

# 平成27年度キャリアセンター自己点検・評価書

## I. キャリアセンターの目的と概要

## II. 領域別評価

- (1) 教育の領域
- (2) 研究の領域
- (3) 学生支援（就職支援）の領域
- (4) 国際交流・社会貢献の領域
- (5) 組織運営の領域

## III. 資料

## I. キャリアセンターの目的と概要

キャリアセンターは、平成 19 年 10 月 1 日に、「国立大学法人佐賀大学キャリアセンター要項（資料 I-1）」に基づき設置された。組織構成は、キャリアセンター長（併任教授：1 名），専任教員（1 名）およびセンター併任教員（12 名：各学部 2 名），事務職員 5 名である。

キャリアセンターの目的は、キャリア教育の調査研究及び就職支援に係る業務を行うことにより、国立大学法人佐賀大学（以下「本学」）の就職支援の充実発展に寄与することである。

具体的な業務は以下の 5 点である。

- (1) キャリア教育の企画・実施に関すること。
- (2) インターンシップの実施に関すること。
- (3) 就職先の開拓に関すること。
- (4) 就職に係る調査・広報に関すること。
- (5) その他就職支援に関すること。

本自己点検・評価書では、平成 27 年度における上記業務内容について、教育，研究，学生支援（就職支援），国際交流・社会貢献，組織運営の 5 つの領域に分けて点検，及び評価を行う。

## II. 領域別評価

### (1) 教育の領域（キャリア教育）

【観点①】 大学1年次の正課教育として、「大学入門科目Ⅰ（又は大学入門科目Ⅱ）」において、学生に将来の職業像を意識させるとともに、学士課程における履修計画を描かせることができるか。

（観点に係る状況）

早期から学生に将来の職業像を意識させるとともに、学士課程における履修計画を描かせることを目的として、平成16年度から、学部1年次必修科目である「大学入門科目」（15コマ、2単位）の中で、2コマ（理工学部都市工学科は3コマ）の「キャリアデザイン入門」を実施している。授業の内容としては、1コマはキャリアセンター専任教員の講義（キャリアとは何か、なぜ大学でキャリアデザインを学ぶ必要があるのか、昨今の就職活動事情と学部・学科の就職状況、大学時代にしておくべき事柄、キャリアセンターの利用方法等）、もう1コマ（都市工学科は2コマ）は各学部・学科の卒業生を招き、大学生活や卒業後のキャリアに関する講話をしていただいた。

（分析結果とその根拠）

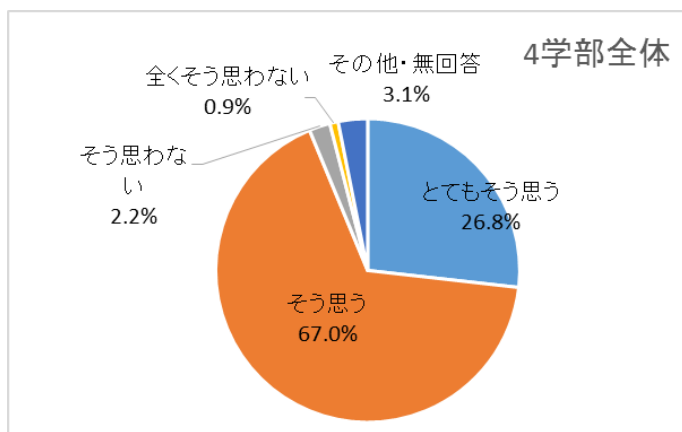
2コマの「キャリアデザイン入門」のうち、1コマ目は996名、2コマ目は数理科学科及び電気電子工学科のデータを含めず941名の学生が出席した。出席率はそれぞれ90.3と81.3%となり、平成26年度の出席率78.7%と76.0%を大きく上回る結果となった。

※詳細は資料Ⅱ-(1)-1「H27年度 大学入門科目におけるキャリア教育 実施実績」参照。

授業終了後のアンケートでは「キャリアデザイン入門の授業は、これからの大学生活や将来に役に立ったと思いますか？」と質問した結果、「とてもそう思う」26.8%、「そう思う」67.0%を合わせて93.8%となり、受講学生の高い満足度を示す結果となった。（図表1参照）

以上より、大学1年次の正課科目として、学士課程における履修計画、将来の職業像を意識させることが十分にできていると判断できる。しかし、出席学生数は履修学生数に対して100%には達していないため、次年度以降も大学入門科目の担当教員に対して、「キャリアデザイン入門」の実施を促すとともに、学生の出席も徹底するよう、依頼していきたい。

【図表1】 大学入門科目「キャリアデザイン入門」アンケート結果  
キャリアデザイン入門の授業は、これからの大学生活や将来に役に立ったと思いますか？



**【観点②】** 教養教育科目として、「キャリアデザイン」において、現代社会においてキャリアをデザインすることの重要性とその基礎となる知識を学ぶ授業を実施できているか。加えて、学生が、授業を通じて自らのキャリアビジョンを明確化し、今後の大学生活の充実に繋げるための助けとなっているか。

(観点に係る状況)

