

職業教育マネジメントにおける教育課程・学習成果等 に係る実証研究調査

報告書

2020 年 3 月 13 日

 株式会社三菱総合研究所

科学・安全事業本部

本報告書は、文部科学省の令和元年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業による委託業務として、株式会社三菱総合研究所が実施した令和元年度「職業教育マネジメントにおける教育課程・学習成果等に係る実証研究調査」の成果を取りまとめたものです。

目次

1. 本調査の概要	1
1.1 目的	1
1.2 検討体制	1
1.2.1 調査研究実施委員会	1
1.2.2 手引き作成 WG	2
1.3 実施概要	3
1.3.1 職業教育マネジメントに関する実態調査	3
1.3.2 職業教育マネジメントの好事例の抽出・整理	3
1.3.3 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の作成	3
1.3.4 調査研究実施委員会、手引き作成ワーキンググループでの検討	3
1.3.5 報告書の作成	3
2. 職業教育のマネジメントに関する実態調査	4
2.1 目的	4
2.2 調査概要	4
2.2.1 調査件名	4
2.2.2 調査方法	4
2.2.3 調査項目	4
2.2.4 調査期間	5
2.2.5 調査対象	5
2.2.6 回収状況	7
2.3 調査結果	8
2.3.1 質問群別の分析	8
2.3.2 総合分析	110
2.3.3 職業教育マネジメントの推進に向けた示唆	169
3. 職業教育マネジメントの好事例の抽出・整理	171
3.1 目的	171
3.2 調査概要	171
3.2.1 調査方法	171
3.2.2 調査対象	171
3.2.3 調査項目	172
3.3 調査結果	173
3.3.1 学習目標の具体化	173
3.3.2 授業科目・教育課程	176
3.3.3 学習成果・教育成果の把握・可視化と活用	178
3.3.4 職業教育マネジメントの推進体制・基盤整備	185

3.3.5 その他.....	197
4. 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の作成	199
4.1 手引き・好事例集の概要	199
4.1.1 目的、主な読み手.....	199
4.1.2 内容構成	199
4.2 作成方法.....	199
4.3 構成	200
4.4 作成上の工夫.....	202
4.5 手引き・好事例集の今後の活用	202
4.5.1 手引き・好事例集の活用.....	202
4.5.2 手引き・好事例集の拡充方針	202
4.5.3 教材開発／研修会の企画.....	204

図目次

図 2-1	学科数（数値入力）	8
図 2-2	学校の生徒実員数（数値入力）	8
図 2-3	高等教育の修学支援新制度確認申請状況（単数選択）	9
図 2-4	他の学校の設置状況（複数選択）	9
図 2-5	休校/募集停止の状況（単数選択）	10
図 2-6	「特定の学科」の区分（単数選択）	10
図 2-7	「特定の学科」の修業年限（複数選択）	11
図 2-8	「特定の学科」の生徒総定員（数値入力）	11
図 2-9	「特定の学科」の生徒実員（数値入力）	12
図 2-10	「特定の学科」の留学生数（生徒実員の内数）（数値入力）	12
図 2-11	「特定の学科」の常勤教員数（数値入力）	13
図 2-12	「特定の学科」の非常勤教員数（数値入力）	13
図 2-13	「特定の学科」の職業実践専門課程の認定状況（単数選択）	13
図 2-14	「特定の学科」の養成施設指定状況（複数選択）	14
図 2-15	授業時数の実績（各単数選択）	15
図 2-16	授業時数の実績（各単数選択）×分野	16
図 2-17	企業内実習の種類（複数選択）	17
図 2-18	【認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の検討主体（各複数選択）	20
図 2-19	【非認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の検討主体（各複数選択）	21
図 2-20	【認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の意思決定主体（各単数選択）	23
図 2-21	【非認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の意思決定主体（各単数選択）	24
図 2-22	【認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の検討を行う会議体（各単数選択）	26
図 2-23	【非認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の検討を行う会議体（各単数選択）	27
図 2-24	職業教育マネジメントに係る専門的な事項に対応する体制（各複数選択）	29
図 2-25	職業教育マネジメントに係る各事項の検討の頻度（各単数選択）	30
図 2-26	職業教育マネジメントに係る各事項の意思決定（確定）の頻度（各単数選択）	31
図 2-27	直近 5 年における職業教育マネジメントに係る事項の見直し状況（各単数選択）	32
図 2-28	「直近 5 年間の見直し・内容変更」（卒業の認定に関する方針・要件）と学習成果に関する情報把握・活用の状況の関係（Q1_6×Q4_1 のクロス分析）	33
図 2-29	「直近 5 年間の見直し・内容変更」（教育課程の編成）と学習成果に関する情報把握・活用の状況の関係（Q1_6×Q4_1 のクロス分析）	34
図 2-30	「直近 5 年間の見直し・内容変更」（入学者受入に関する方針・要件）と学	

習成果に関する情報把握・活用の状況の関係（Q1_6×Q4_1 のクロス分析）	35
図 2-31 「直近 5 年間の見直し・内容変更」（学習成果の把握・活用の計画）と学習成果に関する情報把握・活用の状況の関係（Q1_6×Q4_1 のクロス分析）	36
図 2-32 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し時に活用した情報・ニーズ（各複数選択（3 つまで））	38
図 2-33 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開状況（各複数選択）	42
図 2-34 教員採用方針・基準の設定状況（各複数選択）	43
図 2-35 教員採用方針・基準に含まれる項目（複数選択）	44
図 2-36 常勤教員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）	45
図 2-37 非常勤教員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）	46
図 2-38 職員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）	46
図 2-39 教員研修の目的（複数選択（3 つまで））	47
図 2-40 教員研修計画や枠組みの見直し状況（各単数選択）	48
図 2-41 教員研修計画や枠組みの見直しに活用した情報（複数選択）	49
図 2-42 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況（単数選択）	50
図 2-43 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況と「卒業の認定に関する方針・要件」に含む項目の関係（Q1_16×Q2_3 のクロス分析）	51
図 2-44 卒業の認定に関する方針・要件の設定状況（複数選択）	53
図 2-45 卒業の認定に関する方針・要件の設定状況（詳細）	54
図 2-46 卒業の認定に関する方針・要件の設定状況×無償化申請状況	54
図 2-47 卒業の認定に関する方針・要件の設定目的（複数選択）	55
図 2-48 卒業の認定に関する方針・要件に含まれる内容（複数選択）	56
図 2-49 「卒業の認定に関する方針・要件」の設定単位と含む項目の関係（Q2_1×Q2_3 のクロス分析）	57
図 2-50 「履修単位数・履修時間数」「成績」「授業料の納付」のいずれかのみを含むと回答した学校数とそれ以外の項目も含むと回答した学校数（Q2_3 詳細）	58
図 2-51 「卒業の認定に関する方針・要件」の検討頻度と含む項目の関連（Q1_4×Q2_3 のクロス分析）	59
図 2-52 卒業の認定に関する方針・要件の表現に関する留意点（複数選択）	60
図 2-53 卒業の認定に関する方針・要件に卒業時に身につけている資質・能力を含まない理由（複数選択）	61
図 2-54 教育課程編成方針の設定状況（複数選択）	63
図 2-55 教育課程編成方針の設定状況（詳細）	64
図 2-56 教育課程の構造的・体系的な整理状況（複数選択）	65
図 2-57 卒業認定方針・要件とカリキュラムとの対応づけ（複数選択）	66
図 2-58 卒業認定方針・要件に対応しない科目の有無（単数選択）	67
図 2-59 卒業認定方針・要件の不对応科目の不对応理由（複数選択）	68
図 2-60 教育課程構成の基本方針（複数選択）	69
図 2-61 教育課程構成の基本方針（複数選択）×指定養成施設か否か	70
図 2-62 シラバスの作成とフォーマット統一の状況（単数選択）	71
図 2-63 シラバスの作成とフォーマット統一の状況（単数選択）×無償化申請状況	71

図 2-64 シラバスの活用の想定（複数選択）	72
図 2-65 シラバスのフォーマット統一の範囲（単数選択）	73
図 2-66 シラバスのフォーマットの不統一理由（複数選択）	74
図 2-67 統一シラバスに含まれる項目（複数選択）	76
図 2-68 統一シラバスに含まれる項目（複数選択）×無償化申請状況	77
図 2-69 シラバスに記載している成績評価方法・基準（複数選択）	79
図 2-70 履修・進路指導の実施状況（各複数選択）	80
図 2-71 履修指導の目的（単数選択）	81
図 2-72 企業内実習における工夫（各単数選択）	83
図 2-73 企業内実習における取組（各単数選択）	84
図 2-74 企業内実習を実施しない理由（単数選択）	85
図 2-75 学習成果に関する情報の把握・活用状況（各単数選択）	88
図 2-76 学習成果に関する情報の把握・活用状況（各単数選択）（※成績関連項目）× 無償化申請状況.....	89
図 2-77 専門の事項に関する体制整備と学習成果に関する情報収集・活用の状況の充 実度との関係（Q1_3×Q4_1 のクロス分析）	90
図 2-78 学習成果に関する情報把握の単位（単数選択）	91
図 2-79 学習成果に関する情報活用の単位（単数選択）	92
図 2-80 教育課程全体の学習成果に関する情報の把握方法（複数選択）	94
図 2-81 専門事項に関する体制の整備状況と学習成果に関する情報把握方法の関係 （Q1_3×Q4_4 のクロス分析）	95
図 2-82 学習成果に関する情報把握のためのアンケート対象者（複数選択）	96
図 2-83 学習成果に関する情報把握のためのヒアリング対象者（複数選択）	97
図 2-84 学習成果に関する情報の活用目的（複数選択（3 つまで））	98
図 2-85 各科目の成績評価におけるルーブリックの活用状況（各単数選択）	99
図 2-86 ルーブリックの活用状況と学習成果に関する情報の把握・活用状況の関係 （Q4_8×Q4_1 のクロス分析）	100
図 2-87 企業内実習でのルーブリックの活用状況×分野	101
図 2-88 職業教育マネジメントの取組の効果（各単数選択）	103
図 2-89 職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）	105
図 2-90 教育課程編成委員会の議事録の活用状況（複数選択）	106
図 2-91 学校関係者評価委員会の議事録の活用（複数選択）	107
図 2-92 別紙様式 4 の活用状況（複数選択）	108
図 2-93 別紙様式 4 の更新・公表における課題（複数選択）	109
図 2-94 実施率と効果の獲得率による、各マネジメントツールの分類（ツール群別）	111
図 2-95 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（ツール 群別）	112
図 2-96 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（組織的 な検討・意思決定：意思決定への関与者／職業実践専門課程の認定校）	116
図 2-97 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（組織的 な検討・意思決定：意思決定頻度／職業実践専門課程の認定校）	117

図 2-98 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（組織的な検討・意思決定／職業実践専門課程の非認定校）	118
図 2-99 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（専門的な検討体制）	119
図 2-100 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（実質的な方針の見直し）	120
図 2-101 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（教職員の職業教育マネジメントへの関与）	121
図 2-102 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（実質的な卒業認定の方針・要件及び教育課程に関する方針の設定）	122
図 2-103 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（教育の質向上のための積極的な情報収集・分析）	123
図 2-104 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（効果的な実習の実施＋履修指導）	124
図 2-105 「特定の学科」の区分（単数選択）×職業実践専門課程か否か（以下、認定有無）	126
図 2-106 授業時数の実績（各単数選択）×認定有無	127
図 2-107 企業内実習の種類（複数選択）×認定有無	128
図 2-108 教育マネジメントに係る専門的な事項に対応する体制（各複数選択）×認定有無	131
図 2-109 職業教育マネジメントに係る事項の検討の頻度（各単数選択）×認定有無	132
図 2-110 職業教育マネジメントに係る各事項の意思決定（確定）の頻度（各単数選択）×認定有無	133
図 2-111 直近5年における職業教育マネジメントに係る事項の見直し状況（各単数選択）×認定有無	134
図 2-112 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し時に活用した情報・ニーズ（各複数選択（3つまで））×認定有無(1)	135
図 2-112 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し時に活用した情報・ニーズ（各複数選択（3つまで））×認定有無(2)	136
図 2-112 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し時に活用した情報・ニーズ（各複数選択（3つまで））×認定有無(3)	137
図 2-113 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開状況（各複数選択）×認定有無(1)	138
図 2-113 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開状況（各複数選択）×認定有無(2)	139
図 2-113 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開状況（各複数選択）×認定有無(3)	140
図 2-114 教員採用方針・基準に含まれる項目（複数選択）×認定有無	140
図 2-115 常勤教員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）×認定有無	141
図 2-116 非常勤教員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）×認定有無	142
図 2-117 職員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）×認定有無	143

図 2-118	教員研修計画や枠組みの見直し状況（各単数選択）×認定有無	144
図 2-119	教員研修計画や枠組みの見直しに活用した情報（複数選択）×認定有無.....	145
図 2-120	中長期の経営計画・行動計画等の策定状況（単数選択）×認定有無	145
図 2-121	卒業の認定に関する方針・要件の設定目的（複数選択）×認定有無	146
図 2-122	教育課程編成方針の設定状況（複数選択）×認定有無	148
図 2-123	教育課程の構造的・体系的な整理状況（複数選択）×認定有無	148
図 2-124	卒業認定方針・要件に対応しない科目の有無（単数選択）×認定有無.....	149
図 2-125	卒業認定方針・要件の不对応科目の不对応理由（複数選択）×認定有無.....	149
図 2-126	シラバスの作成とフォーマット統一の状況（単数選択）×認定有無	150
図 2-127	シラバスの活用の想定（複数選択）×認定有無	150
図 2-128	シラバスのフォーマット統一の範囲（単数選択）×認定有無	151
図 2-129	シラバスのフォーマットの不統一理由（複数選択）×認定有無	151
図 2-130	統一シラバスに含まれる項目（複数選択）×認定有無	152
図 2-131	履修・進路指導の実施状況（各複数選択）×認定有無	153
図 2-132	企業内実習における工夫（各単数選択）×認定有無	155
図 2-133	企業内実習における取組（各単数選択）×認定有無	156
図 2-134	企業内実習を実施している学校（認定校・非認定校）×養成施設に指定されているか否か.....	157
図 2-135	企業内実習を実施しない理由（単数選択）×認定有無	158
図 2-136	学習成果に関する情報の把握・活用状況（各単数選択）×認定有無	160
図 2-137	学習成果に関する情報把握のためのアンケート対象者（複数選択）×認定有無	161
図 2-138	学習成果に関する情報把握のためのヒアリング対象者（複数選択）×認定有無	161
図 2-139	学習成果に関する情報の活用目的（複数選択（3 つまで））×認定有無.....	162
図 2-140	職業教育マネジメントの取組の効果（各単数選択）×認定有無(1).....	164
図 2-141	職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）×認定有無(2)	165
図 2-141	職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）×認定有無(3)	166
図 2-141	職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）×認定有無(4)	167
図 2-141	職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）×認定有無(5)	168
図 4-1	総論ページイメージ	201
図 4-2	各論ページイメージ	201

表 目 次

表 1-1 「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』 調査研究実施委員会」委員一覧（順不同、敬称略）	1
表 1-2 「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』 調査研究実施委員会」開催日程及び検討内容	2
表 1-3 「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』 手引き作成ワーキンググループ」委員一覧（順不同、敬称略）	2
表 1-4 「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』 手引き作成ワーキンググループ」開催日程及び検討内容	2
表 2-1 調査項目	5
表 2-2 「特定の学科」の条件	6
表 2-3 各分野における回答学校数の算出方法	6
表 2-4 各分野の調査対象（回答を依頼した）学校数（単位：校）	7
表 2-5 回収結果	7
表 2-6 ニーズと変更内容に関する回答例（教育課程の編成の変更につながった例）	39
表 2-7 ニーズと変更内容に関する回答例（各授業科目の内容の変更につながった例）	40
表 2-8 効果と各マネジメントツールの関係性分析に当たって設定した指標	111
表 2-9 各職業教育マネジメントツールのマネジメント効果の獲得率（1）	113
表 2-10 各職業教育マネジメントツールのマネジメント効果の獲得率（2）	114
表 3-1 インタビュー対象校 一覧	172
表 4-1 手引き・好事例集の構成	200
表 4-2 全国フォーラム開催案	204
表 4-3 FD 研修と小規模シンポジウム	205
表 4-4 DP、教育課程編成検討ワークショップ	205
表 4-5 学習評価の基礎知識と活用法ワークショップ	206

1. 本調査の概要

1.1 目的

専門学校が高等教育機関の修学支援新制度の対象機関となるなど、専修学校の教育の質保証の重要性が高まる中において、教学マネジメントは、教育機関の教育の質保証の根幹を成すものと考えられている。大学については、教学マネジメントのあり方についての検討が進んでいる一方で、専修学校に特化した検討は十分になされていない。

そこで本調査では、職業教育のマネジメント（以下、職業教育マネジメントという）強化に向けて、職業実践専門課程、その他の専門学校における職業教育マネジメントの取組状況をアンケート調査、実証校における実態把握調査、ヒアリング調査により把握、分析し、好事例集及び手引きを作成する。

1.2 検討体制

1.2.1 調査研究実施委員会

有識者から構成される「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』調査研究実施委員会」（以下、委員会という）を開催して検討を行った。

表 1-1 「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』調査研究実施委員会」委員一覧（順不同、敬称略）

区分	所属・役職	氏名
委員長	京都先端科学大学 客員研究員	寺田 盛紀
委員	全国専修学校各種学校総連合会 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団 事務局長	菊田 薫
	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究顧問	小杉 礼子
	NPO 法人 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	関口 正雄
	日本商工会議所 企画調査部 副部長	高山 祐志郎
	学校法人 電子学園 日本電子専門学校 校長	船山 世界
	学校法人 明治大学 教学企画部	山本 幸一

表 1-2 「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』調査研究実施委員会」開催日程及び検討内容

回	日程	検討内容
1	2019 年 10 月 8 日	• 今年度の実施事項とスケジュール • 職業教育マネジメントに関する実態調査 • 好事例の収集・整理 • 手引き・好事例集の作成
2	2020 年 1 月 10 日	• 職業教育マネジメントに関する実態調査中間報告 • 好事例の収集・整理の進捗状況 • 手引き・好事例集の目次構成
3	2020 年 2 月 21 日	• 職業教育マネジメントに関する実態調査報告 • ヒアリング調査結果報告

1.2.2 手引き作成 WG

有識者から構成される「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』手引き作成ワーキンググループ」（以下、WG という）を開催して検討を行った。

表 1-3 「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』手引き作成ワーキンググループ」委員一覧（順不同、敬称略）

区分	所属・役職	氏名
委員	YIC グループ本部 理事・統括本部長	岡村 慎一
	全国専修学校各種学校総連合会 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団 事務局長	菊田 薫
	東京栄養食糧専門学校 教育部部長・栄養士科科长	柴田 邦子
	学校法人西野学園 FD・SD 推進室室長	米田 裕義

表 1-4 「令和元年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』手引き作成ワーキンググループ」開催日程及び検討内容

回	日程	検討内容
1	2019 年 10 月 11 日	• 今年度の実施事項とスケジュール • 職業教育マネジメントに関する実態調査 • 好事例の収集・整理 • 手引き・好事例集の作成
2	2019 年 12 月 23 日	• 好事例の収集・整理の進捗状況 • 手引き・好事例集の作成の流れ、目次案について • 手引き・好事例集について
3	2020 年 2 月 19 日	• ヒアリング結果概要報告 • 手引き・好事例集について • 来年度本事業の方向性（研修、手引きの改善等）

1.3 実施概要

1.3.1 職業教育マネジメントに関する実態調査

専修学校における職業教育マネジメントの実施状況、実態、課題を把握するため、また、属性等による異同、職業教育マネジメントの実施状況と教育効果との関係を分析するため、「職業教育の質向上のための取組に関するアンケート調査」を実施した。調査対象は専門課程を有する全ての専修学校とし、ウェブアンケートにて実施した。

1.3.2 職業教育マネジメントの好事例の抽出・整理

専修学校において既に行われている職業教育マネジメントの先進的な取組及び運用上の工夫等を把握するため、職業教育マネジメントの好事例となる取組を行っている学校・学科を抽出し、訪問調査を実施した。

1.3.3 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の作成

各専修学校が職業教育マネジメントを理解し、自校において自律的に取り組むための情報提供を目的として、普及啓発のための手引きを作成した。

1.3.4 調査研究実施委員会、手引き作成ワーキンググループでの検討

実態調査に係る検討、調査研究を行うため、調査研究実施委員会を設置した。また、手引き・好事例集、教材等の開発を行うため、手引き作成 WG を設置した。期間中に各 3 回対面での会議を開催したほか、必要に応じて個別に相談し、助言を得た。

1.3.5 報告書の作成

以上の調査結果等を取りまとめた報告書を作成し、収集データとあわせて電子媒体にて委託契約期間終了日までに提出した。

2. 職業教育のマネジメントに関する実態調査

2.1 目的

職業教育のマネジメントに関する調査は、以下の3点の把握を目的として実施した。

- 職業教育マネジメントへの取組の広がり・深さ
職業教育マネジメントを成り立たせるための各活動について、どの程度の学科で、あるべき姿と比してどの程度のレベルで行われているか？
- 職業教育マネジメントのメリット
職業教育マネジメントの実施レベルにより、教育効果に違いが生じているか？
- 職業教育マネジメントの阻害要因
専修学校において、特に取組が不十分であることが明らかになった要素があった場合、その背景にはどのような課題があるか？

なお、調査の検討にあたって、職業教育マネジメントの要素を以下のとおり想定し、各要素に関する設問を実態調査に盛り込んだ。

- 専攻分野に関する企業等との連携を踏まえて定めた、学習目標の達成を目的として行うこと。
- 専攻分野に関する企業等との連携に基づき、
 - ✓ 教育課程編成等を行い、それに基づく職業教育を実践すること。
 - ✓ 生徒の学習成果（企業内実習等における学習成果含む）について、具体的な評価方法などを定めた方針を策定・活用すること。
 - ✓ データに基づく自己点検・評価を実施する等により、教育活動を不断に改善し、マネジメントのPDCAサイクルを機能させること。
- 上記のPDCAサイクルを、学科、個々の授業科目（実習・演習等を含む）のそれぞれの単位で有効に機能させること。

2.2 調査概要

2.2.1 調査件名

「職業教育の質向上のための取組に関するアンケート調査」

2.2.2 調査方法

ウェブアンケート調査（回答者の要望に応じ、一部、紙媒体で実施）を実施した。

2.2.3 調査項目

主な調査項目を表 2-1 に示す（調査票は参考資料参照）。なお、職業実践専門課程の認定学科を有する学校に対しては、これに加え、職業実践専門課程に関する事項も調査項目としている。

表 2-1 調査項目

大項目	小項目
0. 回答者属性	—
1. 職業教育マネジメントを 支え、推進する基盤	職業教育マネジメントを実施する体制
	職業教育マネジメントに係る各事項の見直し
	職業教育マネジメントに係る各事項に関する情報の周知・公開の状況
	教員採用
	教職員研修
	中長期の経営計画・行動計画
2. 学習目標の具体化	卒業の認定に関する方針・要件の設定
	卒業の認定に関する方針・要件の目的
	卒業の認定に関する方針・要件の内容・表現
3. 授業科目・教育課程	教育課程編成
	シラバス
	履修指導・進路指導
	企業内実習
4. 学習成果の把握・活用	学習成果に関する情報の把握・活用状況
	学習成果に関する情報の把握・活用単位
	学習成果に関する情報の把握方法
	学習成果に関する情報の活用目的
	各科目の成績評価におけるルーブリック活用状況
5. 職業教育マネジメントによる効果（アウトカム）	—

2.2.4 調査期間

令和元年 11 月 7 日～12 月 13 日（途中、未回答団体に対し督促状送付・督促を架電）。

2.2.5 調査対象

専門課程を有する全ての専修学校を対象とし、基本的には学校を回答単位とした。

ただし、「学習目標の具体化」「授業科目・教育課程」「学習成果の把握・活用」の質問項目については、各校における「特定の学科」の状況を尋ねている。「特定の学科」は、職業実践専門課程の認定学科を有する学校・有さない学校ともに、表 2-2 の＜条件 1＞＜条件 2＞の両方を満たす学科とした。職業実践専門課程の認定学科を有さない学校については、＜条件 1＞＜条件 2＞の両方を満たす学科が複数ある場合は＜優先条件 1＞を考慮し、それでも 1 学科に絞り込めない場合は、＜優先条件 2＞を考慮して、学科を選択するよう依頼した。

表 2-2 「特定の学科」の条件

職業実践専門課程の認定学科を有する学校	職業実践専門課程の認定学科を有さない学校
<条件 1> 「修業年限が 2 年以上」「完成年度(卒業生を輩出している)以降」「生徒実員が 10 人以上」の 3 条件全てを満たしている学科 ※該当する学科がない場合、「0.回答者属性」の一部（学校名等）のみ回答 <条件 2> 職業実践専門課程に認定されている、当社指定の分野の学科 ※複数の学科が該当する場合、「職業教育の教育課程改善のための取組を計画的に行っている」又は「生徒実員が最も多い」学科から任意で選択。	<条件 1> 「修業年限が 2 年以上」「完成年度(卒業生を輩出している)以降」「生徒実員が 10 人以上」の 3 条件全てを満たしている学科 ※該当する学科がない場合、「0.回答者属性」の一部（学校名等）のみ回答 <条件 2> 当社指定の分野の学科 <優先条件 1> <条件 1,2>を満たす学科が複数ある場合、「国家資格」あるいは「国家資格受験資格」を得ることのできる養成施設に指定されている学科を優先 <優先条件 2> 上記で複数の学科が該当する（当該分野の養成施設に指定されている学科が複数ある、あるいは、当該分野に複数の学科があるがいずれも指定されていない）場合、「職業教育の教育課程改善のための取組を計画的に行っている」又は「生徒実員が最も多い」学科から任意で選択。

なお、「特定の学科」を選ぶ際の条件の一部として、当社から学科の分野を指定している。これは、表 2-3 の考え方に基づいて、各分野において回答してほしい学校数を算出したのち、その分野の学科を有する学校にランダムで分野を割り当てたものである。

表 2-3 各分野における回答学校数の算出方法

- ① 1 つの分野の学科しか有さない学校は、その分野の学科としてカウント。
- ② 2 つ以上の分野の学科を有する学校は、同様の学校における分野別学校数の比率を基に、分野ごとの回答学校数を算出。
- ③ 分野ごとに①と②を合計。

①～③により算出した、各分野に対象学校数（回答を依頼した学校数）は表 2-4 のとおりである。

表 2-4 各分野の調査対象（回答を依頼した）学校数（単位：校）

	職業実践専門課程の認定学科を有する学校	職業実践専門課程の認定学科を有さない学校
工業	156	92
農業	8	47
医療	168	790
衛生	168	239
教育・社会福祉	114	129
商業実務	178	140
服飾家政	28	149
文化教養	173	226
計	993	1812

2.2.6 回収状況

調査配布数、回収数及び回収率は以下のとおりである。

表 2-5 回収結果

調査対象	配布数	回収数	回収率	有効回答数 ¹
専門課程を有する専修学校 2,805 学校	2,805	1,732	61.7%	1,600

¹ 「有効回答数」は、回答者属性に関する質問のうち、「特定の学科の名称」を回答している学校数であり、それまでの質問で回答を中断した学校（休校中/募集停止中、「特定の学科」に該当する学科がない等）は含めていない。

2.3 調査結果

2.3.1 質問群別の分析

(1) 回答者属性

- 学科数は、「2～5 学科」（51.3%）が最も多く、「1 学科」（35.8%）がそれに続き、その 2 つで 90%弱を占めている。

- Q0_3 2019 年 5 月 1 日時点の学科数を教えてください。

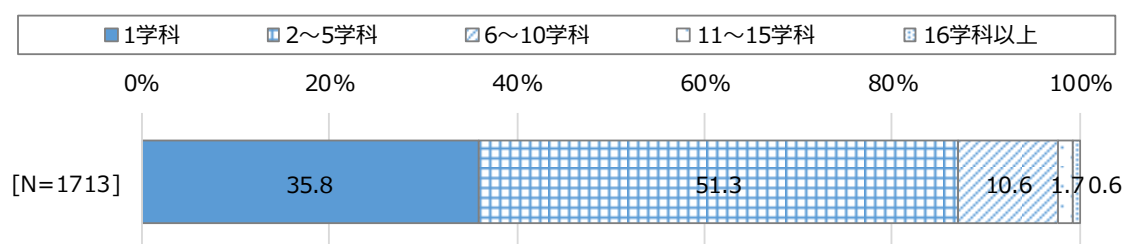


図 2-1 学科数（数値入力）

- 学校の生徒実員数は、「100 人以下」（31.1%）が最も多く、「151～300 人」（26.0%）、「301 人以上」（22.0%）がそれに続いている。

- Q0_4 2019 年 5 月 1 日時点の学校の生徒実員の合計²を教えてください。

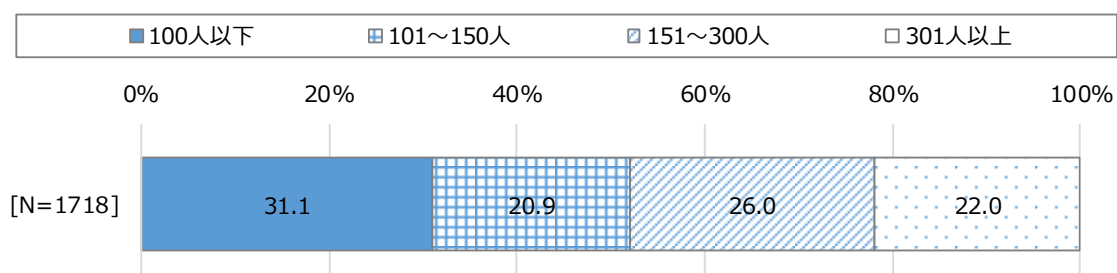


図 2-2 学校の生徒実員数（数値入力）

² 留学生を含んだ生徒実員数。

- 2019 年度の高等教育の修学支援新制度（授業料減免制度等）（以下「無償化」）の対象機関としての確認申請は、「申請した」（67.2%）が最も多く、「申請を検討したが申請しなかった」（20.8%）がそれに続いている。

- Q0_5 2019 年度の高等教育の修学支援新制度（授業料減免制度等）の対象機関として確認申請をしましたか。

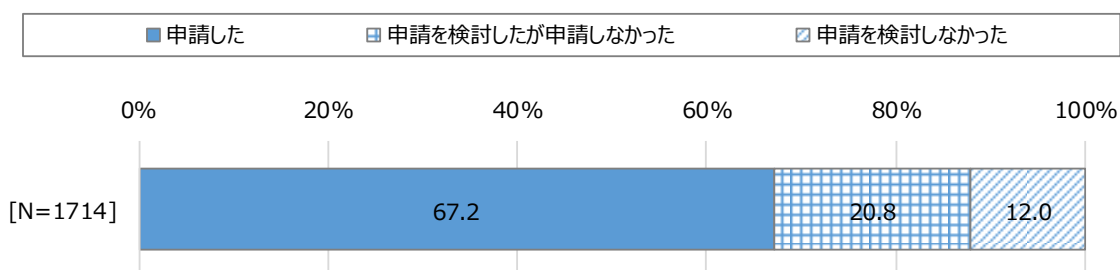


図 2-3 高等教育の修学支援新制度確認申請状況（単数選択）

- 他の学校の設置状況としては、「他の専門学校」（49.0%）が最も多く、「他の学校等は設置していない」（36.4%）、「その他（各種学校、保育所等も含む）」（20.7%）がそれに続いている。

- Q0_6_1 貴校の設置者（例 学校法人等）は貴校以外の学校等も設置していますか。

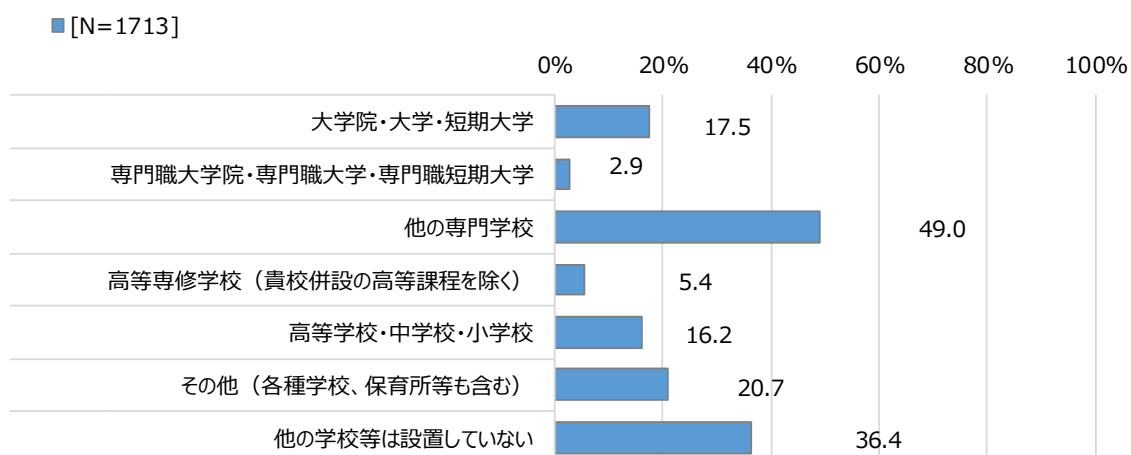


図 2-4 他の学校の設置状況（複数選択）

■ 休校や募集停止の状況については、「休校中/募集停止中ではない」(96.0%)が多い。

● Q0_6_2 貴校は、休校中/募集停止中ですか。

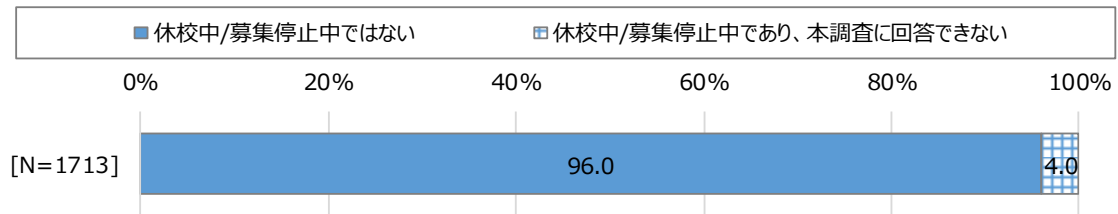


図 2-5 休校/募集停止の状況 (単数選択)

■ 「特定の学科」の区分は、「医療分野」(35.3%)が最も多く、「衛生分野」(14.6%)、「文化・教養分野」(12.9%)がそれに続いている。

● Q0_8 「特定の学科」の区分を教えてください。

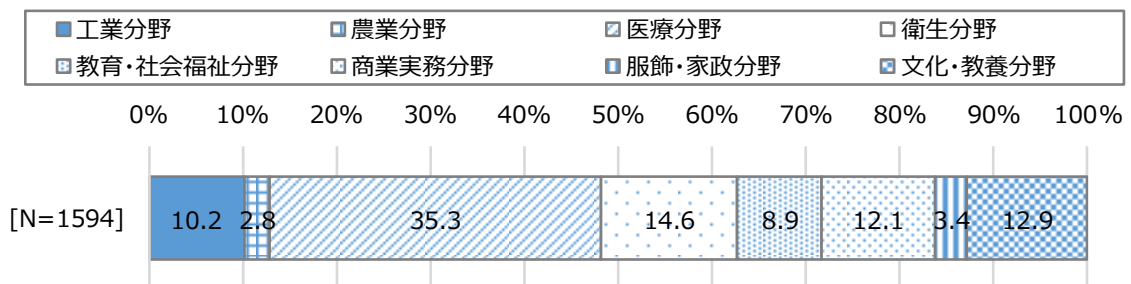


図 2-6 「特定の学科」の区分 (単数選択)

- 「特定の学科」の修業年限は、「2年」（61.0%）が最も多く、「3年」（36.3%）がそれに続いている。

- Q0_9 「特定の学科」の修業年限をすべて教えてください。

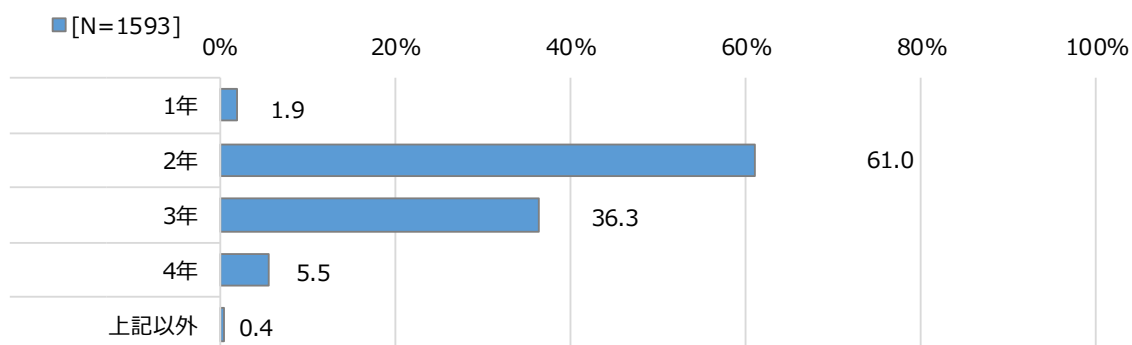


図 2-7 「特定の学科」の修業年限（複数選択）

- 「特定の学科」の生徒総定員数は、「81～200人」（49.1%）が最も多く、「40～80人」（24.9%）、「201人以上」（24.0%）がそれに続いている。

- Q0_10 2019年5月1日時点の「特定の学科」の生徒総定員を教えてください。

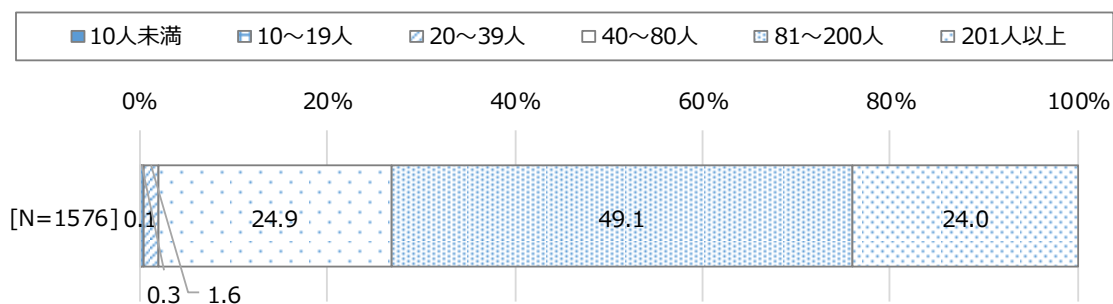


図 2-8 「特定の学科」の生徒総定員（数値入力）

■ 「特定の学科」の生徒実員数は、「81～200 人」（43.8%）が最も多く、「40～80 人」（22.9%）、「201 人以上」（17.6%）がそれに続いている。

● Q0_11 2019 年 5 月 1 日時点の「特定の学科」の生徒実員を教えてください。

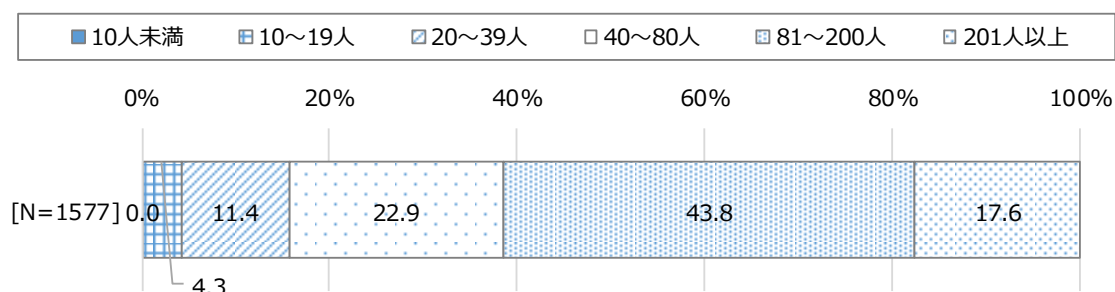


図 2-9 「特定の学科」の生徒実員（数値入力）

■ 「特定の学科」の留学生数は、「0 人」（73.1%）が最も多く、「1～9 人」（14.9%）がそれに続いている。

● Q0_12 2019 年 5 月 1 日時点の「特定の学科」の留学生数（生徒実員の内）を教えてください。

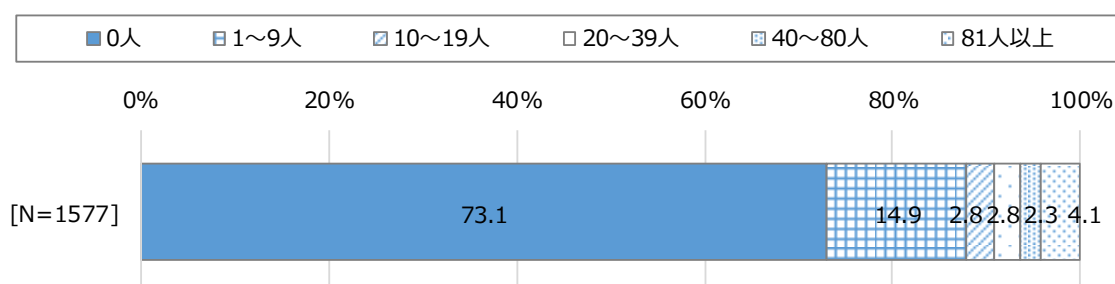


図 2-10 「特定の学科」の留学生数（生徒実員の内数）（数値入力）

■ 「特定の学科」の常勤教員数は、「3～6人」（36.7%）が最も多く、「10～29人」（32.4%）、「7～9人」（22.8%）がそれに続いている。

- Q0_13 2019年5月1日時点の「特定の学科」の常勤教員数を教えてください。

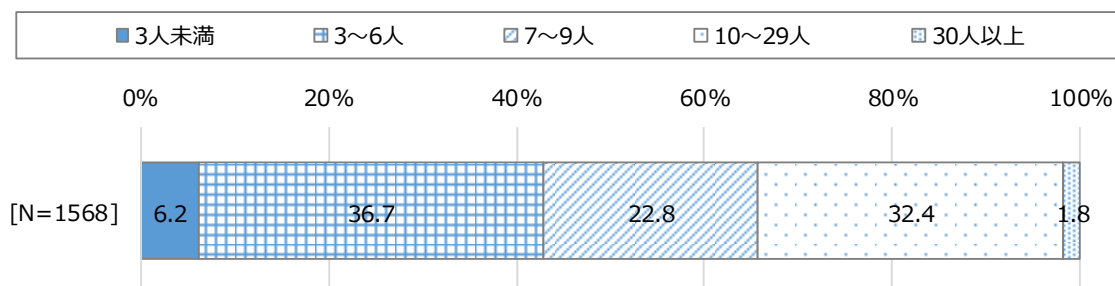


図 2-11 「特定の学科」の常勤教員数（数値入力）

■ 「特定の学科」の非常勤教員数は、「10～29人」（34.4%）、「30人以上」（29.8%）が多い。

- Q0_14 2019年5月1日時点の「特定の学科」の非常勤教員数を教えてください。

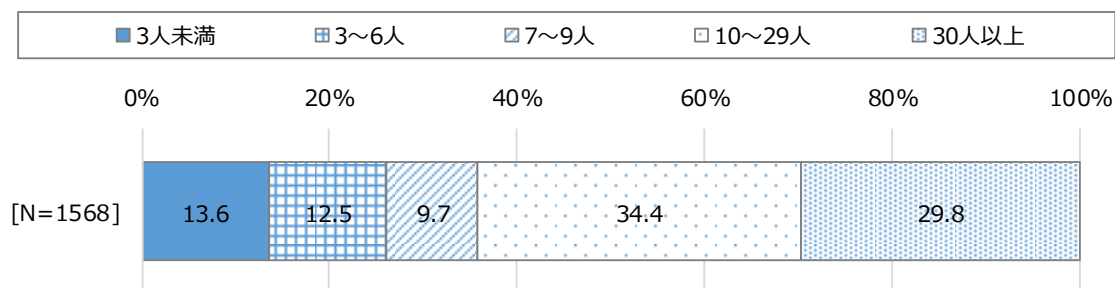


図 2-12 「特定の学科」の非常勤教員数（数値入力）

■ 「特定の学科」の職業実践専門課程認定状況については、「認定を受けている」（49.2%）と「認定を受けていない」（50.8%）はほぼ同程度である。

- Q0_15 「特定の学科」は職業実践専門課程の認定を受けていますか。

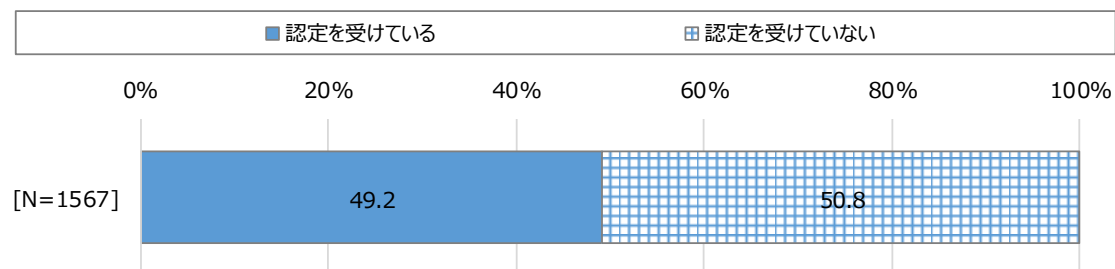


図 2-13 「特定の学科」の職業実践専門課程の認定状況（単数選択）

- 「特定の学科」の養成施設としての指定状況については、「卒業時に国家資格の受験資格が付与される養成施設である」(53.4%)が最も多く、「養成施設ではない」(34.7%)がそれに続いている。
- 国家資格の自由回答としては「保育士」「調理師」「幼稚園教諭」等、国家資格の受験資格の自由回答としては「看護師」「美容師」「歯科衛生士」等があった。

- Q0_16 「特定の学科」は、「国家資格」あるいは「国家資格の受験資格」を得ることのできる養成施設ですか。養成施設である場合、どの資格の養成施設かを教えてください。

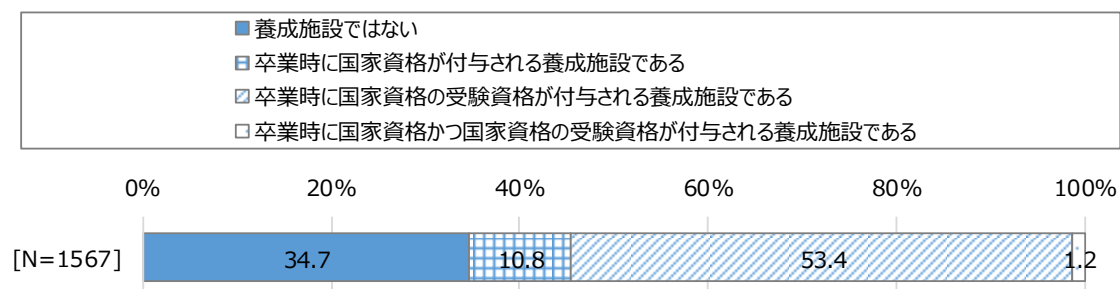


図 2-14 「特定の学科」の養成施設指定状況（複数選択）

- 「特定の学科」における授業時数の実績については、「講義」は「500～1000 時数未満」（30.5%）、「学内での実習・演習（企業等と連携のあるもの）」は「実施していない」（32.5%）、「学内での実習・演習（企業等と連携のないもの）」は「500～1000 時数未満」（23.4%）、「企業内実習」では「実施していない」（26.0%）が最も多い。
- 企業内実習の実施状況を分野別に見ると、医療分野や教育・社会福祉分野において、実施時数の多い回答割合が大きい（医療分野は「1000～1500 時数未満」が 41.9%、教育・社会福祉分野は「300～500 時数未満」が 54.3%）。

- Q0_17 以下それぞれについて、2018 年度の貴学科の授業時数の実績³を教えてください。^{4 5}

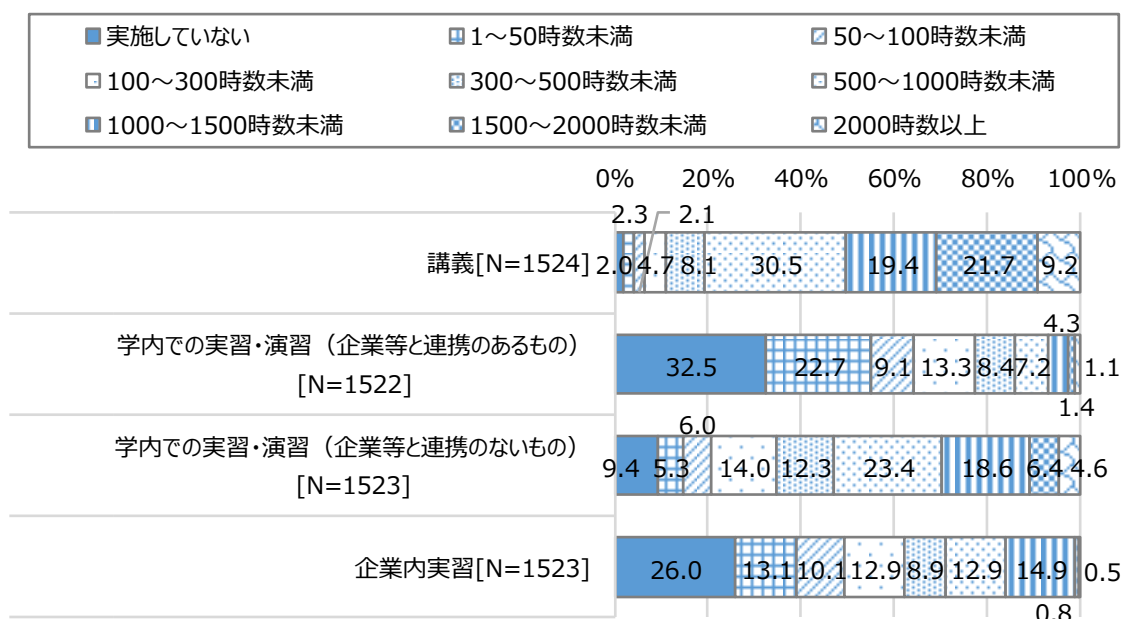


図 2-15 授業時数の実績（各単数選択）

³ 1 授業時数は原則 50 分とします。なお、教育上、支障がない場合は 45 分でも差し支えないとされていることから、この考えに基づき、1 コマ 90 分としている場合で、これを 2 授業時数とされている場合はそのように換算ください。1 コマの授業時間を 50 分以外で実施されている場合は、1 授業時数を 50 分とし換算ください。

⁴ 「企業等と連携」とは、企業や病院等から以下のような協力を得ることを指します。

- ・ 講師派遣
- ・ 教材等の提供
- ・ 授業内容や指導方法に対する助言
- ・ 学習成果に対する評価

⁵ 「企業内実習」とは、企業や病院等において行われる専門現場実習や、職場体験型インターンシップを指します。

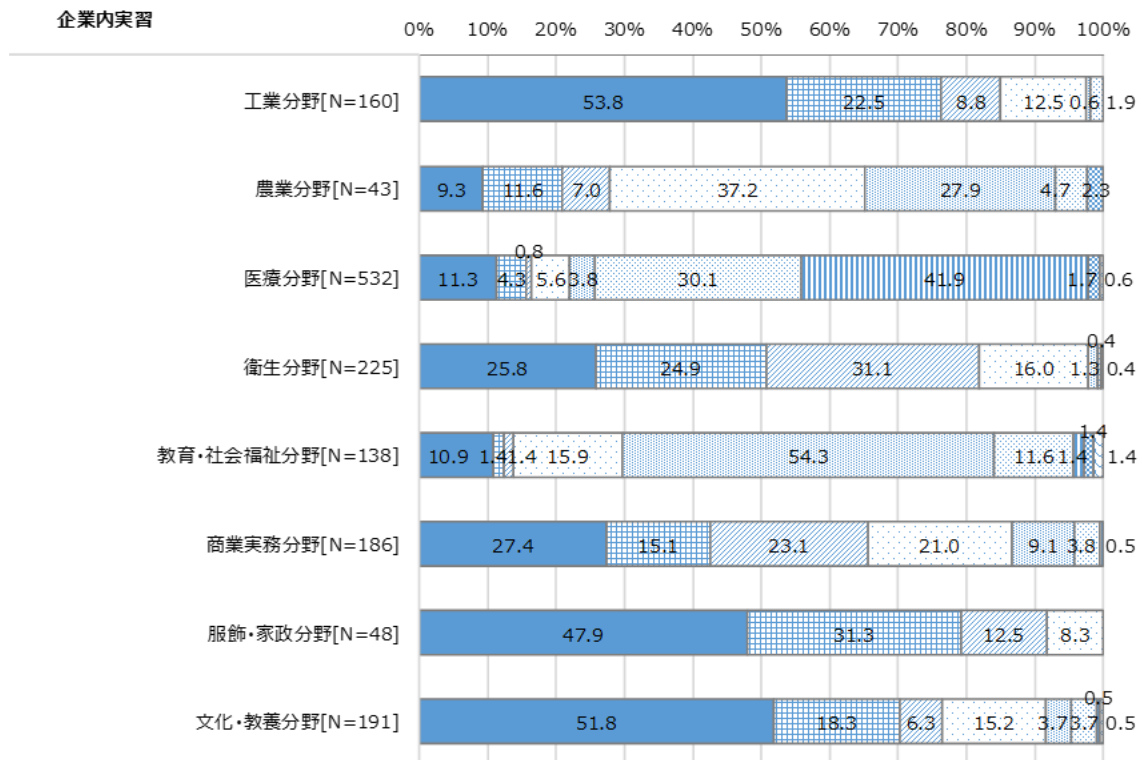
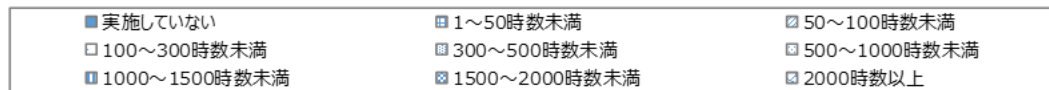


図 2-16 授業時数の実績（各単数選択）×分野

- 実施している企業内実習については、「企業内実習（法令義務）」（52.4%）が最も多く、「企業内実習（非法令義務）の職場体験型インターンシップ」（33.4%）がそれに続いている。

- Q0_18 （Q0_17 で、企業内実習⁶を実施していると回答した学校にお伺いします。）
どのような実習を実施していますか。

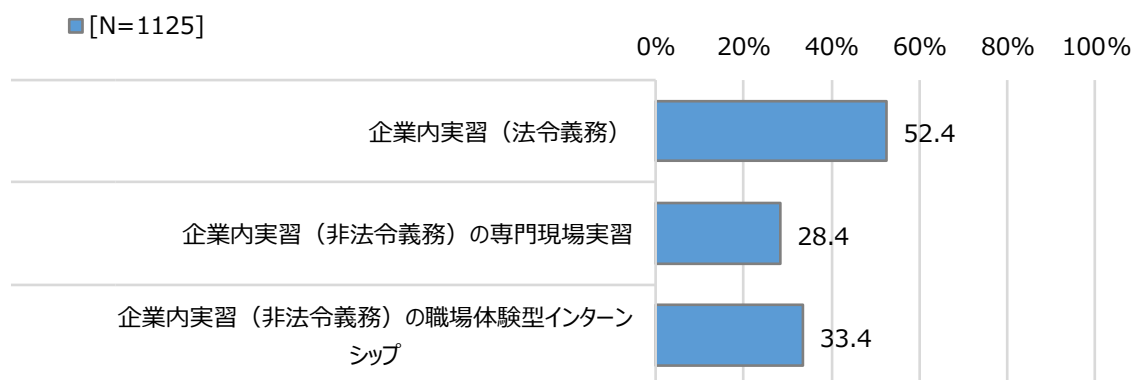


図 2-17 企業内実習の種類（複数選択）

⁶ 「企業内実習（法令義務）」は、特定の資格取得（受験資格含む）のために法令上実施が義務づけられているものを、「企業内実習（非法令義務）」はそうでないものを指します。

(2) 職業教育マネジメントを支え、推進する基盤

<結果のポイント>

- 卒業認定に関する方針・要件、教育課程の編成、入学者受入に関する方針・要件等という、職業教育マネジメントの根幹となるいわゆる 3 ポリシーに関する事項について、学校長が検討に関与する学校が多い。非常勤職員、その他の学科の教員、企業等の役員・職員等がこれらの事項について検討に関与している割合は低く、多くの学校で、関連する検討を学科内と学校長で閉じて行っている可能性がある。また、就職先である企業等のニーズを職業教育マネジメントに取り入れる仕組みが十分ではない可能性もある（図 2-18、図 2-19、図 2-20、図 2-21）。
- 職業教育マネジメントに係る各事項の検討に関して、情報公開の計画以外の事項に関しては、半年～1年に1回行っている学校が最も多い。意思決定に関しては、いずれの事項も「1年に1回以上」行っている学校が最も多い。このことから、1年に1回検討・意思決定という学校が多いことが推測される。仮に、各事項について変更の検討がなされる場合、課題提起、変更案の提示、変更の決定等で、複数回の審議が必要と想定される。したがって、変更を前提とした検討が行われていない可能性もある（図 2-25、図 2-26）。
- 情報システム整備等に関する専門的事項に関する体制については、「学習成果の把握に係るデータ収集・分析」に関して、過半数の学校が、それと教育活動を兼務で担う教職員を設定していた。「情報公開・広報」は専門の担当組織・担当者を設定している学校が多い。いずれの事項についても、外部のアドバイザー等を設置している学校は少ない（図 2-24）。
- 職業教育マネジメントに係る各事項の変更の際、特に卒業認定や教育課程に関する事項、学習成果の把握・活用の計画では「各授業科目での学習成果に関する情報」「教育課程全体での学習成果に関する情報」が比較的活用されている。「教育課程の編成」「各授業科目の内容」では、「専攻分野に関する企業等のニーズ」を選択している学校も学習成果に次いで多いが、それぞれ 40%以下と十分とはいえない。またその他外部からのニーズに関しては、相対的に各事項の変更には活用されていない（図 2-32）。
- 教員研修について、非常勤教員に対して「参加を義務付けている」はいずれの研修タイプでも非常に少なく、非常勤教員の質保証のための研修の実施が不十分であることが伺える。また、「生徒指導に関する研修」「学校経営やマネジメントに関する研修」は参加を常勤教員に対して義務付け・推奨している学校が少なく、これらに関連する機能を教員が担うことが想定されている場合、そのための知識等が研修の形で学ぶことが難しい可能性がある。職員研修については、「学校経営やマネジメントに関する研修」への参加を義務付け・推奨している学校の割合が比較的大きいが、全体的に見ると何らかの研修を設定している割合は大きくないと推定される（図 2-36、図 2-37、図 2-38）。

1) 職業教育マネジメントを実施する体制

a. 職業教育マネジメントに係る各事項の検討・意思決定の体制

(職業実践専門課程を持つ学校：以下、認定校)

- 職業教育マネジメントに係る事項「卒業の認定に関する方針・要件」「教育課程の編成」「入学者受入に関する方針・要件」「情報公開の計画」については、学校長が検討に関与する学校が多い。例えば、「卒業の認定に関する方針」では、92.7%の学校で、学校長が検討に関与していると回答している。
- 「各授業科目の内容」については、その学科の学科長及び各学科の常勤教員が検討に関与する学校の割合が大きい（それぞれ 87.3%、88.6%）。
- 「学習成果の把握・活用の計画」については、学校長（74.7%）に加え、その学科の学科長（87.3%）、その学科の常勤教員（80.5%）が検討に関与する割合が同程度に大きい。
- 理事長については、いずれの事項に関する検討についても、関与している学校の割合は他主体と比較して大きくないが、「入学者受入に関する方針・要件」「情報公開の計画」に関しては比較的大きい（41.7%、35.4%）。
- その学科の非常勤職員、他の学科の学科長・常勤教員・非常勤教員、教員以外の職員、専攻分野に関する企業等の役員・職員に関しては、いずれの事項に関しても、関与している学校の割合は 50%以下と少ない。その中では、「教育課程の編成」「各授業科目の内容」について、専攻分野に関する企業等の役員が検討に関与する割合が比較的大きい（47.8%、24.8%）。
- 「その他」の自由回答としては、卒業の認定に関する方針・要件と各授業科目の内容、学習成果の把握・活用の計画は「教務（教務部長、教務課長、教務部等）」「副校長」等、教育課程の編成は「教務」「教育課程編成委員会」等、入学者受入に関する方針・要件は「教務」「事務局長」「副校長」等、情報公開の計画は「教務」「副校長」「事務」等があった。

(職業実践専門課程を持つ学校以外：以下、非認定校)

- 認定校と、概ね類似の傾向が認められた。「その学科の学科長」が各事項の検討に関与している学校が認定校と比較して少ない等の傾向の違いがあった。例えば、「卒業の認定に関する方針・要件」については認定校では 79.9%がその学科の学科長が関与していると回答したのに対し、非認定校では 63.3%であった。
- 「その他」の自由回答としては、全体として「教務」「副校長」が多く、入学者受入に関する方針・要件や情報公開の計画については「事務」等もあった。

- Q1_1_1 (Q0_15 で、職業実践専門課程の「認定を受けている」と回答した学校にお伺いします。)

各学科の職業教育マネジメントに係る以下の事項の検討にあたり、どのような主体が関与していますか。⁷

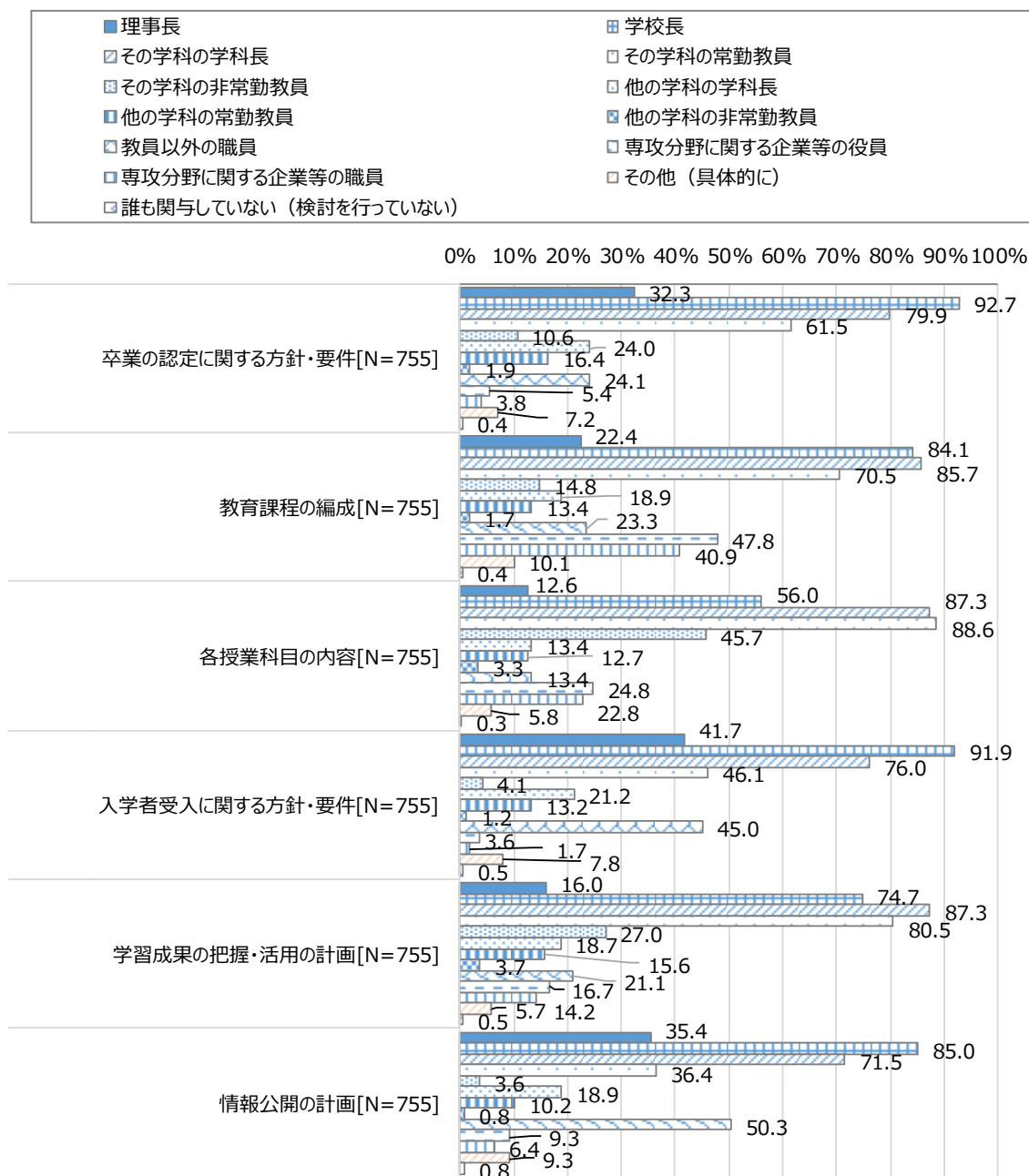


図 2-18 【認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の検討主体
(各複数選択)

⁷ 「卒業の認定に関する方針・要件」は、学生が身に付けるべき資質・能力の目標を明確にし、卒業を認定するために必要な学習成果（「何ができるようになるか」）を具体的に示したもののほか、広く卒業認定の際の条件（学則含む）を指しています。

- Q1_2_1 (Q0_15 で、職業実践専門課程の「認定を受けていない」と回答した学校にお伺いします。)

各学科の職業教育マネジメントに係る以下の事項の検討にあたり、どのような主体が関与していますか。⁸

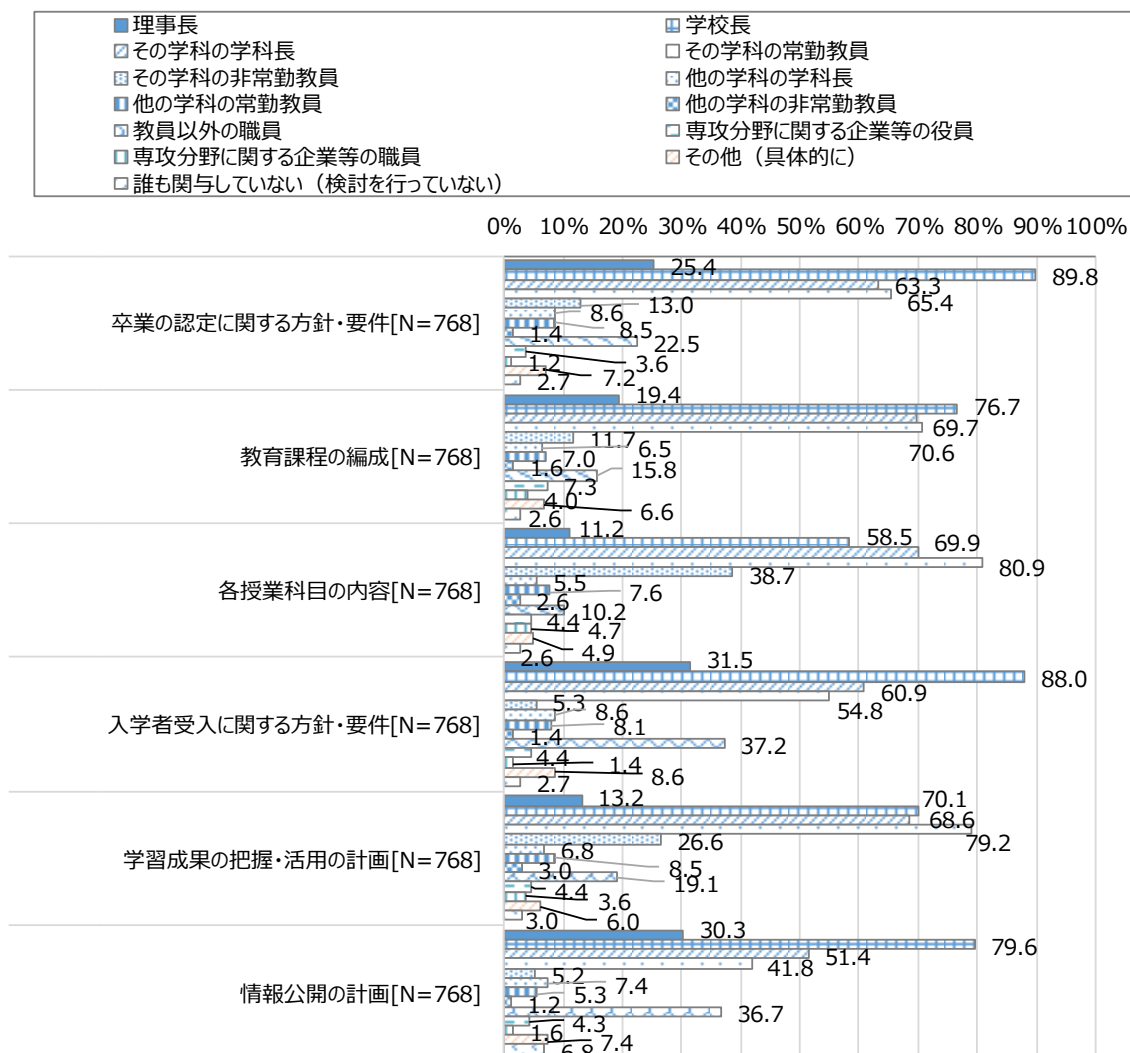


図 2-19 【非認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の検討主体（各複数選択）

⁸ 「卒業の認定に関する方針・要件」は、学生が身に付けるべき資質・能力の目標を明確にし、卒業を認定するために必要な学習成果（「何ができるようになるか」）を具体的に示したもののほか、広く卒業認定の際の条件（学則含む）を指しています。

(認定校)

- 職業教育マネジメントに係る各事項について、意思決定を行う主体として学校長を挙げる学校の割合が大きいのは「卒業の認定に関する方針・要件」(77.7%)、「教育課程の編成」(62.9%)、「入学者受入に関する方針・要件」(66.6%)、「学習成果の把握・活用の計画」(46.1%)、「情報公開の計画」(56.1%)である。
- 「各授業科目の内容」については、その学科の学科長が意思決定を行っている割合が大きい(45.0%)。「学習成果の把握・活用の計画」についても、上記のように学校長が意思決定を行っているという回答した学校が多いものの、その学科の学科長も意思決定を行っている割合が比較的多い(37.7%)。
- 「その他」の自由回答としては、卒業の認定に関する方針・要件と入学者受入に関する方針・要件は「副校長」等、教育課程の編成と各授業科目の内容、学習成果の把握・活用の計画、情報公開の計画は「副校長」「教務」等があった。

(非認定校)

- 認定校と、概ね類似の傾向が認められたが、学校長が意思決定を行っているという学校の割合が比較的高く、その学科の学科長が意思決定を行っているという学校の割合が比較的低いという特徴があった。例えば、「各授業科目の内容」でその学科の学科長が意思決定を行っている割合は、認定校で 45.0%であったが、非認定校で 33.0%であった。
- 「その他」の自由回答としては、卒業の認定に関する方針・要件は「運営委員(学校運営会議、運営委員会等)」、教育課程の編成と入学者受入に関する方針・要件、情報公開の計画は「副校長」「運営委員」等、各授業科目の内容と学習成果の把握・活用の計画は「教務」「副校長」「運営委員」等があった。

● Q1_1_2 また、検討を取りまとめ、意思決定を行う主体は誰ですか。⁹

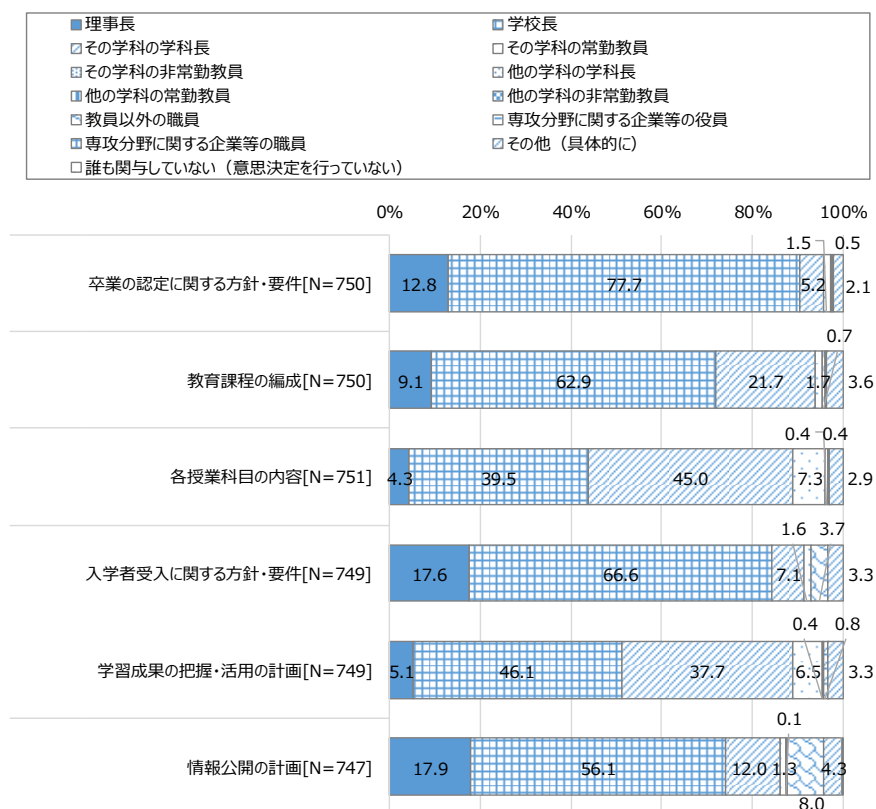


図 2-20 【認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の意思決定主体（各単数選択）

⁹ 「卒業の認定に関する方針・要件」は、学生が身に付けるべき資質・能力の目標を明確にし、卒業を認定するために必要な学習成果（「何ができるようになるか」）を具体的に示したもののほか、広く卒業認定の際の条件（学則含む）を指しています。

- Q1_2_2 また、検討を取りまとめ、意思決定を行う主体は誰ですか。¹⁰

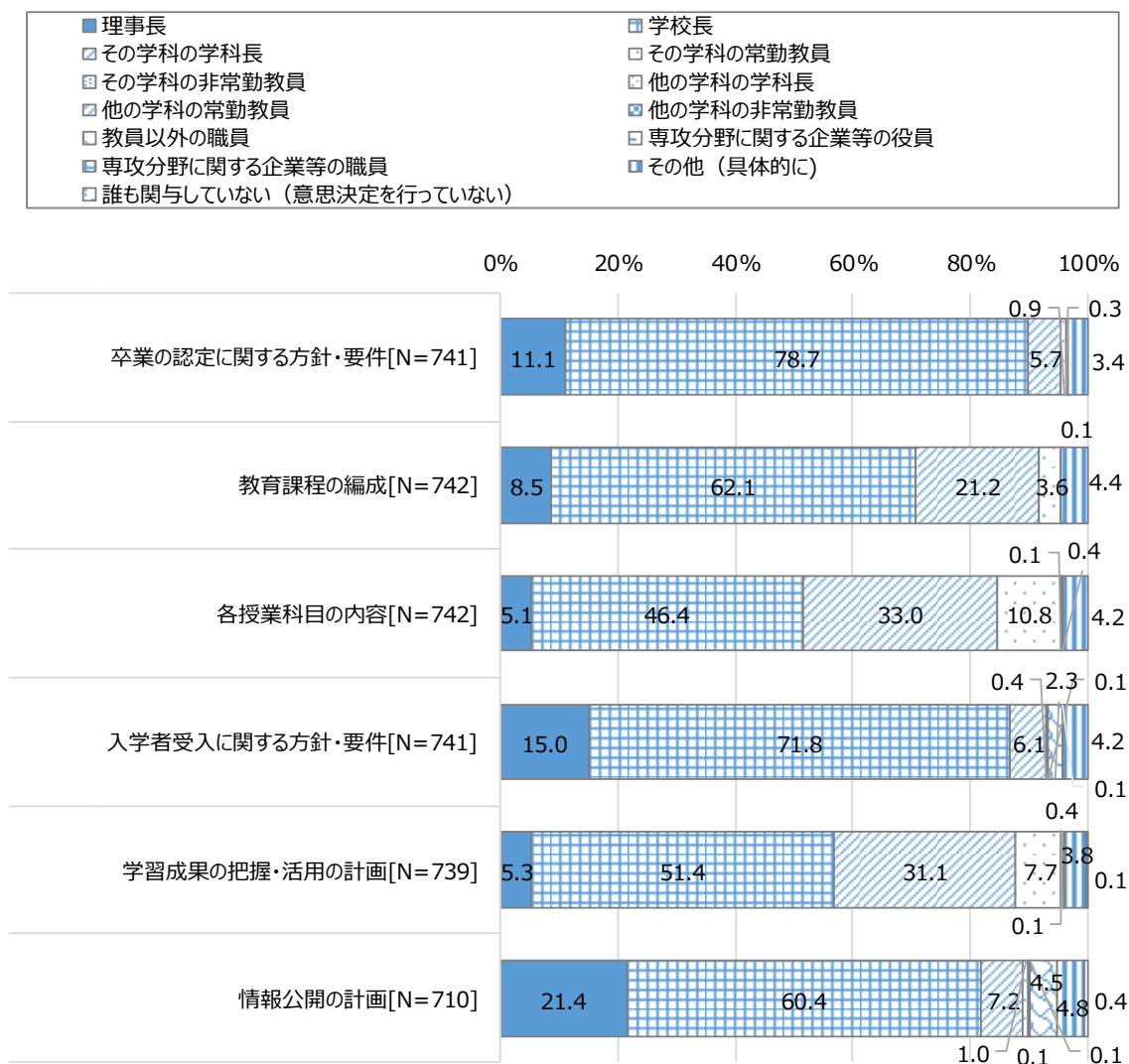


図 2-21 【非認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の意思決定主体（各単数選択）

¹⁰ 「卒業の認定に関する方針・要件」は、学生が身に付けるべき資質・能力の目標を明確にし、卒業を認定するために必要な学習成果（「何ができるようになるか」）を具体的に示したもののほか、広く卒業認定の際の条件（学則含む）を指しています。

(認定校)

- 「教育課程の編成」に関しては、60.1%の学校が、教育課程編成委員会で検討を行っているという回答している。また「各授業科目の内容」に関しても、教育課程編成委員会で検討を行っている割合が比較的大きい(29.4%)。
- 「卒業の認定に関する方針・要件」に関しては、「教育課程編成委員会・学校関係者評価委員会以外の、当該事項のみを扱う会議体を設定している」(42.1%)が最も多く、「教育課程編成委員会・学校関係者評価委員会以外の、当該事項を含む多様な事項を扱う会議体を設定している」(36.6%)がこれに続いている。
- 「入学者受入に関する方針・要件」「学習成果の把握・活用の計画」「情報公開の計画」に関しては、「教育課程編成委員会・学校関係者評価委員会以外の、当該事項を含む多様な事項を扱う会議体を設定している」が最も多く、「教育課程編成委員会・学校関係者評価委員会以外の、当該事項のみを扱う会議体を設定している」がこれに続いている。

