

# 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

2021年3月12日

**MRI** 株式会社三菱総合研究所  
キャリア・イノベーション本部

本報告書は、文部科学省の令和 2 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 2 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

<b>1. 本調査の概要</b> .....	<b>1</b>
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
1.3 実施概要 .....	2
1.3.1 職業教育マネジメントに関する実態調査 .....	2
1.3.2 教材開発／研修会の開催 .....	2
1.3.3 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の改訂 .....	2
1.3.4 調査研究実施委員会での検討 .....	2
1.3.5 報告書の作成 .....	2
<b>2. 職業教育のマネジメントに関する実態調査</b> .....	<b>3</b>
2.1 目的 .....	3
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 仮説検証のための追加分析 .....	107
2.4 まとめ（職業教育マネジメントの阻害要因、各取組と経営指標との関係性） .....	180
2.4.1 総合分析と今後の専修学校政策への示唆 .....	180
2.4.2 今回の調査の限界と今後の調査への示唆 .....	181
<b>3. 教材開発／研修会の開催</b> .....	<b>182</b>
3.1 目的 .....	182
3.2 開催概要 .....	182
3.2.1 セミナー .....	182
3.2.2 ワークショップ型研修 .....	183
3.3 参加者アンケート結果 .....	186
3.3.1 参加者情報 .....	187
3.3.2 イベント参加に対する感想 .....	190
3.4 職業教育のマネジメント及び普及啓発方策への示唆 .....	192
3.4.1 参加校の職業教育のマネジメントにおける実情や気づき .....	193

3.4.2 研修会実施手法に対する改善提案や気づき .....	194
<b>4. 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の改訂 .....</b>	<b>196</b>
4.1 目的 .....	196
4.2 実施内容 .....	196

## 目次

図 2-1	高等教育の修学支援新制度の対象機関指定状況（単数選択）	8
図 2-2	他の学校の設置状況（複数選択）	9
図 2-3	休校/募集停止の状況（単数選択）	9
図 2-4	「特定の学科」の区分（単数選択）	10
図 2-5	「特定の学科」の修業年限（複数選択）	10
図 2-6	「特定の学科」の職業実践専門課程の認定状況（単数選択）	11
図 2-7	「特定の学科」の養成施設指定状況（単数選択）	11
図 2-8	授業時数の実績（各単数選択）	13
図 2-9	企業内実習の種類（複数選択）	14
図 2-10	学校全体に関する数値の算出可否 1/2（単数選択）	16
図 2-11	学校全体に関する数値の算出可否 2/2（単数選択）	17
図 2-12	「特定の学科」に関する数値の算出可否（単数選択）	19
図 2-13	学校経営に関する指標 1/2（数値入力したものを再集計）	21
図 2-14	学校経営に関する指標 2/2（数値入力したものを再集計）	22
図 2-15	重視している経営指標（複数選択（上位3つ））	23
図 2-16	重視している経営指標（複数選択（上位3つ））×分野	24
図 2-17	重視している経営指標（複数選択（上位3つ））×職業実践専門課程の認定有無	25
図 2-18	学校全体の職業教育マネジメントに関する取組の主導者（単数選択）	27
図 2-19	学校全体の職業教育マネジメントに関する取組の主導者（単数選択）×分野	28
図 2-20	学校全体の職業教育マネジメントに関する取組の主導者（単数選択）×職業実践専門課程の認定有無	29
図 2-21	各学科の職業教育マネジメントに関する取組の主導者（単数選択）	30
図 2-22	学校全体の職業教育マネジメントを主要な議題として専門で扱う会議体の設置状況（単数選択）	31
図 2-23	学校全体の職業教育マネジメントを主要な議題として専門で扱う会議体の設置状況（単数選択）×職業実践専門課程の認定有無	31
図 2-24	会議で取り扱う事項・目的 1/2（各単数選択）	33
図 2-25	会議で取り扱う事項・目的 2/2（各単数選択）	34
図 2-26	会議で取り扱う事項・目的（各単数選択）×学科数 1/2	35
図 2-27	会議で取り扱う事項・目的（各単数選択）×学科数 2/2	36
図 2-28	会議体のメンバー（複数選択（2つ以上））	37
図 2-29	会議体のメンバー（複数選択（2つ以上））×職業実践専門課程の認定有無	38
図 2-30	会議体のメンバー（複数選択（2つ以上））×学科数	39
図 2-31	会議の開催頻度（単数選択）	40
図 2-32	会議の平均開催時間（単数選択）	40
図 2-33	（専門の会議体を設置していない場合の）学校全体の職業教育マネジメントの検討形式（単数選択）	41

図 2-34	常勤教員採用時に重視する事項（各単数選択）	44
図 2-35	非常勤教員について重視する事項（各単数選択）	46
図 2-36	非常勤教員について重視する事項（各単数選択） ×分野（該当項目のみ抜粋）	47
図 2-37	2020年度の当該学科の非常勤教員数（5月1日時点） ×分野	48
図 2-38	非常勤教員について重視する事項（各単数選択） ×職業実践専門課程の認定有無（該当項目のみ抜粋）	48
図 2-39	非常勤教員について重視する事項（各単数選択） ×学科数（該当項目のみ抜粋）	49
図 2-40	2020年度の学科数（5月1日時点） ×職業実践専門課程の認定有無	49
図 2-41	教員全般に職業教育マネジメントに関する各種方針や意識を浸透・主体的に関与させるための仕組み（各複数選択）	51
図 2-42	教員全般に職業教育マネジメントに関する各種方針や意識を浸透・主体的に関与させるための仕組み（各複数選択） ×職業実践専門課程の認定有無 1/2	52
図 2-43	教員全般に職業教育マネジメントに関する各種方針や意識を浸透・主体的に関与させるための仕組み（各複数選択） ×職業実践専門課程の認定有無 2/2	53
図 2-44	職業教育マネジメントに関する研修に含む内容（各複数選択）	55
図 2-45	職業教育マネジメントに関する研修に含む内容（各複数選択） ×分野（該当項目のみ抜粋）	56
図 2-46	職業教育マネジメントに関する研修に含む内容（各複数選択） ×学科数（該当項目のみ抜粋）	57
図 2-47	職業教育マネジメントの実践のために教員が持つべき能力・資質（複数選択）	58
図 2-48	教育の質向上や学校運営の改善のために把握している情報（複数選択）	61
図 2-49	教育の質向上や学校運営の改善のために把握している情報（複数選択） ×職業実践専門課程の認定有無	62
図 2-50	情報の把握・活用の準備において予め決定している事項（複数選択）	63
図 2-51	情報の把握・活用の準備において予め決定している事項（複数選択） ×職業実践専門課程の認定有無	64
図 2-52	情報の集計・分析方法（各単数選択）	66
図 2-53	情報の集計・分析方法（各単数選択） ×職業実践専門課程の認定有無	67
図 2-54	情報の集計・分析方法（各単数選択） ×学科数	68
図 2-55	卒業生の追跡調査の実施状況（単数選択）	69
図 2-56	卒業生の追跡調査の実施状況（単数選択） ×分野	70
図 2-57	卒業生の追跡調査の実施状況（単数選択） ×職業実践専門課程の認定有無	70
図 2-58	卒業生の追跡調査の実施状況（単数選択） ×学科数	71
図 2-59	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）	71
図 2-60	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）	72
図 2-61	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）	72
図 2-62	卒業後の経過年数別の卒業生追跡調査の実施状況（各単数選択）	73
図 2-63	卒業生の追跡調査の調査項目（複数選択）	74
図 2-64	新型コロナウイルス流行下における校務の実施状況（各単数選択）	76

図 2-65	10月以降における校務の実施予定（各単数選択）	77
図 2-66	新型コロナウイルス流行以前と異なる校務の運用をするにあたっての課題（複数選択）	78
図 2-67	新型コロナウイルス流行下における授業の実施状況（各単数選択）	79
図 2-68	新型コロナウイルス流行下における授業の実施状況（各単数選択）（学内での実習・演習）×分野	80
図 2-69	新型コロナウイルス流行下における授業の実施状況（各単数選択）（企業内実習）×分野	81
図 2-70	オンライン授業の実施に際する対面授業からの変更点（複数選択）	82
図 2-71	実施したオンライン授業の評価（各単数選択）	83
図 2-72	実施したオンライン授業の評価（各単数選択）（同時双方向型）×分野	84
図 2-73	オンラインで実習・演習を実施する際の工夫（複数選択）	85
図 2-74	来年度における授業の実施形態の予定（各単数選択）	86
図 2-75	当初の予定通りの実習・演習が実施できなかった場合の対応（複数選択）	87
図 2-76	新型コロナウイルス流行以前と異なる授業の運用をするにあたっての課題（複数選択）	88
図 2-77	非常勤教員の質や水準を確保するための取組（複数選択）（職業実践専門課程のみ）	90
図 2-78	企業内実習の質や水準の確保のための取組（複数選択）	91
図 2-79	成績評価を行う際の企業等との連携（複数選択）（職業実践専門課程のみ）	92
図 2-80	企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組（複数選択）（職業実践専門課程のみ）	93
図 2-81	Q5_4 で選択した取組の実施状況（各単数選択）（職業実践専門課程のみ）	95
図 2-82	生徒に対する企業内実習等の効果を高めるのに有効と考える取組（複数選択（上位3つまで））	97
図 2-83	教員の能力・資質向上のための教員研修の内容（複数選択）	98
図 2-84	研修以外の教員の能力・資質向上のための取組（複数選択）	99
図 2-85	職員研修の内容（複数選択）	100
図 2-86	生徒からの評価の実施形式（複数選択）	101
図 2-87	教育課程全体の教育効果の評価において重視している観点（複数選択）	102
図 2-88	職業実践専門課程の認定学科として職員が担う役割・持つておくべき知識（複数選択）（職業実践専門課程のみ）	103
図 2-89	Q5_11 で選択した知識を自学科の職員が身に付けている程度（各単数選択）（職業実践専門課程のみ）	104
図 2-90	フォローアップの認知状況（単数選択）（職業実践専門課程のみ）	105
図 2-91	別紙様式4の様式改訂の認知度（単数選択）（職業実践専門課程のみ）	105
図 2-92	職業実践専門課程の認定学科として評価されたい事項（複数選択）（職業実践専門課程のみ）	106
図 2-93	追加分析の構造	107
図 2-94	各方針に関する検討頻度と効果の獲得率（平均）の分布	118

図 2-95	各方針に関する内容の見直し・変更と効果の獲得率（平均）の分布	119
図 2-96	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（就職率）との関係	120
図 2-97	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（専門就職率）との関係	121
図 2-98	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（資格取得率）との関係	122
図 2-99	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（業界定着率）との関係	123
図 2-100	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（入学倍率）との関係	124
図 2-101	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（収容定員充足率）との関係	125
図 2-102	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（中退率）との関係	126
図 2-103	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（就職率）との関係（就職率重視層のみ）	127
図 2-104	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（専門就職率）との関係（専門就職率重視層のみ）	128
図 2-105	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（資格取得率）との関係（資格取得率重視層のみ）	129
図 2-106	職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（収容定員充足率）との関係（収容定員充足率重視層のみ）	130
図 2-107	「最も良い状態を示す区分」及び「経営指標寄与度」の例（専門就職率）	132
図 2-108	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（就職率）	137
図 2-109	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（専門就職率）	138
図 2-110	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（資格取得率）	139
図 2-111	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（業界定着率）	140
図 2-112	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（入学倍率）	141
図 2-113	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（収容定員充足率）	142
図 2-114	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（中退率）	143
図 2-115	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（就職率）（就職率重視層のみ）	144
図 2-116	教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標	

の關係（専門就職率）（専門就職率重視層のみ） .....	145
図 2-117 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と 経営指標 の關係（資格取得率）（資格取得率重視層のみ） .....	146
図 2-118 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と 経営指標 の關係（収容定員充足率）（収容定員充足率重視層のみ） .....	147
図 2-119 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（就職率） .....	150
図 2-120 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（専門就職率） .....	151
図 2-121 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（資格取得率） .....	152
図 2-122 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（業界定着率） .....	153
図 2-123 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（入学倍率） .....	154
図 2-124 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（収容定員充足率） .....	155
図 2-125 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（中退率） .....	156
図 2-126 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（就職率）（就職率重視層のみ） .....	157
図 2-127 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（専門就職率）（専門就職率重視層のみ） .....	158
図 2-128 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（資格取得率）（資格取得率重視層のみ） .....	159
図 2-129 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と 経営指標 の關係（収容定員充足率）（収容定員充足率重視層のみ） .....	160
図 2-130 職業教育マネジメントの実施に関わる取組（方針の決定・検討）に 関連が あると考えられる仕組み.....	167
図 2-131 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み ×【卒業の認定に関 する方針・要件】の高頻度の検討.....	170
図 2-132 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み ×【教育課程の編成】 の高頻度の検討.....	173
図 2-133 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み ×【卒業の認定に関 する方針・要件】の内容変更を伴う見直し.....	176
図 2-134 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み ×【教育課程の編成】 の内容変更を伴う見直し.....	179
図 3-1 9/30 セミナー参加者の役職 .....	187
図 3-2 各イベント参加者の役職 .....	187
図 3-3 9/30 セミナー参加者の学科の分野区分 .....	188
図 3-4 ワークショップ型研修参加者の学科の分野区分.....	188
図 3-5 9/30 オンラインセミナー参加者の職業実践専門課程認定.....	189

図 3-6	ワークショップ型研修参加者の職業実践専門課程認定.....	189
図 3-7	9/30 セミナーで役に立ったと感じるプログラム .....	190
図 3-8	ワークショップ型研修参加者で役に立ったと感じるプログラム.....	190
図 3-9	9/30 セミナー参加者の「職業教育のマネジメント」の理解度の変化.....	191
図 3-10	ワークショップ型研修参加者の「職業教育のマネジメント」の理解度の変化 .....	191
図 3-11	推進したいと思った活動・取組（9/30 セミナー） .....	192

## 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 2-1 調査項目 .....	4
表 2-2 調査対象と「特定の学科」の条件 .....	6
表 2-3 回収結果 .....	7
表 2-4 企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組を 実施できていない理由（職業実践専門課程のみ） .....	96
表 2-5 分析対象とする職業教育マネジメントの実施に関わる取組（方針の決定・検討） .....	109
表 2-6 分析対象とする職業教育マネジメントを実質的に実施するための 基盤的な仕組み .....	110
表 2-7 分析対象とする職業教育マネジメントを実質的に実施するための 基盤的な仕組み／比較項目と、それに対応する質問・選択肢 .....	111
表 2-8 分析対象とする職業教育マネジメントの実施に関わる取組（教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組） .....	115
表 2-9 職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組みにおける 経営指標高寄与ツール .....	132
表 2-10 職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組みにおける 経営指標高寄与ツール（「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」重視層のみ） .....	133
表 2-11 経営指標寄与度一覧 .....	135
表 2-12 経営指標寄与度一覧（「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」重視層のみ） .....	136
表 2-13 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み .....	162
表 2-14 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み／比較項目と、それに対応する質問・選択肢（表 2-7 と重複するものは割愛） .....	163
表 2-15 分析対象とする職業教育マネジメントの実施に関わる取組（方針の決定・検討） .....	165
表 3-1 研修会の開催概要 .....	182
表 3-2 セミナーのプログラム .....	183
表 3-3 ミニセミナーのプログラム .....	184
表 3-4 ワークショップのプログラム .....	185
表 3-5 事前アンケート調査項目 .....	186
表 3-6 事後アンケート調査項目 .....	186

## 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な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在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した。

### 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。委員一覧を表 1-1 に、開催日程及び検討内容を表 1-2 に示した。

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	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 参与	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
	学校法人 電子学園 日本電子専門学校 校長	船山 世界
	学校法人西野学園 FD・SD 推進室 室長	米田 裕義
	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	2020年8月11日	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 今年度の実施事項とスケジュール</li> <li>• オンラインセミナー及びワークショップ開催</li> <li>• 職業教育マネジメントに関する実態調査</li> </ul>
2	2020年12月23日	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職業教育マネジメントに関する実態調査結果概要</li> <li>• 教材開発／研修会の開催</li> <li>• 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の改訂</li> </ul>
3	2021年2月24日	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職業教育マネジメントに関する実態調査報告</li> <li>• 研修会の開催から得られた示唆</li> </ul>

### 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について詳細を把握し、職業実践専門課程の将来的な在り方の検討材料を提供するため、アンケート調査を実施した。調査対象は、職業実践専門課程を有する専門学校及び令和元年度の調査回答校とした。また、調査結果は令和元年度の調査結果と併せて再分析した。

#### 1.3.2 教材開発／研修会の開催

作成した手引き・好事例集を活用し、職業教育マネジメントの普及推進を行うため、全国フォーラム（1テーマ）、ワークショップ型研修（4テーマ、計4回）を企画・開催した。また、ワークショップ型研修の実施にあたり、教材、研修プログラムを開発した。新型コロナウイルス感染症対策のため、これらの研修会は全てオンラインで開催した。

#### 1.3.3 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の改訂

アンケート調査及び研修会の開催、ヒアリング調査で得た情報を踏まえて、手引き・好事例集等を改訂した。

#### 1.3.4 調査研究実施委員会での検討

実態調査に係る検討、職業教育マネジメントの在り方についての助言を得るため、調査研究実施委員会を設置し、期間中に計3回の会議を開催するとともに、個別に助言を得た。

#### 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、収集データと併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

昨年度実施した「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」<sup>1</sup>の結果（ある程度職業教育マネジメントは理解され実施されているが、形式的な実施に留まっている学校もある）を受け、本年度の職業教育のマネジメントに関する調査は、以下の4点を目的として実施した。

- (1) 職業教育マネジメントの実質的な実施阻害要因の明確化
  - 昨年度のアンケート調査の結果を踏まえ、以下3つの実施阻害要因仮説を設定し、検証する。
    - ✓ 職業教育マネジメントに関する意思決定・ニーズ活用体制やプロセスが不十分なのではないか。
    - ✓ 職業教育マネジメントに学校全体で取り組む一体感が欠如しているのではないか。
    - ✓ 職業教育マネジメントに関する課題を明らかにするデータ収集が不十分なのではないか。
- (2) 職業教育マネジメントツールと学校経営上の主要指標との関係性の明確化
  - 昨年度のアンケート調査では、回答者（学校）が「実感」している、各マネジメントツールとアウトプットとの関係性を確認したため、本年度は学校経営上の主要指標（以降「経営指標」<sup>2</sup>とする）という客観的な数値との関係性を確認する。
- (3) 職業教育マネジメント実現のための企業との連携体制のうち、実習等に係る取組の実態把握
  - 職業実践専門課程のアウトカム（教育の成果）に直結しやすい認定要件である、企業等と連携した実習・演習や教員研修について、実態を把握する。
  - 令和元年度「職業実践専門課程の質保証・向上のための実態調査」<sup>3</sup>において、職業実践専門課程に認定された学科のフォローアップの認知度・理解度が、フォローアップ時の学科提出資料の内容に影響するとの指摘があったため、フォローアップに関する認知度等の実態を把握する。
- (4) 新型コロナウイルス流行下における職業教育マネジメントの実態・課題の把握

---

<sup>1</sup> 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」事業の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」における「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」のこと。（[https://www.mext.go.jp/content/20200909-mxt\\_syogai01-000009212\\_02.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200909-mxt_syogai01-000009212_02.pdf)）

<sup>2</sup> 本調査で扱う学校経営上の主要指標は、資格取得率や就職率等の、教育や生徒支援のアウトカムと考えられるものを含んでいるが、便宜的に「経営指標」と呼称する。

<sup>3</sup> 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」事業の委託業務として株式会社三菱総合研究所が実施。（[https://www.mext.go.jp/content/20210304-mxt\\_syogai01-000009212.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210304-mxt_syogai01-000009212.pdf)）

- 新型コロナウイルス流行により、職業教育マネジメントがどのように影響を受けた／受けているのか実態を把握する。

なお、本アンケート調査においては、「職業教育マネジメント」を「職業教育の質の維持・向上のための、それにかかわる人・組織・教育業務（実践）・資源の組織的運営（管理）」と定義し、そのうち特に教育の実践と関係の深い取組に焦点を当てている。

## 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）。

表 2-1 調査項目

大項目	小項目
0. 回答者属性	学校名・規模等の基礎情報
	「特定の学科」についての基礎情報
1. 学校全体での職業教育マネジメントを扱う体制	職業教育マネジメントの主導者
	職業教育マネジメントを扱う会議体
2. 職業教育マネジメントを実践する、教職員の能力や意識醸成	教員の能力・資質、採用
	教員の職業教育マネジメントへの関与を促す仕組み
	職員研修
3. 職業教育マネジメントのための学習成果の把握・活用	把握している情報
	情報の把握・活用の準備、分析方法
	卒業生の追跡調査
4. 新型コロナウイルス（COVID-19）流行下における対応	コロナ禍における校務実施状況、今後の意向
	コロナ禍における教育活動実施状況、今後の意向
5. 職業実践専門課程の認定要件に関する取組	企業等と連携した実習・演習
	教職員の能力・資質の向上
	教育活動に関する評価
6～7. その他 <sup>4</sup>	文部科学省の広報で紹介可能な各学校の取組
	先端技術活用状況

<sup>4</sup> 本報告書においては、6～7の質問群の分析は割愛する。

#### 2.2.4 調査期間

令和2年9月24日～11月2日（途中、未回答団体に対し督促状送付）。

#### 2.2.5 調査対象

本年度の調査対象は、表 2-2 のとおりである。

基本的には学校を回答単位としたが（質問群 0～3、6～7）、一部の質問においては「特定の学科」の状況を尋ねている（質問群 0・1 の一部、質問群 4～5）。

「特定の学科」の選び方は、表 2-2 のとおりである。

表 2-2 調査対象と「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
調査対象	全ての学校	昨年度アンケート調査に有効 回答した学校 <sup>5</sup>
「特定の学科」	<p>①昨年度アンケート調査に「職業実践専門課程の認定学科を有する学校」として回答した学校</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年度アンケート調査回答時と同一の学科</li> </ul> <p>②昨年度アンケート調査に「職業実践専門課程の認定学科を有さない学校」として回答した学校</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度新規認定された学科</li> </ul> <p>③昨年度アンケート調査に回答していない学校</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業実践専門課程の認定学科のうち生徒実員が最も多い学科</li> </ul> <p>※①②において、指定の学科が何らかの理由により回答できない場合は、職業実践専門課程の認定学科のうち生徒実員が最も多い学科</p>	<p>昨年度アンケート調査回答時と同一の学科</p> <p>※昨年度アンケート調査回答時と同一の学科が何らかの理由により回答できない場合は、生徒実員が最も多い学科</p>

<sup>5</sup> 「有効回答」の条件は、回答者属性に関する質問のうち、「特定の学科の名称」を回答していることとした。それまでの質問で回答を中断した場合は「有効回答」とみなしていない。

## 2.2.6 回収状況

調査配布数、回収数及び回収率は表 2-3 のとおりである。

表 2-3 回収結果

調査対象	配布数	回収数	回収率	有効回答数 <sup>6</sup>
・ 職業実践専門課程の認定学科を有する学校 1,032 校	1,777	1,216	68.4%	1,197
・ 職業実践専門課程の認定学科を有さない学校 745 校				

<sup>6</sup> 「有効回答数」は、「休校中/募集停止中ではない」と回答した学校数である。

## 2.3 調査結果

### 2.3.1 質問群別の分析

#### (1) 回答者属性

■ 高等教育の修学支援新制度（授業料減免制度等）の対象機関となっているか否かについては、「対象機関となっている」（80.7%）が多い。

● Q0\_3 現在、高等教育の修学支援新制度（授業料減免制度等）の対象機関となっていますか。

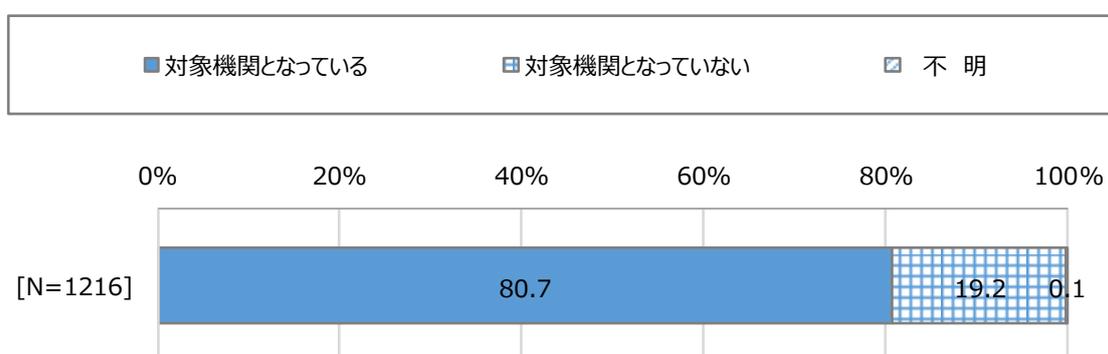


図 2-1 高等教育の修学支援新制度の対象機関指定状況（単数選択）

■ 他の学校の設置状況としては、「他の専門学校」（56.4%）が最も多く、「他の学校等は設置していない」（28.8%）、「その他（各種学校、保育所等も含む）」（23.2%）がそれに続いている。

● Q0\_4 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。

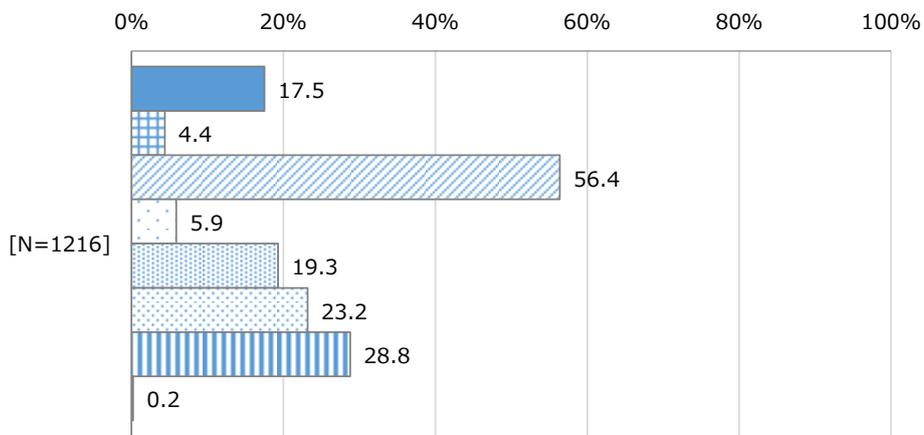
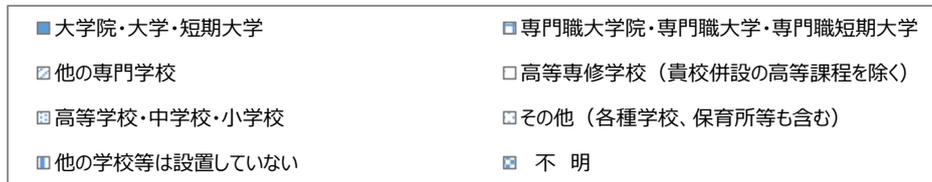


図 2-2 他の学校の設置状況（複数選択）

■ 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」（98.4%）が多い。

● Q0\_5 貴校は、休校中/募集停止中ですか。

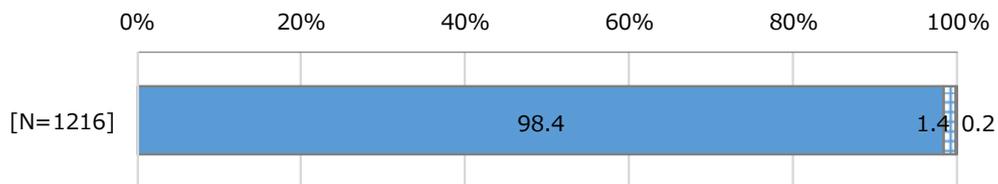
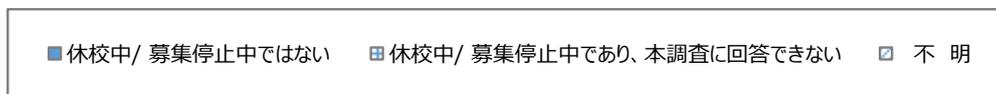


図 2-3 休校/募集停止の状況（単数選択）

■ 「特定の学科」の区分は、「医療分野」(32.5%)が最も多く、「衛生分野」(14.8%)、「文化・教養分野」(14.0%)がそれに続いている。

- Q0\_7「特定の学科」の区分を教えてください。

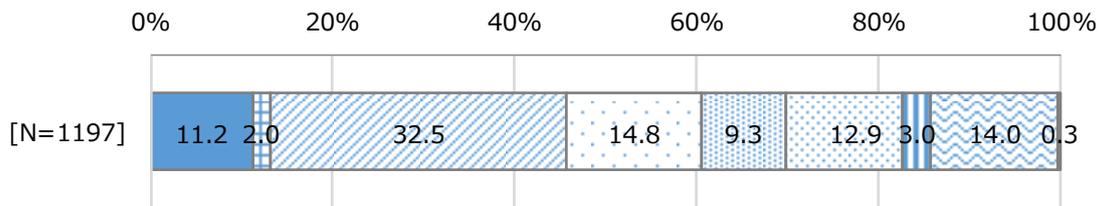
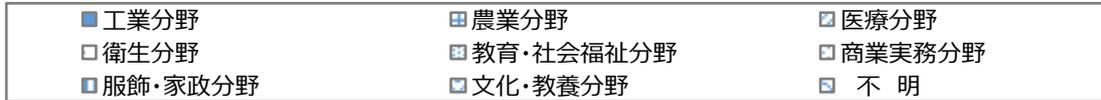


図 2-4 「特定の学科」の区分 (単数選択)

■ 「特定の学科」の修業年限は、「2年」(61.9%)が最も多く、「3年」(34.3%)がそれに続いている。

- Q0\_8「特定の学科」の修業年限をすべて教えてください。

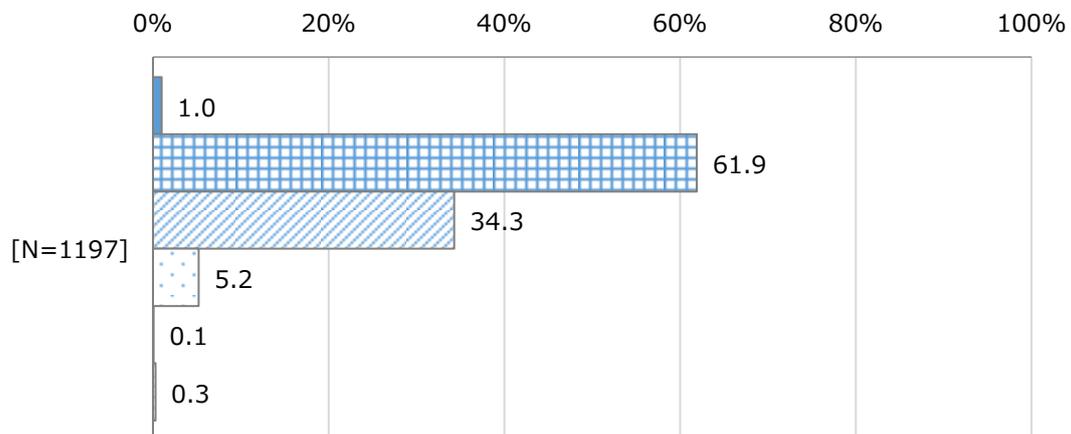


図 2-5 「特定の学科」の修業年限 (複数選択)

■ 「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」(62.4%)、「認定を受けていない」(37.3%)である。

- Q0\_9「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。

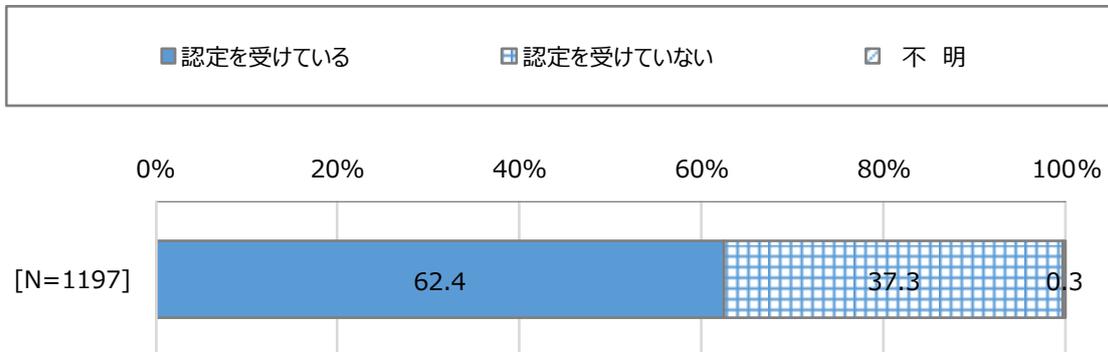


図 2-6 「特定の学科」の職業実践専門課程の認定状況（単数選択）

■ 「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」(52.0%)が最も多く、「養成施設ではない」(36.4%)がそれに続いている。

- Q0\_10「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。

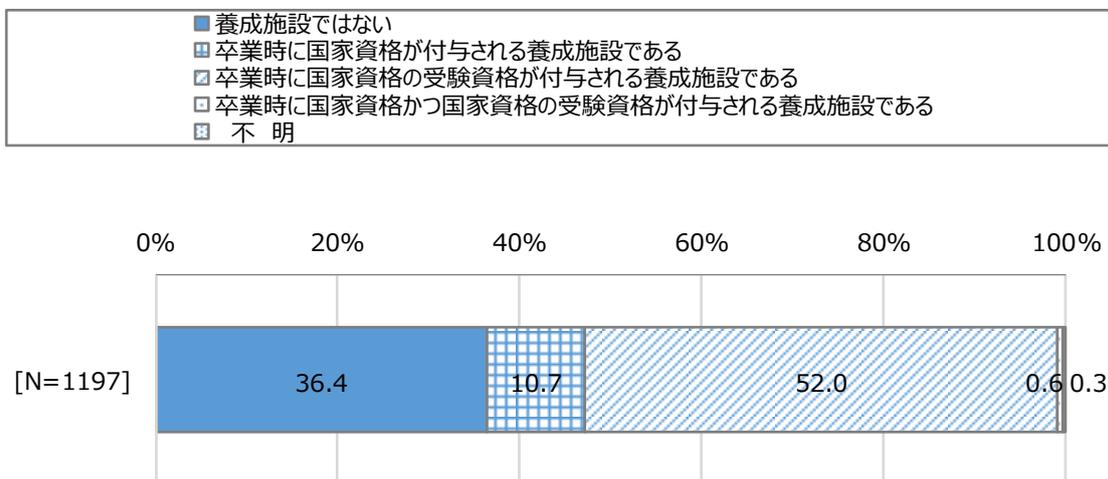


図 2-7 「特定の学科」の養成施設指定状況（単数選択）

- 「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」（29.7%）、「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」（28.4%）、「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」（27.7%）、「企業内実習」では「実施していない」（24.8%）が最も多い。

- Q0\_11 以下それぞれについて、2019 年度の貴学科の授業時数の実績<sup>7</sup>を教えてください。<sup>8 9</sup>

---

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 「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

<sup>9</sup> 「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。

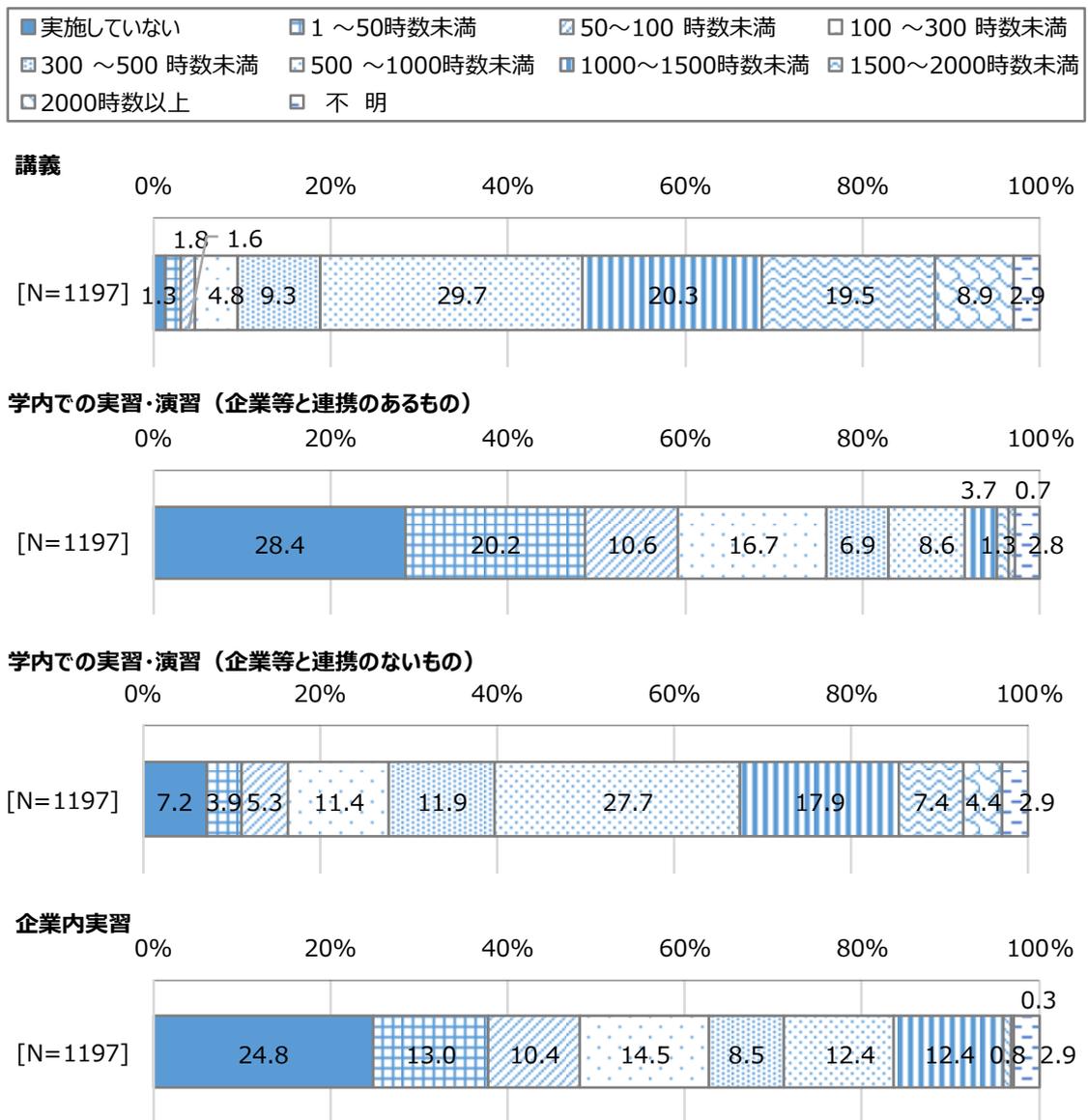


図 2-8 授業時数の実績（各単数選択）

■ 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）」（52.7%）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」（34.1%）がそれに続いている。

- Q0\_12 (Q0\_11 で、企業内実習<sup>10</sup>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。

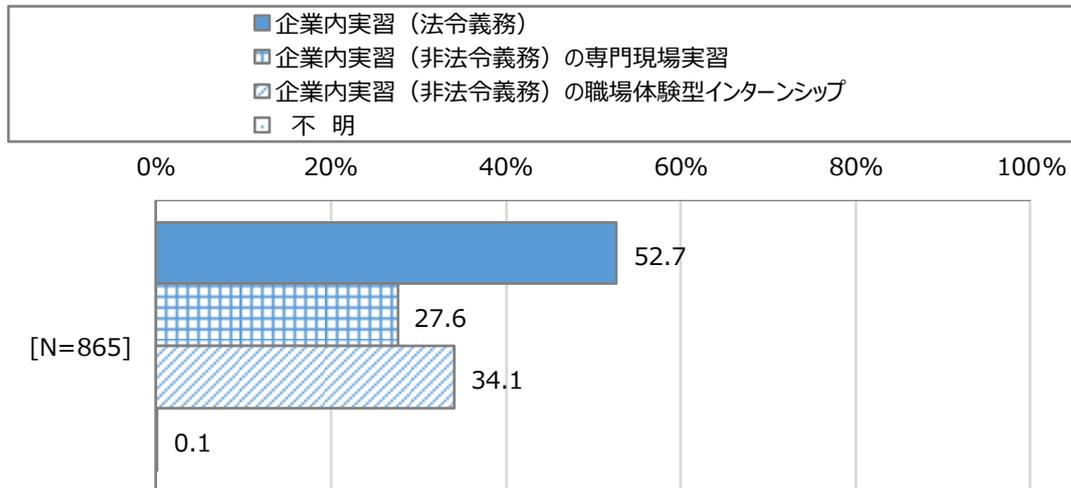


図 2-9 企業内実習の種類（複数選択）

<sup>10</sup> 「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付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。

- ほぼ全ての項目について、90%前後の学校が数値を算出できると回答している。
- 「2018年度に各学科の関連分野に就職した者のうち、2020年9月1日時点で引き続き同分野で就業している者の数」については、数値を算出できるという回答の割合は23.2%に留まる。

- Q0\_13 貴校全体について、次の数値を算出できますか。<sup>111213</sup>

---

<sup>11</sup> 「在学学生等の数」は、昼間学科・夜間等学科・通信による教育を行う学科（専門課程に限る）に在籍する生徒の数の合計を指します（「学校基本調査において回答する学生数」と同様）。留学生も含めた数をご記入ください。

<sup>12</sup> 「収容定員数」は、昼間学科・夜間等学科・通信による教育を行う学科（専門課程に限る）の収容定員の合計を指します。

<sup>13</sup> 「就職希望者数」は、「卒業年度中に就職活動を行い、卒業後速やかに就職することを希望する者」の数を指します。「進学」「自営業」「家事手伝い」「留年」「資格取得」などを希望する者は含みません。

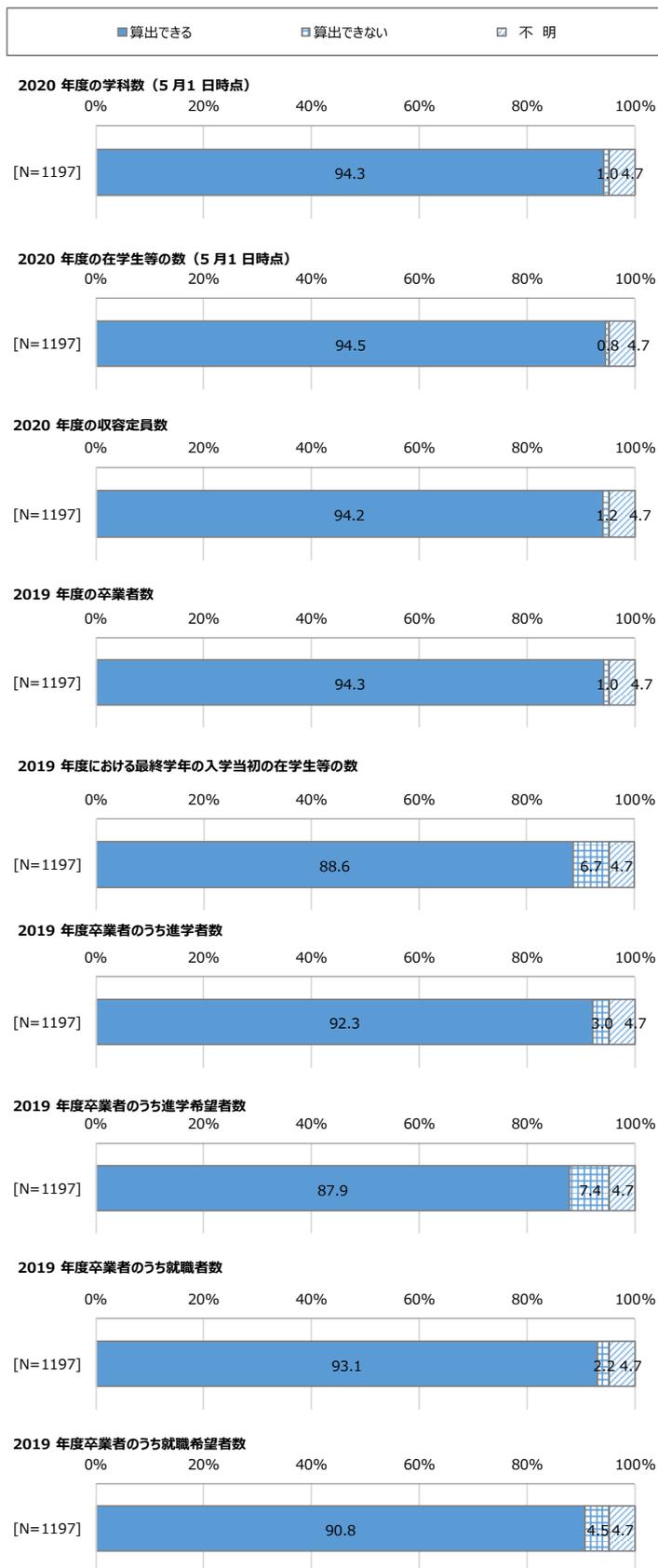


図 2-10 学校全体に関する数値の算出可否 1/2 (単数選択)

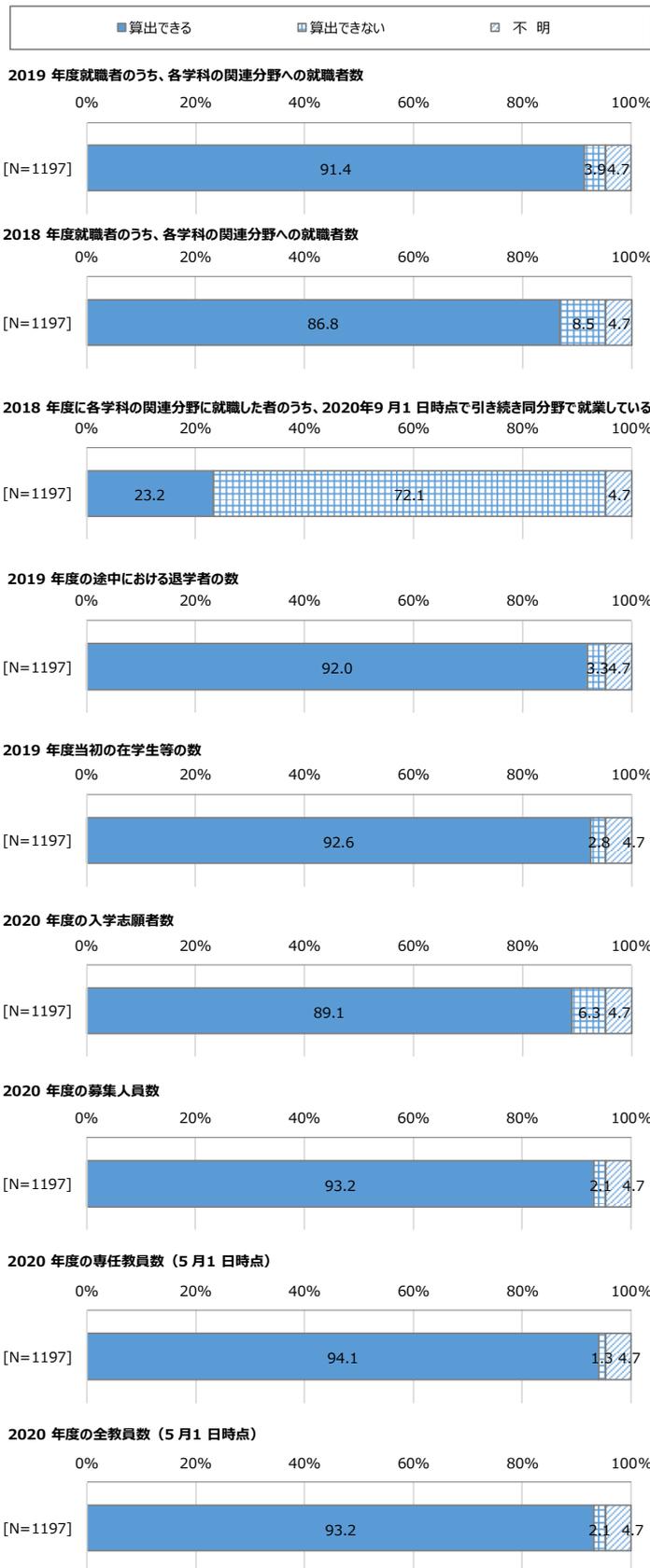


図 2-11 学校全体に関する数値の算出可否 2/2 (単数選択)

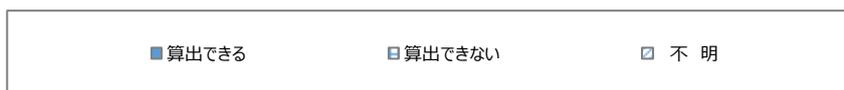
- 多くの項目について、90%前後の学校が数値を算出できると回答している。
- 「2019年度の貴学科で最も代表的な資格の取得者数の実績」「2019年度の貴学科で最も代表的な資格の取得者数の目標」については、数値を算出できるという回答の割合は80%前後であり、他の項目よりやや小さい。

- Q0\_14「特定の学科」について、次の数値を算出できますか。<sup>1415</sup>

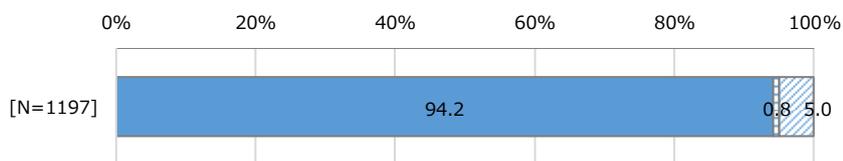
---

<sup>14</sup> 「在学生等の数」は、留学生も含めた数をご記入ください。

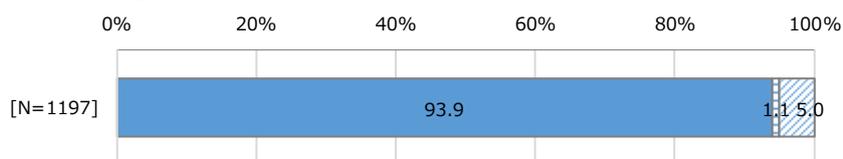
<sup>15</sup> 「国家資格・検定のうち、修了と同時に取得可能なもの」「国家資格・検定のうち、修了と同時に受験資格を取得するもの」「その他（民間検定等）」のうち、貴学科において最も代表的な資格ひとつについてお答えください。なお、そのような資格が複数ある場合は、そのうち受検者数が最も多い資格についてお答えください。



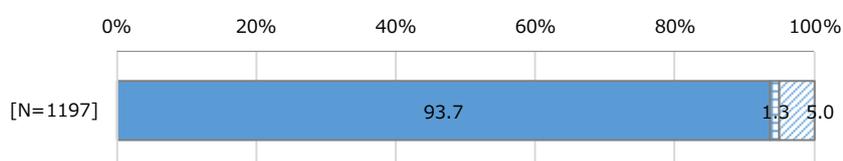
2020 年度の在学学生等の数（5月1日時点）



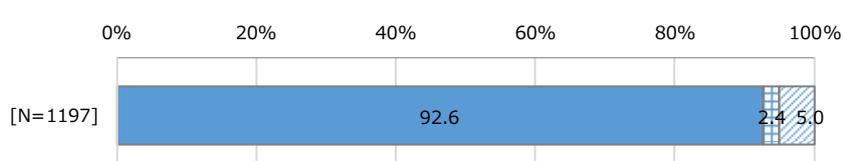
2020 年度の収容定員数



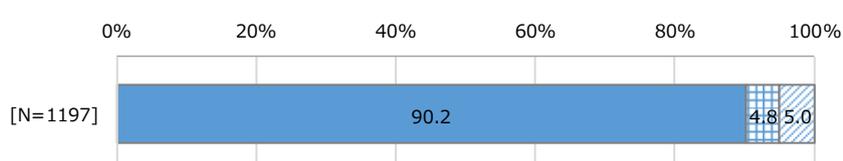
2020 年度の留学生数（在学学生等の内）（5月1日時点）



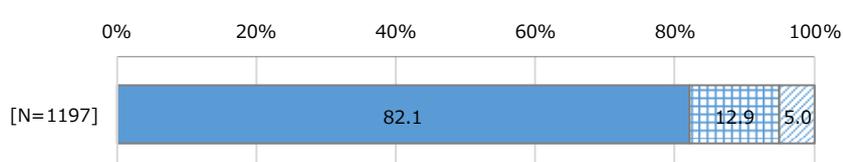
2020 年度の常勤教員数（5月1日時点）



2020 年度の非常勤教員数（5月1日時点）



2019 年度の貴学科で最も代表的な資格の取得者数の実績



2019 年度の貴学科で最も代表的な資格の取得者数の目標

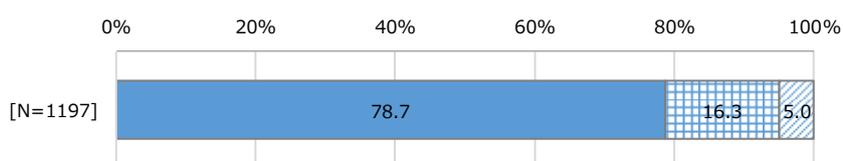


図 2-12 「特定の学科」に関する数値の算出可否（単数選択）

- 収容定員充足率や入学倍率のように学校間で差が大きい指標、就職・専門就職率のように学校間で差が小さい指標が存在している。
  - ・ 収容定員充足率（学校）は、「60%より大きく 80%以下」（29.3%）が最も多く、「80%より大きく 100%以下」（25.1%）がそれに続いている。
  - ・ 収容定員充足率（学科）は、「80%より大きく 100%以下」（28.3%）が最も多く、「60%より大きく 80%以下」（24.0%）がそれに続いている。
  - ・ 卒業率は、「80%より大きく 100%以下」（72.0%）が最も多く、「60%より大きく 80%以下」（16.2%）がそれに続いている。
  - ・ 進学率は、「80%より大きく 100%以下」（48.8%）が最も多く、「不明」（46.2%）がそれに続いている。
  - ・ 就職率は、「80%より大きく 100%以下」（89.1%）が最も多く、「不明」（4.0%）がそれに続いている。
  - ・ 専門就職率は、「80%より大きく 100%以下」（86.7%）が最も多く、「60%より大きく 80%以下」（6.0%）がそれに続いている。
  - ・ 業界定着率は、「80%より大きく 100%以下」（83.8%）が最も多く、「不明」（6.5%）がそれに続いている。
  - ・ 中退率は、「20%以下」（98.5%）が最も多く、「20%より大きく 40%以下」（1.3%）がそれに続いている。
  - ・ 入学倍率は、「100%より大きい」（36.5%）が最も多く、「80%より大きく 100%以下」（19.7%）がそれに続いている。
  - ・ 専任教員率（学校）は、「20%より大きく 40%以下」（30.5%）が最も多く、「20%以下」（22.2%）がそれに続いている。
  - ・ 常勤教員率（学科）は、「20%より大きく 40%以下」（31.2%）が最も多く、「20%以下」（26.2%）がそれに続いている。
  - ・ 資格取得率（学科）は、「80%より大きく 100%以下」（79.3%）が最も多く、「60%より大きく 80%以下」（9.8%）がそれに続いている。

● Q0\_13・0\_14 をもとに算出した、学校経営に関する主要指標<sup>16</sup>

<sup>16</sup> 「収容定員充足率（学校）」＝2020年度の在学学生等の数（5月1日時点）／2020年度の収容定員数

「収容定員充足率（学科）」＝2020年度の在学学生等の数（5月1日時点）／2020年度の収容定員数

「卒業率」＝2019年度の卒業生数／2019年度における最終学年の入学当初の在学学生等の数

「進学率」＝2019年度卒業生のうち進学者／2019年度卒業生のうち進学希望者数

「就職率」＝2019年度卒業生のうち就職者数／2019年度卒業生のうち就職希望者数（※最終学年の在学学生等の数を分母とした就職率ではないことには留意する必要がある）

「専門就職率」＝2019年度就職者のうち、各学科の関連分野への就職者数／2019年度卒業生のうち就職者

「業界定着率」＝2018年度に各学科の関連分野に就職した者のうち、2020年9月1日時点で引き続き同分野で就業している者の数／2018年度就職者のうち、各学科の関連分野への就職者数

「中退率」＝2019年度の途中における退学者の数／2019年度当初の在学学生等の数

「入学倍率」＝2020年度の入学志願者数／2020年度の募集人員数

「専任教員率（学校）」＝2020年度の専任教員数（5月1日時点）／2020年度的全教員数（5月1日時点）

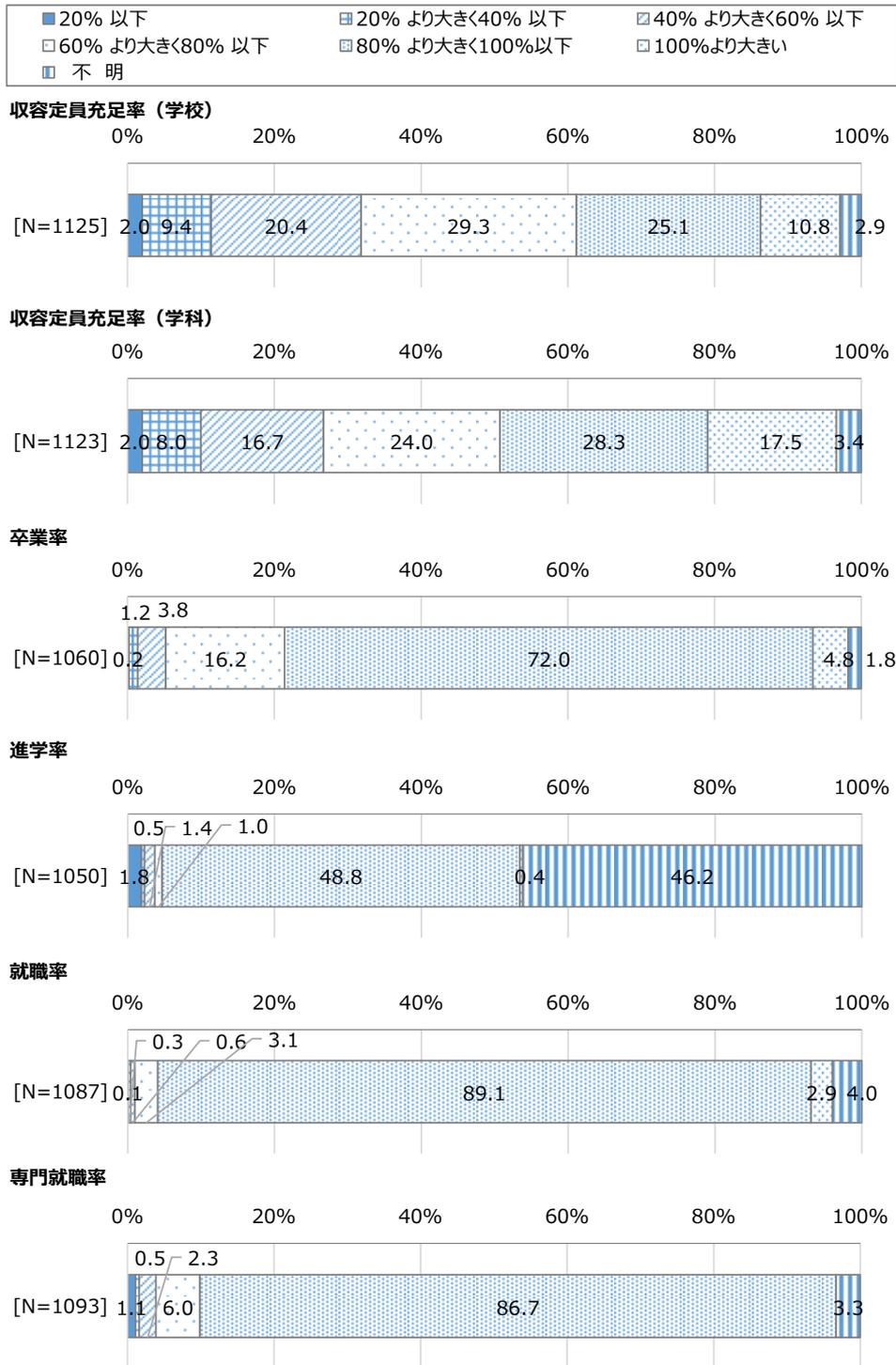


図 2-13 学校経営に関する指標 1/2 (数値入力したものを再集計)

「常勤教員率 (学科)」＝2020 年度の常勤教員数 (5 月 1 日時点) / (2020 年度の常勤教員数 (5 月 1 日時点) + 2020 年度の非常勤教員数 (5 月 1 日時点))

「資格取得率 (学科)」＝2019 年度の貴学科で最も代表的な資格の取得者数の実績 / 2019 年度の貴学科で最も代表的な資格の取得者数の目標

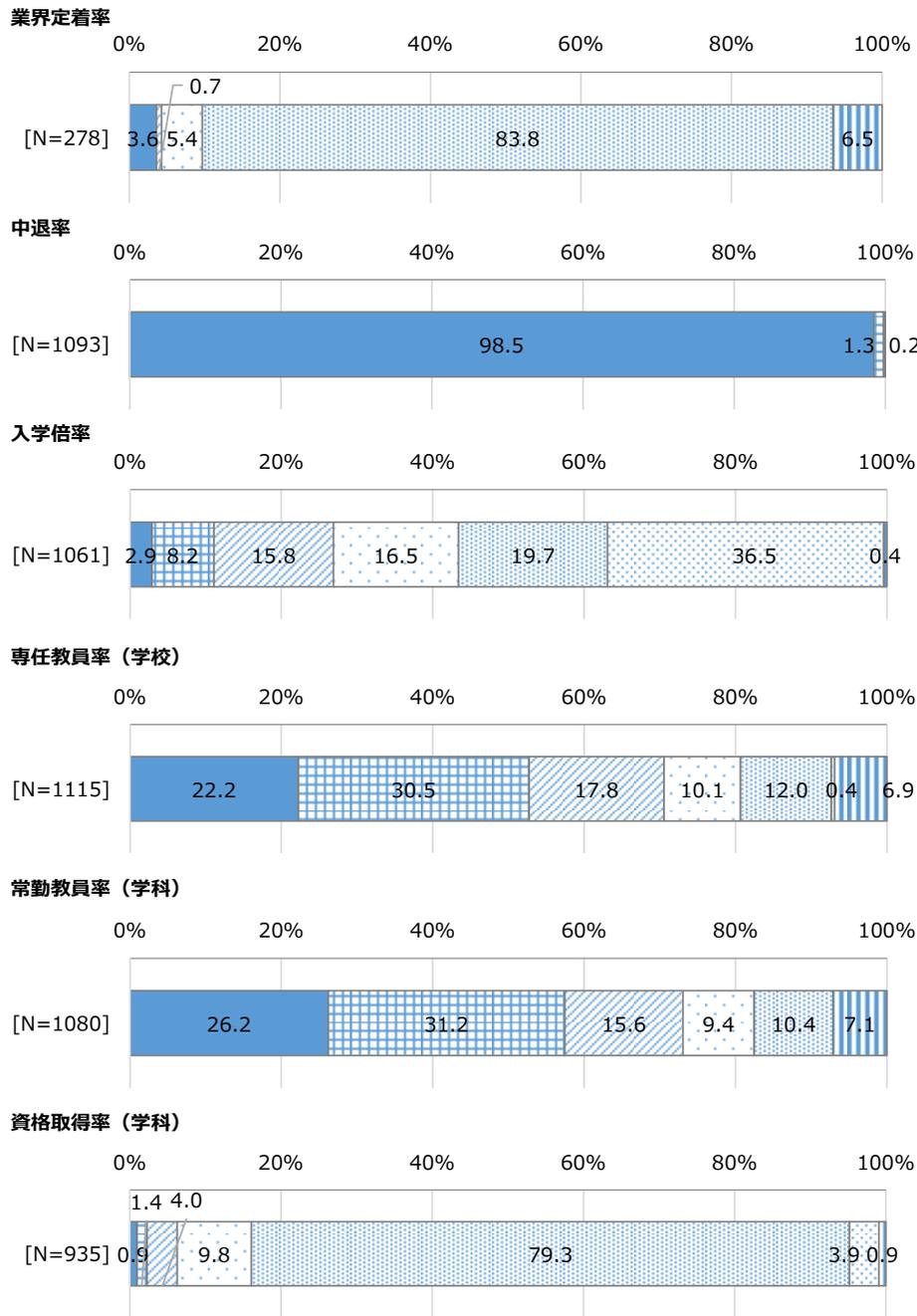
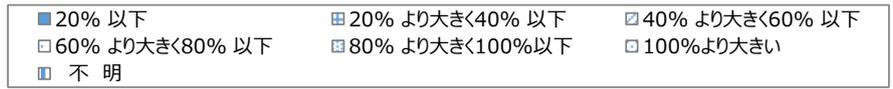


図 2-14 学校経営に関する指標 2/2 (数値入力したものを再集計)

- 学校経営に関する指標のうち、重視しているものは「資格取得率」（59.1%）が最も多く、「就職率」（47.0%）がそれに続いている。
- 分野別にみると、「資格取得率」を重視している割合が大きいのは、医療分野（80.7%）や工業分野（65.7%）、「就職率」を重視している割合が大きいのは、商業実務分野（70.3%）、工業分野（59.7%）、文化・教養分野（59.5%）である（回答数が小さい服飾・家政分野を除く）。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、「就職率」「専門就職率」「業界定着率」「中退率」は、認定を受けている学校の方が、認定を受けていない学校より、重視している割合が大きい。

- Q0\_15 学校経営に関する指標のうち、教育の質と関係する指標として重視しているものはどれですか。

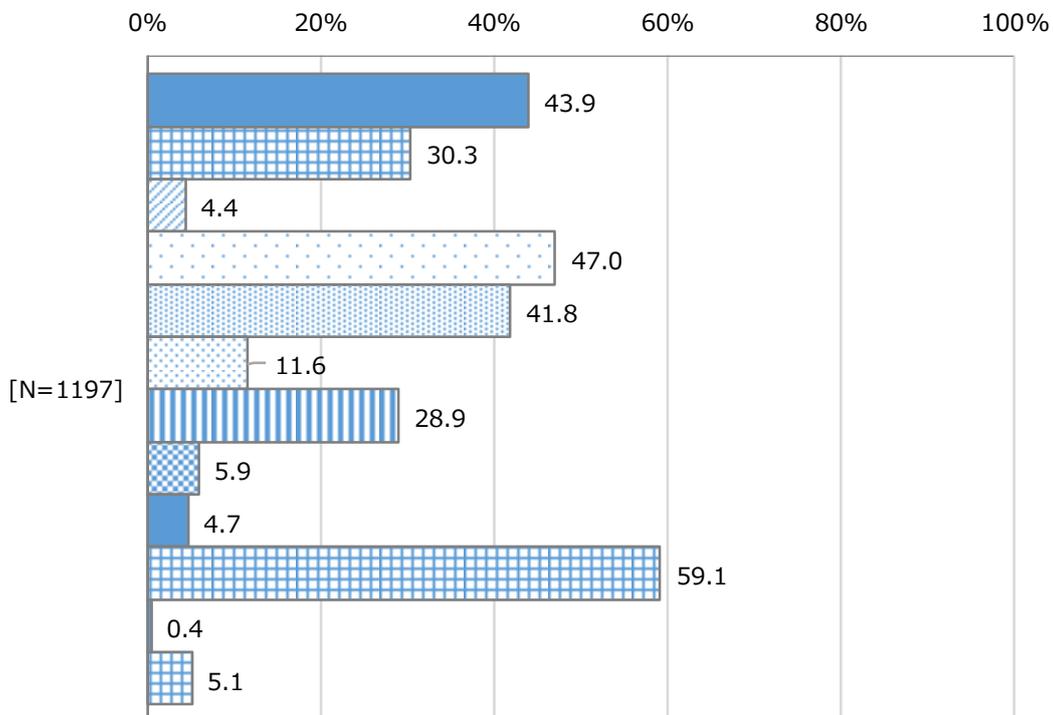
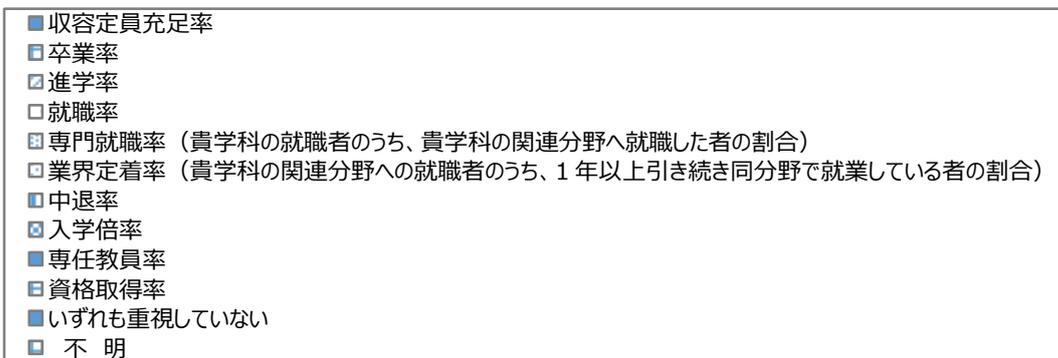


図 2-15 重視している経営指標（複数選択（上位3つ））

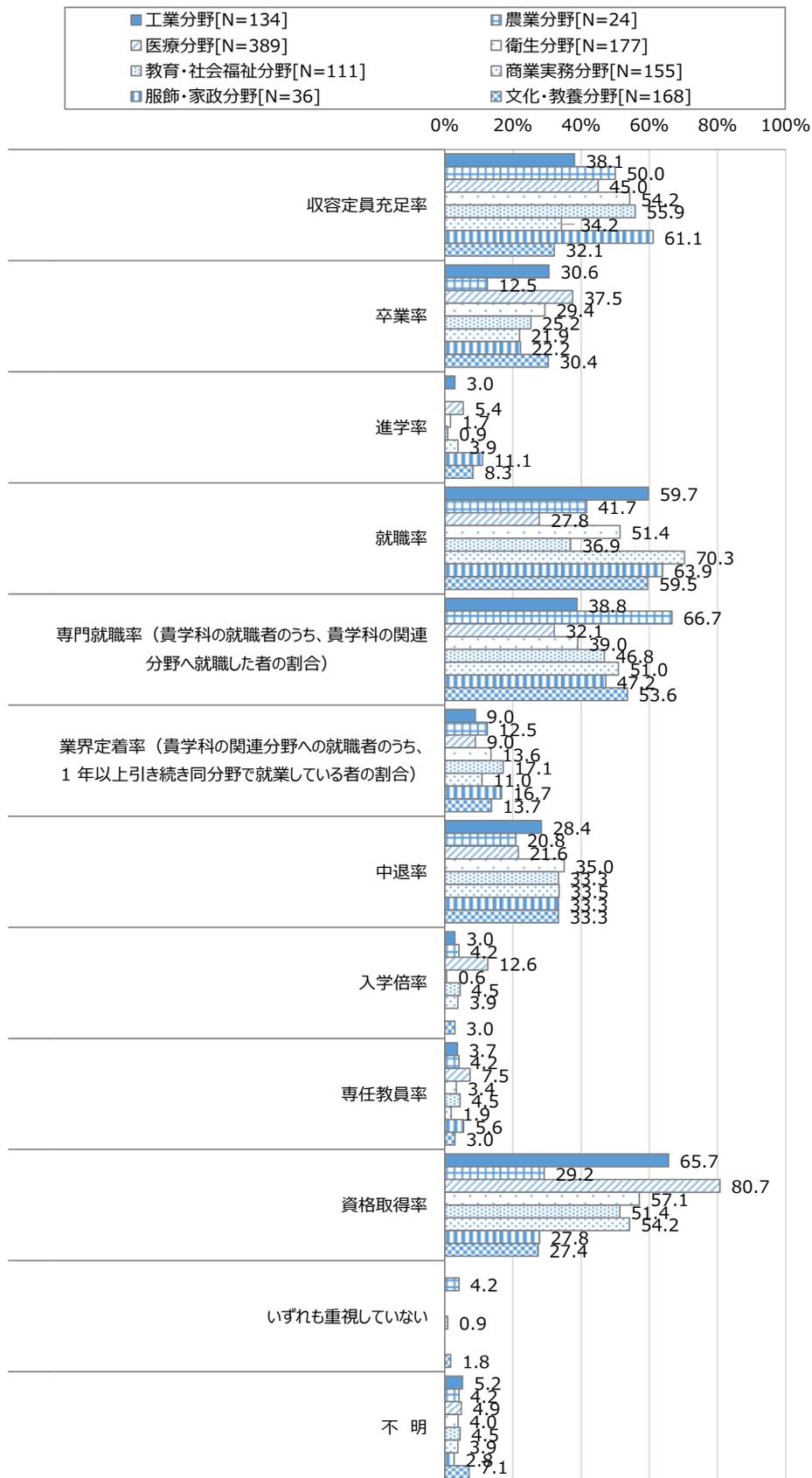


図 2-16 重視している経営指標（複数選択（上位3つ））×分野

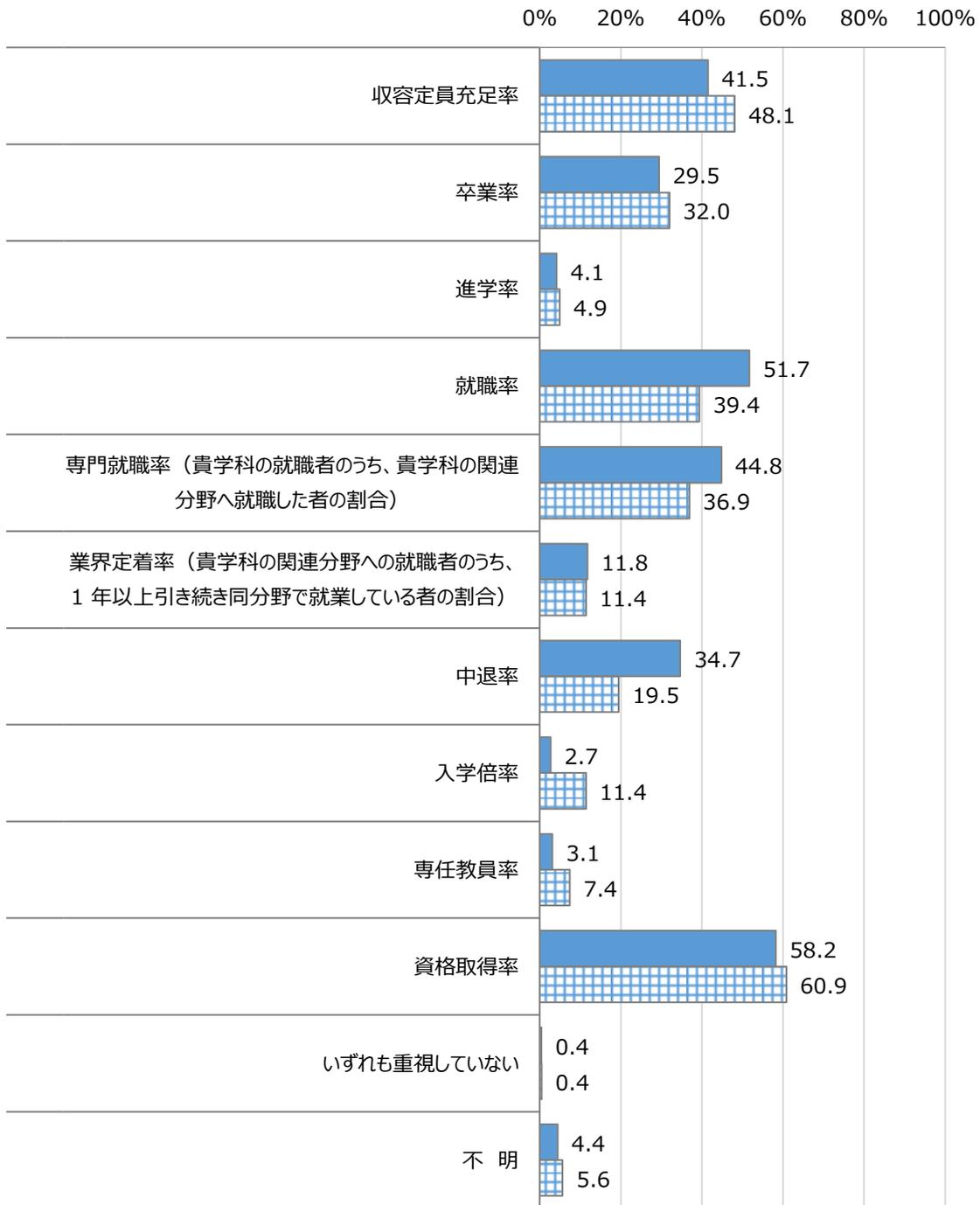


図 2-17 重視している経営指標（複数選択（上位3つ））  
× 職業実践専門課程の認定有無

## (2) 学校全体での職業教育マネジメントを扱う体制

<結果のポイント>

- 職業教育マネジメントに組織的に取り組む体制が構築されていない学校が一定程度存在すると考えられる。
  - ・ 学校全体での職業教育マネジメントを実施していない学校では、各学科の職業教育マネジメントを主導する担当者がいない学校も一定数存在する。
  - ・ 一部の学校では、学校全体での職業教育マネジメントを検討する場が設けられていない。
  - ・ 学校全体での職業教育マネジメントを主要な議題として専門で扱う会議体の参加メンバーが、学校長、学科長、常勤教員等に限られている。

