

2024 年度 川村学園女子大学企業調査結果

【調査概要】

調査目的：本調査の主目的は教育改善に資する基礎データの取得である。昨今、中教審教学マネジメント指針で謳われている卒業生、輩出先(企業・施設)からの評価を通じ、学位プログラムを修了した本校の卒業生が、実際に「卒業認定・学位授与の方針」に定められた資質・能力の修得に資するものであったか、身に付けた資質・能力が進学先や就業先でどのように役立っているかを明らかにし「学修成果・教育成果の把握・可視化」の一つの客観的データとし、結果を教学の改善に利用することを主目的とする。

調査対象：卒業生採用実績のある企業

調査方法：インターネットによるアンケート調査

調査期間：2024年6月1日～2024年6月30日

発送数：300件 集計対象数：67件 回収率：22.3%

回答者属性別内訳：回答いただいた企業・団体等の中で、回答が多かった業種は小売業 17.9%、福祉 16.4%、飲食業 11.9%であった。

【調査のベースとなる項目】

コンピューテンシー	対人基礎力	親和力	1. 他者との豊かな関係を築く能力
		協働力	2. 目標に向けて協力的に仕事を進める能力
		統率力	3. 場を読み、組織を動かす能力
	対自己基礎力	感情制御力	4. ストレスのかかる場面でも、気持ちの揺れを制御する能力
		自信創出力	5. 前向きな考え方、やる気を維持する能力
		行動持続力	6. 主体的に動き、よい行動を習慣づける能力
	対課題基礎力	課題発見力	7. 様々な角度から情報を分析し、課題の原因を明らかにする能力
		計画立案力	8. 課題解決のための適切な計画を立てる能力
		実践力	9. 目標達成に向け、実践行動する能力
大学での学修	専門知識	10. 大学の専門科目で学んだ知識・技能	
	一般教養	11. 大学の教養科目で学んだ知識・技能	
	外国語能力	12. 外国語を使う能力	
	データサイエンス能力	13. 数理的思考力とデータ分析・活用能力（数理・データサイエンス、情報科学など）	
リテラシー	情報収集力	14. 課題発見・課題解決に必要な情報を見定め、適切な手段を用いて収集・調査・整理する能力	
	情報分析力	15. 収集した個々の情報を多角的に分析し、現状を正確に把握する能力	
	課題発見力	16. 現象や事実のなかに隠れている問題点やその要因を発見し、解決すべき課題を設定する能力	
	構想力	17. さまざまな条件・制約を考慮して、解決策を吟味・選択し、具体化する能力	

この調査項目のベースとなる能力要素は「社会で求められる能力要素(ジェネリックスキル)」を使用。(項目 1～17)

この能力要素の特徴は、

- ・ すでに産業界からのニーズを検証済であること
- ・ ダブリ・重なりがなく、体系として既に纏めていること
- ・ 独自のライブラリーとして詳細な要素の内容／記述化されたレベル内容を構築済

