

平成 26 年度文部科学省委託事業

「職業実践専門課程」の実態等に関する
調査研究
報告書

平成 27 年 3 月



みずほ情報総研株式会社

**「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究
報告書
＜目次＞**

I. 本編

第1章	本事業の目的	1
第2章	検討委員会	2
第3章	調査結果のまとめ	3
第4章	職業実践専門課程（認定課程）の取組実態に関する調査 （アンケート調査・グループインタビュー調査）の分析結果	10
第5章	職業実践専門課程との連携に関する企業調査（アンケート調査・ （グループインタビュー調査）の分析結果	38
第6章	職業実践専門課程を有する学校の学生に関するアンケート調査の分析結果	58

II. 資料編

第1章	職業実践専門課程（認定課程）アンケート調査の結果	69
第2章	企業アンケート調査の結果	123
第3章	学生アンケート調査の結果	169
第4章	グループインタビュー調査の結果	203
第5章	ホームページ	267
第6章	パンフレット	269

III. 調査票

資料1	職業実践専門課程（認定課程）アンケート調査票
資料2	企業アンケート調査票
資料3	学生アンケート調査票

I . 本 編

第1章 本事業の目的

職業実践専門課程は、専修学校専門課程（以下、「専門学校」という）のうち、企業等と密接に連携しながら最新の実務の知識等を身につけられるように教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む課程を文部科学大臣が認定する制度*¹である。

認定に向けた申請手続は平成25年度に開始され、平成26年度には470校1,365課程が初の職業実践専門課程（以下、「認定課程」という）としてスタートを切っている。

本事業では、認定課程における認定要件に係る取組をどのように行っているのか等の実態について「認定課程側」「企業側」「学生側」の多側面から把握するとともに、それら取組によってどのような効果が得られているのか等を明らかにすることを目的に、下記4つの調査を実施した。

- ①認定課程アンケート調査
- ②企業アンケート調査
- ③学生アンケート調査
- ④グループインタビュー調査

また、職業実践専門課程および調査分析結果を広く周知するため、下記2つの媒体を作成した。

- ①ホームページ
- ②パンフレット

第2章 検討委員会

本事業を進めるに当たり、各種アンケート調査ならびにグループインタビューの調査方針・調査対象・調査項目・分析内容、ホームページやパンフレットの内容等についてご意見を伺うため、以下の有識者・専門学校関係者・企業実務者等を委員とする検討委員会を設置し、計5回開催した。

- 座長：寺田 盛紀 (名古屋大学大学院教育発達科学研究科・教育学部 教授)
- 委員：小杉 礼子 (独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー)
- 吉本 圭一 (九州大学大学院人間環境学府教育システム専攻 教授)
- 岡本 比呂志 (全国専修学校各種学校総連合会 副会長
学校法人中央情報学園 理事長)
- 古賀 稔邦 (学校法人電子学園日本電子専門学校 校長)
- 関口 正雄 (NPO 私立専門学校等評価研究機構 理事
東京スポーツ・レクリエーション専門学校 学校長)
- 新関 俊文 (株式会社ヴァル研究所 管理部総務チーム チームリーダー)
- 深代 泰子 (公益社団法人日本フィットネス協会 業務執行理事)
- 満岡 秀一 (株式会社トップゲート 取締役)
- 山中 聡 (株式会社ラック 管理本部総務人事統括部 人材開発部長)

オブザーバー：菊田 薫 (全国専修学校各種学校総連合会 事務局長)

- 文部科学省：大坂 香織 (生涯学習政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室
専門官)
- 春田 鳩磨 (生涯学習政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室 係長)
- 江森 俊太 (生涯学習政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室 係員)

事務局：みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

小曾根 由実、福田 志織、小松 紗代子、浅川 美知子、山岡 由加子

【 I . 本編】

第 3 章 調査結果のまとめ

1. 調査結果のまとめ

(1) 職業実践専門課程（認定課程）調査

まとめ 1：認定要件を満たす各取組の推進により「教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上」「当該課程で養成する人材像の明確化」が図られ、その結果は「就職先となりえる企業・業界からの好意的な評価」に表れるなど、認定制度は「実践的職業教育の質の確保」に有効な手段として機能している。

- ・ 認定要件を満たす 4 つの取組、具体的には「①教育課程編成委員会の設置」「②企業等と連携した実習・演習等」「③企業等と連携した教員に対する研修等」「④企業等と連携した学校関係者評価」を推進することにより、各課程では様々な効果がみられている。
- ・ 効果の表れた度合いをポイント化（「みられている＝3pt」～「みられていない／わからぬ＝0pt」）すると、とくに「③による、教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上（2.52pt）」「②による、学生の実習・演習等に対する満足度の向上（2.44pt）」「①による、当該課程で養成する人材像の明確化（2.41pt）」等のポイントが高い。
- ・ また、認定を受けたことにより、38.2%の認定課程が「就職先となりえる企業・業界からの好意的な評価」を得ている。入学希望者やその保護者、入学希望者を輩出する高校・大学等からの「就職先や就職率」「実習・演習等の内容」に対する問い合わせも増加傾向にある。
- ・ さらに、84.8%の認定課程が「教職員のモチベーション・意識向上」「内部体制の見直し」といった教職員の意識や学校経営の方針・方法に対して、24.9%が「企業・業界との密な関係構築」といった企業等との連携状況に対して変化があったと実感している。
- ・ 加えて、グループインタビュー調査からは、職業実践専門課程という枠組を通じて明確に「連携」が位置づけられたことにより、企業と連携した実践的な教育を行っていることを積極的に PR できるようになり、他校との差別化が図られたという課程が多くみられた。特に保護者に対してのインパクトがあるとの意見も聴かれた。
- ・ これらからは、認定要件を満たす取組の推進が、同制度の本来的趣旨である「実践的な職業教育の質の確保」に有効な手段として機能していることがうかがえる。
- ・ なお、認定を受けたことにより、上記のような効果・変化がみられた課程では、たとえば教育課程編成委員会において「地域の産業振興の方向性」について議論したり、企業内実習や企業内インターンシップの学修成果を、連携先企業等・教員・学生の 3 者が行ったりしている傾向があることがわかった。

まとめ 2 : 認定制度創設以前から企業等と連携した実習・演習や教員研修に「個別に」取組んできた課程は多いが、認定制度の創設は「実践的な職業教育の質の確保に向けた『組織的な取組』の推進」に対するインセンティブを与えることに寄与した。

- ・ 「まとめ 1」 でみた 4 つの取組に「⑤ホームページにおける情報提供」を加えた 5 つの取組ごとに認定要件を満たす取組を開始した時期をみると、認定制度創設前の平成 24 年度以前から認定要件を満たす取組として行っていた取組の個数は「2 個」が 42.3% と最も多く、次いで「0 個」が 18.3%、「1 個」が 16.7%となっている。
- ・ 平成 24 年度以前に認定要件を満たす取組として行っていたものとしては、「②企業等と連携した実習・演習等 (71.7%)」「③企業等と連携した教員に対する研修等 (68.7%)」が多く、「2 個」の課程ではこれら 2 つを、「1 個」の課程ではこれらのうちいずれかを行ってきたケースが主流である。
- ・ また、これら 5 つの取組について、認定要件を満たす取組を開始した時期別に以前の取組内容をみたところ、いずれの取組においても「平成 24 年度以前」の方が「平成 25 年度以降」と比較して、それ以前も認定要件により近い取組を実施してきたことが明らかになった。
- ・ 上記を踏まえると、多くの課程が認定制度の創設を受けて「実践的な職業教育の質の確保に向けた『組織的な取組』へと大きく改革を図った」と推察される。
- ・ 実際、認定を申請した目的上位 3 位は「職業実践的な能力を身につけることができる教育課程にしていくため (80.5%)」「学生の実践的・専門的な知識・技術・技能の習得に資するため (67.6%)」「学生の教育内容に対する満足度を向上させるため (59.8%)」となっている。

まとめ 3 : 連携先の企業・業界団体等との各種調整・手続をスムーズに進めるためには、企業・業界団体等に認定制度自体を理解してもらう必要があり、企業の「職業実践専門課程に対する認知度向上」に向けた取組が望まれる。

- ・ 認定制度創設前の平成 24 年度以前から認定要件を満たす取組「5 個」をすべて行っていた課程は 2.3%に過ぎず、各課程では認定を受けるために短期間のうちに様々な努力を積み重ねてきたものと考えられる。
- ・ 認定を受けるためには企業との連携が必須となるが、連携先の企業・業界団体等との間に生じる各種の調整・手続に困難を感じた課程も少なくない。たとえばグループインタビュー調査において「業界団体等に教育課程編成委員会員の就任依頼を行うことが難しかった」「教育課程編成委員会委員に就任してもらうための説明や手続に手間が

かかった」「協定書を締結したり、学校のホームページへ関係する情報を掲載したりすることを企業が嫌がり、連携そのものを断るケースも出てくるのではないか」等の指摘があった。

- 今後の認定を目指す課程や、すでに認定を受けているが連携先や連携内容の拡大・拡充を目指す課程には、上記について何らかの支援がなされることを期待しているが、望ましい支援として「職業実践専門課程の認知度向上」を挙げる課程が多くみられている。
- すなわち、各課程が連携先の企業・業界団体等との間に生じる各種の調整・手続をスムーズに進めるに当たり、まずは連携（予定）先に認定制度自体を理解してもらう必要があり、そのためには「行政等による認定制度を説明するための資料の提供」が有用な策の一つになると考えられる。その際には「連携により企業等にもたらされるメリット」を併せて伝えることが有用となろう。

(2) 企業調査

まとめ1：回答企業の大部分が、職業実践専門課程との連携について自社が必要とする実践的な専門人材の育成に有意義であると認識し、また今後の連携強化・維持を希望している。

- ・ 専門学校との連携については、71.1%の企業が必要とする実践的な専門人材の育成に「有意義である」、18.1%の企業が「やや有意義である」と回答しており、約9割が専門学校との連携に意義を感じていることがわかる。
- ・ グループインタビュー調査においても、複数の企業から「実習等を通じた社員の成長（プレゼンテーションスキルの向上や自身を振り返る機会の獲得）」や「人材の確保（知識や技能を身につけた人材や即戦力となる人材の確保）」といった点に連携の意義を感じているという声がきかれた。
- ・ 今後の連携意向については、「連携を強化したい」が55.7%、「現状を維持したい」が37.8%となっており、大半の企業が連携に意義を感じ、今後も現状を維持するか、あるいはさらに強化したい意向であることがうかがえる。

まとめ2：職業実践専門課程との連携期間が長い企業ほど、職業実践専門課程と連携した取組を行うことによる効果について、多くの面で「効果がある」と認識している。

- ・ 職業実践専門課程との連携した取組を行うことによる効果について、「教育課程（カリキュラム）編成委員会への参画」、「実習・演習等における連携」、「教員の資質向上のための取組における連携」、「学校関係者評価への協力」のいずれの取組においても、「連携校とのネットワークの強化」および「連携校の教育活動への寄与」が効果として挙げられている。
- ・ 連携開始時期別にみると、連携開始時期が早い企業、つまり連携期間の長い企業ほど、多くの選択肢において「効果がある」と回答する割合が高くなっている。
- ・ 特に、実習・演習等における連携において、「求める知識を身につけた卒業生の採用」という効果が得られたと回答した割合は、連携開始時期が平成25年度以降の企業では27.9%、平成18年度以前の企業では50.1%と、20ポイント以上の差がみられる。
- ・ よって、連携期間の長い企業において、連携の効果がより強く、また広い意味で実感されていると言えることができる。

まとめ3：職業実践専門課程との連携について、より多くの取組において連携している企業ほど、各取組の効果を感じており、また産学連携の取組を有意義と認識している。

- ・ 職業実践専門課程との連携について、連携度が高い（多くの取組において連携している）企業ほど、各取組の効果を感じている。「教育課程（カリキュラム）編成委員会への参画」、「実習・演習等における連携」、「教員の資質向上のための取組における連携」、「学校関係者評価への協力」のいずれの取組においても、連携度が高い企業ほど、多くの項目において「効果がある」と回答している。
- ・ また、職業実践専門課程のような産学連携の取組について、「自社が必要とする人材の育成に有意義」だと認識している割合は、1つの取組で連携している企業では62.0%であるのに対し、4つすべてにおいて連携している企業では77.9%に上る。4つ連携の企業では、「有意義である」と「やや有意義である」を合計すると93%を超え、大部分が連携の意義を実感している。
- ・ つまり、「教育課程編成委員会への参画」のみならず「実習・演習等への協力」も行う、「教員研修への協力」も行うなど、連携する幅を広げていくことで、それぞれの取組や連携全体の効果がさらに高まっていくと考えられる。

(3) 学生調査

まとめ1：職業実践専門課程として認定された学校の学生は総じて教育に対する満足度が高く、目指すべき人材像が浸透している学生ほど、実習前・中・後の指導やフォローが十分行われていると認識している学生ほど、さらに満足度が高まる。

- ・学科が行っている教育についての全体的な満足度は、「満足している」が57.0%と最も多く、次いで「非常に満足している」が28.3%となっており、計85.3%の学生が好意的に受け止めていた。
- ・目指すべき人材像の浸透度別の分析では、目指すべき人材像に1つ以上の場面で「示されており、よく覚えている」と回答した群では、「非常に満足している」、「満足している」の合計が88.7%と高くなっていた。また、実習前・中・後の指導やフォローの認識の程度別の分析でも、「非常に満足している」、「満足している」の合計が90%を超えていた。
- ・学びの方向性が示され、指導やフォローが十分に行われているほど満足度が高まる結果であったといえる。
- ・全体の9割近くの学生が満足しているという割合は非常に高いものと考えられるが、職業実践専門課程の学生の満足度が認定を受けていない専門学校との学生と比較してどの程度高いか（差があるか）は、対照群を設けた調査で別途検証する必要がある。

まとめ2：職業実践専門課程として認定された学校では、より一層「働くことを意識した」教育が行われている可能性がある。

- ・「学科で学ぶ内容と実際に働くこととの結びつき」や、「専門的な仕事を身につけるにあたっての目標設定と、その目標達成のための計画」は、学校が平成24年度以前から企業等と連携した実習・演習等に取り組んでいるほど、また、認定課程の学生（1年生）であるほど、「とてもそう思う」の割合が高くなっていた。
- ・企業等のニーズを反映したカリキュラムを設定する中で、従来の専門学校より一層「働くことを意識した」教育が行われている可能性を示している。

まとめ3：職業実践専門課程として認定された学校では、企業等と連携した実習・演習等において、より一層「学びの機会が大きい」教育を実施できる可能性がある。

- ・「実習・演習等により得られた経験」を、最終学年同士、学校が企業等と連携した実習・演習等を開始した時期別に比較してみると、平成24年度以前から連携しているほど、実習・演習等から得られる経験に「とてもあてはまる」と回答する割合が高くなる傾向がみられた。

- ・すなわち、認定要件を満たすレベルの企業等と連携した実習・演習等を経験した最終学年では、認定要件を満たさない実習・演習等を経験した最終学年よりも、より学びの機会が大きく、実感としても十分な指導を受けたと感じているといえる。
- ・職業実践専門課程の認定要件を満たす取組を進めることで、従来の専門学校より一層「学びの機会が大きい」実習・演習等を実施できる可能性を示している。

以上

【1. 本編】

第4章 職業実践専門課程（認定課程）の取組実態に関する調査（アンケート調査・グループインタビュー調査）の分析結果

職業実践専門課程は、専修学校専門課程（以下、「専門学校」という）のうち、企業等と密接に連携しながら最新の実務の知識等を身につけられるように教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む課程を文部科学大臣が認定する制度である。認定を受けるためには、以下の6つの要件をすべて満たすことが求められる。認定に向けた申請手続は平成25年度に開始され、平成26年度には470校1,365課程が初の職業実践専門課程としてスタートを切っている。

- ①企業等が参画する「教育課程編成委員会」を設置してカリキュラムを編成
- ②企業等と連携して、実習・演習等の授業を実施
- ③企業等と連携して、最新の実務や指導力を修得するための教員研修を実施
- ④企業等が参画して学校評価を実施
- ⑤学校のカリキュラムや教職員等についてホームページで情報提供
- ⑥修業年限が2年以上であり、全課程の修了に必要な総授業時数が1700単位時間以上または62単位以上

本事業では、「認定課程アンケート調査」「グループインタビュー調査」を実施することにより、上記①～⑤に関して、職業実践専門課程において行われている認定要件に係る取組の実態、また、各取組を行うに当たって努力を要した点や得られた効果等を明らかにした。各調査の結果は資料編第1章および資料編第4章に詳しいが、本章*では両調査を通じて得られた取組の実態や得られた効果等に関する分析結果を掲載している。

*:本文中において特に断りのない場合は、アンケート調査回答課程全体の傾向を示す。

*:本文中の「分野」とは、専門学校の教育8分野を指す。

→工業、農業、医療、衛生、福祉、商業実務、服飾・家政、文化・教養

1. 「職業実践専門課程の認定を申請した目的、得られた効果」について

(1) 認定を申請した目的

- ◆認定を申請した最大の目的は「職業実践的な能力を身につけることができる教育課程にしていくため」であり、約8割。
- ◆その他、「学生の能力等の向上」や「学生の教育に対する満足度の向上」など、実践的な職業教育の質の向上を図ることを目的に申請した課程が多い。分野別にみても、同様の傾向。
- ◆また、「職業実践的な専門教育の質を公的に担保するため」といった、質保証の枠組みとして認定制度を活用している課程もみられる。

- ・ 認定を申請した目的上位3位は「職業実践的な能力を身につけることができる教育課程にしていくため(80.5%)」「学生の実践的・専門的な知識・技術・技能の習得に資するため(67.6%)」「学生の教育内容に対する満足度を向上させるため(59.8%)」となっている。
- ・ 分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、工業分野、農業分野、文化・教養分野では「企業等とのネットワークの強化のため」、服飾・家政分野ではこれに加え「教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の習得に資するため」の比率も相対的に高い。
- ・ 自由回答では「従来から行ってきた職業実践的な専門教育の質を公的に担保するため」「専門学校の社会的地位および認知度向上のため」といった目的を挙げる課程もみられている。

(2) 認定を受けたことによる効果・変化 (※各認定要件に係る個別の取組に対する効果は後述)

- ◆職業実践専門課程としてのスタート後、半年経過時点での調査であることもあり、認定を受けたことによる効果をまだ実感できていない課程が約3割。
- ◆一方で、「就職先となりえる企業・業界からの好意的な評価」は約4割にみられ、早期効果も表れている。
- ◆その他、入学希望者やその保護者、高校・大学等からの「就職先や就職率、実習・演習等に関する問合せ」も増加傾向にある。
- ◆分野別にみても、これらの傾向に大きな差異はない。
- ◆認定を受けたことによる変化の有無をみると、85%程度が「教職員のモチベーション・意識向上」「内部体制の見直し」といった教職員の意識や学校経営の方針・方法に対して、25%程度が「実習・演習等や研修などへの企業参画」「企業・業界との密な関係構築」といった企業等の連携状況に対して変化を実感。
- ◆また、「企業と連携した実践的な教育を行っていること」を職業実践専門課程という枠組

を通じて明確化でき、他校との差別化が図られたという意見もあり。

◆これらの効果・変化を得た課程では、たとえば教育課程編成委員会において「地域の産業振興の方向性」について議論したり、企業内実習や企業内インターンシップの学修成果を、連携先企業等・教員・学生の3者が行ったりしている傾向あり。

- ・ 認定を受けたことにより、「就職先となりえる企業・業界からの好意的な評価」がみられている課程は38.2%であり、一定程度の効果が早期に表れている。
 - ・ 入学希望者やその保護者、入学希望者を輩出する高校・大学等からは、「就職先や就職率に関する問合せ」「実習・演習等の内容に対する問合せ」の増加に、その反応が表れている。
 - ・ これらは分野別にみても同様の傾向である。
 - ・ なお、上記の「就職先となりえる企業・業界からの好意的な評価」を含む設問全7項目すべてにおいてその効果が「まだわからない」が約3割みられるが、これは本調査が職業実践専門課程としてスタート後、半年程度の経過時点での実施であったことが影響しているものと考えられる。
 - ・ 学校経営の方針・方法や教職員の意識に変化が「あった」課程は84.8%であり、具体的には「教職員のモチベーション・意識向上」「内部体制の見直し」等が挙げられる。
 - ・ 企業等との連携に関する変化が「あった」課程は24.9%であり、具体的には「企業が授業や研修などに参画するようになった」「企業や業界との関係がより密接になった」等が挙げられる。
 - ・ また、グループインタビュー調査からは、職業実践専門課程という枠組を通じて明確に「連携」が位置づけられたことにより、企業と連携した実践的な教育を行っていることを積極的にPRできるようになり、他校との差別化が図られたという課程が多くみられた。特に保護者に対してのインパクトがあるとの意見も聴かれた。
 - ・ その他、連携先や関係者が増えることでこれまでとは別の視点から教育を行ったり、新たな実習先の確保につながったりするケースもみられている。
- ・ なお、認定を受けたことにより「i. 就職先となりえる企業・業界からの好意的な評価」「ii. 求人企業数・求人数の増加」「iii. 学校経営の方針・方法や教職員の意識等の変化」「iv. 企業等との連携に関する個別の認定要件以外の変化」が「みられている+ややみられている/あった」と「みられなかった+ややみられなかった/なかった」において、認定要件に係る取組（ここでは代表的なものとして「教育課程編成委員会の議論内容」「企業等と連携した実習・演習等」を抽出）に差があったかどうかを分析したところ、その差がおおよそ10ポイント以上高かったものとして次々頁図表1の項目が挙げられる。

・ これらからは、以下の特徴がうかがえる。

【就職先となりえる企業・業界から好意的な評価をもらい、結果として求人企業数・求人数の増加に結びつけている課程】

- 教育課程編成委員会において「地域の産業振興の方向性」について議論している
- 企業等と連携した実習・演習等に「企業内実習」や「企業内インターンシップ」を含めている
- それらの学修成果について、連携先企業等に「評価表を用いて知識・技術・技能を評価」してもらったり、「学生が作成したレポート等を評価」してもらったりしている

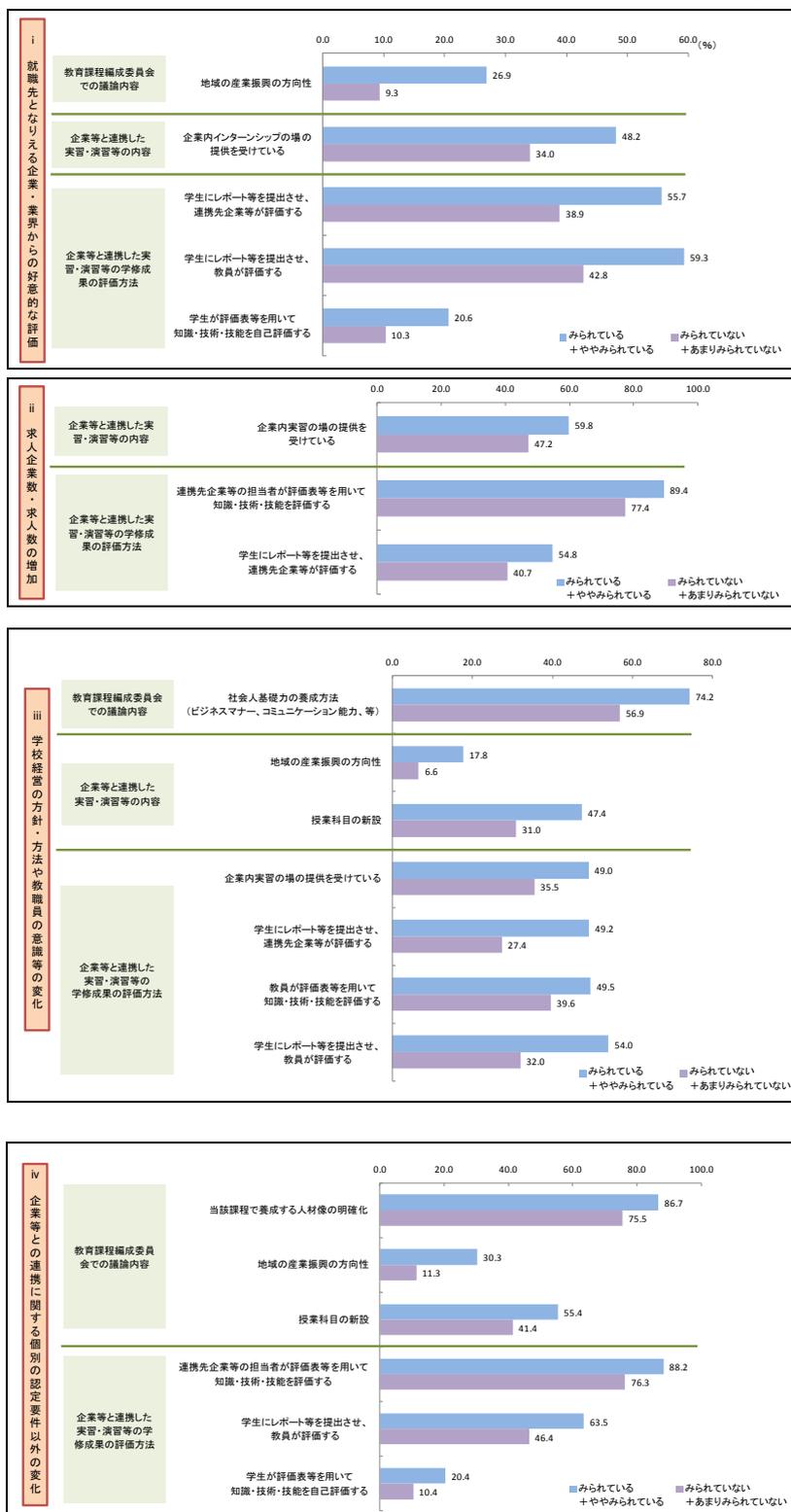
【学校経営の方針・方法に変化があったり、教職員の「実践的な職業教育」に対する意識が向上した課程】

- 教育課程編成委員会において「社会人基礎力の養成方法」「地域の産業振興の方向性」「授業科目の新設」について議論している
- 企業等と連携した実習・演習等に「企業内実習」を設け、その学修成果を教員が「評価表等を用いて知識・技術・技能を評価」したり、「学生にレポート作成を課し、それを評価」したりしている

【企業等との関係がこれまで以上に密になった課程】

- 教育課程編成委員会において「当該課程で養成する人材像の明確化」「地域の産業振興の方向性」「授業科目の新設」について議論している
- 企業等と連携した実習・演習等の学修成果を、「連携先企業等・教員・学生の3者」が行っている

図表1 「認定要件に係る取組」と「得られる効果・みられた変化」の関係



2. 「職業実践専門課程の各認定要件を満たすことにより得られる効果」について

- ◆認定要件を満たす各取組の推進により「教員の実践的・専門的な知識・技術・技能が向上」するとともに、「当該課程で養成する人材像が明確化」した。
- ◆その結果は「学生の実習・演習等に対する満足度」や「学生の実践的・専門的な知識・技術・技能の習得」に表出しており、長期的には「連携先企業への就職者数の増加」も期待される。
- ◆すなわち、認定要件を満たす取組は、「実践的な職業教育の質の確保」をもたらす有効な手段であると考えられる。
- ◆なお、教育課程編成委員会では特に「当該課程で養成する人材像の明確化」「地域の産業振興の方向性」「既存の授業内容・授業方法の改善・工夫」等について十分に議論することが、これら各種効果をもたらす可能性を高めるものと推察される。

<認定要件を満たす4つの取組別>

- ・ ①～④の4つの各取組について、認定要件を満たす取組を開始した時期別（「平成24年度以前」「平成25年度以降」、以降も同様）に、認定要件を満たすことにより得られる効果を平均ポイントで見たものが図表2である。
- ・ 4つの取組別に平均値（全体の平均値）をみると、「平成24年度以前」「平成25年度以降」ともに、最も効果が得られた項目は「①教育課程編成委員会の設置」、次いで「企業等と連携した教員に対する研修等」となっている。

<細項目別>

- ・ 次に、4つの各取組に関して得られる効果の細項目別に平均ポイントをみると、2ptを超える細項目がほとんどであることがわかる。特に効果がみられている上位5項目は以下となっており、認定要件を満たす取組を開始した時期別にみてもこれら5項目の平均ポイントはいずれも高い。
 - ③企業等と連携した教員に対する研修等：a. 教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上（2.52pt）
 - ②企業等と連携した実習・演習等：b. 学生の実習・演習等に対する満足度の向上（2.44pt）
 - ①教育課程編成委員会の設置：a. 当該課程で養成する人材像の明確化（2.41pt）
 - ②企業等と連携した実習・演習等：d. 企業等側の学校理解の向上（2.41pt）
 - ②企業等と連携した実習・演習等：a. 学生の実践的・専門的な知識・技術・技能の習得（2.41pt）
- ・ これらを踏まえると、職業実践専門課程の認定要件を満たす取組の推進が、同制度の

本来的趣旨である「実践的な職業教育の質の確保」をもたらしていると考えられる。

- ・ なお、「②企業等と連携した実習・演習等：f. 連携先企業への就職者数の増加」では、他の細項目と比較して相対的に「平成24年度以前」と「平成25年度以降」のポイント差が大きい。このことより、これは長期的に表れる効果であると推察される。
- ・ また、グループインタビュー調査では、「教育課程編成委員会という場を通じて、専門学校と企業や関係団体が横のつながりを深めることができれば、業界の発展にも寄与する」との期待の声も挙がっている。

図表2 認定要件を満たす取組を開始した時期別にみた
認定要件を満たすことにより得られる効果

(平均pt)

①教育課程編成委員会の設置	n	a. 当該課程で養成する人材像の明確化	b. 当該課程で養成する人材像の教職員への共有度合いの向上	c. 就職先となる(なりうる)業界の人材ニーズの把握度合いの向上	d. 実践的・専門的な知識等の教育課程への反映	e. 教育課程の組織的・定期的な見直し	f. 教員の学校運営への参画度合いの向上	g. 企業等側の学校理解の向上	①全体の平均値
全体	1271	2.41 ①	2.27 ⑥	2.382 ⑤	2.389 ④	2.394 ②	2.03 ⑦	2.390 ③	2.32
平成24年度以前	160	2.56 ①	2.42 ⑥	2.55 ②	2.53 ③	2.51 ⑤	2.30 ⑦	2.52 ④	2.48
平成25年度以降	1111	2.39 ①	2.25 ⑥	2.36 ⑤	2.370 ④	2.38 ②	2.00 ⑦	2.372 ③	2.30
②企業等と連携した実習・演習等	n	a. 学生の実践的・専門的な知識・技術・技能の習得	b. 学生の实習・演習等に対する満足度の向上	c. 教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上	d. 企業等側の学校理解の向上	e. 企業等からの学生の知識・技術・技能等に対する満足度の向上	f. 連携先企業への就職者数の増加	②全体の平均値	
全体	814	2.406 ③	2.44 ①	2.15 ④	2.409 ②	2.06 ⑤	1.45 ⑥	2.15	
平成24年度以前	448	2.51 ③	2.56 ①	2.30 ④	2.54 ②	2.17 ⑤	1.64 ⑥	2.29	
平成25年度以降	366	2.29 ②	2.30 ①	1.98 ④	2.26 ②	1.93 ⑤	1.23 ⑥	2.00	
③企業等と連携した教員に対する研修等	n	a. 教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上	b. 学生の教育内容に対する満足度の向上	c. 企業等側の学校理解の向上	③全体の平均値				
全体	917	2.52 ①	2.23 ②	2.13 ③	2.29				
平成24年度以前	512	2.62 ①	2.24 ②	2.18 ③	2.35				
平成25年度以降	405	2.41 ①	2.21 ②	2.06 ③	2.23				
④企業等と連携した学校関係者評価	n	a. 実践的・専門的な知識等の学校運営への反映	b. 学校運営の組織的・定期的な見直し	c. 教職員の学校運営への参画度合いの向上	d. 企業等側の学校理解の向上	④全体の平均値			
全体	1281	2.18 ③	2.30 ②	2.04 ④	2.31 ①	2.21			
平成24年度以前	136	2.03 ④	2.19 ②	2.13 ③	2.33 ①	2.17			
平成25年度以降	1145	2.20 ③	2.312 ①	2.03 ④	2.311 ②	2.21			

*「みられている」=3pt、「ややみられている」=2pt、「あまりみられていない」=1pt、「みられていない」=0pt、「まだわからない」=0ptとして加重平均した値。
* 上位項目に網掛け。丸数字は順位。
* 「全体の平均値」は、aから始まる細項目の平均ptの平均値。

- ・ なお、以下に挙げる6つの細項目について、効果が「みられている+ややみられている/あった」と「みられなかった+ややみられなかった/なかった」において、それぞれに関連する認定要件に関する取組（①では「教育課程編成委員会の議論内容」を、②では「企業等と連携した実習・演習等の内容」を抽出）に差があったかどうかを分析したところ、その差が10ポイント以上高かったものとして図表3の項目が挙げられる。

- ①教育課程編成委員会の設置：

- a. 当該課程で養成する人材像の明確化
- b. 当該課程で養成する人材像の教職員への共有度合いの向上
- c. 就職先となる（なりうる）業界の人材ニーズの把握度合いの向上
- d. 実践的・専門的な知識等の教育課程への反映
- e. 教育課程の組織的・定期的な見直し

- ②企業等と連携した実習・演習等：

- f. 連携先企業への就職者数の増加
- ・ これらからは、以下の特徴がうかがえる。

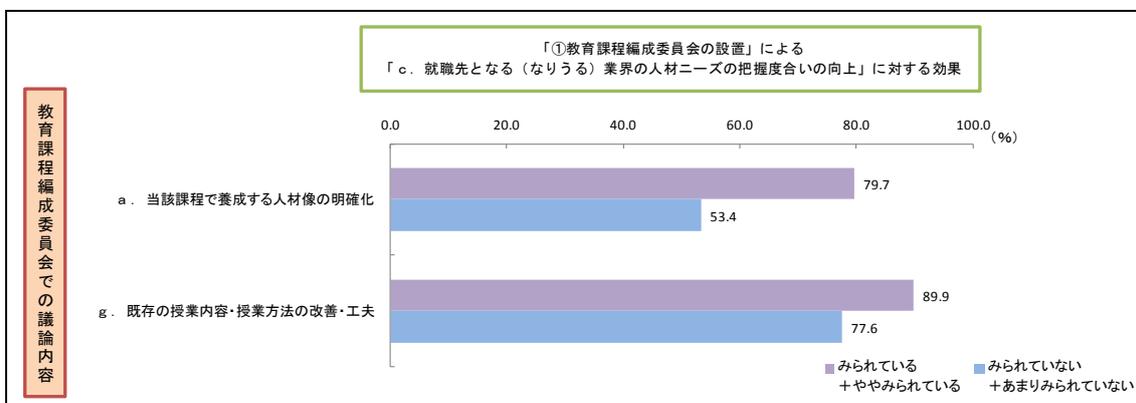
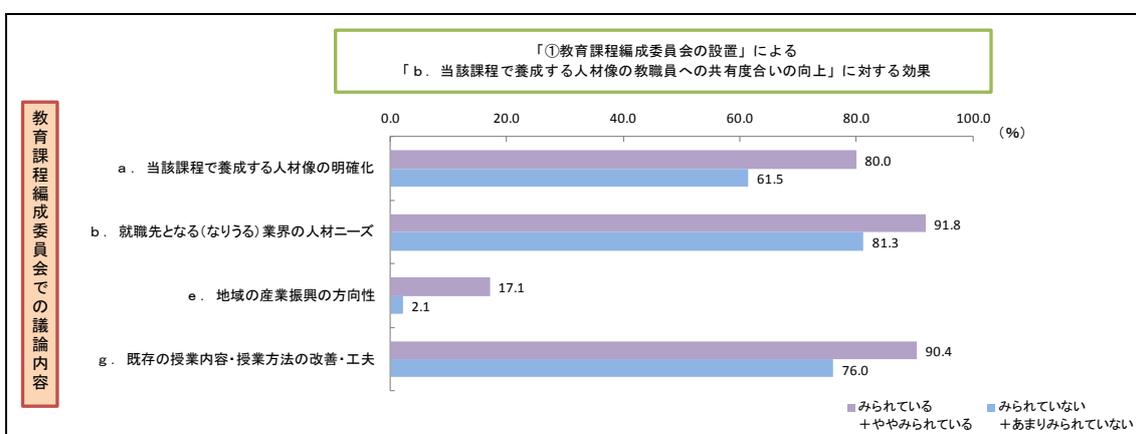
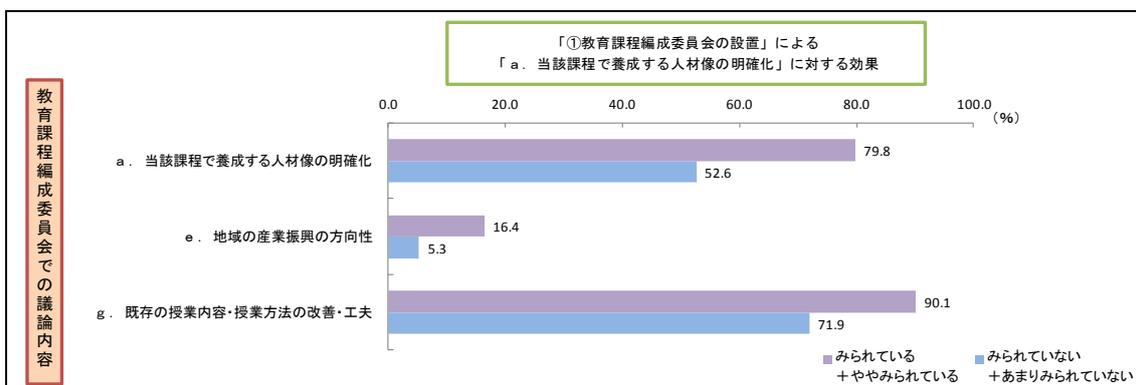
【教育課程編成委員会の設置により各種効果がみられた課程】

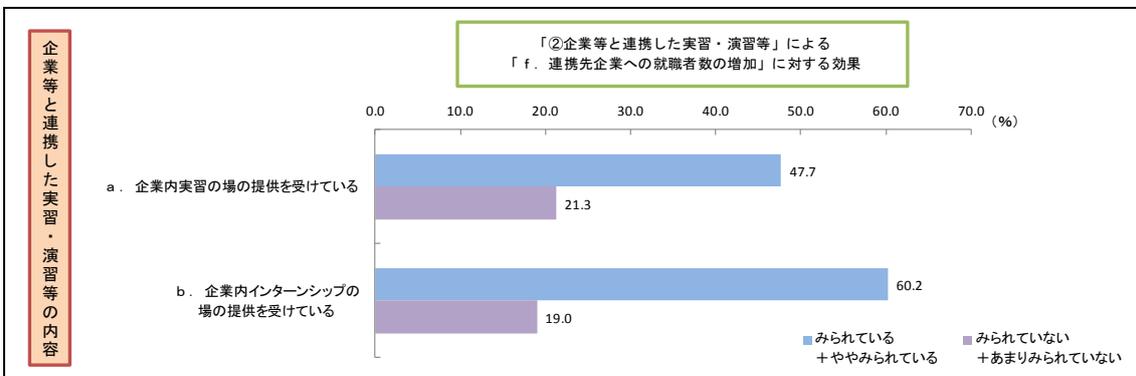
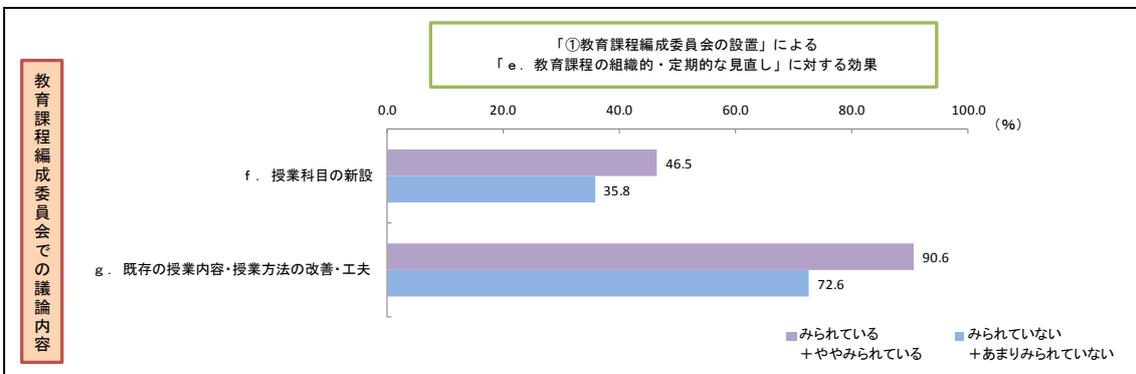
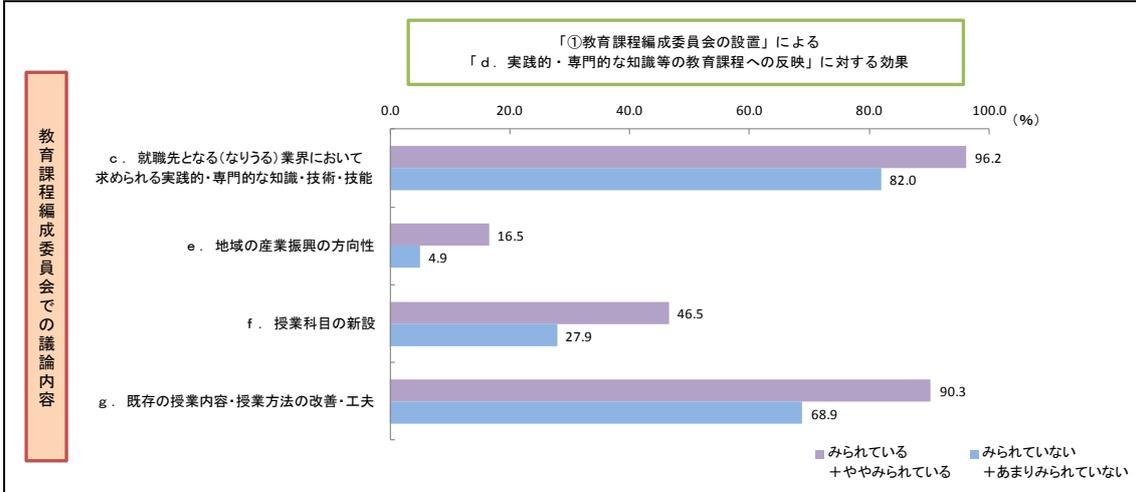
- 教育課程編成委員会において、「既存の授業内容・授業方法の改善・工夫」について議論している
- その他にも「当該課程で養成する人材像の明確化」「地域の産業振興の方向性」等を議題にすることが多い

【企業等と連携した実習・演習等により連携先企業への就職者数が増加した課程】

- 企業等と連携した実習・演習等に「企業内実習」や「企業内インターンシップ」を採り入れている
- なお、『『必修の実習・演習等の授業時総数』に占める『必修の企業等と連携した実習・演習等の授業時数』の比率』は、「みられている+ややみられている/あった」では28.9%、「みられなかった+ややみられなかった/なかった課程」では21.6%である。

図表3 「認定要件に係る取組」と「得られる効果・みられた変化」の関係



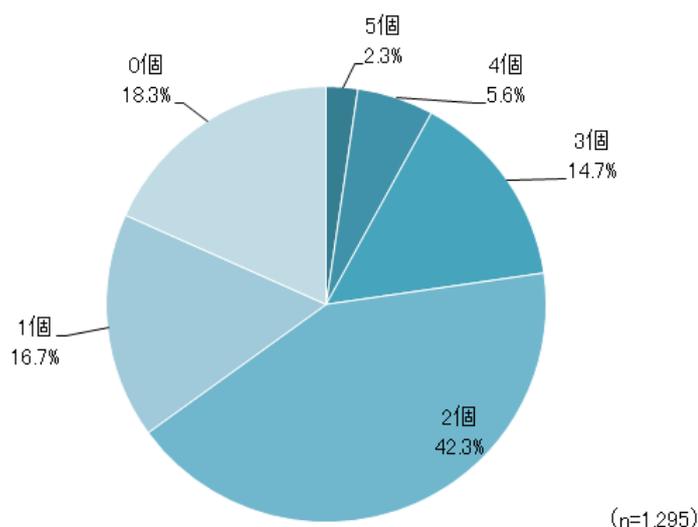


3. 「職業実践専門課程の認定要件を満たす取組の開始時期」について

◆認定制度創設前から「企業等と連携した実習・演習等」「企業等と連携した教員に対する研修等」に取組んできた課程が多い一方、すべての認定要件を満たす取組を行っていた課程は2.3%。

- ・ 5つの認定要件に係る取組について、認定要件を満たす取組を開始した時期を「平成24年度以前（＝認定制度創設前にすでに実施していた）」と「平成25年度以降（＝認定制度創設を受けて実施したと推察される）」に分け、「平成24年度以前」と回答した取組の個数を表したものが図表4である。
- ・ これによると、制度創設前に「5個」の取組すべてにおいて認定要件を満たす取組を行っていた課程は2.3%であり、「2個」が42.3%と最も多い。また、すべてを制度創設以降に開始した「0個」とする課程も18.3%みられる。

図表4 平成24年度以前に開始していた、認定要件を満たす取組の個数



- ・ 次に、5つの取組ごとに認定要件を満たす取組を開始した時期をみたものが図表5である。ここからは、平成24年度以前に認定要件を満たす取組として行っていたものとして「企業等と連携した実習・演習等（71.7%）」「企業等と連携した教員に対する研修等（68.7%）」が多いことがわかる。
- ・ また、平成24年度以前に認定要件を満たす取組が2個の課程では「企業等と連携した実習・演習等」と「企業等と連携した教員に対する研修等」であるケースが、1個の課程では「企業等と連携した実習・演習等」あるいは「企業等と連携した教員に対する

研修等」であるケースが多い。

- これらのことから、「実習・演習等」と「教員に対する研修等」は、職業実践専門課程の認定を申請するに当たり、比較的クリアしやすい要件であったことが推察される。

図表5 認定要件を満たす取組を開始した時期
(○=平成24年度以前、☆=平成25年度以降)

○の個数 課定数 (比率)	合計	①教育課程 編成委員 会の設置	②企業等と 連携した実 習・演習等	③企業等と 連携した教 員に対する 研修等	④企業等と 連携した学 校関係者 評価	⑤ホーム ページにお ける情報提 供	○の個数 課定数 (比率)	合計	①教育課程 編成委員 会の設置	②企業等と 連携した実 習・演習等	③企業等と 連携した教 員に対する 研修等	④企業等と 連携した学 校関係者 評価	⑤ホーム ページにお ける情報提 供	
○に該当するもの	1295 100.0	184 14.2	929 71.7	890 68.7	150 11.6	174 13.4	○=2個 548課程 (42.3%)	503 38.8	☆	○	○	☆	☆	
○=5個 30課程 (2.3%)	30 2.3	○	○	○	○	○		12 0.9	☆	○	☆	☆	○	
○=4個 73課程 (5.6%)	35 2.7	○	○	○	○	☆		11 0.8	☆	☆	○	○	☆	
	26 2.0	☆	○	○	○	○		9 0.7	☆	☆	○	×	○	
	11 0.8	○	○	○	☆	○		6 0.5	○	○	☆	☆	☆	
	1 0.1	○	☆	○	○	○		3 0.2	☆	○	☆	○	☆	
○=3個 191課程 (14.7%)	92 7.1	○	○	○	☆	☆		2 0.2	○	☆	○	☆	☆	
	62 4.8	☆	○	○	☆	○		2 0.2	○	☆	☆	☆	○	
	28 2.2	☆	○	○	○	☆		○=1個 216課程 (16.7%)	119 9.2	☆	○	☆	☆	☆
	4 0.3	○	☆	☆	○	○			77 5.9	☆	☆	○	☆	☆
	3 0.2	☆	☆	○	○	○	12 0.9		☆	☆	☆	☆	○	
2 0.2	☆	○	☆	○	○	7 0.5	☆		☆	☆	○	☆		
1 0.1	○	☆	☆	☆	☆	1 0.1	○		☆	☆	☆	☆		
○=0個 237課程 (18.3%)	237 18.3	☆	☆	☆	☆	☆	○=0個 237課程 (18.3%)	237 18.3	☆	☆	☆	☆		

- さらに、これらについて分野別にみると、農業分野および商業実務分野を除く6分野では、平成24年度以前に認定要件を満たす取組が「2個」の課程が多い(次頁図表6)。一方、商業実務分野では「0個」の比率が他分野より相対的に高く、3割を超えている。
- ここで「2個以上」の課程の比率をみると、医療分野では85.9%、服飾・家政分野では85.7%、衛生分野では75.2%、教育・社会福祉分野では72.3%であり、業務独占資格をはじめとするいわゆる「資格職」取得をめざした教育課程においてその比率が高いことが分かる。なお、そのうちの2個には「企業等と連携した実習・演習等」「企業等と連携した教員に対する研修等」が含まれているケースがほとんどである。

図表6 分野別にみた認定要件を満たす取組を開始した時期
(○=平成24年度以前、☆=平成25年度以降)

(上段:n, 下段%)

①教育課程編成委員会の設置	②企業等と連携した実習・演習等	③企業等と連携した教員に対する研修等	④企業等と連携した学校関係者評価	⑤ホームページにおける情報提供	○の個数 課定数 (比率)	合計	工業分野	農業分野	医療分野	衛生分野	教育・ 社会 福祉分野	商業実務 分野	服飾・ 家政 分野	文化・ 教養 分野	
						1295 100.0	333 100.0	5 100.0	234 100.0	121 100.0	94 100.0	207 100.0	56 100.0	245 100.0	
○	○	○	○	○	○=5個 30課程 (2.3%)	30 2.3	2 0.6	1 20.0	5 2.1	1 0.8	3 3.2	3 1.4	5 8.9	10 4.1	
						73 5.6	19 5.7	0 0.0	18 7.7	9 7.4	6 6.4	7 3.4	0 0.0	14 5.7	
○	○	○	○	☆	○=4個 73課程 (5.6%)	35 2.7	1 0.3	0 0.0	17 7.3	7 5.8	2 2.1	1 0.5	0 0.0	7 2.9	
☆	○	○	○	○		26 2.0	9 2.7	0 0.0	0 0.0	2 1.7	4 4.3	5 2.4	0 0.0	6 2.4	
○	○	○	☆	○		11 0.8	9 2.7	0 0.0	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.4	
○	☆	○	○	○		1 0.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.5	0 0.0	0 0.0	
						191 14.7	42 12.6	0 0.0	27 11.5	19 15.7	18 19.1	28 13.5	12 21.4	45 18.4	
○	○	○	☆	☆	○=3個 191課程 (14.7%)	92 7.1	27 8.1	0 0.0	10 4.3	10 8.3	3 3.2	13 6.3	0 0.0	29 11.8	
☆	○	○	☆	○		62 4.8	10 3.0	0 0.0	8 3.4	8 6.6	5 5.3	10 4.8	7 12.5	14 5.7	
☆	○	○	○	☆		28 2.2	5 1.5	0 0.0	3 1.3	1 0.8	7 7.4	5 2.4	5 8.9	2 0.8	
○	☆	☆	○	○		4 0.3	0 0.0	0 0.0	4 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
☆	☆	○	○	○		3 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
☆	○	☆	○	○		2 0.2	0 0.0	0 0.0	2 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
							548 42.3	128 38.4	0 0.0	151 64.5	62 51.2	41 43.6	51 24.6	31 55.4	84 34.3
☆	○	○	☆	☆		○=2個 548課程 (42.3%)	503 38.8	121 36.3	0 0.0	149 63.7	52 43.0	39 41.5	51 24.6	24 42.9	67 27.3
☆	○	☆	☆	○	12 0.9		3 0.9	0 0.0	0 0.0	7 5.8	2 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
☆	☆	○	○	☆	11 0.8		2 0.6	0 0.0	0 0.0	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 3.3	
☆	☆	○	☆	○	9 0.7		1 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.8	7 2.9	
○	○	☆	☆	☆	6 0.5		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 10.7	0 0.0	
☆	○	☆	○	☆	3 0.2		1 0.3	0 0.0	0 0.0	2 1.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
○	☆	○	☆	☆	2 0.2		0 0.0	0 0.0	2 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
○	☆	☆	☆	○	2 0.2		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 0.8	
							216 16.7	82 24.6	2 40.0	21 9.0	13 10.7	23 24.5	45 21.7	0 0.0	30 12.2
☆	○	☆	☆	☆	○=1個 216課程 (16.7%)		119 9.2	26 7.8	1 20.0	8 3.4	10 8.3	23 24.5	37 17.9	0 0.0	14 5.7
☆	☆	○	☆	☆		77 5.9	47 14.1	1 20.0	12 5.1	3 2.5	0 0.0	8 3.9	0 0.0	6 2.4	
☆	☆	☆	☆	○		12 0.9	8 2.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 1.6	
☆	☆	☆	○	☆		7 0.5	1 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 2.4	
○	☆	☆	☆	☆		1 0.1	0 0.0	0 0.0	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
☆	☆	☆	☆	☆			237 18.3	60 18.0	2 40.0	12 5.1	17 14.0	3 3.2	73 35.3	8 14.3	62 25.3

* 図表内の比率は、各分野の課程総数を100%としたときの「○」「☆」の比率。

4. 「職業実践専門課程の認定要件を満たす以前の取組の内容」について

◆制度創設前から認定要件を満たす取組を行ってきた課程の方が、それ以前も認定要件により近い取組を実施していた。

◆認定制度の創設は、多くの課程に「実践的な職業教育の質の確保に向けた組織的な取組」に対するインセンティブを与えることに寄与した。

- 5つの各取組について、認定要件を満たす取組を開始した時期の別に、以前の取組の内容をみたものが図表7である。これによると、いずれの取組においても「平成24年度以前」の方が「平成25年度以降」と比較して、それ以前も認定要件により近い取組を実施してきたことがわかる。
- 言い換えれば、図表7は多くの課程が認定制度の創設を受けて「実践的な職業教育の質の確保に向けた『組織的な取組』へと大きく改革を図った」ことを意味しており、本認定制度が職業実践的な教育の実現に寄与したものと考えられる。
- なお、グループインタビュー調査では「教育課程編成委員会開催に当たっては、事前に学科長を中心として話し合いのテーマを決め、当日は教育部長が進行役となり、そのテーマに沿って議論する」「教育課程編成委員会の上に位置する会議として、学科長や教務部長などからなる運営会議を週に1回開催し、教育課程編成委員会では運営会議での方針について議論する」など、教育課程編成委員会を組織の一部として位置づけている課程もみられた。

図表7 認定要件を満たす取組を開始した時期別にみた
認定要件を満たす以前の取組の内容

		(上段:n, 下段%)					
①企業等が学生に身につけてほしいと考える能力の把握方法	合計	企業等の担当者を委員に含む委員会を設置したが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった	企業等の担当者を委員に含む委員会を設置しているものの、学校として組織的に把握してきていなかった	企業等の担当者を委員に含む委員会を設置しているものの、個々の教職員の取組を通じて把握してきていなかった	特に把握してこなかった		
		平成24年度以前	160	30	105	25	0
			100.0	18.8	65.6	15.6	0.0
		平成25年度以降	1111	41	818	248	4
	100.0	3.7	73.6	22.3	0.4		
②実習・演習等の実施方法	合計	企業等と連携して実習・演習等を実施していたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった	企業等と連携せずに、実習・演習等を実施していた	企業等と連携して学校関係者評価の実施・公表を行っていたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった	企業等と連携せずに、実習・演習等を実施していた	その他	
		平成24年度以前	448	410	36	2	
			100.0	91.5	8.0	0.4	
		平成25年度以降	366	266	100	0	
	100.0	72.7	27.3	0.0			
③教員に対する研修の実施方法	合計	企業等と連携して教員に対する研修等を実施していたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった	企業等と連携せずに、教員に対する研修等を実施していた	教員の自発的な研修等を受講し、費用等の支援を行っていた	教員に対する研修等を実施していたことはない	その他	
		平成24年度以前	512	397	69	42	3
			100.0	77.5	13.5	8.2	0.6
		平成25年度以降	405	227	132	39	4
	100.0	56.0	32.6	9.6	1.0		
④学校評価の実施・公表方法	合計	企業等と連携して学校関係者評価の実施・公表を行っていたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった	自己評価のみを実施・公表していた	自己評価および第三者評価の2つのみを実施・公表していた	自己評価のみを実施・公表していた	その他	
		平成24年度以前	136	40	8	57	31
			100.0	29.4	5.9	41.9	22.8
		平成25年度以降	1145	50	75	655	365
	100.0	4.4	6.6	57.2	31.9		
⑤情報提供の方法	合計	ホームページにおける情報提供を行っていたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった	情報提供を行っていたが、ホームページに掲載してなかった	情報提供を行っていたことはない	その他		
		平成24年度以前	151	131	9	10	1
			100.0	86.8	6.0	6.6	0.7
		平成25年度以降	1121	507	431	162	21
	100.0	45.2	38.4	14.5	1.9		

