

令和2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（併任教授：1名）、専任教員（専任准教授：1名 令和2年8月1日～）及びセンター併任教員（13名：各学部2名及び全学教育機構1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、令和2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。また講義の前半では、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 8 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内定者や、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）

（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」を開講し、受講生は 299 名であった。授業評価アンケートによる学生の満足度は 5 段階評価で 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 166 名であった。授業評価アンケートによる学生の満足度は 5 段階評価で 4 以上と高い評価を受けている。

(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。令和2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5回、6月に4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、模擬面接・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、会社説明会を含み、年間合計44回のガイダンス等を実施している。令和2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。令和2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

令和2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名以上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

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)。

令和2年度の就職支援においては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための構内入構禁止など学生の活動制限に対応して、就職相談や面接指導を、実施形式を対面からオンライン方式へと迅速な変更を行い、就職ガイダンスや会社説明会も、対面からライブ配信と録画配信を交えたオンライン方式へと改めた。また、状況に応じて対面とオンラインを織り交ぜたハイブリッド型の効果的な就職支援を実施した。さらに、コロナ禍の就職ガイダンスや就職相談については、採用選考のオンライン化を想定した就職支援内容に変更して実施した。

(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、平成31年度の99.6%と比べて97.7%となり微減となった。また、実質的な就職率を表す就職率Bについても、前年度の91.1%から90.9%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。留学生の令和2年度の日本国内での就職状況は、理工学部1名、地域デザイン研究科2名、工学系研究科3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

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、平成30年度から微減に転じたことから、令和2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、令和2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・学生生活課教職員等が、企業との就職情報交流会等に参加し、採用やインターンシップに関する企業の相談窓口(企業向けオフィスアワー)を開設し、企業の人事担当者との交流や面談を通して就職先企業開拓に取り組んだ。

(分析結果とその根拠)

大学と企業をつなぐ交流会がコロナ感染拡大の影響で開催が見送られるなど、コロナ禍において就職先の開拓が十分に行われなかったが、県内企業人事担当者や佐賀県との意見交換会(さがHR交流会：令和2年7月設立)を定期的で開催するなど新たな交流事業を展開して就職先の開拓に取り組んでいきたい。

【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、「就職のしおり(Saga University Job's Guidance)」(資料Ⅱ-(2)-6)を作成してキャリア教育や就職ガイダンスの実施の際に配布している。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・進学先
- ・就職活動スケジュール

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 2021(佐賀大学案内 2021)」(資料Ⅱ-(2)-7)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
- ・就職担当教員と大学主催イベントの案内

③ その他

キャリアセンターの活動を知ってもらい企業と接する機会を増やすためにキャリアセンター長と専任教員による学生に向けた動画配信型のラジオ「career + radio=!? (通称：キャリラジ)」を開設し、毎月第2火曜日の12:15~12:45に配信し、学生への就活イベント情報の告知やコロナ禍の学生からの進路に関する悩みや相談に対応している。

- ・令和2年度視聴学生数 113名 (令和2年10月開設～)

キャリアセンター公式Teamを開設し、学生への就活情報の配信手段としてHPやメールによる配信に加え、Teamsを活用した情報提供を行い、コロナ禍の情報発信力の強化に取り組んでいる。

- ・学生の登録者数 666名 (令和2年3月31日現在)

(分析結果とその根拠)

学生のキャリアセンター認知度を向上させるため、ホームページに加え、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配布し、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。さらには、動画配信型のラジオやキャリアセンター公式Teamの開設など就職に関する広報の新たな取り組みを実施している。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)

令和2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。また、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。令和2年度の学生の参加状況を資料Ⅱ-(2)-8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
H30	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
H31	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
R2	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
H30		0	184	37	0	221
H31		3	179	34	4	220
R2		0	103	42	13	158

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 H31 年度 119 件から R2 年度 78 件と 41 件の減少、また、後期に実施されたインターンシップは H31 年度 91 件から R2 年度 54 件と 37 件の減少となっている。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 H31 年度 179 名から R2 年度 103 名、後期に実施されたインターンシップの参加者は H31 年度 34 名から R2 年度 42 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)

R2 年度は、コロナ禍のインターンシップの実施となり、全国的にも開催を中止するもしくは期間を短縮するあるいはオンラインでの開催に切り替える企業が多数見受けられ、学生に対してインターンシップへの参加を促しが、募集数、参加者数ともに大幅に減少した。インターンシップは学生と企業とが接触する手段として重要であることから今後も引き続き拡充に向けた取り組みを実施していきたい。

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。

(観点到に係る状況)

センターは、センター長（併任）、専任教員及びセンター併任教員（各学部 2 名及び全学教育機構 1 名：13 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。令和 2 年度は、5 回運営委員会を開催し、学生の就職状況の把握スケジュール、就職ガイダンスの実施計画、学内合同企業・業界研究セミナー及び個別会社説明会の開催内容、大学入門科目におけるセンター専任教員によるキャリア教育 ~~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、学務部学生生活課が行っている。

(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、令和 2 年度は年間 5 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。