(非認定校)

- 「卒業の認定に関する方針・要件」に関しては、「当該事項のみを扱う会議体を設定している」(50.7%)が最も多く、「当該事項を含む多様な事項を扱う会議体を設定している」(43.2%)がこれに続いている。「入学者受入に関する方針・要件」に関しては、「当該事項のみを扱う会議体を設定している」(45.8%)が最も多く、「当該事項を含む多様な事項を扱う会議体を設定している」(45.6%)を選択した学校の割合が同程度である。
- その他の事項に関しては「当該事項を含む多様な事項を扱う会議体を設定している」が最も多く、「当該事項のみを扱う会議体を設定している」がこれに続いている。

- Q1_1_3 さらに、各検討にあたり会議体を設定している場合は、最も当てはまる会議体の形式をお選びください。¹¹

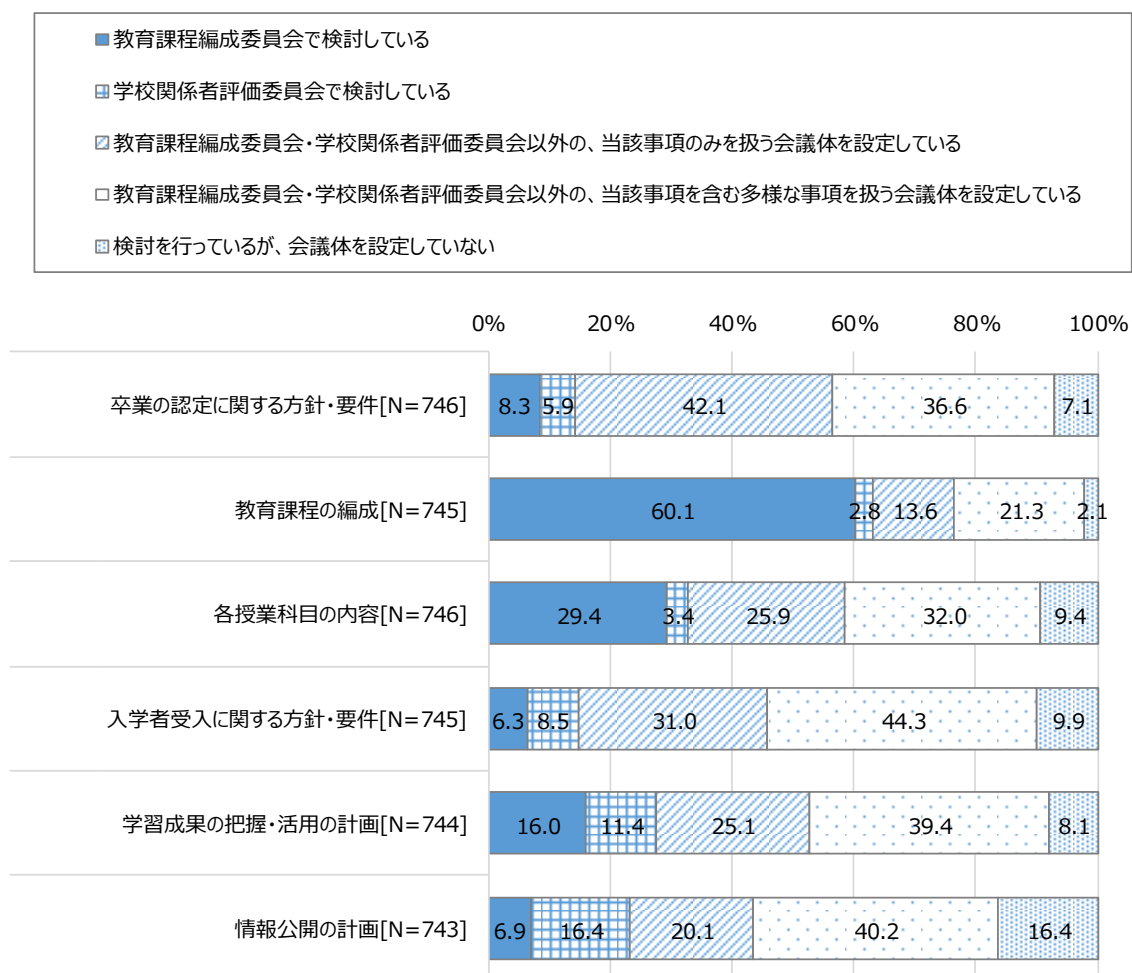


図 2-22 【認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の検討を行う会議体（各単数選択）

¹¹ 「卒業の認定に関する方針・要件」は、学生が身に付けるべき資質・能力の目標を明確にし、卒業を認定するために必要な学習成果（「何ができるようになるか」）を具体的に示したもののほか、広く卒業認定の際の条件（学則含む）を指しています。

- Q1_2_3 さらに、各検討にあたり会議体を設定している場合は、最も当てはまる会議体の形式をお選びください。¹²

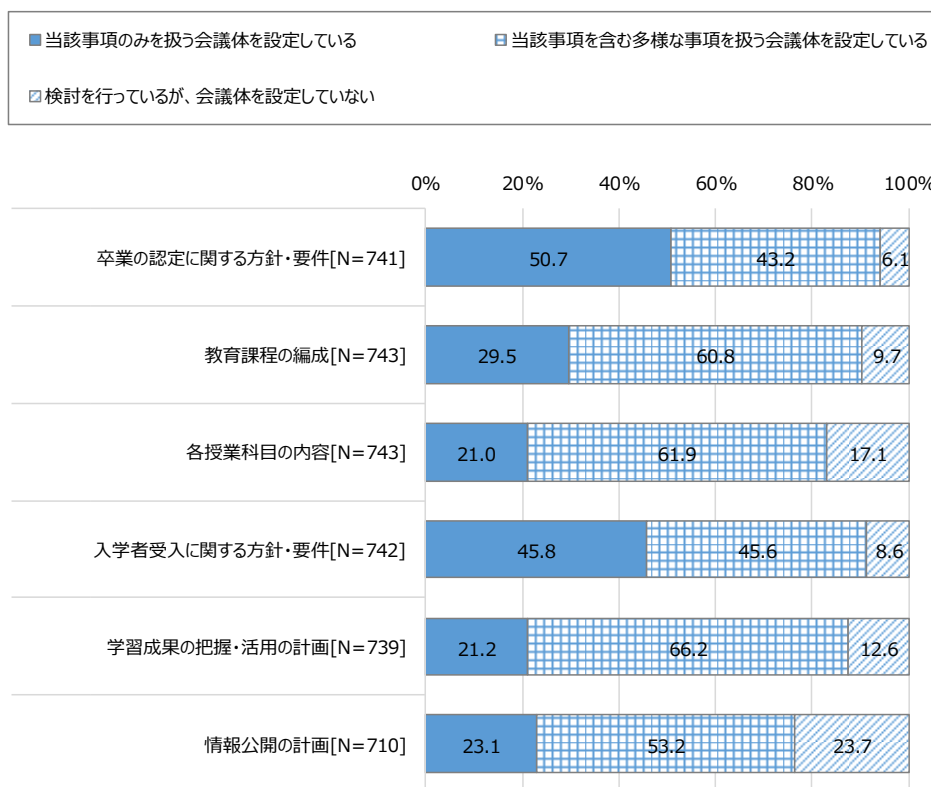


図 2-23 【非認定校】職業教育マネジメントに係る各事項の検討を行う会議体（各単数選択）

¹² 「卒業の認定に関する方針・要件」は、学生が身に付けるべき資質・能力の目標を明確にし、卒業を認定するために必要な学習成果（「何ができるようになるか」）を具体的に示したもののほか、広く卒業認定の際の条件（学則含む）を指しています。

b. 職業教育マネジメントに専門的事項に関する体制

- 職業教育マネジメントに係る専門的事項「学習成果の把握に係る IT システムの整備」については、「体制を整備していない」と回答した学校は、30.9%であった。それ以外の選択肢では「専門の担当組織、または担当者は設定していないが、それらの機能と教育活動を兼務で行う教職員を設定している」と回答した学校が最も多く（38.7%）、「専門の担当組織、または担当者を設定している」（25.8%）がこれに続いている。
- 職業教育マネジメントに係る専門的事項「学習成果の把握に係るデータ収集・分析（調査等の設計・データ収集分析）」については、「体制を整備していない」と回答した学校は、20.7%であった。それ以外の選択肢では「専門の担当組織、または担当者は設定していないが、それらの機能と教育活動を兼務で行う教職員を設定している」と回答した学校が最も多く（52.1%）、「専門の担当組織、または担当者を設定している」（25.3%）がこれに続いている。
- 職業教育マネジメントに係る専門的事項「情報公開・広報」については、「体制を整備していない」と回答した学校は、13.2%であり、他の事項と比較すると少ない。それ以外の選択肢では「専門の担当組織、または担当者を設定している」と回答した学校が最も多く（44.3%）、「専門の担当組織、または担当者は設定していないが、それらの機能と教育活動を兼務で行う教職員を設定している」（40.3%）がこれに続いている。
- 選択肢「必要に応じて助言を仰ぐことができる、外部のアドバイザーを設定している」を選択した学校は、いずれの事項についても他の選択肢と比較すると低い（概ね15%以下）。
- 「その他」の自由回答としては、「学習成果の把握に係る IT システムの整備」と「学習成果の把握に係るデータ収集・分析」は、「外部委託（業者への委託等）」や「外部との協業（企業等の施設管理者と共同で実施）」等があった。「情報公開・広報」は学内・学校法人内に何らかの体制を有するという回答が大半であった。
- また、質問項目以外に体制を整備する職業教育マネジメントに係る事項としては、「学校評価（自己点検、自己評価）」「学生募集」等があった。

- Q1_3 各学科の職業教育マネジメントに係る各事項の検討・意思決定の際、以下のような専門的な事項に対応する体制を整備していますか。
検討・意思決定を行う「その他」の事項が複数ある場合は、特に重視したもの2つをご記入ください。

- ☒ 専門の担当組織、または担当者を設定している
- ☒ 専門の担当組織、または担当者は設定していないが、それらの機能と教育活動を兼務で担う教職員を設定している
- ☒ 必要に応じて助言を仰ぐことができる、外部のアドバイザーを設定している
- ☐ その他
- ☒ 体制を整備していない

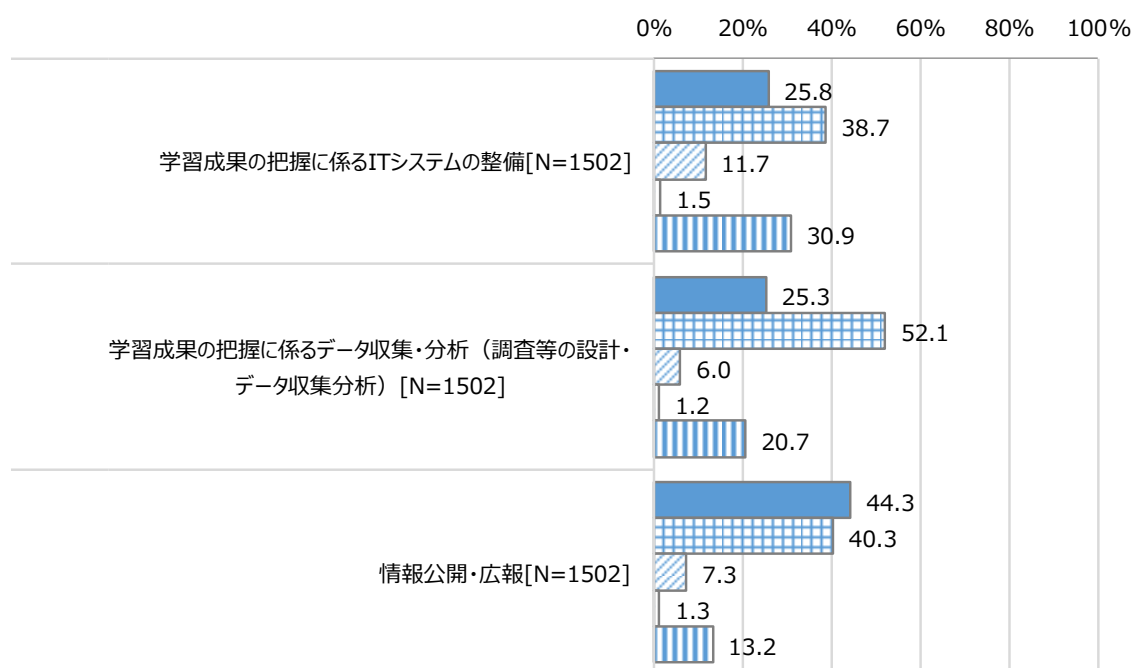


図 2-24 職業教育マネジメントに係る専門的な事項に対応する体制（各複数選択）

- 職業教育マネジメントに係る事項の検討頻度について、「卒業の認定に関する方針・要件」「教育課程の編成」「各授業科目の内容」「入学者受入に関する方針・要件」「学習成果の把握・活用の計画」では、「半年～1年に1回以上」と回答した学校が、他の選択肢と比較すると最も多く（48.7%、43.0%、39.2%、40.3%、32.2%）、「情報公開の計画」では「必要な時に行っているため、定まっていない」（39.6%）が最も多い。「教育課程の編成」「各授業科目の内容」「学習成果の把握・活用の計画」では、「2～5か月に1回」も比較的多い（20.9%、18.8%、21.6%）。

● Q1_4 （Q1_1_1 または Q1_2_1 で各事項について検討していると回答した学校にお伺いします。）

各学科の職業教育マネジメントに係る各事項について、検討はどの程度の頻度で行っていますか。

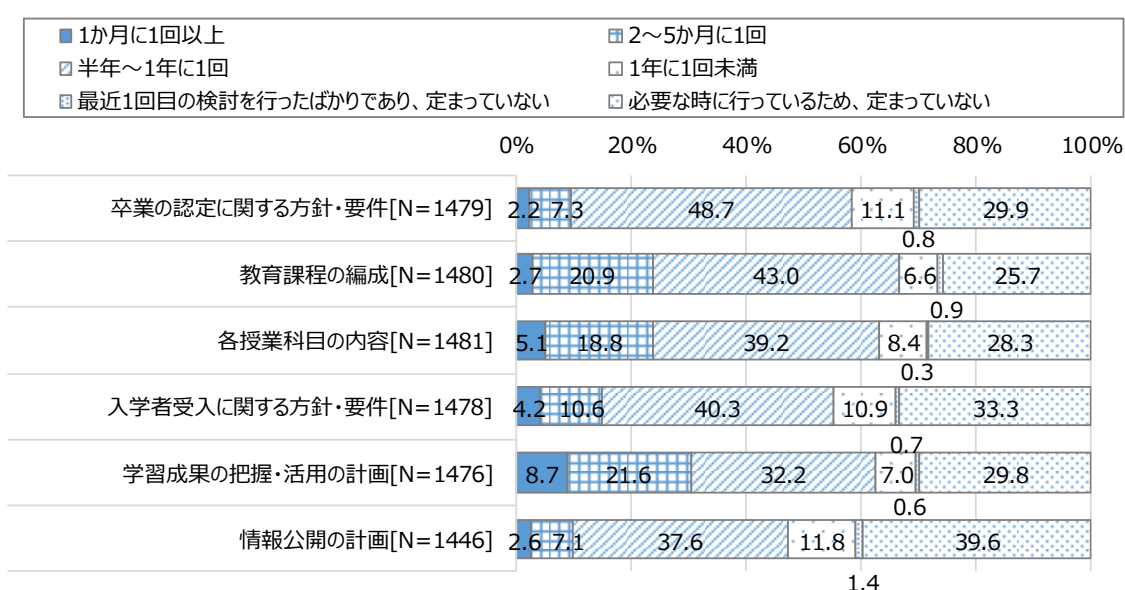


図 2-25 職業教育マネジメントに係る各事項の検討の頻度（各単数選択）

- 職業教育マネジメントに係る事項の意思決定の頻度について、いずれの事項でも「1年に1回以上」と回答した学校が、他の選択肢と比較すると最も多く、いずれも概ね55%を超えている。また、「必要な時に行っているため、定まっていない」がいずれの事項でもそれに続いている。

- Q1_5 (Q1_1_2 または Q1_2_2 で各事項について意思決定を行っているとは回答した学校にお伺いします。)

各学科の職業教育マネジメントに係る各事項について、意思決定（確定）はどの程度の頻度で行っていますか。

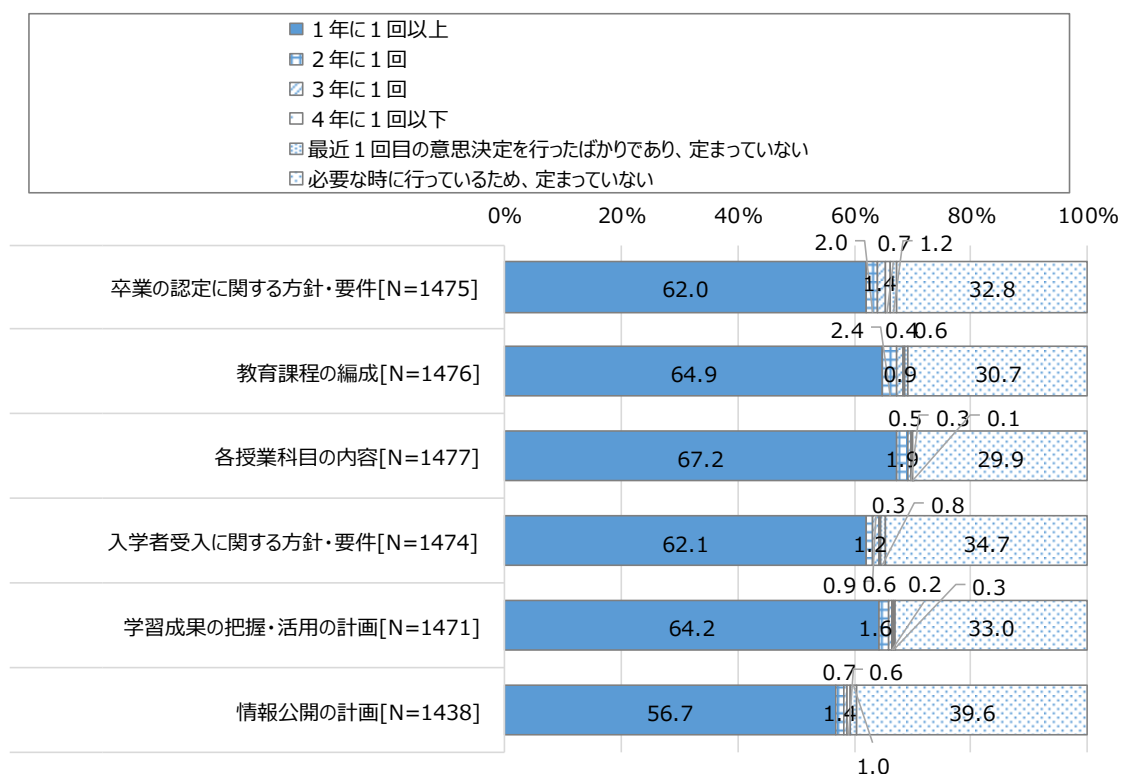


図 2-26 職業教育マネジメントに係る各事項の意思決定（確定）の頻度（各単数選択）

2) 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し

- 職業教育マネジメントに係る事項について、「教育課程の編成」「各授業科目の内容」に関しては「直近5年間で見直しを行い、内容を変更した」の割合が高く、それぞれ63.4%、75.0%となっている。別の事項に関しても、「直近5年間で見直しを行った」（内容の変更の有無を問わない）は、いずれも80%程度となっている。「卒業の認定に関する方針・要件」については、「直近5年間で見直しを行い、内容を変更した」割合が最も低く、35.8%であった。
- 「卒業の認定に関する方針・要件」「教育課程の編成」「入学者受入に関する方針・要件」「学習成果の把握・活用の計画」について「直近5年間で見直しを行い、内容を変更した」学校は、学習成果に関するほぼ全ての情報について、全体平均と比べ「把握・活用している」の回答割合が高い。特に、「各授業科目に対する生徒の満足度に関する評価（例 学生アンケートの結果）」を「把握・活用している」割合は、全体平均よりも高い。

- Q1_6 (Q1_1_1 または Q1_2_1 で各事項について検討していると回答した学校にお伺いします。)

各学科の職業教育マネジメントに係る各事項について、直近5年間で見直しや内容の変更¹³を行いましたか。

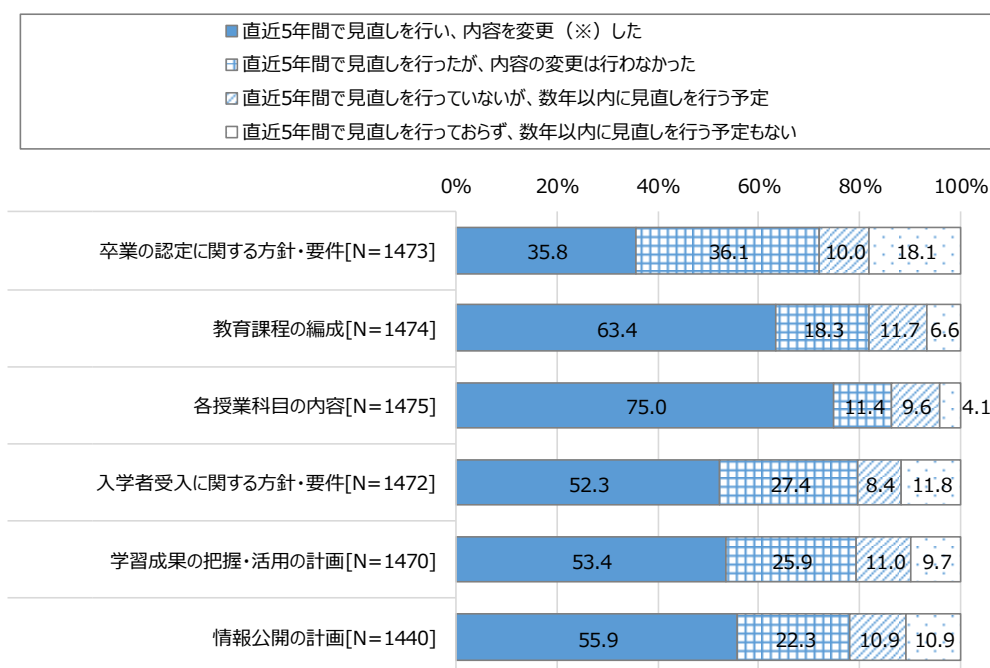


図 2-27 直近5年における職業教育マネジメントに係る事項の見直し状況（各単数選択）

13 「内容の変更」には、文意の変更を伴わない一部の文言の変更などは含まない。

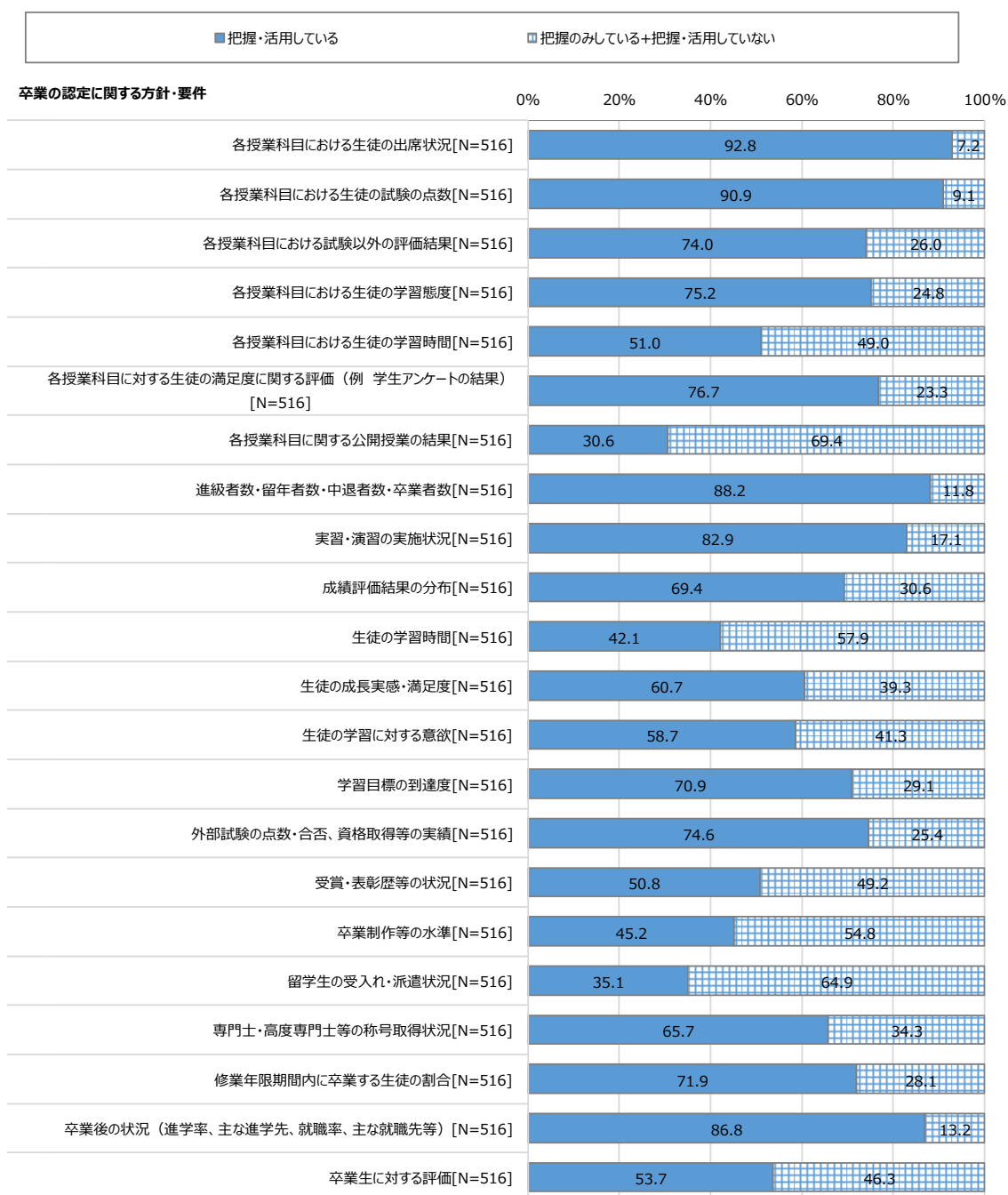


図 2-28 「直近 5 年間の見直し・内容変更」（卒業の認定に関する方針・要件）と学習成果に関する情報把握・活用の状況の関係（Q1_6×Q4_1 のクロス分析）

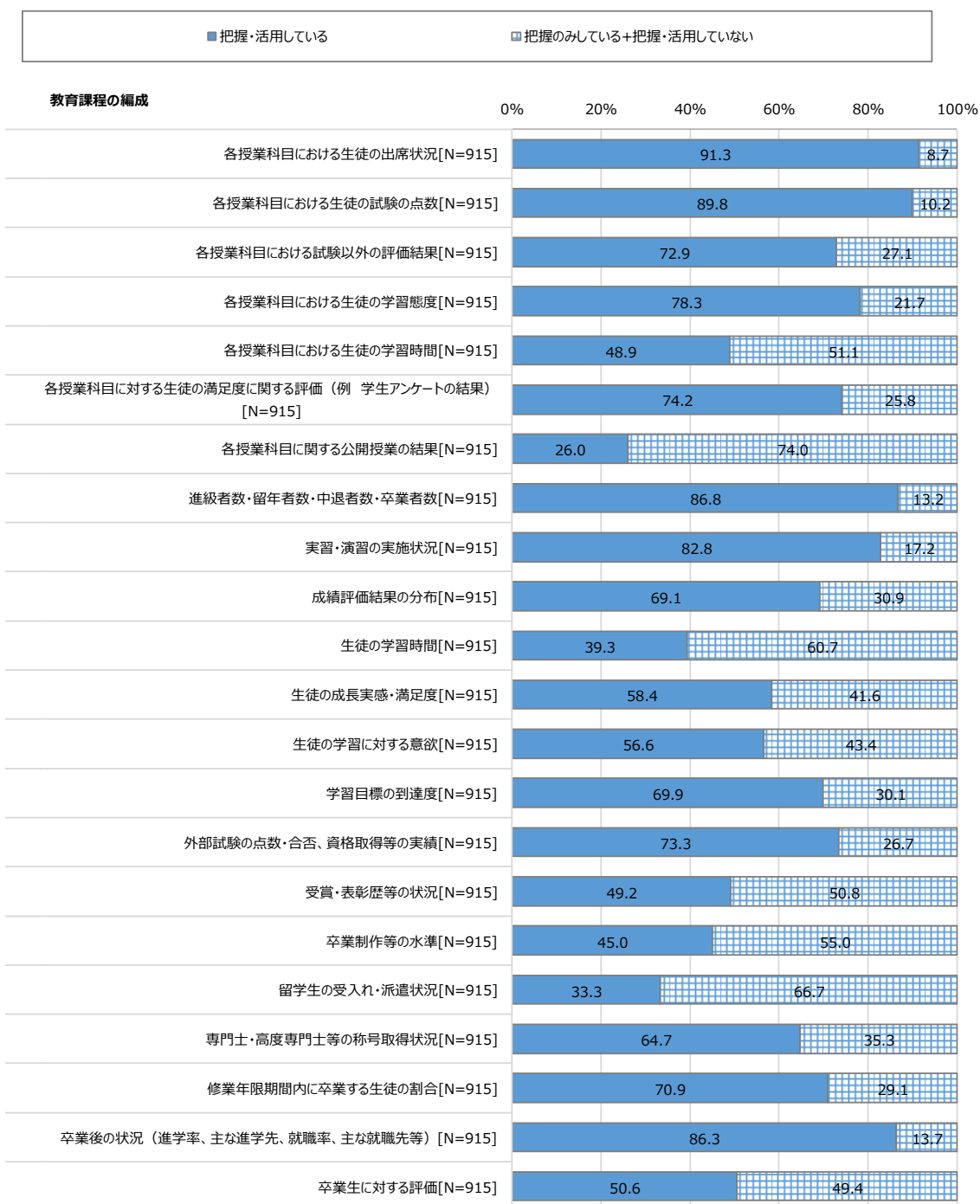


図 2-29 「直近 5 年間の見直し・内容変更」（教育課程の編成）と学習成果に関する情報把握・活用の状況の関係（Q1_6×Q4_1 のクロス分析）

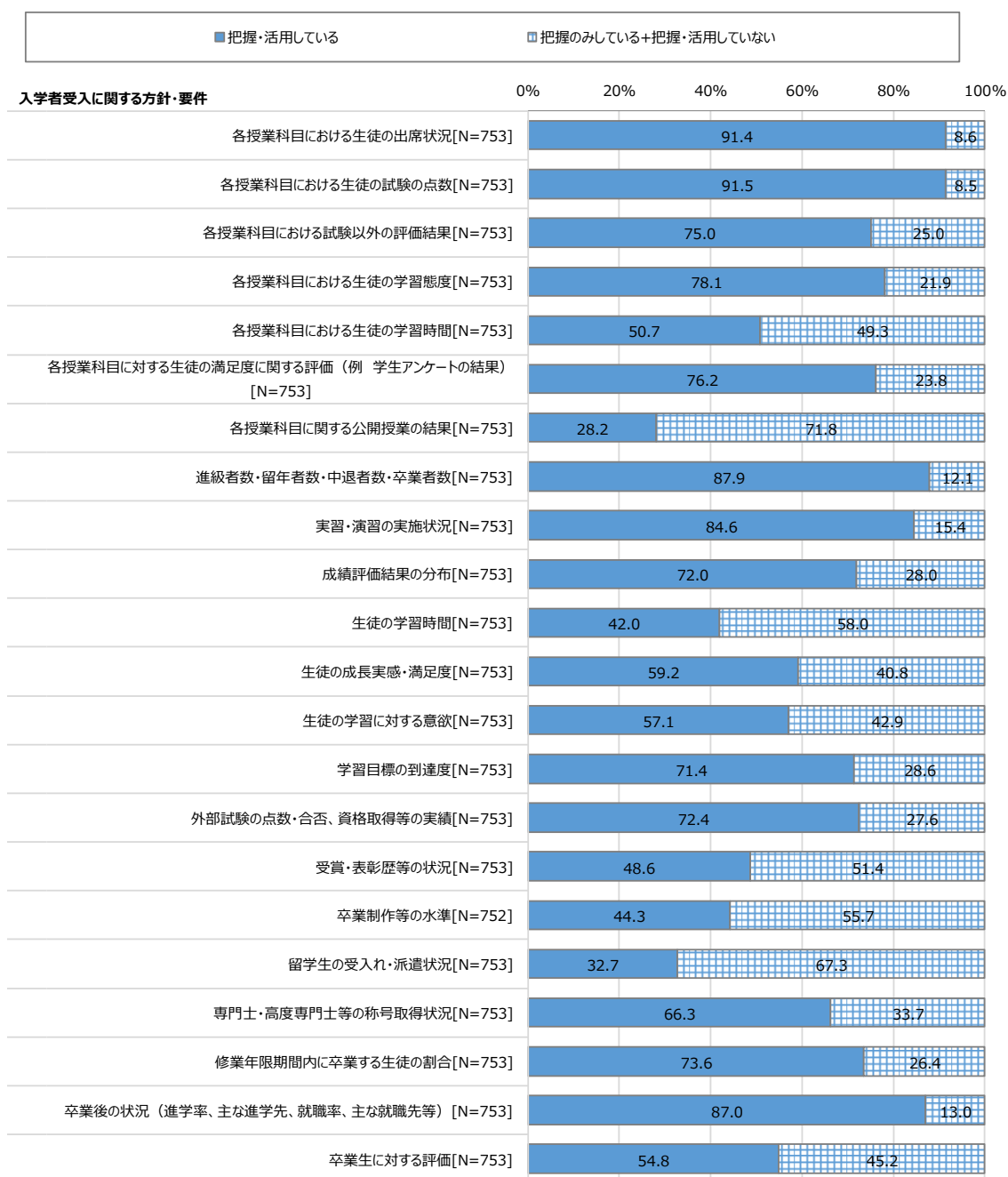


図 2-30 「直近 5 年間の見直し・内容変更」（入学者受入に関する方針・要件）と学習成果に関する情報把握・活用の状況の関係（Q1_6×Q4_1 のクロス分析）

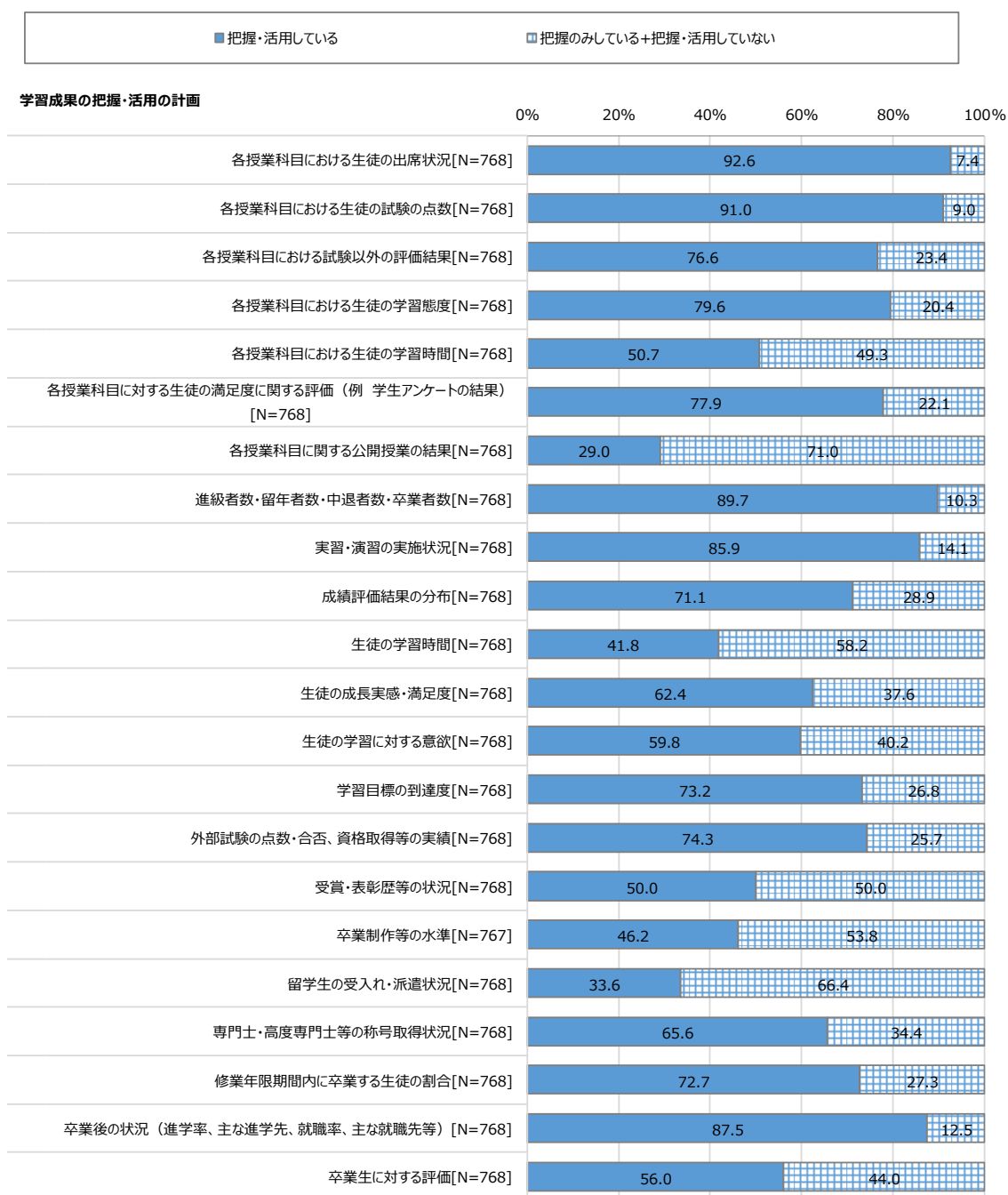


図 2-31 「直近 5 年間の見直し・内容変更」（学習成果の把握・活用の計画）と学習成果に関する情報把握・活用の状況の関係（Q1_6×Q4_1 のクロス分析）

- 職業教育マネジメントに係る事項の見直し、内容変更の根拠となった情報・ニーズとしては、「卒業の認定に関する方針・要件」「教育課程の編成」「各授業科目の内容」では、「教育課程全体での学習成果に関する情報」を挙げる学校がそれぞれ他の選択肢と比較すると最も多い（54.5%、55.0%、51.7%）。「学習成果の把握・活用の計画」では、「各授業科目での学習成果に関する情報」を選択した学校が最も多い（62.3%）が、「教育課程全体での学習成果に関する情報」も僅差でそれに次いでいる（61.8%）。
- 「入学者受入に関する方針・要件」では、「入学希望者のニーズ」を選択した学校がその他の選択肢と比較すると最も多い（50.2%）。「情報公開の計画」では、「関連する法制度やコアカリキュラム等の動向」を選択した学校が最も多い（42.1%）。
- 「教育課程の編成」「各授業科目の内容」では、「専攻分野に関する企業等のニーズ」をその根拠として挙げる学校も、他の事項と比較すると多い（36.1%、32.7%）。
- 「その他」の自由回答としては、卒業の認定に関する方針・要件は「学校の各種方針」「無償化申請のため」「修業年限の変更」等、教育課程の編成は「教育課程編成委員会」等、各授業科目の内容は「業界動向」等、入学者受入に関する方針・要件は「留学生受入」「高校のニーズ」「募集状況」「定員数見直し」等、学習成果の把握・活用の計画は「無償化申請のため」等、情報公開の計画は「職業実践専門課程の要件」「無償化申請のため」等があった。

- Q1_7 （Q1_6で「直近5年間で見直しを行い、内容を変更した」と回答した学校に伺います。）
内容の変更は、どのような情報・ニーズに基づき行いましたか。各事項に関する変更について、主要なものをお選びください。^{14 15}

¹⁴ 各授業科目での学習成果に関する情報（例 生徒の各授業の出席状況、試験の点数等）

¹⁵ 教育課程全体での学習成果に関する情報（例 学習目標の到達度、卒業後の状況等）

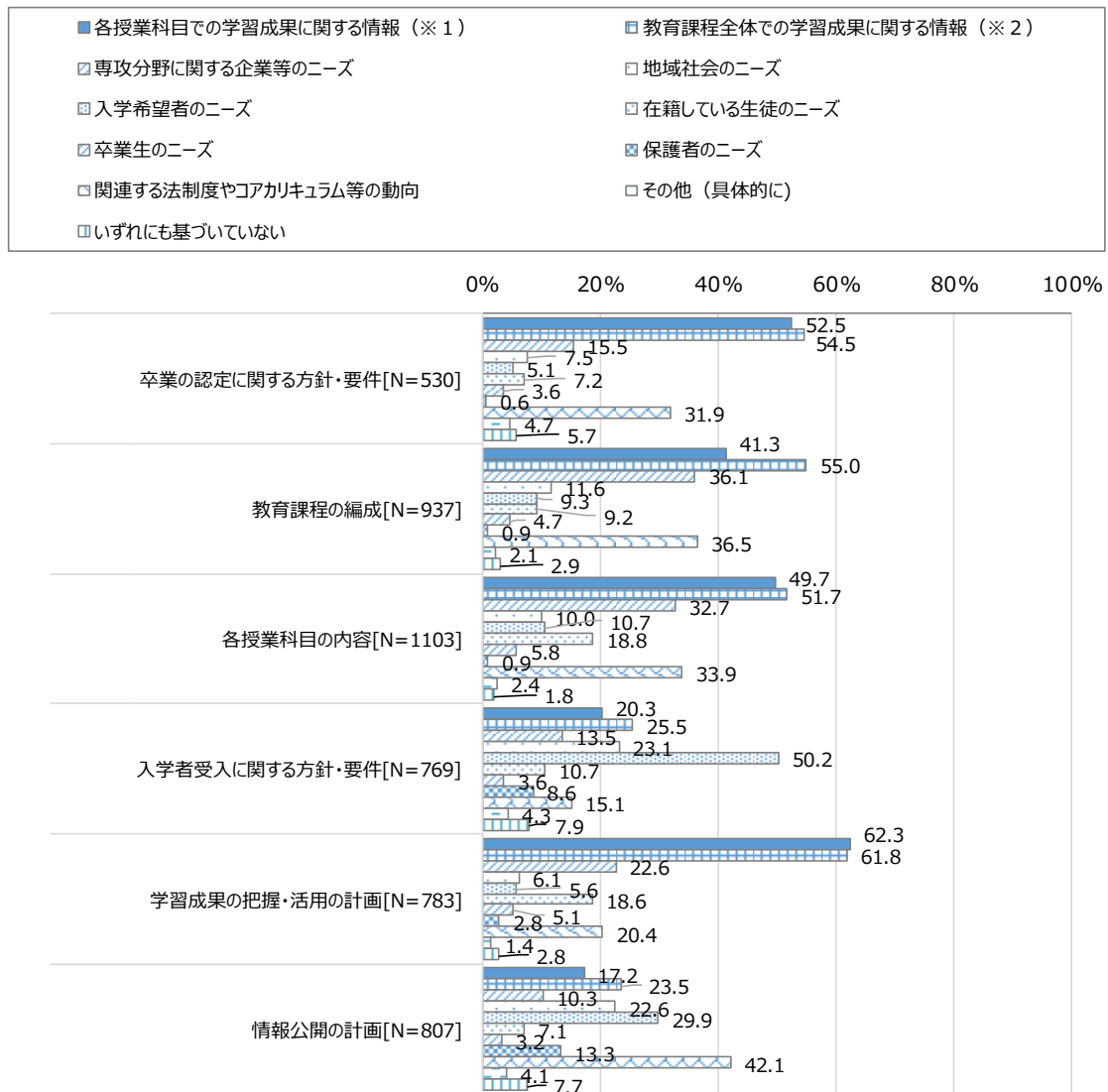


図 2-32 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し時に活用した情報・ニーズ
 （各複数選択（3 つまで））

- 専攻分野に関する企業等のニーズを基に、職業教育マネジメントの各事項の変更につながった具体的な事例を尋ねたところ、「教育課程の編成」及び「各授業科目の内容」につながった事例を挙げた学校が多く、回答数 800 程度のうち、550 程度であった。
- 各事項の変更の根拠としては、学生の人間力に関するニーズ、新技術への対応に関するニーズ、即戦力として活躍できる現場力に関するニーズ等を挙げる学校があった。
- 「教育課程の編成」の変更の内容については、授業そのものや既存の授業で扱うテーマの追加、企業内実習や学校内での実習の追加を挙げる学校が多かった。

- Q1_8 (Q1_7 でいずれかの事項で「専攻分野に関する企業等のニーズ」と回答した学校に伺います。)

具体的に、どのようなニーズが、どのような変更につながりましたか。3 つまで具体例を記載してください。

(以下、回答の一例)

表 2-6 ニーズと変更内容に関する回答例（教育課程の編成の変更につながった例）

回答校の分野	企業等のニーズ	変更の内容
医療分野	基礎力の強化。	アクティブラーニング方式の授業の展開を図った
文化・教養分野	接遇表現を含めた日本語力の向上。	ビジネスマナー等ビジネスにおけるコミュニケーション能力向上のための科目を設けた。
医療分野	歯科衛生士が実施する口腔健康管理に高齢者の基礎知識を学べる学科目を追加した方がよい。	高齢者医学に関する科目を新設。
工業分野	企業が求める資格、知識内容。	授業科目を一部除き、新技術に対応するため授業時間にゆとりを持たせた。
農業分野	農畜産物の加工・流通に精通した人財の育成。	新コースの開設。
衛生分野	資格取得だけではなく、実践の場において有益な人材を育成することが必要である。	美容技術やマナー、接客技術等を学び、技術だけに偏らない授業ができるようにした。
商業実務分野	外国人の患者に対応する能力が必要。	外国語サポートコースを新設した。
文化・教養分野	e-sports 業界で活躍できる人材を育成してほしい。	e-sport プログーマーを養成するコースの設置。
服飾・家政分野	実習実施時期の見直し。	実習の回数増加と、期間の延長。
文化・教養分野	複合的にプロデュースできる人材が求められる。	ステージ PA、レコーディング、作曲等、他の専門分野も学ぶ授業を組んだ。

(注) 一部、文意が変わらない形で文章を修正した。

表 2-7 ニーズと変更内容に関する回答例（各授業科目の内容の変更につながった例）

回答校の分野	企業等のニーズ	変更の内容
文化・教養分野	社会で必要とするビジネスマナーの習得とイレギュラーの際の対応力。	ビジネスマナーとクレーム対応の対処法とそのロールプレーをカリキュラムとして授業内容に組み込んだ。
商業実務分野	的確に情報を自分で取得し、情報を把握しまとめる力を持つこと。	新聞を情報媒体として情報を把握し、自分でまとめる授業を創設。
文化・教養分野	技術だけでなく発想力、想像力、コミュニケーション能力のニーズ。	コンセプトや発想、プレゼンテーションの授業を強化。
衛生分野	美容師としてのキャリアプラン、将来像の形成。	キャリアプランに関する講座の導入等。
工業分野	情報セキュリティの強化。	セキュリティ内容を盛り込んだ講義とし、セキュリティスキルとセットで身につくような授業内容としている。
商業実務分野	プログラムのスキルを上げてほしい。	JAVA、PHP の学習時間を増加。
教育・社会福祉分野	多職種連携（IPW）に対するニーズ。	IPE として複数学科合同授業（事例研究）を実施。
衛生分野	SNS 活用方法等の教育。	SNS コンサルタントによる講義の実施。
衛生分野	実務技術の体得。	国家試験対策実技実習を店舗実務技術実習に変更。
衛生分野	現場では新人はまかないを作ることによって成長していく。その際の基本的な技術を重視して指導してほしい。	和食・日本料理上級科のカリキュラムについて、おぼんざいなど、まかない作りで重要な基本が学べる内容を多く取り入れた。

（注）一部、文意が変わらない形で文章を修正した。

3) 職業教育マネジメントに係る各事項に関する情報の周知・公開の状況

- 各学科の職業教育マネジメントに係る各事項の情報について、いずれの事項に関しても、「学校のウェブサイトにて公開している」「教職員（非常勤含む）に周知している」「生徒に周知している」を選択した学校の割合が比較的多い。「入学者受入に関する方針・要件」に関しては、それに加えて「学校が発行する紙媒体（学校案内等）で公開している」の割合も比較的多い（51.2%）。
- 「連携先の企業等に周知している」を選択した学校は相対的に少ない。
- 「その他」の自由回答としては、卒業の認定に関する方針・要件は「学生便覧」等、教育課程編成と各授業科目の内容は「シラバス」等、学習成果は「高校」「内定先企業」等があった。
- また、質問項目以外に周知・公開する職業教育マネジメントに係る事項としては、「進路」「財務情報」等があった。

- Q1_9 各学科の職業教育マネジメントに係る各事項の情報について、周知・公開を行っていますか。「その他」の事項が複数ある場合は、特に重視したものをご記入ください。

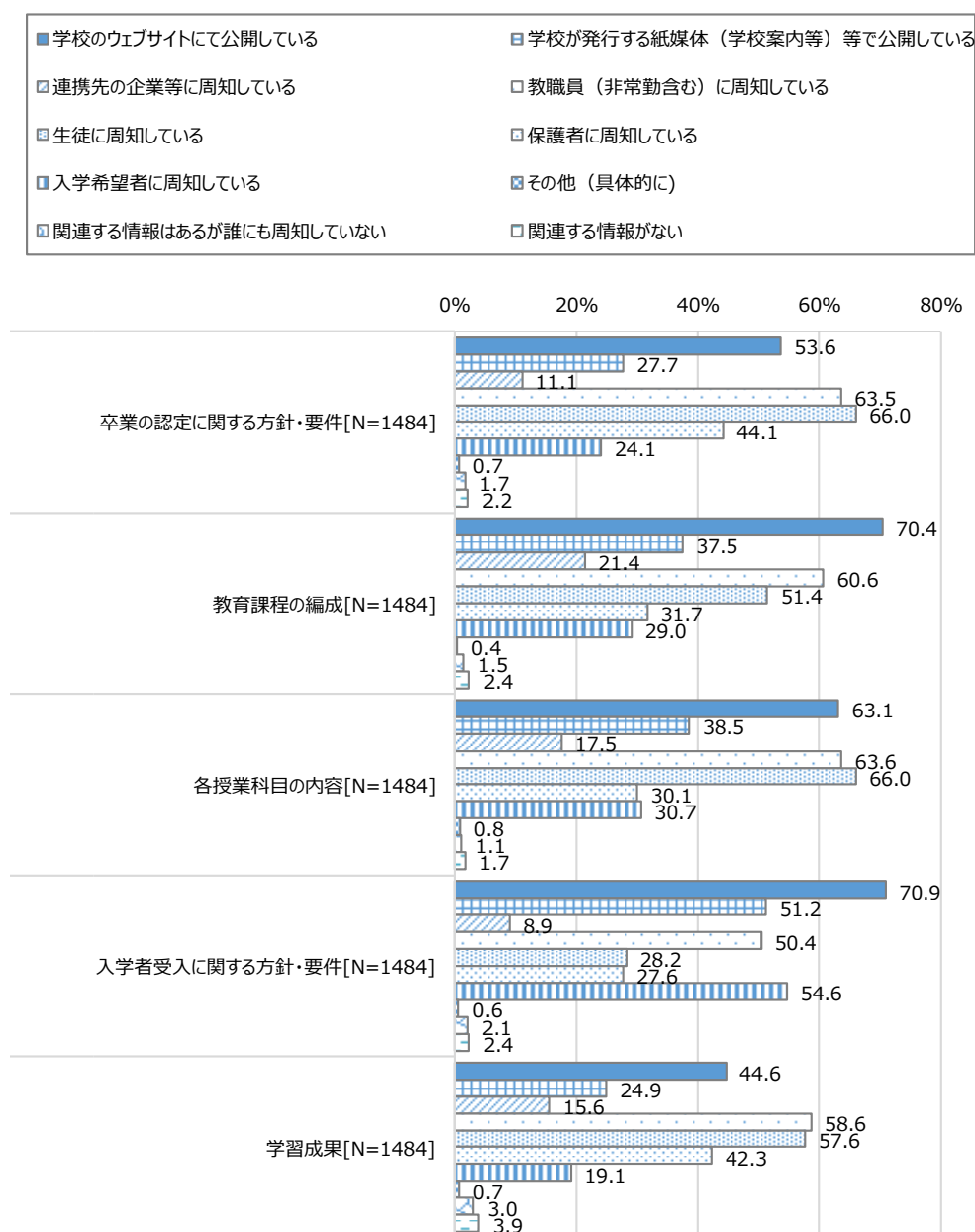


図 2-33 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開状況（各複数選択）

4) 教員採用

- 教員採用について、常勤・非常勤教員について、採用基準を「設定していない」学校は、全体の17.1%、19.6%であり、それ以外の学校については何らかの設定単位で、方針を設定している。
- 教員採用基準の設定単位として、常勤教員に関しては、「学校法人として設定している」（47.3%）、「学校として設定している」（45.4%）が最も多い。非常勤教員に関しては、「学校として設定している」が最も多く（50.6%）、「学校法人として設定している」はそれと比較すると少ない（30.9%）。「学科として設定している」は常勤教員で15.8%、非常勤教員で21.6%と比較的少ない。

- Q1_10 常勤教員及び非常勤教員について、採用方針・採用基準¹⁶を設定していますか。

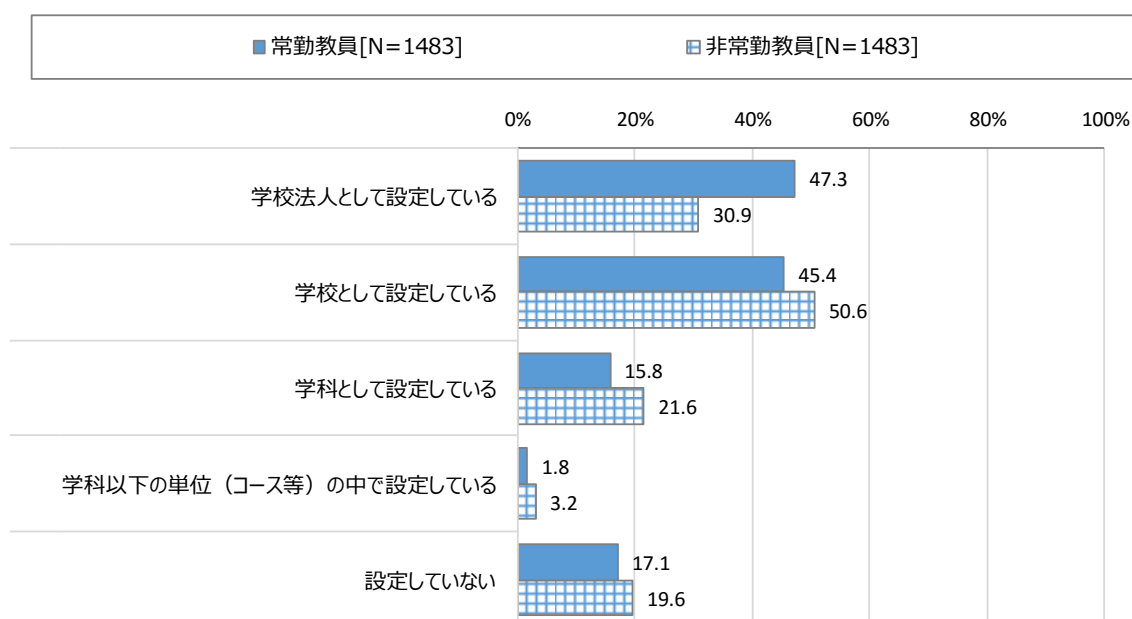


図 2-34 教員採用方針・基準の設定状況（各複数選択）

¹⁶ 「採用方針・採用基準」とは、採用人数や採用スケジュールなどを定めたもの（採用計画）ではなく、教員として採用したいと考える人材像・人材要件を定めた方針・基準を指します。

- 教員採用方針・採用基準に含まれる事項に関しては、「専門分野に関する知識・技能」（93.8%）、「各分野の教員に一般に求められる条件（資格等）」（87.9%）、「過去の経験・職歴」（82.0%）を選択した学校が比較的多い。
- 「その他」の自由回答としては、「人柄・価値観・意識」「学校の理念への共感」等があった。

- Q1_11 （Q1_10 で採用方針・採用基準を設定していると回答した学校に伺います。）採用方針・採用基準には、どのような項目を設定していますか。

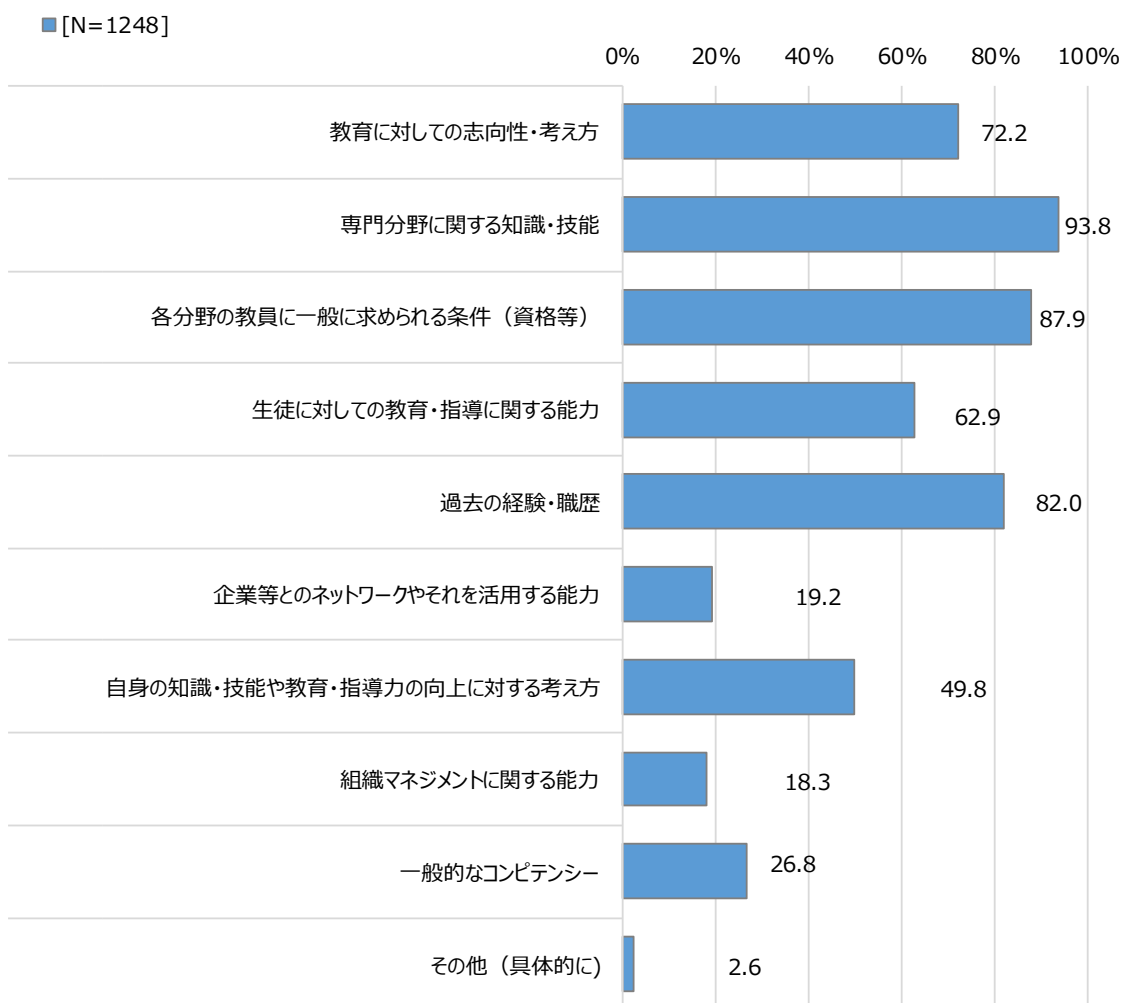


図 2-35 教員採用方針・基準に含まれる項目（複数選択）

5) 教職員研修

- 常勤教員に関しては、「専攻分野における実務に関する研修」「指導力の修得・向上に関する研修」に関しては、「参加を義務付けている」の割合が他の2つの研修タイプと比較すると大きい（34.7%、33.6%）。
- 非常勤教員に関しては、いずれの研修タイプに関しても「参加を義務付けている」割合は低く（いずれも5%以下）、「研修を設定しない」割合も65%以上である。
- 職員に関しては、いずれの研修タイプに関しても「参加を義務付けている」割合は低く（いずれも11%以下）、「研修を設定していない」割合も「学校経営やマネジメントに関する研修」を除き60%以上である。ただし、「学校経営やマネジメントに関する研修」については10.0%で「参加を義務付けている」、43.4%で「参加を推奨している」と回答している。
- 「その他」の自由回答としては、常勤教員は「人権」「メンタルヘルス」「ハラスメント・コンプライアンス」「学生募集」等、非常勤教員は「講師研修」、教員以外の職員は「ハラスメント・コンプライアンス」「学生支援（奨学金等）」等があった。

- Q1_12 以下の教職員研修を設定し、参加の義務付け・推奨をしていますか。常勤職員、非常勤職員、教員以外の職員について当てはまるものをお選びください。

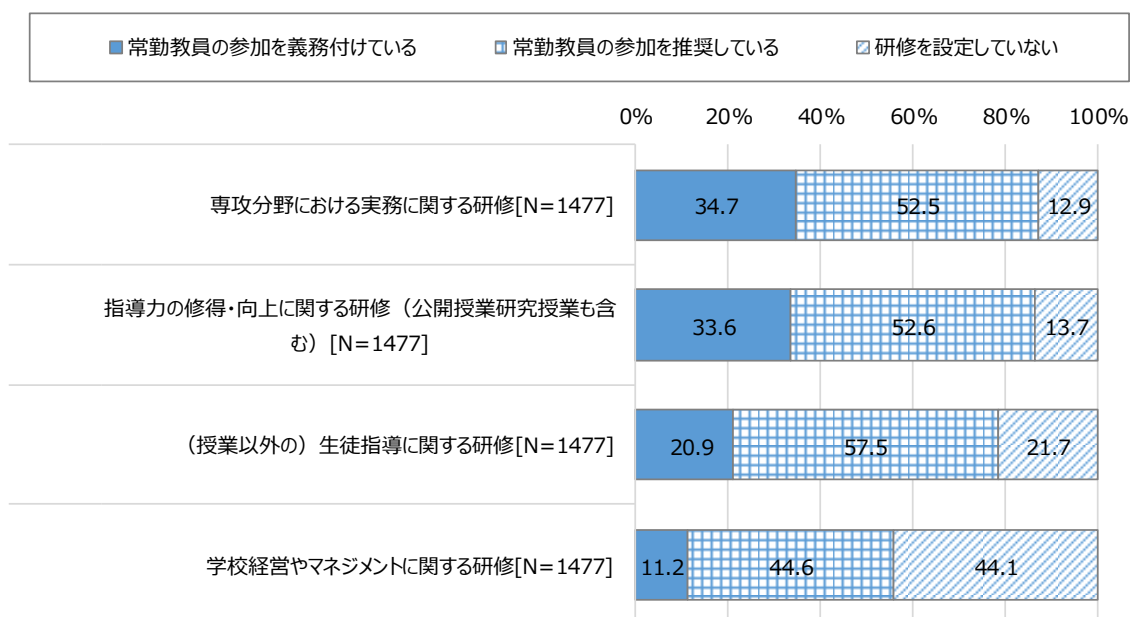


図 2-36 常勤教員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）

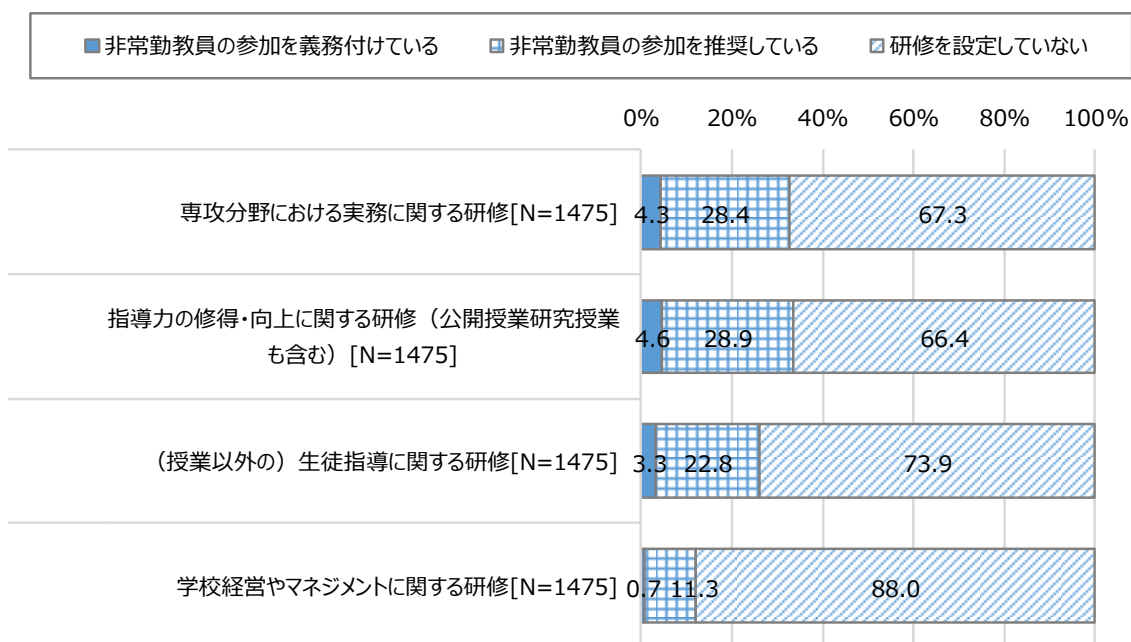


図 2-37 非常勤教員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）

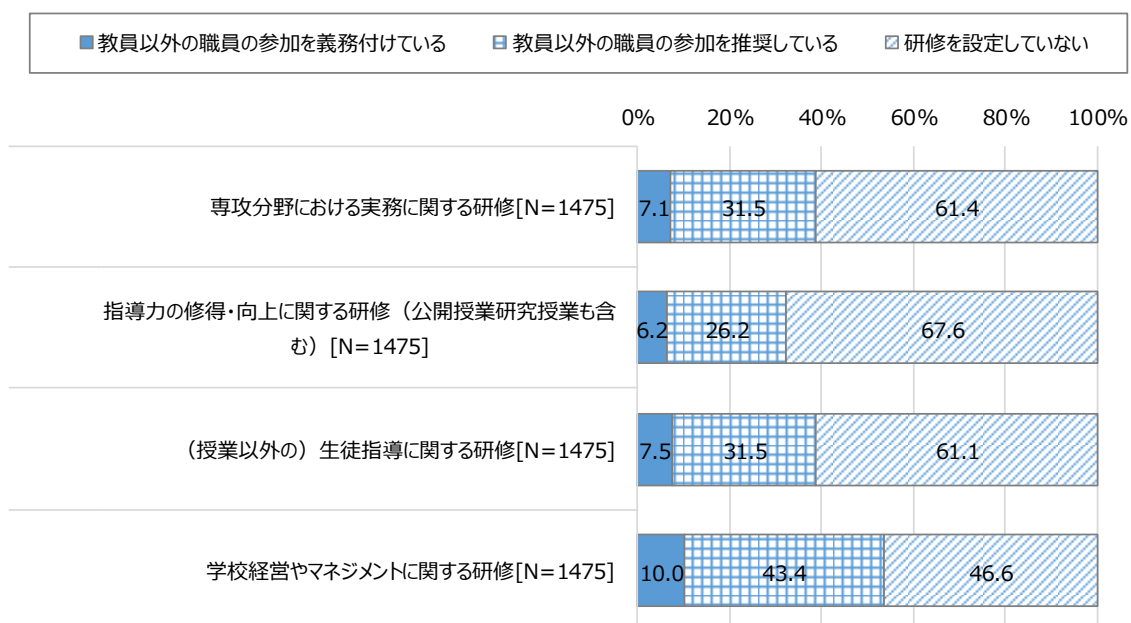


図 2-38 職員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）

- 教員研修の目的として、「教員の専門分野における実務能力の維持・向上」（92.1%）、「教員の生徒への指導力・授業力の向上」（92.5%）を選択する学校が多い。
- 「その他」の自由回答としては、「知識向上」「最新動向の把握」等があった。

- Q1_13 （Q1_12 で【常勤教員】または【非常勤教員】に対する何らかの研修について、参加を義務付けている/参加を推奨していると回答した学校に伺います。）
教員研修の目的として、どのような点を重視していますか。

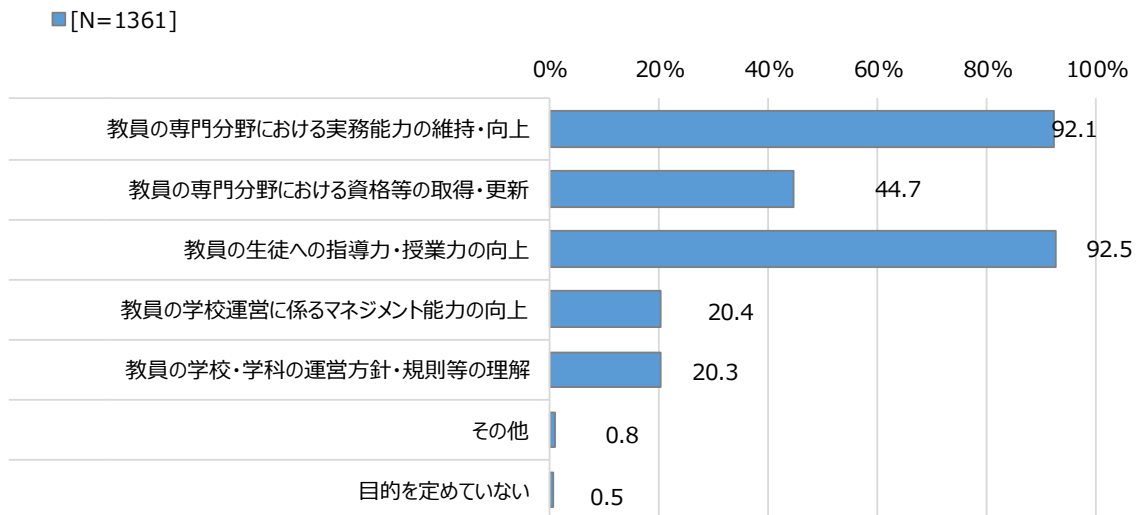


図 2-39 教員研修の目的（複数選択（3 つまで））

- 教員研修の計画や枠組みに関して、「直近5年間で見直しを行い、内容を変更した」と回答した学校は、「設定する研修の内容」を除き概ね20%前後であった。
- 「設定する研修の内容」については、33.0%の学校が「直近5年間で見直しを行い、内容を変更した」と回答した。
- いずれの事項に関しても、「直近5年間で見直しを行っておらず、数年以内に見直しを行う予定もない」「そもそも検討を行っていないため、見直しも行っていない／行う予定もない」を選択した学校がそれぞれ10%以上存在している。
- 教員研修の計画や枠組みに関する各事項に関して、見直しを行っている学校は全体の50%程度であるが、設定する研修の対象者の範囲を含め、40%程度が見直しを行う予定がないと回答している点は、教育の質保証の観点で課題であると考えられる。
- 質問項目以外の教員研修の計画や枠組みに関する事項としては、「実施後の伝達」「入職歴に合わせた受講体制」「アンケート」等があった。

- Q1_14 直近5年間で、教員研修の計画や枠組みに関する以下の事項について、見直しや内容の変更¹⁷を行いましたか。
「その他」の事項が複数ある場合は、特に重視したものをご記入ください。

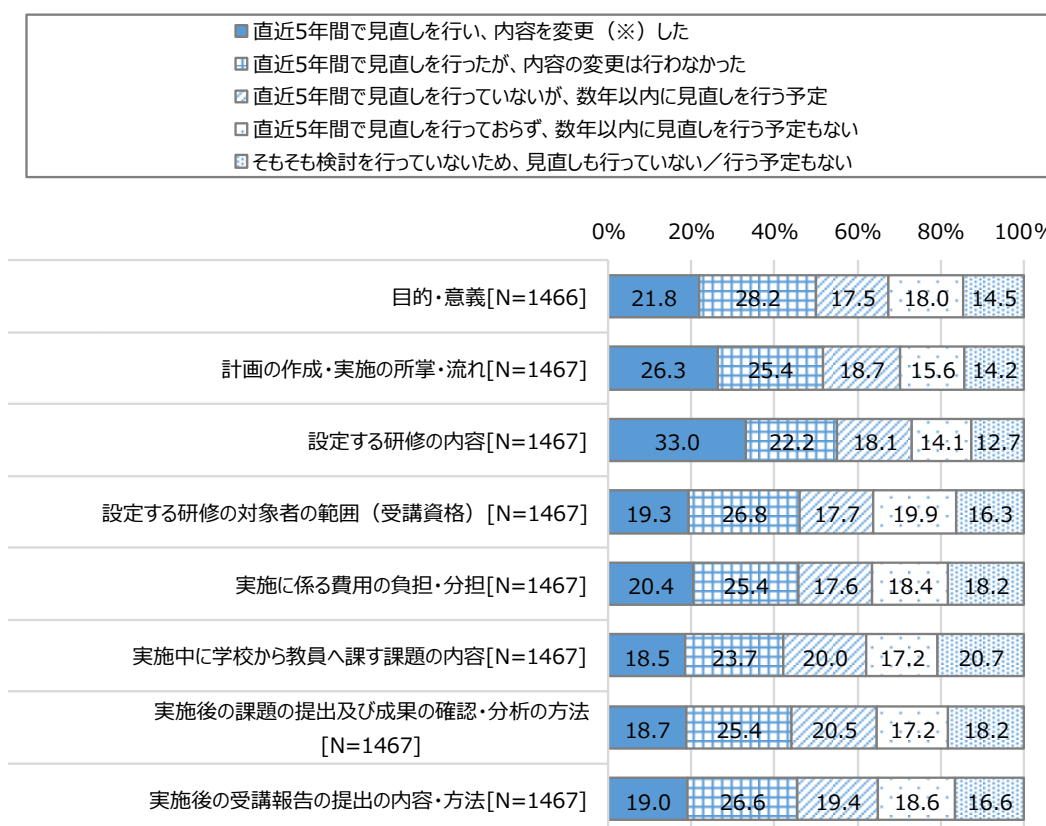


図 2-40 教員研修計画や枠組みの見直し状況（各単数選択）

¹⁷ 「内容の変更」には、文意の変更を伴わない一部の文言の変更などは含まれません。

- 教員研修の計画や枠組みに関する各事項の変更の根拠としては、「教育課程全体での学習成果に関する情報」（65.0%）、「教員のニーズ」（59.6%）、「各授業科目での学習成果に関する情報」（56.9%）、「専攻分野に関する企業等のニーズ」（51.3%）を選択した学校が比較的多い。
- 「その他」の自由回答としては、「本部や学校設置者の方針」「予算変更」等があった。

- Q1_15 （Q1_14で「直近5年間で見直しを行い、内容を変更した」と回答した学校に伺います。）
具体的に、主に何に基づき行いましたか。^{18 19}

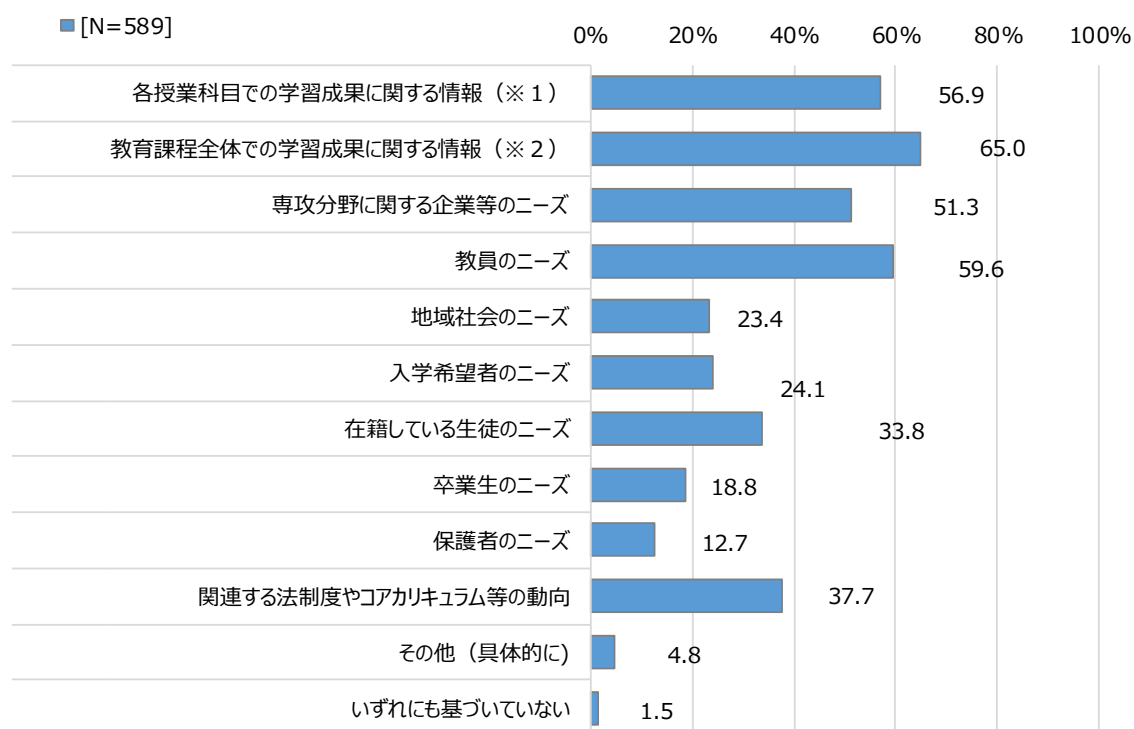


図 2-41 教員研修計画や枠組みの見直しに活用した情報（複数選択）

¹⁸ 各授業科目での学習成果に関する情報（例 生徒の各授業の出席状況、試験の点数等）

¹⁹ 教育課程全体での学習成果に関する情報（例 学習目標の到達度、卒業後の状況等）

6) 中長期の経営計画・行動計画

- 中長期の経営計画・行動計画等は、「策定している」が 53.7%、「策定していないが検討中である」が 35.8%程度であり、90%程度の学校が策定に向けての何らかの検討を行っているという結果となった。
- 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況と、卒業認定に関する方針・要件に含まれる事項との関係をクロス分析した結果、中長期の経営計画・行動計画等を策定している学校の方が、策定しておらず検討も行っていない学校よりも、「その他」を除く全ての項目について、卒業の認定に関する方針・要件に含んでいる割合が高い。中長期の経営計画・行動計画を策定している学校については、より多くの項目を卒業認定に関する方針・要件に含んでいる可能性がある。

