

平成26年度活動報告書 (1/3)

学部・委員会名	キャリアセンター
学部長・委員長等氏名	キャリアセンター長 梶山 孝泉
担当所管	キャリアセンター
テーマ	大学院生の就職活動に対する支援強化

1. 目標（改善点や実施の背景となる事由、達成したい目標など）

学長方針 Next125 に「大学院生に対する就職支援強化」がビジョンとして掲げられている。大学院生は、実験や各種調査を通じて培われたプロジェクト推進力や論文作成による文章作成能力、ゼミ報告や学会発表を通じて培われたプレゼン能力、新サービスの作成やサービスの質の向上に必要とされる仮説をたてて検証を行なう能力等、多彩な魅力持っている。しかしながら、専門性にこだわりすぎる傾向もあり、就職活動が必ずしもうまくいかないケースもある。そこで平成26年度では、「大学院生に限定した」就職支援メニューを各キャンパスで試行することにより、大学院生の就職率向上に寄与したい。

2. 実施計画（具体的な方法・手段とスケジュールなど）

大学院生（修士・博士を含む全学生）を対象とした①就職支援プログラムの実施②就職面談会の実施③国際インターンシップ派遣大学院生枠2名の確保④教員による求人開拓に関わる諸経費の負担を行う。

【4月】各研究科委員会で指導教授に対し、事業活動の趣旨説明および学生参加の協力依頼を行うとともに、就活スケジュールの後ろ倒しに伴う事前準備等（修士論文作成に係わる研究計画の早期着手及び論文作成スケジュールの前倒し）について強く呼び掛ける。

【5月・1月】大学院生特有の就職活動の進め方につき、各キャンパスに専門家を派遣し、講義を行う。

【5月～2月】従来の就職支援プログラム（学部生・短大生合同）との相互乗り入れによる情報提供

【10月】国際インターンシップ派遣説明会の実施及び選考（大学院生枠2名）

【2月～3月】国際インターンシップ派遣（24泊26日：米国カルフォルニア州日系企業）

【3月】大学院生向け求人（特に研究職）に限定した就職面接会の実施

【通年】教員に対し、共同研究企業等に大学院生求人情報の積極的収集の協力を呼びかける。

3. 達成度を判断するための指標

① 大学院生限定就職プログラムの実施：大学院生の出席率、就職率の前年度比較

② 就職面談会の実施：2015年3月実施を目標に各キャンパス又は合同開催で参加企業を募る

③ 国際インターンシップ派遣大学院生枠2名の確保：各研究科委員会での学生告知の協力、選抜 TOEIC 受講の推奨、大学院生2名の派遣

④ 教員による求人開拓に関わる諸経費の負担：各研究科委員会での協力依頼、共同研究先人事担当者との情報交換

4. 成果・評価

■成果

① 大学院生限定就職プログラムの実施：実施初年度となる為比較データなし。最も出席が多いと予測した博士前期課程1年生における在籍数に対する農学研究科の出席割合は、第1回38.0%（65名）、第2回26.9%（46名）、第3回22.2%（38名）、第4回18.7%（32名）となった。回数を経る毎に人数は減少する結果となったが、複数回継続受講者もいるので、これらの学生の就職活動が周囲へ

良い影響を与えてくれることを期待する。

- ② 就職面談会の実施：2015年3月大学院生を対象とした学内研究職企業セミナー（個別開催）実施。
- ③ 国際インターンシップ派遣大学院生枠2名の確保：応募者無。
- ④ 教員による求人開拓に関わる諸経費の負担：求人開拓等の教員の協力体制の下地作りを行った。

■評価（5～1で記載してください）

3 方針に基づいた活動ができた

5. 課題及び改善事項

- ① 大学院生限定就職プログラムの実施：一定数の大学院生の出席はあったものの、決して高い出席率ではない。周知の工夫などを行い、出席率、就職率向上へとつなげたい。
- ② 就職面談会の実施：大学院生のみを対象としている求人は少なく複数企業を招いて面談会を実施することは、現実的に難しい。個別開催という形式で1社でも多く学内での面談会（企業セミナー等）の実施ができる様、大学院生の求人開拓を3キャンパスで積極的に行う。
- ③ 国際インターンシップ派遣大学院生枠2名の確保：学部生・短大生と同様のプログラムであった為、実施時期、期間において大学院生には参加が難しかった。専門分野も多岐に渡る為、国などが行う海外インターンシップの情報収集に努め、提供していく。
- ④ 教員による求人開拓に関わる諸経費の負担：求人開拓に関しては、教員にもやや抵抗感がある。求人開拓の定義を広域にすることで、できる範囲から進めていく。