調査結果を通じて、今後の大学での教育・在学生への指導の検討材料となることを想定している。

【必要度】求めている：5点、ある程度求めている：4点、どちらともいえない：3点、あまり求めていない：2点、求めていない：1点

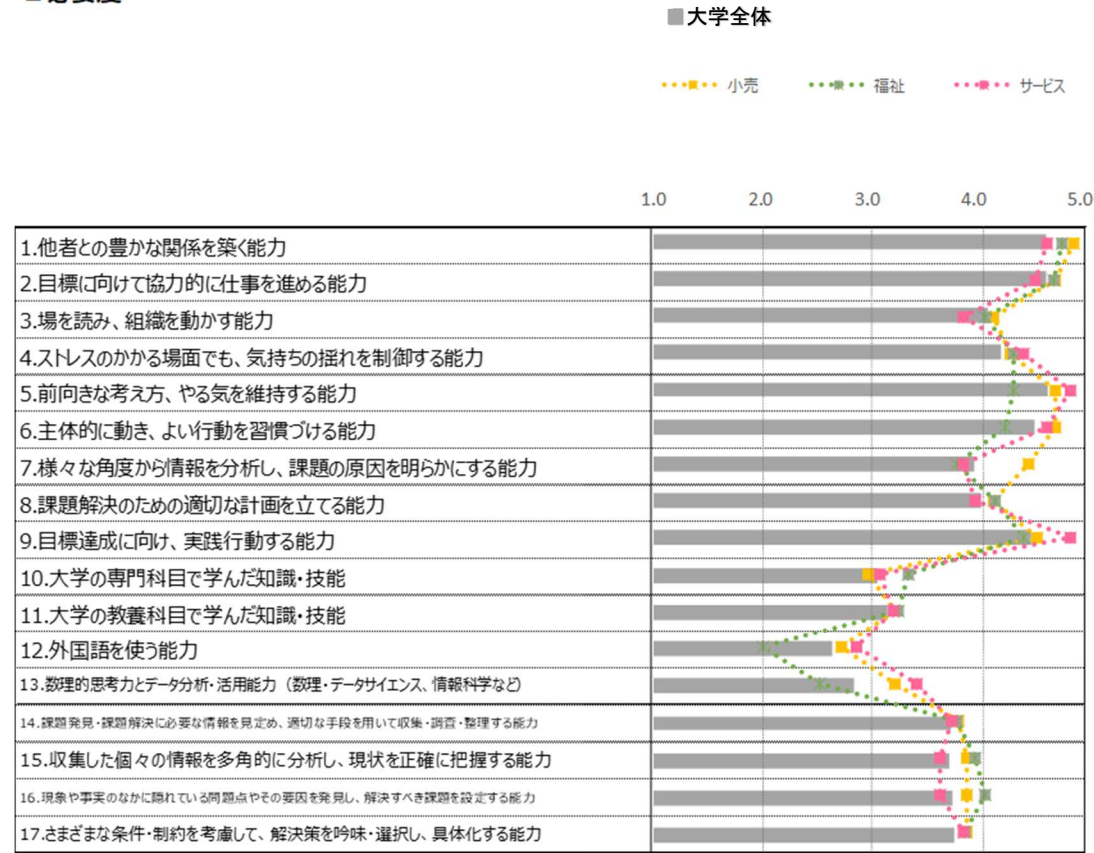
【評価】優れている：5点、やや優れている：4点、どちらともいえない：3点、やや物足りなさを感じる：2点、物足りなさを感じる：1点

として加重平均値を算出（わからない、無回答は除く）

【調査結果から考察】

1. 必要度と評価 強み・課題

■ 必要度



上位2項目
下位2項目

大学全体	加重平均値			N
	業種別			
	小売	福祉	サービス	
N=67	N=12	N=11	N=9	
4.64	4.92	4.82	4.67	
4.64	4.75	4.73	4.56	
4.10	4.17	4.09	3.89	
4.22	4.33	4.36	4.44	
4.66	4.75	4.36	4.89	
4.54	4.75	4.27	4.67	
3.99	4.50	3.82	3.89	
4.04	4.17	4.18	4.00	
4.51	4.58	4.45	4.89	
3.07	3.00	3.36	3.11	
3.18	3.25	3.27	3.22	
2.66	2.75	2.00	2.89	
2.87	3.25	2.55	3.44	
3.76	3.83	3.82	3.78	
3.75	3.92	4.00	3.67	
3.78	3.92	4.09	3.67	
3.79	3.92	3.91	3.89	

■ 必要度について

全体で見ると、全項目のうち必要度の

もっとも必要度が高いのは「5. 前向きな考え方、やる気を維持する能力」、次いで「1.他者との豊かな関係を築く能力」、「2. 目標に向けて協力的に仕事を進める能力」であった。