- Q1_16 貴校において、中長期の経営計画・行動計画等を策定していますか。

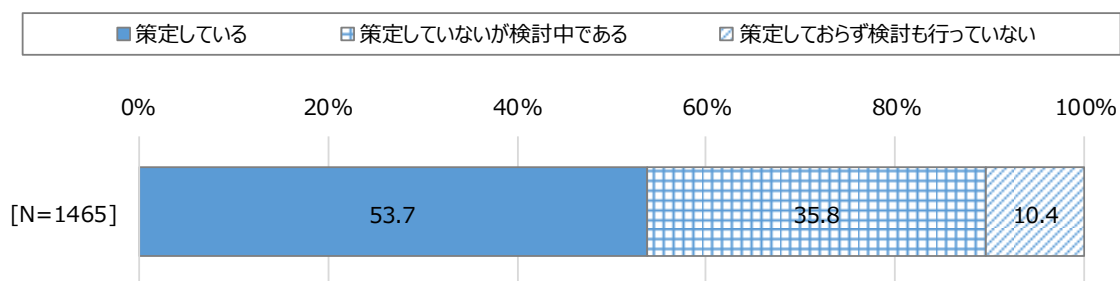


図 2-42 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況（単数選択）

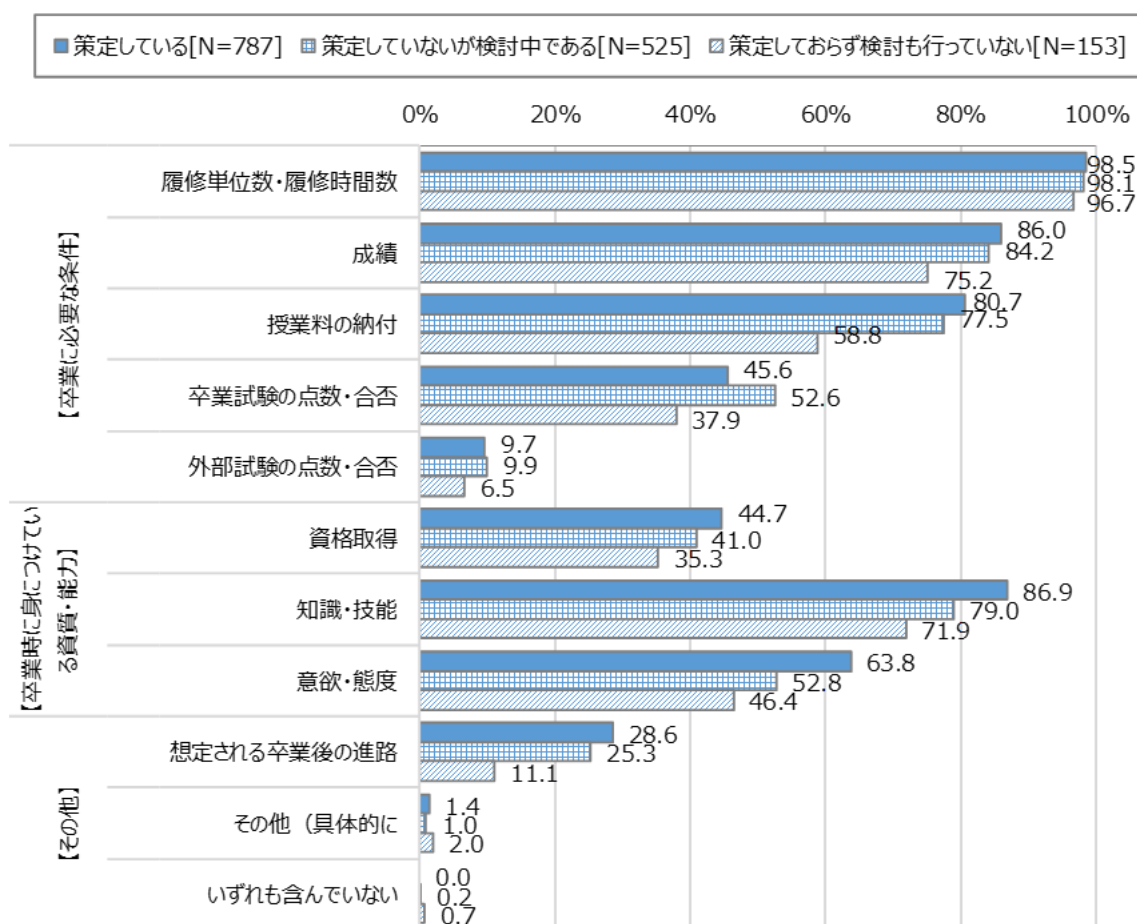


図 2-43 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況と「卒業の認定に関する方針・要件」に含む項目の関係（Q1_16×Q2_3のクロス分析）

(3) 学習目標の具体化

<結果のポイント>

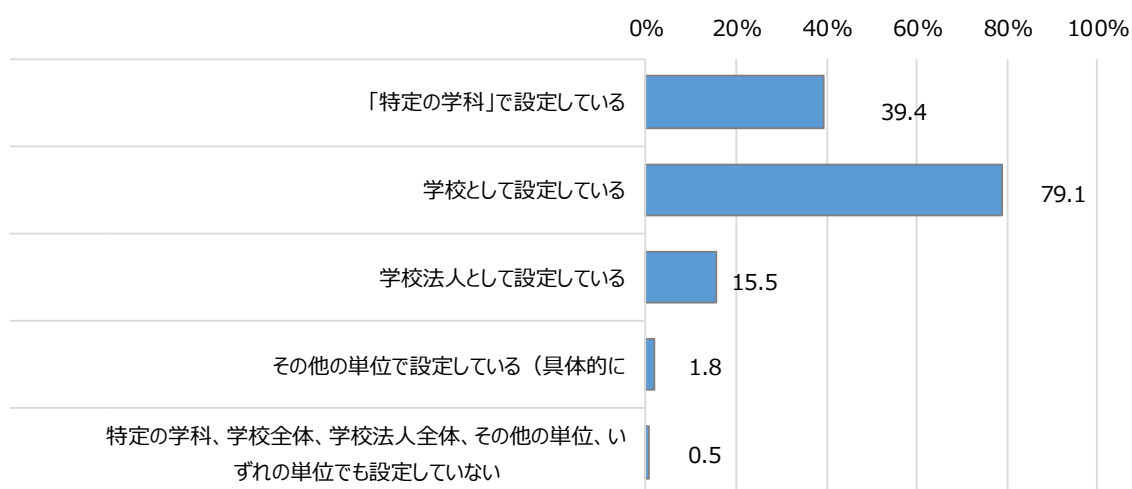
- 卒業の認定に関する方針・要件は、ほぼ全ての学校が、いずれかの単位で設定している（図 2-44）。
- 複数学科を有する学校においては、学校単位で設定している学校が大多数（他の単位でも設定している場合を含む）を占める。学科単位で設定している学校は 30%程度であり、そのうち学科単位でのみ設定している学校が 10%程度、学科単位と他の単位で設定している学校が 20%程度である。ここから、学校全体の方針を踏まえた上で、さらに関連業界の特徴を踏まえた具体的な方針・要件を設定している学校は多くないと推測される（図 2-45）。
- 卒業の認定に関する方針・要件には、「履修単位数・履修時間数」「成績」「授業料の納付」といった、卒業の最低条件を含めている学校が多い。生徒が卒業時に身に付けている資質・能力については、「知識・技能」の回答割合と比較すると「意欲・態度」の回答は少なく、学校が社会に輩出したい人材像の要素が「知識・技能」重視である状況が推測される（図 2-48）。
- 「卒業の認定に関する方針・要件」の検討頻度が高い方が、方針・要件に選択肢の各項目を含む割合が高いが、特に「成績」「卒業試験の点数・合否」「資格取得」「想定される卒業後の進路」は、高頻度層とその他の層の差が大きく、検討頻度が高いほど実質的な項目を含めていると推測される（図 2-51）。

1) 卒業の認定に関する方針・要件の設定

- 卒業の認定に関する方針・要件については、何かしらの単位で設定している学校が99%以上を占める。設定単位としては、「学校として設定している」（79.1%）が最も多く、「『特定の学科』で設定している」（39.4%）がそれに続いている。
- 「その他の単位で設定している」の自由回答としては、「指定規則」「コース」等があった。
- 複数学科を有する学校においては、学校単位で「卒業の認定に関する方針・要件」を設定している学校が71.9%（他の単位でも設定している場合を含む）を占める。学科単位で「卒業の認定に関する方針・要件」を設定している学校は33.2%であり、そのうち学科単位でのみ設定している学校が9.6%、学科単位と他の単位で設定している学校が23.6%である（なお、単学科の学校数は614校である）。
- 無償化に申請していない学校でも、ほぼ全ての学校が、卒業の認定に関する方針・要件を何らかの単位で設定している（申請を検討したが申請しなかった学校98.3%、申請を検討しなかった学校100%）。

- Q2_1 「卒業の認定に関する方針・要件」を設定していますか。

■ [N=1468]



（注）「卒業の認定に関する方針・要件」は、学生が身に付けるべき資質・能力の目標を明確にし、卒業を認定するために必要な学習成果（「何ができるようになるか」）を具体的に示したもののほか、広く卒業認定の際の条件（学則含む）を指す。

図 2-44 卒業の認定に関する方針・要件の設定状況（複数選択）

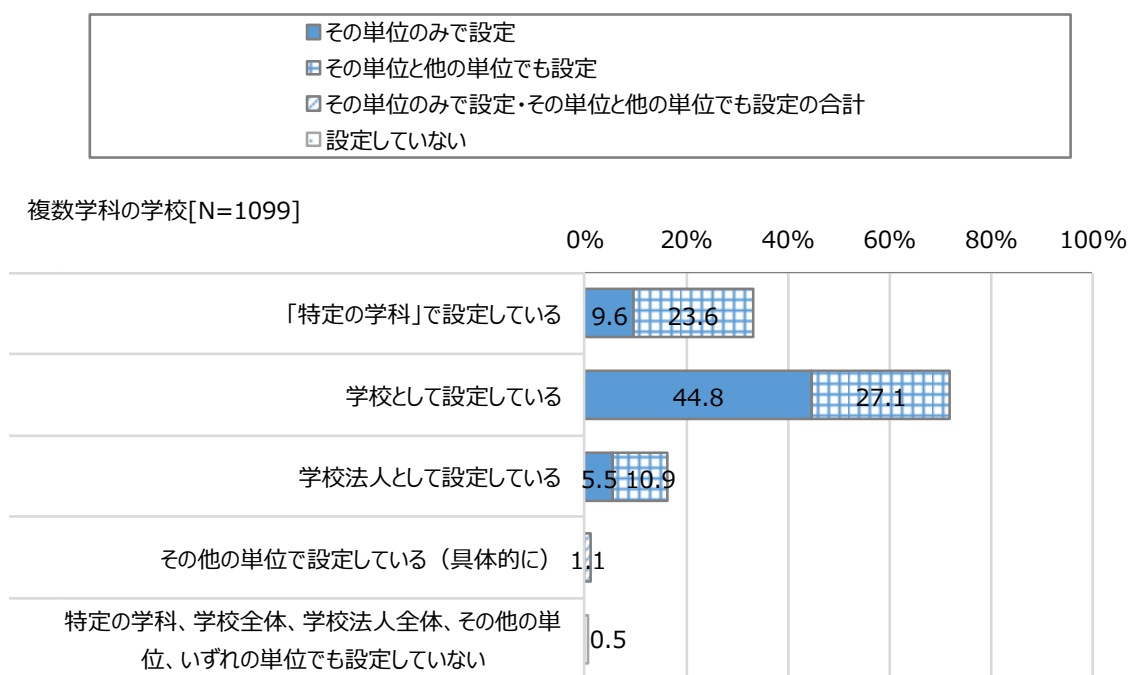


図 2-45 卒業の認定に関する方針・要件の設定状況（詳細）²⁰

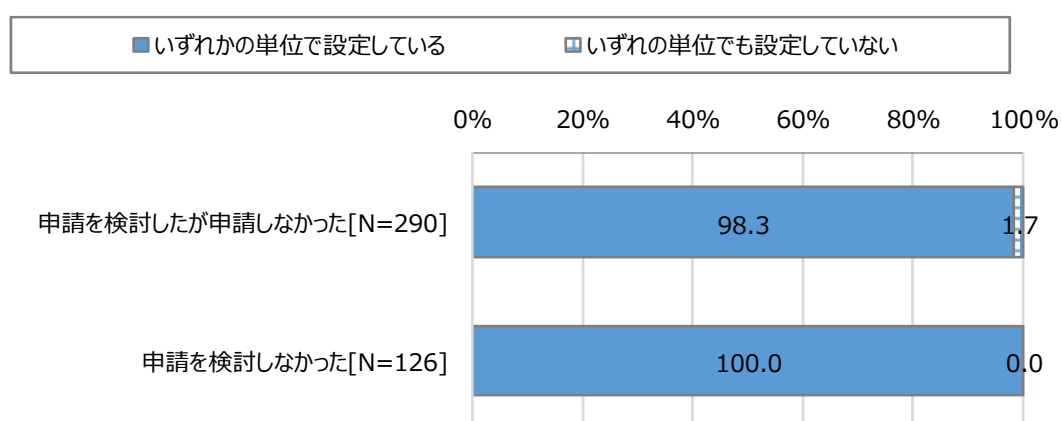


図 2-46 卒業の認定に関する方針・要件の設定状況 × 無償化申請状況

²⁰ 複数学科の学校（学科を2つ以上持つ学校）について、「『特定の学科』で設定している」学校の中に、「学科でしか設定していない学校」（学科の裁量が強いと考えられる）と「学校と、学校・学校法人・その他の単位等で設定している学校」（学校や学校法人による一般的な方針・要件のほかに、学科特有の状況を踏まえた方針・要件を設置していると考えられる）が含まれるため、それらを分けて集計している。「学校として設定している」「学校法人として設定している」も同様に、その単位のみで設定している学校と、その単位と他の単位でも設定している学校を分けて集計している。なお、NにはQ2_1が無回答であった学校も含まれている。

2) 卒業の認定に関する方針・要件の目的

- 卒業の認定に関する方針・要件を設定している目的としては、「卒業の認定の判断のため」（96.7%）が最も多く、「卒業時に身に付けているべき資質・能力を生徒と共有するため」（63.4%）、「教職員に対して、育成すべき人材像を共有するため」（52.3%）がそれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「国家資格取得・国家試験受験資格のため」「教育理念・方針に沿うため」等があった。

- Q2_2 （Q2-1 で「卒業の認定に関する方針・要件」を設定していると回答した学校に伺います。）

「卒業の認定に関する方針・要件」を設定している目的は何ですか。

■ [N=1460]

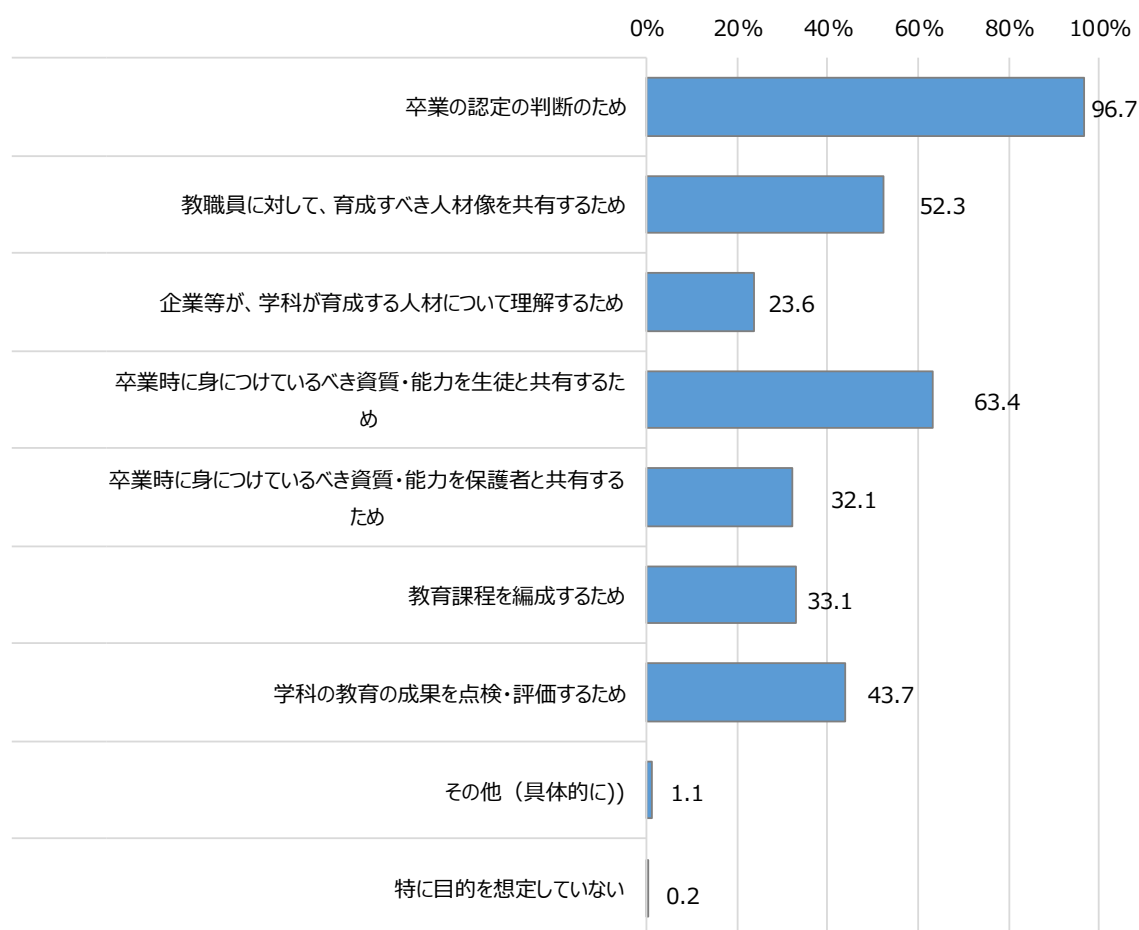


図 2-47 卒業の認定に関する方針・要件の設定目的（複数選択）

3) 卒業の認定に関する方針・要件の内容・表現

- 卒業の認定に関する方針・要件に含む内容としては、「履修単位数・履修時間数」（98.8%）、「成績」（84.8%）、「知識・技能」（82.9%）、「授業料の納付」（77.8%）が多い。
- 「履修単位数・履修時間数」「成績」「授業料の納付」といった卒業の最低条件を含めている学校は多いが、それと比較すると、生徒が卒業時に身に付けている資質・能力等を含めている学校は少ない。
- 「その他」の自由回答としては、「出席日数・出席率」等があった。
- 卒業の認定に関する方針・要件の設定単位と、方針・要件に含む項目の関係をみると、全体としては設定単位による項目の差は大きくないが、「授業料の納付」（89.6%）、「卒業試験の点数・合否」（59.5%）、「資格取得」（55.2%）、「意欲・態度」（65.3%）は、「『特定の学科』を含む複数単位で設定している」（例 「特定の学科」と学校、「特定の学科」と学校法人等）学校の含む割合が、他よりも高い（（ ）内は「『特定の学科』を含む複数単位で設定している」の数値）。

- Q2_3 （Q2-1 で「卒業の認定に関する方針・要件」を設定していると回答した学校に伺います。）

「卒業の認定に関する方針・要件」は、どのような内容を含んでいますか。

■ [N=1459]

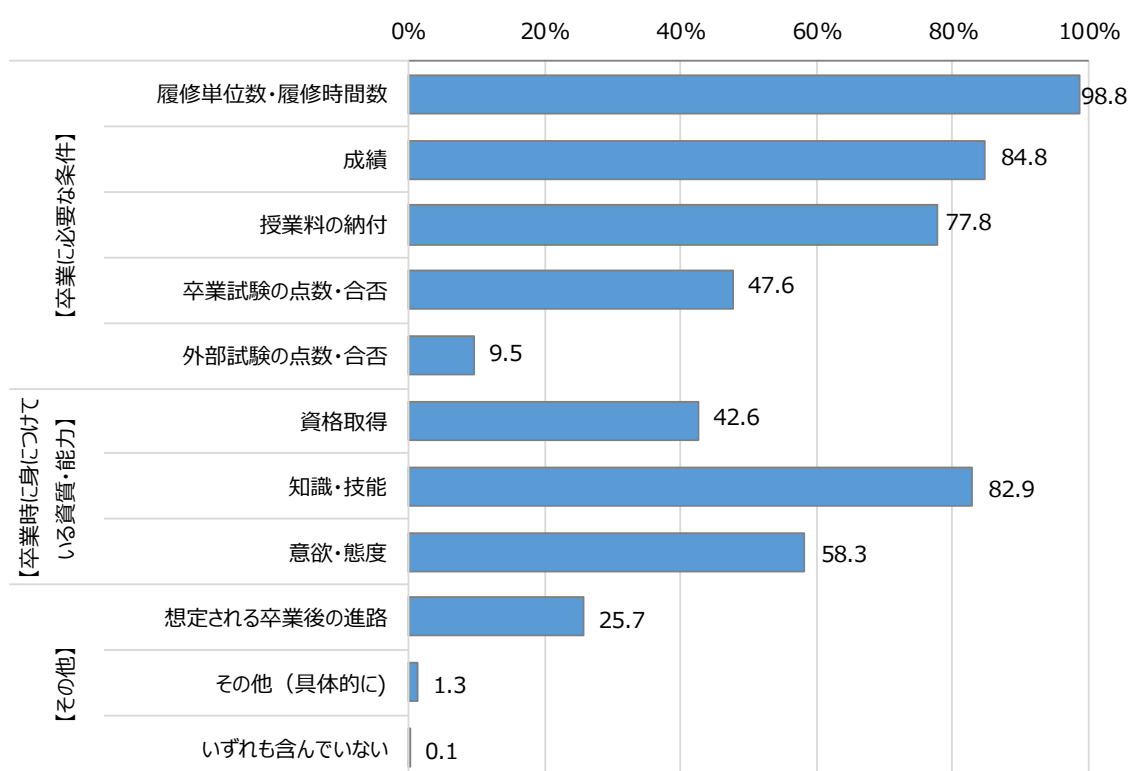


図 2-48 卒業の認定に関する方針・要件に含まれる内容（複数選択）

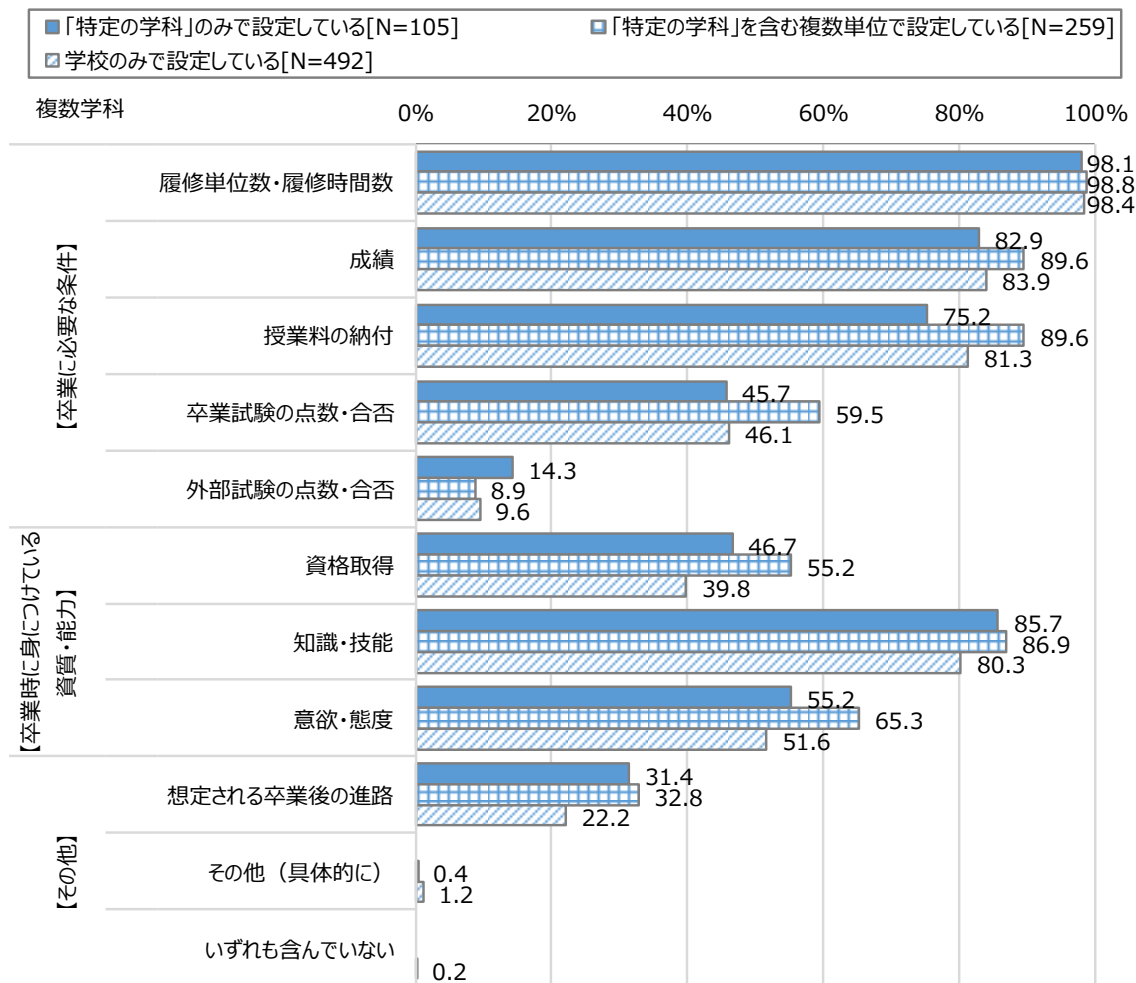


図 2-49 「卒業の認定に関する方針・要件」の設定単位と含む項目の関係（Q2_1×Q2_3のクロス分析）

- 「履修単位数・履修時間数」「成績」「授業料の納付」のいずれかのみを含むと回答した学校数と、それ以外の項目も含むと回答した学校数を算出したところ、ほとんど全ての学校が、「卒業の認定に関する方針・要件」に、「履修単位数・履修時間数」「成績」「授業料の納付」以外の実質的な項目も含めている（93.1%）。
- 「卒業の認定に関する方針・要件」の検討頻度が高い方が、方針・要件に選択肢の各項目を含む割合が高いが、特に「成績」（91.5%）、「卒業試験の点数・合否」（58.2%）、「資格取得」（53.2%）、「想定される卒業後の進路」（33.3%）は、高頻度層とその他の層の差が大きい。

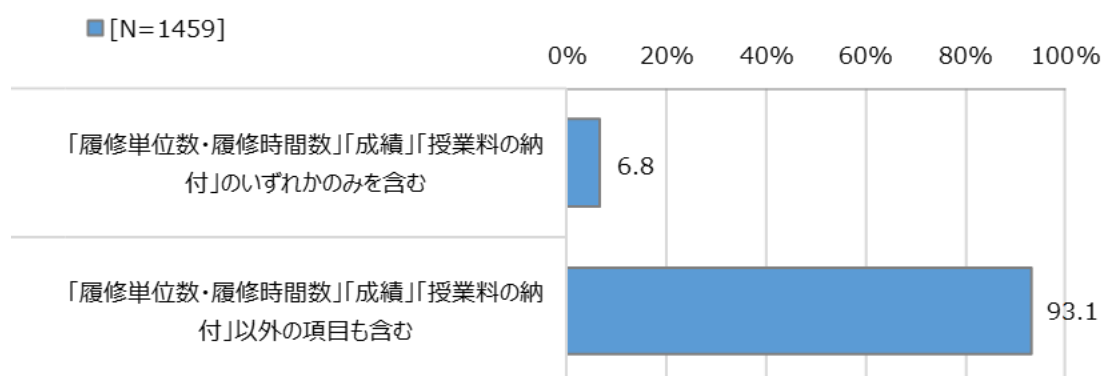


図 2-50 「履修単位数・履修時間数」「成績」「授業料の納付」のいずれかのみを含むと回答した学校数とそれ以外の項目も含むと回答した学校数（Q2_3 詳細）

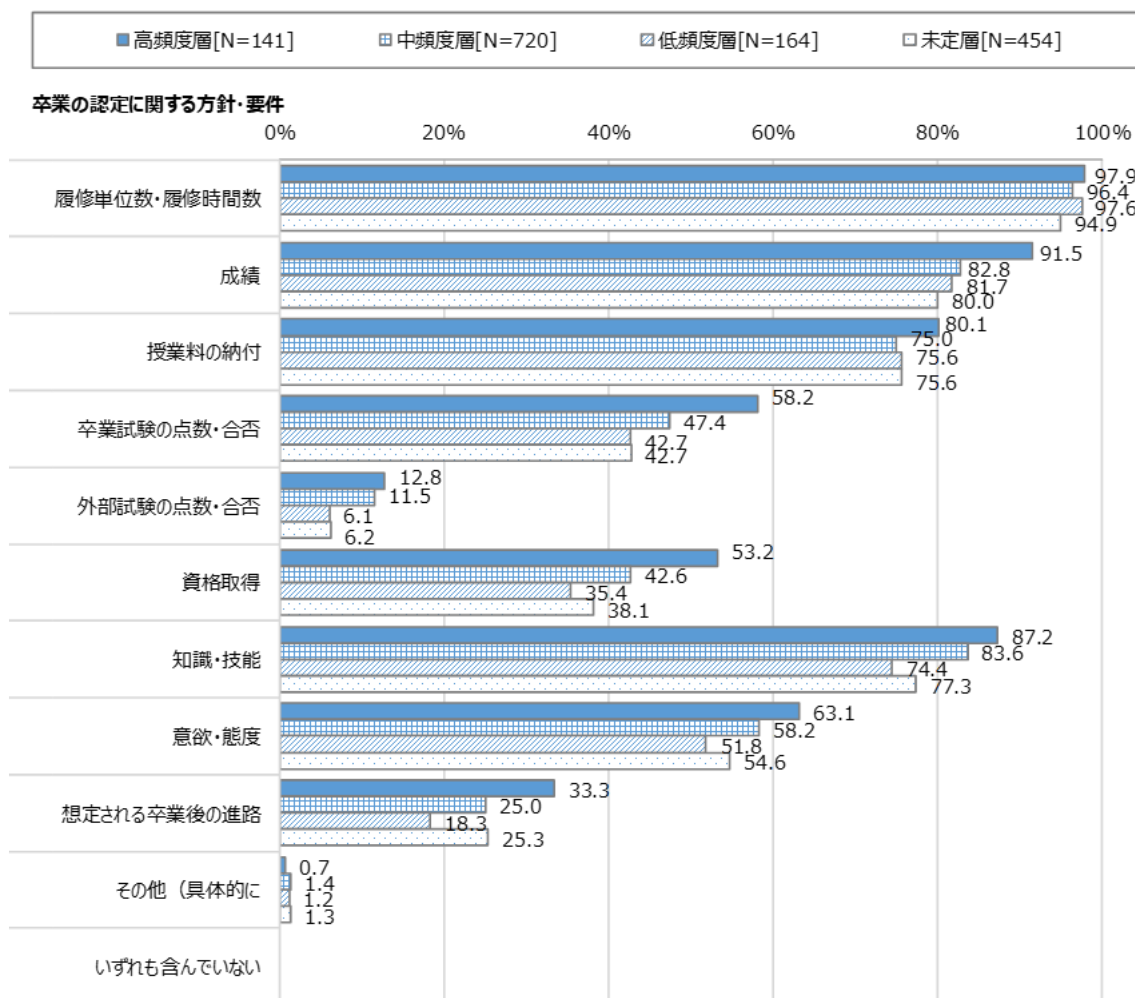


図 2-51 「卒業の認定に関する方針・要件」の検討頻度と含む項目の関連（Q1_4×Q2_3のクロス分析）²¹

²¹ 「1 か月に 1 回以上」「2～5 か月に 1 回」を「高頻度層」、「半年～1 年に 1 回」を「中頻度層」、「1 年に 1 回未満」を「低頻度層」、「最近 1 回目の検討を行ったばかりであり、定まっていない」「必要な時に行っているため、定まっていない」を「未定層」として集計している。

- 卒業の認定に関する方針・要件の表現に関する留意点としては、「具体的かつ客観的な評価が可能な内容・表現としている」（84.4%）が最も多い。
- 「その他」の自由回答としては、「指定規則との合致」「『～できる』という書き方で統一」等があった。

- Q2_4 （Q2_1 で「卒業の認定に関する方針・要件」を設定していると回答した学校に伺います。）
「卒業の認定に関する方針・要件」の表現に関して、どのような点に留意していますか。

■ [N=1459]

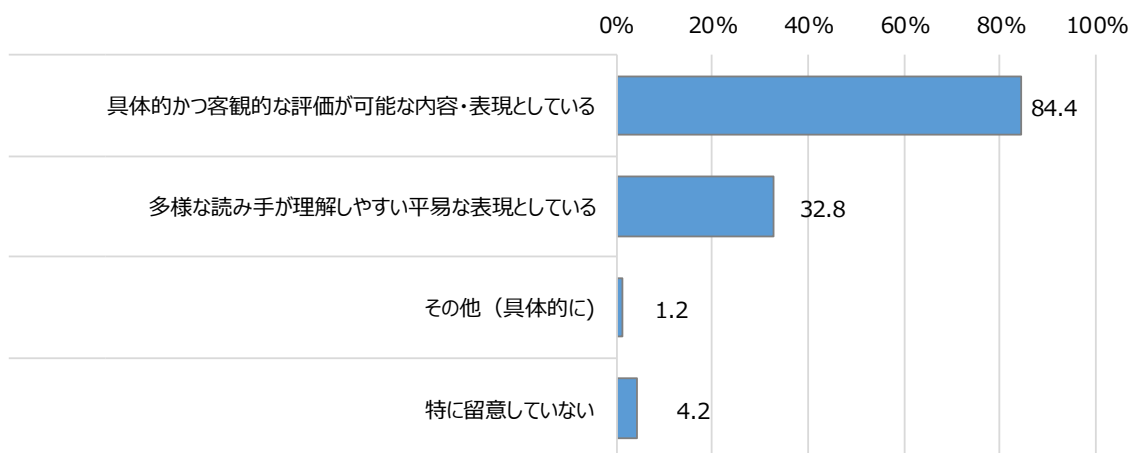


図 2-52 卒業の認定に関する方針・要件の表現に関する留意点（複数選択）

- 卒業の認定に関する方針・要件に、卒業時に身に付けている資質・能力を含まない理由としては、「作成の必要性があると考えていないため」（58.9%）が最も多く、「作成に必要な情報を把握、整理できていないため」（16.3%）がそれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「各授業科目の履修により資質・能力を身に付けたとみなすため」「国家資格取得のみを目的としているため」等があった。

- Q2_5 （Q2_3 で「卒業の認定に関する方針・要件」に「資格取得」「知識・技能」「意欲・態度」のいずれも含んでいないと回答した学校に伺います。）

「卒業の認定に関する方針・要件」に、卒業時に身につけている資質・能力について設定していないのはなぜですか。

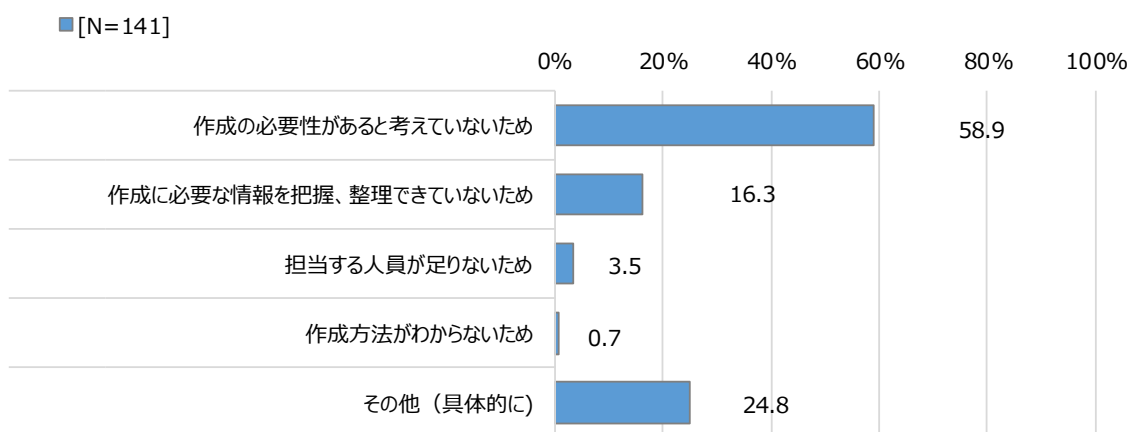


図 2-53 卒業の認定に関する方針・要件に卒業時に身につけている資質・能力を含まない理由（複数選択）

(4) 授業科目・教育課程

<結果のポイント>

- 大部分の学科（95%以上）で、何らかの教育課程編成に関する方針を設定している。設定単位は、学校単位、学科単位の順に多い（図 2-54）。また、複数学科を有する学校について、「学科のみで設定している」学校の割合は全体の 20%程度と高くなく、関連業界の特徴等を踏まえた具体的な方針・要件を設定している学校は多くないと推測される（なお、単学科の学校数は 614 校である）（図 2-55）。
- 大部分の学科（95%以上）で、教育課程編成の構造的・体系的な整理を行っている。特に、各科目と卒業の認定に関する方針・要件や、各年次の関係については明確化されている学科が多い。一方で、科目の前後関係や補完関係については明確ではない学校も比較的多いことから、卒業認定の方針・要件を科目受講によりどのように達成するかというプロセスについては、明確になっていない学校が比較的多く存在している可能性がある（図 2-56）。
- 全体の 90%近い学校で、全ての科目で統一的なシラバスを作成し、何らかのシラバス活用の目的意識を持ってその作成を進めている。シラバス活用の目的としては、教員の授業計画や履修指導、生徒の履修計画の立てるために用いることが想定されている。（図 2-62、図 2-64）
- シラバスを統一する単位としては、「学校単位」が最も多く、「学校法人単位」がこれに続いている。「統一していない（当該学科のみで統一）」は 10%以下と少ない。シラバスに関しては、学校単位でのマネジメントが行われていることが伺える（図 2-65）。
- シラバスのフォーマットに含まれる事項として、授業の到達目標や成績評価の方法・基準など、各授業に関するごく基本的な事項を挙げる学科が多い。一方で、課程全体でのマネジメントに関連性が深い事項（卒業認定に関する方針・要件との関連性や課程内の位置づけや水準）、生徒の学習の参考となるような事項（試験・レポートやそのフィードバックの有無、準備学習の内容・必要時間）については、記載事項として設定している学校が比較的少ない。このことは、シラバス活用の想定を「教員の授業計画のため」としている学校が多いことと整合的である。生徒が目的意識を持って授業に参画する準備を行うという観点で十分な内容となっているか、さらなる検証が必要である（図 2-67）。
- シラバスのフォーマットに含まれる事項のうち、「成績評価の方法・基準」については、その方法や試験の点数などの定量的な評価基準については多くの学校で記載している。一方で、ルーブリック評価を含む、定性的、発展的な成績評価については、まだあまり浸透していないことが伺える（図 2-69）。
- 履修指導、進路指導について、それぞれ 94%以上の学校が何らかの形で行っている。いずれについても教員（担任）が行っている学校が 90%程度であり、進路指導については職員が行う学校も 30%程度存在している状態である。履修指導の目的としては、「卒業や資格取得を達成するため」を挙げた学校が最も多く、「卒業後に生徒が想定している進路を実現するため」は 22%と少ない。卒業後の職業人としての活躍を見据えた指導は、不十分である可能性がある（図 2-70、図 2-71）。

1) 教育課程編成

a. 教育課程編成に関する方針の有無

- 教育課程編成に関する方針を「学科、学校全体、学校法人全体、その他の単位、いずれの単位でも設定していない」と回答した学校は全体の2.8%であり、95%以上の学校が何らかの組織単位で教育課程編成に関する方針を設定している。
- 複数学科を有する学校においては、学校単位で「教育課程編成に関する方針」を設定している学校、学科単位で「教育課程編成に関する方針」を設定している学校は、それぞれ51.4%、59.5%である（その単位と他の単位の両方で設定している学校も含む）。学科単位で設定している学校のうち、「その単位のみで設定」している学校は21.8%である
- 教育課程編成に関する方針の設定単位は、「学校として設定している」が最も多く（71.9%）、「学科で設定している」（51.8%）がこれに続いている。
- 「その他の単位で設定している」の自由回答としては、「指定規則」「コース」等があった。

- Q3_1 教育課程編成に関する方針を設定していますか。

■ [N=1465]

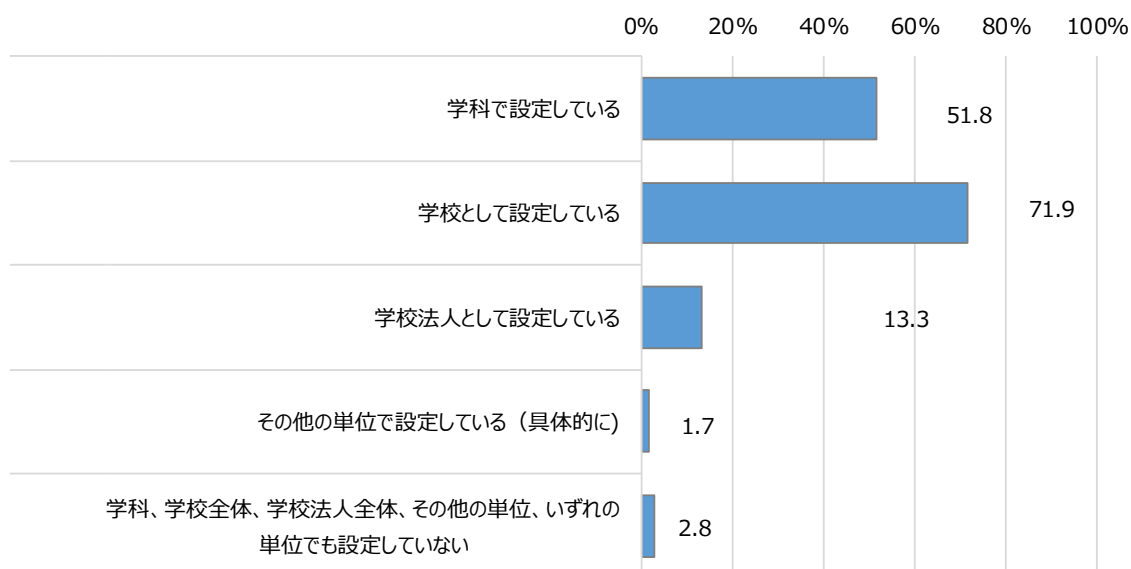
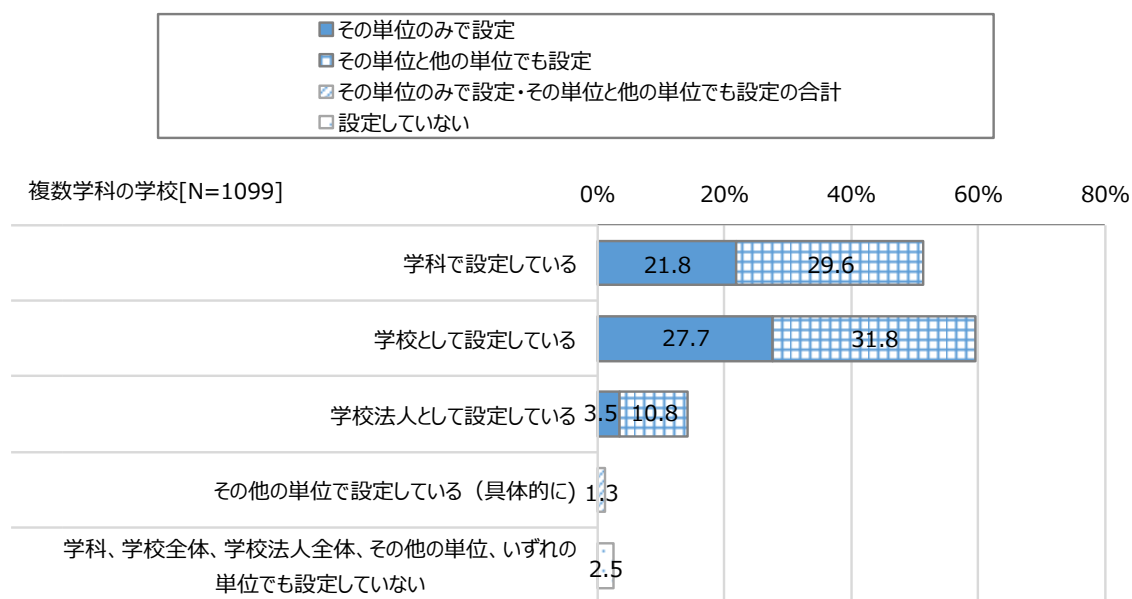


図 2-54 教育課程編成方針の設定状況（複数選択）



（注）複数学科の学校（学科を2つ以上持つ学校）について、「学科で設定している」学校の中に、「学科でしか設定していない学校」（学科の裁量が強いと考えられる）と「学校と、学校・学校法人・その他の単位等で設定している学校」（学校や学校法人による一般的な方針のほかに、学科特有の状況を踏まえた方針を設置していると考えられる）が含まれるため、それらを分けて集計している。「学校として設定している」「学校法人として設定している」も同様に、その単位のみで設定している学校と、その単位と他の単位でも設定している学校を分けて集計している。なお、NにはQ3_1が無回答であった学校も含まれている。

図 2-55 教育課程編成方針の設定状況（詳細）

b. 教育課程の整理

- 「教育課程の構造的・体系的な整理は行っていない」と回答した学校は全体の 4.3% であり、95%以上の学校が何らかの形で教育課程に構造的・体系的な整理を行っている。構造的・体系的な整理の形としては、「卒業の認定に関する方針・要件の各事項と、それを実現するための科目の組み合わせが明確になっている」が最も多く（75.0%）、「各科目の履修時期と各年次の関係が明確になっている」（72.5%）がこれに続いている。「各科目の履修の前後関係が明確になっている」「各科目同士の補完関係が明確になっている」を選択した学校は比較的少ない（53.3%、33.2%）。
- 「その他」の自由回答としては、「養成施設の指定主体によるカリキュラム」等があった。
- 「卒業の認定に関する方針・要件の各事項と、それを実現するための科目の組み合わせが明確になっている」を選択した学校については、その半数程度（42.1%）で「図による整理（カリキュラムマップ、表形式等）」を行っている。「特に工夫は行っていない」学科も同程度存在しており（41.2%）、「ナンバリングを行っている」学科は少ない（7.6%）。

- Q3_2 教育課程について、構造的・体系的な整理を行っていますか。その場合、どのような形で整理されていますか。

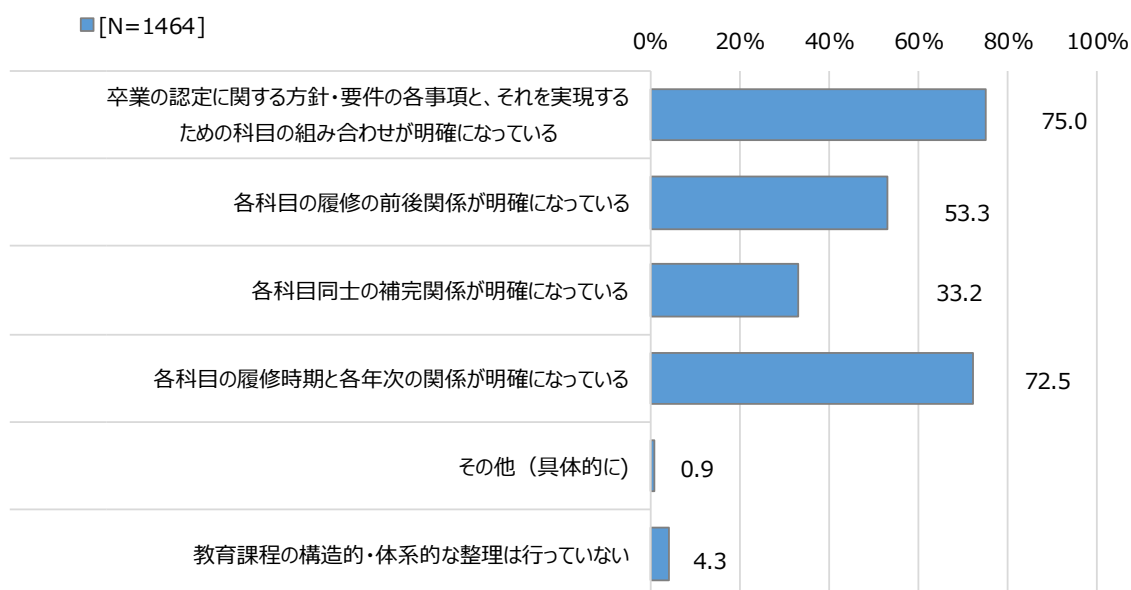


図 2-56 教育課程の構造的・体系的な整理状況（複数選択）

- Q3_3 (Q3-2 で教育課程の構造的・体系的な整理を行っているとは回答した学校に伺います。)
卒業の認定に関する方針・要件の各事項とカリキュラムの対応づけを分かりやすい形で伝えるために、どのような工夫を行っていますか。

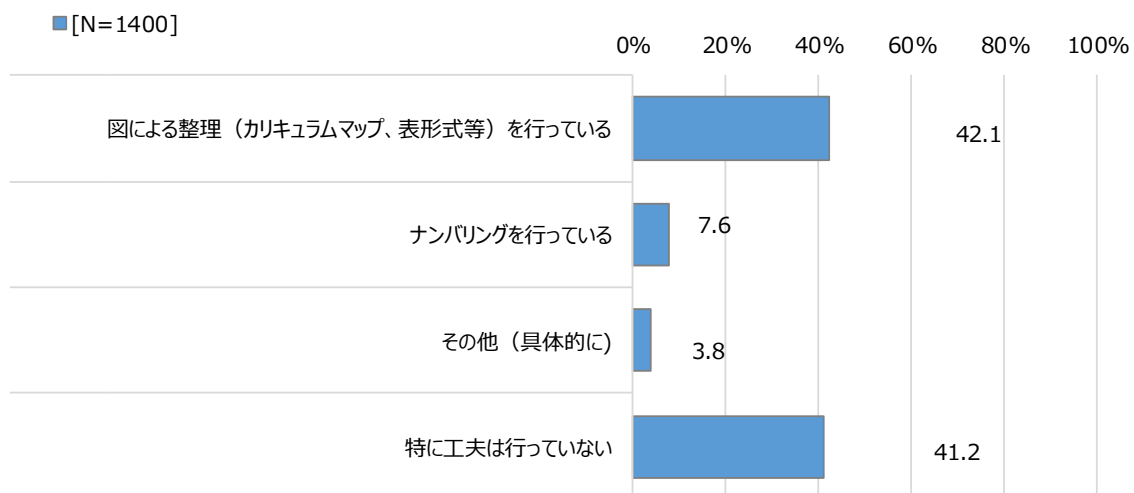


図 2-57 卒業認定方針・要件とカリキュラムとの対応づけ (複数選択)

c. 卒業の認定に関する方針・要件と対応しない科目等

- 「卒業の認定に関する方針・要件の各事項と、それを実現するための科目の組み合わせが明確になっている」学校のうち、20.1%の学校が「卒業の認定に関する方針・要件と対応しない科目がある」と回答している。
- その理由としては、「生徒や就職先の多様なニーズに対応するために必要であると判断したため」が最も多く（70.6%）、「入学者の状況を踏まえて、補習的な位置づけが必要であると判断したため」（38.5%）がこれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「選択科目」等があった。

- Q3_4 （Q3-2 で「卒業の認定に関する方針・要件の各事項と、それを実現するための科目の組み合わせが明確になっている」と回答した学校に伺います。）
「卒業の認定に関する方針・要件」と対応しない科目はありますか。

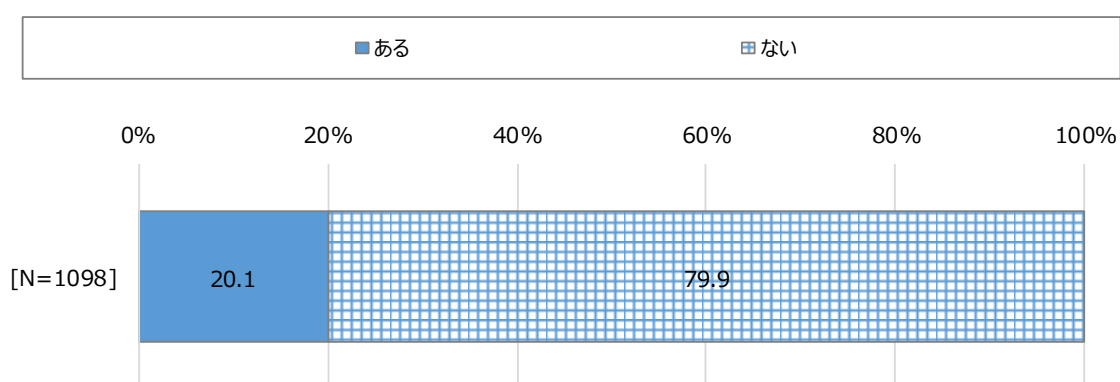


図 2-58 卒業認定方針・要件に対応しない科目の有無（単数選択）

- Q3_5 (Q3-4 で「ある」と回答した学校に伺います。)
「卒業の認定に関する方針・要件」と対応しない科目が、「卒業の認定に関する方針・要件」と対応していない理由は何ですか。

■ [N=221]

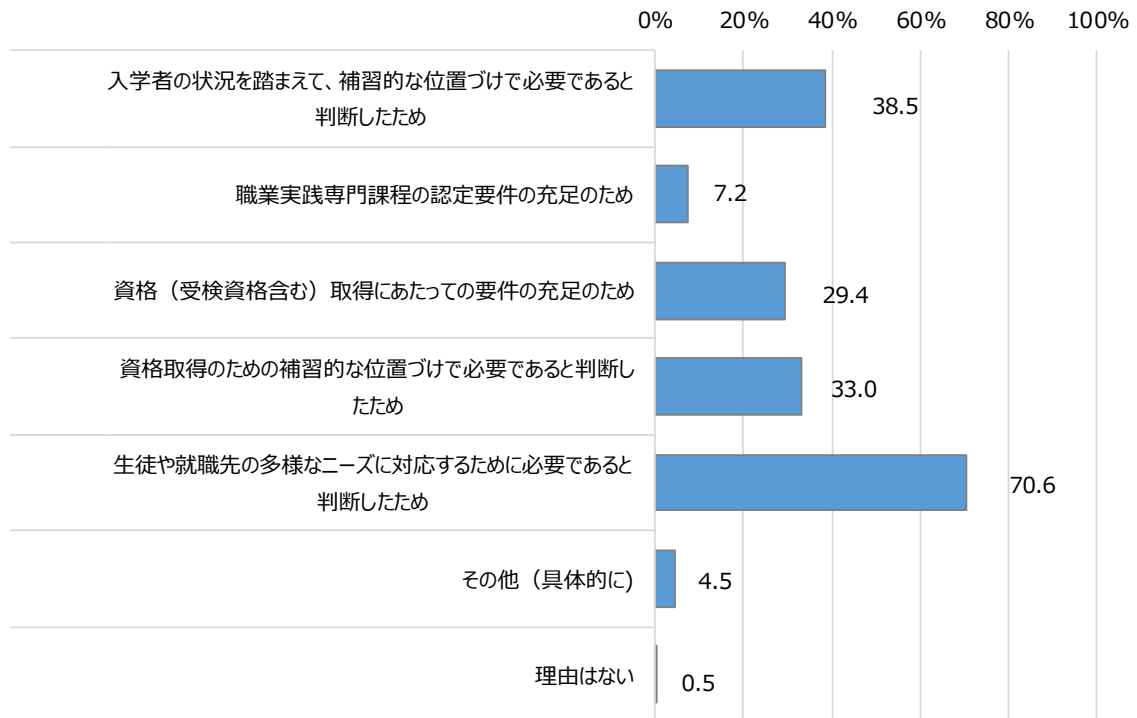


図 2-59 卒業認定方針・要件の不对応科目の不对応理由（複数選択）

- 「卒業の認定に関する方針・要件の各事項と、それを実現するための科目の組み合わせが明確になっている」を選択しなかった学校は、その教育課程を「資格取得に必要な科目により構成している」学校が最も多く（68.1%）、「専門分野のコアカリキュラムに従って構成している」（49.7%）がこれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「地域・企業のニーズ」「試験動向」「指定規則」等があった。
- 「資格取得に必要な科目により構成している」割合は、何らかの養成施設の指定を受けている学校がそうでない学校よりも高い（71.4%、83.8%）。「履修科目が分野により比較的固定的となっている分野の学校では、卒業認定に関する方針・要件と各科目の対応を改めて検討しない学校も多いと推定される。

- Q3_6 （Q3-2 で「卒業の認定に関する方針・要件の各事項と、それを実現するための科目の組み合わせが明確になっている」を選択しなかった学校に伺います。）
「卒業の認定に関する方針・要件」以外で、何を基本として教育課程を構成していますか。

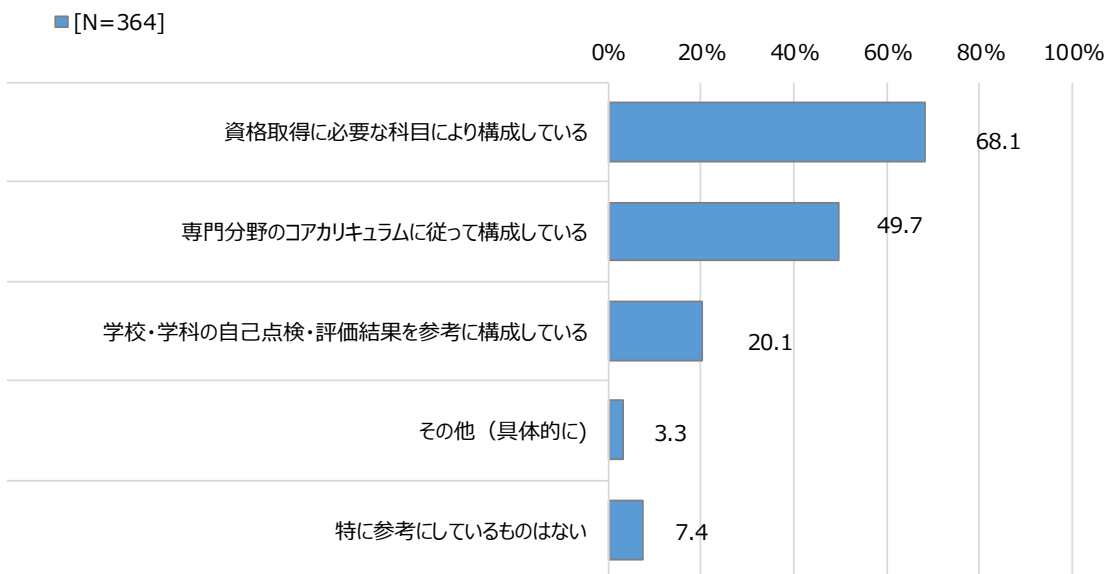


図 2-60 教育課程構成の基本方針（複数選択）

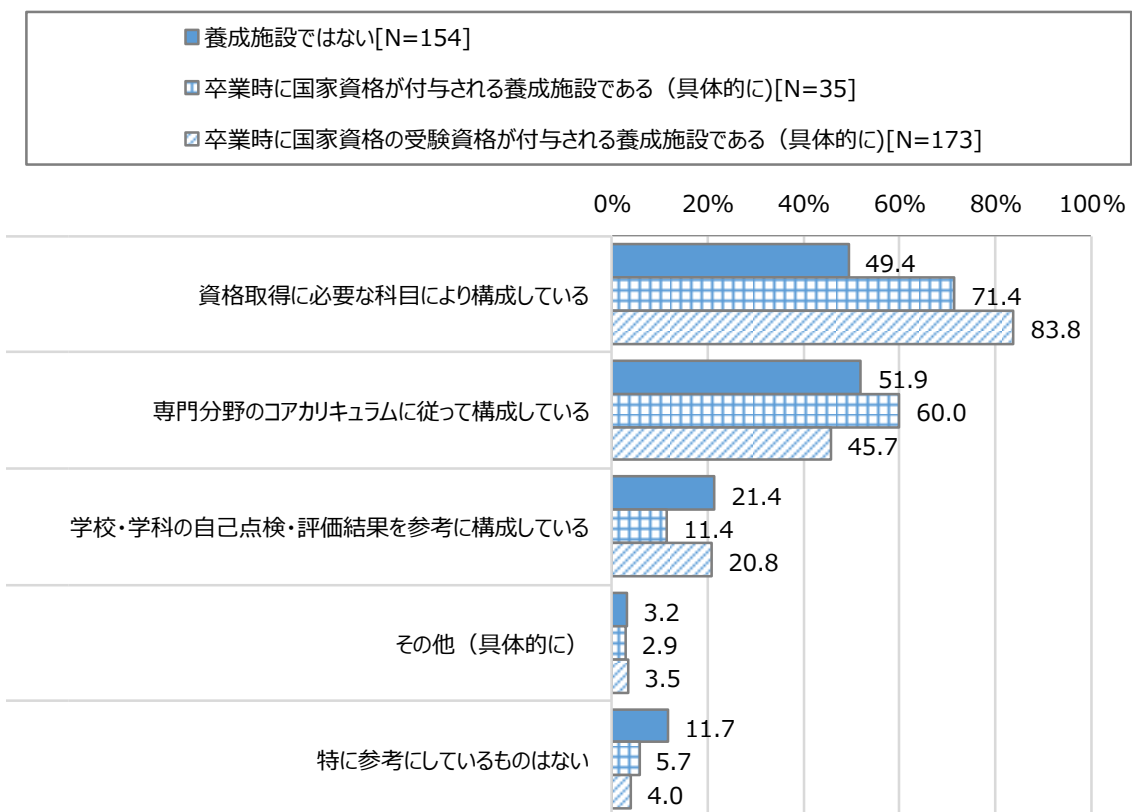


図 2-61 教育課程構成の基本方針（複数選択）×指定養成施設か否か

2) シラバス

a. シラバスの作成状況とシラバス活用の想定

- 全体の 87.2%の学科が「すべての科目でシラバスを作成し、統一している」と回答した。
- 無償化に申請していない（検討したが申請しなかった・検討しなかった）学校でも、それぞれ 90%以上の学校が何かしらの科目でシラバスを作成している（97.2%、92.8%）。
- シラバスの活用の想定としては、「特に想定していない」と回答した学校は全体の 0.6%とわずかである。想定している活用の内容としては、「教員の授業計画のため」と回答した学校が最も多く（92.6%）、「教員や職員による生徒の履修指導のため」（67.3%）、「生徒が履修計画を立てるため」（62.6%）がこれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「学生が科目の位置づけや内容等を理解するため」「教員の引継ぎ・担当範囲の明確化等のため」「保護者・社会に対する卒業生の質の担保のため」等があった。

- Q3_7 シラバスはありますか。また、記載項目（フォーマット）を統一していますか。

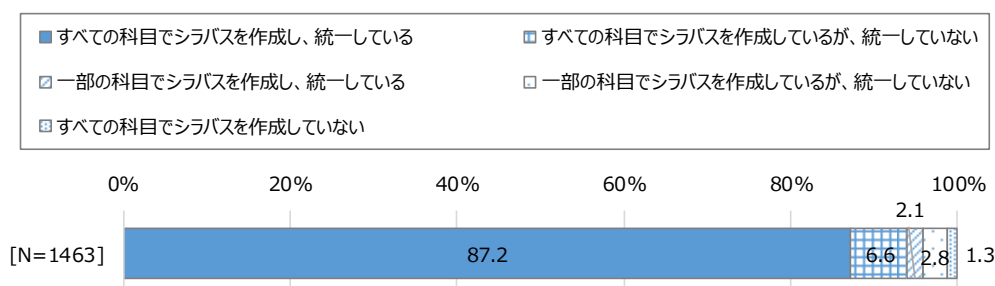


図 2-62 シラバスの作成とフォーマット統一の状況（単数選択）

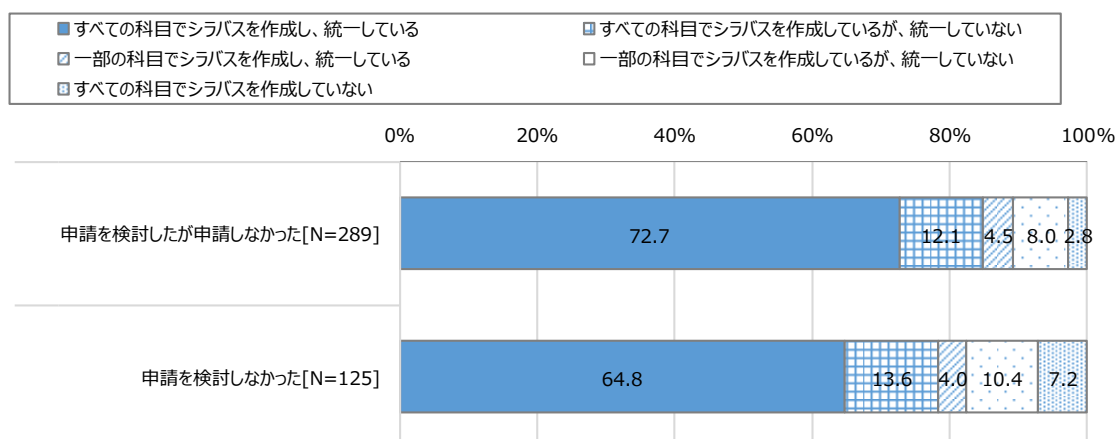


図 2-63 シラバスの作成とフォーマット統一の状況（単数選択）×無償化申請状況

- Q3_8 (Q3_7 でシラバスを作成していると回答した学校に伺います。) シラバスは、主にどのように活用されることを想定していますか。

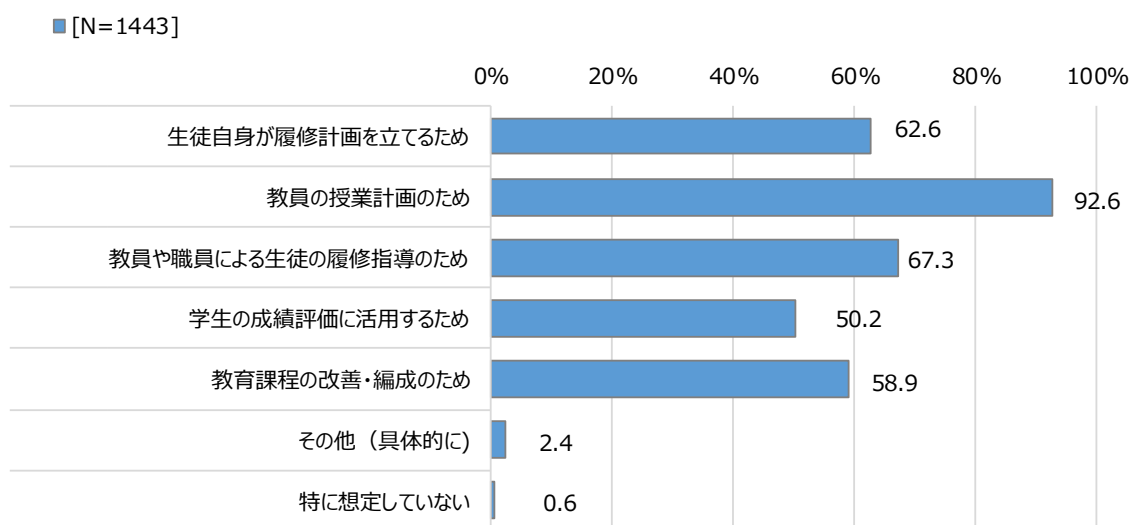


図 2-64 シラバスの活用の想定（複数選択）

b. シラバスのフォーマット

- シラバスのフォーマットを統一する単位としては、「学校内で統一している」が最も多く（73.1%）、「学校法人内で統一している」がこれに続いている（20.6%）。「統一していない（当該学科のみで統一）」は10%以下と少ない。

- Q3_9 （Q3-7で「すべての科目でシラバスを作成し、統一している」または「一部の科目でシラバスを作成し、統一している」と回答した学校に伺います。）
フォーマットは、学科を超えて学校内で統一していますか。

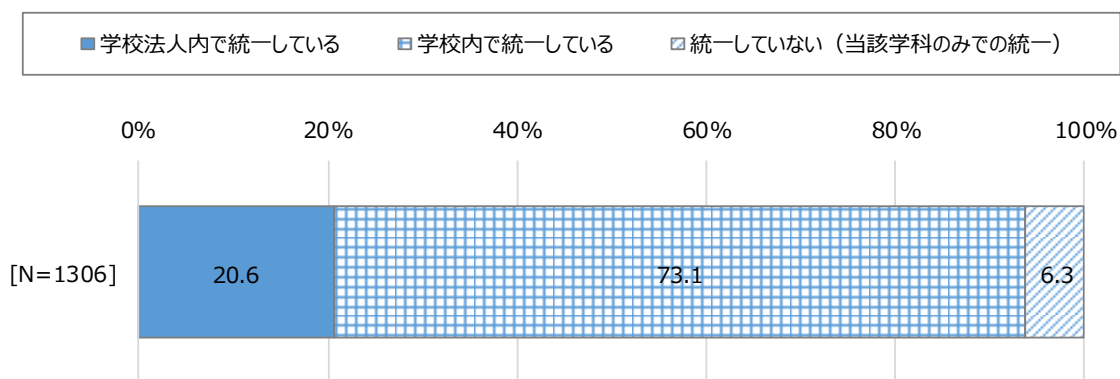


図 2-65 シラバスのフォーマット統一の範囲（単数選択）

- シラバスのフォーマットを統一していない学校については、その理由について「学科・科目により、統一的な記載が困難なため」を選択した学校が最も多く（52.9%）、「教員の裁量に任せることが最善と考えるため」（42.0%）がこれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「非常勤講師が異なるフォーマットを使用するため」等があった。

- Q3_10 （Q3-7 で「すべての科目でシラバスを作成しているが、統一していない」または「一部の科目でシラバスを作成しているが、統一していない」と回答した学校に伺います。）

シラバスのフォーマットを統一していない理由は何ですか。

■ [N=138]

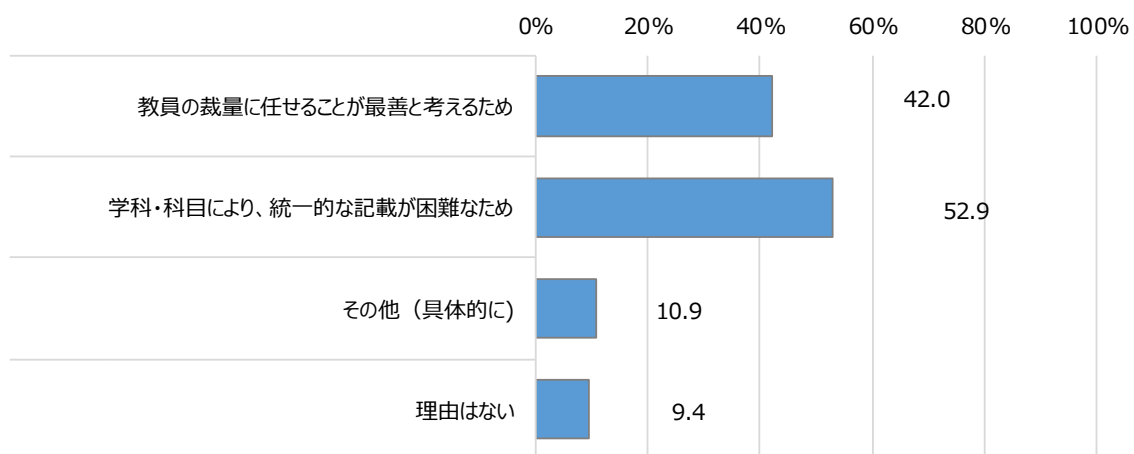


図 2-66 シラバスのフォーマットの不統一理由（複数選択）

- シラバスのフォーマットに含まれる事項については、「当該授業科目における学習の到達目標」（95.6%）、「成績評価の方法・基準」（91.6%）、「科目で取得できる単位数」（77.8%）、「科目を担当する具体的な教員名」（76.0%）、「各回の授業の詳細な内容」（73.9%）、を挙げる学校が多い。
- 「その他」の自由回答としては、「教材」「担当教員の実務経験」「開講時期」等があった。
- 無償化を申請していない（検討したが申請しなかった・検討しなかった）学校でも、80%前後の学校が「成績評価の方法・基準」をシラバスに記載している（88.3%、79.1%）。「成績評価の方法・基準」、「科目を担当する教員の要件」、「科目を担当する具体的な教員名」、「科目で取得できる単位数」については、無償化を申請した学校と、申請していない学校の差が大きい。

- Q3_11 （Q3_7で「すべての科目でシラバスを作成し、統一している」または「一部の科目でシラバスを作成し、統一している」と回答した学校に伺います。）
シラバスに含む統一事項には、どのような事項が含まれていますか。

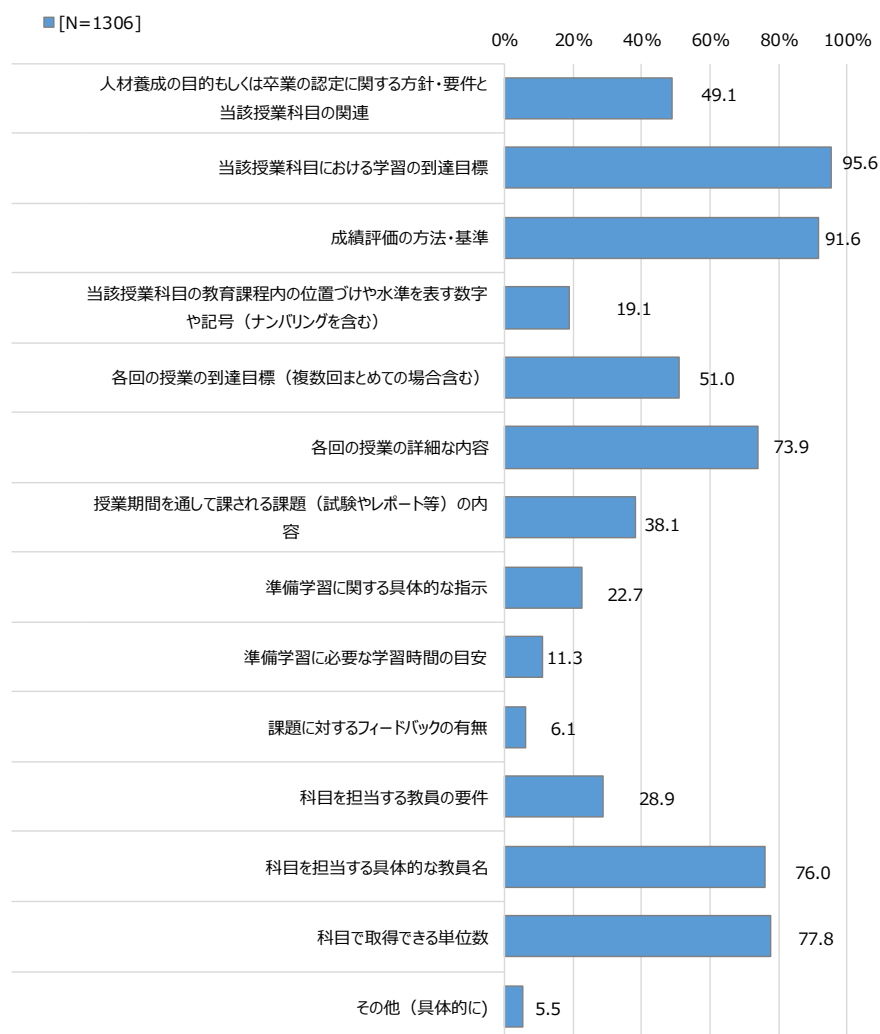


図 2-67 統一シラバスに含まれる項目（複数選択）

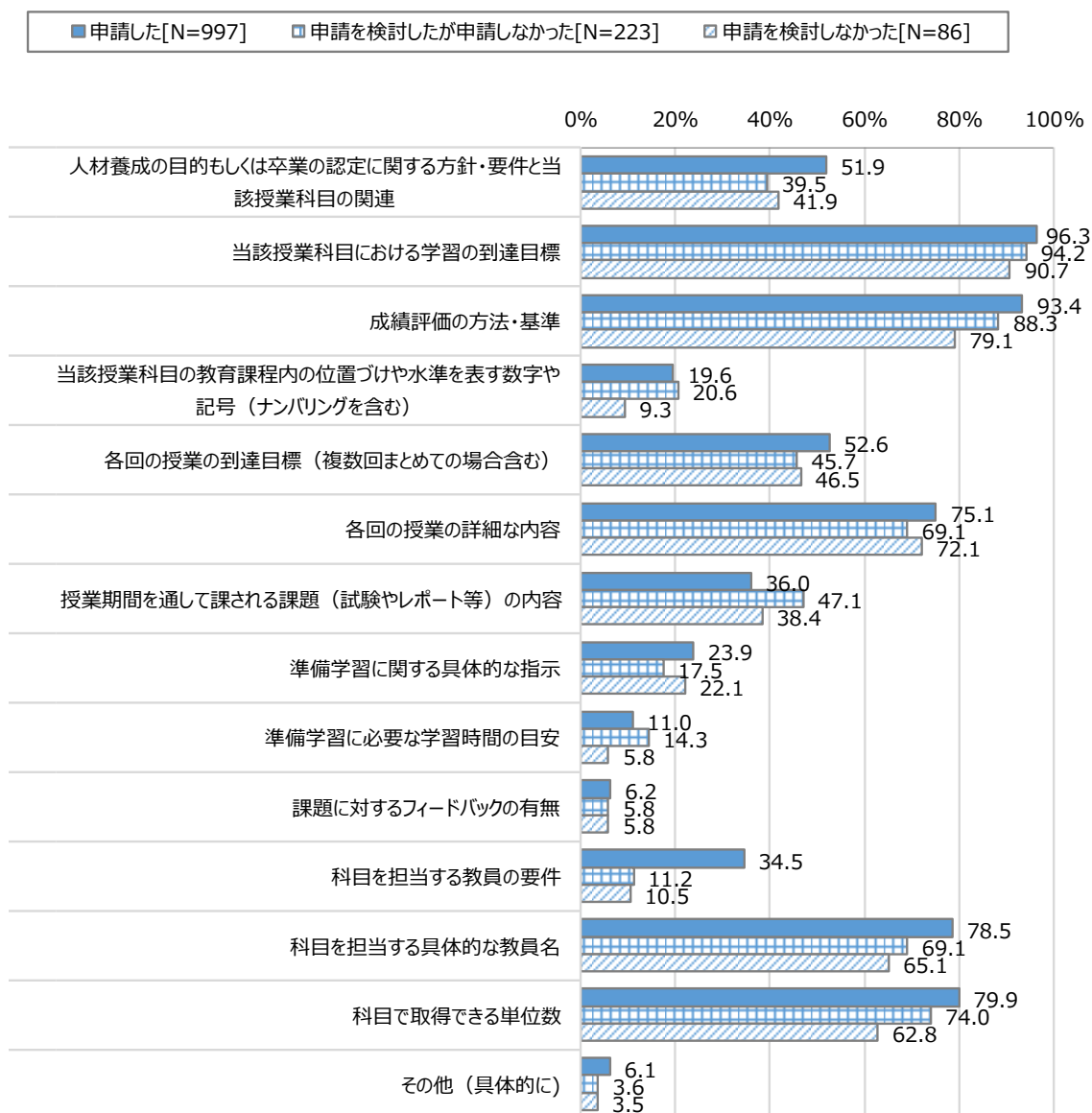


図 2-68 統一シラバスに含まれる項目（複数選択）×無償化申請状況

- シラバスのフォーマットに「成績評価の方法・基準」を含む学科について、その詳細な内容については、「各授業科目における成績評価の方法」を選択した学校が最も多く（96.3%）、「成績評価で対象とする観点」（67.7%）、「成績評価で対象とする知識・技能の各観点における評価基準（試験の点数等定量的な評価基準）」（67.6%）がこれに続いている。
- 一方で、「成績評価で対象とする知識・技能の各観点における到達度レベル別の評価基準（ルーブリック）」等、定性的な評価基準については、シラバスに記載している学校は軒並み 18%以下と少ない。
- 「その他の成績評価の方法に関する事項」の自由回答としては、「評価対象（レポート、テスト、授業態度等）」「点数配分」等があった。
- 「その他の成績評価の基準に関する事項」の自由回答としては、「出席率」等があった。