- 多くの学校において、学校全体での職業教育マネジメントは何らかの形で実施されており（86.3%）、主導者としては、学校長（46.9%、理事長との兼務を含む）と教務担当部署のトップ（25.1%）が多い。
- 分野別にみると、学校長が主導するケースが多いことに加え、医療分野では教務担当部署のトップが主導するケースが比較的多く（33.4%）、商業実務分野や文化・教養分野では理事長が主導するケースが比較的多い（12.3%、14.9%）（回答数の小さい服飾・家政分野を除く）。
- 学科数を代替指標とした学校規模、学校全体の在学生等の数を代替指標とした学校規模による大きな傾向の違いは見られなかった。
- 学校全体での職業教育マネジメントを実施していない学校は、全体でみると 5.3%であるが、職業実践専門課程の認定有無別にみると、認定を受けている学校は 2.7%であるのに対し、認定を受けていない学校は 9.6%であり、職業実践専門課程の認定有無と学校全体での職業教育マネジメントの実施状況の関連が推測される。

- Q1\_1 学校全体での職業教育マネジメントに関する取組<sup>17</sup>は、誰が主導していますか。

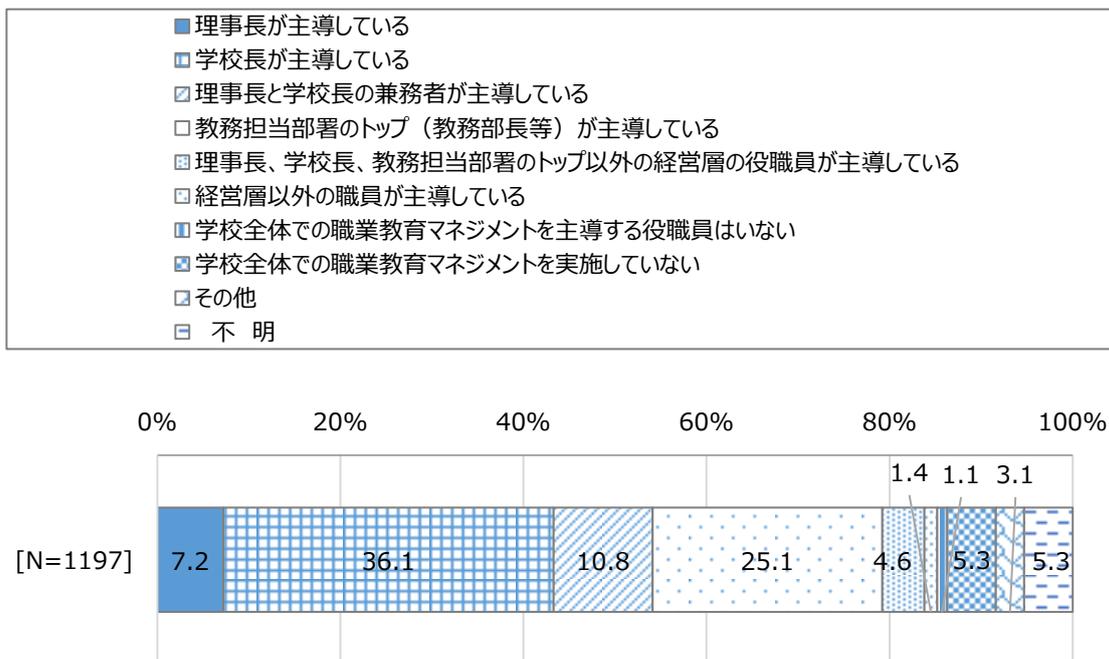


図 2-18 学校全体の職業教育マネジメントに関する取組の主導者（単数選択）

<sup>17</sup> 目標設定（3つのポリシー等の設定）、計画（教育カリキュラムや授業内容の設定）、実践（授業・実習等による教育の実施）、それらの見直し等に関連する取組全般を指します。

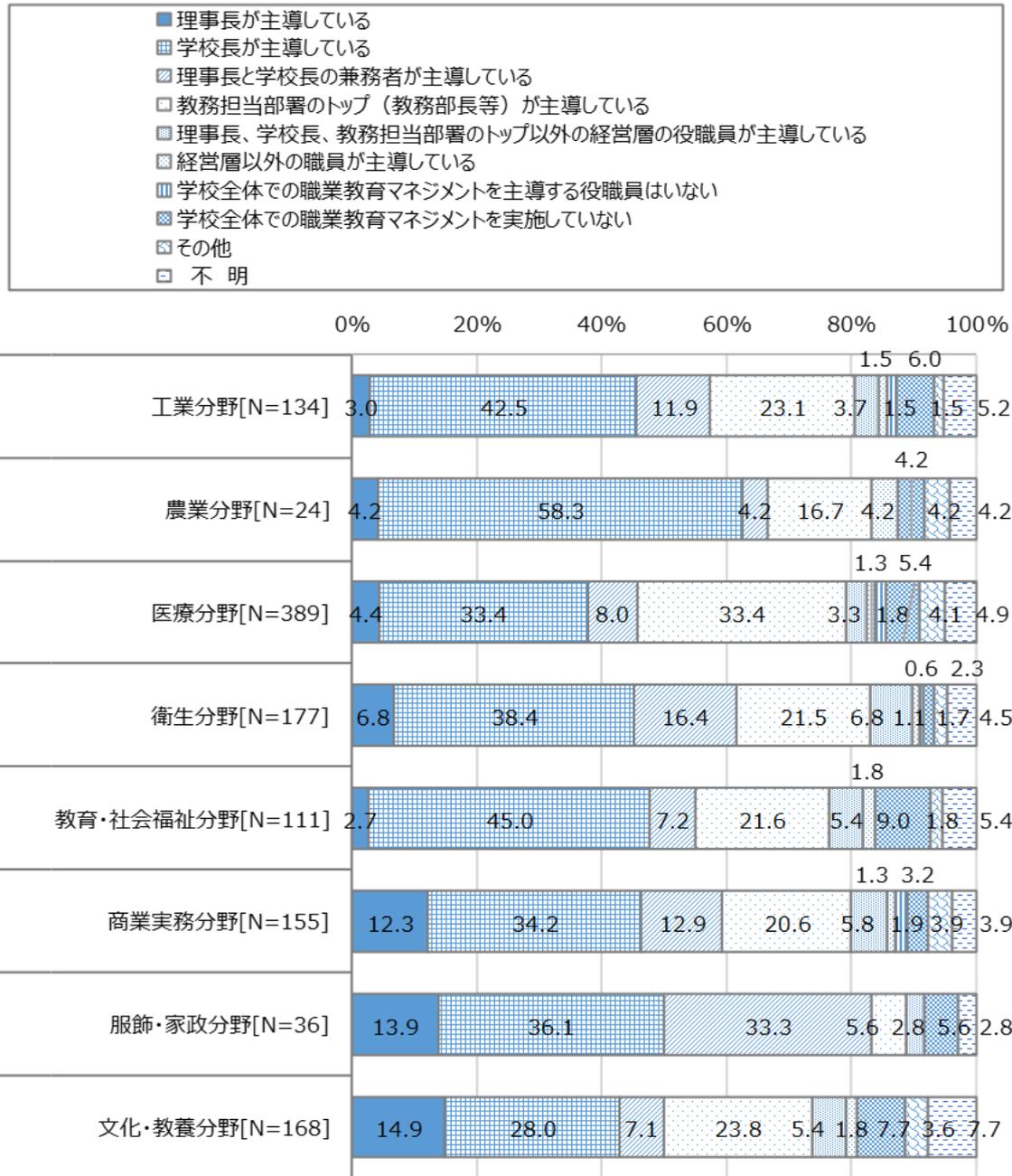


図 2-19 学校全体の職業教育マネジメントに関する取組の主導者（単数選択）×分野

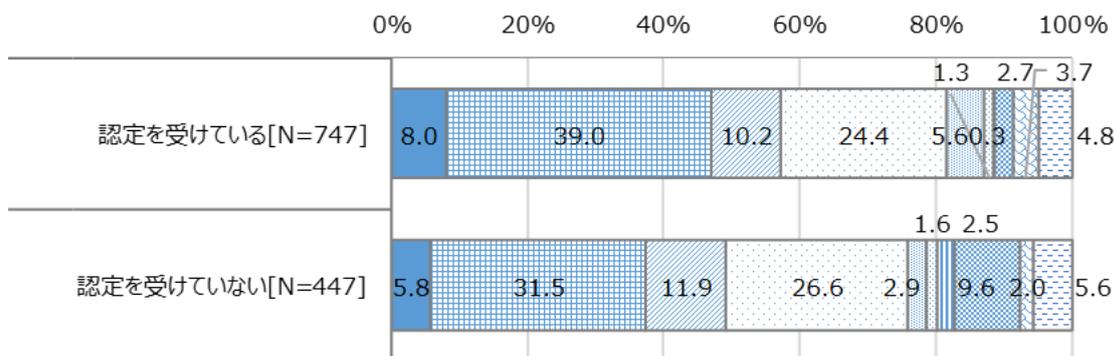
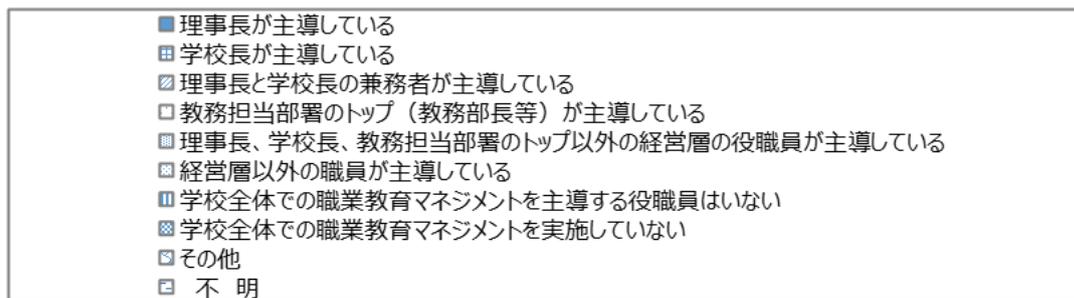


図 2-20 学校全体の職業教育マネジメントに関する取組の主導者（単数選択）  
× 職業実践専門課程の認定有無

■ 学校全体での職業教育マネジメントを実施していない学校において、各学科の職業教育マネジメントに関する取組は、「学科長が主導している」（42.9%）が最も多いが、「主導する担当者がいない」（30.2%）が2番目に多く、組織的な取組がなされていない様子がうかがえる。

- Q1\_2（Q1\_1で、「学校全体での職業教育マネジメントを実施していない」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関する取組は、組織内のどの担当者が主導していますか。

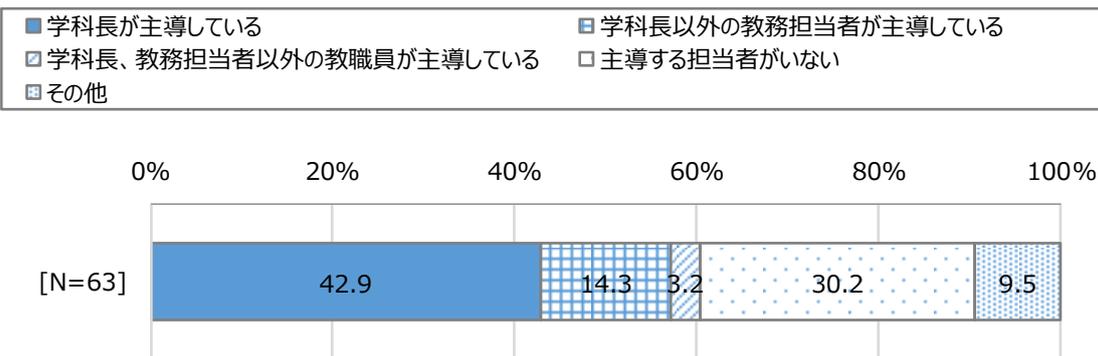


図 2-21 各学科の職業教育マネジメントに関する取組の主導者（単数選択）

- 学校全体での職業教育マネジメント専門の会議体は、多くの学校が設置している(71.9%)。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、会議体を設定している割合は、認定を受けている学校は78.3%であるのに対し、認定を受けていない学校は60.2%であり、職業実践専門課程の認定有無と学校全体での職業教育マネジメントの実施状況の関連が推測される。

- Q1\_3 (Q1\_1 で、「学校全体での職業教育マネジメントを実施していない」以外と回答した学校にお伺いします。)
 

学校全体での職業教育マネジメントに関して、それを主要な議題として専門で扱う会議体を設置していますか。最も上位の会議体についてお答えください。経営会議など、職業教育マネジメント以外の議題も含む会議体は含みません。なお、新型コロナウイルス等の影響で対面の会議が開催できていない場合であっても、メンバー同士で何等かの形で議論を行っている場合は「設置している」をお選びください。

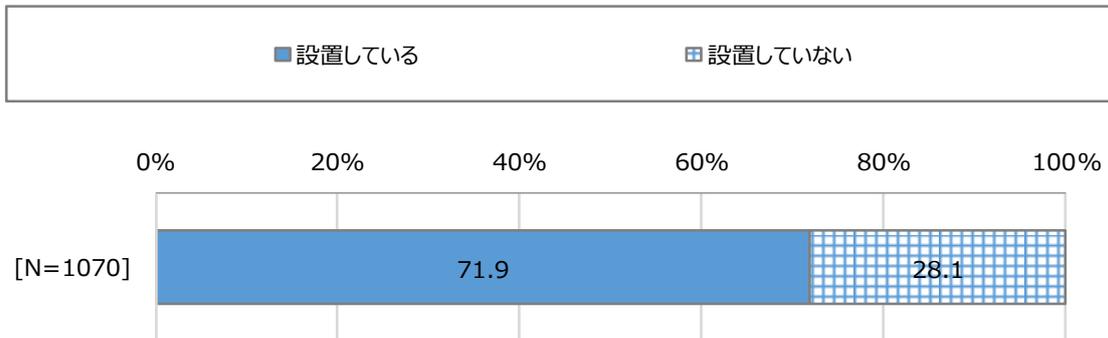


図 2-22 学校全体の職業教育マネジメントを主要な議題として専門で扱う会議体の設置状況 (単数選択)

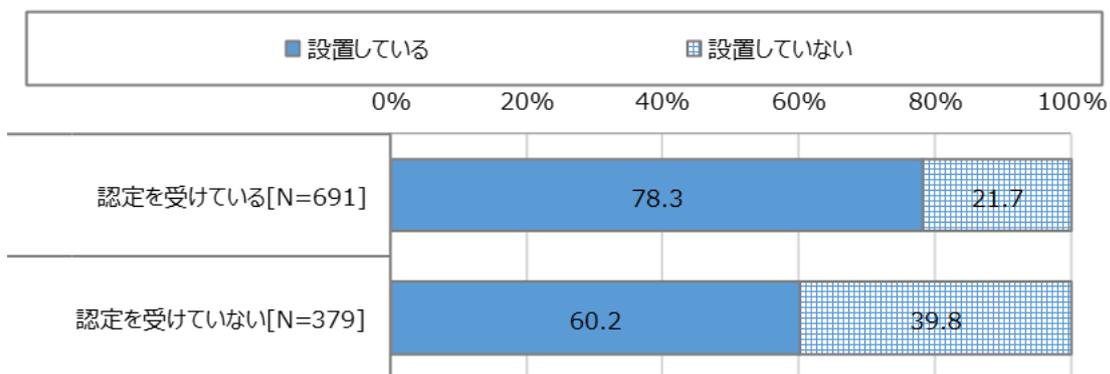


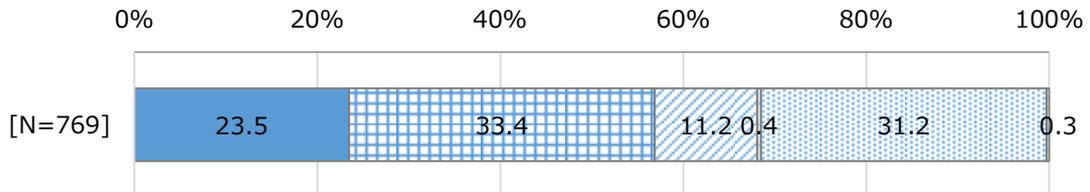
図 2-23 学校全体の職業教育マネジメントを主要な議題として専門で扱う会議体の設置状況 (単数選択) × 職業実践専門課程の認定有無

- 上記の会議体で扱う議題は、「教育の質向上のための情報収集」（95.1%）、「生徒の学習・就職支援」（93.9%）、「各学科の教育課程」（93.4%）が多いが、その会議体で最終的な意思決定を行うのは最大でも「生徒の学習・就職支援」（47.5%）であり、半数程度の学校がこの会議体とは別に意思決定者／意思決定体を有していることがうかがえる。
- 学科数を代替指標とした学校規模別にみると、1学科のみの学校の方が複数学科有する学校よりも上記の会議体で最終的な意思決定を行う割合が全体的に高く、学校規模が大きいほど意思決定プロセスが増えることが推測される。

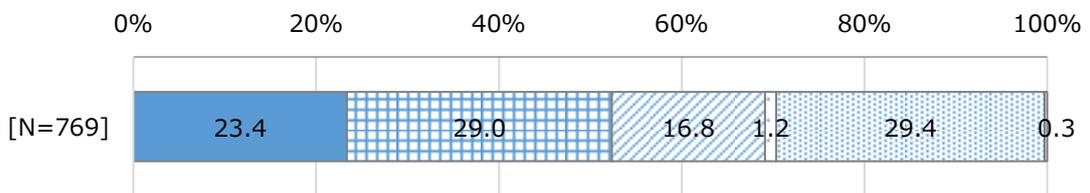
- Q1\_4（Q1\_3で、「設置している」を選択した学校にお伺いします。）  
その会議体では以下の事項を、どのような目的で扱いますか。

- 学校としての最終的な意思決定を行う
- ▨ その事項に関する案をまとめ、最終的な意思決定を行う他の会議体への提案・報告を行う
- ▩ その事項に関連する意見交換のみを行う
- その他
- ▧ その事項は扱わない
- ▤ 不明

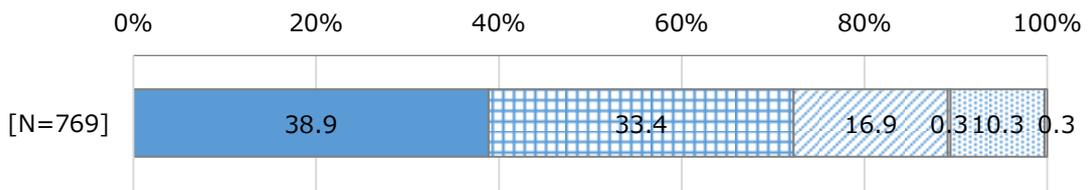
**学科の新設・廃止・改編**



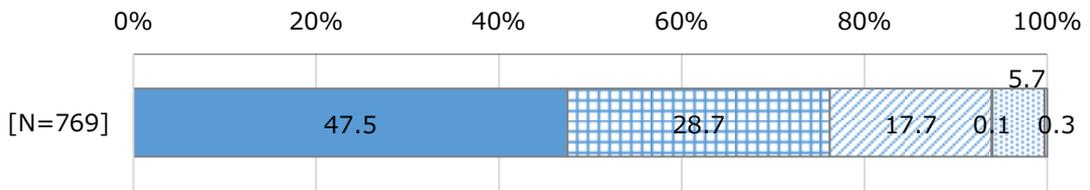
**教職員採用・研修**



**企業等との連携**



**生徒の学習・就職支援**



**学校全体の3つのポリシー**

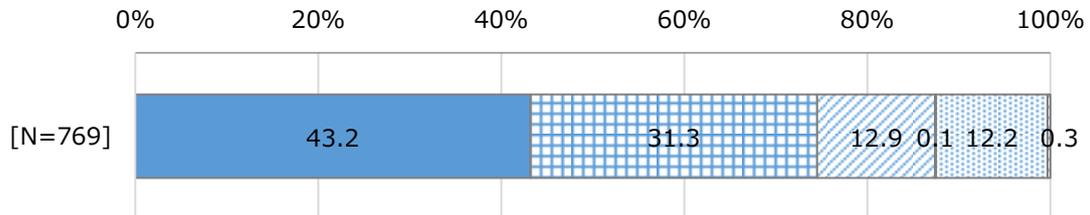
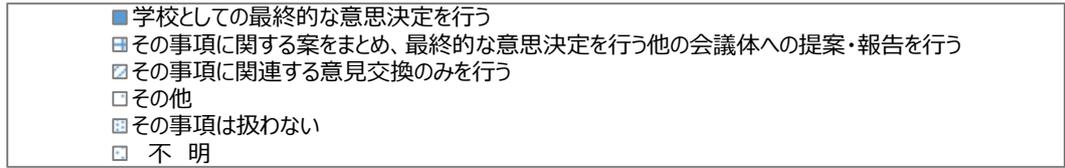
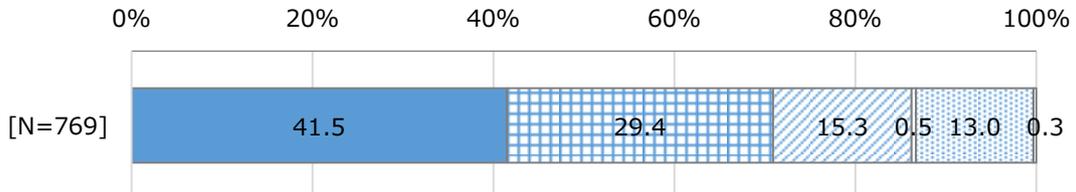


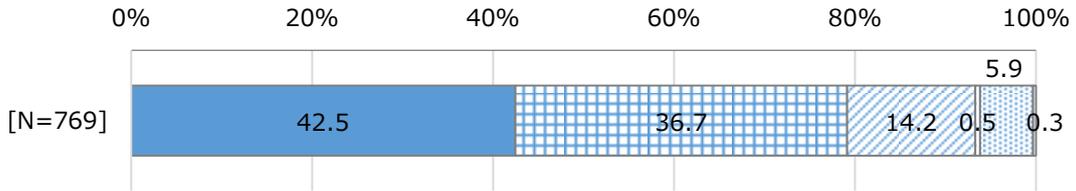
図 2-24 会議で取り扱う事項・目的 1/2 (各単数選択)



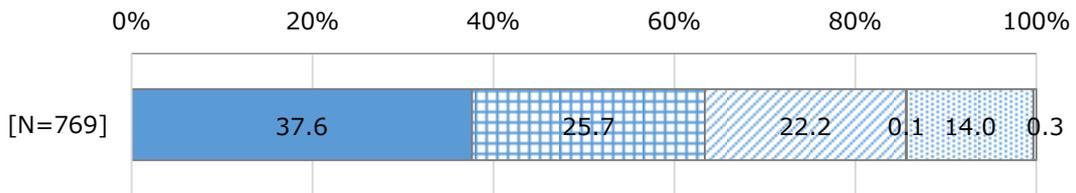
**各学科の3つのポリシー**



**各学科の教育課程**



**各学科の個別の授業内容**



**教育の質向上のための情報収集**

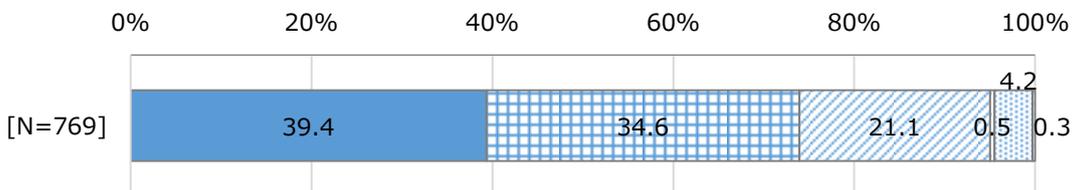


図 2-25 会議で取り扱う事項・目的 2/2 (各単数選択)

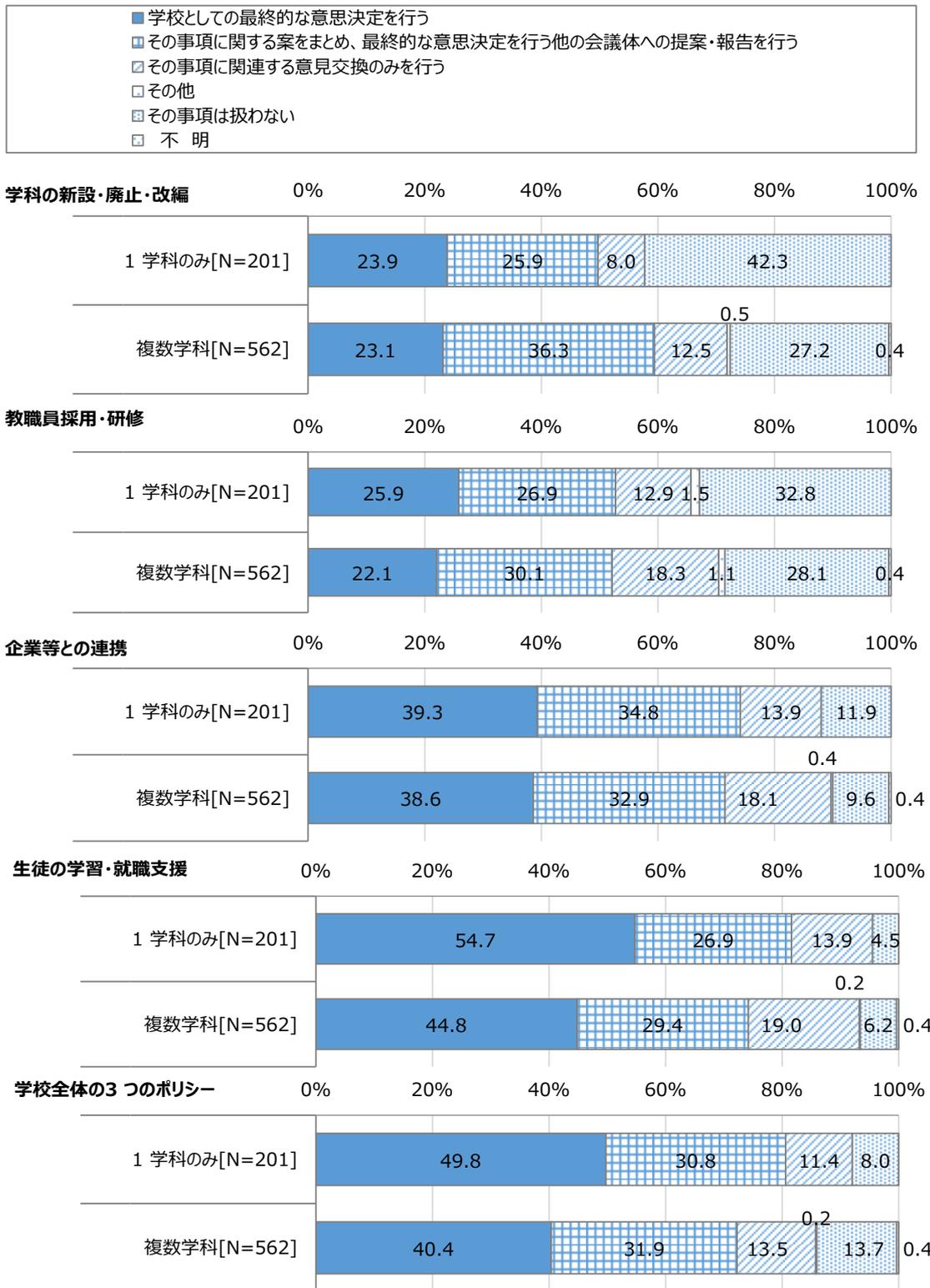
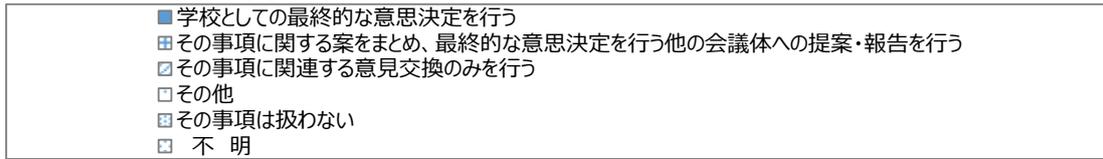
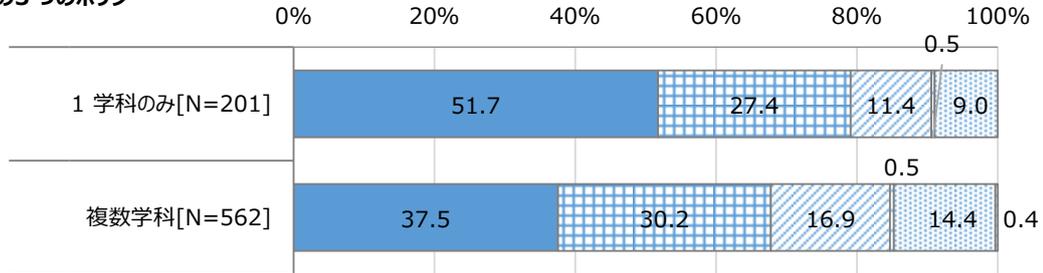


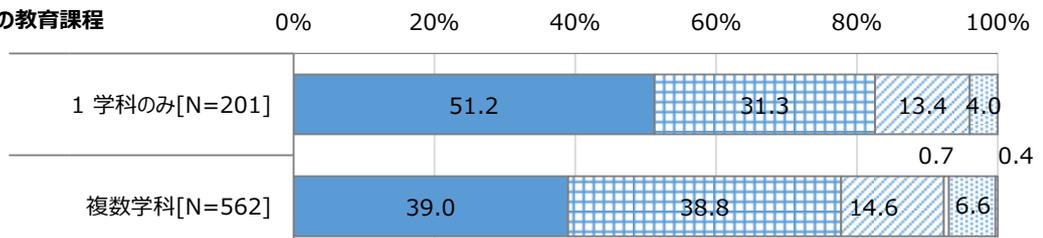
図 2-26 会議で取り扱う事項・目的（各単数選択）×学科数 1/2



各学科の3つのポリシー



各学科の教育課程



各学科の個別の授業内容

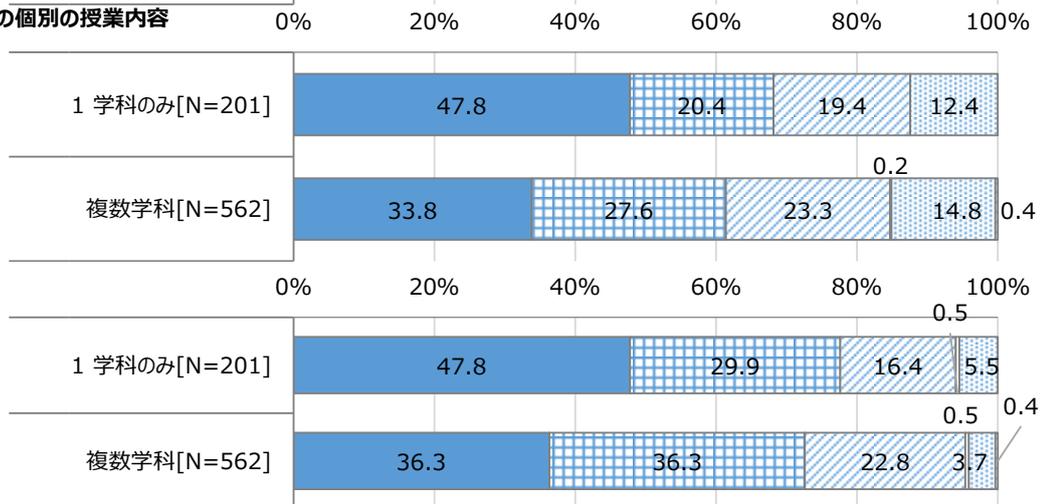


図 2-27 会議で取り扱う事項・目的（各単数選択）×学科数 2/2

- 会議体のメンバーとしては、「学校長」（理事長との兼務を含む）が 80.4%で最も多く、「学科長」が 70.4%、「常勤教員」が 60.2%と続いているが、それ以外は 40%以下である。多くの学校において、学校運営の責任者である学校長が学校全体での職業教育マネジメントを議論する会議体に参加している反面、メンバーは限定的である。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、学科長がメンバーになっているのは、認定を受けている学校は 74.7%であるのに対し、認定を受けていない学校は 60.1%、教員以外の職員がメンバーになっているのは、認定を受けている学校は 30.1%であるのに対し、認定を受けていない学校は 43.9%と、認定有無による違いが見られる。
- 学科数を代替指標とした学校規模別にみると、学科長がメンバーになっているのは、1学科のみの学校は 58.7%であるのに対し、複数学科有する学校は 74.7%、常勤教員がメンバーになっているのは、1学科のみの学校は 70.1%であるのに対し、複数学科有する学校は 56.2%であり、規模の小さい（1学科のみ）学校では常勤教員レベルまでを、規模の大きい（複数学科）学校では各学科の学科長レベルまでを議論に参加させていることが示唆された。

- Q1\_5（Q1\_3で、「設置している」を選択した学校にお伺いします。）  
その会議体は、誰がメンバーとなっていますか。

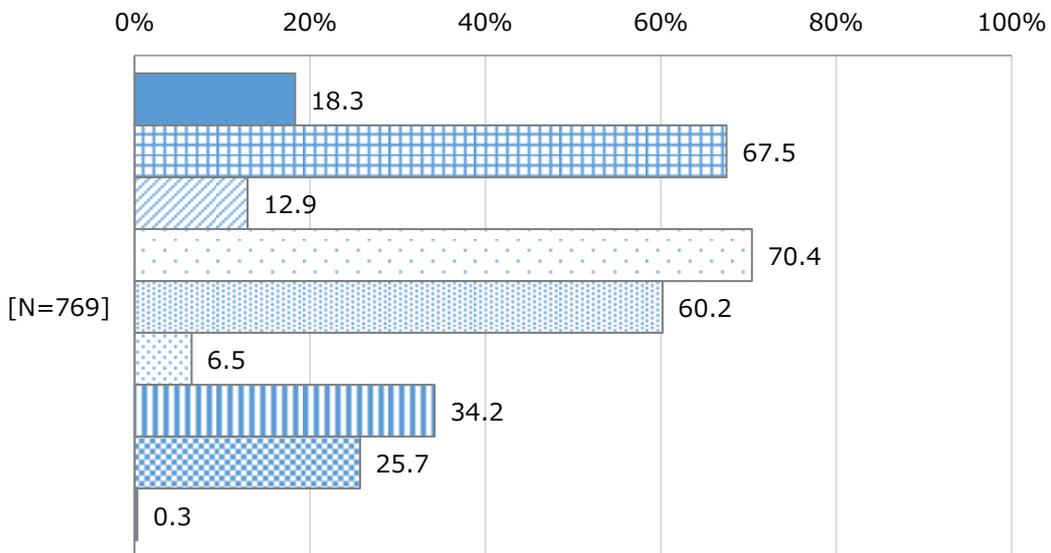
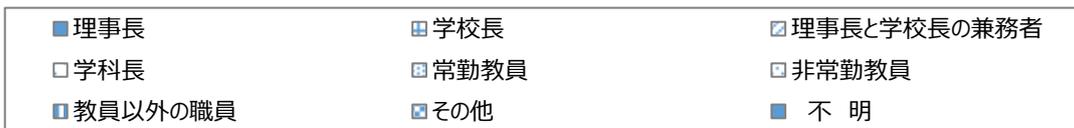


図 2-28 会議体のメンバー（複数選択（2つ以上））

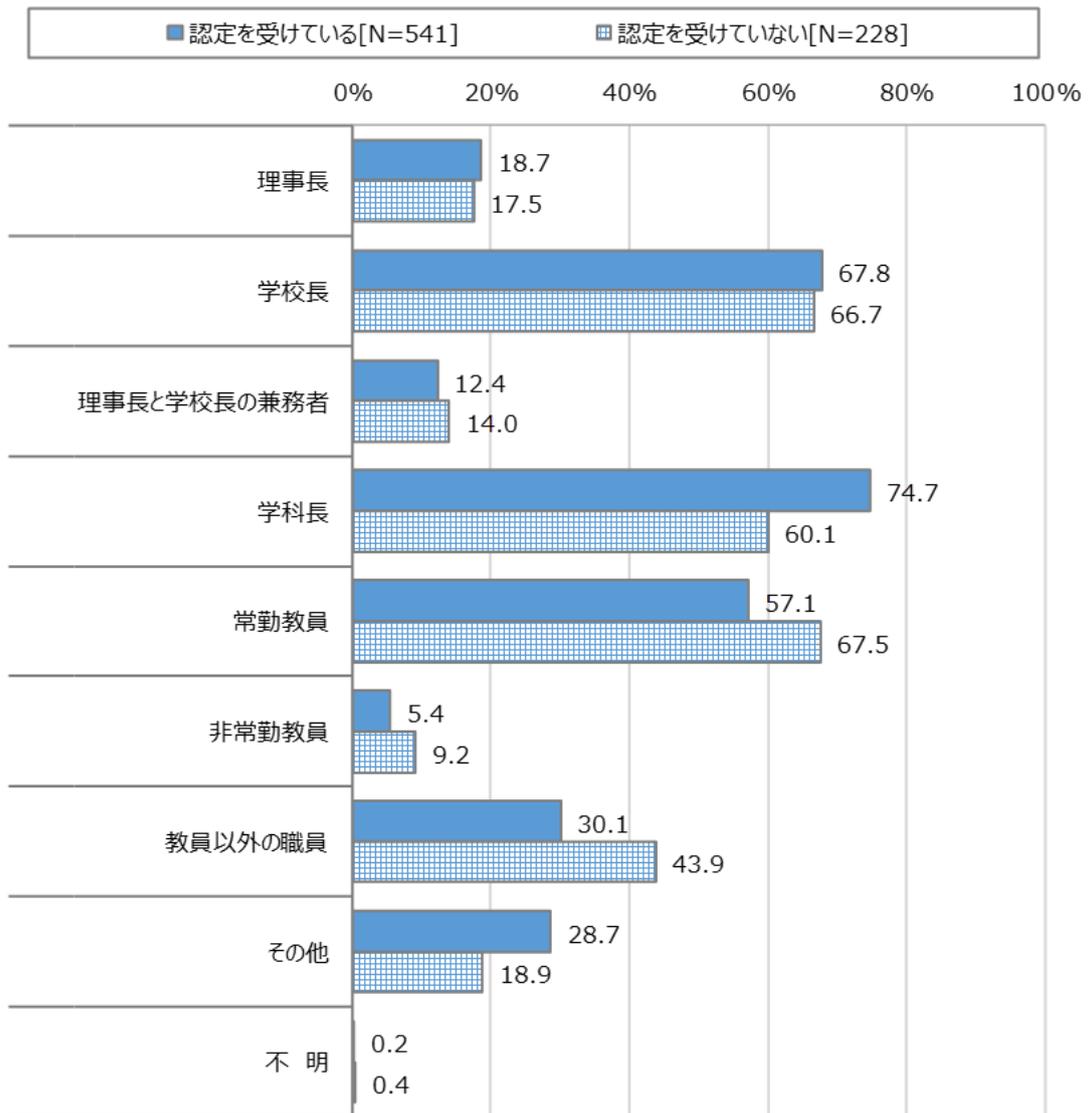


図 2-29 会議体のメンバー（複数選択（2つ以上））×職業実践専門課程の認定有無

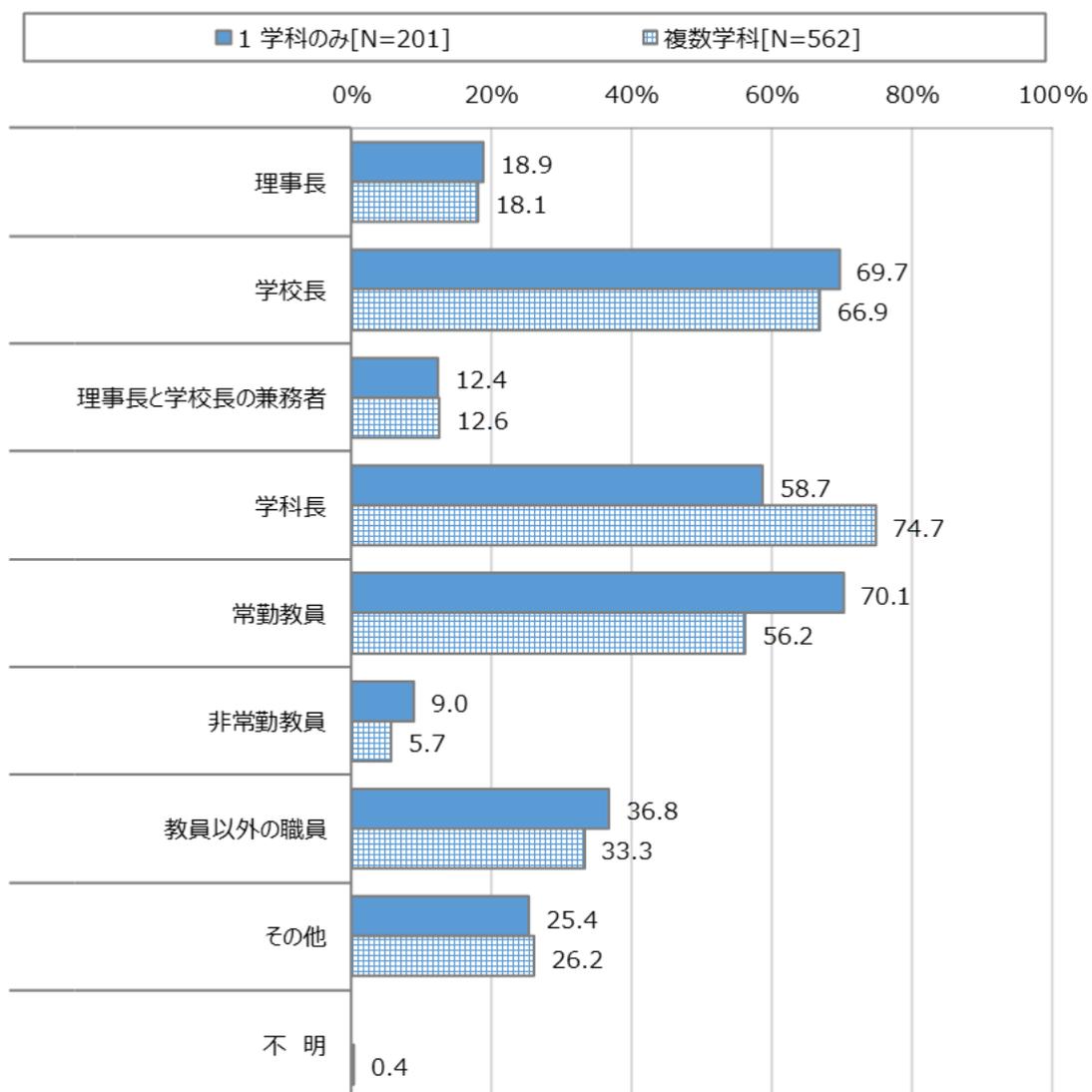


図 2-30 会議体のメンバー（複数選択（2つ以上））×学科数

■ 会議体の開催頻度は、「1 か月に1 回」（38.2%）が最も多く、「2～5 か月に1 回」（19.4%）が続いている。

- Q1\_6\_1（Q1\_3 で、「設置している」を選択した学校にお伺いします。）  
その会議体は、どの程度の頻度で開催していますか。

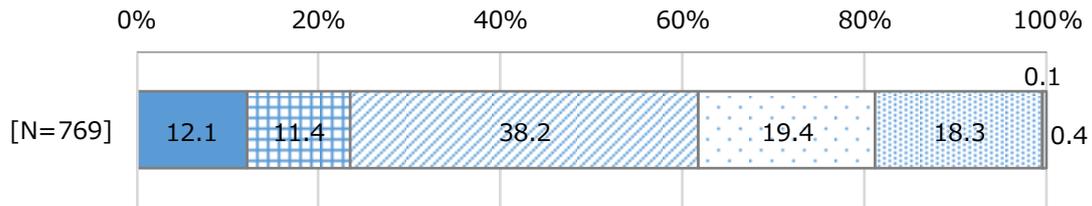


図 2-31 会議の開催頻度（単数選択）

■ 会議体の1 回あたりの開催時間は、「1 時間以上」（67.2%）が最も多く、「30 分以上1 時間未満」（30.7%）が続いている。

- Q1\_6\_2 その会議体の、1 回あたりの開催時間は平均してどの程度ですか。

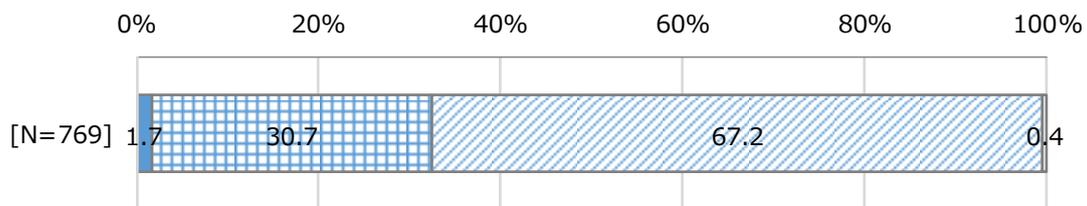
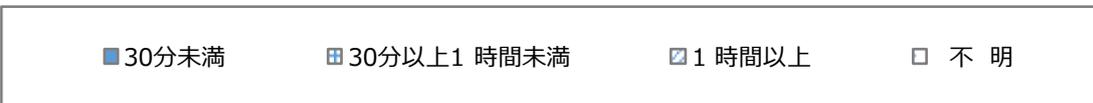


図 2-32 会議の平均開催時間（単数選択）

- 学校全体での職業教育マネジメント専門の会議体を設置していない学校において、学校全体での職業教育マネジメントに関する検討は、「別の会議体（経営会議等）で検討している」（53.2%）が最も多く、「会議体での検討を行わず、関係者による単発的な相談等で検討している」（42.2%）がそれに続いている。一部の学校においては、学校全体での職業教育マネジメントを検討する場自体が設けられていないことから、職業教育マネジメントを組織的に実施することの重要性が認知されていない可能性が示唆される。

- Q1\_7（Q1-3で「設置していない」を選択した学校についてお伺いします。）  
学校全体での職業教育マネジメントに関する検討は、どのような形式で行っていますか。

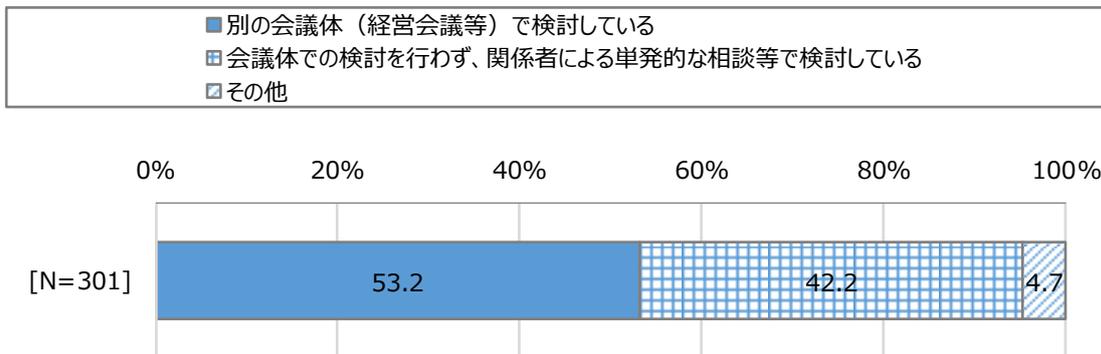


図 2-33 （専門の会議体を設置していない場合の）  
学校全体の職業教育マネジメントの検討形式（単数選択）

### (3) 職業教育マネジメントを実践する、教職員の能力や意識醸成

#### <結果のポイント>

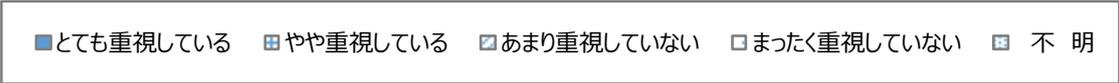
- 常勤教員・非常勤教員ともに、職業教育マネジメントに積極的に関与させるための取組が不十分であると考えられる。
  - ・ 科目指導に関連する能力が重視され、科目指導以外の職業教育マネジメントに関する能力はあまり重視されない傾向にある。
  - ・ 常勤教員に対しては、決定事項の説明や意見交換の機会の設定、研修参加等の受動的な取組の実施は多いものの、個人への担当業務の割当て、個人目標との連結等の積極的参加を促す取組の実施は比較的少ない。研修の内容も、職業教育マネジメントに関する項目は優先度が低い。
  - ・ 非常勤教員に対しては、常勤教員と比べ、全体として職業教育マネジメントを浸透させる取組が不足している。

- 常勤教員については、ほぼ全ての項目において、80%程度の学校が「とても重視している」「やや重視している」と回答している。一方、「とても重視している」の回答に着目すると、「各種方針に基づく教育の計画・実施の知識・スキル・経験」（50.5%）や「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」（51.0%）といった、科目指導に関連する項目は重視している学校が多いものの、「生徒や教育に関するデータの活用の知識・スキル・経験」（28.4%）や「生徒支援の知識・スキル・経験」（34.0%）といった、科目指導以外の職業教育マネジメントに関する能力は優先度が低い傾向にある。
- なお、分野別、養成施設への指定有無、職業実践専門課程の認定有無、学科数を代替指標とした学校規模別に見ても、大きな違いは見られなかった。

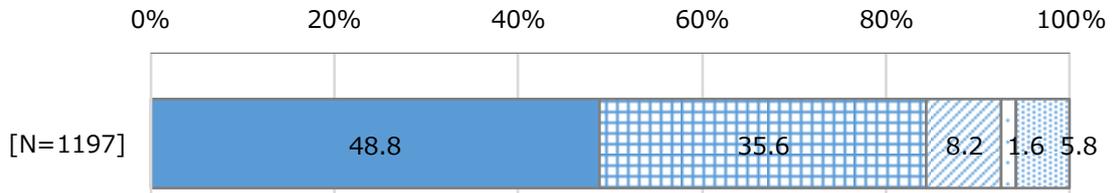
- Q2\_1 常勤教員の採用にあたり、職業教育マネジメントに関する事項に関する共感や知識等について、どの程度重視していますか。<sup>18</sup>

---

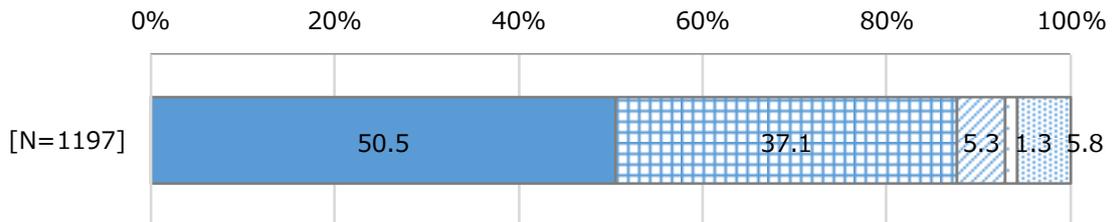
<sup>18</sup> 教育の計画・実施には、教育課程の編成、シラバスの作成、各授業設計や実施が含まれます。



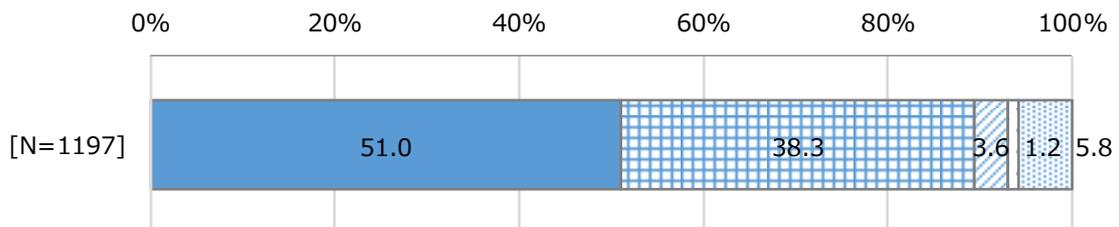
**学校の各種方針（3つのポリシー等）への共感**



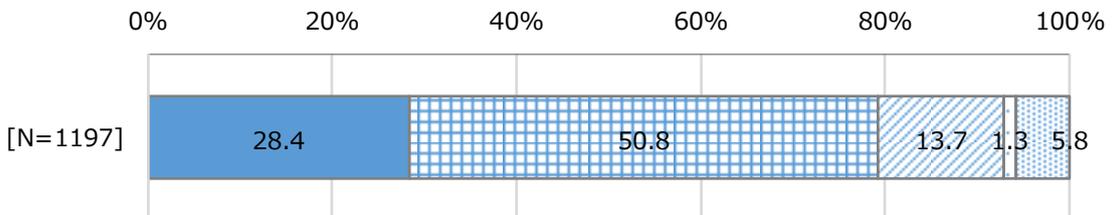
**各種方針に基づく教育の計画・実施の知識・スキル・経験**



**業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験**



**生徒や教育に関するデータの活用の知識・スキル・経験**



**生徒支援の知識・スキル・経験**

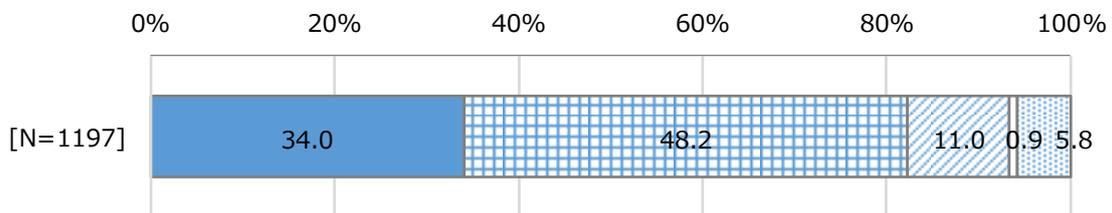
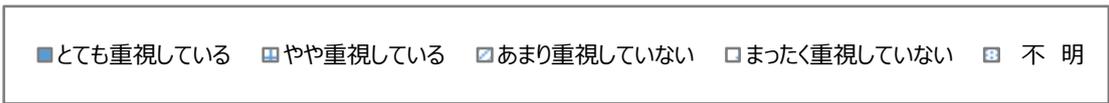


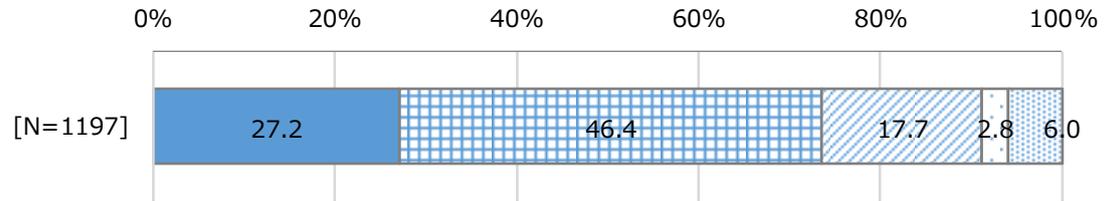
図 2-34 常勤教員採用時に重視する事項（各単数選択）

- 非常勤教員については、「各種方針に基づく教育の計画・実施の知識・スキル・経験」や「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」において、80%以上の学校が「とても重視している」「やや重視している」と回答しているが、それ以外の項目は70%をやや上回る程度である。「とても重視している」の回答に着目すると、「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」（54.5%）といった、業界ニーズへの対応に直結する項目は重視している学校が多いが、「学校の各種方針（3つのポリシー等）への共感」（27.2%）、「生徒や教育に関するデータの活用の知識・スキル・経験」（23.6%）や「生徒支援の知識・スキル・経験」（24.1%）といった、学校の理念への共感や科目指導以外の職業教育マネジメントに関する能力は優先度が低い傾向にある。
- 分野別にみると、「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」を「とても重視している」と回答した学校は、工業分野（63.4%）、商業実務分野（61.9%）、文化・教養分野（64.3%）に多く、業界の変化への対応を重視していることが推測される（回答数の小さい服飾・家政分野を除く）。また、「生徒支援の知識・スキル・経験」について、教育・社会福祉分野が「とても重視している」「やや重視している」（合計85.6%）の回答が多く、他分野と比較して生徒支援を重視していることが推測される。
  - ・ 「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」を「とても重視している」と回答した学校の多い工業分野、商業実務分野、文化・教養分野では、当該学科の非常勤教員数が10人未満である学校の割合が比較的大きい。
  - ・ 「生徒支援の知識・スキル・経験」を「とても重視している」「やや重視している」と回答した学校の多い教育・社会福祉分野では、当該学科の非常勤教員数が10人以上である学校の割合が他の分野に比べて大きい。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」を「とても重視している」と回答したのは、認定を受けている学校は60.2%であるのに対し、認定を受けていない学校は45.2%である。また、学科数を代替指標とした学校規模別にみると、「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」を「とても重視している」と回答したのは、1学科のみの学校は45.9%であるのに対し、複数学科有する学校は61.7%である。職業実践専門課程の認定有無別の学科数をみると、職業実践専門課程の認定を受けている学校は複数の学科を有する割合が大きく、認定を受けていない学校は1学科のみを有する割合が5割程度であるため、上記は、複数学科を有する職業実践専門課程の認定校の「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」を「とても重視している」割合が大きいと考えられる。

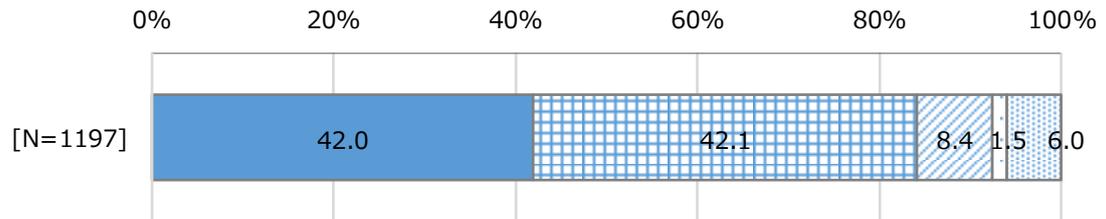
- Q2\_2 非常勤教員について、以下の項目を有していることをどの程度重視していますか。



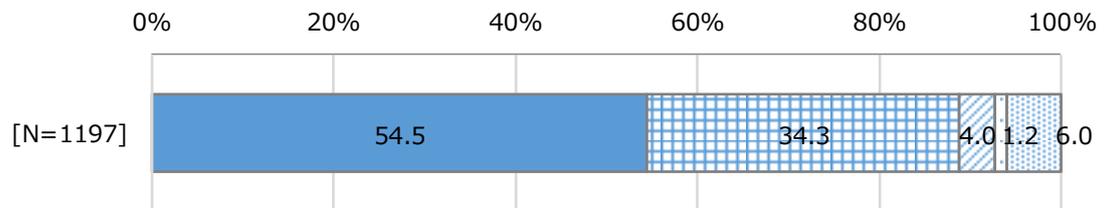
**学校の各種方針（3つのポリシー等）への共感**



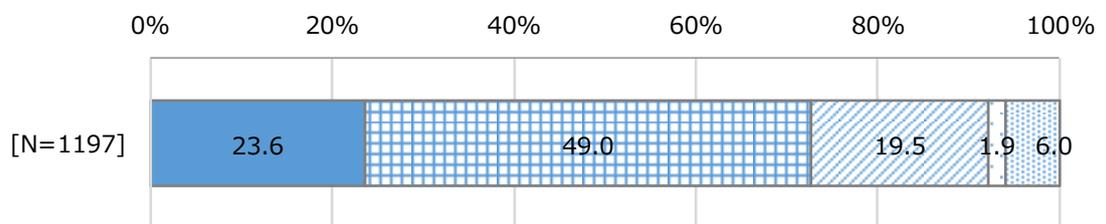
**各種方針に基づく教育の計画・実施の知識・スキル・経験**



**業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験**



**生徒や教育に関するデータの活用の知識・スキル・経験**



**生徒支援の知識・スキル・経験**

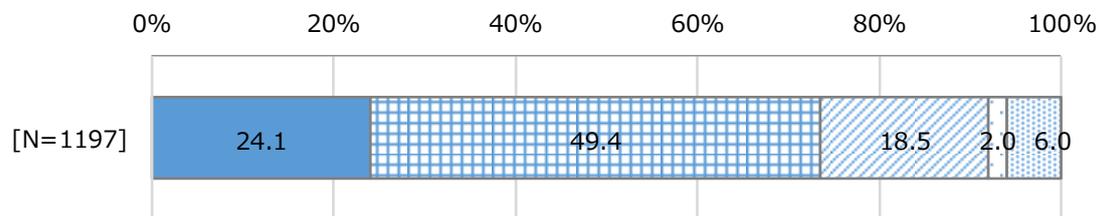
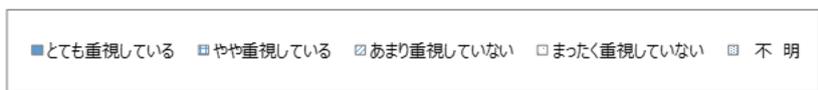
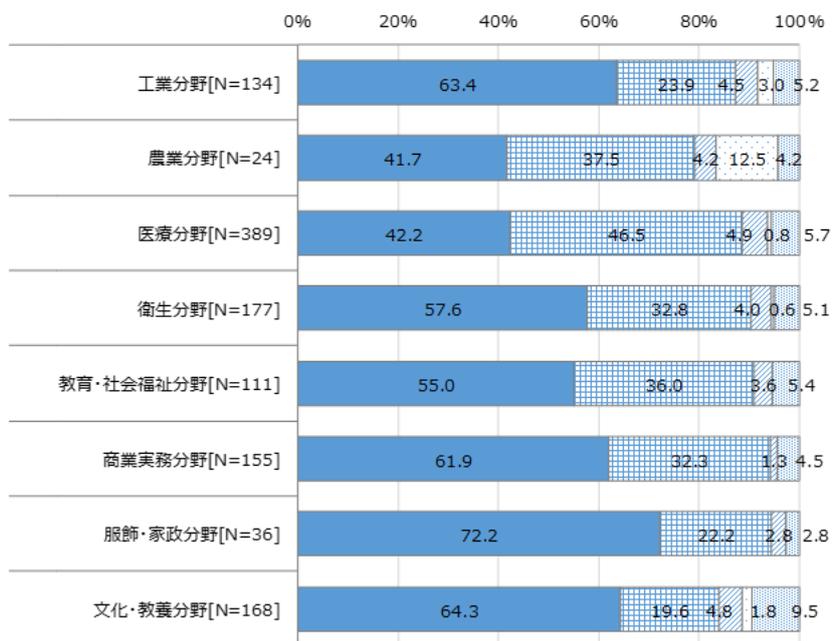


図 2-35 非常勤教員について重視する事項（各単数選択）



業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験



生徒支援の知識・スキル・経験

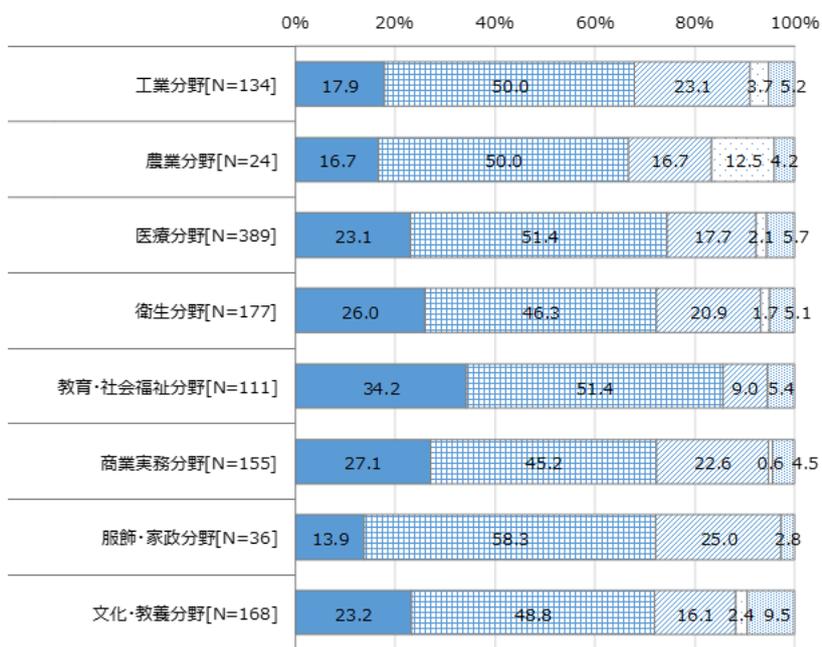


図 2-36 非常勤教員について重視する事項（各単数選択）  
× 分野（該当項目のみ抜粋）

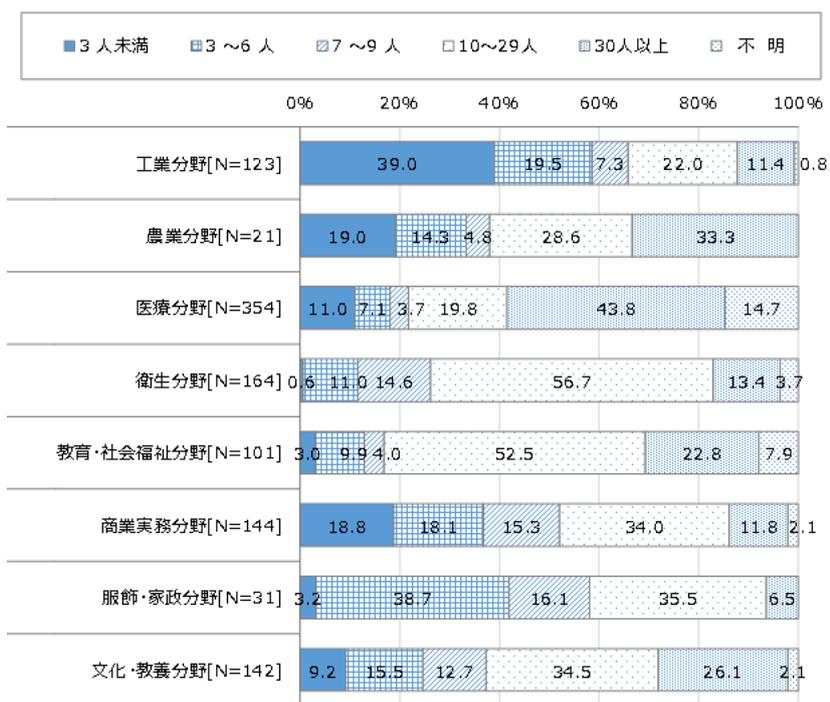


図 2-37 2020 年度の当該学科の非常勤教員数（5月1日時点）×分野

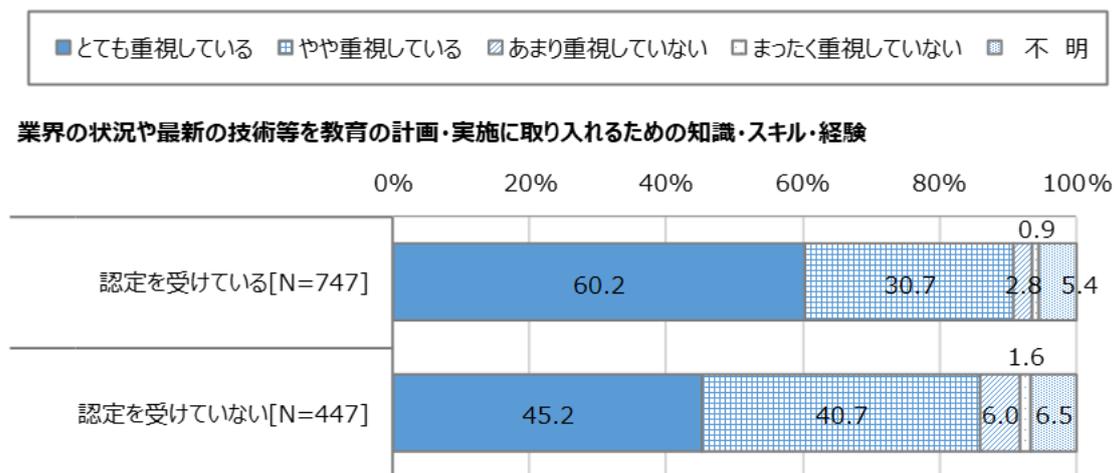
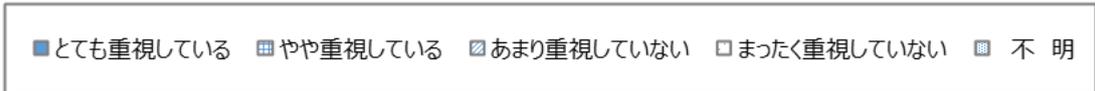


