

平成25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

観点①

観点②

(2) 学生支援（就職支援）の領域

観点①

観点②

観点③

観点④

(3) 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。設置当初の組織構成は、キャリアセンター長（併任教授：1 名）、専任教員（教授：1 名）およびセンター併任教員（10 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 25 年度における上記業務内容について、教育、学生支援（就職支援）、組織運営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、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。

(観点に係る状況)

豊かすぎるほど豊かな時代になったせいか、明確な人生の設計図（キャリアデザイン）を持って、大学、学部、学科を選んで進学してくる若者はあまり多くない。本学の入学者も同様である。そこで本学では、そのような学生に、早期から健全な勤労観、職業観、人生観を涵養し、自立して生きる力を付与することが重要であるという認識の下、平成16年度から、学部1年生前学期で必修の「大学入門科目」（半年16コマ、2単位）の中で、2コマの「キャリアデザイン入門」というキャリア教育を行っている。将来の人生設計に関心と意欲を持ち、人生における働くことの意義について考えることで、学習態度や生活態度は大きく変化するし、なぜ勉強しなければならないのか、今の学習が将来どのような役に立つのかということについての発見や自覚が、若者を成長させるからである。

(分析結果とその根拠)

キャリアデザイン入門の平成25年度前学期の講義実績を、資料Ⅱ-(1)-1に示す。全体の出席率は84.0%と高い割合であり、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、受講学生者数は在籍学生数に対して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、引き続き依頼していきたい。

【観点②】 教養教育科目として、主要なキャリアデザイン理論を学ぶことで多様な価値の基準の存在を知り、多くの佐賀大学OB・OGから提供されたロールモデルを通して、自らのキャリアデザインに関心を持つ授業を実施できているか。

(観点に係る状況)

もうひとつのキャリア教育として、学部 1, 2, 3 年生を対象に、教養教育科目の中の主題科目(選択)として「キャリアデザイン講座」という半年(後学期)16コマ(2単位)の講義を行っている。

その狙いは、本学出身の若手のOB・OGに、自分の就職活動や卒業後の社会人としての体験を披露してもらうことで、学生諸君にロールモデル(人生のお手本)を提供することである。これは、本学同窓会の協力を得て平成17年度から実施しているが、300人収容の大講義室が満杯になるほど好評である。なお、このキャリアデザイン講座の講義では、OB・OG講話を60分、残り30分を、キャリアセンター専任教員が、主要なキャリアデザイン理論を講じ、時事の話題を取り上げて解説している。このキャリアデザイン講座の平成25年度後学期の講義実績を、資料Ⅱ-(1)-2、資料Ⅱ-(1)-3に示す。

(分析結果とその根拠)

このキャリアデザイン講座における授業評価アンケートでは、特に、学生の意識を調べるために、資料Ⅱ-(1)-4に示す10の質問を追加した。その結果を、同じく、資料Ⅱ-(1)-4に示す。

E-1～5の質問によれば、このキャリアデザイン講座が有効であったことが明らかである。

F-1～5の質問では、大学全入化の時代にあって、自らのキャリアデザインをした上で進学する学生は、約27%である。また、進学後、専攻した学科の勉強に関心が高まり、意欲や自信が出てきたという学生も、約27%程度である。つまり、自主的、積極的な勉学意欲は高くないと言わざるをえないのが実態である。

このような現実を前提として、一般教養教育、専門教育はもとより、キャリア教育も行うことが必須の時代になっているということである。

(2) 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）

就職支援の内容としては以下の4つがあげられる。

① 就職ガイダンスの実施

就職支援の内容としては、「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，体系的に，就職支援のガイダンス等で支援している。医療職志望者向け以外の平成25年度のガイダンスプログラムを，資料Ⅱ-(2)-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17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25日(木)に面接について講義と実習をした。

② 就職対策講座および学内合同会社説明会・個別会社説明会の実施

就職支援業者による支援は，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244回（平成24年度は175回）のガイダンス等を実施している。また，ジョブカフェSAGAの協力を得て「職業適性検査」を2回，信用調査会社（東京商工リサーチ）の協力を得て，一対一の「就職相談会」を5回開催している。（いずれも年間244回に含まれる）平成25年度の実績を，資料Ⅱ-(2)-2に示す。

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25年度の実績を，同じく資料Ⅱ-(2)-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），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）を実施している。