教養教育科目として、平成 17 年度より、全学年全学部を対象とした「キャリアデザイン」を後期に開講している(15 コマ, 2 単位)。この講義では将来自分自身でキャリアをデザインしていく上で指針となるような知識と方法を学ぶことを目的としている。また講義の中盤では、内定者や佐賀大学各学部の卒業生をお招きし、就職活動の際どのように考えて活動したのか、社会に出てからどのように自分のキャリアをデザインしたのか、大学生活でやっておくべきことや身につけておくことよいことなどを話していただく機会を計 5 コマ設けている。さらに講義の後半では、学習してきた知識や先輩方の講話を参考に、自分自身の現在の強みや将来のキャリアビジョンを描き、受講生同士で共有している。

(詳細は資料Ⅱ-(1)-2「H27 年度 キャリアデザインシラバス」参照)

(分析結果とその根拠)

まず、資料Ⅱ-(1)-3「H27 年度 キャリアデザイン授業内アンケート結果」の「8. 満足度」を見ると、43.5%の学生が「とても満足」、52.6%の学生が「満足」と答えており、履修学生の満足度はおおむね高い結果となった。

次に、現代社会においてキャリアをデザインすることの重要性とその基礎となる知識を学ぶ授業を実施できているか、については、同アンケートの 6 より、「キャリアと就職活動に関する知識」は「とても増えた」38.3%と「増えた」59.7%を合わせて 98.0%の学生が「増えた」と回答している。また「職業選択における視野」については、「とても広がった」36.4%と「広がった」47.4%を合わせて 83.8%が「広がった」と回答している。このことから本授業において、学生にキャリアデザインの重要性やその基礎となる知識を伝え、進路選択の視野を広げることができたと考える。

一方で、授業を通じて自らのキャリアビジョンを明確化し、今後の大学生活の充実に繋げるための助けとなっているか、については、「自らの強み」、「キャリアビジョン」、「今後の行動計画」の計画課について、上記と同じ算出方法で「明確になった」と答えた学生はそれぞれ 74.0%、67.5%、83.1%であるが、「とても明確になった」と回答した学生はそれぞれ 10.4%、10.4%、13.6%にとどまっている。これは履修者の 77.3%が一年生であることが原因と考えられるが、授業後半のワーク部分を改定し、少しでも多くの学生が現段階における自らの強みやキャリアビジョンを明確化できるよう改善していきたい。

次年度は、同じく基本教育科目にて「佐賀版キャリアデザイン」を開講する予定であるため、2つのキャリアデザインの授業についてその特徴をシラバスに明示し、それぞれの授業目的に適した授業を実施したい。

(キャリアデザイン授業内アンケートのその他の結果については、資料Ⅱ-(1)-3「H27 年度 キャリアデザイン授業内アンケート結果」を参照)

(2) 研究の領域（キャリア及び就職支援に係る調査・研究）

【観点①】 研究活動の実施状況から判断して、研究活動が活発に行われているか。

（観点に係る状況）

キャリアセンター長及び専任教員は、キャリア教育及び就職支援に関する研究活動を行っている。

図表 2 に、H27 年度の専任教員における学会発表、学術論文、調査および講演の活動状況を示す。

【図表 2】平成 25 年度キャリアセンターにおける研究活動

分類	実績
学会発表・学術論文	續 諒人, 森田 佐知子, 古川 達也 [他] (2015. 11) Web ブラウザと RDBMS を援用した大学生のための就職支援システムの設計と実装, 電子情報通信学会技術研究報告, 115, 29-34
学術論文	森田佐知子 (2016. 3) 芸術系学部 of 学生に対する有効な就職支援について—美術・工芸に対する意識の変化に着目した探索的研究—, 佐賀大学全学教育機構紀要 第 4 号, 153-163
学術論文	森田佐知子 (2016. 3) 公務員志望者に対するキャリア教育プログラムの構築—RJP におけるスクリーニング機能に着目して—大学教育研究ジャーナル 13 号, 38-47 (査読有)
調査	森田佐知子 (2016. 3) 社会人ロールモデルイベントによる学生の男女共同参画意識の啓発とその効果—アバンセ「平成 27 年度 学生への意識啓発事業」の事例より—, 佐賀県立男女共同参画センター (アバンセ) 専門課題調査研究事業報告書
講演等	森田佐知子 (2015. 7) 佐賀県の就職事情, 家族のための「さが U ターン就職相談会 2015」, 佐賀県農林水産商工本部雇用労働課
講演等	森田佐知子 (2015. 11) 佐賀大学における就職状況とその課題, 佐賀地域経済研究会 200 回記念シンポジウム, 佐賀地域経済研究会・佐賀大学経済学部

（分析結果とその根拠）

図表 2 より、佐賀大学におけるキャリア教育・就職支援の課題解決に繋がる研究活動がなされていることが分かる。

また専任教員は、平成 27 年度佐賀県立男女共同参画センター (アバンセ) の客員研究員として活動しており、地域における男女共同参画意識の醸成にも貢献した。また、佐賀県農林水産商工本部雇用労働課及び佐賀新聞社からの依頼で、地域の保護者向けに就職に関する講演を行ったり、佐賀地域経済研究会 200 回記念シンポジウムにて事例発表を行うなど、地域に向けた情報発信も行っている。