- Q3_12 （Q3-11 で「成績評価の方法・基準」と回答した学校に伺います。）
シラバスに記載する成績評価の方法・基準には、どのような事項が含まれていますか。

2223

²² 「観点」とは、評価の対象とする知識・技能や意欲・態度の項目（例：プログラムの内容の説明力／接客業従事者としてのホスピタリティ）を定めたものです。

²³ 「評価基準」とは、上記の「観点」について各授業科目で達成すべき状態を定めたものです（例：企業等の顧客に対してプログラムの意図やプログラムによる製品の動作について説明できる／顧客の行動からサービスニーズをくみ取り、自然とサービスを提供することができる）。

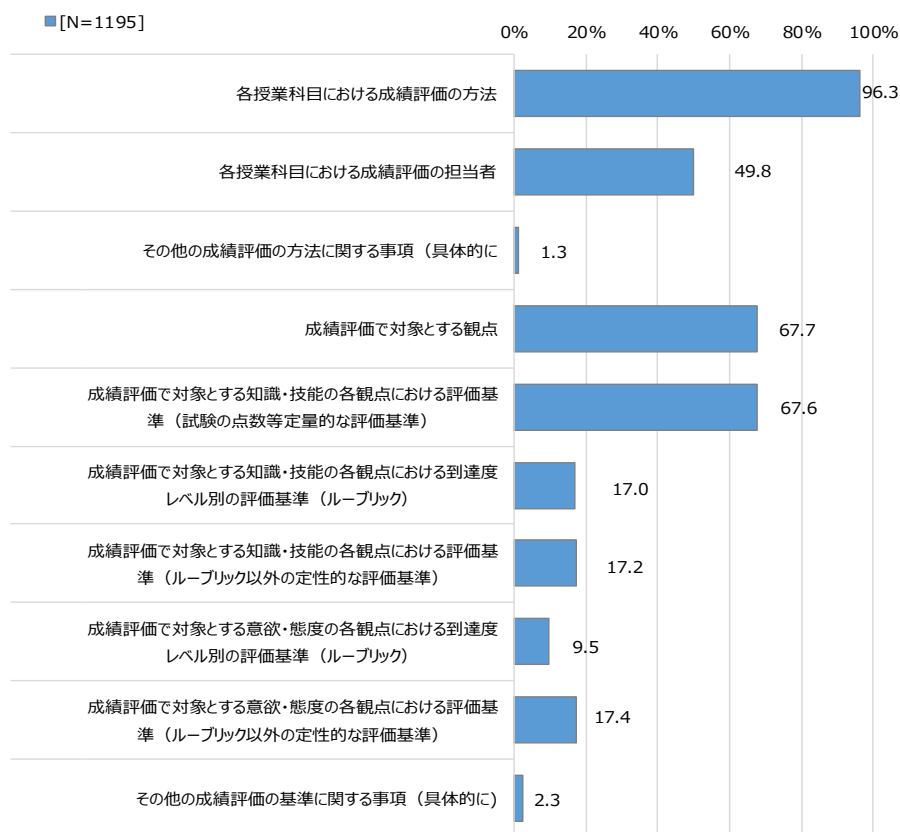


図 2-69 シラバスに記載している成績評価方法・基準（複数選択）

3) 履修指導・進路指導

- 履修指導、進路指導について、「指導を行っていない」と回答した学校はそれぞれ5.7%、1.1%であり、大部分の学校が何らかの形でそれを行っているという回答している。履修指導、進路指導ともに「教員（担任）が行っている」と回答した学校が最も多く（91.0%、89.6%）、「教員（担任以外）が行っている」と回答した学校も半数程度（48.6%、59.2%）であった。進路指導については、「職員が行っている」と回答した学校も31.6%であった。
- 「その他の主体が行っている」の自由回答としては、履修指導は「（教員の中でも）科目担当者」等、進路指導は、「（教員の中でも）就職担当者」「（職員の中でも）キャリアセンター・就職部」「外部者（業者、ハローワーク等）」等があった。

- Q3_13 教員や職員による履修指導・進路指導を行っていますか。

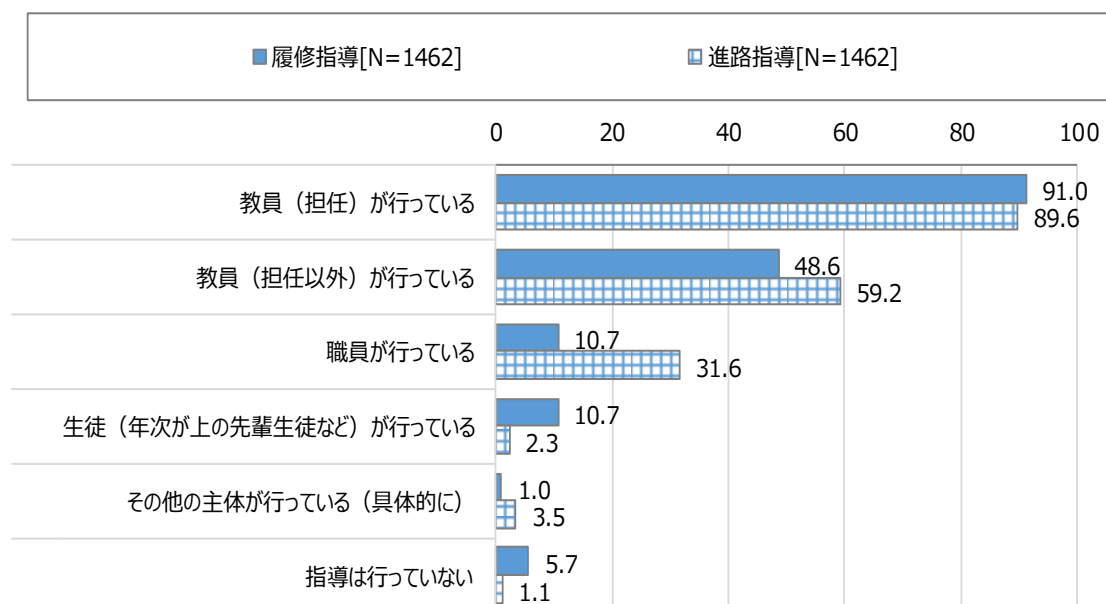


図 2-70 履修・進路指導の実施状況（各複数選択）

- 履修指導の目的としては、「卒業や資格取得を達成するため」を挙げた学校が最も多く（62.3%）、「卒業後に生徒が想定している進路を実現するため」（22.0%）がこれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「選択科目と就業との関連に関する情報提供のため」「授業科目の到達目標達成のため」「自立的な学習のため」等があった。

- Q3_14 （Q3_13 で履修指導を行っているとは回答した学校に伺います。）
どのような目的で履修指導を行っていますか。最も近いものを、1つお選びください。

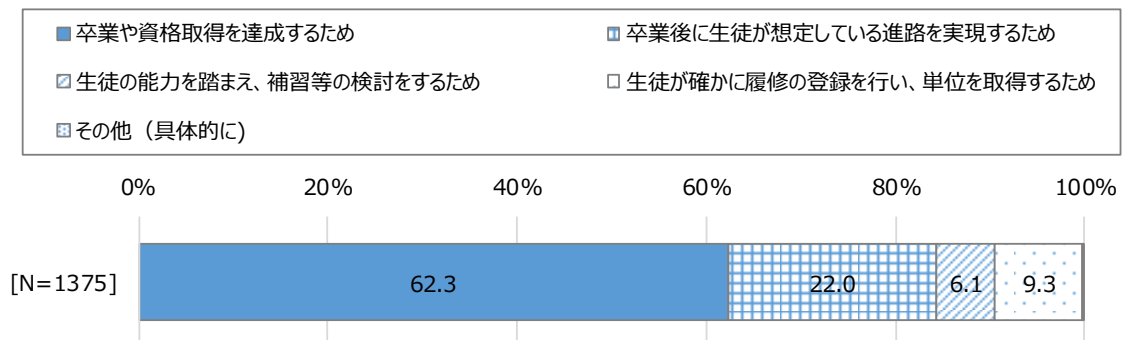


図 2-71 履修指導の目的（単数選択）

(5) 企業内実習

<結果のポイント>

- 企業内実習について、それを効果的に行うための工夫を多くの学校で行っている。特に、実習前の学生の心構えや、事前学習に関する事項で「当てはまる」が多い。企業内実習に学生が十分な知識や目的意識を持って臨み、実習を効果的にするだけでなく、授業を担当する企業等に対して失礼にならないようしている等の学校側の配慮も伺える（図 2-72）。
- また、企業内実習の前中後に学校側が生徒や企業等に対して行った活動に関しては、多くの学校が行っている事項が多い。特に、学校側が生徒に何かを依頼する取組に関しては行っている学校が多い。一方で、企業と発展的なコミュニケーションの中で企業内実習の効果を高めるための取組に関しては、行っていない学校も比較的多く存在することが推察される（図 2-73）。
- 企業内実習を実施しない理由に関しては、その意義を十分理解されていないことが伺える選択肢を選んだ学校が最も多いという実態があった。一方で意義を理解しつつも、条件が整わないという学校も半数程度存在している（図 2-74）。

- 企業内実習について、それを効果的に行うための工夫を行っているかどうかに関して、各事項に関して「当てはまる」「やや当てはまる」を合計した値は「実習・演習に直接的に対応する、実習後の講義や演習科目を設けた」以外で80%を超えている。「当てはまる」の割合が比較的大きい事項は「開始前の事前学習で実習・演習の内容を説明した」（82.9%）、「開始前の事前学習で社会人としての心構えやマナーに関する指導を行った」（77.7%）、「実習・演習で直接的に活用できる内容の授業をした」（76.0%）である。

- Q3_15_1 （Q0_17 で「企業内実習」を実施していると回答した学校にお聞きします。）

企業内実習に関して、以下の点は当てはまりますか。

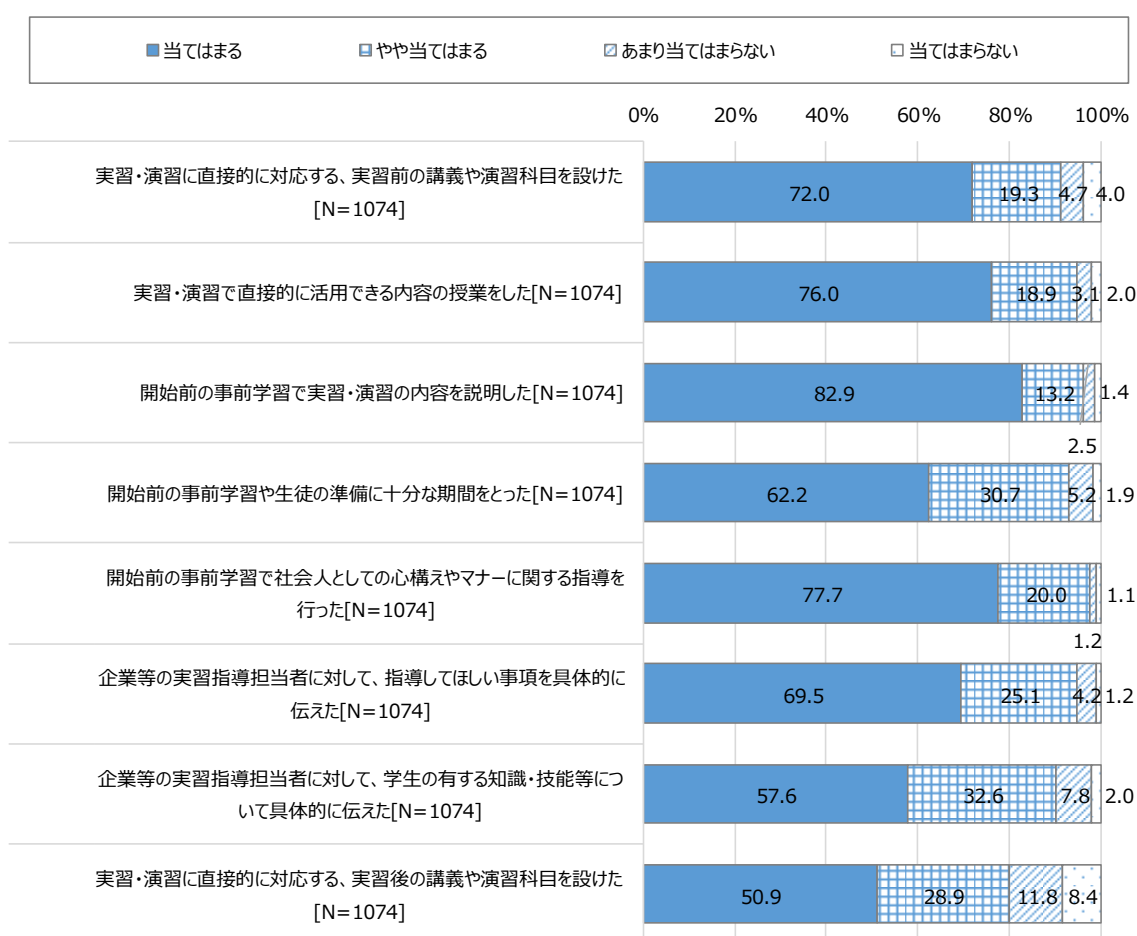


図 2-72 企業内実習における工夫（各単数選択）

- 企業内実習について、実習前・実習中・実習後の学校側が生徒や企業等に対して行った活動に関しては、各事項に関して「当てはまる」「やや当てはまる」を合計した値は「事後学習として成果報告会を実施した」以外で 80%を超えている。「当てはまる」の割合が比較的大きい事項は「【実習・演習中】実習・演習の内容を生徒に記録させた」（90.2%）、「【実習・演習前】実習・演習の意義や到達目標を生徒に伝えた」（83.1%）、となっている。比較的「当てはまる」が少ない事項は、「【実習・演習前】到達目標に対する各生徒の到達状況の評価方法を企業等と学校とで具体的に決定した」（52.7%）、「【実習・演習中】企業等の複数の社員・職員が生徒の到達状況の把握に関与した」（54.4%）、「【実習・演習後】事後学習として成果報告会等を実施した」（56.8%）であった。

- Q3_15_2 （Q0_17 で「企業内実習」を実施していると回答した学校にお聞きします。）

企業内実習に関して、以下の点は当てはまりますか。

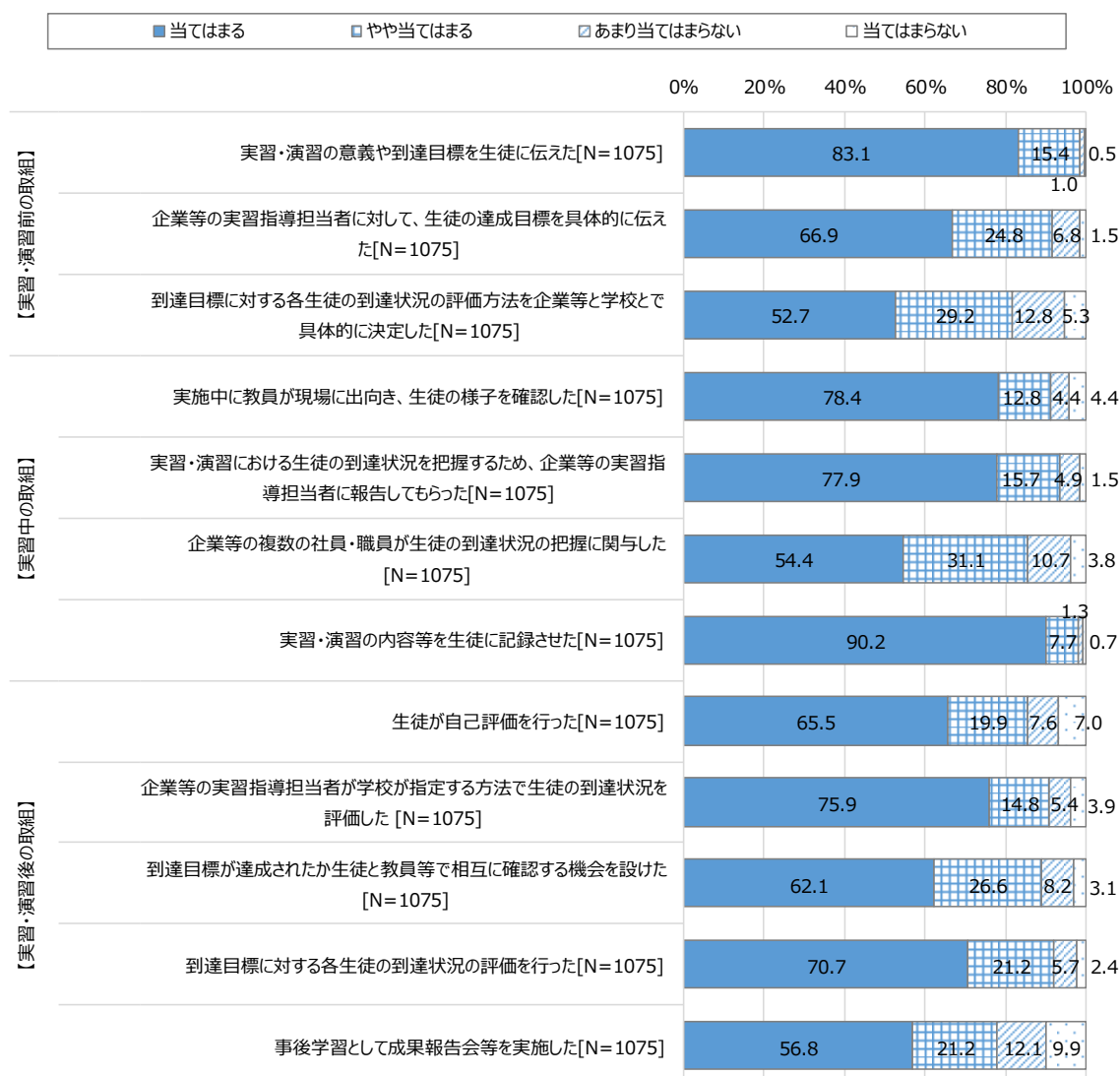


図 2-73 企業内実習における取組（各単数選択）

- 企業内実習を実習しない理由に関しては、「学内の実習・演習やその他の科目により、十分に職業人を育成できると考えるため」（35.0%）が最も多く、「連携先の企業等の候補はあるが、実習を実施するための条件が折り合わないため」（21.7%）がそれに続いている。ただし、全体的に選択した回答がばらける傾向があった。
- 「その他」の自由回答としては、「夜間の学校のため」等があった。

- Q3_16 （Q0_17で「企業内実習」を「実施していない」と回答した学校にお聞きします。）

企業内実習を実施しない理由は何ですか。最も近いものを1つお選びください。

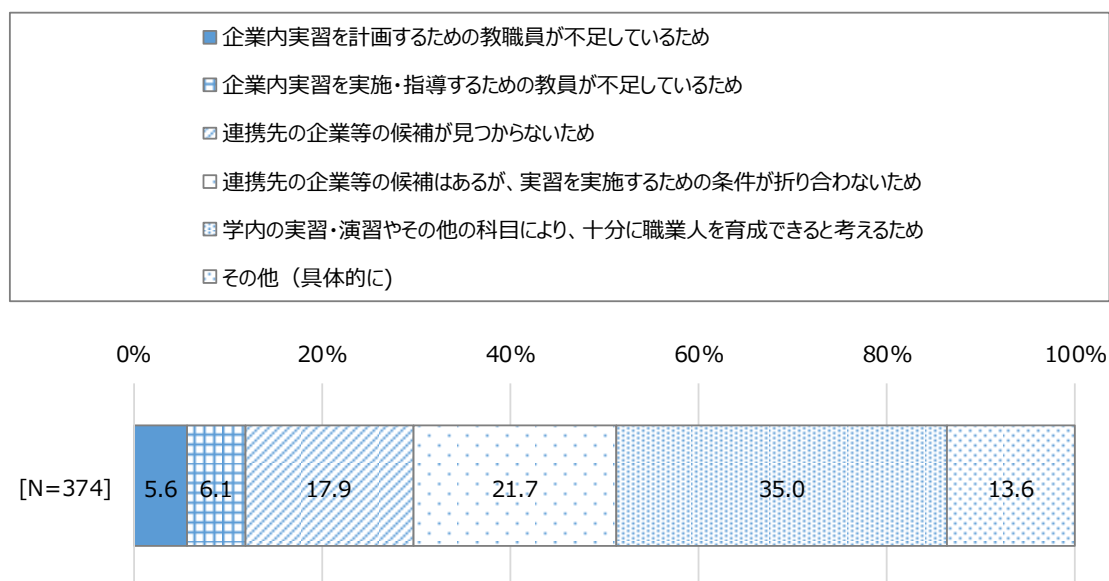


図 2-74 企業内実習を実施しない理由（単数選択）

(6) 学習成果の把握・活用

<結果のポイント>

【情報の把握・活用状況】

- 活用の有無に関わらず把握している情報としては、「各授業科目における生徒の出席状況」「進級者数・留年者数・中退者数・卒業者数」「各授業科目における生徒の試験の点数」「実習・演習の実施状況」「卒業後の状況（進学率、主な進学先、就職率、主な就職先等）」等の、通常のエ育活動の実施に伴って得られる情報が多い。一方で、「各授業科目における生徒の学習時間」「生徒の学習時間」「卒業生に対する評価」等の、追加的な収集活動が必要と思われる情報については、把握や活用度合いが相対的に低く、積極的な情報収集は行われていないと推測できる（図 2-75）。

【情報の把握・活用の方法・目的】

- 教育課程全体の学習成果に関する情報の把握は、「各授業科目での学習成果に関する情報の統合・分析」が最も多く、「関係者へのヒアリングによる把握」「関係者へのアンケートによる把握」と続いており、実施にかかる労力が比較的小さい情報収集方法が選ばれていることが伺える（図 2-80）。
- アンケートの対象は「生徒」が最も多く、それ以外は 30%以下に留まる（図 2-82）。一方、ヒアリングの対象は「生徒」以外にも「常勤教員」「非常勤教員」「実習先企業等」も多い。ここから、機会を見て意見を聴取するよう学校が心掛けていることが示唆される（図 2-83）。また、アンケート、ヒアリングともに、「入学者」「卒業生」「卒業生の就職先企業等」の回答割合は相対的に低く、入学前と卒業後の情報把握には積極的に取り組めていない状況が推測される。

1) 学習成果に関する情報の把握・活用状況

- 把握・活用している情報としては、「各授業科目における生徒の出席状況」(90.7%)、「各授業科目における生徒の試験の点数」(89.6%)、「進級者数・留年者数・中退者数・卒業者数」(84.4%)、「卒業後の状況(進学率、主な進学先、就職率、主な就職先等)」(83.9%)、「実習・演習の実施状況」(82.7%)が多い。
- 活用しているか否かに関わらず把握している情報としては、「各授業科目における生徒の出席状況」(99.7%)、「進級者数・留年者数・中退者数・卒業者数」(99.5%)、「各授業科目における生徒の試験の点数」(99.1%)、「実習・演習の実施状況」(98.8%)、「卒業後の状況(進学率、主な進学先、就職率、主な就職先等)」(98.8%)が多い。
- 上記のような、把握や活用度合いの高い情報は、通常のエデュケーション活動の実施に伴って得られる情報が多い。一方で、「各授業科目における生徒の学習時間」や「生徒の学習時間」、「卒業生に対する評価」等の、追加的な収集活動が必要と思われる情報については、把握や活用度合いが相対的に低い。
- 成績に関連する情報について、無償化を申請していない学校の把握・活用状況を見ると、全ての項目において、「無償化を申請した」及び「申請を検討したが申請しなかった」学校の方が、「申請を検討しなかった」学校よりも把握・活用の割合が高い。無償化を申請しなかった学校については、「各授業科目における生徒の出席状況」(86.3%)、「各授業科目における生徒の試験の点数」(85.5%)、「卒業後の状況(進学率、主な進学先、就職率、主な就職先等)」(80.6%)は把握・活用の割合が高い一方で、「成績評価結果の分布」(58.9%)等、客観的な成績評価の実施において重要と思われる項目については把握・活用の割合が相対的に低い。
- 職業教育マネジメントに係る専門的事項「学習成果の把握に係るデータ収集・分析(調査等の設計・データ収集分析)」に関する体制整備と収集・把握している学習成果に関する情報の関係を見たところ、いずれの事項においても、何かしらの体制を整備している学校の方が、体制を整備していない学校に比べ、学習成果に関する全ての情報で「把握・活用している」割合が高い。

- Q4_1 以下の学習成果に関する情報を把握し、職業教育の質向上に活用していますか。なお、【各授業科目での学習成果に関する情報】については、一部の科目のみで把握・活用している場合であっても「把握・活用している」または「把握のみしている」をお選びください。

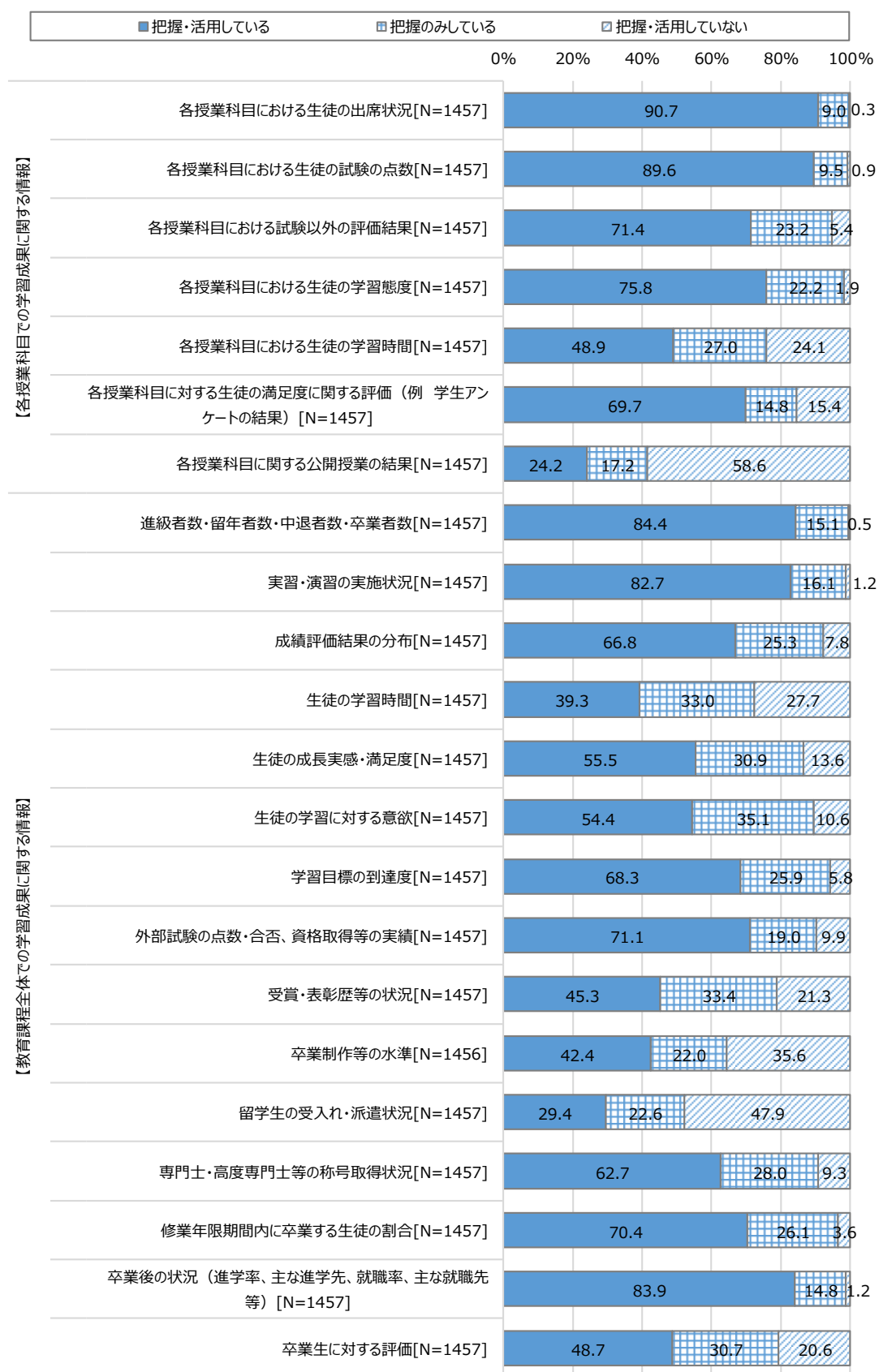


図 2-75 学習成果に関する情報の把握・活用状況（各単数選択）

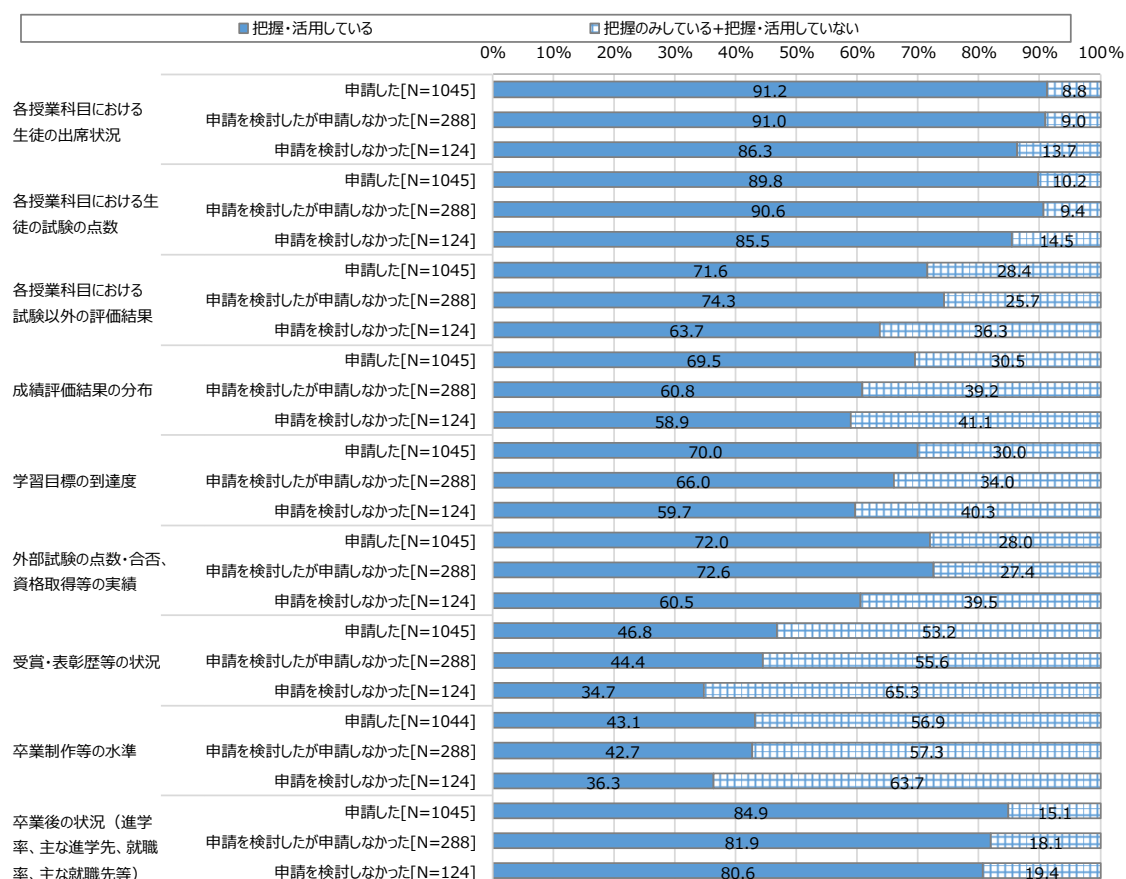
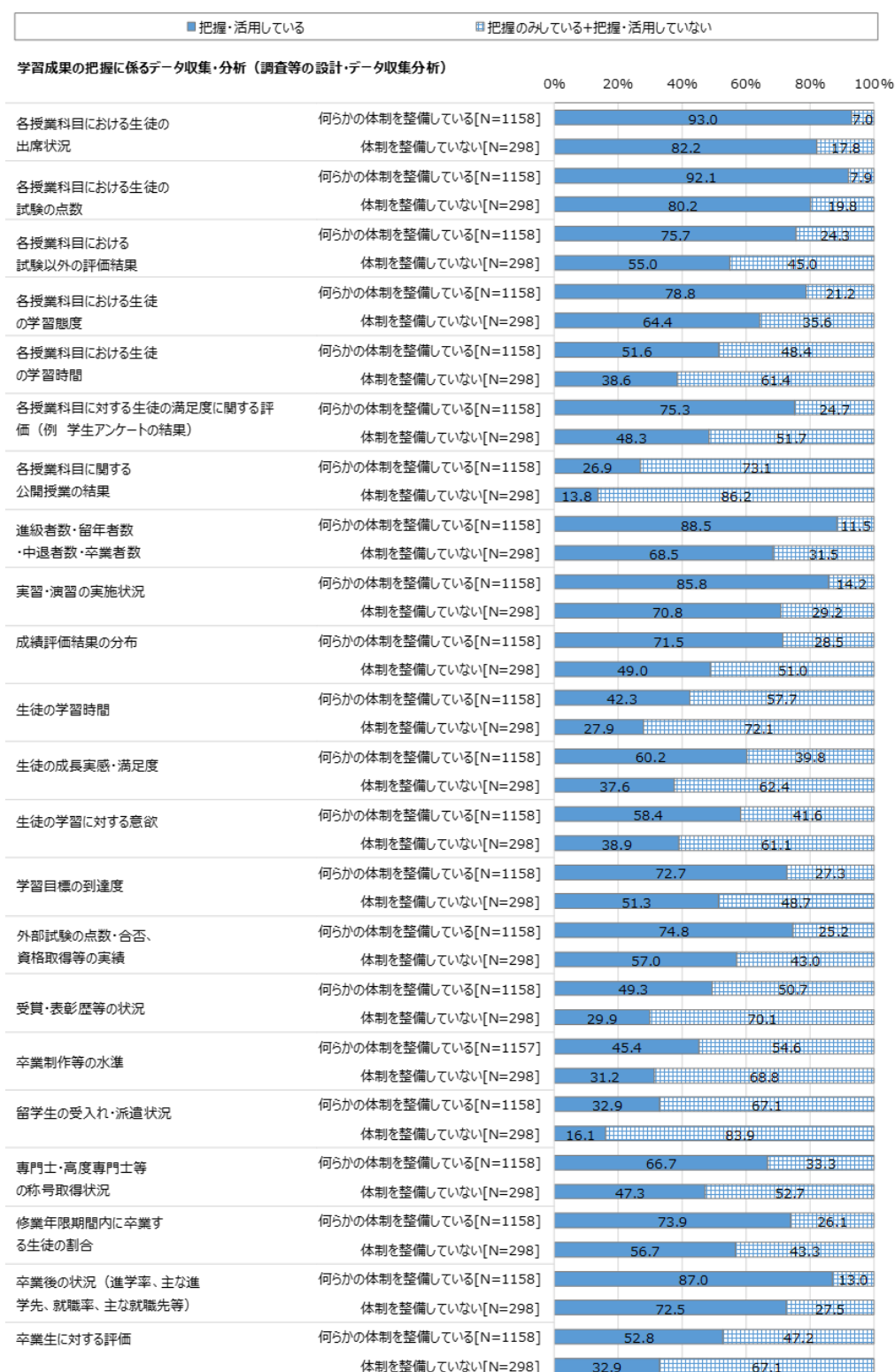


図 2-76 学習成果に関する情報の把握・活用状況（各単数選択）（※成績関連項目）×無償化申請状況



（注）「何らかの体制を整備している」は、「専門の担当組織、または担当者を設定している」「専門の担当組織、または担当者は設定していないが、それらの機能と教育活動を兼務で担う教職員を設定している」「必要に応じて助言を仰ぐことができる、外部のアドバイザーを設定している」「その他」のいずれかを回答した学校。

図 2-77 専門的事項に関する体制整備と学習成果に関する情報収集・活用の状況の充実度との関係（Q1_3×Q4_1 のクロス分析）

2) 学習成果に関する情報の把握・活用単位

- 情報の把握単位は、「学校単位」(51.8%)、「学科単位」(44.3%)がそれぞれ半数程度を占める。
- 「その他の単位」の自由回答としては、「クラス・学級単位」「科目単位」「学年単位」「コース単位」等があった。

- Q4_2 (Q4_1でいずれか1つでも「把握・活用している」「把握のみしている」と回答した学校に伺います。)

情報の把握は、主にどの単位で行っていますか。情報によって扱う単位が異なる場合、扱っている情報の種類が最も多いと思われる単位をお選びください。

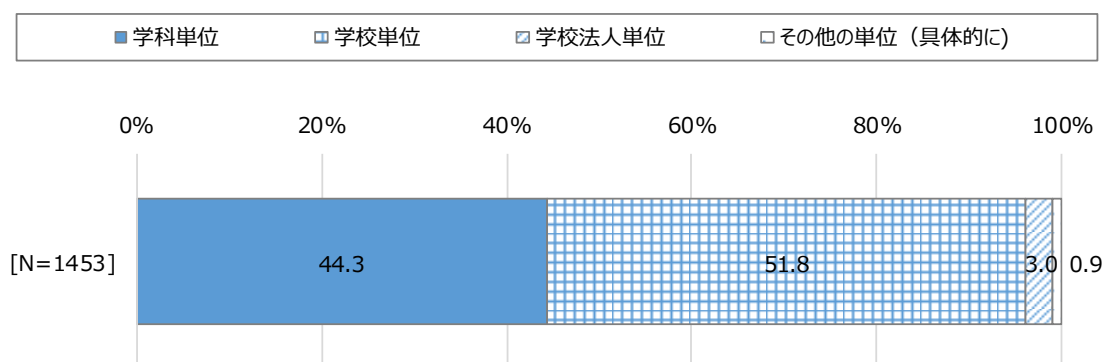


図 2-78 学習成果に関する情報把握の単位 (単数選択)

- 情報の活用単位は、「学校単位」（51.2%）、「学科単位」（45.4%）がそれぞれ半数程度を占める。
- 「その他の単位」の自由回答としては、「科目単位」「学年単位」「コース単位」等があった。

- Q4_3 （Q4_1 でいずれか 1 つでも「把握・活用している」と回答した学校に伺います。）

活用は、主にどの単位で行っていますか。情報によって扱う単位が異なる場合、扱っている情報の種類が最も多いと思われる単位をお選びください。

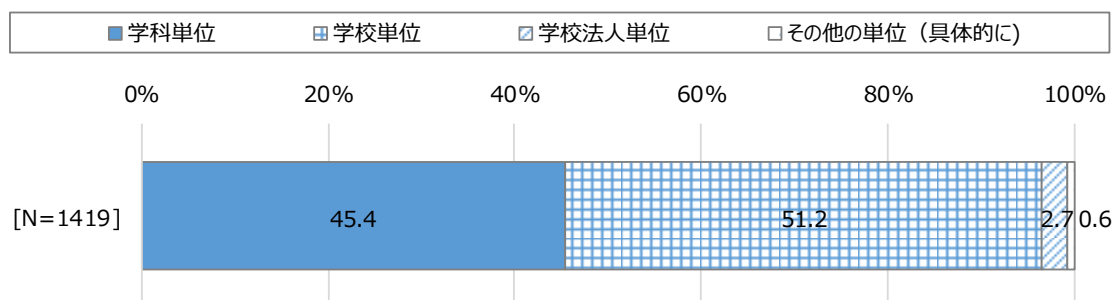


図 2-79 学習成果に関する情報活用の単位（単数選択）

3) 学習成果に関する情報の把握方法

- 教育課程全体の学習成果に関する情報の把握は、「各授業科目での学習成果に関する情報の統合・分析」(71.0%)が最も多く、「関係者へのヒアリングによる把握」(58.9%)、関係者へのアンケートによる把握」(54.1%)と続いている。なお、「教育課程全体での学習評価の観点・基準を定めたルーブリック(カリキュラムルーブリック)を活用した分析」「学習ポートフォリオからの情報の抽出」の回答割合が非常に低いのは、これらはもともとルーブリックや学習ポートフォリオ等を作成していない学校が多いためであると推測される(Q3_12 参照)。
- 「その他」の自由回答としては、「システムの使用」「主催団体からの提供」等があった。
- 「学習成果の把握に関わる IT システムの整備」「学習成果の把握に関わるデータ収集・分析(調査等の設計・データ収集分析)」「情報公開・広報」について何らかの体制を整備している学校は、体制を整備していない学校に比べ、情報把握方法として選択肢に上げられているものを実施している割合が高い。特に、「関係者へのアンケートによる把握」、「各授業科目での学習成果に関する情報の統合・分析」といった、数値的なデータを扱うと考えられる項目は、体制整備の有無による差が他の項目よりも大きい。

- Q4_4 (Q4_1で【教育課程全体での学習成果に関する情報】でいずれか1つでも「把握・活用している」「把握のみしている」と回答した学校に伺います。) 教育課程全体の学習成果に関する情報の把握は、どのような方法で行っていますか。

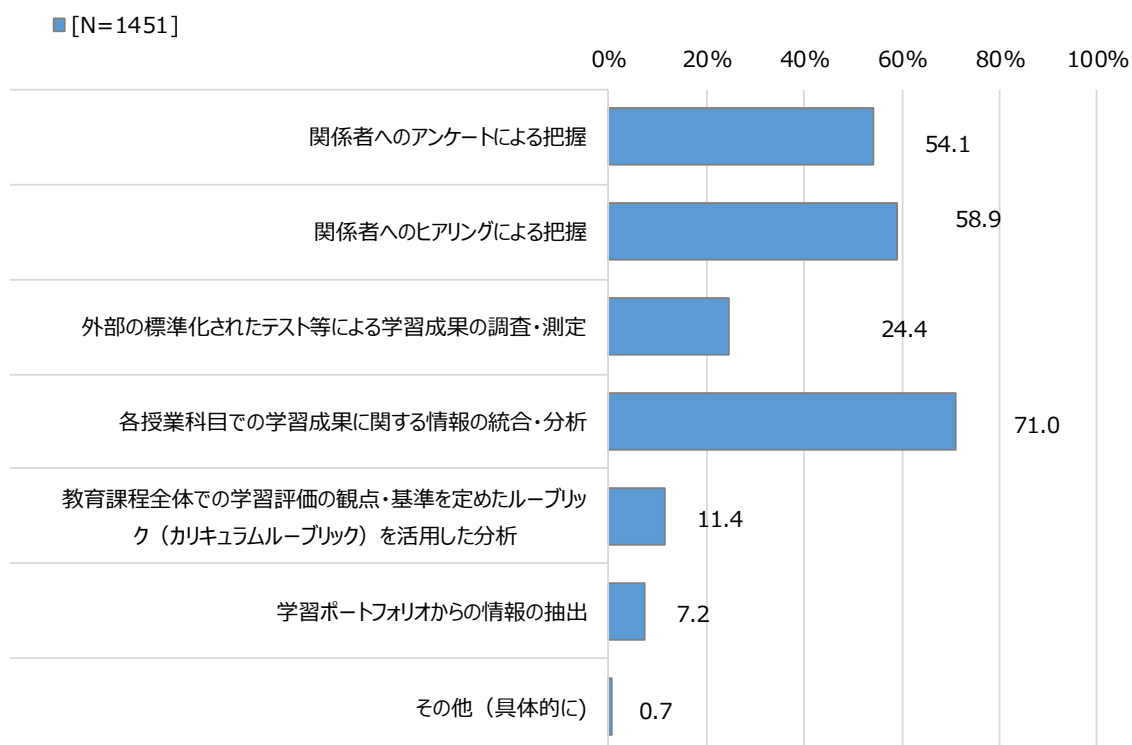
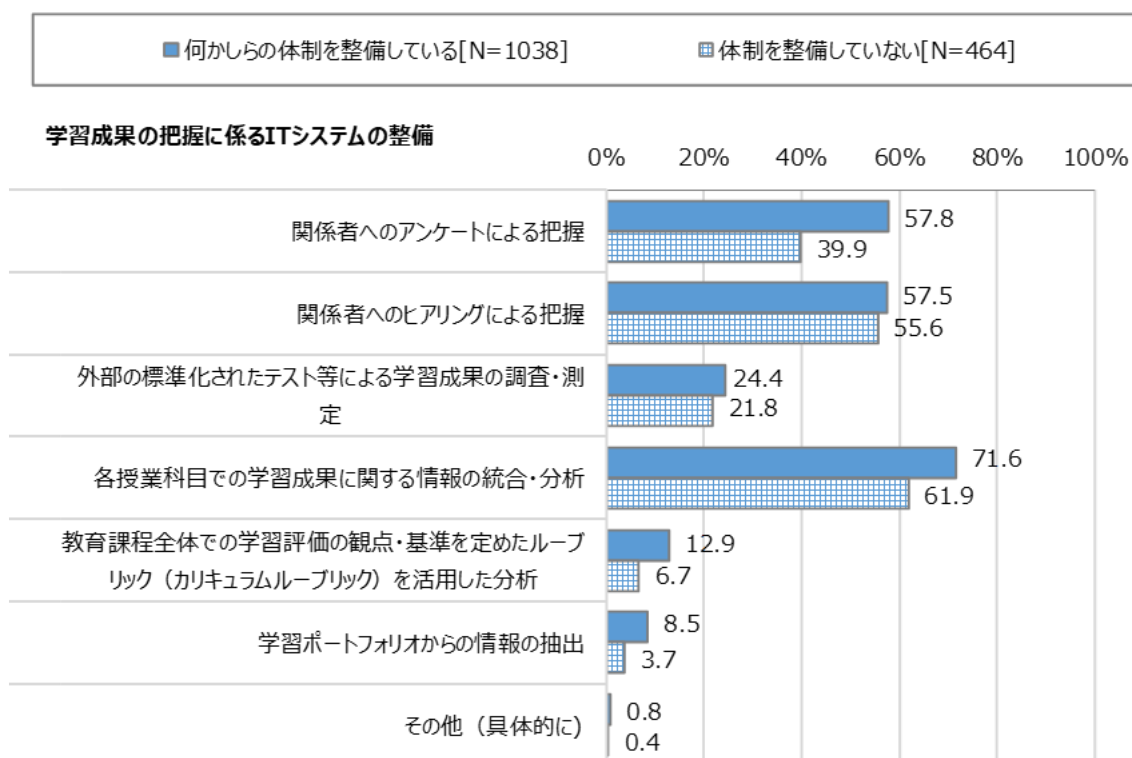


図 2-80 教育課程全体の学習成果に関する情報の把握方法（複数選択）



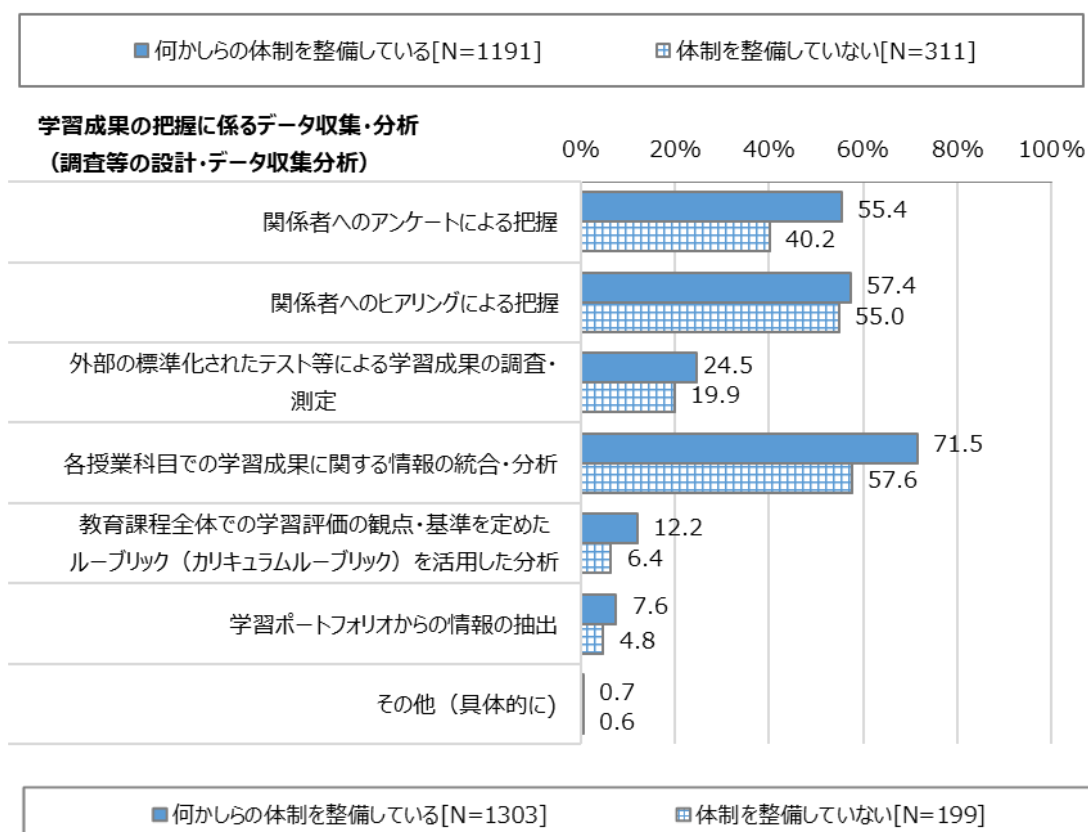


図 2-81 専門事項に関する体制の整備状況と学習成果に関する情報把握方法の関係
(Q1_3×Q4_4のクロス分析)²⁴

²⁴ 「何らかの体制を整備している」は、「専門の担当組織、または担当者を設定している」「専門の担当

- 教育課程全体の学習成果に関する情報を把握するためのアンケートの対象は、「生徒」（90.8%）が最も多く、「常勤教員」（29.7%）、「卒業生」（28.8%）がそれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「保護者」等があった。

- Q4_5 （Q4_4で「アンケート」と回答した学校に伺います。）
教育課程全体の学習成果に関する情報を把握するためのアンケートは、誰を対象にしていますか。

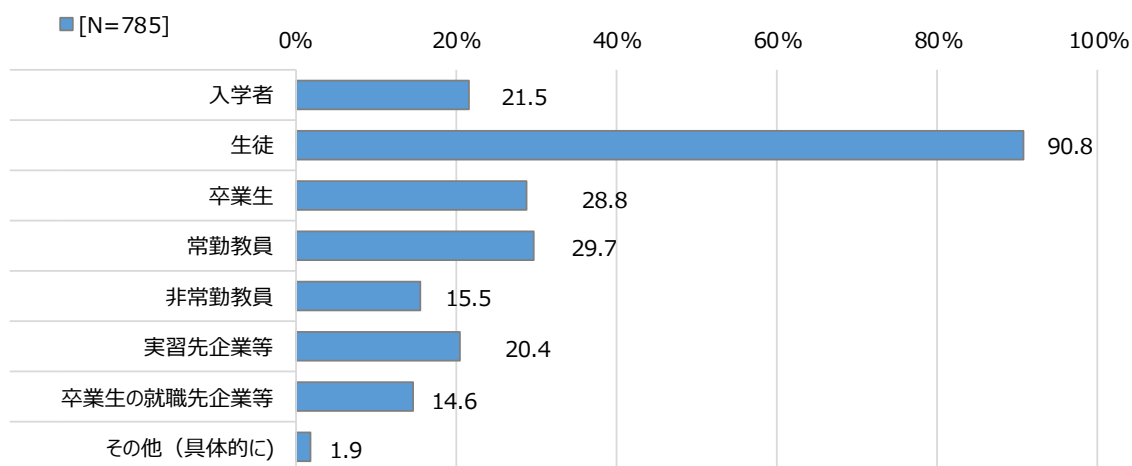


図 2-82 学習成果に関する情報把握のためのアンケート対象者（複数選択）

組織、または担当者は設定していないが、それらの機能と教育活動を兼務で担う教職員を設定している」「必要に応じて助言を仰ぐことができる、外部のアドバイザーを設定している」「その他」のいずれかを回答した学校。

- 教育課程全体の学習成果に関する情報を把握するためのアンケートの対象は、「生徒」（77.0%）が最も多く、「常勤教員」（69.0%）、「非常勤教員」（56.1%）、「実習先企業等」（49.7%）がそれに続いている。
- 「卒業生」「常勤教員」「非常勤教員」「実習先企業等」「卒業生の就職先企業等」は、アンケートと比較してヒアリングを実施している割合が高い。
- 「その他」の自由回答としては、「教育課程編成委員」等があった。

- Q4_6 （Q4_4で「ヒアリング」と回答した学校に伺います。）
教育課程全体の学習成果に関する情報を把握するためのヒアリングは、誰を対象にしていますか。

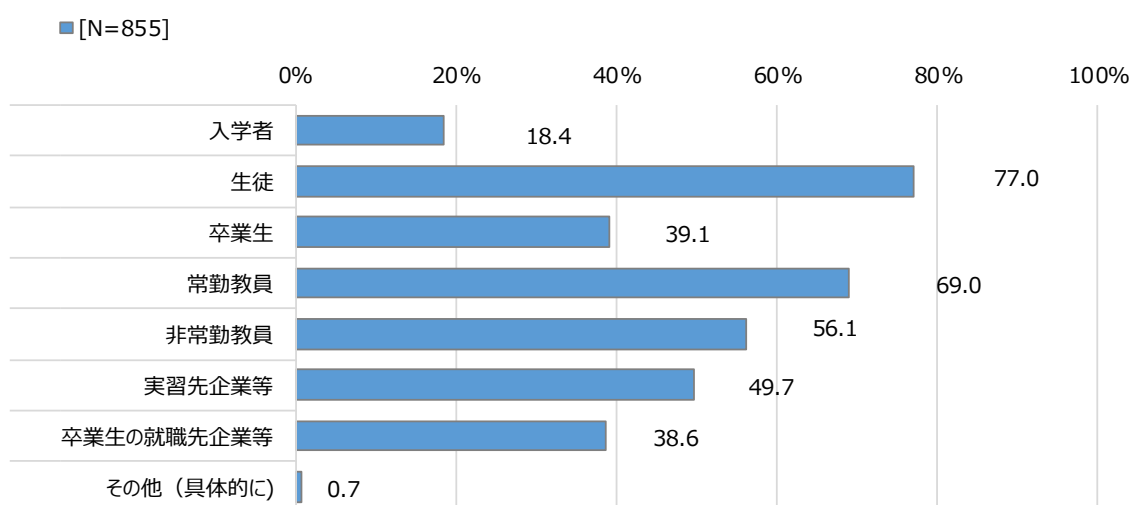


図 2-83 学習成果に関する情報把握のためのヒアリング対象者（複数選択）

4) 学習成果に関する情報の活用目的

- 学習成果に関する情報の活用目的としては、「学校として、各授業や教育課程全体の有効性を評価し、学習目標の達成状況を確認する」（79.5%）が最も多く、「授業を担当する教員が、各授業科目における生徒の達成状況を把握・評価し、授業内容や指導力向上に活用する」（59.8%）、「学校として、生徒への就学支援や履修・進路指導に活用する」（43.9%）がそれに続いている。一方、「学校として、実習等を含む成績評価の客観性を担保する」（36.2%）、「学校として、業界や社会に対して、求められる人材を育成していることをアピールする」（33.3%）といった、学校外への説明責任や発信への意図は相対的に低い。
- 「その他」の自由回答としては、「資格試験合格水準への到達度確認」があった。

- Q4_7 学習成果に関する情報（各授業科目での学習成果に関する情報、教育課程全体での学習成果に関する情報）の活用について、どのような目的を重視していますか。

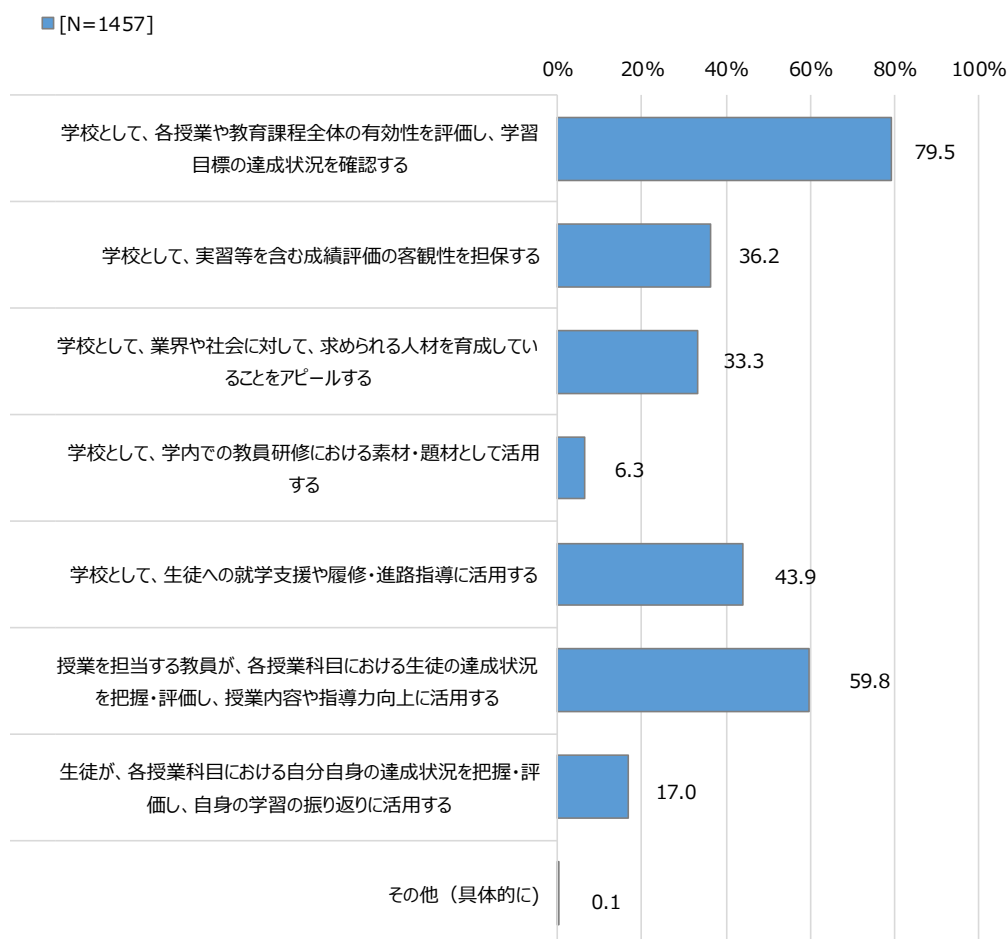


図 2-84 学習成果に関する情報の活用目的（複数選択（3 つまで））

5) 各科目の成績評価におけるルーブリック活用状況

- 各科目の成績評価におけるルーブリックの活用状況については、「講義」「学内での実習・演習（企業等と連携のあるもの）」「学内での実習・演習（企業等と連携のないもの）」「企業内実習」の各項目において、「活用していない」が60%以上を占める。なお、各科目の成績評価において、ルーブリックを一部でも使用していると回答した学校はいずれも40%以下であり、ルーブリックの使用があまり浸透していないことが推測される。ただし、これはもともとルーブリックを作成していない学校が多いためであると推測される（Q3_12 参照）
- 科目の成績評価において一部でもルーブリックを活用している学校は、活用していない学校に比べ、学習成果に関する情報を把握・活用している割合が高い。特に差の大きい情報は「各授業科目における試験以外の評価結果」「各授業科目における生徒の学習時間」「実習・演習の実施状況」「成績評価結果の分布」「生徒の学習時間」「学習目標の到達度」「受賞・表彰歴等の状況」「修業年限期間内に卒業する生徒の割合」「卒業生に対する評価」等である。
- 企業内実習でのルーブリック活用状況を分野別に見ると、医療分野（47.6%）、教育・社会福祉分野（43.9%）が、全てあるいは一部の科目でルーブリックを活用している。

- Q4_8 各科目の成績評価において、ルーブリック²⁵を活用していますか。授業科目の種別別に、当てはまるものをお選びください。^{26 27}

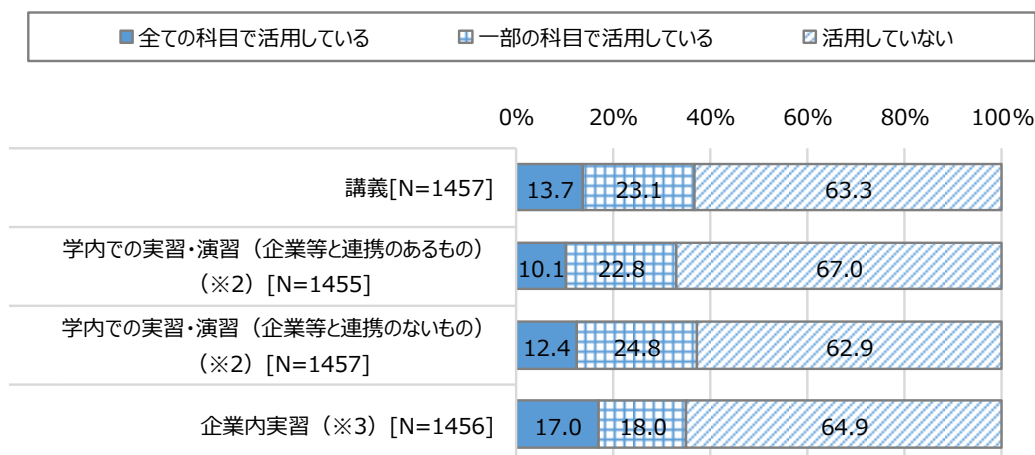


図 2-85 各科目の成績評価におけるルーブリックの活用状況（各単数選択）

²⁵ ルーブリックとは、学習評価の基準の作成方法であり、評価水準である「尺度」と、尺度を満たした場合の「特長の記述」で構成されるものです。

²⁶ 「企業等と連携」とは、企業や病院等から以下のような協力を得ることを指します。

- ・講師派遣
- ・教材等の提供
- ・授業内容や指導方法に対する助言
- ・学習成果に対する評価

²⁷ 「企業内実習」とは、企業や病院等において行われる専門現場実習や、職場体験型インターンシップを指します。

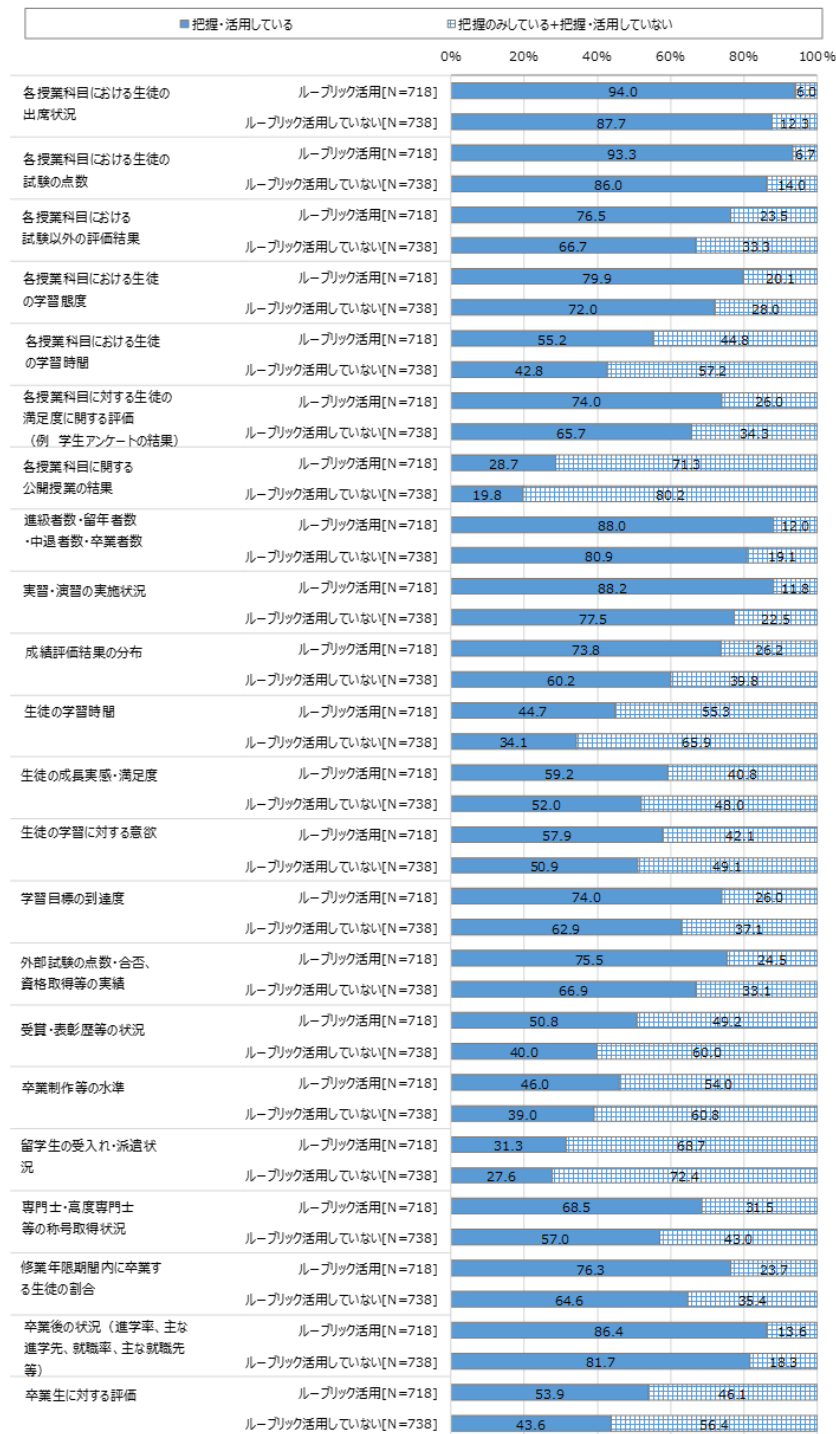


図 2-86 ルーブリックの活用状況と学習成果に関する情報の把握・活用状況の関係
(Q4_8×Q4_1 のクロス分析) ²⁸

²⁸ 「ルーブリック活用」は「講義」「学内での実習・演習（企業等と連携のあるもの）」「学内での実習・演習（企業等と連携のないもの）」「企業内実習」の少なくとも1つにおいて、「全ての科目で活用している」あるいは「一部の科目で活用している」を回答した学校。「ルーブリック活用していない」は、いずれの科目においてもルーブリックを活用していない学校。

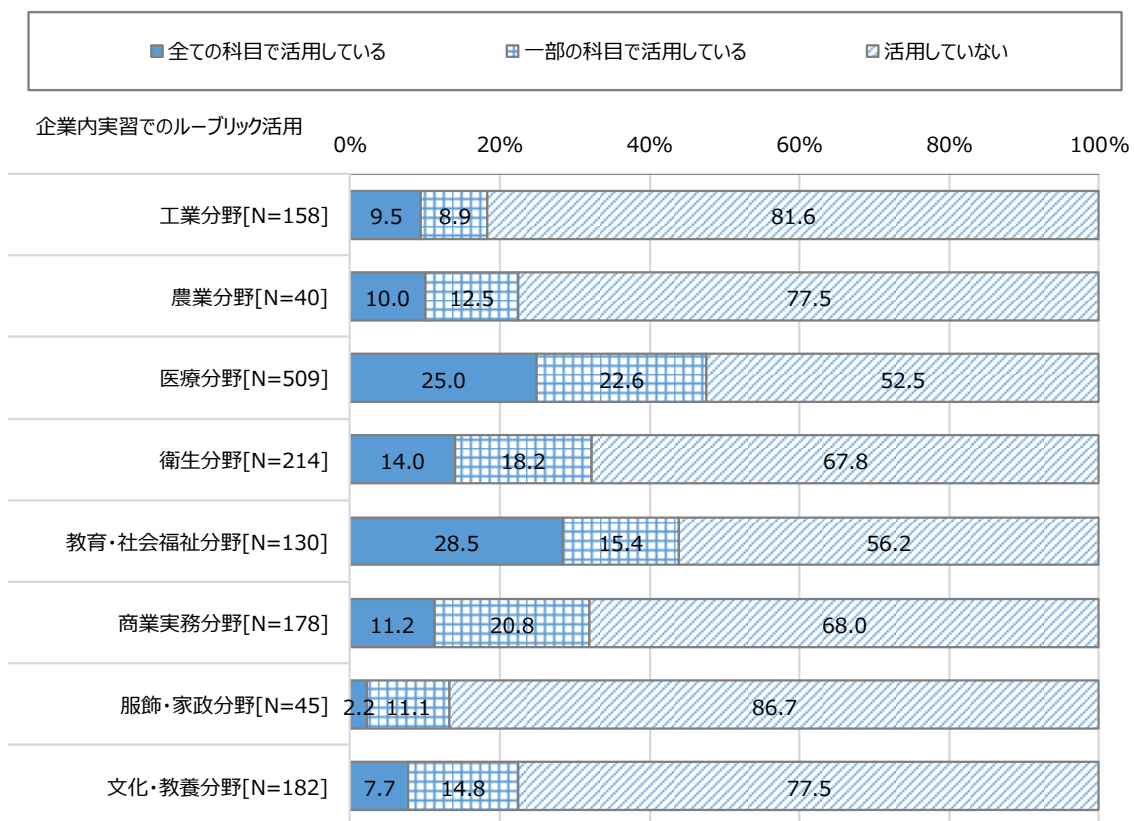


図 2-87 企業内実習でのルーブリックの活用状況×分野

(7) 職業教育マネジメントによる効果（アウトカム）

<結果のポイント>

- 職業教育マネジメントを実現するための各取組により、半数前後の学校は、何かしらの効果を得られている。しかし、「該当する効果はあったが、職業教育マネジメントとの関連性は分からない」がいずれの項目でも 20%弱、「効果があったかどうか分からない」がいずれの項目でも 20～30%程度を占めていることから、学校の取組と成果を結び付ける分析、学校の教育活動の成果を測る取組が不足していることが伺える。（図 2-88）
- 定量データあるいは定性データにあらわれる形で効果が確認されているものは少なく、10%弱～50%程度である。就職率や資格習得率に関しては、データとして効果が実感されやすいが、それらは多くの専修学校で定常的に把握されているデータであることに起因している可能性が高い。Q5_1の結果と照らし合わせると、職業教育マネジメントの効果については、データにはあらわれていないが、教職員等が効果を実感している（隠れた効果）のではないかと推測される。（図 2-89）

- 職業教育マネジメントを実現するための取組の効果があった（「とても効果が得られた」と「やや効果が得られた」の合計）のは、「生徒の学習成果・満足度の向上」（58.8%）、「職業教育に関わる教職員の資質・能力・参画意識の向上」（58.9%）が多く、「生徒の卒業後の活躍」（54.0%）がそれに続いている。
- 質問項目以外の効果の自由回答としては、「募集活動の戦略立案・実践力の向上」「評価の平等性の向上」「企業からの評価・理解度の向上」等があった。

- Q5_1 職業教育マネジメントを実現するための各取組を行ったことで、職業教育の質向上に関して、どのような効果が得られましたか。
「その他」の事項が複数ある場合は、特に重視したものをご記入ください。

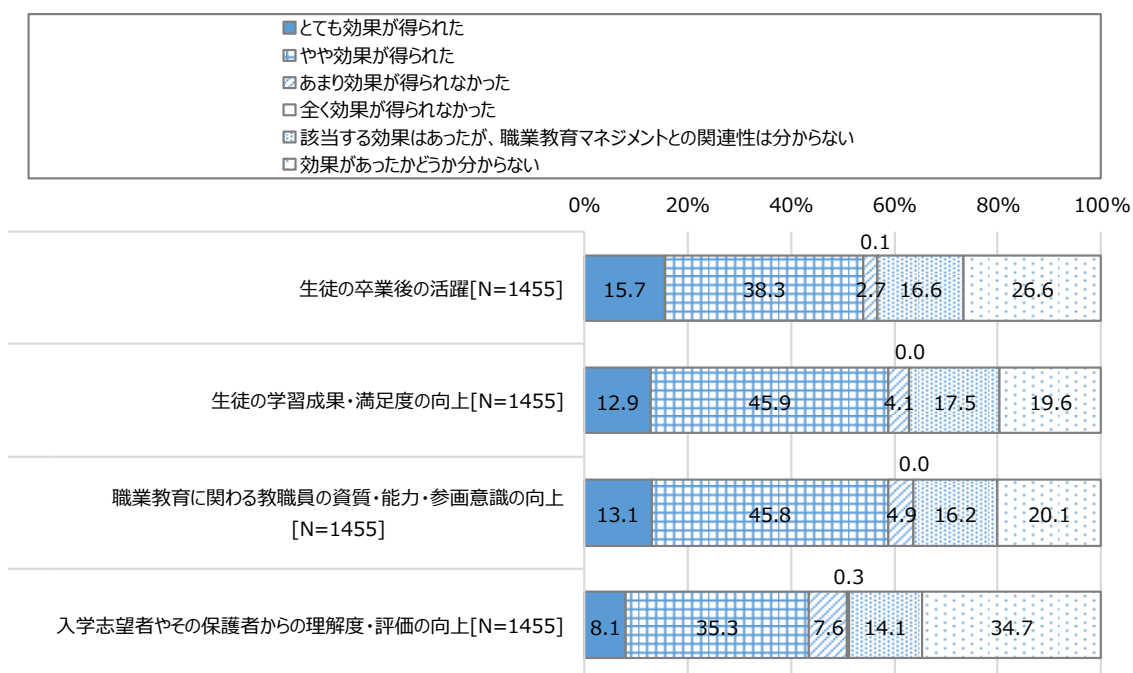


図 2-88 職業教育マネジメントの取組の効果（各単数選択）

- 定量データにあらわれる形で効果が得られているのは、「就職率全般の増加」（55.1%）、「専攻分野に関する企業、団体等への就職率の増加」（51.5%）、「生徒の資格取得率の向上」（43.4%）が多い。
- 定性データにあらわれる形で効果が得られているのは、「教育内容に対する生徒の満足度の向上」（36.1%）、「卒業時の生徒の実践的・専門的な知識・技能の向上（特に企業等と連携した実習・演習等によるもの）」（31.7%）、「卒業時の生徒の実践的・専門的な知識・技能の向上」（30.1%）、「就職先企業、団体等における卒業生の評価の向上」（29.5%）、「入学希望者や保護者、高等学校等からの評価の向上」（29.1%）が多い。

- Q5_2 （Q5_1 で「とても効果が得られた」「やや効果が得られた」と回答した学校に伺います。）
職業教育マネジメントを行ったことで、具体的にどのような効果が得られましたか。

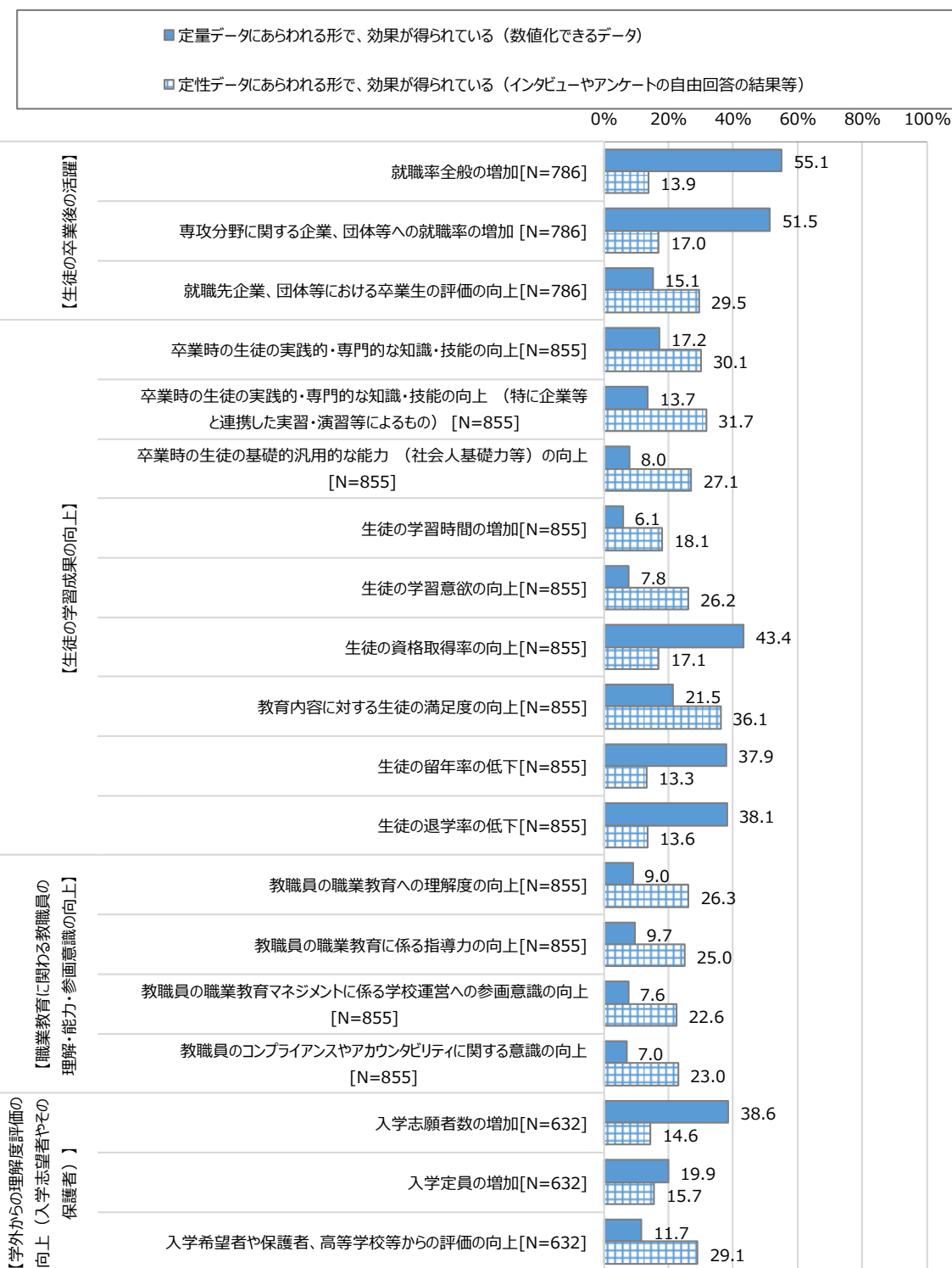


図 2-89 職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）

(8) 職業実践専門課程に関する事項（参考）

1) 教育課程編成委員会の議事録について

- 教育課程編成委員会の議事録の活用については、「議事録を、（一部又は全ての）教職員が閲覧できるようにした」（66.2%）、「議事録を、次回の教育課程編成委員会の資料にした」（64.8%）が多い。
- 全体として、教育課程編成委員会の議事録の活用度合いは低く、いずれの活用方法も30～60%程度である。
- 「その他」の自由回答としては、「他分野の委員会での教育課程編成の参考資料として活用」「ホームページでの公開」「事業計画策定への活用」等があった。

