

職業教育のマネジメント充実のための実態調査事業 報告書

MRI 三菱総合研究所

2023年3月

キャリア・イノベーション本部

本報告書は、文部科学省の令和 4 年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業による委託業務として、株式会社三菱総合研究所が実施した令和 4 年度「職業教育のマネジメント充実のための実態調査事業」の成果を取りまとめたものです。

目次

1. 本調査の概要.....	1
1.1 目的及び概要.....	1
1.2 実施概要.....	1
1.2.1 業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査.....	1
1.2.2 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査.....	2
1.2.3 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査.....	2
1.2.4 成果物の作成・普及.....	2
1.2.5 調査研究実施委員会の開催.....	2
2. 業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査.....	3
2.1 目的.....	3
2.2 アンケート調査.....	4
2.2.1 調査概要.....	4
2.2.2 結果概要.....	8
2.2.3 調査結果(抜粋).....	10
2.3 インタビュー調査.....	20
2.3.1 調査概要.....	20
2.3.2 調査結果.....	22
3. 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査.....	32
3.1 目的.....	32
3.2 アンケート調査.....	32
3.2.1 調査概要.....	32
3.2.2 結果概要.....	36
3.2.3 調査結果(抜粋).....	40
3.3 インタビュー調査.....	73
3.3.1 調査概要.....	73
3.3.2 調査結果.....	75
4. 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査.....	89
4.1 目的.....	89
4.2 アンケート調査.....	89
4.2.1 調査概要.....	89
4.2.2 結果概要.....	89

4.2.3 調査結果(抜粋)	91
4.3 インタビュー調査.....	112
4.3.1 調査概要.....	112
4.3.2 調査結果.....	112
5. オンラインセミナーの開催	118
5.1 目的.....	118
5.2 実施概要	118
5.3 参加者概要及びアンケート結果.....	119
5.3.1 参加者の基礎情報.....	119
5.3.2 オンラインセミナーの認知経路	120
5.3.3 オンラインセミナーへの参加理由	121
5.3.4 オンラインセミナーの感想.....	123
6. 職業教育のマネジメントの今後の在り方について	127
6.1 本年度調査から得られた知見.....	127
6.1.1 企業等連携.....	128
6.1.2 学修成果の把握	134
6.1.3 教職員研修.....	135
6.2 今後求められる取組や課題	136
6.2.1 職業教育のマネジメントの充実に向けて	136
6.2.2 専修学校教育の振興に向けて	146
7. 参考資料	147
7.1 業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査(アンケート調査結果).....	147
7.1.1 回答団体属性	148
7.1.2 外部連携状況	161
7.1.3 「求める人材像」の明確化・育成	179
7.2 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査(アンケート調査結果)	198
7.2.1 質問群別の調査結果.....	198
7.2.2 職業教育のマネジメントの効果に関する分析	381
7.2.3 中長期の経営計画・行動計画等に関する分析	404
7.3 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査(アンケート調査結果).....	429
7.3.1 教員の経歴・専門性と担当業務に関する分析	429
7.3.2 教職員の能力維持・向上への支援状況	486
7.3.3 その他の人材マネジメント	568
8. 巻末資料:アンケート調査票.....	587

目次

図 2-1 分野別の専門学校数及び割合	7
図 2-2 外部連携先とその内容(複数回答)【業界団体】	11
図 2-3 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合(単一回答)【業界団体】	12
図 2-4 業界団体の教育課程編成委員会への不参画理由(複数回答)【業界団体】	13
図 2-5 外部連携の課題(複数回答)【業界団体】	14
図 2-6 外部連携を行っていない理由(複数回答)【業界団体】	15
図 2-7 「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)【専門学校教育団体】	16
図 2-8 「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)【業界団体】	17
図 2-9 求める人材を育成するための取組(複数回答)【専門学校教育団体】	18
図 2-10 求める人材を育成するための取組(複数回答)【業界団体】	19
図 3-1 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)	41
図 3-2 学修目標への反映(単一回答)	42
図 3-3 学修目標の周知(複数回答)	43
図 3-4 外部連携の内容(複数回答)	45
図 3-5 外部連携の内容(複数回答)[分野別](1/2)	46
図 3-6 外部連携の内容(複数回答)[分野別](2/2)	47
図 3-7 業界団体との連携状況(単一回答)[分野別]	48
図 3-8 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)	49
図 3-9 卒業生調査の実施状況(単一回答)	50
図 3-10 学修成果の可視化の仕組み(複数回答)	51
図 3-11 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)	52
図 3-12 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]	54
図 3-13 (業界団体が求める人材像を明示していない場合の) 求める人材像に関する情報収集方法 (複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]	55
図 3-14 学修目標への反映時の課題(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]	56
図 3-15 業界団体との連携状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	57
図 3-16 外部連携の内容(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]	59
図 3-17 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)	60
図 3-18 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]	61
図 3-19 業界団体からの卒業生に対する評価(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	63
図 3-20 個別企業等からの卒業生に対する評価(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	64
図 3-21 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答) [職業 実践専門課程の認定有無]	65
図 3-22 卒業生調査の実施状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	66
図 3-23 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答) [職業実践専門課程の認定有無]	67

図 3-24 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無].....	68
図 3-25 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無].....	69
図 3-26 学修目標への反映時の課題(複数回答)[地域別].....	70
図 3-27 業界団体との連携状況(単一回答)[学校規模別].....	71
図 3-28 業界団体との連携状況(単一回答)[地域別].....	71
図 3-29 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)[地域別].....	72
図 4-1 学歴(複数回答).....	91
図 4-2 学歴(複数回答)[職階別].....	92
図 4-3 これまでの勤務経験(複数回答).....	94
図 4-4 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学校長/副校長、事務局長、教務部長等](1/2).....	95
図 4-5 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学校長/副校長、事務局長、教務部長等](2/2).....	96
図 4-6 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学科長等/一般教員](1/2).....	97
図 4-7 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学科長等/一般教員](2/2).....	98
図 4-8 これまでの勤務経験(複数回答)[職階別].....	99
図 4-9 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[職階別].....	101
図 4-10 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別].....	103
図 4-11 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[教員免許有無別].....	104
図 4-12 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[職階別].....	105
図 4-13 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[職階別].....	106
図 4-14 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの).....	107
図 4-15 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの).....	108
図 4-16 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[教員免許の有無別].....	108
図 4-17 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの).....	109
図 4-18 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一回答).....	110
図 4-19 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答).....	111
図 5-1 参加者の所属【事後アンケート】.....	120
図 5-2 オンラインセミナーの認知経路【事前アンケート】.....	120
図 5-3 参加理由(専修学校教職員)【事前アンケート】.....	121
図 5-4 参加理由(専修学校教職員以外)【事前アンケート】.....	122
図 5-5 役に立ったプログラム【事後アンケート】.....	123
図 5-6 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】.....	123
図 5-7 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】.....	124
図 5-8 専修学校への理解度(専修学校関係者以外)【事後アンケート】.....	125

図 6-1 業界の「求める人材像」(イメージ)	129
図 6-2 業界内連携・人材像明確化のための取組(イメージ)【類型 A】	131
図 6-3 業界内連携・人材像明確化のための取組(イメージ)【類型 B】	132
図 6-4 業界内連携・人材像明確化のための取組(イメージ)【類型 C】	133
図 7-1 設立年代(数値入力を集計したもの)【専門学校教育団体】	148
図 7-2 設立年代(数値入力を集計したもの)【業界団体】	148
図 7-3 所在地(単一回答)【専門学校教育団体】	149
図 7-4 所在地(単一回答)【業界団体】	149
図 7-5 主な活動(複数回答)【専門学校教育団体】	150
図 7-6 主な活動(複数回答)【業界団体】	151
図 7-7 主な活動(複数回答)【業界団体(都道府県レベル)】	151
図 7-8 企業等会員数(数値入力を集計したもの)【専門学校教育団体】	152
図 7-9 学校会員数(数値入力を集計したもの)【専門学校教育団体】	152
図 7-10 個人会員数(数値入力を集計したもの)【専門学校教育団体】	153
図 7-11 企業等会員数(数値入力を集計したもの)【業界団体】	154
図 7-12 学校会員数(数値入力を集計したもの)【業界団体】	154
図 7-13 個人会員数(数値入力を集計したもの)【業界団体】	154
図 7-14 専門学校教育団体の会員構成(複数回答)【専門学校教育団体】	155
図 7-15 専門学校教育団体の最多会員学校種別(単一回答)【専門学校教育団体】	156
図 7-16 専門学校教育団体の関連業界(複数回答)【専門学校教育団体】	157
図 7-17 業界団体の会員構成(複数回答)【業界団体】	158
図 7-18 業界団体の最多会員種別(単一回答)【業界団体】	159
図 7-19 業界団体の関連業界(複数回答)【業界団体】	160
図 7-20 外部連携先とその内容(複数回答)【専門学校教育団体】	161
図 7-21 外部連携先とその内容(複数回答)【業界団体】	163
図 7-22 外部連携先とその内容(複数回答)【業界団体(都道府県レベル)】	165
図 7-23 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合(単一回答)【業界団体】	166
図 7-24 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合(単一回答)【業界別】【業界団体】	166
図 7-25 業界団体の教育課程編成委員会への不参画理由(複数回答)【業界団体】	167
図 7-26 今後の外部連携方針(単一回答)【専門学校教育団体】	168
図 7-27 今後の外部連携方針(単一回答)【業界団体】	168
図 7-28 今後の外部連携方針(単一回答)【業界別】【業界団体】	169
図 7-29 外部連携の効果(複数回答)【専門学校教育団体】	170
図 7-30 外部連携の効果(複数回答)【業界団体】	171
図 7-31 外部連携の効果(複数回答)【業界別】【業界団体】	172
図 7-32 外部連携の課題(複数回答)【専門学校教育団体】	173
図 7-33 外部連携の課題(複数回答)【業界団体】	174
図 7-34 外部連携の課題(複数回答)【業界別】【業界団体】	175
図 7-35 外部連携を行っていない理由(複数回答)【専門学校教育団体】	176

図 7-36	外部連携を行っていない理由(複数回答)【業界団体】	177
図 7-37	外部連携を行っていない理由(複数回答)[業界別]【業界団体】	178
図 7-38	業界における「求める人材像」の定義主体(複数回答)【専門学校教育団体】	179
図 7-39	業界における「求める人材像」の定義主体(複数回答)【業界団体】	180
図 7-40	業界における「求める人材像」の定義主体(複数回答)[業界別]【業界団体】	181
図 7-41	「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)【専門学校教育団体】	182
図 7-42	「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)【業界団体】	183
図 7-43	「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)[業界別]【業界団体】	184
図 7-44	「求める人材像」を明確化する過程(単一回答)【専門学校教育団体】	185
図 7-45	「求める人材像」を明確化する過程(単一回答)【業界団体】	185
図 7-46	「求める人材像」の検討・決定にあたり参考にした情報・意見(複数回答)【専門学校教育団体】	186
図 7-47	「求める人材像」の検討・決定にあたり参考にした情報・意見(複数回答)【業界団体】	187
図 7-48	「求める人材像」の定義・検討にあたっての困難(複数回答)【専門学校教育団体】	188
図 7-49	「求める人材像」の定義・検討にあたっての困難(複数回答)【業界団体】	189
図 7-50	「求める人材像」が定義されていない理由(複数回答)【専門学校教育団体】	190
図 7-51	「求める人材像」が定義されていない理由(複数回答)【業界団体】	191
図 7-52	求める人材を育成するための取組(複数回答)【専門学校教育団体】	192
図 7-53	求める人材を育成するための取組(複数回答)【業界団体】	193
図 7-54	求める人材を育成するための取組(複数回答)【業界団体(都道府県レベル)】	194
図 7-55	求める人材を育成するための取組(複数回答)[業界別]【業界団体】	195
図 7-56	回答者の職階(単一回答)	198
図 7-57	回答者の学校との雇用関係の有無(単一回答)	199
図 7-58	回答者の学校との雇用関係の有無(単一回答)[職階別]	199
図 7-59	学校と雇用関係のある回答者の常勤／非常勤の別(単一回答)	200
図 7-60	学校と雇用関係のある回答者の常勤／非常勤の別(単一回答)[職階別]	200
図 7-61	回答者が所属する学校の学科数(数値入力を集計したもの)	201
図 7-62	回答者が所属する学校の学科数(数値入力を集計したもの)[分野別]	202
図 7-63	回答者が所属する学校の学科数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	202
図 7-64	回答者が所属する学校の学科数(数値入力を集計したもの)[地域別]	203
図 7-65	回答者が所属する学校の生徒実員(数値入力を集計したもの)	204
図 7-66	回答者が所属する学校の生徒実員(数値入力を集計したもの)[分野別]	205
図 7-67	回答者が所属する学校の生徒実員(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	205
図 7-68	回答者が所属する学校の生徒実員(数値入力を集計したもの)[地域別]	206
図 7-69	回答者が所属する学科の生徒実員(数値入力を集計したもの)	207
図 7-70	回答者が所属する学科の生徒実員(数値入力を集計したもの)[分野別]	208
図 7-71	回答者が所属する学科の生徒実員(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有	

無]	209
図 7-72 回答者が所属する学科の生徒実員(数値入力を集計したもの)[地域別]	209
図 7-73 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)	210
図 7-74 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)[分野別]	211
図 7-75 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	212
図 7-76 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)[養成施設への指定有無]	212
図 7-77 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)[地域別]	213
図 7-78 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)	214
図 7-79 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[分野別]	215
図 7-80 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]	216
図 7-81 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[養成施設への指定有無]	216
図 7-82 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[学校規模別]	217
図 7-83 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[地域別]	217
図 7-84 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)	218
図 7-85 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]	219
図 7-86 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	219
図 7-87 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)[学校規模別]	220
図 7-88 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)[地域別]	220
図 7-89 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)	221
図 7-90 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]	222
図 7-91 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	222
図 7-92 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)[学校規模別]	223
図 7-93 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)[地域別]	223
図 7-94 回答者の学校における全教員のうち、実務家教員の割合(数値入力を集計したもの)	224
図 7-95 回答者の学校における全教員のうち、実務家教員の割合(数値入力を集計したもの)[分野別]	225
図 7-96 回答者が所属する学校の常勤教員である実務家教員数(数値入力を集計したもの)	226
図 7-97 回答者が所属する学校の常勤教員である実務家教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]	227
図 7-98 回答者が所属する学校の非常勤教員である実務家教員数(数値入力を集計したもの)	228
図 7-99 回答者が所属する学校の非常勤教員である実務家教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]	229
図 7-100 回答者が所属する学科の実務家教員数(数値入力を集計したもの)	230
図 7-101 回答者が所属する学科の実務家教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]	231
図 7-102 回答者が所属する学科の実務家教員数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認	

定有無]	231
図 7-103 回答者が所属する学科の実務家教員数(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無]	232
図 7-104 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間(数値入力を集計したもの)	233
図 7-105 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間(数値入力を集計したもの) [分野別]	234
図 7-106 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間(数値入力を集計したもの) [職業実践専門課程の認定有無]	234
図 7-107 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)	235
図 7-108 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	236
図 7-109 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[学校規模別]	236
図 7-110 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[地域別]	237
図 7-111 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)	238
図 7-112 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	239
図 7-113 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)[養成施設への指定有無]	240
図 7-114 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)[学校規模別]	240
図 7-115 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)[地域別]	241
図 7-116 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)	243
図 7-117 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	245
図 7-118 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[学校規模別]	246
図 7-119 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[地域別]	248
図 7-120 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)	250
図 7-121 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	252
図 7-122 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)[養成施設の指定有無]	254
図 7-123 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)[学校規模別]	255
図 7-124 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)[地域別]	257
図 7-125 回答者が所属する学校に職業実践専門課程があるかどうか(単一回答)	258
図 7-126 回答者が所属する学校に職業実践専門課程があるかどうか(単一回答)[分野別]	259
図 7-127 回答者が所属する学校に職業実践専門課程があるかどうか(単一回答)[学校規模別]	259
図 7-128 回答者が所属する学校に職業実践専門課程があるかどうか(単一回答)[地域別]	260
図 7-129 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)	261
図 7-130 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)[分野別]	262
図 7-131 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)[養成施設への指定有無]	262
図 7-132 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)[学校規模別]	263
図 7-133 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)[地域別]	263
図 7-134 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)	264
図 7-135 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)[分野別]	265
図 7-136 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	

.....	265
図 7-137 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)[学校規模別].....	266
図 7-138 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)[地域別].....	266
図 7-139 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの).....	267
図 7-140 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[分野別].....	268
図 7-141 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無].....	269
図 7-142 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無].....	269
図 7-143 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[学校規模別].....	270
図 7-144 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[地域別].....	270
図 7-145 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの).....	271
図 7-146 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[分野別].....	272
図 7-147 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]	273
図 7-148 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無].....	273
図 7-149 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[学校規模別].....	274
図 7-150 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[地域別].....	274
図 7-151 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの).....	275
図 7-152 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[分野別].....	276
図 7-153 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無].....	277
図 7-154 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無].....	277
図 7-155 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[学校規模別].....	278
図 7-156 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[地域別].....	278
図 7-157 求める人材像の有無(単一回答).....	279
図 7-158 求める人材像の有無(単一回答)[分野別].....	280
図 7-159 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答).....	282
図 7-160 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	283
図 7-161 求める人材像が現場の実態に即しているか(単一回答).....	284
図 7-162 求める人材像が現場の実態に即しているか(単一回答)[分野別].....	285
図 7-163 (業界団体が求める人材像を明示していない場合の)求める人材像に関する情報収集方法 (複数回答).....	286
図 7-164 (業界団体が求める人材像を明示していない場合の)求める人材像に関する情報収集方法 (複数回答)[学校規模別].....	287
図 7-165 (業界団体が求める人材像を明示していない場合の)求める人材像に関する情報収集方法 (複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	287
図 7-166 学修目標への反映(単一回答).....	288
図 7-167 学修目標への反映(単一回答)[地域別].....	289
図 7-168 学修目標の周知(複数回答).....	290
図 7-169 学修目標の周知(複数回答)[分野別].....	292
図 7-170 学修目標への反映時の課題(複数回答).....	294

図 7-171	学修目標への反映時の課題(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	295
図 7-172	学修目標への反映時の課題(複数回答)[地域別]	296
図 7-173	学修目標への反映時の課題(複数回答)[養成施設への指定有無].....	297
図 7-174	生徒が受けている指導・経験(複数回答)	299
図 7-175	生徒が受けている指導・経験(複数回答)[分野別](1/2)	300
図 7-176	生徒が受けている指導・経験(複数回答)[分野別](2/2)	301
図 7-177	生徒が受けている指導・経験(複数回答)[地域別].....	302
図 7-178	生徒が受けている指導・経験(複数回答)[養成施設への指定有無]	303
図 7-179	業界団体との連携状況(単一回答)	304
図 7-180	業界団体との連携状況(単一回答)[分野別].....	305
図 7-181	業界団体との連携状況(単一回答)[学校規模別]	305
図 7-182	業界団体との連携状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	306
図 7-183	業界団体との連携状況(単一回答)[地域別].....	306
図 7-184	外部連携の内容(複数回答)	308
図 7-185	外部連携の内容(複数回答)[分野別](1/2)	309
図 7-186	外部連携の内容(複数回答)[分野別](2/2)	310
図 7-187	外部連携の内容(複数回答)[学校規模別]	311
図 7-188	外部連携の内容(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	312
図 7-189	卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)	314
図 7-190	卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)[学校規模別]	315
図 7-191	卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	316
図 7-192	卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)[養成施設への指定有無].....	317
図 7-193	卒業生に対する評価(単一回答).....	319
図 7-194	業界団体からの卒業生に対する評価(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	320
図 7-195	個別企業等からの卒業生に対する評価(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	321
図 7-196	業界団体からの卒業生に対する評価(単一回答)[地域別]	322
図 7-197	個別企業等からの卒業生に対する評価(単一回答)[地域別].....	323
図 7-198	卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)	324
図 7-199	卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	325
図 7-200	卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)[地域別].....	325
図 7-201	卒業生調査の実施状況(単一回答)	327
図 7-202	卒業生調査の実施状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]	328
図 7-203	卒業生調査の実施状況(単一回答)[地域別].....	328
図 7-204	卒業生追跡のための工夫(複数回答)	329
図 7-205	卒業生調査を実施していない理由(複数回答)	330
図 7-206	卒業生調査を実施していない理由(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	331
図 7-207	卒業生調査を実施していない理由(複数回答)[養成施設への指定有無].....	332

図 7-208	学修成果の可視化の仕組み(複数回答)	333
図 7-209	学修成果の可視化の仕組み(複数回答)[分野別]	334
図 7-210	学修成果の可視化の仕組み(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	335
図 7-211	学修成果の可視化の仕組み(複数回答)[地域別].....	336
図 7-212	学修成果の可視化の仕組み(複数回答)[養成施設への指定有無].....	337
図 7-213	業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)	338
図 7-214	業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)[分野別]	339
図 7-215	業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)[学校規模別].....	339
図 7-216	業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答) [職業実践専門課程の認定有無]	340
図 7-217	業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)[地域別]	340
図 7-218	学修成果の可視化の仕組みを活用していない理由(複数回答).....	341
図 7-219	学校・学科の課題(複数回答).....	343
図 7-220	学校・学科の課題(複数回答)[職階別].....	344
図 7-221	学校・学科の課題(複数回答)[学校規模別]	345
図 7-222	学校・学科の課題(複数回答)[分野別].....	347
図 7-223	オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答).....	349
図 7-224	オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)[分野別](1/2)	350
図 7-225	オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)[分野別](2/2)	351
図 7-226	オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)[学校規模別]	352
図 7-227	オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]	353
図 7-228	オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動(複数回答)	355
図 7-229	オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動(複数回答)[分野別](1/2)	356
図 7-230	オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び.....	357
図 7-231	オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び.....	358
図 7-232	オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び.....	359
図 7-233	オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び.....	360
図 7-234	実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)	362
図 7-235	実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)[分野別](1/2)	363
図 7-236	実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)[分野別](2/2)	364
図 7-237	実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答) [職業実践専門課程の認定有無]	365
図 7-238	実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)[地域別].	366
図 7-239	実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答) [養成施設への指定有無].....	367
図 7-240	オンライン技術・先端技術活用の今後の意向(単一回答).....	369

図 7-241 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題(複数回答)	370
図 7-242 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題(複数回答)[分野別](1/2)	371
図 7-243 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題(複数回答)[分野別](2/2)	372
図 7-244 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題(複数回答)[地域別]	373
図 7-245 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)	374
図 7-246 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)【学校単位】	374
図 7-247 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)[学校規模別]	375
図 7-248 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	375
図 7-249 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)[地域別]	376
図 7-250 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)	377
図 7-251 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)【学校単位】	378
図 7-252 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)[学校規模別]	378
図 7-253 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	379
図 7-254 業界団体からの卒業生に対する評価 [「企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験」の取組状況別]	385
図 7-255 業界団体からの卒業生に対する評価 [「個別企業等からの『卒業生に対する評価』の収集」の取組状況別]	386
図 7-256 業界団体からの卒業生に対する評価 [「卒業生調査」の取組状況別]	387
図 7-257 業界団体からの卒業生に対する評価 [「学修成果を可視化するツールの活用」の取組状況別]	388
図 7-258 業界団体からの卒業生に対する評価 [「業界団体及び個別企業等への学修成果の共有」の取組状況別]	389
図 7-259 業界団体からの卒業生に対する評価 [「能力開発支援」の取組状況別]	390
図 7-260 業界団体からの卒業生に対する評価 [「昨年の研修受講」の取組状況別]	391
図 7-261 業界団体からの卒業生に対する評価 [「中長期の経営計画・行動計画等の策定」の取組状況別]	392
図 7-262 個別企業等からの卒業生に対する評価 [「企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験」の取組状況別]	395
図 7-263 個別企業等からの卒業生に対する評価 [「個別企業等からの『卒業生に対する評価』の収集」の取組状況別]	396
図 7-264 個別企業等からの卒業生に対する評価 [「卒業生調査」の取組状況別]	397
図 7-265 個別企業等からの卒業生に対する評価 [「学修成果を可視化するツールの活用」の取組状況別]	398
図 7-266 個別企業等からの卒業生に対する評価 [「業界団体及び個別企業等への学修成果の共有」の取組状況別]	399
図 7-267 個別企業等からの卒業生に対する評価 [「能力開発支援」の取組状況別]	400
図 7-268 個別企業等からの卒業生に対する評価 [「昨年の研修受講」の取組状況別]	401

図 7-269 個別企業等からの卒業生に対する評価 [「中長期の経営計画・行動計画等の策定」の取組状況別].....	402
図 7-270 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況と職業教育のマネジメントの取組の実施状況の関連を分析するにあたってのデータ処理	404
図 7-271 業界団体が「求める人材像」に関する情報収集[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別].....	408
図 7-272 個別企業等が「求める人材像」に関する情報収集[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別].....	409
図 7-273 業界団体が「求める人材像」を明示していない場合の情報収集・検討 [中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]	410
図 7-274 業界団体及び個別企業等の「求める人材像」の、学修目標への反映状況 [中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]	411
図 7-275 企業等と連携した実践的な実習・演習における指導・経験[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別].....	412
図 7-276 業界団体との連携[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別].....	413
図 7-277 個別企業等との連携[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]	413
図 7-278 業界団体からの「卒業生に対する評価」の収集[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別].....	414
図 7-279 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別].....	415
図 7-280 卒業生調査[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]	416
図 7-281 学修成果を可視化するツールの活用[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]	417
図 7-282 業界団体及び個別企業等への学修成果の共有[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別].....	418
図 7-283 能力開発支援[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別].....	419
図 7-284 昨年の研修受講[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]	419
図 7-285 中長期の経営計画・行動計画に含む項目 [「企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験」の取組状況別]	421
図 7-286 中長期の経営計画・行動計画に含む項目 [「個別企業等からの『卒業生に対する評価』の収集」の取組状況別]	422
図 7-287 中長期の経営計画・行動計画に含む項目[卒業生調査]の取組状況別].....	423
図 7-288 中長期の経営計画・行動計画に含む項目[学修成果を可視化するツールの活用]の取組状況別].....	424
図 7-289 中長期の経営計画・行動計画に含む項目 [「業界団体及び個別企業等への学修成果の共有」の取組状況別]	425
図 7-290 中長期の経営計画・行動計画に含む項目[「能力開発支援」の取組状況別]	426
図 7-291 中長期の経営計画・行動計画に含む項目[「昨年の研修受講」の取組状況別]	427
図 7-292 学歴(複数回答).....	430
図 7-293 学歴(複数回答)[職階別].....	431
図 7-294 学歴(複数回答)[分野別].....	435

図 7-295	学歴(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	436
図 7-296	学歴(複数回答)[養成施設への指定有無]	436
図 7-297	学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)	437
図 7-298	学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[分野別]	438
図 7-299	学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[職階別]	438
図 7-300	学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	439
図 7-301	学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[養成施設への指定有無]	439
図 7-302	学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[教員の学歴別]	440
図 7-303	学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[教員の勤務経歴別]	441
図 7-304	現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)	442
図 7-305	現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)[分野別]	442
図 7-306	現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)[職階別]	443
図 7-307	現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	443
図 7-308	現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)[地域別]	444
図 7-309	教員免許有無(単一回答)	445
図 7-310	教員免許有無(単一回答)[分野別]	445
図 7-311	教員免許有無(単一回答)[職階別]	446
図 7-312	教員免許有無(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	446
図 7-313	教員免許有無(単一回答)[学校規模別]	447
図 7-314	社会人年数(数値入力を集計したもの)	448
図 7-315	社会人年数(数値入力を集計したもの)[職階別]	449
図 7-316	社会人年数(数値入力を集計したもの)[分野別]	449
図 7-317	社会人年数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	450
図 7-318	教員としての勤務年数、現在の勤務校での勤務年数(数値入力を集計したもの)	451
図 7-319	教員としての勤務年数、現在の勤務校での勤務年数(数値入力を集計したもの)[職階別]	453
図 7-320	これまでの勤務経歴(複数回答)	455
図 7-321	これまでの勤務経歴(複数回答)[分野別][学校長/副校長、事務局長、教務部長等](1/2)	456
図 7-322	これまでの勤務経歴(複数回答)[分野別][学校長/副校長、事務局長、教務部長等](2/2)	457
図 7-323	これまでの勤務経歴(複数回答)[分野別][学科長等/一般教員](1/2)	458
図 7-324	これまでの勤務経歴(複数回答)[分野別][学科長等/一般教員](2/2)	459
図 7-325	これまでの勤務経歴(複数回答)[職階別]	460
図 7-326	これまでの勤務経歴(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	461
図 7-327	これまでの勤務経歴(複数回答)[養成施設への指定有無]	462
図 7-328	現在の勤務校以外の勤務経歴があるか(単一回答)【学校長のみ】	463
図 7-329	現在の勤務校以外にどの程度の勤務経歴があるか(勤務経歴の回答をもとに集計)【学校長のみ】	463
図 7-330	専修学校以外の勤務経歴があるか(勤務経歴の回答をもとに集計)【学校長のみ】	464
図 7-331	一条校での勤務経歴があるか(勤務経歴の回答をもとに集計)【学校長のみ】	464

図 7-332 実務経験があるか(勤務経験の回答をもとに集計)【学校長のみ】.....	465
図 7-333 一条校での校長の経験有無(これまでの役職経験の回答をもとに集計)【学校長のみ】...	465
図 7-334 担当授業(複数回答)	467
図 7-335 担当授業(複数回答)[職階別]	467
図 7-336 担当授業(複数回答)[分野別]	469
図 7-337 担当授業(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無].....	470
図 7-338 担当授業(複数回答)[養成施設への指定有無].....	470
図 7-339 担当授業(複数回答)[学校規模別].....	471
図 7-340 担当授業(複数回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別].....	471
図 7-341 担当授業(複数回答)[教員の勤務経験別].....	472
図 7-342 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)	475
図 7-343 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[職階別].....	476
図 7-344 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答) [教員の社会人/教員としての経験年数別].....	479
図 7-345 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[教員の勤務経験別].....	482
図 7-346 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[教員免許有無別].....	482
図 7-347 校務分掌(複数回答)	483
図 7-348 校務分掌(複数回答)[職階別]	483
図 7-349 校務分掌(複数回答)[分野別]	484
図 7-350 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答).....	487
図 7-351 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[職階別].....	487
図 7-352 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	488
図 7-353 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別].....	488
図 7-354 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[教員の勤務経験別].....	489
図 7-355 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)	492
図 7-356 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[職階別]	492
図 7-357 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[分野別]	493
図 7-358 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無].....	493
図 7-359 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別].....	494
図 7-360 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[教員の勤務経験別].....	495
図 7-361 昨年一年間の研修受講状況(同一学校内における職階別の「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」の回答割合).....	496
図 7-362 研修等が十分に受講できない理由(複数回答).....	498
図 7-363 研修等が十分に受講できない理由(複数回答)[職階別].....	499
図 7-364 研修等が十分に受講できない理由(複数選択)[分野別(1/3)].....	500
図 7-365 研修等が十分に受講できない理由(複数選択)[分野別(2/3)].....	501
図 7-366 研修等が十分に受講できない理由(複数選択)[分野別(3/3)].....	502

図 7-367	研修等が十分に受講できない理由(複数回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別]	503
図 7-368	研修等が十分に受講できない理由(複数回答)[教員の職歴別].....	504
図 7-369	昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの).....	505
図 7-370	昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[職階別].....	506
図 7-371	昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[分野別].....	506
図 7-372	昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無].....	507
図 7-373	昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無].....	507
図 7-374	昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合(数値入力を集計したもの).....	508
図 7-375	昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合	509
図 7-376	昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合	509
図 7-377	昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合	510
図 7-378	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答).....	512
図 7-379	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)[職階別].....	512
図 7-380	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)[分野別].....	514
図 7-381	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	515
図 7-382	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)[養成施設への指定有無].....	516
図 7-383	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答).....	517
図 7-384	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)[職階別].....	518
図 7-385	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)[分野別].....	520
図 7-386	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	521
図 7-387	昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)[地域別].....	522
図 7-388	昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの).....	523
図 7-389	昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[職階別]....	524
図 7-390	昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[分野別]....	524
図 7-391	昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無].....	525
図 7-392	昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無].....	525
図 7-393	昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[教員免許の有無別].....	526
図 7-394	昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合(数値入力を集計したもの).....	527
図 7-395	昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合	

(数値入力を集計したもの)[職階別]	528
図 7-396 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合 (数値入力を集計したもの)[分野別]	528
図 7-397 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合 (数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]	529
図 7-398 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体(複数回答)	530
図 7-399 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体(複数回答)[職階別]	531
図 7-400 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体(複数回答)[分野別]	533
図 7-401 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体(複数回答)[職業実践専門課程の 認定有無]	534
図 7-402 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容(複数回答)	535
図 7-403 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容(複数回答)[職階別]	535
図 7-404 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容(複数回答)[分野別]	537
図 7-405 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容(複数回答)[職業実践専門課程の認定 有無]	538
図 7-406 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの)	539
図 7-407 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの)[職階別]	540
図 7-408 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの)[分野別]	540
図 7-409 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの) [職業実践 専門課程の認定学科の有無]	541
図 7-410 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた 割合(数値入力を集計したもの)	542
図 7-411 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた 割合(数値入力を集計したもの)[職階別]	543
図 7-412 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた 割合(数値入力を集計したもの)[分野別]	543
図 7-413 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた 割合(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	544
図 7-414 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等の開催主体(複数回答)	545
図 7-415 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等の開催主体(複数回答)[職階別]	546
図 7-416 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等の開催主体(複数回答) [職業実践専門 課程の認定学科の有無]	547
図 7-417 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一 回答)	548
図 7-418 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一 回答) [分野別]	549
図 7-419 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一 回答) [職業実践専門課程の認定有無]	549
図 7-420 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一	

回答) [学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別].....	550
図 7-421 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)	551
図 7-422 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)[分野別]	552
図 7-423 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無].....	552
図 7-424 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)[学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別]	553
図 7-425 事務職員に対する研修の参加義務付け・奨励の状況(単一回答)	554
図 7-426 事務職員に対する研修の参加義務付け・奨励の状況(単一回答)[分野別]	555
図 7-427 事務職員に対する研修の参加義務付け・奨励の状況(単一回答) [職業実践専門課程の認定学科の有無].....	555
図 7-428 事務職員に対する研修のテーマ(複数回答)	556
図 7-429 事務職員に対する研修のテーマ(複数回答)[分野別].....	558
図 7-430 事務職員に対する研修のテーマ(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無].....	559
図 7-431 事務職員に対する研修を参加義務付け・奨励しない理由(複数回答)	560
図 7-432 事務職員に対する研修を参加義務付け・奨励しない理由(複数回答)[分野別].....	562
図 7-433 事務職員に対する研修を参加義務付け・奨励しない理由(複数回答) [職業実践専門課程の認定学科の有無]	562
図 7-434 教員の学び直しに対する支援(複数回答).....	563
図 7-435 教員の学び直しに対する支援(複数回答)[分野別].....	565
図 7-436 教員の学び直しに対する支援(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]	566
図 7-437 教員の学び直しに対する支援(複数回答)[学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別].....	567
図 7-438 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答).....	569
図 7-439 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)[分野別](1/2)	570
図 7-440 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)[分野別](2/2)	571
図 7-441 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)[職階別].....	572
図 7-442 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)[地域別].....	573
図 7-443 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答) [学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別]	574
図 7-444 常勤教員の育成状況(単一回答)	575
図 7-445 常勤教員の育成状況(単一回答)[職階別]	576
図 7-446 常勤教員の育成状況(同一学校内における職階別の「十分に組み合わせている」「ある程度組み合わせている」の回答割合)	576
図 7-447 常勤教員の育成に十分に組み合わせていない理由(複数回答)	578
図 7-448 常勤教員の育成に十分に組み合わせていない理由(複数回答)[地域別]	579
図 7-449 常勤教員の育成に十分に組み合わせていない理由(複数回答)[養成施設への指定有無]....	580
図 7-450 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)	582
図 7-451 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[分野別]	583
図 7-452 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[職階別]	584

図 7-453 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[学校規模別].....	584
図 7-454 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無].....	584
図 7-455 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[地域別]	585
図 7-456 常勤教員の人事評価の観点(複数回答) [学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別].....	586

表 目次

表 1-1 委員会 委員一覧	2
表 1-2 委員会 開催日程及び検討内容	2
表 2-1 仮説・明らかにしたいこと	4
表 2-2 調査項目	5
表 2-3 調査対象の選定基準	6
表 2-4 専門学校教育団体の回答回収数	7
表 2-5 専門学校教育団体の回答回収数[分野別]	7
表 2-6 業界団体(都道府県レベルの団体含む)の回答回収数	7
表 2-7 業界団体(全国レベルのみ)の回答回収数[分野別]	7
表 2-8 調査対象	20
表 2-9 調査項目	21
表 3-1 調査項目	33
表 3-2 学校単位の回収状況	35
表 3-3 教員単位の回収状況	35
表 3-4 調査対象	73
表 3-5 調査項目	74
表 5-1 オンラインセミナーの実施概要	118
表 5-2 オンラインセミナーのプログラム	118
表 5-3 参加者の所属する学校・企業等の所在する都道府県【事後アンケート】	119
表 5-4 オンラインセミナーに関する意見・感想【事後アンケート】	126
表 6-1 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	138
表 6-2 専門学校が充足することが望ましい要素	141

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必要とされている。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。さらに、「今後の専門学校における職業実践専門課程制度の充実に向けて（とりまとめ）」（令和4年3月専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議）においても、職業教育のマネジメント¹の重要性が指摘されている。本調査は、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。

職業教育のマネジメントについては、過年度の当社調査により、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、企業等との連携や教職員研修・教員の人材マネジメント、学修成果の把握等においては課題があり、これらに関する好事例の収集及び課題や阻害要因の分析が必要である。そこで、本調査では、企業等との連携や教職員研修・教員の人材マネジメント、学修成果の把握等を中心に、職業教育のマネジメントの個別の取組の好事例の収集及び課題や阻害要因の分析を行うため、専修学校及び業界団体・専門学校教育団体等を対象として、以下の3つの調査を実施する。

- ①業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査
- ②専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査
- ③専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査

その上で、検討会議において実態や課題、好事例や今後の方向性について分析・検討を実施し、報告書及び普及用の手引や事例集を取りまとめる。

1.2 実施概要

1.2.1 業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査

専修学校における学修目標の具体化及び企業等との各種連携にあたっては、学校の働きかけだけでなく、業界団体や専門学校教育団体における取組も不可欠である。そこで、団体を対象とするアンケート調査を通して実態を把握するとともに、インタビュー調査を通して先進事例の収集・阻害要因の分析を行った。

¹ 本調査では、「職業教育のマネジメント」を、「職業教育の質の維持・向上のための、それにかかわる人・組織・教育業務(実践)・資源の組織的運営(管理)」と定義している。

(出所)株式会社三菱総合研究所(2021)「職業教育マネジメントにおける教育課程・学習成果等に係る実証研究調査 報告書」p.4,(2023年3月6日閲覧)https://www.mext.go.jp/content/20210511-mxt_syogai01-000014842_4.pdf

1.2.2 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査

過年度調査から課題であることが明らかになった取組に着目し、アンケート調査を通して深堀調査を行うとともに、インタビュー調査を通して先進事例の収集・阻害要因の分析を行った。

1.2.3 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査

アンケート調査を実施し、専修学校教員の研修実施の実態やセグメント別の能力開発の実態を把握するとともに、インタビュー調査を通して先進事例の収集・阻害要因の分析を行った。

1.2.4 成果物の作成・普及

調査結果を踏まえ、手引・事例集の改訂、調査報告書の作成を行うとともに、オンラインセミナーを開催した。

1.2.5 調査研究実施委員会の開催

本調査の実施においては、有識者から構成される「令和 4 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)を開催して調査設計や調査結果の分析等の検討を行った。

表 1-1 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 常務理事・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
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 校長
米田 裕義	学校法人西野学園 教学マネジメント室室長

表 1-2 委員会 開催日程及び検討内容

回	日程	検討内容
1	2022年8月4日	<ul style="list-style-type: none">● 本年度の事業概要● 業界団体・専門学校教育団体アンケート調査について● 専修学校教員アンケート調査について
2	2022年12月15日	<ul style="list-style-type: none">● 業界団体・専門学校教育団体インタビュー調査 中間報告● 専修学校インタビュー調査 中間報告● 業界団体・専門学校教育団体アンケート調査 報告● 専修学校教員アンケート調査 中間報告
3	2023年2月16日	<ul style="list-style-type: none">● 業界団体・専門学校教育団体調査 最終報告● 専修学校教員調査 最終報告● 取りまとめ方針、意見交換(委員意見ご発表)

2. 業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査

2.1 目的

「今後の専門学校における職業実践専門課程制度の充実に向けて(とりまとめ)」(令和4年3月専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議)にも記載されているとおり、職業実践専門課程制度の充実のためには、学修目標の具体化、教育課程編成・実施(実習・演習等や教職員研修等)、学修成果の可視化等の高度化が重要である。

専修学校における学修目標の具体化及び企業等との各種連携にあたっては、学校の働きかけだけでなく、業界団体や専門学校教育団体における取組も不可欠である。本調査ではこの観点のもと、業界団体・専門学校教育団体を対象としたアンケート調査を通して実態を把握するとともに、インタビュー調査を通して先進事例の収集・阻害要因の分析を行った。具体的には、以下のような事柄を明らかにすることを目指した。

- 学修目標の具体化にあたり、業界全体において必要とされる人材像を明確化する取組
- 実習・演習等を含む専修学校との連携

2.2 アンケート調査

2.2.1 調査概要

(1) 調査件名

職業教育の質向上のための取組に関するアンケート調査

(2) 調査方法

WEB アンケート調査

(3) 調査項目

アンケートの調査項目の設定にあたっては、下記の仮説・明らかにしたいことを設定した。

表 2-1 仮説・明らかにしたいこと

カテゴリー	仮説・明らかにしたいこと
連携状況	1. 専修学校、教育機関、企業・施設、他の業界団体等とどのような連携を行っているか(例 実習受入れ、教育支援等)。 また、それは団体の属性によって傾向に違いがあるか。 2. 外部連携の今後の方向性は何か。 3. 外部連携の効果は何か。 4. 外部連携にあたっての課題は何か。
人材像の明確化	5. 求める人材の要素(例 知識、態度、スキル ² 等)を定義しているか。 また、それらは団体の属性によって傾向に違いがあるか。 6. 求める人材像を明確化するプロセスには、いくつかのパターンがあるのではないか(例 業界主導、学校主導、業界・学校共同等)。 それらのパターンは何によって規定されているか(例 専門学校卒業生が大半を占める業界であれば、学校の発言権が強い等)。 7. 明確化した人材像の育成を促進するために、どのような取組を行っているか(例 スキル定義の普及、資格の発行、指導者研修等)。 また、それらは団体の属性によって傾向に違いがあるか。 8. 上記にあたっての課題は何か。 9. 求める人材の要素の明確化以外の、就職のミスマッチや人材の早期離職を防止するための工夫は何か。
その他	10. 業界団体:専門学校に対してどのような期待・要望等を持っているか。 11. 専門学校教育団体:活動の課題は何か。

² 本調査においては、「その職務を遂行する上で必要となる専門的な知識や、業務処理能力」(テクニカル・スキル)(※)の意味で「スキル」という語を用いており、社会人基礎力等と区別している。

※グロービス経営大学院「MBA用語集 テクニカル・スキル」(2023年2月24日閲覧)

<https://mba.globis.ac.jp/about/mba/glossary/detail-11878.html>

仮説をもとに作成した設問の構成は、以下のとおりである。

なお、基本的には、業界団体・専門学校教育団体の双方を対象とした設問としているが、業界団体のみを対象とした設問には【業】、専門学校教育団体のみを対象とした設問には【専】を付けている。

表 2-2 調査項目

大項目	小項目	設問の概要	仮説・明らかにしたいこととの対応
0.回答 団体属性	団体概要	名称、設立年、所在地、主な活動	—
	規模・会員の 属性	種別ごとの会員数、会員校の種別【専】、 扱っている分野【専】、会員企業等の種別【業】、 会員企業等の業界【業】	—
1. 連携 状況	外部連携の 有無・内容	外部連携先・内容、 教育課程編成委員会への参画【業】	1
	外部連携の 今後の方向性	外部連携の今後の方向性	2
	外部連携の効果	外部連携の効果	3
	課題	外部連携における課題、 (外部連携をしていない場合)その理由	4
2. 人材像 の明確化	求める人材の 要素の有無・内容	求める人材の要素の定義主体、 求める人材の要素の項目	5
	求める人材の要素の 明確化プロセス	検討・決定プロセス、参考にした情報・意見、 定義・検討における困難	6
	求める人材の要素を 満たした人材の育成	求める人材の育成のための取組	7
	課題	(求める人材の要素を定義していない場合) その理由 (人材育成のための取り組みをしていない場合) その理由	8
	その他	求める人材の要素の明確化以外の就職におけるミ スマッチ・人材の早期離職防止策	9
3. その他	専修学校への 期待・要望	専修学校への期待・要望【業】	10
	活動上の課題	専門学校教育団体としての活動上の課題【専】	11

(4) 調査期間

令和4年9月16日～同年11月7日

(5) 調査対象

業界団体(専門学校で取得できる資格³の認定団体等)及び専門学校教育団体(業界・分野別の学校協会等)のうち、以下の基準を満たす団体を選定した。

表 2-3 調査対象の選定基準

団体種別	選定基準
専門学校教育団体	<ul style="list-style-type: none">● 全国専修学校各種学校総連合会傘下の専門学校教育団体(『令和4年度版全国専修学校総覧』p.29の「関係団体」より、関連の薄いものを除く)● 国家資格・国家試験の受験資格の養成校団体(文部科学省『専修学校パンフレット ～君たちが創る未来のために～』p.13に記載の資格の養成校団体を検索)● 国家資格・国家試験の分野に関する教育学会・学会
業界団体	<ul style="list-style-type: none">● 以下のWEBサイトを参考に、専門学校で取得可能な資格を抽出 https://minsen.jp/license https://www.sanpou-s.net/license/list/ https://school.js88.com/shikaku/list?type=11 →各資格の認定主体を特定 →中央省庁や都道府県等の行政機関、各種語学検定の運営団体、自社製品の操作スキルに関する検定を実施しているベンダー系企業を対象から除外● 国家資格保有者の職能団体● 企業等を取りまとめる分野横断的な団体 <p>※国家資格保有者の職能団体と分野横断的な団体については、全国レベルの本部だけでなく、都道府県レベルの支部も数都道府県分対象とした(参考値として集計)。</p>

³ 本調査においては、職務に際して必要となる免許状や能力の証明等(certificate)の意味で「資格」という語を用いており、職務に就くにふさわしい資質や倫理観等を含めたもの(qualification)と区別している。

(6) 回収状況

1) 専門学校教育団体

専門学校教育団体の回答回収数は以下のとおりである。

表 2-4 専門学校教育団体の回答回収数

配布数	回収数	対象外 ⁴	回収率
50	26	0	52.0%

分野別の配布数は以下のとおりである(分野の判断は当社による)。

表 2-5 専門学校教育団体の回答回収数[分野別]

工業	農業	医療	衛生	教育・ 社会福祉	商業 実務	服飾・ 家政	文化・ 教養	合計
7	0	20	9	8	3	1	2	50

2) 業界団体

業界団体(都道府県レベルの団体含む)の回答回収数は以下のとおりである。

表 2-6 業界団体(都道府県レベルの団体含む)の回答回収数

配布数	回収数	対象外 ⁴	回収率
401	137	3	34.4%

※ただし、回収率は配布数より対象外団体数を差し引いたものを基準に算出した。

分野別の配布数(全国レベルのみ)は以下のとおりである(分野の判断は当社による)。

表 2-7 業界団体(全国レベルのみ)の回答回収数[分野別]

工業	農業	医療	衛生	教育・ 社会福祉	商業 実務	服飾・ 家政	文化・ 教養	合計
64	10	35	27	16	39	7	32	230

(7) 参考情報

分野別の専門学校数(上)及び割合(下)は以下のとおりである。

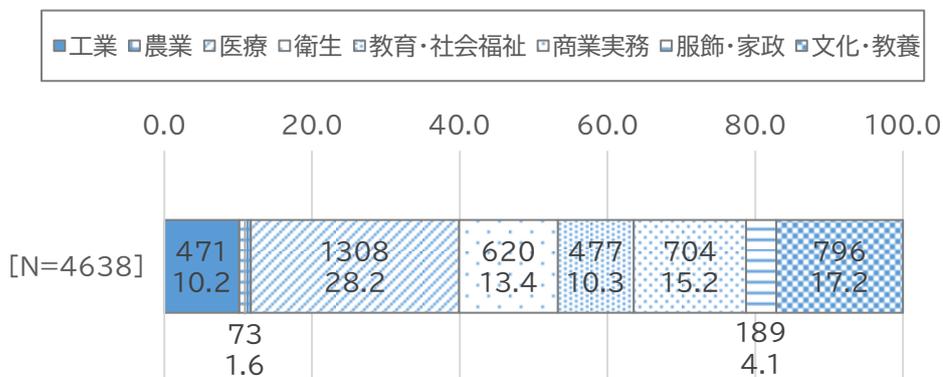


図 2-1 分野別の専門学校数及び割合⁵

⁴ 「宛先不明」として依頼状が返送されてきた団体、問合せ等において本アンケート調査の回答対象に該当しないとの連絡があった団体等を「対象外」としている。

⁵ 令和3年度学校基本調査をもとに当社作成。

2.2.2 結果概要

(1) 連携状況

- 外部連携の実施に際しては、関係性の構築に課題を感じる団体が多い。学校からの積極的な関係性構築が重要と考えられる。
 - 専修学校との連携を「いずれも行っていない」業界団体は 41.7%と半分近くを占める(図 2-2)
 - 教育課程編成委員会への業界団体の参画状況は 20%にとどまっており(図 2-3)、専修学校と連携していたとしても、多くの業界団体は教育課程編成委員会に参加していない。このことから、情報共有や意見交換等を行う業界団体は一定程度存在するものの、実際のカリキュラム編成に関与している事例は多くはないといえる。
 - ここで教育課程編成委員会への不参画理由を確認すると「依頼がない」が 66.0%、「知らない」が 23.4%である(図 2-4)。業界団体を巻き込み、積極的に産学連携を推進するためには、学校からの働きかけが欠かせない。
 - 外部連携を実施する上での課題として「連携先との関係構築」が 45.3%(図 2-5)。外部連携を実施していない理由として「連携先と関係が構築できていないから」が 28.3%(図 2-6)となる。このように、連携先との関係性の構築は常に付きまとう課題として挙げられる。関係性構築の手法については、学校インタビュー調査の好事例等をご参照いただきたい。

(2) 人材像の明確化

- 団体種別によらず、知識やスキルの方が、態度・価値観や社会人基礎力、学歴よりも、求める人材像に含まれている(図 2-7、図 2-8)。
 - インタビュー調査では、企業からは具体的なスキルよりも態度や姿勢に関する要望が多いとの意見(2.3.2(1)2)の「調査の実施」参照)もあり、アンケートでの調査結果とは乖離がみられている⁶。
 - 以上から、求める人物像には 2 種類ある可能性が指摘できる。今回の調査で業界団体や専門学校教育団体を取りまとめていると回答したのは、業界において「一人前」の人材が満たしているべき要件であり、企業等から各学校に伝達されるのは、成長可能性の高い「新入社員が持つ」要件なのではないか。これを踏まえると、入学から卒業後の業界人としての自立までを一連の流れとして捉え、最終的な到達点を見据えた段階的な基礎力・態度の育成に取り組む必要があるといえる。
 - なお、今回のアンケートで、「一人前」の人材に求める人材像について回答した団体が多い理由としては、多くの業界団体においては専修学校との連携が十分に行われておらず、専修学校の卒業生に対する理解が不十分である可能性があること、アンケートにおいて、

⁶ ただし、企業等が具体的なスキルを求めているというわけではなく、一定程度のスキルを有することは前提とした上で、態度や姿勢に関する要望を伝えている、という場合も考えうる。

「専修学校の卒業生」に限定して「求める人材像」の回答を求めたわけではないこと等が考えられる。

- ただし、求める人材の育成にあたって、求める人材像を資格「によって」定義する、つまり、特定の資格を所持していることのみを人材育成の目標としてしまう事態は回避しなければならない。資格とは本来、特定の業務を遂行するにあたって必要な能力を有することを確認した結果与えられるものである。つまり、資格が定められる以前に各業務に対して求められる人材像があり、資格はその一部について取りまとめたものだといえる。専門学校が人材を育成する際には、資格の取得は大きな目標の一つとしつつも、資格に包含することの難しい、例えば態度や姿勢等の要素も含んだ総合的な人材育成を心掛けると良いと考えられる。
- 求める人材を育成するための取組においては、専門学校教育団体と業界団体とで主要な取組内容が異なる。
 - 専門学校教育団体では、求める人材を育成するための取組について、「指導者に対する研修」が 76.5%で最も多く、「関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上」が 64.7%でそれに続く(図 2-9)。
 - 業界団体では、求める人材を育成するための取組について、「関連する資格・検定の発行・認定」が 70.8%で最も多く、「関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上」が 54.2%でそれに続く(図 2-10)
 - 業界団体にて取り組んでいる「関連する資格・検定の発行・認定」は、育成する人材が身に付けるべき具体的スキルの集約である。一方、専門学校教育団体にて取り組んでいる「指導者に対する研修」は、学修目標により良く到達するための手段として捉えられる。先述の入学～卒業後の生徒の自立までを一貫して捉える育成体系においては、各団体がこれまで行ってきた取組の位置づけを振り返り、団体間の連携を推し進めることが重要となる。

2.2.3 調査結果(抜粋)

アンケートの集計は、配布時の「専門学校教育団体」「業界団体(全国レベル)」「業界団体(都道府県レベル)」の3種別に分けて行い、主に「専門学校教育団体」「業界団体(全国レベル)」の結果を分析対象とした(「業界団体(都道府県レベル)」は参考として一部掲載)⁷。なお、分析結果は、今回の調査の回答からみられる傾向をまとめたものであるが、回答回収数が少ないため、統計的有意性を担保するものではないことには注意を要する。

調査結果全体は「7.1 業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査(アンケート調査結果)」に掲載し、本項では「2.2.2 結果概要」にて言及のあるもののみを抜粋して掲載している。

⁷「専門学校教育団体」として配布したが「業界団体」と回答した団体、「業界団体」として送付したが「専門学校教育団体」と回答した団体は、一部の質問においては集計対象に含まれていない。

(1) 連携状況

1) 外部連携先とその内容(Q13)

- 外部連携先とその内容について、専修学校においては、「業界に関する情報共有・意見交換」「学校が行う実習・演習等への協力」が 26.7%で最多であった。一方で、専修学校との連携を「いずれも行っていない」業界団体も 41.7%と半分近くを占める。

Q13 以下の外部団体・機関とどのような連携を行っていますか。【業界団体】

【業界団体】

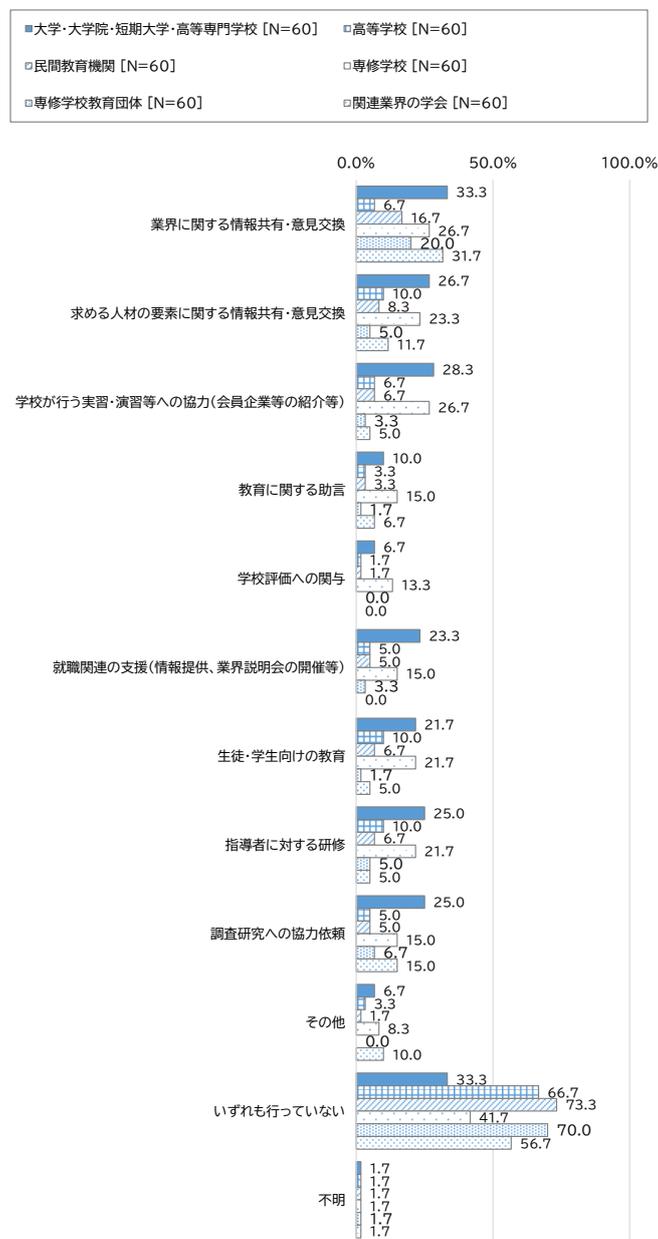


図 2-2 外部連携先とその内容(複数回答)【業界団体】

2) 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合(Q14)

- 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合について、「参画している」業界団体は20.0%となっている。

Q14 貴団体は、いずれかの専修学校において、「教育課程編成委員会」へ参画していますか。

【業界団体】

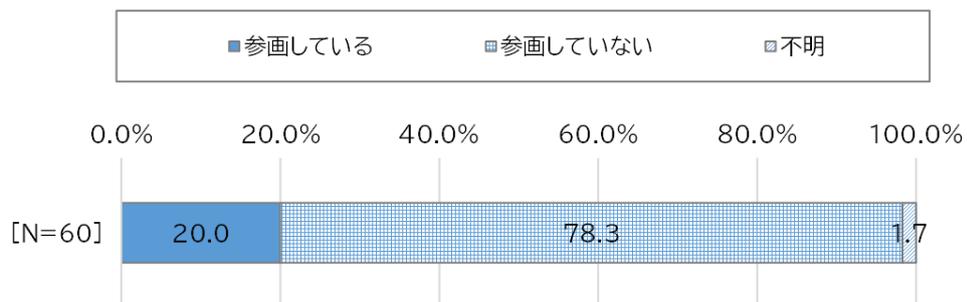


図 2-3 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合(単一回答)【業界団体】

3) 業界団体の教育課程編成委員会への不参画理由(Q15)

- 業界団体の教育課程編成委員会への不参画理由について、「学校から教育課程編成委員会への参画の依頼がないため」が 66.0%と最多であり、それ以外に「『職業実践専門課程』や『教育課程編成委員会』等について知らないため」(23.4%)がそれに続く。

Q15 教育課程編成委員会に参画していない理由は何ですか。

【業界団体】

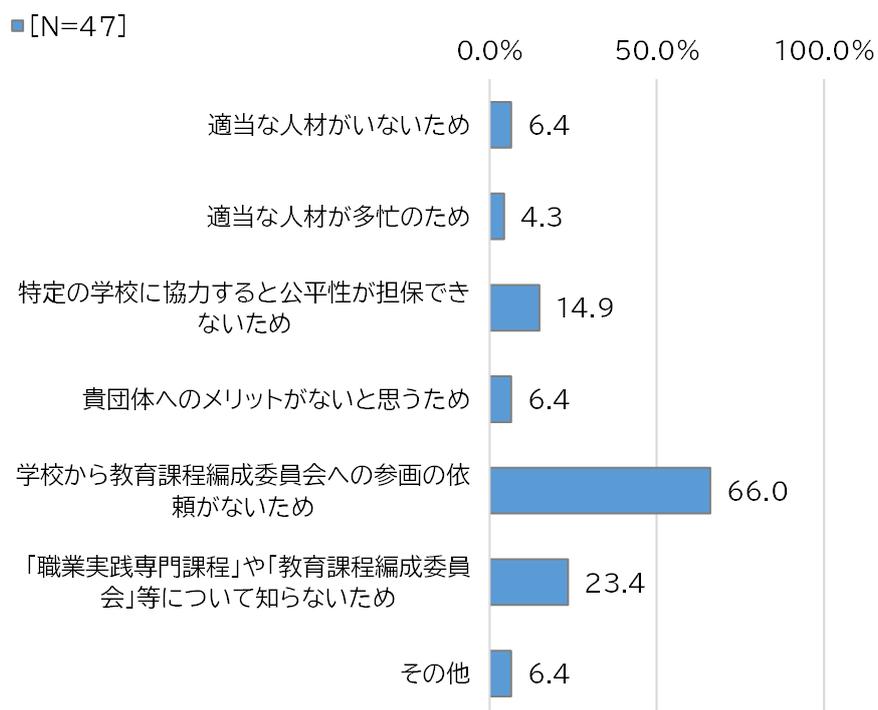


図 2-4 業界団体の教育課程編成委員会への不参画理由(複数回答)【業界団体】

4) 外部連携の課題(Q20)

- 外部連携の課題について、業界団体においては、「連携先との関係構築」が45.3%と最多で、「特に課題はない」が30.2%、「連携内容の検討」が28.3%と続く。

Q20 外部団体・機関との連携をするにあたり、どのような課題がありますか。

【業界団体】

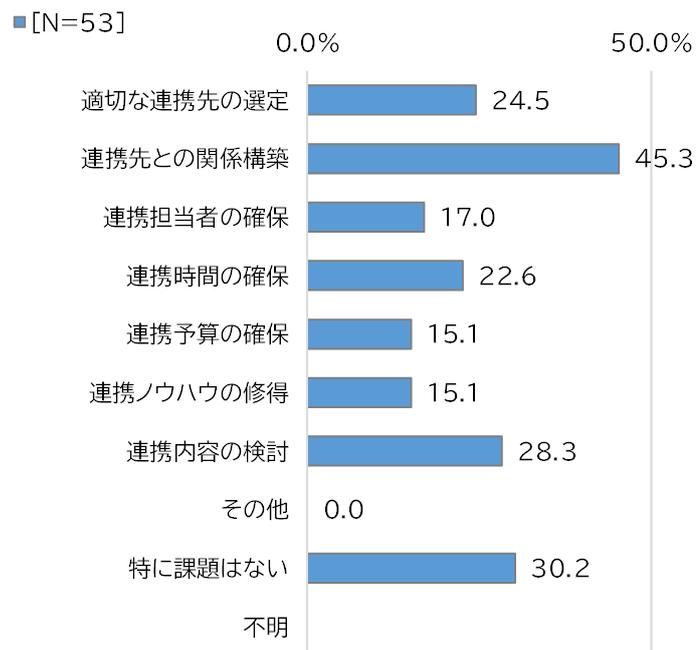


図 2-5 外部連携の課題(複数回答)【業界団体】

5) 外部連携を行っていない理由(Q21)

- 外部連携を行っていない理由について、業界団体においては、「連携を行う必要がないから」(35.0%)が最も多く、「連携先と関係が構築できていないから」が 28.3%と続く。一方で、「本業界では、当該種別に相当する外部団体・機関が存在しないから」も 20.0%と比較的多い。「その他」に含まれる理由は、学校からの要望がないことや、資格・検定の試験実施にあたっての学校間の公平性の担保が挙げられた。

Q21 外部団体・機関との連携を行っていない理由は何ですか。

【業界団体】

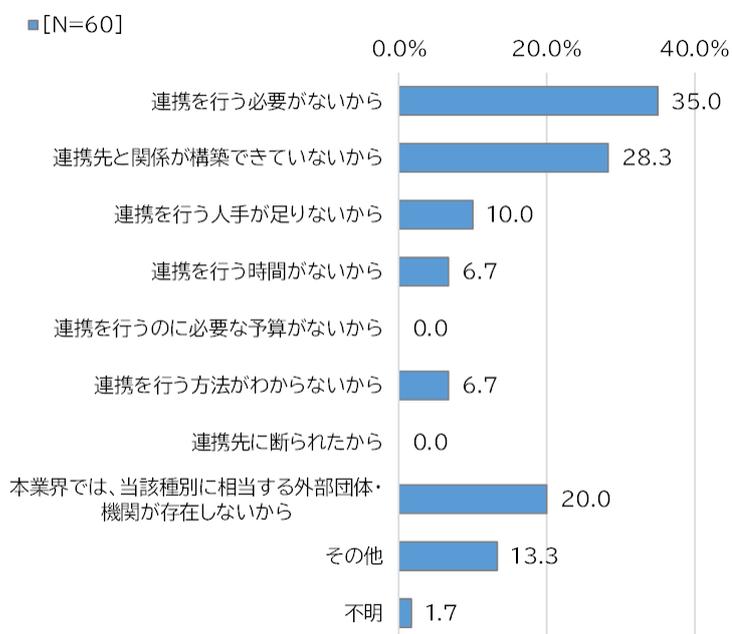


図 2-6 外部連携を行っていない理由(複数回答)【業界団体】

(2) 人材像の明確化

1) 「求める人材像」に含まれる項目(Q23)

- 関連団体が求める人材像に含まれる項目について、専門学校教育団体においては、「知識の内容」「スキルの内容」「知識のレベル」「スキルのレベル」が比較的高く、いずれも 75%以上であった。「取得すべき資格・検定」「修了すべきカリキュラム」が 70.6%でそれに続く。
- 関連団体が求める人材像に含まれる項目について、業界団体においては、「取得すべき資格・検定」「知識のレベル」「知識の内容」「スキルの内容」が比較的高く、いずれも 70%程度であった。
- 関連団体が求める人材像に含まれる項目について、団体種別によらず、知識やスキルの方が、態度・価値観や社会人基礎力、学歴よりも、求める人材像に含まれている。

Q23 関連業界が求める人材の要素として、どのような項目が定義されていますか。

【専門学校教育団体】

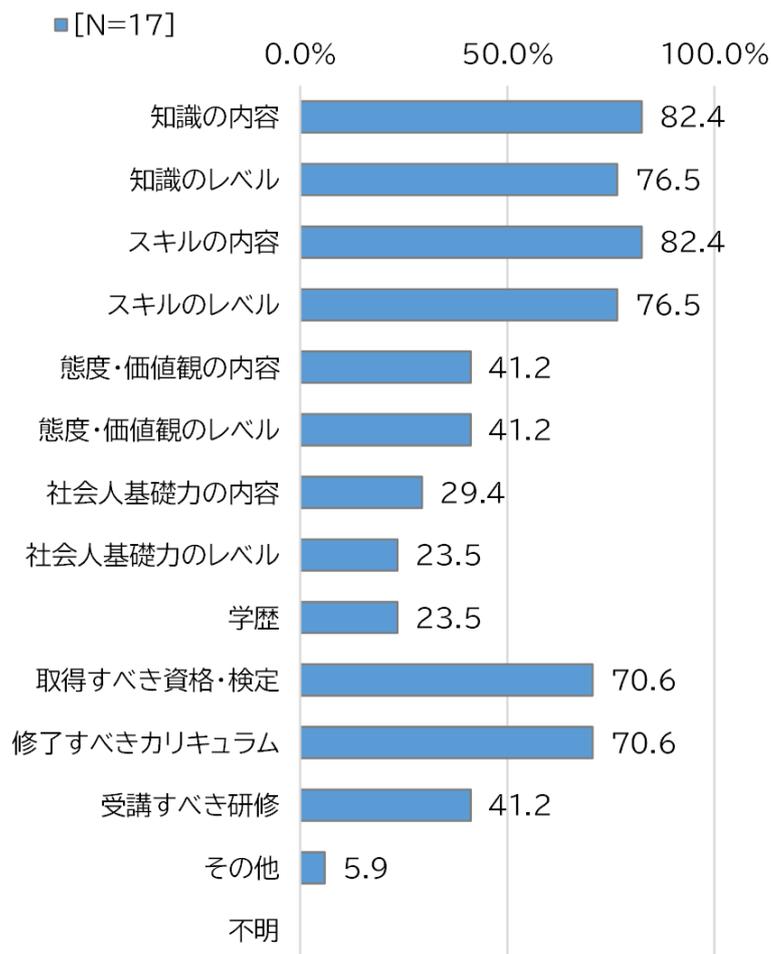


図 2-7 「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

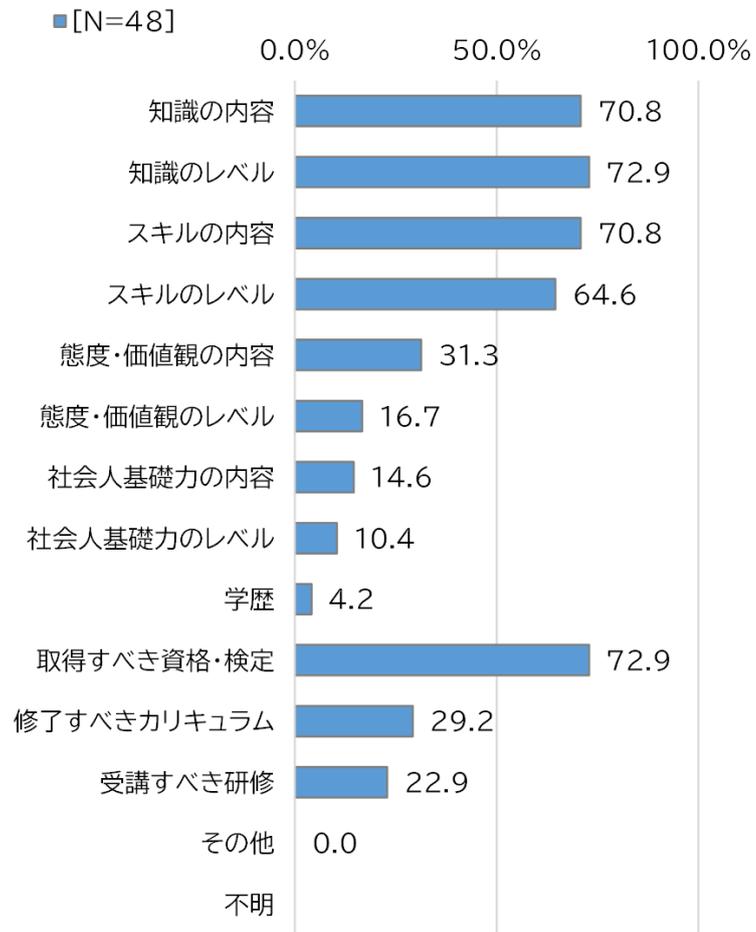


図 2-8 「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)【業界団体】

2) 求める人材を育成するための取組(Q30)

- 関連業界が求める人材を育成するための取組については、専門学校教育団体においては、「指導者に対する研修」が76.5%で最も多く、「関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上」が64.7%でそれに続く。「その他」の取組としては、教育内容や教育方法の発信が挙げられた。
- 関連業界が求める人材を育成するための取組については、業界団体においては、「関連する資格・検定の発行・認定」が70.8%で最も多く、「関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上」が54.2%でそれに続く。「その他」の内容としては、法規制の改訂等に合わせた講習の実施等が挙げられた。
- 関連業界が求める人材を育成するための取組には、専門学校教育団体と業界団体において大きな違いがあり、「指導者に対する研修」は専門学校教育団体で多く、「関連する資格・検定の発行・認定」は業界団体が多い。

Q30 関連業界が求める人材の要素を満たす人材を育成するために、どのような取組を行っていますか。

【専門学校教育団体】

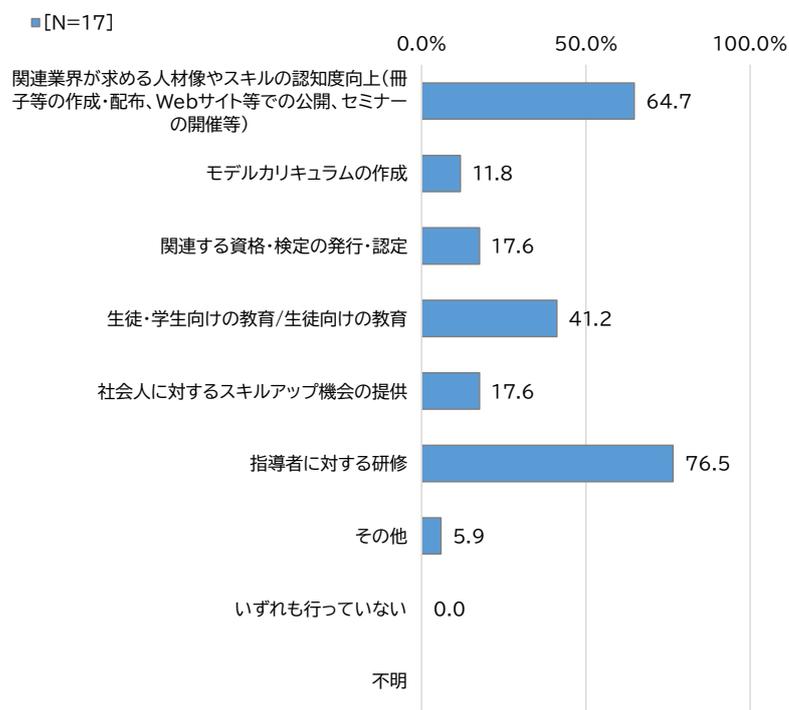


図 2-9 求める人材を育成するための取組(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

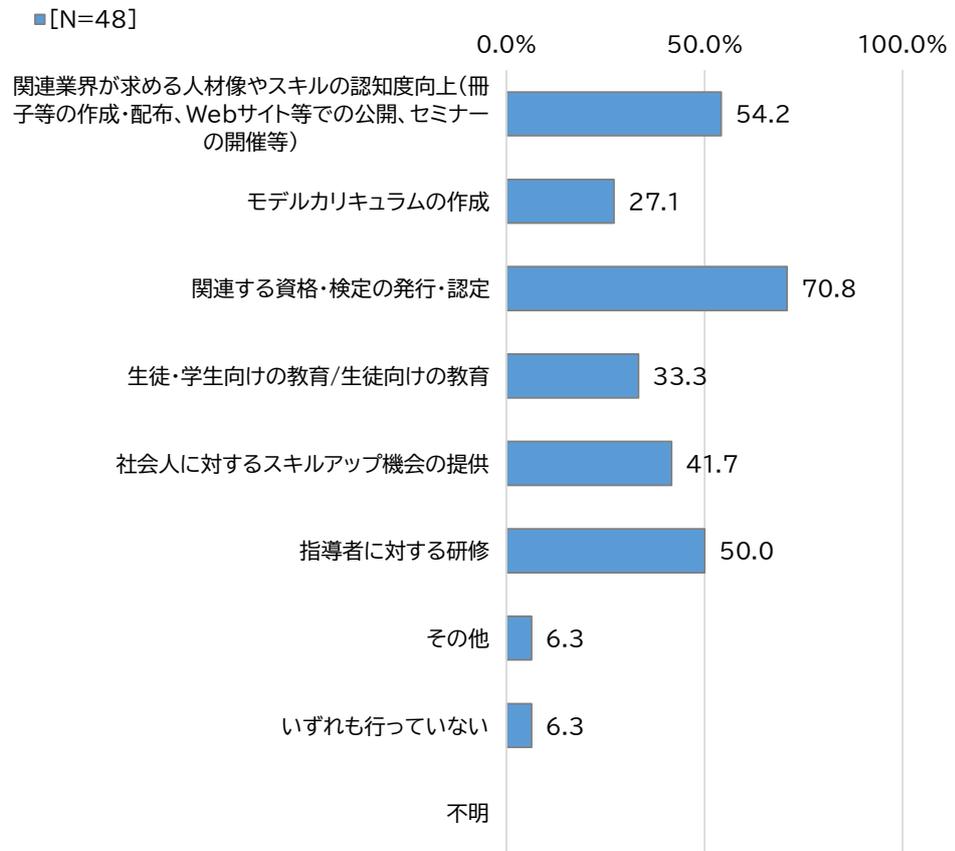


図 2-10 求める人材を育成するための取組(複数回答)【業界団体】

2.3 インタビュー調査

2.3.1 調査概要

(1) 対象

以下の条件を満たす団体のうち、可能な限り地域や分野に偏りが生じないように留意しつつ、8 件を対象とした。

表 2-8 調査対象

No	選定団体	団体種別	分野	選定理由
1	日本作業療法士協会	業界団体	医療	業界団体において、学生等が行う実習に関する明確な指針や手引を作成するとともに、教員養成や指導者研修等を実施しており学校との連携も期待できる。
2	日本エステティック協会	業界団体	衛生	エステティシヤンの人材像定義を持ち(職業能力評価基準(エステティック業):厚生労働省)、認定校の設定など専門学校との連携実績がある。
3	愛知県介護福祉士会	業界団体	教育 社会 福祉	介護福祉士に求められる人材像を持ち、実務能力を高めるための様々な研修を実施している。都道府県レベルでの団体となるため、実際の学校や施設との連携も期待される。
4	日本ブライダル文化振興協会	業界団体	商業 実務	団体にて国家検定を実施しており、求める人材像を明確化している。また、会員に企業と学校双方を含み、産学連携のハブとしての役割が期待できる。
5	全国専門学校情報教育協会	専門学校教育団体	工業	専門学校教育団体として、生徒のスキル定義を産学連携で実施している。
6	全国動物教育協会	専門学校教育団体	文化 教養	「コアカリキュラム」の設定と検証、改善を組織的に実施し、学校との連携の好事例と考えられる。
7	全国美術デザイン教育振興会	専門学校教育団体	文化 教養	文部科学省委託事業にて専修学校の教育プログラム開発や体制整備のための調査研究を行っており、連携の好事例と考えられる。
8	全国調理師養成施設協会	専門学校教育団体	衛生	国家試験の技術考査の受託団体として厚生労働大臣より指定を受けるとともに、実技検定やコンクール、教材の制作により求める人材像を明確化している。また、学校評価を行い、学校との連携も行っている。

(2) 実施方法

オンラインにて、1 時間程度のインタビューを実施した。

(3) 実施期間

令和 4 年 8 月～令和 5 年 1 月

(4) 調査項目

インタビューでは、以下のような項目について聞き取りを行った。

表 2-9 調査項目

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">● 企業等や業界が求める人材像について● 求める人材像を明確化するための取組状況、工夫・課題について● 求める人材の育成のための取組状況、工夫・課題について● 専修学校、教育機関、企業等、他の業界団体等との連携について |
|--|

2.3.2 調査結果

(1) 「求める人材像」の定義・育成

1) 「求める人材像」の策定主体

本調査においては、「求める人材像」は、大きく分けて、国家資格による定義と、業界団体による定義が存在した(ただし、国家資格のある業界であっても、業界団体がさらに「求める人材像」を細分化しようとしている例もある)。前者では、その資格の業務遂行能力を有することがそのまま「求める人材像」となっている事例がみられた。後者では、当該業界を含むより大きな業界単位で整理されている職位階層・役割等を参照したり、他の団体や企業等、教育機関や実務者等と連携して新たに人材像を策定したり、省庁の事業において委員会と連携しながら能力を定義したりする例がみられた。

なお、国家資格に関しては、長期にわたり同じカリキュラムが用いられる場合、業務の実態と養成施設での指導内容が乖離していくという意見があった(2.3.2(1)4)の「調査による教育内容の見直し」参照)。この場合、団体における定期的な情報収集や所管官庁との連携した人材養成方針の更新等により、業務の実態に即した人材養成方針や教育体制を整備する必要があると考えられる。

また、「求める人材像」を明示していない例もいくつかみられた。情報系の業界では、新たな価値を創造できる人材が求められるため、それに必要な知識やスキルは生徒自身が考えるべきだとする意見、デザイン系の業界では、人材不足のため、企業等の側が限られた人材をどう活かすかが焦点になっているとの意見が得られた。

- 国家資格等による人材像の定義
 - 国家資格の資格法で求められている要件を満たす人物像が、当該業界で求められる人材像である。(動物看護系、専門学校教育団体)
 - 国家資格により定義されている業務内容に加え、当該資格に関する国際団体に所属し、世界基準に沿った人材像を定義している。(医療系、業界団体)
- 業界団体による定義
 - 関連業界の専門職全体として、初任者から中堅職員、チームリーダー職員、管理職員、上級管理職員、という階層があり、各階層の立ち位置や役割はある程度共通している。この共通項目を基礎として、当該職種として求める人材像を整理するのが良いと考えている。(介護系、業界団体(都道府県レベル))
 - 厚生労働省からの声掛けにより、広く能力開発等を扱っている業界団体や大手企業、教育機関、実務者等と連携し、当該分野の「職業能力評価基準」を作成した。この評価基準では、業務・レベルごとに、必要な能力や知識を明示している。(美容系、業界団体)
 - 国家検定の作成を目指す厚生労働省の事業において、委員会と連携しつつ、必要な能力の定義等を行った。(商業実務系、業界団体)
- 生徒自身による将来像の検討
 - 新しい価値を生み出せる人材が必要とされているため、トップダウンによる求める人材像

を定義するのではなく、生徒自身が今後のトレンドを予測した上で自身の将来像を描き、スキルを構築するという教育を推進していきたい。(情報系、専門学校教育団体)

- 求める人材像を定義せず
 - 以前は、個別企業等から人材像に関する要望があったが、少子化による人材不足のため、学校が育成した様々な生徒の個性を企業等で活かして欲しいという形になってきている。(デザイン系、専門学校教育団体)

2) 「求める人材像」を取りまとめるプロセス

「求める人材像」の取りまとめにあたっては、実務者や企業等を対象とした調査、すでに教育を実施している専門学校の知見の整理、職業能力評価基準の策定、委員会と連携した国家検定の作成等を行っている例がみられた。なお、本調査の対象においては、「求める人材像」単体で取りまとめを実施するというより、白書の執筆や評価システムの検討、資格の制定等、関連する取組の一環として実施される事例が多かった。

- 調査の実施
 - 都道府県レベルの業界団体を通し、国家資格取得者の動向について毎年調査を実施し、結果を5年ごとに取りまとめ、白書として出版している。調査に際しては勤務先に対して調査票を配布しており、従事している業務、雇用条件、業務管理などの職場状況等を把握している。(医療系、業界団体)
 - 第三者評価システムの検討の中で、個別企業等を対象にアンケートを実施した。その結果、高度で実践的な技能よりも、若くて素直で成長が見込める人材を求める意見が多いことがわかった。(調理系、専門学校教育団体)
- すでに教育を実施している専門学校の知見の取りまとめ
 - 専門学校ですでに実施されていた技能教育を統一し、人材像を取りまとめ、統一資格の設置につなげた。国家資格化への意識がいずれの専門学校においても高かったこともその理由の一つであると考えている。なお、その教育体系の統一に際しては大学における当該分野に関するモデルコアカリキュラムを参考とした。(動物看護系、専門学校教育団体)
- 職業能力評価基準の策定
 - 従来は一つの理想的な人材像があったが、職業能力評価基準を策定することで、業務・レベルごとに到達目標を細分化した。(美容系、業界団体)
- 委員会と連携した国家検定の作成
 - 厚生労働省の事業により国家検定を作成した。能力の定義や国家検定の大きな方針については、委員会(大学教授、有識者等が委員に就任)を設置して検討した。一方、検定の詳細な方針については、それまでに実施していた養成講座の知見等も踏まえ、当該協会が取りまとめた。なお、検討の過程では、厚生労働省がシンクタンク等を活用しつつ、3年にわたり調査研究を実施した。(商業実務系、業界団体)

3) 「求める人材像」明確化にあたっての課題

国家資格、特に業務独占資格でないことにより、技術を適切に評価してもらうことが難しいとの意見が得られた。

- 業務独占でないこと・国家資格でないことによる専門性の理解不足
 - もともと家庭で行われていたものが外部サービス化されたと考えられているため、専門性が適切に評価されていない。(介護系、業界団体(都道府県レベル))
 - 国家資格がないため、身に付けた技術をほかの人に理解してもらうのは非常に難しい。生徒が自分の作品をファイルして評価していただく。(デザイン系、専門学校教育団体)

4) 求める人材を育成するための業界団体/専門学校教育団体としての取組

求める人材を育成するための工夫は、大きく、a.教育内容に関するもの、b.教育方法に関するもの、c.指導者に関するもの、d.その他、の4つに分類できる。a.については、「コアカリキュラム」や民間統一資格・検定の策定や調査による教育内容の見直し、教育プログラムの作成、教育課程編成委員会への参画等が挙げられる。b.については、学習方法の多様化や生涯学習システムの構築等が含まれる。c.については、指導者の能力開発が挙げられる。d.については、学校評価の推進や学会の設立、実技検定の実施等がある。

本調査の範囲では、a.教育内容に関するものは、専門学校教育団体に対するインタビューで比較的多く聞かれたのに対し、b.教育方法に関するものと c.指導者に関するものは、業界団体に対するインタビューで聞かれた。

教育の内容面については、実際に生徒の指導を行っている専門学校の集まりである専門学校教育団体の方が、企業等や実務者の集まりである業界団体に比べ、学校の現状等を踏まえた取組を実施しやすいのではないかと推測できる。一方、教育方法や指導者に関しては、修得させるべき知識やスキル等の検討や資格検定の運用等を行っている業界団体の方が、それらをいかに効果的に修得させるかといった指導に関する取組を実施しやすいのではないかと推測できる。

a. 教育内容に関するもの

- 「コアカリキュラム」や民間統一資格・検定の策定
 - 国家資格化を推進するために、専門学校ですでに実施されていた技能教育を統一し、「コアカリキュラム」を作成するとともに、民間の統一資格を整備した。(動物看護系、専門学校教育団体)
 - 教育内容を専門学校間で共有できるように、基礎教育については授業用のシラバスを作り、模擬授業を行うことにより統一を模索した。また、それをもとに色彩士検定を作成した。(デザイン系、専門学校教育団体)
 - 国家資格の基準に加え、当該団体が所属している国際団体の基準にも対応できるよう、ガイドラインや「コアカリキュラム」を提示している。(医療系、業界団体)
 - 将来的に、どの学校の生徒も同じ技能レベルとなることを目指し、統一的な実技試験を開

始した。客観的に審査するため、基準や項目を細かく定めており、誰が審査しても一定の評価ができるよう工夫している。(調理系、専門学校教育団体)

- 統一した資格を作るプロジェクトを行っているが、業態や提供する技術内容の異なる技術者が所属する業界団体があり、全ての内容を統一することは困難である。そのため、他の業務独占資格に抵触しないことを明確にするとともに基本的な部分を統一し、業界内の緩やかな資格統一を目指している。また国家資格では難しい外国語対応なども行っている。(美容系、業界団体)
- 国家検定を実施している。国家検定の運営にあたっては、当該協会内に技能検定委員会を設置し、学科試験の作問、実技試験の作問、実技試験の審査等を行っている。(商業実務系、業界団体)
- 調査による教育内容の見直し
 - 人材育成のためには、文章化と会員研修、教員研修等を通じて、教育環境・内容を提示し、社会の変化に柔軟に対応していく必要がある。調査結果に基づき教育を改善し、会員に示していく循環がうまく機能していくことで当該職種の社会的地位の向上ややりがいにつながる。そのため、定期的に見直しを図る。(医療系、専門学校教育団体)
 - 国家資格のカリキュラムが、所管官庁による1997年の通知以来改正されていなかったことを受け、団体内部に研究会を設置し、個別企業等や養成施設に対するアンケートやヒアリング等を行い、所管官庁にカリキュラム改正を要望した。(調理系、専門学校教育団体)
- 教育プログラムの作成
 - 生徒自らが自身のキャリアを探索していくという教育方針の普及のために、業界団体と連携し、各学校の教員に対して、検定の取得と業界での活躍との間の関係性を明確化し、提示している。その結果、既存の検定では、業界での活躍に必要な資質のうち基礎が広く浅く網羅されていることがわかったため、当該団体と業界団体で連携し、これまで学習したことをもととして生徒自身の「できること」を明確化するプログラムを作成することから始めようとしている。(情報系、専門学校教育団体)
- 教育課程編成委員会への参画
 - 教育課程編成委員会において、教育内容に関する学校の方針に対し、評価や助言等を行っている。(商業実務系、業界団体)

b. 教育方法に関するもの

- 学習方法の多様化
 - 入職者の多様化が進んでいるため、日本語を母語としない学習者等に向け、動画教材等を整備していく必要がある。(介護系、業界団体(都道府県レベル))
 - 在籍する生徒の特徴や学校ごとのニーズも異なるため、カリキュラムを細かく全て指定するのではなく、学修内容の組み立てに幅を持たせても良いと考えている。(美容系、業界団体)

- 働きながら学ぶ必要がある人のために、各科目を単発で学び、積み重ねで試験に合格すれば資格取得できるようにしようと取り組んでいる。(美容系、業界団体)
- 生涯学習システムの構築
 - 求める人材像に応じて、既存の生涯教育システムを充実させるため再構築中である。卒前卒後教育として、養成教育と生涯教育の一体化を業界において進めている。その背景として、近年、実習での取組が大きく変容したことを契機に、卒後の5年目までの会員への教育体制を構築していく必要が生じたことが挙げられる。そのためのエビデンスとして、既存の有資格者全体に向けたアンケート調査並びに卒後1～2年目向けのアンケート調査を実施し、その結果を参考としつつシステムに反映する。働きながら生涯学習を受講するための工夫として、オンラインでの研修や勤務時間外、オンデマンドでの研修提供などを強化する予定である。(医療系、業界団体)
 - 一実践者からチームのマネジメントができる人材へ、さらに組織を運営できる人材へ、と生涯にわたるステップアップの道筋を示すことを重視している。(介護系、業界団体(都道府県レベル))

c. 指導者に関するもの

- 指導者の能力開発
 - 国家資格の所管官庁の指導を踏まえつつ、指導者講習を実施している。(医療系、業界団体)

d. その他

- 学校評価の推進
 - 外部の厳しい目による確認が重要と考え、自己点検・評価のフォーマット作成、学校評価制度の必要性を普及する説明会の実施、当該分野の第三者評価システムの構築、学校評価の総合的な手引書の作成等を行った。(調理系、専門学校教育団体)
- 学会の設立
 - 養成施設の教員、関連分野の研究者や技術者をメンバーとして、技術や指導に関する研究や発表、学会誌への掲載、教職員セミナー等を行う学会を設立した。(調理系、専門学校教育団体)
- 実技検定の実施
 - 養成施設で修得した技術のレベルを協会が認定する制度である。実技試験はこれまでも各学校で実施されてきていたが、統一的な試験がなく、各学校でどの程度の技能を修得できるかが外部からわからないため、開始するに至った。この実技検定の実施により、調理師養成施設において修得する技術レベルの見える化が実現。現段階では、養成施設を卒業すれば必ず身に付く基本的技術レベルのグレード1と、専門課程2年制卒業程度を目安としたグレード2の2段階を設置している。なお、客観的に審査するため、ワーキンググループを設置して基準や項目を細かく定め、誰が審査しても一定の評価ができるよう工夫

している。(調理系、専門学校教育団体)

5) 求める人材の育成における課題

求める人材を育成するにあたっての課題は、大きく、a.養成課程における課題、b.卒後の人材育成における課題、c.資格取得方法に関する課題、d.オーソライズされることに伴う課題、の4つに分類できる。aについては、学校による教育の内容・質の格差、指導者の教育に関する知識・スキル不足が挙げられた。bについては、卒後教育の不十分さや、各事業所における経験の汎用性の低さが述べられた。cについては、資格取得ルートが複数あることによる質担保の難しさが挙げられた。dについては、知識の成否を明確に判断しなければならないこと、国家検定の指定試験機関となったことで人材育成に関与しづらくなったことが述べられた。

a. 養成課程における課題

- 学校による教育の内容・質の格差
 - 国家試験カリキュラムでは臨地実習が180時間必要とされるが、その実施に際して施設との連携が容易な地域とそうではない地域とが存在すると思われる。(動物看護系、専門学校教育団体)
 - カリキュラムの改正により各養成施設の裁量が重んじられ、各校の独自性が発揮できるようになったが、自校の特徴を強く打ち出せる学校と、カリキュラムで規定されている内容のみしか実施しない学校が出てくる等、学校間の差が拡大し、質の担保が難しくなった。(調理系、専門学校教育団体)
- 指導者の教育に関する知識・スキル不足
 - 現在、専門学校の教員に求められる資質は、その業界の実務経験が中心であり、教育について学んだことがあるかどうかは不問であることが多い。実務経験は重要だが、それだけでは効果的な教育はできない。(美容系、業界団体)

b. 卒後の人材育成における課題

- 卒後教育の不十分さ
 - 研修を受けない人材が多数存在することや、計画的な能力開発が行われていない事業所があることが課題である。(介護系、業界団体(都道府県レベル))
- 各事業所における経験の汎用性の低さ
 - 現状、各事業所は個別性が強く、ある事業所での経験が別の事業所では活用できないこと等もある。階層別に共通的な知識・技能を獲得していれば、事業所横断的に、人材育成をシステム化できるが、現在の当該業界はそのような考え方は一般的ではない。(介護系、業界団体(都道府県レベル))

c. 資格取得方法に関する課題

- 資格取得ルートが複数あることによる、質担保の難しさ
 - 養成課程を修了しなくても資格を取得できるが、専門職としてどうあるべきかという共通の価値観は養成課程において醸成されるため、そのような共通の価値観が醸成されづらい。(介護系、業界団体(都道府県レベル))
 - 免許の取得方法は、養成施設を修了する、あるいは、実務経験を有した上で試験に合格する、という 2 つがある。当該団体としては、前者について、テキストに基づき体系的に知識・技能を身に付けて資格を取得させ、質の高い調理師を送り出していると考えている。(調理系、教育団体)

d. オーソライズされることに伴う課題

- 当該業界が扱うサービスには「絶対にこうでなければならない」というルールがなく、いろいろなやり方があるなか、国家検定になったことで、細かく範囲が定められ、YES/NO で知識の成否を判断しなければならない点が難しい。(商業実務系、業界団体)
- 国家検定の指定試験機関となったことで、人材育成の取組を行うことが難しくなった。というのも、当該協会の理事及び事務局員は、職業能力開発促進法の規定に定める秘密の保持義務及び業務制限により、試験の範囲内の人材育成に関与ができないためである。(商業実務系、業界団体)

(2) 外部連携について(2.3.2(1)「求める人材像」の定義・育成に関するものは除く)

「求める人材像」の定義・育成に関するもののほか、各種の外部組織とは、以下のような連携が行われていた。まず、「個別の学校」とは、情報共有や、団体が実施するイベント・研修等への参加呼びかけ、各種調査への協力依頼等の関わりがあることが述べられた。「他団体」とは、国家資格化にあたっての教育内容・方法の共同での検討、他領域のスキルを当該業界の教育に導入するための連携、第三者認証機関を設立し当該団体の養成制度等を認証してもらう等の連携が挙げられた。また、同一団体内でも、全国レベルの団体と都道府県レベルの団体(支部等)では役割分担を行って活動を行っている様子も述べられた。個別の「実務者」とは、外部有識者としての意見聴取や、コンクール等を実施する際の審査員としての協力要請、学会運営部会員や学会誌編集委員会としての参画等の連携が行われていた。一方、「個別企業等」との連携は、本調査のなかではあまり見受けられなかった。

外部連携の課題としては、地域レベルのネットワークを形成する際の中核となる人材の少なさが挙げられた。

1) 個別の学校との連携

- 情報共有
 - 理事会や総会、研修会等の機会の問題を協議し情報共有を行ったり、互いの学校を訪問し協議することにより解決している。(デザイン系、専門学校教育団体)
 - 学校・養成施設との連絡会を年数回開催しており、教員から現場の声を聞く機会を設けている。(医療系、業界団体)
 - 学校との連携のための工夫としては、当該協会内の関連する教員、理事長等をいくつかのグループに分け、オンラインで情報共有できる体制を整備している。(情報系、専門学校教育団体)
 - 当該協会は、学校も企業等もいずれも加盟していることが特徴であり、総会等の機会において会員間の交流が盛んに行われている。そのため、学校と企業間の連携のハブとして当該協会が機能しており、平時より各関係者間の関係構築が進んでいる。(商業実務系、業界団体)
- イベント・研修等への参加呼びかけ
 - 当該団体がイベントや研修等のサービスを提供し、そこに個別の学校に参加してもらっている。(情報系、専門学校教育団体)
- 調査依頼
 - 企業や官公庁等より調査依頼があった場合、各学校に協力を依頼している。(情報系、専門学校教育団体)

2) 他団体との連携

- 教育内容・方法の検討
 - 国家資格化に際し、新たに業務内容が加わった。また、国家資格者として更に新たな職域を切り開くことも考えられる。それらに際して、専門学校教育団体においては関連する業界団体と連携し、教育内容や教育方法を検討していくこととなる。(動物看護系、専門学校教育団体)
- 他領域のスキルの導入
 - ある料理の振興協会と連携し、調理師を目指す生徒に対し、その料理を安全においしく調理できるような指導を推進している。(調理系、専門学校教育団体)
- 第三者認証機関の設立
 - 2003年6月、エステティック産業の適正化に関する報告書(～エステティック産業の健全な発展～)が経済産業省から発信された。報告書において、社会的信用を伴う制度を運用する主体として、法人格を有する組織とすることが適当であり、施設・設備や養成制度そのものを第三者認証すべきとの意見があった。そこで弁護士や医師、マスメディアに依頼し、第三者認証機関を設立した。(美容系、業界団体)
- 全国レベルの団体と都道府県レベルの団体の役割分担
 - 全国レベルの団体が政策提言や要望を行い、都道府県レベルの下部組織が地域要望に沿った対応を行うという役割分担を実施している。(医療系、業界団体)
 - 都道府県レベルの団体の方が全国レベルの団体より先に設立されたが、各都道府県独自には動きづらい部分があるため、それをまとめるために全国レベルの団体が設立された。全国レベルの団体は、都道府県レベルの団体の会長会議や、パートナーシップ協定の締結等を通して、全国の方向性をある程度決める役割を担う。(介護系、業界団体(都道府県レベル))

3) 実務者との連携

- 外部有識者としての意見聴取
 - 実技検定の企画・運営にあたっては、外部メンバー(和食・洋食・中華の業界団体から推薦された有識者等)にもワーキンググループに参加いただくことで、外部からの助言や現場の声を収集するとともに、各業界に対して当該検定を広報していただく役目も担っていただいている。(調理系、専門学校教育団体)
- 審査員としての協力要請
 - コンクールの実施にあたっては、外部審査員として、現在活躍されている、調理師養成施設卒業生の若手調理師を選ぶようにしている。(調理系、専門学校教育団体)
- 学会運営部会員、学会誌編集委員会としての参画
 - 調理技術教育学会の企画・運営にあたっては、外部メンバー(学識経験者、料理人、業界団体から推薦された有識者)にも学会運営部に参画していただき、様々な角度から学会

の質向上に協力いただいている。また、同運営部会員の一部の有識者には学会内に設置した分科会の分科会長を兼任していただくとともに、学識経験者には学会誌編集委員として、学会員から投稿された論文の査読を行っていただいている。(調理系、専門学校教育団体)

4) 課題

- 地域ごとのネットワークの形成
 - 地域ごとにネットワークを作らないと団体として機能しづらい。養成施設や事業所団体等と結びつけられる人材が必要である。(介護系、業界団体(都道府県レベル))

3. 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査

3.1 目的

「今後の専門学校における職業実践専門課程制度の充実に向けて(とりまとめ)」(令和4年3月専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議)を踏まえ、

- 学修目標の具体化
- 教育課程編成・実施(実習・演習等、教職員研修等)
- 学修成果の可視化、学校評価及び情報公開(学修成果の可視化、学校評価)
- PDCA サイクルを支える基盤(組織的な教職員体制の構築や研修の充実等)

について⁸、実態や課題の把握、及び、先進事例の収集・阻害要因の分析を行うことを目的として、専門学校教員を対象としたアンケート調査及びインタビュー調査を実施した。なお、上記のうち、教職員の能力開発や人材マネジメントに関する項目(「教育課程編成・実施」における「教職員研修」、「PDCA サイクルを支える基盤」)については、「4 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査」にて扱うこととする。

3.2 アンケート調査

本アンケート調査は、令和4年度文部科学省委託事業「職業実践専門課程等の充実に向けた取組の推進 質保証・向上のための実態調査」と共同で実施した。

3.2.1 調査概要

(1) 調査件名

専修学校教員アンケート調査

(2) 調査方法

WEB アンケート調査

⁸ 上記のほか、専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議(2022)には、「教育課程編成・実施」の一部として「教育課程編成委員会」(①)、「学修成果の可視化、学校評価及び情報公開」の一部として「情報公開」(②)、「専門士との連携」(③)、「職業実践専門課程充実に向けた具体的方策」(④)について記載がある。このうち、①「教育課程編成委員会」については過年度調査において調査済みであり、②「情報公開」及び④「職業実践専門課程充実に向けた具体的方策」については令和4年度文部科学省委託事業「職業実践専門課程等の充実に向けた取組の推進 質保証・向上のための実態調査」にて扱っており、③「専門士との連携」については文部科学省にて検討が行われることから、本調査では扱わない。

(3) 調査項目

主な調査項目は下表のとおりである。なお、分類・主な設問の順は、原則として調査票の設問の順序に対応しているが、一部わかりやすさのため、順序を入れ替えて表に整理した。下表のうち、本報告書にて扱っている「分類」に、★を付している⁹。調査票については巻末の参考資料を参照のこと。

表 3-1 調査項目

分類	主な設問	回答者		
		学校長/副校長、事務局長、教務部長等	学科長等	一般教員
★基礎情報	学校名、学校の学科数、職階、勤務形態	○	○	○
★経歴	学歴、教員免許の有無、職歴	○	○	○
★担当授業・職能	担当授業、職務に関する知識・技能等のリソース	○	○	○
★教員が受けている支援・研修	学校による支援、昨年の研修受講状況、研修の開催主体・内容・開催形態、	○	○	○
★課題	学校・学科の課題、課題の背景、必要な取組・支援	○	○	○
★学校情報	学校の生徒実員等、分野系統、学科系統、職業実践認定課程の認定学科の有無	○		
★学科情報	学科の生徒実員等、学科の修業年限、指定養成施設への該当有無、分野系統、学科系統、職業実践認定課程の認定学科の該当有無		○	○
★非常勤教員	非常勤教員が担う授業の割合、非常勤教員への支援の必要性和実施状況		○	
★実習・演習等	実験・演習等の時間数、企業等連携の授業の時間数・種類、生徒が受けている指導、活用しているオンライン・先端技術活用の状況・今後の意向・課題		○	
★業界団体・企業との連携状況(実習・演習等の実態を除く)	業界団体・企業との連携状況		○	
★教育の成果	卒業生に対する企業等からの評価等、教育の質を高めるための課題・対策、就職率(全体、都道府県内、関連分野)、卒業生の追跡調査、学修成果可視化の取組		○	

⁹ ★を付した分類に属する質問でも、一部、本報告書では扱っていない質問も存在する。本報告書で扱っていない分類及び質問については、令和4年度文部科学省委託事業「職業実践専門課程等の充実にに向けた取組の推進 質保証・向上のための実態調査」の報告書を参照のこと。

分類	主な設問	回答者		
		学校長/副校長、事務局長、教務部長等	学科長等	一般教員
★人材像・学修目標	業界団体・企業等の求める人材像等、学修目標への企業等・業界団体の求める人材像の反映、学修目標の周知		○	
★学校が提供する支援・研修	事務職員の研修、教員の学び直し支援	○		
★採用・育成・評価	教員の採用での重視する能力・資質・経験、常勤・非常勤教員数、実務家教員数、採用・育成の取組、教員の評価	○	○	
情報公開等	職業実践専門課程のフォローアップ改訂に関するご意見、公開を希望する情報等	○		
★経営計画・行動計画	中長期の経営計画・行動計画の策定状況	○		
教育課程編成委員会	オンラインによる教育課程編成委員会の開催状況		○	
★校務分掌	校務分掌の担当業務・課題		○	○

(4) 調査期間

令和4年9月14日～同年11月7日

(5) 調査対象

全国2,670校の専門課程を有する専修学校に対し、本調査への協力を依頼した。具体的には、各専修学校の学校長に対し、学校に勤務する各教員(常勤、非常勤を問わない)にアンケートへの回答を促すよう依頼した。

(6) 回収状況

1) 学校単位の回収状況

学校単位の回収数と回収率は下表のとおりであった(母数:2,670校)。

表 3-2 学校単位の回収状況

学校種別	回収数(回収率)
1名でも回答した学校数	1,236 (46%)
学校長が回答した学校数	334 (13%)
副校長等が回答した学校数	785 (29%)
学科長等が回答した学校数	524 (20%)
一般教員が回答した学校数	645 (24%)