③ 就職個別相談

平成25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30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。佐賀大学卒で地元銀行の人事部長及び役員経験者を，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-(2)-3に示す。

④ 留学生のための就職支援

留学生の進路希望調査結果に応じた支援を行うために、留学生（平成 25 年度及び平成 26 年度卒業・修了見込者）に対し、日本企業への就職希望について意向調査を実施し、その結果を基に 4 月以降 64 件の留学生向け求人等情報を希望者に配信した。また、留学生就職支援情報（求人情報・各種セミナー等）や留学生向けインターンシップ情報（九州グローバル産業人材協議会、(財)佐賀県国際交流協会）を、メール及び掲示により留学生に案内した。

さらに「県産業人材確保プロジェクト推進会議」事業による県内企業限定の学内合同会社説明会を 1 月に開催し、同事業の一環として「グローバル人材確保支援事業」に配置されたコーディネーターと連携して県内企業と留学生のマッチングを図った。

インターンシップ参加には交通費等の経費がネックになるとの留学生ニーズを受け、昨年度新設した「留学生のインターンシップ参加に伴う経費補助制度」を今年度も引き続き実施した。

（2名の応募があったが、どちらも企業から旅費支給有りだったため対象外となった）

キャリア教育としては、外部講師を招いて 7 月に「留学生のための内定獲得セミナー」（参加者 5 名）及び「留学生のための就職活動対策講座」（参加者 3 名）を行った。また 11 月には「留学生のためのビジネス用語面接対策」（参加者 7 名）を行い、12 月には「留学生のための社会人基礎力セミナー」（参加者 5 名）を行った。平成 25 年度の日本国内での就職状況は、経済学部 3 名、理工学部 5 名、教育学研究科 1 名、経済学研究科 2 名となっている。

（分析結果とその根拠）

学生支援（就職支援）の重要な評価指標の一つである就職率の推移について資料Ⅱ-(2)-4 に示す。学部における平成 25 年度就職率 A は過去 5 年間で最高であった（97.6%）。また就職率 B についても、3 つの学部において過去 5 年間で最高であった。また進路先把握率は 100% である。以上より、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-(2)-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

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 24 年度の年間 175 回から年間 244 回へと開催数が大きく増加しているが、参加人数が 10 名未満のガイダンスや個別企業説明会がある。開催日時や内容を再検討したり、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。この点については毎年見直し、より多くの学生が参加できるよう配慮していきたい。

また就職相談についても、平成 24 年度から 1 日平均人数が微減している。就職相談に関しては学生の評判は良いが、具体的な学生の満足度や改善点を調査・検証し、さらなる充実を目指したい。

【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 25 年 6 月の全国就職指導ガイダンス、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。11 月には福岡市で開催された大分県内企業と福岡、長崎、佐賀、山口県の大学の就職担当者との交流会、平成 26 年 1 月山口市で開催された山口県内企業と近県の大学との交流会に参加し、山口圏内企業の開拓を図った。

また、2 月には本学 OB が社長等を務められている東京の企業を訪問し、現況及び採用状況等について意見交換を行い、採用に関しての協力依頼を行った。

(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)

キャリアセンターホームページをリニューアルし、従前から掲載している「各企業の求人情報」及び「会社説明会情報」、「インターンシップ情報」、「就職相談員情報」に加え、OB・OG メッセージやキャリア支援プログラムも掲載している。

「キャリアデザイン講座」の講義案内等で、キャリアセンターによるキャリア教育が認知されるようになった。また、「新入生のための就職のしおり」というパンフレット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。

- ・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

学外に対しては、「Saga University Guide in 2014(2014 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。

- ・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、本学主催の会社説明会のご案内

学部 4 年生・修士課程 2 年生対象の個別会社説明会を開催の際、該当の学生へ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 年生へメールにて案内をしている。

(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。

今後は保護者に向けた情報発信や、地域社会に向けた情報発信も実施し、情報発信の拡充に努めたい。

【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)

高等教育におけるインターンシップについては、平成9年5月に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」に続き、同年9月に文部省、通産省、労働省によって「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」が定められて、総合的な推進が図られた。

インターンシップは、学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うもので、学生にとって、将来の職業について実践的に考える良い機会になる。企業にとっても、受け入れた学生を通して、大学や地域社会に対して、企業の事業内容及び経営の姿勢をアピールする良い機会になり、人材確保にもつながり、若者の感性を活用して職場の活性化にも資するものである。さらに、学生の健全な職業観、勤労観、人生観が涵養され、雇用のミスマッチの解消、早期離職の防止につながるなど多くのメリットが期待できる。