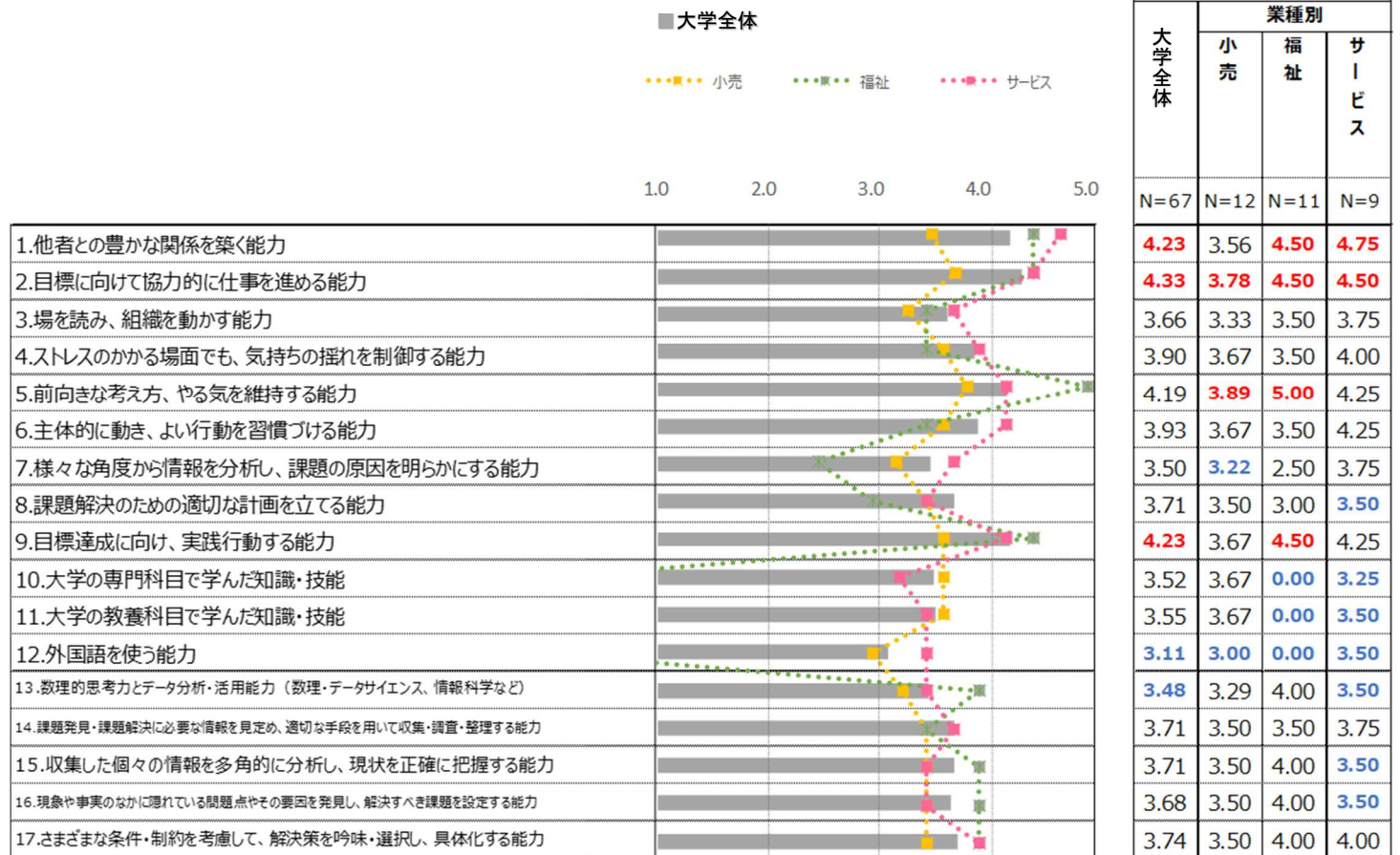
業種別では、小売、福祉で「1. 他者との豊かな関係を築く能力」、サービスで「5. 前向きな考え方、やる気を維持する能力」「9. 目標達成に向け、実践行動する能力」の必要度が高い。