2) 教員単位の回収状況

教員単位での回収数は下表のとおりであった。回収率については、正確な母数を把握することが困難であるため、記載しなかった。

表 3-3 教員単位の回収状況

学校種別	回収数
全回収数	5,722
学校長の回収数	435
副校長等の回収数	1,219
学科長等の回収数	1,273
一般教員の回収数	2,795

3.2.2 結果概要

(1) 学修目標の明確化

- 業界団体や個別企業等からの情報収集、学修目標への反映は一定程度取り込まれるも、教職員への周知は不十分。
 - 求める人材像に関して、業界団体や個別企業等に対する積極的な調査までは実施していないものの、他の用件での接触機会を活用し、求める人材像に関する情報収集を行っている」と推測される(図 3-1)。
 - また、それらの人材像を学修目標へ反映しているとの回答も 85%程度を占めている(図 3-2)。
 - 一方で、学修目標の周知対象としては、一般教員(常勤)が 88.1%、管理的教員が 77.0%であり、一般教員(非常勤)や職員は 50%台である等、教職員における学修目標の周知状況は十分であるとはいえない(図 3-3)。
 - 上記を踏まえると、管理的教員(学科長等)がリーダーシップを取り、組織的に学修目標の検討や周知を行う体制が十分に整備できていない可能性がある。学修目標は教育活動の方向性を示す重要な指針となるため、階層や雇用形態等によらず、確実に周知されるべきと考えられる。

(2) 外部連携

- 業界団体との連携では情報共有や意見交換が主に行われているものの、業界団体との連携有無は分野による差がみられる。
 - 業界団体と個別企業等との連携内容には傾向の違いがみられ、業界団体とは情報共有や意見交換、個別企業等とは授業(講義、実習・演習等)への協力依頼、という内容の外部連携が比較的多い。この傾向の違いは分野別にみても概ね同様である(図 3-4、図 3-5、図 3-6)。
 - 一方で、連携している業界団体の有無は、分野により回答傾向が異なり、工業分野や服飾・家政分野では連携している業界団体があるとの回答が 50%以上であるが、それ以外の分野では 20~40%台である(ただし N が小さい分野があることには注意を要する)(図 3-7)。
 - 上記を踏まえると、分野によっては、業界を俯瞰できるような立場の団体との情報共有や意見交換が十分に行われていない可能性がある。業界団体との連携(あるいは、適切な業界団体が存在しない場合は、それに代わる立場のステークホルダー)を促進するために、学校から積極的な働きかけを行うことが重要と考えられる。

(3) 学修成果の可視化

- 個別企業等からの卒業生に対する評価の把握は比較的实施されているが、卒業生本人の追跡調査や学修成果の可視化の仕組みの活用は十分に行われているとはいえない。
 - 個別企業等からの卒業生に対する評価を把握しているとの回答は 86.8% (業界団体からの評価については、業界団体との連携があると回答した者のみに限定した回答であるため割愛) (図 3-8)。
 - 一方、卒業生本人の追跡調査は、アンケート調査の実施率が 37.0%、ヒアリング調査の実施率が 63.9%と、必ずしも十分とはいえない(図 3-9)。
 - さらに、学修成果の可視化の仕組みとして、「特に仕組みは活用していない」との回答が 14.5%を占め(図 3-10)、何かしらの可視化の仕組みを活用している場合でも、業界団体や個別企業等への共有は 20~30%台にとどまる(図 3-11)。
 - 学修成果の可視化や卒業生の状況把握は、学修目標の達成度合いを確認する重要な取組である。個別企業等からの卒業生に対する評価を引き続き把握するとともに、担当者等のみでその情報を閉じることなく、教育の質向上等につなげる仕組みを整備することが重要である。また、卒業生本人の追跡調査についても、学校での学びが比較的まだ影響を及ぼすと考えられる 3 年目程度までは何かしらの形式で実施すべきと考えられる。

(4) 職業教育のマネジメントの効果に関する分析

- 職業教育のマネジメントの取組のうち、以下の取組は、業界団体や個別企業等からの卒業生に対する評価という効果に関連する可能性がある。ただし、その評価が職業教育のマネジメントの取組による効果であると断定することは難しいため、より詳細な調査研究が必要と考えられる。
 - 企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験(「指導者による講義」「現場の見学」以外も実施すること)
 - 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集
 - 卒業生調査の実施
 - 学修成果を可視化するツールの活用
 - 業界団体及び個別企業等への学修成果の共有
 - 教員に対する能力開発支援(教員が「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」と感じる)
 - 研修の受講(教員が「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」と感じる)
 - 中長期の経営計画・行動計画等の策定

(5) 中長期の経営計画・行動計画の策定

- 中長期の経営計画・行動計画を策定している方が、職業教育のマネジメントの取組の多くにおいて、その実施割合が高い(7.2.3(1))。職業教育のマネジメントに取り組む際は、個別の取組に対応するだけでなく、理事長等がマーケティングの視点等を持った上で、教育を含む学校経営全体の方針として中長期の経営計画・行動計画を検討することが有効である可能性がある。
- 中長期の経営計画・行動計画において検討すべき項目に関しては、7.2.3(2)において分析を試みているものの、明確な結果が得られたとはいいい切れぬ。中長期の経営計画・行動計画が射程とすべき計画の年数や検討すべき項目等について、更なる調査研究が必要と考えられる。

(6) 学校の属性による傾向の違い

- 職業実践専門課程に認定されている学科、及び、認定学科を有する学校においては、そうでない学科・学校に比べ、職業教育のマネジメントの取組が比較的充実している様子がうかがえる。
 - 求める人材像に関する情報収集に関して、アンケート調査、ヒアリング調査、教育課程編成委員会時の質問、学校関係者評価委員会時の質問、就職関連時の質問、については、業界団体・個別企業等いずれに対しても、認定学科の方が実施しているとの回答割合が高い(図 3-12)。
 - (業界団体が求める人材像を明示していない場合の)求める人材像に関する情報収集については、認定学科の方が、「他校との意見交換」「関連業界の業界団体からの意見聴取」「関連業界の個別企業等からの意見聴取」「学識者からの意見聴取」を実施するとの回答割合が高い(図 3-13)。
 - 業界団体や個別企業等が求める人材像を学修目標へ反映するにあたっての課題について、認定学科の方が、業界団体や個別企業等との意見交換が困難であるとの回答割合が低い(図 3-14)。
 - 業界団体との連携は、認定学科でない学科より、認定学科の方が実施しているとの回答割合が高い(図 3-15)。
 - 外部連携の内容について、業界団体との「就職関連の支援の依頼」「会員校の指導者に対する研修の依頼」を除き、全ての項目において、認定学科の方が認定学科でない学科より連携の割合が大きい(図 3-16)。
 - 卒業生に対する個別企業等からの評価の収集については、「その他」を除く全ての収集方法において、認定学科の方が実施している割合が大きい(業界団体からの評価の収集については、認定学科でない学科の N が小さいため割愛)(図 3-18)。
 - 卒業生に対する評価については、業界団体からは、認定学科の方が、「基礎的な専門知識・能力」「高度な専門知識・能力」「資格・検定」「就職先業界や起業への理解」「社会人基礎力(主体性、実行力当、前に踏み出す力)」について良い評価を受けている。また、個別企業等からは、認定学科の方が、全ての項目について良い評価を受けている(図 3-19、図 3-20)

- 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考えについては、認定学科では「ある程度質の高い教育ができていますが、改善の余地がある」が最も多く、過半数を占めているが、認定学科でない学科や認定学科かどうかわからない学科では「標準的な水準の教育を実施できている」が最も多い(図 3-21)。
- 卒業生調査の実施状況については、アンケート調査、ヒアリング調査のいずれについても、認定学科である学科の方が、実施している割合が大きい(図 3-22)。
- 業界団体・個別企業等への学修成果の共有については、認定学科の方が、業界団体・個別企業等のいずれにも、「閲覧させている」割合が高い(図 3-23)。
- 中長期の経営計画・行動計画の策定状況については、認定学科を有する学校の方が、「策定している」割合が高い(図 3-24)。また、中長期の経営計画・行動計画の全ての項目について、認定学科を有する学校の方が含んでいる割合が高い(図 3-25)。
- 地方部に所在する学校や比較的規模の小さい学校は、職業教育のマネジメントの取組に困難を抱えている可能性が考えられる。
 - 例えば、学修目標への反映時の課題については、「そのほかの都道府県」に所在する学校の学科は、東京都や「政令指定都市を有する都道府県」に所在する学校の学科に比べ、業界団体や個別企業等との意見交換に困難を感じている(図 3-26)。
 - また、業界団体との連携については、大規模校(複数学科の学校)より小規模校(単学科の学校)の方が、また、東京都や「政令指定都市を有する都道府県」より「そのほかの都道府県」に所在する学校の方が、「ない」との回答割合が高い(図 3-27、図 3-28)。
 - さらに、卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考えについては、「質の高い教育ができていない」「十分に質の高い教育ができており、改善の余地はない」「ある程度質の高い教育ができていますが、改善の余地がある」の合計)との回答割合は、「そのほかの都道府県」、「政令指定都市を有する都道府県」、東京都、の順に低い(図 3-29)。

3.2.3 調査結果(抜粋)

調査結果全体は「7.2 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査(アンケート調査結果)」に掲載し、本項では「3.2.2 結果概要」にて言及のあるもののみを抜粋して掲載している。

(1) 学修目標の明確化

1) 求める人材像に関する情報収集方法【学科長等】(Q60)

- 求める人材像に関する情報収集方法としては、業界団体に対しては、「教育課程編成委員会時に尋ねる」(58.1%)、「学校関係者評価委員会時に尋ねる」(54.1%)の順に多い。また、個別企業等に対しては、「就職関連(業界・企業説明会、採用活動での来校時等)時に尋ねる」(69.4%)、「実習・演習等(実習先との打合せ、実習先訪問時等)時に尋ねる」(65.9%)、「教育委員会時に尋ねる」(64.0%)の順に多い。「収集していない」という回答は、業界団体・個別企業等ともに5%以下である。
- 業界団体に対する「その他」の情報収集方法の回答としては、「各種報告書」「ガイドライン」「講演会」等が挙げられた。個別企業等に対する「その他」の情報収集方法の回答としては、「懇談会を企画」「就職・転職サイトの閲覧」等が挙げられた。
- アンケートやヒアリングの実施率は、業界団体・個別企業等ともに10~20%程度と、比較的低い。
- 以上から、積極的な調査までは実施していないものの、他の用件での接触機会を活用し、求める人材像に関する情報収集を行っているかと推測される。

(前項で、「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q60「求める人材像」に関して、企業等や業界団体からどのように意見や情報を収集していますか。

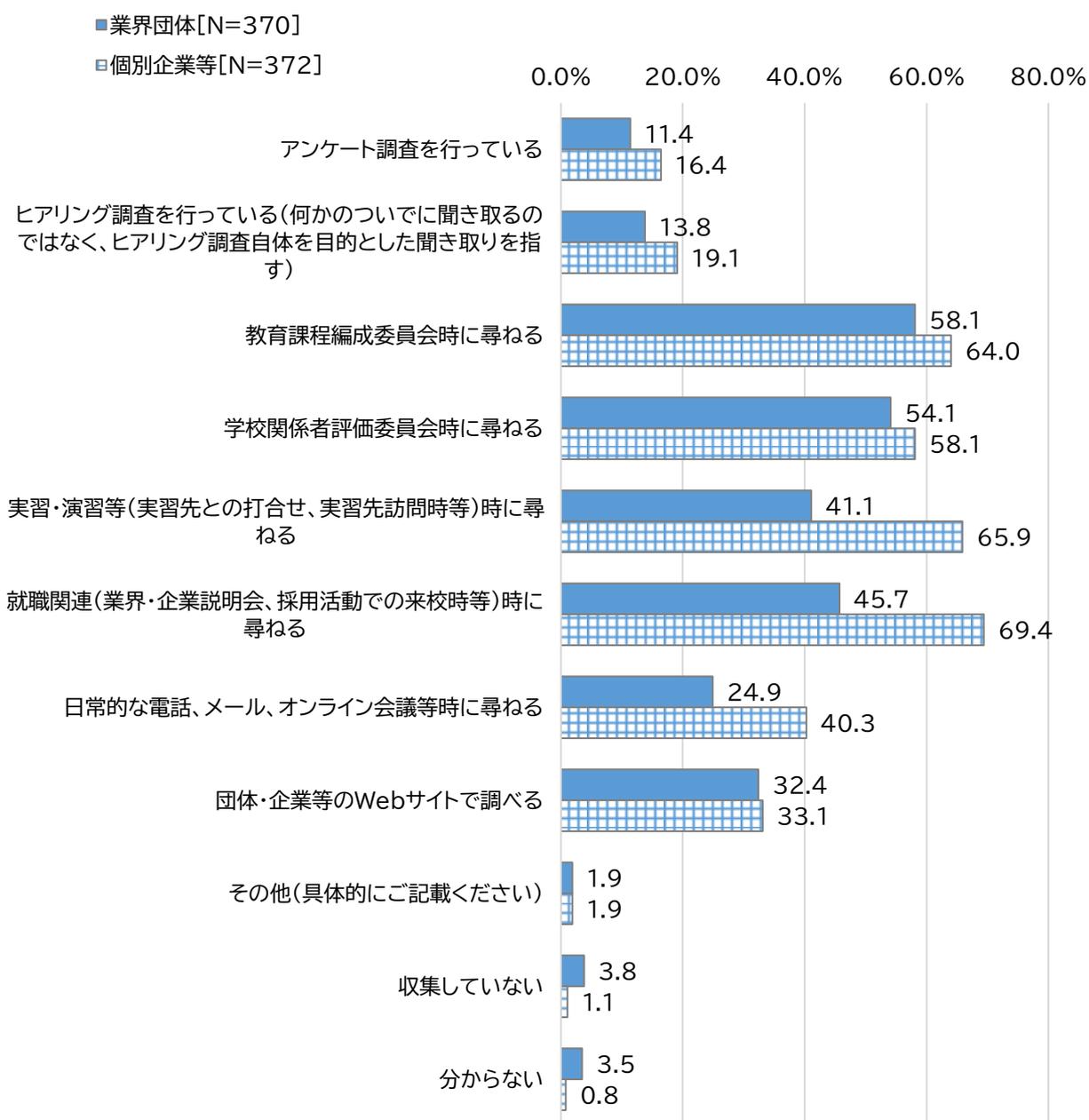


図 3-1 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)

2) 学修目標への反映【学科長等】(Q63)

- 学修目標への求める人材像の反映状況については、業界団体が求める人材像・個別企業等が求める人材像ともに、「反映している」が大多数を占める(85%前後)。

(Q59 で、業界団体や個別企業等は「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q63 貴校の学修目標(ディプロマ・ポリシー)には、業界団体や個別企業等が求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を反映していますか。

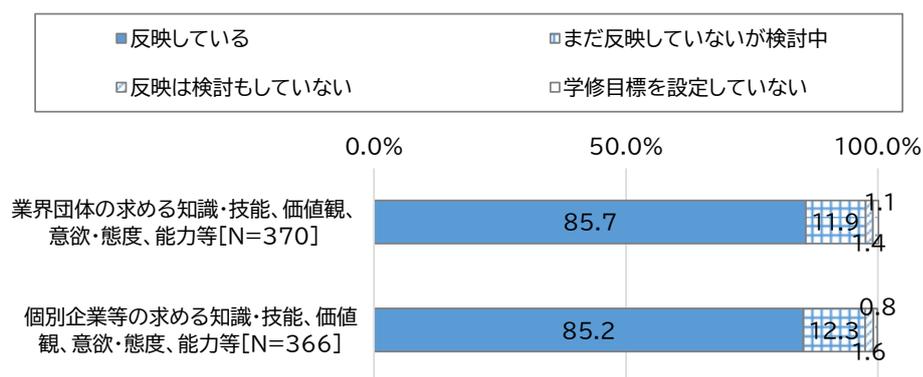


図 3-2 学修目標への反映(単一回答)

3) 学修目標の周知【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】(Q64)

- 学修目標を周知している対象としては、「貴校(グループ校含む)内の一般教員(常勤)」(88.1%)、「貴校(グループ校含む)内の管理的教員」(77.0%)の順に多い。ここから、管理的教員よりも、一般教員の方が、学修目標の周知が行われていることがわかる。
- また、「貴校(グループ校含む)内の一般教員(非常勤)」(52.8%)、「貴校(グループ校含む)内の管理的職員」(58.6%)、「貴校(グループ校含む)内の一般職員」(55.0%)に対する周知は50%程度である。

Q64 貴校では、学修目標(ディプロマ・ポリシー)を、教員や職員に改めて周知していますか。

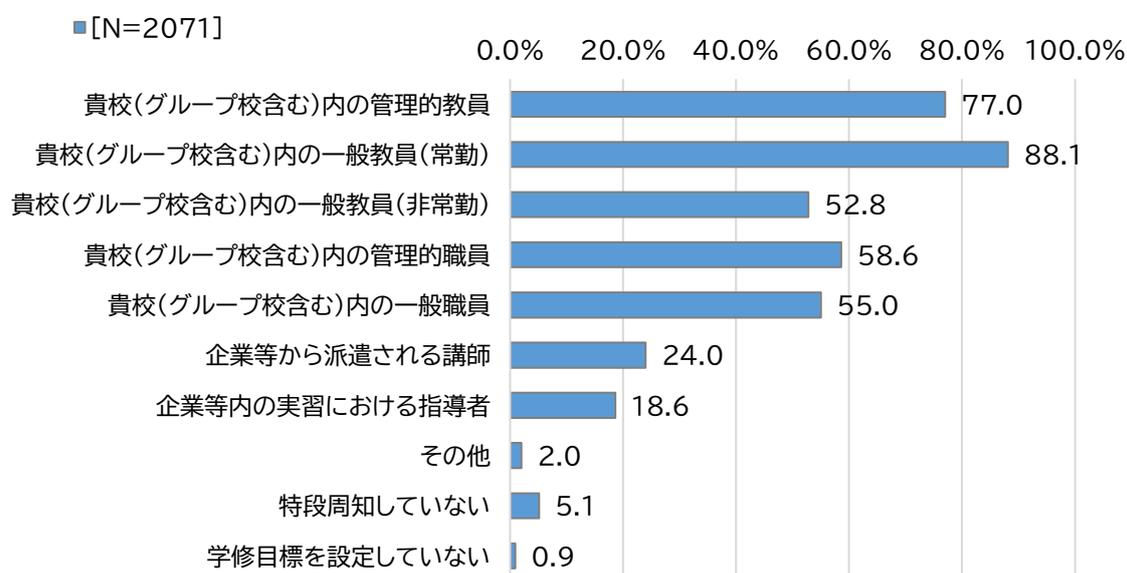


図 3-3 学修目標の周知(複数回答)

(2) 外部連携

1) 外部連携の内容【学科長等】(Q45)¹⁰

- 業界団体と連携している学校の具体的な取組内容は、「業界動向や技術に関する情報共有・意見交換」(74.3%)、「専修学校に関する情報共有・意見交換」(71.0%)、「各種委員会への参加(教育課程編成委員会、学校関係者評価委員会)」(68.6%)、「業界が求める人材の要素に関する意見交換」(68.0%)の順に多い。
- 業界団体との連携に関する「その他」の回答としては、「場所の提供」「イベント見学」「材料等の提供」等が挙げられた。
- 個別企業等と連携している学校の具体的な取組内容は、「実習・演習等への協力依頼」(64.6%)、「講義への協力依頼」(57.6%)、「各種委員会への参加(教育課程編成委員会、学校関係者評価委員会)」(57.0%)の順に多い。
- 以上を踏まえると、業界団体とは情報共有や意見交換、個別企業等とは授業(講義、実習・演習等)への協力依頼、という内容の外部連携が比較的多い。
- 分野別にみても、業界団体とは情報共有や意見交換、個別企業等とは授業(講義、実習・演習等)への協力依頼が比較的多いという傾向には大きな違いはない。

Q45 業界団体及び個別企業等と、どのような連携をしていますか。

¹⁰ 業界団体との連携内容に関する質問は、Q44にて業界団体との連携があると回答した者のみ回答。

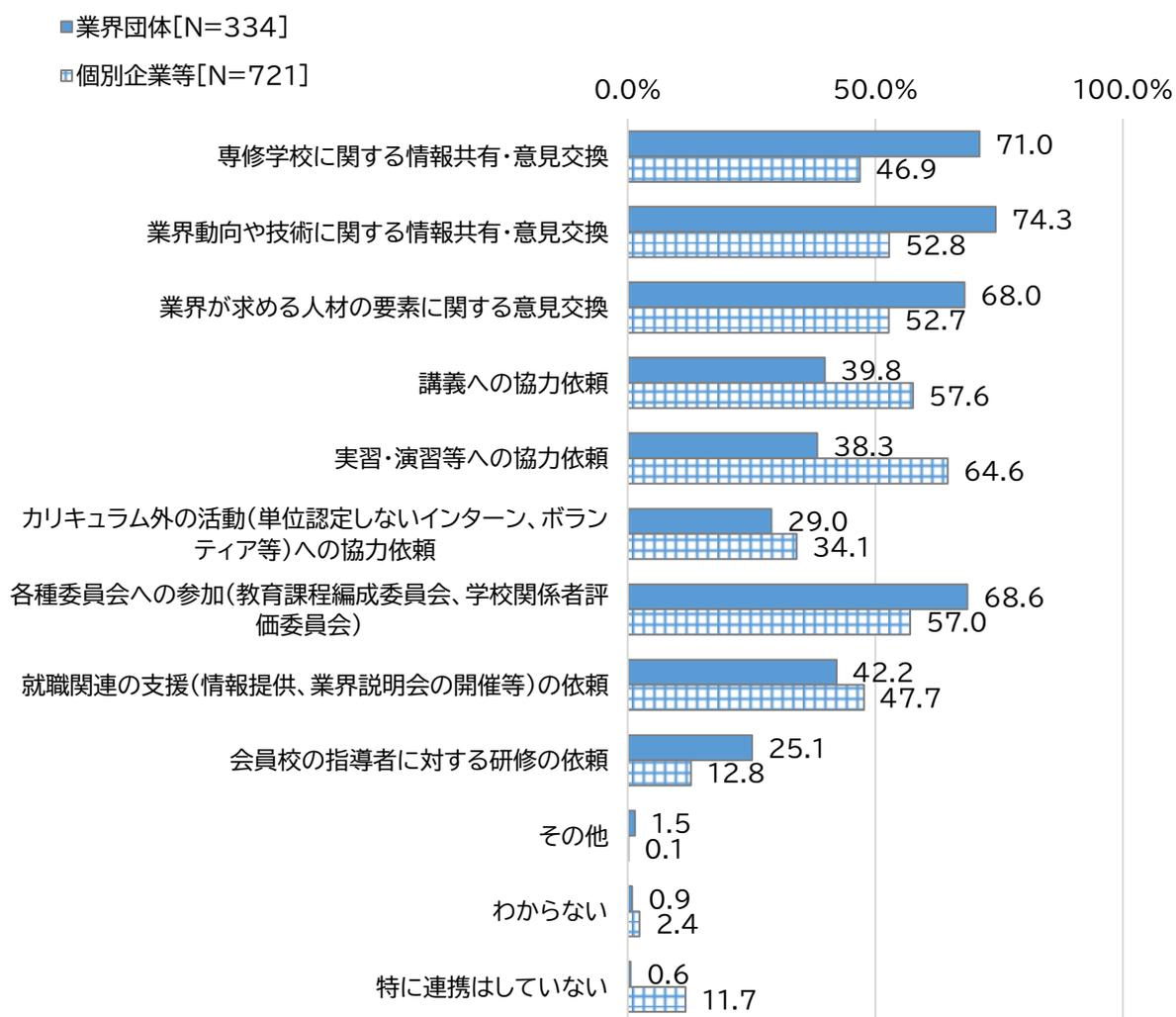


図 3-4 外部連携の内容(複数回答)

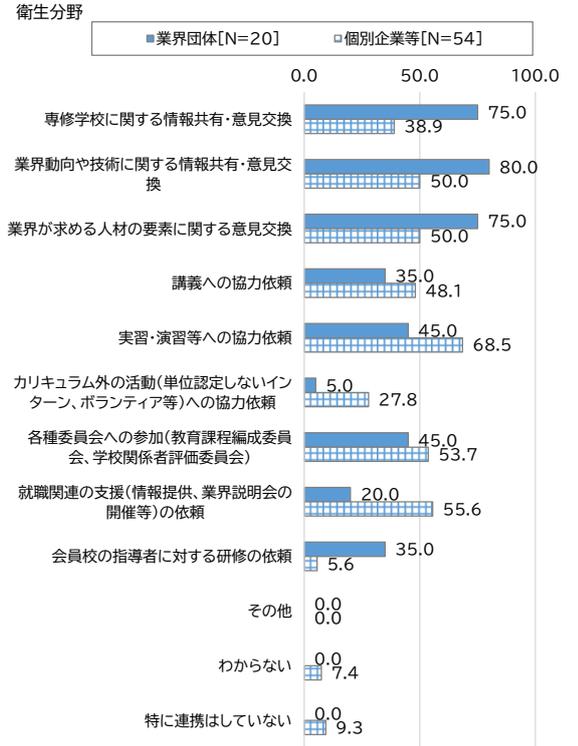
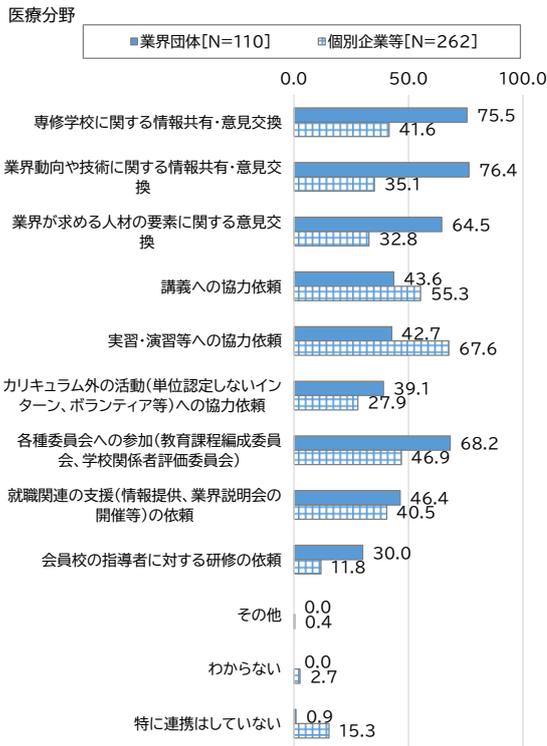
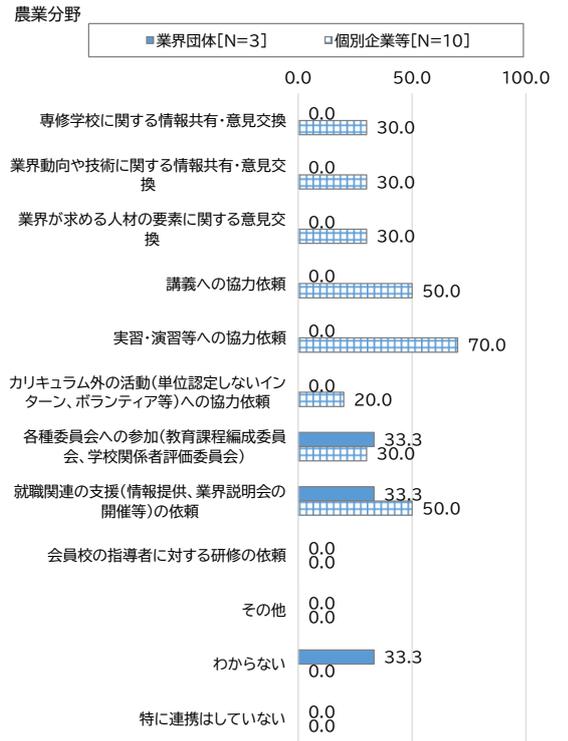
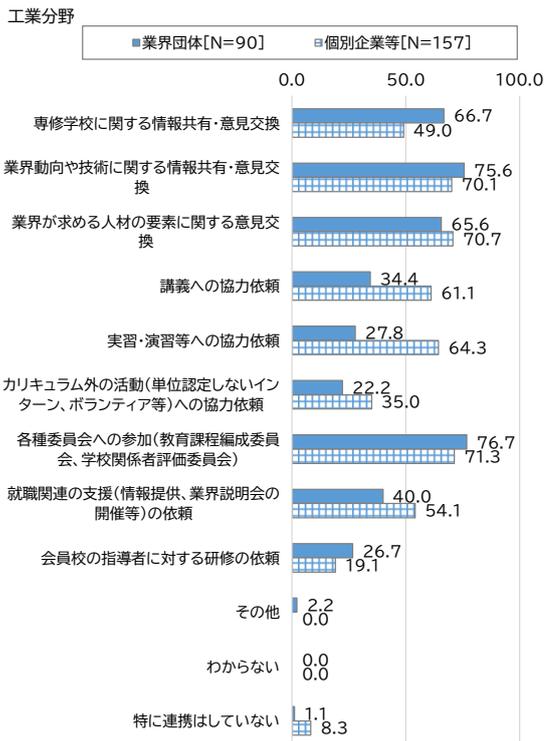
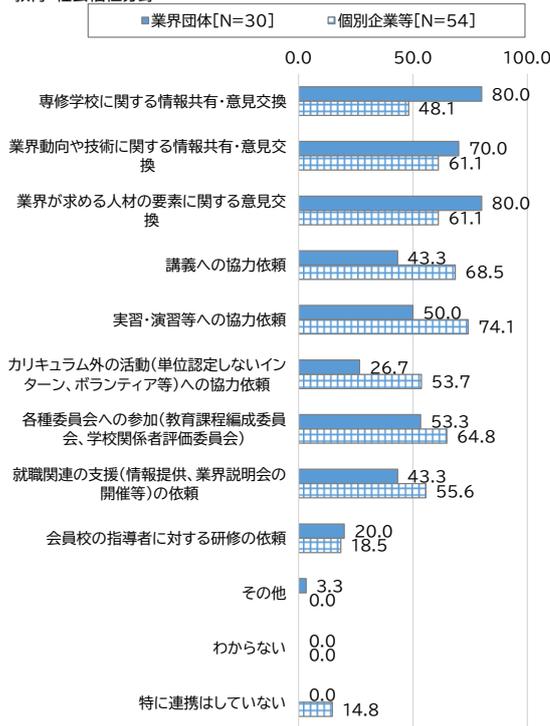
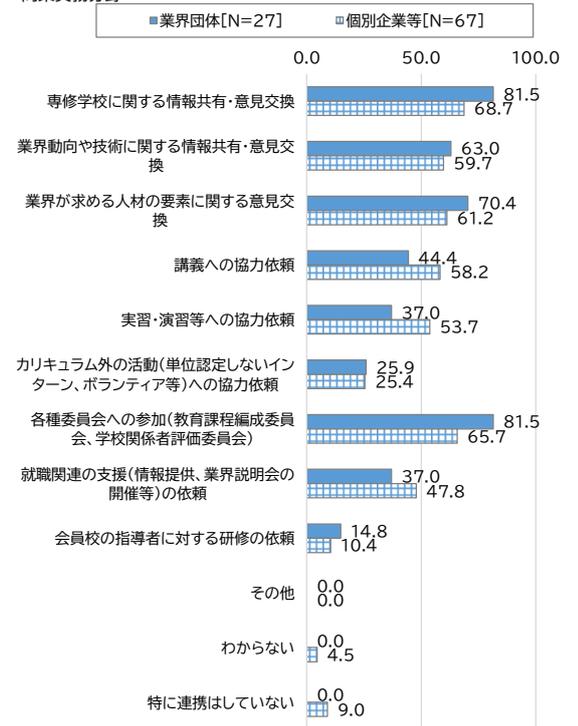


図 3-5 外部連携の内容(複数回答)[分野別](1/2)

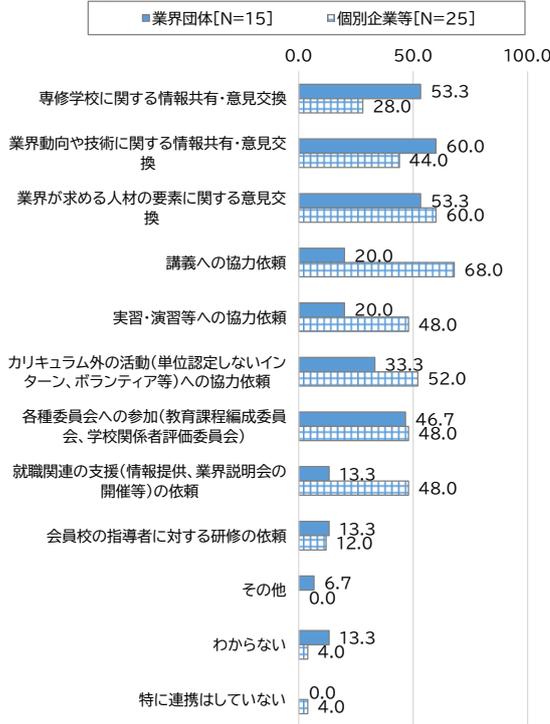
教育・社会福祉分野



商業実務分野



服飾・家政分野



文化・教養分野

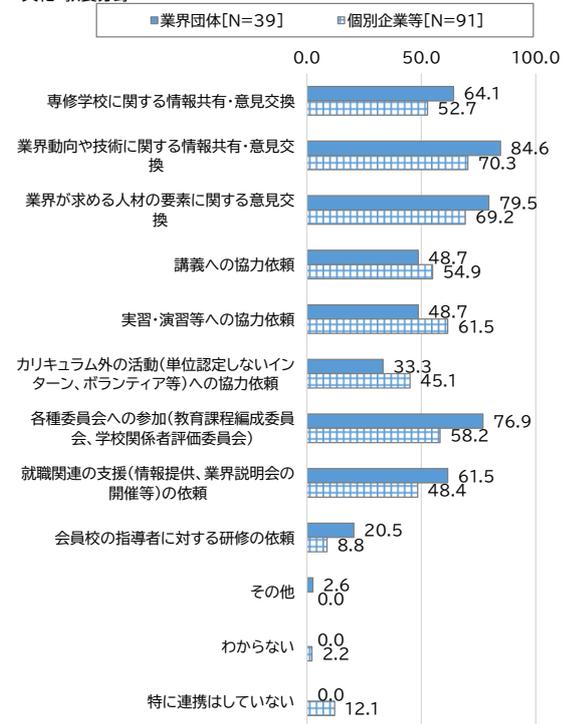


図 3-6 外部連携の内容(複数回答)[分野別](2/2)

2) 業界団体との連携状況【学科長等】(Q44)

- 業界団体との連携について、分野別にみると、工業分野、服飾・家政分野(ただし N 数が小さいことに注意)において、「ある」との回答が比較的高く、農業分野(ただし N 数が小さいことに注意)、医療分野、商業実務分野(ただし N 数が小さいことに注意)において、「ない」との回答が比較的高い。

Q44 個別の企業等以外に、連携している業界団体はありますか。

※ここでいう連携とは、情報共有・意見交換、教育活動(講義、実習・演習等)への協力依頼、教育に関する助言依頼、学校評価への関与依頼、就職関連の支援の依頼、教職員研修の依頼等を指します。

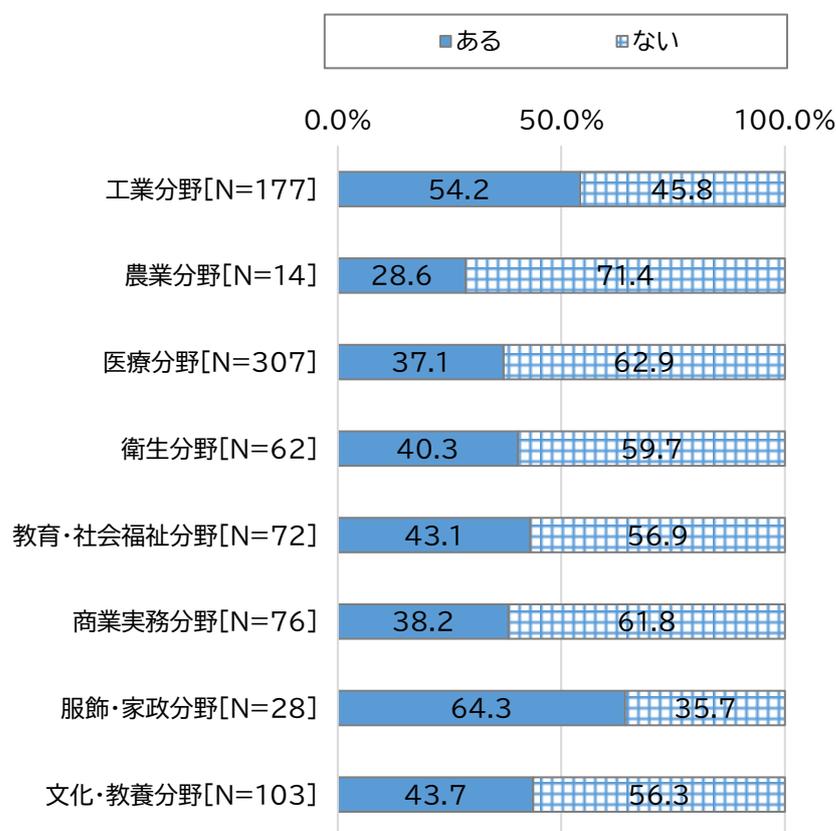


図 3-7 業界団体との連携状況(単一回答)[分野別]

(3) 学修成果の可視化

1) 卒業生に対する評価の収集方法【学科長等】(Q46)¹¹

- 卒業生に対する評価についての情報収集方法について、業界団体からは、「教育課程編成委員会時に尋ねる」(48.4%)、「学校関係者評価委員会時に尋ねる」(46.3%)の順に多い。個別企業等からは、「就職関連(業界・企業説明会、採用活動での来校時等)に尋ねる」(51.4%)、「実習・演習時(実習先との打合せ、実習先訪問時等)時に尋ねる」(51.0%)の順に多い。
- 以上から、他の用件での接触機会を活用し、卒業生に対する評価を行っていると推測される。また、上記は「7.2.1(4)2)求める人材像に関する情報収集方法【学科長等】(Q60)」の傾向と一致することから、求める人材像と卒業生に対する評価は同一の機会に併せて収集していることが推測される。

Q46「卒業生に対する評価」に関して、企業等や業界団体からどのように意見や情報を収集していますか。

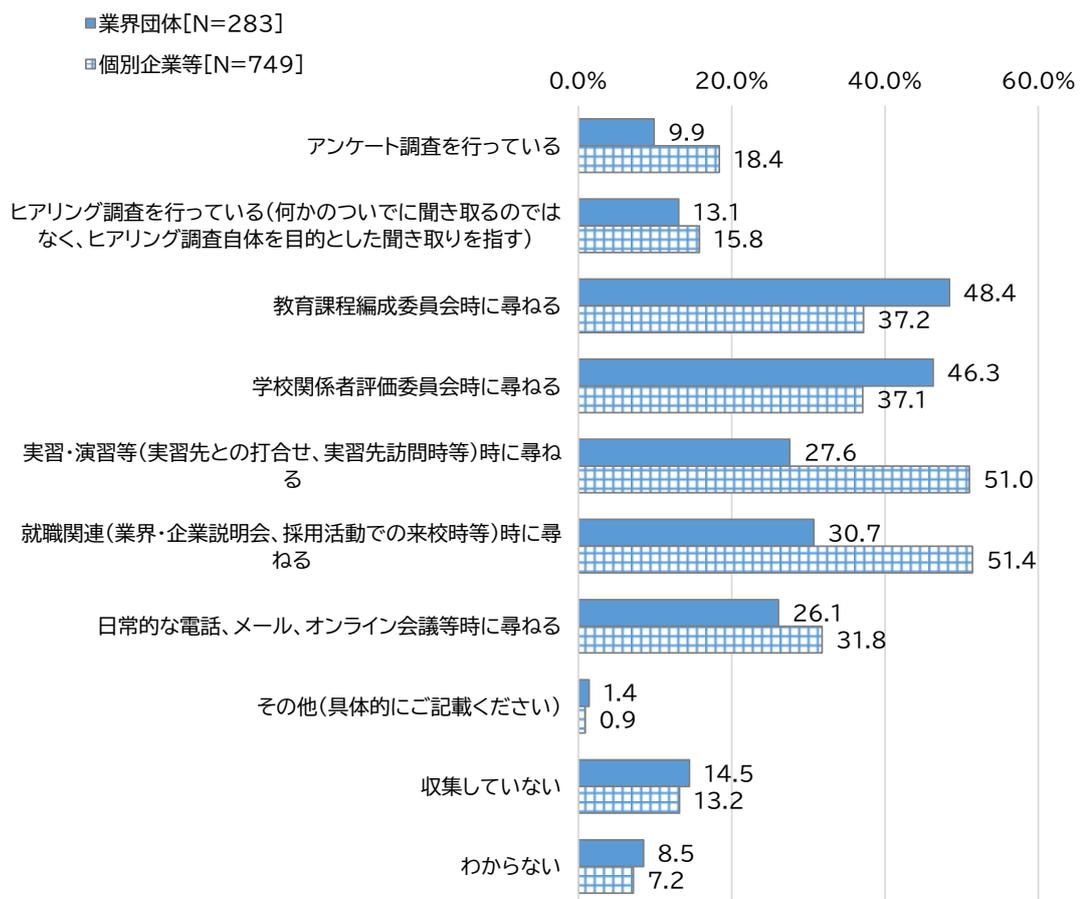


図 3-8 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)

¹¹ 業界団体からの、卒業生に対する評価の収集方法に関する質問は、Q44にて業界団体との連携があると回答した者のみ回答。

2) 卒業生調査の実施状況【学科長等】(Q53)

- 卒業生調査の実施状況について、アンケート調査を実施しているのは37.0%、ヒアリング調査を実施しているのは63.9%との回答であった。調査項目の検討や対象者への配布等の準備が必要なアンケート調査に比べ、他の用件での接触機会に状況を聞く等のヒアリング調査は、比較的实施がしやすいためであると考えられる。

Q53 卒業生本人の追跡調査をしていますか。

※ヒアリング調査には、偶発的な聞き取りも含みます。例えば、ホームカミングデーや同窓会、その他の用事などで来校した卒業生や、実習時や採用関連で勤務先を訪問した際に出会った卒業生に状況を聞く場合などが考えられます

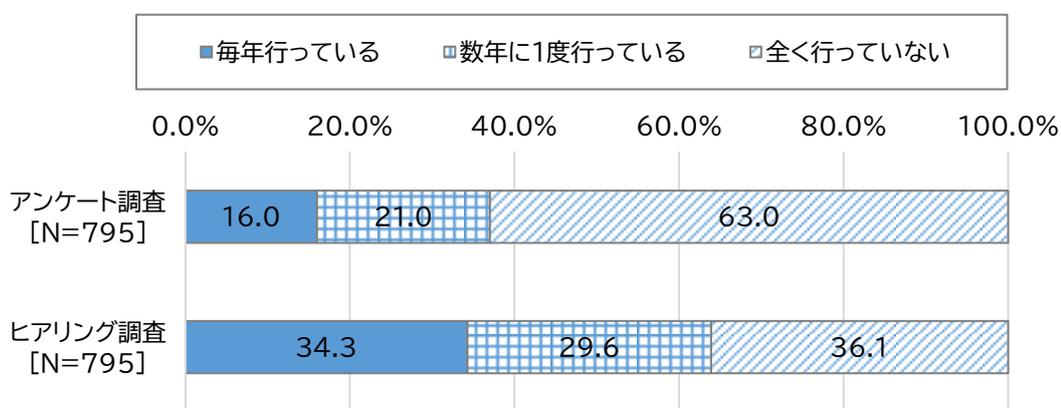


図 3-9 卒業生調査の実施状況(単一回答)

3) 学修成果の可視化の仕組み【学科長等】(Q56)

- 学修成果の可視化の仕組みについては、「資格取得、検定受検」(67.8%)が最も多く、その他は20%前後かそれ以下である。

Q56 学修成果を可視化するために、どのような仕組みを活用していますか。

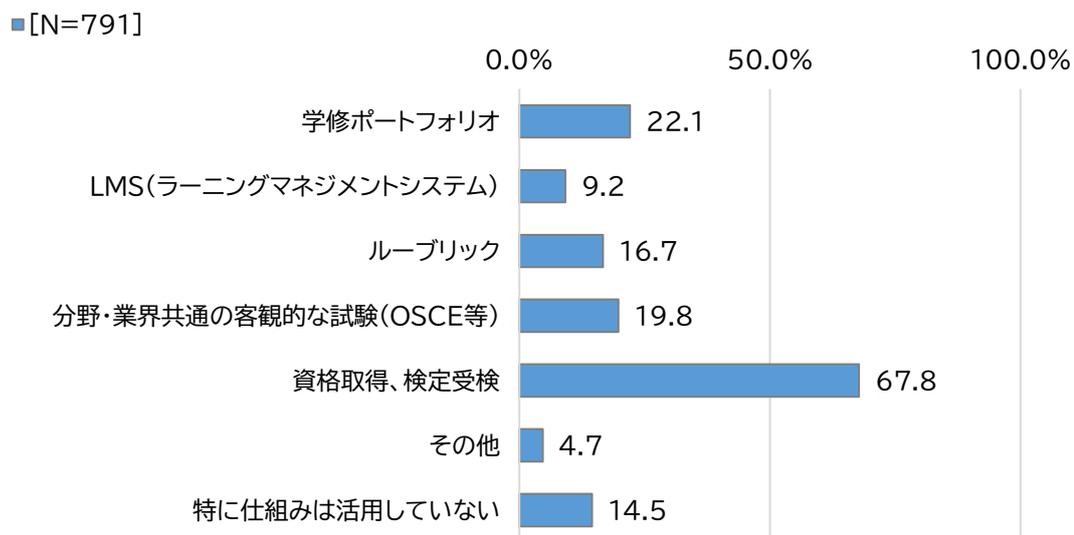


図 3-10 学修成果の可視化の仕組み(複数回答)

4) 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況【学科長等】(Q57)

- 学修成果の共有状況については、業界団体に「閲覧させている」との回答は 23.9%、個別企業等に「閲覧させている」との回答は 32.2%であり、業界団体や個別企業等に学修成果を閲覧させていない場合が比較的多い。

(前項でいずれかの仕組みを活用していると答えた方にお伺いします。)

Q57 業界団体や個別企業等に学習成果の可視化の仕組みや生徒個人の学修成果を閲覧させていますか。

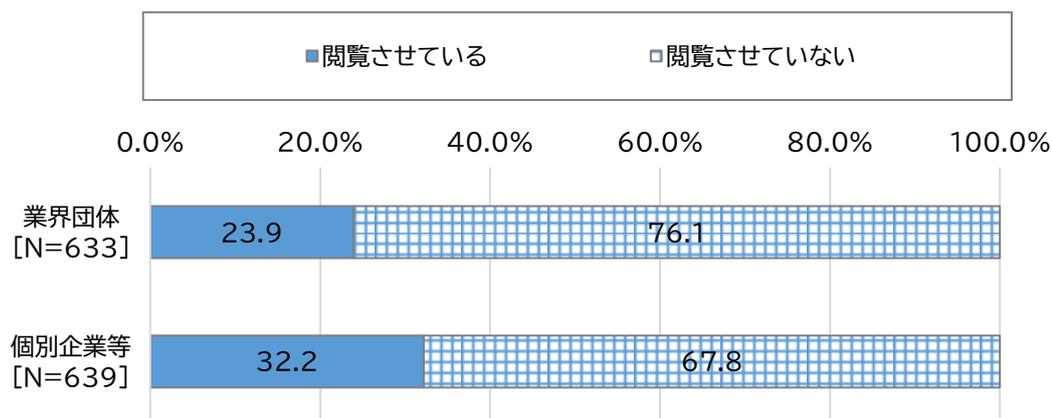


図 3-11 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)

(4) 職業教育のマネジメントの効果に関する分析

「7.2.2 職業教育のマネジメントの効果に関する分析」を参照のこと。

(5) 中長期の経営計画・行動計画の策定

「7.2.3 中長期の経営計画・行動計画等に関する分析」を参照のこと。

(6) 学校の属性による傾向の違い

1) 職業実践専門課程の認定学科の有無(学校)及び職業実践専門課程の認定有無(学科)

a. 求める人材像に関する情報収集方法【学科長等】(Q60)

- 求める人材像に関する情報収集方法について、職業実践専門課程への認定有無別にみると、アンケート調査、ヒアリング調査、教育課程編成委員会時の質問、学校関係者評価委員会時の質問、就職関連時の質問、については、業界団体・個別企業等いずれに対しても、認定学科の方が実施しているとの回答が多い。これは、認定学科の方が、各種委員会や就職関連において企業等との意見交換や情報収集の機会が多いことによると推測される。

(前項で、「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q60「求める人材像」に関して、企業等や業界団体からどのように意見や情報を収集していますか。

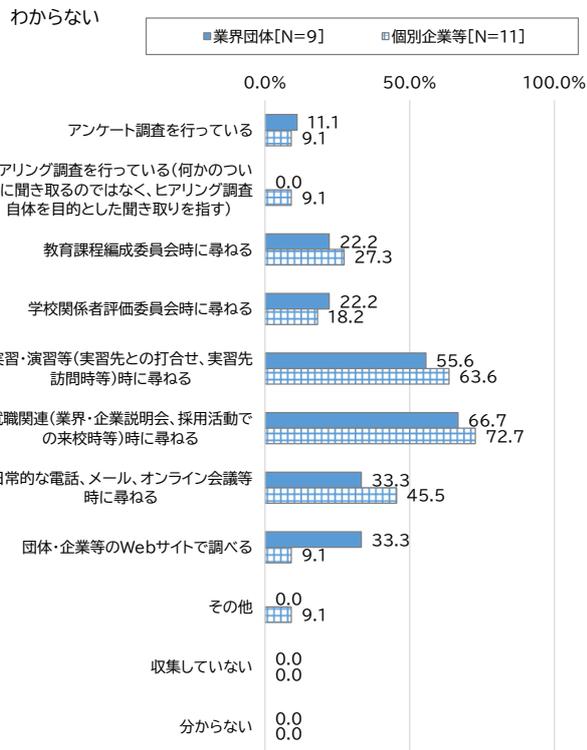
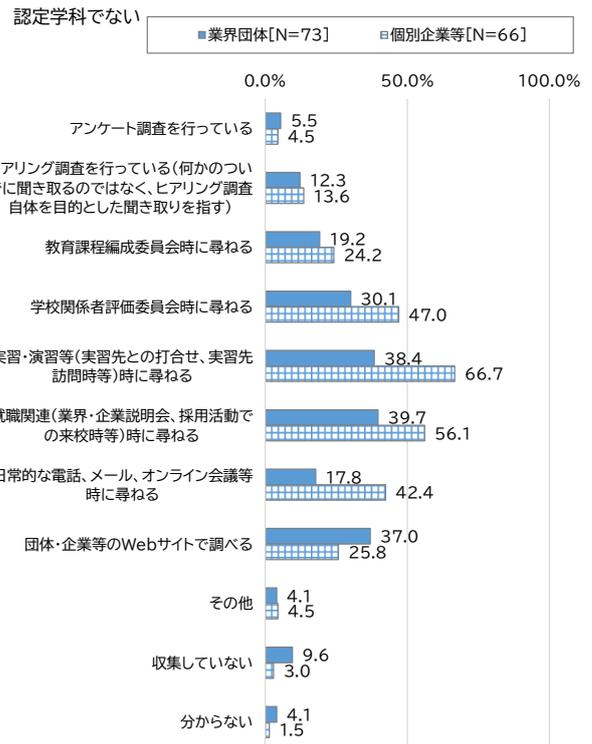
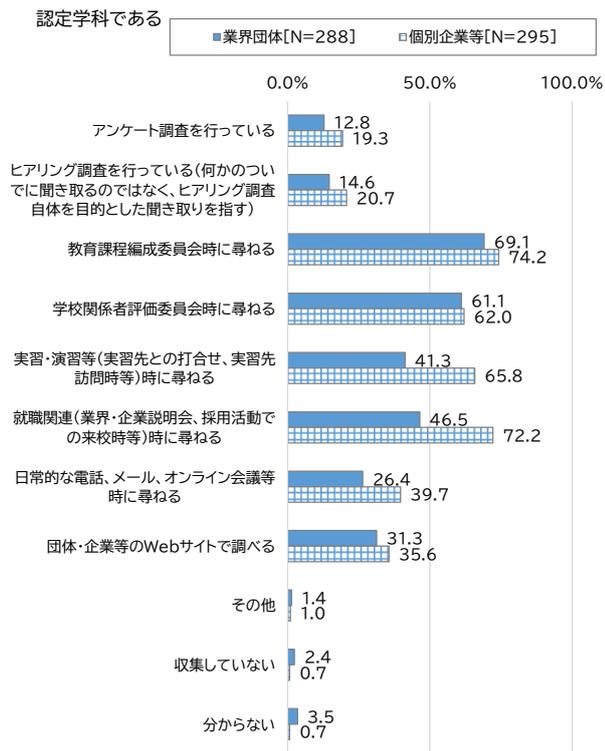


図 3-12 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

b. (業界団体が求める人材像を明示していない場合の)求める人材像に関する情報収集方法【学科長等】(Q62)

● 業界団体が求める人材像を明示していない場合の情報収集方法について、職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科の方が、「他校との意見交換」「関連業界の業界団体からの意見聴取」「関連業界の個別企業等からの意見聴取」「学識者からの意見聴取」を実施するとの回答が多い。認定学科の方が、他校を含む外部の関係者から積極的に情報収集できる体制にあるのではないかと推測される。

(Q59 で、業界団体が「明示していない」「わからない」と答えた方にお伺いします。)

Q62 業界団体が「求める人材像」を明示していない場合、業界が求める人材像についてどのように情報収集・検討していますか。

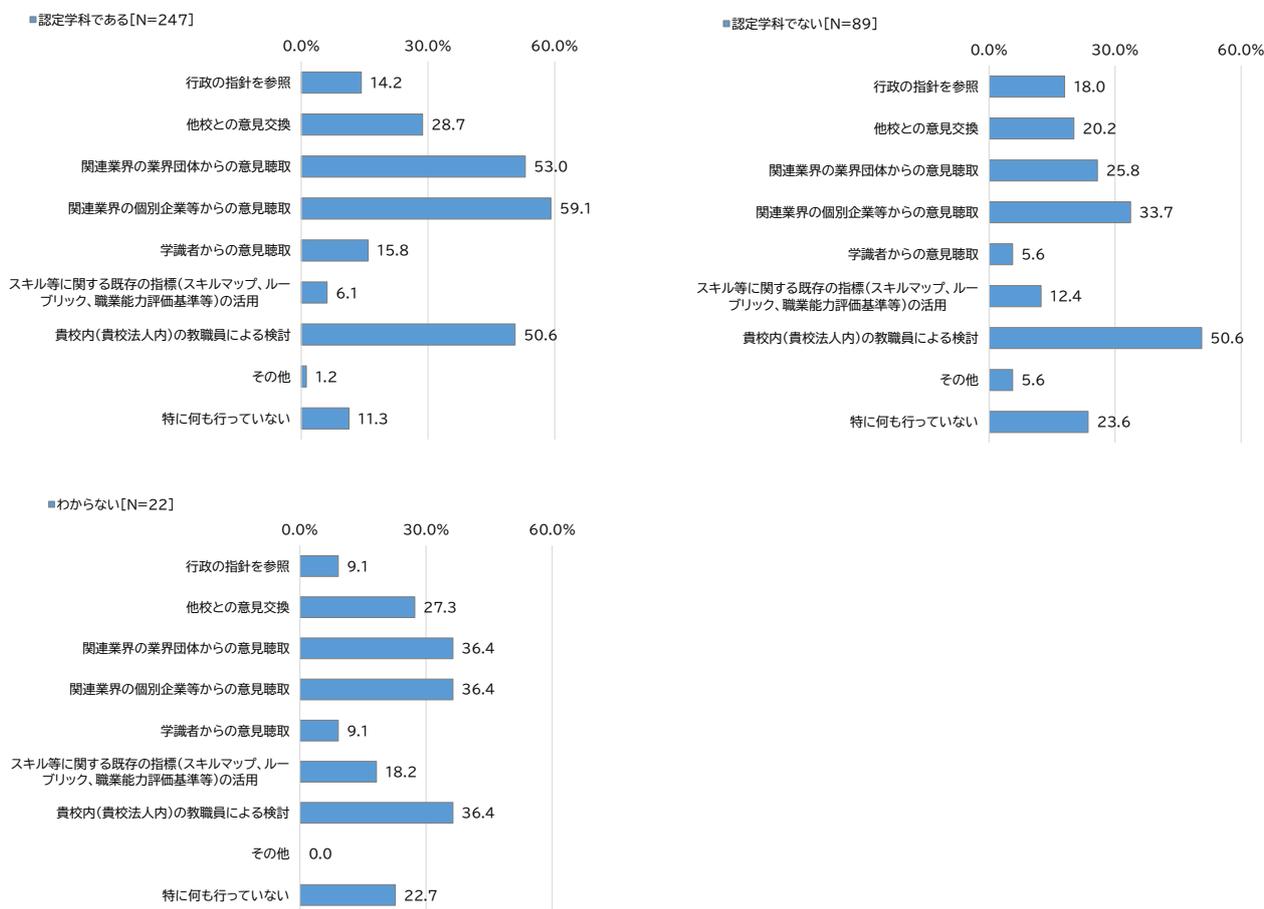


図 3-13 (業界団体が求める人材像を明示していない場合の) 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

c. 学修目標への反映時の課題【学科長等】(Q65)

- 業界団体や個別企業等が求める人材像を学修目標へ反映するにあたっての課題について、職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科より、認定学科でない方が、業界団体や個別企業等との意見交換が困難であるとの回答が多い。

(Q59 で、業界団体や個別企業等で「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q65 業界団体や個別企業等が求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を、学修目標(ディプロマ・ポリシー)に反映・検討するにあたっての課題は何ですか。

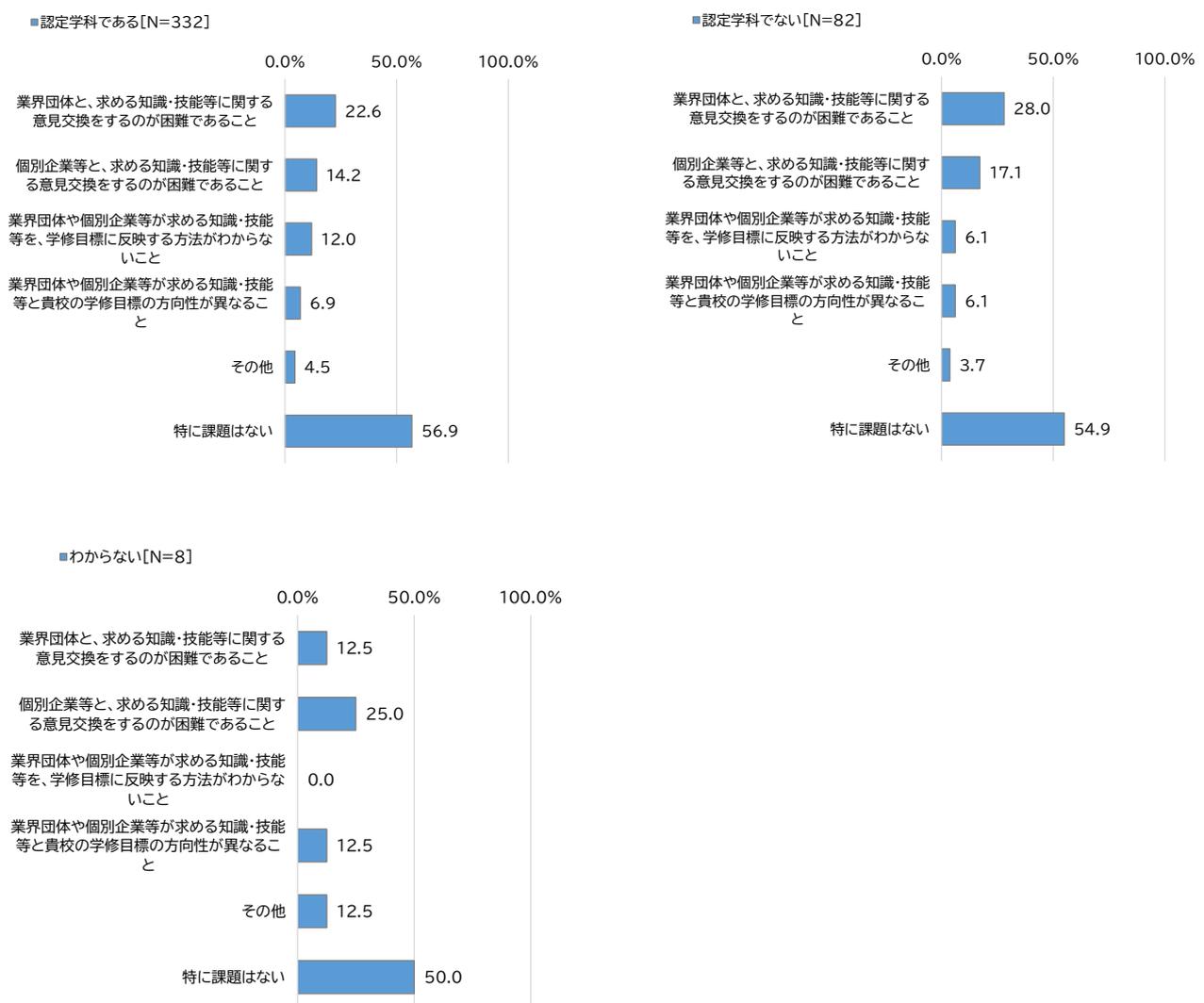


図 3-14 学修目標への反映時の課題(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

d. 業界団体との連携状況【学科長等】(Q44)

- 業界団体との連携について、職業実践専門課程への認定有無別にみると、業界団体との連携は、認定学科でない学科より、認定学科の方が多い。

Q44 個別の企業等以外に、連携している業界団体はありますか。

※ここでいう連携とは、情報共有・意見交換、教育活動(講義、実習・演習等)への協力依頼、教育に関する助言依頼、学校評価への関与依頼、就職関連の支援の依頼、教職員研修の依頼等を指します。

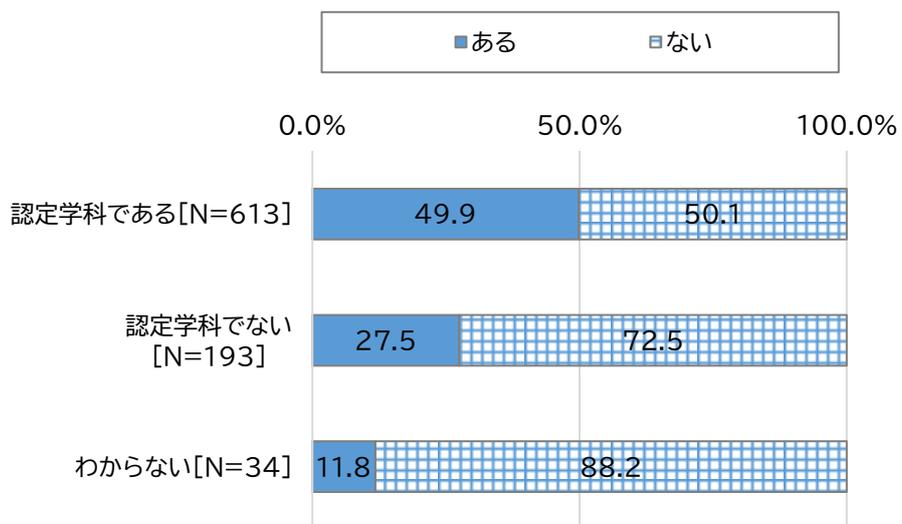


図 3-15 業界団体との連携状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

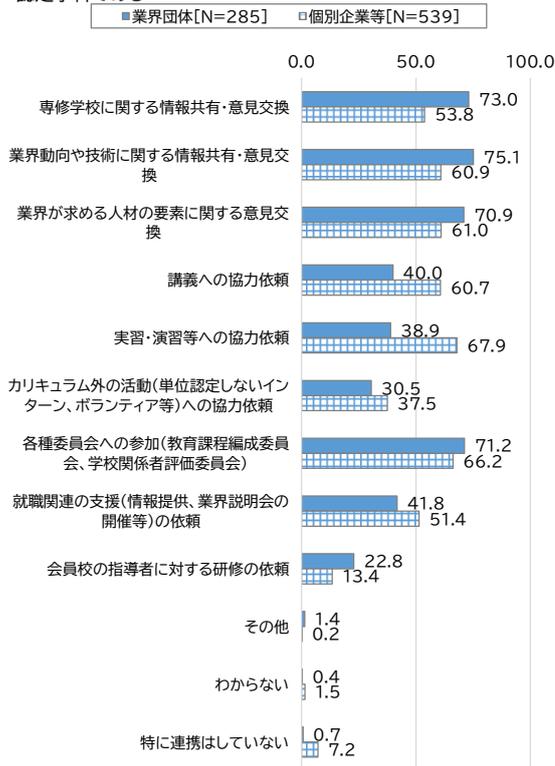
e. 外部連携の内容【学科長等】(Q45)¹²

- 業界団体と連携している学校の具体的な取組内容について、職業実践専門課程への認定有無別にみると、業界団体との「就職関連の支援の依頼」「会員校の指導者に対する研修の依頼」を除き、全ての項目において、認定学科の方が認定学科でない学科より連携の割合が大きい。

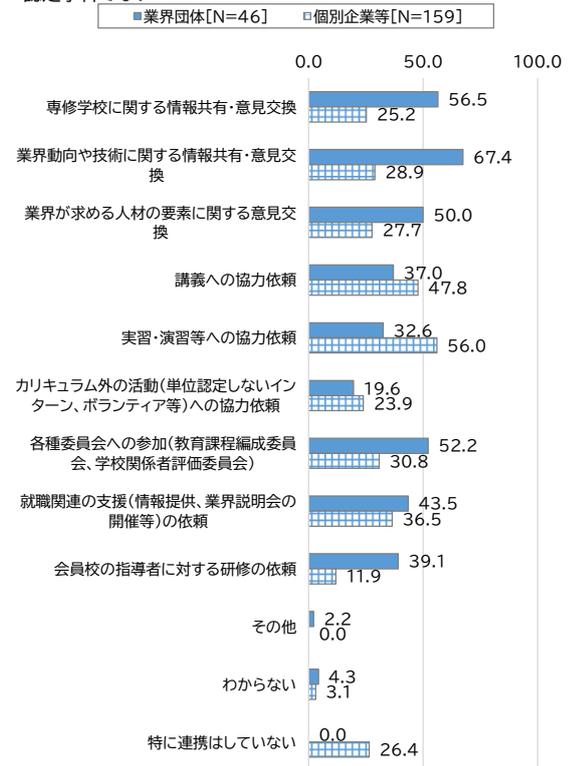
Q45 業界団体及び個別企業等と、どのような連携をしていますか。

¹² 業界団体との連携内容に関する質問は、Q44にて業界団体との連携があると回答した者のみ回答。

認定学科である



認定学科でない



わからない

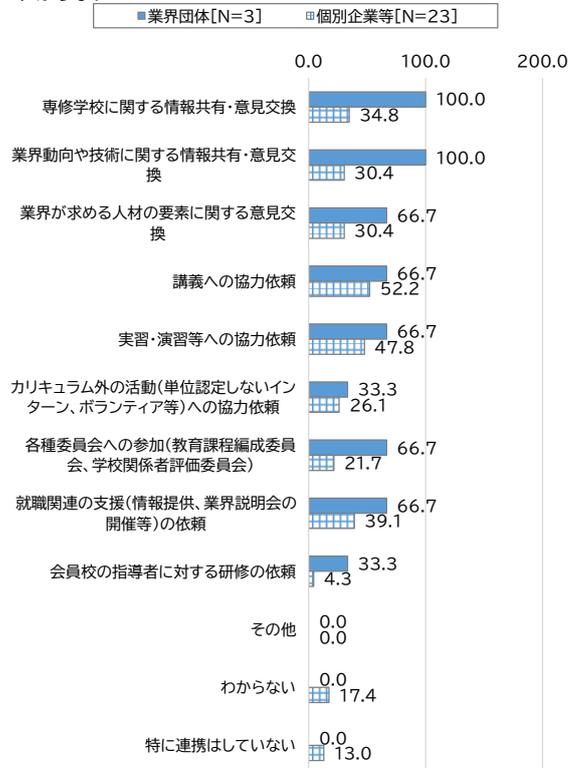


図 3-16 外部連携の内容(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

f. 卒業生に対する評価の収集方法【学科長等】(Q46)¹³

● 卒業生に対する評価についての情報収集方法について、職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科は、全体傾向と大きな違いはないが、認定学科でない学科は、ほぼ全てにおいて、全体傾向より実施しているとの回答が少ない。全体傾向と比べて実施しているとの回答が多いのは、業界団体に対する実習・演習時の質問、就職関連時の質問、日常的な電話・メール・オンライン会議等時の質問である(ただし業界団体については N が小さいことに注意)。

Q46「卒業生に対する評価」に関して、企業等や業界団体からどのように意見や情報を収集していますか。

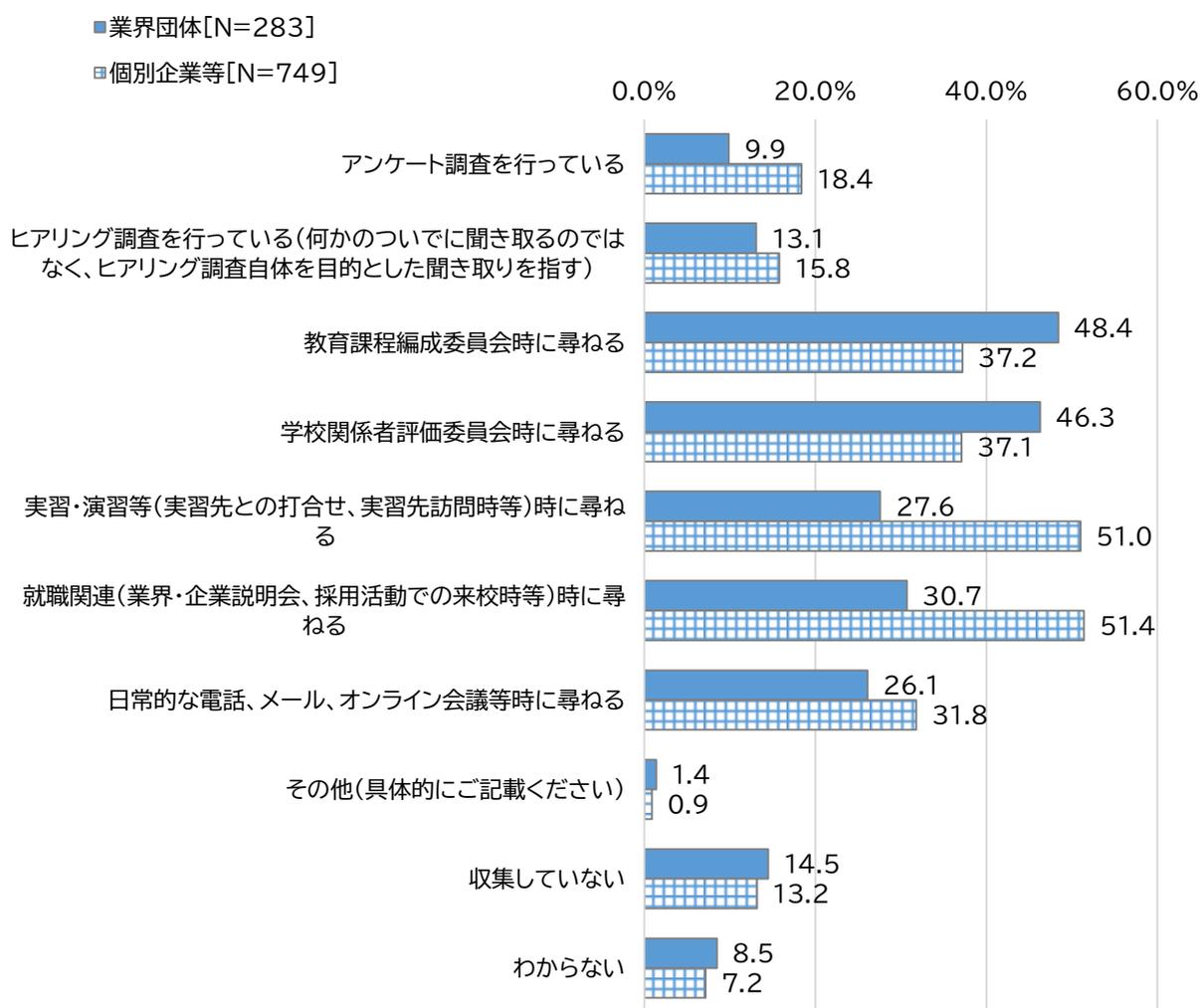
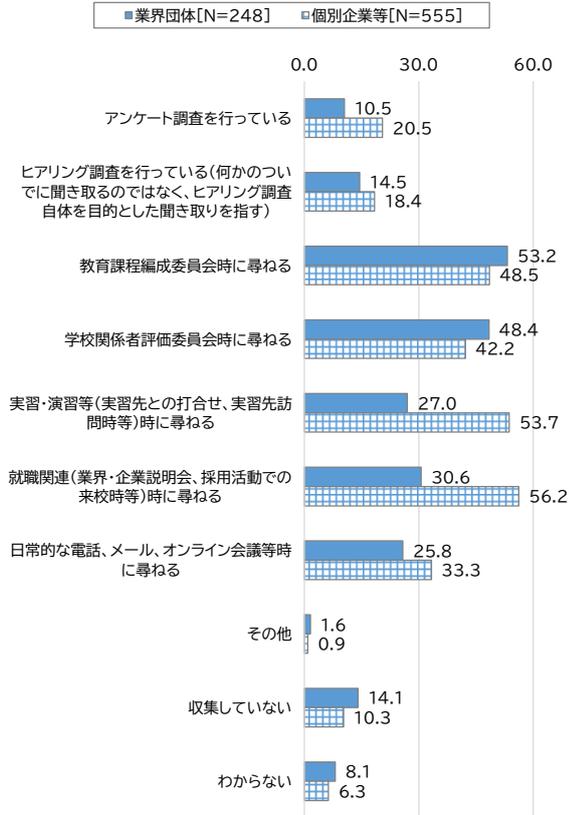


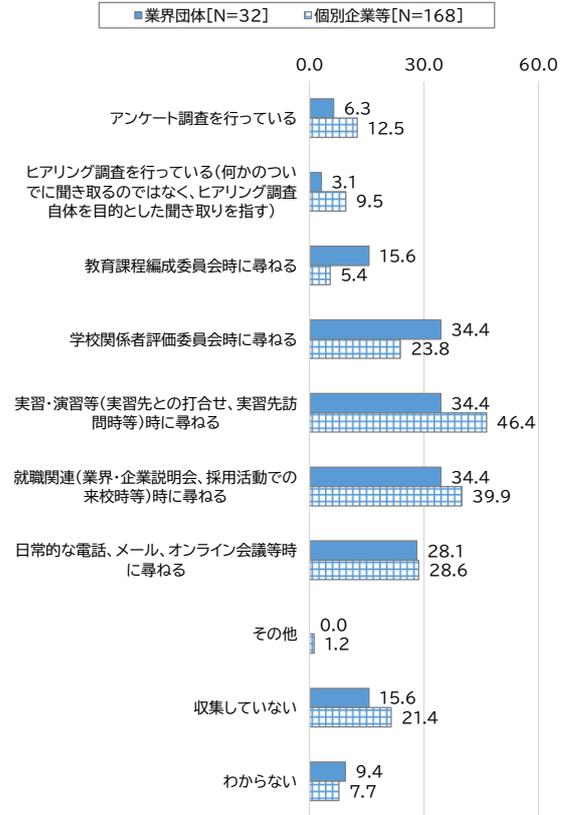
図 3-17 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)

¹³ 業界団体からの、卒業生に対する評価の収集方法に関する質問は、Q44にて業界団体との連携があると回答した者のみ回答。

認定学科である



認定学科でない



わからない

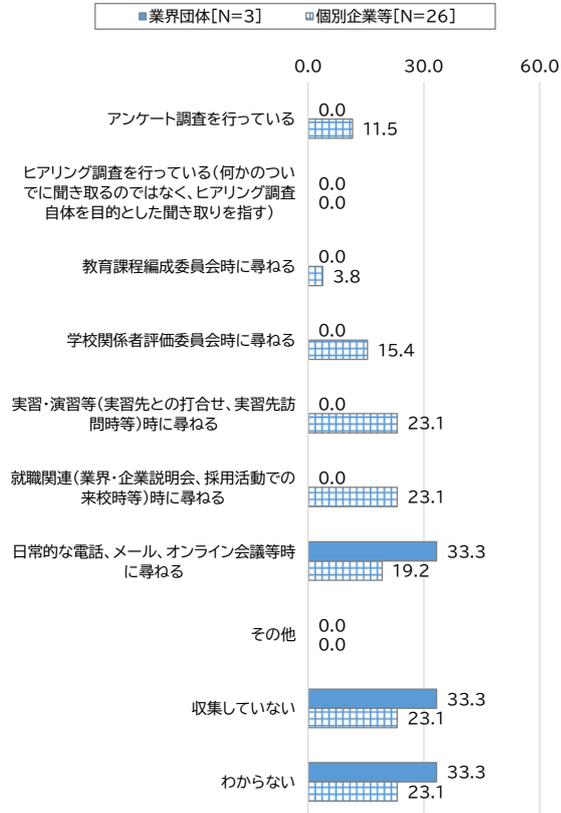


図 3-18 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

g. 卒業生に対する評価【学科長等】(Q47-1,2)¹⁴

- 卒業生に対する評価について、職業実践専門課程への認定有無別にみると、業界団体からは、認定学科の方が、「基礎的な専門知識・能力」「高度な専門知識・能力」「資格・検定」「就職先業界や起業への理解」「社会人基礎力(主体性、実行力当、前に踏み出す力)」について良い評価を受けている(「とても良い評価を受けている」「まあまあ良い評価を受けている」を合算)。また、個別企業等からは、認定学科の方が、全ての項目について良い評価を受けている。特に差が大きいものは、「高度な専門知識・能力」(19.5 ポイント差)、「基礎的な専門知識・能力」(16.3 ポイント差)、「社会人基礎力(主体性、実行力当、前に踏み出す力)」(16.0 ポイント差)である(15 ポイント以上のものを抽出)。

Q47-1 関連業界の業界団体から、貴学科の卒業生は、以下の点についてどのような評価をされていますか。

Q47-2 関連業界の個別企業等から、貴学科の卒業生は、以下の点についてどのような評価をされていますか。

¹⁴ 業界団体からの、卒業生に対する評価の収集方法に関する質問は、Q44にて業界団体との連携があると回答した者のみ回答。

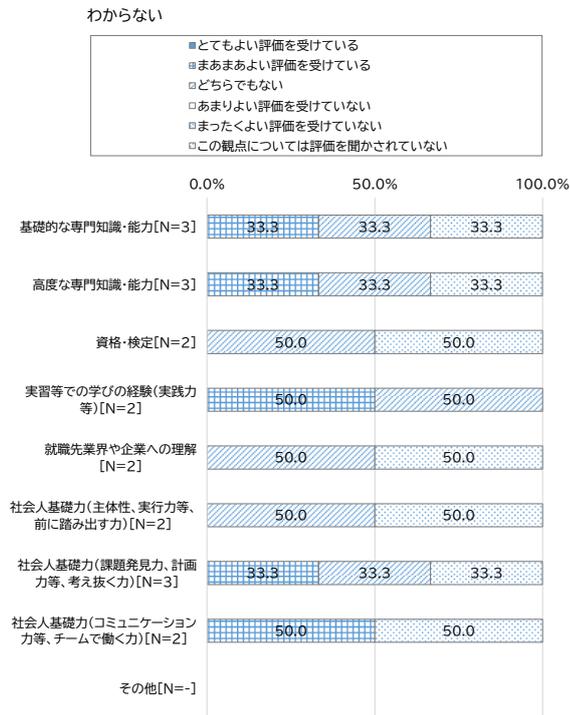
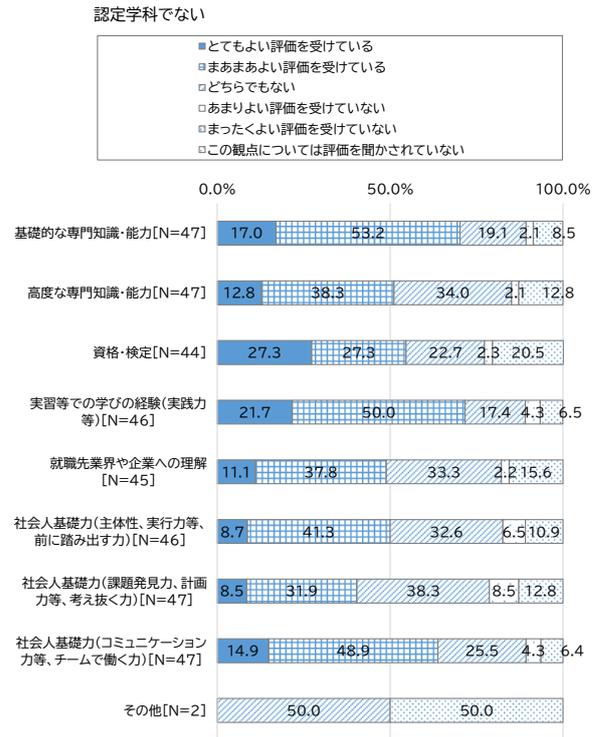
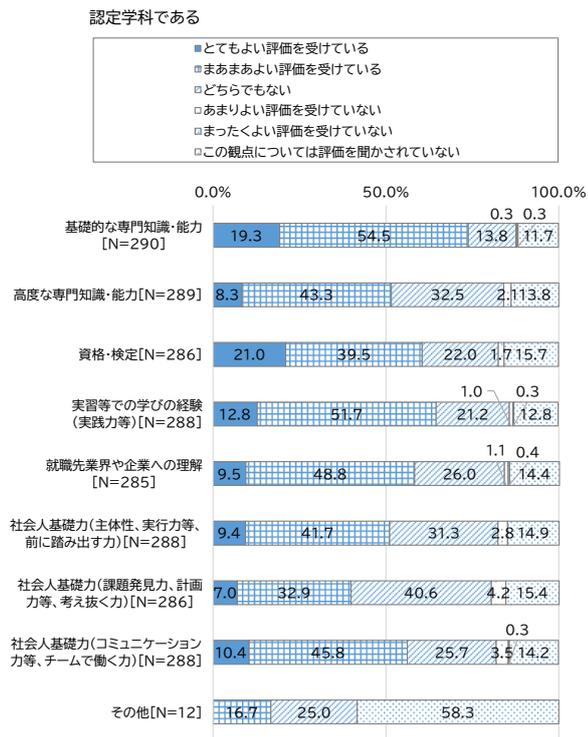


図 3-19 業界団体からの卒業生に対する評価(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

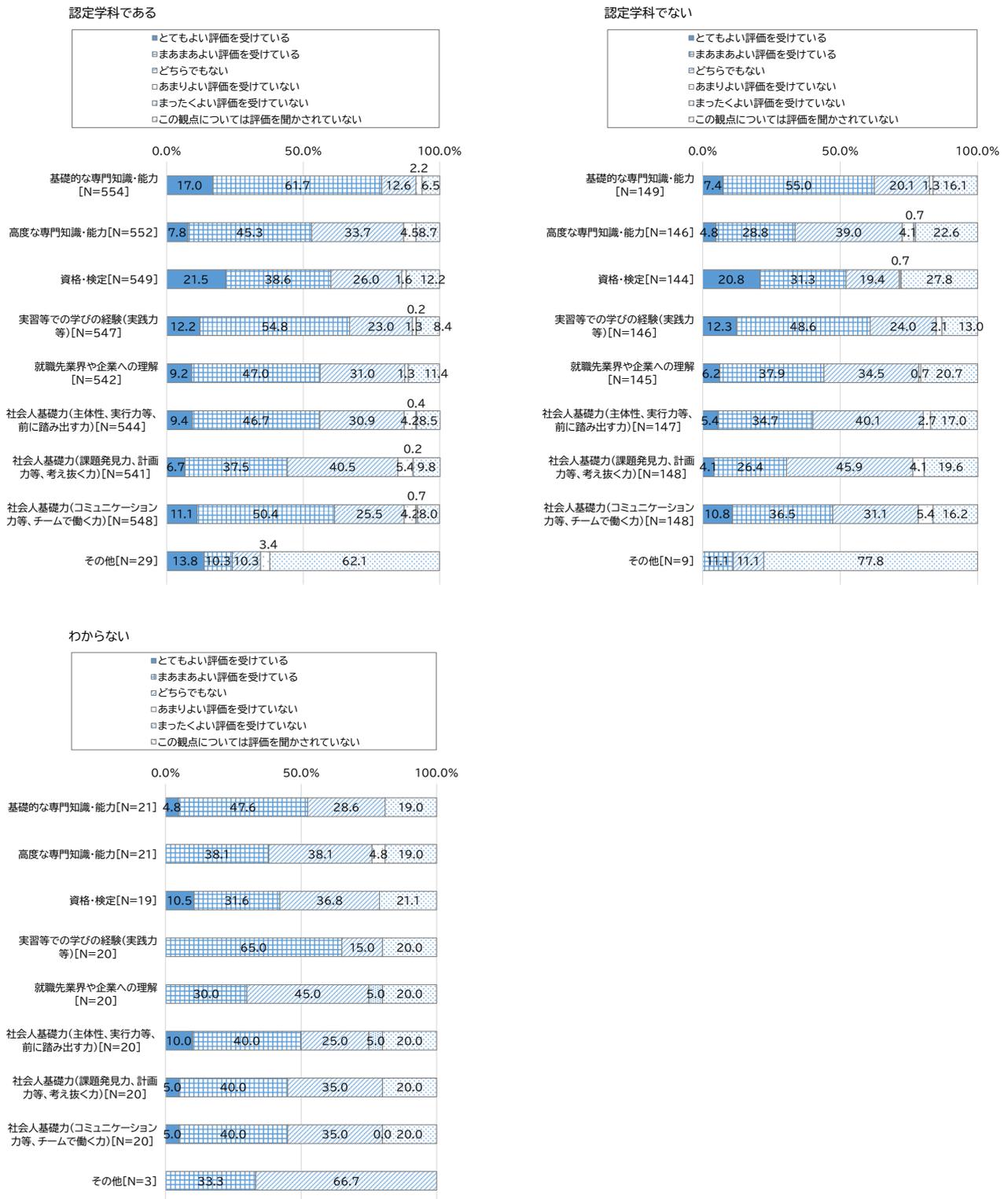


図 3-20 個別企業等からの卒業生に対する評価(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

h. 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え【学科長等】
(Q48)

● 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考えについて、職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科では「ある程度質の高い教育ができているが、改善の余地がある」(52.0%)が最も多く、過半数を占めているが、認定学科でない学科や認定学科かどうかわからない学科では「標準的な水準の教育を実施できている」が最も多い。

Q48 卒業生に対する評価等を踏まえ、貴学科の教育の内容やレベルについてどのようにお考えでしょうか。

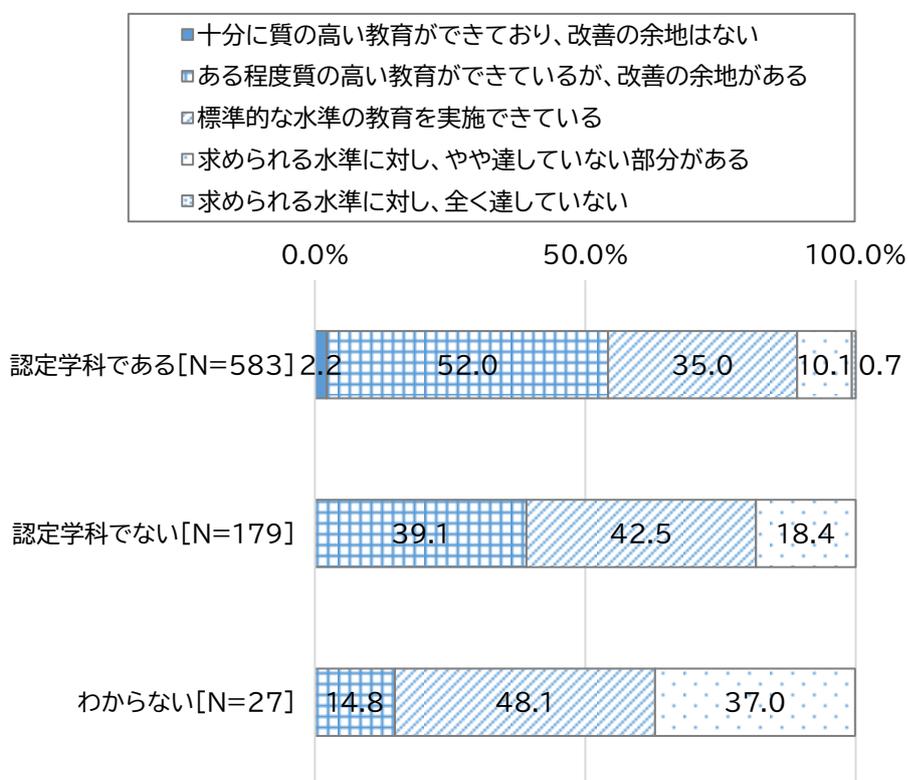


図 3-21 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)
[職業実践専門課程の認定有無]

i. 卒業生調査の実施状況【学科長等】(Q53)

- 卒業生調査の実施状況について、職業実践専門課程への認定有無別にみると、アンケート調査、ヒアリング調査のいずれについても、認定学科である学科の方が、実施している割合が大きい。

Q53 卒業生本人の追跡調査をしていますか。

※ヒアリング調査には、偶発的な聞き取りも含みます。例えば、ホームカミングデーや同窓会、その他の用事などで来校した卒業生や、実習時や採用関連で勤務先を訪問した際に出会った卒業生に状況を聞く場合などが考えられます

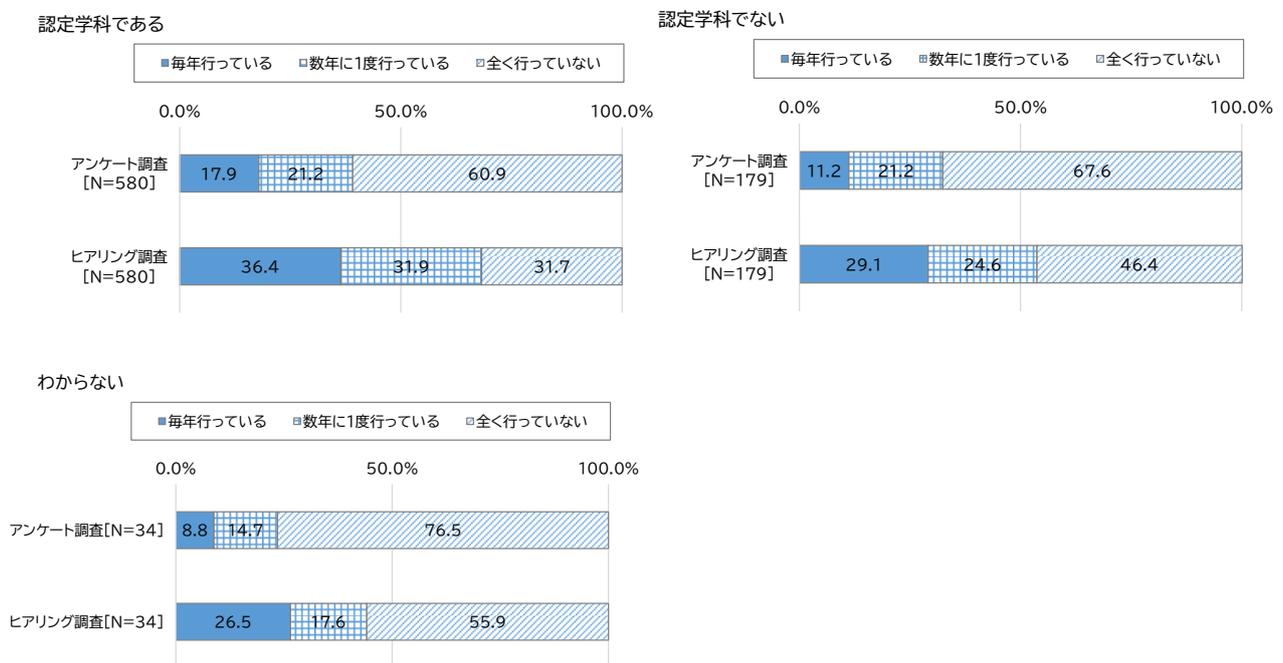


図 3-22 卒業生調査の実施状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

j. 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況【学科長等】(Q57)

- 学修成果の共有状況について、職業実践専門課程の認定有無別にみると、認定学科の方が、業界団体・個別企業等のいずれにも、「閲覧させている」割合が高い。

(前項でいずれかの仕組みを活用していると答えた方にお伺いします。)

Q57 業界団体や個別企業等に学習成果の可視化の仕組みや生徒個人の学修成果を閲覧させていますか。

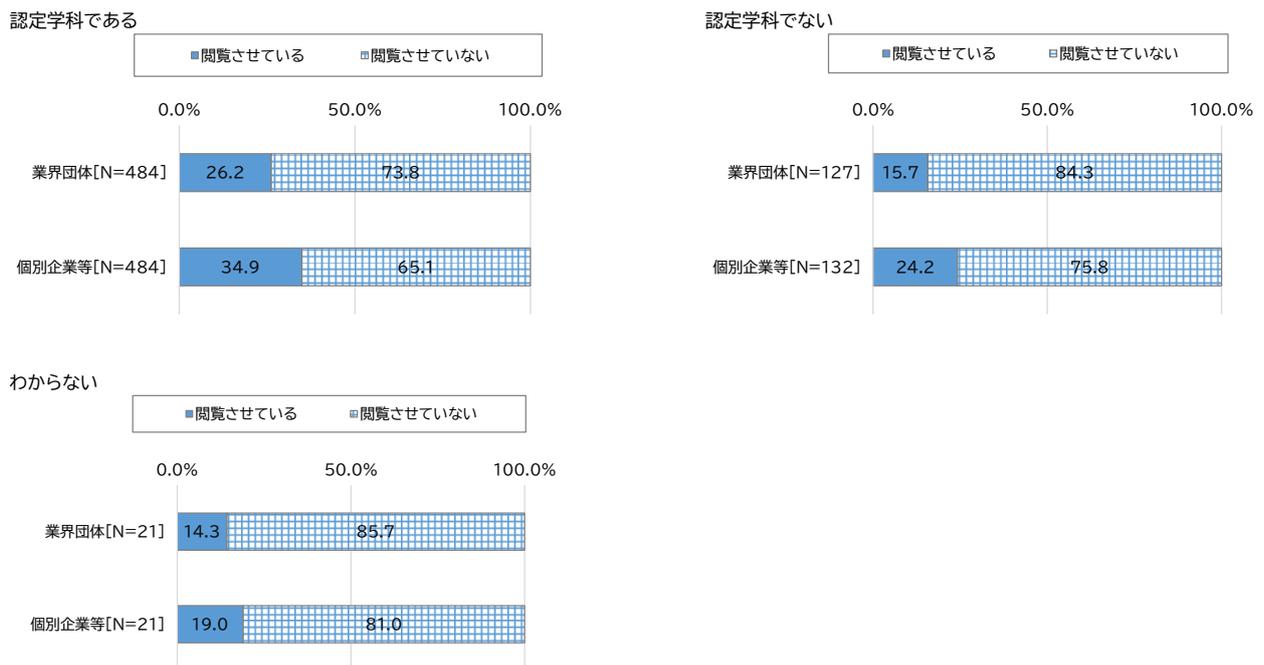


図 3-23 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)
[職業実践専門課程の認定有無]

k. 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q90)

- 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況について、職業実践専門課程の認定有無別にみると、認定学科を有する学校の方が、「策定している」割合が高い。

Q90 貴校において、中長期の経営計画・行動計画等を策定していますか。

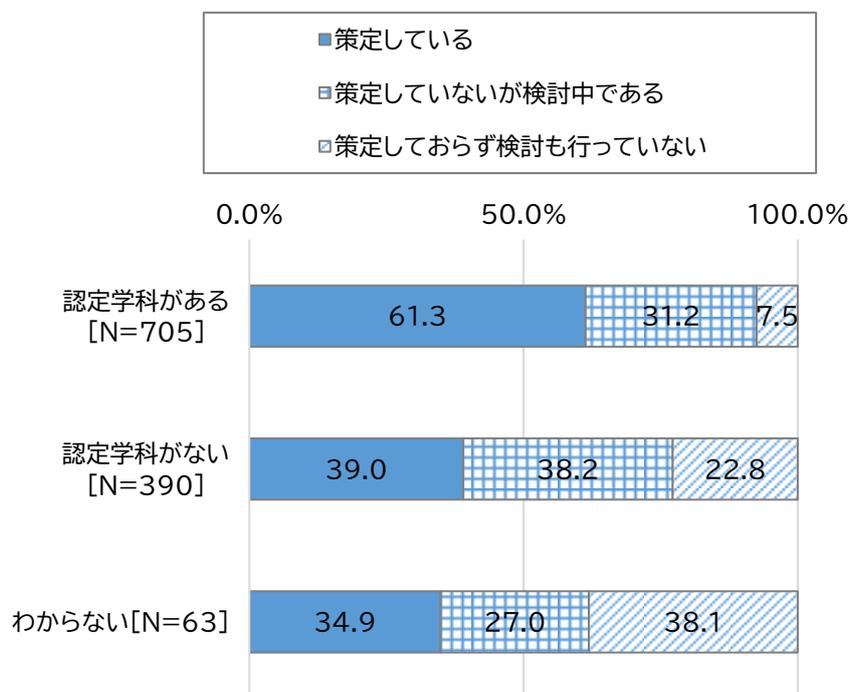


図 3-24 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

Ⅱ. 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】
(Q91)

● 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目について、職業実践専門課程の認定有無別にみると、大きな傾向の違いはみられないが、認定学科を有する学校の方が、全ての項目について、計画に含んでいる割合が高い。

Q91 貴校で策定している/策定を検討している中長期の経営計画・行動計画等には、どのような項目を含んでいますか。

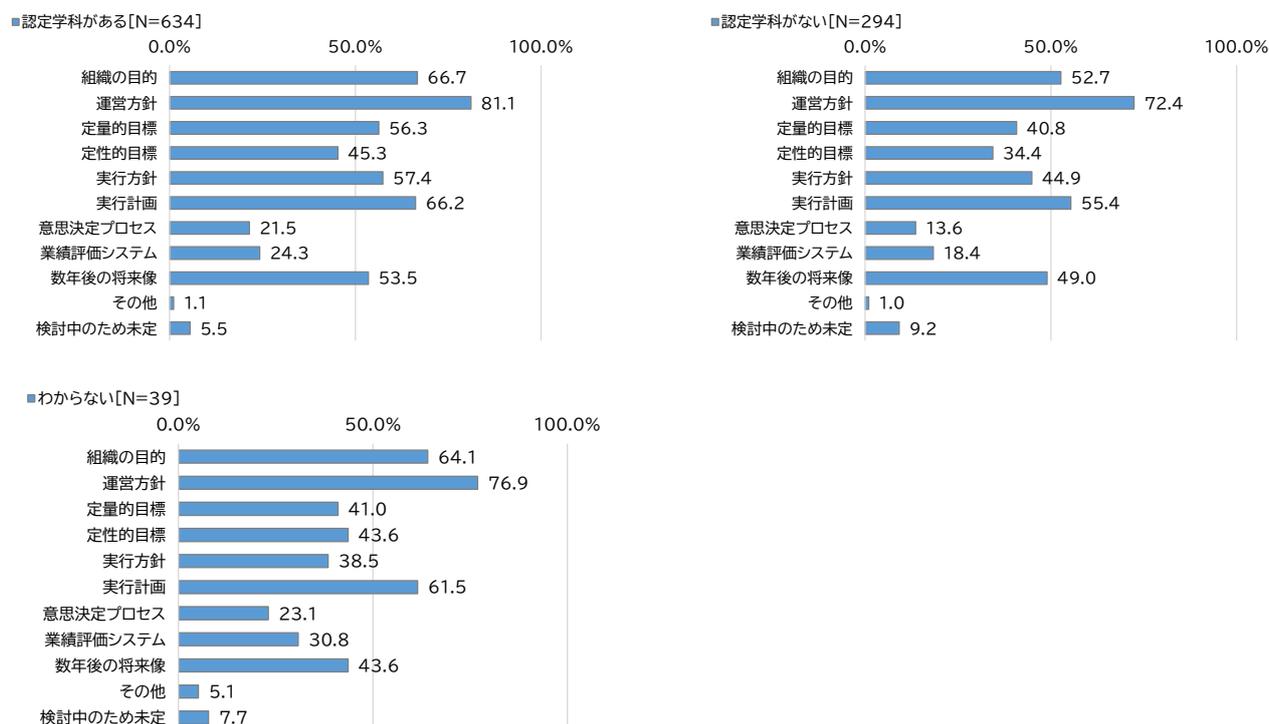


図 3-25 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

2) 地域・学校規模

a. 学修目標への反映時の課題【学科長等】(Q65)

- 業界団体や個別企業等が求める人材像を学修目標へ反映するにあたっての課題を、地域別にみると、業界団体や個別企業等との意見交換が困難であるとの回答は、そのほかの都道府県が、東京都、政令指定都市を有する都道府県に比べ、大きい。

(Q59で、業界団体や個別企業等で「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q65 業界団体や個別企業等が求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を、学修目標(ディプロマ・ポリシー)に反映・検討するにあたっての課題は何ですか。

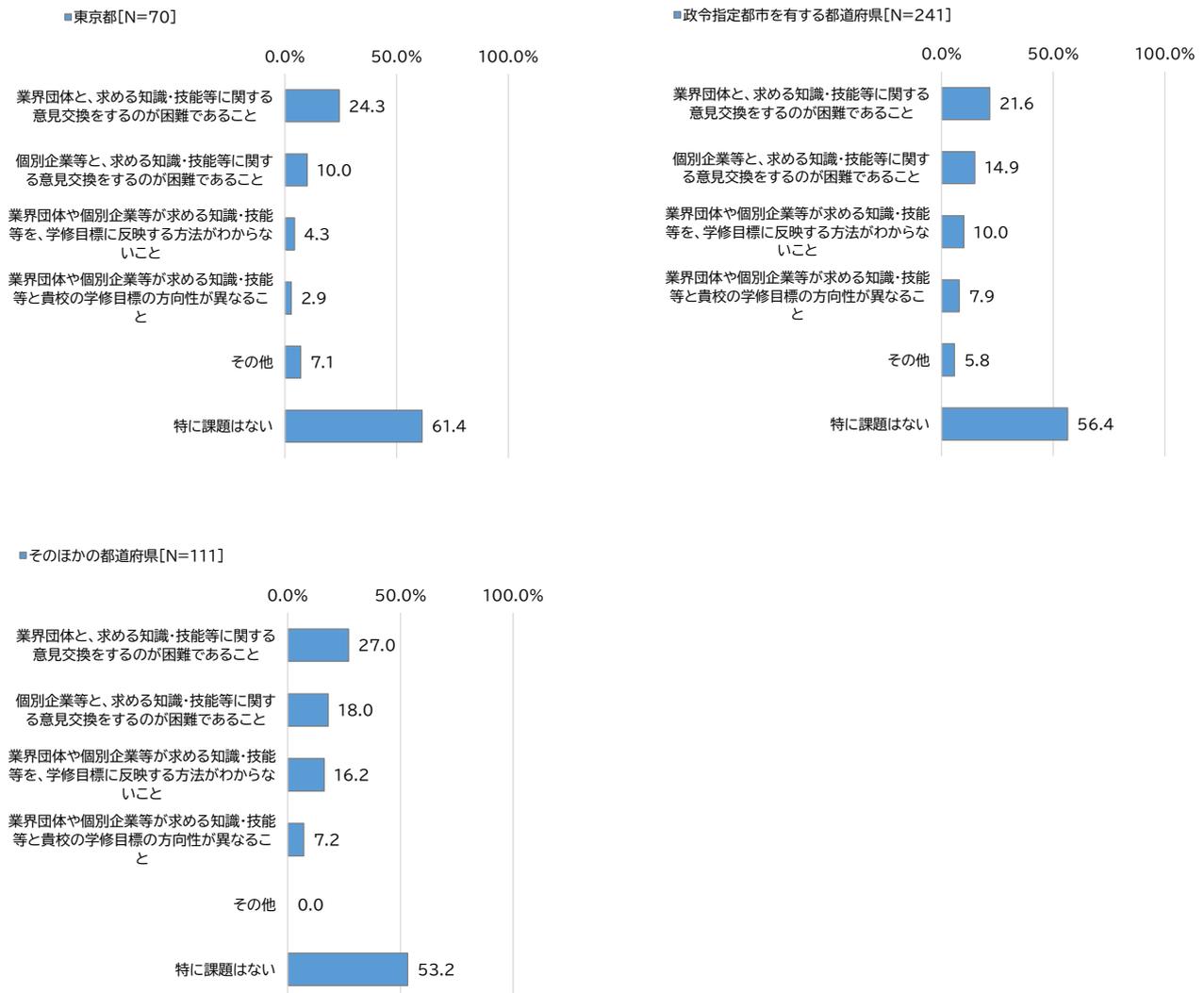


図 3-26 学修目標への反映時の課題(複数回答)[地域別]

b. 業界団体との連携状況【学科長等】(Q44)