図 2-38 非常勤教員について重視する事項（各単数選択）  
× 職業実践専門課程の認定有無（該当項目のみ抜粋）



業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験

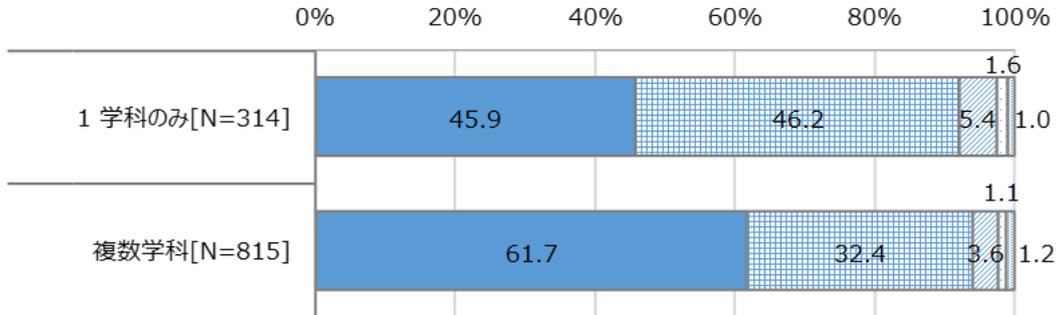


図 2-39 非常勤教員について重視する事項（各単数選択）  
× 学科数（該当項目のみ抜粋）

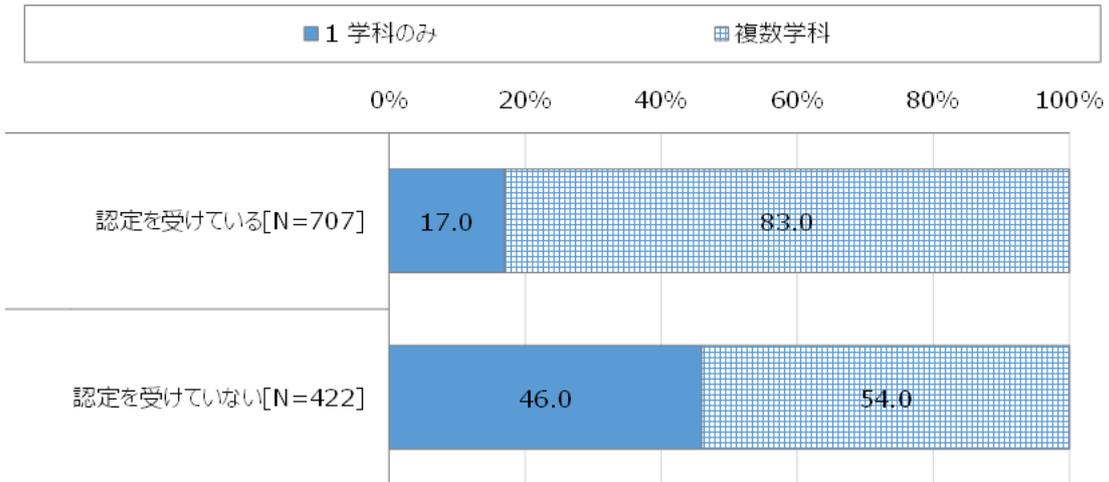


図 2-40 2020 年度の学科数（5 月 1 日時点） × 職業実践専門課程の認定有無

- 常勤教員を対象とした取組については、「教員に対し、職業教育マネジメントに関する決定事項を説明する機会を設けている」（72.6%）、「教員同士が、職業教育マネジメントに関する意見交換をする機会を設けている」（71.9%）、「教員を、職業教育マネジメントに関する研修に参加させている」（63.3%）といった、教員が比較的受動的に参加する取組の回答は多い一方で、「教員個人に対して、職業教育マネジメントに係る取組の担当業務を課している」（55.2%）、「職業教育マネジメントの方針・計画を教員の個人目標と連結させている」（43.4%）、「（職業教育マネジメントの方針・計画を教員の個人目標と連結させていないが）人事評価において職業教育マネジメントへの関与を評価している」（16.6%）といった、教員に責任を持って職業教育マネジメントに携わらせるための取組の回答は少ない傾向にある。
- 非常勤教員を対象とした取組については、「教員に対し、職業教育マネジメントに関する決定事項を説明する機会を設けている」（20.6%）や「教員同士が、職業教育マネジメントに関する意見交換をする機会を設けている」（19.4%）は20%程度の回答があるものの、それ以外は10%を下回っており、常勤教員に比べ、職業教育マネジメントを浸透させる取組が不足していることがうかがえる。
- なお、職業実践専門課程の認定有無別にみると、いずれの取組においても、認定を受けている学校の方が認定を受けていない学校よりも、常勤教員を対象とした取組を実施している割合が高く、職業実践専門課程の認定有無と教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組の実施状況の関連が推測される。

- Q2\_3 広く教員全般に、職業教育マネジメントに関する各種方針や意識を浸透させ、主体的に関与させる仕組みとして、どのような取組を行っていますか。

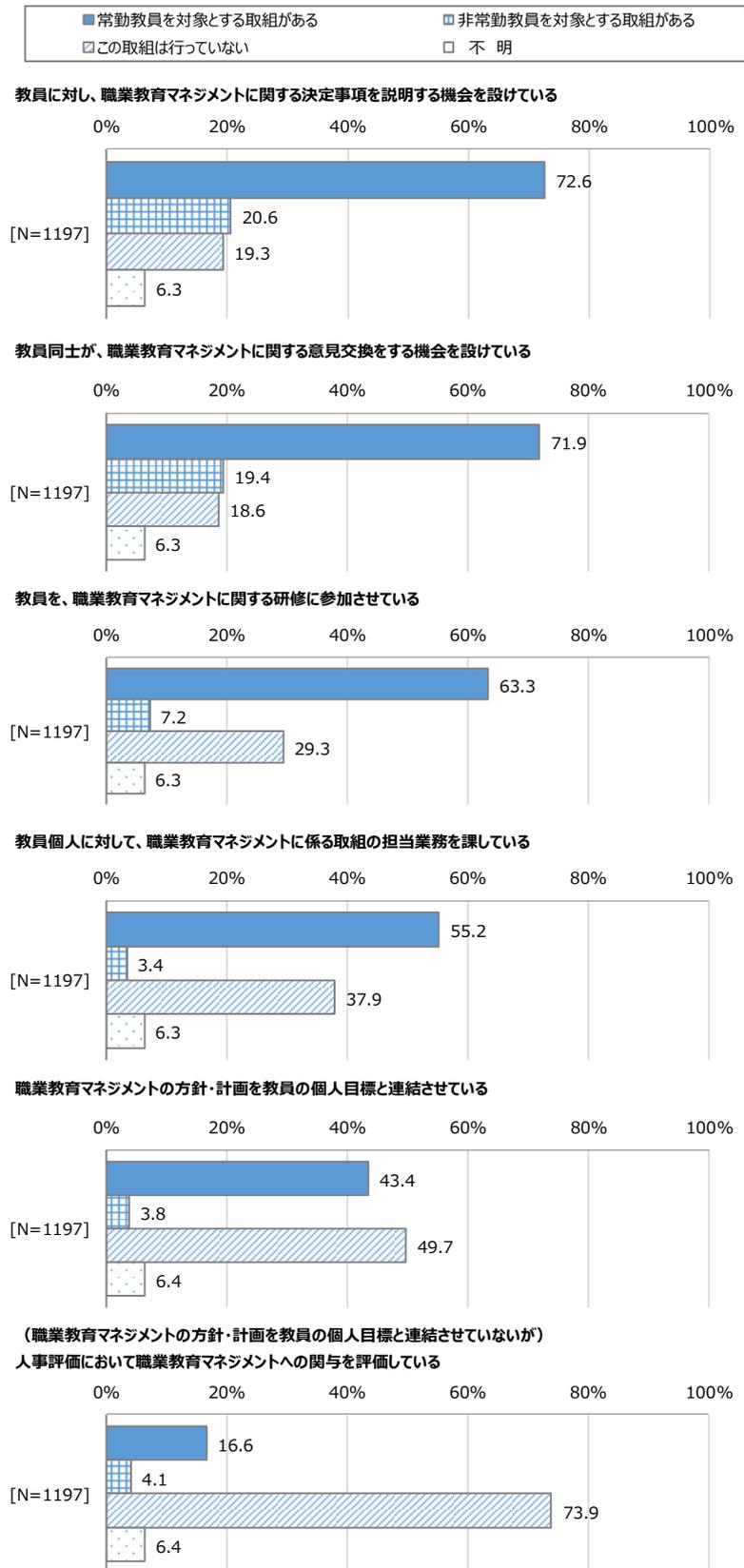


図 2-41 教員全般に職業教育マネジメントに関する各種方針や意識を浸透・主体的に関与させるための仕組み（各複数選択）

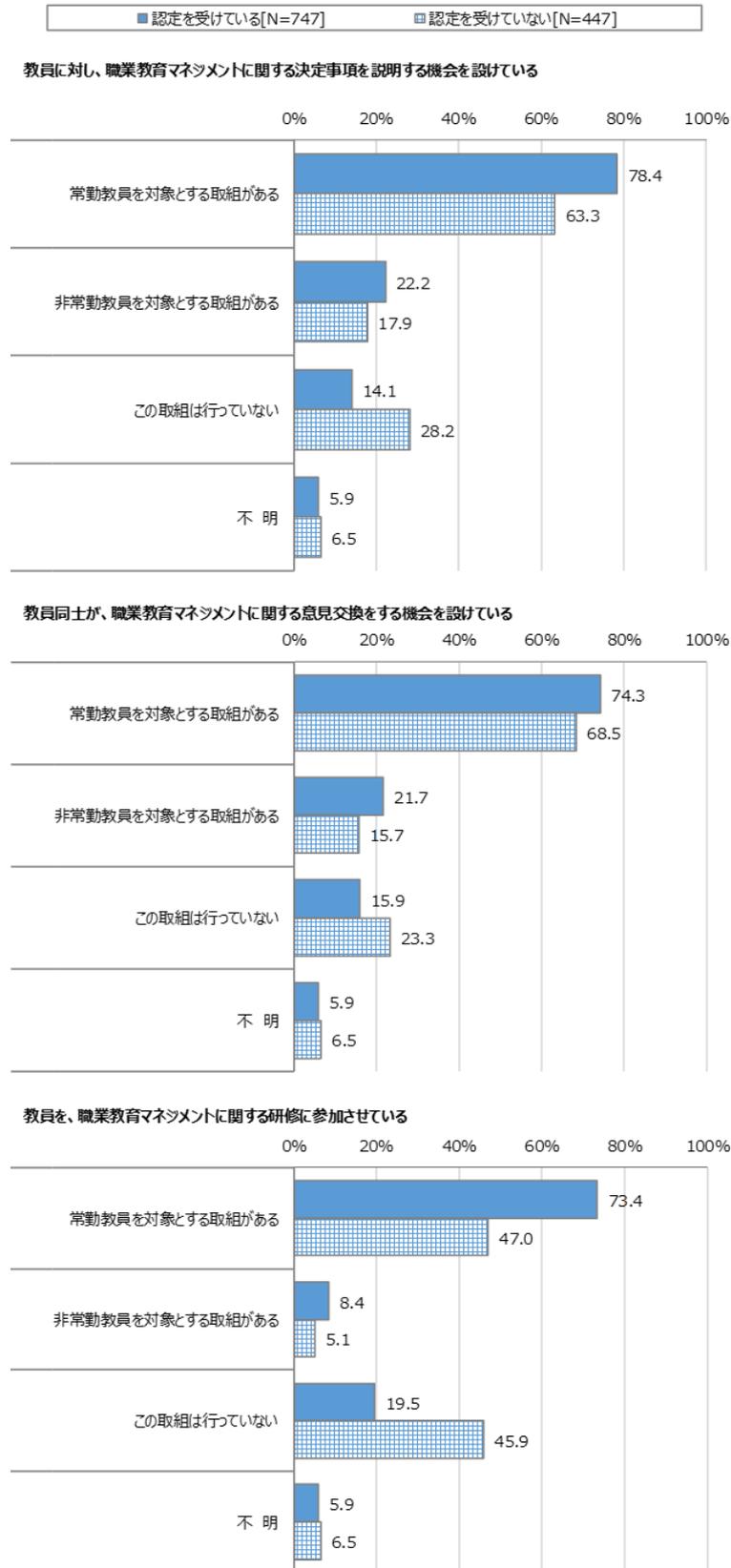


図 2-42 教員全般に職業教育マネジメントに関する各種方針や意識を浸透・主体的に関与させるための仕組み（各複数選択）×職業実践専門課程の認定有無 1/2

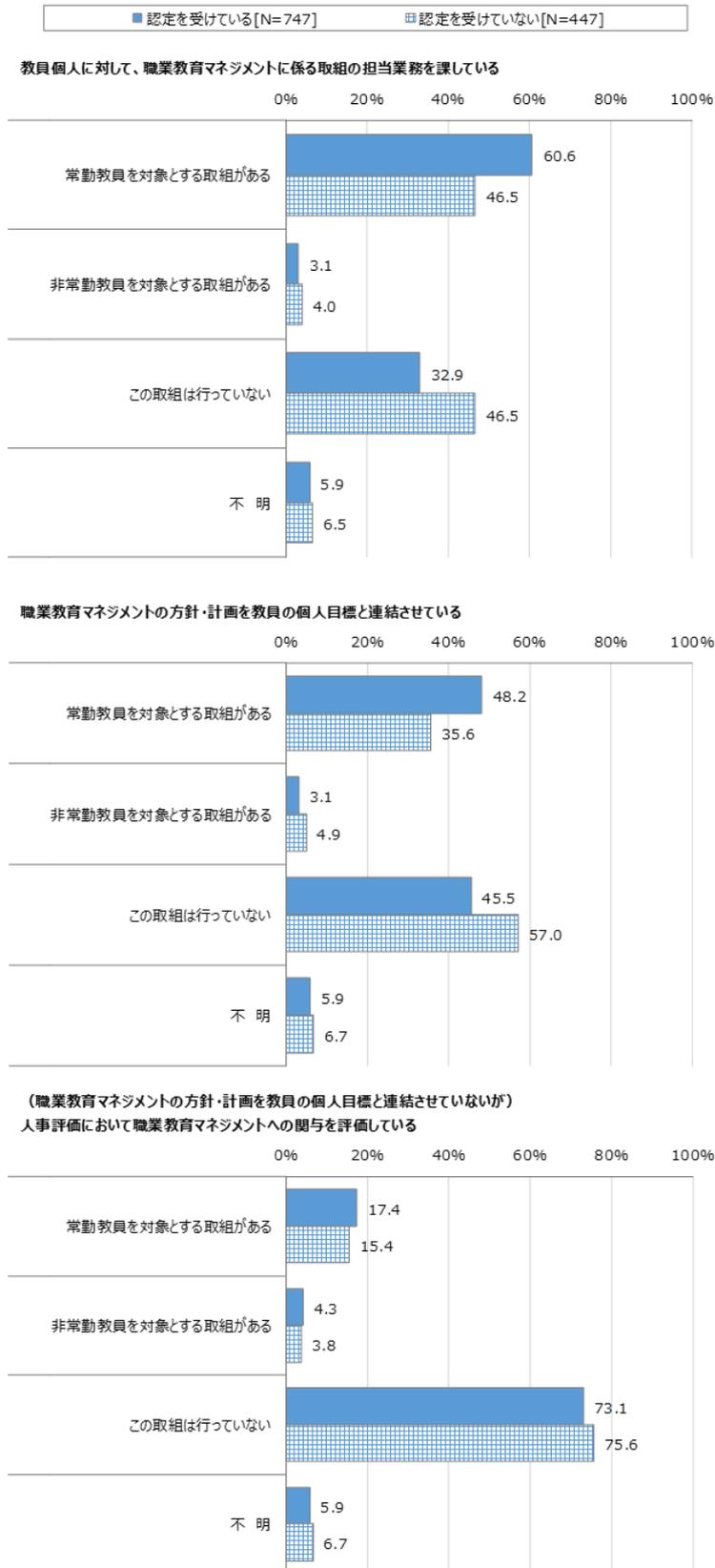


図 2-43 教員全般に職業教育マネジメントに関する各種方針や意識を浸透・主体的に関与させるための仕組み（各複数選択）×職業実践専門課程の認定有無 2/2

- 職業教育マネジメントに関する研修の内容としては、いずれの項目においても、常勤教員対象の研修に含むと回答した学校が60%以上であるが、「授業設計・改善」（87.4%）、「生徒支援」（87.8%）、「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための方法」（82.3%）といった科目内外の指導に関連する項目は研修に含める学校が多いものの、「学校の各種方針（3つのポリシー等）の設定」（64.9%）、「職業教育マネジメントに関する方針に関わる教授法」（67.3%）といった、職業教育マネジメントに関する項目は優先度が低い傾向にある。なお、いずれの項目も、非常勤教員対象の研修に含むと回答した学校は10%を下回り、非常勤教員への研修はあまり実施されていない様子がうかがえる。
- 分野別にみると、「教育課程の編成」や「授業設計・改善」を常勤教員対象の研修に含むと回答したのは、医療分野の学校が多い（85.1%、94.4%）。当該分野は養成施設に指定されている場合が多いため、養成施設として定められたカリキュラムに沿って教育課程を編成・授業を設計することを重視していると推測される。
- 職業実践専門課程の認定有無別には、あまり大きな違いは見られない。
- 学科数を代替指標とした学校規模別にみると、「教育課程の編成」を常勤教員対象の研修に含むと回答したのは、1学科のみ学校が83.2%であるのに対し、複数学科有する学校は70.8%である。

- Q2\_4 (Q2\_3 で、「教員を、職業教育マネジメントに関する研修に参加させている」で「この取組は行っていない」以外を選択した学校にお伺いします。) 職業教育マネジメントに関する研修には、どのような内容を含みますか。

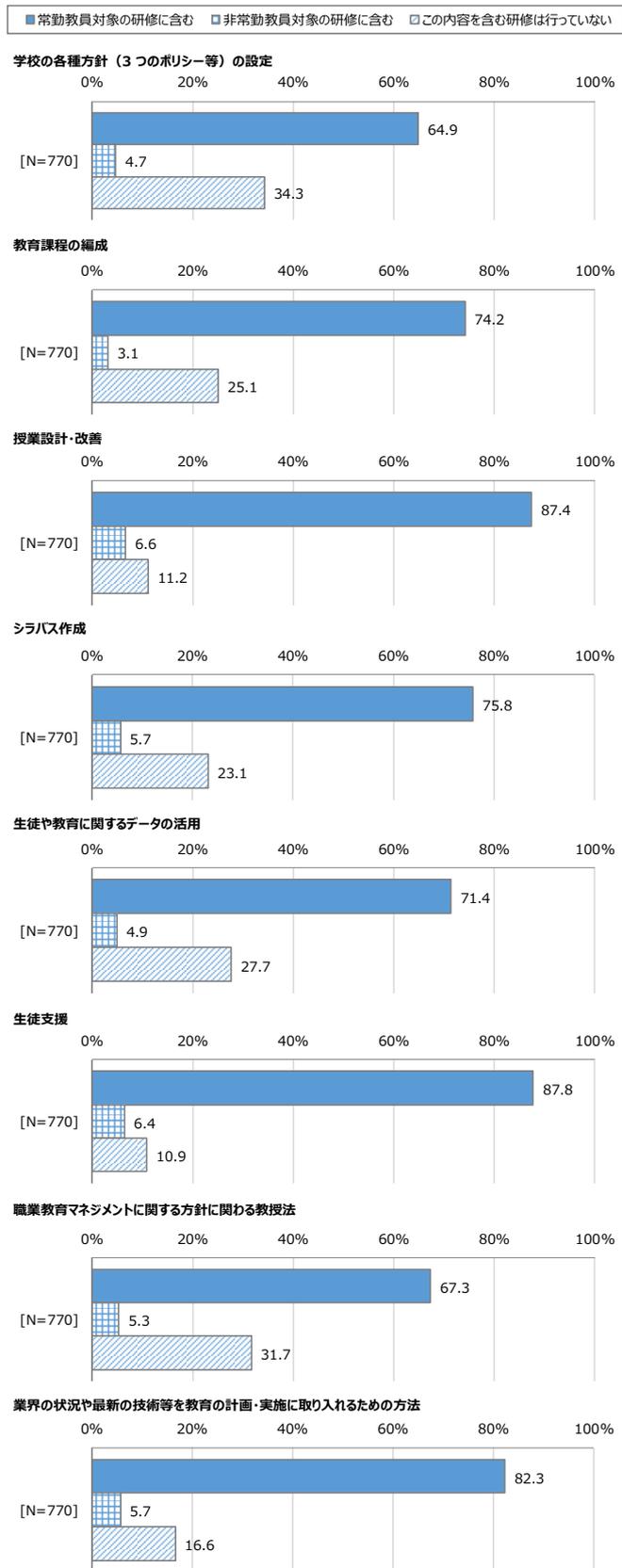


図 2-44 職業教育マネジメントに関する研修に含む内容（各複数選択）

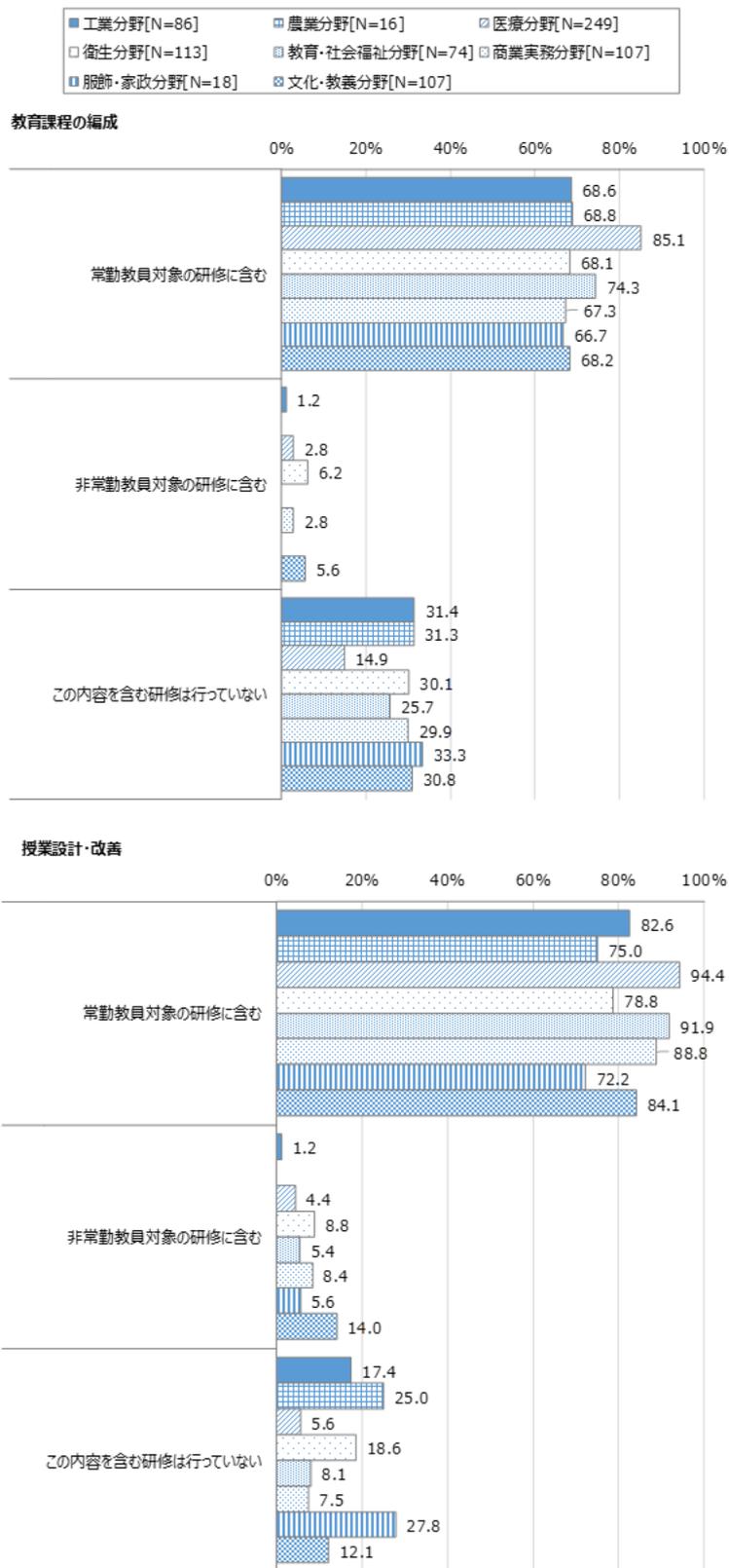


図 2-45 職業教育マネジメントに関する研修に含む内容（各複数選択）  
×分野（該当項目のみ抜粋）



教育課程の編成

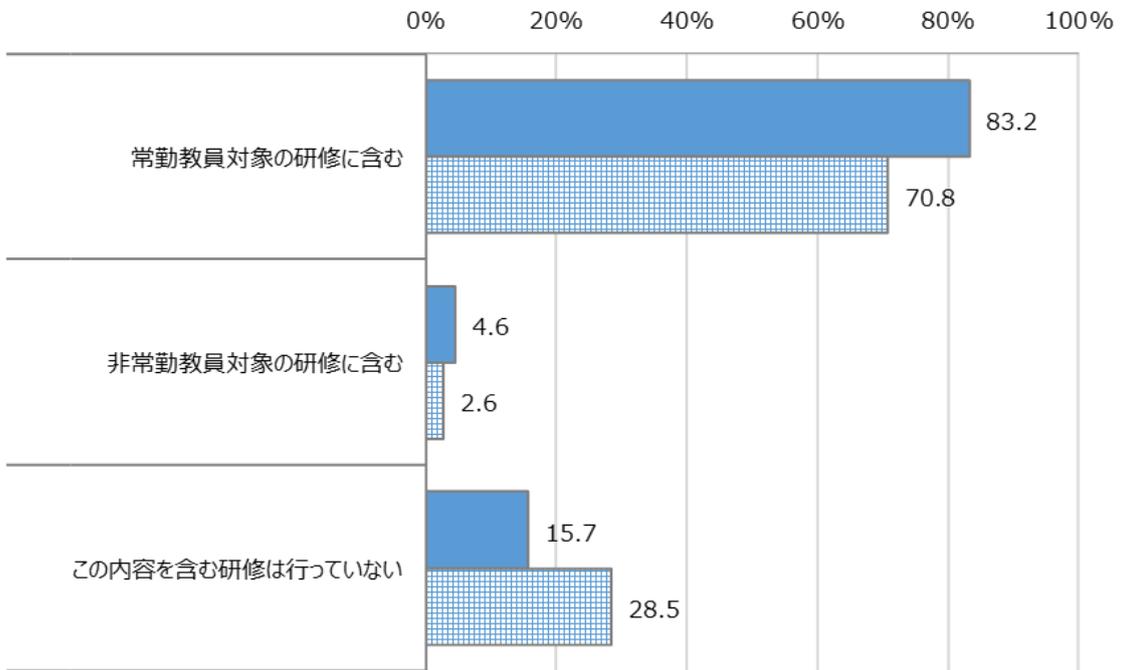


図 2-46 職業教育マネジメントに関する研修に含む内容（各複数選択）  
× 学科数（該当項目のみ抜粋）

■ 職業教育マネジメントを実践するために教員が持つべき能力・資質としては、「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル」(74.6%)が最も多く、「生徒支援(キャリア形成支援)」(69.6%)がそれに続いている。

- Q2\_5 職業教育マネジメントを実践するため、教員はどのような能力・資質を持つべきと考えていますか。現在貴学科の教員に不足しているが、持つことが望ましいと思われる能力も含めてお選びください。

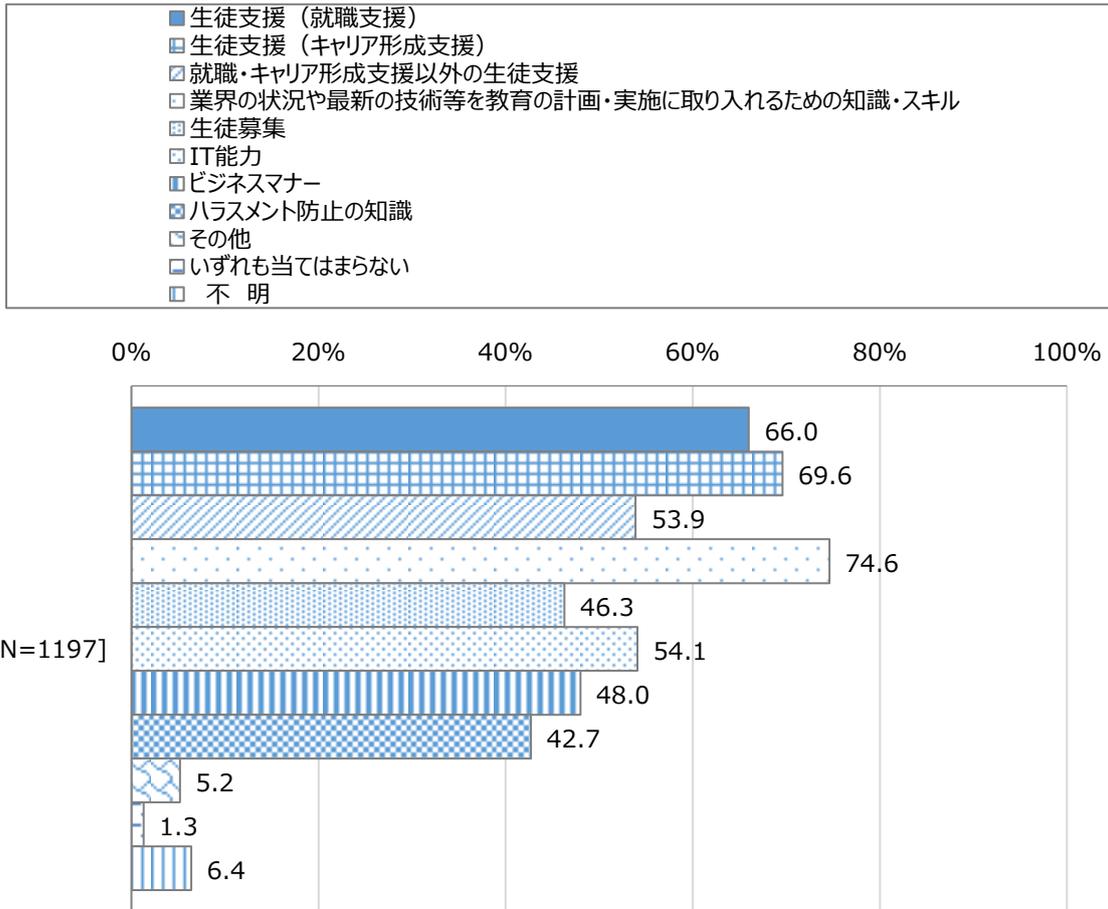


図 2-47 職業教育マネジメントの実践のために教員が持つべき能力・資質(複数選択)

#### (4) 職業教育マネジメントのための学習成果の把握・活用

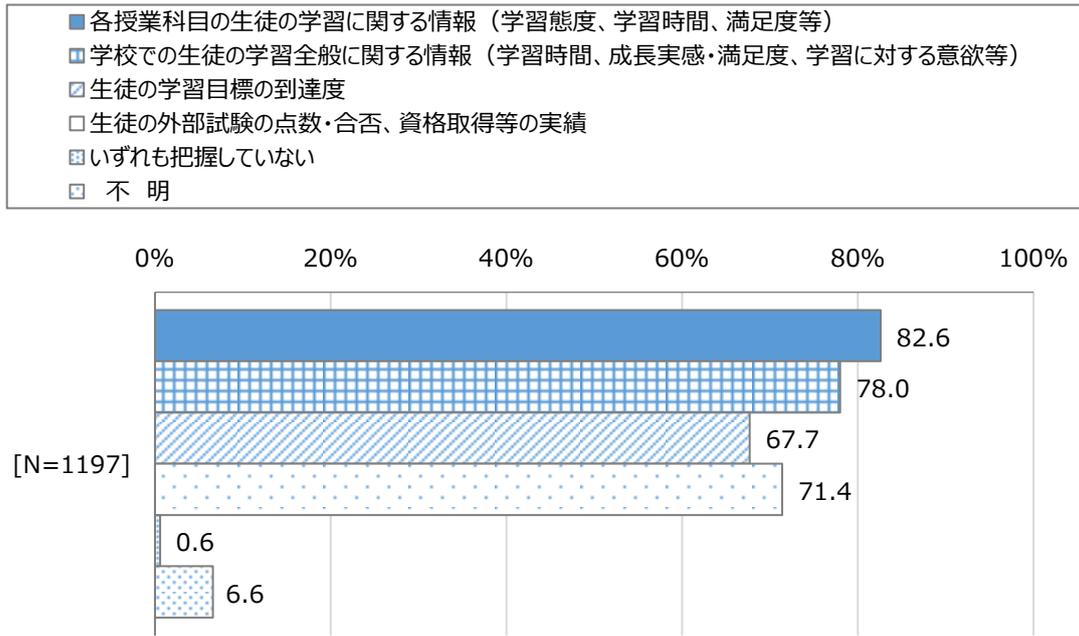
<結果のポイント>

- 職業教育マネジメントにおける PDCA サイクルの C の位置付けとしての情報把握・活用がなされていないと考えられる。
  - ・ 他の項目に比べ、「生徒の学習目標の到達度」や「学校に期待する点」等、3つのポリシーや学校のあるべき姿に関連する情報を把握している学校が比較的少ない。
  - ・ 計画的・定期的な情報把握・活用がなされていない。
  - ・ 高度な集計・分析を行う学校は少ない。一部の学校は全く集計を行っていない。
  - ・ 卒業生の追跡調査を実施している学校は4割程度であり、定着度や教育のアウトプットに関連する情報を把握している学校は比較的少ない。

- 教育に関する情報としては、「各授業科目の生徒の学習に関する情報（学習態度、学習時間、満足度等）」（82.6%）や「学校での生徒の学習全般に関する情報（学習時間、成長実感・満足度、学習に対する意欲等）」（78.0%）といった、日々の授業運営や授業アンケート等から収集可能な情報は、多くの学校が把握している一方で、「生徒の学習目標の到達度」（67.7%）といった、3つのポリシーに直結するような情報は把握している学校がやや少ない。
- 学校運営に関する情報としては、「学校の改善すべき点」（86.0%）や「学校の評価できる点」（73.0%）といった現状に対する評価は、多くの学校が把握している一方で、「学校に期待する点」（52.7%）といったあるべき姿に対する情報は把握している学校がやや少ない。
- 分野別、養成施設への指定有無別、学科数を代替指標とした学校規模別には、あまり大きな違いは見られない。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、いずれの項目も、認定を受けている学校の方が、認定を受けていない学校よりも把握・活用を行っており、職業実践専門課程の認定有無と教育活動・学校運営の確認を重要視する程度の関連が示唆される。

- Q3\_1 教育の質向上や学校運営の改善を目的として、どのような情報を把握していますか。

【教育に関すること】



【学校運営に関すること】

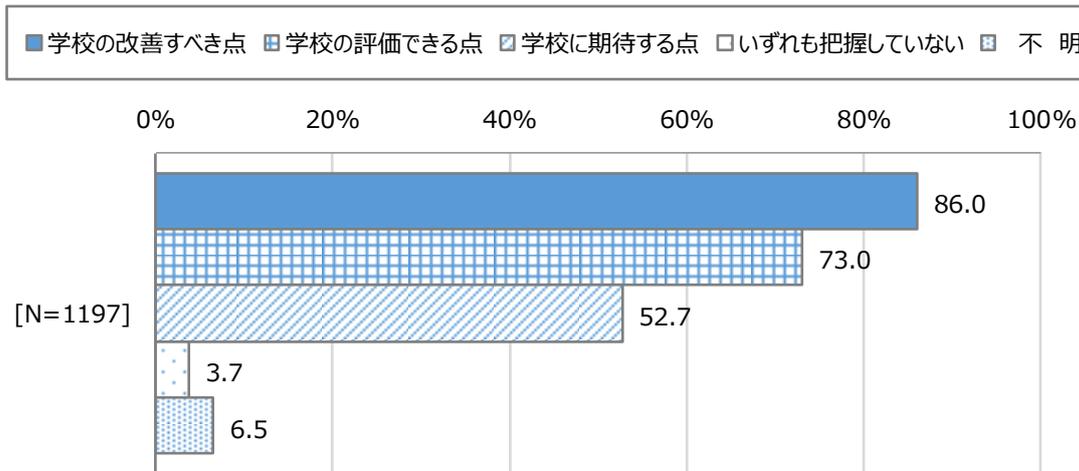
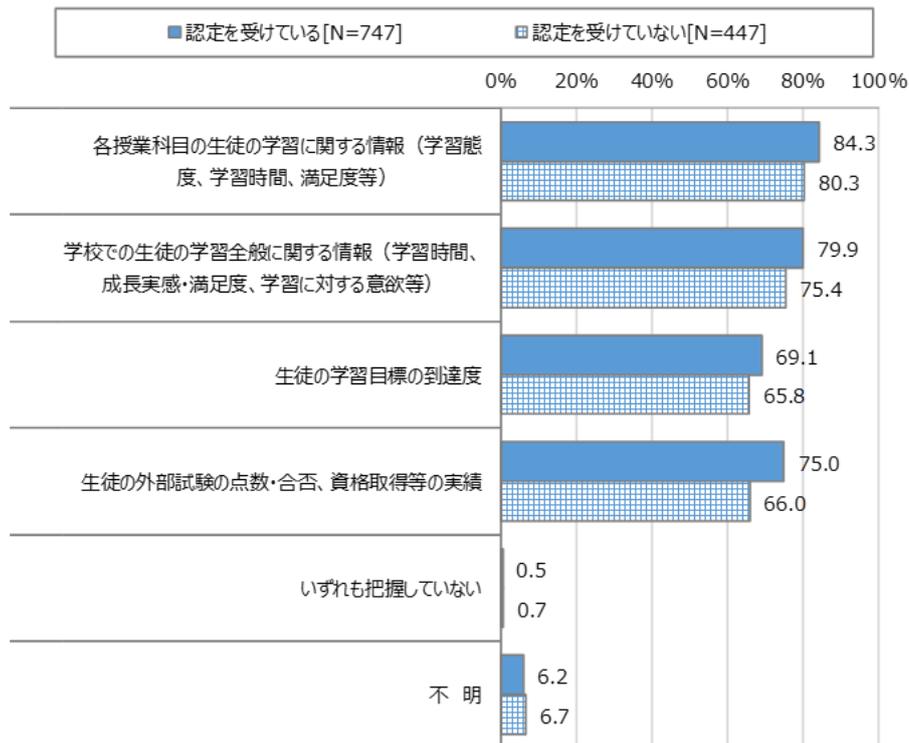


図 2-48 教育の質向上や学校運営の改善のために把握している情報 (複数選択)

【教育に関すること】



【学校運営に関すること】

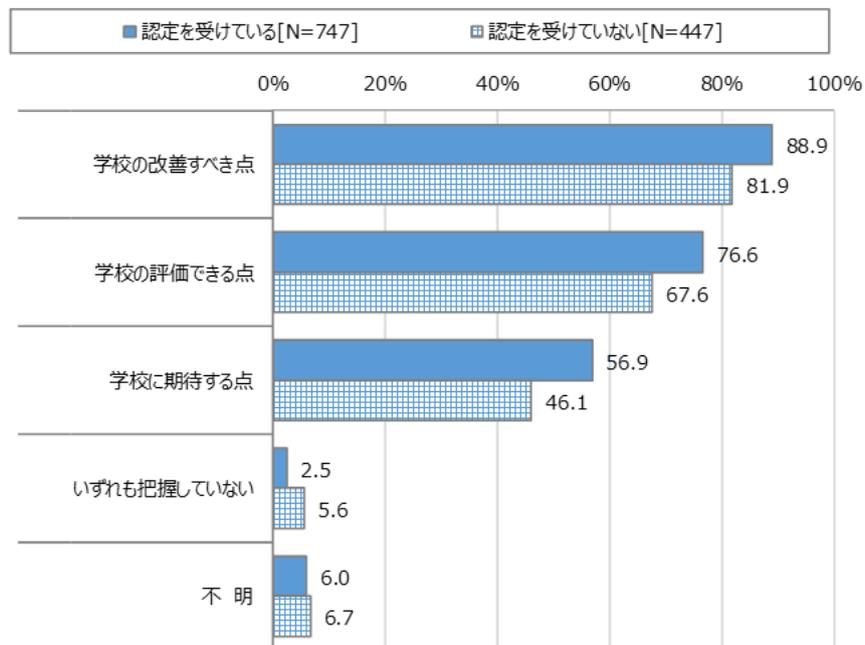


図 2-49 教育の質向上や学校運営の改善のために把握している情報（複数選択）  
× 職業実践専門課程の認定有無

- 情報の把握・活用の準備として、いずれの事項も事前に決定している学校は 40～60%程度に留まる。特に、「把握・活用のスケジュール」(40.6%)は事前に決定している学校が少なく、毎年アンケート実施時期を揃えて通年比較を行う等の計画的・定期的な情報把握・活用がなされていない可能性が推測される。
- 分野別、養成施設への指定有無別、学科数を代替指標とした学校規模別には、あまり大きな違いは見られない。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、いずれの事項においても、認定を受けている学校の方が認定を受けていない学校よりも、事前に決定している割合が高く、職業実践専門課程の認定有無と情報把握・活用の計画的な実施状況の関連が推測される。

- Q3\_2 教育の質向上や学校運営の改善を目的とした情報の把握・活用の準備にあたり、どの事項を予め決定していますか。

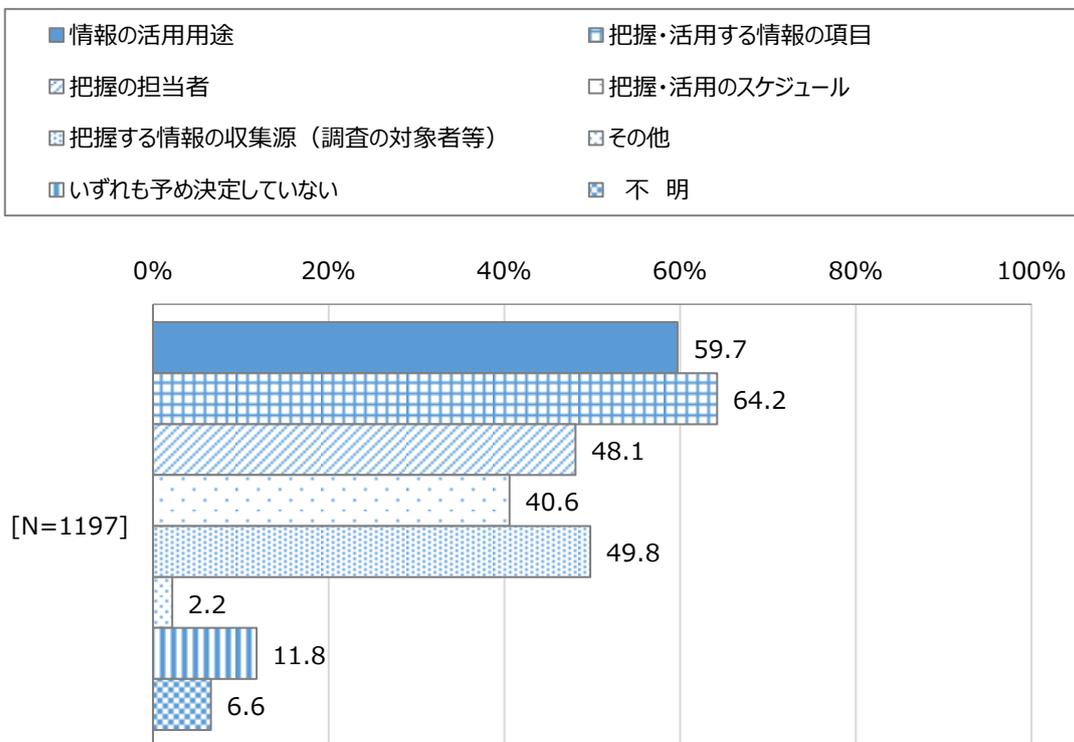


図 2-50 情報の把握・活用の準備において予め決定している事項 (複数選択)

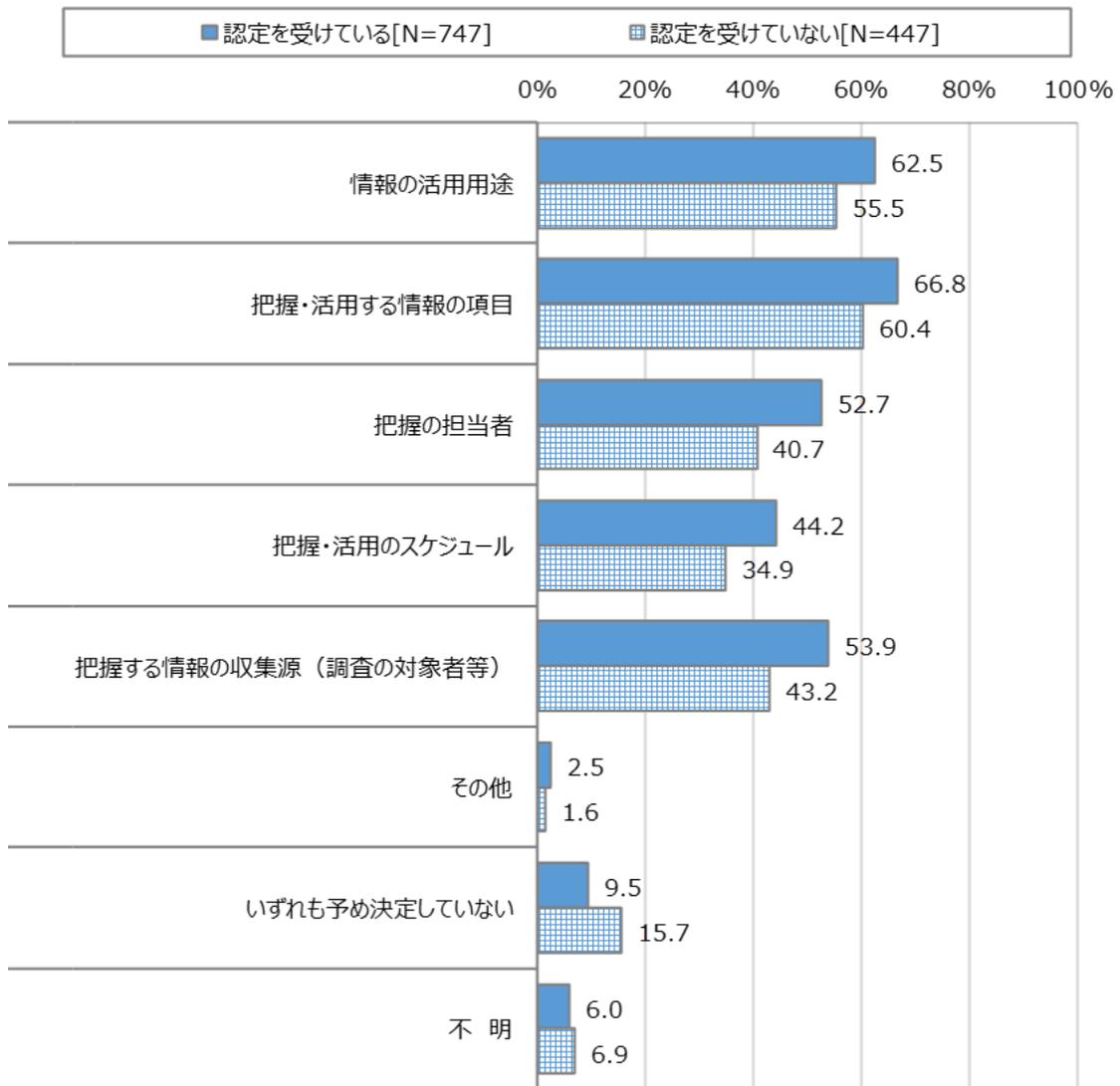


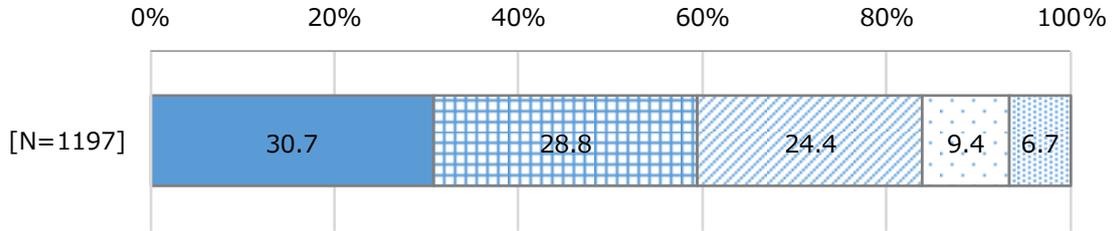
図 2-51 情報の把握・活用の準備において予め決定している事項（複数選択）  
× 職業実践専門課程の認定有無

- 把握した情報の集計・分析に関しては、少なくとも一部のデータについて、「その情報についてのみ、単年データを集計」（83.9%）する学校は多いものの、「その情報についてのみ、経年データを集計」（76.6%）、「その情報と他の情報を組み合わせ、単年データを集計」（64.8%）、「その情報と他の情報を組み合わせ、経年データを集計」（60.2%）と高度な集計・分析になるに従い、実施すると回答した学校は減少する傾向にある。また、「その情報についてのみ、単年データを集計」を「全く行っていない」という学校も 9.4% 存在し、一部の学校は明確な目標を持って情報把握を実施しているわけではないことが示唆された。
- 分野別、養成施設への指定有無別には、あまり大きな違いは見られない。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、いずれの集計・分析方法においても、認定を受けている学校の方が認定を受けていない学校よりも、少なくとも一部のデータで実施している割合が高く、職業実践専門課程の認定有無と把握した情報の集計・分析状況の関連が推測される。
- 学科数を代替指標とした学校規模別にみると、いずれの集計・分析方法においても、複数学科有する学校の方が 1 学科のみの学校よりも、少なくとも一部のデータで実施している割合が高く、学校規模と把握した情報の集計・分析状況の関連が推測される。

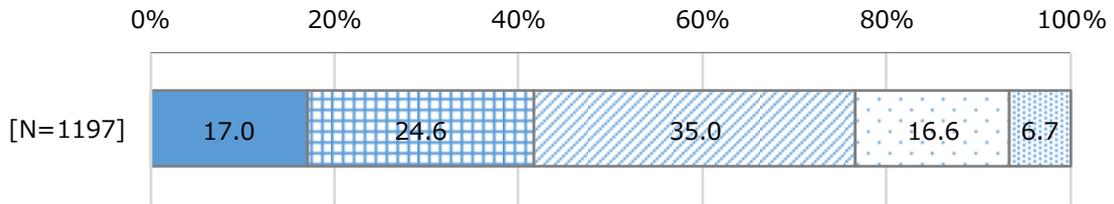
- Q3\_3 把握した情報について、以下のような集計・分析を実施していますか。



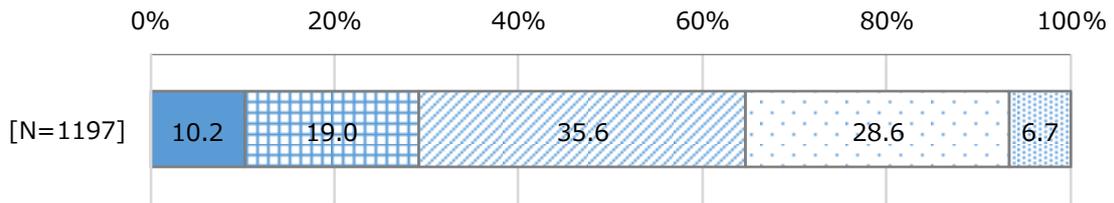
**その情報についてのみ、単年データを集計**



**その情報についてのみ、経年データを集計**



**その情報と他の情報を組み合わせ、単年データを集計**



**その情報と他の情報を組み合わせ、経年データを集計**

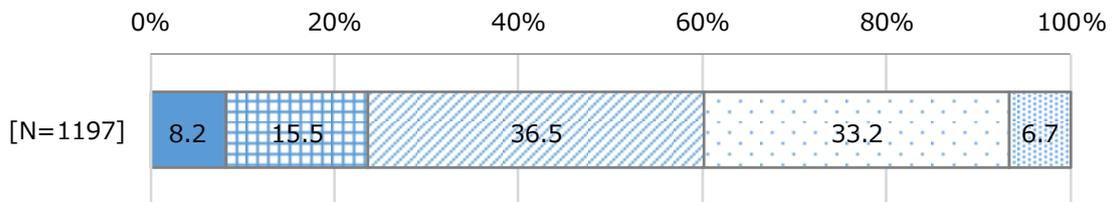


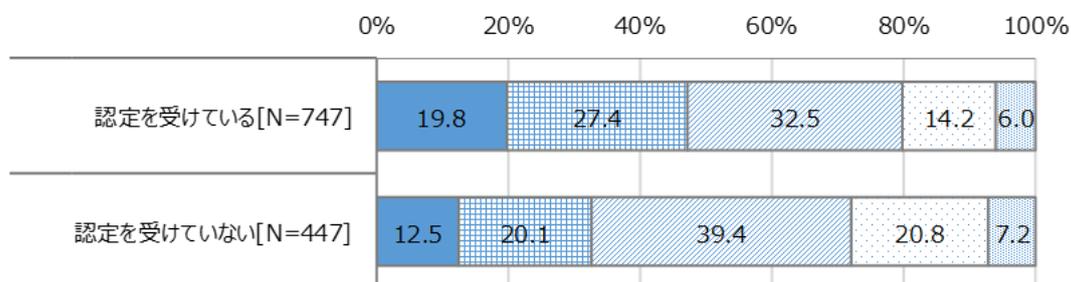
図 2-52 情報の集計・分析方法（各単数選択）



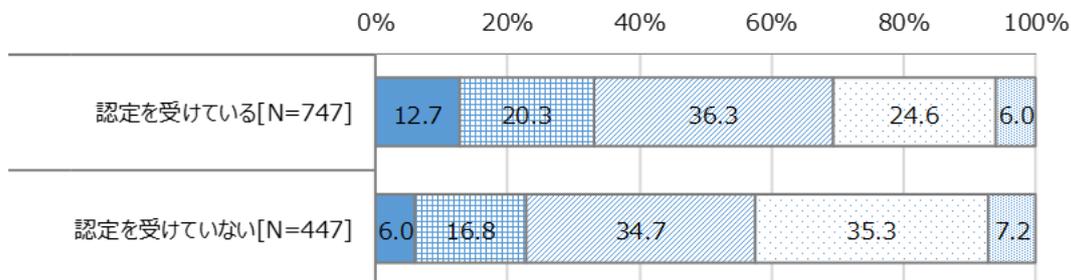
**その情報についてのみ、単年データを集計**



**その情報についてのみ、経年データを集計**



**その情報と他の情報を組み合わせ、単年データを集計**



**その情報と他の情報を組み合わせ、経年データを集計**

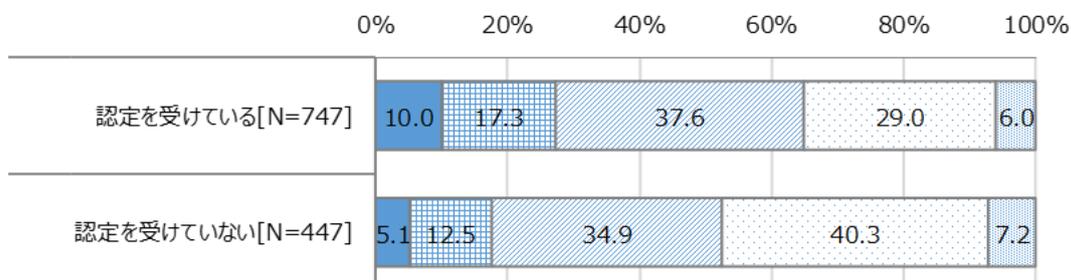
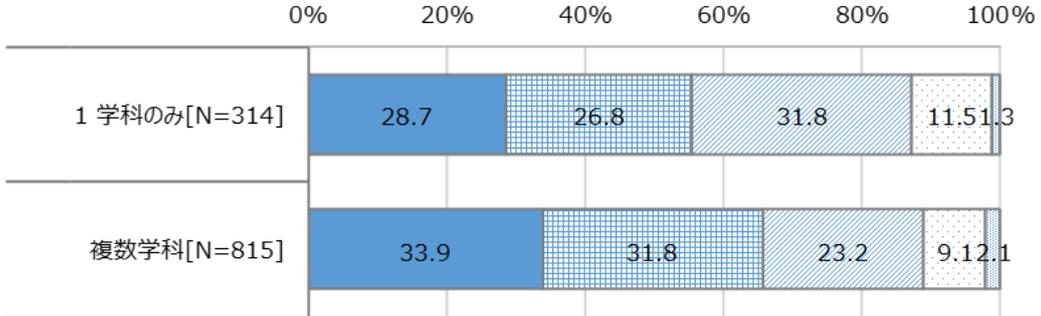


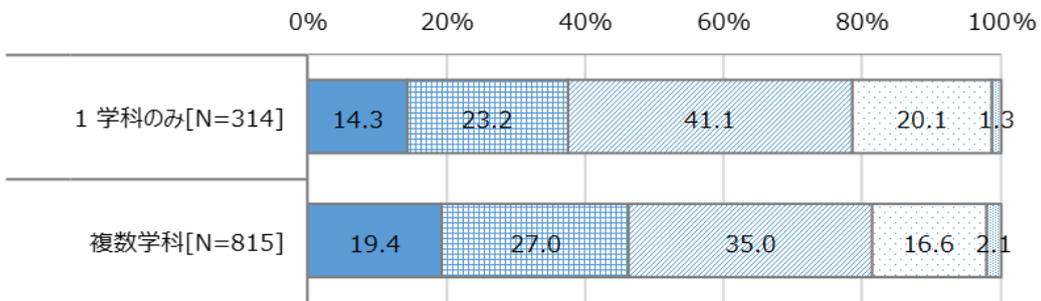
図 2-53 情報の集計・分析方法（各単数選択）×職業実践専門課程の認定有無



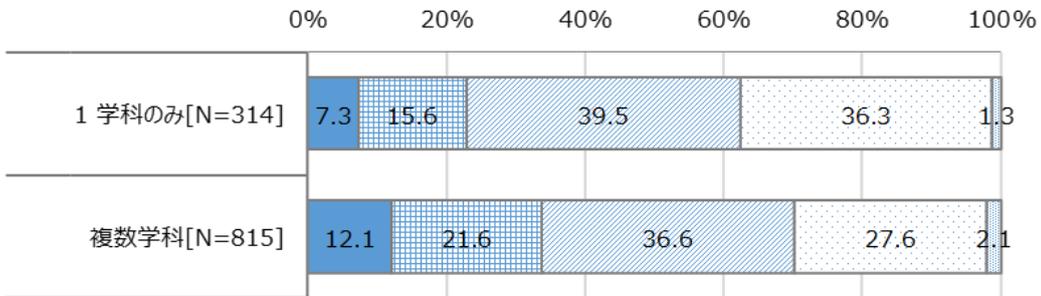
その情報についてのみ、単年データを集計



その情報についてのみ、経年データを集計



その情報と他の情報を組み合わせ、単年データを集計



その情報と他の情報を組み合わせ、経年データを集計



図 2-54 情報の集計・分析方法（各単数選択）×学科数

- 卒業生の追跡調査を実施している学校は39.6%に留まり、過半数の学校で、教育のアウトプットの評価が不十分であると推測される。
- 分野別にみると、卒業生の追跡調査を実施している学校は商業実務分野に多く（52.3%）、医療分野（35.2%）や衛生分野（35.6%）は少ない。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、卒業生の追跡調査を実施しているという回答は、認定を受けている学校は45.4%であるのに対し、認定を受けていない学校は30.2%であり、職業実践専門課程の認定有無と卒業生の追跡調査の実施状況の関連が示唆される。
- 学科数を代替指標とした学校規模別にみると、卒業生の追跡調査を実施しているという回答は、1学科のみの学校は33.4%であるのに対し、複数学科有する学校は44.9%であり、学校規模と卒業生の追跡調査の実施状況の関連が示唆される。
- なお、卒業生の状況を含む「教育課程全体での学習成果に関する情報」の把握方法について、昨年度のアンケートからは、「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%）と続く、という結果が得られている。また、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%）がそれに続いており、ヒアリングの対象は、「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%）がそれに続いていく。

● Q3\_4 卒業生の追跡調査を実施していますか。

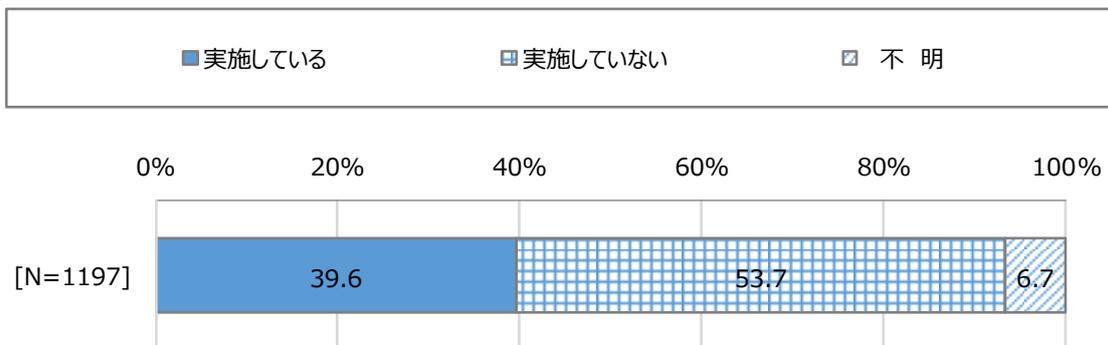


図 2-55 卒業生の追跡調査の実施状況（単数選択）

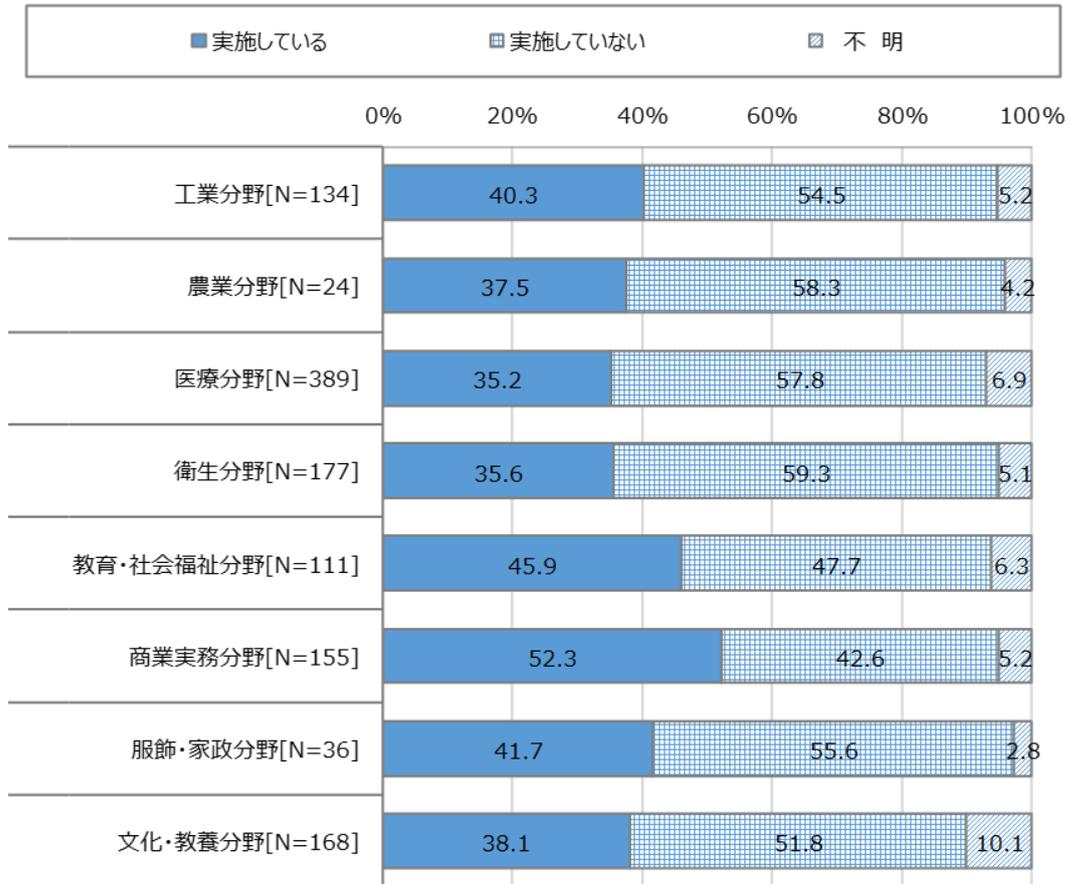


図 2-56 卒業生の追跡調査の実施状況（単数選択）×分野

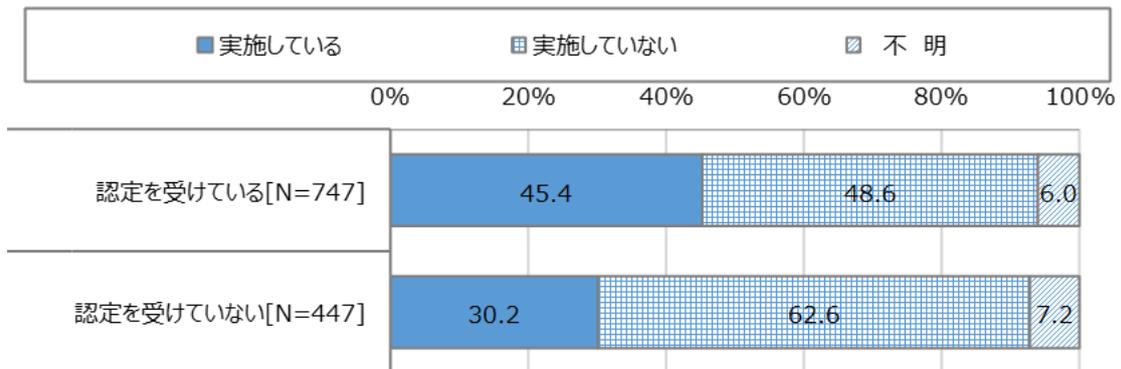


図 2-57 卒業生の追跡調査の実施状況（単数選択）×職業実践専門課程の認定有無

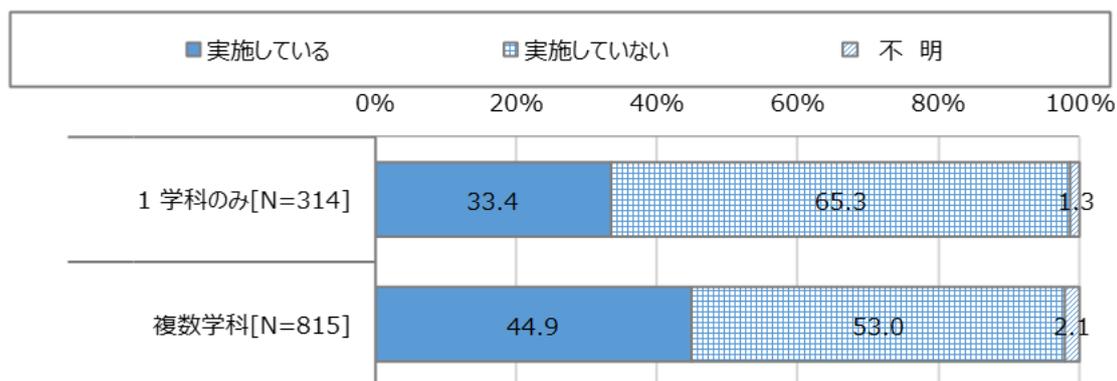


図 2-58 卒業生の追跡調査の実施状況（単数選択）×学科数

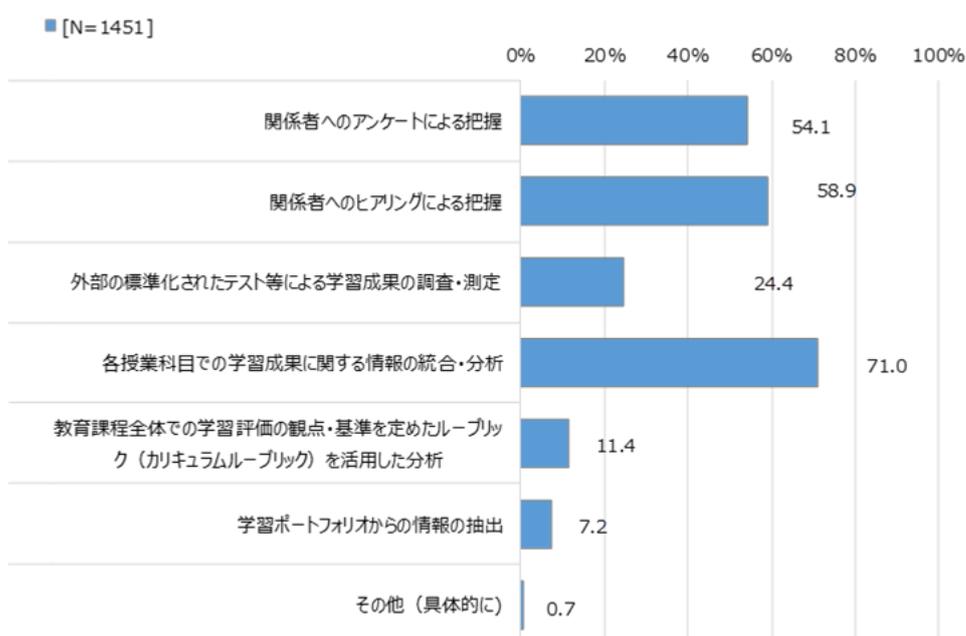


図 2-59 教育課程全体の学習成果<sup>19</sup>に関する情報の把握方法（複数選択）

<sup>19</sup> 昨年度のアンケート調査では、「教育課程全体での学習成果に関する情報」には以下を含むとした。これらの情報のうち、1つでも「把握・活用している」「把握のみしている」と回答した学校に対し、その把握方法を尋ねたものが、図 2-59 である。

進級者数・留年者数・中退者数・卒業者数／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／生徒の成長実感・満足度／生徒の学習に対する意欲／学習目標の到達度／外部試験の点数・合否、資格取得等の実績／受賞・表彰歴等の状況／卒業制作等の水準／留学生の受入れ・派遣状況／専門士・高度専門士等の称号取得状況／修業年限期間内に卒業する生徒の割合／卒業後の状況（進学率、主な進学先、就職率、主な就職先等）／卒業生に対する評価

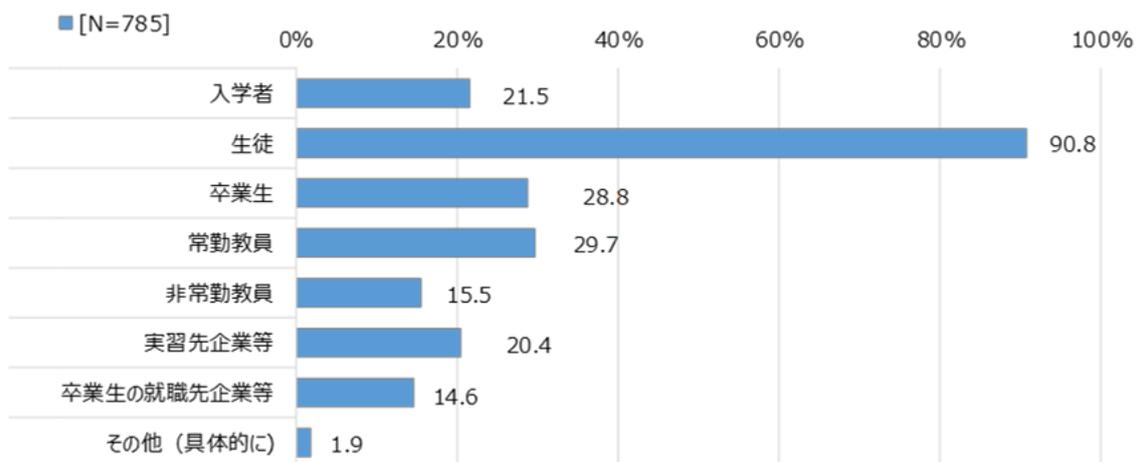


図 2-60 学習成果に関する情報把握のためのアンケート対象者 (複数選択)

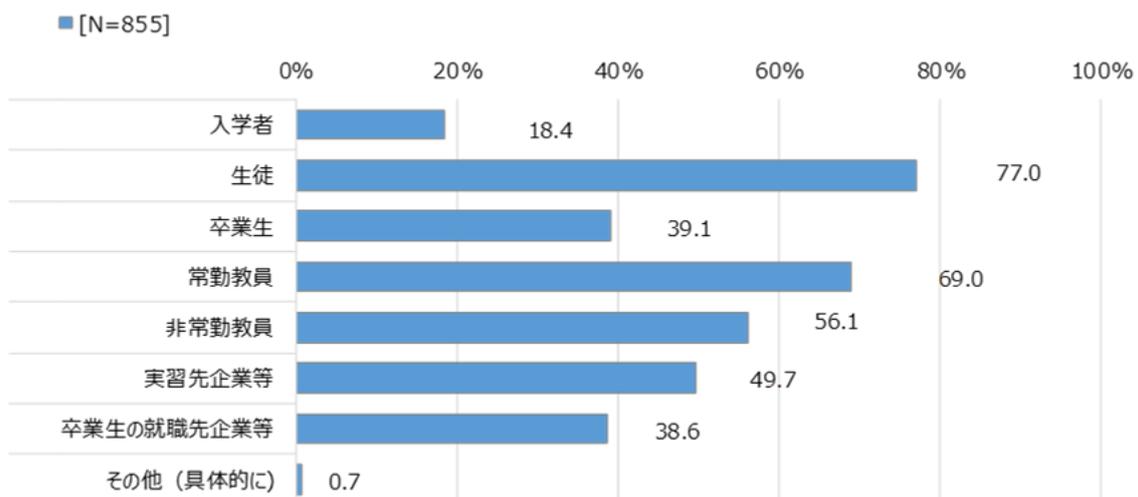
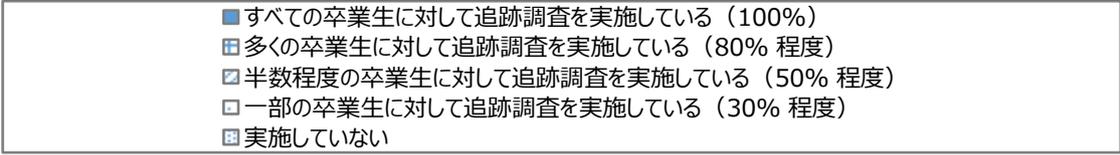


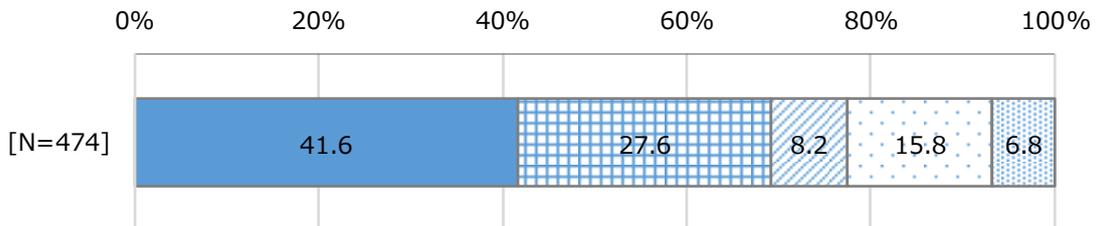
図 2-61 学習成果に関する情報把握のためのヒアリング対象者 (複数選択)

