

効果的な職業教育のマネジメントのための 実態調査事業 報告書

MRI 三菱総合研究所

2022年3月

キャリア・イノベーション本部

目次

1. 本調査の概要	1
1.1 目的及び概要	1
1.2 実施概要	1
1.2.1 教育の質を高める取組等の状況に関する実態調査	1
1.2.2 地域人材育成や専門学校との連携状況等及び地域における政策や支援策の状況等の調査に関する調査	1
1.2.3 職業教育のマネジメントの推進方策の検討	2
1.2.4 成果物の作成・普及	2
2. 教育の質を高める取組等の状況に関するヒアリング調査	3
2.1 目的	3
2.2 調査概要	3
2.2.1 調査方法	3
2.2.2 調査対象	3
2.2.3 調査項目	4
2.3 調査結果	6
2.3.1 各学科のマネジメント	6
2.3.2 教学部門全体のマネジメント	14
2.3.3 学校全体及び学校法人のマネジメント	20
2.3.4 その他	21
2.4 職業教育のマネジメントの実施主体に関する検討	22
2.4.1 各活動の実施主体に関する調査結果	22
2.4.2 各活動の実施主体の整理	25
3. 教育の質を高める取組等の状況に関する教員アンケート調査	26
3.1 目的	26
3.2 調査概要	26
3.3 結果概要	28
3.4 調査結果(単純集計結果)	30
3.4.1 回答者の基礎情報	30
3.4.2 回答者の所属する学校、学科の分野・規模	35
3.4.3 回答者の所属する学校・学科の卒業生の就職状況	48
3.4.4 回答者の経歴、資格	51
3.4.5 教員の能力維持・向上への支援状況	58
3.4.6 教員採用・処遇・育成・評価	77
3.4.7 学校・学科の教育成果、課題	87

3.5	詳細分析(クロス集計等).....	93
3.5.1	職業実践専門課程の認定別の状況.....	93
3.5.2	経歴別の教員の状況.....	109
3.5.3	常勤・非常勤別の教員の状況(一般の教員のみ).....	125
4.	教育の質を高める取組等の状況に関する既存調査の再分析.....	127
4.1	目的.....	127
4.2	調査概要.....	127
4.3	結果概要.....	127
4.4	調査結果.....	128
5.	地域人材育成や専門学校との連携状況等及び地域における政策や支援策の状況等に関する調査.....	142
5.1	目的.....	142
5.2	調査概要.....	142
5.3	結果概要.....	144
5.4	調査結果.....	146
5.4.1	専修学校制度、自治体内の専修学校についての認知の状況.....	146
5.4.2	高専連携について.....	156
5.4.3	自治体内の専修学校への支援.....	159
5.4.4	自治体内の専修学校の評価、課題、期待.....	163
5.4.5	職業実践専門課程について.....	178
5.4.6	自治体の産業振興施策と専修学校.....	183
5.4.7	自治体の雇用労働施策と専修学校.....	186
6.	報告会の開催.....	194
6.1	目的.....	194
6.2	実施概要.....	194
6.3	参加者概要及びアンケート結果.....	195
6.3.1	参加者の基礎情報.....	195
6.3.2	オンラインセミナーの認知経路.....	196
6.3.3	オンラインセミナーへの参加理由.....	197
6.3.4	オンラインセミナーの感想.....	199
7.	調査研究実施委員会の開催.....	203
7.1	概要.....	203
7.2	委員からの示唆.....	203

8. 職業教育のマネジメントの推進方策.....	206
8.1 職業教育のマネジメントの推進方策.....	206
8.2 個別の学校における推進方策.....	206
8.2.1 現状・課題の整理.....	206
8.2.2 推進方策の基本方針.....	207
8.2.3 現状認識・発見.....	210
8.2.4 「全専門学校が実現を目指すべき要素」及び「マネジメントの方向性」.....	212
8.3 職業教育のマネジメントの推進のための施策.....	217
8.3.1 国における取組.....	217
8.3.2 都道府県(専修学校担当部署)における取組の活用.....	217
8.3.3 専修学校団体、学校における取組.....	218

目次

図 2-1 職業教育のマネジメントの取組・主体の整理(イメージ).....	4
図 2-2 職業教育のマネジメントの取組・主体の整理(イメージ)【改訂版】.....	25
図 3-1 常勤教員か非常勤教員かの確認	30
図 3-2 学科の兼務状況.....	31
図 3-3 学校の兼務状況.....	32
図 3-4 授業の担当の有無	33
図 3-5 理事長兼務の有無	34
図 3-6 所属する学校の学科数	35
図 3-7 学科又は学校の生徒実員	36
図 3-8 留学生実員	37
図 3-9 修業年限.....	38
図 3-10 分野系統.....	40
図 3-11 学科系統	45
図 3-12 職業実践専門課程かの確認.....	46
図 3-13 指定養成施設かの確認.....	47
図 3-14 卒業生の就職状況.....	48
図 3-15 卒業生の就職状況(県内への就職割合)	50
図 3-16 卒業生の就職状況(関連分野への就職率).....	50
図 3-17 最終学歴	52
図 3-18 学位、専門士、高度専門士が教育内容と関係しているか	53
図 3-19 社会人歴.....	54
図 3-20 教員歴	55
図 3-21 現在の学校の勤務歴.....	56
図 3-22 教員免許の保有状況.....	57
図 3-23 求められる知識・技能等.....	59
図 3-24 求められる知識・技能等の維持・向上への支援	60
図 3-25 研修時間(専攻分野における実務に関する研修等)	61
図 3-26 研修時間(指導力等に関する研修等)	62
図 3-27 研修時間(学校経営、マネジメントに関する研修等).....	63
図 3-28 職務上の位置づけ(専攻分野における実務に関する研修等).....	64
図 3-29 職務上の位置づけ(指導力等に関する研修等)	65
図 3-30 職務上の位置づけ(学校経営、マネジメントに関する研修等)	66
図 3-31 開催団体(専攻分野における実務に関する研修等)	67
図 3-32 開催団体(指導力等に関する研修等)	68
図 3-33 開催団体(学校経営、マネジメントに関する研修等).....	69
図 3-34 開催団体(学校経営、マネジメントに関する研修等).....	71

図 3-35 指導力等に関する研修の内容	72
図 3-36 学校経営、マネジメントに関する研修等の内容	73
図 3-37 研修の満足度	74
図 3-38 受講できなかった理由.....	76
図 3-39 常勤教員の採用基準.....	77
図 3-40 常勤教員採用で重視する点.....	78
図 3-41 非常勤教員の採用基準.....	79
図 3-42 非常勤教員採用で重視する点	81
図 3-43 常勤教員の育成.....	82
図 3-44 常勤教員の育成に取り組めていない理由	83
図 3-45 常勤教員の人事評価.....	85
図 3-46 常勤教員の人事評価の反映.....	86
図 3-47 卒業生の評価(評価項目)	88
図 3-48 卒業生の評価(満足度)	89
図 3-49 現在感じている課題	92
図 3-50 認定学科かどうか×分野	93
図 3-51 認定学科かどうか×県内就職率(割)	94
図 3-52 認定学科かどうか×関連分野就職率.....	94
図 3-53 認定学科かどうか×その知識・技能を学校・学科がどの程度支援してくれるか	95
図 3-54 認定学科かどうか×研修の時間	96
図 3-55 認定学科かどうか×職務として位置づけられた実務研修時間の割合	96
図 3-56 認定学科かどうか×指導力研修時間.....	97
図 3-57 認定学科かどうか×職務として位置づけられた指導力研修時間の割合.....	97
図 3-58 認定学科かどうか×研修全体が十分か	98
図 3-59 認定学科かどうか×常勤採用重視.....	100
図 3-60 認定学科かどうか×非常勤採用重視.....	102
図 3-61 認定学科かどうか×常勤教員の育成は十分か	103
図 3-62 認定学科かどうか×卒業生の評価.....	106
図 3-63 認定学科かどうか×企業からの卒業生評価は十分か.....	107
図 3-64 認定学科かどうか×業界団体の有無.....	108
図 3-65 認定学科かどうか×業界団体の人材育成の熱心度	108
図 3-66 社会人歴.....	109
図 3-67 教員歴	110
図 3-68 現在の学校の勤務年数.....	110
図 3-69 教員歴／社会人歴	110
図 3-70 現在の学校の勤務歴／教員歴.....	110
図 3-71 社会人歴.....	111
図 3-72 教員歴	111
図 3-73 現在の学校の勤務年数.....	111

図 3-74 教員歴／社会人歴	111
図 3-75 現在の学校の勤務歴／教員歴	112
図 3-76 社会人歴	112
図 3-77 教員歴	112
図 3-78 現在の学校の勤務年数	112
図 3-79 教員歴／社会人歴	113
図 3-80 現在の学校の勤務歴／教員歴	113
図 3-81 教員歴／社会人歴×最終学歴	116
図 3-82 教員歴／社会人歴×研修全体が十分か	118
図 3-83 教員歴／社会人歴×課題	124
図 3-84 常勤・非常勤×学科の分野	125
図 3-85 常勤・非常勤×認定学科かどうか	125
図 3-86 常勤・非常勤×最終学歴	126
図 4-1 卒業後の進路	128
図 4-2 関連分野への就職率	129
図 4-3 企業等と連携した実習・演習の実施状況	131
図 4-4 実習・演習の取組状況	132
図 4-5 ステークホルダーのニーズ把握状況	133
図 4-6 職業教育マネジメントによる効果	134
図 4-7 職業実践専門課程の認定割合	135
図 4-8 専門学校進学率・大学進学率	136
図 4-9 地元就職の状況	137
図 4-10 企業等と連携した実習・演習の実施状況	138
図 4-11 専門学校における社会人学生数	139
図 4-12 企業等と連携した実習・演習の実施状況	140
図 4-13 専門学校における社会人学生数	141
図 5-1 個別の専修学校に関する情報の把握度(4 部署)	147
図 5-2 卒業後の進路等の把握(専修学校担当)	148
図 5-3 業界別就職実績の把握度(専修学校担当)	148
図 5-4 自治体として独自の調査(専修学校担当)	149
図 5-5 文部科学省公表情報についての認知度(4 部署)	150
図 5-6 国や団体が運営している情報発信源の認知度(4 部署)	154
図 5-7 国の情報発信方法への評価(4 部署)	156
図 5-8 自治体の高校生の専門学校への進学実績把握度(高校教育等担当)	156
図 5-9 自治体の高等連携の取組(専修学校担当)	157
図 5-10 高専連携の取組支援(専修学校担当)	157
図 5-11 自治体の進路指導担当への情報提供方法(高校教育等担当)	158
図 5-12 専修学校との連携・支援(専修学校担当)	159
図 5-13 教育員会独自の専修学校との連携・支援(高校教育等担当)	160

図 5-14 専修学校を対象とした支援施策(産業振興部署).....	161
図 5-15 専修学校を対象とした支援施策(雇用担当部署).....	161
図 5-16 専修学校への経費的な支援(産業振興部署、雇用担当部署).....	162
図 5-17 専修学校への評価(4 部署).....	166
図 5-18 専修学校の課題(4 部署).....	170
図 5-19 情報の積極的地域社会への公表(専修学校担当)1/2.....	171
図 5-20 情報の積極的地域社会への公表(専修学校担当)2/2.....	172
図 5-21 専修学校への期待(4 部署).....	175
図 5-22 専門学校担当部署との連携(3 部署).....	177
図 5-23 今後の専修学校施策方針予定(専修学校担当).....	177
図 5-24 教育委員会としての今後の専修学校施策方針(高校教育等担当).....	178
図 5-25 職業実践専門課程の認知度(高校教育等担当).....	178
図 5-26 認定学科の取組を把握する機会(専修学校担当).....	179
図 5-27 職業実践専門改定への支援対策の実施(専修学校担当).....	179
図 5-28 非認定学科より認定学科が優れていると思う点(専修学校担当).....	180
図 5-29 認定学科の課題の有無(専修学校担当).....	181
図 5-30 認定学科への今後の期待や要望(専修学校担当).....	182
図 5-31 専修学校や専修学校卒業生の活躍の施策の有無(産業振興部署).....	183
図 5-32 産業振興施策における専修学校が果たしている役割(産業振興部署).....	184
図 5-33 産業振興において現在の課題(産業振興部署).....	184
図 5-34 今後の産業振興施策の取組(産業振興部署).....	185
図 5-35 国が計画する専修学校連携施策への参加意欲(産業振興部署).....	185
図 5-36 専修学校卒業生の地元定着率等の把握(雇用労働部署).....	186
図 5-37 就職支援等の取組の実施有無(雇用労働部署).....	187
図 5-38 就職支援等の取組の内容(雇用労働部署).....	187
図 5-39 就労について専修学校との連携(雇用労働部署).....	188
図 5-40 専修学校卒業生の地元定着への要望(雇用労働部署).....	188
図 5-41 専修学校の職業訓練機能への評価(雇用労働部署).....	189
図 5-42 雇用労働施策の現在の課題(雇用労働部署).....	189
図 5-43 今後の雇用労働施策への取組(雇用労働部署).....	190
図 5-44 今後の職業訓練施策(リカレント教育含む)の方向性(雇用労働部署).....	191
図 5-45 職業訓練施策として多方面への期待(雇用労働部署).....	192
図 5-46 国が計画する専修学校連携施策への参加意欲(雇用労働部署).....	193
図 6-1 参加者の所属【事後アンケート】.....	196
図 6-2 オンラインセミナーの認知経路【事前アンケート】.....	196
図 6-3 参加理由(専修学校関係者)【事前アンケート】.....	197
図 6-4 参加理由(企業団体、行政等(専修学校以外)関係者)【事前アンケート】.....	198
図 6-5 役に立ったプログラム【事後アンケート】.....	199
図 6-6 職業教育のマネジメントに関する理解度(専修学校関係者)【事後アンケート】.....	199

図 6-7 推進しようと思った活動・取組(専修学校関係者)【事後アンケート】	200
図 6-8 専修学校への理解度(企業団体、行政等(専修学校以外)関係者)【事後アンケート】.....	201
図 8-1 PDCA サイクルが回っていない状況(イメージ)	206
図 8-2 職業教育のマネジメントにおける全体構造(イメージ)	207
図 8-3 学校の努力・工夫で働きかけることができる要素／できない要素	208
図 8-4 各学校における職業教育のマネジメントの推進プロセス(モデルイメージ)	209
図 8-5 学校の特性を踏まえた様々なマネジメント(イメージ)	209
図 8-6 職業教育のマネジメントの三方向.....	215

表 目次

表 2-1 ヒアリング調査対象	3
表 2-2 調査項目	5
表 2-3 職業教育のマネジメントの活動と関与主体	23
表 3-1 調査項目	26
表 3-2 回収状況	27
表 4-1 学科系統と本調査における独占資格、独占資格以外の定義	130
表 5-1 主な調査項目	143
表 5-2 回収結果	143
表 6-1 報告会の実施概要	194
表 6-2 報告会のプログラム	194
表 6-3 参加者の所属する団体・会社の所在する都道府県【事後アンケート】	195
表 6-4 オンラインセミナーに関する意見・感想【事後アンケート】	202
表 7-1 委員会 委員一覧	203
表 7-2 委員会 開催日程及び検討内容	203
表 8-1 職業教育のマネジメントの現状把握のためのチェックリスト	210
表 8-2 職業教育のマネジメントに影響を与える学校外の要素のチェックリスト	212
表 8-3 専門学校が充足することが望ましい要素	213
表 8-4 三つの方向性別の参考事例、マネジメント項目	216

1. 本調査の概要

1.1 目的及び概要

高等教育の修学支援新制度の対象である専門学校においては、大学等と同様、教育の質を高めるための教学マネジメントとその前提としての学修成果の可視化等が求められており、高等教育における教育の質確保が一層求められている。また、このような視点は初等中等教育においてもカリキュラム・マネジメントとして示されており、『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して』（令和3年1月中央教育審議会答申）では、併せて連携・分担による学校マネジメント力の強化等について言及されている。本事業は、一層の専修学校教育の質保証・向上を進めるため、専修学校における職業教育のマネジメント強化のための取組及び普及の推進をすることを目的とする。

過年度の事業により、職業教育のマネジメントについては、各学校において一定程度取り組まれていることが明らかとなった。一方で、それらをより効果的な取組とするためには、学校と企業等や地域との関係性や、学校の組織体制を踏まえ、最適な方法で取り組んでいく必要がある。そのため、本事業では、地域社会等で期待されている人材育成や、自治体や諸団体との有機的な連携状況、実習授業の工夫や就職状況との関係等を把握し、それらが教育効果に対して与える影響等を調査する。また、都道府県による支援策の状況等を把握する。これらを踏まえ、分野や地域性等に基づく、企業等との連携の在り方、職業教育のマネジメントの推進方策を分析・検討する。

1.2 実施概要

1.2.1 教育の質を高める取組等の状況に関する実態調査

地域社会等で期待されている人材育成や有機的な連携状況、各学校の中期的な運営基盤をベースとした教育体制の下に行われる専門学校の職業教育マネジメントについて把握・分析するため、学校等を対象として、先進事例及び課題に関するヒアリング調査を行った。また、職業教育のマネジメントの実態や課題について、現場の認識等を把握するため、教員を対象としたアンケート調査を行った。さらに、職業教育マネジメントの実態、課題等を分析するため、他の定量的調査（令和3年度リカレント教育に関する調査、令和2年度職業教育のマネジメントに関する調査）の再分析を行った。

1.2.2 地域人材育成や専門学校との連携状況等及び地域における政策や支援策の状況等の調査に関する調査

地域社会等との連携や学校に向けた支援の取組状況を把握するため、教育委員会、産業・労働所管部署を対象として、アンケート調査を実施した。また、地域の専門学校関連政策や支援方策の実態、及び、所管部署の専門学校に対する課題認識等を把握するため、都道府県私学所管部署を対象として、アンケート調査を実施した。両調査は一体的に実施した。

1.2.3 職業教育のマネジメントの推進方策の検討

調査結果及び令和3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での意見聴取を踏まえて、各学校・学科の職業教育のマネジメントへの影響要因等进行分析・考察し、今後における職業教育のマネジメントの推進に係る方向性を取りまとめた。

1.2.4 成果物の作成・普及

以上の成果を取りまとめて、好事例集・手引の改訂、調査報告書の作成を行うとともに、報告会を開催した。

2. 教育の質を高める取組等の状況に関するヒアリング調査

2.1 目的

職業教育のマネジメントの類型化のための視点、各学校・学科が自覚的に職業教育のマネジメントのPDCA サイクルをまわすための契機についての知見を得ることを目的として、専修学校等に対するヒアリング調査を実施した。

2.2 調査概要

2.2.1 調査方法

各専修学校の学校運営、教務、学科運営等について把握している、理事長、学校長・副校長、教務部長、学科長等を対象に、オンライン(場合により訪問)によるヒアリング調査を実施した。

2.2.2 調査対象

類型化の中核的要素となる取組の先進事例・課題を明らかにするため、それらの取組を実施している学校・団体を調査対象とした。具体的には表 2-1 のとおりである。

表 2-1 ヒアリング調査対象

No	学校法人・学校・学科名、自治体名	分野	選定理由
1	学校法人電子学園 日本電子専門学校	工業	中期事業計画を策定
2	学校法人小山学園 専門学校東京テクニカルカレッジ	工業	教学部門のマネジメント充実
3	学校法人片柳学園 日本工学院八王子専門学校	工業	Tokyo P-TECH 事業にて企業・高校連携
4	学校法人有坂中央学園 専門学校中央農業大学校 学校法人中央総合学園 専門学校中央情報大学校 ※両校とも中央カレッジグループに属する	農業 工業	企業等と連携した教育活動の実施
5	学校法人滋慶学園	医療	中期事業計画を策定、教員研修充実
6	三条市	—	行政連携による学校設置
7	学校法人穴吹学園 専門学校穴吹ビューティカレッジ 美容学科	衛生	文部科学省事業にて、地域・企業と連携し訪問美容・介護美容人材育成を検討
8	学校法人彰栄学園 彰栄保育福祉専門学校	教育・ 社会 福祉	追加の資格取得の推奨
9	学校法人 KBC 学園 インターナショナルリゾートカレッジ エアポートビジネス科	商業 実務	空港と連携した実習
10	学校法人杉野学園 ドレスメーカー学院	服飾・ 家政	情報公開が充実、学園の中長期計画を策定・公開
11	学校法人国際総合学園 国際ビューティ&フード大学校 ファッション学科	文化・ 教養	試験対策などでオンラインを活用

2.2.3 調査項目

調査項目は、職業教育のマネジメントの活動を図 2-1 のような 3 層に分類できると仮定した上で、「各学科のマネジメント」「教学部門全体のマネジメント」「学校全体及び学校法人のマネジメント」のそれぞれについて取組を聴取した。具体的な調査項目は表 2-2 のとおりである。ただし、学校により重点的に調査した項目が異なるため、必ずしも全ての活動について全ての学校に質問を行ったわけではない。

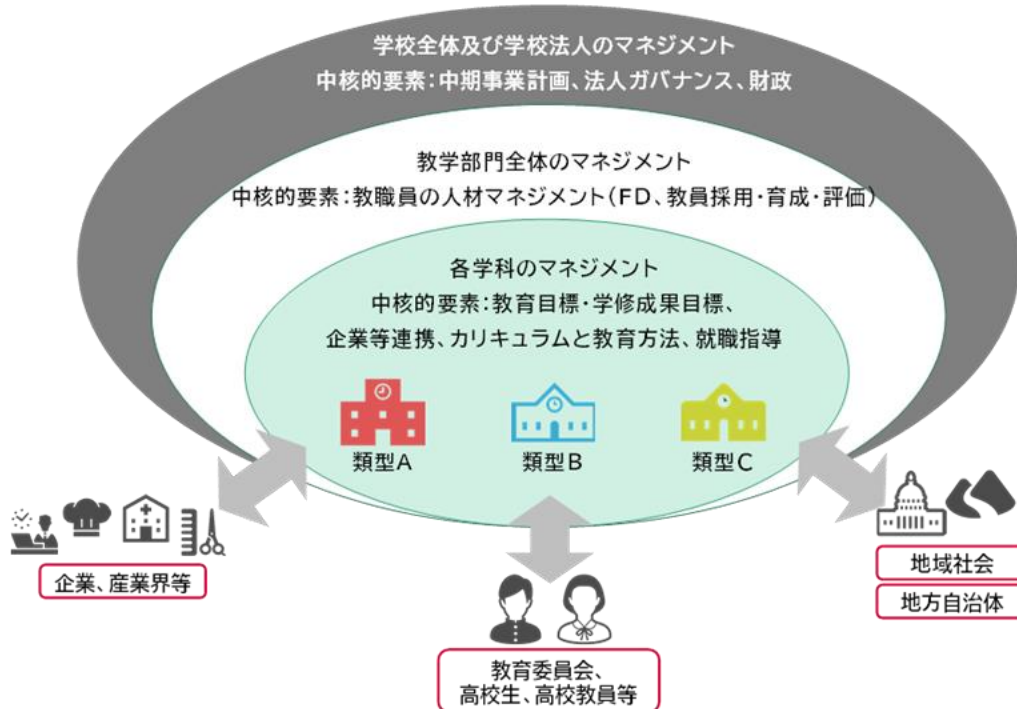


図 2-1 職業教育のマネジメントの取組・主体の整理(イメージ)

表 2-2 調査項目

カテゴリー	調査項目
各学科の マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業等との連携に関する方針 ● 企業等との連携における具体的な取組(教育課程編成委員会、教育手法や教材開発、企業からの教員派遣、教員研修、実習・演習、産学連携、卒業生との連携等)、これらに係る体制整備 ● 企業等の担当者と教員とのコミュニケーションが円滑になされている取組 ● 職能団体との連携事例 ● 各年度の教育課程編成における見直しや検討の過程、具体的な改善例 ● 入学者の属性、卒業生のキャリアの追跡 ● 学科の教育目標(学生が卒業時に到達しているべき水準・資格、その設定方法や学習支援策、3つのポリシーの策定状況) ● オンラインを活用した新しい教育の取組
教学部門全体の マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 教学に係る組織体制(近年改編したか否か、そのきっかけ) ● 学修成果の把握・分析(実施している調査の種類(入学者、生徒、卒業生、卒業生に係る就職先企業の評価、授業等)) ● 教職員採用・育成(職業教育の充実に資する研修及び研修以外の育成)・人事配置・評価 ● 学科編成(新設、廃止、統合等) ● 高校との連携(生徒募集・広報含む) ● 学生支援(退学防止等) ● 就職支援 ● 地域連携、社会貢献 ● 企業以外との連携(助成金、委託訓練、モデル事業・コンソーシアム等への参加等)
学校全体及び学校 法人のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期事業計画の策定、評価の状況(数値目標の設定状況、PDCA サイクル等) ● 自己評価と学校関係者評価を相補的位置づけとする取組 ● IRの実施等各種データの収集・分析
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 各学科のマネジメント、教学部門のマネジメント、学校全体及び法人全体のマネジメントがそれぞれ補完・連動している事例

2.3 調査結果

調査結果に基づき、職業教育のマネジメントの推進に役立つと考えられる特徴的な取組について、以下に整理した。

2.3.1 各学科のマネジメント

(1) 企業等との連携に関する方針

企業等との連携に関する方針については、就職を目指す企業や地元企業、有名企業との連携を推進するといった、企業側の特性を軸とした連携方針に加え、学校の教育形態や教育方針等に理解がある企業との連携を推進するといった、教育活動を軸とした連携方針も聞かれた。また、分野によっては、「企業」との連携が難しく、工夫が必要となる事例も聞かれた。

- 就職を目標とする企業との連携
 - 職業実践専門課程の企業等連携の方針に加え、学科として就職先として目標とする企業を設定し、当該企業との連携を進めている。
- 地元企業と有名企業との連携
 - 地元根ざした学校という特徴があるため、市内及び地区の企業との連携を重要視している。地元の学校で学んでもらい、地元で就職することが学校の生き残り戦略でもある。また、有名企業や上場企業との連携も学校としては重視している。
- 地元企業との連携
 - 地元企業とのコラボレーションや連携を多く実施している。地方校であるため、大手企業との連携は難しい場合もある。
- 個人事業主との連携
 - 業界の特性上、個人事業主として活動している実務家が多いが、職業実践専門課程では企業等との連携が求められる（個人事業主は含まれない）ため、その条件を満たすのに苦労した。現在は、個人事業主に指導をいただく場合でも、企業等とも連携して材料提供を受けることで、職業実践専門課程の条件を充足するよう工夫している。
- 学級単位での受け入れが可能な企業との連携
 - 実習時には学級単位で企業に訪問することが多い。そのため、先進的、協力的な企業のうち学級単位での受け入れが可能な企業と連携することが多い。
- 学校の方針に理解のある施設との連携
 - 当該分野では、5～6月頃や10～11月頃に実習を行う場合が多いが、新年度が始まる多忙な時期を体験させたいという学校の方針があるため、4月上旬から実習を受け入れてくれる施設と連携している。

(2) 企業等との連携における具体的な取組

企業等との連携における具体的な取組としては、授業における連携、教職員研修における連携、その他の連携、の大きく 3 つに分類できた。授業における連携では、企業等からのアプローチを受けて連携する事例だけでなく、学校側から企業等へ提案を行うことで連携する事例等、様々な連携の仕方があることが伺える。教職員研修における連携では、各分野の最先端の情報等を、現場に詳しい有識者から得ることの重要性が示唆された。その他の連携では、学修成果の報告や、新学科の設立等、教育課程編成や実習・演習等以外でも企業と連携を行っている事例が聞かれた。

1) 授業における連携

- 企業と連携した問題解決型授業の実施
 - 企業から派遣された講師による指導のもと、企業からの課題に取り組む問題解決型授業を実施している。例えば、建築系の学科では、リノベーションの依頼を受注し、生徒がグループ単位で課題に取り組み、提案を行った。最優秀作品は実際に施工されることとなっている。
- 連携内容に応じた形態の設定
 - CG やアニメーションの分野で、実際に公共利用や商業利用をするコンテンツの制作を、企業等と連携した実習・演習やインターンシップとして扱うことがある。学生が貢献して学生の教育に資するものであれば受け入れる。クライアントとなる企業等からの依頼に基づいた企画を、職業実践専門課程の連携企業の指導による実習・演習によって作成し、成果物から学内コンペを行った上でクライアント企業が実運用するケースもある。
- 広報誌の表紙デザインを定期的に担当
 - 地元の信用金庫の広報誌の表紙デザインを定期的に担当しており、授業に取り入れている。学生の作品を企業の方が選定して、採用される。
- 学校内外の授業で企業等と連携
 - カリキュラムは教育課程編成委員会で企業等と決定しており、実習以外の様々な授業でも企業に協力をいただく。入学後は施設見学、学校での基礎的な学習、企業等による講義と実践、ディスカッションを行った上で、現場でのインターンシップを行い、就職活動につなげている。
 - 企業等から、実際に当該企業で使用している材料の提供を受けつつ、作品の制作を行っている。材料提供に 5 年前は奔走したが SDGs の推進により、企業等が材料の廃棄を回避したいと考えたことにより提供先が増えた。
 - 企業等と連携して新メニューの開発や新商品の企画を実施している。製造販売まで行うには学校が許可を取得する必要があるため、メニュー開発の実習としている。
- 企業等と連携した長期的な課題の実施
 - 生徒に創造力やマネジメント力をつけさせることを目指し、修業年限を 1 年延長し、最終学年で企業からの課題に取り組ませている。企業から派遣される講師は、生徒への助言や

評価等を担当している。

- 企業等への提案による連携
 - 授業では、企業等から依頼を受けて課題に取り組むものと、学校から企業等へ提案を行うものがあり、後者の方が多い。後者の例としては、県や地元の活性化を目的として、県産品を用いた製品をデザインし、企業等に提案するという授業を実施している。生徒が実習として製品の生産まで行うことは難しいため、企業等にサンプルを提案し、実際の制作は企業等で行う場合もある。
- 日本版デュアルシステムの実施
 - 年間を通じて企業等での実習を受け入れていただき、働きながら学ぶカリキュラムを導入している。さらに当該企業からの協力を得て給付型の学費支援を実施している。
- 施設における実習の質の担保
 - 施設の指導担当者に、実習の要項を渡すとともに、学校の指導方針及び具体的に指導してほしい点について共有し、実習後は学校が指定した評価表を用いて評価してもらうことで、施設による実習内容や評価のばらつきを軽減している。

2) 教職員研修における連携

- 企業所属の有識者による教職員研修の実施
 - 全教職員が、企業等に所属する有識者から、各業界の最先端の動向や技術を学ぶ研修会を実施している。自身の専門分野以外の情報も得ることで、他分野の最先端技術を自身の専門分野で活用する方法を着想する等、各分野の未来の構想につながっている。

3) その他の連携

- 企業等委員に対する学修成果の報告
 - 年度末に、教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会の委員に向けて、生徒が学修成果の報告を行っている。企業等委員からは、卒業研究や、企業等と連携した問題解決型授業の成果について、講評・評価をいただいている。
- 企業等と連携した新学科の設立
 - 新学科の設立にあたり、企業と連携して、ニーズ調査やディプロマ・ポリシーの策定、カリキュラムの共同開発等を行っている。ニーズ調査では 300 社程度の企業にアンケートを行い、企業が求めるスキルや人材像を抽出した。
- インターンシップの実施
 - 基本的には、春休みを利用して全生徒がインターンシップを行っている。多くの場合、首都圏の企業での 15～30 時間程度の受入れとなる。インターンシップの目的は、自身が興味を持っている企業での仕事を体験させることで、就職時のミスマッチを防ぐことである。なお、受け入れまでのプロセスとしては、生徒自身が興味のある企業へアポイントを取り、受け入れが決まったら学校が手続きを行っている。

- 最新の設備の利用
 - 学校では毎年最新の設備をそろえるのは難しいため、企業に訪問したり企業等からの講師に持参してもらったりすることで、最新の設備を利用している。

(3) 企業等との連携に係る体制整備

企業等との連携に係る体制整備としては、校長等が関与する場合もあるが、各学科の教員が主に担当しているとの事例が聞かれた。また、企業等と連携した授業においても、学校における職業教育のマネジメントに沿って運営してもらうことで、教育の質を担保している事例も聞かれた。

- 専門性重視による学科単位での企業等連携
 - 企業等との連携は、分野ごとの専門的な知識等が必要になる場合もあるため、学校単位ではなく学科単位で行っている。
- 企業等と連携した授業への職業教育のマネジメントの適用
 - 企業から派遣される講師に対しても、学校の職業教育のマネジメントに沿って、学修目標の設定や達成度確認等の実施を依頼している。
- 校長と担当教員による役割分担
 - 企業等との連携に際しては、校長と担当教員が役割を分担している。具体的には、企業等からの声掛けがあると、まずは校長が窓口となり、連携の条件等のすり合わせを行っている。連携が決まったら、担当教員がカリキュラムへの落とし込みを行う。

(4) 企業等の担当者と教員とのコミュニケーションが円滑になされている取組

企業等の担当者と教員とのコミュニケーションが円滑になされている取組としては、就職説明会等の直接企業等の担当者に会える機会を利用したヒアリングや、アンケート等を通じた、企業等からの情報収集の事例が聞かれた。

- 就職説明会等の場を利用した情報交換
 - 就職先もお客様との意識の下、教育課程編成委員会の場合だけでなく、学校での就職説明会の際に業界動向を意見交換し、連携を進めている。
- アンケートとヒアリングを組み合わせた情報収集
 - 就職先へのアンケート調査を概ね 5 年間隔で実施し、企業と学校の指導内容のずれがないかを確認する。加えて、求人をもっている企業には年 1 度は訪問して、企業や卒業生から話を聞いている。

(5) 職能団体との連携事例

職能団体との連携事例としては、委員として教育課程編成や学校評価に関与してもらっている事例が聞かれた。

- 委員会に参画
 - 教育課程編成委員会、学校関係者評価委員会に職能団体関係者を委員として招聘している。

(6) 各年度の教育課程編成における見直しや検討

各年度の教育課程編成における見直しや検討としては、企業等委員からの意見や、世の中の動向を踏まえてカリキュラムの見直しを行っている事例が多く聞かれた。

- 教育課程編成委員会で企業等との連携内容を具体的に要望
 - 教育課程編成委員会で、カリキュラムの改善提案に加えて、具体的な企業等連携の内容について改善要望を企業等の委員に示している。企業側にて対応可能性を検討、次年度カリキュラムとして確定させる。
- 世の中の動向を踏まえたカリキュラムの見直し
 - カリキュラムに、E コマースを学ぶ授業の導入を準備中である。導入のきっかけとなったのは、企業において、販売員が減少し、E コマースが活用されるようになってきたことである。これを踏まえ、教育課程編成委員会で、E コマースを活用した販売に必要な学習内容等について意見聴取し、カリキュラムへの導入を準備している。
- 教育課程編成委員会の企業等委員の見直しの必要性
 - 企業等委員からは、各業界の最新の取組について紹介はしてもらえが、企業等委員自身がそれらの必要性を感じていない印象を受けるため、より多角的な意見が得られるよう、企業等委員を増やす必要性も感じている。教育課程編成委員会の企業等委員の多くは、従来どおりの運営を行っている企業に所属している場合が多く、時代の変化に合わせた最新の体制を整備している企業に所属する委員は少ないためである。
- 企業等委員からの意見を踏まえたカリキュラムの見直し
 - 企業等委員から、当該業界においては今後中国の台頭が見込まれるため中国語の学習を行うべきとの意見があったことを受け、従来から行っていた英語とフランス語の学習に加え、中国語の授業をカリキュラムに導入した。
 - 企業等連携や教育課程編成委員会に企業等委員として協力してもらうだけでなく、企業と学校の双方にとってメリットのある関係を構築するため、企業が求める人材像をカリキュラムに反映している。具体的には、各業界分野で必要とされる資格取得や知識、技術を学べるようにカリキュラムを見直した。

(7) 入学者に関する調査・取組

入学者に関する調査・取組としては、入学前教育の実施や、入学予定者の情報を収集しクラス運営や指導に活用する事例等が聞かれた。

- 基礎学力強化のための入学前教育の実施
 - 入学が決まった生徒のうち、希望者を対象に、入学前教育を実施している。具体的には、数理や国語等の基礎的なドリルを課し、基礎学力の強化を行っている。
- 入学予定者の情報収集と活用
 - 入学予定者に対してインタビュー調査を行い、勤労観や職業観の程度を把握している。アンケート調査ならびにインタビュー調査の結果はカルテとして電子化され、クラス編成や担任によるフォローの検討に活用される。

(8) 卒業生に関する調査・取組

卒業生に関する調査・取組としては、定期的な追跡調査の実施、教育活動における連携、就職先企業等からの評価の聴取等の事例が聞かれた。

- 卒業生追跡調査の実施
 - 卒業後 1 年後・5 年後・9 年後の卒業生に対して、3 年間集中的に追跡調査を実施し、転職状況や年収等を把握した。
 - 卒業後 3 年後・5 年後・10 年後の卒業生に対して、過去に 2 回追跡調査を実施し、現況（転職状況や年収等）やキャリア、母校の学びの効果、母校の教育の満足度等を把握した。
 - 数年に 1 回程度、卒業生に対してアンケート調査を実施している。学習内容が仕事でどう役に立っているかを把握し、カリキュラムに反映する。
- 卒業生との連携
 - 卒業生には、学校の教育活動に協力してもらっている。具体的には、学校での企業紹介や、オープンキャンパスでの講演等を依頼している。また、実務経験を得た卒業生が非常勤教員として学校に戻る場合もある。
 - 生徒のモチベーション維持を目的として、関連業界の企業で働く若手社員に各学科に来てもらい、やりがいや悩み等を話してもらう機会を設けている。
 - 学生の作品の審査会に卒業生を招聘し、審査に関与してもらっている。卒業生が審査会のために来校した際には、自身が学生だった頃と現在の違いや、当該校の教育に関する意見等を聴取し、教育活動の見直しに活用している。なお、卒業生への依頼は、学生時代に当該卒業生を指導していた教員を通して行っている。
 - 学園祭の際に卒業生が出店できるブースを設置し、卒業生が作った商品を販売してもらう機会を設けている。
- 入学前・在学中・卒業後のデータの連結による教育の改善
 - 入学前、在学中、卒業後のデータの連結を検討中である。卒業生からは、学校の教育の質や、仕事の現場で求められていること、在学中に学んでおきたかったこと等の意見を収集し、教育の改善に活用予定である。

- 就職先企業からの卒業生に関する意見聴取
 - 年に1度、企業等に来校してもらい、学生に対する企業説明会を開いている。説明会の後、教員と企業等担当者との交流会を行い、卒業生の様子や活躍等について意見を聴取している。

(9) 学科の教育目標の設定、その達成に向けた支援

学科の教育目標の設定、その達成に向けた支援としては、学科単位での教育目標や取得を目指す資格の見直しを行っている事例や、資格取得に向けたサポートを行っている事例等が聞かれた。また、学科単位だけでなく、授業単位で目標を設定している事例等も聞かれた。

- 各授業における技術目標の設定
 - 全学科共通で、毎回の授業について10個の技術目標を立てている(小テストの内容と連動)。目標の項目数を設定・統一することで、生徒が修得した内容の定量的な把握や、学科間の学修成果の比較が可能となった。
- 学科の教育目標の見直し
 - 学科の教育目標については随時教育課程編成委員会から意見をいただき、見直しを行っている。
- 国家試験合格に向けた支援
 - 学園グループの研究所が、国家試験の情報収集やデータ管理・分析、模擬試験作成、成績管理等を行い、国家試験合格に向け在校生・既卒者を支援している。
- 取得を目指す資格の決定・見直し
 - 取得を目指す資格は、その職業に必要なかどうかを踏まえて決定している。1年次に学習して2年次に受検するというサイクルがあるため、見直しは2年のスパンで行っており、必要に応じて取得を目指す資格を入れ替えている。
- 人事担当者からの意見聴取
 - 業界が求める人材像に関する情報収集としては、求人担当者や人事担当者から直接意見を聴取している。
- 資格取得・検定合格の重視
 - 当該業界には国家資格がほとんど存在しないため、卒業生の学修成果を測る指標として、資格取得や検定合格を重視している。
- 民間資格等の取得の推奨
 - 国家資格・免許の取得に加え、希望する生徒にはいくつかの民間資格等を取得する機会も設けている。追加の資格等を取得することで、国家資格職として働く際の自信につなげることを企図している。

(10) オンラインを活用した新しい教育の取組

オンラインを活用した新しい教育の取組としては、新型コロナウイルス感染症拡大を受けてオンライン教育を開始した事例が多い一方で、コロナ以前より習熟度別の教育の一環としてオンラインを活用した教育活動を実施している事例も聞かれた。また、オンライン授業では実習・演習の実施や出席判断等に課題があるという事例がある一方で、オンライン授業の課題を軽減できるハイブリッド授業を導入している事例も聞かれた。

- オンライン授業の実施
 - 週 2 日、資格試験対策の授業をオンラインでリアルタイム配信している。オンデマンド形式も検討したが、動画制作が困難であったことや、生徒の反応が見えないなかでの授業実施に不安を感じる教員がいたことにより、リアルタイム配信を採用している。なお、当該校が注力している実習は、オンライン化が難しく、生徒も対面での実施を望んでいると思われるため、まずは資格試験対策の授業をオンライン化することから始めた。
- オンライン授業の課題
 - デザイン画等の平面的な作品に関する指導やグループディスカッション、当該業界関係者による特別講義等についてはオンラインでも実施が可能だが、立体的な作品の指導は困難である。
 - 出欠席の判断に課題を感じている。具体的には、課題の提出をもってその授業に出席したとみなしているが、場合により、締切を過ぎて提出されても出席扱いとすることがあり、教員により対応にばらつきが出ている。
- ハイブリッド授業の実施
 - 学年ごとに対面授業の週とオンライン授業の週を指定し、ハイブリッド授業を実施している。具体的には、1 年生がオンライン授業を行う週は 2 年生は対面授業、1 年生が対面授業を行う週は 2 年生はオンライン授業、という運用としている。これにより、登校人数を抑えて密状態を回避できるとともに、オンライン授業では学習に困難を抱える生徒に対しても、対面授業の際にフォローすることが可能となった。
- オンラインでのオープンキャンパスの実施
 - 新型コロナウイルス感染症の流行を受け、オープンキャンパスを Zoom で実施している。オンライン化することで、当該校に来たいが来られない高校生や、名前や顔を知られたくない高校生も、オープンキャンパスに参加することができている。
- 生徒の学習到達度に応じたコンテンツの配信
 - 授業では集合教育を実施するが、専門高校を卒業している等により授業よりも高度な事項を学びたい生徒や、授業の理解が十分ではない生徒がいるため、それぞれを対象とした動画コンテンツを制作している。一般の動画配信サイトで公開し、家庭学習や通学時間中の復習に活用している。

2.3.2 教学部門全体のマネジメント

(1) 教学に係る組織体制

教学に係る組織体制としては、全教職員が教学に関与する事例が聞かれた。

- 委員会制により全教職員が教学に関与
 - 毎年、校長により、全教職員が教学に関する何らかの委員会の委員に任命される。主な業務は委員長と職員が担うことが多いが、他の委員にも協力を依頼し、全教職員が教学に関与する仕組みを構築している。

(2) 学修成果の把握・分析

学修成果の把握・分析としては、授業アンケートを実施しているという事例が多く聞かれた。また、授業アンケートだけでなく、毎回の授業のミニテストも活用しているとの事例も聞かれた。

- 学修成果の把握と活用
 - 学修成果の把握は、毎授業終了時のミニテストと定期考査の 2 種類で行っている。ミニテストでは、各回の授業に対して設定された 10 項目の学習目標について達成度を把握している。定期考査では、各科目の目標の達成度を把握している。なお、ミニテストは、教員アンケート等の結果と組み合わせ、授業の評価・改善にも活用している。
- 授業アンケートの実施
 - 前期と後期に、非常勤教員を含む全教員に関する授業アンケートを実施している。芳しくない結果となった教員に対しては、面談を行う等して、改善を促している。
 - 前期と後期に授業アンケートを実施し、結果を踏まえて改善を行っている。
- 授業改善のためのアンケートの実施
 - 全ての授業において、授業改善のためのアンケートを実施している。結果は教務部内の事務に集約し、集計したデータを各教員にフィードバックし、授業改善等に活用している。

(3) 教職員採用・育成・評価

教職員の採用としては、実務経験を持つ教員や専門学校・当該校卒業生を採用する等、実務に関する知識・技術や専門学校・当該校の状況への理解が深い教員を採用するという事例が多く聞かれた。

教職員の育成としては、法人と学校で研修を分担する、法人全体で研修を行う日を設定している、グループ全体の研修を担う組織の設立する等、法人が組織的に関与している事例が多く聞かれた。また、研修の内容を対象者別に体系化している事例も聞かれた。

教職員の評価としては、評価する項目を事前に設定し、定量的・定性的に評価を行うという事例が聞かれた。

1) 採用

- 実務経験を持つ教員の採用
 - 教員は、ほとんどの場合、実務家を中途で採用している。採用にあたっては、法人の人事部と学校が連携しており、人事部は採用の手続きを担当し、学校は業界別のアプローチを担当している。
- 専門学校卒業者を採用
 - 教員の業務として、就職・進路指導が含まれるため、専門学校の教育を理解している専門学校卒業者を採用している。
- 卒業生を採用し技術を保証
 - 当該校及び系列校での指導資格を有する卒業生を教員として採用している。そのため、現在勤務している教員のほとんどが卒業生である。認定を有する卒業生を教員として採用することで、基礎的な技術を確実に教えることのできる人材を確保している。

2) 育成

- 教員研修規定に基づき実施
 - 研修計画は学校と教員個人が立てており、全教員がいずれかの研修に参加する。学校主催の研修は休暇期間中に主に教授力向上について、個人研修では主に専門に特化した内容を実施する。研修費用は全額学校負担としている。
- 授業力向上に向けた研修の実施
 - 全教員について、教員免許状を持たない場合には、業界団体のトレーナー資格の取得を進めている。教授力向上研修、授業設計研修は、入職 1,2 年目の教員に必修としており、休暇期間中に実施する。また、教員免許状を持たない新入教員には、専修学校各種学校協会による教員教職課程研修への参加を義務づけている。
- 法人と学校で研修を分担
 - 学園は専門分野以外のスキルの研修を実施し、学校では指定養成施設や職業実践専門課程の認定校として必要な研修を実施する。
- 定期的に研修を設定
 - 学園として月 1 回スキルアップデーを設定して研修を実施している。学校としてマネジメント業務等にあてる時間を確保するため、週 2 回午後は授業を設定していないため、その時間帯を活用して教員研修を開催している。
- 教員研修を担う組織の設立と研修の体系化
 - 学園グループ全体の教育の質を保証するため、全校の教員研修を担う組織を設立した。教員のレベル向上を目的として様々な研修を実施していたが、体系だった研修が行われていないという課題があったため、組織内に委員会を立てて既存の研修の整理を行い、階層や業務内容別に研修を体系化した。

- 専門学校の状況に関する新任者研修の実施
 - 新任の教員に対しては、指導力等の研修を行う前に、高等教育機関における専門学校の位置づけや、専門学校が社会から求められている役割等を説明する研修を実施している。これにより、専門職でない教員にも、専門学校の状況に関する知識をつけさせている。
- グループ内各校と連携した分野別の教育力強化
 - グループ校の専門分野ごとに連携し、教育手法や運営手法等を共有している。
- 階層別の研修の実施
 - 教員を階層別に分け、各階層における研修を体系化している。例えば、若手の教員には、授業運営やクラスマネジメントに関する研修、マネージャークラスの教員には、カリキュラム開発やリスクマネジメント等に関する研修、学校運営者には、教育システム開発に関する研修等を設定している。
- 研修成果の把握と見直し
 - 各研修の到達目標を設定しており、その目標の到達度に関する受講者の自己評価や講師に対する評価を把握し、研修の見直しにつなげている。
- 教員のニーズを踏まえた研修の実施
 - 研修の企画にあたっては、社会の変化や教員の困りごとやニーズを把握した上で内容を検討している。研修実施者が受けさせたいと考えている研修ではなく、教員のニーズを踏まえた研修を行うことで、受講したいという声が増えた。
- 教員自身による作品制作の実施
 - 教員を「主任」と「助手」という階層に分け、それぞれに作品を制作させている。「主任」は、年に1度、制作した作品を発表し、系列校の教員や学生がそれを見て学ぶ授業を実施している。「助手」は、課題をこなし、「主任」からフィードバックをもらうことで、技術の向上を図っている。
- 職能団体による研修への参加
 - 当該分野の資格職の養成機関が加盟している団体による研修に参加している。

3) 評価

- 評価項目の数値化による教員の業績評価
 - 教員の業績評価は、授業の数、教材作成数、学生の出席率、就職率、資格取得、コンテストへの参加状況など、70項目ほどの事項を数値化して測定する。個人の目標と学科の目標を紐づけており、個別の教員の特性を加味した上で、学校として注力している事項を個人の目標として設定する。
- 教員の評価
 - 教員の評価においては、各教員の資質と授業力を可視化した上で、経年の成長を確認している。指導にあたっては、入職後は長所を伸ばし続け、短所の改善にも努めるように伝えている。

4) その他

- 専任教員と非常勤教員によるシラバス・教材作成
 - 非常勤教員が担当する授業は、検定対策であれば既存のテキストを使用する場合もあるが、それ以外の場合は、専任教員と非常勤教員が話し合っテシラバスや独自のテキストを作成する。これは、授業の企画や運営を非常勤講師に一任し、授業の方向性がずれるのを防ぐためである。

(4) 学科編成(新設、廃止、統合等)

学科編成としては、企業等と連携してディプロマ・ポリシーの策定等から共同で実施している事例や、生徒のニーズ等を踏まえて新たなコースを設立した事例等が聞かれた。

- 企業等と連携した新学科の設立【再掲】
 - 新学科の設立にあたり、企業と連携して、ニーズ調査やディプロマ・ポリシーの策定、カリキュラムの共同開発等を行っている。ニーズ調査では 300 社程度の企業にアンケートを行い、企業が求めるスキルや人材像を抽出した。
- 関連する追加の国家資格取得を目指すコースの新設
 - 保育士資格と幼稚園教諭二種免許状を 2 年で取得したのち、もう 1 年で介護福祉士国家試験受験資格の取得も目指すコースを設置している。これは、保育系の学科への入学者の多くが介護にも興味を持っていること、保育士資格取得のための実習で障害者支援施設等を訪れ、介護への関心を深める生徒がいること、保育園等でも医療的ケアが必要な場合があること等を踏まえ、設置したものである。

(5) 高校との連携

高校との連携としては、高校での出前授業・体験授業の受入れだけでなく、高校教員の研修や、高校と連携した教育活動の実施等、様々な連携の事例が聞かれた。

- 高校生の進路指導における支援
 - 高校生が職業を見据えて進路選択できるようになることを目指し、実務家教員が高校で講演等を実施している。
- 高校教員の研修の実施
 - 高校教員に対し、データ分析等の研修を実施している。
- Tokyo P-TECH 事業の実施
 - 工業高校の 3 年間と専門学校の 2 年間で企業等との連携により、IT 人材の育成を目指す Tokyo P-TECH 事業を実施している。
- 地元高校との連携
 - 高校との連携は専門学校として進めるべきとの考えの下、複数校と連携している。部活動

支援や行事への協力が中心だが、要望により高校での授業も実施している。

- 専門のコースを有する高校への教員派遣
 - 当該校と同じ分野のコースを有する高校に対し、週に1度教員を派遣している。
- 体験授業の受入れ
 - 高校から、当該校の授業を体験してほしいという依頼があったため、数名の高校生を受け入れ、専門学校生とともに授業を受けさせるとともに、当該分野の説明等を行った。

(6) 学生支援(退学防止等)

学生支援としては、アンケートをもとにした生徒の状態の把握や、カウンセラーの配置による生徒のサポート等の事例が聞かれた。

- 外部アンケートの実施による生徒のメンタルの状態把握
 - 外部機関が実施しているアンケートを導入し、生徒のメンタルの状態を把握している。結果は退学防止対策等に活用している。
- カウンセラーの配置
 - 週3回程度カウンセラーに来てもらい、退学を含む生徒の相談に対応してもらっている。結果として、カウンセラーの配置前と比べ、現在では退学率が減少した。

(7) 就職支援

就職支援としては、就職活動関連プログラムやキャリア教育の実施等の事例に加え、学校での学修成果を就職活動に活用できる仕組みの整備等の事例が聞かれた。

- 学修成果の可視化を通じた就職支援
 - 「就職支援クラウドサービス」というシステムを導入し、生徒に普段の授業で作成した作品や卒業研究の成果等をポートフォリオとして登録させている。このポートフォリオは、企業等から閲覧可能であるため、作品等に興味を持った企業等から声がかかり、生徒の内定につながることもある。
- 定期的な就職活動関連プログラムの実施
 - 就職活動に関する情報提供やワークを行うプログラムを定期的実施している。具体的には、就活プロセスの説明や、自分の強み・弱みを見つけるワーク、内定者に対する公開ヒアリング、ライフプラン検討等を行い、就職への意識を高めている。内容によっては外部講師を招聘することもある。
- カリキュラムへのキャリア教育の導入
 - 就職担当部署によるガイダンスやイベント等に加え、カリキュラム内に、キャリアプランニングや就職対策に関する授業を導入している。

(8) 地域連携、社会貢献

地域連携、社会貢献としては、ボランティアの実施や、自治体からの依頼を受けての作品制作等の事例が聞かれた。

- 地域のボランティアを定期的実施
 - 市のボランティアとして学生が活動している。また、市祭りのポスターは、本校の学生のみによるコンペで採用されている。
 - 地域のボランティアとして、清掃活動、祭りでの活動、マラソンボランティア、啓発動画作成等を定期的実施している。
 - 県警からの依頼を受け、サイバーパトロールコラボレイターとして、インターネット上での違法情報や誹謗中傷を自動収集して県警に通報するシステムを開発している。
- 区民向けのビデオを作成
 - 「区民になる外国人のための生活スタートガイド」のビデオを作成している。区役所と企業と学校の三者の連携で実施しており、区から企業へは業務委託、学校は無償で実施している。
- 実習に活かすためのボランティアの推奨
 - 当該分野が実習を行う施設等において、夏休み等にボランティアを行うことを推奨している。ボランティアを通して現場や実際の仕事の内容について知り、実習に活かすことを企図している。

(9) 企業以外との連携(モデル事業・コンソーシアム等への参加等)

企業以外との連携としては、行政も含む協議会の設立や、他の専門学校との連携等の事例が聞かれた。

- 人材育成協議会を立ち上げ、カリキュラム・教材を策定
 - 産官学の連携による人材育成協議会を立ち上げ、訪問美容及び介護美容に関するカリキュラムを策定し、学生向け及び学び直しに対応する教材を作成した。今後は、県内美容組合にて作成した教材を利用予定である。
- 他の専門学校との連携
 - 所在地の近い専門学校とコンソーシアムを組み、高等学校等に対する専門学校教育に関する研修や、仕事を体験できるイベント等の開催を行っている。

2.3.3 学校全体及び学校法人のマネジメント

(1) 中期事業計画の策定、評価の状況(数値目標の設定状況、PDCA サイクル等)

中期事業計画の策定、評価の状況としては、グループや法人全体の中期事業計画を策定したのち、それに基づいて各学校での計画策定・実行が行われているという事例が聞かれた。

- 中期経営計画に基づきプロジェクトを展開
 - 中期経営計画では、学園、学校、法人としてのプロジェクト・施策を複数設定し、半期に一度の進捗評価を実施する。各プロジェクトは、部長職以上が担当する。
 - 中期事業計画は理事長が中心となって検討し、毎年度4月1日に理事長から当該年度の中期事業計画について説明が行われる。その内容を踏まえ、学校単位ではどのように対応していくかを検討している。対応することとなった取組については、自己点検の項目に追加し、結果の報告及び今後の取組方針を検討する。
- グループ全体の5か年計画と各校の事業計画の策定
 - グループ全体で5か年計画を策定するとともに、5か年計画に沿った事業計画を学校単位で策定し、計画をもとに各種活動の実行、見直し等を行っている。なお、5年を区切りとして設定してはいるものの、毎年、次年度と5年後までの重点項目を定め、こまめに計画を修正している。項目はなるべく数値化して毎月進捗状況を確認しており、修正は認めつつも、目標の必達を目指している。

(2) 自己評価と学校関係者評価を相補的位置づけとする取組

自己評価と学校関係者評価を相補的位置づけとする取組としては、学校関係者評価委員に自己評価結果を踏まえた議論をしてもらい、委員からの意見を自己評価に反映するという事例が聞かれた。

- 自己評価と学校関係者評価の連携
 - 学校関係者評価委員に自己評価結果を事前送付し、その内容を踏まえて議論していただくとともに、学校関係者評価委員会での意見や評価を自己評価報告書に反映している。

(3) IRの実施等各種データの収集・分析

IRの実施等各種データの収集・分析としては、専門の部署を設置してデータ収集・分析を行う事例、データの分析結果を多様な教育活動に活用している事例等が聞かれた。

- ドロップアウト対策や学校改善にデータを活用
 - 学生アンケートを入学時、卒業時に実施し、ドロップアウト対策や学校改善に活用している。
- 専門部署によるデータ収集・分析の実施
 - 法人本部にデータの収集や分析を担当する部署を設置し、出席率や課題の発生率、学生

アンケート結果等の算出や学科へのフィードバック、外部公開を実施している。

2.3.4 その他

(1) 各学科のマネジメント、教学部門のマネジメント、学校全体及び法人全体のマネジメントがそれぞれ補完・連動している事例

各学科のマネジメント、教学部門のマネジメント、学校全体及び法人全体のマネジメントの補完・連動としては、法人やグループ全体での方針をもとに各校が活動を実施・報告している事例や、本部と学校の役割を分担することで学校が教育活動に専念しやすくなる事例等が聞かれた。

- 学校法人全体・学校単位・学科単位のマネジメントの連携
 - 副校長主体の会議体で、学校法人全体の動きの把握や、同法人の他校との情報共有を行っている。この会議体で全体方針が共有されたのち、学校単位、学科単位、と活動が分化していく。
 - 同一地域に複数の専門学校を有するため、生徒募集や就職活動に関する情報収集は学園全体で取り組む。高校生の基礎情報や、分野別の経年変化などの動向等は学園が収集した上で、各学校にてそれを踏まえた活動を実施する。月 1 回各学校の担当で会議を開催し、校務・就職・募集等の状況を報告し、互いに連携する。
- 法人本部との連携及び役割分担
 - 法人本部内に、教務や広報の担当部署や事務局長等が属しており、教務とはカリキュラムに関する委員会において、広報とは学生募集に関する委員会において、それぞれ連携を行っている。また、書類の整備等については、事務局長が統括しており、何か問題が発生した場合に相談することができる。これらの連携及び役割分担により、学校は教育活動に集中することが可能となっている。

(2) その他

その他、職業教育のマネジメントの在り方に関して、学校の目指す方向性によりどの活動に重点を置くかが異なるという意見が聞かれた。

- 学校の目指す方向性によるマネジメントの重点の違い
 - 資格取得を目標とする学校と、そうではない学校では、職業教育のマネジメントで注力すべき点が異なるのではないかと。前者では、教えるべき内容は定まっているため、どのように教えるかが重要となるが、後者では、何を教えるかから学校が検討する必要がある。

2.4 職業教育のマネジメントの実施主体に関する検討

調査項目の検討の際、職業教育のマネジメントの取組・主体として、①各学科のマネジメント、②教学部門全体のマネジメント、③学校全体及び学校法人のマネジメントからなる 3 層構造を仮定した(図 2-1)。この仮定に関して、ヒアリング調査の結果を踏まえ、構造の妥当性を検証するとともに、各層での取組・主体について整理する。

2.4.1 各活動の実施主体に関する調査結果

今年度のヒアリング調査の対象校において、各活動に関与している主体は表 2-3 のとおりであった。ただし、既述のとおり、学校により重点的に調査した項目が異なるため、必ずしも全ての活動について情報を得られたわけではないことには注意を要する。

表 2-3 職業教育のマネジメントの活動と関与主体

想定主体	活動	ヒアリング対象校における関与主体
学科	企業等連携	学校、学校又は法人(独自の部署)が関与する場合もあるが、多くの場合学科
	職能団体との連携	(明確な情報なし)
	カリキュラム見直し	学科
	入学者の支援	学校
	卒業生との連携 (追跡調査含む)	学校又は法人(就職関連部署)が関与する場合もあるが、学科
	学科の教育目標の設定	学校が関与する場合もあるが、学科
	学習支援	学校又は法人(独自の組織)
教学部門	学修成果の把握・分析	学校又は法人(独自の部署)
	教員採用	学科、学校、学校又は法人(独自の部署)
	教員育成	学校、法人、学校又は法人(独自の組織)
	教員配置	学校、法人
	教員評価	学校、法人
	学科改編	学校、法人
	3つのポリシー策定	学科、学校、法人、学校又は法人(独自の組織)
	生徒募集・広報	(明確な情報なし)
	高校連携	学科、法人が関与する場合もあるが、多くの場合学校
	学生支援(退学防止等)	学科が関与する場合もあるが、学校又は法人(独自の部署・組織)
	就職支援	学科、学校が関与する場合もあるが、多くの場合学校又は法人(就職関連部署)
	地域連携、社会貢献	学校
	国・行政・業界・企業等からの助成金、事業委託	学校、法人
企業以外との連携	学校	
学校全体及び 学校法人	中期事業計画	学校、法人
	教育活動に関する計画	学校、法人
	IR(各種データの収集・分析)	学校、法人、学校又は法人(独自の部署)
その他	各層の補完・連動	学校、法人、学校又は法人(独自の部署)

※「想定主体」は、図 2-1 を参考に仮定した分類を示している。

表 2-3 を踏まえると、以下のような示唆が得られた。

- 3 層構造の主体の整理
 - 複数校を有する学校法人の場合、法人単位と学校単位で関与する活動が異なる場合があると考えられる。そのため、「学校全体及び学校法人」を、「学校」と「学校法人」に分けてはどうか。
 - 一方で、教務部門は学校単位及び学校法人単位に機能がまたがっている場合があるため、「学校又は学校法人」という主体を設けてはどうか。
- 活動・主体の整理
 - 主に学科が関与する活動として、「教員採用」「3 つのポリシー」「卒業生との連携」を追加してはどうか。また、「就職支援(就職指導)」は就職関連部署が担当することが多いことから、「学校又は学校法人」が関与する活動として再整理してはどうか。
 - 主に学校が関与する活動として、学校単位の「事業計画」「ガバナンス」「財政」「IR」、及び、「教員採用・育成・配置・評価」「学科改編」「3 つのポリシー」「高校連携・地域連携」「助成金・事業委託」「企業等以外の連携」「入学者支援」を追加してはどうか。また、「事業計画」を立てる際の方針となるものとして、「運営戦略」「育成を目指す人材像」を追加してはどうか。
 - 主に学校法人が関与する活動として、「IR」「教員育成・配置・評価」「学科改編」「3 つのポリシー」「助成金・事業委託」を追加してはどうか。また、「事業計画」を立てる際の方針となるものとして、「運営戦略」「教育理念・建学の精神」を追加してはどうか。
 - 主に学校又は学校法人(独自の部署)が関与する活動として、「IR」「学修成果の把握・分析」「3 つのポリシー」「教員採用・育成」「広報」「学生支援」「就職支援」「学習支援」を設定してはどうか。
- その他
 - 各層のマネジメントを連携させるための活動として、「層間連携」を追加してはどうか。

2.4.2 各活動の実施主体の整理

2.4.1を踏まえて改訂した「職業教育のマネジメントの取組・主体の整理(イメージ)」を図 2-2に示した。図 2-2は、職業教育のマネジメントに関する活動としてはどのようなものが存在するか、今年度のヒアリング調査校においてはどの活動にどの主体が主に関与していたか、を説明した図であり、全ての学校法人・学校に当てはまる普遍的な整理ではないことには注意が必要である。

なお、ヒアリング調査からは、学校法人・学校・各学科のマネジメントを支える基盤として、「学校又は学校法人」(多くの場合、独自の部署や組織を設置している)におけるマネジメントの重要性、及び、各層のマネジメントが効果的に機能するような層間連携の重要性が示唆された。前者の「学校又は学校法人」におけるマネジメントについては、大規模に実施することが効果的である活動や、専門的な知識が必要になる活動が含まれる。具体例としては、IR や学修成果の把握・分析等は、学校法人全体を対象として大規模に情報収集を行い、専門的に分析することが重要である。また、後者の層間連携については、トップダウン及びボトムアップの双方向での連携が重要になると考えられる。具体例としては、学校法人の方針が各学校に伝わり、さらに各学科における実施事項に落とし込まれる際や、各学科からの意見を学校を通して学校法人の方針に反映する際等が挙げられる。

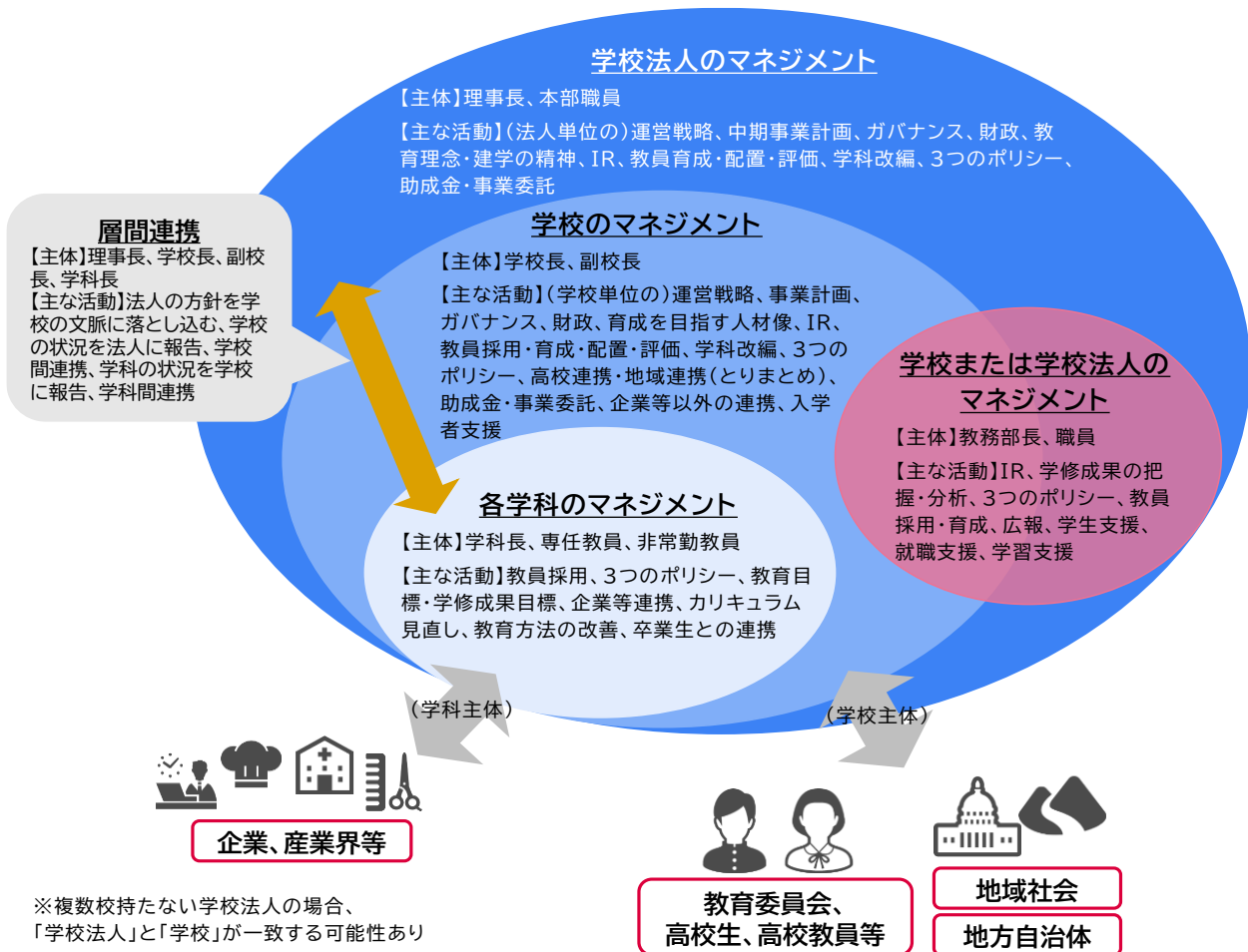


図 2-2 職業教育のマネジメントの取組・主体の整理(イメージ)【改訂版】

3. 教育の質を高める取組等の状況に関する教員アンケート調査

3.1 目的

専修学校専門課程(専門学校)の教員等の人材マネジメントの在り方を検討するため、教員研修や教員の人材マネジメントの実態等を把握する。

3.2 調査概要

(1) 調査件名

専門学校教員アンケート(ただし、教員の職位階層に応じて以下の3種類の調査を実施した)。

- 学校長・副校長・事務局長・教務部長・FD 責任者等 学科を超える業務を所管する管理職向け(以降、学校長等アンケートとする)
- 学科長等 主に学科の運営やマネジメントを管轄する管理職向け(以降、学科長等アンケートとする)
- 上記以外の一般の教員向け(以降、一般の教員アンケートとする)

(2) 調査対象

本調査に協力を表明した専修学校団体経由で、専門学校の教員(常勤、非常勤を問わない)に回答を依頼した。

(3) 調査方法

ウェブアンケート調査を実施した。

(4) 調査期間

令和3年12月8日～令和4年1月31日

(5) 調査項目

調査項目を以下に示す。

表 3-1 調査項目

主な調査項目	一般の教員	学科長	学校長
常勤・非常勤の確認	○	○	○
学科の兼務状況	○	○	—
学校の兼務状況	○	○	○
理事長の兼務の有無	—	—	○
授業の担当の有無	—	○	○
学校名	○	○	○
都道府県	○	○	○
学校の学科数	○	○	○
留学生実員	○	○	○

主な調査項目	一般の教員	学科長	学校長
学科の修業年限	○	○	○
指定養成施設の確認	○	○	○
分野系統	○	○	○
学科系統	○	○	○
職業実践専門課程の確認	○	○	○
県内就職割合	○	○	○
就職率	○	○	-
関連分野への就職率	○	○	-
最終学歴	○	○	○
学位と教育内容の関係	○	○	○
社会人歴	○	○	○
教員歴	○	○	○
現在の学校の勤務歴	○	○	○
教員免許の有無	○	○	○
求められる知識・技能等	○	○	○
知識・技能等に対する学校・学科の支援	○	○	-
研修の受講時間	○	○	○
職務としての割合	○	○	○
研修の開催団体	○	○	○
実務研修の受講形態	○	○	-
効果のあった実務研修	○	-	-
指導力研修のテーマ	○	○	-
学校経営・マネジメント研修のテーマ	-	-	○
研修の満足度	○	○	○
研修を受講できなかった理由	○	○	○
希望する研修	○	○	○
教員の採用基準、求める能力・資質・経験	-	○	○
教員育成の取組	-	○	○
教員の人事評価	-	○	○
関連業界	-	○	-
企業等からの卒業生の評価	○	○	○
学校・学科の課題	○	○	○
専門学校での教育の質の向上に必要なこと	○	○	○

※○：設問あり、-：設問なし

(6) 回収状況

調査配布数、回収数及び回収率は以下のとおりである。

表 3-2 回収状況

調査対象	回収数
学校長等	141
学科長等	169
一般の教員	430

3.3 結果概要

教員アンケート結果について、職業教育のマネジメントへの示唆をまとめた。

(1) 教員のキャリアパス、キャリアパスが複雑(3.4.4)

回答者の最終学歴について、職位階層別に違いがあることがわかった。また、学科長等や学校長等といった役職者について、現在の学校における勤務歴が比較的短い者がおり、教員のキャリアパスが単線的ではないことが伺われる。

教員のキャリアパスが単線構造ではないことを鑑みると、専門学校教員の採用・配置・育成・評価も複雑なものといえる。あるべき人材マネジメントを描くためには、さらなる情報収集が必要となる。

(2) 教員の能力開発支援の体系化が必要(3.4.5)

所属している学校からどの程度能力開発を支援されているかについては、一般の教員の方が「支援されていない」という認識の割合が高めとなった。研修の満足度についても一般の教員ほどやや低い回答が多くなっている。クロス集計からも、教員としてのキャリアが浅い段階の教員の方が満足度について低めの回答が多くなっている。

また、研修受講時間について、0時間や1～10 時間以下が最多となっている。研修等が受けられなかった理由としては多忙が理由の第一位となっている。なお、「求める内容の研修等がそもそも提供されていなかった」という声が一般の教員、学科長等で 3 割から4割程度見られるが、自由記述で挙げられた希望する研修等は指導力関係の研修が多く、既に既存の研修で提供されていると考えられるものも多く含まれている。

研修の提供主体については、実務能力の研修と比較して、指導力の研修は業界団体が提供する研修の割合が低いなど、研修提供主体に違いが生じている。

さらに、常勤教員の育成について、育成計画を立てるノウハウがないという回答が一定数集まった。学科長等(37.5%)よりも学校長等(50.0%)の方が、その回答の割合が高くなった。

以上のことから、職業教育のマネジメントの推進のためには次のことが求められるといえる。まず、一般の教員や教員キャリアの浅い教員に対して、能力開発の支援の充実が求められる可能性がある。ただし、初任者であっても、多様な経歴を有している者がいるため、教員の年数や職階による研修の類型化だけではなく、教員の経歴や経験等を踏まえた研修等のセグメンテーションが必要となる。

また、実務能力の研修と指導力研修について、研修の機会、形態、提供者等に多様な広がりがあることが想定される。専門学校教員の資質・能力向上方策を検討するためには、実際に提供されている研修等の実態を把握する必要がある。

さらに、教員に、既存の研修情報が十分に知られていない、又は、教員自身が自分にとって必要な研修を十分に言語化して理解できていないなどの可能性がある。専門学校教員に求められる能力や資格、スキルなどについてのさらなる調査研究を行い、専門学校教員の資質・能力向上についての検討をより深めていく必要がある。

(3) 学修成果について教員が実感を得ることが重要(0)

企業等からの卒業生の評価については、基礎的な専門知識・能力を挙げた回答が最多となった。また、実践的な学びの経験については約4割から5割程度となっている。

さらに企業等からの卒業生評価は不十分だという回答が3割から4割に上る。また、一般の教員と学校長の3割程度が「企業等からの評価がわからない」と回答した。

このことから、多くの学校で学修成果を高めるための取組を行っているが、教員がその取組の効果を十分に実感できていない可能性が示唆される。取組から成果に至るには時間がかかること、学校外の事情(業界の状況、生徒の学力・学習意欲等)が大きく影響することなども原因と考えられるが、取組のPDCAサイクルがうまくつながっていないことで成果に至っていない可能性もある。したがって、学修成果を高めるための職業教育のマネジメントの在り方について、より深掘した調査研究が求められる。

(4) 学校の課題認識は職位階層ごとに異なる(0)

現在の学科・学校の抱える課題については、一般の教員と学科長等では学生募集・広報や生徒指導(退学予防等)が約3割以上に達し最多の項目となっている。一方、学校長等については、企業等との連携体制の構築が39.4%で最多となっている。本調査では、職業教育のマネジメントには職位階層があるのではないかという仮説を有して調査を実施したが、定量的なアンケートからも一定の裏付けを得られたといえる。

一般の教員や学科長等は、日常的に生徒と接するため、日常的な教育活動に最も関心がある一方で、学校長等の中長期的なマネジメント事項に関心を有するなど、異なる視座を有している可能性がある。職業教育のマネジメントをさらに推進するためには、こうした職位階層別のマネジメントの在り方を積極的に学校現場へ浸透させていく必要がある。

学校長等に求められるマネジメントの資質・能力については本事業の調査の中で重点的に調査が行われておらず、今回の調査でも、学校マネジメントに関する研修等を十分に受けていると感じている学校長等は少ない。学校長等レベルのマネジメントの在り方を検討するためにはさらなる実態把握や調査研究が必要となる。

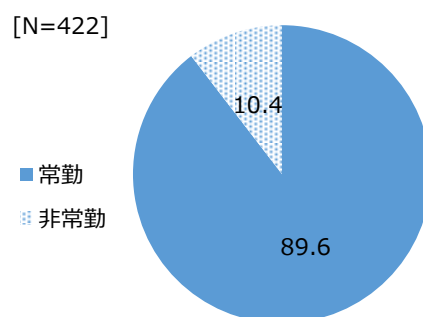
3.4 調査結果(単純集計結果)¹

3.4.1 回答者の基礎情報

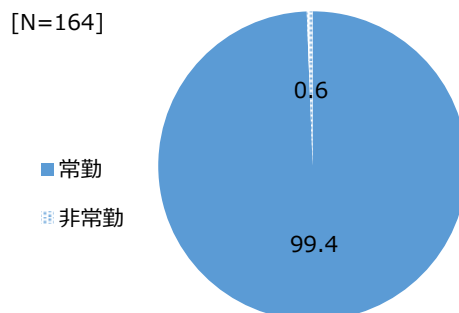
(1) 【共通設問】常勤教員か非常勤教員かの確認

- 「ご回答者様はこのアンケートを受け取った学校について、常勤、非常勤のいずれとして勤務されていますか。」という質問をしたところ、回答者は概ね常勤教員となった。
- 一般の教員のうち、10.4%が非常勤であった。

一般の教員



学科長等



学校長等

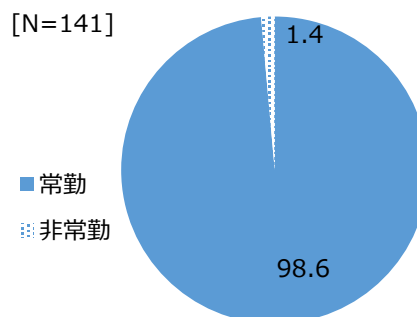


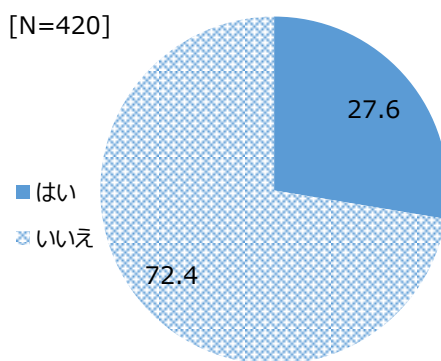
図 3-1 常勤教員か非常勤教員かの確認

¹ 設問ごとに有効回答が異なるため、N にばらつきがある。以下同様である。

(2) 【学科長等、一般の教員】学科の兼務状況

- 「ご回答者様は、複数の学科を兼務していますか。」という質問をしたところ、一般の教員、学科長等ともに回答者の3割程度が複数学科を兼務していた。

一般の教員



学科長等

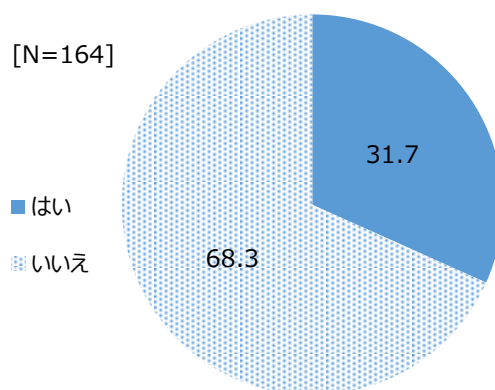
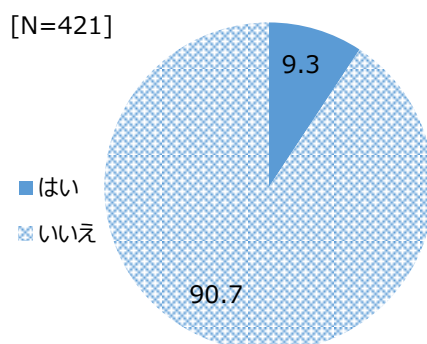


図 3-2 学科の兼務状況

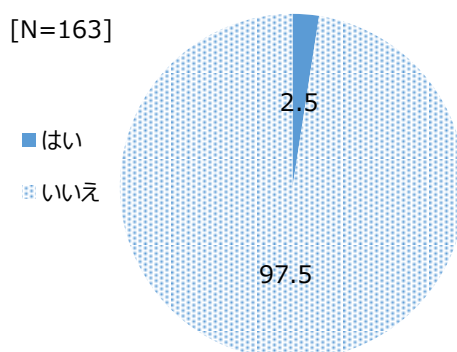
(3) 【共通設問】学校の兼務状況

- 「ご回答者様は、複数の学校を兼務していますか。」という質問をしたところ、一般の教員で 9.3%、学校長等で 20.1%が兼務していた。
- 学科長等の複数校兼務はごく少数であった。