- 業界団体との連携について、学校規模別にみると、業界団体との連携は、単学科の学校より、複数学科の学校からの回答の方が多い。
- 地域別にみると、業界団体との連携が「ある」との回答は、東京都、政令指定都市を有する都道府県、そのほかの都道府県、の順に多い。

Q44 個別の企業等以外に、連携している業界団体はありますか。

※ここでいう連携とは、情報共有・意見交換、教育活動（講義、実習・演習等）への協力依頼、教育に関する助言依頼、学校評価への関与依頼、就職関連の支援の依頼、教職員研修の依頼等を指します。

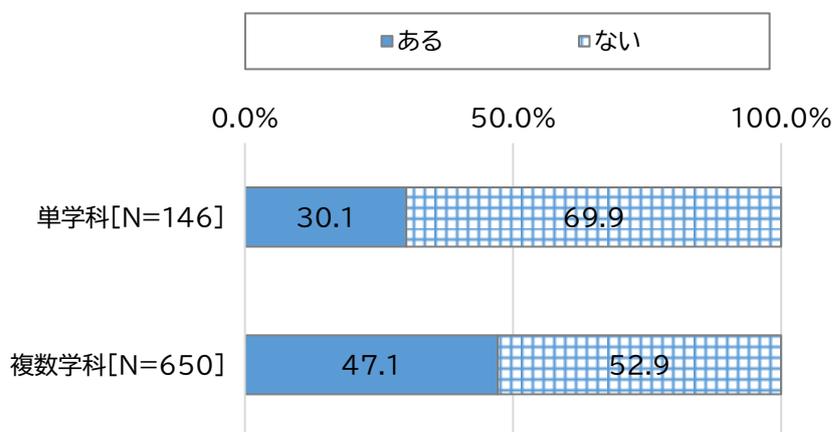


図 3-27 業界団体との連携状況(単一回答)[学校規模別]

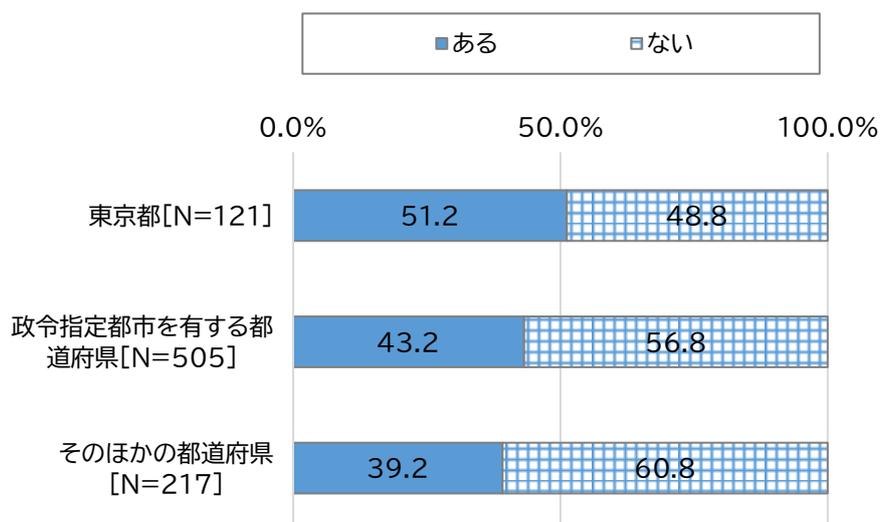


図 3-28 業界団体との連携状況(単一回答)[地域別]

c. 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え【学科長等】
(Q48)

- 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考えについて、地域別にみると、東京都と政令指定都市を有する都道府県では、「ある程度質の高い教育ができているが、改善の余地がある」が最も高い。「ある程度質の高い教育ができているが、改善の余地がある」の回答割合は、東京都、政令指定都市を有する都道府県、そのほかの都道府県、の順に多い。

Q48 卒業生に対する評価等を踏まえ、貴学科の教育の内容やレベルについてどのようにお考えでしょうか。

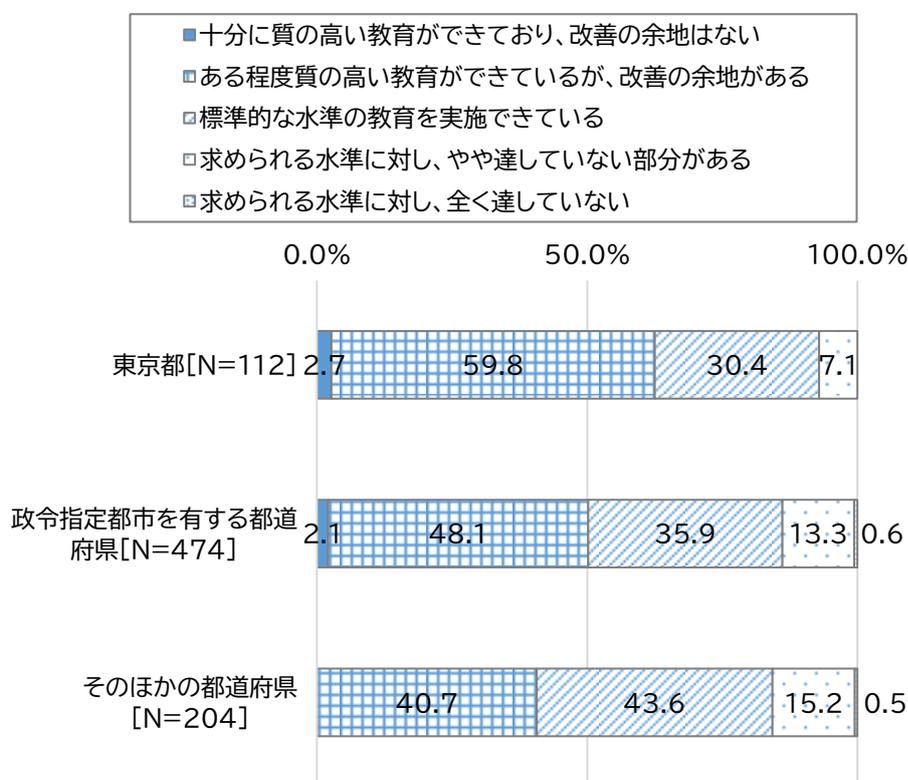


図 3-29 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)[地域別]

3.3 インタビュー調査

3.3.1 調査概要

(1) 対象

企業等連携、教職員研修、学修成果の把握に関する先進的な取組を行っている学校について、可能な限り地域や分野に偏りが生じないように留意しつつ、10件を対象とした。

表 3-4 調査対象

No	学校名	分野	選定理由
1	学校法人龍澤学館 MCL 盛岡情報ビジネス& デザイン専門学校	工業	企業等連携(社会貢献としても地元企業のWEB制作やアプリ開発等を実施)、教員の外部研修参加の促進、校内でのフィードバック研修の実施等
2	学校法人福田学園 大阪工業技術専門学校	工業	産学連携プロジェクトの実施
3	学校法人福岡医療学院 福岡医療専門学校	医療	卒業生・上司へのヒアリング実施
4	学校法人セムイ学園 東海医療科学専門学校	医療 教育・社会福祉	業界ニーズ把握のため教員が各職能団体・学校協会の研修・学術研修に積極的に参加、教職経験5年未満教員を対象に外部講師を招いて研修会開催、学科を超えた研修授業の実施、年度末に研究発表会開催
5	学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校	教育・社会福祉	週1日の研究日の設定、研修費補助等
6	学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校	工業 商業実務 文化教養	企業等連携(農業高校の牛や野菜を用い、飲食店と共同で弁当を開発。レストラン・花屋・カメラマン・衣裳店等と連携し結婚式・披露宴を企画)
7	学校法人大和学園 京都栄養医療専門学校	衛生 商業実務	卒業生就職先へのアンケート実施
8	学校法人第一平田学園 中国デザイン専門学校	服飾・家政 文化教養	独自の産学連携システムを構築
9	学校法人三幸学園 仙台リゾート&スポーツ専門学校	文化教養	年間・前期終わりで目標設定・振り返りを実施し教員内で学修目標を共有、卒業生アンケートの実施、オンライン授業(双方向)の導入
10	学校法人龍馬学園 龍馬情報ビジネス& フード専門学校	工業 衛生 商業実務	企画運営委員会や学校品質向上委員会等の組織、SDGs達成に向けた活動の実施。

(2) 実施方法

オンラインにて、1時間程度のインタビューを実施した。

(3) 実施期間

令和4年9月～令和5年1月

(4) 調査項目

インタビューでは、以下のような項目について聞き取りを行った。

表 3-5 調査項目

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">● 業界団体、専門学校教育団体、個別企業等との連携における工夫・課題等<ul style="list-style-type: none">■ 求める人材像を踏まえた学修目標の具体化■ 実習・演習等の充実■ 情報共有● 教職員研修における工夫・課題等● 学修成果の把握における工夫・課題等<ul style="list-style-type: none">■ 企業等からの評価■ 卒業生調査■ 学修ポートフォリオ等の活用● その他のマネジメントに関する取組、工夫・課題等<ul style="list-style-type: none">■ 教員配置の方針■ 授業におけるオンライン活用 |
|--|

3.3.2 調査結果

「3.1 目的」に記載のとおり、「教職員研修における工夫・課題等」及び「教員配置の方針」については、「4 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査」にて取り扱うため、本項では記載を割愛する。

(1) 業界団体、専門学校教育団体、個別企業等との連携における工夫・課題等

1) 外部連携の概要

業界団体や個別の企業等とは、実習等や人材育成・情報交換・教育活動、就職活動等での連携が挙げられた。業界団体との連携状況は、業界団体の活動内容や、学校との連携をどの程度重視しているか、業界団体の活動の活発さ、そもそも連携先として適切な業界団体が存在しているか、等により左右されることも示唆された。また、専門学校教育団体や他の専門学校とは、教員や指導者の研修、情報共有等での連携が聞かれた。その他、卒業生と、卒業後教育で連携している例もみられた。

a. 業界団体との連携

- 実習のガイドラインへの準拠
 - 国家資格系の学科では、県の職能団体から臨床実習のためのガイドラインが出ている。
- 人材育成・教育活動での連携
 - 県の業界団体や職能団体と連携している。具体的な連携内容としては、業界団体からの寄付による奨学金の設立や、団体会員企業による業界に関する講義の実施等が挙げられる。
- 情報交換・教育活動での連携
 - 当該分野に関する地域のボランティアを推進する団体と連携を行っている。連携内容としては、定例会議への出席を通じた団体加盟企業等との情報交換や、実習等の生徒の学びのアウトプット機会の設定等が挙げられる。そのほか、団体を通して生徒が地域ボランティアに参加することもある。
- (参考)分野による業界団体との連携状況の違い
 - 業界団体との連携については、学科ごとに状況が異なっている。分野により業界団体との連携の状況の違いが生じる理由としては、各業界団体の活動内容の違いの影響が大きい。団体によって、学校との連携を必要としているか、どの程度重視しているかに差異がある。また、業界団体の活動自体が活発でない場合や、連携先として適切な業界団体が存在しない場合等もある。

b. 個別の企業等との連携

- 実習等での連携
 - 国家資格系の学科では、年 1 回、企業等における臨床実習指導者を対象とした会議を学校主体で実施する。
 - 実習等や授業の一部を個別の企業等に担当いただく等の関わりがある。
 - 行政との連携を行っており、1 年生の授業内で、自治体の首長に対して街づくり提案を行い、実現可能な提案であれば、実現まで取り組んでいる。その他、不動産業者やマンションオーナーとともにマンションの一室をリフォームし、価格設定から設計の実務に至る一連の流れを体験するという学習も実施している。
- 就職活動等での連携
 - 学校、企業、地域のつながりを結ぶ独自の産学連携システムを構築しており、年 1 回の外部ゲストによる講演会・生徒と企業との交流会や、企業ガイダンス(合同就職説明会)、インターンシップ等を実施している。

c. 専門学校教育団体との連携

- 教員研修、情報交換での連携
 - 国家資格系の学科では、全国レベルの指定養成施設の団体に加盟しており、その集会等で教員が学習する機会がある。また、同団体の地区の集まりで、副校長や主任レベルでの情報交換を年 2 回実施している。
 - 複数の国家資格の指定養成施設にて構成される団体に所属し、教員に対する研修等を実施している。

d. 他の専門学校との連携

- 指導者研修での連携
 - 国家資格系の学科では、実習指導者のための指導者講習会も各養成校と連携して開催している。
- 教員同士の連携
 - 専門分野の教育に関する会合や文部科学省事業等の場に参加することで、教員同士が関係性を構築し、連携を行っている。

e. 卒業生との連携

- 卒後教育での連携
 - 同窓会等を窓口とし、卒業生同士で先輩が後輩の指導を実施する等の卒後教育の取組を行っている。

2) 求める人材像を踏まえた学修目標の具体化

求める人材像を踏まえた学修目標の具体化にあたっては、指定規則への準拠、教育課程編成委員会の活用、個別の企業等へのアンケート・ヒアリング、全教職員での共有等の取組が行われていることがわかった。なお、地方と都市部、会社規模でも求める人材像は異なるとの意見もあり、同一の業種であっても、「求める人材像」には多様性がある可能性が示唆された。また、企業等からの様々な要望を一つの人材像に集約することは困難であるため、最低限の共通事項はカリキュラムとして整備した上で、生徒の希望の就職先に沿って個別の対応を行っているとの意見も得られた。さらに、技術やスキルを特定するのではなく、「態度・倫理観等」の涵養を目指す方針を取っているとの事例もみられた。

- 指定規則への準拠
 - 国家資格系の科では、養成所の指定規則や教育課程のガイドラインで具体的に定められているので、それを順守する。その上で、地域や就職先の要望等の細かな違いは教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会で話を聞き、学修目標の具体化を行う。
- 教育課程編成委員会の活用
 - 教育課程編成委員会を年 2 回実施し、業界が求める人材像について情報を把握している。
 - 教育課程編成委員会を年に 2 回開催しており、有識者を外部委員として招聘し、人材養成や当該校の職業教育について意見を収集している。
 - 学修目標の具体化にあたっては、教育課程編成委員会において、業界団体の代表者や企業等の経営層からカリキュラムや人材像に関する意見を聴取している。教育課程編成委員会では、学校と業界との人材像のすり合わせを行っており、場合によってはカリキュラムを変更する等の対応を行っている。
- 企業等へのアンケート・ヒアリング
 - 職種により求める人材像に差異があるため、学校がヒアリング等により適切な人材像や学修目標を判断している状況にある。特に、地方と都会・会社規模でも求める人材像は異なるので、地域のニーズに根差した人材の育成に注力している。
 - 関連団体や卒業生の就職先の事業所等との意見交換を踏まえて、現在は何のような人材が求められるか、5～10 年後にはどのような人材が求められるか、そのためにはどのようなスキルが必要か等の意見を聴取しながらカリキュラムを編成している。
 - 今後は、実習先施設を対象として、求める人材像や授業に加えるべき内容等に関するアンケートを実施予定である。
 - 各学科で学科長の責任の下、教育課程編成委員会以外の機会でも企業等と話し合いながら、プログラムを編成している。
- 全教職員での共有
 - 年に 3 回ほど全教職員が集まる会議を開催し、学校全体で目指す最終的な教育目標を共有している。教育目標を共有することで、全教員の指導内容が統一されるため、生徒からの信頼につながると考えている。また、最終的な教育目標を共有することで、生徒の希望

就職先に応じて支援をする際に、教員間の連携が円滑になり、一対一ではなく一対複数の支援体制が取れる等の効果があると考えられる。

- 40年以上伝統的に行っていた教育方針を言語化したのは数年前である。それまでは、教員によっても考えが一致していない状況であったが、教育方針を言語化したことにより、教員間の認識の統一や、他校との差別ポイントの明確化が可能になった。教育方針の言語化にあたっては、教員全員で意見を出し合い、それぞれの意見を付箋に書いて整理する等、ディスカッションを通して取りまとめた。
- (参考)個別の企業等の特色に応じた対応
 - 人材に関する企業等からの様々な要望を一つの人材像に集約することは困難である。そのため、企業等からの要望のうち、挨拶や、技術の適切なアウトプット等の必要最低限の部分をカリキュラムにまとめ、そのほかは、生徒の希望する就職先に沿って、各企業の特色に対応できるよう個別指導を施している。
- (参考)「態度・倫理観等」の涵養
 - IT やデザイン、ビジネスの業界は変化が激しく、技術やスキル中心でカリキュラムを組み立てると教育内容が安定しない。そのため、専門性人間性の掛け算を重視し、「かわいがってもらえる」人間の育成を目指している。具体的には、正解のない議題やテーマについて、レクチャーではなくディスカッション中心に学習している。その中では、SDGs等のトレンド、自分たちの住んでいる地域の課題等、様々なテーマについて「考えを伝える」「意見の多様性を知る」ことを学ばせる。
 - 企業等が求める人材像について、企業ごとの差はあまり感じていない。その理由として、卒業生に技術的な要件を求める企業等はあまり多くなく、人間性等を求める企業が多いことが挙げられる。能力に関しては、資格等を所持している方が良いとの意見はあるが、ヒューマンスキルに関しては多々要望をもらうため、それらの要望をカリキュラムに反映することが多い。

3) 実習・演習等の充実

外部連携による実習・演習等を充実させるための取組としては、事前・事後指導の充実、実習指導者との調整、地域の課題解決への貢献、教育的価値を踏まえた選定、実際の利用者の招聘等が挙げられた。事前・事後の指導の充実や実習指導者との調整は、企業等で行われる実習・演習等を最大限活用するための取組であり、地域の課題解決への貢献、教育的価値を踏まえた選定、実際の利用者の招聘は、実習・演習等の中身自体を充実させる取組であると考えられる。

なお、実習・演習等に関する課題として、学外での活動の際に大人数のクラスでは機動的に動きづらいことや、教員の負担等が挙げられた。

- 事前・事後の指導の充実
 - 実習に行く前にオリエンテーションを 1～2 週間行い、しっかりと実技を練習する。1 年生は進級実技審査としてしっかり技能を身に付けられるようにしている。進級実技審査で不合格になった場合、合格するまで補習をしてから実習に臨むことになる。
 - 実習後の報告会では、実習の反省評価を毎年実施し、実習指導者会議にて結果を報告している。生徒の成果報告会では、他学科の教員や下級生も参加し、担当教員以外にも理解してもらう機会としている。
 - 企業等との教育連携においては、単なる生徒の派遣にとどまらず、外部企業等の受入担当者による事前のインプットや事後フォローを必須としている。具体的には、事前に、受入担当者による生徒への動機付けや実習中の心構えのインプットを行うとともに、事後には、現場での実習の振り返りと今後の学びへの期待を伝達する等のフォローを、契約内容に盛り込んでいる。
- 実習指導者との調整
 - 企業等における実習担当者には、生徒の指導経験のない担当者も多いため、実習の受入れ前に、成績のつけ方や指導の方法についての説明を実施している。しかし、当該校では専門学校を社会人育成の場と捉えているため、学校の方針と大きく異なる場合には、一定程度企業に指導方法を委ね、自身の部下や後輩に指導するように指導して欲しいと要望している。
 - インターンシップをカリキュラムとして組み込んでいる学科では、受入先と実施内容や、指導や評価で見て欲しい点等を相談している。
- 地域の課題解決への貢献
 - 学園の方針として、地域課題解決拠点である教育機関として存在したいという思いがある。そのため、全ての学科で、地域連携活動を授業の中に組み込んでいる。
 - 実践性をカリキュラムに反映するために、実験・実習を法令の規定以上に設定したり、可能な限り少人数で実習を行うことで食材に触る機会を増やしたりする等の工夫を行っている。また、多様な学外のプロジェクトに生徒を主体的に参画させ、日頃の学びをアウトプットさせるとともに、企業等や地域の方々とコミュニケーションしながら、地域課題やニーズの把握を促している。

- 教育的価値を踏まえた選定
 - キャリア支援課を中心に、学科としての教育方針に沿うか、学びとして価値があるか等を検討し、企業等に対して要望を伝える等している。
- 実際の利用者の招聘
 - 小さな子供や認知症の患者等への訓練を行う職であるため、実際の利用者を学校に招き接点を設ける等、臨床の経験を多く積めるよう心掛けている。
- (参考)大人数のクラスでの実習等の難しさ
 - 在籍数が多い学科は機動性が低く実施が難しい。地域を絡めた充実した活動を行おうとすると、教員 1～2 名では全グループの活動を把握・指導しきれない。
- (参考)準備にかかる教員の負担
 - 実習・演習等に関する課題点としては、準備にかかる労力が挙げられる。外部連携にあたっては、行政・企業等・地域住民等との折衝等が必要となり、教員も時間外で対応する等、小さくはない負担がある。

4) 情報共有

外部との情報共有にあたっては、実務者との交流や、企業等による講演、企業等との交流、学会への所属等が挙げられた。

- 実務者との交流
 - 実務家教員は医療系資格を持っているので、職能団体に加盟し、臨床の先生方の集まる講習会に参加する。
- 企業等による講演
 - 学校に業界説明として年 1 回、企業等が来校され、業界のトピック等について、生徒、教員、管理職が話を聞く。
- 企業等との交流
 - 異業種と年数回の交流会を学校主催で開催しており、教職員が働きかけ企業等に交流会に参加していただいている。卒業生全員が学修内容と直結した職に就職するとは限らず、一般職にも就くこともあるため、様々な企業等と積極的に付き合い情報収集に取り組んでいる。
- 学会への所属
 - 教員に学会に所属するよう促し、年 1～2 回の学会やセミナー参加を通して、最新の情報を収集するとともに人脈を形成してもらっている。得た情報は、学内の教職員に文面や会議で共有してもらっている。

5) 課題

外部連携の課題としては、地方・小規模であること、連携に際して必要となるリソースの確保、理想的な連携先の確保等が挙げられた。

- 地方・小規模であること
 - 地方の学校は自分たちの力だけで生き残りを図るのは限界があると感じる。特に地方は小規模な学校が多く、利害関係なく学校同士が連携し横でつながり、専各等で県を盛り上げる形を目指している。
- リソースの確保
 - 産学公連携時に必要となる人的・時間的・金銭的資源の確保が課題である。特に、授業外で実施する場合は資源の捻出が難しい。
- 連携先の確保
 - 例えば医学部では附属病院があり、学生が入学当初から行き来できるが、専門学校多くはそのような施設を持っていない点が挙げられる。コメディカルスタッフについても可能であれば入学当初より生徒を病院に出入りさせたいと感じており、そのような連携先病院を見つけることが今後の課題である。

(2) 学修成果の把握における工夫・課題等

企業等からの評価については、実習等や就職活動関連の機会を活用した情報収集や、就職先企業等へのアンケート等の実施等の取組が聞かれた。また、企業等の側から積極的に卒業生に関する情報を提供してもらえらるという事例では、キャリア支援や就職支援を行う部署と教員が密に連携を行っていることが企業等に伝わっているためではないかとの意見も得られた。一方、就職担当者が学校ではなく学校法人本部に所属しているために連携が取りづらいとの課題も述べられた。

卒業生調査については、同窓会等の他の機会を活用した情報収集や、卒業生への調査の実施等の取組が聞かれた。一方、郵送やメールでは回収率が低いこと、追跡が難しいこと等が、課題として挙げられた。また、卒業生への調査ではないものの、卒業年度の生徒を対象とした調査を行うことで、教育の改善等に活用している例もみられた。

学修ポートフォリオ等の活用については、作品の制作や、授業外の学修成果の蓄積等が挙げられた。一方で、専門学校の卒業生が学んだ内容は企業等からは想像が付きやすいことや、大学等と異なり生徒による学修内容の違いがあまりないことから、ポートフォリオの必要性を感じないとの意見も得られており、専門学校における学修ポートフォリオの重要性を普及していく必要がある。

1) 企業等からの評価

- 実習等や就職活動関連の機会を活用した情報収集
 - 半数超は実習施設に就職するため、実習施設に行く際、実習指導者からの情報、実習指導者会議での情報共有等により評価や情報収集をしている。
 - 生徒の就職活動関連で接点があった際に、卒業生の近況を報告いただく。
 - 進路支援室が生徒の内定先企業等に挨拶に伺う際等に、卒業生の動向を聞き取っている。また、卒業生についての情報は担任が直接得ることもある。
- 就職先企業等へのアンケート等の実施
 - 卒業生の就職先企業に対し、卒業半年後頃(10月頃)にアンケートを実施し、卒業生の働きぶりや、不足するところ、教育に求めること、求める人材等について情報収集している。
 - 多くの企業等と接点を持つよう取り組んでおり、その際には折に触れてアンケートやヒアリングを意欲的に実施している。その中で、卒業生の評価については、社会人基礎力に沿って過不足を把握するよう努めている。
 - 「事業所アンケート」を卒業生の就職先に送付し、その結果を教育課程編成等に活用している。アンケートの内容としては、卒業生を採用してどうだったか(5段階満足度)、何を重視して採用したか等である。
- 企業等からの積極的な情報提供
 - 卒業生について、各企業等からのフィードバックを受ける機会は多く、卒業生の動画や、当該校の数年分の卒業生の近況について一覧表をいただいたくこともある。卒業生の状況の共有は、企業等としても今後の採用につながるため、積極的に共有いただいているのではないかと考えられる。また、当該校ではキャリア支援課・就職支援課と教員の距離感が近いと各企業等に認知いただいている(企業等との面談に、キャリア支援室と教員が一

緒に参加する等)ことも、積極的に卒業生の状況について情報共有いただける一因と考えられる。

- (参考)本部所属の就職担当者との連携の難しさ
 - 企業等からの卒業生に対する評価を収集できていない理由としては、就職の担当者が学校内にいないことが挙げられる。就職担当者は学園の本部にいるため、情報収集等について依頼しづらい。

2) 卒業生調査

- 他の機会を活用した情報収集
 - 学校に卒業生が来た際に話を聞いている。
 - 卒業生からの評価は、同窓会等で顔を合わせた際に個別に聞く。
 - 当該校では、卒業年度に業界と連携イベントを実施するが、そのイベントに参加する協賛企業には卒業生も多く就職しているため、半ば同窓会のような状況となり、卒業生の様子が把握できる。
- 卒業生調査の実施
 - 卒業生調査では、実施する年としない年があり、毎年継続して実施できているわけではない。卒業生調査をする際は、現在の勤務先、学んだことが仕事に役立っているか、不足しているものは何か、在学中に身に付けておけば良かったことは何か、等を調査している。
 - 卒業生の動向を定期的に調査している。毎年 10 月に学園祭に合わせ同窓会総会を案内し開催しているので、その際に来場してくれた卒業生の現状も把握している。教職員が卒業生と個別に直接つながっていることもある。
 - 数年に 1 度、卒業生宛ての会報にアンケートを同封し、現状や、学校での教育を振り返った感想等を調査している。
 - LINE で卒業生とつながり、就業定着率等の調査を実施している。分析ができるほどの回答数はなかなか集まっていないが、メーリングリストで調査を実施していた頃よりは回答率は向上した。
- (参考)卒業生調査の実施の難しさ
 - 数年に 1 度、卒業生宛ての会報にアンケートを同封し、現状や、学校での教育を振り返った感想等を調査しているが、郵送実施のために回収率があまり高くない。メールも卒業生にはあまり見られていないようである。
 - 担任それぞれが卒業生とつながっている事例は多いが、追跡には課題がある。
- (参考)卒業年度の生徒を対象とした調査の実施
 - 入学・卒業の学年を対象に外部の業者を活用して調査を行っている。これらの調査結果は教育プログラム再編時の資料として活用している。

3) 学修ポートフォリオ等の活用

- 作品の制作
 - 就職活動を視野に入れて作品の制作等を行っている。当該校は2年制課程ばかりであるため、就職活動は、早い業界では1年生の後半から開始される。その時期までに、生徒たちに、就職活動で評価してもらえる作品を作る力を身に付けさせるために、カリキュラムや時間配分等を各学科で工夫している。
 - 1年次から作品を蓄えておくよう指示している。夏季インターンシップや卒業年度前の3月の企業ガイダンス(合同就職説明会)までにポートフォリオをアップデートし、本格的な就職活動に向けて完成度を高めていく。現状は紙媒体の作品が主流で、動画等サイトでの作品公開は今後の課題である。
- 授業外の学修成果の蓄積
 - 数年前までは(現在はコロナ禍により休止中)、ある学科で、学修ポートフォリオを作っていた。具体的には、入学時に、生徒に授業以外(資格取得、学校行事等)の目標を立てさせ、半年に1回、担任・副担任とともに進捗状況を確認していた。目標を達成するとポイントを授与する仕組みとし、年度内や卒業までの獲得ポイントのゴールを設定することで、生徒のモチベーションにつなげていた。学修ポートフォリオとしては、入学時にファイルを購入させ、そこに自身が頑張ったこと等をファイリングさせていく形式としていた。卒業が近くなると、自身のこれまでの努力が蓄積されるため、就職活動時のアピールポイントの探索等、自己分析にも活用することができた。
- (参考)学修ポートフォリオの必要性の低さ
 - 専門学校の卒業生は、学んだ分野の延長で就職をしていくことが多く、企業等からしても各人の学修内容はある程度予想がつくことが多いため、ポートフォリオの必要性を認知しづらい構造にはある。
 - 大学等では、学生によって履修する科目が異なるため、ポートフォリオを作成する意味があると考えられるが、専門学校はほとんどの科目が必修となるため、学修結果の差異は能力差として解釈されやすいためである。そのため、学修ポートフォリオを積極的に活用しようという意識になりづらい。

(3) その他のマネジメントに関する取組、工夫・課題等

1) 授業におけるオンライン活用

授業におけるオンライン活用の取組としては、動画や電子テキストの活用、反転授業の実施、リアルタイム配信、複数地域の企業等との連携等が挙げられた。

オンラインを活用する効果としては、現場・利用者に関する情報が対面時よりも充実したとの意見のほか、知識を獲得するような学習では有効である可能性や、卒業後に企業等で求められるオンライン活用に慣れておけること、資料等が見やすいこと、等の意見も得られた。

オンラインを活用する際の課題としては、実習等(特に、手を動かしたり、設備や物が必要であったりするもの)での活用の難しさ、個別・迅速なフォローの難しさ、学習環境や教員のオンライン活用スキルの低さ等が挙げられた。

a. オンライン活用の取組

- 動画や電子テキストの活用
 - 電子テキストは iPad で見ることができる。また、技術的なことを学ぶための動画はオンライン上で自宅でも見られるようにしている。動画や画像は、企業が作った教材に加え、教員が動画を作成し、実習前のオリエンテーションで使っている。
- 反転授業の実施
 - 実施しやすい学科や科目を選んで、反転授業に取り組んでいる。例えば、資格取得を目標としている科目では、教員があらかじめ説明動画を作成し、Google for Education を用いて生徒に家で視聴してもらい、授業ではアウトプットや問題演習、わからないところの教え合い等を行っている。
- リアルタイム配信
 - 自宅待機が必要となった生徒に対しては、教室に設置したカメラで授業の動画を流し、自宅で見られるように対応した。
- 複数地域の企業等との連携
 - ビジネス系の学科では、企業等と連携した実習を、全てオンラインで実施した事例もある。具体的には、県の酒蔵の HP 改修について、東京の WEB サイト制作会社、東京のコンサルティング企業、酒蔵、当該校の体制で対応し、納品まで行った。企業よりタスク管理ツールを提供いただき、いつまでに誰が何をするのかの役割分担を明確化した。タスク管理上の工夫としては、タスク確認をする役割を担った生徒リーダーを設置し、生徒同士でタスクを管理し報告まで実施する意識を持たせた点が挙げられる。

b. 効果

- 現場・利用者に関する情報の充実
 - Zoom 活用の利点として、以前は実習で限られた施設に限られた回数しか行けていなかったが、オンラインを活用することで様々な施設と接点を持つことができたり、利用者の様子も見ることができたりしたことが挙げられる。
- 知識獲得への有効性
 - 通常授業は対面授業に戻つつあるが、資格検定対策の授業等、知識を伝授するものについては、オンライン授業の方が効果があるものもあると考えている。例えば、オンライン上に資料を残しておくことで、資格検定前に役立ったとの声もあった。
- 卒業後のオンライン活用への慣れ、資料等の見やすさ
 - 座学をオンラインで実施する利点としては、卒業後に企業等で求められるオンライン活用（オンライン会議や、図面作成等）に慣れることができることや、資料や図を教室の前方で投影するよりも手元で見の方が見やすいこと等が挙げられる。

c. 課題

- 実習等でのオンライン活用の難しさ
 - 対面が原則である。感染拡大時にオンラインは行ったが、実習等があるため難しいという感触がある。
 - 工芸・ファッション等の分野では、工業用マシンや木工加工機材等、専用設備等がないと授業が実施できないので、オンライン活用は向いていない。
 - 分野により、オンラインの活用しやすさには違いがある。IT 系でのプログラミング等、オンラインで対応しやすそうな学修内容でも、実際にオンライン化する際には、PC 一つでは画面が足りず、モニター等のハードの拡充が必要となる。また、デザイン系等の、手先を動かす必要のある作業に関しては、画面越しの情報では伝えきれない部分もあるため、オンライン活用は難しいのではないかと懸念されている。方針のすり合わせ等はオンラインでも可能だが、同時進行での作業を要するものには相当の工夫が必要ではないかと懸念されている。
 - 実習・演習等の実技を要する授業についてはオンラインでの教育の質の維持が難しく、可能な限り登校にて対応している。
 - 物を作る演習等は遠隔でも実施できる可能性はあるが、必要な物を生徒の自宅に準備する必要もあり、実態としては困難である。
 - 各生徒が手書きした図面の共有に時間がかかる、教員が生徒の作品を評価するのが難しい、等が挙げられる。
- 個別・迅速なフォローの難しさ
 - 対面では生徒の反応が見えるが、オンラインでは見えにくいのが課題である。リアルタイムでフォローしたり、学習状況を確認したりできない点が課題である。
 - 対面授業の良さは、教員が生徒の取組の様子を見られることである。オンライン授業では、

ひとりひとりの生徒には目が届かない。生徒には能力差があるので、授業時にオンタイムで個々の能力差に対応するとすると、オンラインでは難しい。

- 学習環境や教員のオンライン活用スキルの低さ
 - 課題は、生徒の学習環境と、教員のオンライン活用スキルである。前者については、家にWi-Fi環境がなかったり、スマートフォンしか持っていなかったりする場合があるため、タブレットやPCの購入を推奨している。後者については、常勤教員は慣れてきたものの、非常勤講師も含めると全員がGoogleクラスルームに習熟できたわけではない。

2) 第三者評価

第三者評価については、外部の意見を踏まえた改善のために導入している学校がある一方で、自己評価と学校関係者評価で十分であるとの意見や、負担が大きく受審に踏み切れない等の意見も聞かれた。

- 学校運営の改善
 - 第三者評価を受審しており、より良い教育環境の整備やコンプライアンス順守につながっていると感じている。
- 第三者評価の必要性の低さ
 - 第三者評価は受審していない。学校評価としては、自己評価と学校関係者評価を実施しているので、十分と考えている。
- 第三者評価の受審負担の大きさ
 - 第三者評価は受審していない理由は、業務上の負荷と費用である。自己点検は実施していること、第三者評価を受審するとそれに向けて業務の変更等を行う必要があること、が理由で、手が付けられていない。

3) PDCA サイクルを回す仕組み

PDCA サイクルを回す仕組みとして、学校法人単位での幹部教職員による会議や、学校単位での教務実績の目標設定・評価・改善の取組の事例がみられた。

- 法人内の各校幹部教職員による会議
 - 1～2 か月に一度、法人内の各校の幹部教職員による委員会を 2 時間程度の長さで開催している。以前も幹部会は毎月行われていたが、事務連絡的な内容が多く、学校運営に関わる詳細な取組の情報共有や相談を行える場がなかったため、各校で成果を上げている取組を共有できるよう、委員会を開催するに至った。
- 教務実績の目標設定及び評価
 - 毎年、教務実績の目標を立て、それに即して教育を行い、振り返りを行う、という PDCA サイクルを回している。具体的には、年度初めの学園のキックオフミーティングにおいて、各学科の前年度の実績や新年度の目標を報告し、夏休みに中期評価を行っている。その後、12 月の総括会において、一年間を振り返って取組の検証を行うとともに、必要に応じてカリキュラム変更等を行っている。取組の検証に際しては、授業評価アンケートや生徒の満足度評価、学科ごとの資格取得率、就職内定率、出席率等、様々な指標を活用している。

4. 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査

4.1 目的

専修学校における職業教育のマネジメントのうち、教員の能力開発や人材マネジメントに関する実態を把握するとともに、教員の属性別の能力開発の在り方等を検討することを目的として、専門学校教員に対するアンケート調査及びインタビュー調査を実施した。

4.2 アンケート調査

4.2.1 調査概要

「3 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査」の一部として実施しており、アンケート調査の概要は「3.2.1 調査概要」に示すとおりである。

4.2.2 結果概要

(1) 教員の経歴・専門性と担当業務

- 教員の学歴やこれまでの勤務経験は多様である。そのため、「専修学校教員」とひとくくりで捉えるのではなく、専修学校に関する知識や理解、教員としての経験、専門分野の実務経験等に差があることを理解した上で、各種施策や支援の仕組みを整備する必要がある。
 - 学歴は「大学」と「専修学校専門課程」の2つが40%程度と比較的高い。一方、職階別にみると、学校長と副校長、事務局長、教務部長等は「大学」の方が「専修学校専門課程」より回答割合が高いのに対し、学科長等と一般教員は、「専修学校専門課程」の方が「大学」より回答割合が高い(図 4-1、図 4-2)。
 - これまでの勤務経験としては、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が45.7%で最も多いものの、分野による傾向の違いがある(図 4-3、図 4-4、図 4-5、図 4-6、図 4-7)。また、学科長等と一般教員は、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」の回答割合が約50%を占めているものの、学校長と副校長、事務局長、教務部長等は30%程度である(図 4-8)
- 教員の属性ごとに、課題を感じる知識・技能等に傾向の違いがある。属性別のニーズを踏まえた能力開発機会を整備することが重要と考えられる。
 - 「一般教員」は、他の職階に比べ、「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」「生徒・若者への理解」に課題を感じているとの回答割合が比較的高い。一方、「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」は、「学科長等」「一般教員」と比べ、「経理、財務」に対するニーズが高い(図 4-9)。
 - 一般教員を社会人/教員としての経験年数により6区分に分類すると、「社会人ベテラン(16年-)教員新人(1-3年)」は、他の区分に比べ、「教育を行うための知識・技能(教員と

しての専門性)」や「生徒・若者への理解」を「十分に習得している」との回答割合が低い(図 4-10)。

- 一般教員を教員免許の有無別に分けると、教員免許を持っていない教員は、持っている教員に比べ、「教育を行うための知識・技能」「生徒・若者への理解」「教育制度や関連法規の知識」等を「十分に習得している」と回答している割合が低い(図 4-11)。

(2) 教職員の能力維持・向上への支援状況

- 学校法人・学校・学科による能力開発支援への満足度は、現場に近くなるにつれ低くなる。職階別の不満足感やニーズを丁寧に拾い上げ、能力開発支援を充実させることが重要と考えられる。
 - 学校法人・学校・学科による能力開発支援に関して、「よく支援してくれている」と「ある程度支援してくれている」の合計の割合は、「学校長」、「副校長、事務局長、教務部長等」、「学科長等」、「一般教員」の順に高い(図 4-12)。
 - 昨年一年間の研修受講状況に関して、「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」の合計の割合は、「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」「学科長等」では 50%前後だが、「一般教員」では 44.5%とやや低い(図 4-13)。
- 昨年一年間の研修等の受講状況について、実務に関するもの、指導力に関するもの、マネジメントに関するもの、のいずれも、「0 時間」が最も多い(図 4-14、図 4-15、図 4-17)。研修が必要な教員に対して研修機会が行き届いているか確認するため、研修を受講しなかった理由について精査することが重要と考えられる。
 - 例えば、指導力に関する研修は、教員免許を持っていない教員でも、過半数が「0 時間」と回答(図 4-16)。
- 非常勤教員の能力開発は、必要性を感じていても支援できている割合が低い。非常勤教員のニーズを詳細に把握した上で、どのような主体が能力開発を支援/実施すべきか検討することが重要と考えられる。
 - 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上の支援の必要性については、60%以上の学科長が「とてもそう思う」「ある程度そう思う」と回答(図 4-18)。
 - 一方で、非常勤教員の能力開発支援状況については、「十分に支援している」「ある程度支援している」との回答は 30%未満(図 4-19)。

4.2.3 調査結果(抜粋)

調査結果全体は「7.3 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査(アンケート調査結果)」に掲載し、本項では「4.2.2 結果概要」にて言及のあるもののみを抜粋して掲載している。

(1) 教員の経歴・専門性と担当業務

1) 回答者の学歴【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q6)

- 全回答者に対し、「ご回答様が卒業・修了した学歴として、当てはまるものを全て選択してください。」という質問をしたところ、「大学」(41.4%)が最も多く、次いで「専修学校専門課程」(40.7%)が多かった。残りの選択肢については、いずれも20%以下であった。
- 職階別では、学校長と副校長、事務局長、教務部長等では「大学」が最も多く、次いで「専修学校専門課程」が多かった。学科長等と一般教員では、「専修学校専門課程」、「大学」の順に回答が多かった。

Q6 ご回答様が卒業・修了した学歴として、当てはまるものを全て選択してください。

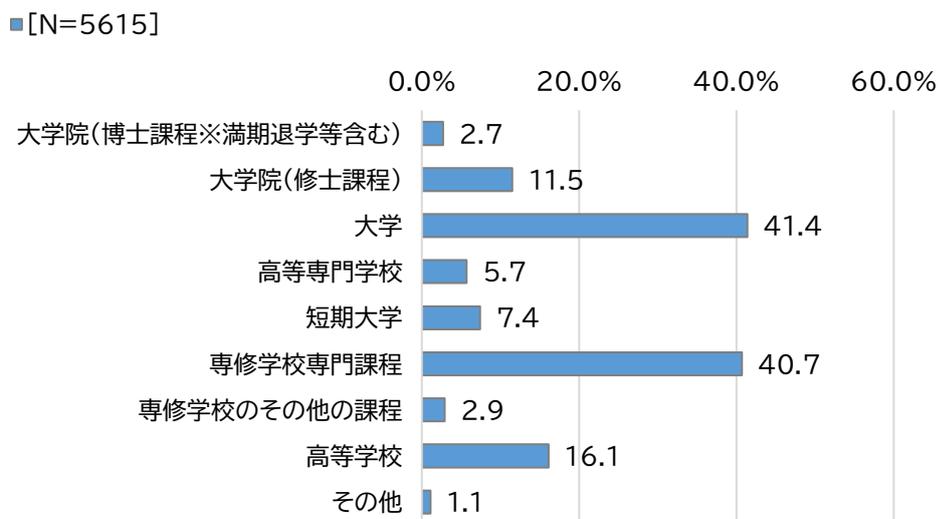


図 4-1 学歴(複数回答)

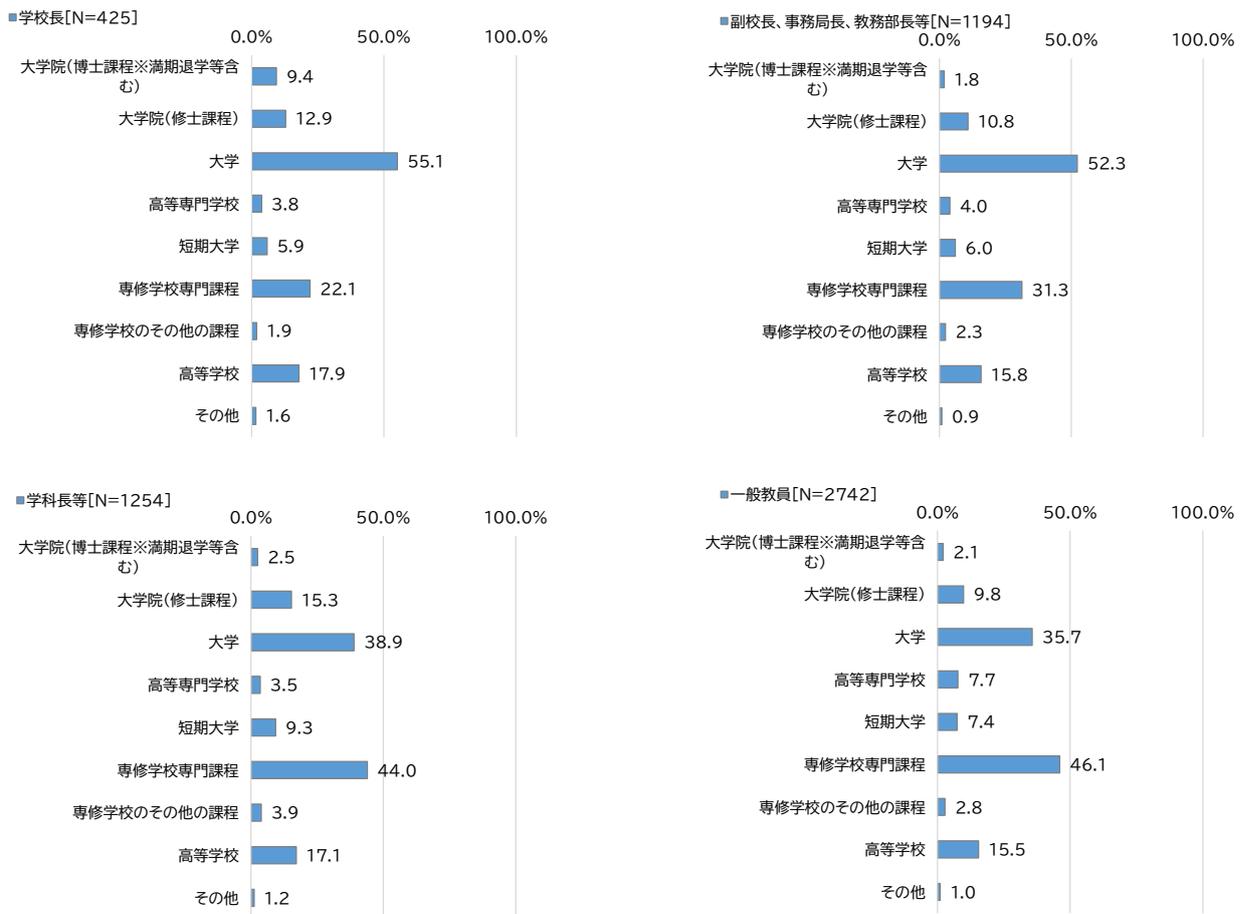


図 4-2 学歴(複数回答)[職階別]

2) これまでの勤務経験【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q11) 概要

- 現在の勤務校への入職前の勤務経験については、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」との回答が45.7%で最も多い。
- 分野別にみると、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」での勤務経験を持つ教員が比較的多いが、教育・社会福祉分野は「学校教育法第一条にいう学校」、商業実務分野や文化教養分野は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」での勤務経験も比較的多い。
 - 工業分野、医療分野、衛生分野は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が最も多い。
 - 農業分野(ただし N 数が小さいことに注意)は「行政機関(中央省庁、地方公共団体等)」が最も多い。
 - 教育・社会福祉分野は「学校教育法第一条にいう学校」「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が比較的多い。
 - 商業実務分野は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」が比較的多い。
 - 服飾・家政分野は、学校長/副校長、事務局長、教務部長等は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」が比較的多いが、学科長/一般の教員は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が最も多く、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」は比較的少ない(ただし N 数が小さいことに注意)。
 - 文化・教養分野は、学校長/副校長、事務局長、教務部長等は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」が最も多いが、学科長等/一般の教員は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が最も多い。
- 職階別にみると、いずれの職階でも「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が最も多いが、次に多いものが職階により異なる。具体的には、「学校長」では「学校教育法第一条にいう学校」、「副校長、事務局長、教務部長等」では「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」、「学科長等」は「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」、「一般教員」は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」が続いている。

Q11 このアンケートを受け取った学校で勤務される前に、どのような組織に勤務されたご経験がありますか。当てはまる

■[N=5395]

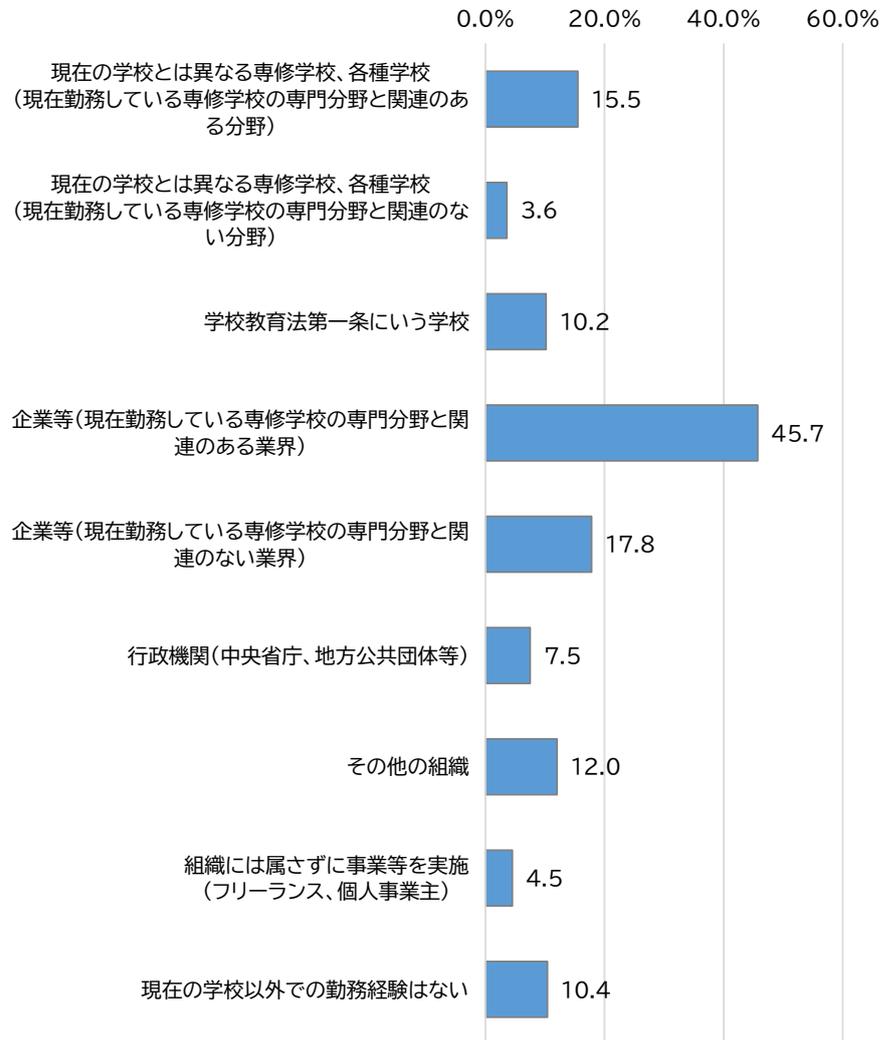
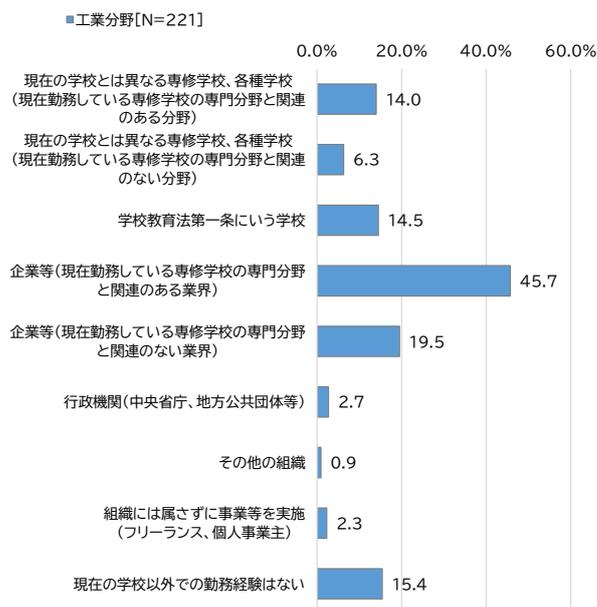


図 4-3 これまでの勤務経験(複数回答)

学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等

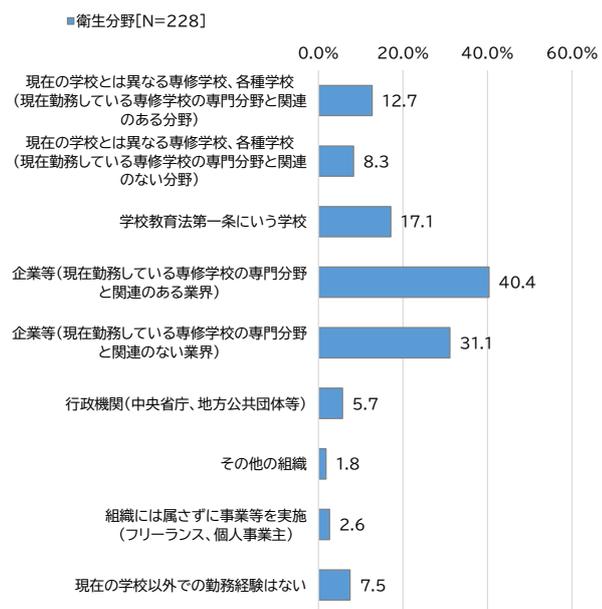
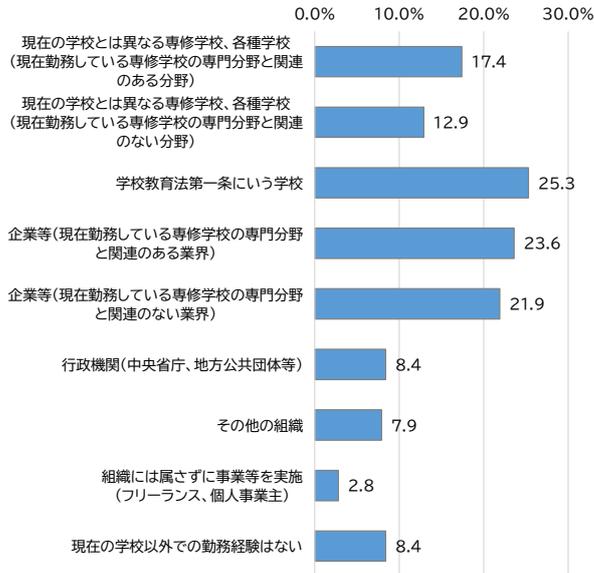


図 4-4 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別]【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(1/2)¹⁵

¹⁵ 分野別のクロス集計に関しては、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」と「学科長等/一般教員」で分けて集計を行っている。具体的には、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」には、所属する学校の分野を全て回答いただいている(Q27)のに対し、「学科長等/一般教員」には、所属する学科の分野を一つ回答いただいている(Q29)という違いがあるためである。したがって、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」のクロス集計では、同一の回答者が、複数の分野に含まれる可能性があることには注意を要する。以降同様である。

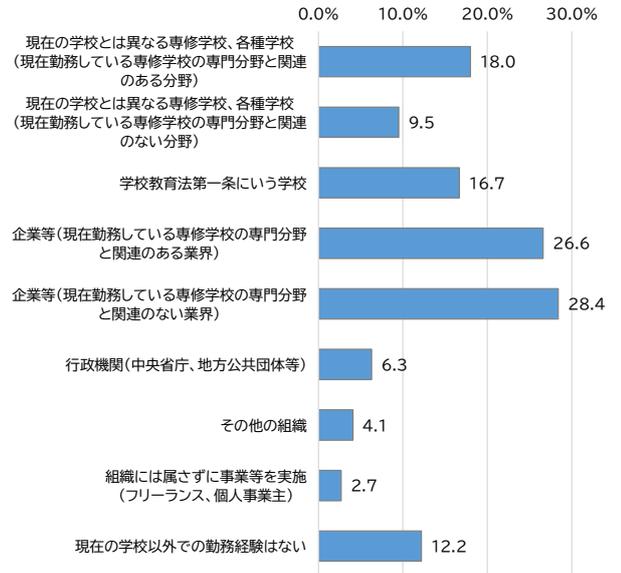
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■教育・社会福祉分野[N=178]



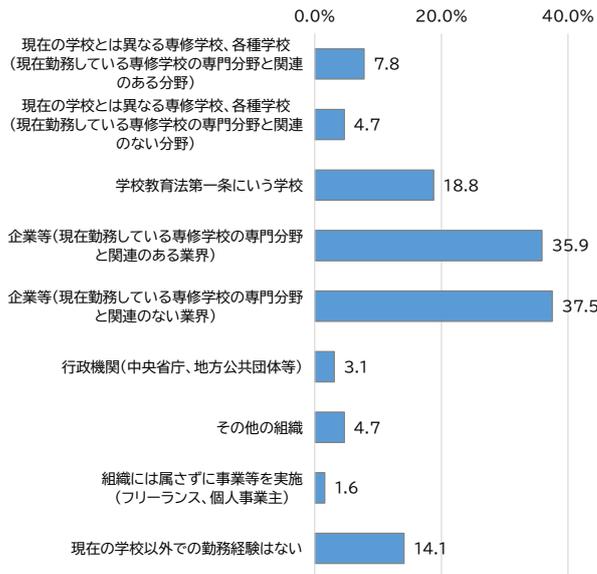
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■商業実務分野[N=222]



学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■服飾・家政分野[N=64]



学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■文化・教養分野[N=231]

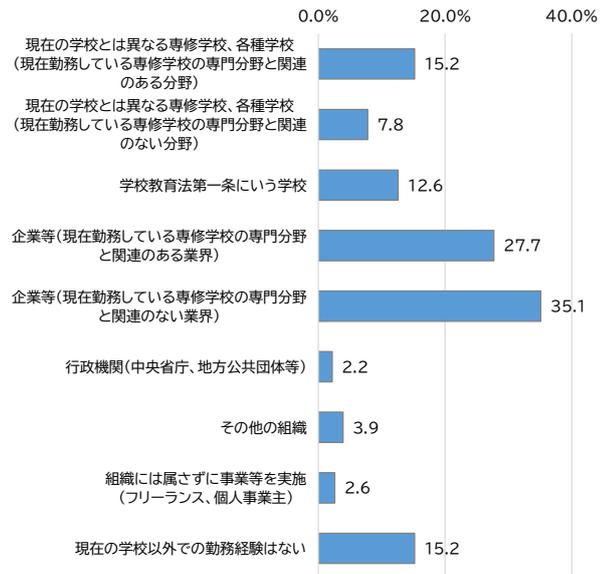


図 4-5 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学校長/副校長、事務局長、教務部長等](2/2)

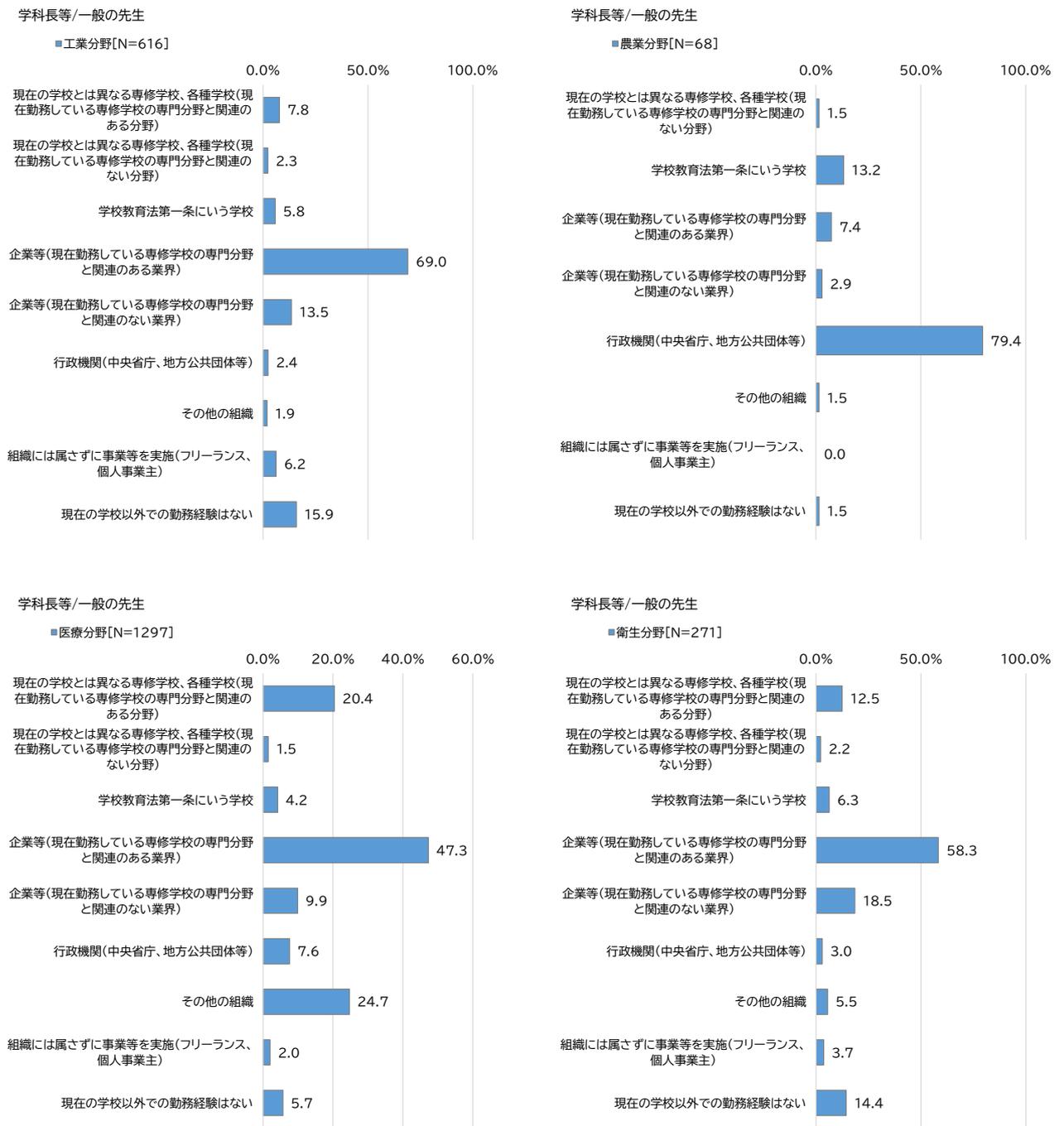
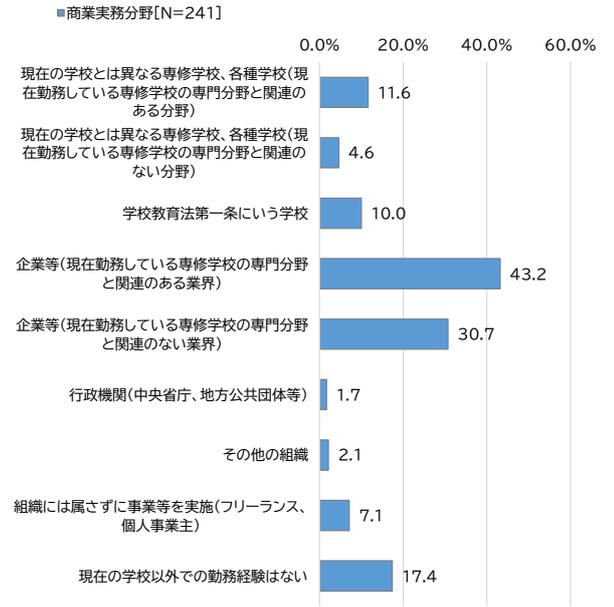


図 4-6 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学科長等/一般教員](1/2)

学科長等/一般の先生



学科長等/一般の先生



学科長等/一般の先生



学科長等/一般の先生

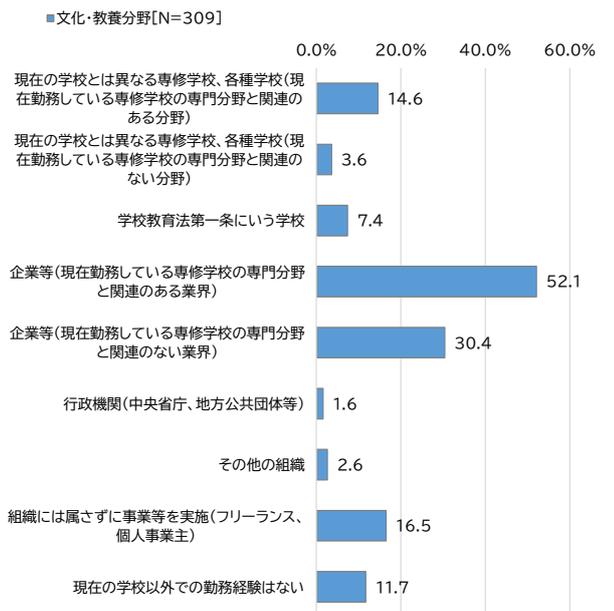


図 4-7 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学科長等/一般教員](2/2)

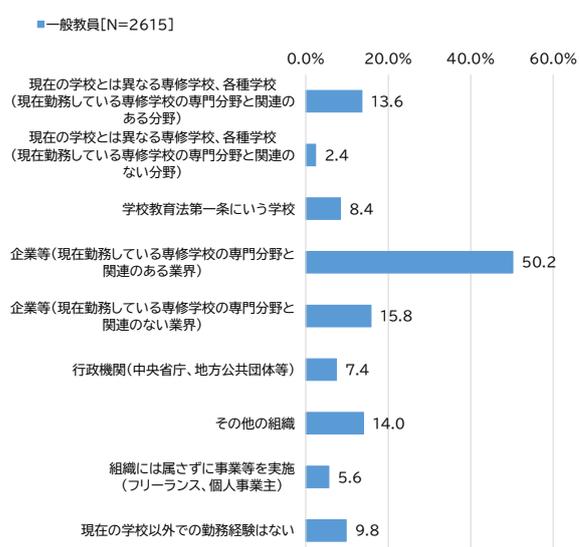
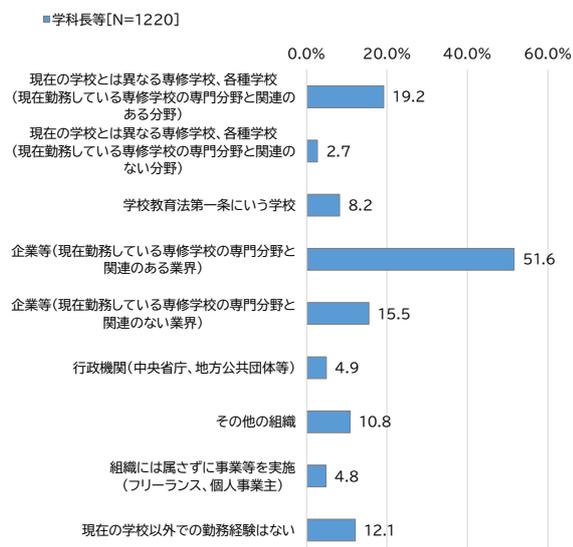
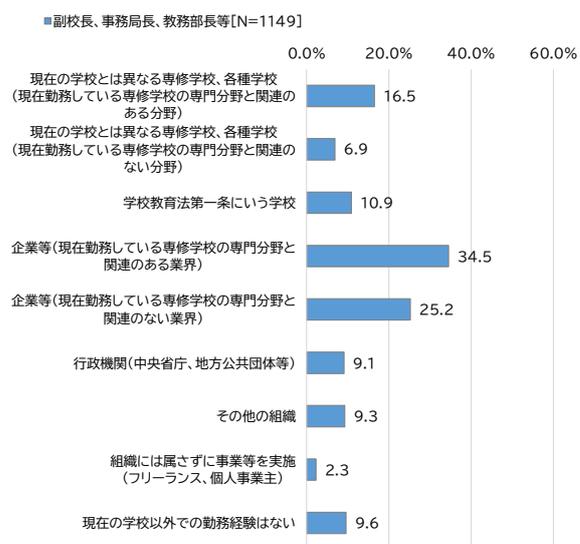
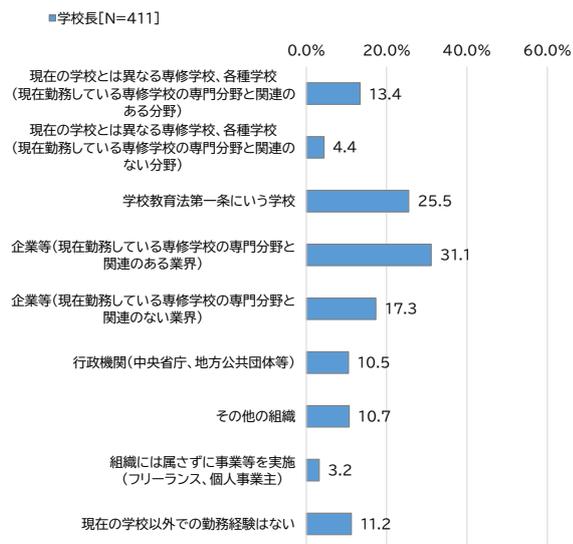


図 4-8 これまでの勤務経験(複数回答)[職階別]

3) 知識・技能等のリソースの保有状況等【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q15)

- 職階別にみると、全体傾向や職階間の違いとして、以下のような傾向がみられる。
 - 「一般教員」は、他の職階に比べ、「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」「生徒・若者への理解」を③として回答する割合が比較的高い。一方、「学校経営、マネジメントの能力」については、他の職階に比べ、①②③④としての回答が比較的低い。
 - 「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」は、「学科長等」「一般教員」と比べ、「経理、財務」を①②③④として回答する割合が比較的高い。
- 一般教員を社会人/教員としての経験年数により 6 区分に分類し、その分類ごとに知識・技能等のリソースの保有状況等について、以下の点が明らかとなった。
 - 「職業専門的知識」について、いずれの区分においても、8 割以上の教員が「必要なもの」とあると回答していた。その上で、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった区分は、「5.社会人ベテラン(16 年-)教員中堅(4-15 年)」であり、最も低かった区分は、「1.社会人新人(1-3 年)×教員新人(1-3 年)」であった。
 - 「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」について、いずれの区分においても、8 割以上の教員が「必要なもの」とあると回答していた。その上で、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった区分は、「6.社会人ベテラン(16 年-)教員ベテラン(16 年-)」であり、最も低かった区分は、「3.社会人ベテラン(16 年-)教員新人(1-3 年)」であった。
 - 「生徒・若者への理解」について、いずれの区分においても、8 割以上の教員が「必要なもの」とあると回答していた。その上で、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった区分は、「6.社会人ベテラン(16 年-)教員ベテラン(16 年-)」であり、最も低かった区分は、「3.社会人ベテラン(16 年-)教員新人(1-3 年)」であった。なお、「1.社会人新人(1-3 年)教員新人(1-3 年)」は、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が二番目に高かった。社会人 3 年目までの教員は、社会人経験は浅いものの、年齢的に生徒に近い立場であることが、「生徒・若者への理解」につながっている可能性がある。
- 一般教員のみならず、教員免許の有無別にみると、教員免許を持っていない教員は、持っている教員に比べ、「教育を行うための知識・技能」「生徒・若者への理解」「教育制度や関連法規の知識」等を「十分に習得している」と回答している割合が低い。

Q15 現在の職務を務めるにあたる、知識・技能等のリソースについてお聞きします。

(1)職務上必要な知識・技能等として当てはまるものをすべてお選びください。

(指定規則等で求められている資格等だけでなく、学校や学科が独自に求めているものも含めなるべく全てを回答してください。)

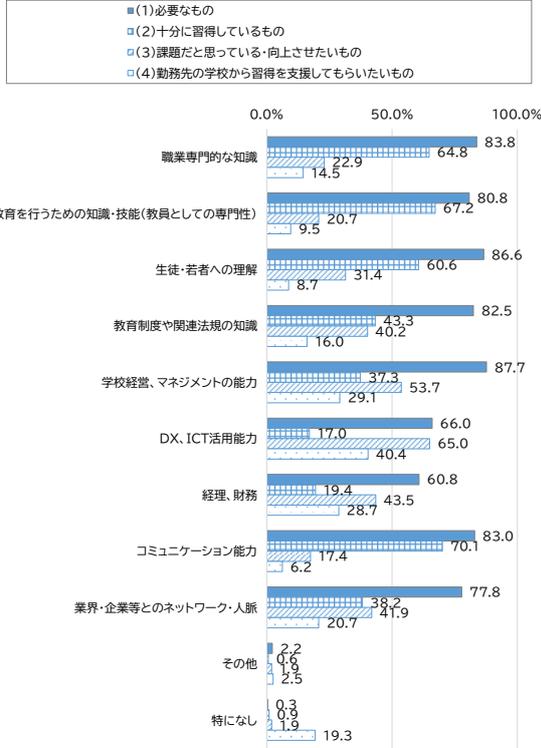
(2)これまでの勤務のご経験や自己能力開発を踏まえ、ご自身が十分に習得している知識や技能等として当てはまるものをすべてお選びください。

(3)自身が課題意識を感じている、もしくは、より向上させたい知識・技能等として当てはまるものをすべてお選びください。

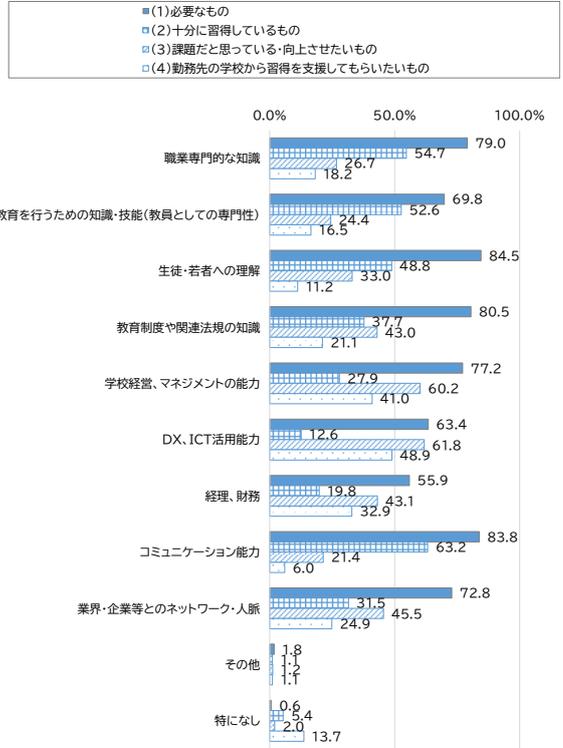
(4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたい知識・技能等として当てはまるものを全てお選びく

ださい。

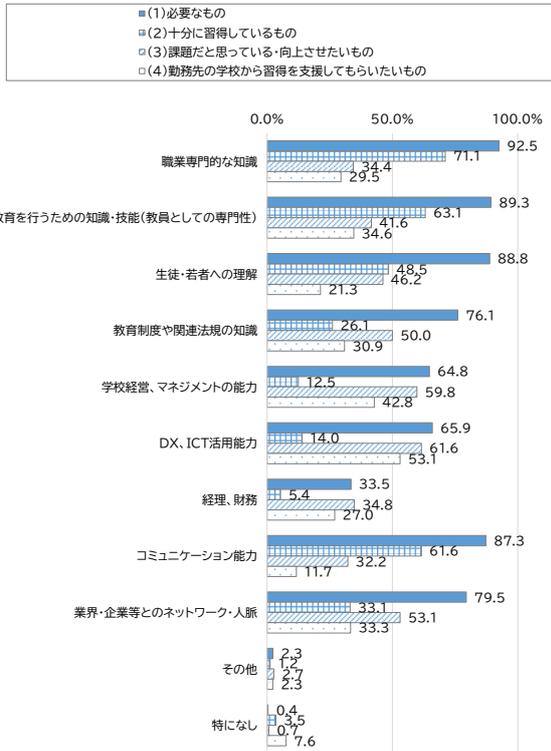
学校長



副校長、事務局長、教務部長等



学科長等



一般教員

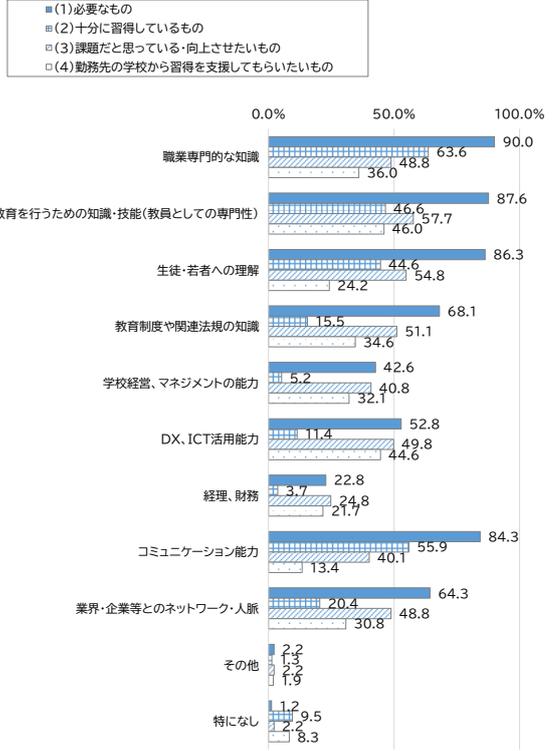
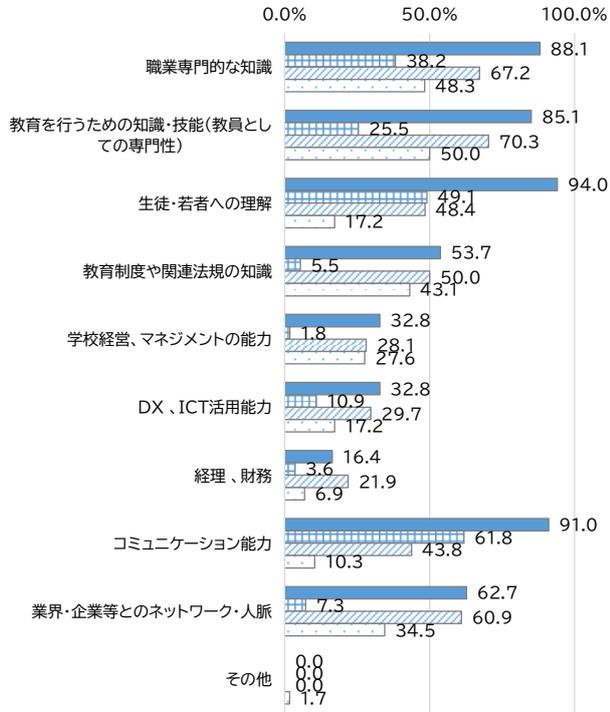


図 4-9 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[職階別]

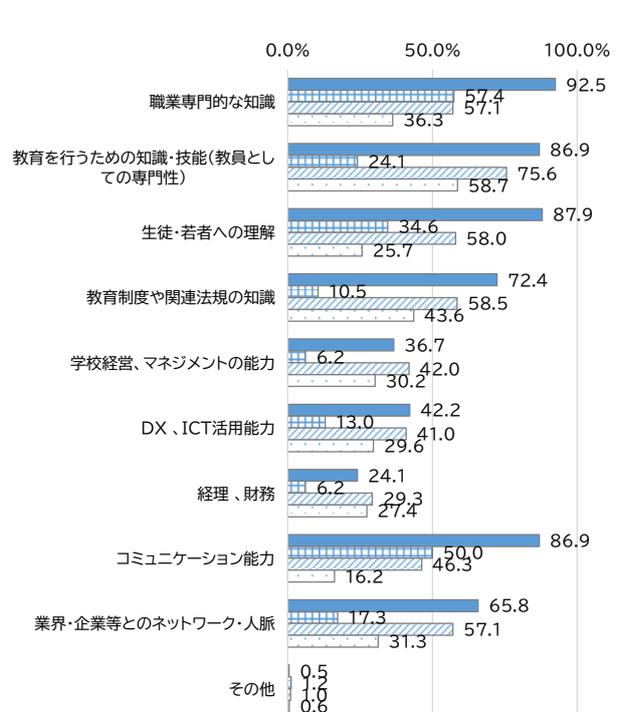
<1.社会人新人(1-3年)×教員新人(1-3年)>

- (1)必要なもの[N=67]
- (2)十分に習得しているもの[N=55]
- (3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=64]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=58]



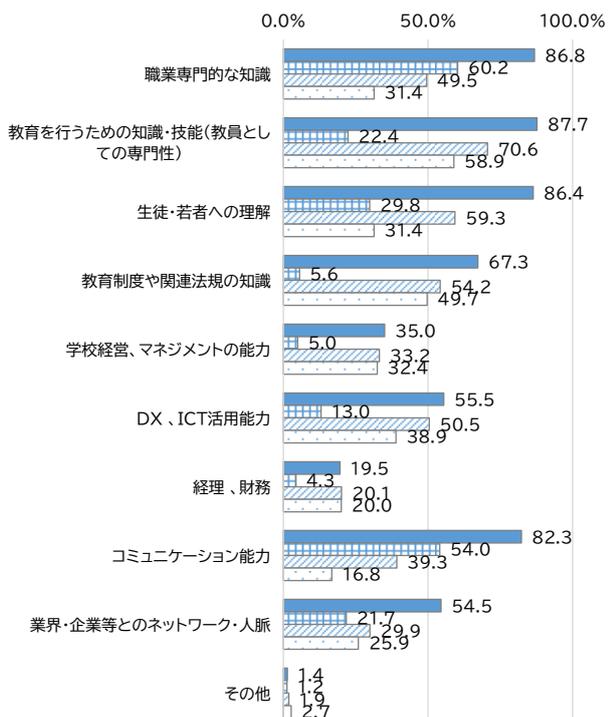
<2.社会人中堅(4-15年)×教員新人(1-3年)>

- (1)必要なもの[N=199]
- (2)十分に習得しているもの[N=162]
- (3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=205]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=179]



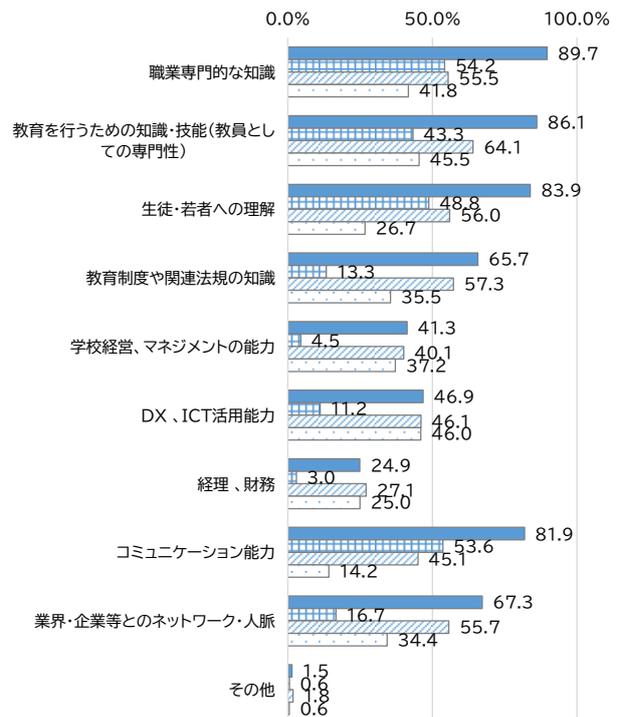
<3.社会人ベテラン(16年-)×教員新人(1-3年)>

- (1)必要なもの[N=220]
- (2)十分に習得しているもの[N=161]
- (3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=214]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=185]



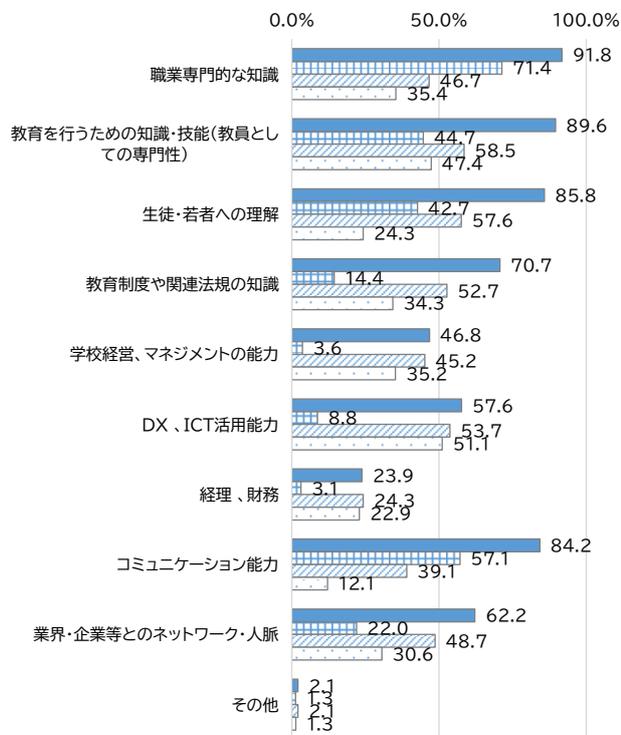
<4.社会人中堅(4-15年)×教員中堅(4-15年)>

- (1)必要なもの[N=397]
- (2)十分に習得しているもの[N=330]
- (3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=384]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=352]



<5.社会人ベテラン(16年-)×教員中堅(4-15年)>

- (1)必要なもの[N=767]
- ▨(2)十分に習得しているもの[N=604]
- ▤(3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=750]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=667]



<6.社会人ベテラン(16年-)×教員ベテラン(16年-)>

- (1)必要なもの[N=573]
- ▨(2)十分に習得しているもの[N=496]
- ▤(3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=564]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=512]

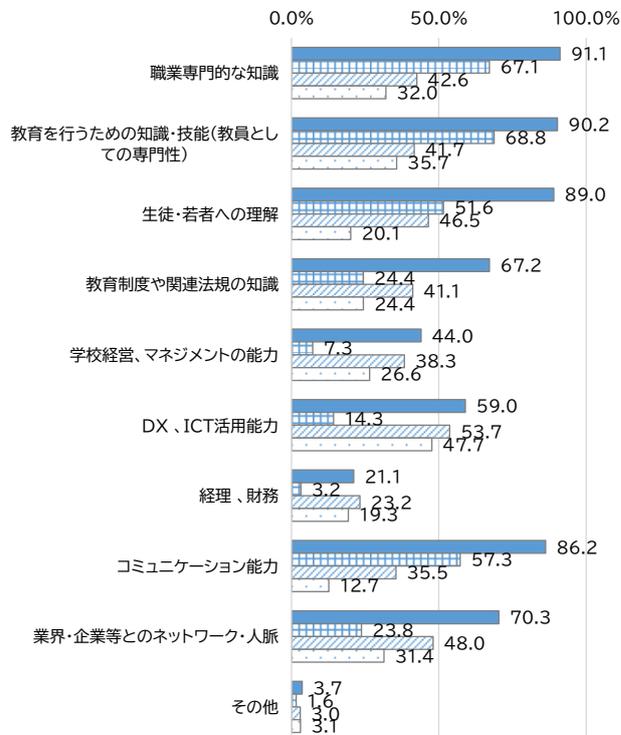
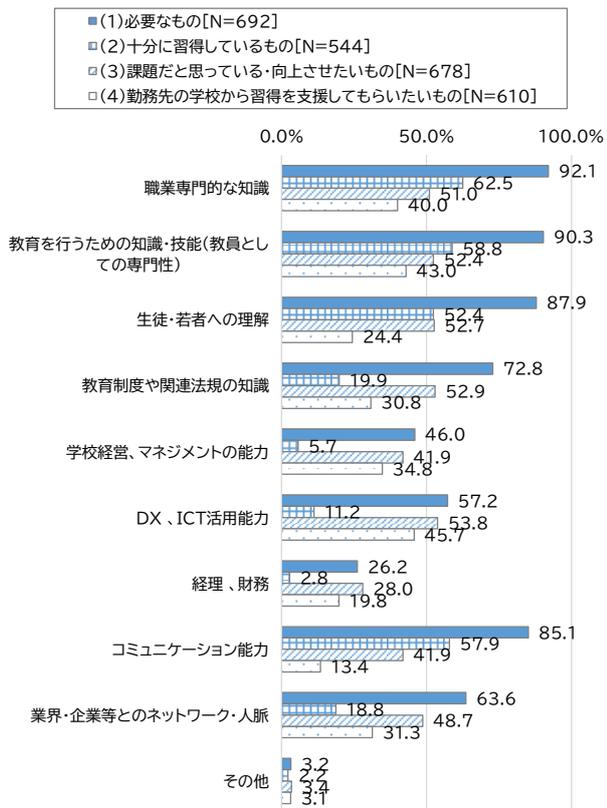


図 4-10 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)
[教員の社会人/教員としての経験年数別]

教員免許あり



教員免許なし

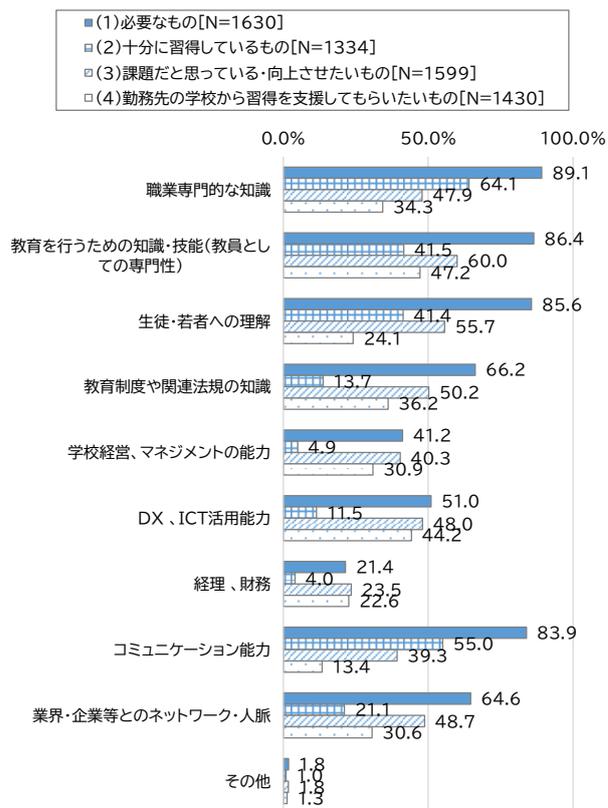


図 4-11 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[教員免許有無別]

(2) 教職員の能力維持・向上への支援状況

1) 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q16)

- 学校法人・学校・学科による能力開発支援について、職階別では、「よく支援してくれている」と「ある程度支援してくれている」の合計の割合は、「学校長」(76.4%)、「副校長、事務局長、教務部長等」(73.5%)、「学科長等」(70.1%)、「一般教員」(60.9%)の順に高い。

Q16 必要な知識・技能等の維持・向上に対して、ご回答者様が所属する学校法人や学校、学科ほどの程度支援をしてくれていますか。

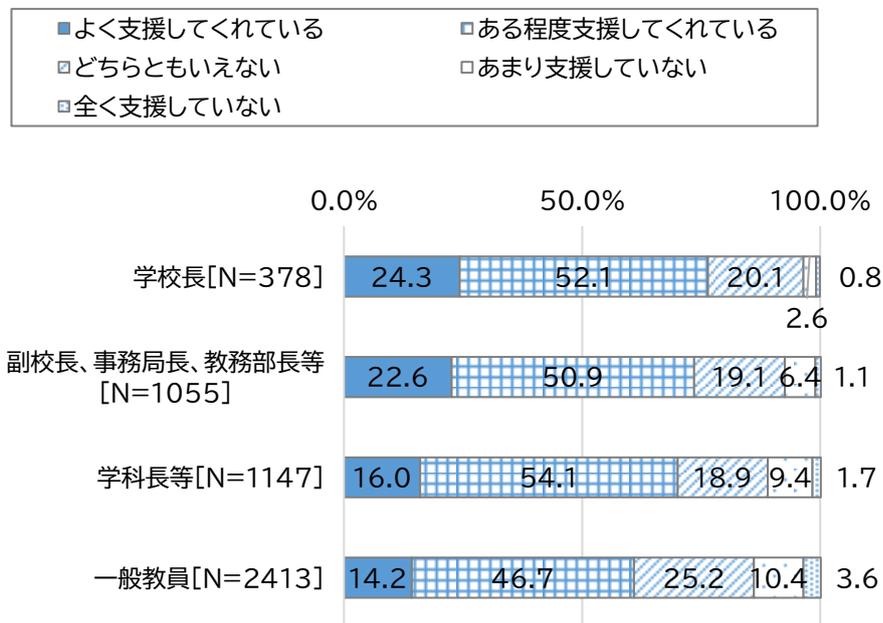


図 4-12 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[職階別]

2) 昨年一年間の研修受講状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】
(Q17)

- 昨年一年間の研修受講状況について、職階別では、「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」の合計の割合は、「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」「学科長等」では50%前後だが、「一般教員」では44.5%と相対的に低い。

Q17 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。

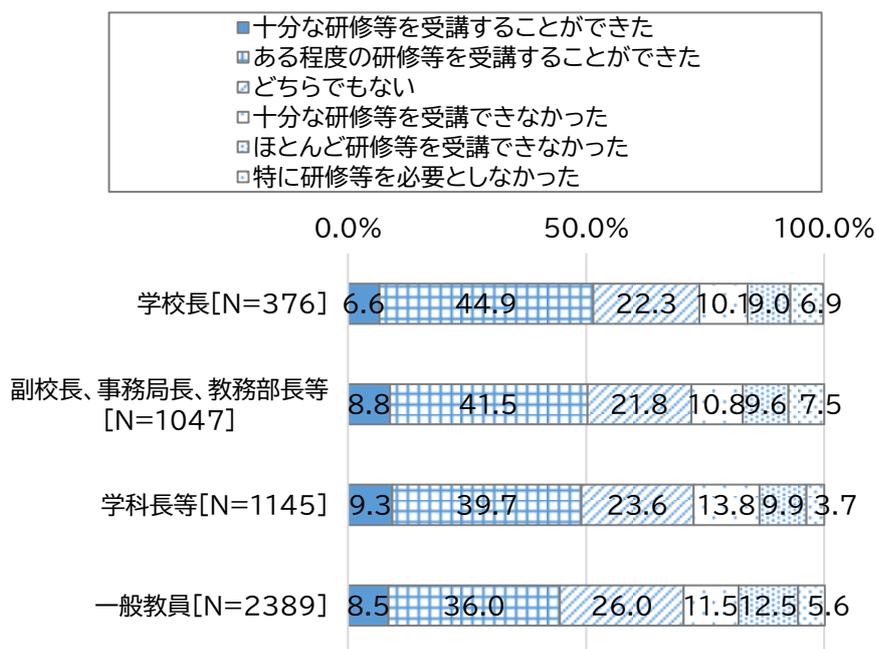


図 4-13 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[職階別]

3) 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況【学科長等/一般教員】(Q66)

- 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況について、10 時間区切りでみると、「0 時間」が 36.0%で最も多く、「1～10 時間」が 33.3%でそれに続いている。実務に関する研修等を全く受講していない教員が一定数存在することが明らかになった。

Q66 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についてご回答ください。

※3 日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

(1)どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を回答してください。

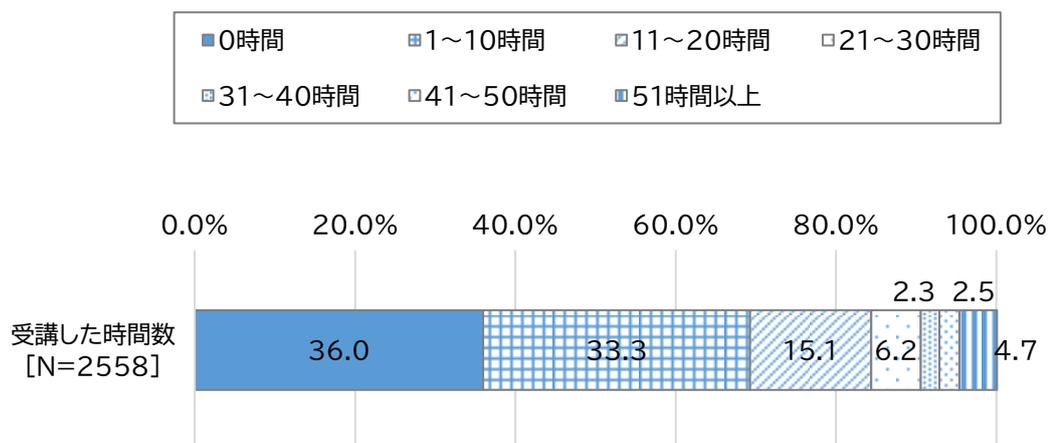


図 4-14 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)

4) 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況【学科長等/一般教員】(Q69)

- 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況について、10 時間区切りでみると、「0 時間」が 46.8%で最も多く、「1～10 時間」が 36.5%でそれに続いている。指導力に関する研修等を全く受講していない教員が半数程度存在することがわかる。
- 教員免許の有無別にみると、大きな傾向の違いはみられないが、教員免許を持たない教員でも「0 時間」との回答が 51.0%を占めている。

Q69 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についてご回答ください。

※3 日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

(1)どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を整数で回答してください。

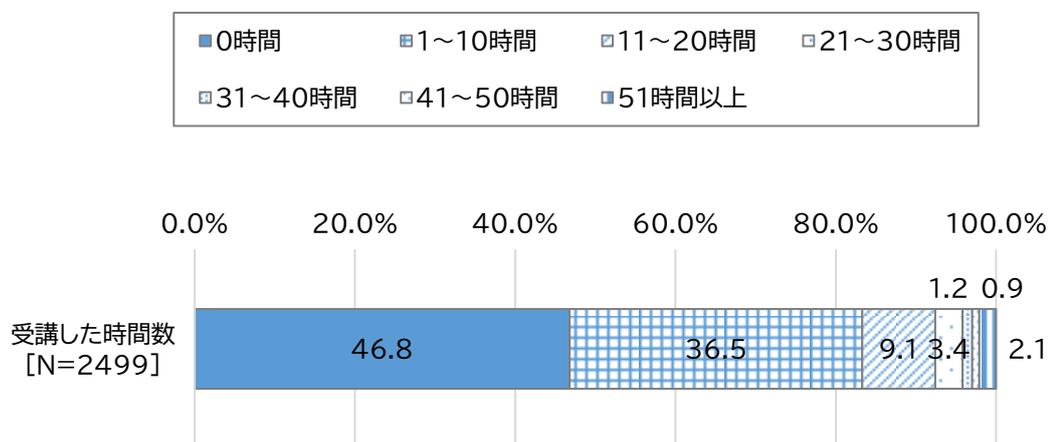


図 4-15 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)

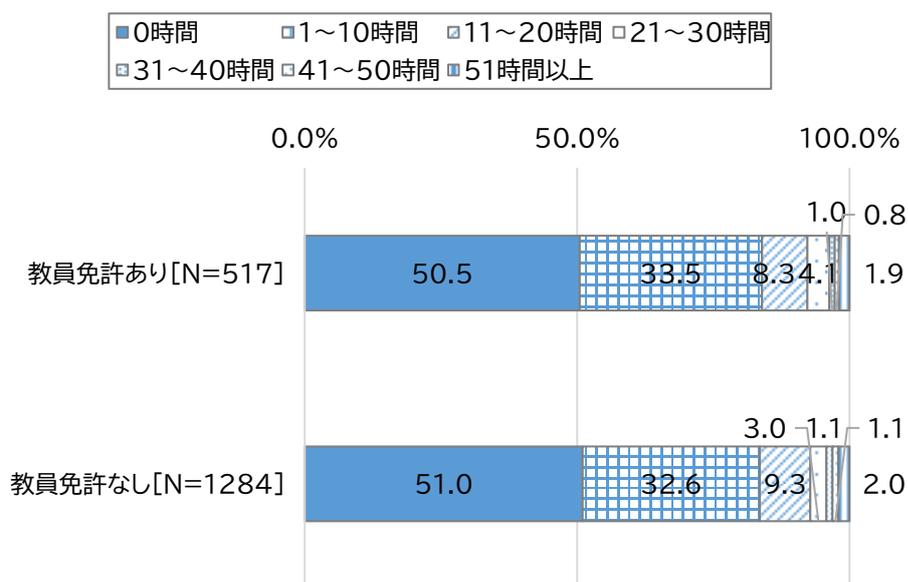


図 4-16 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[教員免許の有無別]

5) 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】(Q72)

- 昨年一年間のマネジメントに関する研修等の受講状況について、10 時間区切りで見ると、「0 時間」が 60.0%で最も多く、「1～10 時間」が 24.5%でそれに続いている。マネジメントに関する研修等を全く受講していない教員が比較的多く存在することがわかる。

Q72 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についてご回答ください。

※3 日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

(1)どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を整数で回答してください。

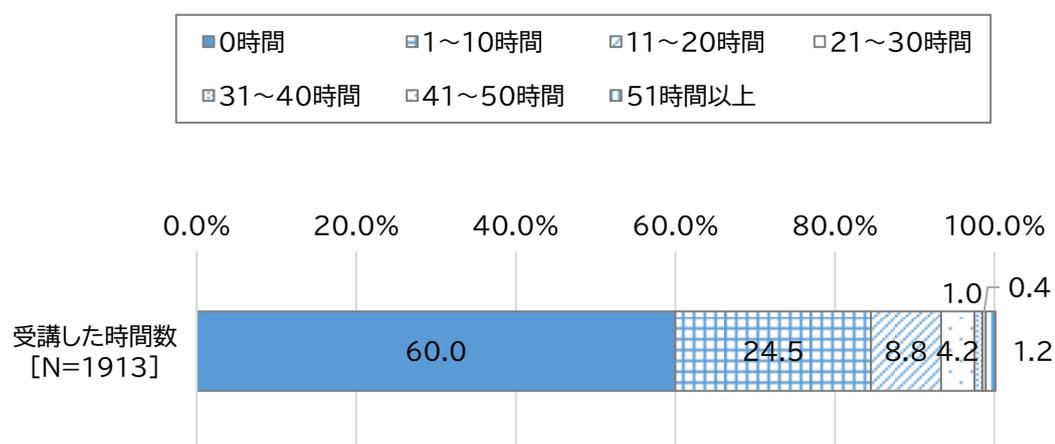


図 4-17 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの)

6) 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上の支援について【学科長等】(Q33-1)

- 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうかについて、「ある程度そう思う」(47.5%)が最も多く、「とてもそう思う」(18.8%)がそれに続いている。

Q33-1 非常勤教員について、授業を行うために必要な知識・技能等の向上に資する支援が必要だと思いますか。

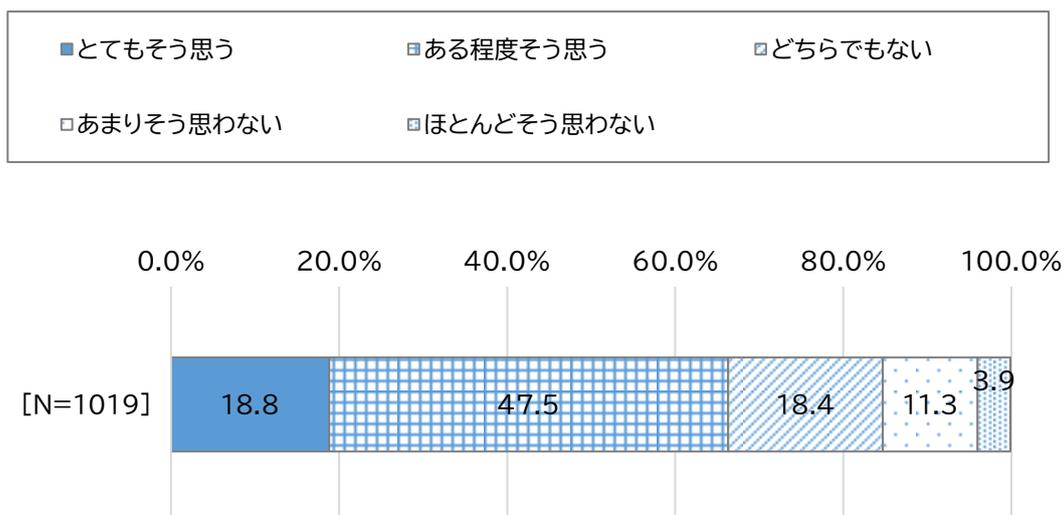


図 4-18 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一回答)