■ 卒業生の卒業後の年数別にみると、卒業してからの年数が長くなるほど、追跡調査を実施している学校が少なくなる傾向にある。

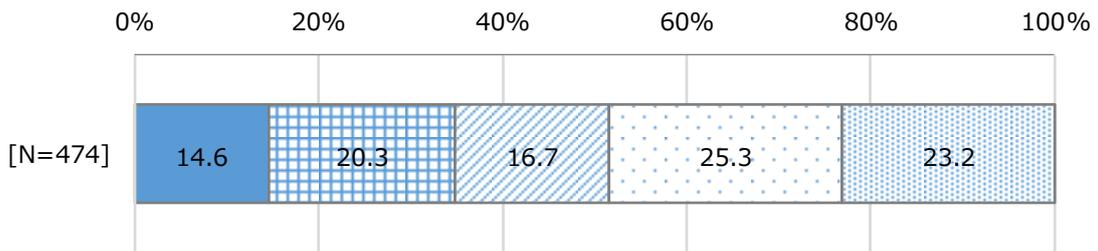
- Q3\_5 (Q3\_4 で、「実施している」を選択した学校にお伺いします。) 追跡調査は、どの程度の卒業生に対して実施していますか。



**卒業1年以内の卒業生**



**卒業1～3年目頃の卒業生**



**卒業4～10年目頃の卒業生**

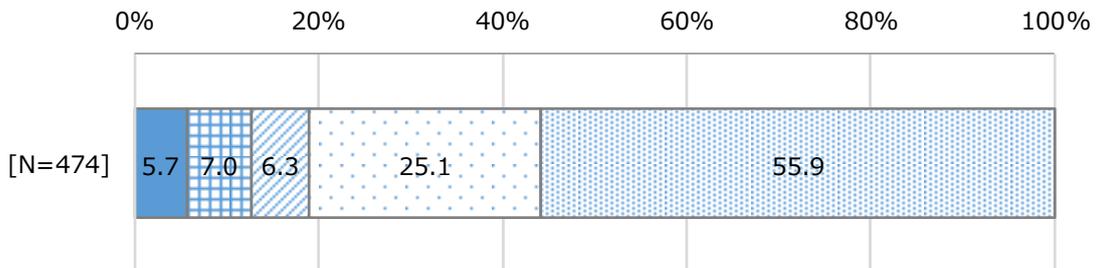


図 2-62 卒業後の経過年数別の卒業生追跡調査の実施状況 (各単数選択)

- 卒業生の追跡調査の項目としては、「就業の有無（就業中か求職中か）」（90.5%）や「勤務先」（86.3%）といった現在のステータスに関する情報は多く把握されているものの、「勤続年数」（36.9%）や「転職経験」（17.7%）といった定着度、「役職」（17.5%）、「年収」（2.5%）、「企業からの評価」（24.3%）、「業界団体からの評価」（3.0%）、「学校で学んだ知識・スキルの活用状況」（35.7%）といった、教育のアウトプットに関連する情報を把握している学校は比較的少ない傾向にある。

- Q3\_6（Q3\_4で、「実施している」を選択した学校にお伺いします。）  
卒業生の追跡調査では、どのような項目を把握していますか。

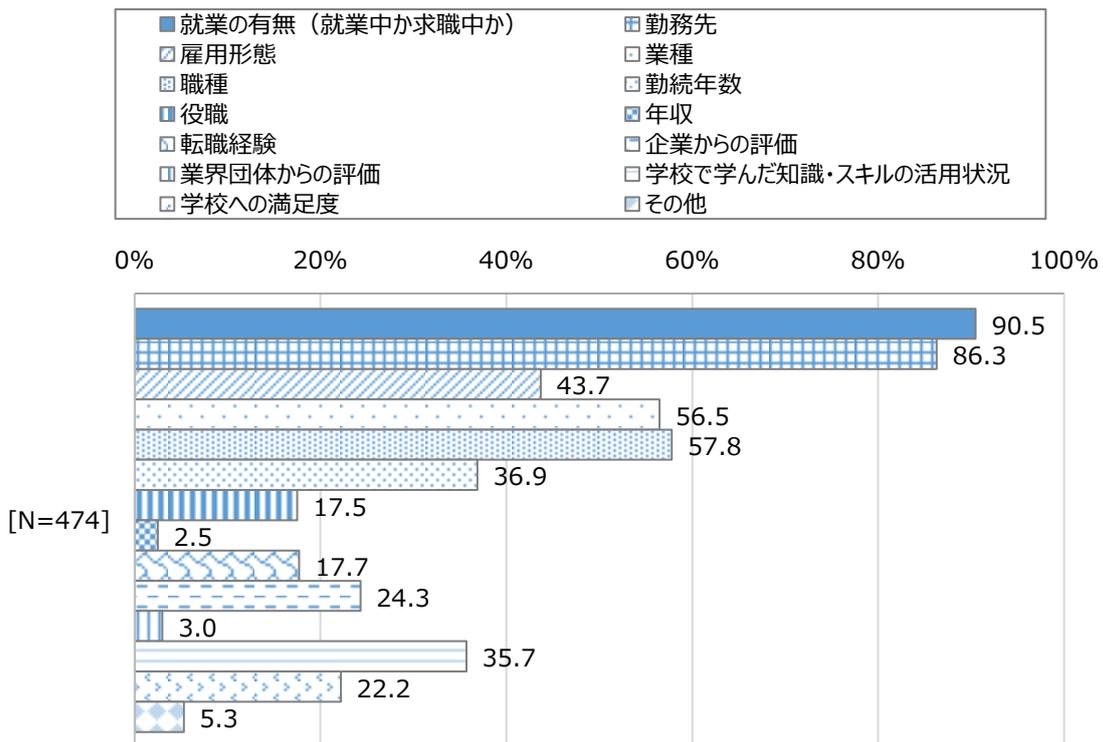


図 2-63 卒業生の追跡調査の調査項目（複数選択）

## (5) 新型コロナウイルス（COVID-19）流行下における対応

### <結果のポイント>

- 感染症の拡大が続く中、職業教育マネジメントのPDCAの実現に資する活動が中止・延期とされる学校も多く、教育の質担保が懸念される。
  - ・ 入学者・生徒・卒業生対応など、学校運営上不可欠な活動については、通常通り、若しくは通常とは異なる方法で実施する学校が多いが、教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会の開催、教職員研修・連携先企業等との調整などは中止・延期となっている学校が多い。
  - ・ 生徒への支援の質の低下や企業との連携の密度の低下が、課題として認識されている。
- 特に緊急事態宣言下では実習・演習を延期・中止した学校が多く、職業教育の質の維持が課題となっている可能性がある。

また、オンライン教育の利点を前向きに捉え、継続する動きはあまり見られない。

  - ・ 緊急事態宣言下では、講義などはオンライン対応されているところ多いが、実習、特に企業等と連携があるものは延期、中止の割合が大きい。その状況は、分野別で差が見られた。
  - ・ 9月以降は多くが対面に戻っており、また来年以降も対面で実施する意向が見られる。
- オンライン授業やオンライン実習・演習等について、双方向の対話を行う等の、教育効果を高める工夫が確認された。ただし、一部その教育効果が限られていると推定される分野も見られた。

■ 緊急事態宣言下、「生徒募集」「新入生対応」「生徒指導」「卒業対応」「教職員の勤務」といった学校運営上不可欠な活動については、「延期」「中止」の割合は少なく、何らかの形で活動を継続する学校が大部分である。一方で、「教職員研修」「連携先企業等の調整」「教育課程編成委員会の開催」「学校関係者評価委員会の開催」といった長期的な教育の質向上に資する活動は延期・中止される割合が大きく、職業教育マネジメントへの影響が懸念される。（10月以降については流行以前と同様の方法で実施する割合が増加しているが、流行動向が変化している中で解釈は難しい。）

- Q4\_1以下の校務について、新型コロナウイルスの流行下、どのように実施していましたか。一番多くとった手段として当てはまるものをお答えください。なお、以降の質問は、学校所在地にて緊急事態宣言が出されていた時期についてお答えください。

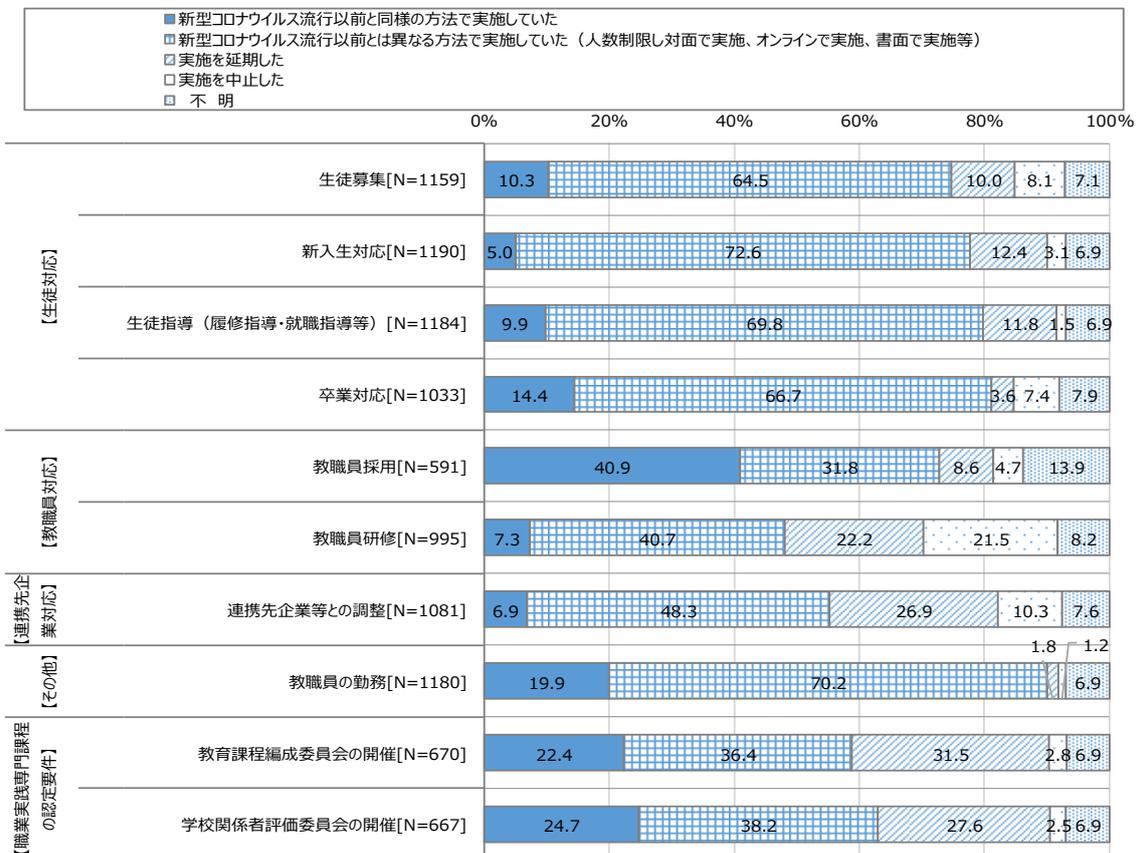


図 2-64 新型コロナウイルス流行下における校務の実施状況（各単数選択）<sup>2021</sup>

<sup>20</sup> 「実施対象ではない」は除外して集計した。

<sup>21</sup> 「教育課程編成委員会の開催」「学校関係者評価委員会の開催」については、職業実践専門課程の認定学科のみが回答している。

- Q4\_2以下の校務について、10月以降、どのように実施しますか。一番多くとると予想される手段として当てはまるものをお答えください。

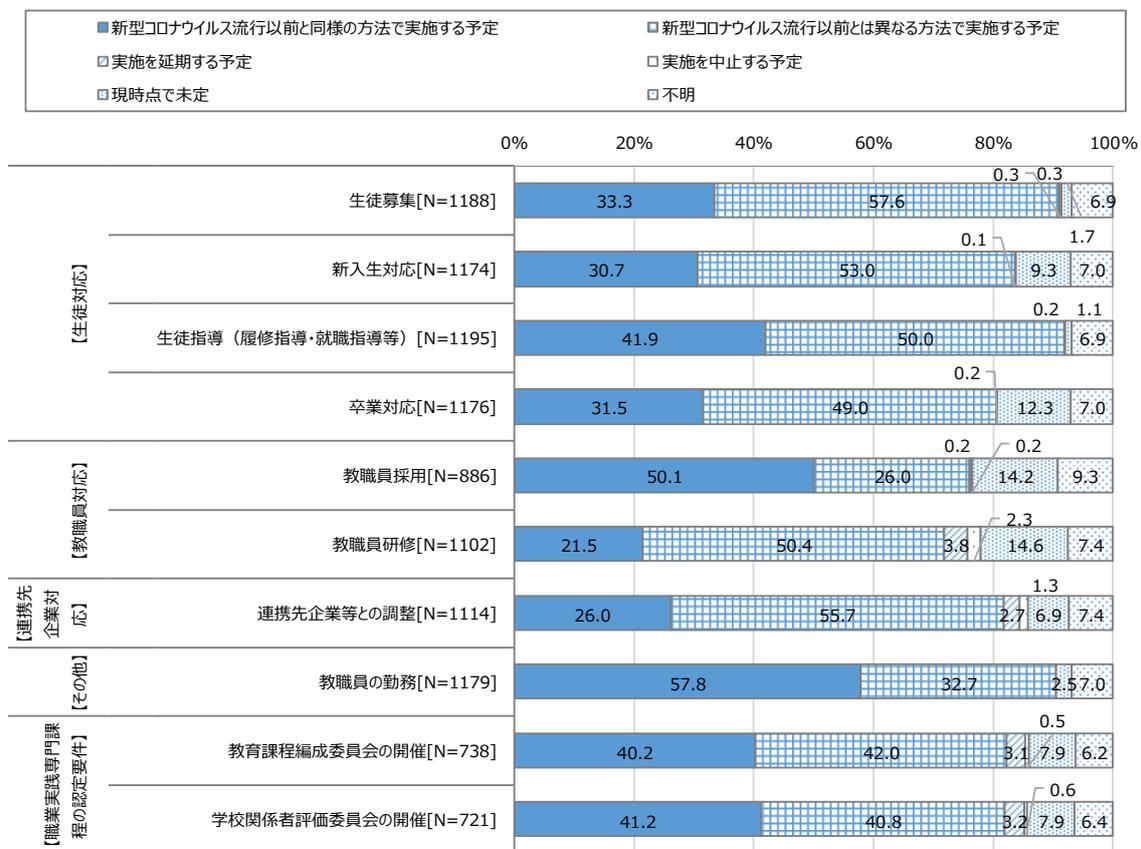


図 2-65 10月以降における校務の実施予定（各単数選択）<sup>223</sup>

<sup>22</sup> 「実施対象ではない」は除外して集計した。

<sup>23</sup> 「教育課程編成委員会の開催」「学校関係者評価委員会の開催」については、職業実践専門課程の認定学科のみが回答している。

■ 新型コロナウイルス流行以前と異なる校務の運用にあたって課題となっていることについては、「生徒への支援の質が下がる可能性がある」(64.4%)が最も多く、「企業等との連携の密度が下がる可能性がある」(51.4%)がそれに続いている。

- Q4\_3 (Q4\_2 でいずれかひとつでも「新型コロナウイルス流行以前とは異なる方法で実施する予定」「実施を延期する予定」「実施を中止する予定」を選択した学校にお伺いします。)
 

校務について、新型コロナウイルス流行以前と異なる運用にあたり、課題となっていることは何ですか。

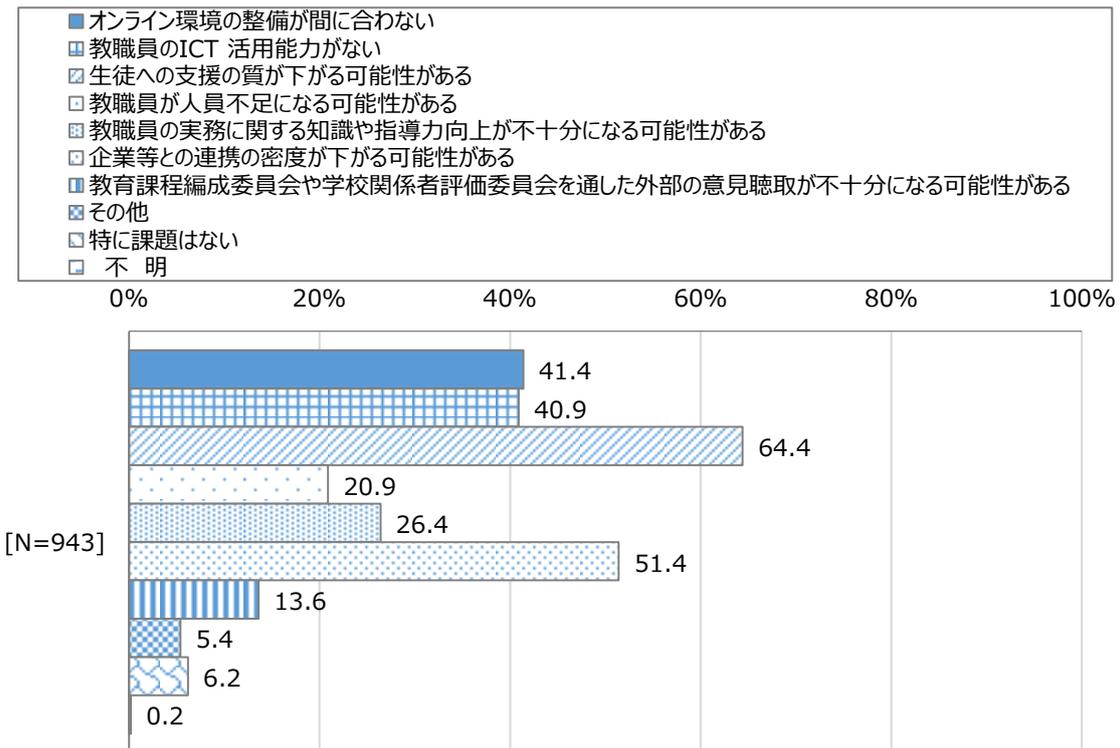


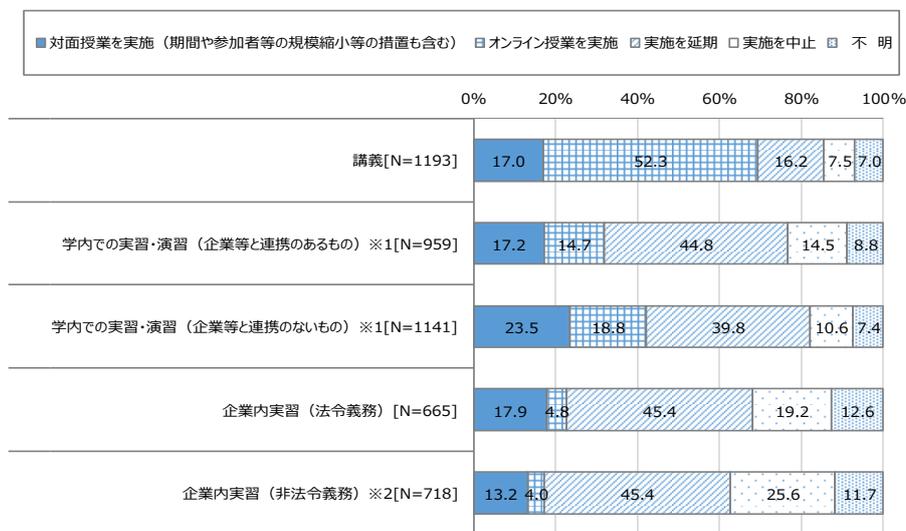
図 2-66 新型コロナウイルス流行以前と異なる校務の運用をするにあたっての課題 (複数選択)<sup>24</sup>

<sup>24</sup> 「教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会を通した外部の意見聴取が不十分になる可能性がある」という選択肢は、職業実践専門課程の認定学科のみに表示している。

- 緊急事態宣言下では、講義などはオンライン対応されている学校が多いが、実習・演習、特に企業等と連携があるものは延期、中止の割合が多い。9月以降は多くが対面に戻っており、また来年以降も対面で実施すると回答した学校が多い。
- 分野別にみると、学内での実習・演習（企業と連携のあるもの）では工業分野、教育・社会福祉分野、商業実務分野で、企業内実習（法令業務／非法令業務）では教育・医療福祉分野で、「実施を延期」とした学校が比較的多い。また、学内での実習・演習でのオンライン対応状況については、文化教養分野で比較的対応している学校が多い。

- Q4\_4 以下の形態の授業について、新型コロナウイルスの流行下、どのように実施していましたか。一番多くとった手段を当てはまるものをお答えください。<sup>25</sup>

【緊急事態宣言下】



【緊急事態宣言解除後から9月末まで】

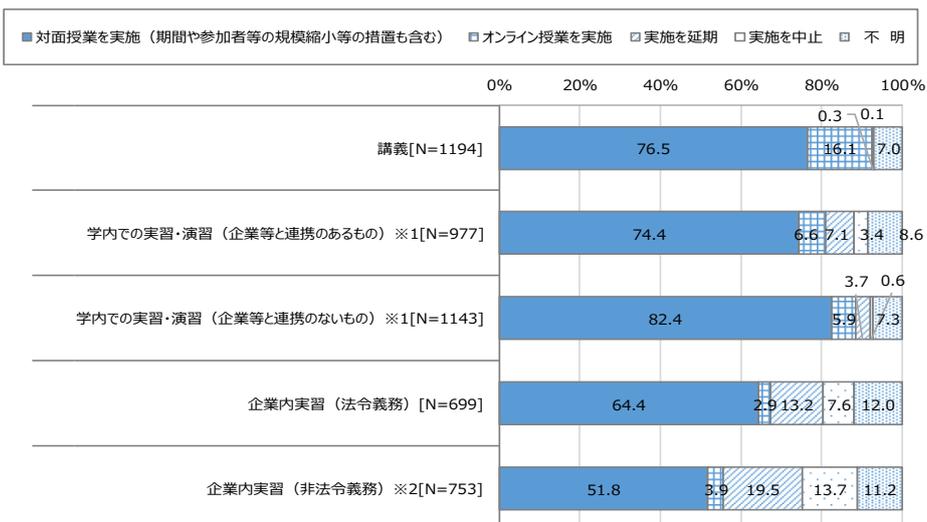
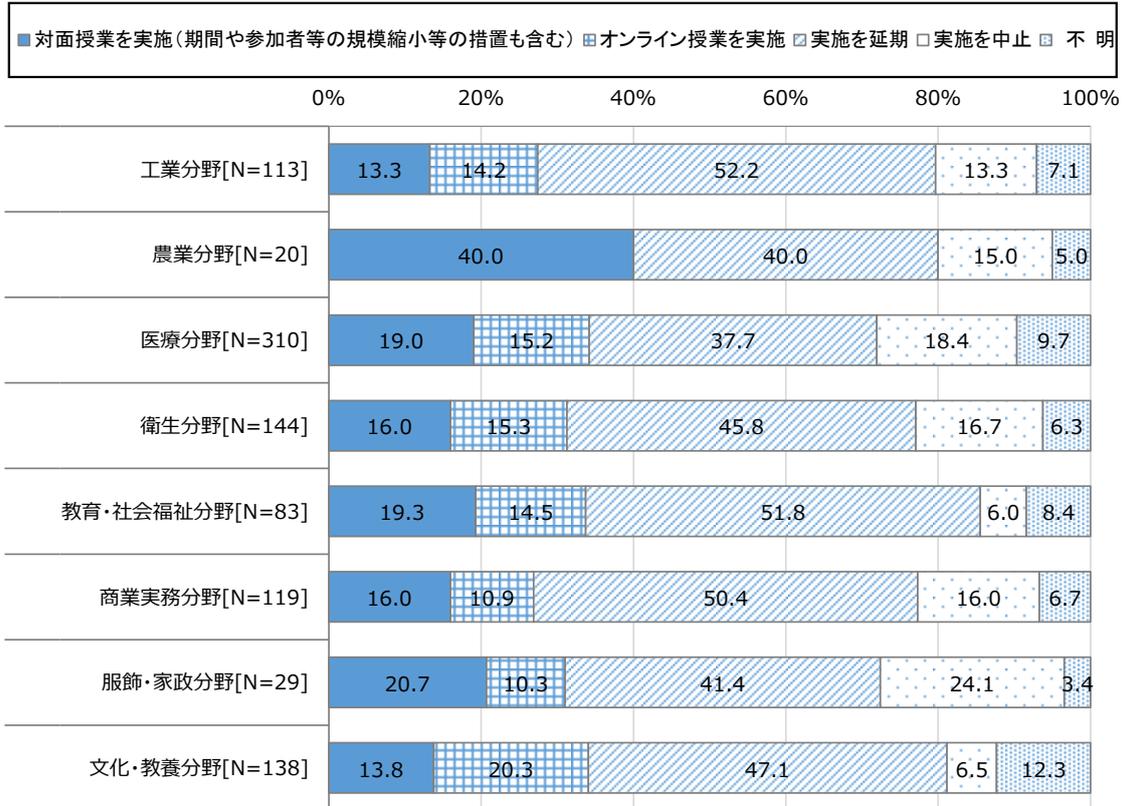


図 2-67 新型コロナウイルス流行下における授業の実施状況（各単数選択）

<sup>25</sup> 「もともと予定していない」は除外して集計した。

【緊急事態宣言下】

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）

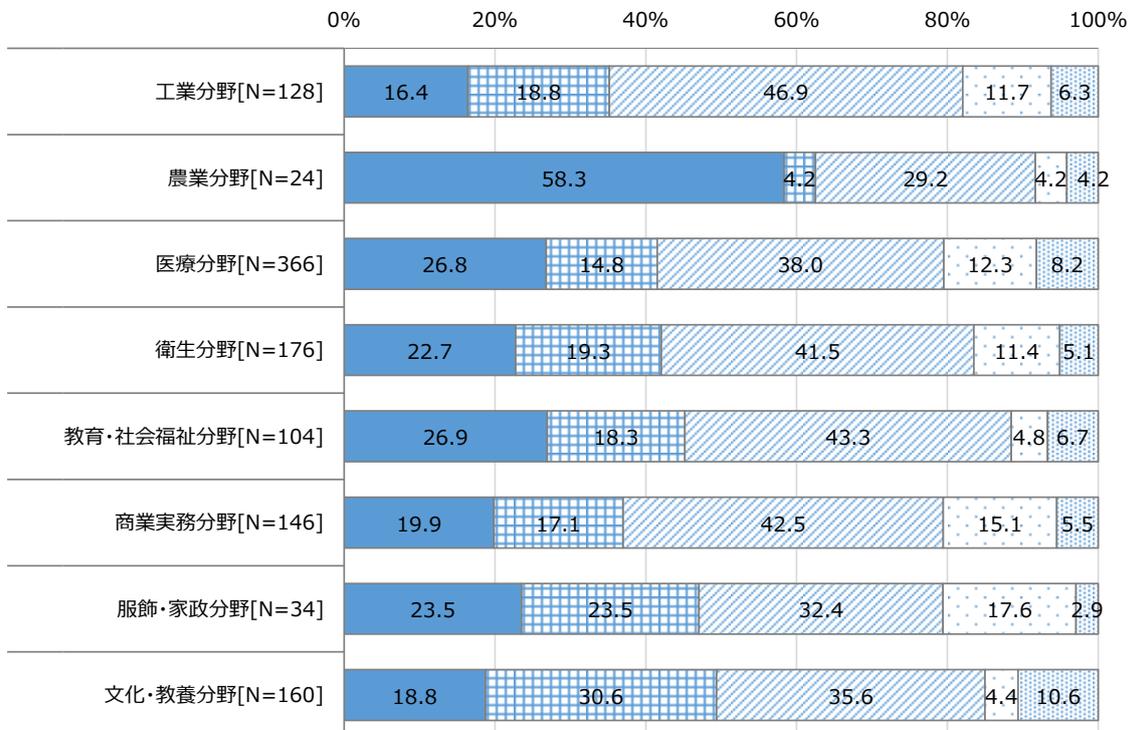


図 2-68 新型コロナウイルス流行下における授業の実施状況（各単数選択）（学内での実習・演習）×分野

【緊急事態宣言下】

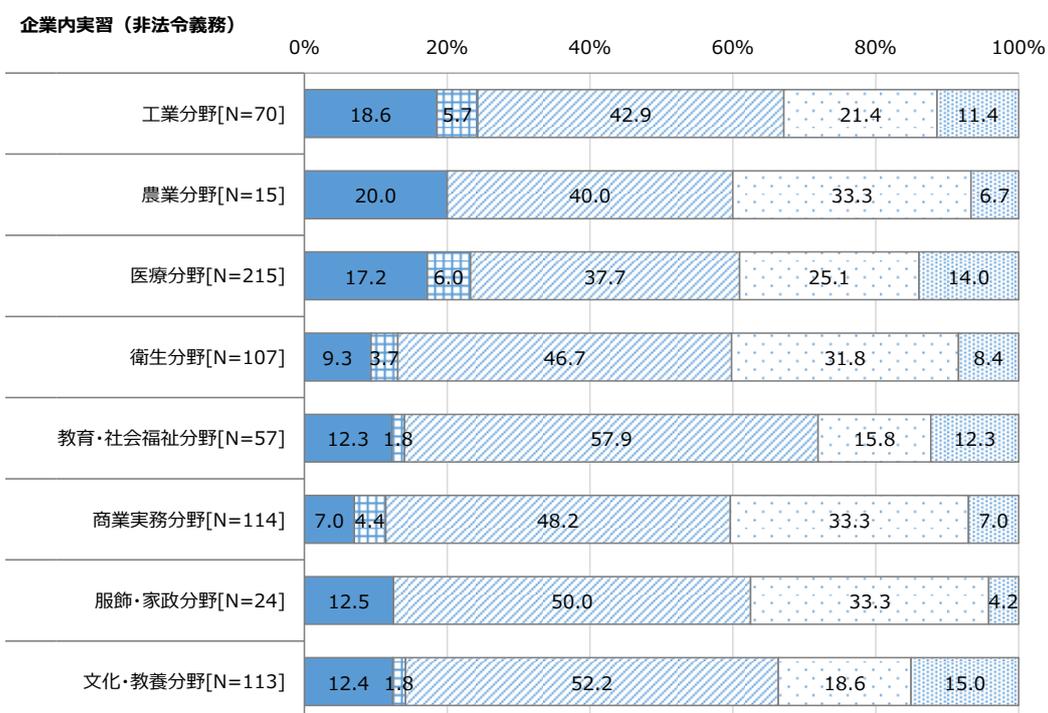
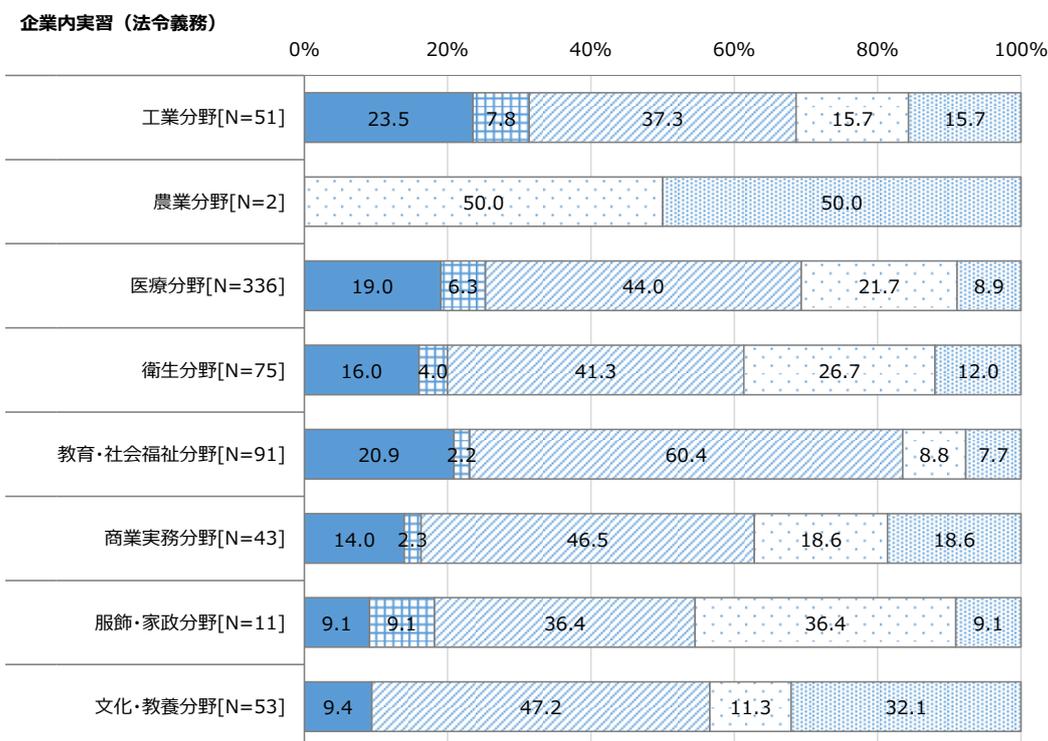


図 2-69 新型コロナウイルス流行下における授業の実施状況（各単数選択）  
（企業内実習）×分野

■ オンライン授業の実施にあたり、対面授業からの変更点として、「実施の方法（開講時期、期間、時間帯等）」（78.2%）と、「課題」（77.3%）が多い。

- Q4\_5(Q4\_4で1つでも「オンライン授業を実施」を選択した学校にお伺いします。) オンライン授業の実施にあたり、もともとの対面授業からどのような点を変更しましたか。

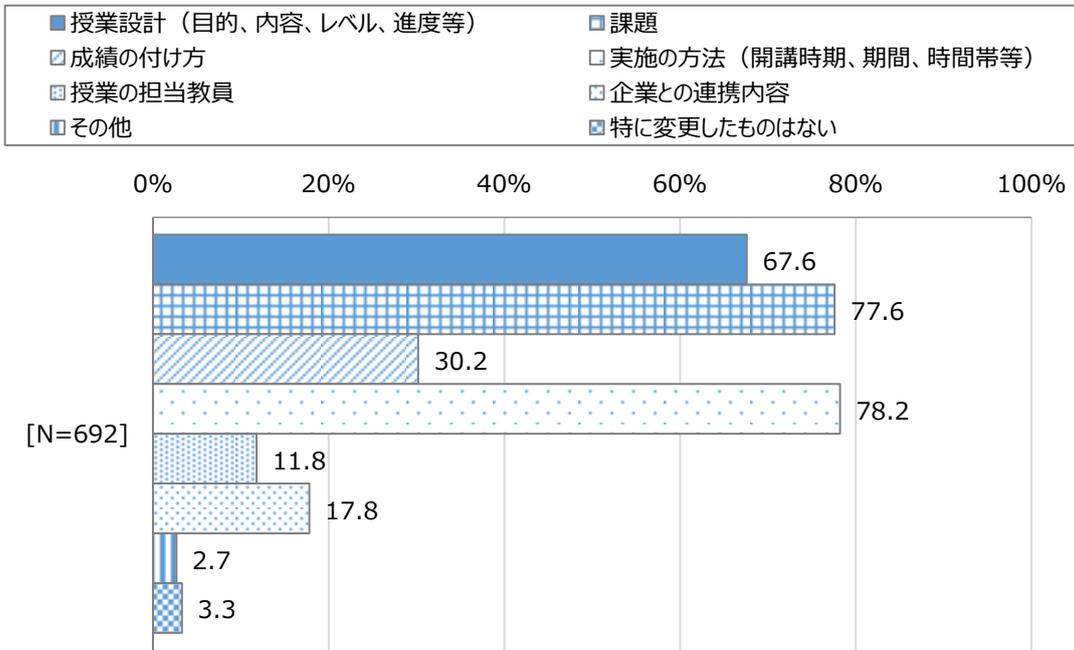


図 2-70 オンライン授業の実施に際する対面授業からの変更点（複数選択）

- オンラインでの講義に関して、その実施方法により教育活動の評価の内容が異なっている。同時双方向型を採った学校の方が、「十分な教育活動が行えている」と回答した割合が大きい。
- 分野別にみると、同時双方向型を採った学校であっても、「十分な教育活動が行えていない」と回答した学校の割合が、医療分野や商業実務分野で大きい。

- Q4\_6(Q4\_4で1つでも「オンライン授業を実施」を選択した学校にお伺いします。)実施したオンライン授業をどのように評価していますか。<sup>262728</sup>

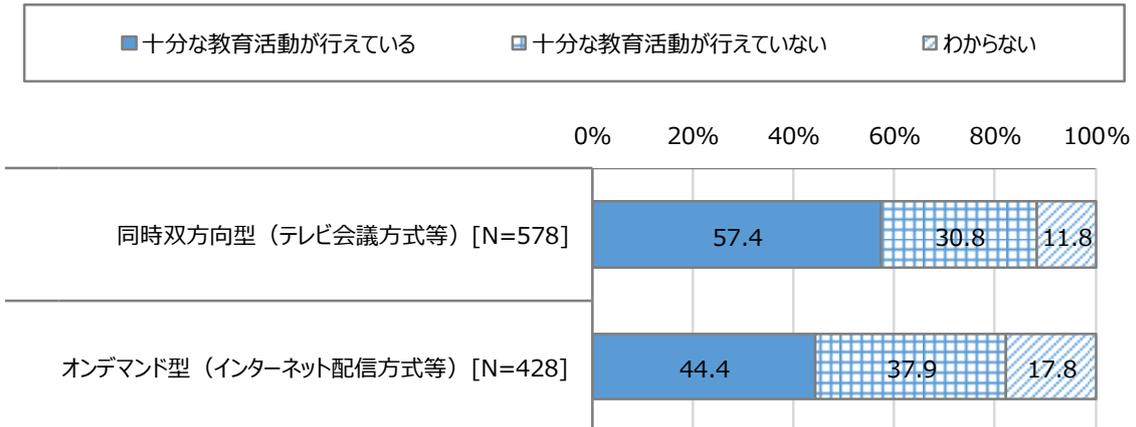
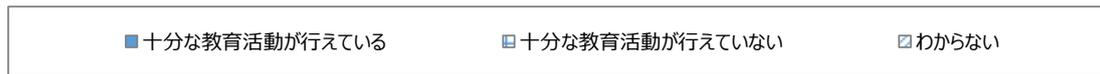


図 2-71 実施したオンライン授業の評価 (各単数選択)

<sup>26</sup> 「同時双方向型」のオンライン授業は、同時かつ双方向に行われ、かつ、授業を行う教室等以外の教室又はこれに準ずる場所において履修させる授業を指します。

<sup>27</sup> 「オンデマンド型」のオンライン授業は、毎回の授業の実施にあたり、設問解答、添削指導、質疑応答等による指導を併せ行い、かつ、当該授業に関する生徒の意見の交換の機会が確保されている授業を指します (同時または双方向である必要はありません)。

<sup>28</sup> 「この形式のオンライン授業は実施していない」は除外して集計した。



同時双方向型（テレビ会議方式等）

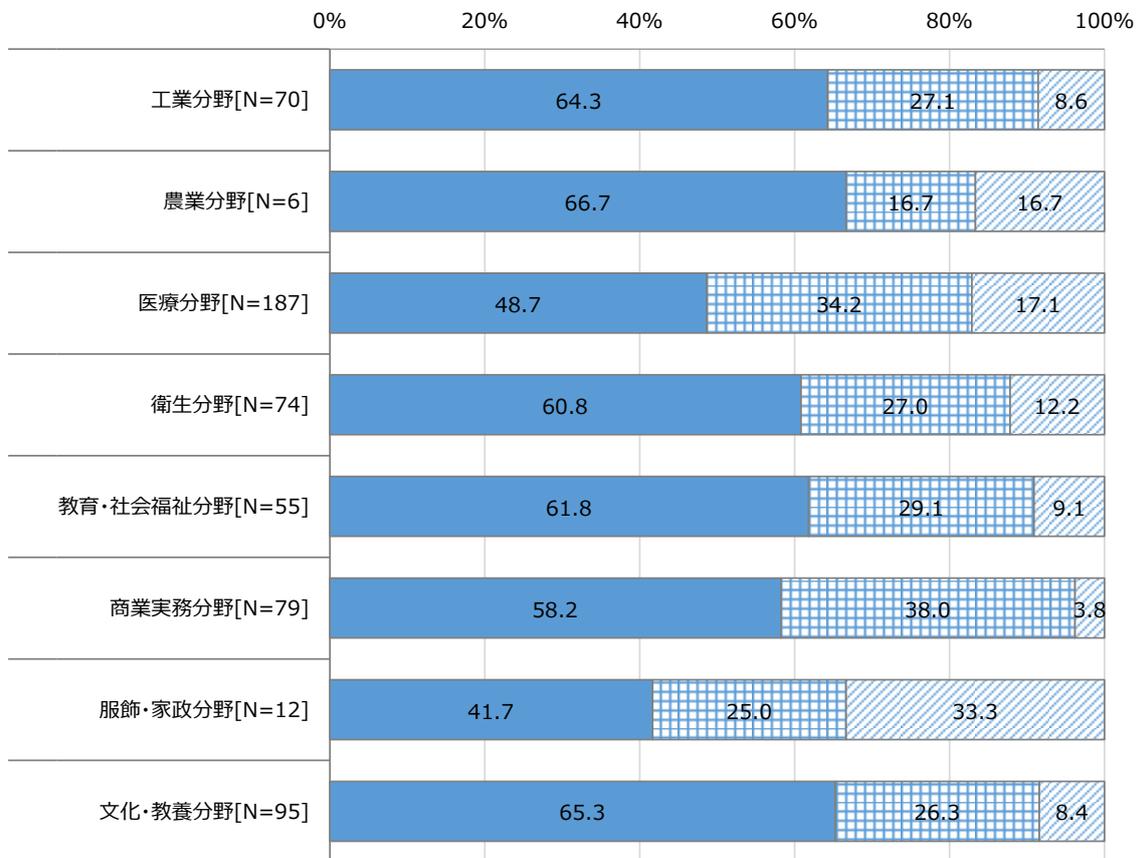


図 2-72 実施したオンライン授業の評価（各単数選択）（同時双方向型）×分野

- オンラインでの実習・演習に関して、「チャット機能」「教員の動作が詳細に伝わるような工夫」といった教員との双方向のやりとりを促進するような取組が、過半数の学校で行われている。

- Q4\_7 (Q4\_4 で、「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 (法令義務)」「企業内実習 (非法令義務)」(つまり「講義」以外の実習)のうち1つでも「オンライン授業を実施」を選択した学校のみにお伺いします。)

オンラインでの実習・演習において、対面での実習・演習に相当する教育効果を担保するために、どのような工夫を行っていますか。

- 説明のみを集中的に行い、実際の作業が必要な内容は登校日にまとめている
- 家にあるもので実習・演習を行わせ、その様子を教員が遠隔で確認し、指導している
- 必要な道具を生徒に郵送して実習・演習を行わせ、その様子を教員が遠隔で確認し、指導している
- 家にあるもので実習・演習を行わせ、成果物の提出や写真の提出を行わせている
- 必要な道具を生徒に郵送して実習・演習を行わせ、成果物の提出や写真の提出を行わせている
- 授業の動画を配信し、何度も見返せるようにしている
- 教員の手元を大きく写したり、教員のPCの画面を共有したりする等して、教員の動作が詳細に伝わるようにしている
- チャット機能等を用い、生徒からの質問を受け付けている
- その他
- 特に工夫は行っていない

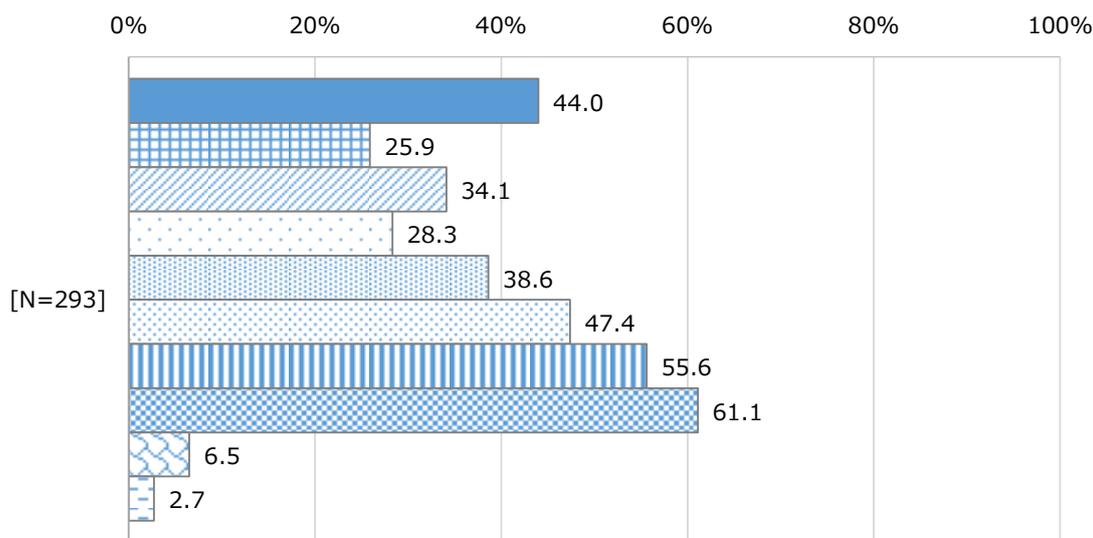


図 2-73 オンラインで実習・演習を実施する際の工夫 (複数選択)

■ 来年度の授業の実施手段としては、いずれの形態においても、「対面授業を実施する予定（期間や参加者等の規模縮小等の措置も含む）」が最も多い。

- Q4\_8 以下の形態の授業について、来年度、どのように実施する予定ですか。一番多くとると予想される手段として当てはまるものをお答えください。<sup>29</sup>

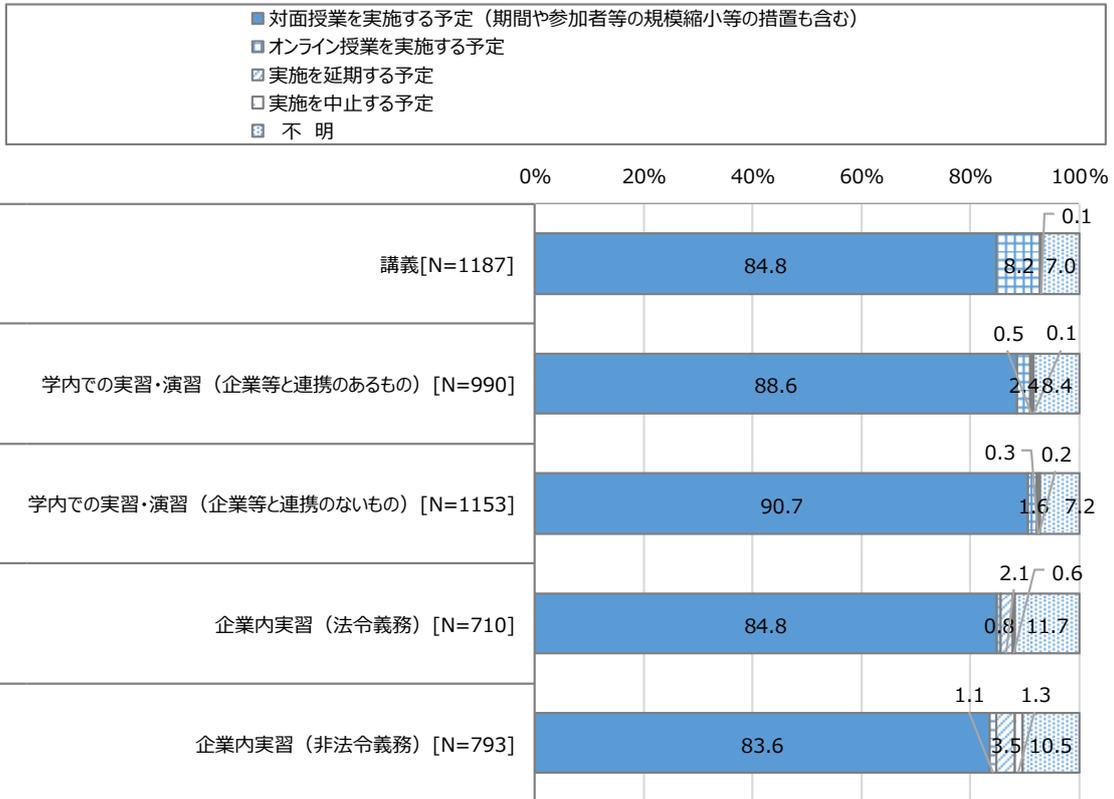


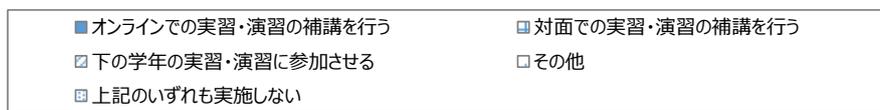
図 2-74 来年度における授業の実施形態の予定 (各単数選択)

<sup>29</sup> 「本形態の授業の実施予定はもともとない」は除外して集計した。

- 当初の予定通りの実習・演習が実施できなかったことに関して、来年度も在学する生徒に対しては、「対面での実習・演習の補講を行う」（65.7%）が最も多い。
- 今年度で卒業する生徒に対しては、「対面での実習・演習の補講を行う」（58.8%）が最も多く、「上記のいずれも実施しない」（21.2%）がそれに続いている。

- Q4\_9（Q4\_4で、「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（法令義務）」「企業内実習（非法令義務）」（つまり「講義」以外の実習）のうち1つでも「オンライン授業を実施」「実施を延期」「実施を中止」のいずれかを選択した学校にお伺いします。）

当初の予定通りの実習・演習が実施できなかったことに関して、以下のそれぞれの生徒について、来年度どのような対応を行う予定ですか。



来年度も在学する生徒

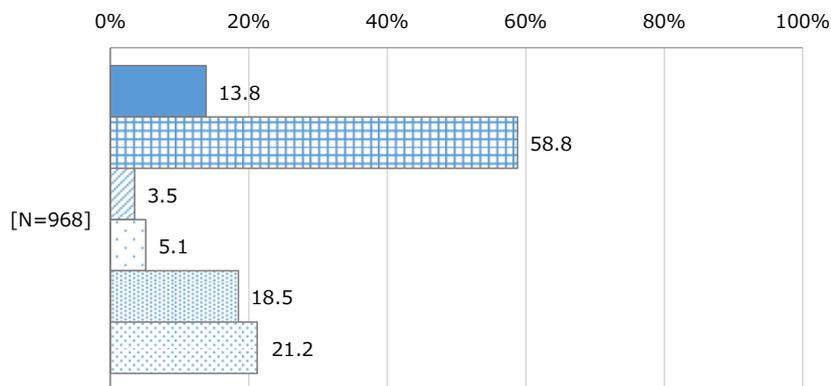
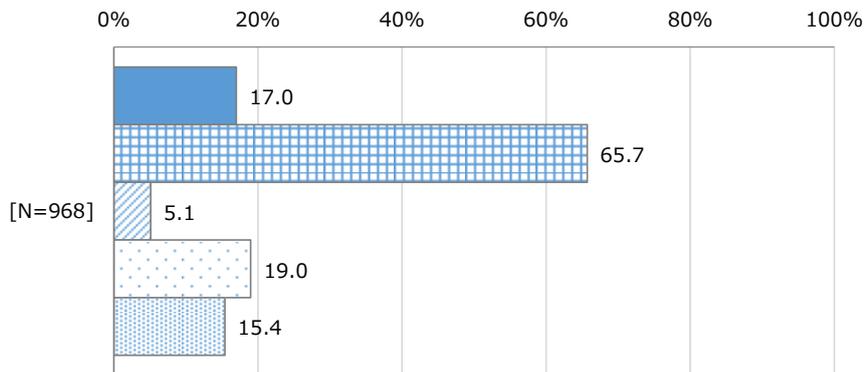


図 2-75 当初の予定通りの実習・演習が実施できなかった場合の対応（複数選択）

■ 新型コロナウイルス流行以前と異なる授業の運用にあたっての課題は、「生徒の学習目標が達成されない可能性がある」（48.0%）が最も多く、「生徒の学習意欲が低下している」（44.0%）がそれに続いている。

- Q4\_10（Q4\_8 で 1 つでも「オンライン授業を実施する予定」「実施を延期する予定」「実施を中止する予定」を選択した学校にお伺いします。）  
授業について、新型コロナウイルス流行以前と異なる運用にあたり、課題となっていることは何ですか。

- 新しい学習形態に対応するための教員の指導力が不足している
- 企業等との連携が十分にできない
- 企業等と連携した実習・演習の教育効果を十分に確認できない
- 生徒の学習目標が達成されない可能性がある
- 生徒の学習意欲が低下している
- 教員の能力向上意欲が低下している
- その他
- 特に課題はない

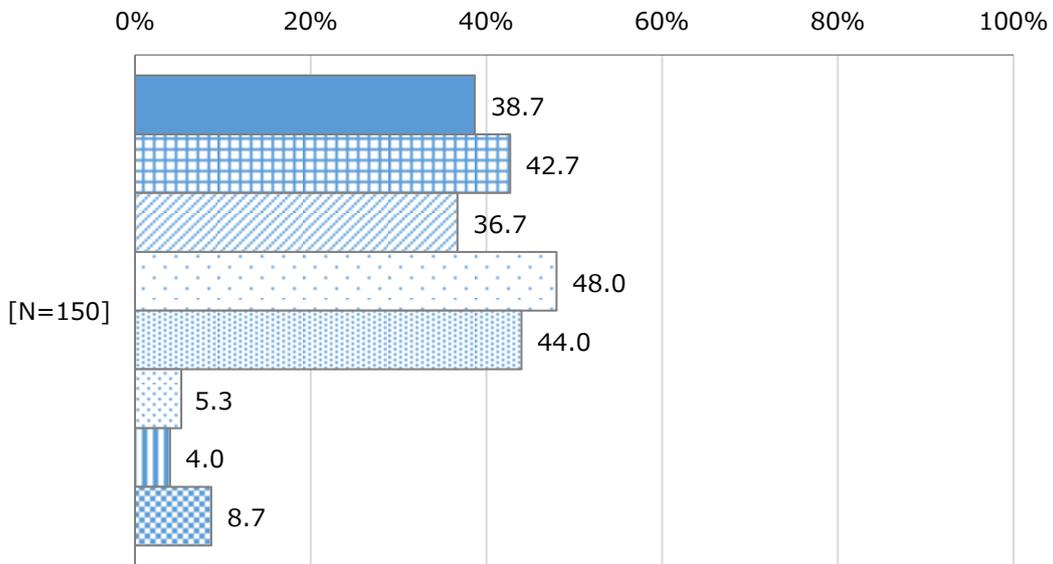


図 2-76 新型コロナウイルス流行以前と異なる授業の運用をするにあたっての課題（複数選択）

## (6) 職業実践専門課程の認定要件に関する取組

### <結果のポイント>

- 企業等と連携した実習等の実施にあたっては、あくまで学校側が方針に則り主導的に計画・実施をする必要がある。実施を担う非常勤教員との事前調整が不十分である点は、課題であると考えられる。
  - ・ 実習・演習等のカリキュラム上の位置づけの明確化を重要であるとする学校が多い一方で、授業の実施を担う非常勤教員等の質確保に関してはあまり重要視されておらず、そのための取組、特に企業等との組織間の調整は十分に行われていない。
  - ・ 成績評価に関しては、比較的多くの学校で企業等との協議が成立している。

(以下、企業等との連携に関しては直接の関係はないが、職業教育マネジメントの実施に関して得られた示唆)

- 教員向けの研修について、学校運営に対する知識・スキルの向上に資するものは実施率が低く、職業教育マネジメントの計画や実施を担う人材の育成に課題があると考えられる。また、職員向けの研修については総じて実施率が低い。これらが職業教育マネジメントの実施に及ぼす影響については検証が必要である。
  - ・ 教員向けの研修について、職業実践専門課程の認定要件にも含まれている「知識・技能の向上」「指導力等の習得・向上」に資する研修は実施率が高い。学校運営に対する知識・スキルの向上に資する研修については 23.1%の実施率である。
  - ・ 職員向けの研修は、いずれの研修内容でも総じて実施率が低い。
- 認定後に外部から評価してもらいたい項目として「職業教育マネジメントの取組」「学校運営の改善の取組」を選択した学校は少なく、職業実践専門課程の認定学科であっても各取組に対する活動が十分でないとして自己評価されている可能性がある。

なお当質問群の集計結果のうち、職業実践専門課程の認定学科・非認定学科別の集計結果は、「職業実践専門課程の質保証・向上のための実態調査」報告書（2021年3月）に掲載している。

■ 企業等から派遣された非常勤教員等の質確保のための取組として、派遣された教員への情報（指導してほしい事項、生徒の有する知識・技能等）伝達や指導計画の決定は過半数の学校で行われているが、企業との非常勤教員決定前の調整（派遣される非常勤教員の選択や調整）などはあまり行われていない。

- Q5\_1（Q0\_9で「認定を受けている」、かつ、Q0\_11の「学内での実習・演習（企業等と連携のあるもの）」で「実施していない」以外を選択した学校にお伺いします。）

学内での実習・演習（企業等と連携のあるもの）についてお答えください。企業等から派遣された非常勤教員の質や水準を確保するために、どのような取組を行っていますか。

- 非常勤教員のスキルをあらかじめ指定して、企業と派遣される非常勤教員の調整をした
- ▣ 非常勤教員の経歴（勤続年数、経験業務内容等）をあらかじめ指定して、企業と派遣される非常勤教員の調整をした
- ▣ 実習・演習の指導計画を、企業等の非常勤教員と協議のうえ決定した
- ▣ 企業等の非常勤教員に対して、指導してほしい事項を具体的に伝えた（協議は行っていない）
- ▣ 企業等の非常勤教員に対して、生徒の有する知識・技能等について具体的に伝えた
- ▣ 企業等の非常勤教員に対して、個別の生徒の特徴等について具体的に伝えた
- その他
- ▣ いずれも行っていない
- 不明

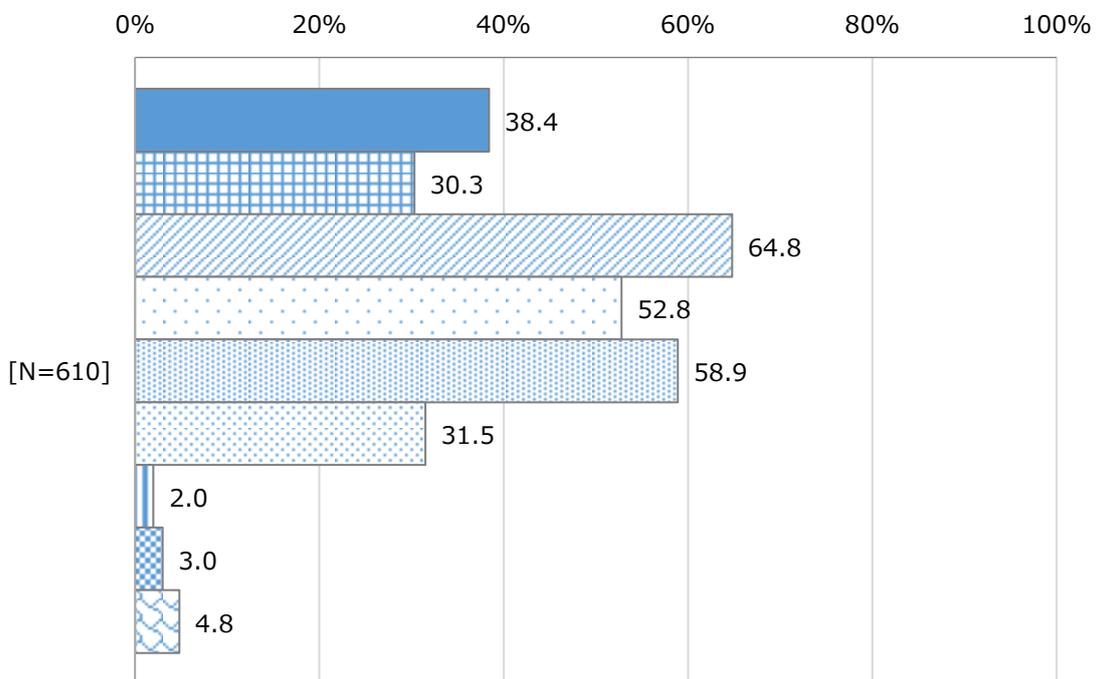


図 2-77 非常勤教員の質や水準を確保するための取組（複数選択）  
（職業実践専門課程のみ）

■ 企業内実習の実施にあたり、学校の教員が実習に介入する取組（現場での状況確認、生徒とのコミュニケーション等）は多くの学校が実施している。一方で、非常勤教員への達成目標の伝達や、企業等との実習前の協議については、実施している学校が比較的少ない。

● Q5\_2 (Q0\_11の「企業内実習」で「実施していない」以外を選択した学校にお伺いします。)

企業内実習（法令義務及び非法令義務の全ての企業内実習）についてお答えください。企業内実習の質や水準を確保するために、どのような取組を行っていますか。

- 企業等の非常勤教員に対して、生徒の達成目標を具体的に伝えた（協議は行っていない）
- ▣ 実習の進捗状況を把握する方法を企業等と学校とで具体的に決定した
- ▣ 実施中に教員が現場に出向き、生徒の様子を確認した
- 実施中に教員が生徒の悩みや課題について助言した
- ▣ 実習の進捗状況を把握するため、企業等の実習指導担当者に報告してもらった
- ▣ 実習・演習の内容等を生徒に記録させた
- その他
- ▣ いずれも行っていない
- ▣ 不明

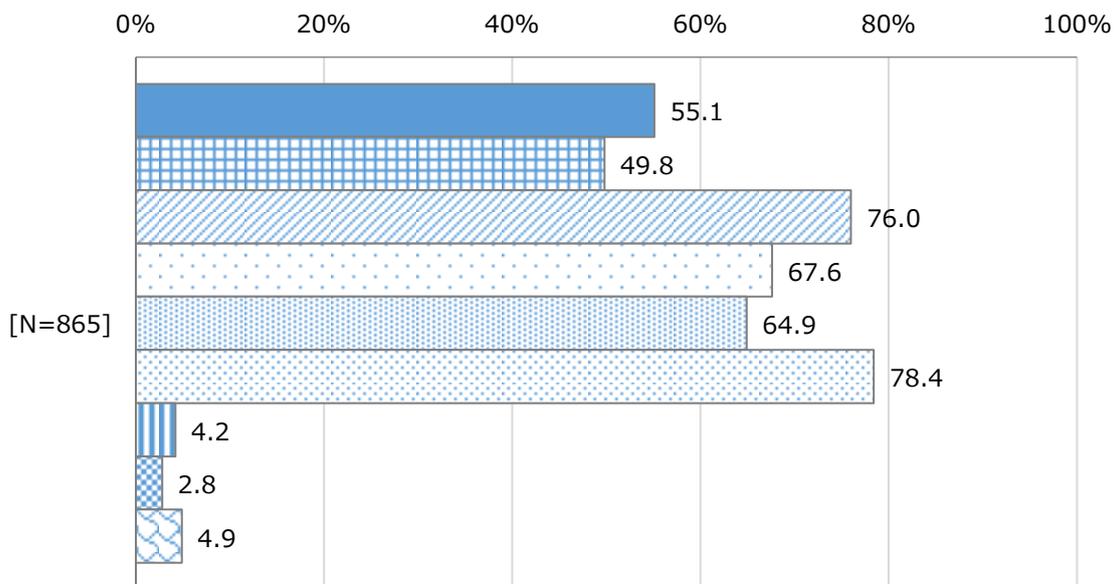


図 2-78 企業内実習の質や水準の確保のための取組（複数選択）

■ 成績評価に関しては、比較的多くの学校で企業等と学校とで協議の上決定している。

- Q5\_3 (Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。) 職業実践専門課程の要件とされている企業等と連携した実習・演習等についてお答えください。成績評価を行う際に、企業等とどのような連携をしますか。

- 実習における生徒の到達状況を把握する方法を企業等と学校とで具体的に決定した
- 生徒が実習・演習の内容等を記録する方法を企業等と学校とで具体的に決定した
- 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
- 到達目標が達成されたかを企業等とともに確認する機会を設けた
- 生徒が自己評価を行った
- 生徒評価の結果を企業等にフィードバックした
- 生徒評価の結果を各生徒にフィードバックした
- その他
- いずれも行っていない
- 不明

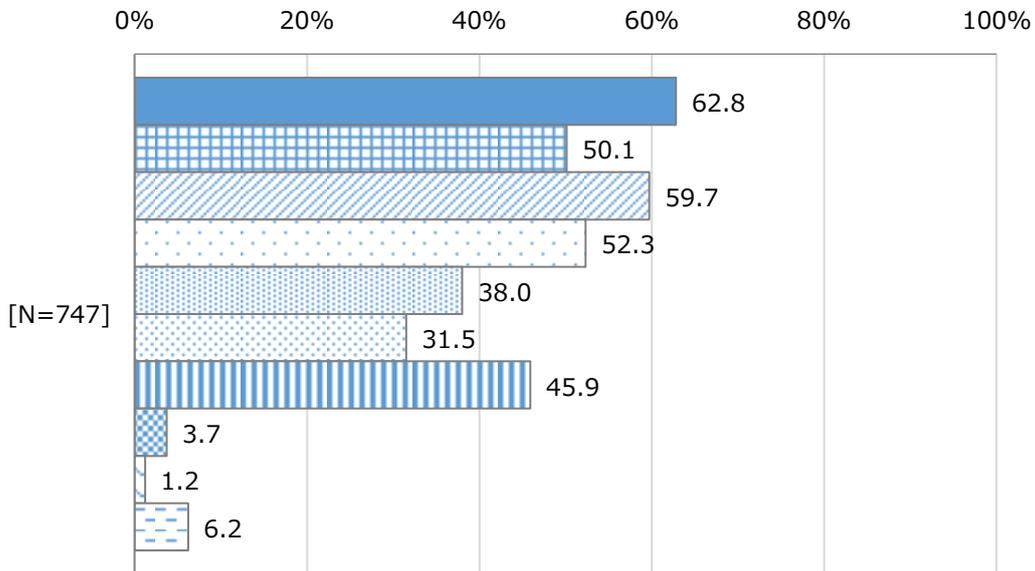


図 2-79 成績評価を行う際の企業等との連携（複数選択）  
（職業実践専門課程のみ）

■ 企業等と連携した実習・演習等の改善のために必要と考えている取組について、カリキュラム上の位置づけの明確化については重要であると認識されている。企業内実習の質・水準確保についても半数の学校が重要であると認識している一方で、企業から派遣される非常勤教員の質の確保については重視度が低い。

- Q5\_4 (Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。) 職業実践専門課程の要件とされている企業等と連携した実習・演習等についてお答えください。実習・演習等の改善を行うために、どのような取組を行うべきと考えていますか。すでに実施している取組も含めてお答えください。

- カリキュラム内での実習等の位置づけの明確化・適正化
- 実習等前後の授業と実習等の連携
- 企業から派遣される非常勤教員の質の確保
- 企業内実習の質・水準の確保
- 成績評価方法の適正化 (新しい成績評価方法の開発、成果発表会の企画・実施等)
- 成績評価の活用 (進級・卒業認定時の活用等)
- その他
- いずれも当てはまらない
- 不明

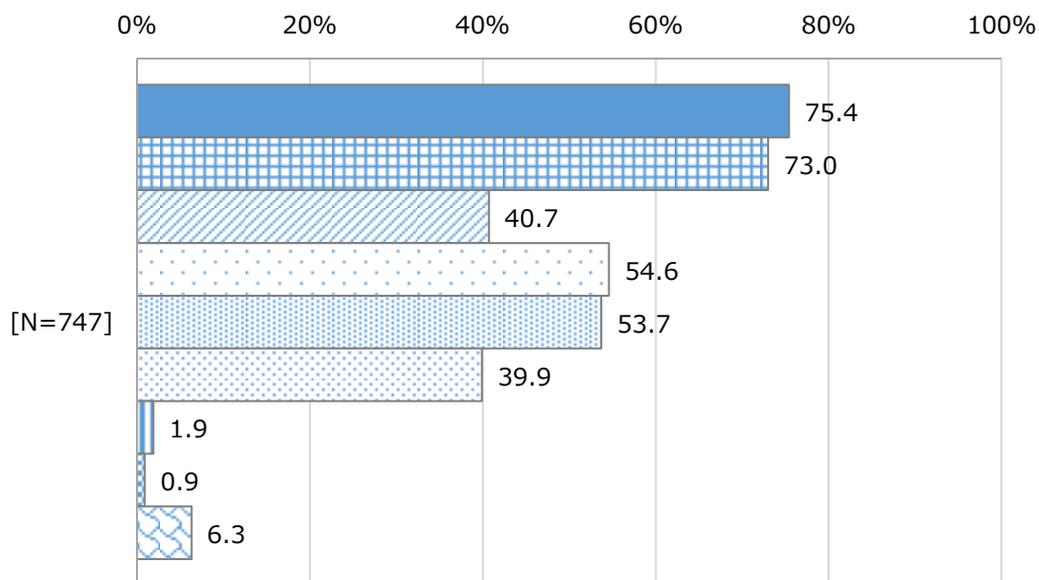
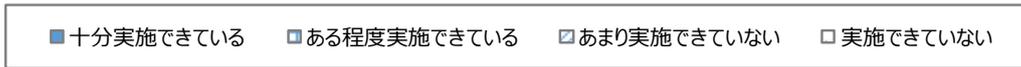


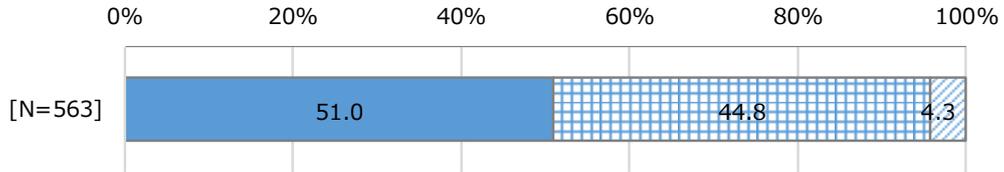
図 2-80 企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組 (複数選択) (職業実践専門課程のみ)

- 職業実践専門課程の要件とされている企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組の実施としては、十分に実施できている項目として「カリキュラム内での実習等の位置づけの明確化・適正化」(51.0%)と「成績評価の活用(進級・卒業認定時の活用等)」(55.4%)が多い。

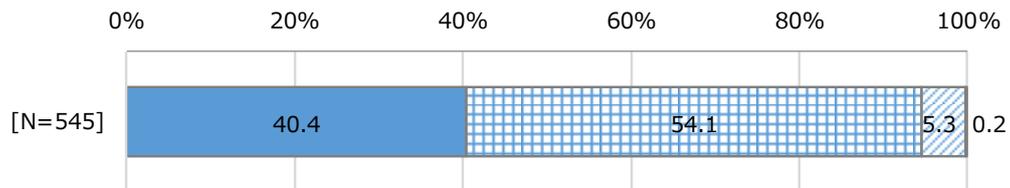
- Q5\_4\_2 (Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。) 職業実践専門課程の要件とされている企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組(Q5\_4で選択した取組)について、どの程度実施できていますか。



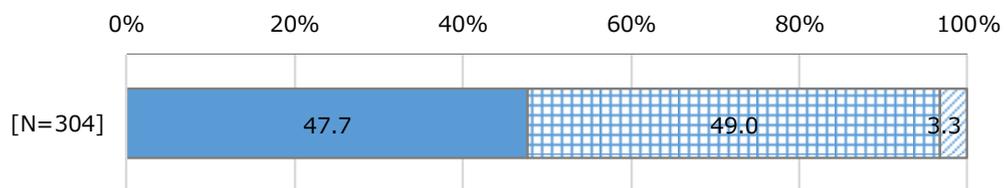
**カリキュラム内での実習等の位置づけの明確化・適正化**



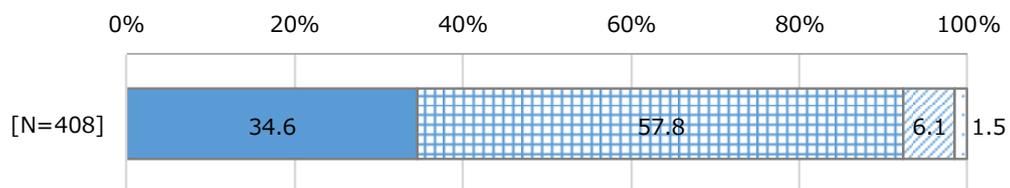
**実習等前後の授業と実習等の連携**



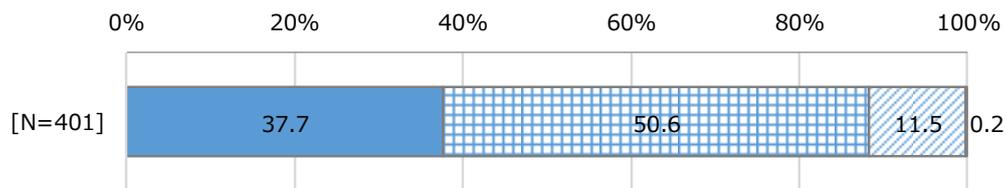
**企業から派遣される非常勤教員の質の確保**



**企業内実習の質・水準の確保**



**成績評価方法の適正化（新しい成績評価方法の開発、成果発表会の企画・実施等）**



**成績評価の活用（進級・卒業認定時の活用等）**

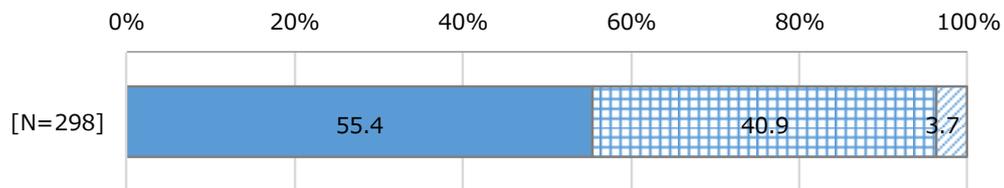


図 2-81 Q5\_4 で選択した取組の実施状況（各単数選択）  
（職業実践専門課程のみ）

■ 職業実践専門課程の要件とされている企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組のうち、実施できていない理由には以下のようなものがある。