一般の教員



学科長等



学校長等

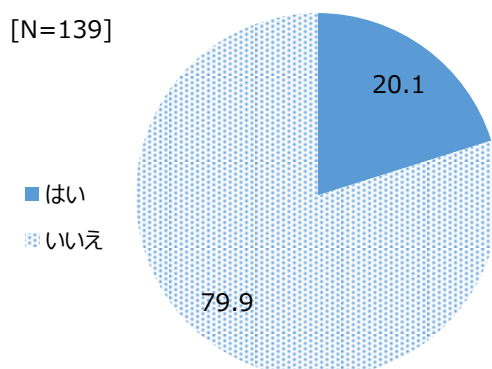
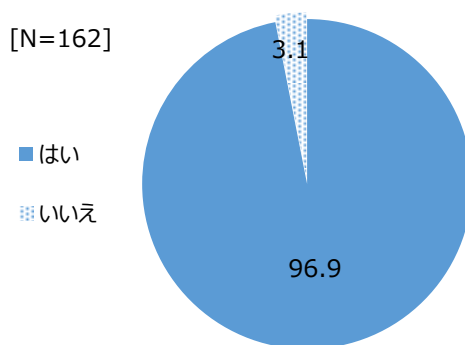


図 3-3 学校の兼務状況

(4) 【学校長等】【学科長等】授業の担当の有無

- 「ご回答者様は授業を担当していますか。」という質問をしたところ、学科長等のほぼ全員が授業を担当していた。
- 一方、学校長等で授業を担当している者は45.4%であった。

学科長等



学校長等

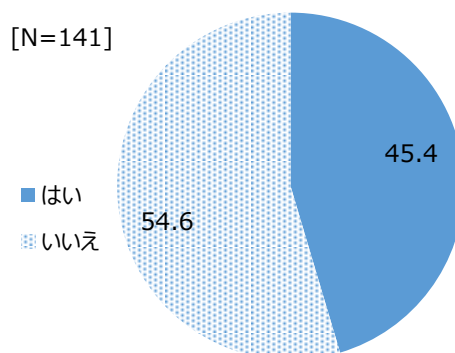


図 3-4 授業の担当の有無

(5) 【学校長等】理事長兼務の有無

- 「ご回答者様はこのアンケートを受け取った学校について、理事長を兼務していますか。」という質問をしたところ、ごく少数の者のみが理事長を兼務していた。

学校長等

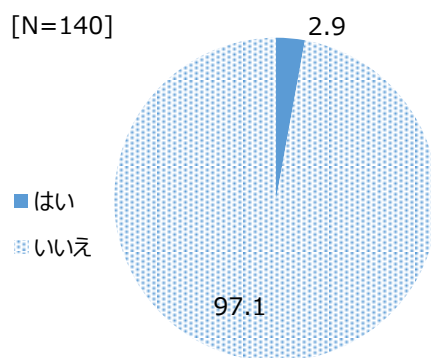


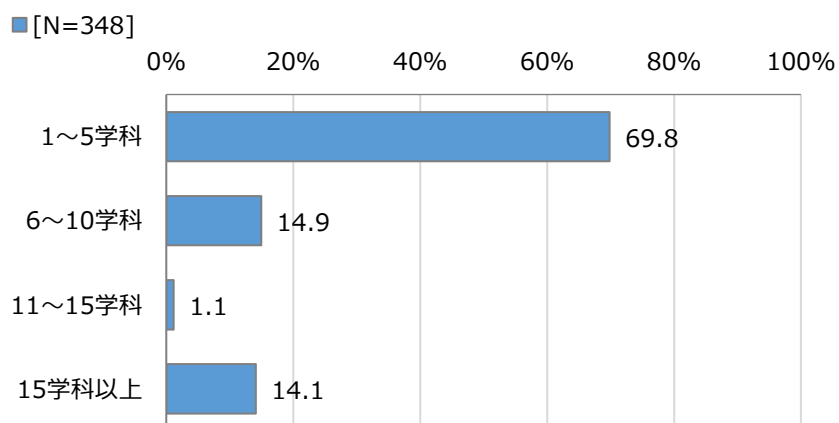
図 3-5 理事長兼務の有無

3.4.2 回答者の所属する学校、学科の分野・規模

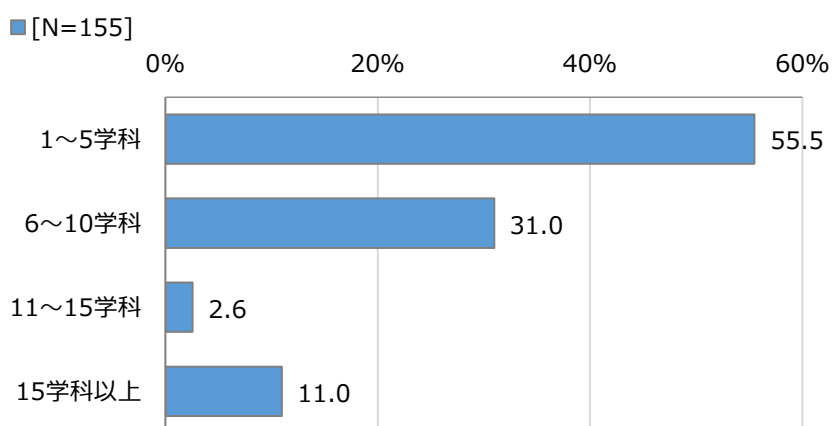
(1) 【共通設問】所属する学校の学科数

- 「所属する学校の学科数を回答してください。」という質問をしたところ、三つの階層全てで 6 割から 7 割程度が 5 学科以下の学校であった。

一般の教員



学科長等



学校長等

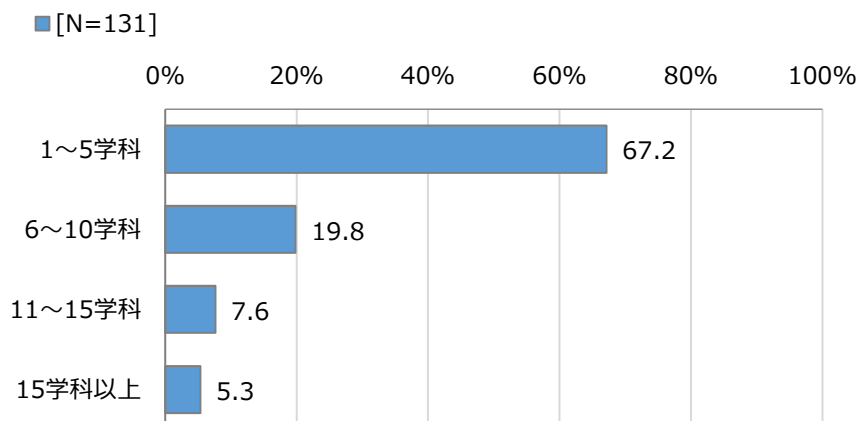
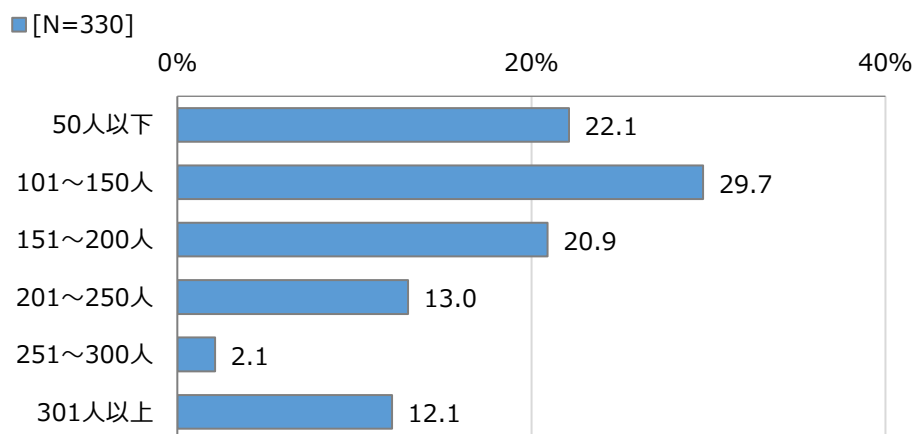


図 3-6 所属する学校の学科数

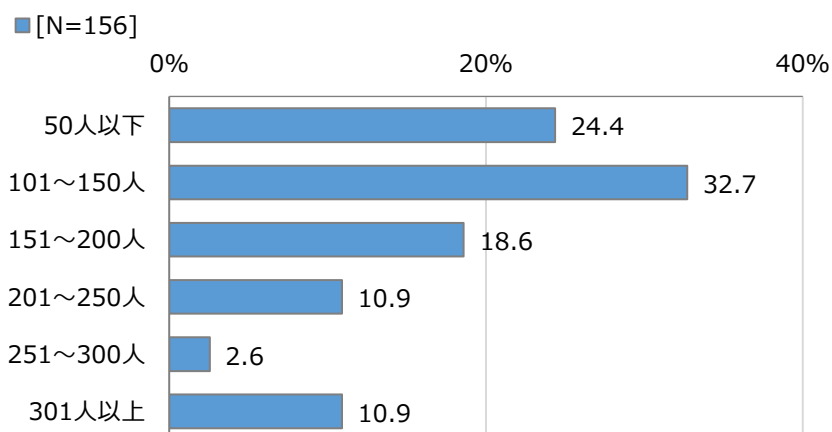
(2) 【一般の教員、学科長等、学校長等】学科／学校の生徒実員

- 所属する学科(一般の教員、学科長等)や学校(学校長等)の生徒実員を質問した。
- 一般の教員、学科長等について、101～150人規模の学科が最多となった。
- 学校長等について、301人以上規模の学校が最多となった。

一般の教員



学科長等



学校長等

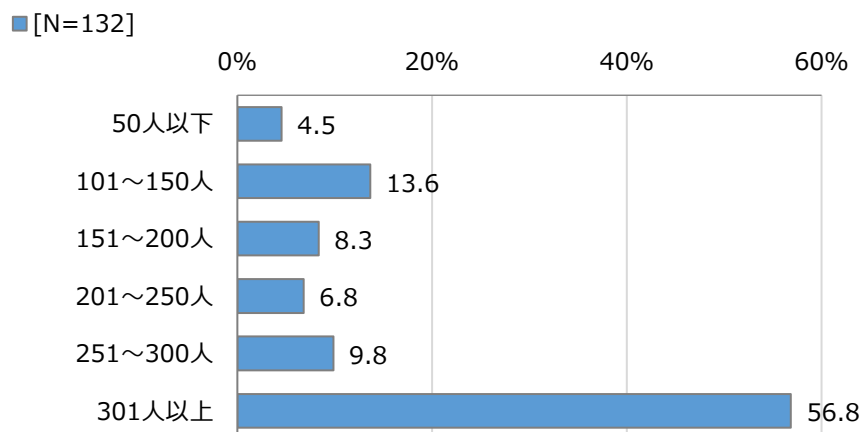
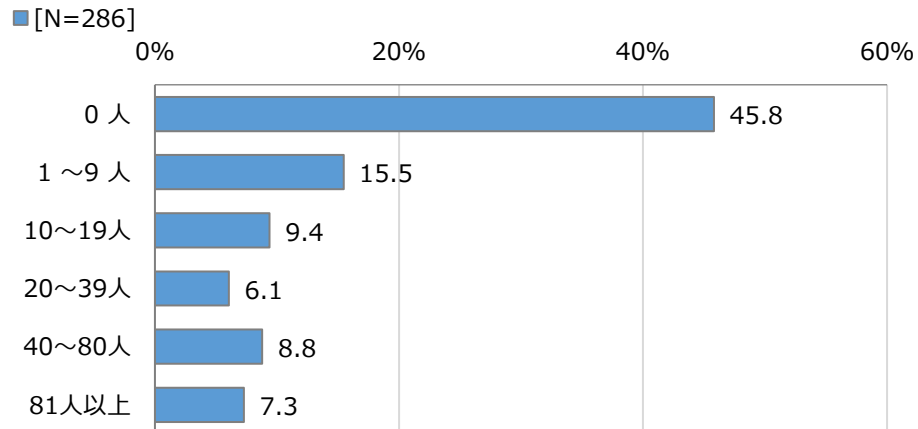


図 3-7 学科又は学校の生徒実員

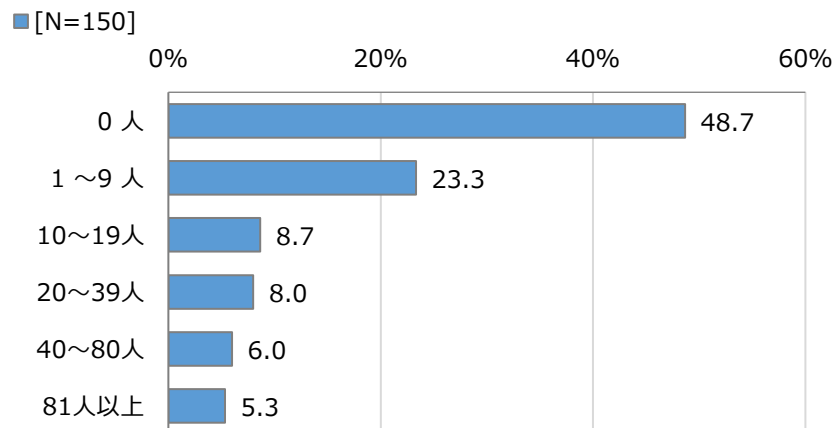
(3) 【共通設問】留学生実員

- 所属する学科(一般の教員、学科長等)や学校(学校長等)の留学生実員を質問した。
- 一般の教員、学科長等について、0人の学科が最多となった。
- 学校長等について0人の学校が最多となったが、10人未満の学校が25.2%、81人以上の学校が20.5%あった。

一般の教員



学科長等



学校長等

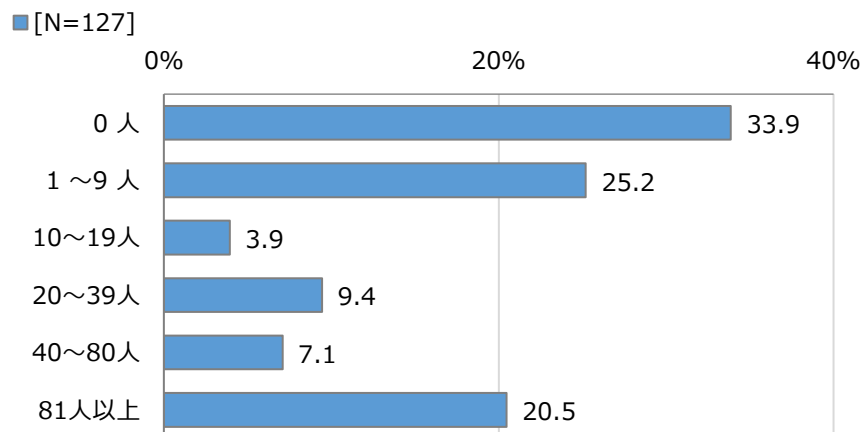
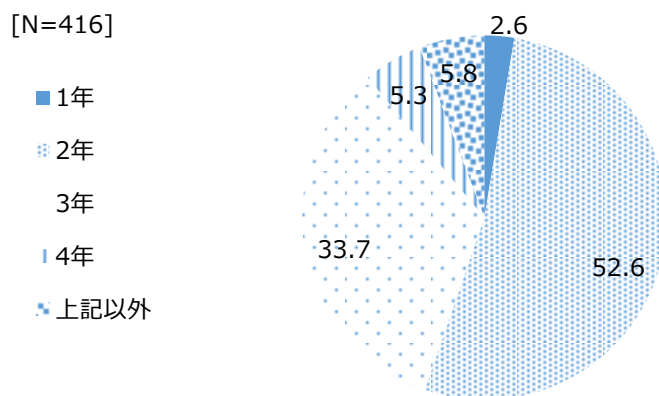


図 3-8 留学生実員

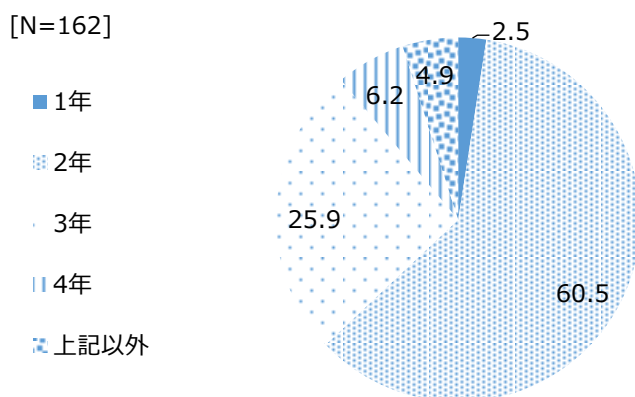
(4) 【共通設問】修業年限

- 「所属する学科の修業年限は何年ですか。」(一般の教員、学科長等)、「所属する学校の学科の修業年限は何年ですか。当てはまるものを全て回答してください。」(学校長等。複数回答)を質問した。
- 全ての階層で2年制が最多となった。

一般の教員



学科長等



学校長等

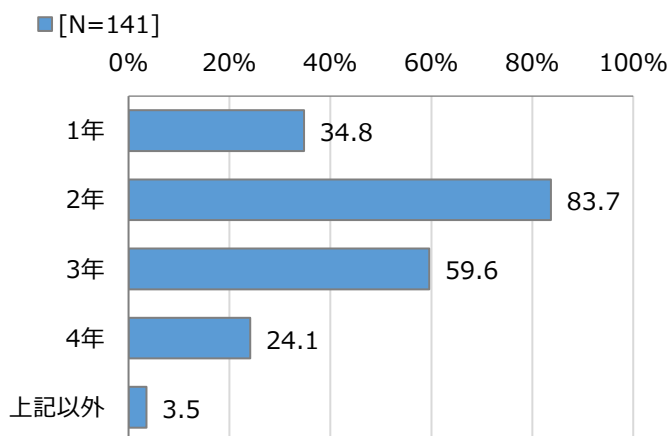


図 3-9 修業年限

(5) 【共通設問】分野系統

- 「所属学科の分野系統を回答してください。」「(一般の教員、学科長等)、「所属する学校の学科の分野系統を全て回答してください。」(学校長等。複数回答)を質問した。
- 一般の教員、学科長等ともに工業分野が最多で約 3 割、続いて医療分野、商業実務分野が多かった。
- 学校長等についても、工業、医療、商業実務の順で割合が高かった。

一般の教員

[N=406]

■【工業分野】

▨【農業分野】

●【医療分野】

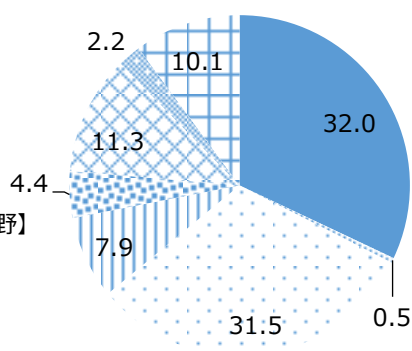
▨【衛生分野】

▨【教育・社会福祉分野】

△【商業実務分野】

▨【服飾・家政分野】

▨【文化・教養分野】



学科長

[N=161]

■【工業分野】

▨【農業分野】

●【医療分野】

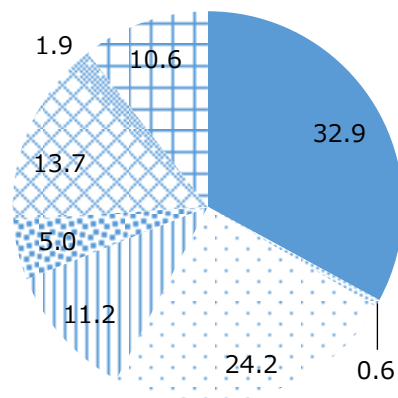
▨【衛生分野】

▨【教育・社会福祉分野】

△【商業実務分野】

▨【服飾・家政分野】

▨【文化・教養分野】



学校長等

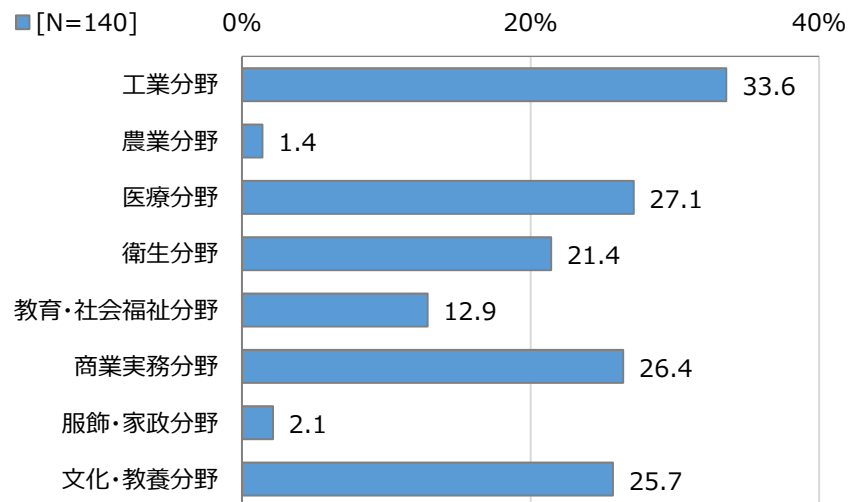


図 3-10 分野系統

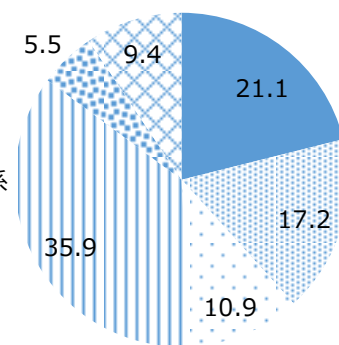
(6) 【共通設問】学科系統

- 分野系統の下の学科の系統について、「学科系統を選択してください」という形で質問をした。Nが少なかった農業分野、教育・社会福祉分野、服飾・家政分野以外の分野の学科系統の回答を以下に示す。

一般の教員(工業分野)

[N=128]

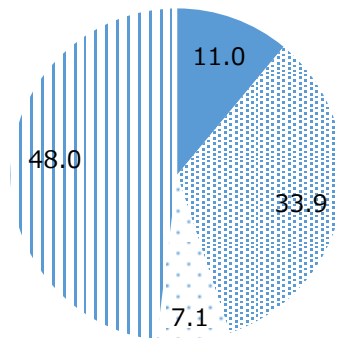
- I T・情報処理科系
- ▨ C G・ゲーム学科系
- ・ 工業・電気・電子・通信学科系
- | 自動車・バイク・航空学科系
- ▨ 建築・土木・インテリア学科系
- × その他工業分野の学科



一般の教員(医療分野)

[N=127]

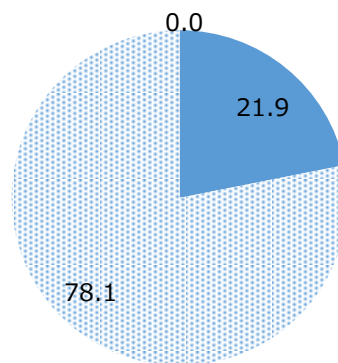
- 看護学科系
- ▨ 医療技術・歯科技術学科系
- ◻ 理学療法・作業療法学科系
- ▨ 其他医療分野の学科



一般の教員(衛生分野)

[N=32]

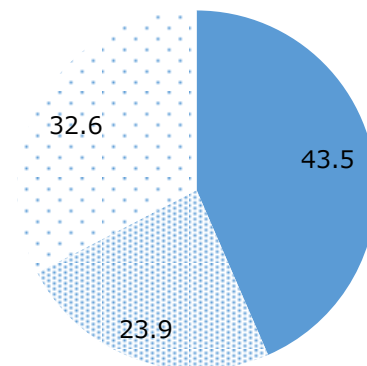
- 美容・ビューティー学科系
- ▨ 調理・栄養・製菓学科系
- ◻ 其他衛生分野の学科



一般の教員(商業実務分野)

[N=46]

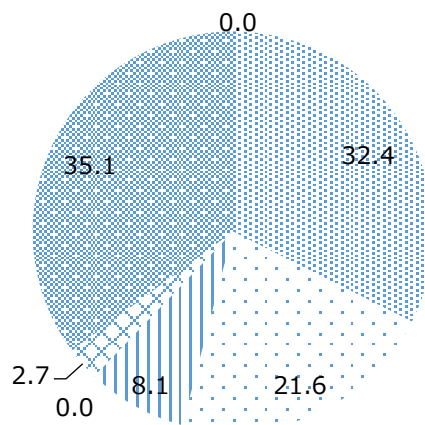
- ビジネス・経理学科系
- ▨ 観光・ホテル・ブライダル・エアライン学科系
- ◻ 其他商業実務分野の学科



一般の教員(文化・教養分野)

[N=37]

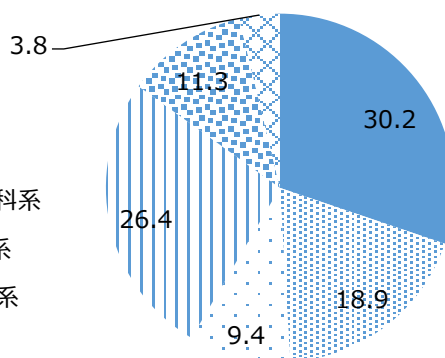
- マスメディア・映像・写真・音楽学科系
- ▨ デザイン・芸術・アニメ・まんが学科系
- ◻ 動物・ペット学科系
- ▧ 語学・通訳・翻訳・ガイド学科系
- ▩ 日本語学科系
- ▷ スポーツ・法律学科系
- ▩ その他文化・教養分野の学科



学科長等(工業分野)

[N=53]

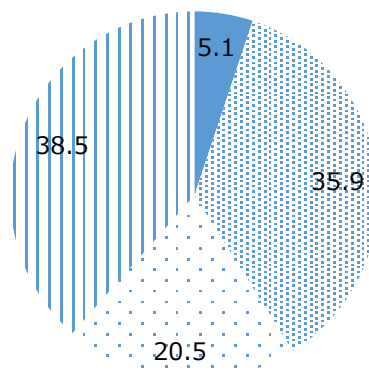
- I T・情報処理学科系
- ▨ C G・ゲーム学科系
- ◻ 工業・電気・電子・通信学科系
- ▧ 自動車・バイク・航空学科系
- ▩ 建築・土木・インテリア学科系
- × その他工業分野の学科



学科長等(医療分野)

[N=39]

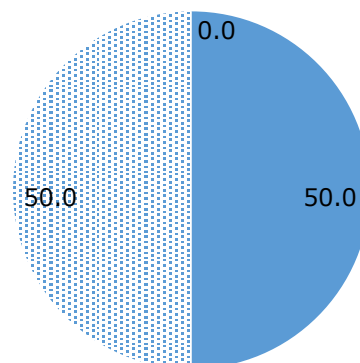
- 看護学科系
- ▨ 医療技術・歯科技術学科系
- ◻ 理学療法・作業療法学科系
- ▧ その他医療分野の学科



学科長等(衛生分野)

[N=18]

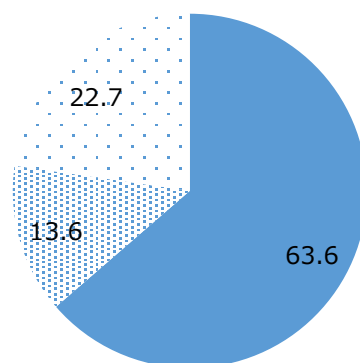
- 美容・ビューティー学科系
- ▨ 調理・栄養・製菓学科系
- その他衛生分野の学科



学科長等(商業実務分野)

[N=22]

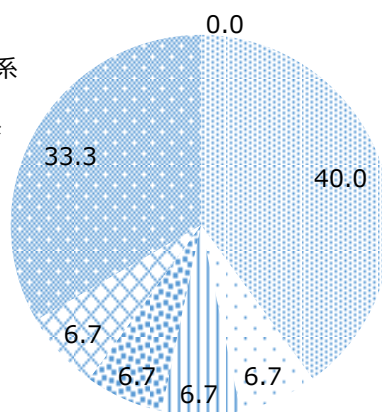
- ビジネス・経理学科系
- ▨ 観光・ホテル・ブライダル・エアライン学科系
- その他商業実務分野の学科



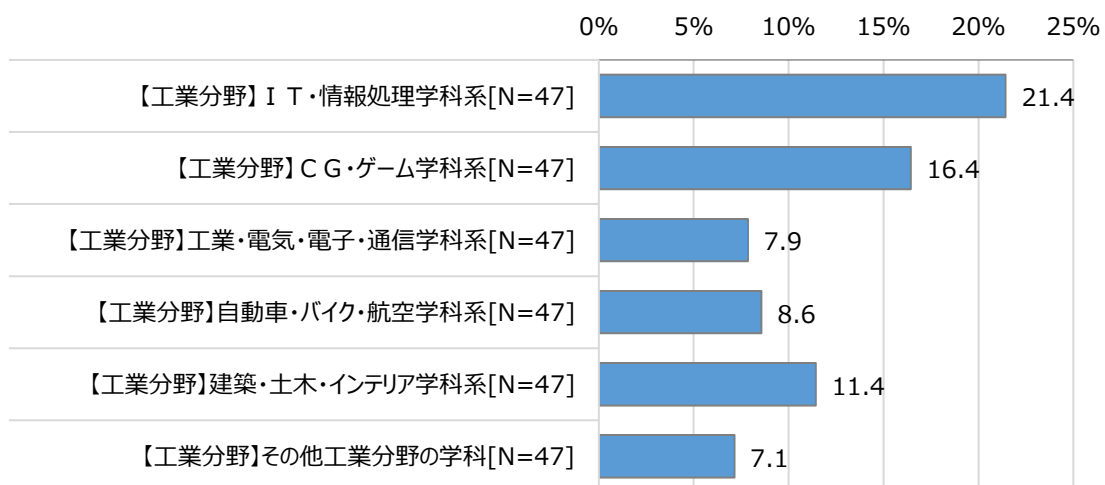
学科長等(文化・教養分野)

[N=15]

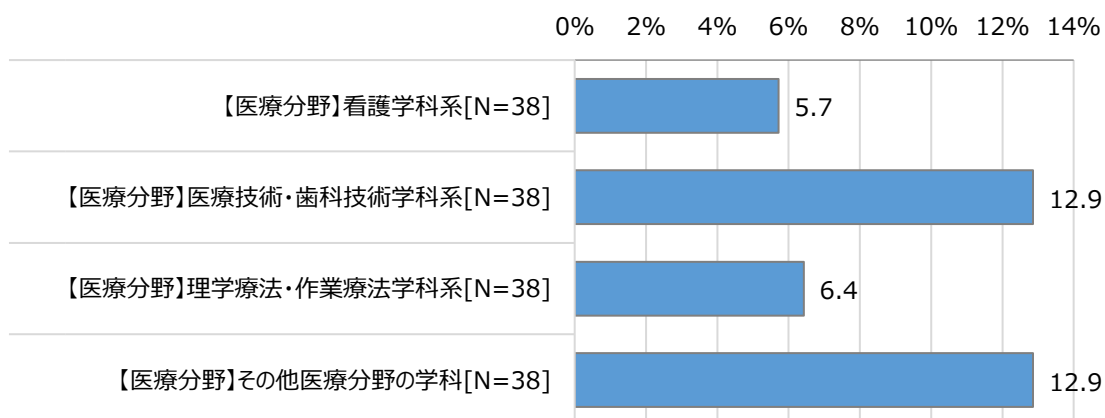
- マスメディア・映像・写真・音楽学科系
- ▨ デザイン・芸術・アニメ・まんが学科系
- 動物・ペット学科系
- ▨ 語学・通訳・翻訳・ガイド学科系
- ▨ 日本語学科系
- ▨ スポーツ・法律学科系
- ▨ その他文化・教養分野の学科



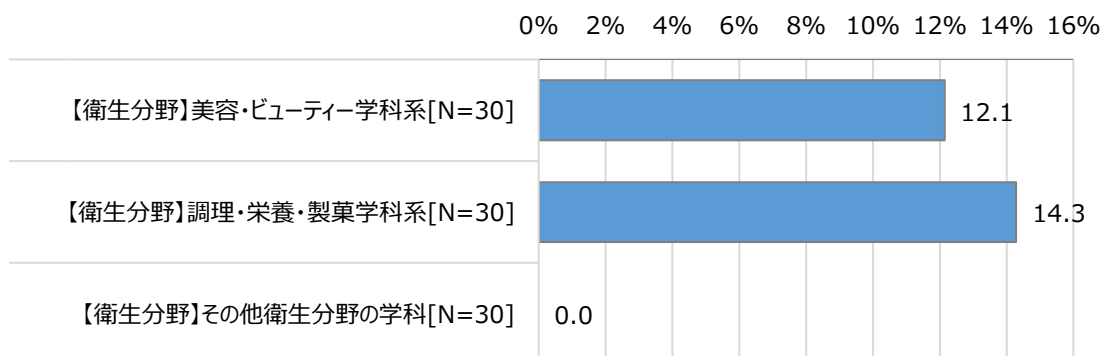
学校長等(工業分野)



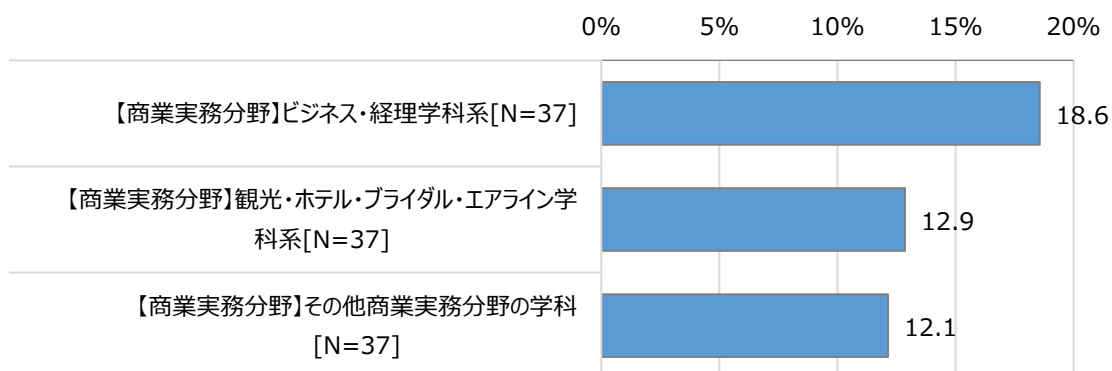
学校長等(医療分野)



学校長等(衛生分野)



学校長等(商業実務分野)



学校長等(文化・教養分野)

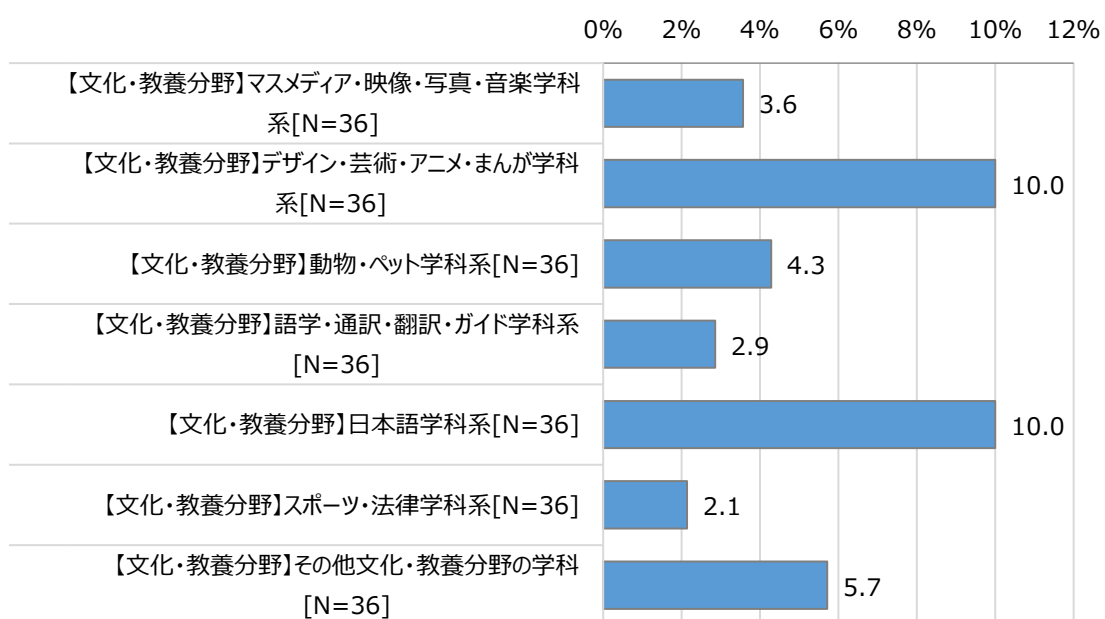
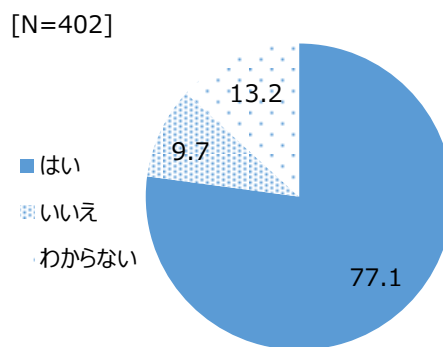


図 3-11 学科系統

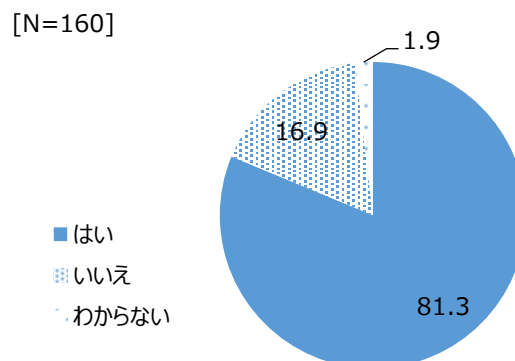
(7) 【共通設問】職業実践専門課程かの確認

- 「前項でご回答いただいた学科は文部科学省大臣認定の職業実践専門課程に認定されていますか。」(一般の教員、学科長等)、「所属する学校の学科のうち、文部科学省大臣認定の職業実践専門課程に認定されているものはありますか。」(学校長等)を質問した。
- 全ての階層で約 8 割が認定学科である、又は、学校内に認定学科があるという回答であった。
- 一方、一般の教員について、「認定学科であるかどうかわからない」という回答が 13.2%存在した。他の職位階層ではこの回答をした者は 2%程度であった。

一般の教員



学科長等



学校長等

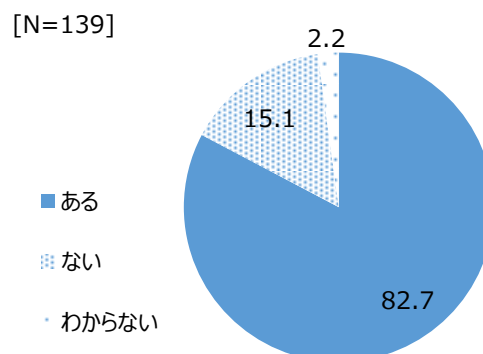


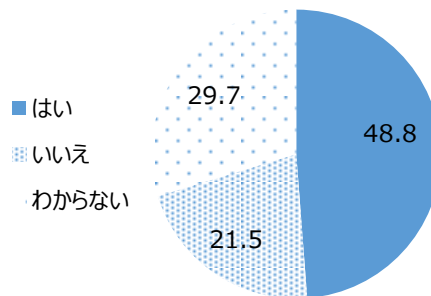
図 3-12 職業実践専門課程かの確認

(8) 【共通設問】指定養成施設かの確認

- 「所属する学科は、いわゆる指定養成施設ですか。」(一般の教員、学科長等)、「所属する学校の学科のうち、いわゆる指定養成施設となっているものはありますか。」(学校長等)を質問した。
- 各職位階層で半数程度が指定養成施設である、学校内に指定養成施設があるという回答であった。

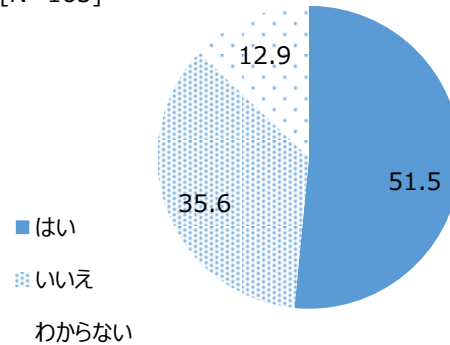
一般の教員

[N=414]



学科長等

[N=163]



学校長等

[N=138]

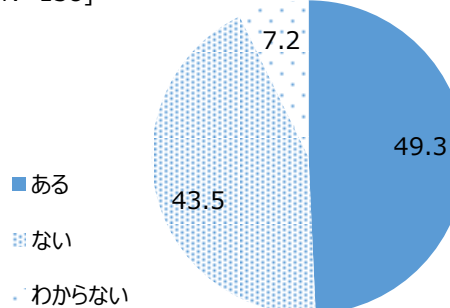


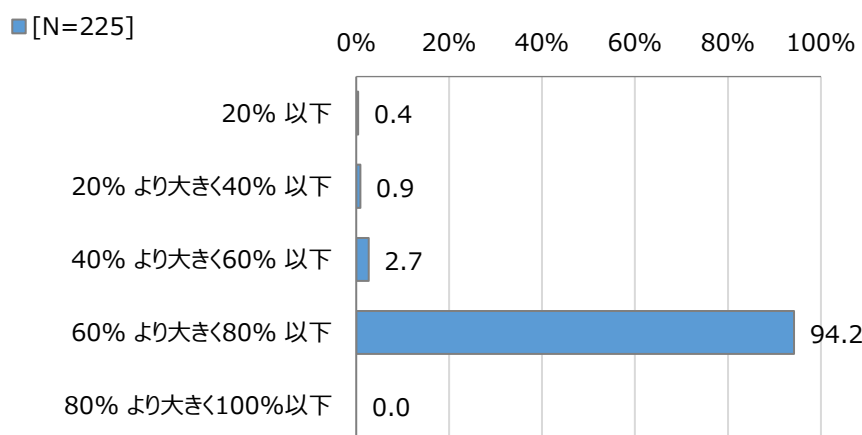
図 3-13 指定養成施設かの確認

3.4.3 回答者の所属する学校・学科の卒業生の就職状況

(1) 【学科長等】【一般の教員】卒業生の就職率

- 「所属する学科の卒業生の就職率(%)を回答してください。」という質問で、卒業生の就職率を一般の教員、学科長等に質問した。
- 一般の教員については、「60%より大きく80%以下」の回答が最多となった。学科長等については、「80%より大きく100%以下」の回答が最多となった。

一般の教員



学科長等

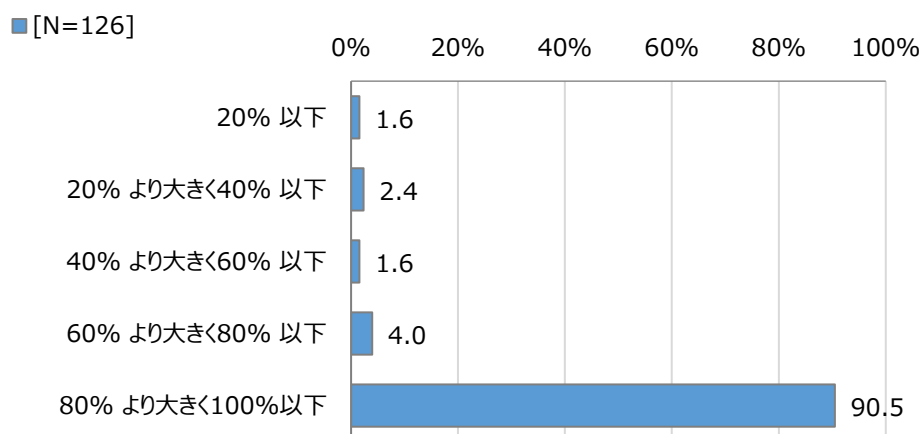


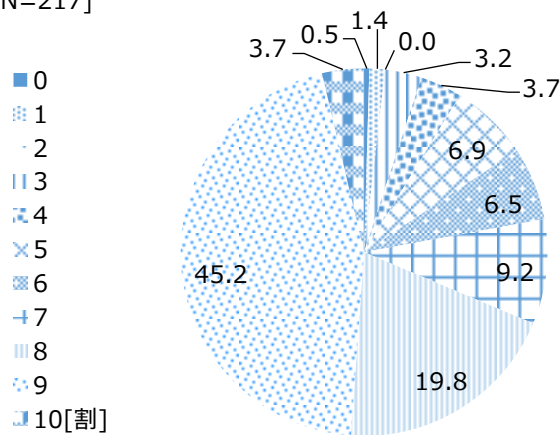
図 3-14 卒業生の就職状況

(2) 【共通設問】県内外への就職率

- 「所属する学科の卒業生は、県内と県外にどのような割合で就職していますか。毎年のおおよその、平均的な県内就職の割合を回答してください。」(一般の教員、学科長等)、「所属する学校の卒業生は、県内と県外にどのような割合で就職していますか。毎年のおおよその、平均的な県内就職の割合を回答してください。」(学校長等)という形で、卒業時の地元定着率を尋ねた。
- どの職位階層でも、県内就職率が9割であるという回答が最多となった(一般の教員 45.2%、学科長等 38.2%、学校長等 30.6%)。

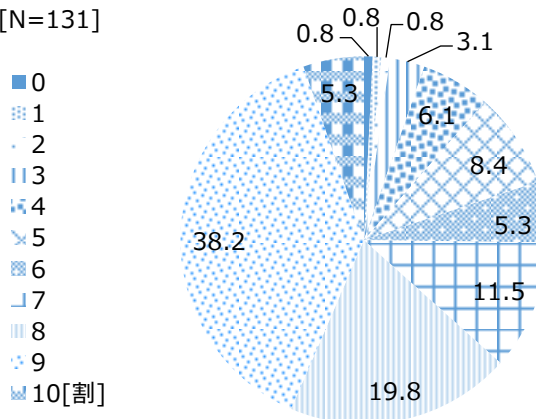
一般の教員

[N=217]



学科長等

[N=131]



学校長等

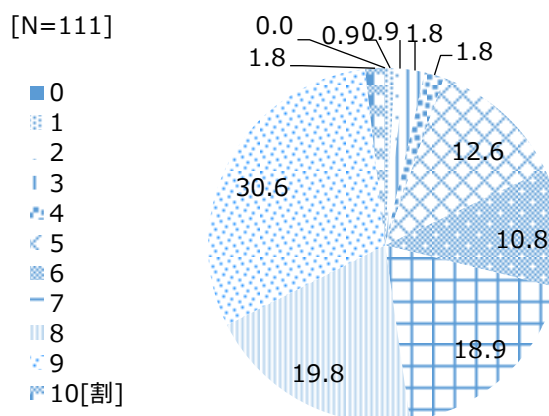
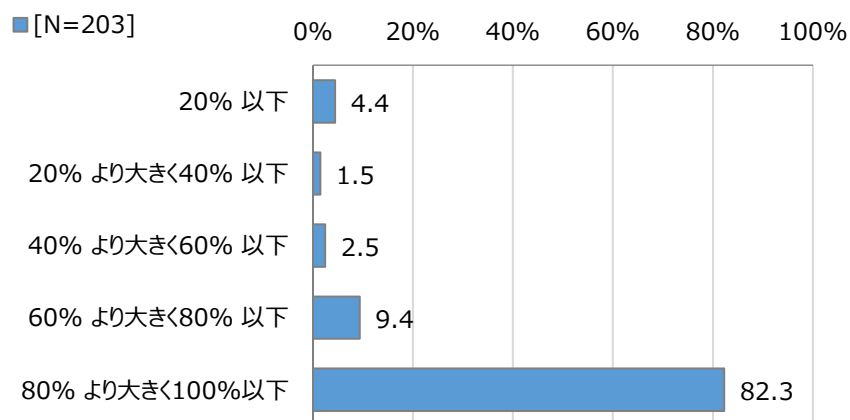


図 3-15 卒業生の就職状況(県内への就職割合)

(3) 【学科長等】【一般の教員】卒業生の関連分野への就職率

- 「所属する学科の卒業生の就職率(%)を回答してください。」という質問で、卒業生の就職率を一般の教員、学科長等に質問した。
- 一般の教員、学科長等ともに「80%より大きく100%以下」の回答が最多となった。

一般の教員



学科長等

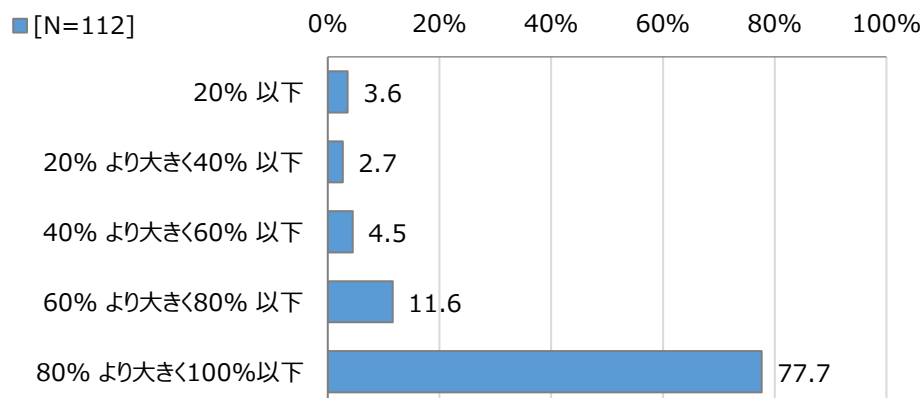


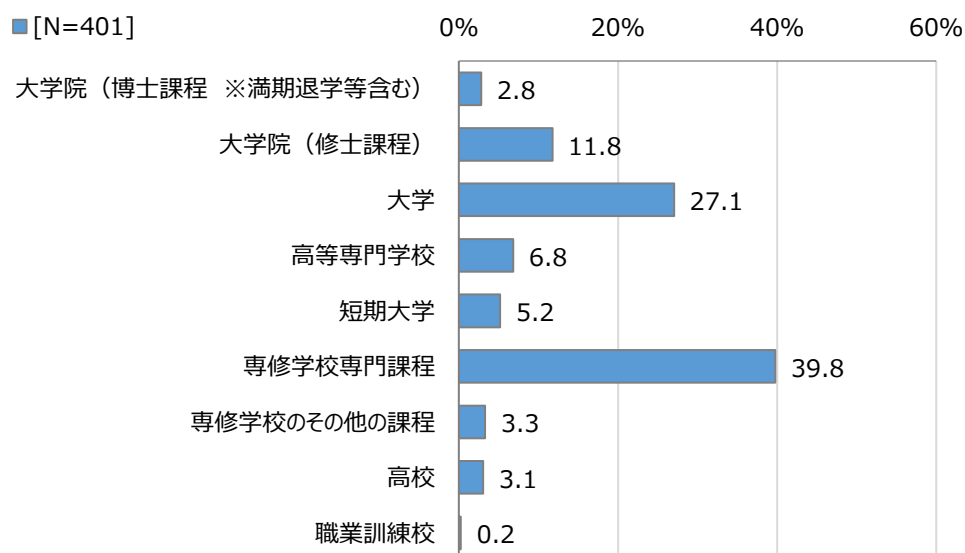
図 3-16 卒業生の就職状況(関連分野への就職率)

3.4.4 回答者の経歴、資格

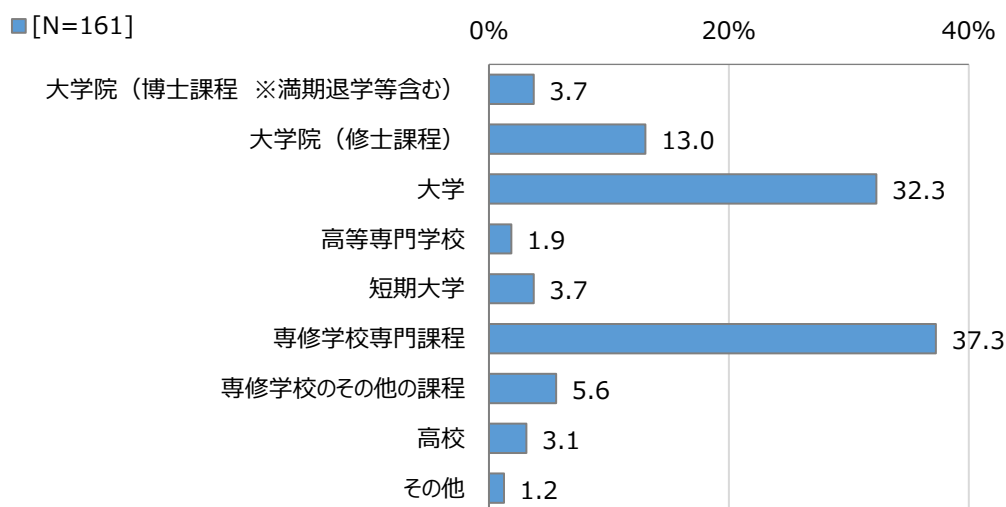
(1) 【共通設問】最終学歴

- 「最終学歴を教えてください。複数ご回答いただいても結構です。」という形で、回答者の最終学歴を質問した。
- 一般の教員では、専門学校卒が最多で 39.8%、続いて大学卒が 27.1%となった。
- 学科長等も同様に、専門学校卒が最多で 37.3%、大学卒が 32.3%となった。
- 学校長等については、大学卒が52.1%と最多となり、続いて専門学校卒が29.3%となった。

一般の教員



学科長等



学校長等

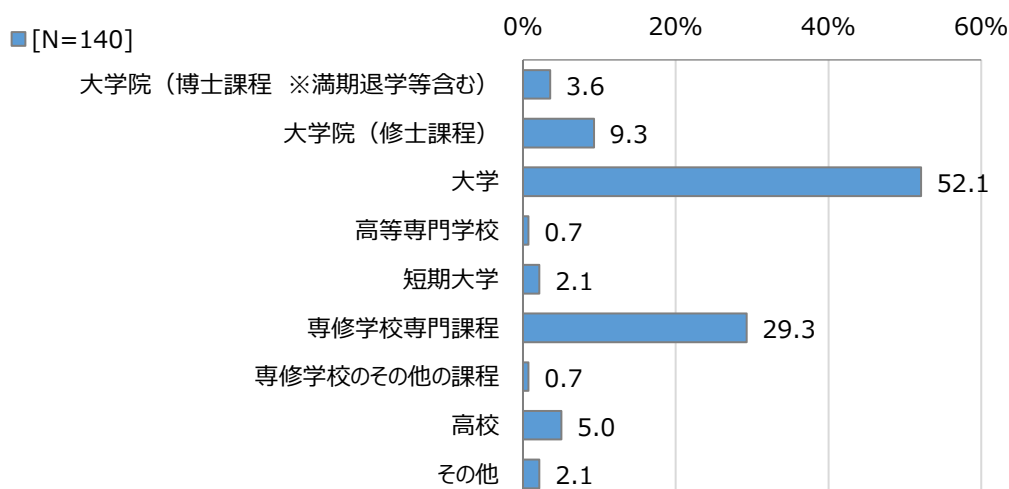
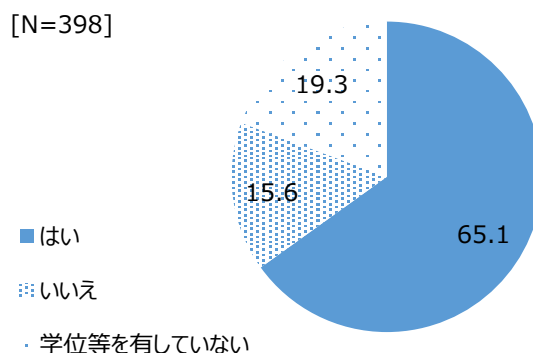


図 3-17 最終学歴

(2) 【共通設問】教育内容と関係している学位、専門士、高度専門士

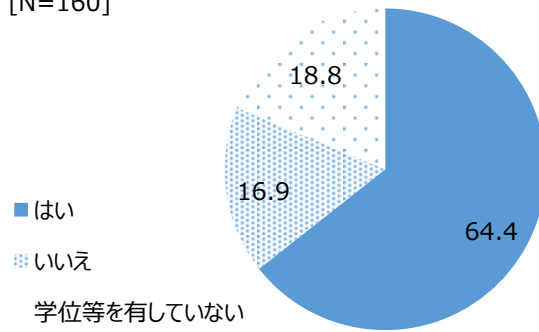
- 「学位、専門士、高度専門士をお持ちの場合、現在指導している又は管轄している学校・学科の教育内容と関係していますか。」という形で、回答者の学術的なバックグラウンドと日々の教育活動の専門性との関係性を質問した。
- 一般の教員では、関係があるという回答が 65.1%となった。学科長等についても 64.4%となり 6割を超えた。
- 一方、学校長等については、関係があるという回答は 44.0%に留まった。
- なお、学位等を有していないという回答は、一般の教員と学科長等では約 2 割程度存在しているが、学校長等では 10.6%となっている。

一般の教員



学科長等

[N=160]



学校長等

[N=141]

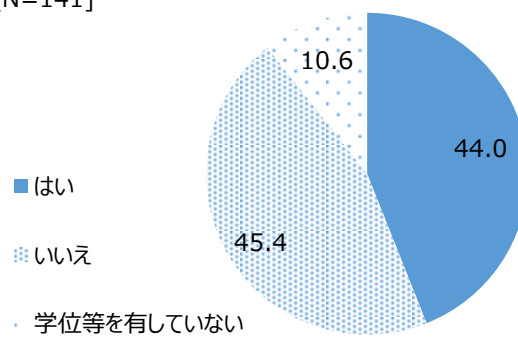
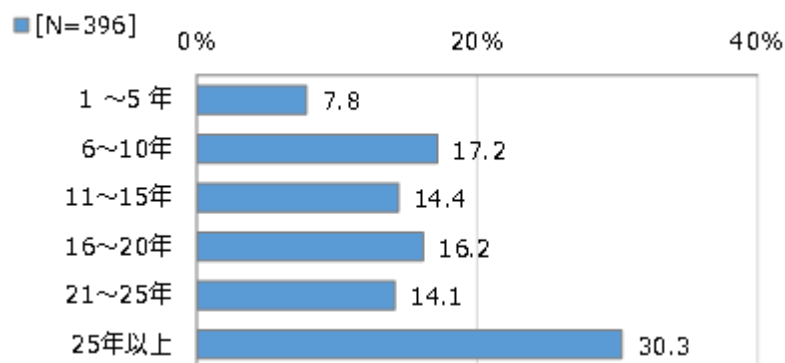


図 3-18 学位、専門士、高度専門士が教育内容と関係しているか

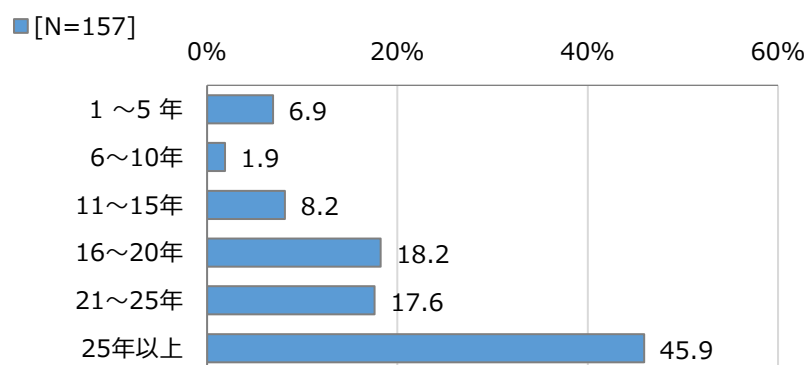
(3) 【共通設問】社会人歴

- 「現在までの社会人歴の年数(合計)をご回答ください。」という形で、回答者のキャリアを質問した。
- どの職位階層も 25 年以上という回答が最多の割合となったが、学校長等になるにつれその割合は高くなっている。

一般の教員



学科長等



学校長等

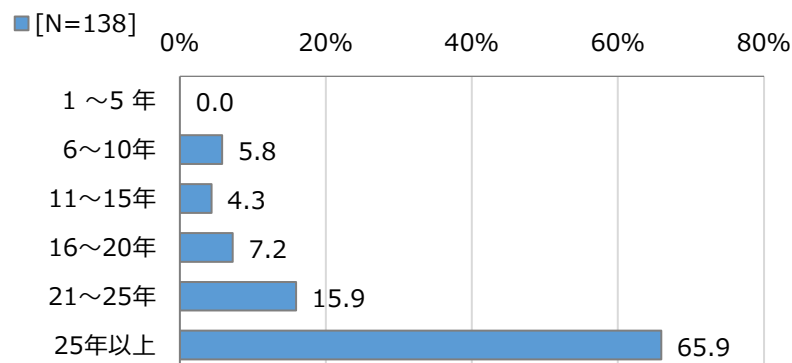
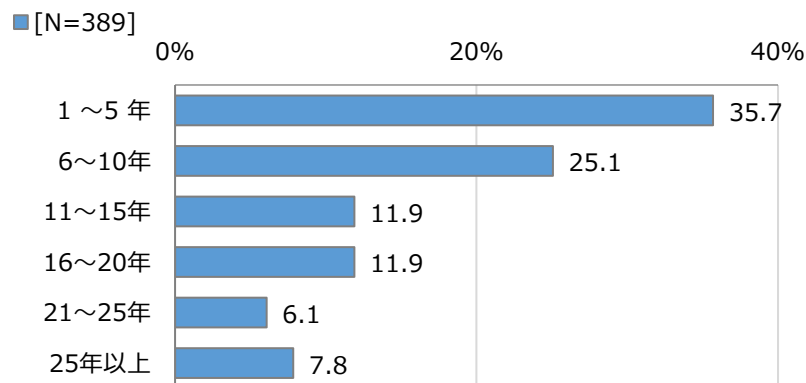


図 3-19 社会人歴

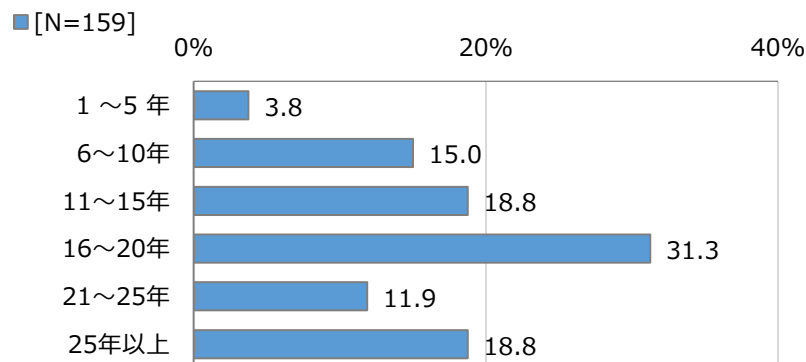
(4) 【共通設問】教員歴

- 次に、「現在までの教員歴の年数(合計)をご回答ください。」という質問を行った。専門学校教員の場合、ファーストキャリアが教員以外であるケースが多数あると考えられるため、その実態を把握しようとしたものである。
- 社会人歴と比較して、ばらつきが出ていることから、今回の調査対象の教員もファーストキャリアが教員以外である者が多数含まれることがわかる。
- 一般の教員では1～5年、学科長等では16～20年、学校長等では25年以上という回答が最多となった。

一般の教員



学科長等



学校長等

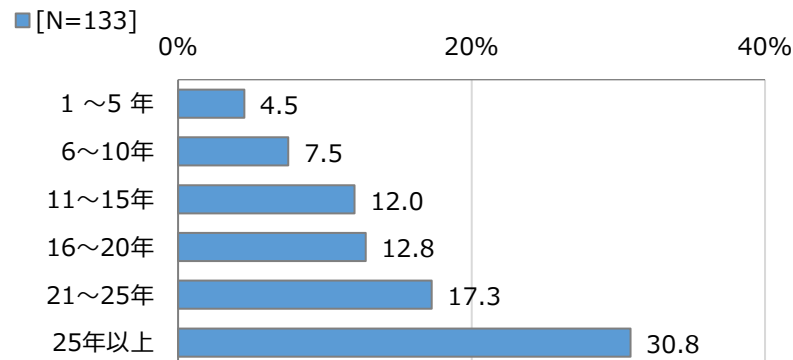
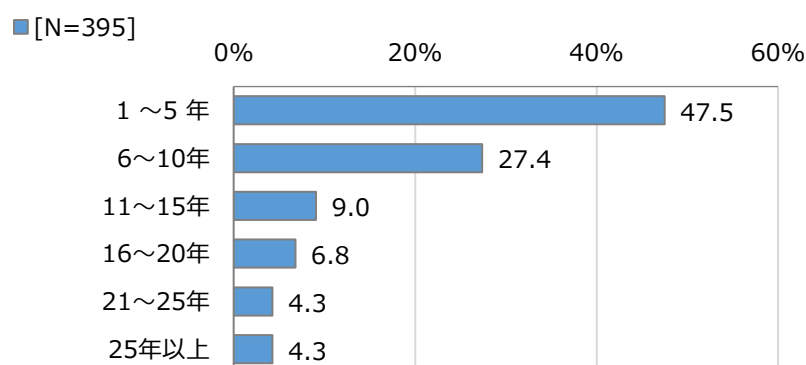


図 3-20 教員歴

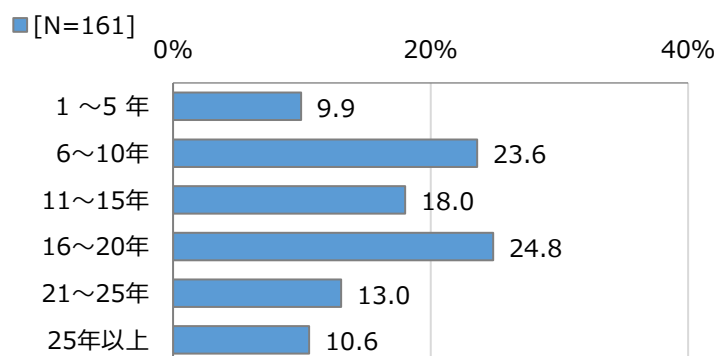
(5) 【共通設問】現在の学校の勤務歴

- 「現在の学校の勤務歴の年数(合計)をご回答ください。」という形で、現在の学校での勤務歴についても把握した。
- 学科長等、学校長等とともに、現在の学校における勤務歴が5年以内の者が一定数存在している。このことから、学校内での一般の教員から学校長等までのキャリアパスが単線的ではなく、学校外からの人材がそれほど長期間勤務しないうちに役職者になっているケースもあるということが示唆される。

一般の教員



学科長等



学校長等

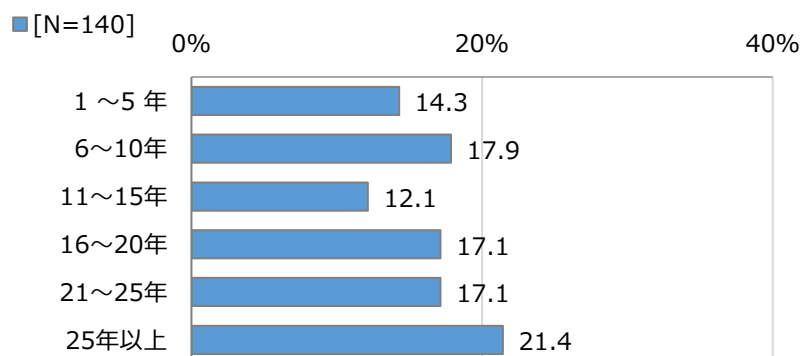
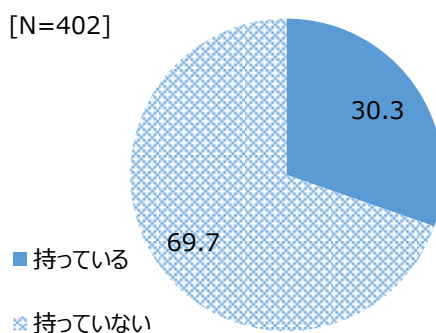


図 3-21 現在の学校の勤務歴

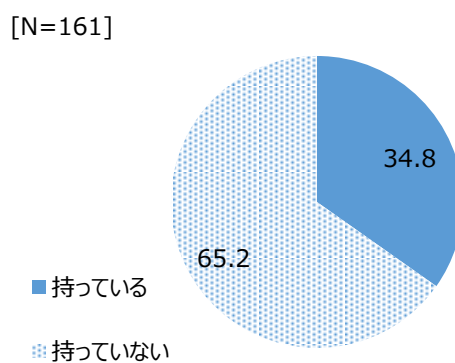
(6) 【共通設問】教員免許の保有状況

- 教員の指導力についてのスキルや能力の在り方を考える上で、教育職員免許法上の免許状の取得状況について把握するため、「教員免許をお持ちですか。」という質問を行った。
- どの職位階層でも約 3 割程度教員免許を取得している。

一般の教員



学科長等



学校長等

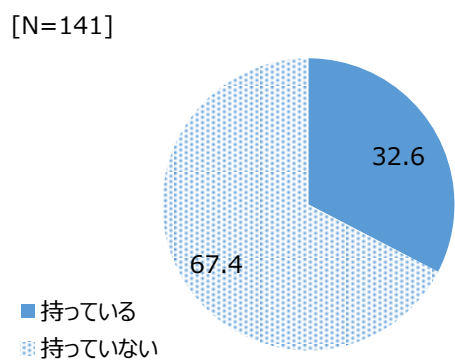


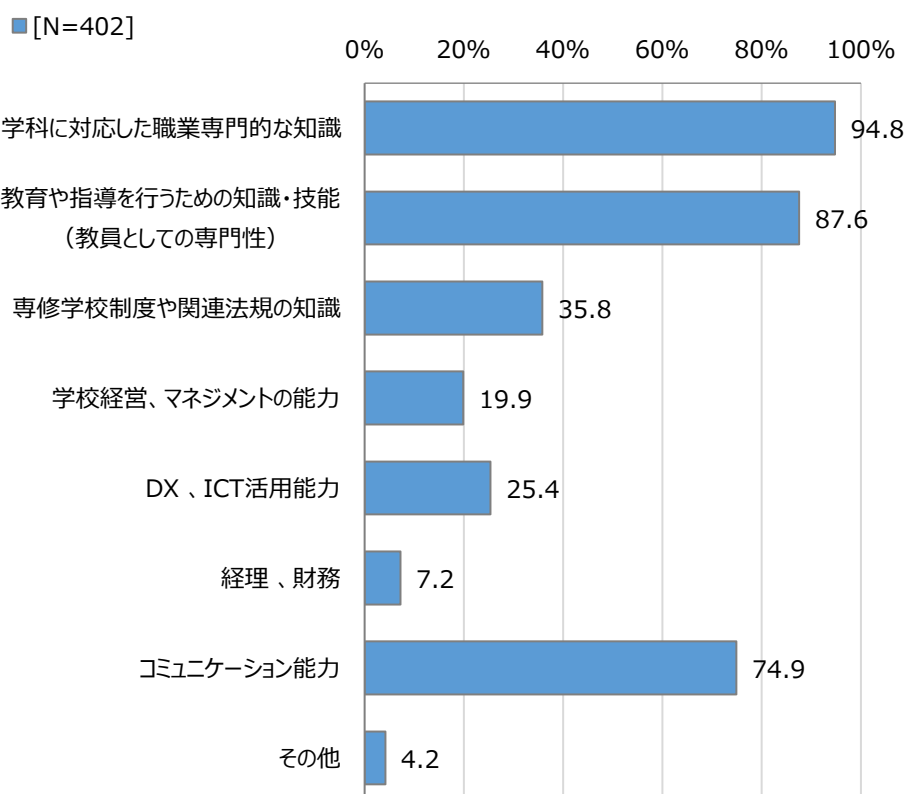
図 3-22 教員免許の保有状況

3.4.5 教員の能力維持・向上への支援状況

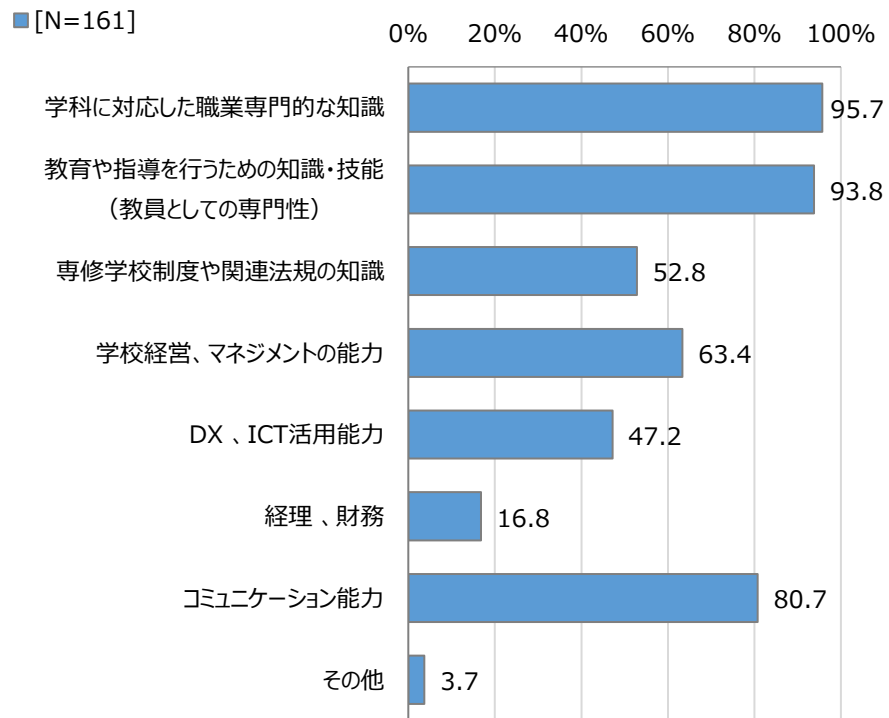
(1) 【共通設問】求められる知識・技能等

- 「現在の職務を務めるにあたって、どのような知識・技能等が求められていると考えますか。」という形で、教員の能力やスキルについての自己認識を質問した。
- 職位階層別に、回答傾向に差が出ている。例えば、一般の教員、学科長等では「学科に対応した職業専門的な知識」「教育や指導を行うための知識・技能」が 9 割と高い回答となったが、学校長等では 6 割から 7 割程度に留まっている。
- また、一般の教員では比較的低い回答割合となった「学校経営、マネジメントの能力」について、学科長等、学校長等と上位階層になるにつれ割合が高まっていく。
- また、学校長等では、同じ管理職である学科長等と比較して、多数の項目について回答が高まっている。管理職になるにつれて、授業を行う活動以外の職業教育のマネジメントについての能力が必要だという認識が高まり、特に学校長等ではより多様な能力・スキルが求められるという認識が学校現場では持たれていることがわかる。

一般の教員



学科長等



学校長等

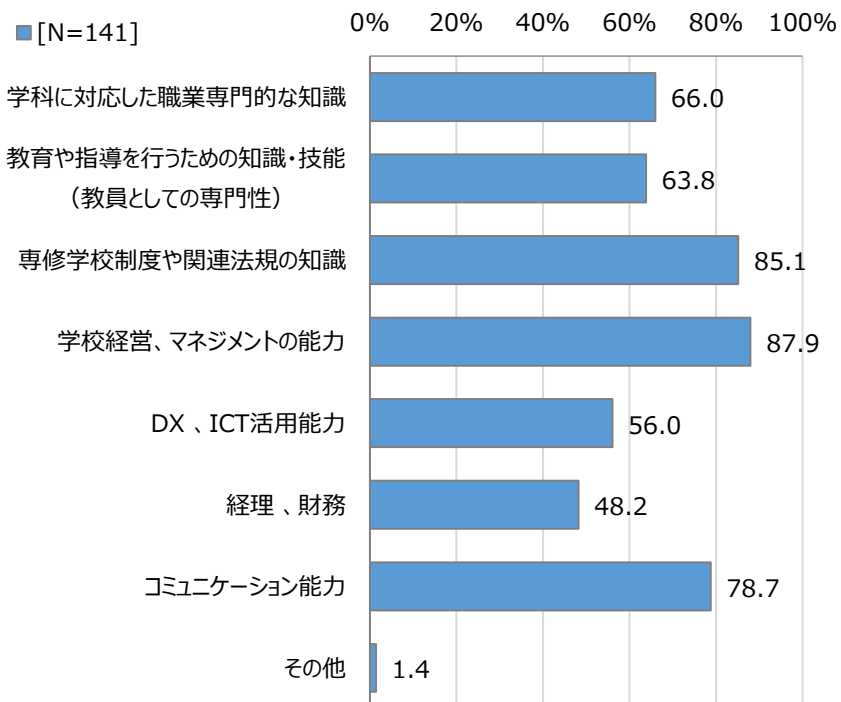


図 3-23 求められる知識・技能等

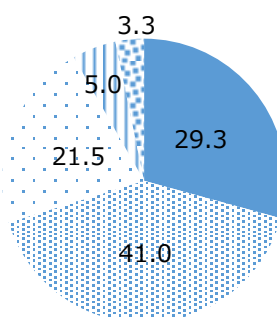
(2) 【学科長等】【一般の教員】求められる知識・技能等の維持・向上への支援

- 学科長等、一般の教員に対して、「前項で回答した知識・技能等に対して、ご回答者が所属する学校や学科はどの程度それらの維持・向上を支援してくれていますか。」という形で、学校の教員支援機能についての評価を質問した。
- 「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」という肯定的な回答の合計をみたときに、一般の教員は学科長等と比較してやや低い割合となった(両方の回答の合計は、一般の教員が70.3%、学科長等が78.2%)。

一般の教員

[N=400]

- よく支援してくれている
- ▨ ある程度支援してくれている
- どちらともいえない
- ▤ あまり支援していない
- ▧ 全く支援していない



学科長等

[N=161]

- よく支援してくれている
- ▨ ある程度支援してくれている
- どちらともいえない
- ▤ あまり支援していない
- ▧ 全く支援していない

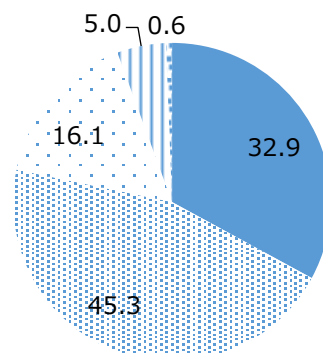


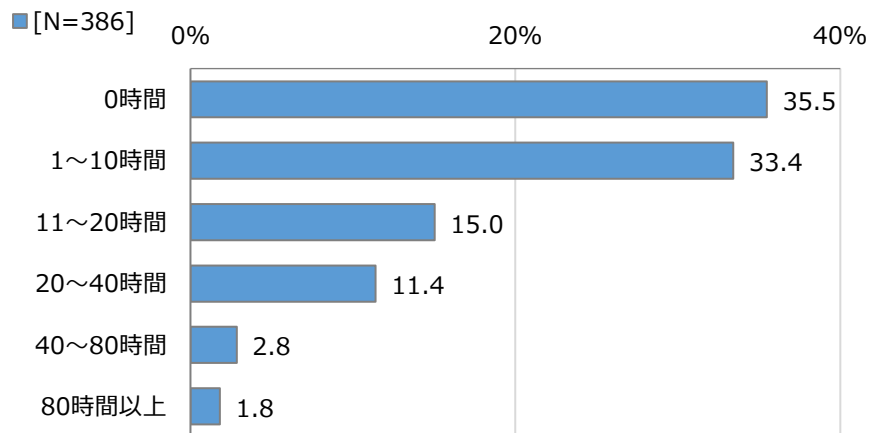
図 3-24 求められる知識・技能等の維持・向上への支援

(3) 一年間で受講した研修の時間数

- 「専攻分野における実務に関する研修等」(学科長等、一般の教員)、「指導力等に関する研修等」(学科長等、一般の教員)、「学校経営、マネジメントに関する研修等」(学校長等、学科長等)について、昨年一年間で受講した研修等の時間数を尋ねた。
- 専攻分野における実務に関する研修等では、一般の教員は0時間が最多、学科長等は1～10時間が最多となった。
- 指導力等に関する研修等でも、一般の教員は0時間が最多、学科長等は1～10時間が最多となった。
- 学校経営、マネジメントに関する研修等では、学科長等、学校長ともに0時間が最多となった。

a. 専攻分野における実務に関する研修等

一般の教員



学科長等

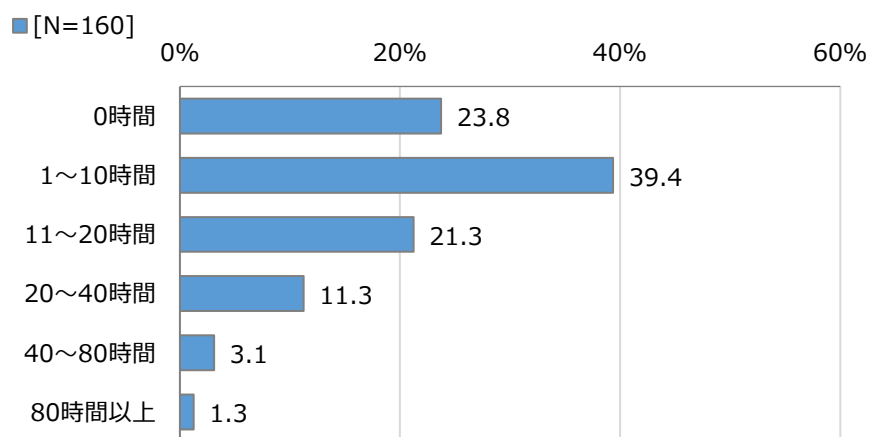
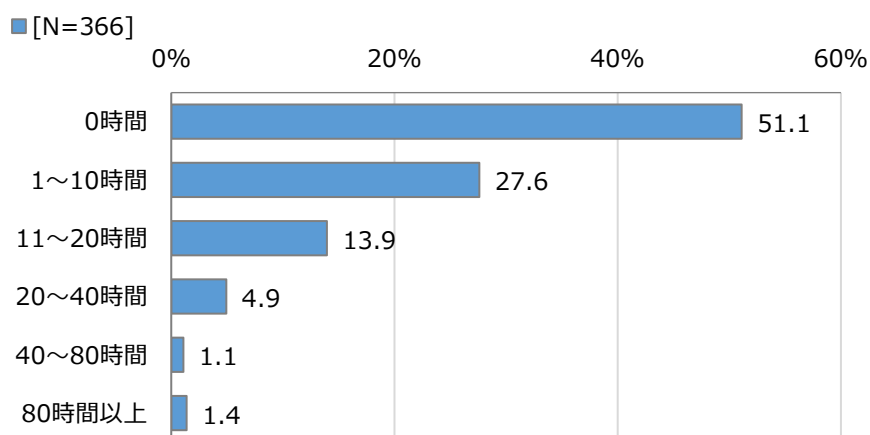