以上より、研究活動の実施状況から判断して、研究活動は十分に活発に行われていると判断する。

### (3) 学生支援（就職支援）の領域（就職支援、就職先の開拓、広報、インターンシップ）

#### 【観点①】 学生のニーズに対応した就職支援を実施し、卒業生の就職状況が向上しているか。

（観点に係る状況）

就職支援の取り組みとしては、大きく分けて、就職ガイダンス、就職対策講座、学内合同・個別説明会、就職個別相談、留学生のための就職支援、美術・工芸課程の学生のための就職支援の6つがあげられる。以下にその詳細を記載する。

##### ① 就職ガイダンスの実施

「民間企業志望者向け」、「公務員志望者向け」、「教員志望者向け」、「医療職志望者向け」に大別し、学部1年生から4年生まで、体系的に、就職支援のガイダンス等で支援している。医療職志望向け以外の平成27年度のガイダンスプログラムを、資料Ⅱ-(3)-1に示す。

医療職志望者向けとしては、医学部看護学科の教員と協力し、医療職志望者向けガイダンスを2回実施した。1回目は7月28日(木)に進路に関する心構え、就職活動の進め方・結果報告について、卒業生の就職活動体験報告を聞いた、2回目は9月14日(木)に面接について講義と実習をした。

##### ② 就職対策講座

就職対策講座については、就職活動の流れから始まり、企業研究、情報収集の仕方、インターンシップへの取り組み、エントリーシートの書き方、面接対策など、基本的には、多数の学生を対象に、講演方式で行うことが多いが、社会人としての基礎的なマナーや立ち居振る舞い、グループディスカッション等、演習を交えての支援も行っており、模擬面接等、及び、会社説明会を含み、年間合計302回（平成26年度は238回）のガイダンス等を実施している。この中には、本学OBと同窓会の協力を得て「教員採用試験対策講座」（無料）も含まれている。また、ジョブカフェSAGAの協力を得て「職業適性診断」を2回開催している。（いずれも年間302回に含まれる）平成27年度の実績を、資料Ⅱ-(3)-2に示す。

##### ③ 学内合同・個別会社説明会の実施

学内での合同会社説明会、個別会社説明会、学外での大規模合同説明会への引率案内等を行っている。平成27年度の実績を、同じく資料Ⅱ-(3)-2に示す。

その他、生協の協力を得て学内での「公務員試験対策講座」（有料）及び「教員採用試験対策講座」（有料）を実施している。

##### ④ 就職個別相談

平成27年度も引き続き、夏季休業期間中を除き、平日の午後に常時1名の就職相談員を配置した。相談形式は、原則として、各人45分、予約の上、一対一の個別相談である。相談員の構成及び配置は以下のとおりである。佐賀大学卒で地元企業の役員経験者を、非常勤の就職相談員として毎週3回、午後半日、配置した。佐賀大学卒で教職経験者1名、労働局での就職相談員経験者でキャリアカウンセラー、社会保険労務士などの資格を有する者4名の合計5名をローテーションで、非常勤の就職相談員として配置した。この個別相談件数を、資料Ⅱ-(3)-3に示す。

##### ⑤ 留学生のための就職支援

国内での就職に興味があり、就職情報のメール配信を希望する外国人留学生のリストを国際課から就職支援課に提供してもらい、外国人留学生32名に対し、不定期に就職情報を配信した（4回配信、求人紹介25件、個別会社説明会案内6件、県内企業合同就職面接会案内、留学生向け就職情報掲示板案内、留学生就職支援ネットワーク案内）。また、留学生のための就職活動ガイダンスを実施（7/22開催、参加者4名）した。

インターンシップ参加の経費補助については、外国人留学生1名より申請があり、23,330円の補助を行った。

なお、インターンシップ、キャリアガイダンス等へ参加する外国人留学生は少なく、参加者を如何に増やすかが課題である。平成 27 年度の日本国内での就職状況は、文化教育学部 3 名、経済学部 2 名、医学部 1 名、理工学部 3 名、教育学研究科 7 名、経済学研究科 1 名、工学系研究科 2 名、農学研究科 1 名となっている。

#### ⑥ 美術・工芸課程の学生のための就職支援

新学部（現芸術地域デザイン学部）の新設に向け、平成 27 年度は専任教員による美術・工芸課程の学生のための就職支援を実施した。実施内容としては、2 年次からのキャリアガイダンス（2 回）、就職学年に対する進路希望調査（2 回）と就職年次の学生全員との個別面談（学部生 33 名、大学院生 9 名）、面接対策講座（5 回）、個別フォロー（随時）である。

#### （分析結果とその根拠）

学生支援（就職支援）の評価指標である就職率の推移について資料Ⅱ-(3)-4 に示す。就職希望者における就職者数を表す就職率 A については、H26 年度の 97.2% と比べて 97.4% となり微増となった。また、実質的な就職率を表す就職率 B についても、学部全体でみると過去 5 年間で最高の 88.6% となっており、学生のニーズに対応した就職支援を実施し、卒業生の就職状況は十分に向上していると判断できる。参考資料として、年度中の内定・就職状況に関する推移について資料Ⅱ-(3)-5 に示す。