6. 平成27年度への継続の有無

有

※ただし、「③国際インターンシップ派遣大学院生枠2名の確保」を除く。

※添付資料がある場合は、資料名、資料番号を記載すること。

平成26年度活動報告書(2/3)

学部・委員会名	キャリアセンター
学部長・委員長等氏名	キャリアセンター長 梶山 孝泉
担当所管	キャリアセンター
テーマ	校友会との連携によるUIターン就職の強化

1. 目標（改善点や実施の背景となる事由、達成したい目標など）

本学の2013年度入学生は、関東（東京、神奈川、千葉、埼玉、群馬、栃木及び茨城）を除く道府県からの入学生は31.5%である。

一方、2013年3月卒業者で関東以外に就職した者（UIターン者）は29.6%であり、入学者と就職者の割合としてはおよそ均衡しているものの、「人物を畑に還す」を建学の精神とする本学としては、各地域で活躍できる人材をさらに多く輩出する使命がある。

UIターン就職については、従前より校友会各支部から多大なる支援を賜っており、今後とも校友会との連携強化による学生のUIターン就職支援を継続していく。

2. 実施計画（具体的な方法・手段とスケジュールなど）

【5月～通年】各道府県主催の情報交換会に積極的に参加し、各地の雇用状況把握及び採用担当者との意見交換を行い、求人開拓に繋げる。

【7月中旬】各道府県で開催される地方教育懇談会におけるUIターン就職相談の利用促進

【7月・10月】就職支援プログラムにおける「UIターン就職の進め方講座」の開講

【10月～】進路登録カードの様式改正（UIターン希望学生の事前把握及び校友会支部への個人情報提供許諾確認欄の新設）

【11月～】UIターン希望学生に対する校友会支部への就職相談に関する説明会の開催

【2月】校友会支部総会にて各支部長への就職相談協力依頼

【3月】UIターン希望学生のうち、個人情報提供を許諾した者の個人データを各支部に提供

【4月以降】学内企業セミナーに地方企業の参加を積極的に促す

3. 達成度を判断するための指標

- ① UIターン就職率の過年度比較
- ② 校友会支部への相談登録件数の過年度比較
- ③ 学内企業セミナーへの地方企業参加数の過年度比較

4. 成果・評価

■成果

- ① UIターン就職率の過年度比較：過年度比較による成果提示は、次年度以降となる。UIターン就職率の基礎となる情報整備を行った。（進路希望登録よりUIターン希望者の情報を収集。）
- ② 校友会支部への相談登録件数の過年度比較：過年度比較による成果提示は、次年度以降となる。学生への制度周知は、最も有効と思われる平成27年3月UIターン相談会にて資料を配布することとした。3キャンパスで学生に制度説明を徹底することを確認した。
- ③ 学内企業セミナーへの地方企業参加数の過年度比較：スケジュール変更により比較データ無。

■評価（5～1で記載してください）

2 方針に基づいた活動を行ったが、目標に対する達成度が不十分で、改善すべき点が多い

5. 課題及び改善事項

- ① U I ターン就職率向上の為の支援：平成 26 年度より収集に取り組んだU I ターン就職希望者の情報をリニューアルした就職支援システムに格納することにより的確に求人情報の発信を行い、平成 27 年度からはU I ターン就職支援への向上につなげていきたい。
- ② 校友会支部就職相談の利用率向上：制度の周知がやや不十分であった。平成 27 年 3 月に実施するU I ターン相談会の他、就職支援プログラムにおいても制度利用の周知を行う。一方、校友会支部就職相談利用上の注意点は、充分行い、トラブル回避に努める。
- ③ 学内企業セミナーへの地方企業招聘：学内企業セミナーの地方企業への参加学生は少なかった。また、特定の道府県企業を集め開催することも困難であることから地方自治体へ東京開催の合同企業セミナー等開催の要望を伝えていく。また、地方自治体開催のイベント情報は、キャリアセンターからも積極的に情報を発信していく。

6. 平成 27 年度への継続の有無

有

※ただし、「③学内企業セミナーへの地方企業招聘」を除く。

※添付資料がある場合は、資料名、資料番号を記載すること。

平成26年度活動報告書 (3/3)

学部・委員会名	キャリアセンター
学部長・委員長等氏名	キャリアセンター長 梶山 孝泉
担当所管	キャリアセンター
テーマ	就職活動スケジュールの変更に伴う就職支援サービスの提供