図 3-25 研修時間(専攻分野における実務に関する研修等)

b. 指導力等に関する研修等

一般の教員



学科長等

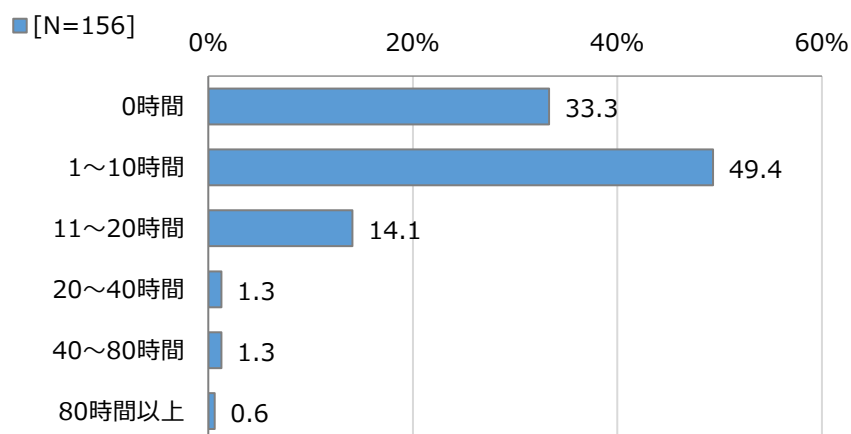
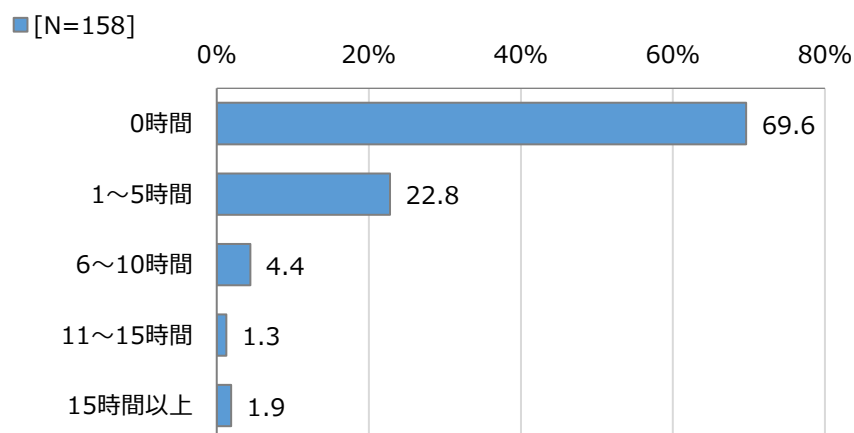


図 3-26 研修時間(指導力等に関する研修等)

c. 学校経営、マネジメントに関する研修等

学科長等



学校長等

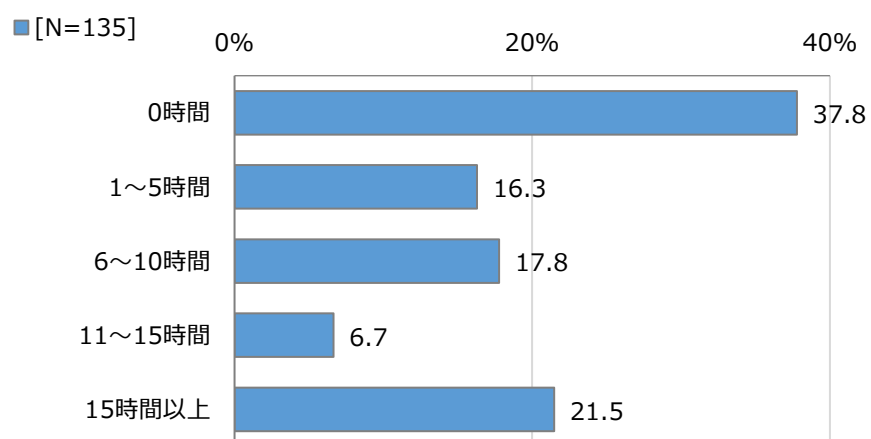


図 3-27 研修時間(学校経営、マネジメントに関する研修等)

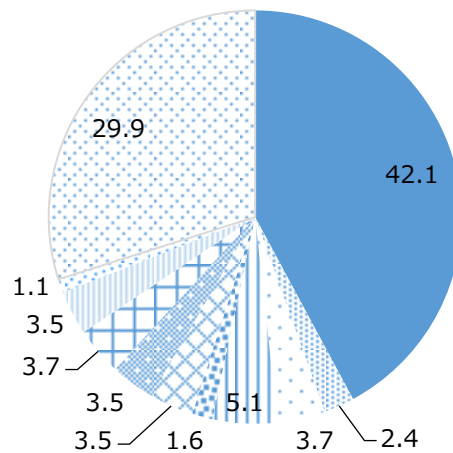
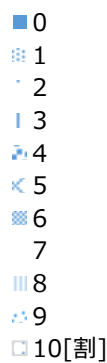
(4) 受講した研修等の職務上の位置づけ

- 「専攻分野における実務に関する研修等」(学科長等、一般の教員)、「指導力等に関する研修等」(学科長等、一般の教員)、「学校経営、マネジメントに関する研修等」(学校長等、学科長等)について、昨年一年間で受講した研修等の職務上の位置づけを尋ねた(質問文は「ご回答いただいた研修等の時間のうち、職務として正式に位置づけられて受講した研修等のおおよその割合もご回答ください。」)。
- いずれの結果でも、0割(全く職務上位置づけられていない)と10割(全て職務上位置づけられた研修等であった)という回答が目立った。計画的・組織的な研修等の体制整備の状況に、学校間で違いが生じ始めている可能性がある。

a. 専攻分野における実務に関する研修等

一般の教員

[N=375]



学科長等

[N=149]

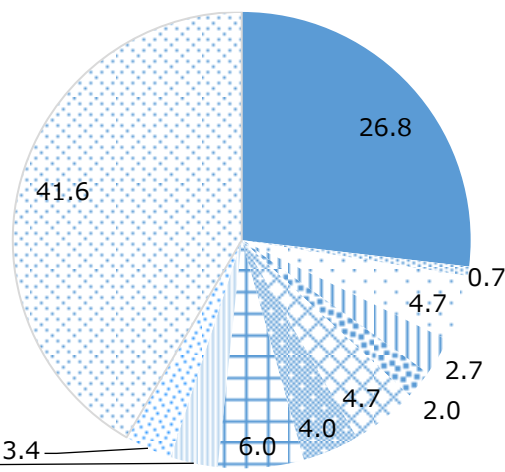
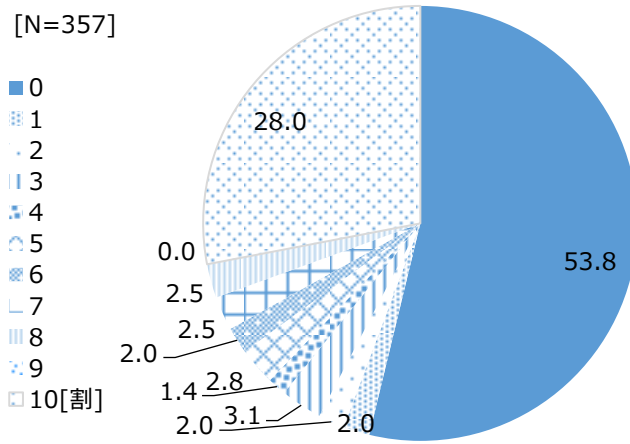


図 3-28 職務上の位置づけ(専攻分野における実務に関する研修等)

b. 指導力等に関する研修等

一般の教員



学科長等

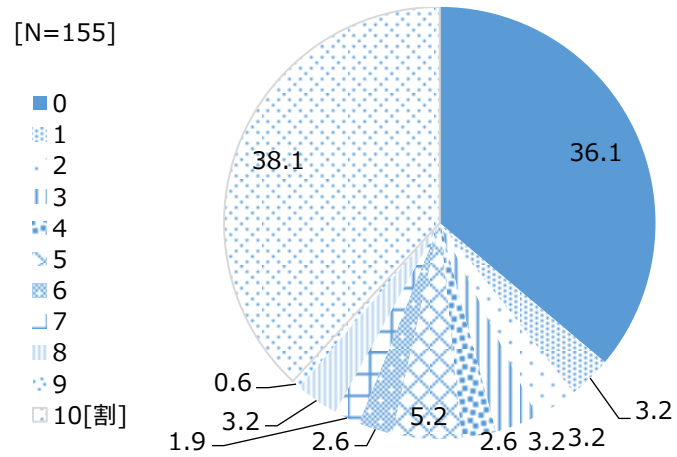
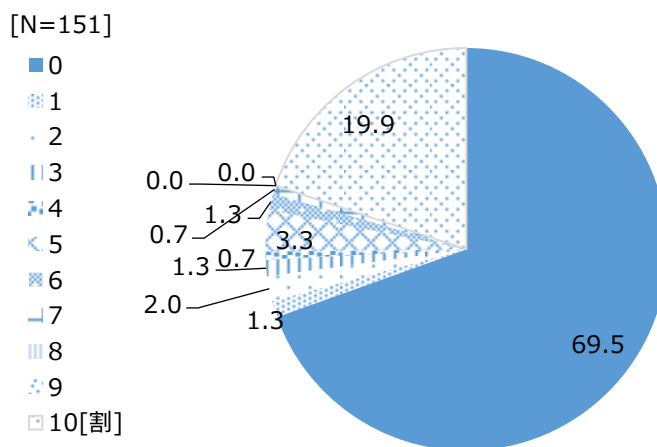


図 3-29 職務上の位置づけ(指導力等に関する研修等)

c. 学校経営、マネジメントに関する研修等

学科長等



学校長等

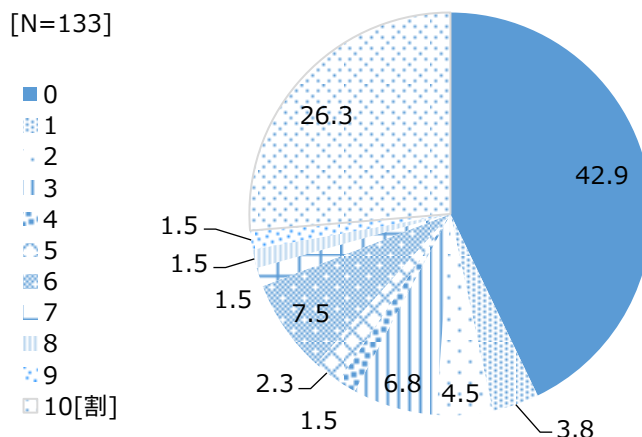


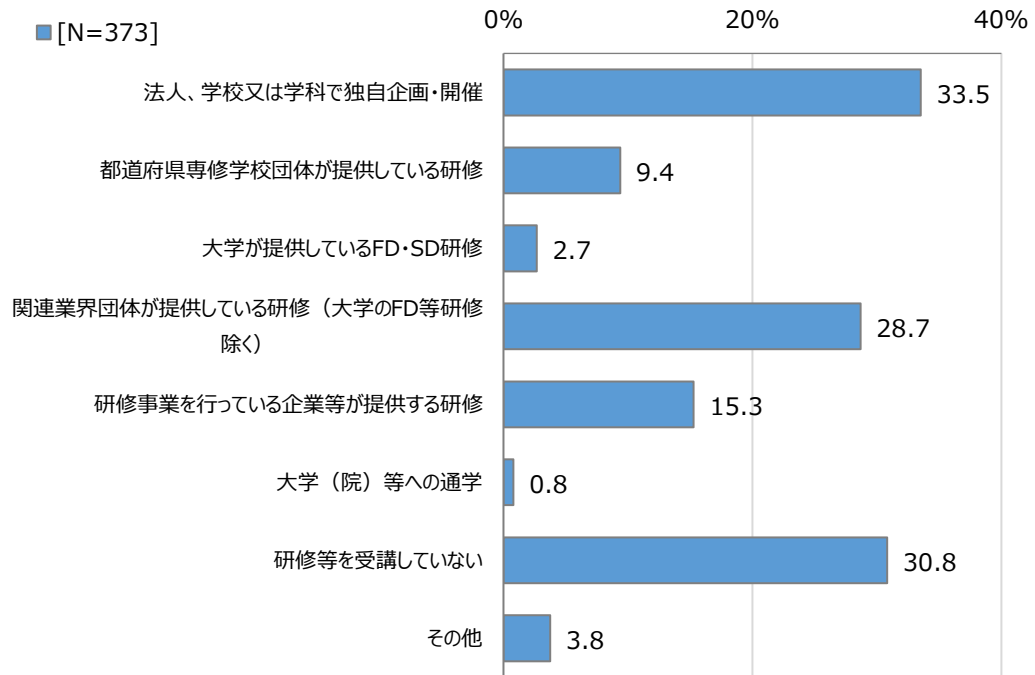
図 3-30 職務上の位置づけ(学校経営、マネジメントに関する研修等)

(5) 研修等の開催団体

- 「専攻分野における実務に関する研修等」(学科長等、一般の教員)、「指導力等に関する研修等」(学科長等、一般の教員)、「学校経営、マネジメントに関する研修等」(学校長等、学科長等)について、昨年一年間で受講した研修等の開催主体について尋ねた(質問文は「昨年一年間で受講した(※研修内容がそれぞれ入る)研修等は、どのような団体が開催したのですか。当てはまるものを全て回答ください。」)。
- 専攻分野における実務に関する研修等と指導力等に関する研修等を比較した際、「関連業界団体が提供している研修」の差が大きい。研修の内容によって、提供主体が変化していることが伺える。
- また、職位階層間で利用している研修にも違いが生じている可能性がある。

a. 専攻分野における実務に関する研修等

一般の教員



学科長等

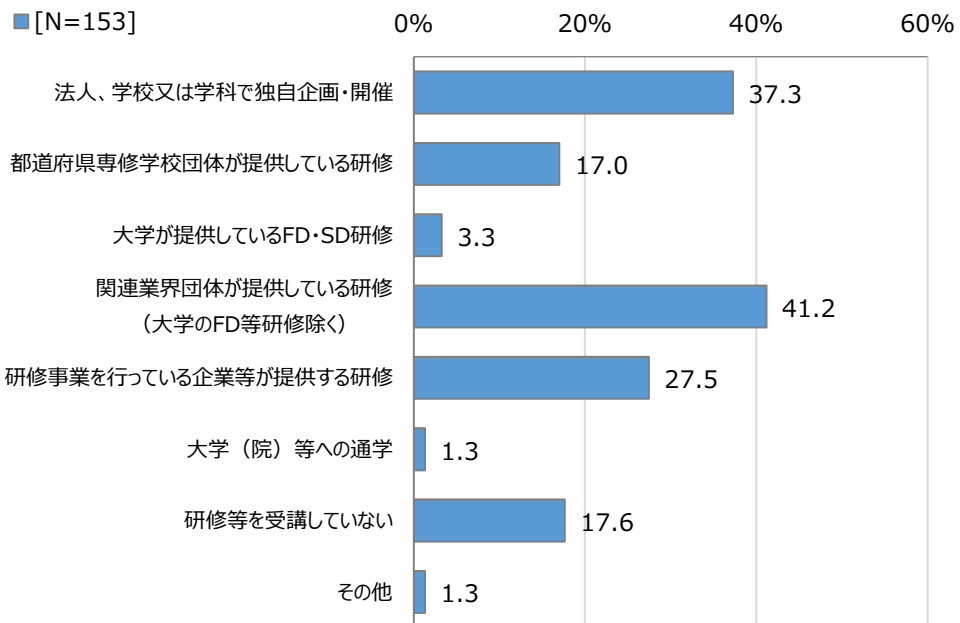
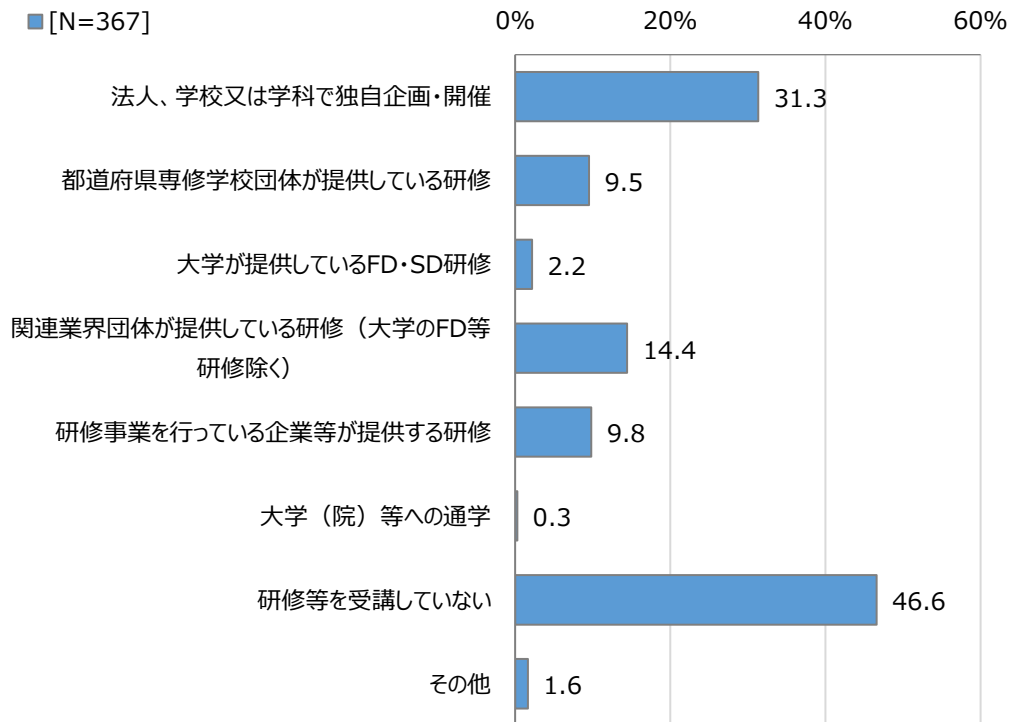


図 3-31 開催団体(専攻分野における実務に関する研修等)

b. 指導力等に関する研修等

一般の教員



学科長等

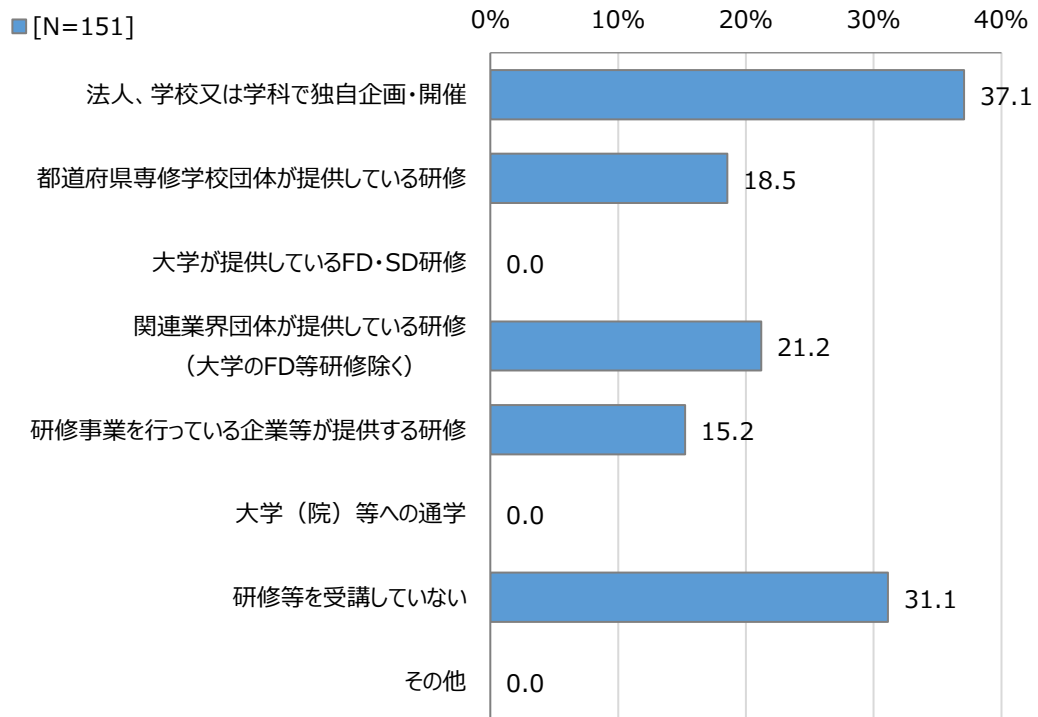
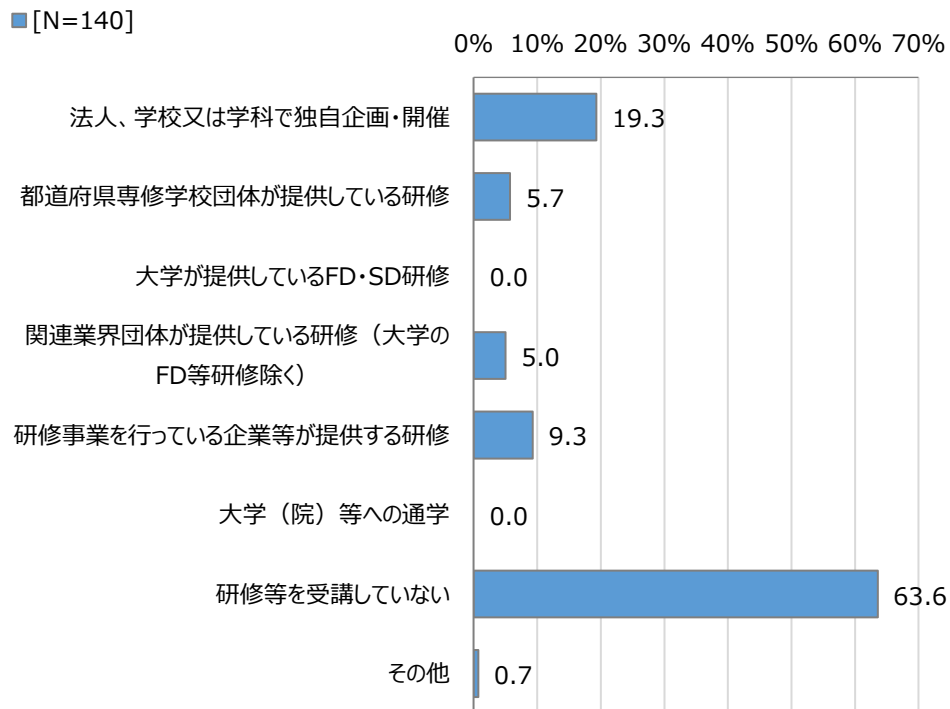


図 3-32 開催団体(指導力等に関する研修等)

c. 学校経営、マネジメントに関する研修等

学科長等



学校長等

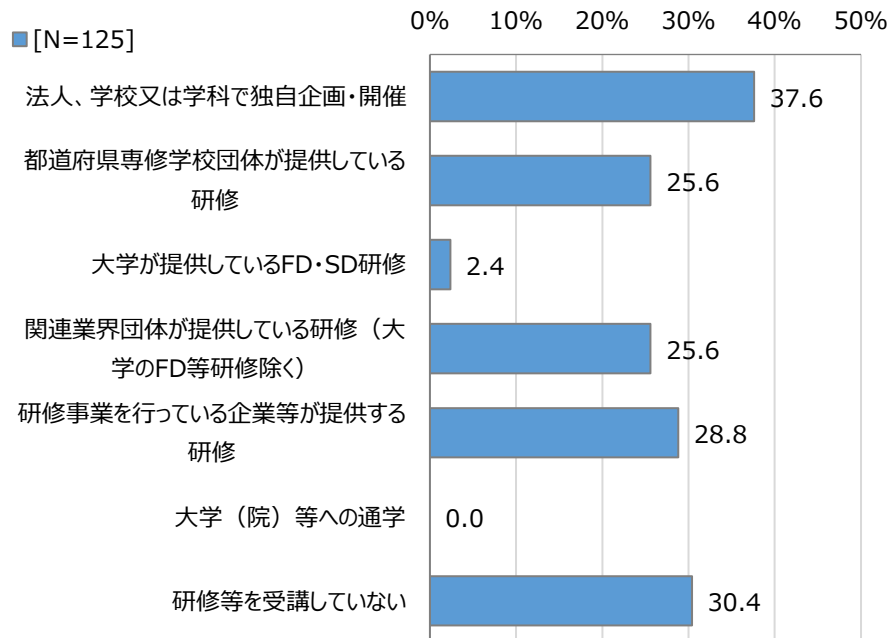
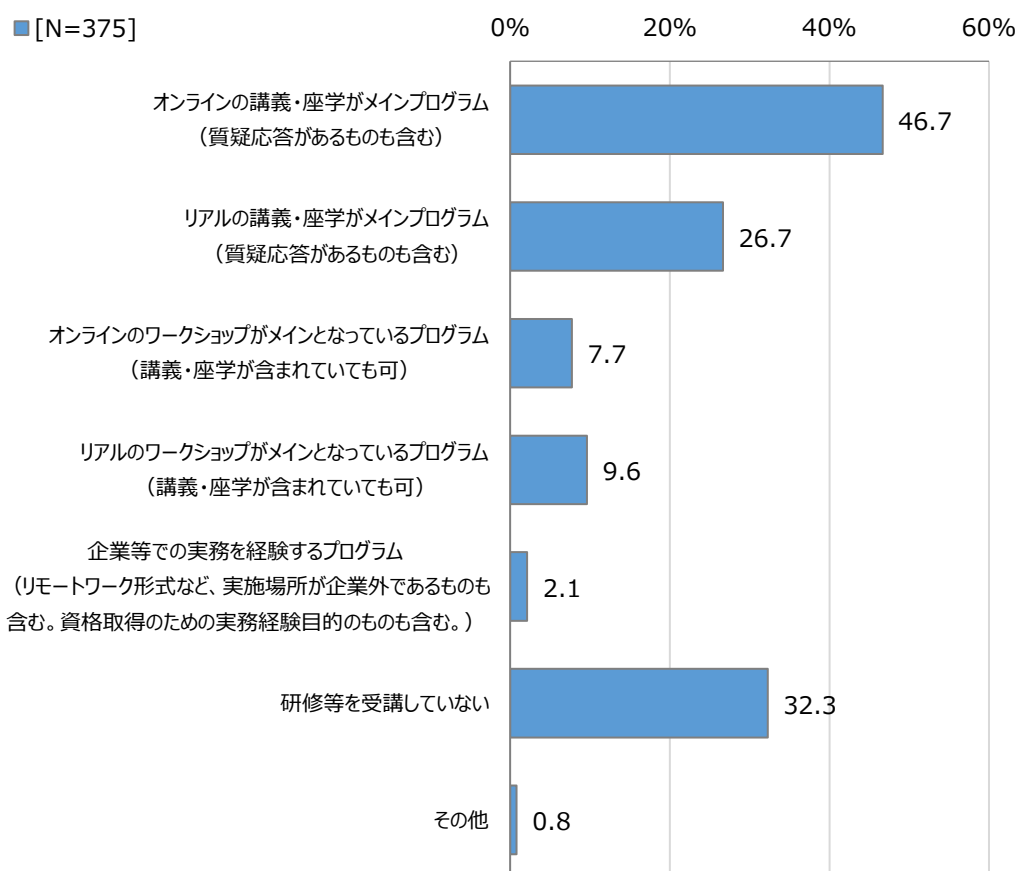


図 3-33 開催団体(学校経営、マネジメントに関する研修等)

(6) 【学科長等】【一般の教員】専攻分野における実務に関する研修等の開催形態

- 「専攻分野における実務に関する研修等」について、どのような受講形態となっているかを質問した(質問文は「昨年一年間で受講した専攻分野における実務に関する研修等は、どのような形態でしたか。当てはまるものを全て回答ください。」)。
- 一般の教員、学科長等ともに「オンラインの講義・座学がメインプログラム」が最多となった。
- ワークショップや企業等内での体験を含むなど、アクティブ・ラーニング的なプログラムへの参加状況は低調であった。

一般の教員



学科長等

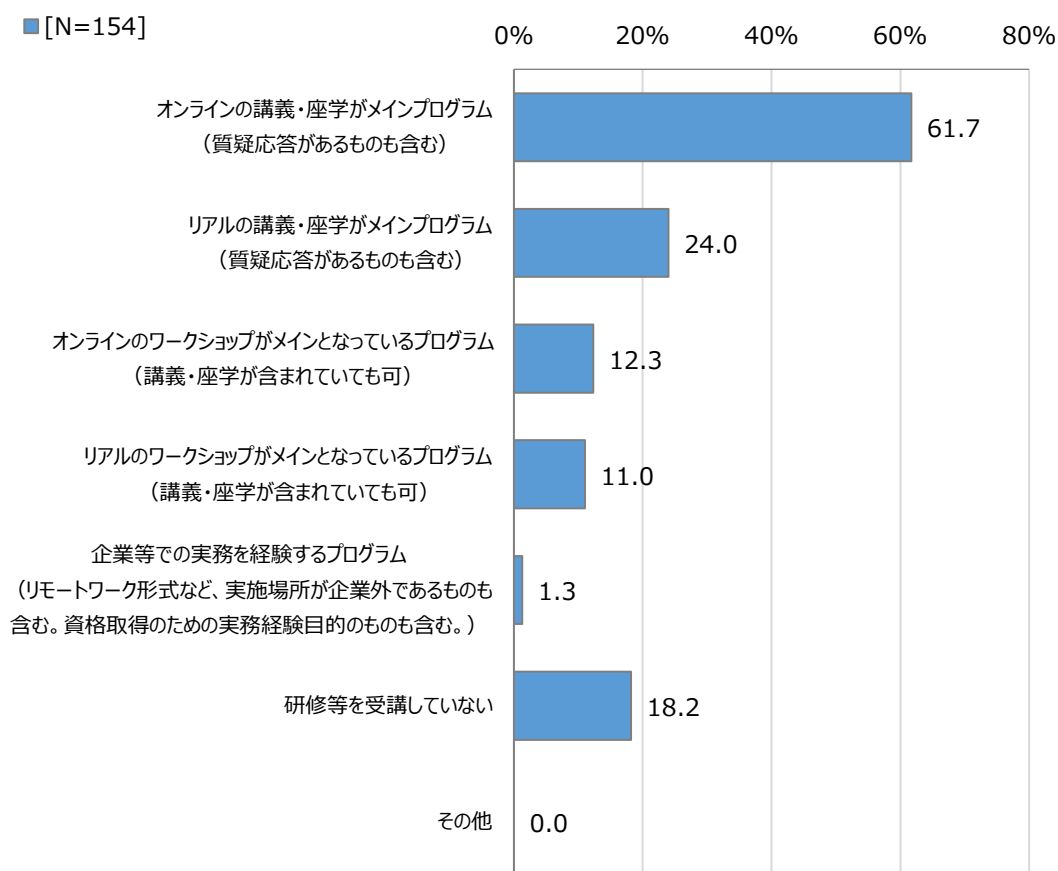
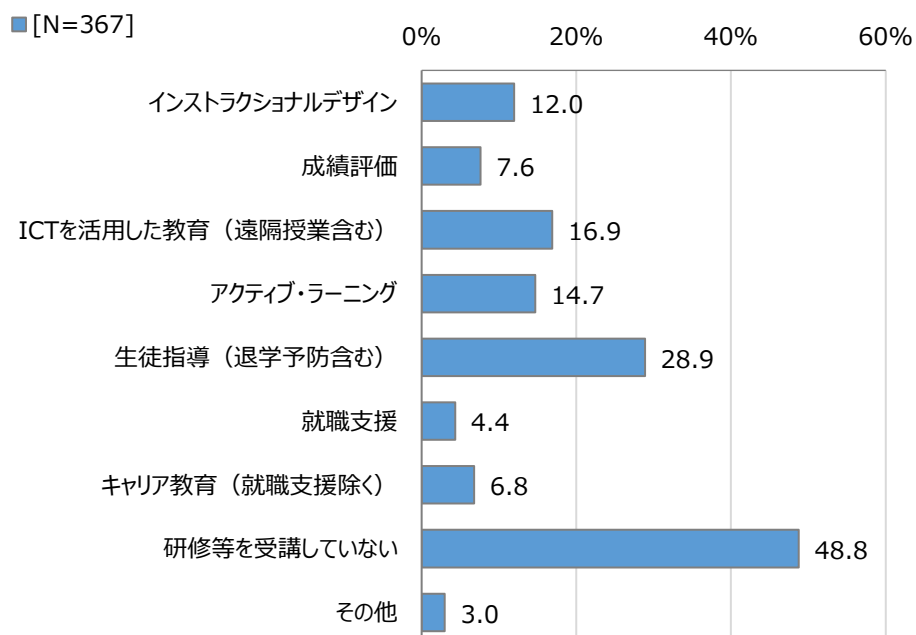


図 3-34 開催団体(学校経営、マネジメントに関する研修等)

(7) 【学科長等】【一般の教員】指導力等に関する研修の内容

- 「指導力等に関する研修等」について、どのような研修内容であったかを質問した(質問文は「昨年一年間で受講した授業及び生徒に対する指導力等に関する研修等とはどのような内容やテーマでしたか。当てはまるものを全て回答ください。」)。
- 一般の教員では、「研修等を受講していない」を除くと「生徒指導」が最多となった。学科長等についても同様であったが、「ICT を活用した教育」に係る研修等が30.9%と比較的高い割合となっており、学科の教育活動のマネジメントにおいて ICT 活用の能力開発が学科長等クラスで注目を集めていることがわかる。

一般の教員



学科長等

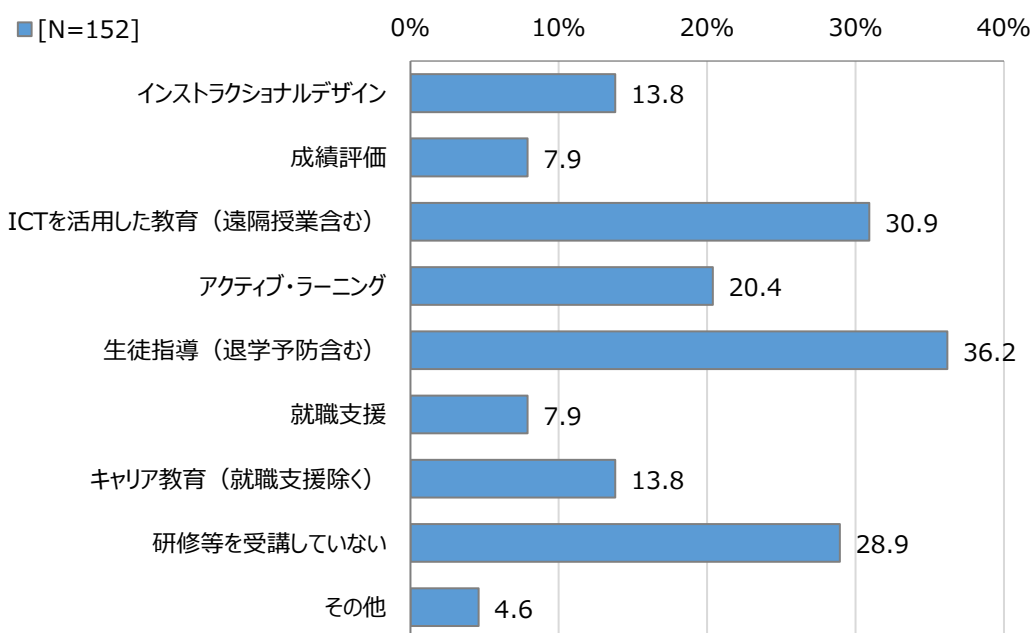


図 3-35 指導力等に関する研修の内容

(8) 【学校長等】学校経営、マネジメントに関する研修等の内容

- 学校長等に、「学校経営、マネジメントに関する研修等」について、どのような研修内容であったかを質問した(質問文は「昨年一年間で受講した学校経営、マネジメントに関する研修等は、どのような内容やテーマでしたか。当てはまるものを全て回答ください。」)。
- 「人事・人材マネジメント」が35.5%となり、最多となった。その他の項目は経理・財務、情報公開を除くと2割前後となっている。3.4.5(1)でみたように、学校長等になるほど多様な項目の能力が必要と考えているため、能力開発の場面でも多様な関心や必要性が反映されていると考えられる。

学校長等

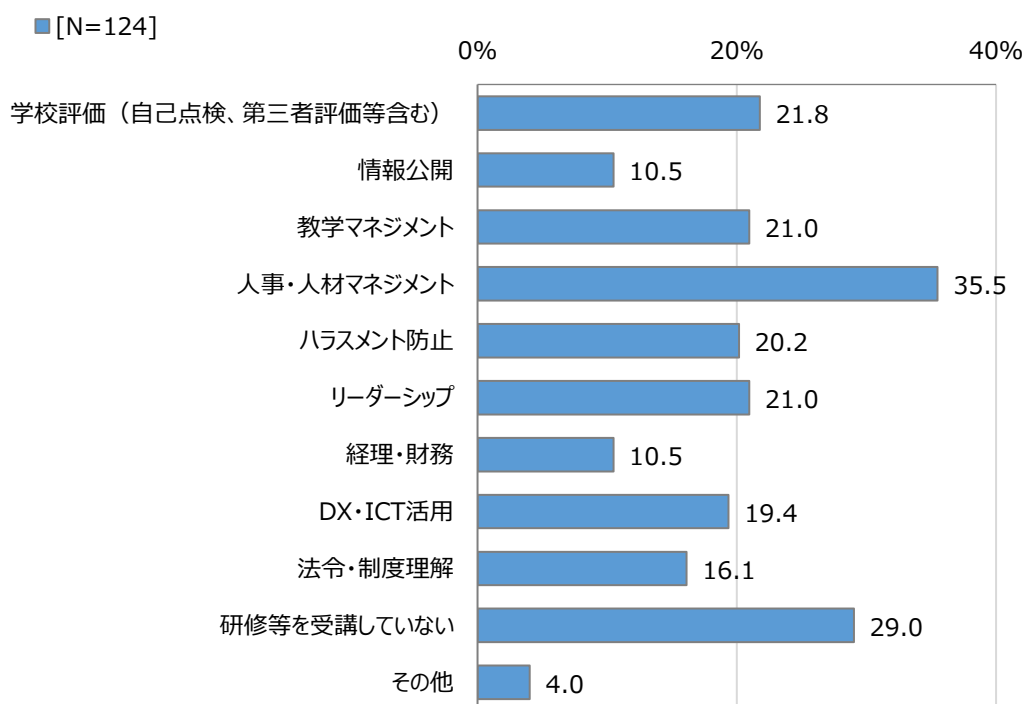


図 3-36 学校経営、マネジメントに関する研修等の内容

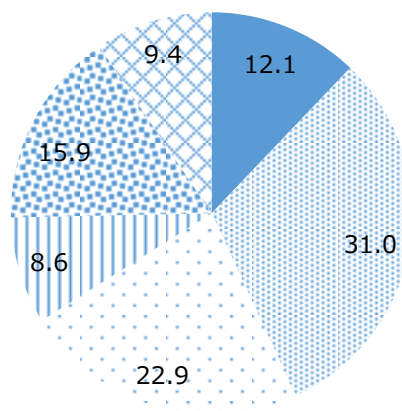
(9) 【共通設問】研修の満足度

- 「昨年一年間で受講した全ての研修等についてお伺いします。研修等は十分だったと思いますか。」という形で、全ての研修等の満足度を尋ねた。
- 「十分な研修等を受講することができた」という回答について、一般の教員ほど割合が高い。
- 一方、「十分な研修等を受講することができた」と「ある程度の研修等を受講することができた」という肯定的な回答を合計すると、一般の教員の回答割合が他の職位階層と比較して最も低くなる。「特に研修等を必要としなかった」という回答の割合も一般の教員で高くなっている。学校や教員によって、能力開発の必要性についての意識や取組状況に格差が生じ始めている可能性がある。
- なお、いずれの回答でも「ほとんど研修等を受講できなかった」という回答が1割から2割程度存在している。

一般の教員

[N=371]

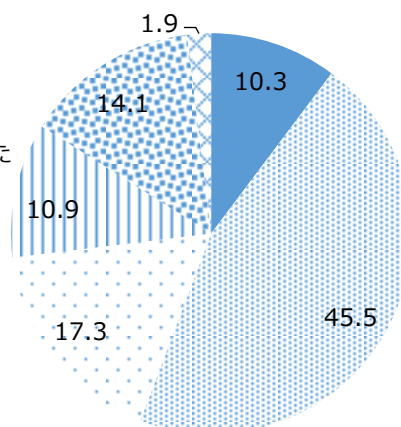
- 十分な研修等を受講することができた
- ▨ ある程度の研修等を受講することができた
- ・ どちらでもない
- ▧ 十分な研修等を受講できなかった
- ▩ ほとんど研修等を受講できなかった
- 特に研修等を必要としなかった



学科長等

[N=156]

- 十分な研修等を受講することができた
- ▨ ある程度の研修等を受講することができた
- ・ どちらでもない
- ▧ 十分な研修等を受講できなかった
- ▩ ほとんど研修等を受講できなかった
- 特に研修等を必要としなかった



学校長等

[N=126]

- 十分な研修等を受講することができた
- ▨ ある程度の研修等を受講することができた
- ・ どちらでもない
- ▧ 十分な研修等を受講できなかった
- ▩ ほとんど研修等を受講できなかった
- × 特に研修等を必要としなかった

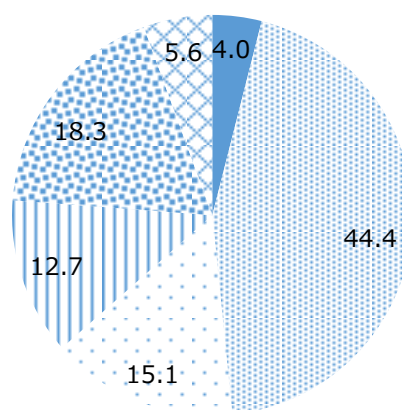
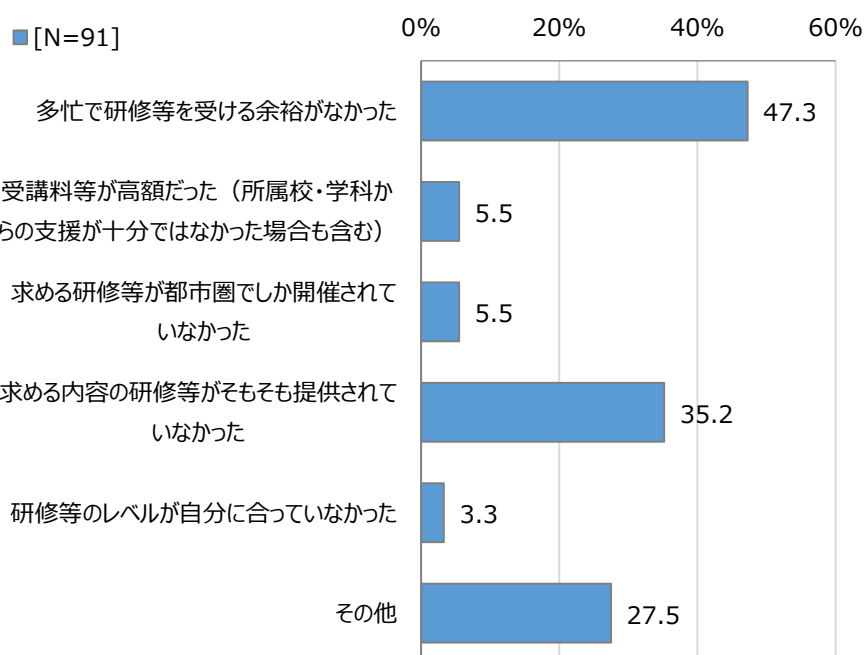


図 3-37 研修の満足度

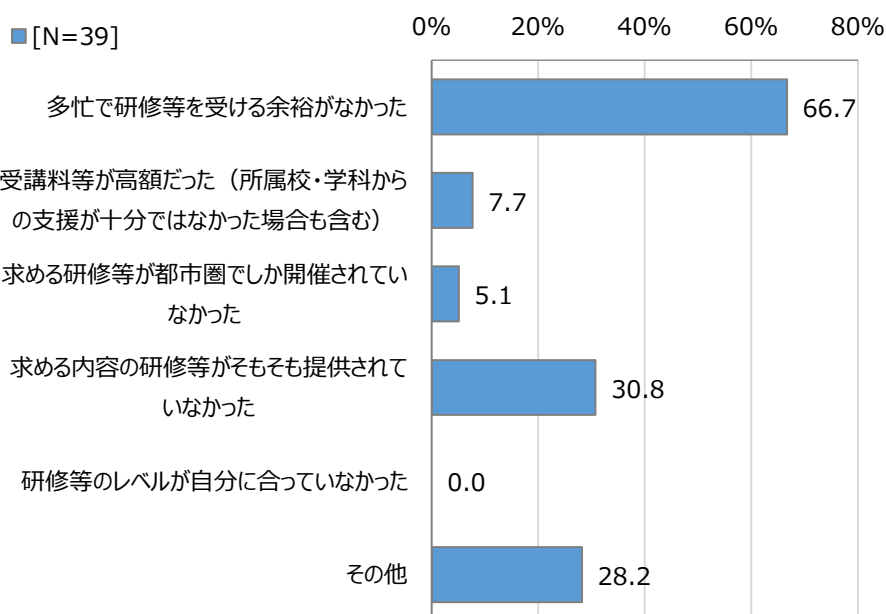
(10) 【共通設問】研修等を受講できなかった理由

- 「前項で「十分な研修等を受講できなかった」「ほとんど研修等を受講できなかった」を選択した方にお伺いします。それはなぜですか。当てはまるものを全て回答ください。」という形で、研修等を受講できなかった理由について質問した。
- いずれの職位階層でも「多忙で研修等を受ける余裕がなかった」が最多となった。また、「求める内容の研修等がそもそも提供されていなかった」が2割から4割程度存在している。

一般の教員



学科長等



学校長等

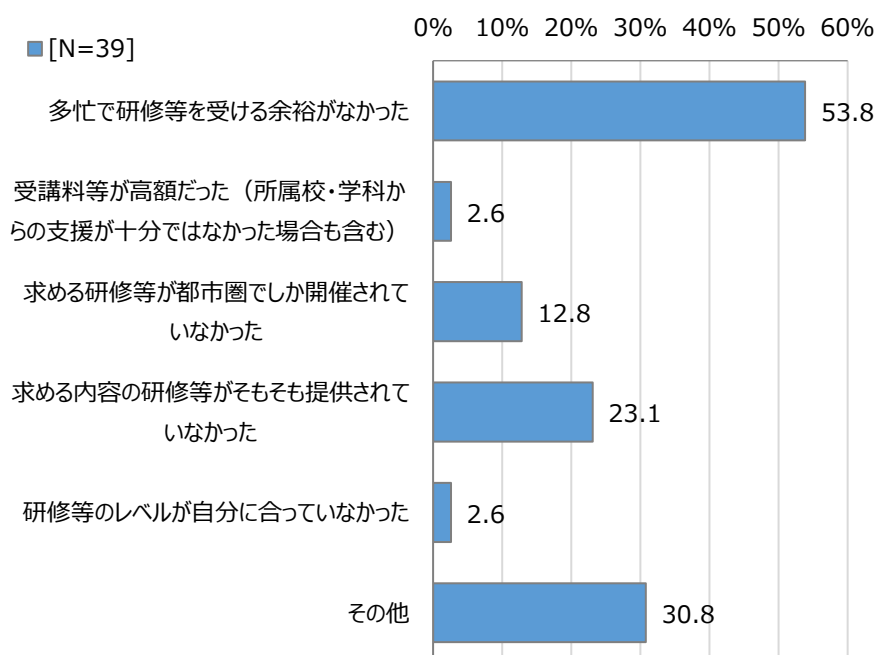


図 3-38 受講できなかった理由

(11) 【共通設問】希望する研修

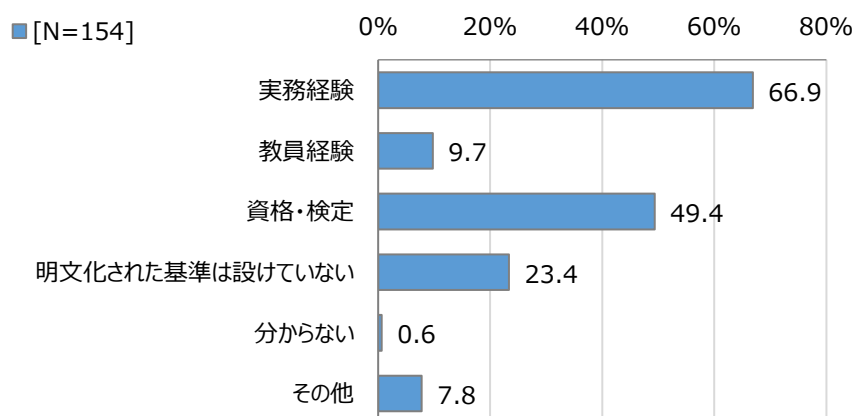
- 教員が希望する研修等と現在提供されている研修等のギャップを把握することを目的として、「どのような研修等を受けたいと思いますか。」という質問を行った。
- 一般の教員と学科長等は回答傾向が似ており、以下のような日々の教育上の課題や授業の高度化に係る研修等が回答された（自由記述回答を集約・要約）。実務に関する研修等に分類されるような研修等は回答がそれほどなかったことがわかる。
 - 精神的・学習障害を抱える学生への対応の研修、生徒指導（退学予防含む）の研修
 - 教育法・教授法の研修
 - 外国人留学生への対応（語学別の指導法の研修含む）の研修
 - オンライン授業や ICT 活用の研修
 - 学科運営やマネジメントの研修（管理職の業務理解のための研修含む）
- 一方、学校長等は以下のような回答となった（自由記述回答を集約・要約）。職業教育のマネジメントの意識がより強く反映された希望となっているといえる。
 - 学校ガバナンスの研修（経理、組織管理含む）
 - 教学マネジメント、内部質保証の事例の研修
 - 人材マネジメントの研修（教職員や管理職の育成、モチベーション向上含む）
 - 経営力向上のための研修
 - DX 研修
 - 学校関係法規や労務管理等の法令事項の研修

3.4.6 教員採用・処遇・育成・評価

(1) 【学校長等】【学科長等】常勤教員の採用基準

- 明文化された常勤教員の採用基準について、学校長等、学科長等に質問した(質問文は「常勤教員の採用にあたって、貴校ではどのような基準を設けていますか。当てはまるものを全て回答ください。なお、明文化された基準についてご回答ください。」)。
- いずれも実務経験が最も重視されており、資格・検定等も重視されている。一方、教員経験についてはそれほど問われていないことがわかる。
- 一方、明文化された基準は設けていないという回答が2割から3割程度となった。

学科長等



学校長等

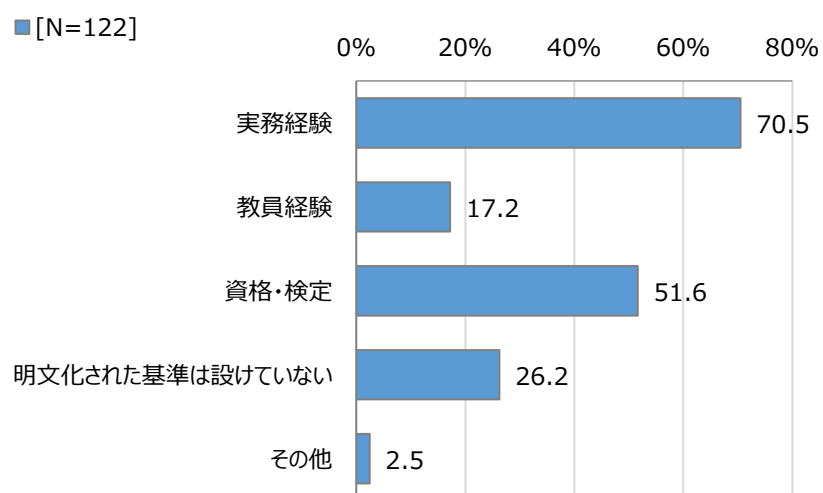
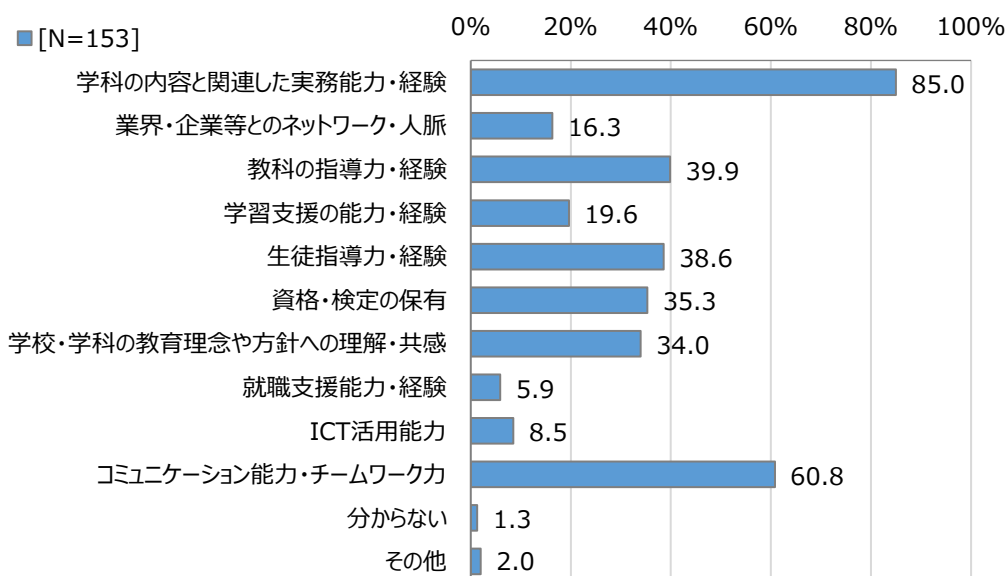


図 3-39 常勤教員の採用基準

(2) 【学校長等】【学科長等】常勤教員採用で重視する点

- 次に、常勤教員の採用について、明文化された基準も含め、全体としてどのような要件を求めるとかについて質問した(質問文は「常勤教員の採用にあたって、貴校ではどのような能力・資質・経験を重視しますか。最も重要なものから上位 3 つまでを回答してください。なお、明文化された文書等で共有されていないものも含め、ご回答者様のお考えに基づいて回答してください。」)。
- 明文化された基準についての回答と同様に、「学科の内容と関連した実務能力・経験」が最多の割合となった。コミュニケーション能力・チームワーク力が次に多くなっているが、教科の指導力・経験、生徒指導力・経験など、何らかの教育関連の経験と深く関係していると推測される能力や経験が求められていることがわかる。明文化された基準では求められていないが、教員としての能力や経験も学校現場では重視しているといえる。

学科長等



学校長等

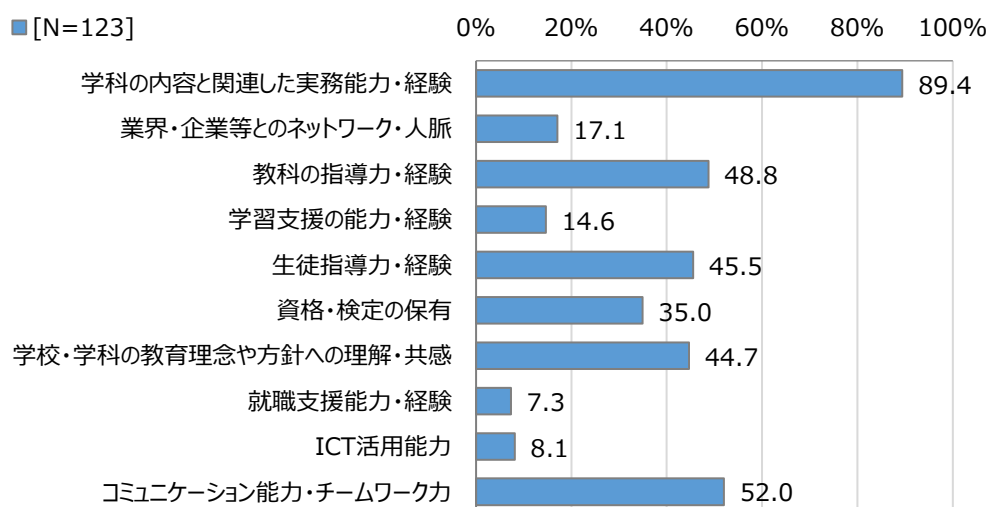
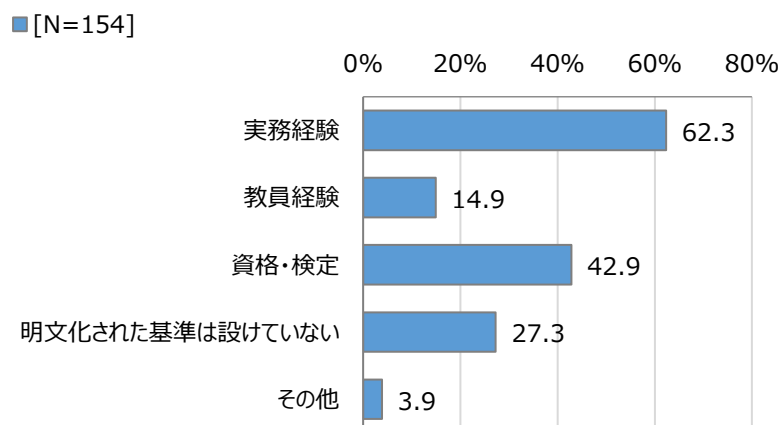


図 3-40 常勤教員採用で重視する点

(3)【学校長等】【学科長等】非常勤教員の採用基準

- 明文化された非常勤教員の採用基準について、学校長等、学科長等に質問した(質問文は「非常勤教員の採用にあたって、貴校ではどのような基準を設けていますか。当てはまるものを全て回答ください。なお、明文化された基準についてご回答ください。」)。
- 常勤教員の採用と同様の結果となった。

学科長等



学校長等

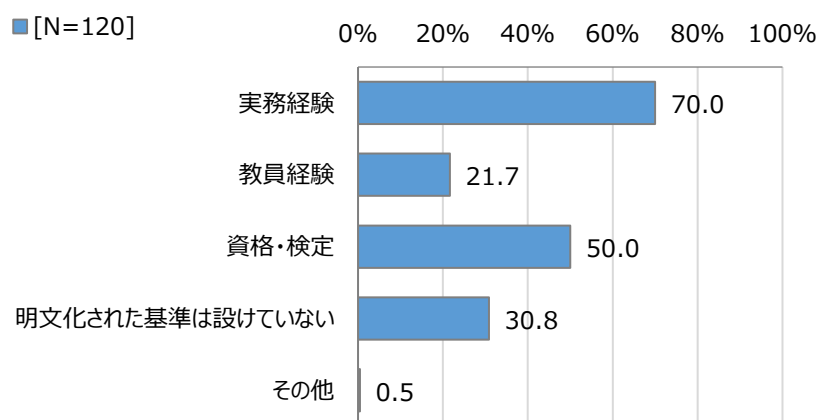
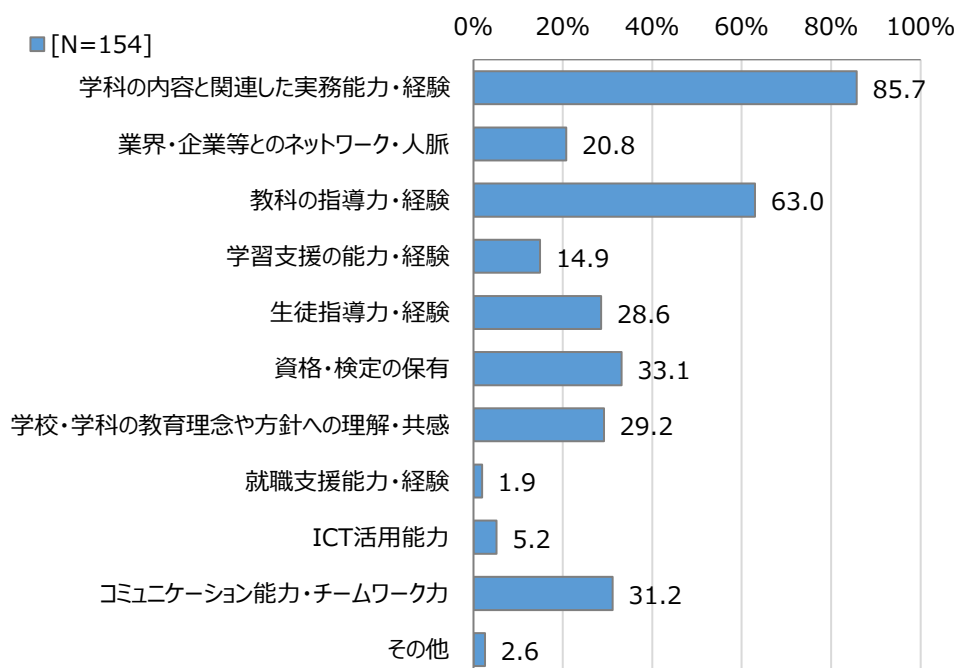


図 3-41 非常勤教員の採用基準

(4) 【学校長等】【学科長等】非常勤教員採用で重視する点

- 次に、非常勤教員の採用について、明文化された基準も含め、全体としてどのような要件を求めるかについて質問した(質問文は「非常勤教員の採用にあたって、貴校ではどのような能力・資質・経験を重視しますか。最も重要なものから上位3つまでを回答してください。なお、明文化された文書等で共有されていないものも含め、ご回答者様のお考えに基づいて回答してください。」)。
- 明文化された基準では常勤教員と同様の回答傾向であったが、ここでは違いが生じている。「学科の内容と関連した実務能力・経験」が最多の割合となったことは同様であるが、教科の指導力・経験が6割から7割程度求められている。一方、コミュニケーション能力・チームワーク力を求める割合が低くなっている。非常勤教員には専門学校の教育の専門性を担ってもらいたいという学校側の期待が反映されている可能性がある。

学科長等



学校長等

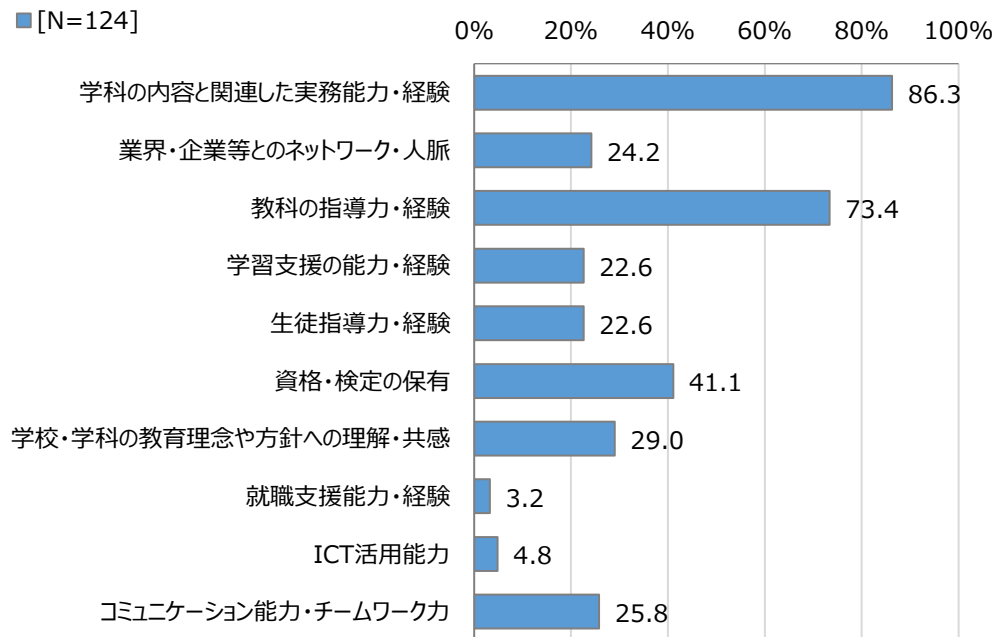
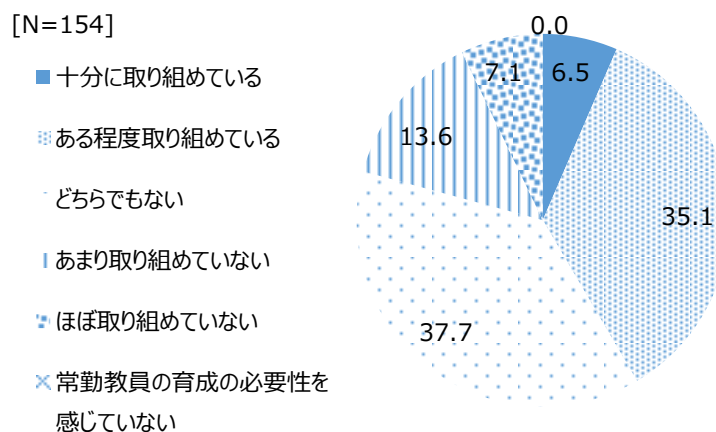


図 3-42 非常勤教員採用で重視する点

(5) 【学校長等】【学科長等】常勤教員の育成

- 常勤教員の育成について、学校長等、学科長等に質問した(質問文は「常勤教員の育成について、十分に取り組んでいると思いますか。」)。
- 「十分に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」という回答は半数以下となった。

学科長等



学校長等

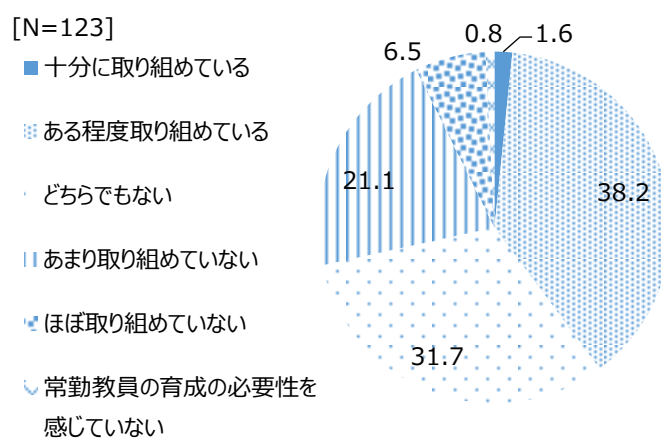
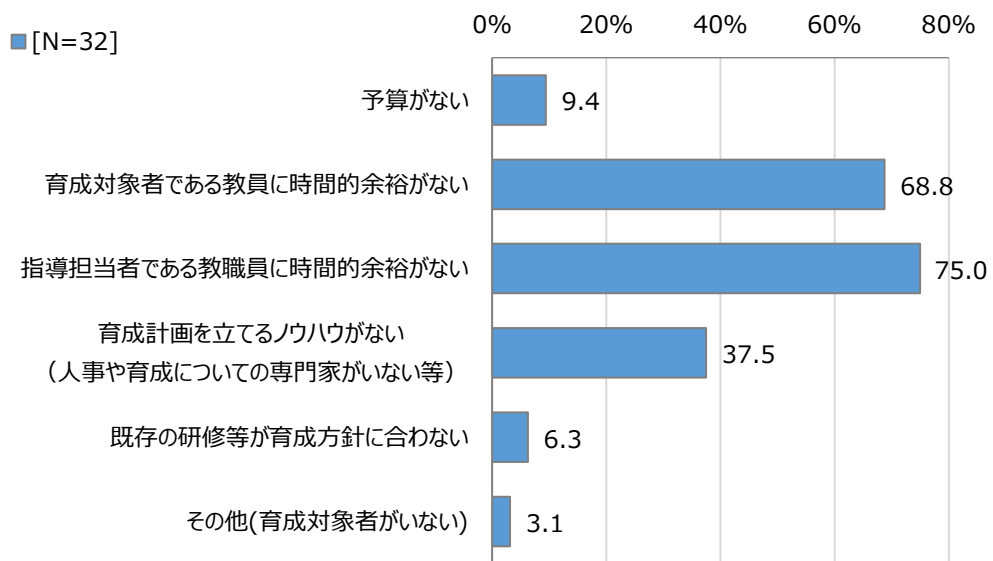


図 3-43 常勤教員の育成

(6) 【学校長等】【学科長等】常勤教員の育成に取り組めていない理由

- 常勤教員の育成に取り組めていない理由を質問した(質問文は「前項で「あまり取り組めていない」「ほぼ取り組めていない」と回答した方にお伺いします。それはなぜですか。当てはまるものを全て回答ください。）」
- 「指導担当の教職員に時間的余裕がない」という回答が最多となった。
- また、「育成計画を立てるノウハウがない」という回答が、学科長等で37.5%、学校長等では50.0%となった。

学科長等



学校長等

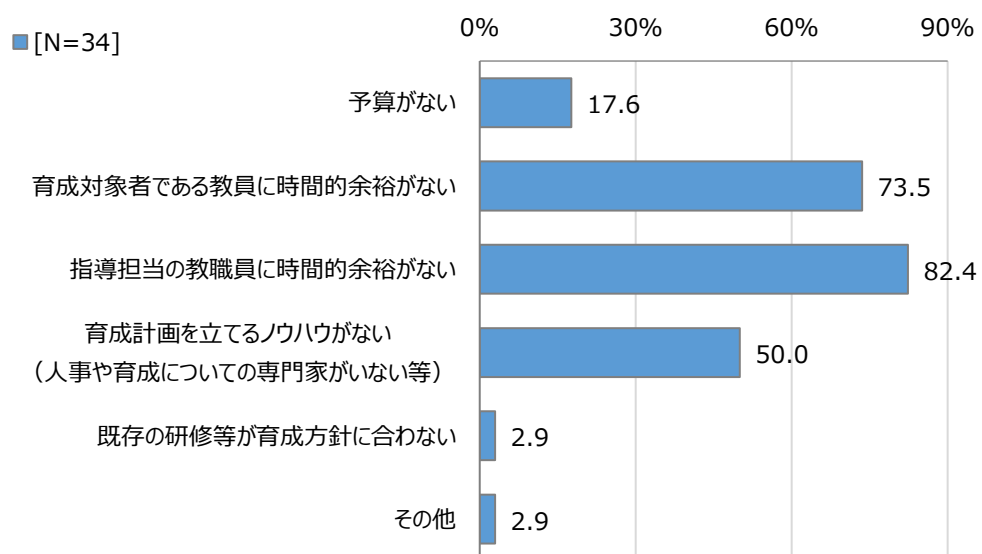
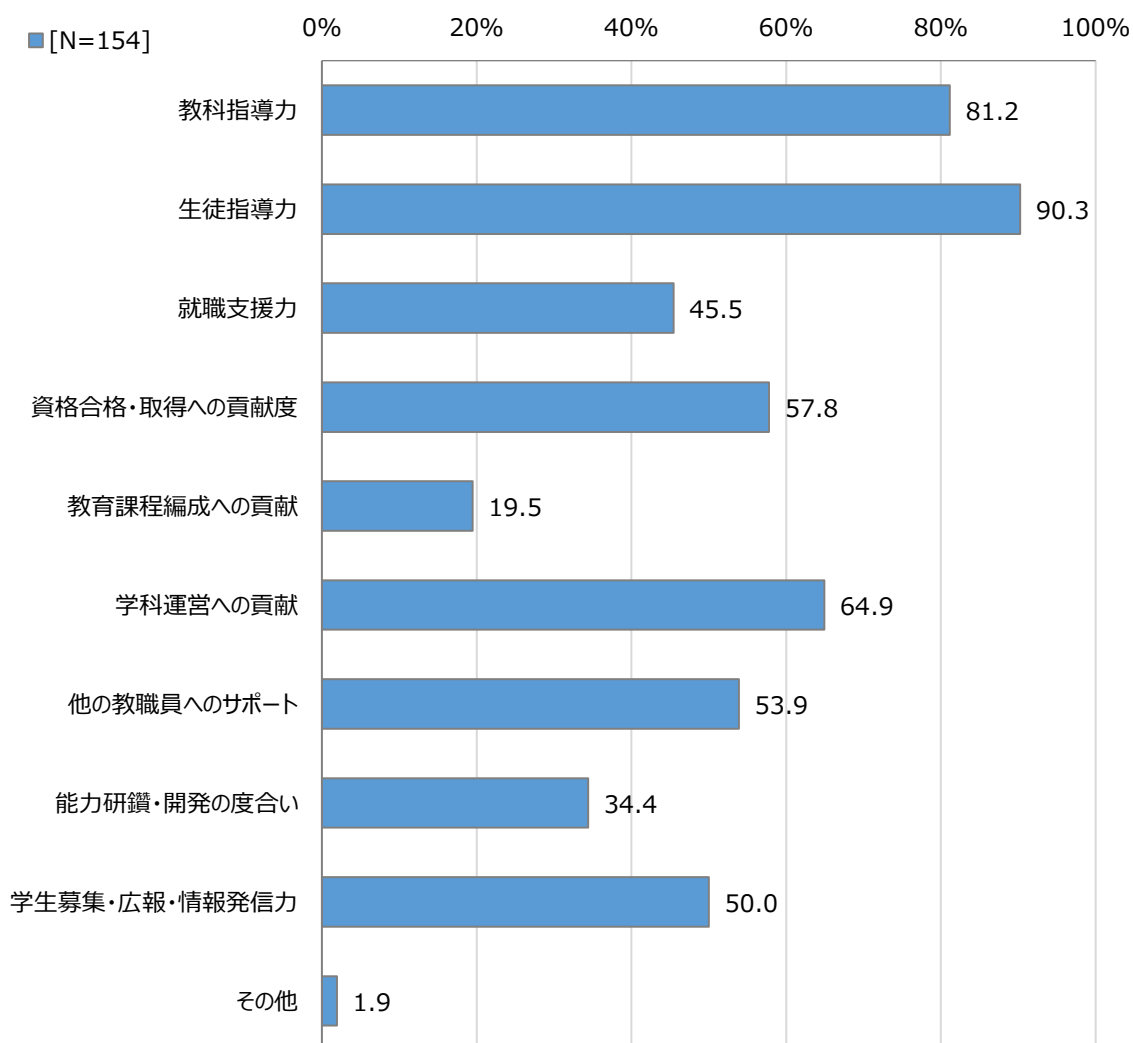


図 3-44 常勤教員の育成に取り組めていない理由

(7)【学校長等】【学科長等】常勤教員の人事評価

- 常勤教員の人事評価について、どのような観点の評価しているかを質問した(質問文は「常勤教員の人事評価について、どのような点を評価していますか。当てはまるもののうち、上位 3 つまでを回答してください。」)。
- 生徒指導力、教科指導力が評価において重視されていることがわかる。
- また、学科運営への貢献についても、学科長等、学校長等ともに比較的高い割合で評価の対象と考えていることがわかる。常勤教員には、組織の一員として学科の教育活動に取り組んでもらいたいという管理職の期待が反映されているといえる。

学科長等



学校長等

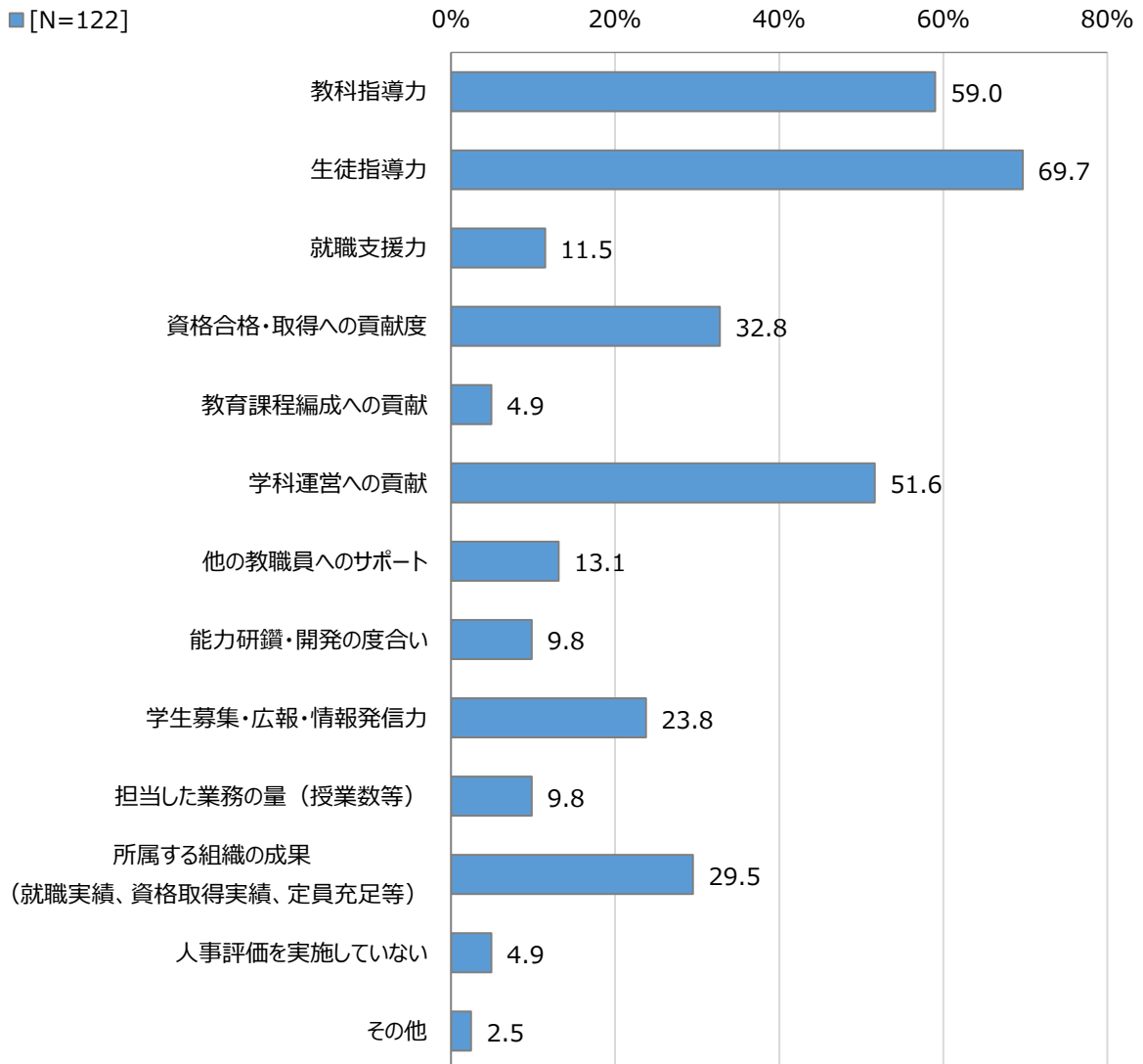
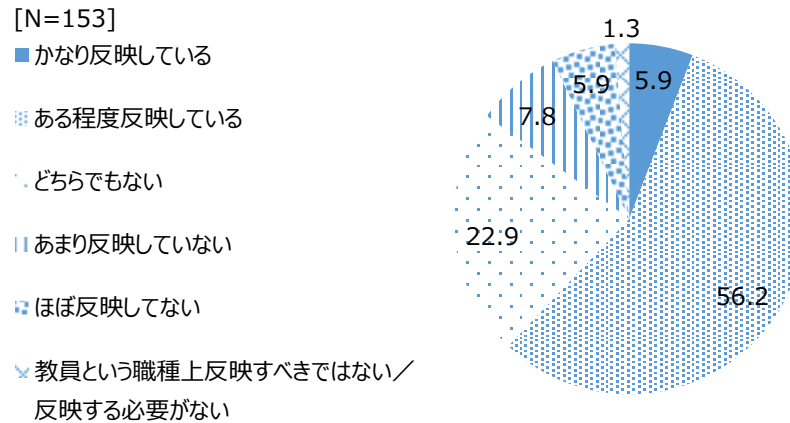


図 3-45 常勤教員の人事評価

(8)【学校長等】【学科長等】常勤教員の人事評価の反映

- 人事評価を、実際の処遇や待遇に反映しているかどうかを質問した(質問文は「常勤教員の人事評価を、実際の処遇や待遇(昇進・昇格、昇給等)に反映していますか。」)。
- 学科長等も学校長等も肯定的な回答(「かなり反映している」と「ある程度反映している」の合計)が半数以上となったが、特に学校長等についてその割合が76.6%となっている。

