

## 平成 29 年度 第 1 回学部評価会議報告

### ■概要

日時：平成 29 年 6 月 14 日(水) 19 : 00～

場所：Galleria 商.Tokyo(丸の内サテライトキャンパス)

### ■学部評価会議 参加者

池田 博義 氏

マイツグループ 代表取締役統括社長

### ※以下、五十音順

浅川 潤一 氏

千葉商科大学付属高校 教頭

有沢 正人氏

カゴメ株式会社 執行役員 経営企画本部人事部長

親泊 寛昌 氏

東京都立千早高等学校ビジネスコミュニケーション科 ビジネス科 主幹教諭

五島 勝也 氏

バニラ・エア株式会社 代表取締役社長

須田 秀伸 氏

西武台千葉中学校・高等学校 校長

高田 裕巳 氏

株式会社クイック リクルーティング事業本部 東京営業部

土田 博幸 氏

内外日東株式会社 管理部 人事研修チーム チーム長

宮内 史絵 氏

株式会社フィナンシャル・エージェンシー 業務本部 業務ソリューション部 部長

森山 育子 氏

株式会社ジェイコム市川 代表取締役社長

■ 本学関係者

宮崎 緑 国際教養学部学部長

高橋 百合子教授

久保 裕也 教授

鈴木 恒雄 教授

山田 武 教授

渡辺 恭人 教授

施 敏 准教授

本学関係者より、学部としての就職活動支援と学部生の成長について報告を行い、参加者より「新卒採用のポイントやアドバイス」をテーマに、下記のご意見やご助言をいただきました。国際教養学部では、この度いただいたコメントを教授会で共有し、今後の教育活動に活かしていきます。

➤日本という国はグローバル化していかなければならない。世界では急速に AI の進歩により、今までのような就職して採用して働くという採用の仕方や働き方が変わってくるのではないか。その中で、自分で主体性を持って考えられる人材、情報化社会に対応でき、なおかつ現実社会部分でも活躍できる人材を育てていく必要がある。

➤採用面接では、希望する会社で具体的に何をやり、これから何をしていきたいのかを自信を持って話せるといい。また、グローバル社会では、国際教養学部卒業生の語学力は企業から期待されるだろう。海外短期研修や iSquare で学ぶことで、生きたコミュニケーションを武器にできるといいのではないか。

➤現在の国際教養学部が行っている就職活動支援は評価できる。インターンシップは希望する企業だけでなく、違う業種のインターンシップにも参加し、自分がやりたいことを見つけ出す機会とすることが望ましいため、インターンシップの内容と回数が重要である。学生は主体性を授業で身につけるだけでなく、自分の強みとしてアピールできるよう面接力を鍛えるとさらにいいのではないか。

➤現在は履歴書よりもエントリーシートが主流であり、履歴書では見ることができない個性をエントリーシートで見ている。エントリーシートの作成指導を重視すべき。また、グループディスカッション対策も重要であり、学生のポテンシャル、質問力、傾聴力を見ている。

学生の希望業種がホテルや旅行業界に偏っており、ハードルが高い。もっと業界の幅を広げていかないと厳しいのではないか。

企業の規模でグローバル企業は定義できない状況で、学生にグローバル企業への就職を進めるのはどうか。

TOEIC が目標なのかはっきりさせた方がいい。TOEIC は留学すれば自然に点数が上がると思われているため、留学しても点数が上がっていない学生については面接時に追求されるだろう。

個人のキャリアプランについては業種に関わらず、面接時に質問される。個人のビジョンを大学として明確に答えられるよう指導すべきではないか。

➤面接時に企業は学生の良いところを探している。大手企業にはなく自社にあるものに注目してくれる学生、挑戦してくれる学生を採用したい。エントリーシートは一様に同じような内容が多く、留学もただ行っただけではなく、具体的に自分の体験や成果を書かないと埋もれてしまうのではないか。その会社でどんな仕事をさせてくれるのかではなく、どんな働き方をしていきたいのかで就職先を選んでほしい。

➤大学の思惑と違い、企業の見方は若干変わってきている。特にエントリーシートの内容を深掘りさせて話させているが、いかに自分のことを理解して、話せることが重要と考えている。また、グループディスカッションの役割も重要であり、人の話を聞いた後、相手を批判せずに自分の意見を言える人が企業が一番ほしい人材である。

➤高校生の保護者は、大学進学後の就職先に大変興味を持っている。保護者の目線で見ると就職にウェイトを置くことはもちろんだが、就職先にこだわらず大学でどのような付加価値をつけてくれるかというところが重要である。

➤教員採用の話になるが、グループディスカッションでは、協調性を見ているため、人の発言を遮る人、一切発言しないような人は採用されにくい。また、面接時は質問に対して覚えていることを話すのではなく、自分の頭で考えて発言する人が採用されており、それは一般企業でも同じではないか。

➤高校生に大学を選ばせるときは偏差値ではなく、大学の様子やカリキュラムを調べさせて興味関心、専門性から大学を選ばせている。大学の中で将来どういう方向性に進みたいのか、専門性を研究していくよう指導している。英語などの専門性を自身の強みとしていかにさせるようにゼミや問題解決のディスカッションを学内外でもチャレンジさせていくことが大事だと感じた。

以上