7) 非常勤教員の能力開発支援の状況【学科長等】(Q33-2)

- 非常勤教員の能力開発支援の状況について、回答者のうち 25.3%が「ある程度支援している」と回答した。ただし、最も多かった回答は「どちらでもない」(27.2%)であった。「あまり支援していない」(22.7%)と「ほとんど支援していない」(21.8%)を合計すると 44.5%であり、非常勤教員に対する能力開発支援をあまり行っていない学科も一定程度存在すると考えられる。

Q33-2 貴学科では、非常勤教員に対し、授業を行うために必要な知識・技能等を向上させるための支援をしていますか。

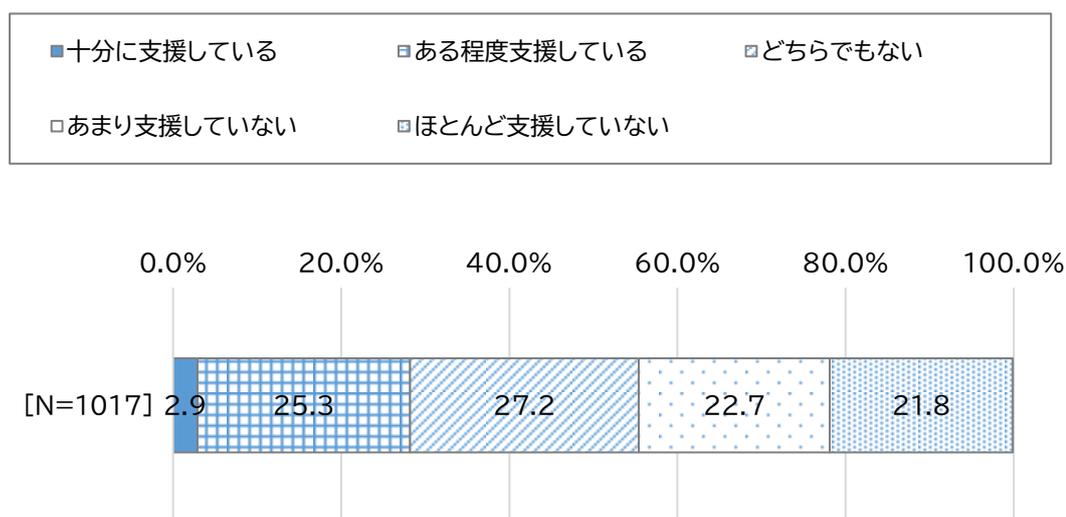


図 4-19 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)

4.3 インタビュー調査

4.3.1 調査概要

「3 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査」の一部として実施したため、インタビュー調査の概要は「3.3.1 調査概要」と同様である。

4.3.2 調査結果

(1) 教職員研修における工夫・課題等

主に常勤教員を対象とした取組としては、研修計画の立案、学内研修の実施、学外研修への派遣、自己研鑽日の設定、費用の補助、実務の経験、上司からの指導、教員同士の学び合い等が挙げられた。単に研修を実施・派遣するだけでなく、時間面・費用面でも自己研鑽をしやすい工夫が見て取れる。

非常勤教員を対象とした取組としては、常勤教員ほど研修は整備されておらず、学校の方針等の説明や、学内研修への任意参加、指導のフォロー、授業評価アンケートの結果を踏まえた助言等の事例が聞かれたのみであった。

教職員研修に関する課題としては、計画を立てていない、教職員の意識にばらつきがある、研修内容が十分に他の教員に共有されていない、等が挙げられた。

1) 主に常勤教員を対象とした取組

- 研修計画の立案
 - 学科長が年間の計画を立てる。
 - 教職員研修については、年の初めに各自が自身の希望する研修を整理し研修計画を立てている。
- 学内研修の実施
 - SD,FD セミナーを設けており、土曜日の午前中に実施している。若い教員や研究している教員等、全学科 1 名ずつ発表する。他学科の教員が何をしているのかを知る機会となる。
 - 法人事務局で「FD・SD プログラム」という学内研修を用意しており、教職員が自由に選択して受講できるようになっている。以前は全て外部講師を招聘していたが、近年は、可能な限り役職者や若手を中心とした学園内の教職員が研修を担当するようにしている。これにより、研修担当となった教職員が、自身の資質を高めることにもつながっている。
 - 職業実践専門課程の要件として実施している研修に加え、グループ全教職員が集まっている研修会を年に 2 回実施している。その研修会においては、世間のトレンドや状況等について共有しており、近年は支援の必要な生徒のサポート方法、事例の共有などを行った。広報や教務も含む常勤の教職員全員が参加しているが、非常勤教員は含まない。
 - 2010 年頃より、当該校独自の研修として、生徒指導と専門知識の 2 つの内容を交互に扱う研修を年に 3 回程度実施している。形式としては講話型が多い。この研修は、常勤教

員は受講が必須であるが、非常勤教員も参加可能である。

- 学外研修への派遣
 - 当該分野では、継続年数により研修が設定されているので、それに派遣している。また、専任教員研修という 8 か月間の研修があるので、2～3 年の教員経験後に派遣している。
 - 教職員は、外部研修に参加後、校内でフィードバック研修を行い、各自が学んで来た内容を他の教職員(学科は問わない)に対してプレゼンテーションしている。
 - 常勤教員については、学内研修に加え、キャリア・社歴に応じて外部研修を受ける機会を年に 1 回程度設定している。
- 自己研鑽日の設定
 - 常勤教員に対しては、週に一日研究日を設定している。研究日における活動内容としては、自らの持っているフィールドで研究する、生徒に現場の感覚を還元できるように現場で非常勤の専門職として勤務する、ボランティアをする、大学院で修士・博士を取る等、様々である。常勤教員は、4 日間は教員として勤務し、特定の曜日 1 日を研究活動にあてている。
- 費用の補助
 - 学会規程を設けており、年間 5 万円の補助をしており、1 泊 2 日での有休での参加を推奨している。教員に対しては何かしらの学会に参加できるように年間計画を出してもらう。教員は全員実務家教員なので、スキルを落とさないことを重視している。
 - 常勤の教職員に対して、研修費を学校から助成しており、教職員が受講したい研修を選択し、研修参加時は個人の研修費から支出する。加えて学校から指定して、指示研修を受講してもらうこともある。
 - 関連学会に参加して学会発表等を行ったり、外部の研修を受講したりしている。これらの参加費は年間予算にも組み込んであり、学校が負担している。
 - 大学院進学(学士号保有者の修士号取得、修士号保有者の博士号取得等)を支援している。
- 実務の経験
 - 併設のクリニックがあり、教員はローテーションでクリニックに勤務する。
 - 高校との連携を強化するため、救護トレーナーとして高校の体育祭等に参加する。
 - 教員を事業所に派遣し、実務経験を積ませている。
- 上司からの指導、教員同士の学び合い
 - 指導力の改善にあたって、常勤教員に対しては、上司による指導や他の教員の授業見学等を行っている。

2) 非常勤教員を対象とした取組

- 学校の方針等の説明
 - 毎年、年度が始まる前に講師会を行い、常勤教員・非常勤講師全員に対して学校の方針等を説明している。
 - 非常勤教員への研修会は年2回実施しており、年度初めの全体会及び10月の分科会で行っている。主に、校長や管理職からの話であり個人への個別研修は特に実施していない。
 - 非常勤講師に対しては、年の初めに「全体教員会」を行い、学校の方針等について共有している。具体的な研修受講等については、個人の意思に任せている。
 - 非常勤教員を対象に例年3月に講師会議を実施しており、翌年度の講師就任に向けて学生の現況や学校の教育方針の伝達等を実施している。
 - 例年夏休みに2時間程度の非常勤教員との懇談会(全体会と学科会で構成される)を行っており、その機会を利用して学校の要望を伝える等している。
- 学内研修への任意参加
 - 非常勤教員は現場の業務に精通している人材であるため、専門知識に関する研修は不要だと認識しているが、専門外の業種・職種については知識等が不足している場合もあるため、他業種・他職種の実態等に関する研修機会として、当該校独自の研修への参加も可能としている。
- 指導のフォロー
 - 新任の非常勤講師の場合、授業の進行や課題の出し方等、安定するまでの期間は学科長等が授業に入ってフォローすることがある。
- 授業評価アンケートの結果を踏まえた助言
 - 年2回の授業評価アンケートで指導力について評価が低い場合には、副校長や学科長から改善方法をアドバイスすることもある。

3) 課題

- 計画を立てていない
 - 当該学園や当該校では、新入教職員に対する研修は最初実施するものの、その後の研修計画は立てていない。ただし、学園としてその必要性は感じているため、学園本部でどのような研修をすべきか検討中である。
- 教職員の意識のばらつき
 - 受講する研修内容も教職員個人の関心によるため、体系的に活用されているかは定かではない。
- 研修内容の共有の不十分さ
 - 学内ではWEB上で自身が受けた研修の内容を報告・共有するような仕組みを整備しているが、それがどの程度活用されているかは疑問である。

(2) 教員配置の方針

採用に関しては、常勤教員は指導力や熱意を重視するとの意見が比較的多く得られたのに対し、非常勤教員は実務経験を重視するとの意見があり、違いがみられた。なお、常勤教員に関しては、保有資格や、現在学校に勤務している教員のポートフォリオ等を踏まえるといった意見や、一旦非常勤教員として採用した上で、教育力を判断するといった意見も聞かれた。

配置に関しても、常勤教員と非常勤教員の役割分担がみられたほか、定期的な担当教科変更や、本人の希望に沿った異動等、人材をある程度流動させている様子がうかがえる。また、昇格にあたっては試験を実施する、教務の負担を踏まえて校務分掌を行う、生徒募集から就職まで一貫通貫で関与するよう校務分掌を行う等の取組も挙げられた。

評価に関しては、授業評価アンケートをもとに行っているとの意見が聞かれた。

また、教員としての資質のほか、学校の方針に理解を示してくれることを重視しているとの意見もあった。

1) 採用

a. 常勤教員

- 指導力、熱意の重視
 - 専門性の高い人材の採用は難しいため、採用時は指導への熱意を重視し、採用後に専門性を高めるよう育成する(資格取得対策の授業を、生徒と一緒に受けさせる等)等の取組を行っている。専門性を高めるまでは、一般科目を担当したり、ベテラン教員のアシスタントとして指導したりする等の配置を行っている。
 - 設置基準に記載の要件以外では、指導力や熱意等を重視している。
 - その学科の専門に関する知識・技術に加え、教育への情熱を重視している。教員は、自身の努力が必ずしも成果につながるとは限らない職業であるため、生徒の成長を喜べる人材を見極めたいと考えている。
- 資格の重視
 - 教員免許や各分野の資格所持者等が優遇されやすい。特に後者の、専門分野に関する資格所持者については、それに応じた分野の学校に配属されることが多い。
- 教員のポートフォリオの検討
 - 教員の採用・配置時には、学校内に勤務する教員の経験が多様となるよう意識している。
- 非常勤教員としての採用を踏まえた検討
 - 教員経験者はあまり多くないため採用が難しい。また、面談でも教育力の有無を判断することは難しい。そのため、例えば非常勤講師として一旦勤務してもらい、その様子を踏まえて正式に採用する等の形式を取っている。

b. 非常勤教員

- 実務経験の重視
 - 非常勤講師については、学外の情報や空気を取り入れるために、実務経験豊富な人材を中心に採用している。これは、実践的な教育をしなくてはならない、最新の技術を取り入れなければならない、という専門学校の使命に対し、常勤教員のみでは学外の状況を把握しきれない部分があるためである。

2) 配置

- 常勤教員と非常勤教員の役割分担
 - 常勤教員は教科書を使っての一般的な授業を行うが、実務の話は非常勤講師から話してもらう。
- 定期的な担当教科の変更
 - 常勤教員については、定期的に担当科目を変更することでマンネリ化を防ぎ、教育の質を担保している。
 - 授業科目についてはできるだけ経験のある科目を担当する。ただし、基礎科目は全教員が授業を担当できるように毎年、担当を変えている。
- 本人の希望に沿った異動
 - 採用の時点では、それまでの経験等を加味して、教務/事務職員等の役割を判断しているが、事務職員が教務となることもあり、教職員の希望にある程度応える配置体制となっている。本人の希望に応じた異動の例として、学科を移る教員も存在する。
- 試験によるマネジメント層への昇格
 - マネジメント領域への昇格試験では小論文形式での筆記試験を実施している。また、本人のマネジメント領域への移行希望については定期的なキャリア面談にて確認している。
- 教務の負担を踏まえた校務分掌
 - 学校全体で常勤職員を配置する。担任を1～2名、校務分掌の6つの課に各1～2名を学科長を中心に人員配置する。最終学年は国家試験があり負担が大きいので、校務分掌に配慮する必要がある。
- 生徒募集から就職まで一貫通貫で関与する校務分掌
 - 全教員が、教務、広報、就職も担当することとなっている。この方針のメリットとしては、学校運営に際して、生徒募集から就職まで一貫通貫で担当できること、教員自身の自己成長や業務スキルの向上、やりがいにつながる事が挙げられる。

3) 評価

- 授業評価アンケート
 - 期末に授業評価アンケートを実施し、結果を担当教員にフィードバックすることで、継続的に改善に取り組んでいる。

4) その他

- 学校の方針への理解
 - ただ専門性が高ければ良いわけではなく、ハラスメント、情報セキュリティ、個人情報の取り扱い等について、学校の方針を理解してくれることも重視している。

5. オンラインセミナーの開催

5.1 目的

専修学校教職員を主な対象とし、本年度調査において収集した職業教育のマネジメントの先進事例を紹介することで、各校の職業教育のマネジメントの取組を促進することを目的として、オンラインセミナーを開催した。

5.2 実施概要

専修学校教職員を主な対象としたセミナーをオンラインにて開催した。オンラインセミナーでは、当社の報告、先進事例校による講演を行った。

表 5-1 オンラインセミナーの実施概要

開催日時	令和5年1月27日(金) 14:00~16:00
主な対象者	専修学校教職員
参加者数	165人 ¹⁶
開催形態	オンライン(Zoom ウェビナー)

表 5-2 オンラインセミナーのプログラム

時間	プログラム
14:00	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)
14:05	「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)
14:30	先進事例の紹介 ● 「地方創生の第一歩、オンラインを活用した企業連携プロジェクト」 (及川 源太(学校法人龍澤学館 MCL 専門学校グループ 盛岡情報ビジネス&デザイン専門学校 就職支援・地域連携・企業連携推進グループ グループ長 兼 キャリア支援課主任)) ● 「2000年よりスタートした中国デザイン専門学校独自の産学連携システム”C to C System”」 (田口 一子(学校法人第一平田学園 中国デザイン専門学校 学校長)) ● 「業界団体との連携による学科運営事例報告」 (能登 一秀(学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校 校長)) 質疑応答
15:55	閉会の挨拶
16:00	閉会

¹⁶ オンラインセミナーに参加が確認できた Zoom のアカウント数。ただし、一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。

5.3 参加者概要及びアンケート結果

オンラインセミナーの参加(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¹⁷。事前アンケートでは、オンラインセミナー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オンラインセミナーの感想や「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(専修学校教職員以外)等について質問した。事前アンケートの回答数は198人、事後アンケートの回答数は80人であった。

5.3.1 参加者の基礎情報

(1) 都道府県

- 東京都からの参加が17名で最も多く、福岡県からが6名、静岡県からが5名と続いている。

表 5-3 参加者の所属する学校・企業等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
1	東京都	17	21.3%
2	福岡県	6	7.5%
3	静岡県	5	6.3%
4	宮城県	4	5.0%
4	新潟県	4	5.0%
4	長野県	4	5.0%
5	埼玉県	3	3.8%
5	香川県	3	3.8%
5	大分県	3	3.8%
5	宮崎県	3	3.8%
6	福島県	2	2.5%
6	群馬県	2	2.5%
6	茨城県	2	2.5%
6	神奈川県	2	2.5%
6	京都府	2	2.5%
6	大阪府	2	2.5%
6	岡山県	2	2.5%
6	山口県	2	2.5%
7	北海道	1	1.3%
7	秋田県	1	1.3%
7	岩手県	1	1.3%
7	栃木県	1	1.3%
7	千葉県	1	1.3%
7	岐阜県	1	1.3%
7	島根県	1	1.3%
7	広島県	1	1.3%
7	鹿児島県	1	1.3%
7	熊本県	1	1.3%
7	長崎県	1	1.3%
7	佐賀県	1	1.3%

※N=80。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。

¹⁷ 事前アンケートは、オンラインセミナー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95.0%で、「専修学校以外」が5.0%である。

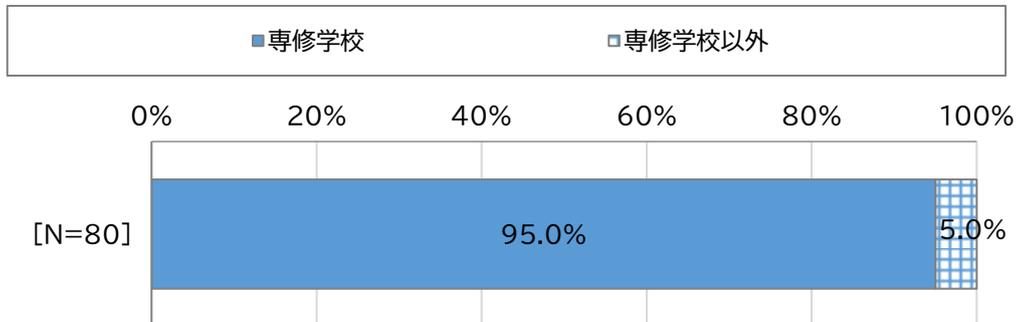


図 5-1 参加者の所属【事後アンケート】

5.3.2 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、「文部科学省からの案内」が35.9%で最も多く、「専修学校各種学校協会からの案内」が26.8%でそれに続いていた。
- 「その他」の回答としては、都道府県や市区町村からの案内との回答が多かった。

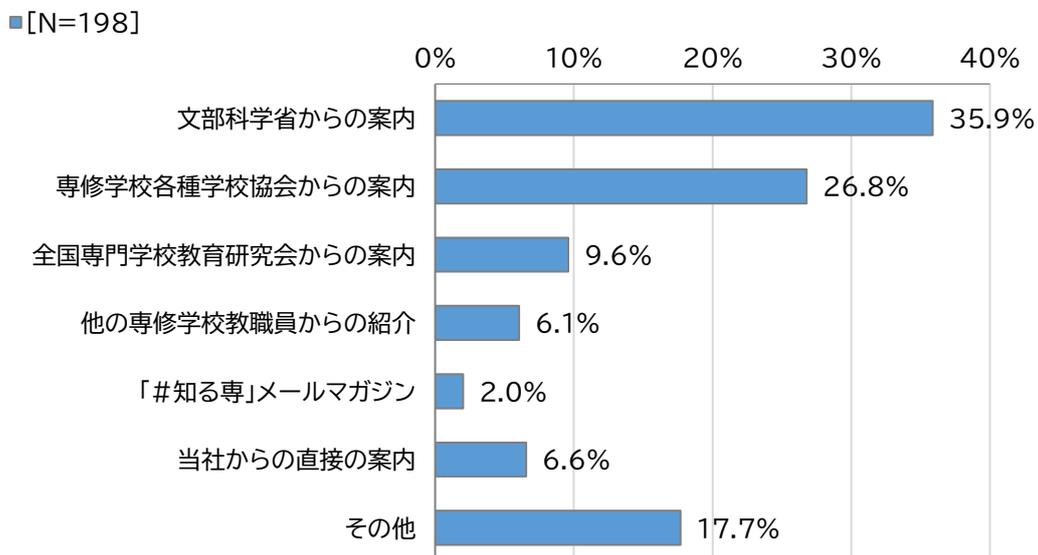


図 5-2 オンラインセミナーの認知経路【事前アンケート】

5.3.3 オンラインセミナーへの参加理由

(1) 参加理由(専修学校教職員)

- 専修学校教職員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 87.3%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 54.7%でそれに続いていた。

■[N=181]

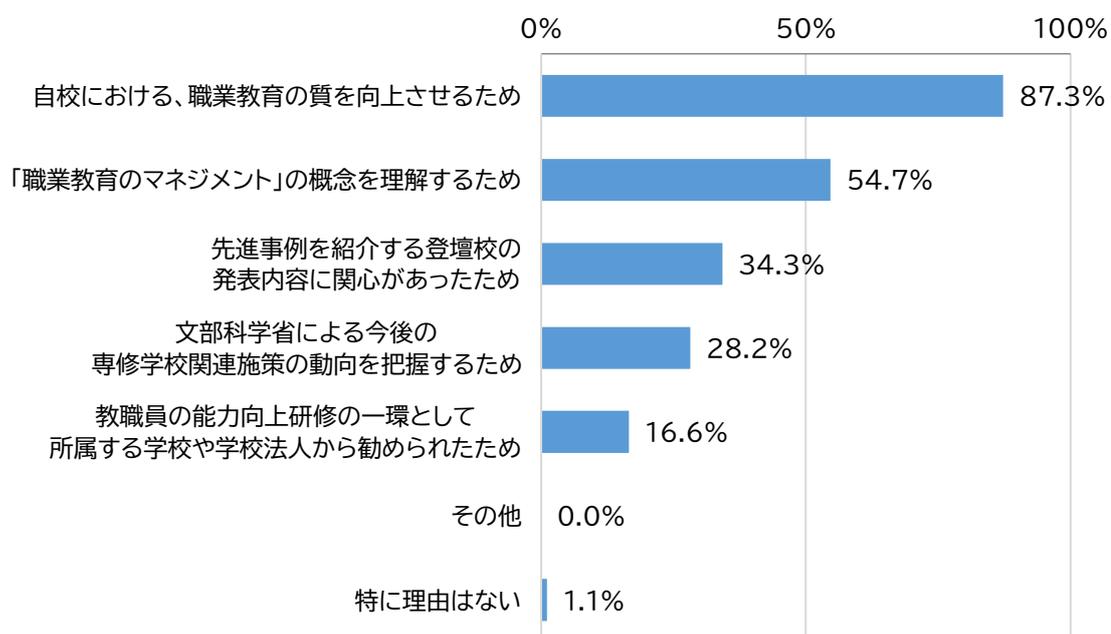


図 5-3 参加理由(専修学校教職員)【事前アンケート】

(2) 参加理由(専修学校教職員以外)

- 専修学校教職員以外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64.7%で最も多く、「専修学校について知りたかったため」「専修学校と連携する際のヒントを得るため」が35.3%でそれに続いている。

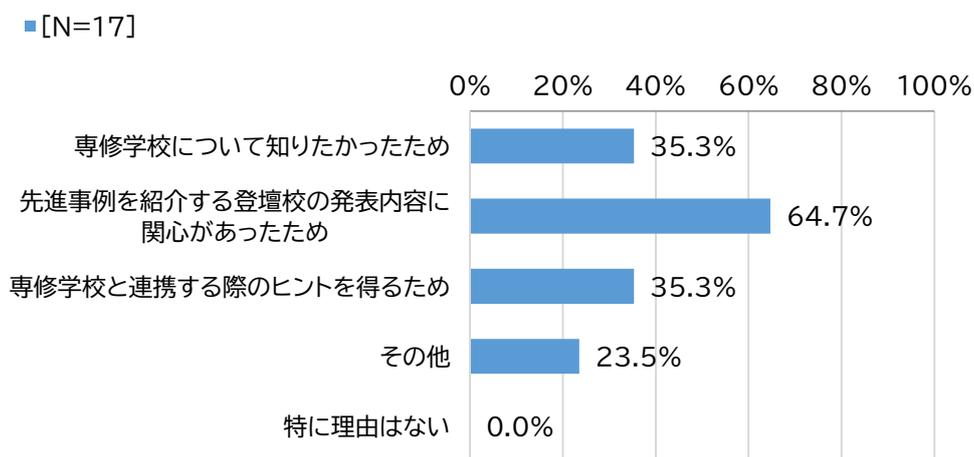


図 5-4 参加理由(専修学校教職員以外)【事前アンケート】

5.3.4 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 50.0%でそれに続いている。

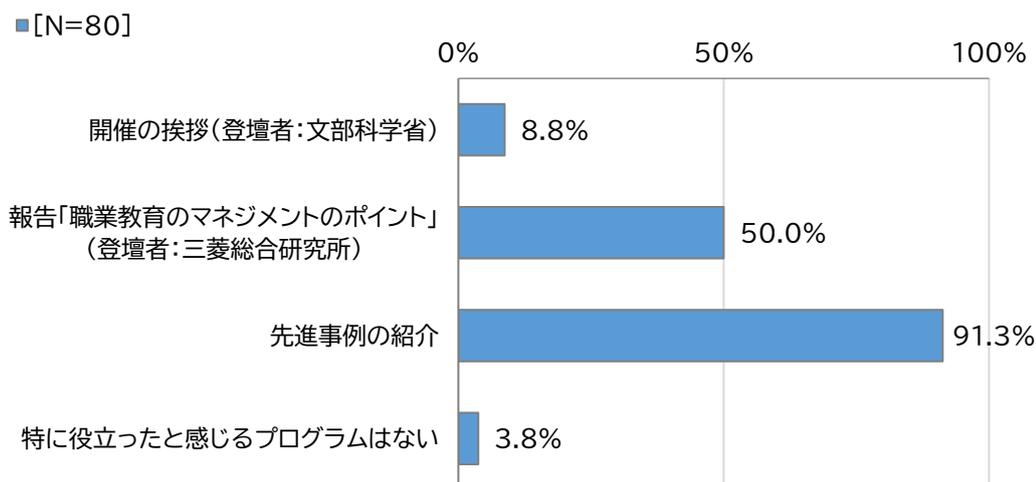


図 5-5 役に立ったプログラム【事後アンケート】

(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 35.5%、「ある程度理解が深まった」が 57.9%である。

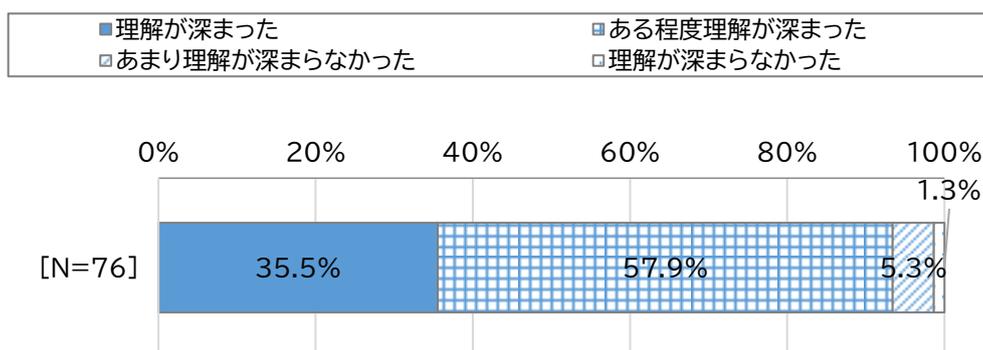
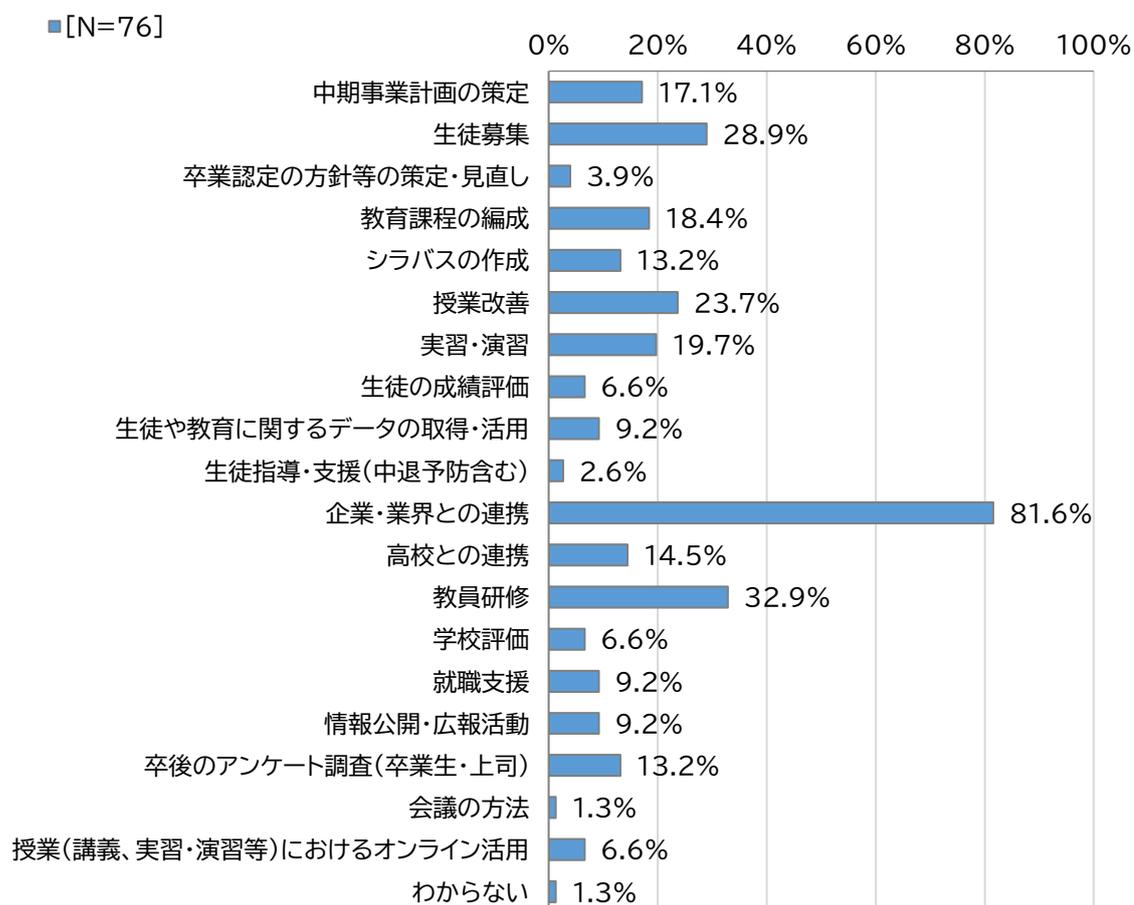


図 5-6 職業教育のマネジメントに関する理解度(専修学校関係者)【事後アンケート】

(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、「企業・業界との連携」が81.6%で最も多く、「教員研修」が32.9%でそれに続いている。



※当てはまるものを上位3つまで選択¹⁸

図 5-7 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】

¹⁸ 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(専修学校関係者以外)

- 専修学校関係者以外の専修学校への理解度については、専修学校関係者以外の参加者(4名)の全てが、専修学校に対する理解度が深まったと回答した。

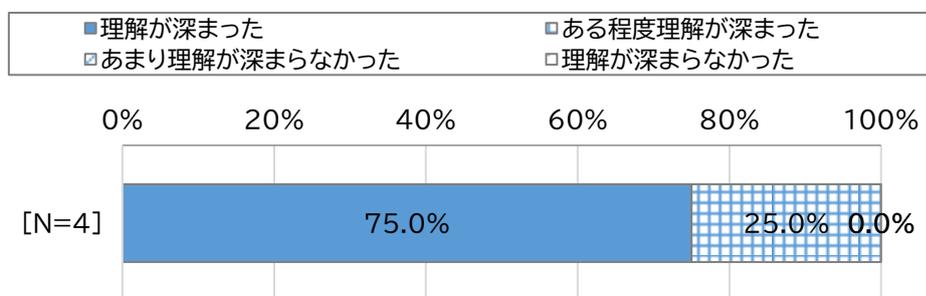


図 5-8 専修学校への理解度(専修学校関係者以外)【事後アンケート】

(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、自校の取組に気づくことができたという意見等が得られた。
- セミナーへの要望としては、今後のセミナーにおいて関心のあるテーマや、資料の事前配布等の運営に関する意見、セミナーのコンテンツ同士の関係性整理に関する意見が得られた。

表 5-4 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・感想
先進事例や発表への感想	<ul style="list-style-type: none"> ● 他業種の企業連携授業の実施についてのお話を聞くことができ、大変参考になりました。 ● 各校の取組の内容がわかった。3校共に地域の要望や企業の要望を上手にカリキュラムや学校運営に取り入れているところが参考になる。 ● 職業教育マネジメントの考え方を整理していただいた点が参考になりました。 ● それぞれの学校が地域に根差した教育活動、職業実践プログラムを行っていると感じた。 ● 学校という環境柄、日頃得られる情報が閉鎖的になっており、積極的に取り組むお話を伺うことができ、非常に刺激になりました。特に、盛岡情報ビジネス&デザイン専門学校のと川様のお話が非常に興味深く、学生をマネジメントする手法の説明が非常にわかりやすいものでした。また違う形でも実例を交えたお話を伺いたいと感じました。 ● 企業連携の事例が具体的に見えたので、今後の参考にできたらと率直に感じました。報告いただいた3名の先生方にもその旨、お伝えいただければ幸いです。 ● 各校の取組は参考になりました。いろいろな形で企業と連携され授業に活かされており、本校でも検討していきたいと思いました。
自校の取組への気づき	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織全体や各科の運用の最適化だけでなく、それらによって生じた評価や功績の可視化・透明化もまた、非常に大切なことだと感じている。特に学生や外部講師等からすれば当然見えない部分が多いため、募集活動も日々の運用も、信頼できるくらいの効果的な可視化が無ければ大きく差がつくことを、改めて認識できた。
セミナーへの要望	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門学校(職業実践専門課程)の教育の質の保証・向上と先進事例の接点が、もう少しわかりやすくなると良いと思います。 ● 今後、例えば職員研修等の事例を中心としたマネジメント事例を取り上げていただければありがたいです。 ● 専修学校でさらにジャンル別にしたセミナーがあれば、また参加してみたい。 ● 学生側の話も聞いてみたいです。 ● 都合により途中からの参加となりました。ぜひアーカイブを見られるようにしていただくと大変ありがたいです。 ● 3件の先進事例が大変参考になりました。自身が担当している医療事務系の事例があれば、より良かったと思います。 ● 本日の先進事例は大変参考になりました。工業系やデザイン系は学生と企業、業界や地域とつながりやすいと思いますが、医療系は資格の問題など難しい問題があります。ぜひその中で参考となる先進的取組などのセミナー開催をお願いします。 ● 今回参加して、より知識を深めたいと思ったことは「いかに学校、企業、地域が連携していけるかのノウハウ」です。もし次回予定がございましたら、上記のものも一部取り入れていただくと幸いです。 ● 事前資料があると良い。

6. 職業教育のマネジメントの今後の在り方について

本章では、本年度調査から得られた知見を整理するとともに、職業教育のマネジメントの充実や専修学校教育の振興に向けて今後求められる取組や課題等をまとめる。

6.1 本年度調査から得られた知見

過年度の調査研究により、すでに各学校において、職業教育のマネジメントは一定程度取り組まれていることが明らかとなった¹⁹。一方で、職業実践専門課程制度の充実のためには、(個別企業のニーズだけでなく、業界全体や当該地域で求められる人材像を踏まえた)学修目標の具体化、教育課程編成・実施(実習・演習等や教職員研修等)、学修成果の可視化等の高度化が重要であることが指摘されている²⁰。過年度調査でも、企業等連携、学修成果の把握、教職員研修等には課題があることが明らかとなっている²¹。そのため、本年度は、職業教育のマネジメントの取組のうち、特に以下の取組に重点を置き、業界団体・専門学校教育団体及び専修学校教員に対するアンケート調査・インタビュー調査を実施した。

- 企業等連携
- 学修成果の把握
- 教職員研修

以下では、上記 3 つの取組に関して、本年度調査から得られた知見を整理する。

¹⁹ 株式会社三菱総合研究所(2020)「職業教育マネジメントにおける教育課程・学習成果等に係る実証研究調査 報告書」(2023年2月22日閲覧)https://www.mext.go.jp/content/20200909-mxt_syogai01-000009212_02.pdf

²⁰ 専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議(2022)「今後の専門学校における職業実践専門課程制度の充実に向けて(とりまとめ)」(2023年2月22日閲覧)https://www.mext.go.jp/content/20220512-mxt_syogai01-000022084_2.pdf

²¹ 株式会社三菱総合研究所(2020)「職業教育マネジメントにおける教育課程・学習成果等に係る実証研究調査 報告書」(2023年2月22日閲覧)https://www.mext.go.jp/content/20200909-mxt_syogai01-000009212_02.pdf
株式会社三菱総合研究所(2021)「職業教育マネジメントにおける教育課程・学習成果等に係る実証研究調査 報告書」(2023年2月22日閲覧)https://www.mext.go.jp/content/20210511-mxt_syogai01-000014842_4.pdf
株式会社三菱総合研究所(2022)「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」(2023年2月22日閲覧)https://www.mext.go.jp/content/20220414-mxt_syogai01-000021999_2.pdf

6.1.1 企業等連携

本年度調査では、企業等(団体等も含む)との連携に関して、専修学校教員だけでなく業界団体や専門学校教育団体も対象とした調査を行った。その結果、特に、「求める人材像」の捉え方、業界内の連携及び育成する人材像の明確化のための取組の在り方について、以下の知見を得た。

(1) 業界の「求める人材像」の捉え方

本年度の業界団体・専門学校教育団体調査等の結果を踏まえると、業界の「求める人材像」は、「求める要素の性質による軸」と、「前提とするキャリアによる軸」によって整理できる。

まず、「求める要素の性質による軸」については、「知識・技能等」と、「態度・倫理観等」の2つの性質に分けられると考えられる。専門学校が育成する人材像(以降「育成人材像」)や学修目標を具体化する際には、「知識・技能等」と「態度・倫理観等」どちらかのみを反映するのではなく、両方を踏まえた検討が重要であると考えられる。また、「知識・技能等」と「態度・倫理観等」は、それぞれ求める主体に違いがある可能性も示唆された。「知識・技能等」については、行政(国家資格等が存在する業界の場合)や団体、「態度・倫理観等」については、団体や企業等が規定あるいは要望するものと推測できる(2.2.2(2)、3.3.2(1)2)の「(参考)『態度・倫理観等』の涵養」等参照)。なお、団体はその性質により、どちらの「知識・技能等」と「態度・倫理観等」のどちらを規定・要望するかが異なると考えられる。例えば、資格の認定を行っている団体であれば知識・技能等を、個別企業等の協議会のような団体であれば態度・倫理観等を重視する可能性がある。

「前提とするキャリアによる軸」については、どの程度のキャリアを積んだ人材(キャリアの浅い者(新卒者、若手の実務者、転職して間もない者等)、一人前の実務者等)を想定するかによって求めるものが異なると考えられる。専門学校に業界からの要望として伝えられるのは、このうち、キャリアの浅い者を想定したものであることが多いと考えられるが、それを育成人材像の最終目標地点とするのではなく、卒業生が中長期的にその業界でキャリアを積むことを想定し、「一人前」の実務者になるまでの中間地点として育成人材像を検討することが重要であると考えられる²²。そして、こうした段階的なキャリアの整理にあたっては、学校が積極的に業界を巻き込んでいくことが必要である。なお、育成人材像の最終目標地点をどこに設定するかについては、業界や職種等により異なりうるため、個別の検討が必要である。

²² 専門学校に入学する生徒は、実践的・専門的な教育を通して当該分野で活躍することを目指していると考えられるため、中長期的なキャリアを想定した教育を提供することが、専門学校における「学習者本位の教育」であると考えられる。

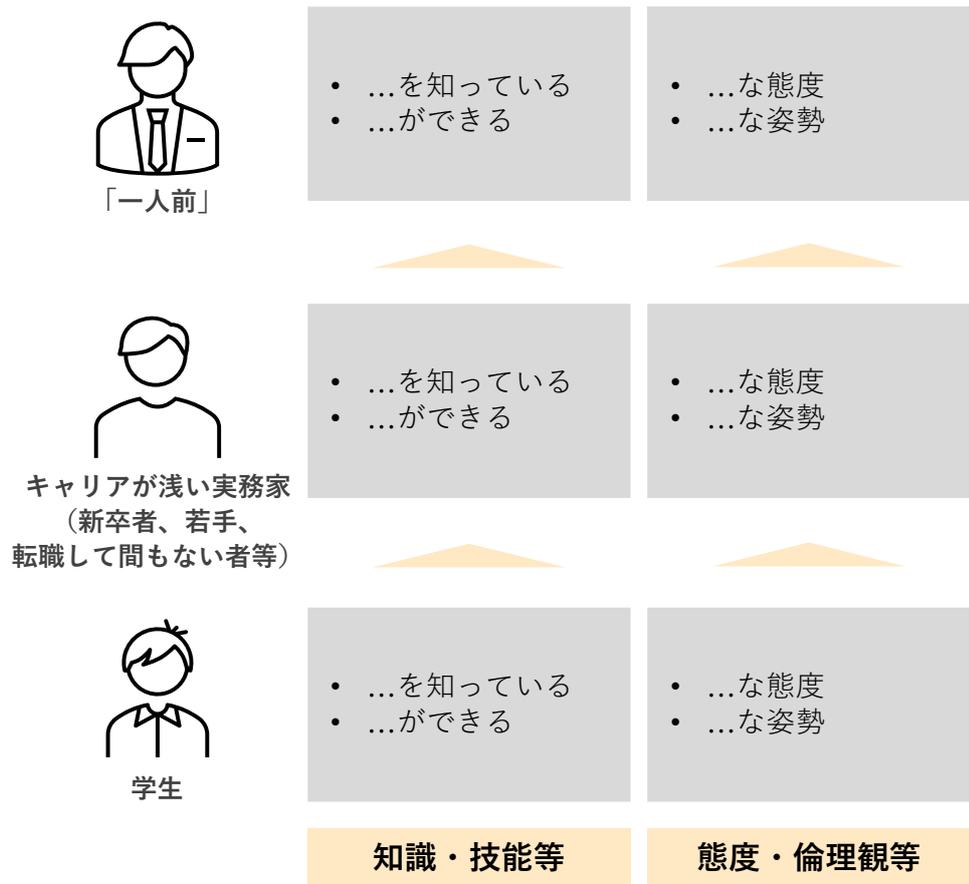


図 6-1 業界の「求める人材像」(イメージ)

(2) 業界内の連携及び育成する人材像の明確化のための取組の在り方

本年度の業界団体・専門学校教育団体調査及び専修学校教員調査の結果をもとに、業界内の各種ステークホルダー間の連携や、学校の育成人材像を明確化するための取組の在り方(イメージ)を、大きく3つの類型に整理した(図 6-2～図 6-4)。類型 A は業界内の連携が最も活発であり、類型 B はある程度活発、類型 C はあまり活発でない、という特徴を想定した。しかし、6.1.1(1)で示した「知識・技能等」「態度・倫理観等」双方の検討が十分に行えるのであれば、全ての業界がより上の類型を目指す必要は必ずしもない、ということには注意が必要である。各専門学校や企業等が、自身の属する業界がどの類型に分類されるかを確認した上で、他の類型から参考にできる取組はないか、現在の類型において各種ステークホルダーとの連携を最大限強化するにはどうすべきか、といった観点から工夫を行うことが重要であると考えられる。

- 類型 A:業界内の連携が最も活発なパターン

(例 業務独占・名称独占の国家資格がある業界等)

- 「教育界」においては、複数の専門学校が「専門学校教育団体」を組織し、所属校に対して指導者研修や業界が求める人材像に関する情報共有等を行っている。また、「教育界」として、「行政」に対し、学校が育成している人材像の取りまとめや、「求める人材像」の改訂に向けての働きかけ等を行っている。
- 「産業界」においては、複数の企業等が「産業団体」を、複数の実務者(資格保有者等)が「職能団体」を組織している。それぞれ全国レベルの団体は、都道府県レベルの団体に対して方針の提示等を行っており、都道府県レベルの団体は普及啓発、知識・スキルの認定・審査等、所属会員を対象としたセミナー開催等を行っている。また、「産業界」として、「行政」に対し、企業等の求める人材像の取りまとめ等を行うとともに、「教育界」に対し、業界が求める「態度・倫理観等」や、利用者等の「ニーズ等共有」を行っている。
- 「行政」においては、省庁等が、「教育界」「産業界」からの働きかけを受けて「国家資格・統一的なカリキュラム等」を作成し、「教育界」「産業界」へ業界が求める「知識・技能等」の提示等を行っている。また、省庁等は、所管する国家資格等に関し、個別の専門学校を養成施設として指定したり、コアカリキュラムを提示したりする等の関わりがある。
- 個別の専門学校の「育成人材像」は、自身の学校の教育理念や建学の精神等に、「行政」から求められる「知識・技能等」、「産業界」から求められる「態度・倫理観等」、利用者等の「ニーズ等」を組み合わせることで作成される。
- 一方で、「国家資格・統一的なカリキュラム等」という形で業界が求める「知識・技能等」が定められていることにより、時代の要請等に合わせた柔軟な人材像の更新がかえって難しくなる可能性があることには注意を要する。

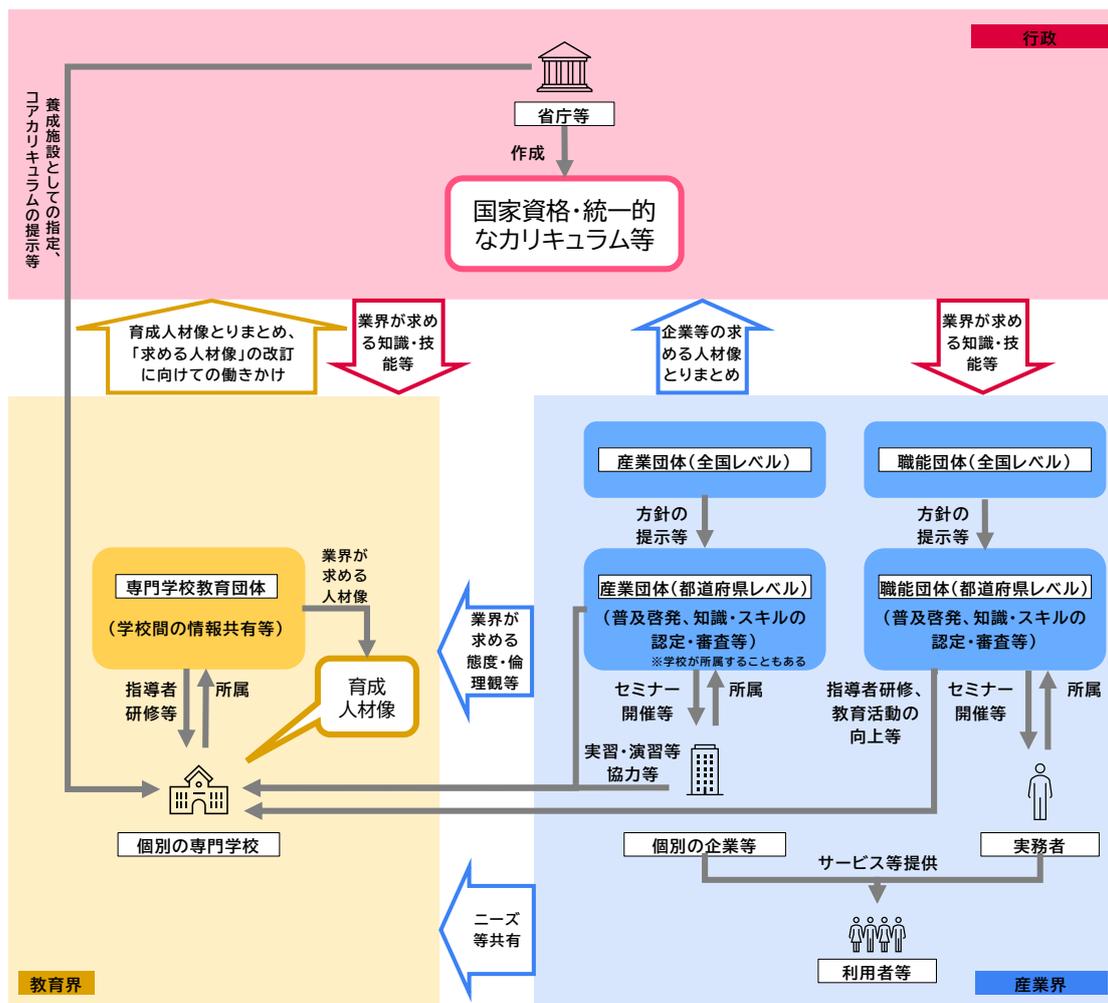


図 6-2 業界内連携・人材像明確化のための取組(イメージ)【類型 A】

● 類型 B: 業界内の連携がある程度活発であるパターン

(例 民間資格や能力評価基準等が存在し、かつ、活用されている業界等)

- 「教育界」においては、複数の専門学校が「専門学校教育団体」を組織し、所属校に対して指導者研修や業界が求める人材像に関する情報共有等を行っている。また、「教育界」として、「産業界」に対し、学校が育成している人材像の取りまとめ等を行っている。
- 「産業界」においては、複数の企業等が「産業団体」を組織し、普及啓発、知識・スキルの認定・審査等、所属会員を対象としたセミナー開催等を行っている。また、各企業等が求める人材像を取りまとめて「民間資格」や「能力評価基準等」を策定している。さらに、「産業界」として、「教育界」に対し、業界が求める「知識・技能等」(主に民間資格や能力評価基準等の活用による)、業界が求める「態度・倫理観等」、利用者等の「ニーズ等共有」を行っている。
- 個別の専門学校の「育成人材像」は、自身の学校の教育理念や建学の精神等に、「産業界」から求められる「知識・技能等」、「態度・倫理観等」、利用者等の「ニーズ等」を組み合わせることで作成される。

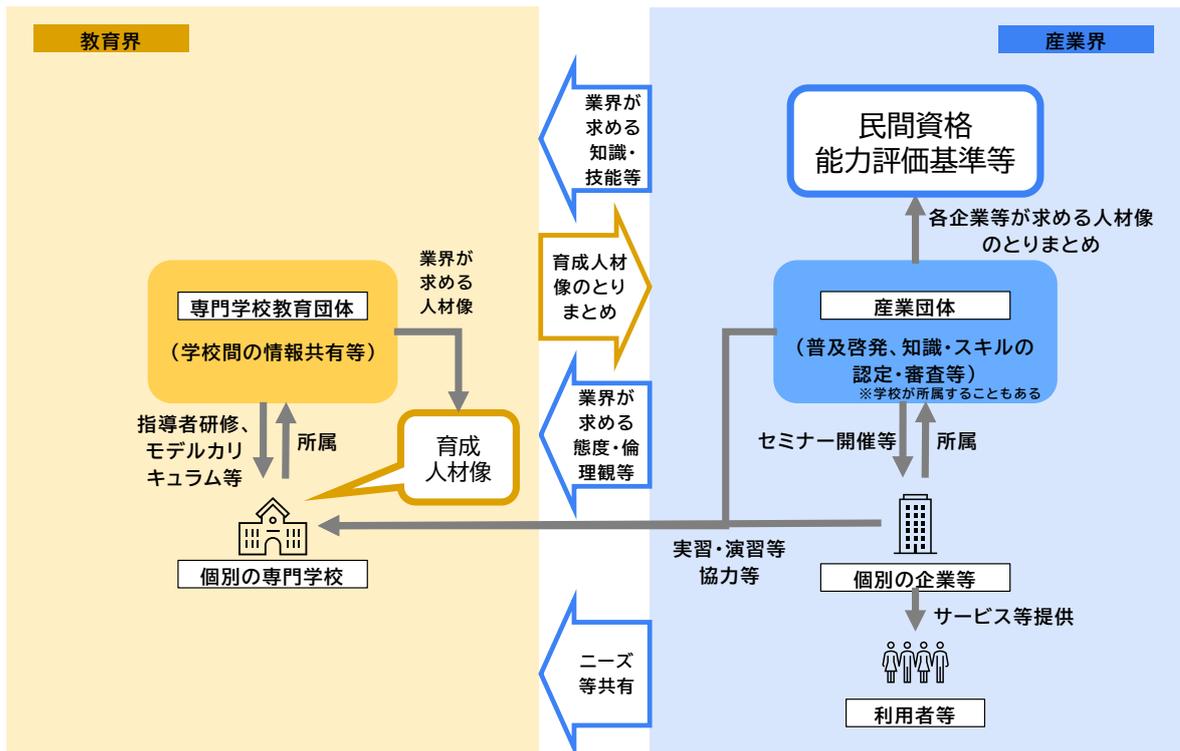


図 6-3 業界内連携・人材像明確化のための取組(イメージ)【類型 B】

- 類型 C: 業界内の連携があまり活発でないパターン

(例 民間資格や能力評価基準等が存在しない、あるいは、存在してもあまり活用されていない業界等)

- 「教育界」においては、複数の専門学校が個別に存在する。同様に、「産業界」においては、複数の企業等が個別に存在する。これらの専門学校と企業等は団体等を通さず個別に連携している。
- 個別の専門学校の「育成人材像」は、自身の学校の教育理念や建学の精神等に、個別の企業等から求められる「知識・技能等」「態度・倫理観等」、利用者等の「ニーズ等」を組み合わせることで作成される。

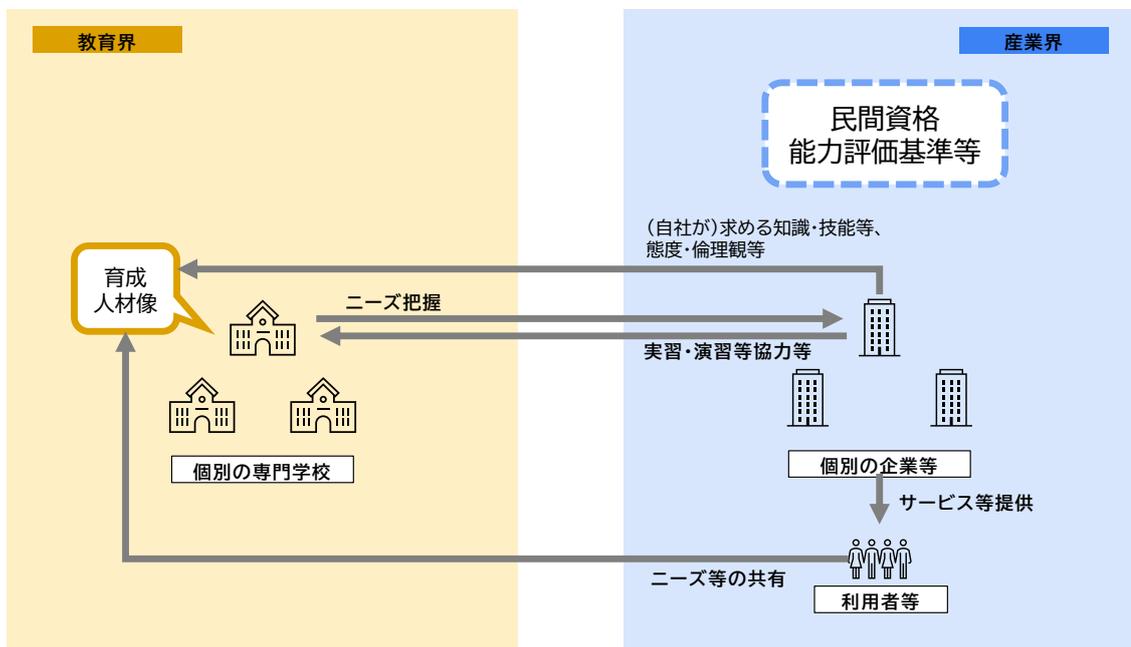


図 6-4 業界内連携・人材像明確化のための取組(イメージ)【類型 C】

6.1.2 学修成果の把握

本年度調査では、学修成果の把握に関して、専修学校教員を対象とした調査を行った。その結果、個別企業等からの卒業生に対する評価の把握は比較的实施されていること、卒業生本人に対する調査や学修成果の可視化の仕組みの活用は十分とはいえないことが明らかとなった。

(1) 個別企業等からの卒業生に対する評価の把握

個別企業等からの卒業生に対する評価は、就職関連や実習・演習時等、他の用件での接触機会を活用して把握されていることが明らかとなった。一方で、卒業生に対する評価の把握自体を目的とした情報収集(個別企業等に対するアンケート調査やヒアリング調査等)はあまり行われておらず、卒業生の状況を経時的に把握したり、異なる年代の卒業生の状況を共通の項目で比較したりする等の分析は十分に行われていないと推測される。卒業生に対する評価は、他の用件での接触機会を活用したある種偶発的な聞き取りで収集するだけでなく、教育活動の改善に活かすことを目的として、定期的・計画的に把握する仕組みを整備することが重要と考えられる。

(2) 卒業生調査や学修成果の可視化

アンケート調査からは、卒業生本人を対象とした調査や、学修成果の可視化の仕組みの活用は、十分に行われていないことが明らかとなった。インタビュー調査からは、卒業生本人を対象とした調査については、回収率の悪さや追跡の難しさ等の指摘があり、卒業生調査を行える体制が十分に整っていないことがうかがえる。また、学修成果の可視化については、学修ポートフォリオの作成の必要性を感じていない等の意見がある等、学修成果の可視化の意義が十分に浸透していない可能性も示唆された。専門学校における学修成果の可視化の重要性について普及啓発を行うとともに、卒業生調査を行うための支援や事例の共有、専修学校における学修ポートフォリオの在り方の検討等を行うことが重要と考えられる。

6.1.3 教職員研修

本年度調査では、教職員研修に関して、専修学校教員を対象とした調査を行い、教職員の属性別に分析を行った。その結果、教職員の属性によりニーズが異なること、非常勤教員への能力開発支援は十分に行われていないことが明らかになった。

(1) 教職員の属性による研修ニーズの違い

教職員の属性により、課題を感じている知識・技能等に違いがあることが明らかとなった。具体的な例としては、「一般教員」「社会人としてはベテランであるが教員としては新人である教員」「教員免許を保有していない教員」等は、教員としての専門性や生徒・若者の理解等に課題を感じている様子が見られた。教職員の能力開発施策を検討する際は、単に職階や年次等で区切るだけでなく、教員としての経験年数や、前職での実務経験、学歴等、様々な切り口で属性を分け、それぞれのニーズを丁寧に把握することが重要と考えられる。

(2) 非常勤教員への能力開発支援

アンケート調査からは、非常勤教員の能力開発について、必要性を感じていても十分に支援できていないことが明らかとなった。インタビュー調査でも、非常勤教員に対して常勤教員と同様な能力開発支援を行っている例はみられず、学校の方針等に関する説明を行う、学内研修に任意参加可能とする、指導のフォローや助言を行う、といった取組等が多かった。非常勤教員の能力開発については、どの主体が中心となって行うべきか検討を行うとともに、専修学校がその役割を担う場合は、どのような仕組み・支援が必要かを明らかにする必要があると考えられる。

6.2 今後求められる取組や課題

職業教育のマネジメントの充実及び専修学校教育の振興に向けて、今後求められる取組や課題について、調査研究委員会委員からの示唆を踏まえ、以下のとおり取りまとめた。

6.2.1 職業教育のマネジメントの充実に向けて

(1) 行政の取組

1) 「求める人材像」の明確化には行政からの働きかけも有効

「求める人材像」(特に「知識・技能等」)が明確化されているかどうかは、業界により状況が多様である。多くの場合、国家資格が存在する業界の方が、そうでない業界に比べ、「求める人材像」(特に「知識・技能等」)が整備されている傾向にあると考えられるが、本年度の調査では、国家資格のない業界であっても、行政の働きかけ(職業能力評価基準の作成、国家検定への指定等)により、「知識・技能等」が整理されている例がみられた。これを踏まえると、特に「知識・技能等」の整理が重要と考えられる業界に関しては、行政からの委託事業等を通して、その整理を促すことが有効である可能性がある(ただし、「求める人材像」が明確になっても、それが即座にそのような人材の育成につながるわけではないことには注意を要する。業界によっては、人材育成の体制整備に課題を抱えている場合もあるためである)。

2) 教員研修に関する情報提供や受講環境の整備、質の向上が重要

教員が課題を感じている知識・技能等については、すでに研修等が実施されているものも多い。そのため、それらの研修が必要としている教員に確実に届くよう、研修に関する情報提供を充実させることが重要であると考えられる。また、オンラインによる研修実施を促進する、比較的繁忙でない時期に開催する等、時間がないなかでも教員が研修を受講できるような工夫を行うことが求められる。さらに、教員や学校に有意義であると感じてもらえる研修プログラムの開発や研修講師の養成等も重要と考えられる。

3) 学修成果の可視化の重要性に関する普及啓発が重要

学修成果の可視化に関しては、卒業生本人を対象とした調査や、学修成果の可視化の仕組み(学修ポートフォリオ等)の活用が十分に行われていないことが明らかとなった。特に学修ポートフォリオについては、その作成意義が学校に十分に浸透していない可能性が示唆されたが、生徒自身が自分が学んでいる内容について内省・評価する、自身の成長を確認して自己肯定感につなげる、メタ認知能力を向上させる、等の効果も見込まれる重要な取組であると考えられる。そのため、生徒及び卒業生の学修成果を可視化する重要性について、改めて普及啓発を行うとともに、効果的かつ実現可能な学修成果の可視化の在り方(可視化すべき項目、整理の仕方等)について検討を行うことが必要である。

4) 学科長による学科のマネジメントに関する実態把握が重要

職業教育のマネジメントの高度化にあたっては、学科長がリーダーシップを持ち、学科をマネジメントしていくことが重要と考えられる。これは、扱う教育の内容や、連携を行う業界等の特徴により、マネジメントの在り方が異なると考えられるためである。学科長による学科のマネジメントのあるべき姿を検討するために、学科長がどのようなマネジメントの取組を行っているか、一般的なマネジメントと異なり、専修学校ならではのマネジメントにはどのような特徴があるか等、実態を把握することが重要である。

5) 職業教育のマネジメントへの取組方に関する情報提供が重要

職業教育のマネジメントの各取組について、十分に実施されているとはいえない取組も存在することが明らかとなった(学修目標の周知、学修成果の把握、業界団体との連携等)。各学校が、自校の状況を踏まえ、戦略的に職業教育のマネジメントに取り組めるようにするためには、実施すべき取組の整理や好事例等に関する更なる情報提供が重要と考えられる。例えば、令和3年度の事業では、学校・学科の職業教育のマネジメントの現状を把握するチェックリスト(表 6-1)や、全ての専門学校が充足することが望ましい要素(表 6-2)を整理した。これらのツールを改善していくとともに、多くの学校に活用されるよう普及啓発を行うことが有効と考えられる。

表 6-1 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²³

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	卒業認定の方針等と教育課程編成の関係を明確に説明できるか
	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
シラバス	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
	教育課程編成の見直しを定期的実施しているか
	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
入学者	シラバスの中に成績評価の基準を記載しているか
	シラバスどおりに授業が行われているかを確認しているか
	専門学校におけるマネジメントの特徴: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
授業の実施、成績評価、改善	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
	入学者の学力等に応じて学習支援や教育課程編成上の工夫をしているか
	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	
生徒指導、中退予防	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
	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
キャリア教育	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	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
	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

²³ 株式会社三菱総合研究所(2022)「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」p.210～212(2023年2月9日閲覧)https://www.mext.go.jp/content/20220414-mxt_syogai01-000021999_2.pdf

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
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
学校評価	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
	学校は学科の教育活動を支援しているか
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: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
	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
情報公開、情報発信	生徒や保護者は学校のことをよく理解しているか
	地域の人々は学校のことをよく理解しているか

中項目	専門学校におけるマネジメントの特徴
	専門学校におけるマネジメントを構成する取組
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

表 6-2 専門学校が充足することが望ましい要素²⁴

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		○

²⁴ 株式会社三菱総合研究所(2022)「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」p.213～214(2023年2月9日閲覧)https://www.mext.go.jp/content/20220414-mxt_syogai01-000021999_2.pdf

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
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	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		○
		第三者評価を受審しているか		○

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
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	○	
		地域の人々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) 各専門学校を取組

1) 育成人材像の作成時には、「知識・技能等」「態度・倫理観等」双方と中長期的なキャリアを想定した検討が重要

6.1.1 に記載のとおり、業界の「求める人材像」は、「求める要素の性質による軸」と、「前提とするキャリアによる軸」によって整理できると考えられる。各校がそれらを踏まえて育成人材像や学修目標等を作成する際にも、「知識・技能等」と「態度・倫理観等」のバランスや、その業界での中長期的なキャリアを想定した上で、キャリアの浅い者(新卒者、若手、転職して間もない者等)に求められるものは何かを検討することが重要であると考えられる。

なお、職能団体が存在しない業界においては、実務者の能力開発(実務経験の蓄積等)に関しても専門学校が関与することが重要と考えられる。そのような業界においては、より一層、学校での学びと卒業後の実務を連続的に捉える視点が求められる。

2) 業界団体との連携を促進するには、学校からの働きかけが重要

本年度の調査では、業界団体と専修学校の連携は十分とはいえない状況にあることが明らかになるとともに、連携促進のためには学校からの働きかけが重要であることが示唆された。どのような働きかけが有効であるかに関しては、今後更なる検討が必要であるが、一例としては、リーダーシップを取ることのできる学校が率先して行動し、学校教育団体等を立ち上げ、カウンターパートとなる業界団体に働きかけること等が考えられる。ただし、このとき、分野単位での連携を行うのではなく、業界別に細分化して動くことが望ましい。業界別に細分化することにより、カウンターパートとなる企業等もより具体化されるためである²⁵。

さらに、業界団体は人材育成に「協力する」のではなく、人材育成の当事者であることにも留意しなくてはならない。専修学校、特に職業実践専門課程の特徴は、その教育活動が「外部に開かれている」こと、つまり人材像の策定や実習等に外部者が関与することである。業界団体には、人材像策定や実習等の協力者ではなく当事者意識を持って人材育成に取り組むことが期待される。

3) 教職員の職階や雇用形態を超えた意識統一が重要

本年度の調査では、職階や雇用形態等により、学修目標の周知状況や能力開発支援への満足感等に差があることが明らかとなった。特に後者については、同一の学校内においても、職階によって満足感に差がある場合もみられた。職業教育のマネジメントを円滑に行うにあたっては、職階や雇用形態等の違いに関係なく、全ての教職員の意識を統一することが重要であると考えられる。

²⁵ 学校からの業界団体への働きかけを強化するにあたっては、行政により、どのような教職員がその役割を担うかについての実態把握や体制の検討、そのような能力を育成するための機会の設定等の支援を行うことが重要と考えられる。

4) 教職員の属性別のニーズや客観的な評価を踏まえた能力開発支援が重要

本年度の調査では、教職員の属性(職階、教員としての経験年数、教員免許の有無等)により、能力開発のニーズが異なることが明らかとなった。専門学校インタビュー調査では、教職員の研修受講計画は立てておらず、各教職員が自身の関心に基づいて研修を受講するとの事例もみられたが、学校や学校法人が自校の教職員の属性をより詳細に把握した上で、それぞれのニーズを満たせるような能力開発支援を実施することが重要と考えられる。なお、教職員のニーズ(専門性の伸張等)によっては、個別の学校だけでなく企業等と連携して能力開発を行うことも有効と考えられる。

ただし、教職員本人が自分自身の能力を正しく評価できているとは限らないため、本人のニーズだけでなく、客観的な評価を踏まえた能力開発支援を行うことも重要と考えられる。客観的な評価の例としては、各学校において、教職員のキャリアパスを整備し、各職階の教員に求める能力を定めることや、授業評価アンケートの結果を全教員の平均点と比較し、不足する知識や能力等を把握しやすくすること等が挙げられる。

6.2.2 専修学校教育の振興に向けて

(1) 行政の取組

1) 地方校、小規模校への支援の充実が重要

本年度の調査では、地方部や小規模の学校においては、職業教育のマネジメントの取組に困難を抱えている可能性が示唆された。これを踏まえると、地方部や小規模の学校に対し、その取組を向上させるための支援が必要であると考えられる。一方で、これらの特徴を持つ学校のニーズについては、これまで詳細には明らかにされてこなかった。そのため、まずはこれらの学校がどのような課題を抱えているか、不足しているリソースは何か、等、より詳細な実態を把握する必要があると考えられる。

支援の内容を検討するにあたっては、例えば、令和3年度事業にて取りまとめた「専門学校が充足することが望ましい要素」(表6-2)のうち、優先順位が高いものについては確実に実施できる状態を目指す等、地方部や小規模の学校が最低限実施すべき職業教育のマネジメントの取組を明らかにできると有効であると考えられる。

2) 地域のステークホルダーに対する専修学校のプレゼンス向上

本年度の調査では、業界団体と専修学校の連携状況は十分とはいえないことが明らかとなった。また、過年度の自治体調査においても、所管部署より、域内の専修学校について知らないという意見も得られた。これらを踏まえると、専修学校が、地域の人材育成機関として重要な立ち位置を占めていることを、地域のステークホルダーに強く認識してもらう必要があると考えられる。例えば、都道府県の専修学校各種学校協会と労使が連携を深めることで、専修学校のプレゼンスが高める可能性が考えられる(地域職業能力開発促進協議会等)。

7. 参考資料

この章では、「2 業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査」「3 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査」「4 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査」のアンケート調査結果を掲載する。

なお、グラフの読取結果及び自由記述のまとめの下部には、それに対応する質問文を記載しているが、適宜表記を省略しているため、質問文の全文は巻末資料を参照のこと。

7.1 業界団体・専門学校教育団体の連携状況調査(アンケート調査結果)

アンケートの集計は、配布時の「専門学校教育団体」「業界団体(全国レベル)」「業界団体(都道府県レベル)」の3種別に分けて行い、主に「専門学校教育団体」「業界団体(全国レベル)」の結果を分析対象とした(「業界団体(都道府県レベル)」は参考として一部掲載)²⁶。なお、分析結果は、今回の調査の回答からみられる傾向をまとめたものであるが、回答回収数が少ないため、統計的有意性を担保するものではないことには注意を要する。(再掲)

²⁶ 「専門学校教育団体」として配布したが「業界団体」と回答した団体、「業界団体」として送付したが「専門学校教育団体」と回答した団体は、一部の質問においては集計対象に含まれていない。

7.1.1 回答団体属性

(1) 設立年代(Q2)

- 本調査の回答団体の設立年代について、以下のとおりである。
- 回答団体の設立年代について、業界団体と比べ、専門学校教育団体の方が、1970年以前に設立された割合が高い。

Q2 貴団体の設立年をお答えください。

【専門学校教育団体】

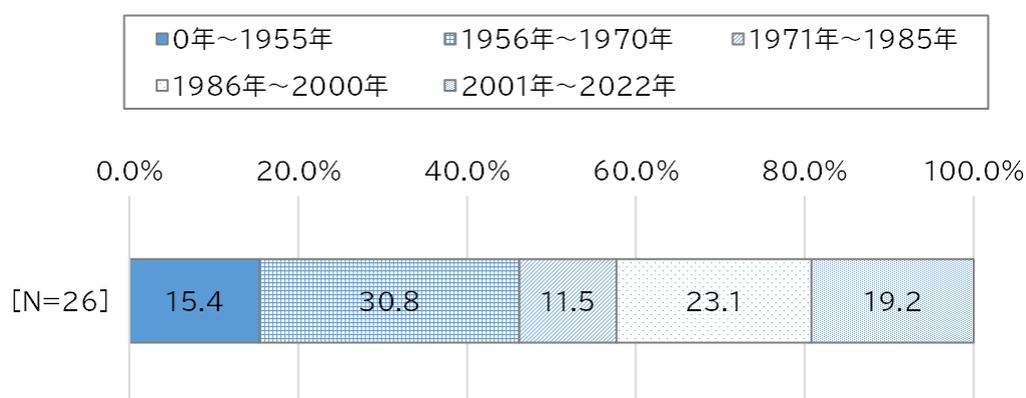


図 7-1 設立年代(数値入力を集計したもの)【専門学校教育団体】

【業界団体】

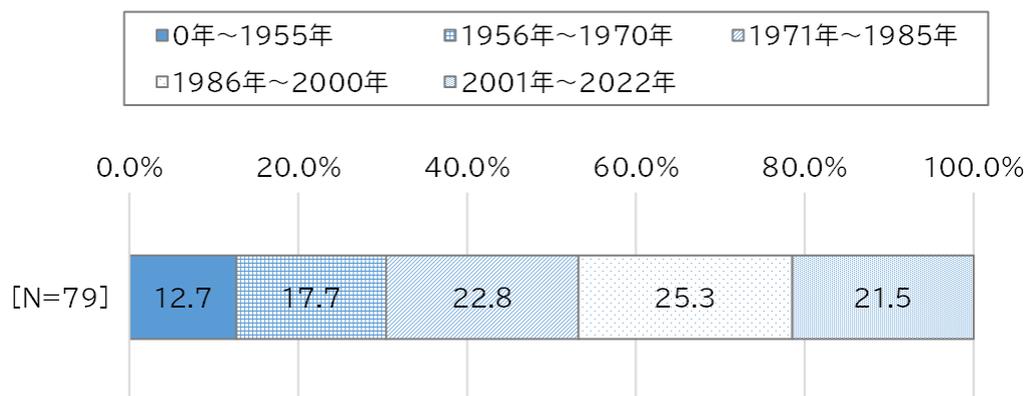


図 7-2 設立年代(数値入力を集計したもの)【業界団体】

(2) 所在地(Q3)

- 回答団体の所在地について、団体種別によらず、「東京都」が最も多い。

Q3 貴団体の所在地をお答えください。

【専門学校教育団体】

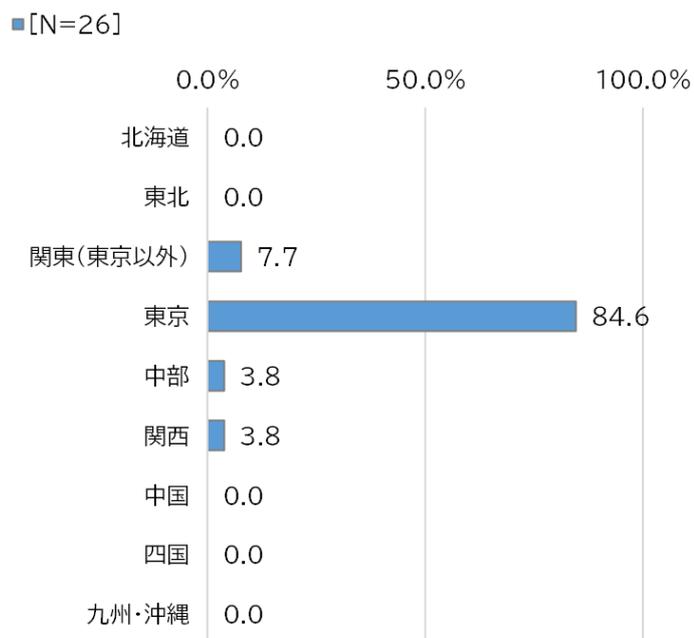


図 7-3 所在地(単一回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

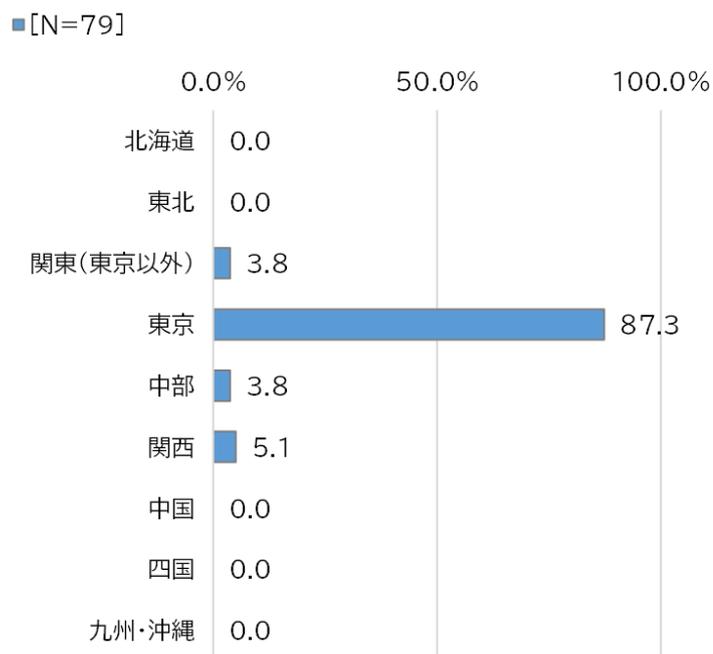


図 7-4 所在地(単一回答)【業界団体】

(3) 主な活動(Q4)

- 回答団体の主な活動について、専門学校教育団体においては、「会員間の情報共有」が84.6%、「関連業界の人材育成に携わる指導者の資質向上(教員研修等)」が76.9%となり、「関連業界の人材育成」が73.1%と続く。その他の内容としては、学会の開催や書籍の発刊等が挙げられた。
- 業界団体においては、「関連業界の知識・スキルの認定・審査」が75.9%、「関連業界に関する普及啓発」が69.6%、「関連業界の人材育成」が67.1%であった。その他の内容としては、被災者支援等の社会貢献活動や学会の開催、教育・研究施設の運営等が挙げられた。
- (参考)回答団体の主な活動について、都道府県レベルの業界団体においては、「会員間の情報共有」が86.2%、「関連業界の人材育成」が82.8%、「関連業界に関する普及啓発」が79.3%と続く。全国レベルの業界団体と比較すると、情報共有や人材育成の割合が高く、地域が限定されているからこそ実施しやすい取組を行っているのではないかと推測できる。
- 回答団体の主な活動について、どちらの団体においても、「関連業界の人材育成」には比較的多く取り組んでいるものの、専門学校教育団体は会員校に対する活動が多いのに対し、業界団体は業界全体の質保証や認知度向上に関する活動が多いという違いがみられる。

Q4 貴団体の主な活動について、当てはまるものをすべてお選びください。

【専門学校教育団体】

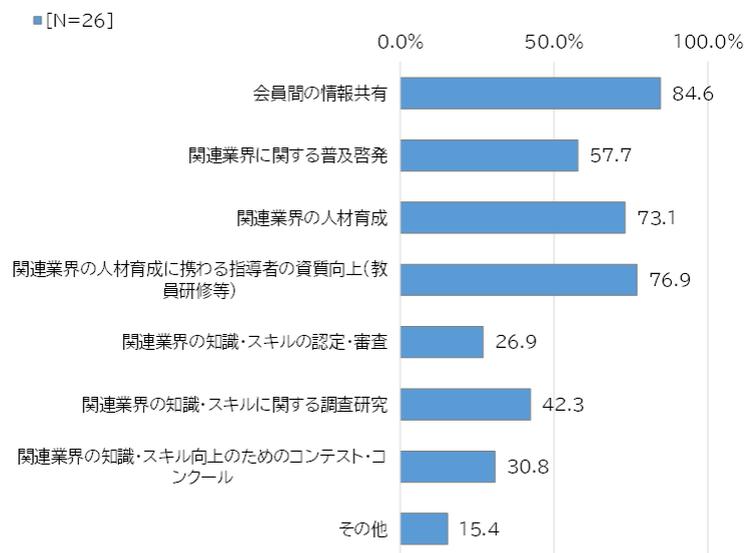


図 7-5 主な活動(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

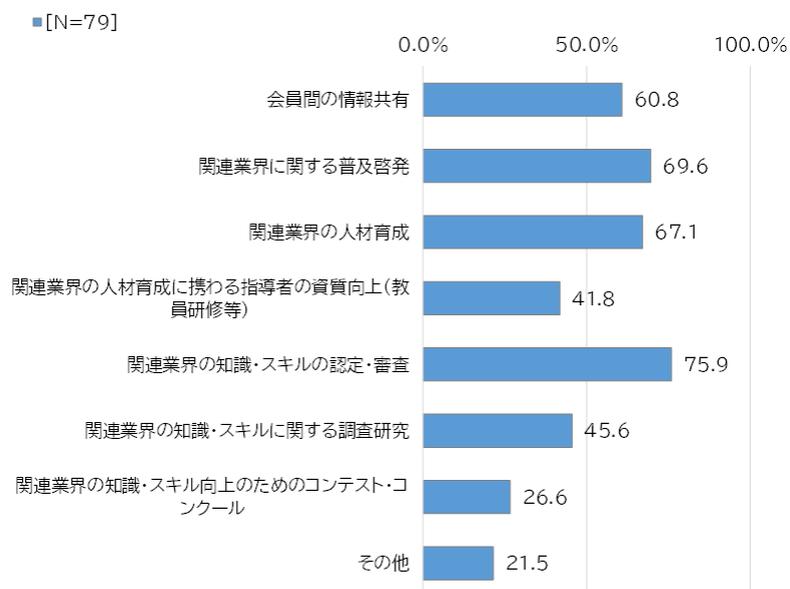


図 7-6 主な活動(複数回答)【業界団体】

(参考)【業界団体(都道府県レベル)】

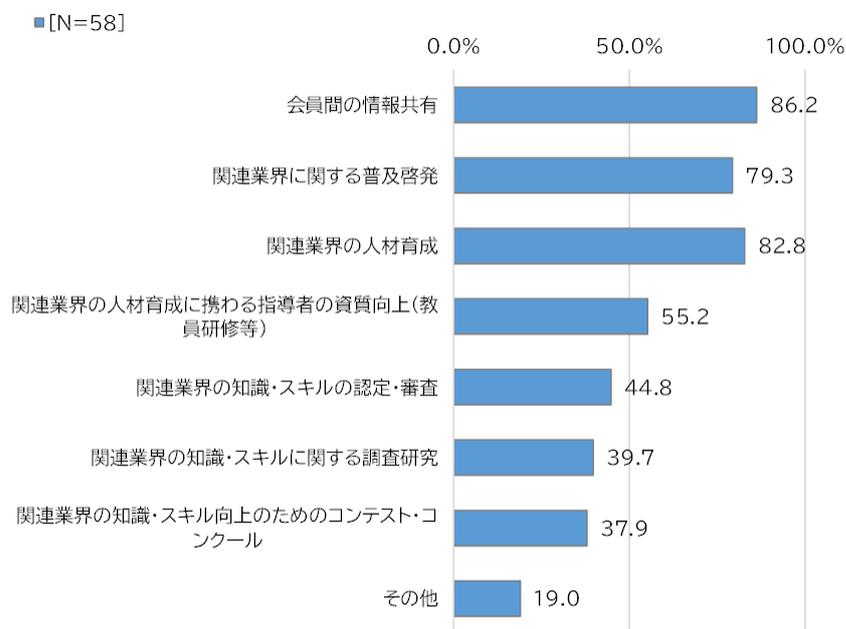


図 7-7 主な活動(複数回答)【業界団体(都道府県レベル)】

(4) 会員数(Q6)

- 回答団体の会員数について、専門学校教育団体においては、企業等の会員数が「1～50」(38.5%)、学校の会員数が「76～」(34.6%)、個人の会員数が「0」(38.5%)との回答が最も多い。なお、学校の会員数が「0」であると回答した団体は、学会や全国規模の組織の本部機能を担う団体であった。
- 回答団体の会員数について、業界団体においては、企業等の会員数が「0」(31.6%)、学校の会員数学校の会員数が「0」(39.2%)、個人の会員数が「0」(29.1%)との回答が最も多い。

Q6 貴団体の会員数(賛助会員含む)を、種別ごとにお答えください。

【専門学校教育団体】

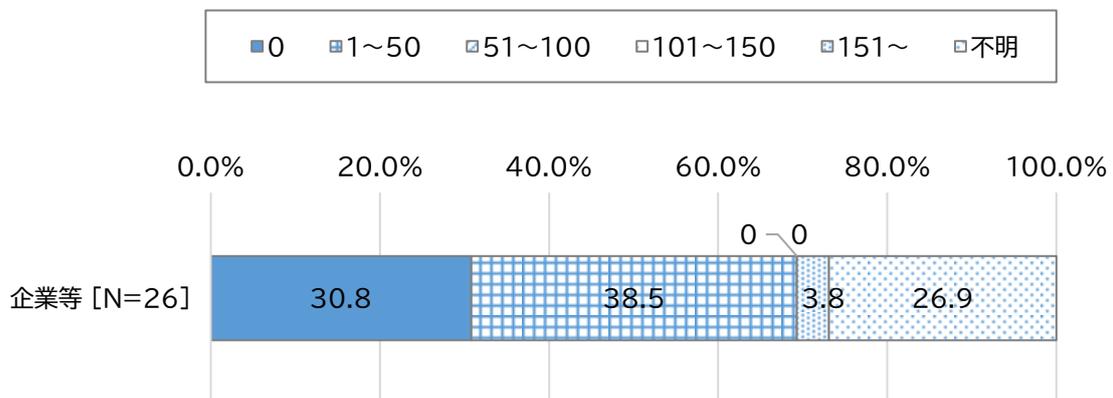


図 7-8 企業等会員数²⁷(数値入力を集計したもの)【専門学校教育団体】

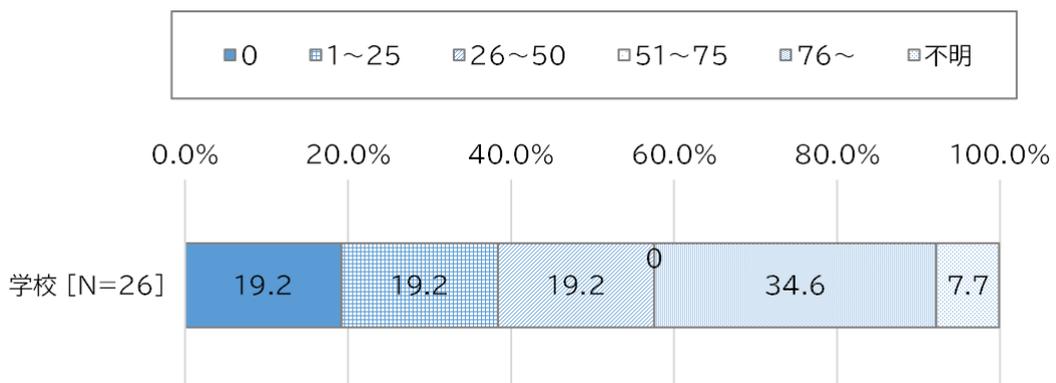


図 7-9 学校会員数(数値入力を集計したもの)【専門学校教育団体】²⁸

²⁷ 地方公共団体、学校以外の教育機関、施設等を含む。

²⁸ 学校会員数が「0」との回答をしたのは、学会や、全国規模の組織の本部機能を担う団体等であった。

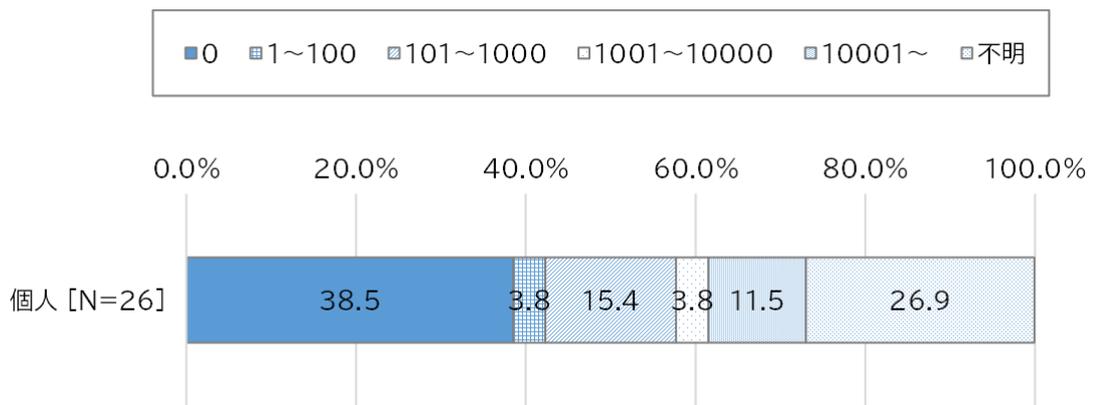


図 7-10 個人会員数(数値入力を集計したもの)【専門学校教育団体】

【業界団体】

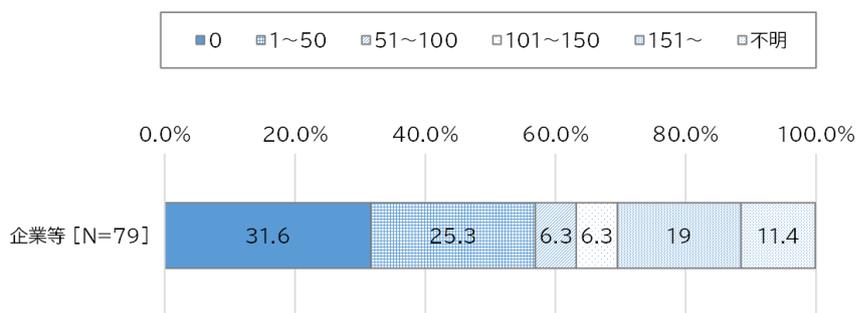


図 7-11 企業等会員数²⁹(数値入力を集計したもの)【業界団体】

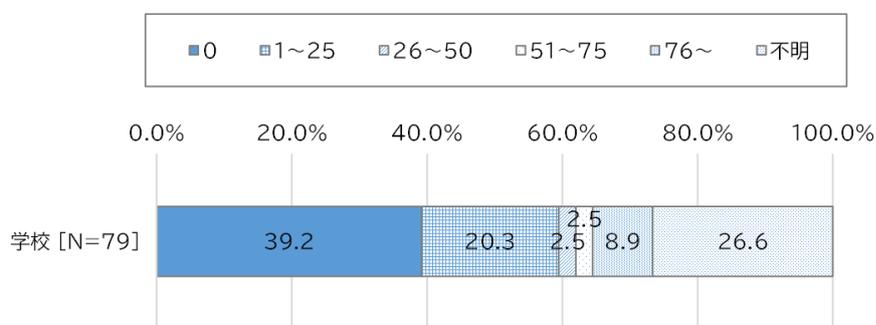


図 7-12 学校会員数(数値入力を集計したもの)【業界団体】

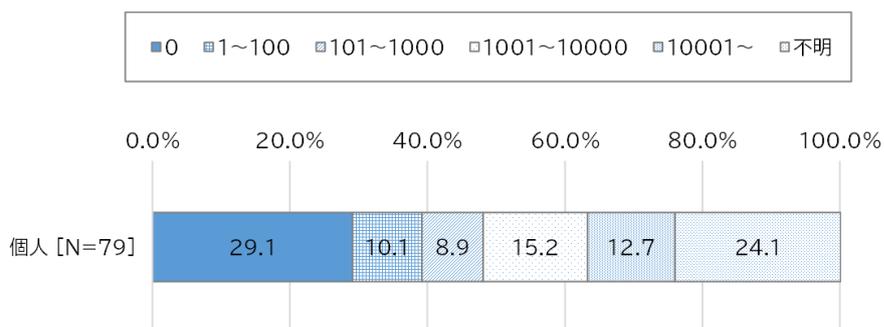


図 7-13 個人会員数(数値入力を集計したもの)【業界団体】

²⁹ 地方公共団体、学校以外の教育機関、施設等を含む。

(5) 専門学校教育団体の会員構成(Q7)

- 専門学校教育団体の「学校」の会員の種別について、「専修学校専門課程(専門学校)」(94.7%)が最も多く、「短期大学」「大学」(47.4%)がそれに続く。「その他」に含まれる学校種別としては、専門職大学や短期大学校、特別支援学校等が挙げられた。

Q7 貴団体の会員校の学校種をすべてお選びください。

【専門学校教育団体】

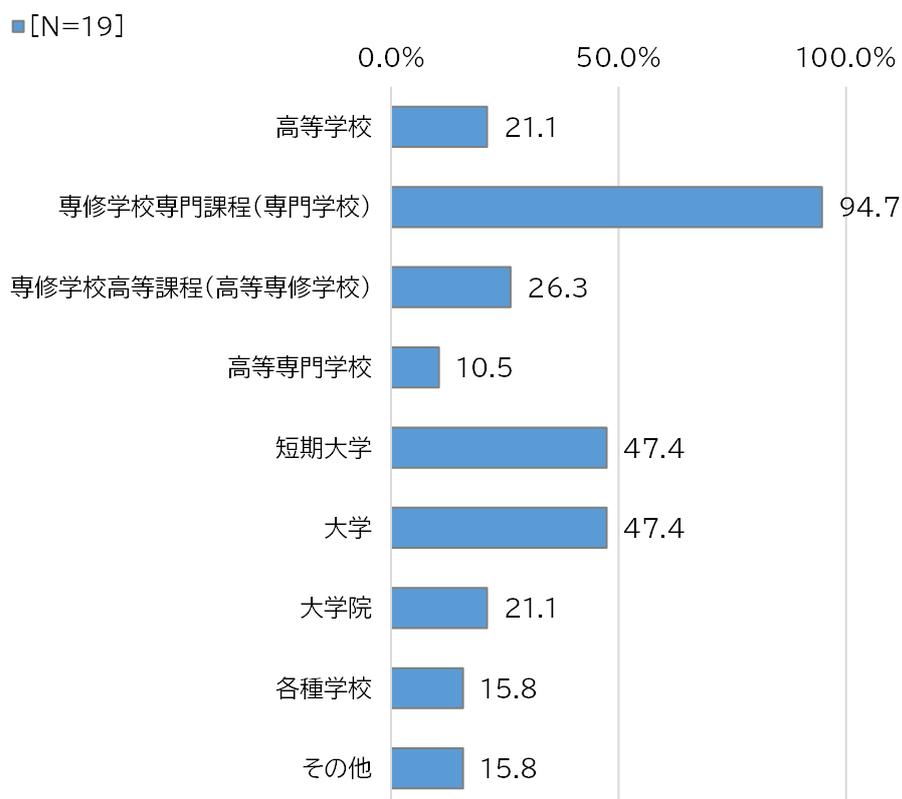


図 7-14 専門学校教育団体の会員構成(複数回答)【専門学校教育団体】

(6) 専門学校教育団体の最多会員学校種別(Q8)

- 専門学校教育団体の最多会員学校種別について、「専修学校専門課程(専門学校)」(84.2%)が最も多く、「大学」(15.8%)が続く。他の学校種が最多会員学校種別である団体は存在しなかった。

Q8 前問で選択した中で、最も数の多い学校種をお選びください。

【専門学校教育団体】

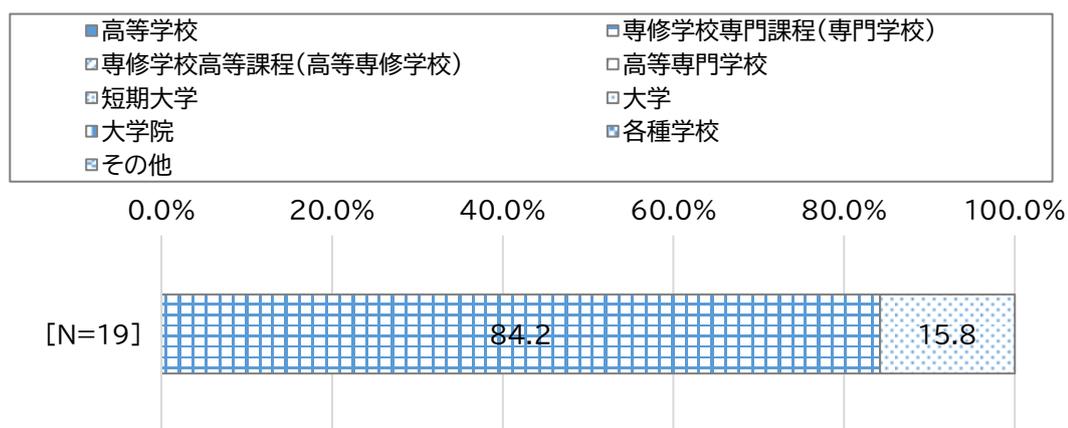


図 7-15 専門学校教育団体の最多会員学校種別(単一回答)【専門学校教育団体】

(7) 専門学校教育団体の関連業界(Q9)

- 専門学校教育団体の関連業界³⁰について、「医療分野の業界」が(40.9%)で最も多く、「衛生分野の業界」(22.7%)がそれに続く。
- 専門学校教育団体の関連業界³¹について、分野別配布数(2.2.1(6))を踏まえると、商業実務分野の団体には3団体配布したものの、回答は得られなかった。

Q9 貴団体の関連業界として、当てはまるものをすべてお選びください。

【専門学校教育団体】

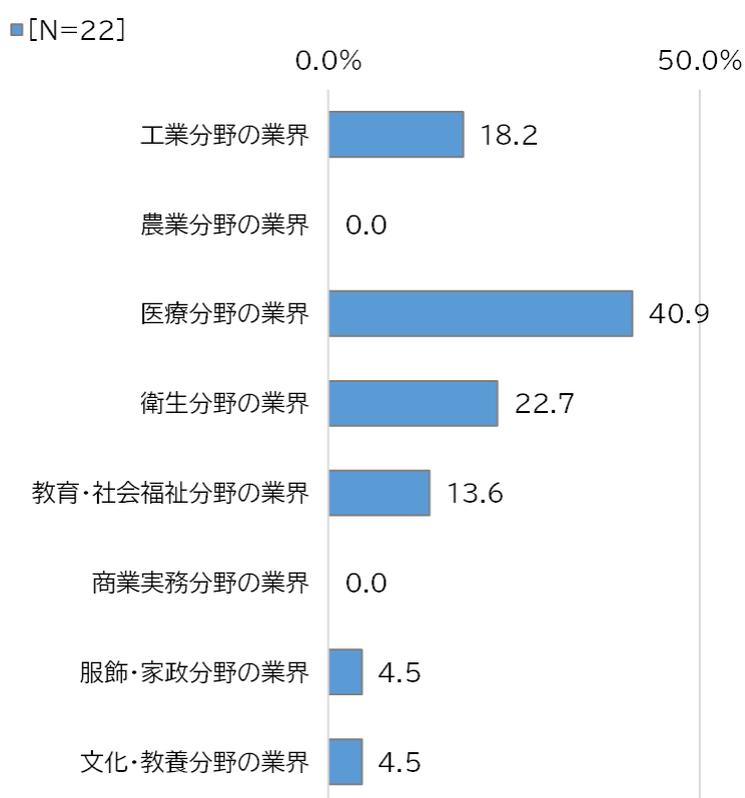


図 7-16 専門学校教育団体の関連業界(複数回答)【専門学校教育団体】

³⁰ ある分野の業界を一つでも選択している場合は、その分野としてカウントしている(例 工業分野の業界を2つ、農業分野の業界を一つ選択している団体は、工業分野かつ農業分野)。

³¹ ある分野の業界を一つでも選択している場合は、その分野としてカウントしている(例 工業分野の業界を2つ、農業分野の業界を一つ選択している団体は、工業分野かつ農業分野)。

(8) 業界団体の会員構成(Q10)

- 業界団体の会員構成について、「民間企業」(87.8%)が最も多く、「教育機関(学校を除く)」 「その他」(24.4%)がそれに続く。なお、「その他」に含まれる会員種別としては、他の業界団体や関係団体、都道府県単位での関係団体、学校法人や一般社団法人、一般財団法人、個人会員などが挙げられた。

Q10 貴団体の会員である企業等の種別をすべてお選びください。

【業界団体】

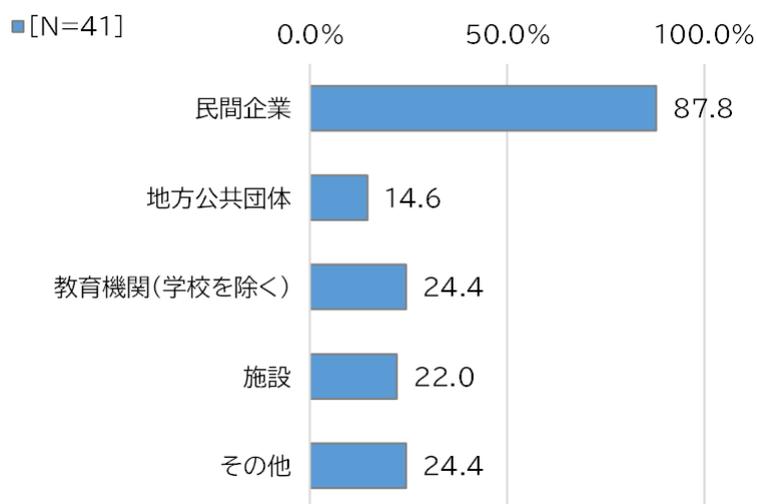


図 7-17 業界団体の会員構成(複数回答)【業界団体】

(9) 業界団体の最多会員種別(Q11)

- 業界団体の最多会員種別は、「民間企業」(80.5%)である。

Q11 前問で選択した中で、最も数の多い種別をお選びください。

【業界団体】

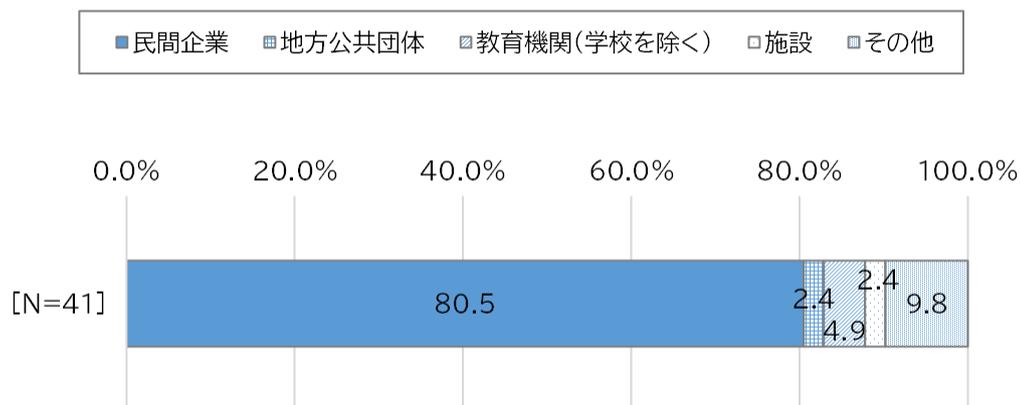


図 7-18 業界団体の最多会員種別(単一回答)【業界団体】

(10) 業界団体の関連分野(Q12)

- 業界団体の関連業界³²について、「工業分野の業界」(53.7%)が最も多く、「医療分野の業界」(34.1%)、「商業実務分野の業界」(31.7%)がそれに続く。

Q12 貴団体に所属する企業等の業界として、当てはまるものをすべてお選びください。

【業界団体】



図 7-19 業界団体の関連業界(複数回答)【業界団体】

³² ある分野の業界を一つでも選択している場合は、その分野としてカウントしている(例 工業分野の業界を2つ、農業分野の業界を一つ選択している団体は、工業分野かつ農業分野)。

7.1.2 外部連携状況

(1) 外部連携先とその内容(Q13、Q16)

- 外部連携先とその内容について、専門学校教育団体においては、業界団体との連携は比較的多く実施しているが、個別の企業等や関連業界の学会との連携は相対的に少なくなっている。
- 業界団体との連携においては「業界が求める人材の要素に関する意見交換」(63.6%)が最も多く、「専修学校に関する情報共有・意見交換」(54.5%)がそれに続く。
- 「その他」の連携内容としては、「個別の企業等」について、賛助会員企業に対する研修会開催時に企業展示等を通して教育教材を紹介する、等が挙げられた。