平成25年度は、佐賀県、唐津市、宮崎県経営者協会及び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25年度の学生の参加状況を、資料Ⅱ-(2)-6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23年度からのインターンシップの募集件数推移を図1に示す。

図1 インターンシップ募集件数推移

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度 (2/12現在まで)
企業(海外を含む)	63	不明	71	185
公務員等	5	不明	5	10
広域インターンシップ	11	不明	12	14

平成25年度は、延べ138名、また単位認定型に101名、合計延べ239名の学生がインターンシップに参加した。インターンシップの種類は、1日間ないしは2日間の短期インターンシップ、1週間ないし2週間のものもあり、中には1ヶ月間参加した者もいた。また、インターンシップ先については、学生の自主開拓、大学側からの学内招致、先方会社や官庁等からの招へい、県庁の仲介などがある。インターンシップ情報は、募集対象学年の学生に大学から一斉メールを送信し、情報を共有した。また、キャリアセンターホームページに、「インターンシップ情報」として、受入企業名等の一覧を掲載したほか、キャリアセンター窓口でもインターンシップ情報をファイルに綴じて学生が閲覧できるようにした。

(分析結果とその根拠)

インターンシップ参加後に提出させているインターンシップ参加報告書によれば、インターンシップを体験したことで、勤労観・職業意識形成に影響をかなり受けた、またはある程度受けたと答えた者が100%を占めており、インターンシップ参加が学生の就業観・職業意識形成において有益な影響をもたらしていることが確認された。

(3) 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。

(観点到に係る状況)

センターは、センター長（併任）、専任教員（教授：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（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25年度は、5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は年間5回開催され、就職に関する重要事項について十分な審議を行い、決定している。また併任教員は運営委員会の決定事項を学部にフィードバックしている。以上より、センターの組織運営が十分に行われていると判断できる。

平成 25 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 27 年 3 月 9 日 (月) 13:00~15:00

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

徳丸 雅夫

佐賀大学キャリアセンター 出席者

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

(評価の水準)

「期待される水準を上回る」

(判断理由)

それぞれの観点の状況を分析した結果、

○観点①の「大学入門科目でのキャリア教育（キャリアデザイン入門）」について

「キャリアデザイン入門」は、「将来の人生設計に関心と意欲を持ち、人生における働くことの意義について考えることで、学習態度は大きく変化するし、なぜ勉強をしなければならないのか、今の学習が将来どのような役に立つのかということについての発見や自覚が、若者を成長させる」ことを目的としている。従って、早期から健全な勤労観、職業観、人生観を涵養し、自立して生きる力を付与することが重要であると考えられる。1年生の前期日程の必須科目にて実施されていることや、受講率84%と数多くの学生が受講していることから、教育関係者の努力が見受けられる。

また、受講率を向上させるための更なる取り組みを引き続きお願いしたい。

この点から、

「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のキャリア教育（キャリアデザイン講座）」について

「(キャリアデザイン講座)」は、学部1、2、3年生を対象として後期日程に行う16コマ(選択2単位)の講義である。この狙いは、若手のOB・OGに、自分の就職活動や卒業後の社会人としての体験を披露してもらうことで、学生にロールモデルを提供することである。本講座においては、佐賀大学同窓会の協力を得て、学生に近い目線で語れる若手のOB・OGを外部講師として招聘するなど、非常にユニークな運用をしている。また、授業評価アンケートの、「あなたのキャリアデザインに役に立ちましたか?(E3)」では90%以上、「働くことの意味や重要性について理解が深まりましたか?(E4)」では80%以上の学生が、5段階評価で5~4の評価をしており、学生による授業評価も非常に高い。学外及び同窓会との連携を図っている点、授業評価アンケートから推察される高い実効性を考えると

「期待される水準を大きく上回る」と判断される。

(2) 学生支援（就職支援）の領域

(評価の水準)

「期待される水準を大きく上回る」

(判断理由)

学生の就職支援については、志望分野（民間企業・公務員・教員）ごとに、また学年ごとに体系的に企画・実施されており、質・量ともに確保されている。また、学部全体の就職率も23年度の94.3%、24年度の95.4%から25年度は97.6%と過去5年間で最高を示しており着実に向上している。