※ 就職率 A：就職志望者に対する内定率、就職率 B：進学者・社会人を除く全学生数に対する内定率  
一方、今後の改善点としては以下の 2 点があげられる。

まず就職支援対策講座については平成 26 年度の年間 238 回から年間 292 回へと増加しているが、参加人数が 10 名未満の講座が存在している。この点について、開催の有無や内容について再検討したい。またガイダンス・就職支援講座の実施が多いことで、学生がいつどのような講座が実施されており、どの講座に参加すればよいのか分からない可能性も考えられる。この点について、既存のガイダンスプログラムを整備・改訂することを検討したい。また個別企業説明会は全体を通して参加人数が 10 名未満のものが多く、個別企業説明会についてはある程度まとまって合同で開催する等、改善の余地があると考えられる。

また就職相談については、平成 26 年度と比較すると 1 日平均人数は若干増加している。特に 6 月、7 月が過去 5 就職年間でみても相談件数が多くなっている。就職活動期間の後倒しにより、企業が先行活動に入る前のこの二か月に学生からの就職活動に関する相談等が増えたことによるものと考えられる。次年度も、学生のニーズが多い月に相談員を多く配置し、学生の相談をできる限り受け付けられる体制を作りたい。

最後に、上記取組とは別に、平成 25 年度より全学的に実施している、学長による「学部との就職支援に関するヒアリング」を平成 27 年度も実施した。このヒアリングは、就職率 B が目標値に達していなかった学科・課程を対象に実施されているが、本ヒアリングにてキャリアセンターだけでなく各部署の指導教員の就職支援に対する意識がより高まり、面倒見の良い大学という指針の下で、学部・学科・課程単位での就職支援が強化されていることも、就職率を押し上げる要因となっていると考えられる。（ヒアリングに関する詳細については、資料Ⅱ-(3)-6「資料Ⅱ-(3)-6 H27 年度 学部との就職支援に関するヒアリング レジюме」参照）

## 【観点②】 就職先の開拓が十分に行われているか。

(観点に係る状況)

キャリアセンター・就職支援課教職員等が、平成 27 年 6 月の全国キャリア・就職ガイダンス、大学と企業の合同相談会、9 月の 大学・企業就職研究会等に参加し、企業の人事担当者と面談して就職先企業開拓に取り組んだ。平成 28 年 1 月には福岡市で開催された大分県内企業等との交流会に参加し、大分圏内企業の開拓を図った。

(分析結果とその根拠)

キャリアセンター・就職支援課教職員が、地元企業はもちろん関東など全国規模で就職先の開拓を定期的に行っており、就職先の開拓が十分に行われていると判断できる。

## 【観点③】 就職に関する広報活動が十分に行われているか。

(観点に係る状況)

### ① 学生への広報

本年度も引き続き、「新入生のための就職のしおり」を作成して入学式で全員に配布、入学時点から就職を意識づけ、大学生活が充実したものになるようにしている。概略の内容は次のとおりである。

- ・キャリアセンターホームページの紹介
- ・各学部先輩からのメッセージ
- ・卒業生の進路状況、主な就職先
- ・就職支援プログラム

さらに本学主催の合同会社説明会及び個別会社説明会（学部 4 年生・修士課程 2 年生対象）を開催の際、該当の学生にメールにて案内をしている。また、支援事業については、これから就職活動を迎える学部 3 年生・修士課程 1 年生にメールにて案内をしている。

また学生への広報の取り組みとして新たに「民間企業就職先ランキング」を作成し、大学入門科目におけるキャリア教育にて、1 年生全員に配布した。この冊子には H21 年度～H25 年度の佐賀大学における民間企業の就職先を学部及び学科・課程別にランキング化したものである。そのため、佐賀大学の OBOG が多く在籍している佐賀県及び九州地区の優良企業が多く掲載されている。このような情報を学生に提供することで、キャリアセンターの取り組みの PR にも繋がり、また学生への地元企業の PR にも繋がると考えている。（「民間企業就職先ランキング」詳細は資料Ⅱ-(3)-7 「民間企業就職先ランキング」参照）

### ② 企業等、学外への広報

学外に対しては、「Saga University Guide in 2016(2016 佐賀大学案内)」という冊子を作成し、主に、採用実績のある企業、求人を頂いている企業や、これから求人を頂きたい企業等に、毎年約 4000 部を配布している。概略の内容は次のとおりである。

- ・佐賀大学の理念と各学部の紹介
- ・各学部の就職状況
- ・各学部の就職担当教員名簿

また平成 27 年度は、農学部の保護者が集まる後援会総会においても、専任教員が佐賀大学における就職支援の取組について説明を行った。



(分析結果とその根拠)

学生のキャリアセンター知名度を向上させるため、ホームページに加え、新入生にパンフレットを配布するなど、積極的な広報活動が行われている。また個別の情報についてもメールにて告知することができている。企業に対しても毎年パンフレットを送付し、佐賀大学への理解と学生の採用を依頼することができている。以上より就職に関する広報活動が十分に行われていると判断できる。

**【観点④】 インターンシップの拡充が十分に行われているか。**

(観点に係る状況)