*「平成24年度以前」のn数からは、「課程の創設当初(または相当前)から職業実践専門課程の要件を満たしていた」を選択した課程を除外している。

5. 「職業実践専門課程の各認定要件に係る取組の実態」について

(1) 教育課程（カリキュラム）の編成

<認定要件を満たす前の取組状況>

- ◆認定要件を満たす教育課程編成委員会の設置時期は、平成 24 年度以前が約 14%、平成 25 年度以降が約 86%。
- ◆認定要件を満たす以前は、企業等が学生に身につけてほしい能力について、「委員会を設置せず、企業等と連携した実習・演習等、企業等の人事担当者や社員との直接的なやりとり等により把握してきた」課程がほとんど。
- ◆把握した情報は、約 76%が教職員会議や研修等で情報共有の上、教育課程に反映。
- ◆これらに関して、分野による大きな差異は特にみられない。

<教育課程編成委員会の実施状況>

- ◆1 課程のみで教育課程編成委員会を設置している課程が約 36%。平均 4 課程にまたがって設置。
- ◆平均委員数は 9.56 人、うち企業等役職員数は平均 2.73 人。
- ◆年間開催回数は 2 回が主流。1 回あたりの平均所要時間は 1.5 時間強。
- ◆9 割以上が、就職先となる（なりえる）業界において求められる「実践的・専門的な知識・技能・技術」「人材像」を議論。
- ◆議論内容を踏まえ「授業科目を新設」している課程が約 25%。

<教育課程編成委員会の設置・運営により得られる効果>

- ◆最も大きくみられている効果は「当該課程で養成する人材像の明確化」。

<認定要件を満たす前の取組状況>

- ・ 教育課程の編成において、認定要件を満たす教育課程編成委員会等を設置し始めた時期は「平成 24 年度以前（＝制度創設前）」が 14.2%、「平成 25 年度以降（＝制度創設以降）」が 85.8%であり、ほとんどが制度創設を受けてこれを設置したものと推察される。
- ・ 認定要件を満たす以前は、企業等が学生に身に付けてほしい能力を把握するに当たり、「企業等の担当者を委員に含む委員会を設置していなかった」課程が 92.4%にのぼる。
- ・ 委員会を設置していなかった場合には、「企業等と連携した実習・演習等（83.8%）」「企業等の人事担当者や社員との直接的なやりとり（面会・電話等）（82.9%）」「企業等に対して実施するヒアリング（個別訪問・電話等）（62.4%）」「企業等と連携した教員の資質向上に向けた取組・研修等（58.7%）」等、様々な方法を利用し、身に付けてほしい能力を把握していた。

- ・ 把握した情報は、「教職員会議等の会合（75.5%）」「個別の教員に対する口頭での情報共有（59.3%）」「教職員への研修（57.7%）」等により共有され、教育課程に反映していた。

<教育課程編成委員会の実施状況>

- ・ 教育課程編成委員会を、その課程独自で設置している課程は 35.8%、複数課程にまたがって設置している課程が 62.4%であり、平均 4.08 過程となっている。
- ・ 委員構成をみると、平均委員数は 9.56 人、このうち企業や関係施設の役職員数は平均 2.73 人である。
- ・ 年間平均開催回数は、平成 25 年度は 96.8%が、平成 26 年度は 81.7%が「2 回」としており、1 回あたりの平均所要時間は、両年度ともに 1.5 時間強となっている。
- ・ 議論内容は、「就職先となる（なりうる）業界において求められる実践的・専門的な知識・技術・技能（95.3%）」「就職先となる（なりうる）業界の人材ニーズ（91.0%）」「既存の授業内容・授業方法の改善・工夫（88.8%）」等、幅広い。
- ・ また、議論内容を踏まえて実際に「既存の授業内容・授業方法の改善・工夫」を行っている課程が 95.0%、「授業科目を新設」している課程が 24.6%にのぼる。
- ・ グループインタビュー調査からは、教育課程編成委員会の日程調整に難しさを感じる面はあるものの、「現在のカリキュラムに対する問題点」「カリキュラム変更の可能性」等を議論しており、実際に議論内容をカリキュラムの見直しにつなげている課程も複数みられた。
- ・ 加えて、これまでは実習先の訪問時等に現場の意見を独自に収集していたが、専門学校・企業・関係団体等が一堂に会するため、より参考になる意見を聴くことができ、教職員にとっても勉強になると考える課程もあった。

<教育課程編成委員会の設置・運営により得られる効果>

- ・ 平均ポイント（「Ⅱ. 資料編 第 1 章」参照）でみると、教育課程編成委員会を設置・運営することにより、それ以前と比較して得られた効果が最も大きかった項目は「当該課程で養成する人材像の明確化」である。

（2）企業等と連携した実習・演習等

<認定要件を満たす前の取組状況>

- ◆認定要件を満たす実習・演習等の開始時期は、平成 24 年度以前が約 72%、平成 25 年度以降が約 28%。
- ◆特に教育・社会福祉分野および医療分野では、平成 20 年度以前の比率が高い。
- ◆「認定要件を満たす以前も企業等と連携して実習・演習等を行ってきた」課程が過半数

であるが、「協定書を締結していなかった」ケースがほとんど。

◆商業実務分野では、これまで企業等と連携せずに実習・演習等を実施していた課程が約23%と、他分野と比較してその比率が相対的に高い。

<企業等と連携した実習・演習等の実施状況／学修成果の評価方法>

◆必修の企業等と連携した実習・演習等の授業時総数が、必修の実習・演習等の授業時総数に占める平均比率は30.5%。

◆約75%が「企業等からの派遣者を講師として招聘」して実習・演習等を実施。また、「実習の場の提供」「インターンシップの場の提供」を受けている認定課程がそれぞれ約47%、約40%。

◆その他、「企業から実習・演習・指導方法等についてアドバイス」を受けるケースもあり。

◆実習に当たっては「事前準備→実習→評価→報告会」といった流れをカリキュラム化している課程もみられる。

◆学修成果は「連携先企業等の担当者が評価表等を用いて」評価している課程が約79%。

◆また、全体の約68%がこれに「教員による評価（学生によるレポート、評価表）」等を併せて実施。

<実習・演習等先の確保状況>

◆実習先の確保には大きく、「専門学校から依頼」「学生が探し、専門学校が依頼」「連携先から受入れの申出」の3つのパターンあり。

<企業等と連携した実習・演習等の実施により得られる効果>

◆最も大きくみられている効果は「学生の実習・演習等に対する満足度の向上」。

<認定要件を満たす前の取組状況>

- ・ 認定要件を満たす企業等と連携した実習・演習等を開始した時期は、「平成24年度以前」が71.7%、「平成25年度以降」が28.3%である。特に教育・社会福祉分野および医療分野では「平成20年度以前」の比率が高く、それぞれ90.4%、74.8%となっている。
- ・ 認定要件を満たす以前も企業等と連携して実習・演習等を行ってきた課程は52.2%と半数を超えるが、「協定書を締結していなかった」ケースがほとんどである。
- ・ 制度創設前となる「平成24年度以前」は、企業等と連携せずに実習・演習等を実施していた課程も10.5%みられ、特に商業実務分野においてその比率が高く22.7%となっている。

<企業等と連携した実習・演習等の実施状況>

- ・ 必修の企業等と連携した実習・演習等の授業時数が、必須の実習・演習等の授業時総数に占める比率は「10%未満」が23.9%と最も多い一方、「50%以上」とする認定課程も19.5%みられる。平均比率は30.5%である。
- ・ 実習・演習等の方法としては、「企業等からの派遣者が講師となって実施している(74.7%)」「企業内実習の場の提供を受けている(46.9%)」「企業内インターンシップの場の提供を受けている(39.3%)」等が挙げられている。
- ・ なお、グループインタビュー調査では、実習に当たって「事前準備→実習(実習日誌の提出)→評価(実習先および専門学校)→報告会(専門学校からのフィードバック)」といった流れをカリキュラム化して行っている課程がみられた。

<学修成果の評価方法>

- ・ 学修成果は、「連携先企業等の担当者が評価表等を用いて知識・技術・技能を評価する(79.3%)」「学生にレポート等を提出させ、教員が評価する(50.7%)」「教員が評価用等を用いて知識・技術・技能を評価する(48.0%)」「学生にレポート等を提出させ、連携先企業が評価する(45.9%)」など多岐にわたる。
- ・ その組み合わせ状況および組み合わせのパターン上位5位をみたものが図表8である。
- ・ これによると、「連携先企業等の担当者が評価表等を用いて評価」を行っている課程(n=1027)のうち約半数が「教員が評価表等を用いて評価」「学生にレポート等を提出させ、教員が評価」「学生にレポート等を提出させ、連携先企業等が評価」のいずれか1つ以上を行っている。
- ・ 全1295課程の組み合わせパターンからは、「連携先企業等の担当者が評価表等を用いて評価」のみを行う課程が150課程(11.6%)と最も多いことがわかる。
- ・ このことはすなわち、「連携先企業等の担当者が評価表等を用いて評価」を行っている残り877課程(=1027-150、全体の67.7%)では、それと他の評価方法を複数組み合わせながら、多角的に学修成果を評価していることを表している。

<企業等と連携した実習・演習等先の確保状況>

- ・ グループインタビュー調査からは、実習先は「専門学校側が候補を探し、依頼する」「学生が自身で希望実習先を探し、専門学校側が依頼する」「連携先から受入れの申出がある」等により確保していることが明らかになった。演習においても、企業側からその環境の提供を申し出てくれるケースがみられる。

＜企業等と連携した実習・演習等の実施により得られる効果＞

- 平均ポイント（「Ⅱ. 資料編 第1章」参照）でみると、企業等と連携した実習・演習等の実施により、それ以前と比較して得られた効果が最も大きかった項目は「学生の実習・演習等に対する満足度の向上」である。

図表 8 企業等と連携した実習・演習等の学修成果の評価方法

(上段:n, 下段%)

	合計	a. 連携先企業等の担当者が評価表等を用いて知識・技術・技能を評価する	b. 連携先企業等が作成したペーパーテスト、レポート課題等を実施する	c. 学生にレポート等を提出させ、連携先企業等が評価する	d. 教員が評価表等を用いて知識・技術・技能を評価する	e. 教員が作成したペーパーテストを実施する	f. 学生にレポート等を提出させ、教員が評価する	g. 学生が評価表等を用いて知識・技術・技能を自己評価する	h. その他
全体	1295 100.0	1027 79.3	358 27.6	594 45.9	622 48.0	278 21.5	656 50.7	167 12.9	77 5.9
学修成果の評価方法	a. 連携先企業等の担当者が～	1027 100.0	289 28.1	473 46.1	521 50.7	159 15.5	491 47.8	157 15.3	50 4.9
	b. 連携先企業等が作成したペーパーテスト～	358 100.0	289 80.7	358 100.0	203 56.7	167 46.6	131 36.6	144 40.2	24 6.7
	c. 学生にレポート等を提出させ～	594 100.0	473 79.6	203 34.2	594 100.0	330 55.6	147 24.7	404 68.0	106 17.8
	d. 教員が評価表等を用いて～	622 100.0	521 83.8	167 26.8	330 53.1	622 100.0	184 29.6	376 60.5	121 19.5
	e. 教員が作成したペーパーテスト～	278 100.0	159 57.2	131 47.1	147 52.9	184 66.2	278 100.0	220 79.1	28 10.1
	f. 学生にレポート等を提出させ～	656 100.0	491 74.8	144 22.0	404 61.6	376 57.3	220 33.5	656 100.0	121 18.4
	g. 学生が評価表等を用いて～	167 100.0	157 94.0	24 14.4	106 63.5	121 72.5	28 16.8	121 72.5	167 100.0
	h. その他	77 100.0	50 64.9	17 22.1	23 29.9	33 42.9	8 10.4	37 48.1	8 10.4
	組み合わせパターン上位	1位	150 (11.6%)	○	×	×	×	×	×
2位		89 (6.9%)	○	×	×	○	×	×	×
3位		72 (5.6%)	○	×	○	○	×	○	×
4位		64 (4.9%)	○	×	○	×	×	○	×
5位		58 (4.5%)	○	×	○	○	○	○	×

*「組み合わせ上位」の合計欄のカッコ内比率は、m=1295を母数としたときの比率。

(3) 教員の資質向上

＜認定要件を満たす前の取組状況＞

- ◆認定要件を満たす研修等の開始時期は平成 24 年度以前が約 69%、平成 25 年度以降が約 31%。
- ◆特に医療分野および教育・社会福祉分野では、平成 20 年度以前の比率が高い。
- ◆認定要件を満たす以前も教員に対する研修等は約 93%で実施。
- ◆企業等と連携して研修等を行ってきた課程も半数程度みられるが、「規定を設けていなかった」ケースがほとんど。

＜教員研修の実施状況＞

- ◆「担当分野の実務」「インストラクションスキル」「学生指導・就職指導など」に関する研修の実施比率は、専任（常勤）教員向けは 8 割台後半～9 割台後半、兼任（非常勤）教員向けは 2 割台後半～約 4 割。
- ◆それらの研修に関して、専任（常勤）教員の場合は義務研修とする比率が 8 割前後である一方、兼任（非常勤）教員の場合にはその比率が相対的に低い。
- ◆研修の実施方法は「自校で実施（学内教職員が講師、企業等から講師を招聘の双方あり）」「自校が属する法人グループ・全専各連・業界団体等が開催する研修への派遣」「業界団体・地域が開催する講演会や勉強会への参加奨励」など様々。

＜企業等と連携した教員に対する研修等の実施により得られる効果＞

- ◆最も大きくみられている効果は「教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上」。

＜認定要件を満たす前の取組状況＞

- ・ 認定要件を満たす教員に対する研修等を開始した時期は、「平成 24 年度以前」が 68.7% である。特に医療分野では 78.6%が、教育・社会福祉分野では 67.0%が「平成 20 年度以前」としている。
- ・ 一方、「平成 25 年度以降」は 31.3%であり、特に農業分野で 60.0%、商業実務分野で 53.1%と、相対的に高い比率となっている。
- ・ 認定要件を満たす以前も教員に対する研修等を実施していた課程は 92.9%にのぼる。企業等と連携していたケースも 48.2%あるが、そのほとんどで「規定を設けていない」ために、認定要件を満たしていなかった。

＜教員研修等の実施状況＞

- ・ 「担当分野の実務」「インストラクションスキル」「学生指導・就職指導など」に関する研修の実施比率は、専任（常勤）教員向けは 8 割台後半～9 割台後半、兼任（非常勤）教員向けは 2 割台後半～約 4 割である。
- ・ また、研修等を実施している場合に、専任（常勤）教員ではそれが「すべての教員」「一部の教員」の義務研修である比率は 8 割前後である一方、兼任（非常勤）教員のその比率は専任（常勤）教員と比較して相対的に低い。
- ・ 研修等の実施方法としては、「業界団体・経済団体等が主催する研修に教員を参加させている（72.9%）」「学内研修の講師として、企業等の担当者を招聘している（64.3%）」「企業等との情報交換会を開催している（64.3%）」等が挙げられている。
- ・ なお、グループインタビュー調査では、各課程では自校が実施する研修に教員を参加させているほか、「自校が属する法人グループが開催する研修へ派遣」「全専各連や業界団体等が開催する研修へ派遣」したり、「業界団体や地域等が開催する講演会や勉強

会への参加を奨励」したりしながら、教員の資質向上を図っていることが明らかになった。

- ・ また、「企業現場へ教員を派遣することで教員も最新の知識・技術を身につける必要がある」と認識している課程もみられる。

＜企業等と連携した教員に対する研修等の実施により得られる効果＞

- ・ 平均ポイント（「Ⅱ．資料編 第1章」参照）でみると、企業等と連携した教員に対する研修等の実施により、それ以前と比較して得られた効果が最も大きかった項目は「教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上」である。

（４）学校関係者評価

＜認定要件を満たす前の取組状況＞

- ◆認定要件を満たす学校関係者評価の実施・公表の開始時期は、平成 24 年度以前が約 11%、平成 25 年度以降が約 89%。
- ◆それまでは、「自己評価のみを実施・公表」してきた課程が 55%。
- ◆衛生分野および服飾・家政分野では「学校関係者評価」の、医療分野および教育・社会福祉分野では「第三者評価」の実施比率が他分野と比較して相対的に高い。
- ◆認定要件を満たす以前も学校関係者評価の実施・公表を行ってきた課程は、「評価結果を未公表」「企業等の委員が不参加」など、一部要件を満たしていなかったケースである。

＜学校関係者評価の実施方法＞

- ◆学校関係者評価の方法は、「学校関係者評価委員会の開催」「施設・設備の見学」「授業・学校行事の公開」「企業等へのヒアリング」など様々。
- ◆学校関係者評価委員会の平均評価者数は 8.45 人、うち企業等役職員数は平均 2.73 人、業界団体役職員数は平均 1.15 人。
- ◆同委員会の年間開催回数は、平成 25 年度・平成 26 年度ともに 1 回が約 7 割。1 回あたりの平均所要時間は 1.5 時間強。
- ◆同委員会における指摘を受け「教育課程の見直し」「学校情報の公開」等の改善を図るなど、各校の状況に応じて幅広い取組を行っているものと推察される。

＜学校関係者評価の実施・公表により得られる効果＞

- ◆最も大きくみられている効果は「学校側が学校評価に関するノウハウを習得すること」。

＜認定要件を満たす前の取組状況＞

- ・ 認定要件を満たす学校関係者評価を実施・公表し始めた時期は「平成 24 年度以前」が

11.6%、「平成 25 年度以降」が 88.4%であり、ほとんどが制度創設を受けてこれを開始したものと推察される。

- それまでは、「自己評価のみを実施・公表してきた」が 55.0%と最も多い。
- また、衛生分野および服飾・家政分野では「学校関係者評価」の、医療分野および教育・社会福祉分野では「第三者評価」の実施比率がそれぞれ 1 割を超えており、他分野と比較して相対的にその比率が高い。
- 認定要件を満たす以前も学校関係者評価の実施・公表を行ってきた課程は 6.9%にすぎない。これら課程では、「評価結果を公表していなかった」り、「企業等の委員が参加しない評価であった」りした。

<学校関係者評価の実施方法>

- 学校関係者評価を「学校関係者評価委員会の開催」により行っている課程が 98.6%である。その他にも、「施設・設備の見学 (40.8%)」「授業・学校行事の公開 (25.3%)」「企業等へのヒアリング (23.9%)」など多岐にわたる。
- 学校関係者評価委員会の委員構成をみると、平均委員数は 5.45 人、このうち地域企業・関連企業の役職員数は平均 2.73 人、業界団体等の役職員数は平均 1.15 人である。
- 年間開催回数は、平成 25 年度・平成 26 年度の順に、「1 回」が 67.0%・70.2%、「2 回」が 27.2%・23.7%、「3 回以上」が 5.3%・3.9%である。1 回あたりの平均所要時間は、両年度ともに 1.5 時間強となっている。
- 学校関係者評価の結果は、「WEB サイトで公表している」課程が 99.3%である。
- また、「地域企業・関連企業や業界団体からの指摘で改善を行ったことがある」課程が 94.6%みられる。具体的な改善点としては「教育課程の見直し」「学校情報の公開」等が挙げられている。

<学校関係者評価の実施・公表により得られる効果>

- 平均ポイント（「Ⅱ. 資料編 第 1 章」参照）でみると、学校関係者評価の実施・公表により、それ以前と比較して得られた効果が最も大きかった項目は「学校側が学校評価に関するノウハウを習得すること」である。

(5) 企業等に対する情報提供

<認定要件を満たす前の取組状況>

- ◆要件を満たすホームページにおける教育活動その他の学校運営の状況に関する情報提供の開始時期は、平成 24 年度以前が約 13%、平成 25 年度以降が約 87%。
- ◆認定要件を満たす以前も約半数がホームページにて情報提供を行っていたが、「提供が求められる全ての項目をカバーしていなかった」ケースがほとんど。

◆これらに関して、特に分野による大きな差異はみられない。

<情報提供の実施状況>

◆学校の財務に関する「監査報告書」「事業報告書」をホームページにて提供している比率は相対的に低い。

◆約 78%が「ホームページのトップページに情報提供ページへのリンクを設定」、約 47%が「情報提供項目のリンクを1頁にまとめている」。

◆ホームページ更新のタイミングは、「情報に更新があったとき」が約 67%。

<認定要件を満たす前の取組状況>

- ・ 認定要件を満たすホームページにおける情報提供を開始した時期は「平成 24 年度以前」が 13.4%、「平成 25 年度以降」が 86.6%であり、ほとんどが制度創設を受けてこれを開始したものと推察される。
- ・ 認定要件を満たす以前も 83.3%が報提供を行っており、その方法に「ホームページを利用」している課程も半数程度みられるが、財務情報をはじめとし、「一部の情報の提供をしていなかった」ケースがほとんどである。

<情報提供の実施状況>

- ・ ホームページにおいて、学校の財務に関する情報を提供している比率は相対的に低く、「監査報告書」は 51.2%、「事業報告書」は 37.8%にとどまる。
- ・ ホームページにおける情報提供を分かりやすくするための工夫として、77.8%が「ホームページのトップページに情報提供ページへのリンクを設けている」を、47.2%が「情報提供項目のリンクを1頁にまとめている」を挙げている。
- ・ なお、ホームページは「情報に更新があれば速やかに更新している」が 67.2%、「定期的に更新している」が 37.5%である。定期的に更新している場合、その頻度は年平均 1.34 回となっている。

6. 「職業実践専門課程の認定要件を満たすに当たって努力を要した点」について

- ◆認定要件を満たす取組を行うに当たり、「教員が研修を受講する時間の確保」「学校側・企業側双方の学校関係者評価に関するノウハウの習得」を課題とする課程が多い。
- ◆また、「連携先の企業・業界団体等との間に生じる各種の調整・手続」に困難を感じているケースも少なくない。
- ◆認定を目指す課程においては、連携先となる企業・業界団体等からスムーズに協力を得るためにも「職業実践専門課程の認知度向上」が必要であると考えている。

<認定要件を満たす5つの取組別>

- ・ ①～⑤の5つの各取組について、認定要件を満たす取組を開始した時期別に、認定要件を満たすに当たって努力を要した点を平均ポイントでみたものが図表9である。
- ・ 5つの取組別に平均値（全体の平均値）をみると、「平成24年度以前」「平成25年度以降」とともに、最も努力を要した項目は「③企業等と連携した教員に対する研修等」、次いで「④企業等と連携した学校関係者評価」となっている。

<細項目別>

- ・ 次に、5つの各取組に関する細項目別に平均ポイントをみると、2ptを超える細項目として以下の6つが挙げられる。認定要件を満たす取組を開始した時期別にみてもこれら6項目の平均ポイントはいずれも高い。
 - ③企業等と連携した教員に対する研修等：b. 研修を受けさせるための時間的余裕をつくること (2.22pt)
 - ④企業等と連携した学校関係者評価：c. 学校側が学校評価に関するノウハウを習得すること (2.18pt)
 - ①教育課程編成委員会の設置：c. 委員会回数・日程の調整を行うこと (2.16pt)
 - ④企業等と連携した学校関係者評価：b. 委員会回数・日程を調整すること (2.08pt)
 - ④企業等と連携した学校関係者評価：d. 企業等側に学校評価に関するノウハウを習得してもらうこと (2.04pt)
 - ①教育課程編成委員会の設置：b. 業界団体・経済団体等担当者に委員を引き受けてもらうこと (2.03pt)
- ・ ここからは、認定要件を満たす取組を行うに当たり、「教員が研修を受講する時間の確保」「学校側・企業側双方の学校関係者評価に関するノウハウの習得」といった課題が生じていることが明らかになった。

図表9 認定要件を満たす取組を開始した時期別にみた
認定要件を満たすに当たって努力を要した点

(平均pt)

①教育課程編成委員会の設置	n	a. 企業等 担当者に委員 を引き受けて もらうこと	b. 業界団 体・経済団 体等担当者 に委員を引き 受けてもらう こと	c. 委員会 回数・日程 の調整を行 うこと	d. 議事こ 設定す	e. 議論内 容を教育課 に反映す ること	f. 会議費 用を負担す ること	g. 「学校 関係者評価 委員会」等 との役割を 明確化する こと	①全体の 平均値
全体	1295	1.82 ④	2.03 ②	2.16 ①	1.49 ⑥	1.85 ③	1.32 ⑦	1.50 ⑤	1.74
平成24年度以前	184	1.90 ④	2.05 ②	2.08 ①	1.59 ⑤	2.03 ③	1.29 ⑦	1.47 ⑥	1.77
平成25年度以降	1111	1.81 ④	2.02 ②	2.18 ①	1.47 ⑥	1.83 ③	1.32 ⑦	1.50 ⑤	1.73
②企業等と連携した実習・演習等	n	a. 企業等 との連携に 関する学校 側のノウハ ウを習得す ること	b. 企業等 に連携先と しての協力 を引き受け てもらうこ と	c. 連携先 企業等に負 担が重いと 言われるこ とに対応す ること	d. 連携先 企業等に連 携に係るノ ウハウを習 得してもらう こと	②全体の 平均値			
全体	1295	1.70 ③	1.85 ①	1.68 ④	1.80 ②	1.76			
平成24年度以前	929	1.67 ④	1.75 ②	1.69 ③	1.82 ①	1.74			
平成25年度以降	366	1.78 ②	2.10 ①	1.63 ④	1.73 ③	1.81			
③企業等と連携した教員に対する研修等	n	a. どのよ うな研修を 行うべきか について情 報収集し、 選定するこ と	b. 研修を 受けさせる ための時間 的余裕をつ くること	c. 研修を 受けさせる ための費用 を負担する こと	③全体の 平均値				
全体	1295	1.84 ②	2.22 ①	1.74 ③	1.93				
平成24年度以前	890	1.76 ②	2.17 ①	1.69 ④	1.88				
平成25年度以降	405	2.00 ②	2.32 ①	1.84 ③	2.06				
④企業等と連携した学校関係者評価	n	a. 企業等 担当者に委 員を引き受 けてもらう こと	b. 委員会 回数・日程 を調整する こと	c. 学校側 が学校評価 に関するノ ウハウを習 得すること	d. 企業等 側に学校評 価に関する ノウハウを 習得するこ と	e. 議論内 容を学校運 営に反映す ること	f. 会議費 用を負担す ること	④全体の 平均値	
全体	1295	1.92 ④	2.08 ②	2.18 ①	2.04 ③	1.91 ⑤	1.37 ⑥	1.92	
平成24年度以前	150	1.85 ④	2.17 ①	1.98 ③	2.09 ②	1.75 ⑤	1.07 ⑥	1.82	
平成25年度以降	1145	1.932 ④	2.07 ②	2.20 ①	2.04 ③	1.928 ⑤	1.41 ⑥	1.93	
⑤ホームページにおける情報提供	n	a. どのよ うな内容の 情報提供を 行うべきか ノウハウを 習得するこ と	b. ホーム ページ改修 の費用を負 担すること	c. 財務情 報を提供す ること	⑤全体の 平均値				
全体	1295	1.94 ①	1.42 ③	1.69 ②	1.69				
平成24年度以前	174	1.86 ①	1.37 ③	1.76 ②	1.66				
平成25年度以降	1121	1.96 ①	1.43 ③	1.68 ②	1.69				

*「要した／要している」=3pt、「やや要した／要している」=2pt、「あまり要さなかった／要していない」=1pt、「要さなかった／要していない」=0ptとして加重平均した値。

*上位項目に網掛け。丸数字は順位。

*「全体の平均値」は、aから始まる細項目の平均ptの平均値。

- また、連携先の企業・業界団体等との間に生じる各種の調整・手続に困難を感じている課程も少なくない。実際、アンケート調査において、認定に当たっての5つの要件・基準のうち、満たすことが難しいと考える要件・基準を自由回答で尋ねたところ、「教育課程編成委員会委員の選定」「連携先企業等の確保や拡充」「教育課程編成委員会の実施（日程調整を含む）」等が多く挙げられた。
- 併せて、グループインタビュー調査においても、「業界団体等に教育課程編成委員会員の就任依頼を行うことが難しかった」「教育課程編成委員会委員に就任してもらうための説明や手続に手間がかかった」「協定書を締結したり、学校のホームページへ関係する情報を掲載したりすることを企業が嫌がり、連携そのものを断るケースも出てくるのではないか」等の指摘があった。
- なお、職業実践専門課程では、教育課程編成委員会での議論内容は教育課程に反映することを前提としているが、それに要した努力の平均ポイントは1.85ptであり、必ずしもそれが容易とは言えないことが明らかになった（前掲図表9の「①e.」参照）。
- そこで、議論内容を教育課程に反映することに努力を「要した+やや要した」「要さなかった+あまり要さなかった」に分け、教育課程編成委員会の議論内容に差がみられるかどうかを分析したところ、「その他」を除く7細項目中5項目において、前者の比率が後者より5ポイント以上上回った（図表10）。
- これら5項目とは具体的に、「当該課程で養成する人材像の明確化」「就職先となる（なりうる）業界の人材ニーズ」「社会人基礎力の養成方法」「地域の産業振興の方向性」「授業科目の新設」である。
- すなわち、特にこれら5項目に関する議論内容を教育課程に反映させることが難しいと感じている課程が少なくないものと推察される。

図表10 「教育課程編成委員会での議論内容の教育課程への反映」と「要した努力」の関係

(上段:n、下段%)

	合計	教育課程編成委員会での議論内容								平均 該当個数
		a. 当該課程 で養成する人 材像の明確 化	b. 就職先と なる(なりう る)業界の人 材ニーズ	c. 就職先とな る(なりうる) 業界において 求められる実 践的・専門的 な知識・技 術・技能	d. 社会人基 礎力(ビジネ スマナー、コ ミュニケーシ ョン能力、等) の養成方法	e. 地域の産 業振興の方 向性	f. 授業科目 の新設	g. 既存の授 業内容・授業 方法の改善・ 工夫	h. その他	
全体	1295	1014	1178	1234	927	208	581	1150	71	4.91
	100.0	78.3	91.0	95.3	71.6	16.1	44.9	88.8	5.5	
要した+やや要した	876	704	813	832	654	169	408	757	41	5.00
	100.0	80.4	92.8	95.0	74.7	19.3	46.6	86.4	4.7	
要さなかった+あまり要 さなかった	419	310	365	402	273	39	173	393	30	4.74
	100.0	74.0	87.1	95.9	65.2	9.3	41.3	93.8	7.2	

<5つの取組別にみた支援の方向性>

- ・ 上記にみるような「認定要件を満たすに当たって努力を要した点」に関しては、何らかの支援がなされることが望まれる。その望ましい支援についてアンケート調査での自由回答結果を類型化し、件数が多い順に整理し、上位3項目をみたものが図表11である。
- ・ これによると、「③企業等と連携した教員に対する研修等」以外の4つの取組において、「職業実践専門課程の認知度向上」が含まれていることがわかる。すなわち、認定を目指す課程は、連携先の企業・業界団体等との間に生じる各種の調整・手続をスムーズに進めるに当たり、まずは連携（予定）先に認定制度自体を理解してもらう必要がある、そのためには「行政等による認定制度を説明するための資料の提供」が有用な策の一つであると考えているものと推察される。その際には「連携により企業等にもたらされるメリット」を併せて伝えることが有用となろう。
- ・ また、「③企業等と連携した教員に対する研修等」を推進するに当たっては、行政や関係団体等による研修機会の増加が期待される。

図表11 認定要件を満たすために望ましい／望ましかった支援（自由回答）

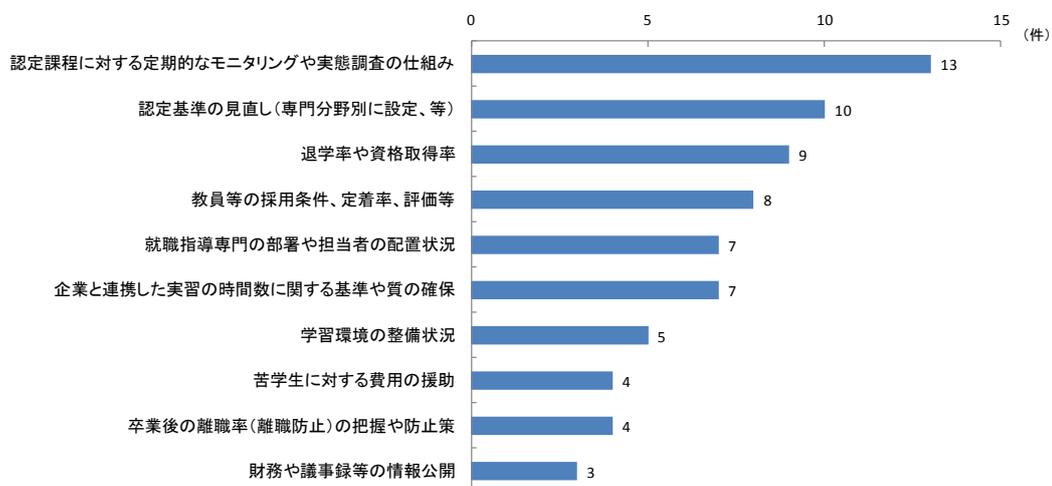
	①教育課程編成委員会の設置	②企業等と連携した実習・演習等	③企業等と連携した教員に対する研修等	④企業等と連携した学校関係者評価	⑤ホームページにおける情報提供
1位	職業実践専門課程の認知度向上	職業実践専門課程の認知度向上	学校や企業への補助金支給	職業実践専門課程の認知度向上	様式の統一化
2位	学校・委員等への補助金支給	学校への補助金支給	関係団体による研修機会の増加	学校への補助金支給	公開すべき情報に関する指針の作成
3位	職業実践専門課程の説明のための資料の提供	指導内容の統一化やガイドラインの作成	行政による教員研修等の実施	委員の斡旋や紹介	職業実践専門課程の認知度向上
4位	委員の斡旋や紹介	受入先企業等の情報公開	企業・関係団体等による研修開催地の分散化	職業実践専門課程の説明のための資料の提供	学校独自の事情が反映させる書式の設定
5位	委員や企業にもたらされるメリットの周知	連携により企業等にもたらされるメリットの周知	企業・関係団体等による研修等の情報提供	委員会運営方法の見直し・改善	—

<追加した方がよいと考える認定要件・基準>

- ・ 一方で、認定要件・基準の追加を望む声も聴かれる。
- ・ その具体的な認定要件・基準についてアンケート調査での自由回答結果を類型化したところ、「認定課程に対するモニタリングや実態調査の仕組み」「認定基準の見直し」等が挙げられた（図表12）。

図表 12 追加した方がよいと考える認定要件・基準（自由回答）

（その他：自由回答）



【I. 本編】

第5章 職業実践専門課程との連携に関する企業調査（アンケート調査・グループインタビュー調査）の分析結果

職業実践専門課程は、専修学校専門課程（以下、「専門学校」という）のうち、企業等と密接に連携しながら最新の実務の知識等を身につけられるように教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む課程を文部科学大臣が認定する制度である。

今後、この制度を中心として専門学校における実践的な職業教育を推進し、産業の中核を担う専門的な人材を育成していくために、企業等と専門学校との連携（連携全般及び個別の取組）に関する企業側の認識について、主に以下の観点から「企業アンケート調査」「グループインタビュー調査」を実施した。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 専門学校との連携を行う目的② 専門学校との連携の内容③ 専門学校との連携により得られる利点④ 専門学校との連携における課題や改善すべき点 |
|---|

各調査の結果は資料編第2章および資料編第4章に詳しいが、本章では両調査を通じて得られた取組の実態に関する分析結果を掲載している。

1. 「専門学校との連携経緯と目的」について

(1) 連携（※）を開始した時期とそのきっかけ

- ◆学校と企業との連携開始時期は、「平成 15 年度以前」が最多の 32.5%。平成 24 年度以前から連携していた企業が約 80%。
- ◆連携開始のきっかけは「専門学校からの働きかけ」が約 75%。
- ◆連携以前の関係は「卒業生を採用していた」ケースが約 52%である一方、「連携開始以前はつながりなし」も約 18%。

※職業実践専門課程の認定要件に係る連携以外も含む

◇連携開始時期

- ・ 「平成 24 年度以前から連携していた企業」が 80.2%を占め、具体的な連携開始時期は「平成 15 年度以前(32.5%)」「平成 22～24 年度(21.1%)」「平成 19～21 年度(14.9%)」「平成 16～18 年度(11.7%)」「平成 25 年度以降(11.7%)」となっている。

◇連携開始のきっかけ

- ・ 連携開始のきっかけは、「専門学校からの働きかけ」が 75.1%、「自社からの働きかけ」が 15.3%となっている。
- ・ 連携開始時期別でみると、「専門学校からの働きかけ」という回答は、「平成 24 年度以前」から連携していた企業では 76.3%、「平成 25 年度以降」に連携した企業では 86.8%であり、職業実践専門課程の認定制度が始まる前後で、専門学校による働きかけを受けて連携を開始した企業が 10 ポイント近く増加している。
- ・ 従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「専門学校からの働きかけ」が 70%を超えて最多である。従業員数 300 人以上では「その他」が 7%にのぼり、その他を選択した企業の自由回答には「専門学校と自社双方からの働きかけ」「専門学校での業界研修会の開催を契機として」「連携学科を取引先に持つ企業からの紹介」といった記述がみられる。

◇連携以前の関係性

- ・ 連携以前の関係性は「卒業生を採用していた」が最も多く 51.9%となっている一方、次に「連携開始以前は特につながりはなかった(17.5%)」が多いことから、産学連携を望む専門学校側あるいは企業側からの働きかけにより、初めて接点を持つケースもめずらしくないことがわかる。
- ・ グループインタビュー調査においても、専門学校側あるいは企業側からの働きかけにより初めて接点を持つケースとして、「学生が実習先候補として探してきた企業に対し、学校側が電話などを通じて連携依頼をする」「第三者（行政および民間企業双方からの出資により立ち上げられた第三セクター等）が産学連携を望む企業と専門学校のマッ

チングを行う」「企業側が専門学校に伝手のある知人等を通じて連携の打診をする」等が挙げられた。

- ・ その他に、アンケート調査では「社員が専門学校の講師をしていた」「社員が専門学校の講師と知り合いだった」等、講師を接点として専門学校との関係が始まったという声がきかれた。

(2) 連携する学校数

◆連携する専門学校数が1校の企業が約57%。規模の大きい企業ほど複数校と連携。

- ・ 企業が連携している専門学校数について、最も多いのは「1校」で57.3%である。
- ・ 次いで、「2校(13.6%)」、「3~4校(11.4%)」、「5~9校(6.4%)」「10校以上(4.3%)」となっている。
- ・ 規模別にみると、従業員数300人以上の企業の15.6%が「3~4校」と、15.3%が「5~9校」と連携しているが、従業員数50人未満の企業では同割合が6.0%と2.2%となっており、規模の大きい企業ほど複数校と連携していることがわかる。

(3) 連携開始の目的

◆連携開始の目的は「専門学校とのパイプを強化するため」が約55%、「質の高い人材を採用するため」が約50%。

◆従業員規模が小さい企業ほど、自社の社員の育成や事業開発を目的とした連携を実施。

- ・ 半数以上の企業が「専門学校とのパイプを強化するため(54.6%)」「質の高い人材を採用するため(50.2%)」と回答している。
- ・ 規模別にみると、従業員数50~300人未満の企業、300人以上の企業では「採用者数を安定的に確保するため」が5割近くとなっているが(それぞれ47.5%と44.9%)、50人未満の企業では17.4%となっている。
- ・ 逆に、「講師として派遣することが、自社社員の能力開発につながるため」という回答は、従業員数50~300人未満の企業、300人以上の企業では2割に満たないが(それぞれ17.4%と14.3%)、50人未満の企業では30.4%となっている。
- ・ 「学生や教員のアイデア・技術を自社事業に活かすため」という回答も、50~300人未満の企業、300人以上の企業では1割に満たないが(それぞれ9.9%と9.6%)、50人未満の企業では14.9%となっている
- ・ このことから従業員規模が小さい企業ほど、自社の社員の育成や事業開発に活かすことを目的として、専門学校との連携を図っていると考えられる。

- ・ なお、企業アンケート調査の自由回答からは「業界の発展のため」という記述もみられた。

2. 「連携の意義と今後の意向、連携推進のために望む支援」について

(1) 連携の意義と今後の意向について

- ◆約9割の企業が、自社が必要とする実践的な専門人材の育成に「有意義である」と回答。
- ◆半数を超える企業が連携強化を希望。

- ・ 専門学校との連携については、71.1%の企業が必要とする実践的な専門人材の育成に「有意義である」、18.1%の企業が「やや有意義である」と回答しており、約9割が専門学校との連携に意義を感じていることがわかる。
- ・ グループインタビュー調査においても、複数の企業から「実習等を通じた社員の成長（プレゼンテーションスキルの向上や自身を振り返る機会の獲得）」や「人材の確保（知識や技能を身につけた人材や即戦力となる人材の確保）」といった点に連携の意義を感じているという声がきかれた。
- ・ その他にも、「企業と連携した実習等を通じて、学生が将来的な目的をイメージすることができるようになるため、入社後の長期に渡る就労につながっている」という声もきかれた。
- ・ 今後の連携意向については、「連携を強化したい」が55.7%、「現状を維持したい」が37.8%となっているおり、大半の企業が連携に意義を感じ、今後も現状を維持するか、あるいはさらに強化したい意向であることがうかがえる。

(2) 連携推進のために、都道府県や関係団体等に望む支援について

- ◆連携推進のために望む支援は、「補助金の支給」「効果的な実習を行うための情報提供」「産学連携に向けたマッチングの場の創出」。

- ・ 連携を図るにあたって都道府県や関係団体等に望む支援は、「専門学校と連携する企業に対する補助金の支給（38.0%）」「効果的な実習を行うために参考となる情報の提供（36.8%）」「産学連携に向けた企業と専門学校のマッチングの場の創出（21.2%）」となっている。

3. 「職業実践専門課程との連携度」別調査結果について

職業実践専門課程との連携の度合いによって、連携の意義の認識や求める支援等が異なるかどうかをみるため、連携度別の分析を行う。

連携度は、職業実践専門課程の認定要件をもとに、下表のように設定した。

連携度	定義
1つ連携	下記①～④の取組のうち1つを実施
2つ連携	下記①～④の取組のうち2つを実施
3つ連携	下記①～④の取組のうち3つを実施
4つ連携	下記①～④の取組のうち4つを実施

連携度弱

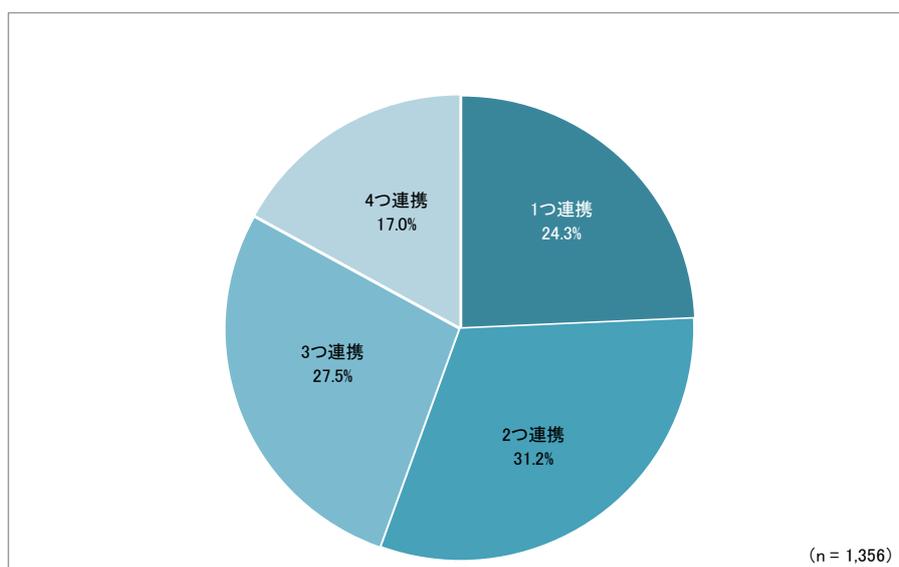


連携度強

※認定要件に係る取組

連携の種類	具体的な取組内容（例）
① 教育課程（カリキュラム） 編成への協力	✓ 教育課程編成委員会への参画 等
② 実習・演習等への協力	✓ 自社内にて学生を受け入れたインターンシップ や実習・演習等を実施 ✓ 自社の社員を講師として専門学校に派遣 ✓ 学校で利用する教材を、専門学校と共同開発 等
③ 教員の資質向上への協力	✓ 学内教員研修に、自社の社員を講師として派遣 ✓ 自社にて行う研修への、教員の受け入れ ✓ 自社の実務への、教員の受け入れ ✓ 教員との共同研究・開発を実施 等
④ 学校評価への協力	✓ 学校関係者評価委員会への参画

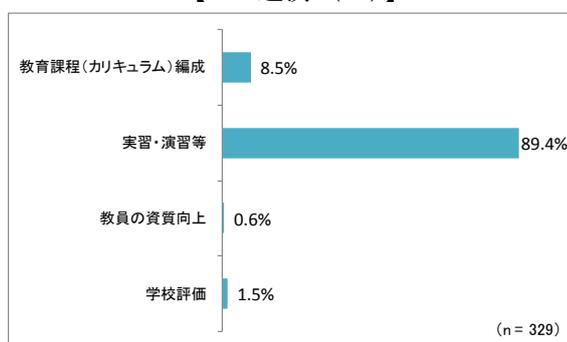
回答企業における連携度別の割合は以下の通りである。



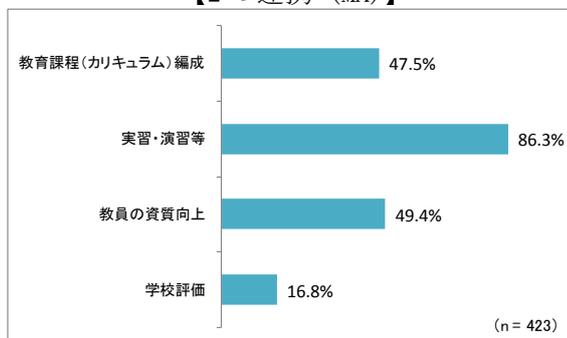
また、認定要件に係る取組の内容を連携度別にみた結果は下記の通りである。

- 1つ連携の企業では「実習・演習等」への協力が約9割を占め、それ以外の取組は1割未満である。
- 2つ連携の企業では「実習・演習等」への協力が最も多く、次に「教員の資質向上」への協力、「教育課程（カリキュラム）編成」への協力が並ぶ。
- 3つ連携の企業では、「実習・演習等」への協力と「教育課程（カリキュラム）編成」への協力がそれぞれ9割を超え、次に「学校評価」への協力が多くなっている。
詳細は下記の通りである。

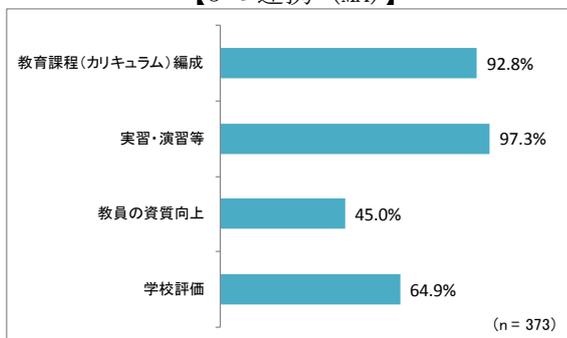
【1つ連携（SA）】



【2つ連携（MA）】



【3つ連携（MA）】



※4つ連携の企業については、認定要件に係る取組すべてにおいて連携していることから、ここでは掲載していない。

次頁から以下の7点に関して連携度別の特徴を述べる。

- (1) 連携開始時期
- (2) 連携開始の目的
- (3) 経営層の積極性
- (4) 認定要件に係る取組の効果
- (5) 連携意義
- (6) 今後の意向
- (7) 都道府県や関係団体等に望む支援

(1) 連携開始時期

- アンケート調査では、「平成 15 年度以前」「平成 16～18 年度」「平成 19～21 年度」「平成 22～24 年度」「平成 25 年度以降」の 5 区分で連携開始年度を尋ねたが、最も連携開始時期の早い区分である「平成 15 年度以前」と回答した割合は、連携度が高いほど多くなっている。



(2) 連携開始の目的

- 連携開始の目的は、連携開始時期に関わらず「専門学校とのパイプを強化するため」が最も多く、次いで「質の高い人材を採用するため」となっている。
- 連携開始の目的に係る選択肢 9 つ中 6 つにおいて、4 つ連携の企業の割合が最も高かったことから、幅広い目的を持ち、より積極的に専門学校の職業教育に関わろうとする様子がうかがえる。

A：質の高い人材を採用するため

B：採用者数を安定的に確保するため

C：専門学校とのパイプを強化するため

D：自社の事業に必要な知識・技能を持つ人材を育成するため

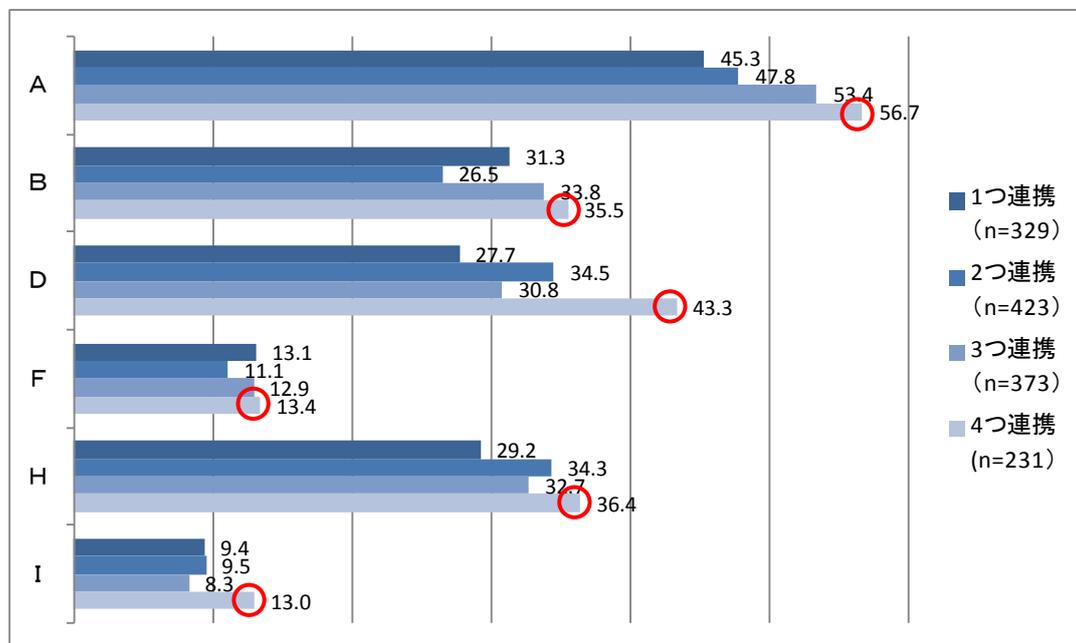
E：採用可能性のある人材を在学中から育成しておくことで、入社後の教育コストを低減するため

F：学生や教員のアイデア・技術を自社事業に活かすため

G：講師として派遣することが、自社社員の能力開発につながるため

H：地域社会の貢献活動の一環として

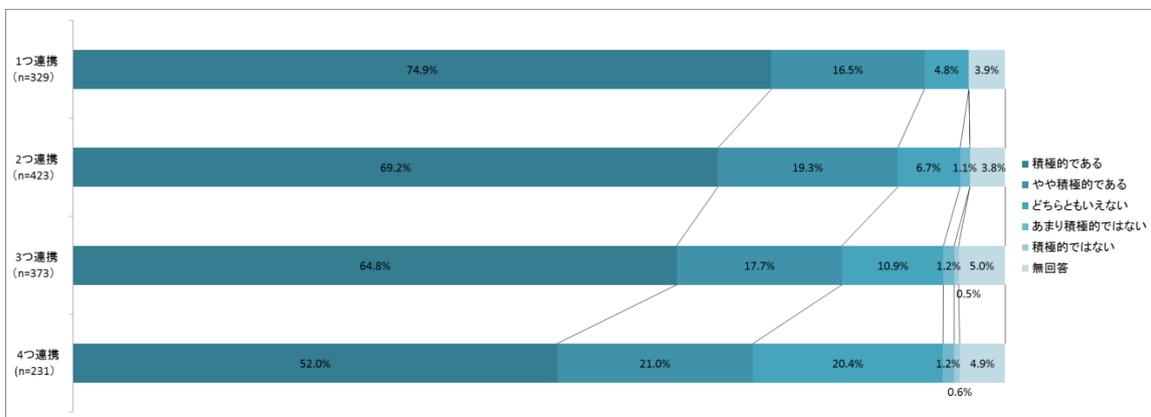
I：企業の知名度向上のため



(3) 経営層の積極性

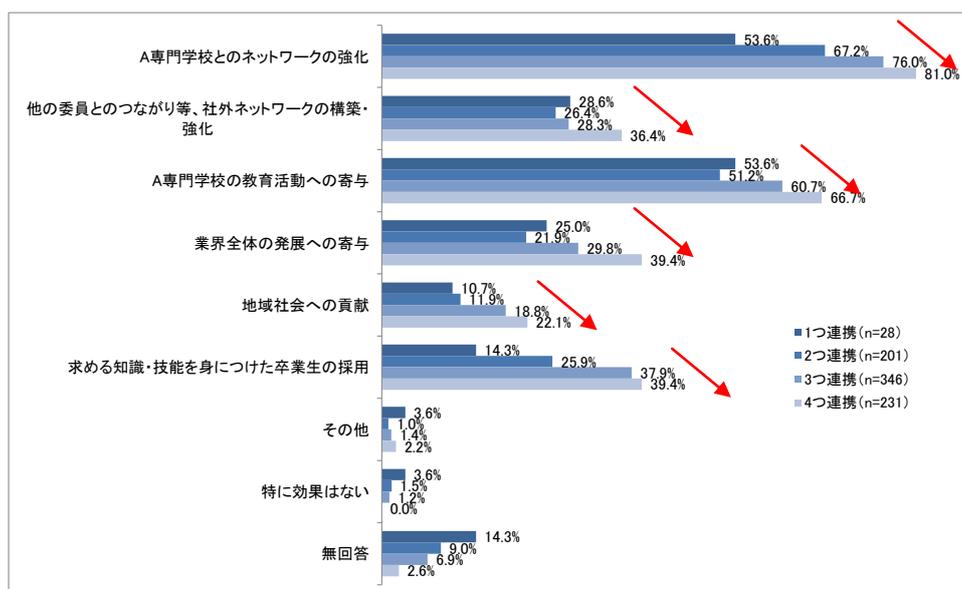
- ・ 専門学校との連携に対し、「経営層が積極的である」割合は、1つ連携の企業では約5割、2つ連携の企業では6割台半ば、3つ連携の企業では約7割、4つ連携の企業では7割台半ばと、連携度が高いほど、経営層が積極的である(※)ことがわかる。
- ・ 経営層が専門学校との連携に積極的である場合、専門学校の職業教育全体に関わる傾向があると考えられる。

※経営層が積極的であるから連携度が高いということも考えられる。ここでは「連携度」と「経営層の積極性」という2つの変数の間に、因果関係ではなく関連性があることを指摘している(以下同様)。



(4) 認定要件に係る取組の効果

- 認定要件を満たすための各取組についても、連携度が高い企業ほど取組の効果を認識している傾向にある。
- たとえば教育課程編成委員会への参画では、多くの項目において、連携度が高い企業ほど「効果がある」と回答している。その他の取組においても同様の傾向がある。