<p>1. 目標（改善点や実施の背景となる事由、達成したい目標など）</p> <p>経団連「採用選考に関する指針」による就職活動スケジュールの変更に伴い、2016年3月卒業予定者を対象とした就職支援に関するプログラムやイベントの実施時期、内容について再検討する必要がある。</p> <p>3月1日広報開始に変更となるため、3月から7月までが企業説明会開催、エントリーシート提出、適性検査実施、面接選考実施で就職活動のピークを迎える。卒業論文や修士論文が卒業（修了）要件で重要視される理系学生にとっては、やや不利なスケジュール変更となる。</p> <p>同指針の導入元年は、企業側・学校側とも手探り状態であるが、本学としては、学生の就職活動が遅れることのないよう注視していく。</p>
<p>2. 実施計画（具体的な方法・手段とスケジュールなど）</p> <p>2016年3月卒業予定者を対象とした就職支援プログラムのスタート時期は、従前どおり5月とする。早期から就職意識を高め、準備不足による未内定者増を未然に防止する。第1回学内企業セミナーは、経団連「採用選考に関する指針」に従い3月の開催とするが、「業界研究セミナー」を充実させるために企業採用担当者や卒業生と連携を密にし、解禁日以前の早期から学生が社会人との接点を持てるような新たな機会を創出する。</p> <p>【5月中旬】就職支援プログラムスタート（～2月下旬） 前期：週1回、後期：週2回</p> <p>【12月～1月】業界研究セミナー（新設）の開催</p> <p>【2月下旬】直前対策集中講座</p> <p>【3月上旬】第1回学内企業セミナー（公務員/UI ターン相談会同時開催）</p>
<p>3. 達成度を判断するための指標</p> <p>① 就職支援プログラム、業界研究セミナー、集中講座等への学生の出席率の過年度比較</p> <p>② 前年同時期における内定率の比較</p> <p>③ 新スケジュールにおける業界研究セミナー（新設）を実施する。</p>
<p>4. 成果・評価</p> <p>■成果</p> <p>① 就職支援プログラム、業界研究セミナー、集中講座等への学生の出席率の過年度比較：就職活動スケジュール変更初年度対象となる為、参加者数の過年度比較は単純にできないところであるが、3ヶ月後ろ倒しの影響を受け、緩やかなスタートとなり、前半（10月上旬まで）の18講座の前年度比較は約20%の減少（平成25年度3,156名、平成26年度2,517名）となった。一方、後半（10月以降年度末まで）の26講座では、学生の就職活動に対する意識も向上し、前年度比較で6%減（平成25年度4,062名、平成26年度3,827名）となるまで参加人数が回復した。平成26年度集中講座</p>

も同様の傾向となり、SPI 講座では夏期（9 月実施）60 名に対し、冬期（12 月実施）119 名となった。

- ② 前年同時期における内定率の比較：大学生の内定率の前年比較は、添付資料のとおり第 1 回（6 月実施）8 ポイント、第 2 回（10 月実施）7.5 ポイント、第 3 回（1 月実施）4.3 ポイントアップし、3 回行われた調査は、いずれの前年同時期を上回る結果となった。
- ③ 新スケジュールにおける業界研究セミナー（新設）を実施する。：前年の約 2 倍（9 社から 18 社へ）の業界研究セミナーをすることで 3 月企業採用広報活動開始前の支援を行った。
- ④ その他：学事日程上で卒業論文題目届けの前倒しをすることで就職活動スケジュール変更に対する大学として学生を支援する姿勢を示すことができた。

■評価（5～1 で記載してください）

3 方針に基づいた活動ができた

5. 課題及び改善事項

- ① 就職支援プログラム、業界研究セミナー、集中講座等への学生の出席率の過年度比較：就職活動スケジュールが後ろ倒しされたことで全体的に学生はのんびりした動きになった。経団連「採用選考に関する指針」に企業の採用広報活動を初年度は合わせる企業が多いが、次年度以降の動向が見えない。変更初年度であっても選考スケジュールは早まる傾向が強いので、次年度は、従来の 5 月スタートを 1 カ月早めインターンシップの支援体制を強化していく。
- ② 前年同時期における内定率の比較：比較対象となる国が実施する調査時期を確認しながら継続し内定状況の把握に努め、未内定者の支援を行っていく。
- ③ 新スケジュールにおける業界研究セミナー（新設）を実施する。：就活後ろ倒しの影響で学生にのんびり感が生まれ年内に開催された業界研究会の学生参加数が少なかった。3 月企業広報開始前の企業との接点との重要性を就職支援プログラムの中で伝えていき次年度もほぼ同数の企業を招いて実施したい。

6. 平成 27 年度への継続の有無

有

※添付資料がある場合は、資料名、資料番号を記載すること。

<資料番号・資料名>

- ・資料 1 H26 内定率 第一回進路状況調査集計_全キャンパス（学部・短大）
- ・資料 2 H26 内定率 第二回進路状況調査集計_全キャンパス（学部・短大）
- ・資料 3 H26 内定率 第三回進路状況調査集計_全キャンパス（学部・短大）