学科長等



学校長等

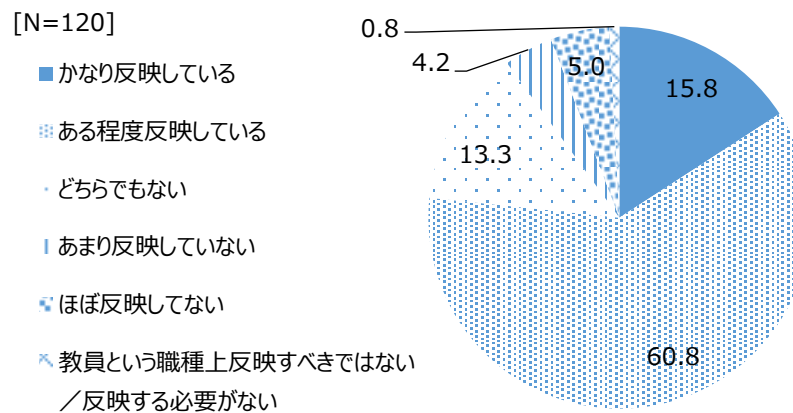


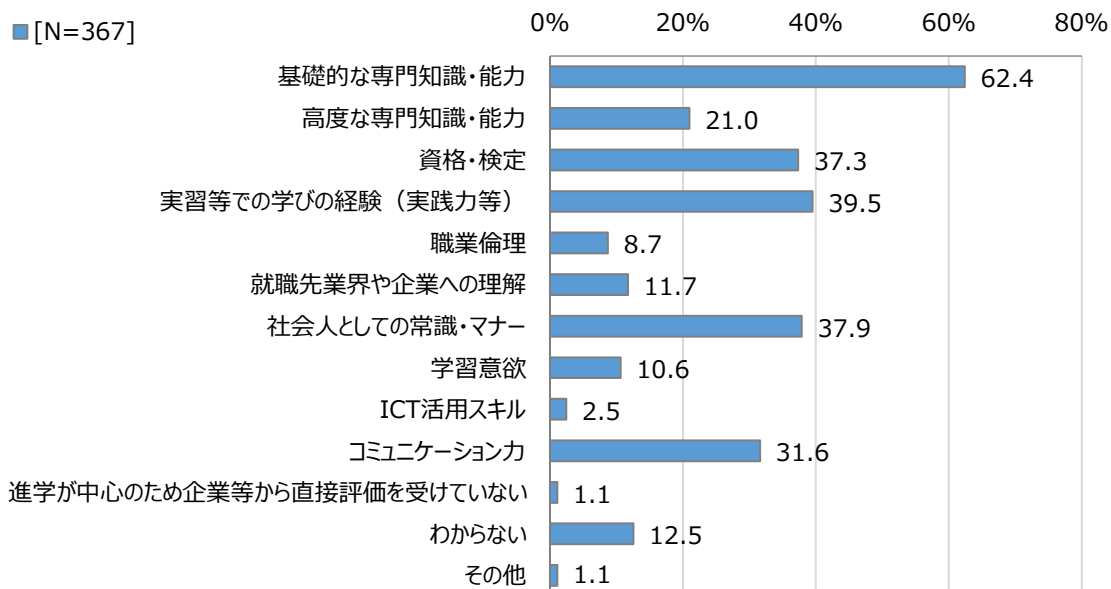
図 3-46 常勤教員の人事評価の反映

3.4.7 学校・学科の教育成果、課題

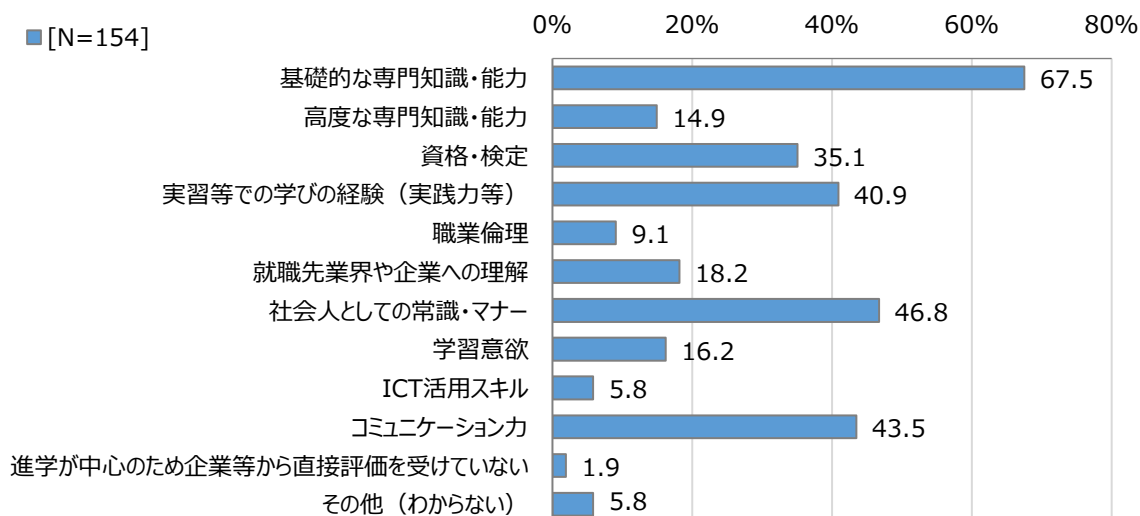
(1) 【共通設問】関連企業等からの卒業生の評価

- 学科の教育活動の成果のひとつは、卒業生に対する企業等からの評価である。その卒業生に対する企業等からの評価について、教員がどのように考え、認識しているかを質問した。
- まず、「関連する業界や企業等から、貴校の卒業生はどのような点を評価されていますか。特に評価されているもののうち上位3つまでを回答してください。」という質問をした。
- いずれも「基礎的な専門知識・能力」が最多の回答となった。一方、「高度な専門知識・能力」は一般の教員や学校長等で約2割、学科長等ではさらに低くなった。
- また、「実習等での学びの経験」についても、4割から5割程度となった。

一般の教員



学科長等



学校長等

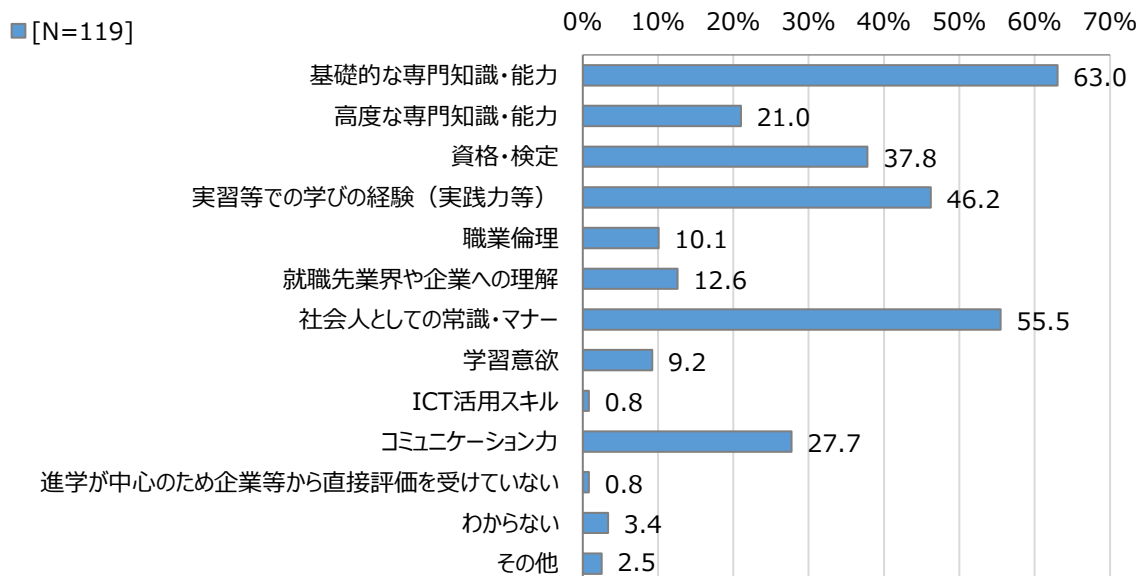
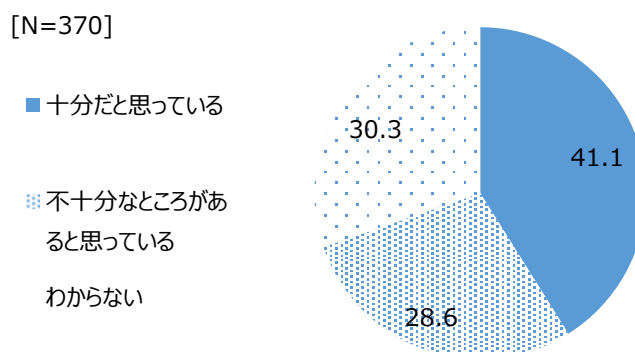


図 3-47 卒業生の評価(評価項目)

(2) 【共通設問】卒業生への評価への満足度

- 卒業生への企業等からの評価に教員は満足しているかどうかを質問した(質問文は「卒業生に対する企業等からの評価について、貴学科の教育内容やレベルを考えたときに十分だと思いますか。」)。
- 一般の教員は 41.1%が「十分だと思っている」と回答したが、その割合は学科長等、学校長等と上の職位階層になるにつれ下がっていく。
- また、卒業生に対する企業等からの評価について、「わからない」という回答が一般の教員で 30.3%、学科長等で 16.2%、学校長等で 30.9%となった。この回答をした者は、企業等からの評価に対して、教員として意見を持つ機会が十分に持つことができていない可能性がある。

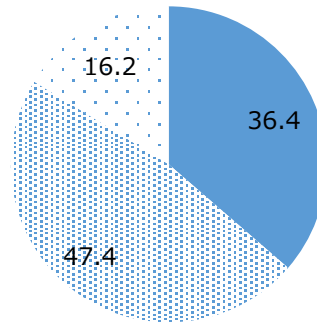
一般の教員



学科長等

[N=154]

- 十分だと思っている
- ▨ 不十分なところがあると思っている
- ◻ わからない



学校長等

[N=110]

- 十分だと思っている
- ▨ 不十分なところがあると思っている
- ◻ わからない

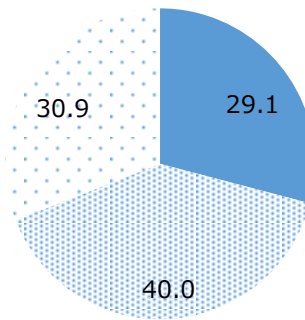
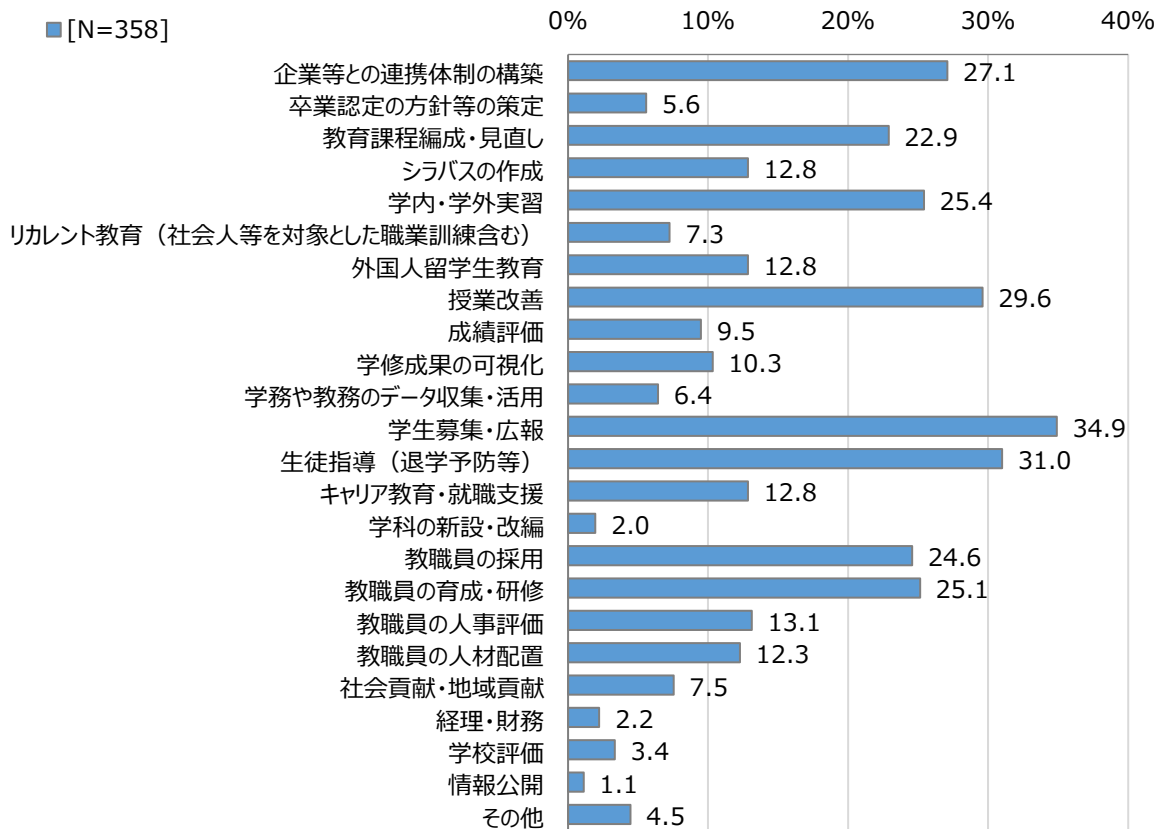


図 3-48 卒業生の評価(満足度)

(3) 【共通設問】現在感じている課題

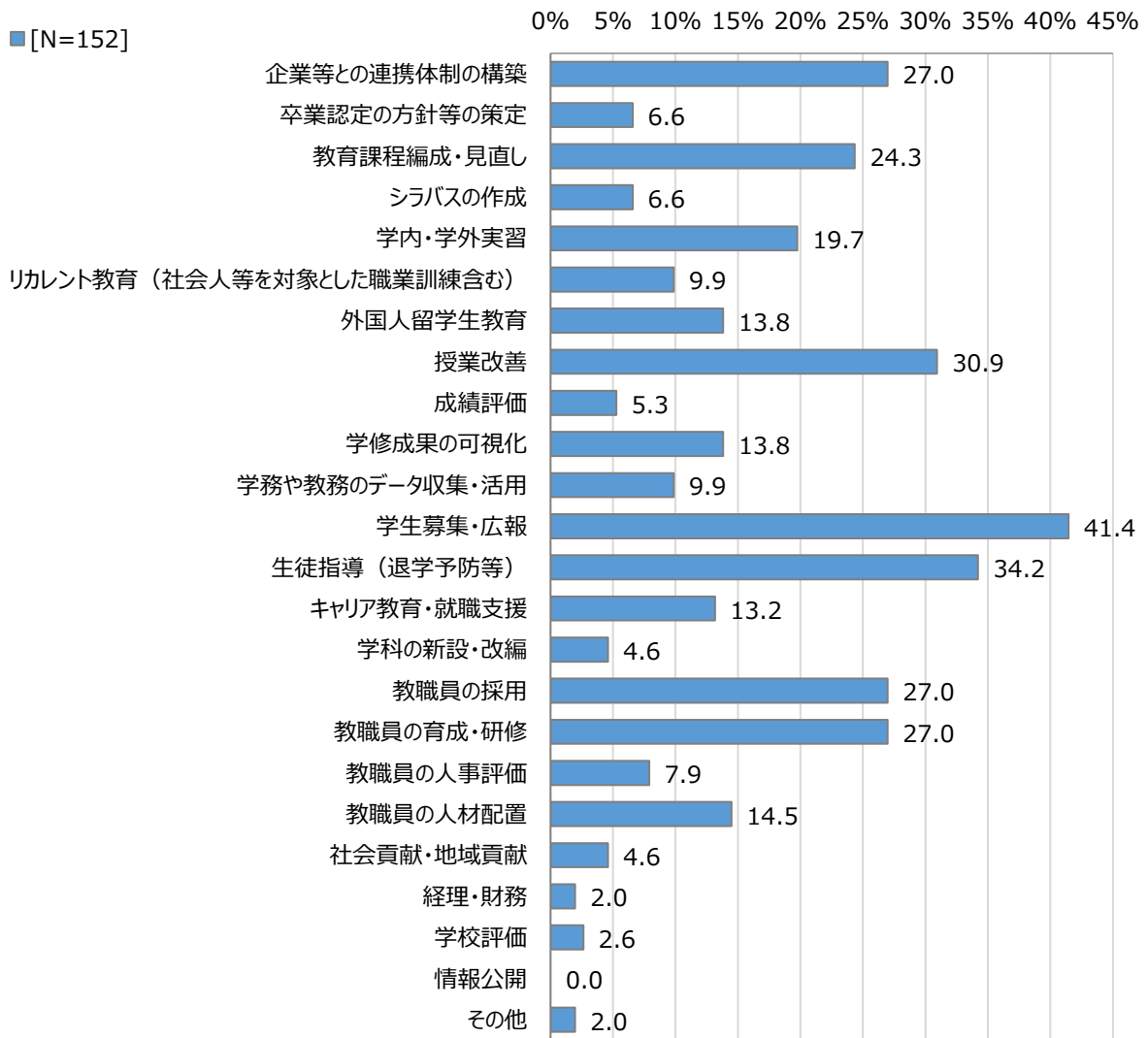
- 職業教育のマネジメント上の項目を幅広く選択肢化し、「現在、貴校・学科で課題を感じているのはどのようなことですか。特に課題が大きいものから上位 3 つまでを選んでください。」という形で質問した。
- 一般の教員と学科長等、学校長等で違いが生じた。まず、一般の教員と学科長等は「学生募集・広報」、「生徒指導」のような日々の教育活動に関する課題が最多となった。一方、学校長等はそうした課題も挙げているが「企業等との連携体制の構築」が最多となった。
- 学校長等のように、職位階層が上になればなるほど、よりマネジメントの視点から中長期的な項目が視野に入ってくる可能性がある。

一般の教員



学科長等

■ [N=152]



学校長等

■ [N=109]

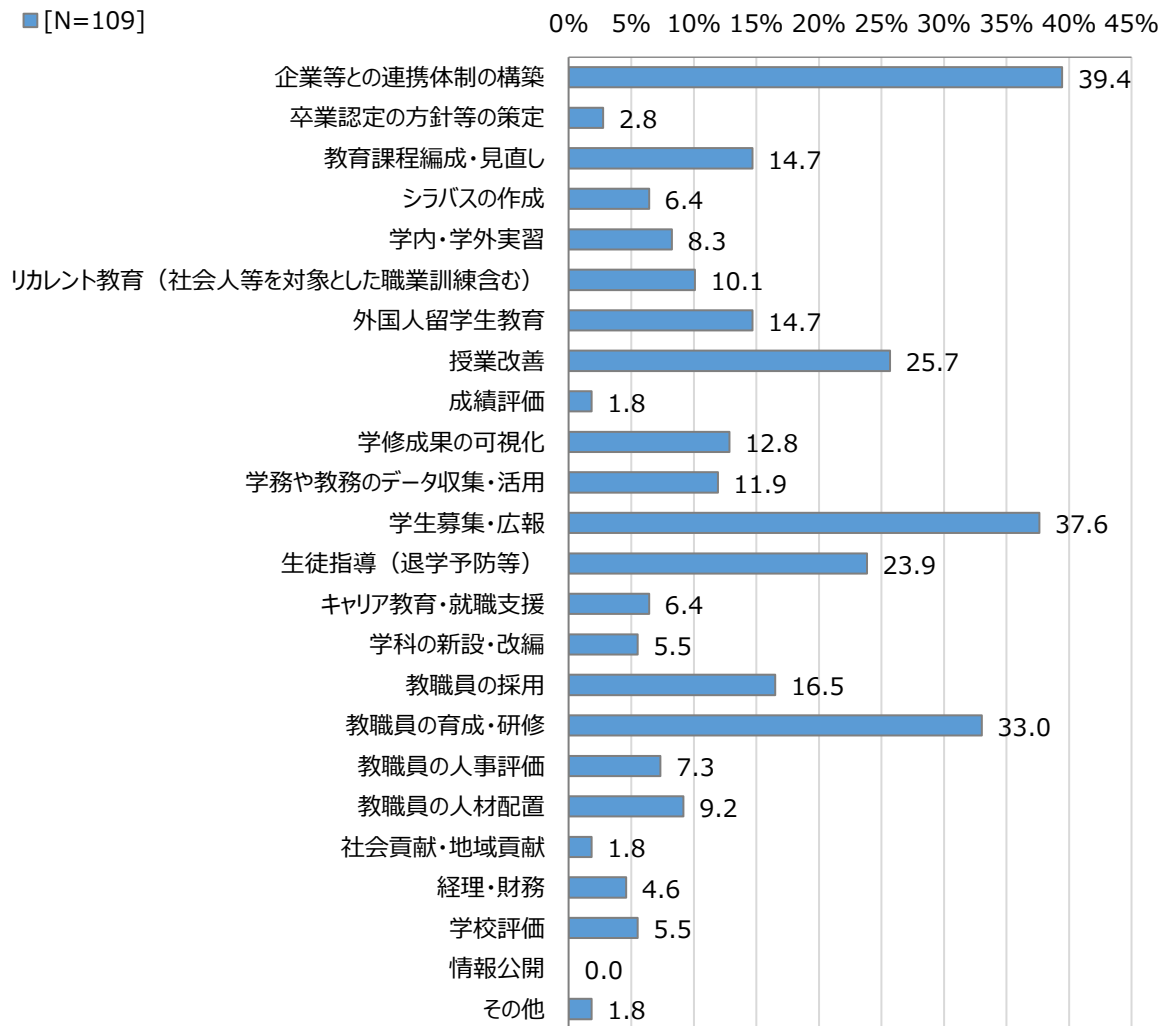


図 3-49 現在感じている課題

3.5 詳細分析(クロス集計等)

アンケート結果について、「職業実践専門課程の認定学科かどうか」「指定養成施設かどうか」「8分野」「(一般の教員のみ)常勤か非常勤か」「教員歴/社会人歴」「現在の学校の勤務歴/教員歴」でクロス集計をかけた。職業教育のマネジメント、特に教員の人材マネジメント上の示唆につながる主な調査結果を以下で示す。

なお、クロスの際の属性で回答者数が少なかった、クロス集計をしても全体の傾向と大きな差が生じなかったものなどは掲載を省略し、最も回答数が多かった一般の教員の結果を掲載した。ただし、教員育成や学修成果に係る項目等、職業教育のマネジメント上重要な項目については、全体傾向と同じグラフについても掲載している(個別の分析コメントを付していないものもある)。

3.5.1 職業実践専門課程の認定別の状況

(1) 認定学科かどうか×分野

- 認定学科かどうかの単純集計では、認定学科かどうか「わからない」という回答に着目した。例えば分野別クロスを見ると、「わからない」と回答した者の50.9%が医療分野であった。

一般の教員

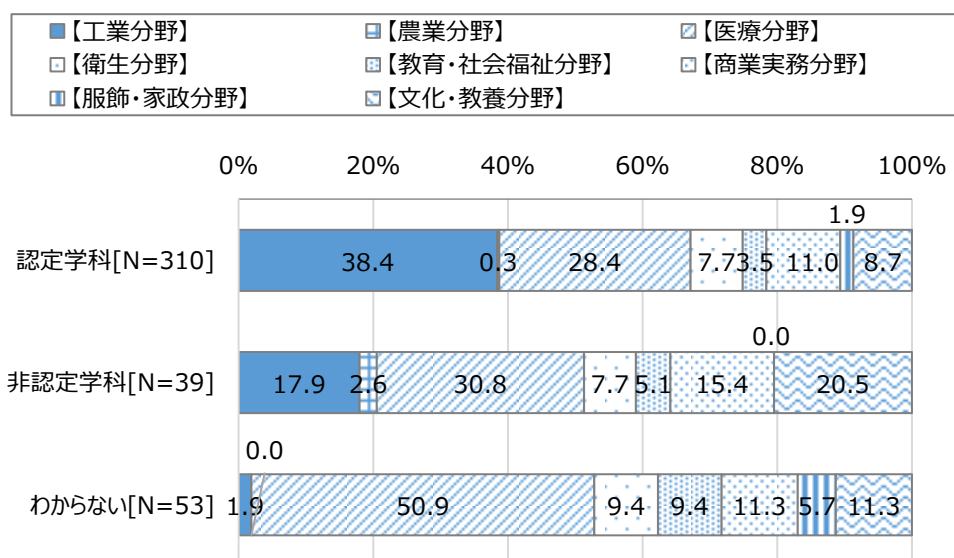


図 3-50 認定学科かどうか×分野

(2) 認定学科かどうか×県内就職率、関連分野就職率

- 認定学科の回答がかなり多いため、非認定学科の回答、わからないという回答との比較は行わないが、県内就職率、関連分野就職率ともに認定学科は県内、関連分野への就職が多いことがわかる。なお、わからないという回答をした者について、関連分野への就職率がやや低調な結果となっている。

一般の教員

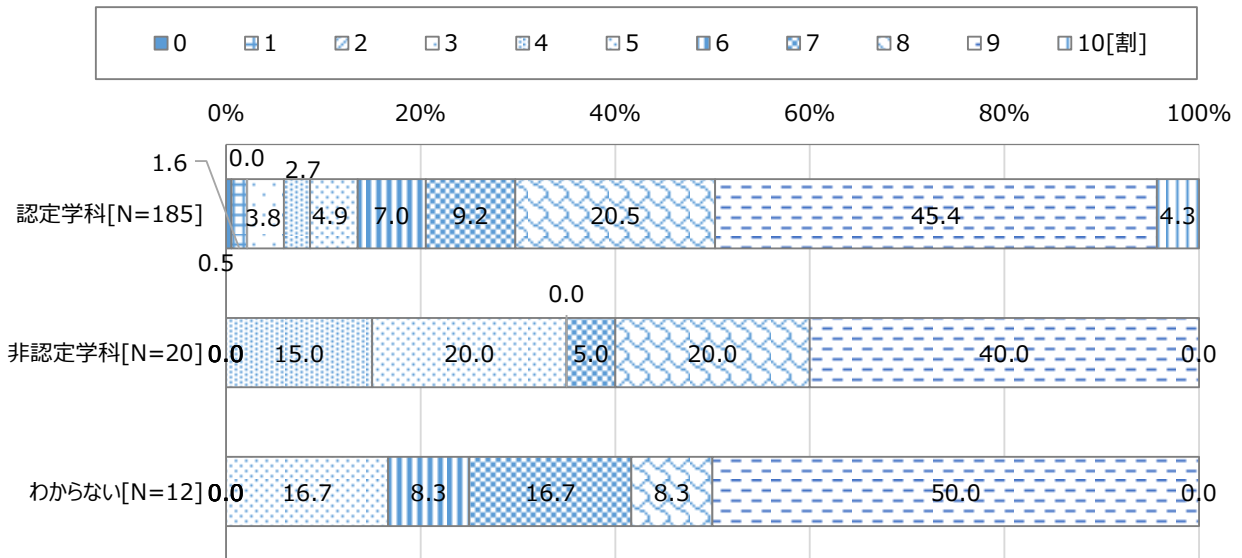


図 3-51 認定学科かどうか×県内就職率(割)

一般の教員

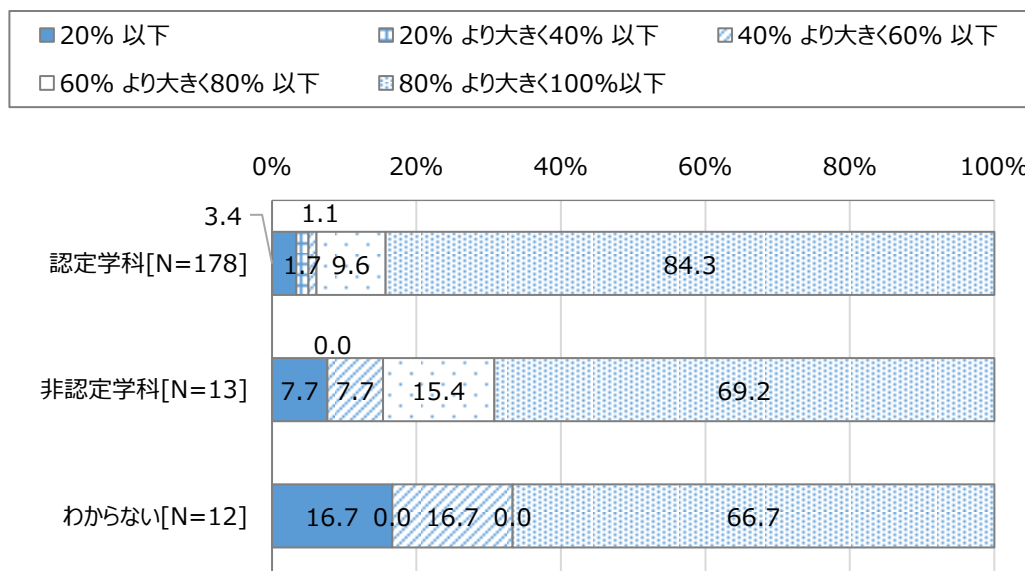
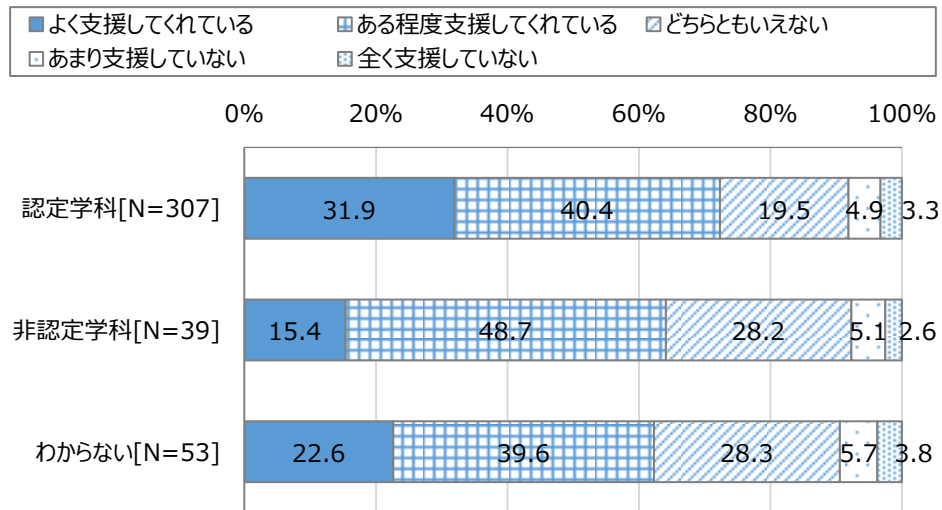


図 3-52 認定学科かどうか×関連分野就職率

(3) 認定学科かどうか×その知識・技能を学校・学科がどの程度支援してくれるか

- 職務に必要な知識・技能を所属する学校・学科がどの程度支援してくれるかについて質問したところ、認定学科の一般の教員の72.3%、学科長等の80.8%が肯定的な回答(「よく支援されている」「ある程度支援してくれている」の合計)をしていた。

一般の教員



学科長等

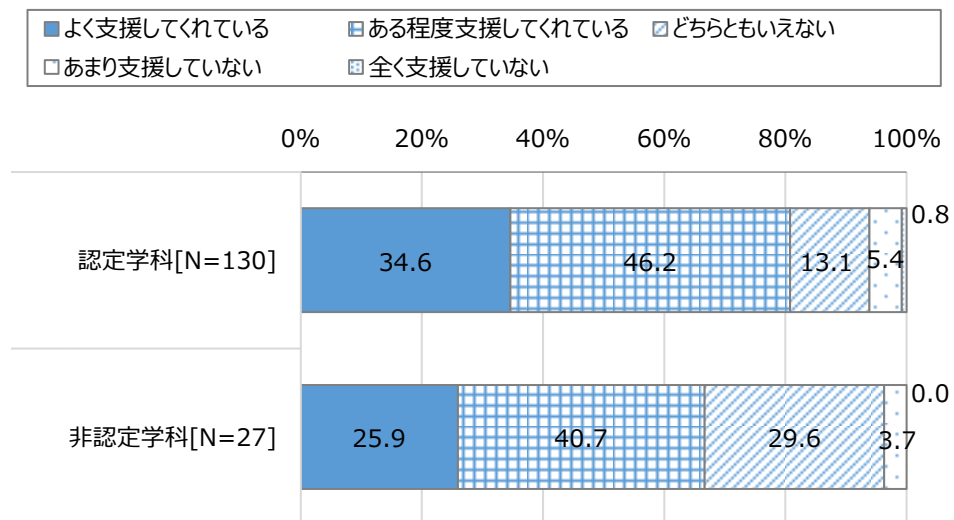


図 3-53 認定学科かどうか×その知識・技能を学校・学科がどの程度支援してくれるか

(4) 認定学科かどうか×研修の時間、職務として位置づけられた研修時間の割合

- 認定学科における実務研修と指導力研修を比較してみると、実務研修の時間の方がやや長い傾向にあることがわかる。職務としての位置づけについても、職務として全く位置づけられていないという回答(0割)も、実務研修の方が少なくなっている。
- 認定学科では、実務研修の方がより重視されているといえる。

a. 実務研修

一般の教員

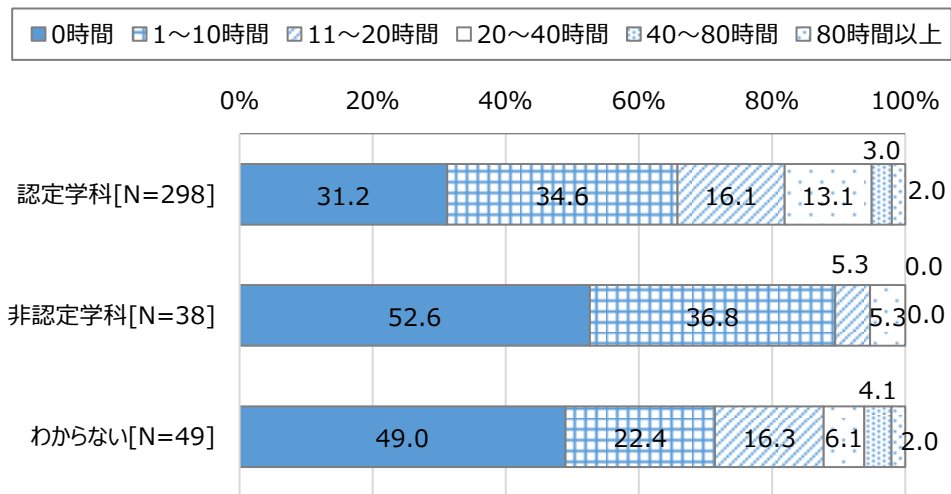


図 3-54 認定学科かどうか×研修の時間

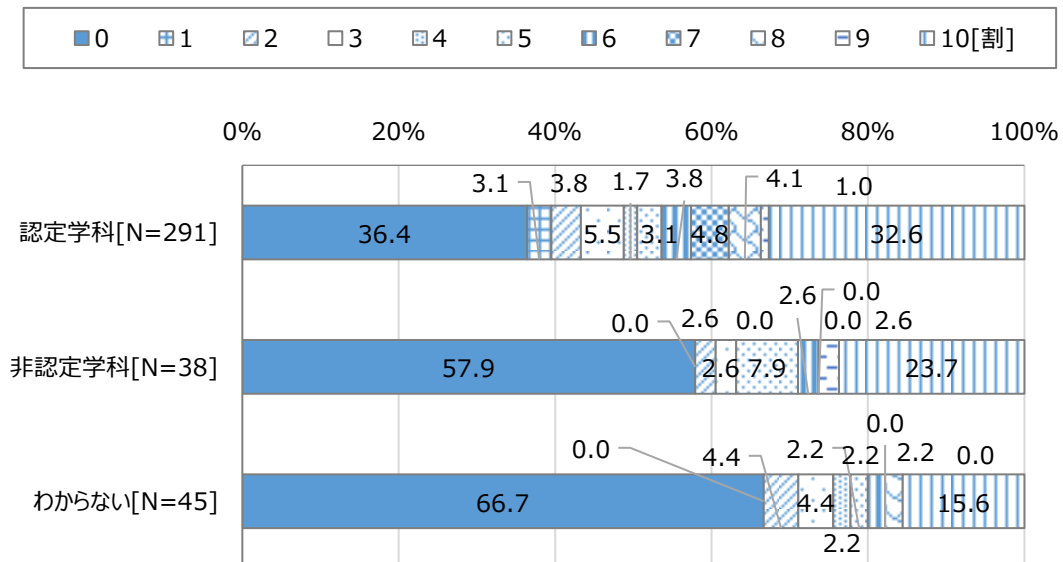


図 3-55 認定学科かどうか×職務として位置づけられた実務研修時間の割合

b. 指導力研修

一般の教員

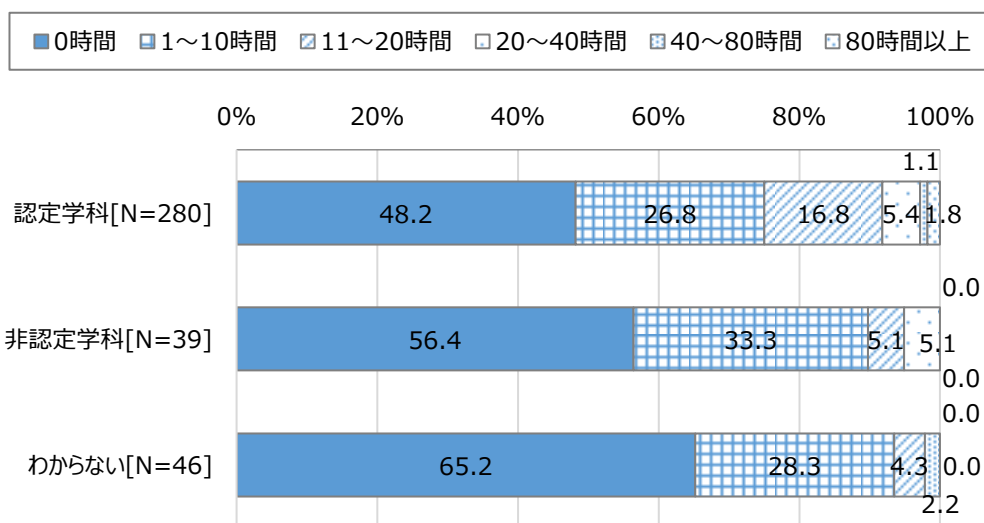


図 3-56 認定学科かどうか×指導力研修時間

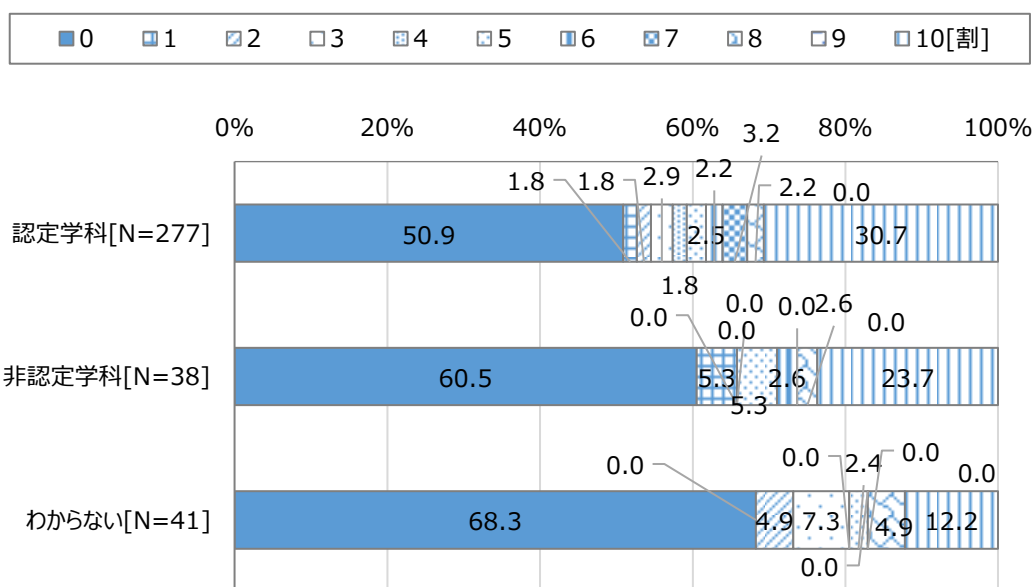
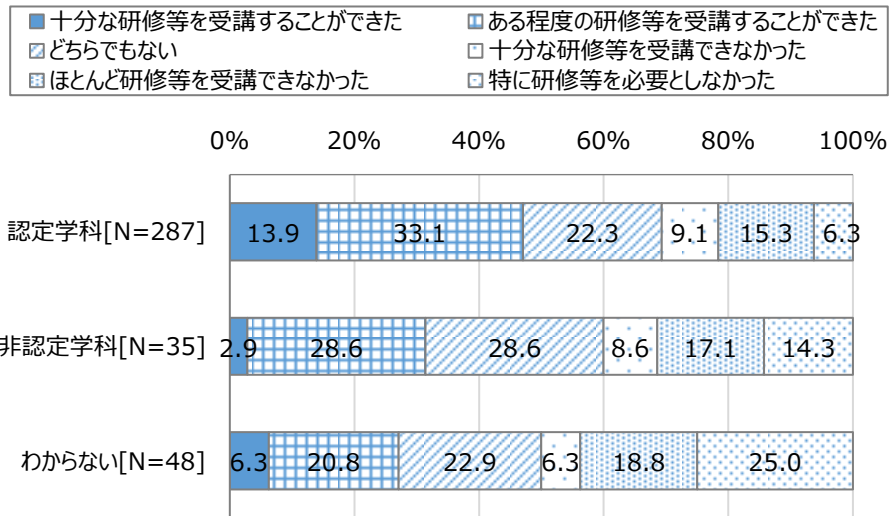


図 3-57 認定学科かどうか×職務として位置づけられた指導力研修時間の割合

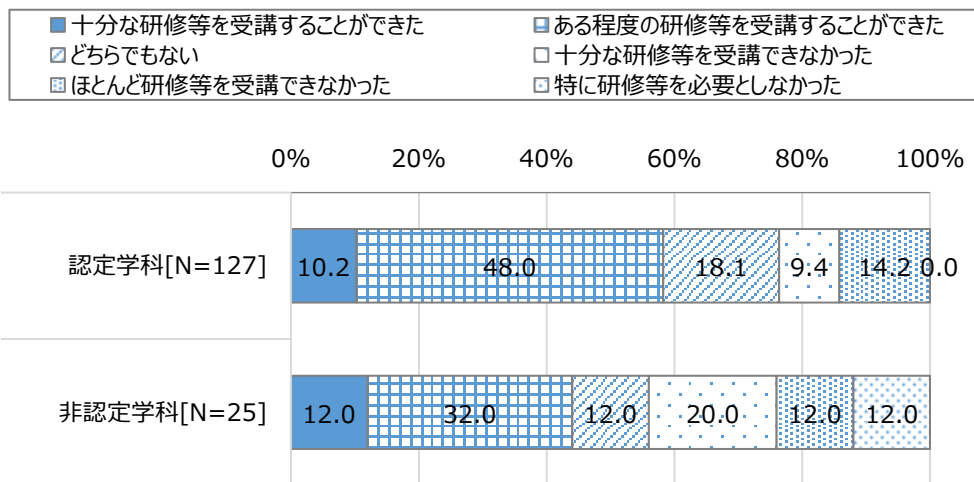
(5) 認定学科かどうか×研修全体が十分な

- 全ての研修の満足度を質問したところ、認定学科について、「十分な研修等を受講することができた」と「ある程度の研修等を受講することができた」の合計割合が学科長等、学校長等は半数以上となっているが、一般の教員は半数以下となった。
- また、いずれの階層においても、「ほとんど研修等を受講できなかった」という回答が一定数存在している。

一般の教員



学科長等



学校長等

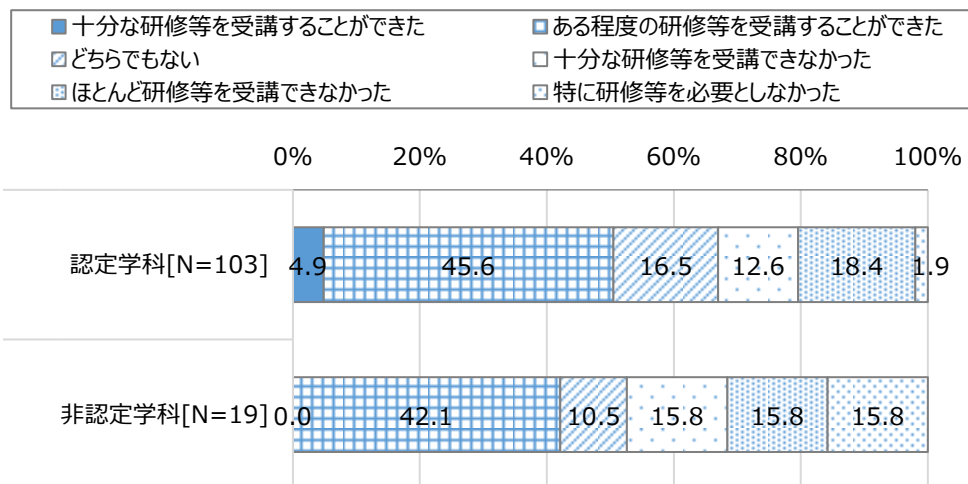


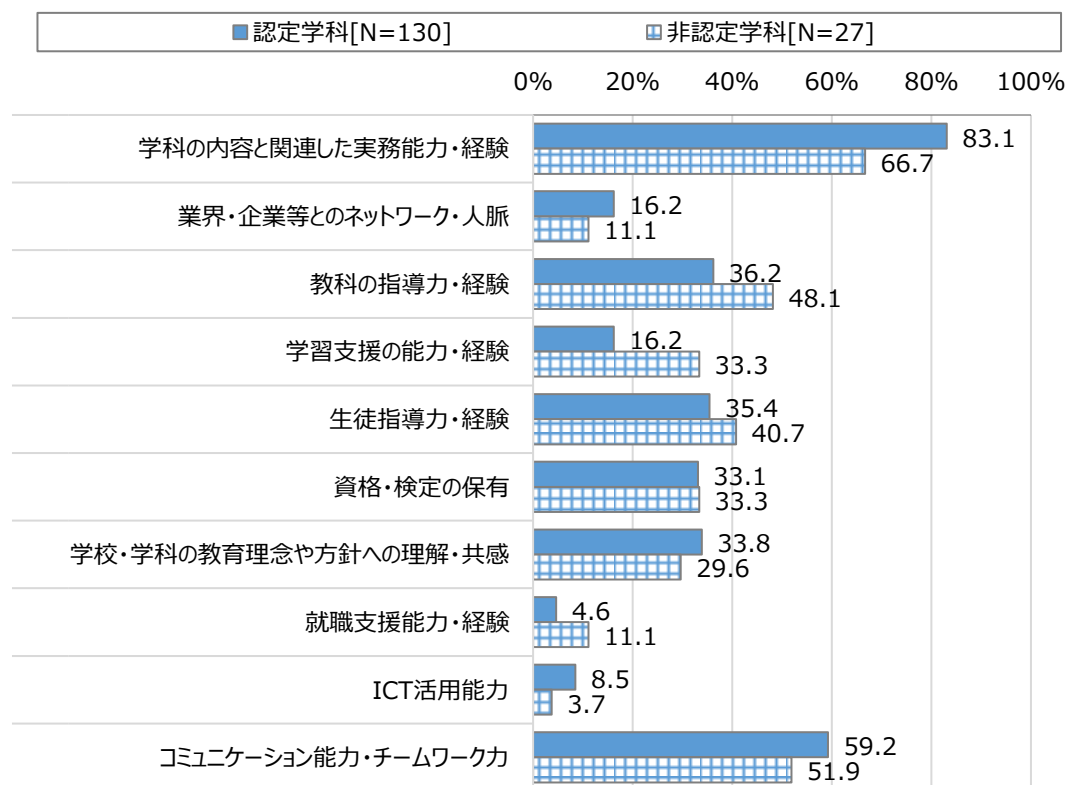
図 3-58 認定学科かどうか×研修全体が十分か

(6) 認定学科かどうか×採用において重視する項目

- 常勤教員と非常勤教員の採用において重視する項目を学科長等、学校長等に質問した。認定学科では、常勤教員と比べて非常勤教員により教科の指導力・経験を求めていることがわかる。この傾向は学校長等についても同様であった。学校が、非常勤教員に対しても教育力を求めていることがわかる(なお、この傾向は全体的な傾向と同様であった)。

a. 常勤教員

学科長等



学校長等

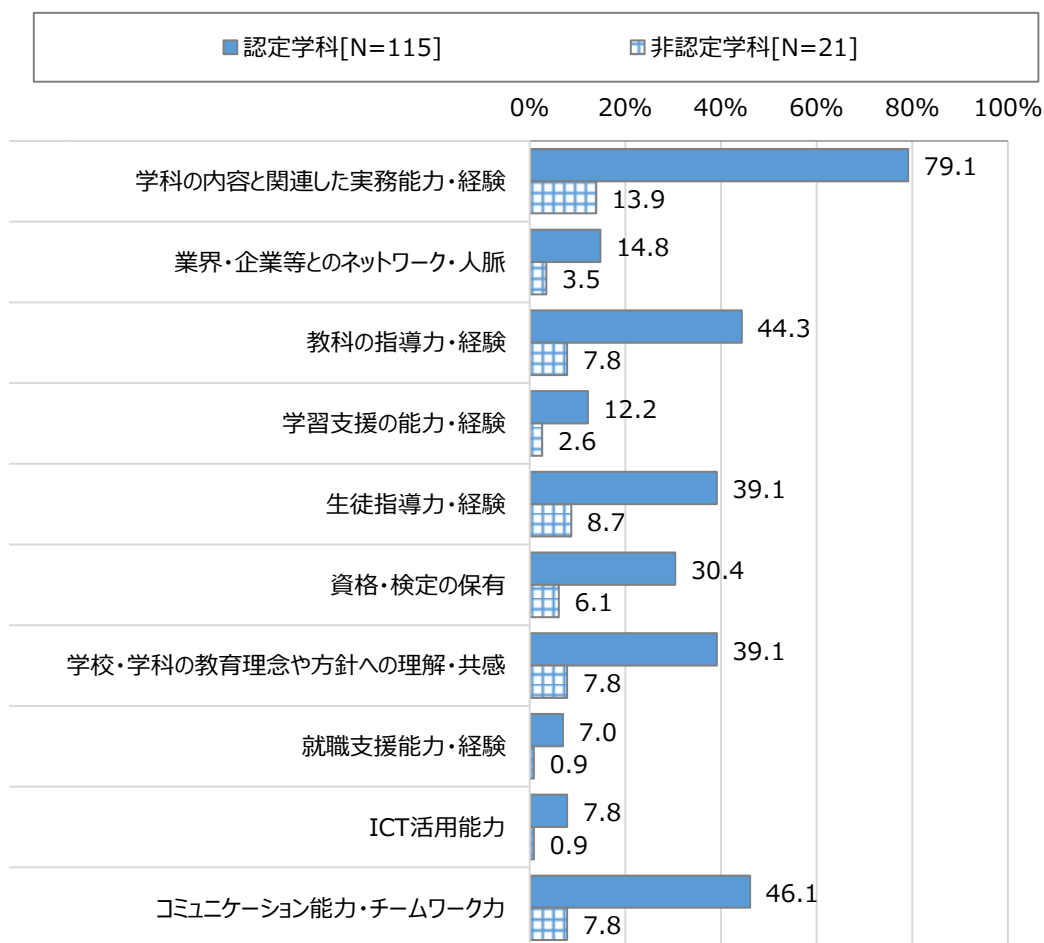
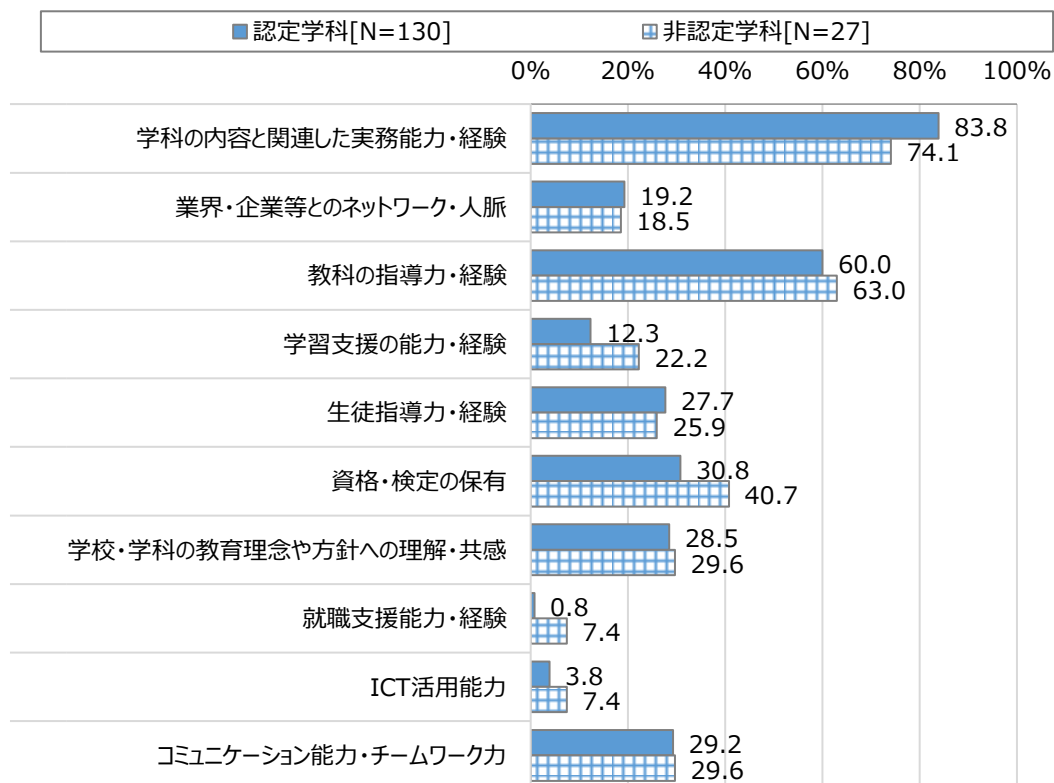


図 3-59 認定学科かどうか×常勤採用重視

b. 非常勤教員

学科長等



学校長等

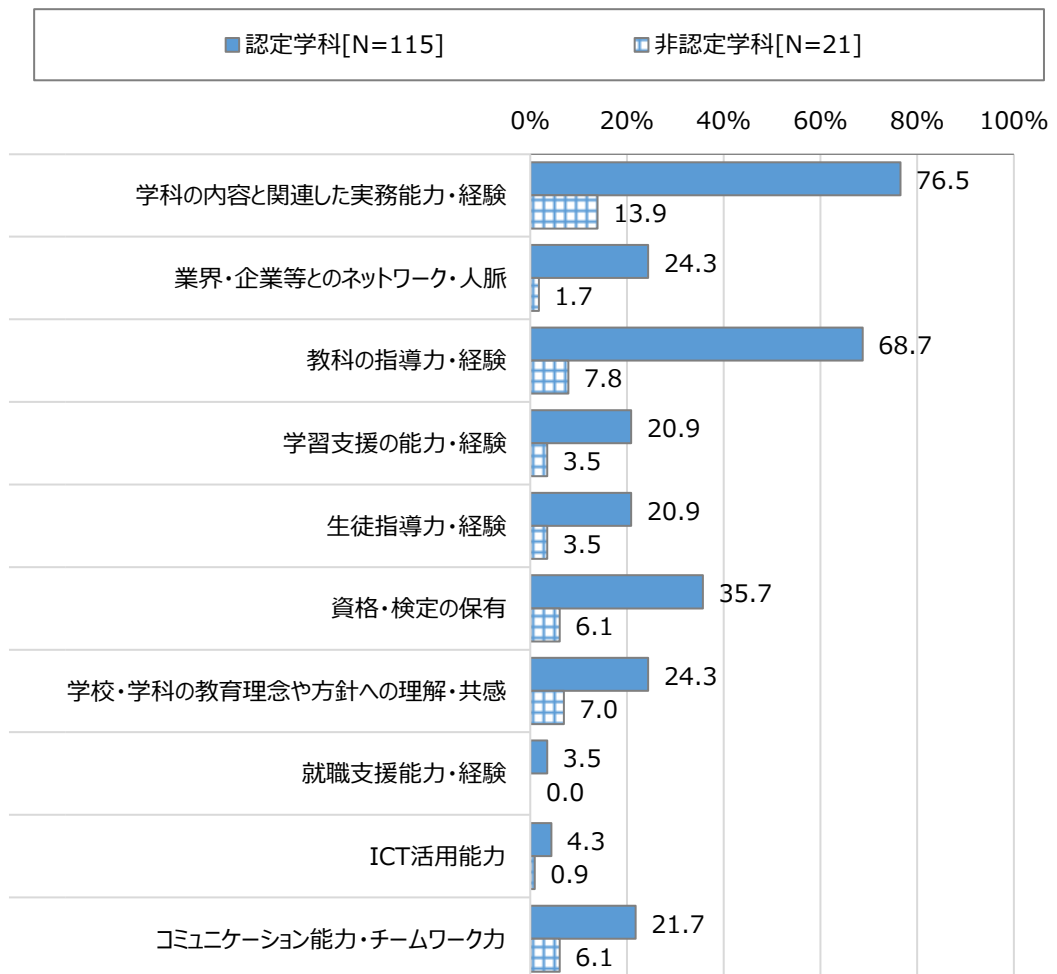
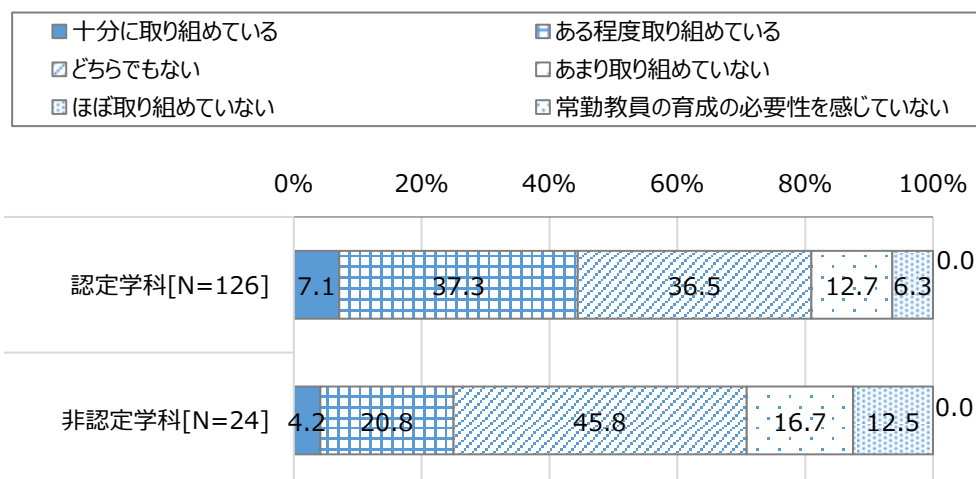


図 3-60 認定学科かどうか×非常勤採用重視

(7) 認定学科かどうか×常勤教員の育成は十分か

- 常勤教員の育成については、認定学科も全体傾向と同様で、ある程度まで取り組んでいるという回答は半数以下程度となった。

学科長等



学校長等

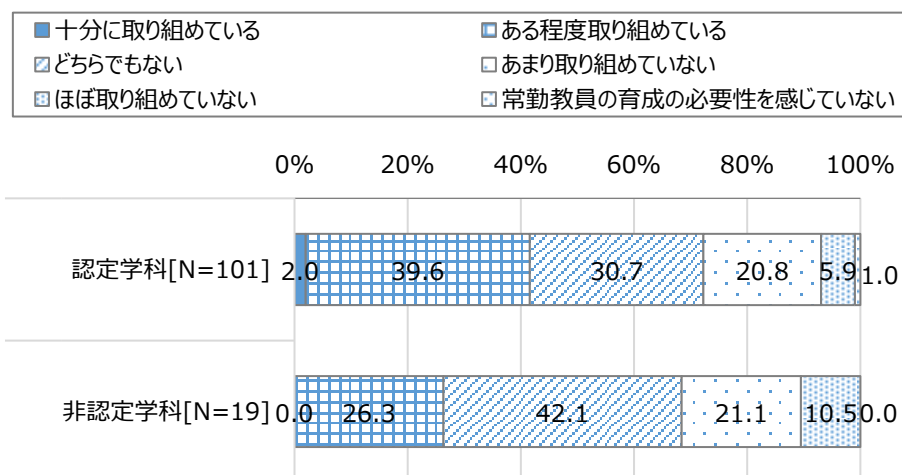


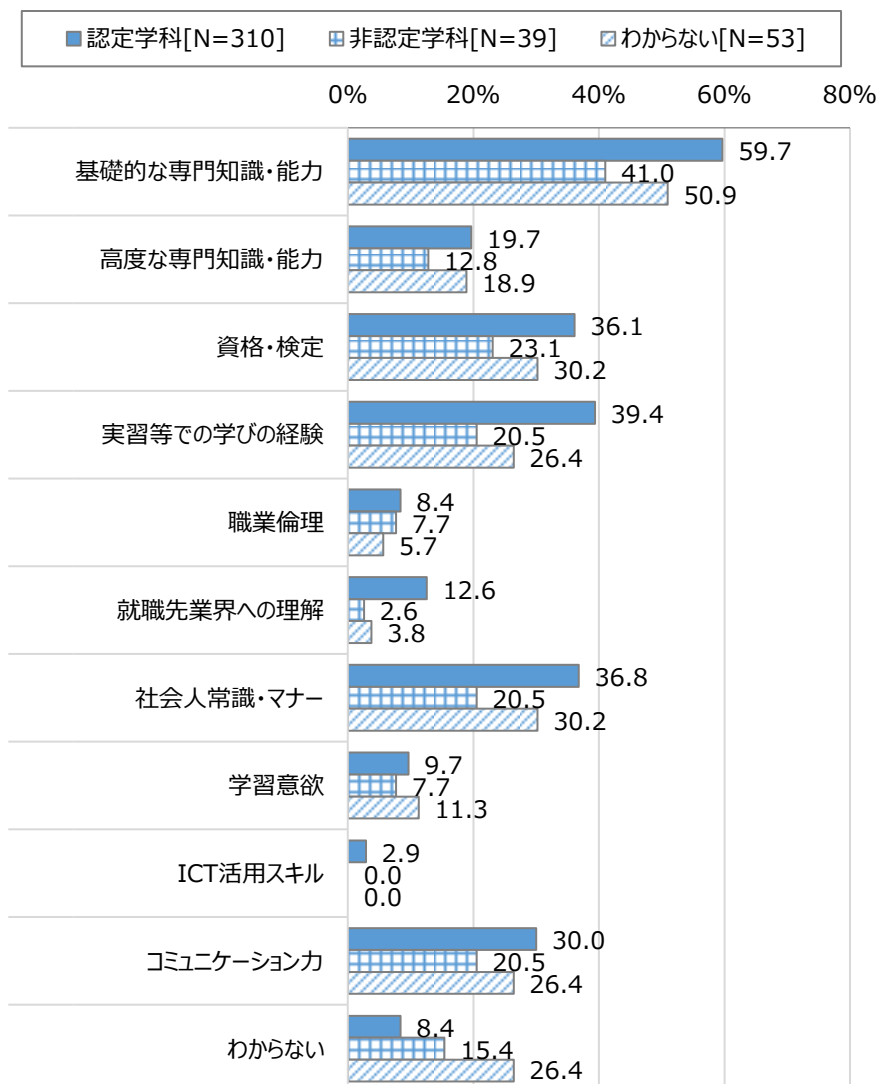
図 3-61 認定学科かどうか×常勤教員の育成は十分か

(8) 認定学科かどうか×卒業生の評価

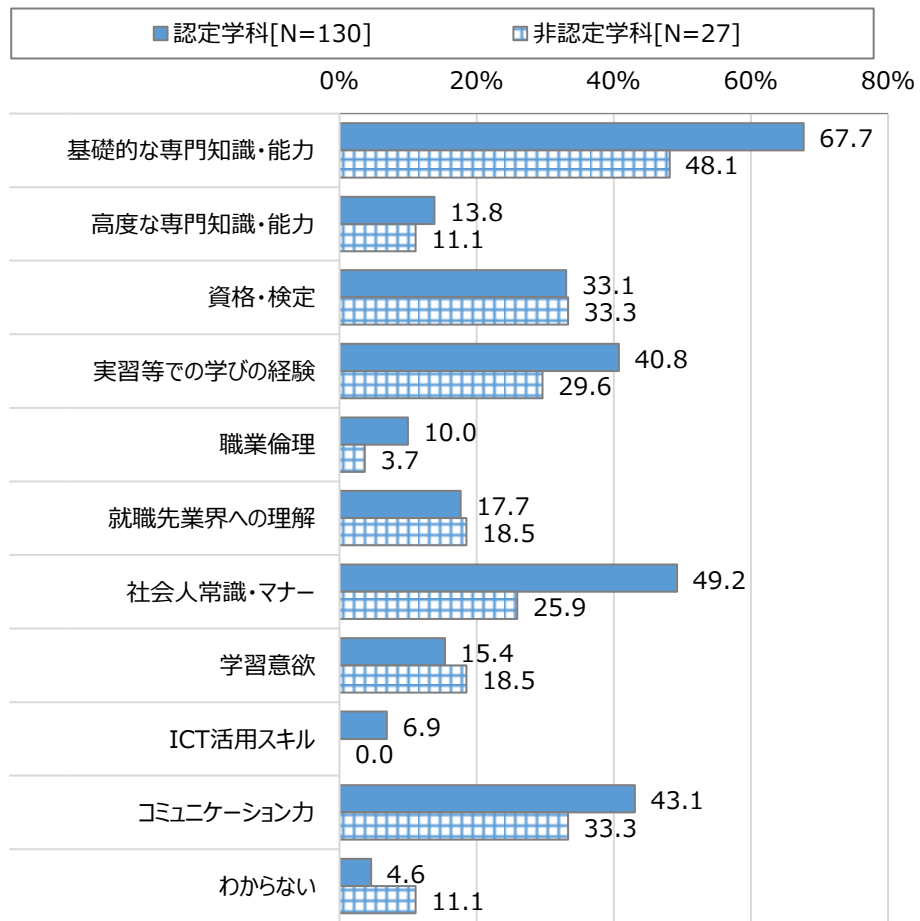
- 企業等からの評価については、認定学科・非認定学科・わからないの別で特徴的な回答傾向はなく、全体的な傾向と同様である。

a. 企業等からの卒業生に対する評価項目

一般の教員



学科長等



学校長等

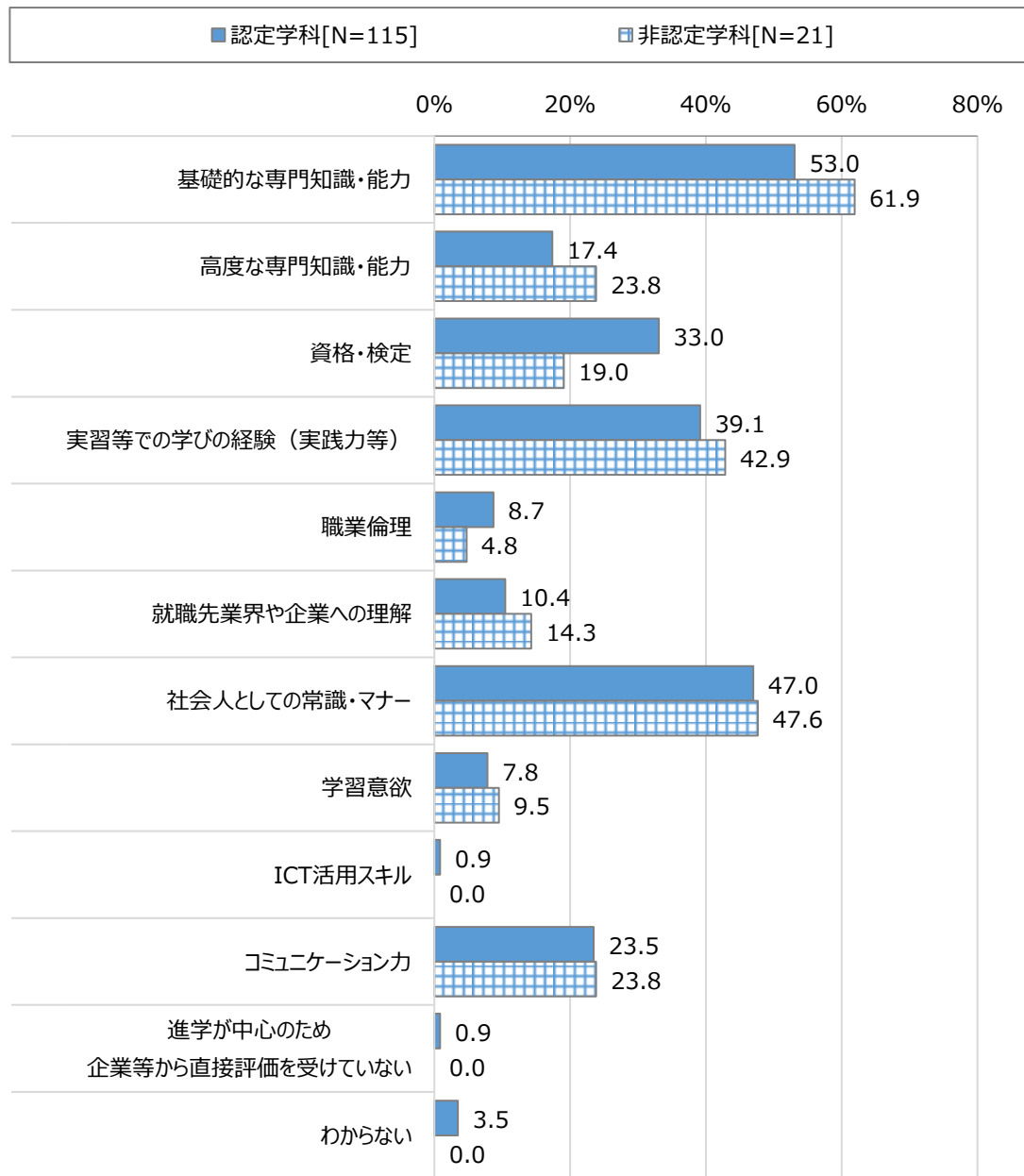
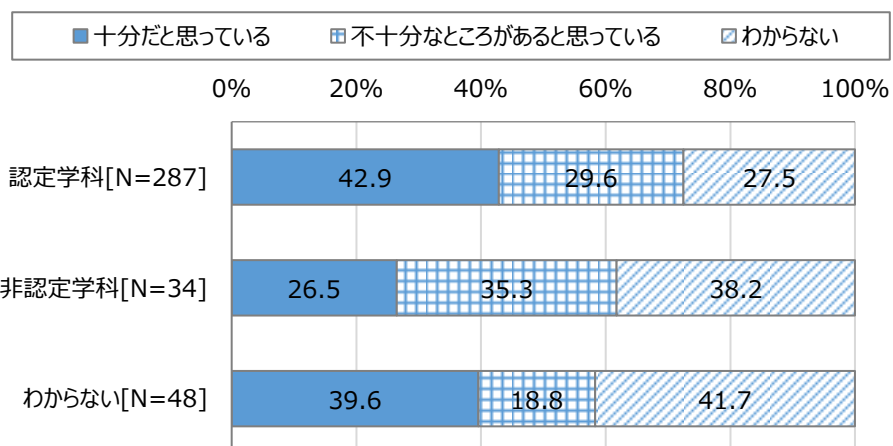


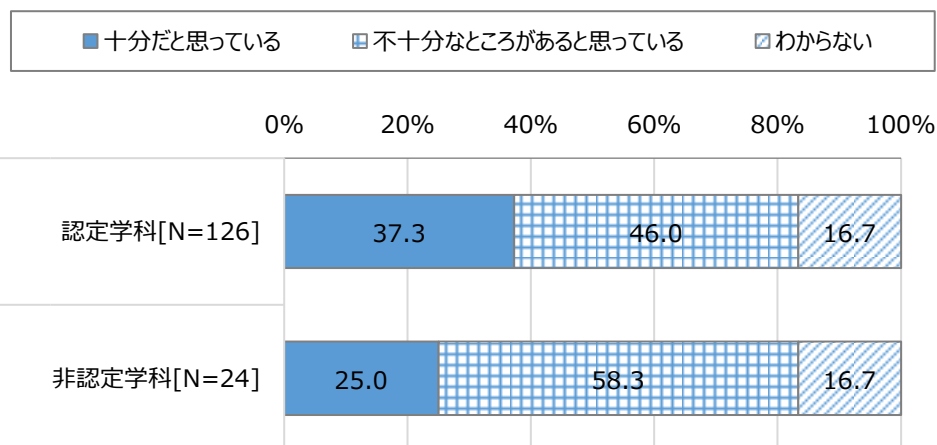
図 3-62 認定学科かどうか×卒業生の評価

b. 企業からの卒業生評価への満足度

一般の教員



学科長等



学校長等

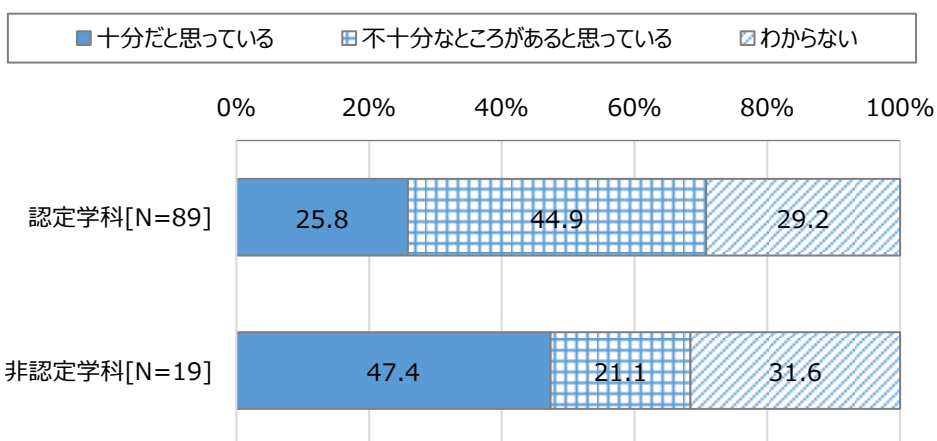


図 3-63 認定学科かどうか×企業からの卒業生評価は十分か

(9) 認定学科かどうか×業界団体

- 関連する業界団体の有無について学科長等にのみ質問した。認定学科は指定養成施設ではない学科も含まれるが、76.2%で業界団体が存在し、さらにそれらの団体について、82.3%は人材育成にも熱心であるという回答が得られた。
- 認定学科は職業実践専門課程の認定要件として教育課程編成における企業等連携が求められ、教育課程編成委員会を通じて企業等委員と連携していることが反映された結果といえる。

a. 業界団体の有無

学科長等

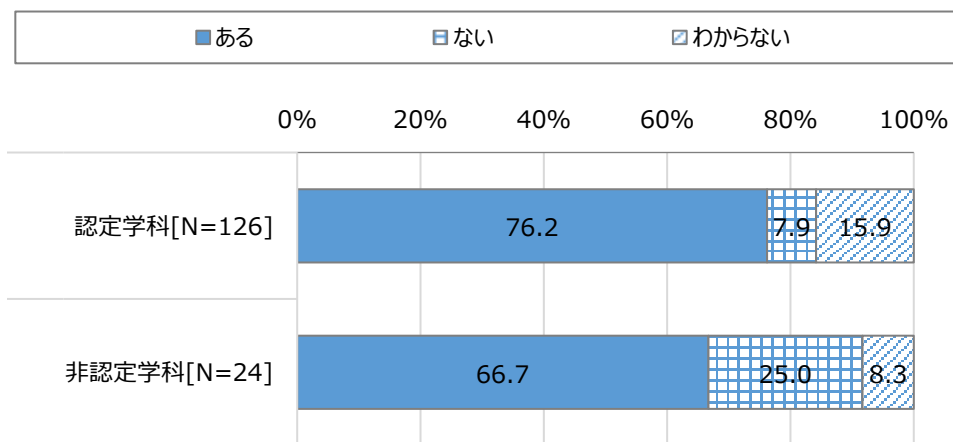


図 3-64 認定学科かどうか×業界団体の有無

b. 業界団体の人材育成の熱心度

学科長等

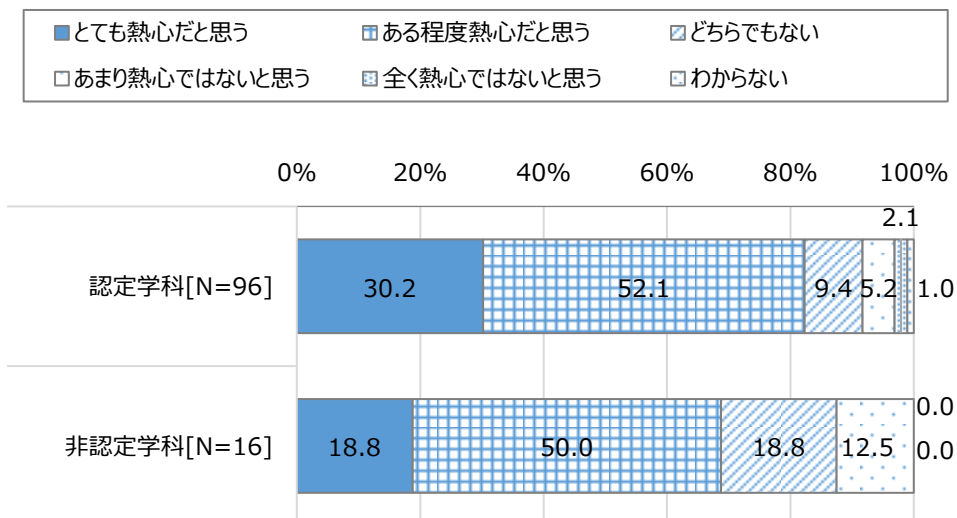


図 3-65 認定学科かどうか×業界団体の人材育成の熱心度

3.5.2 経歴別の教員の状況

ここでは、社会人歴のうち何年教員をしているか(「教員歴／社会人歴」とし、0.1～1 までの割合で示す)、教員歴のうち現在の勤務校に何年勤務しているか(「現在の学校の勤務歴／教員歴」とし、同じく0.1～1 までの割合で示す)を算出した。また、特に職業教育のマネジメントに大きな示唆を与えると考えられる項目を特に取り上げた。