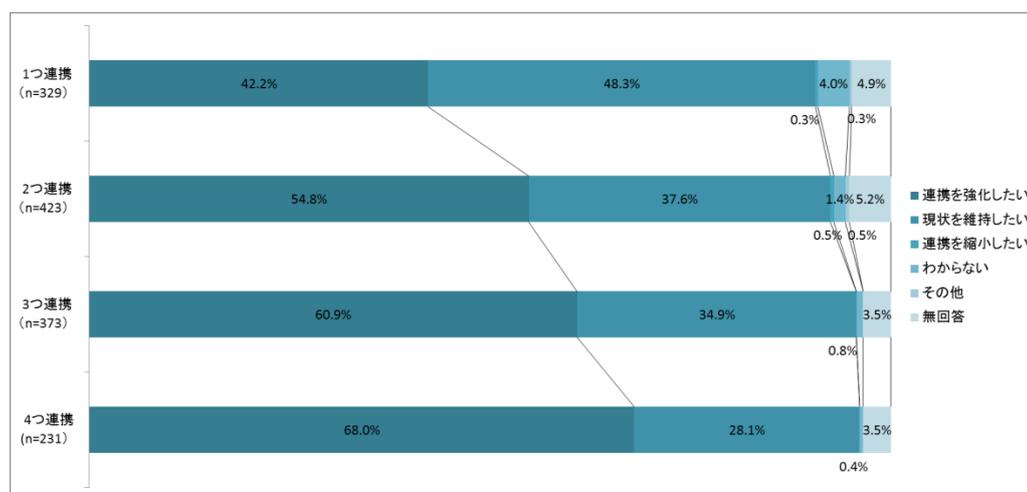
(5) 連携意義

- 連携が、自社が必要とする実践的な専門人材の育成に「有意義である」と回答している割合は、1つ連携の企業では約6割であるが、4つ連携の企業では約8割となっている。
- 連携度が高いほど、「有意義である」という割合が高くなっていることから、専門学校の教育の質向上を促す一連の取組（教育課程編成委員会を設置したカリキュラムの編成、実習・演習等の実施、教員の資質向上のための研修等の実施、学校関係者評価の実施）に企業が深く関わることは、先に見たような「質の高い人材を採用」や「自社の事業に必要な知識・技能を持つ人材の育成」といった企業側の目的達成に資する取組であることがわかる。



(6) 今後の意向

- ・ 「今後連携を強化したい」という回答は、1つ連携の企業では約4割であるが、4つ連携の企業では約7割となっており、連携度が高いほど、さらなる連携強化への意向が強い。
- ・ 連携度を高めていく過程で、連携による企業側のメリットや効果が明らかになったことが、さらなる連携強化の後押しをしているのではないかと考えられる。
- ・ また、専門学校との連携が企業にとって価値のある取組であることを示しているとも捉えることができる。



(7) 都道府県や関係団体等に望む支援

- ・ 1つ連携の企業においては、「効果的な実習を行うために参考となる情報の提供 (34.7%)」が最も多く、次いで「専門学校と連携する企業に対する補助金の支給 (34.0%)」「特にない (25.8%)」「連携に向けたマニュアルや手引きの策定 (20.4%)」となっている。
- ・ 一方、4つ連携の企業においては、「専門学校と連携する企業に対する補助金の支給 (45.0%)」が最も多く、「効果的な実習を行うために参考となる情報の提供 (39.8%)」「産学連携に向けた企業と専門学校のマッチングの場の創出 (29.9%)」が続く。
- ・ 連携度が高くなるにつれて「(望む支援は) 特にない」とする企業は少なくなっており、効果的な連携のために何らかの支援を望む声が高まる。
- ・ また、連携度が高くなるほど、「産学連携に向けた企業と専門学校のマッチングの場の創出」を望む割合が高くなる。

4. 「専門学校の人材育成や職業教育に必要なこと」について

アンケート調査において「今後の専門学校の人材育成や職業教育に必要なこと（自由記述）」を尋ねたところ、さまざまな記述がみられた。それらは主に以下の3点に集約される。

- (1) 社会人に必要な人間力の育成
- (2) 企業連携の推進
- (3) 専門教育の充実

(1) 社会人に必要な人間力の育成

- ①社会人に求められる精神性（目的意識、モラルや向上心等）の獲得
- ②社会人に相応しい一般常識・知識の習得
- ③対応力やコミュニケーション力の向上 等

<グループインタビュー調査より>

「実習を通じて、失敗を恐れずに自らの頭で考え、「とりあえずやってみる」姿勢を学ぶことができれば、卒業後も自ら行動していける人材を育成できる」

(2) 企業連携の推進

- ①インターンシップや実習など現場で学ぶ機会の拡大
- ②実務経験者による授業の実施
- ③専門学校と企業間の情報共有化の推進
- ④共同開発や共同事業の実施 等

<グループインタビュー調査より>

「企業と専門学校がさらに距離を縮めて協力することで人材採用のミスマッチが防止できる」

(3) 専門教育の充実

- ①専門的な知識や技能を習得できる環境の提供
- ②教員の能力やスキルの向上 等

<グループインタビュー調査より>

「専門学校には業界の最新動向をキャッチしてほしい。学生には授業のみならず実習・演習を通じて最新の技術・知識を獲得し、より高いレベルでの即戦力として成長してほしい」

5. 「職業実践専門課程との連携の実態」について

(1) 教育課程（カリキュラム）の編成における連携について

(連携内容)

- ◆回答企業のうち、約 60%が「連携学科の教育課程編成委員会に参画し、意見を述べている」。
- ◆教育課程編成委員会において述べている意見の内容として、「企業・業界として求める実践的・専門的な知識・技能について」および「企業・業界が求める人材像について」が 70%以上。

(連携主体)

- ◆教育課程編成委員会への出席者は、規模の小さい企業では「経営層」が多く、規模の大きな企業では「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が多い。

(効果)

- ◆教育課程編成委員会への参画によって得られた効果としては、「連携校とのネットワークの強化」、「連携校の教育活動への寄与」が多く、今後期待する効果としては「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用」、「業界全体の発展への寄与」が多い。
- ◆連携開始時期が早い企業ほど、いずれの選択肢についても「効果が得られている」と認識している。

(課題)

- ◆教育課程編成委員会への参画に際して、「特に課題はない」とする回答が約 42%だが、「時間的な負担感がある」企業が約 20%、「十分な議論ができていない」が約 15%、「議事が不明確」「どのような意見を述べるべきか分からない」がそれぞれ約 10%。

◇連携内容

- ・ 認定要件を満たす「連携する学科の教育課程編成委員会に参画し、意見を述べている」企業は 59.4%。「教育課程編成委員会には参画していないが、その他の方法で、連携する学科の教育課程編成に関して意見を述べている」との回答も 18.1%ある。
- ・ 述べている意見の内容としては、「企業・業界として求める実践的・専門的な知識・技能について (73.4%)」、「企業・業界が求める人材像について (73.4%)」との回答が多いが、「企業・業界として求める社会人基礎力（ビジネスマナー、コミュニケーション能力等）について (60.5%)」、「連携学科における既存の授業内容や授業方法の改善・工夫について (51.4%)」5 割を超える。一方で、「連携学科における授業科目の新設や廃止について」については 23.2%にとどまっている。
- ・ グループインタビューでは、業界の最新動向や求める人材像を学校に伝え、カリキュラムの作成・変更について意見を述べているという企業がみられた。

◇連携主体（教育課程編成委員会への出席者）

- ・ 回答企業全体では、教育課程編成委員会への出席者は「経営層（44.9%）」が多いが、企業規模別にみると、従業員数 50 人未満の企業では「経営層」が最も多く（62.3%）、300 人以上の企業では「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が最も多い（40.9%）。規模が小さい企業ほど、経営層が直接専門学校との連携に関与していることがうかがえる。

◇効果

- ・ 教育課程編成委員会への参画によって得られた効果として、「連携校とのネットワークの強化」が 74.4%と最も多く挙げられ、次いで「連携校の教育活動への寄与」が 59.8%であった。一方、今後期待する効果としては「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用（54.6%）」、「業界全体の発展への寄与（54.5%）」が多く、これらは未だ効果を実感されていないものの、長期的に企業から効果が期待されている点といえる。
- ・ また、効果については、連携開始時期が早い企業ほど、いずれの選択肢においても選択割合が高くなっており、連携期間が長くなればなるほど、多くの点で効果を感じられるようになることが示唆される。

◇課題

- ・ さらに課題については、「特に課題はない」とする回答が最も多い（42.3%）が、「時間的な負担感がある（日程調整や委員会への参加等）」も 23.1%みられた。また、自由回答には「事前に議題や資料を用意して欲しい」、「具体的な事案を提示した上で議論を行う方が良い」、「有意義な意見が出ない、現場の実情に合わない意見が出ることもある」といった回答がそれぞれ複数の企業から寄せられており、委員会の運営に課題の残るケースもみられる。

(2) 実習・演習等における連携について

(連携内容)

- ◆回答企業の約 90%が、実習・演習等に関して連携。
- ◆具体的な取組内容としては、「連携学科の実習・演習等に、自社の社員を講師として派遣」、「自社内にて連携学科の学生を受け入れた実習・演習等を実施」している企業がいずれも 40%程度。

(連携主体)

- ◆実習・演習等で講師役を担うのは、全体では「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が最も多いが、従業員規模の小さな企業では「経営層」が多い。
- ◆連携学科の卒業生や比較的若手の社員を講師に起用することで授業の教育効果を高める、学生の希望や性格を踏まえて担当者を決定するなど、専門学校・企業によって様々な工夫がみられる。

(効果)

- ◆実習・演習における連携により得られた効果としては、「連携校とのネットワークの強化」、「連携校の教育活動への寄与」が多く、今後期待する効果としては「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用」、「業界全体の発展への寄与」が多い。
- ◆連携開始時期が早い企業ほど、「効果が得られている」との認識が高く、「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用」を既に得られた効果として挙げる企業も 5 割にのぼる。

(課題)

- ◆実習・演習等における連携について、「特に課題はない」とする回答が最も多いが、「時間的な負担感がある」との回答も約 3 割にのぼる。従業員規模の大きな企業では、「社内調整が大変」、「社内の理解を得るのが大変」という回答も比較的多い。

◇取組内容

- ・ 実習・演習等に関して、回答企業の 9 割以上が何らかの連携した取組を行っている。具体的な内容としては「連携学科の実習・演習等に、自社の社員を講師として派遣している (46.7%)」、「自社内にて連携学科の学生を受け入れた実習・演習等を実施している (45.6%)」、「自社内にて連携学科の学生を受け入れたインターンシップを実施している (33.8%)」等が挙げられている。

◇実習・演習の講師役

- ・ 実習・演習の講師役（学生を直接指導する）を担うのは、回答企業全体では「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者 (49.0%)」が最も多い。企業規模別にみると、従業員数 50 人未満の企業では「経営層」が最も多く (53.6%)、50~299 人の企業および 300 人以上の企業では「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が最も多い (58.4%、60.8%)。規模が小さい企業では、経営層が直接学生の指導

も行っているケースが多い。

- ・ グループインタビューでは、連携学科に派遣する講師として連携学科の卒業生や比較的若手の職員を起用し、学生に近い立場でコミュニケーションをとることで教育効果を高めたり、自社内に学生を受け入れる実習を行う場合は、学生の希望や性格などを踏まえて受け入れ担当者を決定するなど、様々なパターンがきかれた。

◇効果

- ・ 実習・演習等における連携によって得られた効果として、「連携校とのネットワークの強化（65.9%）」、「連携校の教育活動への寄与（60.8%）」が多く挙げられた。一方、今後期待する効果としては「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用（55.4%）」、「業界全体の発展への寄与（49.2%）」が多い。
- ・ また、効果については、連携開始時期が早い企業ほど多くの選択肢において「効果を得られた」との回答割合が高くなっており、「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用」という効果も5割が得られている。連携期間が長くなればなるほど、多くの点で効果を感じられるようになることが示唆される。

◇課題

- ・ 課題としては、「特に課題はない」との回答が41.1%と最も多いが、「時間的な負担感がある（講義資料の作成時間や講義日程の確保等）」を挙げる企業も約3割にのぼる（32.2%）。大企業（従業員規模300人以上）では、「さまざまな部署が関連するため、社内の調整が大変である（18.4%）」、「連携に対する社内の理解を得るのが大変である（11.9%）」を挙げる企業が比較的多く、規模の大きな企業ならではの課題がみられる。
- ・ 課題に関する自由回答には、「学生の目的・レベルが不明で、適切なカリキュラムの提供が困難」、「効果的な指導方法がわからない」との意見が複数企業から挙げられており、学生に関する情報不足や指導ノウハウの不足を課題として認識している様子もうかがえる。
- ・ グループインタビューでは、「実習の振り返りや実習日誌へのコメントなどの時間的負担感がある」、「講師として起用した若手社員の中には話すことが苦手な者もあり、負担と感じているようだが、実際に経験した後は前向きに捉えられるようになっている」といった声がきかれた。

(3) 教員の資質向上のための取組における連携について

(連携内容)

- ◆教員の資質の向上のための取組については、回答企業の50%以上が「(連携した取組は) 特に行っていない」と回答。何らかの取組を行っている企業の中では、「連携学科の教員との勉強会・情報交換会」を開催しているとの回答が3割程度。

(連携主体)

- ◆教員を指導する講師役としては、「経営層」、「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」がいずれも4割を超える。「経営層」との回答は従業員規模の小さな企業に特に多い。

(効果)

- ◆得られた効果としては、「連携校とのネットワークの強化」、「連携校の教育活動への寄与」が多く、今後期待する効果としては「業界全体の発展への寄与」、「連携校の教育活動への寄与」が多い。「地域社会への貢献」、「講師を経験させることによる自社社員の育成」、「教員によるアイデアの自社事業への活用」も2割を超えるなど、今後期待する効果は多岐にわたる。

(課題)

- ◆当該連携について、「特に課題はない」との回答が半数を占めるが、「時間的な負担感がある」という回答が3割弱、「講師役を担う適任者がいない」も約12%みられた。

◇取組内容

- ・ 教員の資質向上のための取組における連携については、「特に行っていない」という回答が53.4%と半数を超える。何らかの取組を行っている企業においては、「連携学科の教員との勉強会・情報交換会を開催している(32.6%)」との回答が最も多い。
- ・ グループインタビューでは、「ビジネスマナーや接遇を学生に指導してもらいたいと学校に要望を伝えたところ、まず教員自らがそれらを実践できるよう教員研修に取り入れることになった」といった話もきかれた。

◇教員指導の講師役

- ・ 講師役(教員を直接指導する)を担うのは、「経営層(42.3%)」、「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者(37.2%)」が多い。従業員数50人未満の企業では「経営層」が6割を超えて最も多い(60.6%)。

◇効果

- ・ 教員の資質向上に関する連携によって得られた効果として、「連携校とのネットワークの強化」が71.3%と最も多く挙げられ、次いで「連携校の教育活動への寄与」が63.9%、「業界全体の発展への寄与」が40.8%となっている。

- ・ 今後期待する効果として特に多く挙げられたのが「業界全体の発展への寄与 (51.5%)」、「連携校の教育活動への寄与 (40.8%)」であるが、その他にも「地域社会への貢献 (38.4%)」、「連携校とのネットワークの強化 (37.0%)」、「講師を経験させることによる自社社員の育成 (25.6%)」、「教員によるアイデアの自社事業への活用 (22.1%)」など多岐にわたる。

◇課題

- ・ 課題については、「特に課題はない」との回答が 50.0%と最も多いが、「時間的な負担感がある (研修資料の作成時間や研修日程の確保等)」を挙げる企業も 3 割弱みられる (28.4%)。また「講師役を担う適任者が少ない」が 11.4%、「さまざまな部署が関連するため、社内の調整が大変である」が 10.1%である。

(4) 学校評価に関する連携について

(連携内容)

- ◆学校評価に関する取組については、「(連携した取組は) 特に行っていない」との回答が 4 割弱。何らかの取組を行っている企業の中では、「学校関係者評価委員会に委員として参画」、「学校評価のためのアンケート調査やヒアリング調査に協力」している企業が多い。

(連携主体)

- ◆学校関係者評価委員会や、評価のための調査に協力しているのは、「経営層」であるケースが最も多い。従業員規模が大きな企業では、「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」という回答が多い。

(効果)

- ◆当該連携により得られた効果としては、「連携校とのネットワークの強化」、「連携校の教育活動への寄与」が多く、今後期待する効果としては「業界全体の発展への寄与」、「連携校の教育活動への寄与」、「連携校とのネットワークの強化」「地域社会への貢献」がいずれも 3 割を超え、多岐にわたっている。
- ◆連携開始時期が早いほど、「効果が得られている」との認識が高い。

(課題)

- ◆当該連携について、「特に課題はない」との回答が半数を占めるが、「時間的な負担感がある」との回答が 20.8%、「評価者として求められる役割や評価する際のポイントが不明確」との回答も 16.9%みられた。

◇取組内容

- ・ 学校評価に関する取組における連携については、「特に行っていない」という回答が39.0%である。一方、何らかの取組を行っている企業においては、「連携学科の学校関係者評価委員会に委員として参画している（39.4%）」、「学校評価のためのアンケート調査やヒアリング調査に協力している（27.1%）」企業が多くみられた。

◇学校関係者評価委員会や評価のための調査に協力している人物

- ・ 学校関係者評価委員会や評価のための調査に協力している人物として、回答企業全体では「経営層」という回答が47.2%と最も多い。従業員規模別にみると、従業員規模が50人未満および50～299人未満の企業では「経営層」が最も多い（62.3%、42.6%）が、300人以上の企業では「連携学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者（44.6%）」が最も多く、規模が小さい企業ほど、経営者が自ら学校評価にも関与するケースが多いことがわかる。

◇効果

- ・ 学校評価に関する取組における連携によって得られた効果として、「連携校とのネットワークの強化」が71.8%と最も多く挙げられ、次いで「連携校の教育活動への寄与」が61.9%である。
- ・ 今後期待する効果として特に多く挙げられたのが「業界全体の発展への寄与（58.4%）」、であるが、その他にも「連携校の教育活動への寄与（44.2%）」、「連携校とのネットワークの強化（39.1%）」、「地域社会への貢献（39.0%）」など多岐にわたる。

◇課題

- ・ 課題については、「特に課題はない」との回答が51.5%と最も多くなっているが、「時間的な負担感がある（日程調整や委員会への参加等）（20.8%）」、「評価者として求められる役割やポイントが不明確である（16.9%）」との回答もみられる。

【I. 本編】

第6章 職業実践専門課程を有する学校の学生に関するアンケート調査の分析結果

認定課程の取り組みの効果を考える際に、学生への職業人としての学びの浸透度を把握せずに先に進めることはできない。

今年度から開始した職業実践専門課程に対して、「取り組みが成功であったか」という評価をくだすには時期尚早であると考えられるが、現時点での学生の学びの浸透度や学生の満足度・期待を把握することを目的として、学生に対するアンケート調査を実施した。

本章*では調査を通じて得られた学生の学びの浸透度や学生の満足度・期待等に関する分析（「1」～「3」）を掲載している。

さらに、認定課程の効果や習熟度別の回答の差を検討するため、学校調査票と連結させて得られた情報「認定を満了取組を開始した時期」と「学生の学年」別に追加の分析を行った（「4」）。

*:本章文中において特に断りのない場合は、アンケート調査回答課程全体の傾向を示す。

*:本章文中の「分野」とは、専門学校教育8分野を指す。

→工業、農業、医療、衛生、福祉、商業実務、服飾・家政、文化・教養

1. 「職業実践専門課程での学び全般」について

(1) 職業実践専門課程の学生への認知度と訴求効果

- ◆ 在学中の学科が今年度から職業実践専門課程として文部科学大臣の認定を受けていることの認知度は「知らなかった」が約 50%。
- ◆ 職業実践専門課程として認定を受けていることは進学を後押しする情報となると考える学生は約 77%。
- ◆ 認定を受けていることを知っていた学生に限ってみると、進学を後押しする情報となると考える学生の割合は約 90%と非常に高くなっていた。

- ・ 在学中の学科が今年度から職業実践専門課程として文部科学大臣の認定を受けていることの認知度は「知らなかった」が 50.4%と最も多く、次いで「なんとなく知っていた」が 35.0%、「よく知っていた」が 14.3%となっている。
- ・ 進学先を選ぶ際に、職業実践専門課程として認定を受けていることが進学を後押しする情報となるかとの問いには「少しはなると思う」が 47.3%と最も多く、次いで「なると思う」が 29.5%となっており、計 76.8%の学生が好意的に受け止めていた。
- ・ 特に、「よく知っていた」学生が「なると思う」と答えたのは 53.1%、「少しはなると思う」が 37.3%と計 90.4%の学生が好意的に受け止めていた。

(2) 教育全体への満足度と導入教育やフォローの浸透度

- ◆ 教育全体に「非常に満足している」学生は約 28%、「満足している」学生は 57%。
- ◆ 目指すべき人材像は、約 84%の学生が何らかの形で示され、「よく覚えている」。特に「普通の授業の中で」示されている場合に、学生が「よく覚えている」割合が 64%と高く、内容が最もよく浸透している。
- ◆ 目指すべき人材像が学生に浸透しているほど、「教育の全体的な満足度」が高い。
- ◆ 導入教育やフォローアップについては、個別に十分な指導が行われていると評価している学生は 80%以上。

- ・ 学科が行っている教育についての全体的な満足度は、「満足している」が 57.0%と最も多く、次いで「非常に満足している」が 28.3%となっており、計 85.3%の学生が好意的に受け止めていた。
- ・ 「卒業までに身につけるべき学力や働く上で必要となる能力等」を約 84%の学生が何らかの形で示され、「よく覚えている」。特に、「示されており、よく覚えている」場面としては、「普通の授業の中で」が 63.5%と最も多く、「特別な授業」が 53.0%、「入学式等、入学してすぐの時点」が 50.2%となっていた。一方で、5 つ挙げたすべての場面について、「卒業までに身につけるべき学力や働く上で必要となる能力等」を「示さ

れていない」「示されていたかわからない」「示されていたが、あまり覚えていない」と選択した学生が全体の15.9%を占めた。

- ・ 目指すべき人材像の浸透度別に「学科が行っている教育の全体的な満足度」を分析したところ、「設問のいずれでも「示されておりよく覚えている」と回答していない群」では、学科が行っている教育の全体的な満足度として、「どちらとも言えない」「あまり満足していない」「満足していない」の合計が32.4%と高くなっていた。
- ・ 導入教育やフォローアップについては、「学科で学ぶ内容と実際に働くこととの結びつき」、「あなたが専門的な仕事を身につけるにあたっての目標設定と、その目標達成のための計画」、「あなたの学びの進行具合を確認するなどのフォローアップ」を個別に十分に指導されていると思うかとの問いに対し、いずれの設問においても「とてもそう思う」と「そう思う」の合計が80%を超えており、多くの学生が好意的に受け止めていることがわかる。
- ・ 目標設定やフォローアップについて、個別に十分な指導が行われていると「とてもそう思う」と回答した学生は「学科が行っている教育の全体的な満足度」が「非常に満足している」が約50%と高い。

(3) 職業人に求められる能力を身につける機会等

- ◆ 「実務経験のある教員による授業」や「校内での実習」は十分に実施されていると評価している割合が高かった。
- ◆ 「専門的な領域の知識・技能」を身につける機会があると回答した割合は約85%と高く、次いで「コミュニケーション能力」を身につける機会がある割合が約78%となっていた。
- ◆ 実際に職業人に求められる能力が身についたと感じている割合は、「コミュニケーション能力」や「努力する姿勢」で約50%と高くなっていた。

- ・ 「企業や病院・保育園等の施設で働いた経験のある先生による授業」は66.5%が、「校内での実習」は57.8%が「十分に実施されている」と感じていた。
- ・ 「専門的な領域の知識・技能」を身につける「機会がある」と回答した学生は85.9%、「複数の人とコミュニケーションをとり、協力して物事を進めていく力」を身につける「機会がある」と回答した学生は77.7%を占めた。
- ・ 一方で、「既存の方法にとらわれず、新しいやり方を生み出してく力」を身につける「機会がある」と回答した学生は39.0%にとどまった。
- ・ 「複数の人とコミュニケーションをとり、協力して物事を進めていく力」、「自分ができること、やりたいことを理解し、大変なこともがんばってやり抜く力」、「積極的に物事に取り組み、努力を怠らない姿勢」、「専門的な領域の知識・技能」は約半数の学生が「身についた」と回答した。
- ・ 一方で、「既存の方法にとらわれず、新しいやり方を生み出してく力」が「身についた」と回答した学生は約20%にとどまった。

2. 「企業と連携した教育」について

(1) 企業と連携した実習・演習等の評価

- ◆ 企業と連携した実習・演習で「実践的な知識・技能を獲得できる」ことに期待している学生が約 90%。
- ◆ 「今後身につけるべき知識・技能を明確化できる」「専門的な知識・技能を獲得できる」ことに期待している学生が約 70%。
- ◆ 開始前の動機付けや実施中の指導は十分に実施されていると評価している。
- ◆ 平成 24 年度以前から企業と連携している学校の学生のほうが、実習・演習等開始前の動機付けや実施中の指導をより高く評価していた。
- ◆ 実習・演習等により実践的な技能を学ぶことができた「とてもあてはまる」と感じている学生は約 60%。
- ◆ 企業と連携した実習・演習等では不公平感を感じている学生も約 20%存在する。

- ・ 企業等と連携した実習・演習等に期待することは、「実践的な知識・技能を獲得できる」88.1%が最も比率が高く、次いで「今後身につけるべき知識・技能を明確化できる」71.3%、「専門的な知識・技能を獲得できる」69.5%となった。
- ・ 既に企業等と連携した実習・演習等の経験している学生に対して、実習前・中・後の指導やフォローについては、「実習・演習等が始まる前に、実習・演習等の意義や到達目標が伝えられている」、「実習・演習等を行っている最中の、企業等の講師による指導がしっかり行われている」、「実習・演習等を行っている最中の、学校の先生によるフォローがしっかり行われている」、「実習・演習等を終えたあとに、到達目標が達成されたかを確認する場が設けられている」については過半数が「とてもそう思う」と回答し、「少しはそう思う」を含めると 80%以上であった。
- ・ 平成 24 年度以前から連携している学校の学生のほうが、「シラバスに、実習・演習等の意義や到達目標がわかりやすく記載されている」、「実習・演習等が始まる前に、実習・演習等の意義や到達目標が伝えられている」、「実習・演習等が始まる前の、事前学習がしっかり行われている」、「実習・演習等を行っている最中の、学校の先生によるフォローがしっかり行われている」に「とてもそう思う」と回答した比率が 10 ポイントほど高くなっていた。
- ・ 企業等と連携した実習・演習等により得られた経験として、「とてもあてはまる」を選択した比率は、「実践的な技能を学ぶことができた」58.1%、「実践的な業務内容に携わることができた」54.4%、「これまでの学習の成果や自分の能力が確認できた」49.7%の順に多くなっていた。
- ・ 企業等と連携した実習・演習等で、教えられる内容や指導方法に差があり、不公平感があったと回答した学生は、「とてもあてはまる」が 6.9%、「少しはあてはまる」が

15.2%存在した。

- ・ 不公平感を感じている学生は、全体的に“実習前・中・後の指導やフォローが行われている”と受け止めている割合が低い傾向にあった。

(2) 自校教員および外部講師の評価・期待

- ◆ 自校講師および外部講師の指導による講義・実習・演習等についての満足度はいずれも90%以上と高かった。
- ◆ 基本的な内容は自校教員、最先端の内容は外部講師からの学びでより満足度が高い。
- ◆ 自校教員には日常の学びのサポートを、外部講師には専門性を期待している。

- ・ 実習・演習等を経験している学生に対し、自校講師および外部講師の指導による講義・実習・演習等についての満足度を尋ねたところ、いずれの設問においても「満足している」、「少し満足している」と回答した比率は合計で90%を超えており、高い満足度が得られていることが示された。
- ・ 「満足している」回答のみを抽出して、自校教員と外部講師の満足度を比較したところ、“最先端”の知識・技能を学ぶ場面については外部講師の満足度が上回っていたが、“基本的な”知識や技能、マナー、心構え等の指導は、自校教員の満足度のほうが高かった。
- ・ 自校教員および外部講師に期待することを、それぞれ3つずつ尋ねたところ、自校教員への期待は、「授業がわかりやすいこと」が最も高く73.4%であった。外部講師への期待は、「専門に関わる最先端の知識・技能が豊富であること」が最も高く71.1%であった。
- ・ 自校教員への期待が外部講師を上回っていたのは、「授業がわかりやすいこと」、「専門に関わる理論的知識が豊富であること」、「精神面でのサポートがあること」であり、外部講師が上回っていたのは「専門に関わる最先端の知識・技能が豊富であること」、「業界の動向や慣行に精通していること」、「専門に関わる卓越した職業実務能力があること」であった。

3. 「学校・学科の魅力と今後強化すべき課題」について

(1) 学校・学科の魅力について

- ◆ 学生の視点からの学校・学科の魅力としては、最も多かった意見としては「相談・サポート体制が充実している」ことであり、続いて、「就職支援が充実している」こと、「資格がとれる・取得率が高い」こと、さらに、職業実践専門課程としてイメージされる「実践的な知識・技術が身につく」こと、「専門的な知識が身につく」ことが多く挙げられた。上記以外では、「教員との距離が近く、質問や相談がしやすい」ことや、「熱心に指導してもらえる」など、教員の良さを挙げる学生が多かった。

学生からの自由回答として学校・学科の魅力として、主に下記が挙げられた。

【学び】

- ・ 専門的な知識が身につく
- ・ 実践的な学びが得られる
- ・ 社会人としてのマナー・社会性が身につく
- ・ 基礎から教えてくれる
- ・ 幅広く学べる
- ・ 少人数で学べる・ゼミ形式（双方向）の授業がある
- ・ 楽しく学ぶことができる

【組織】

- ・ 相談やサポート体制が充実している
- ・ 就職活動の支援がしっかりしている
- ・ 資格をとれる・資格の取得率が高い
- ・ 職業実践専門課程として認定されている

【教員】

- ・ 専門性高い教員からレベルの高い指導が受けられる
- ・ 実務経験のある教員の指導が受けられる
- ・ 熱心に指導してもらえる
- ・ 教員との距離が近く、質問や相談がしやすい

【その他】

- ・ 施設や設備が充実している
- ・ 刺激しあえる仲間と共に学べる

(2) 教育の進め方等で今後強化すべきと思う事項について

- ◆ 「働くうえで必要となる能力等を明確に示す」および「職業に結びつく実践的な教育を充実させる」ことを期待する声が約半数。

- ・ 学校・学科の教育の進め方等について、今後強化すべきと思う事項は、「働くうえで必要となる能力等を明確に示す」が48.8%と最も高く、続いて「職業に結びつく実践的な教育を充実させる」48.2%、「学科で学ぶ内容と実際に働くこととの結びつきについて理解できるように説明する」41.1%の順であった。

4. 「職業実践専門課程」の認定にかかる取り組みの学生への影響に関する検討

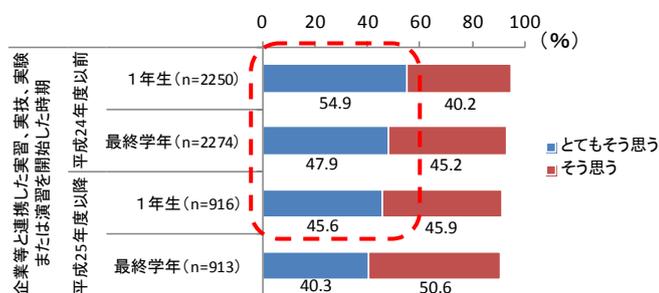
本調査の調査対象条件となった「平成26年3月31日付で「職業実践専門課程」の認定を受けた」学校は、認定を受ける以前から認定要件を満たす熱心な取り組みを行ってきた学校が多いと考えられ、実際の認定課程の学生（1年生）と前身となる課程の学生（最終学年）の満足度には大きな差がみられなかったことが考えられる。

しかし、学校によって、認定要件を満たす取り組みの開始時期は異なることから、以下では「認定要件を満たす取組を開始した時期」と「学生の学年」別に、その効果を検証した。

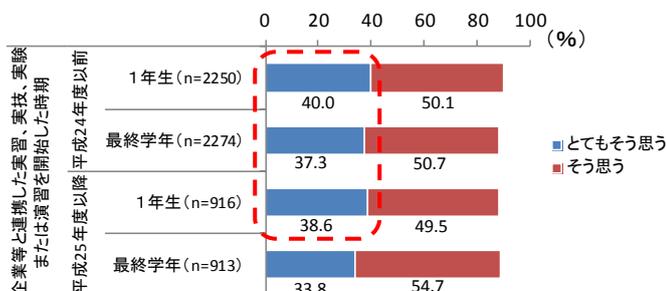
(1) 導入教育について

- ◆ 「学科で学ぶ内容と実際に働くこととの結びつき」や、「専門的な仕事を身につけるにあたっての目標設定と、その目標達成のための計画」は、学校が平成24年度以前から企業等と連携した実習・演習等に取り組んでいるほど、認定課程の学生（1年生）であるほど、「とてもそう思う」の割合が高くなっていった。

- 実習・演習等の開始時期・学年別の「学科で学ぶ内容と実際に働くこととの結びつき」を個別に十分に指導されていると考える割合



- 実習・演習等の開始時期・学年別の「専門的な仕事を身につけるにあたっての目標設定と、その目標達成のための計画」を個別に十分に指導されていると考える割合

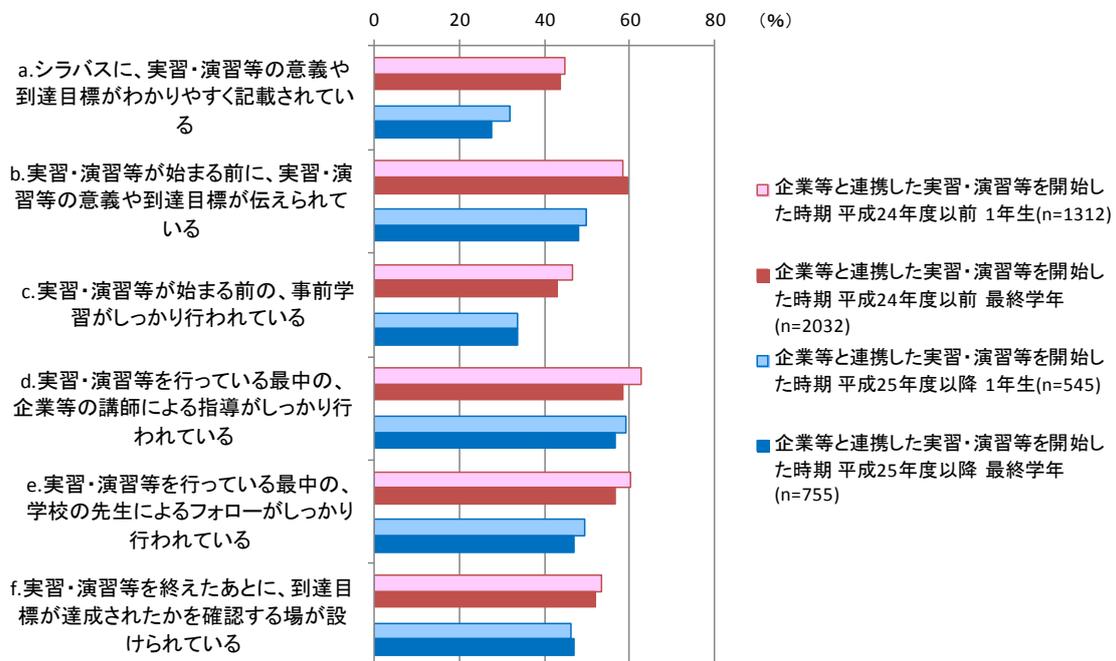


(2) 企業と連携した実習・演習等の実施にあたっての導入やフォローについて

◆ 実企業と連携した実習・演習等の実施にあたっての導入やフォローについては、いずれの調査項目でも、学校が実習・演習等を平成24年度以前から連携しているほど、「とてもそう思う」の割合が高くなっていった。また、学年については、いくつかの項目では認定課程の学生（1年生）のほうが、「とてもそう思う」の割合が高くなっていった。

- ・ 企業と連携した実習・演習等の実施にあたっての導入やフォローについて、学校が企業等と連携した実習・演習等を開始した時期別に比較してみると、平成24年度以前から連携しているほど、「とてもそう思う」の割合が高くなっていった。これは、連携の期間が長いほど、学校側も企業等との実習・演習等の内容や、学生に対してフォローすべきポイントなどを把握するようになり、取組の割合が高く、また学生の求めに応じたものへと内容が充実してきていることが考えられる。
- ・ また、企業と連携した実習・演習等の実施にあたっての導入やフォローを学年別にみると、いくつかの項目においては、認定課程の学生（1年生）のほうが「とてもそう思う」の割合がやや高くなっていった。これは、認定課程となり、学校側が実習・演習等の導入やフォローにより力を入れている結果と考えられる。

■ 実習・演習等の開始時期・学年別の実習・演習等における導入やフォロー（とてもそう思う）の割合

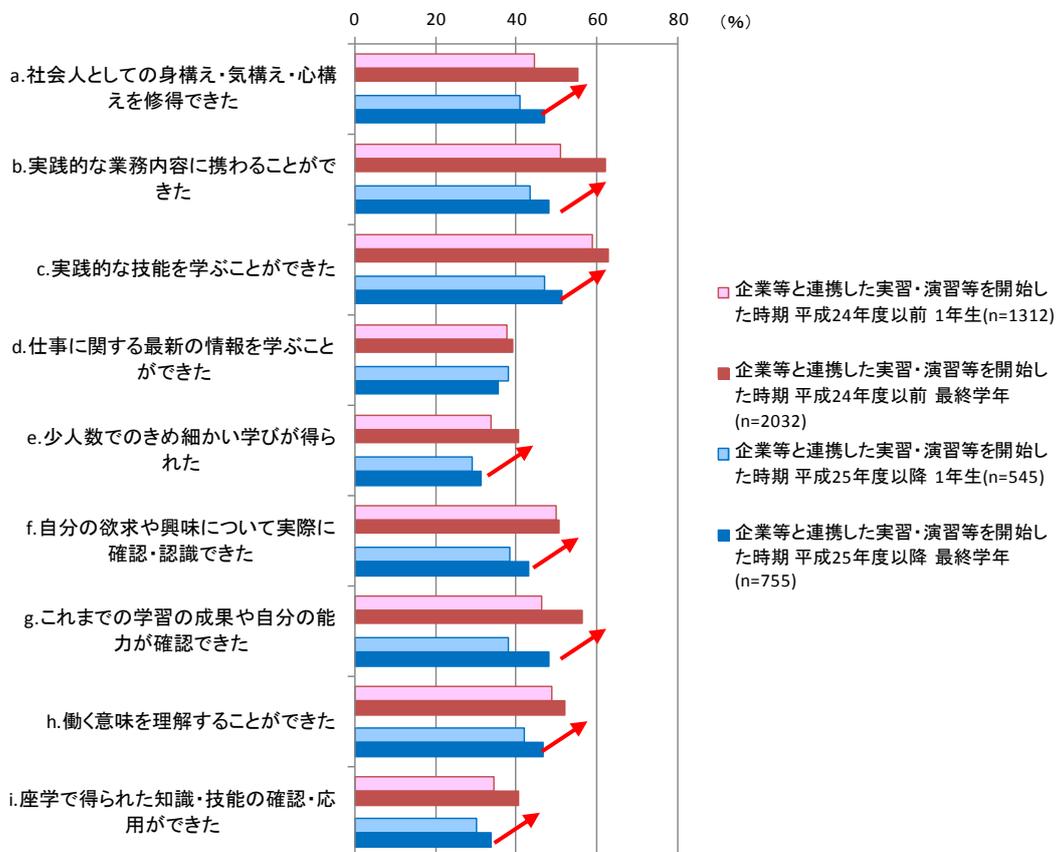


(3) 実習・演習等により得られた経験について

◆ 実習・演習等により得られた経験については、いずれの調査項目でも、1年生より最終学年のほうが「とてもあてはまる」と回答した割合が高くなっていました。さらに、学校が実習・演習等を平成24年度以前から連携しているほど、「とてもあてはまる」の割合が高くなっていました。

- ・ 実習・演習等により得られた経験については、いずれの調査項目でも、1年生より最終学年のほうが「とてもあてはまる」と回答した割合が高くなっていました。これは年次の違いにより、経験量が異なることが影響していると考えられる。
- ・ 実習・演習等により得られた経験を最終学年同士、学校が企業等と連携した実習・演習等を開始した時期別に比較してみると、平成24年度以前から連携しているほど、「とてもあてはまる」の割合が高くなっていました。すなわち、認定要件を満たすレベルの企業等と連携した実習・演習等を経験した最終学年では、認定要件を満たさない実習・演習等を経験した最終学年よりも、より学びの機会が大きく、実感としても十分な指導を受けたと感じているといえる。

■ 実習・演習等の開始時期・学年別の実習・演習等により得られた経験（とてもあてはまる）の割合



II. 資料編

【Ⅱ．資料編】

第1章 認定課程アンケート調査の結果

1. 実施概要

(1) 調査目的

- ・ 職業実践専門課程において展開されている認定要件に係る取組の実態、また、各取組を行うに当たって努力を要した点や得られた効果等を明らかにする。
- ・ また、「今後、認定を申請予定の課程がどのような取組を行えばよいか」「認定に向けて、都道府県や業界団体等がどのようなサポートを行えばよいか」等の示唆を得るものとする。

(2) 調査方法

- ・ インターネットを利用した WEB アンケート調査

(3) 調査期間

- ・ 平成 26 年 10 月 1 日(水)～11 月 28 日(金)

(4) 調査対象

- ・ 平成 26 年 3 月 31 日付で「職業実践専門課程」の認定を受けた、専修学校専門課程（専門学校）全 470 校 1,365 課程

(5) 主な調査項目

- ・ 教育課程（カリキュラム）の編成
- ・ 実習・演習等
- ・ 教員の資質向上
- ・ 学校評価
- ・ 企業等に対する情報提供
- ・ 認定を申請した目的
- ・ 認定を受けたことによる変化

(6) 回答状況

- ・ 全回答課程数：1,302 課程（回答率 95.4%）
- ・ なお、WEB 画面は回答を途中保存できる仕組みとしており、設問大項目（A、B 等）ごとに送信可能である。そのため、最終設問まで回答した課程は 1,295 課程（回答率 94.9%）となっている。

2. 調査結果 ～職業実践専門課程における取組に関する実態～

※本項では、単純集計結果を中心に記述する。併せて、職業実践専門課程の認定要件を満たすための取組、認定を受けたことによる効果に関する設問については、分野別のクロス集計結果も掲載する。ただし、分野別クロス集計においては n 数が少ない分野があることに留意が必要。

※調査票上の選択肢番号「1」は図表上において「a」、「2」は「b」（以下、同様）と表記している。

※なお、自由回答設問や「その他」の選択肢を選んだ際の自由回答は、主なものを類型化あるいは件数が少ない場合には一部抜粋の上、掲載している。

（1）認定を申請した目的について

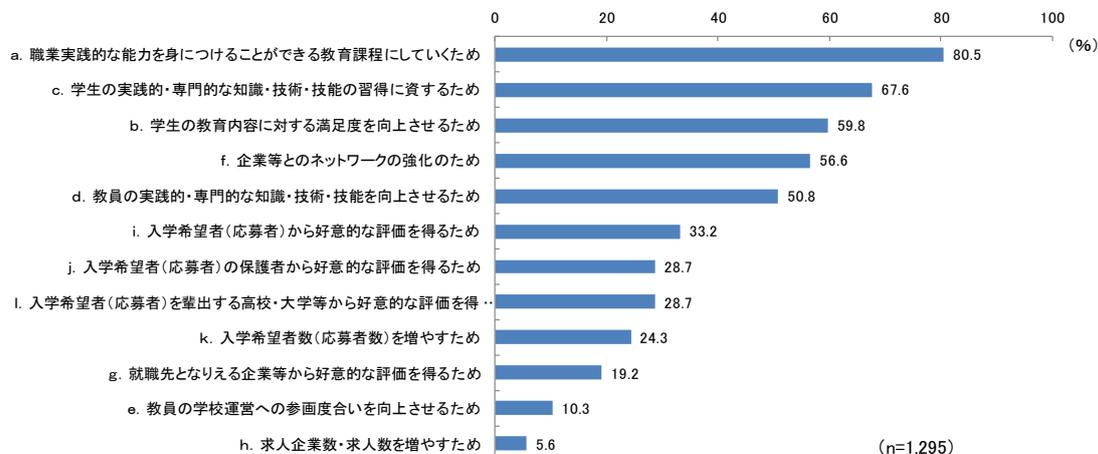
①認定を申請した目的（問 58）

～実践的な職業教育の質の向上を図ることを目的として認定を申請した課程が多い～

認定を申請した目的は「a. 職業実践的な能力を身につけることができる教育課程にしていくため」が 80.5%と最も多く、次いで「c. 学生の実践的・専門的な知識・技術・技能の習得に資するため」が 67.6%、「b. 学生の教育内容に対する満足度を向上させるため」が 59.8%となっている。

分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、工業分野、農業分野、文化・教養分野では「f. 企業等とのネットワークの強化のため」、服飾・家政分野では「f.」に加え「d. 教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の習得に資するため」の比率が高くなっていることがわかる。

なお、その他の目的としては「従来から行ってきた職業実践的な専門教育の質を公的に担保するため」等が挙げられている。

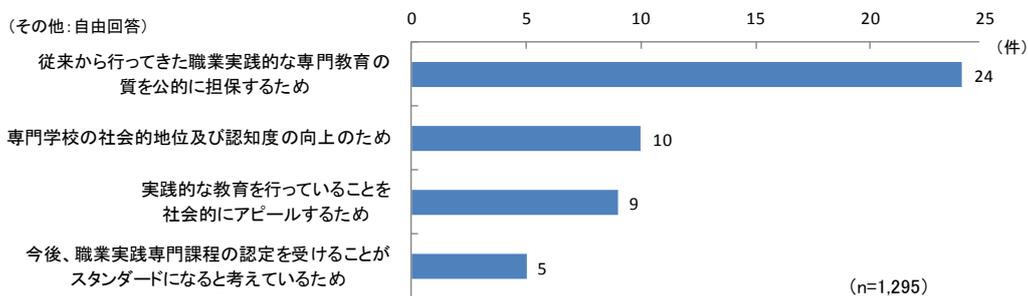


(上段:n、下段%)

	合計	a	c	b	f	d	i	j
全体	1295 100.0	1043 80.5	876 67.6	774 59.8	733 56.6	658 50.8	430 33.2	372 28.7
工業分野	333 100.0	227 68.2	205 61.6	146 43.8	153 45.9	102 30.6	142 42.6	106 31.8
農業分野	5 100.0	4 80.0	4 80.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
医療分野	234 100.0	181 77.4	143 61.1	159 67.9	135 57.7	127 54.3	90 38.5	93 39.7
衛生分野	121 100.0	108 89.3	91 75.2	86 71.1	67 55.4	62 51.2	37 30.6	41 33.9
教育・社会福祉分野	94 100.0	86 91.5	73 77.7	67 71.3	50 53.2	55 58.5	29 30.9	17 18.1
商業実務分野	207 100.0	189 91.3	167 80.7	147 71.0	119 57.5	126 60.9	40 19.3	16 7.7
服飾・家政分野	56 100.0	54 96.4	18 32.1	39 69.6	47 83.9	48 85.7	5 8.9	29 51.8
文化・教養分野	245 100.0	194 79.2	175 71.4	129 52.7	159 64.9	137 55.9	86 35.1	69 28.2

	合計	l	k	g	e	h	m
全体	1295 100.0	372 28.7	315 24.3	248 19.2	134 10.3	72 5.6	53 4.1
工業分野	333 100.0	112 33.6	119 35.7	112 33.6	52 15.6	38 11.4	28 8.4
農業分野	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
医療分野	234 100.0	77 32.9	41 17.5	34 14.5	19 8.1	3 1.3	2 0.9
衛生分野	121 100.0	33 27.3	28 23.1	14 11.6	18 14.9	1 0.8	1 0.8
教育・社会福祉分野	94 100.0	16 17.0	17 18.1	11 11.7	12 12.8	0 0.0	3 3.2
商業実務分野	207 100.0	38 18.4	46 22.2	38 18.4	17 8.2	12 5.8	4 1.9
服飾・家政分野	56 100.0	7 12.5	6 10.7	0 0.0	6 10.7	0 0.0	7 12.5
文化・教養分野	245 100.0	87 35.5	57 23.3	37 15.1	9 3.7	18 7.3	8 3.3

* 上位3項目に網掛け。



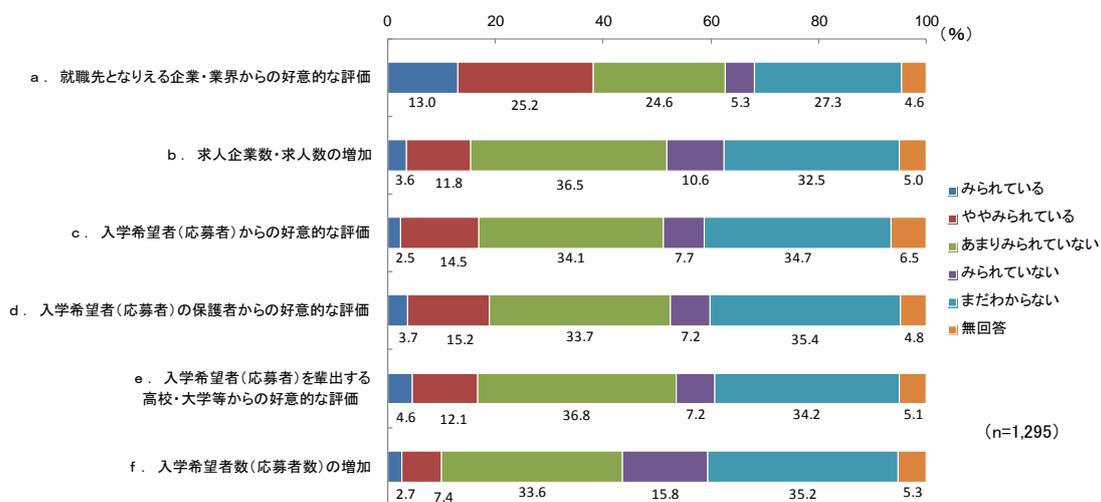
(2) 認定を受けたことによる効果・変化について

①認定を受けたことによる効果（その1）（問59）

～現時点で、就職先となりえる企業・業界からの好意的な評価がみられている～

「a. 就職先となりえる企業・業界からの好意的な評価」は、「みられている」「ややみられている」の合計比率が約4割であり、一定程度の効果が早期にみられているが、a～fのすべての項目において「まだわからない」が約3割となっている。

これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、服飾・家政分野は「a.」のポイントが高いことがわかる。



(平均pt)

	n数	a	b	c	d	e	f
全体	1295	1.19	0.75	0.76	0.79	0.79	0.60
工業分野	333	1.16	0.97	0.76	0.78	0.76	0.73
農業分野	5	0.40	0.40	0.20	0.20	0.60	0.20
医療分野	234	1.25	0.58	0.59	0.59	0.64	0.44
衛生分野	121	1.33	0.75	0.84	0.83	0.91	0.67
教育・社会福祉分野	94	1.21	0.84	0.70	0.70	0.74	0.48
商業実務分野	207	0.98	0.56	0.67	0.72	0.71	0.42
服飾・家政分野	56	2.09	0.62	0.67	0.75	0.71	0.59
文化・教養分野	245	1.10	0.80	1.00	1.08	1.01	0.77

* 「みられている」=3pt、「ややみられている」=2pt、「あまりみられていない」=1pt、「みられていない」=0pt、「まだわからない」=0ptとして加重平均した値。

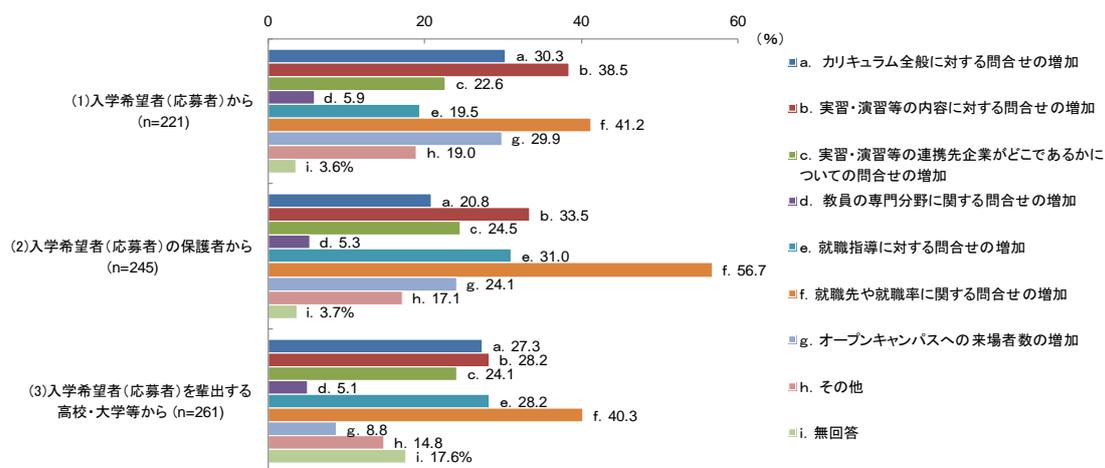
* 1pt超に網掛け。

②認定を受けたことによる効果（その2）（問60）

～就職先や就職率に関する問合せが増加している～

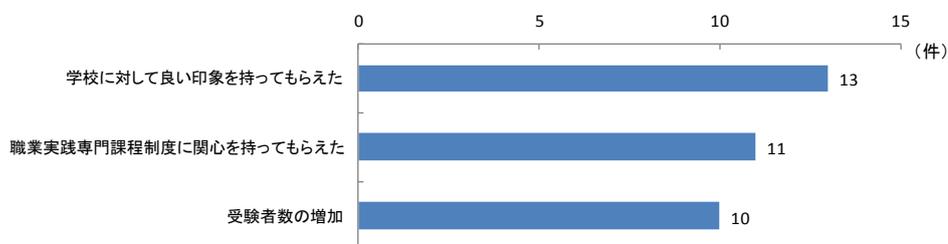
入学希望者（応募者）やその保護者、入学希望者（応募者）を輩出する高校・大学等から得られた具体的な反応は、「f. 就職先や就職率に関する問合せの増加」「b. 実習・演習等の内容に対する問合せの増加」等に表れている。

なお、その他にも入学希望者（応募者）や入学希望者を輩出する高校・大学等から「学校に対して良い印象を持ってもらった」との効果も挙げられている。



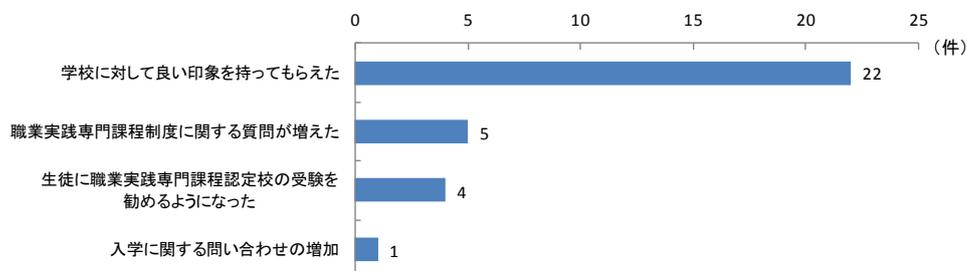
(その他:自由回答)

(1)入学希望者から



(その他:自由回答)

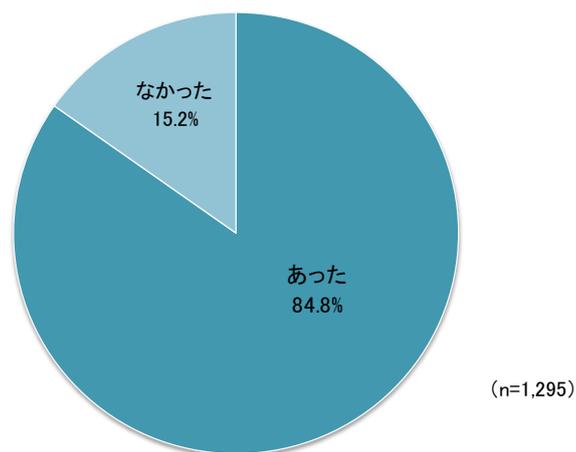
(3)入学希望者(応募者)を輩出する高校・大学から



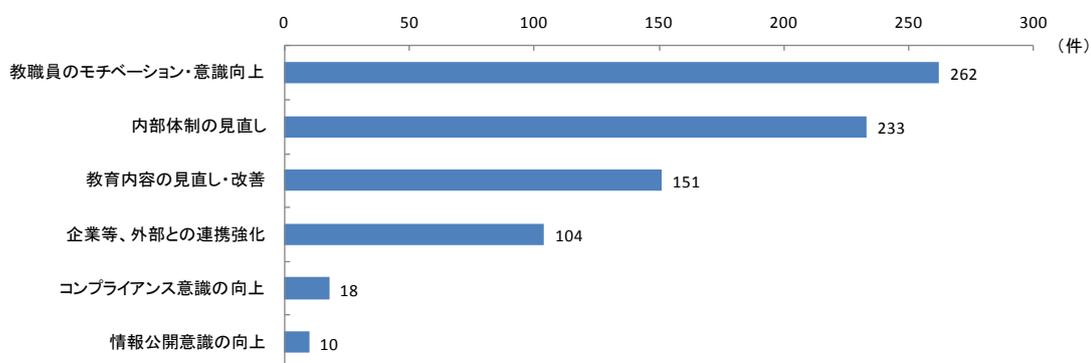
③認定を受けたことによる変化（その1）（問61・問62）

～現時点で8割以上に、学校経営の方針・方法や教職員の意識に変化がみられている～

認定を受けたことにより、学校経営の方針・方法や教職員の意識に変化が「あった」とする認定課程は84.8%である。具体的な変化の内容としては、「教職員のモチベーション・意識向上」「内部体制の見直し」等が挙げられている。