平成 27 年度は、佐賀県、唐津市、福岡県、長崎県インターンシップ推進協議会等との協力の下、受入れ企業のリストを提供し、参加希望学生の登録、マッチングを行った。平成 27 年度の学生の参加状況を、資料Ⅱ-(3)-9 に示す。またインターンシップの募集件数も年々増加しており、学生がインターンシップに参加する機会も増えている。平成 25 年度からのインターンシップの募集数推移及び参加者数推移を図表 3 に示す。

**【図表 3】 インターンシップ募集数推移、参加者数推移**

**募集数**

年度		4月～6月実施	7月～9月実施	10月～3月実施	期間の定めなし、長期等	計
H25	企業	1	42	22	6	71
	公務員等	0	5	0	0	5
	広域インターンシップ	0	12	0	0	12
H26	企業	0	67	104	14	185
	公務員等	0	5	4	1	10
	広域インターンシップ	0	11	3	0	14
H27	企業	0	65	160	15	240
	公務員等	0	14	4	1	19
	広域インターンシップ	0	10	5	3	18

**参加者数(単位認定型を除く)**

年度		4月～6月実施	7月～9月実施	10月～3月実施	期間の定めなし、長期等	計
H25		0	73	64	1	138
H26		1	70	81	0	152
H27		0	74	69	0	143

インターンシップの募集数推移を見てみると、7～9月の夏休みを中心に実施されたインターンシップの募集が H25 年度 59 件から H27 年度 89 件と 30 件の増加だったのに対して、後期に実施されたインターンシップは H25 年度 22 件から H27 年度 169 件と 147 件の大幅増加となっている。これは、就職活動の後ろ倒しに伴い、企業が秋学期に学生と接触する手段としてインターンシップを開催したためと考えられる。学生の参加者数推移についても、7～9月の夏休みを中心に実施されたインターンシップの参加者が H25 年度 73 名から H27 年度 74 名と同等であったのに対して、後期に実施されたインターンシップの参加者は H25 年度 64 名から H27 年度 69 名と微増となっている。

なお、上記件数はキャリアセンターを通じて実施されたもののみの集計であるため、実際の参加者数はさらに多いと考えられる。

(分析結果とその根拠)

H26 年度は、就職活動スケジュールの後ろ倒しにより、インターンシップが秋・冬にも実施されたり、気軽に参加できる短期間のもも増えていることもあり、学生の参加者が増加している。(上記件数はキャリアセンターを通じて実施されたもののみの集計であるため、実際の参加者数はさらに多いと考えられる) このことより、インターンシップの拡充が行われていると判断できる。

今後の課題として、学生が独自に申し込みをして参加したインターンシップについても把握できる仕組みを検討し、インターンシップの参加が学生の就職にどのようなつながっているのか等について、さらに調査をしていきたい。

#### (4) 国際交流・社会貢献の領域

**【観点】 国際交流及び社会貢献が十分に行われているか。**

(観点到に係る状況)

国際交流の観点では、平成 28 年 1 月 22 日に佐賀大学において、「優秀な留学生の獲得とグローバル人材育成のための戦略ー地域企業・社会との連携」セミナー(国際交流推進センター・キャリアセンター共催)を開催した。セミナーでは留学生数が減少している大学、地域の国際化の点などで多くの課題があることを踏まえ、留学生を県内企業へ就職させる取り組み事例などの報告があった。また、内定を得た本学の留学生から、日本に留学した経緯や就職活動に関する報告があった。会場には本学に在籍する留学生をはじめ、本学の教職員及び他大学等の関係者も参加した。

社会貢献の観点では、専任教員が平成 27 年度に下記の研究員及び委員となり、地域における男女共同参画の推進に努めている。

- ・佐賀県立男女共同参画センター(アバンセ)客員研究員
- ・女性の大活躍推進佐賀県会議 企画委員会委員

また、地域において下記の講演会で講演を行うなど、地域に向けた昨今の就職事情に関する情報提供を行っている。

- ・家族のための「さが U ターン就職相談会 2015」(平成 27 年 7 月実施)  
講演タイトル「佐賀県の就職事情」
- ・佐賀地域経済研究会 200 回記念シンポジウム(平成 27 年 11 月実施)  
講演タイトル「佐賀大学における就職状況とその課題」

(分析結果とその根拠)

留学生に対する就職支援及び留学生の育成と活用に対する地域社会との意見交換については十分に実施できていると考えられる。また社会貢献の観点では、専任教員による地域における男女共同参画の推進や、就職事情に関する情報提供を実施することができている。今後は、公開講座等を通じた社会貢献など、広く地域に貢献できる活動にも取り組みたい。

## (5) 組織運営の領域

**【観点】** センターの組織運営が十分に行われているか。

(観点に係る状況)

センターは、センター長（併任）、専任教員（1名）、およびセンター併任教員（各学部2名：12名）で構成され、センター教員は佐賀大学キャリアセンター運営委員会（以下、運営委員会）を組織している。運営委員会はセンターの管理運営の基本方針に関する事項、センターの教員の人事に関する事項、学生の就職に関する重要事項、その他センターの管理運営に関する事項を審議・決定している。平成27年度は、4回運営委員会を開催し、就職・採用活動時期の後ろ倒しに伴う対応、教員選考や就職支援事業実施計画等について審議を行った。なお、センターの活動等に係るすべての事務は、学務部就職支援課が行っている。