(1) 社会人歴、教員歴、現在の学校の勤務年数(単純集計)、教員歴／社会人歴、現在の学校の勤務歴／教員歴

- 一般の教員の場合、「教員歴／社会人歴」は 0.1～0.3 が最多となり、「現在の学校の勤務歴／教員歴」は 0.9～1.0 が最多となった。例えば、企業等で一定程度実務経験を積んだ後に現在の学校に教員として転職してきて数年から 10 年程度の者が多いと想定される(教員としては現在の学校がファーストキャリアとなっている割合が高い)。
- 学科長等の場合、「教員歴／社会人歴」は 0.6～0.8 が最多となり、「現在の学校の勤務歴／教員歴」は 0.9～1.0 が最多となった。例えば、企業等で一定程度実務経験を積んだ後に現在の学校に教員として転職し、現在の学校での勤務が長くなっている(10 年以上)者が想定される(一般の教員同様、やはり現在の学校がファーストキャリアの者が多くなっている)。
- 学校長等の場合は、「教員歴／社会人歴」は 0.9～1.0 が最多となり、「現在の学校の勤務歴／教員歴」は 0.9～1.0 が最多だが、0.1～0.3 も 20.4%存在する。学校長等の場合、一般の教員や学科長等と異なり、企業等での実務経験があったとしても教員としての在職年数が圧倒的に長くなっており、教員としてのキャリアの方がメインとなっている。現在の学校で 20 年以上勤務している者もいるが、その一方で、現在の学校で数年しか経っていない者も存在する。つまり、当該校でのキャリアが短くとも、学校長等職に就いている者も一定数いると考えられる。したがって、学科長等から学校長等へ同じ学校内で昇進していくというキャリアパス以外のルートが一定割合存在している可能性がある。

a. 一般の教員

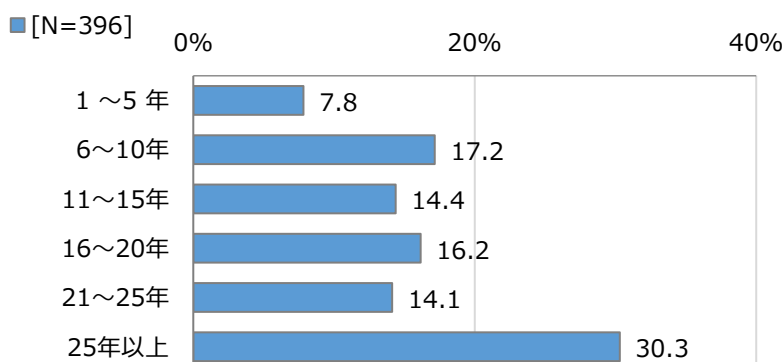


図 3-66 社会人歴

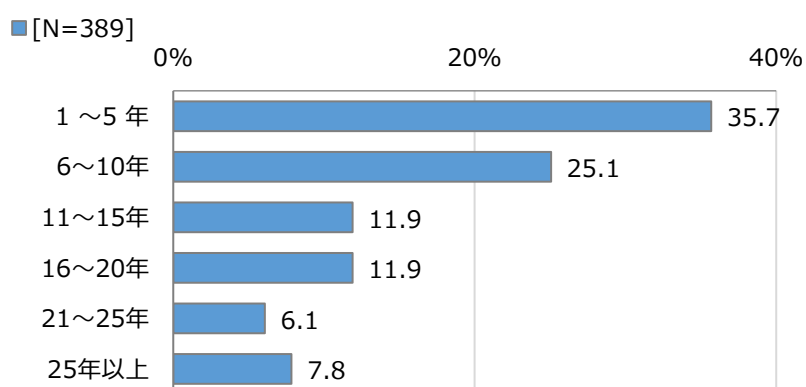


図 3-67 教員歴

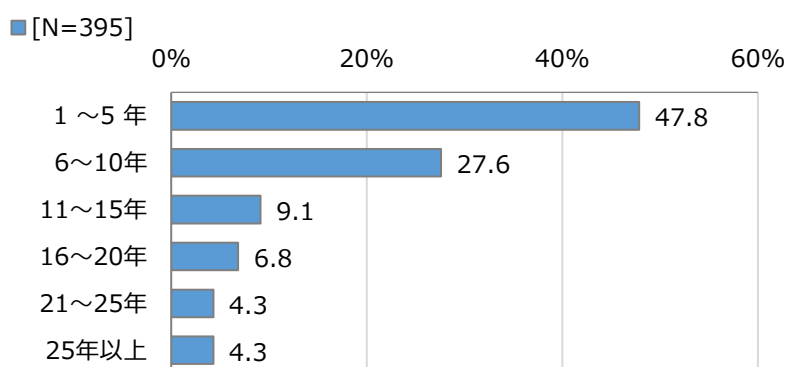


図 3-68 現在の学校の勤務年数

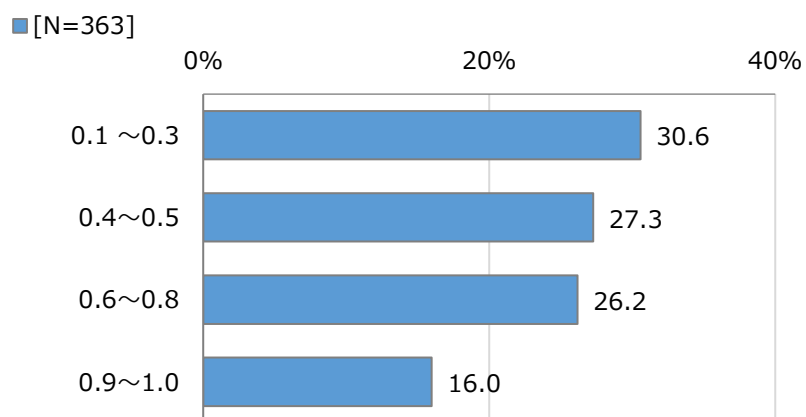


図 3-69 教員歴／社会人歴

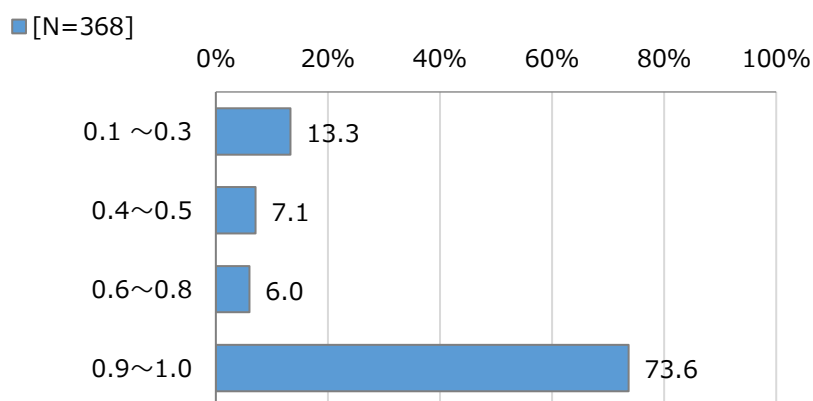


図 3-70 現在の学校の勤務歴／教員歴

b. 学科長等

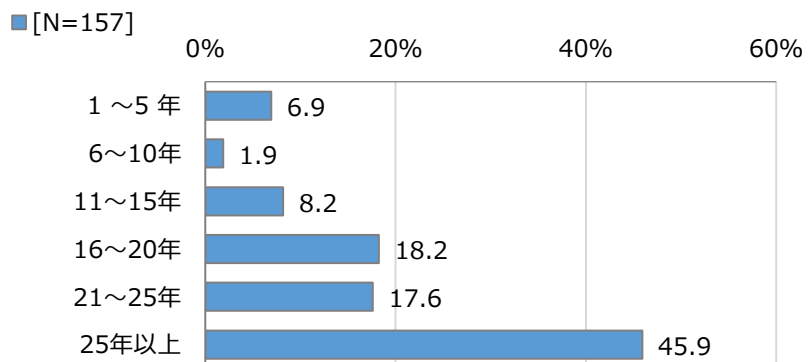


図 3-71 社会人歴

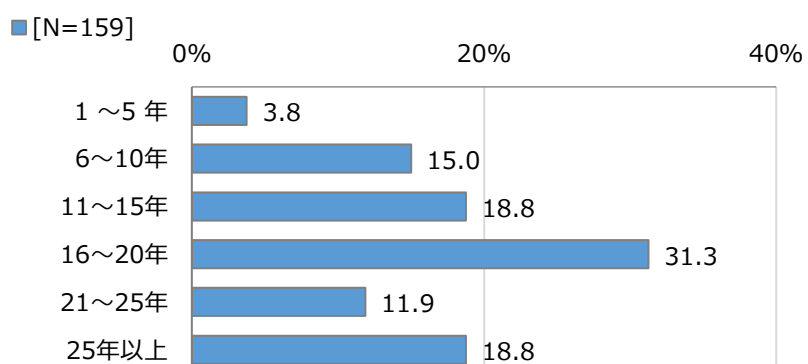


図 3-72 教員歴

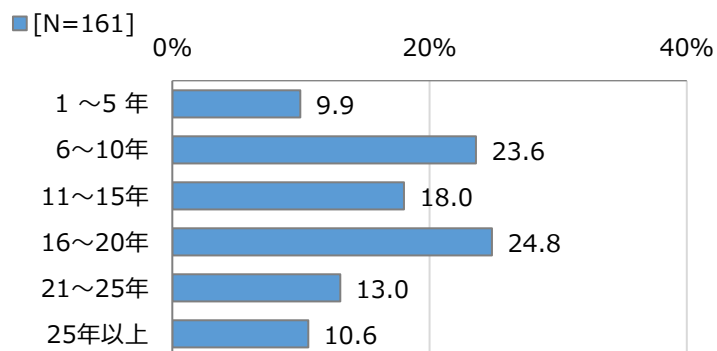


図 3-73 現在の学校の勤務年数

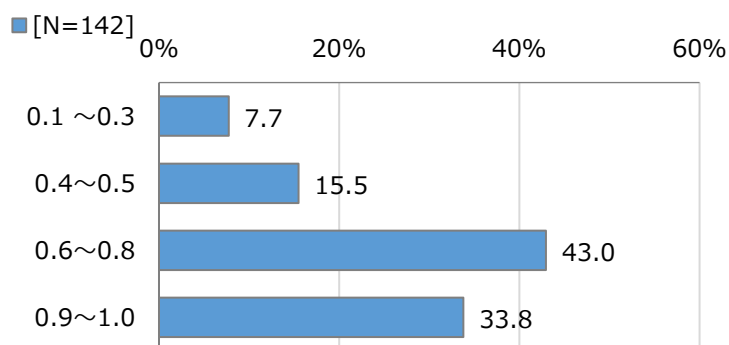


図 3-74 教員歴/社会人歴

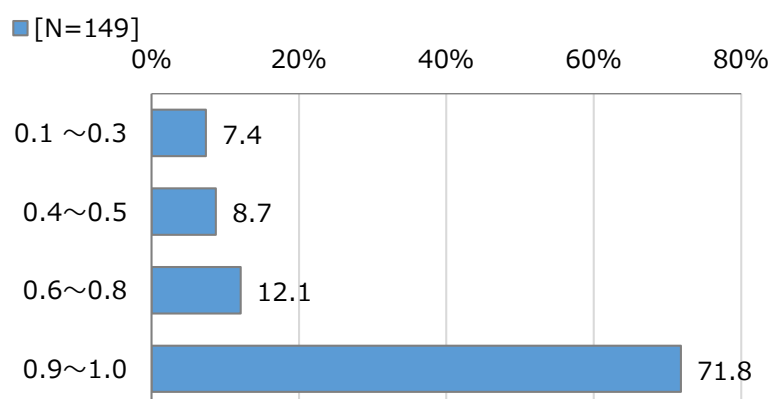


図 3-75 現在の学校の勤務歴／教員歴

c. 学校長等

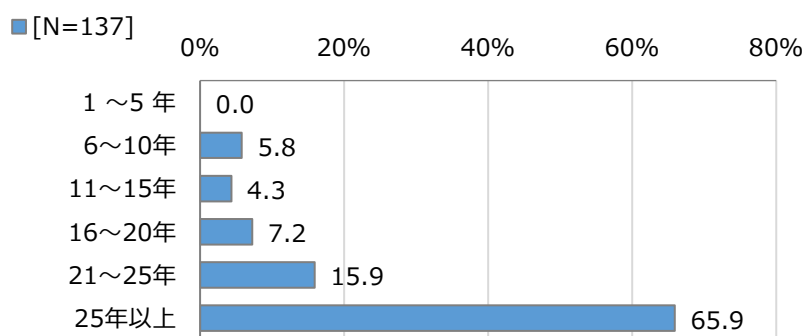


図 3-76 社会人歴

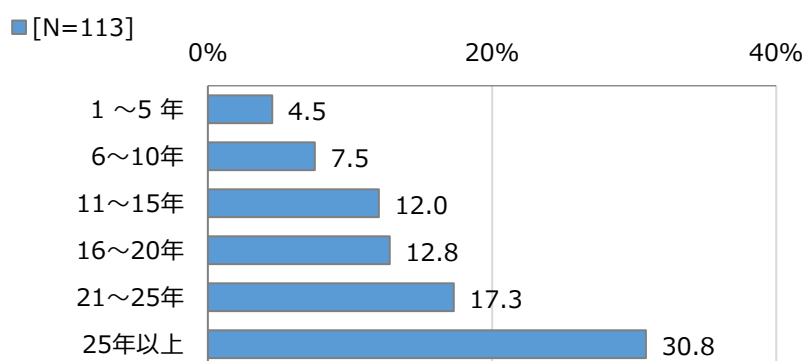


図 3-77 教員歴

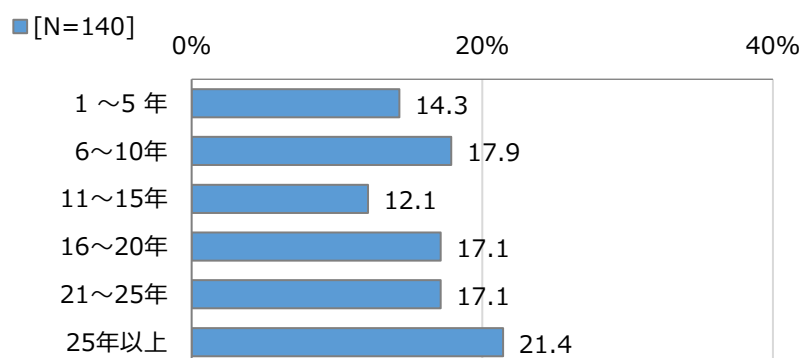


図 3-78 現在の学校の勤務年数

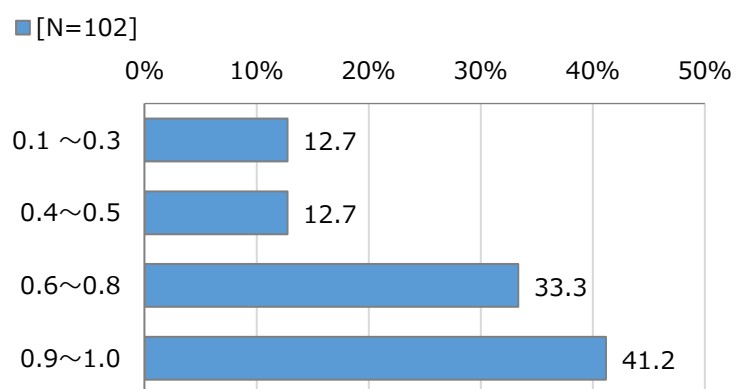


図 3-79 教員歴／社会人歴

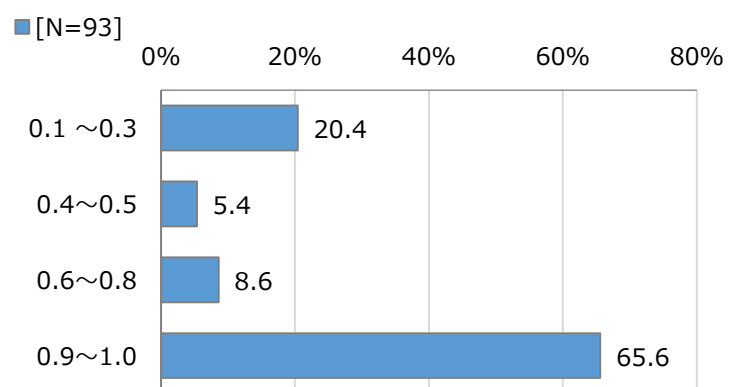
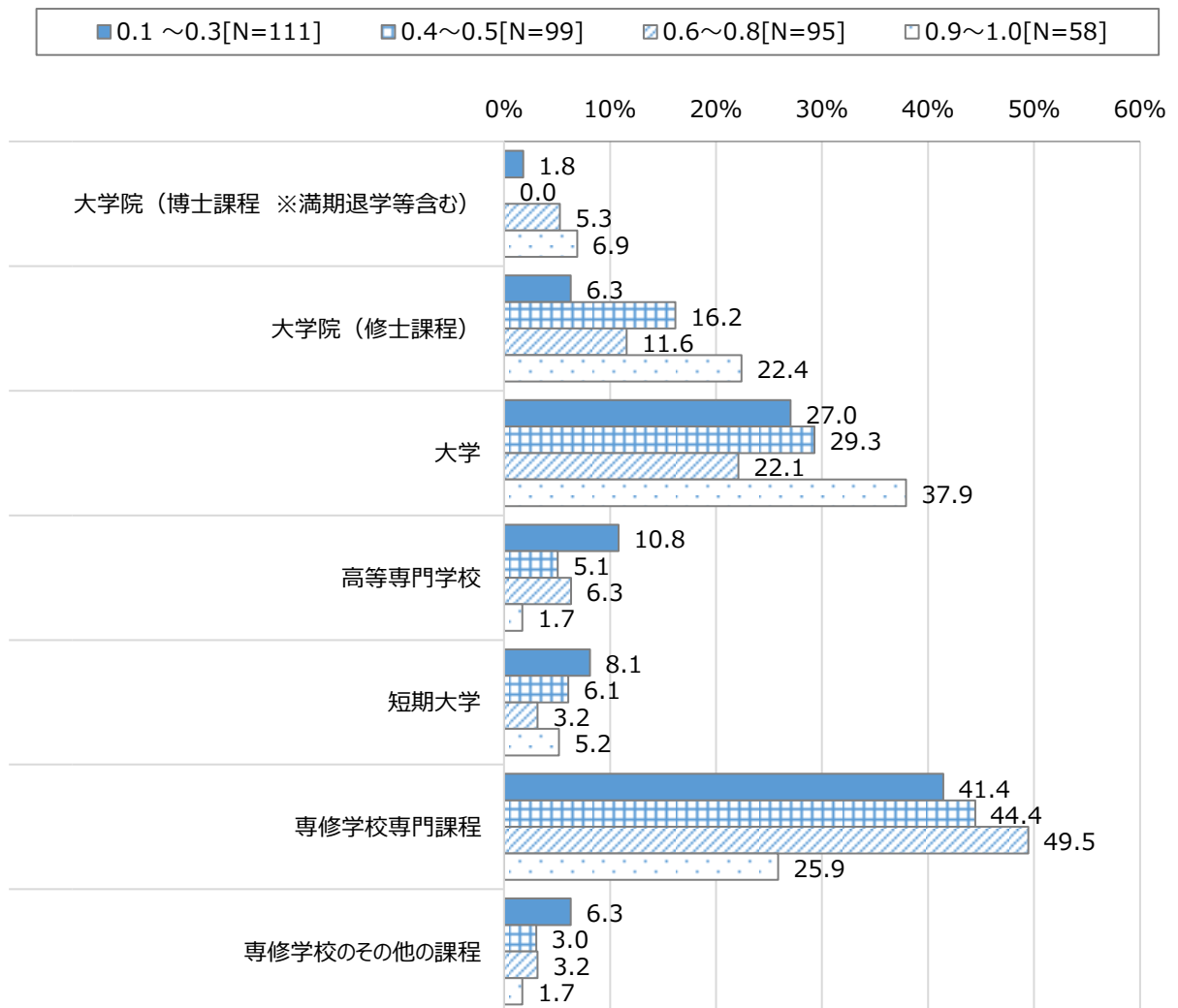


図 3-80 現在の学校の勤務歴／教員歴

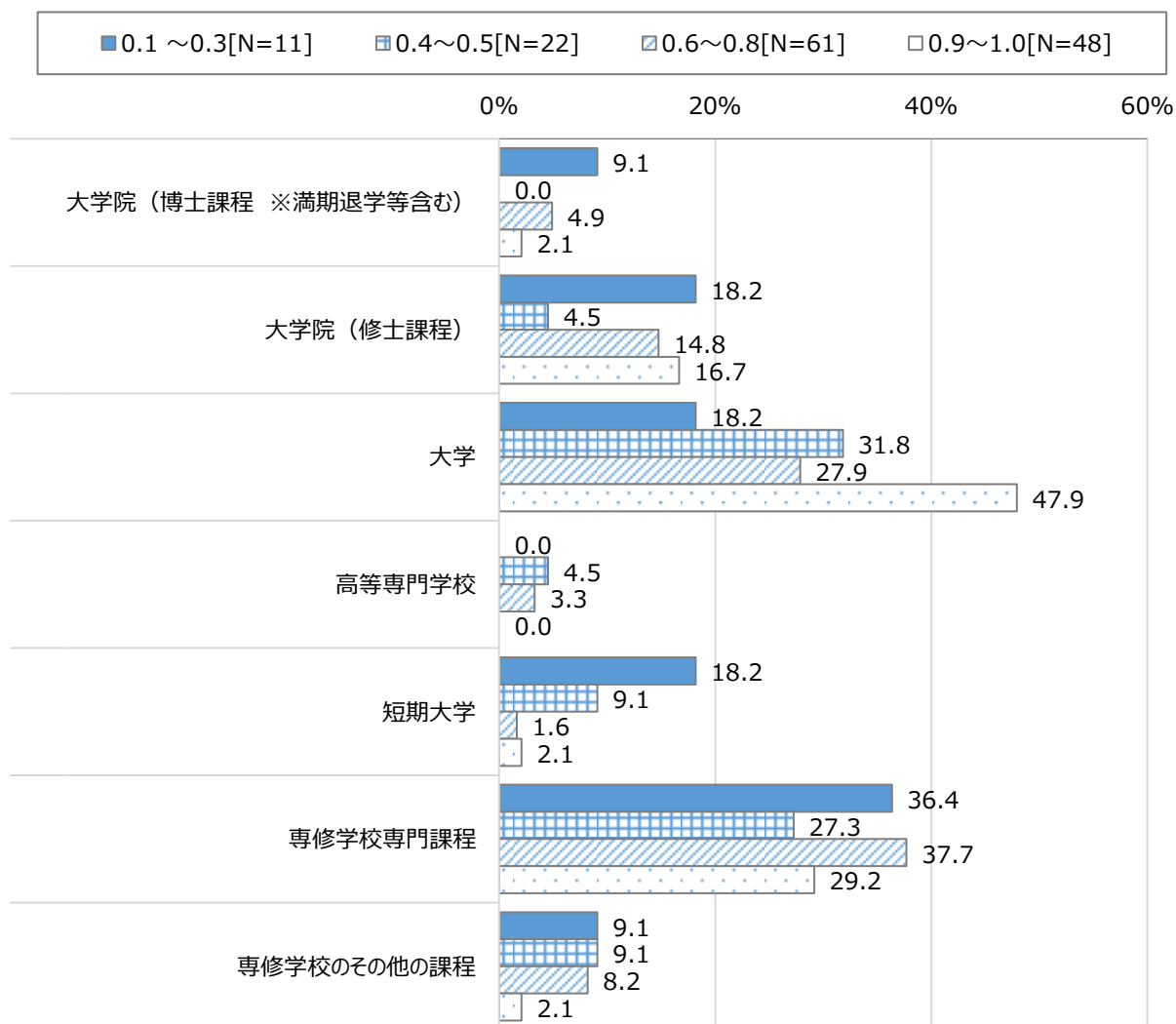
(2) 教員歴／社会人歴×最終学歴

- 学歴も、教員人生を過ごすなかで変化が生じている可能性がある。一般の教員で、社会人歴における教員年数が短い者(教員歴／社会人歴)は、専門学校卒が最多だが、社会人歴において教員のキャリアが占める割合が多い者は大学卒・大学院卒の学歴を有する割合が増える。
- また、一般の教員と学校長等の回答を比較すると、大学卒の学歴が増加傾向にある。個々の教員のキャリアを具体的に追跡していないので詳細は不明だが、この背景には、大学卒の人間が学校長等に着任している、又は、長く教員を勤める間に大学等でのリカレント教育を行っている、などが想定される。

一般の教員



学科長等



学校長等

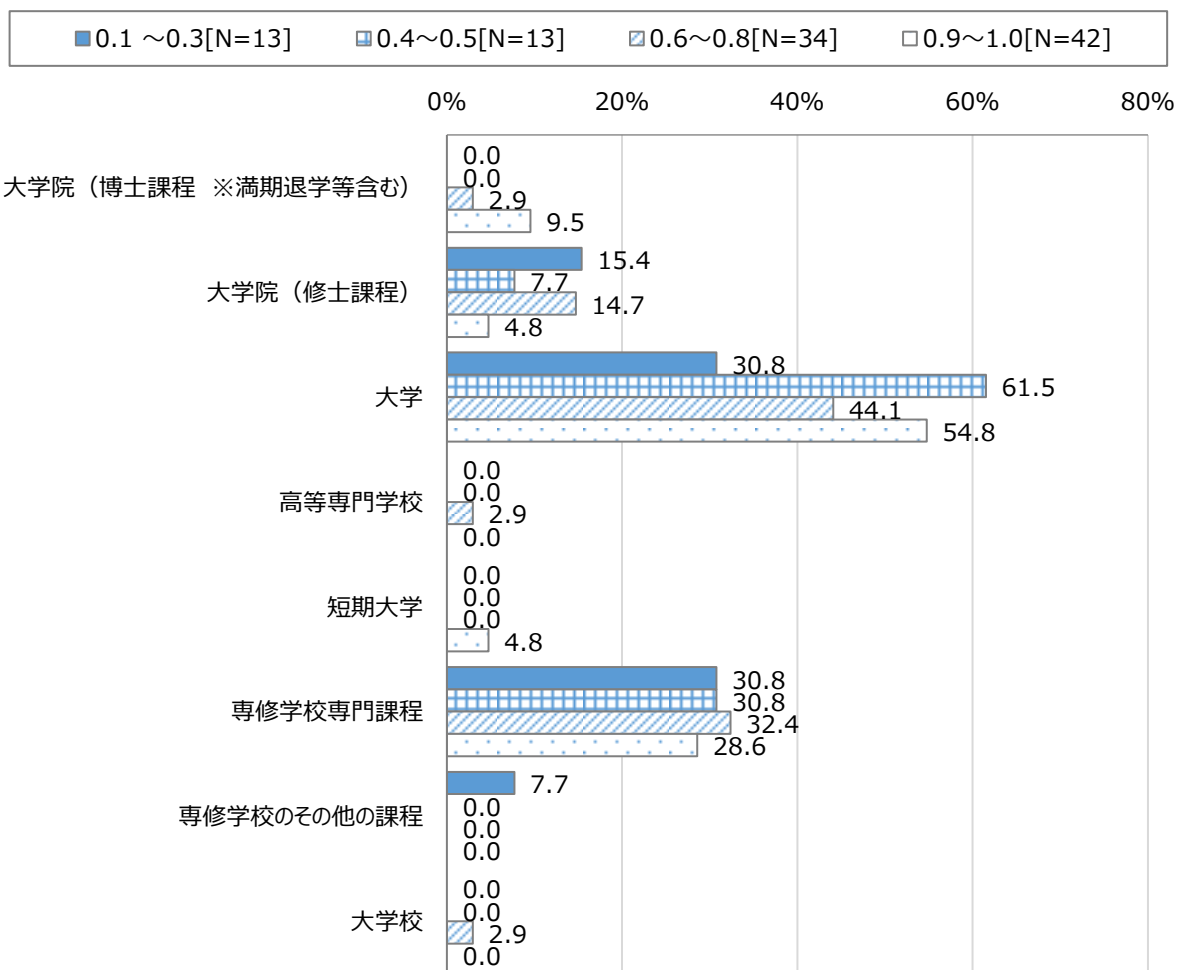
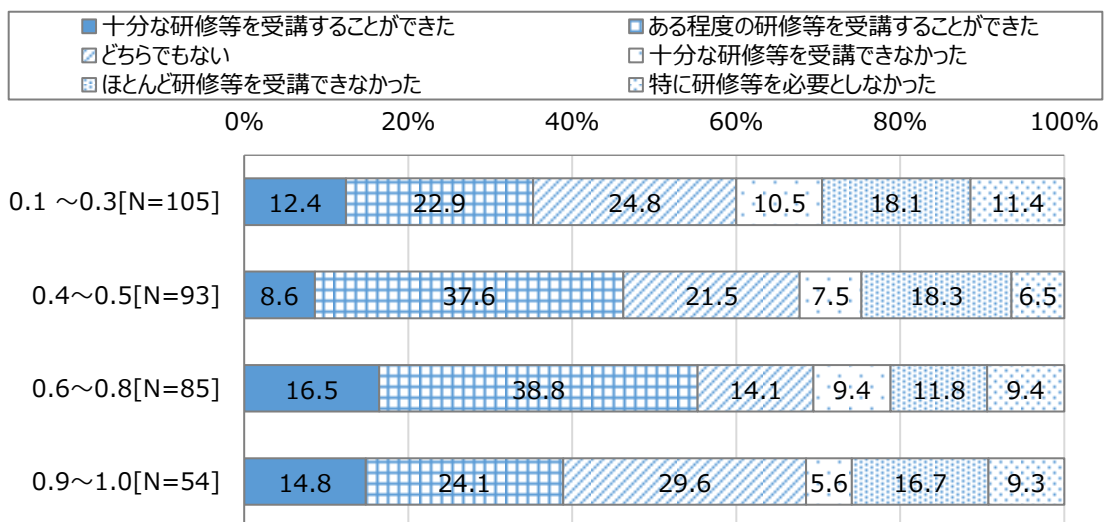


図 3-81 教員歴/社会人歴×最終学歴

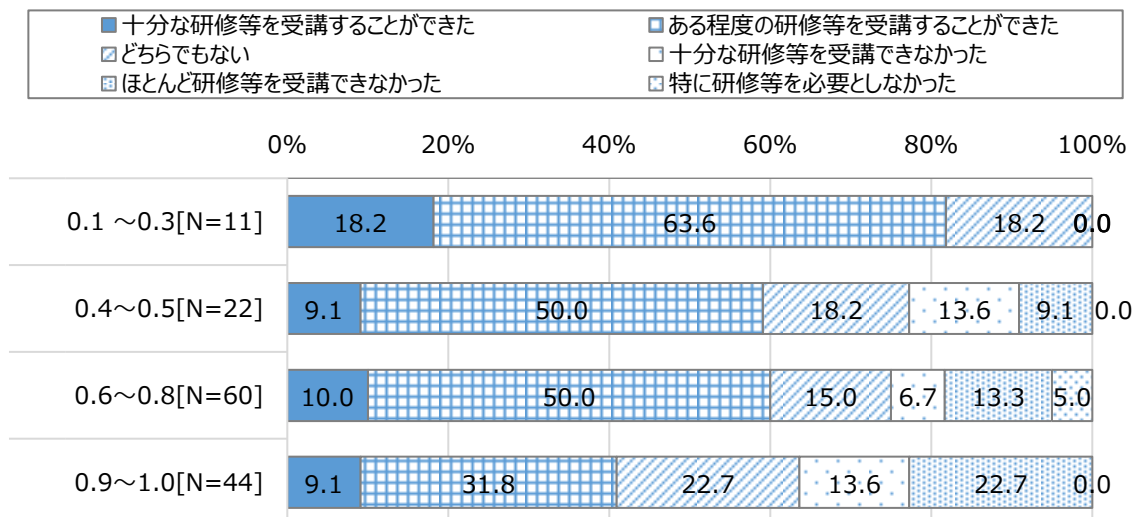
(3) 教員歴／社会人歴×研修全体が十分か

- 専門学校教員のキャリアは、企業経験だけでなく学歴も多様で、時間の経過とともに変化していく可能性が示唆されたが、各段階において能力開発支援はどのように行われているのか。一般の教員の教員歴／社会人歴のクロス集計をみると、0.1～0.3の層が「十分な研修等を受講することができた」「ある程度の研修等を受講することができた」の合計割合が他の層と比較してやや少なくなっている。社会人経験はあっても教員としてのキャリアが浅い段階の教員への能力開発支援が、全体的には十分ではない可能性がある。

一般の教員



学科長等



学校長等

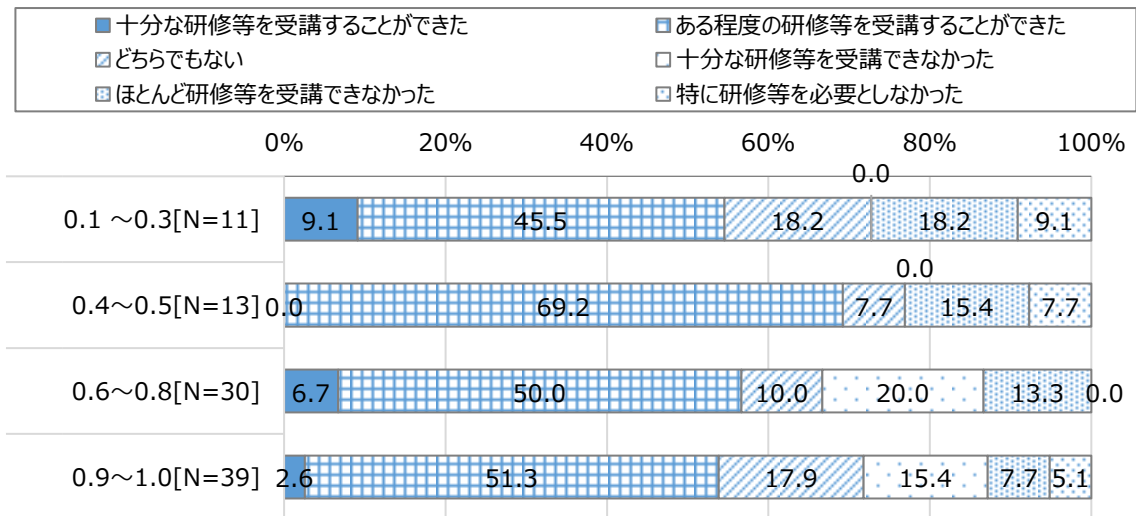
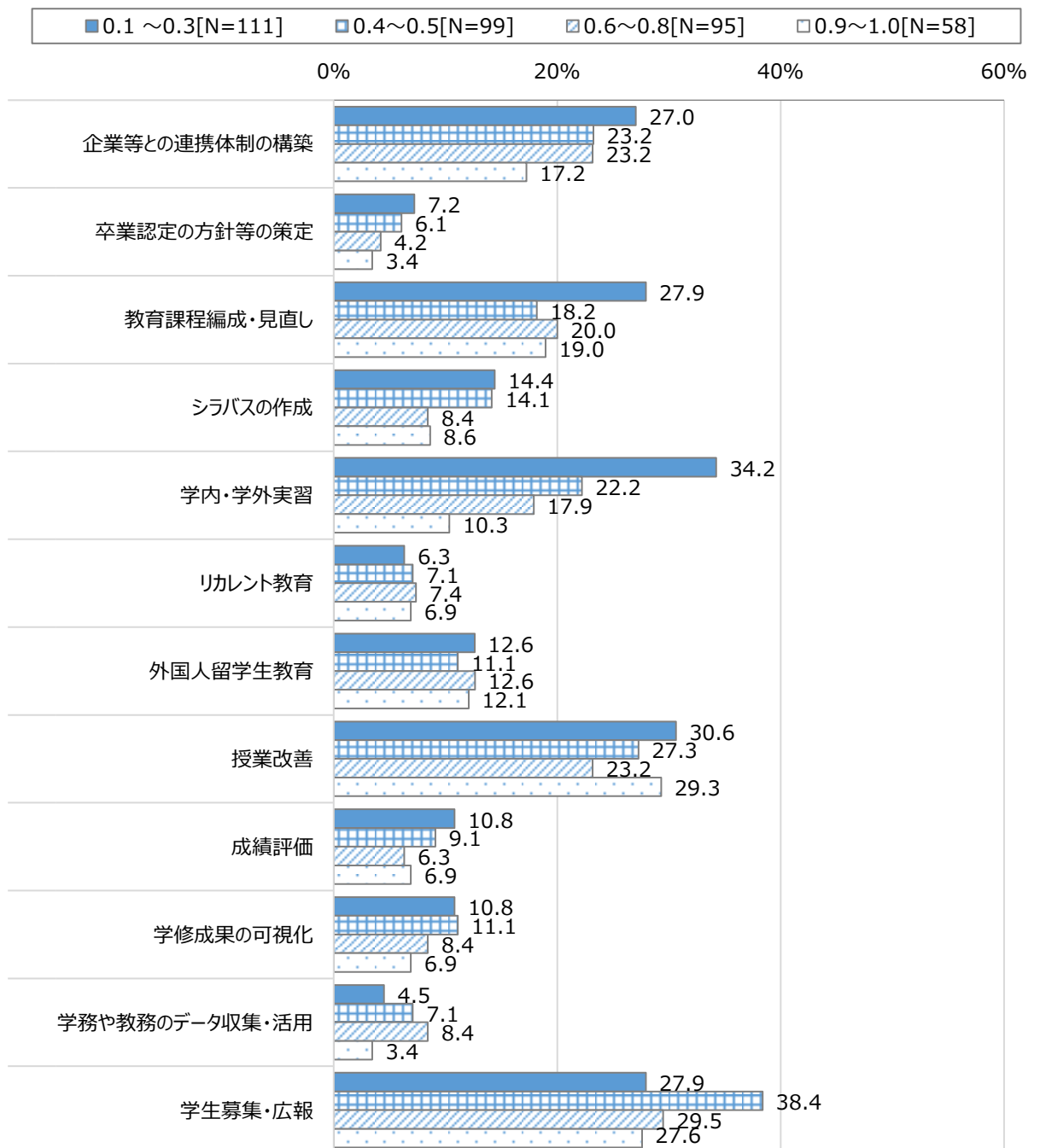


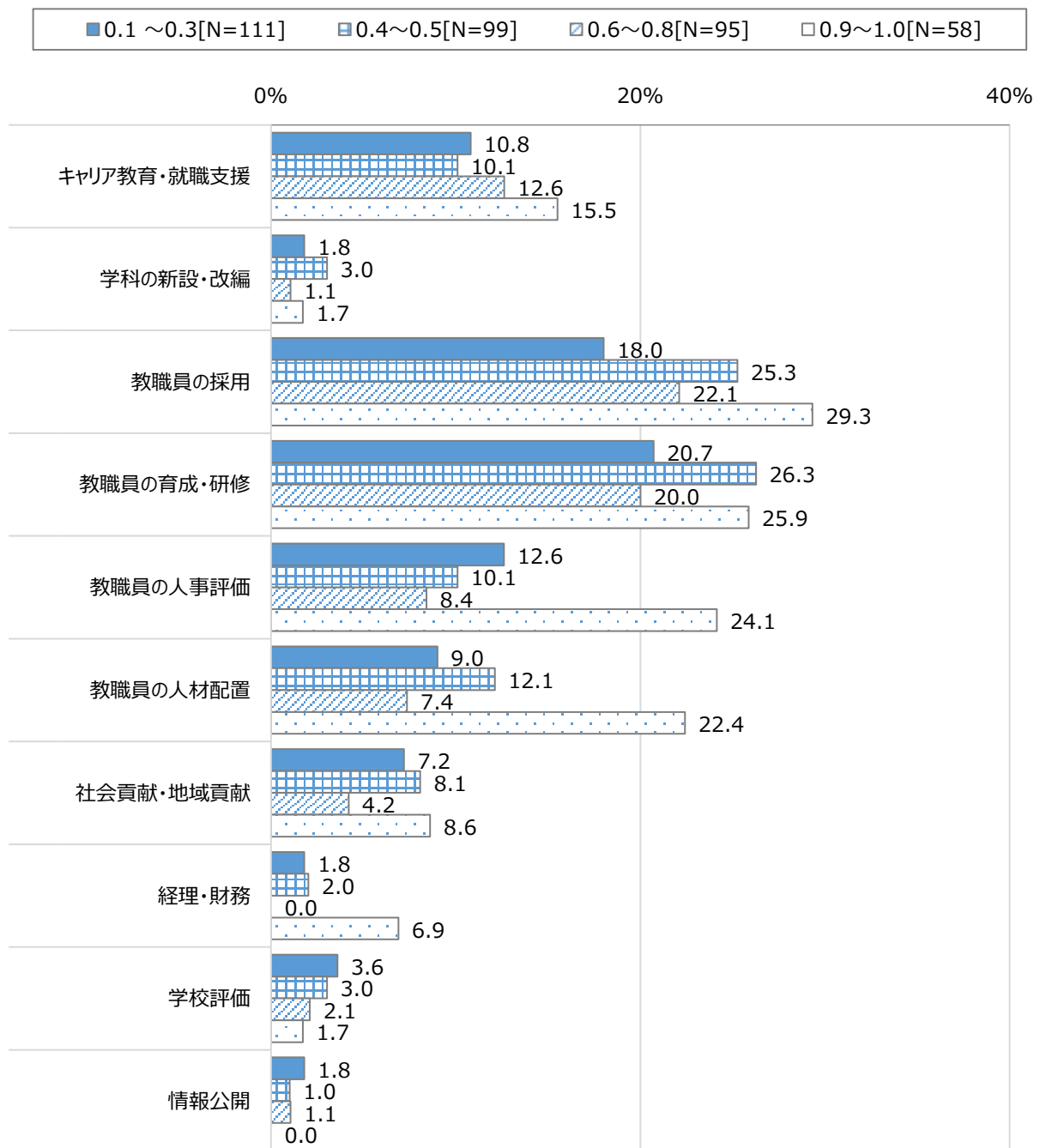
図 3-82 教員歴／社会人歴×研修全体が十分か

(4) 教員歴／社会人歴×課題

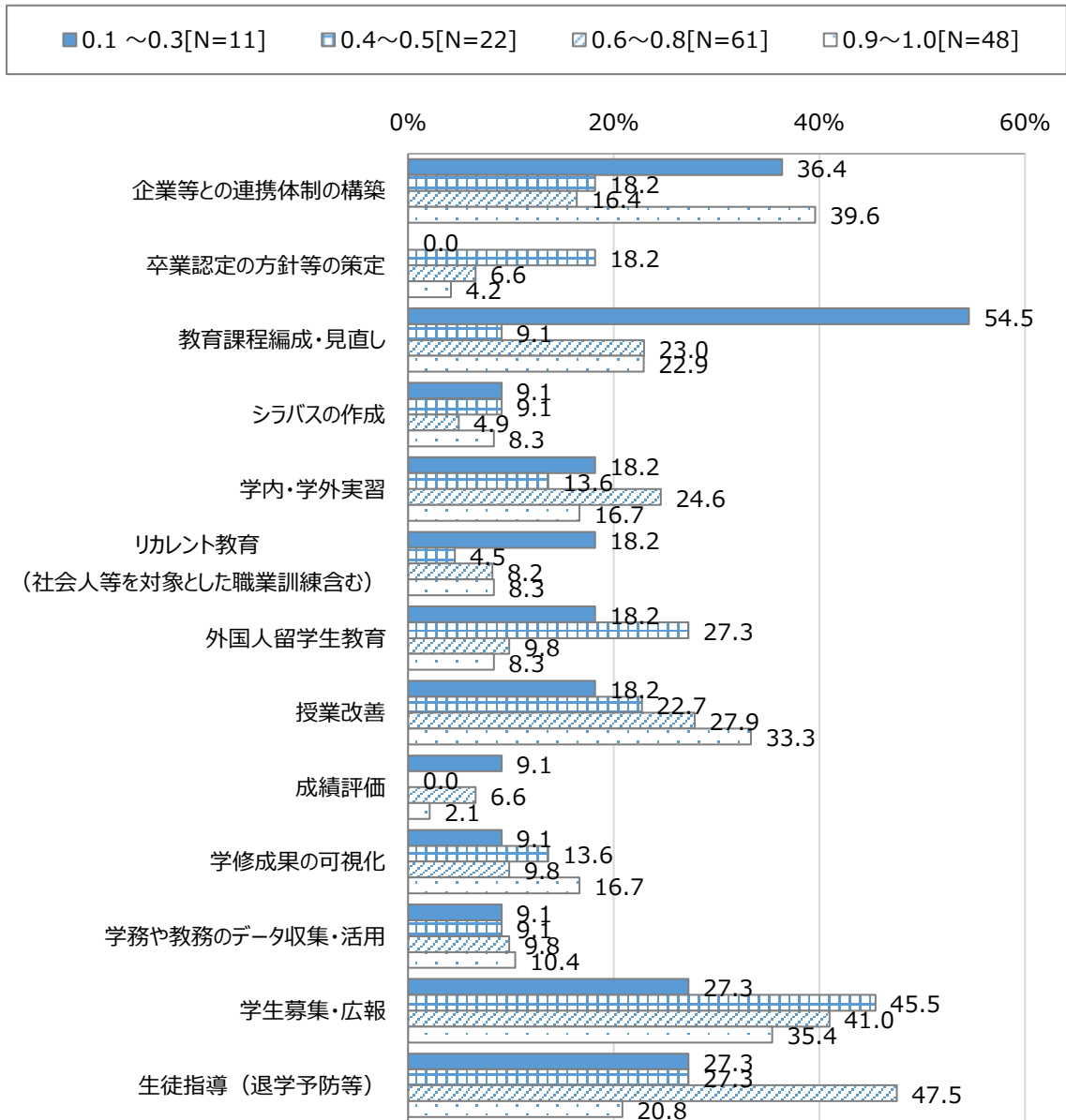
- 教員歴／社会人歴が 0.1～0.3 の層は、実習に課題を感じる割合が高い傾向にある。高度な教授能力が求められる実習において、課題を抱えやすい可能性が示唆された。
- 今回の教員アンケートは、一部の地域に限定されたものであるため、必ずしも全国的な実態をあらわしているわけではないが、教員の基礎的な経歴や学校内でのキャリアパスを把握し、教員の能力開発支援に係る課題などを把握する必要性が示唆されたといえる。

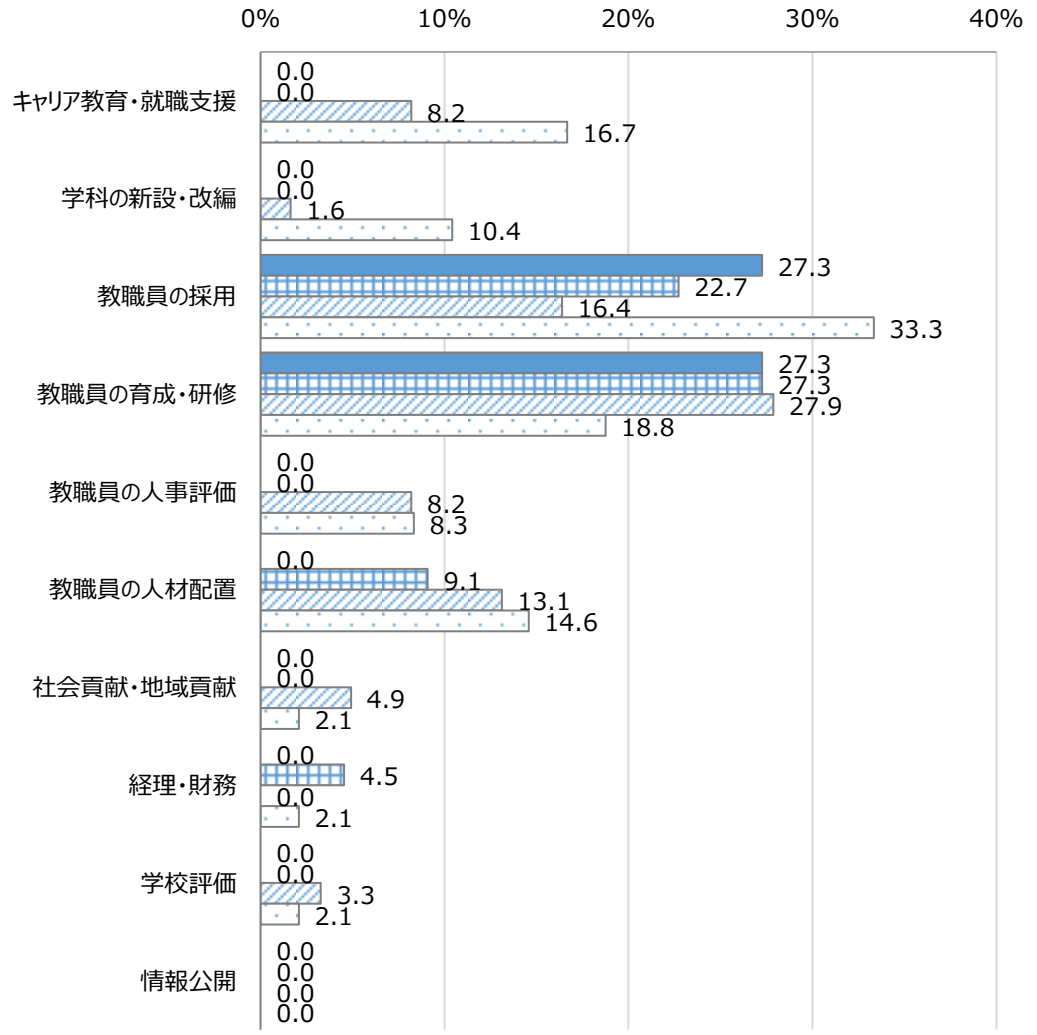
一般の教員



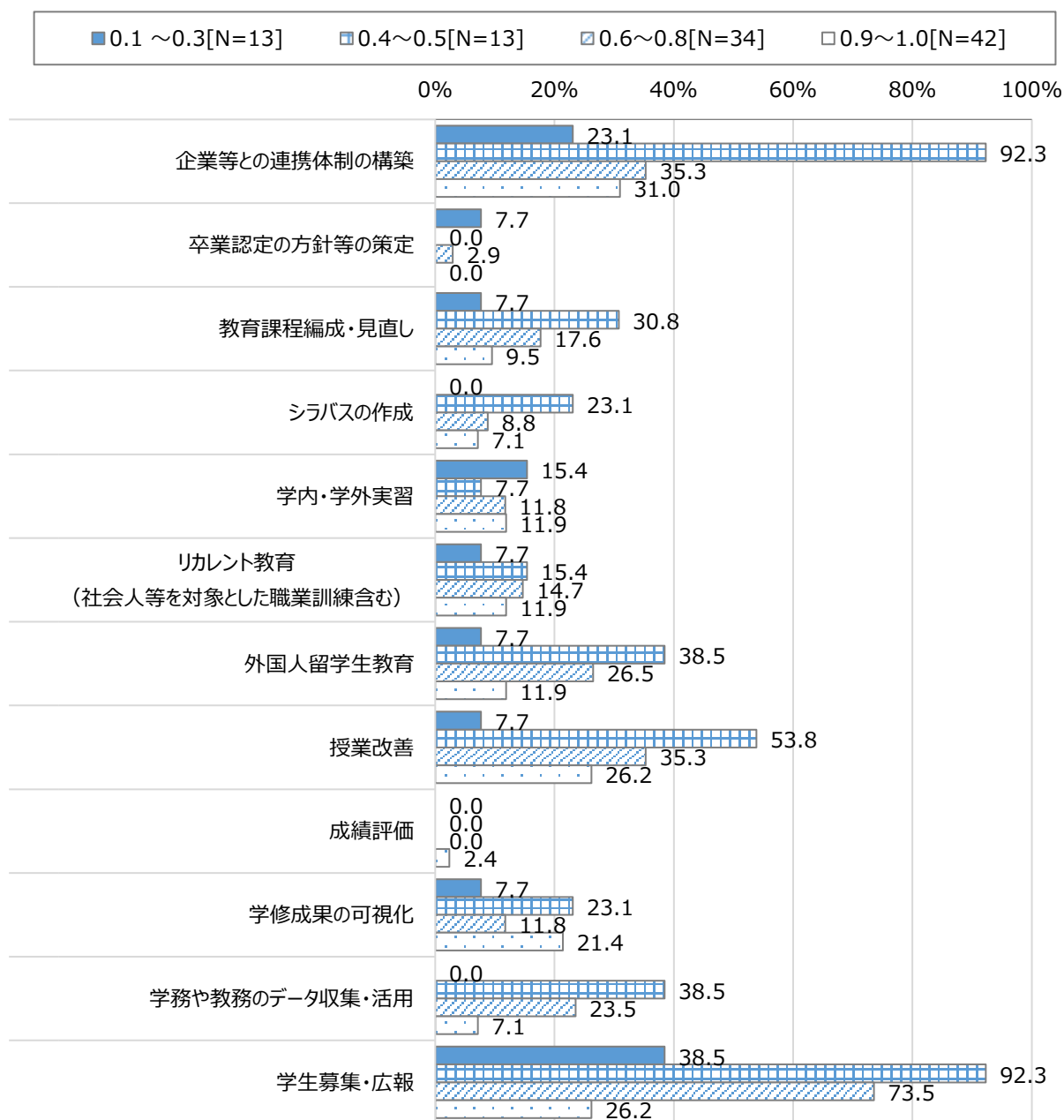


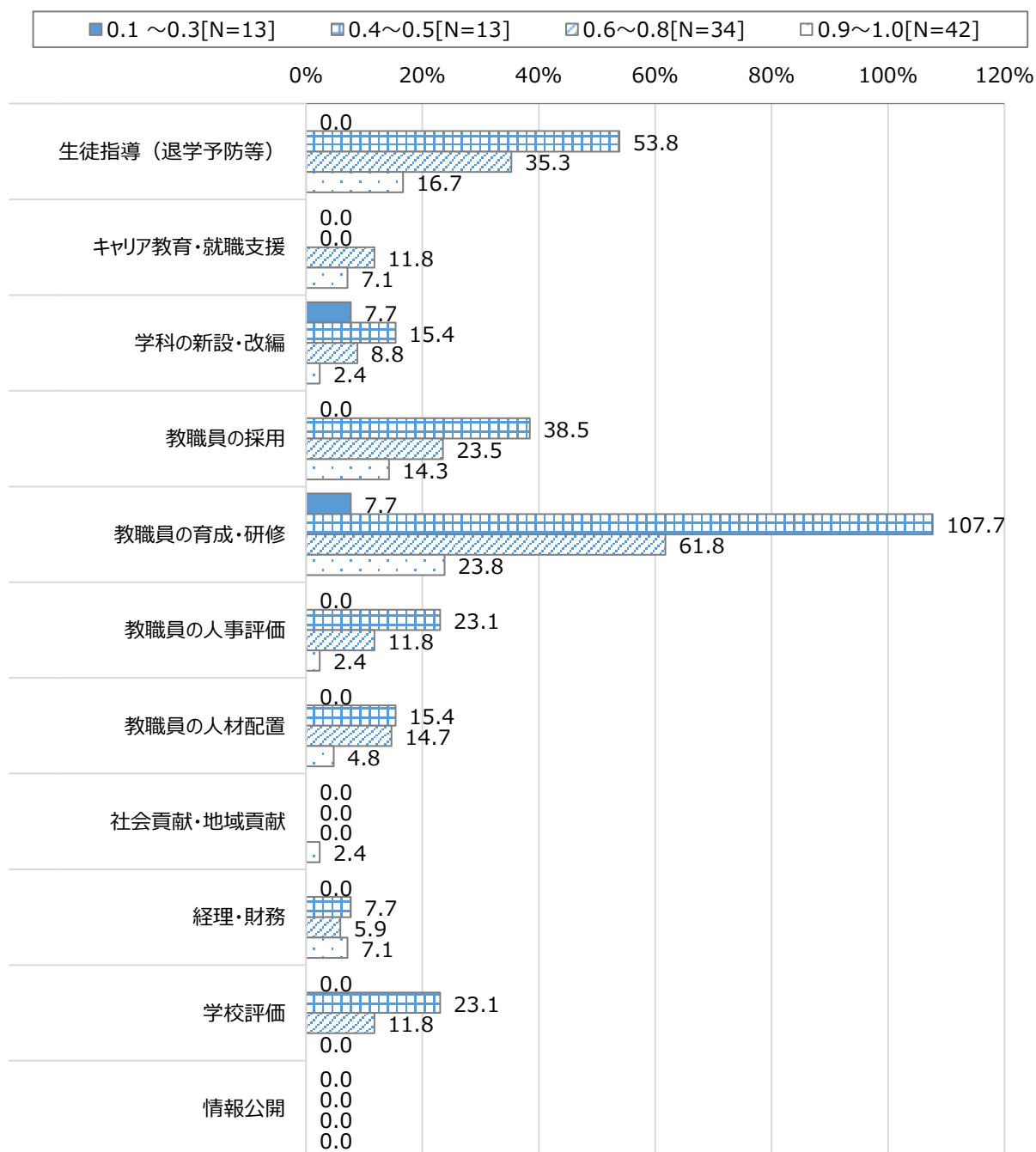
学科長等





学校長等





2/2

図 3-83 教員歴／社会人歴×課題

3.5.3 常勤・非常勤別の教員の状況(一般の教員のみ)

- 一般の教員において非常勤の割合が比較的高かったため、常勤・非常勤のクロスを作成した。
- 圧倒的に常勤の方が数が多いため、常勤と非常勤を比較した分析は行わないが、回答した非常勤教員の内訳としては医療分野が68.2%となっており、最終学歴が大学以上となっている者の割合が多かった(最終学歴は複数回答)。

(1) 常勤・非常勤×学科の分野

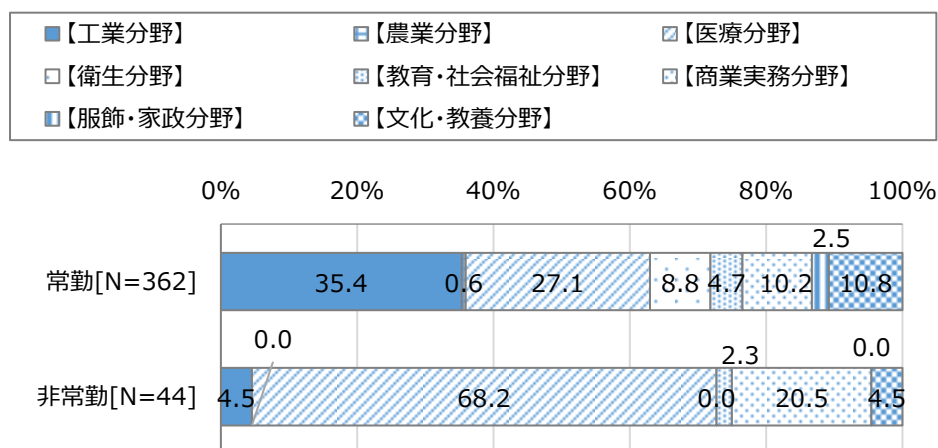


図 3-84 常勤・非常勤×学科の分野

(2) 常勤・非常勤×認定学科かどうか

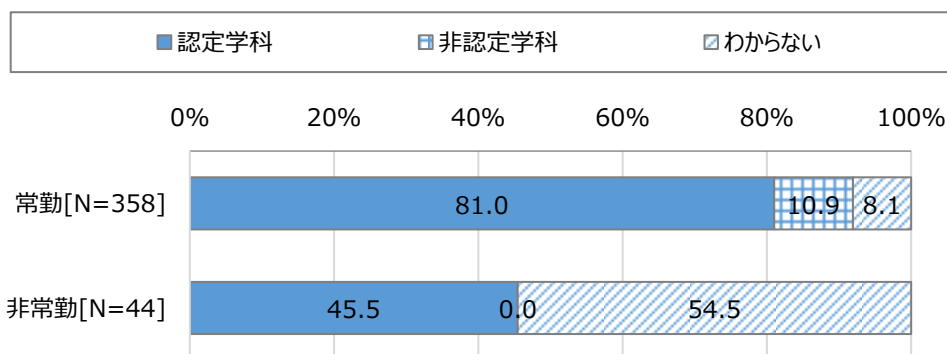


図 3-85 常勤・非常勤×認定学科かどうか

(3) 常勤・非常勤×最終学歴

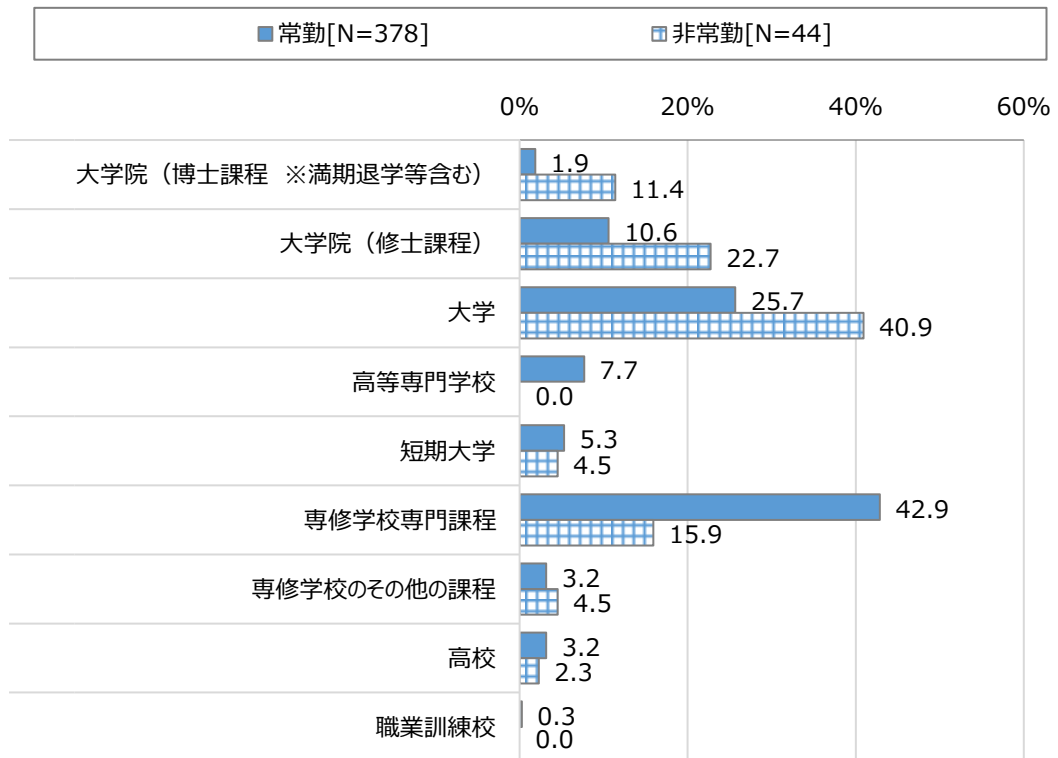


図 3-86 常勤・非常勤×最終学歴

4. 教育の質を高める取組等の状況に関する既存調査の再分析

4.1 目的

職業教育のマネジメントの実態や課題等を把握することを目的として、他の定量的調査の再分析等を行い、基本的な情報を整理、委員会での検討に役立てる。

4.2 調査概要

以下の定量的調査等について、クロス分析等の再分析を行った。

- 令和2年度文部科学省「私立専修学校・各種学校に関する実態調査」結果(文部科学省より提供)
- 当社実施「令和元年度 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」
- 当社実施「令和2年度 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」

また、以下のデータをもとに集計等を行い、関連する情報を整理した。

- 文部科学省「専修学校関係基礎資料」
- 文部科学省(2020)「令和2年度学校基本調査 専修学校 都道府県別学科数」
- 文部科学省(2021)「職業実践専門課程の都道府県別認定状況について(令和3年3月25日現在)」

4.3 結果概要

(1) 卒業後の進路の傾向を踏まえた職業教育のマネジメントの検討が必要

分野により、進学が中心の学科もある等、卒業後の進路の傾向が異なる。就職を主目的としない教育課程編成においては、職業教育のマネジメントとは異なる独自のマネジメントが存在することが推測される。

就職を主目的としない学科のマネジメントをどのように捉えていくべきか、職業教育のマネジメントとして検討していくべきかについて検討が必要と考えられる。

(2) 学科系統により、関連分野への就職率及び実習・演習等の形態が多様

学科系統別にみると、独占資格と独占資格以外のそれぞれについて、以下のような特徴が見られる。まず、独占資格の方が、関連分野への就職率、企業内実習(特に法令義務のもの)の実施割合、実習・演習における企業等との連携、地域社会のニーズ把握の実施割合が高い。独占資格では、コアカリキュラムや実習ガイドライン等により、従来から(他の分野と比較して)充実した企業等連携が行われており、地域・業界に必要な人材を育成するための職業教育マネジメントが成立している割合が高いと考えられる。

一方で、独占資格以外の方が、学内での実習・演習(企業等と連携のあるもの)の実施割合、非法令

義務の企業等連携の実施割合、企業等や入学希望者のニーズ把握の実施割合が高い。また、職業教育マネジメントの効果を、定性的に実感している割合が高い。独占資格以外では、企業等との連携の在り方は比較的多様(分野により実習形態が異なる等)であると考えられる。独占資格のようなコアカリキュラムがないため、(高等教育の無償化や質保証を求める社会的要請等を背景に)学科独自の職業教育マネジメント上の工夫を行うようになった可能性がある(それらの結果は、まず、定性的な形で学科側に実感されはじめていると推測される)。

(3) 都道府県により各種取組や成果に差

都道府県別にみると、職業実践専門課程への認定割合の高さや、高校卒業者の進学先としての立ち位置の確立、企業等との連携は、大都市圏以外の一部地域で特徴的に見られる。

職業実践専門課程の認定を受けていることが、高校や地元企業との連携割合の高さと関係している可能性、反対に高校や地元企業との連携が従来からあるために、職業実践専門課程の認定を取りやすい可能性等が考えられる。

4.4 調査結果

(1) 卒業後の進路(分野別)

- 工業、農業、医療、衛生、教育・社会福祉は 8 割程度が就職するが、服飾・家政、文化・教養は一定数が進学している。

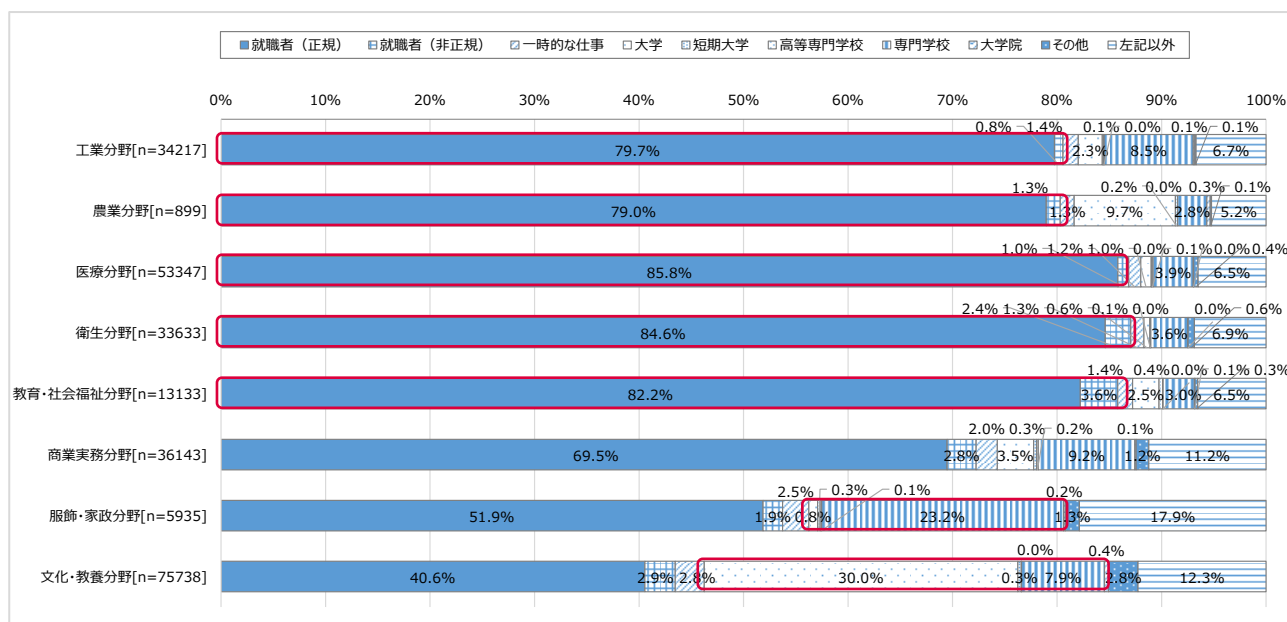


図 4-1 卒業後の進路²

² 令和 2 年度文部科学省「私立専修学校・各種学校に関する実態調査」結果(文部科学省より提供)をもとに当社作成

(2) 関連分野への就職率(学科系統別)

- 関連分野への就職率は独占資格³が 97.0%、独占資格以外が 86.8%で、独占資格の方が高い。

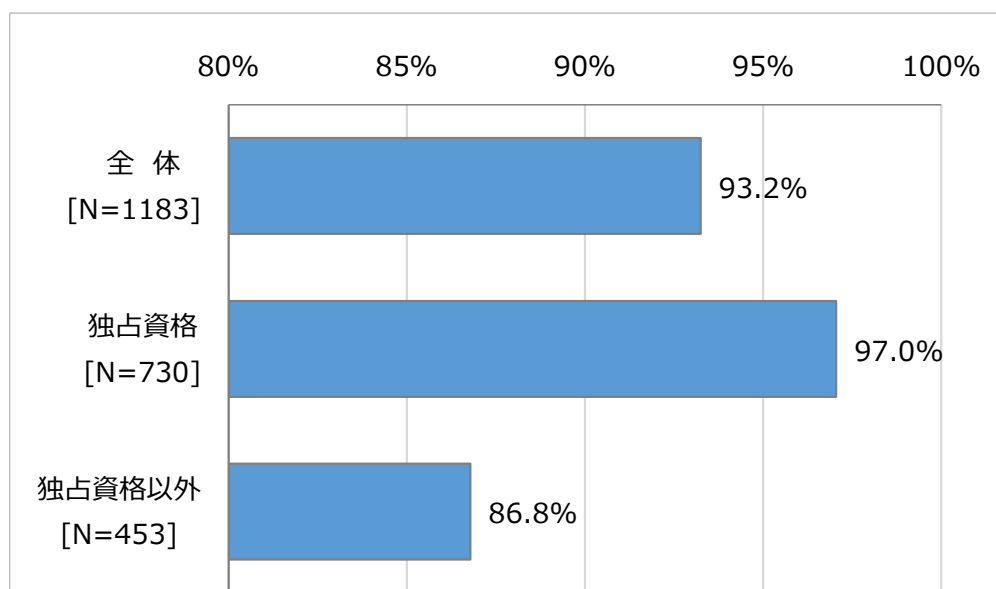


図 4-2 関連分野への就職率^{4,5}

³ 「独占資格」「独占資格以外」の区分は、一般財団法人職業教育・キャリア教育財団による学科系統(一般財団法人職業教育・キャリア教育財団(TCE 財団)(2019)「平成 30 年度文部科学省委託事業「専修学校グローバル化対応推進支援事業」専門学校留学生の戦略的受け入れ推進事業 成果報告書 -平成 30 年度-」https://study-japan-ptc.jp/download/pdf/h30_seika.pdf, p.278)に「その他」をいくつか加えたものを次頁の表のとおり分類。以降同様。

⁴ 関連分野への就職率は「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数」にて算出。N 数には、左記を未回答の学科も含む。

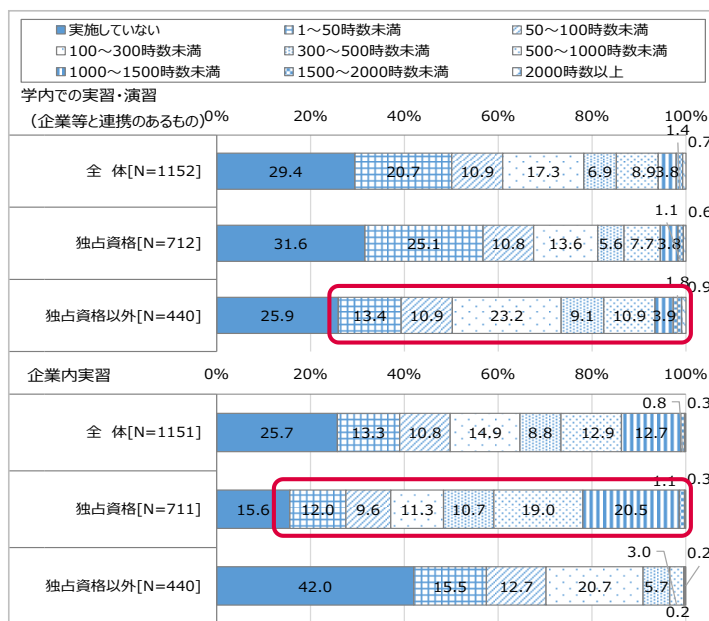
⁵ 当社実施「令和 2 年度 職業教育の質向上のための取組に関するアンケート調査」を再集計

表 4-1 学科系統と本調査における独占資格、独占資格以外の定義

分野	学科系統	独占資格	独占資格以外
工業	IT・情報処理系		○
	CG・ゲーム系		○
	工業・電気・電子・通信系		○
	自動車・バイク・航空系	○	
	建築・土木・インテリア系		○
農業	農業・畜産・園芸系		○
	バイオ・環境・生命工学技術系		○
医療	看護系	○	
	医療技術・歯科技術系	○	
	理学療法・作業療法系	○	
衛生	美容・ビューティー系	○	
	調理・栄養・製菓系	○	
教育・社会福祉	介護・福祉系	○	
商業実務	ビジネス・経理系		○
	観光・ホテル・プライダル・エアライン系		○
服飾・家政	ファッション系		○
	その他		○
文化・教養	マスメディア・映像・写真・音楽系		○
	デザイン・芸術・アニメ・まんが系		○
	動物・ペット系		○
	語学・通訳・翻訳・ガイド系		○
	日本語系		○
	上級日本語(進学・編入含む)系		○
	スポーツ・法律系		○
	その他		○

(3) 企業等と連携した実習・演習の実施状況(学科系統別)

- 学内実習・演習(企業等連携あり)は、独占資格以外の方が実施している割合が高く、企業内実習は、独占資格の方が実施している割合が高い。
- 企業内実習を種類別にみると、法令義務の実習は独占資格の方が実施している割合が高く、それ以外は独占資格以外の方が実施している割合が高い。



企業内実習を「実施している」のみ

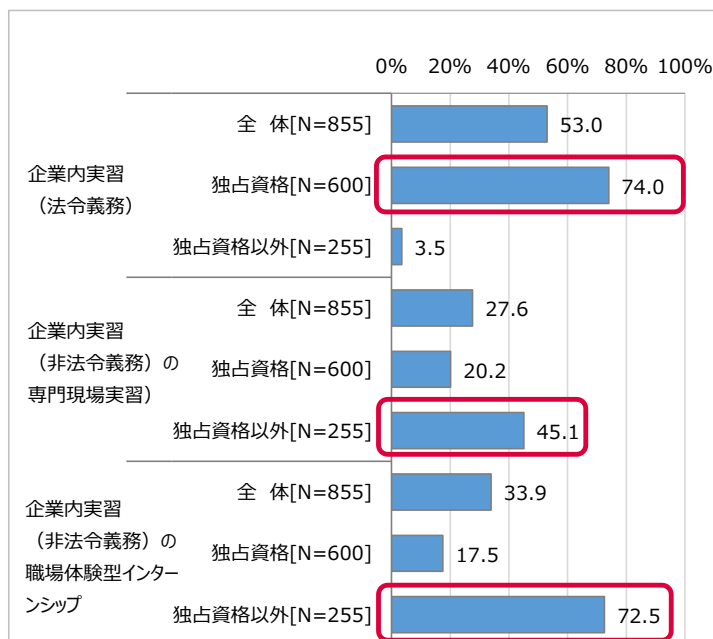


図 4-3 企業等と連携した実習・演習の実施状況⁶

⁶ 当社実施「令和2年度 職業教育の質向上のための取組に関するアンケート調査」を再集計

(4) 実習・演習の取組状況(学科系統別)

- 実習・演習に関する全ての取組について、独占資格の方が独占資格以外よりも、「当てはまる」の回答割合が高い(下記は特に企業等との連携に関するものを抜粋。他のグラフは割愛)

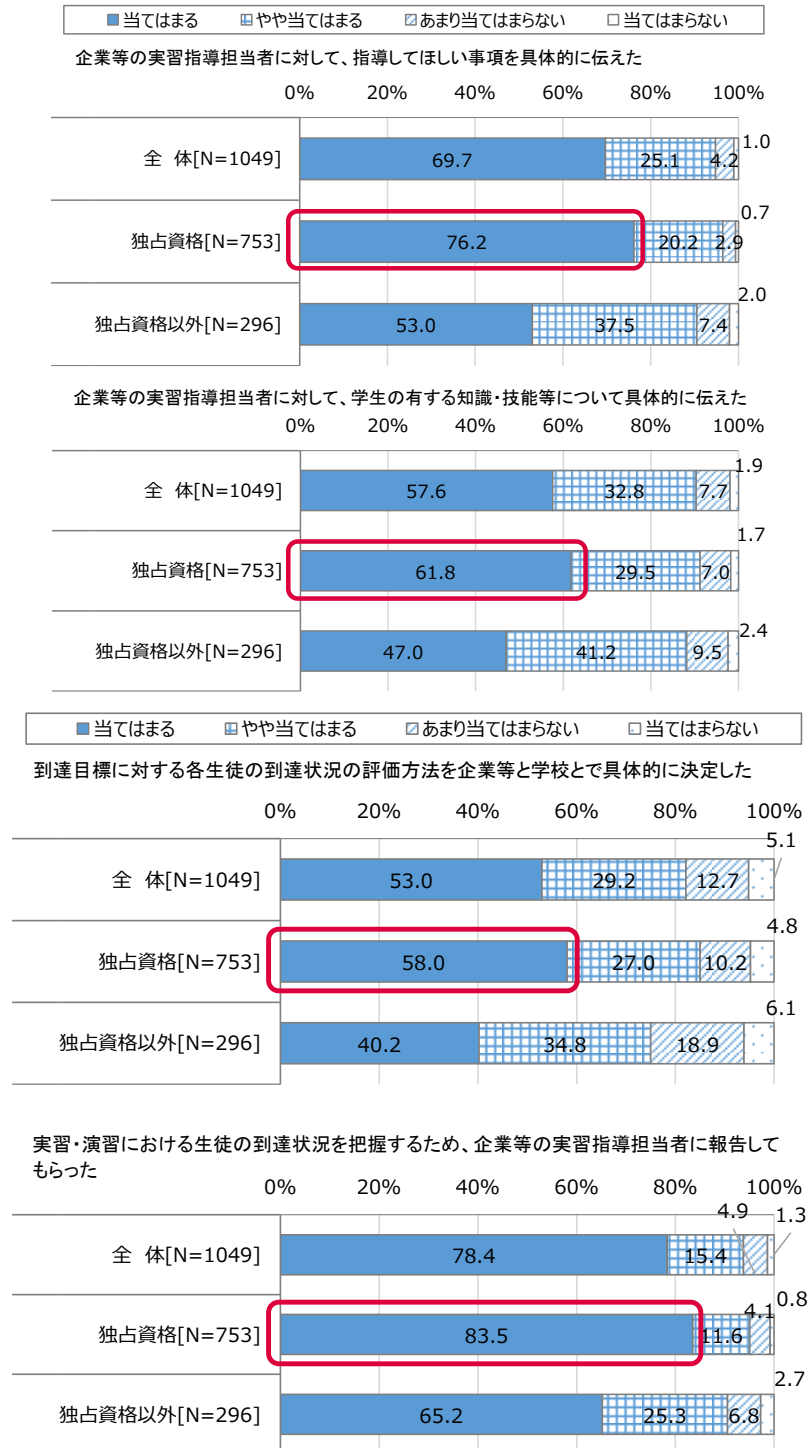


図 4-4 実習・演習の取組状況⁷

⁷ 当社実施「令和元年度 職業教育の質向上のための取組に関するアンケート調査」を再集計

(5) ステークホルダーのニーズ把握状況(学科系統別)

- 企業等のニーズと入学希望者のニーズは、独占資格以外の方が把握している割合が高く、地域社会のニーズは、独占資格の方が把握している割合が高い。

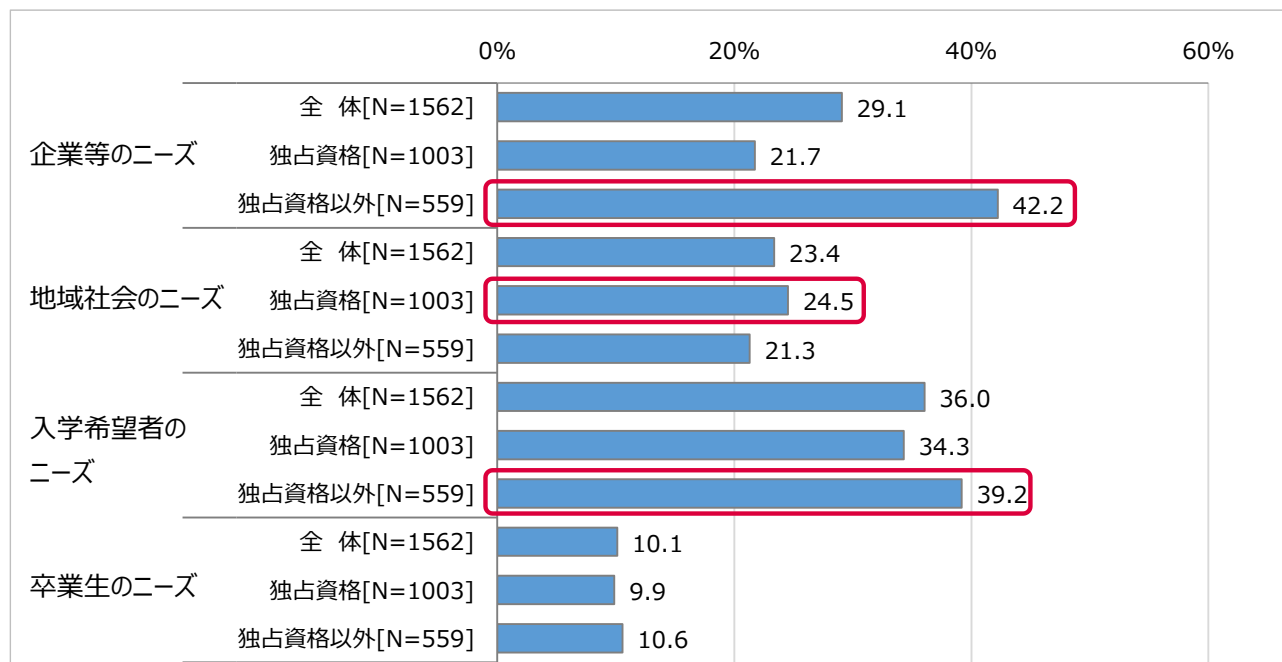


図 4-5 ステークホルダーのニーズ把握状況^{8,9}

⁸ 注) 前の設問で、職業教育マネジメントの各事項について、直近 5 年間で見直しや内容の変更を行ったかどうかを質問し、「直近 5 年間で見直しを行い、内容を変更した」と回答した学科のみが「どのニーズに基づいたか」を尋ねる本設問に回答。上記グラフでは、いずれか 1 つの事項でも当該ステークホルダーのニーズを把握していると回答していたら、当該ステークホルダーからニーズ把握ありとしてカウントしている。ただし、N 数には前の設問で未回答の学科も含む。

⁹ 当社実施「令和元年度 職業教育の質向上のための取組に関するアンケート調査」を再集計

(6) 職業教育マネジメントによる効果(学科系統別)