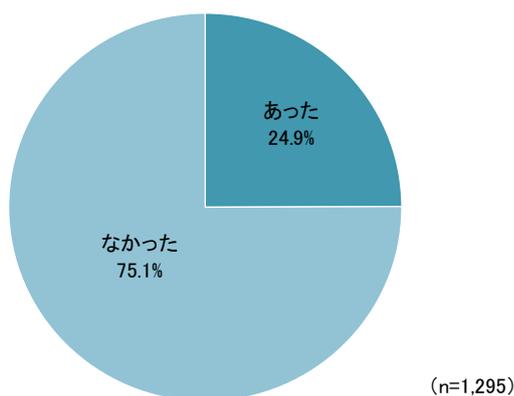
(その他:自由回答)



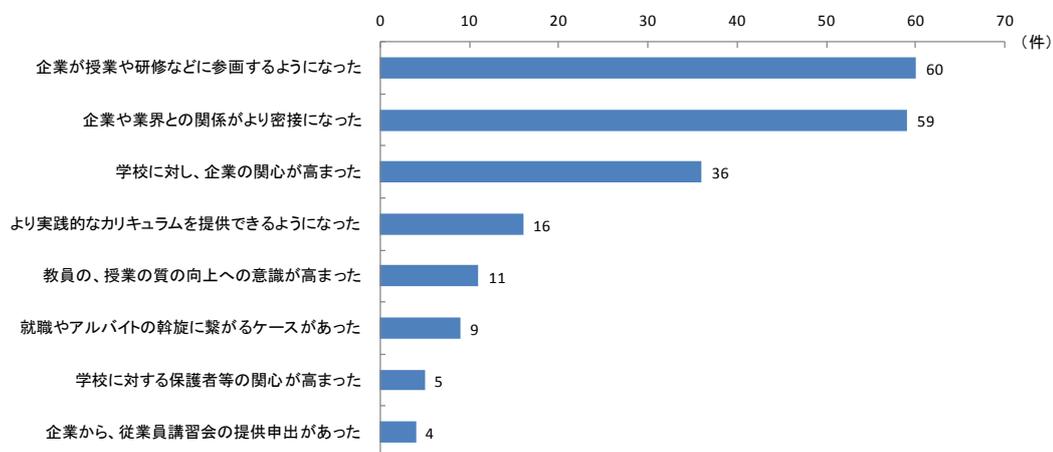
④認定を受けたことによる変化（その2）（問63・問64）

～現時点で、約4分の1の課程において企業等との連携に関する変化がみられている～

認定を受けたことにより、企業等との連携に関する変化が「あった」とする課程は全体の約4分の1である。具体的な変化の内容としては、「企業が授業や研修などに参画するようになった」「企業や業界との関係がより密接になった」等が挙げられている。



(その他:自由回答)



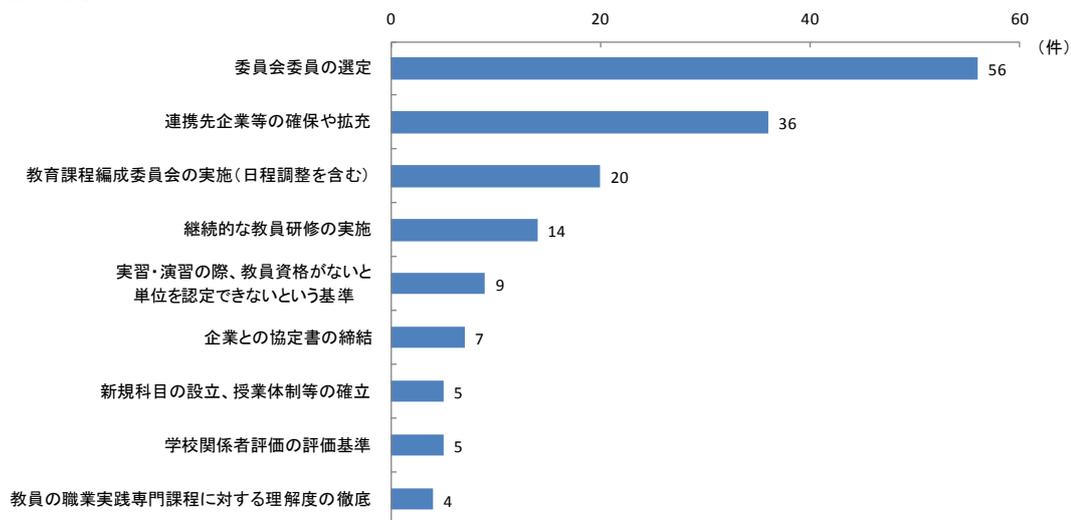
(3) 認定要件・基準について

① 満たすことが難しいと考える認定要件・基準 (問 65)

～教育課程編成委員会開催に向けた準備に手間がかかっている～

認定に当たっての要件・基準のうち、満たすことが難しいと考えるものとしては、「委員会委員の選定」「連携先企業等の確保や拡充」等が挙げられている。

(その他:自由回答)

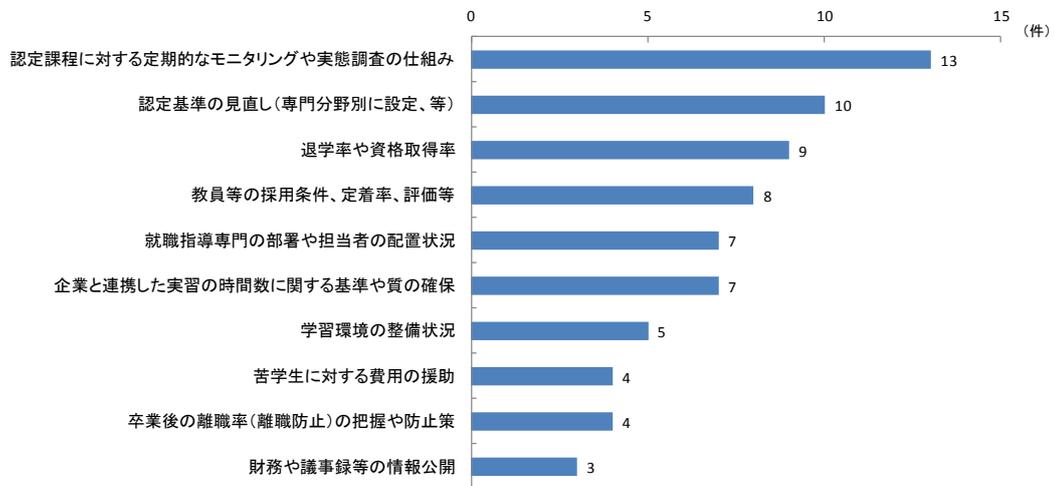


② 追加した方がよいと考える認定要件・基準 (問 66)

～認定要件の追加を望む声も挙がっている～

認定に当たっての要件・基準として新たに追加した方がよいと考えるものとしては、「認定課程に対するモニタリングや実態調査の仕組み」「認定基準の見直し」等が挙げられている。

(その他:自由回答)

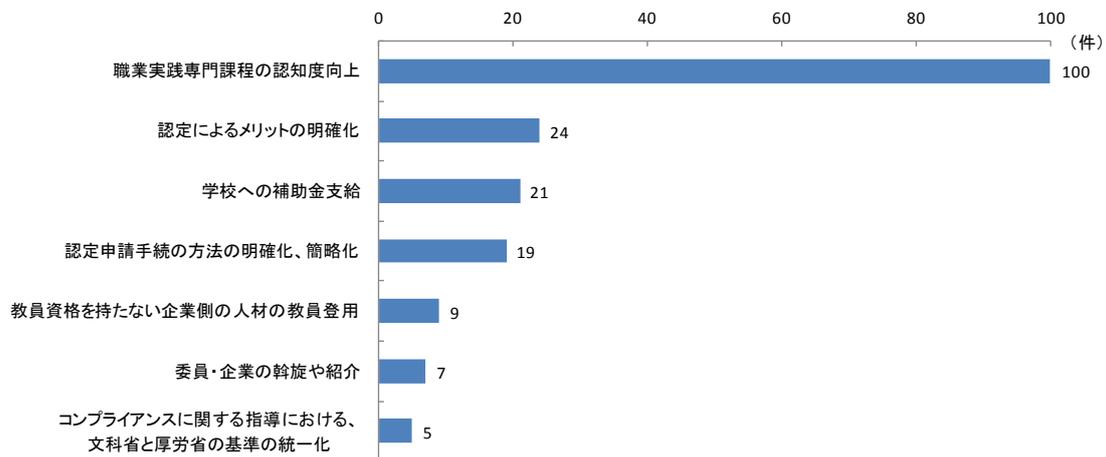


③取組を進めるに当たり、望ましい支援(問67)

～職業実践専門課程の認知度向上を望んでいる～

職業実践専門課程の取組を進めるに当たり、望ましい支援としては「職業実践専門課程の認知度向上」等が挙げられている。

(その他:自由回答)



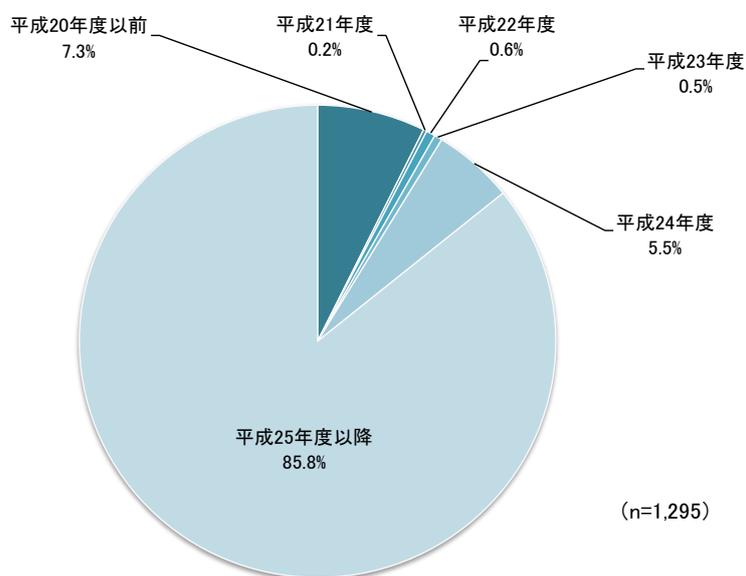
(4) 教育課程（カリキュラム）の編成について

① 認定要件を満たす連携の開始時期（問3）

～要件を満たす教育課程編成委員会の設置時期は、制度創設以後が8割以上～

教育課程の編成において、職業実践専門課程の要件を満たす教育課程編成委員会等を設置し始めた時期をみると、「平成25年度以降」が85.8%と最も多く、ほとんどが職業実践専門課程の創設を受けてこれを設置したものと推察される。なお、「平成20年度以前」とする認定課程は7.3%である。

分野別にみても、すべての分野で「平成25年度以降」が8割を超えていることがわかる。



(上段:n、下段%)

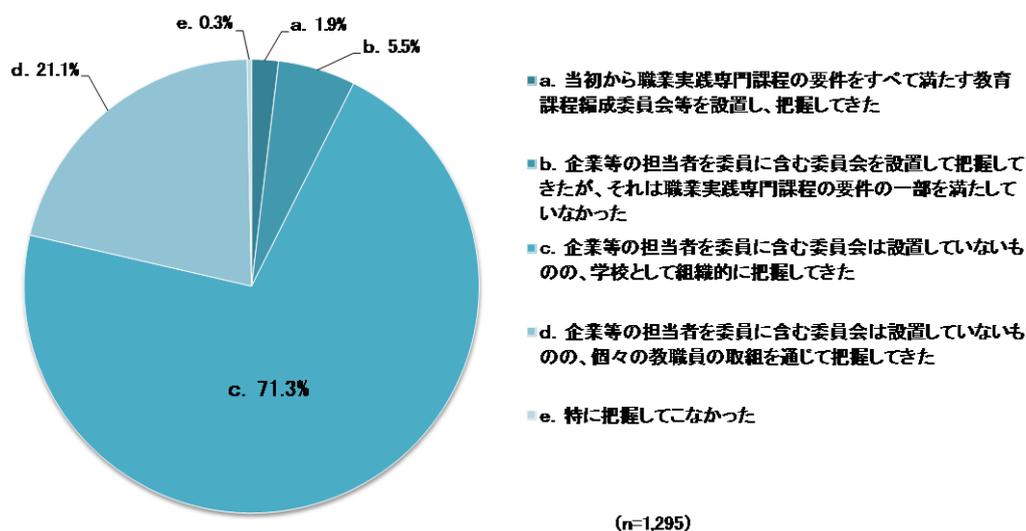
	合計	平成20年度以前	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度以降
全体	1295	95	3	8	7	71	1111
	100.0	7.3	0.2	0.6	0.5	5.5	85.8
工業分野	333	26	0	1	1	11	294
	100.0	7.8	0.0	0.3	0.3	3.3	88.3
農業分野	5	0	0	0	1	0	4
	100.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0
医療分野	234	23	1	4	2	10	194
	100.0	9.8	0.4	1.7	0.9	4.3	82.9
衛生分野	121	7	1	2	1	7	103
	100.0	5.8	0.8	1.7	0.8	5.8	85.1
教育・社会福祉分野	94	4	0	0	1	3	86
	100.0	4.3	0.0	0.0	1.1	3.2	91.5
商業実務分野	207	5	1	0	0	12	189
	100.0	2.4	0.5	0.0	0.0	5.8	91.3
服飾・家政分野	56	6	0	0	0	5	45
	100.0	10.7	0.0	0.0	0.0	8.9	80.4
文化・教養分野	245	24	0	1	1	23	196
	100.0	9.8	0.0	0.4	0.4	9.4	80.0

②認定要件を満たす以前の教育課程の編成方法（その1）（問4（1））

～委員会を設置せず、組織的に企業等の意見を把握してきた課程が約7割、個々の教職員に任せていた課程が約2割～

これまでに企業等が学生に身につけてほしい能力をどのように把握してきたかをみると、企業等の担当者を委員に含む委員会は設置していなかった認定課程が9割を超えている。具体的には、「c. 企業等の担当者を委員に含む委員会は設置していないものの、学校として組織的に把握してきた」が71.3%、「d. 企業等の担当者が委員に含む委員会は設置していないものの、個々の教職員の取組を通じて把握してきた」が21.1%となっている。

分野別にみると、服飾・家政分野では「c. 企業等の担当者を委員に含む委員会は設置していないものの、学校として組織的に把握してきた」が約9割であり、他分野と比較して相対的にその比率が高いことがわかる。



- a. 当初から職業実践専門課程の要件をすべて満たす教育課程編成委員会等を設置し、把握してきた
- b. 企業等の担当者を委員に含む委員会は設置して把握してきたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった
- c. 企業等の担当者を委員に含む委員会は設置していないものの、学校として組織的に把握してきた
- d. 企業等の担当者を委員に含む委員会は設置していないものの、個々の教職員の取組を通じて把握してきた
- e. 特に把握してこなかった

	合計	a	b	c	d	e
全体	1295	24	71	923	273	4
	100.0	1.9	5.5	71.3	21.1	0.3
工業分野	333	8	26	228	70	1
	100.0	2.4	7.8	68.5	21.0	0.3
農業分野	5	0	0	4	1	0
	100.0	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0
医療分野	234	7	19	161	47	0
	100.0	3.0	8.1	68.8	20.1	0.0
衛生分野	121	1	10	89	21	0
	100.0	0.8	8.3	73.6	17.4	0.0
教育・社会福祉分野	94	2	9	63	20	0
	100.0	2.1	9.6	67.0	21.3	0.0
商業実務分野	207	0	1	145	61	0
	100.0	0.0	0.5	70.0	29.5	0.0
服飾・家政分野	56	0	3	51	2	0
	100.0	0.0	5.4	91.1	3.6	0.0
文化・教養分野	245	6	3	182	51	3
	100.0	2.4	1.2	74.3	20.8	1.2

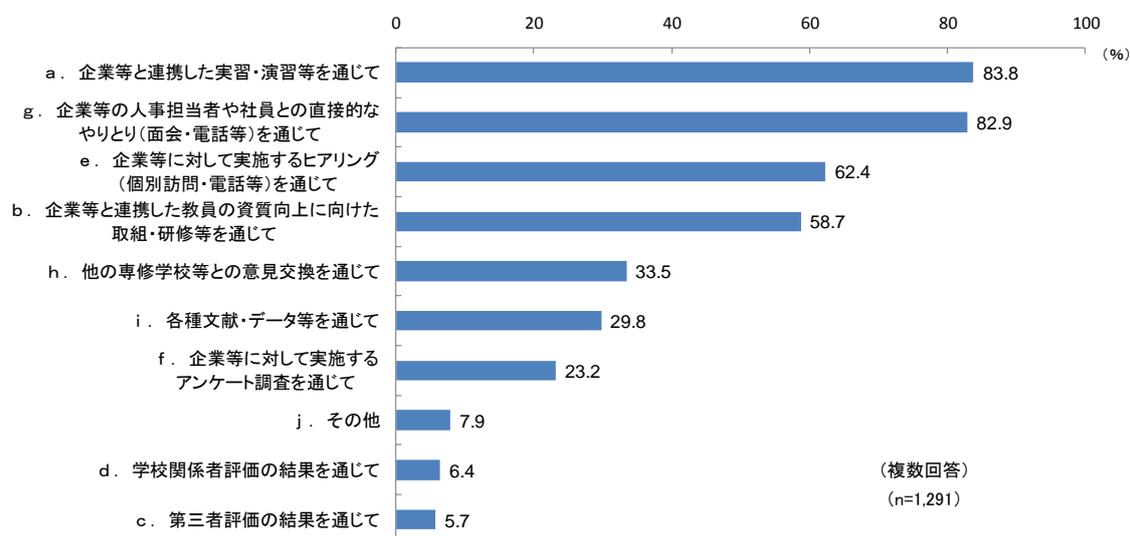
③認定要件を満たす以前の教育課程の編成方法（その2）（問4（2））

～企業等と連携した実習・演習や人事担当者等とのやりとりを通じて、企業等の意見を把握してきた課程が多い～

企業等が学生に身につけてほしい能力を、企業等の担当者を委員に含む委員会以外で把握してきた場合には、「a. 企業等と連携した実習・演習等（83.8%）」「g. 企業等の人事担当者や社員との直接的なやりとり（面会・電話等）（82.9%）」「e. 企業等に対して実施するヒアリング（個別訪問・電話等）（62.4%）」「b. 企業等と連携した教員の資質向上に向けた取組・研修等（58.7%）」を通じて把握したケースが多くなっている。

分野別にみても、上記と同様の傾向にあるが、服飾・家政分野は他分野よりも様々な方法を組み合わせて把握してきたことがわかる。

なお、その他としては「卒業生へのヒアリングを通じて」等が挙げられている。



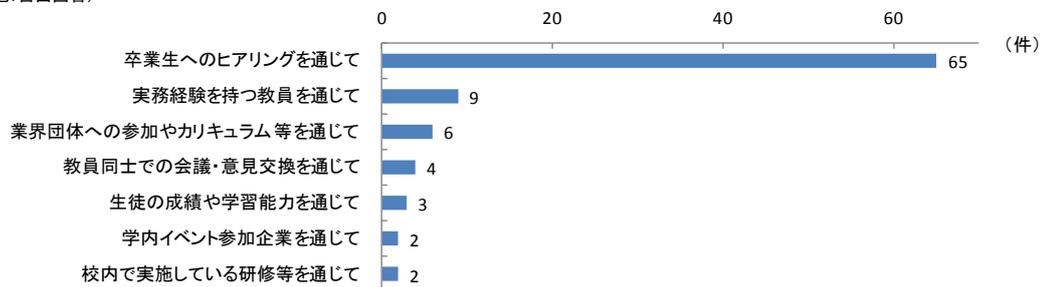
(上段:n、下段%)

	合計	a	g	e	b	h
全体	1291	1082	1070	805	758	432
	100.0	83.8	82.9	62.4	58.7	33.5
工業分野	332	261	283	220	206	111
	100.0	78.6	85.2	66.3	62.0	33.4
農業分野	5	5	2	3	3	0
	100.0	100.0	40.0	60.0	60.0	0.0
医療分野	234	214	166	133	161	110
	100.0	91.5	70.9	56.8	68.8	47.0
衛生分野	121	111	106	82	76	46
	100.0	91.7	87.6	67.8	62.8	38.0
教育・社会福祉分野	94	91	79	44	52	35
	100.0	96.8	84.0	46.8	55.3	37.2
商業実務分野	207	149	171	111	96	60
	100.0	72.0	82.6	53.6	46.4	29.0
服飾・家政分野	56	56	53	51	47	6
	100.0	100.0	94.6	91.1	83.9	10.7
文化・教養分野	242	195	210	161	117	64
	100.0	80.6	86.8	66.5	48.3	26.4

	合計	i	f	j	d	c
全体	1291	385	300	102	83	74
	100.0	29.8	23.2	7.9	6.4	5.7
工業分野	332	74	45	52	9	0
	100.0	22.3	13.6	15.7	2.7	0.0
農業分野	5	1	2	0	0	0
	100.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0
医療分野	234	76	57	26	20	32
	100.0	32.5	24.4	11.1	8.5	13.7
衛生分野	121	36	20	2	14	14
	100.0	29.8	16.5	1.7	11.6	11.6
教育・社会福祉分野	94	24	11	10	13	6
	100.0	25.5	11.7	10.6	13.8	6.4
商業実務分野	207	81	88	5	9	15
	100.0	39.1	42.5	2.4	4.3	7.2
服飾・家政分野	56	11	1	1	3	0
	100.0	19.6	1.8	1.8	5.4	0.0
文化・教養分野	242	82	76	6	15	7
	100.0	33.9	31.4	2.5	6.2	2.9

* 50%超に網掛け。

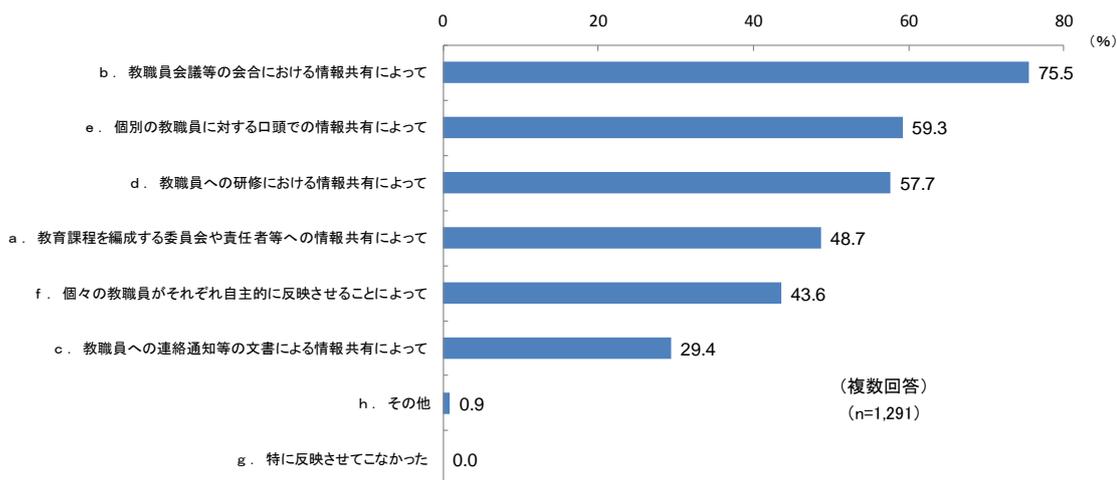
(その他:自由回答)



④認定要件を満たす以前の教育課程の編成方法（その3）（問4（3））

～8割弱が企業等の意見を教職員会議等で共有していた～

企業等が学生に身につけてほしい能力を、企業等の担当者を委員に含む委員会以外で把握してきた場合には、それを「b. 教職員会議等の会合における情報共有（75.5%）」「e. 個別の教職員に対する口頭での情報共有（59.3%）」「d. 教職員への研修における情報共有（57.7%）」により、教育課程に反映している。



<「その他」の具体的内容>

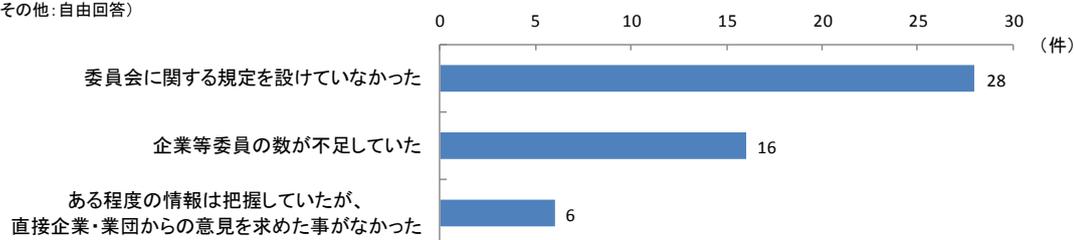
- ・専任教員と非常勤教員合同の教員連絡会によって
- ・運営団体が業界団体であること、あるいは学校の代表者等が業界関係者であることを活かし、業界のニーズに合わせた教育課程を編成することによって

⑤教育課程編成委員会等として満たしていなかった要件（問5）

～これまでは委員会に関する規程を設けていなかったケースが多くみられる～

企業等が学生に身につけてほしい能力を、これまでも企業等の担当者を委員に含む委員会を設置し把握してきたが、それが要件を満たしていなかった場合、その具体的な内容としては「委員会に関する規程を設けていなかった」「企業等委員の数が不足していた」等が挙げられている。

(その他:自由回答)

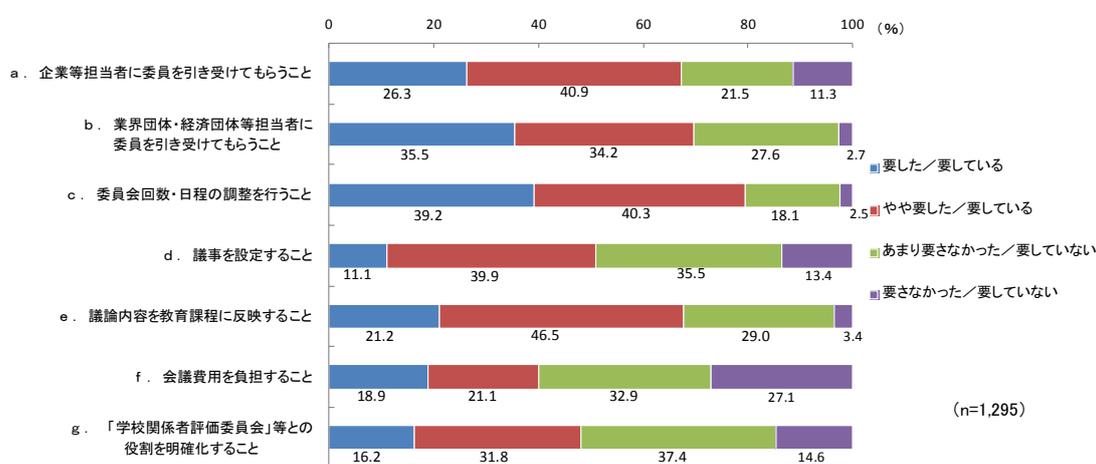


⑥教育課程編成委員会の設置・運営に当たって努力を要した点（問6）

～教育課程編成委員会の回数・日程の調整に努力を要した～

教育課程編成委員会の設置・運営に当たり、努力を「要した／要している」「やや要した／要している」の合計比率が高いものとして、「c. 委員会回数・日程の調整を行うこと（79.5%）」「b. 業界団体・経済団体等担当者に委員を引き受けてもらうこと（69.7%）」「e. 議論内容を教育課程に反映すること（67.7%）」「a. 企業等担当者に委員を引き受けてもらうこと（67.2%）」が挙げられる。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、服飾・家政分野は他分野と比較して相対的に「f. 会議費用を負担すること」のポイントが高いことがわかる。



(n=1,295)

(平均pt)

	n数	a	b	c	d	e	f	g
全体	1295	1.82	2.03	2.16	1.49	1.85	1.32	1.50
工業分野	333	2.12	2.07	2.34	1.34	1.82	1.18	1.32
農業分野	5	2.00	2.20	1.80	1.20	2.00	1.20	1.80
医療分野	234	1.38	1.75	2.22	1.37	1.85	1.24	1.62
衛生分野	121	1.71	1.95	2.26	1.67	1.92	1.29	1.70
教育・社会福祉分野	94	1.88	2.03	2.15	1.84	2.11	1.53	1.72
商業実務分野	207	1.98	2.31	1.89	1.56	1.88	1.51	1.41
服飾・家政分野	56	1.14	1.55	2.43	1.71	1.88	2.13	2.11
文化・教養分野	245	1.90	2.12	2.00	1.46	1.75	1.17	1.35

*「要した／要している」=3pt、「やや要した／要している」=2pt、「あまり要さなかった／要していない」=1pt、「要さなかった／要していない」=0ptとして加重平均した値。

* 上位3項目に網掛け。

<「その他」の具体的内容>

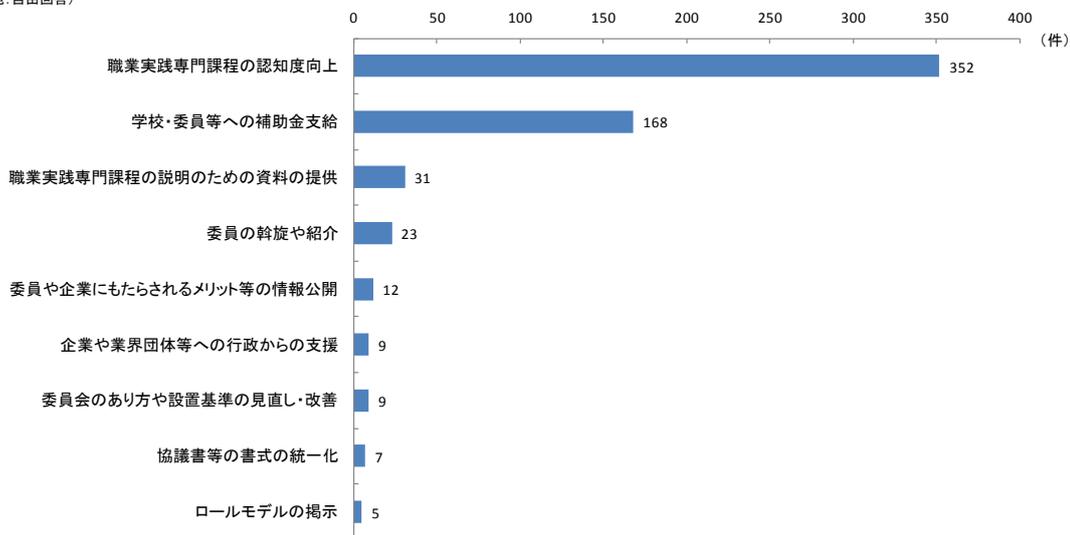
- ・認定学科数分の委員の確保
- ・委員会用の会場の確保

⑦教育課程編成委員会の設置・運営に当たり、望ましい支援（問7）

～職業実践専門課程の認知度向上を望んでいる～

教育課程編成委員会の設置・運営に当たり、望ましい支援としては「職業実践専門課程の認知度向上」「学校・委員等への補助金支給」等が挙げられている。

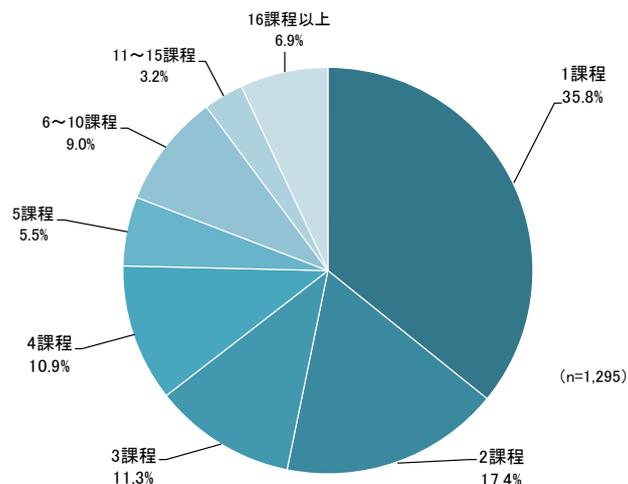
（その他：自由回答）



⑧教育課程編成委員会の構成（その1）（問8）

～4割弱が、その認定課程独自に教育課程編成委員会を設置している～

教育課程編成委員会は、その課程独自で設置している課程（「1課程」）が35.8%、複数課程にまたがって設置している課程が64.2%であり、平均4.08課程となっている。



⑨教育課程編成委員会の構成（その2）（問9）

～平均委員数は9.56人であり、企業や関係施設の役職員・自校役職員からの委員が多い～

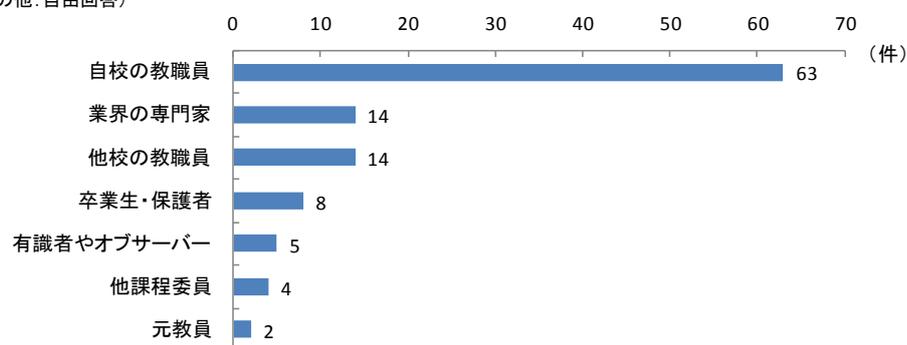
教育課程編成委員会の委員構成は下表の通りであり、平均委員数は9.56人となっている。内訳をみると、「d. 企業や関係施設の役職員」「e. 自校役職員」を委員に含む課程がほとんどであることがわかる。

なお、その他としては「事項の教職員」等が挙げられている。

(n=1,295)

	委員に 含まない	委員に 含む				
			平均委員数	最大委員数	最少委員数	
a. 合計	—	—	9.56人	43人	2人	
内訳	b. 業界団体、職能団体、地方公共団体等の役職員	12.4%	87.6%	1.73人	15人	0人
	c. 学会や学術機関等の役職員	72.6%	17.4%	0.32人	7人	0人
	d. 企業や関係施設の役職員	2.7%	97.3%	2.73人	23人	0人
	e. 自校役職員からの委員	4.1%	95.9%	4.90人	25人	0人
	f. その他	90.2%	19.8%	0.27人	12人	0人

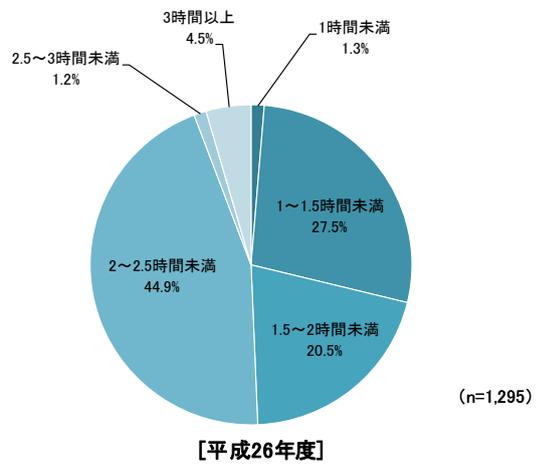
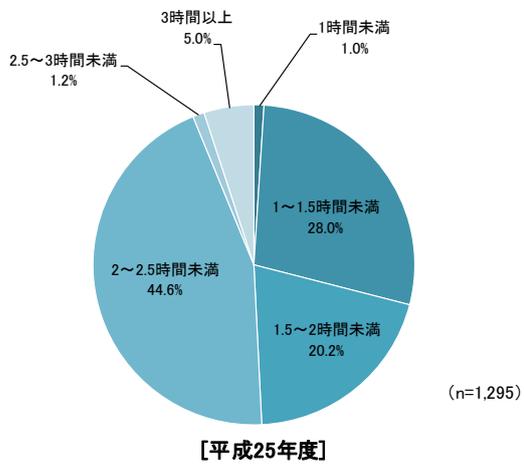
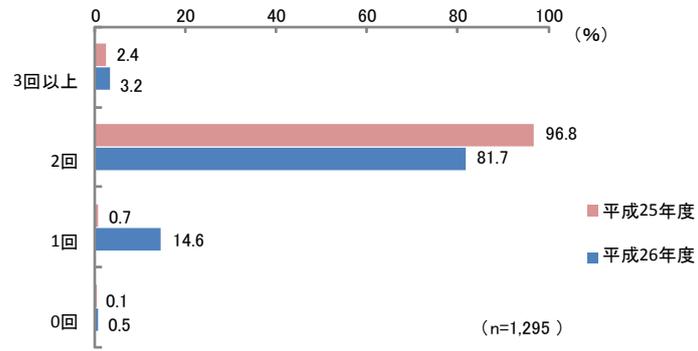
(その他:自由回答)



⑩教育課程編成委員会の開催頻度（問10）

～平成25年度・平成26年度ともに、年間開催回数は2回、1回あたりの平均所要時間は1.5時間強～

教育課程編成委員会の開催回数は、平成25年度・平成26年度ともに2回が最も多い。また、1回あたりの平均所要時間は、両年度ともに「2～2.5時間未満」が最も多く、平均すると1.5時間強となっている。

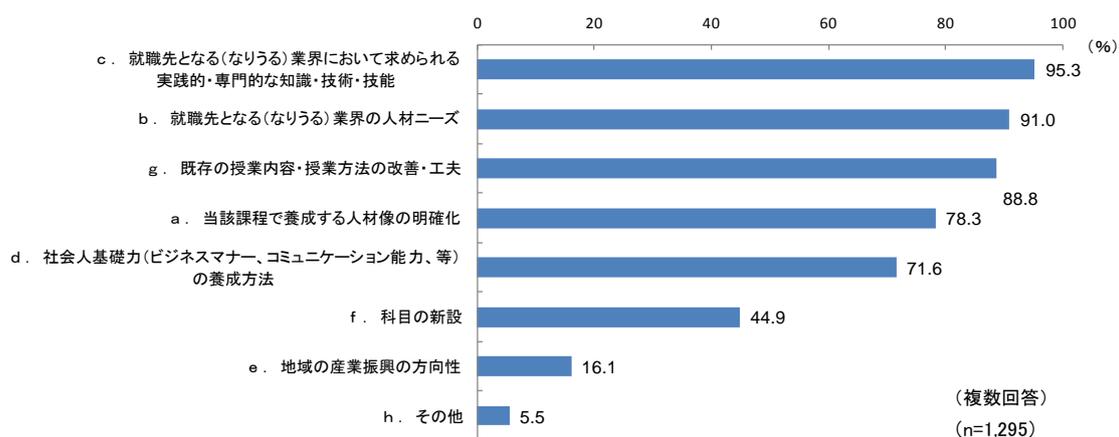


⑪教育課程編成委員会での議論内容（問11）

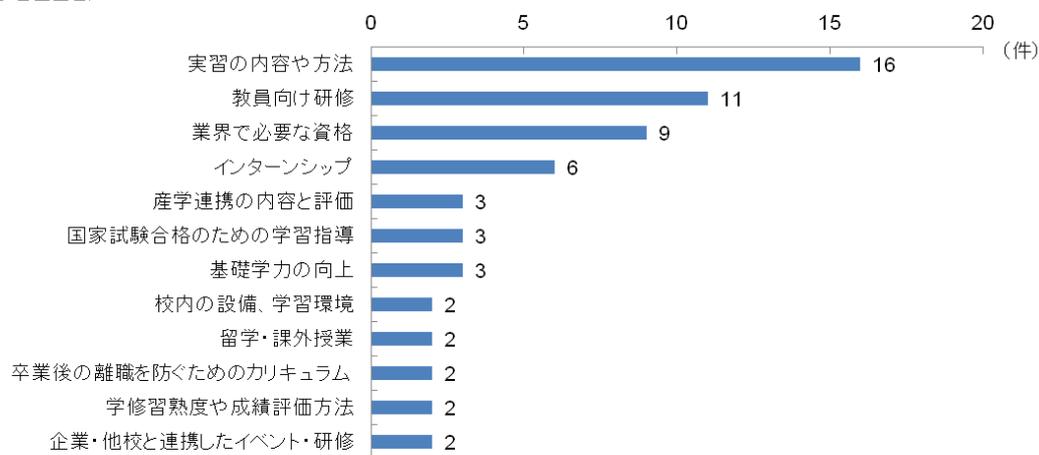
～9割以上が就職先となる（なりうる）業界に関して議論している～

教育課程編成委員会では、「c. 就職先となる（なりうる）業界において求められる実践的・専門的な知識・技術・技能（95.3%）」や「b. 就職先となる（なりうる）業界の人材ニーズ（91.0%）」をはじめ、幅広い内容を議論している。

なお、その他としては「実習の内容や方法」等が挙げられている。



(その他:自由回答)

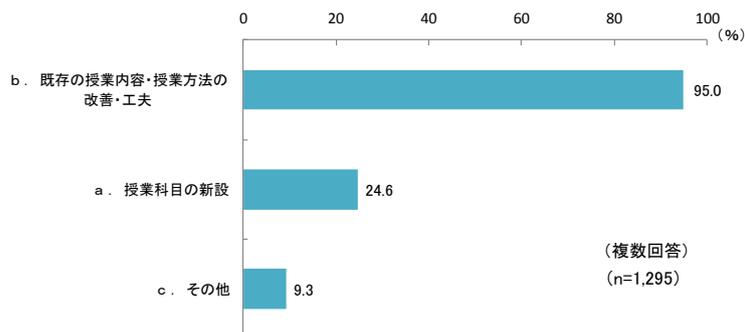


⑫教育課程編成委員会での意見の活用状況（その1）（問12）

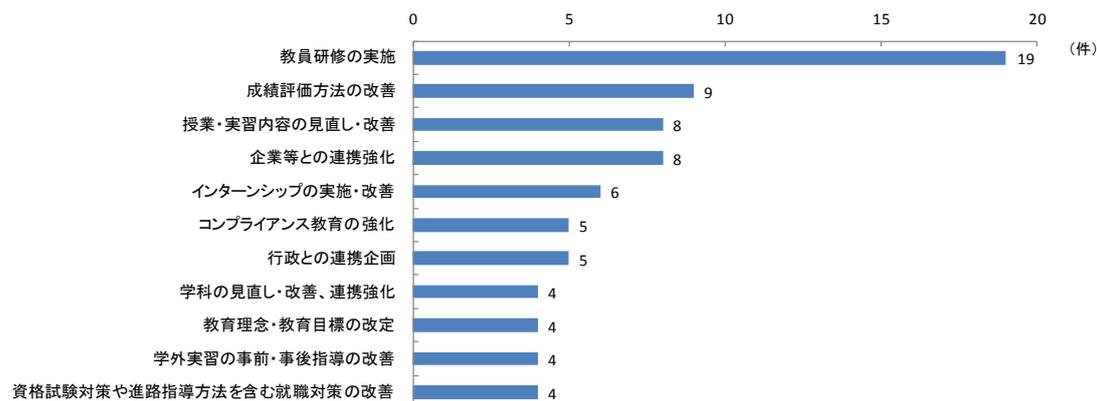
～意見を踏まえ、約4分の1が授業科目を新設～

教育課程編成委員会において議論された内容のうち、実現に至った／実現に向けて取組を開始しているものとして、「b. 既存の授業内容・授業方法の改善・工夫」が95.0%、「授業科目を新設」している課程が24.6%となっている。

なお、その他としては「教員研修の実施」等が挙げられている。



(その他:自由回答)

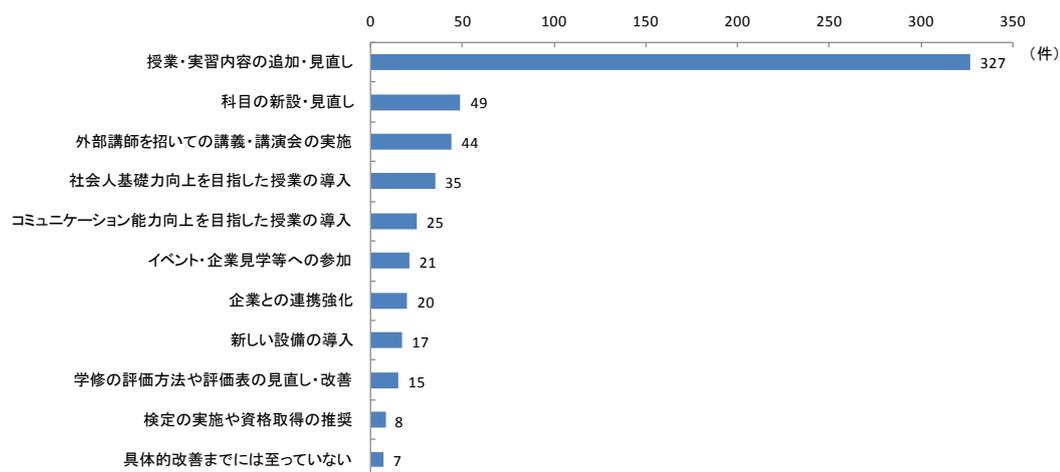


⑬教育課程編成委員会での意見の活用状況（その2）（問13）

～主に授業・実習内容について改善を図っている～

教育課程編成委員会において議論された内容のうち、実現に至った／実現に向けて取り組みを開始している際の具体的な改善点としては、「授業・実習内容の追加・見直し」等が挙げられている。

（その他：自由回答）

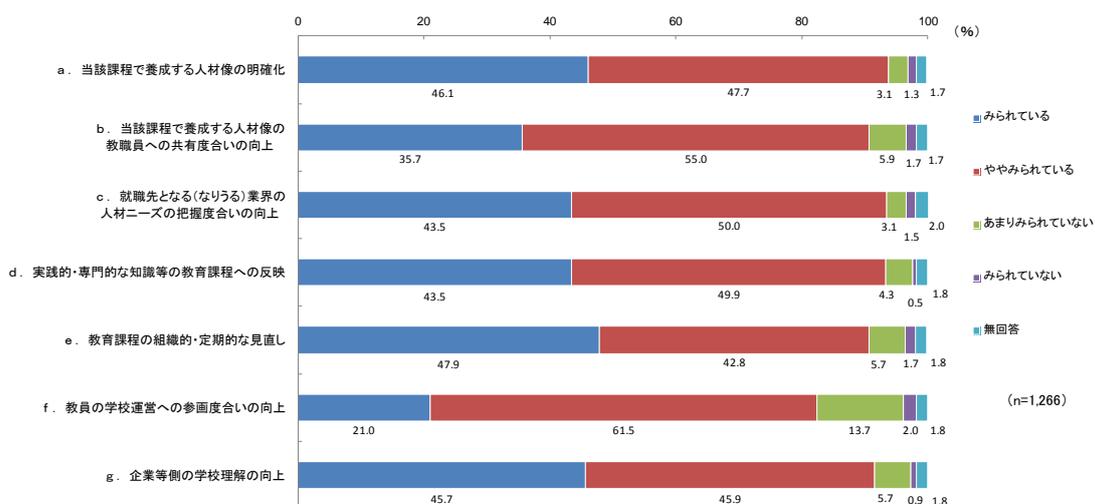


⑭教育課程編成委員会の設置・運営により得られる効果（問 14）

～「当該課程で養成する人材像の明確化」をはじめ、多くの効果がみられている～

教育課程編成委員会を設置・運営することにより、それ以前と比較して効果が「みられている」「ややみられている」とする合計比率が、a～gのすべての項目において約8～9割となっている。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向であることがわかる。



(平均pt)

	n数	a	b	c	d	e	f	g
全体	1271	2.41	2.27	2.38	2.389	2.394	2.03	2.390
工業分野	325	2.18	2.14	2.36	2.30	2.27	1.97	2.42
農業分野	5	2.20	2.20	2.60	2.20	2.20	2.40	2.40
医療分野	227	2.56	2.26	2.35	2.47	2.46	2.11	2.41
衛生分野	120	2.48	2.41	2.52	2.37	2.50	2.03	2.43
教育・社会福祉分野	92	2.49	2.38	2.34	2.40	2.35	2.15	2.22
商業実務分野	207	2.38	2.37	2.33	2.36	2.40	2.08	2.33
服飾・家政分野	56	2.75	2.21	2.29	2.68	2.70	1.98	2.64
文化・教養分野	239	2.47	2.26	2.45	2.403	2.403	1.97	2.36

* 「みられている」=3pt、「ややみられている」=2pt、「あまりみられていない」=1pt、「みられていない」=0ptとして加重平均した値。

* 上位3項目に網掛け。

<「その他」の具体的内容>

- ・実技内容の充実
- ・業界とのつながりの強化
- ・教員の職業人育成に対する意識の高まり
- ・企業の協力による学内の研修回数の増加
- ・求人数の増加

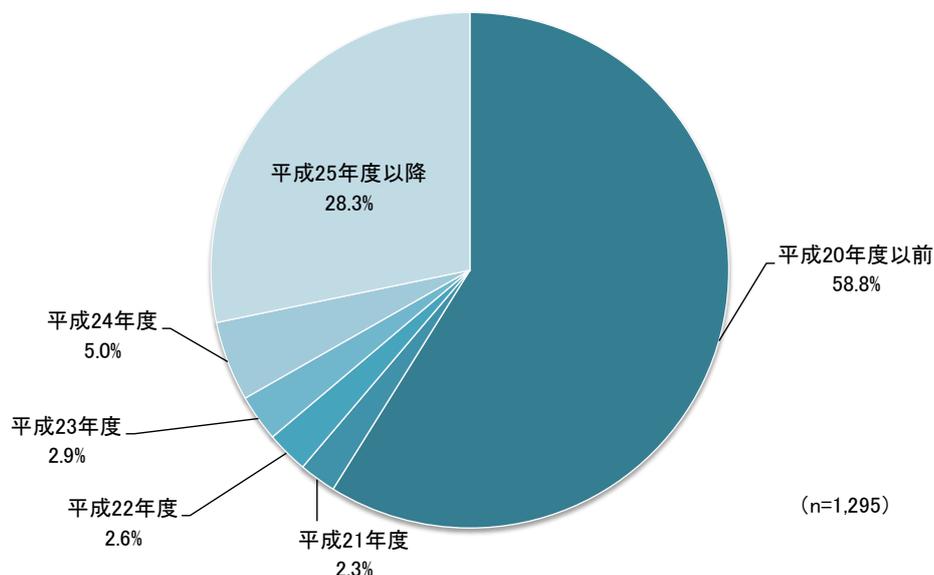
(5) 実習・演習等について

① 認定要件を満たす実習・演習等の開始時期 (問 15)

～要件を満たす実習・演習等を、制度創設以前に開始していた課程が約7割～

職業実践専門課程の要件を満たす企業等と連携した実習・演習等を開始した時期をみると、「平成20年度以前」が58.8%と最も多い。一方、職業実践専門課程の創設を受けてこれを開始したと推察される「平成25年度以降」も28.3%みられる。

分野別にみると、教育・社会福祉分野では90.4%が、医療分野では74.8%が「平成20年度以前」となっており、他分野と比較して相対的にその比率が高いことがわかる。



(上段:n、下段%)

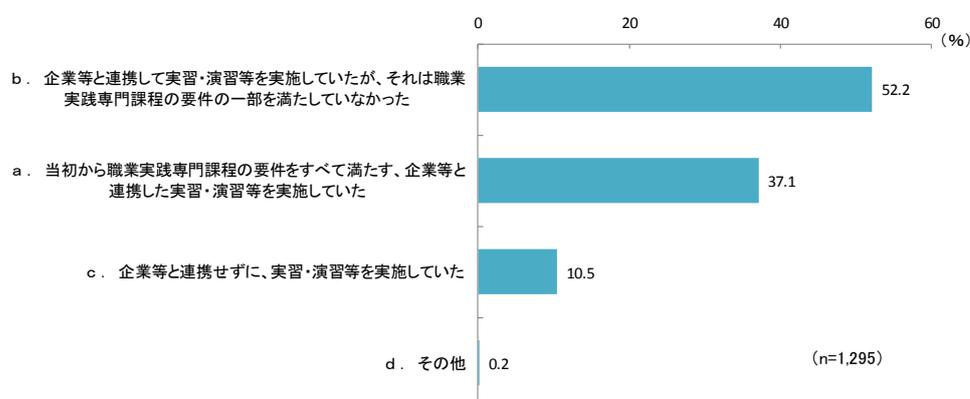
	合計	平成20年度以前	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度以降
全体	1295	762	30	34	38	65	366
	100.0	58.8	2.3	2.6	2.9	5.0	28.3
工業分野	333	157	0	15	10	32	119
	100.0	47.1	0.0	4.5	3.0	9.6	35.7
農業分野	5	1	0	0	1	0	3
	100.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0
医療分野	234	175	9	7	8	4	31
	100.0	74.8	3.8	3.0	3.4	1.7	13.2
衛生分野	121	77	12	1	8	2	21
	100.0	63.6	9.9	0.8	6.6	1.7	17.4
教育・社会福祉分野	94	85	0	0	3	0	6
	100.0	90.4	0.0	0.0	3.2	0.0	6.4
商業実務分野	207	100	6	4	4	11	82
	100.0	48.3	2.9	1.9	1.9	5.3	39.6
服飾・家政分野	56	37	2	0	0	8	9
	100.0	66.1	3.6	0.0	0.0	14.3	16.1
文化・教養分野	245	130	1	7	4	8	95
	100.0	53.1	0.4	2.9	1.6	3.3	38.8

②認定要件を満たす以前の実習・演習等の実施方法（その1）（問16）

～約4割がこれまでも要件を満たす実習・演習等を実施していた～

要件を満たす企業等と連携した実習・演習等を開始する以前の状況をみると、「b. 企業等と連携して実習・演習等を実施していたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった」が52.2%と最も多く、次いで「a. 当初から職業実践専門課程の要件をすべて満たす、企業等と連携した実習・演習等を実施していた」が37.1%となっている。

分野別にみると、「b.」は医療分野および教育・社会福祉分野で、「a.」は福祉・家政分野および工業分野で、その比率が他分野と比較して相対的に高いことがわかる。



(上段:n、下段%)

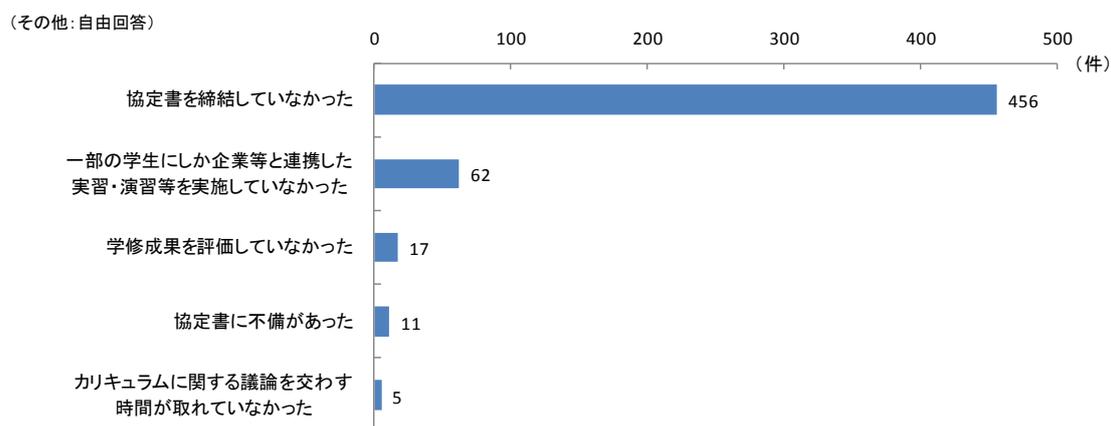
	合計	b	a	c	d
全体	1295	676	481	136	2
	100.0	52.2	37.1	10.5	0.2
工業分野	333	252	41	39	1
	100.0	75.7	12.3	11.7	0.3
農業分野	5	1	2	2	0
	100.0	20.0	40.0	40.0	0.0
医療分野	234	70	160	4	0
	100.0	29.9	68.4	1.7	0.0
衛生分野	121	53	61	6	1
	100.0	43.8	50.4	5.0	0.8
教育・社会福祉分野	94	11	80	3	0
	100.0	11.7	85.1	3.2	0.0
商業実務分野	207	87	73	47	0
	100.0	42.0	35.3	22.7	0.0
服飾・家政分野	56	50	4	2	0
	100.0	89.3	7.1	3.6	0.0
文化・教養分野	245	152	60	33	0
	100.0	62.0	24.5	13.5	0.0