- Q5\_4\_3 (Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。) 職業実践専門課程の要件とされている企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組のうち、実施できていないものについて、その理由をお答えください。(自由記述)

表 2-4 企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組を実施できていない理由(職業実践専門課程のみ)

企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組	実施できていない理由
企業内実習の質・水準の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公官庁での受け入れが難しい(2件)</li> <li>・ 協力してくれる企業に負担がかかりすぎるため</li> <li>・ SE等の企業内実習・演習等は短期間では実を余り得られないため</li> <li>・ 企業からの派遣ではなく、生徒が現場に向向くため</li> </ul>

(注) 回答のうち、「実施できていない理由」ではないと考えられる回答は掲載していない。

■ 生徒に対する実習等の効果を高めるのに効果があると考えられるものとしては、「開始前の事前学習で実習・演習の内容を説明する」(41.9%)が最も多く、「実習・演習に直接的に対応する講義や演習科目を設ける」(35.7%)がそれに続いている。

● Q5\_5 企業内実習（法令義務及び非法令義務の全ての企業内実習）についてお答えください。生徒に対する実習等の効果を高めるのに効果があると考えられるものはどれですか。

- 実習・演習に直接的に対応する講義や演習科目を設ける
- 開始前の事前学習で実習・演習の内容を説明する
- 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する
- 実習・演習の指導計画を、企業等の非常勤教員と協議のうえ決定する
- 企業等の非常勤教員に対して、指導してほしい事項を具体的に伝える
- 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する
- 実施中に教員が現場に出向き、生徒の様子を確認する
- 実習・演習の内容等を生徒に記録させる
- 生徒が自己評価を行う
- 生徒評価の結果を企業等にフィードバックする
- その他
- いずれも当てはまらない
- 不明

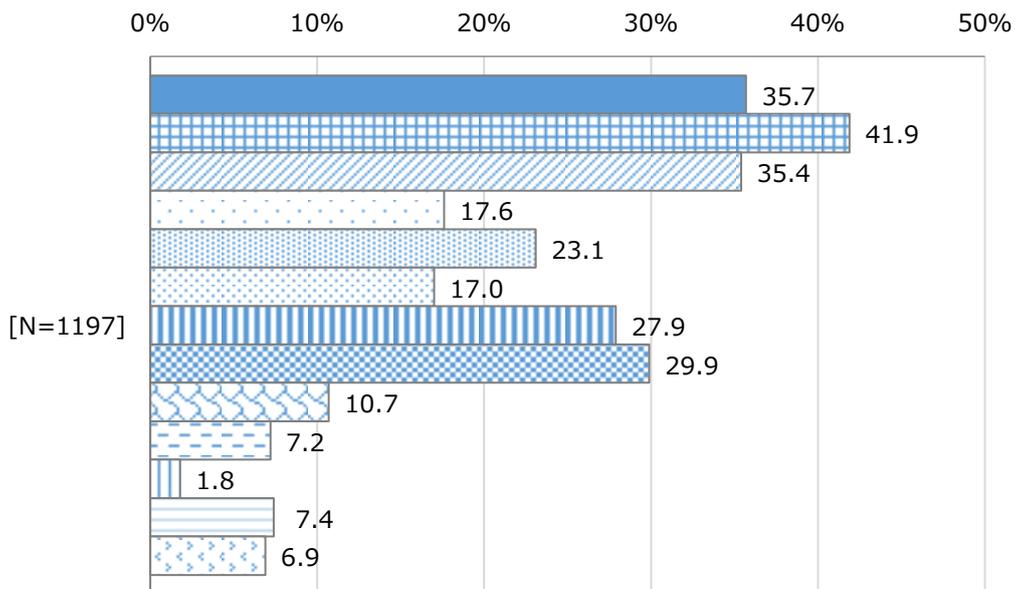


図 2-82 生徒に対する企業内実習等の効果を高めるのに有効と考える取組  
(複数選択(上位3つまで))

■ 教員を対象とした研修は、「担当分野の実務に関する知識・技能の向上」や「授業および生徒に対する指導力等の習得・向上」に関しては特に実施率が高い。一方で、「学校運営に対する知識・スキルの向上」に関しては実施率が最も低く、23.1%に留まっている。

- Q5\_6 教員の能力・資質を向上するために、どのような内容の教員研修を行っていますか。

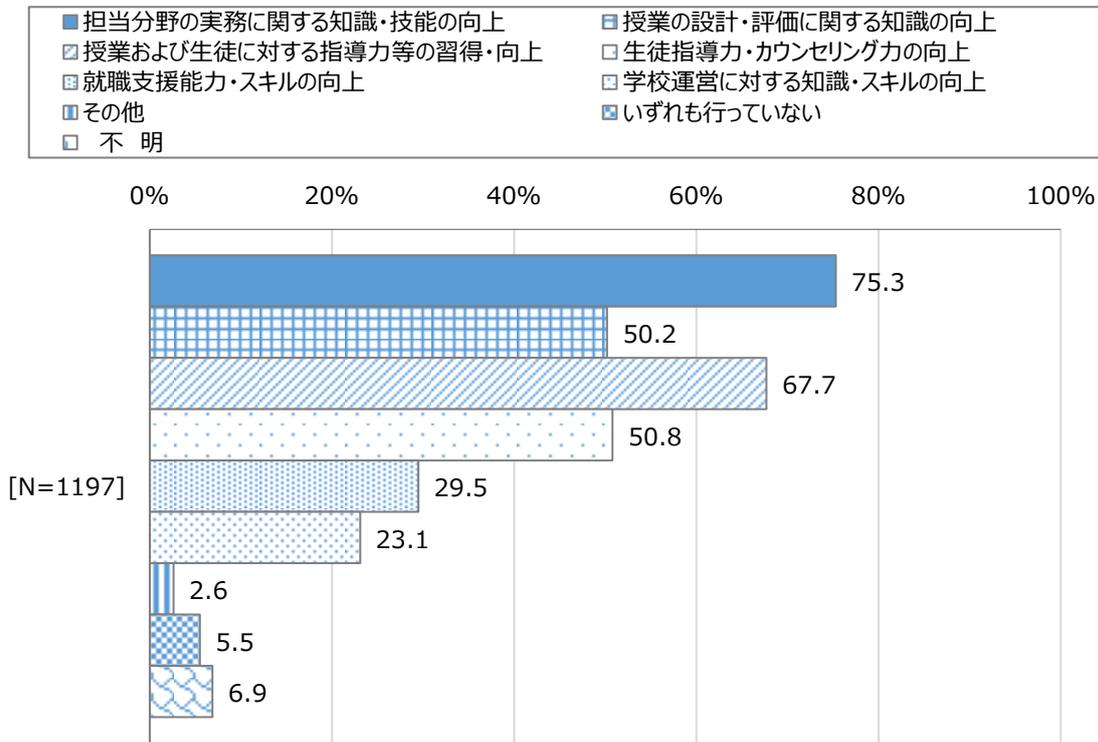


図 2-83 教員の能力・資質向上のための教員研修の内容（複数選択）

■ 研修以外に教員の能力・資質を向上するための取組については、「教員の学会等参加を推奨」（56.2%）と、「能力開発等（前項で回答した教員研修も含む）のための費用の補助（一部補助含む）」（55.1%）が多い。

- Q5\_7 研修以外に、教員の能力・資質を向上するためにどのような取組をしていますか。

- 教員の学会等参加を推奨
- 能力開発等（前項で回答した教員研修も含む）のための費用の補助（一部補助含む）
- 能力開発等の結果の学内報告（上長への書面報告等）
- 自発的な研鑽の進捗状況も踏まえて人事配置を実施
- その他
- いずれも行っていない
- 不明

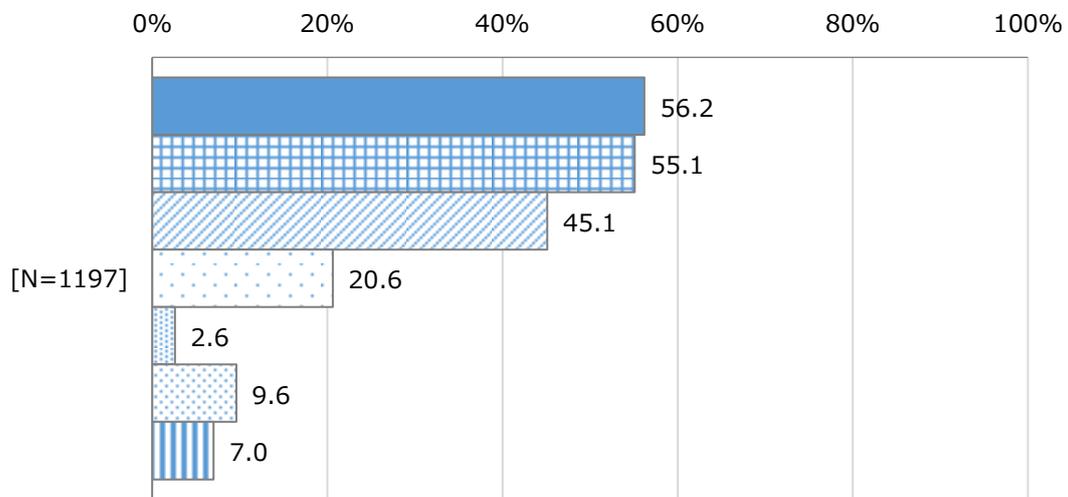


図 2-84 研修以外の教員の能力・資質向上のための取組（複数選択）

■ 職員向けの研修は、いずれの研修内容でも総じて実施率が低い。最も実施率が高い「生徒募集に関する研修」でも 34.5%に留まる。

● Q5\_8 職員（教員除く）向けにどのような研修（学科だけではなく、全学的な研究や学校主催の研修も含む）を行っていますか。

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 文教関連法令知識に関する研修       | <input type="checkbox"/> 専修学校制度に関する研修                        |
| <input checked="" type="checkbox"/> 職業実践専門課程に関する研修       | <input type="checkbox"/> 学校評価に関する研修                          |
| <input checked="" type="checkbox"/> 授業改善支援に関する研修         | <input checked="" type="checkbox"/> 生徒支援（就職支援）に関する研修         |
| <input checked="" type="checkbox"/> 生徒支援（キャリア形成支援）に関する研修 | <input checked="" type="checkbox"/> 就職・キャリア形成支援以外の生徒支援に関する研修 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 生徒募集に関する研修           | <input type="checkbox"/> IT能力に関する研修                          |
| <input type="checkbox"/> ビジスマナーに関する研修                    | <input type="checkbox"/> ハラスメント防止に関する研修                      |
| <input type="checkbox"/> 学校経営やマネジメントに関する研修               | <input type="checkbox"/> その他                                 |
| <input type="checkbox"/> いずれも行っていない                      | <input type="checkbox"/> 不明                                  |

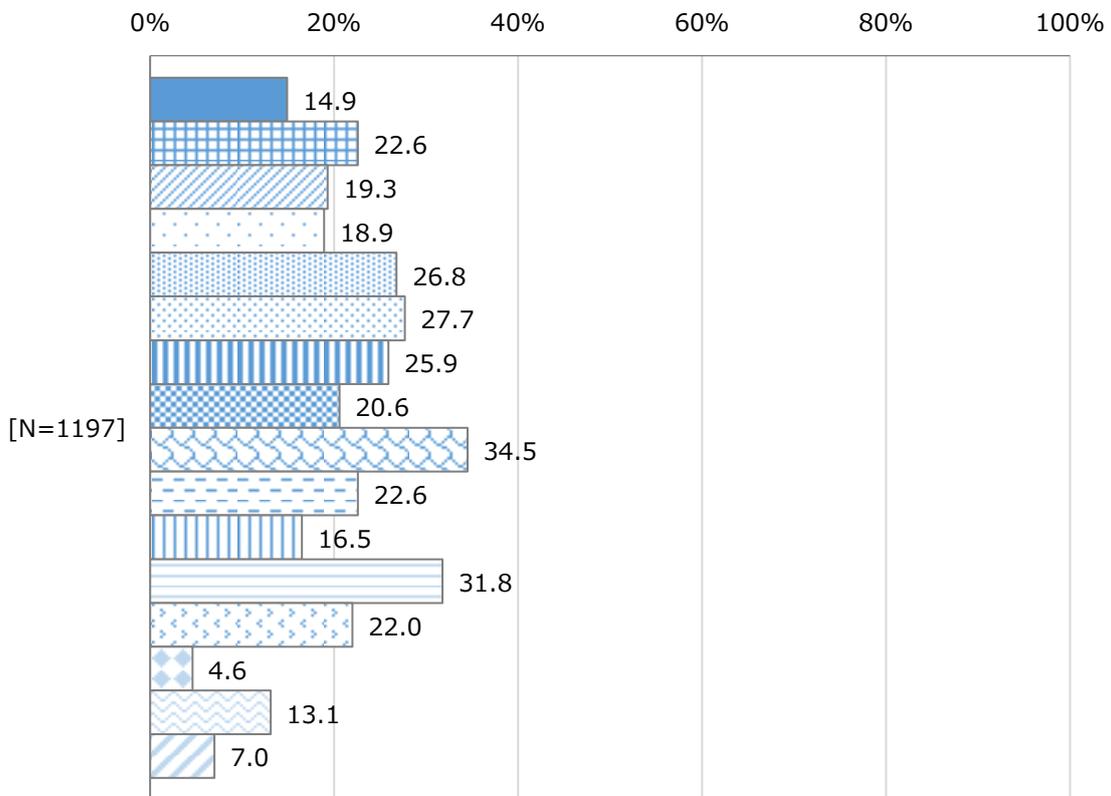


図 2-85 職員研修の内容（複数選択）

■ 授業や学科の取組等に対する生徒からの評価に関して、「授業アンケート」の実施率は高い（73.6%）。一方で、それと比較すると在学生・卒業生向けアンケートやヒアリングに関しては実施率が低く、卒業生に関しては卒業後 1 年以上経過した後にアンケートやヒアリングを実施している学校は 10%以下である。

● Q5\_9 授業や学科の取組等に対する生徒からの評価をどのような形で行っていますか。

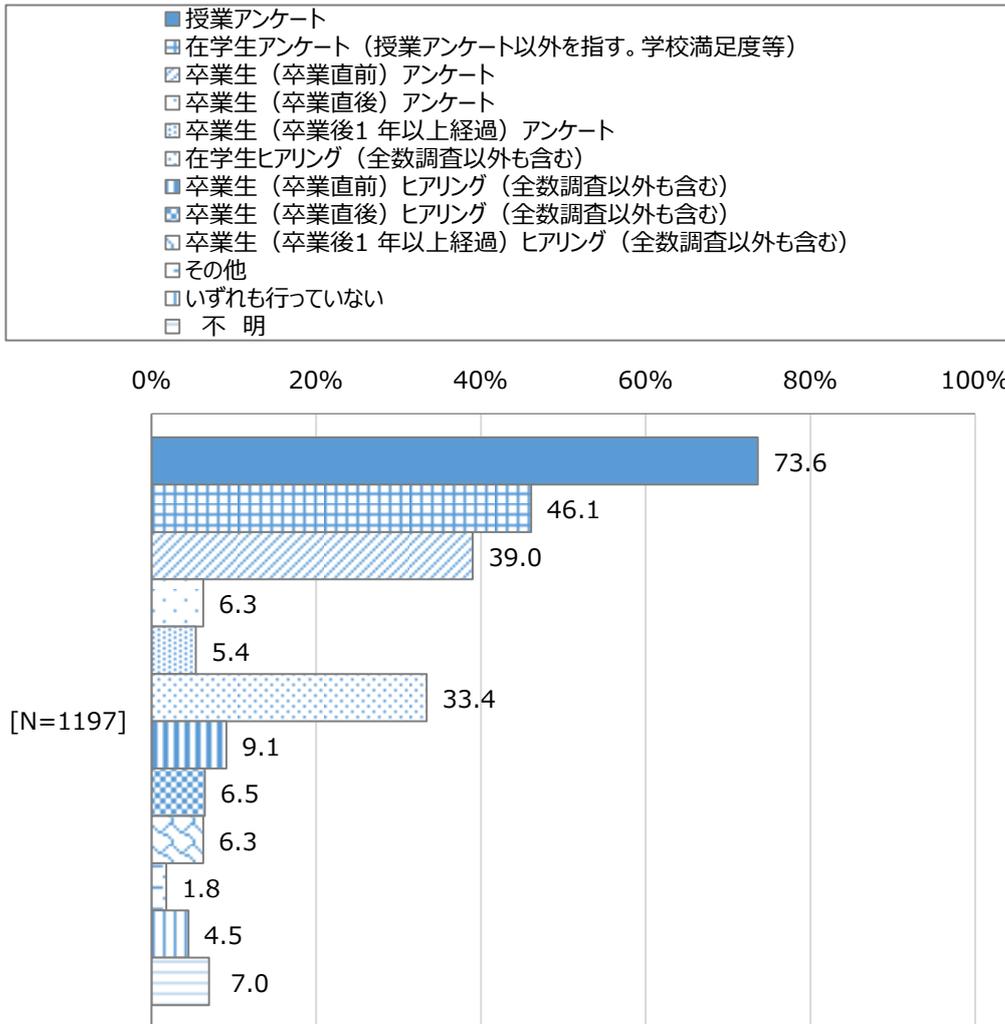


図 2-86 生徒からの評価の実施形式（複数選択）

■ 教育課程全体の教育効果を評価する際に重視する観点として、生徒の満足度向上や知識・技能・能力の習得、進路の実現を挙げる学校が多い。一方で、卒業後の活躍や離職率・定着率等を挙げる学校は相対的に少なく、Q5\_9の結果とも整合的である。

● Q5\_10 学科の教育課程全体の教育効果を評価するために、どの観点を重視していますか。

- 教育内容に対する生徒の満足度の向上
- 生徒の実践的・専門的な知識・技能の習得
- 生徒の基礎的・汎用的な能力の習得（社会人基礎力等）
- 生徒が希望する進路の実現
- 連携企業への就職者数の増加
- 卒業後の活躍度合い（年収等）
- 離職率・定着率
- 生徒の学習時間の増加
- 生徒の学習意欲の向上
- 学校関係者による学校の理解度の向上
- 就職先となる（なりえる）企業・業界からの評価
- 入学希望者（応募者）、その保護者及び在籍高校等からの評価や問合せ件数
- その他
- いずれも重視していない
- 不明

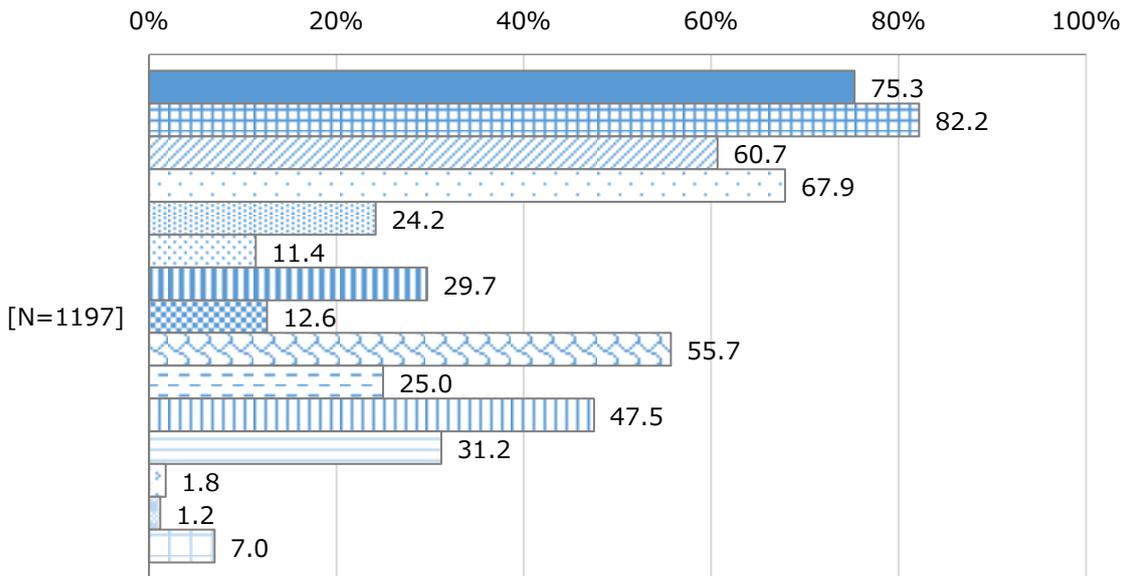


図 2-87 教育課程全体の教育効果の評価において重視している観点（複数選択）

■ 職業実践専門課程の認定学科として、職員（教員除く）が担うべき役割・持つておくべき知識としては、「職業実践専門課程制度の知識」（81.0%）が最も多く、「教育の質向上の知識」（72.7%）がそれに続いている。

- Q5\_11\_1（Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。）  
職業実践専門課程の認定学科として、職員（教員除く）が担うべき役割・持つておくべき知識としてはどのようなものがありますか。

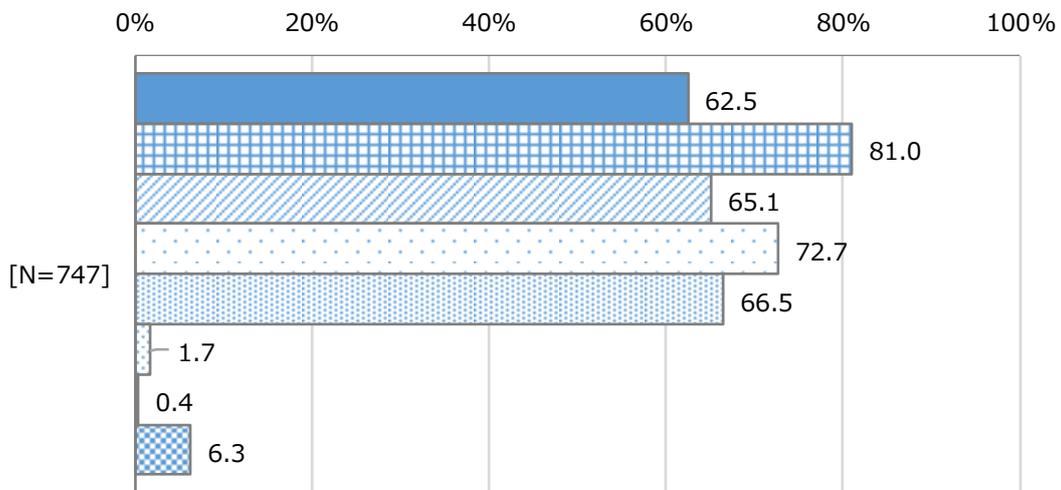
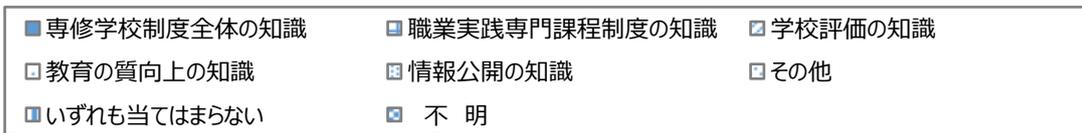


図 2-88 職業実践専門課程の認定学科として職員が担う役割・持つておくべき知識（複数選択）（職業実践専門課程のみ）

■ 自学科の職員（教員除く）が各知識を身に付けている度合いについて、全ての項目においては、80%前後の学校が「十分身に付けている」「ある程度身に付けている」と回答している。

- Q5\_11\_2 (Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。) 自学科の職員（教員除く）がその知識をどの程度身に付けているか、全体的な傾向をお答えください。

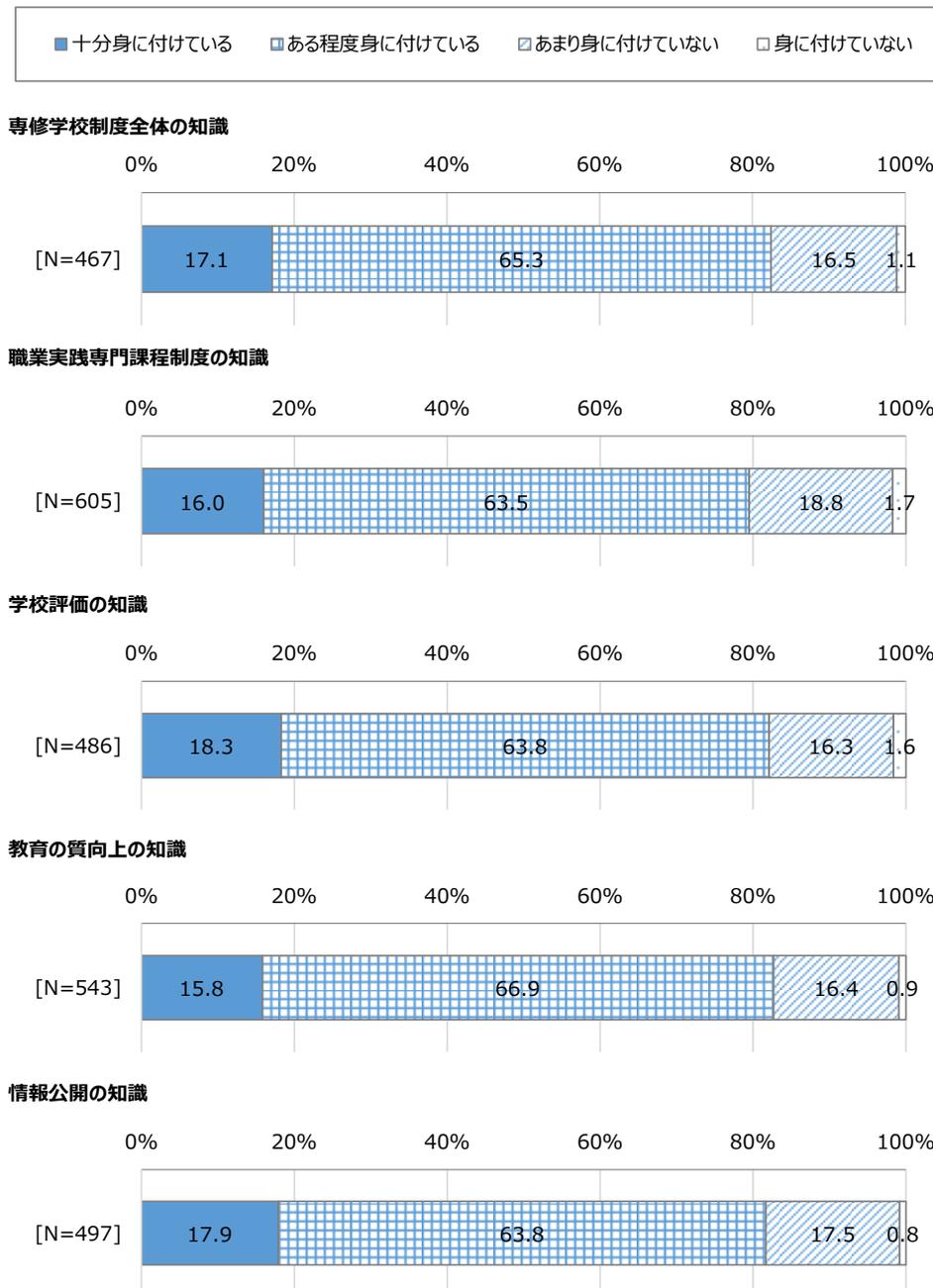


図 2-89 Q5\_11 で選択した知識を自学科の職員が身に付けている程度（各単数選択）  
（職業実践専門課程のみ）

■ 認定後のフォローアップの認知度は83%である。

- Q5\_12 (Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。) 認定学科について、フォローアップを実施していることについて、回答いただいている方は、ご存知でしたか。

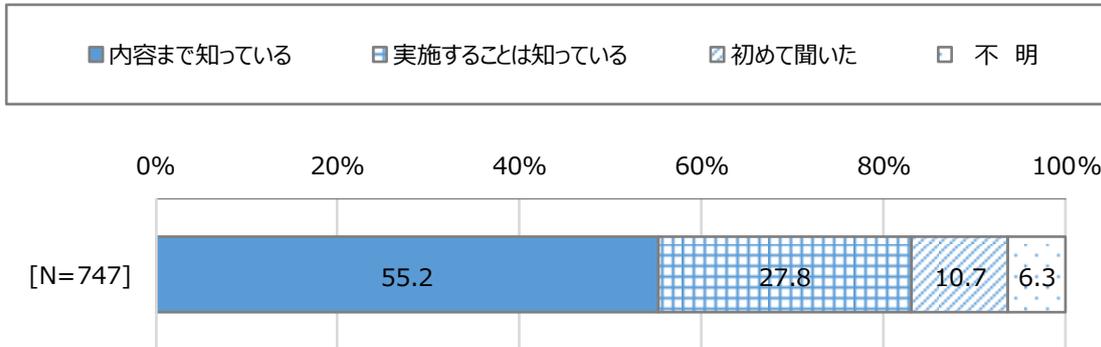


図 2-90 フォローアップの認知状況 (単数選択) (職業実践専門課程のみ)

■ 別紙様式4 (職業実践専門課程の基本情報について) の新しい様式が毎年文部科学省から配布されていることの認知度は84.6%である。

- Q5\_13 (Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。) 別紙様式4 (職業実践専門課程の基本情報について) の新しい様式が毎年文部科学省から配布されていることについて、回答いただいている方は、ご存知でしたか。

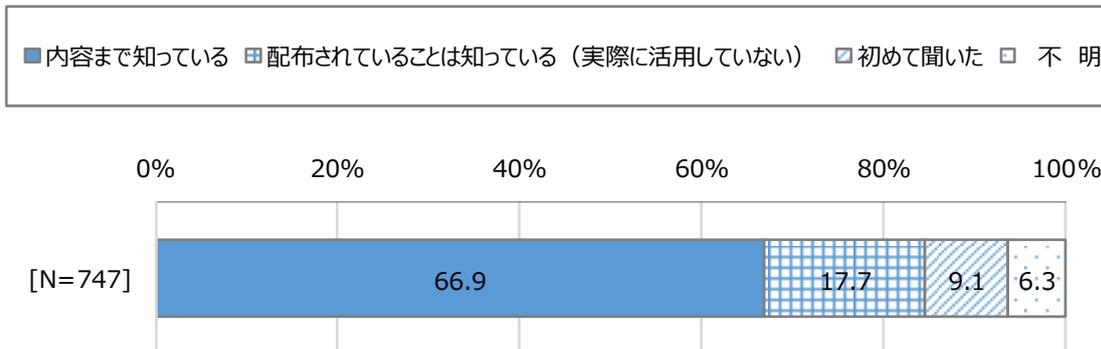


図 2-91 別紙様式4の様式改訂の認知度 (単数選択) (職業実践専門課程のみ)

■ 認定後に外部から評価してもらいたい項目については、複数選択形式の質問としたにもかかわらず「職業教育マネジメントの取組」「学校運営の改善の取組」を選択した学校は少なく（3.1%、3.6%）、認定学科であっても各取組に対する活動が十分でないとして自己評価されている可能性がある。

- Q5\_14（Q0\_9で「認定を受けている」を選択した学校にお伺いします。）  
職業実践専門課程の認定学科として何を評価してもらいたいですか。

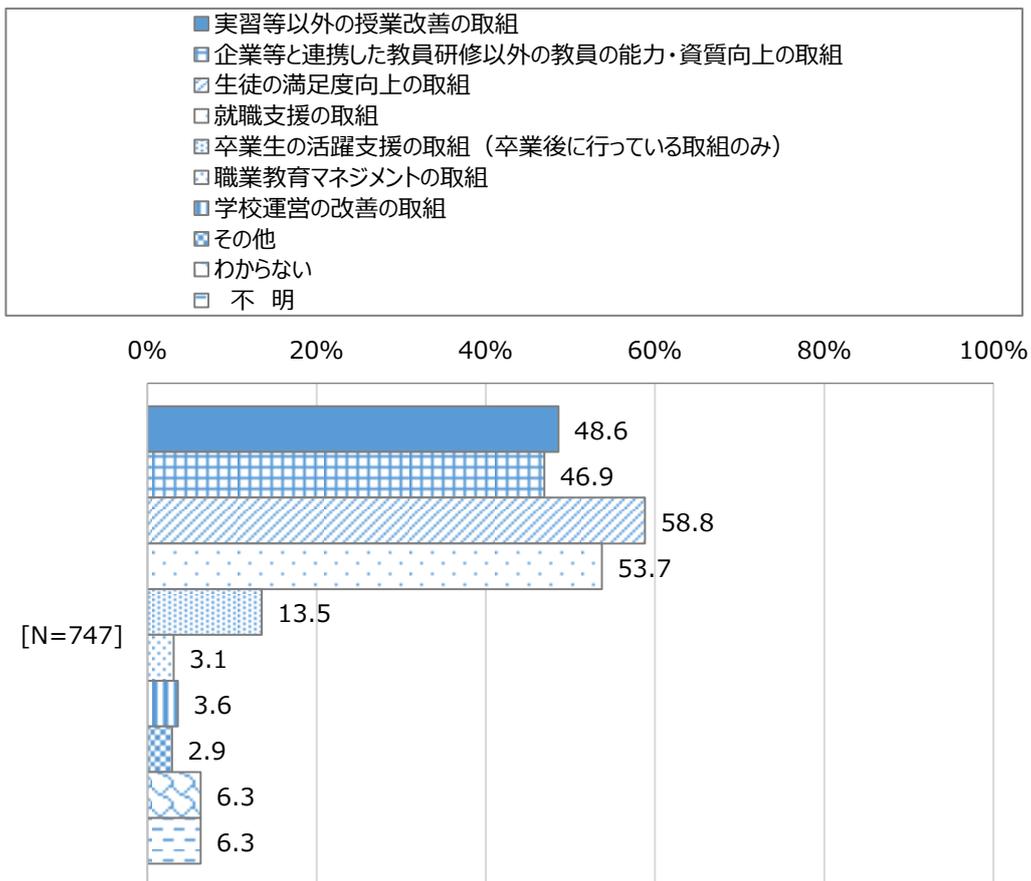


図 2-92 職業実践専門課程の認定学科として評価されたい事項（複数選択）  
（職業実践専門課程のみ）

## 2.3.2 仮説検証のための追加分析

### (1) 追加分析の構造

2.1 で述べた 4 つの目的のうち、以下の 2 つを明らかにすることを目的に、設問間のクロス分析を実施した。

- 職業教育マネジメントの仕組みの整備やマネジメントの実施は学校の経営状態に影響を与えるか？（職業教育マネジメントツールと学校経営上の主要指標との関係性の明確化）  
⇒職業教育マネジメントの実施と経営指標の関係性分析【追加分析①】
- 職業教育マネジメントの実施を阻害している学内の仕組みはどのようなものか？（職業教育マネジメントの実質的な実施阻害要因の明確化）  
⇒要因と職業教育マネジメントの実施状況の関係性分析【追加分析②】

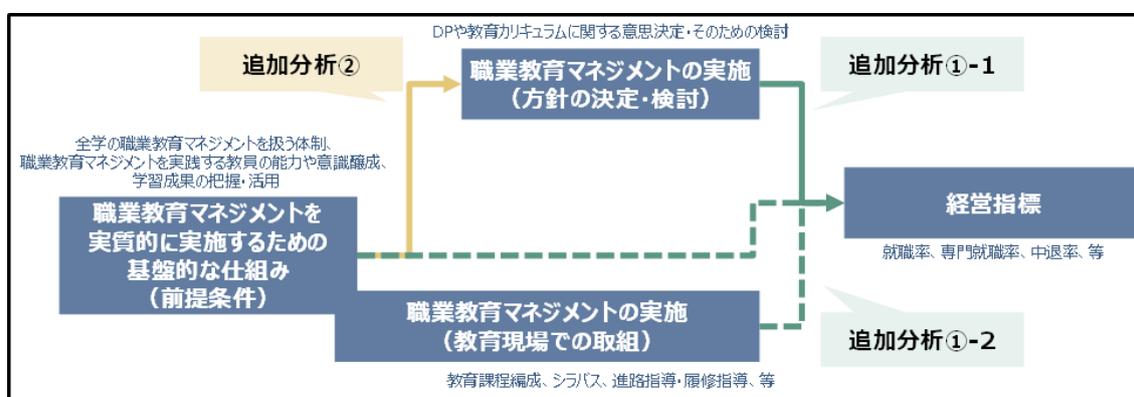


図 2-93 追加分析の構造

追加分析①は、職業マネジメントの実施に関わる各種取組と経営指標の関係性を分析するものであり、2種類の分析を行っている。1つ目が【追加分析①-1】であり、マネジメントPDCAの主にPlan（計画）にあたる方針の決定・検討の取組と経営指標との関係性を分析するものである。2つ目が【追加分析①-2】であり、マネジメントPDCAの主にDo（実施）にあたる教育現場での取組及びそれらの前提となる職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組みと、経営指標との関係性を分析するものである。ただし、基盤的な仕組みはマネジメントのPlan、Do、Checkなどに関連するが、教育現場での取組との前後関係を明確に定義することが難しい。そのため、双方について経営指標との関連性を分析することとした。

## (2) 分析方法と分析結果

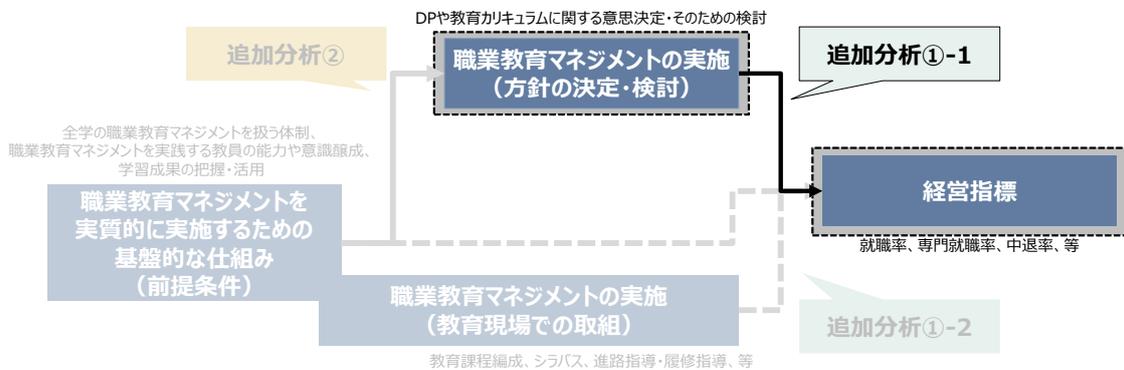
### 1) 【追加分析①】 職業教育マネジメントの実施と経営指標の関係性

#### a. 分析方法

(1) (追加分析の構造) に示したように、職業教育マネジメントの実施に関わる取組 (方針の決定・検討) と経営指標のクロス分析【①-1】及び、職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的仕組み・職業教育マネジメントの実施に関わる取組 (教育現場での取組) に関する取組と経営指標のクロス分析【①-2】を行った。

#### ア) 分析対象とした取組、経営指標

- 【①-1】：職業教育マネジメントの実施に関わる取組 (方針の決定・検討に関するもの)



各方針の検討頻度、見直しや内容変更といった、職業教育マネジメント実施のための大方針に関わる取組のうち、職業教育の質向上に資すると想定される取組を分析対象とした。これらは昨年度実施のアンケートで実施状況を把握しており、職業教育の質向上の効果があるとして各学校に認識されていると推察された取組である。その比較項目として、その取組が十分に実施されていないと想定される状況を設定した。

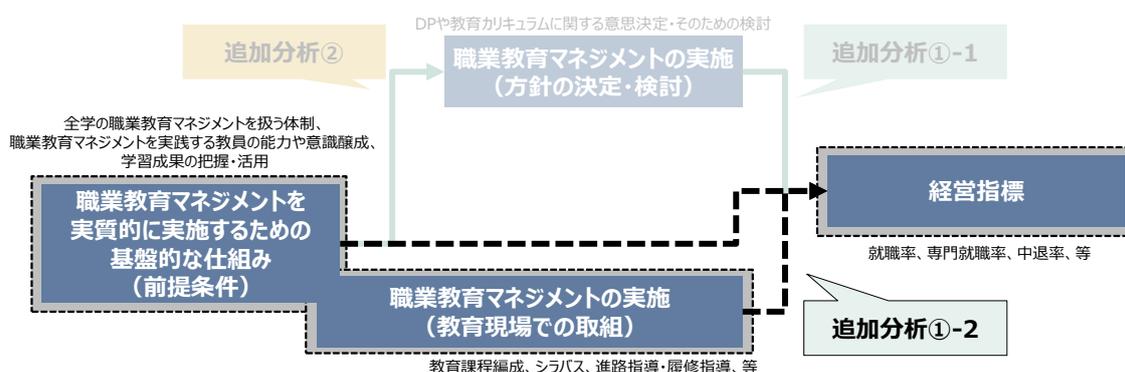
表 2-5 分析対象とする職業教育マネジメントの実施に関わる取組  
(方針の決定・検討)

職業教育マネジメントの実施に関わる取組 (方針の決定・検討)	比較項目
【卒業の認定に関する方針・要件】の 高頻度(1~5か月に1回)の検討	・ 中頻度(半年~1年に1回)の検討 ・ 低頻度(1年に1回未満)の検討
【教育課程の編成】の 高頻度(1~5か月に1回)の検討	・ 中頻度(半年~1年に1回)の検討 ・ 低頻度(1年に1回未満)の検討
【卒業の認定に関する方針・要件】の 内容変更を伴う見直し	・ 内容の変更を伴わない見直し(直近5年間(※))
【教育課程の編成】の内容変更を伴う見直し	・ 内容の変更を伴わない見直し(直近5年間(※))

(注) 各項目の実施状況は、昨年度アンケートで把握している。

(※) 2019年時点での「直近5年間」である。

- 【①-2】：職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組み、職業教育マネジメントの実施に関わる取組(教育現場での取組)



➤ 職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組み

教員採用の際に重視する事項、職業教育マネジメントを教員に浸透させる取組、研修の実施、情報把握・分析、企業等と連携した実習・演習等の改善に関する考え方といった仕組みのうち、職業教育の質向上に資すると想定される仕組みを分析対象とした。これらは、本年度実施のアンケートの質問群2(職業教育マネジメントを実践する教員の能力や意識醸成)及び質問群3(職業教育マネジメントの学習成果の把握・活用)で実施状況を把握した仕組みから選定した。その比較項目として、その仕組みが十分に実現されていないと想定される状況を設定した(表2-6)。

なお、質問により、複数の選択肢を1つのカテゴリーにまとめて集計する等、加工を行っている(表2-7)。

表 2-6 分析対象とする職業教育マネジメントを実質的に実施するための  
基盤的な仕組み

職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み		比較項目
常勤教員採用時の重視する事項 (科目指導関連)	科目指導関連の能力を重視している	科目指導関連の能力を重視していない
常勤教員採用時に重視する事項 (職業教育マネジメント関連)	職業教育マネジメント関連の能力を重視している	職業教育マネジメント関連の能力を重視していない
非常勤教員採用時に重視する事項 (科目指導関連)	科目指導関連の能力を重視している	科目指導関連の能力を重視していない
非常勤教員採用時の重視する事項 (職業教育マネジメント関連)	職業教育マネジメント関連の能力を重視している	職業教育マネジメント関連の能力を重視していない
常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	人事制度と連携(人事評価において職業教育マネジメントへの関与を評価)	常勤教員を対象とする取組なし
	主体的な取組を促進(職業教育マネジメントに関する意見効果の場の設定、各教員への関連する担当業務の割り当て)	
	受動的な取組を促進(職業教育マネジメントの決定事項を説明、関連する研修に参加させる)	
非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	非常勤教員を対象とする取組あり	非常勤教員を対象とする取組なし
常勤教員対象の研修	マネジメントに関する研修を実施	(マネジメントに関する研修は実施していないが)科目内外の指導に関する研修を実施
教育の質向上のための情報把握	教育に関する目標の達成度を確認している	教育に関する現状のみを確認している
学校運営の改善のための情報把握	学校運営のあるべき姿を確認している	学校運営の現状のみを確認している
情報把握・活用の計画性	計画的な情報把握・活用を実施している	計画的な情報把握・活用を実施しているとは言えない
把握した情報の集計・分析(簡単)	簡単な集計を実施している	簡単な集計を実施していない
把握した情報の集計・分析(高度)	高度な集計を実施している	高度な集計を実施していない
卒業生の追跡調査	実施している	実施していない
卒業生の追跡調査で注目する項目	教育のアウトカム(卒業後の活躍)に注目している	教育のアウトカム(卒業後の活躍)に注目していない
企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組 (役割の明確化)	実習等の役割の明確化をすべきと考えている	実習等の役割の明確化をすべきとは考えていない
企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組 (学内教員以外の質の担保)	学内教員以外による実習等の質を担保すべきと考えている	学内教員以外による実習等の質を担保すべきとは考えていない
企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組 (成績評価の改善)	成績評価を改善すべきと考えている	成績評価を改善すべきとは考えていない

表 2-7 分析対象とする職業教育マネジメントを実質的に実施するための  
基盤的な仕組み／比較項目と、それに対応する質問・選択肢

職業教育マネジメントを実質的に実施するための 仕組み／比較項目		対応する質問・選択肢
常勤教員採用時の 重視する事項(科目 指導関連)	科目指導関連の能力を重視している	【Q2_1】で以下のいずれかに該当 ・ 「各種方針に基づく教育の計画・実施の知識・スキル・経験」を「とても重視している」 または「やや重視している」 ・ 「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」を「とても重視している」または「やや重視している」
	科目指導関連の能力を重視していない	【Q2_1】で上記以外
常勤教員採用時に 重視する事項(職業 教育マネジメント 関連)	職業教育マネジメント関連の能力を重視している	【Q2_1】で以下のいずれかに該当 ・ 「生徒や教育に関するデータの活用の知識・スキル・経験」を「とても重視している」ま たは「やや重視している」 ・ 「生徒支援の知識・スキル・経験」を「とても重視している」または「やや重視している」
	職業教育マネジメント関連の能力を重視していない	【Q2_1】で上記以外
非常勤教員採用時 に重視する事項(科 目指導関連)	科目指導関連の能力を重視している	【Q2_2】で以下のいずれかに該当 ・ 「各種方針に基づく教育の計画・実施の知識・スキル・経験」を「とても重視している」 または「やや重視している」 ・ 「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための知識・スキル・経験」を「とても重視している」または「やや重視している」
	科目指導関連の能力を重視していない	【Q2_2】で上記以外
非常勤教員採用時 の重視する事項(職 業教育マネジメン ト関連)	職業教育マネジメント関連の能力を重視している	【Q2_2】で以下のいずれかに該当 ・ 「生徒や教育に関するデータの活用の知識・スキル・経験」を「とても重視している」ま たは「やや重視している」 ・ 「生徒支援の知識・スキル・経験」を「とても重視している」または「やや重視している」
	職業教育マネジメント関連の能力を重視していない	【Q2_2】で上記以外

職業教育マネジメントを実質的に実施するための 仕組み／比較項目		対応する質問・選択肢
常勤教員に職業教育マネジメントを 浸透させる取組	人事制度と連携（人事評価において職業教育マネジメントへの関与を評価）	<p>【Q2_3】で以下のいずれかに該当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「職業教育マネジメントの方針・計画を教員の個人目標と連結させている」で「常勤教員を対象とする取組がある」</li> <li>「（職業教育マネジメントの方針・計画を教員の個人目標と連結させていないが）人事評価において職業教育マネジメントへの関与を評価している」で「常勤教員を対象とする取組がある」</li> </ul>
	主体的な取組を促進（職業教育マネジメントに関する意見効果の場の設定、各教員への関連する担当業務の割り当て）	<p>【Q2_3】で上記以外かつ以下のいずれかに該当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「教員同士が、職業教育マネジメントに関する意見交換をする機会を設けている」で「常勤教員を対象とする取組がある」</li> <li>「教員個人に対して、職業教育マネジメントに係る取組の担当業務を課している」で「常勤教員を対象とする取組がある」</li> </ul>
	受動的な取組を促進（職業教育マネジメントの決定事項を説明、関連する研修に参加させる）	<p>【Q2_3】で上記以外かつ以下のいずれかに該当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「教員に対し、職業教育マネジメントに関する決定事項を説明する機会を設けている」で「常勤教員を対象とする取組がある」</li> <li>「教員を、職業教育マネジメントに関する研修に参加させている」で「常勤教員を対象とする取組がある」</li> </ul>
	常勤教員を対象とする取組なし	【Q2_3】で「その他」を除くいずれの取組についても「常勤教員を対象とする取組がある」を選択していない
非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	非常勤教員を対象とする取組あり	【Q2_3】で「その他」を除くいずれかの取組について「非常勤教員を対象とする取組がある」を選択している
	非常勤教員を対象とする取組なし	【Q2_3】で「その他」を除くいずれの取組についても「非常勤教員を対象とする取組がある」を選択していない
常勤教員対象の研修	マネジメントに関する研修を実施	【Q2_4】で「学校の各種方針（3つのポリシー等）の設定」「教育課程の編成」「生徒や教育に関するデータの活用」「職業教育マネジメントに関する方針に関わる教授法」のいずれかで「常勤教員対象の研修に含む」を選択している
	（マネジメントに関する研修は実施していないが）科目内外の指導に関する研修を実施	【Q2_4】で上記以外かつ「授業設計・改善」「シラバス作成」「生徒支援」「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための方法」のいずれかで「常勤教員対象の研修に含む」を選択している

職業教育マネジメントを実質的に実施するための 仕組み／比較項目		対応する質問・選択肢
教育の質向上のた めの情報把握	教育に関する目標の達成度を確認している	【Q3_1】の【教育に関すること】で「生徒の学習目標の到達度」を選択している
	教育に関する現状のみを確認している	【Q3_1】の【教育に関すること】で「生徒の学習目標の到達度」を選択していない
学校運営の改善の ための情報把握	学校運営のあるべき姿を確認している	【Q3_1】の【学校運営に関すること】で「学校に期待する点」を選択している
	学校運営の現状のみを確認している	【Q3_1】の【学校運営に関すること】で「学校に期待する点」を選択していない
情報把握・活用の計 画性	計画的な情報把握・活用を実施している	【Q3_2】で「情報の活用用途」または「把握・活用のスケジュール」を選択している
	計画的な情報把握・活用を実施していると は言えない	【Q3_2】で上記以外
把握した情報の集 計・分析（簡単）	簡単な集計を実施している	【Q3_3】の「その情報についてのみ、単年データを集計」で「全く行っていない」を選択して いない
	簡単な集計を実施していない	【Q3_3】の「その情報についてのみ、単年データを集計」で「全く行っていない」を選択して いる
把握した情報の集 計・分析（高度）	高度な集計を実施している	【Q3_3】の「その情報と他の情報を組み合わせ、経年データを集計」で「全く行っていない」 を選択していない
	高度な集計を実施していない	【Q3_3】の「その情報と他の情報を組み合わせ、経年データを集計」で「全く行っていない」 を選択している
卒業生の追跡調査	実施している	【Q3_4】で「実施している」を選択している
	実施していない	【Q3_4】で「実施していない」を選択している
卒業生の追跡調査 で注目する項目	教育のアウトカム（卒業後の活躍）に注目 している	【Q3_6】で「勤続年数」「年収」「企業からの評価」「業界団体からの評価」のいずれかを選 択している
	教育のアウトカム（卒業後の活躍）に注目 していない	【Q3_6】で「勤続年数」「年収」「企業からの評価」「業界団体からの評価」のいずれも選択 していない
企業等と連携した 実習・演習等の改善 のために行うべき 取組（役割の明確 化）	実習等の役割の明確化をすべきと考えて いる	【Q5_4】で「カリキュラム内での実習等の位置づけの明確化・適正化」または「実習等前後の 授業と実習等の連携」を選択している
	実習等の役割の明確化をすべきとは考え ていない	【Q5_4】で上記以外

職業教育マネジメントを実質的に実施するための 仕組み／比較項目		対応する質問・選択肢
企業等と連携した 実習・演習等の改善 のために行うべき 取組(学内教員以外 の質の担保)	学内教員以外による実習等の質を担保す べきと考えている	【Q5_4】で「企業から派遣される非常勤教員の質の確保」または「企業内実習の質・水準の確保」を選択している
	学内教員以外による実習等の質を担保す べきとは考えていない	【Q5_4】で上記以外
企業等と連携した 実習・演習等の改善 のために行うべき 取組(成績評価の改 善)	成績評価を改善すべきと考えている	【Q5_4】で「成績評価方法の適正化(新しい成績評価方法の開発、成果発表会の企画・実施等)」または「成績評価の活用(進級・卒業認定時の活用等)」を選択している
	成績評価を改善すべきとは考えていない	【Q5_4】で上記以外

- 職業教育マネジメントの実施に関わる取組（教育現場での取組）  
教育課程編成、シラバスの記載内容、進路指導・履修指導に関する取組を分析対象とした。これらは昨年度実施のアンケートで実施状況を把握している。

表 2-8 分析対象とする職業教育マネジメントの実施に関わる取組  
（教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組）

職業教育マネジメントの実施に関わる取組（現場での取組）	
教育課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 各科目の履修の前後関係が明確になっている</li> <li>・ 各科目同士の補完関係が明確になっている</li> </ul>
シラバス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当該授業科目における学習の到達目標を含んでいる</li> <li>・ 各回の授業の到達目標を含んでいる</li> <li>・ 準備学習に関する具体的な指示を含んでいる</li> </ul>
進路指導・履修指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 卒業や資格取得を達成するための指導を行っている</li> <li>・ 卒業後に生徒が想定している進路を実現するための指導を行っている</li> </ul>

(注) 各項目の実施状況は、昨年度アンケートで把握している。

● 【①-1】 【①-2】 共通：経営指標

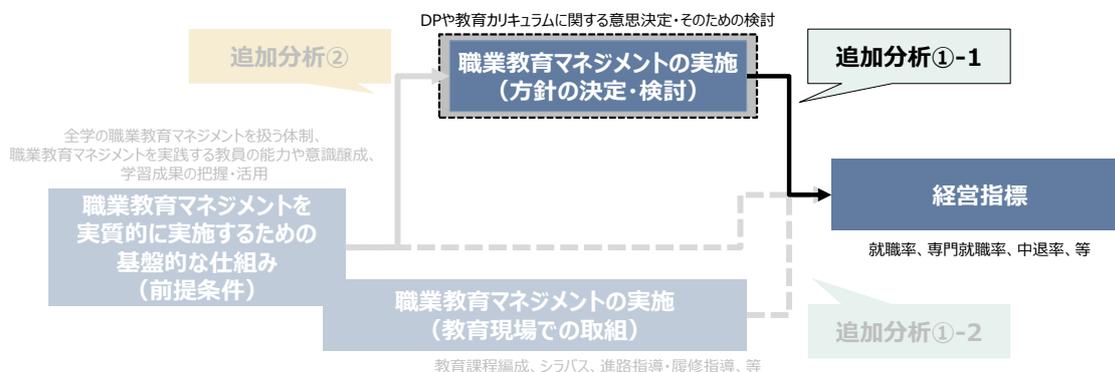
専修学校の経営状態を表す指標として、就職率、専門就職率、資格取得率（学科）、業界定着率、入学倍率、収容定員充足率（学校）、中退率を設定した。

なお、各指標の算出方法については、以下のとおりである（再掲）。資格取得率については、各学校の「特定の学科」（表 2-2 調査対象と「特定の学科」の条件）について回答している点には留意が必要である。

- 「就職率」＝2019 年度卒業者のうち就職者数／2019 年度卒業生のうち就職希望者数（※最終学年の在学生等の数を分母とした就職率ではないことには留意する必要がある）
- 「専門就職率」＝2019 年度就職者のうち、各学科の関連分野への就職者数／2019 年度卒業者のうち就職者
- 「資格取得率（学科）」＝2019 年度の貴学科で最も代表的な資格の取得者数の実績／2019 年度の貴学科で最も代表的な資格の取得者数の目標
- 「入学倍率」＝2020 年度の入学志願者数／2020 年度の募集人員数
- 「収容定員充足率（学校）」＝2020 年度の在学生等の数（5 月 1 日時点）／2020 年度の収容定員数
- 「中退率」＝2019 年度の途中における退学者の数／2019 年度当初の在学生等の数

## b. 分析結果

### ア) 【追加分析①-1】職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標との関係



#### ① 結果のポイント

職業教育マネジメントの実施に関わる取組のうち、方針の決定・検討に関するものについて、その実施の程度と経営指標との関係性については、以下の傾向が認められた。

##### <方針の検討頻度>

- 【卒業の認定に関する方針・要件】の検討頻度に関しては、高頻度の層で特に経営指標の値が高いといった状況は認められなかった。むしろ、経営指標によっては中頻度（半年～1年に1回）や低頻度（1年に1回未満）の検討を行っている層が、他の層と比較すると高い経営指標の値を示す傾向がある。
- 【教育課程の編成】の検討頻度に関しては、高頻度の層で特に経営指標の値が高いといった状況は認められなかった。低頻度（1年に1回未満）、それに次いで中頻度（半年～1年に1回）の層が高い経営指標の値を示す傾向がある。ただし、低頻度の層は回答者数（当該経営指標の算出が可能であった数）が少ないため、検討頻度が少ないと経営指標が高くなるとは言い切れない。

##### <方針の内容変更を伴う見直し>

- 【卒業の認定に関する方針・要件】の見直し・内容変更に関しては、内容変更を伴う見直しを行った層が、内容変更を伴う見直しを行わなかった層よりも高い経営指標の値を示す傾向が「専門就職率」「資格取得率」「業界定着率」では認められた。「入学率」「収容定員充足率」「中退率」では逆の傾向である。
- 【教育課程の編成】の見直し・内容変更に関しては、内容変更を伴う見直しを行った層が、内容変更を伴う見直しを行わなかった層よりも高い経営指標の値を示す傾向は「資格取得率」を除いて認められなかった。むしろその逆の傾向が、「専門就職率」「業界定着率」「入学倍率」「収容定員充足率」「中退率」では認められた。

なお、Q0\_15において、学科が教育の質と関係する指標として重視していると回答した割合が大きかった「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」に着目し（図 2-15）、それぞれを重視していると回答した学科を対象を絞ってクロス集計を行ったが、全体で集計した場合と比較して大きく結果の傾向に違いはなかった。

これらのことから、職業教育マネジメントの実施に関わる取組のうち方針の決定・検討に関するものと経営指標との関係性については、以下のように考えることができる。

- 高頻度（1～5 か月に 1 回）の検討は必ずしも経営指標の高さと関連しているとは言えない。検討頻度によらず、他の観点で実質的な検討を行っている学校が、経営指標の値も高くなっている可能性がある。
- 方針の見直し・内容の変更という観点では、【卒業の認定に関する方針・要件】に関してはある程度経営指標の高さと関連している可能性があるが、【教育課程の編成】については関連性があるとは言えない。

なお、昨年度アンケートでは、職業教育マネジメントの各取組の実施と効果の獲得率（その取組を「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<sup>30</sup>があった」とした学校数／その取組を「実施した」とした学校数）との比較分析を行っている。その結果、「頻度の高い意思決定（検討）がより職業教育マネジメントの効果が高いこと」が示唆されている（図 2-94）。また、方針の見直し・変更についても、「内容の変更を伴う実質的な見直しを行うことがより職業教育マネジメントの効果が高い」ことが示唆されている（図 2-95）。

この点は本年度の経営指標との比較検討の結果とは整合しておらず、少なくとも職業教育マネジメントの方針の決定・検討に関するものについては、その効果に関する学校の実感が、経営指標の高さには必ずしもつながってはいないことが示唆される。

---

<sup>30</sup> 「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。

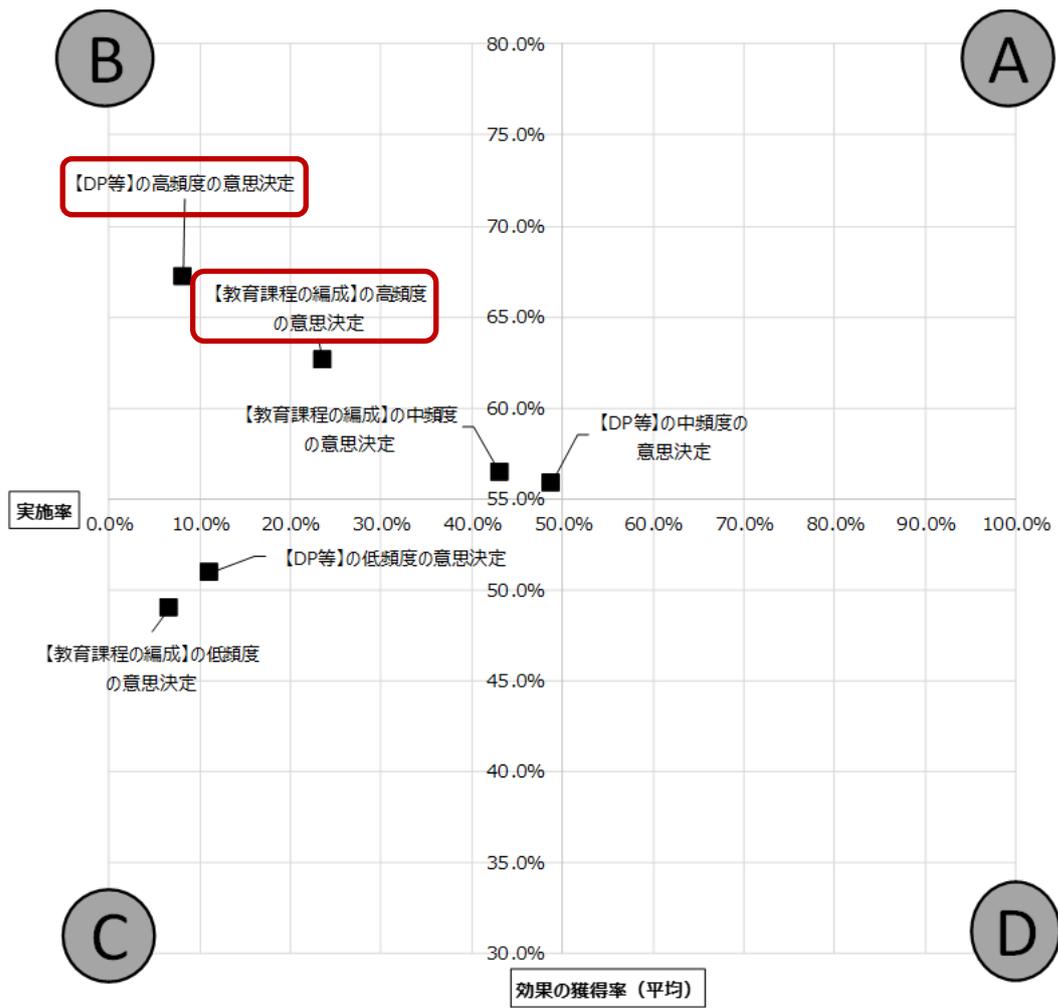


図 2-94 各方針に関する検討頻度と効果の獲得率（平均）の分布

注 1) 職業実践専門課程の認定校の集計結果である。

注 2) グラフ中「意思決定」は「検討」と同義である。

出所) 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)

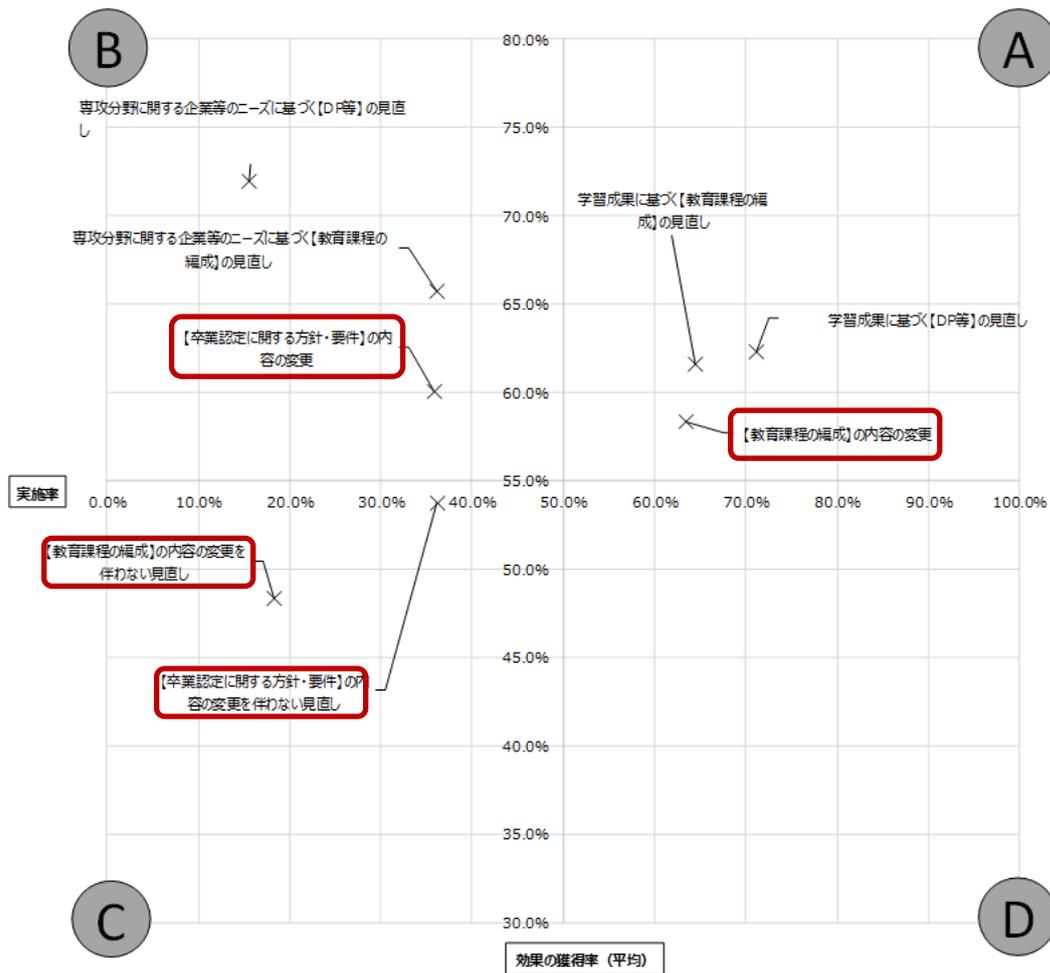


図 2-95 各方針に関する内容の見直し・変更と効果の獲得率（平均）の分布

注) 職業実践専門課程の認定校の集計結果である。

出所) 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)

## ② 結果分析の留意点

なお、上記の結果について、本調査の限界として次の3つを指摘することができる。まず、取組が経営指標に反映されるまでの時間差についてである。上記では、昨年度の取組の状況と昨年度・今年度の経営指標について分析を行っているが、仮に取組の状況が経営指標に関連する場合であっても、取組を実施してから経営指標に影響が出るまでには時間がかかる可能性があるため、上記の分析には関係性が表れていない可能性がある。次に、取組と経営指標の前後関係についてである。本調査では、因果関係は明らかにできないことには留意しつつも、取組を行っている学校では経営指標がよいのではないかと、という、取組から経営指標への影響を想定して仮説を立てていた。しかしながら、経営指標の値が悪いために取組を強化する学校の存在も十分に考えられるため、上記のような結果が出た可能性もある。最後に、本調査では把握しきれていない外部環境の要因についてである。学校が方針の決定や検討を行う頻度やタイミングは、指

定規則の改訂や関連業界の動向等の外部環境の要因に左右され得る。本調査ではそれらの要因を考慮できていないため、取組と経営指標の関係性が表れにくかった可能性も考えられる。

