

# 平成 31 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) 学生支援（就職支援）の領域
- (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規則（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（併任教員：1 名）及びセンター併任教員（14 名：各学部 2 名及び全学教育機構 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 31 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 3 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】** 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とよいことなどを話していただく機会を計 10 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)-1 「キャリアデザインシラバス」参照）

平成 28 年度後期より、同じく基本教養科目として「佐賀版キャリアデザイン」を開講した。「佐賀版キャリアデザイン」では、佐賀県で活躍する社会人を多く招聘し、佐賀県における多様な働き方を学生に示した。（詳細は資料 II-(1)-2 「佐賀版キャリアデザインシラバス」を参照。）

#### (分析結果とその根拠)

全学部生に対して「キャリアデザイン」、「佐賀版キャリアデザイン」を開講し、受講生はそれぞれ、295 名、192 名であった。授業評価アンケートによる学生の満足度はいずれも 4 以上と高い評価を受けている。

**【観点②】** 大学院教養教育科目として、「キャリアデザイン特論」において、自分の研究においてキャリアをどのように関連付けるかを考えるとともに、研究開発職以外の多様な活躍の場を知ることにより、自分自身のキャリアデザインに役立てる。

#### (観点に係る状況)

平成 30 年度後期より、大学院教養教育科目として「キャリアデザイン特論」を開講している。「キャリアデザイン特論」では、第一線で活躍する社会人を多く招聘し、専門性の高い人材のキャリア形成に必要な能力や資質等を学生に示した。「キャリアデザイン特論」の詳細に関しては、資料 II-(1)-3 「キャリアデザイン特論シラバス」を参照。

#### (分析結果とその根拠)

大学院修士学生に対して「キャリアデザイン特論」を開講し、受講生は 100 名であった。

## (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の5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31年度に実施した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実施した。5月に2回、6月に6回、7月に6回、履歴書の添削、エントリーシートの添削、面接指導など看護学科の就職試験対策を行った。

### 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46回のガイダンス等を実施している。この他には、本学同窓会の協力を得て「教員採用試験対策講座」（無料）、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。平成31年度の実績を、**資料II-(2)-1**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、個別会社説明会の実施及び学外での大規模合同説明会への案内等を行った。平成31年度の実績を、**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）を実施している。また、資格の大原の「公務員試験対策講座」（有料）も実施している。

### ④ 就職個別相談

平成31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-(2)-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、外国人留学生対し、不定期に就職情報を配信した（求人紹介、個別会社説明会案内、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)。

#### (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-(2)-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、H30年度の98.8%と比べて99.6%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については、91.1%と微減となったが、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高い状況で推移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。留学生の平成31年度の日本国内での就職状況は、経済学部1名、地域デザイン研究科1名、工学系研究科4名、農学研究科1名となっている。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。

※ 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点があげられる。

実質的な就職率を表す就職率Bについては依然高い状況で推移しているとはいえるが、平成30年度は微減に転じたことから、平成31年度の就職支援事業とそれぞれの就職ガイダンス等については、前年度の参加状況と各学部等で実施されている就職支援事業を考慮して、学生が必要とする就職支援事業と就職ガイダンス等を計画し実施した。しかしながら、平成31年度の就職率Bについては、前年度に引き続き微減となったことから、就職率Bの改善に向けた就職支援策の更なる充実を図りたい。

#### 【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、全国キャリア・就職ガイダンス、大学と企業をつなぐ交流、企業と大学等との情報交換会、学校と企業との就職情報交流会等に参加し、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。

##### (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利用方法
- ・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
- ・キャリア支援プログラム

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）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。

## ② 企業等、学外への広報

学外に対しては、「Saga University Guide in 2020(佐賀大学案内2020)」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

### (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31年度は、佐賀県、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。特に、平成28年度から開催している県内企業インターンシップ合同説明会資料II-(2)-6を本年度も実施し、学生に対して県内企業インターンシップへの参加を促した。平成31年度の学生の参加状況を資料II-(2)-7に示す。また、平成29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1に示す。

【図表1】 インターンシップ募集数推移及び参加者数推移

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
H29	企業	0	154	135	13	302
	公務員等	0	19	3	1	23
	広域インターンシップ	0	12	5	0	17
H30	企業	0	123	62	28	213
	公務員等	0	20	0	3	23
	広域インターンシップ	0	6	1	7	14
H31	企業	2	94	81	20	197
	公務員等	0	20	5	0	25
	広域インターンシップ	0	5	5	8	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
H29		4	215	28	0	247
H30		0	184	37	0	221
H31		3	179	34	4	220

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H30年度149件からH31年度119件と30件の減少、また、後期に実施されたインターンシップはH30年度63件からH31年度91件と28件の増加となっている。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H30年度184名からH31年度179名、後期に実施されたインターンシップの参加者はH30年度37名からH31年度34名となっている。

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)

H31年度は、採用数を確保したい企業が学生と接触する手段として、インターンシップが気軽に参加できる短期間のものが増えている。（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。

メール等にて、インターンシップに参加した学生には「インターンシップ参加の事前報告書」（独自に申し込みをして参加するのみ）及び「インターンシップ参加報告書」の提出するよう通知し参加の把握に努めているが、独自に申し込みをして参加した学生からの提出は少ない状況であることから、改めてインターンシップ参加の報告依頼を大学ホームページに掲載するとともに、メール配信による周知の時期や回数を工夫することで参加報告の促進を図った。

今後も引き続き、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に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。

### (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。

(観点に係る状況)

センターは、センター長（併任）、及びセンター併任教員（各学部2名及び全学教育機構2名：14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、センターの専任教員の配置要望その他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31年度は、6回運営委員会を開催し、キャリアセンター運営体制、教員の配置要望、内部質保証体制に対する対応、就職支援事業に関する各学部との共催事業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)

全学部及び全学教育機構の併任教員で構成される運営委員会について、平成31年度は年間6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。