<「その他」の具体的内容>
・他学科と連携しながら実習を行っていた

③認定要件を満たす以前の實習・演習等の実施方法（その2）（問17）

～これまでは協定書を締結せず企業等と連携して實習・演習等を行うケースが多かった～

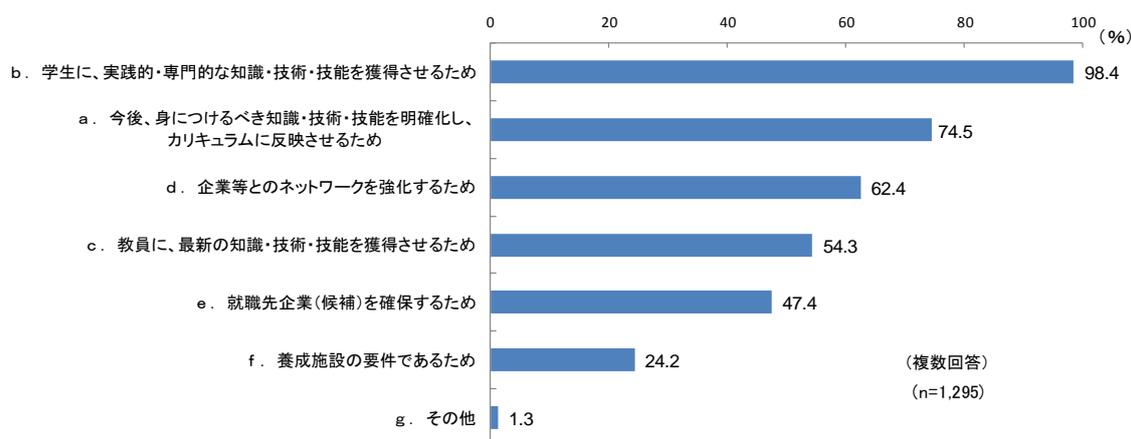
これまで実施してきた企業等と連携した實習・演習等が職業実践専門課程の認定要件を満たしていなかった場合、その具体的な内容としては「協定書を締結していなかった」等が多く挙げられている。



④企業等と連携した實習・演習等を行う目的（問18）

～実践的・専門的な知識・技術・技能の獲得を目的とする課程がほとんど～

企業等と連携した實習・演習等を行う目的は「b. 学生に、実践的・専門的な知識・技術・技能を獲得させるため」が98.4%と最も多く、次いで「a. 今後、身につけるべき知識・技術・技能を明確化し、カリキュラムに反映させるため」が74.5%、「d. 企業等とのネットワークを強化するため」が62.4%となっている。



<「その他」の具体的な内容>

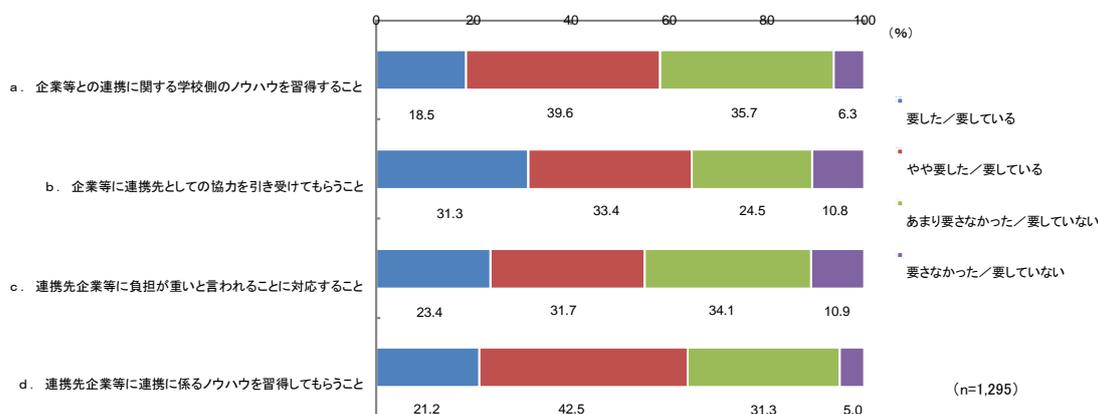
- ・現場を知ることで働くことの意義を体感し、学生の目的意識や意欲を高めるため
- ・学生のビジネスマナーの習得や、社会への早期適応のため
- ・学生の就職後のミスマッチを防ぐため
- ・資格取得のための必修科目、資格試験の受験要件であるため

⑤企業等と連携した実習・演習等を行うに当たって努力を要した点（問19）

～企業等に連携先としての協力を引き受けてもらうこと・ノウハウを習得してもらうことに努力を要した～

企業等と連携した実習・演習等を行うに当たり、努力を「要した／要している」「やや要した／要している」の合計比率をみると、「b. 企業等に連携先としての協力を引き受けてもらうこと」「d. 連携先企業等に連携に係るノウハウを習得してもらうこと」が6割を超えているが、「a. 企業等との連携に関する学校側のノウハウを習得すること」も6割弱となっている。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、服飾・家政分野は他分野と比較して相対的に「c. 連携先企業等に負担が重いと言われることに対応すること」のポイントが高い一方、「b.」のポイントが低いことがわかる。



(平均pt)

	n数	a	b	c	d
全体	1295	1.70	1.85	1.68	1.80
工業分野	333	1.77	1.95	1.69	1.76
農業分野	5	1.60	2.00	1.20	1.20
医療分野	234	1.55	1.61	1.78	1.85
衛生分野	121	1.79	1.92	1.81	1.95
教育・社会福祉分野	94	1.86	1.95	1.74	1.81
商業実務分野	207	1.82	2.15	1.53	1.63
服飾・家政分野	56	1.48	1.16	2.13	2.20
文化・教養分野	245	1.60	1.78	1.49	1.78

*「要した／要している」=3pt、「やや要した／要している」=2pt、「あまり要さなかった／要していない」=1pt、「要さなかった／要していない」=0ptとして加重平均した値。

*上位2項目に網掛け。

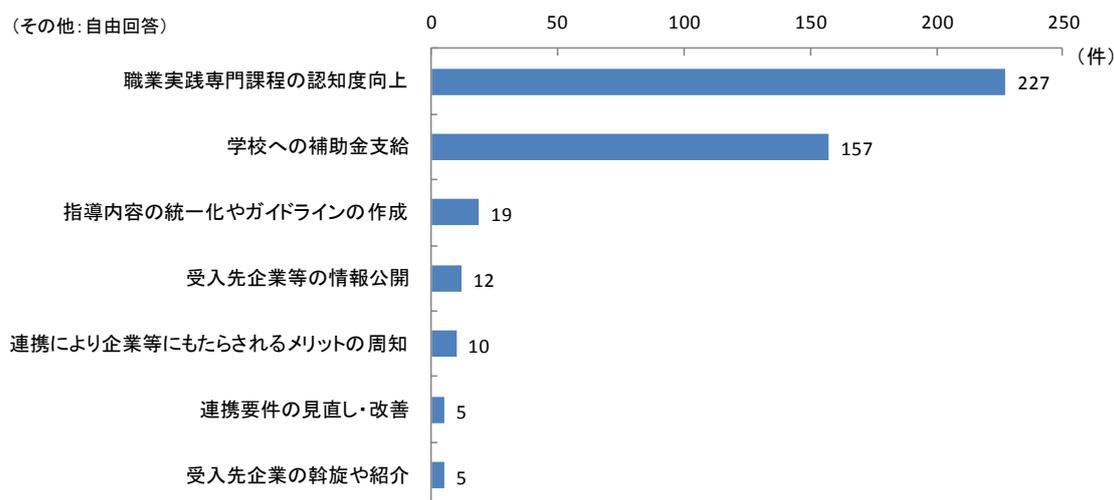
<「その他」の具体的内容>

- ・企業等と協定書を締結すること
- ・企業等から、情報公開について理解を得ること
- ・教員資格を有する企業等の講師を確保すること
- ・講師謝金に関する交渉・調整
- ・学生への個別対応や、指導方針について連携先から理解を得ること

⑥企業等と連携した実習・演習等を行うに当たり、望ましい支援（問 20）

～職業実践専門課程の認知度向上を望んでいる～

企業等と連携した実習・演習等を行うに当たり、望ましい支援としては「職業実践専門課程の認知度向上」「学校への補助金支給」等が挙げられている。



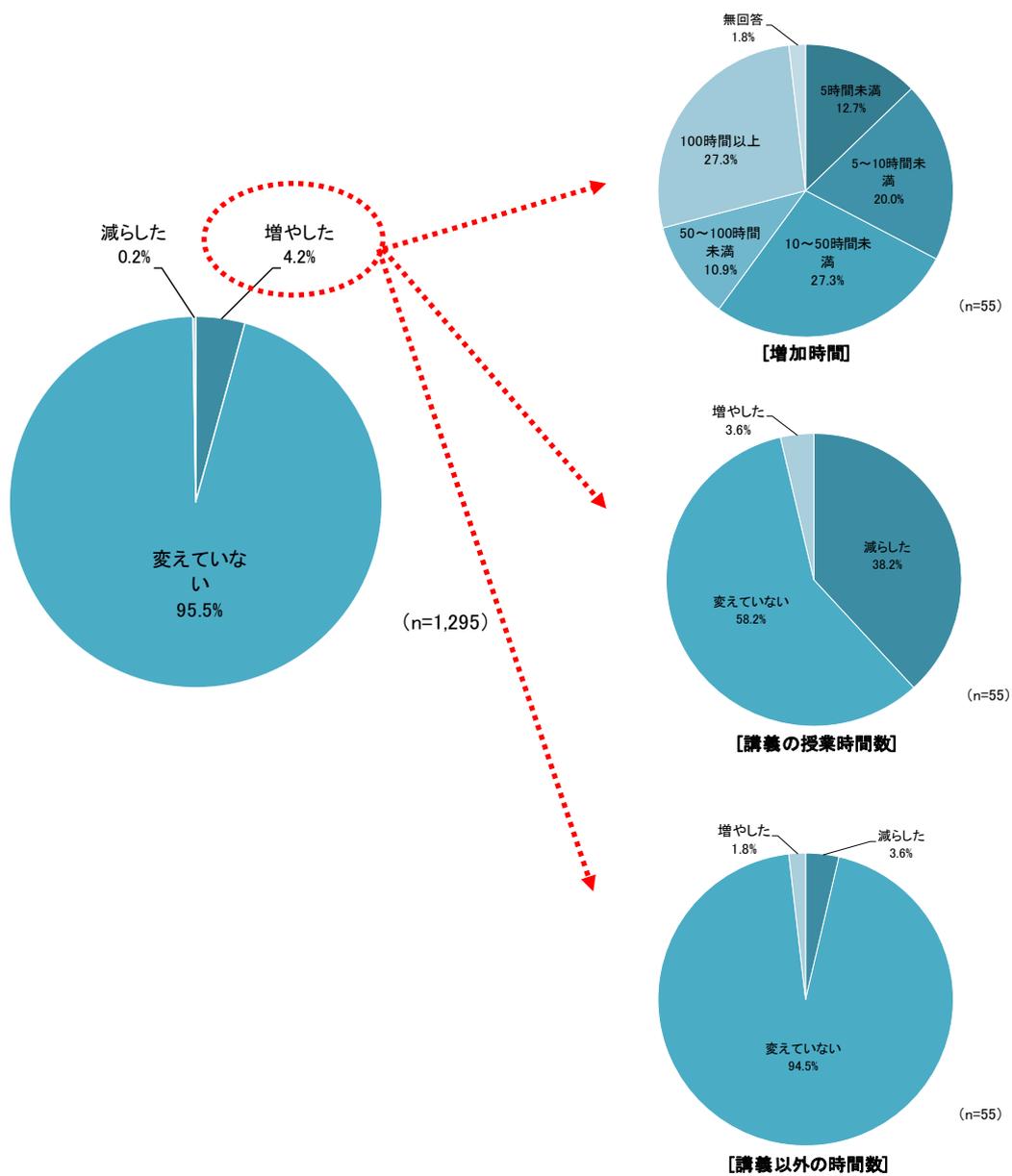
⑦企業等と連携した実習・演習等の授業時数（問 21・問 22・問 23・問 24）

～ほとんどが認定前後で実習・演習等の時間を変えていない～

認定を受けるに当たり、それ以前と比較して実習・演習等の授業時数を「増やした」は 4.2%、「変えていない」が 95.5%となっている。

なお、実習・演習等の授業時数を「増やした」場合、その増加時間をみると、「10～50 時間未満」「100 時間以上」がそれぞれ 27.3%であり、平均増加時間は 96.6 時間である。

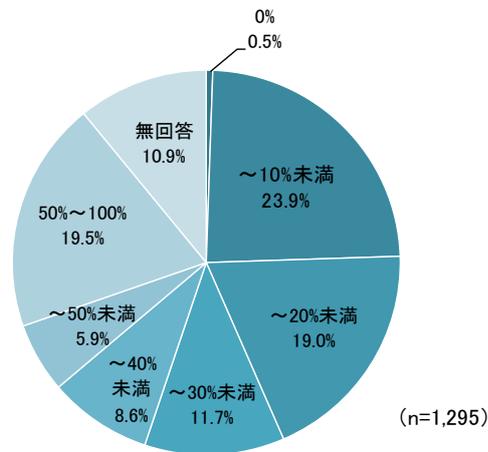
また、同時数を「増やした」ことにより、講義の授業時数を「減らした」は 38.2%、就職指導などの講義以外の時間数を「減らした」は 3.6%となっている。



⑧必修の実習・演習等における企業等との連携の度合い（問 25）

～企業と連携した実習・演習等の比率は約 3 割～

必修の企業等と連携した実習・演習等の授業時総数が、必修の実習・演習等の授業時総数に占める比率をみると、「10%未満」が 23.9%と最も多い。一方、「50%以上」とする認定課程も 19.5%みられる。なお、平均比率は 30.5%である。

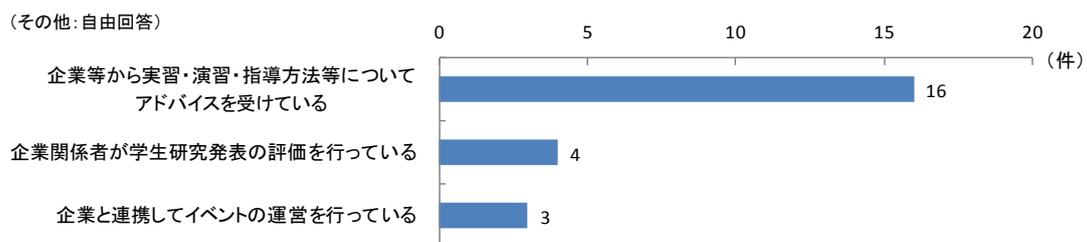
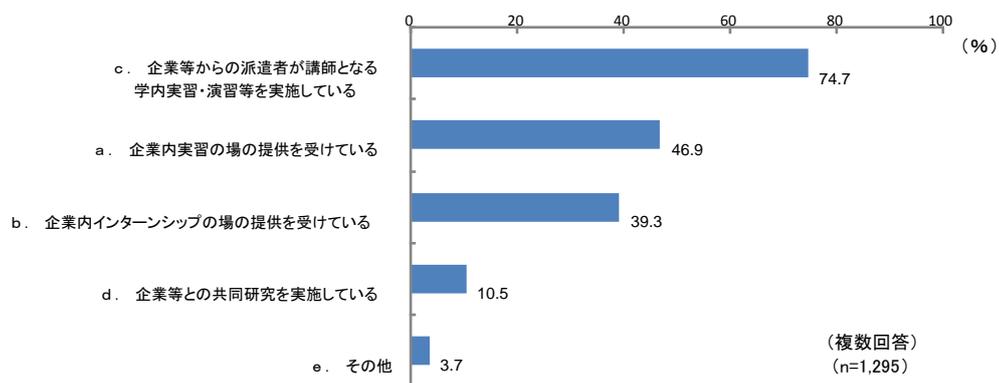


⑨企業等と連携した実習・演習等の方法（問 26）

～7割以上が企業等から講師として人材を受け入れている～

企業等と連携した実習・演習等の方法は「c. 企業等からの派遣者が講師となる学内実習・演習等を実施している」が最も多く 74.7%であるが、その他にも「a. 企業内実習の場の提供を受けている（46.9%）」「b. 企業内インターンシップの場の提供を受けている（39.3%）」などがみられる。

なお、その他としては「企業等から実習・演習・指導方法等についてアドバイスを受けている」等が挙げられている。

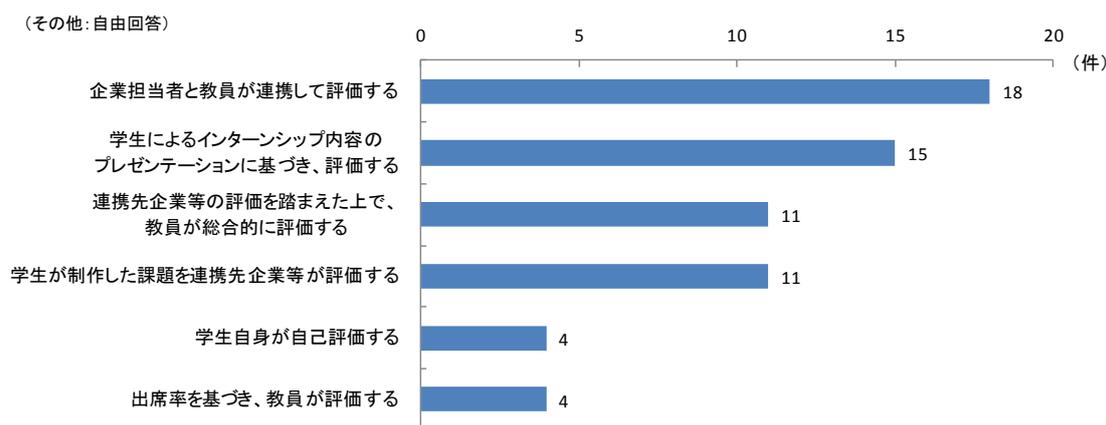
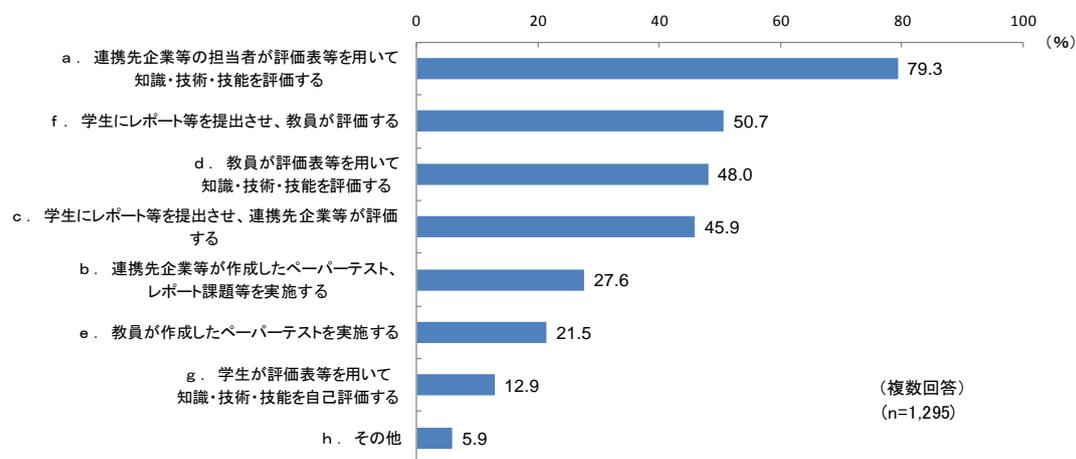


⑩企業等と連携した実習・演習等の学修成果の評価（問 27）

～約 8 割が連携先企業等において、評価表等を用いて学修成果を評価～

企業等と連携した実習・演習等の学修成果の評価方法は、「a. 連携先企業等の担当者が評価表等を用いて知識・技術・技能を評価する」が最も多く 79.3%であるが、その他にも「f. 学生にレポート等を提出させ、教員が評価する（50.7%）」「d. 教員が評価表等を用いて知識・技術・技能を評価する（48.0%）」「c. 学生にレポート等を提出させ、連携先企業等が評価する（45.9%）」と多岐にわたる。

なお、その他としては「企業担当者と教員が連携して評価する」「学生によるインターンシップ内容のプレゼンテーションに基づき、評価する」等が挙げられている。

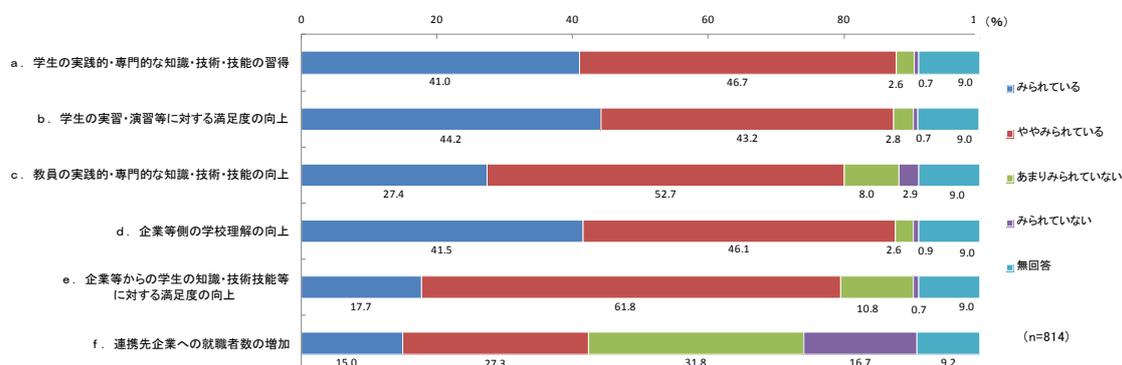


⑪企業等と連携した実習・演習等の実施により得られる効果（問 28）

～「学生の実践的・専門的な知識・技術・技能の取得」をはじめ、多くの効果がみられている～

企業等と連携した実習・演習等の実施により、それ以前と比較して効果が「みられている」「ややみられている」とする合計比率が、「f. 連携先企業への就職者数の増加」を除くすべての項目において約8～9割となっている。「f.」についても同比率は約4割であり、一定程度の効果がみられている。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあることがわかる。



(平均pt)

	n数	a	b	c	d	e	f
全体	814	2.41	2.44	2.15	2.41	2.06	1.45
工業分野	292	2.44	2.50	2.16	2.48	2.13	1.11
農業分野	3	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	0.67
医療分野	74	2.24	2.23	2.13	2.33	2.09	1.44
衛生分野	60	2.48	2.54	2.13	2.56	2.09	1.94
教育・社会福祉分野	14	2.45	2.27	2.09	2.45	2.27	1.64
商業実務分野	134	2.31	2.27	2.08	2.28	1.92	1.38
服飾・家政分野	52	2.44	2.83	2.23	2.67	2.06	2.04
文化・教養分野	185	2.47	2.44	2.18	2.32	2.03	1.63

*「みられている」=3pt、「ややみられている」=2pt、「あまりみられていない」=1pt、「みられていない」=0ptとして加重平均した値。

* 上位3項目に網掛け。

<「その他」の具体的内容>

- ・学生の社会性・コミュニケーション能力の向上
- ・学生の企業や仕事への関心度の向上
- ・実践的な職業教育に関する社会的認知度の向上

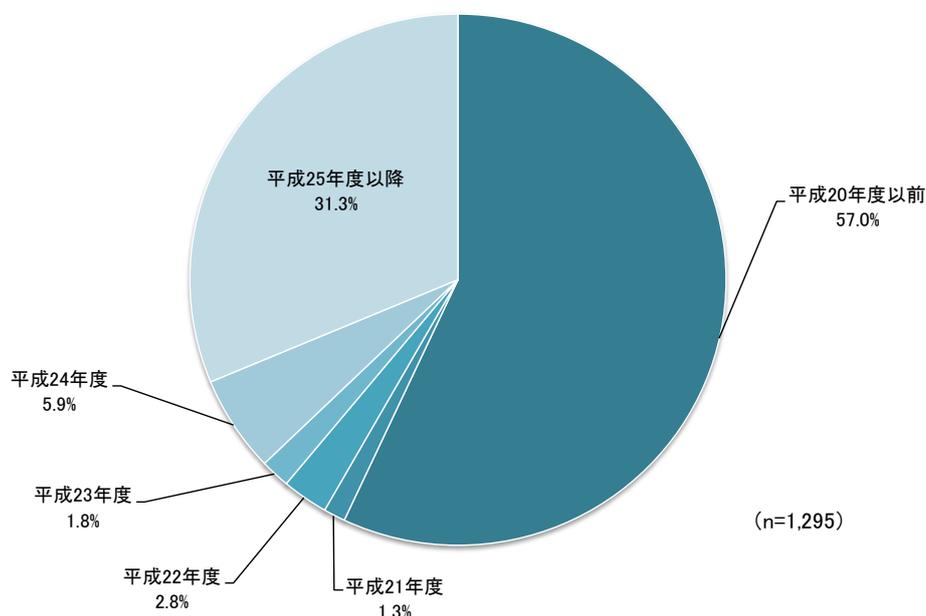
(6) 教員の資質向上について

① 認定要件を満たす連携の開始時期 (問 29)

～要件を満たす教員研修等を、制度創設以前に開始していた課程が約7割～

職業実践専門課程の要件を満たす企業等と連携した教員に対する研修等を開始した時期をみると、「平成20年度以前」が57.0%と最も多い。一方、職業実践専門課程の創設を受けてこれを開始したと推察される「平成25年度以降」とする認定課程も31.3%みられる。

分野別にみると、医療分野および教育・社会福祉分野では「平成20年度以前」が、農業分野および商業実務分野では「平成25年度以降」とする比率が、他分野と比較して相対的に高いことがわかる。



(上段:n、下段%)

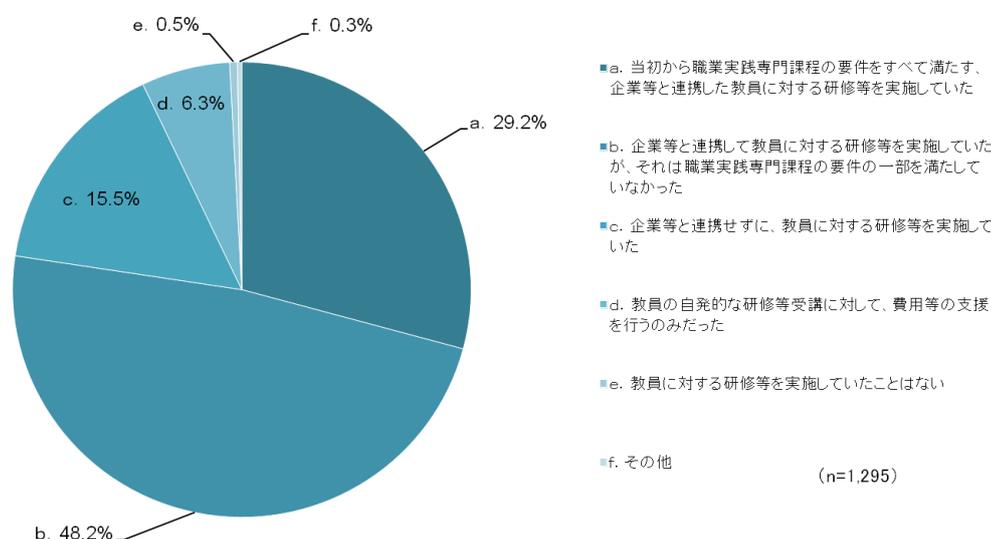
	合計	平成20年度以前	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度以降
全体	1295	738	17	36	23	76	405
	100.0	57.0	1.3	2.8	1.8	5.9	31.3
工業分野	333	194	1	10	4	25	99
	100.0	58.3	0.3	3.0	1.2	7.5	29.7
農業分野	5	1	0	0	1	0	3
	100.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0
医療分野	234	184	7	8	3	5	27
	100.0	78.6	3.0	3.4	1.3	2.1	11.5
衛生分野	121	67	8	1	5	4	36
	100.0	55.4	6.6	0.8	4.1	3.3	29.8
教育・社会福祉分野	94	63	0	0	2	1	28
	100.0	67.0	0.0	0.0	2.1	1.1	29.8
商業実務分野	207	68	1	9	5	14	110
	100.0	32.9	0.5	4.3	2.4	6.8	53.1
服飾・家政分野	56	31	0	1	1	9	14
	100.0	55.4	0.0	1.8	1.8	16.1	25.0
文化・教養分野	245	130	0	7	2	18	88
	100.0	53.1	0.0	2.9	0.8	7.3	35.9

②認定要件を満たす以前の教員に対する研修等の実施方法（その1）（問30）

～9割以上が研修等を行っていたが、約6割が要件を満たしていなかった～

要件を満たす企業等と連携した教員に対する研修等を開始する以前の状況をみると、「b. 企業等と連携して教員に対する研修等を実施していたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった」が48.2%と最も多く、次いで「a. 当初から職業実践専門課程の要件をすべて満たす、企業等と連携した教員に対する研修等を実施していた」が29.2%となっている。

分野別にみると、「a.」は医療分野、衛生分野、教育・社会福祉分野で、その比率が他分野と比較して相対的に高いことがわかる。また、服飾・家政分野は「b.」が8割を超えており、「a.」は1.8%にすぎない。



(上段:n, 下段%)

	合計	a	b	c	d	e	f
全体	1295 100.0	378 29.2	624 48.2	201 15.5	81 6.3	7 0.5	4 0.3
工業分野	333 100.0	100 30.0	159 47.7	58 17.4	16 4.8	0 0.0	0 0.0
農業分野	5 100.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0
医療分野	234 100.0	94 40.2	116 49.6	9 3.8	11 4.7	3 1.3	1 0.4
衛生分野	121 100.0	47 38.8	53 43.8	13 10.7	8 6.6	0 0.0	0 0.0
教育・社会福祉分野	94 100.0	36 38.3	37 39.4	13 13.8	8 8.5	0 0.0	0 0.0
商業実務分野	207 100.0	30 14.5	101 48.8	53 25.6	21 10.1	2 1.0	0 0.0
服飾・家政分野	56 100.0	1 1.8	46 82.1	9 16.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
文化・教養分野	245 100.0	70 28.6	109 44.5	46 18.8	17 6.9	2 0.8	1 0.4

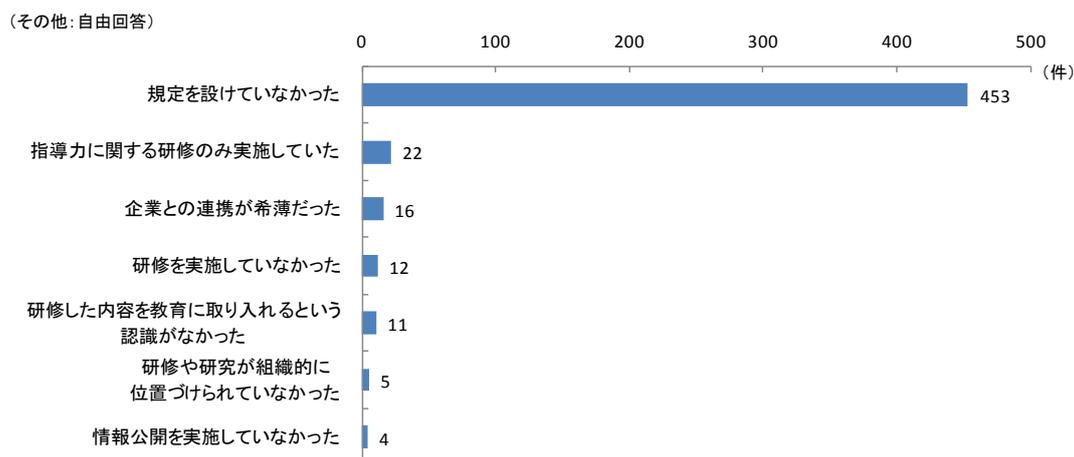
<「その他」の具体的内容>

- ・教員が各自で研修先を決めていた
- ・教員が自己負担で研修等を受講していた

③企業等と連携した教員に対する研修等として満たしていなかった要件（問 31）

～これまでは研修等に関する規程を設けていないケースが多かった～

企業等と連携して教員に対する研修等を実施していたが、それが要件を満たしていなかった場合、その具体的な内容としては、「規程を設けていなかった」が多く挙げられている。

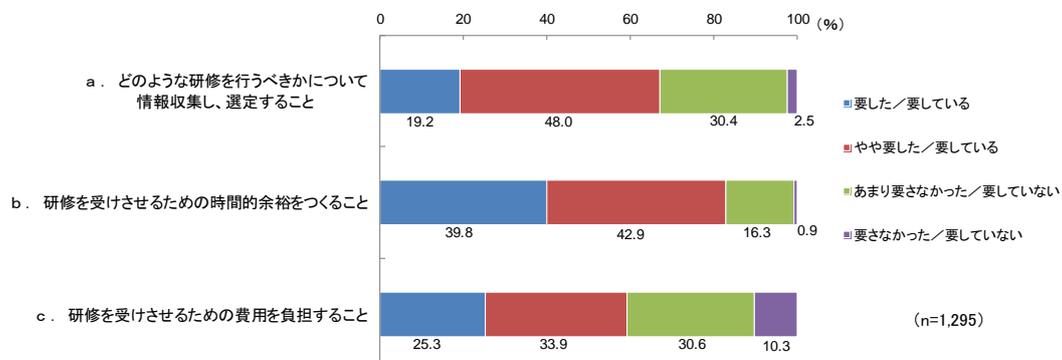


④企業等と連携した教員に対する研修等を行うに当たって努力を要した点（問 32）

～研修受講のための時間的余裕をつくることに努力を要した～

企業等と連携した教員に対する研修等を行うに当たり、努力を「要した／要している」「やや要した／要している」の合計比率をみると、「b. 研修を受けさせるための時間的余裕をつくること」が8割を超えている。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、服飾・家政分野のみ「c. 研修を受けさせるための費用を負担すること」のポイントが最も高いことがわかる。



(平均pt)

	n数	a	b	c
全体	1295	1.84	2.22	1.74
工業分野	333	1.86	2.37	1.51
農業分野	5	1.60	1.80	1.20
医療分野	234	1.56	1.86	1.59
衛生分野	121	1.93	2.31	1.94
教育・社会福祉分野	94	1.85	2.34	1.89
商業実務分野	207	2.03	2.36	1.75
服飾・家政分野	56	1.61	1.77	2.54
文化・教養分野	245	1.92	2.25	1.86

*「要した／要している」=3pt、「やや要した／要している」=2pt、「あまり要さなかった／要していない」=1pt、「要さなかった／要していない」=0ptとして加重平均した値。

*上位1項目に網掛け。

<「その他」の具体的内容>

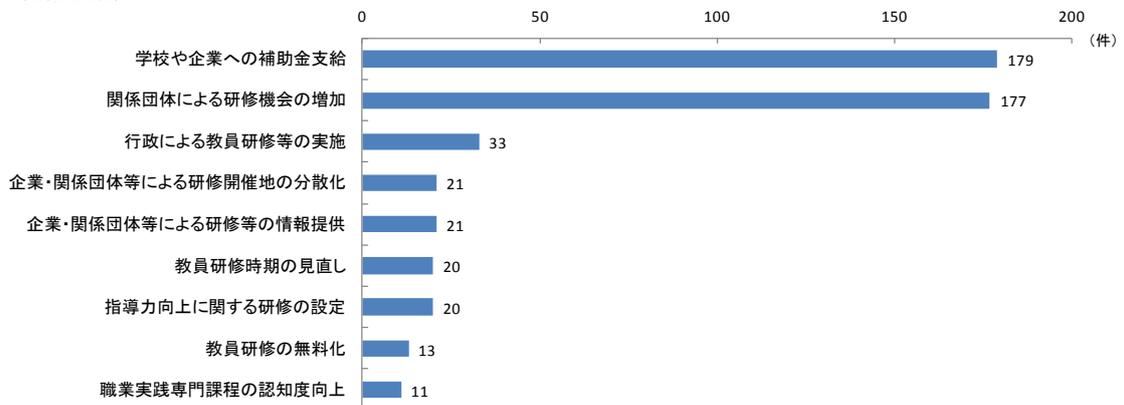
- ・研修時の人員不足に対応すること
- ・企業からの協力を得ること

⑤企業等と連携した教員に対する研修等を行うにあたり、望ましい支援（問 33）

～補助金の支給や研修機会の増加を望んでいる～

企業等と連携した教員に対する研修等を行うにあたり、望ましい支援としては「学校や企業への補助金支給」「関係団体による研修機会の増加」等が多く挙げられている。

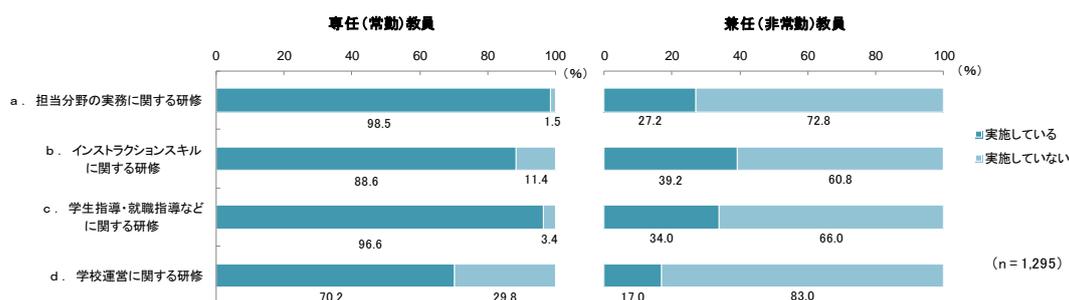
(その他:自由回答)



⑥専任（常勤）教員・兼任（非常勤）教員に対する研修の基本方針（その１）（問 34（１）・問 35（１））

～ほとんどが専任（常勤）教員に対する実務や指導に関する研修を実施～

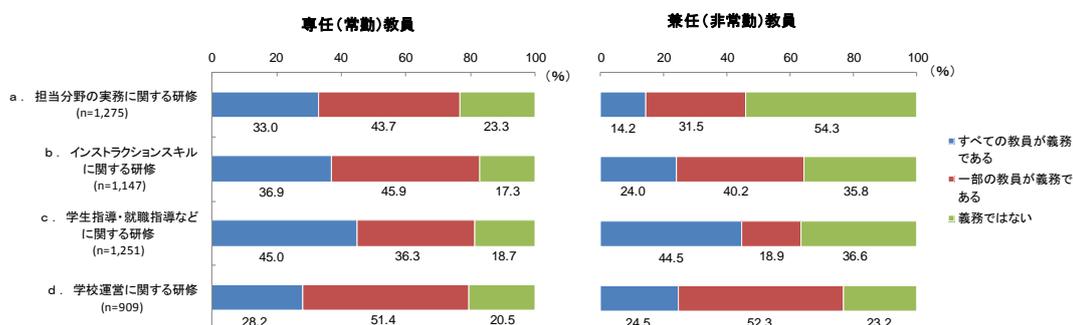
専任（常勤）教員に対する研修等の実施状況を見ると、「a. 担当分野の実務に関する研修」「b. インストラクションスキルに関する研修」「c. 学生指導・就職指導などに関する研修」の実施比率が 8 割台後半～9 割台後半と高い。一方、兼任（非常勤）教員に対しての実施比率は、いずれの研修等も専任（常勤）教員と比較して相対的に低い。



⑦専任（常勤）教員・兼任（非常勤）教員に対する研修の基本方針（その２）（問 34（２）・問 35（２））

～専任（常勤）教員に対する研修は、義務研修である比率が高い～

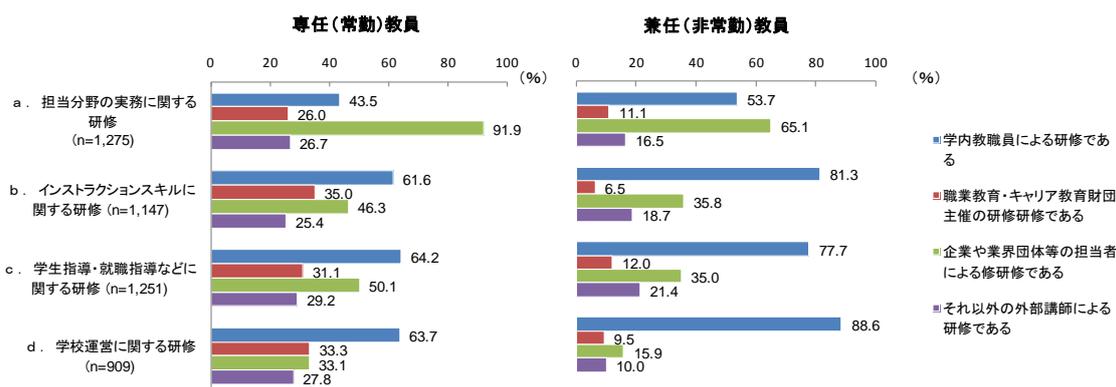
研修等を実施している場合、それが義務研修かどうかをみると、a～dのいずれの研修においても専任（常勤）教員は「すべての教員が義務である」「一部の教員が義務である」の合計比率が 8 割前後である。一方、兼任（非常勤）教員では、同比率が専任（常勤）教員と比較して相対的に低い。



⑧専任（常勤）教員・兼任（非常勤）教員に対する研修の基本方針（その3）（問34（3）・問35（3））

～インストラクションスキル、学生指導・就職指導、学校運営に関する研修は、学内教職員による研修であるケースが多い～

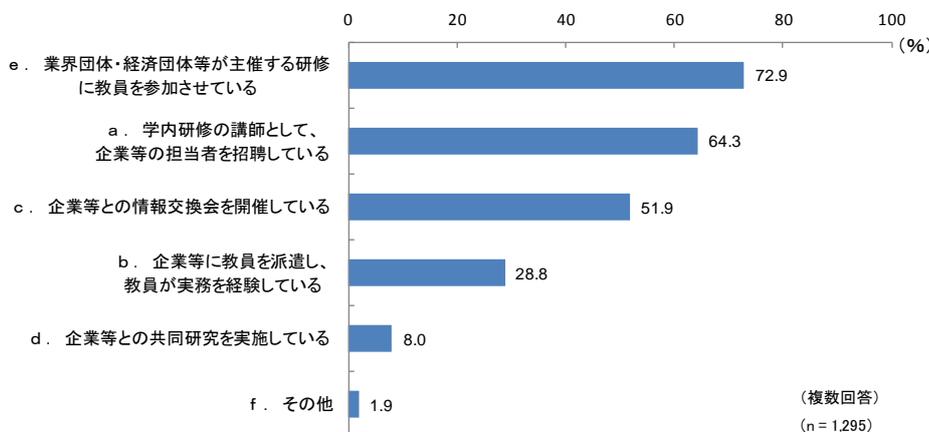
研修等を実施している場合、その研修形態をみたところ、専任（常勤）教員・兼任（非常勤）教員に関わらず、aは「企業や業界団体等の担当者による研修」である比率が、b～dでは「学内教職員による研修」である比率が相対的に高い。



⑨企業等と連携した教員に対する研修等の実施方法（問36）

～7割以上が業界団体・経済団体等が主催する研修に教員を参加させている～

企業等と連携した教員に対する研修等の実施方法は「e. 業界団体・経済団体等が主催する研修に教員を参加させている」が最も多く72.9%であるが、その他にも「a. 学内研修の講師として、企業等の担当者を招聘している(64.3%)」「c. 企業等との情報交換会を開催している(51.9%)」「b. 企業等に教員を派遣し、教員が実務を経験している(28.8%)」「d. 企業等との共同研究を実施している(8.0%)」「f. その他(1.9%)」など多岐にわたる。



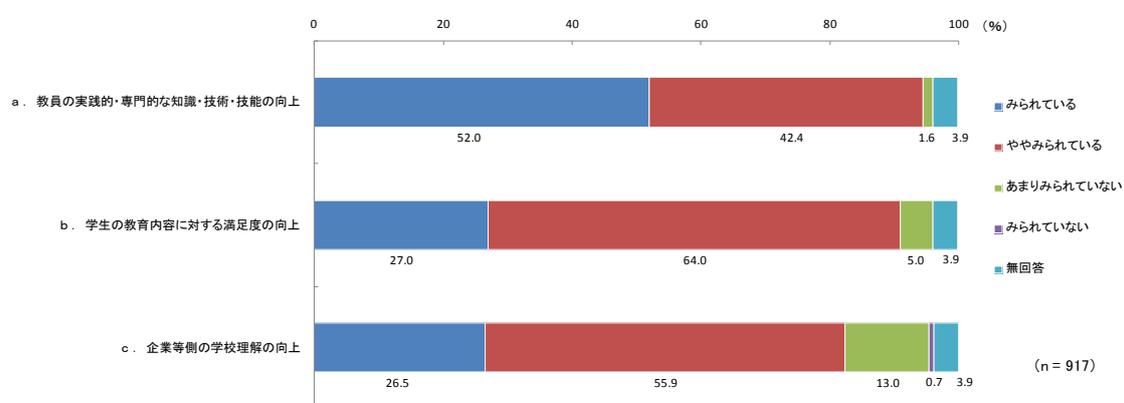
<「その他」の具体的内容>
 ・研究や関連学会への参加
 ・職能団体などの学術研修会・大会への参加

⑩企業等と連携した教員に対する研修等の実施により得られる効果（問 37）

～「教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上」をはじめ、多くの効果がみられている～

企業等と連携した教員に対する研修等の実施により、それ以前と比較して効果が「みられている」「ややみられている」とする合計比率が、「a. 教員の実践的・専門的な知識・技術・技能の向上」「b. 学生の教育内容に対する満足度の向上」は 9 割台、「c. 企業等側の学校理解の向上」は約 8 割となっている。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、農業分野のみ「c.」のポイントが最も高いことがわかる。



(平均pt)

	n数	a	b	c
全体	917	2.52	2.23	2.13
工業分野	233	2.52	2.32	2.24
農業分野	5	2.40	2.20	2.60
医療分野	140	2.63	2.11	2.17
衛生分野	74	2.53	2.30	2.14
教育・社会福祉分野	58	2.52	2.11	2.11
商業実務分野	177	2.49	2.21	1.98
服飾・家政分野	55	2.78	2.29	2.25
文化・教養分野	175	2.40	2.22	2.04

*「みられている」=3pt、「ややみられている」=2pt、「あまりみられていない」=1pt、「みられていない」=0ptとして加重平均した値。

* 上位1項目に網掛け。

<「その他」の具体的内容>

- ・現場ニーズの理解度向上
- ・実習・演習等の内容がより実践的なものになった

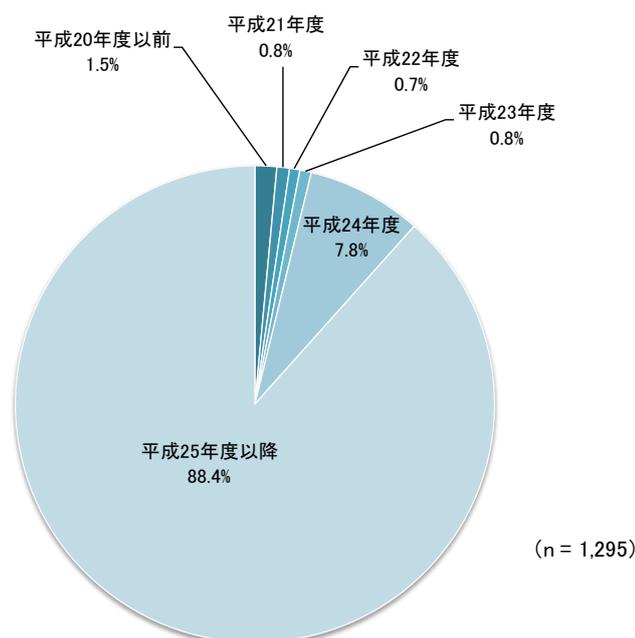
(7) 学校関係者評価について

① 認定要件を満たす連携の開始時期 (問 38)

～要件を満たす学校関係者評価の実施・公表開始時期は、制度創設以後が約 9 割～

職業実践専門課程の要件を満たす企業等と連携した学校関係者評価の実施・公表を開始した時期をみると、「平成 25 年度以降」が 88.4%と最も多く、ほとんどが職業実践専門課程の創設を受けてこれを開始したものと推察される。

分野別にみても、すべての分野で「平成 25 年度以降」が 8 割を超えていることがわかる。



(上段:n、下段%)

	合計	平成20年度以前	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度以降
全体	1295	19	11	9	10	101	1145
	100.0	1.5	0.8	0.7	0.8	7.8	88.4
工業分野	333	0	2	0	1	18	312
	100.0	0.0	0.6	0.0	0.3	5.4	93.7
農業分野	5	0	0	0	0	1	4
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
医療分野	234	7	2	3	2	17	203
	100.0	3.0	0.9	1.3	0.9	7.3	86.8
衛生分野	121	3	0	2	1	8	107
	100.0	2.5	0.0	1.7	0.8	6.6	88.4
教育・社会福祉分野	94	7	0	3	2	7	75
	100.0	7.4	0.0	3.2	2.1	7.4	79.8
商業実務分野	207	2	0	0	0	13	192
	100.0	1.0	0.0	0.0	0.0	6.3	92.8
服飾・家政分野	56	0	0	0	4	6	46
	100.0	0.0	0.0	0.0	7.1	10.7	82.1
文化・教養分野	245	0	7	1	0	31	206
	100.0	0.0	2.9	0.4	0.0	12.7	84.1

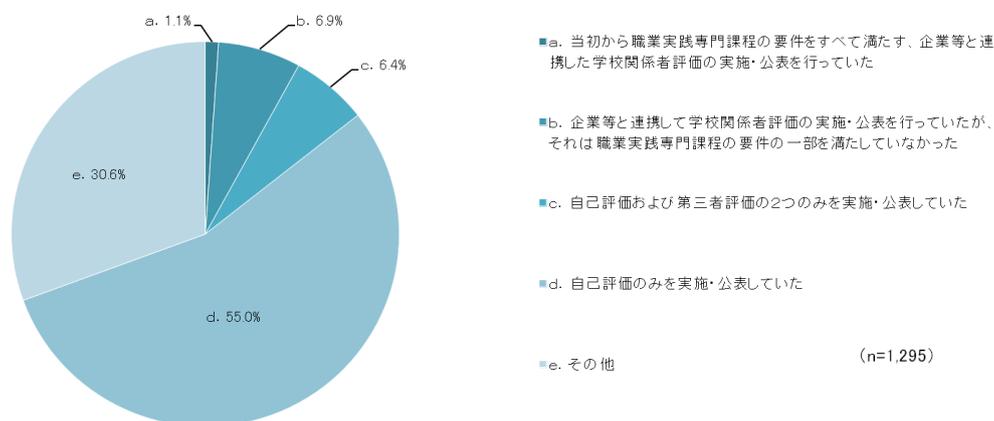
②認定要件を満たす以前の学校評価の実施・公表方法（その1）（問39）

～これまでに学校関係者評価や第三者評価を行ってきた課程は約1割～

企業等と連携した学校関係者評価を開始する以前は、「d. 自己評価のみを実施・公表していた」が55.0%と最も多い。

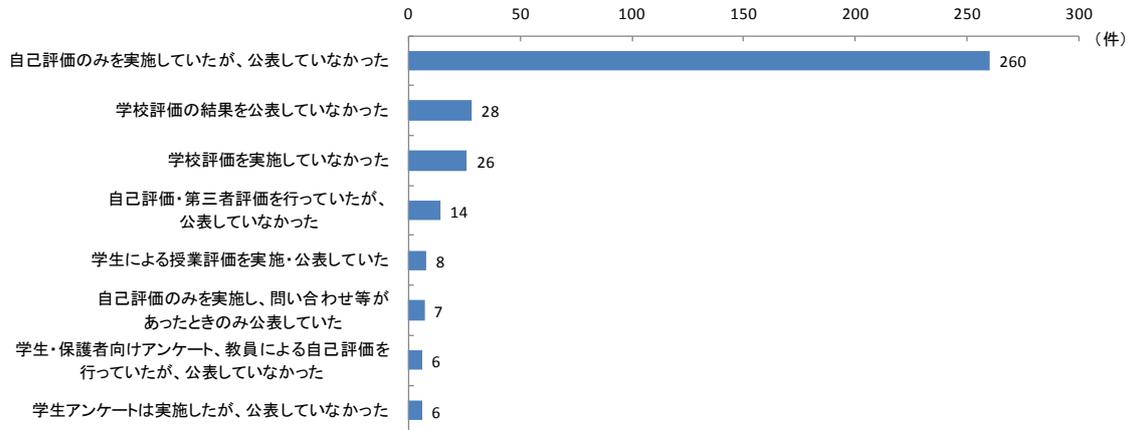
なお、「e. その他(30.6%)」としては「自己評価のみ実施をしていたが、公表していなかった」が多く挙げられていることから、これまでに8割以上が自己評価を実施していたものと推察される。

分野別にみると、衛生分野および服飾・家政分野では「b.」が、医療分野および教育・社会福祉分野では「c.」がそれぞれ1割を超えており、他分野と比較して相対的にその比率が高いことがわかる。



	(上段:n、下段%)					
	合計	a	b	c	d	e
全体	1295	14	90	83	712	396
	100.0	1.1	6.9	6.4	55.0	30.6
工業分野	333	1	18	7	235	72
	100.0	0.3	5.4	2.1	70.6	21.6
農業分野	5	0	0	0	3	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	60.0	40.0
医療分野	234	9	11	33	123	58
	100.0	3.8	4.7	14.1	52.6	24.8
衛生分野	121	2	16	6	60	37
	100.0	1.7	13.2	5.0	49.6	30.6
教育・社会福祉分野	94	2	5	12	48	27
	100.0	2.1	5.3	12.8	51.1	28.7
商業実務分野	207	0	11	12	98	86
	100.0	0.0	5.3	5.8	47.3	41.5
服飾・家政分野	56	0	8	0	44	4
	100.0	0.0	14.3	0.0	78.6	7.1
文化・教養分野	245	0	21	13	101	110
	100.0	0.0	8.6	5.3	41.2	44.9

(その他:自由回答)

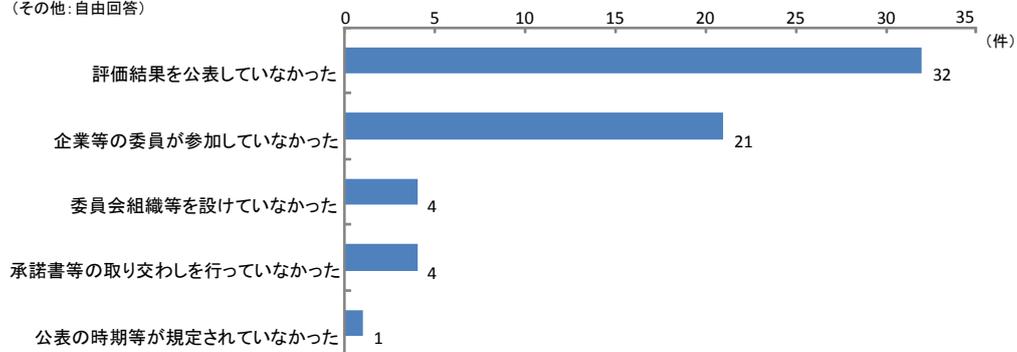


③認定要件を満たす以前の学校評価の実施・公表方法（その2）（問40）

～これまでは評価結果を公表してこなかったケースが多い～

これまで実施してきた学校関係者評価が職業実践専門課程の要件を満たしていなかった場合、その具体的な内容としては「評価結果を公表していなかった」「企業等の委員が参加していなかった」等が挙げられている。

(その他:自由回答)