- 職業教育マネジメントによる効果については、全ての項目において、独占資格以外の方が、「定性データにあらわれる形で、効果が得られている」の回答割合が高い(下記はいくつかを抜粋。他は割愛)

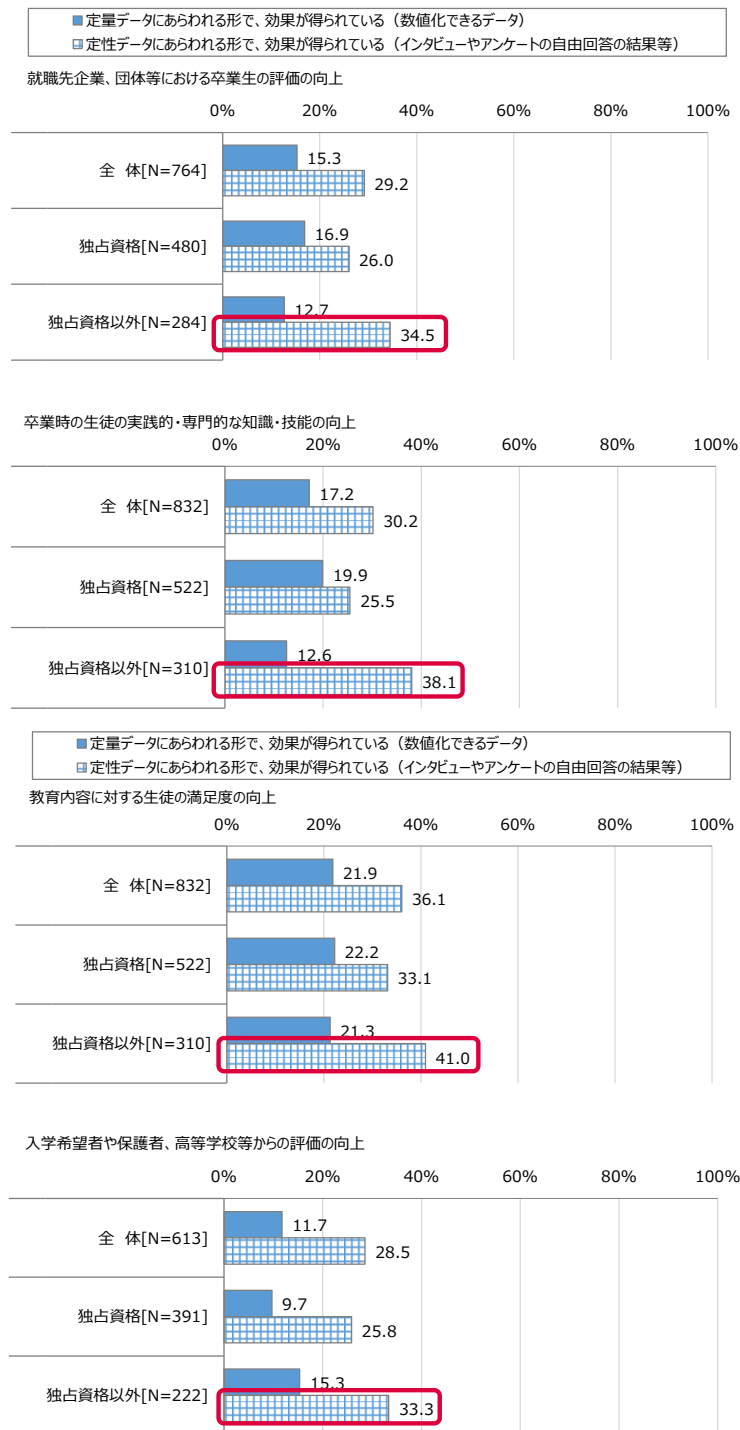


図 4-6 職業教育マネジメントによる効果¹⁰

¹⁰ 当社実施「令和元年度 職業教育の質向上のための取組に関するアンケート調査」を再集計

(7) 職業実践専門課程の認定割合(都道府県別)

- 北海道、岩手県、宮城県、新潟県、四国(徳島県、香川県、愛媛県、高知県)は、職業実践専門課程への認定割合が比較的高く、組織的な企業等連携が行われている割合が高いと推測される。

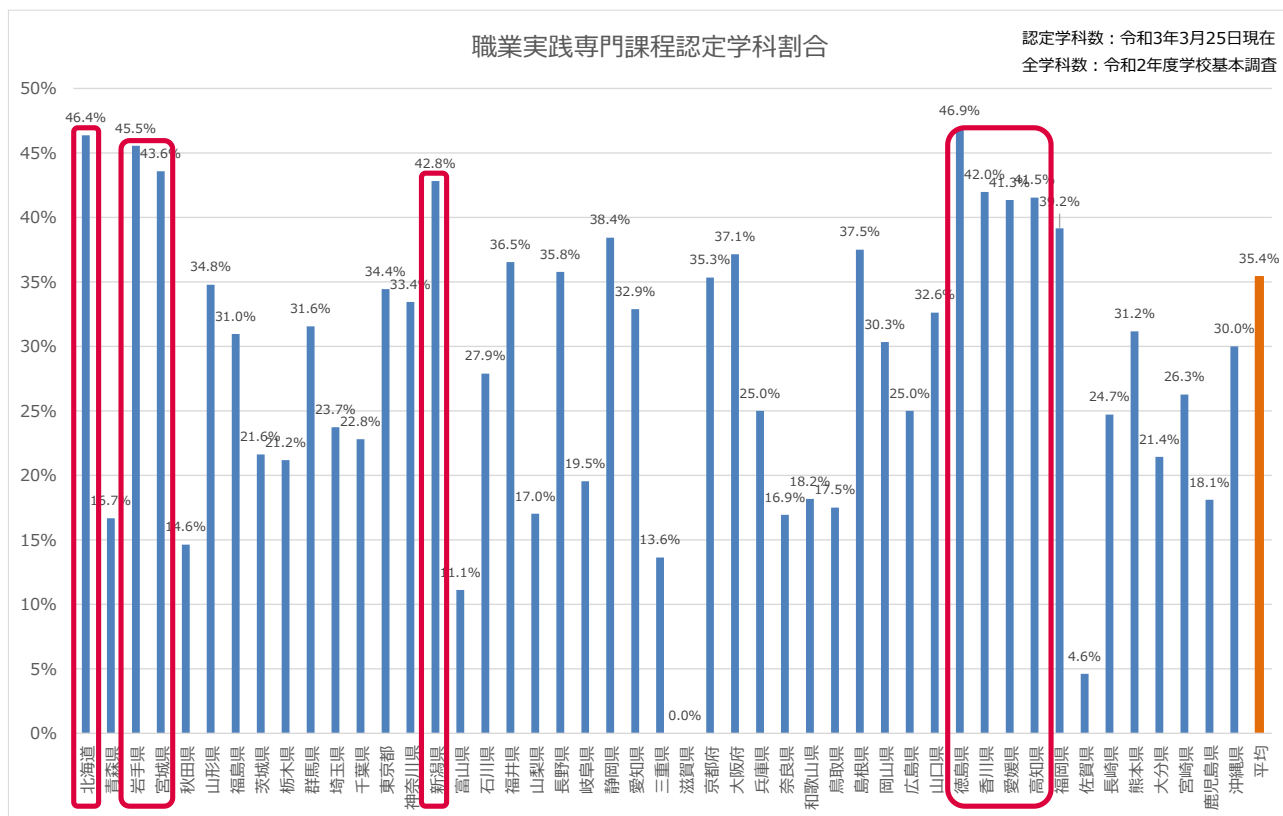


図 4-7 職業実践専門課程の認定割合^{11,12}

¹¹ 注)平均は、文部科学省(2021)「職業実践専門課程の都道府県別認定状況について(令和3年3月25日現在)」(URLは下記)に記載の、全学科数(8883学科)に占める認定学科の割合を表示(令和2年度学校基本統計を用いているとのことだが、本集計における全学科数とは不一致)。

¹² 文部科学省(2021)「職業実践専門課程の都道府県別認定状況について(令和3年3月25日現在)」
https://www.mext.go.jp/content/20210324-mxt_syogai01-000013691_6.pdf、
 文部科学省(2020)「令和2年度学校基本調査 専修学校 都道府県別学科数」をもとに当社作成

(8) 専門学校進学率・大学進学率(都道府県別)

- 新潟県、沖縄県では、専門学校進学率が比較的高く、高校新卒者の進学先として大きな立ち位置を占めていると推測される。

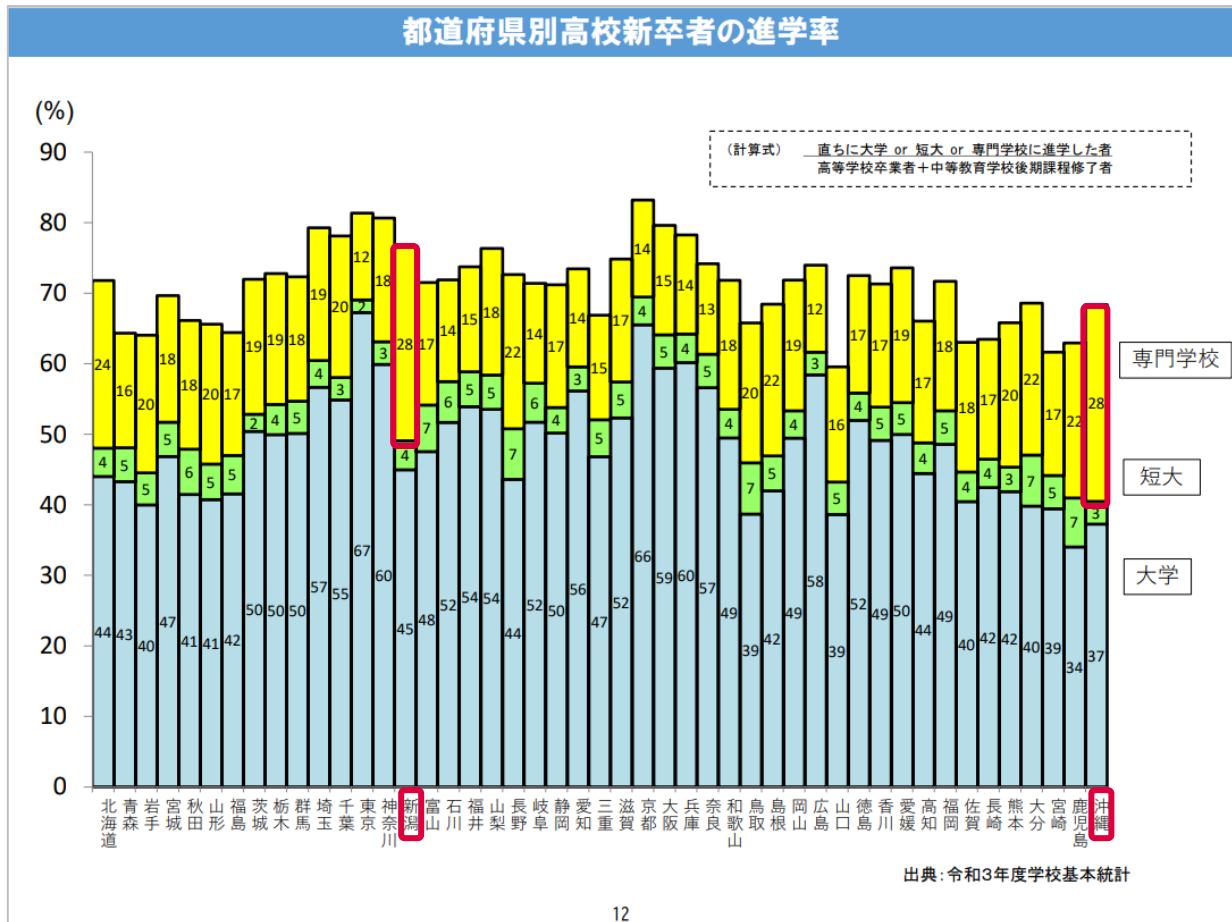


図 4-8 専門学校進学率・大学進学率¹³

¹³ 文部科学省「専修学校関係基礎資料」https://www.mext.go.jp/content/20220209-mxt_syogai01-000020509_10.pdf, p.12 より抜粋・改変

(9) 地元就職の状況(都道府県別)

- 多くの都道府県において、専門学校卒業者は大学卒業より地元就職の割合が高いが、なかでも、山形県、鳥取県、山口県、高知県等では、両者の地元就職率の差が大きく、専門学校が地域人材育成に大きく貢献していることが推測される。

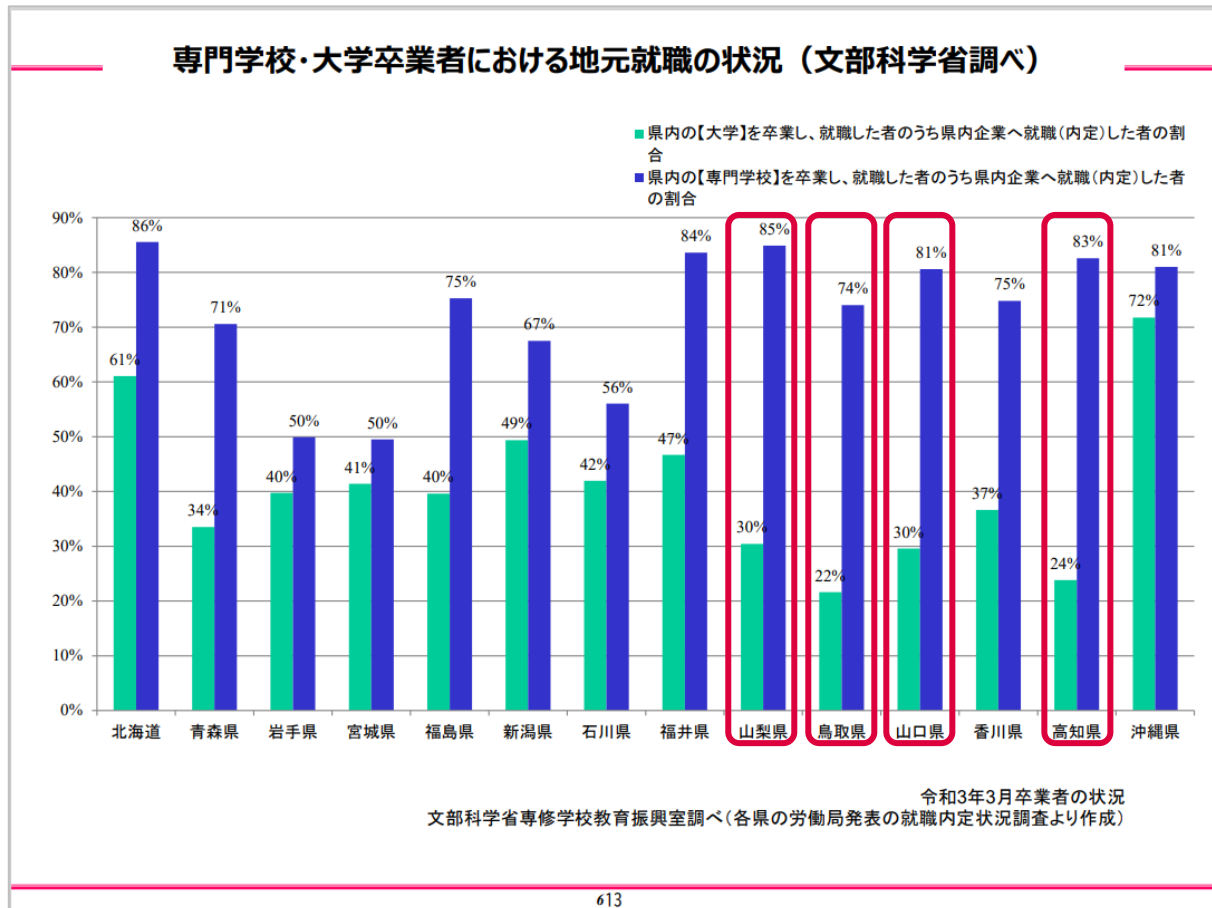


図 4-9 地元就職の状況¹⁴

¹⁴ 文部科学省「専修学校関係基礎資料」https://www.mext.go.jp/content/20220209-mxt_syogai01-000020509_10.pdf, p.13 より抜粋・改変

(10) 企業等と連携した実習・演習の実施状況(都道府県別)

- 企業等との各種連携の実施割合は、北海道、宮城県、新潟県、石川県、福井県、徳島県、愛媛県で比較的高い。1校あたりのインターンシップ・企業内実習人数は、宮城県、大阪府、島根県、岡山県、徳島県、鹿児島県で比較的多い。

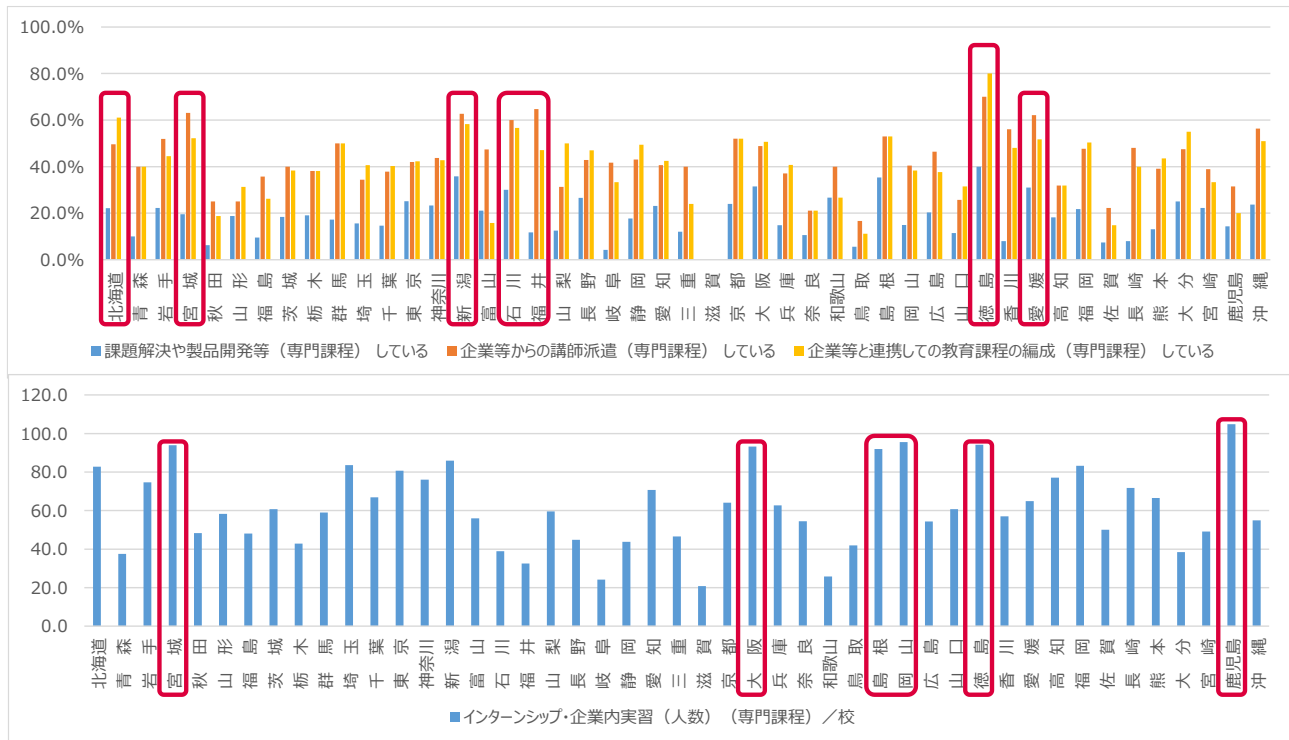


図 4-10 企業等と連携した実習・演習の実施状況¹⁵

¹⁵ 令和2年度文部科学省「私立専修学校・各種学校に関する実態調査」結果(文部科学省より提供)をもとに当社作成(ただし都道府県名の回答のない学校は集計から除外)

(11) 専門学校における社会人学生数(都道府県別)

- 1校あたりの社会人の受入人数は、正規課程では、埼玉県、東京都、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、香川県、福岡県、佐賀県、長崎県で比較的多い。
付帯事業では、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府、香川県で比較的多い。

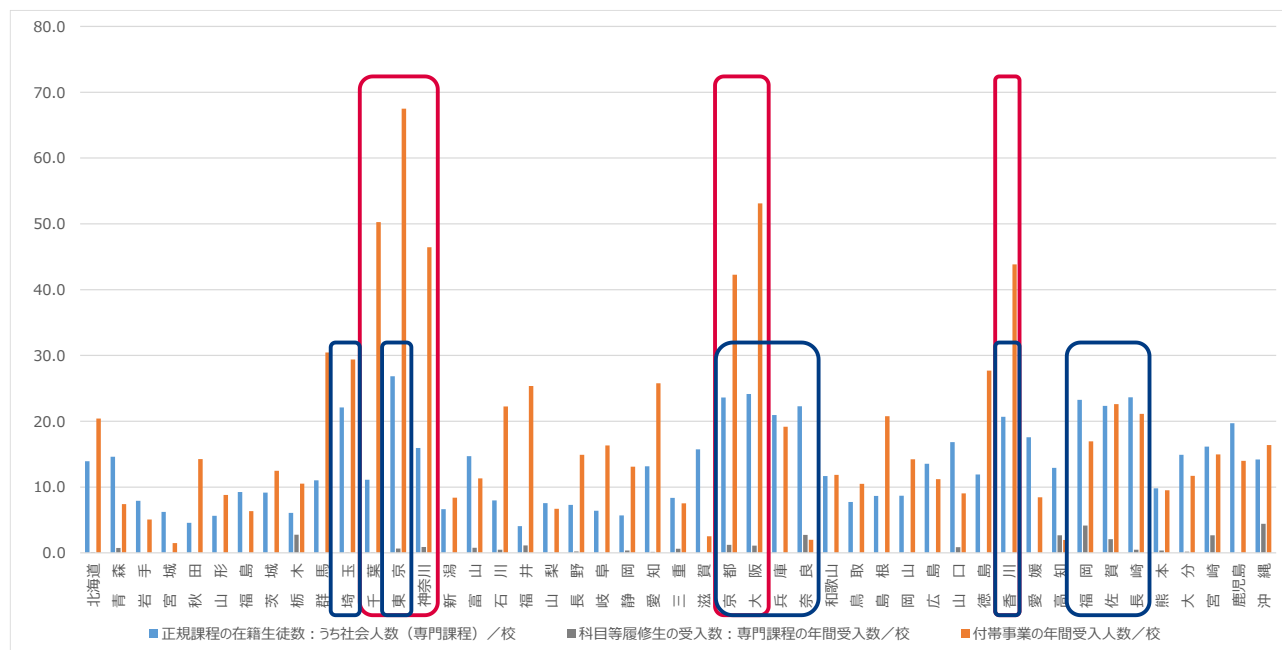


図 4-11 専門学校における社会人学生数¹⁶

¹⁶ 令和 2 年度文部科学省「私立専修学校・各種学校に関する実態調査」結果(文部科学省より提供)をもとに当社作成(ただし都道府県名の回答のない学校は集計から除外)

(12) 企業等と連携した実習・演習の実施状況(都道府県別)

- 企業等との各種連携を実施している学校数(合計)や、インターンシップ・企業内実習人数(合計)は、東京都、愛知県、大阪府、福岡県が多い。
- 学校数や各学校に所属する生徒数が多いこと、企業等が多く所在していること等が要因の可能性はある。

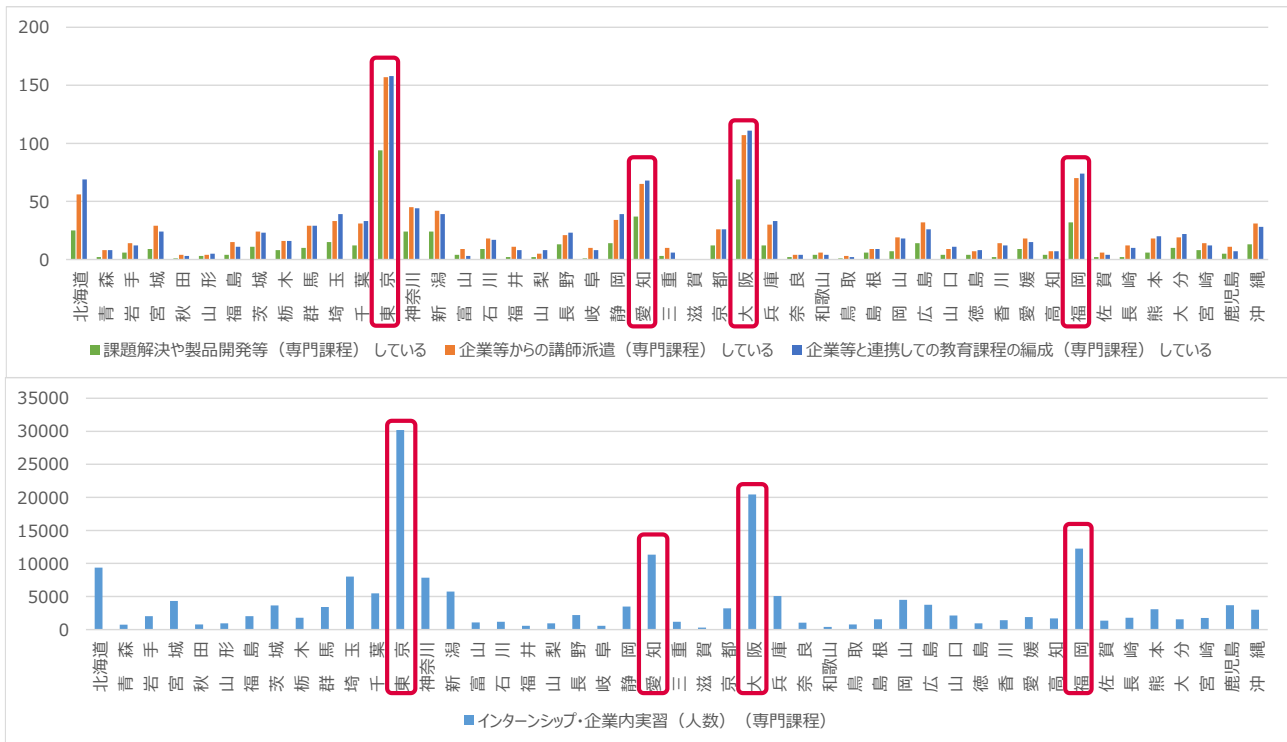


図 4-12 企業等と連携した実習・演習の実施状況¹⁷

¹⁷ 令和 2 年度文部科学省「私立専修学校・各種学校に関する実態調査」結果(文部科学省より提供)をもとに当社作成(ただし都道府県名の回答のない学校は集計から除外)

(13) 専門学校における社会人学生数(都道府県別)

- 社会人の受入人数(合計)は、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、福岡県等の関東圏・都市圏が多い。
- 学校数が多いこと、対象となる社会人が多いこと等が要因の可能性はある。

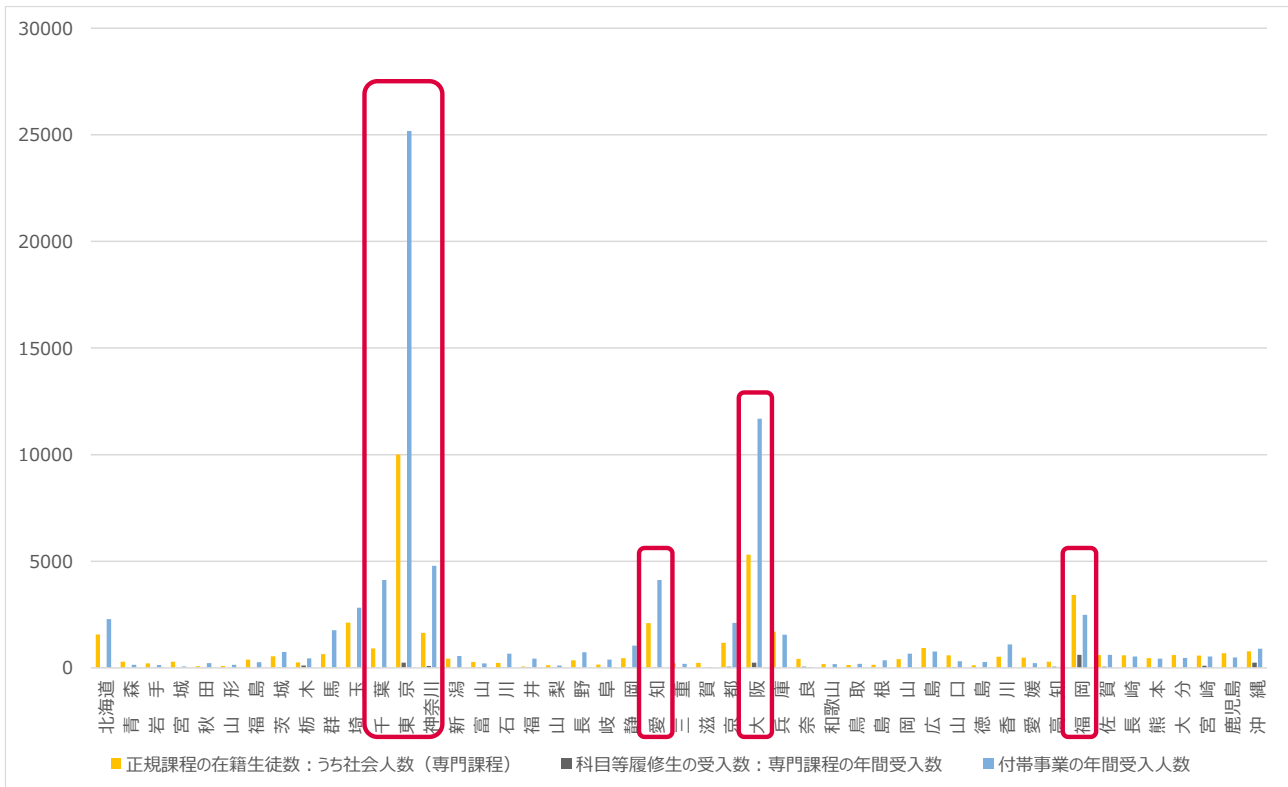


図 4-13 専門学校における社会人学生数¹⁸

¹⁸ 令和 2 年度文部科学省「私立専修学校・各種学校に関する実態調査」結果(文部科学省より提供)をもとに当社作成(ただし都道府県名の回答のない学校は集計から除外)

5. 地域人材育成や専門学校との連携状況等及び地域における政策や支援策の状況等に関する調査

5.1 目的

各地域と専修学校、特に専門学校がどのような連携を行っているのかを把握し、地域の実態に応じた職業教育のマネジメントを提言するため、専修学校を直接所管する部署及び、各都道府県の高校教育及び人材育成、産業振興、雇用労働の担当部署に、各地域における専修学校関連施策の実態や専門学校の教育成果についての認知状況等を把握する。

5.2 調査概要

(1) 調査件名

自治体における専修学校関連施策の取組に関するアンケート調査

(2) 調査対象

都道府県の専修学校担当部署、高校教育及び人材育成、産業振興、雇用労働を担当する部署(合計4部署)に回答を依頼した。

(3) 調査方法

郵送による紙媒体での調査を実施(回答者の要望に応じ、一部、メールで回答データを回収)を実施した。

(4) 調査期間

令和3年11月12日～12月17日

途中、未回答部署に対し回答を督促するハガキを送付した。また、未回答部署のうち、本調査について全く問合せがなかった部署に向けて督促のための架電を実施した。

(5) 調査項目

主な調査項目を以下に示す。

表 5-1 主な調査項目

主な調査項目	専修学校担当	高校教育等担当	産業振興担当	雇用労働担当
文部科学省の発信情報の認知度	○	○	○	○
域内の個別の専門学校認知度	○	○	○	○
専修学校担当部署との連携	—	○	○	○
専修学校卒業生の進路の把握	○	—	—	—
専修学校卒業生の地元定着率	—	—	—	○
専修学校生の就職支援	—	—	—	○
専修学校進学者(高校生)の把握	—	○	—	—
専修学校関連の情報源	○	○	○	○
専修学校に対する独自調査	○	—	—	—
専修学校関連の会議の設置状況	○	—	—	—
専修学校との連携・支援	○	○	○	○
高専連携	○	○	—	—
専修学校に希望する情報公開	○	—	—	—
専修学校の評価	○	○	○	○
専修学校の課題	○	○	○	○
専修学校への期待	○	○	○	○
国の情報発信の評価	○	○	○	○
今後の専修学校施策の方針	○	○	—	—
自治体の産業振興施策における 専修学校の位置づけ	—	—	○	—
産業振興施策や雇用労働施策に おける課題	—	—	○	○
産業振興施策や雇用労働施策の 方針	—	—	○	○
職業訓練施策の方向性	—	—	—	○
職業実践専門課程の認知度	—	○	—	—
職業実践専門課程の実態把握	○	—	—	—
職業実践専門課程に対する支援	○	—	—	—
認定学科の評価	○	—	—	—
認定学科の課題	○	—	—	—
認定学科への期待	○	—	—	—
国の専修学校施策への要望	○	○	—	—

※○:設問あり、—:設問なし

(6) 回収状況

調査配布数、回収数及び回収率は以下のとおりである。

表 5-2 回収結果

調査対象	配布数	回収数	回収率
専修学校担当	47	45	95.7%
高校教育等担当	47	41	87.2%
産業振興担当	47	28	59.6%
雇用労働担当	47	39	83.0%
合計	188	153	81.4%

5.3 結果概要

都道府県アンケート結果について、職業教育のマネジメントへの示唆をまとめた。

(1) 地域の自治体からの認知度向上が必要(5.4.1)

地域の自治体からの認知度について、専修学校担当部署であっても、域内の専修学校について知らないという回答が一定程度存在している。また、専修学校の課題として、情報発信不足を指摘する割合が高かった。

したがって、専門学校が、地域人材を支えている学校として社会的に認知されるためには、まずは専修学校担当部署にしっかりと認知してもらうことができるよう、個別の学校の取組を担当者に知ってもらうところから開始する必要がある。

(2) 自治体では専門学校卒業生の進路の把握が不十分(5.4.1)

専修学校担当は卒業生の進路等について15.6%が把握していない。就職実績についても、64.4%の専修学校担当が業界別に把握していない。

専門学校の評価は、卒業生の活躍ぶりと一体的であるといえる。したがって、専門学校の評価を高めるためには、その卒業生の活躍ぶりを知ってもらう必要がある。各自治体に向けて、専門学校卒業生の進路や地域企業での活躍ぶりを把握してもらうよう、働きかける必要がある。

その際、専修学校卒業生のキャリアパスやインタビュー等をまとめた国の委託事業成果¹⁹等を活用することが有効である。また、専修学校の情報発信サイト「知る専」は専修学校担当の82.2%、高校教育等担当の73.2%に認知されているため、この認知度をさらに高めていくことが有効と考えられる。

(3) 高専連携の促進が必要(5.4.2)

域内の高校生が専門学校進学について、分野別の進学実態を把握しているのは高校教育等担当の14.6%であった。また、高専連携が行われているのは24.4%存在しているが、高専連携を支援している都道府県は20.0%に留まった。専修学校担当のうち、51.1%は、高専連携が行われているかどうかを把握していないと回答している。

さらに、高校教育等担当は、73.2%の都道府県が高校の進路指導担当教員に対して専門学校の情報を提供していないのが現状である。

域内の高校生によりよい進路の実現のためには、専門学校進学を進路選択のひとつとして適切に評価してもらう必要がある。したがって、高専連携をはじめとして、専門学校の優れた取組を国から特に高校教育等担当(教育委員会)へ向けて全国普及するとともに、各自治体で高専連携の実態を把握し、専修学校担当部署から高校教育等担当部署へ情報提供してもらうなどを目指す必要がある。

¹⁹ 文部科学省委託事業「専修学校と地域の連携深化による職業教育魅力発信力強化事業」等。

(4) 地域社会は専修学校へ期待(0)

専修学校に対する評価や期待は、「職業に直結する教育」「地域産業を支える人材の育成」などにおいて高く、広範な項目で地域の人材輩出機関としての評価や期待が寄せられている。

その一方、支援施策については「現状維持」という回答が大半を占めた。

今後、各地域で専門学校を取組を理解してもらい、支援を強化してもらうためには、国からの情報発信に加えて、各地域で、専門学校を取組や強みを知ってもらうための具体的な働きかけが有効と考えられる。

5.4 調査結果

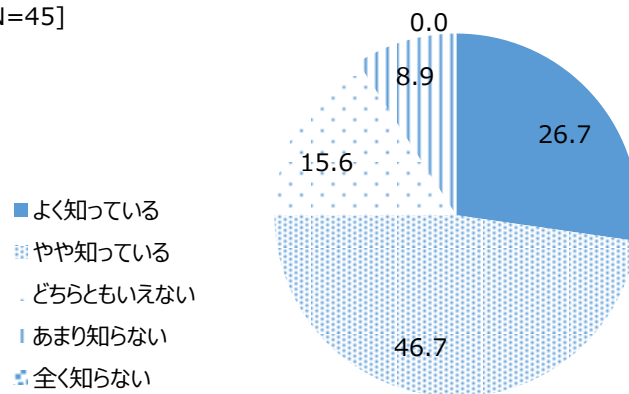
5.4.1 専修学校制度、自治体内の専修学校についての認知の状況

(1) 【共通設問】個別の専修学校に関する認知

- 「貴県内に存在する個別の専門学校について、ご回答者様はどの程度の情報を把握しておられますか。ご回答者様ご自身の認識をご回答ください(現在の部署に着任する前のことも含めてご回答いただいて構いません)」という形で、自治体内の各学校についての認知状況について 4 部署に質問した。
- 専修学校担当以外で認知度が低く、特に産業振興担当の認知度が最も低くなっている。
- 一方、専修学校担当も、「どちらともいえない」「あまり知らない」という回答が合計で 24.5%となっている。

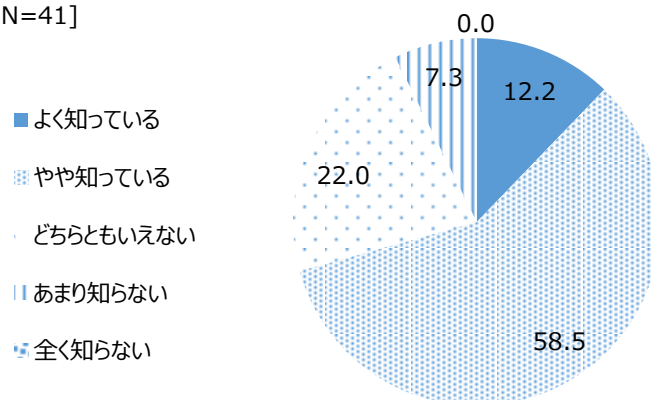
専修学校担当

[N=45]



高校教育等担当

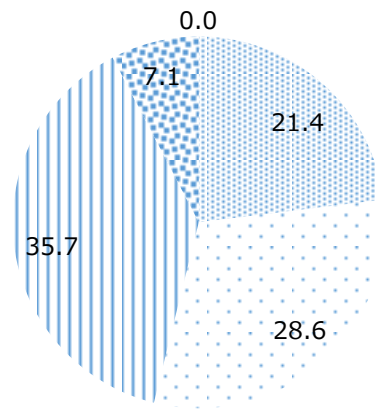
[N=41]



産業振興担当

[N=28]

- よく知っている
- ▨ やや知っている
- どちらともいえない
- ▮ あまり知らない
- ▩ 全く知らない



雇用労働担当

[N=39]

- よく知っている
- ▨ やや知っている
- どちらともいえない
- ▮ あまり知らない
- ▩ 全く知らない

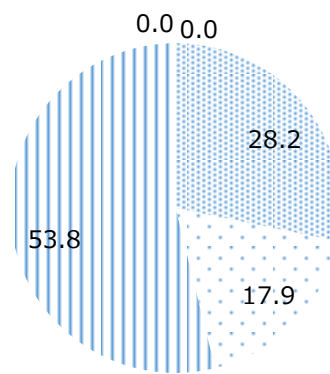


図 5-1 個別の専修学校に関する情報の把握度(4 部署)

(2) 【専修学校担当】卒業後の進路等の把握

- 「貴自治体内の専修学校の卒業生について、卒業後の進路等をどのように把握していますか。」という形で、卒業生の進路等についてどのように把握しているかを専修学校担当に質問した。
- 独自調査をしている自治体が 51.1%となった。しかしながら、特に把握していないという回答が 15.6%存在した。

[N=45]

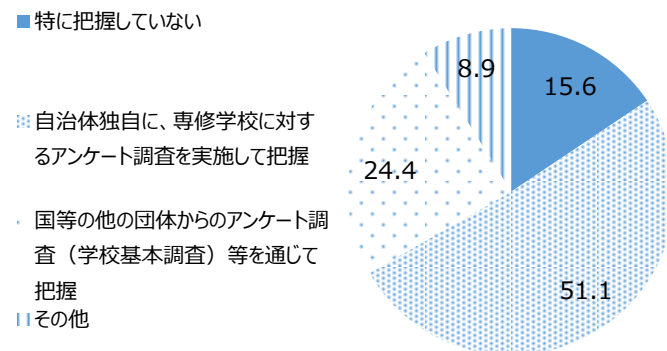


図 5-2 卒業後の進路等の把握(専修学校担当)

(3) 【専修学校担当】卒業生の就職実績の把握

- 「2020年度の貴自治体の専修学校生の、就職実績を業界別に把握していますか。」という形で、卒業生の就職実績を専修学校担当が把握しているかを質問した。
- 把握しているという回答をした自治体は33.3%となった。

[N=45]

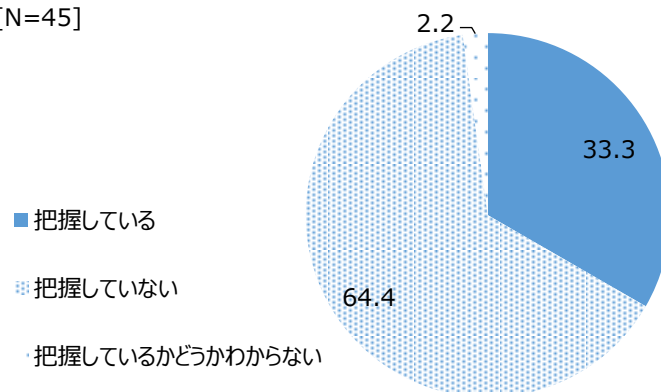


図 5-3 業界別就職実績の把握度(専修学校担当)

(4) 【専修学校担当】独自の調査

- 「専修学校を対象として、貴自治体として独自に行っている調査はありますか。」という形で、専修学校担当がどのような調査を行っているかを質問した。
- 80.0%で、国が行っている調査以外に調査を行っていると回答した。

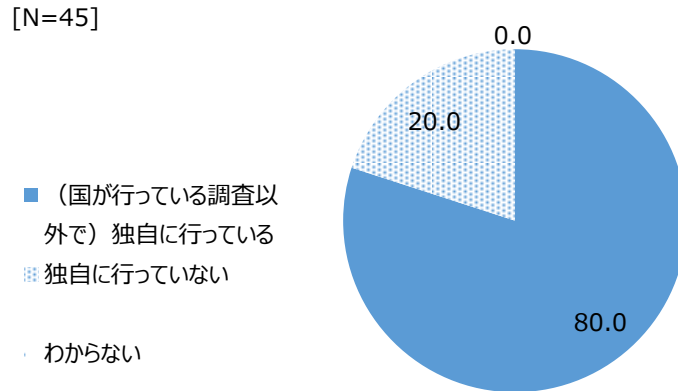
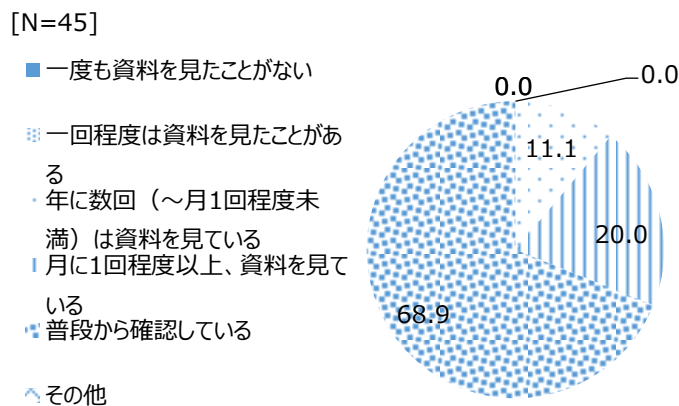


図 5-4 自治体として独自の調査(専修学校担当)

(5) 【共通設問】文部科学省からの情報の認知

- 「専修学校について、ご回答者様は日々の業務の中で、文部科学省が公表している各種データや事務連絡、情報等についてどの程度ご覧になりますか。現在の部署に着任してから現在までの期間についてご回答ください。(〇はひとつ)」という形で、国からの情報発信の認知状況について4部署に質問した。
- 専修学校担当以外で認知度が低く、特に産業振興担当の認知度が最も低くなっている。

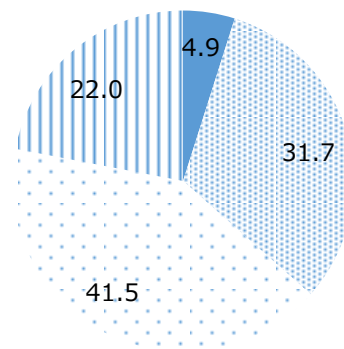
専修学校担当



高校教育等担当

[N=41]

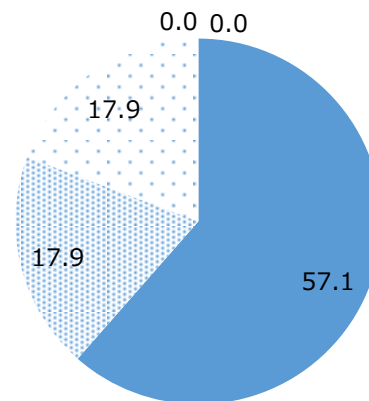
- 一度も資料を見たことがない
- ▨ 一回程度は資料を見たことがある
- ◻ 年に数回（～月1回程度未満）は資料を見ている
- ▨ 月に1回程度以上、資料を見ている



産業振興担当

[N=28]

- 一度も資料を見たことがない
- ▨ 一回程度は資料を見たことがある
- ◻ 年に数回（～月1回程度未満）は資料を見ている
- ▨ 月に1回程度以上、資料を見ている
- その他



雇用労働担当

[N=39]

- 一度も資料を見たことがない
- ▨ 一回程度は資料を見たことがある
- ◻ 年に数回（～月1回程度未満）は資料を見ている
- ▨ 月1回程度以上、資料を見ている
- その他

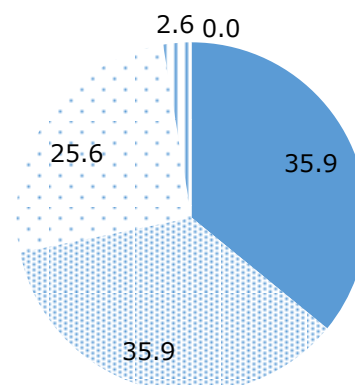
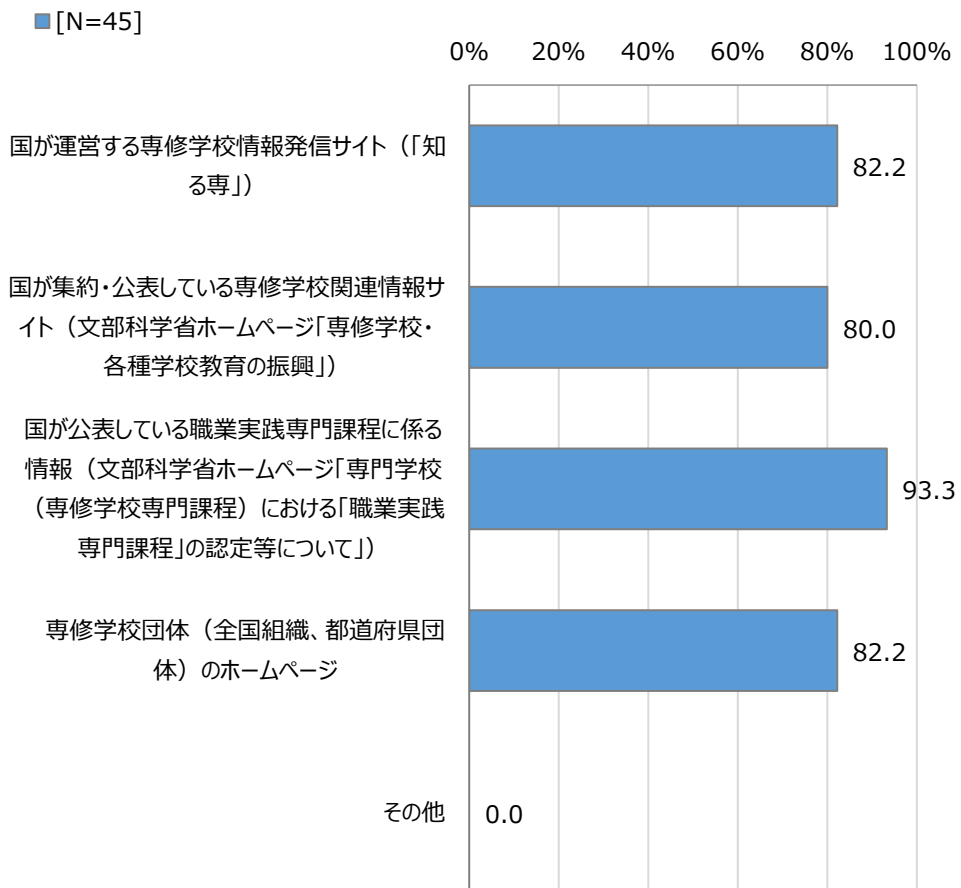


図 5-5 文部科学省公表情報についての認知度(4 部署)

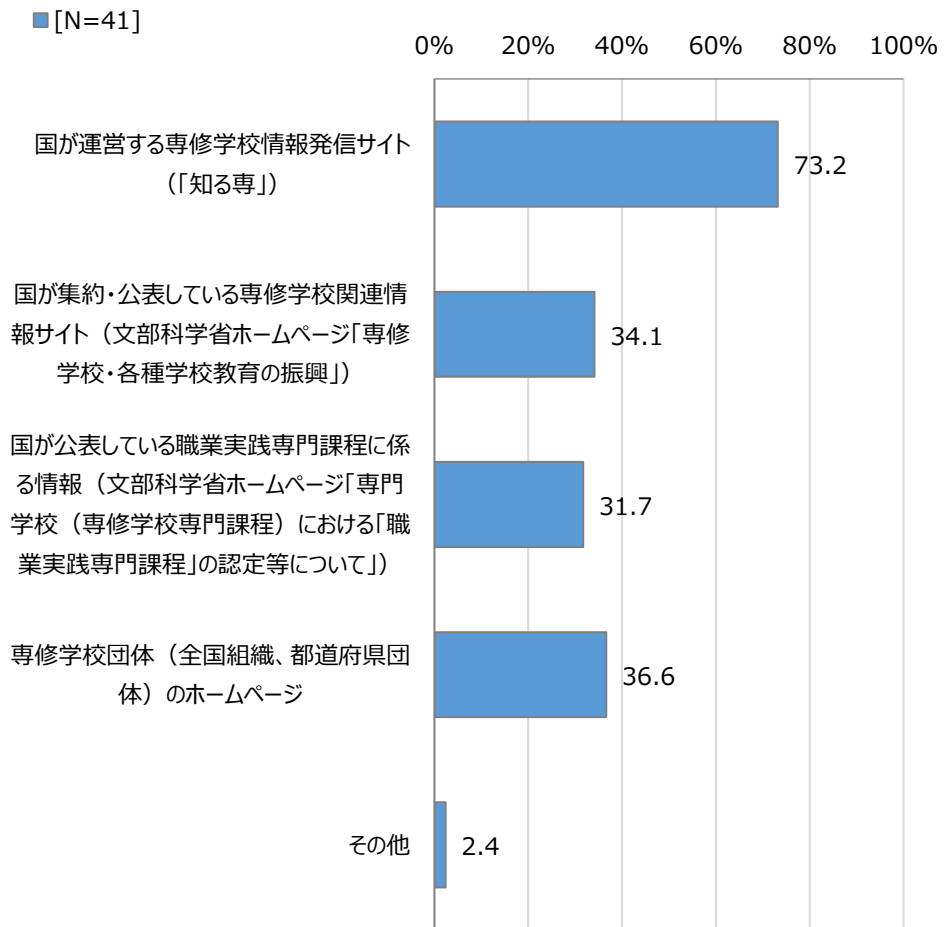
(6) 【共通設問】国や団体が運営している情報発信源の認知

- 「専修学校について、国や専修学校団体が運営している情報発信源をどの程度ご存知でしたか。ご回答者様ご自身の認知をご回答ください。」という形で、専修学校関連の情報発信ルートがどの程度認知されているかを4部署に質問した。
- 専修学校担当や高校教育等担当は「知る専」に対する認知度が高くなっている。
- 産業振興担当、雇用労働担当は専修学校団体のホームページの認知度が高くなっている。

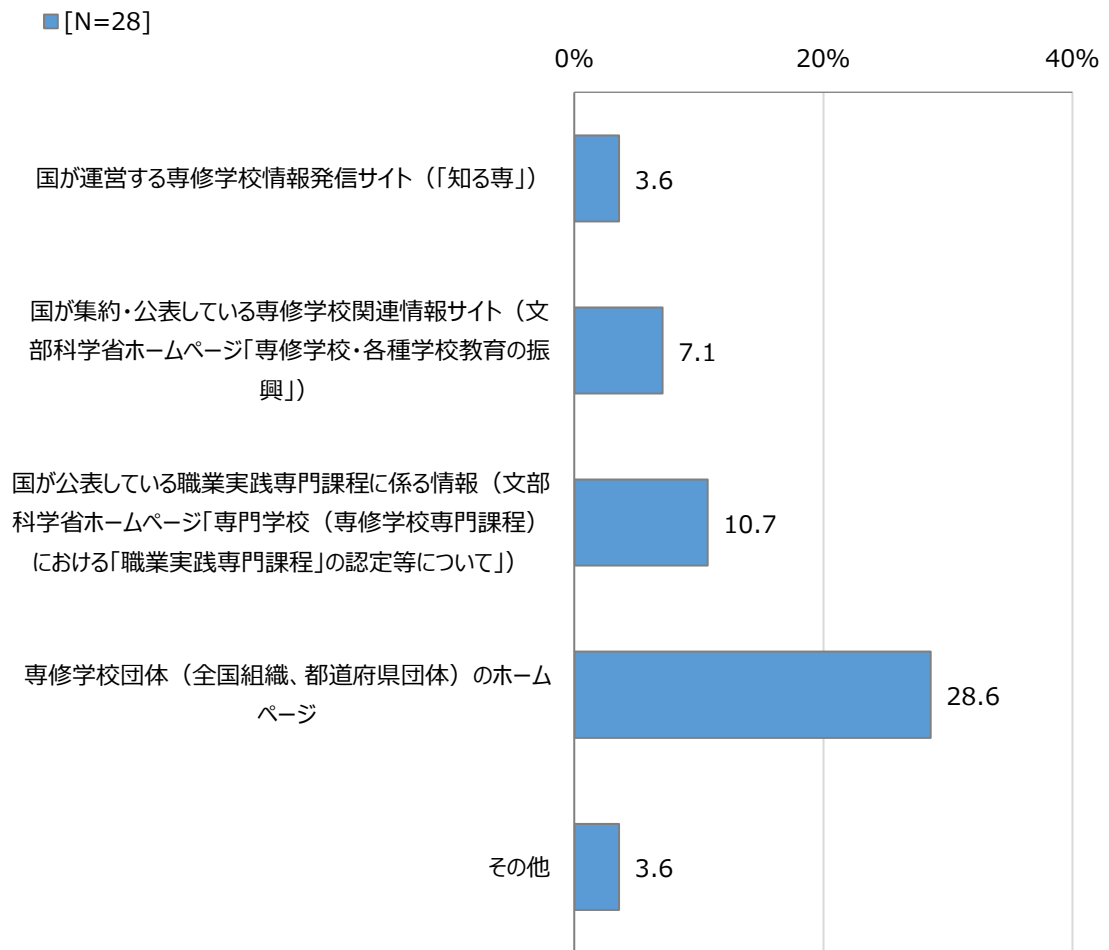
専修学校担当



高校教育等担当



産業振興担当



雇用労働担当

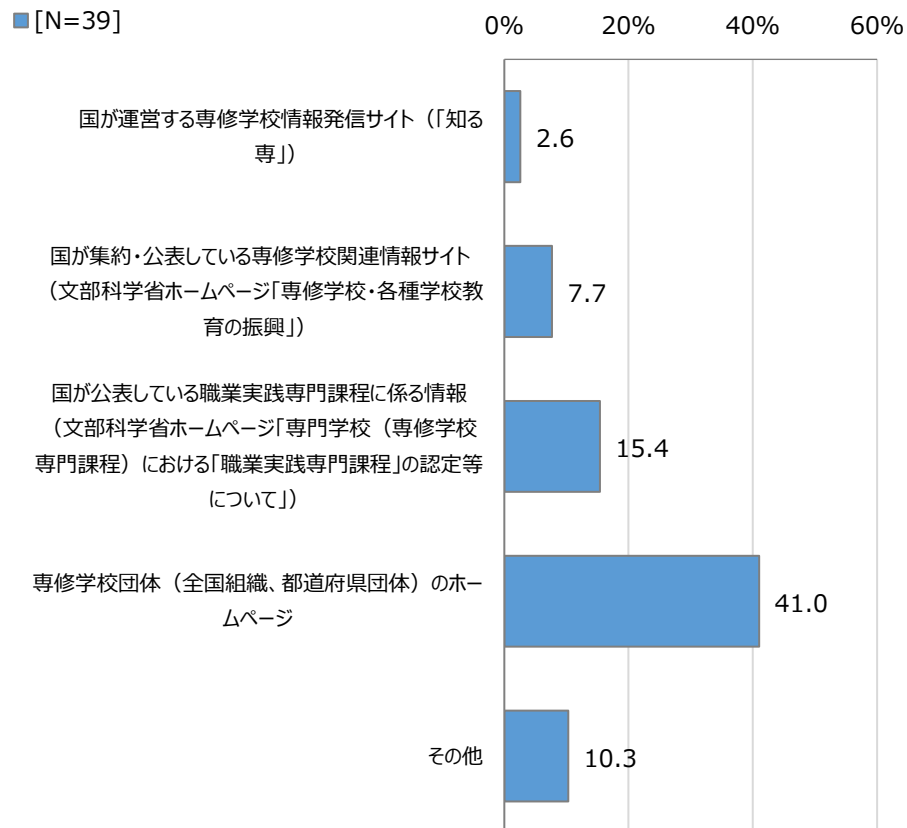


図 5-6 国や団体が運営している情報発信源の認知度(4 部署)

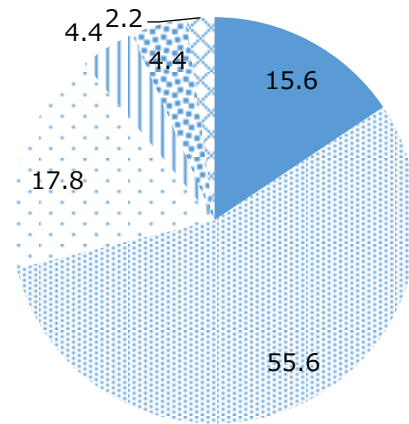
(7) 【共通設問】国の情報発信への評価

- 「国の専修学校施策(厚生労働省の職業訓練関連施策含む)について、その内容や情報発信方法をどのように評価されておられますか。」という形で、職業訓練関連施策を含め国の情報発信についての評価を質問した。
- 専修学校担当は「十分に発信されている」「発信されている」という肯定的な回答が71.2%となった。
- 高校教育等担当も肯定的な回答が43.9%となっている。
- 産業振興担当、雇用労働担当は「国の情報発信を把握していないので回答できない」が最多となった。

専修学校担当

[N=45]

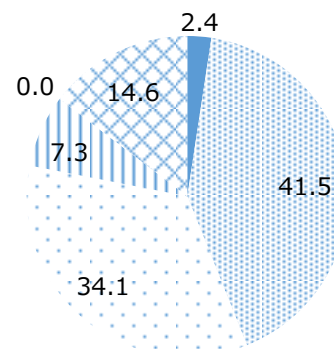
- 十分に発信されている
- ▨ 発信されている
- どちらともいえない
- ▧ あまり発信されていない
- ▩ 発信が不十分である
- ◌ 国の情報発信を把握していないので回答できない



高校教育等担当

[N=41]

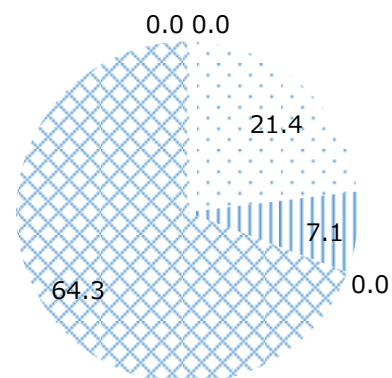
- 十分に発信されている
- ▨ 発信されている
- どちらともいえない
- ▧ あまり発信されていない
- ▩ 発信が不十分である
- ◌ 国の情報発信を把握していないので回答できない



産業振興担当

[N=28]

- 十分に発信されている
- ▨ 発信されている
- どちらともいえない
- ▧ あまり発信されていない
- ▩ 発信が不十分である
- ◌ 国の情報発信を把握していないので回答できない



雇用労働担当

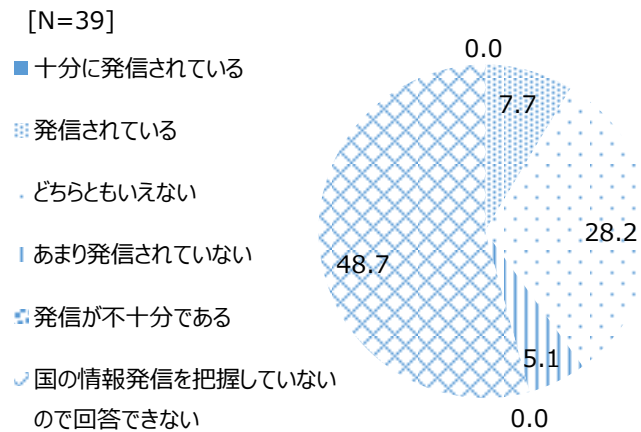


図 5-7 国の情報発信方法への評価(4 部署)

5.4.2 高専連携について

(1) 【高校教育等担当】高校生の専門学校への進学実績

- 高校教育等担当に、「2020 年度の貴自治体の高校生の、専門学校(専修学校専門課程)への進学実績を把握しておられますか。」という形で専門学校への進学者情報の把握について尋ねた。
- 専門学校への進学者を把握している自治体は82.9%となった。

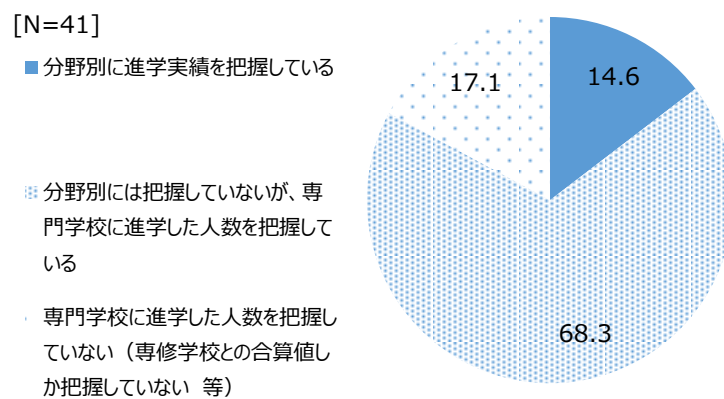


図 5-8 自治体の高校生の専門学校への進学実績把握度(高校教育等担当)

(2)【専修学校担当】高専連携の取組

- 高専連携の取組について、「高校と専修学校が連携することで、高校生のよりよい進路を実現する取組が一部地域で行われています(高専連携と呼びます)。貴自治体では、高専連携の取組は行われていますか。行われている場合、どのような取組が行われていますか。」という形で専修学校担当に質問した。
- 把握していないという回答が51.1%となった。

[N=45]

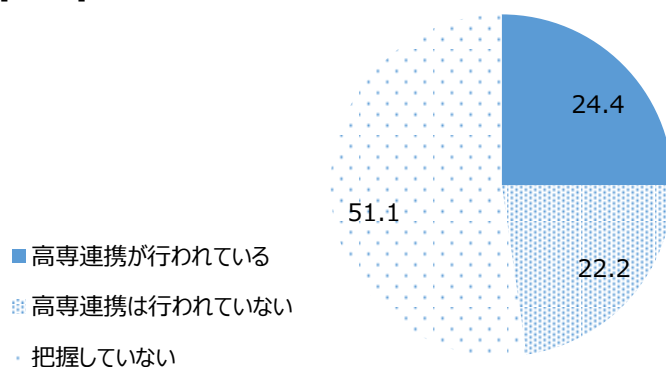


図 5-9 自治体の高等連携の取組(専修学校担当)

(3)【専修学校担当】高専連携の取組の支援

- 「貴部署では、高専連携の取組を支援していますか。支援している場合は、どのような支援をしているか教えてください。」という形で、高専連携への支援施策を尋ねた。
- 20.0%の自治体が支援をしているが、66.7%が支援していないという回答となった。

[N=45]

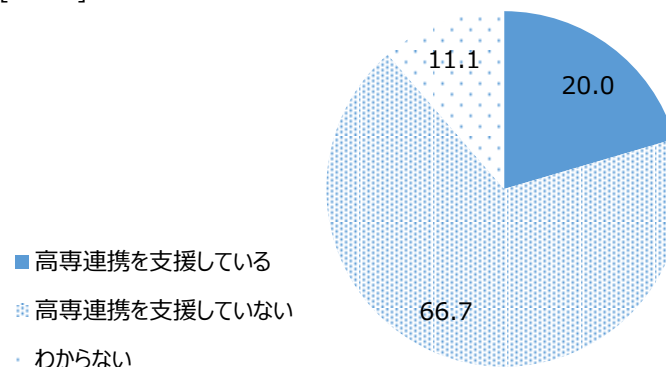


図 5-10 高専連携の取組支援(専修学校担当)

(4) 【高校教育等担当】指導担当教員への情報提供方法

- 高校教育等担当に「貴自治体の高校の進路指導担当教員に対して、専門学校の情報をどのように提供していますか。」という質問を行った。
- 「教育委員会としては特に提供していない」という回答が73.2%となった。

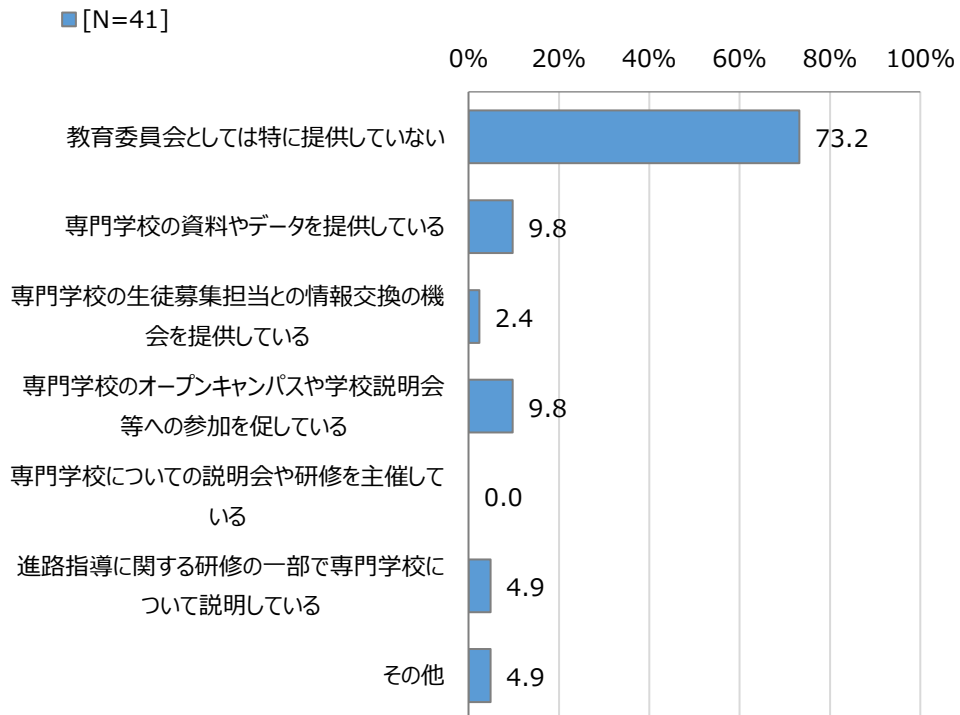


図 5-11 自治体の進路指導担当への情報提供方法(高校教育等担当)

5.4.3 自治体内の専修学校への支援

(1) 【専修学校担当】専修専門学校との担当部署としての連携・支援

- 専修学校担当が、専修学校に対して行っている支援について、経費支援以外の項目も含めて選択肢化して質問した(質問文は「貴部署では、専修学校とどのような連携・支援をなさっていますか。」)。
- 「一部の専修学校に対して経費支援をしている」が最多で86.7%を超えた。それ以外の支援施策は低調。専修学校担当が教育関係の部署ではなく、私学所管部署内に設置されていることも関係していると推測される。

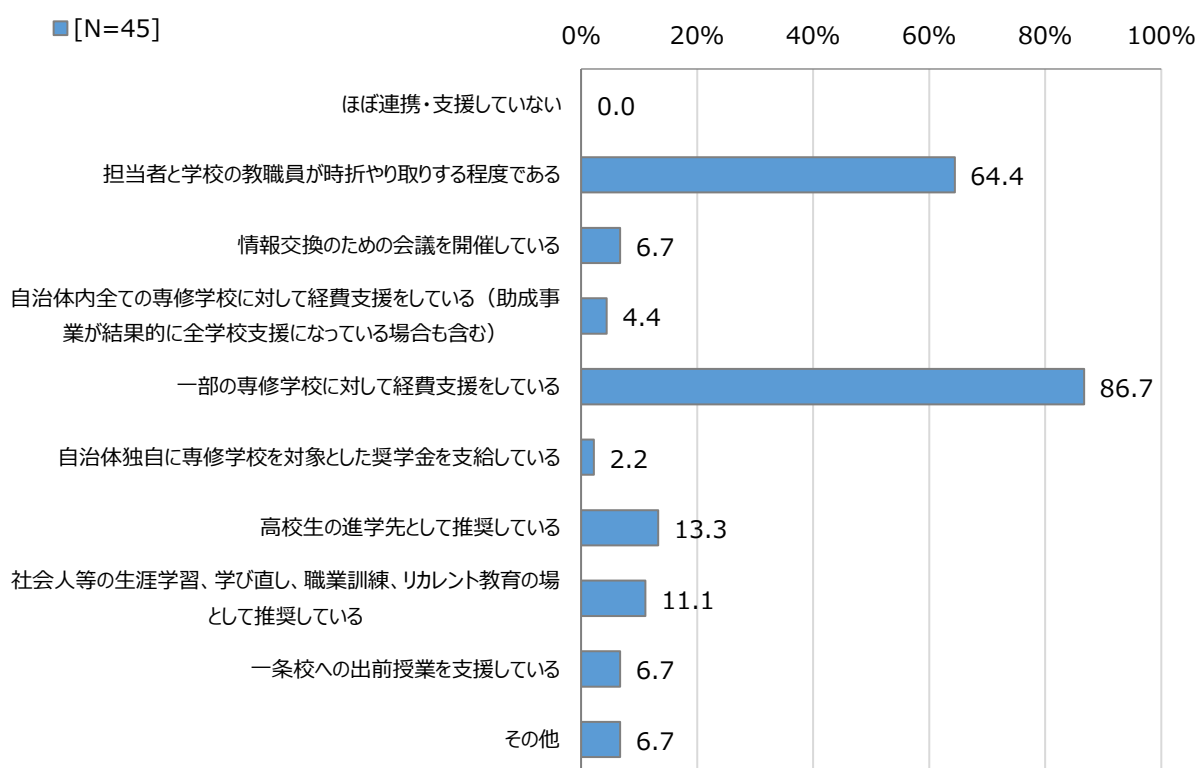


図 5-12 専修学校との連携・支援(専修学校担当)

(2)【高校教育等担当】専修学校との連携・支援

- 高校教育等担当が、専修学校に対して行っている支援について、経費支援以外の項目も含めて選択肢化して質問した(質問文は「教育委員会として、専修学校とどのような連携・支援をなさっていますか。専修学校担当部署として行っている支援とは別に、教育委員会として行っている施策についてご回答ください。」)。
- 「ほぼ連携、支援していない」「担当者と学校の教職員が時折やり取りする程度である」という回答が多数となった。
- 一方、「自治体内高校と専修学校の連携事業を実施している」という回答が9.8%存在している。

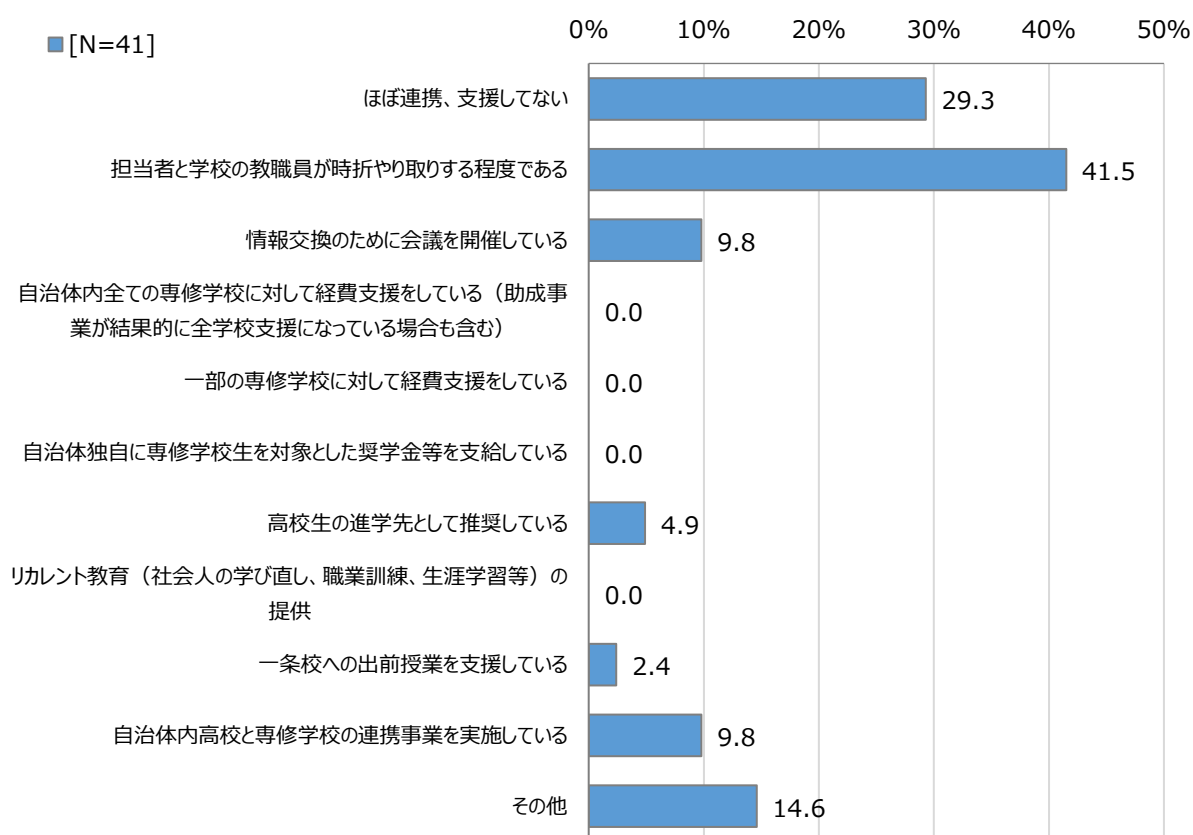


図 5-13 教育委員会独自の専修学校との連携・支援(高校教育等担当)

(3) 【産業振興担当】専修学校を対象とした支援施策

- 企業等連携の観点から、自治体が支援を行っているかどうかを把握するため、産業振興担当に「貴課として、専修学校を対象とした支援施策(企業等と専修学校の連携を支援する等)をなさっていますか。2021年度についてご回答ください。」という質問をした。
- 産業振興担当として、21.4%の自治体が支援施策を行っている。

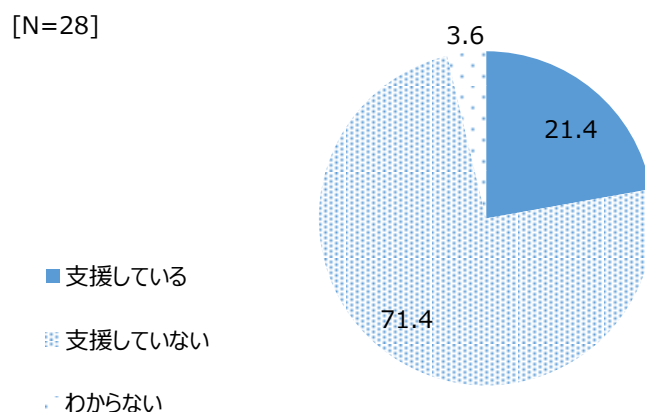


図 5-14 専修学校を対象とした支援施策(産業振興部署)

(4) 【雇用労働担当】専修学校対象の支援対策

- 卒業生就労支援の観点から、自治体が支援を行っているかどうかを把握するため、雇用労働担当に「貴課として、専修学校を対象とした支援施策(卒業生の就労や雇用対策、活躍支援等)をなさっていますか。2021年度についてご回答ください。」という質問をした。
- 雇用労働担当として、43.6%の自治体が支援施策を行っている。

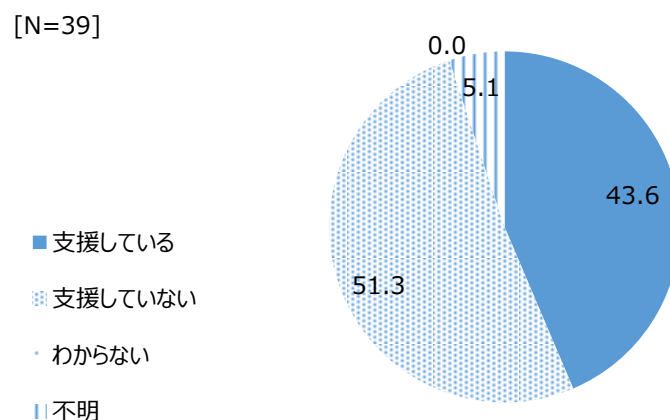


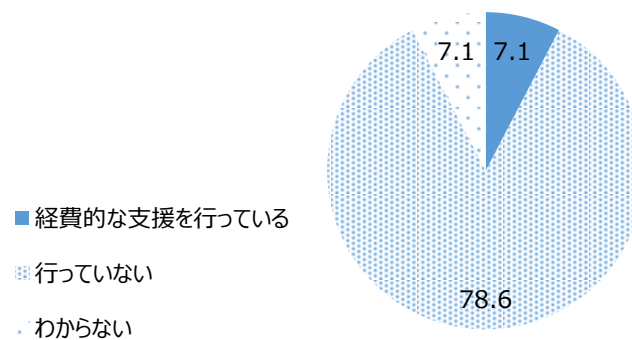
図 5-15 専修学校を対象とした支援施策(雇用担当部署)

(5) 【産業振興担当】【雇用労働担当】専修学校への経費支援

- 産業振興担当、雇用労働担当についても、経費支援の状況を質問した(質問文は「貴自治体の専修学校担当部署が行っている支援とは別に、貴部署として、専修学校への経費的な支援を行っていますか。」)。
- ほとんど経費的な支援は行われていない。

産業振興担当

[N=28]



雇用労働担当

[N=39]