### ③ 結果の詳細

以降、①の結果が導き出されたクロス分析の結果を示す。

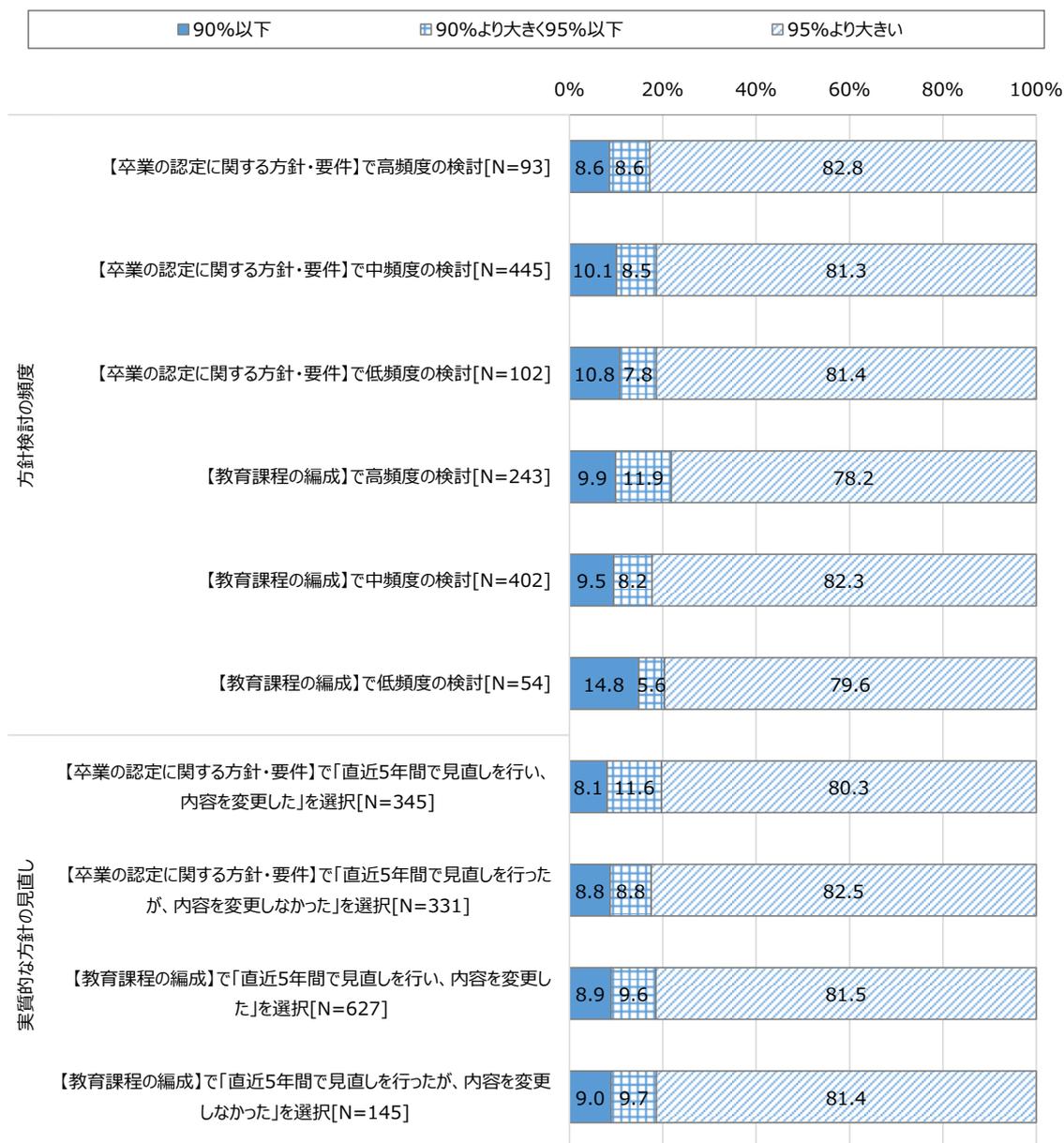


図 2-96 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（就職率）との関係

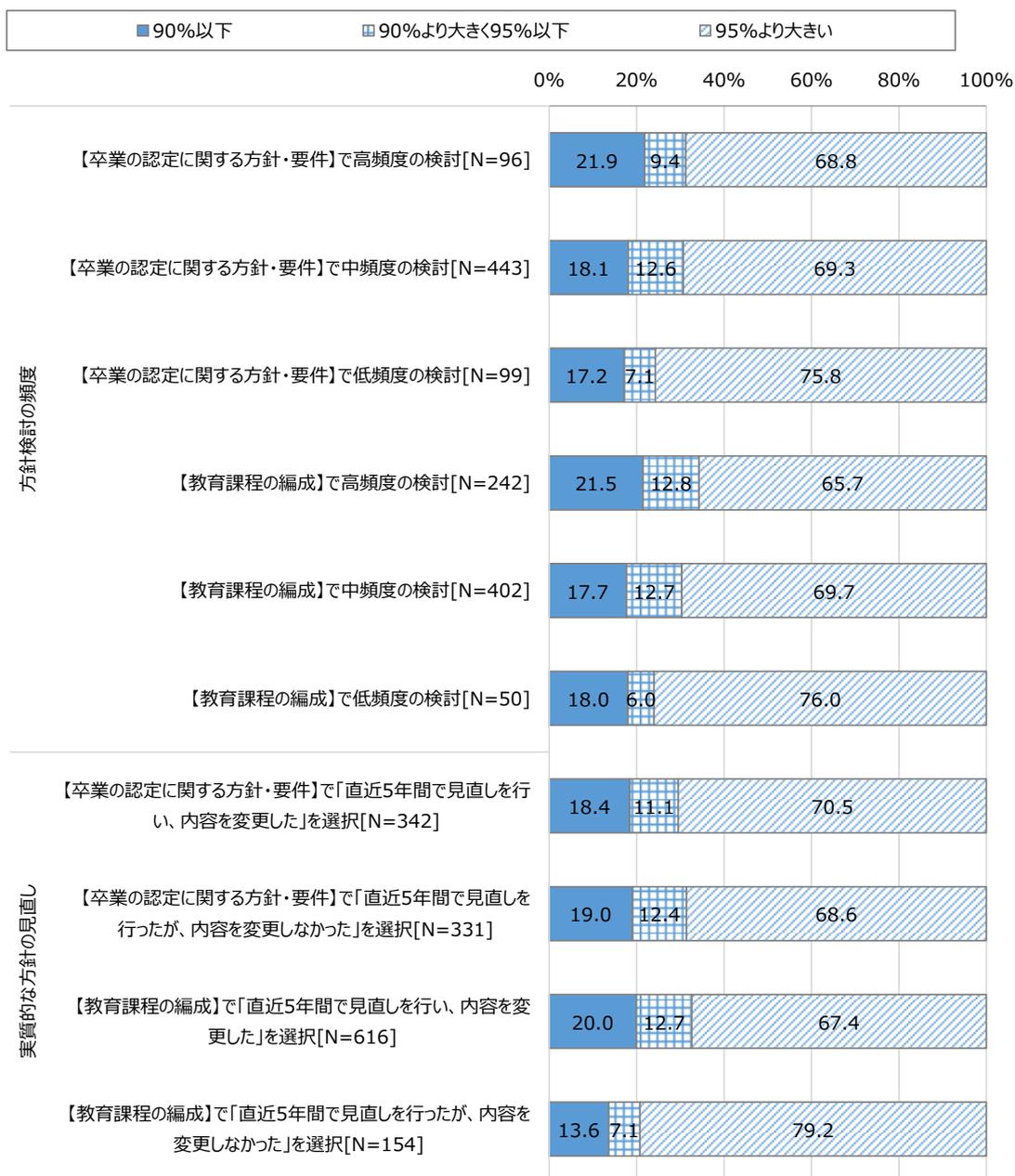


図 2-97 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（専門就職率）との関係

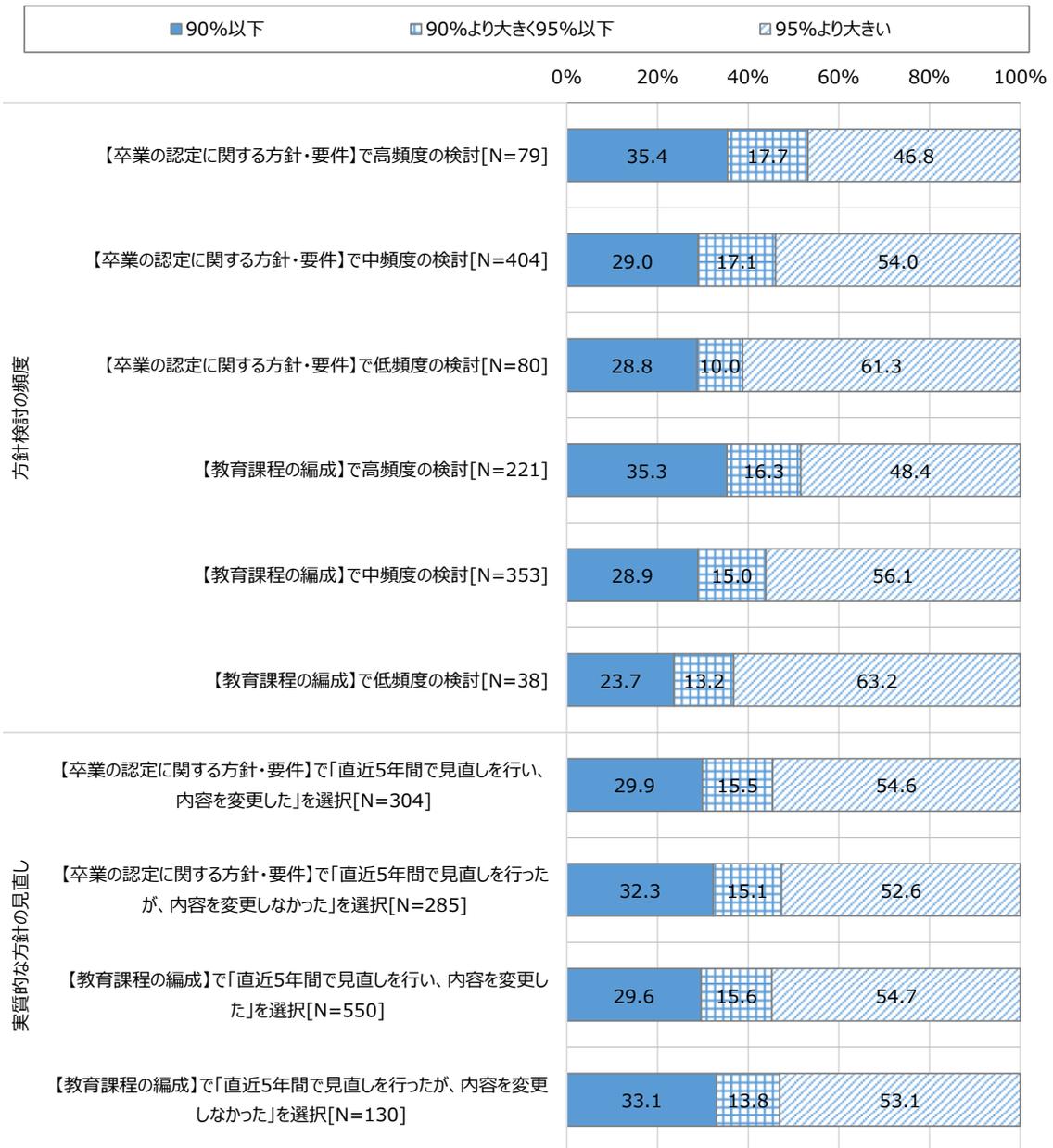


図 2-98 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（資格取得率）との関係

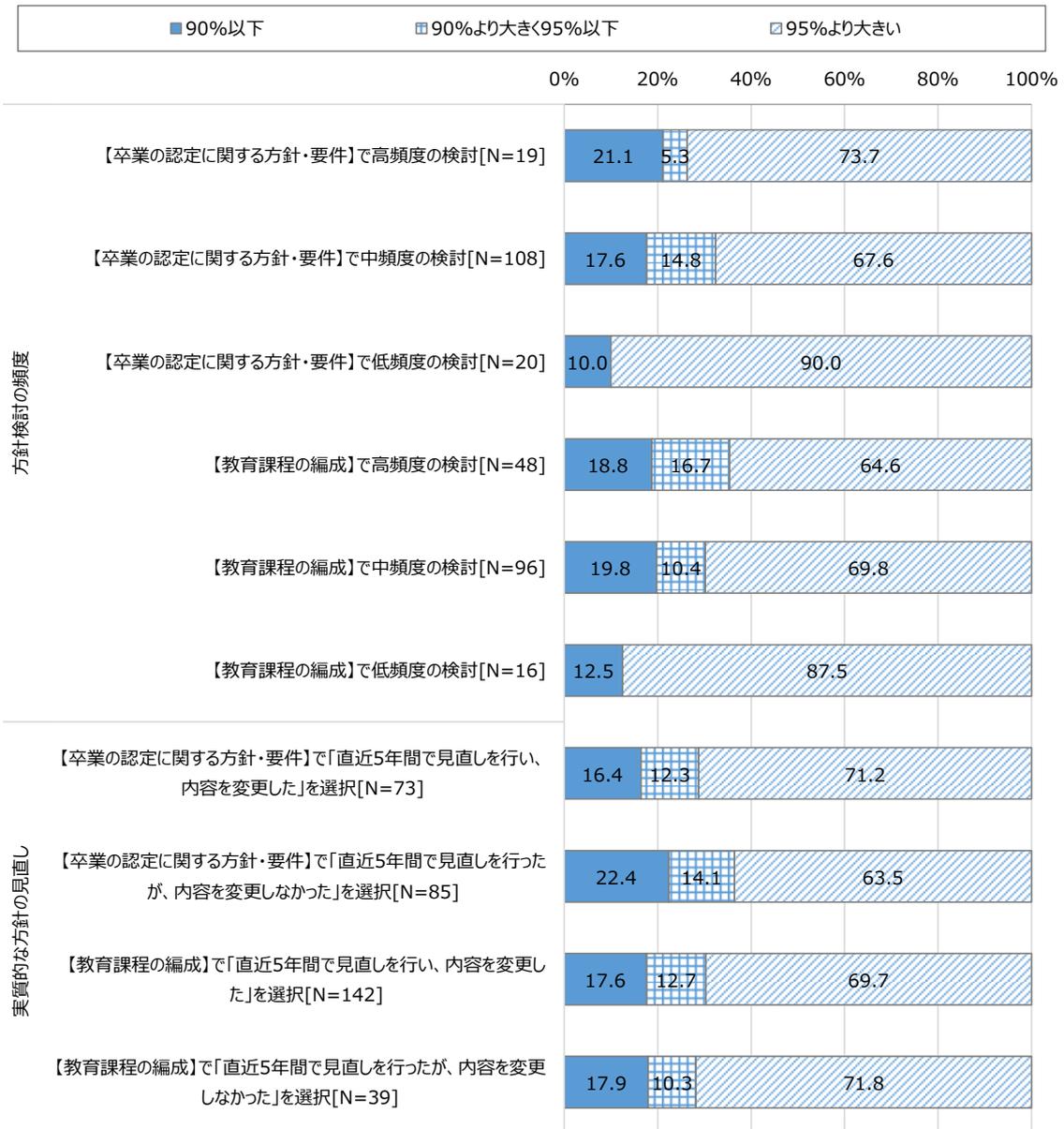


図 2-99 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（業界定着率）との関係

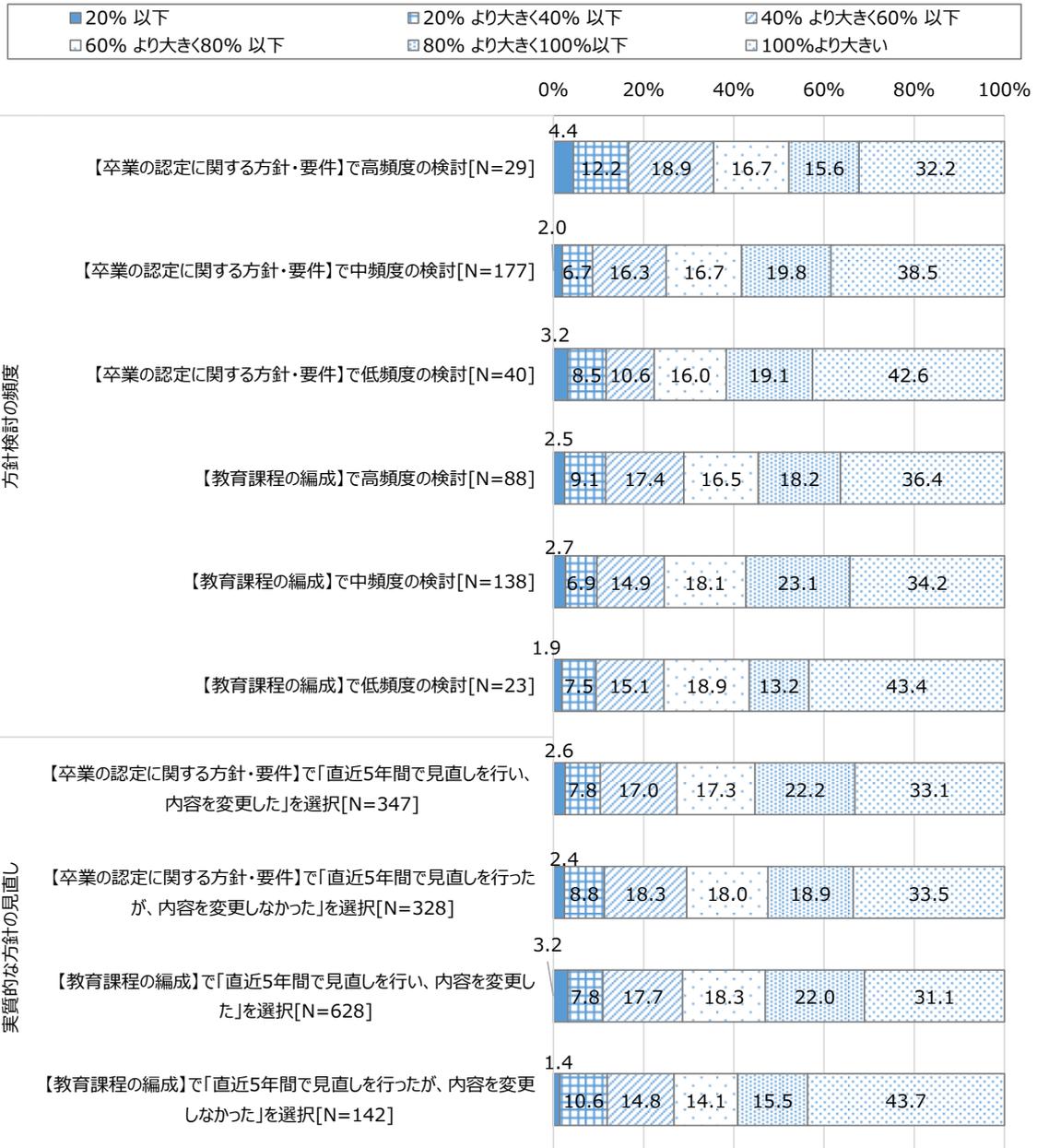


図 2-100 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（入学倍率）との関係

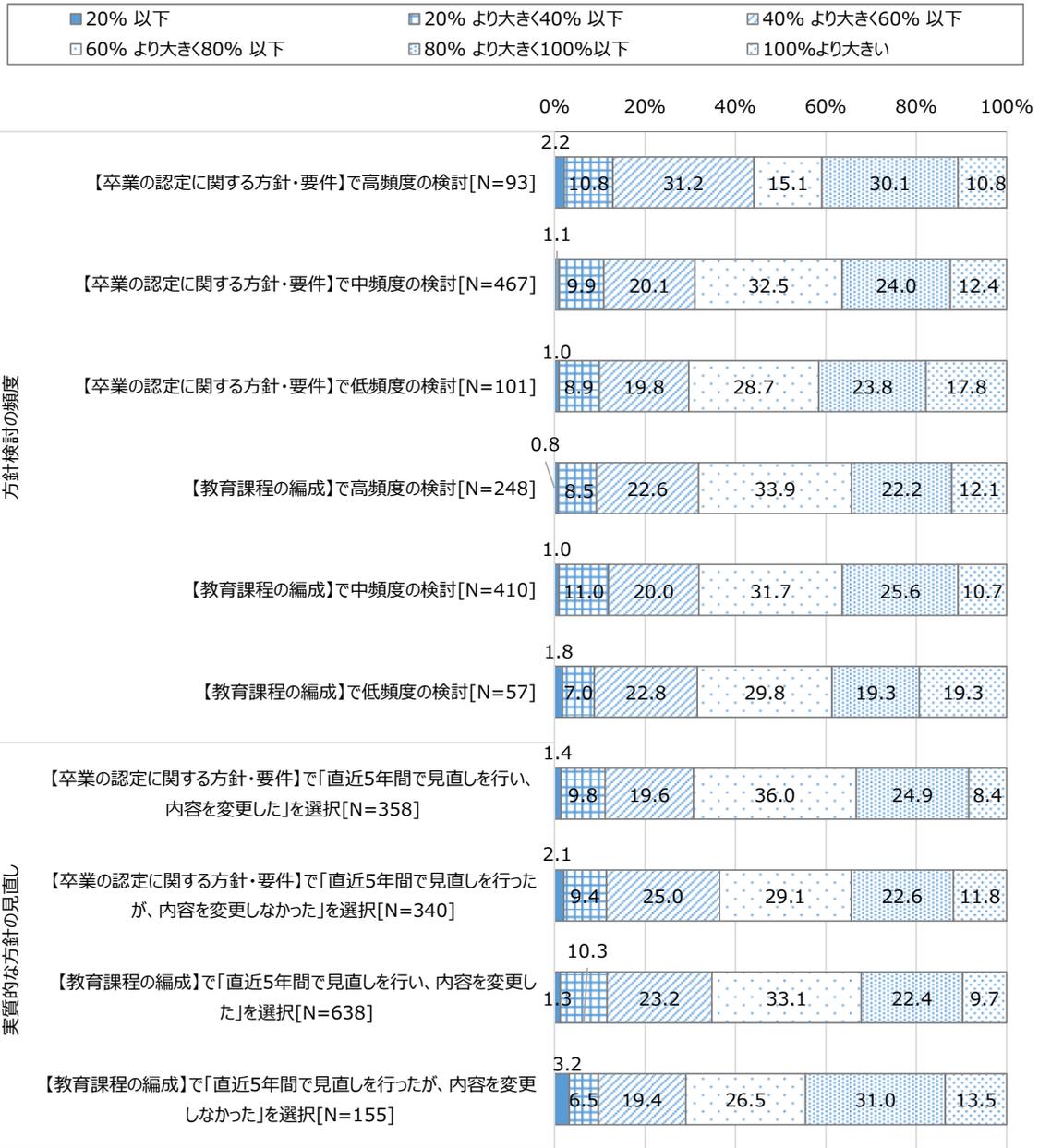


図 2-101 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（収容定員充足率）との関係

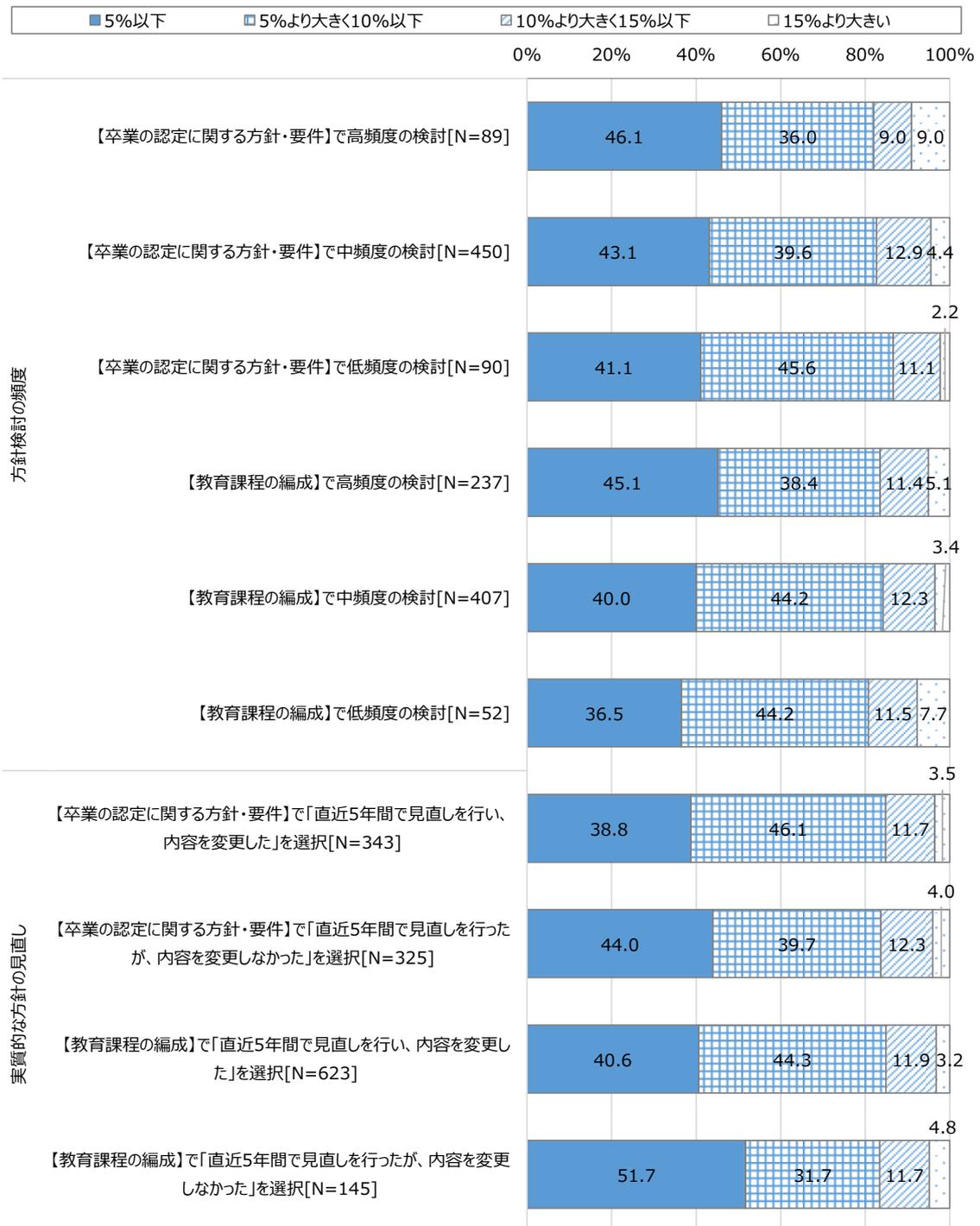


図 2-102 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（中退率）との関係

「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」のそれぞれを重視している  
と回答した学科を対象を絞ったクロス分析の結果は、以下のとおりである。

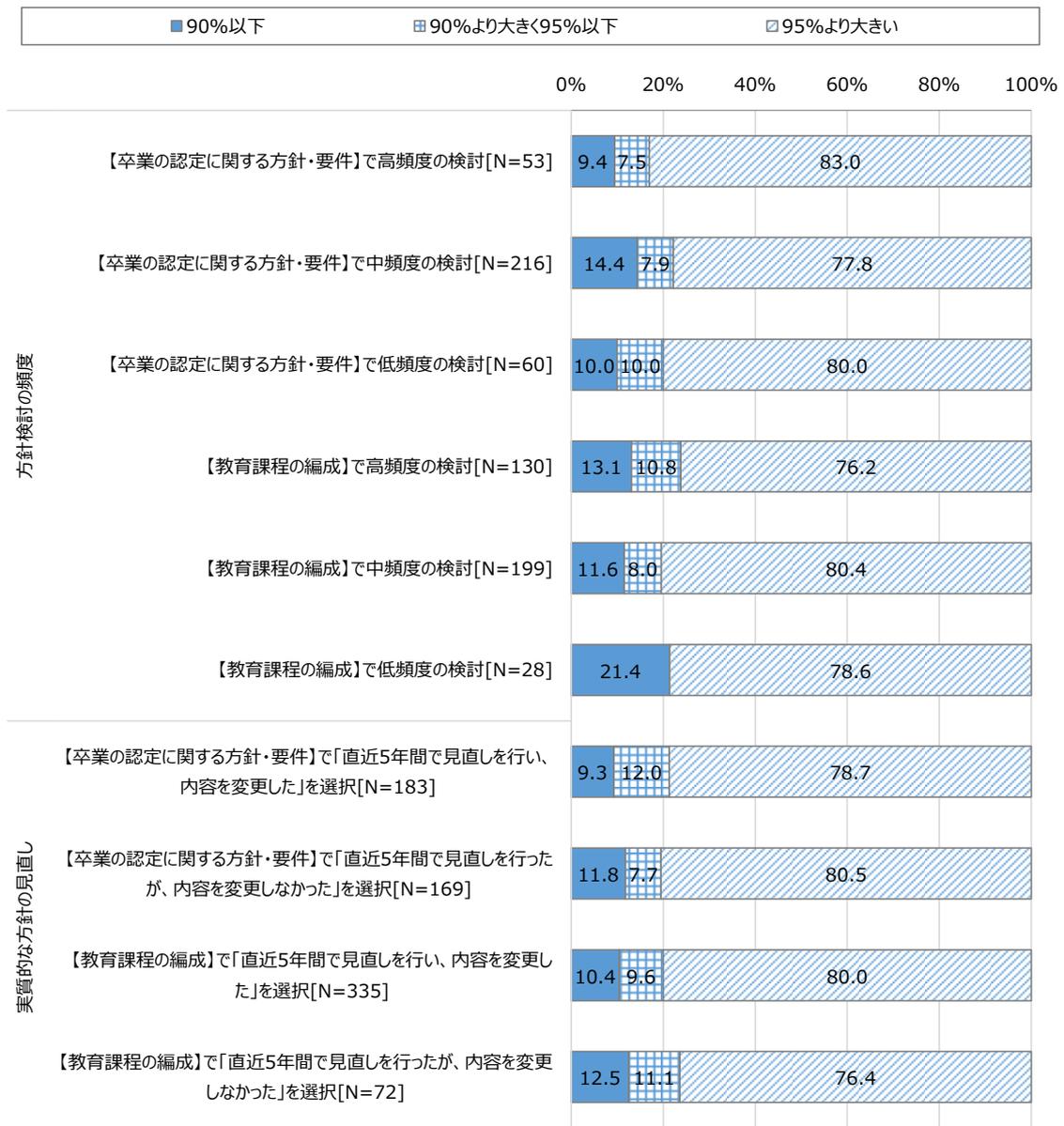


図 2-103 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と  
経営指標（就職率）との関係（就職率重視層のみ）

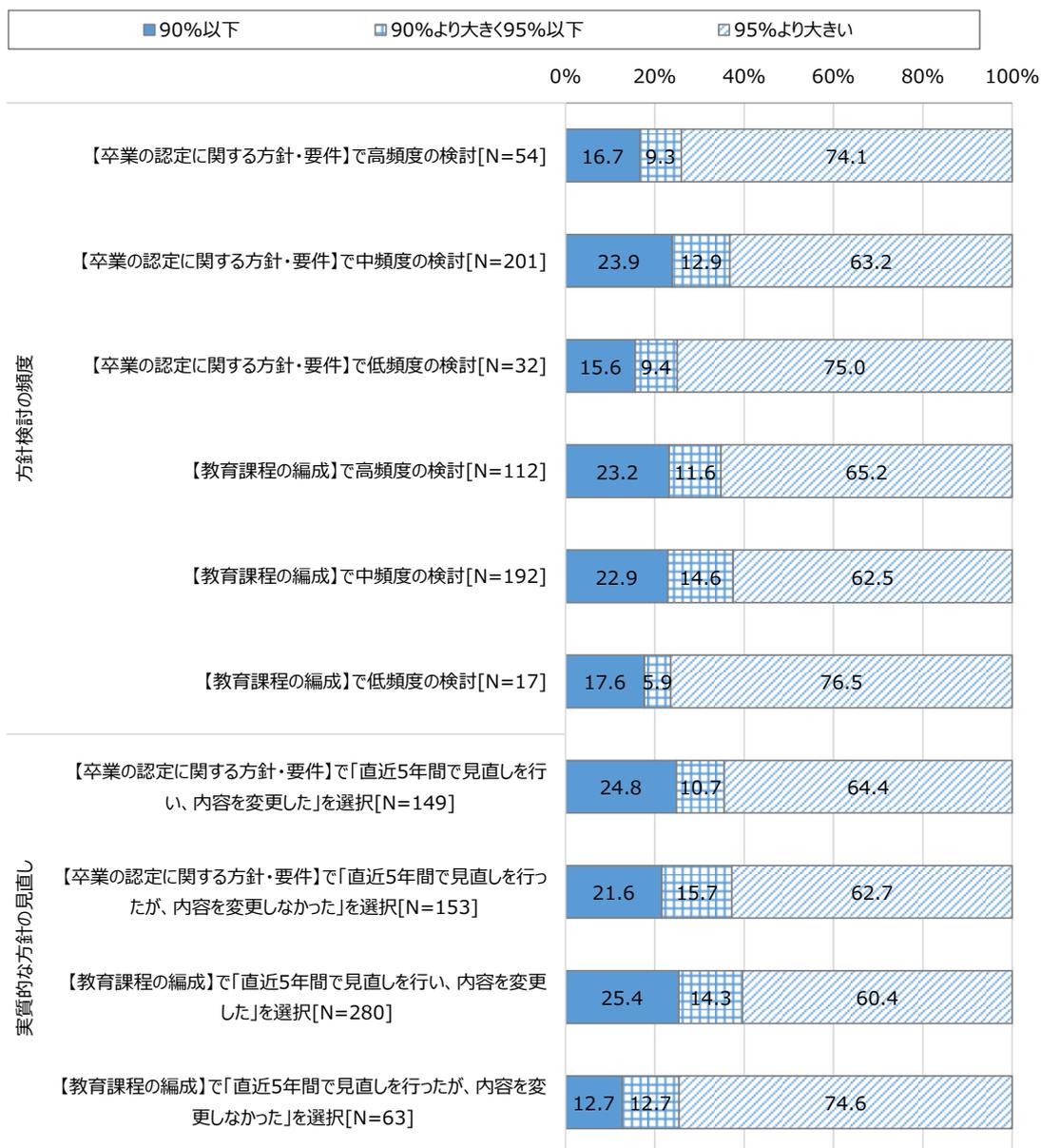


図 2-104 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（専門就職率）との関係（専門就職率重視層のみ）

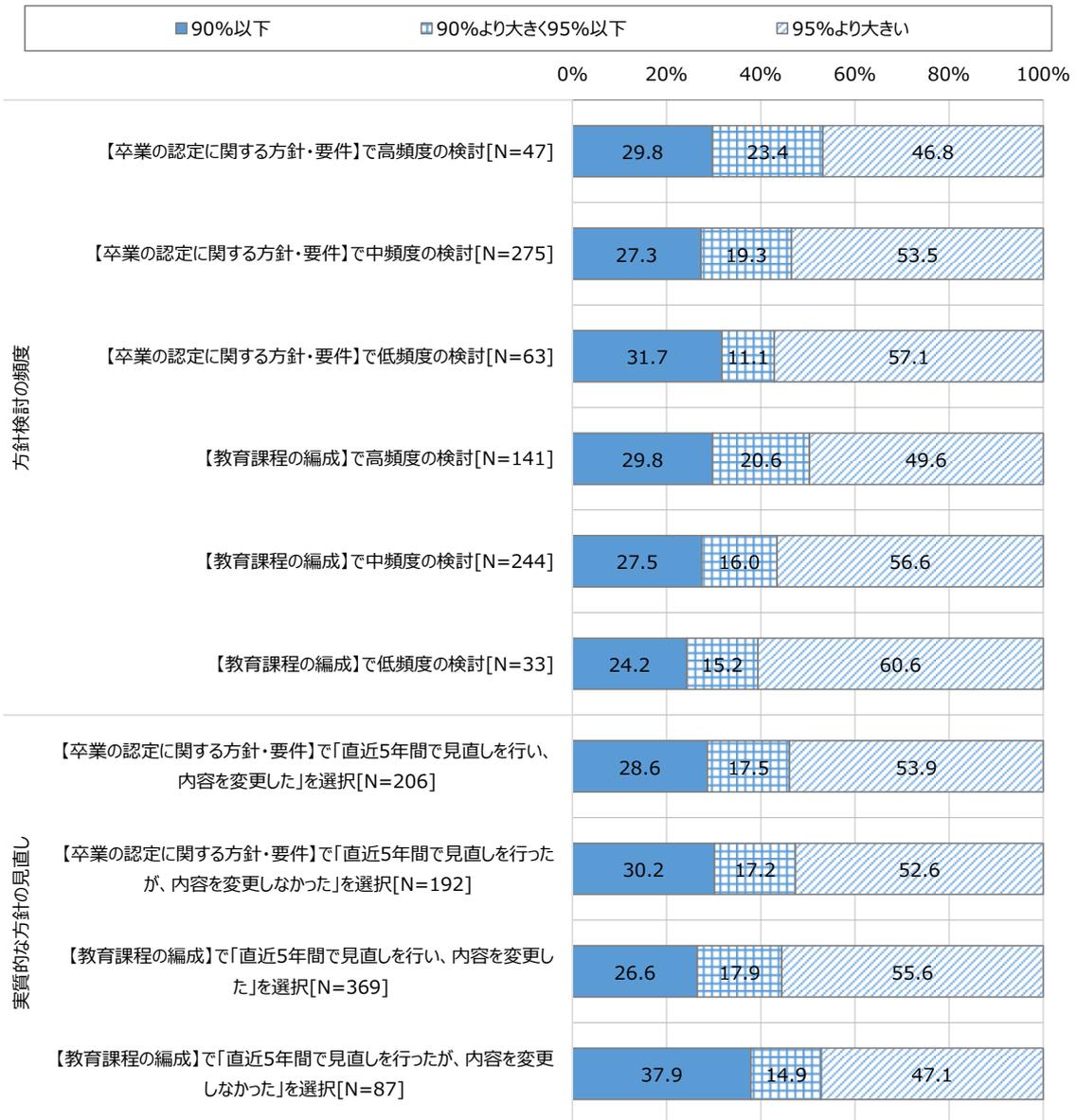


図 2-105 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（資格取得率）との関係（資格取得率重視層のみ）

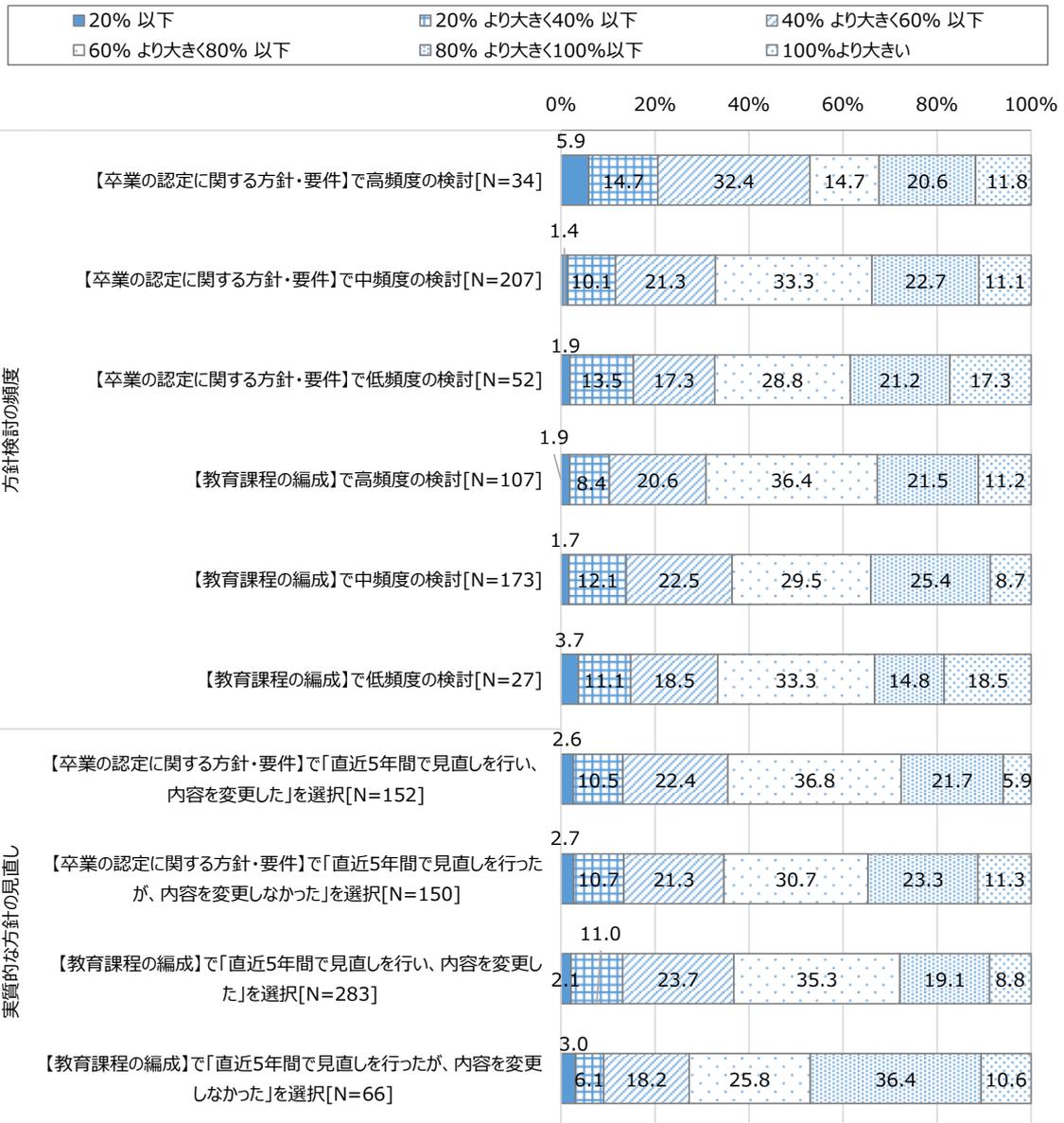
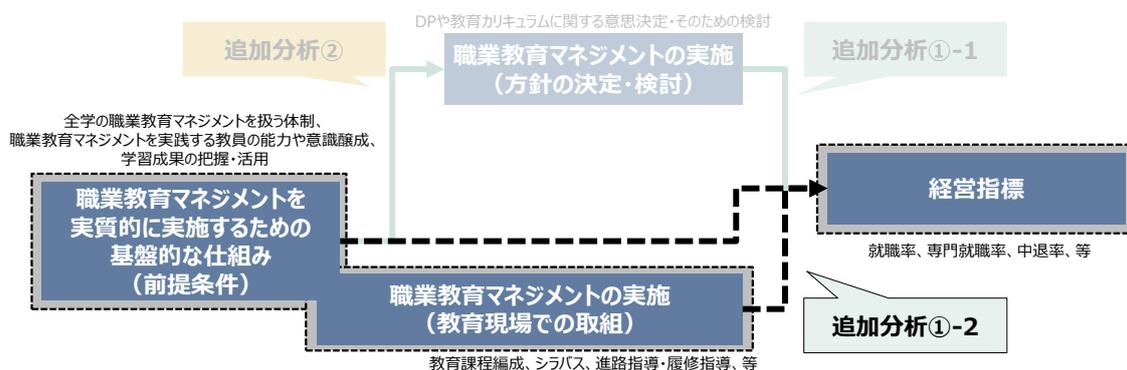


図 2-106 職業教育マネジメントの実施（方針の決定・検討）と経営指標（収容定員充足率）との関係（収容定員充足率重視層のみ）

イ) 【追加分析①-2】基盤的な仕組み・職業教育マネジメントの実施（現場での取組）と経営指標との関係



① 分析のためのデータ処理

職業教育マネジメントの実施に関わる仕組み・取組に関して、各仕組み・取組と経営指標とのクロス集計を行った。

職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組みについては、さらに以下の処理を行った上で分析した。職業教育マネジメントの実施に関わる取組（教育現場での取組）として取り上げた、教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組については、この処理を行わず分析した。

- 各仕組みを実施した群・比較項目を実施した群で、各経営指標の回答区分のうち、「最も良い状態を示す区分」を選択した回答者の割合の差を算出。これを「経営指標寄与度」<sup>31</sup>と呼ぶ（比較項目を実施した群の方が「最も良い状態を示す区分」を選択した回答者の割合が大きい場合は、「経営指標寄与度」はマイナスとなる）。
  - 例えば就職率では、「90%以下」「90%より大きく 95%より以下」「95%より大きい」という区分を設定しているが、そのうち「最も良い状態を示す区分」とは「95%より大きい」区分を指す。
- 上記で算出した各仕組みの経営指標寄与度の絶対値の平均値を算出。これを「経営指標寄与度平均（絶対値）」と呼ぶ。
- 経営指標寄与度がプラスであり、かつ、その絶対値が経営指標寄与度平均（絶対値）を上回った仕組みを抽出。これを「高寄与ツール」と呼ぶ。
  - 経営指標については回答率が低いものもあり、高寄与ツールとなったものであっても、その回答数が 50 以下となったものは除いている。

<sup>31</sup> 2.3.2(2)1b.ア) ②結果分析の留意点で述べたとおり、必ずしも仕組みの実施有無が経営指標より先行し、仕組みの実施結果が経営指標に反映される（寄与する）という関係であるとは限らないが、本調査では便宜的に「寄与」という表現を用いる。

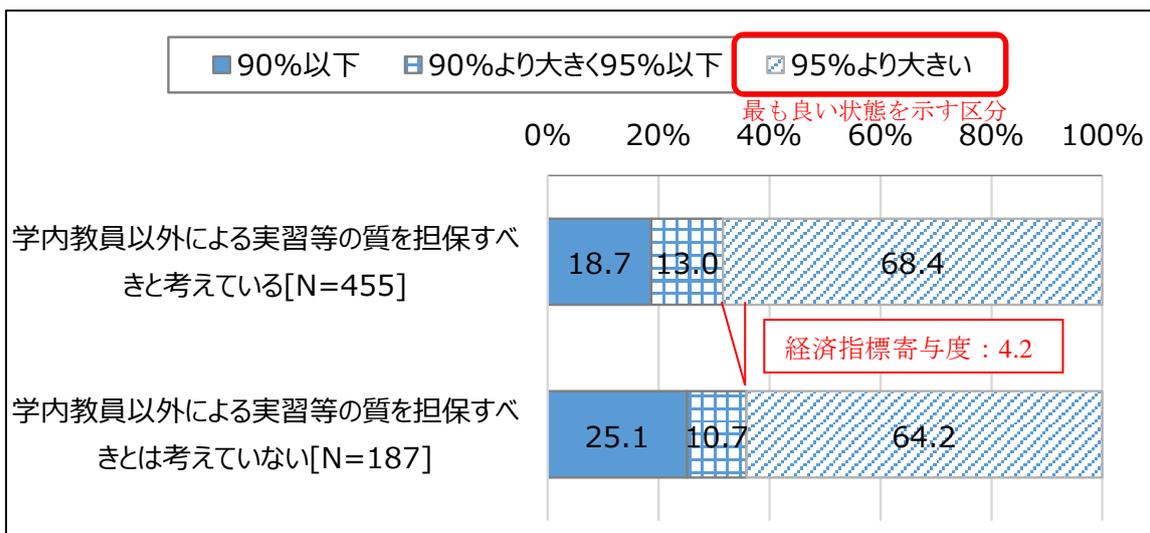


図 2-107 「最も良い状態を示す区分」及び「経営指標寄与度」の例（専門就職率）

## ② 基盤的な仕組みと経営状態との関係

### i. 結果のポイント

職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組みのうち、経営指標高寄与ツールは、以下のとおりである。なお、カイ二乗検定の結果、10%水準で有意となったものには、「★」をつけている。

表 2-9 職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組みにおける経営指標高寄与ツール

経営指標	経営指標高寄与ツール
就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組：人事制度と連携</li> <li>● 卒業生の追跡調査：実施</li> <li>● 学内教員以外による実習の質：担保すべきと考えている</li> </ul>
専門就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業等と連携した実習・演習等における成績評価：改善すべきと考えている（★）</li> </ul>
資格取得率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 常勤教員採用時：職業教育マネジメントの能力を重視（★）</li> <li>● 非常勤職員採用時：職業教育マネジメントの能力を重視</li> </ul>
業界定着率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 把握した情報の集計分析：高度な集計を実施</li> </ul>
入学倍率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 情報把握・活用：計画的に実施（★）</li> <li>● 把握した情報の集計分析：高度な集計を実施（★）</li> </ul>
収容定員充足率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組：人事制度と連携</li> <li>● 情報把握：学校運営のあるべき姿を確認（★）</li> </ul>
中退率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 把握した情報の集計分析：簡単な集計を実施</li> </ul>

上記結果に基づくと、以下のような傾向が認められる。

- 常勤教員に対しては、採用時に職業教育マネジメントの能力を重視することや、人事制度と連携して職業教育マネジメントを浸透させることが、いくつかの経営指

標においてはその高さに関連していると推測される。一方で、非常勤教員に対しては、採用時に職業教育マネジメントの能力を重視することが「資格取得率」と関連する可能性が見られたのみである。

- 実習・演習等の改善のために実施すべき取組に関する考え方は、「就職率」「専門就職率」の高さに関連していると推測される。
- 情報把握・活用に関する仕組み（卒業生の追跡調査の実施、計画的な情報把握・活用の実施、簡単・高度な集計を実施、学校運営のあるべき姿を確認）は、いくつかの経営指標においてはその高さに関連していると推測される。

なお、Q0\_15において、学校が教育の質と関係する指標として重視していると回答した割合が大きかった「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」に着目し（図2-15）、それぞれを重視していると回答した学科を対象を絞って同様の分析を行ったところ、経営指標高寄与ツールは以下のとおりとなった。上記と同様、カイ二乗検定の結果、10%水準で有意となったものには、「★」をつけている。

表 2-10 職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組みにおける  
経営指標高寄与ツール  
（「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」重視層のみ）

経営指標	経営指標高寄与ツール
就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 把握した情報の集計分析：高度な集計を実施</li> <li>● 卒業生の追跡調査：実施</li> <li>● 学内教員以外による実習の質：担保すべきと考えている</li> </ul>
専門就職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学内教員以外による実習の質：担保すべきと考えている（★）</li> </ul>
資格取得率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 常勤教員採用時：職業教育マネジメントの能力を重視（★）</li> <li>● 非常勤職員採用時：職業教育マネジメントの能力を重視</li> </ul>
収容定員 充足率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組：人事制度と連携</li> <li>● 非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組：あり</li> </ul>

上記結果を踏まえると、全体傾向と、各経営指標を教育の質と関係する指標として重視している層に対象を絞った場合では、以下のように、経営指標によっては異なる仕組みが高寄与ツールとなっていた。ここで抽出された高寄与ツールは、その実施と教育の質の間に関係性があると推定されるツールであると考えられる。

- 「就職率」を重視した層における就職率の高寄与ツールは、全体傾向と同様の「卒業生の追跡調査：実施」「学内教員以外による実習の質：担保すべきと考えている」に加え、「把握した情報の集計分析：高度な集計を実施」が含まれる。一方で、全体傾向においては高寄与ツールであった「常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組：人事制度と連携」は含まれない。
- 「専門就職率」を重視した層における専門就職率の高寄与ツールは、「学内教員以外による実習の質：担保すべきと考えている」であり、全体傾向においては高寄与ツールであった「企業等と連携した実習・演習等における成績評価：改善すべきと考えている」は含まれない。

- 「資格取得率」を重視した層における資格取得率の高寄与ツールは、全体傾向と同様であり、「常勤教員採用時：職業教育マネジメントの能力を重視」「非常勤教員採用時：職業教育マネジメントの能力を重視」であった。
- 「収容定員充足率」を重視した層における収容定員充足率の高寄与ツールは、全体傾向と同様の「常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組：人事制度と連携」に加え、「非常勤職員採用時：職業教育マネジメントの能力を重視」が含まれる。一方で、全体傾向においては高寄与ツールであった「情報把握：学校運営のあるべき姿を確認」は含まれない。

これらのことから、職業教育の基盤的な仕組みと経営指標との関係性については、以下のように考えることができる。

- 各経営指標を教育の質と関係する指標として重視している層に対象を絞った場合の分析で高寄与ツールとなっている仕組み（表 2-10）については、その仕組みと教育の質の間に関係性があると推定される仕組みである。特に、カイ二乗検定で有意となった「常勤教員採用時：職業教育マネジメントの能力を重視」及び「学内教員以外による実習の質：担保すべきと考えている」については、これらの仕組みを整えることにより、教育の質が向上しやすいツールである可能性がある。
- 経営指標により高寄与ツールは異なっていることから、各職業教育マネジメントの基盤的な仕組みの実施から各経営指標が表す経営状態に至るまでのプロセスは、経営指標により異なっていると考えられる。

なお、マイナスの寄与度が算出された（十分にその仕組みを実施していない状態である比較項目を実施した群の方が、「最も良い状態を示す区分」を選択した回答者の割合が大きい）仕組みがあることには注意が必要である（表 2-11、表 2-12）。これにより、ただちに比較項目の実施と経営指標の高さが関連しているとは言えないものの、少なくとも仕組みの実施が経営指標の高さと関連しているとは言えない可能性がある。

ii. 結果の詳細

表 2-11 経営指標寄与度一覧

			就職率	専門就職率	資格取得率	業界定着率	入学倍率	収容定員充足率	中退率
(経営指標寄与度平均(絶対値))			2.7	5.4	4.6	7.5	6.9	2.5	6.5
仕組み	比較項目								
常勤教員採用時の重視する事項(科目指導関連)	科目指導関連の能力を重視している	科目指導関連の能力を重視していない	1.1	-6.9	20.4 ★	4.2	-7.9	1.3	-9.2
常勤教員採用時の重視する事項(職業教育マネジメント関連)	職業教育マネジメント関連の能力を重視している	職業教育マネジメント関連の能力を重視していない	-0.5	-2.0	10.4 ★	-11.1	-7.3	-1.6	-8.3
非常勤教員採用時の重視する事項(科目指導関連)	科目指導関連の能力を重視している	科目指導関連の能力を重視していない	-1.6	-11.2	-6.5	-29.6	-12.0	-4.0	-21.5 ★
非常勤教員採用時の重視する事項(職業教育マネジメント関連)	職業教育マネジメント関連の能力を重視している	職業教育マネジメント関連の能力を重視していない	-5.8 ★	0.9	6.3	-7.5	-5.0	0.6	-4.8
常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	人事制度と連携	常勤教員を対象とする取組なし	4.5	-9.2	1.5	5.4	-3.6 ★	2.7	5.6
	主体的な取組を促進		2.2	-9.4	0.0	-6.9	-11.8	-0.5	3.2
	受動的な取組を促進		5.1	-5.7	-8.3	-8.8	-23.1	-7.3	3.0
非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	非常勤教員を対象とする取組あり	非常勤教員を対象とする取組なし	-4.2	-8.3 ★	-3.8	-0.5	5.5 ★	2.0	-13.5 ★
常勤教員対象の研修	マネジメントに関する研修を実施	(マネジメントに関する研修は実施していないが)科目内外の指導に関する研修を実施	-4.6	-3.1	6.1	12.9	10.3	11.1 ★	5.8
教育の質向上のための情報把握	教育に関する目標の達成度を確認している	教育に関する現状のみを確認している	1.0	1.0	-5.7	2.7	1.7	2.4	-2.9
学校運営の改善のための情報把握	学校運営のあるべき姿を確認している	学校運営の現状のみを確認している	-1.8	0.3	2.2	-7.4	4.4	4.9 ★	2.0
情報把握・活用の計画性	計画的な情報把握・活用を実施している	計画的な情報把握・活用を実施していない	-4.1	-3.2	0.2	-0.2	8.3 ★	0.5	4.2
把握した情報の集計・分析(簡単)	簡単な集計を実施している	簡単な集計を実施していない	1.6	-6.4	-2.2	0.0	6.3	-1.1	6.6
把握した情報の集計・分析(高度)	高度な集計を実施している	高度な集計を実施していない	2.2	-0.6	-2.5	9.5	7.2 ★	1.6	3.6
卒業生の追跡調査	実施している	実施していない	3.2	-2.9	-1.2	-5.1	1.7	-0.5	-3.8
卒業生の追跡調査で注目する項目	教育のアウトカム(卒業後の活躍)に注目している	教育のアウトカム(卒業後の活躍)に注目していない	-0.2	-1.2	1.6	-10.2	-1.5	-0.1	-4.2
企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組(役割の明確化)	実習等の役割の明確化をすべきと考えている	実習等の役割の明確化をすべきと考えていない	-3.7	18.4 ★	3.2	-8.6	-3.0	-0.7	7.0
企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組(学内教員以外の質の担保)	学内教員以外による実習等の質を担保すべきと考えている	学内教員以外による実習等の質を担保すべきと考えていない	3.5	4.2	2.2	-10.1	6.5	2.3	-10.5 ★
企業等と連携した実習・演習等の改善のために行うべき取組(成績評価の改善)	成績評価を改善すべきと考えている	成績評価を改善すべきと考えていない	0.0	6.6 ★	-2.5	2.0	3.9	1.6	4.1

(凡例) 緑色セル : 「高寄与ツール」かつ「仕組みを実施した群・比較項目を実施した群のいずれも回答数が50より多い」もの

★ : カイ二乗検定の結果、10%水準で有意となったもの

赤枠で囲ったセル : 緑色セルかつ★のもの

表 2-12 経営指標寄与度一覧（「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」重視層のみ）

			就職率	専門就職率	資格取得率	収容定員充足率
(経営指標寄与度平均 (絶対値))			3.0	6.9	6.9	3.2
仕組み		比較項目				
常勤教員採用時の重視する事項 (科目指導関連)	科目指導関連の能力を重視している	科目指導関連の能力を重視していない	-0.2	-0.1	33.5 ★	1.2
常勤教員採用時の重視する事項 (職業教育マネジメント関連)	職業教育マネジメント関連の能力を重視している	職業教育マネジメント関連の能力を重視していない	-0.7	-5.1	13.2 ★	-6.0
非常勤教員採用時の重視する事項 (科目指導関連)	科目指導関連の能力を重視している	科目指導関連の能力を重視していない	-0.2	12.3	-4.5	-10.8
非常勤教員採用時の重視する事項 (職業教育マネジメント関連)	職業教育マネジメント関連の能力を重視している	職業教育マネジメント関連の能力を重視していない	-3.7	-0.2	8.0	-1.8
常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	人事制度と連携	常勤教員を対象とする取組なし	3.4	-2.6	3.1	3.6
	主体的な取組を促進		1.7	-10.1	1.7	0.6
	受動的な取組を促進		-2.3	1.2	-10.4	-7.5
非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	非常勤教員を対象とする取組あり	非常勤教員を対象とする取組なし	-2.8	-6.4	0.6	4.7
常勤教員対象の研修	マネジメントに関する研修を実施	(マネジメントに関する研修は実施していないが) 科目内外の指導に関する研修を実施	1.6	-9.1	5.6	6.7
教育の質向上のための情報把握	教育に関する目標の達成度を確認している	教育に関する現状のみを確認している	2.7	1.3	-8.4 ★	1.7
学校運営の改善のための情報把握	学校運営のあるべき姿を確認している	学校運営の現状のみを確認している	-1.4	4.4	2.8	1.3
情報把握・活用の計画性	計画的な情報把握・活用を実施している	計画的な情報把握・活用を実施しているとは言えない	-5.9	-4.6	2.5	-2.7
把握した情報の集計・分析 (簡単)	簡単な集計を実施している	簡単な集計を実施していない	1.1	-18.6 ★	-5.5	-5.3
把握した情報の集計・分析 (高度)	高度な集計を実施している	高度な集計を実施していない	5.2	-6.1	-3.2	1.2
卒業生の追跡調査	実施している	実施していない	4.7	-1.2	-0.6	-1.2
卒業生の追跡調査で注目する項目	教育のアウトカム (卒業後の活躍) に注目している	教育のアウトカム (卒業後の活躍) に注目していない	-2.8	5.1	-2.7	1.9
企業等と連携した実習・演習等の改善のために 行うべき取組 (役割の明確化)	実習等の役割の明確化をすべきと考えている	実習等の役割の明確化をすべきとは考えていない	-9.8	28.5 ★	17.6	0.3
企業等と連携した実習・演習等の改善のために 行うべき取組 (学内教員以外の質の担保)	学内教員以外による実習等の質を担保すべきと考えている	学内教員以外による実習等の質を担保すべきとは考えていない	3.8	10.7 ★	4.2	1.5
企業等と連携した実習・演習等の改善のために 行うべき取組 (成績評価の改善)	成績評価を改善すべきと考えている	成績評価を改善すべきとは考えていない	-2.8	3.9	2.3	0.3

(凡例) 緑色セル : 「高寄与ツール」かつ「仕組みを実施した群・比較項目を実施した群のいずれも回答数が50より多い」もの

★ : カイ二乗検定の結果、10%水準で有意となったもの

赤枠で囲ったセル : 緑色セルかつ★のもの

【集計グラフ：職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組み】

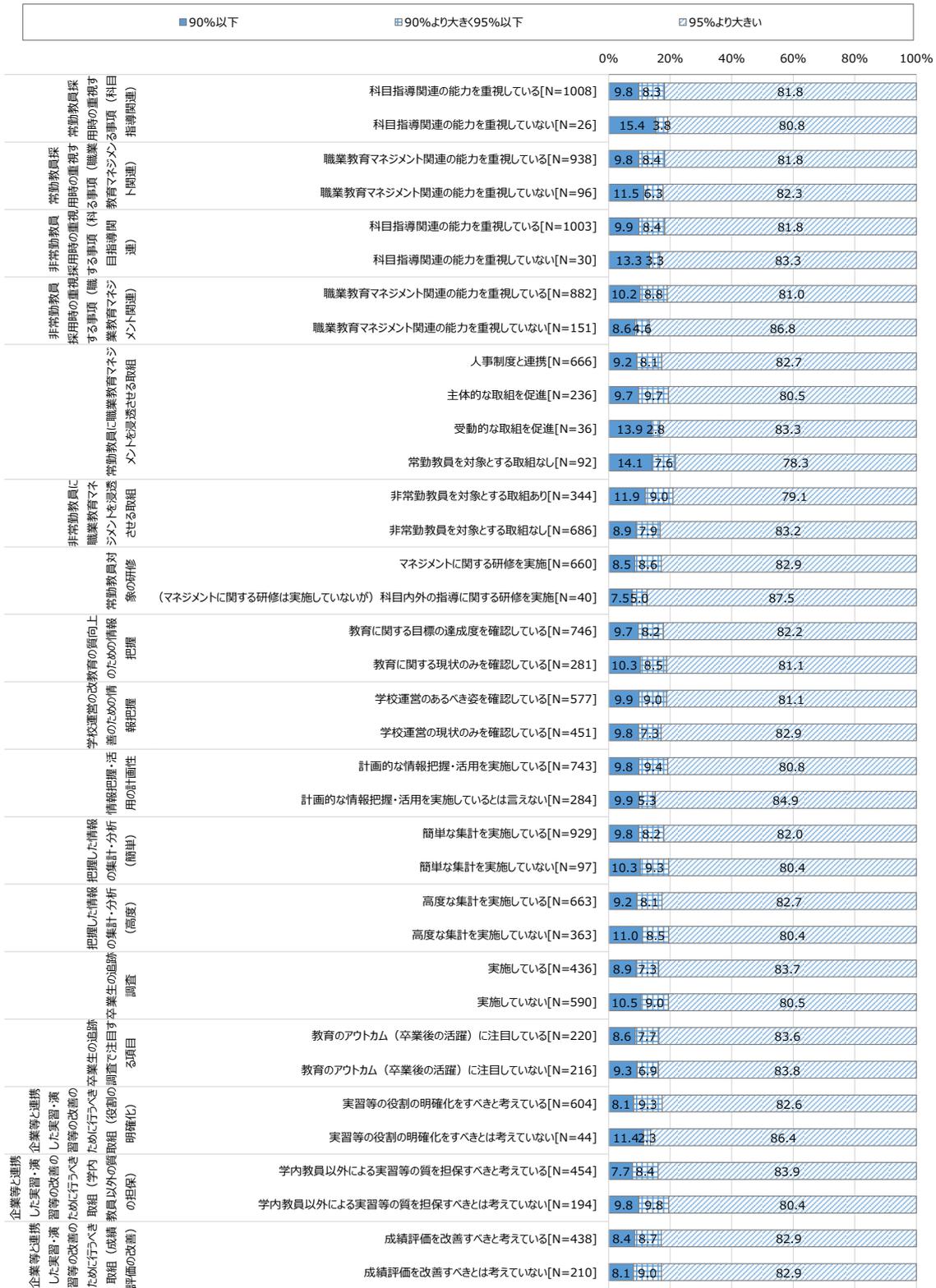


図 2-108 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係(就職率)

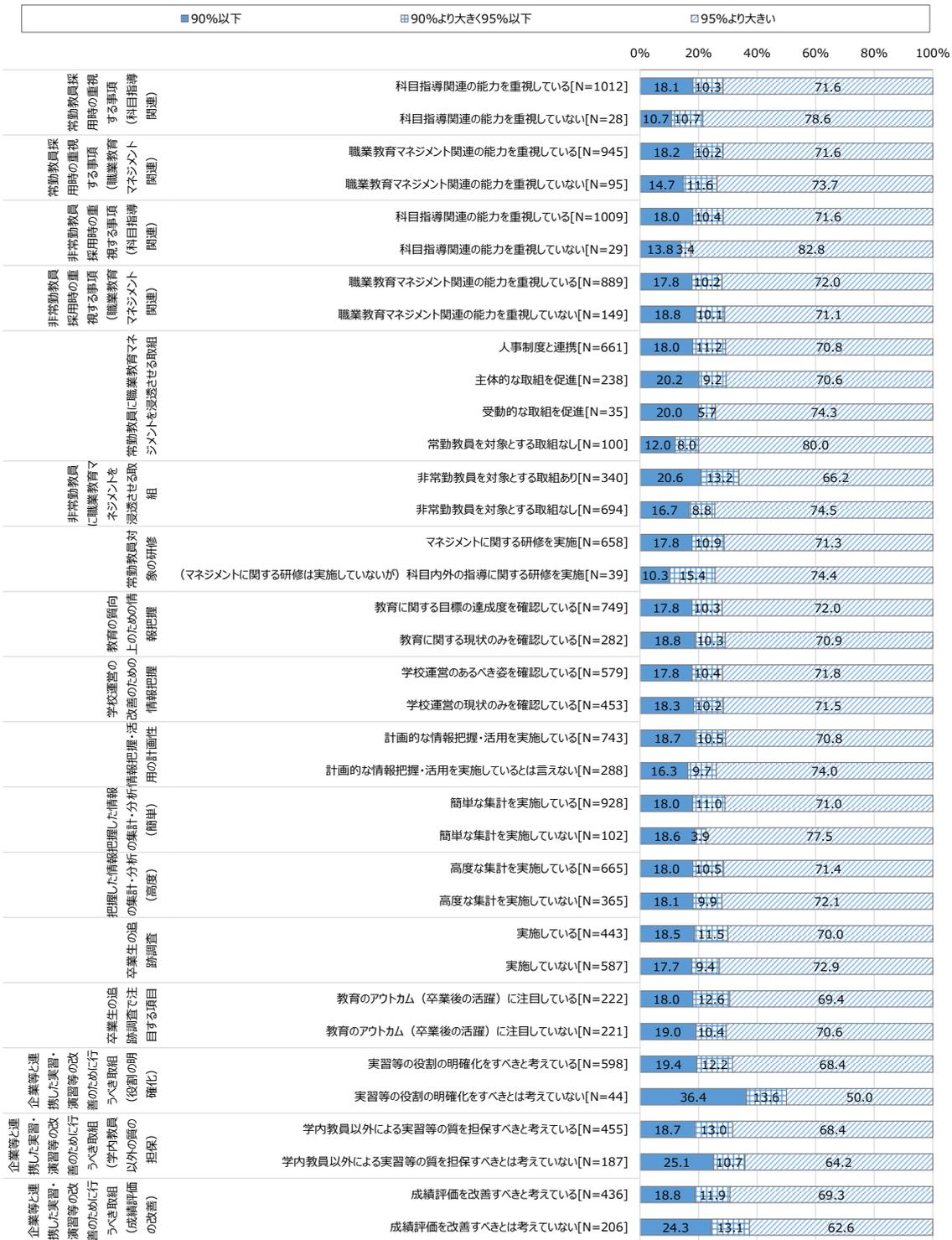


図 2-109 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係(専門就職率)

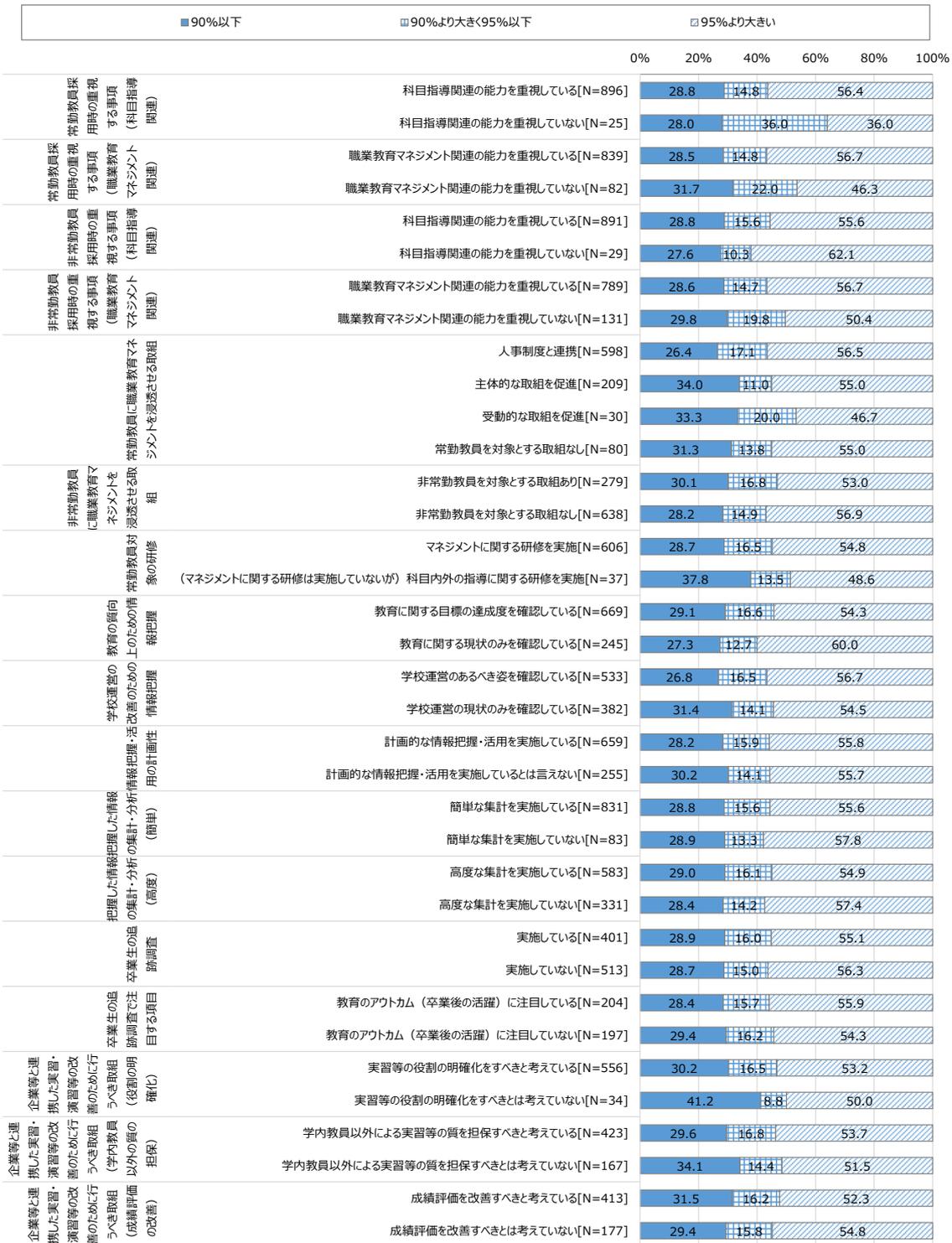


図 2-110 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（資格取得率）

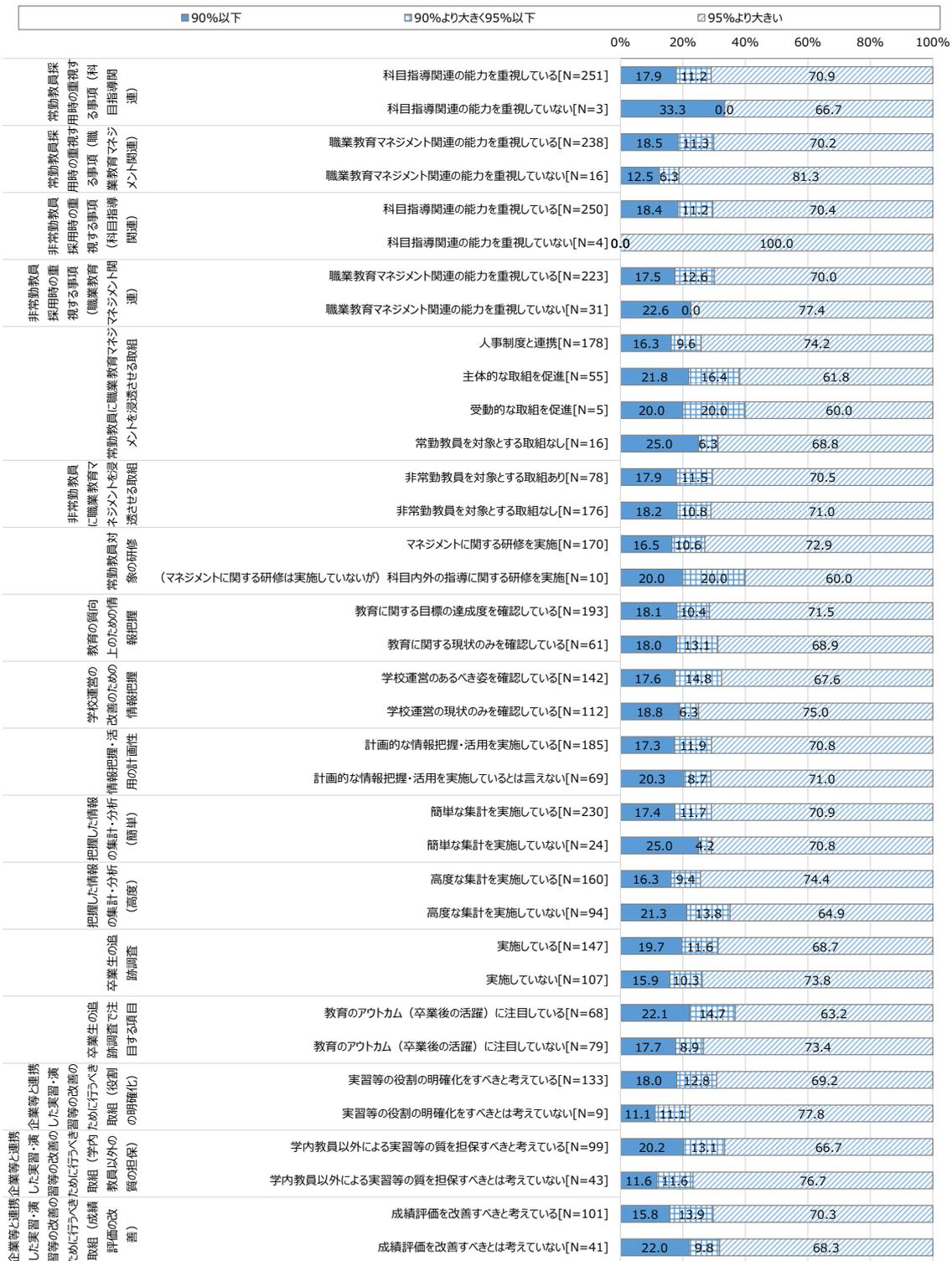


図 2-111 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係(業界定着率)