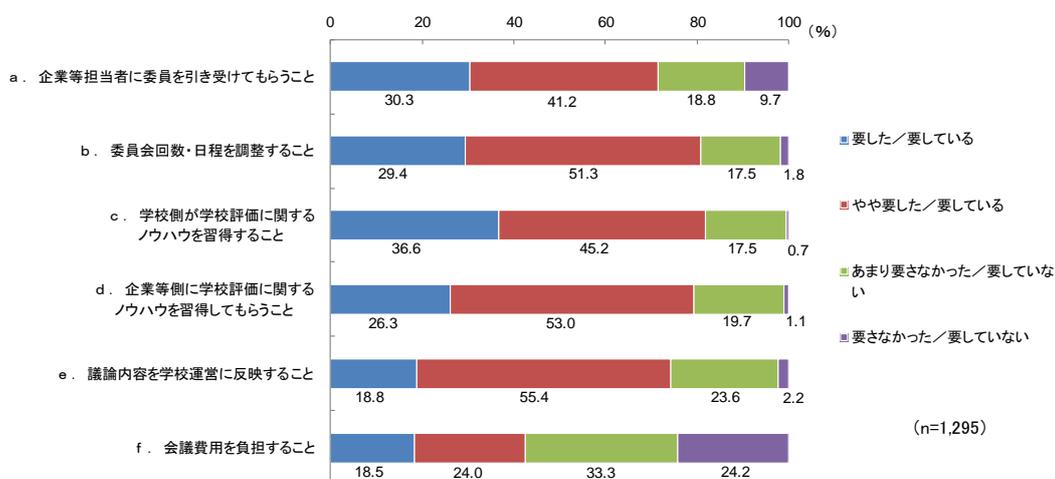


④企業等と連携した学校関係者評価の実施・公表に当たって努力を要した点（問 41）

～学校評価に関するノウハウの習得および委員会回数・日程の調整に努力を要した～

企業等と連携した学校関係者評価の実施・公表に当たり、努力を「要した／要している」「やや要した／要している」の合計比率をみると、「c. 学校側が学校評価に関するノウハウを習得すること」「b. 委員会回数・日程を調整すること」「d. 企業等側に学校評価に関するノウハウを習得してもらうこと」がいずれも約8割となっている。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、商業実務分野のみ「a. 企業等担当者に委員を引き受けてもらうこと」のポイントが最も高いことがわかる。



	n数	a	b	c	d	e	f
全体	1295	1.92	2.08	2.18	2.04	1.91	1.37
工業分野	333	2.09	2.23	2.17	2.01	1.92	1.24
農業分野	5	1.60	1.60	2.40	2.20	1.80	1.20
医療分野	234	1.52	1.92	2.10	1.96	1.74	1.34
衛生分野	121	1.85	2.16	2.24	2.14	2.00	1.34
教育・社会福祉分野	94	2.02	2.16	2.17	2.17	1.99	1.47
商業実務分野	207	2.29	2.09	2.19	2.00	1.92	1.48
服飾・家政分野	56	1.18	1.27	2.50	2.11	2.11	1.79
文化・教養分野	245	1.95	2.17	2.15	2.09	1.93	1.34

* 「要した／要している」=3pt、「やや要した／要している」=2pt、「あまり要さなかった／要していない」=1pt、「要さなかった／要していない」=0ptとして加重平均した値。

* 上位3項目に網掛け。

<「その他」の具体的内容>

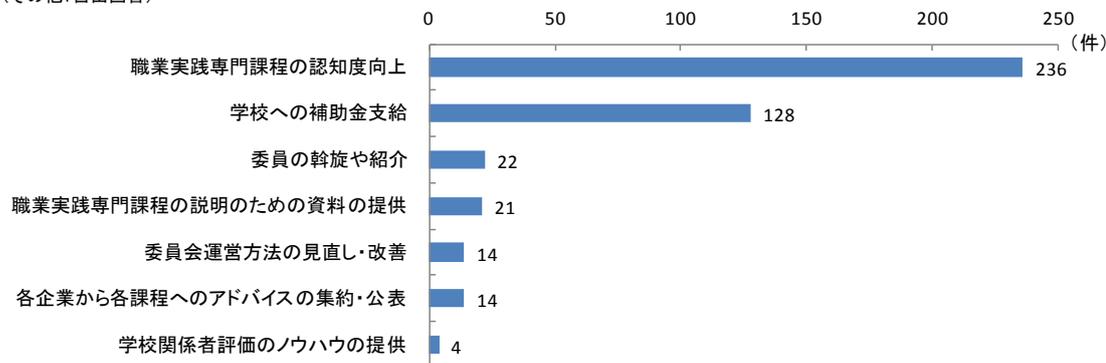
- ・評価表を回収・集計すること
- ・学校評価のための資料を作成すること
- ・学校評価をウェブで公開すること
- ・企業側に制度を理解してもらうこと
- ・評価委員会の進め方を決めること

⑤企業等と連携した学校関係者評価の実施・公表に当たり、望ましい支援（問 42）

～職業実践専門課程の認知度向上を望んでいる～

学校関係者評価の実施・公表に当たり、望ましい支援としては「職業実践専門課程の認知度向上」「学校への補助金支給」等が挙げられている。

（その他：自由回答）



⑥学校関係者評価の評価者の構成（問 43）

～平均評価者数は 8.45 人であり、企業や関係施設の役職員・学生・卒業生からの評価者が多い～

学校関係者評価の評価者の構成は下表の通りであり、平均評価者数は 8.45 人となっている。内訳をみると、「b. 地域企業・関連企業の役職員」「f. 学生・卒業生」を委員に含む課程が 9 割弱であることがわかる。

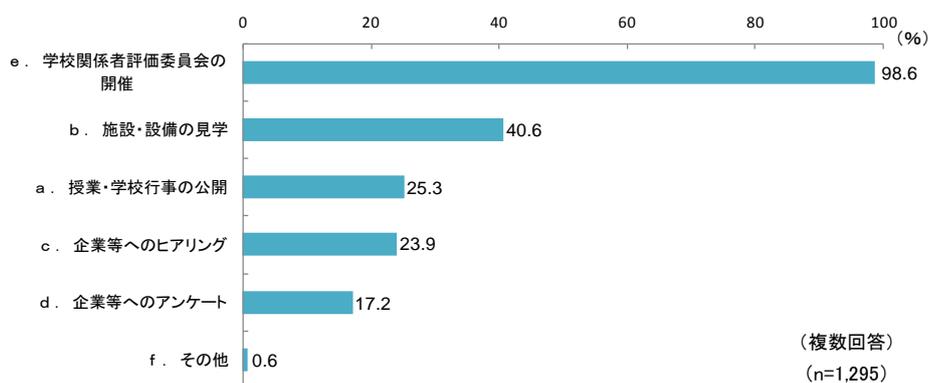
(n=1,295)

	評価者に含まない	評価者に含む	平均人数	最大人数	最少人数	
a. 合計	—	—	8.45人	73人	2人	
内訳	b. 地域企業・関連企業の役職員	12.1%	87.9%	2.73人	17人	0人
	c. 業界団体等の役職員	37.8%	62.2%	1.15人	12人	0人
	d. 専修学校団体・関係団体の役職員	82.2%	17.8%	0.44人	8人	0人
	e. 学識経験者	62.4%	37.6%	0.43人	3人	0人
	f. 学生・卒業生	13.7%	86.3%	1.40人	33人	0人
	g. PTA等の役員	91.7%	8.3%	0.09人	2人	0人
	h. 保護者(PTA等の役員を除く)	54.0%	46.0%	0.80人	33人	0人
	i. 地域住民(保護者を除く)	68.8%	31.2%	0.32人	3人	0人
	j. 他の専門学校教職員	92.1%	7.9%	0.19人	10人	0人
	k. その他	62.7%	27.3%	0.89人	18人	0人

⑦学校関係者評価の方法（問 44）

～ほとんどが学校関係者評価委員会を開催している～

ほとんどの課程が「e. 学校関係者評価委員会の開催」により、学校関係者評価を行っている。その他の方法としては、「b. 施設・設備の見学（40.8%）」「a. 授業・学校行事の公開（25.3%）」等が挙げられる。



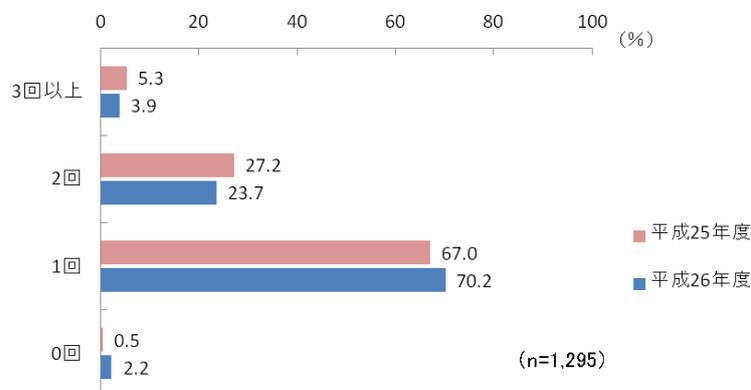
<「その他」の具体的内容>

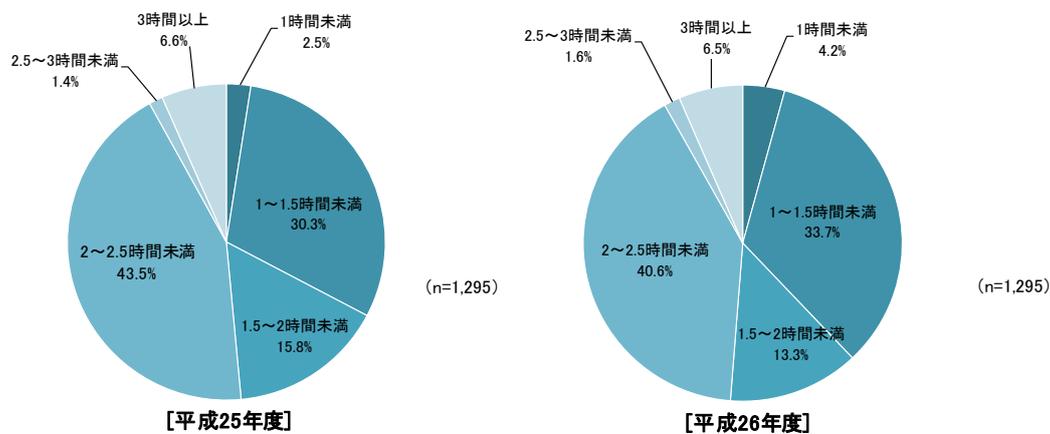
- ・学校関係者評価委員会に欠席した委員を個別訪問し、意見交換と評価を受ける
- ・保護者・学校関係者へのアンケート

⑧学校関係者評価委員会の開催頻度（問 45）

～平成 25 年度・平成 26 年度ともに、年間開催回数は 1 回、1 回あたりの平均所要時間は 1.5 時間強～

学校関係者評価委員会の開催回数は、平成 25 年度・平成 26 年度ともに 1 回が最も多い。また、1 回あたりの平均所要時間は、両年度ともに「2～2.5 時間未満」が最も多く、平均すると 1.5 時間強となっている。

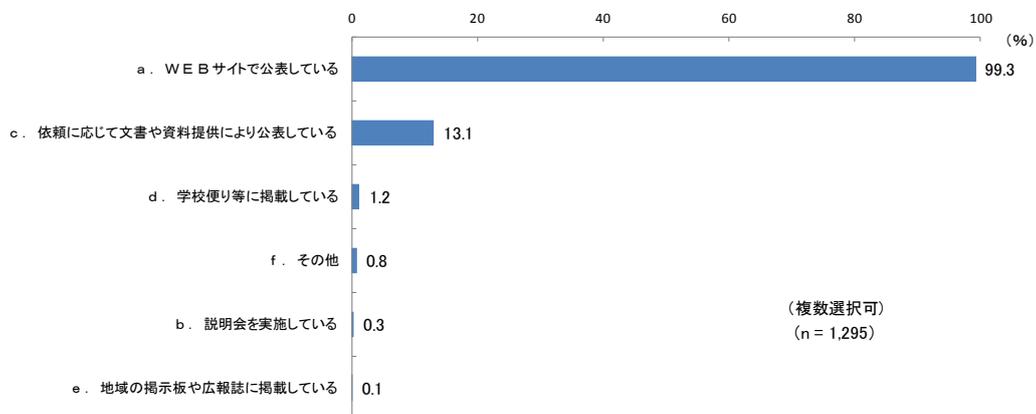




⑨学校関係者評価の結果の公表（問 46）

～ほとんどがWEBサイトで公表しているのみである～

企業等と連携した学校関係者評価の結果は、ほとんどの課程が「a. WEBサイトで公表している」のみであり、「c. 依頼に応じて文書や資料提供により公表している」は約1割にとどまる。



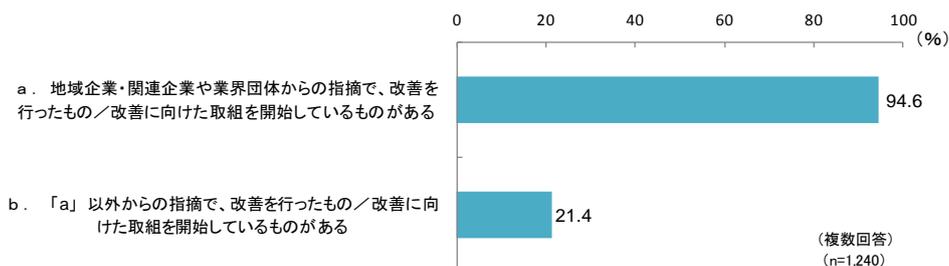
<「その他」の具体的内容>

- ・学内掲示板で公表している
- ・オープンキャンパスの際に公表している

⑩学校関係者評価での指摘の活用状況（その1）（問47）

～企業等以外からの指摘事項を踏まえ、改善に向けた取組を行っている課程が約2割～

企業等と連携した学校関係者評価で指摘された事項のうち、「a. 地域企業・関連企業や業界団体からの指摘で改善を行ったもの／改善に向けた取組を開始しているものがある」が94.6%、「b. 『a.』以外からの指摘で改善を行ったもの／改善に向けた取組を開始しているものがある」が21.4%となっている。

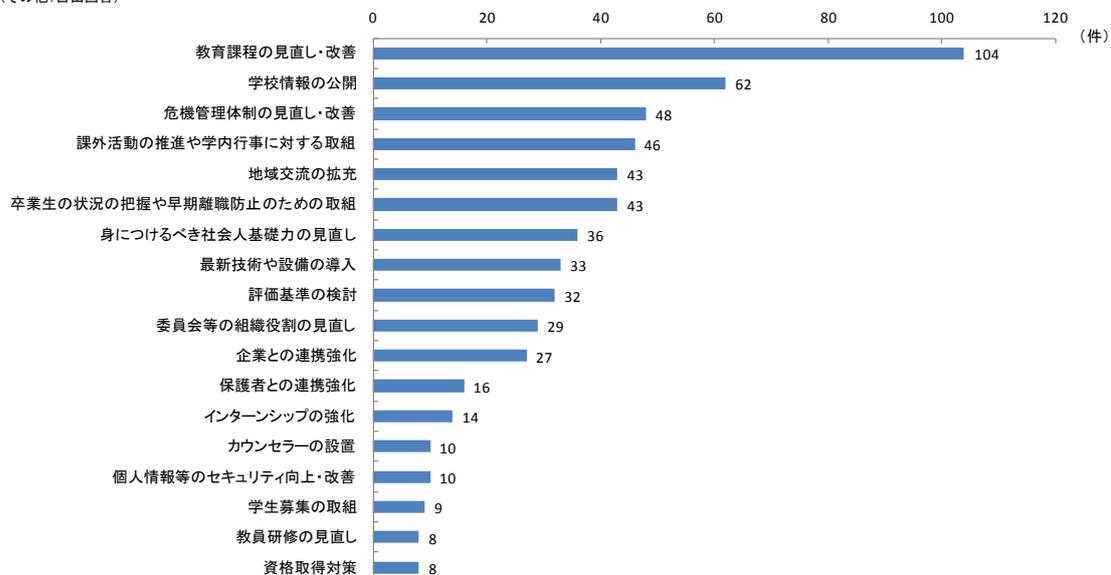


⑪学校関係者評価での指摘の活用状況（その2）（問48）

～教育課程の見直しの方向性等について改善を図っている～

企業等と連携した学校関係者評価で指摘された事項のうち、改善を行った／改善に向けた取組を開始している際の具体的な内容としては、「教育課程の見直し・改善」「学校情報の公開」等が多く挙げられている。

(その他:自由回答)

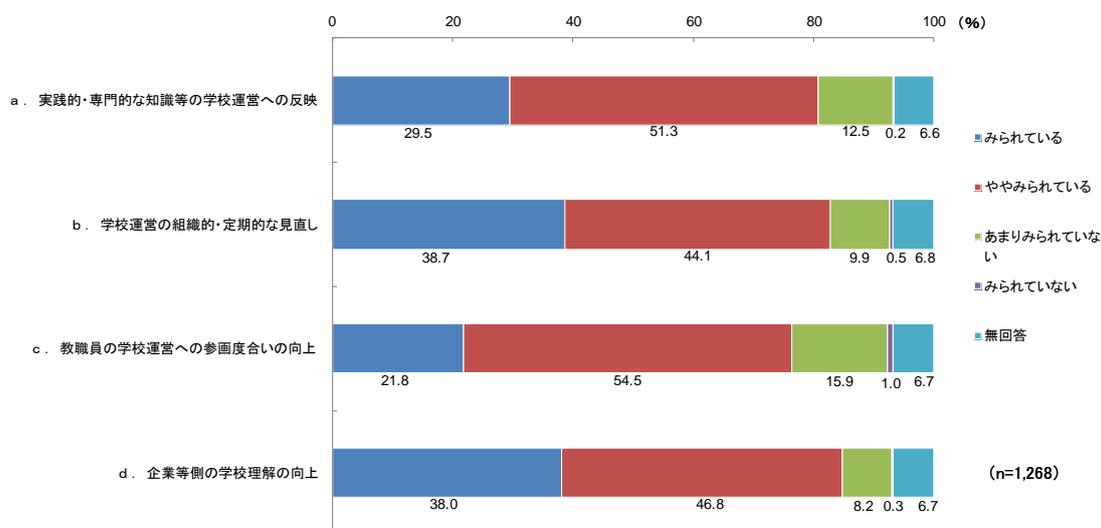


⑫学校関係者評価の実施・公表により得られる効果（問 49）

～「企業等側の学校理解の向上」をはじめ、多くの効果がみられている～

企業等と連携した学校関係者評価の実施・公表により、それ以前と比較して効果が「みられている」「ややみられている」とする合計比率が、a～dのすべての項目において7割台後半～8割台前半となっている。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、農業分野のみ「c. 教職員の学校運営への参画度合いの向上」のポイントが最も高いことがわかる。



(平均pt)

	n数	a	b	c	d
全体	1281	2.18	2.30	2.04	2.31
工業分野	332	2.06	2.29	1.99	2.39
農業分野	5	2.00	2.00	2.25	2.50
医療分野	225	2.26	2.33	2.00	2.31
衛生分野	119	2.24	2.32	2.06	2.37
教育・社会福祉分野	92	2.07	2.20	2.05	2.19
商業実務分野	207	2.10	2.29	2.12	2.27
服飾・家政分野	56	2.49	2.44	2.02	2.65
文化・教養分野	245	2.26	2.28	2.06	2.20

* 「みられている」=3pt、「ややみられている」=2pt、「あまりみられていない」=1pt、「みられていない」=0ptとして加重平均した値。

* 上位2項目に網掛け。

<「その他」の具体的内容>
・保護者の学校理解の向上

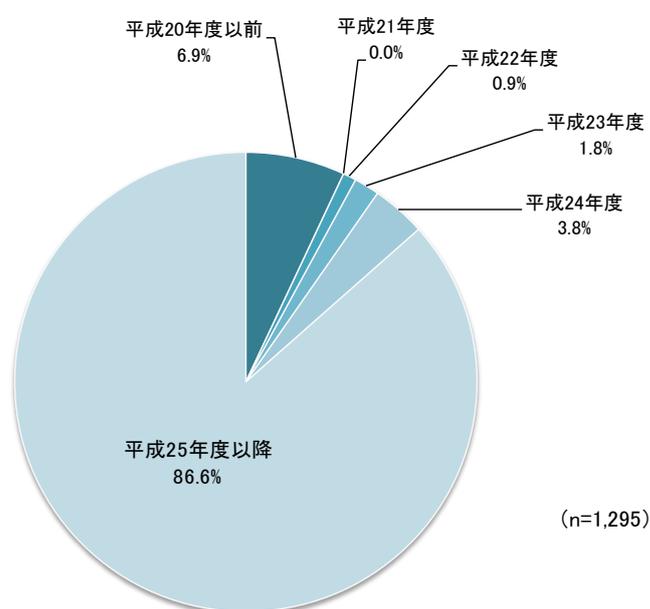
(8) 企業等に対する情報提供について

① 認定要件を満たすホームページにおける情報提供の開始時期 (問 50)

～要件を満たす情報提供開始時期は、制度創設以後が 9 割弱～

職業実践専門課程の要件を満たすホームページにおける教育活動その他の学校運営の状況に関する情報提供を開始した時期をみると、「平成 25 年度以降」が 86.6%と最も多く、ほとんどが職業実践専門課程の創設を受けてこれを開始したものと推察される。なお、「平成 20 年度以前」とする認定課程も 6.9%みられる。

分野別にみても、すべての分野で「平成 25 年度以降」が最も多いことがわかる。



(上段:n、下段%)

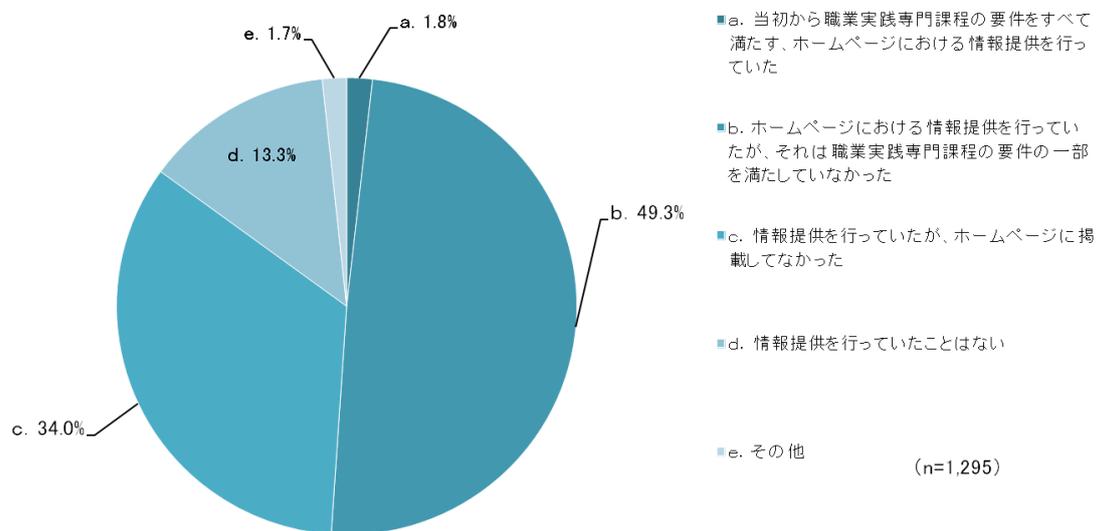
	合計	平成20年度以前	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度以降
全体	1295	90	0	12	23	49	1121
	100.0	6.9	0.0	0.9	1.8	3.8	86.6
工業分野	333	17	0	1	17	7	291
	100.0	5.1	0.0	0.3	5.1	2.1	87.4
農業分野	5	0	0	0	0	1	4
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
医療分野	234	12	0	2	4	2	214
	100.0	5.1	0.0	0.9	1.7	0.9	91.5
衛生分野	121	12	0	2	0	4	103
	100.0	9.9	0.0	1.7	0.0	3.3	85.1
教育・社会福祉分野	94	12	0	0	1	4	77
	100.0	12.8	0.0	0.0	1.1	4.3	81.9
商業実務分野	207	15	0	0	0	4	188
	100.0	7.2	0.0	0.0	0.0	1.9	90.8
服飾・家政分野	56	3	0	2	0	8	43
	100.0	5.4	0.0	3.6	0.0	14.3	76.8
文化・教養分野	245	19	0	5	1	19	201
	100.0	7.8	0.0	2.0	0.4	7.8	82.0

②認定要件を満たす以前の情報提供の方法（その1）（問51）

～ホームページにて情報提供は行っていたが、半数弱が認定要件を満たしていなかった～

教育活動その他の学校運営の状況に関する情報についてこれまでどのように提供していたかをみると、ホームページを利用していた認定課程が約半数である。具体的には、「b. ホームページにおける情報提供を行っていたが、それは職業実践専門課程の要件の一部を満たしていなかった」が49.3%、「a. 当初から職業実践専門課程の要件をすべて満たす、ホームページにおける情報提供を行っていた」が1.8%となっている。一方、「d. 情報提供を行っていたことはない」課程も13.3%みられる。

分野別にみても同様の傾向にあるが、衛生分野では「c. 情報提供を行っていたが、ホームページに掲載しなかった」が最も多く、40.5%となっている。



(上段:n、下段%)

	合計	a	b	c	d	e
全体	1295	23	638	440	172	22
	100.0	1.8	49.3	34.0	13.3	1.7
工業分野	333	0	200	110	18	5
	100.0	0.0	60.1	33.0	5.4	1.5
農業分野	5	0	4	1	0	0
	100.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0
医療分野	234	1	109	62	56	6
	100.0	0.4	46.6	26.5	23.9	2.6
衛生分野	121	6	39	49	23	4
	100.0	5.0	32.2	40.5	19.0	3.3
教育・社会福祉分野	94	5	48	27	12	2
	100.0	5.3	51.1	28.7	12.8	2.1
商業実務分野	207	0	111	78	16	2
	100.0	0.0	53.6	37.7	7.7	1.0
服飾・家政分野	56	1	17	14	24	0
	100.0	1.8	30.4	25.0	42.9	0.0
文化・教養分野	245	10	110	99	23	3
	100.0	4.1	44.9	40.4	9.4	1.2

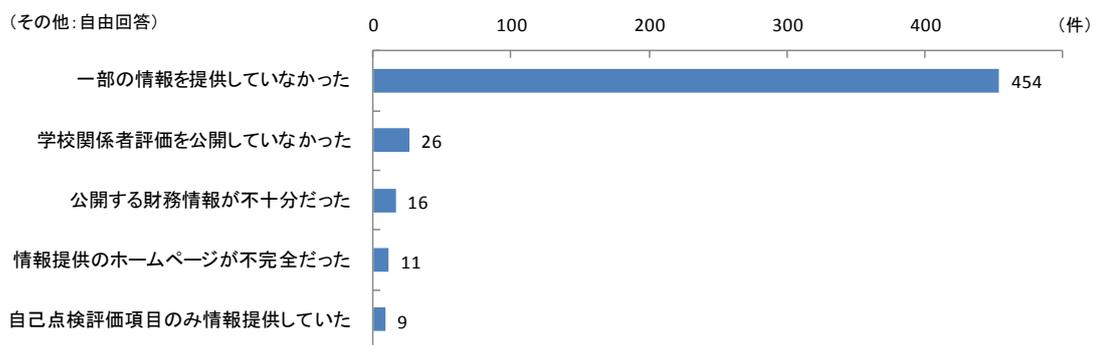
<「その他」の具体的内容>

- ・要請があれば公開していた
- ・保護者等に向けた学校新聞を通じて公開していた
- ・学校のガイドブック等で公開していた

③認定要件を満たす以前の情報提供の方法（その2）（問52）

～これまでは財務情報をはじめ、提供している情報に不足があったケースが多い～

教育活動その他の学校運営の状況に関する情報を、これまでもホームページにおいて情報提供してきたが、それが職業実践専門課程の要件を満たしていなかった場合、その具体的な内容としては「一部の情報の提供をしていなかった」等が挙げられている。

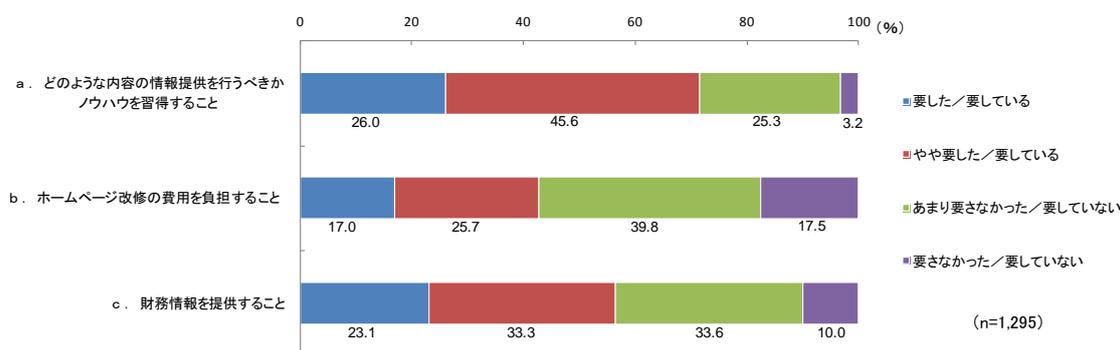


④ホームページにおける情報提供に当たって努力を要した点（問 53）

～情報提供を行うべき内容のノウハウを習得することに最も努力を要した～

ホームページにおける情報提供を行うに当たり、努力を「要した／要している」「やや要した／要している」の合計比率は、「a. どのような内容の情報提供を行うべきかノウハウを習得すること」が最も高く、7割を超えている。

また、これらを平均ポイントで分野別にみると、上記と同様の傾向にあるが、服飾・家政分野のみ「c. 財務情報を提供すること」のポイントが最も高いことがわかる。



(平均pt)

	n数	a	b	c
全体	1295	1.94	1.42	1.69
工業分野	333	2.10	1.15	1.65
農業分野	5	2.00	1.20	2.00
医療分野	234	1.71	1.41	1.61
衛生分野	121	1.99	1.68	1.93
教育・社会福祉分野	94	2.03	1.48	1.67
商業実務分野	207	1.96	1.44	1.57
服飾・家政分野	56	1.63	2.25	2.27
文化・教養分野	245	1.96	1.45	1.70

*「要した／要している」=3pt、「やや要した／要している」=2pt、「あまり要さなかった／要していない」=1pt、「要さなかった／要していない」=0ptとして加重平均した値。

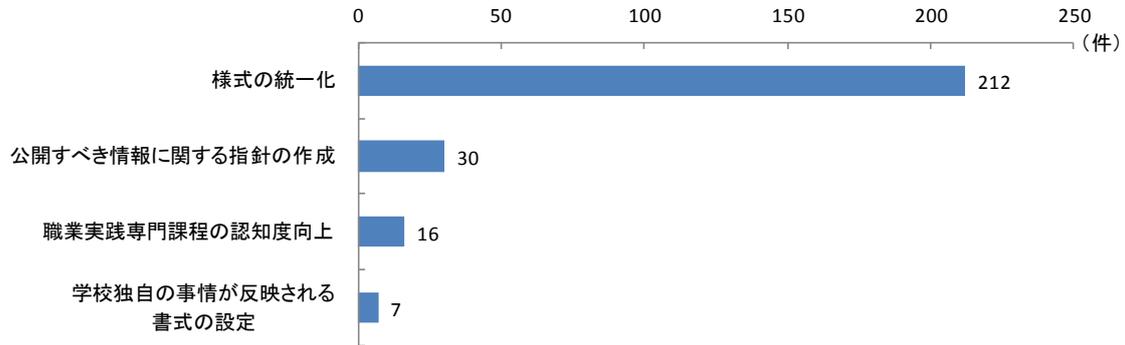
* 上位1項目に網掛け。

⑤ホームページにおける情報提供を行うに当たり、望ましい支援（問 54）

～統一的な様式の制定を望んでいる～

ホームページにおける情報提供を行うに当たり、望ましい支援としては「様式の統一化」等が多く挙げられている。

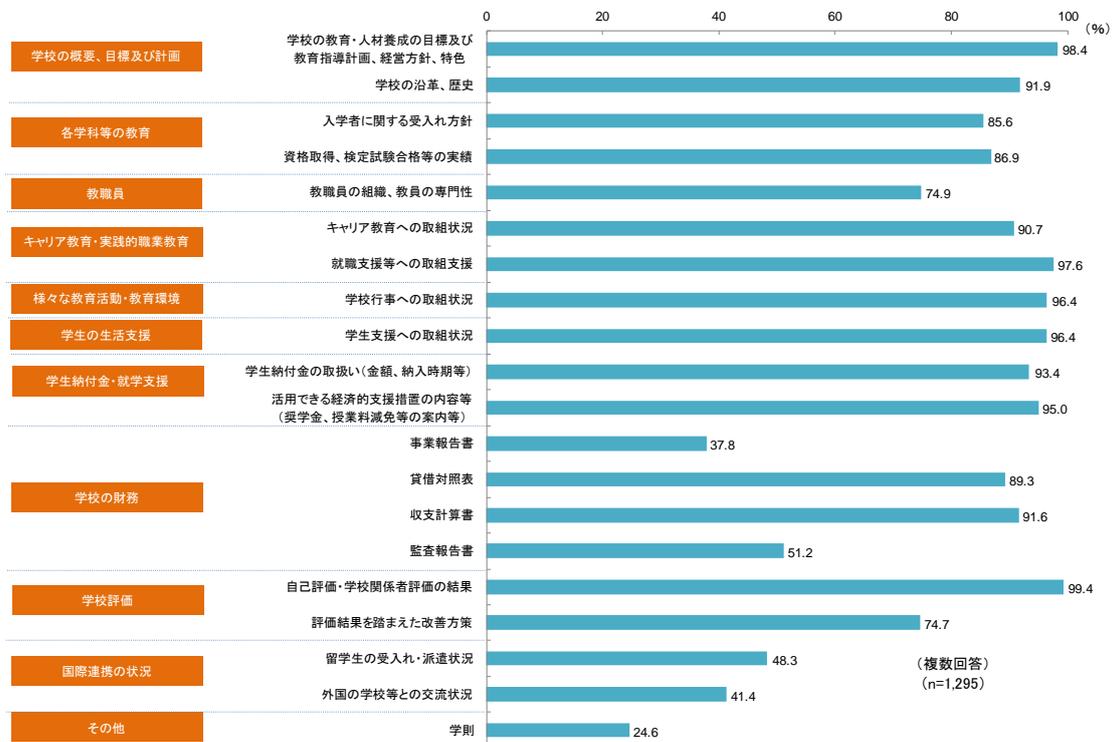
(その他:自由回答)



⑥ホームページにおいて情報提供を行っている項目 (問 55)

～「学校の概要、目標及び計画」「キャリア教育・実践的職業教育」「様々な教育活動・教育環境」「学生の生活支援」「学生納付金・就学支援」の各項目は、9割以上で情報を提供している～

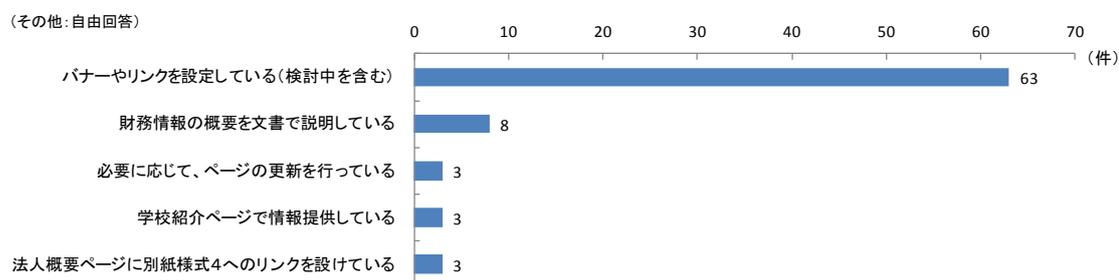
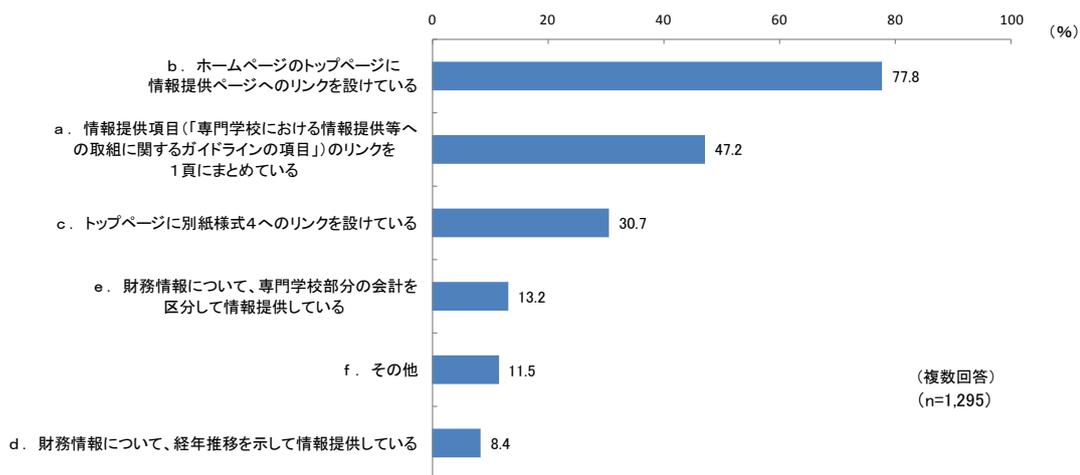
ホームページにおいて情報提供が行われている比率が高い上位3項目は、「自己評価・学校関係者評価の結果(99.4%)」「学校の教育・人材養成の目標及び教育指導計画、経営方針、特色(98.4%)」「就職支援等への取組支援(97.6%)」となっている。一方、同比率が低い3項目としては、「学則(24.6%)」「事業報告書(37.8%)」「外国の学校等との交流状況(41.4%)」が挙げられる。



⑦ホームページにおける情報提供に当たっての工夫（問 56）

～8 割弱がトップページに情報提供ページへのリンクを設けている～

ホームページにおける情報提供を分かりやすくするための工夫としては「b. ホームページのトップページに情報提供ページへのリンクを設けている」が 77.8%と最も多く、次いで「a. 情報提供（「専門学校における情報提供等への取組に関するガイドラインの項目」）のリンクを1頁にまとめている」が 47.2%となっている。



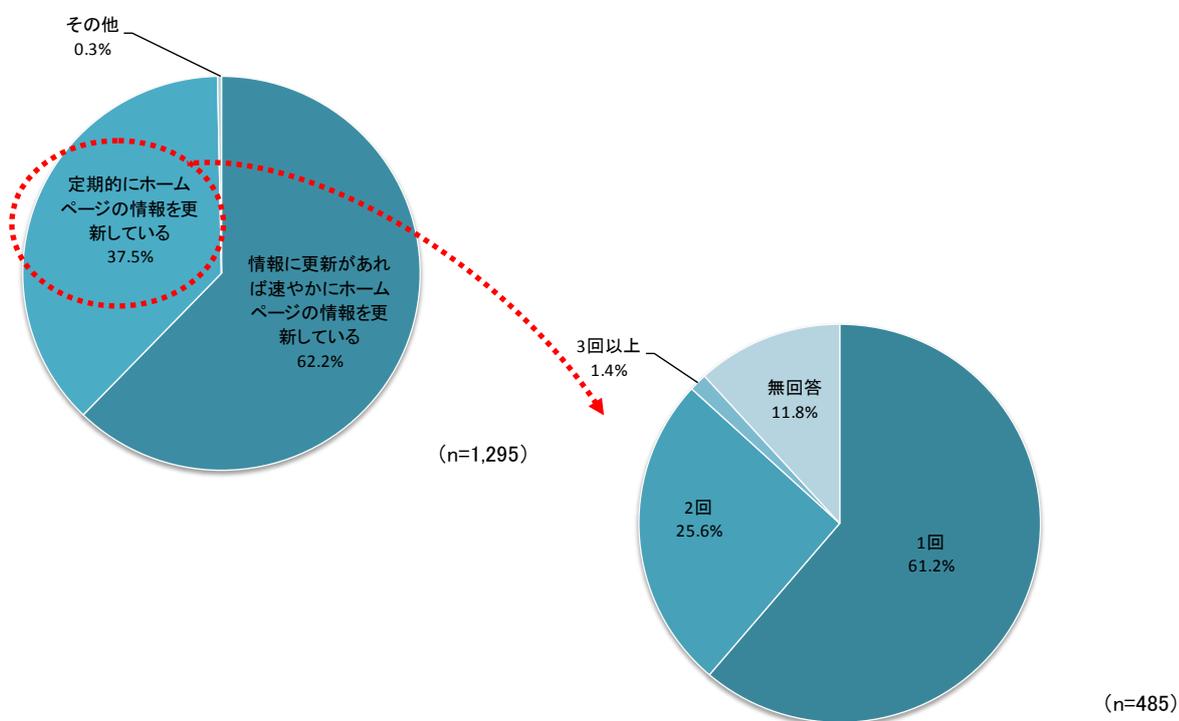
⑧ホームページにおける情報提供の更新頻度（問 57）

～約 6 割が情報更新の都度、ホームページを更新している～

ホームページにおいて提供する情報の更新頻度をみると、「情報に更新があれば速やかにホームページの情報を更新している」が 62.2%、「定期的にホームページの情報を更新している」が 37.5%となっている。

また、「定期的に更新している」場合、その頻度は「年に 1 回」が約 6 割と最も多く、平均 1.34 回、最大 6 回である。

なお、その他としては「バナーやリンクを設置している（検討中を含む）」等が挙げられている。



【Ⅱ．資料編】

第2章 企業アンケート調査の結果

1. 実施概要

(1) 調査目的

- ・ 職業実践専門課程との連携について、その実態や企業からみた効果・課題などを把握する。
- ・ また、今後産学連携を推進していくために、どのような支援が求められるのかについて、示唆を得る。

(2) 調査方法

- ・ 紙媒体によるアンケート調査（A4・12頁）

(3) 調査期間

- ・ 平成26年12月5日(金)～平成27年1月16日(金)

(4) 調査対象

- ・ 職業実践専門課程に認定されている課程（全470校1,365課程）と連携しており、かつ卒業生を採用している企業
※該当する企業がない場合は、職業実践専門課程と連携している企業（卒業生の採用有無は問わない）

(5) 主な調査項目

- ・ 教育課程（カリキュラム）の編成における連携
- ・ 実習・演習等における連携
- ・ 教員の資質向上における連携
- ・ 学校評価における連携
- ・ 連携の経緯と今後の方針
- ・ 求める支援
- ・ 企業属性

(6) 回答状況

- ・ 配布企業数※：2,730社
- ・ 回収企業数：1,373社
→回収率：50.3%

※全470校1,365課程において、2社ずつに配布したと想定した場合

2. 調査結果 ～職業実践専門課程における取組に関する実態～

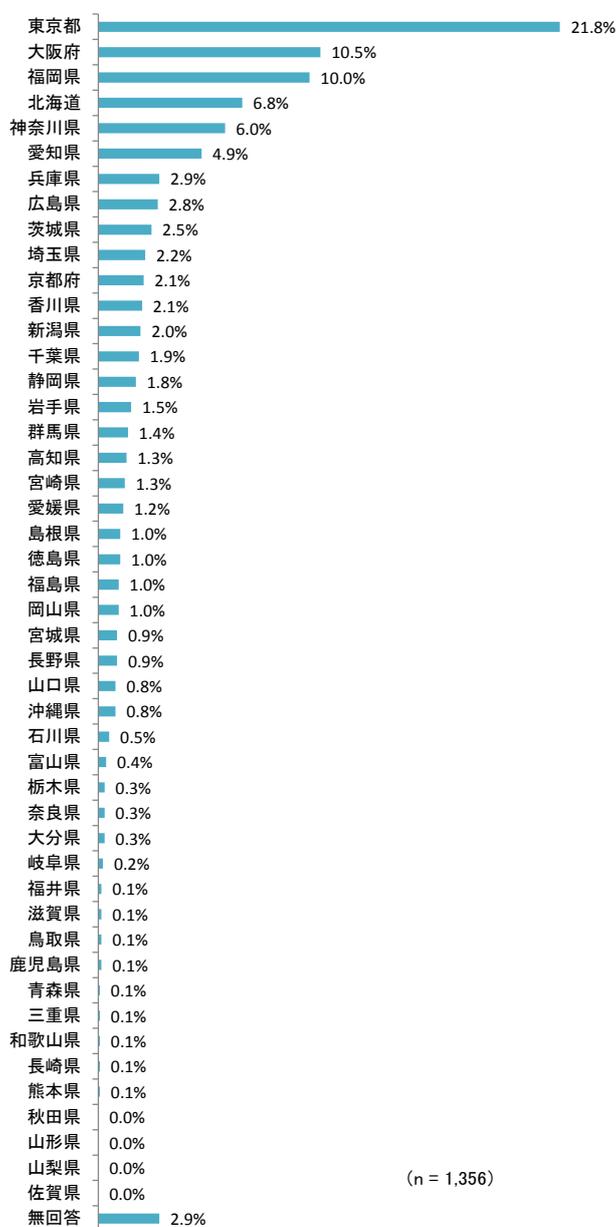
※本項では、単純集計結果を中心に記述する。併せて、一部の設問では、従業員規模や連携開始年度別の分析も掲載する。

(1) 回答企業の属性について

①回答企業の本社所在地（問30）

～上位3都県で全体の4割強を占める～

回答企業の本社所在地は、東京都が21.8%と最も多く、大阪府(10.5%)、福岡県(10.0%)が続く。この上位3都県で全体の42.3%を占める。

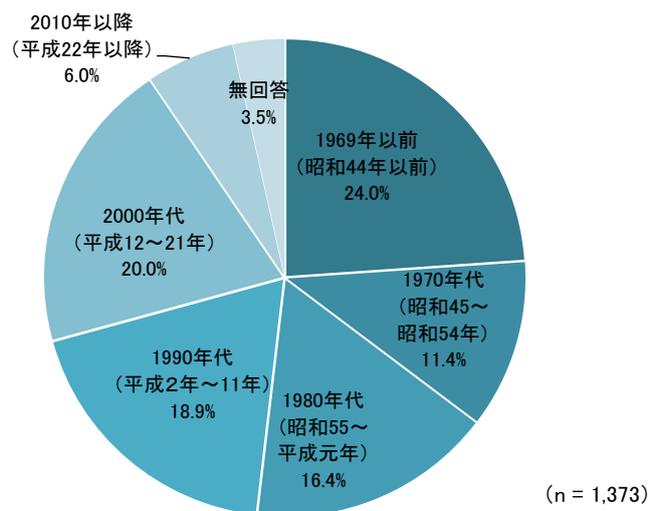


②回答企業の設立年（問 31）

～回答企業の2割強が1969年以前、約2割が2000年代の設立である～

回答企業の設立年は、「1969年以前（昭和44年以前）」が24.0%と最も多い。

次いで、「2000年代（平成12～21年）」が20.0%、「1990年代（平成2年～11年）」が18.9%、「1980年代（昭和55～平成元年）」が16.4%、「1970年代（昭和45～昭和54年）」が11.4%となっている。

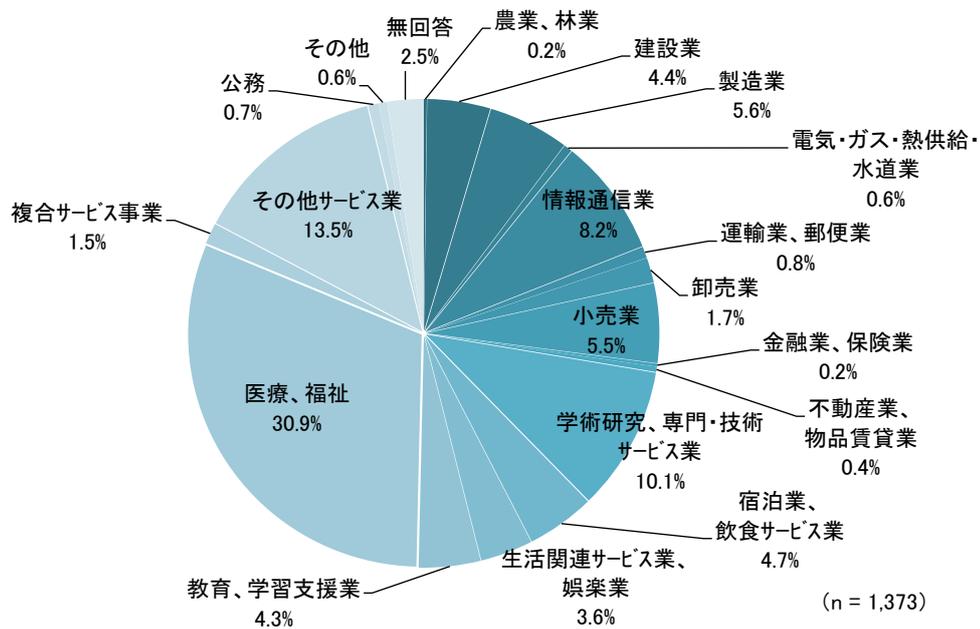


③回答企業の業種（問 32）

～回答企業の3割強は医療、福祉系事業者～

回答企業の業種は、5%を超える業種を多い順に挙げると「医療、福祉（30.9%）」、「その他サービス業（13.5%）」、「学術研究、専門・技術サービス業（10.1%）」、「情報通信業（8.2%）」、「製造業（5.6%）」、「小売業（5.5%）」である。

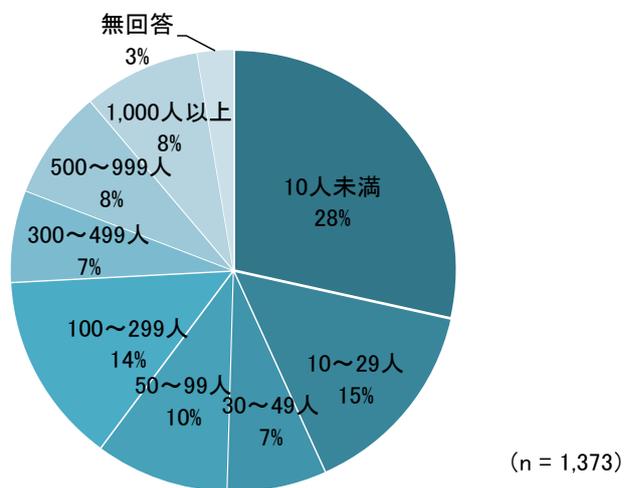
次いで、「宿泊業、飲食サービス業（4.7%）」、「建設業（4.4%）」、「教育、学習支援業（4.3%）」となっている。



④回答企業の従業員数（非正社員含む）（問 33）

～回答企業の3割弱は従業員数10人未満である～

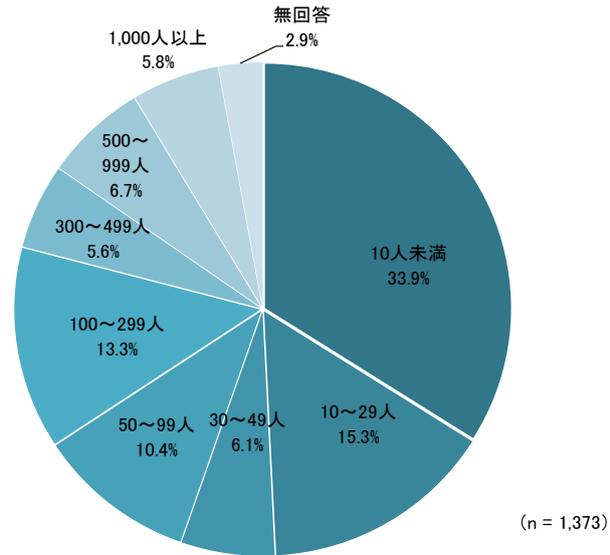
回答企業の従業員数（非正社員を含む全体の人数）は、「10人未満（28%）」が最も多く、次いで「10～29人（15%）」、「100～299人（14%）」、「50～99人（10%）」となっている。



⑤回答企業の正社員数（問 34）

～回答企業の3割強が正社員数10人未満である～

回答企業の正社員数は、「10人未満」が33.9%と最も多く、次いで「10～29人」が15.3%、「100～299人」が13.3%、「50～99人」が10.4%となっている。



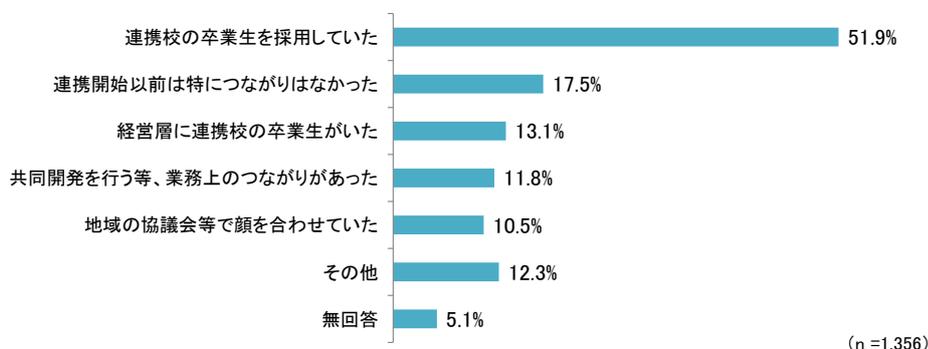
(2) A学科との連携の経緯と今後の方針等について

①連携が始まる前の、A専門学校と企業の関係（問21）

～連携開始以前に、A専門学校の卒業生を採用していた企業が5割強～

連携が始まる前の、A専門学校と企業の関係について、最も多いのは「A専門学校の卒業生を採用していた」で51.9%である。

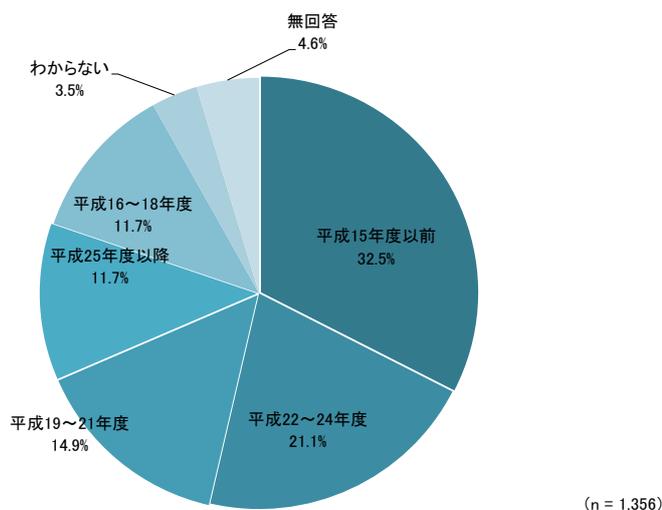
次いで、「連携開始以前は特につながりはなかった」が17.5%、「経営層にA専門学校の卒業生がいた」が13.1%、「共同開発を行う等、業務上につながりがあった」が11.8%となっている。



②A学科と企業の連携開始時期（問22）

～平成15年度以前からA学科との連携を行っている企業が3割強～

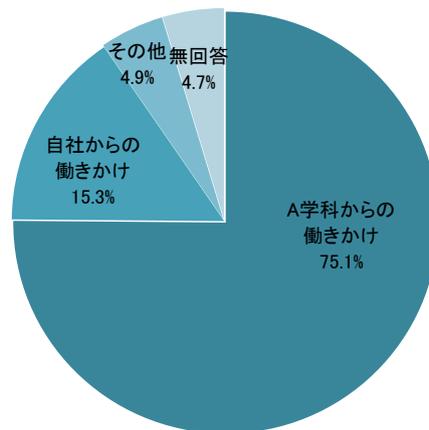
企業とA学科の連携が始まった時期で最も多いのは「平成15年度以前（32.5%）」である。次いで、「平成22～24年度（21.1%）」「平成19～21年度（14.9%）」となっている。