Q13 以下の外部団体・機関とどのような連携を行っていますか。【業界団体】

Q16 以下の外部団体・機関とどのような連携を行っていますか。【専門学校教育団体】

【専門学校教育団体】

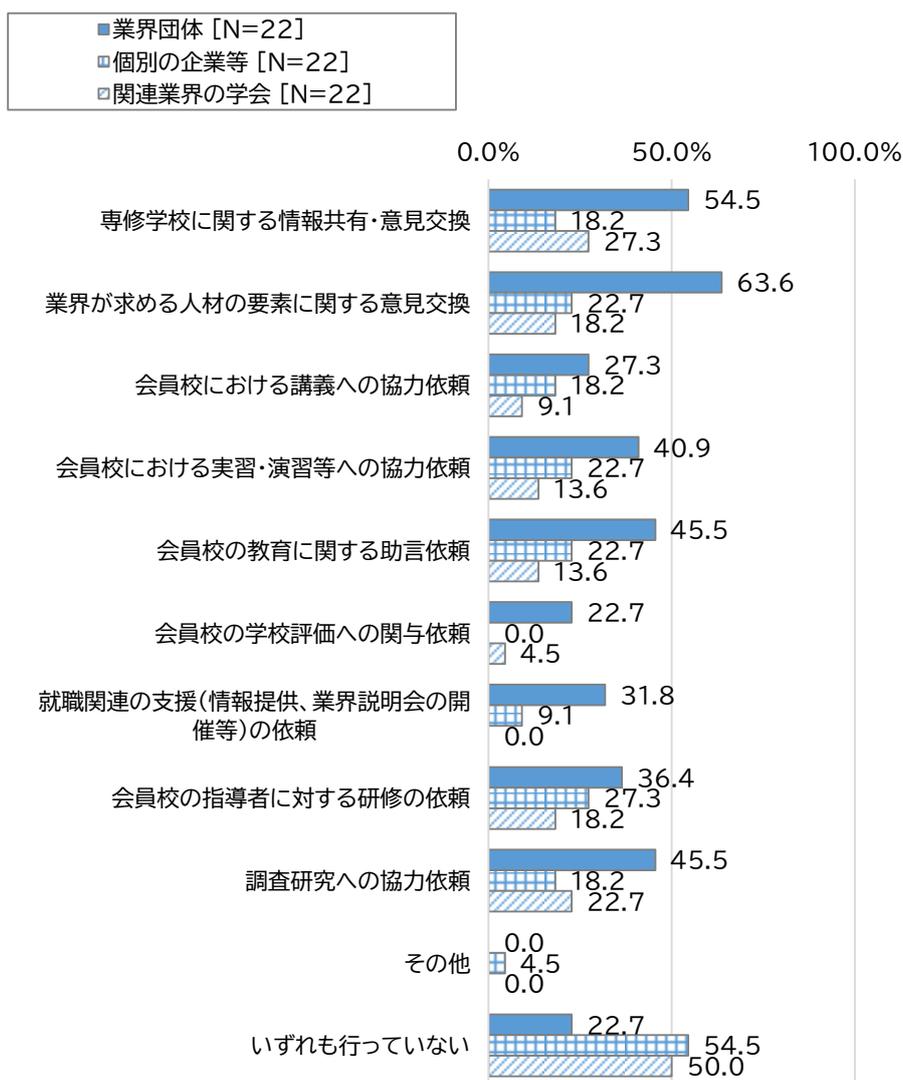


図 7-20 外部連携先とその内容(複数回答)【専門学校教育団体】

- 外部連携先とその内容について、業界団体においては、多くの連携内容にて、「大学・大学院・短期大学・高等専門学校」との連携が最も割合が高いが、「教育に対する助言」「学校評価への関与」「生徒・学生向けの教育」では「専修学校」が最も割合が高い。
- 外部連携先とその内容について、専修学校においては、「業界に関する情報共有・意見交換」「学校が行う実習・演習等への協力」が 26.7%で最多であった。一方で、専修学校との連携を「いずれも行っていない」業界団体も 41.7%と半分近くを占める。
- 「その他」の連携内容としては、「大学・大学院・短期大学・高等専門学校」について、試験の運営協力、国家試験に関連した事務手続き、資格取得に関する情報提供、「高等学校」について、検定試験の実施、「専修学校」について、検定試験の実施や、国家試験に関連した事務手続き、資格取得に関する情報提供等、「関連業界の学会」について、国家試験問題の作成、等が挙げられた。

【業界団体】

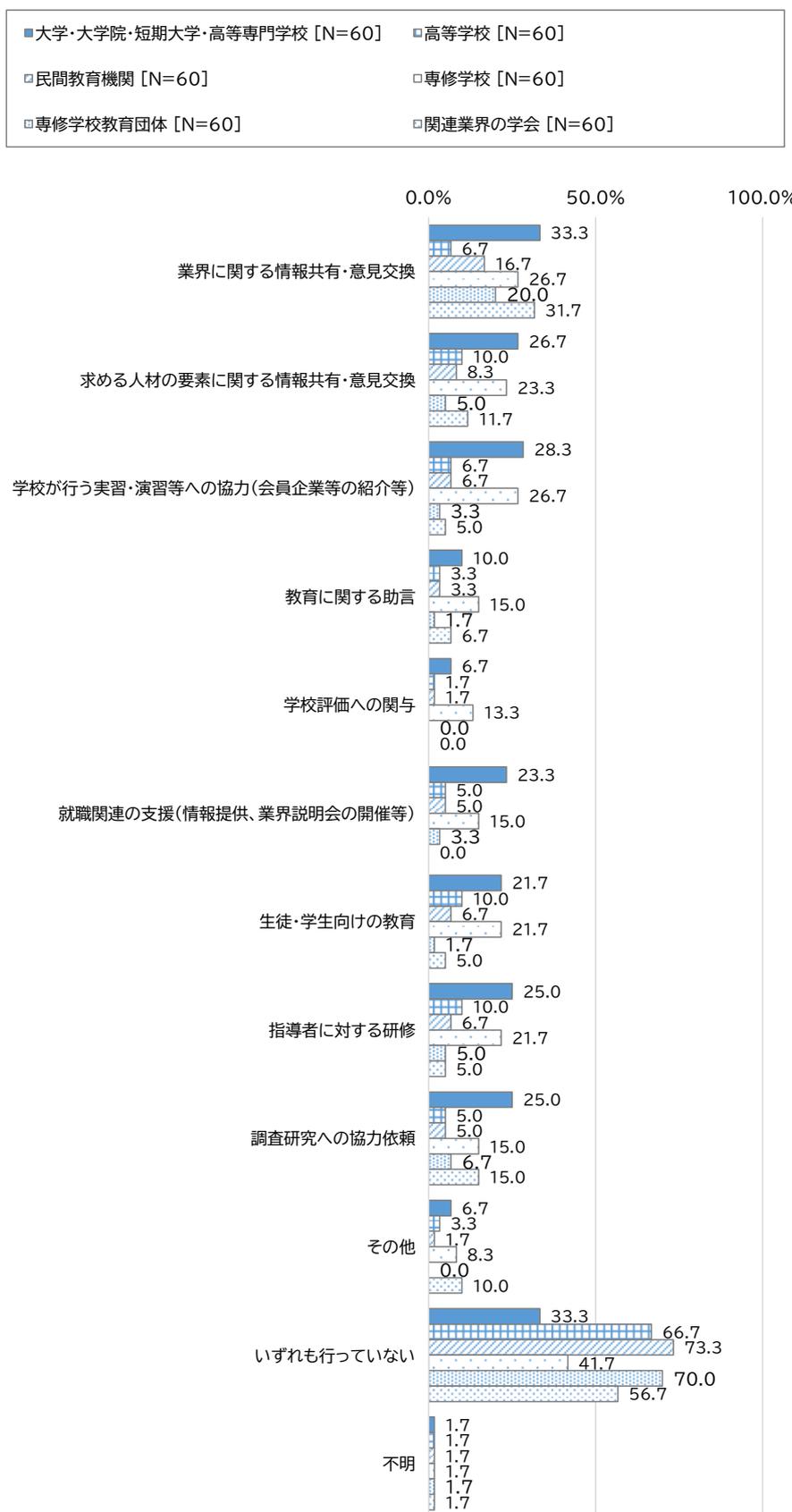


図 7-21 外部連携先とその内容(複数回答)【業界団体】

(参考)

- 外部連携先とその内容について、業界団体(都道府県レベル)においては、全国レベルの団体と比べ、「大学・大学院・短期大学・高等専門学校」との連携は、「学校が行う実習・演習等への協力」「学校評価への関与」「就職関連の支援」が高いが、それ以外は低い。「高等学校」との連携は、「指導者に対する研修」を除く全ての項目で高く、特に「就職関連の支援」での差が比較的大きい。「専修学校」との連携は、「業界に関する情報共有・意見交換」「就職関連の支援」が高いが、それ以外は低い。「民間教育機関」「専修学校教育団体」「関連業界の学会」との連携は、いずれの項目も比較的低い。
- 「その他」の連携内容としては、「大学・大学院・短期大学・高等専門学校」について、寄付講座、学生向けイベント・顕彰事業、「高等学校」について、キャリア支援事業、学生向けイベント・顕彰事業、等が挙げられた。

(参考)【業界団体(都道府県レベル)】

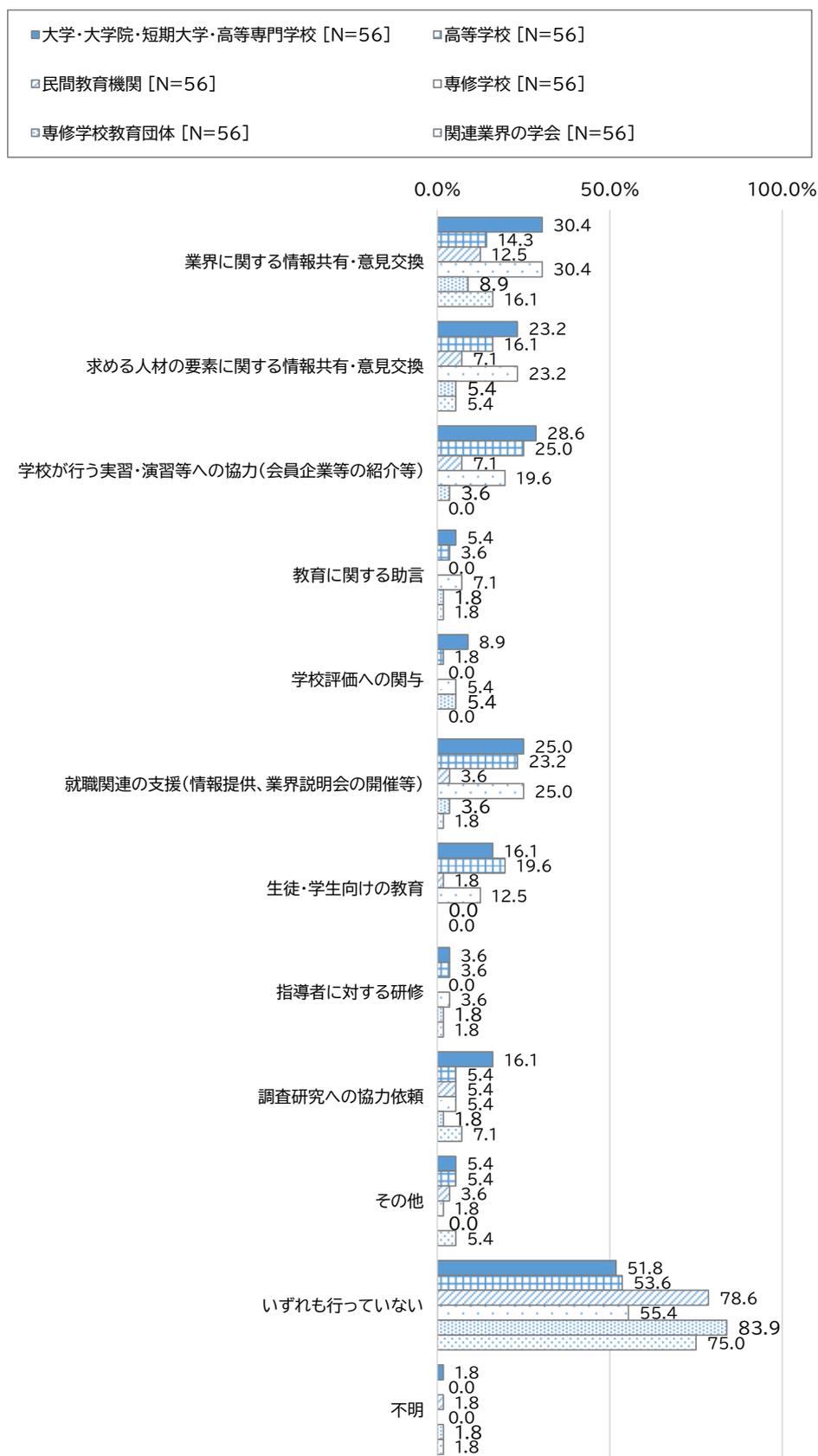


図 7-22 外部連携先とその内容(複数回答)【業界団体(都道府県レベル)】

(2) 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合(Q14)

- 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合について、「参画している」業界団体は 20.0% となっている。

Q14 貴団体は、いずれかの専修学校において、「教育課程編成委員会」へ参画していますか。

【業界団体】

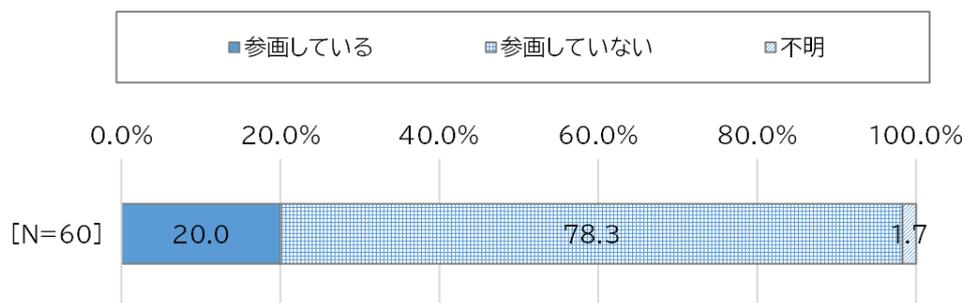


図 7-23 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合(単一回答)【業界団体】

- 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合について、業界別にみると、商業実務分野の業界団体が「参画している」(30.8%)割合が最も高い³³。

【業界団体】

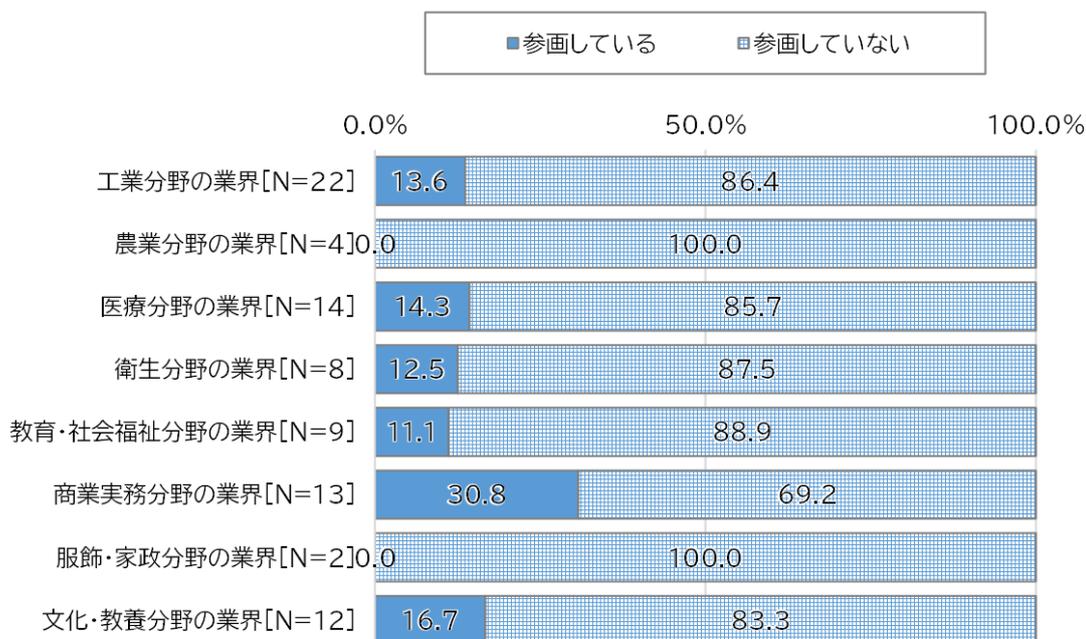


図 7-24 業界団体の教育課程編成委員会への参画割合(単一回答)[業界別]【業界団体】

³³ 業界団体によっては複数の業界にまたがるものが存在する(「7.1.1(8)業界団体の会員構成(Q10)」参照)ため、N数の総和はQ14のものとは一致しない。以降、業界別の分析は同様である。

(3) 業界団体の教育課程編成委員会への不参画理由(Q15)

- 業界団体の教育課程編成委員会への不参画理由について、「学校から教育課程編成委員会への参画の依頼がないため」が 66.0%と最多であり、それ以外に「『職業実践専門課程』や『教育課程編成委員会』等について知らないため」(23.4%)がそれに続く。

Q15 教育課程編成委員会に参画していない理由は何ですか。

【業界団体】

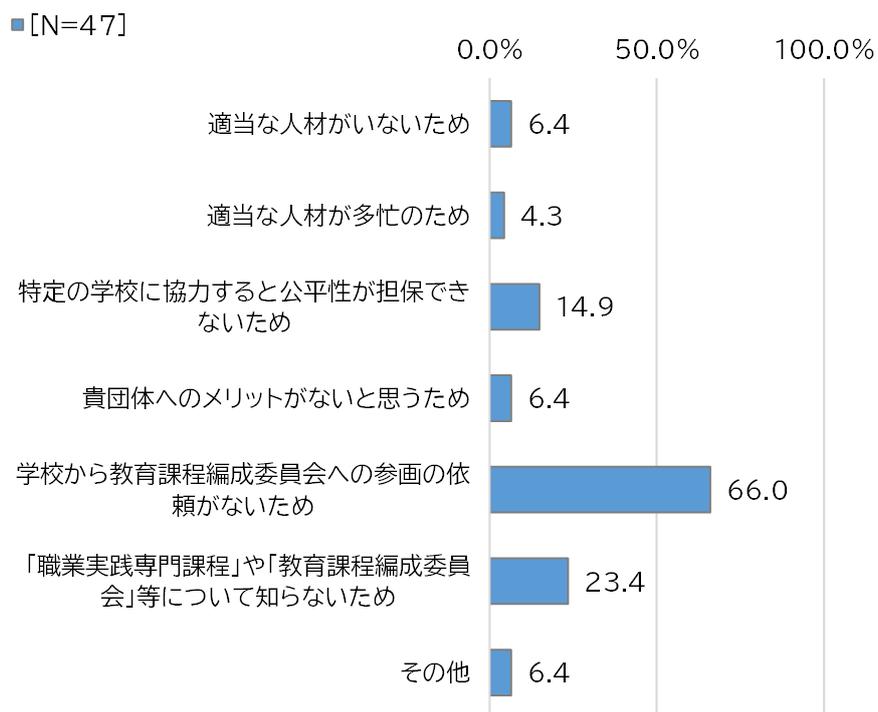


図 7-25 業界団体の教育課程編成委員会への不参画理由(複数回答)【業界団体】

(4) 今後の外部連携方針(Q18)

- 今後の外部連携方針について、専門学校教育団体においては、「拡大する」が28.6%、現状を「維持する」が71.4%であった。連携を「縮小する」と回答した団体はなかった。
- 今後の外部連携方針について、業界団体においては、「拡大する」が35.8%、現状を「維持する」が62.3%、連携を「縮小する」が1.9%であった。
- 今後の外部連携方針について、団体種別によらず、縮小方針を取る団体はごくわずかで、多くの団体は現状維持、3割程度の団体が拡大方針をとっている。

Q18 今後の外部団体・機関との連携の方向性について、当てはまるものをお選びください。

【専門学校教育団体】

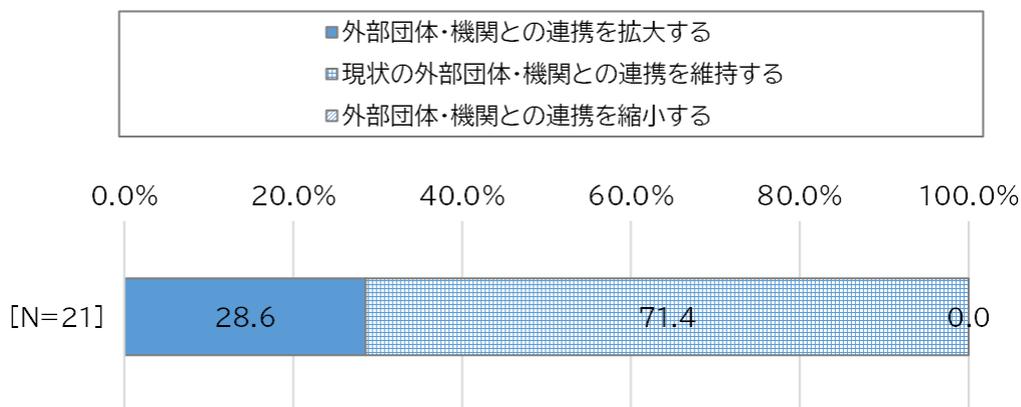


図 7-26 今後の外部連携方針(単一回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

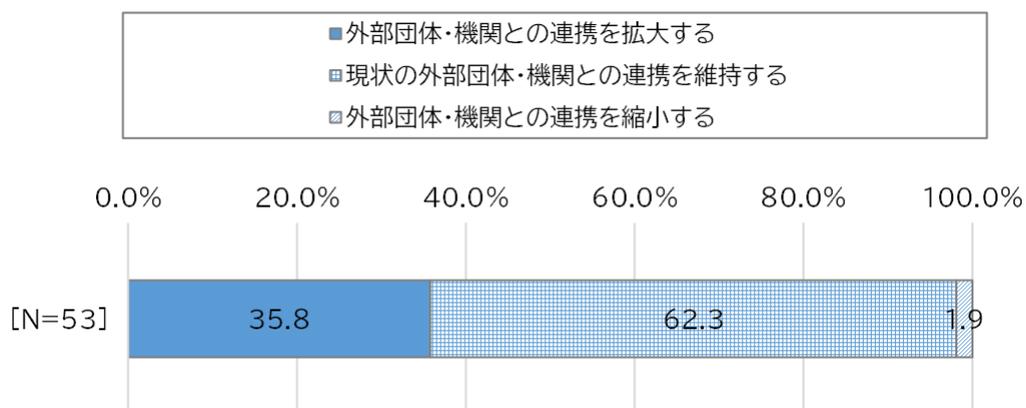


図 7-27 今後の外部連携方針(単一回答)【業界団体】

- 今後の外部連携方針について、業界別にみると、「拡大」が最も大きいのは教育・社会福祉分野である(専門学校教育団体はN数が小さいため分析は割愛する)。

【業界団体】

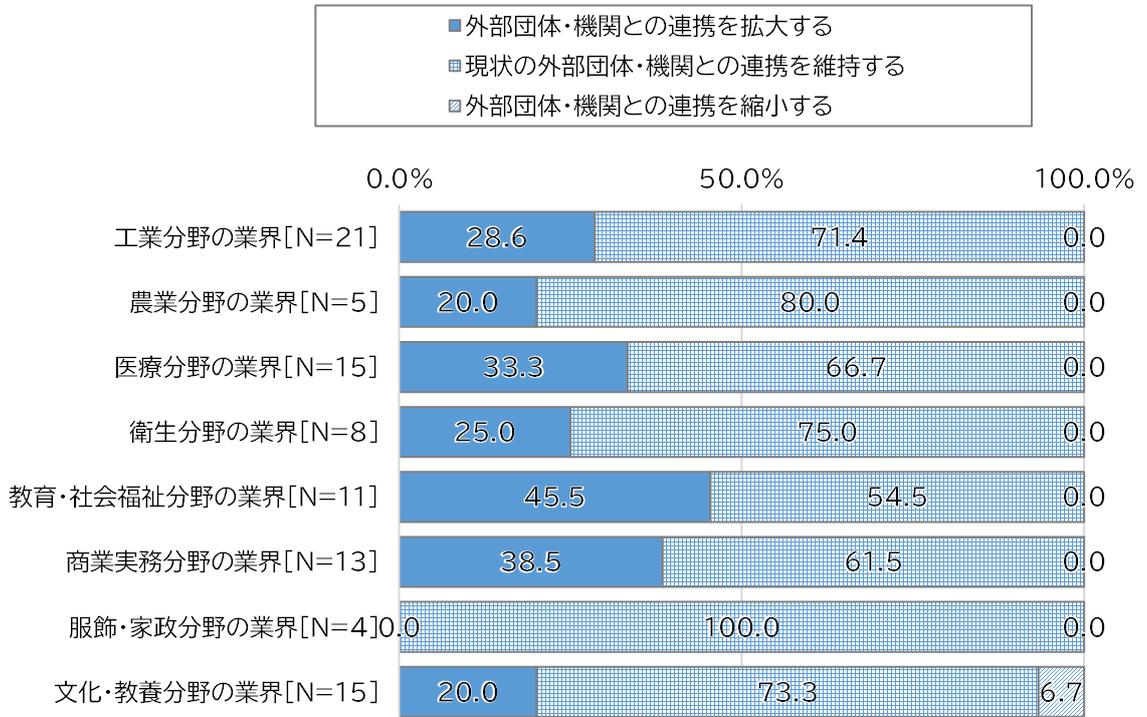


図 7-28 今後の外部連携方針(単一回答)[業界別][業界団体]

(5) 外部連携の効果(Q19)

- 外部連携の効果について、専門学校教育団体では、関連業界で働く人材を育成するための教育の質の向上(76.2%)が最も多く、「関連業界への就職者の質の向上」(47.6%)がそれに続く。
- 外部連携の効果について、業界団体では、「関連業界で働く人材を育成するための教育の質の向上」(60.4%)が最も多く、「関連業界への就職者の質の向上」(37.7%)がそれに続く。なお、「その他」の効果としては、指導・助言を得られた、国家試験受験者の利便性向上、関連業界の人材不足に関する状況把握、情報の共有、資格取得者の増加、等が挙げられた。
- 外部連携の効果について、「関連業界への就職者の増加」や「関連業界への就職希望者の増加」については、業界団体の方が、専門学校教育団体よりも、効果を感じている。
- 外部連携の効果について、「その他」に含まれる効果としては、効果の測定を実施できていない、関係団体との連携強化、情報の共有や団体への助言、国家試験受験者の利便性向上等が挙げられた。

Q19 外部団体・機関との連携により、どのような効果を得られましたか。

【専門学校教育団体】



図 7-29 外部連携の効果(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

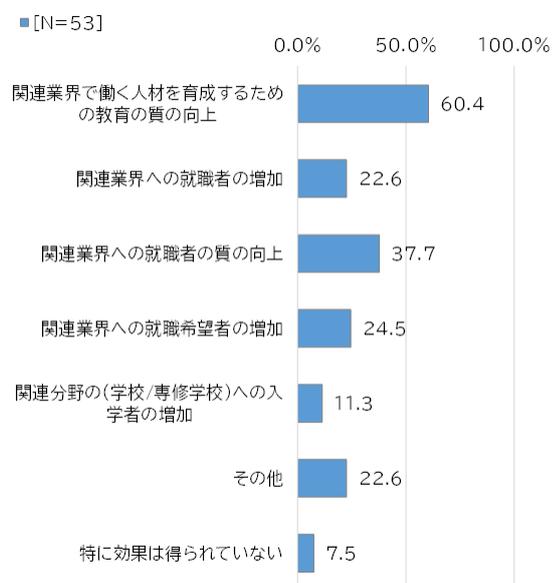


図 7-30 外部連携の効果(複数回答)【業界団体】

- 外部連携の効果について、業界別にみると、医療分野と教育・社会福祉分野の団体において、「関連業界で働く人材を育成するための教育の質の向上」及び「関連業界への就職者の質の向上」が比較的多い(専門学校教育団体はN数が小さいため分析は割愛する)。

【業界団体】

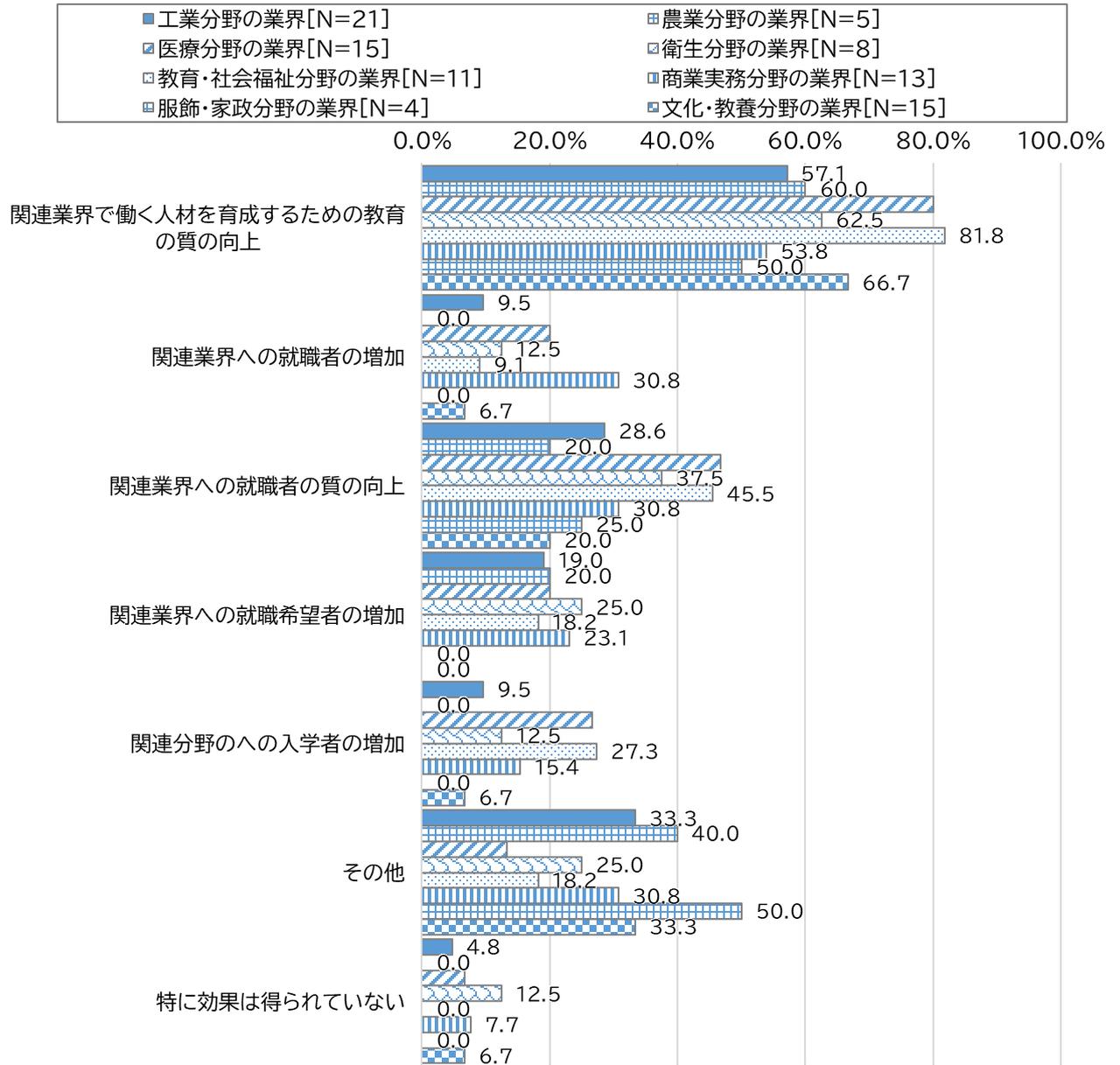


図 7-31 外部連携の効果(複数回答)[業界別]【業界団体】

(6) 外部連携の課題(Q20)

- 外部連携の課題について、専門学校教育団体においては、「連携先との関係構築」「連携内容の検討」「特に課題はない」が 33.3%と最多であった。「その他」に含まれる課題には、連携の効果検証がなされていないことが挙げられた。
- 外部連携の課題について、業界団体においては、「連携先との関係構築」が 45.3%と最多で、「特に課題はない」が 30.2%、「連携内容の検討」が 28.3%と続く。
- 外部連携の課題について、団体種別によらず、「連携先との関係構築」「連携内容の検討」に課題を感じる団体が比較的多い。

Q20 外部団体・機関との連携をするにあたり、どのような課題がありますか。

【専門学校教育団体】

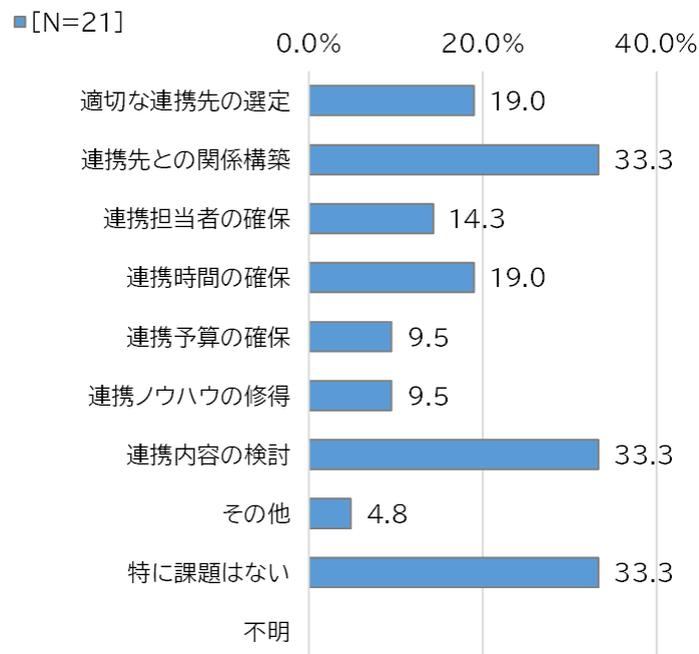


図 7-32 外部連携の課題(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

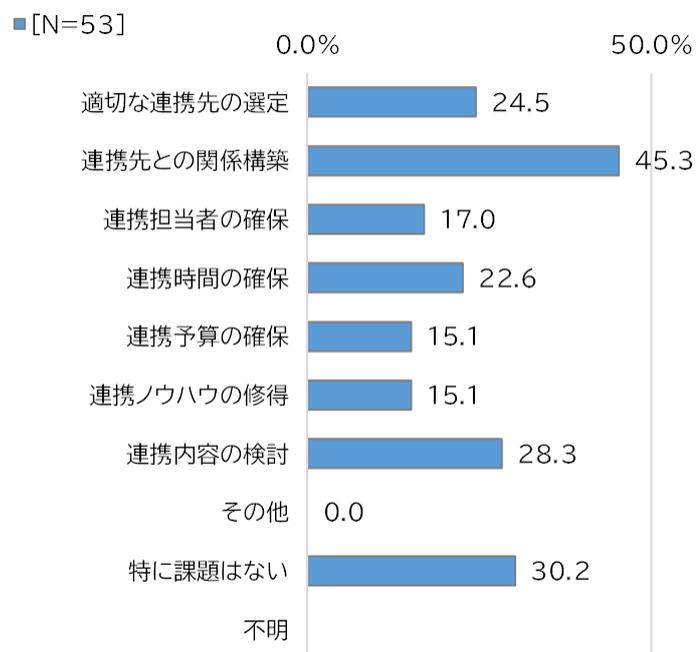


図 7-33 外部連携の課題(複数回答)【業界団体】

- 業界団体における外部連携の課題について、業界別にみると、衛生分野では「連携先との関係構築」が 75.0%、教育・社会福祉分野においては「連携内容の検討」が 54.5%と比較的多い。(専門学校教育団体は N 数が小さいため分析は割愛する)。

【業界団体】

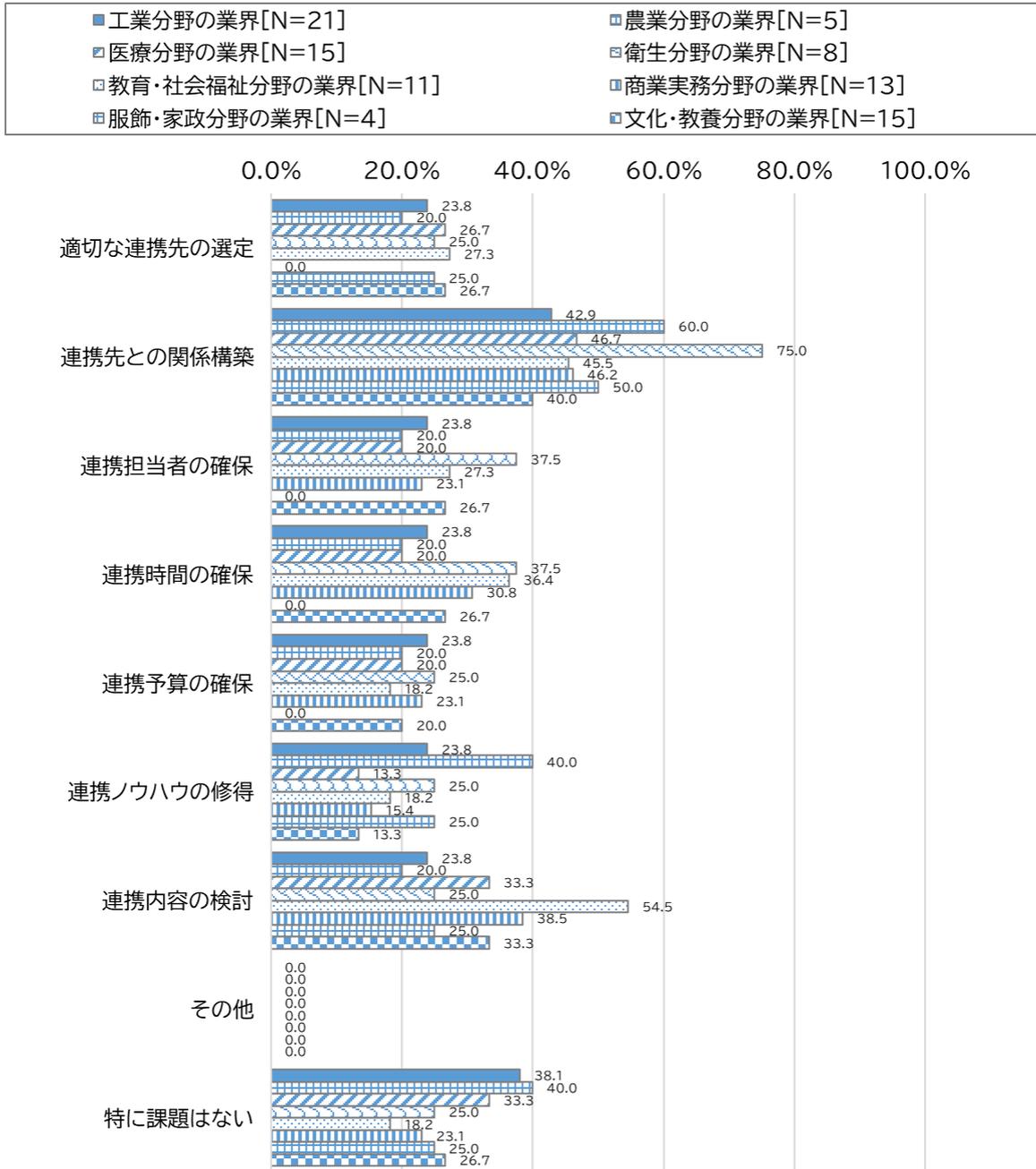


図 7-34 外部連携の課題(複数回答)[業界別][業界団体]

(7) 外部連携を行っていない理由(Q21)

- 外部連携を行っていない理由について、専門学校教育団体においては、「連携を行う必要がないから」(56.3%)が最も多い。「その他」に含まれる理由は、会員校が個別に連携していること等が挙げられた。
- 外部連携を行っていない理由について、業界団体においては、「連携を行う必要がないから」(35.0%)が最も多く、「連携先と関係が構築できていない」が 28.3%と続く。一方で、「本業界では、当該種別に相当する外部団体・機関が存在しないから」も 20.0%と比較的多い。「その他」に含まれる理由は、学校からの要望がないことや、資格・検定の試験実施にあたっての学校間の公平性の担保が挙げられた。

Q21 外部団体・機関との連携を行っていない理由は何ですか。

【専門学校教育団体】

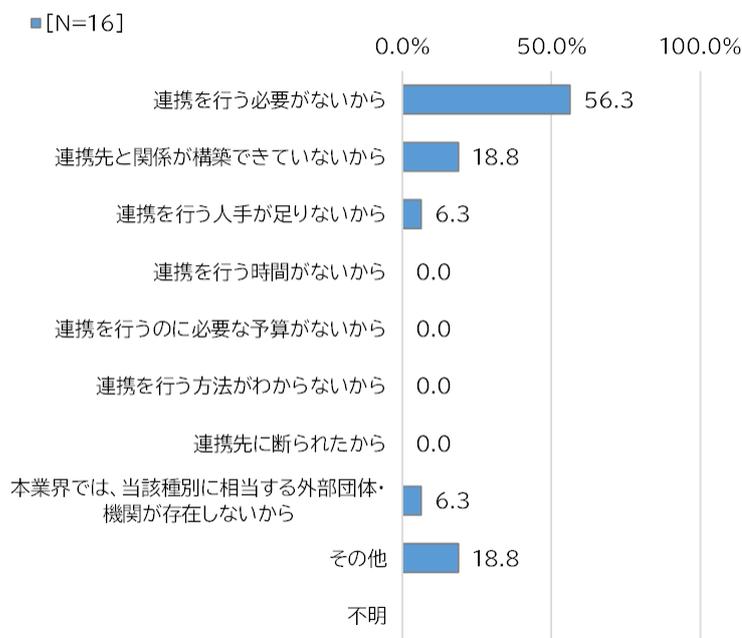


図 7-35 外部連携を行っていない理由(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

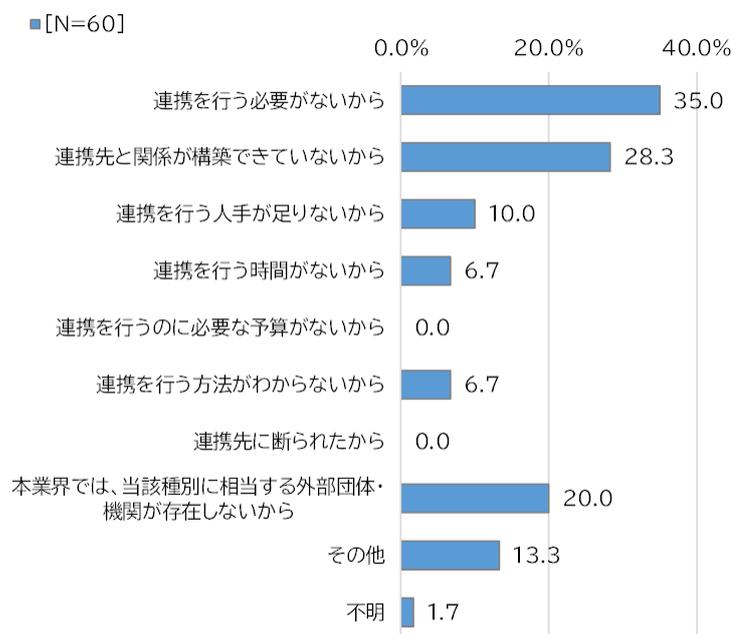


図 7-36 外部連携を行っていない理由(複数回答)【業界団体】

- 外部連携を行っていない理由について、業界団体においては、業界別にみると、工業分野では「連携を行う必要がないから」、医療分野では「本業界では、当該種別に相当する外部団体・機関が存在しないから」、商業実務分野では「連携を行う必要がないから」「連携先と関係が構築できていないから」、文化・教養分野では「連携先と関係が構築できていないから」が最も高い。

【業界団体】

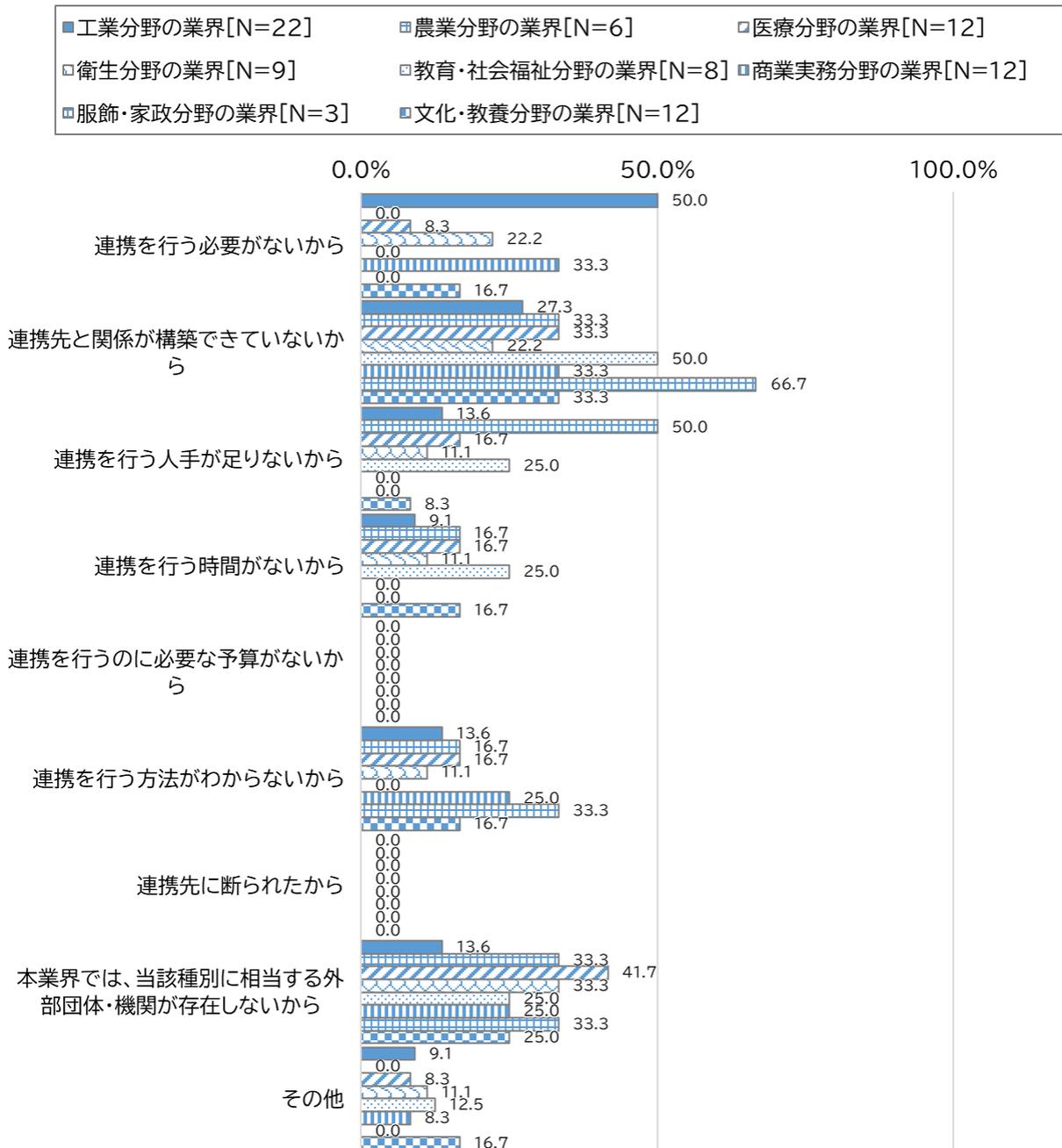


図 7-37 外部連携を行っていない理由(複数回答)[業界別]【業界団体】

7.1.3 「求める人材像」の明確化・育成

(1) 業界における「求める人材像」の定義主体(Q22)

- 所属する団体の関連業界における「求める人材像」の定義主体について、専門学校教育団体においては、「国が定めている／指定規則で定められている」(44.0%)が最も多く、「求める人材の要素の定義はない」(32.0%)がそれに続く。「その他」に含まれる主体は、学会等が挙げられた。
- 所属する団体の関連業界における「求める人材像」の定義主体について、業界団体においては、「貴団体が作っている」(46.4%)が最も多く、「求める人材の要素の定義はない」(27.5%)、「国が定めている／指定規則で定められている」(24.6%)と続く。「その他」に含まれる主体は、独立行政法人等が挙げられた。

Q22 貴団体の関連業界には、求める人材の要素(知識、スキル、資格・検定、態度・価値観、社会人基礎力等)の定義はありますか。ある場合、どのような主体が中心となってその定義を作っていますか。

【専門学校教育団体】

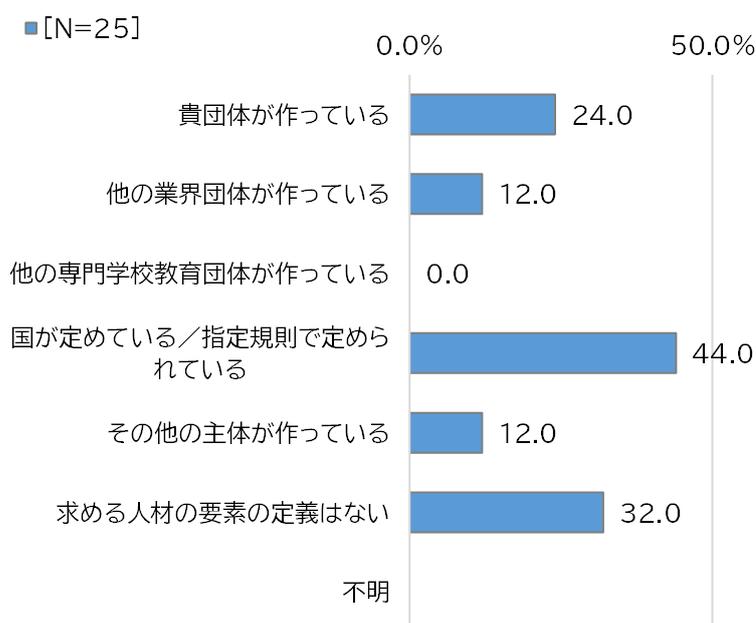


図 7-38 業界における「求める人材像」の定義主体(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

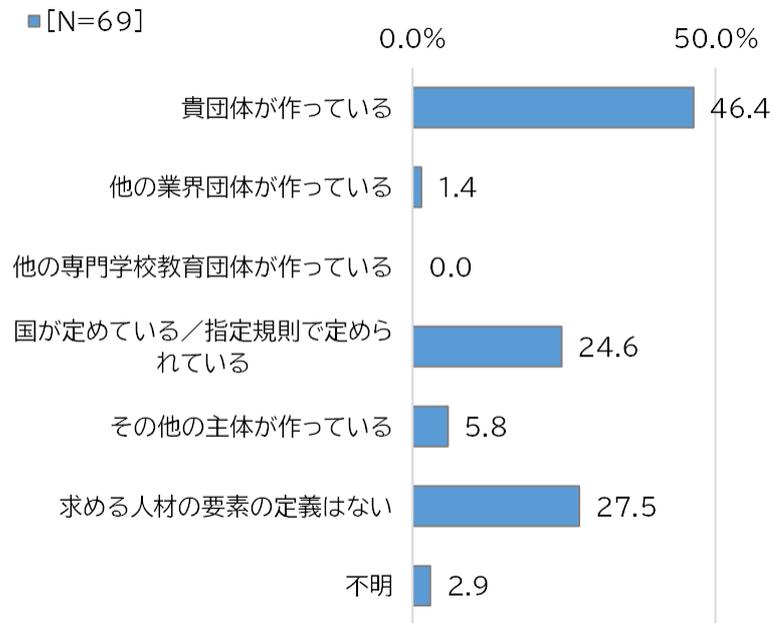


図 7-39 業界における「求める人材像」の定義主体(複数回答)【業界団体】

- 所属する団体の関連業界における「求める人材像」の定義主体について、業界団体の回答を業界別にみても、「貴団体が作っている」「求める人材の要素の定義はない」「国が定めている／指定規則で定められている」の順に高いという傾向に大きな違いはみられない。「求める人材の要素の定義はない」は、農業分野、服飾・家政分野で比較的高い(ただし N 数が小さいことには注意)。
- 一方、所属する団体の関連業界における「求める人材像」の定義主体について、「国が定めている／指定規則で定められている」割合が比較的高い工業分野や医療分野、衛生分野においては、「貴団体が作っている」との割合も比較的高く、国の定めや指定規則をそのまま活用するのではなく、団体独自にも人材像を検討している場合があると推測できる。(専門学校教育団体は N 数が小さいため分析は割愛する)。

【業界団体】

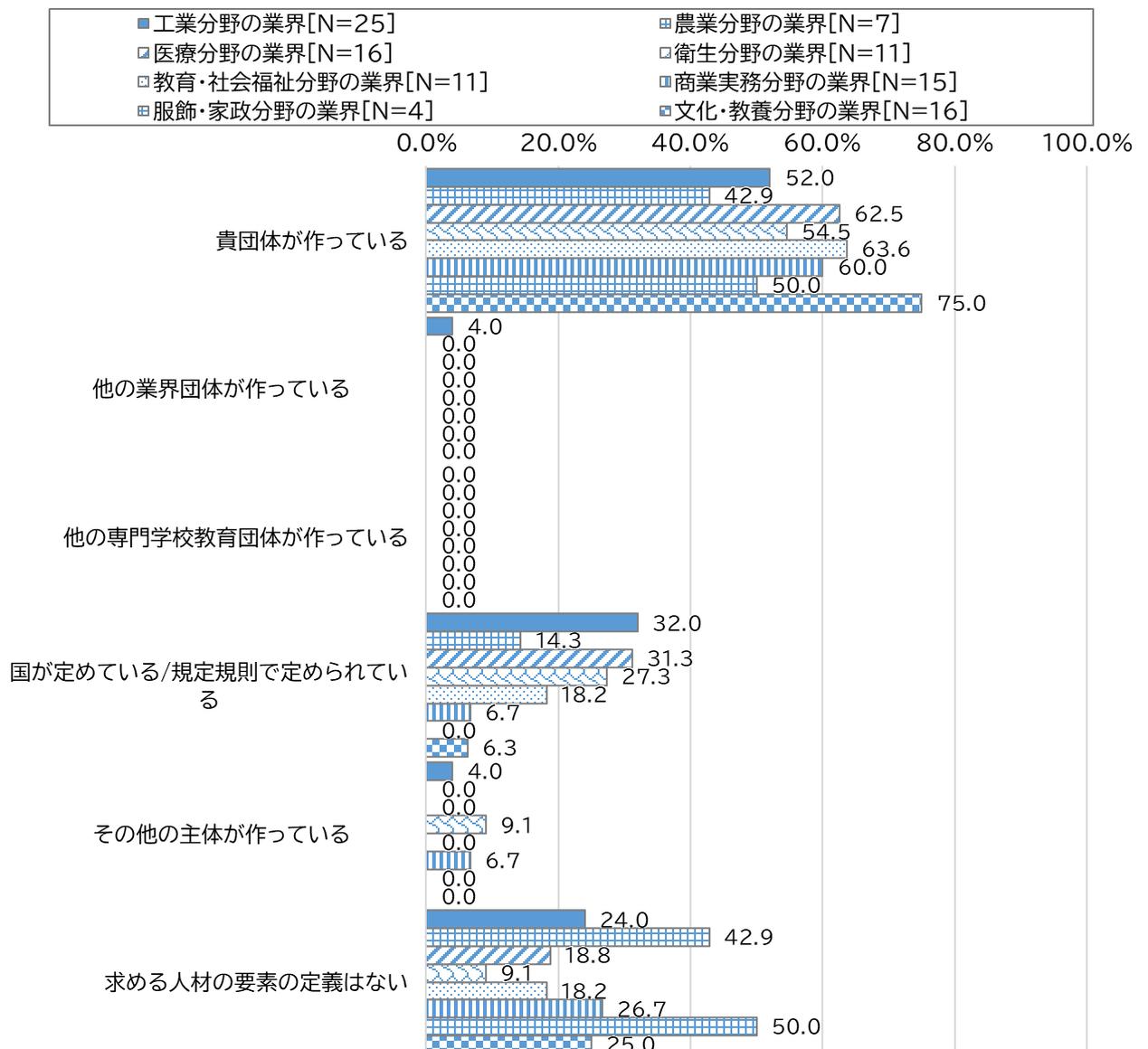


図 7-40 業界における「求める人材像」の定義主体(複数回答)[業界別][業界団体]

(2) 「求める人材像」に含まれる項目(Q23)

- 関連団体が求める人材像に含まれる項目について、専門学校教育団体においては、「知識の内容」「スキルの内容」「知識のレベル」「スキルのレベル」が比較的高く、いずれも 75%以上であった。「取得すべき資格・検定」「修了すべきカリキュラム」が 70.6%でそれに続く。
- 関連団体が求める人材像に含まれる項目について、業界団体においては、「取得すべき資格・検定」「知識のレベル」「知識の内容」「スキルの内容」が比較的高く、いずれも 70%程度であった。
- 関連団体が求める人材像に含まれる項目について、団体種別によらず、知識やスキルの方が、態度・価値観や社会人基礎力、学歴よりも、求める人材像に含まれている。

Q23 関連業界が求める人材の要素として、どのような項目が定義されていますか。

【専門学校教育団体】

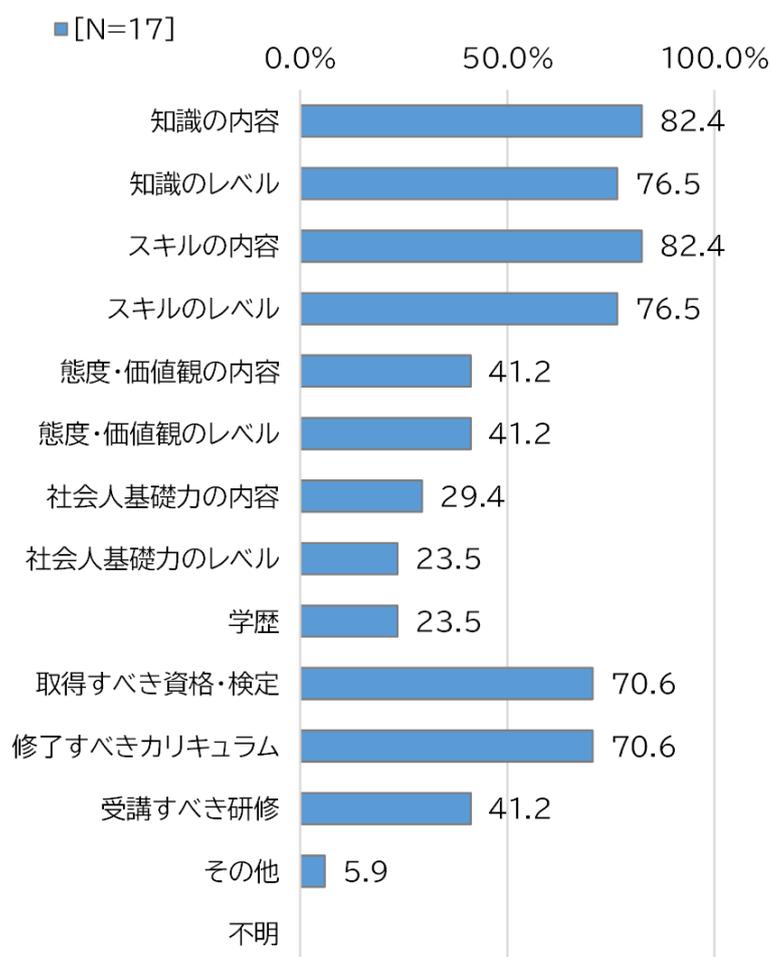


図 7-41 「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

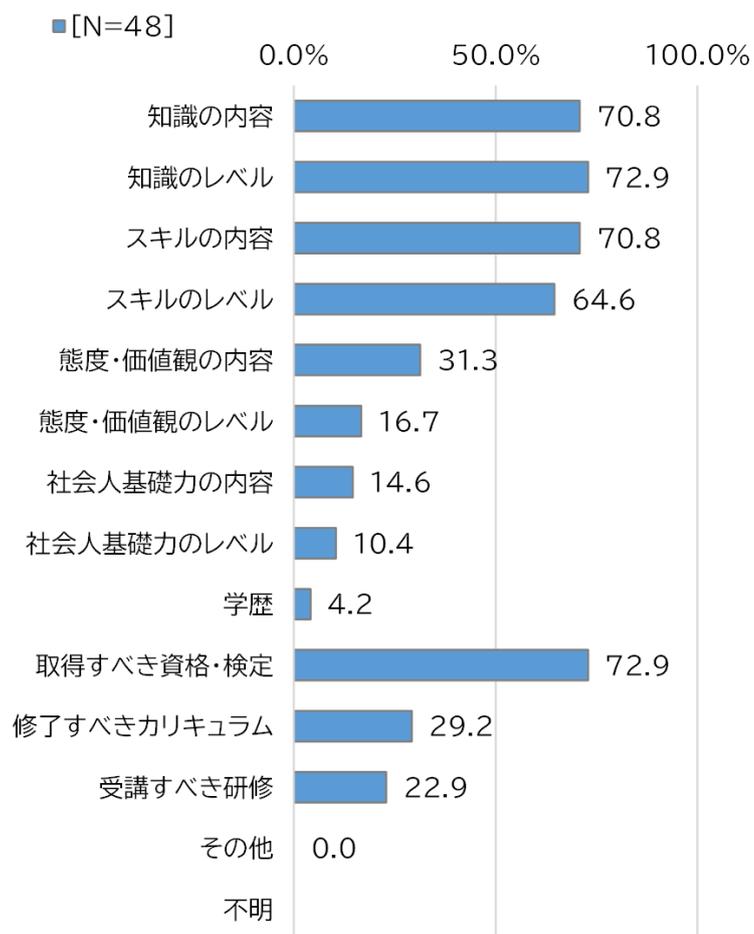


図 7-42 「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)【業界団体】

- 関連団体が求める人材像に含まれる項目について、業界別にみると、いずれの業界も「知識の内容」「知識のレベル」「スキルの内容」「スキルのレベル」が比較的高いが、「態度・価値観の内容」「態度・価値観のレベル」「社会人基礎力の内容」「社会人基礎力のレベル」については、他の業界に比べて、医療分野、教育・社会福祉分野、商業実務分野が高い。（専門学校教育団体はN数が小さいため分析は割愛する）。

【業界団体】

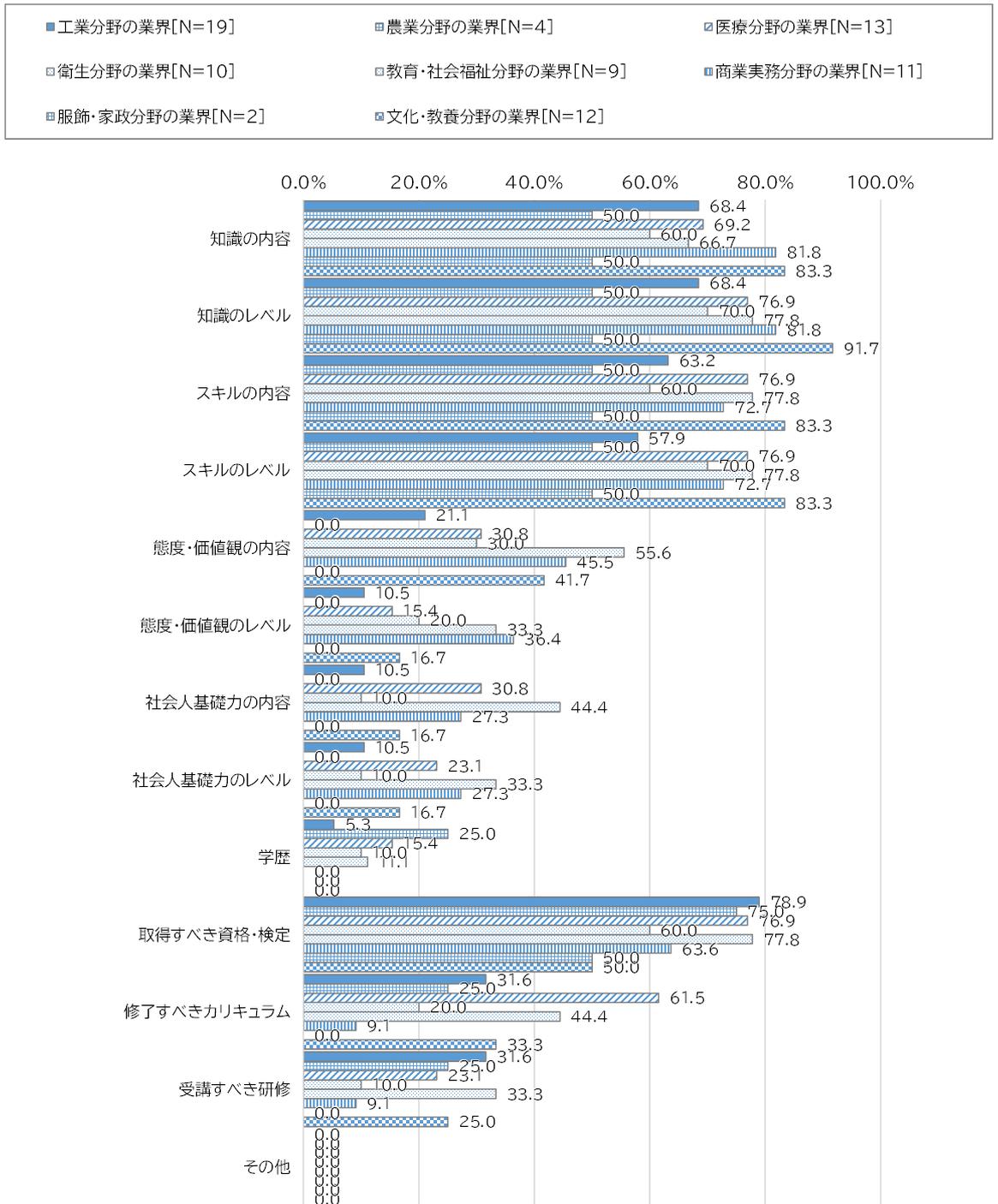


図 7-43 「求める人材像」に含まれる項目(複数回答)[業界別][業界団体]

(3) 「求める人材像」を明確化する過程(Q25、Q26)

- 関連業界が「求める人材像」を明確化する過程については、「求める人材像」を自団体で定義していると回答した団体においては、そのプロセスを尋ねたところ、団体種別によらず、「貴団体のみで検討・決定した」が最も多い。
- 「その他」については、「業界団体」では、委託事業として委員会を設置、他国にある本部の業界団体・企業で議論・調査、行政機関・会員団体等と議論、等が挙げられた。

Q25 関連業界が求める人材の要素は、どのように検討・決定しましたか。【業界団体】

Q26 関連業界が求める人材の要素は、どのように検討・決定しましたか。【専門学校教育団体】

【専門学校教育団体】

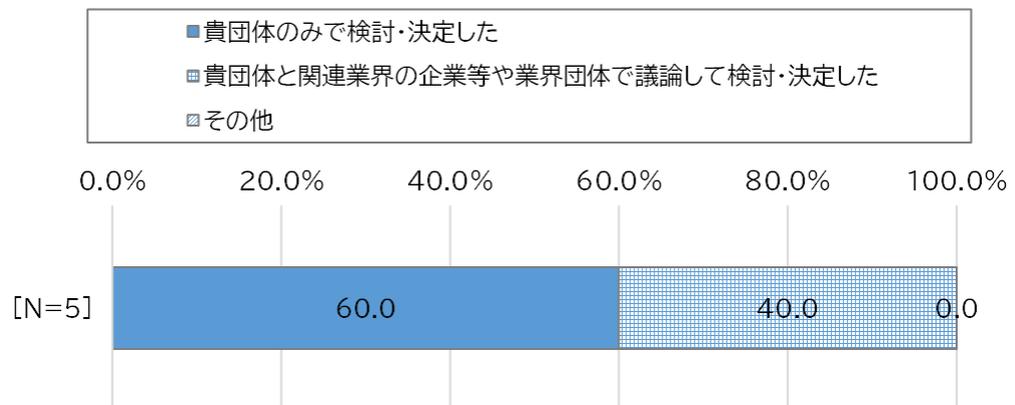


図 7-44 「求める人材像」を明確化する過程(単一回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

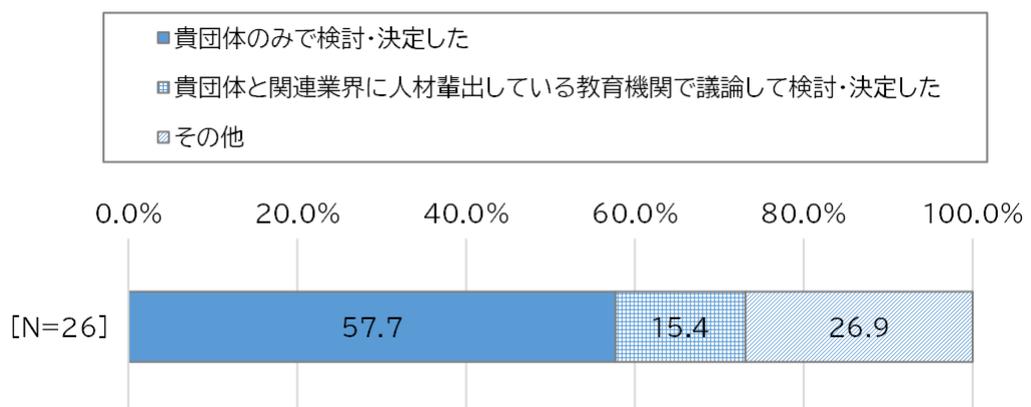


図 7-45 「求める人材像」を明確化する過程(単一回答)【業界団体】

(4) 「求める人材像」の検討・決定にあたり参考にした情報・意見(Q27、Q28)

- 関連業界が「求める人材像」の検討・決定にあたり参考にした情報・意見について、「求める人材像」を自団体に定義していると回答した団体においては、参考にした情報・意見を尋ねたところ、団体種別によらず、「行政の指針」「会員校/企業等からの意見」「学識者からの意見」が比較的多かった。「その他」に含まれる情報・意見としては、他業界の生涯教育制度等が挙げられた。

Q27 関連業界が求める人材の要素の検討・決定にあたり、参考にした情報・意見は何ですか。【業界団体】

Q28 関連業界が求める人材の要素の検討・決定にあたり、参考にした情報・意見は何ですか。【専門学校教育団体】

【専門学校教育団体】

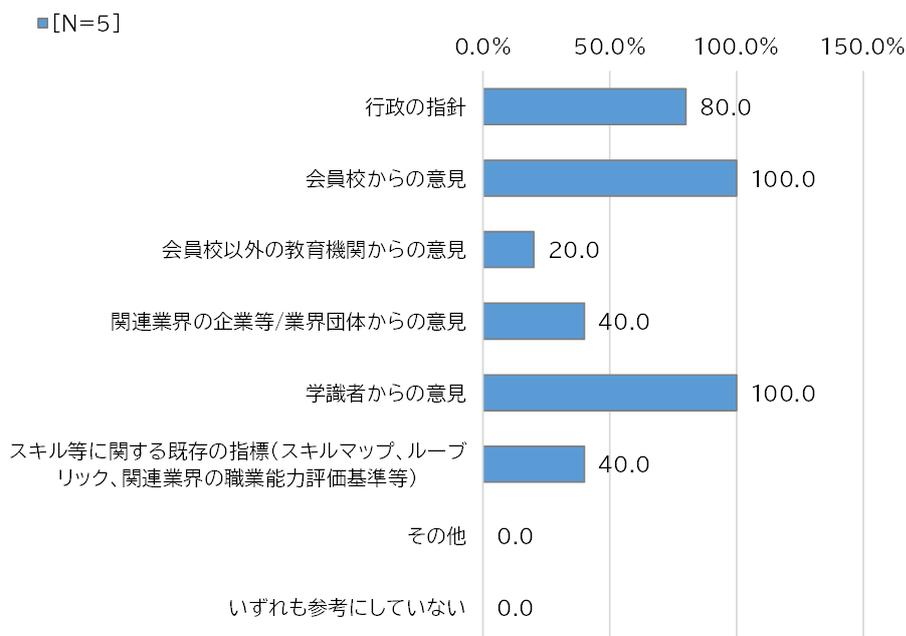


図 7-46 「求める人材像」の検討・決定にあたり参考にした情報・意見(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

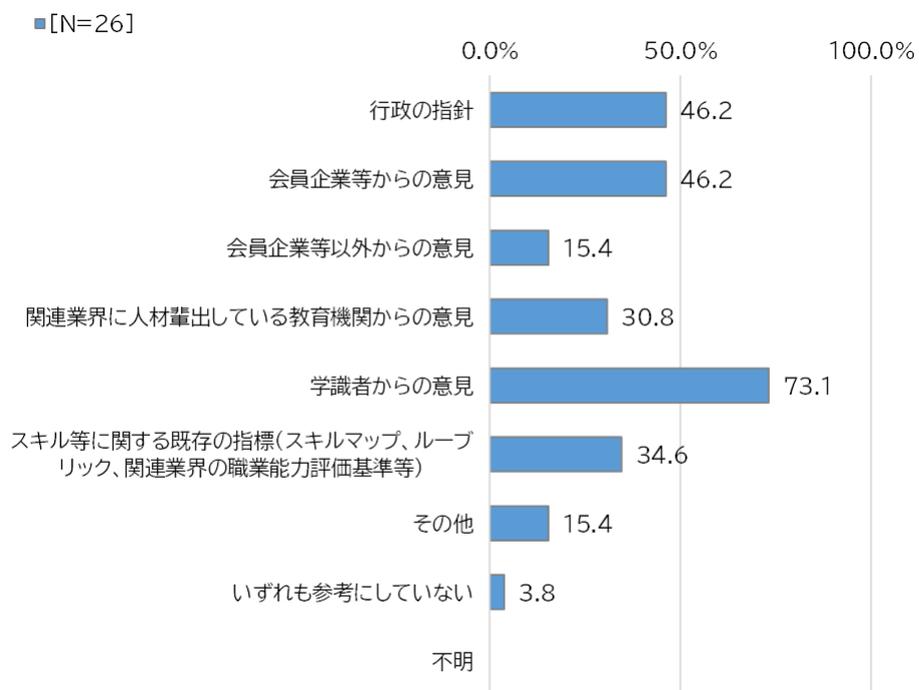


図 7-47 「求める人材像」の検討・決定にあたり参考にした情報・意見(複数回答)【業界団体】

(5) 「求める人材像」の定義・検討にあたっての困難(Q29)

- 専門学校教育団体における、関連業界が「求める人材像」の定義・検討にあたっての困難については、「検討体制の整備」、「参考情報・意見の収集」、「各ステークホルダーの意見調整」が50.0%で並んだ。
- 業界団体における、関連業界が「求める人材像」の定義・検討にあたっての困難については、「求める人材像」の定義・検討にあたっての困難においては、「特に困難だったことはない」が43.8%で最も多く、「検討体制の整備」が31.3%、「参考情報・意見の収集」が28.1%と続く。

Q29 関連業界が求める人材の要素の定義・検討にあたり、困難だったことは何ですか。

【専門学校教育団体】

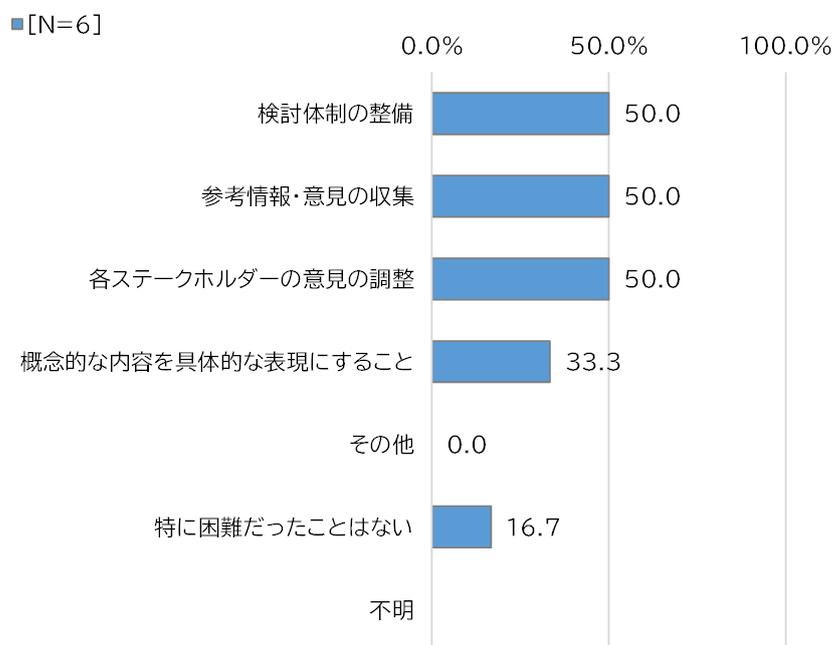


図 7-48 「求める人材像」の定義・検討にあたっての困難(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

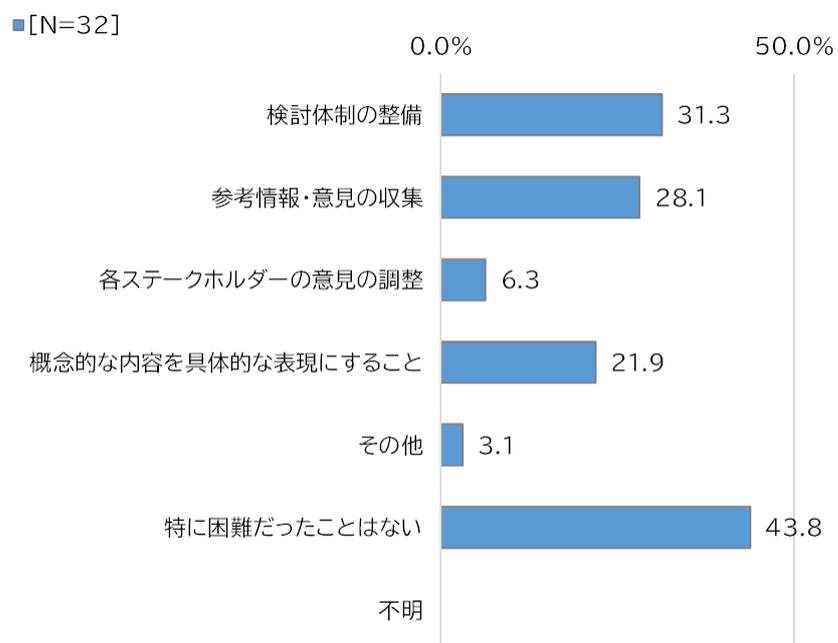


図 7-49 「求める人材像」の定義・検討にあたっての困難(複数回答)【業界団体】

(6) 「求める人材像」が定義されていない理由(Q31)

- 関連業界が「求める人材像」が定義されていない理由については、専門学校教育団体においては、「どのような人材を育成するかは教育機関が決めるべきであるため」「その他」「わからない」が 25.0%で最も多い。「その他」に含まれている理由は、教育機関と産業団体において共通した定義の構築が必要とされるためであった。
- 関連業界が「求める人材像」が定義されていない理由については、業界団体においては、「求める人材の要素を定義する必要がないため」が 31.6%で最も多く、「どのような人材を育成するかは教育機関が決めるべきであるため」「その他」が 21.1%と続く。なお、「その他」においては、各社に委ねている等の回答が寄せられた。

Q31 関連業界が求める人材の要素がない理由は何ですか。

【専門学校教育団体】

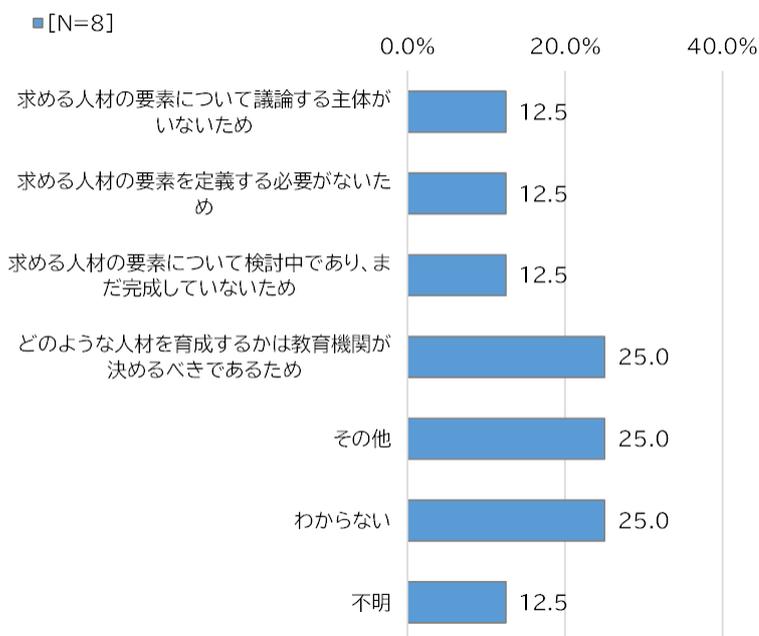


図 7-50 「求める人材像」が定義されていない理由(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

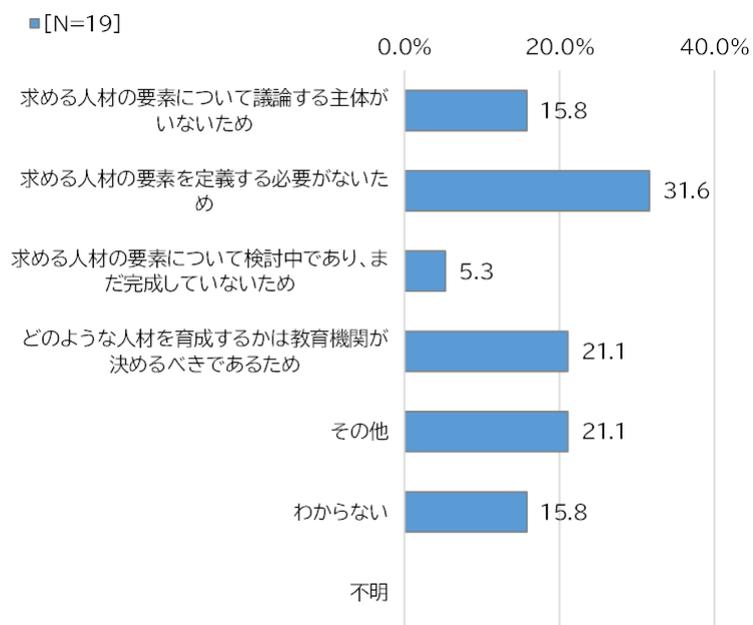


図 7-51 「求める人材像」が定義されていない理由(複数回答)【業界団体】

(7) 求める人材を育成するための取組(Q30)

- 関連業界が求める人材を育成するための取組については、専門学校教育団体においては、「指導者に対する研修」が76.5%で最も多く、「関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上」が64.7%でそれに続く。「その他」の取組としては、教育内容や教育方法の発信が挙げられた。
- 関連業界が求める人材を育成するための取組については、業界団体においては、「関連する資格・検定の発行・認定」が70.8%で最も多く、「関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上」が54.2%でそれに続く。「その他」の内容としては、法規制の改訂等に合わせた講習の実施等が挙げられた。
- (参考)関連業界が求める人材を育成するための取組については、業界団体(都道府県レベル)では、「関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上」が52.6%で最も多く、「社会人に対するスキルアップ機会の提供」が42.1%でそれに続く。「その他」の内容としては、講習会の実施等が挙げられた。
- 関連業界が求める人材を育成するための取組には、専門学校教育団体と業界団体において大きな違いがあり、「指導者に対する研修」は専門学校教育団体で多く、「関連する資格・検定の発行・認定」は業界団体で多い。

Q30 関連業界が求める人材の要素を満たす人材を育成するために、どのような取組を行っていますか。

【専門学校教育団体】

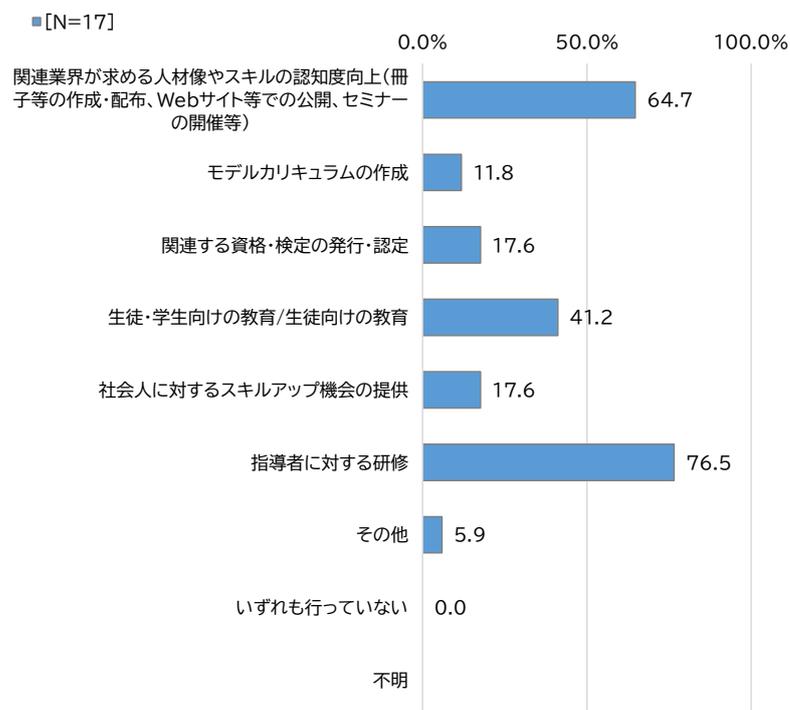


図 7-52 求める人材を育成するための取組(複数回答)【専門学校教育団体】

【業界団体】

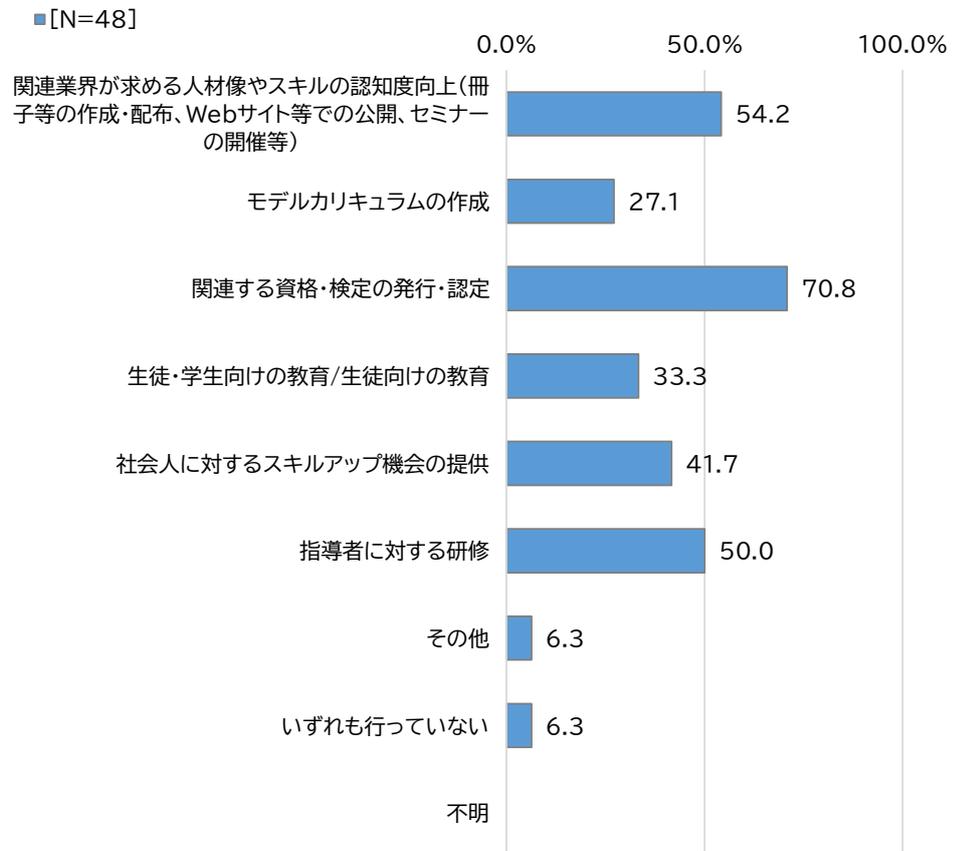


図 7-53 求める人材を育成するための取組(複数回答)【業界団体】

(参考)【業界団体(都道府県レベル)】

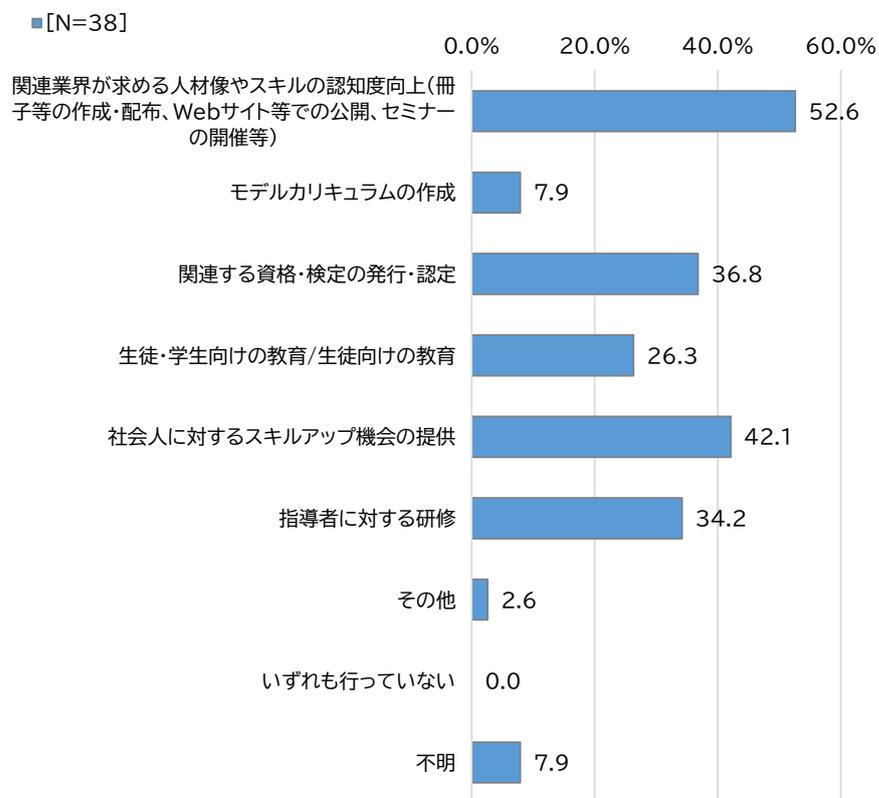


図 7-54 求める人材を育成するための取組(複数回答)【業界団体(都道府県レベル)】

- 関連業界が求める人材を育成するための取組について、業界団体においては、業界別にみると、「関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上」「関連する資格・検定の発行・認定」がどの分野においても比較的高いが、「指導者に対する研修」は医療分野、衛生分野、教育・社会福祉分野が他の分野に比べて高い(専門学校教育団体は N 数が小さいため分析は割愛する)。

【業界団体】

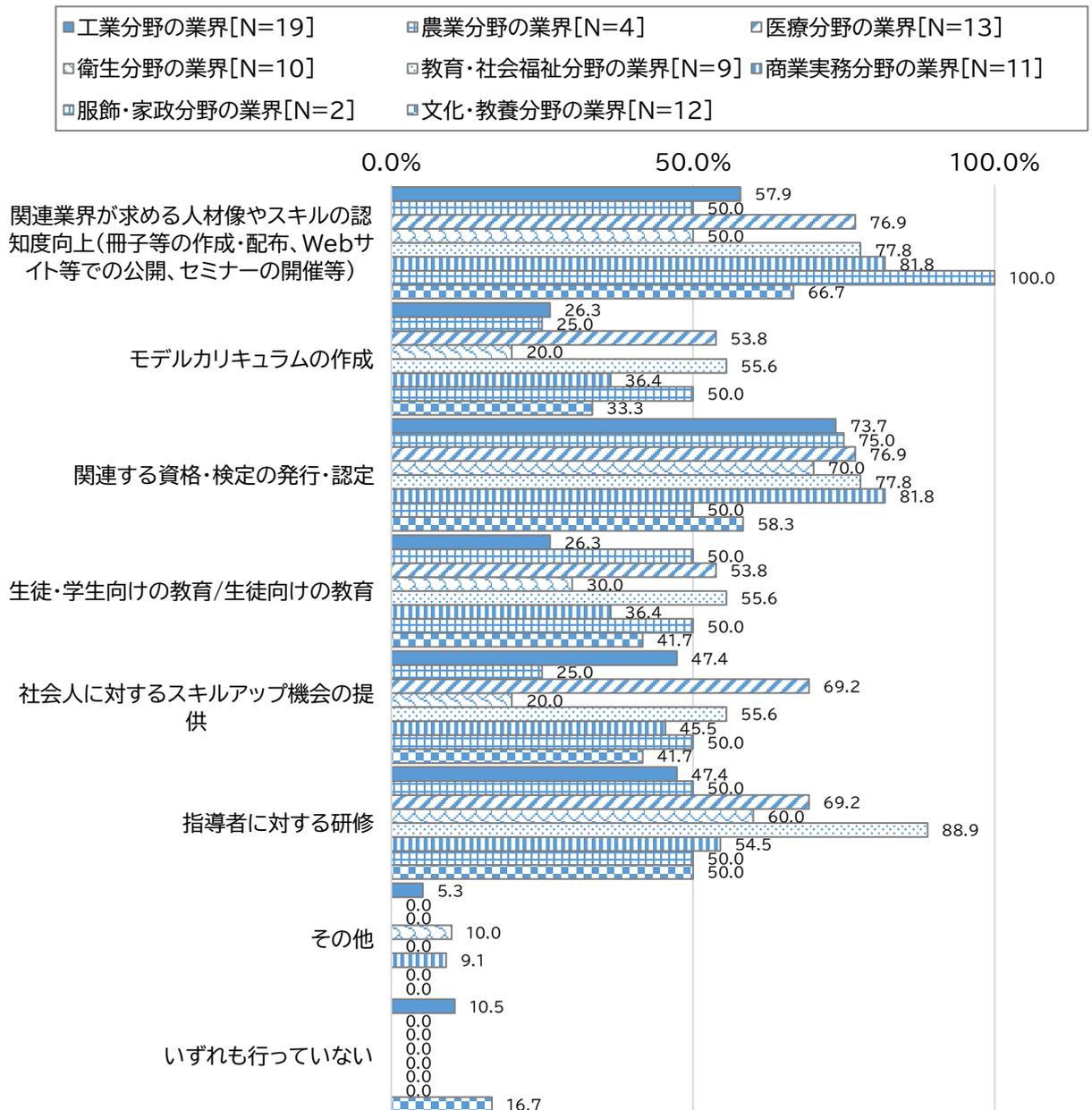


図 7-55 求める人材を育成するための取組(複数回答)[業界別][業界団体]

(8) 求める人材を育成するための取組を行っていない理由(Q32)

- 関連業界が求める人材を育成するための取組を行っていない団体についてその理由を尋ねたが、該当する団体数が3団体と非常に少なかったため、割愛する。

Q32 関連業界が求める人材の要素を満たす人材を育成するために、特に取組を行っていない理由は何ですか。

(9) 「求める人材像」の明確化以外の、就職のミスマッチや人材の早期離職を防止するための工夫(Q33、自由記述)

- 「求める人材像」の明確化以外の、就職のミスマッチや人材の早期離職を防止するための工夫については、以下のとおりである。
 - 高校生への職業紹介や企業との面談機会の提供(業界団体(都道府県レベル))
 - 複数回の短期インターンシップの実施(業界団体(都道府県レベル))
 - 給与規程の見直し(業界団体(都道府県レベル))
 - 管理職を対象としたマネジメント研修(業界団体(都道府県レベル))
 - 新人研修ガイドラインの作成(業界団体(全国レベル))
 - 入職直後より貢献実感が持てる技術の習得促進(専門学校教育団体)
- この結果によると、早期離職予防のための取組が可能なタイミングとしては大きく3つに整理できる。
 - 進路選択時。専修学校等への入学前の段階より職業に対するより実際的なイメージを養うことにより、入学後/入職後のギャップを低減できる可能性がある。
 - 就職活動時。生徒と職場とのミスマッチを防ぐべく、インターンシップの支援等を業界団体が取りまとめて実施することにより、就職時のマッチングを改善できる可能性がある。
 - 入職後。新規入職者でも貢献実感を持てるようなスキルの伝達、マネジメント方法の体系化等により、入職後の活躍を引き出し、早期離職を軽減できる可能性がある。

Q33 求める人材の要素の明確化以外に、就職におけるミスマッチや、人材の早期離職を防ぐために、工夫していることがあれば教えてください。

(10) 専修学校への期待・要望、改善意見(Q34、自由記述)【業界団体】

- 専修学校への期待・要望、改善意見は以下のとおりである。
 - コミュニケーション能力等の強化
 - 即戦力となる人材の育成
 - 最新の技術を学ぶ意欲のある教員の不足

Q34 専修学校に対して、期待・要望、改善意見をお持ちでしたら、忌憚のないご意見を教えてください。

(11) 専門学校教育団体として活動する上での課題(Q35、自由記述)【専門学校教育団体】

- 専門学校教育団体として活動する上での課題は以下のとおりである。
 - 分野の進歩に応じた資格試験のアップデート
 - 産学での人材評価基準の統一
 - 安定的な生徒募集
 - 学校ごとの教育の質・環境のばらつき

Q35 専門学校教育団体として活動するうえで、どのような課題がありますか。

7.2 専修学校における職業教育のマネジメントの取組状況に関する調査(アンケート調査結果)

7.2.1 質問群別の調査結果

(1) 回答者の基礎情報

1) 回答者の職階【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q4)

- 回答者の職階について、多い順に「一般教員」(48.8%)、「学科長等」(22.2%)、「副校長・事務局長・教務部長等」(21.3%)、「学校長」(7.6%)であった。

Q4 ご回答者様について、あてはまる職階を選んでください。

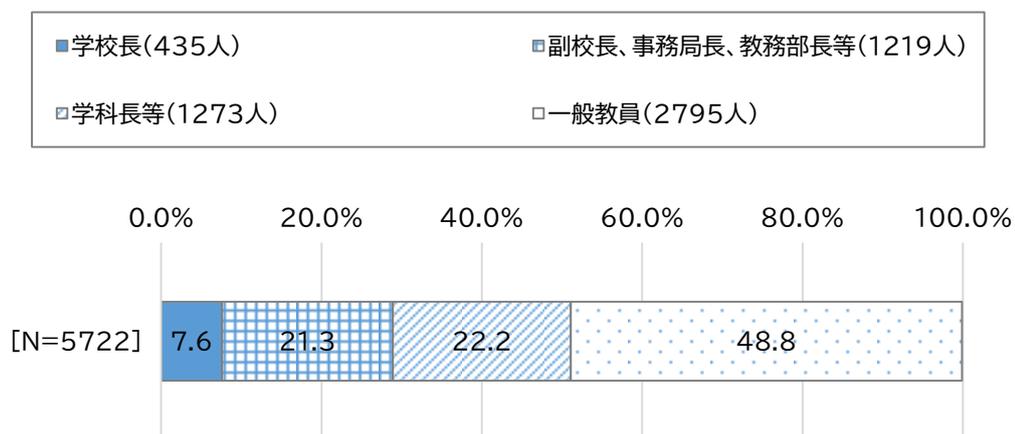


図 7-56 回答者の職階(単一回答)

2) 回答者の雇用形態【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q5-1,2)

- 回答者の雇用形態について、回答者のうち、97.1%が学校と雇用関係のある教員であった。
- 職階別では、全ての職階において全体と同様の傾向であった。
- 常勤/非常勤の別について、学校との雇用関係がある回答者のうち、96.5%が常勤(正規採用の者)であった。
- 職階別でも、学校との雇用関係がある回答者における常勤(正規採用)の割合は、全ての職階において9割以上であった。

Q5-1 ご回答者様はこのアンケートを受け取った学校との雇用関係がありますか。

Q5-2 常勤(正規採用の者)、非常勤(非正規採用の者)のいずれとして勤務されていますか。

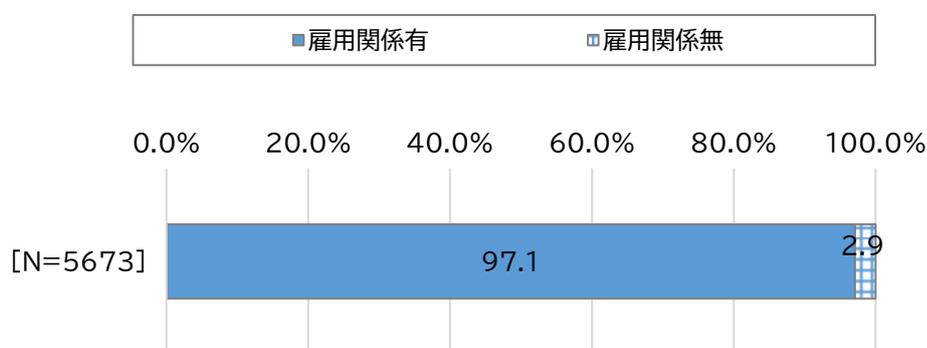


図 7-57 回答者の学校との雇用関係の有無(単一回答)

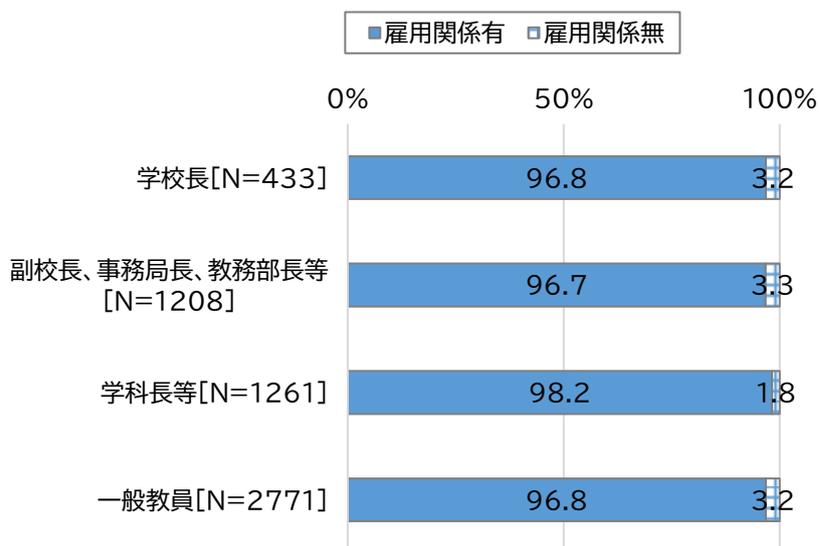


図 7-58 回答者の学校との雇用関係の有無(単一回答)[職階別]

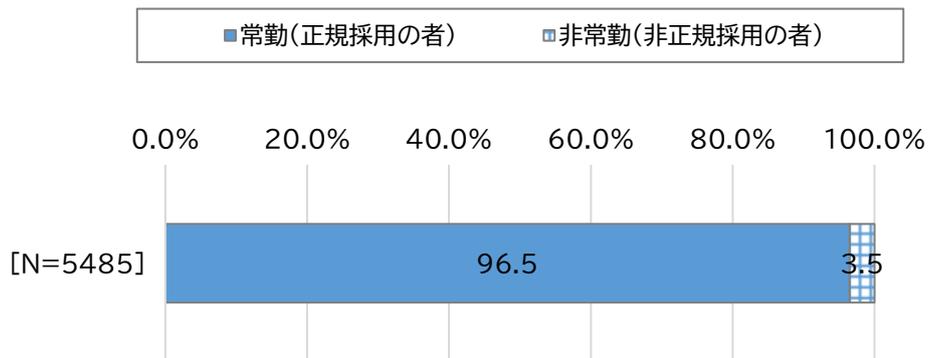


図 7-59 学校と雇用関係のある回答者の常勤／非常勤の別(単一回答)

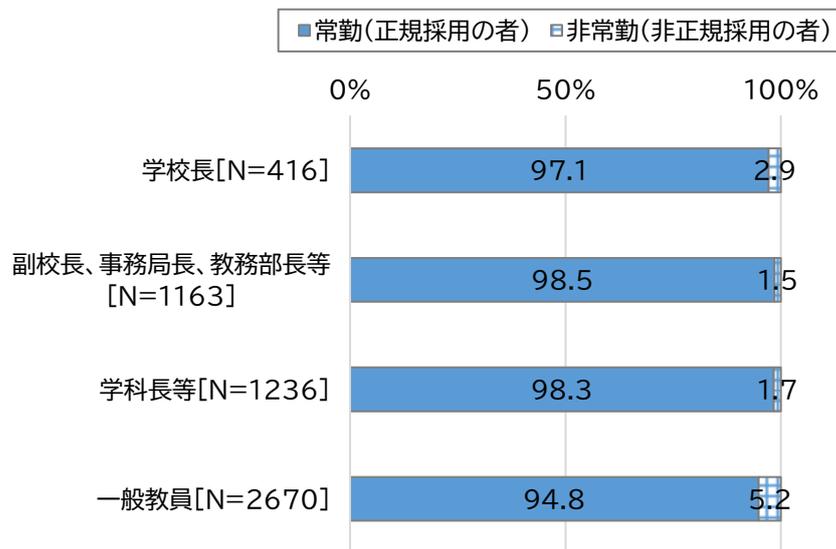


図 7-60 学校と雇用関係のある回答者の常勤／非常勤の別(単一回答)[職階別]

(2) 回答者の所属する学校・学科の基礎情報

1) 学校の学科数【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q3)

- 所属する学校の学科数について、「5 学科以下」と回答した者が 79.3%を占めていた。
- 分野別では、「医療分野」以外においては「2-5 学科」との回答が最も多かった。「医療分野」においては、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」では「1 学科」との回答が最も多く、「学科長等/一般教員」では「2-5 学科」との回答が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、学科数が「1 学科」の学校に勤務する回答者は、「認定学科がない」(40.2%)方が、「認定学科がある」(18.5%)よりも多かった。
- 地域別では、「6 学科以上」との回答の割合は、「東京都」(42.3%)、「政令指定都市を有する都道府県」(21.2%)、「そのほかの都道府県」(10.7%)の順に高かった。