それぞれの観点の状況を分析した結果、

○観点①の「学生のニーズに対応した就職支援の実施」について

「就職ガイダンス」については、志望分野（民間企業・公務員・教員）ごとに、また学年ごとに体系的に企画・実施されている。

「就職対策講座および学内合同企業説明会・個別説明会」については、講演方式で行うガイダンスのみでなく、社会人としての基礎的なマナーや振る舞い、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、年間合計244回ものガイダンス等を実施している。

「就職個別相談」については、夏休み休業期間中を除き、平日の午後に常時1名を配置するなど、学生が就職相談を受ける体制が充実している。また、相談員も佐賀大学卒の教職経験者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名の計5名をローテーションで配置するなど、相談員の質の確保にも努めている。

「留学生のための就職支援」について、留学生に対しては、日本企業への就職希望についての意向調査を実施し、その結果に基づき求人情報を希望者に配信している。また、外部機関と連携し、留学生就職支援情報や留学生向けインターンシップ情報をメール等により配信している。さらに、留学生のニーズを受け、「留学生のインターンシップ参加に伴う経費補助制度」を実施している。

以上の取り組みから

「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」について

キャリアセンター・就職支援課教職員等が、「全国就職指導ガイダンス」、「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就職先企業開拓に取り組んでいる。福岡市、山口市で開催された、企業と近県大学との交流会に参加し近県における企業開拓にも力を入れている。また、OBが社長を務めている東京の企業を訪問し、

現状及び採用状況等についての意見交換を行い、採用についての協力依頼を行っている。

以上のように、地域やOBの人脈を利用して企業開拓を積極的に行っている点から「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」について

キャリアセンターのホームページをリニューアルし各種の情報提供に加え、OB・OGのメッセージやキャリア支援プログラムを掲載するなど情報発信に努めている。また、「新入生のための就職のしおり」を作成し、大学生活が充実したものになるように、入学時点から就職に対する意識付けをしている。外部に対しては、大学案内の冊子を作成し年間4000部を企業に配布しており、広範囲にわたり就職に関する広報活動に努めている。この点から、

「期待される水準にある」

と判断される。

○観点④の「インターンシップの拡充」について

インターンシップは、学生にとって、将来の職業について実践的に考える良い機会になり、企業にとっても、事業内容及び経営の姿勢をアピールする良い機会になると考えられる。さらに、学生の健全な職業観、勤労観、人生観が涵養され、雇用のミスマッチの解消、早期離職の防止につながるなど多くのメリットが期待できる。

平成25年度は、延べ138名、単位認定型の101名を含めると、合計延べ239名の学生が参加した。インターンシップ情報は、募集対象学年の学生に大学から一斉メールするなど情報の発信、情報の共有に努力しており、多くの学生が参加できる仕組みができ上がっていると考えられる。また、参加した学生の100%がインターンシップ参加報告書のなかで、勤労観・職業意識形成に影響をかなり受けた、またはある程度受けたと回答しており、実効性も確認できている。この点から、

「期待される水準を上回る」

と判断される。

(3) 組織運営の領域

(評価の水準)

「期待される水準を上回る」

(判断理由)

「組織運営」について

キャリアセンターは、センター長(併任)、専任教員(教授:1名)、及びセンター併任

教員（各学部 2 名：10 名）で構成されている。また、キャリアセンター運営委員会を組織し、平成 25 年度は、5 回運営委員会を開催しており、就職に関する重要事項について十分な審議を行い、決定している。運営委員会での決定事項は、各学部の併任教員により各学部にはフィードバックされる仕組みもできている。キャリアセンターの陣容面、運用面についても申し分ないと考えられる。この点から、「期待される水準を上回る」と判断される。

なお、就職ガイダンス等の実施については、事前調整～実施当日まで数多くの手間を要する、平成 25 年度の合計 244 回の実施回数については、関係者のご努力に対し敬意を表す。また、就職希望者に対する内定率が、過去 5 年間で最高の 97.6%とのことである。この数字は就職支援・人材育成の成果として一応の指標となる得るものの、世の中の景気変動にも影響されることも忘れてはならない。

今後の要望事項であるが、就職支援に対する学生の満足度、就職内容の質についても分析を行いキャリアセンター運営の評価指標にして頂きたい。

平成 27 年 3 月 9 日

外部評価委員：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 徳丸雅夫