③ A学科と企業の連携がどちらからの働きかけで開始されたか（問 23）

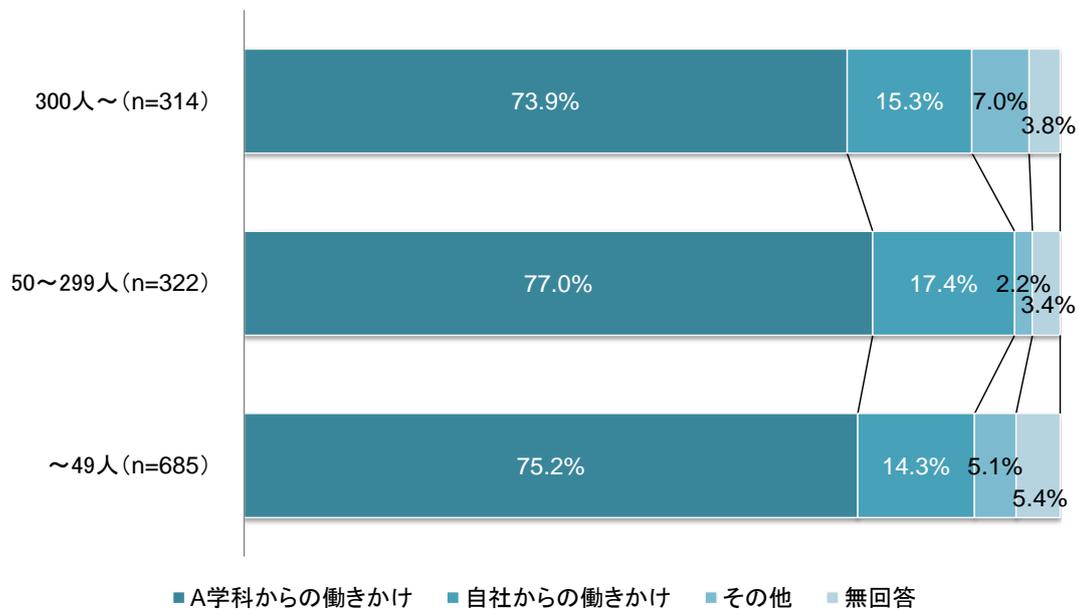
～A学科からの働きかけによる連携が7割を超える～

A学科と企業のどちらからの働きかけによって連携が始まったかについて、最も多いのは「A学科からの働きかけ」で75.1%に及ぶ。次いで「自社からの働きかけ」が15.3%、「その他」が4.9%となっている。



(n = 1,356)

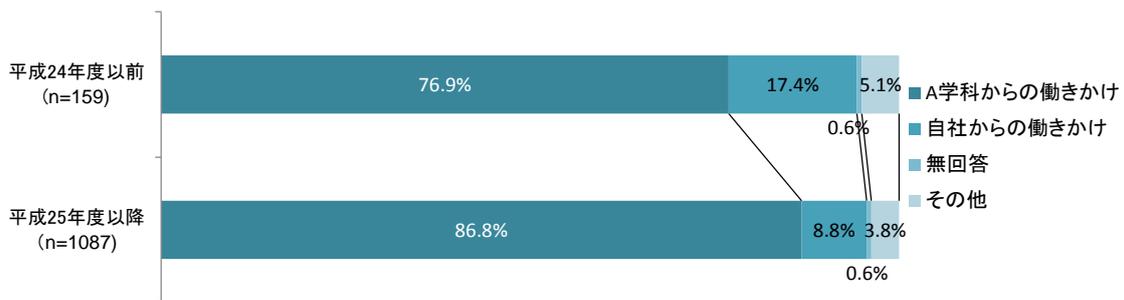
従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「A学科からの働きかけ」が最多であり、7割を超える。



従業員数 300 人以上の企業においては 7.0%が「その他」と回答しており、自由回答としては下記が挙げられる（一部抜粋）。

- ・ 専門学校と自社双方からの働きかけ。
- ・ 専門学校での業界研修会の開催を契機として。
- ・ 連携学科を取引先に持つ企業からの紹介。
- ・ 専門学校開校時から発起人として参画。
- ・ わからない。

連携開始時期別にみると、「専門学校からの働きかけ」という回答は、平成 24 年度以前から連携していた企業では 76.9%、平成 25 年度以降に連携した企業では 86.8%であり、職業実践専門課程の認定制度が始まる前後で、専門学校による働きかけを受けて連携を開始した企業が 10 ポイント近く増加している。

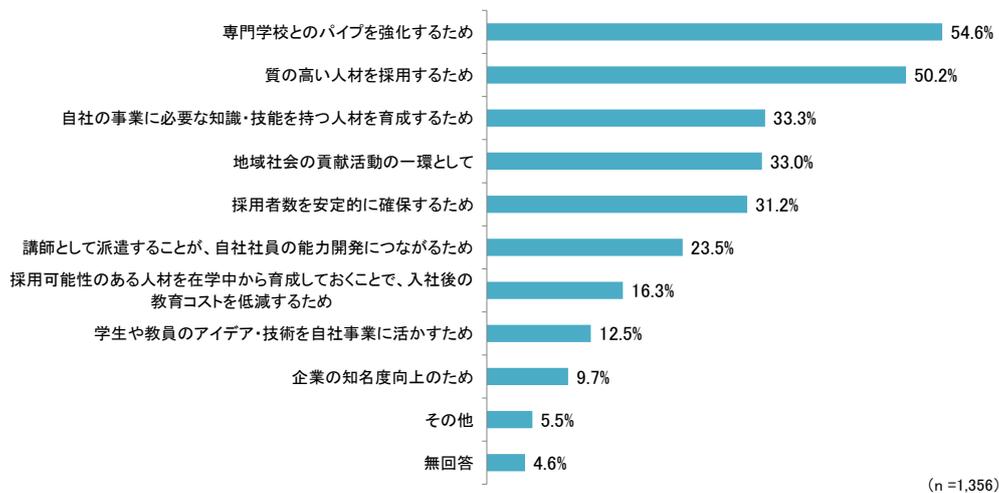


④企業がA学科との連携を開始した目的（問 24）

～専門学校とのパイプの強化や質の高い人材の採用を目的とした連携が多い～

企業の、A学科との連携を開始した目的で、最も多いのは「専門学校とのパイプを強化するため」で 54.6%とである。次いで、「質の高い人材を採用するため」が 50.2%、「自社の事業に必要な知識・技能を持つ人材を育成するため」が 33.3%、「地域社会の貢献活動の一環として」が 33.0%、「採用者数を安定的に確保するため」が 31.2%と続いている。

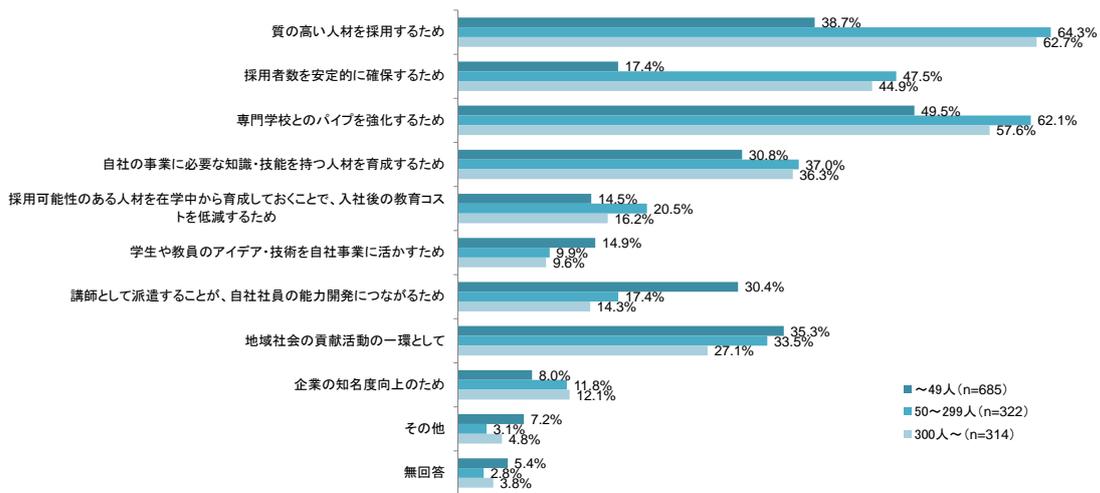
次いで、「講師として派遣することが、自社社員の能力開発につながるため」が 23.5%、「採用可能性のある人材を在学中から育成しておくことで、入社後の教育コストを低減するため」が 16.3%と続いている



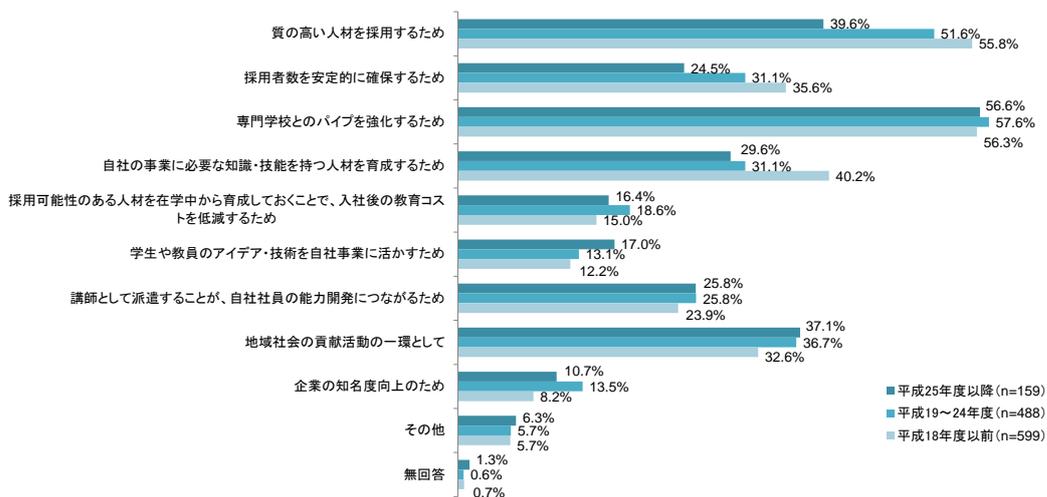
その他を選択した企業の自由回答としては下記が挙げられる（一部抜粋）。

- ・業界の発展につながるため。
- ・業界全体の技術力向上のため。
- ・業界に質の高い人材を輩出するため。
- ・業界が求める人材育成のため。
- ・我々の業界を知ってもらい、興味を持ってもらうため。

従業員規模別にみると、従業員 50～299 人の企業および 300 人以上の企業では「質の高い人材を採用するため」という回答が最多（それぞれ 64.3%、62.7%）であるのに対し、従業員数 49 人以下の企業では「専門学校とのパイプを強化するため」という回答が最も多い。



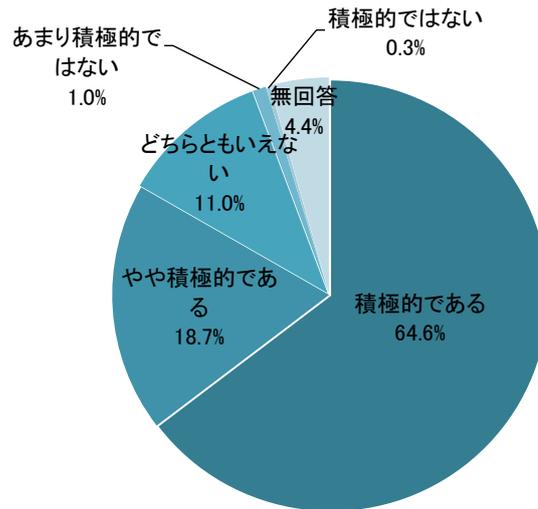
連携開始時期別では、大きな差は見られない。



⑤企業の経営層の、A学科との連携に対する積極性（問 25）

～経営層の多くは、A学科との連携に積極的である～

企業の経営層（代表取締役や取締役等）が、A学科との連携について積極的であるかどうかについて、「積極的である」が 64.6%、「やや積極的である」が 18.7%、「どちらともいえない」が 11.0%である。

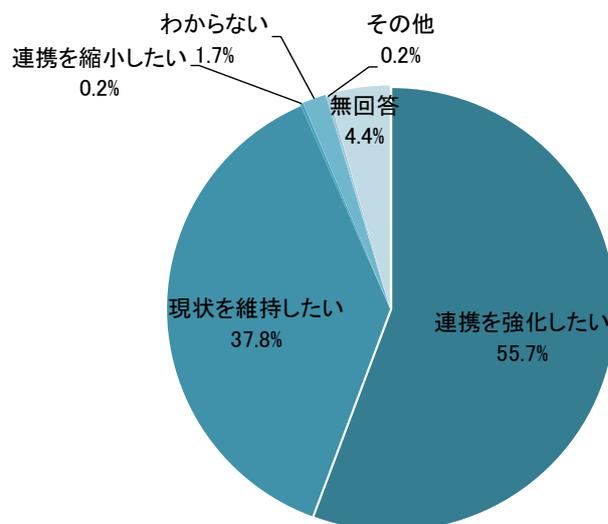


(n = 1,356)

⑥A学科との連携に関する今後の意向（問 26）

～A学科との連携を強化したい意向を持つ企業が半数以上である～

企業の、A学科との連携に関する今後の意向について、「連携を強化したい」が 55.7%、「現状を維持したい」が 37.8%、「わからない」が 1.7%である。



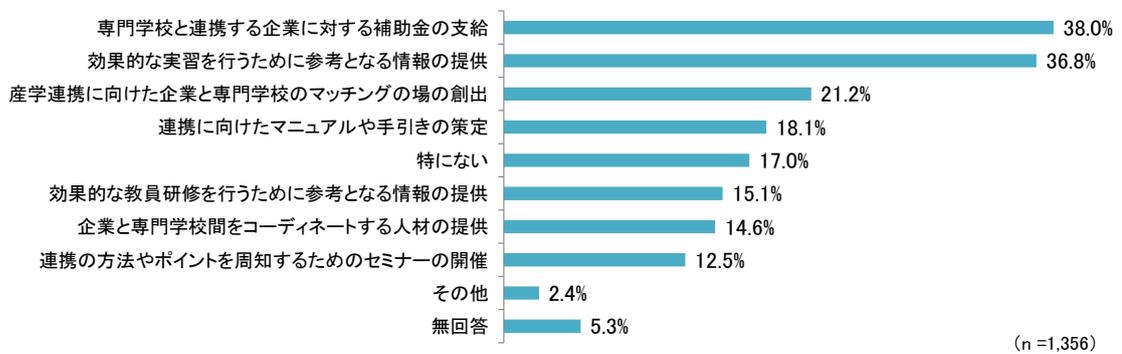
(n = 1,356)

⑦専門学校との連携のため、企業が都道府県や関係団体等に望む支援（問 27）

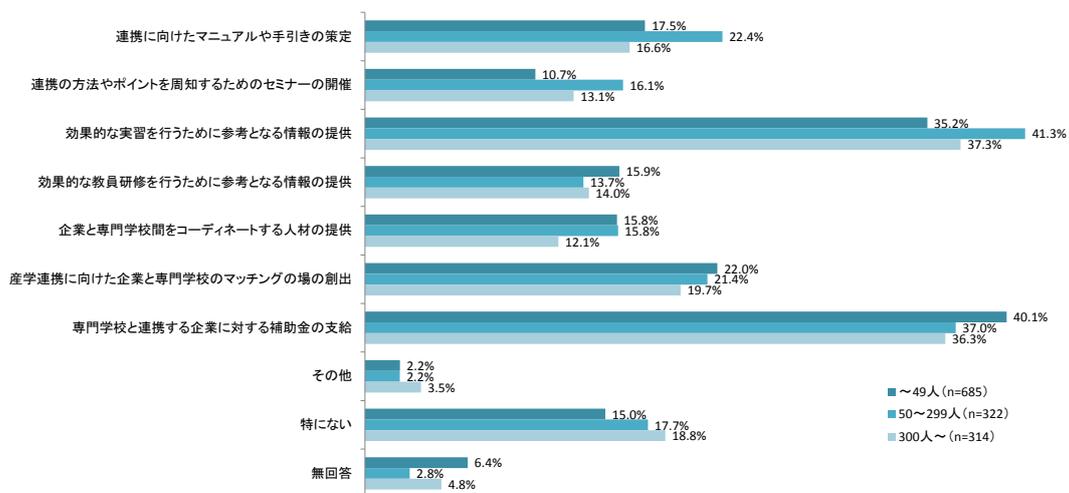
～連携のための補助金支給や、効果的な実習のための情報提供等を望む企業が多い～

専門学校との連携を図るために、企業が都道府県や関係団体等に支援してほしいことについて、「専門学校と連携する企業に対する補助金の支給」が 38.0%と最も多く、次いで、「効果的な実習を行うために参考となる情報の提供」が 36.8%、「産学連携に向けた企業と専門学校のマッチングの場の創出」が 21.2%、「連携に向けたマニュアルや手引きの策定」が 18.1%となっている。

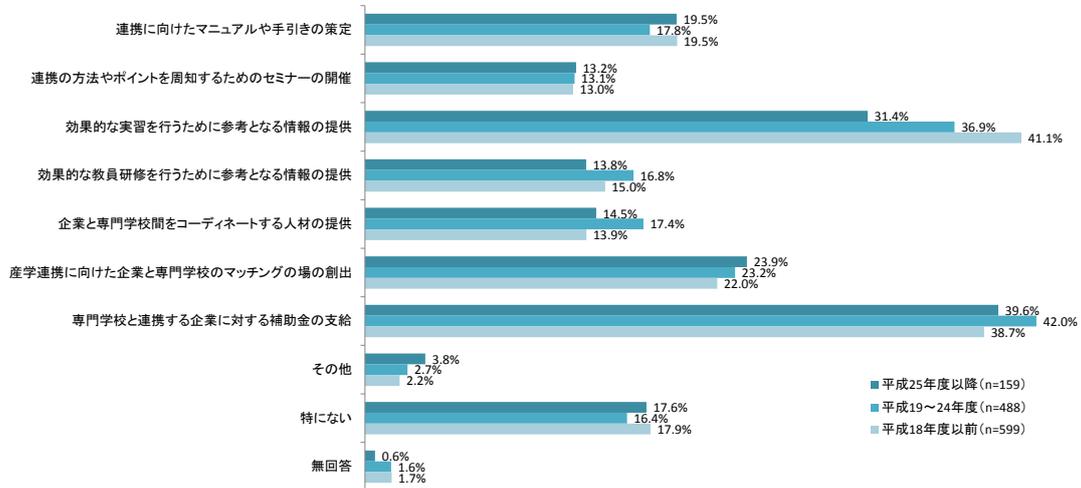
そのほか、「効果的な教員研修を行うために参考となる情報の提供」が 15.1%、「企業と専門学校間をコーディネートする人材の提供」が 14.6%である。



従業員規模別にみると、従業員 50～299 人と 300 人以上の企業では「効果的な実習を行うために参考となる情報の提供」が最も多いが（それぞれ 41.3%、37.3%）、従業員数が 49 人以下の企業では「専門学校と連携する企業に対する補助金の支給」が 40.1%と最も多い。

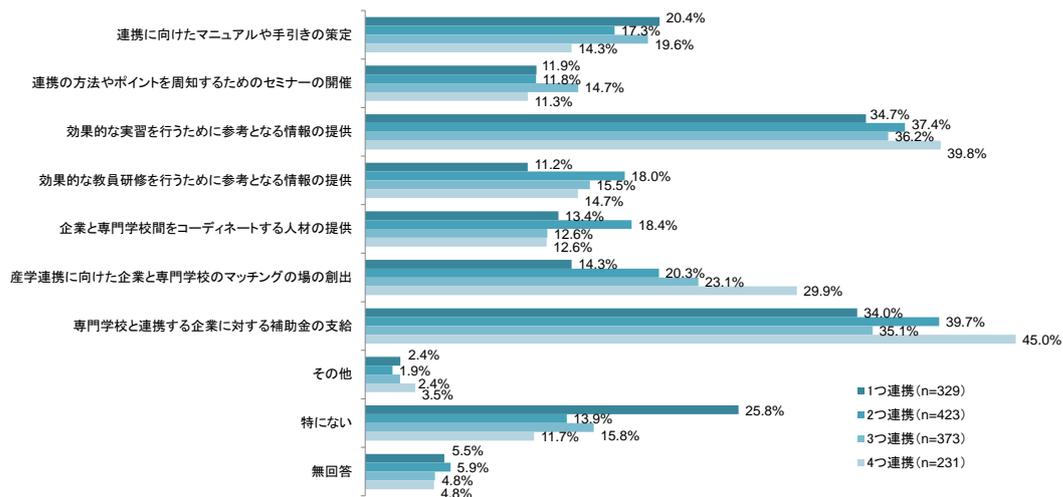


連携開始時期別では、「効果的な実習を行うために参考となる情報の提供」との回答は、連携開始時期が古い企業ほど多い。



連携度別にみると、1つ連携の企業においては、「効果的な実習を行うために参考となる情報の提供 (34.7%)」が最も多く、次いで「専門学校と連携する企業に対する補助金の支給 (34.0%)」「特にない (25.8%)」「連携に向けたマニュアルや手引きの策定 (20.4%)」となっている。

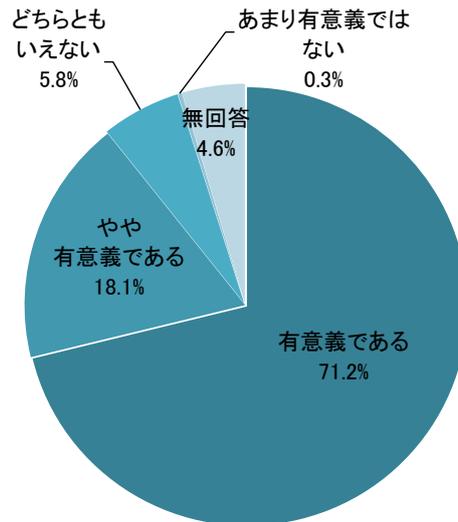
一方、4つ連携の企業においては、「専門学校と連携する企業に対する補助金の支給 (45.0%)」が最も多く、「効果的な実習を行うために参考となる情報の提供 (39.8%)」「産学連携に向けた企業と専門学校のマッチングの場の創出 (29.9%)」が続く。



⑧実践的な専門人材育成に対する、企業と専門学校の連携の意義（問 28）

～企業等と専門学校の連携が、実践的な専門人材育成に有意義とする企業が大半である～

職業実践専門課程のような、企業等と専門学校が連携する取組が、企業が必要とする実践的な専門人材の育成に対して、「有意義である」という回答が 71.2%と最も多く、「やや有意義である」が 18.1%、「どちらともいえない」が 5.8%である。



(n = 1,356)

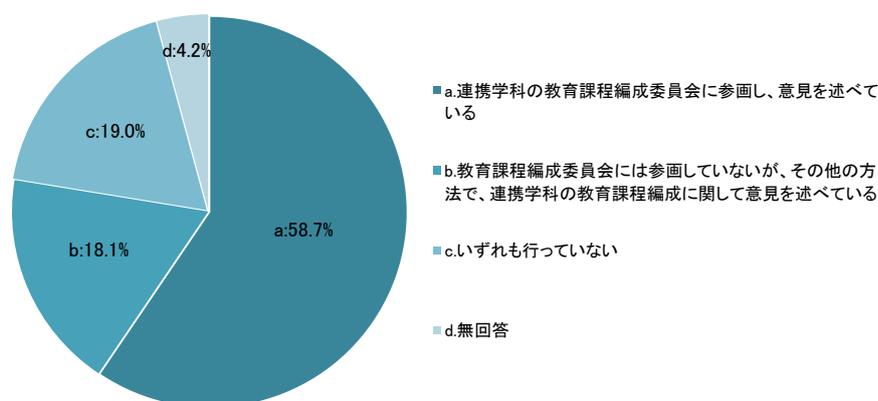
(3) 教育課程（カリキュラム）編成について

①職業実践専門課程（A学科）との連携状況（問1）

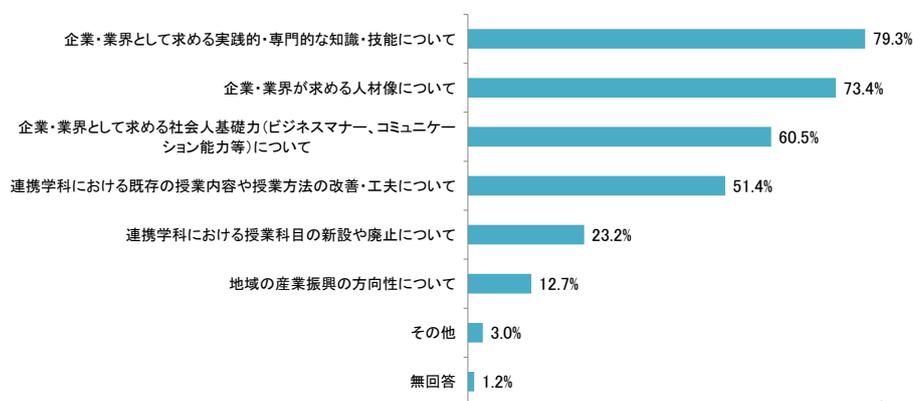
～A学科と連携している企業は約6割～

教育課程編成に関するA学科との連携状況は、「A学科の教育課程編成委員会に参画し、意見を述べている」が58.7%、「教育課程編成委員会には参画していないが、その他の方法で、A学科の教育課程編成に関して意見を述べている」が18.1%、「いずれも行っていない」が19.0%、「無回答」が4.2%である。

A学科の教育課程編成委員会において述べている意見の内容は、「企業・業界として求める実践的・専門的な知識・技能について」が79.3%と最も多く、次いで「企業・業界が求める人材像について」が73.4%、「企業・業界として求める社会人基礎力（ビジネスマナー、コミュニケーション能力等）について」が60.5%となっており、企業や業界で求められる知識・技能・人材像等についての意見が多いことがわかる。また、「A学科における既存の授業内容や授業方法の改善・工夫について」が51.4%、「A学科における授業科目の新設や廃止について」が23.2%と、授業に関する意見も、企業や業界で求められる人材像等に次いで多く見られる。



(n = 1,356)

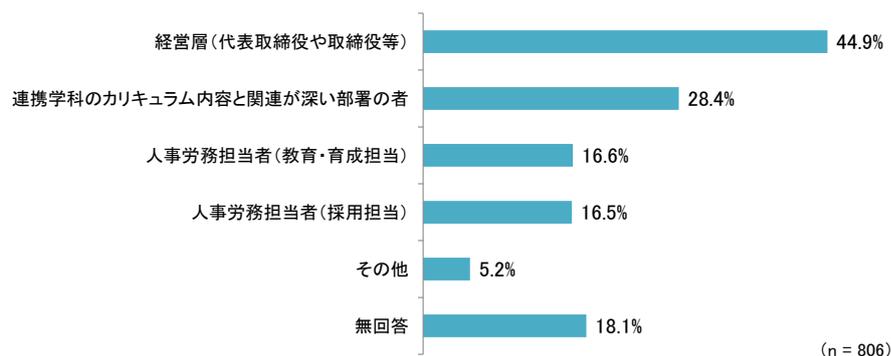


(n = 806)

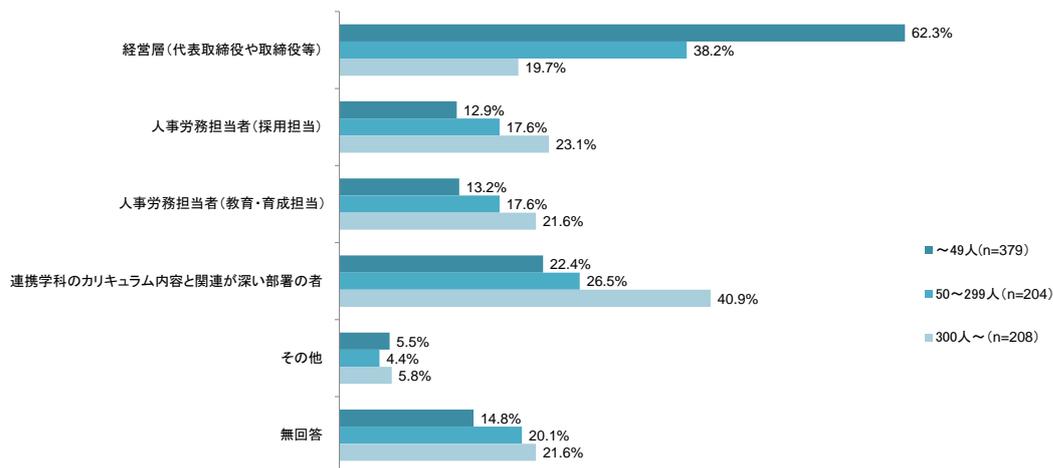
② A学科の教育課程編成委員会に参画している人物（問2）

～経営層が参画しているケースが多く、A専門学校の卒業生であるケースは全体の2割程度～

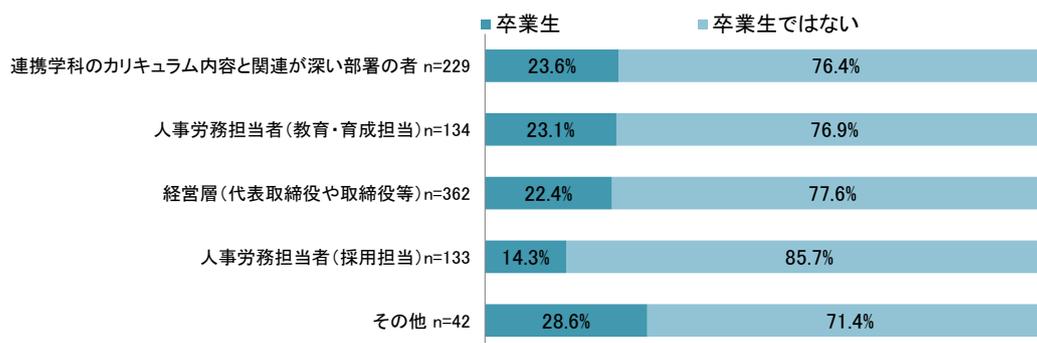
A学科の教育課程編成委員会に参画している人物は、「経営層（代表取締役）」が44.9%と最も多く、次いで「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が28.4%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」が16.6%、「人事労務担当者（採用担当）」が16.5%となっており、経営層が参画するケースが多いことがわかる。



従業員規模別にみると、従業員数49人未満の企業では「経営層」が最も多く(62.3%)、300人以上の企業では「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が最も多い(40.9%)。規模が小さい企業ほど、経営層が直接専門学校との連携に関与している。



また、A学科の教育課程編成委員会に参画している人物のうち、A専門学校の卒業生の割合は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」の場合では 23.6%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」では 23.1%、「経営層（代表取締役や取締役等）」では 22.4%、「人事労務担当者（採用担当）」では 14.3%である。この結果から、A学科の教育課程編成委員会に参画している人物の 2 割程度がA専門学校の卒業生とみられる。

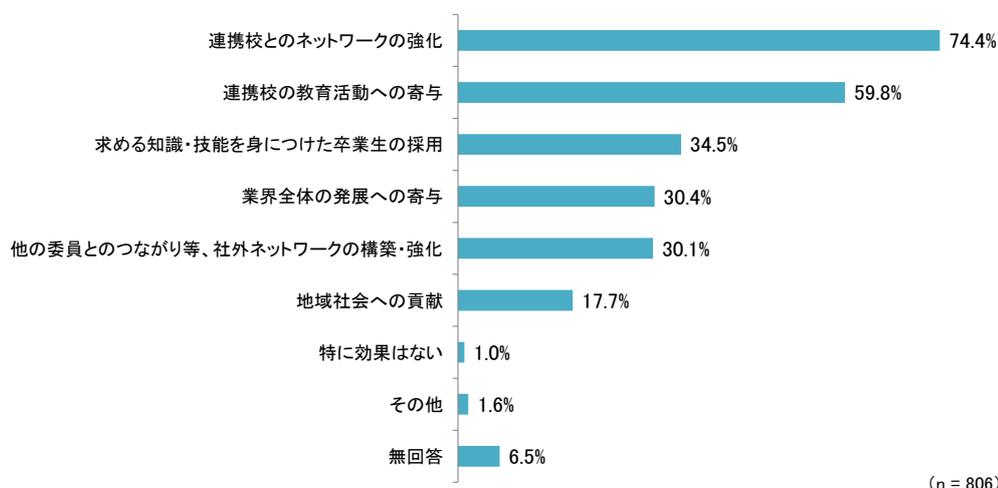


③教育課程編成委員会への参画による効果（問3）

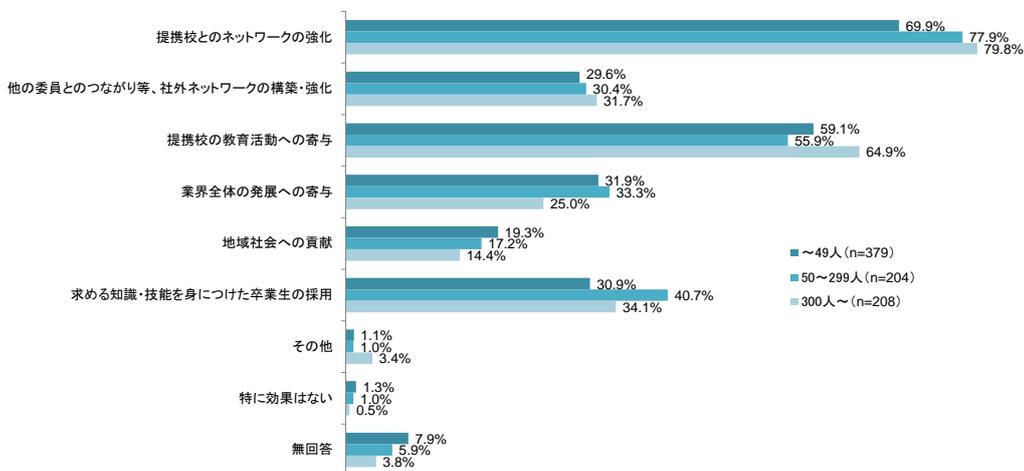
～特に、A専門学校とのネットワーク強化や教育活動への寄与等の効果が見られた～

教育課程編成委員会への参画によって得られた効果として、「A専門学校とのネットワークの強化」が 74.4%と最も多く挙げられ、次いで「A専門学校の教育活動への寄与」が 59.8%、「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用」が 34.5%と続いている。

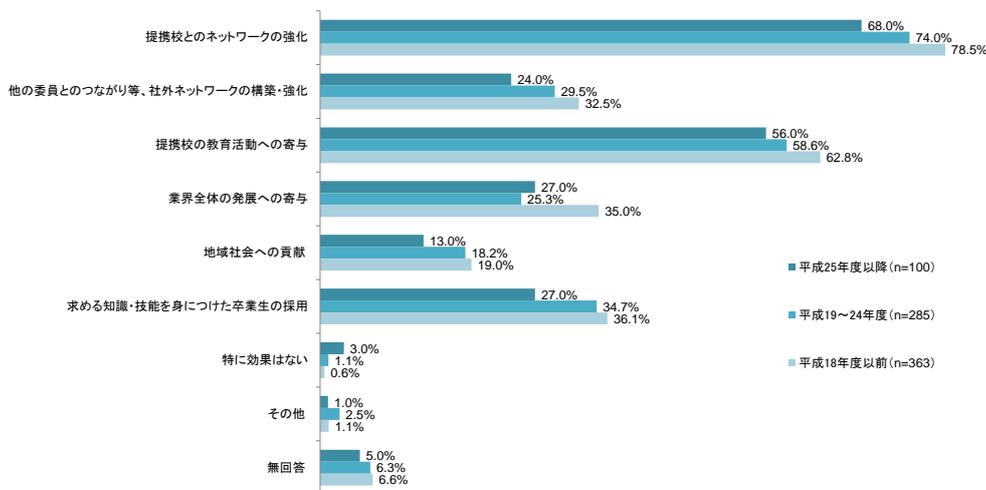
その他にも、「業界全体の発展への寄与」が 30.4%、「他の委員とのつながり等、社外ネットワークの構築・強化」が 30.1%、「地域社会への貢献」17.7%といった効果も挙げられている。



いずれの従業員規模でも「A 専門学校とのネットワーク強化」が最多であり、規模によって大きな差はみられない。



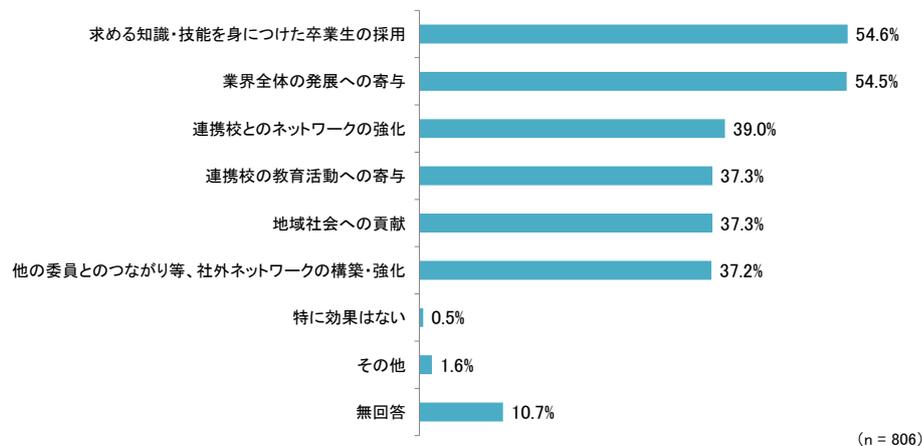
また、連携開始時期別にみると、連携開始時期が早い企業ほど、いずれの選択肢においても選択割合が高くなっている。



④教育課程編成委員会への参画により、今後期待される効果（問3）

～特に、人材の育成や業界全体の発展が期待される～

教育課程編成委員会への参画によって今後期待される効果として特に多く挙げられたのが、「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用（54.6%）」、「業界全体の発展への寄与（54.5%）」であった。次いで、「A 専門学校とのネットワークの強化」が 39.0%、「A 専門学校の教育活動への寄与」と「地域社会への貢献」がそれぞれ 37.3%、「他の委員とのつながり等、社外ネットワークの構築・強化」が 37.2%と続いている。

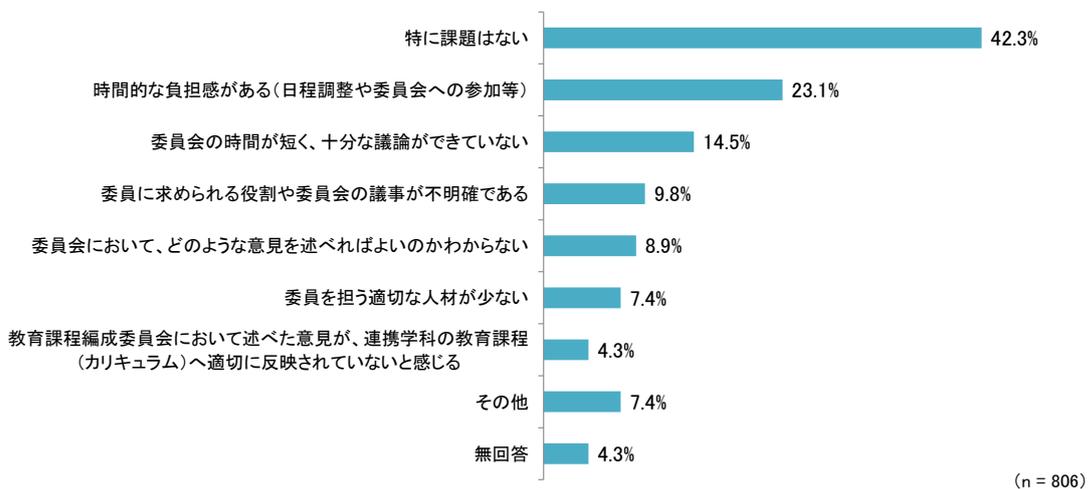


⑤教育課程編成委員会への参画に関する課題（問4）

～時間的な負担や、議論が十分にできていないこと等が課題である～

教育課程編成委員会への参画に際する課題としては、「特に課題はない」とする意見が42.3%と最も多く見られたものの、「時間的な負担感がある（日程調整や委員会への参加等）」が23.1%、「委員会の時間が短く、十分な議論ができていない」が14.5%である。

「委員に求められる役割や委員会の議事が不明確である」9.8%、「委員会において、どのような意見を述べればよいのかわからない」8.9%と続いている。



その他を選択した企業の自由回答としては下記が挙げられる（一部抜粋）。

<委員会の運営>

- ・事前の資料配付があれば、もう少し深く議論できるのではないかと思う。
- ・会議案内の際にあらかじめ議題を提示してもらうことによって、事前に議案について考えることができ、より活発で有意義な会議になると思う。
- ・委員会としてやるべきことや、委員会で議論すべき課題を提示してもらえるとありがたい。
- ・現状の具体的な課題や改善点が提示された上で議論を行う形式が望ましい。
- ・委員会で出た意見に対する中間報告や中間説明があるとよい。
- ・委員会で検討する内容や項目が多いため、定められた時間内では学校側の説明を聴くのが精一杯で、内容についての論議が充分に行われていないと感じる。

<委員の選出>

- ・委員が所属する業種に偏りがある。今後の展開や可能性も含め、さまざまな業種から選出するのが望ましい。

<委員会の位置づけ>

- ・意見がどのように反映されていくのか、学校の組織上にどのように位置付けられているのか、はっきりしない点がある。

<その他>

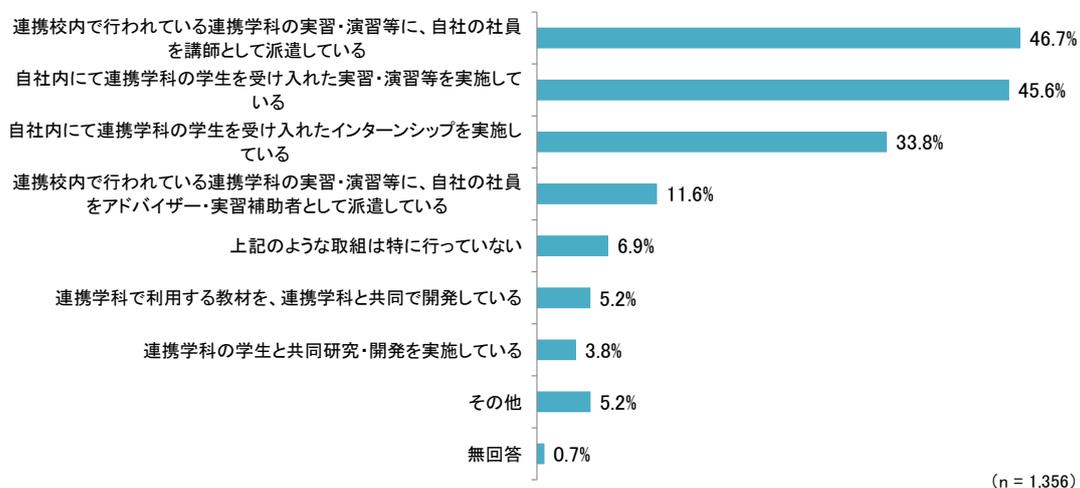
- ・述べた意見をカリキュラムへ反映させる人材が不足していると感じる。
- ・形式にこだわらず、自由闊達な意見交換の場がもう少しあると、より一層よいのではないか。
- ・学生の代表も議論に参加させてみたい。

(4) 実習・演習等について

① A学科の実習・演習のための企業の取組 (問5)

～自社社員を講師として派遣するケースや、自社内で学生向け実習・演習を実施するケースが4割を超える～

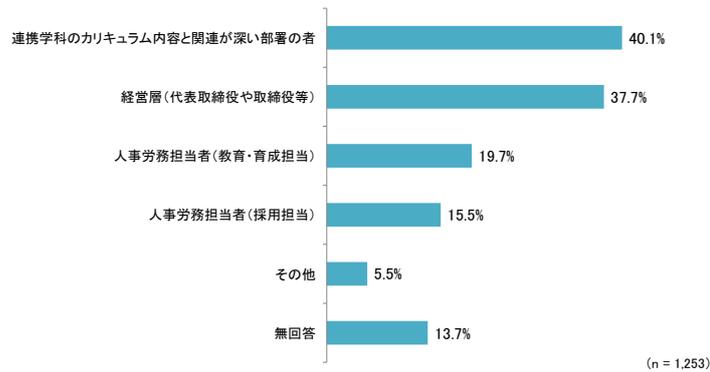
A学科実習・演習等のために企業が行っていることについて、「A専門学校内で行われているA学科の実習・演習等に、自社の社員を講師として派遣している」が46.7%、「自社内にてA学科の学生を受け入れた実習・演習等を実施している」が45.6%、「自社内にてA学科の学生を受け入れたインターンシップを実施している」が33.8%となっている。



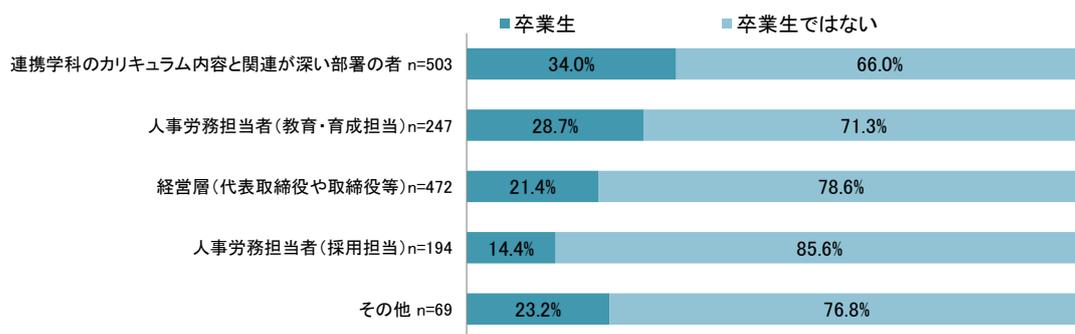
② A学科の実習・演習における企業側の担当者 (問6)

～A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の従業員や、経営層が4割程度～

A学科の実習・演習等の際の企業側の主な担当者は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が40.1%と最も多く、次いで「経営層(代表取締役や取締役等)」が37.7%、「人事労務担当者(教育・育成担当)」が19.7%、「人事労務担当者(採用担当)」が15.5%となっている。



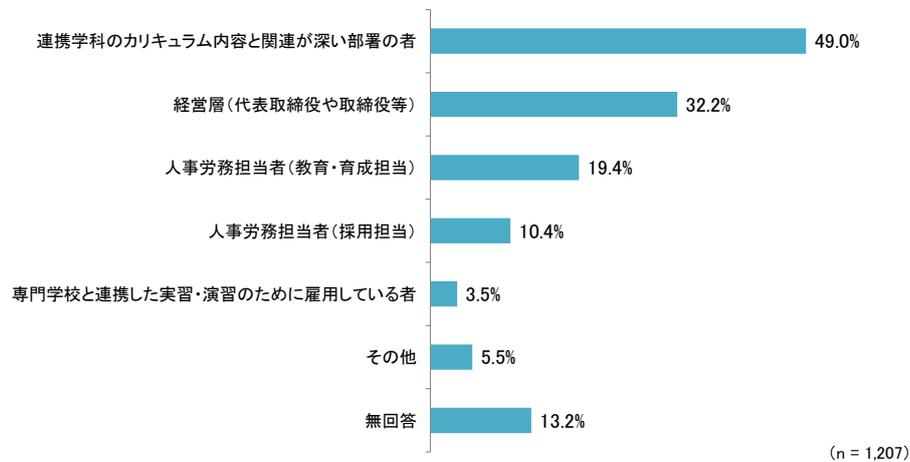
また、A学科の実習・演習等の際の企業側の主な担当者のうち、A専門学校の卒業生の割合は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」においては34.0%、「経営層（代表取締役や取締役等）」では28.7%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」では21.4%、「人事労務担当者（採用担当）」では14.4%である。



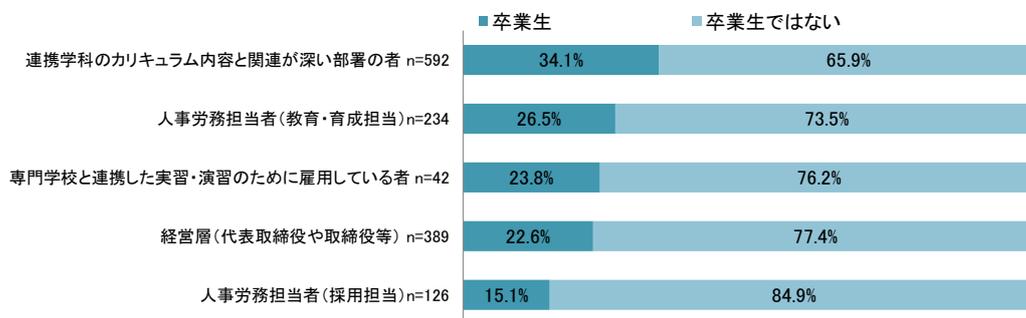
③ A学科の実習・演習における講師役を担う企業側担当者（問7）

～A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の従業員が講師役を担うことが多い～

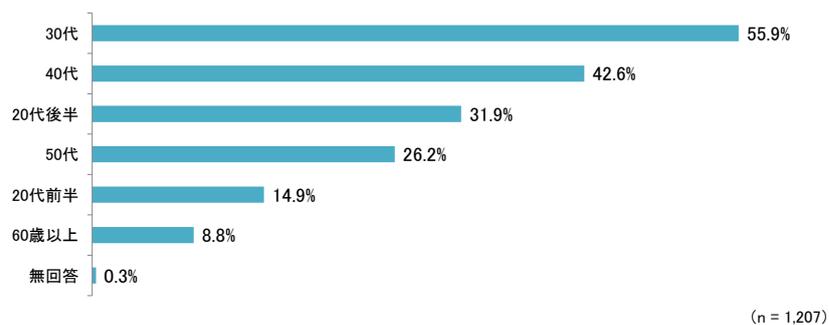
A学科の実習・演習等における講師役（学生を直接指導する）を担う企業側の担当者は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が49.0%と最も多く、次いで「経営層（代表取締役や取締役等）」が32.2%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」が19.4%、「人事労務担当者（採用担当）」が10.4%、「専門学校と連携した実習・演習のために雇用している者」が3.5%となっている。



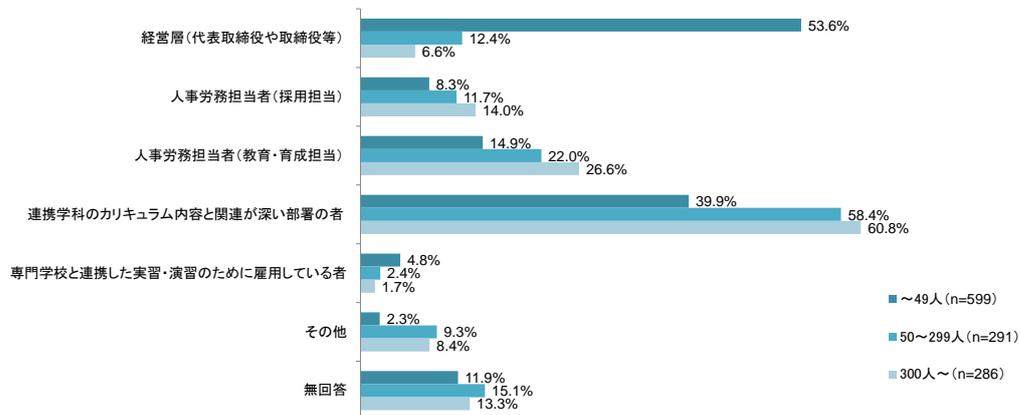
また、A学科の実習・演習等における講師役を担う企業側の担当者のうち、A専門学校の卒業生の割合は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」においては34.1%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」では26.5%、「専門学校と連携した実習・演習のために雇用している者」では23.8%、「経営層（代表取締役や取締役等）」では22.6%、「人事労務担当者（採用担当）」では15.1%と、2割弱～3割程度となっている。



講師役を担う企業側担当者の年齢層は、「30代」が55.9%と最も多く、次いで「40代」が42.6%、「20代後半」が31.9%、「50代」が26.2%、「20代前半」が14.9%、「60代以上」が8.8%である。



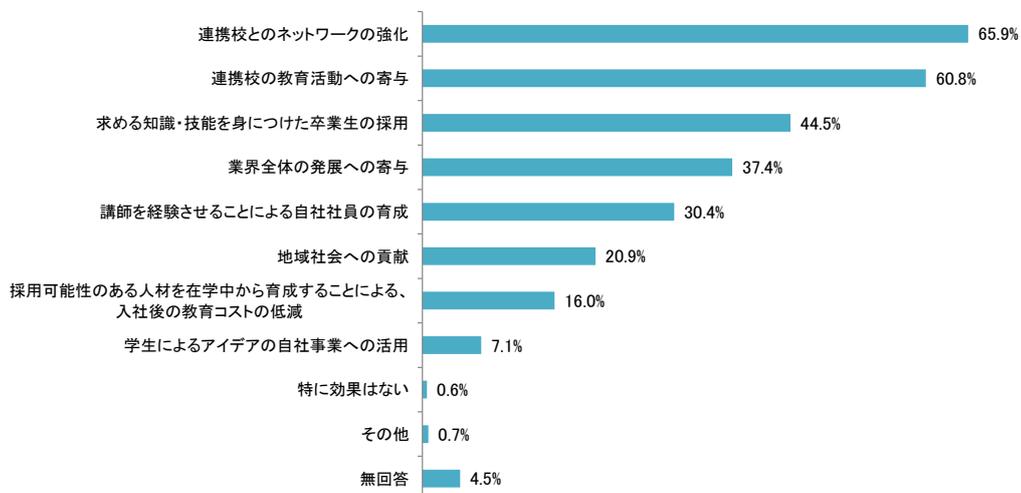
従業員規模別にみると、従業員数 49 人未満の企業では「経営層」が最も多く（53.6%）、50～299 人の企業および 300 人以上の企業では「A 学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が最も多くなっている（それぞれ 58.4%、60.8%）。



④実習・演習におけるA学科との連携により得られた効果（問8）

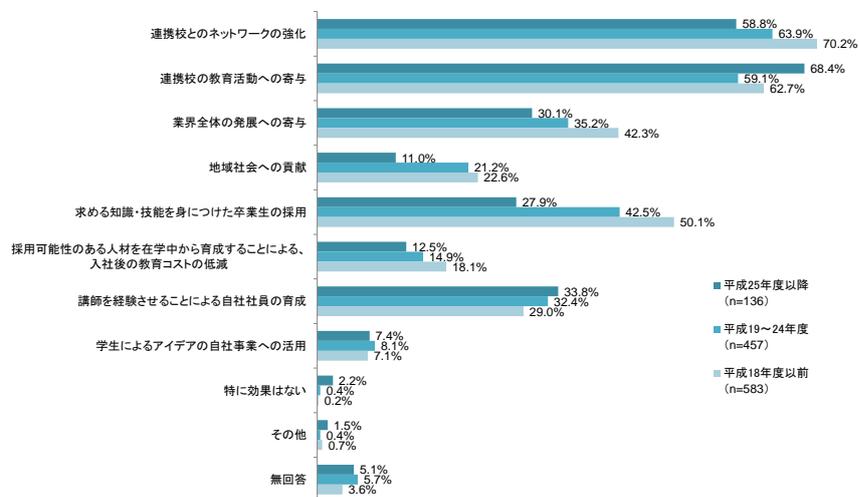
～特に、A 専門学校とのネットワーク強化や教育活動への寄与等の効果が見られた～

実習・演習におけるA学科との連携により得られた効果として挙げられたのが、「A 専門学校とのネットワークの強化」が 65.9%と最も多く、次いで「A 専門学校の教育活動への寄与」が 60.8%、「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用」が 44.5%、「業界全体の発展への寄与」が 37.4%、「講師を経験させることによる自社社員の育成」が 30.4%となっている。

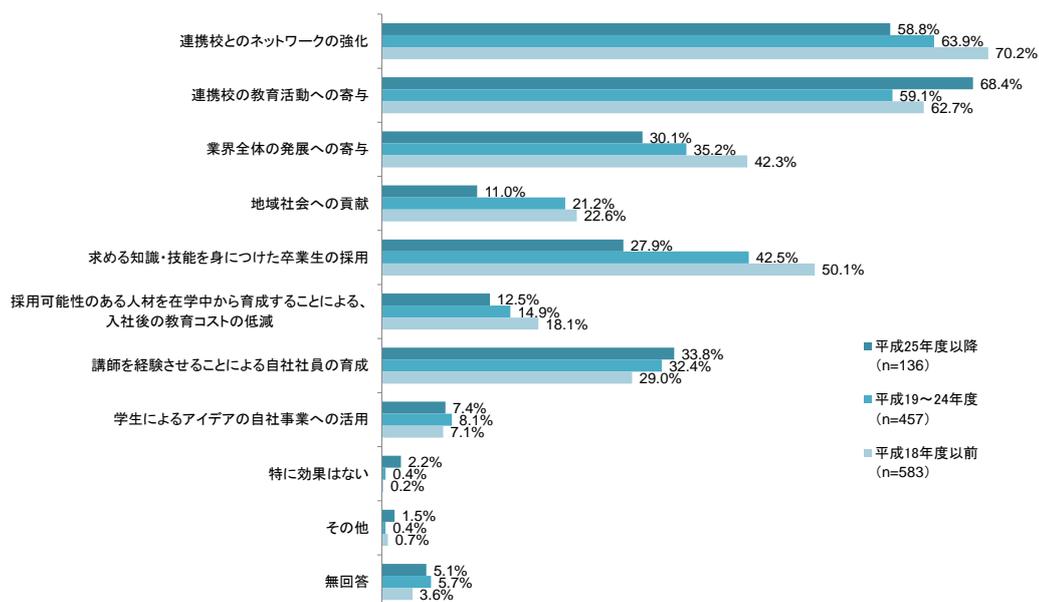


(n = 1,253)