採用段階で社会(企業・団体)が重視している項目はコンピテンシー領域の対人、対自己要素である傾向が見受けられる。

■ 卒業生の評価について

■ 卒業生の評価

上位2項目
下位2項目



全体で見ると、全項目のうち評価の

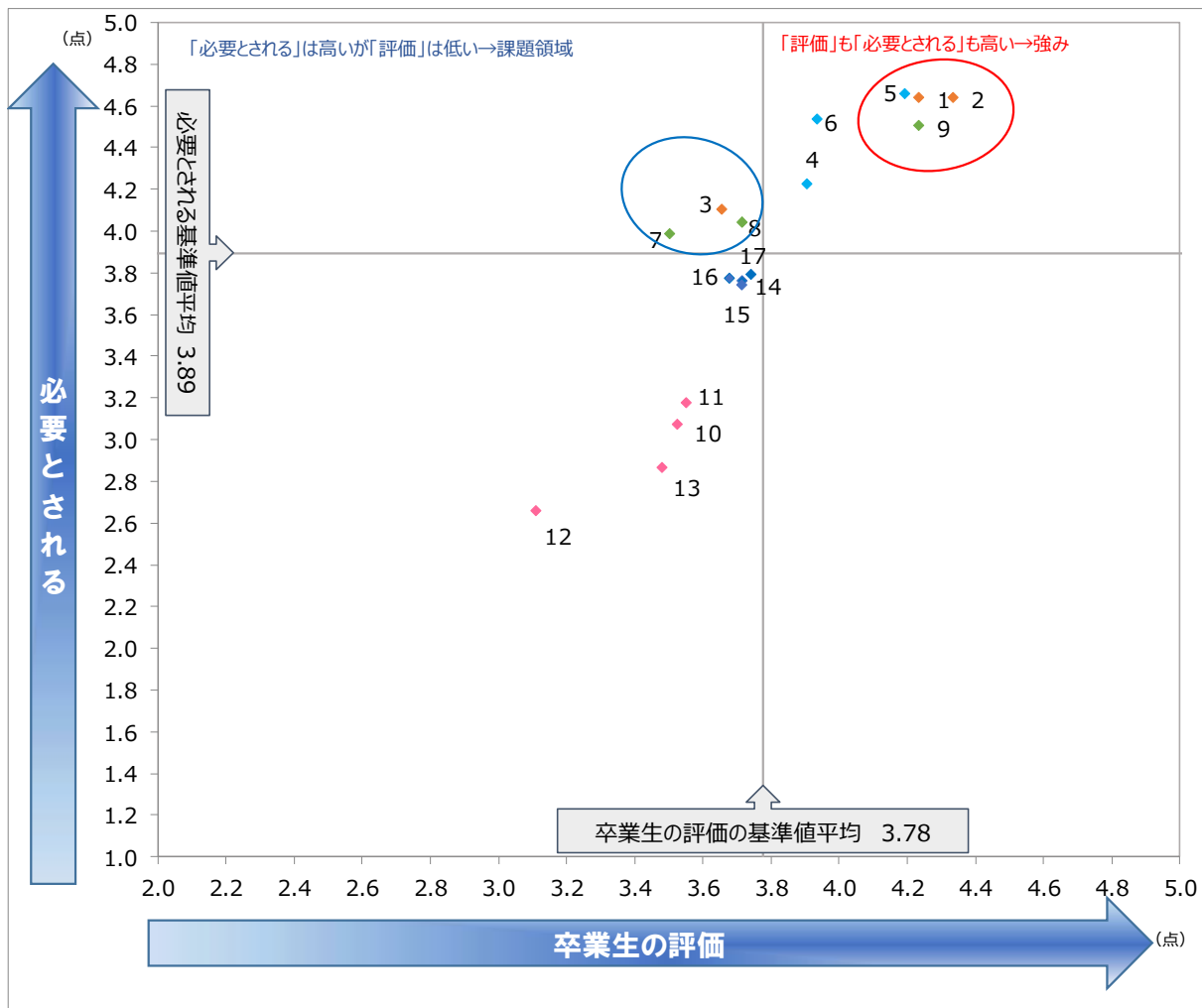
もっとも卒業生の評価が高いのは「2.目標に向けて協力的に仕事を進める能力」、次いで「1.他者との豊かな関係を築く能力」、「9.目標達成に向け、実践行動する能力」であり、コンピテンシーの対人基礎力、対課題基礎力の要素が卒業生が評価されている項目と言える。

どのような業種・職種においても採用段階で求められているのは、ジェネリックスキル(社会人基礎力)の要素が多く見受けられる。特に対人基礎力の「親和力」「協働力」対自己基礎力の「自信創出力」の必要度が高い傾向が見受けられる。

その中で卒業生が評価されている項目は「親和力」「協働力」であり、これらの項目は採用側の要望に応えることができているといえる。

2. ポートフォリオ分析

■大学全体 (N=67)



■強み(必要としているかつ評価されている項目)

- 1.他者との豊かな関係を築く能力
- 2.目標に向けて協力的に仕事を進める能力
- 5.前向きな考え方、やる気を維持する能力
- 9.目標達成に向け、実践行動する能力

などコンピテンシー領域(特に対人要素)が見受けられる。

■課題(必要としているが、物足りないにとらえられている項目)