- Q6_1 教育課程編成委員会で得られた意見等を記録した資料（以下、議事録とする。意見を抽出した資料も含む）をどのような場面で活用しましたか。

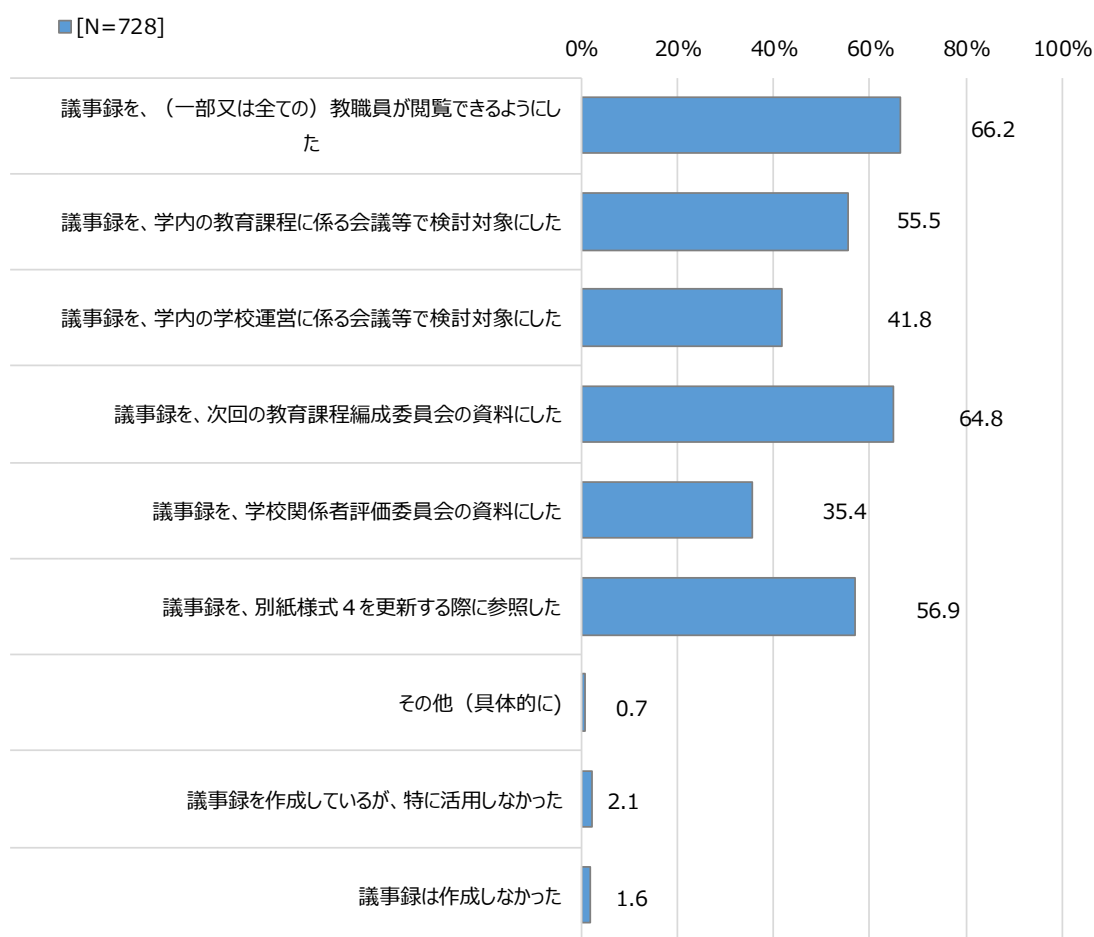


図 2-90 教育課程編成委員会の議事録の活用状況（複数選択）

2) 学校関係者評価委員会の議事録について

- 学校関係者評価委員会の議事録の活用については、「議事録を、（一部又は全ての）教職員が閲覧できるようにした」（69.4%）が最も多く、「議事録を、次回の学校関係者評価委員会の資料にした」（58.8%）、「議事録を、別紙様式4を更新する際に参照した」（55.4%）、「議事録を、学内の学校運営に係る会議等で検討対象にした」（54.3%）がそれに続いている。
- 全体として、学校関係者評価委員会の議事録の活用度合いは低く、（一部又は全ての）教職員の閲覧を除けば、いずれの活用方法も30～60%程度である。
- 「その他」の自由回答としては、「ホームページでの公開」等があった。

- Q6_2 学校関係者評価委員会で得られた意見等を記録した資料（以下、議事録とする。意見を抽出した資料も含む）をどのような場面で活用しましたか。

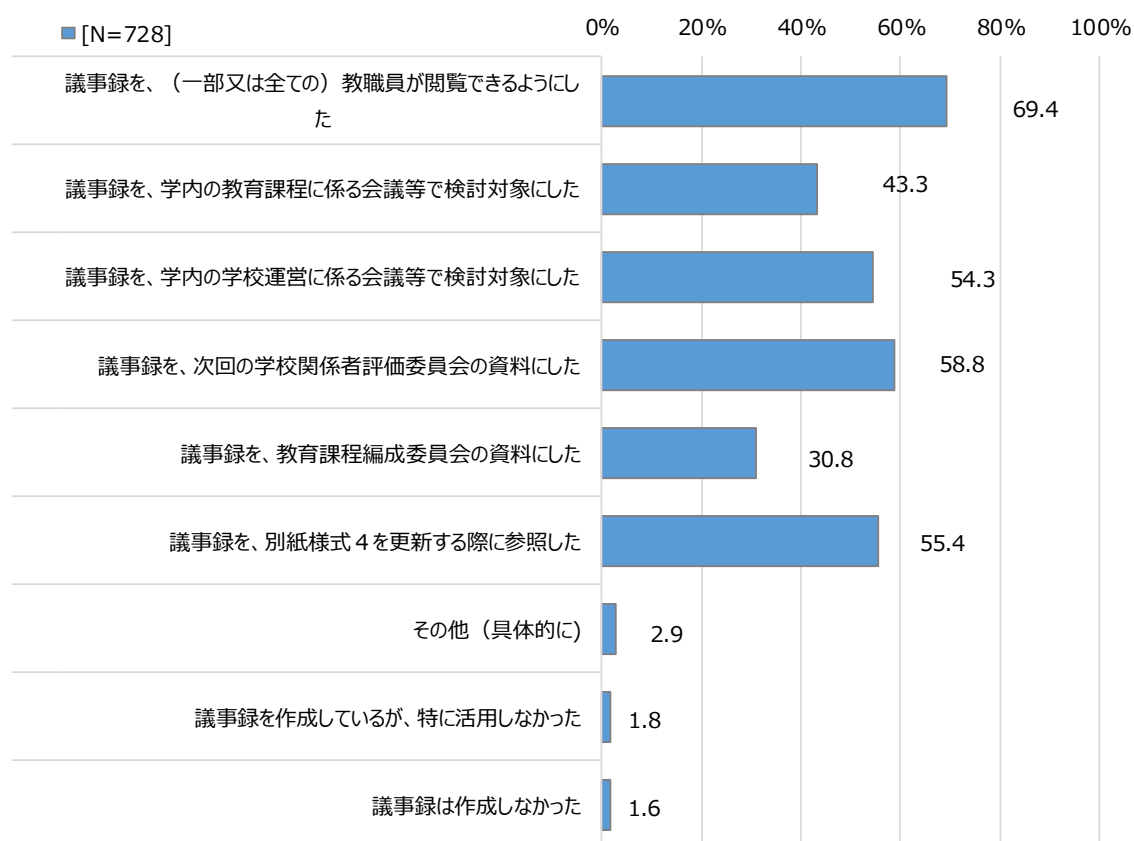


図 2-91 学校関係者評価委員会の議事録の活用（複数選択）

3) 別紙様式 4「職業実践専門課程認定後の公表様式」について

- 別紙様式 4 の活用については、「学校 HP へ公表した」(94.2%) が最も多く、「教育課程編成委員会の資料として配布した」(22.4%)、「学校関係者評価委員会の資料として配布した」(20.9%) が 20% 程度あるものの、その他の活用方法は非常に低い。
- 「その他」の自由回答としては、「教職員に URL を伝え閲覧可能にしている」「入学希望者へ説明した・閲覧を薦めた」等があった。

- Q6_3 「別紙様式 4 職業実践専門課程の基本情報について」(以降別紙様式 4 とする) をどのような場面で活用しましたか。

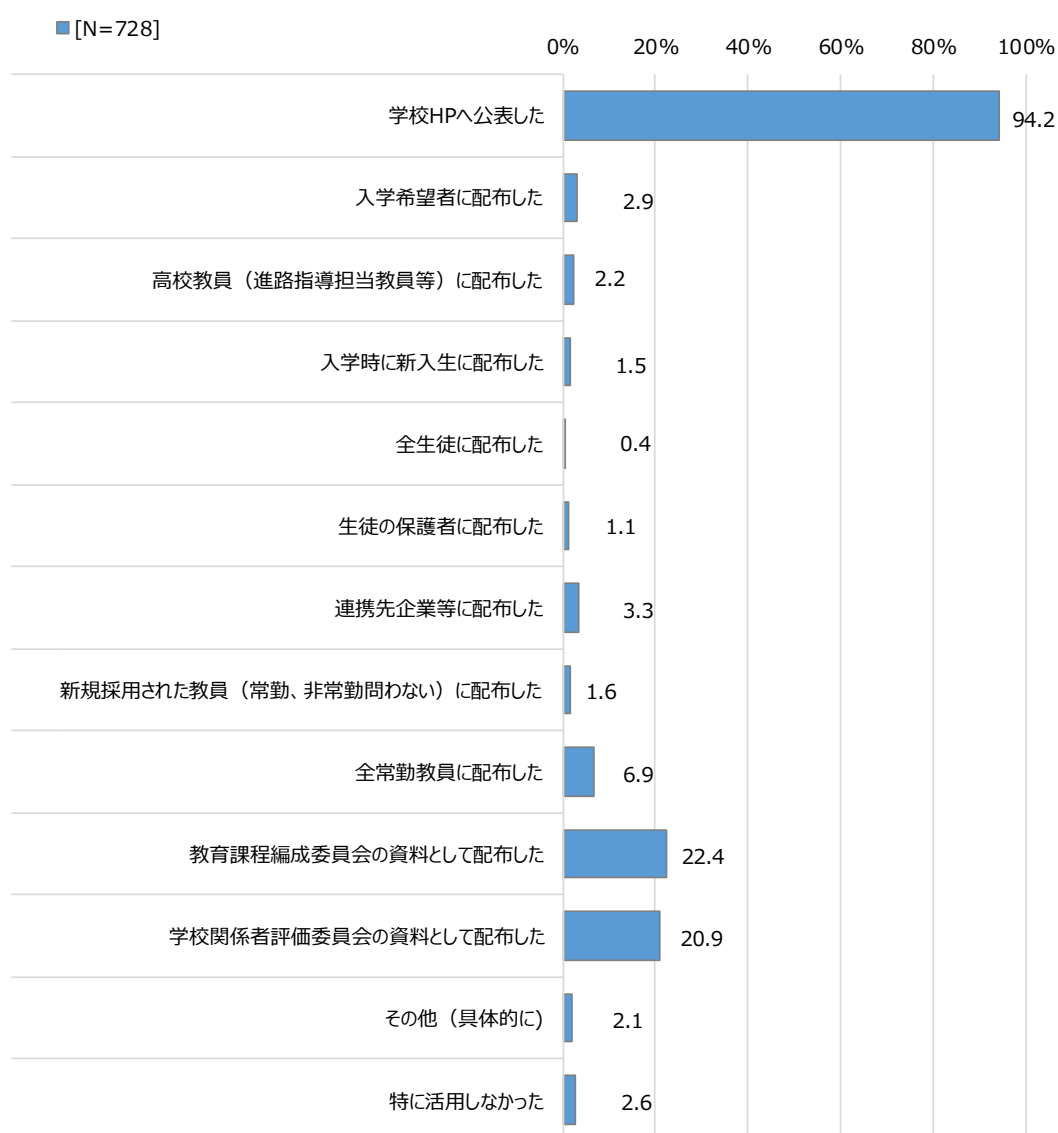


図 2-92 別紙様式 4 の活用状況（複数選択）

- 別紙様式4の更新・公表における課題については、「学校外（企業等、入学希望者、保護者、高校教員等）からの認知度が低い」（50.8%）が最も多く、「毎年度更新することが困難な内容が含まれている」（31.9%）、「非常勤教員からの認知度が低い」（28.3%）がそれに続いている。
- 「その他」の自由回答としては、「事務負担が大きい」「記載すべき情報の年度が混在しており分かりにくい」「フォーマットが毎年変更される」等があった。

● Q6_4_1 別紙様式4を更新・公表する上で、どのような課題を感じていますか。

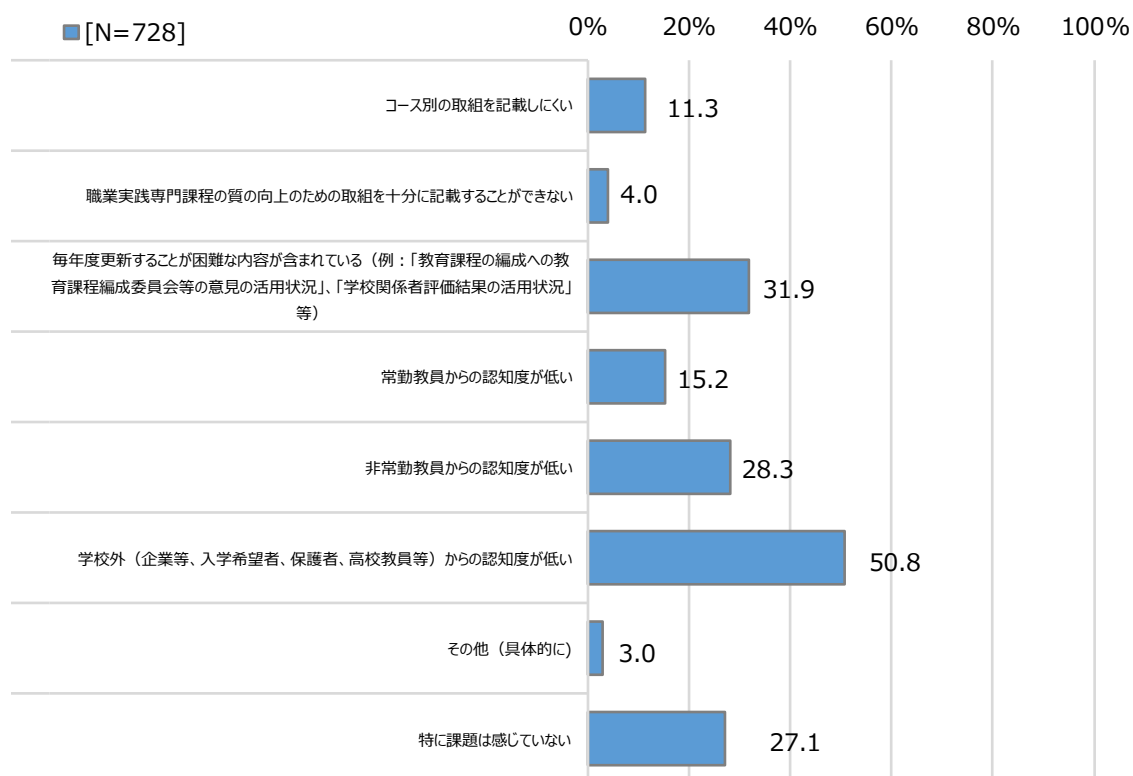


図 2-93 別紙様式4の更新・公表における課題（複数選択）

- 別紙様式4に記載したい取組としては、（現行の項目以外の）企業等との連携の取組（9件）、実習・演習等の具体的内容（4件）、授業改善のための取組（2件）、企業ニーズを捉えるための教育課程編成委員会以外の取組（1件）、研修の具体的内容（1件）、研修以外の教職員育成の取組（1件）、学校の特長（1件）、生徒の活動や具体的な達成成果（1件）等の意見が挙げられた（※同一回答を複数カテゴリーに分類している場合あり）。

2.3.2 総合分析

(1) 職業教育マネジメントによる効果（アウトプット）と各マネジメントツールの関係性分析

1) 分析方法

a. 概要

アンケートの質問群 0～4 で取組の実態を把握した職業教育マネジメントに係る各事項を職業教育マネジメントの「マネジメントツール」として位置づけ、各ツールの有効性を検討するため、各ツールの実施と質問群 5 で把握している職業教育マネジメントによる効果（アウトプット）との関係性を分析した。

b. 分析方法の詳細

具体的には、以下の手順での分析を行った。

ア) マネジメントツールの定義

質問群 0～4 で把握している職業教育マネジメントに係る事項のうち、主要な 100 の事項を職業教育マネジメントの「マネジメントツール」として抽出した。各マネジメントツールは、以下 10 のツール群別に分類した。

（ツール群）

- 効果的な実習の実施
- 組織的な検討・意思決定
- 専門的な検討体制
- 実質的な方針の見直し
- 教職員の職業教育マネジメントへの関与
- 実質的な卒業認定の方針・要件の設定
- 実質的な教育課程に関する方針の設定
- シラバスの作成
- 卒業後の進路を考慮した履修指導
- 教育の質向上のための積極的な情報収集

各マネジメントツールとアンケート質問の対応は、表 2-9 及び表 2-10 に示す。

イ) 分析指標（実施率、寄与率）の算出

各マネジメントツールについて、実施率及び、職業教育マネジメントによる効果の獲得率（平均）を算出した。

表 2-8 効果と各マネジメントツールの関係性分析に当たって設定した指標

実施率	そのツールを「実施した」とした学校数／当該質問全体の学校数
効果の獲得率	そのツールを「実施した」とした学校のうち「職業教育マネジメントによる各効果（※）があった」とした学校数／そのツールを「実施した」とした学校数 （※）「生徒の卒業後の活躍」「生徒の学習成果・満足度の向上」「職業教育に関わる教職員の資質・能力・参画意識の向上」「入学希望者やその保護者からの理解度・評価の向上」の4つの効果
効果の獲得率（平均）	4つの効果の獲得率の平均値

ウ) グラフ化、分析

イ) で算出した実施率、効果の獲得率（平均）を基に、以下のようなツール別の散布図を作成した。

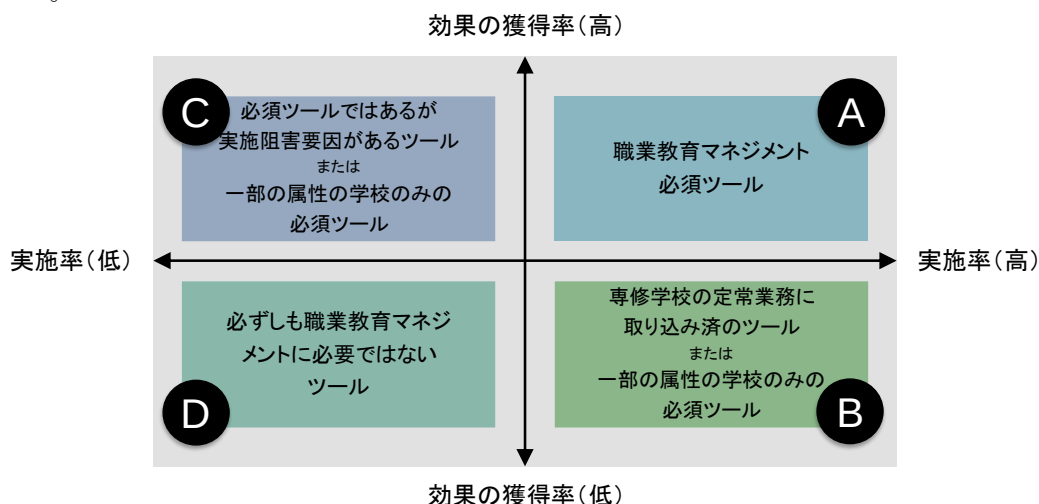


図 2-94 実施率と効果の獲得率による、各マネジメントツールの分類（ツール群別）

A～B の象限に分類されるツールは、以下のような特性を持っていると考えられる。

- A： 職業教育マネジメントの必須ツール。
- B： 職業教育マネジメントの必須ツールであるが、何らかの阻害要因により実施が十分にできていないツール。又は一部の属性の学校のみに必須のツール。
- C： 必ずしも職業教育マネジメントに必要なではないツール。
（大学等の他の学校種では必要性が高い場合も想定される。）
- D： 職業教育マネジメントに関して必ずしも必須ではない／一部の属性の学校のみに必要なであるが、実施のハードルが低く、既に定常業務として組み込まれているツール。

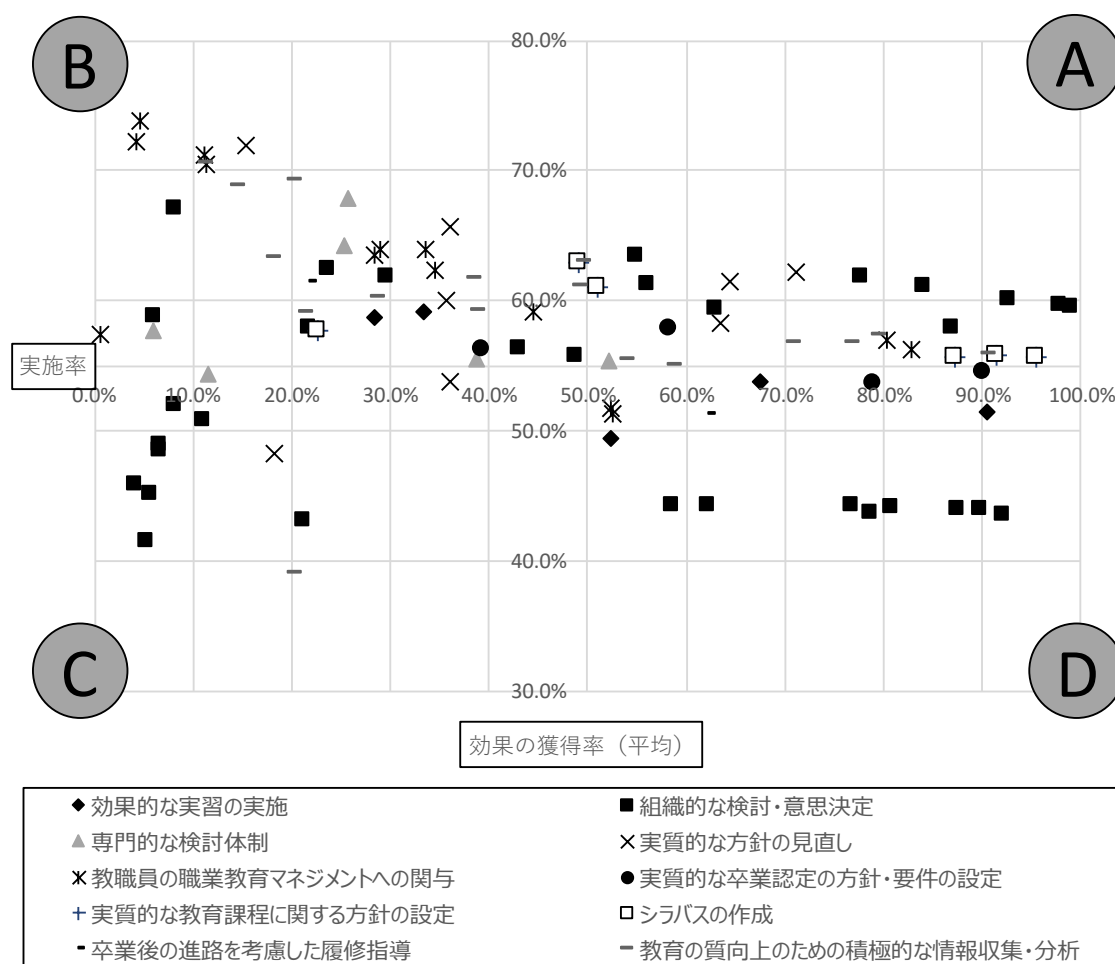
2) 結果（全体傾向）

各ツールの実施率、効果の獲得率（平均）を基に、全マネジメントツールをグラフ上に配置した。

その結果、象限 A（実施率高／効果の獲得率高）、象限 B（実施率低／効果の獲得率高）に比較的多くのツールが分布する結果となった。本分析で定義したマネジメントツール（1）b.ア）には、それを実施することにより、職業教育マネジメントの成果に結びつきやすいツールが多く含まれていると考えられる。

また、いずれかのツール群が、いずれかの象限に集中して分布するという状況は認められなかった。各ツール群の中で、よりマネジメントの効果につながりやすい（＝実質的な）ツールを実施することが、より良いアウトプットにつながっている可能性がある。

なお、実施率が低いツールについては回答学校数が少ないため、結果の読み解きには留意が必要である。つまり、実施率が低くなるにつれて（「実施した」とした学校数が少なくなるにつれて）、効果の獲得率算出の分母が小さくなるため、効果の獲得率（平均）は高低どちらにも振れやすくなる傾向がある。



（注）軸の値は、実施率、効果の獲得率の平均値とした。

図 2-95 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（ツール群別）

各ツールの実施率、効果の獲得率（平均）の値は、以下のとおりである。

表 2-9 各職業教育マネジメントツールのマネジメント効果の獲得率（1）

質問 番号		職業教育マネジメントの ツール	実施数 (a)	回答数 (b)	実施率 (a/b)	職業教育マネジメントによる効果 が「得られた」とした 回答者数(c)				効果の 獲得率 (c/a) 平均
						効果①	効果②	効果③	効果④	
0.17	効果的な 実習の実 施	学内での実習・演習(企業等と連携のあるもの)の実施	1028	1522	67.5%	555	601	614	444	53.8%
		学内での実習・演習(企業等と連携のないもの)の実施	1380	1523	90.6%	711	776	776	577	51.4%
		企業内実習(法令業務)の実施	592	1128	52.5%	293	319	327	234	49.5%
0.18		企業内実習(非法令業務)の実施	319	1128	28.3%	189	207	202	152	58.8%
		企業内実習(非法令義務)の職業体験型インターンシップの実施	377	1128	33.4%	228	245	238	182	59.2%
		【職業】【DP等】の検討への学校長の関与	700	755	92.7%	422	460	464	337	60.1%
1.1.1		【職業】【DP等】の検討への学科長・学科教員の関与	656	755	86.9%	380	412	423	305	57.9%
		【職業】【DP等】の検討への専攻分野に関する企業等の関与	45	755	6.0%	27	28	30	21	58.9%
		【職業】【教育課程の編成】の検討への学校長の関与	635	755	84.1%	391	423	431	309	61.2%
		【職業】【教育課程の編成】の検討への学科長・学科教員の関与	739	755	97.9%	441	479	489	357	59.7%
		【職業】【教育課程の編成】の検討への専攻分野に関する企業等の関与	414	755	54.8%	262	286	293	210	63.5%
		【職業】【各授業科目の内容】の検討への学校長の関与	423	755	56.0%	265	281	284	208	61.3%
		【職業】【各授業科目の内容】の検討への学科長・学科教員の関与	747	755	98.9%	445	484	493	359	59.6%
		【職業】【各授業科目の内容】の検討への専攻分野に関する企業等の関与	224	755	29.7%	145	153	151	106	61.9%
1.2.1	組織的な 検討・意思 決定	【DP等】の検討への学校長の関与	690	768	89.8%	305	335	329	247	44.1%
		【DP等】の検討への学科長・学科教員の関与	620	768	80.7%	275	301	299	220	44.2%
		【DP等】の検討への専攻分野に関する企業等の関与	31	768	4.0%	12	18	15	12	46.0%
		【教育課程の編成】の検討への学校長の関与	589	768	76.7%	261	288	282	212	44.3%
		【教育課程の編成】の検討への学科長・学科教員の関与	672	768	87.5%	296	326	323	239	44.0%
		【教育課程の編成】の検討への専攻分野に関する企業等の関与	62	768	8.1%	28	37	38	26	52.0%
		【各授業科目の内容】の検討への学校長の関与	449	768	58.5%	203	216	211	165	44.3%
		【各授業科目の内容】の検討への学科長・学科教員の関与	707	768	92.1%	307	342	336	248	43.6%
1.1.2		【各授業科目の内容】の検討への専攻分野に関する企業等の関与	51	768	6.6%	21	26	30	22	48.5%
		【職業】【DP等】の意思決定を学校長が実施	583	750	77.7%	365	391	398	289	61.9%
		【職業】【DP等】の意思決定を学科長が実施	39	750	5.2%	16	18	18	13	41.7%
		【職業】【教育課程の編成】の意思決定を学校長が実施	472	750	62.9%	286	304	313	220	59.5%
1.2.2		【職業】【教育課程の編成】の意思決定を学科長が実施	163	750	21.7%	95	104	102	77	58.0%
		【DP等】の意思決定を学校長が実施	583	741	78.7%	259	278	277	207	43.8%
		【DP等】の意思決定を学科長が実施	42	741	5.7%	19	23	19	15	45.2%
		【教育課程の編成】の意思決定を学校長が実施	461	742	62.1%	208	224	220	166	44.4%
1.4		【教育課程の編成】の意思決定を学科長が実施	157	742	21.2%	66	76	75	54	43.2%
		【DP等】の高頻度の意思決定	141	1732	8.1%	96	101	102	79	67.0%
		【DP等】の中頻度の意思決定	720	1479	48.7%	393	440	438	336	55.8%
		【DP等】の低頻度の意思決定	164	1479	11.1%	87	93	89	65	50.9%
1.3	専門的な 検討体制	【教育課程の編成】の高頻度の意思決定	350	1479	23.7%	221	232	240	183	62.6%
		【教育課程の編成】の中頻度の意思決定	637	1479	43.1%	353	390	395	296	56.3%
		【教育課程の編成】の低頻度の意思決定	98	1479	6.6%	48	57	51	36	49.0%
		学習成果の把握に係るITシステム専門の担当部署、または担当者を設定	388	1502	25.8%	261	282	289	222	67.9%
		学習成果の把握に係るITシステムと教育活動を兼務で担う教職員を設定	582	1502	38.7%	324	356	344	270	55.6%
		学習成果の把握に係るITシステムに関する外部のアドバイザーを設定	175	1502	11.7%	89	103	107	80	54.1%
		学習成果の把握に係るデータ収集・分析専門の担当部署または担当者を設定	380	1502	25.3%	248	261	265	202	64.2%
		学習成果の把握に係るデータ収集・分析と教育活動を兼務で担う教職員を設定	783	1502	52.1%	424	477	477	355	55.3%
1.6	実質的な 方針の見 直し	学習成果の把握に係るデータ収集・分析に関する外部のアドバイザーを設定	90	1502	6.0%	51	55	55	47	57.8%
		【DP等】の内容の変更	527	1473	35.8%	317	348	340	261	60.1%
		【DP等】の内容の変更を伴わない見直し	532	1473	36.1%	284	311	312	235	53.7%
		【教育課程の編成】の内容の変更	935	1474	63.4%	554	594	587	445	58.3%
		【教育課程の編成】の内容の変更を伴わない見直し	270	1474	18.3%	125	141	151	103	48.1%
		学習成果に基づく【DP等】の見直し	377	530	71.1%	237	256	252	194	62.3%
		専攻分野に関する企業等のニーズに基づく【DP等】の見直し	82	530	15.5%	57	65	62	52	72.0%
		学習成果に基づく【教育課程の編成】の見直し	604	937	64.5%	380	398	405	303	61.5%
1.7		専攻分野に関する企業等のニーズに基づく【教育課程の編成】の見直し	338	937	36.1%	223	243	236	187	65.8%

（注1）効果①は「生徒の卒業後の活躍」、効果②は「生徒の学習成果・満足度の向上」、効果③は職業教育に関わる教職員の資質・能力・参画意識の向上、効果④は「入学志願者やその保護者からの理解度・評価の向上」。

（注2）寄与率平均は、①～④への寄与率の平均値。

（注3）表内の「DP等」は「卒業認定に関する方針・要件等」、「CP等」は「教育課程の編成に関する方針」を指す。

表 2-10 各職業教育マネジメントツールのマネジメント効果の獲得率（2）

質問 番号	職業教育マネジメントの ツール		実施数 (a)	回答数 (b)	実施率 (a/b)	職業教育マネジメントによる効 果が「得られた」とした 回答者数(c)				寄与率 (c/a) 平均
						効果①	効果②	効果③	効果④	
1_10		教員採用方針の設定(常勤教員)	1230	1732	71.0%	695	760	753	562	56.3%
		教員採用方針の設定(非常勤教員)	1190	1723	69.1%	682	744	734	550	56.9%
1_12	教職員の 職業教育 マネジメ ントへの関与	「専攻分野における実務に関する研修」の常勤教員への参加義務付け	512	1477	34.7%	314	344	356	262	62.3%
		「専攻分野における実務に関する研修」の常勤教員への参加推奨	775	1477	52.5%	408	436	434	324	51.7%
		「指導力の習得・向上に関する研修」の常勤教員への参加義務付け	497	1477	33.6%	316	353	349	254	64.0%
		「指導力の習得・向上に関する研修」の常勤教員への参加推奨	777	1477	52.6%	398	423	440	330	51.2%
		「学校経営やマネジメントに関する研修」の常勤教員への参加義務付け	166	1477	11.2%	115	132	129	96	71.1%
		「学校経営やマネジメントに関する研修」の常勤教員への参加推奨	659	1477	44.6%	378	421	436	322	59.1%
		「専攻分野における実務に関する研修」の非常勤教員への参加義務付け	63	1475	4.3%	44	47	51	40	72.2%
		「専攻分野における実務に関する研修」の非常勤教員への参加推奨	419	1475	28.4%	267	284	290	224	63.5%
		「指導力の習得・向上に関する研修」の非常勤教員への参加義務付け	68	1475	4.6%	49	56	54	42	73.9%
		「指導力の習得・向上に関する研修」の非常勤教員への参加推奨	427	1475	28.9%	278	292	296	227	64.0%
		「学校経営やマネジメントに関する研修」の非常勤教員への参加義務付け	10	1475	0.7%	6	6	6	5	57.5%
		「学校経営やマネジメントに関する研修」の非常勤教員への参加推奨	167	1475	11.3%	118	122	124	107	70.5%
2_1	実質的な 卒業認定 の方針・要 件の設定	【DP等】を学科単位で設定	578	1468	39.4%	328	354	352	266	56.2%
2_1		【DP等】を学校単位で設定	1161	1468	79.1%	623	678	686	503	53.6%
2_3		【DP等】に「卒業時に身に付けている資質・能力」を含む	1316	1459	90.2%	719	784	786	582	54.5%
2_3		【DP等】に「卒業時に身に付けている資質・能力」を含み、かつその中に意欲・態度を含む	851	1459	58.3%	489	525	547	409	57.9%
3_1	実質的な 教育課程 に関する 方針の設 定	【CP】を学科単位で設定	759	1465	51.8%	429	461	464	343	55.9%
3_1		【CP】を学校単位で設定	1053	1465	71.9%	583	639	642	478	55.6%
3_2		教育課程編成と、卒業の認定に関する・方針・要件との対応が明確	1098	1464	75.0%	633	691	698	522	57.9%
		教育課程編成において、各科目の履修の前後関係が明確	781	1464	53.3%	468	508	506	379	59.6%
		教育課程編成において、各科目同士の補完関係が明確	486	1464	33.2%	298	314	323	242	60.5%
3_3		教育課程編成について、図による整理を行っている	688	1400	49.1%	394	433	443	561	66.5%
3_7		すべての科目でシラバスを作成し、統一	1276	1463	87.2%	707	773	785	574	55.6%
3_11	シラバスの 作成	シラバスにおいて、人材養成の目的もしくはDP等と当該授業科目の関連を記載	641	1306	49.1%	406	432	444	330	62.9%
		シラバスにおいて、当該授業科目における学習の到達目標を記載	1248	1306	95.6%	690	758	765	561	55.6%
		シラバスにおいて、成績評価の方法・基準を記載	1196	1306	91.6%	660	725	740	546	55.8%
		シラバスにおいて、各回の授業の到達目標を記載	666	1306	51.0%	411	437	438	339	61.0%
		シラバスにおいて、準備学習に関する具体的な指示を記載	296	1306	22.7%	169	180	191	143	57.7%
3_14	卒業後の進 路を考慮した 履修指導	卒業や資格取得の達成を目的とした履修指導	857	1375	62.3%	431	484	489	357	51.4%
		卒業後の生徒が想定している進路の実現を目的とした履修指導	302	1375	22.0%	195	199	196	153	61.5%
4_4		課程の学習成果の把握のため、関係者へのアンケートを実施	785	1451	54.1%	426	482	478	357	55.5%
		課程の学習成果の把握のため、関係者へのヒアリングを実施	855	1451	58.9%	469	517	517	380	55.1%
		課程の学習成果の把握のため、各授業科目での学習成果に関する情報の統合・分析を実施	1030	1451	71.0%	591	633	637	480	56.8%
		課程の学習成果の把握のため、ルーブリックを活用した分析を実施	165	1451	11.4%	113	127	125	99	70.3%
4_5	教育の質 向上のた めの積極 的な情報 収集・分析	課程の学習成果の把握のため、入学者へのアンケートを実施	169	785	21.5%	102	111	105	82	59.2%
		課程の学習成果の把握のため、生徒へのアンケートを実施	713	785	90.8%	382	444	436	332	55.9%
		課程の学習成果の把握のため、卒業生のアンケートを実施	226	785	28.8%	134	151	153	107	60.3%
		課程の学習成果の把握のため、実習先企業のアンケートを実施	160	785	20.4%	111	117	116	100	69.4%
		課程の学習成果の把握のため、卒業生の就職先企業のアンケートを実施	115	785	14.6%	75	83	89	70	68.9%
4_6		課程の学習成果の把握のため、入学者へのヒアリングを実施	157	855	18.4%	101	109	108	80	63.4%
		課程の学習成果の把握のため、生徒へのヒアリングを実施	658	855	77.0%	379	408	408	301	56.8%
		課程の学習成果の把握のため、卒業生のヒアリングを実施	334	855	39.1%	200	212	217	162	59.2%
		課程の学習成果の把握のため、実習先企業のヒアリングを実施	425	855	49.7%	267	289	297	218	63.0%
4_7		課程の学習成果の把握のため、卒業生の就職先企業のヒアリングを実施	330	855	38.6%	205	217	224	168	61.7%
		職業教育マネジメントの有効性チェックを目的として、学習成果に関する情報を活用	1159	1457	79.5%	658	720	734	546	57.3%
4_8		職業教育マネジメントの有効性チェック以外を目的として、学習成果に関する情報を活用	298	1457	20.5%	124	136	122	85	39.2%
4_8		成績評価に、ルーブリックの活用	718	1456	49.3%	444	475	485	354	61.2%

（注 1）効果①は「生徒の卒業後の活躍」、効果②は「生徒の学習成果・満足度の向上」、効果「③は職業教育に関わる教職員の資質・能力・参画意識の向上」、効果④は「入学志願者やその保護者からの理解度・評価の向上」。

（注 2）寄与率平均は、①～④への寄与率の平均値。

3) 分析結果（ツール群別）

以下、ツール群別に、どのようなツールがどのような象限に分布するかを分析し、より「実質的な」職業教育マネジメントのマネジメントツールは何であることを検討した。

a. 組織的な検討・意思決定

組織的な検討・意思決定に関するツールとして、各方針の意思決定の頻度、検討・意思決定への関与者に関するものを設定した。なお、検討・意思決定への関与者については、職業専門実践課程の認定校と非認定校で別の質問として把握しているため、双方を2つのグラフに分けている。

認定校での意思決定への関与者については、卒業認定の方針・要件等の意思決定を「学科長が実施」は象限C（実施率低／効果の獲得率低）にプロットされる一方で、「学校長が実施」は象限A（実施率高／効果の獲得率高）にプロットされる（

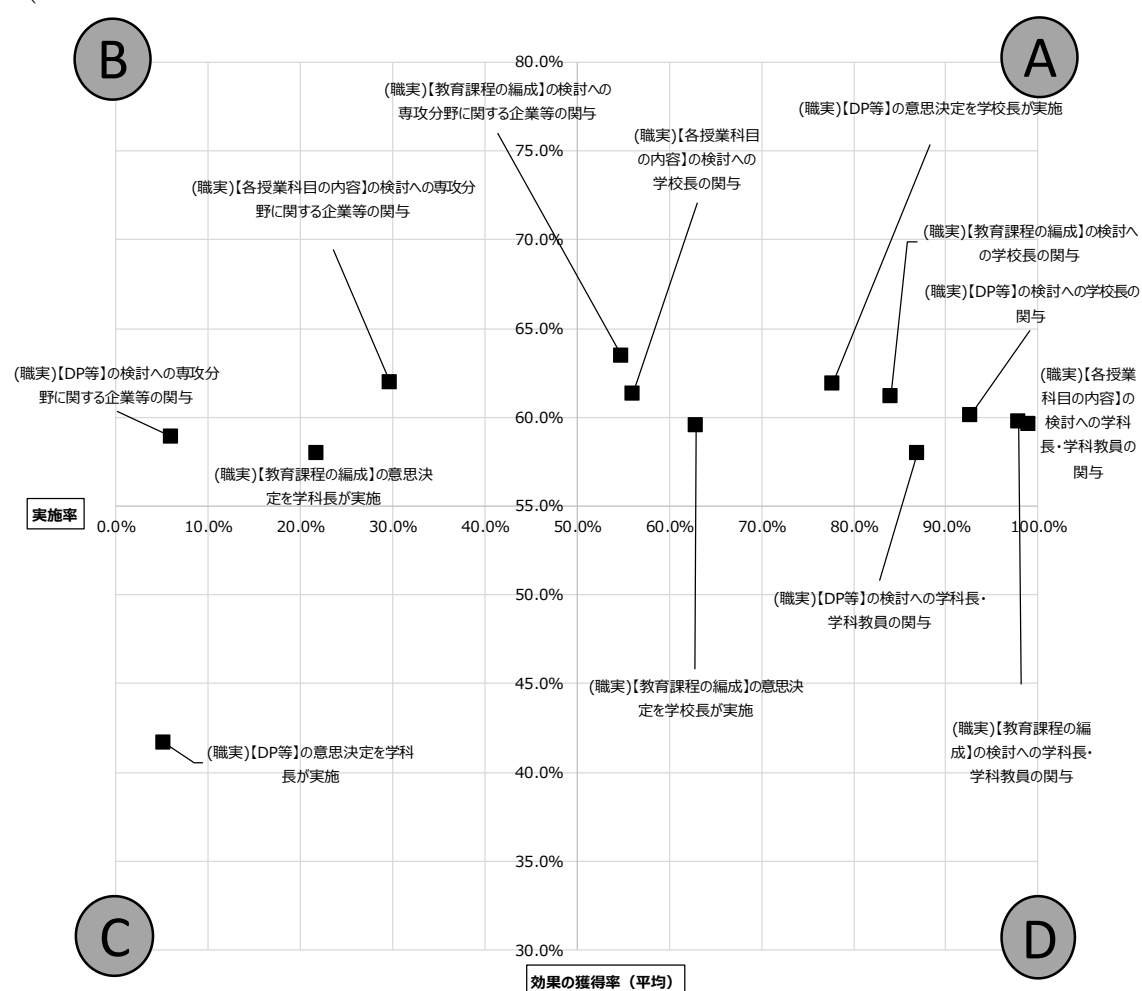


図 2-96)。卒業認定の方針・要件等の意思決定に関しては、学科を超えて学校として行うことがより職業教育マネジメントの成果は大きいことが示唆される。一方で教育課程の編成に関しては、「学校長が実施」「学科長が実施」で実施率に差はあるものの、いずれも効果の獲得率は同程度である。教育課程の編成に関しては、分野や規模により、適切な意思決

定者が異なる可能性もある。

認定校での意思決定頻度に関しては、卒業認定の方針・要件等、教育課程の編成のいずれについても、中頻度（半年～1年に1回）の意思決定が最も実施率が高く、高頻度（1～5か月に1回）、及び低頻度（1年に1回未満）は同程度の実施率である。効果の獲得率に関しては、高頻度＞中頻度＞低頻度、となり、頻度の高い意思決定がより職業教育マネジメントの効果が高いことが示唆される（図 2-97）。検討への関与者に関しては、卒業認定の方針・要件等、教育課程編成のいずれについても学校長、学科長・学科教員が関与する割合が大きく、専攻分野に関する企業等の関与する割合は小さいことが質問群別の分析において明らかになっている（図 2-18）。一方で、効果の獲得率は同程度であり、何らかの阻害要因により企業等の検討への関与が妨げられている可能性がある。

なお、以上の傾向には、認定校、非認定校で大きな違いはない（非認定校のデータは図 2-98）。

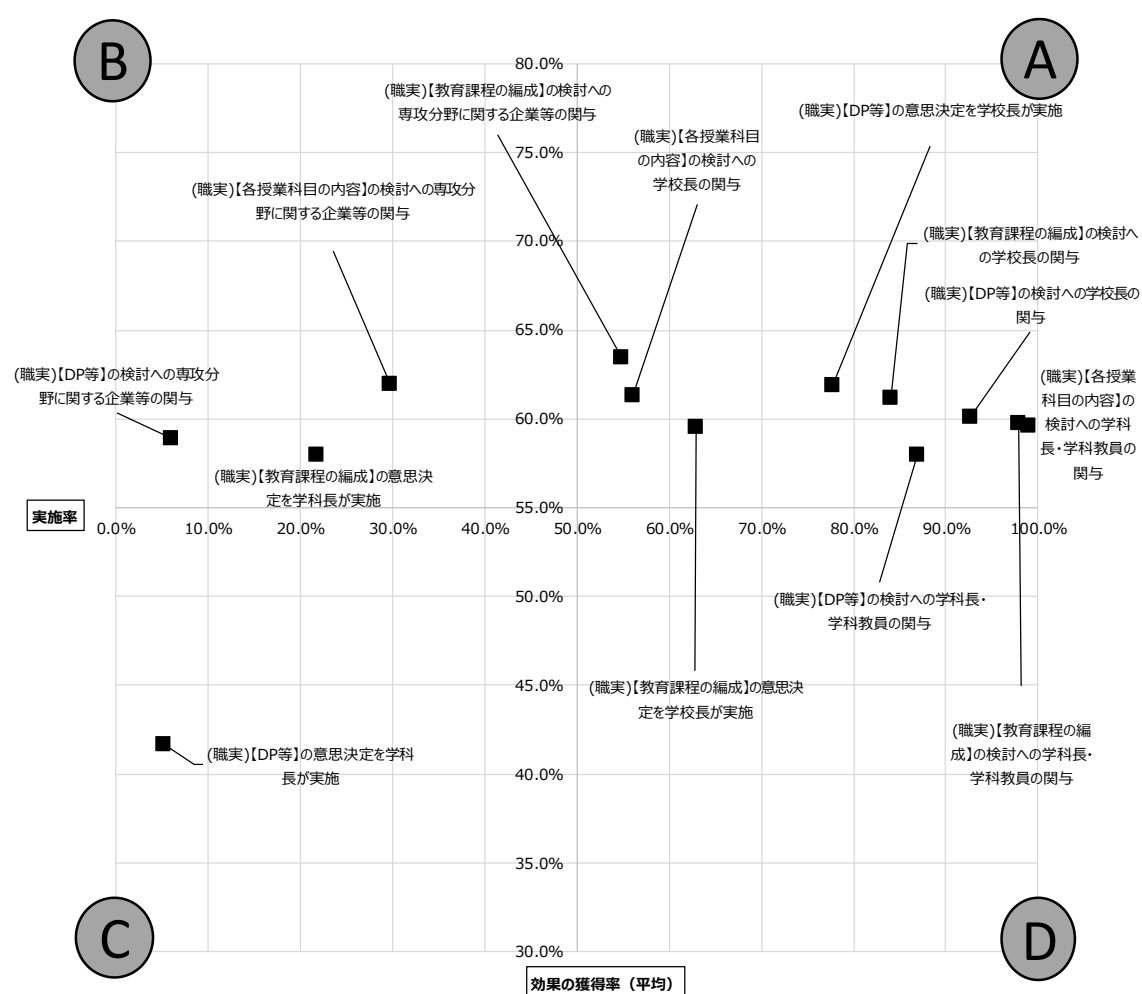


図 2-96 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布
（組織的な検討・意思決定：意思決定への関与者／職業実践専門課程の認定校）

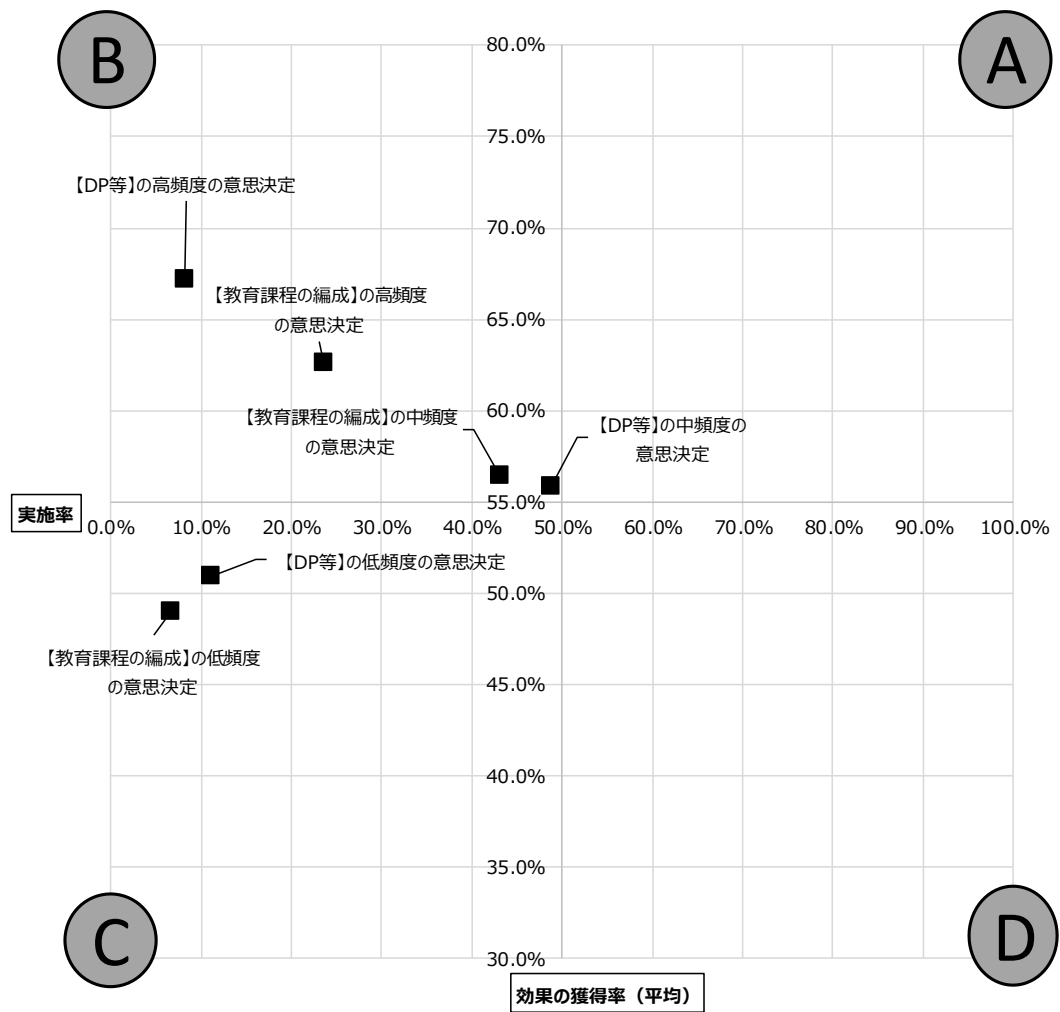


図 2-97 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布
（組織的な検討・意思決定：意思決定頻度／職業実践専門課程の認定校）

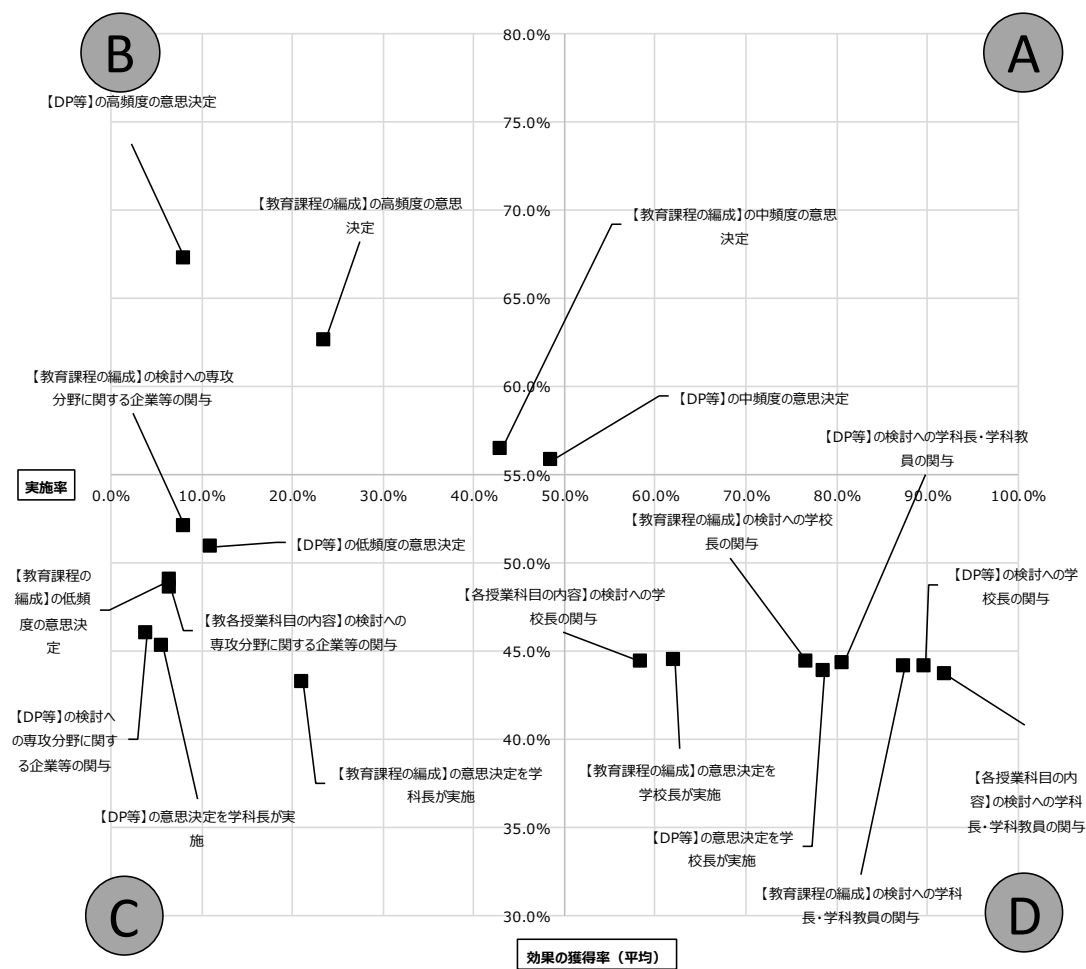


図 2-98 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（組織的な検討・意思決定／職業実践専門課程の非認定校）

b. 専門的な検討体制

本ツール群全般に関しては、象限 B（実施率低／効果の獲得率高）にプロットされるツールが多い。

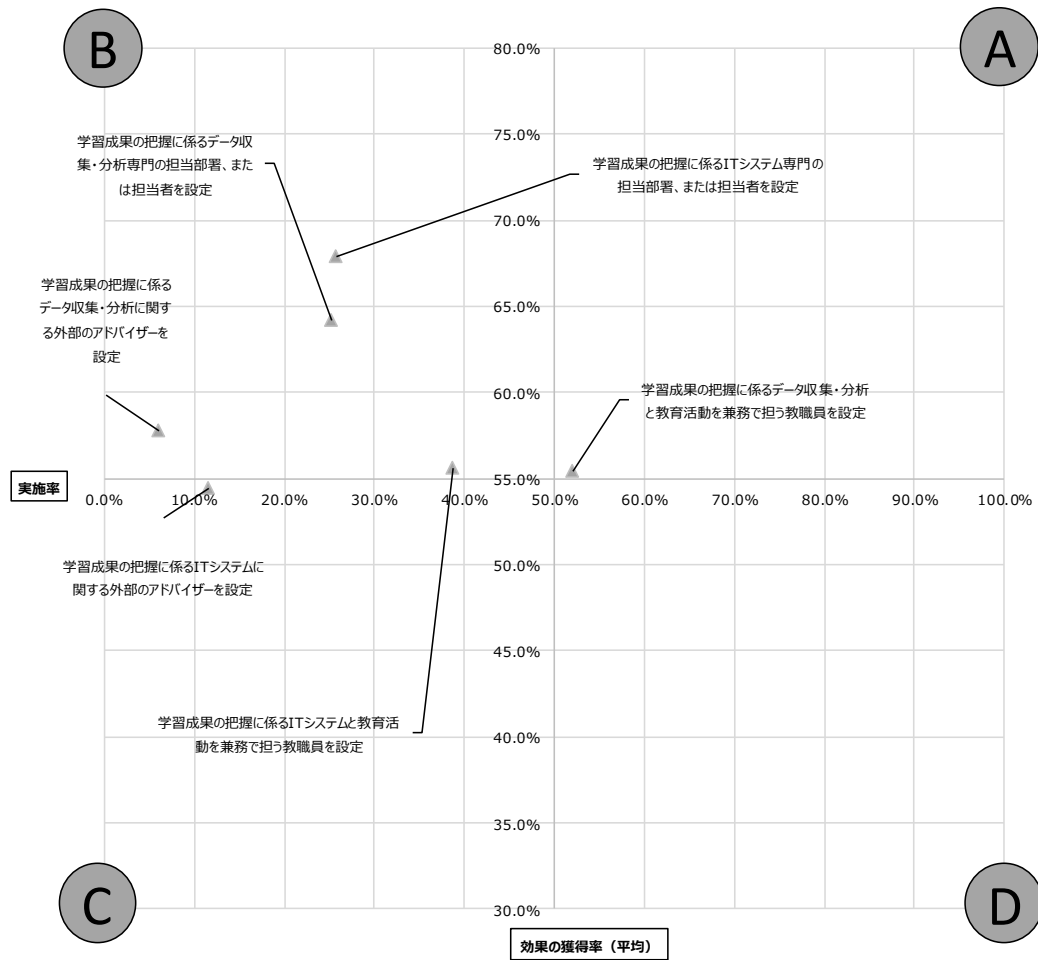


図 2-99 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（専門的な検討体制）

c. 実質的な方針の見直し

卒業認定の方針・要件等又は教育課程の編成の見直しに関しては、「内容の変更を伴わない見直し」はいずれも象限 C（実施率低／効果の獲得率低）に、「内容の変更」は象限 B（実施率低／効果の獲得率高）にプロットされている。見直しという行為を行うだけではなく、見直しにより変更に至ることが、より職業教育マネジメントの成果に結びついている可能性がある。この点は、卒業認定の方針・要件の設定及び教育課程の編成が、職業教育マネジメントツールとして有効であると考えられる。

卒業認定の方針・要件又は教育課程の編成の見直しの根拠に関しては、学習成果に基づく見直しは実施率が比較的高い一方で、専攻分野に関する企業等のニーズに基づく見直しは実施率が低い。いずれについても見直しの効果の獲得率は比較的高いことを踏まえると、そのツールとしての有効性は一定程度あると考えられる一方で、何らかの阻害要因により、専攻分野に関する企業等のニーズの把握やそれに基づく方針・編成の変更が妨げられている可能性がある。

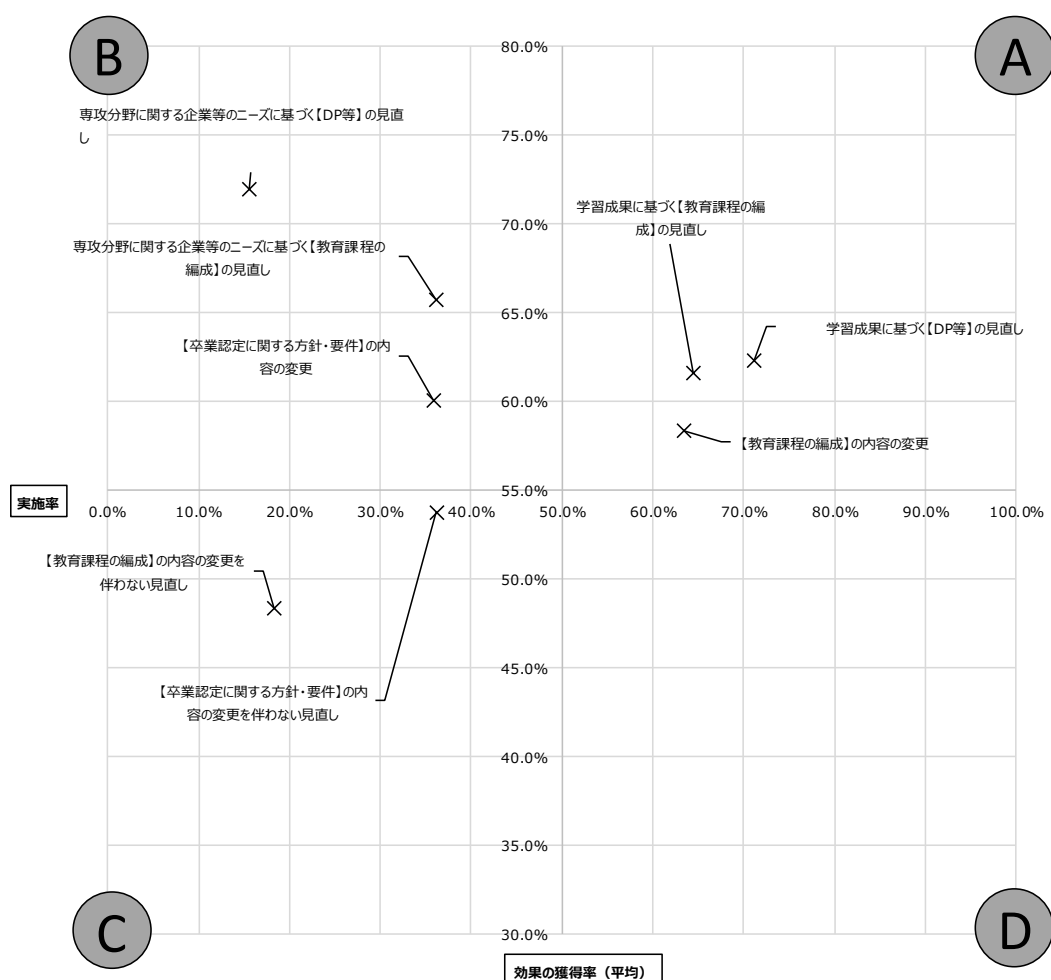


図 2-100 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（実質的な方針の見直し）

d. 教職員の職業教育マネジメントへの関与

教職員の職業教育マネジメントへの関与のツール群に含まれるツールとして、各種研修の各種教職員への実施に関するもの及び、教員採用の方針に関するものを設定した。各種研修の内容として「専攻分野の実務に関する研修」「指導力の習得・向上に関する研修」「学校経営やマネジメントに関する研修」の3タイプを設定した。

全てのタイプの研修について「参加義務付け」ツールに関しては、効果の獲得率が高い象限A・Bにプロットされている。一方で、「参加推奨」ツールに関しては、「専攻分野における実務に関する研修」「指導力の習得・向上に関する研修」で、効果の獲得率が低い象限C・Dにプロットされている。研修への参加を確実に担保することにより、より職業教育マネジメントの効果は高まると考えられる。

3タイプの研修、対象について、実施率に差はあるものの、効果の獲得率が高い象限A、Bに概ねプロットされている。「学校経営やマネジメントに関する研修」については職業実践専門課程の認定要件に含まれないものの、一定の効果の獲得率が示されている。

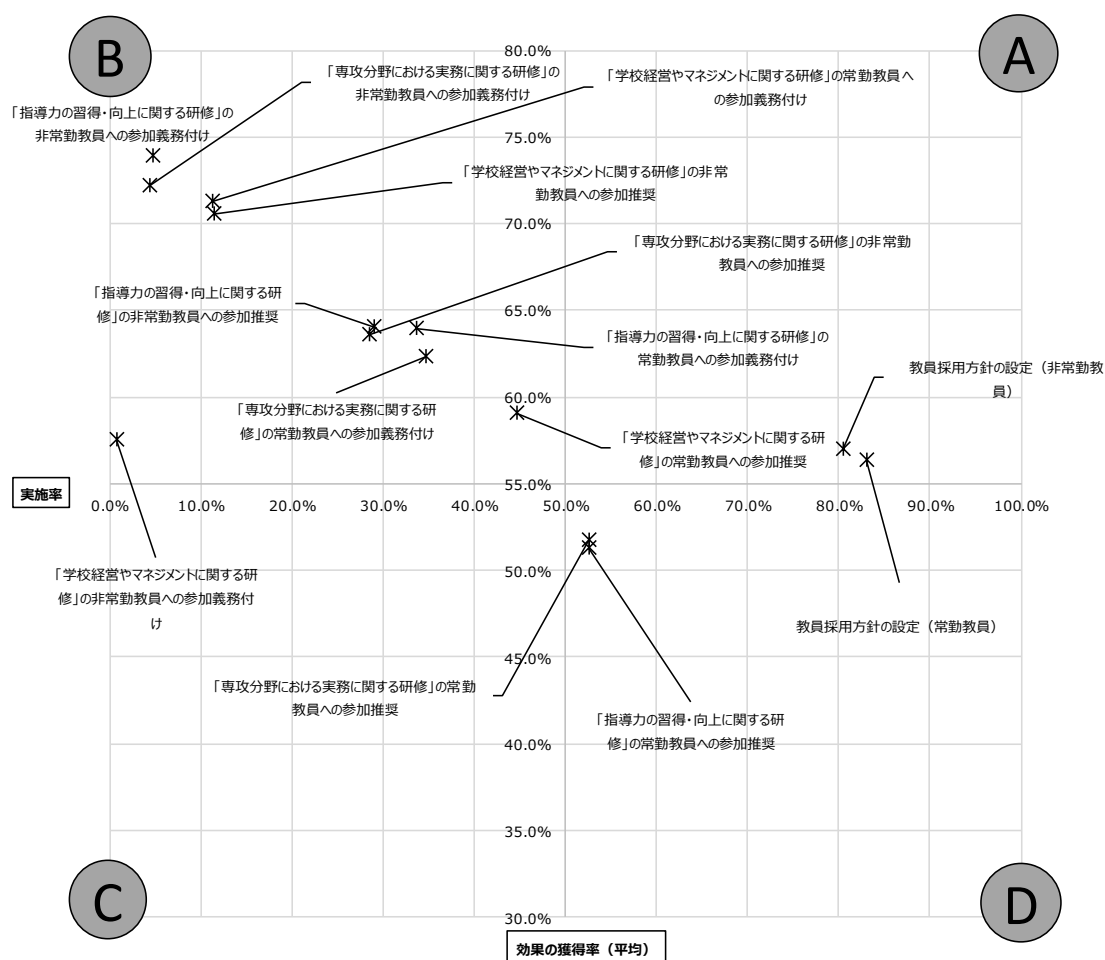


図 2-101 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（教職員の職業教育マネジメントへの関与）

e. 実質的な卒業認定の方針・要件／教育課程に関する方針の設定／シラバスの作成

本ツール群全般に関しては、象限 C（実施率低／効果の獲得率低）にプロットされるツールはなかった。象限 D（実施率高／効果の獲得率低）にプロットされるツールは、「卒業認定の要件・方針等を学校単位で設定」「卒業認定の方針・要件等に『卒業時に身に着けている資質・能力』を含む」の2つであった。これらのツールは、専修学校において定常的な取組となっている可能性がある。

各方針の設定単位に関しては、卒業認定の方針・要件等、教育課程編成の方針とともに、学校単位で設定している学校が、学科単位で設定している学校と比較すると多い。学校によっては、学科により異なる就職先が想定される場合もあるため、実質的な方針となっているか、各学校において確認が必要と考えられる。

シラバスに関しては、「すべての科目でシラバスを作成し、統一」は 90%近い実施率であった（図 2-62）。またシラバスへの各事項の記載については、実施率の高いものと低いものが混在している中で（図 2-67）、いずれも成果への効果の獲得率が高い象限 A、B にプロットされている。象限 B にプロットされる「シラバスにおいて、準備学習に関する具体的な指示を記載」等は、何らかの阻害要因によりその記載が妨げられている可能性がある。

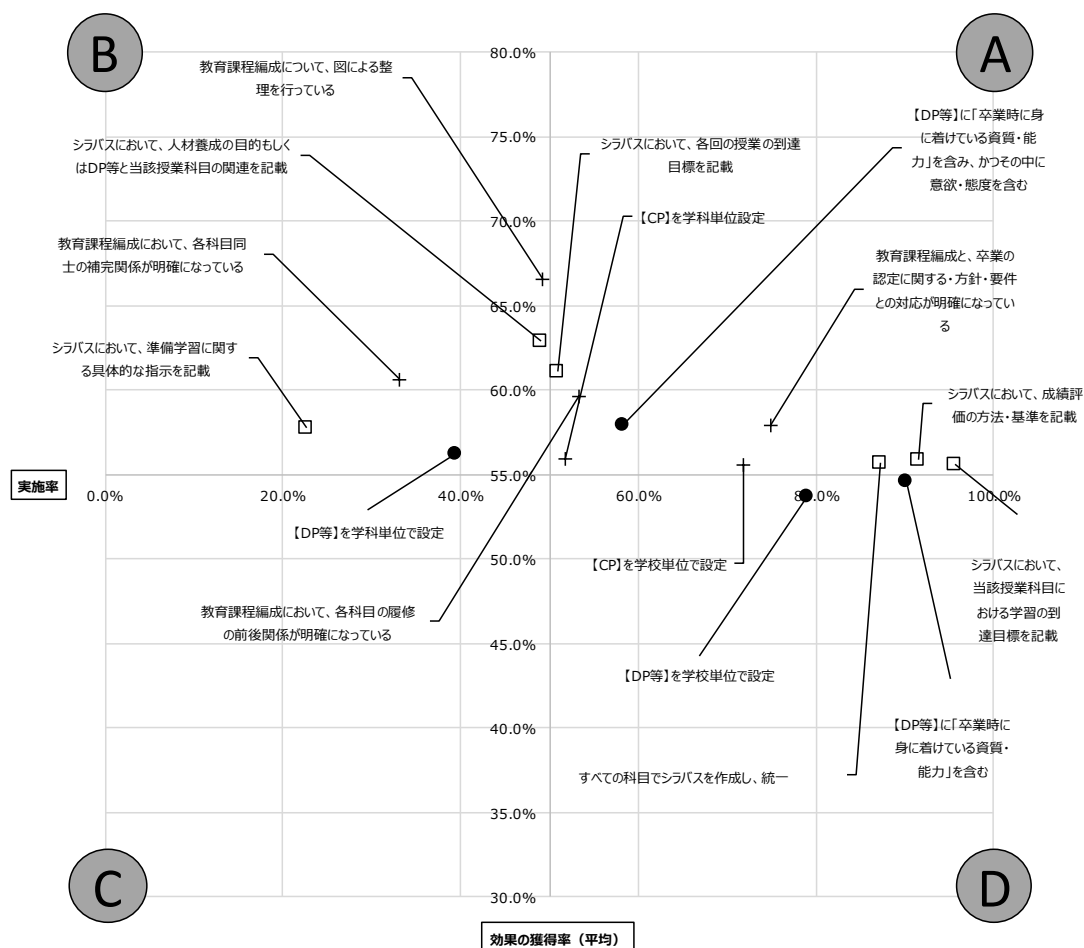


図 2-102 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（実質的な卒業認定の方針・要件及び教育課程に関する方針の設定）

f. 教育の質向上のための積極的な情報収集・分析

本ツール群全般に関しては、象限 D（実施率高／効果の獲得率低）にプロットされるツールはなく、他のツール群と比較すると効果の獲得率が比較的高い傾向があった。象限 C にプロットされるツールは「職業教育マネジメントの有効性チェック以外を目的として、学習成果に関する情報を活用」のみであり、職業教育のマネジメントに関する目的意識を持って情報収集・分析に取り組むことの重要性が示唆される。

情報収集に関しては、アンケート・ヒアリング・既存の情報の活用をツールとして想定している。アンケート・ヒアリングに関しては、その対象者により実施率に差があり、生徒や関係者への実施については実施率が高く、実習先企業や就職先企業、入学者への実施については実施率が低い。比較的后者の方が成果への効果の獲得率が高く算出されているが、実施率が高くなるにつれて（「実施した」とした学校数が多くなるにつれて）、効果の獲得率算出の分母が大きくなるため、効果の獲得率は全体の平均値に近い値が算出される傾向があり（再掲）、その高低についての考察は難しい。

情報分析に関しては、ループリックを活用した分析が、象限 B（実施率低／効果の獲得率高）にプロットされており、効果の獲得率が高いにも関わらず何らかの阻害要因により、実施が妨げられている可能性がある。

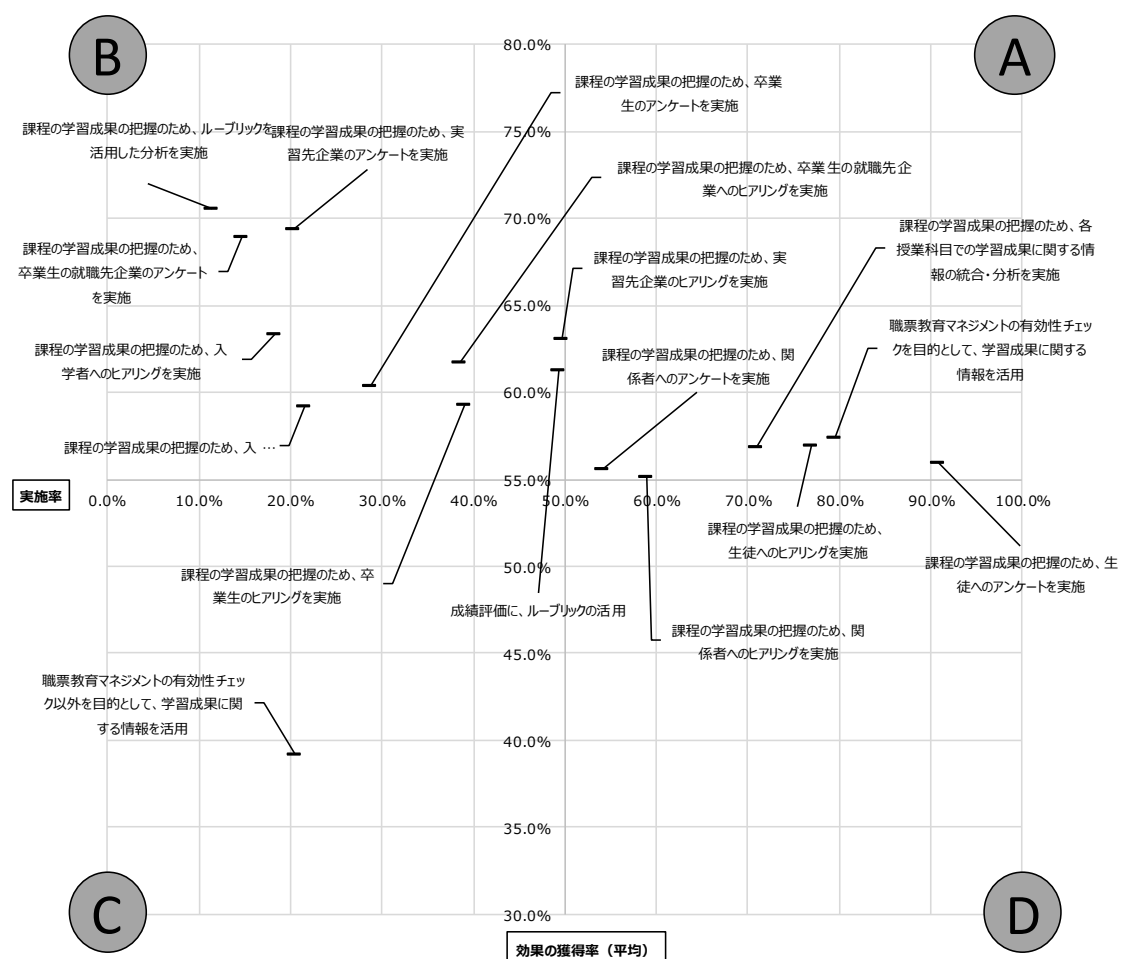


図 2-103 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布（教育の質向上のための積極的な情報収集・分析）

g. 効果的な実習の実施／履修指導

実習については、企業内実習と比較すると、学内での実習・演習の実施率が高い。一方で、成果への効果の獲得率については、企業内実習、特に非法令業務が高い。より職業の現場に近い実習の重要性が示唆される。