いずれの従業員規模の企業でも、得られた効果の上位2つは「A 専門学校とのネットワーク強化」、「A 専門学校の教育活動への寄与」だが、従業員数49人以下の企業では後者が最多（65.9%）であるのに対し、50～299人および300人以上の企業では前者が最多である（それぞれ70.6%、69.3%）。



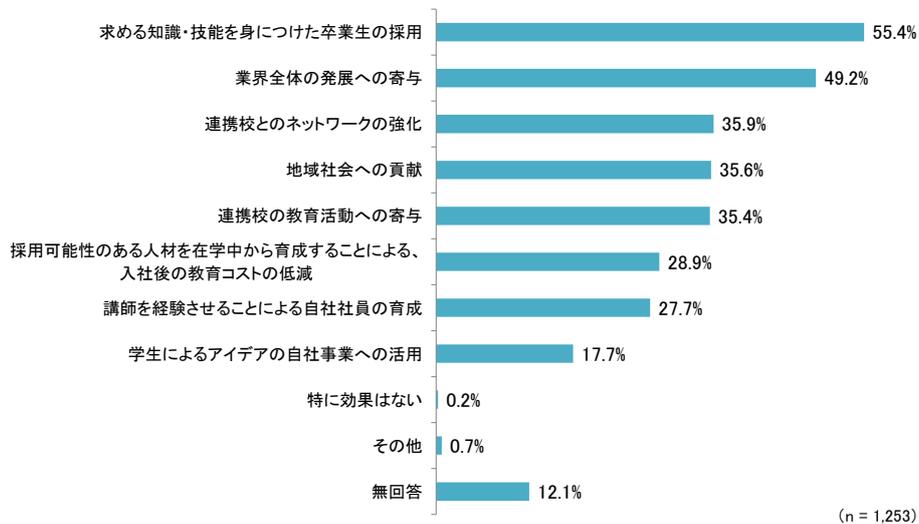
連携開始時期別にみると、連携開始時期が早い企業ほど多くの選択肢において「効果を得られた」と回答する割合が高くなっている。特に、「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用」という回答については、連携開始時期が平成25年度以降の企業と平成18年度以前の企業では、20ポイント以上の差がある（50.1%—27.9%）。



⑤実習・演習におけるA学科との連携により、今後期待される効果（問8）

～特に、人材の育成や業界全体の発展が期待される～

実習・演習におけるA学科との連携により今後期待される効果としては、「求める知識・技能を身につけた卒業生の採用（55.4%）」、「業界全体の発展への寄与（49.2%）」が特に多く挙げられた。次いで、「A専門学校とのネットワークの強化」が35.9%、「地域社会への貢献」が35.6%、「A専門学校の教育活動への寄与」が35.4%、「採用可能性のある人材を在学中から育成することによる、入社後の教育コストの低減」が28.9%、「講師を経験させることによる自社社員の育成」が27.7%である。

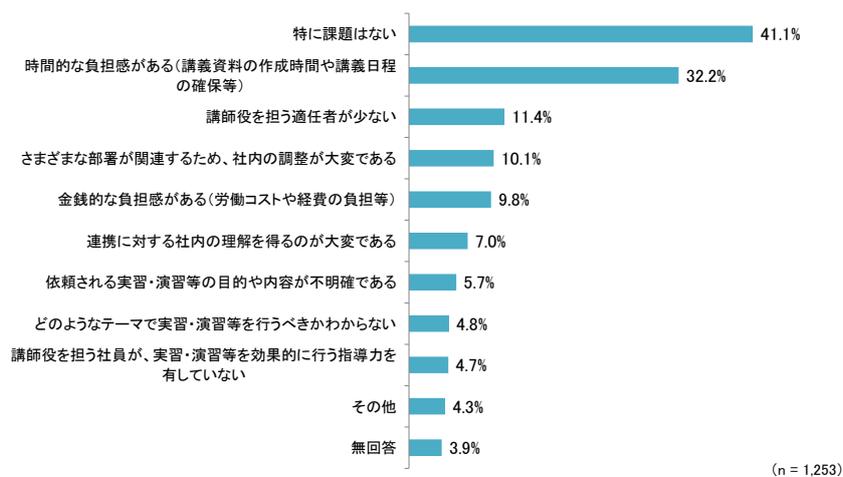


⑥実習・演習におけるA学科との連携に関する課題（問9）

～時間的な負担や、講師役の適任者不足等が課題～

実習・演習等におけるA学科との連携に際しての課題・改善すべき点としては、「特に課題はない」とする意見が41.1%と最も多くみられ、次が「時間的な負担感がある（講義資料の作成時間や講義日程の確保等）」で32.2%となっている。

従業員規模別にみると、大企業（従業員規模300人以上）では、「さまざまな部署が関連するため、社内の調整が大変である（18.4%）」、「連携に対する社内の理解を得るのが大変である（11.9%）」を挙げる企業が比較的多くなっている。



その他を選択した企業の自由回答としては下記が挙げられる（一部抜粋）。

＜目標やテーマ等の明確化＞

- ・実習前に生徒が何を望むのかを伝えてもらえれば、それに合わせたカリキュラムを検討できるが現状ではそれが無い。
- ・学生の目標をより明確にしてほしい。
- ・学生がまだ「何を知るべきか」を理解できていないため、どこから対応してよいか苦慮する。
- ・学生に対する基本的な課題や実習・演習のテーマが明確になっていたほうが、受け入れ先が独自性を発揮できる。
- ・講義のジャンルや人数等の情報が明確でなく、講師の任期や選択基準も不明である。

＜レベルの調整＞

- ・教員および学生ともにレベルにバラつきがあり、どこに集中するべきか悩ましい。

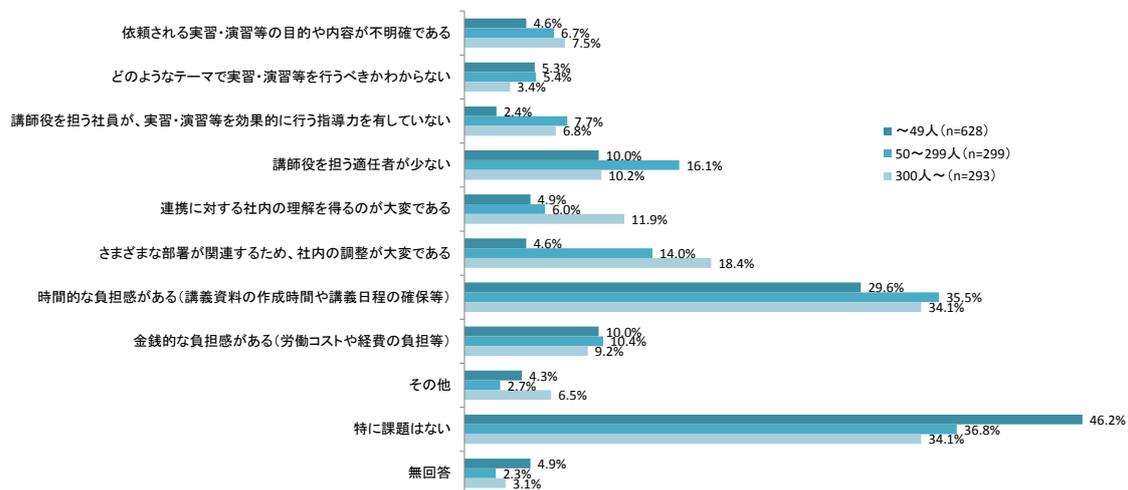
＜時間＞

- ・実習・演習等を行った後の振り返りが時間的にとれない。
- ・実習期間が短く、スキルの向上が認められない。

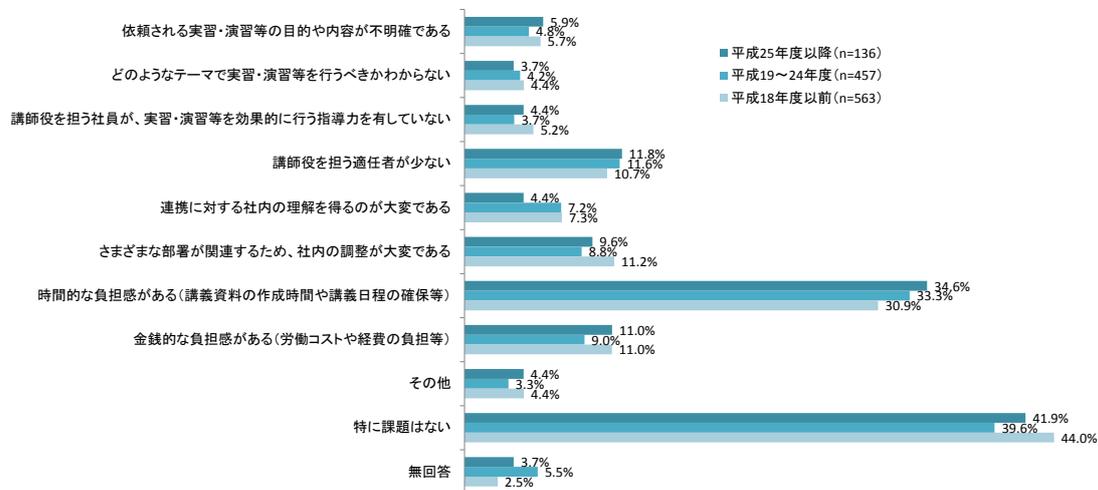
＜その他＞

- ・他社が行っている実習・演習等の内容と自社で行っている実習・演習等の内容の比較ができていない。
- ・教員による学生への積極的な介入を希望しているが、教員によって指導力に差がある。
- ・当団体にて学生と企業との連携をプロデュースしているが、互いのニーズをマッチングさせるのに苦労している。

従業員規模別にみると「連携に対する社内の理解を得るのが大変である」、「さまざまな部署が関連するため、社内の調整が大変である」という回答は、従業員規模が大きくなるほど選択割合が高くなっている。



連携開始時期別にみると、傾向に大きな差はみられないものの、「時間的な負担感がある」という回答は、連携開始時期が早いほど、やや少なくなっている。

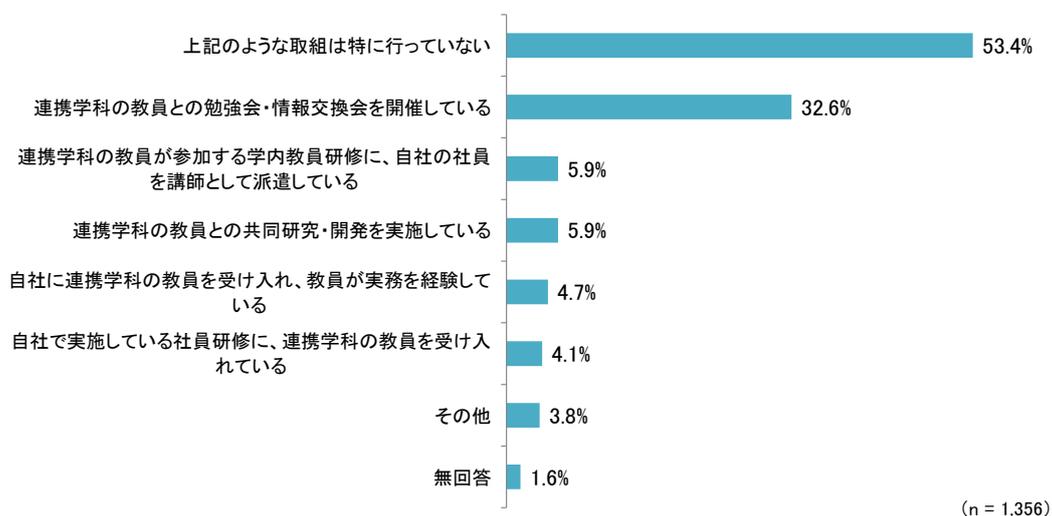


(5) 教員の資質向上について

① A学科の教員の資質向上のための企業の取組 (問 10)

～ A学科の教員との勉強会・情報交換会を開催する企業が3割強存在～

A学科の教員の資質向上のために企業が行っていることについては、「上記のような取組は特に行っていない」が53.4%と半数以上に上るが、最も多い取組としては、「A学科の教員との勉強会・情報交換会を開催している」が32.6%である。次いで、「A学科の教員が参加する学内教員研修に、自社の社員を講師として派遣している」、「学科の教員との共同研究・開発を実施している」がそれぞれ5.9%ずつ、「自社にA学科の教員を受け入れ、教員が実務を経験している」が4.7%と続いている。

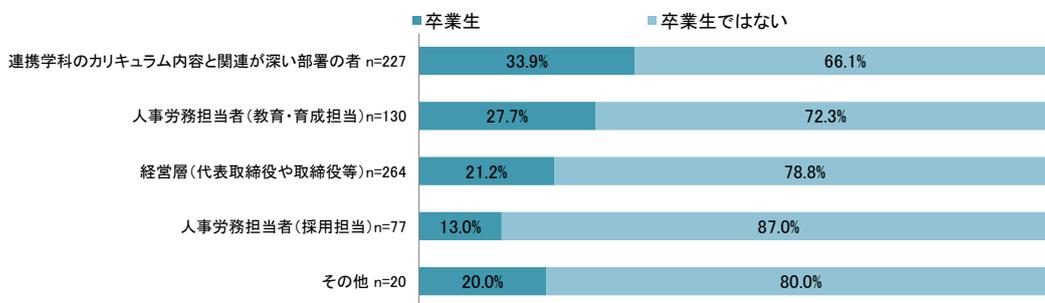
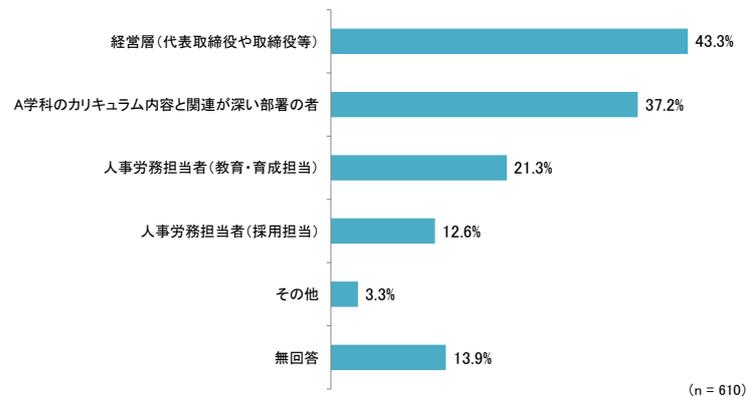


② A学科教員の資質向上のための連携における企業側の担当者 (問 11)

～経営層が、A学科教員の資質向上のための連携を担うことが最も多い～

A学科の教員の資質向上のための連携における企業側の担当者は、「経営層（代表取締役や取締役等）」が43.3%と最も多く、次いで「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が37.2%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」が21.3%である。

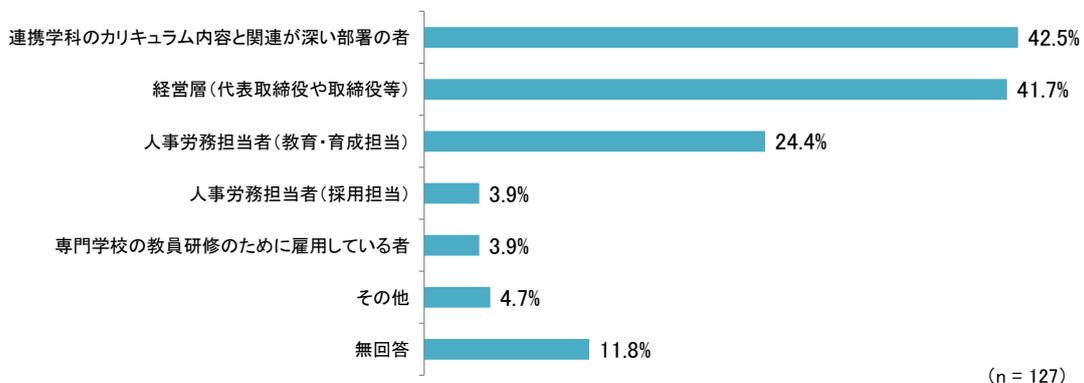
また、A学科教員の資質向上のための連携における企業側の担当者のうち、A専門学校の卒業生の割合は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」では33.9%であった。次いで「人事労務担当者（教育・育成担当）」では27.7%、「経営層（代表取締役や取締役等）」では21.2%、「人事労務担当者（採用担当）」では13.0%と続いている。



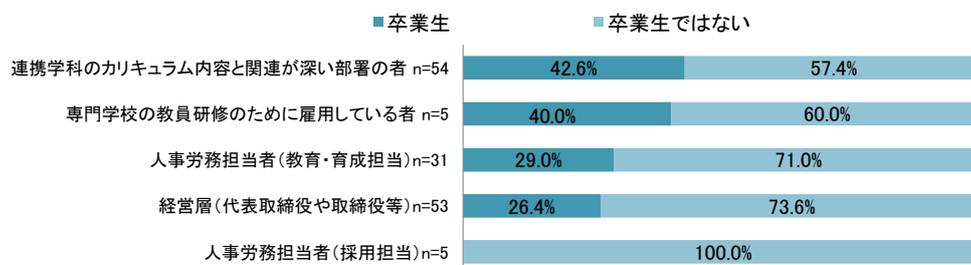
③教員研修や自社で行う研修における講師役を担う企業側担当者（問 12）

～A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の従業員が、教員研修等の講師役を担うことが最も多い～

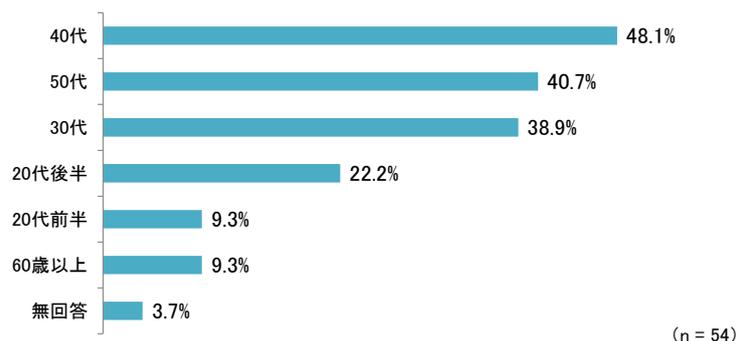
教員研修や自社で実施している研修において、講師役（専門学校教員を直接指導する）を担う企業側の担当者は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が 42.5%と最も多く、次いで「経営層（代表取締役や取締役等）」が 41.7%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」が 24.4%と続いている。



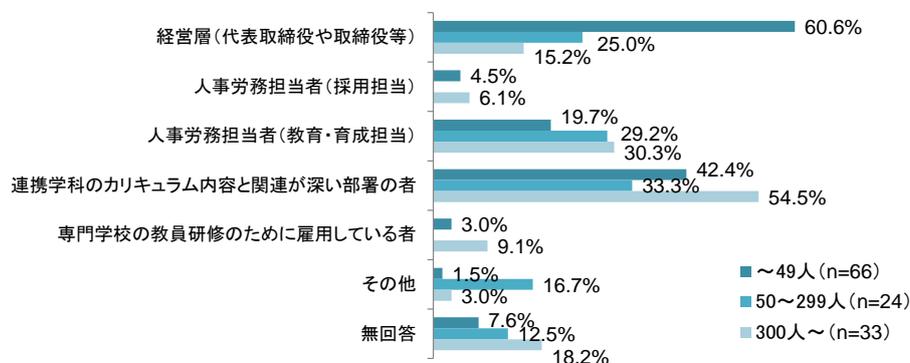
講師役を担う企業側の担当者のうち、A専門学校の卒業生の割合は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」では42.6%、「専門学校の教員研修のために雇用している者」では40.0%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」では29.0%、「経営層（代表取締役や取締役等）」では6.4%である。



講師役を担う企業側担当者の年齢層は、「40代」が48.1%と最も多く、次いで「50代」が40.7%、「30代」が38.9%である。



従業員規模別にみると、従業員数49人未満の企業では「経営層」が60.6%と最も多くなっている。

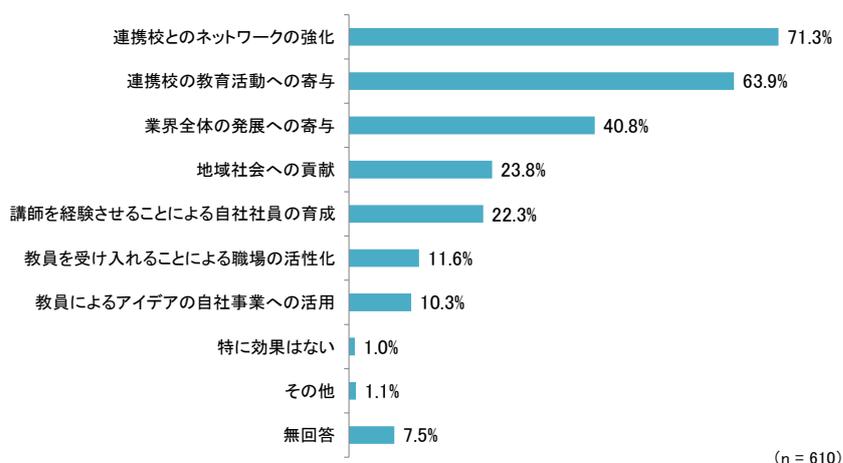


④教員の資質向上に関するA学科との連携による効果（問13）

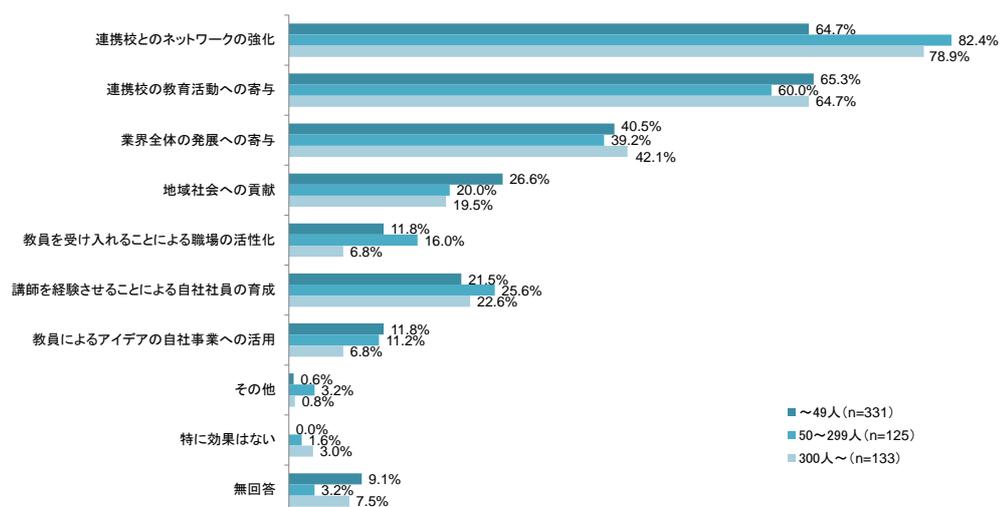
～特に、A専門学校とのネットワーク強化や教育活動への寄与等の効果が見られた～

教員の資質向上に関するA学科との連携によって得られた効果として、「A専門学校とのネットワークの強化」が71.3%と最も多く挙げられ、次いで「A専門学校の教育活動への寄与」が63.9%、「業界全体の発展への寄与」が40.8%である。

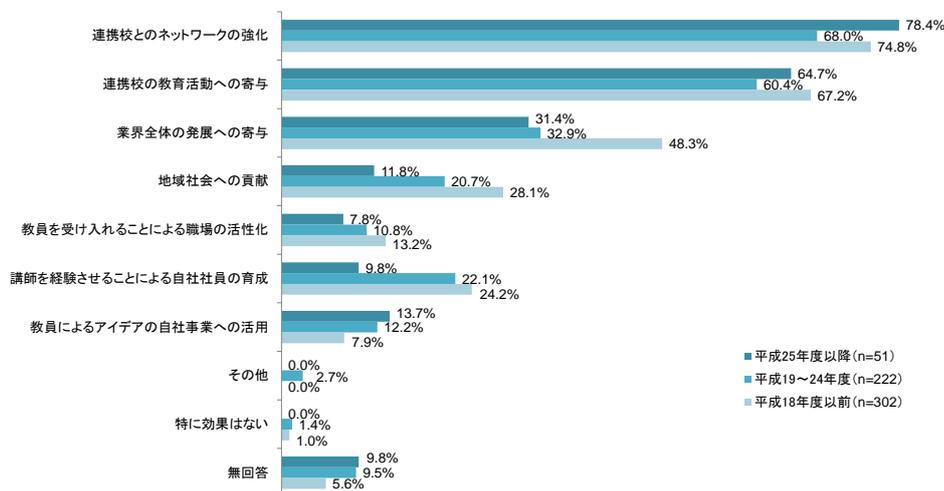
その他にも、「地域社会への貢献」が23.8%、「講師を経験させることによる自社社員の育成」が22.3%といった効果も挙げられている。



従業員規模別では、傾向に大きな差は見られないものの、「A 専門学校とのネットワークの強化」との回答は、従業員数50～299人および300人以上の企業では8割前後みられるのに対し、49人以下の企業では64.7%にとどまっている。



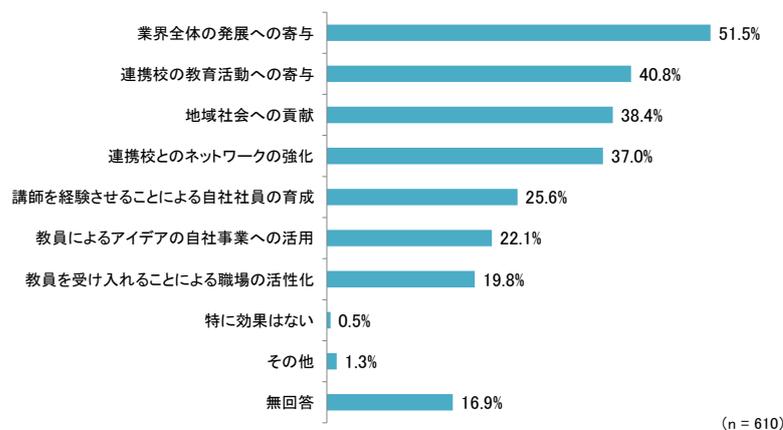
連携開始時期別にみると、「A 専門学校とのネットワークの強化」、「A 専門学校の教育活動への寄与」については大きな差はない一方で、「業界全体の発展への寄与」、「地域社会への貢献」、「講師を経験させることによる自社社員の育成」については、連携開始時期が早いほど「効果がある」と認識されている。



⑤教員の資質向上に関するA学科との連携により、今後期待される効果（問13）

～特に、業界全体の発展や、A 専門学校の教育活動への寄与が期待される～

教員の資質向上に関するA学科との連携によって今後期待される効果として特に多く挙げられたのが、「業界全体の発展への寄与（51.5%）」、「A 専門学校の教育活動への寄与（40.8%）」、「地域社会への貢献（38.4%）」、「A 専門学校とのネットワークの強化」が 37.0%であった。次いで、「講師を経験させることによる自社社員の育成」が 25.6%、「教員によるアイデアの自社事業への活用」が 22.1%と続いている。

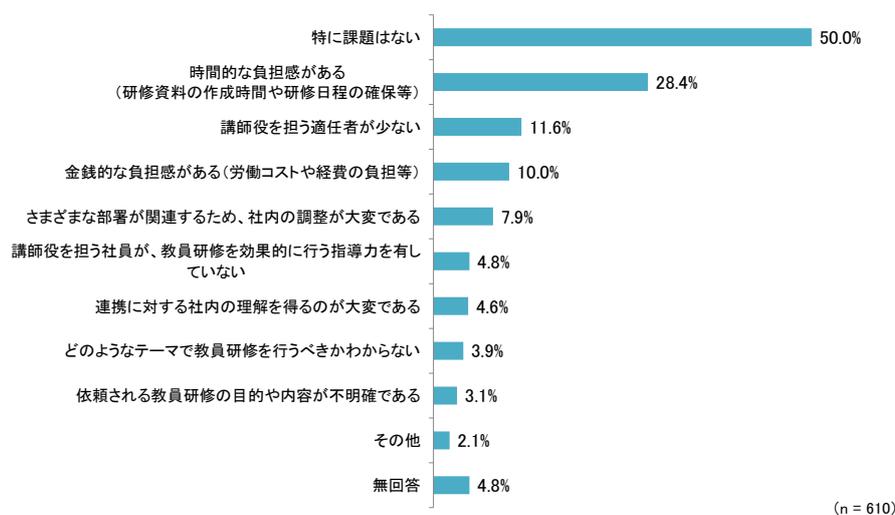


⑥教員の資質向上に関するA学科との連携に関する課題（問14）

～時間的な負担や、講師役の適任者不足等が課題である～

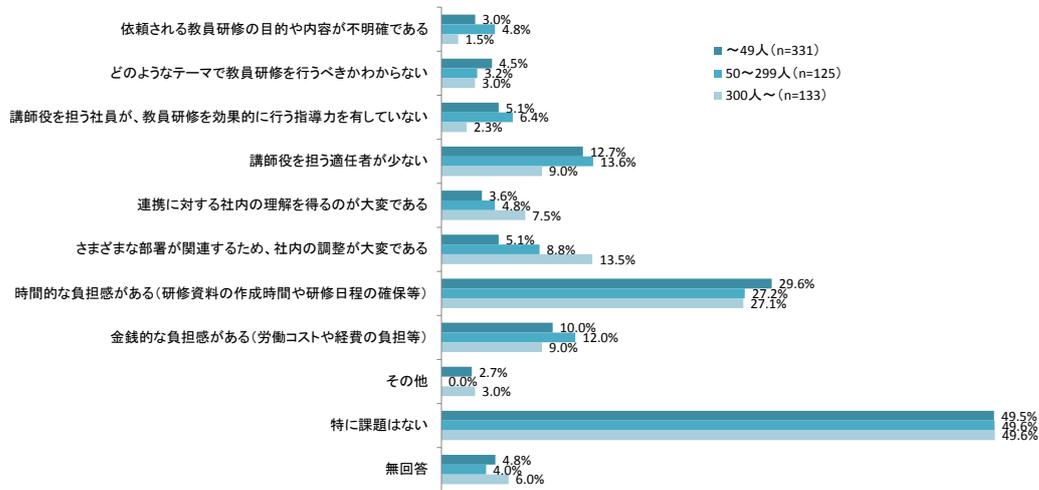
教員の資質向上に関するA学科との連携に際しての課題・改善すべき点としては、「特に課題はない」とする意見が50.0%と最も多く見られたものの、「時間的な負担感がある（研修資料の作成時間や研修日程の確保等）」が28.4%である。

次いで、「講師役を担う適任者が少ない（11.6%）」、「金銭的な負担感がある（労働コストや経費の負担等）（10.0%）」、「さまざまな部署が関連するため、社内の調整が大変である（7.9%）」、と続いている。

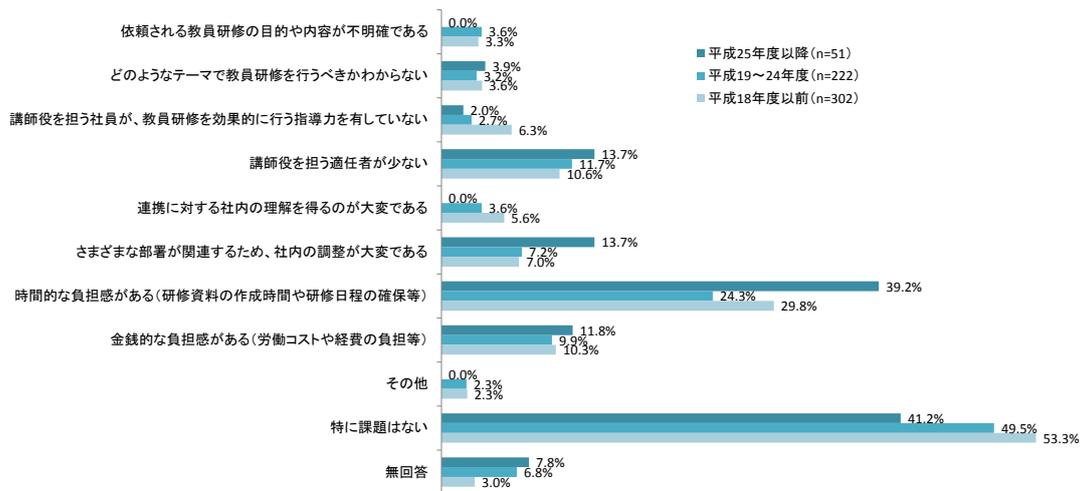


従業員規模別では、「特に課題はない」「時間的な負担感がある」がいずれの規模の企業でも最多であり、傾向に大きな差はみられない。

しかし、「連携に対する社内の理解を得るのが大変である」、「さまざまな部署が関連するため、社内の調整が大変である」との回答割合は従業員規模が大きい企業の方がやや高く、その他の選択肢については従業員規模の小さな企業の方がやや高い傾向にある。



連携開始時期別にみると、「特に課題はない」との回答は、連携開始時期が早い企業ほど多くなっている。



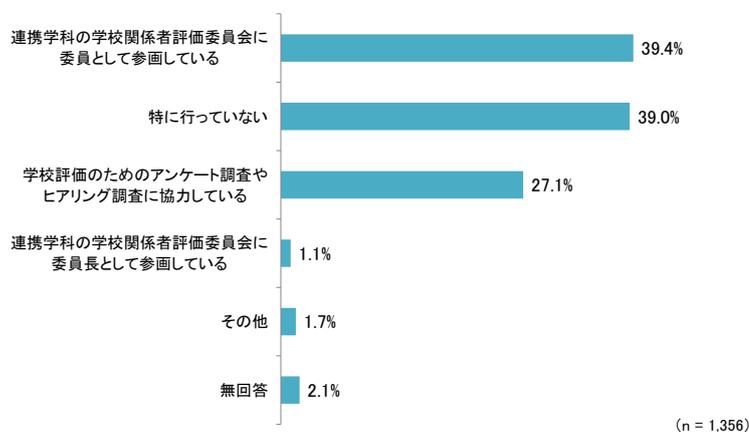
(6) 学校評価について

① A学科の学校評価への企業の協力の内容 (問 15)

～ A学科の学校関係者評価委員会に委員として参画している企業が 4 割弱～

A学科の学校評価に企業がどのような協力を行っているかについて、最も多いのは「A学科の学校関係者評価委員会に委員として参画している」で 39.4%である。

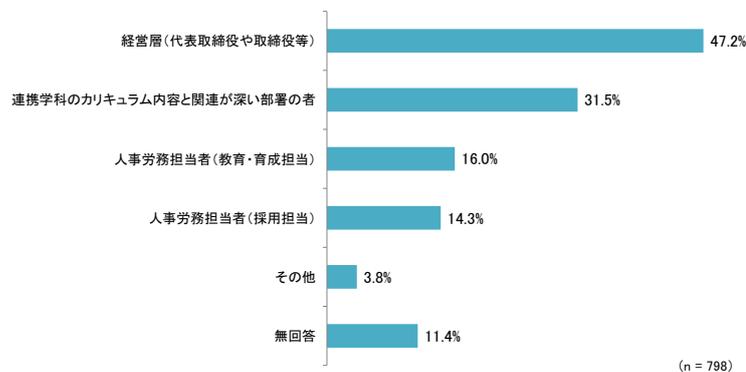
「特に行っていない」は 39.0%となっているが、それに次いで、「学校評価のためのアンケート調査やヒアリング調査に協力している」が 27.1%、「A学科の学校関係者評価委員会に委員長として参画している」が 1.1%である。



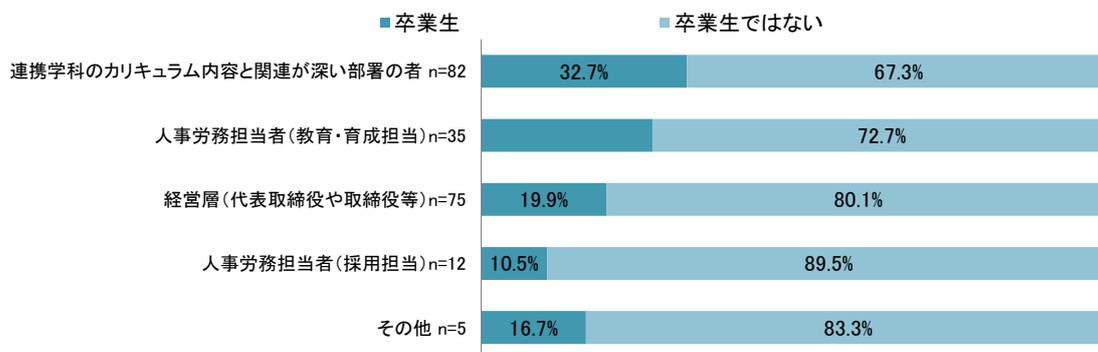
② A学科の学校評価に協力している人物 (問 16)

～経営層が学校評価に協力しているケースが多い～

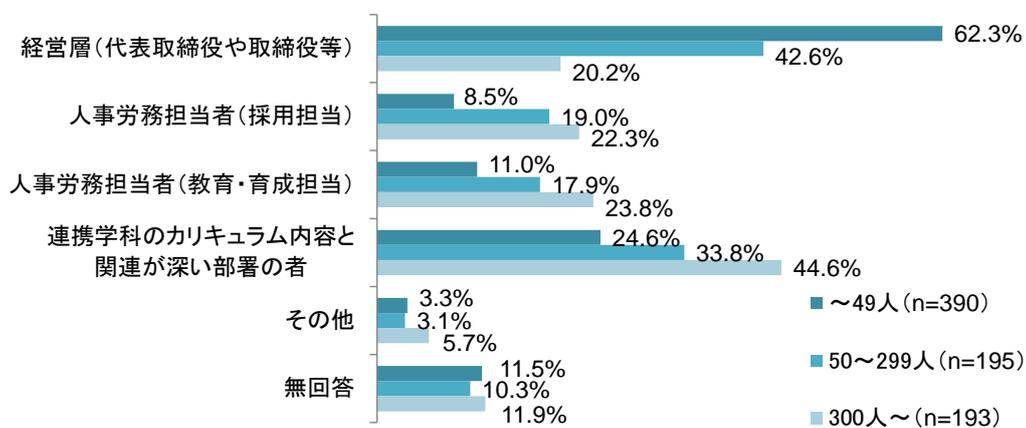
学校関係者評価委員会への参画や学校評価のための調査に協力している人物は、「経営層(代表取締役や取締役等)」が 47.2%と最も多く、次いで「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」が 31.5%、「人事労務担当者(教育・育成担当)」が 16.0%と続き、経営層の参画が多いことがわかる。



A学科の学校評価に協力している人物のうち、A専門学校の卒業生の割合は、「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者」では32.7%、「人事労務担当者（教育・育成担当）」では27.3%、「経営層（代表取締役や取締役等）」では19.9%と、2割弱～3割強程度である。



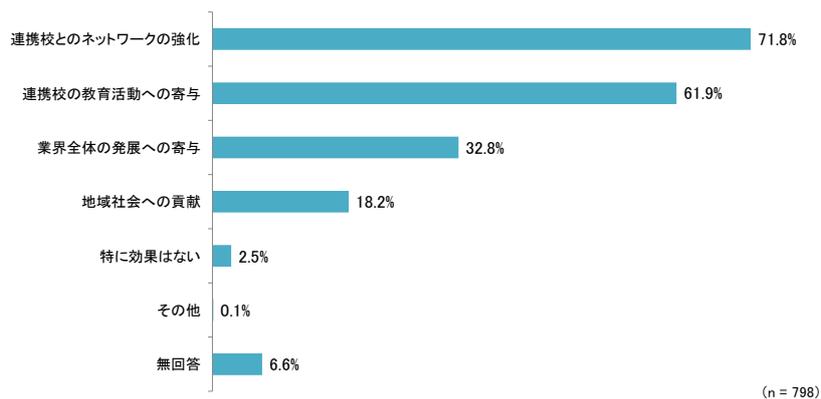
従業員規模別にみると、従業員規模が49人未満および50～299人未満の企業では「経営層」が最も多い（62.3%、42.6%）が、300人以上の企業では「A学科のカリキュラム内容と関連が深い部署の者（44.6%）」が最も多く、規模が小さい企業ほど、経営者が自ら学校評価に関与している。



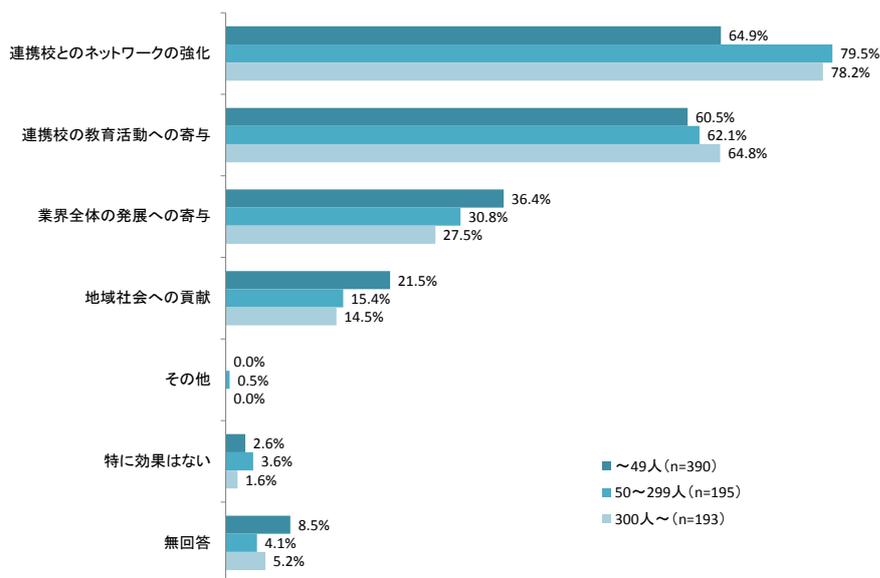
③ A学科の学校評価への協力による効果（問17）

～特に、A専門学校とのネットワーク強化や教育活動への寄与等の効果が見られた～

A学科の学校評価への協力によって得られた効果として、「A専門学校とのネットワークの強化」が71.8%と最も多く挙げられ、次いで「A専門学校の教育活動への寄与」が61.9%、「業界全体の発展への寄与」が32.8%、「地域社会への貢献」18.2%と続いている。



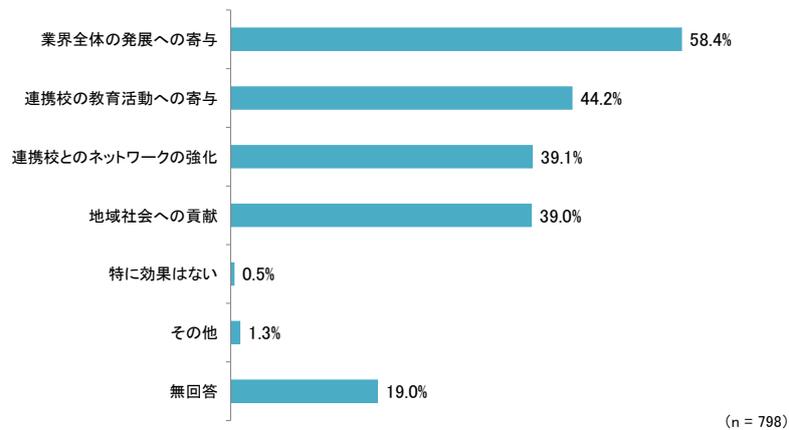
従業員規模別についてみると、「A 専門学校とのネットワークの強化」、「A 専門学校の教育活動への寄与」との回答は、従業員規模の大きな企業ほど「効果がある」と回答する割合が高いのに対し、「業界全体の発展への寄与」、「地域社会への貢献」については逆の傾向がみられる。



④ A学科の学校評価への協力により、今後期待される効果（問17）

～特に、業界全体の発展への寄与が期待される～

A学科の学校評価への協力によって今後期待される効果として特に多く挙げられたのが、「業界全体の発展への寄与（58.4%）」であった。次いで、「A専門学校の教育活動への寄与（44.2%）」、「A専門学校とのネットワークの強化（39.1%）」、「地域社会への貢献（39.0%）」と続いている。

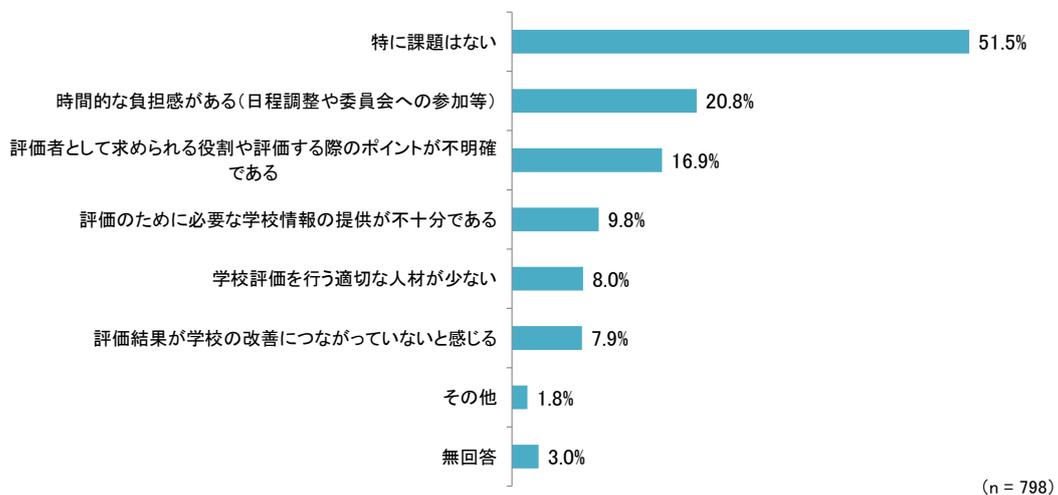


⑤ A学科の学校評価への協力に際しての関する課題（問 18）

～時間的負担や、評価者としての役割や評価のポイントの不明確さ等が課題～

A学科の学校評価への協力に際する課題としては、「特に課題はない」とする意見が 51.5%と最も多く見られたものの、「時間的な負担感がある（日程調整や委員会への参加等）」が 20.8%、「評価者として求められる役割や評価する際のポイントが不明確である」が 16.9%である。

次いで、「評価のために必要な学校情報の提供が不十分である（9.8%）」、「学校評価を行う適切な人材が少ない（8.0%）」、「評価結果が学校の改善につながっていないと感じる（7.9%）」等と続いている。



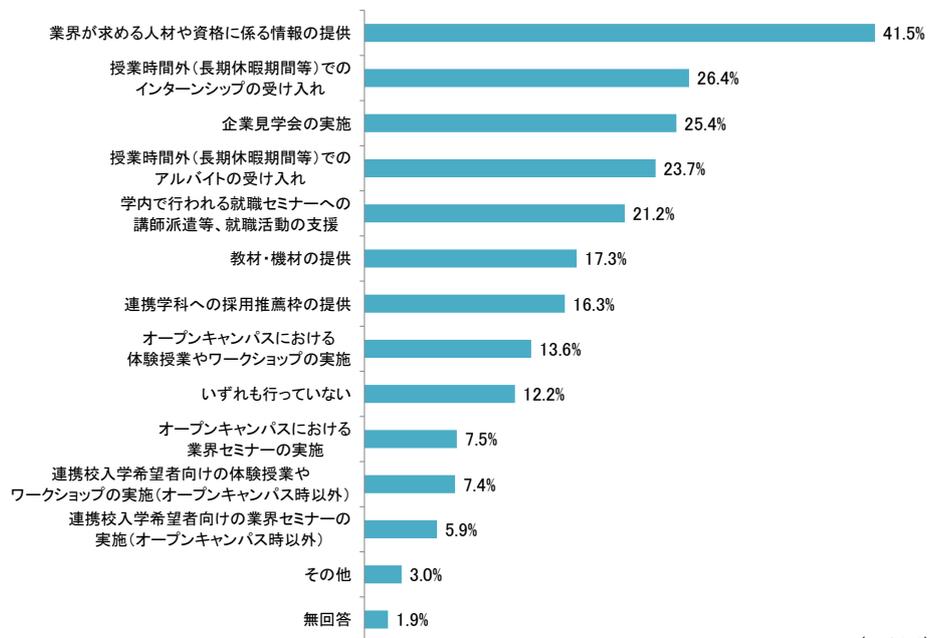
(7) その他の、A学科との連携について

① A学科と連携した、企業の取組の内容 (問 19)

～業界が求める人材・資格に係る情報の提供が4割強～

A学科と連携した企業の取組について、最も多いのは「業界が求める人材や資格に係る情報の提供」で41.5%である。

次いで、「授業時間外(長期休暇期間等)でのインターンシップの受け入れ」が26.4%、「企業見学会の実施」が25.4%、「授業時間外(長期休暇期間等)でのアルバイトの受け入れ」23.7%、「学内で行われる就職セミナーへの講師派遣等、就職活動の支援」21.2%と続いている。

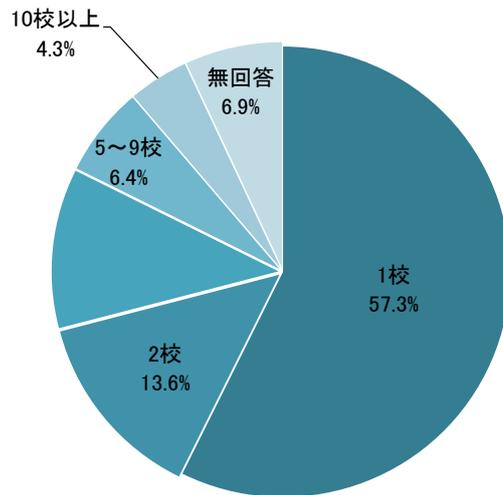


(n=1,356)

②企業が連携している専門学校数（問 20）

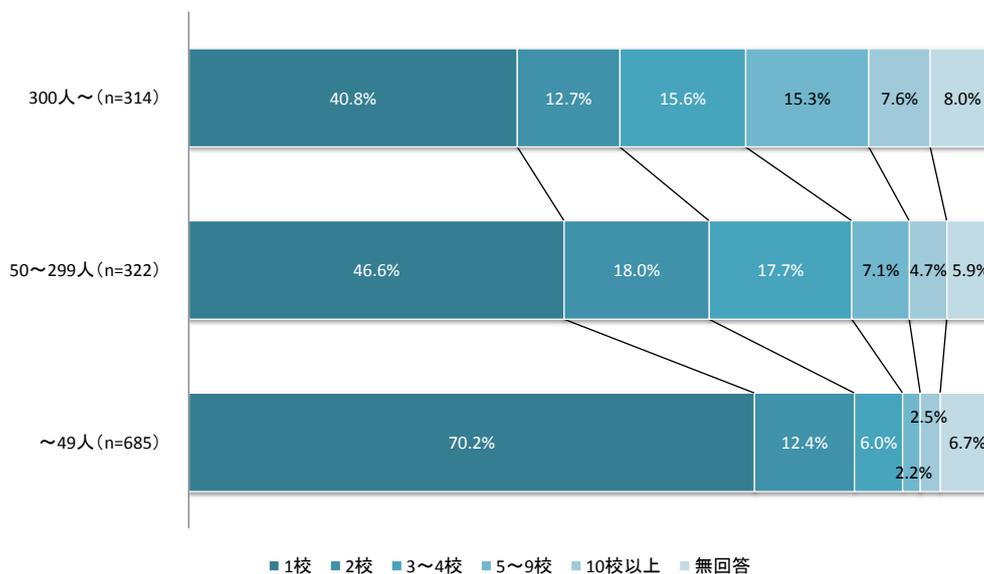
～連携している専門学校数が1校の企業が6割弱を占める～

企業が連携している専門学校数について、最も多いのは「1校」で57.3%である。次いで、「2校（13.6%）」、「3～4校（11.4%）」、「5～9校（6.4%）」と続いている。



(n=1,373)

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「1校」という回答が最も多いが、その割合は従業員数49人以下の企業で特に多い。



(8) 職業実践専門課程との連携度について

職業実践専門課程との連携の度合いによって、連携の意義の認識や求める支援等が異なるかどうかをみるため、連携度別の分析を行う。

連携度は、職業実践専門課程の認定要件をもとに、下表のように設定した。

連携度	定義
1つ連携	下記①～④の取組のうち1つを実施
2つ連携	下記①～④の取組のうち2つを実施
3つ連携	下記①～④の取組のうち3つを実施
4つ連携	下記①～④の取組のうち4つを実施

連携度弱

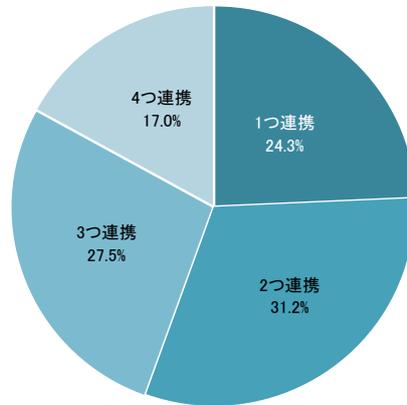


連携度強

※認定要件に係る取組

連携の種類	具体的な取組内容 (例)
⑤ 教育課程 (カリキュラム) 編成への協力	✓ 教育課程編成委員会への参画 等
⑥ 実習・演習等への協力	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自社内にて学生を受け入れたインターンシップや実習・演習等を実施 ✓ 自社の社員を講師として専門学校に派遣 ✓ 学校で利用する教材を、専門学校と共同開発等
⑦ 教員の資質向上への協力	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 学内教員研修に、自社の社員を講師として派遣 ✓ 自社にて行う研修への、教員の受け入れ ✓ 自社の実務への、教員の受け入れ ✓ 教員との共同研究・開発を実施 等
⑧ 学校評価への協力	✓ 学校関係者評価委員会への参画

回答企業における連携度別の割合は以下の通りである。

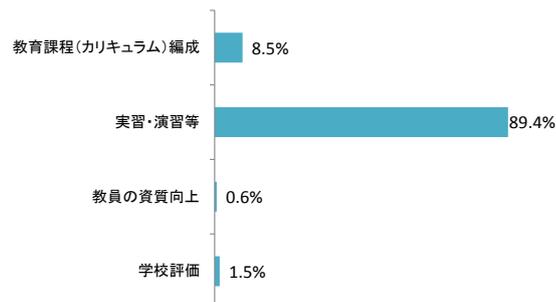


(n = 1,356)

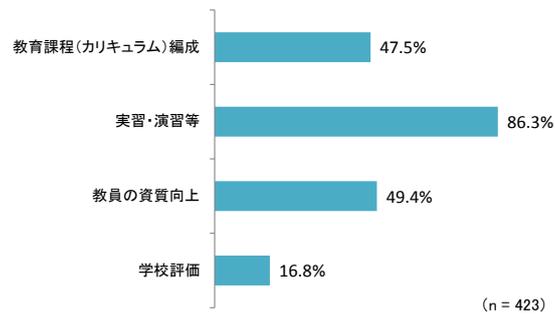
また、認定要件に係る取組の内容を連携度別にみた結果は下記の通りである。

- 1つ連携の企業では「実習・演習等」への協力が約9割を占め、それ以外の取組は1割未満である。
- 2つ連携の企業では「実習・演習等」への協力が最も多く、次に「教員の資質向上」への協力、「教育課程（カリキュラム）編成」への協力が並ぶ。
- 3つ連携の企業では、「実習・演習等」への協力と「教育課程（カリキュラム）編成」への協力がそれぞれ9割を超え、次に「学校評価」への協力が多くなっている。
詳細は下記の通りである。

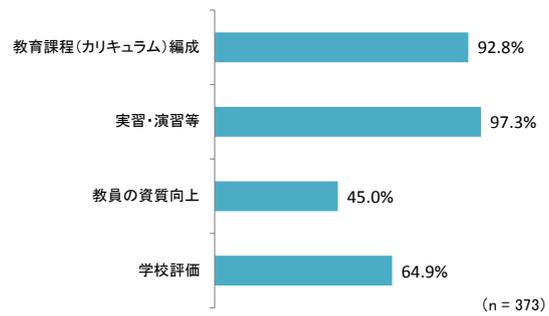
【1つ連携（SA）】



【2つ連携（MA）】



【3つ連携 (MA)】



※4つ連携の企業については、認定要件に係る取組すべてにおいて連携していることから、ここでは掲載していない。