

第 229 回 佐賀地域経済研究会 佐賀大学の地元就職の現状と課題¹

佐賀大学キャリアセンター長 羽石 寛志

◇佐賀大学生の状況

・入学状況（2020年5月現在）

本学の入学定員は約 1,000 人で、一番多いのは半数弱に当たる理工学部 480 人で、次は経済学部の 270 人である。出身地は、地元佐賀県が一番多いのは教育学部のみで、他の 5 学部は福岡県である。これは学外の人に驚かれるデータで、経済学部では福岡県（40.5%）、佐賀県（23.3%）となっている。

・就職状況（2020年5月現在）

2020 年度の就職率は 97.7% で、2019 年度の 99.6%、2018 年度の 98.8% と比べて、それほどコロナの影響を受けているとは言えないが、コロナ禍で就職を先延ばしにしたり、旅行業等に就職を希望していた学生にとっては、採用枠が無かったり、希望先を変更したりなどがあった。ただし、採用を取り消されるようなことは、当センターが把握している中ではなかった。学部別では、文系よりも理系の就職率が高い傾向にある。芸術地域デザイン学部の就職率が低い（2019 年度 98.37%、2020 年度 89.8%）理由としては、漫画家や画家など芸術家になることを目指している学生を未就職としてカウントすることと、人数が少ないため 1 人が与える影響が大きいことがある。

産業別（出典：佐賀大学大学案内 2022）を見ると、経済学部では金融業・保険業よりも公務員が 221 人中 54 人（24.4%）で一番多く、1 年生に希望している就職先を聞くと、「公務員になりたい」、「公務員に

なることを考えている」等の答えが半数ほどある。また、高校生を対象にしたオープンキャンパスでも、「公務員になれますか」、「親から公務員になることを勧められていますか、どうすればなれますか」などの質問が多い。理工学部や農学部をみても、前者は 262 人中 26 人（9.9%）、後者は 109 人中 23 人（21.1%）と上位を占めている。地元就職のことを考えると、公務員になることが県内就職率をあげる要因になっている。

地域別（出典：佐賀大学大学案内 2022）では、教育学部は「教育・学習支援業」への就職が 105 人中 83 人（79.0%）であり、佐賀県で働く卒業生が 64 人と最多である。医学部も同様に「医療・福祉」に 161 人中 146 人（90.6%）であり、佐賀県に最も多い 77 人が就職している。それ以外の学部は福岡県での就職が一番多くなっている。前述の地区別入学者で福岡県が 1 番多かったことから、地元就職という点では納得がいく。佐賀出身者も概ね佐賀県に就職する傾向がみられるが、佐賀大学としては出身地に関係なく佐賀県に就職してもらうことを課題としている。

本学では、第 3 期中期目標・中期計画（2016～2021 年度）で地元就職率の目標を 36.6% としているが達成しておらず、これまで 30% が最高の数字である。目標達成のためには 400 人が佐賀県に就職する必要があり、現在の 300 人からプラス 100 人の就職先を見つけなければいけない。

¹本稿は、2021 年 10 月 20 日に佐賀大学経済学部会議室で開催された第 229 回例会の同名の報告内容を原稿起こしたものである。

◇これまでの取り組み

・佐賀県内企業との交流会

企業と学生が出会う機会は、合同説明会やインターンシップ等であるが、企業と大学教員との接点はあまりない。キャリアセンターにお越しいただくことはあっても、各学部の教員と話す機会はほとんどない。そこで、2019年度に有田キャンパスで初めて人事担当者と学部長・就職担当教員との交流会を開催した。コロナ禍で2020年度は中止したが、本年度は9月に70社ほどに参加いただき名刺交換をした。効果としては、理系の学生が欲しい企業はどの教員に相談すればよいかピンポイントでわかり、新設の芸術地域デザイン学部の学生がどのような教育や技術を持っているのか直接話を聞くことで、企業が求めている人材と兼ね合わせることができる。

・キャリアカフェ

県内で働くOB・OGと学生との交流の場で、2019年度に附属図書館で軽食を用意して実施した。「キャリアとは」、「就職とは」ということよりも、「働くとは」、「社会人とは」というような話をしてもらった。評判がよく、ある企業から3人ほどの採用があったりしたが、残念なことにコロナ禍でその後開催できずにいる。

・キャリアアクセラレーション・プログラム

全学生を対象に、キャリアデザインを加速・促進するための教育機会として本年度から開始した。特に、自身のキャリアデザインやキャリアアップに高い意欲を持つ学生に、社会人基礎力やキャリアオーナーシップの育成、キャリアデザインの明確化を目指すことを目的に、正課の授業には馴染まない資格取得や企業と深く連携する実践的な内容、企業と学生が簡単なことでも何でもいいので、一緒に何かをやる機会を作る。30分でも、講義の時間と同じ90分でも、数日でも構わない。テーマに沿って語り合う「会話型」、参加企業・学生と一緒に創る「共創型」、企業が学生に経験の場を提供する「経験型」を考え