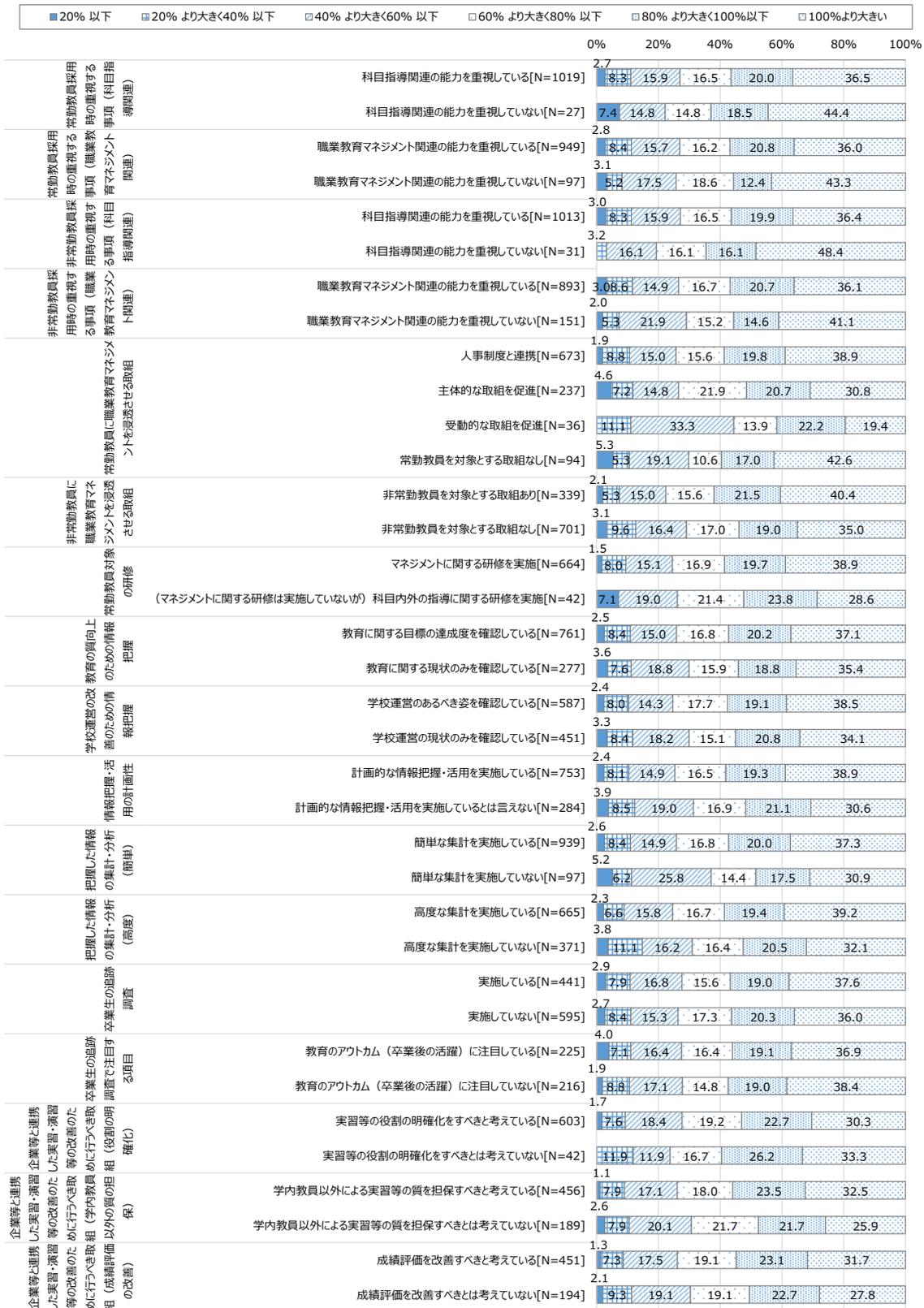


図 2-112 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（入学倍率）

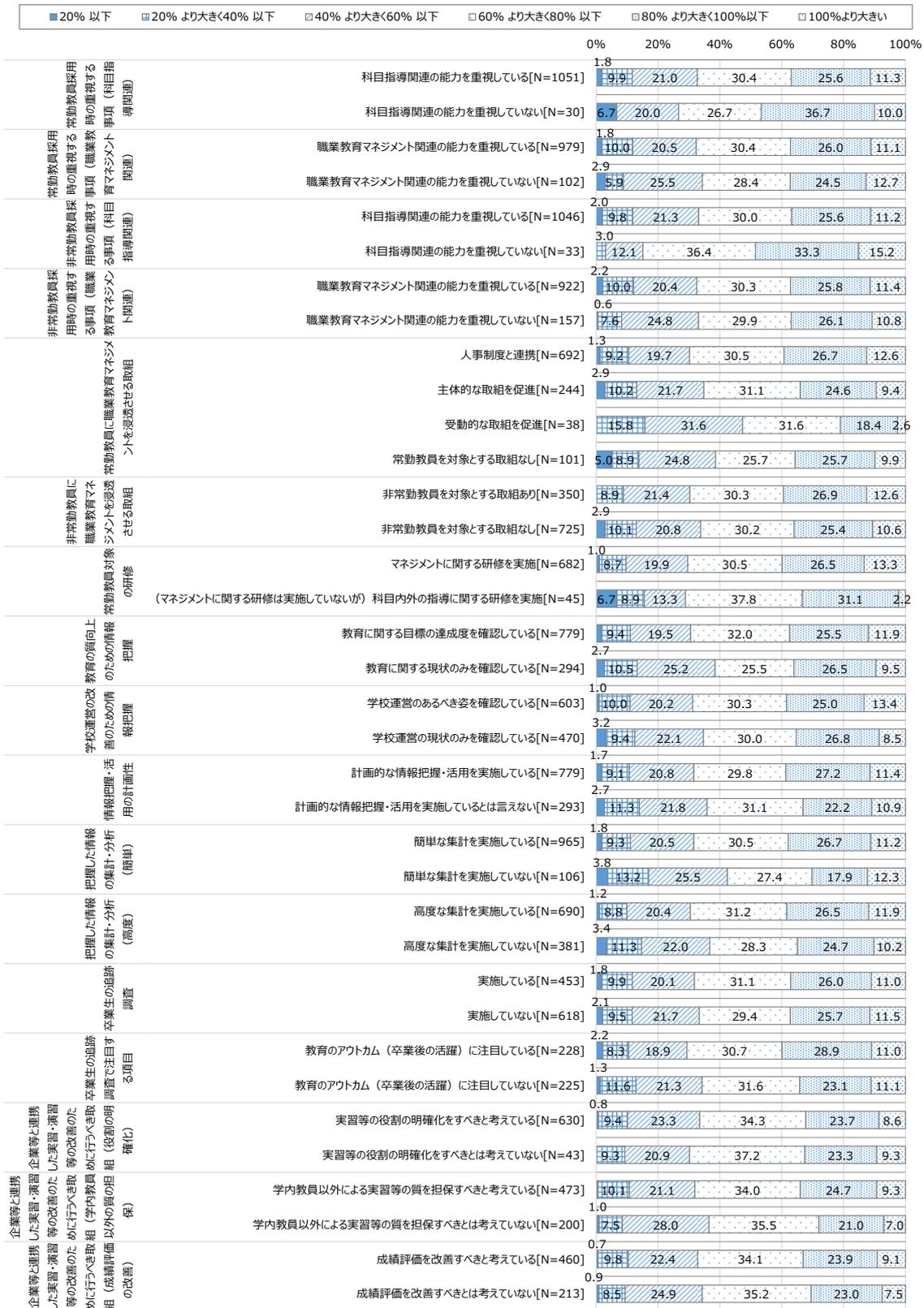


図 2-113 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（収容定員充足率）

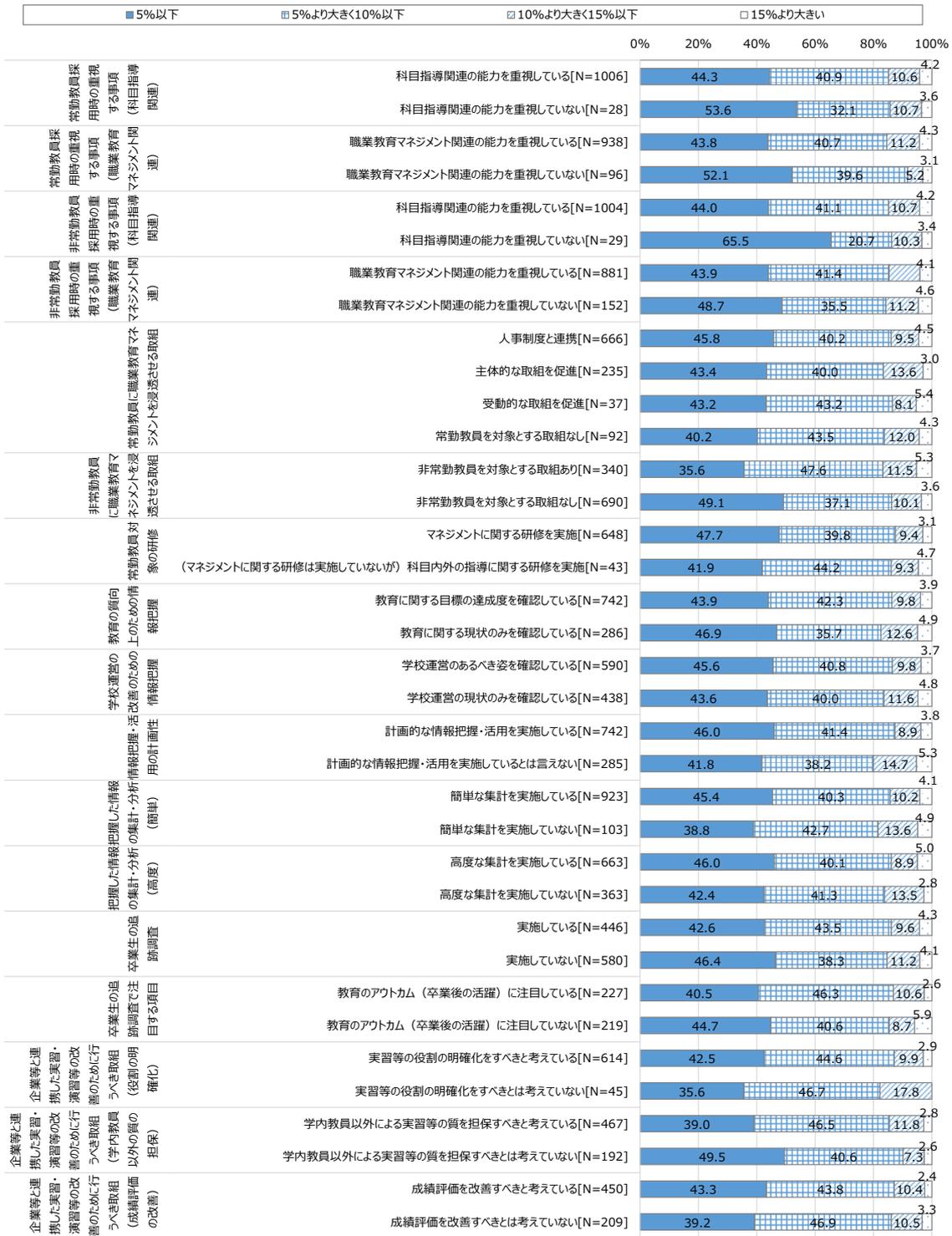


図 2-114 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（中退率）

「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」のそれぞれを重視していると回答した学科を対象を絞ったクロス分析の結果は、以下の通りである。

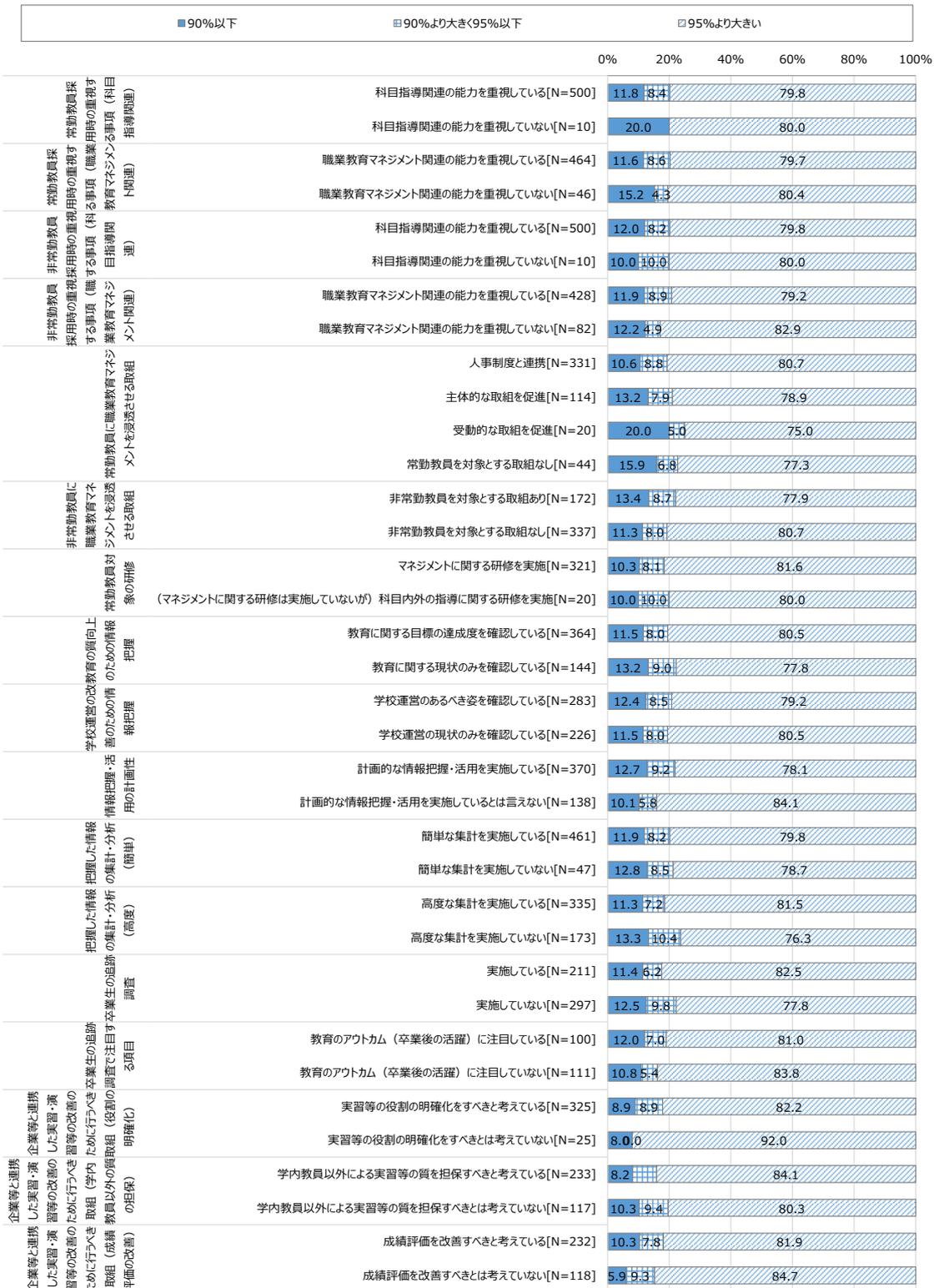


図 2-115 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係 (就職率) (就職率重視層のみ)

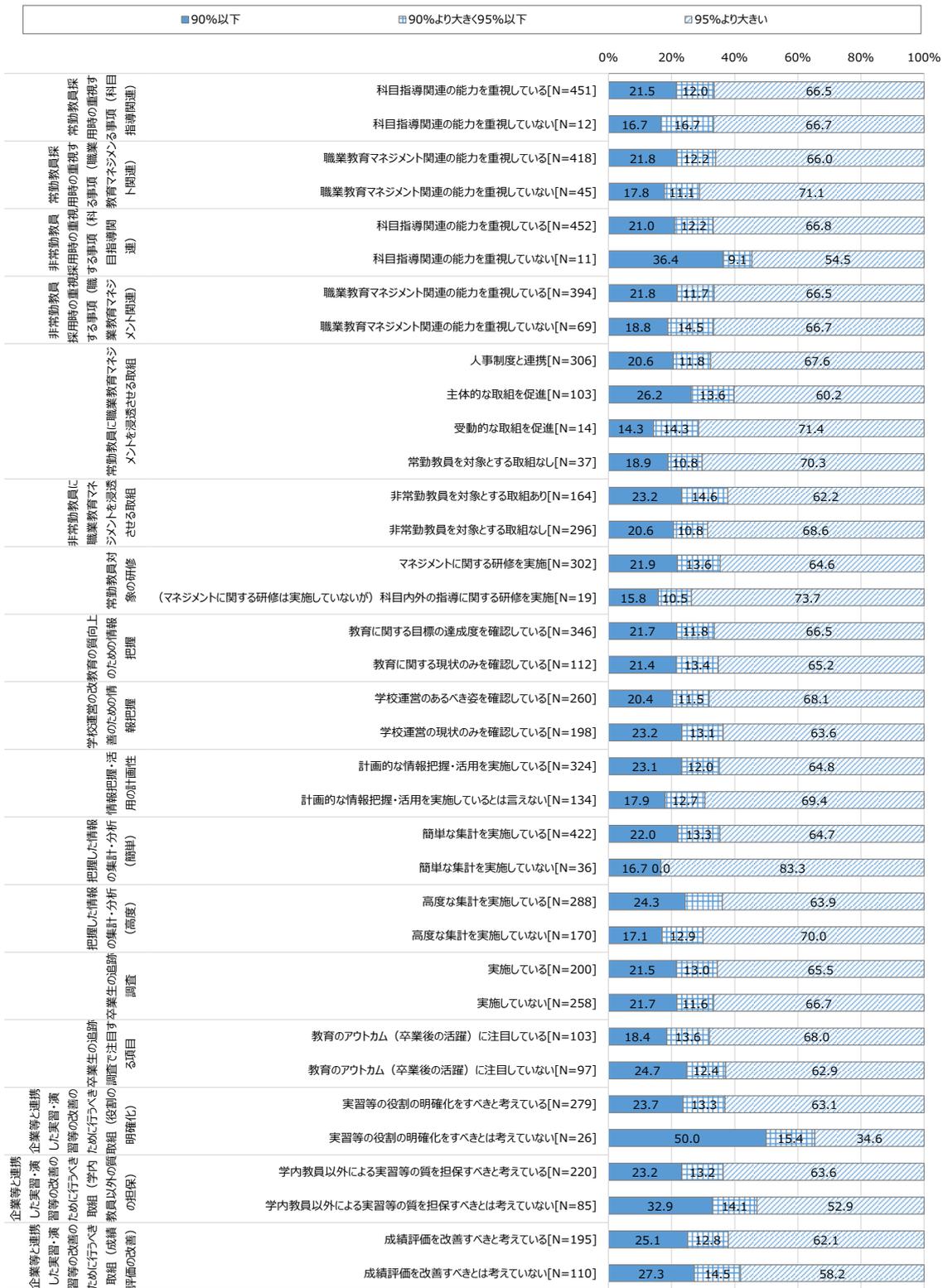


図 2-116 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係(専門就職率)(専門就職率重視層のみ)

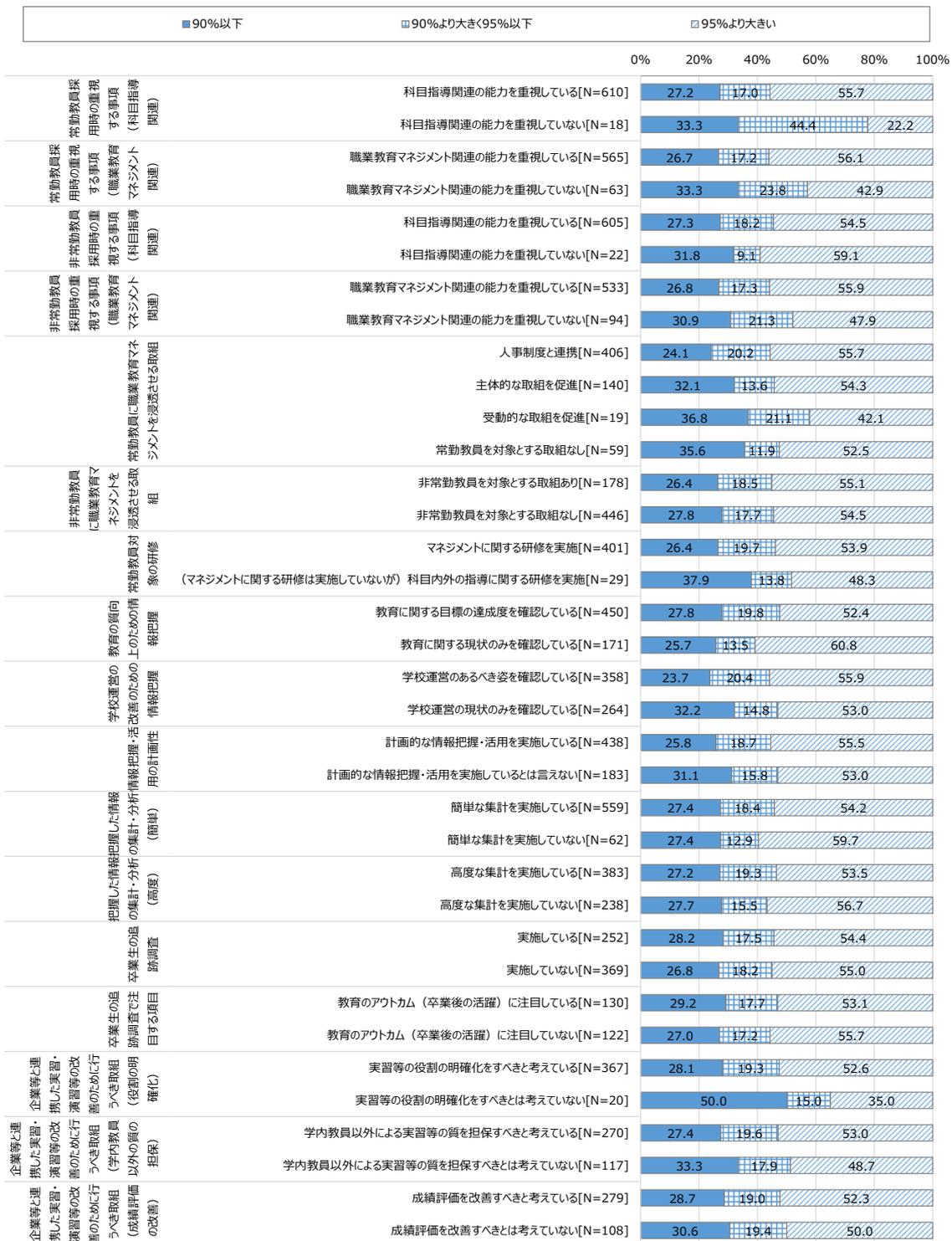


図 2-117 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（資格取得率）（資格取得率重視層のみ）

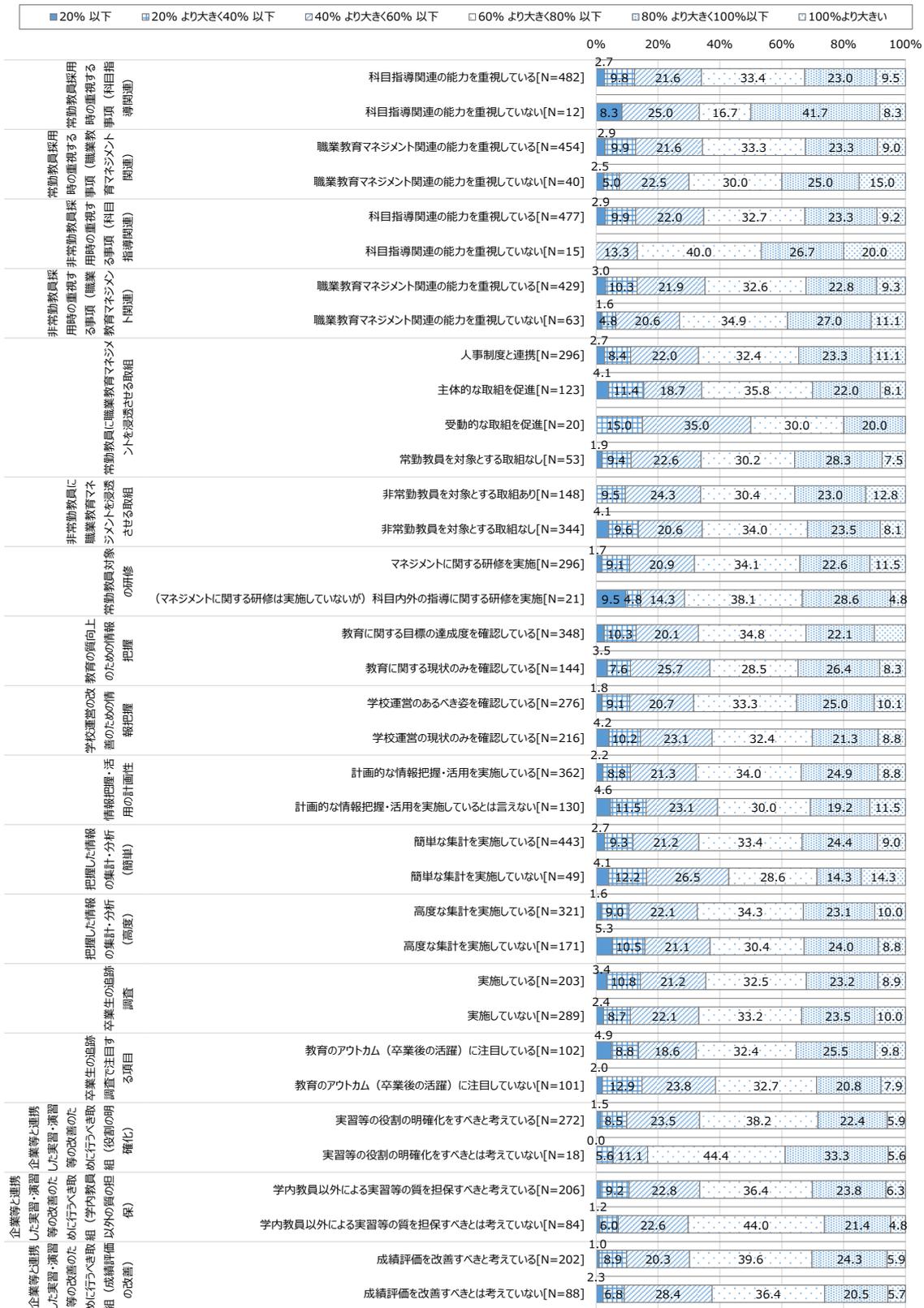


図 2-118 教員の能力や意識醸成、学習成果の把握・活用に関連する取組と経営指標の関係（収容定員充足率）（収容定員充足率重視層のみ）

### ③ 職業教育マネジメントの実施（教育現場での取組）

#### i. 結果のポイント

教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組については、経営指標との関係性の中で、以下の傾向が認められた。

- 教育課程編成に関しては、「各科目同士の補完関係が明確になっている」「各科目の履修の前後関係が明確になっている」「卒業の認定に関する方針・要件とそれを実現するための科目も組み合わせが明確になっている」の順で、「最も良い状態を示す区分」の割合が高くなる経営指標が多い。
- シラバスに関しては、入学倍率、収容定員充足率で「各回の授業の到達目標を含む」が「当該授業科目における学習の到達目標を含む」「準備学習に関する具体的な指示を含む」と比較すると「最も良い状態を示す区分」の割合が高くなっている。その他の経営指標では、明確な傾向は見られない。
- 進路指導・履修指導に関しては、「卒業や資格取得を達成するための指導を行っている」の方が「卒業後に生徒が想定している進路を実現するための指導を行っている」よりも、「最も良い状態を示す区分」の割合が高くなっている。

なお、Q0\_15において、学科が重視していると回答した割合が大きかった「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」に着目し（図 2-15）、それぞれを重視していると回答した学科を対象を絞ってクロス集計を行ったところ、以下の傾向が認められた。ここで取組の内容により経営指標の値に違いがあった取組に関しては、その実施と教育の質の間に関係があると推定される取組であると考えることができる。

- 教育課程編成に関しては、いずれの経営指標においても、取組によって大きな傾向の違いは見られない。
- シラバスに関しては、就職率においては、「準備学習に関する具体的な指示を含む」の「最も良い状態を示す区分」の割合が最も大きくなっているが、他の経営指標においては、「当該授業科目における学習の到達目標を含む」「各回の授業の到達目標を含む」「準備学習に関する具体的な指示を含む」の順で「最も良い状態を示す区分」の割合が高くなっている。
- 進路指導・履修指導に関しては、「卒業や資格取得を達成するための指導を行っている」の方が「卒業後に生徒が想定している進路を実現するための指導を行っている」よりも、「最も良い状態を示す区分」の割合が高くなっており、特に専門就職率においてその差が顕著である。

以上をまとめると、職業教育マネジメントの実施（教育現場での取組）と経営指標との関係性については、以下のように考えることができる。

- 教育課程編成に関しては、少なくともその編成の構成や表現の仕方と教育の質との関係性は明確ではないと考えられる。
- シラバスに関しては、「当該授業科目における学習の到達目標を含む」ことが比較的教育の質が向上しやすい取組であると考えられる。  
（ただし、就職率との関係では異なる傾向であるため、そのように断言はできない。）
- 進路指導・履修指導に関しては、「卒業や資格取得を達成するための指導を行っている」ことが、比較的教育の質に結びつきやすい取組であると推定される。ただし、資格取得を達成するための指導と資格取得率の向上が結びつきやすいことは、比較的自明のことであるため、この取組が必ずしも教育の質向上に寄与しているとは断言できない。

ii. 結果の詳細

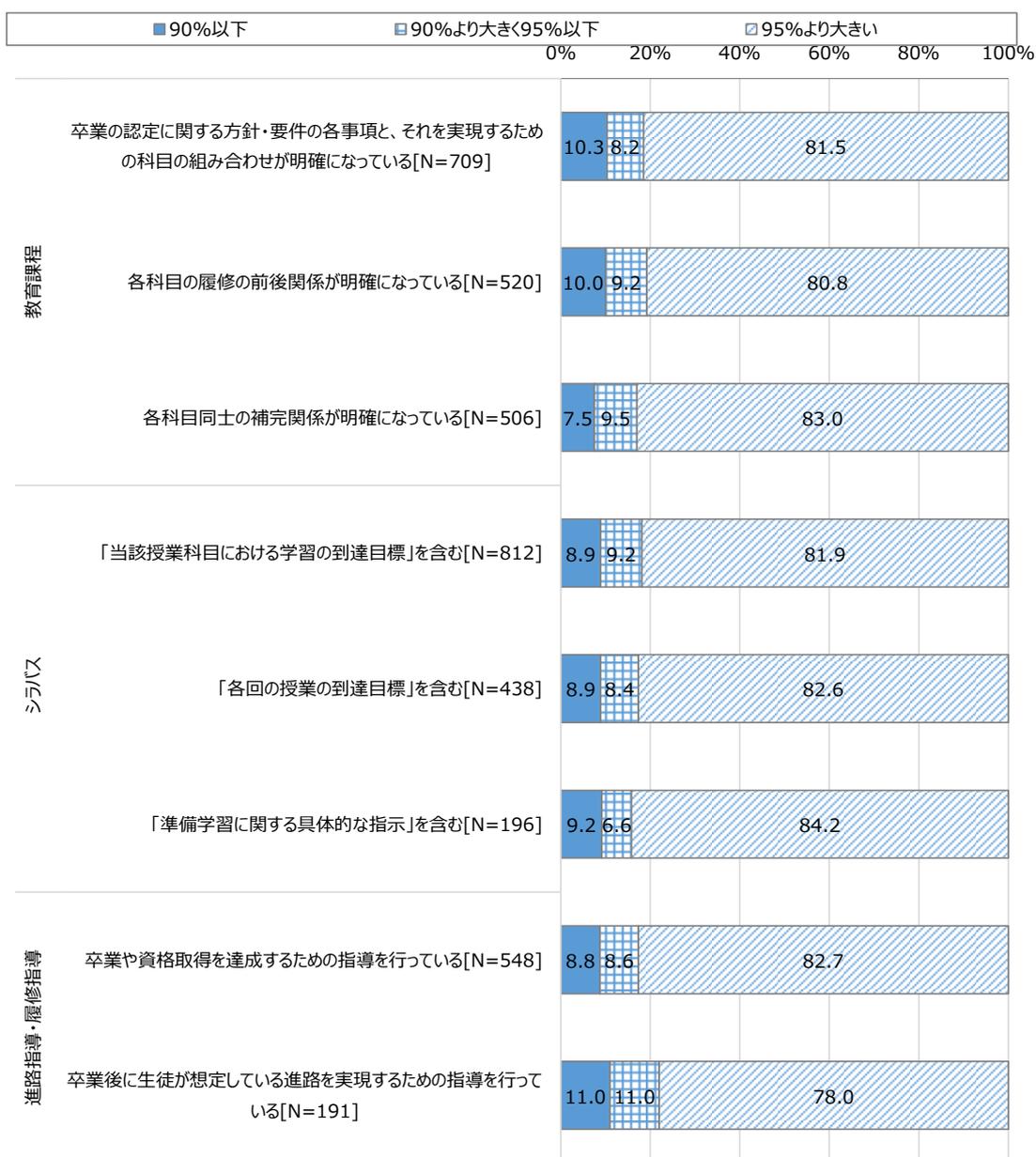


図 2-119 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（就職率）

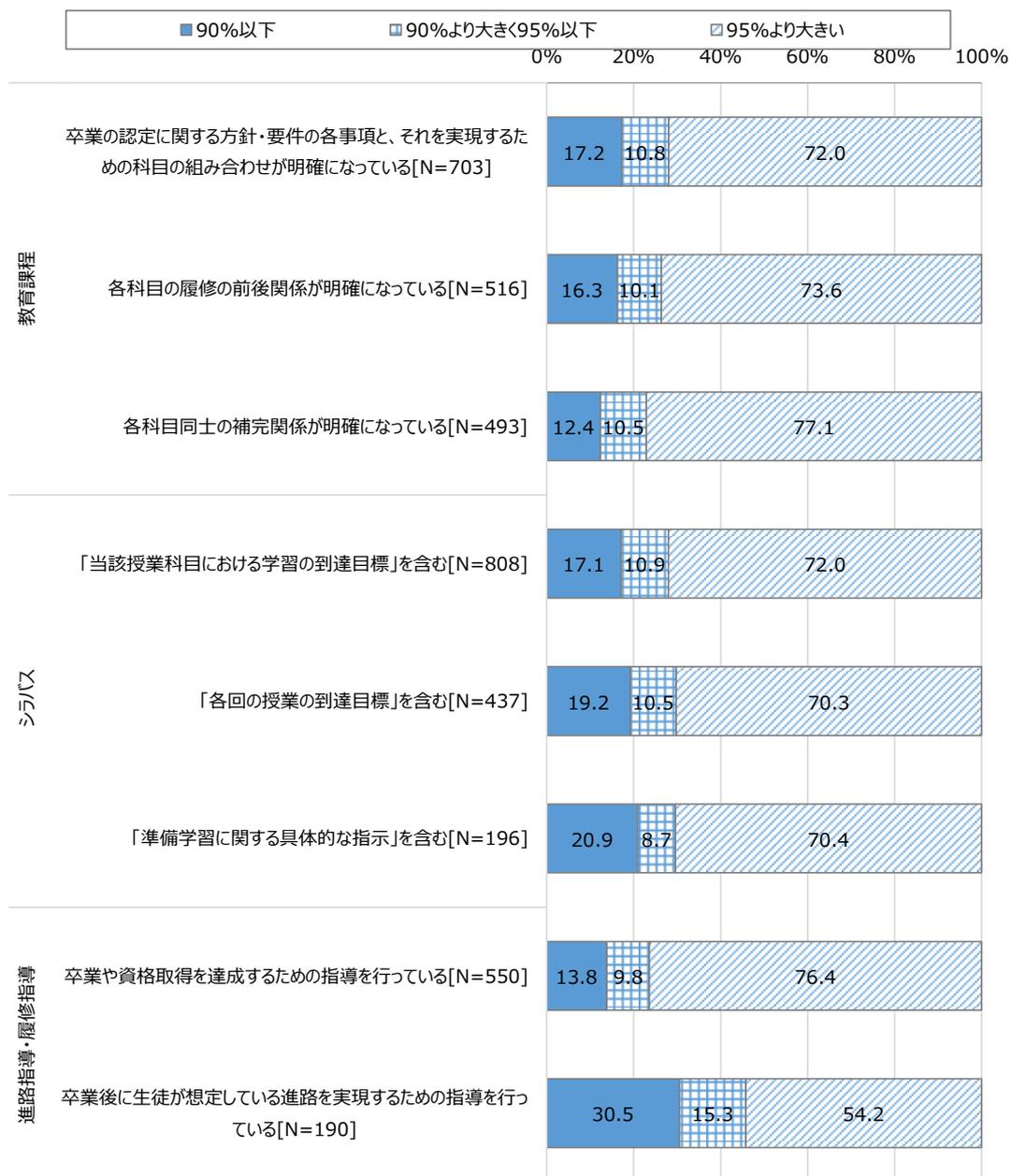


図 2-120 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（専門就職率）



図 2-121 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（資格取得率）

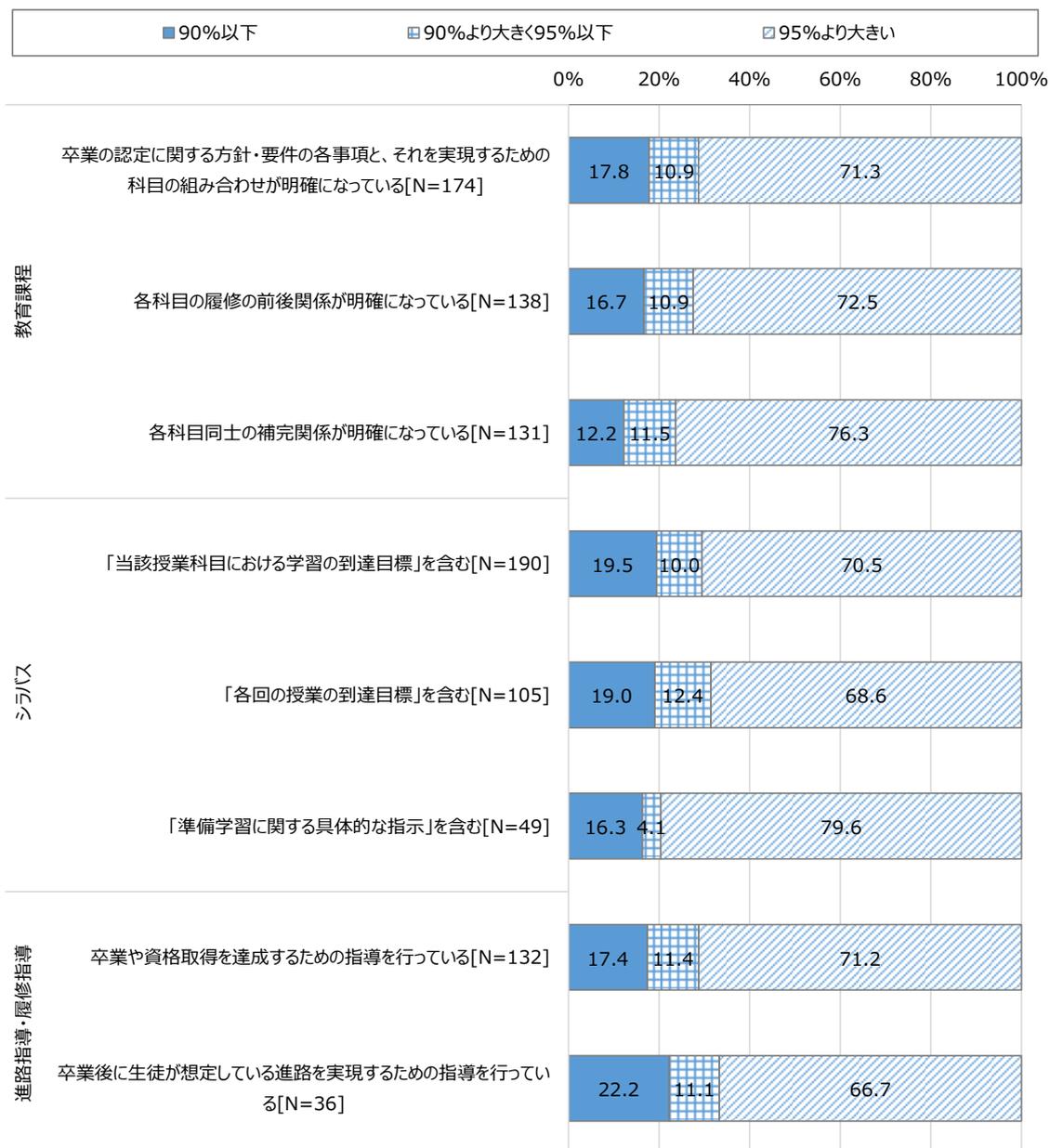


図 2-122 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（業界定着率）

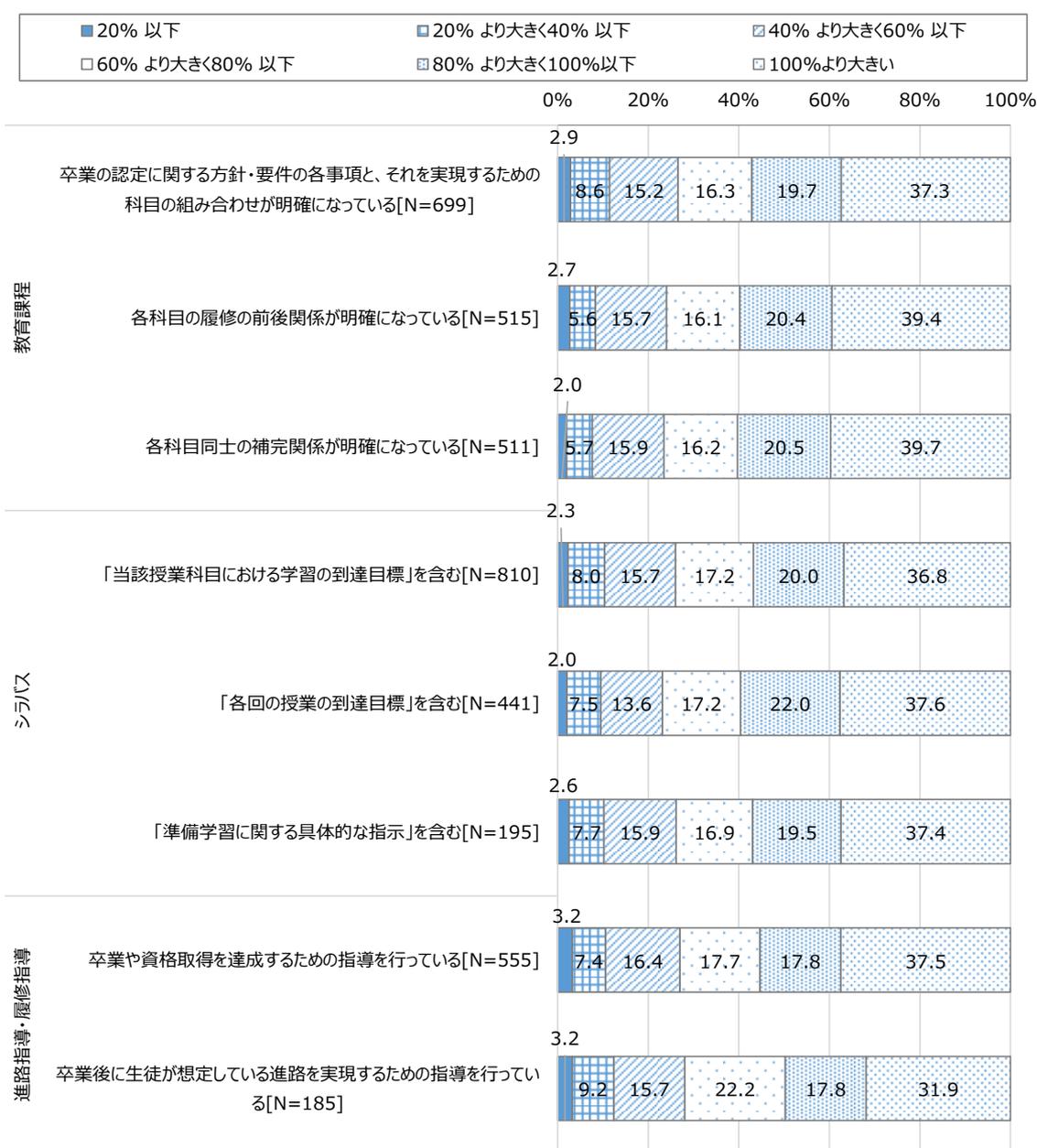


図 2-123 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（入学倍率）

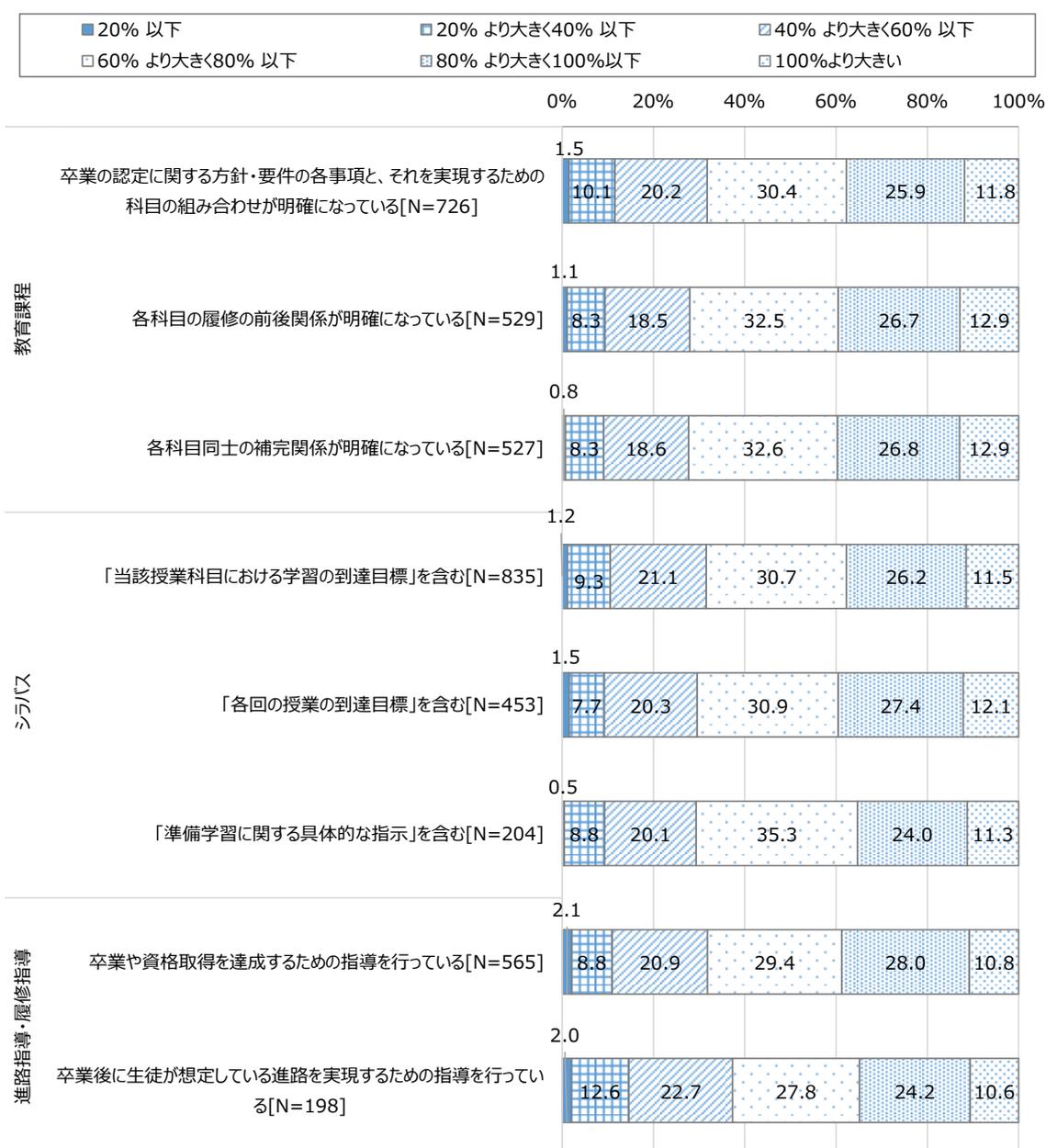


図 2-124 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（収容定員充足率）

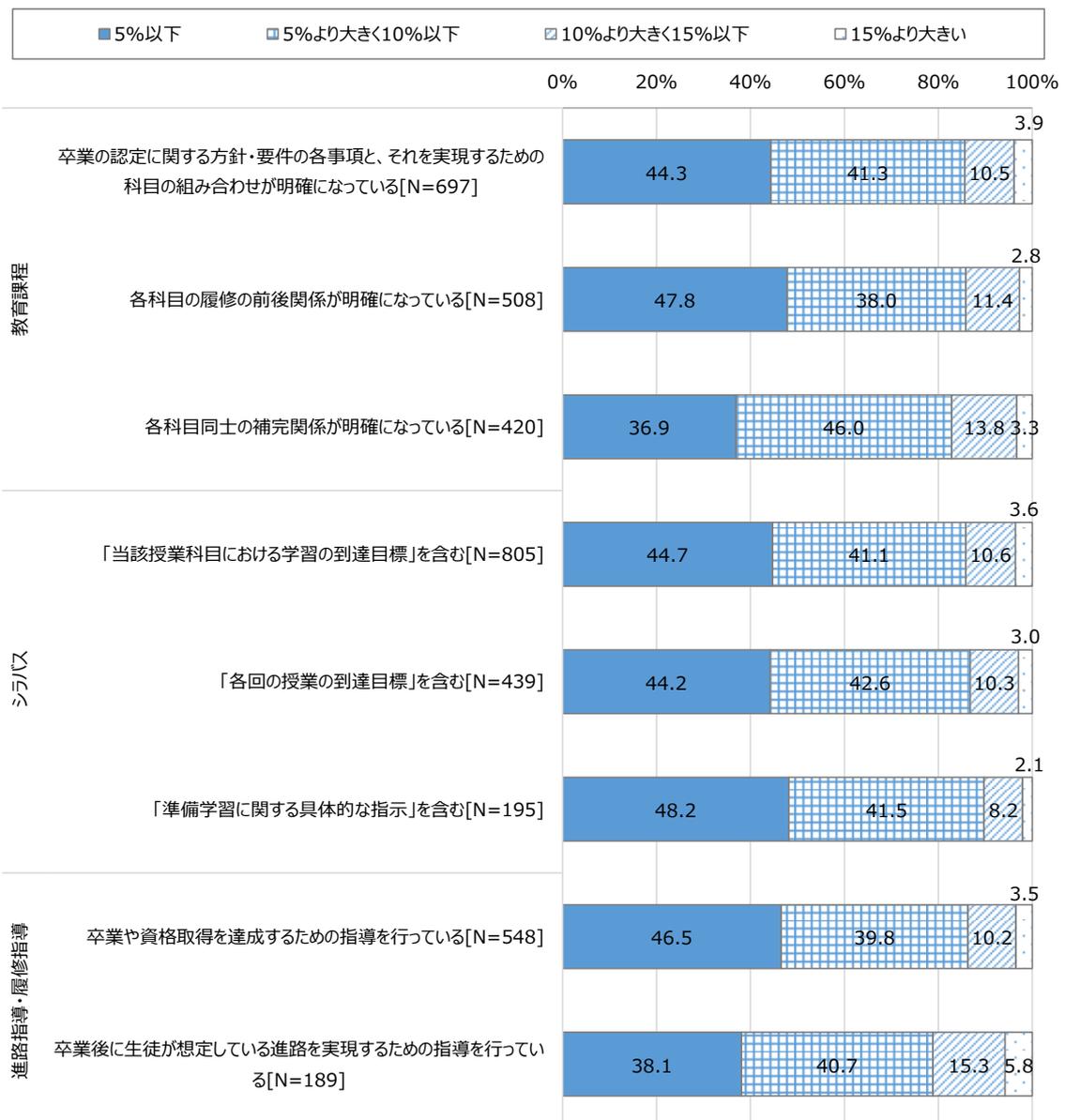


図 2-125 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（中退率）

「就職率」「専門就職率」「資格取得率」「収容定員充足率」のそれぞれを重視していると回答した学科を対象を絞ったクロス分析の結果は、以下のとおりである。

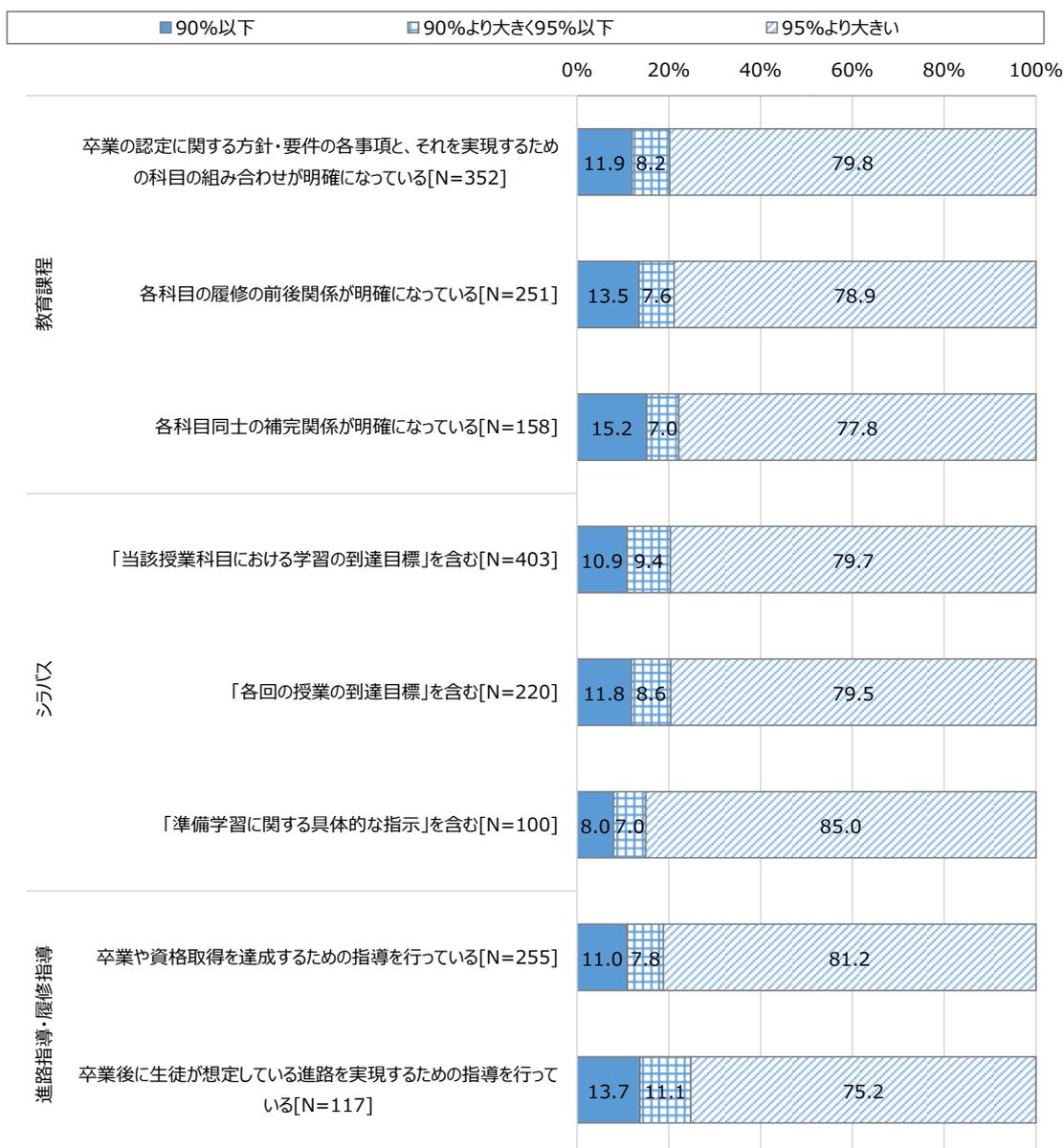


図 2-126 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（就職率）（就職率重視層のみ）

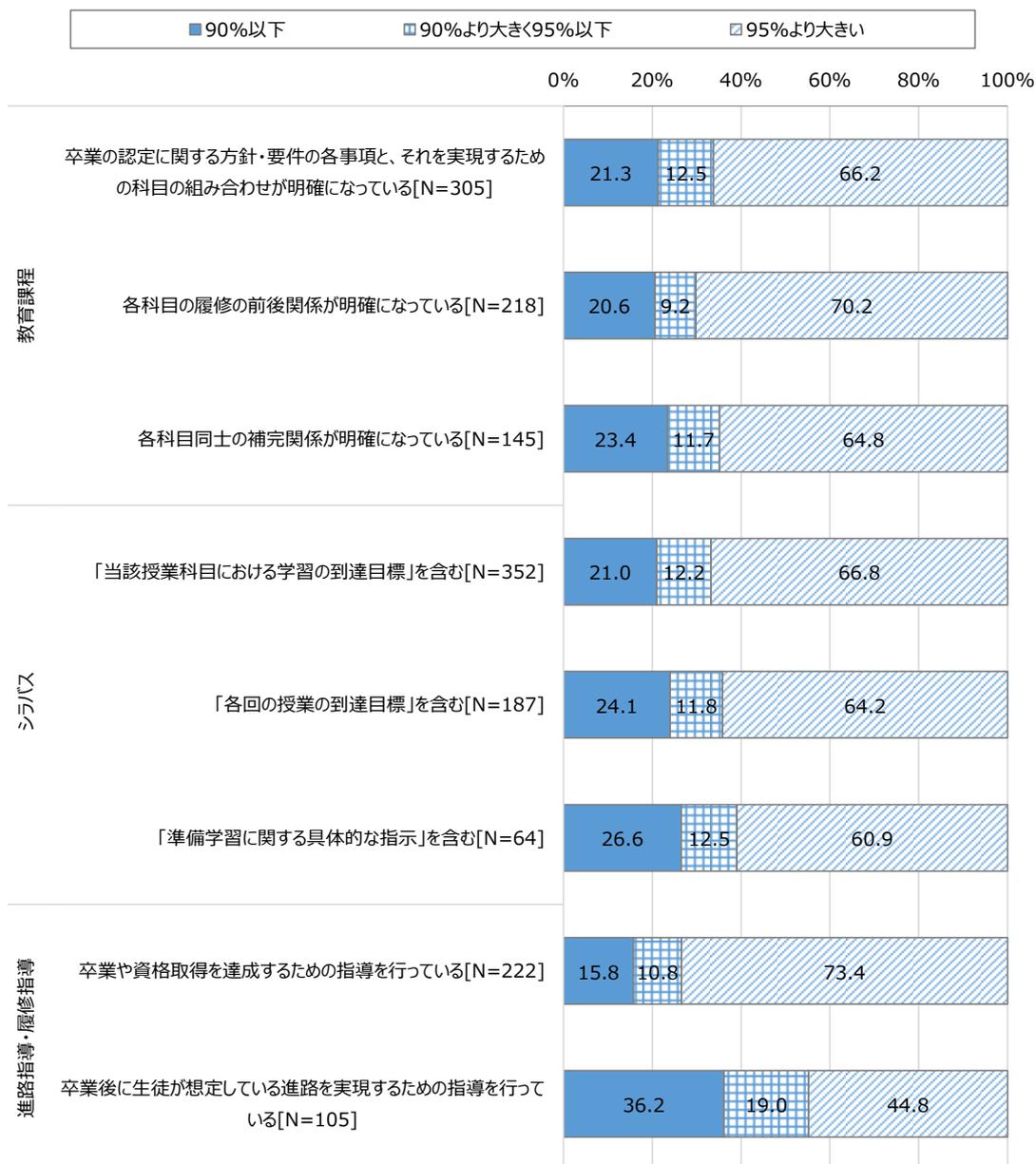


図 2-127 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（専門就職率）（専門就職率重視層のみ）

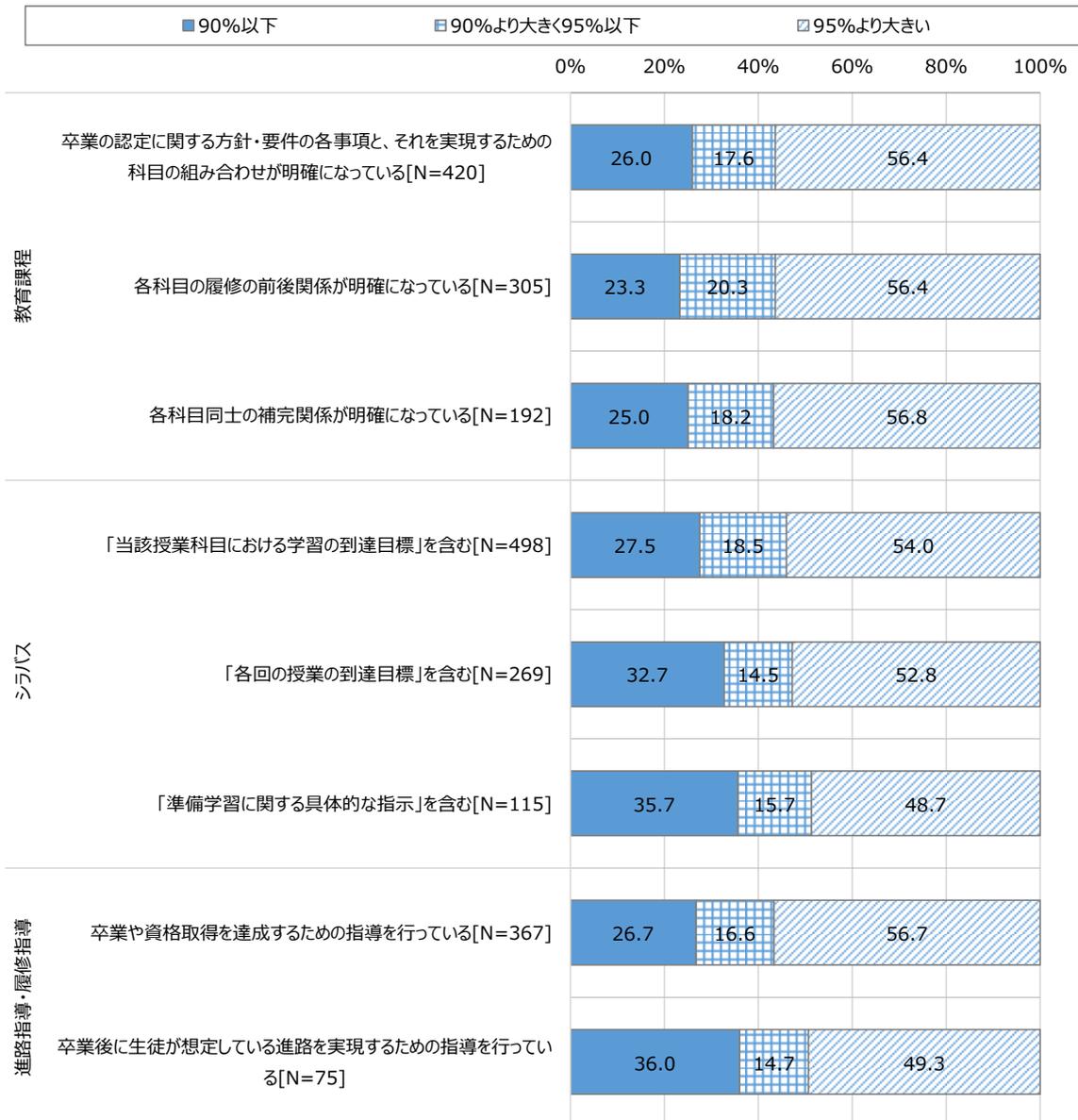


図 2-128 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（資格取得率）（資格取得率重視層のみ）

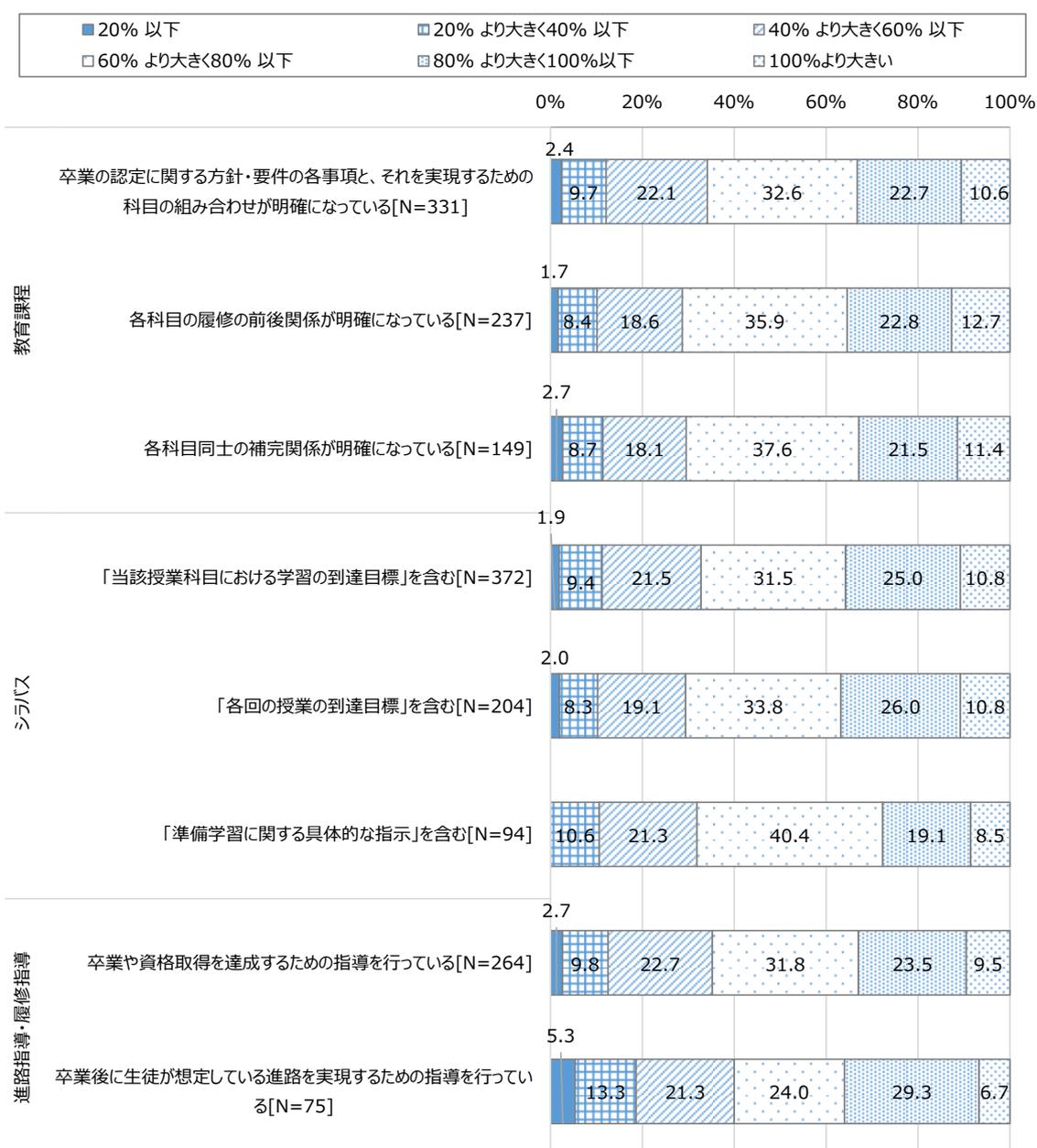
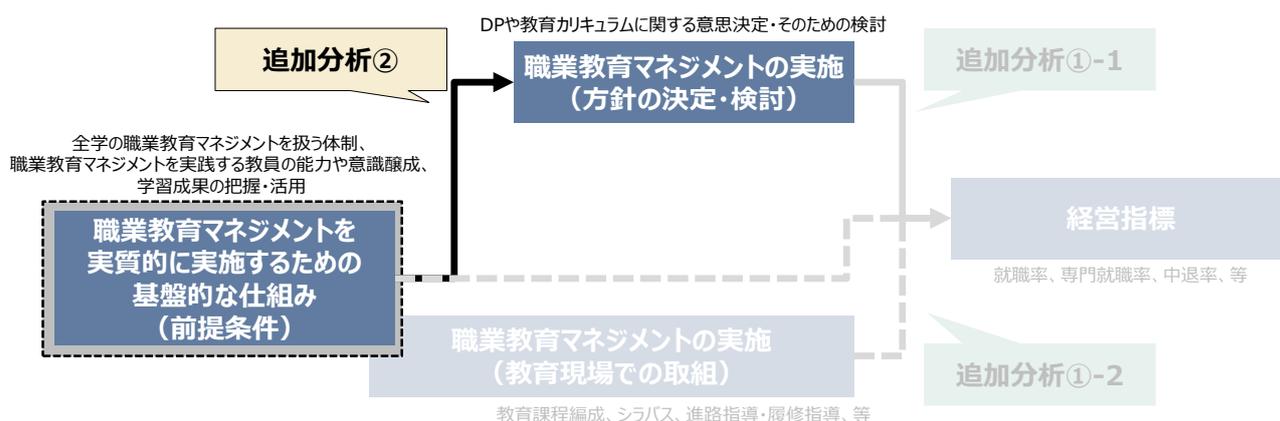


図 2-129 教育課程編成、シラバス、進路指導・履修指導に関連する取組と経営指標の関係（収容定員充足率）（収容定員充足率重視層のみ）

## 2) 【追加分析②】職業教育マネジメントの実施を阻害している学内の仕組み



### a. 分析方法

(1) (追加分析の構造) に示したように、職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組みと、職業教育マネジメントの実施に関わる取組 (方針の決定・検討) のクロス分析を行った。

- 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み

本年度実施のアンケートの質問群 1 (全学の職業教育マネジメントを扱う体制)、質問群 2 (職業教育マネジメントを実践する、教員の能力や意識醸成) 及び質問群 3 (職業教育マネジメントのための学習成果の把握・活用) のうち、職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組みと考えられるものを選定した。具体的には表 2-13 のとおりである。なお、質問により、複数の選択肢を 1 つのカテゴリーにまとめて集計する等、加工を行っている (表 2-14)。

表 2-13 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み

職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み			比較項目
全学の職業教育マネジメントを扱う体制	学科の職業教育マネジメントの実施主体	学校として学科の職業教育マネジメントを実施している	各学科が職業教育マネジメントを実施している
	学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体の参加者	学校長・学科長・常勤教員以外の教職員も参加	学校長・学科長・常勤教員のみ参加
	会議体を設置していない場合の学校全体での職業教育マネジメントの検討方法	別の会議体（経営会議等）で検討している	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会議体での検討を行わず、関係者による単発的な相談等で検討している</li> <li>・ その他</li> </ul>
実践する教員の能力や意識醸成	常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	人事制度と連携	常勤教員を対象とする取組なし
		主体的な取組を促進	
	受動的な取組を促進		
非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組	非常勤教員を対象とする取組あり	非常勤教員を対象とする取組なし	
常勤教員対象の研修	マネジメントに関する研修を実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ （マネジメントに関する研修は実施していないが）科目内外の指導に関する研修を実施</li> <li>・ マネジメント・科目内外の指導に関する研修を実施していない</li> </ul>	
職業教育学習成果マネジメントの把握・活用のための	教育の質向上のための情報把握	教育に関する目標の達成度を確認している	教育に関する現状のみを確認している
	学校運営の改善のための情報把握	学校運営のあるべき姿を確認している	学校運営の現状のみを確認している
	情報把握・活用の計画性	計画的な情報把握・活用を実施している	計画的な情報把握・活用を実施しているとは言えない
	把握した情報の集計・分析（簡単）	簡単な集計を実施している	簡単な集計を実施していない
	把握した情報の集計・分析（高度）	高度な集計を実施している	高度な集計を実施していない
	卒業生の追跡調査	実施している	実施していない

(注) 基本的に追加分析①と共通。一部分析の性質に応じて追加・削除している。

表 2-14 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み／比較項目と、それに対応する質問・選択肢（表 2-7 と重複するものは割愛）

職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み／比較項目		対応する質問・選択肢
学科の職業教育マネジメントの実施主体	学校として学科の職業教育マネジメントを実施している	<p>【Q1_4】で以下のいずれかに該当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「各学科の3つのポリシー」について「学校としての最終的な意思決定を行う」または「その事項に関する案をまとめ、最終的な意思決定を行う他の会議体への提案・報告を行う」</li> <li>「各学科の教育課程」について「学校としての最終的な意思決定を行う」または「その事項に関する案をまとめ、最終的な意思決定を行う他の会議体への提案・報告を行う」</li> <li>「各学科の個別の授業内容」について「学校としての最終的な意思決定を行う」または「その事項に関する案をまとめ、最終的な意思決定を行う他の会議体への提案・報告を行う」</li> </ul>
	各学科が職業教育マネジメントを実施している	【Q1_4】で上記以外
学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体の参加者	学校長・学科長・常勤教員以外の教職員も参加	【Q1_5】で下記以外
	学校長・学科長・常勤教員のみ参加	【Q1_5】で「学校長」「理事長と学校長の兼務者」「学科長」「常勤教員」のいずれか1つでも選択している、かつ、「理事長」「非常勤教員」「教員以外の職員」「その他」はいずれも選択していない
会議体を設置していない場合の学校全体での職業教育マネジメントの検討方法	別の会議体（経営会議等）で検討している	【Q1_7】で「別の会議体（経営会議等）で検討している」を選択している
	会議体での検討を行わず、関係者による単発的な相談等で検討している	【Q1_7】で「会議体での検討を行わず、関係者による単発的な相談等で検討している」を選択している
	その他	【Q1_7】で「その他」を選択している

職業教育マネジメントを実質的に実施するための 仕組み／比較項目		対応する質問・選択肢
常勤教員対象の 研修	マネジメントに関する研修を実施	【Q2_4】で「学校の各種方針（3つのポリシー等）の設定」「教育課程の編成」「生徒や教育に関するデータの活用」「職業教育マネジメントに関する方針に関わる教授法」のいずれかで「常勤教員対象の研修に含む」を選択している
	（マネジメントに関する研修は実施していないが） 科目内外の指導に関する研修を実施	【Q2_4】で上記以外かつ「授業設計・改善」「シラバス作成」「生徒支援」「業界の状況や最新の技術等を教育の計画・実施に取り入れるための方法」のいずれかで「常勤教員対象の研修に含む」を選択している
	マネジメント・科目内外の指導に関する研修を実施 していない	【Q2_4】で「その他」を除く全ての内容について「常勤教員対象の研修に含む」を選択していない

● 職業教育マネジメントの実施に関わるツール（方針の決定・検討）

各方針の検討頻度、見直しや内容変更といった、職業教育マネジメント実施のための大方針に関わるツールのうち、職業教育の質向上に資すると想定されるツールを分析対象とした。これらは昨年度実施のアンケートで実施状況を把握しており、職業教育の質向上の効果があるとして各学校に認識されていると想定されるツールである。

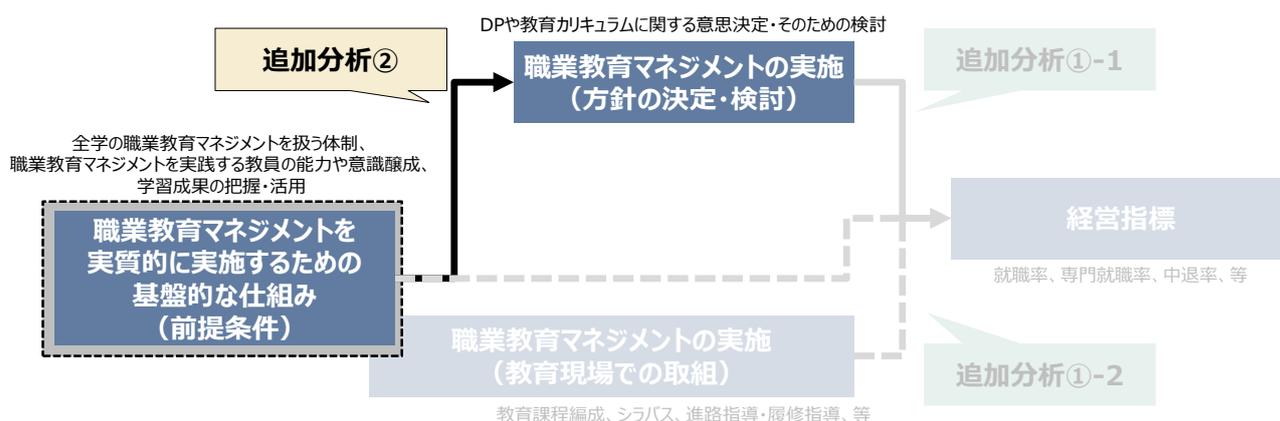
その比較項目として、そのツールが十分に実施されていないと想定される状況を設定した。