履修指導については、卒業や資格取得の達成を目的とした履修指導の実施率が高く、卒業後の進路の実現を目的とした履修指導については、実施率が低い。一方で、成果への効果の獲得率は後者の方が高く、卒業後の生徒の活躍を見越した指導の重要性が示唆される。

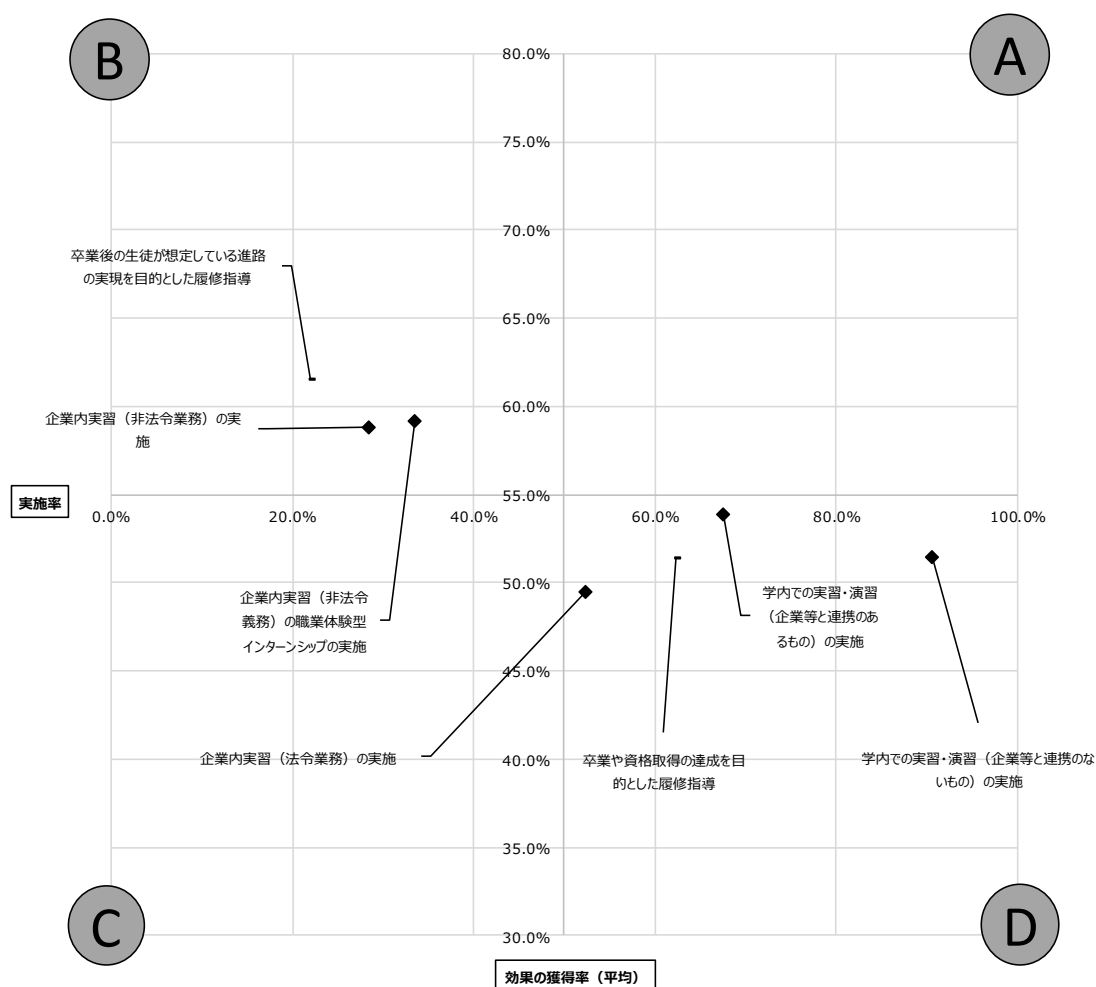


図 2-104 各マネジメントツールの実施率と効果の獲得率（平均）による分布
（効果的な実習の実施＋履修指導）

(2) 職業教育マネジメントに関連性の高い職業実践専門課程の要件に関する分析

1) 分析方法

職業教育マネジメントに関する取組の実施状況や、それらを実施したことによる効果の大小について、職業実践専門課程の認定要件に係る取組を実施状況による違いが生じているかを検証するため、認定校／非認定校に分けたクロス分析を実施した。

2) 結果（全体傾向）

職業教育マネジメントに関する取組や、それらを実施したことによる効果について、大半の項目において、認定校の方が非認定校よりも取組を実施している・効果を得ている割合が高かった。

特に、教職員に対する研修や、卒業生の状況把握のための取組については、認定校と非認定校の実施度合いの差が大きく、職業教育の質向上に向けた基盤や、アウトプットを踏まえて教育改善を行う仕組み等が、認定校においてより整備されている状況が示唆された。

3) 分析結果（質問群別）

a. 回答者属性

- 非認定学科の方が認定学科に比べ、医療分野の割合が大きい（図 2-105）。
- 授業時数の実績については、認定校の方が非認定校に比べ、「学内での実習・演習（企業等と連携のあるもの）」「学内での実習・演習（企業等と連携のないもの）」を実施している学校が多い。「講義」と「企業内実習」については、認定校と非認定校で、実施している学校の割合に大きな違いはない（図 2-106）。
- 企業内実習については、認定学科の方が、非法令義務の専門現場実習、非法令義務の職場体験型インターンシップを多く実施しており、法令義務の企業内実習は非認定学科の方が多く実施している（図 2-107）。

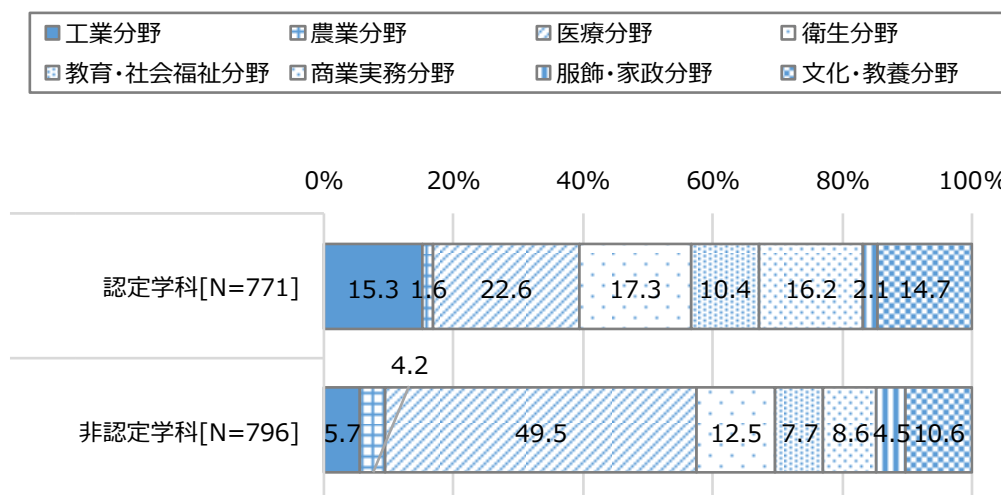


図 2-105 「特定の学科」の区分（単数選択）×職業実践専門課程か否か（以下、認定有無）

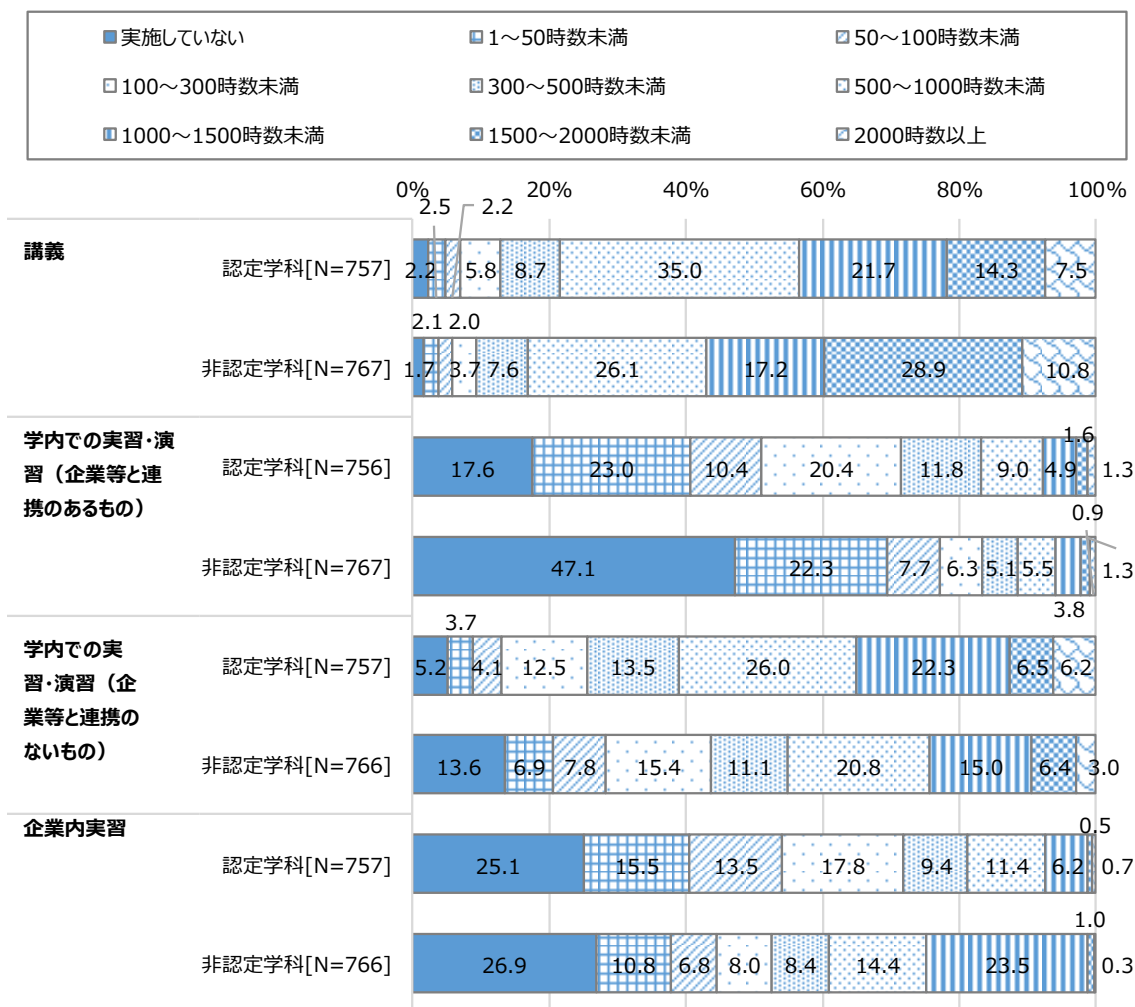


図 2-106 授業時数の実績（各単数選択）×認定有無

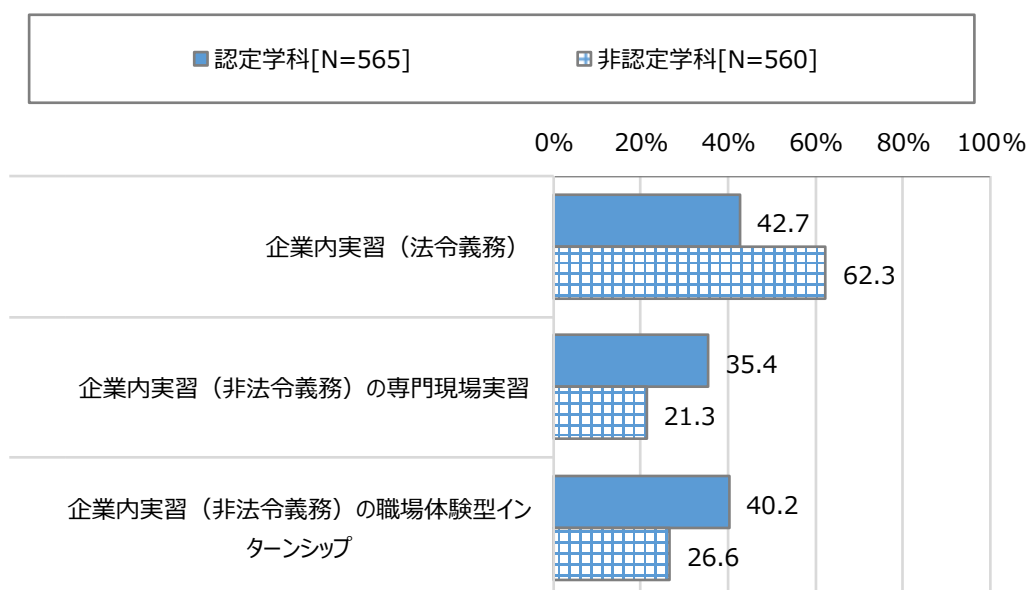


図 2-107 企業内実習の種類（複数選択）× 認定有無

b. 職業教育マネジメントを支え、推進する基盤

- 「学習成果の把握に係る IT システム」「学習成果の把握に係るデータ収集・分析（調査等の設計・データ収集分析）」については、認定校の方が非認定校に比べ、専門の担当組織・担当者や、兼務で担う教職員の設定の割合が高い。また、「情報公開・広報」については、専門の担当組織・担当者を設定している割合の差が大きく、要件充足に対応するために体制を整備しているのではないかと考えられる（図 2-108）。
- 職業教育マネジメントに係る事項の検討頻度は、全ての事項について、認定校の方が非認定校よりも「半年～1 年に 1 回」以上の頻度で実施している割合が高い。特に、教育課程の編成、各授業科目の内容、情報公開の計画は差が大きく、前者 2 つは教育課程編成委員会で議論していること、後者は情報公開が要件に設定されていることが大きな要因と考えられる（図 2-109）。
- 職業教育マネジメントに係る事項の意思決定頻度は、全ての事項について、認定校の方が非認定校よりも「1 年に 1 回以上」の頻度で実施している割合が高い。特に、教育課程の編成、各授業科目の内容、学習成果の把握・活用の計画、情報公開の計画は差が大きく、1、2 点目は教育課程編成委員会の意見の反映方法を決定していること、3 点目は学校関係者評価委員会実施のために自己評価を実施していること、4 点目は情報公開が要件に設定されていることが大きな要因と考えられる。（図 2-110）
- 職業教育マネジメントに係る事項の見直し頻度は、全ての事項について、認定校の方が非認定校よりも「直近 5 年間で見直しを行い、内容を変更した」の割合が高い。特に、教育課程の編成、各授業科目の内容、学習成果の把握・活用の計画、情報公開の計画は差が大きく、前述の意思決定の頻度と同様の要因と考えられる。（図 2-111）
- 職業教育マネジメントに係る事項の見直しや内容変更の根拠となった情報・ニーズは、多くの項目で認定校と非認定校の回答割合の差は大きくないが、全体的に「専攻分野に関する企業等のニーズ」は認定校の方が回答割合が高く、企業からの意見を積極的に取り入れていると推測できる。（図 2-114）
- 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開については、いずれの事項においても、認定校の方が非認定校よりも「学校のウェブサイトにて公開している」「連携先の企業等の周知している」の回答割合が高い。職業実践専門課程では、ウェブサイト等を用いた情報公開が認定要件になっていること、企業等と連携が重視されていることが、大きな要因と考えられる。（図 2-117）
- 教員の採用方針・採用基準については、ほぼ全ての項目において、認定校の方が非認定校よりも設定している割合が高い。（図 2-118）
- 教員研修については、常勤教員、非常勤教員、教員以外の職員の全てにおいて、認定校の方が非認定校よりも参加の義務付け・推奨をしている割合が高い。「専攻分野における実務に関する研修」「指導力の習得・向上に関する研修」に関しては、職業実践専門課程で設定が義務付けられている中で、認定校の 95%程度で常勤教員の参加を義務付け・推奨しているが、非常勤教員に対してはその割合は半分以下となる。また、教員以外の職員に対する、学校経営やマネジメントに関する研修は参加の義務付け・推奨の割合の差が大きく、認定校の方がマネジメントに対する職員の活用意

識が強いと推測される。(図 2-119、図 2-120、図 2-121)

- 教員研修の計画や枠組みに関する全ての事項について、認定校の方が非認定校よりも、直近 5 年間で見直しを行った割合が高い。これは、職業実践専門課程の認定要件として、教員研修の実施が求められていることが大きな要因であると考えられる。(図 2-122)
- 教員研修の計画や枠組みに関する事項の見直しや内容変更の根拠となった情報・ニーズは、多くの項目で認定校と非認定校の回答割合の差は大きくないが、「専攻分野に関する企業等のニーズ」は認定校の回答割合の方が高く、企業からの意見を積極的に取り入れていると推測できる。(図 2-123)
- 中長期の経営計画・行動計画等について、認定校の方が非認定校よりも、「策定している」割合が高い。(図 2-124)

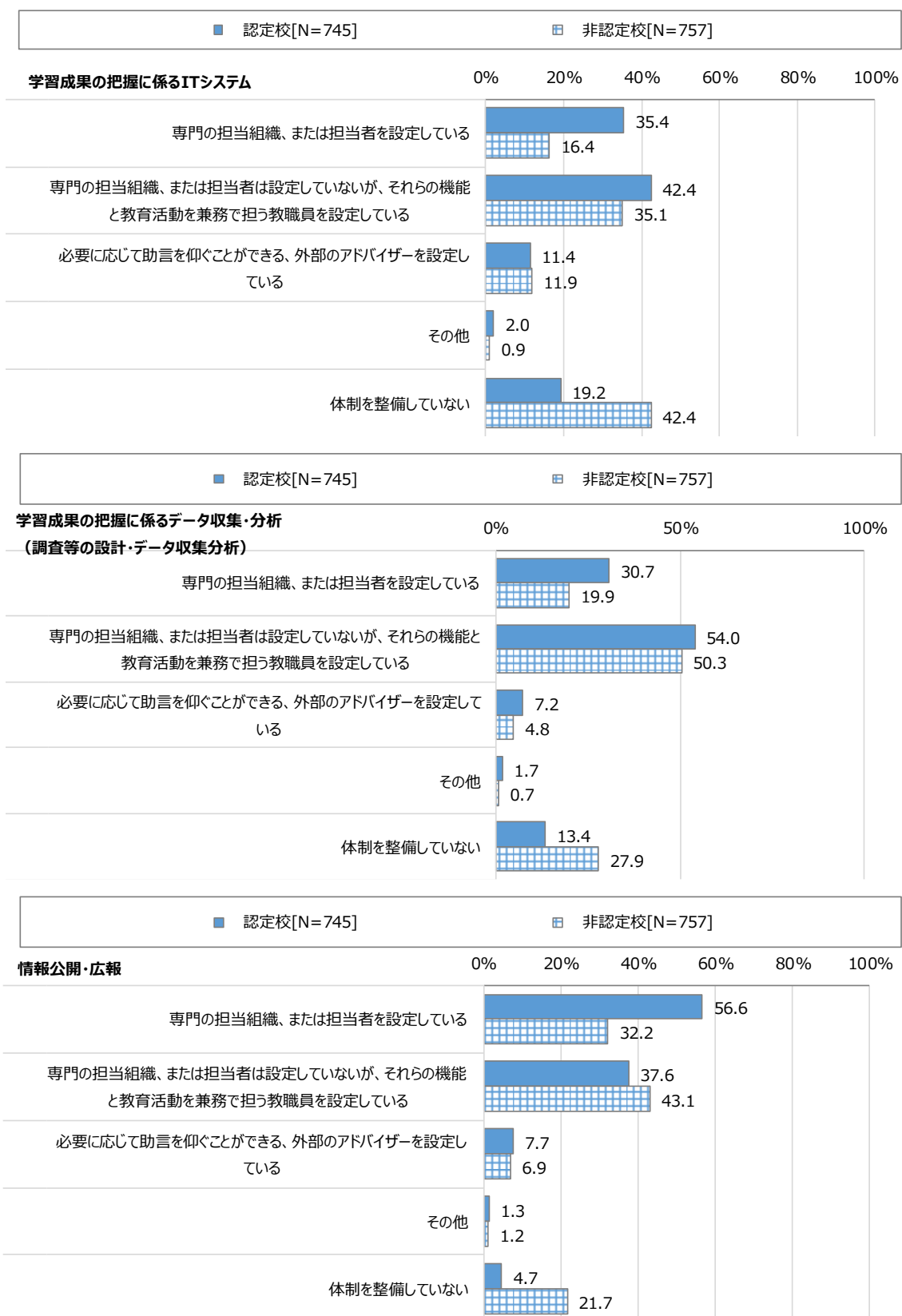


図 2-108 教育マネジメントに係る専門的な事項に対応する体制（各複数選択）× 認定有無

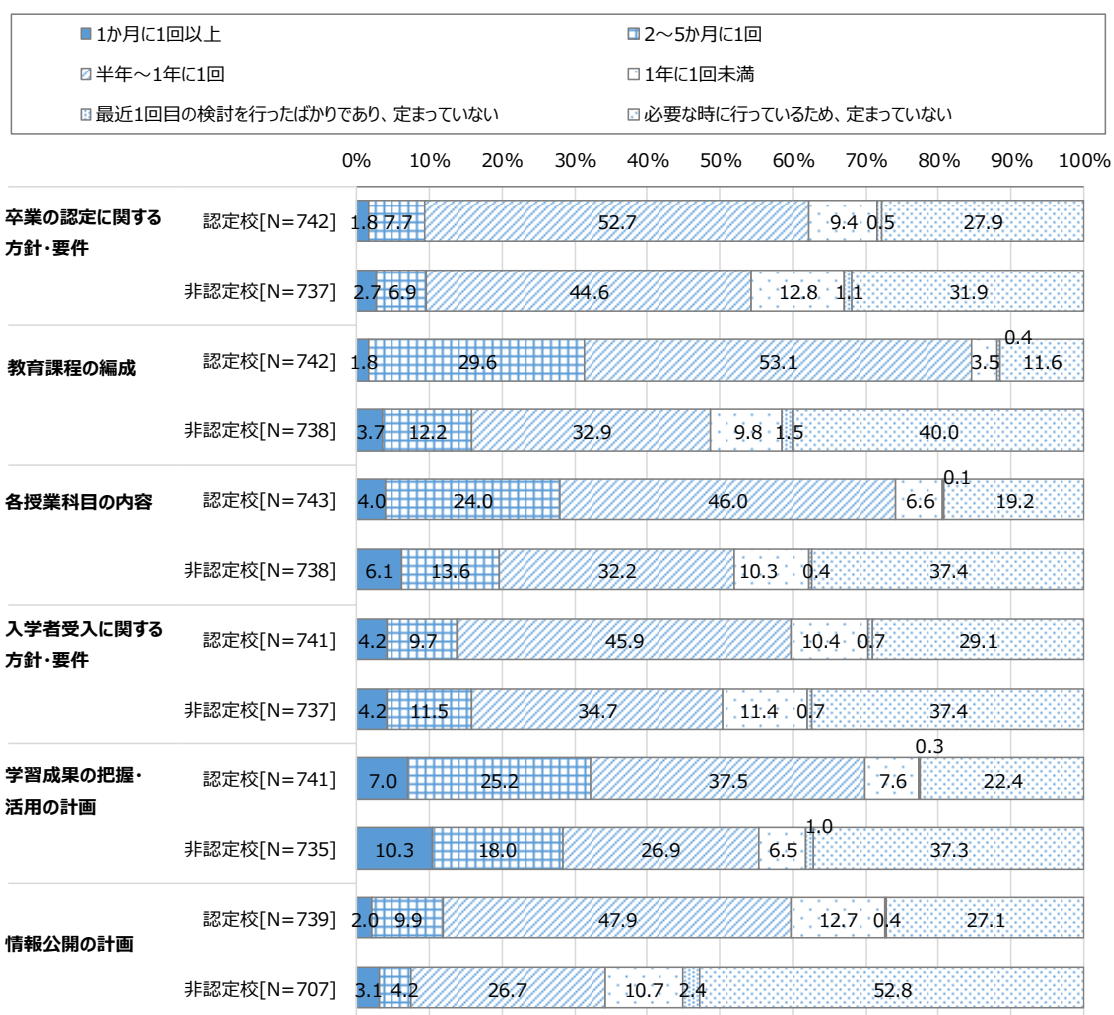


図 2-109 職業教育マネジメントに係る事項の検討の頻度（各単数選択）×認定有無

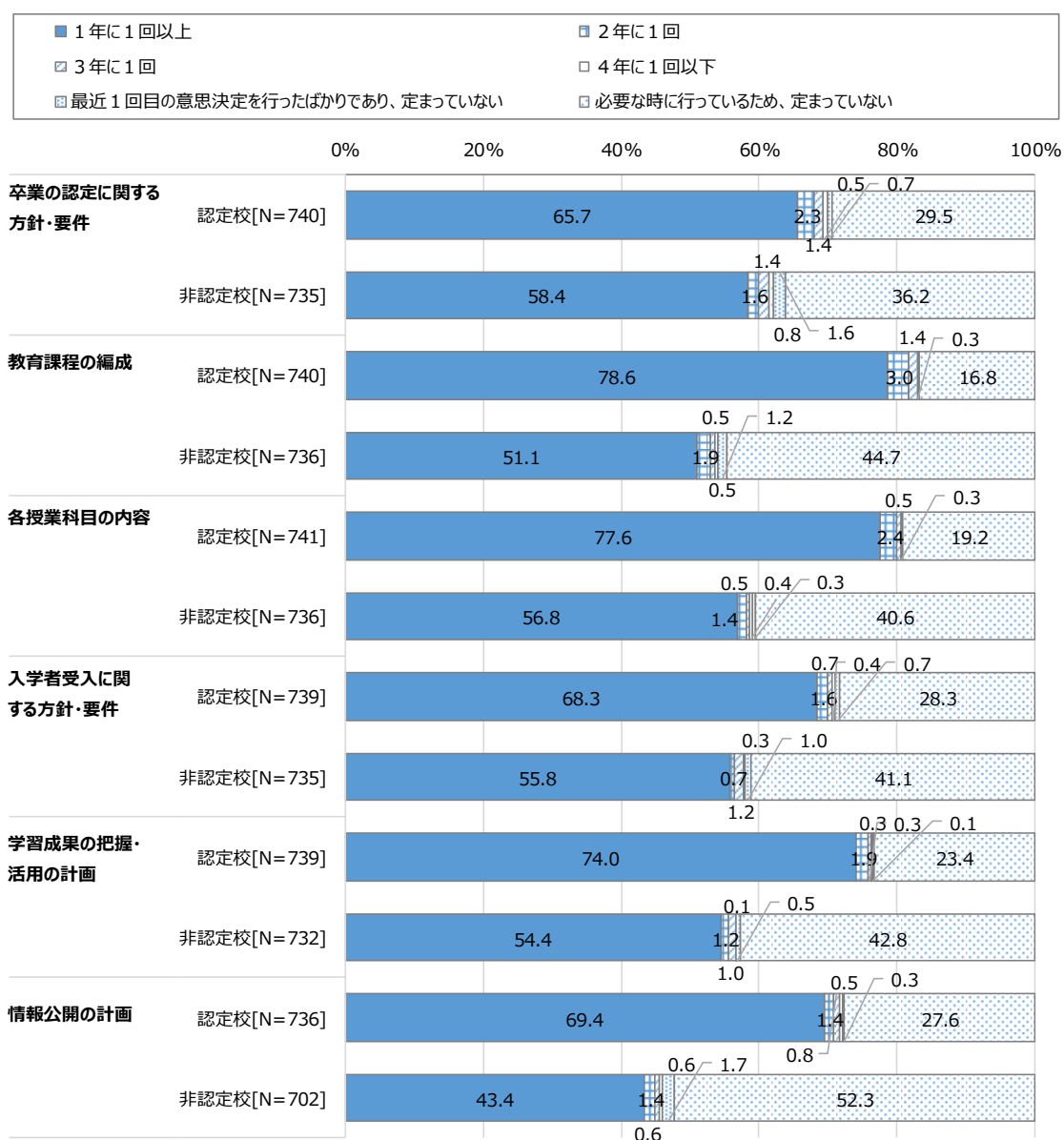


図 2-110 職業教育マネジメントに係る各事項の意思決定（確定）の頻度（各単数選択）
× 認定有無

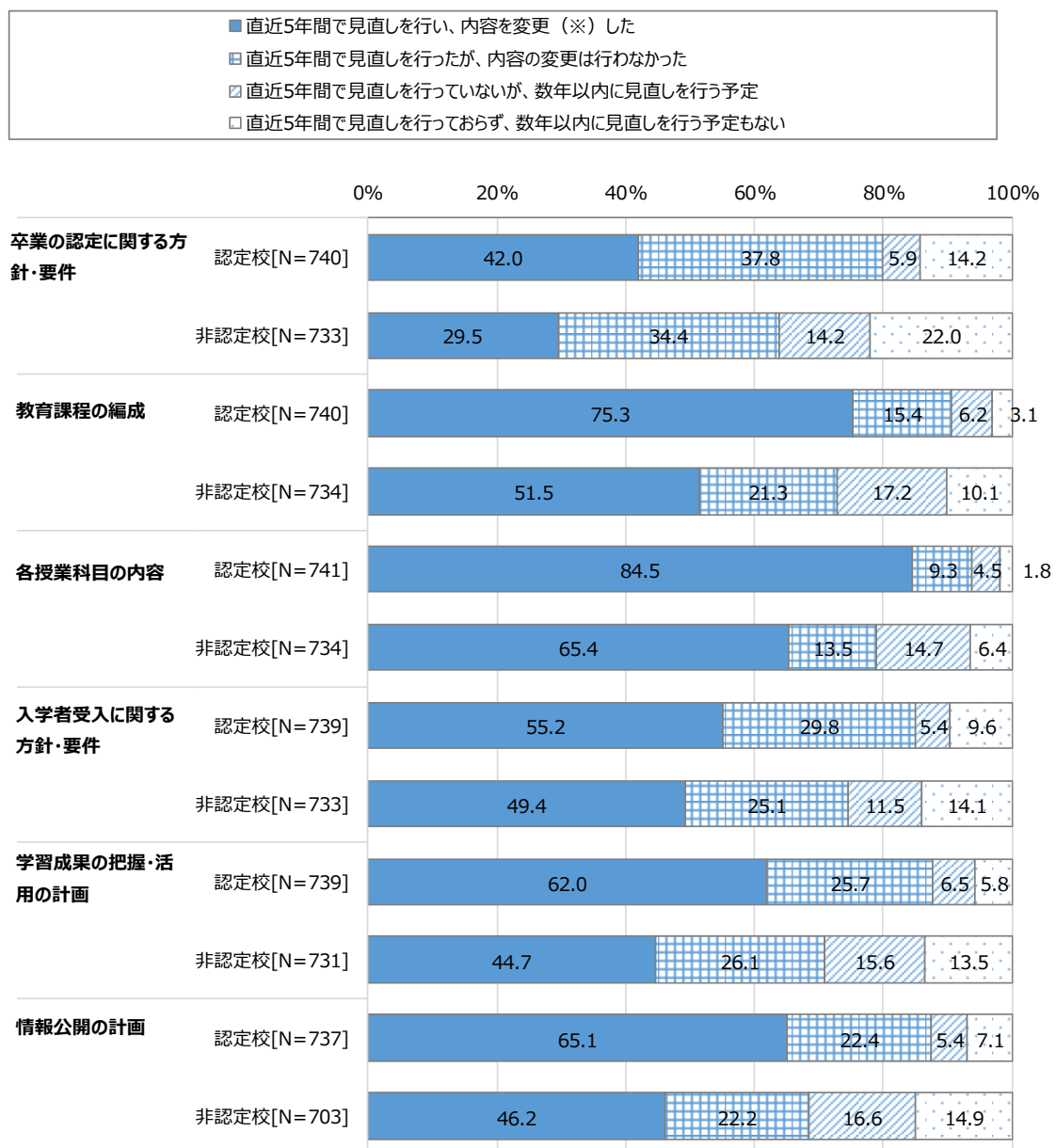


図 2-111 直近5年における職業教育マネジメントに係る事項の見直し状況（各単数選択）×認定有無

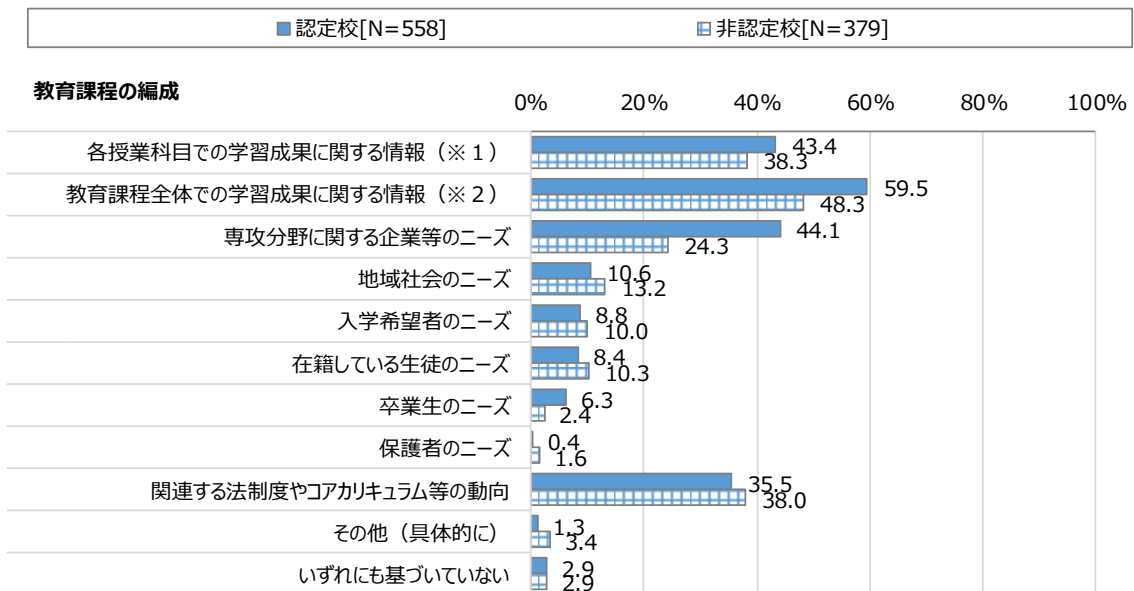
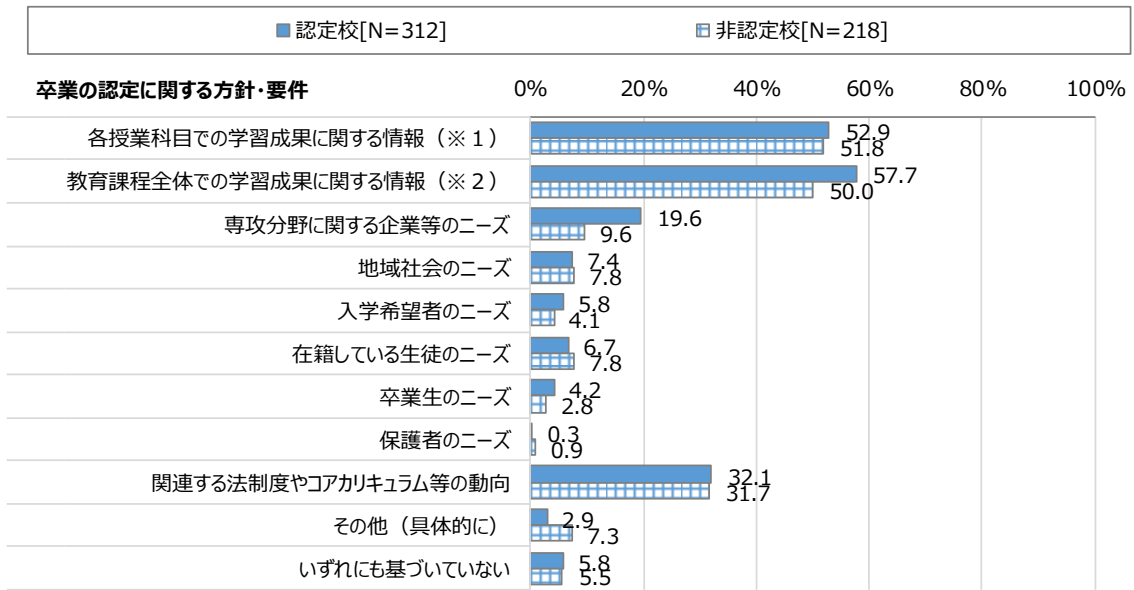


図 2-112 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し時に活用した情報・ニーズ
（各複数選択（3 つまで））×認定有無(1)

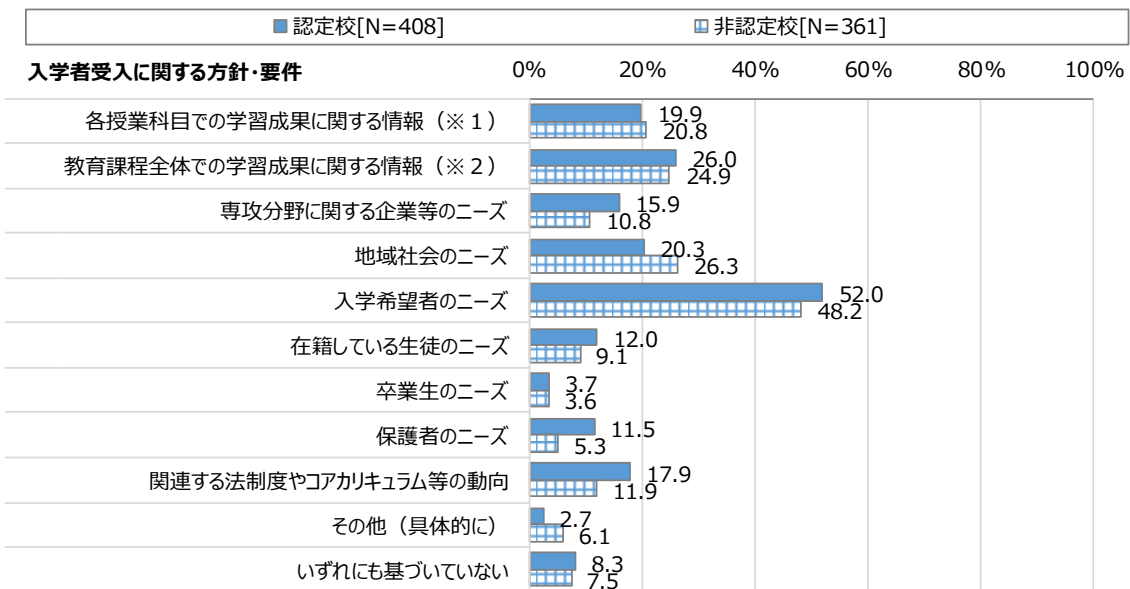
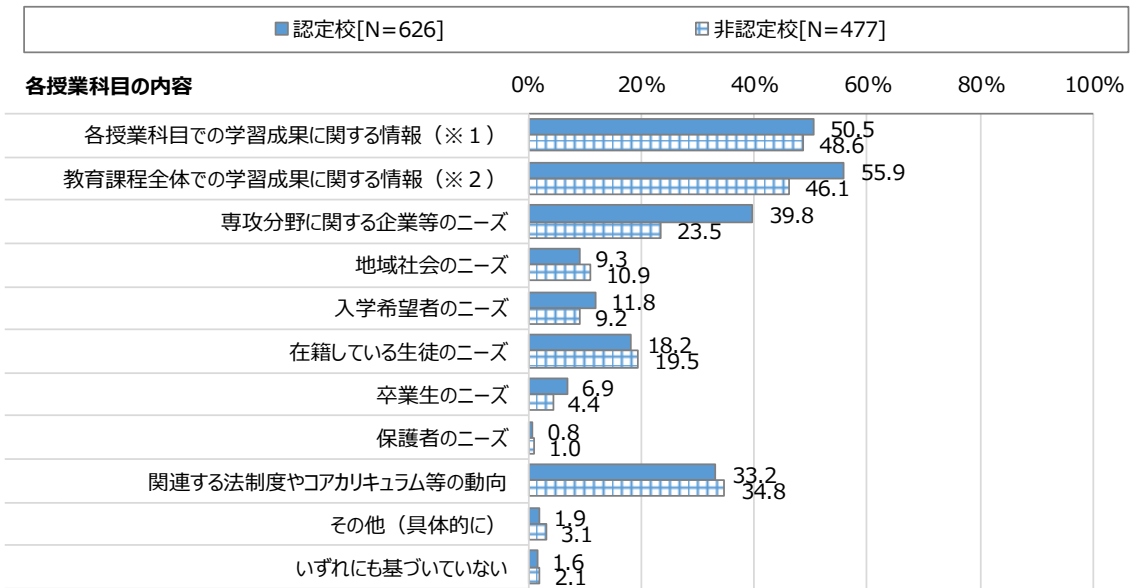


図 2-113 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し時に活用した情報・ニーズ
（各複数選択（3 つまで））×認定有無(2)

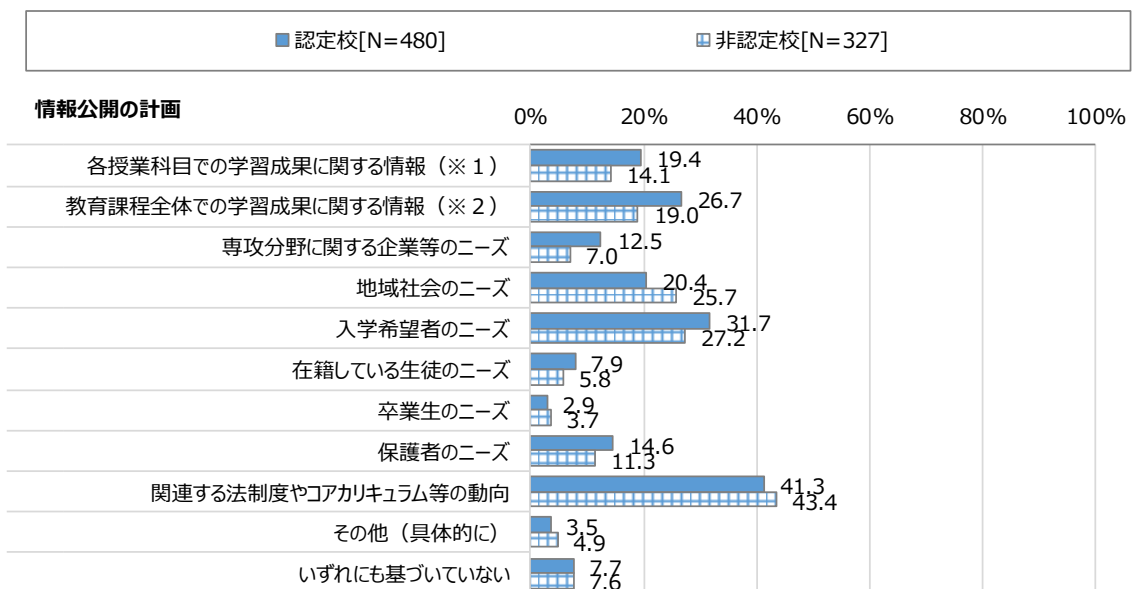
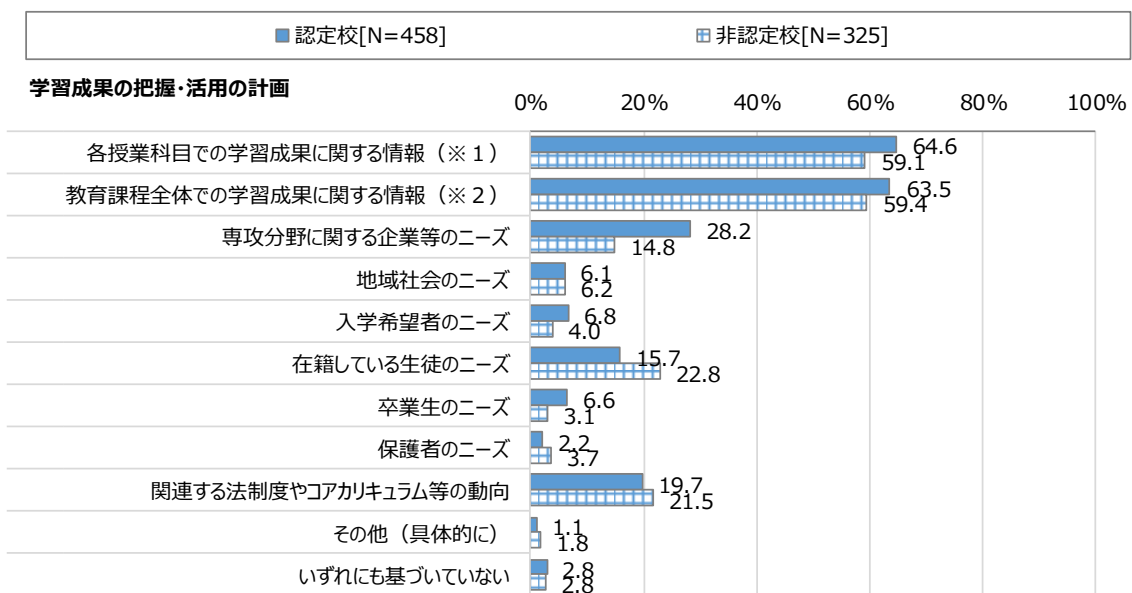


図 2-114 職業教育マネジメントに係る各事項の見直し時に活用した情報・ニーズ
（各複数選択（３つまで））×認定有無(3)

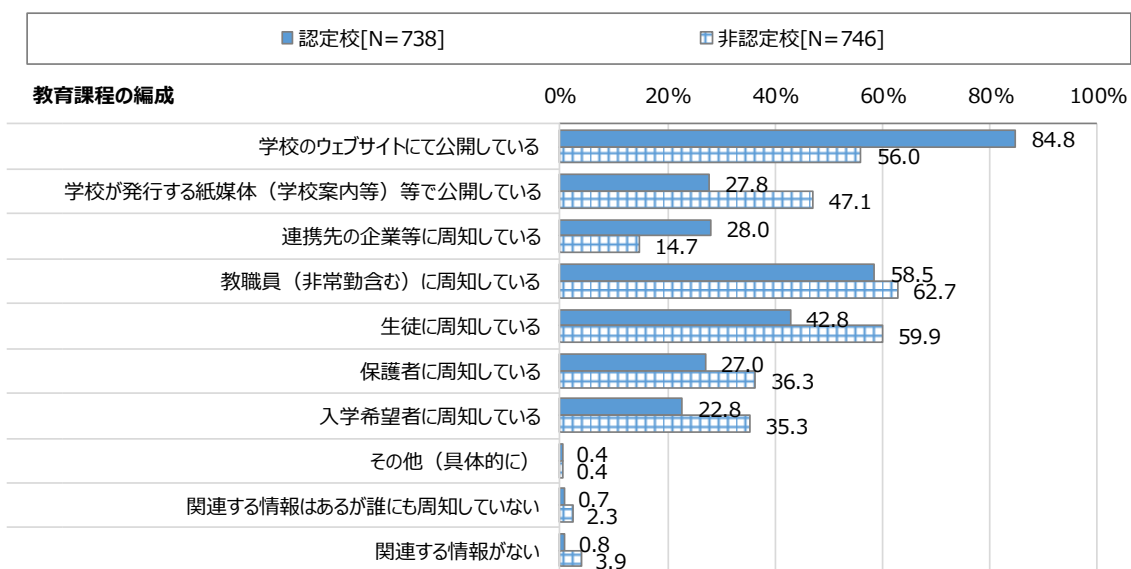
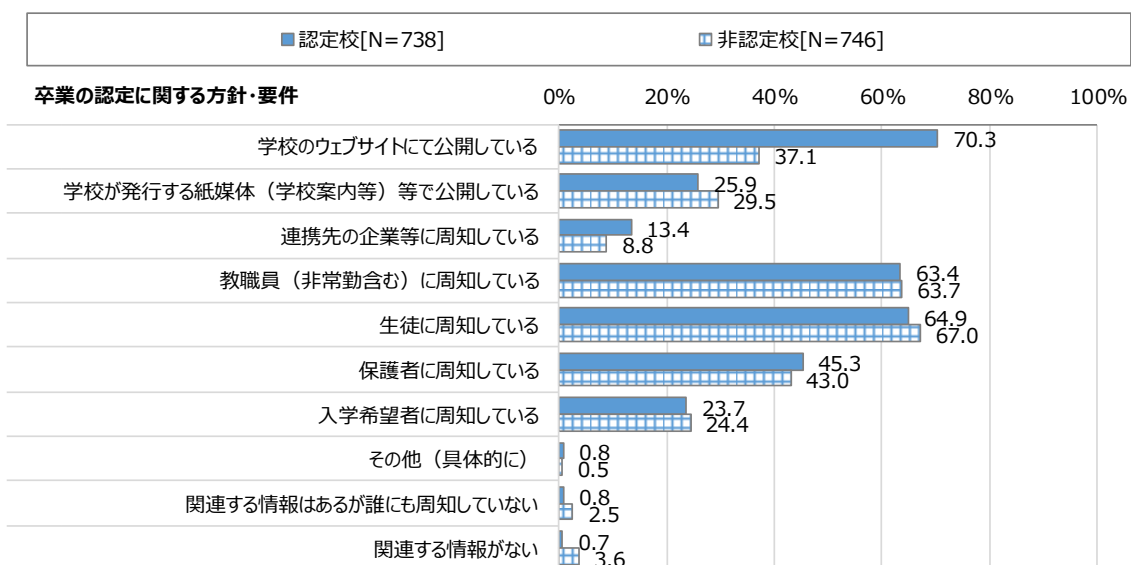


図 2-115 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開状況（各複数選択）× 認定有無(1)

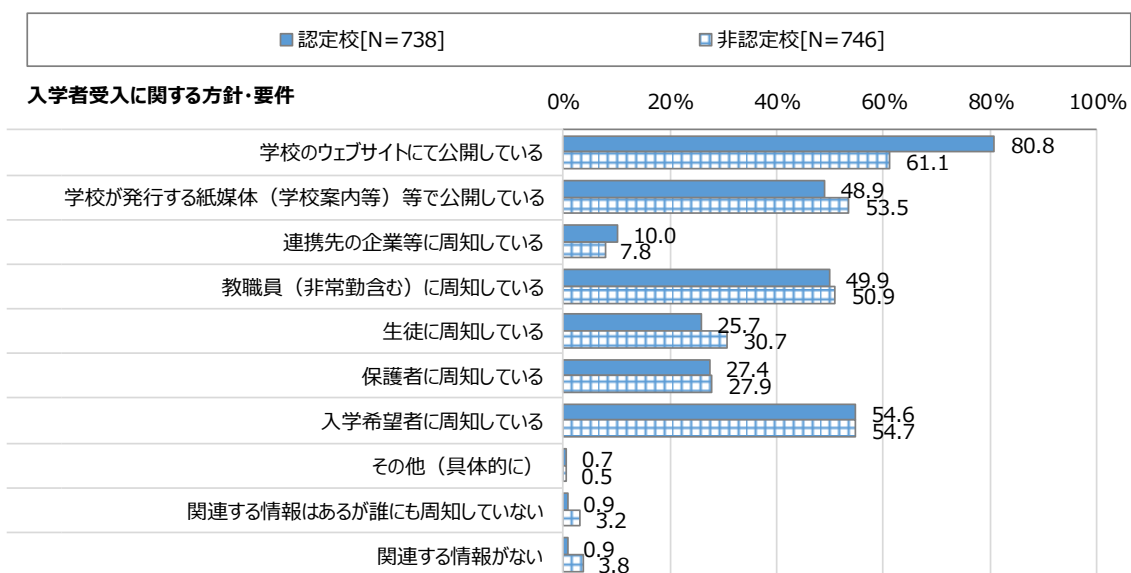
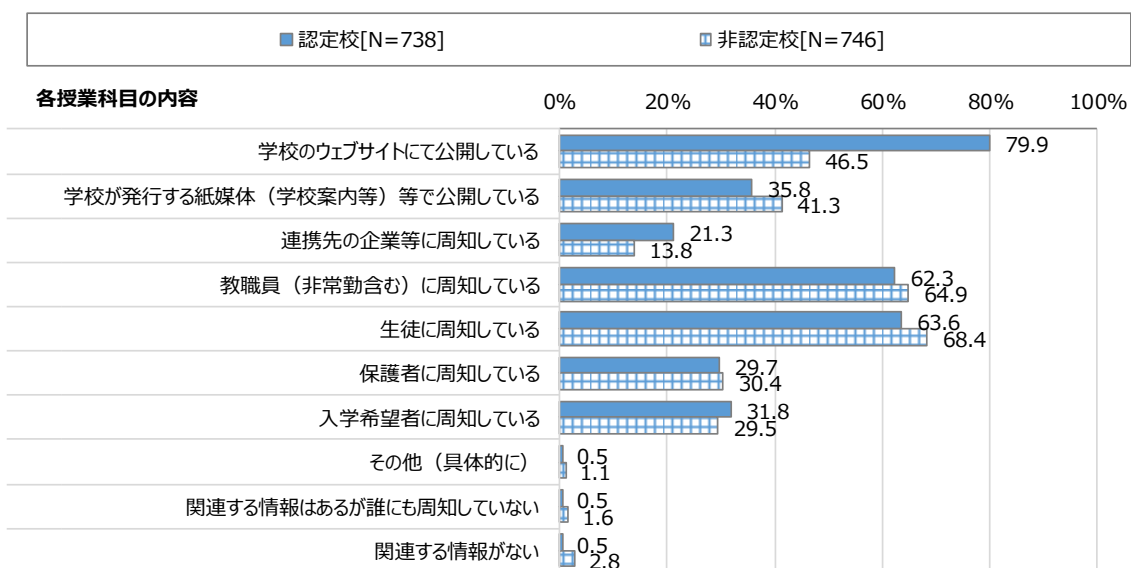


図 2-116 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開状況（各複数選択）×
認定有無(2)

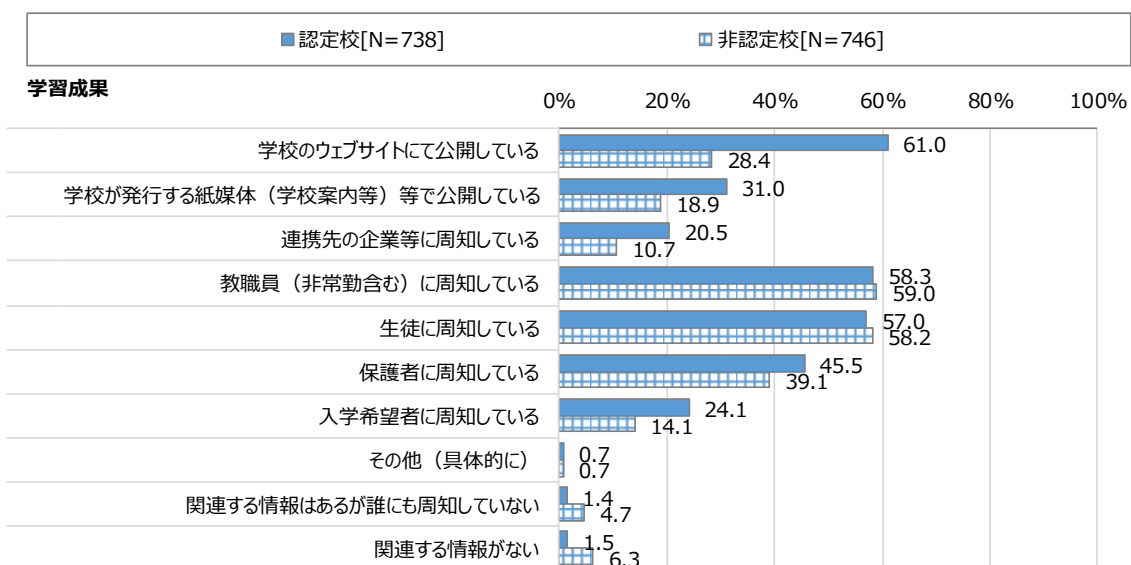


図 2-117 職業教育マネジメントに係る各事項の情報の周知・公開状況（各複数選択）× 認定有無(3)

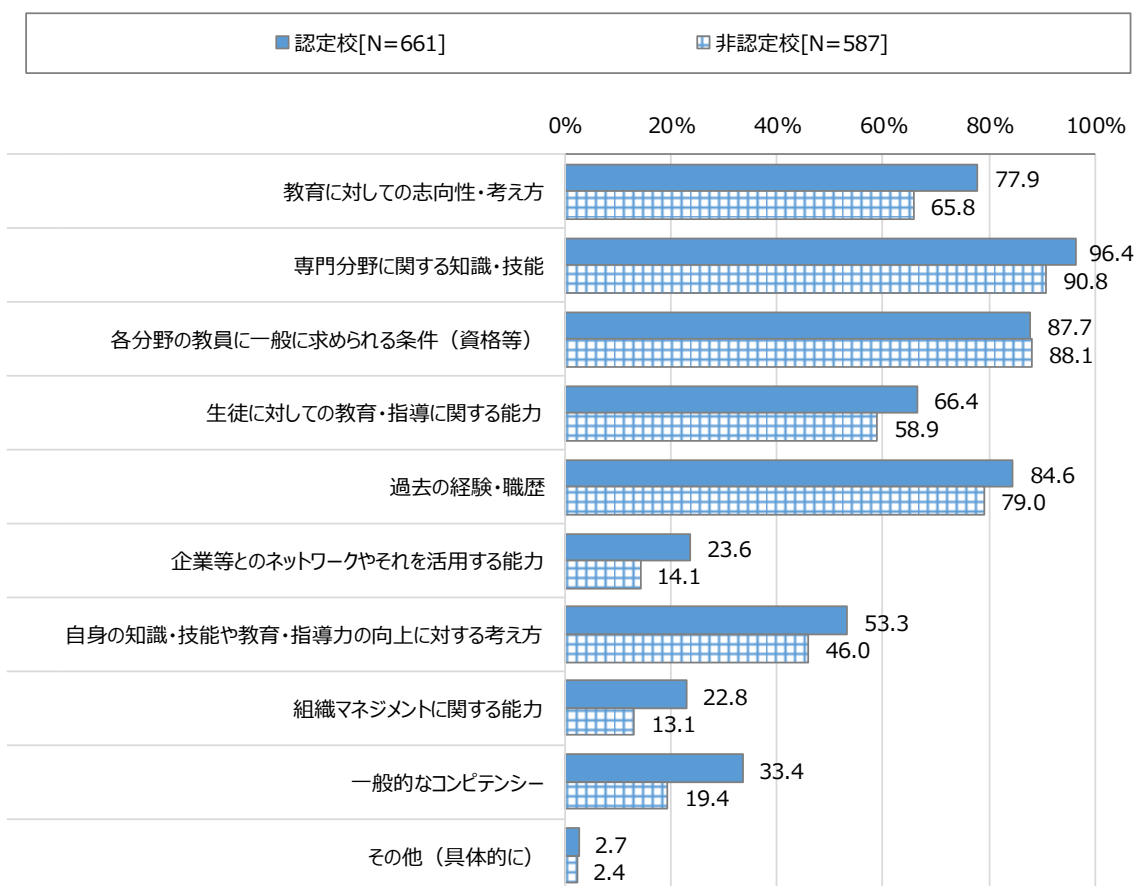


図 2-118 教員採用方針・基準に含まれる項目（複数選択）× 認定有無

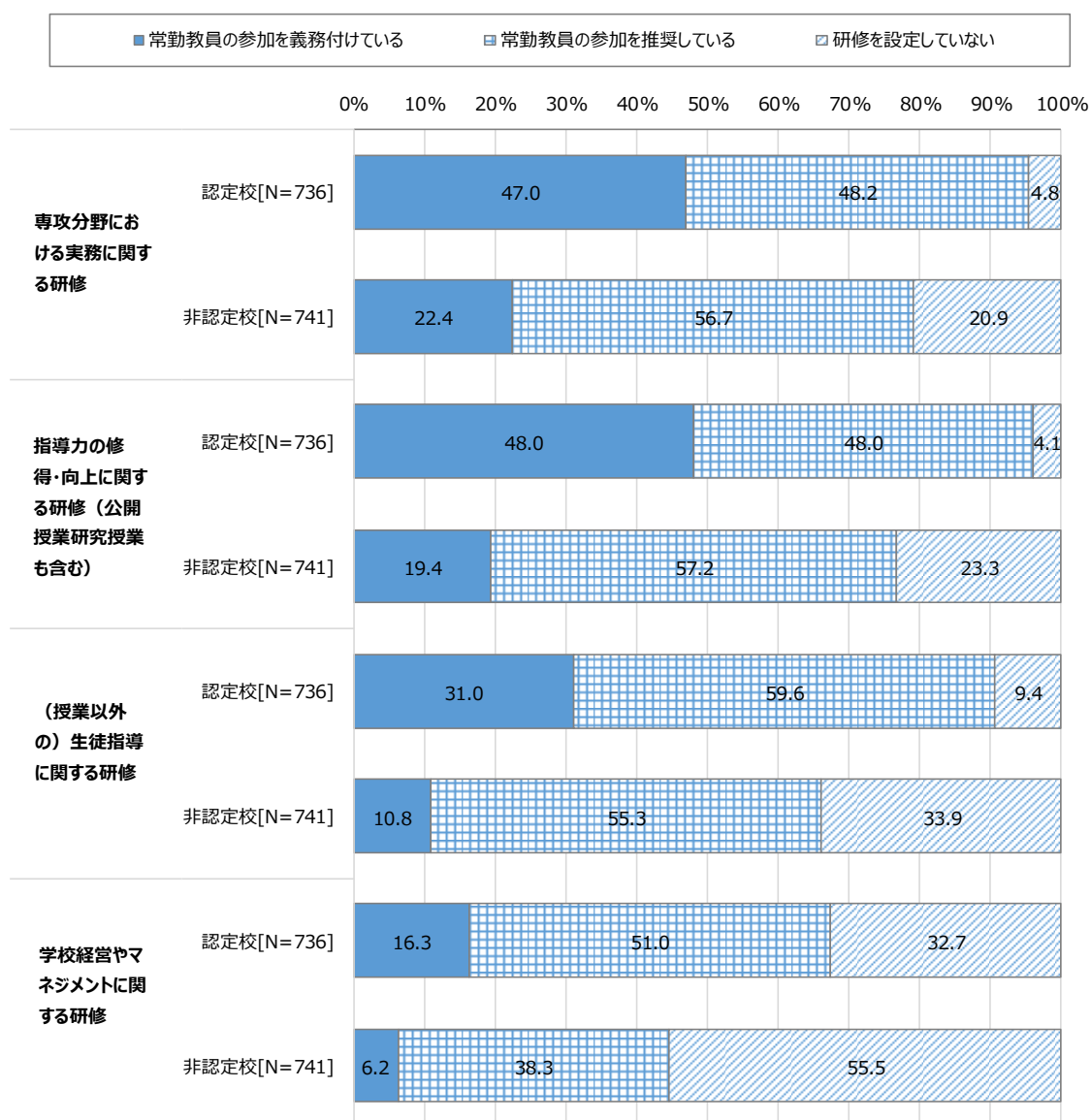


図 2-119 常勤教員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）×認定有無

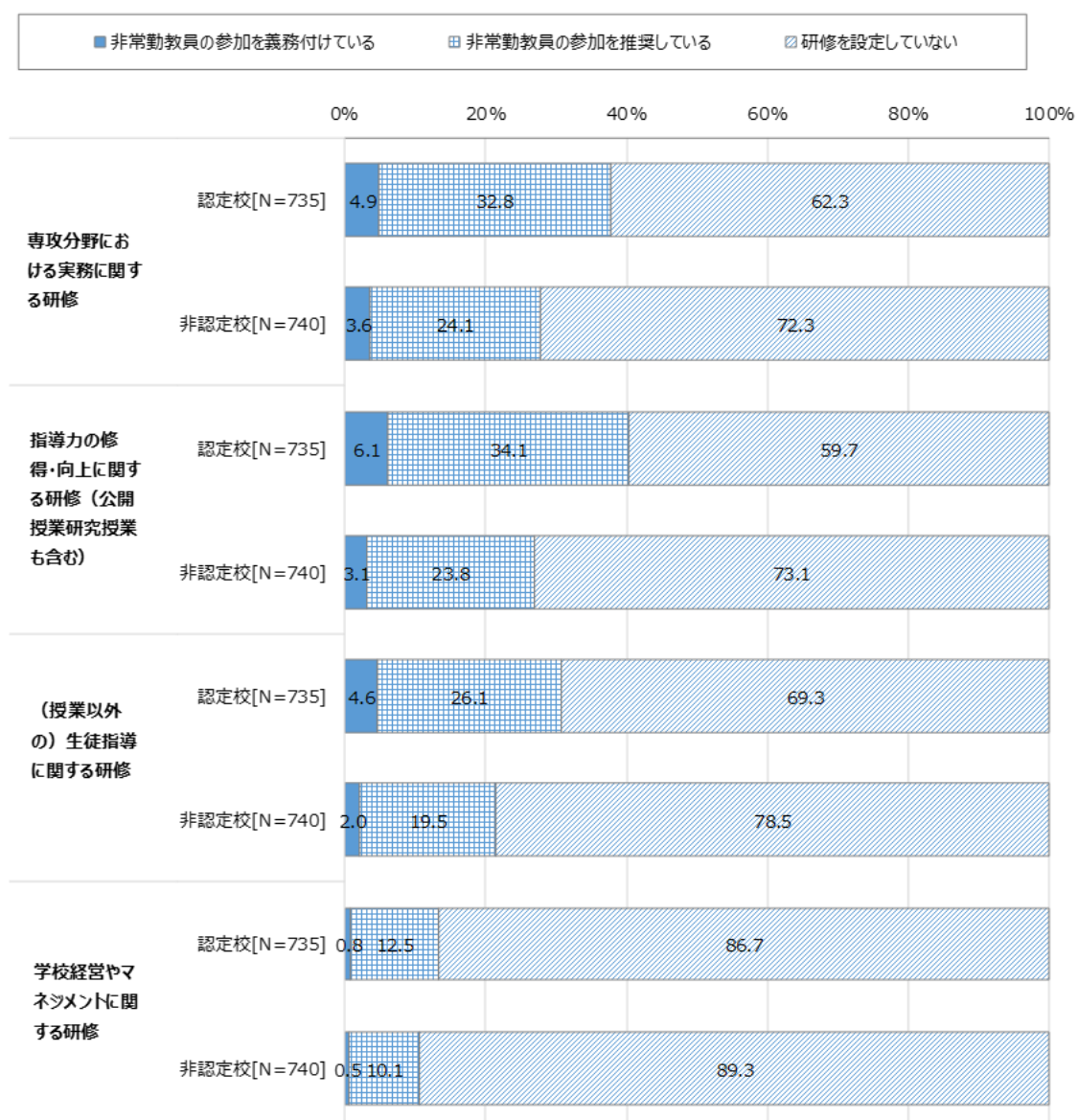


図 2-120 非常勤教員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）×認定有無

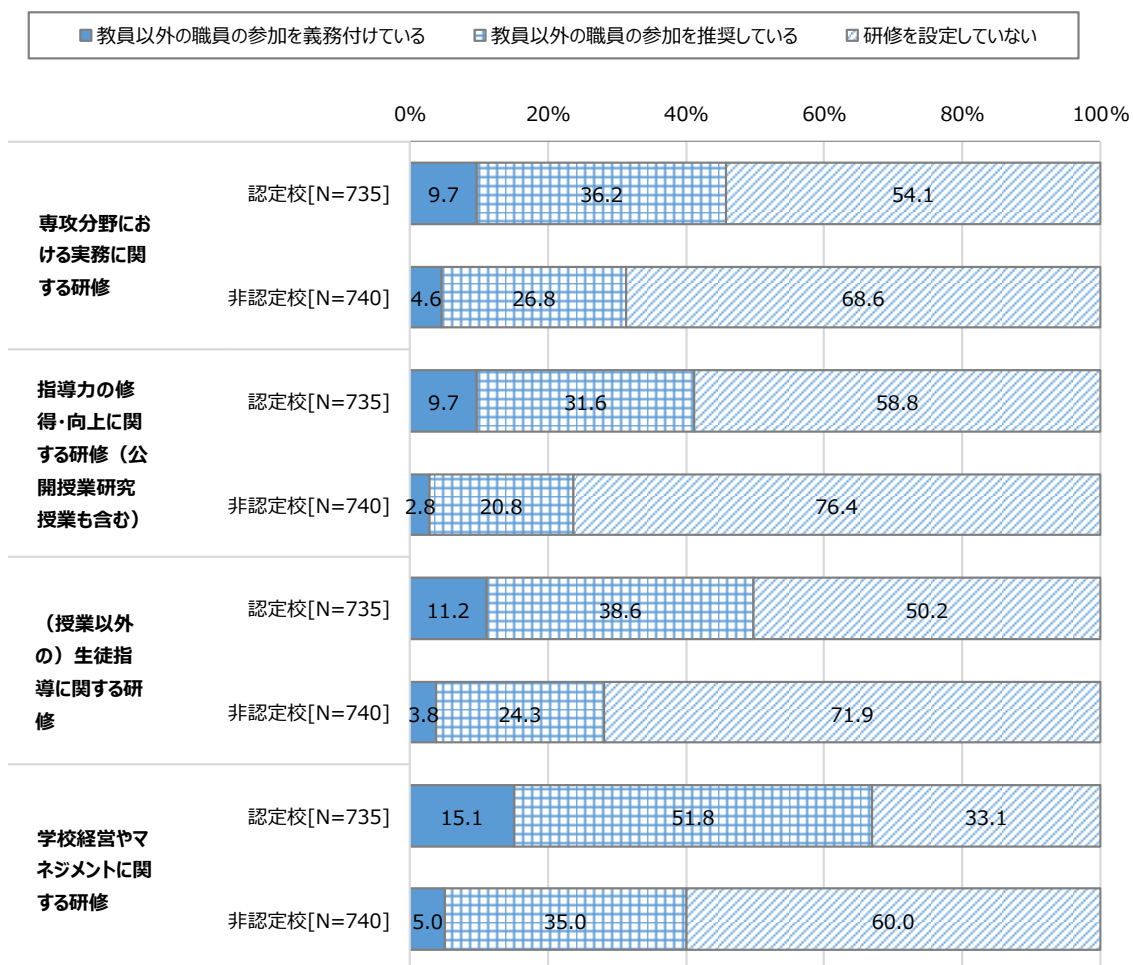


図 2-121 職員への研修参加の義務付け・推奨（各単数選択）×認定有無

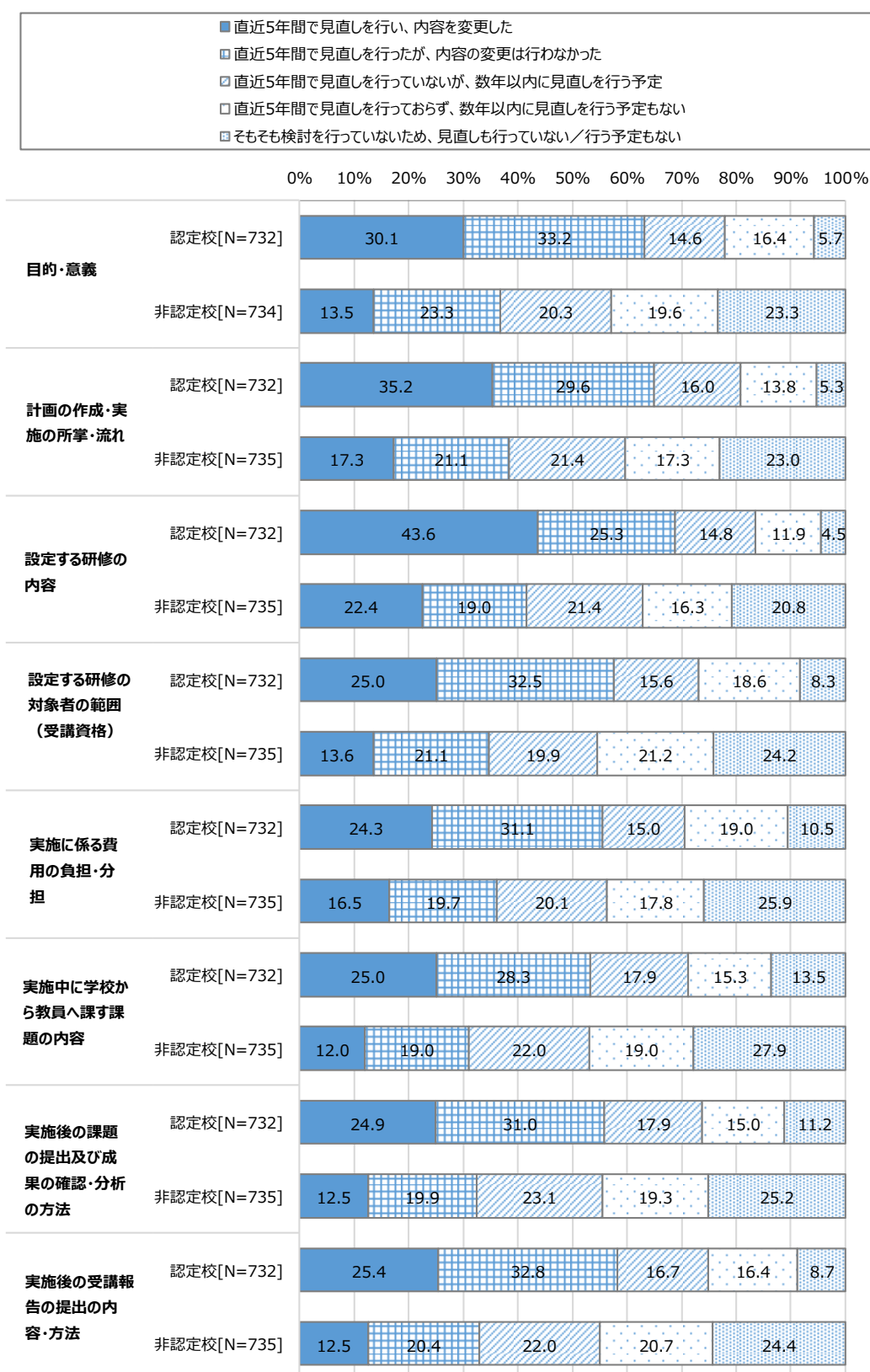


図 2-122 教員研修計画や枠組みの見直し状況（各単数選択）×認定有無

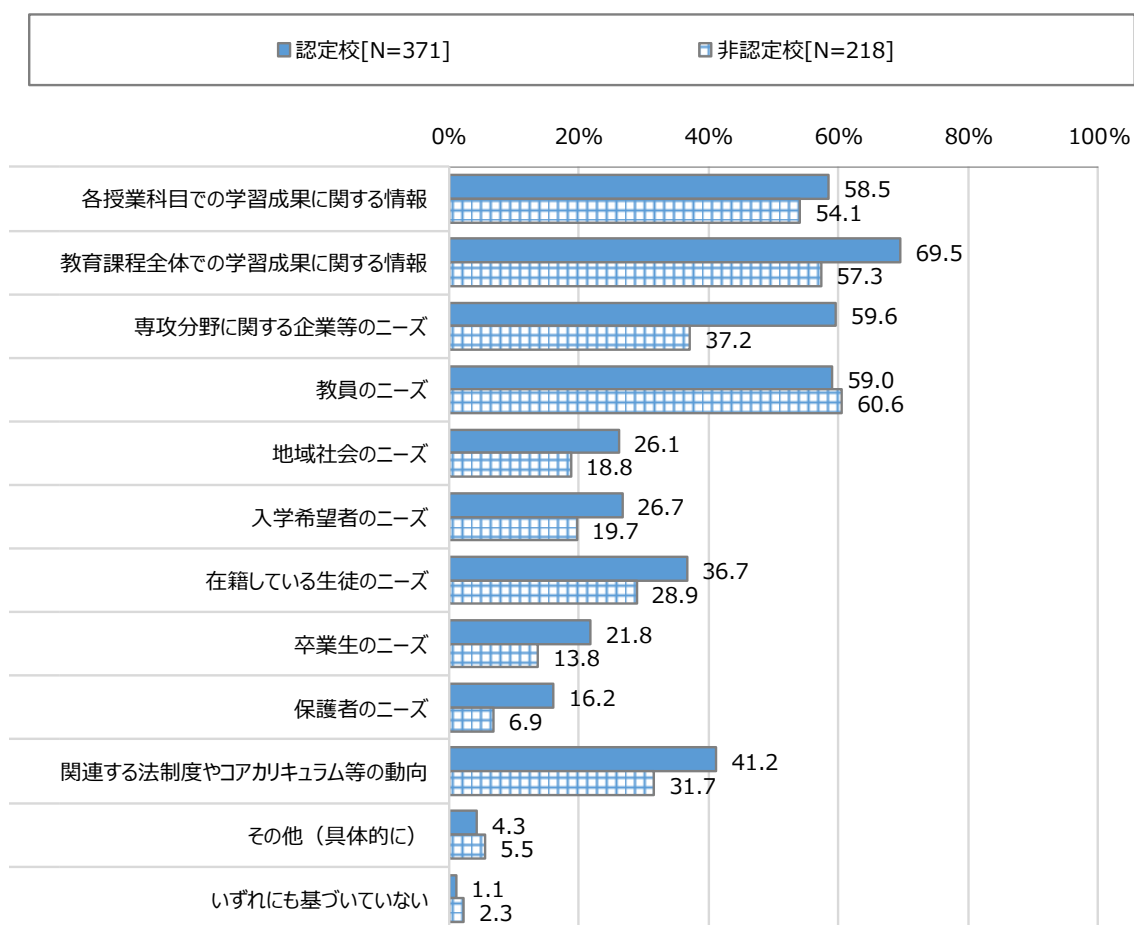


図 2-123 教員研修計画や枠組みの見直しに活用した情報（複数選択）× 認定有無

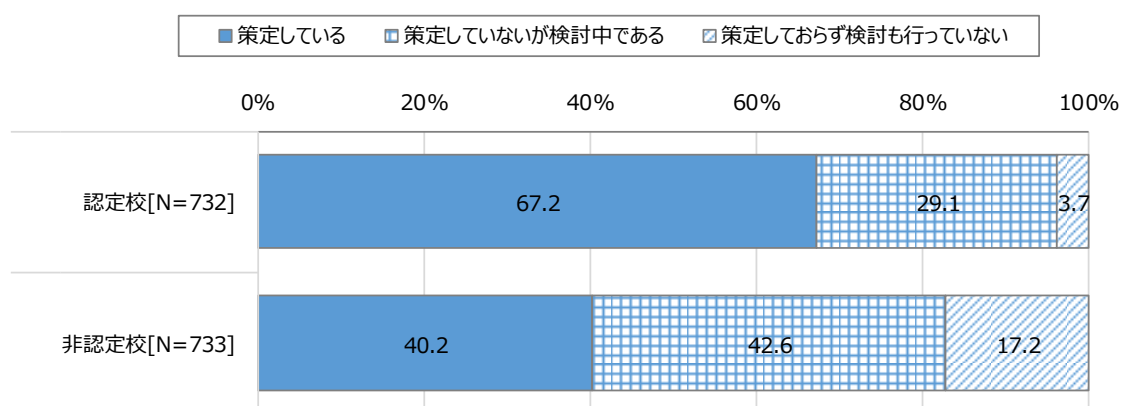


図 2-124 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況（単数選択）× 認定有無

c. 学習目標の具体化

- 卒業の認定に関する方針・要件の設定目的として、認定校の方が非認定校よりも「教職員に対して、育成すべき人材像を共有するため」「企業等が、学科が育成する人材について理解するため」を回答する割合が高く、学校内で育成すべき人材像を共有・明確化した上で、企業等へ説明を行い、企業連携へつなげているという意識が伺える。（図 2-125）