(分析結果とその根拠)

全学部の併任教員で構成される運営委員会について、平成27年度は年間4回の開催となった。しかし実際は、運営委員会以外においても、各運営委員にメールでこまめに情報を提供し、学部との連携による就職支援を全学的に強化している。今後も、年度の節目において運営委員会を開催し、またそれ以外にもメールでの情報提供及び意見交換を積極的に行い、学部と連携した支援をさらに強化していきたい。

# 平成 27 年度佐賀大学キャリアセンターの 自己点検・ 評価に係る学外検証

実施日時 : 平成 2 9 年 3 月 1 4 日 ( 月 ) 1 3 : 3 0 ~ 1 5 : 3 0

会 場 : キャリアセンター

学外検証者 : 国立大学法人九州工業大学

大学院情報工学研究院

キャリアセンター長

野田 秀樹

佐賀大学キャリアセンター 出席者

キャリアセンター長 光 富 勝

キャリアセンター准教授 森 田 佐知子

学務部就職支援課長 梁 井 道 則

## 外部評価委員用の評価シート

### (1) 教育の領域 (キャリア教育)

(評価の水準)

「期待される水準を上回る」

(判断理由)

- 【観点①】の「大学1年次の正課教育として、「大学入門科目Ⅰ（又は大学入門科目Ⅱ）」において、学生に将来の職業像を意識させるとともに、学士課程における履修計画を描かせることができているか」について

早期から学生に将来の職業像を意識させるとともに、学士課程における履修計画を描かせることを目的として「大学入門科目」の中で、2コマの「キャリアデザイン入門」が実施されている。1コマはキャリアセンター専任教員の講義、もう1コマは各学部・学科の卒業生を招き、大学生活や卒業後のキャリアに関する講話が実施されている。

2コマの「キャリアデザイン入門」の出席率はそれぞれ90.3%と81.3%となっており、平成26年度の出席率78.7%と76.0%を大きく上回る結果となっている。また、授業終了後のアンケートの「キャリアデザイン入門の授業は、これからの大学生活や将来に役に立ったと思いますか？」との質問に対し、「とてもそう思う」26.8%、「そう思う」67.0%を合わせて93.8%となっており、受講学生の高い満足度を示している。

出席率の大幅な向上や受講学生の満足度の高さは、関係者の努力のたまものと考えられ、観点①は「期待される水準を上回る」と判断される。

- 【観点②】の「教養教育科目として、「キャリアデザイン」において、現代社会においてキャリアをデザインすることの重要性とその基礎となる知識を学ぶ授業を実施できているか。加えて、学生が、授業を通じて自らのキャリアビジョンを明確化し、今後の大学生活の充実に繋げるための助けとなっているか」について

「キャリアデザイン」は、全学年全学部を対象として後期に開講されている（15コマ、2単位）。この講義の目的は、将来自分自身でキャリアをデザインしていく上で指針となるような知識と方法を学ぶこととされている。また講義の中盤では、内定者や佐賀大学各学部の卒業生を招聘し、どのように考えて就職活動を行ったのか、社会に出てからどのように自分自身のキャリアをデザインしたのかなどのお話をさせていただく機会が5コマ設けられている。講義の後半では、学習で得た知識や先輩方の講話を参考に、自分自身の現在の強みや将来のキャリアビジョンを描き、受講生同士で共有させるようにしている。

学生に近い目線で語る事ができる卒業生を外部講師として招聘するなど、ユニー

クな運用をしている。授業内アンケートの結果、「満足度」については、43.5%の学生が「とても満足」、52.6%の学生が「満足」と答えており、履修学生の満足度は高い結果となっている。「キャリアと就職活動に関する知識」は「とても増えた」38.3%と「増えた」59.7%を合わせて98.0%の学生が「増えた」と回答している。また「職業選択における視野」については、「とても広がった」36.4%と「広がった」47.4%を合わせて83.8%が「広がった」と回答している。このことから本授業において、現代社会においてキャリアをデザインすることの重要性とその基礎となる知識を学ぶ授業は十分に実施できていると考えられる。「自らの強み」、「キャリアビジョン」、「今後の行動計画」については、「明確になった」と答えた学生はそれぞれ74.0%、67.5%、83.1%であるが、その内「とても明確になった」と回答した学生はそれぞれ10.4%、10.4%、13.6%にとどまっている。履修者の77.3%が一年生であることを考慮すると、授業を通じて自らのキャリアビジョンを明確化し、今後の大学生活の充実に繋げるための助けとなっているかについては、ほぼ達成できていると考えられる。

以上より、観点②は、「期待される水準を上回る」と判断される。

観点①、観点②の分析より、(1)教育の領域(キャリア教育)は、「期待される水準を上回る」と判断される。

## (2) 研究の領域(キャリア及び就職支援に係る調査・研究)

(評価の水準)

「期待される水準を上回る」

(判断理由)