表 2-15 分析対象とする職業教育マネジメントの実施に関わる取組  
（方針の決定・検討）

職業教育マネジメントの実施に関わる取組 （方針の決定・検討）	比較項目
【卒業の認定に関する方針・要件】の 高頻度（1～5 か月に1回）の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中頻度（半年～1年に1回）の検討</li> <li>・ 低頻度（1年に1回未満）の検討</li> </ul>
【教育課程の編成】の 高頻度（1～5 か月に1回）の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中頻度（半年～1年に1回）の検討</li> <li>・ 低頻度（1年に1回未満）の検討</li> </ul>
【卒業の認定に関する方針・要件】の 内容変更を伴う見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内容の変更を伴わない見直し</li> <li>・ 数年以内の見直し見込み</li> <li>・ 数年以内の見直し見込みなし</li> </ul>
【教育課程の編成】の内容変更を伴う見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内容の変更を伴わない見直し</li> <li>・ 数年以内の見直し見込み</li> <li>・ 数年以内の見直し見込みなし</li> </ul>

（注）各項目の実施状況は、昨年度アンケートで把握している。

## b. 結果のポイント



この結果を踏まえ、各取組（方針の決定・検討）の実質的な実施と関連していると考えられる仕組みを矢印でつないだものが図 2-130 である。なかでも、多くの取組の実質的な実施と関連していると考えられる仕組みは、以下のとおりである。

- （会議体を設定していない場合）学校全体での職業教育マネジメントを検討する場として、別の会議体（経営会議等）で検討している。
- 常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組として、人事制度との連携や主体的な取組の促進を行っている。
- 常勤教員を対象として、マネジメントに関する研修を実施している。
- 教育の質向上のための情報把握として、教育に関する目標の達成度を確認している。
- 学校運営の改善のための情報把握として、学校運営のあるべき姿を確認している。
- 把握した情報を、簡単な方法で集計・分析している。
- 卒業生の追跡調査を実施している。

これらの仕組みと各取組の実質的な実施には必ずしも因果関係があるとは言えないものの、これらの仕組みを備えた学校は、職業教育マネジメントの取組（方針の決定・検討）を実施している割合が大きい、つまり、これらの仕組みが備わっていない状態が阻害要因なのではないかと考えられる。

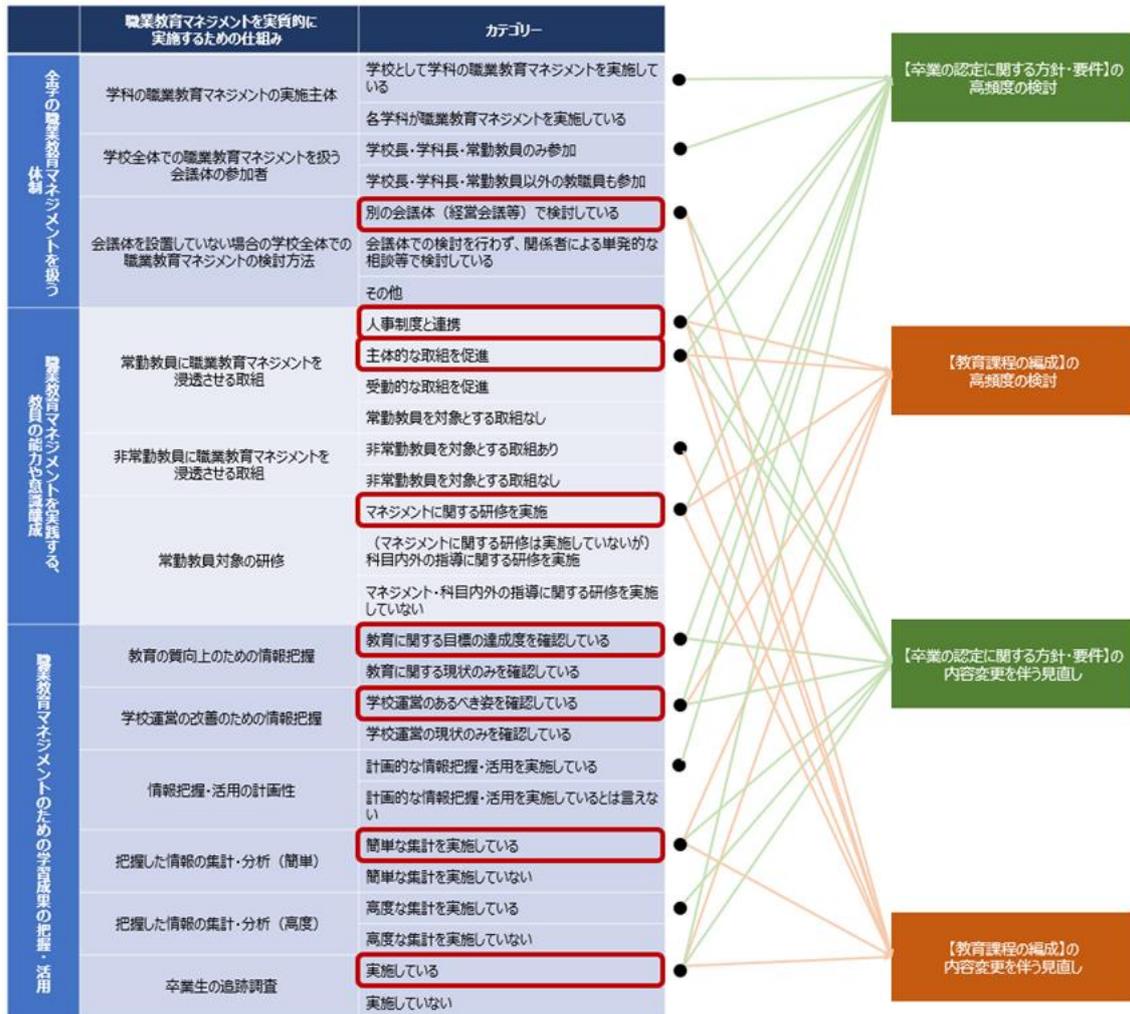


図 2-130 職業教育マネジメントの実施に関わる取組（方針の決定・検討）に関連があると考えられる仕組み

## c. 結果の詳細

### ア) 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み×【卒業の認定に関する方針・要件】の高頻度の検討

- 「職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み」別の傾向は、以下のとおりである。
  - 「学科の職業教育マネジメントの実施主体」については、「学校として学科の職業教育マネジメントを実施している」において、「高頻度」の検討の割合が一定程度存在する（15.2%）。なお、学科が主体の場合はn数が小さいことには注意を要する。
  - 「学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体の参加者」については、「高頻度」の検討の割合は、「学校長・学科長・常勤教員のみ参加」（18.9%）の方が、「学校長・学科長・常勤教員以外の教職員も参加」（12.6%）より大きい。
  - 「会議体を設置していない場合の学校全体での職業教育マネジメントの検討方法」については、「別の会議体（経営会議等）で検討している」と「会議体での検討を行わず、関係者による単発的な相談等で検討している」や「その他」の間で、検討頻度に大きな違いは見られない。ただし、別の会議体でも検討していない場合やその他の場合はn数が小さいことには注意を要する。
  - 「常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組」については、「人事制度と連携」と「主体的な取組を促進」において、「高頻度」の検討の割合が一定程度存在し、これら2つの間では大きな違いは見られない（15.6%、12.9%）。なお、それ以外はn数が小さく傾向の把握が難しい。
  - 「非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組」については、取組を実施しているかどうかで検討頻度に大きな違いは見られない。
  - 「常勤教員対象の研修」については、「マネジメントに関する研修を実施」において、「高頻度」の検討の割合が一定程度存在する（13.3%）。それ以外はn数が小さく傾向の把握が難しい。
  - 「教育の質向上のための情報把握」については、「高頻度」の検討の割合に大きな違いはないものの、「高頻度」及び「中頻度」の検討の割合は、「教育に関する目標の達成度を確認している」（86.3%）の方が、「教育に関する現状のみを確認している」（80.1%）よりやや大きい。
  - 「学校運営の改善のための情報把握」については、「高頻度」の検討の割合に大きな違いはないものの、「高頻度」及び「中頻度」の検討の割合は、「学校運営のあるべき姿を確認している」（88.1%）の方が、「学校運営の現状のみを確認している」（80.1%）よりやや大きい。
  - 「情報把握・活用の計画性」については、「高頻度」の検討の割合に大きな違いはないものの、「高頻度」及び「中頻度」の検討の割合は、「計画的な情報把握・活用を実施している」（86.3%）の方が、「計画的な情報把握・活用を実施しているとは言えない」（80.5%）よりやや大きい。

- 「把握した情報の集計・分析（簡単）」については、実施しているかどうかで検討頻度に大きな違いは見られない。なお、「簡単な集計を実施していない」場合は n 数が小さいことには注意を要する。
  - 「把握した情報の集計・分析（高度）」については、実施しているかどうかで検討頻度に大きな違いは見られない。
  - 「卒業生の追跡調査」については、「高頻度」の検討の割合は、「実施している」（18.2%）方が、「実施していない」（10.7%）よりも大きい。
- 上記をまとめると、【卒業の認定に関する方針・要件】の検討頻度の高さに関連する仕組みは、以下のとおりである。
    - 全学の職業教育マネジメントを扱う体制
      - ・ 学校として学科の職業教育マネジメントを実施していること。
      - ・ 学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体に「学校長・学科長・常勤教員」のみが参加すること。
    - 職業教育マネジメントを実践する、教員の能力や意識醸成
      - ・ 常勤教員には人事制度との連携や主体的な取組の促進によりマネジメントを実践させること、マネジメントに関する研修を実施すること。
    - 職業教育マネジメントのための学習成果の把握・活用
      - ・ 教育に関する目標の達成度を確認していること。
      - ・ 学校運営のあるべき姿を確認していること。
      - ・ 計画的な情報把握・活用を実施していること。
      - ・ 卒業生の追跡調査を実施していること。

【卒業の認定に関する方針・要件】の高頻度の検討

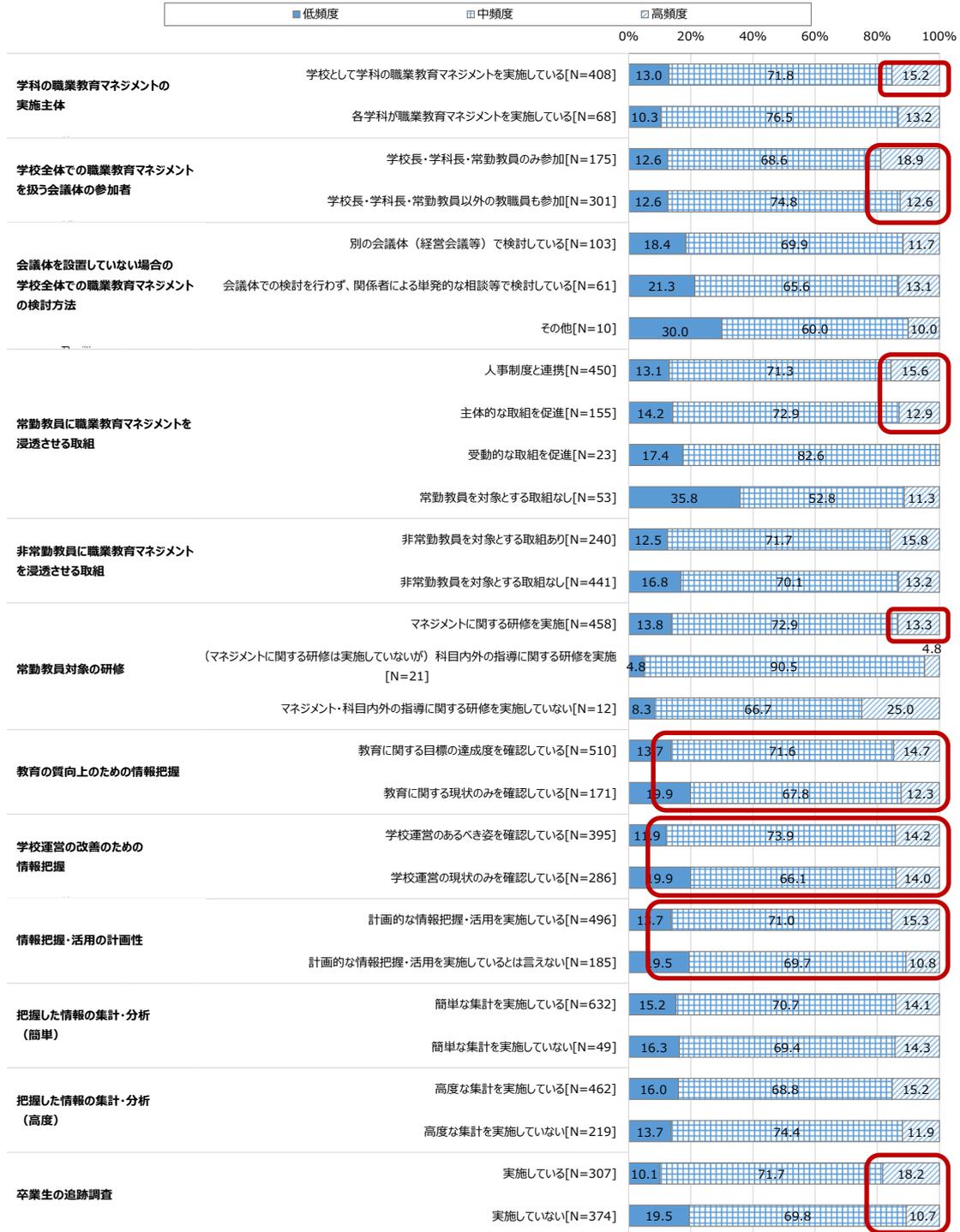


図 2-131 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み × 【卒業の認定に関する方針・要件】の高頻度の検討

## イ) 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み×【教育課程の編成】の高頻度の検討

- 「職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み」別の傾向は、以下のとおりである。
  - 「学科の職業教育マネジメントの実施主体」については、「高頻度」の検討の割合は、「各学科が職業教育マネジメントを実施している」(41.9%)の方が、「学校として学科の職業教育マネジメントを実施している」(36.4%)より大きい。ただし、学科が主体の場合はn数が小さいことには注意を要する。
  - 「学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体の参加者」については、参加者によって検討頻度に大きな違いは見られない。
  - 「会議体を設置していない場合の学校全体での職業教育マネジメントの検討方法」については、「別の会議体(経営会議等)で検討している」と「会議体での検討を行わず、関係者による単発的な相談等で検討している」や「その他」の間で、検討頻度に大きな違いは見られない。ただし、別の会議体でも検討していない場合やその他の場合はn数が小さいことには注意を要する。
  - 「常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組」については、「人事制度と連携」と「主体的な取組を促進」において、「高頻度」の検討の割合が一定程度存在し、これら2つの間では大きな違いは見られない(35.9%、31.9%)。なお、それ以外はn数が小さく傾向の把握が難しい。
  - 「非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組」については、取組の有無によって検討頻度に大きな違いは見られない。
  - 「常勤教員対象の研修」については、「マネジメントに関する研修を実施」において、「高頻度」の検討の割合が一定程度存在する(35.1%)。それ以外はn数が小さく傾向の把握が難しい。
  - 「教育の質向上のための情報把握」については、「教育に関する目標の達成度を確認している」でも「教育に関する現状のみを確認している」でも、検討頻度に大きな違いは見られない。
  - 「学校運営の改善のための情報把握」については、「高頻度」の検討の割合は、「学校運営のあるべき姿を確認している」(36.4%)の方が、「学校運営の現状のみを確認している」(29.9%)より大きい。
  - 「情報把握・活用の計画性」については、計画的に情報把握・活用を実施しているかどうかで検討頻度に大きな違いは見られない。
  - 「把握した情報の集計・分析(簡単)」については、「簡単な集計を実施している」において、「高頻度」の検討の割合が一定程度存在する(34.8%)。なお、「簡単な集計を実施していない」場合はn数が小さいことには注意を要する。
  - 「把握した情報の集計・分析(高度)」については、実施しているかどうかで検討頻度に大きな違いは見られない。
  - 「卒業生の追跡調査」については、「高頻度」の検討の割合は、「実施している」(39.8%)の方が、「実施していない」(28.8%)より大きい。

- 上記をまとめると、【教育課程の編成】の検討頻度の高さに関連する仕組みは、以下のとおりである。
  - 職業教育マネジメントを实践する、教員の能力や意識醸成
    - ・ 常勤教員には人事制度との連携や主体的な取組の促進によりマネジメントを实践させること、マネジメントに関する研修を实践すること。
  - 職業教育マネジメントのための学習成果の把握・活用
    - ・ 学校運営のあるべき姿を確認していること。
    - ・ 簡単な集計・分析を实践していること。
    - ・ 卒業生の追跡調査を实践していること。

【教育課程の編成】の高頻度の検討

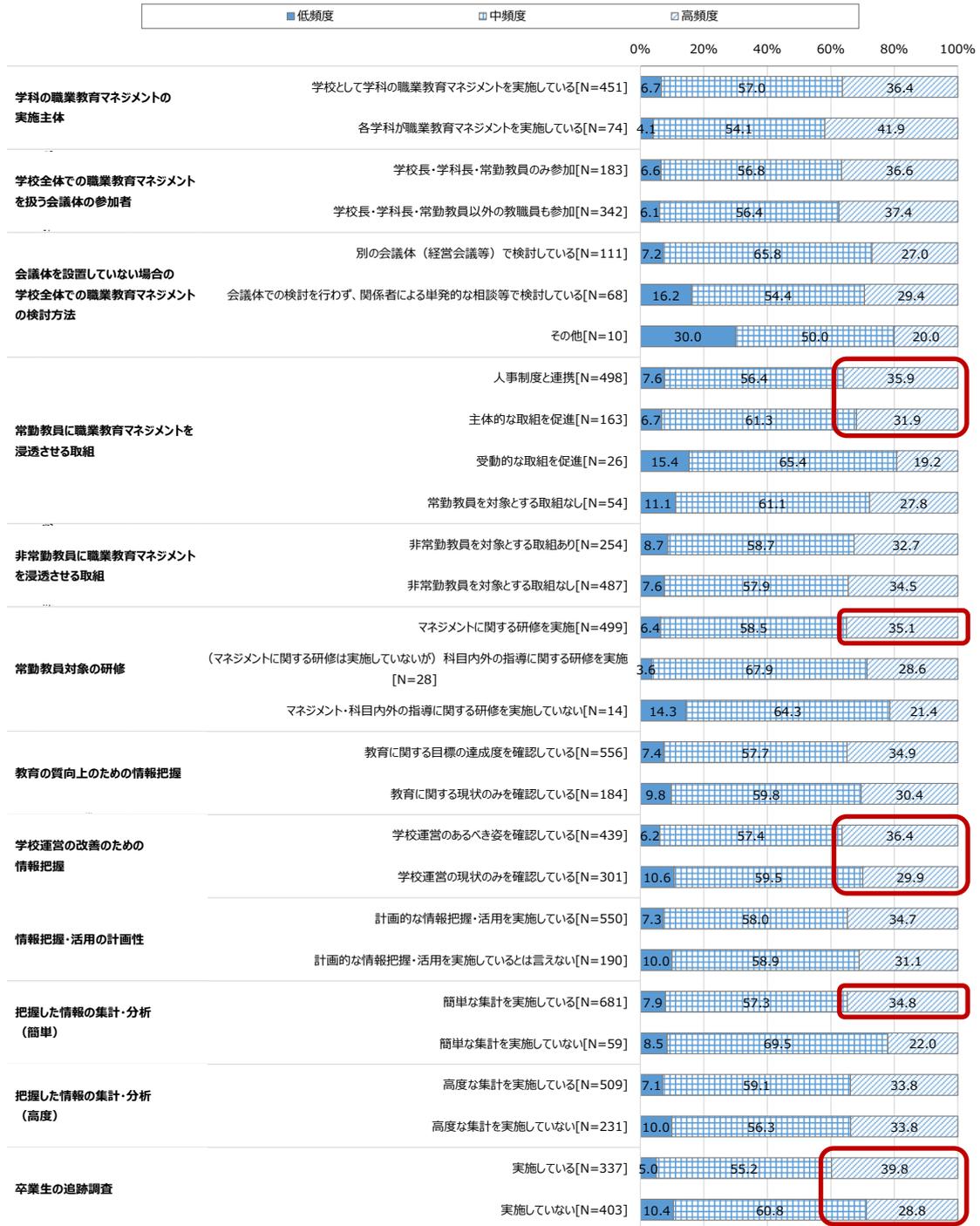


図 2-132 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み × 【教育課程の編成】の高頻度の検討

ウ) 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み×【卒業の認定に関する方針・要件】の内容変更を伴う見直し

- 「職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み」別の傾向は、以下のとおりである。
  - 「学科の職業教育マネジメントの実施主体」については、学校が主体の場合も学科が主体の場合も、内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。ただし、学科が主体の場合はn数が小さいことには注意を要する。
  - 「学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体の参加者」については、参加者によって内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。
  - 「会議体を設置していない場合の学校全体での職業教育マネジメントの検討方法」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、「別の会議体（経営会議等）で検討している」（36.2%）の方が、「会議体での検討を行わず、関係者による単発的な相談等で検討している」（24.1%）より大きい。
  - 「常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組」については、「人事制度と連携」（40.0%）や「主体的な取組を促進」（37.4%）をしていると、一定程度、内容変更を伴う見直しを実施しているが、それ以外のn数が小さく傾向の把握が難しい。
  - 「非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組」については、取組の有無によって内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。
  - 「常勤教員対象の研修」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、「（マネジメントに関する研修は実施していないが）科目内外の指導に関する研修を実施」（50.0%）の方が、「マネジメントに関する研修を実施」（39.4%）より大きい。ただし、「（マネジメントに関する研修は実施していないが）科目内外の指導に関する研修を実施」の場合はn数が小さいことには注意を要する
  - 「教育の質向上のための情報把握」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、「教育に関する目標の達成度を確認している」（39.2%）の方が、「教育に関する現状のみを確認している」（32.6%）より大きい。
  - 「学校運営の改善のための情報把握」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、「学校運営のあるべき姿を確認している」（40.7%）方が、「学校運営の現状のみを確認している」（33.2%）より大きい。
  - 「情報把握・活用の計画性」については、計画的に情報把握・活用を実施しているかどうかで内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。
  - 「把握した情報の集計・分析（簡単）」については、「簡単な集計を実施している」において、一定程度、内容変更を伴う見直しを実施している（38.0%）。なお、実施していない場合はn数が小さいことには注意を要する。
  - 「把握した情報の集計・分析（高度）」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、高度な集計・分析を実施している（39.8%）方が、実施していない（33.1%）より大きい。

- 「卒業生の追跡調査」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、「実施している」(42.2%)方が、「実施していない」(34.0%)よりも、が大きい傾向にある。
- 上記をまとめると、【卒業の認定に関する方針・要件】の内容変更を伴う見直しに関連する仕組みは、以下のとおりである。
  - 全学の職業教育マネジメントを扱う体制
    - ・ 学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体を設置していない場合も別の会議体で検討すること。
  - 職業教育マネジメントを実践する、教員の能力や意識醸成
    - ・ 常勤教員には人事制度との連携や主体的な取組の促進により、マネジメントを実践させること。
  - 職業教育マネジメントのための学習成果の把握・活用
    - ・ 教育に関する目標の達成度を確認していること。
    - ・ 学校運営のあるべき姿を確認していること。
    - ・ 簡単及び高度な集計・分析を実施していること。
    - ・ 卒業生の追跡調査を実施していること。

【卒業認定に関する方針・要件】の内容変更を伴う見直し

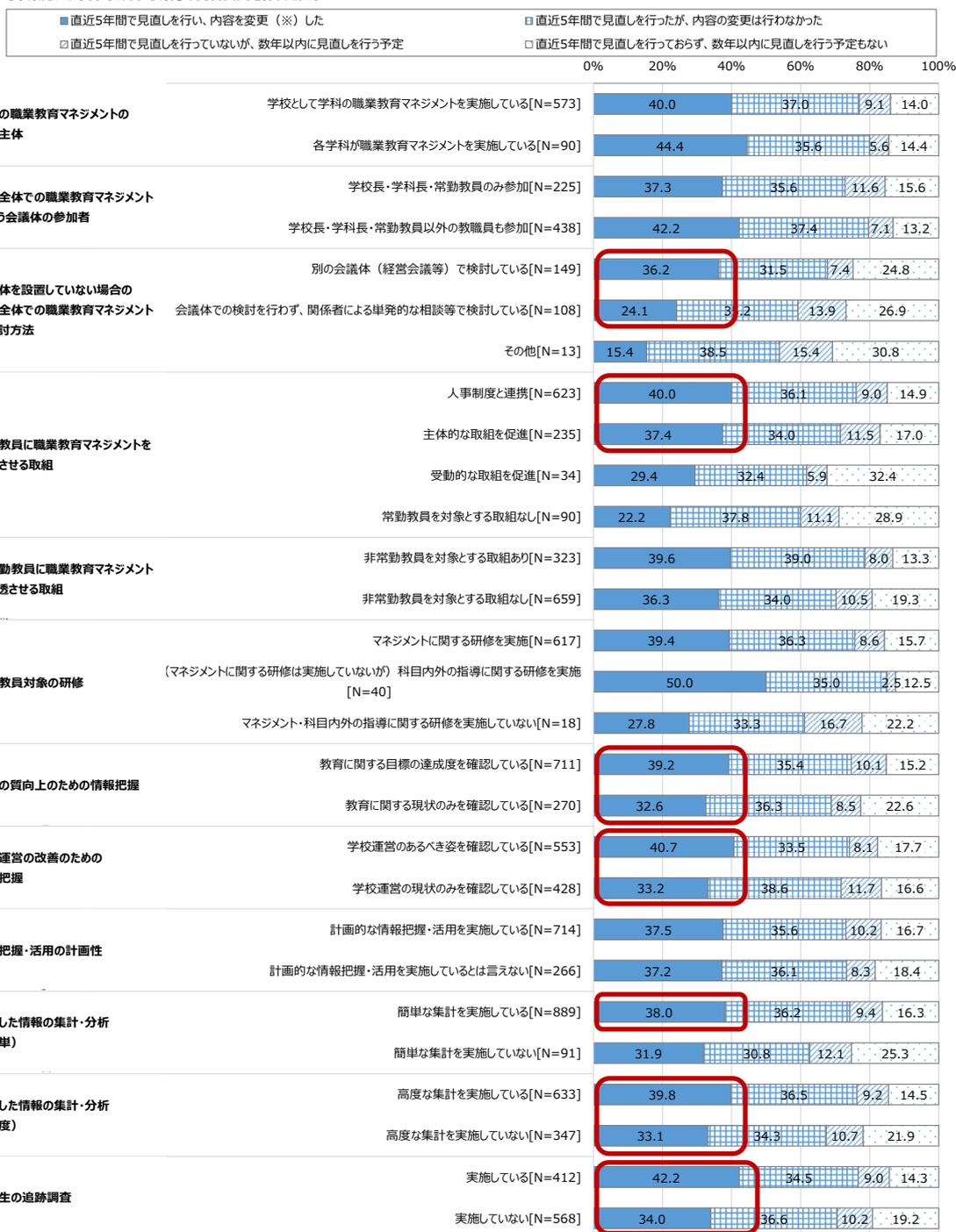


図 2-133 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み  
× 【卒業の認定に関する方針・要件】の内容変更を伴う見直し

## エ) 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み【教育課程の編成】の内容変更を伴う見直し

- 「職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み」別の傾向は、以下のとおりある。
  - 「学科の職業教育マネジメントの実施主体」については、学校が主体の場合も学科が主体の場合も、内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。ただし、学科が主体の場合は n 数が小さいことには注意を要する。
  - 「学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体の参加者」については、参加者によって内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。
  - 「会議体を設置していない場合の学校全体での職業教育マネジメントの検討方法」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、「別の会議体（経営会議等）で検討している」（61.1%）の方が、「会議体での検討を行わず、関係者による単発的な相談等で検討している」（53.7%）より大きい。
  - 「常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組」については、「人事制度と連携」（69.5%）や「主体的な取組を促進」（67.2%）していると、一定程度、内容変更を伴う見直しを実施しているが、それ以外の n 数が小さく傾向の把握が難しい。
  - 「非常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させる取組」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、何らかの取組を行っている（71.5%）方が、取組を行っていない（65.4%）より大きい。
  - 「常勤教員対象の研修」については、「マネジメントに関する研修を実施」していると、一定程度、内容変更を伴う見直しを実施している（70.5%）が、それ以外の n 数が小さく傾向の把握が難しい。
  - 「教育の質向上のための情報把握」については、目標の達成度を確認していても現状のみを確認していても、内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。
  - 「学校運営の改善のための情報把握」については、あるべき姿を確認していても現状のみを確認していても、内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。
  - 「情報把握・活用の計画性」については、計画的に情報把握・活用を実施しているかどうかで内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。
  - 「把握した情報の集計・分析（簡単）」については、「簡単な集計を実施している」において、一定程度、内容変更を伴う見直しを実施している（67.9%）。なお、実施していない場合は n 数が小さいことには注意を要する。
  - 「把握した情報の集計・分析（高度）」については、高度な集計・分析の実施有無によって、内容変更を伴う見直しの状況に大きな違いは見られない。
  - 「卒業生の追跡調査」については、内容変更を伴う見直しの実施割合は、「実施している」（74.5%）方が、「実施していない」（62.3%）より大きい。

- 上記をまとめると、【教育課程の編成】の内容変更を伴う見直しに関連する仕組みは、以下のとおりである。
  - 全学の職業教育マネジメントを扱う体制
    - ・ 学校全体での職業教育マネジメントを扱う会議体を設置していない場合も別の会議体で検討すること。
  - 職業教育マネジメントを実践する、教員の能力や意識醸成
    - ・ 常勤教員には人事制度との連携や主体的な取組の促進により、マネジメントを実践させること、マネジメントに関する研修を実施すること。
    - ・ 非常勤教員にはマネジメントに関与させる何かしらの取組を実施すること。
  - 職業教育マネジメントのための学習成果の把握・活用
    - ・ 簡単な集計・分析を実施していること。
    - ・ 卒業生の追跡調査を実施していること。

【教育課程の編成】の内容変更を伴う見直し

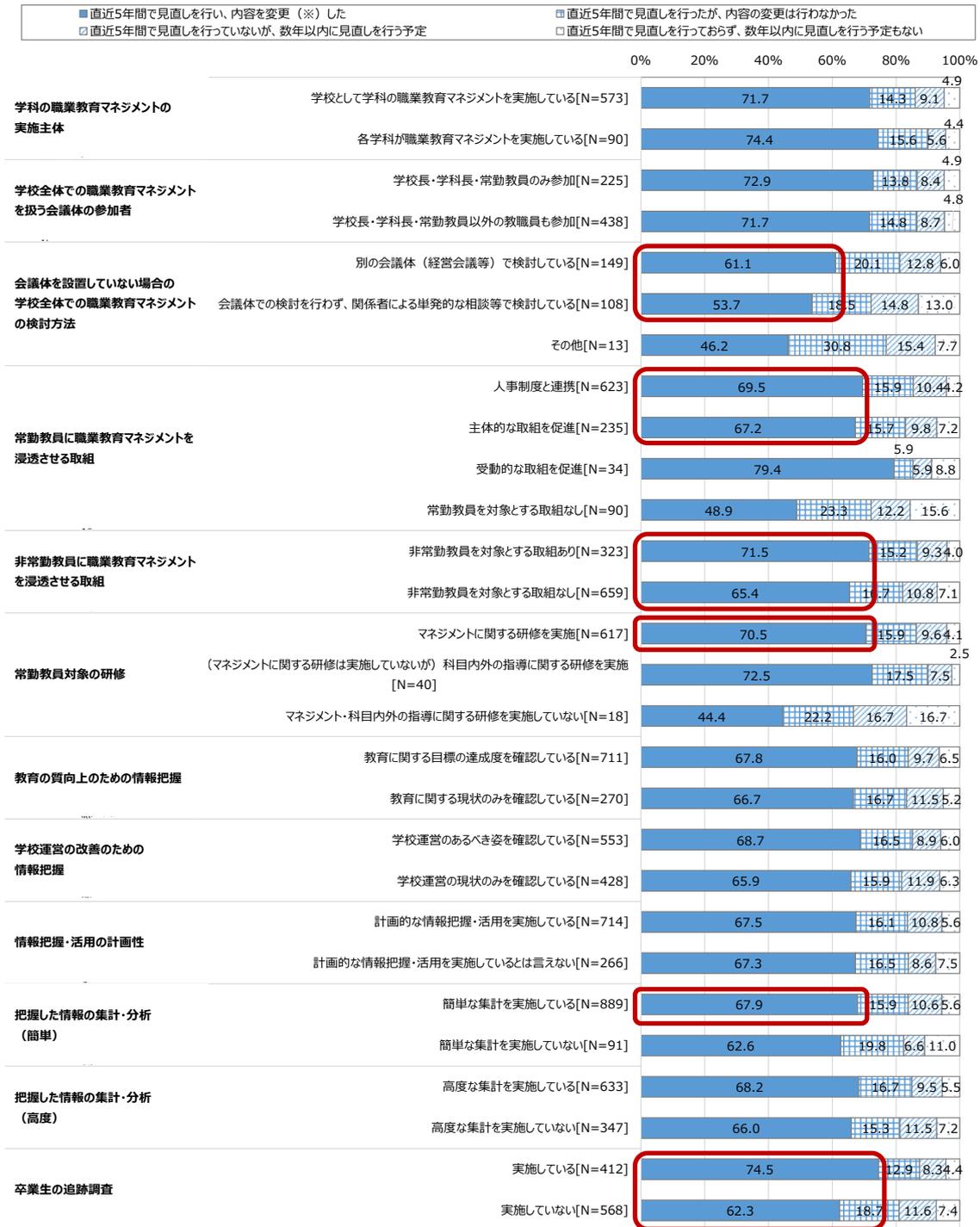


図 2-134 職業教育マネジメントを実質的に実施するための仕組み  
 × 【教育課程の編成】の内容変更を伴う見直し

## 2.4 まとめ（職業教育マネジメントの阻害要因、各取組と経営指標との関係性）

ここでは、2.1で記載した目的のうち、職業教育マネジメントの実質的な阻害要因の明確化、職業教育マネジメントツールと学校経営上の主要指標との関係性の明確化、について、その分析結果のまとめを整理する。

それ以外の2つの目的については、それぞれ2.3.1(5)新型コロナウイルス（COVID-19）流行下における対応及び、2.3.1(6)職業実践専門課程の認定要件に関する取組の冒頭に、ポイントとして結果のまとめを示している。

### 2.4.1 総合分析と今後の専修学校政策への示唆

これまでの集計・分析を踏まえ、職業教育マネジメントを教育の質向上につなげるために重要な事項に関する示唆を以下のとおり整理する。教育の質向上につながり得る仕組みや取組の整備や、取組の実施を促進するためには、専修学校が関連する各種制度（職業実践専門課程の認定要件、専修学校設置基準、高等教育の修学支援新制度等）において、これらの仕組み・取組の位置付けを検討することが重要であると考えられる。

- 85%以上の学校が学校全体での職業教育マネジメントを何らかの形で実施しており、そのうち70%以上の学校が職業教育マネジメントを主要な議題として専門で扱う会議体を設置している(2.3.1(2))。専門の会議体を設置していない場合であっても、職業教育マネジメントを全学の会議体(経営会議等)で検討している学校は、実質的なマネジメントの実施につながっている可能性がある(2.3.2(2)2b)。ただし、主要な議題として専門で扱う会議体を整備していたとしても学校全体での職業教育マネジメントを議題とする会議体のメンバーが限定されている等の場合もある(2.3.1(2))。
- 常勤教員に職業教育マネジメントを浸透させるための仕組みが整備されている学校は、実質的なマネジメントの実施につながりやすく(2.3.2(2)2b)、教育の質が高くなりやすい傾向がある(2.3.2(2)1b.イ)。一方で、職員(常勤・非常勤)に職業教育マネジメントを浸透させ、関与させるための取組は、多くの学校で優先度が高い取組としては扱われておらず、十分に行われているとは言えない(2.3.1(3))。
- 把握した情報について何らかの集計・分析を行っている学校や、卒業生の追跡調査を実施している学校は、実質的なマネジメントの実施につながりやすく(2.3.2(2)2b)、また、教育の質が高くなりやすい傾向がある(2.3.2(2)1b.イ)。教育に関する目標の達成度を確認したり、教育のアウトカム(卒業生の活躍)に着目し、得られた情報の活用を重要視している学校は、職業教育マネジメントを実質的に実施できる傾向にあると考えられる。一方で、全ての学校がこのような状況にはなく、得られた情報の集計を行っていないと推定される学校が1割程度(図2-52)や、卒業生の追跡調査を実施していない学校も5割以上(図2-55)存在する。
- 職業教育マネジメントに関する取組(方針に関する検討や、教育現場での取組)については、経営指標との関係性を見出すことが難しい(2.3.2(2)1b.ア)、2.3.2(2)1b.イ③)。この点は、職業教育マネジメントを実質的に実施するための基盤的な仕組み(全学の体制や情報収集、教員育成等)で教育の質と関係性があると推定され

る仕組みがいくつか抽出された点とは異なっている。職業教育マネジメントに関する取組を計画や意図なく形式的に行ったり、部分的に取り組んだりするのではなく、全学としての基盤を整え戦略的に職業教育マネジメントに取り組むことが、教育の質の向上につながりやすいということが示唆される。

- ▶ ただし、シラバスにおいて各回の授業科目における学習の到達目標を記載している等、教育の質との関係性が示唆される取組もある。

#### 2.4.2 今回の調査の限界と今後の調査への示唆

本調査では、「職業教育マネジメント」として、職業教育の質の維持・向上のための、それにかかわる人・組織・教育業務（実践）・資源の組織的運営（管理）のうち、特に教育の実践と関係が深い仕組みや取組の状況を把握した。それ以外の状況（例えば経営資源の適切な配分、組織ガバナンス等）は把握していない。本来であれば、教育の実践と関係がある仕組みや取組と、これらの他の要素が複雑に組み合わさり、最終的に教育の質の維持・向上につながっていると考えられるため、本調査の結果は、専修学校における職業教育マネジメントの全体像を表しているとは言い難い。今後は、今回把握しなかった要素の、教育の質の維持・向上への影響についても、考慮する必要があると考えられる。

また、本調査では、職業教育マネジメントの仕組み・取組と「経営指標」の関係性を分析することにより、その効果の検証を試みているが、職業教育マネジメントの最終的な成果である教育の質の維持・向上への直接の効果については検証できていない。専修学校における教育の維持・向上の実現とは、卒業生が学校での学びを活かして関連業界で活躍することであると考えられるため、本来はこの活躍状況と仕組み・取組との関係性を分析することが望ましい。一方で、現在は卒業生の追跡調査を実施している学校は多いとは言えず（図 2-55）、職業教育マネジメントの効果を検証するためのデータが収集できていない状態である。今後は、いくつかの学校を拠点とし、卒業生の追跡調査の仕組みを開発する実証事業を行う等して、アウトカムに関するデータを充実させることが重要であると考えられる。

### 3. 教材開発／研修会の開催

#### 3.1 目的

「専門学校における職業教育のマネジメントに関する手引・事例集」を活用し、職業教育マネジメントの普及推進を行うため、セミナー、ワークショップ型研修（以下、「研修会」）を実施した。実施結果をもとに、職業教育のマネジメント及び普及啓発方策への示唆の取りまとめ、研修用教材、研修プログラムの開発及び手引・事例集の拡充・改訂へ活用した。

#### 3.2 開催概要

1回のセミナーと計4回のワークショップ型研修を開催した。いずれも全てオンライン開催（セミナーは Zoom ウェビナー、ワークショップ型研修は Zoom ミーティングを利用）とした。

表 3-1 研修会の開催概要

開催形態	開催日時	テーマ概要	参加者数
セミナー (講演＋パネルディスカッション)	2020年9月30日(金) 13:30-16:30	有効性と実施上の課題	141名
ミニセミナー (講演＋意見交換)	2020年10月21日(水) 13:30-15:30	教員参画、教員研修	18名
	2020年11月24日(火) 13:30-15:30	教育課程の策定・見直し	29名
ワークショップ (講演＋ディスカッション)	2020年11月11日(水) 13:30-16:30	情報発信・学生募集	15名
	2020年12月16日(水) 13:30-16:30	実習・技能評価手法開発	10名

##### 3.2.1 セミナー

専修学校関係者向けに、職業教育のマネジメントに関するセミナーを実施し、「専門学校における職業教育のマネジメント」の概念の浸透を図るとともに、各専修学校における当該取組の推進・高度化を目指すことを目的とした。

なお、パネルディスカッションでは、パネリストより職業教育のマネジメントに対する学校としての理解・認識、独自の取組・工夫、推進する上での課題を紹介した後、「職業教育のマネジメント実施上の課題」について議論を実施した。

表 3-2 セミナーのプログラム

時間	プログラム	講演・登壇者、テーマ
13:30	開催の挨拶	河村 和彦 (文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室)
13:45	「専門学校における 職業教育マネジメント」の概要	株式会社三菱総合研究所
14:05	先進事例の紹介	上尾中央医療専門学校 「学習目標を起点とした教育課程編成」 東京工科自動車大学校 「コマ単位の授業設計と進捗管理」 日本電子専門学校 「多様なデータの収集と活用」
15:20	パネル ディスカッション	テーマ：専門学校における職業教育のマネジメントの有効性と今後の課題 コーディネーター：岡村 慎一 (専門学校 YIC グループ) パネリスト： 高島 恵 (上尾中央医療専門学校) 佐々木 章 (東京工科自動車大学校) 船山 世界 (日本電子専門学校) 河村 和彦 (文部科学省)
16:20	閉会の挨拶	株式会社三菱総合研究所

### 3.2.2 ワークショップ型研修

専修学校への職業教育のマネジメント浸透による教育の質向上・保証を図るため、専修学校教員等を対象としたワークショップ型研修を開催し、継続的な取組の起点としてもらうことを目的とした。

計 4 回実施のうち 2 回は講演に加え参加者間での情報共有・意見交換を含む参加型ミニセミナー形式、もう 2 回は講演に加え参加者間での議論・発表を含む参加型ワークショップ形式とし、各回で取り上げるテーマを変えた。

#### (1) ミニセミナー

「職業教育のマネジメントへの教員参画、教員研修」(2020 年 10 月 21 日実施)、「職業教育のマネジメントに係る取組を踏まえた教育課程の策定・見直し」(2020 年 11 月 24 日実施)のそれぞれを各回のテーマとし、講演及び参加者間での情報共有・意見交換を実施した。

意見交換時間は 30 分とし、参加者を 4, 5 名のグループに分け、1 グループにファシリ

テーターを1名配置して実施した。

表 3-3 ミニセミナーのプログラム

時間	プログラム	講演・登壇者、テーマ
13:30	本ミニセミナーの趣旨説明	株式会社三菱総合研究所
13:40	「専門学校における職業教育マネジメント」の概要	株式会社三菱総合研究所
13:55	先進事例の紹介	<10/21> 学校法人西野学園 「授業アンケート結果の公開による授業改善」 東京栄養食糧専門学校 「長期企業派遣による教員の資質・能力向上」
		<11/24> 麻生医療福祉専門学校福岡校 「実習の充実を契機とした教育目標と教育課程の再検討」 新潟農業・バイオ専門学校 「業界ニーズを踏まえた新学科の開設」
14:40	意見交換	テーマに関する取組紹介、取組改善アイデア
15:10	意見交換内容の発表・共有	モデレーター：岡村 慎一（専門学校 YIC グループ） 講評：文部科学省総合教育政策局

## (2) ワークショップ

「職業教育のマネジメントに係る取組を踏まえた情報発信・学生募集」（2020年11月11日実施）、「職業教育のマネジメントに係る取組を踏まえた実習・技能評価手法開発」（2020年12月16日実施）をテーマに講演及び参加者間での議論・発表を実施した。

議論時間は60分間とし、参加者を4,5名のグループに分け、1グループにファシリテーターを1名配置して実施した。

表 3-4 ワークショップのプログラム

時間	プログラム	講演・登壇者、テーマ
13:30	本ワークショップの趣旨説明	株式会社三菱総合研究所
13:40	「専門学校における職業教育マネジメント」の概要	株式会社三菱総合研究所
13:55	先進事例の紹介	<11/11> 岡山情報ビジネス学院専門学校 「第三者評価結果を活用した情報発信授業改善」 YIC 京都ビューティ専門学校 「人材育成像の明示を中核とする学生募集とその効果・能力の向上」
		<12/16> 上尾中央医療専門学校 「法令改正にともなう臨床実習形態の変更とルーブリック評価の導入」 御茶の水美術専門学校 「企業連携による実習の企画と運営」
14:40	ディスカッション	テーマに関する取組で参考にしたい点、取組改善アイデア
15:40	ディスカッション内容の発表・総括	モデレータ：岡村 慎一（専門学校 YIC グループ） 講評：文部科学省総合教育政策局

### 3.3 参加者アンケート結果

全 5 回の研修会の参加者に対し、研修会終了後に任意で事後アンケート調査を実施した。なお、研修会開催前にも事前アンケート調査を実施し、当日のプログラムに期待すること等を把握した（結果は、別添参考資料に掲載）。

表 3-5 事前アンケート調査項目

項目	設問文
基本的な事項	所属
	役職
	学校（若しくは学校法人）が有する学科の分野区分（複数選択）
	学校（若しくは学校法人）が有する学科の職業実践専門課程の認定有無
イベントへの期待・関心	イベントに参加しようと考えた理由
	特に聞きたい質問や議論してほしいテーマ
自身の「職業教育のマネジメント」に関する認知状況	「職業教育のマネジメント」（「教学マネジメント」も含む）という言葉聞いたことがあるか
	「専門学校における職業教育のマネジメントに関する手引き・事例集」を読んだことがあるか
	「職業教育のマネジメント」を構成する要素のうち、重点的に取り組んでいる要素（上位3つまで）
	「職業教育のマネジメント」を構成する要素のうち、課題があると感じている要素（複数選択）
自校での「職業教育のマネジメント」に関する取組	教育課程の編成を行う上での課題（複数選択）
	授業改善を行う上での課題（複数選択）
	生徒や教育に関するデータの収集・活用を行う上での課題（複数選択）

表 3-6 事後アンケート調査項目

項目	設問文
基本的な事項	所属
	役職
	学校（若しくは学校法人）が有する学科の分野区分（複数選択）
	学校（若しくは学校法人）が有する学科の職業実践専門課程の認定有無
イベント参加に対する感想	イベントで役に立ったと感じるプログラム
	「職業教育のマネジメント」の理解度の変化
	イベント参加を通して推進したいと思った活動・取組（上位3つまで／自由記述）
	学校運営・教育活動等において、効果があると評価できる職業教育マネジメント上の取組の詳細（自由記述、任意）
	「専門学校における職業教育のマネジメントに関する手引き・事例集」に掲載するための追加取材ご協力可否
	イベント改善のためのご意見等

### 3.3.1 参加者情報

#### (1) 参加者の役職

9/30 セミナーでは、「教務部長又は課長等」が 20 名と最も多く、次いで「就職支援部長又は課長等」「教員（専任）」が 12 名と続く。

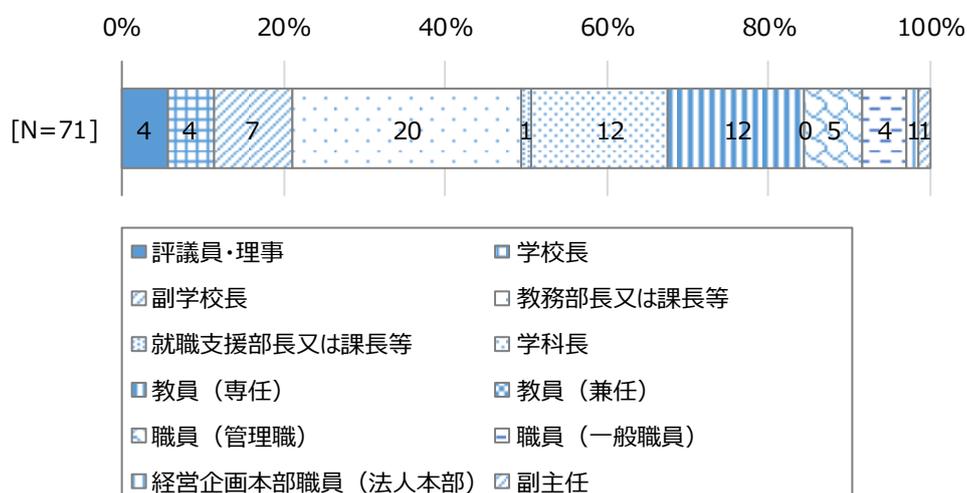


図 3-1 9/30 セミナー参加者の役職

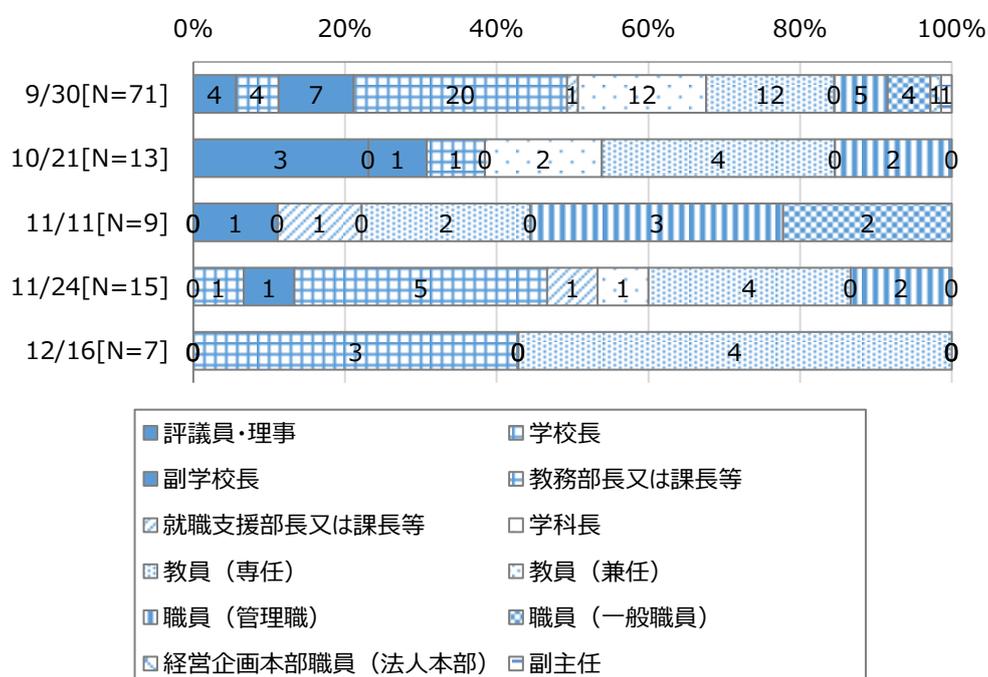


図 3-2 各イベント参加者の役職

## (2) 参加者の所属学校が有する学科の分野区分

9/30 セミナーでは、「文化・教養分野」が 26 名と最も多く、次いで「商業実務分野」が 22 名、「工業分野」が 19 名と続く。

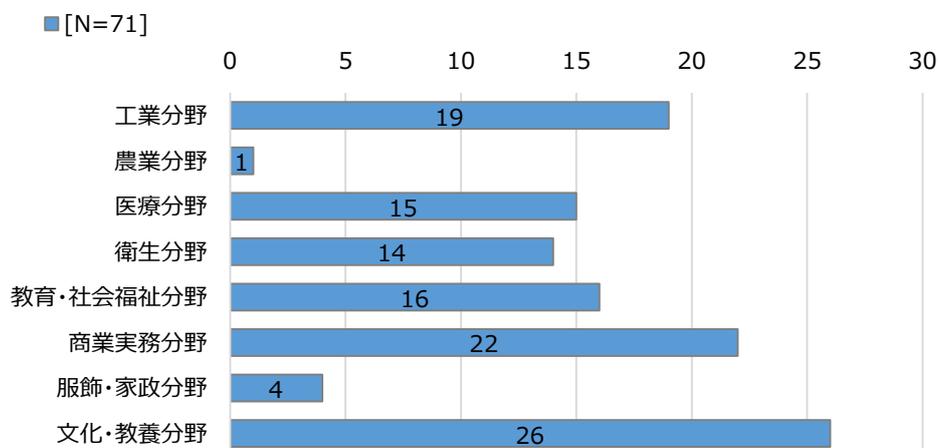


図 3-3 9/30 セミナー参加者の学科の分野区分

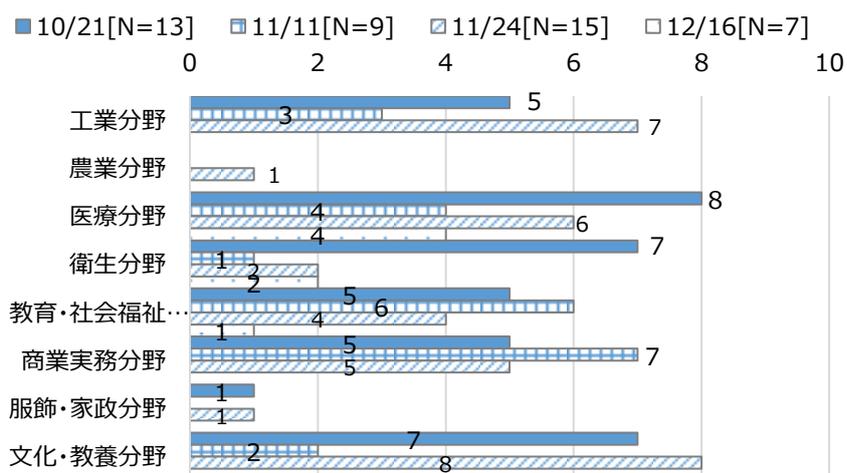


図 3-4 ワークショップ型研修参加者の学科の分野区分

### (3) 参加者の所属学校が有する学科の職業実践専門課程認定の有無

参加者の約8割強が職業実践専門課程認定が「ある」と回答した。

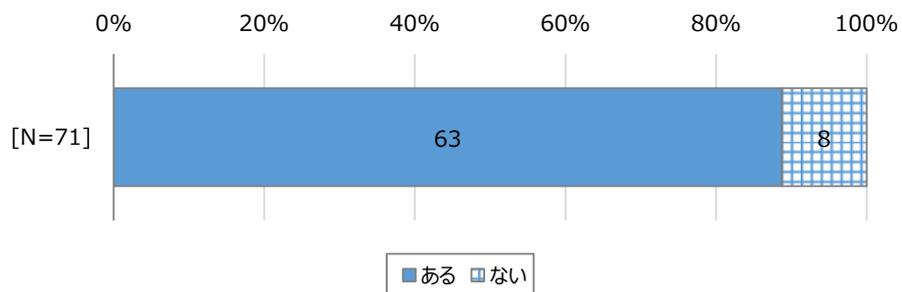


図 3-5 9/30 オンラインセミナー参加者の職業実践専門課程認定

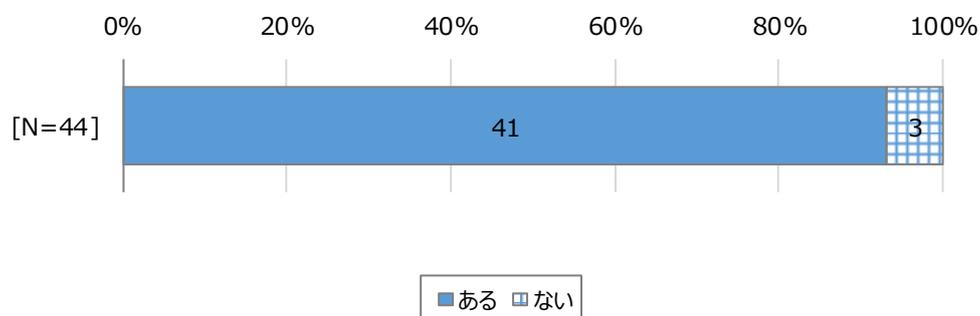


図 3-6 ワークショップ型研修参加者の職業実践専門課程認定

### 3.3.2 イベント参加に対する感想

#### (1) イベントで役に立ったと感じるプログラム

いずれのイベントにおいても「先進事例の紹介」が役に立ったと感じた回答者が最も多かった。

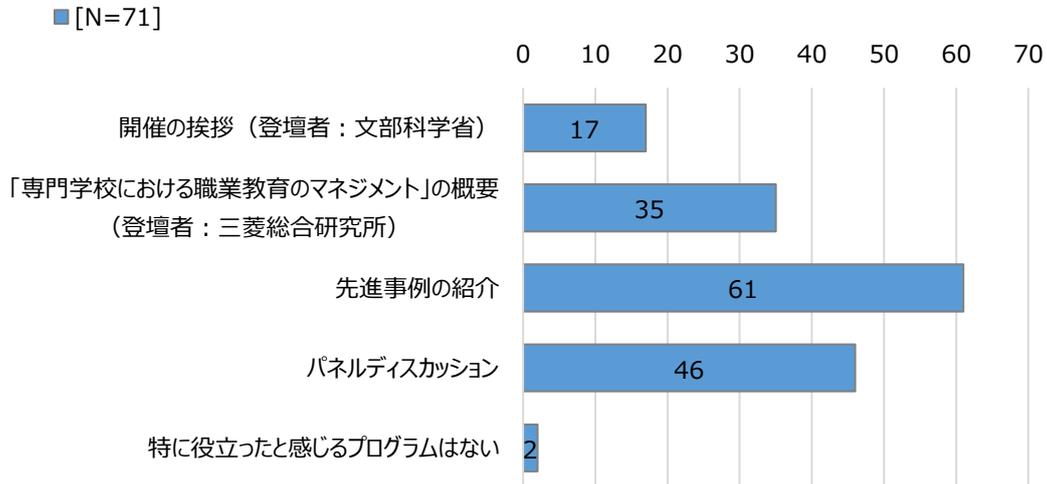


図 3-7 9/30 セミナーで役に立ったと感じるプログラム

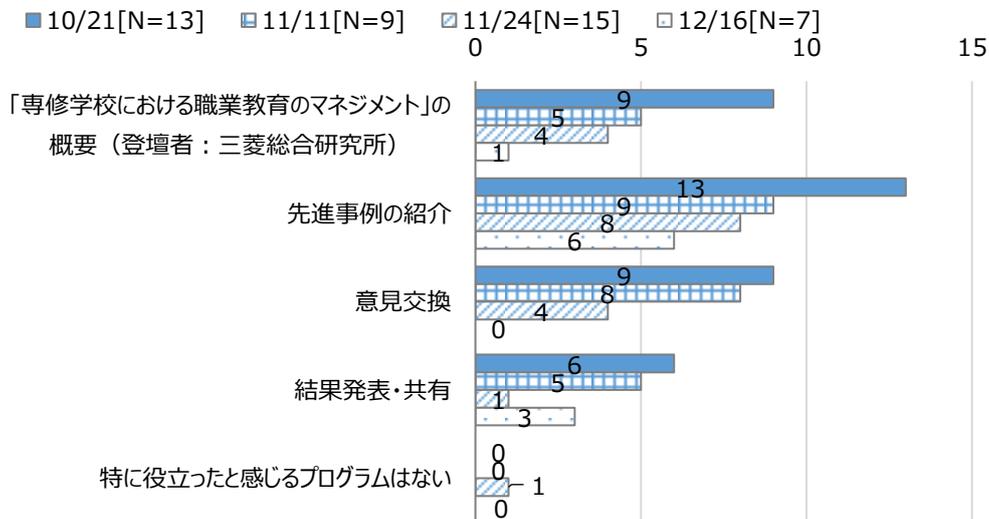


図 3-8 ワークショップ型研修参加者で役に立ったと感じるプログラム

## (2) 「職業教育のマネジメント」の理解度の変化

いずれのイベントにおいても参加することにより職業教育のマネジメントに対し「理解が深まった」若しくは「ある程度理解が深まった」回答者が多数を占めた。

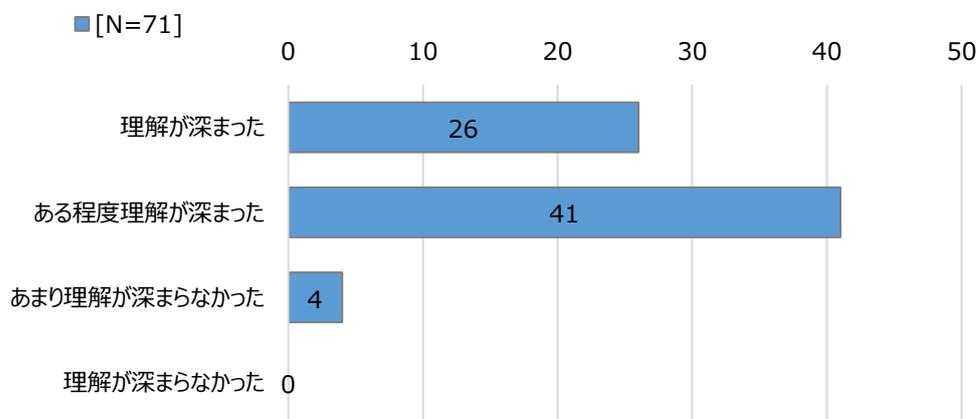


図 3-9 9/30 セミナー参加者の「職業教育のマネジメント」の理解度の変化

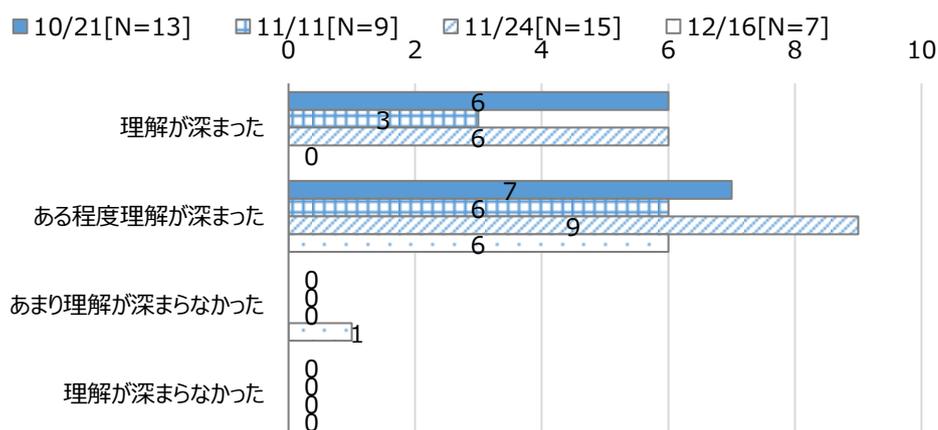


図 3-10 ワークショップ型研修参加者の「職業教育のマネジメント」の理解度の変化

### (3) イベント参加を通して推進したいと思った活動・取組

9/30 セミナー参加者について、「授業改善」を推進したいという回答が最も多く、次いで「教育課程の編成」「シラバスの作成」「生徒や教育に関するデータの取得・活用」が続く。

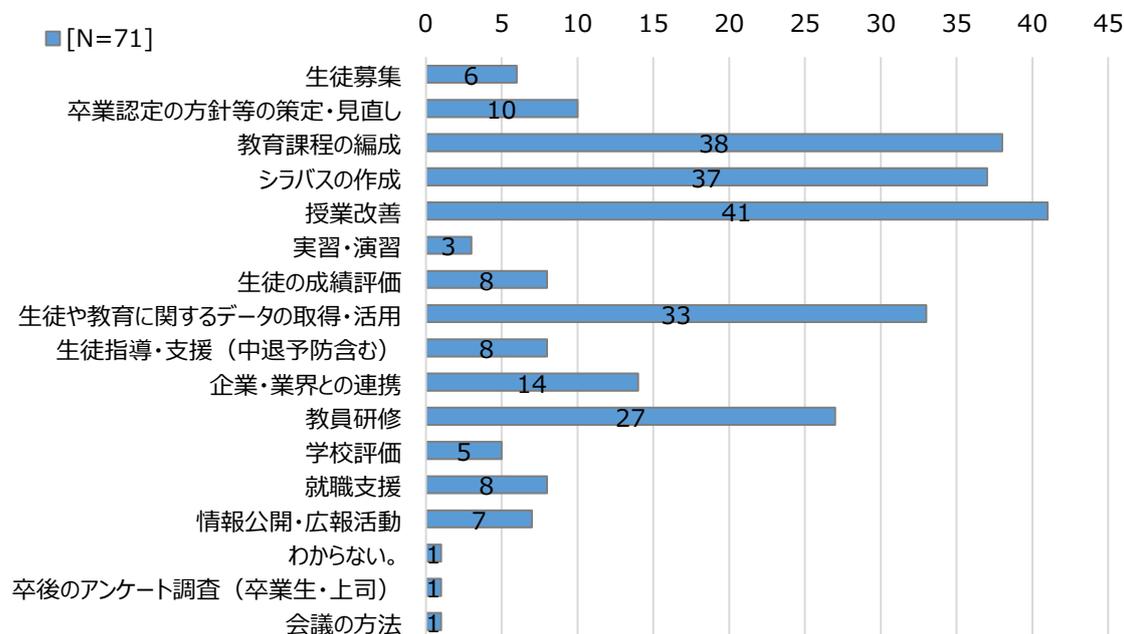


図 3-11 推進したいと思った活動・取組（9/30 セミナー）

### 3.4 職業教育のマネジメント及び普及啓発方策への示唆

計 5 回の研修会の実施を通して得られた気づきを下記の 2 点に整理した。これらの気づきをもとに教材開発／研修会の開催から得られた職業教育のマネジメント及び普及啓発方策への示唆を取りまとめた。

- 参加校の職業教育のマネジメントにおける実情や気づき
  - ✓ 日々の活動が職業教育のマネジメントの構成要素であることを認識させる情報発信が必要
  - ✓ 学校・法人、学科、授業レベル別に必要な取組の整理機会として研修会を活用
  - ✓ ルーブリック開発等の各学校における独自の教育評価手法開発支援を通じ、概念を普及
- 研修会実施手法における改善提案や気づき
  - ✓ 役職別のグループ分けにより課題認識を共通化させ、議論を活性化
  - ✓ 参加者間ネットワーク構築のため、交流のきっかけとなる工夫を付加
  - ✓ 研修会内容の理解度・浸透度向上のため、研修会前後で資料を共有
  - ✓ オンライン開催特有の歩留まりの高さを踏まえ、多面的な広報活動を実施

### 3.4.1 参加校の職業教育のマネジメントにおける実情や気づき

#### (1) 日々の活動が職業教育のマネジメントの構成要素であることを認識させる情報発信が必要

本研修会の議論や意見交換内容から、参加者の職業教育のマネジメントに関する取組状況として、職業教育のマネジメントを構成する要素となる個々の活動は実施されているものの、それらを有機的に関連させるための PDCA サイクルの確立が不十分であるという課題（特に Check, Action）が示唆された。

例えば、授業内容・方法の改善のため授業アンケートを実施し、結果の取りまとめや教員へのフィードバックは実施しているが、結果を受けた改善のアクションをどう考えればよいかまでは伝えられておらず、アンケート項目の定期的な見直しもできていないといった意見が多く聞かれた。こうした意見から、個々の活動の重要性は認識しつつも、職業教育のマネジメントを機能させるにあたりどのように関連させるべきかの認識は不十分であると考えられる。

本研修会では、専修学校関係者が日々行っている様々な活動が、職業教育のマネジメントを構成する要素であることを自覚することを目標の一つとして設定していた。職業教育のマネジメントを促進する上では、まずはこの認識を持つことが第一歩であり、引き続きこの重要性を伝えていく取組が必要であると考えられる。

#### (2) 学校・法人、学科、授業レベル別に必要な取組の整理機会として研修会を活用

個々の学校、学科の個性や特色を踏まえつつ、学校・法人単位での職業教育のマネジメントを推進することの難しさが、本研修会の議論を通して示唆された。例えば、実習・技能評価手法について、分野によって課題意識や取組状況、そして普段用いる用語が異なることから分野共通で重要な点を見出すことが難しいといった課題が浮き彫りとなった。こうした課題を解決するためには、個々の実情を踏まえつつ、それらの課題や取組の共通点や重要点を抽象化して学校・法人全体の方針として解決方法を検討するという過程が重要である。この過程を踏むためには、学校・法人、学科、授業レベル別に課題と解決方法の整理をする必要がある。そのきっかけとして本研修会のような議論の場（例えば、1学校から学校・法人運営を担う者、教務主任、学科主任、教員が1名ずつ参加し、それぞれのグループに分かれて議論し、共有し合う）が有効であると考えられる。

#### (3) ルーブリック開発等の各学校における独自の教育評価手法開発支援を通じ、概念を普及

ルーブリック開発等の各学校における独自の教育評価手法開発支援に、職業教育のマネジメントの概念解説を組み合わせることが、学科主任や教員への普及策として有効であると考えられる。本研修会を通して、定性的評価の一環としてルーブリック活用に取り組み始めたという参加者が多いことが明らかとなった。さらに、新型コロナウイルスへの対応として、遠隔授業を実施している学校も多く聞かれた。このように専修学校へ浸透しつつある手法については、その取組状況を注視し、場合によっては後押しするための支援方法を検討することが必要であると考えられる。また、こうした個別具体の手法解説に、

職業教育のマネジメントの概念がどう関連するかを解説を織り交ぜることで、より現場に近い教員等への普及策とできる可能性がある。

### 3.4.2 研修会実施手法に対する改善提案や気づき

#### (1) 役職別のグループ分けにより課題認識を共通化させ、議論を活性化

より近い課題認識を持つ参加者同士で議論を実施することが議論内容の具体化、発展につながることから、役職別にグループ分けを行うことが有効であると考えられる。

参加者の日頃の業務と親しい、なじみのあるテーマであるほど（例：実習の評価手法改善）議論内容が具体化されやすく、課題に対する解決・改善方法に関する意見が多く挙げられた。一方、学校・法人運営を担う立場と学科の教員とでは、同じテーマでの議論であっても視点が異なる場合があり、限られた時間内では互いの背景理解とそれを踏まえた議論の展開がやや難しい印象があった。このことから、役職別、例えば学校・法人運営を担う学校長や教務主任のグループと学科主任や教員のグループに分けて議論させることはさらなる議論の発展につながると考えられる。

#### (2) 参加者間ネットワーク構築のため、交流のきっかけとなる工夫を付加

参加者間での情報交換を促進させることが互いの刺激となり、職業教育のマネジメントに係る取組改善へのモチベーション向上につながることから、参加者情報を適切な方法で共有し、ネットワーク構築のきっかけとする工夫が考えられる。

参加者アンケート結果より、議論時の参加者の背景理解のために参加学校名等が分かるようにしてほしいという意見や、他の学校の取組や工夫を聞きよい刺激になったという意見が多く聞かれた。このことから、こうした研修会の場をきっかけとしたネットワーク構築が専修学校間の連携を深め、職業教育のマネジメントを普及させる基盤形成につながるのではないかと示唆される。なお、参加者情報の共有にあたっては、個人情報取扱の観点等への十分な配慮の上、研修会開催前に参加者からの理解を得ることが重要である。

#### (3) 研修会内容の理解度・浸透度向上のため、研修会前後で資料を共有

研修会当日に使用する資料を事前・事後それぞれで参加者へ共有をしておくことが、当日の議論活性化と事後の振り返りによる知識定着に有効であると考えられる。

参加者アンケート結果より、研修会当日の議論の進め方に関する資料や講演資料を共有してほしいという意見が多く聞かれた。本研修会では、議論の進め方に関する資料の事前共有は行っていたが、講演資料の事前・事後共有は行っていない。参加者が研修会で得た知識を定着させる、若しくは参加できなかった方へ共有する等のさらなる展開が見込めるため、一部であっても資料共有の検討をすることが望ましい。

#### (4) オンライン開催特有の歩留まりの高さを踏まえ、多面的な広報活動を実施

参加者募集に係る広報は、案内発出先として複数の業界団体等の協力者確保及び各回

開催前の複数回にわたる発出回数確保することが重要であると考えられる。

本研修会は全てオンライン開催であり、開催案内はインターネット上で計 2 回発出した。その結果、開催案内の発出日に最も近い研修会の参加申込者数が多くなった。一方で、参加申込をしたものの当日は不参加であった人数が各回で一定数<sup>32</sup>存在しており、オンライン開催による参加申込のしやすさと当日不参加者数の多さが改めて浮き彫りとなった。これらの結果より、参加者定員を設定しつつ、定員を若干上回るような参加申込者数を確保しておくことが、当日の議論の安定性を担保する上で重要であると考えられる。

---

<sup>32</sup> 10/21 回では参加申込 21 名に対し参加者 18 名。11/11 回では 19 名に対し、15 名。11/24 回では 31 名に対し 29 名。12/16 回では 16 名に対し 10 名。

## 4. 職業教育マネジメントの手引き・好事例集の改訂

### 4.1 目的

専門学校関係者が職業教育のマネジメントに関する取組をより推進できるようにするため、主に分かりやすさや具体例の提示を目的として、昨年度事業において作成した「専門学校における職業教育のマネジメントに関する手引き・事例集」の改訂を行った。

### 4.2 実施内容

職業教育マネジメントに関する実態調査の結果、及びオンラインセミナー・ワークショップの事前・事後課題より得られた好事例を素材とし、「専門学校における職業教育のマネジメントに関する手引き・事例集」の改訂を行った。具体的には、以下の点について加筆した。

- 職業教育のマネジメントの概念について説明
- チェックポイント一覧
- セミナー、ワークショップ等で登壇いただいた好事例校の取組
- 職業教育マネジメントに関する実態調査の結果

令和2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」報告書

2021年3月

株式会社 三菱総合研究所  
キャリア・イノベーション本部