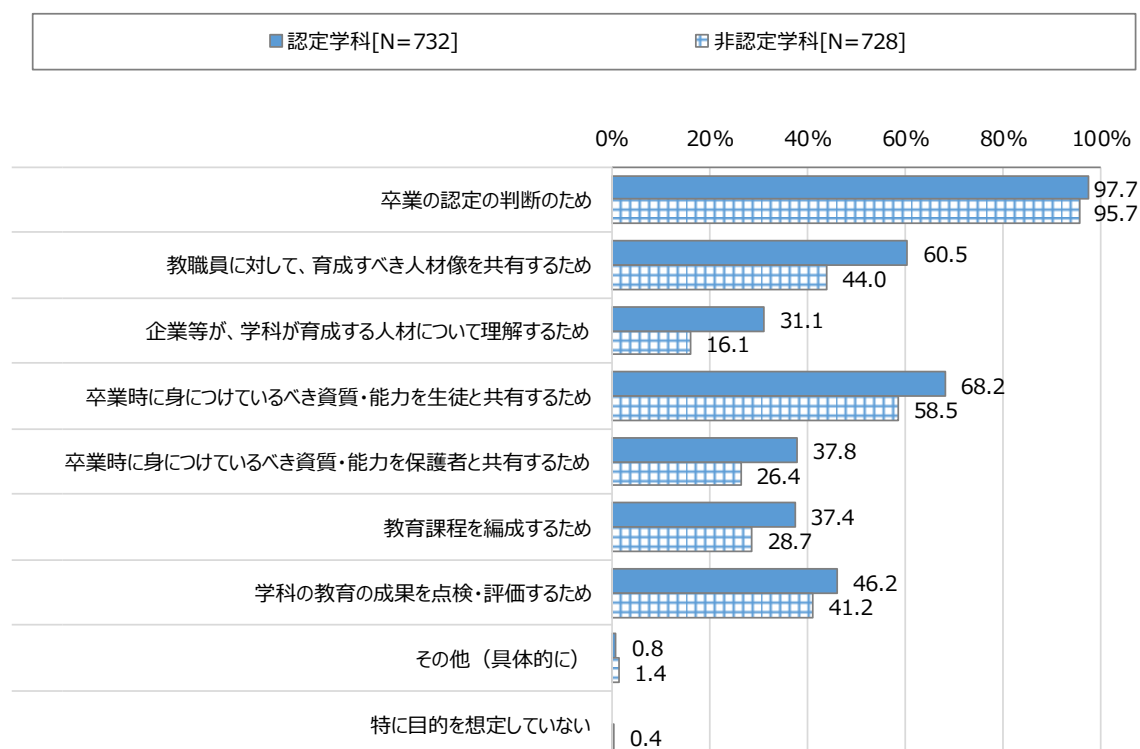


図 2-125 卒業の認定に関する方針・要件の設定目的（複数選択）×認定有無

d. 授業科目・教育課程

- 教育課程編成に関する方針について、認定学科の方が非認定学科よりも「学科で設定している」割合が高い。これは、職業実践専門課程の認定要件として、学科ごとの教育課程編成委員会において教育課程編成について議論することが求められていることが一因ではないかと考えられる（図 2-126）。
- 教育課程の構造的・体系的な整理について、全ての項目において、認定学科の方が非認定学科よりも整理している割合が高い（図 2-127）。
- 「卒業の認定に関する方針・要件」と対応しない科目の有無は、認定学科と非認定学科で大きな違いはなかった（図 2-128）。対応しない科目があると回答した学科においては、認定学科の方が非認定学科よりも、「生徒や就職先の多様なニーズに対応するために必要であると判断したため」と回答した割合が高かった（図 2-129）。
- シラバスの作成状況とフォーマット統一状況については、認定学科の方が非認定学科よりも、「すべての科目でシラバスを作成し、統一している」割合が高い（図 2-130）。
- シラバスの活用目的の想定として、認定学科の方が非認定学科よりも、「教員や職員による生徒の履修指導のため」「学生の成績評価に活用するため」「教育課程の改善・編成のため」を想定する割合が高い。認定学科では、教育課程の見直しの根拠として、シラバスが活用されている可能性がある（図 2-131）。
- シラバスのフォーマットの統一状況については、学校法人内・学校内を合計すると、認定学科と非認定学科の差は大きくないが、認定学科の方が非認定学科よりも「学校法人内で統一している」割合が高い（図 2-132）。シラバスのフォーマットを統一していない理由として、「教員の裁量に任せることが最善と考えるため」を回答している割合は、非認定学科の方が認定学科よりも高く、認定学科の方がトップダウン的に教育活動の統一を図っていることが推測される（図 2-133）。
- シラバスに含む統一事項については、選択肢のほぼ全ての事項において、認定学科の方が非認定学科よりも含んでいると回答した割合が高い。特に、「各回の授業の到達目標（複数回まとめた場合含む）」はその差が大きい（図 2-134）。
- 履修指導の実施状況・担当者については、認定学科と非認定学科で大きな違いはないものの、進路指導については、全ての担当者について、認定学科の方が非認定学科よりも実施していると回答した割合が高い（図 2-135）。

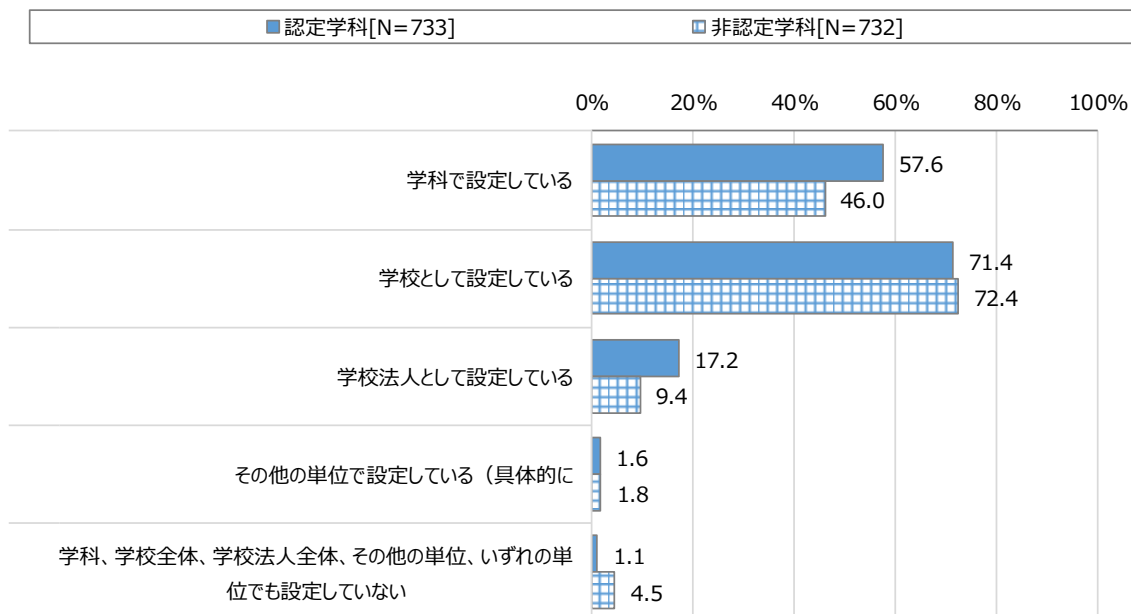


図 2-126 教育課程編成方針の設定状況（複数選択）× 認定有無

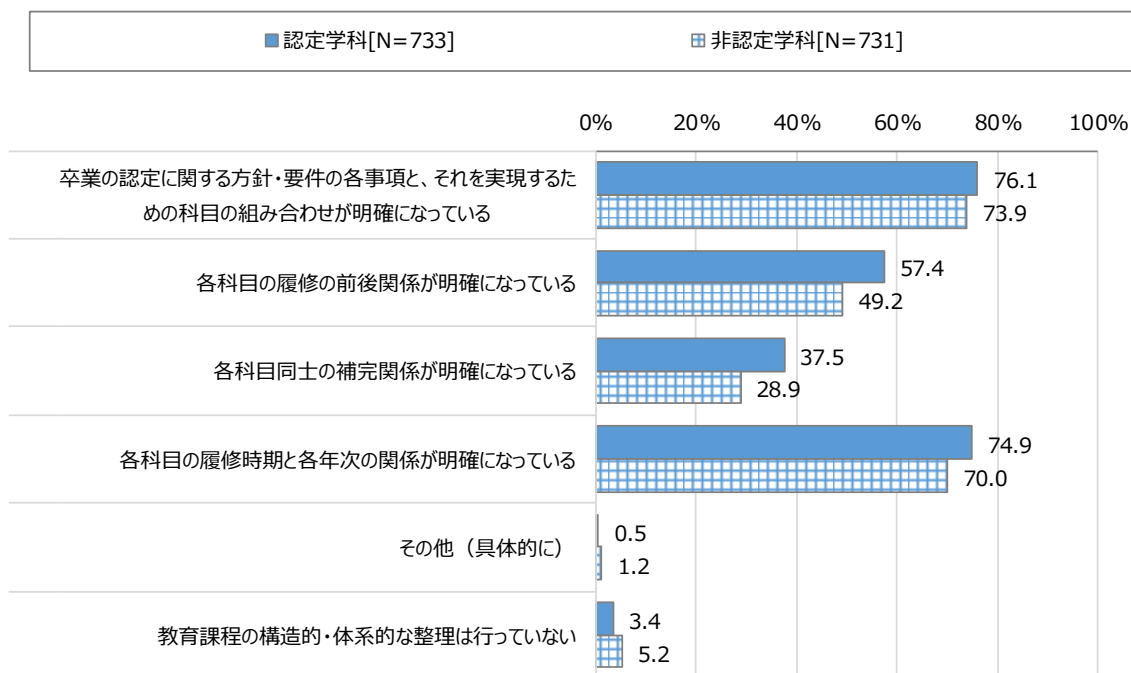


図 2-127 教育課程の構造的・体系的な整理状況（複数選択）× 認定有無

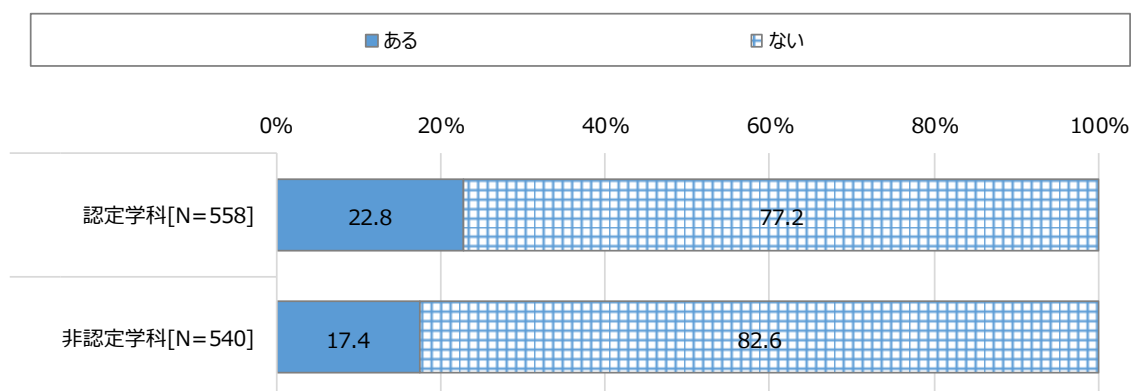


図 2-128 卒業認定方針・要件に対応しない科目の有無（単数選択）×認定有無

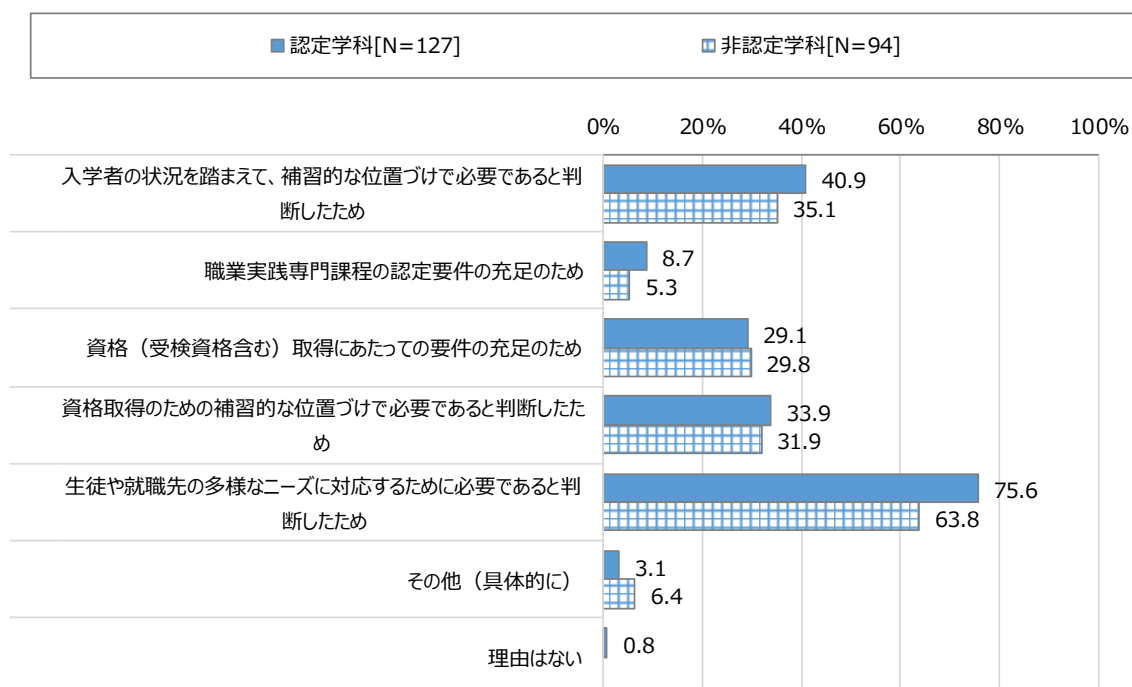


図 2-129 卒業認定方針・要件の不对応科目の不对応理由（複数選択）×認定有無

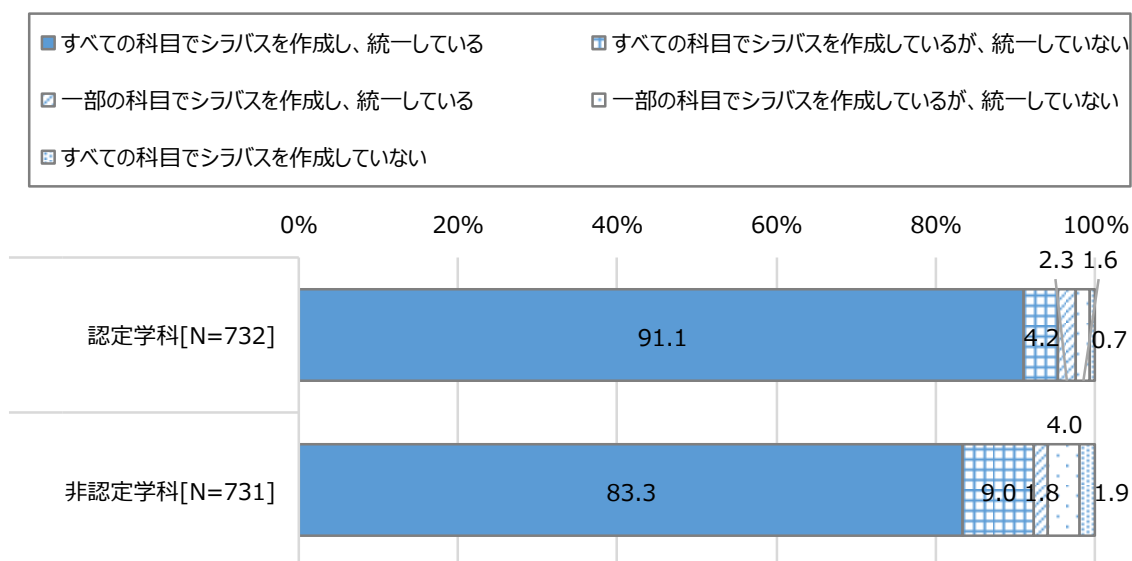


図 2-130 シラバスの作成とフォーマット統一の状況（単数選択）×認定有無

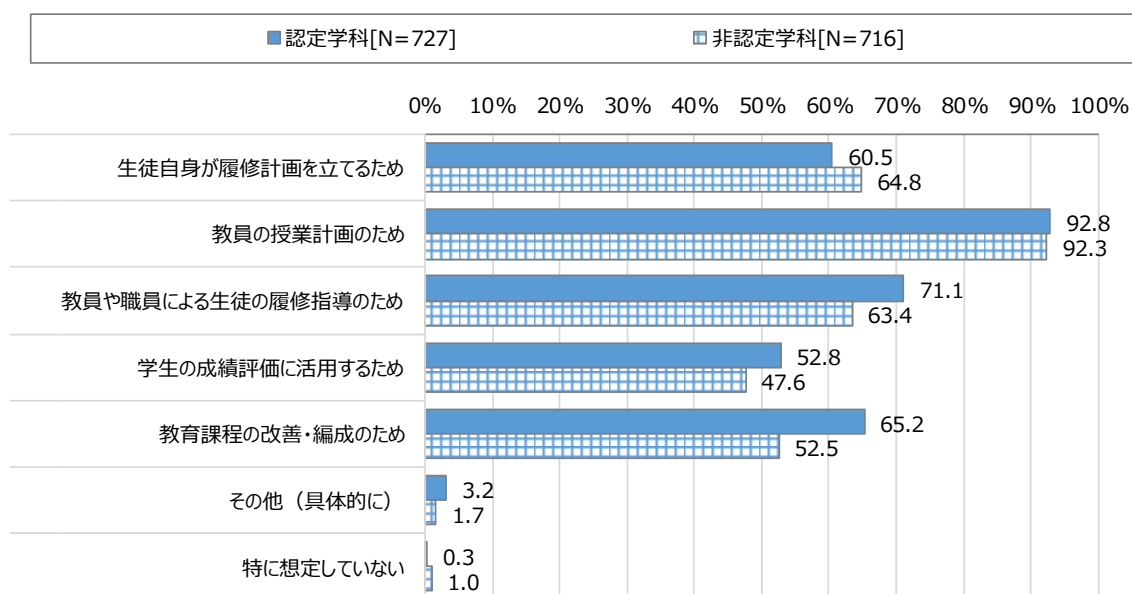


図 2-131 シラバスの活用の想定（複数選択）×認定有無

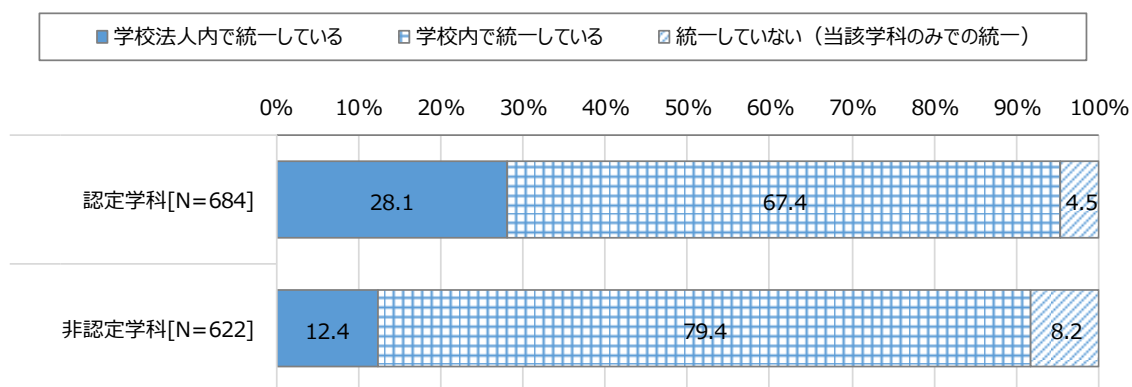


図 2-132 シラバスのフォーマット統一の範囲（単数選択）× 認定有無

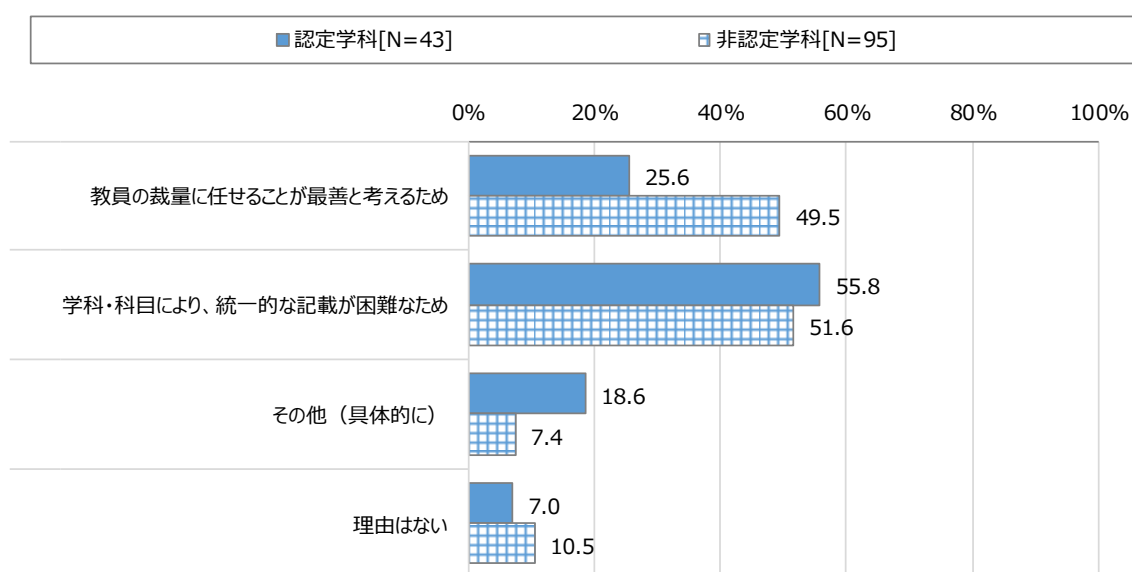


図 2-133 シラバスのフォーマットの不統一理由（複数選択）× 認定有無

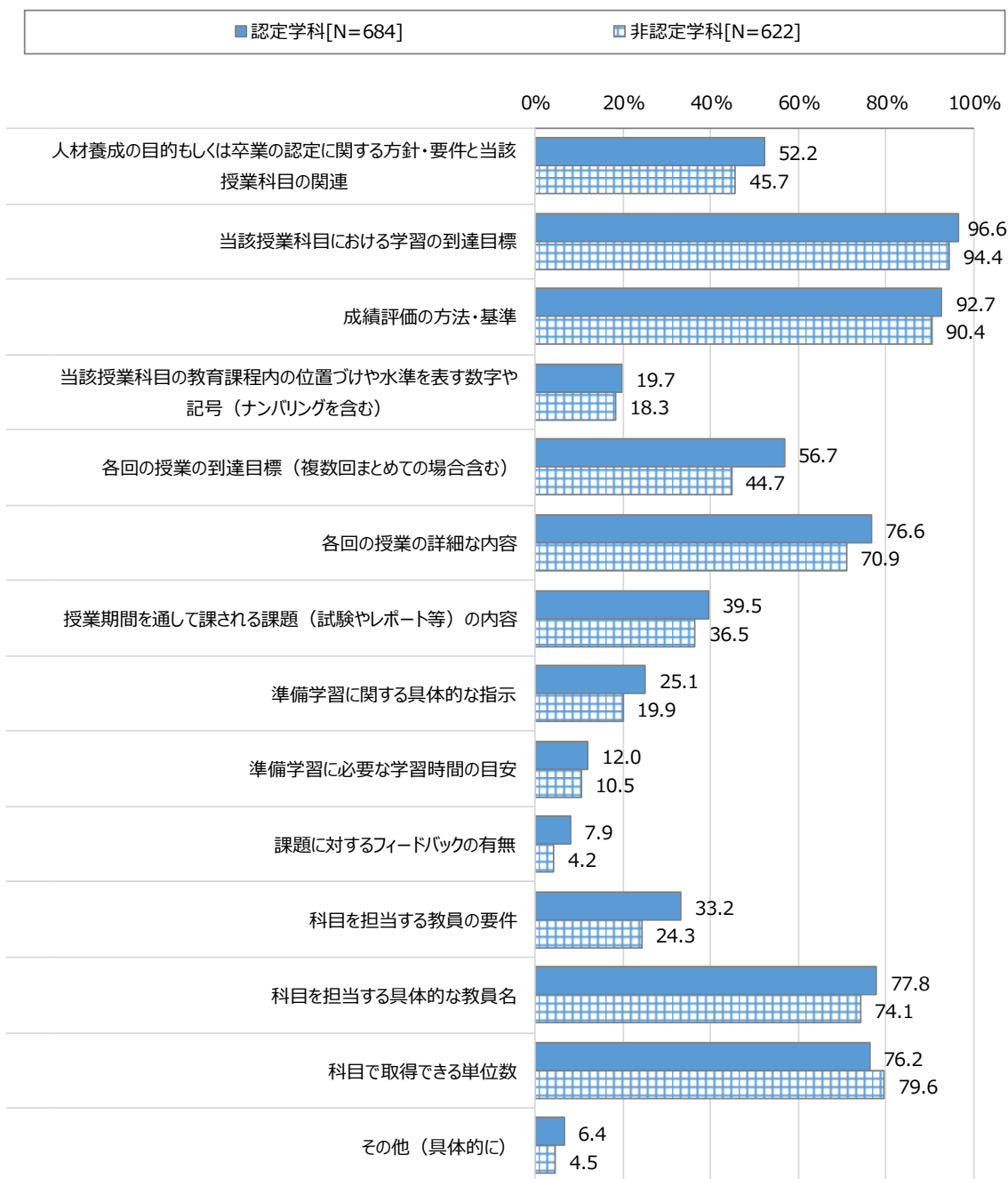


図 2-134 統一シラバスに含まれる項目（複数選択）×認定有無

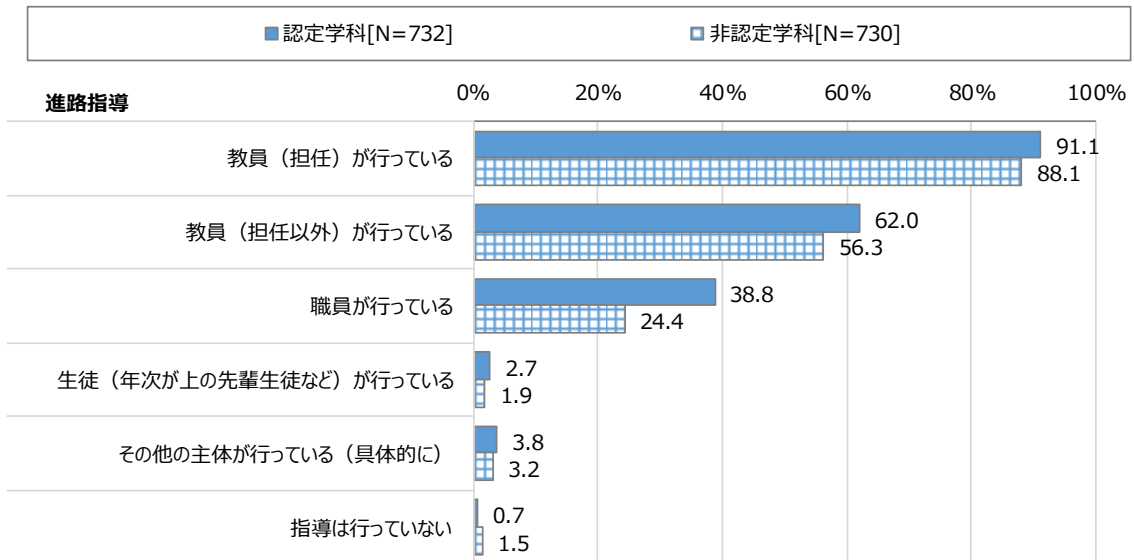
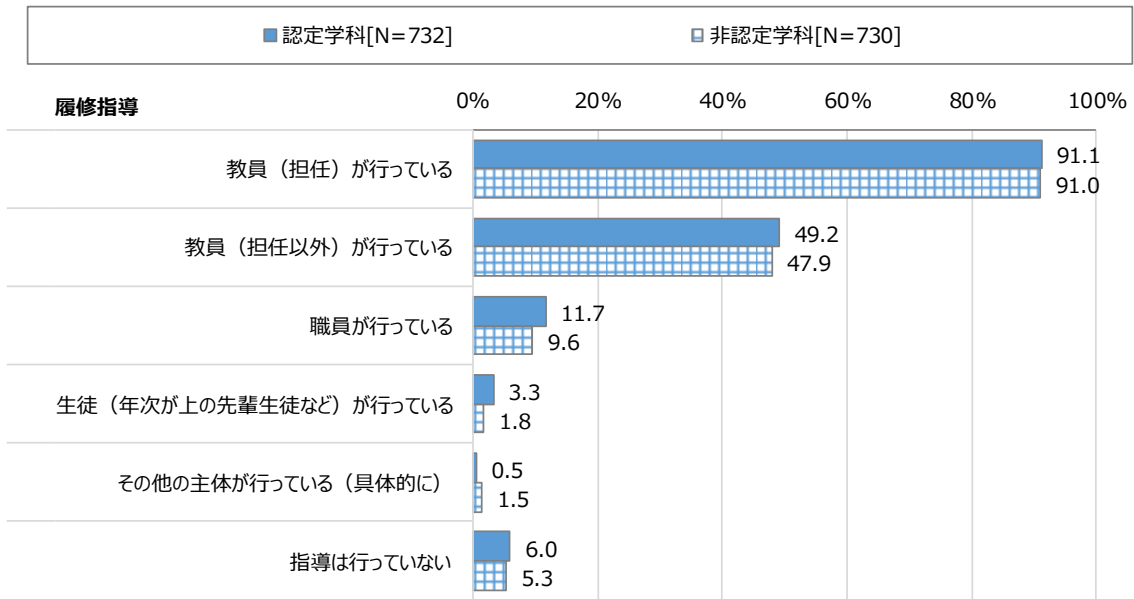


図 2-135 履修・進路指導の実施状況（各複数選択）×認定有無

e. 企業内実習

- 企業内実習に関する取組の実施状況については、多くの項目において、認定学科と非認定学科の差が小さい、あるいは、非認定学科の方が認定学科よりも「当てはまる」と回答した割合が高い。これは、企業内実習実施校のうち養成施設に指定されている割合が、認定校においては約 65%であるのに対し、非認定校においては約 80%であり、法令義務の企業内実習を実施している学校が非認定校に多いことが一因であると考えられる（図 2-136、図 2-137、図 2-138）。ただし、「実習・演習に直接的に対応する、実習前の講義や演習科目を設けた」、「実習・演習で直接的に活用できる内容の授業をした」、「実習・演習に直接的に対応する、実習後の講義や演習科目を設けた」といった学校の授業と実習・演習との連携に関する事項は、認定学科の方が取り組んでいる割合が高い。
- 企業内実習を実施していない理由として、認定学科も非認定学科も「学内の実習・演習やその他の科目により、十分に職業人を育成できると考えるため」を最も多く回答している。非認定学科と比較すると、認定学科は、企業内実習の計画や実施・指導するための教職員の不足の回答割合はそれぞれ 5%以下であるが、連携先企業等の候補が見つからない、連携先企業等の候補と実習と実施するための条件が折り合わない等の回答割合は 20%前後であり、企業等との連携の実現性が理由となっていると推測できる（図 2-139）。

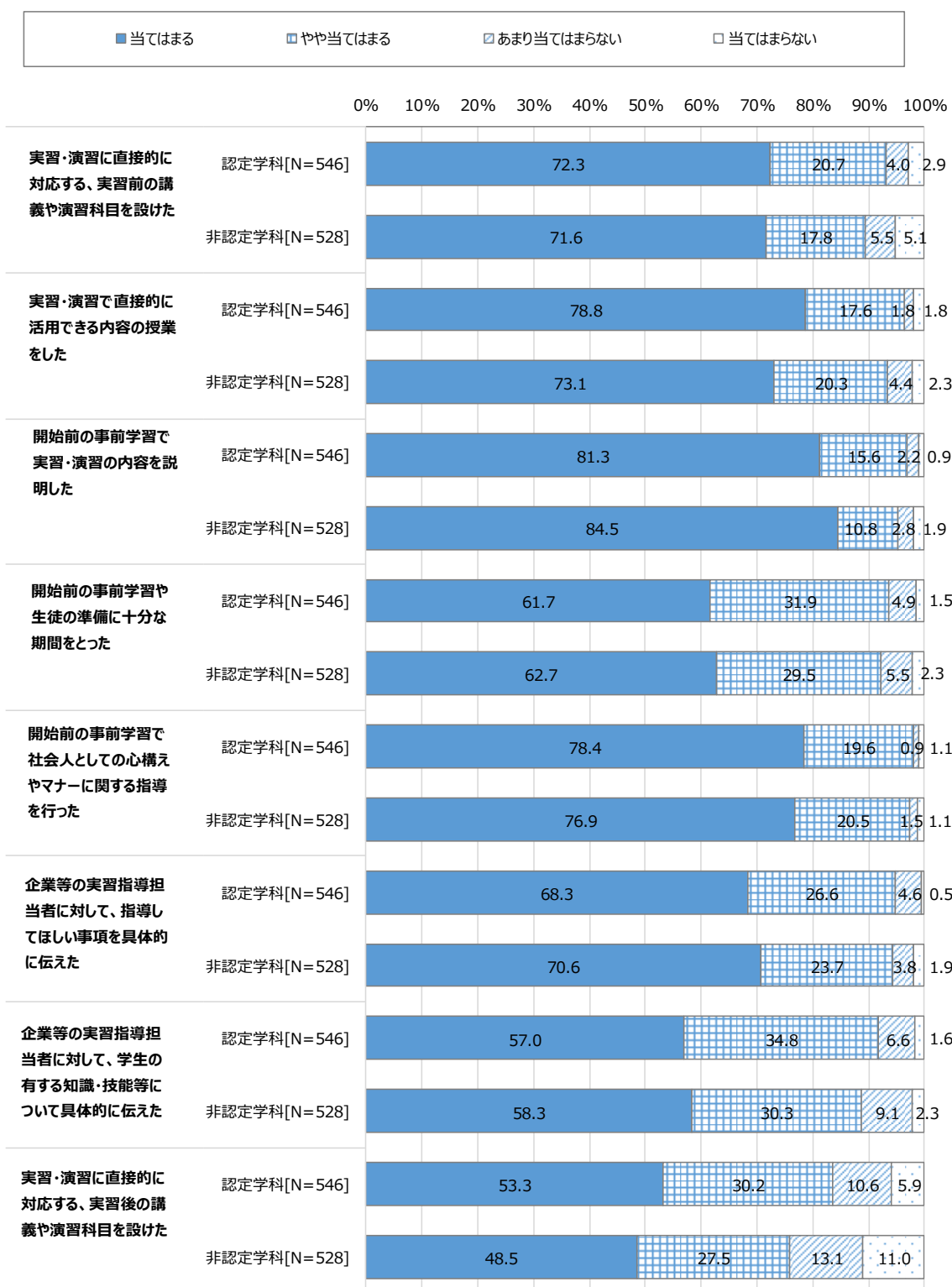


図 2-136 企業内実習における工夫（各単数選択）× 認定有無

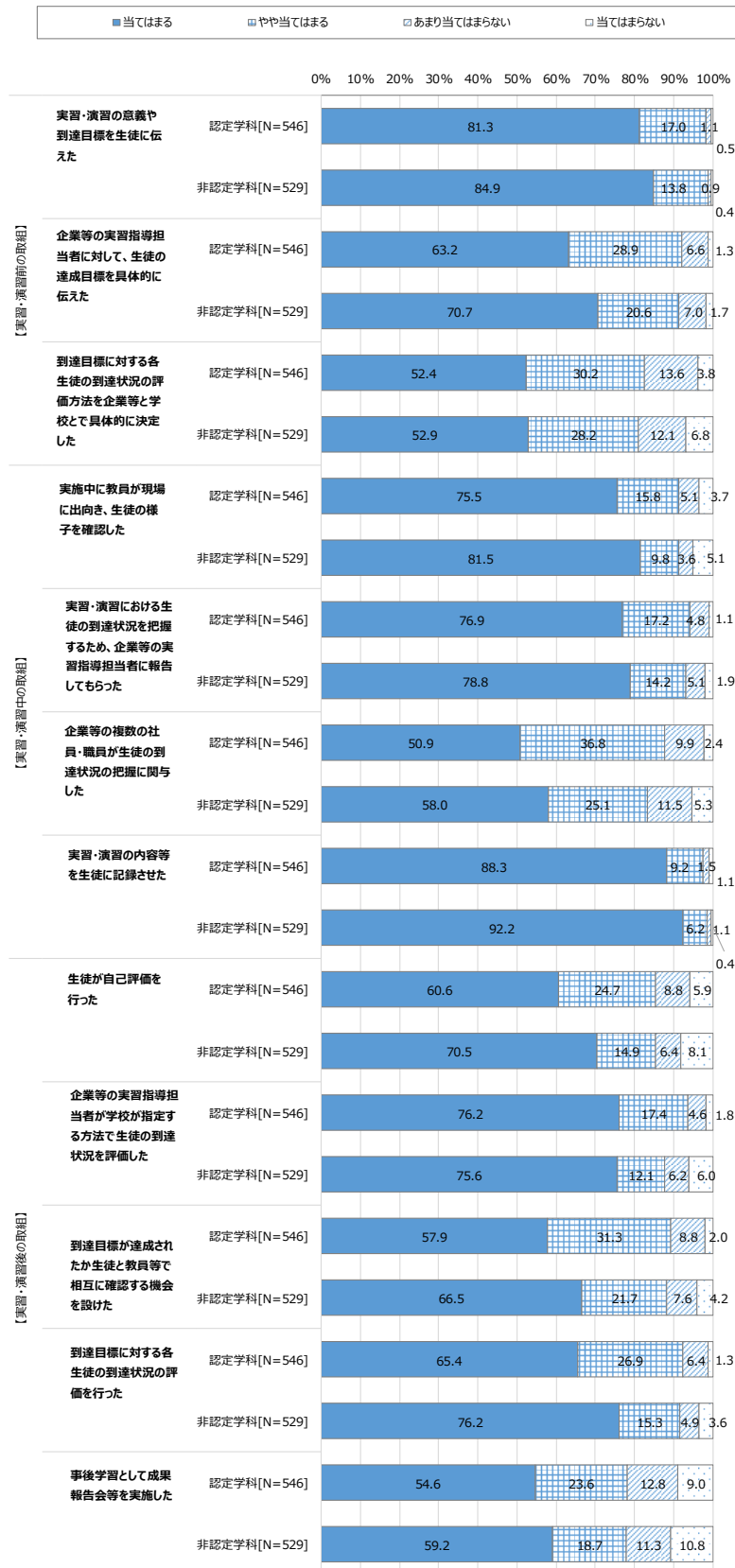


図 2-137 企業内実習における取組（各単数選択）×認定有無

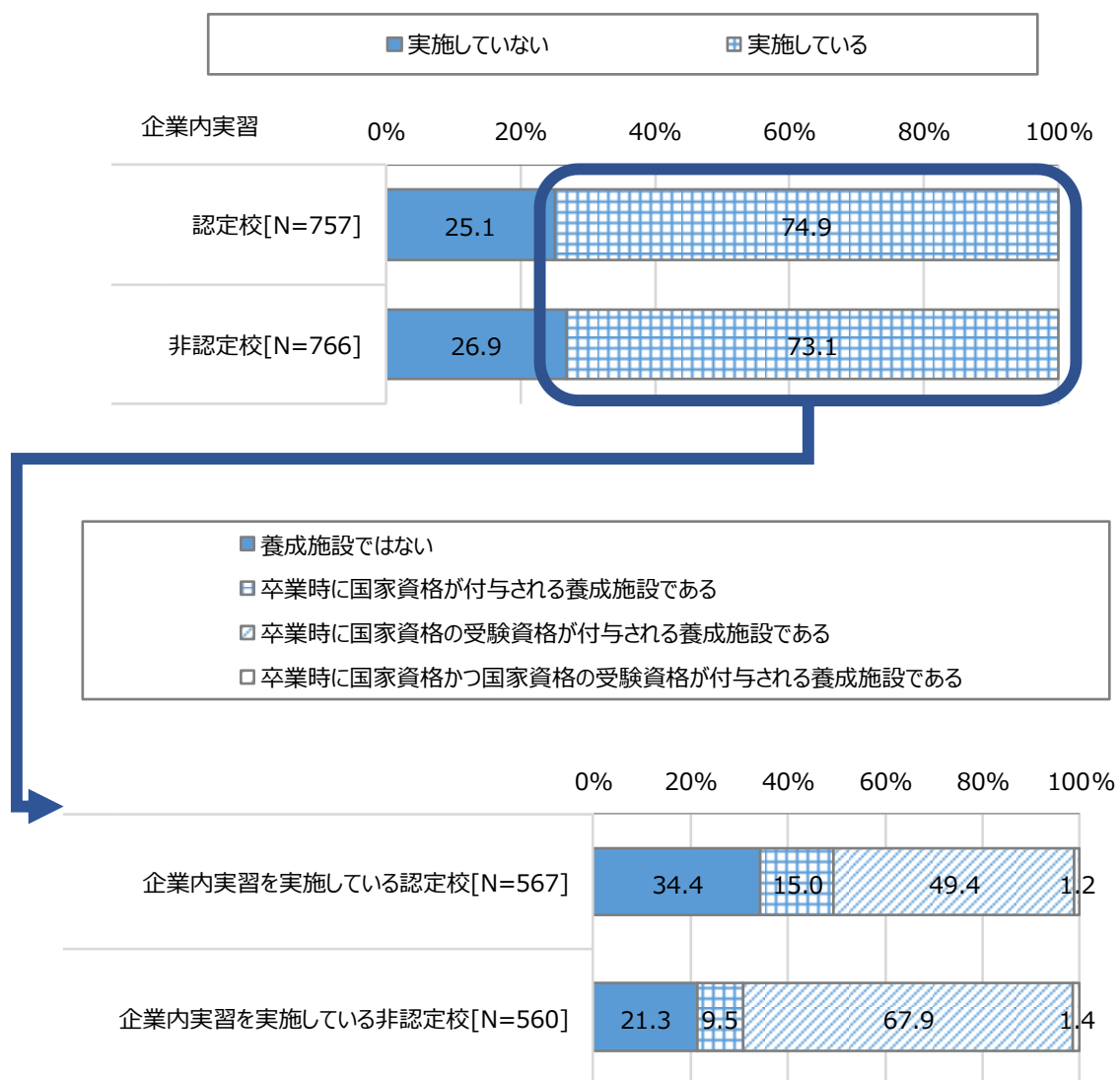


図 2-138 企業内実習を実施している学校（認定校・非認定校）×養成施設に指定されているか否か

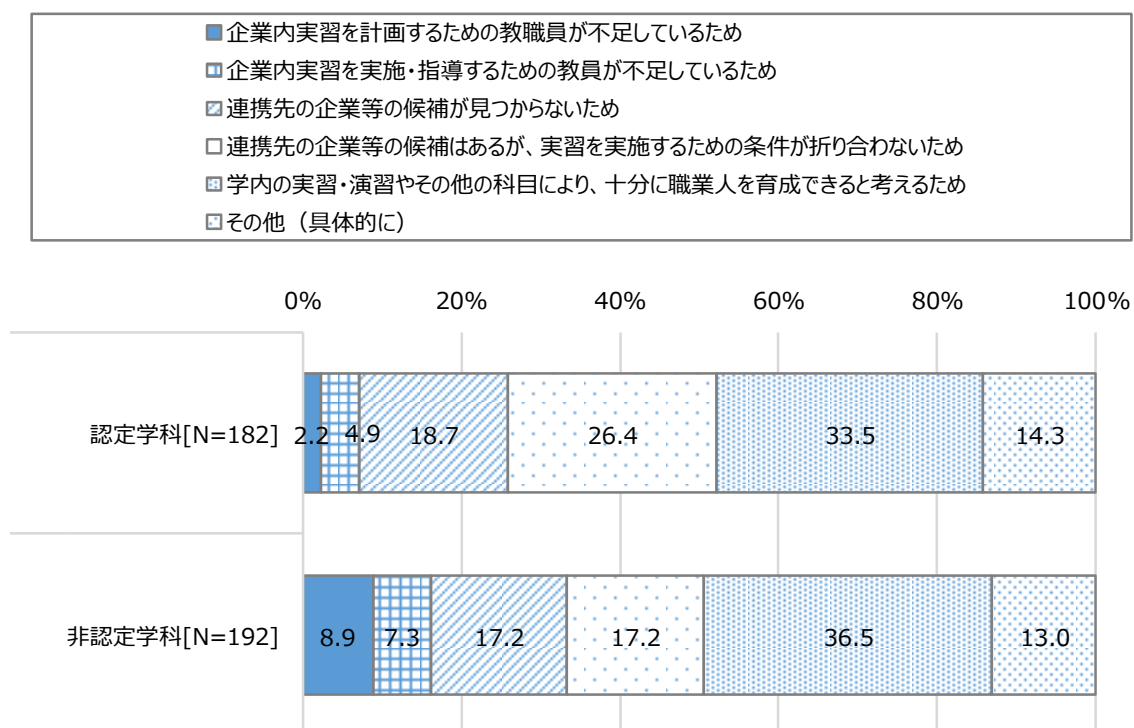


図 2-139 企業内実習を実施しない理由（単数選択）×認定有無

f. 学習成果の把握・活用

- 学習成果に関する情報の把握・活用については、ほぼ全ての事項において、認定学科の方が非認定学科よりも把握（活用しているか否かに関わらず）している割合が高い。特に差が大きいものは「各授業科目に対する生徒の満足度に関する評価（例 学生アンケートの結果）」「各授業科目に関する公開授業の結果」「生徒の学習時間」「生徒の成長実感・満足度」「卒業制作等の水準」「卒業生に対する評価」等であり、認定学科の方が、教育活動の改善に活用可能と思われる情報を収集していると推測できる（なお、「留学生の受入れ・派遣状況」の把握状況の差も大きい、これは留学生の受入・派遣の実施の有無にも影響されると考えられる）（図 2-140）。
- 教育課程全体の学習成果に関する情報を把握するためのアンケートやヒアリングについて、認定学科の方が非認定学科よりも、「卒業生」「実習先企業等」「卒業生の就職先企業等」を対象としている割合が高い。認定学科の方が、自学科が育成した人材や企業等からの意見聴取を重視していると推測できる（図 2-141、図 2-142）。
- 学習成果に関する情報の活用目的については、「学校として、業界や社会に対して、求められる人材を育成していることをアピールする」を回答した割合は、認定学科の方が高い。認定学科の方が、業界等のニーズを踏まえた人材育成を重視していることが伺える（図 2-143）。

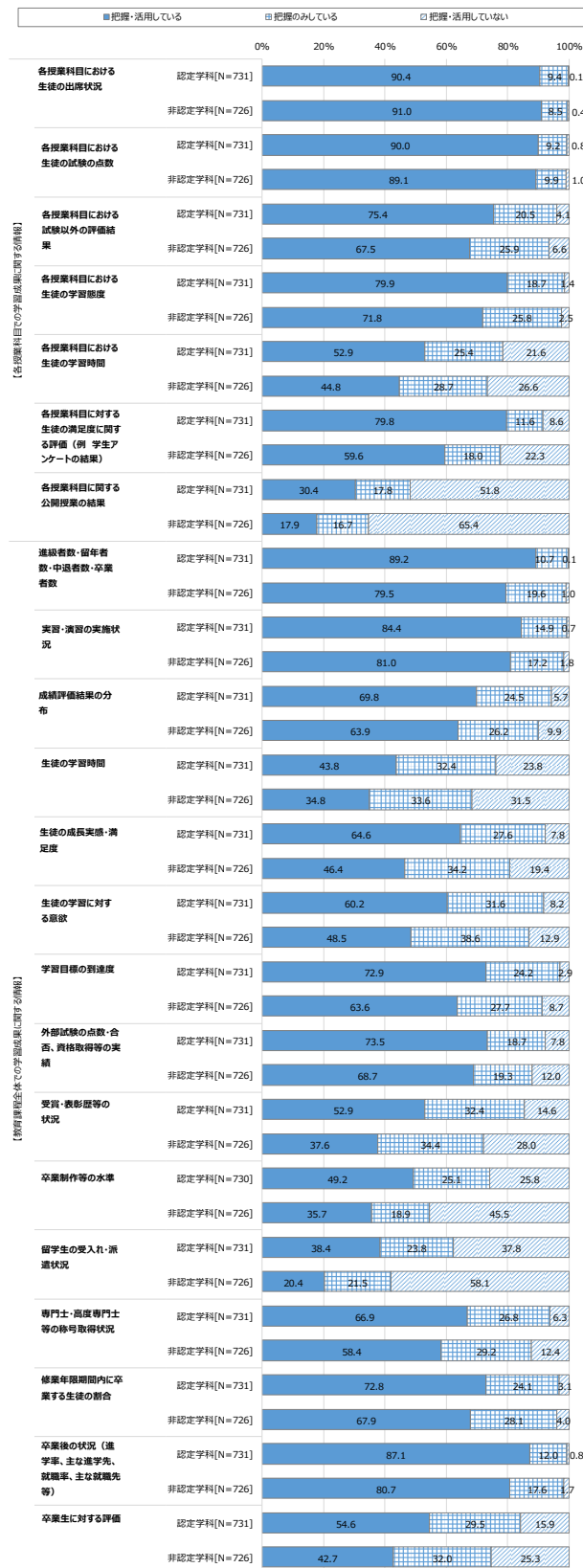


図 2-140 学習成果に関する情報の把握・活用状況（各単数選択）×認定有無

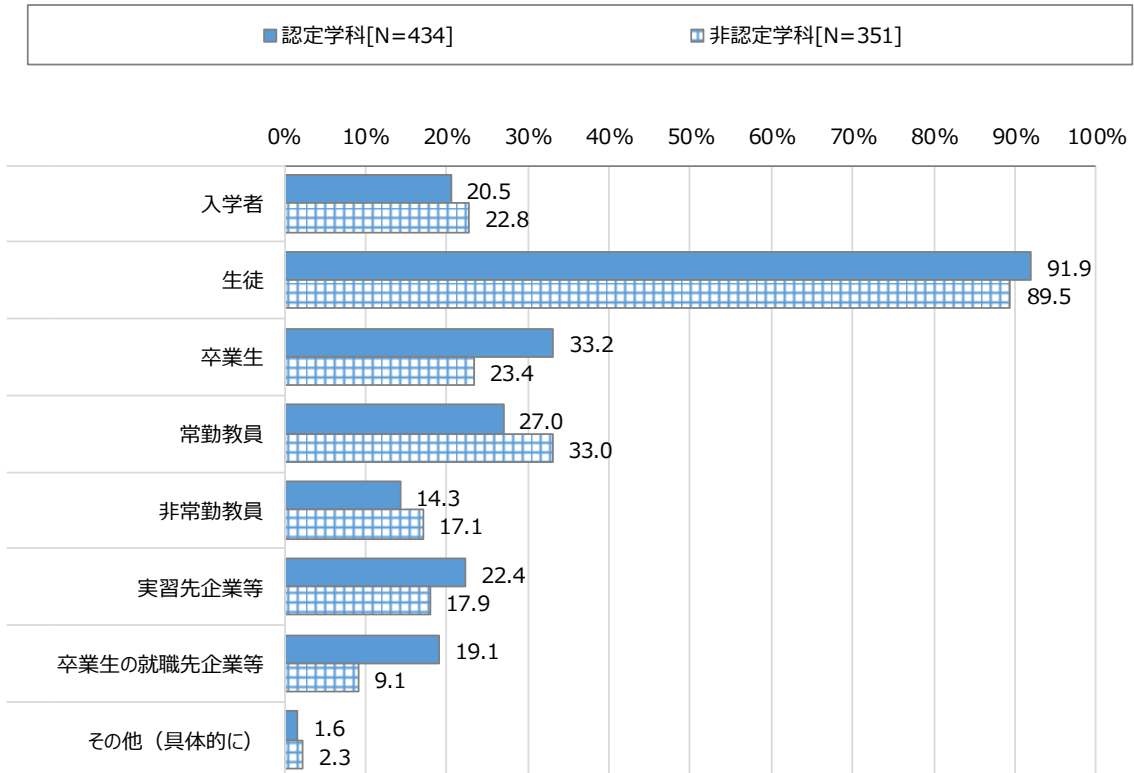


図 2-141 学習成果に関する情報把握のためのアンケート対象者（複数選択）×認定有無

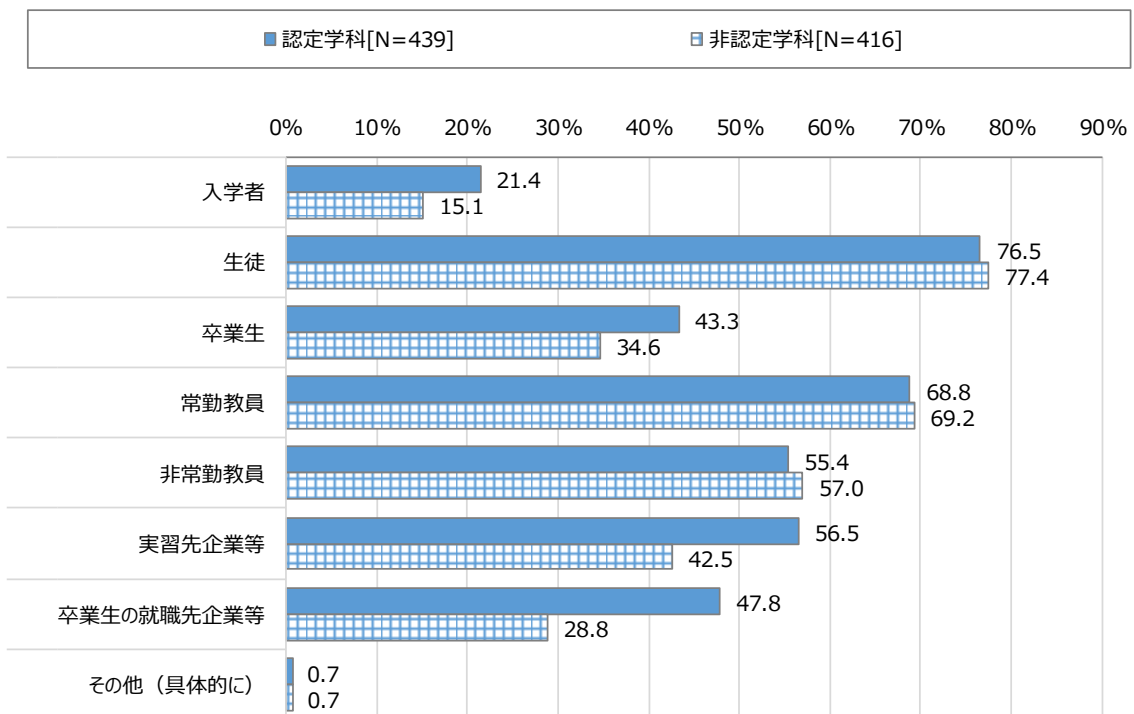


図 2-142 学習成果に関する情報把握のためのヒアリング対象者（複数選択）×認定有無

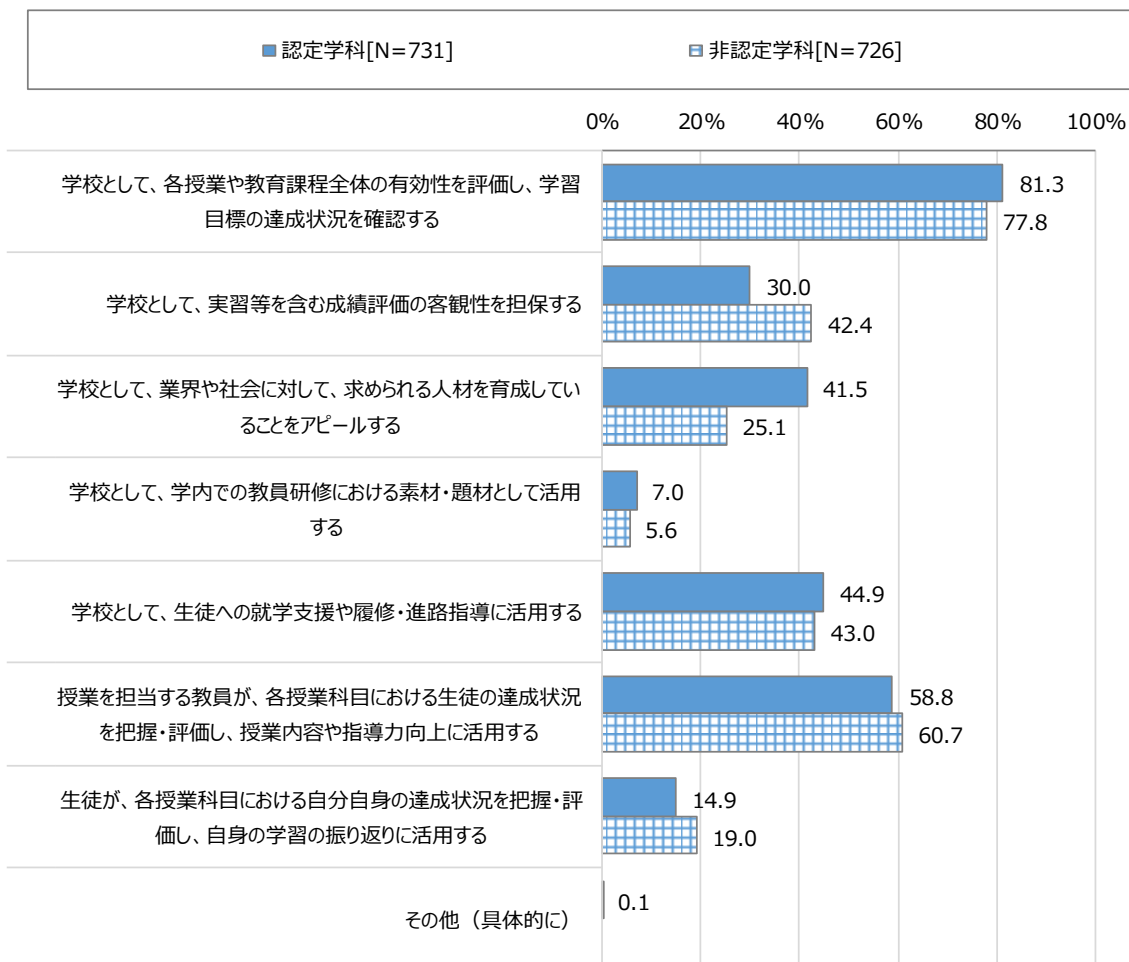


図 2-143 学習成果に関する情報の活用目的（複数選択（3 つまで））×認定有無

g. 職業教育マネジメントによる効果

- 「生徒の卒業後の活躍」「生徒の学習成果・満足度の向上」「職業教育に係る教職員の資質・能力・参画意識の向上」「入学志望者やその保護者からの理解度・評価の向上」の全てにおいて、認定校の方が非認定校よりも効果を得ている。このうち、最も差が大きいのは、「職業教育に係る教職員の資質・能力・参画意識の向上」であり、職業実践専門課程の各種取組により、組織的な体制整備や意識改革が進んだと考えられる（図 2-144）。
- 効果の詳細の各項目においても、ほぼ全ての項目で、認定校の方が非認定校よりも定量データ・定性データにあらわれる形で効果を得ている。特に差が大きいのは、「就職先企業、団体等における卒業生の評価の向上」（定性データ）、「卒業時の生徒の実践的・専門的な知識・技能の向上」（定性データ）、「卒業時の生徒の実践的・専門的な知識・技能の向上（特に企業等と連携した実習・演習等によるもの）」（定性データ）、「生徒の資格取得率の向上」（定量データ）、「教育内容に対する生徒の満足度の向上」（定量データ）である。生徒への教育効果や満足度において、認定校の方がより効果を感じていると考えられる。また、大きな差はないものの、認定校の方が非認定校よりも、「生徒の留年率の低下」や「生徒の退学率の低下」において効果が得られたと回答している（図 2-148）。

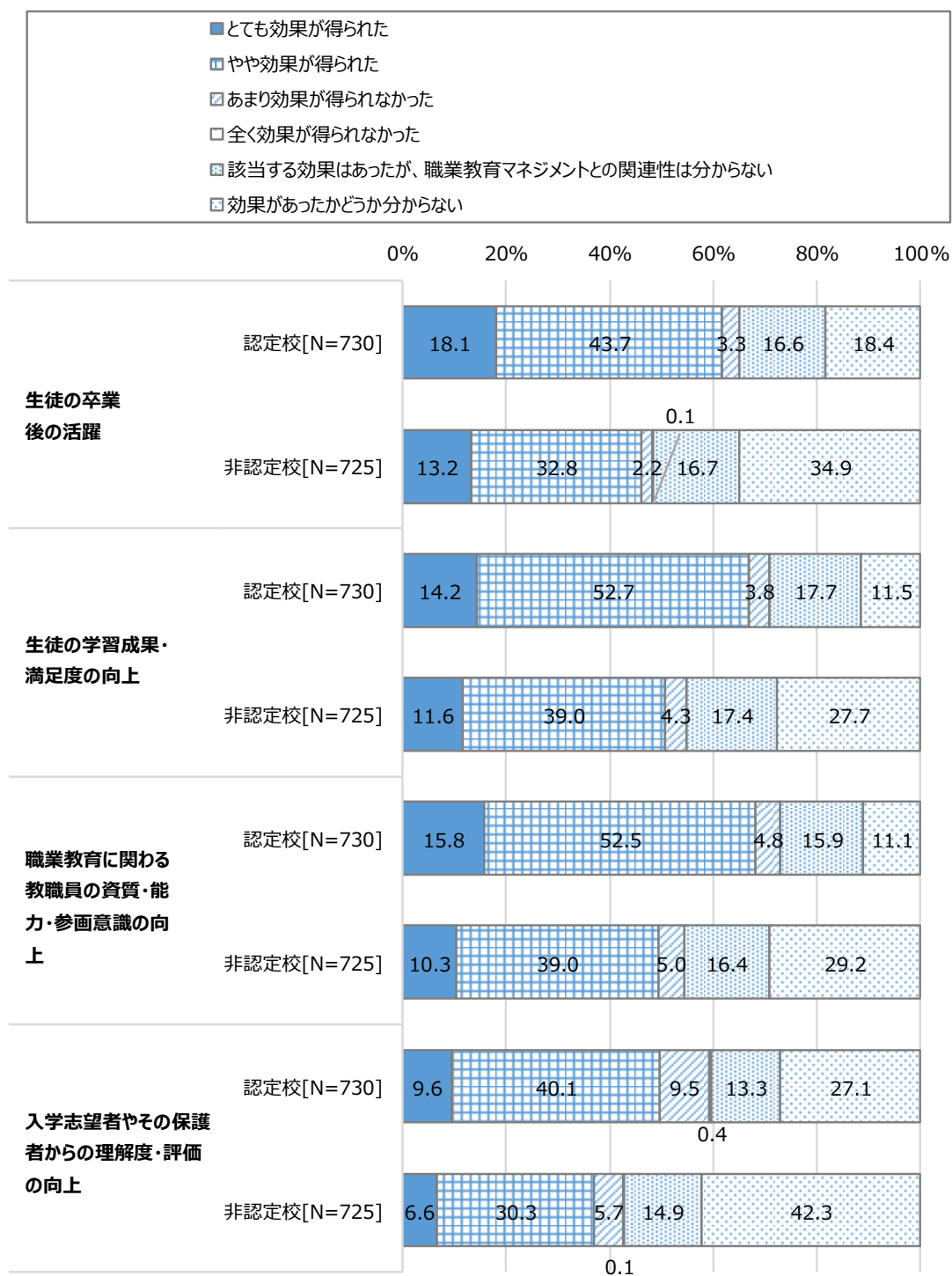


図 2-144 職業教育マネジメントの取組の効果（各単数選択）×認定有無(1)

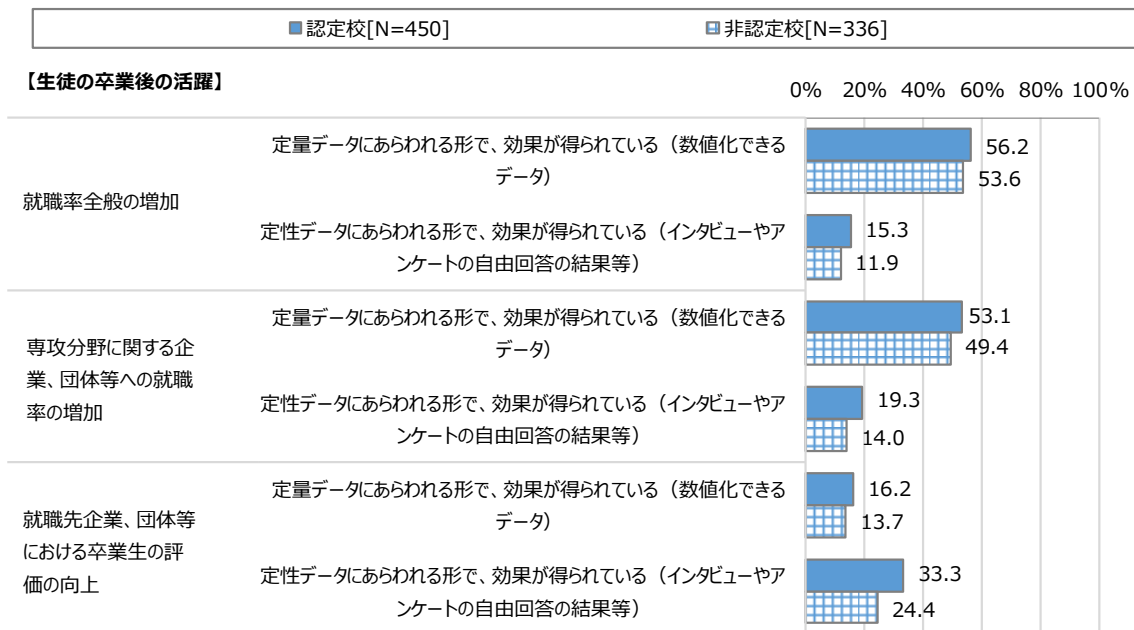


図 2-145 職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）×認定有無(2)

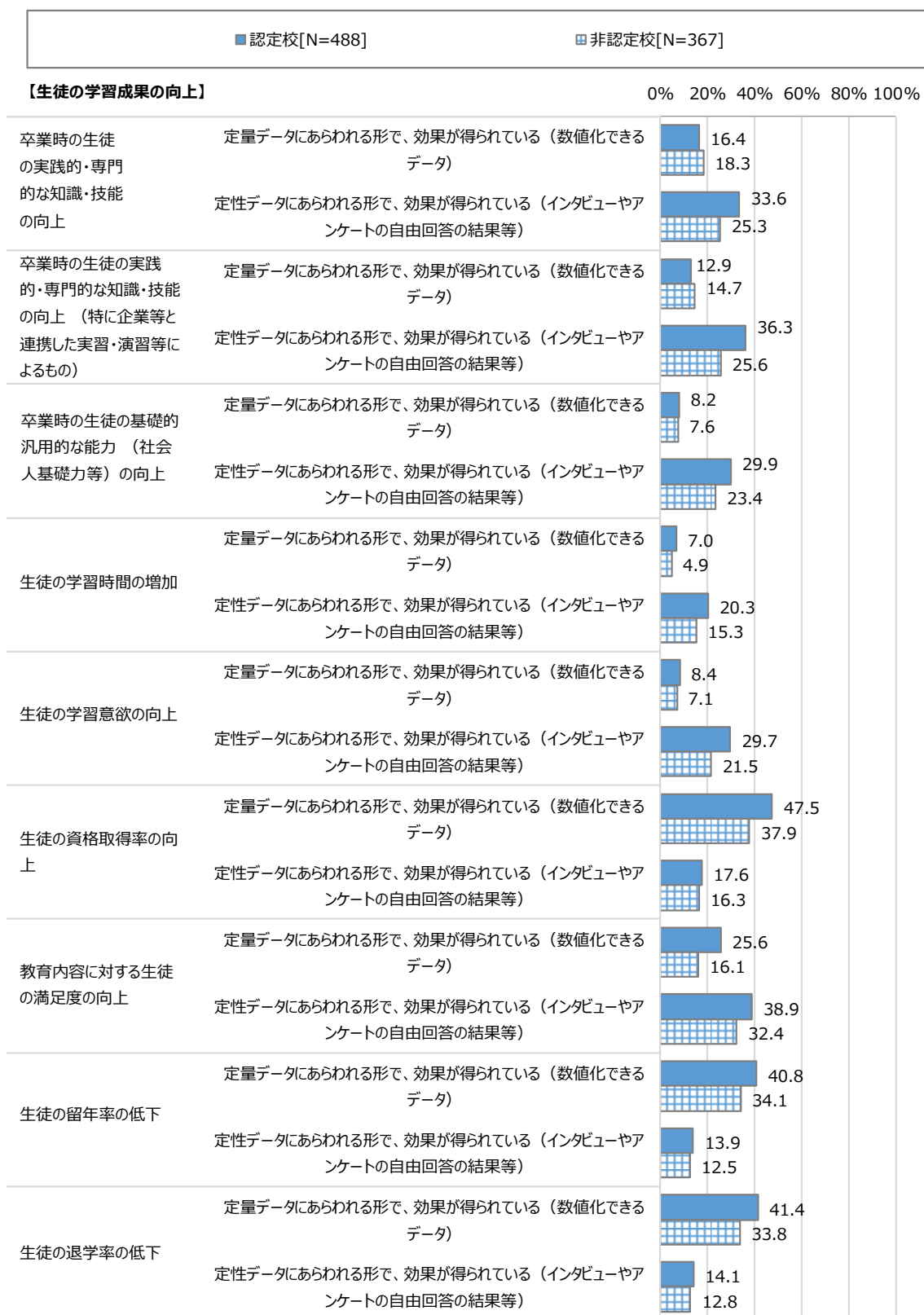


図 2-146 職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）×認定有無(3)

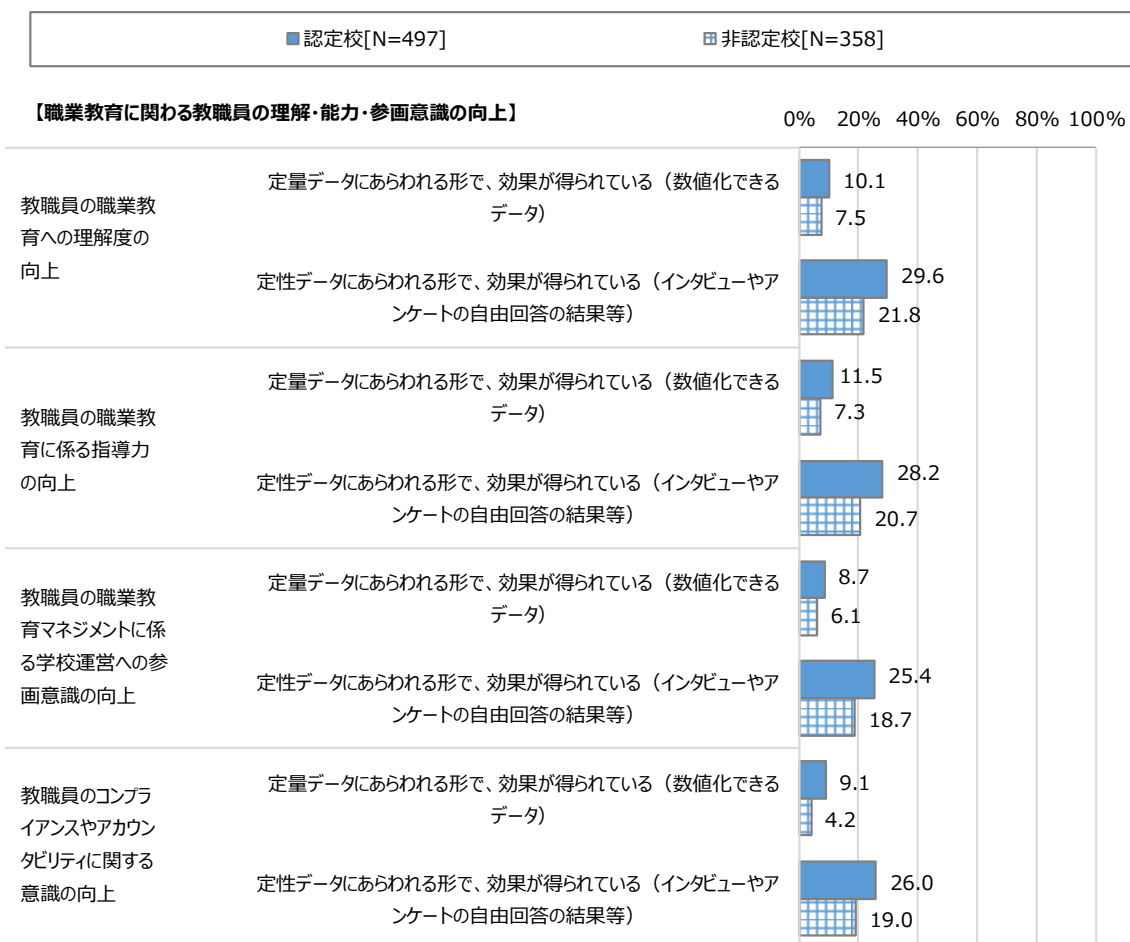


図 2-147 職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）×認定有無(4)

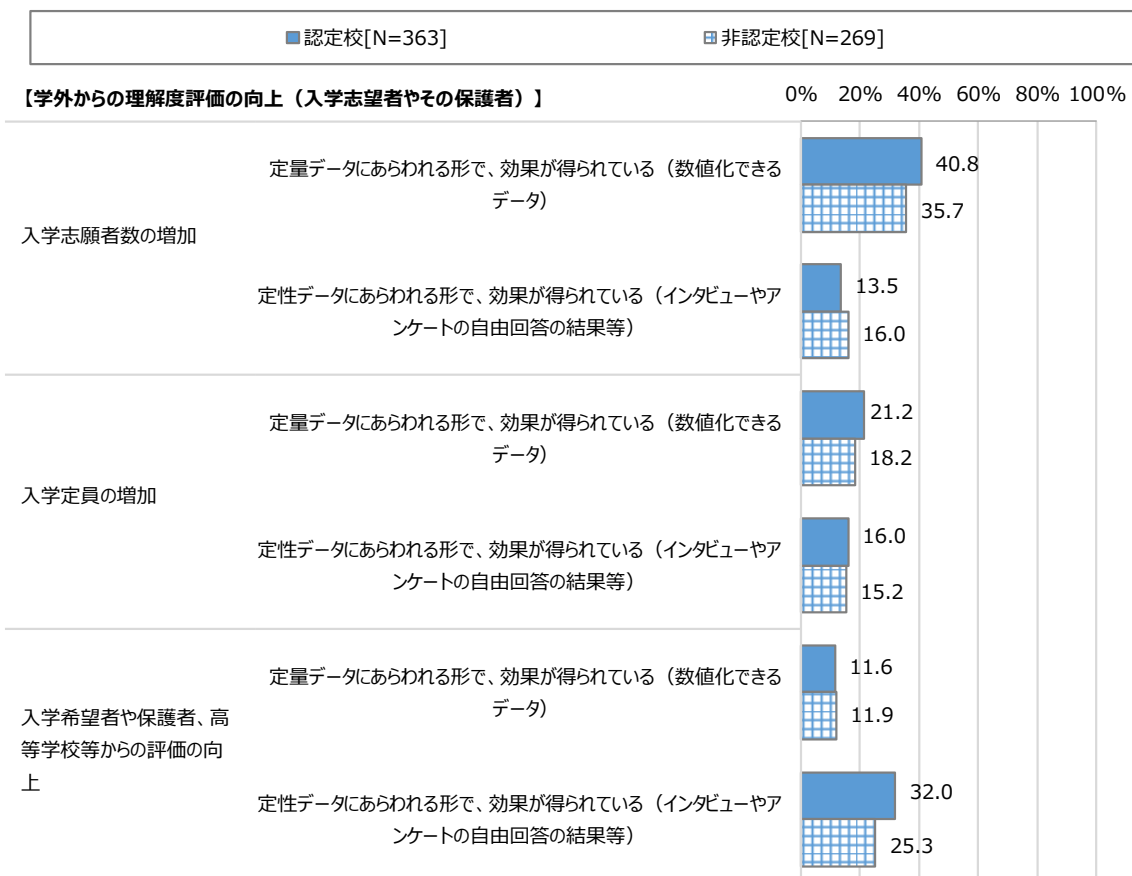


図 2-148 職業教育マネジメントの取組の具体的な効果（各複数選択）×認定有無(5)

2.3.3 職業教育マネジメントの推進に向けた示唆

(1) 職業教育マネジメントの各事項は一定程度実施、取組の質向上が効果に影響

職業教育マネジメントの各取組の実施状況については、これまでまとまった調査が行われていなかったため、その実施状況は明らかになっていなかった。本調査では全専門学校を対象とした実態調査を実施し、各学校において職業教育マネジメントの各事項（体制整備、教職員研修、学習目標の具体化、教育課程編成とシラバス作成、学習成果の把握・活用等）について、既に各学校において一定の取組が実施されていることが明らかになった。

「3 職業教育マネジメントの好事例の抽出・整理」で実施したインタビュー調査からも、職業実践専門課程の認定や高等教育の修学支援新制度への申請により、職業教育マネジメントの各取組を実施するようになったとの意見があった。これらの制度が契機となって多くの学校において、各取組が実施されるようになったものと考えられる。

一方で、効果に係る分析では、各取組の質が職業教育マネジメントの効果に影響を与える可能性が示唆された。今後、各学校が職業教育の質を向上させていくためには、各取組の形式的な実施に留まらず、より実効的な各取組としていくことが重要である。

(2) 職業実践専門課程の趣旨を踏まえ、認定校では職業教育マネジメントの各取組が深化

職業実践専門課程の認定学科を有する学校では、他の学校と比較して、特に認定要件（教育課程編成委員会、教員研修、情報公開）に関連する取組や企業等のニーズ把握に関する取組が定着、深化していた。