- 【観点①】の「研究活動の実施状況から判断して、研究活動が活発に行われているか」について

平成27年度は、学生のための就職支援システムの設計と実装に関する研究発表、芸術系学部の学生に対する有効な就職支援についての論文発表、公務員志望者に対するキャリア教育プログラムの構築に関する論文発表(査読有り)が行われている。これから、佐賀大学においてはキャリア教育や就職支援に関する研究活動が十分に行われていると考えられる。

また、専任教員は、平成27年度佐賀県立男女共同参画センター(アバンセ)の客員研究員として活動しており、地域における男女共同参画意識の醸成にも貢献している。佐賀県農林水産商工本部雇用労働課及び佐賀新聞社からの依頼で、地域の保護者向けに就職に関する講演を行ったり、佐賀地域経済研究会200回記念シンポジウムにおいて事例発表を行うなど、地域に向けた情報発信も行っている。

以上より、観点①は、「期待される水準を上回る」と判断され、(2)研究の領域(キ

キャリア及び就職支援に係る調査・研究)は、「期待される水準を上回る」と判断される。

(3) 学生支援(就職支援)の領域(就職支援, 就職先の開拓, 広報, インターンシップ)  
(評価の水準)

「期待される水準を上回る」

(判断理由)

○【観点①】の「学生のニーズに対応した就職支援を実施し、卒業生の就職状況が向上しているか」について

就職支援の取り組みは、キャリア支援プログラム(学内就職ガイダンス)、学内合同・個別会社説明会、就職個別相談、留学生のための就職支援、文化教育学部 美術・工芸課程の学生のための就職支援の5つに分けられている。

「キャリア支援プログラム(学内就職ガイダンス)」については、「民間企業志望者向け」、「公務員志望者向け」、「教員志望者向け」、「医療職志望者向け」に大別し、学部1年生から4年生まで、体系的なキャリア支援プログラム(学内就職ガイダンス)が提供されている。キャリア支援プログラム(学内就職ガイダンス)の中心は「民間企業志望者向け」の就職対策講座などであり、年間96回実施されている。基本的には、多数の学生を対象に、講演方式で行われていることが多いが、社会人としての基礎的なマナーや立ち居振る舞い、グループディスカッションなど、演習を交えての支援も行われている。

「学内合同・個別会社説明会」については、年間195回実施されている。学外での大規模合同説明会への案内なども行われている。

「就職個別相談」については、夏季休業期間中を除き、平日の午後に常時1名もしくは2名が配置されて行われている。相談員は、理工学部同窓会幹事、教職経験者、キャリアカウンセラー、社会保険労務士などの資格を有する者など6名をローテーションで配置している。

「留学生のための就職支援」については、国内での就職に興味があり、就職情報のメール配信を希望する外国人留学生32名に対し、不定期に就職情報を配信している。また、留学生のための就職活動ガイダンスも実施されている。さらに、留学生のインターンシップ参加に伴う経費補助が行われている。

「文化教育学部 美術・工芸課程の学生のための就職支援」については、新学部(現芸術地域デザイン学部)の新設に向け、新学部の前身となる美術・工芸課程の学生のための就職支援が行われた。2年次からのキャリアガイダンス、就職学年に対する進路希望調査、就職年次の学生全員との個別面談、面接対策講座などが実施されている。

就職率に関して、就職率A(就職志望者に対する内定率)は97.4%であり、平成26年度の97.2%と比べて微増している。また、実質的な就職率を表す就職率B(進学者・社会人を除く全学生数に対する内定率)は、学部全体で見ると過去5年間で最高の

88.6%となっている。また、キャリア支援プログラム（学内就職ガイダンス）や学内合同・個別説明会などについての現状の問題点や今後の改善策についても検討されている。

学長による「学部との就職支援に関するヒアリング」も実施されている。このヒアリングは、就職率Bが目標値に達していなかった学科・課程を対象に実施されており、各部局の就職支援に対する意識がより高まり、就職支援が強化されていることも、就職率向上の要因となっていると考えられる。

以上のようにさまざまな就職支援が実施されており、実質的な就職率である就職率Bが、学部全体でみると過去5年間の最高値を達成していることなどから、観点①は、「期待される水準を大きく上回る」と判断される。

○【観点②】の「就職先の開拓が十分に行われているか」について

キャリアセンター・就職支援課教職員などが、全国キャリア・就職ガイダンス、大学と企業の合同相談会、大学・企業就職研究会などに参加し、企業の人事担当者と面談して就職先企業開拓に取り組んでいる。また、福岡市で開催された大分県内企業などとの交流会に参加し、大分県内企業の開拓も図っている。このように、地元企業はもちろん関東など全国規模で就職先の開拓を定期的に行っており、就職先の開拓が十分に行われていると考えられる。

以上の取り組みから、観点②は、「期待される水準を上回る」と判断される。

○【観点③】の「就職に関する広報活動が十分に行われているか」について

「新入生のための就職のしおり」を作成して入学式で全員に配布し、入学時点から就職を意識づけ、大学生活が充実したものになるようにしている。就職対策講座や会社説明会を開催する際は、該当学生にメールで案内をしている。

また、学生への広報の取り組みとして新たに「民間企業就職先ランキング」を作成し、1年生全員に配布している。この冊子には、佐賀大学の卒業生が多く在籍している佐賀県及び九州地区の優良企業が多く掲載されている。このような情報を学生に提供することは、キャリアセンターの取り組みのPRにも繋がり、また学生への地元企業のPRにも繋がると考えられる。