Q3 所属する学校の学科数を回答してください。

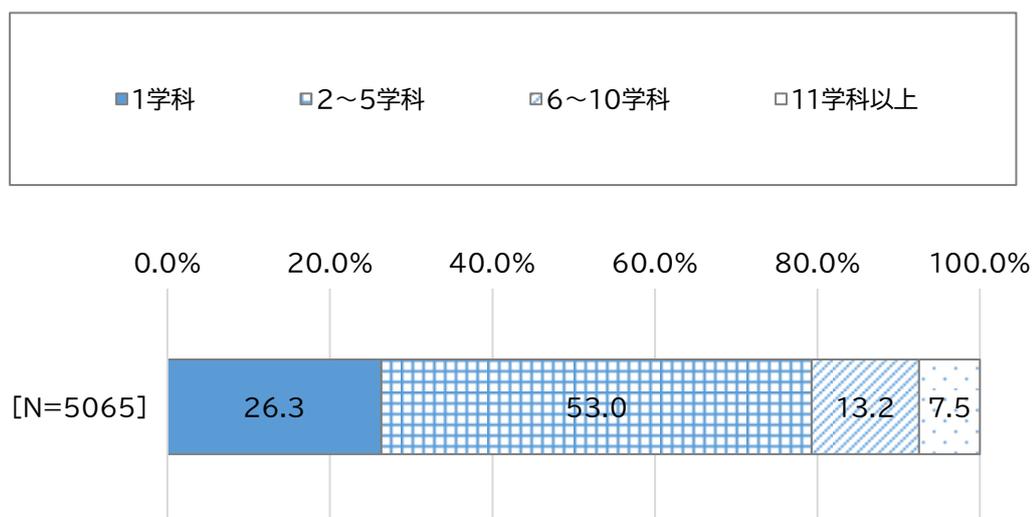
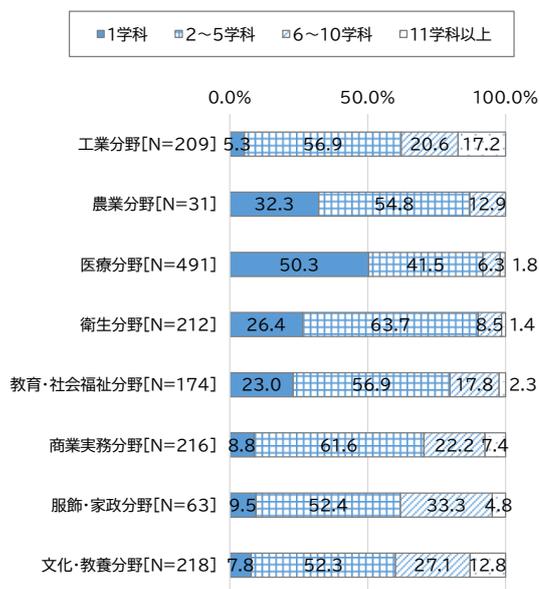


図 7-61 回答者が所属する学校の学科数(数値入力を集計したもの)

学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学科長等/一般教員

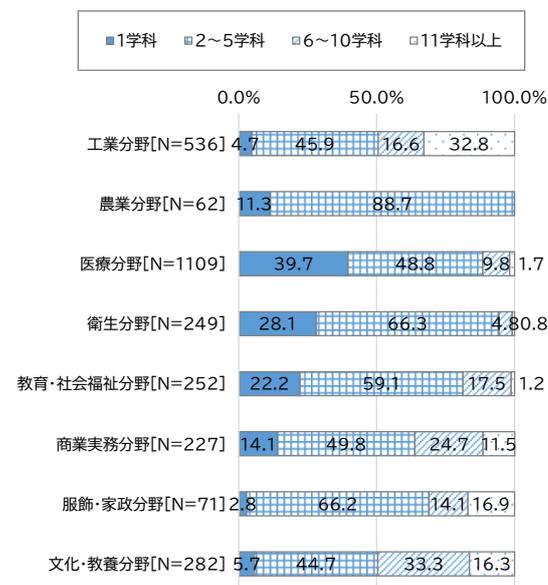


図 7-62 回答者が所属する学校の学科数(数値入力を集計したもの)[分野別]³⁴

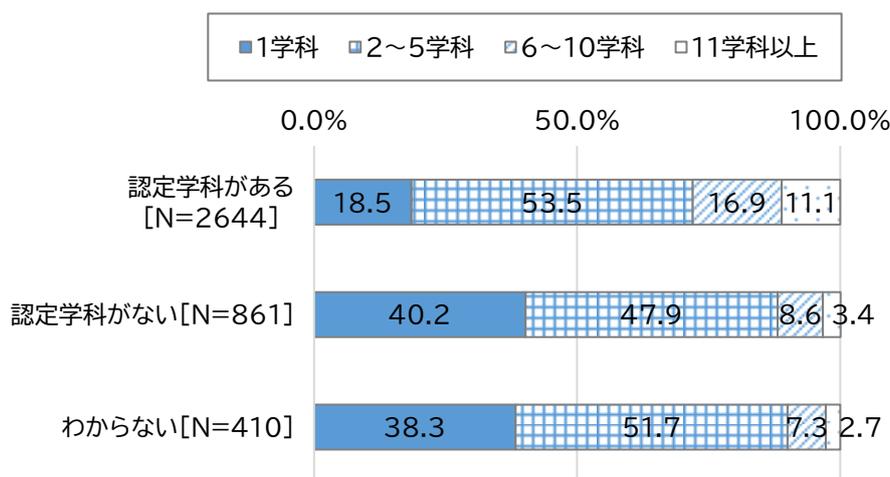


図 7-63 回答者が所属する学校の学科数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]³⁵

³⁴ 分野別のクロス集計に関しては、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」と「学科長等/一般教員」で分けて集計を行っている。具体的には、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」には、所属する学校の分野を全て回答いただいている(Q27)のに対し、「学科長等/一般教員」には、所属する学科の分野を一つ回答いただいている(Q29)という違いがあるためである。したがって、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」のクロス集計では、同一の回答者が、複数の分野に含まれる可能性があることには注意を要する。以降同様である。

³⁵ 全職階が回答した設問の職業実践専門課程のクロス集計では、回答を「認定学科がある」「認定学科がない」「わからない」に分類しているが、「認定学科がある」とした回答には、「学校に職業実践専門課程の認定学科がある」学校長/副校長、事務局長、教務部長等の回答と、「所属する学科が職業実践専門課程の認定学科に該当する」学科長等/一般教員の回答が含まれている。

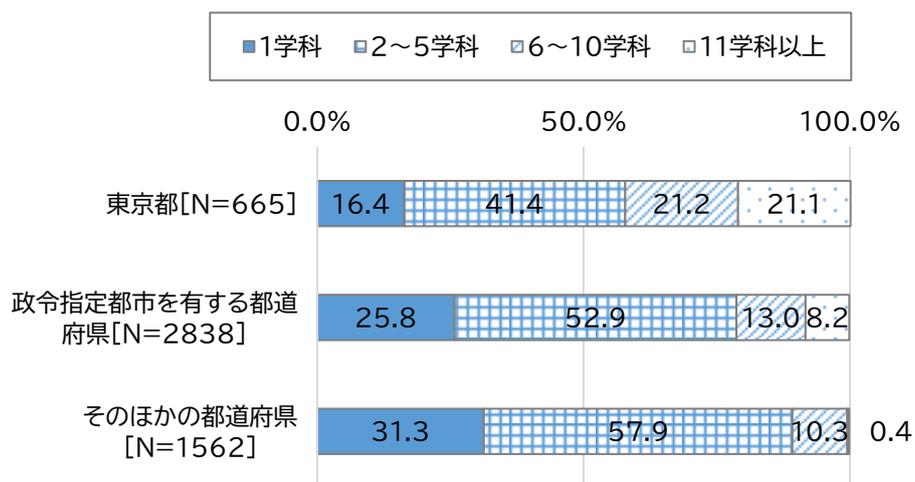


図 7-64 回答者が所属する学校の学科数(数値入力を集計したもの)[地域別]

2) 学校・学科の生徒実員【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】
(Q22,23)

a. 回答者が所属する学校の生徒実員【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q22)

- 学校の生徒実員について、「101～200名」(31.2%)が最も多く、次いで、「401名以上」(19.4%)が多かった。
- 分野別では、各分野でばらつきが確認された。「工業分野」、「商業実務分野」、「文化・教養分野」では「401名以上」が、「医療分野」、「衛生分野」、「教育・社会福祉分野」では「101～200名」が、「農業分野」、「衛生分野」では「1～100名」が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「認定学科がある」場合には「401名以上」(27.7%)が、「認定学科がない」場合には「101～200名」(38.6%)が最も多かった。
- 地域別では、「東京都」では「401名以上」(37.5%)、「政令指定都市を有する都道府県」では「101～200名」(30.8%)、「その他の都道府県」では「101～200名」(37.9%)が、それぞれ最も多かった。

Q22 貴校の2022年5月1日時点(学校基本調査の回答時点)の全学年の生徒実員(実際の生徒数)を回答してください。

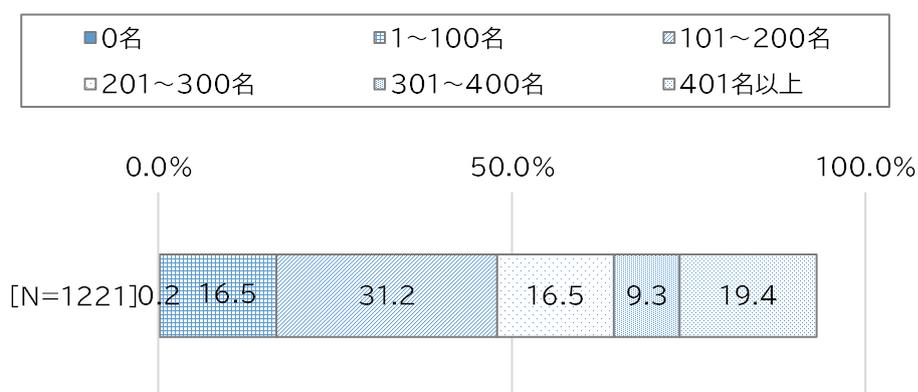


図 7-65 回答者が所属する学校の生徒実員(数値入力を集計したもの)

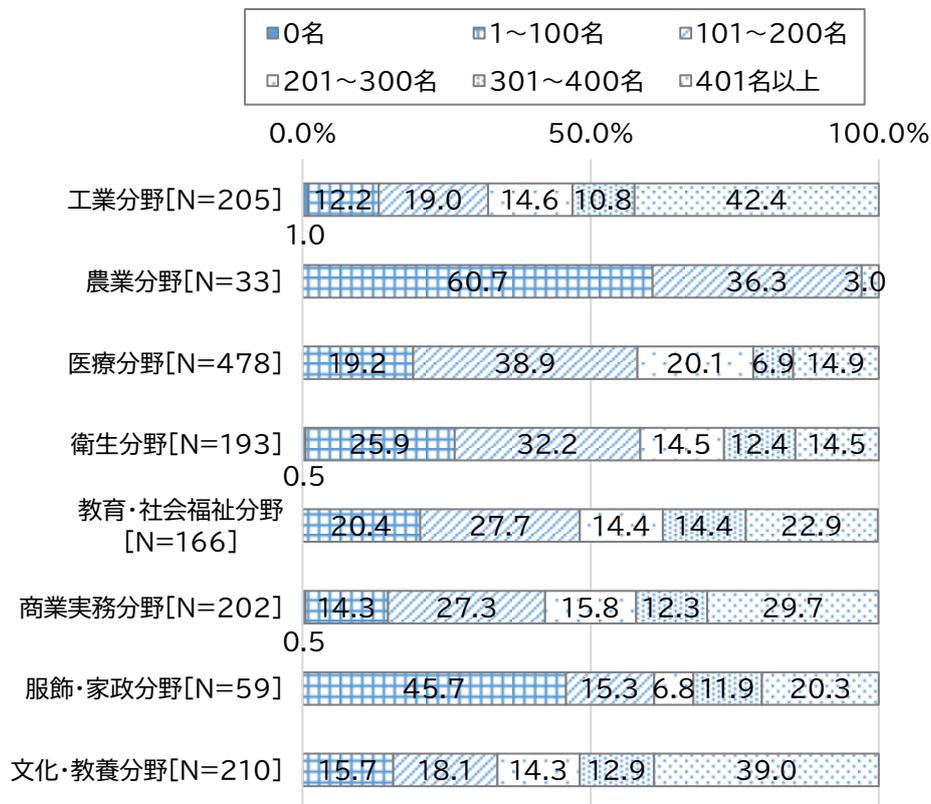


図 7-66 回答者が所属する学校の生徒実員(数値入力を集計したもの)[分野別]

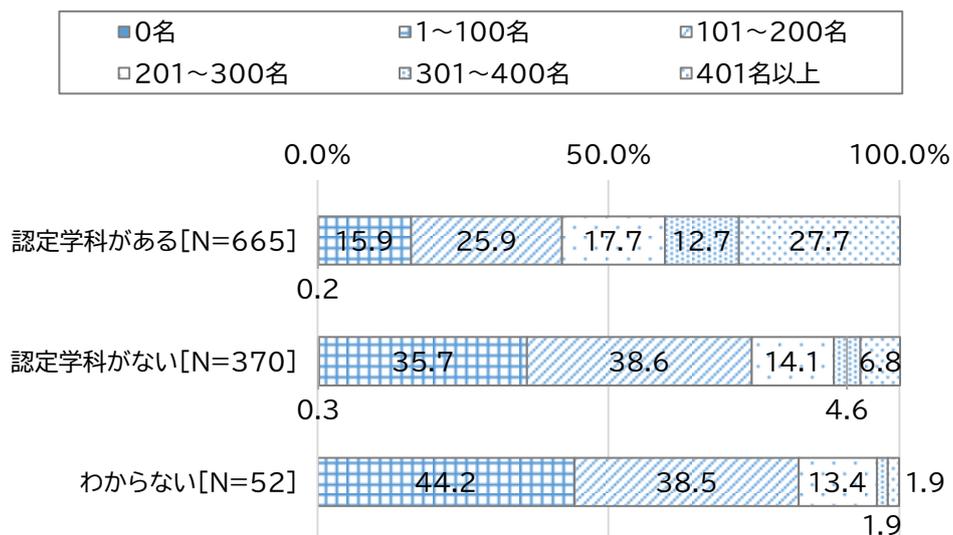


図 7-67 回答者が所属する学校の生徒実員(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

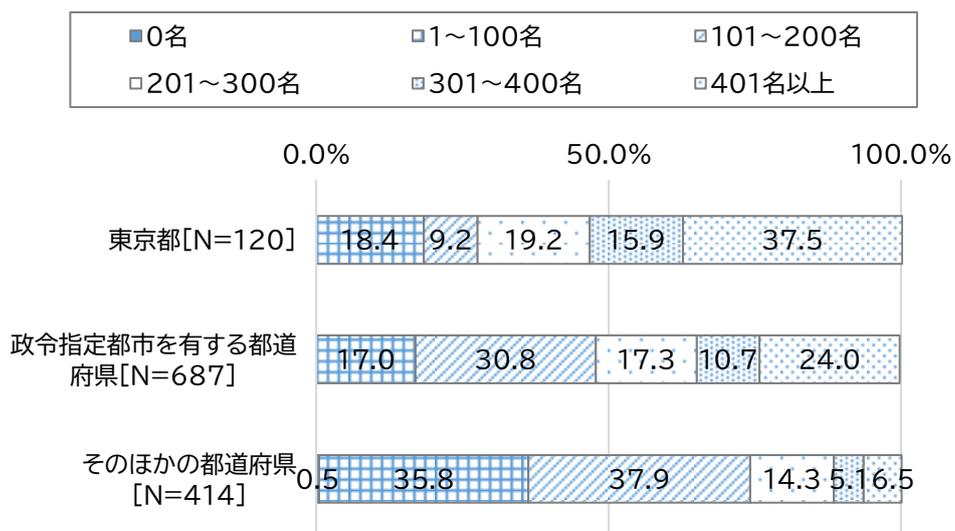


図 7-68 回答者が所属する学校の生徒実員(数値入力を集計したもの)[地域別]

b. 回答者が所属する学科の生徒実員【学科長等/一般教員】(Q23)

- 学科の生徒実員について、「101～200 名」(30.6%)が最も多く、次いで「51～100 名」(24.2%)が多かった。
- 分野別では、「工業分野」、「医療分野」、「衛生分野」、「商業実務分野」では「101～200 名」が、「農業分野」では「51～100 名」が、「教育・社会福祉分野」、「服飾・家政分野」、「文化・教養分野」では「1～50 名」が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の該当有無では、「認定学科である」場合も、「認定学科でない」場合も、「101～200 名」(それぞれ 28.7%、32.0%)が最も多かった。
- 地域別では、「東京都」と「政令指定都市を有する都道府県」においては「101～200 名」という回答が最も多く(それぞれ24.7%、33.0%)、そのほかの都道府県においては「51～100 名」(32.9%)という回答が最も多かった。

Q23 所属する学科の 2022 年 5 月 1 日時点(学校基本調査の回答時点)の全学年の生徒実員(実際の生徒数)を回答してください。

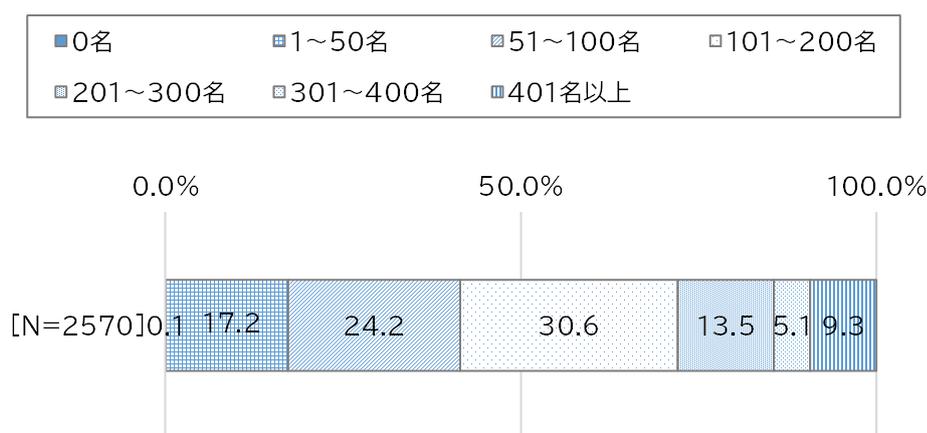


図 7-69 回答者が所属する学科の生徒実員(数値入力を集計したもの)

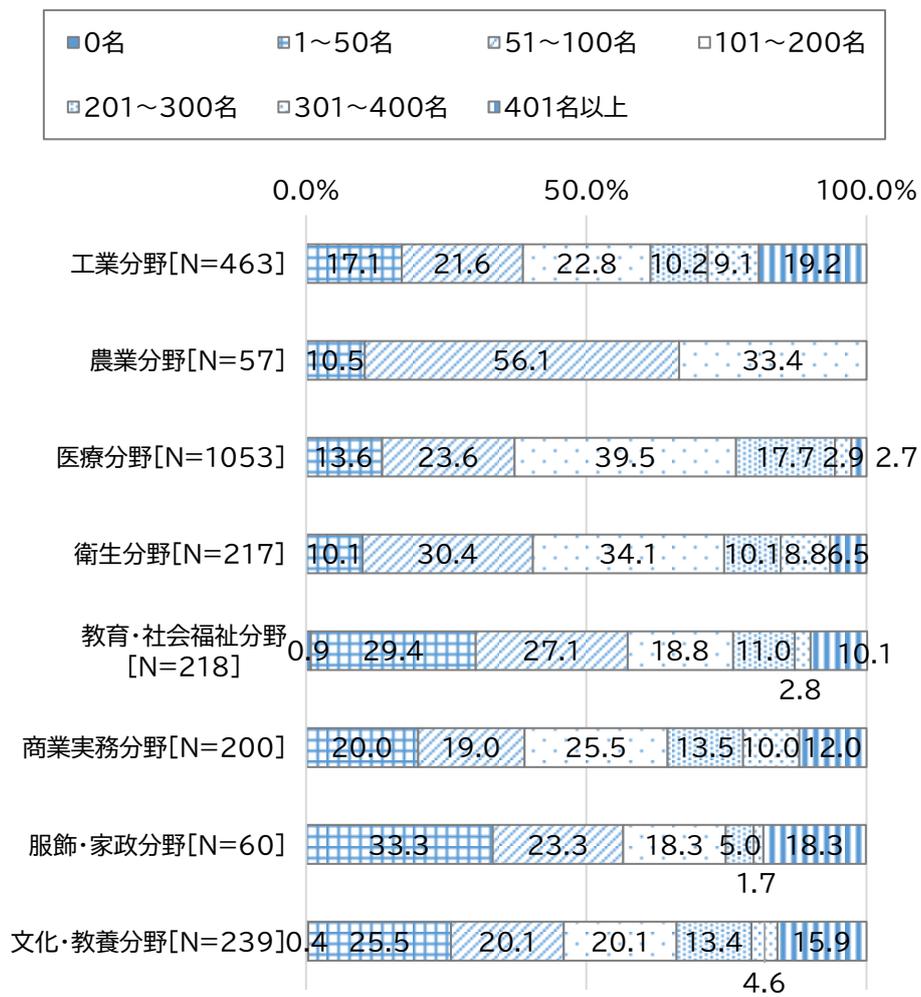


図 7-70 回答者が所属する学科の生徒実員(数値入力を集計したもの)[分野別]

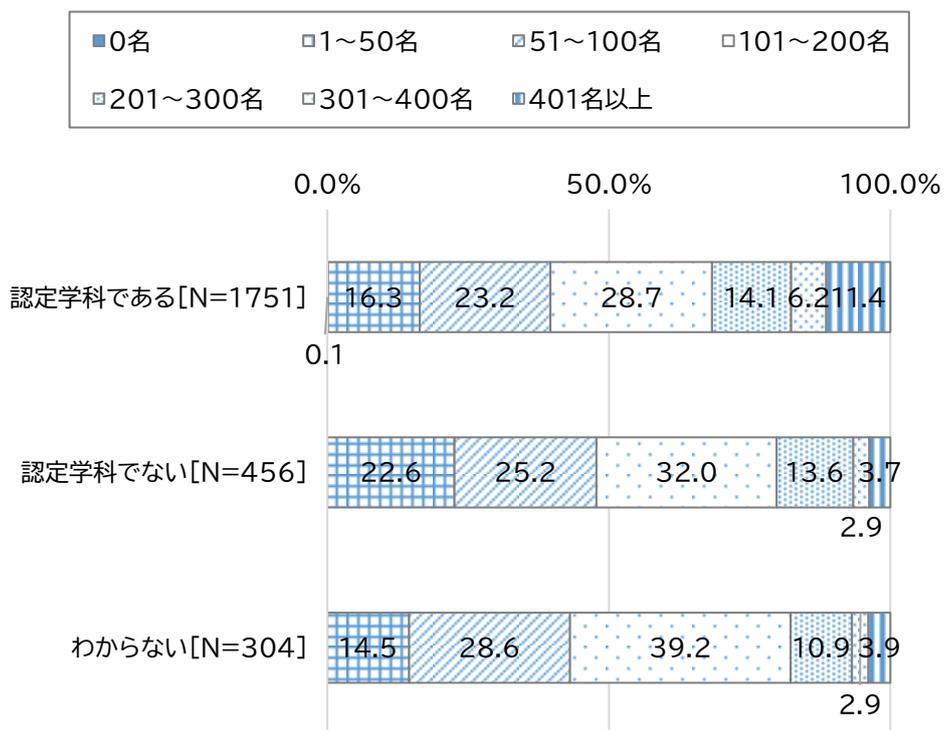


図 7-71 回答者が所属する学科の生徒実員(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]

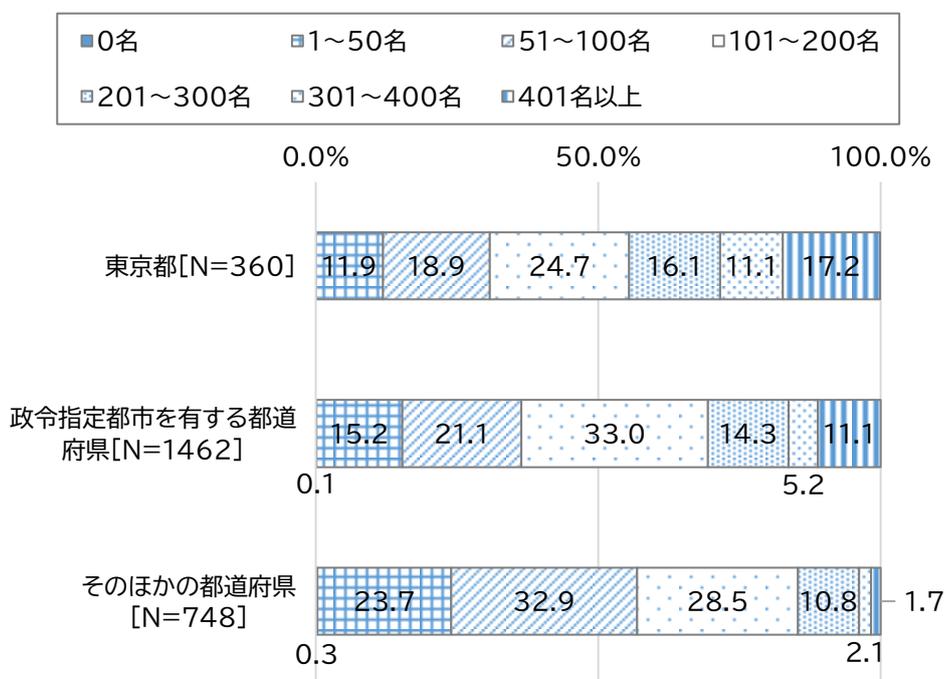


図 7-72 回答者が所属する学科の生徒実員(数値入力を集計したもの)[地域別]

3) 学科の生徒実員に占める留学生の割合【学科長等/一般教員】(Q24)

- 学科の生徒実員に占める留学生の割合については、「0割」(68.5%)が最も多く、次いで「1～3割」(22.5%)が多かった。
- 分野別では、「工業分野」、「服飾・家政分野」以外の分野においては「0割」が最も多かった。「工業分野」、「服飾・家政分野」においては「1～3割」が最も多かった。「0割」が最も多かった分野のうち、特に「衛生分野」と「医療分野」においては回答者の約9割が「0割」と回答しており、留学生がほとんどいない学科が多いことが明らかになった。
- 職業実践専門課程の認定有無では、認定学科であるかどうかによらず、「0割」という回答が最多であり、7割程度を占めた。
- 指定養成施設に関しても、指定養成施設であるかどうかによらず、「0割」という回答が最多であった。
- 地域別では、「東京都」では「1～3割」(49.4%)、「政令指定都市を有する都道府県」では「0割」(69.7%)、「そのほかの都道府県」では「0割」(81.8%)が最も多かった。

Q24 所属する学科の2022年5月1日時点(学校基本調査の回答時点)の全学年の留学生実員(実際の留学生数)が全学年の生徒実員(実際の生徒数)に占めるおおよその割合を回答してください。

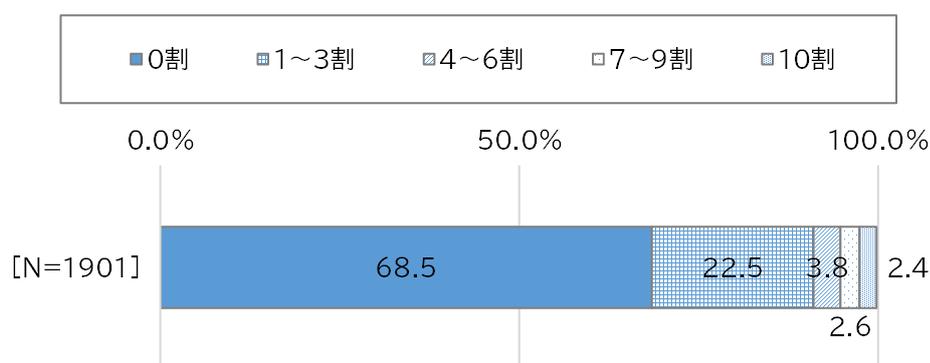


図 7-73 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)

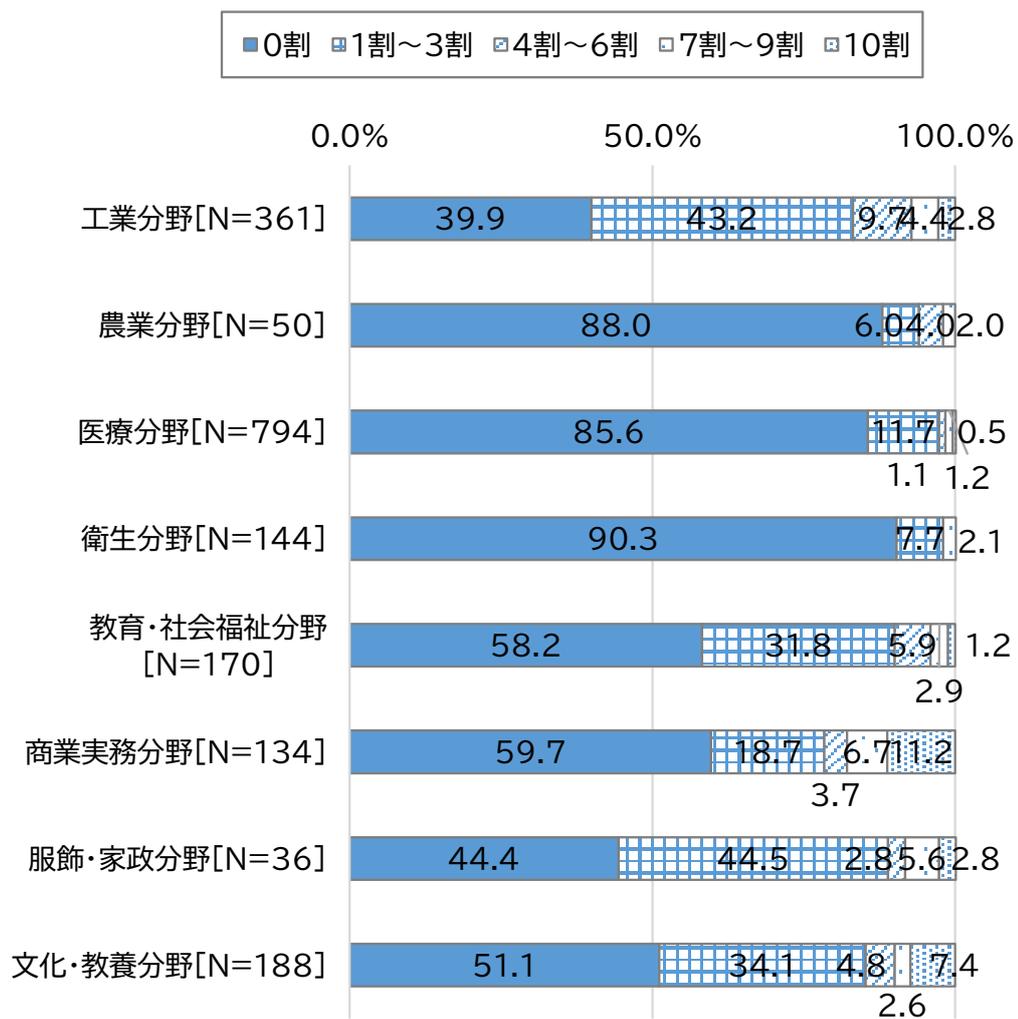


図 7-74 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)[分野別]

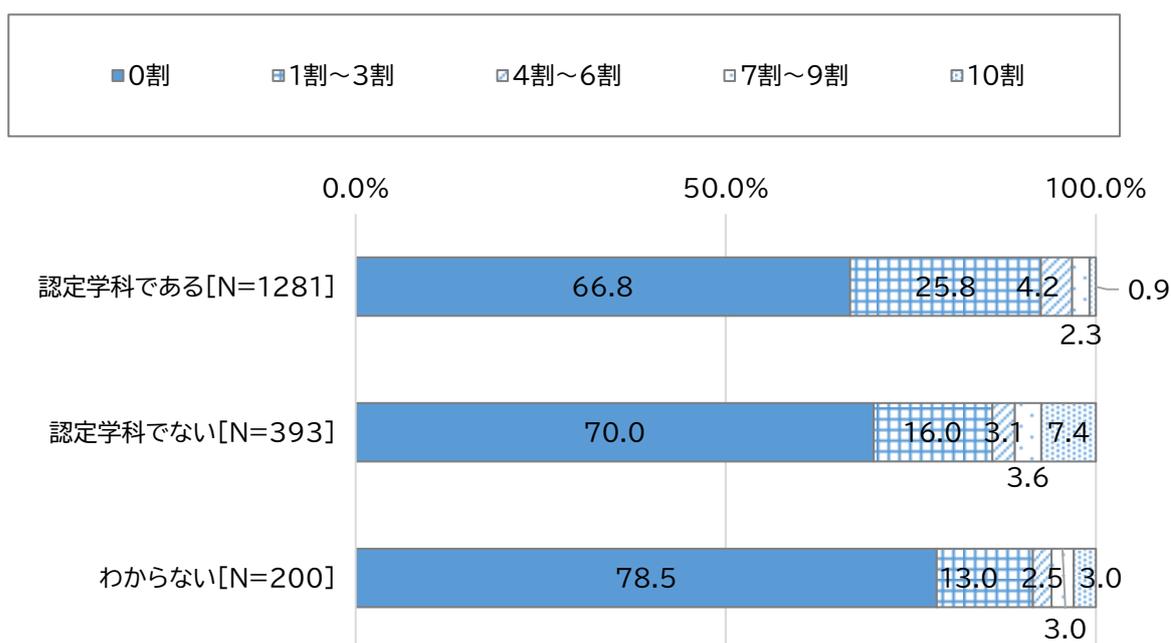


図 7-75 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

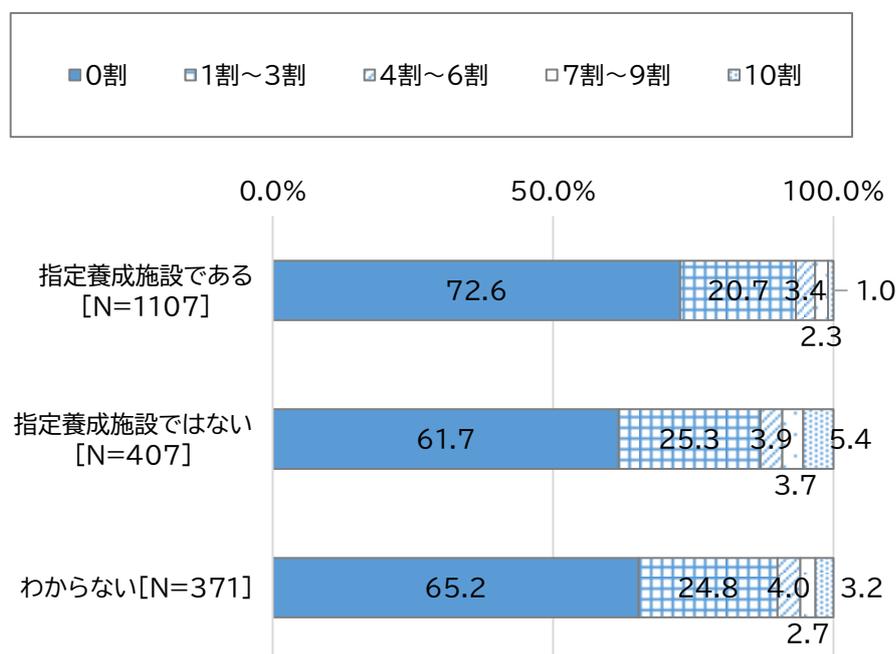


図 7-76 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)[養成施設への指定有無]³⁶

³⁶ 指定養成施設の該当有無(Q26)は学科長等/一般教員を対象とした質問であるため、指定養成施設の該当有無を用いたクロス集計の集計対象には、「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」は含まれない。以降同様である。

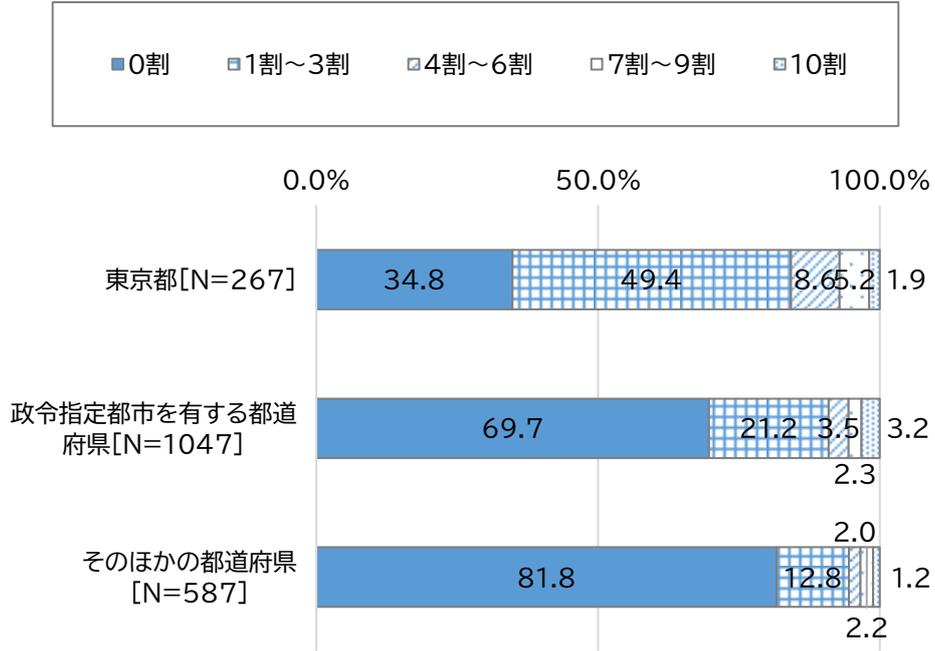


図 7-77 回答者が所属する学科の生徒実員に占める留学生の割合(単一回答)[地域別]

4) 学科の修業年限【学科長等/一般教員】(Q25)

- 学科の修業年限については³⁷、回答が多い順に、「2年」(55.6%)、「3年」(46.0%)、「4年」(13.8%)、「1年」(10.6%)であった。
- 分野別では、「医療分野」以外の分野では「2年」という回答が最も多く、「医療分野」では「3年」という回答が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の該当有無では、「認定学科である」場合には「2年」(60.8%)が、「認定学科でない」(49.2%)場合には「3年」が最も多かった。
- 指定養成施設の該当有無では、「指定養成施設である」場合には「3年」(54.3%)が、「指定養成施設ではない場合」には「2年」(80.6%)が最も多かった。
- 学校規模別では、単学科では「3年」(63.8%)、複数学科では「2年」(64.1%)という回答が最も多かった。
- 地域別では、「東京都」と「そのほかの都道府県」では「2年」という回答が最も多かった(それぞれ、75.8%、53.4%)。「政令指定都市を有する都道府県」では、「2年」、「3年」という回答が同じ程度確認された(いずれも約51%)。

Q25 所属する学科の修業年限は何年ですか。

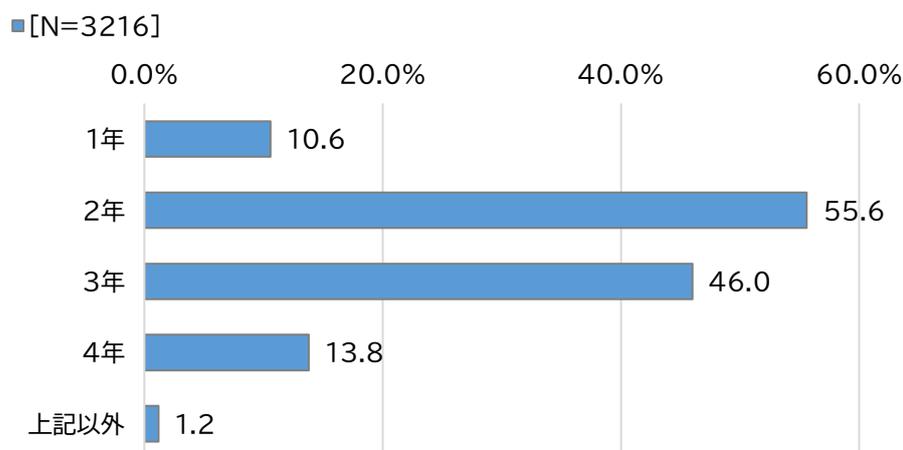


図 7-78 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)

³⁷ 学科内に修業年限の異なる複数のコース等が存在することがあるため、複数回答可としている。よって、回答率の合計が100%にならないことに留意されたい。

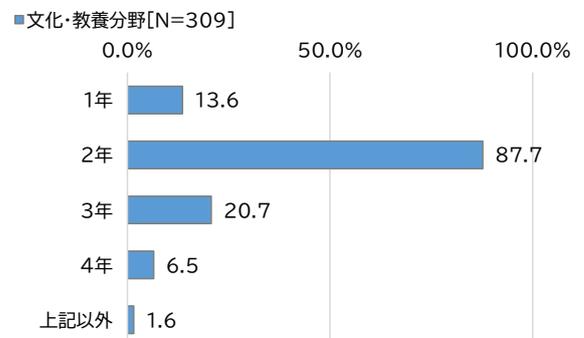
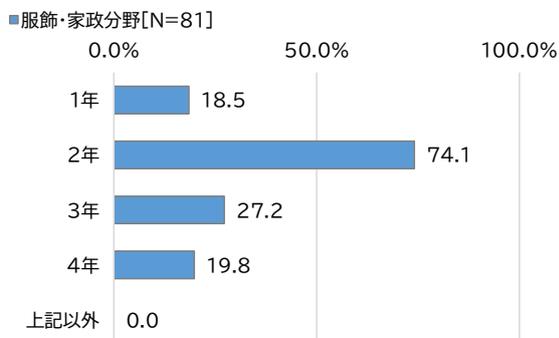
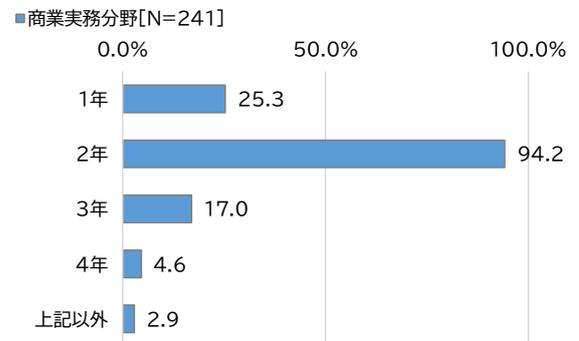
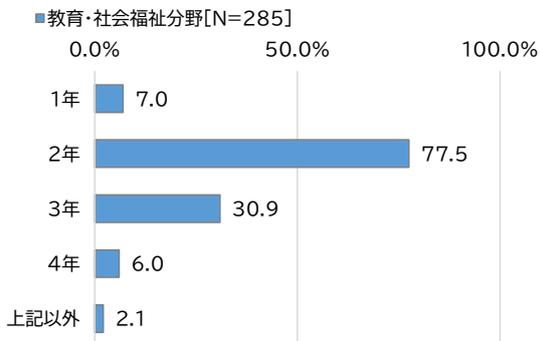
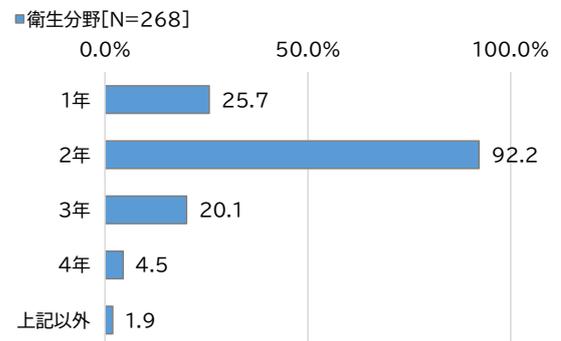
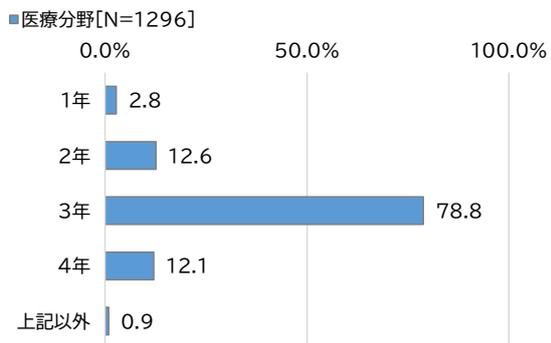
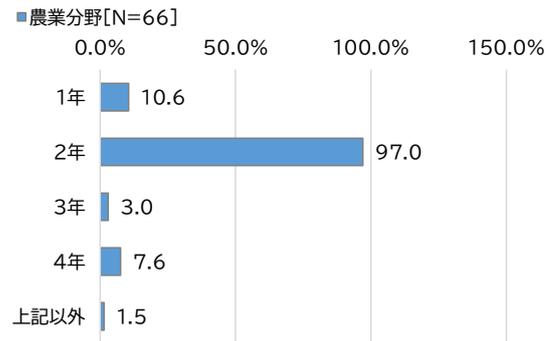
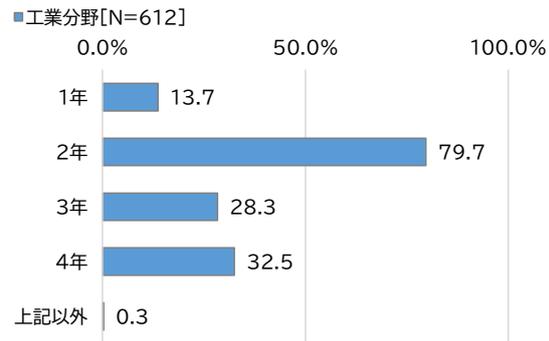


図 7-79 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[分野別]

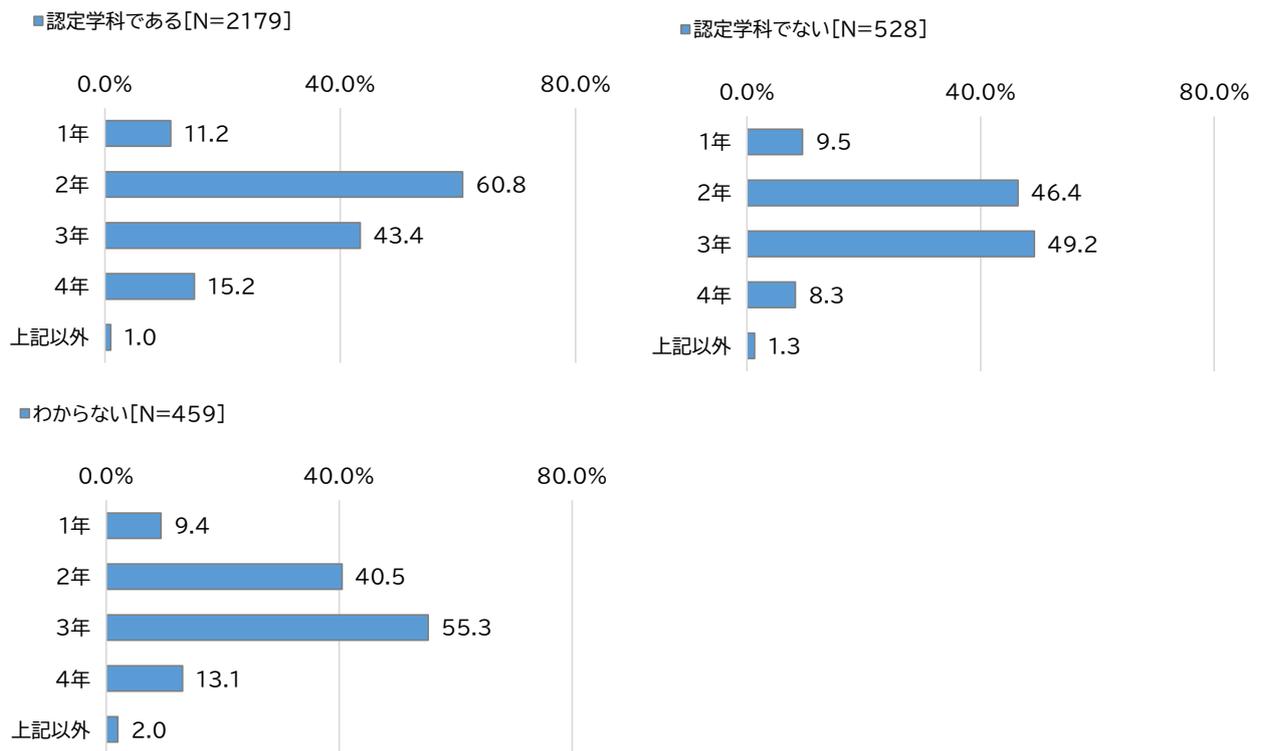


図 7-80 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

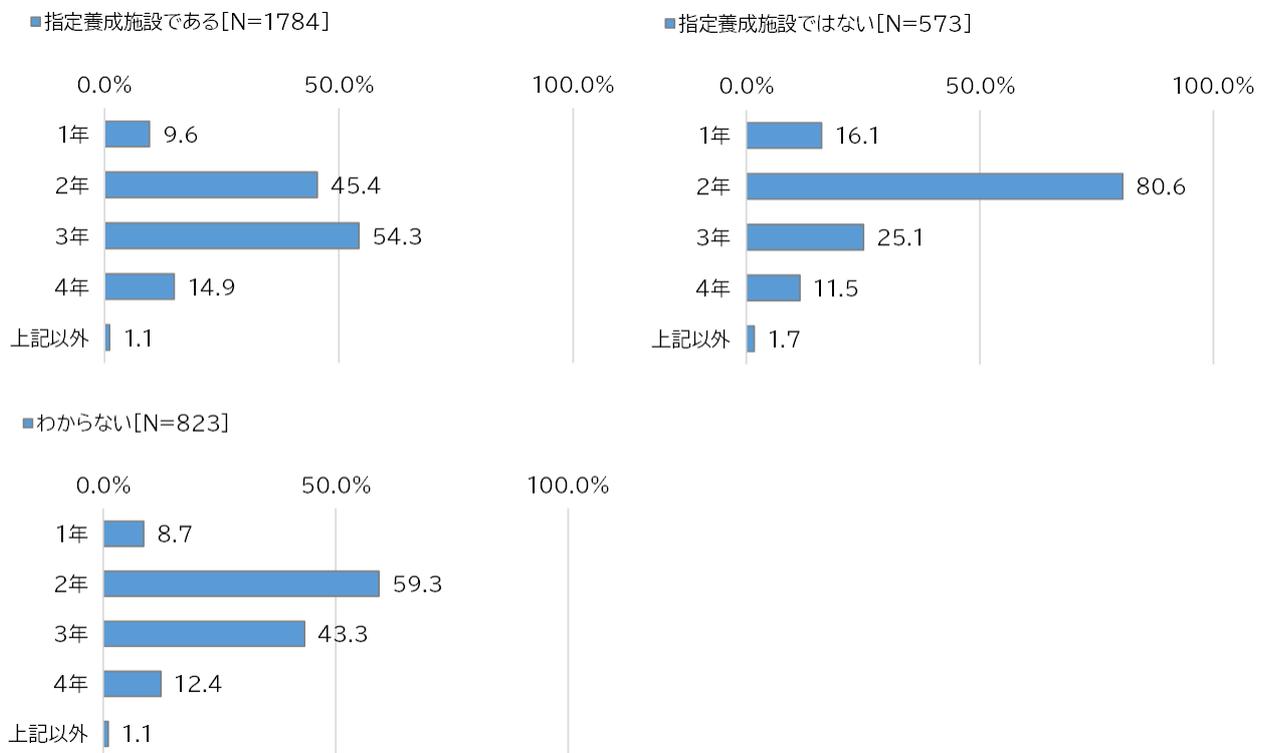


図 7-81 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[養成施設への指定有無]

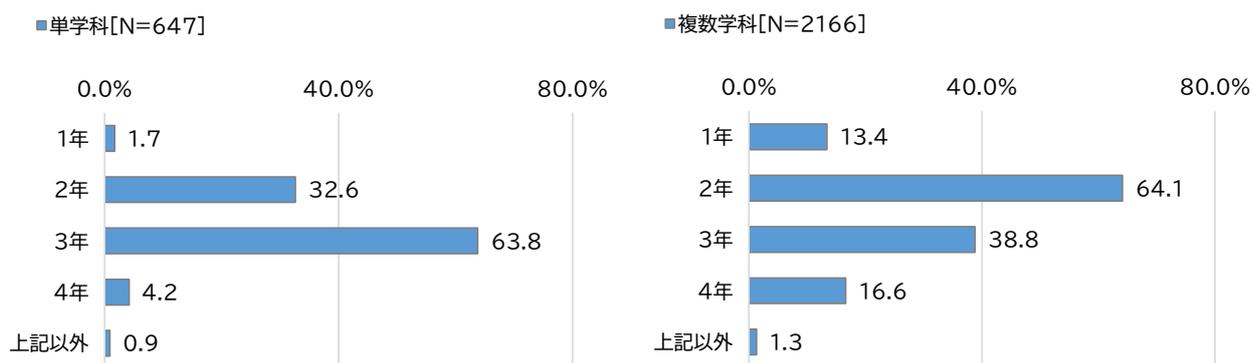


図 7-82 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[学校規模別]

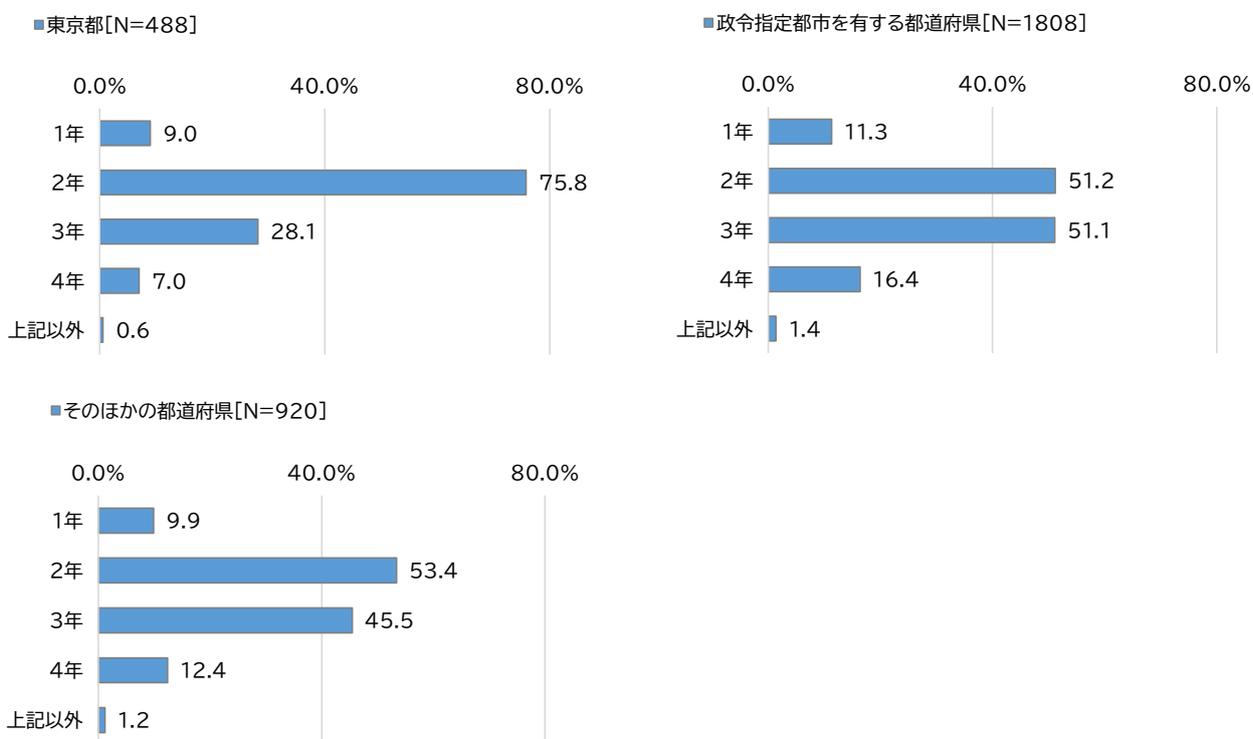


図 7-83 回答者が所属する学科の修業年限(複数回答)[地域別]

5) 学校の教員数【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q78,Q79)

a. 回答者が所属する学校の常勤教員数【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q78)

- 学校の常勤教員数については、「1～10名」(38.3%)が最も多く、次いで「11～20名以上」(36.4%)が多かった。
- 分野別では、「工業分野」、「農業分野」「医療分野」、「教育・社会福祉分野」、「商業実務分野」においては「11～20名」が、「衛生分野」、「服飾・家政分野」、「文化・教養分野」においては「1～10名」が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、認定学科がある場合には、「11～20名」という回答が最も多く(36.9%)、認定学科がない場合には「1～10名」という回答が最も多かった(51.6%)。
- 学校規模別では、単学科では「1～10名」という回答が最も多く(58.4%)、複数学科では「11～20名」という回答が最も多かった(36.7%)。
- 地域別では、「東京都」と「政令指定都市を有する都道府県」では「11～20名」という回答が最も多く(それぞれ 29.1%、41.8%)、「そのほかの都道府県」では「1～10名」という回答が最も多かった(54.3%)。

Q78 貴校には、2022年5月1日時点(学校基本調査の回答時点)で何名の常勤教員がいますか。また、そのうち何名の常勤の実務家教員がいますか。

※本設問での「実務家教員」とは、高等教育の修学支援新制度(高等教育無償化)において、支援措置の対象の要件となっている「実務経験のある教員による授業科目の配置」において、貴校が「実務経験のある教員」としてカウントしている教員を指します。

※高等教育の修学支援新制度(高等教育無償化)の確認申請をしていない場合は、貴校で「実務経験がある」とみなしている教員数を回答ください。

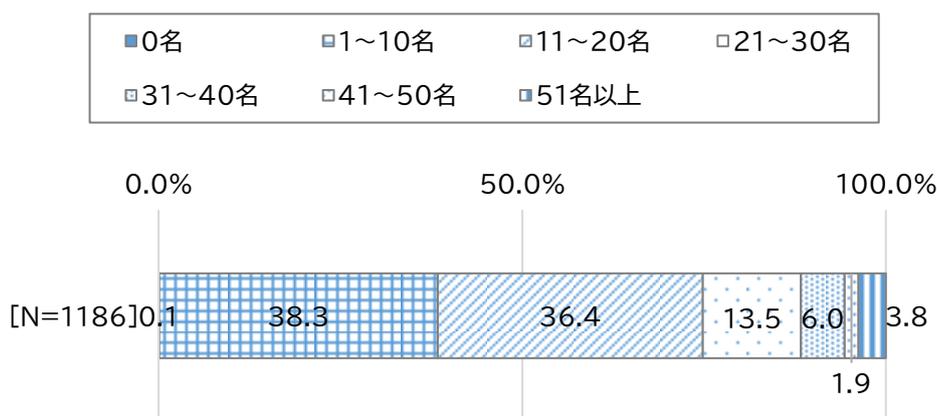


図 7-84 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)

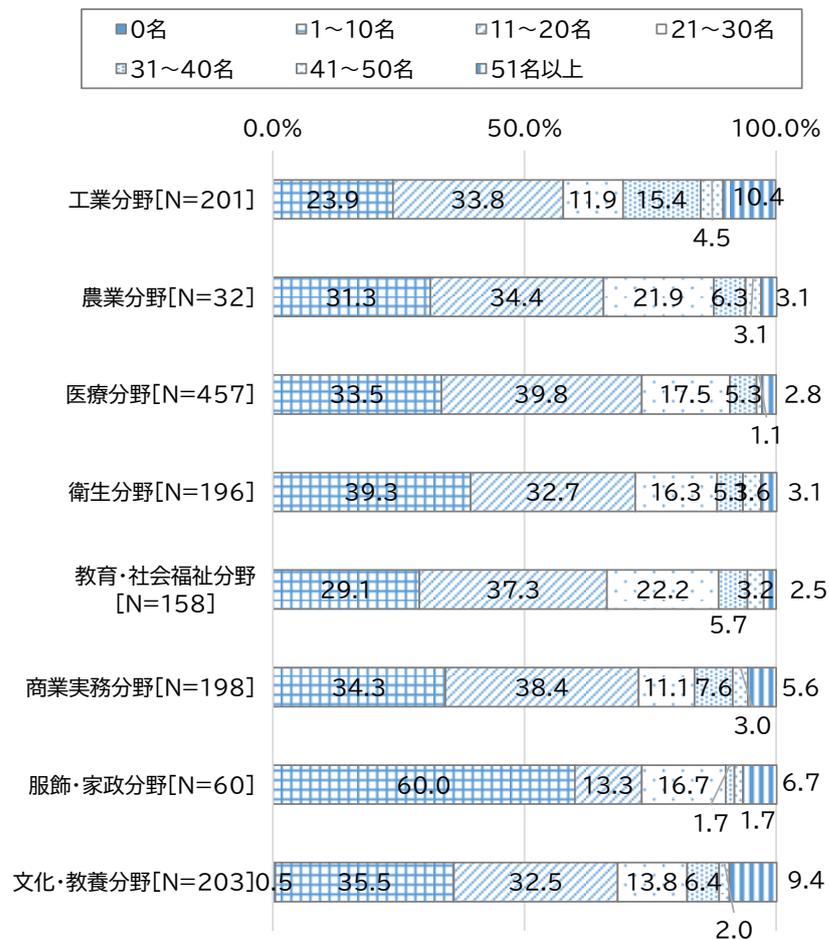


図 7-85 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]

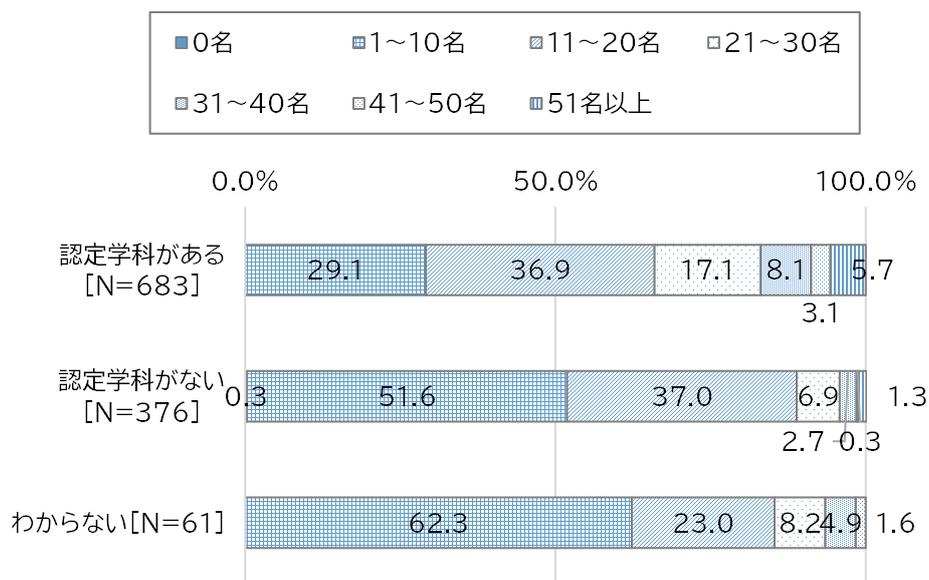


図 7-86 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

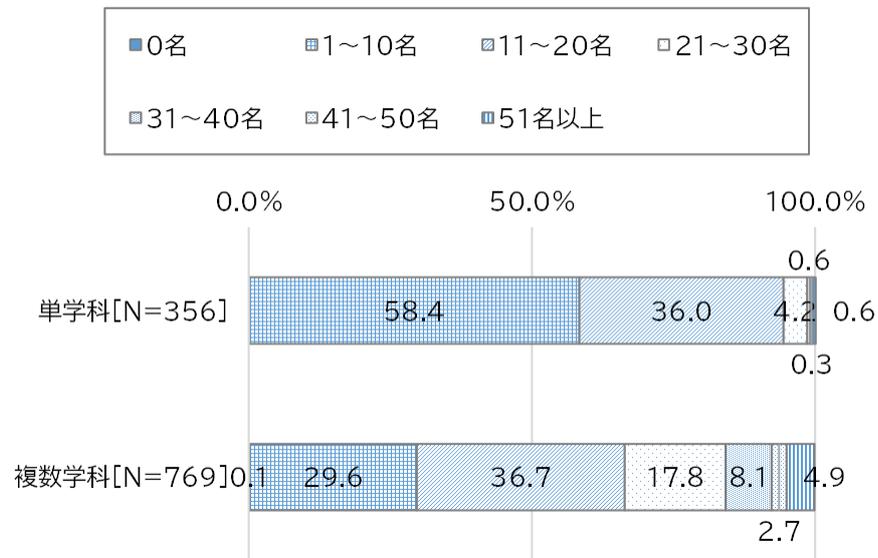


図 7-87 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)[学校規模別]

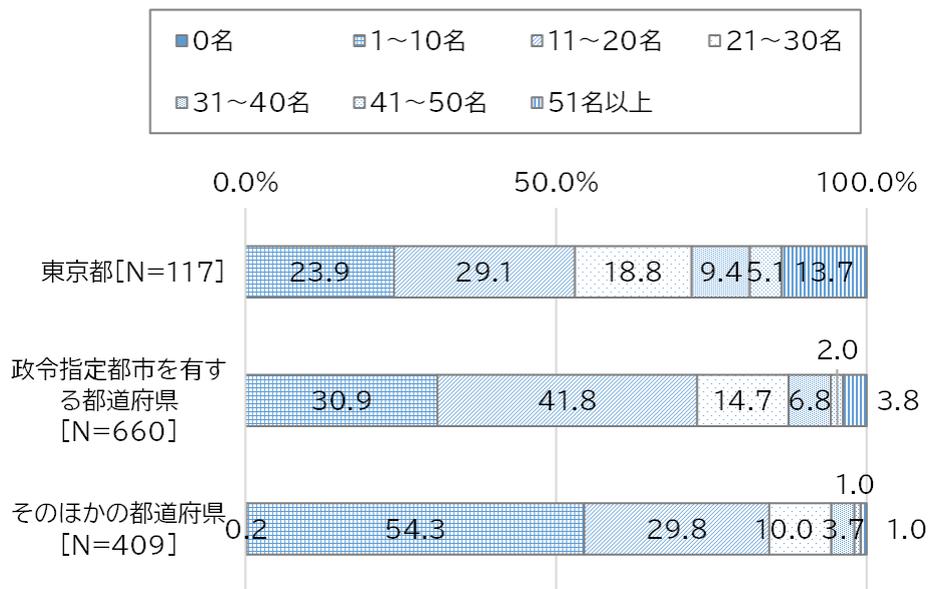


図 7-88 回答者が所属する学校の常勤教員数(数値入力を集計したもの)[地域別]

b. 回答者が所属する学校の非常勤教員数【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q79)

- 学校の非常勤教員数については、「1～10 名」(25.4%)が最も多く、次いで「11～20 名」(17.4%)が多かった。
- 分野別では、分野によるばらつきが確認された。「工業分野」、「服飾・家政分野」においては「1 名～10 名」が、「医療分野」、「教育・社会福祉分野」、「文化・教養分野」においては「51 名～100 名」が、「衛生分野」、「商業実務分野」においては「11 名～20 名」が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、認定学科の有無によらず、「1～10 名」という回答が最も多かった(それぞれ 23.1%、25.5%)。
- 学校規模別では、単学科でも複数学科でも、「1～10 名」という回答が最も多かった(それぞれ 33.9%、21.1%)。
- 地域別では、「東京都」では「11～20 名」という回答が最も多く(23.9%)、「政令指定都市を有する都道府県」、「そのほかの都道府県」では「1～10 名」という回答が最も多かった(それぞれ 23.4%、32.6%)。

Q79 貴校には、2022 年 5 月 1 日時点(学校基本調査の回答時点)で何名の非常勤教員がいますか。また、そのうち何名の非常勤の実務家教員がいますか。

※非常勤教員とは、学校が非正規採用した教員を指します。

学校が直接雇用しない、委託契約企業 から派遣されている講師等は、非常勤教員に含みません。

※本設問での「実務家教員」とは、高等教育の修学支援新制度(高等教育無償化)において、支援措置の対象の要件となっている「実務経験のある教員による授業科目の配置」において、貴校が「実務経験のある教員」としてカウントしている教員を指します。

※高等教育の修学支援新制度(高等教育無償化)の確認申請をしていない場合は、貴校で「実務経験がある」とみなしている教員数を回答ください。

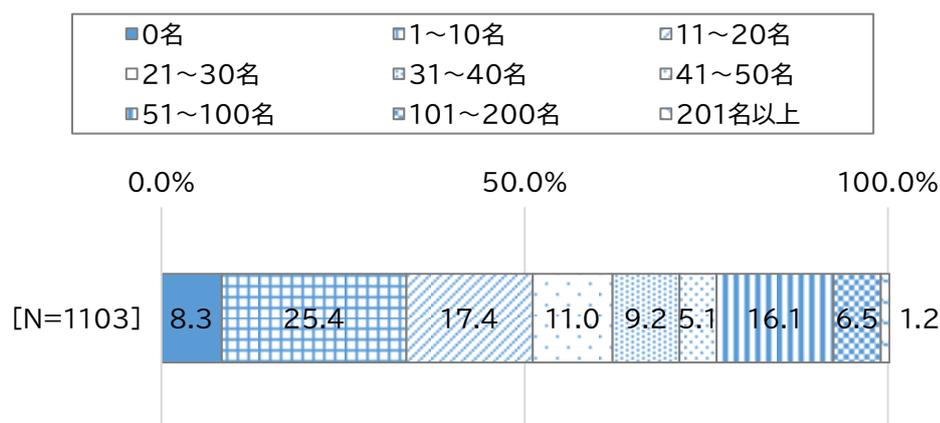


図 7-89 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)

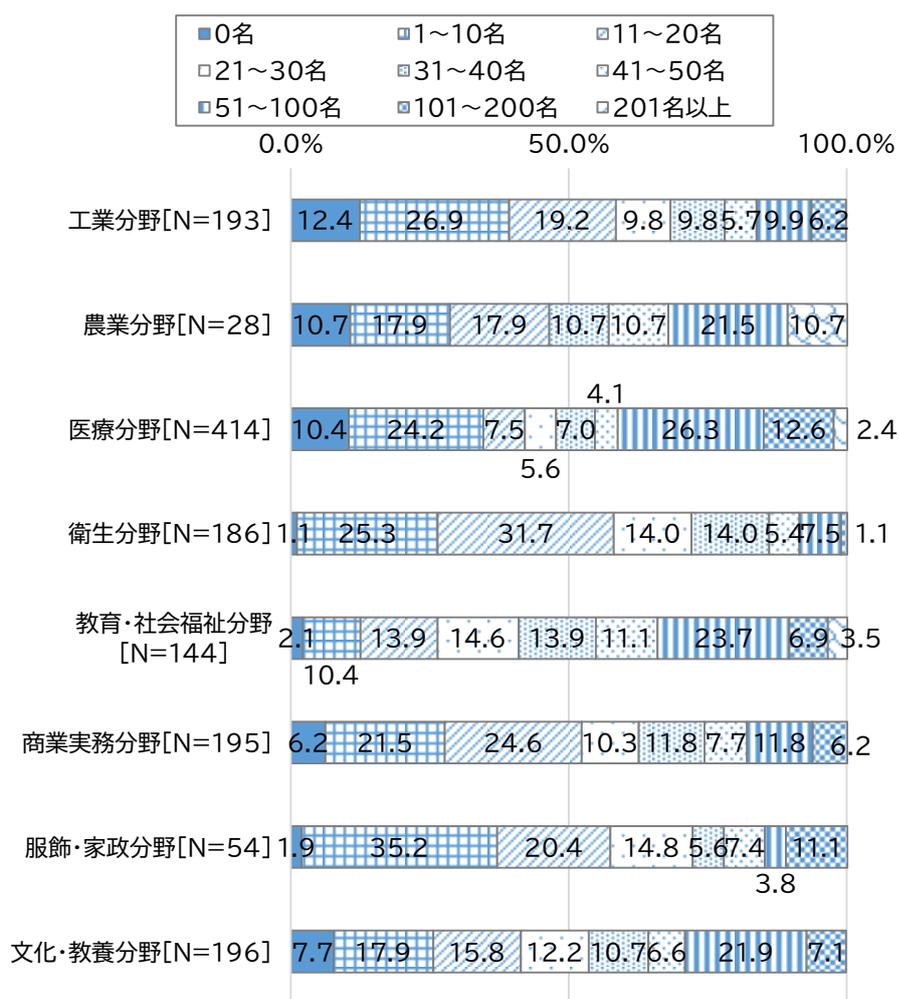


図 7-90 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]

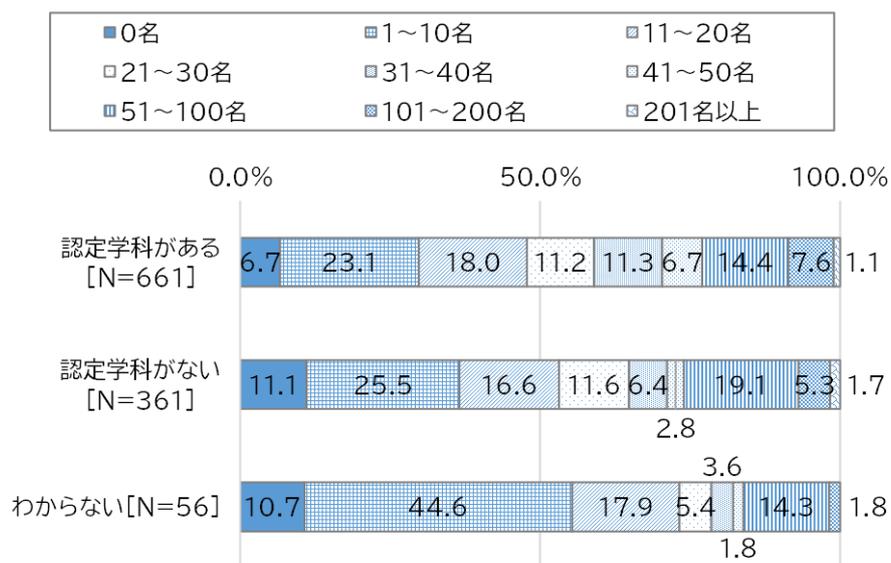


図 7-91 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)
[職業実践専門課程の認定学科の有無]

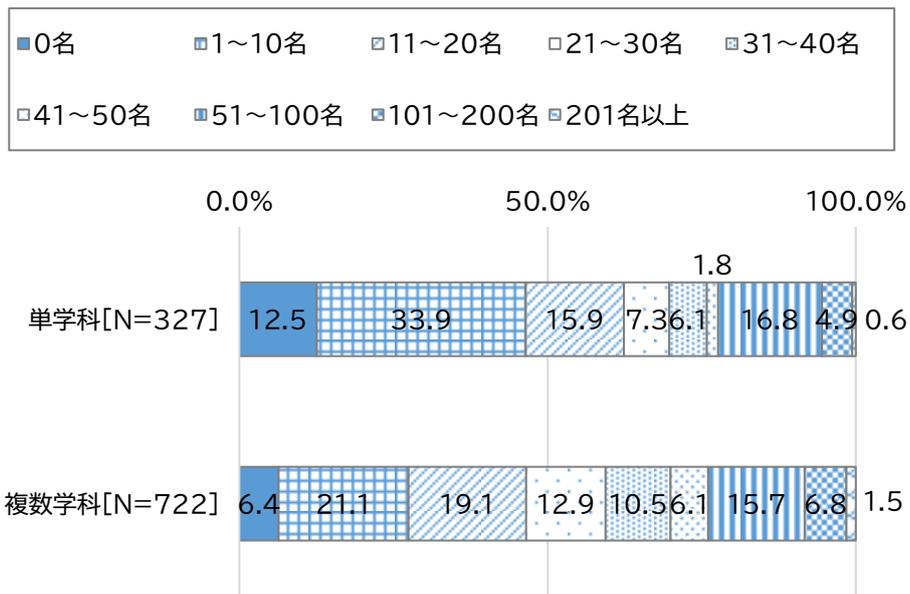


図 7-92 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)[学校規模別]

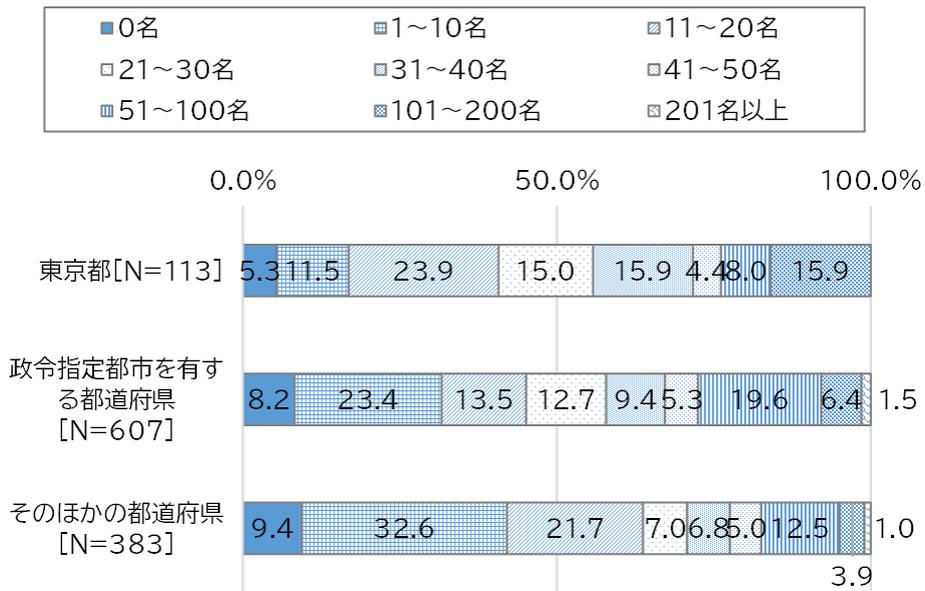


図 7-93 回答者が所属する学校の非常勤教員数(数値入力を集計したもの)[地域別]

6) 学校・学科の実務家教員【学校長等・学科長等】(Q78,Q79,Q80)

a. 学校の実務家教員数【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q78、79)

ア) 割合

- 学校長/副校長、事務局長、教務部長等に対し、教員数と実務家教員数をそれぞれ質問し、学校における実務家教員の割合を算出したところ、「90%超～100%以下」(41.2%)が最も多かった。
- 分野別でも、職業実践専門課程の認定学科の有無別でも、上記と同様の傾向であった。

Q78 貴校には、2022年5月1日時点(学校基本調査の回答時点)で何名の常勤教員がいますか。また、そのうち何名の常勤の実務家教員がいますか。(※の記載は割愛)

Q79 貴校には、2022年5月1日時点(学校基本調査の回答時点)で何名の非常勤教員がいますか。また、そのうち何名の非常勤の実務家教員がいますか。(※の記載は割愛)

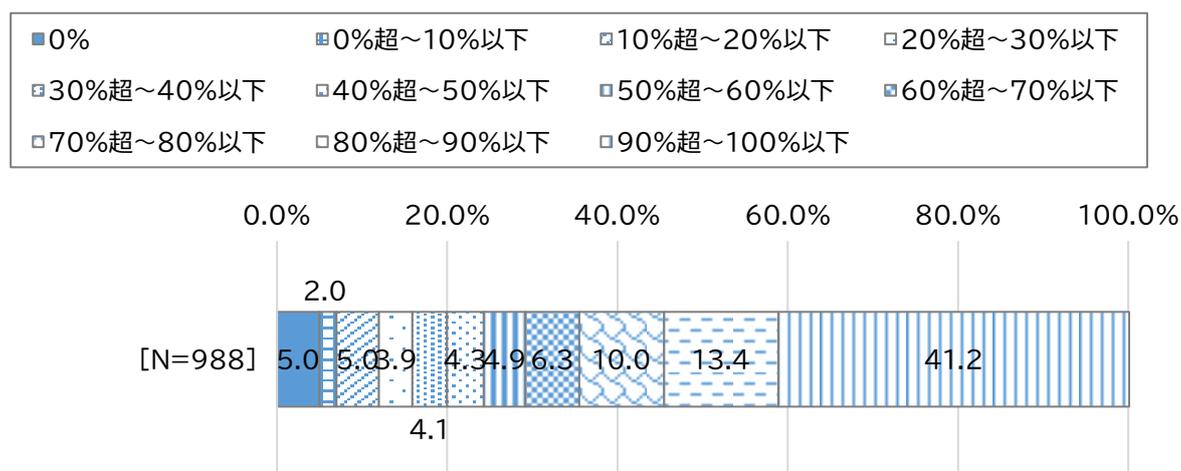


図 7-94 回答者の学校における全教員のうち、実務家教員の割合(数値入力を集計したもの)

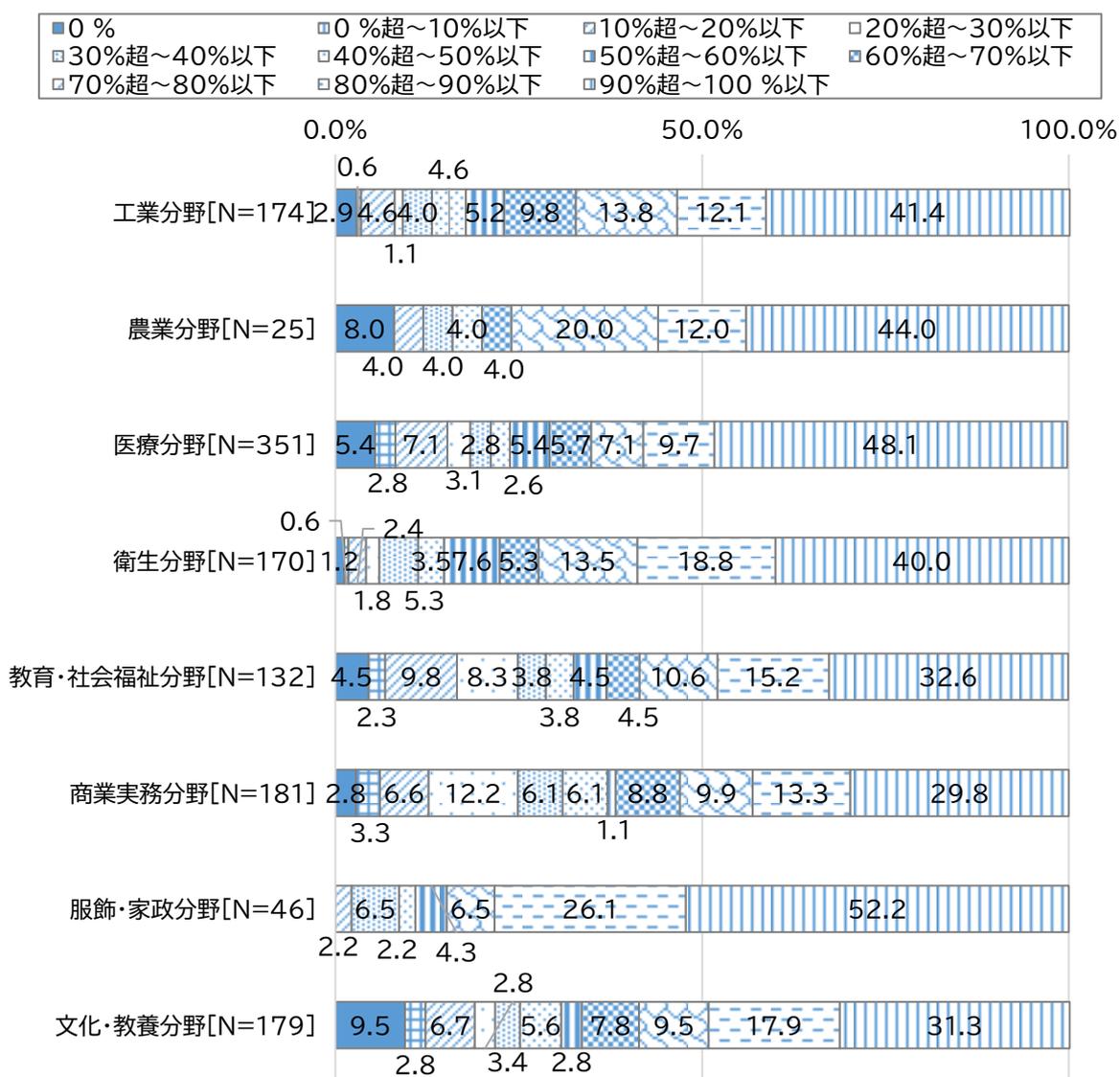


図 7-95 回答者の学校における全教員のうち、実務家教員の割合(数値入力を集計したもの)[分野別]

イ) 参考:常勤実数(Q78)

- 学校長等に対し、常勤の実務家教員数について質問をしたところ、「1～10名」(50.2%)が最も多く、次いで「11～20名以上」(25.8%)が多かった。
- 分野別でも、職業実践専門課程の認定学科の有無別でも、上記と同様の傾向であった。

Q78 貴校には、2022年5月1日時点(学校基本調査の回答時点)で何名の常勤教員がいますか。また、そのうち何名の常勤の実務家教員がいますか。(※の記載は割愛)

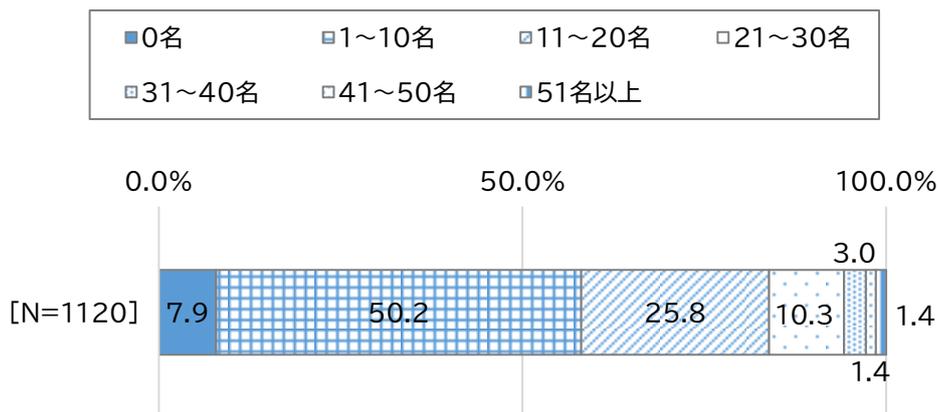


図 7-96 回答者が所属する学校の常勤教員である実務家教員数(数値入力を集計したもの)

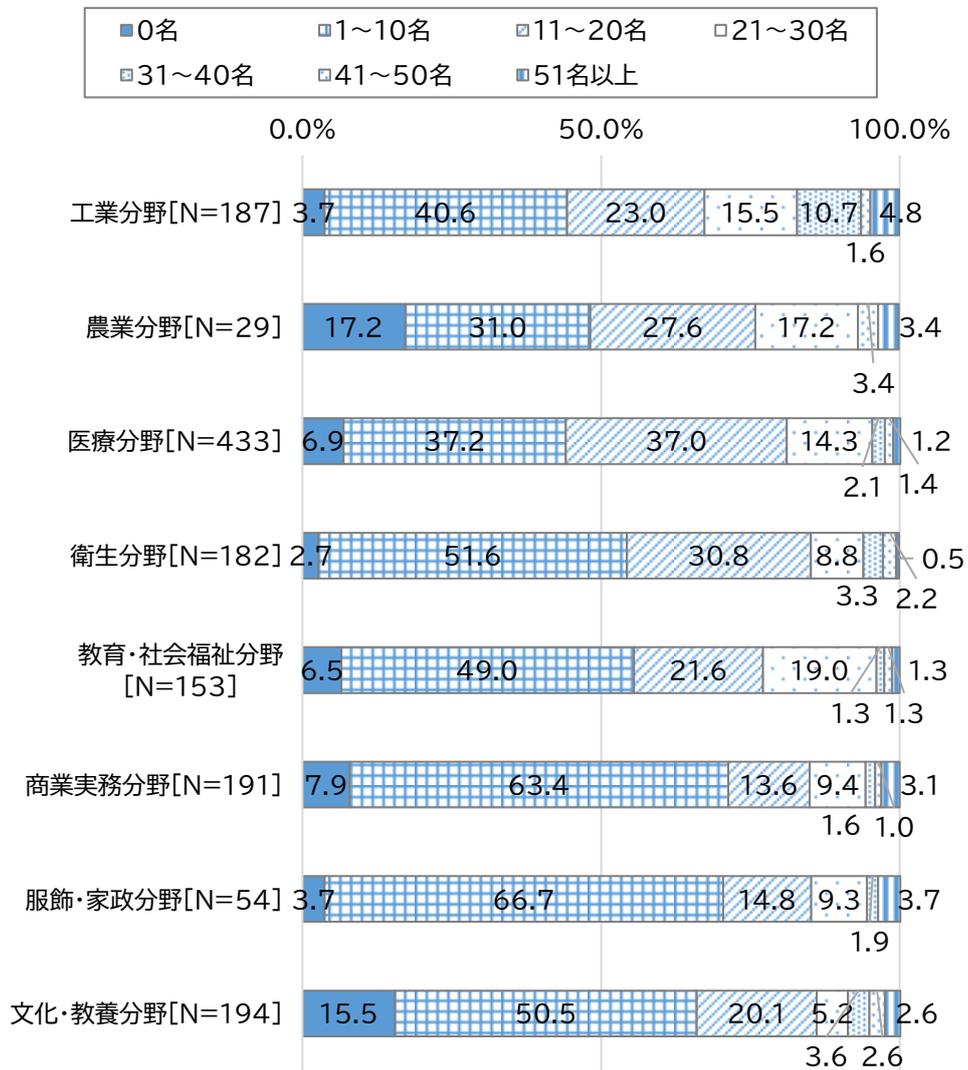


図 7-97 回答者が所属する学校の常勤教員である実務家教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]

ウ) 参考:非常勤実数(Q79)

- 学校長等に対し、非常勤の実務家教員数について質問をしたところ、「1～10名」(33.2%)が最も多く、次いで「0名」(16.1%)が多かった。
- 分野別でも、職業実践専門課程の認定学科の有無別でも、「1～10名」が最も多いという傾向が確認された。

Q79 貴校には、2022年5月1日時点(学校基本調査の回答時点)で何名の非常勤教員がいますか。また、そのうち何名の非常勤の実務家教員がいますか。(※の記載は割愛)

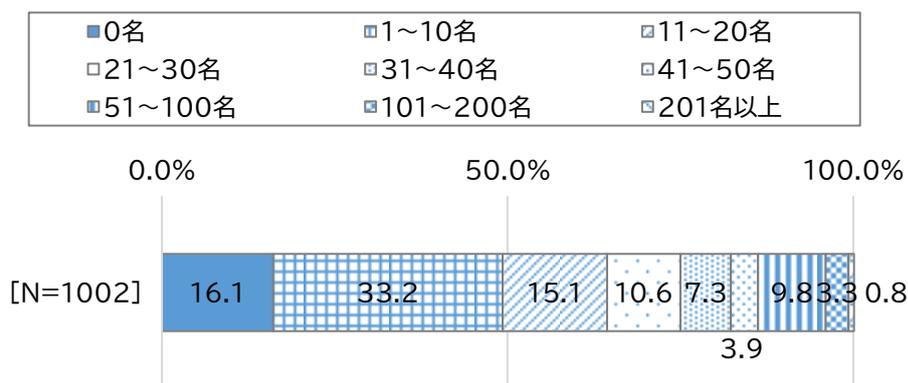


図 7-98 回答者が所属する学校の非常勤教員である実務家教員数(数値入力を集計したもの)

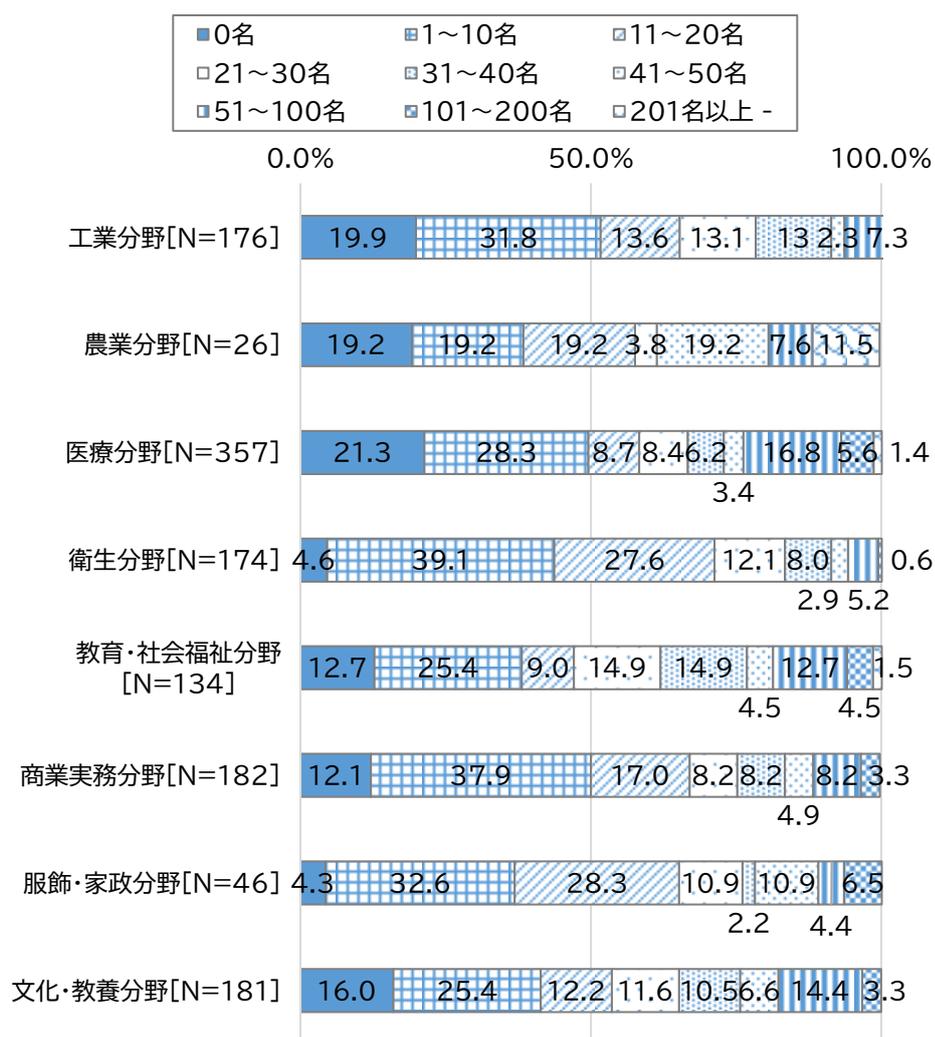


図 7-99 回答者が所属する学校の非常勤教員である実務家教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]

b. 回答者が所属する学科の実務家教員数【学科長等】(Q80)

- 学科長等に対し、学科の実務家教員数について質問をしたところ、「1～10名」(53.5%)が最も多く、次いで「11～20名」(21.1%)が多かった。
- 分野別では、「農業分野」以外の分野において、「1～10名」が最も多かった(約4～7割)。
- 職業実践専門課程の認定学科の該当有無別でも、指定養成施設の該当有無別でも、いずれの区分においても「1～10名」が最も多いという傾向が確認された。

Q80 貴学科には、何名の実務家教員がいますか。

※本設問での「実務家教員」とは、高等教育の修学支援新制度(高等教育無償化)において、支援措置の対象の要件となっている「実務経験のある教員による授業科目の配置」において、貴校または貴学科が「実務経験のある教員」としてカウントしている教員を指します。

※高等教育の修学支援新制度(高等教育無償化)の確認申請をしていない場合は、貴校で「実務経験がある」とみなしている教員数を回答ください。

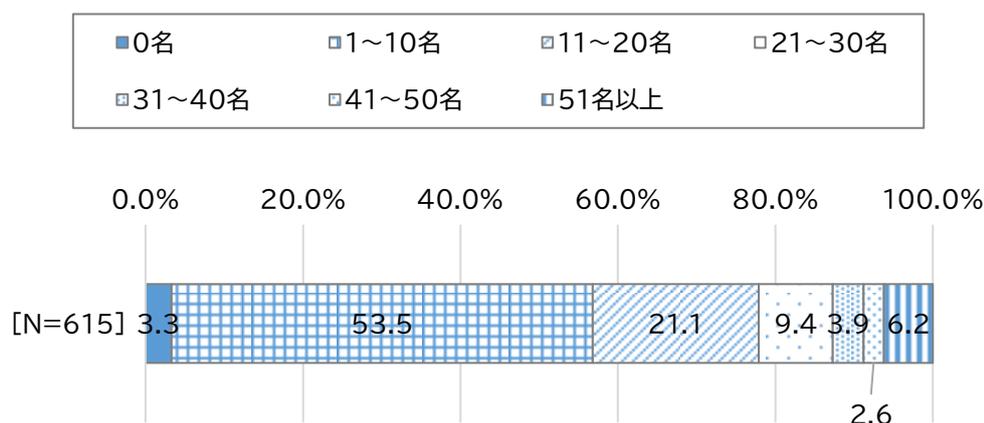


図 7-100 回答者が所属する学科の実務家教員数(数値入力を集計したもの)

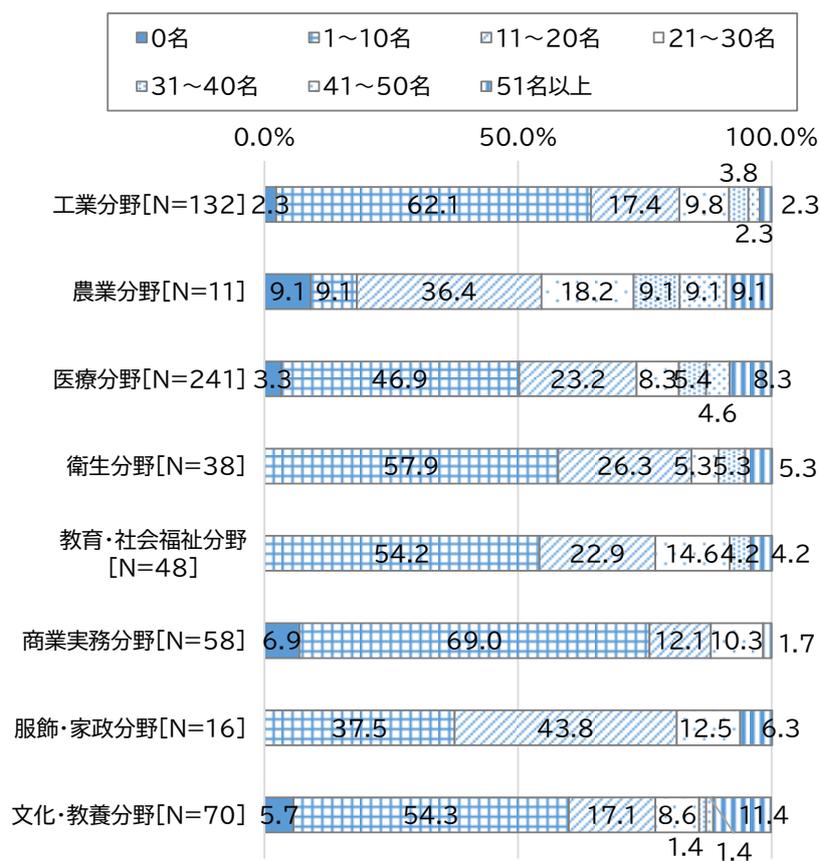


図 7-101 回答者が所属する学科の実務家教員数(数値入力を集計したもの)[分野別]

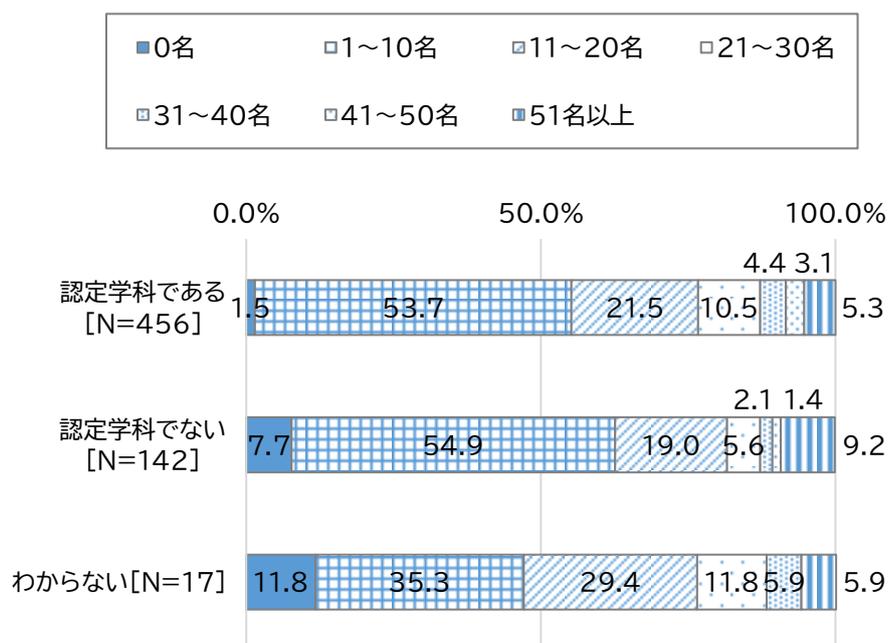


図 7-102 回答者が所属する学科の実務家教員数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]

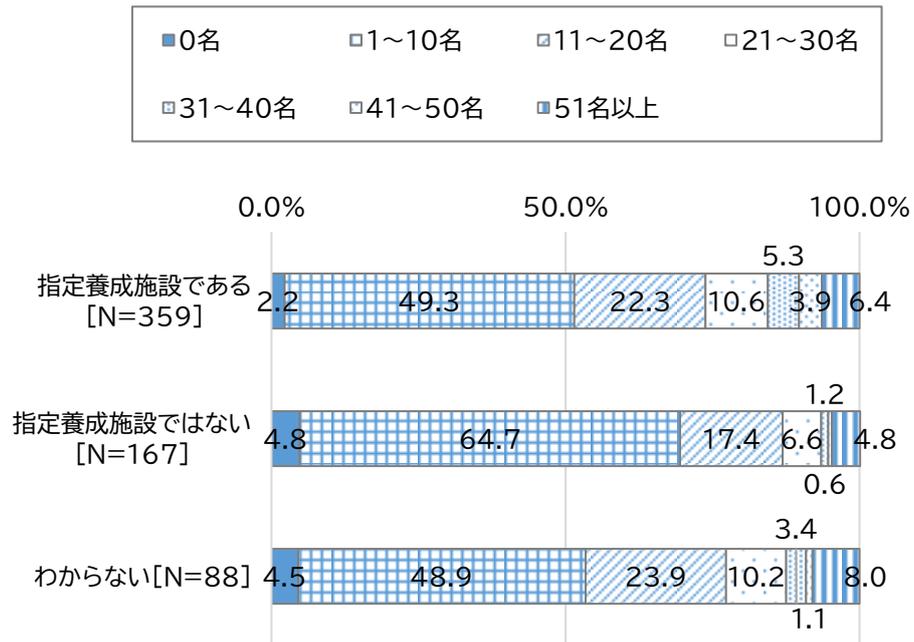


図 7-103 回答者が所属する学科の実務家教員数(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無]

7) 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間【学科長等】(Q32)

- 学科長等に対し、卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間の割合について質問をしたところ、「3～4割」(36.3%)が最も多く、次いで「0～2割」(30.7%)が多かった。
- 分野別では、「工業分野」、「農業分野」、「衛生分野」、「商業実務分野」においては、「0～2割」が最も多かった。「医療分野」、「教育・社会福祉分野」、「服飾・家政分野」においては「3～4割」が、「文化・教養分野」においては「7～8割」が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「認定学科がある」場合にも、「認定学科がない」場合にも、「3～4割」が最も多かった(それぞれ 37.1%、36.2%)。

Q32 所属する学科では、卒業に必要な授業時間において、非常勤教員が担う授業時間の割合は何割程度ですか。

※非常勤教員とは、学校が非正規採用した教員を指します。

学校が直接雇用しない、委託契約企業 から派遣されている講師等は、非常勤教員に含みません。

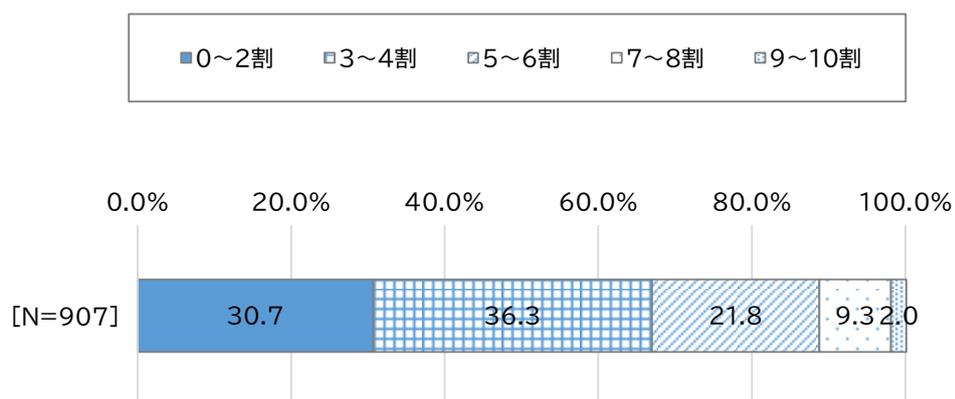


図 7-104 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間(数値入力を集計したもの)