具体的には、職業教育マネジメントに係る検討、意思決定の頻度が職業実践専門課程を有さない学校と比較して高く、それらの検討時に「専攻分野に関する企業等のニーズ」を取り入れている割合も高かった。また、職業教育マネジメントの各事項に関する情報についても、ウェブサイトや連携先の企業等への周知が進んでいた。教員研修については、全ての教職員に対して参加の義務付け・推奨をしている割合が高く、認定要件外ではあるが、教員以外の職員に対する学校経営やマネジメントに関する研修を義務付け・推奨していた。学習成果に関する情報の把握・活用についても、各情報を把握している割合が高く、特に教育活動の改善に活用可能と考えられる情報においては差が顕著であった。さらに、「卒業生」「実習先企業等」「卒業生の就職先企業等」を対象として、アンケートやヒアリングをしている割合が高かった。

職業実践専門課程の認定を契機として、認定学科だけでなく学校単位で企業等のニーズを取り入れる機会が整備・強化され、企業等ニーズや各種情報に基づく検討や意思決定といったマネジメント進んでいると推測される。これらを踏まえた教育活動の成果として、因果関係は明らかではないものの、教職員の資質・能力・参画意識の向上、卒業生の評価、卒業時の知識・技能や資格、生徒の満足度向上といった効果が得られている可能性がある。職業実践専門課程の趣旨や各認定要件は、職業教育マネジメントの一部の取組を高度化するとともに、各学校の特徴や魅力を強化し、より実践的な職業教育の実現にも寄与する可能性がある。

(3) 各分野の特徴を活かした職業教育マネジメントの実施と方法の共有が必要

職業教育マネジメントの各取組は既に一定程度実施されているものの、その方法や質は多様であり、職業実践専門課程に認定されているか否か、養成施設に指定されているか否か、高等教育の修学支援新制度の対象機関となっているか否か等により、各取組の実施状況に差異があることが調査で明らかになった。具体的には、職業実践専門課程の認定を受けている学校では、(2)に示したように認定要件に関連する取組や企業等のニーズ把握に関する取組が定着、深化していた。養成施設に指定されている学校では、指定規則上、企業内実習を義務付けられている資格が多いことなどから、企業内実習の時間数が多く、企業内実習に係る取組が充実していた。また、高等教育の修学支援新制度の対象機関は、シラバスに含まれる項目、成績評価結果の分布の把握と活用といった事項が優れていた。高等教育の修学支援新制度において求められる事項を基盤としつつ、職業実践専門課程の認定要件の関する取組を職業教育マネジメントの観点から充実させることで、各制度で外形的に求められる事項を満たすだけでなく、より効果的な実践となることが期待できる。

また、インタビュー調査では、職業分野ごとの教育課程上の制約（コアカリキュラムの有無や実習時間数等）や企業等との連携体制が分野ごとに大きく異なるため、職業教育マネジメント実施にあたっての考え方や各取組の実施方法に差異があることが確認できた。そのような中で、各学校では分野に応じた工夫がなされ、特徴的な取組を実施していた。

本調査に基づき作成した手引き・好事例集では、様々な取組の実施例を示したところではあるが、職業教育マネジメントの充実のためには、各分野・学校の特徴を踏まえた効果的な取組について明らかにするとともに、その具体的な実践方法等について、引き続き、検討、共有していく必要があると考えられる。

3. 職業教育マネジメントの好事例の抽出・整理

3.1 目的

以下の2点を目的に、職業教育マネジメントの好事例となる取組を行っている学校・学科へのインタビュー調査を実施した。

- 専修学校において既に行われている職業教育マネジメントの先進的な取組及び運用上の工夫等の把握
- 職業教育マネジメントの手引きに本調査結果を活用することを通じた、専修学校への広範な周知及び取組促進

3.2 調査概要

3.2.1 調査方法

各専門学校の教務や学校運営について俯瞰的に把握している学校長、副校長、教務部長、学科長等を対象に、訪問によるインタビュー調査を実施した。

3.2.2 調査対象

過年度の委託調査等の結果、調査研究実施委員会での推薦等を踏まえ、職業教育マネジメントの好事例となる取組を行っている15校（学科）をインタビュー対象とした。調査対象の抽出においては、分野、学校の立地、規模等の多様性に留意した。インタビュー対象校は表3-1のとおりである。

特に、日本電子専門学校、及び上尾中央医療専門学校の2校については、「実証校」として、複数回のインタビューや教育課程編成委員会等の会議の視察を実施し、年間を通した職業教育マネジメントの状況を把握した。

表 3-1 インタビュー対象校 一覧

No.	学校名	学科名	学科区分	地域
1	日本電子専門学校	ゲーム制作科など	工業	東京
2	東京工科自動車大学校 世田谷校	自動車整備科	工業	東京
3	新潟農業・バイオ専門学校	バイオテクノロジー科 など	農業	新潟
4	上尾中央医療専門学校	理学療法学科	医療	埼玉
5	札幌医学技術福祉歯科専門学校	臨床検査技師科	医療	北海道
6	東京栄養食糧専門学校	栄養士科	衛生	東京
7	専門学校穴吹ビューティカレッジ	美容学科	衛生	香川
8	東京 YMCA 医療福祉専門学校	介護福祉科	教育社会福祉	東京
9	河原医療福祉専門学校	こども未来科	教育社会福祉	愛媛
10	YIC ビジネスアート専門学校	ホテル・ブライダル学科	商業実務	山口
11	麻生医療福祉専門学校福岡校	医療秘書・事務科	商業実務	福岡
12	香蘭ファッションデザイン専門学校	ファッションビジネス科	服飾・家政	福岡
13	国際動物専門学校	動物看護・理学療法学科	文化・教養	東京
14	御茶の水美術専門学校	デザイン・アート科 3 年制	文化・教養	東京
15	大阪社会体育専門学校	健康スポーツ科	文化・教養	大阪

3.2.3 調査項目

調査項目は以下のとおりである。

- 学習目標の具体化
- 授業科目・教育課程
 - ✓ 教育課程（カリキュラム）の編成・実施
 - ✓ 授業科目（シラバス）の編成・実施
- 学習成果・教育成果の把握・可視化と活用
 - ✓ 学習成果・教育成果の把握・可視化
 - ✓ 結果の活用
- 職業教育マネジメントの推進体制・基盤整備
 - ✓ 組織体制
 - ✓ 企業等との連携体制
 - ✓ 教職員の採用
 - ✓ 教職員研修
- 情報公開
- その他

3.3 調査結果

以下では、調査項目ごとに、①全体の傾向、②先進的な取組及び運用上の工夫に関してそれぞれ調査結果を記述する。

3.3.1 学習目標の具体化

(1) 「卒業認定の方針」の設定

1) 職業実践専門課程申請をきっかけに検討・設定

ほぼ全ての学校で「卒業認定の方針」を設定しており、そのきっかけは職業実践専門課程の認定申請である学校が多かった。その他のきっかけとして、学校の教育理念見直しのタイミング、AO入試開始、ビジネスモデルの変化等による産業界が求める人材像の変化、平成28年の中央教育審議会大学分科会大学教育部会による『「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン』策定が挙げられた。

学校の教育理念見直しの際に、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーを策定した。学校内のカリキュラムを議論する会議体で検討し、その後外部委員を含む会議体により意見聴取した上で決定した。

近年の製品開発の考え方の変化に対応する形でディプロマポリシーを設定した。専門学校に入学する生徒の多くは、技術力を身に付けることに関心がある場合が多いため、社会で必要とされている技術力以外の人材要件を満たすよう設定している。

2) 学習目標の明文化・具体化と産業界ニーズのすり合わせに効果

「卒業認定の方針」設定に向けて学校内で議論をすることにより、これまで教員間で明文化されていなかった学習目標を設定し、学科内で共有・統合することができたことが、「卒業認定の方針」設定の意義であり、効果として捉えられていた。こうして検討された「卒業認定の方針」素案を外部委員が設置されている会議体（教育課程編成委員会等）で議論することにより、産業界が求める人材像や能力に関する意見を反映することができたという事例が確認できた。

全教員が参加する研修の一環として、卒業認定の方針の見直しを実施した。その結果、従来は十分に体系化、整理されていなかった卒業認定の方針の内容を実習等の現場で得られた企業ニーズを踏まえた内容に具体的に見直すことができていた。

実習機会の増加を契機として明らかになった課題に基づき、教育目標を見直し、教育目標と対応するよう教育課程を見直した。これにより、産業界のニーズに沿った学習目標の設定と、それに基づく授業内容の選択と集中を実施でき、結果として総授業時数を圧縮、学生の学ぶ余裕を確保することができた。

(2) 「卒業認定の方針」、学習目標と教育課程の関係整理

1) 設定単位は学科単位と学校単位が混在

「卒業認定の方針」や学習目標の設定単位は、学科単位で設定している例、学校単位で設定している例が見られた。学科単位で設定している学校では、学校の教育理念は共通要素としつつ、学科ごとに異なる要素を反映するよう学科長や学科教員が中心となり検討されていた。共通要素が学科ごとの「卒業認定の方針」や学習目標に反映されているかを学校長や学校法人が集約して確認しているという工夫も見られた。一方、学校単位で設定している学校では、教育理念と「卒業認定の方針」がほぼ同じ内容であったり、教育理念を人材育成像に言い換えることで「卒業認定の方針」としていることが多かった。

学科ごとのディプロマポリシーを作成している。学科ごとに「わかる授業」とは何か、どういう生徒を育てたいのかを明確化することにより、作成した。学科ごとのディプロマポリシーにより明文化した育てたい人材像と、毎年の入学生の学力や質の間を、毎年の状況を考慮しつつカリキュラムによって埋めていくプロセスを検討する作業が、カリキュラム編成だと捉えている。

カリキュラム編成議論は学科内会議で中心に実施され、学科長が素案を取りまとめている。取りまとめた各学科の素案は、学校長、学科長が出席する会議で全体の整合性等を確認している。

学校法人の主導により、卒業認定の方針を設定している。具体的には、全学校共通の表現や文章量等を指定した上で、内容検討を各学校に委ねている。複数校に同分野の学科がある場合は、内容を同一にするようすり合わせを行い、学校法人内の同一分野の学科間で違いがないように調整している。

2) 学習目標は職業教育、キャリア教育を意識し具体化

「卒業認定の方針」と学習目標の関係性を明確に整理している学校は少なかった。多くの学校では、「卒業認定の方針」に基づき、職業教育、キャリア教育それぞれの目標の具体化を意識することで学習目標が設定されていた。その上で、職業人として求められる知識・技術を身に付けるための授業科目と、社会人として求められる基礎的資質を身に付けるための授業科目が大まかに分類されていた。

「卒業認定の方針」と学習目標の関係性を明確に整理することが職業教育の質向上・担保に寄与するという認識が弱いために、取り組んでいる学校が少なかったと考えられる。むしろ、企業等の連携先からの身に付けてほしいスキル、知識に関する要望を直接、教育課程編成に反映していることが専修学校の強みであると考えているという意見も聞かれた。

職業教育、キャリア教育両方の達成により学習目標が達成され则认为している。これらがどのように達成されるのかが生徒に伝わるよう、カリキュラムを明示している。また、生徒にとってイメージが付きにくいキャリア教育については、どういうもので、具体的にどう実践するのかについて、入学直後のオリエンテーションで説明している。

ディプロマポリシーである「技術教育と人間教育」を学科ごとに育成人材像として明文化している。明文化の際には「技術教育」と「人間教育」を分けて具体化している。

3) 「卒業認定の方針」と学習目標、教育課程の関係整理は途上

「卒業認定の方針」と学習目標、教育課程との関係整理については、必要性や課題を認識していない学校が多く、取組が限定的であった。ただし、取組が進んでいる事例も確認できしており、例えば、教育課程の見直しをきっかけに学習目標の見直しと関係整理を実施したことにより、学習の効果が高まったことが聞かれた。

卒業認定の方針に見合う人材を育成するため、カリキュラム・ポリシーから学習目標とカリキュラムを設計している。このうち学習目標は、態度、知識技術、臨床実習の3分野について、前期、後期で目標を立てている。結果として、早期から講義形式の授業で身に付けるべき知識の意義を生徒に認識させることができ、統合型学習につながっている。

業界の人材ニーズを踏まえた具体的なディプロマポリシーを設定している。輩出する人材像を3種類に分けて設定し、それぞれの人材要件をディプロマポリシーとして設定することで、連動するカリキュラムや授業科目設定ができるようになり、結果として、生徒が希望する進路を実現するケースが増えている。

(3) 「卒業認定の方針」や学習目標の周知方法

1) 情報公開対応の一環による学校ウェブサイトへの掲載が一般的

「卒業認定の方針」や学習目標の周知は多くの学校で実施されており、職業実践専門課程申請の要件である情報公開対応の一環として、学校ウェブサイトへ掲載したという理由が特に多く聞かれた。その他の周知方法として、学生便覧や学校生活ガイドに掲載し、入学時オリエンテーションで生徒に説明している、実習指導者への周知を熱心に行っている、保護者会で印刷配布、説明の上で家庭の協力を要請している事例が挙げられる。

実習現場担当者へ学校の教育理念、3つのポリシー、実習の位置づけを説明することで、学校の学習目標を理解させた上でのより効果的な指導につなげている。

3.3.2 授業科目・教育課程

(1) 教育課程編成の方法、点検・見直し

1) コアカリキュラムの有無が教育課程編成方法に大きく影響

教育課程編成は学科ごとに、学科長、学科教員を中心に検討している学校がほとんどであ

った。設定した学習目標に基づき、各授業科目の担当教員に授業計画書（シラバス）を作成させ、それを学科長が学科単位で集約し、学習内容の科目間調整を行い、最終的に学校長もしくは教務部長が全学科の教育課程を確認するという流れが一般的であった。カリキュラム・ポリシーを設定する学校は少なかった。

教育課程編成方法に大きく影響を与える要因としてコアカリキュラムの有無があることが主に医療、教育・社会福祉分野の学校から聞かれた。コアカリキュラムがある場合、教育課程の大部分はコアカリキュラムにより指定されるため、これに沿った編成を行い、コアカリキュラム変更に伴い教育課程の見直し・変更を実施している。コアカリキュラムに左右されない授業科目は主にキャリア教育に関するものであり、これらについては、学科教員や教育課程編成委員会等の企業等委員等の意見を取り入れながら検討している。一方、コアカリキュラムがない場合は、企業等委員や実習先等の産業界ニーズを取り入れた、より自由度の高い毎年の見直し・変更を実施している。

入学時と卒業時における知識力の差を極大化することを常に考えながら教育課程、授業科目内容を検討・改善している。この取組を推進・改善するための推進委員会を設定しており、メンバーは学科長を除く教員のみとすることで学科運営を担う後進育成も兼ねている。

生徒にとって分かりやすい教育課程編成を目指すため、科目数・単位数の統合を実施した。非常勤講師が担当していた2授業科目を統合し、一般的な分野体系に近づけたとともに、単位数も統合した。

養成施設指導ガイドラインにおいて、実習時間外に行う学習時間削減指示が出されたことをきっかけに、実習中の比較的手の空く時間を活用し、振り返りや指導時間とすることを実習現場担当者に相談し、実践した。

2) 教育課程の点検・見直しは様々なレベル・頻度で実施

教育課程外の教育活動を含むカリキュラムが「卒業認定の方針」や学習目標を満たしているかに関する点検・見直しは多くの学校で実施されていた。最も多く聞かれた見直し方法は、教育課程編成委員会等の委員からの指摘を受け、指摘事項に係る部分の見直しを実施したという事例であった。点検・見直しのレベルは様々であり、例えば、小テスト等の達成度確認による個別の授業の難易度や水準の見直し、試験合格率等による学科の教育課程の見直し、学科再編成があった。点検・見直しの頻度は、レベルの差はあれ毎年実施している学校が多かった。

実習先等の産業界との日々のやり取りの中で頻出していた先端技術活用を業界ニーズと受け止め、新学科を開設した。学科開設かコース開設かを判断する目安として、既存学科のカリキュラムのうち5割以上を新規検討する必要がある学科開設と考えている。

資格取得だけでなく、実際に高度な技術も兼ね備えた人材を育成するよう、社会情勢の変化に合わせ、複数資格を取得できるようカリキュラムを随時変更している。これにより、多様な就職の選択肢を提供している。

半期に一度、教育活動の振り返りとして学生の到達度と授業内容との乖離を学年ごとに確認し、振り返りの内容を次年度の教育課程に反映している。

(2) 授業科目編成の方法、実効性を高める工夫

1) 授業計画書（シラバス）の作成、様式統一は浸透

授業科目編成の方法として、全ての学校が授業計画書（以下、シラバス）を作成していた。シラバスの作成主体は授業担当教員であり、集約・確認は学科全体で行うケースが一般的である。また、様式は学校全体で統一されているケースが多く、中には「シラバス作成ガイドライン」により作成目的や作成方法を教員に浸透させ、実効性を高めている事例や、シラバス作成のための研修を実施している事例も見られた。生徒へシラバス内容を周知・理解させるための工夫として、各授業科目の初回に必ず教員からシラバス内容を説明させる時間を設けるといった事例も見られた。シラバス記載方法の工夫やその効果として、シラバスに成績評価方法・基準を明記させることで生徒の主体的な授業参加を促すことや、授業実施を通じた信頼関係醸成に貢献しているという事例も見られた。さらに、非常勤教員の教育活動への関与を主体的にさせる取組として、過去のシラバスや生徒の学習状況に関する情報提供を行っているという事例も見られた。

新コアカリキュラム対応のため、学校長のリーダーシップの下、教務組織がシラバスの様式・表現を統一するよう、教員の作成したシラバスを点検している。非常勤教員による、より分かりやすいシラバス作成を支援する取組として、教務組織が点検した上で修正の助言も行っている。

学生の主体的な授業参加を促すことが重要と考え、シラバスの様式を変更した。また、各科目の初回授業時に学生へのシラバス説明を全教員に義務付けている。シラバス作成のためのガイドラインや授業設計に関する研修受講等、シラバス作成のための基礎知識やノウハウ習得にも力を入れている。

シラバス作成ガイドラインを策定し、全教員に周知することで、シラバス作成目的・手順を徹底している。ただ作成手順を記載するだけでなく、なぜこの手順を踏む必要があるのかを明記している。これにより、授業の質保障・向上を担保している。

非常勤教員採用の際に、非常勤教員が担当する科目の過年度の授業資料等を提供している。これにより、非常勤教員が交代した場合でも継続的に科目・授業内容の改善を図ることができている。また、学生の学習状況に関する情報提供を常勤教員から行うことにより、非常勤教員の教育活動への関与がより主体的になっている。

2) コマシラバスの活用により、学習効果向上や教育課程見直しを効率化

シラバスに加え、各コマの学習目標や内容を記載したコマシラバスを作成し、活用している学校がいくつかあった。活用方法の事例として、授業開始前に生徒へコマシラバスを配布し、授業内容の復習を容易にする、教育課程や学習目標の見直し時に、科目間の内容の重複や水準の過不足を判断するための基礎資料とする、大学との教育連携時に作成を求められている等が挙げられる。

各回の授業内容や到達目標、評価方法・基準等を詳細に記述したコマシラバスを全科目で作成している。学習内容の可視化や教員の授業準備における各回の目的意識の明確化のため、学園共通のフォーマットを用いて実施した。これにより、効果的な授業設計を実現している。

シラバスとの関係、コマ主題、細目、深度、次コマとの関係を明記したコマシラバス、学生に毎回配布する授業シート、ショートテストを全科目で作成している。これにより、科目の指導内容の重複や漏れの調整が行いやすくなったり、学生の復習や試験勉強が容易になった。

コマシラバスと到達度評価を目的とした実習用自己評価シートを組み合わせることにより、実習評価方法の可視化を工夫している。コマシラバスには教員が授業で目指す目標を、実習用自己評価シートには到達度目標に対する学生の自己評価を記載することにより、両者の意識をすり合わせることが可能となる。

3.3.3 学習成果・教育成果の把握・可視化と活用

(1) 学習成果・教育成果の把握・可視化

1) 成績管理が浸透し、実習・演習等の成績評価は多様な工夫

ほとんどの学校において、成績評価項目や成績評価基準の設定がなされていた。特に、高等教育の修学支援新制度における機関要件として、「厳格かつ適正な成績管理の実施・公表」が求められており、その対応として各学校において整備が進んでいた。

成績評価の方法については、学校によって詳細は異なるものの、多くの学校では、出席率、筆記試験、実技試験、レポート、作品・成果物、課題提出状況等を評価基準として、評価がなされていた。

特に実習・演習等の成績評価については各学校において多様な工夫がなされている。

作品制作実習においては、最終発表の際に複数の教員が最終制作物に対する評価を行い、学生の自己評価との合算により最終評価としている。科目の担当教員が制作物の評価を行うと、それまでの授業態度等に影響を受けがちであり、制作物のみの純粋な評価を行うことが難しい。そのため、制作物の評価については、科目の担当者以外の複数教員による評価を実施している。

成績評価の方法を学科内で検討の上、学習目標に連動して使い分けている。具体的には、例えば、「〇〇を理解する」という学習目標に対応する授業の場合は、知識の習得状況の確認のため、実習・演習であっても筆記試験によって成績評価を行う。一方、「〇〇を実施できる」という学習目標に対応する授業の場合は、技能の習得状況の確認のため、実技試験を行う。

試験はマークシート形式にしている。これまでは、非常勤講師が勤務時間内に採点できず、持ち帰りで採点していた。管理上、このような状況を避けるため、マークシートを導入した。

2) 学外の実習・演習等の成績評価は詳細を連携先との調整

学外の実習・演習等の成績評価は、各学校において様々な手法が取り入れられていた。連携先と成績評価の分担や方法等に関する調整がなされている学校もあった。

臨床実習の成績評価は学内で総合判定をしている。具体的には、臨床実習前のプレテスト、実習前評価、実技評価が成績の2割に該当する。事前セミナー、事後セミナーの提出物の状況が成績のさらに2割に該当する。残り6割が実習評価で、それらの合算結果によって ABCF の4段階評価をしている。

実習指導者による評価の適切性確保のため、ルーブリックを作成中である。次週指導者による評価は具体的な指標がないため個人差が生じたり、恣意的な成績評価がなされるケースも見受けられた。特に基本的態度等の評価について、個人差によるブレが最も多く課題があった。

3) ルーブリックを活用した評価は試行中の段階

実習・演習等の評価方法として、ルーブリックを活用している事例がいくつか確認できた。しかし、いずれの取組についても、現在試行中・作成中、もしくは教員の任意の取組に留まっており、学校・学科としての確立した評価手法となる途上である。

最も主観的評価になりがちな実習の際の基本的態度・社会人基礎力の評価のために、ルーブリックを作成中である。担当教員が原案を作成し、学科で集約、カリキュラム委員会の意見を反映して作成している。

ルーブリック評価については、各教員が任意で実施している。これまでのレポート等による評価に比して、評価基準やその結果を明確にし、水準をそろえることができたようになった。

ルーブリックはまだ確立できていないが、今年度で完成させ、実習のツールとして学内で実践することになるだろう。高等教育評価機構が提示しているコンピテンシーを基に作成している。

ルーブリックを用いた実習の実践に関しては、実習受入先の意識改革が必要である。実習受入先は学生の就職活動として実習を捉えているため、実習の目的を理解してもらうための学校からの働きかけが重要である。

4) 小テスト等を活用した日々の授業における達成度確認を実施

一部の学校においては、日々の授業において、小テスト等を活用した生徒の達成度確認を学校全体で行っている。当該達成度確認の目的としては、日々の授業の進捗状況や生徒の理解度の確認であり、小テストの結果を踏まえて授業の進度を調整したり、個々の生徒に対しての履修指導等を行ったりしている。

学生の修得度を高めるため、小テストを実施している。教員には、できるだけ毎単元で小テストを実施するよう伝えている。

毎回の授業の最後に小テストを実施し、授業が計画通りに進んでいるか確認している。その点数は最終的な学生の成績には一切反映させない。学生は自分の到達度を、教員は自らの授業の成否を確認するために用いている。

実習授業において、個々の学生が技術の到達度を自己評価するためのシートを作成している。シートにはコマごとの指導項目、指導内容、到達目標を記載しており、到達目標に対して学生による自己・他己評価を記載させるようにしている。

5) 卒業生に対する評価、卒業生による評価の実施は限定的

卒業生に対する評価、卒業生による評価を行っている事例は一部であった。卒業生の状況把握として、就職率の把握や就職先や連絡先等の管理を行っている例は多数見られた一方で、卒業後の継続的なアンケート調査等、教育成果把握の参考となる追加的な情報収集までは実施できていない学校が多数を占めた。多くの学校では、卒業生の追跡調査について重要性を認識しているものの、その実現には膨大なコストがかかる等の理由から、実現には至っていない。

卒業時（最終年次の2~3月ごろ）にアンケートを実施している。150問程度をマークシート形式で実施しており、集計・分析は外部に委託している。また、卒業生に対する満足度調査を昨年度から実施している。

卒業生のフォローやネットワーク構築には課題を感じている。現在は、元担任教員への卒業生からの報告や、学校に遊びに来た卒業生からの情報提供に頼っており、学校全体としての取組の必要性を感じつつも、着手できていない状況である。

卒業生の国家試験の合否状況については学校として把握している。そのほか、卒業生の様子は、①年に2回学内で行う「企業説明会」、②同窓会などを通して、定性的な情報を把握している。

卒業生の意見は定量的にとっていないという課題はあるが、定性的には卒業生の現状を担当がほぼ把握している。県内の企業は多くないので、多くの卒業生は学校と付き合いのある企業に就職している。

卒業生の評価を確認することは課題の一つと認識している。特に、就職先からのフィードバックは十分に得られていない。高評価の場合、施設側から学校に報告してくれることも多いが、悪い評価の場合には学校には報告がなされないため、正確な評価を把握できていないと思われる。

(2) 授業評価

1) 授業アンケートは内容や方法を工夫

ほとんどの学校においては、授業アンケートを実施し、結果を教員にフィードバックしていた（結果の活用は(3)3参照）。各学校によって、授業アンケートの質問項目、実施時期・回数、対象科目、方法について、それぞれ違いが見られた。

質問項目については、それぞれの学校において独自の項目を考案し、設定していた。具体的には、授業方法や内容の詳細に関する設問（教員の話し方、板書の方法、内容の難しさなど）、当該授業の理解度に関する設問、当該授業に対しての満足度に関する設問などが設定されていた。また、多くは生徒の感想・要望等に関する自由記述の項目を設けていた。

授業アンケートの実施時期・回数については、各期末に実施しているケースが多数を占める一方で、期中に2回ずつ実施するなどの工夫も見られた。

対象については、多くの学校では全ての科目を対象としていた一方で、生徒の回答負担を鑑み、アンケート対象科目を限定し、回答対象となる科目の担当教員に偏りがないようにしている例も見られた。

方法については、多くは終盤の授業において紙のアンケートを配布して実施していた。一方、一部の学校においては、校務支援システムの機能として生徒向けアンケートを設けており、それを利用している例も見られた。

授業アンケートは全授業に対して前期、後期に計2回ウェブアンケート形式で実施し、校長室で管理・集計している。15問程度の設問と自由記述とで構成されている。

アンケートの質問項目としては、コマシラバスを事前配布しているか、授業の進め方のスピードは適切か、学生に対し公平に接しているか、板書の使い方は適切か等を設定しており、5段階で回答させている。昨年度までは年2回（前後期各1回）の実施であったが、教員の質のチェック機能を高めるため、今年度から年4回（前後期、各期中間と終了時）の実施に増やした。

授業アンケートは年間2回実施している。学内システムを活用して回答する形式であり、20の設問と自由記述欄を設けている。全ての科目について個々に回答するものではなく、当該学期の授業を総括して回答してもらう。

学生に対しては、授業アンケートと学校アンケートを実施している。授業アンケートは前期と後期、学校アンケートは年度終わりに行う。質問は14項目である。

授業アンケートは、当該科目の授業終了時に配布し、マークシート形式、無記名回答で実施する。5分程度の記入時間の後回収し、専用の封筒に封入、学園本部の担当に提出する。原則として実施の説明と配布、回収は授業担当者が行う。授業実施時を行うことで回答率をほぼ100%としている。

2) 公開授業の実施を通して授業の状況を把握し、教員にフィードバック

一部の学校においては、公開授業を実施し、管理職を含む複数人での授業見学を行っている。公開授業の方法や回数は学校によって多様であったが、基本的には、当該担当教員の授業実施方法の把握と質的改善のためのフィードバックを目的として実施されている。

教員が互いの授業を見学し合うことで授業改善につなげる「公開授業」を実施している。教員は事前に申請を出し、他の教員の授業を見学する。見学後は、その教員の授業の良かった点や改善点を提出する。

授業改善を目的とした取組として、常勤教員は1人必ず年に1回の公開授業を実施している。事前に授業指導案を作成してもらい、公開授業を実施、授業後に検討会を実施し改善点等を議論する。主な聴講者は、学校法人の教学担当幹事、校長、部長、学科教員である。授業実施後の検討会では、聴講者が授業改善に向けたアドバイスや協議を実施する。

管理職と研修担当者が、全ての常勤教員の授業を観察して数値的評価を行う「授業モニター」を年2回（前後期）実施している。各教員の様々な授業（実習、講義等）を総合的に評価している。結果は、レポートを基に教務部長や副校長が対面で本人にフィードバックしている。

授業観察を実施している。副校長は毎月、現場の教員は最低半期に1回、学科を超えて他の教員の授業を見る。学校を超えて見に行くこともある。

(3) 学習成果・授業評価結果の活用

1) 生徒の日々の学習・生活の状況把握と生徒指導に利用

日々の小テストや出席状況等をデータとして管理できている学校では、一人ひとりの生徒の各種データを担任が確認できるようにし、当該データを基に生徒指導や学習支援等を行っている。

データの整理は各担任が行っている。学生ごとの状況がわかるようにしており、学生指導に活用している。

グループ全体の教務システムがあり、教員全員が、学生の出席、成績、検定試験の状況などを確認できる。学生に悩み等が見られた場合、個別のデータを把握し学校の教員全体で支援する。対応が難しい学生の場合には、総合支援室の職員が教員に助言し、連携して対応する。

学生管理システムにより、入学前から就職までの学生の情報を一括管理している。個人のデータは、入学前の資料請求段階から蓄積され、出願先や入試の点数、入学後の出欠状況・成績情報等が各学生に紐づく形式で保存される。保存したデータの一部については各校の教職員も閲覧でき、学生指導等に活用している。出欠状況が芳しくない学生の面談記録等も保存されているため、それに基づき中退防止のための適切な対応を取ることも可能である。

2) 各種結果を踏まえた管理職級による対応策の検討については多くの学校で実施

多くの学校においては、学習成果や授業評価の結果について、各指標を表やグラフなどを利用して可視化するとともに、学科長や校長等の管理職級の中での議論を通して、対応策の検討が行われている。議論の内容としては、カリキュラム編成や授業内容の改善、日々の生徒指導の在り方、就職支援など、多岐にわたる。

アンケートデータ管理や基本的な分析（単純集計、平均値分析、重回帰分析等）は校長が実施している。また、中退白書や教育・心理検査等、外部の情報も参考にしながら、学内の会議体にて結果を議論している。

授業アンケートの結果を基に、学園全体で評価情報を把握している。低い評価がなされている教員が多く分布している学校については、その対応策を学園内で検討している。

学園本部の教職員が参加する「授業計画 PDCA 会議」において、学生の管理に関する議題の際に学生の試験結果を見返すことがある。

学期ごとに、各学科の各種データ（履修判定試験の結果、出席率、学生指導等の課題発生数、小テストの成績、休学者数、その他学校独自の指標）を基に課題分析と次学期への対応策を検討し、学校内の履修判定経営会議にて報告・議論を行う。

3) 授業アンケート結果等の教員への積極的なフィードバック

授業アンケートの結果については、ほぼ全ての学校において、教員へのフィードバックがなされていた。その方法については学校により異なるが、一般的には、アンケート結果について管理職等が面談等の場で各教員に個別でフィードバックを行う形がとられている。また、フィードバック用のシートを作成し、アンケート結果を分かりやすい形で伝えている例も見られた。

授業アンケートを通して得られた学生からのコメントは、教育部部長がとりまとめ、非常勤講師も含めて先生方にフィードバックしている。

集計方法について、科目担当教員ごとに個別フィードバックシートを作成し、教員にフィードバックする。シートの構成は、各設問の5段階評価それぞれの人数分布、各設問の授業あたりの平均点と学科平均の数値とレーダーチャートである。

授業アンケートの集計は学園本部が実施し、結果を各校にフィードバックしている。具体的には、学園本部が設定した基準に基づいてA～Eのランク付けを行っている。低い評価の教員に対しては改善を依頼する。

4) 先進校ではデータの分析・活用において様々な取組を実施

一部の先進校では、上述のような取組以外にも、様々な形でデータの分析や活用を行っている。具体的には、複数の定量指標を基にした授業状況の診断指標を独自に設定する、教育効果と労働時間等とのコストの比較による採算性を算出する、といった事例が確認できた。

授業アンケート結果を授業科目別に集計したフィードバック結果を匿名化した一覧表を学科掲示板に掲示し、学生への報告を行っている。常勤、非常勤を問わず全教員のフィードバック結果を掲示対象とし、科目担当教員ごとの授業アンケートの各設問の評価の平均点を学科平均点と比較できるよう併記して掲示している。

日々の教育活動の状況を定量的に表すことを目的に、授業ごとの小テストの成績の平均とその分布状況、出席率・遅刻者数等を基に、独自の評価基準を設けて、全ての授業について算出している。

毎回の授業について、教員向けの当該授業の状況についてのアンケートを実施している。時間通りに始めたか、授業態度等への指導を行ったか、参照性のよい資料で授業ができたか等を設問として設けており、授業状況の定量化や教員の日々の授業での意識改善を目的に実施している。

教職員個人の労働時間も全て管理した上で、教職員の労働時間一時間当たりの採算（時間当たりの収支）を、学校、学科レベルで数値化し、開示している。教育と経営は両輪であり、採算性の低いものについては継続は困難であるという考えに基づく。

3.3.4 職業教育マネジメントの推進体制・基盤整備

(1) 職業教育マネジメントに係る学内外体制整備

1) 経営層、学校管理職層をメンバーとする各種会議体を設置

多くの学校では、学校法人の経営層と校長をはじめとする学校管理職とをメンバーとする検討会議体（経営会議等）や、学校長、副校長、事務長、学科長等をメンバーとする管理職の検討会議体を設けており、当該会議体によって、学校運営や教育活動に関する方針を決定している。

理事会の下にある決定機関として、「学園本部会議」を設置している。教育課程編成委員会の意見の採用不採用の決定や、各部署の担当業務の決定等を行う。

理事会の下に「校長会」を設置している。理事長、法人下の全専門学校の校長、法人本部の本部長で構成されており、教務関係を中心に議論を行っている。また、校長会の下に、副校長からなる作業グループとしての「教務会」を設けている。一方で、学校法人に運営本部を設けており、同本部が学校運営を担っている。

理事会の下に法人下の専門学校が参加する「経営責任者会議」が設置されている。「経営責任者会議」は、毎月1回、副校長、広報責任者、就職責任者が集まり、学園全体の方針を議論する会議である。議題は多岐にわたり、予算等の大きな事項から、各校の公開資料の書きぶりの統一等の小さな事項まで話し合われる。また、法人下の専門学校全校の副校長が集まるため、情報共有としての役割も兼ねている。

2) 大規模な学校法人では法人内での情報共有を目的とした会議体を設置

比較的大規模な学校法人においては、法人内での情報共有を目的とした会議体が設置され、一定の頻度で開催されている。基本的には、法人側からの決定事項の伝達と、各専門学校からの情報共有が行われている。

学園本部の教務部と、学園が運営する全専門学校の学校責任者各1人が参加する「教務会議」が月に2～3回行われる。教育全般に関する議論（例 カリキュラム管理・改善案、教員評価アンケート、学生募集、休学者への対応、教員指導等）や、学園としての決定事項の伝達等が行われる。

専門分野が所在しているエリアごとに運営会議を設置している。各校の副校長、教務部長、広報責任者、就職責任者が集まり、学園全体の方針の伝達や情報共有を行う会議である。

3) 小規模校においては校長や学科長などの管理職に大きな権限

学科数や在籍生徒数の少ない専門学校においては、教職員の数も少ないため、多数の会議

体を設けずに、校長などの管理職に大きな権限を委ねる形で学校運営や教育活動の方針が定められている。

学内には4つの学科があるが、校長のリーダーシップにより教学面が機能している。現在は、リーダーシップのある学科長級の専任教員を求めている。

校長自身が多くの授業を受け持っており、教育現場との関わりが強い。教員研修の参加者決定や研修成果発表の企画等も担っている。学習成果等、様々な指標の数値化も推進している。

4) 経営側の学校運営・教育活動等への裁量は学校法人ごとに多様

理事長、理事、理事会などの経営側の学校運営・教育活動等への関与の程度は、学校法人ごとに多様である。一般的には、カリキュラム編成等をはじめとする教学面の方針決定については学校側に委ねている事例が多い一方で、理事長などが学校運営や教育活動に積極的に関与する事例も見られた。

理事長は、現場の教職員と密に連携しながら学校経営を行っている。着任直後は全員と面談を行い、教育活動を続けたいか、学校運営に携わりたいかといった、今後の志望について意見聴取を行った。現在でも、学校ごとの運営会議への参加や、毎月の「部長・室長会」において事業計画重点施策の進捗報告に対するフィードバック等を行っている。

理事会の下に、執行役員や常務理事などをメンバーとする学科コンセプトの承認会を設けている。法人として、学科の教育方針等についての判断を行う。また、その前段階として、学科承認委員会を設置し、学科のカリキュラム等の判断を行っている。

設備の更新など費用がかかるものや、学科の新設などの大きな変更は全て理事会の承認を受けるが、それ以外の教学面については校長に一任されている。

学校運営（特に教学面）は基本的に各校の裁量に任されており、エリアごとに、複数の副校長を統括する「統括副校長」が実質的な判断を行っている。各校が決定した方針は学園本部に上げられ、最終決裁は理事長が行うものの、実質的には専務理事により経営判断が行われる。学園本部の方針がトップダウンで実行されることは少なく、職業実践専門課程や高等教育の修学支援新制度といった制度対応等に限られる。

5) 外部者からの意見は教育課程編成委員会、学校関係者評価委員会で聴取

職業実践専門課程においては、学校外部の委員の参加が必須である教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会の設置が要件として定められており、認定を受けている学校については全て両委員会を設置し、外部からの意見を聴取する機能を持たせている。

(2) 企業等との連携

1) 業界団体、教員、卒業生等の既存ネットワークに基づく連携

全ての学校において、専門分野の企業や団体との連携関係があった。連携先は、原則として各専門学校就職先となりうるような業界の企業や施設等であり、常勤・非常勤の教員がネットワークを有していたり、卒業生が勤務する企業や団体等と連携している事例が多数を占めた。新たに連携先となる企業等を開拓する際にも、教員と面識がある学外関係者や関連分野の業界団体、卒業生の就職先等を経由して連携先を探す場合が多い。

一方で、多様な業界への就職が見込まれるような分野の場合には、従来の学校が有するネットワークにこだわらず、常勤教員が訪問する等によって、必要に応じて新たな連携先を開拓している事例が見られた。

新しいインターンシップを実施する際や、教育課程編成委員会における企業等委員を依頼する際など、企業等との連携が必要となる場面では、連携先となりうる企業に就職している卒業生に連絡を取り、連携の打診を行っている。

企業との組織的な連携を行うため、学校法人として後援会組織を立ち上げている。奨学金、教材や設備の提供、教員の派遣、就職説明会の開催など、多様な場面で後援会の会員企業から協力を得ている。学科と同業界の企業だけではなく、他業界・業種の企業が参画している。

外部の施設とは、外部実習や就職先として積極的に連携している。施設側としても、人材不足の分野であり、労働力の確保の観点から連携にメリットを感じている。

分野特性上、就職先は幅広い分野となるため、様々な業種の企業や団体を実習等の連携先としている。依頼の際には、連携に積極的であるような企業等に訪問している。

卒業生が就職した企業にインターンシップや実習での連携を依頼することが多い。卒業生が非常に協力的であり、積極的に連携している。職業実践専門課程の教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会の外部委員についても、同様である。

2) 実習・演習、教育課程編成委員会、外部研修、就職支援等において連携

企業等との連携による具体的な活動としては、実習・演習等の実施、教育課程編成委員会への企業等委員としての参画、教員研修の実施、就職支援等が挙げられた。特に実習・演習については全ての学校で連携を行っており、企業等の職員による学内授業や、企業等に生徒を派遣する学内実習など、分野によって様々な方法による実習・演習での連携が確認できた。

外部実習の受入先における実習指導者を集めて実習指導者会議を実施している。指導者要綱を冊子としてまとめ、事前に実習先に送付し、実習者会議ではその要綱に基づき説明を行う。

①授業教材の提供、②学生の学外実習の受入、③長期的な教育研修の受入などにおいて、企業等との連携を行っている。

企業等との連携による PBL 形式の「産学官連携授業」を、全学年の学生に対して週 1 回取り入れている。産学官連携授業では、企業や行政などの様々な学外の組織から、当該組織が抱えている課題が与えられ、学生がチームとなって回答を提示する。授業期間中に、出題元となる企業等とコミュニケーションをとる機会が複数回あるほか、プレゼンテーションの機会があり、その際にフィードバックが得られる。

(3) 学科に対する助言・支援機能の整備

1) 大規模な学校法人では分野に拠らない専門学校共通の機能を法人本部に集約

複数の専門学校を運営している比較的大規模な学校法人の場合、多くは法人本部に支援機能を設けている。具体的には、教職員研修の企画・運営や校務支援システムの導入・保守、各種教学データの集約、入試事務など、各専門学校に共通となる機能を法人本部に集約している。一方で、学科の分野ごとに異なるような教学面の機能については、専門学校や学科に委ねている場合が多い。

学園本部が、全校の学生の出席率や成績、単位認定等の情報管理を行っている。分析結果は運営会議等で各校へフィードバックがあるとともに、週に 1 回の会議（学園本部、学園経営層、各校責任者が参加）にて、結果の良くない学校は状況説明を行う。

学園本部に「FD・SD 推進室」を設置しており、授業への指導・助言、学園全体の教育環境の点検・評価を主たる業務とするとともに教育研究所としての役割を担っている。従来は教務の支援を目的とした「教育支援室」を設置していたが、新任教員の増加や新学科設立等があったことから、体系的な教員指導の必要性が高まったこと、加えて教育支援室時代の業務の一つであったアンケート等業務が FD へと展開し、SD 実施にもつながっていった結果、現在の FD・SD 推進室が設立された。

次年度入試方法について議論する入試制度委員会を月 1 回開催しており、時代のニーズに適応した多様な入試制度を検討している。会議参加者は、学校法人本部入試担当者、各学科長、各部代表者など計 10 名程度。

学園法人に教育総合研究所を設置している。本部機能のひとつであり、教員研修（新任教員研修、中堅教員研修等）や学生指導、AO 入試合格者の入学前教育、授業改善等を統括している。人員は、専任 1 名、兼任 2 名（グループ内専門学校の教員、教務責任者）である。

2) 分野の専門性に依存しない共通の機能については学校で統括的に実施

学科の分野的な専門性の関わらない領域については、専門学校が全体を統括している例が多かった。具体的には、広報、就職支援について、学校で一括して対応している事例が見

られた。

一方で、カリキュラム編成の中核的な機能(各科目の内容の検討、カリキュラムの編成等)については、学科長を中心として各学科において実施されており、学校としては確認・承認等を行うに留まる事例が多数であった。

学生募集については学校の広報担当職員が対応しており、教員は原則としてかかわらずに、教務に徹するようにしている。ただし、オープンキャンパス等においては、教員も参加する。

学校の事務局にキャリア支援担当を配置しており、全ての学生を対象に就職に関する個人面談等を実施している。

3) 学校法人全体で校務システムを導入

比較的大規模な学校法人においては、法人全体での校務システムの導入が進んでいる。校務システムは、シラバス等のデータベース化、生徒個人の出席・成績等のデータ管理、授業アンケート等の機能を有している。

授業アンケート等をシステム上で実施できる校務システムを導入している。学園本部で独自開発したものである。アンケート結果については本部のシステム室にて集計されている。

学校法人にシステム室を設置しており、教務システムや財務システムを運用している。現在はデータの集約も行っており、システムで集計・分析の上、学校にフィードバックを行っている。

学園のグループ企業であるシステム会社が開発・運営する学生管理システムにより、入学前から就職までの学生の情報を一括管理している。個人のデータは、入学前の資料請求段階から蓄積され、出願先や入試の点数、入学後の出欠状況・成績情報等が各学生に紐づくかたちで保存される。

(4) 教職員の採用

1) 一般の求人広告と既存ネットワークを活用した常勤教員の採用

常勤職員として採用する人材については、一般の求人広告等を掲載することにより募集しているほか、既存のネットワーク、具体的には連携先の企業等や関連のある業界団体、卒業生などを活用した採用を行っている。専門学校の場合は、当該分野の経験や専門性など、特定の経歴が必要とされることから、一般募集にて採用を行うより、関連分野のネットワークの中から適任者を探す方が、適切な人材にたどりつきやすいという意見が得られている。

人事部の主導により一般的な求人広告から採用することが理想ではあるが、専門性が求められるため、業界で経験のある人材を採用するためには、学校から積極的に働きかけを行ってめばしい人材に当たるしかない。卒業生に打診することは多い。

2) 面談等を通じて人物像や教育に対する考え方を把握

多くの専門学校においては、一般的な採用面談等の場を設定し、常勤教員の採否を判断している。面談の際には、当該面接者の人物像や必要となる専門性等の確認に加えて、教育に対する考え方が同校の教育方針に合致しているかを確認している。また、教員採用規程を設け、教員に求める素養を明文化している学校もあった。

採用方針や基準は定められていないが、採用ポストに必要な専門性等を鑑みて、それを満たす人材であるかどうかを、教務が面接を通して判断する。

教員採用規程を設け、教員に求める素養を明確にした上で採用している。また、採用試験を行っている。

(5) 非常勤教員の活用・管理

1) 日々のコミュニケーションを通して教育方針の共有や授業内容をすり合わせ

非常勤教員の多くは多忙であり、常勤教員と同等の水準で研修を実施したり、学校内での意思統一を図ったりすることが難しい。そのため、多くの学校では、非常勤教員が担当している授業の前後などで、担当クラスの担任や学科長等が簡単な会話の場を設け、クラスの進捗状況や生徒の状況等の報告、それに伴う授業内容の調整等の相談などを行っている。

また、学校によっては、採用時に学校の教育方針等を伝える、授業前にシラバス内容等について打合せの機会を設けるなど、より密接な意思疎通を図ることができるような工夫を行っている。

非常勤教員は多忙であり、一堂に会してもらうことが難しいため、非常勤教員に対しては、学科長などが、個別に文書や口頭で決定事項を伝達している。

非常勤講師への教育的観点からの助言は、教育担当顧問と、教務学生部の教員が行っている。

副学長以上の学校幹部の所掌の中に、非常勤講師との連携が位置付けられている。特に、非常勤講師採用にあたっては、幹部が訪問の上、当校の教育理念を伝えている。

日常的な工夫としては、日々の授業の前後にできるだけ Face To Face でコミュニケーションをとるようにすることが重要と考えている。本校では、非常勤教員と常勤教員のデスクを同じ部屋に設置しており、非常勤教員の来校時と授業終了時にできるだけ担任や常勤教員の誰かが挨拶するよう心がけている。

産学官連携授業を含む多くの授業では、常勤教員と非常勤教員がチームとなって授業を担当している。複数の教員が連携して授業を行う科目については、常勤教員と非常勤教員が事前に打合せの場を設け、シラバスの内容を検討・作成している。主担当は常勤教員であり、非常勤教員は主に技術面での支援を担う。

2) 授業巡回や授業アンケートにより授業の状況等を把握・改善

非常勤教員の授業については、常勤教員以上にその状況の把握が難しい。そのため、担任や学科長等が随時授業の巡回等を行うことで、実際の授業の状況等を把握し、必要に応じて授業方法の改善等を非常勤教員に依頼している。

また、多くの学校では、非常勤教員の授業についても常勤教員と同様の授業アンケートを実施し、その結果をフィードバックしている。その結果を基に、授業内容や方法についての改善を促している。

校長は、空いている時間に授業を見学し、気づいたことを常勤・非常勤に関わらず担当教員にフィードバックしている。特に非常勤教員については、鞆を机におかない、コートを放置しないといった、学生指導に関わる細かなフィードバックを行っている。

非常勤教員の授業中に、私語や睡眠等、学生の授業態度が乱れるケースもある。ここ数年、そうしたケースが目立つようになってきたため、非常勤講師の授業中に専任教員が見回って注意をしている。

非常勤教員には、授業評価（学生アンケート）を実施することを了承いただいた上で、着任してもらっている。全科目について、授業評価をフィードバックしている。

授業アンケート結果を分析すると、非常勤教員の方が常勤教員より各設問の平均点数が低い傾向にあった。そこで、非常勤教員へ個別教員ごとの授業アンケート結果をフィードバックしたところ、真摯に受け止め改善が進んだという効果を実感することができた。

3) 専門性・指導能力等を踏まえた随時の見直し・支援

一部の学校では、非常勤教員の指導力や教務に関する能力（シラバス作成等）に課題があることが指摘された。

そして、非常勤教員に対しては、原則として有期の契約で依頼を行っており、時期に応じて見直しを行っている。学校側は実際の授業の指導内容や生徒の成績、授業アンケートの結果等を踏まえて、継続の可否を判断しており、成果主義的な継続判断を行っている傾向が見られた。

非常勤講師から提出されたシラバスの表現等が不十分であった。「～ができる（can do）」で書くのか、育成人材像で書くのか、表現方法等のすり合わせに時間がかかった。非常勤講師はその分野の専門家ではあるが、教育の専門家ではないため、教務や、専門分野の知識・技能の教育活動への落とし込みは慣れていないことがある。学科長等が必要な支援を行っている。

非常勤講師のマネジメントは基本的に各校に任されている。各校は、学生による授業評価アンケート、教員による授業モニターの結果に基づいて非常勤講師の評価や契約延長可否の判断等を行ったりしている。

4) 高い専門性・豊富な経験等を要求される領域では非常勤教員の確保は困難

指定養成施設などにおいては、教員の資格要件が規定されていたり、指導できる人材の少ない科目を設置する必要があったりするため、各種の必要条件を満たす非常勤教員を確保することがそもそも難しい場合もある。

非常勤教員は、科目によってドクターホルダーであるという条件がある等、選択の余地が非常に小さく厳しいため、採用や入れ替えが非常に難しい。現状の採用パターンは、辞任することが決まった教員が後任を紹介するという方式が主となっている。

(6) 教職員研修

1) 学校法人や学校の企画による共通の学内研修

学校法人や専門学校に研修企画機能を設けている場合においては、学校、あるいは学科に共通に必要なとされる能力・スキル等に関して、共通の学内研修を企画し、計画的に実施している。内容としては、学校法人としての教育方針に関する研修、指導力に関する研修、教務に関する研修、マネジメントに関する研修などである。

年間研修計画は学園本部の研修企画室で策定している。職位ごとに受講すべき研修を必須もしくは希望者のみのどちらかでスケジュールとして提示している。研修内容は、学園として検討委員会を設置して検討する。事前に教員へ研修に関するニーズを把握するヒアリングを実施し、課題整理をした上で、委員会の場で具体的な研修内容を検討している。

研修の種類としては学校法人全体、学校単位それぞれのレベルで受講を呼びかけるものがある。例えば、学校法人全体レベルの研修としては、教育技術や学生支援に関するもの、学校単位レベルの研修としては、各学校が課題と認識していることに対する研修を実施している。学校単位レベルで実施していた研修の中で、重要と思われる研修については、学校法人全体に展開されたものもあった。

内部研修は法人全体で、年2回、8月と12月の授業がない時期に一斉に実施している。例えば、授業方法、学生募集活動、就職支援等のテーマについての研修を、新任、中堅、管理職向けにそれぞれ実施する。内容次第で教職員同時に行うこともある。2日間で、8～12種類程度の研修を設けており、各教職員が選択できるようにしている。

学園法人に教育総合研究所を設置しており、教員研修（新任教員研修、中堅教員研修等）を統括している。教員研修の企画においては、教育総合研究所から研修内容を提案することもあれば、学校が招聘したい講師について希望を出すこともある。外部講師の招聘等も実施している。

2) 大規模法人では新任の常勤教員向けの集合研修を実施

比較的大規模であり、毎年度一定数の新任の常勤教員がいるような学校法人においては、法人全体での新人研修を実施している事例がいくつか見られた。研修内容としては、生徒指導の方法、シラバスの作り方、学校の教育方針など、分野に関わらず専門学校共通の内容となっている。

新任の常勤教員に対し、学園全体で、週1回程度の研修を約3か月間実施している。それまで現場の実務に携わっていた新任教員に、専門学校の教員としての意識を持たせることを目的としており、学生指導の方法やコマシラバスの作り方、専門学校の役割等を指導している

新任教員向けの研修を3月に実施している。内容としては、学校法人における教育の理念や教員としての基本を指導している。また、管理職等の前で模擬授業を行い、フィードバックを行っている。

3) 専門性の研鑽のため外部団体主催の研修を活用

専門分野の研修については、外部団体が主催している公開研修等に参加し、その結果を学内で共有している事例が多数見受けられた。ただし、外部団体主催の研修については、日程や交通費等の関係から教員全員での参加とすることが難しいため、多くの学校では教員個人の参加となっている。参加する研修については、学校側が情報共有を行ったり参加を支持したりする事例もあれば、教員個人の自主性に委ねられている事例もあった。

専門分野については、外部研修に参加できるようにしており、費用補助と報告義務を学校として設けている。教員の複数年度の受講履歴を管理しており、毎年度適切な受講対象者を決定している。

2～3月に、連携先となる施設等における1か月程度の長期教員研修を実施している。現場を体験することで学生よりも多くの知識・経験を得て、学生への就職情報の提供や自分の担当する授業で経験を応用することなどに役立っている。

多くの教員が大学院（学科の専門分野における教育管理に関する大学院など）へ通学するなど、自己研鑽に努めている。自己研鑽に経済的支援はないが、フレックス勤務により勤務時間を調整する、業務配置上配慮するなどの形で学校から支援している。

各学科に研修費用が割り当てられており、専門職として必要な研修を学科単位で検討・実施している。内容は学科に一任しており、学科ごとに運用方法も異なる。

専門分野における感性を磨くための研修として、展示会に参加したり、関連学会で学会発表を行ったりしている。これらの成果については、教員を対象とする報告会で共有している。

4) 非常勤教員向けの研修実施は困難

非常勤教員に対しての研修については、特に指導力向上や教育方針に関する研修について重要だと認識している学校が多い一方で、非常勤教員は多忙であり、ほとんどの学校では実現に至っていない。専任教員向けの学内研修への任意参加に留めている学校が多数である。

非常勤講師を育成したり刺激を与えたりすることは重要だと考えているが、労力がかかる。非常勤講師自身にも、教授方法を体験してもらう等により、能動的に学ぶことの楽しさややりがいを体感し、教授方法の良さを伝えることが重要だと考えている。

常勤・非常勤を問わない教員全員参加の研修や非常勤教員を対象とした公開授業といったコミュニケーション機会を検討しているが、いずれも依頼しにくい実施には至っていない。

(7) 学校評価

1) 職業実践専門課程の認定後、学校関係者評価や第三者評価が充実

職業実践専門課程の認定要件として学校関係者評価の実施が求められており、認定を受けている学科を有する専門学校は全て学校関係者評価を実施している。各校において実施方法を工夫したり、第三者評価を実施したりしている学校もあった。

自己評価を学校関係者評価委員会で提示し、意見を収集している。委員に評価表（A-Cの3段階＋自由記述）に沿った評価を依頼、校長が回収し、学科にフィードバックしている。評価項目は、教育理念、基本項目、教育活動、学修成果など自己点検表の項目にあわせている。

平成19年に自己評価が制度化されて以降も、平成25年頃に至るまで自己評価に積極的に取り組めていなかった。しかし、平成26年頃から学校関係者評価を実施・公表、平成26年には分野別第三者評価、分野別評価、平成30年には機関別第三者評価を受けた。

(8) 情報公開・情報発信

1) 生徒募集を主たる目的とした情報発信を積極的に実施

多くの専門学校においては、生徒募集を主たる目的に据えて、積極的な情報発信を行っている。そのため、高校生への訴求性を考慮した情報発信の工夫が多数行われている。具体的には、ホームページやパンフレットにおいて見やすさ、分かりやすさを重視する、SNS での情報発信を行う、といったことが事例として確認できた。

また、一部の学校においては、より充実した広報活動のために、広報活動を専門の担当とする教職員を配置する、募集活動に関するデータ収集・分析を行う、といった工夫をしている。

現理事長が着任してから、外部に対するイメージアップを図り、スローガンや周年記念マーク等の作成を通して、学校のブランディングを行った。スローガン策定にあたっては、デザイナー等のアドバイスも受けた。

学校として認知度が低下してきているため、ここ 2~3 年は広報に力を入れている。例えば、旧版のパンフレットが固いイメージを与えるようなものであったため、柔らかい内容に修正した。パンフレットの内容は、ホームページ、SNS 等でも掲載している。

広報専任を 1 名（教員兼務）配置しており、その担当者が年間の広報計画を予算に基づき企画している。広報戦略案については、学科長級の主任会議（広報委員会）で議論し、最終的には校長が決裁する。

入学者、資料請求者、オープンキャンパス参加者データ等を分析し、学生募集の方法検討にフィードバックしている。

2) 職業実践専門課程・高等教育の修学支援新制度の影響による情報公開の推進

職業実践専門課程や高等教育の修学支援新制度においては、それぞれにおいて情報公開が認定要件及び機関要件の一つとして設定されている。それらの制度の影響もあり、多くの学校では職業実践専門課程の別紙様式 4 やシラバス、財務情報をはじめとして、積極的な情報公開がなされるようになってきている。

職業実践専門課程の認定に伴い情報公開を推進したが、近年では高等教育の修学支援新制度の機関要件を満たすため、さらなる情報公開を推進している。新たに公開した例としては、「授業運用ガイドライン」がある。今後も、可能な限り全ての情報公開を進めていく方針である。

3.3.5 その他

(1) 就職支援

1) 授業科目の一つとして就職指導・キャリア教育を実施

多くの学校では、就職に向けた指導やキャリア教育を目的とした科目が設置されており、エントリーシートの書き方や面接対策などのいわゆる就職活動に関する細かな指導に留まらず、将来的なキャリア構築や就職に向けた志向の醸成を行っている。

パーソナルスキルという科目において、就職支援や、学習へのモチベーション維持等も含めた授業を行っている。教員がこれまで経験したことをフィードバックする機会にもなっている。

「キャリアデザイン」という科目がある。単なる就職対策ではなく、自分の人生をより有意義に過ごすために、どのような進路を選べばよいのか、それぞれの志向性に合わせて将来を設計していくための指導を行う。また、当該科目のみでキャリア教育を行っているわけではなく、産学官連携の実習を含むカリキュラムの全ての科目がキャリア教育の一環であると考えている。

「キャリアデザイン」という科目がある。就職に向けた準備のための授業を設けている。就職に対する心構えから、具体的な就職活動のための準備（履歴書の書き方、面接の方法など）まで、一貫して指導している。

2) 就職支援の体制を整備し、手厚い支援を実施

就職支援については全ての学校で手厚い支援が行われている。具体的には、面接やエントリーシートの対策、就職先の紹介とマッチングが主な支援内容となる。

また、多くの学校では、就職支援を所掌事務の一つとして扱い、役割分担の上で生徒が希望する就職の実現を支援する体制を整えている。

就職支援担当である教学部長補佐を中心に、個々の学生に対して個人面談や面接指導等を実施し、学生個人の能力や特性に応じた就職支援を行っている。就職先となりうる企業の多くには同校の卒業生が就職しており、卒業生に連絡することで、当該企業における求人の有無やその詳細等を確認するとともに、学生との面談等を依頼するなど、個々の企業との密接なコミュニケーションを通して、実際の求人開拓やマッチング支援を行っている。

学校の事務局にキャリア支援担当を配置しており、全ての学生と就職に関する個人面談等を実施している。また、全ての教員が就職に関して学生の相談に乗るなどを行っている。

(2) 入学者への対応

1) 面談等を通して積極的に入学者情報を把握

各学校においては、入学後の生徒指導等への活用を目的として、入学が決定した生徒との面談等を通して、積極的に入学者情報を把握している。

入学者の情報は、入試の点数や学生との面談、高校への訪問等により把握する。高校への訪問は、主に学園の広報室が行っている。

入学生情報の把握のため、説明会や体験授業を取り入れている。また、個人面談も実施しており、その際には専任教員が必ず同席し、内容について記録しておく。出席率などは特に重要であり、それは入学前から把握しておく。

2) 入学前に様々なフォローを実施

一部学校においては、入学後すぐに高いレベルの授業を行うことができる状況を整えるため、入学が決定している生徒向けに、入学前講座や事前課題等を実施し、入学前の学力定着等についてのフォローを行っている。

AO 入試合格者に対し、入学前講座を実施している。12～2 月に毎月 1 日ずつ学校に来校させ、入学した後に必要となる化学・生物について授業を行う。事前に課題を送付し、取り組んだ課題に基づく授業を行っている。

入学が決まった学生には、事前課題として基礎学力向上に向けた課題を課している。入学後に困るよりは、事前学習で対応させておくべきと考えている。また、入学式前に、外部講師に依頼して、コミュニケーションに関する講習を実施している。

4. 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の作成

4.1 手引き・好事例集の概要

4.1.1 目的、主な読み手

本資料は、各専門学校が専門学校における職業教育のマネジメント（以降、職業教育マネジメントとする）を理解し、自校において自律的に取り組むことができるよう、普及啓発を主な目的として作成する。また、各学校における教育課程編成の責任者（学科長等）を主な読み手として想定した。ただし、学校運営全体や個別の授業実践に係る内容を含むため、学校長、実際に授業を担当する教員等も読み手として想定し、視点や記述を工夫した。

4.1.2 内容構成

本資料は、職業教育マネジメント全体に係る総論的性質を持つ章、及び、個別の取組に係る各論的性質を持つ章から構成した。

総論部分では、教育のマネジメントについての考え方を提示した上で、職業教育の特徴や専門学校の特色を踏まえて、職業教育マネジメントの在り方を説明した。その際、専門学校の分野別の取組の違いではなく、共通するマネジメントの考え方や要素に焦点を当て、どの分野の学校であっても参照できる記載内容とした。

各論部分では、職業教育マネジメントに必要とされる要素を、「計画」「実践」「評価・改善」ごとに分類して取り上げた。その際、2 及び 3 の調査から、職業教育マネジメント上、重要と考えられる取組を優先的に取り上げた。各取組については、その取組の概要、実施方法等を説明した上で、好事例を具体的に紹介するという構成をとった。専門学校については分野ごとの教育課程の差が大きく、学校体制も様々であることから、取組の説明部分では分野を超えて該当する基本的な記述や考え方の概説にとどめ、事例を豊富に収録することで、職業教育マネジメントの具体的なイメージを読み手に理解してもらう方針とした。

4.2 作成方法

主に 3 で得られた事例を収集し、各論部分の事例部分から作成を開始した。また、事例調査を通じて好事例におけるマネジメントの考え方を聴取した上で、各論部分の説明を作成した。また、1.3.4 で述べた手引き作成 WG において、記載方針、記載内容等について検討を行い、学校の現場担当者にも分かりやすいよう、内容を修正した。なお、各事例の記載内容については、3 の調査対象校に再度個別確認を行った。

4.3 構成

本資料の構成及び、総論部分、各論部分のページ構成例は以下のとおりである。

表 4-1 手引き・好事例集の構成

大項目	小項目	内容
はじめに	—	はじめに
第1部総論	—	専門学校における職業教育のマネジメントとは 職業教育マネジメントのポイント 教育のマネジメントとは 職業教育マネジメントの流れ
第2部各論	1.計画	卒業認定の方針等の具体化 卒業認定の方針等を踏まえた教育課程の策定 授業計画書（シラバス）の作成 コマシラバスの作成と活用 学年スケジュールの策定
	2.実践	入学前後の学生の実態把握 教育活動の実践 講義 教育活動の実践 学内実習・学外実習 学生募集 学生支援・相談 キャリア教育 就職支援
	3.評価／改善	成績評価 授業ごとの達成度確認 成績評価 学習成果の可視化① 卒業生の評価 学習成果の可視化② カリキュラムの点検・見直し 授業評価 授業改善に関する助言・研修等
	4.基盤の整備	職業教育マネジメントに係る学内外組織体制 企業等との連携 学科に対する助言・支援機能の整備 教職員の採用 非常勤教員の活用・管理 教職員研修 学校評価 情報公開・情報発信
サンプル集	—	卒業認定の方針 シラバス 授業アンケート 卒業生アンケート

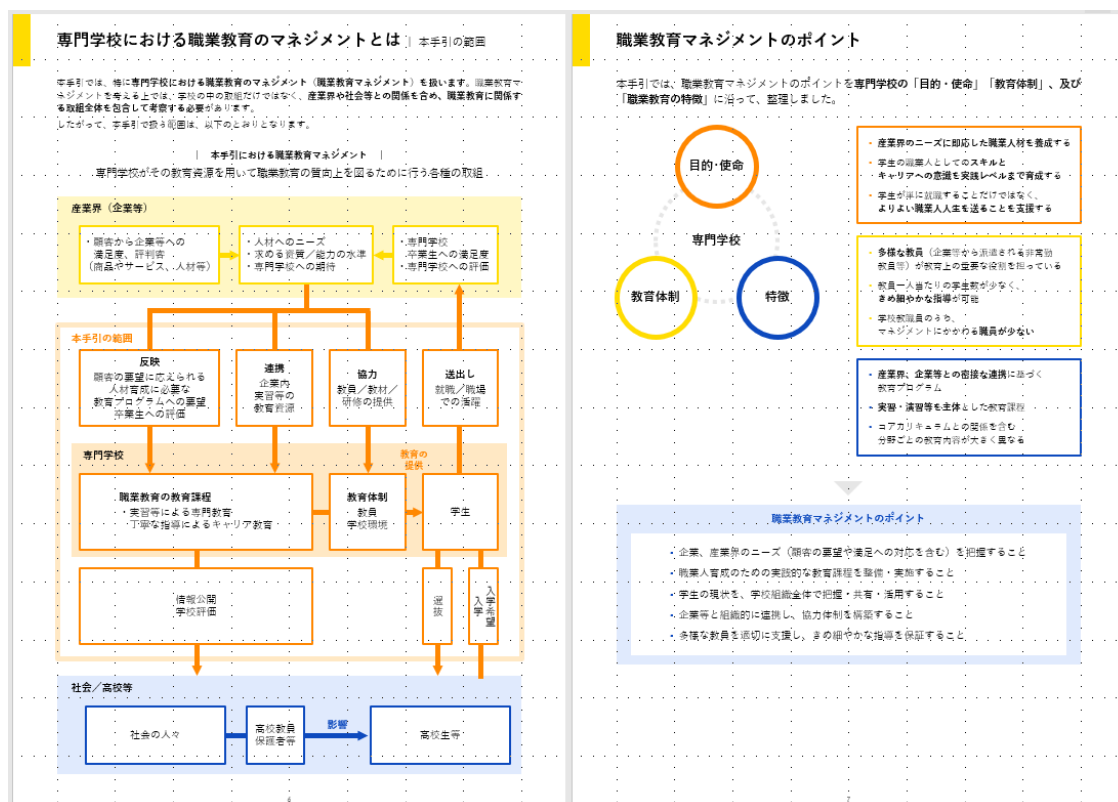


図 4-1 総論ページイメージ

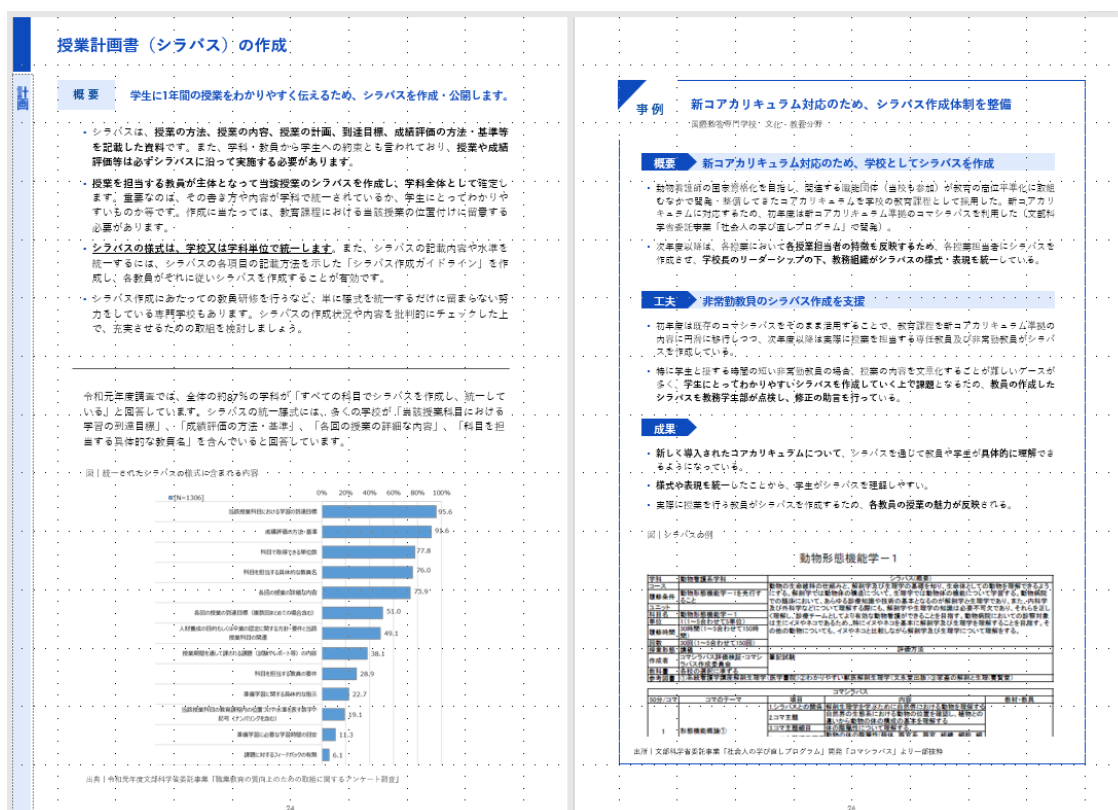


図 4-2 各論ページイメージ

4.4 作成上の工夫

本資料の作成にあたっては、以下の点を盛り込んだ。

- 既存の職業教育マネジメントに効果的な手引き、ガイドライン等への参照
 - 本資料の扱う範囲が広いため、既存の資料で、職業教育マネジメントに効果があると考えられる各種手引き、ガイドライン、事例集等への参照を盛り込んだ。
- 「2 職業教育のマネジメントに関する実態調査」のアンケート結果を一部収録
 - 「2 職業教育のマネジメントに関する実態調査」で得た結果のうち、各学校が職業教育マネジメントに取り組む際に参考となると考えられるものを収録し、解説を加えた。具体的には、卒業認定の方針、シラバス、教員の採用方針、教員研修等に関連したアンケート結果を紹介している。
- 事例部分では各学校の実際の資料を収録
 - 事例部分では、限られた紙面で読み手の理解を促進するため、各学校の協力を得て実際に使用されているシラバス、授業資料、パンフレット、写真等をなるべく掲載した。
- コラムの形で、読み手の理解を促進
 - 調査の中で得られた示唆のうち、本資料の理解にとって有益と考えられる内容については、コラムの形で取りまとめ、掲載した。
- 好事例校で開発された様式等をサンプルとして収録
 - 各学校の参考となるよう、好事例の学校における三つの方針（卒業認定の方針、教育課程編成の方針、入学者受入の方針）、シラバス、授業アンケートをサンプルとして収録した。

4.5 手引き・好事例集の今後の活用

本年度作成した手引き・好事例集は、サイト等で広く一般公開するとともに、次年度事業において内容の拡充を図る予定である。また、手引き・好事例集に基づく教材開発や研修会の開催を通じて、広く普及を図る予定である。以下に、それぞれの方針を示す。

4.5.1 手引き・好事例集の活用

本資料は、次年度本事業内で実施予定の研修事業において活用する。具体的には、専門学校における職業教育のマネジメントの在り方について、シンポジウム等の中で説明する際の資料として活用、又は、好事例について、シンポジウムやワークショップ等の中で紹介する形で活用するなどを想定している。

4.5.2 手引き・好事例集の拡充方針

研修事業でのワークショップ等を踏まえて本資料を改訂、又は、資料追加を検討する。4.5.3 で後述するワークショップ等において、ワークショップの進め方、ワークショップで出た意見、成果物等を踏まえた改訂等、研修事業への参加者（学校幹部、教職員等）からの

意見（来場者アンケート等を活用）を基にした改訂等を行う。次年度の手引き作成 WG で
の議論及びワークショップ実施事項を踏まえて拡充する事項を検討するが、拡充する事項
の例は以下のとおりである。

(1) シラバス作成研修のポイント

本資料では、卒業認定の方針を職業教育マネジメントの起点として取組を整理したところ
であるが、本年度調査及び手引き作成 WG においては、シラバスの重要性についても確
認ができた。来年度の研修事業では、シラバス作成のための研修を実施し、学科の教育課程
編成の責任者があらかじめ知っておくべきシラバス作成のポイントや、現場教員へ伝える
べき留意点等を取りまとめた資料を追加することを検討する。

(2) 学習成果のアウトカム評価のための仕組み

今年度調査では、専修学校では学習成果のアウトカムを評価しやすい教育プログラムと
なっていることが判明した。また、アウトカム評価が可能となることで、職業教育マネジメ
ントが実効的となり、職業教育の質向上にも資することが期待できる。来年度の研修事業
（又は有識者インタビュー等）において、学習成果のアウトカム評価のための仕組み（ルー
ブリック、ディプロマ・サブリ等）を扱い、手引きにも関連資料を追加することを検討する。

(3) カリキュラムマップの開発研修の方法論

今年度調査では、カリキュラムマップの重要性が指摘され、手引きにも反映した。その一
方で、先進事例の取組を見たところ、カリキュラムマップの位置づけ、形態、機能等に各学
校で大きな差があり、一律の作成ノウハウを提示することは各学校の環境に合わないおそ
れがある。

来年度研修事業を活用し、カリキュラムマップを各学校で開発する研修を実証し、そのプ
ロセスを手引きにフィードバックする形で改訂を行うことを検討する。

(4) 教職員階層別又は属性別の職業教育マネジメント研修の在り方の整理

今年度調査において、専修学校の教員の経歴や経験が他の学校種と比較して多様である
ことが指摘された。また、職業教育マネジメントにおいても、学校経営者、学校幹部、学科
長クラス、現場教職員クラス、常勤／非常勤教員のそれぞれが共通して持つべき知識・ノウ
ハウと、階層や属性別に取得すべき知識・ノウハウがある可能性が高い。

教職員の階層別、属性別の職業教育マネジメントの研修について整理し、手引きに資料追
加することを検討する。

4.5.3 教材開発／研修会の企画

次年度実施予定の研修事業について、その概要を WG において検討した。本資料の内容や好事例を紹介する全国フォーラム、手引きに基づき職業教育マネジメントの具体的な実施について学科長等が学ぶワークショップを計画する。具体的な実施内容は次年度事業において調整するが、方向性は以下のとおりである。

(1) 全国フォーラム

本資料の紹介や職業教育マネジメントの好事例を紹介する。シンポジウム形式で、全国2か所程度での開催を想定する。概要は以下のとおりである。

表 4-2 全国フォーラム開催案

項目	内容
形式	シンポジウム
対象	学校長、教務部長、学科長等
時期・場所	福岡県9月開催、東京都10月開催を候補とする
時間	半日程度
参加者数	50～100名程度
内容	職業教育マネジメントに係る基本情報の伝達を目的とする 手引きの説明、事例紹介3事例程度、パネルディスカッション形式での質疑応答等

(2) ワークショップ型研修

計4日間程度実施する。東京と地方を予定し、職業教育マネジメントの主要な事項について、実践するためのスキルを身に付けることを目指す。複数テーマの研修を実施することで、学校関係者の研修に関するニーズ把握を行うとともに教材を充実させる。さらに、結果については、内容面の比較検証や改善に役立てることを想定する。

ワークショップ型研修においては、WGにおいてコミュニケーション研修・ファシリテーション研修の要素も盛り込むことが有効との意見があった。そのため、当該要素を盛り込んだ複数案を想定し、次年度候補を絞ることとした。各案の概要は以下のとおりである。

1) FD 研修と小規模シンポジウム

専門学校1校にてワークショップ型のFD研修を実施し、その結果についてシンポジウムで報告する。概要は以下のとおりである。

表 4-3 FD 研修と小規模シンポジウム

項目	内容
形式	学校現場での教員研修とシンポジウム
対象	学校長、教務部長、学科長等
時期・場所	学校研修 8 月開催、シンポジウム 1 月（東京）
時間	教員研修 1 日、シンポジウム半日程度
参加者数	学校研修 20 名程度、シンポジウム 50 名程度
内容	WG 委員校等において、FD 研修を実施 FD 研修の成果について、研修参加校の学科長、現場教員が報告

2) DP、教育課程編成検討ワークショップ

今年度重要性が指摘された、学習目標と教育課程編成に関する理解を深めるためのワークショップを開催する。概要は以下のとおりである。

表 4-4 DP、教育課程編成検討ワークショップ

項目	内容
形式	ワークショップ
対象	教務部長、学科長等
時期・場所	秋～冬（東京）
時間	半日程度を 2 回
参加者数	20 名程度
内容	第 1 日：架空の事例を用いて、DP と学習目標、教育課程の関係について討議する（又は、シラバス作成のワークを通じて、DP と教育課程編成の関係を理解する）。 宿題：学校に戻って自校の DP と学習目標、教育課程編成について改善案の検討を行う。 第 2 日：各学校の教育課程編成の改善方針について発表会を行い、講師から講評する。

3) 学習評価の基礎知識と活用法ワークショップ

今年度重要性が指摘された、学習評価についての理解を深めるためのワークショップを開催する。概要は以下のとおりである。

表 4-5 学習評価の基礎知識と活用法ワークショップ

項目	内容
形式	ワークショップ
対象	教務部長、学科長等
時期・場所	秋～冬（東京及び地方開催）
時間	1 日程度
参加者数	20 名程度
内容	学習評価について、知識を身に付けるとともに、ルーブリック等の作成を実践する。講義、事例紹介、ワークから構成する。

職業教育マネジメントにおける教育課程・学習成果等に係る
実証研究調査

2020 年 3 月

株式会社三菱総合研究所
科学・安全事業本部