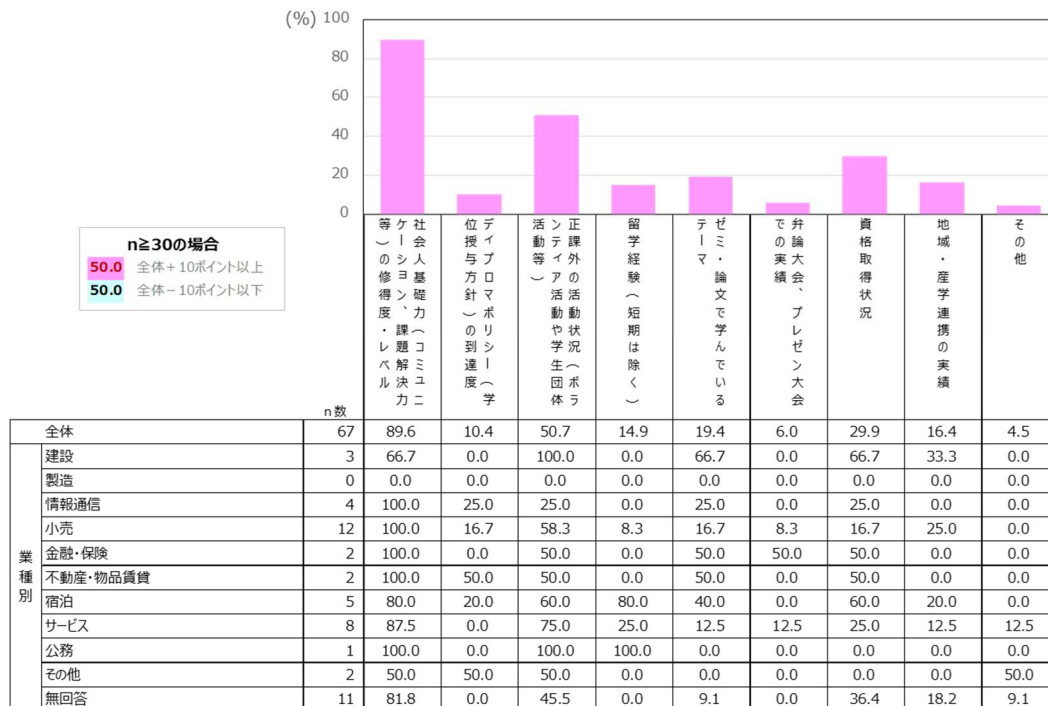
- 3.場を読み、組織を動かす能力
- 7.様々な角度から情報を分析し、課題の原因を明らかにする能力
- 8.課題解決のための適切な計画を立てる能力

など、コンピテンシー領域(特に対課題要素)が見受けられる。

課題領域にあげられる能力要素については、一朝一夕で修得できるものではないため、在学中からの育成が必要と考えられる。

3. 採用段階での学生評価方法について

■ 採用段階での学生評価方法（全体／複数回答）



学生評価については社会人基礎力(≡ジェネリクススキル)の修得度の状況のニーズがもっとも高いため、

現在受験している PROG のスコア等がそのまま活用できる可能性が高い。

次いで、正課外の活動状況について把握したいというニーズが見受けられる。

4. フリーコメント「女子大学出身の学生を採用するベネフィットについて」

・性別区別することは宜しくない時代ではありますが、あくまで性別問わず個々の個性を評価しています。あくまで私の主観ではありますが、弊社が女性採用をしたい理由は「女性の本能的な気づき力」を生かして頂きたいからです。お客様の求めていることを読みとれる能力は、教育の経験上女性のほうが優れていると感じています。

・大まかな社内での傾向ですが、女子大学出身者は自立心や成長意欲が強く、結婚や出産などのライフステージを経てもしっかり働いていきたいというお考えを持たれている方が多いため、会社と一緒に成長を続けてくれる点が大きなベネフィットであると考えています。

・子ども服という業界のため、妊娠・出産といった経験がキャリアに繋がるという点。

・女性の活躍推進のためには、社会において、より多くの経験と実績を積んでいく女性を増やす必要があると思います。そうした経験と実績を積み上げた女性が増えることは、学生にとって「目標」となる女性が増えることに繋がります。「目標」となる女性の働き方が多様化するほど、学生の社会に出てからの選択肢（イメージ）が広がるものと思います。当社は、そうしたプラスのサイクルを今後作っていきたいと考えており、それが女子大学出身の学生を採用するベネフィットと考えております。