ており、企業と学生が1つの場で話をしたり、体験したりする。冗談のように聞こえるが、「飲み会の幹事が気遣うこと」や「接待ゴルフで気を付けること」などでも構わない。企業からは8プログラムが既に提供されている。学生の募集はまだだが、意欲の高い学生を対象にしており、このプログラムを通して、学生が県内企業に関心を持ち、いろいろな効果が出るのではと期待している。これからのプログラムなのでさまざまな仕掛けを考えていきたい。

・キャリアデザイン（教養科目）

水曜日にある一般教養の授業で、県内企業に勤めるOB・OGを講師に招いて話をしてもらう。定員は300人（現在はコロナの影響で200人）である。

・専任教員による大学入門科目での講義

キャリアセンターには1名の専任教員がおり、各学部の1年生対象の科目「大学入門」でキャリアについての講義をし、県内企業の情報を提供している。

・企業向けのオフィスアワー

県内企業限定で、月に1回、専任教員が企業と採用やインターンシップ等について相談する時間を作っている。

・キャリアラジ

私（キャリアセンター長）と専任教員の2人で月に1回、キャリアセンターの告知やキャリアについて等、軽いノリで話をしている様子を動画配信している。学生からキャリアとの接点が少ないという要望があり、その解決にと始めた。視聴者数はそれほどでもないが、1年生からでもキャリアについて関心を持ったり、キャリアセンターに立ち寄りきっかけになったりするのではないかと、やる意味を感じている。来月は県内企業を訪問し、そこからライブ配信する予定である。

・学内オフィス進出企業との交流

経済学部の建物の一角に佐賀電算センターが事務所を構えており、7人中5人ほどが佐賀大学出身の社員である。「いつでも学生を連れてきてください」と言われるので、IT 関係に興味がある学生がいれば、「ちょっと行ってみよう」と一緒に同事務所を訪問したりする。

・サガ HR 交流会

昨年度から始まった交流会で、月に1回、私と専任教員、県内企業の人事担当者および佐賀県職員がフラットな立場で採用情報や悩み、イベント等に関する情報交換をして、一緒に考えていこうというものである。

・サガシル

佐賀県産業人材確保プロジェクト推進会議主催で、学生と県内企業の出会いの場が設けられている。今年度は11月21日に予定している。私は、同会議の大学・短期大学部会の座長を任されている。

◇将来の取り組み

今後は、キャンパス内での佐賀で働く人と学生の交流の活性化によって、「佐賀にはこんな企業があるのか」という佐賀県内企業の学生による認知度を高めていきたい。まずは、就職先の選択肢に佐賀県内企業があるようにし、県外に就職したとしても、将来の UIJ ターンに結び付くようにしたい。または、取引先に知っている佐賀県の企業を選んでもらうことで佐賀を盛り上げて欲しい。先日も、卒業生から「佐賀に戻ってきたいので、どこかいい就職先はありませんか」という問合わせがあった。

◇地元就職の課題

・学生への地元企業認知の機会

学生が就職活動を始める時、最初に大手就職支援サイトを開き、知っている大手の企業を選ぶ。知名度の低い佐賀県内の企業を選ぶ可能性は少ない。そ

こで、まずは県内企業を認知させ、選んでもらうようにしないといけない。このためには、これまでに紹介したような多様な取り組みが必要である。

・就職活動時期でのアピールでは遅い

キャリアセンターの業務にかかわって5年ほど経つが、当初は「合同説明会を開催すればよい」程度だったが、それでは遅いことがわかった。今年度は来年2月に開催予定だが、毎年400社ほどに参加してもらっている。そこで感じたのは、東京の企業はブースの見せ方やチラシやポスター、プレゼンなどの作り方が上手である。佐賀の企業は、手書きだったり、年配の男性社員が奥の方に座って構えて近寄り難かったりすることが多い。これではなかなか話を聞いてもらえない。そこで、低学年から県内企業の方々と接する場を積極的に拡大し、「あんなに楽しく生き生きしている人の職場ってどんなところだろう」という興味を持ってもらうことが大事だと考えている。

・採用側の大卒者の求人条件の把握

県内企業の給与は低い。初任給が150,000円だったり、福利厚生がないというところもある。それでは求人票で既に東京の企業に負けている。しかし、求人票ではわからない佐賀県の良さがあることをアピールして欲しい。住居費が安かったり、地域で助けてくれたりなど、生活を、心を豊かにしてくれる要素があることを伝えて欲しい。

・採用活動の洗練

前述の合同説明会にもあるように、近寄り易いブースを作って欲しい。

・佐賀県内企業の人事担当者の情報共有

就職や就社ではなく就域をキーワードに、この学生は私の会社には合わないが、あの会社ではどうだろうと他社を紹介したりして、県内で流動的な人材の確保があってもいいのではないだろうか。新採研

修も会社ごとにするのではなく、県内全体で実施し、横のつながりを作ることが必要ではないか。そのためにも、サガ HR 交流会などを大いに活用していただきたいと思う。