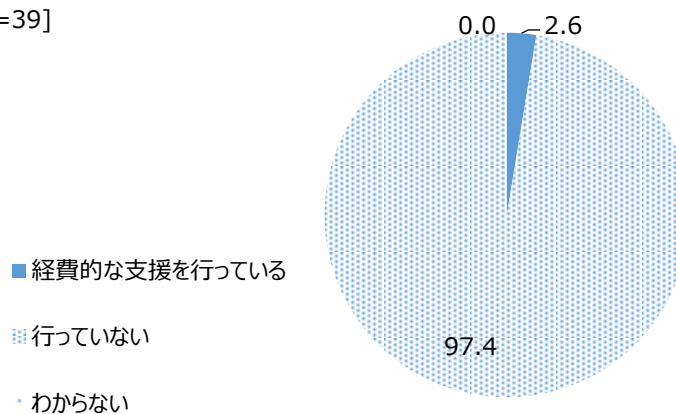


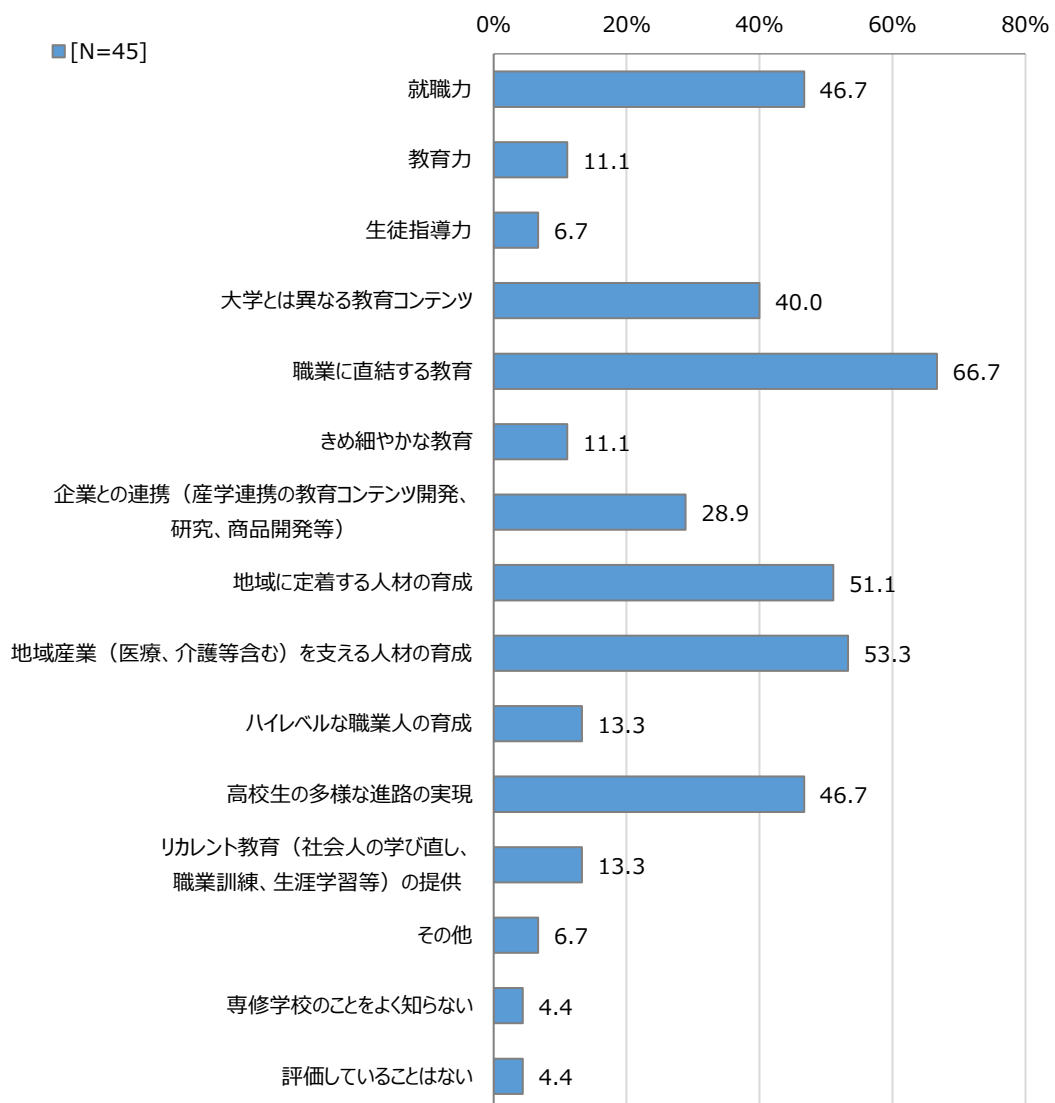
図 5-16 専修学校への経費的な支援(産業振興部署、雇用担当部署)

5.4.4 自治体内の専修学校の評価、課題、期待

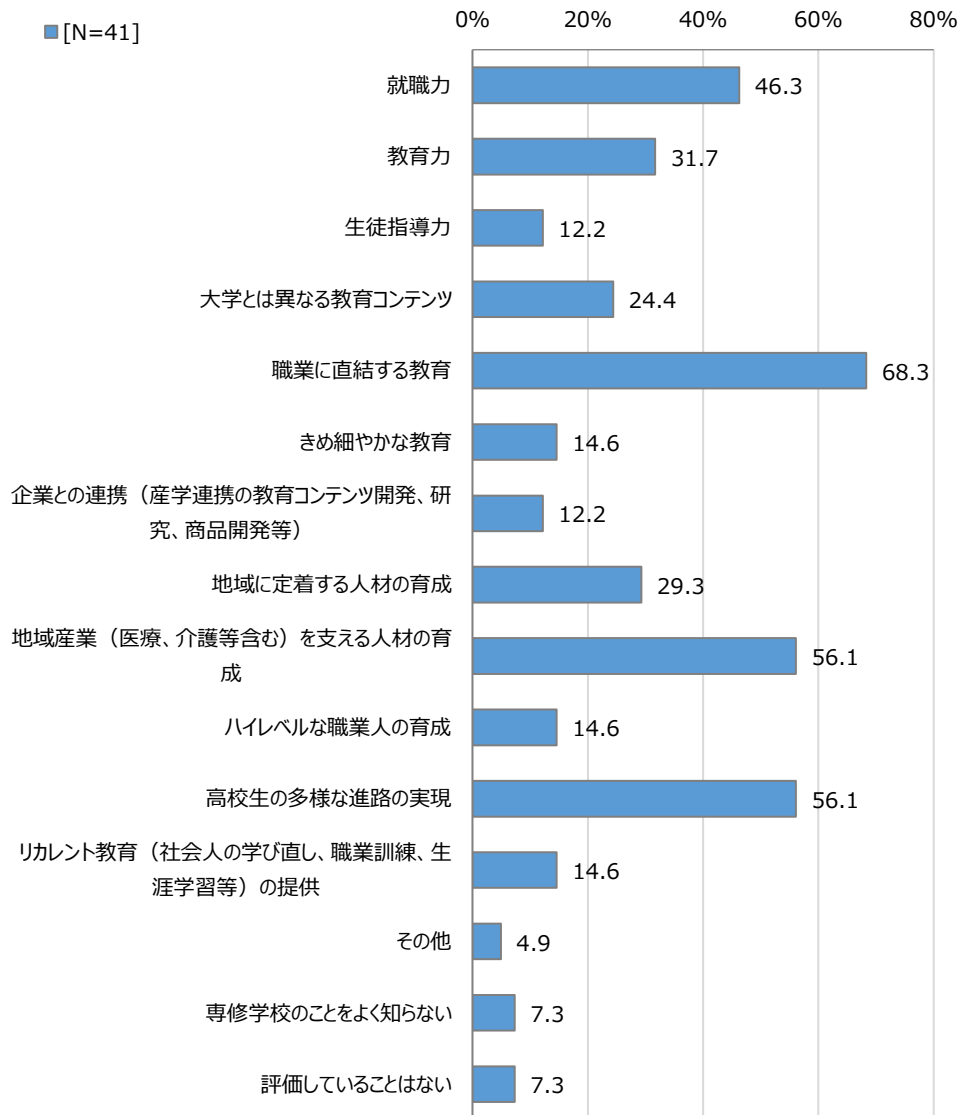
(1) 【共通設問】専修学校の評価

- 専修学校に対して、4 部署がどのような評価をしているかを質問した(質問文は「貴自治体の専修学校について、貴部署としてどのような点を評価していますか。」)。
- 全ての部署で「職業に直結する教育」を行っている点を評価している割合が最多となった。その他、地域人材を育成している点も評価されている。
- 「高校生の多様な進路の実現」という観点からも、一定の評価が行われている。
- 産業振興担当、雇用労働担当において「専修学校のことをよく知らない」という回答が多くなった。

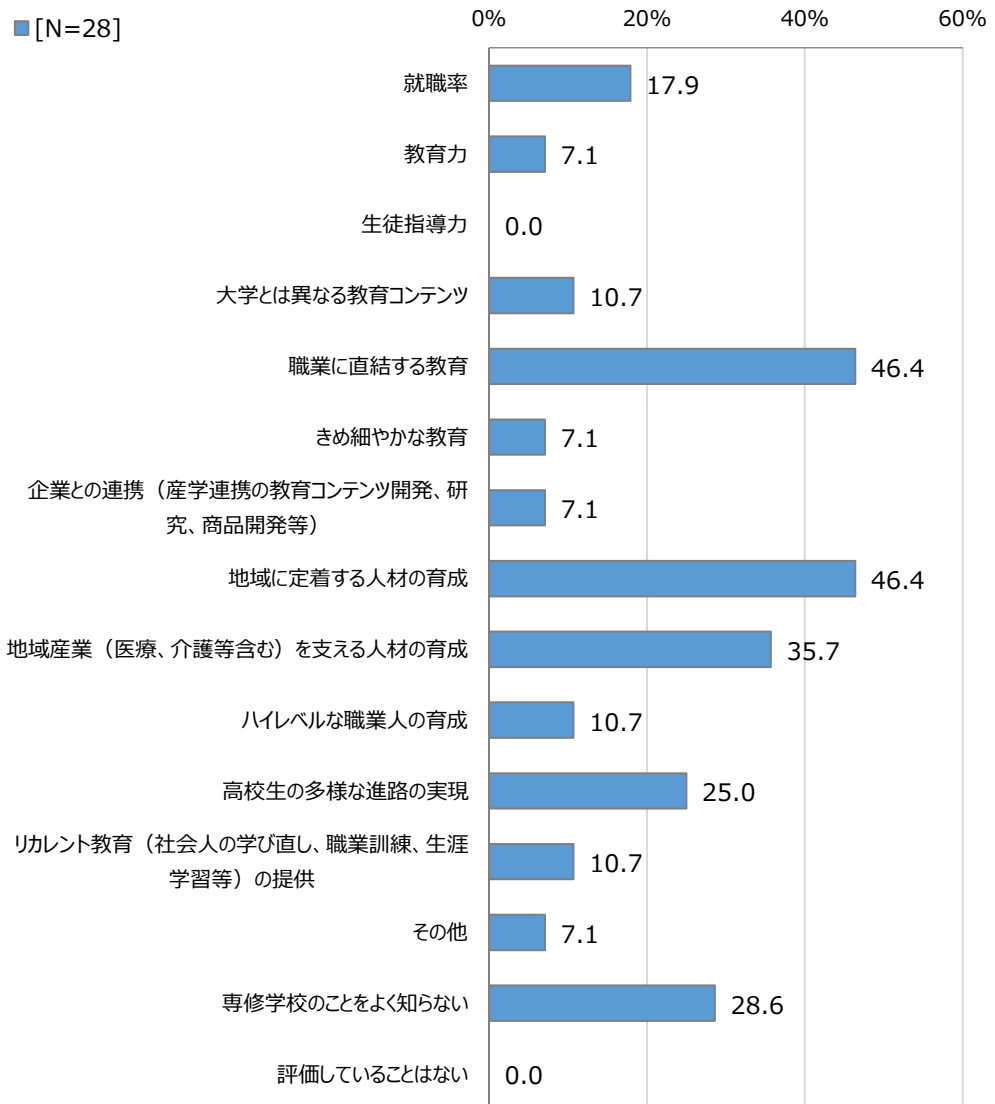
専修学校担当



高校教育等担当



産業振興担当



雇用労働担当

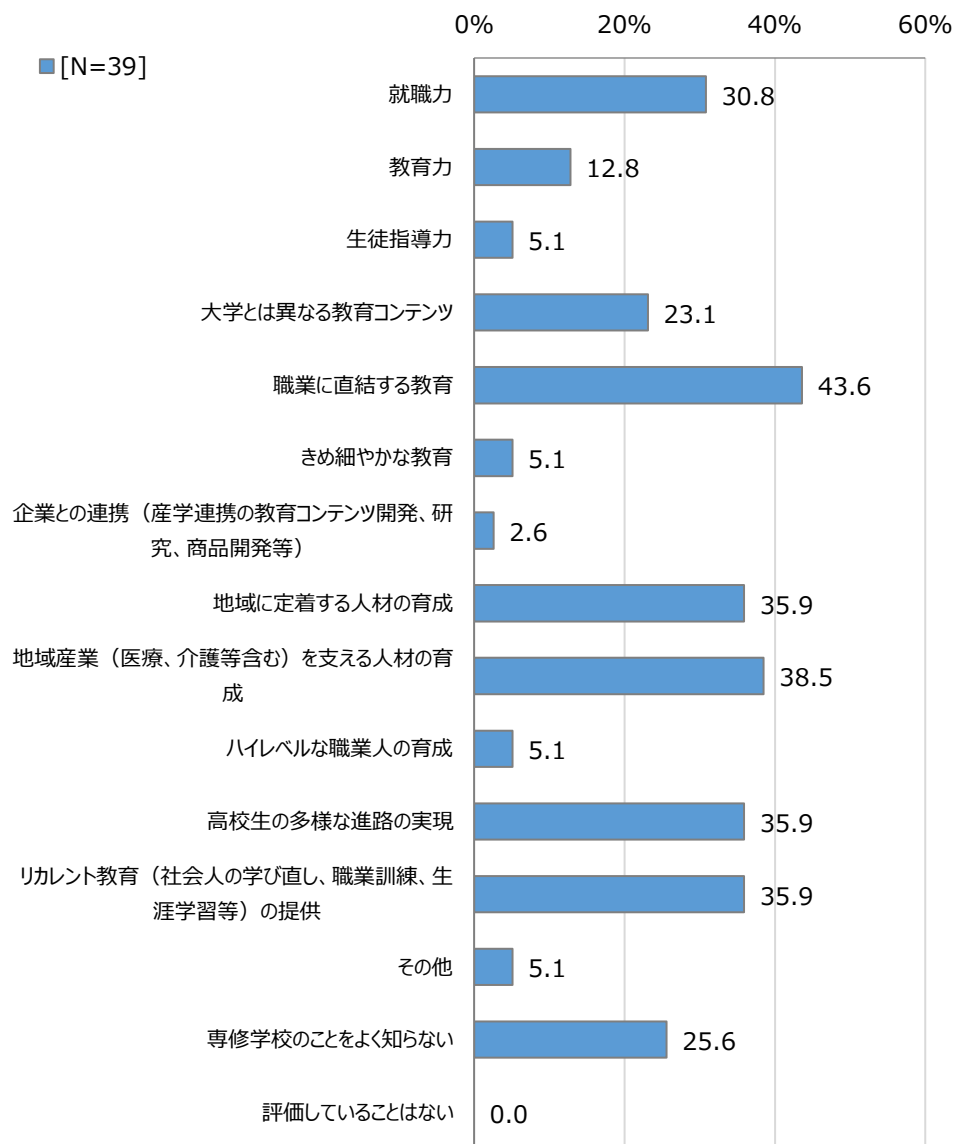
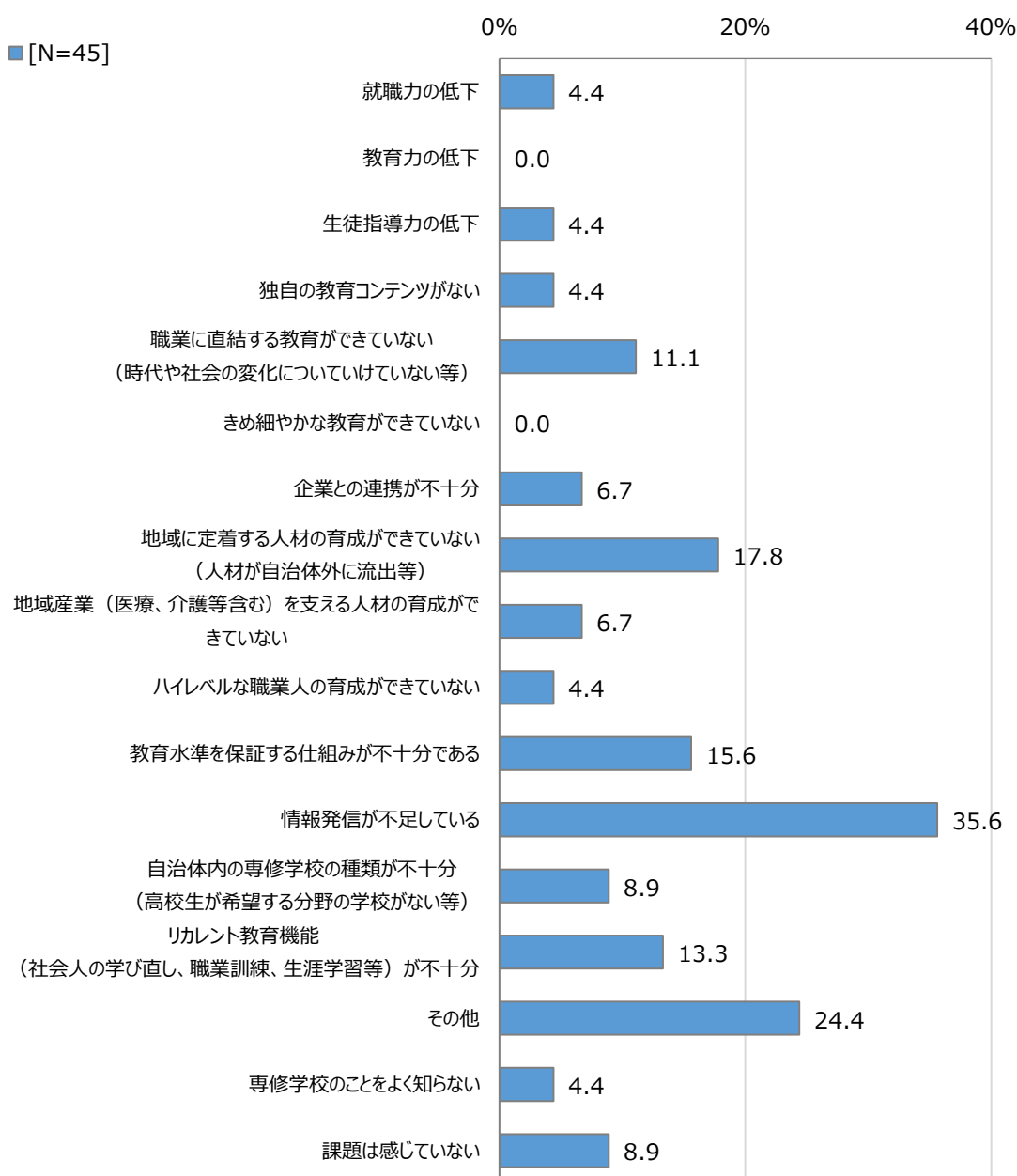


図 5-17 専修学校への評価(4 部署)

(2) 【共通設問】専修学校の課題

- 専修学校に対して、4 部署がどのような課題があると考えているかを質問した(質問文は「貴自治体の専修学校に課題がある場合、どのような課題を感じていますか。」)。
- 専修学校担当は「情報発信が不足している」という回答が最多となった。
- 産業振興担当、雇用労働担当においては「専修学校のことをよく知らない」という回答が最多、高校教育等担当は「課題は感じていない」が最多となった。

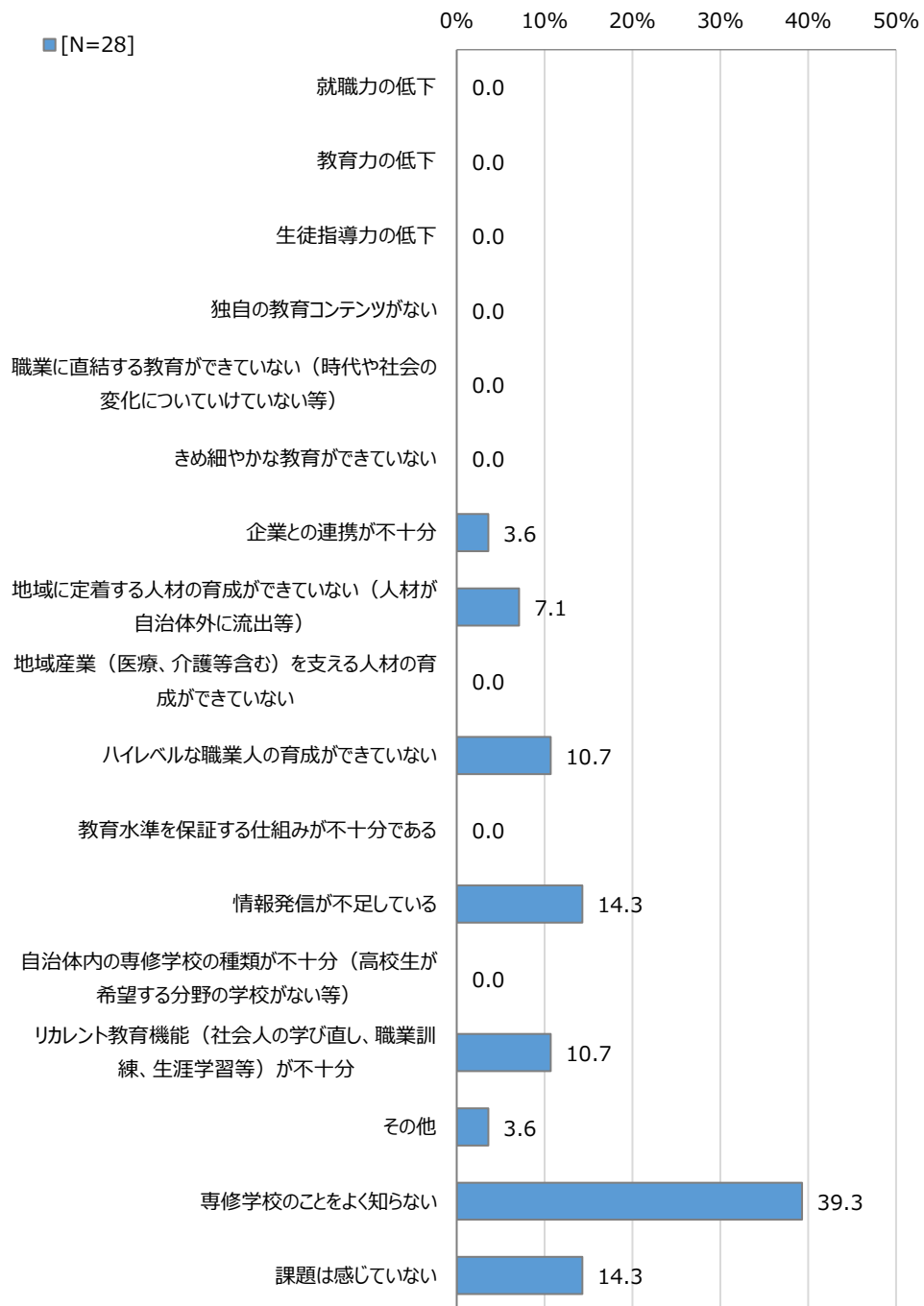
専修学校担当



高校教育等担当



産業振興担当



雇用労働担当

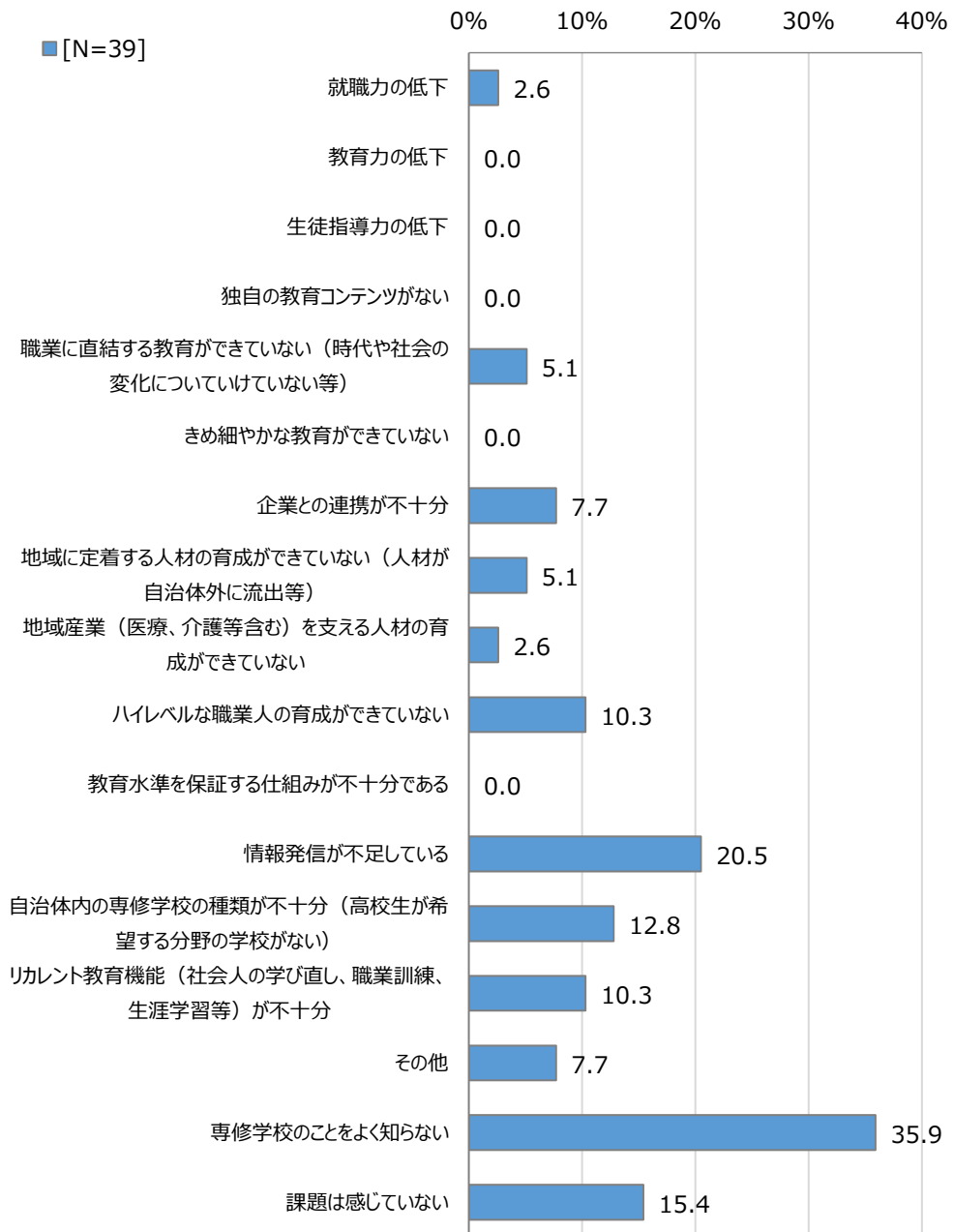


図 5-18 専修学校の課題(4 部署)

(3)【専修学校担当】地域社会への情報公表

- 専修学校担当に、どのような情報を学校に公開してほしいかを質問した(質問文は「貴自治体内の各専修学校について、どのような情報を、より積極的に地域社会に公表してほしいですか。」)。
- 幅広い項目について情報公開が望まれているが、特に「卒業後の進路」、「資格取得、検定試験合格等の実績」「活用できる経済的支援措置の内容等」についてより多くの自治体から公開が望まれている。

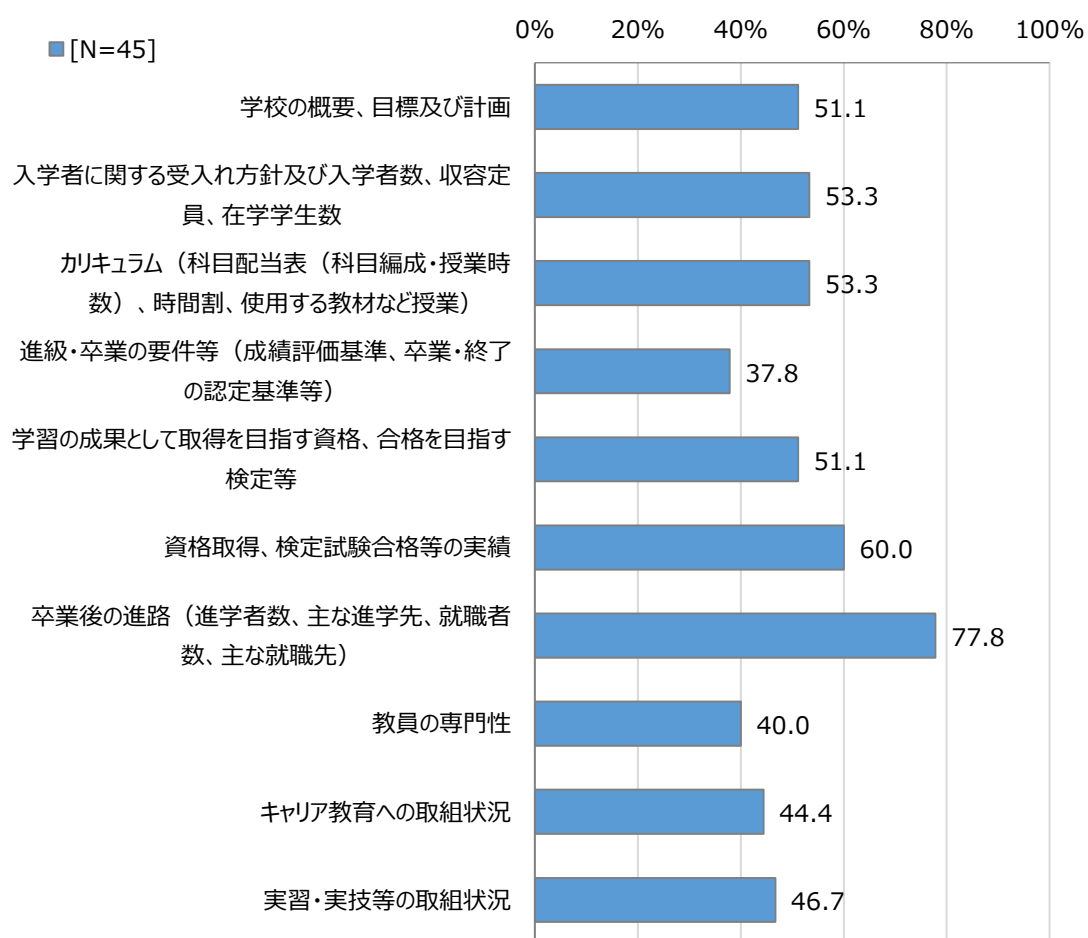


図 5-19 情報の積極的・地域社会への公表(専修学校担当)1/2

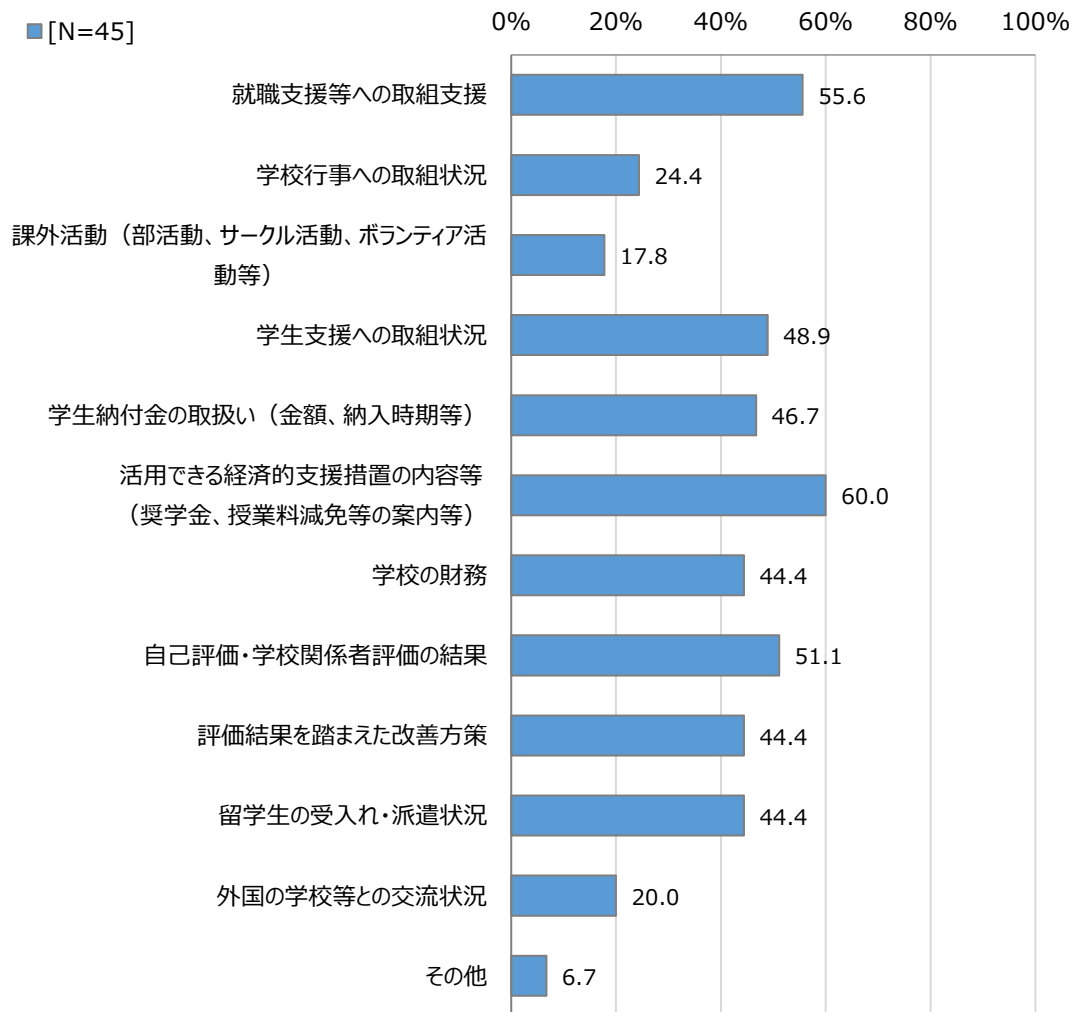
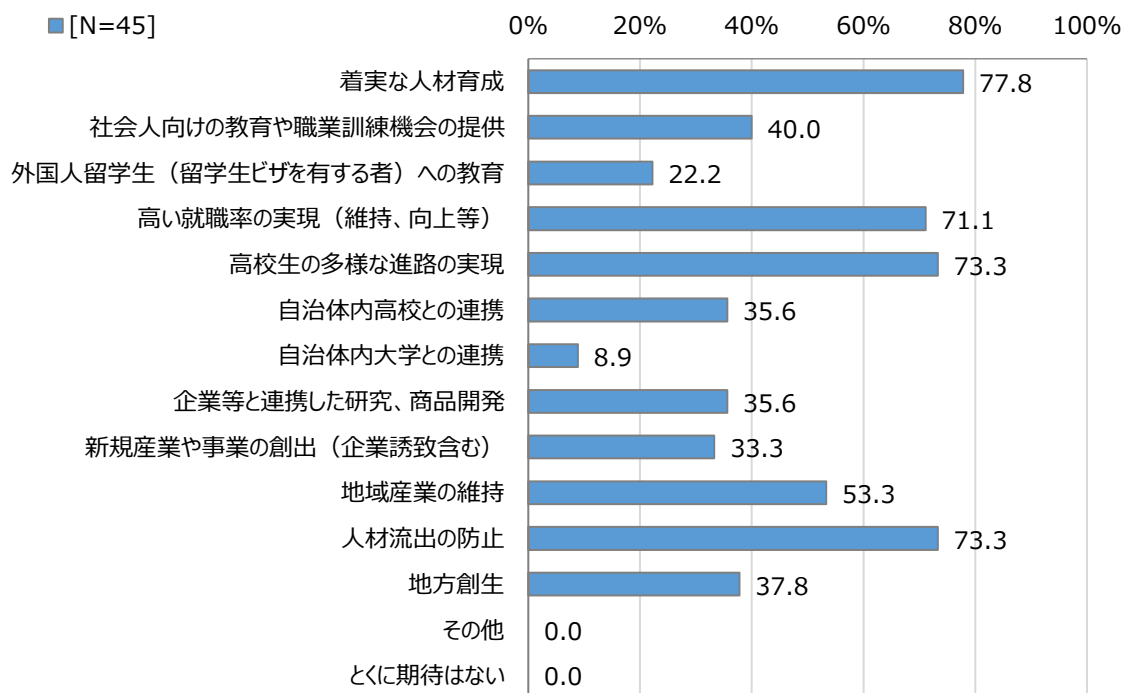


図 5-20 情報の積極的・地域社会への公表(専修学校担当)2/2

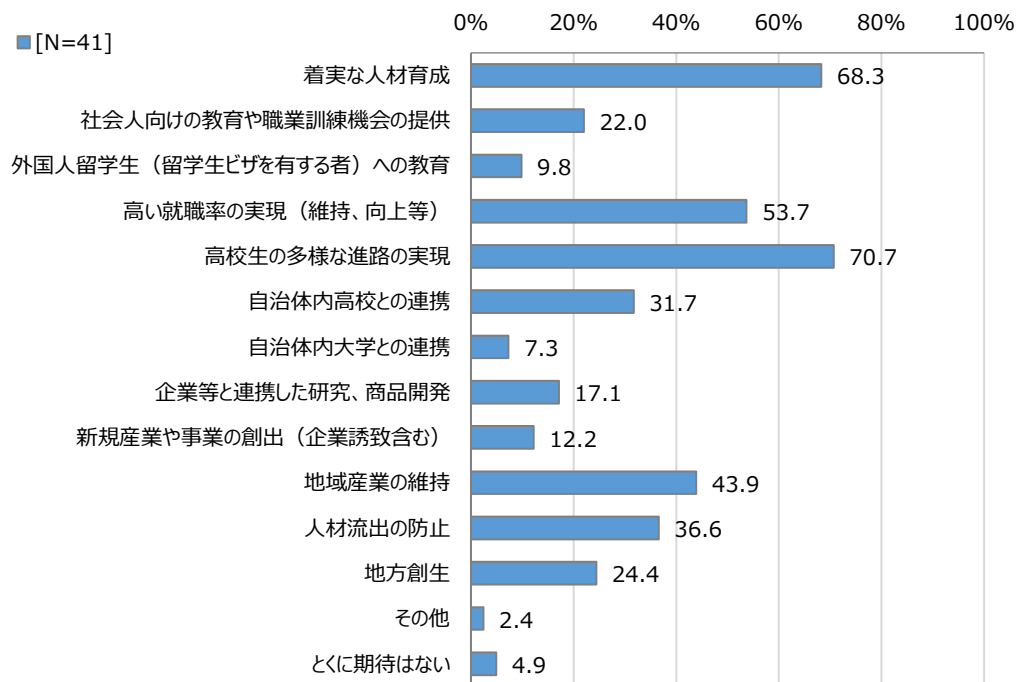
(4) 【共通設問】専修学校への期待

- 専修学校に対して、4 部署がどのような期待をしているかを質問した(質問文は「貴自治体の専修学校について、どのような期待を持っていますか。」)。
- どの部署も、多様な項目を期待していることがわかる。例えば「着実な人材育成」「高い就職率」のような人材育成への期待、「高校生の多様な進路の実現」のような高専連携への期待が高い。
- また、「地域産業の維持」や「人材流出の防止」のように、地域を支える人材輩出機関としても期待されている。

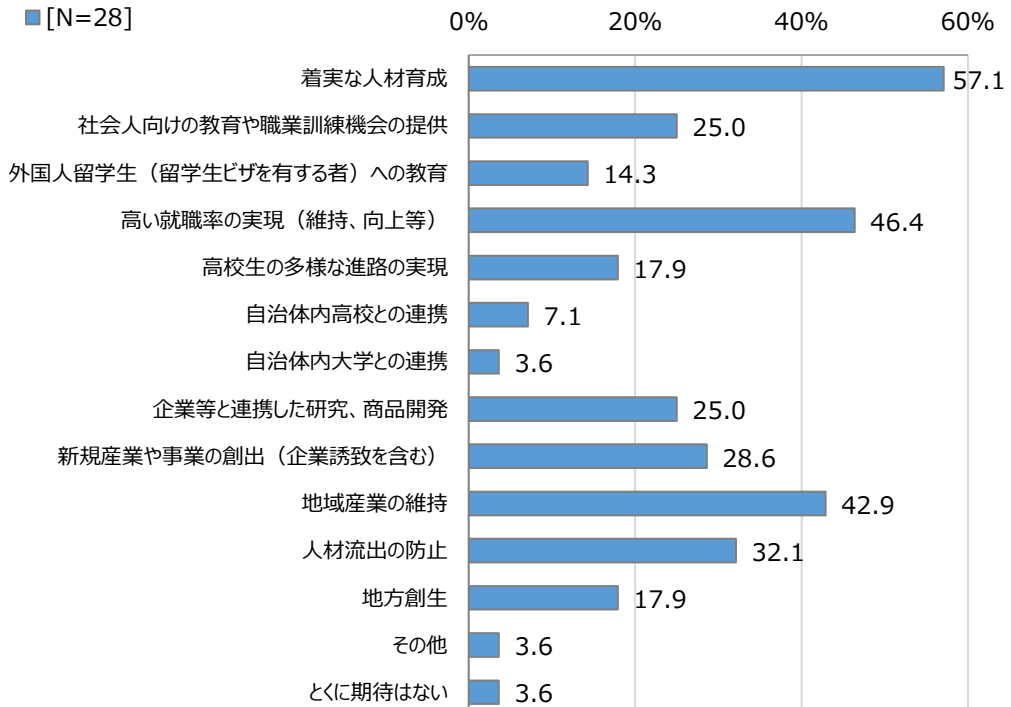
専修学校担当



高校教育等担当



産業振興担当



雇用労働担当

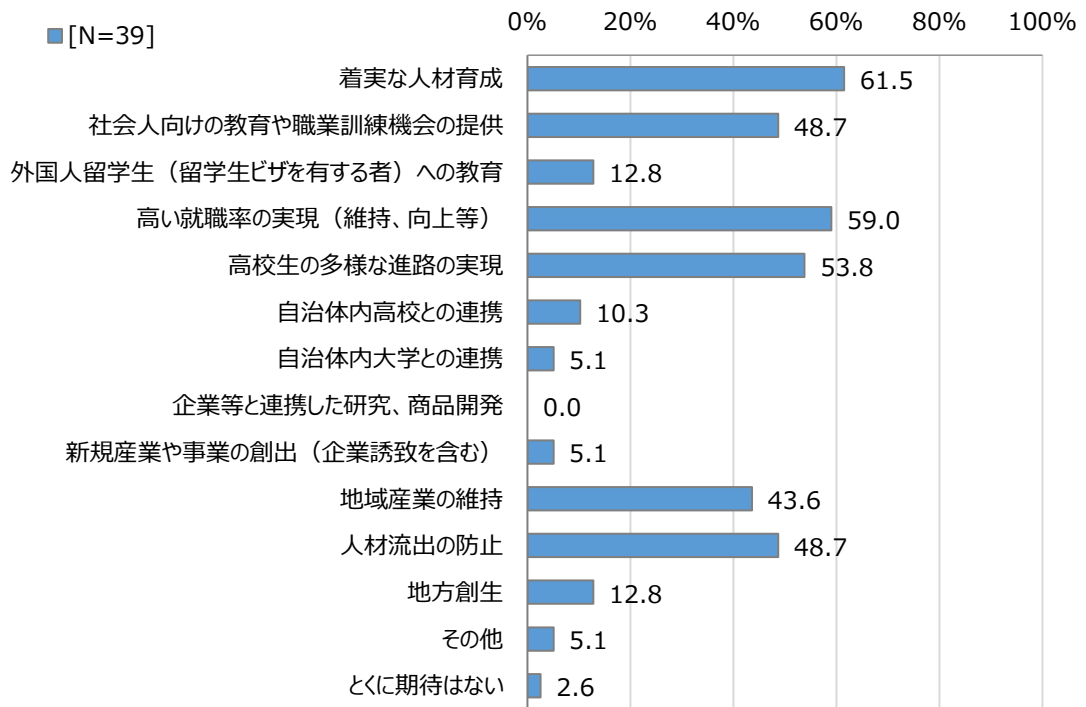
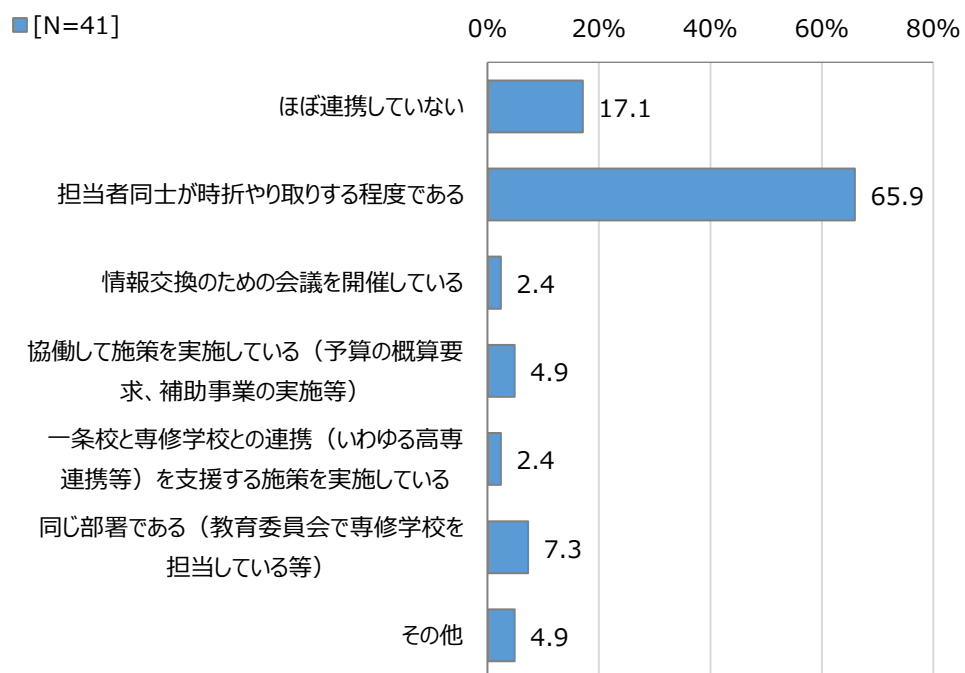


図 5-21 専修学校への期待(4 部署)

(5) 【共通設問】専門学校担当部署との連携

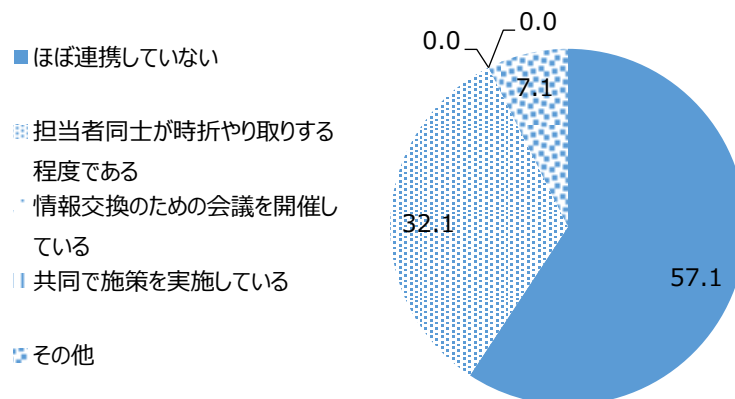
- 専修学校担当以外の部署が、専修学校担当とどのように連携しているかについて、三つの部署に質問した(質問文は「貴自治体の専修学校・専門学校担当部署とは、どのような連携をなさっておりますか。」)。高校教育等担当のみ、複数回答可とした。
- 高校教育等担当は「担当者同士が時折やり取りする程度である」が最多となり、65.9%となった(「ほぼ連携していない」は17.1%)。
- 産業振興担当、雇用労働担当は「ほぼ連携していない」が最多となった。

高校教育等担当



産業振興担当

[N=28]



雇用労働担当

[N=39]

- ほぼ連携していない
- ▨ 担当者同士が時折やり取りする程度である
- ・ 情報交換のための会議を開催している
- ▨ 協働で施策を実施している（予算の概算要求、補助事業の実施等）
- ▨ その他

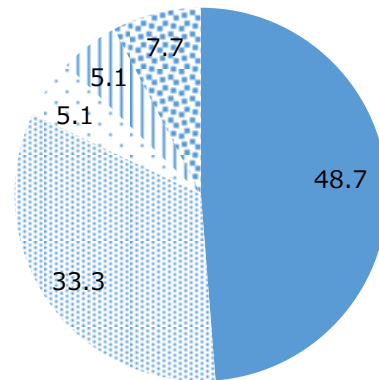


図 5-22 専門学校担当部署との連携(3 部署)

(6) 【専修学校担当】専修学校施策の今後の方針

- 今後の専修学校施策について、専修学校担当に質問した（質問文は「貴自治体の専修学校施策について、今後貴部署としてどのような方針をお取りになる予定ですか。」）。
- 86.7%が「現在と同等規模の振興施策を行う」と回答した。

[N=45]

- 現在よりも積極的に振興施策を行う
- ▨ 現在と同等規模の振興施策を行う（施策内容の変更がある場合も含む）
- ・ 現在よりも振興施策を減らしていく
- ▨ その他
- ▨ わからない

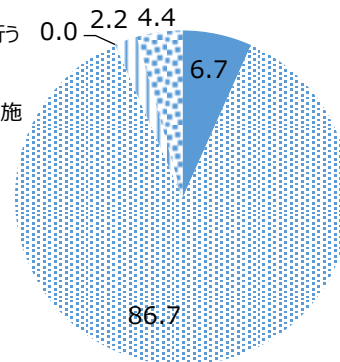


図 5-23 今後の専修学校施策方針予定(専修学校担当)

(7) 【高校教育等担当】専修学校施策への今後の取組

- 今後の専修学校施策の方針について、高校教育等担当にも質問をした(質問文は「貴自治体の専修学校施策について、今後教育委員会としてどのような方針をお取りになる予定ですか。」)。
- 「専修学校施策はもともと担当していない」が最多(63.4%)であり、「現在と同等規模の振興施策を行う」(22.0%)が次に続いた。

[N=41]

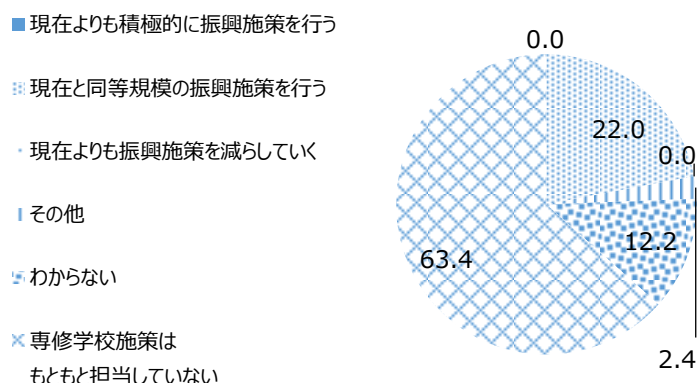


図 5-24 教育委員会としての今後の専修学校施策方針(高校教育等担当)

5.4.5 職業実践専門課程について

(1) 【高校教育等担当】職業実践専門課程の認知度

- 高校教育等担当に、職業実践専門課程の認知度について質問した(質問文は「職業実践専門課程についてどの程度ご存知ですか。」)。
- 「やや知っている」が39.0%で最多となった。

[N=41]

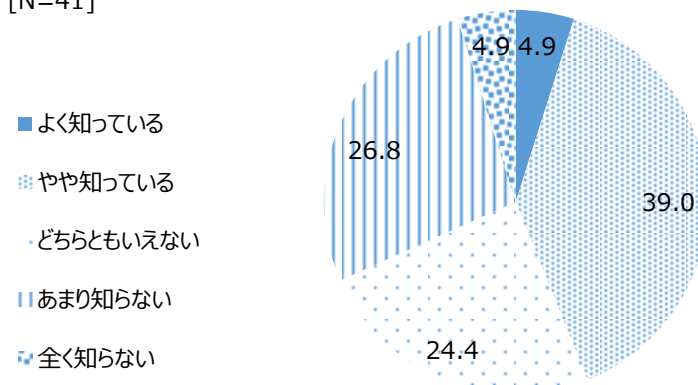


図 5-25 職業実践専門課程の認知度(高校教育等担当)

(2) 【専修学校担当】認定学科の取組状況把握

- 専修学校担当に、認定学科についての情報把握の機会について質問した(質問文は「認定学科について、どのような機会を通じてその取組状況を把握する機会がありますか。」)。
- フォローアップのタイミングで把握しているという回答が88.9%となった。

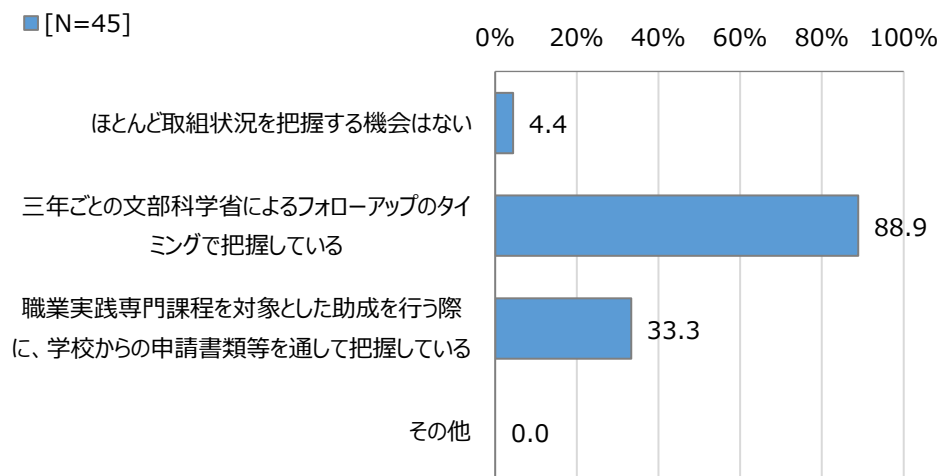


図 5-26 認定学科の取組を把握する機会(専修学校担当)

(3) 【専修学校担当】職業実践専門課程への支援対策の実施

- 専修学校担当に、認定学科に対する支援施策について質問した(質問文は「貴自治体では2021年度、特に職業実践専門課程を対象とした支援施策(経費的な支援以外も含む)を実施していますか。」)。
- 42.2%の都道府県が認定学科を対象とした支援を実施している。

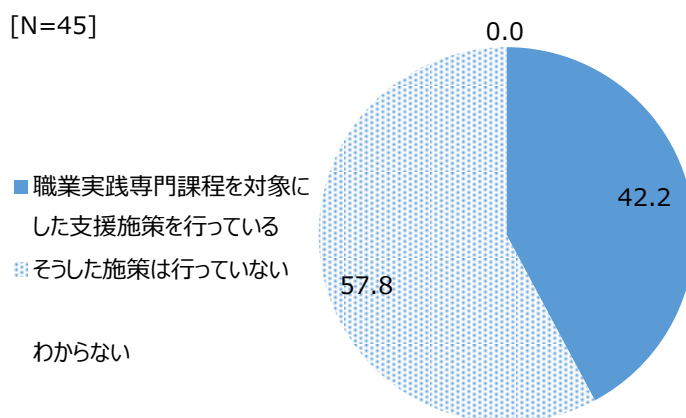


図 5-27 職業実践専門改定への支援対策の実施(専修学校担当)

(4)【専修学校担当】認定学科の評価

- 専修学校担当に、認定学科に対する評価を質問した(質問文は「認定学科について、どのような点が非認定学科以上に優れていますか。」)。
- 「企業等との連携」が最多となった。続いて「教育内容の実践性」が評価されている。

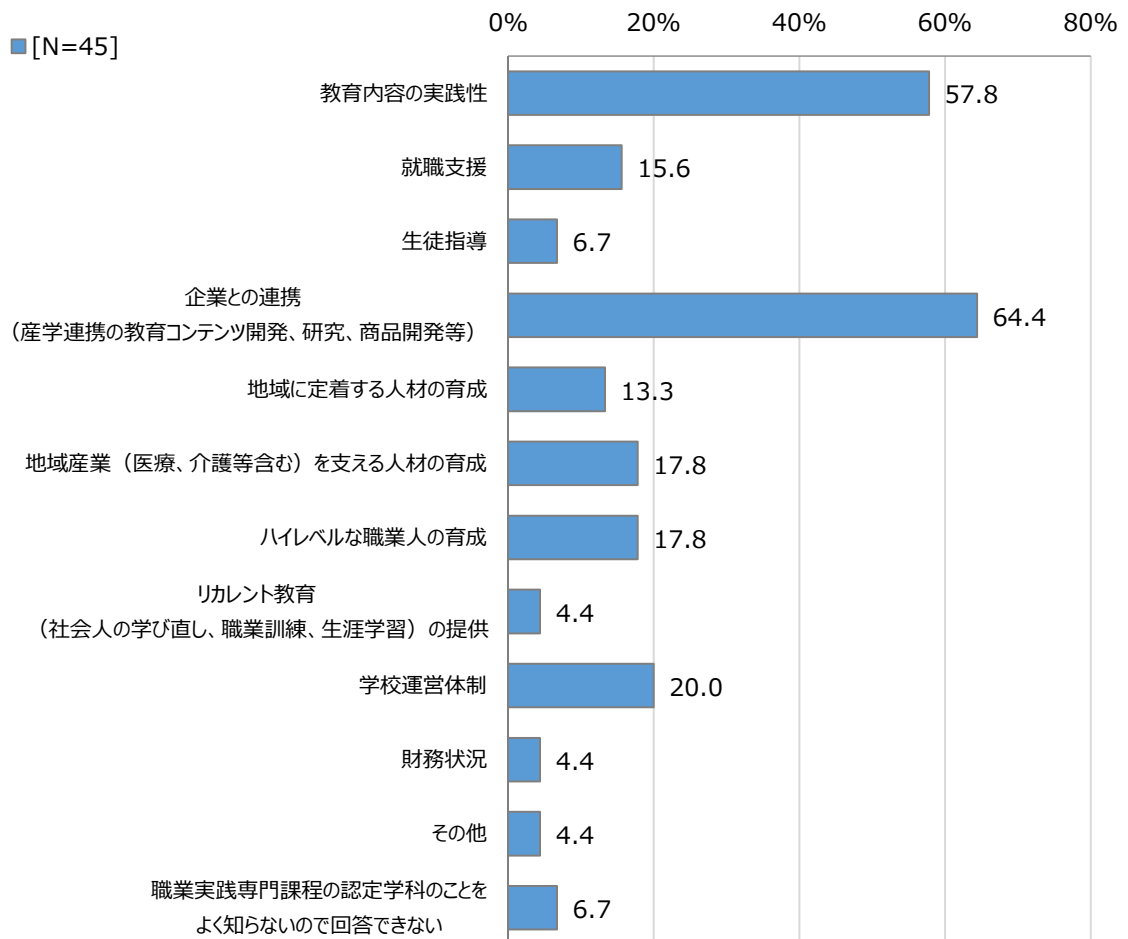


図 5-28 非認定学科より認定学科が優れていると思う点(専修学校担当)

(5) 【専修学校担当】認定学科の課題

- 専修学校担当に、認定学科の課題を質問した(質問文は「認定学科について、課題がある場合には、それはどのような課題ですか。」)。
- 「職業実践専門課程制度への理解が十分ではない」が最多となった。次に、「取組や教育内容を学校外に十分に説明できていない」という回答が多かった。

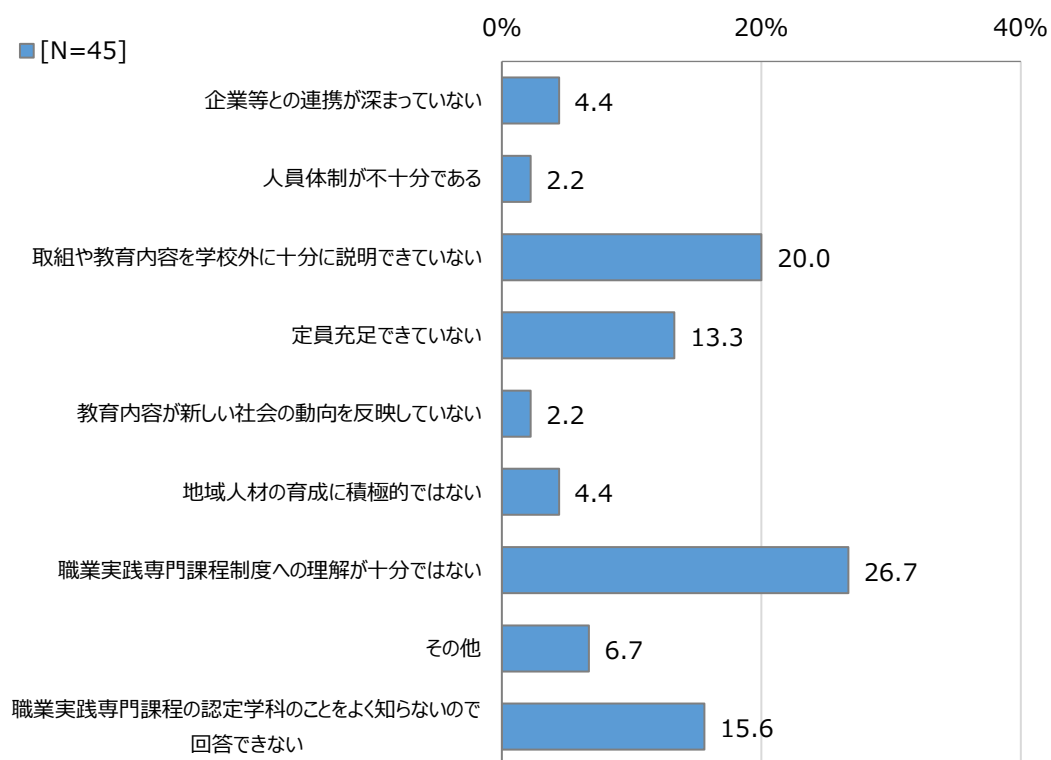


図 5-29 認定学科の課題の有無(専修学校担当)

(6) 【専修学校担当】職業実践専門課程の認定学科への期待、要望

- 専修学校担当に、認定学科への期待、要望を質問した(質問文は「貴自治体の職業実践専門課程の認定学科について、今後どのような期待や要望を持っていますか。」)。
- 「地域の高卒生の多様な進路の確保に協力してほしい」と「地域の人手不足の解消に貢献してほしい」が最多となった。次に「地域の企業等との連携を深めてほしい」という回答が続いた。

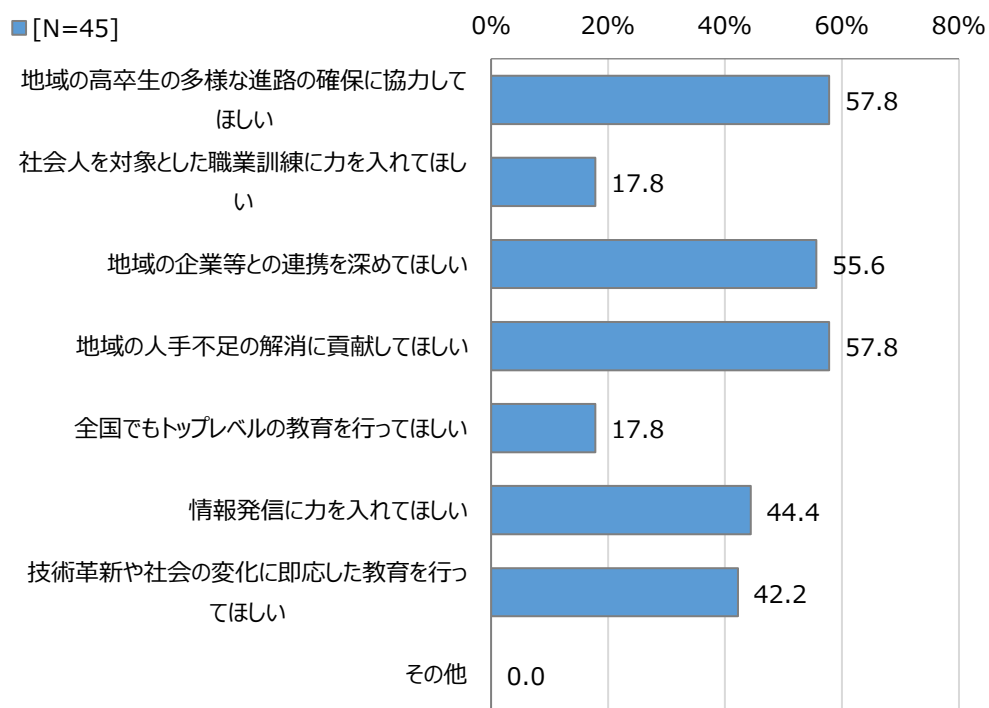


図 5-30 認定学科への今後の期待や要望(専修学校担当)

5.4.6 自治体の産業振興施策と専修学校

産業振興担当に、各自治体の産業振興施策や、その施策と専門学校と関連付けた質問を行った。以下では、専修学校の振興につながる可能性がある内容について、分析を付した。

(1) 【産業振興担当】専修学校や専修学校卒業生を活用した施策

- 産業振興施策の中で、専修学校や専修学校卒業生を活用した施策があるかどうかを質問した（質問文は「専修学校卒業生は、大学卒業生と比較して地元定着率が高いとされています。貴自治体の産業振興施策において、専修学校や専修学校卒業生を活用した施策はありますか。」）
- 14.3%の自治体(4件)で、施策があるという回答が得られた。

[N=28]

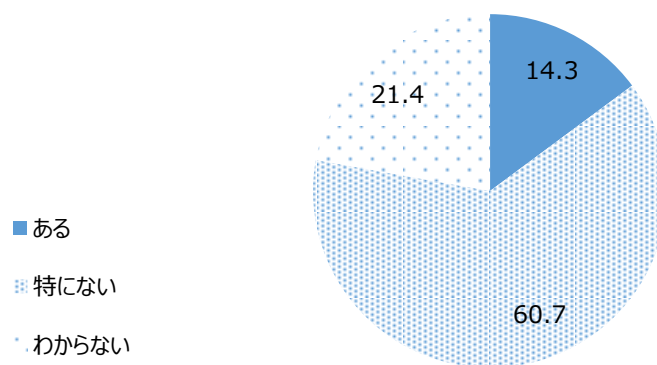


図 5-31 専修学校や専修学校卒業生の活躍の施策の有無(産業振興部署)

(2) 【産業振興担当】専修学校の役割

- 産業振興施策の中で、専修学校が果たしている役割について質問した（質問文は「貴自治体の産業振興施策において、専修学校が果たしている役割はどのようなものですか。」）
- 46.4%（13件）で、「大きな役割を果たしていると思う」「一定の役割を果たしていると思う」という評価が得られた。

[N=28]

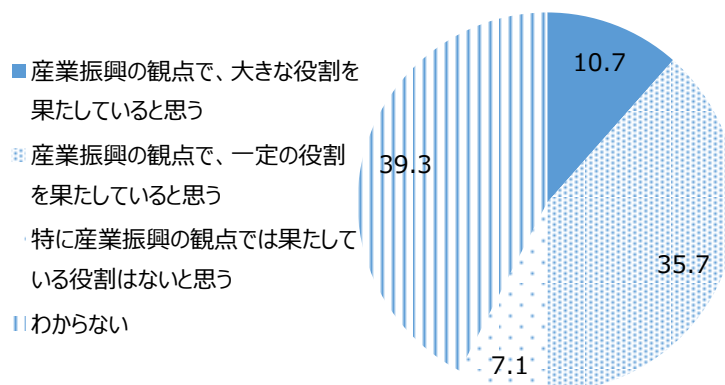


図 5-32 産業振興施策における専修学校が果たしている役割(産業振興部署)

(3) 【産業振興担当】現在の課題

- 現在の産業振興施策の中で、課題として捉えられていることを尋ねた（質問文は「貴自治体の産業振興において、現在課題に感じていることはありますか。（当てはまるもの全てに○）」）。
- 「地域企業のDXやIT化」が最多となり、92.9%となった。

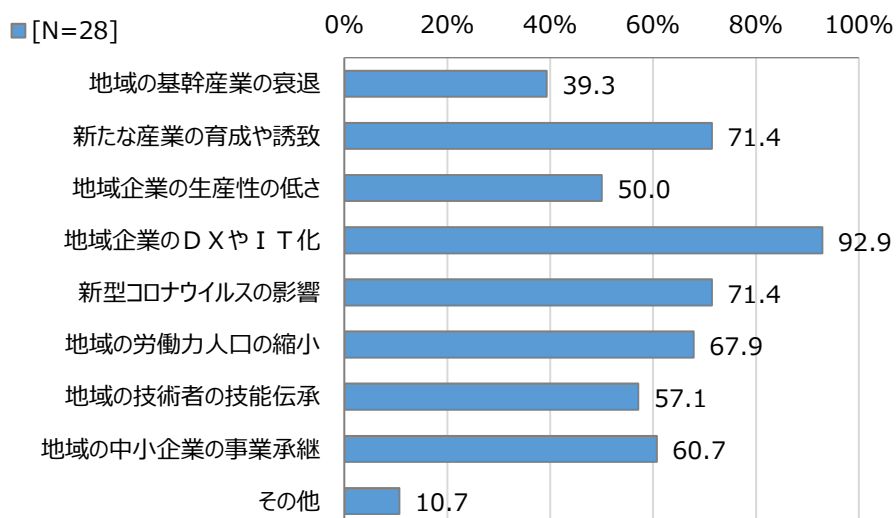


図 5-33 産業振興において現在の課題(産業振興部署)

(4) 【産業振興担当】今後の取組

- 今後の産業振興施策を質問した(質問文は「今後、貴自治体としてはどのような産業振興施策に取り組みたいと考えていますか。最も優先順位の高い施策を2つまで回答してください。(当てはまるもののうち2つまで○)」)。
- 「地域企業のDXやIT化」が71.4%で最多となった。

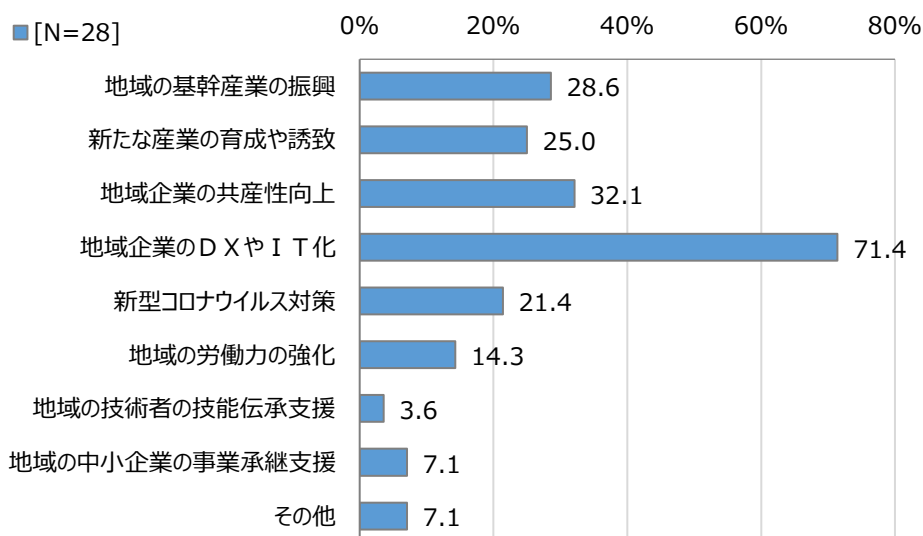


図 5-34 今後の産業振興施策の取組(産業振興部署)

(5) 【産業振興担当】専修学校との連携施策への参加希望

- 国が専修学校と連携するモデル事業等を企画した場合、そこへの参加希望について質問した(質問文は「専修学校は、産業人・職業人を輩出し、日本社会を支えてきました。専修学校及び卒業生を活用した産業振興施策を国が計画する場合、貴自治体ではそうした事業(補助事業、モデル事業等)に参加してみたいと思いますか。」)。
- 10.7%(3件)が参加意欲を示した。

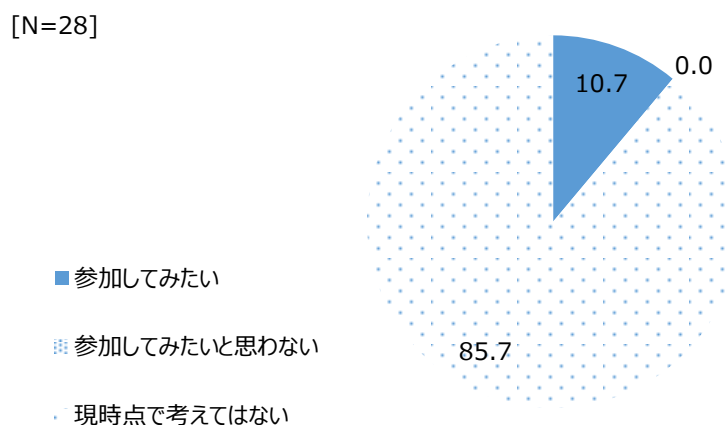


図 5-35 国が計画する専修学校連携施策への参加意欲(産業振興部署)

5.4.7 自治体の雇用労働施策と専修学校

産業振興担当に、各自治体の産業振興施策や、その施策と専門学校と関連付けた質問を行った。以下では、専修学校の振興につながる可能性がある内容について、分析を付した。

(1) 【雇用労働担当】卒業生の地元定着率の把握

- 専修学校卒業生の地元定着率について、把握できているかどうかを質問した(質問文は「専修学校卒業生は、大学卒業生と比較して地元定着率が高いとされています。貴自治体における専修学校卒業生の就職時点での地元定着率等を把握されていますか。」)。
- 38.5%で把握されている。

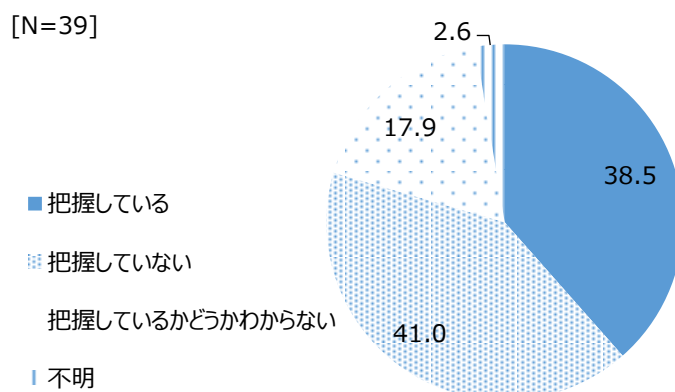


図 5-36 専修学校卒業生の地元定着率等の把握(雇用労働部署)

(2) 【雇用労働担当】就職支援等の取組

- 専修学校卒業生の就職支援等の施策について質問した(質問文は「貴自治体内外の専修学校生の就職や、就職後の定着を支援する取組をしていますか。」「前項で「取組を行っている」と回答した方にお聞きします。どのような取組を行っておられますか。(当てはまるもの全てに○)」)。
- 48.7%の自治体で取組が行われている。
- 行われている取組としては、「専修学校生と自治体内企業とのマッチング」が84.2%で最多となった。

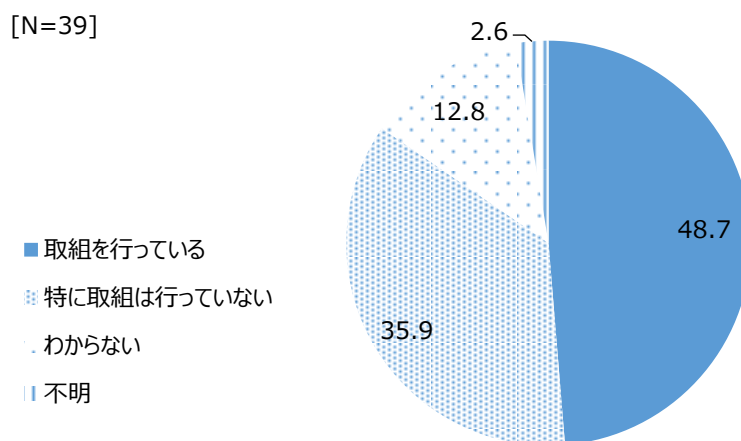


図 5-37 就職支援等の取組の実施有無(雇用労働部署)

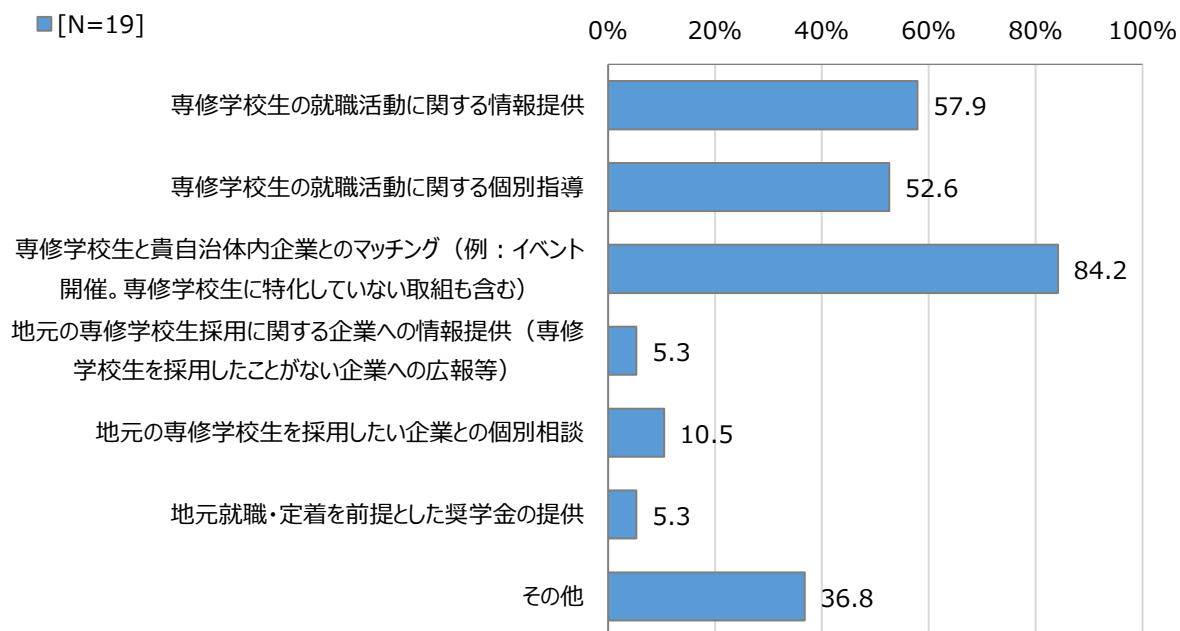


図 5-38 就職支援等の取組の内容(雇用労働部署)

(3) 【雇用労働担当】専修学校との連携

- 就職支援について、専修学校とどのような連携をしているかを質問した(質問文は「専修学校生の就労について、専修学校(就職支援担当等)とどのような連携をしていますか。(当てはまるもの全てに○)」)。
- 「ほぼ連携・支援をしていない」という回答が53.8%となり、最多となった。
- 前項で就職支援等の取組がさかんに行われている実態がわかったが、その際に必ずしも専修学校の現場の声が反映されているとはいえない可能性が浮かび上がった。

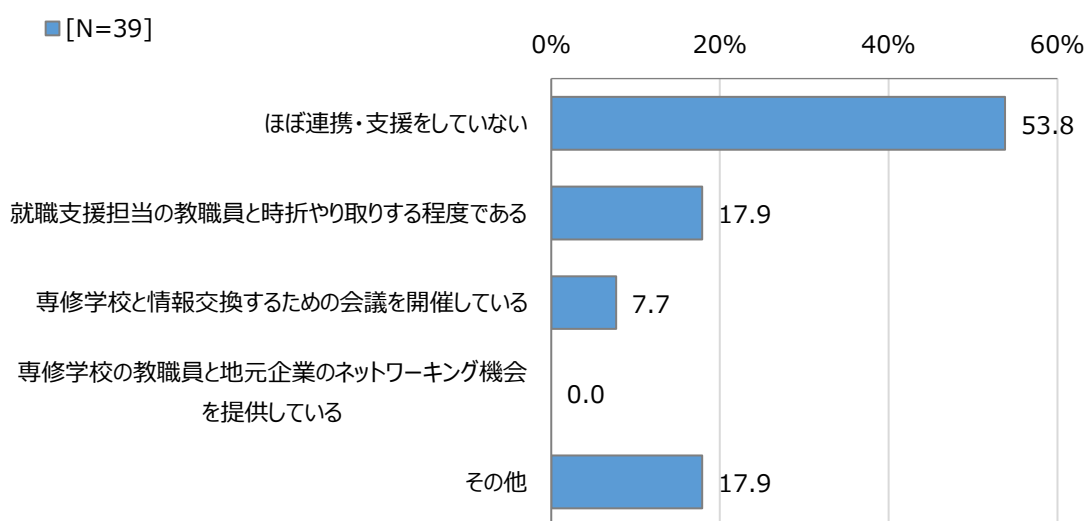


図 5-39 就労について専修学校との連携(雇用労働部署)

(4) 【雇用労働担当】自治体内への就労希望

- 専修学校の卒業生に、地域で就職してもらいたいかどうかを質問した(質問文は「貴自治体の専修学校を卒業した方に、自治体内で就労してもらいたいとお考えですか。」)。
- 84.6%の自治体で、専修学校卒業生の地元定着が望まれている。

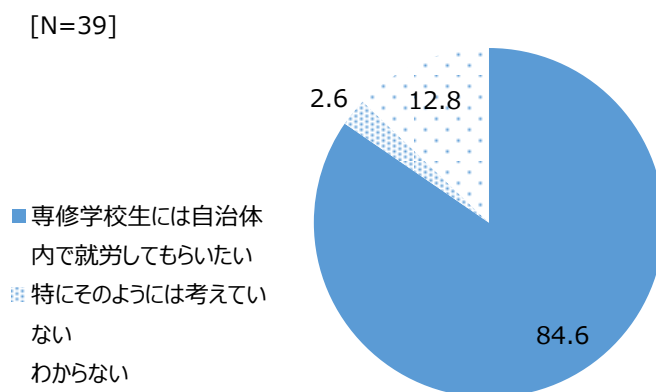


図 5-40 専修学校卒業生の地元定着への要望(雇用労働部署)