学外に対しては、「Saga University Guide in 2016 (2016 佐賀大学案内)」という冊子を作成し、年間約4000部を企業に配布している。

以上のように、学生に対しても企業に対しても、就職に関する広報活動が十分に行われており、観点③は「期待される水準を上回る」と判断される。

○【観点④】の「インターンシップの拡充が十分に行われているか」について

平成27年度は、佐賀県、唐津市、福岡県、長崎県インターンシップ推進協議会などと



の協力の下、受入れ企業のリストを提供し、参加希望学生の登録、マッチングを行っている。

インターンシップの募集数推移については、7～9月の夏休みを中心に実施されたインターンシップの募集が平成25年度59件から平成27年度89件と30件の増加だったのに対して、後期に実施されたインターンシップは平成25年度22件から平成27年度169件と147件の大幅増加となっている。学生の参加者数推移については、7～9月の夏休みを中心に実施されたインターンシップの参加者が平成25年度73名から平成27年度74名と同等であり、後期に実施されたインターンシップの参加者は平成25年度64名から平成27年度69名と微増に留まっている。年間の参加者数は、平成25年度138名、平成26年度152名、平成27年度143名なっており、ここ3年間はほぼ同等の人数で推移している。

以上より、観点④は「期待される水準にある」と判断される。

観点①、観点②、観点③、観点④の分析より、(3) 学生支援(就職支援)の領域(職支援、就職先の開拓、広報、インターンシップ)は、「期待される水準を上回る」と判断される。

#### (4) 国際交流・社会貢献の領域

(評価の水準)

「期待される水準を上回る」

(判断理由)

○【観点】の「国際交流及び社会貢献が十分に行われているか」について

国際交流については、平成28年1月に佐賀大学において、「優秀な留学生の獲得とグローバル人材育成のための戦略ー地域企業・社会との連携」セミナーを開催している。セミナーでは、留学生を県内企業へ就職させる取り組み事例などの報告や、内定を得た佐賀大学の留学生から、留学の経緯や就職活動に関する報告がなされた。セミナーには佐賀大学の留学生や教職員及び他大学などの関係者も参加している。留学生に対する就職支援は、(3) 学生支援(就職支援)の領域の観点①で記述されているとおり実施されており、留学生の育成と活用に対する地域社会との意見交換については本セミナーなどで十分に実施できていると考えられる。

社会貢献については、専任教員が佐賀県立男女共同参画センター(アバンセ)客員研究員や女性の大活躍推進佐賀県会議企画委員会委員となり、地域における男女共同参画の推進に努めている。また、家族のための「さがUターン就職相談会2015」(平成27年7月)や佐賀地域経済研究会200回記念シンポジウム(平成27年11月)において、地域に向けた昨今の就職事情に関する情報提供を行っている。

以上より、観点は、「期待される水準を上回る」と判断され、(4) 国際交流・社会貢献の領域については、「期待される水準を上回る」と判断される。

### (5) 組織運営の領域

(評価の水準)

「期待される水準にある」

(判断理由)

○【観点】の「センターの組織運営が十分に行われているか」について

センターは、センター長(併任)、専任教員(1名)、およびセンター併任教員(各学部2名:10名)で構成され、センター教員は佐賀大学キャリアセンター運営委員会を組織している。運営委員会はセンターの管理運営の基本方針に関する事項、センター教員の人事に関する事項、学生の就職に関する重要事項などを審議・決定している。平成27年度は4回開催され、就職・採用活動時期の後ろ倒しに伴う対応、教員選考や就職支援事業実施計画などについて審議が行われている。運営委員会以外においても、各運営委員にメールで情報提供を行っており、学部との連携による就職支援を全学的に強化している。

以上より、観点は、「期待される水準にある」と判断され、(5) 組織運営の領域は「期待される水準にある」と判断される。

以上のように、(1) 教育の領域、(2) 研究の領域、(3) 学生支援(就職支援)の領域、(4) 国際交流・社会貢献の領域の4領域については「期待される水準を上回る」と、(5) 組織運営の領域については「期待される水準にある」と判断され、佐賀大学キャリアセンターの各種活動は十分に高い水準にあると考えられる。

特筆すべき点として、学生支援の評価指標と考えられる就職率B(実就職率)の値が、学部全体でみると過去5年間で最高の88.6%を達成している点が挙げられる。これは、学長による「学部との就職支援に関するヒアリング」が、就職率Bが目標値に達していなかった学科・課程を対象に実施されていることも有効に機能しているものと考えられる。

今後の検討課題として、(3) 学生支援(就職支援)の領域で述べられている課題についての検討は重要だと考えられる。特に、キャリア支援プログラム(学内就職ガイダンス)や学内合同・個別会社説明会の実施回数が非常に多く、開催に伴う業務負担も相当に大きいものと考えられる。参加者の少ない講座や個別会社説明会については、開催の是非を含めた検討も必要になるかと考えられる。

平成29年3月14日

外部評価委員：九州工業大学情報工学部キャリアセンター長 野田秀樹