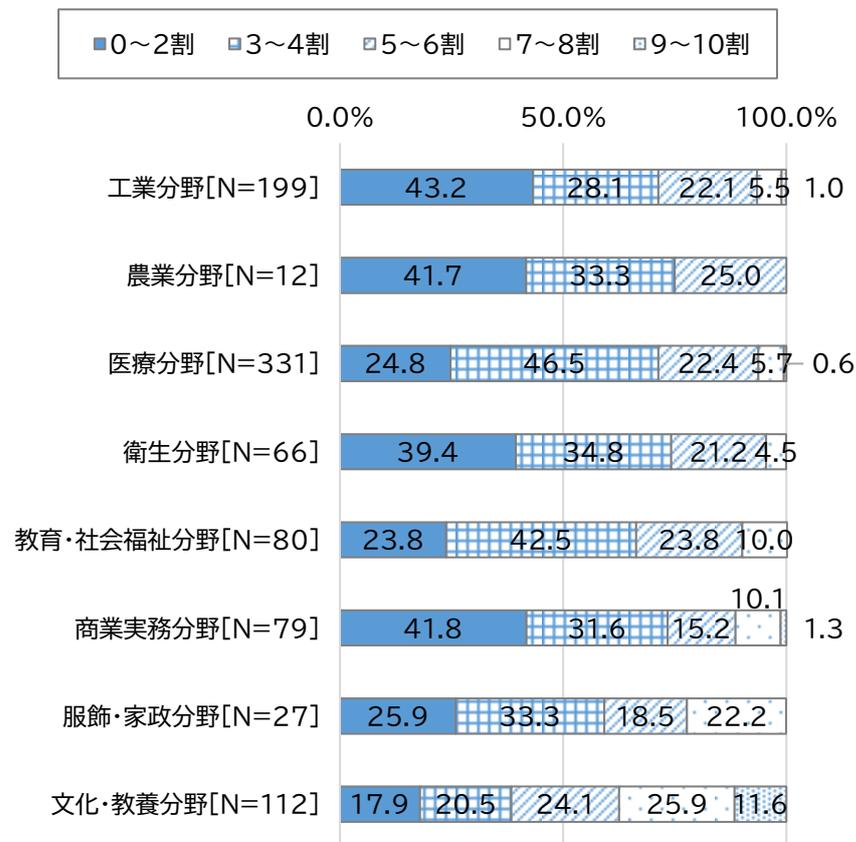


図 7-105 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間(数値入力を集計したもの)[分野別]

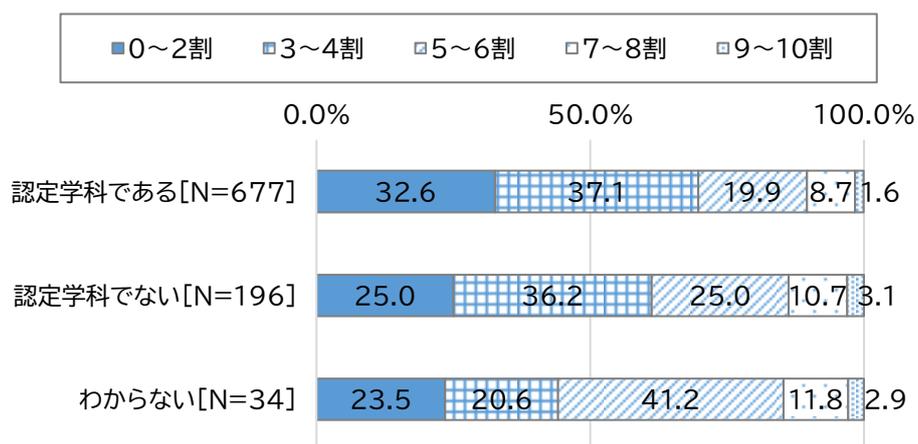


図 7-106 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間(数値入力を集計したもの)
[職業実践専門課程の認定有無]

8) 学校・学科の分野系統【学校長/副校長、事務局長、教務部長等／学科長等／一般教員】
(Q27,29)

a. 回答者の所属する学校の分野系統【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q27)

- 学校長/副校長、事務局長、教務部長等に対し、分野系統について質問をしたところ、「医療分野」(39.2%)が最も多く、「文化・教養分野」(17.3%)、「衛生分野」(17.1%)が続いた。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「認定学科がある」場合、「医療分野」(28.9%)、「工業分野」(23.7%)、「商業実務分野」(22.0%)の順に多かった。「認定学科がない」場合、「医療分野」(48.3%)、「文化・教養分野」(14.5%)、「衛生分野」(14.0%)の順に多かった。
- 学校規模別では、「単学科」では「医療分野」(62.2%)、「衛生分野」(14.1%)、「教育・社会福祉分野」(10.1%)の順に多かった。「複数学科」では「医療分野」(28.1%)、「文化・教養分野」(23.2%)、「工業分野」(22.8%)の順に多かった。
- 地域別では、「東京都」では「衛生分野」(32.4%)、「文化・教養分野」(23.6%)、「工業分野」(19.6%)の順に多かった。「政令指定都市を有する都道府県」では「医療分野」(41.8%)、「文化・教養分野」(18.1%)、「工業分野」(17.3%)の順に多かった。「その他の都道府県」では「医療分野」(42.1%)、「衛生分野」(19.0%)、「商業実務分野」(18.1%)の順に多かった。

Q27 貴校の分野系統をすべて選択してください。

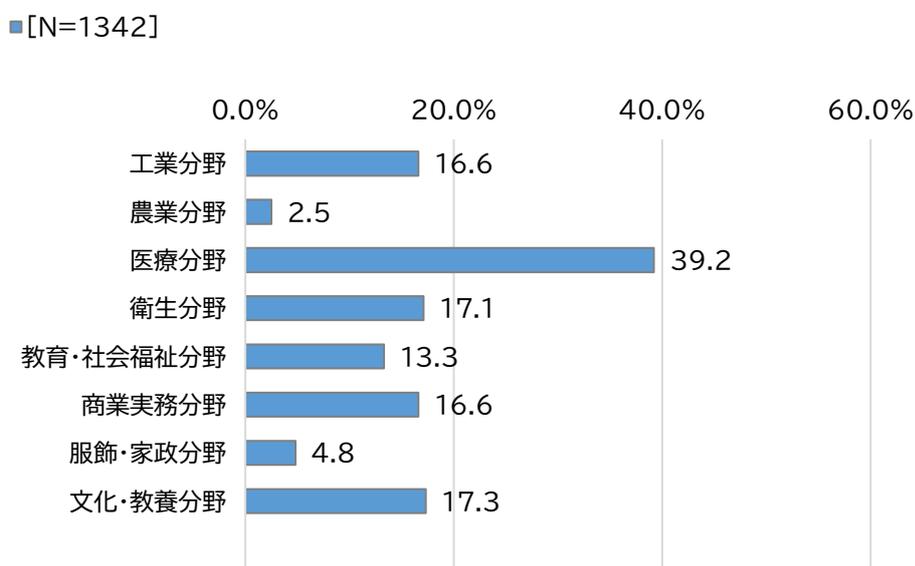


図 7-107 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)

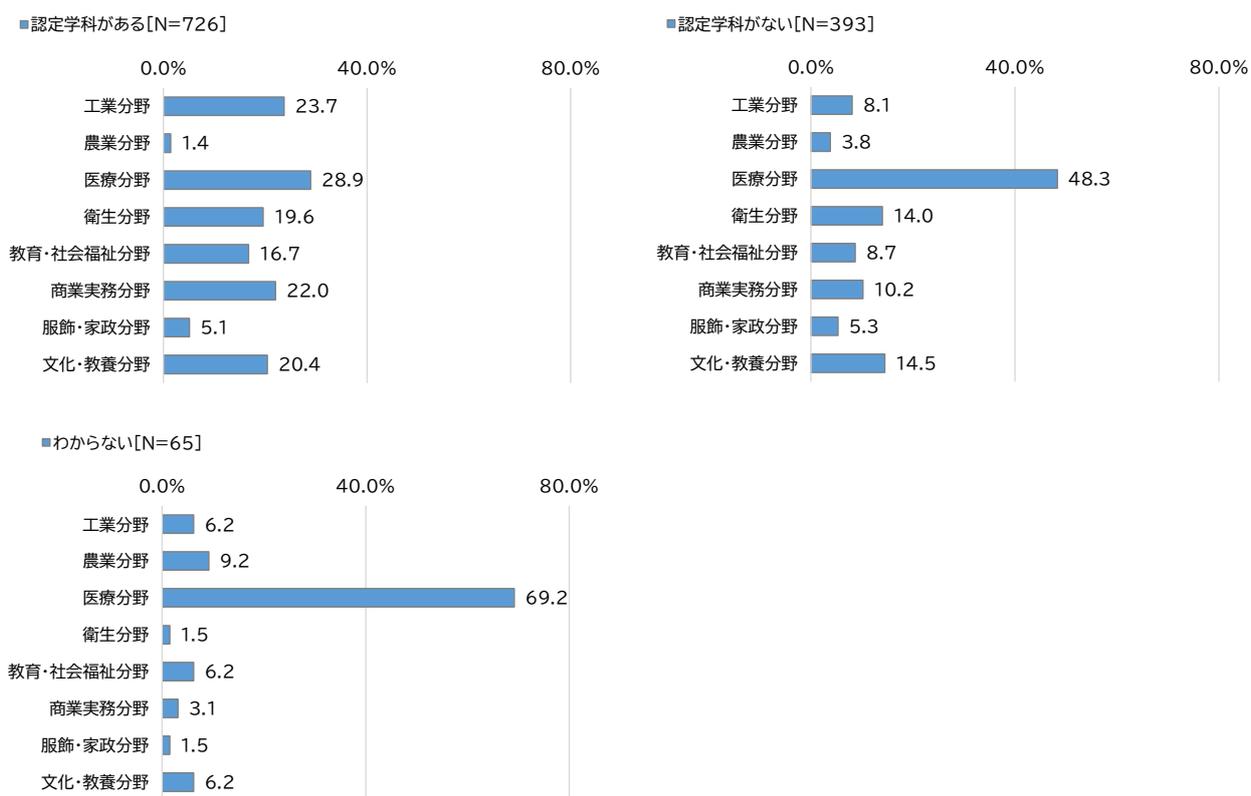


図 7-108 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

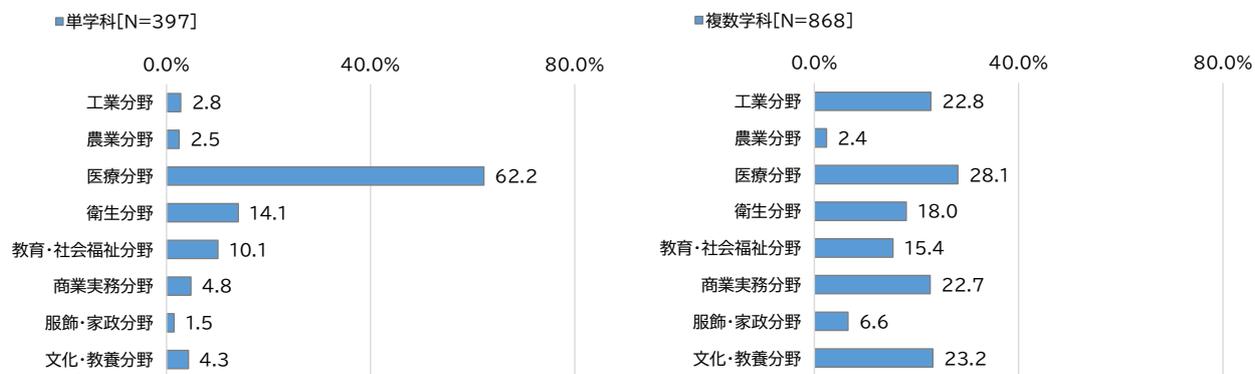


図 7-109 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[学校規模別]

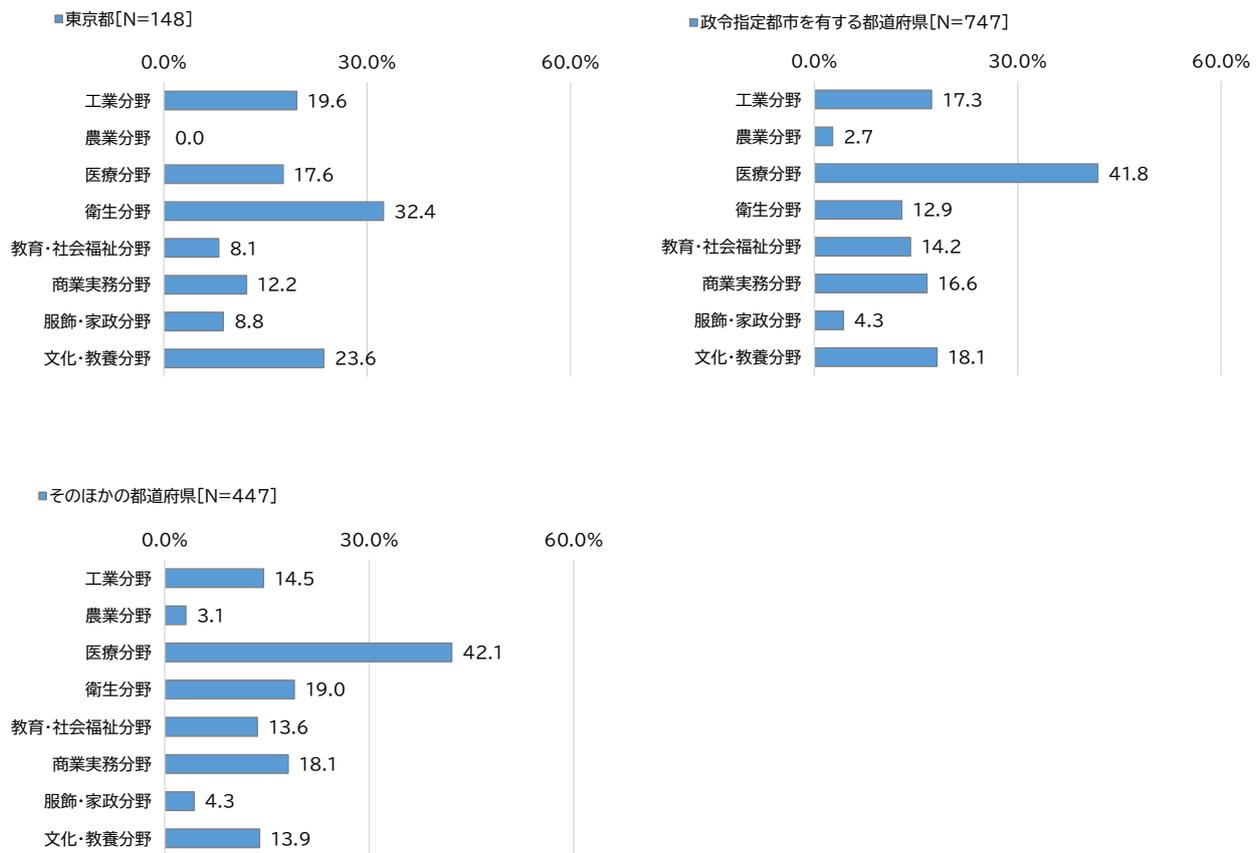


図 7-110 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[地域別]

b. 回答者の所属する学科の分野系統【学科長等/一般教員】(Q29)

- 学科長等・一般教員に対し、所属する学科の分野系統について質問をしたところ、「医療分野」(41.0%)が最も多く、「工業分野」(19.4%)、「文化・教養分野」(9.7%)が続いた。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「認定学科がある」場合、「医療分野」(35.1%)、「工業分野」(23.5%)、「衛生分野」(10.3%)の順に多かった。「認定学科がない」場合、「医療分野」(52.8%)、「文化・教養分野」(12.8%)、「工業分野」(11.9%)の順に多かった。
- 指定養成施設の該当有無では、「指定養成施設である」場合、「医療分野」(54.3%)、「工業分野」(13.7%)、「教育・社会福祉分野」(13.7%)の順に多かった。「指定養成施設ではない」場合、「工業分野」(33.5%)、「商業実務分野」(24.2%)、「文化・教養分野」(21.8%)の順に多かった。
- 学校規模別では、「単学科」では「医療分野」(67.9%)、「衛生分野」(10.8%)、「教育・社会福祉分野」(8.6%)の順に多かった。「複数学科」では「医療分野」(31.3%)、「工業分野」(23.9%)、「文化・教養分野」(12.4%)の順に多かった。
- 地域別では、「東京都」では「工業分野」(29.9%)、「文化・教養分野」(18.3%)、「医療分野」(16.6%)の順に多かった。「政令指定都市を有する都道府県」では「医療分野」(43.6%)、「工業分野」(20.0%)、「教育・社会福祉分野」(10.4%)の順に多かった。「その他の都道府県」では「医療分野」(48.7%)、「工業分野」(12.7%)、「衛生分野」(11.2%)の順に多かった。

Q29 所属する学科の分野系統を選択してください。

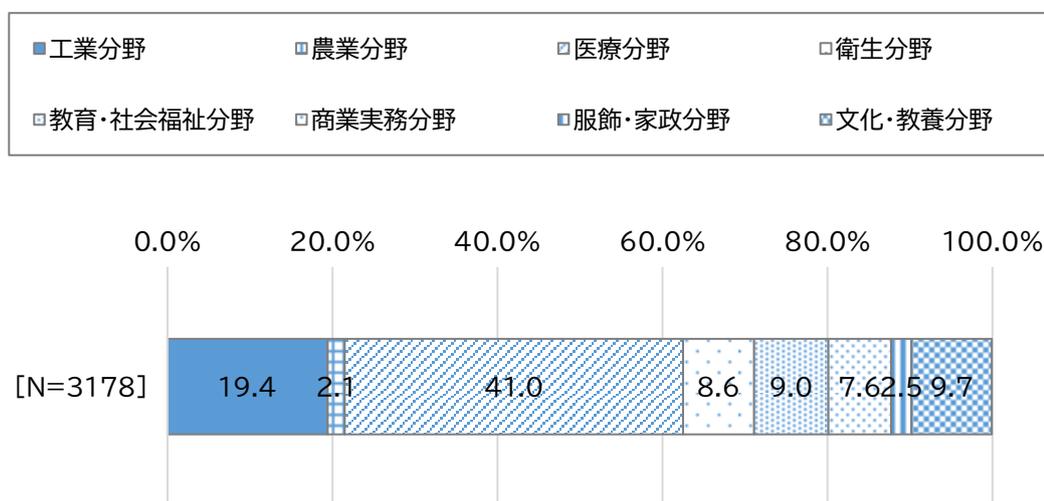


図 7-111 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)

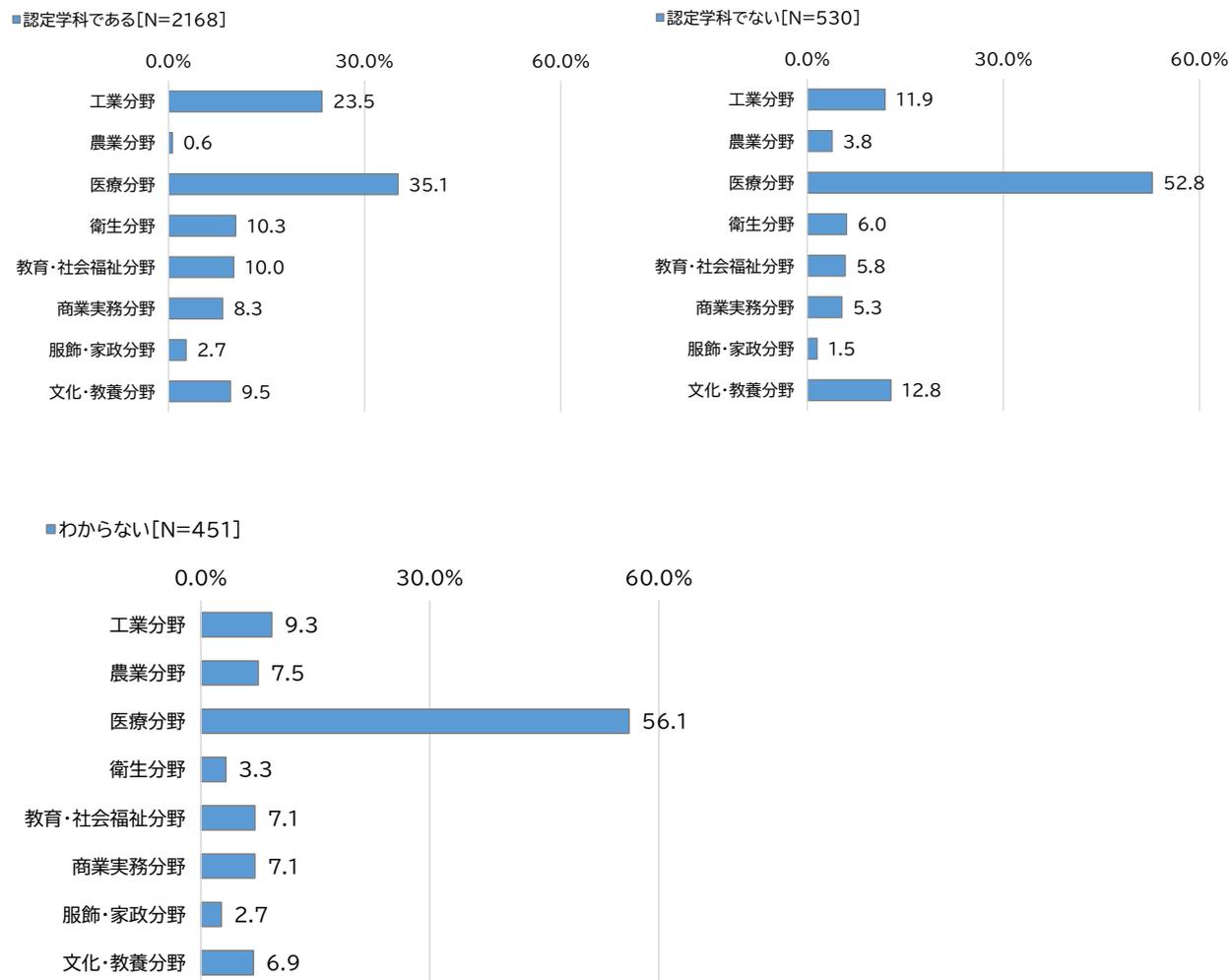


図 7-112 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

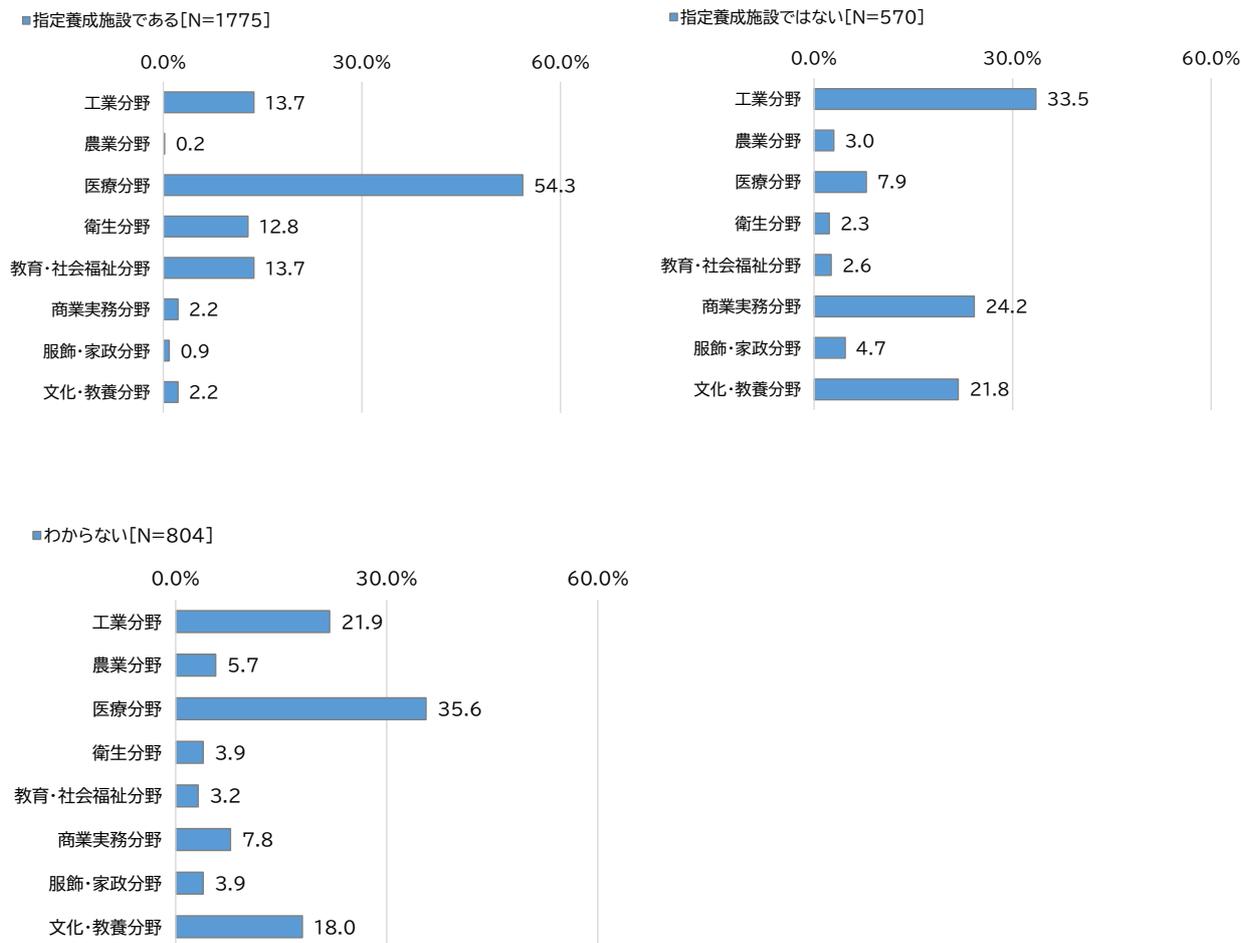


図 7-113 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)[養成施設への指定有無]

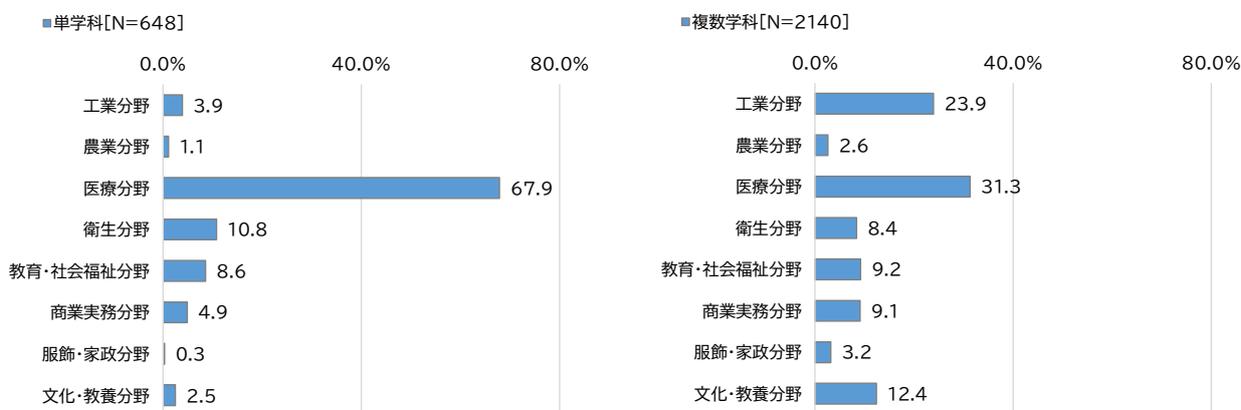


図 7-114 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)[学校規模別]

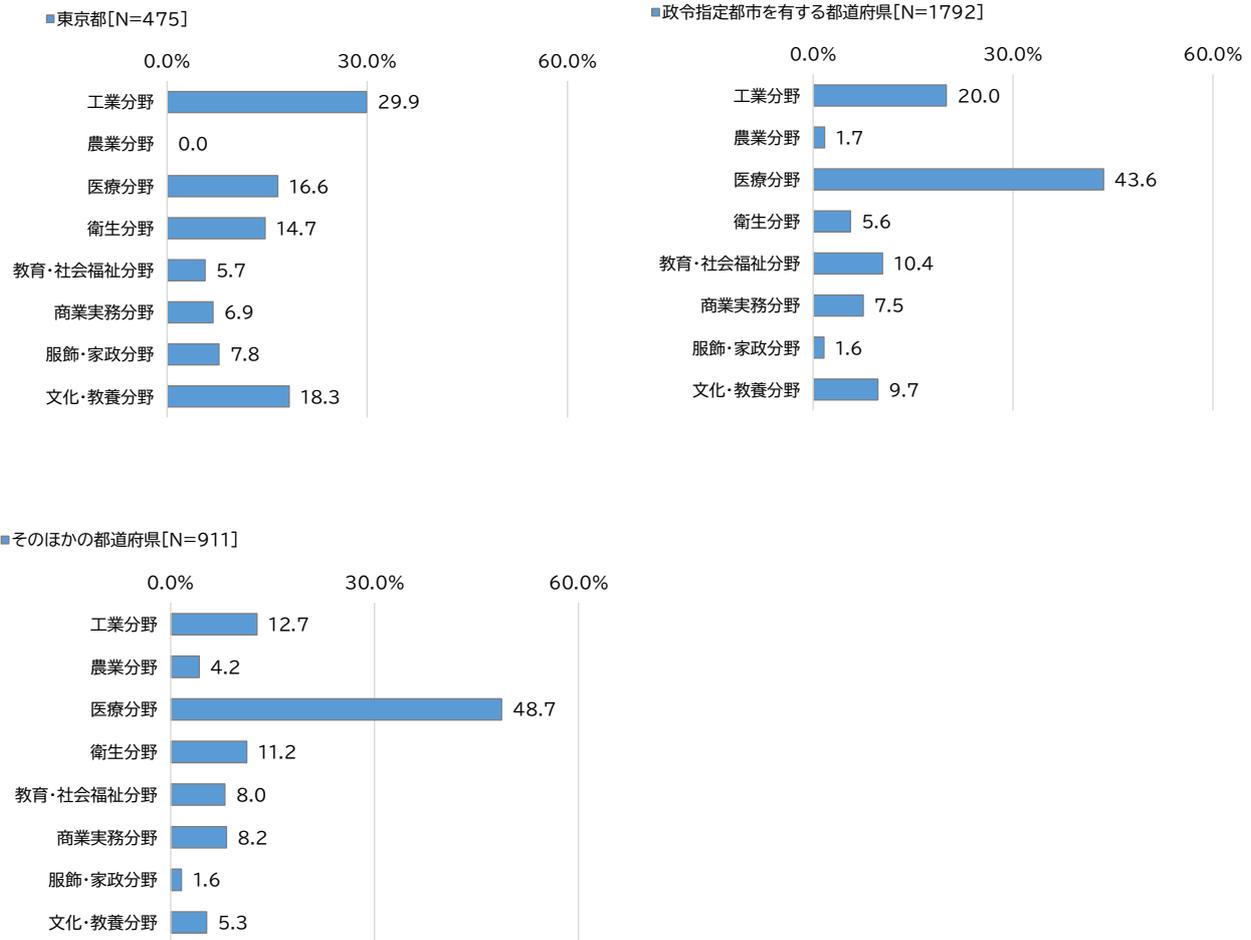


図 7-115 回答者の所属する学科の分野系統(単一回答)[地域別]

9) 学校・学科の学科系統【学校長/副校長、事務局長、教務部長等／学科長等／一般教員】
(Q28,30)

a. 回答者が所属する学校の学科系統【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q28)

- 学校長等に対し、学校の学科系統について質問をしたところ、「看護学科系」(24.6%)が最も多く、「美容・ビューティー学科系」(10.6%)、「その他医療分野の学科系」(8.6%)、「ビジネス・経理学科系」(8.6%)が続いた。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「認定学科がある」場合、「看護学科系」(12.9%)、「美容・ビューティー学科系」(11.9%)、「その他商業実務分野の学科」(11.9%)の順に多かった。「認定学科がない」場合、「看護学科系」(35.2%)、「美容・ビューティー学科系」(8.3%)、「医療技術・歯科技術学科系」(7.0%)の順に多かった。
- 学校規模別では、「単学科」でも「複数学科」でも、「看護学科系」(50.4%)が最も多かった。
- 地域別では、「東京都」では、「美容・ビューティー学科系」(22.5%)が最も多く、「政令指定都市を有する都道府県」と「そのほかの都道府県」では「看護学科系」(25.2%、30.0%)が最も多かった。

Q28 貴校の学科系統をすべて選択してください。

■[N=1307]

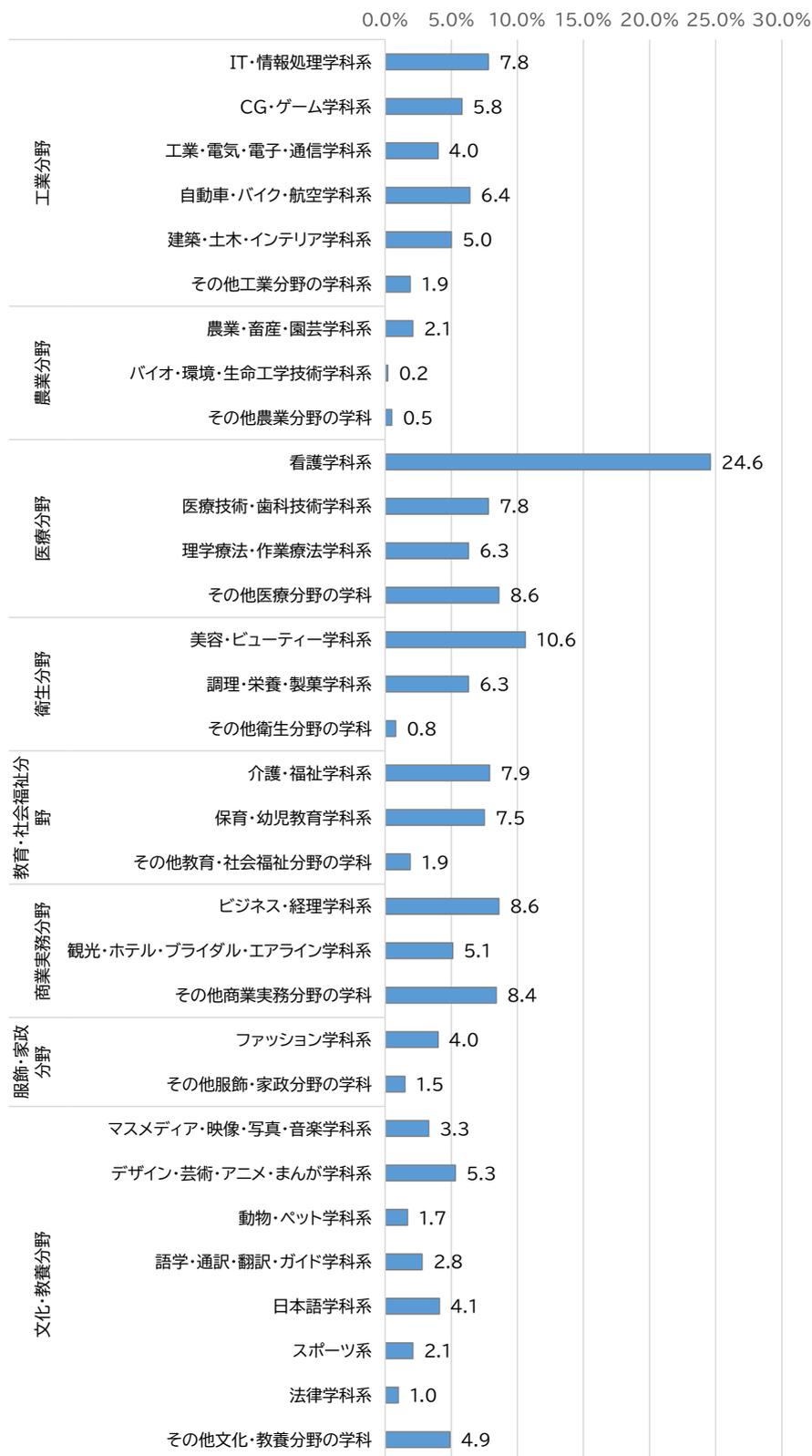
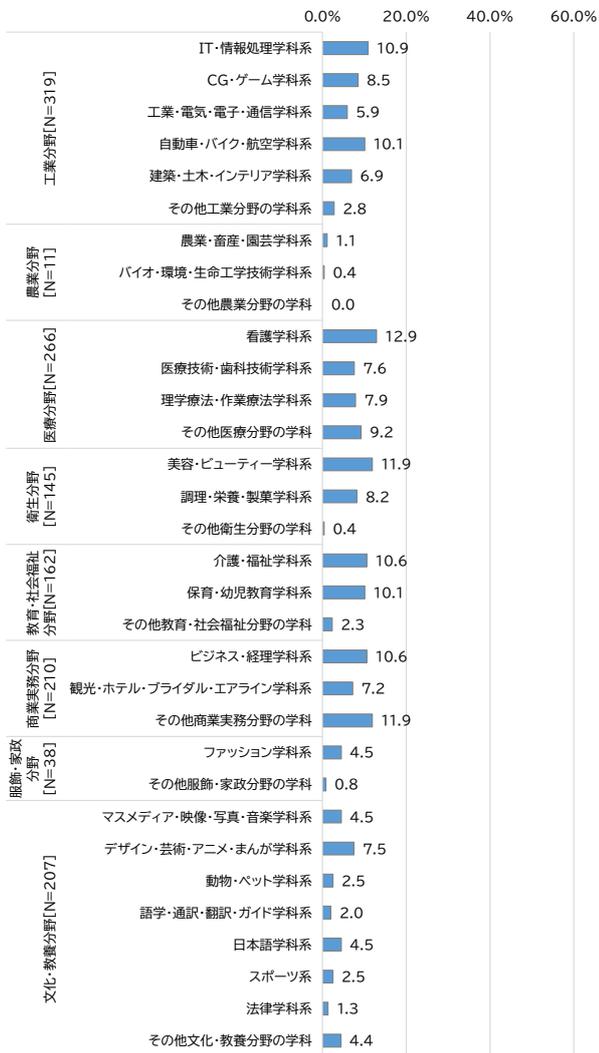
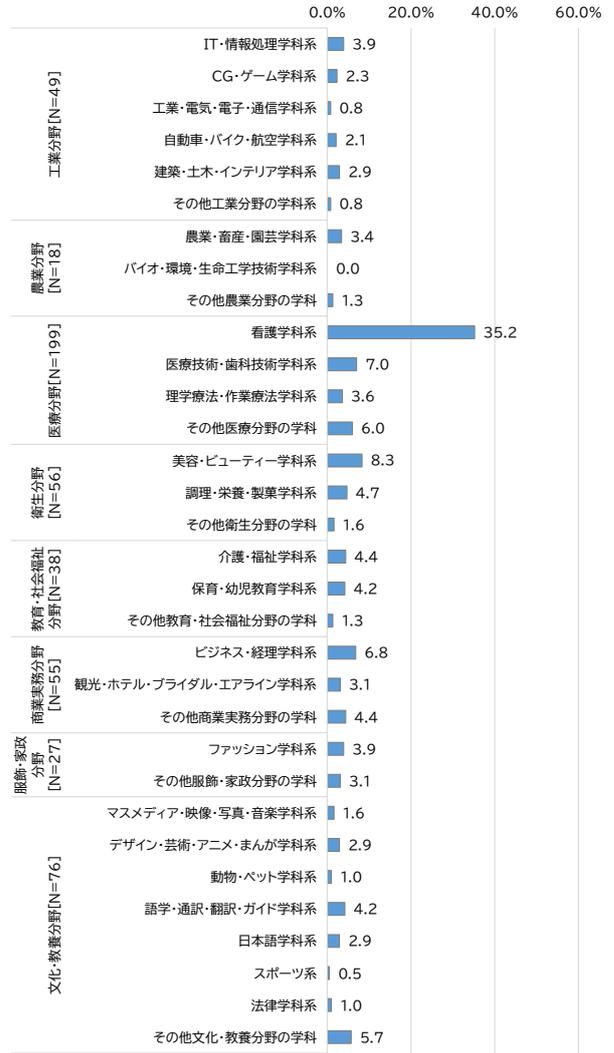


図 7-116 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)

■認定学科がある[N=706]



■認定学科がない[N=384]



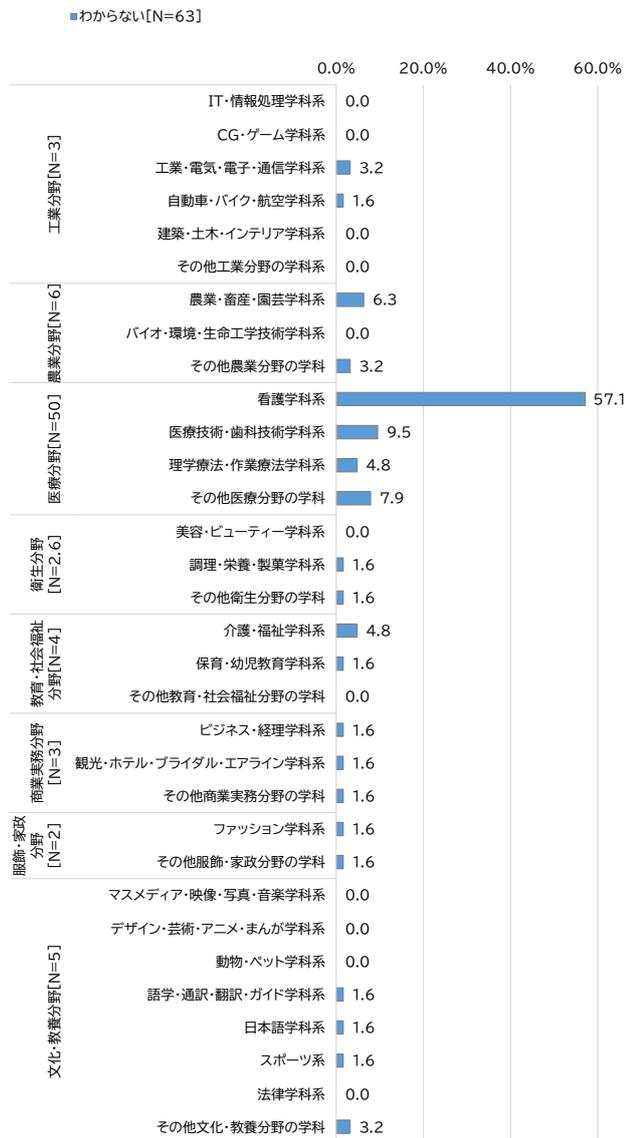


図 7-117 回答者の所属する学校の方野系統(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

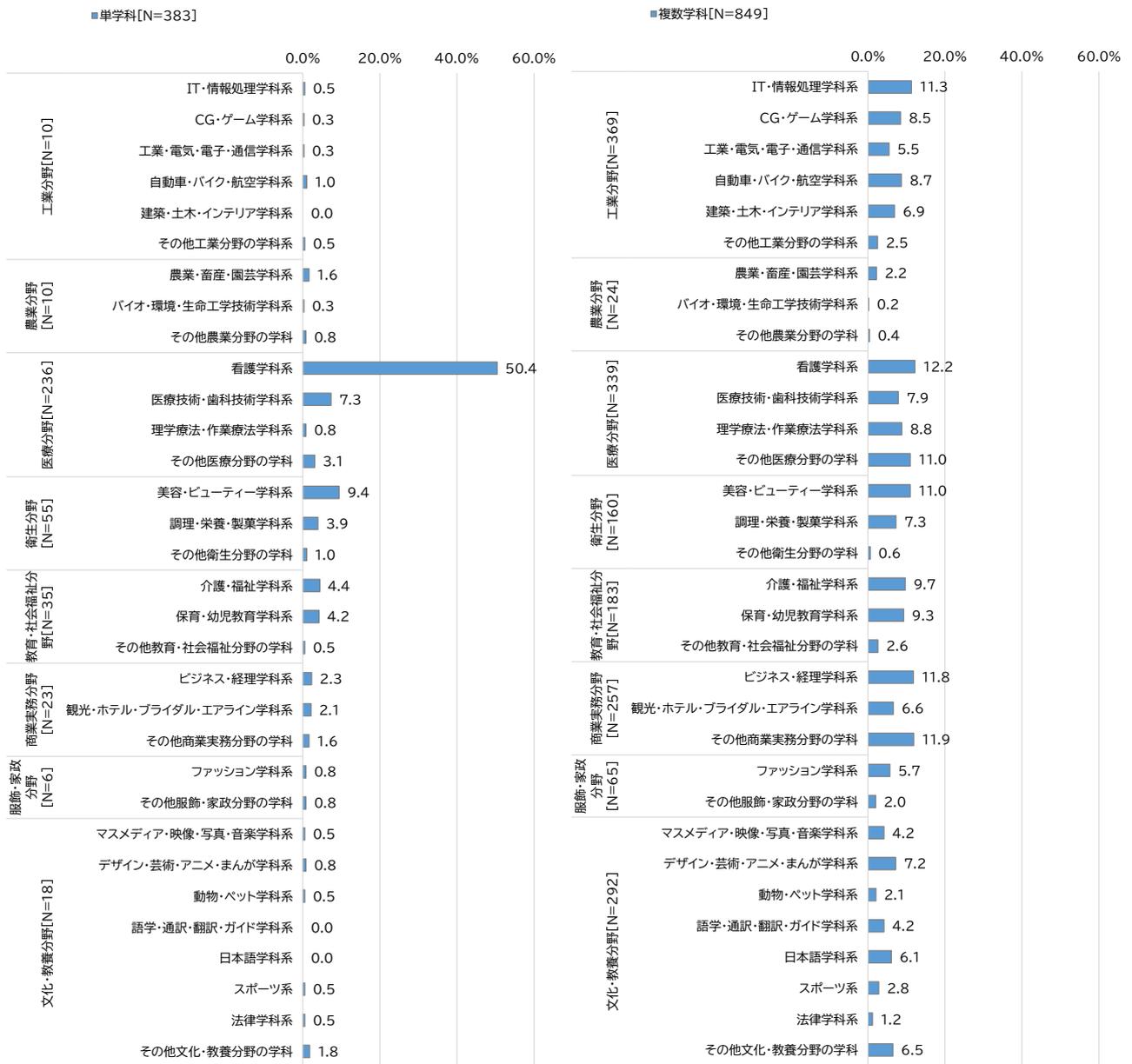
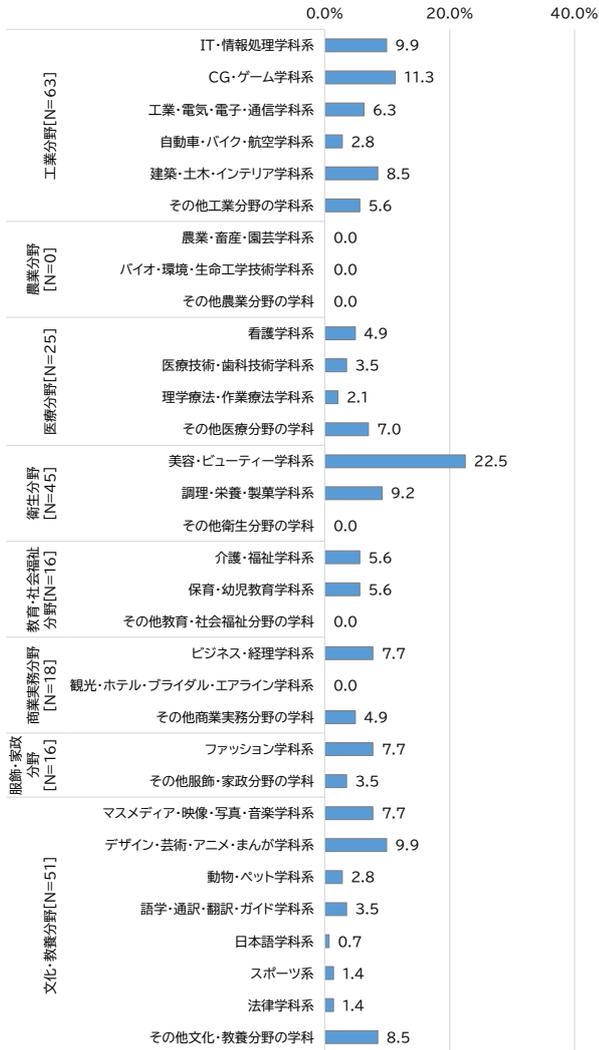
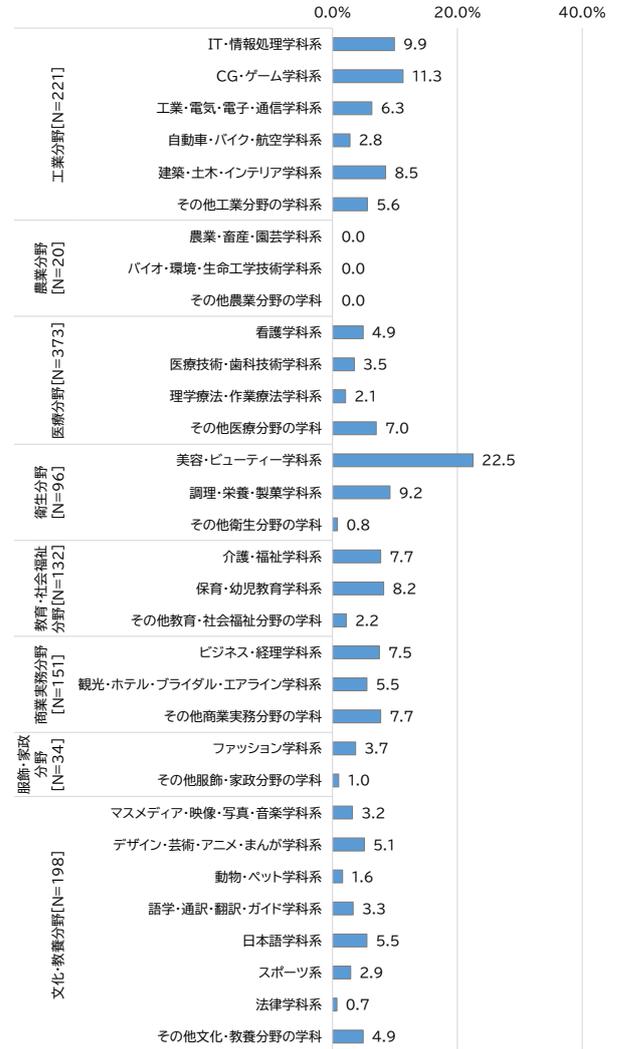


図 7-118 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[学校規模別]

■東京都[N=142]



■政令指定都市を有する都道府県[N=729]



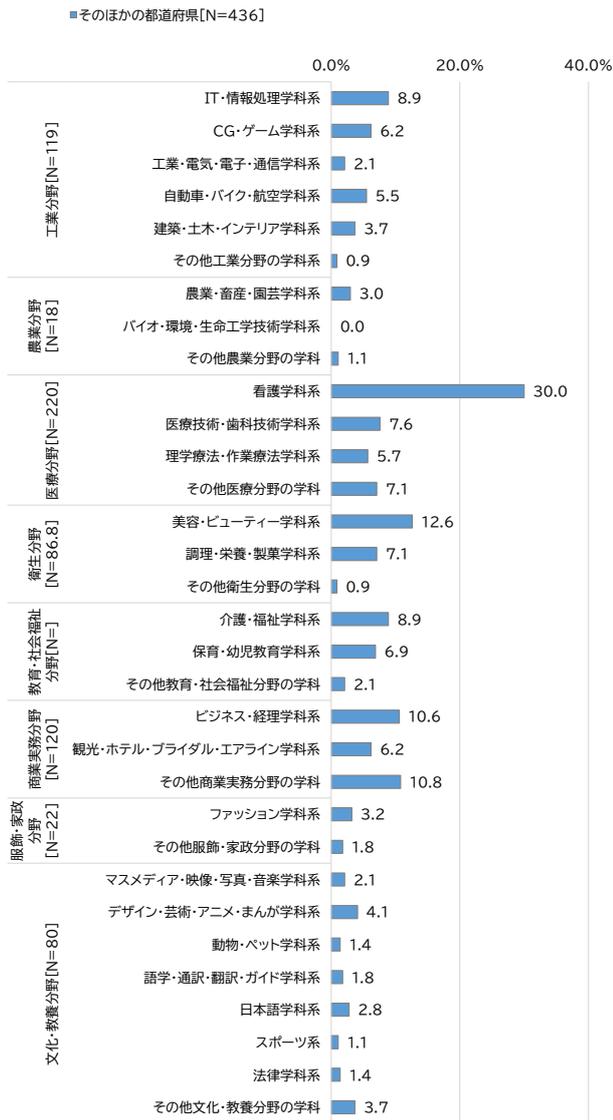


図 7-119 回答者の所属する学校の分野系統(複数回答)[地域別]

b. 回答者が所属する学科の学科系統【学科長等/一般教員】(Q30)

- 学科長等・一般教員に対し、学科の学科系統について質問をしたところ、「看護学科系」(21.8%)が最も多く、「医療技術・歯科技術学科系」(7.3%)、「自動車・バイク・航空学科系」(6.7%)、「理学療法・作業療法学科系」(6.7%)が続いた。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無別では、「認定学科である」場合には「看護学科系」(14.8%)、「自動車・バイク・航空学科系」(8.4%)、「医療技術・歯科技術学科系」(8.1%)の順に多かった。「認定学科でない」場合、「看護学科系」(33.0%)、「理学療法・作業療法学科系」(7.1%)、「医療技術・歯科技術学科系」(6.5%)の順に多かった。
- 指定養成施設の該当有無では、「看護学科系」(27.3%)、「医療技術・歯科技術学科系」(10.6%)、「理学療法・作業療法学科系」(10.3%)の順に多かった。「認定学科でない」場合、「IT・情報処理学科系」(16.0%)、「ビジネス・経理学科系」(13.0%)、「その他商業実務分野の学科」(7.5%)、「デザイン・芸術・アニメ・まんが学科系」(7.5%)の順に多かった。
- 学校規模別では、「単学科」でも「複数学科」でも、「看護学科系」(50.4%)が最も多かった。
- 地域別では、「東京都」では、「デザイン・芸術・アニメ・まんが学科系」(12.4%)が最も多く、「政令指定都市を有する都道府県」と「そのほかの都道府県」では「看護学科系」(それぞれ22.5%、29.7%)が最も多かった。

Q30 学科系統を選択してください。

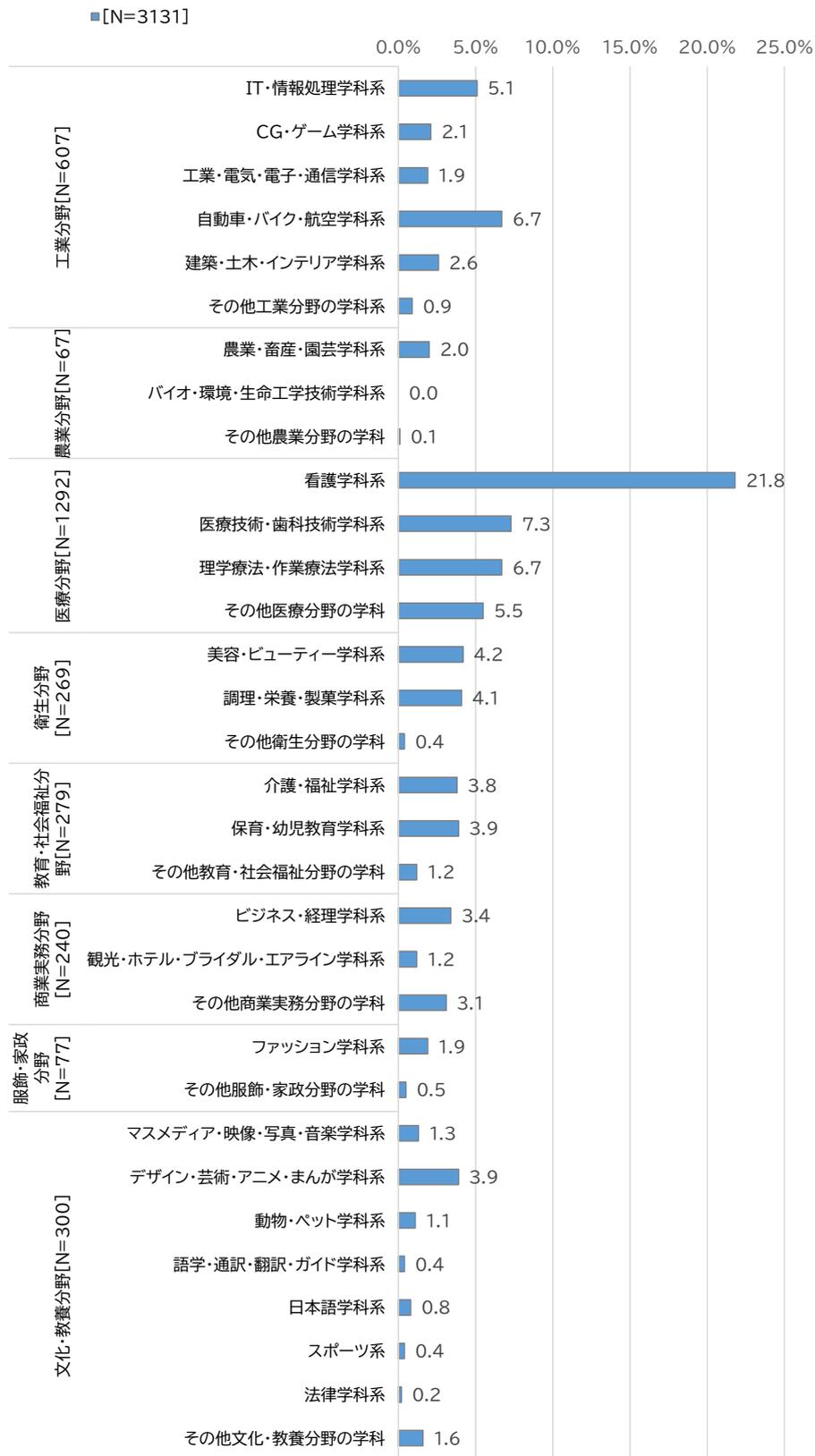
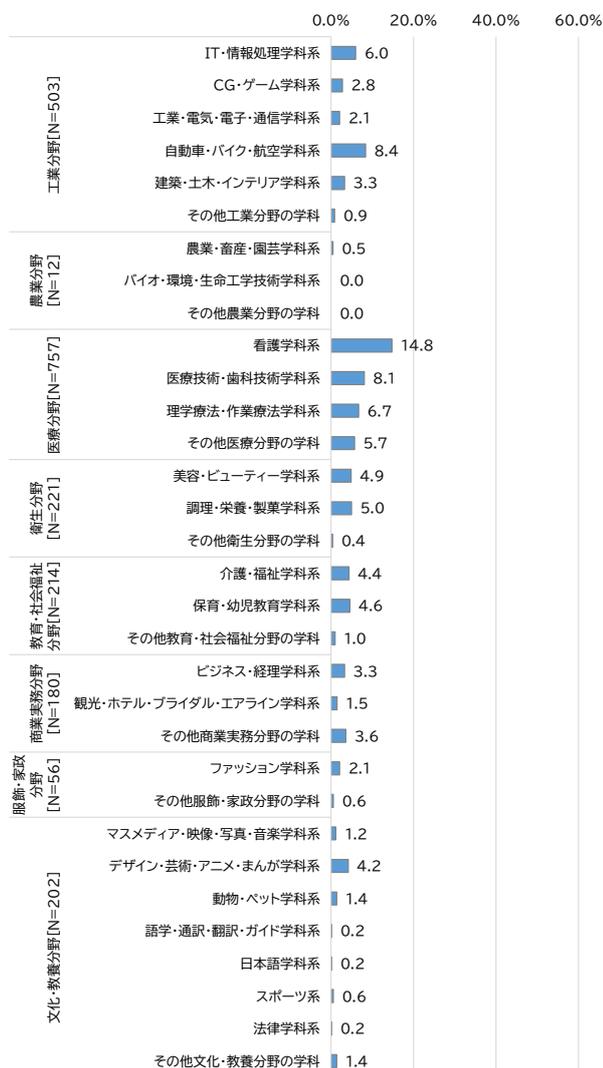
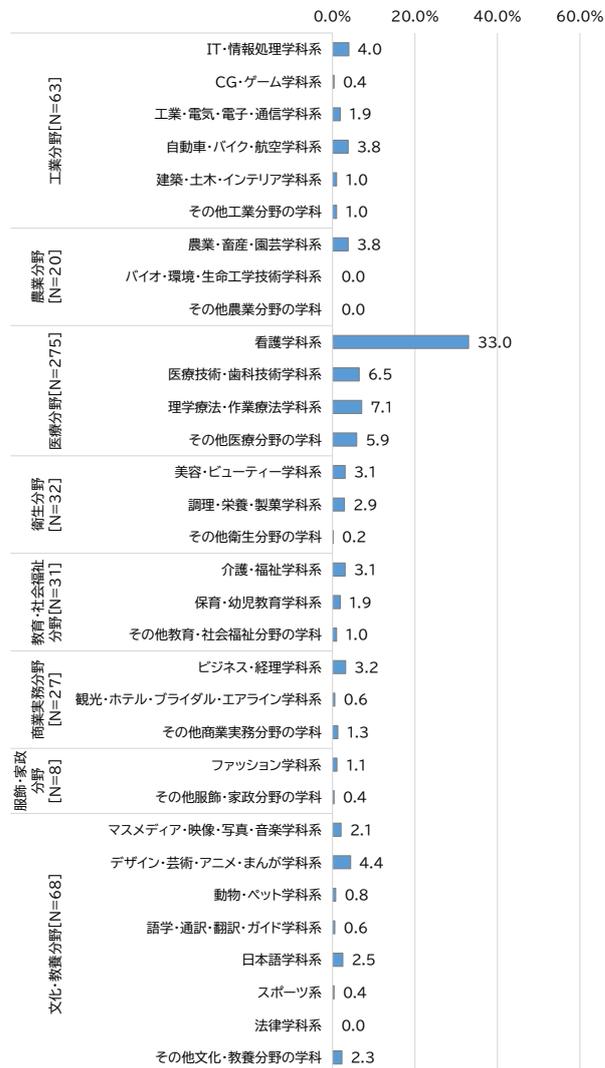


図 7-120 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)

■認定学科である[N=2145]



■認定学科でない[N=524]



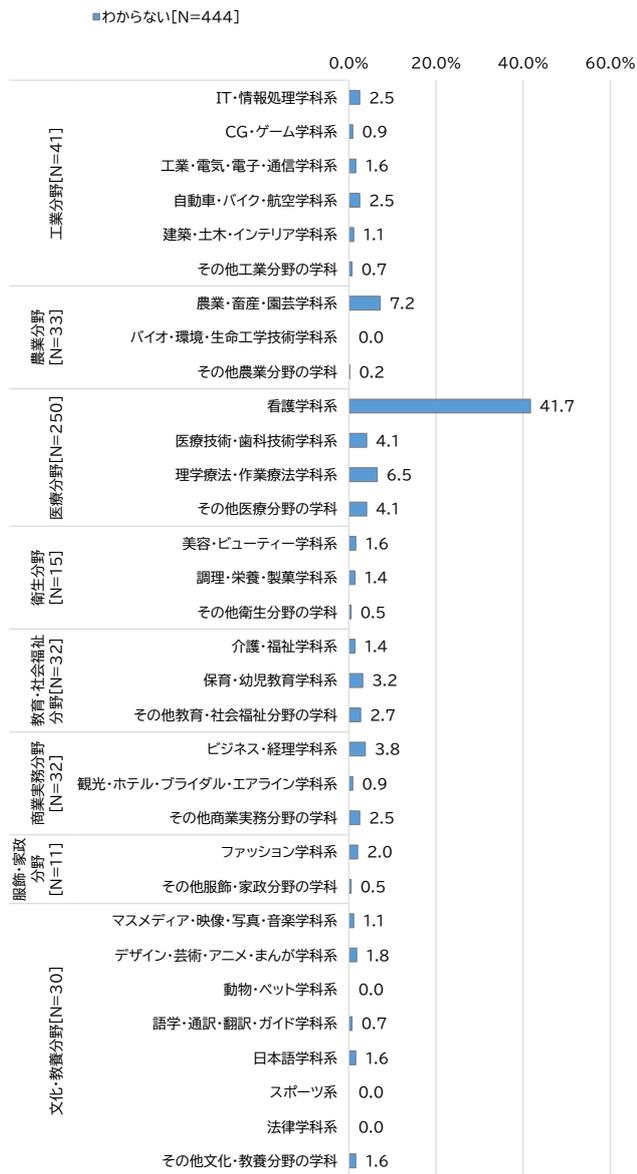
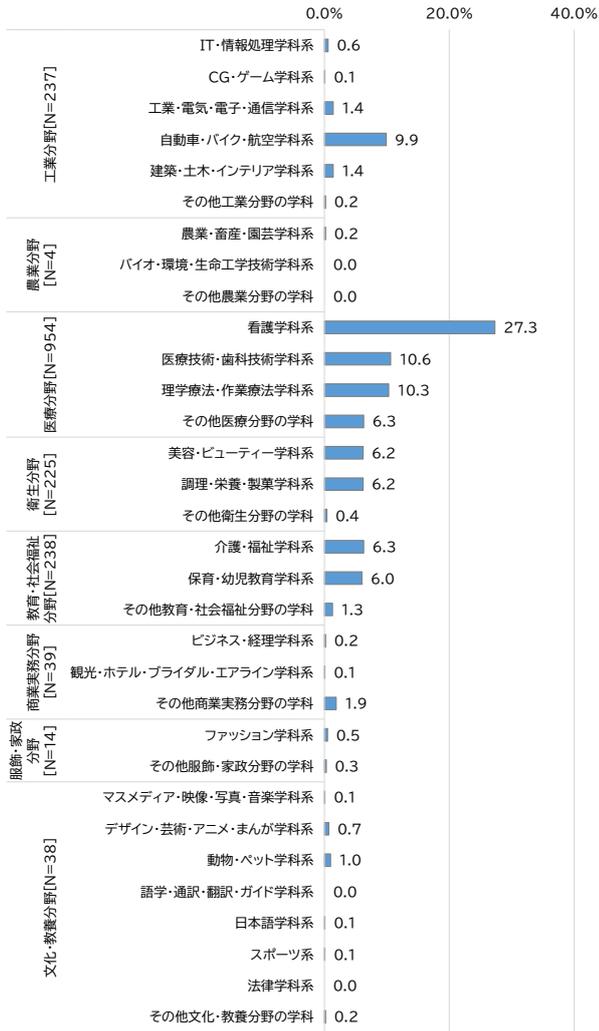


図 7-121 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

■指定養成施設である[N=1749]



■指定養成施設ではない[N=563]



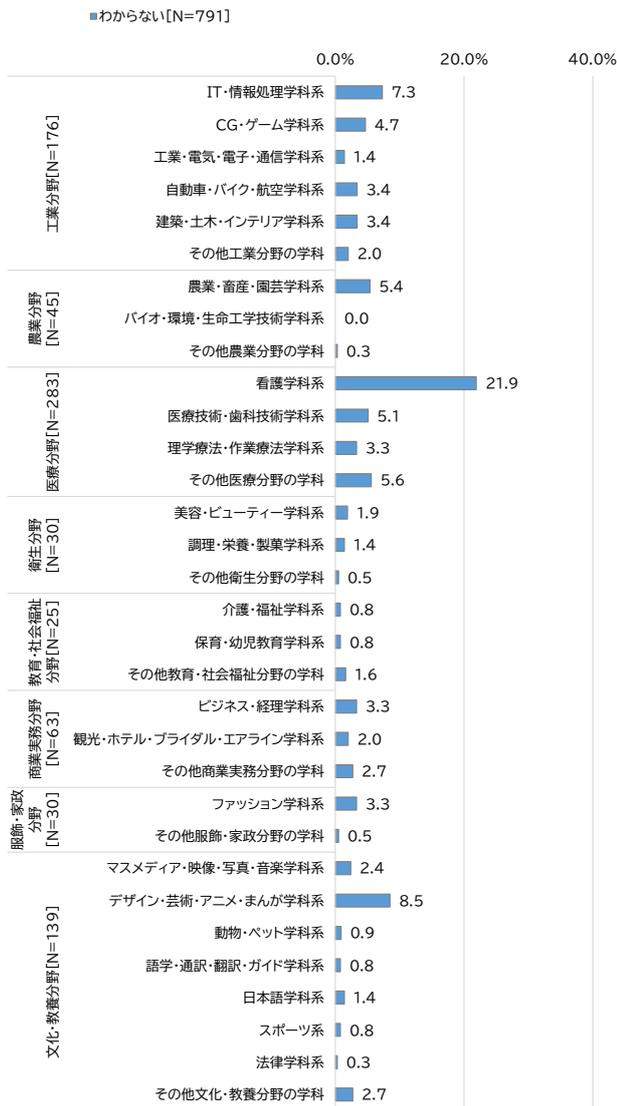


図 7-122 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)[養成施設の指定有無]

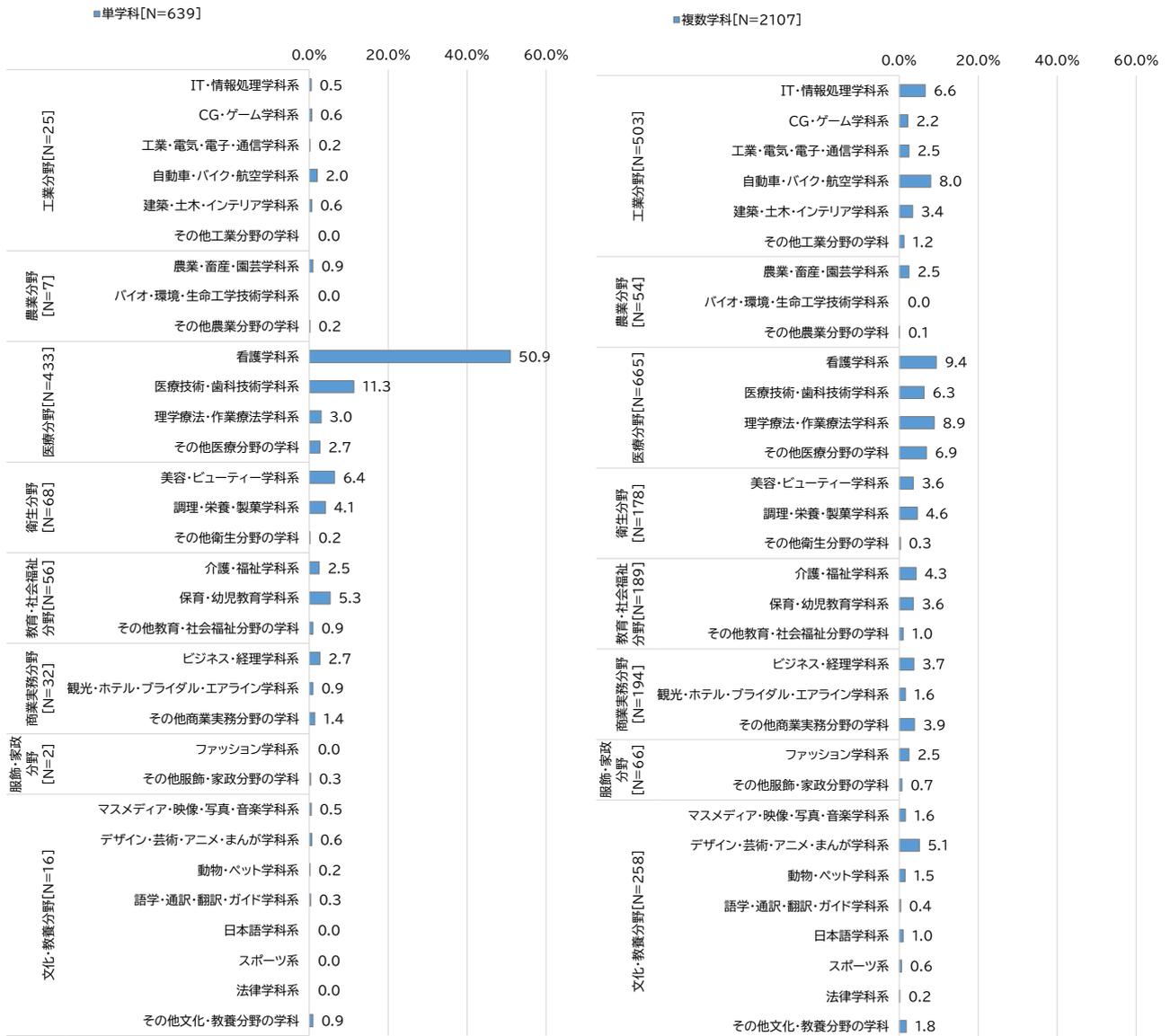
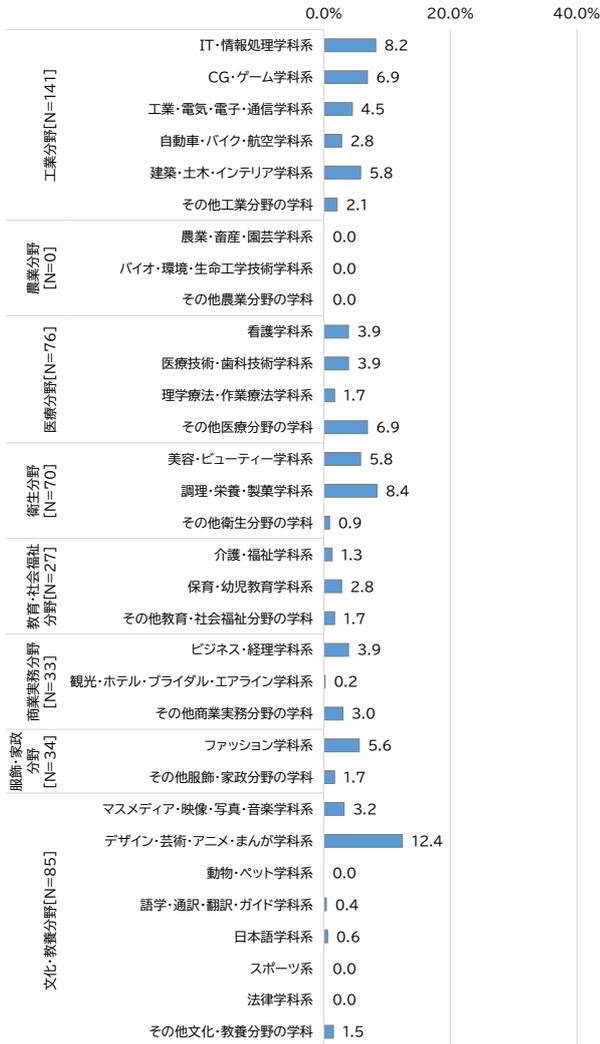
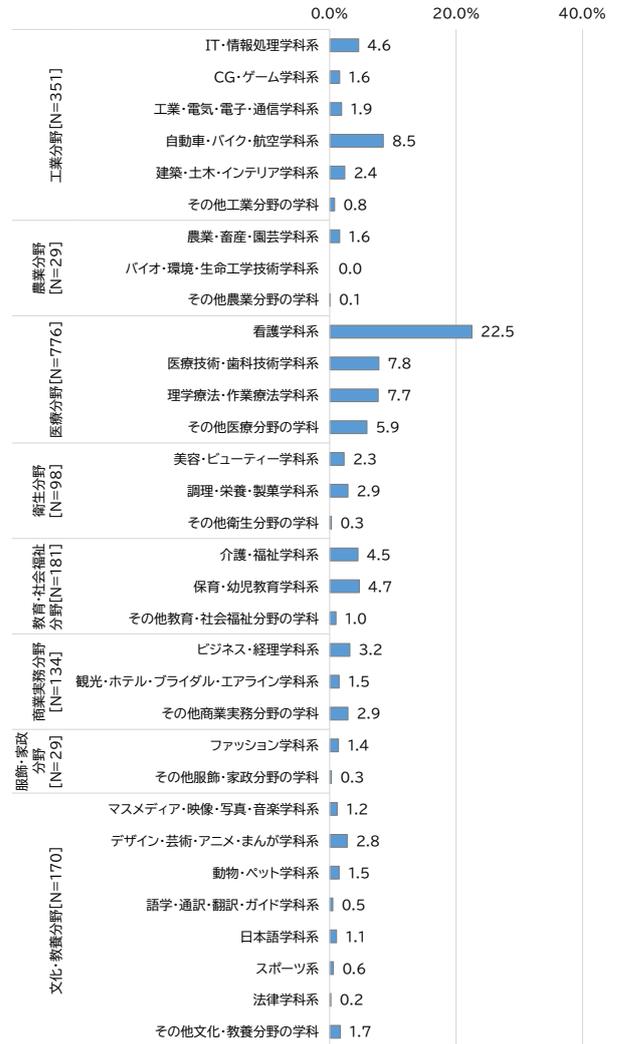


図 7-123 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)[学校規模別]

東京都[N=466]



政令指定都市を有する都道府県[N=1768]



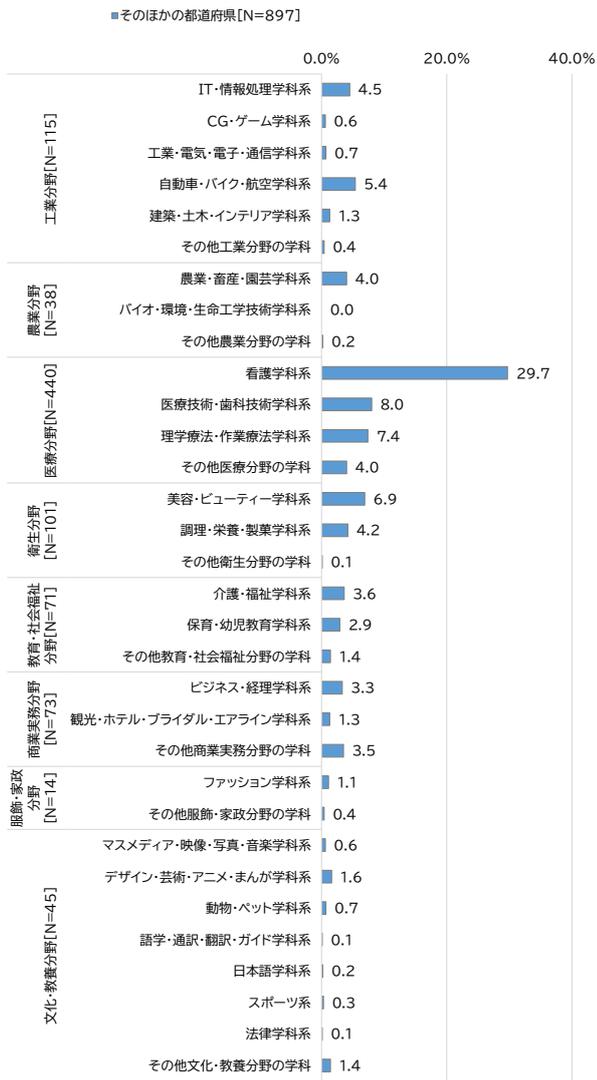


図 7-124 回答者が所属する学科の学科系統(単一回答)[地域別]

10) 職業実践専門課程【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】
(Q31,Q86)

a. 学校に職業実践専門課程があるかどうか【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q86)

- 学校長等に対し、学校における職業実践専門課程の認定学科の有無について質問をしたところ、「認定学科がある」(61.4%)との回答が最も多かった。また、回答者のうち、5.5%が「わからない」と回答した。
- 分野別では、「認定学科がある」との回答は、「工業分野」(82.7%)において最も多く、次いで「商業実務分野」(79.2%)において多かった。他方、「農業分野」と「医療分野」においては、「認定学科がある」との回答は3～5割であり、相対的に少なかった。
- 学校規模別では、「複数学科」の方が、「単学科」よりも、「認定学科がある」との回答が多かった(それぞれ71.9%、38.4%)。
- 地域別では、「認定学科がある」との回答は、「東京都」(70.2%)、「政令指定都市を有する都道府県」(62.3%)、「そのほかの都道府県」(57.2%)の順に多かった。

Q86 貴校には、職業実践専門課程に認定された課程はありますか。

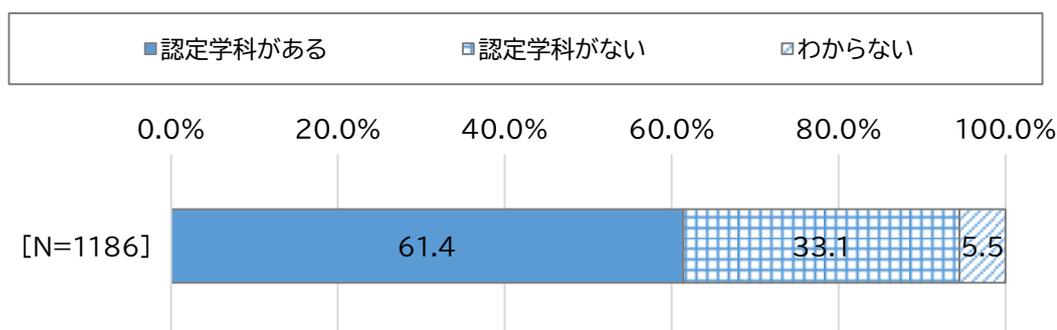


図 7-125 回答者が所属する学校に職業実践専門課程があるかどうか(単一回答)

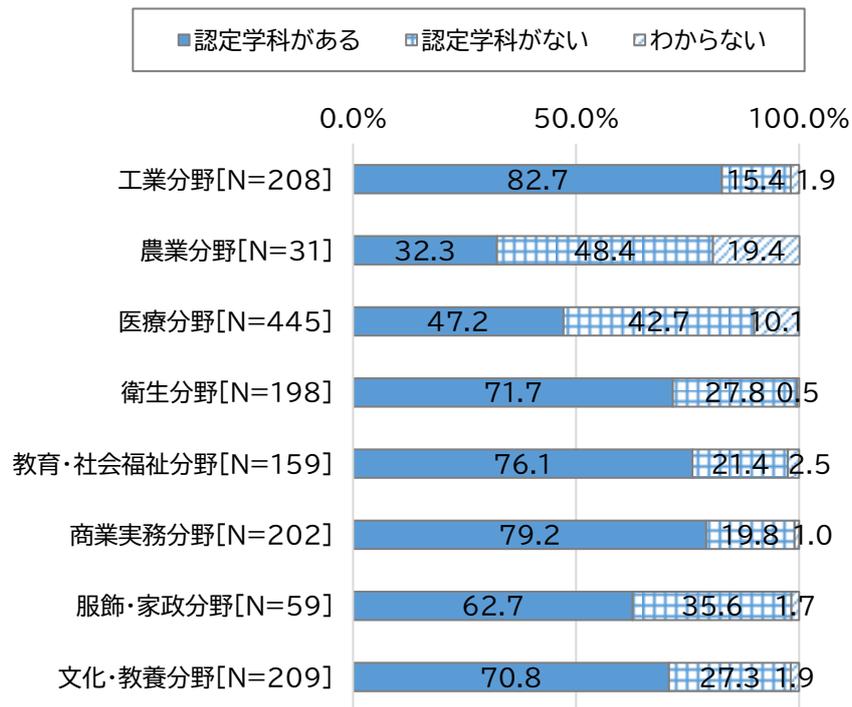


図 7-126 回答者が所属する学校に職業実践専門課程があるかどうか(単一回答)[分野別]

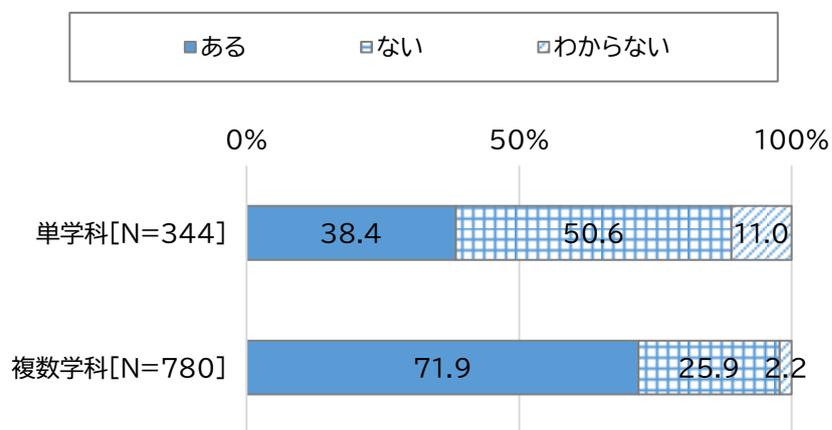


図 7-127 回答者が所属する学校に職業実践専門課程があるかどうか(単一回答)[学校規模別]

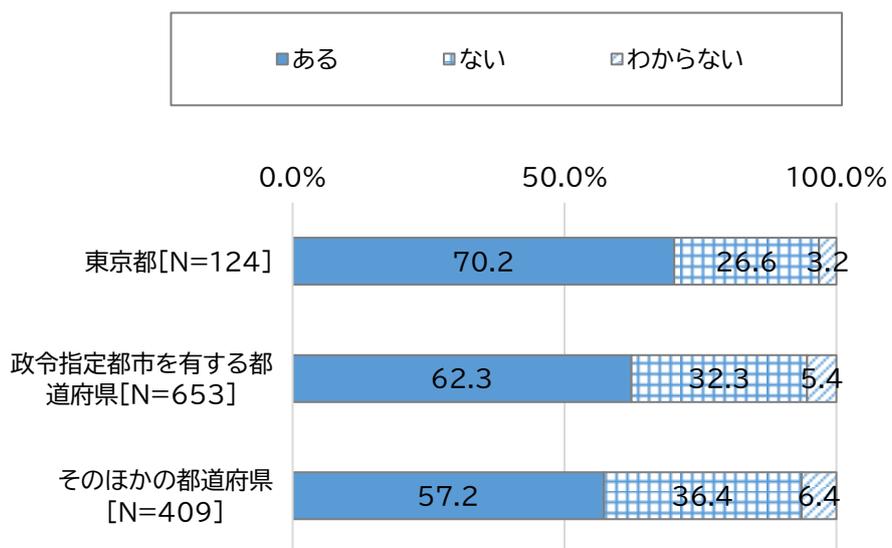


図 7-128 回答者が所属する学校に職業実践専門課程があるかどうか(単一回答)[地域別]

b. 学科が職業実践専門課程かどうか【学科長等/一般教員】(Q31)

- 学科長等・一般教員に対し、所属する学科が職業実践専門課程の認定学科に該当するか質問をしたところ、「認定学科である」(68.8%)との回答が最も多かった。また、回答者のうち、14.5%が「わからない」と回答した。
- 分野別では、「認定学科である」との回答は、「工業分野」(82.9%)において最も多く、次いで「衛生分野」(82.6%)において多かった。「農業分野」「医療分野」においては「認定学科である」との回答は相対的に少なかった。
- 指定養成施設の該当有無では、「指定養成施設である」方が、「指定養成ではない」よりも、「認定学科がある」との回答が多かった(それぞれ、74.4%、71.0%)。
- 学校規模別では、「複数学科」の方が、「単学科」よりも、「認定学科である」との回答が多かった(それぞれ、71.9%、38.4%)。
- 地域別では、「認定学科がある」という回答の割合は、「東京都」(78.4%)、「政令指定都市を有する都道府県」(70.0%)、「そのほかの都道府県」の順に高かった(61.3%)。

Q31 所属する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。

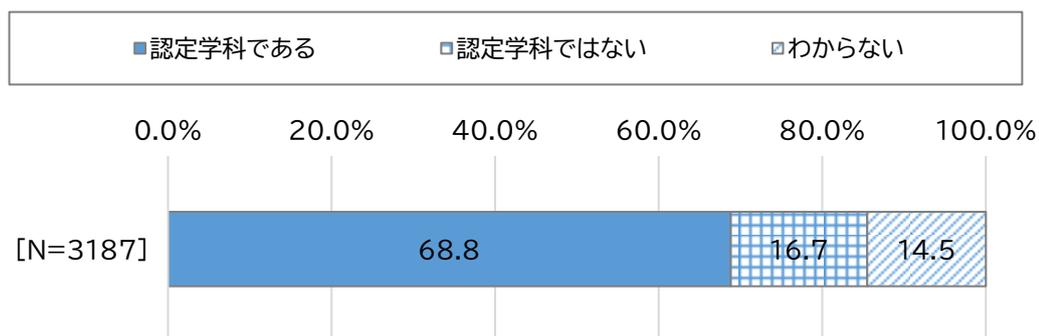


図 7-129 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)

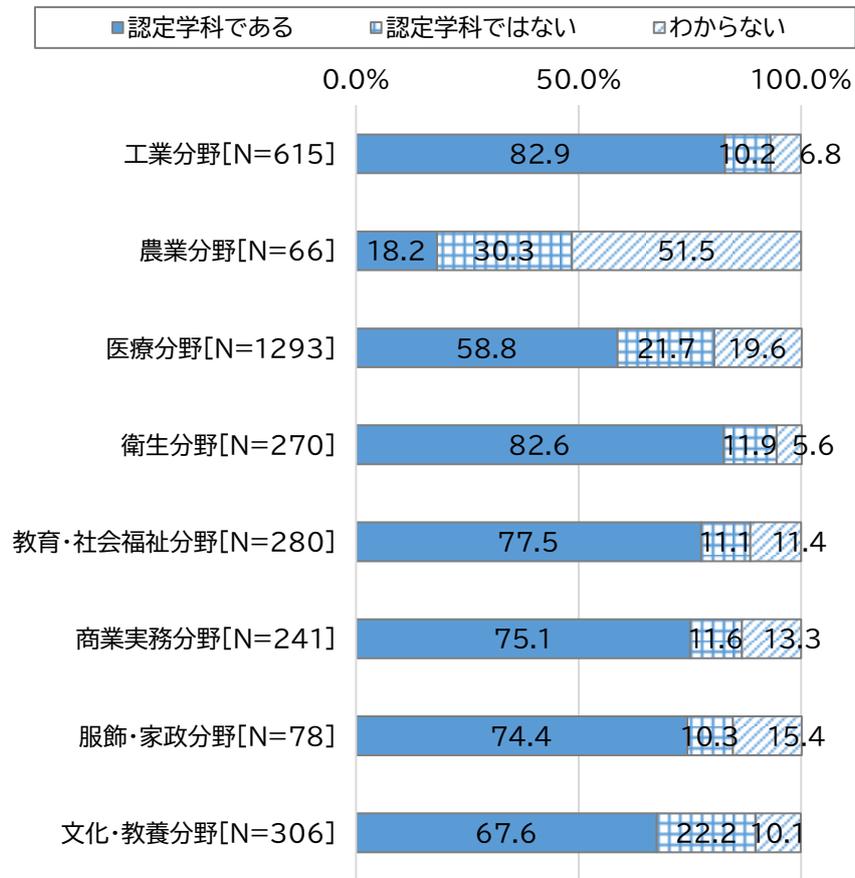


図 7-130 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)[分野別]

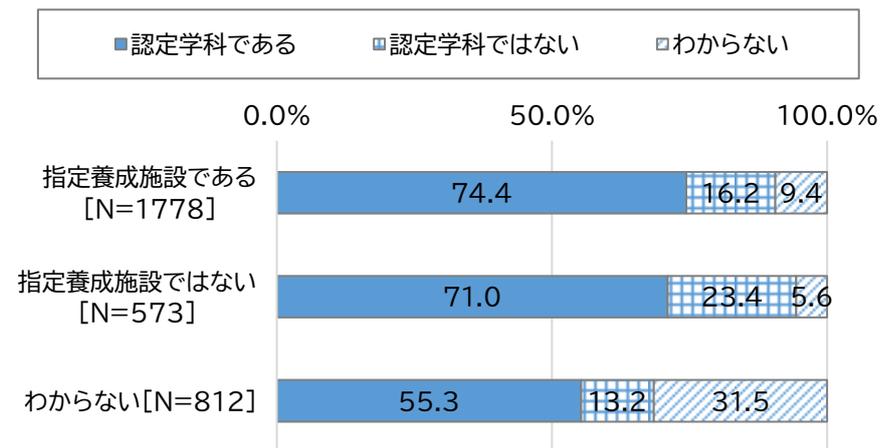


図 7-131 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)[養成施設への指定有無]

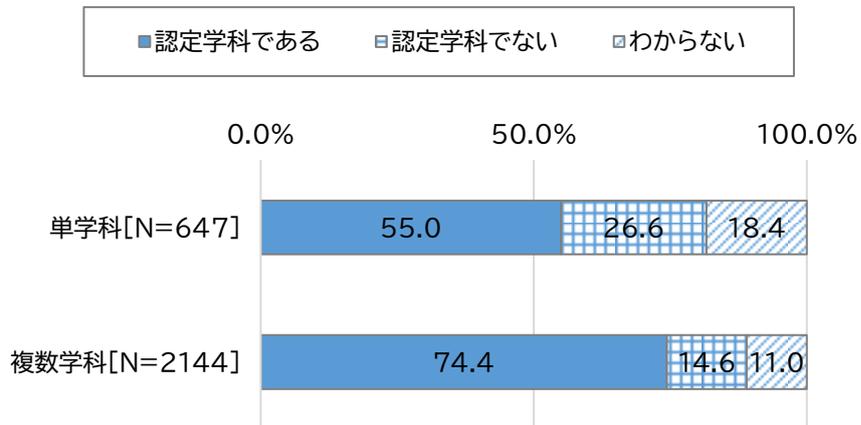


図 7-132 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)[学校規模別]

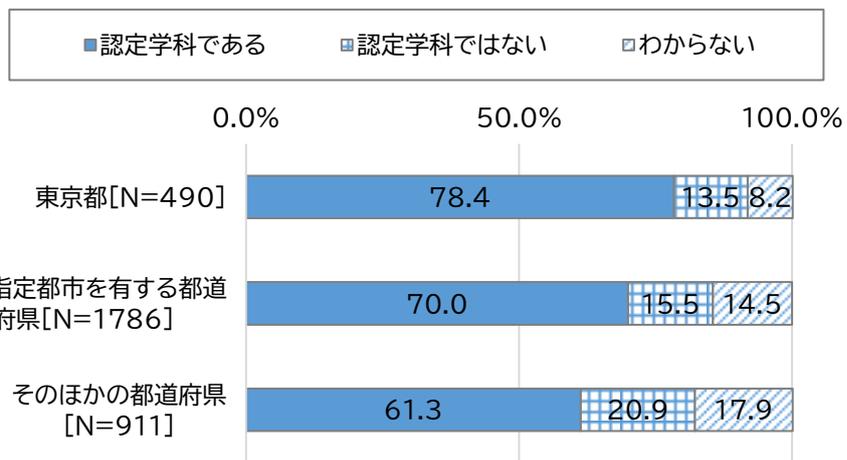


図 7-133 回答者が所属する学科が職業実践専門課程かどうか(単一回答)[地域別]

11) 指定養成施設かどうか【学科長等/一般教員】(Q26)

- 学科長等・一般教員に対し、所属する学科が指定養成施設に該当するかについて質問をしたところ、「指定養成施設である」(56.1%)が最も多かった。また、回答者のうち、25.8%が「わからない」と回答した。
- 分野別では、「医療分野」、「衛生分野」、「教育・社会福祉分野」においては、回答者の約7～9割が「指定養成施設である」と回答した。「工業分野」は約4割が、「商業実務分野」、「服飾・家政分野」、「文化・教養分野」では約1～2割が、「指定養成施設である」と回答した。
- 職業実践専門課程の認定学科の該当有無では、「認定学科である」方が、「認定学科でない」よりも、「指定養成施設である」との回答が多かった(それぞれ、60.7%、54.4%)。
- 学校規模別では、「単学科」の方が、「複数学科」よりも、「指定養成施設である」との回答が多かった(それぞれ、68.9%、52.7%)。
- 地域別では、「政令指定都市を有する都道府県」と「そのほかの都道府県」では「指定養成施設である」との回答が約6割であったのに対し、「東京都」では約4割であった。

Q26 所属する学科は、いわゆる指定養成施設ですか。

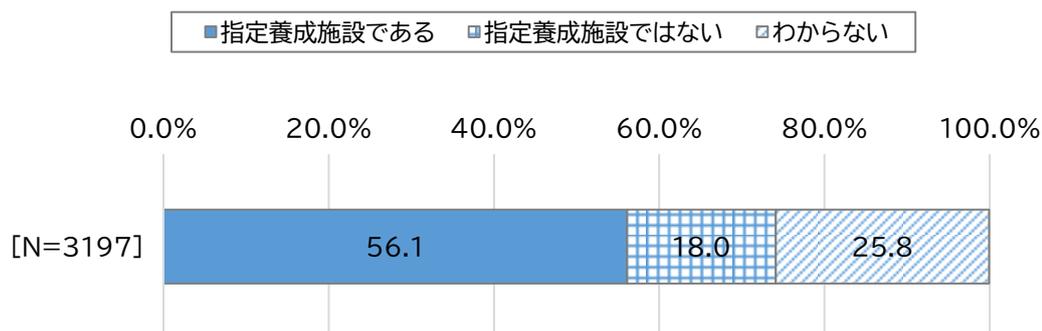


図 7-134 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)

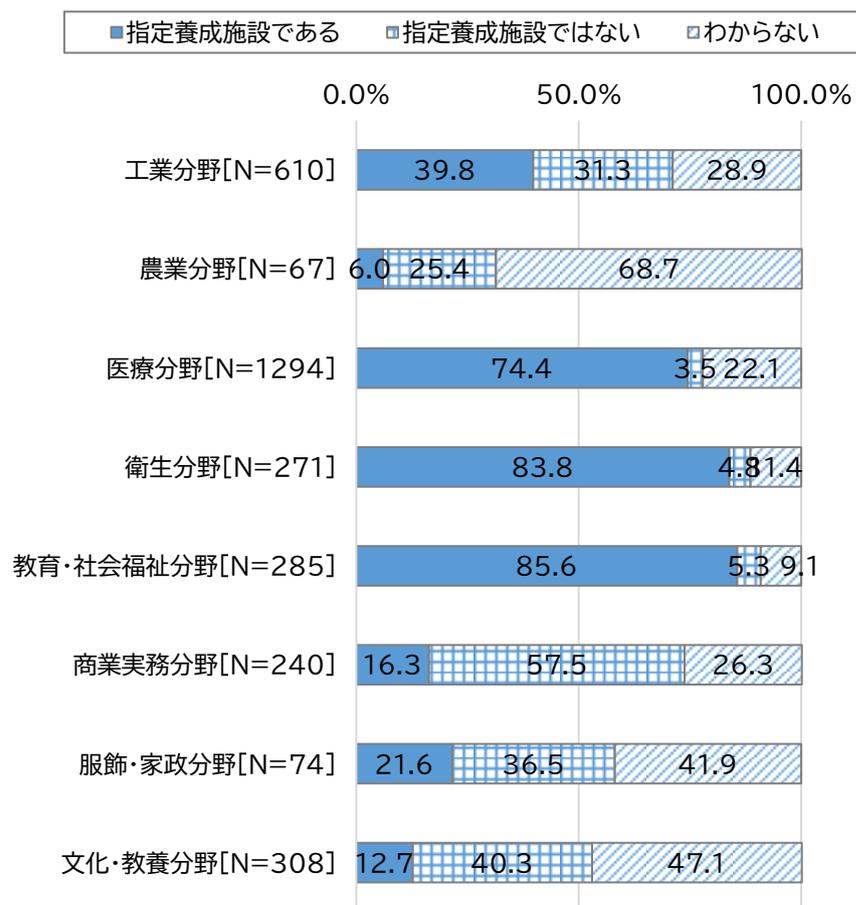


図 7-135 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)[分野別]

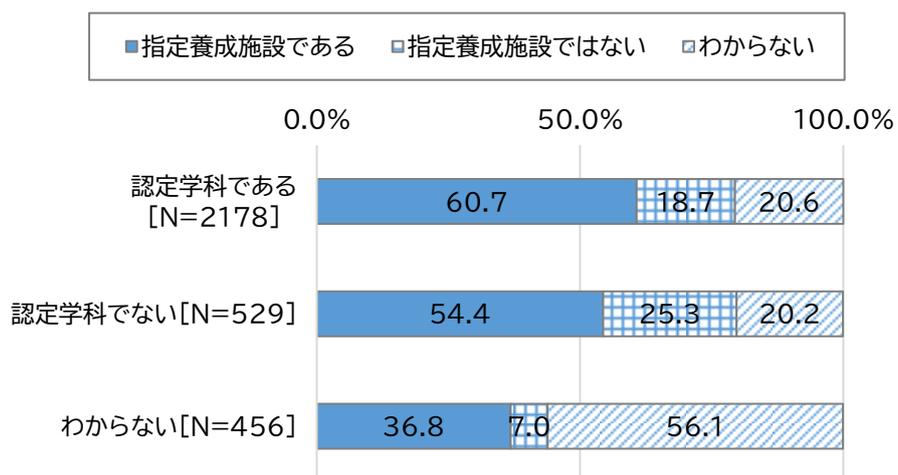


図 7-136 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

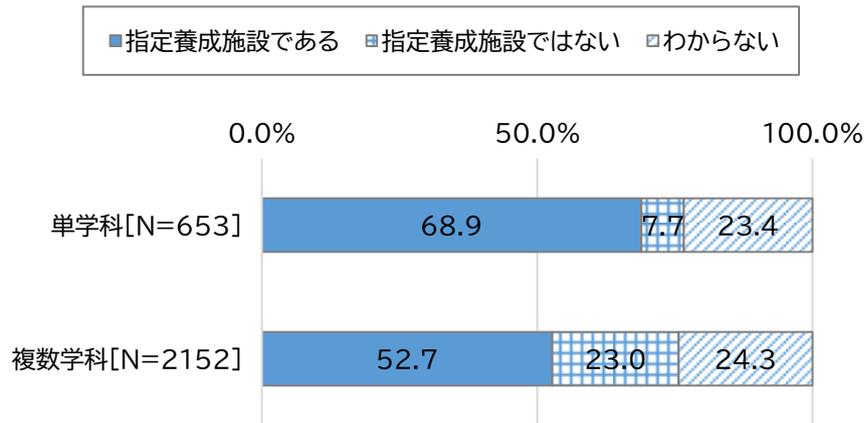


図 7-137 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)[学校規模別]

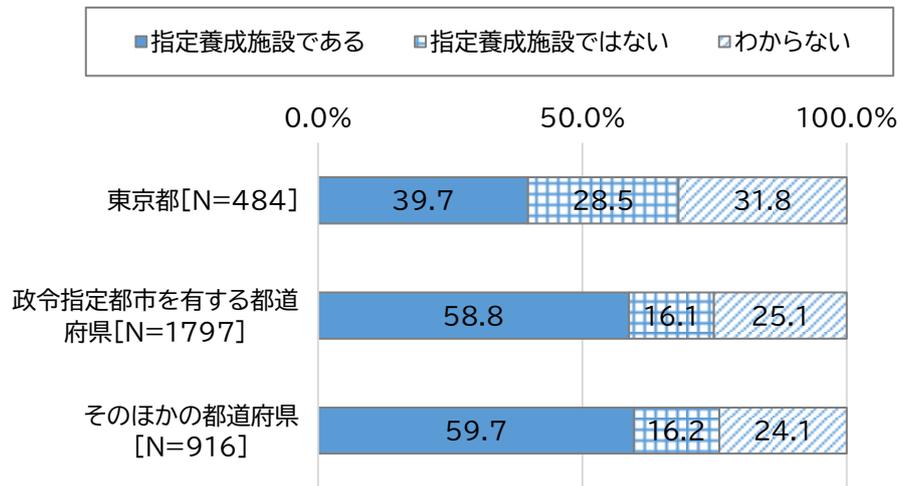


図 7-138 回答者の所属する学科が指定養成施設かどうか(単一回答)[地域別]

(3) その他の指標

1) 卒業生の就職率【学科長等】(Q50)