(5) 【雇用労働担当】職業訓練機能の評価

- 専修学校の職業訓練機能について、どのような評価をしているかを質問した(質問文は「専修学校は職業訓練の受け皿となっていますが、貴自治体の専修学校の職業訓練機能をどのように評価しますか。」)。
- 貢献を評価する肯定的な回答が71.8%となった。

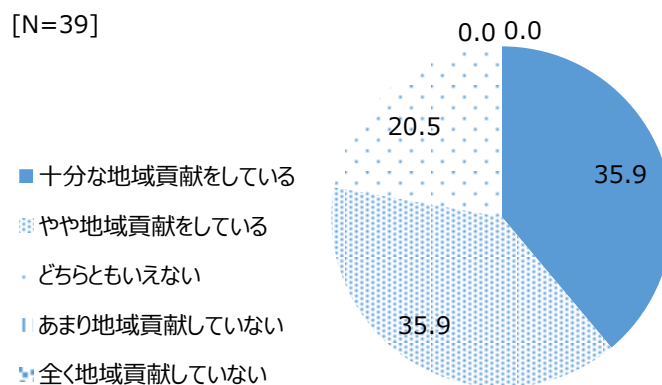


図 5-41 専修学校の職業訓練機能への評価(雇用労働部署)

(6) 【雇用労働担当】雇用労働施策の課題

- 現在の雇用労働施策の中で、課題として捉えられていることを尋ねた(質問文は「貴自治体の雇用労働施策において、現在課題に感じていることはありますか。(当てはまるもの全てに○)」)。
- 「地域企業における人手不足」が最多となり、94.9%となった。

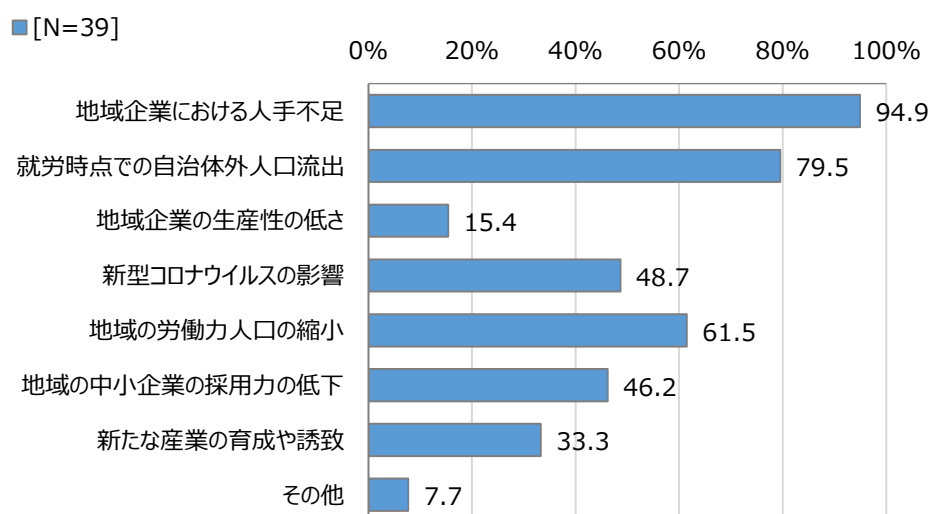


図 5-42 雇用労働施策の現在の課題(雇用労働部署)

(7)【雇用労働担当】今後の取組

- 今後の雇用労働施策を質問した(質問文は「今後、貴自治体としてはどのような雇用労働施策に取り組みたいと考えていますか。(当てはまるもの全てに○)」)。
- 「地域企業における人手不足解消」が87.2%となった。

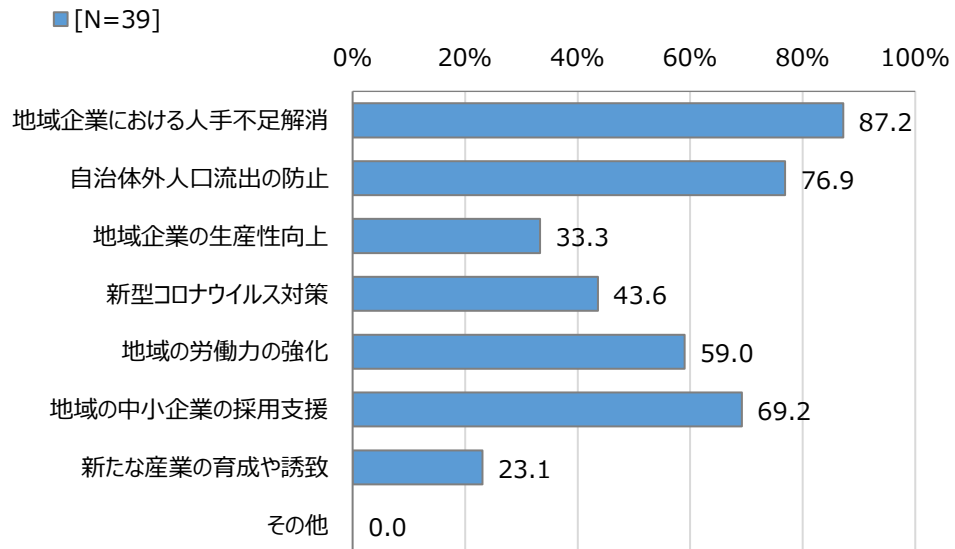


図 5-43 今後の雇用労働施策への取組(雇用労働部署)

(8)【雇用労働担当】今後の方向性

- リカレント教育関連施策について、今後の方向性を質問した(質問文は「特に職業訓練施策(リカレント教育含む)について、今後どのような方向性をお持ちですか。(当てはまるもの全てに○)」)。
- 「DX人材、AI人材等のデジタル人材育成」が82.1%となった。
- また、「無職の方や非正規雇用の方のエンプロイアビリティの向上」も66.7%の自治体で関心が寄せられた。

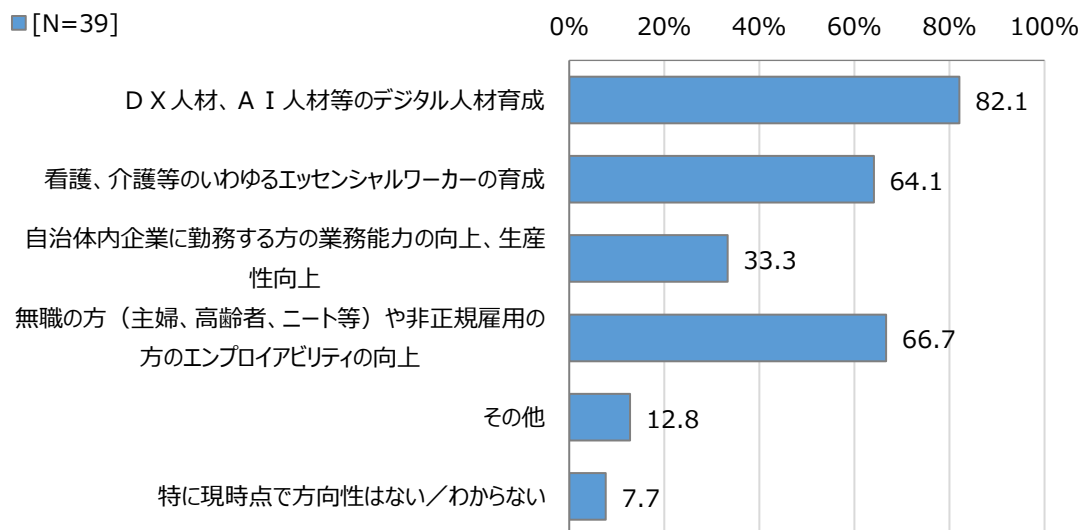


図 5-44 今後の職業訓練施策(リカレント教育含む)の方向性(雇用労働部署)

(9) 【雇用労働担当】職業訓練施策の受け皿

- 地域のリカレント教育(職業訓練)施策の受け皿として、どのような教育機関等に期待しているかを質問した(質問文は「職業訓練施策を行うための受け皿としては、どの教育機関・事業者に期待していますか。(当てはまるもの全てに○)」)。
- 専修学校は、職業能力開発促進法に基づき設置されている施設の次に期待が高くなった。地域密着のリカレント教育機関として、専修学校が重要な役割を担っていることがわかる。

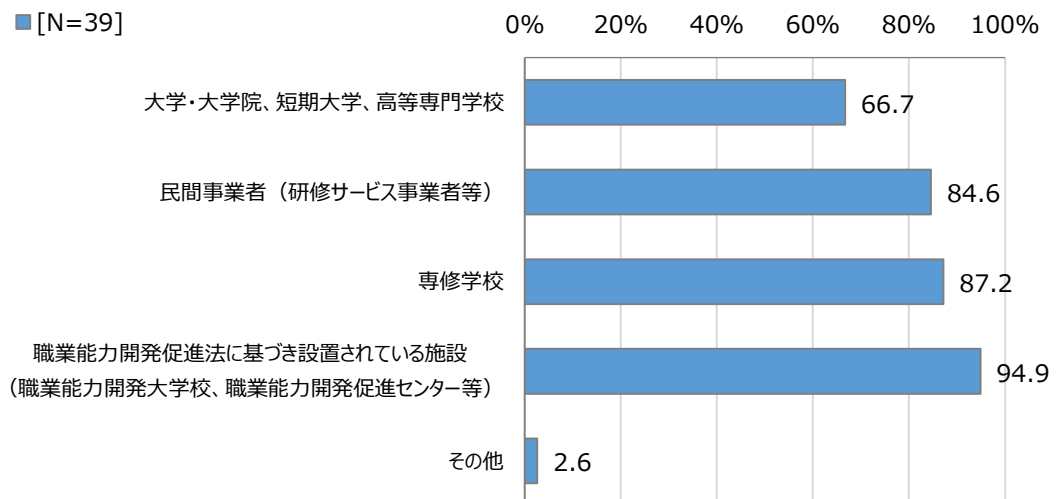


図 5-45 職業訓練施策として多方面への期待(雇用労働部署)

(10) 【雇用労働担当】専修学校との連携施策への参加希望

- 国が専修学校と連携するモデル事業等を企画した場合、そこへの参加希望について質問した（質問文は「専修学校は、職業人を育成し、地域社会を支えてきましたが、専修学校を対象とした新しいリカレント教育や職業訓練施策を国が計画する場合、貴自治体ではそうした事業（補助事業、モデル事業等）に参加してみたいと思いますか。」）。
- 17.9%（7件）が参加意欲を示した。

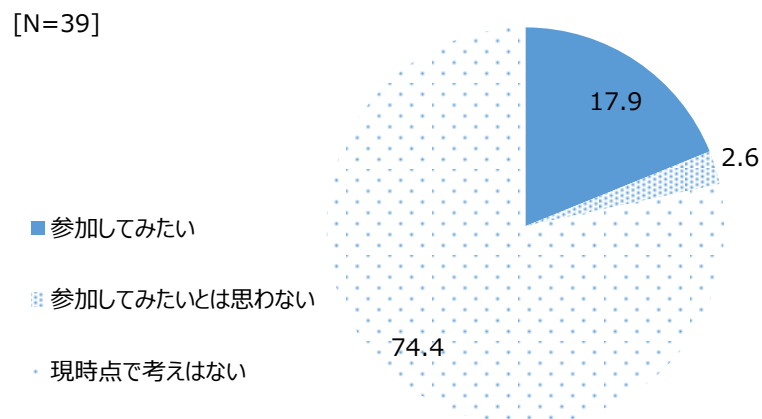


図 5-46 国が計画する専修学校連携施策への参加意欲(雇用労働部署)

6. 報告会の開催

6.1 目的

専修学校教職員を主な対象として、学校の戦略に沿って職業教育のマネジメントを実施することの重要性と、その取組事例を紹介することを目的として、報告会を開催した。

また、5章の都道府県アンケートでは、専修学校の認知度が低く、連携も少ないという結果が得られた。そのため、本報告会は、それらの部署が専修学校の取組を認知する機会とすることも目指した。

6.2 実施概要

専修学校教職員・地方自治体・企業団体等を対象とした報告会をオンラインにて開催した。報告会では、当社の報告、登壇者の講演を行い、各学校の戦略に応じた職業教育のマネジメントの取組の実施等について情報を提供した。

表 6-1 報告会の実施概要

開催日時	令和4年3月2日(水) 13:30~15:30
主な対象者	専修学校教職員、地方自治体、企業団体
参加者数	162人 ²⁰
開催形態	オンライン(Zoom ウェビナー)

表 6-2 報告会のプログラム

時間	プログラム
13:30	開催の挨拶 (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)
13:35	「職業教育のマネジメントのポイント」 (株式会社三菱総合研究所)
14:00	先進事例の紹介 ● 「Tokyo P-TECH の取り組み」 (児島 正広(学校法人片柳学園 日本工学院八王子専門学校 IT カレッジ カレッジ長)) ● 「就職後を見据えた企業等連携による職業人材の育成」 (近藤 賢宏(専修学校インターナショナルリゾートカレッジ 教務部長)) ● 「職業教育のマネジメント～中期事業計画及び教員マネジメント(とりわけ研修体系)～について」 (関口 正雄(学校法人滋慶学園 東京メディカルスポーツ専門学校 学校長)) 質疑応答
15:25	閉会の挨拶
15:30	閉会

²⁰ 報告会に参加が確認できた Zoom のアカウント数。ただし、1つのアカウントで複数人が視聴した例もあるため、実際の参加者数はもう少し多いと考えられる。

6.3 参加者概要及びアンケート結果

報告会の参加(予定)者に対し、事前アンケート及び事後アンケートを実施した²¹。事前アンケートでは、報告会への参加理由や登壇者に聞きたいこと等について、事後アンケートでは報告会の感想や「職業教育のマネジメント」の理解度の変化(専修学校教職員)、専修学校への理解度の変化(企業団体、行政等(専修学校以外)関係者)等について質問した。事前アンケートの回答数は 186 人、事後アンケートの回答数は 115 人であった。

6.3.1 参加者の基礎情報

(1) 都道府県

- 静岡県からの参加者が 19 名で最も多く、茨城県・福岡県からの参加者が 9 名でそれに続いている。

表 6-3 参加者の所属する団体・会社の所在する都道府県【事後アンケート】

順位	都道府県	参加者数	割合	順位	都道府県	参加者数	割合
1	静岡県	19	16.5%	8	宮崎県	3	2.6%
2	茨城県	9	7.8%	9	秋田県	2	1.7%
2	福岡県	9	7.8%	9	奈良県	2	1.7%
3	東京都	8	7.0%	9	熊本県	2	1.7%
3	愛知県	8	7.0%	10	宮城県	1	0.9%
4	北海道	7	6.1%	10	富山県	1	0.9%
4	群馬県	7	6.1%	10	石川県	1	0.9%
5	山口県	6	5.2%	10	京都府	1	0.9%
5	沖縄県	6	5.2%	10	和歌山県	1	0.9%
6	埼玉県	5	4.3%	10	広島県	1	0.9%
6	大阪府	5	4.3%	10	香川県	1	0.9%
7	千葉県	4	3.5%	10	鹿児島県	1	0.9%
7	新潟県	4	3.5%	10	佐賀県	1	0.9%

※N=115。表に記載のない都道府県からの参加者(事後アンケート回答者)は 0 人。

²¹ 事前アンケートは、報告会への参加申込を兼ねて実施したため、当日不参加となった者の回答を含む。

(2) 所属

- 参加者の所属は、「専修学校」が 93.9%で、「企業団体、行政等(専修学校以外)」が 6.1%である。

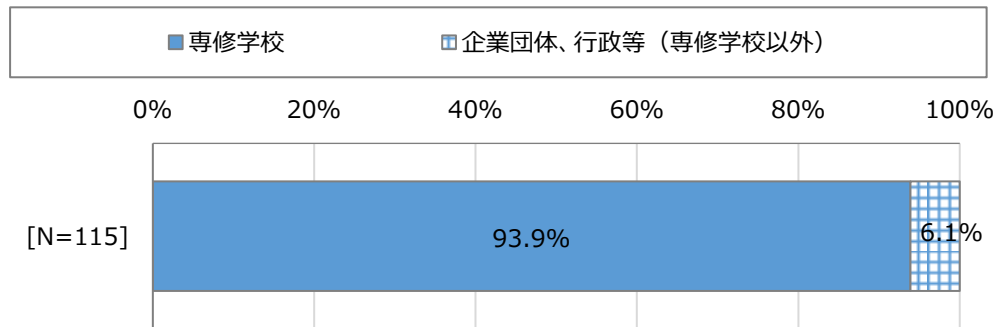


図 6-1 参加者の所属【事後アンケート】

6.3.2 オンラインセミナーの認知経路

- オンラインセミナーの認知経路は、「専修学校各種学校協会からの案内」が 36.6%で最も多く、「文部科学省からの案内」が 31.7%でそれに続いている。
- 「その他」の回答としては、都道府県からの案内との回答が多かった。

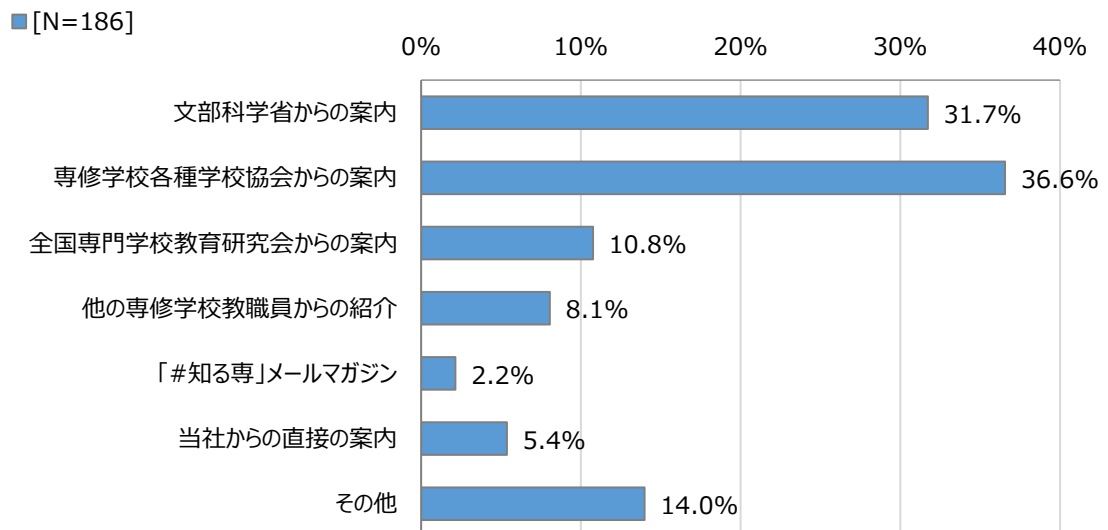


図 6-2 オンラインセミナーの認知経路【事前アンケート】

6.3.3 オンラインセミナーへの参加理由

(1) 参加理由(専修学校関係者)

- 専修学校関係者の本セミナーの参加理由としては、「自校における、職業教育の質を向上させるため」が87.0%で最も多く、「『職業教育のマネジメント』の概念を理解するため」が52.7%でそれに続いている。

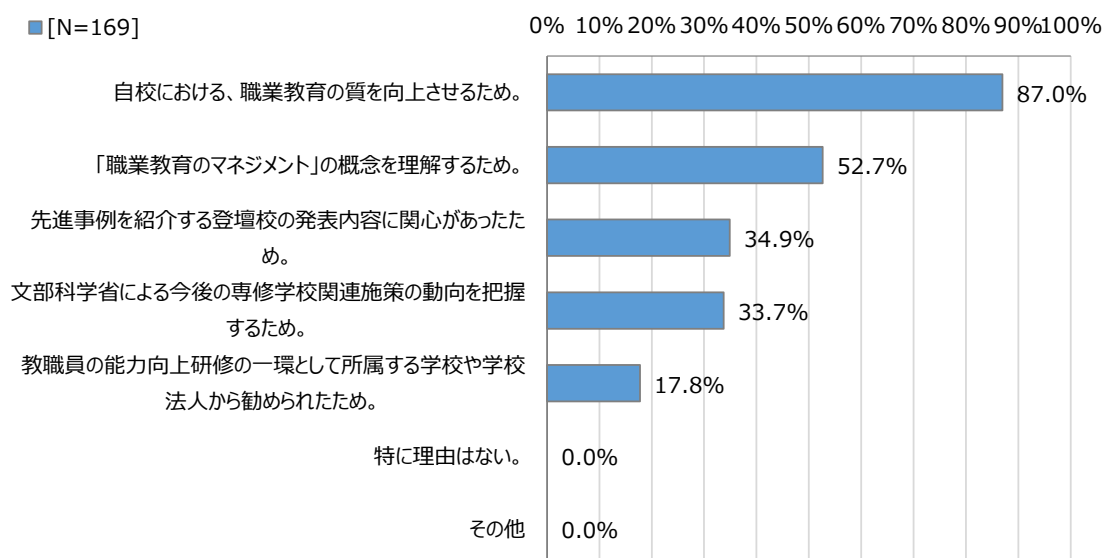


図 6-3 参加理由(専修学校関係者)【事前アンケート】

(2) 参加理由(企業団体、行政等(専修学校以外)関係者)

- 企業団体、行政等(専修学校以外)関係者の本セミナーの参加理由としては、「先進事例を紹介する登壇校の発表内容に関心があったため」が 82.4%で最も多く、「専修学校と連携する際のヒントを得るため」が 47.1%でそれに続いている。

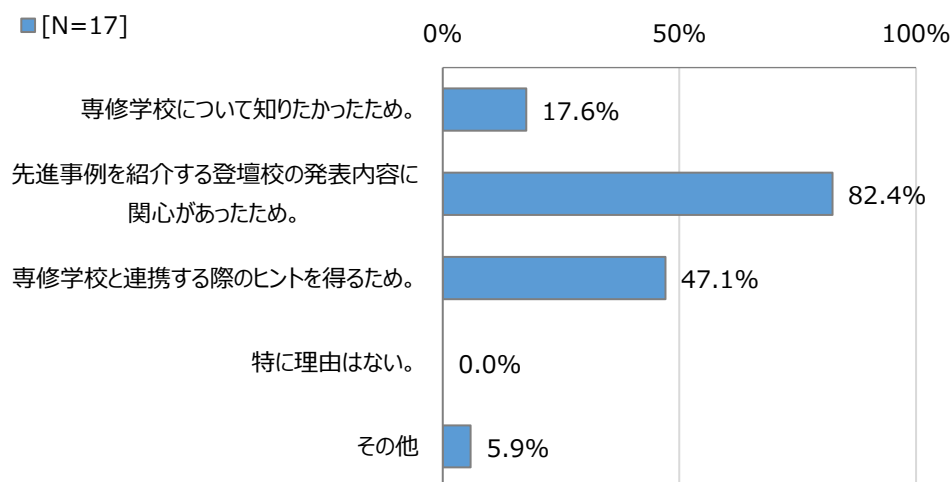


図 6-4 参加理由(企業団体、行政等(専修学校以外)関係者)【事前アンケート】

6.3.4 オンラインセミナーの感想

(1) 役に立ったプログラム

- 役に立ったプログラムとしては、「先進事例の紹介」が 91.3%で最も多く、「報告『職業教育のマネジメントのポイント』」が 57.4%でそれに続いている。

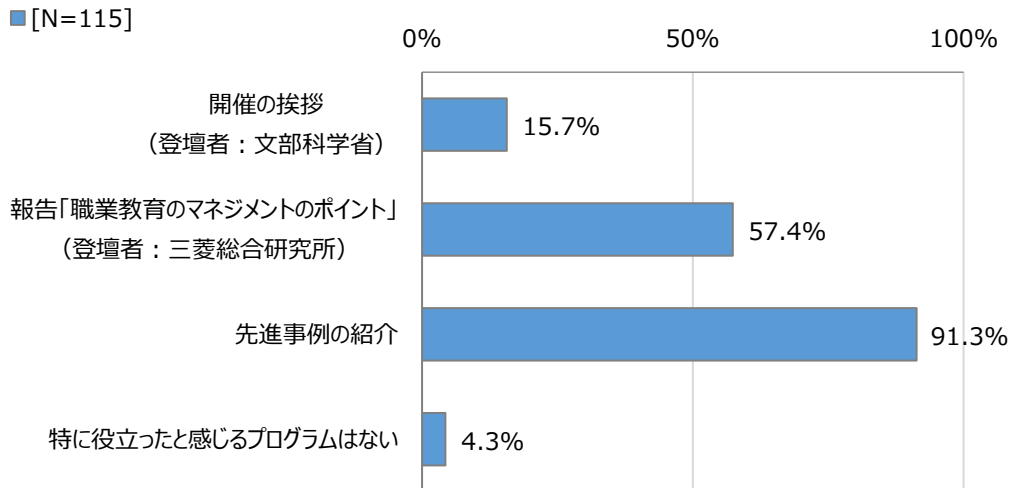


図 6-5 役に立ったプログラム【事後アンケート】

(2) 職業教育のマネジメントに関する理解度(専修学校関係者)

- 専修学校関係者の職業教育のマネジメントに関する理解度については、「理解が深まった」が 43.5%、「ある程度理解が深まった」が 55.6%である。これらを合計すると、ほぼ全ての専修学校関係者において職業教育のマネジメントの理解が深まったことがわかった。

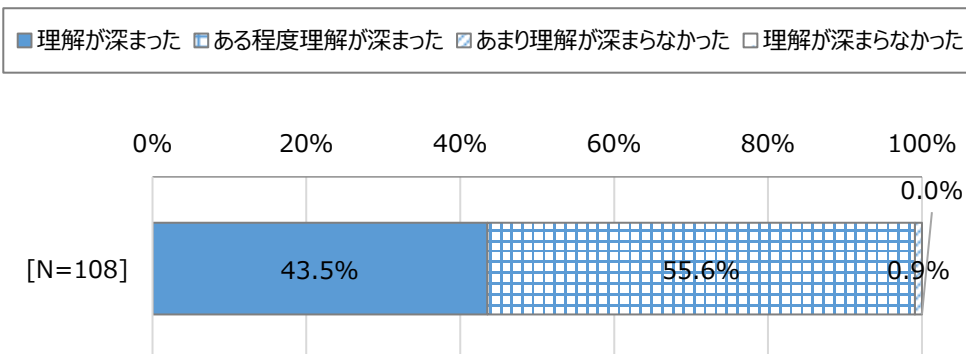
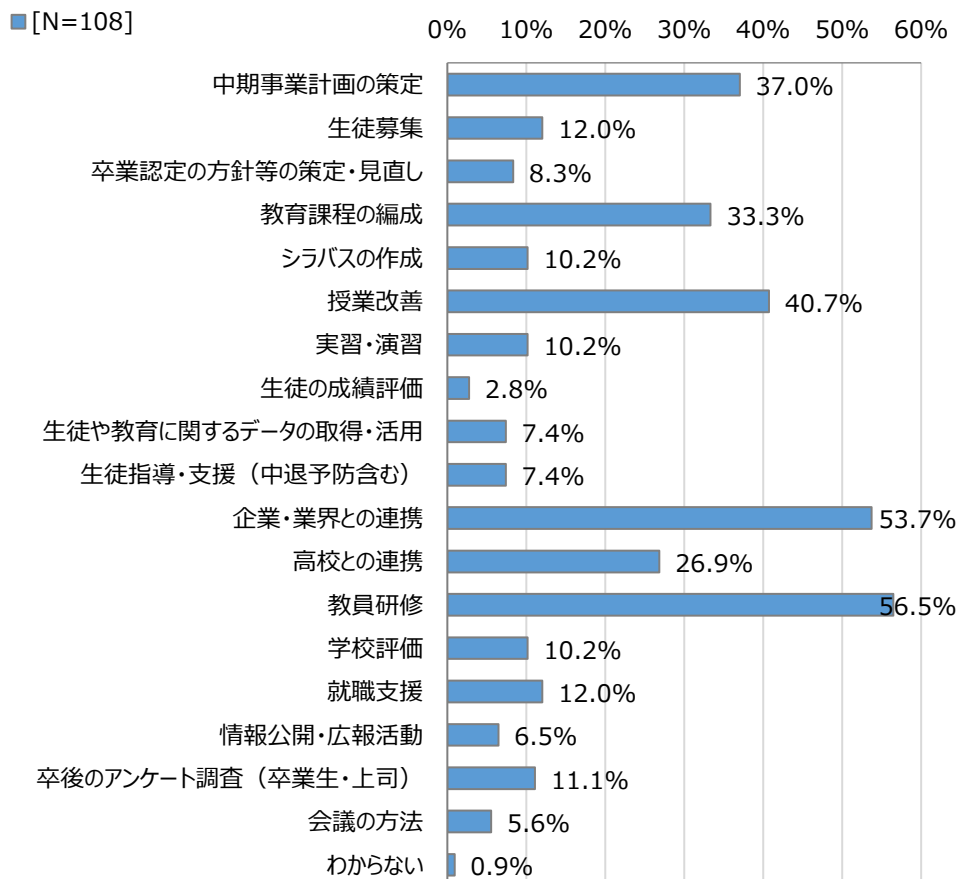


図 6-6 職業教育のマネジメントに関する理解度(専修学校関係者)【事後アンケート】

(3) 推進しようと思った活動・取組(専修学校関係者)

- オンラインセミナーの参加を通して推進しようと思った活動・取組としては、「教員研修」が56.5%で最も多く、「企業・業界との連携」が53.7%でそれに続いている。



※あてはまるものを上位3つまで選択²²

図 6-7 推進しようと思った活動・取組(専修学校関係者)【事後アンケート】

²² 質問文では「上位3つまで」と指定したが、実際は4つ以上選択した回答者も存在した。

(4) 専修学校への理解度(企業団体、行政等(専修学校以外)関係者)

- 企業団体、行政等(専修学校以外)の専修学校への理解度については、「理解が深まった」が28.6%、「ある程度理解が深まった」が71.4%である。これらを合計すると、全ての企業団体、行政等(専修学校以外)において、専修学校への理解が深まったことがわかった。

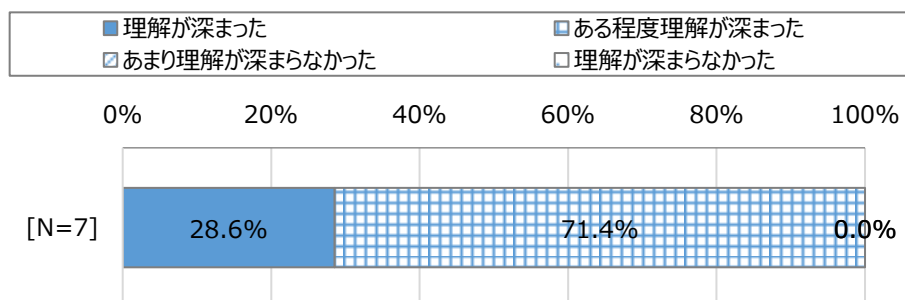


図 6-8 専修学校への理解度(企業団体、行政等(専修学校以外)関係者)【事後アンケート】

(5) オンラインセミナーに関する意見・感想

- オンラインセミナーに関する意見・感想としては、先進事例が参考になったという意見や、自校の取組みに活かしたいという意見、自校の取組みに気づくことができたという意見、セミナーの開催形式や時間配分に関する要望等が得られた。

表 6-4 オンラインセミナーに関する意見・感想【事後アンケート】

カテゴリー	具体的な意見
先進事例への感想	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期から中長期の事業計画の立て方の大切さを改めて認識しました。 ● 日本工学院様の高校との連携、5年課程での捉えなど、大変勉強になりました。 ● やはり、経営側がビジョンを示して、それを全体に共有させ、それから始めることがとても大切であると感じました。 ● 研修を通じて、職業教育マネジメントにおいて「企業等との連携」が重要であることを再認識いたしました。また、先進事例の紹介で、「高校との連携」「入学前支援講座」「企業連携による教員研修」などについて学ぶことができました。 ● 関口先生のお話いただいた内容は、外から見ることの難しい部分だと感じたため、そういったところも知見を共有していただけたことが大変ありがたく感じました。 ● とても参考になりました。特に関口先生のお話は、これからの専門学校経営を担う皆さんにお聞き頂きたかったと思います。
自校の取組への活用	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生・教職員・学科等がともに成長できる取組を再確認していきたいと感じました。 ● 事例セミナーは、とても興味深く参考になりました。自校との違いや共通点など今後の取組に役立てていきたい内容もありました。 ● 参考にさせて頂きたい他校さんの取組がいくつかありました。また、既に実践しているものもありましたのでより磨きがかけられるように今回の事例を受けて見つめ直したいところも出てきました。
自校の取組への気づき	<ul style="list-style-type: none"> ● 新しい取組が知れると同時に、お話を伺うことで「それは自校でも行っている」という取組に、改めて気づくことができました。また、それをさらに良くする方法も知れました。
セミナーへの要望	<ul style="list-style-type: none"> ● 通信状況で声が途切れてしまうこともあって、聞きたいと思った所で聞こえなかったりで、残念なところもあり、オフラインにて行える状況であればお願いいたします。 ● 具体的な事例紹介の場をもっと提供いただけるとありがたいです。 ● 先進事例は、それぞれ大変興味深く、もう少し時間をとっていただいてもよかったですと思いました。 ● 最後の質疑応答が有意義でした。質疑応答にもっと時間を使っていただくとよかったですと思います。

※当社にていくつかの意見を抜粋・要約

7. 調査研究実施委員会の開催

7.1 概要

本調査の実施においては、有識者から構成される「令和 3 年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』調査研究実施委員会」(以下、委員会という)を開催して検討を行った。

表 7-1 委員会 委員一覧

氏名	所属・役職
秋山 正之	新潟農業・バイオ専門学校 副校長
植上 一希	福岡大学人文学部(教育・臨床心理学科)
岡村 慎一	専門学校 YIC グループ統括本部 理事・統括本部長 (全国専門学校教育研究会)
菊田 薫	全国専修学校各種学校総連合会 参与
米田 安男	奈良保育学院 副学院長
佐藤 隆弘	埼玉県立与野高等学校 教頭
関口 正雄	NPO 法人私立専門学校等評価研究機構 理事
寺田 盛紀	京都先端科学大学 客員研究員
船山 世界	日本電子専門学校 学校長
米田 裕義	学校法人西野学園 FD・SD 推進室室長

表 7-2 委員会 開催日程及び検討内容

回	日程	検討内容
1	2021 年 9 月 17 日	<ul style="list-style-type: none">● 本年度の事業概要● 本年度調査で検討すべき論点● 今後のスケジュール
2	2022 年 1 月 14 日	<ul style="list-style-type: none">● 都道府県・教員アンケート調査 中間報告● 学校等インタビュー調査 中間報告● 成果報告会 方針案● 職業教育のマネジメントの類型化について
3	2022 年 2 月 22 日	<ul style="list-style-type: none">● 教員・都道府県アンケート調査について● 職業教育のマネジメントの推進方策について● 意見交換(テーマ別委員意見ご発表)

7.2 委員からの示唆

第 3 回委員会において、各委員から今後の職業教育のマネジメントにおける課題や方向性についてご意見をいただいた。主な意見は以下のとおり。

(1) 職業教育のマネジメント

1) ディプロマ・ポリシーの明確化

専門学校において「何ができるようになるか」というディプロマ・ポリシーを明らかにすることで、高校側からの理解も深まると考えられる。

2) 教員の能力向上のための実態把握及び研修体制整備

教員の能力向上のために、教員の能力の内実や研修の実態を把握するための調査や、研修体制の改善を、国の政策として推進すべきである。

3) 非常勤教員に対するマネジメントに向けた検討

非常勤教員は、専修学校が提供する専門性という価値の最前線に立つ存在であるため、非常勤教員を含めて学校全体で一体となって教育活動を行うためのマネジメントについて、深掘りを行うことが重要である。

4) 卒業生の追跡及び卒業生との連携

- 学校での教育の成果や、就職後の活躍状況等に関して、卒業生の追跡調査を行えるとよいのではないかと。
- 卒業生に対する縦断追跡調査を行うべきである。

5) 幅広い情報の発信

- 専修学校について、地域産業の関係者や高校生に知ってもらうためには、学修成果の可視化・発信が重要である。情報の可視化・発信の一例としては動画の作成が挙げられ、教育委員会等から支援が得られると取組が促進すると考えられる。
- 高校の視点からは、学校や卒業後に関する良い情報ばかりでなく、職務の大変さや、目指していた職務に付けなかった場合はどのような進路があるのかといった情報の提供も求めている。

6) 高校支援の形での高専連携

専修学校において、小学校・中学校・高校等で活用できる授業コンテンツを作ってはどうか。例えば、「STEAM」、「探究」、「SDGs」等に関する良質のコンテンツを作成すれば、高校(小学校・中学校)での探究的な学びが深まるとともに、専修学校での学びへの興味関心も増すと考えられる。

7) 職業教育のマネジメントに関する普及啓発

- 本事業で作成した職業教育のマネジメントの職位階層別の整理や、チェックリスト、モデル等について、広く普及することが重要である。これにより、教職員(特に上の役職に就く者)が、職業教育のマネジメントに関して継続的に学ぶことが可能になる。
- 職業教育のマネジメントの概念自体やガイドラインの普及・促進を行うことで、設置基準、職業実践専門課程、第三者評価、というように、教育の質向上の取組がつながっていくのではないかと。

8) 職業教育のマネジメントの方向性の深掘り

今回の事業で提案した、職業教育のマネジメントの3方向の方向性について、他の要素との関連も含

め、引き続き検討を行うことが重要である。

(2) 専修学校教育の振興

1) 都道府県の産業振興・雇用労働部署における認知度向上

地方訓練協議会への参画や、中央訓練協議会へのアンケート調査の実施等を通じて、専修学校の存在について認知を向上させることが重要である。

2) 地方部の専修学校への支援

- 都道府県単位や地区ブロック単位での教員研修の実施には限界があり、地方部の小規模な学校が淘汰される可能性がある。専修学校団体がそれらの学校に教員研修を届け続けるための方法について検討すべきである。
- 個別の学校の支援を都道府県の専修学校団体に委ねるのではなく、全国専修学校各種学校総連合会等がオンライン等を活用して直接個別の学校に情報提供や支援を行えるようになることが重要。
- 一方、地域において専修学校が教育委員会や高校と連携を行う際は、連携の重要性等を示すエビデンスとなるデータを集めるのは、都道府県の専修学校団体の役割である。国としては、都道府県単位の取組が強化されるような政策を立てることが重要。
- 地方部に所在する学校は学科数が少なく、教員や学生の質も多様であり、研修のノウハウや人材も十分ではないことがある。オンデマンド形式等を活用しつつ、必要な人に必要な内容の研修を受けてもらえるような仕組みを整備することが重要である。

3) 公的支援を受けるための働きかけ

専修学校は、学校教育法第 1 条に定められた学校と比べ、公的な経済的・人的支援を受けづらい状況にある。社会人等を対象とした職業教育の実践等といった生涯学習政策の文脈等も活用しつつ、専修学校が公的支援を受けやすくなるよう働きかける必要がある。

4) 専修学校や職業実践専門課程の在り方・発展の方向性についての検討

日本においては、職業教育が細かく分節されており、共通の指標で評価する視点がない。このような中で、専修学校や職業実践専門課程については、高等教育段階の職業教育機関として評価を確立することが重要である。このため、他国のモデル等を参考にしつつ、専修学校や職業実践専門課程の在り方や発展の方向性について検討してはどうか。

8. 職業教育のマネジメントの推進方策

8.1 職業教育のマネジメントの推進方策

職業教育のマネジメントを通じて、各専門学校の学修成果を高め、教育の質保証・向上を実現するために、「学校の特性に応じた、個別の学校における推進方策」と「職業教育のマネジメントを推進するための各種施策」について以下で整理を行う。

「個別の学校における推進方策」は、本事業成果物「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」に取りまとめ、各学校が検討の際に活用できるよう普及啓発資料とする。

8.2 個別の学校における推進方策

8.2.1 現状・課題の整理

過年度調査及び今年度アンケート調査、調査研究実施委員会等から、職業教育のマネジメント上の現状や課題は以下のとおりと考えられる。

- 多くの学科で職業教育のマネジメントの取組は、一定程度取り組まれている。その一方で、取組のPDCA サイクルが回っていない。
- 学校単独で改善できることと、学校だけでは改善できない／変化を起こすことができないことがある。
- 職位階層別にマネジメントの取組レベル・内容、目的が異なっている。

したがって、各学校において以下が求められる。

- 各学校が自らPDCA サイクルを回すための仕組みが必要である。
- 学校単独では改善できない事項は、学科改廃・学校統廃合等の根本的な職業教育のマネジメント上のアプローチや学校外のステークホルダーからの支援へとつなげる考え方が必要である。
- 職位階層別のマネジメントの在り方を各学校で考えることが必要である。

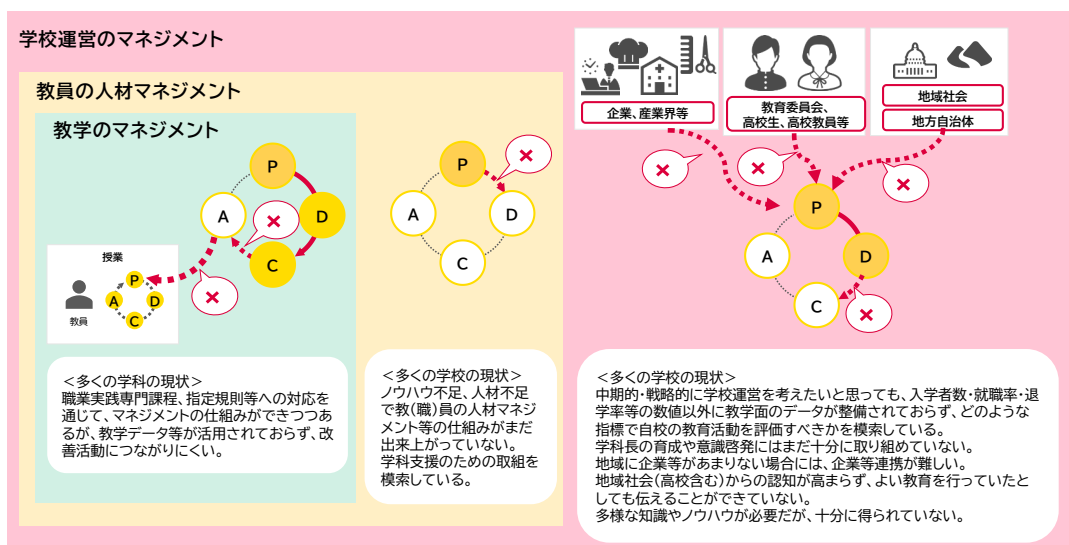


図 8-1 PDCA サイクルが回っていない状況(イメージ)

8.2.2 推進方策の基本方針

(1) 推進方策を検討する際の前提

各学校で職業教育のマネジメントを考える際には、以下の二つの前提を考慮することで、より効率的な取組が実現できると考えられる。

a. 職業教育のマネジメントの職位階層を踏まえた推進方策とすること

本事業では、職業教育のマネジメントには職位階層別の役割分担があるのではないかという仮説から調査を開始し、学校ヒアリング及び教員アンケートから一定の裏付けを得た。したがって、各学校においても、職業教育のマネジメントを推進する際には、マネジメントの職位階層や職位階層別の役割分担を考慮することが効果的な取組につながると期待できる。

ただし、本事業はモデルケースを示したにすぎず、各学校の実態に応じて職位階層別の役割分担が異なる場合もあるため、例示として学校に向けて提示すべきと考えられる。

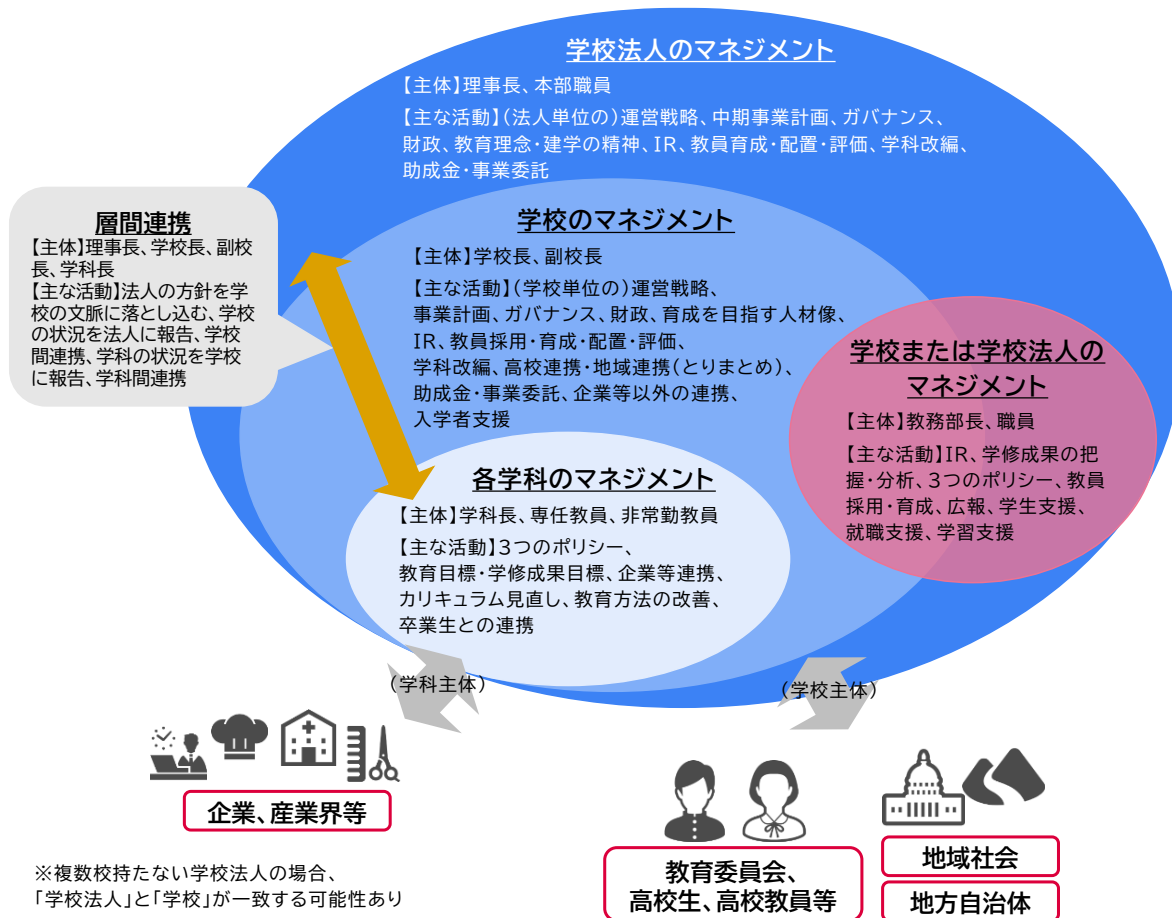


図 8-2 職業教育のマネジメントにおける全体構造(イメージ)

b. 学校の努力・工夫で働きかけることができる要素／働きかけることが難しい要素の区別

職業教育のマネジメントは、学校・学科内の努力や工夫が最も重要となるが、学校外の要素にも大きく影響を受ける。学校・学科が単独では働きかけることが難しい要素について学校が認識することで、教育資源の効果的な配分が可能となると期待できる。

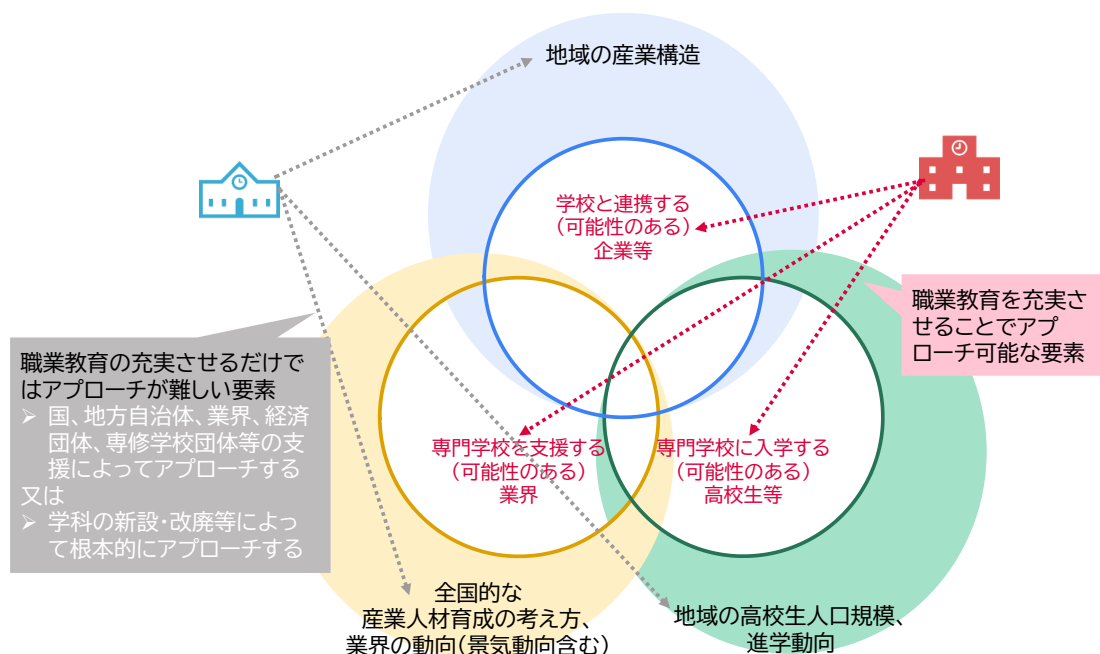


図 8-3 学校の努力・工夫で働きかけることができる要素／できない要素

(2) 各学校における職業教育のマネジメントの推進プロセス

以上を踏まえ、各学校に推奨する職業教育のマネジメントの推進プロセスは以下のようなイメージとなる。職業教育のマネジメントの推進プロセスは、主に学校や学科を中心として当該学校や学科の置かれた状況に応じて、既存の事業や取組をベースに改善を図っていく方向(図 8-4 の②→③)と、法人を中心として新規の学校開発や事業開発を行う方向とが考えられるが、本事業では前者のプロセスを中心に考察した。

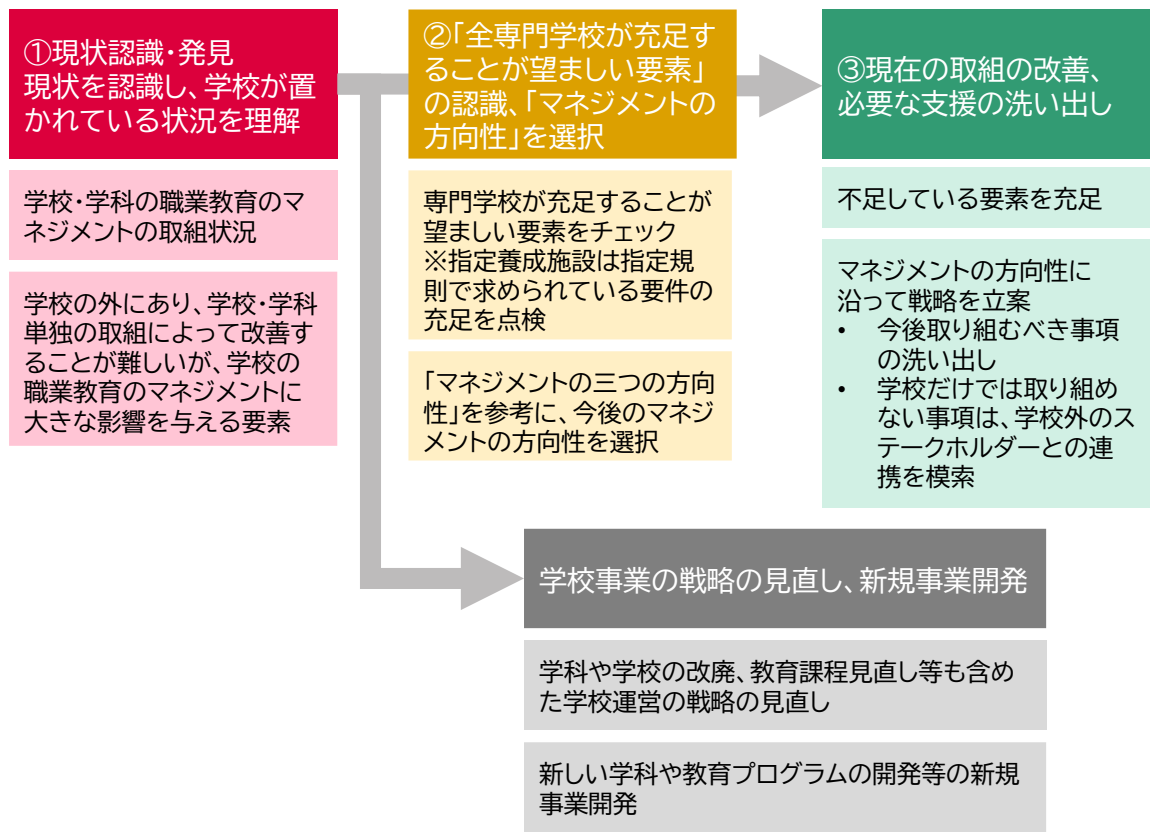


図 8-4 各学校における職業教育のマネジメントの推進プロセス(モデルイメージ)

また、学校・学科だけでは対応が難しい要素への支援も含め、職業教育のマネジメントの推進方策の全体イメージは以下ようになる。

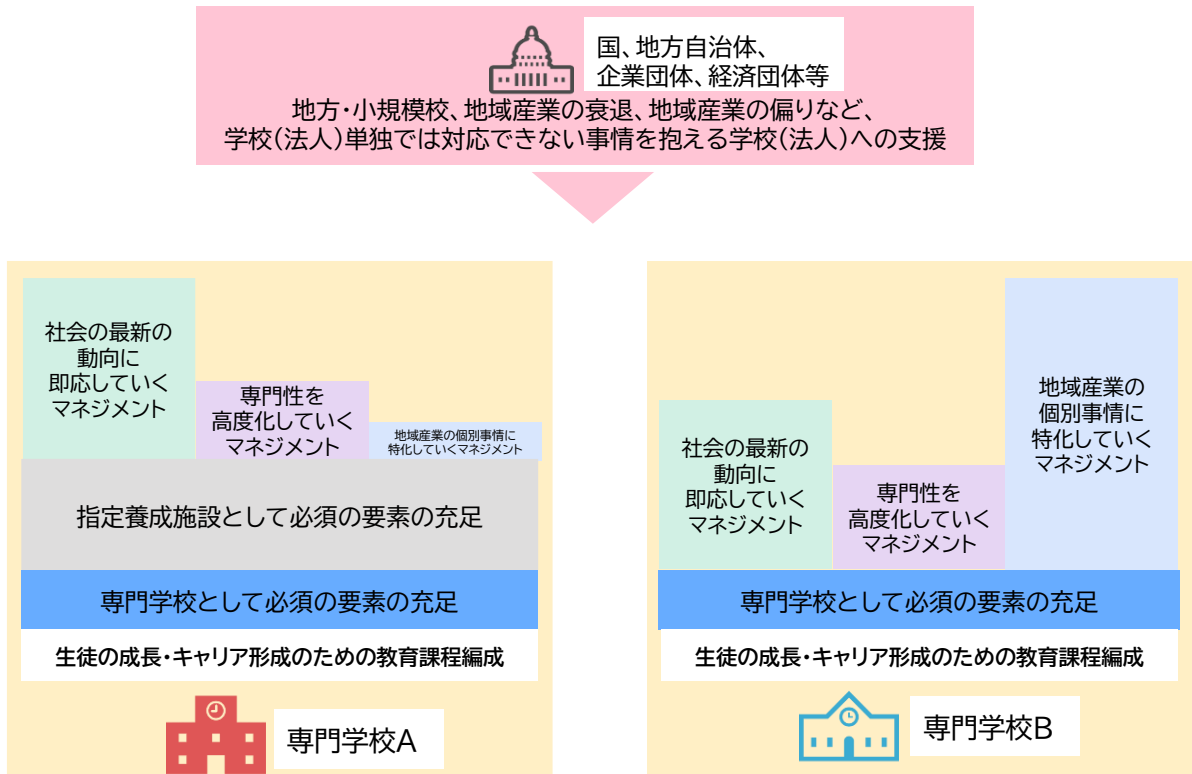


図 8-5 学校の特性を踏まえた様々なマネジメント(イメージ)

8.2.3 現状認識・発見

以降、推進方策の基本方針で示したプロセスの中の各要素を具体的に整理する。

まず、学校や学科が、自身の現状や立ち位置を認識するため、職業教育のマネジメントの取組や学校外の要素等をチェックリスト形式で提示する。

(1) 学校・学科の職業教育のマネジメントの取組

過年度の「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」及び今年度アンケート等を踏まえ、学校・学科の職業教育のマネジメント上の現状を把握する項目を以下に整理した。

「専門学校におけるマネジメントの特徴」は、専門学校ならではの考え方を示した。

一方、各学校・学科の実態によって、その特徴は充足しているかどうかの判断が異なると想定されるため、外形的に充足の有無をある程度判断可能な項目を「専門学校におけるマネジメントを構成する取組」として列挙した。

表 8-1 職業教育のマネジメントの現状把握のためのチェックリスト

中項目	専門学校におけるマネジメントの特徴	
	専門学校におけるマネジメントを構成する取組	
卒業認定の方針等	専門学校におけるマネジメントの特徴:卒業認定の方針等を、学校の建学の精神や教育理念、卒業生や企業等の産業界からのニーズ、社会からの要請等に基づき作成しているか	
		卒業認定の方針等はあるか
		卒業認定の方針等の中に育成すべき資質・能力が具体的に規定されているか
		卒業認定の方針等で規定した資質・能力を卒業生は習得できているか
教育課程編成	専門学校におけるマネジメントの特徴:卒業認定の方針等で習得することを定めた能力・スキルと具体的に結びついた教育課程編成となっているか	
		関係業界が教育課程に協力してくれるか
		個別の企業等が教育課程に協力してくれるか
		実習・演習等が教育課程編成の中心になっているか
		教育課程編成の適切さを評価する定量的な指標を設けているか
シラバス	専門学校におけるマネジメントの特徴:授業と得られる能力・スキル等の関係が明確に説明されており、学生が学修目標や授業・課題・試験等について十分に理解できるようになっているか	
		シラバスの様式は学校や学科で統一されているか
		シラバスを全ての授業について作成・公開しているか
		シラバスの中に成績評価の基準を記載しているか
入学者	専門学校におけるマネジメントの特徴:卒業認定の方針等に規定した人材像を理解し、学修意欲を有する入学者を選定するとともに、入学者の実態に応じた学修支援を行うための準備をしているか	
		入学者受入れの方針はあるか
		定員割れをしていないか
		入学者の入学前の学力や意欲・態度を確認しているか
授業の実施、成績評価、改善	専門学校におけるマネジメントの特徴:学修者本位の視点から、非常勤教員による授業も含め授業の水準を確保するとともに、生徒の将来のキャリアに貢献できる授業内容となっているか	
		アクティブ・ラーニングの要素を積極的に取り入れているか
		成績評価方法について学科全体で検討しているか
		生徒の授業満足度を確認しているか
		授業改善のための仕組みがあるか
	毎年授業を改善している実績があるか	

中項目	専門学校におけるマネジメントの特徴
	専門学校におけるマネジメントを構成する取組
	企業等からの派遣講師の授業の水準を保証するための工夫はあるか
	生徒の授業理解度を評価する仕組みがあるか
	生徒は求める知識・技能を習得できているか
生徒指導、 中退予防	専門学校におけるマネジメントの特徴:生徒がモチベーション高く学修を継続することができるよう、様々な観点からサポートできているか
	中退予防の取組はあるか
	中退予防の取組は成功しているか
	生徒の出欠状況を担任以外の教員も把握しているか
	学業不振の生徒の情報を担任以外の教員も把握しているか
キャリア 教育	専門学校におけるマネジメントの特徴:教育課程の中と外での指導や活動を組み合わせて生徒のよりよいキャリアを築く力を育成することができているか
	入学初年度からキャリア教育を取り入れているか
	生徒の職業観・キャリア観を育成するための取組があるか
就職支援	専門学校におけるマネジメントの特徴:就職支援に学校全体で組織的に取り組み、絶えず就職支援を改善していくためのPDCAサイクルがあるか
	就職支援の責任者を置いているか
	専門就職率を全教員が把握しているか
	学科の教育内容と比較して専門就職率は十分か
	卒業生の就職先企業等と継続的な関係を構築しているか
学修成果	卒業生の活躍ぶりを全教員が把握しているか
	専門学校におけるマネジメントの特徴:学科の学修成果について学校全体で合意があり、その達成に向けて職業教育のマネジメントの各種の取組が設計されているか
	学科の学修成果を測る定量的な指標を定めているか
	企業等から卒業生は高く評価されているか
	卒業生は学科の教育内容に満足しているか
教員の 能力向上	学科の教育が卒業生のキャリアに貢献できているという実感を全教員(特に常勤教員)が持っているか
	上記の学修成果についての評価を全教員(非常勤含む)が把握できているか
	専門学校におけるマネジメントの特徴:常勤教員及び非常勤教員が、専攻分野における実務に関する知識、技術、技能や授業及び学生に対する指導力等を向上させることができるよう、学校が組織的・計画的に支援しているか
	教員の能力向上を学校・学科として計画的に支援しているか
	常勤教員の実務能力は時代に合っているか
教員採用、 配置、 評価	最先端の業界動向や知識・技能を有する非常勤教員を確保できているか
	常勤教員の指導力は十分か
	非常勤教員や企業内実習の指導者の指導力を確認しているか
	専門学校におけるマネジメントの特徴:学科の教育活動に貢献できる人材を確保し、教員の専門性や経験を鑑みて授業や教育活動の担当を割り振り、その成果を適切に評価・処遇へ反映できているか
	十分な数の教員(常勤・非常勤)を採用できているか
企業等 連携	非常勤教員や企業内実習の指導者等も学校・学科の教育方針を十分理解しているか
	能力ある教員(常勤・非常勤)を確保できているか
	教員の専門性と授業の専門性は一致しているか
	教員が過度に多忙な状況になっていないか
	教員の能力や業績を適切に評価する人事の仕組みはあるか
学科支援	専門学校におけるマネジメントの特徴:学校全体で業界や企業等との連携に取り組み、連携を深めるための取組や工夫が行われているか
	学校長、副校長、教育部長等が企業等連携に関与しているか
	学校が希望する企業等と連携できているか
	業界との協力関係はあるか
	学校が関係している個別企業等の動向を把握しているか
学校が関係している業界の動向を把握しているか	
専門学校におけるマネジメントの特徴:学校全体で、学科や教員を支援するための仕組みや体制を設けているか	

中項目	専門学校におけるマネジメントの特徴	
		専門学校におけるマネジメントを構成する取組
		学校は学科の教育活動を支援しているか
学校評価	専門学校におけるマネジメントの特徴:自己点検活動に実効的に取り組むとともに、社会的な信頼を得るために必要なその他の評価活動を適切に行うことができるか	
		自己点検は形骸化していないか
		学校関係者評価に取り組んでいるか
情報公開、 情報発信	専門学校におけるマネジメントの特徴:学校の信頼を高めるための情報公開を適切に行うとともに、高校(生徒、教員、保護者)、業界・企業等、地域社会のそれぞれに向けてわかりやすく情報発信を行うことができるか	
		企業等は学校のことをよく理解しているか
		高校生や高校の進路指導担当は学校のことをよく理解しているか
		生徒や保護者は学校のことをよく理解しているか
データ 収集、 分析、 共有	専門学校におけるマネジメントの特徴:データの収集から活用まで、PDCAのサイクルが回っているか	
		学務・教務データの収集は十分か
		収集したデータを分析しているか
		データ分析結果を全ての常勤教員と共有しているか
		データ分析結果を全ての非常勤教員や企業内実習の指導者と共有しているか

(2) 学校外の要素

学校の外にあり、学校・学科単独の取組によって改善することが難しいが、学校の職業教育のマネジメントに大きな影響を与える主な要素を以下に整理した。

表 8-2 職業教育のマネジメントに影響を与える学校外の要素のチェックリスト

中項目	小項目
地域の産業構造	学校が授業や就職等で関係している(地域)企業は好況か
	地域企業は卒業生を求めているか
	地域企業の事業構造に変化はあるか
地域の高校生人口規模、 進学動向	地域の少子化に歯止めはかかっているか
	地域の高校生は専門学校を進学先として重視しているか
	地域の他の高等教育機関(大学、専門学校等)と差別化はできているか
全国的な産業人材育成の 考え方、業界の動向 (景気動向含む)	学校が関係している業界は好況か
	業界が求める人材像や能力・技能の水準は明確か
	業界は卒業生を求めているか

8.2.4 「全専門学校が実現を目指すべき要素」及び「マネジメントの方向性」

(1) 専門学校が充足することが望ましい要素

8.2.3(1)で示した要素を、全ての専門学校が充足することが望ましい要素として提示する。ただし、その際、関連する業界が未成熟、業界が不景気で現在の日本では採用が十分でない、地域・分野によっては企業等との連携を深めることが難しい、業界のモデルカリキュラムがあるので柔軟なカリキュラム編成ができない等の個別事情に影響を受けにくい要素があると考えられるため、優先順位を設定して学校の判断材料として提供する。

表 8-3 専門学校が充足することが望ましい要素

中項目	専門学校におけるマネジメントの特徴		優先順位	
	専門学校におけるマネジメントを構成する取組		高	中
卒業認定の方針等	専門学校におけるマネジメントの特徴:卒業認定の方針等を、学校の建学の精神や教育理念、卒業生や企業等の産業界からのニーズ、社会からの要請等に基づき作成しているか			
		卒業認定の方針等はあるか	○	
		卒業認定の方針等の中に育成すべき資質・能力が具体的に規定されているか	○	
		卒業認定の方針等で規定した資質・能力を卒業生は習得できているか	○	
教育課程編成	専門学校におけるマネジメントの特徴:卒業認定の方針等で習得することを定めた能力・スキルと具体的に結びついた教育課程編成となっているか			
		関係業界が教育課程に協力してくれるか		○
		個別の企業等が教育課程に協力してくれるか	○	
		実習・演習等が教育課程編成の中心になっているか		○
		教育課程編成の適切さを評価する定量的な指標を設けているか	○	
シラバス	専門学校におけるマネジメントの特徴:授業と得られる能力・スキル等の関係が明確に説明されており、学生が学修目標や授業・課題・試験等について十分に理解できるようになっているか			
		シラバスの様式は学校や学科で統一されているか	○	
		シラバスを全ての授業について作成・公開しているか	○	
		シラバスの中に成績評価の基準を記載しているか	○	
入学者	専門学校におけるマネジメントの特徴:卒業認定の方針等に規定した人材像を理解し、学修意欲を有する入学者を選定するとともに、入学者の実態に応じた学修支援を行うための準備をしているか			
		入学者受入れの方針はあるか	○	
		定員割れをしていないか		○
		入学者の入学前の学力や意欲・態度を確認しているか	○	
授業の実施、成績評価、改善	専門学校におけるマネジメントの特徴:学修者本位の視点から、非常勤教員による授業も含め授業の水準を確保するとともに、生徒の将来のキャリアに貢献できる授業内容となっているか			
		アクティブ・ラーニングの要素を積極的に取り入れているか	○	
		成績評価方法について学科全体で検討しているか	○	
		生徒の授業満足度を確認しているか	○	
		授業改善のための仕組みがあるか	○	
		毎年授業を改善している実績があるか		○
		企業等からの派遣講師の授業の水準を保証するための工夫はあるか	○	
		生徒の授業理解度を評価する仕組みがあるか	○	
生徒指導、中退予防	専門学校におけるマネジメントの特徴:生徒がモチベーション高く学修を継続することができるよう、様々な観点からサポートできているか			
		中退予防の取組はあるか	○	
		中退予防の取組は成功しているか		○
		生徒の出欠状況を担任以外の教員も把握しているか		○
キャリア教育	専門学校におけるマネジメントの特徴:教育課程の中と外での指導や活動を組み合わせて生徒のよりよいキャリアを築く力を育成することができているか			
		入学初年度からキャリア教育を取り入れているか		○
		生徒の職業観・キャリア観を育成するための取組があるか		○
就職支援	専門学校におけるマネジメントの特徴:就職支援に学校全体で組織的に取り組み、絶えず就職支援を改善していくためのPDCAサイクルがあるか			
		就職支援の責任者を置いているか		○
		専門就職率を全教員が把握しているか		○
		学科の教育内容と比較して専門就職率は十分か		○
		卒業生の就職先企業等と継続的な関係を構築しているか		○
	卒業生の活躍ぶりを全教員が把握しているか		○	

中項目	専門学校におけるマネジメントの特徴		優先順位	
	専門学校におけるマネジメントを構成する取組		高	中
学修成果	専門学校におけるマネジメントの特徴:学科の学修成果について学校全体で合意があり、その達成に向けて職業教育のマネジメントの各種の取組が設計されているか			
		学科の学修成果を測る定量的な指標を定めているか	○	
		企業等から卒業生は高く評価されているか		○
		卒業生は学科の教育内容に満足しているか	○	
		学科の教育が卒業生のキャリアに貢献できているという実感を全教員(特に常勤教員)が持っているか		○
教員の能力向上	専門学校におけるマネジメントの特徴:常勤教員及び非常勤教員が、専攻分野における実務に関する知識、技術、技能や授業及び学生に対する指導力等を向上させることができるよう、学校が組織的・計画的に支援しているか			
		教員の能力向上を学校・学科として計画的に支援しているか		○
		常勤教員の実務能力は時代に合っているか	○	
		最先端の業界動向や知識・技能を有する非常勤教員を確保できているか	○	
		常勤教員の指導力は十分か	○	
教員採用、配置、評価	専門学校におけるマネジメントの特徴:学科の教育活動に貢献できる人材を確保し、教員の専門性や経験を鑑みて授業や教育活動の担当を割り振り、その成果を適切に評価・処遇へ反映できているか			
		十分な数の教員(常勤・非常勤)を採用できているか		○
		非常勤教員や企業内実習の指導者等も学校・学科の教育方針を十分理解しているか	○	
		能力ある教員(常勤・非常勤)を確保できているか	○	
		教員の専門性と授業の専門性は一致しているか		○
		教員が過度に多忙な状況になっていないか	○	
企業等連携	専門学校におけるマネジメントの特徴:学校全体で業界や企業等との連携に取り組み、連携を深めるための取組や工夫が行われているか			
		学校長、副校長、教育部長等が企業等連携に関与しているか	○	
		学校が希望する企業等と連携できているか		○
		業界との協力関係はあるか		○
		学校が関係している個別企業等の動向を把握しているか	○	
学科支援	専門学校におけるマネジメントの特徴:学校全体で、学科や教員を支援するための仕組みや体制を設けているか			
		学校は学科の教育活動を支援しているか	○	
学校評価	専門学校におけるマネジメントの特徴:自己点検活動に実効的に取り組むとともに、社会的な信頼を得るために必要なその他の評価活動を適切に行うことができているか			
		自己点検は形骸化していないか	○	
		学校関係者評価に取り組んでいるか		○
情報公開、情報発信	第三者評価を受審しているか			
		企業等は学校のことをよく理解しているか	○	
		高校生や高校の進路指導担当は学校のことをよく理解しているか	○	
		生徒や保護者は学校のことをよく理解しているか	○	
データ収集、分析、共有	地域の人々は学校のことをよく理解しているか			
	専門学校におけるマネジメントの特徴:データの収集から活用まで、PDCAのサイクルが回っているか			
		学務・教務データの収集は十分か	○	
		収集したデータを分析しているか	○	
	データ分析結果を全ての常勤教員と共有しているか	○		
	データ分析結果を全ての非常勤教員や企業内実習の指導者と共有しているか		○	

(2) マネジメントの方向性

専門学校として充足することが望ましい要素に加えて、各学校はさらに、その教育理念をより深く実現するため、学校が置かれた競争的な環境の中で戦略的に教育活動を展開するためなどを目的として、優先順位をつけて職業教育のマネジメント上の取組を強化していくことで、学校の特性に応じた職業教育のマネジメントが実現できると考えられる。

その際、参考となる考え方として、本事業では「職業教育のマネジメントの三つの方向性」を提示する。この三方向のうちひとつの方向性のみを追究するのではなく、三方向の強弱のバランスによって学科の目指す類型が決まり、そこから優先的に取り組むべき職業教育のマネジメント上の取組が導出されることが期待される。なお、いずれの方向性を強化するにせよ、生徒の成長・キャリア形成のための教育課程編成となっているかを確認することが重要である。

この三方向はあくまでもモデルケースであり、全ての学校が必ずこの枠組みで検討しなければならないというものではない。しかしながら、職業教育のマネジメントの在り方を検討する際に、このような三方向を踏まえることで、特に各学校の管理職が戦略的な発想で職業教育のマネジメントにおける教育資源の分配や投資を考えることができると考えられる。

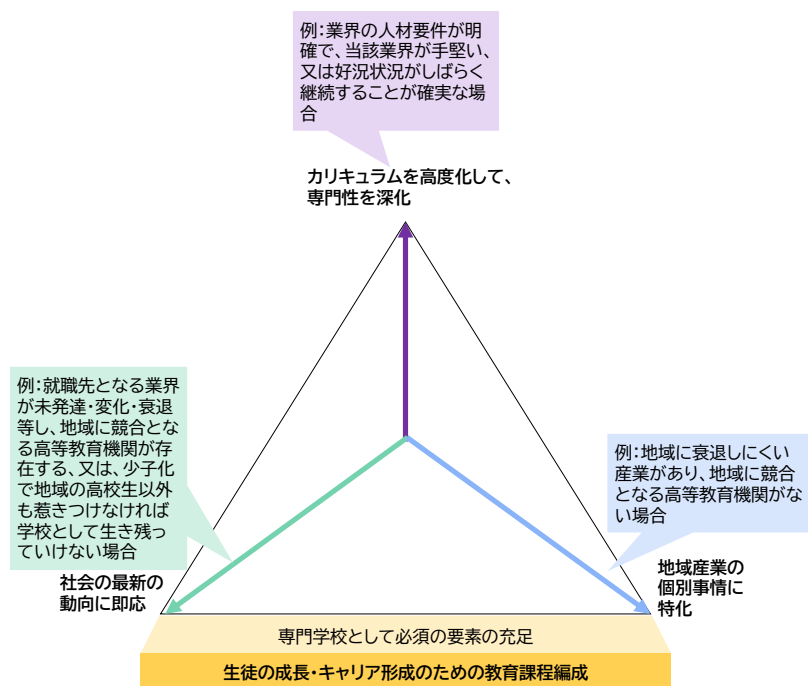


図 8-6 職業教育のマネジメントの三方向

また、三方向それぞれで参考となる事例とマネジメント項目例を以下で整理した。

表 8-4 三つの方向性別の参考事例、マネジメント項目

三つの方向性	参考事例、より強化が必要となるマネジメント項目例
カリキュラムを高度化して、専門性を深化することに注力	<ul style="list-style-type: none"> ● 事例集 p.23「上尾中央医療専門学校-各学年での学習目標を起点とした教育課程の編成」 ● 事例集 p.35「東京栄養食糧専門学校-学科の重要科目における入学者の学力を把握し、学科の授業に反映」 <p>より強化が必要となるマネジメント項目例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 授業改善の強化 ● 常勤教員の指導力向上 ● 非常勤教員の確保
地域産業の個別事情に特化することに注力	<ul style="list-style-type: none"> ● 事例集 p.68「専修学校インターナショナルリゾートカレッジ-教育課程編成委員会を活用した企業等連携の充実」 ● 事例集 p.79「穴吹ビューティカレッジ-人材育成協議会を立ち上げて地域ニーズに合った教育教材を開発」 <p>より強化が必要となるマネジメント項目例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 情報収集・分析力の強化 ● DPの見直し ● 教育課程の再編成 ● 広報・学生募集の強化 ● 企業等連携
社会の最新動向に即応することに注力	<ul style="list-style-type: none"> ● 事例集 p.67「専門学校東京テクニカルカレッジ-企業等と連携し、社会のニーズに即した新学科を設立」 ● 事例集 p.69「学校法人滋慶学園-業界の動向を踏まえた教育の実施及び海外への展開」 ● 事例集 p.69「国際ビューティ&フード大学校-業界の動向を踏まえたカリキュラムの見直し」 <p>より強化が必要となるマネジメント項目例</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 情報収集・分析力の強化 ● DPの見直し ● 教育課程の再編成 ● 広報・学生募集の強化 ● 就職支援の強化 ● 非常勤教員の確保

(3) 学校(法人)だけでは対応が難しい事項への支援

さらに、学校(法人)単独では対応が難しい事項については、国、地方自治体、専修学校団体等へ相談していくよう、学校を促すことが効果的である。具体的には以下のような項目が想定される。

- 地域産業の衰退
- 地域への新規産業の誘致
- 地域の高校生人口の縮小
- 連携先企業の探索(業界形成に向けたプラットフォーム、コンソーシアム等)
- 教員養成のための支援
- 地域では不足する非常勤教員の確保
- マネジメントの高度化へのアドバイス

8.3 職業教育のマネジメントの推進のための施策

各学校での職業教育のマネジメントの推進に加え、さらに今後、短期・中期的に職業教育のマネジメントを振興するために、関係するステークホルダーでどのような取組を行うことが効果的かについても、本事業の調査結果からまとめた。

8.3.1 国における取組

(1) さらなる調査研究、実証事業の実施

専門学校教員の経歴や学校内での人材マネジメント等を実態的に把握し、あるべき教員人材マネジメントを検討する調査、教員の(職位階層別ではなく)セグメント別に求められる研修開発のための実証研究、学修成果の可視化・向上を実現するために求められる職業教育のマネジメントの在り方についてのより詳細な調査研究、産業集積が限定的な地域の学校向けの支援方策を検討するための実証等が必要である。

(2) 学校教職員向けの普及啓発、研修等の実施

職業教育のマネジメントの個別の取組だけではなく、それらをつなぐ PDCA サイクルを浸透させるため、学校教職員向けの普及啓発や実践に向けた研修等が必要である。国による直接の普及啓発のほか、各地域の団体等により体系的な普及啓発や研修等を行ってもらうよう、働きかけることが効果を発揮する可能性がある。

(3) 質保証の観点からの専門学校の強みの発信(高専連携含む)

地域のステークホルダー(高校、企業等、地方自治体)に向け、専門学校の職業教育の仕組みや強みをわかりやすく伝えていく必要がある。高専連携についても、高校生の多様な進路の確保という教育的観点から推進する方策が必要となる。

8.3.2 都道府県(専修学校担当部署)における取組の活用

(1) 専門学校の実態把握を行う機会の活用

専修学校担当部署が、専門士、高度専門士、職業実践専門課程等の都道府県知事等推薦、高等教育の修学支援新制度における機関要件の確認事務等の機会を活用してもらい、専門学校や職業実践専門課程についての理解につなげるようにすることが求められる。

その際、専修学校担当部署が学校と適切にやり取りができるよう、国は制度趣旨のわかりやすい説明、関係書類の簡素化、事務手続きの見直し等を行い、都道府県の専修学校担当部署を支援することが有効である可能性がある。

(2) 専門学校の学修成果を踏まえた専門学校振興施策の展開

各地域で、専門学校の学修成果を踏まえた専門学校振興施策が行われるよう、学校の教育に関するデータ(例えば中退率、関連分野就職率、県内就職率等)や卒業後の活躍に関する情報などを、都道府県の専修学校担当が活用することなどが求められる。

国は、都道府県の専修学校担当と意見交換を行い、各地域でどのようなデータが施策立案に求められるかを把握し、関連情報の提供を行うことで都道府県を支援できる。

8.3.3 専修学校団体、学校における取組

(1) 学修成果の可視化に基づく情報発信

都道府県専修学校担当、高校教育等担当等を含む地域のステークホルダーに向けて、各学校は情報発信をより強化することが求められる。その際、自校の職業教育のマネジメントがいかに学修成果につながっているかを可視化した上で、情報発信していく必要がある。

新学習指導要領でカリキュラム・マネジメントが強調されたこと、高等教育の修学支援新制度の機関要件確認において大学と同水準の教学マネジメントの取組が求められていることなどを背景として、各地域においても職業教育のマネジメントを理解する機運が高まっている。各学校はその機運をとらえて、職業教育のマネジメントを不断なく充実させていくとともに、対外的にわかりやすい形で学修成果を可視化することに努める必要がある。就職率や資格試験合格率の数値のみではなく、自校の教育によって卒業生がいかに職業人として充実した人生を歩んでいるかを説明していくことで、より充実した根拠をもとに地域の高校生、社会人等から選ばれる学校となっていくと考えられる。

各地域の専修学校団体は、こうした学校の取組を支援するとともに、地域の産業界、行政に向けた情報発信を支援することが今後求められる。

効果的な職業教育のマネジメントのための実態調査事業 報告書

2022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