・性別に躊躇することなく勉学に励めるメリットは大きいと思います。

・共学は共学なりのメリットがあると思いますが、女子大のメリットや価値を是非見出し、学生、志望する受験生に伝えて頂きたいと思っております。

・女性の管理職も増えつつありますが、現状男性の割合が多くを占めております。

・今後、女性の管理職候補を増やしていくためにも、良いきっかけになるのではと考えます。当社も女性の多い職場であるという点や、ジュエリーという女性が身に着けることの多い商材を扱うという点において、女子大出身の学生はより理解をして活躍して下さる傾向が高いと感じています。

・お客様である女性のことも理解して、当社の業務に取り組んでくださる方が多いです。

- ・弊社ではどの職種についても男女の区別なく採用しています。今後女性管理職の増加も見込めるため今後も積極的に採用を考えています。一方で女性であることの利点も多く職場の雰囲気向上や職場環境の向上などに寄与していると考えます。
- ・女性の目配り心配りは、とても大切。
- ・弊社も女性活躍推進をテーマに女性管理職の比率を引き上げるとともに、多様性を意識して働きやすい企業風土の醸成に注力しています。女性を積極的に採用し、企業としても一層の成長に努めているところでございます。
- ・地元に着するスーパーマーケットでは、ターゲットとするお客様は女性です。売り場作りや商品選定、トレンドなどもいち早く察知して新しいものを開発できると思います。女性の管理職も増えています。活躍できる場がたくさんあります。
- ・女性の視点からお客様に寄り添ったサービスが考案でき、柔らかい印象をもって対応が可能であること。
- ・女子大卒であることに対して共学卒の方との差は特にございませんが、キャリア思考の学生の方が多いと感じております。その反面、「女性として」という思いも強い方が多いことも印象的で、男女平等、ジェンダーレスに対してとても意識されているように思います。
- ・女性の自立をサポートすることと多様性の確保
- ・女性が活躍出来る会社なので、どんどんチャレンジして欲しい。
- ・女性活躍推進の活動は、企業でも行っております。
- ・労働人口減少の中、女性の社会進出は必須となっています。
- ・特にホテル業界は女性が活躍している職種ですので、今後も長期的に働ける環境を整えるため、様々な支援を検討し、導入していく予定です。
- ・キャリア重視や就労環境重視いろいろな面から企業をみることにより、自分にあった会社を見つけ長く働いてほしいと思います。
- ・男性にはない雰囲気や思いやり、安心感があると思います。ただ、弊社は性別に特別な価値があるとは思っておらず、女性も男性と共に仕事ができると考えます。もちろん物理的に難しいこと(力仕事とか)はありますが、女性だからいいと呼ばれる仕事は多くあります。そういった世の中になるためにはまず企業の考えをアップデートすべきと考えます。そのアップデートをしていくのはこれからの若手の力で、これから社会進出する女性たちがすべき活動の1つだと私は思います。
- ・弊社は女性の社会進出に向けた社会貢献や地域活動に力を入れ社内での環境を整え今後の女性の社会進出を推奨します。
- ・世の中には男性と女性がいて、どちらが優れていて、どちらが劣っていることはないと思います。あるのは役割の違いです。いままでは、男性は社会で働き、女性は家庭を守るという概念がありましたが、社会や経済のグローバル化が進んだ現在は多様な考え方が存在します。SNSなどで様々な人が意見を発信する現代では、多様な考え方に対応し共感する社会の土壌形成が必要です。その中において女性が持つ深い感受性、共感力、発信力、コミュニケーション力は必要と考えています。
- 女性にしか出来ない、女性ならではの意見が取り入れられ、取り入れられない場合でも、取り入れようとする社会の方が、一部の意見しか取り入れない社会よりも成熟した社会であると思いますので、その社会を作っていく女性の役割は大きいと思います。
- ・女性だからこそわかることや行動は企業を成長する過程においてとても大切な事だと考えております。
- また、女子大学出身の学生はカリキュラム等で自己の成長を学び社会貢献をしたいと感じる学生が多くいる印象です。当社は女性の社会進出や活動の推進を応援し、取り組みを進めております。
- ・営業の業務にはなるが、きめ細かさや対応力が少し違う。
- ・女子大出身だから採用するという考えはありません。当社では性別国籍を問わず活躍いただける環境となっており、だからこそ学生にとってはフラットな環境であると考えます。
- ・出産や子育てなど、ライフステージの変化を経てさらに活躍する卒業生が在籍しています。子育て支援等、経験者だからこそ寄り添ってお客様に関わることができる店で、大きな価値があると考えています。
- ・女性が活躍できる職場にするためには、女子大学出身の学生を採用する意味がある。