- 学科長等に対し、「所属する学科の卒業生の就職率(%)を回答してください。」と質問をしたところ、「90%超～100%以下」が86.4%を占めていた。
- 分野別では、いずれの分野においても「90%超～100%以下」(約6-10割)が相対的に多かった。「服飾・家政分野」と「文化・教養分野」では、「90%超～100%以下」(それぞれ58.8%、67.1%)が相対的には少なかった。
- 職業実践専門課程の認定学科の該当有無では、認定学科においても非認定学科においても、「90%超～100%以下」が約87%であった。一方、「0%～60%以下」は、「認定学科でない」(5.6%)の方が、「認定学科である」(2.5%)よりも多かった。
- 指定養成施設の該当有無では、「指定養成施設である」(90.9%)の方が、「指定養成施設ではない」(80.0%)よりも、「90%超～100%以下」との回答が多かった。
- 学校規模別では、「単学科」(93.8%)の方が「複数学科」(83.9%)よりも、「90%超～100%以下」との回答が多かった。
- 地域別では、「政令指定都市を有する都道府県」と「そのほかの都道府県」では、「90%超～100%以下」との回答が約9割であった一方、「東京都」では約7割であった。

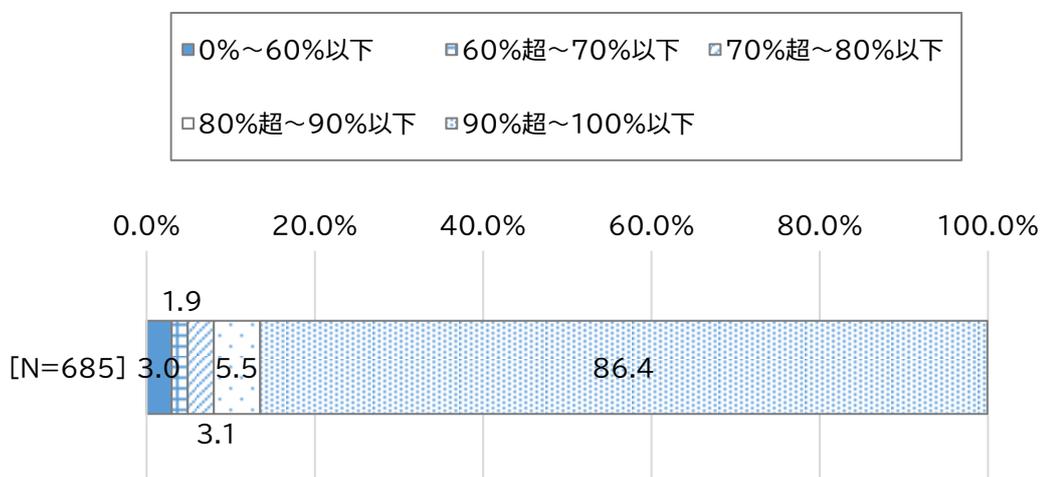


図 7-139 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)

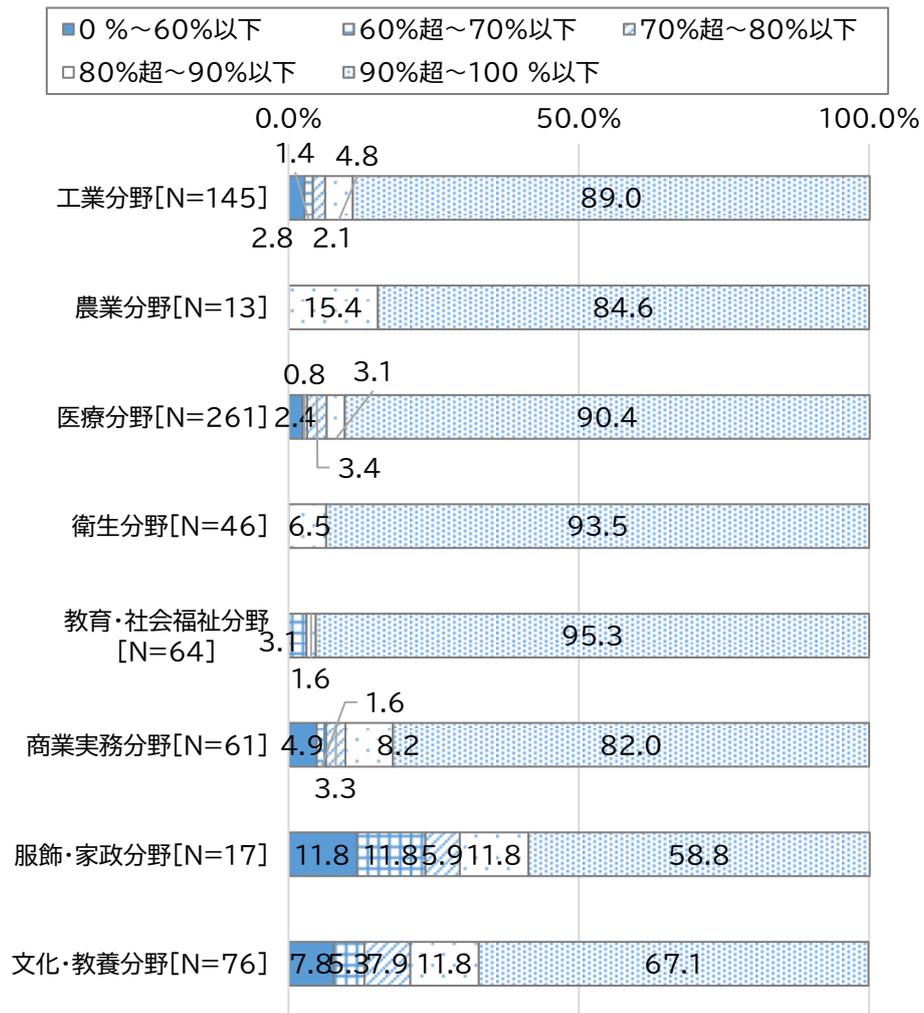


図 7-140 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[分野別]

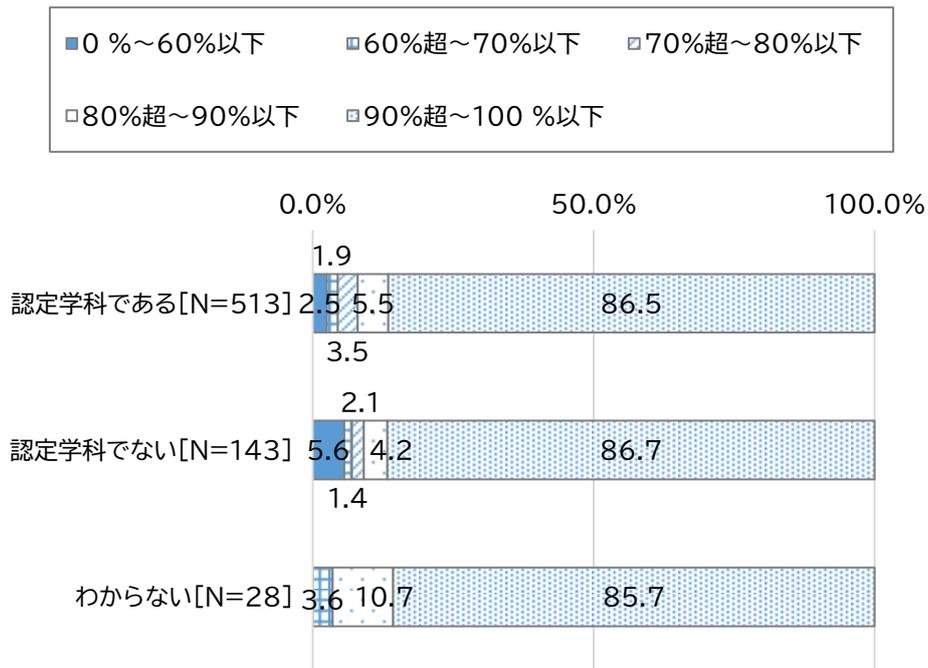


図 7-141 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]

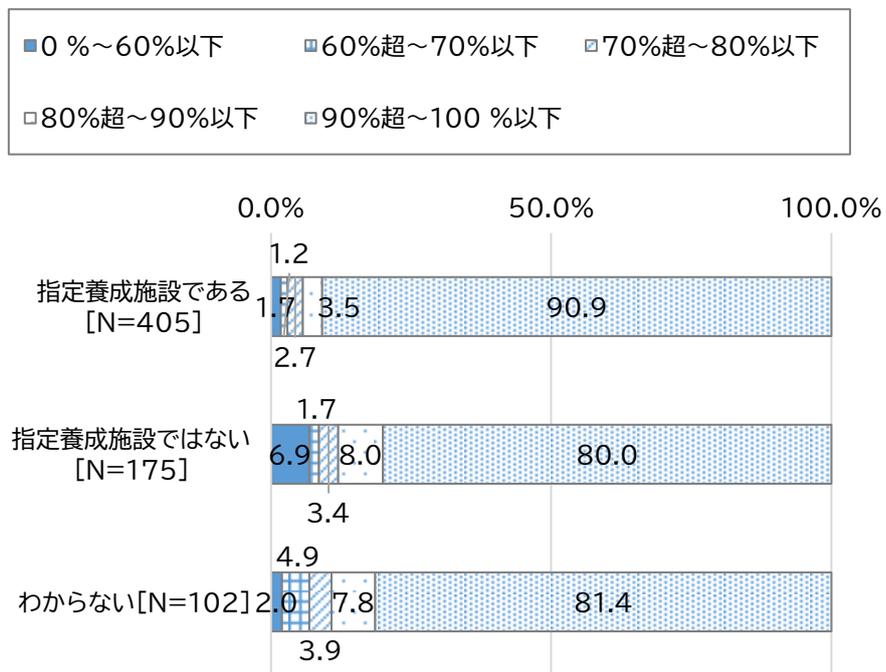


図 7-142 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無]

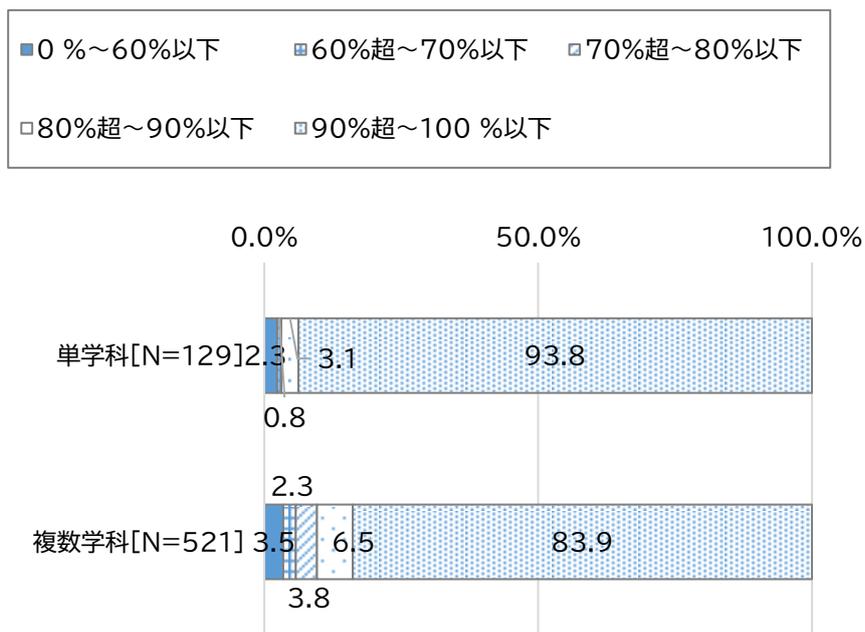


図 7-143 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[学校規模別]

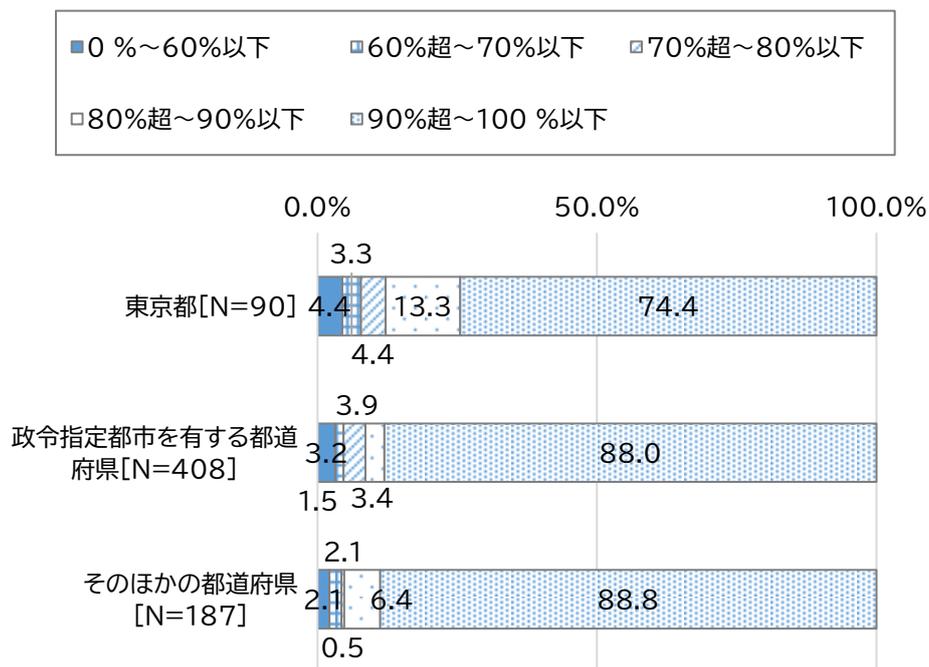


図 7-144 学科の卒業生の就職率(数値入力を集計したもの)[地域別]

2) 都道府県内での就業率【学科長等】(Q51)

- 学科長等に対し、「所属する学科を卒業する就職者のうち、何割が都道府県内で就業しますか。」という質問をしたところ、「9割」との回答が最も多く(36.6%)、次いで「8割」との回答が多かった(18.8%)。「10割」(10.8%)も含め、「8割以上」が全体の66.2%を占めていた。
- 分野別では、いずれの分野でも「9割」が最も多かった(「農業分野」では、「9割」と「10割」が同数で最多であった)。「8割以上」の回答を合算すると、「教育・社会福祉分野」(89.4%)において最も多く、「文化・教養分野」(51.7%)において最も少なかった。
- 職業実践専門課程の認定学科の該当有無では、認定学科においても非認定学科においても、「9割」が最も多かった。一方、「8割以上」の回答を合算すると、「認定学科でない」(71.3%)の方が、「認定学科である」(63.8%)よりも多かった。
- 指定養成施設の該当有無では、指定養成施設であるかどうかに関わらず、「9割」が最も多かった。一方、「8割以上」の回答を合算すると、「指定養成施設である」(68.5%)の方が、「指定養成施設ではない」(58.7%)よりも、多かった。
- 学校規模別では、単学科においても複数学科においても、「9割」が最も多かった。一方、「8割以上」の回答を合算すると、「単学科」(73.5%)の方が、「複数学科」(64.5%)よりも、多かった。
- 地域別では、いずれの地域においても、「9割」が最も多かった。一方、「8割以上」の回答を合算した割合は、「東京都」(78.5%)、「そのほかの都道府県」(66.5%)、「政令指定都市を有する都道府県」(63.8%)の順に高かった。

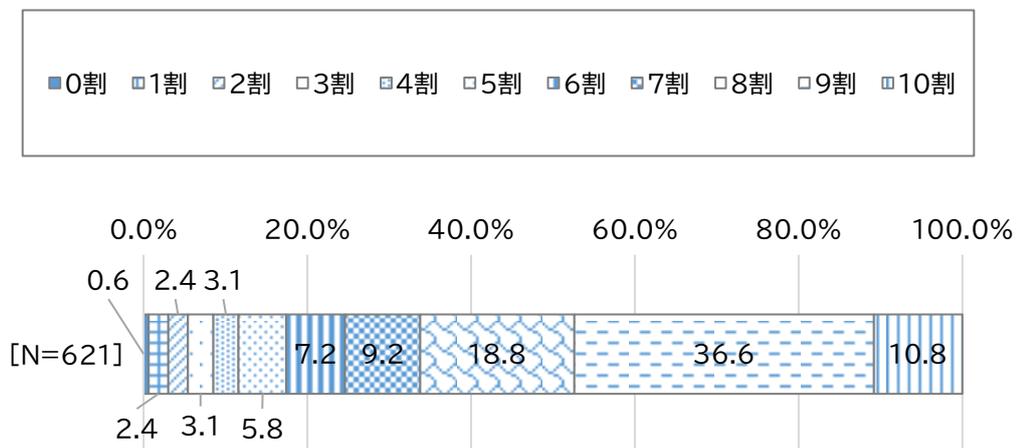


図 7-145 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)

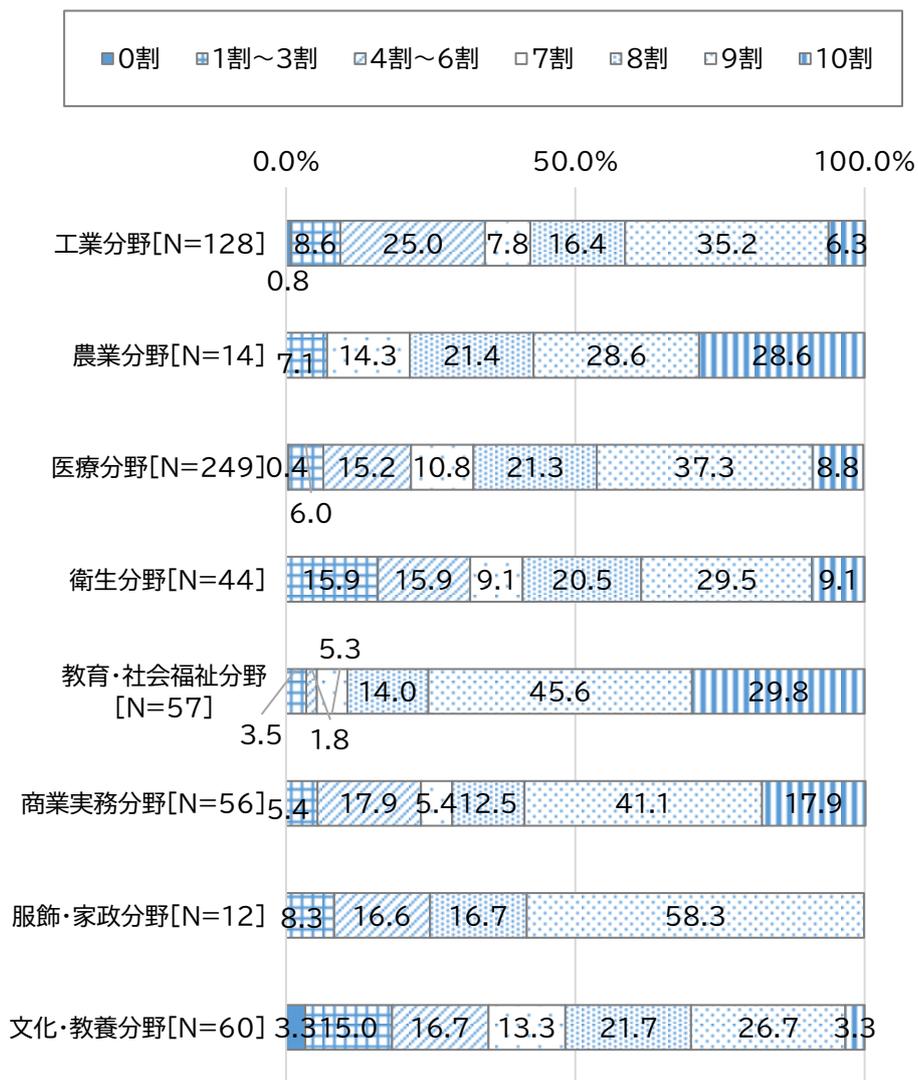


図 7-146 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[分野別]

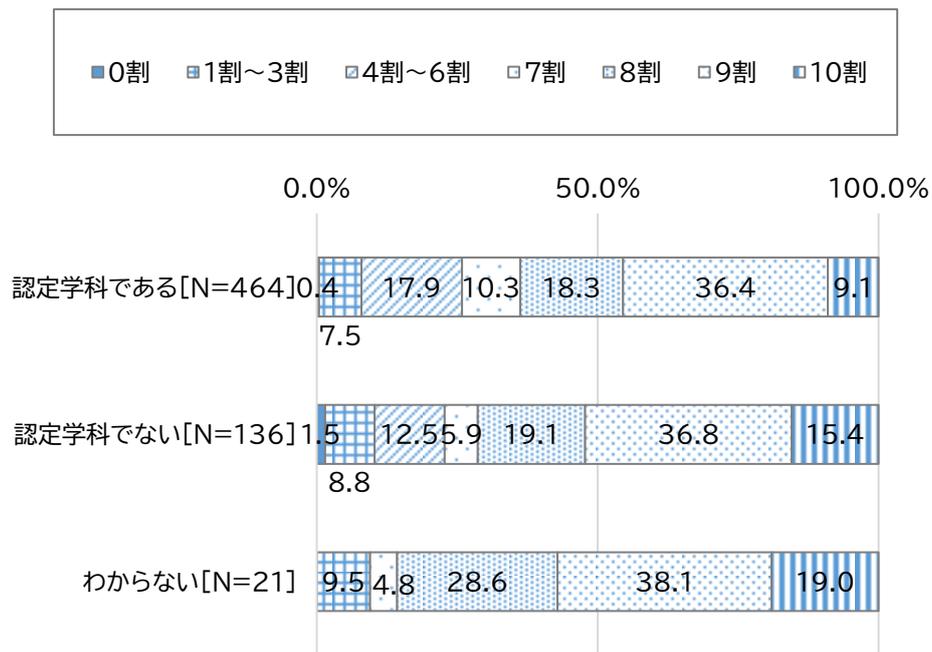


図 7-147 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]

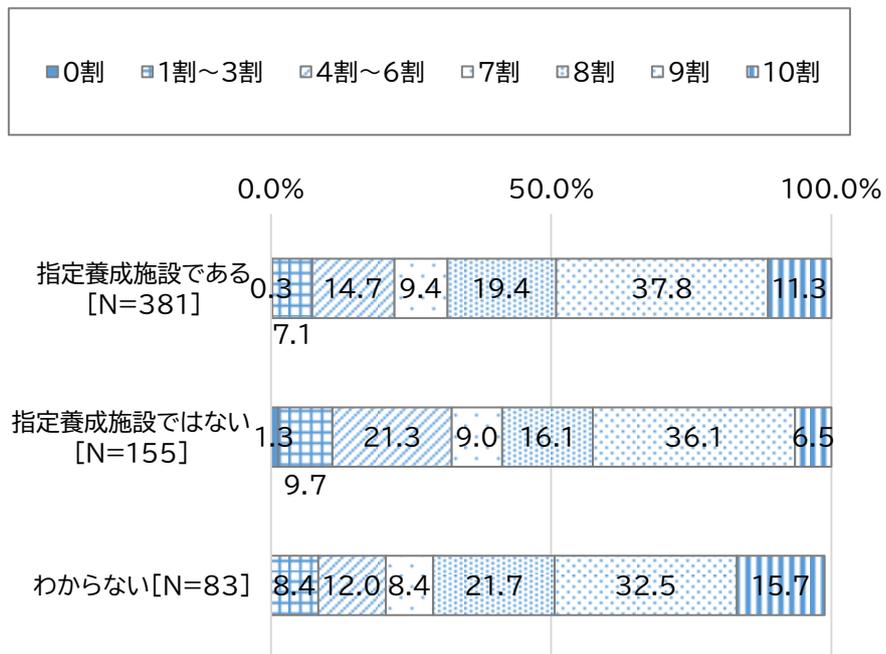


図 7-148 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無]

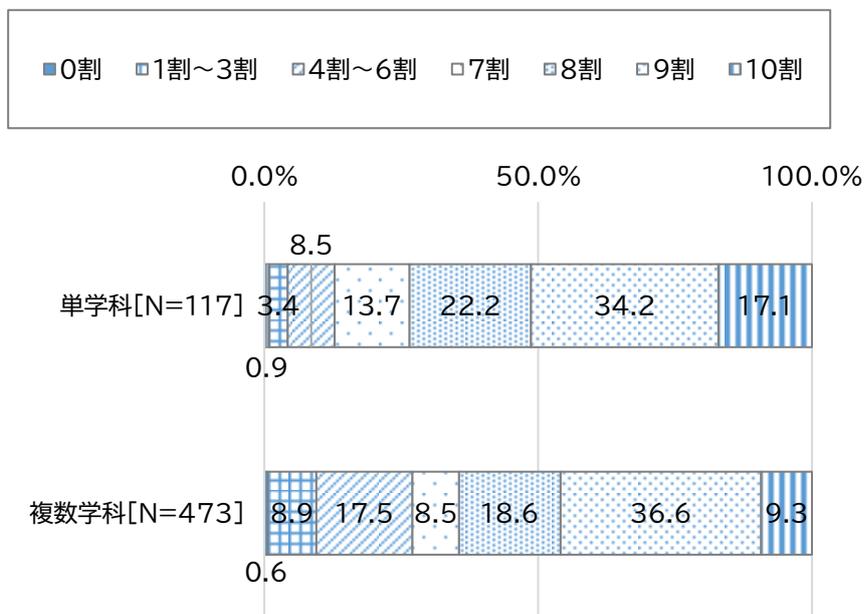


図 7-149 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[学校規模別]

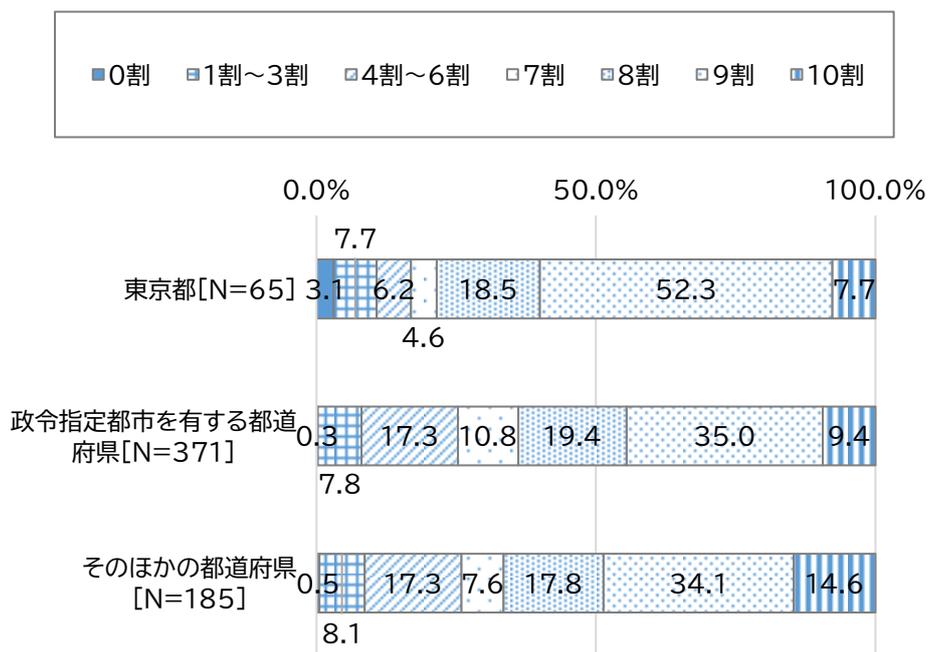


図 7-150 学科の都道府県内での就業率(数値入力を集計したもの)[地域別]

3) 関連分野への就職率【学科長等】(Q52)

- 学科長等に対し、「所属する学科を卒業する就職者のうち、何割が関連分野に就職しますか。」という質問をしたところ、「10割」(55.3%)が最も多く、次いで「9割」(27.3%)が多かった。全体のうち、82.6%が「9割以上」と回答した。
- 分野別では、「工業分野」、「医療分野」、「教育・社会福祉分野」においては、「10割」が最も多かった。一方、「農業分野」、「衛生分野」、「商業実務分野」、「服飾・家政分野」、「文化・教養分野」では、「9割」が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の該当有無では、認定学科においても非認定学科においても、「10割」が最も多かった。「10割」との回答は、「認定学科でない」(63.2%)の方が、「認定学科である」(53.3%)よりも多かった。
- 指定養成施設の該当有無では、「指定養成施設である」場合、「10割」(68.3%)が最も多かった。一方、「指定養成施設ではない」場合、「10割」と「9割」がともに34.0%で最多であった。
- 学校規模別では、「単学科」においても「複数学科」においても、「10割」が最も多かった。一方、「10割」との回答は、「単学科」(64.0%)の方が、「複数学科」(53.3%)よりも、多かった。
- 地域別では、いずれの地域においても、「10割」が最も多かった。「10割」との回答は、「政令指定都市を有する都道府県」(57.7%)、「そのほかの都道府県」(56.9%)、「東京都」(40.2%)の順に多かった。

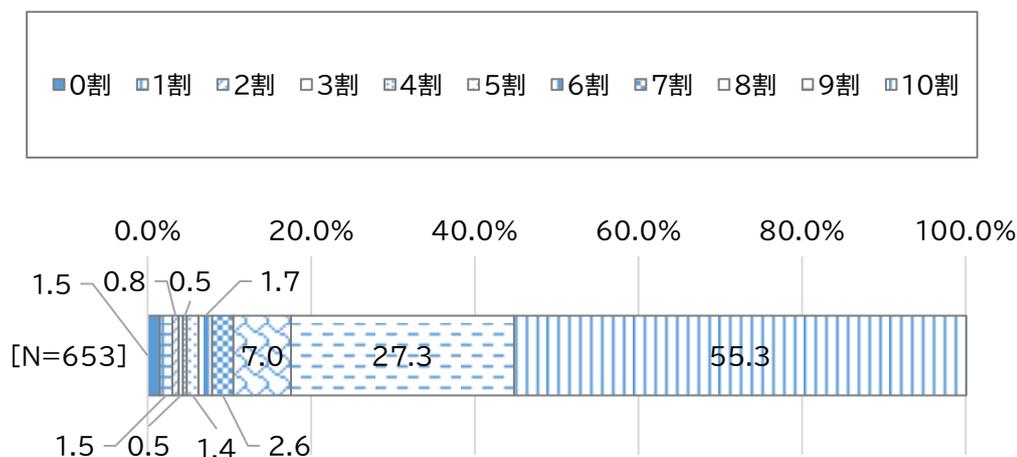


図 7-151 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)

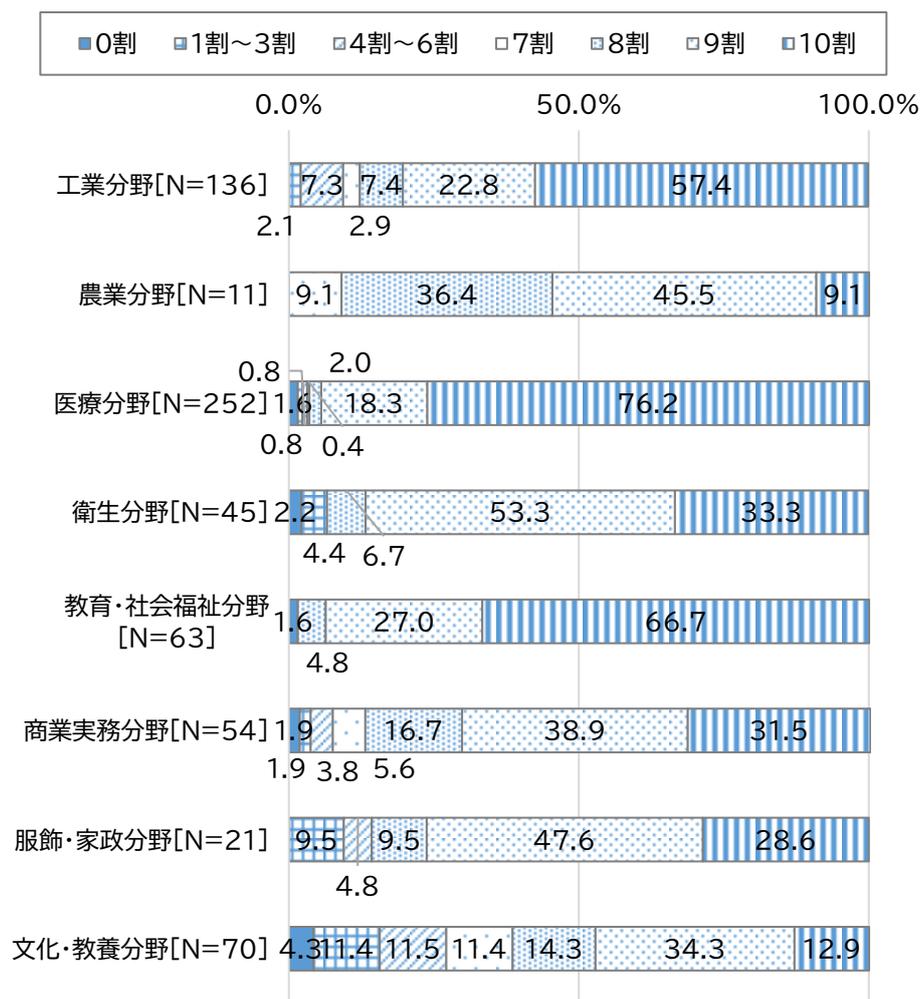


図 7-152 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[分野別]

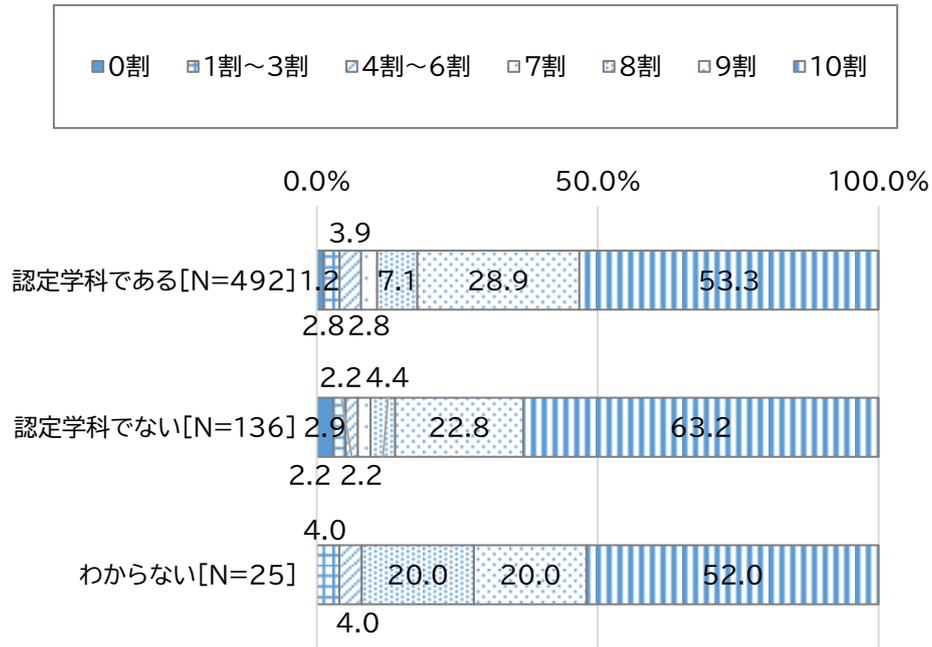


図 7-153 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]

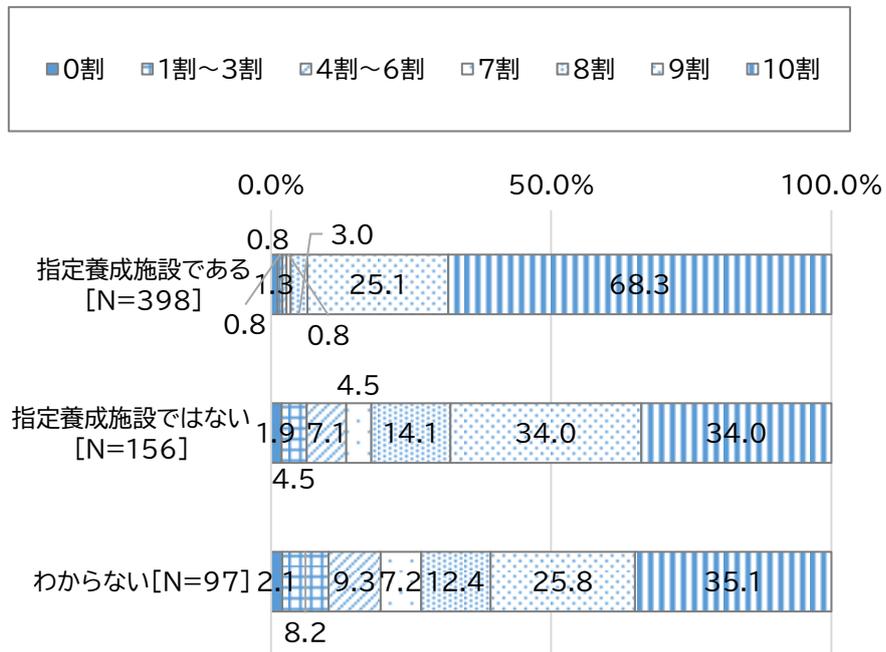


図 7-154 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無]

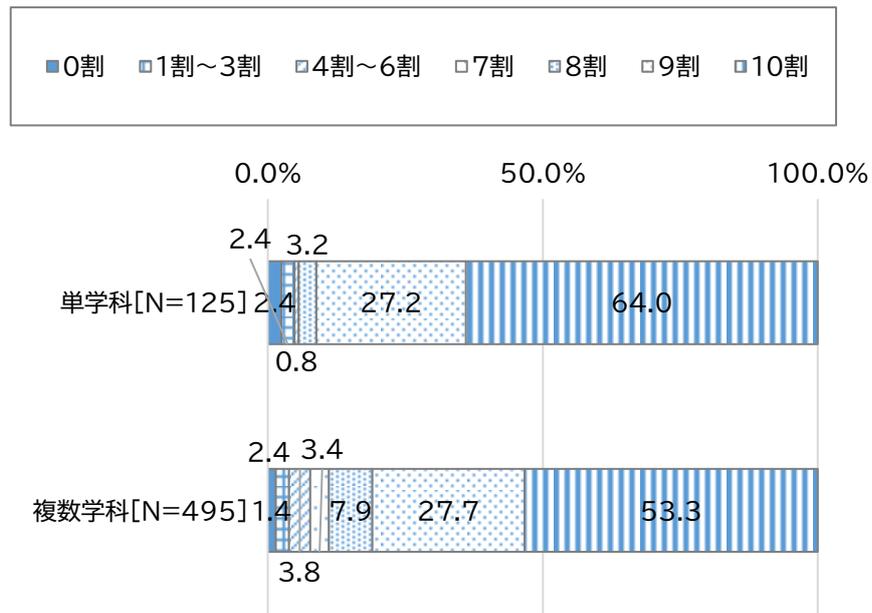


図 7-155 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[学校規模別]

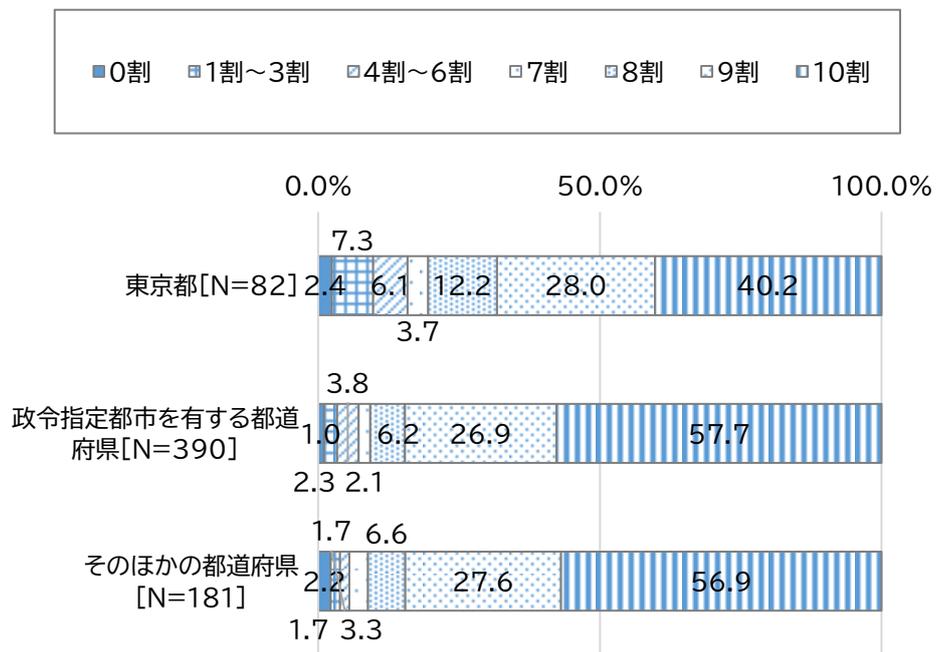


図 7-156 学科の関連分野への就職率(数値入力を集計したもの)[地域別]

(4) 学修目標の明確化

1) 求める人材像の有無【学科長等】(Q59)

- 業界団体・個別企業等ともに、求める人材像を明示しているとの回答は 50%程度である。
- 分野別にみると、医療分野や教育・社会福祉分野等の国家資格の存在する分野は、業界団体の方が個別企業等よりも求める人材像を明示しているとの回答が多い。それに対し、工業分野や商業実務分野、服飾・家政分野等は、個別企業等の方が業界団体よりも求める人材像を明示しているとの回答が多い(ただし、N 数が小さいことには注意)。

Q59 貴校の関連業界における業界団体や個別企業等は、人材に求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等(人材像、モデルカリキュラム、職業能力評価基準等)を明示していますか。当てはまるものをお選びください。関連業界が複数ある場合、もっともそのような取組が進んでいると思われる業界を想定してお答えください。

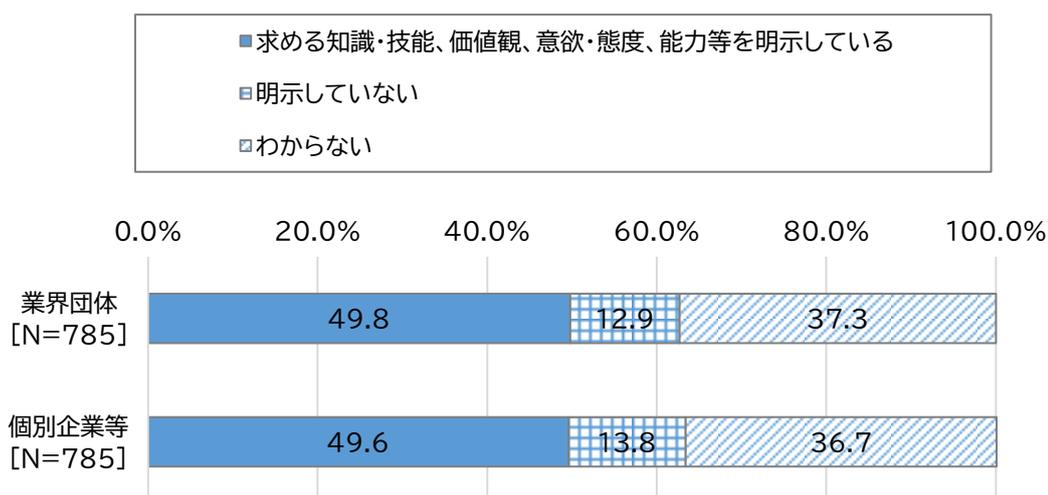


図 7-157 求める人材像の有無(単一回答)

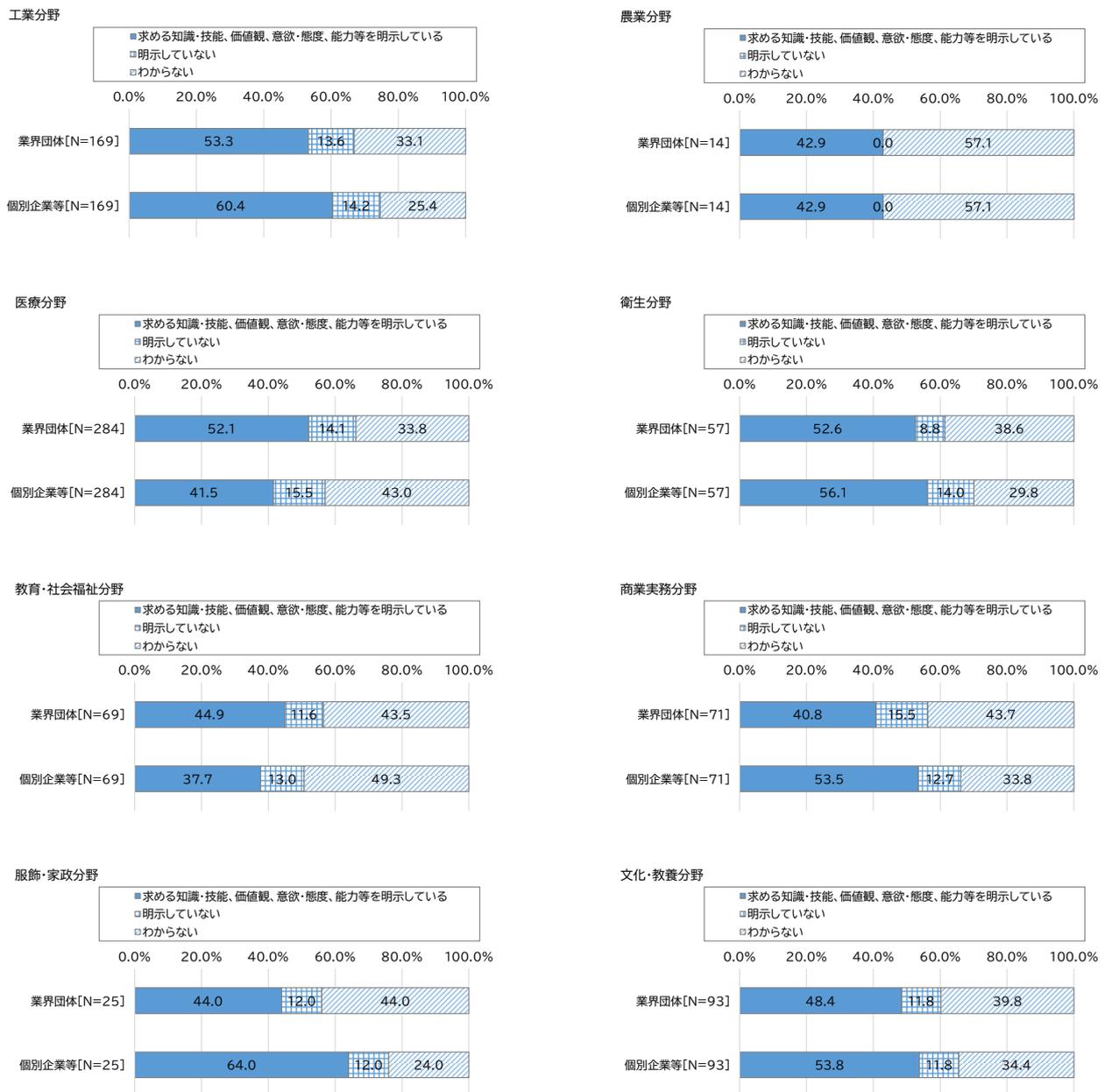


図 7-158 求める人材像の有無(単一回答)[分野別]

2) 求める人材像に関する情報収集方法【学科長等】(Q60)

- 求める人材像に関する情報収集方法としては、業界団体に対しては、「教育課程編成委員会時に尋ねる」(58.1%)、「学校関係者評価委員会時に尋ねる」(54.1%)の順に多い。また、個別企業等に対しては、「就職関連(業界・企業説明会、採用活動での来校時等)時に尋ねる」(69.4%)、「実習・演習等(実習先との打合せ、実習先訪問時等)時に尋ねる」(65.9%)、「教育委員会時に尋ねる」(64.0%)の順に多い。「収集していない」という回答は、業界団体・個別企業等ともに5%以下である。
- 業界団体に対する「その他」の情報収集方法の回答としては、「各種報告書」「ガイドライン」「講演会」等が挙げられた。個別企業等に対する「その他」の情報収集方法の回答としては、「懇談会を企画」「就職・転職サイトの閲覧」等が挙げられた。
- アンケートやヒアリングの実施率は、業界団体・個別企業等ともに10~20%程度と、比較的低い。
- 以上から、積極的な調査までは実施していないものの、他の用件での接触機会を活用し、求める人材像に関する情報収集を行っていると推測される。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、アンケート調査、ヒアリング調査、教育課程編成委員会時の質問、学校関係者評価委員会時の質問、就職関連時の質問、については、業界団体・個別企業等いずれに対しても、認定学科の方が実施しているとの回答が多い。これは、認定学科の方が、各種委員会や就職関連において企業等との意見交換や情報収集の機会が多いことによると推測される。

(前項で、「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q60「求める人材像」に関して、企業等や業界団体からどのように意見や情報を収集していますか。

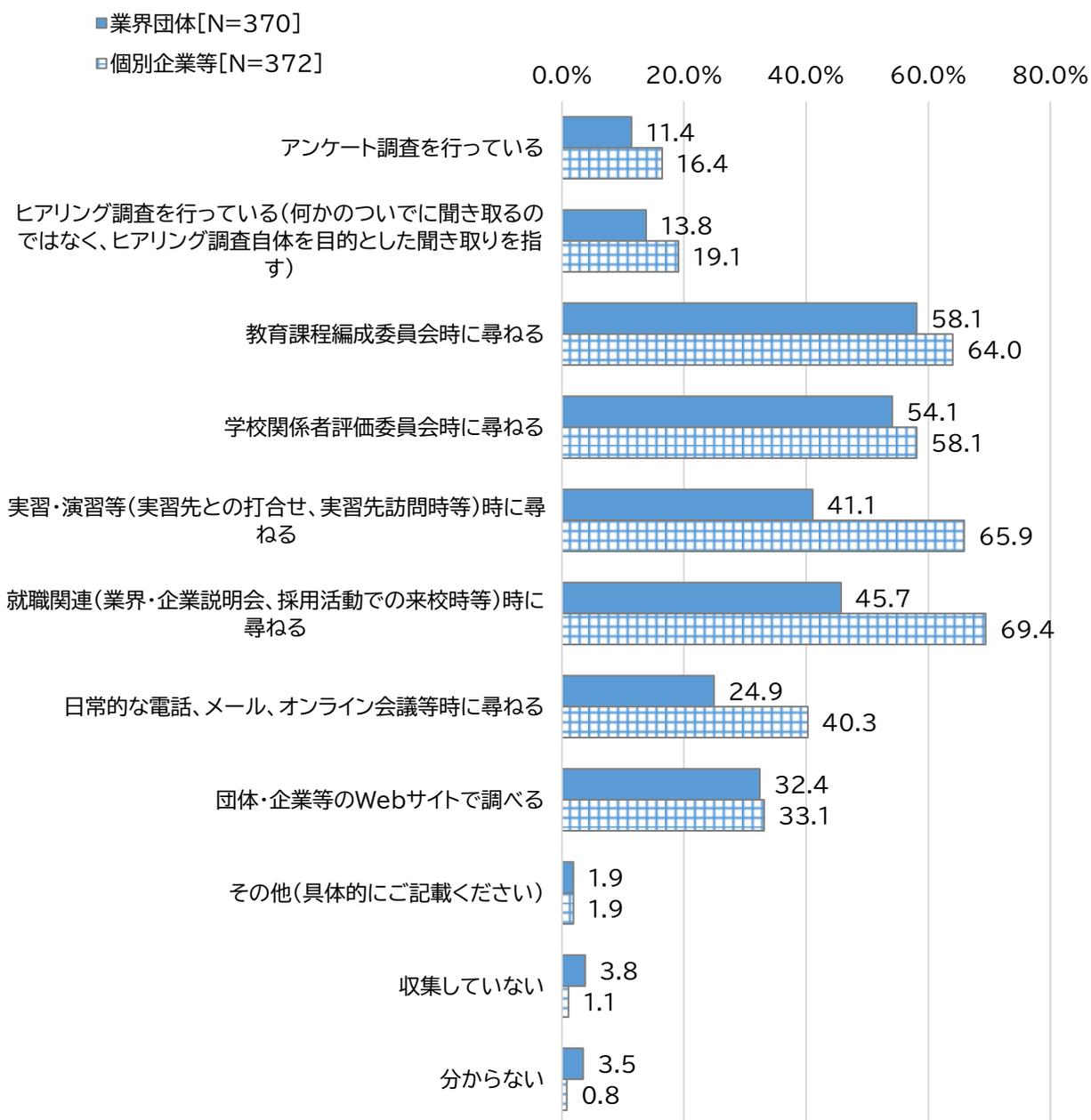


図 7-159 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)

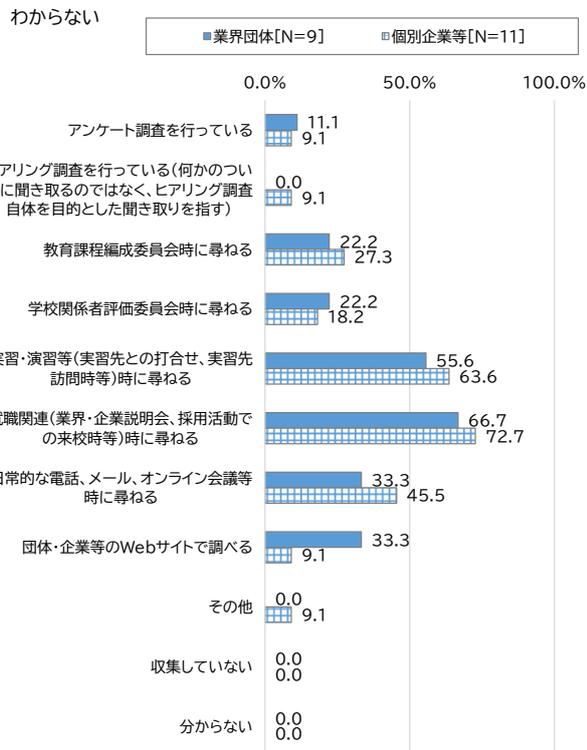
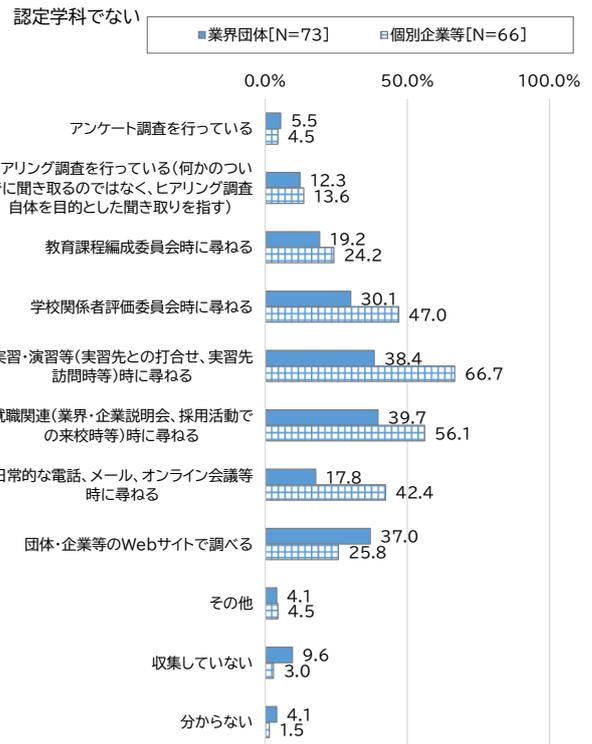
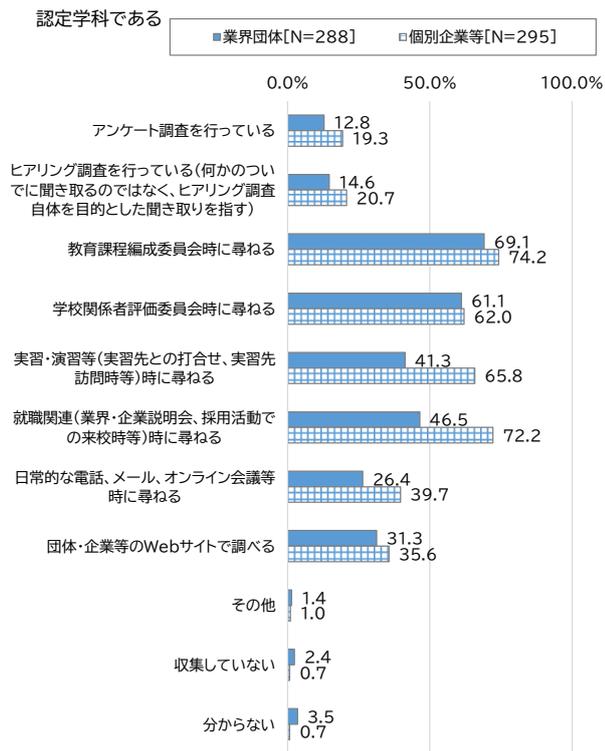


図 7-160 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

3) 求める人材像が現場の実態に即しているか【学科長等】(Q61)

- 業界団体が明示している求める人材像については、「現場の実態に即している」との回答が大多数を占める(83.4%)。一方、「わからない」(11.4%)という回答も一定数ある。
- 分野別にみると、「現場の実態に即している」との回答は、多くの分野では全体傾向と同じく80%台であるが、教育・社会福祉では96.8%と比較的高く、衛生、商業実務では75%前後と比較的低い(全体としてNが小さいことには注意)。

(Q59で、業界団体が「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q61 業界団体が明示している「求める人材像」は、現場の実態に即していると思いますか。

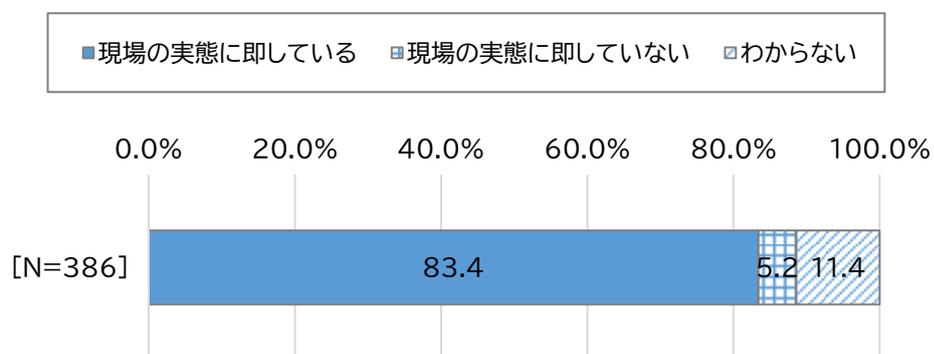


図 7-161 求める人材像が現場の実態に即しているか(単一回答)

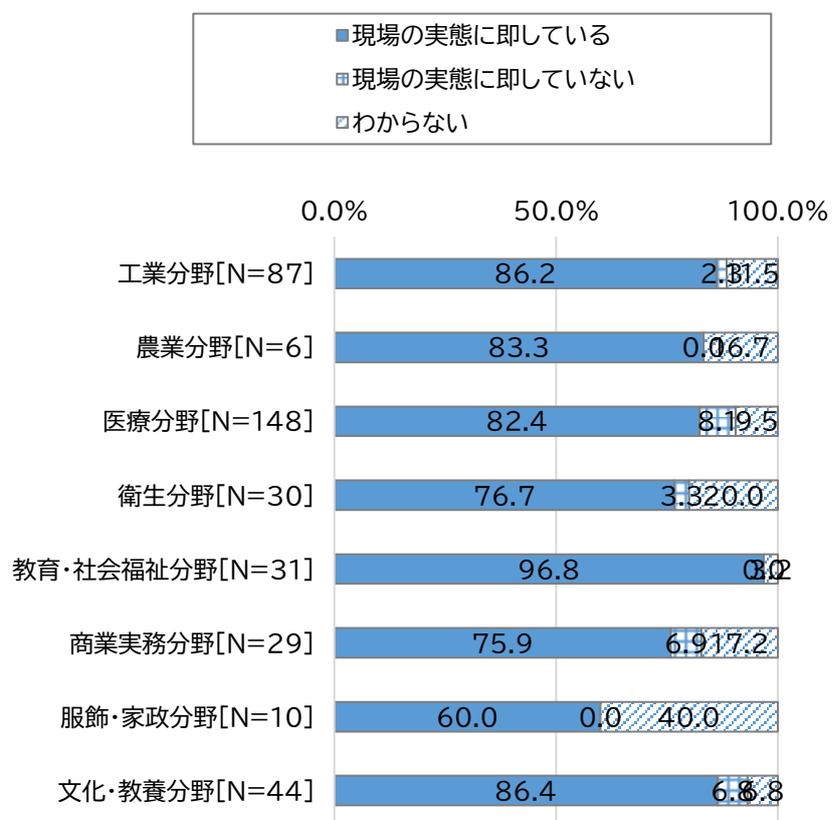


図 7-162 求める人材像が現場の実態に即しているか(単一回答)[分野別]

4) (業界団体が求める人材像を明示していない場合の)求める人材像に関する情報収集方法【学科長等】(Q62)

- 業界団体が求める人材像を明示していない場合の情報収集方法としては、「関連業界の個別企業等からの意見聴取」(51.4%)、「貴校内(貴校法人内)の教職員による検討」(49.7%)、「関連業界の業界団体からの意見聴取」(45.3%)の順に多い。以上から、業界団体が求める人材像を明示していない場合も、個別企業等や業界団体から意見聴取することで、業界のニーズを把握しようとしていることがうかがえる。
- 「その他」の回答としては、「非常勤教員へのヒアリング」「コアカリキュラム」「会社説明会」等が挙げられた。
- 学校規模別にみると、「行政の指針を参照」「他校との意見交換」は単学科である学校からの回答が多く、「関連業界の業界団体からの意見聴取」「関連業界の個別企業等からの意見聴取」「学識者からの意見聴取」「貴校内(貴校法人内)の教職員による検討」は複数学科の学校からの回答が多い。複数学科有する学校の方が、業界団体や個別企業、学識者等、外部の関係者から積極的に情報収集できる体制にあるのではないかと推測される。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科の方が、「他校との意見交換」「関連業界の業界団体からの意見聴取」「関連業界の個別企業等からの意見聴取」「学識者からの意見聴取」を実施するとの回答が多い。認定学科の方が、他校を含む外部の関係者から積極的に情報収集できる体制にあるのではないかと推測される。

(Q59 で、業界団体が「明示していない」「わからない」と答えた方にお伺いします。)

Q62 業界団体が「求める人材像」を明示していない場合、業界が求める人材像についてどのように情報収集・検討していますか。

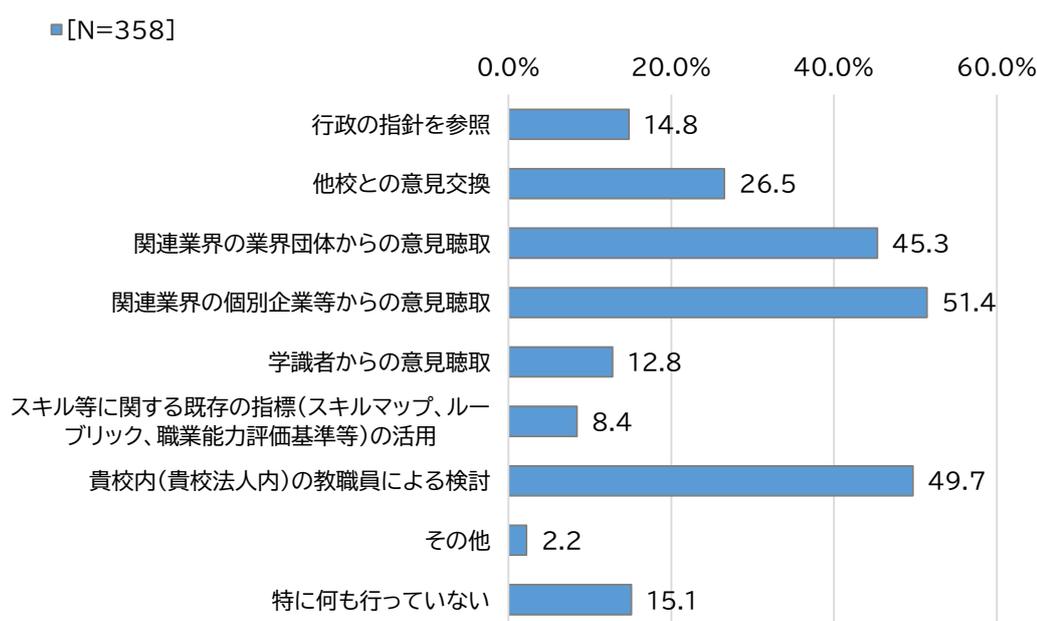


図 7-163 (業界団体が求める人材像を明示していない場合の)求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)

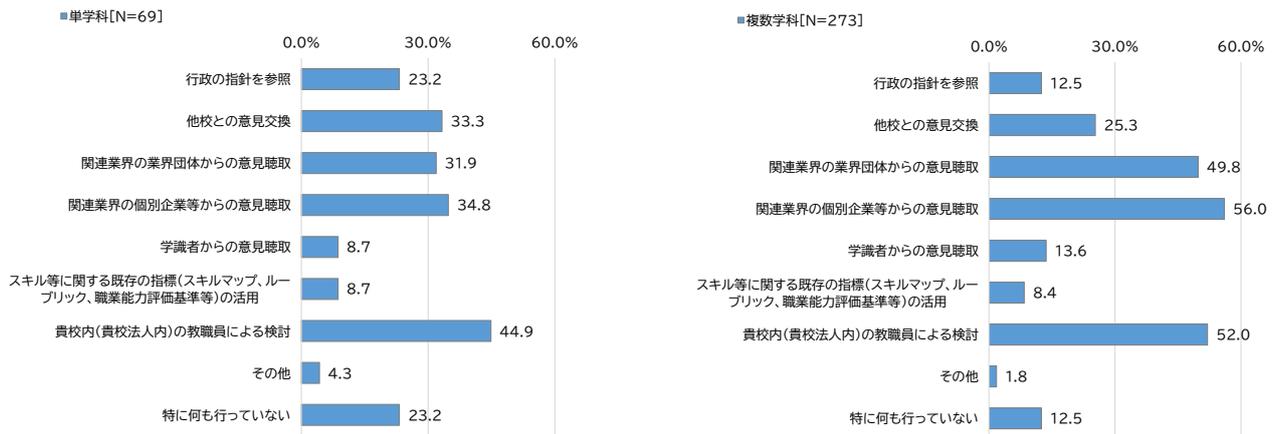


図 7-164 (業界団体が求める人材像を明示していない場合の) 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)[学校規模別]

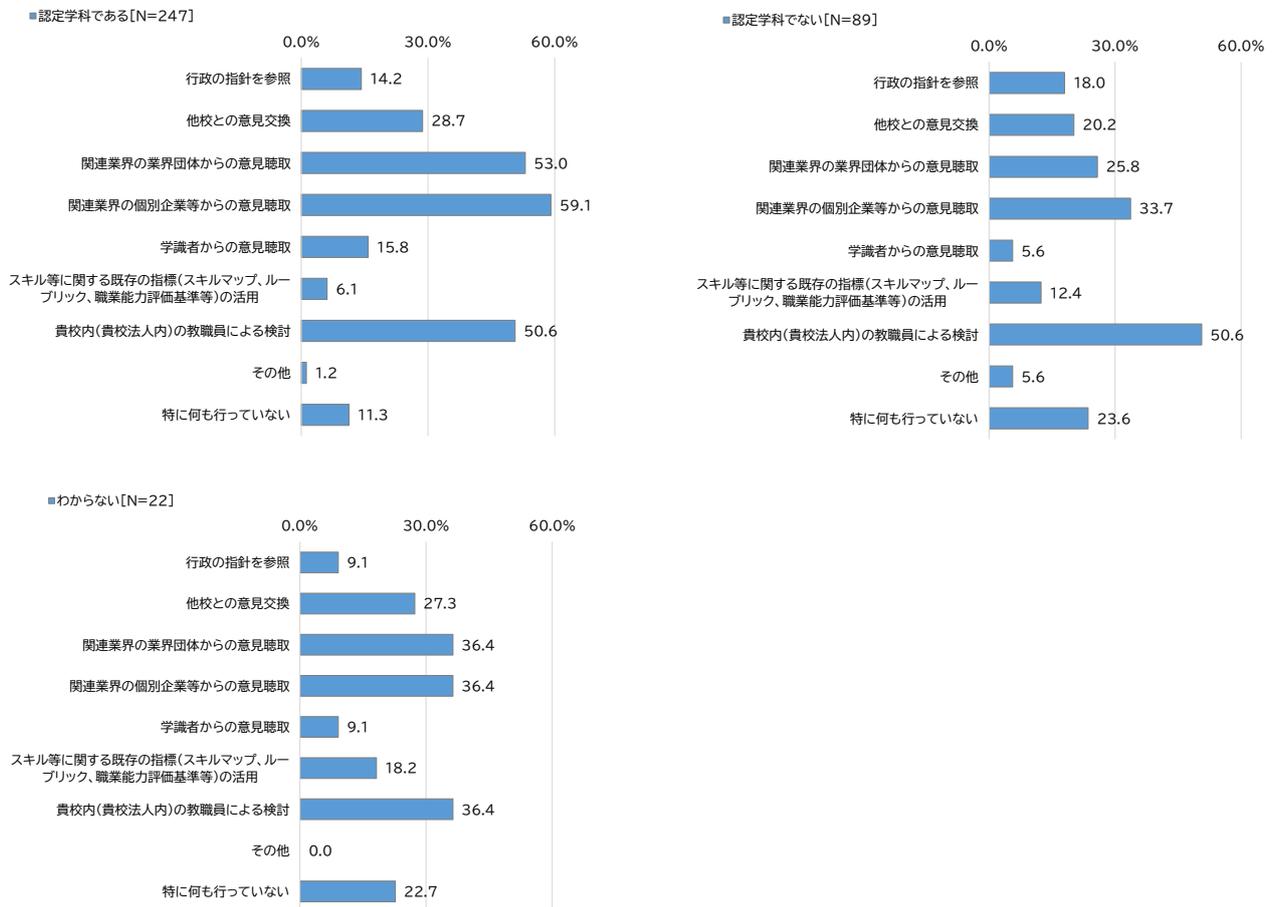


図 7-165 (業界団体が求める人材像を明示していない場合の) 求める人材像に関する情報収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

5) 学修目標への反映【学科長等】(Q63)

- 学修目標への求める人材像の反映状況については、業界団体が求める人材像・個別企業等が求める人材像ともに、「反映している」が大多数を占める(85%前後)。
- 地域別にみると、東京都とそのほかの都道府県では「反映している」との回答が80%前後であるのに対し、政令指定都市を有する都道府県では90%前後を占める。
- 分野別の状況については、N数が小さいため割愛。

(Q59 で、業界団体や個別企業等は「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q63 貴校の学修目標(ディプロマ・ポリシー)には、業界団体や個別企業等が求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を反映していますか。

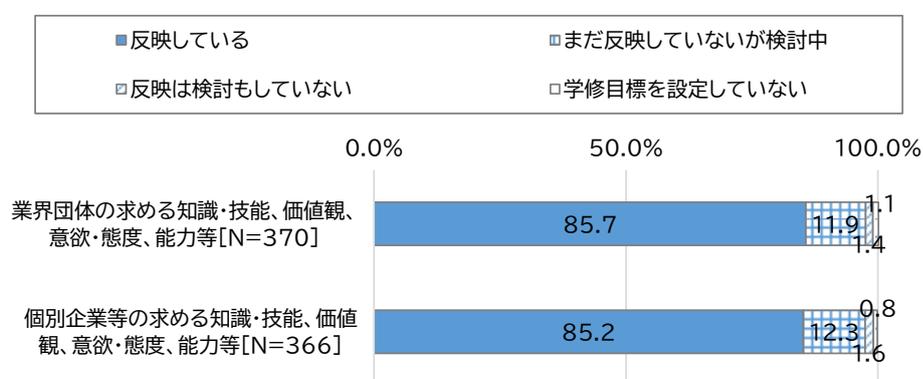


図 7-166 学修目標への反映(単一回答)

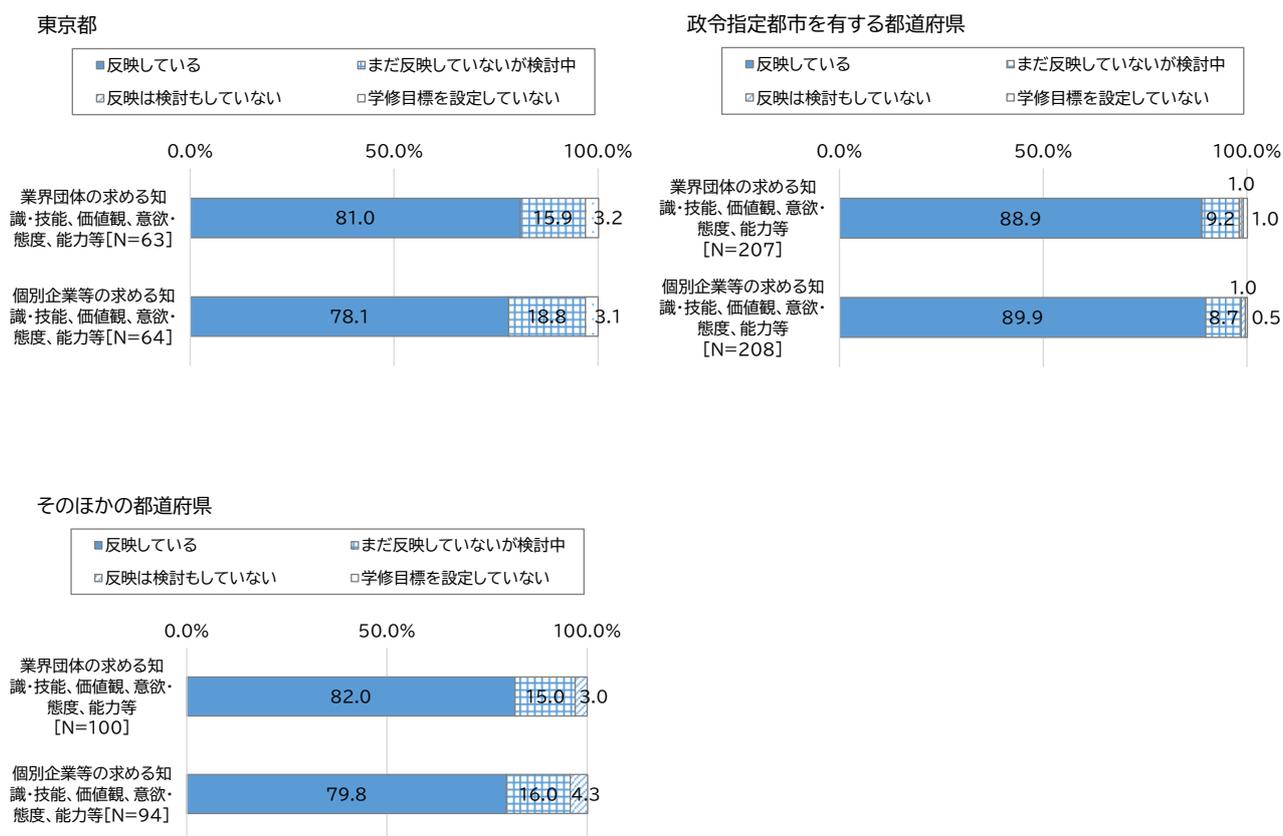


図 7-167 学修目標への反映(単一回答)[地域別]

6) 学修目標の周知【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】(Q64)

- 学修目標を周知している対象としては、「貴校(グループ校含む)内の一般教員(常勤)」(88.1%)、「貴校(グループ校含む)内の管理的教員」(77.0%)の順に多い。ここから、管理的教員よりも、一般教員の方が、学修目標の周知が行われていることがわかる。
- また、「貴校(グループ校含む)内の一般教員(非常勤)」(52.8%)、「貴校(グループ校含む)内の管理的職員」(58.6%)、「貴校(グループ校含む)内の一般職員」(55.0%)に対する周知は50%程度である。
- 「その他」の回答としては、「設置者」「実習施設の管理者」等が挙げられた。
- 分野別にみると、「貴校(グループ校含む)内の一般教員(常勤)」「貴校(グループ校含む)内の管理的教員」の順に多いという傾向は同様だが、医療、衛生、教育・社会福祉では、「企業等内の実習における指導者」へ周知しているとの回答が、他の分野と比べて高い。
- 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間の割合別にみると、0%以上～25%以下よりも、25%超～50%以下の方が、「貴校(グループ校含む)内の一般教員(非常勤)」「企業等から派遣される講師」等へ周知しているとの回答が高い(50%超～75%以下、75%～100%以下はN数が小さいため注意)。

Q64 貴校では、学修目標(ディプロマ・ポリシー)を、教員や職員に改めて周知していますか。

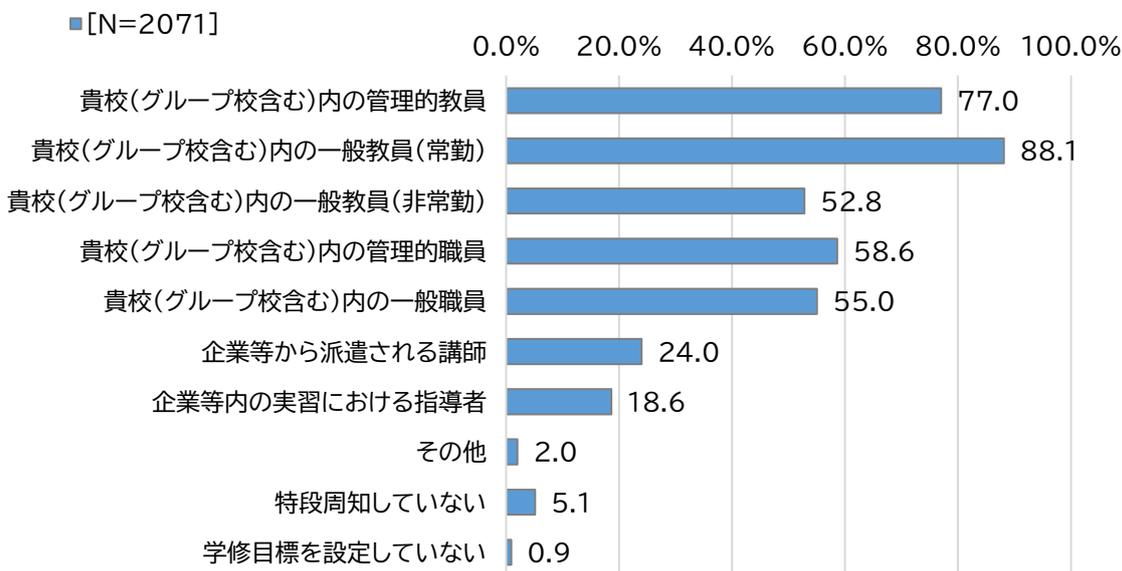
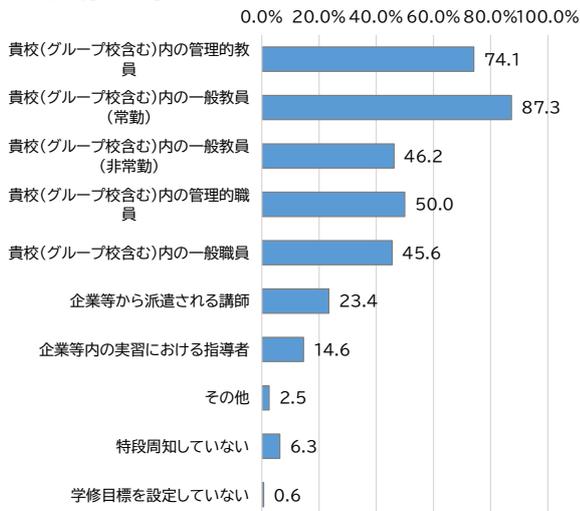


図 7-168 学修目標の周知(複数回答)

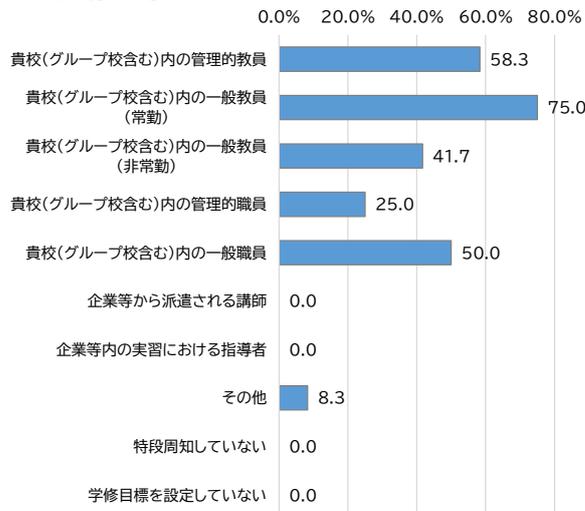
学科長等

■工業分野[N=158]



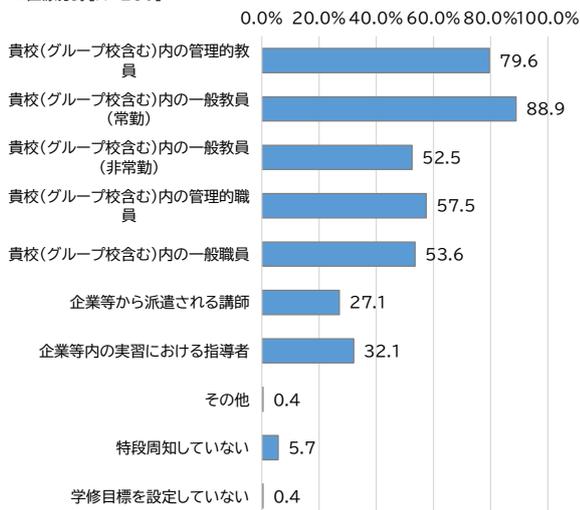
学科長等

■農業分野[N=12]



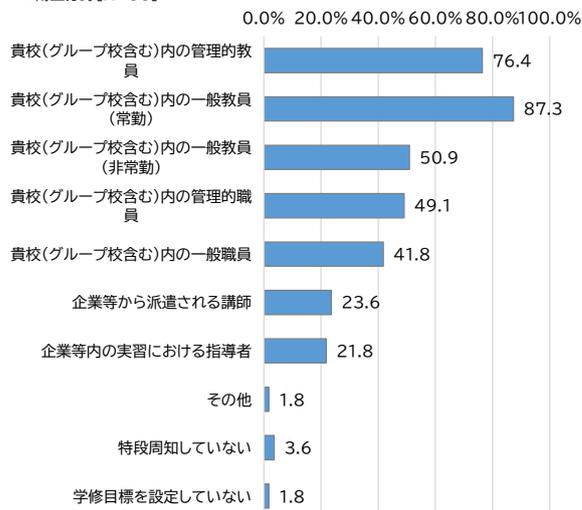
学科長等

■医療分野[N=280]



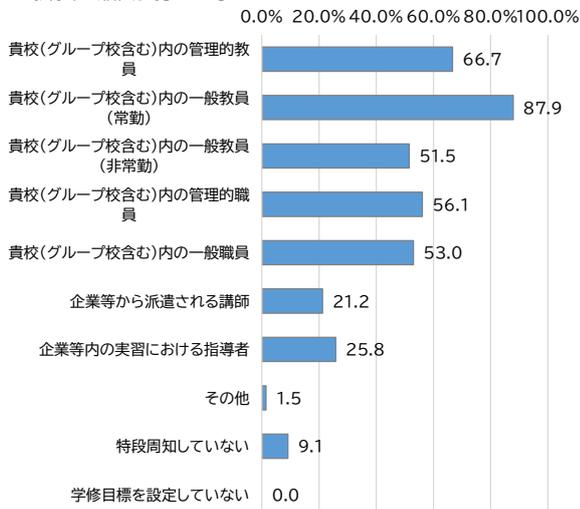
学科長等

■衛生分野[N=55]



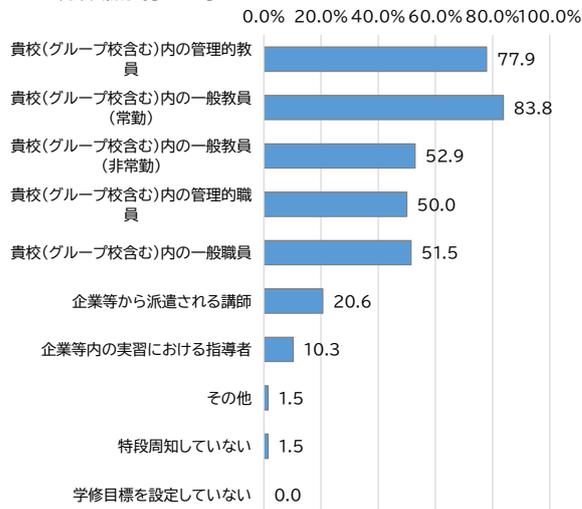
学科長等

■教育・社会福祉分野[N=66]



学科長等

■商業実務分野[N=68]



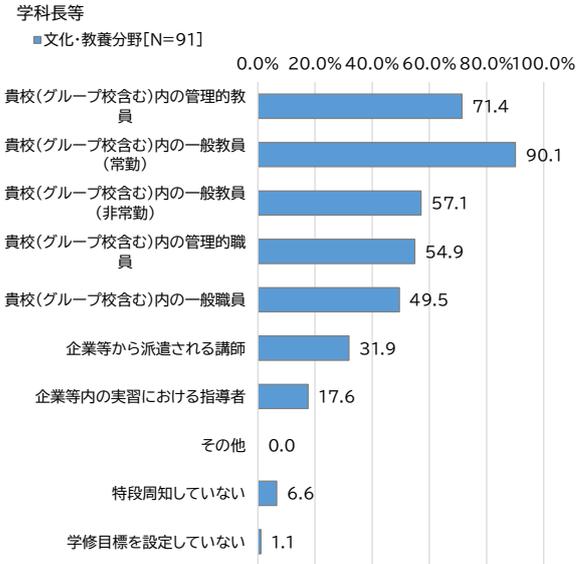
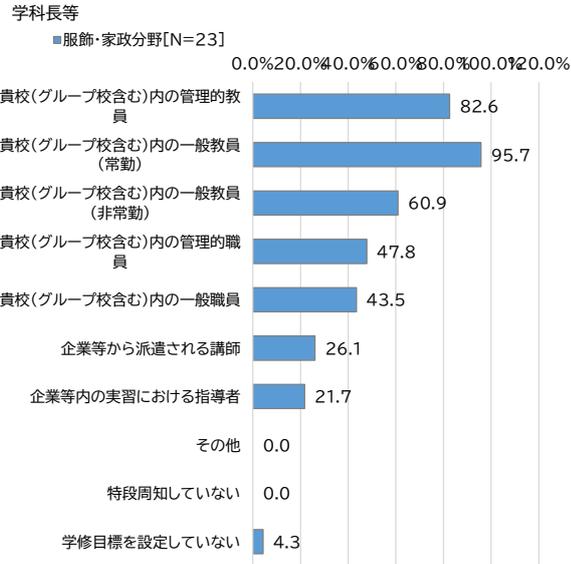
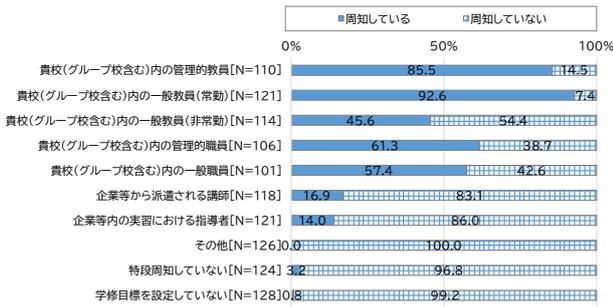
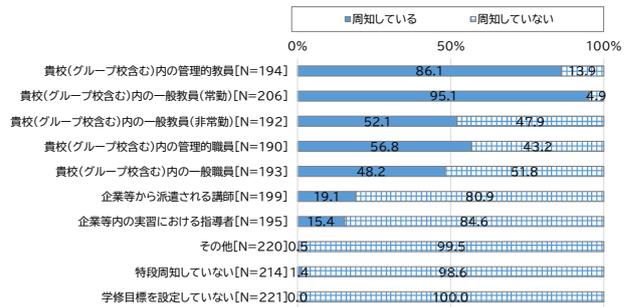


図 7-169 学修目標の周知(複数回答)[分野別]

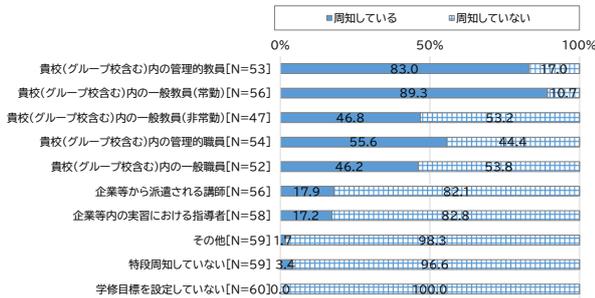
非常勤教員が担う授業時間の割合が0%以上-25%以下



非常勤教員が担う授業時間の割合が25%超-50%以下



非常勤教員が担う授業時間の割合が50%超-75%以下



非常勤教員が担う授業時間の割合が75%超-100%以下

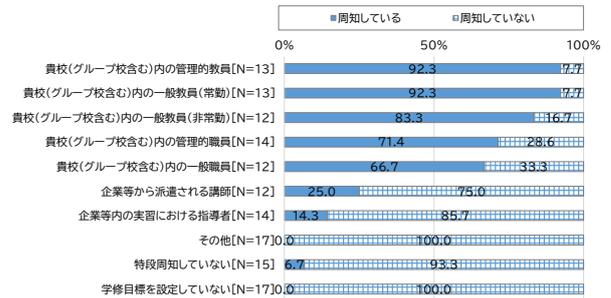


図 7-148 学修目標の周知(複数回答)[学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別]

7) 学修目標への反映時の課題【学科長等】(Q65)

- 業界団体や個別企業等が求める人材像を学修目標へ反映するにあたっての課題は、「特に課題はない」(56.4%)が最多である。
- 一方で、「業界団体と、求める知識・技能等に関する意見交換をするのが困難であること」(23.5%)との回答も一定数存在する。
- 「その他」の回答としては、「企業によってはハイレベルな技術習得を求める場合がある」「求める像と実際の生徒の差が大きく、設定しても現実離れしている」「生徒の質」「具体的な目標を持っている企業が周囲にない」「意見交換はできているが全数調査はできていない」「芸術的素養に関しては可視化・明文化しづらい」「就職対象企業は個人事業主が多く考えがばらばらである」「授業時間数とその技術習得までの期間調整が難しい」「情勢の変化が速く、時代錯誤になってしまうことは書けない」「技術の陳腐化等により、学修目標が現場と乖離することがある」「目標として設定できても、実現のための授業の開講が難しい」等が挙げられた。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科より、認定学科でない方が、業界団体や個別企業等との意見交換が困難であるとの回答が多い。
- 地域別にみると、業界団体や個別企業等との意見交換が困難であるとの回答は、そのほかの都道府県が、東京都、政令指定都市を有する都道府県に比べ、大きい。
- 養成施設への指定有無別にみると、指定養成施設ではない学科の方が、指定養成施設である学科より、業界団体との意見交換を困難であるとする回答が多い。これは、国家資格のある業界の方が、業界団体の活動が活発であったり、求める知識・技能等に関するニーズが具体化されていたりすることによると推測される。

(Q59で、業界団体や個別企業等で「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。)

Q65 業界団体や個別企業等が求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を、学修目標(ディプロマ・ポリシー)に反映・検討するにあたっての課題は何ですか。

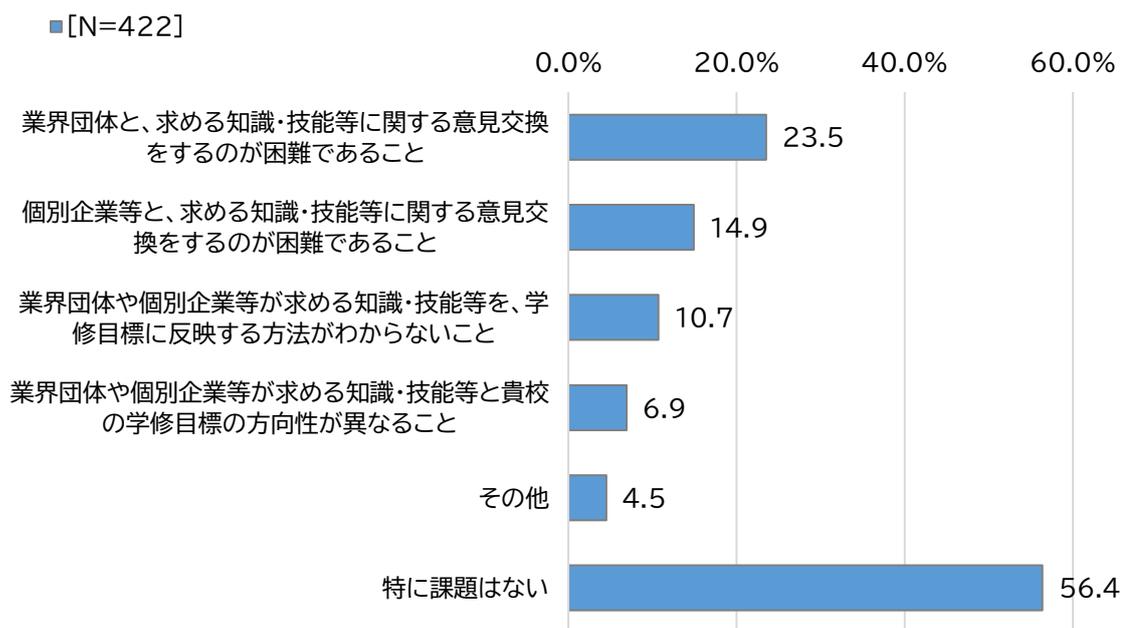


図 7-170 学修目標への反映時の課題(複数回答)

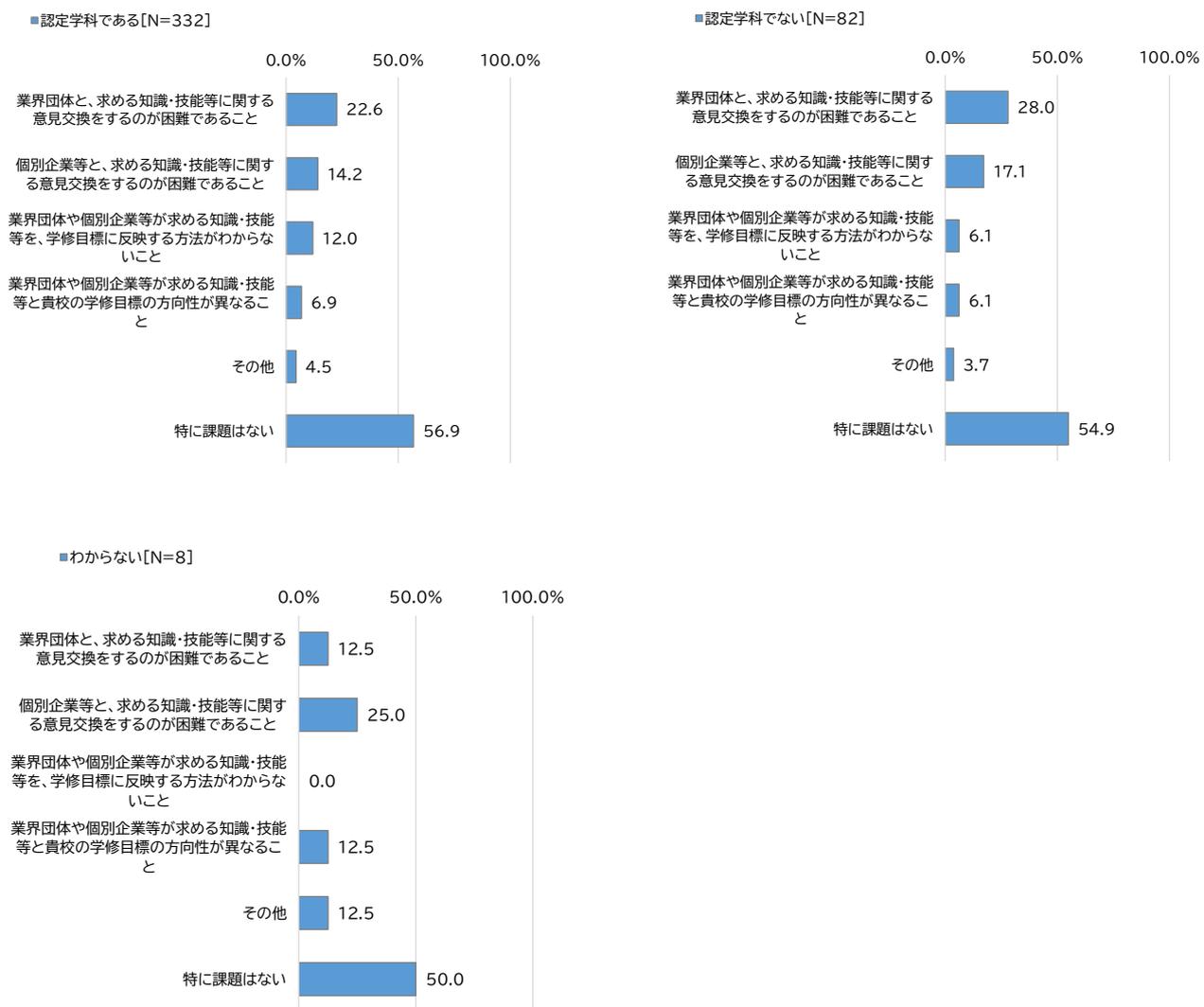


図 7-171 学修目標への反映時の課題(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

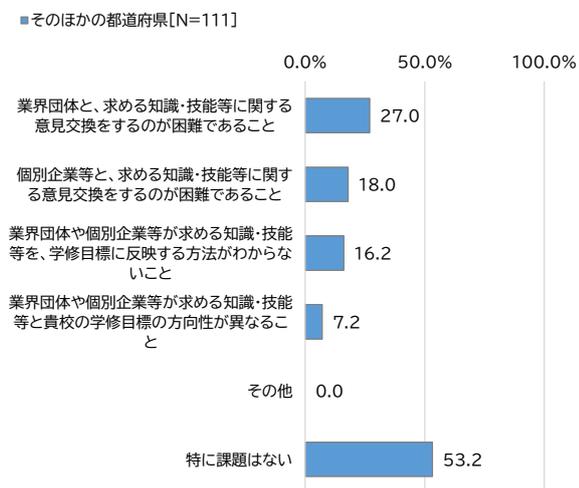
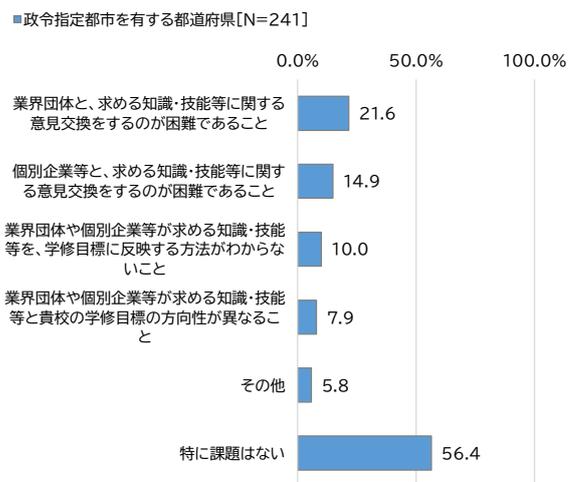
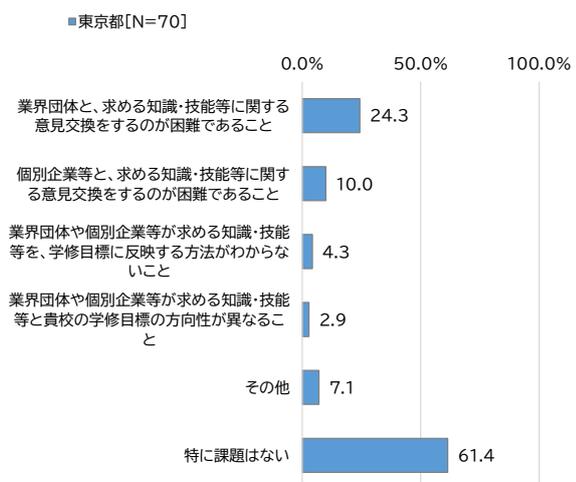
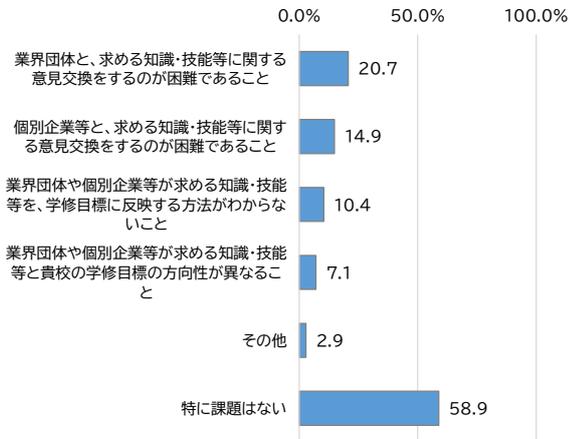
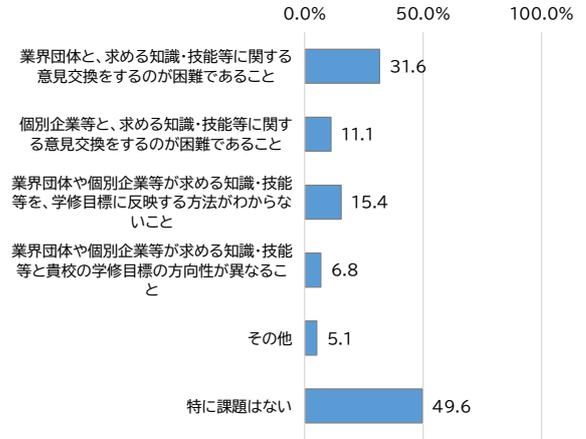


図 7-172 学修目標への反映時の課題(複数回答)[地域別]

■指定養成施設である[N=241]



■指定養成施設ではない[N=117]



■わからない[N=63]

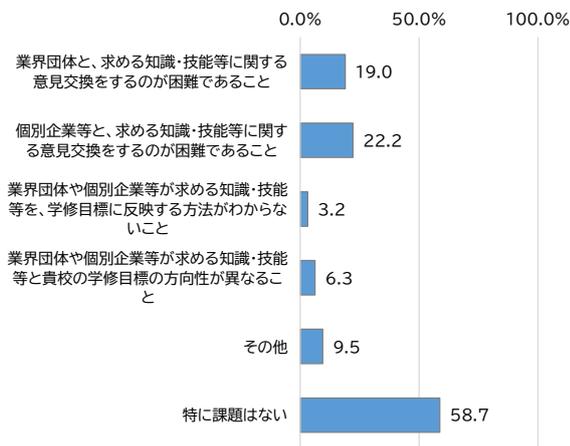


図 7-173 学修目標への反映時の課題(複数回答)[養成施設への指定有無]

(5) 実習・演習等

1) 生徒が受けている指導・経験【学科長等】(Q37)

- 企業等と連携した実習・演習等において生徒が受けている指導・経験については、「指導者による講義」(72.5%)、「現場の見学」(63.6%)、「提出物に対する指導者からのフィードバック」(59.8%)、「課題レポートの提出」(58.9%)の順が多い。
- 「課題レポートの提出」(58.9%)と「提出物に対する指導者からのフィードバック」(59.8%)の回答が同程度であることから、課題レポートを提出するのみで終わるのではなく、指導者からのフィードバックを受けられている場合が多いと推測できる。
- 「その他」の回答としては、「事前学習・事後振り返り(発表会等)」「最新機械の実演」「企業等へのプレゼンテーション」等が挙げられた。
- 分野別にみると、工業分野では「指導者による講義」、医療分野では「現場の見学」や「実務者に随行し仕事の様子を観察(ジョブシャドウイング)」が他の分野と比べると多い。また、N数は小さいものの、衛生分野では「中心的でない業務の経験(有識者以外でも行える掃除、雑用等)」、教育・社会福祉分野では「現場の見学」や「中心的な業務の経験(実務者と同様の業務に従事)」、服飾・家政分野と文化・教養分野では「指導者による講義」や「企業等と共同でのプロジェクト実施(商品開発、マーケティング、企業課題解決等)」が、他の分野と比べて多いという特徴がみられる。
- 地域別にみると、東京都は他の2地域と比べて「指導者による講義」が多いのに対し、「現場の見学」「実務者に随行し仕事の様子を観察(ジョブシャドウイング)」「中心的でない業務の経験(有識者以外でも行える掃除、雑用等)」「中心的な業務の経験(実務者と同様の業務に従事)」「日報の記入」等は少ない。
- 養成施設への指定有無別にみると、指定養成施設である学科の方が、「現場の見学」「実務者に随行し仕事の様子を観察(ジョブシャドウイング)」「中心的でない業務の経験(有識者以外でも行える掃除、雑用等)」「中心的な業務の経験(実務者と同様の業務に従事)」「課題レポートの提出」「日報の記入」等の回答が多い。

Q37 貴学科で必修としている、企業等と連携した実習・演習等において、生徒はどのような指導・経験を受けていますか。

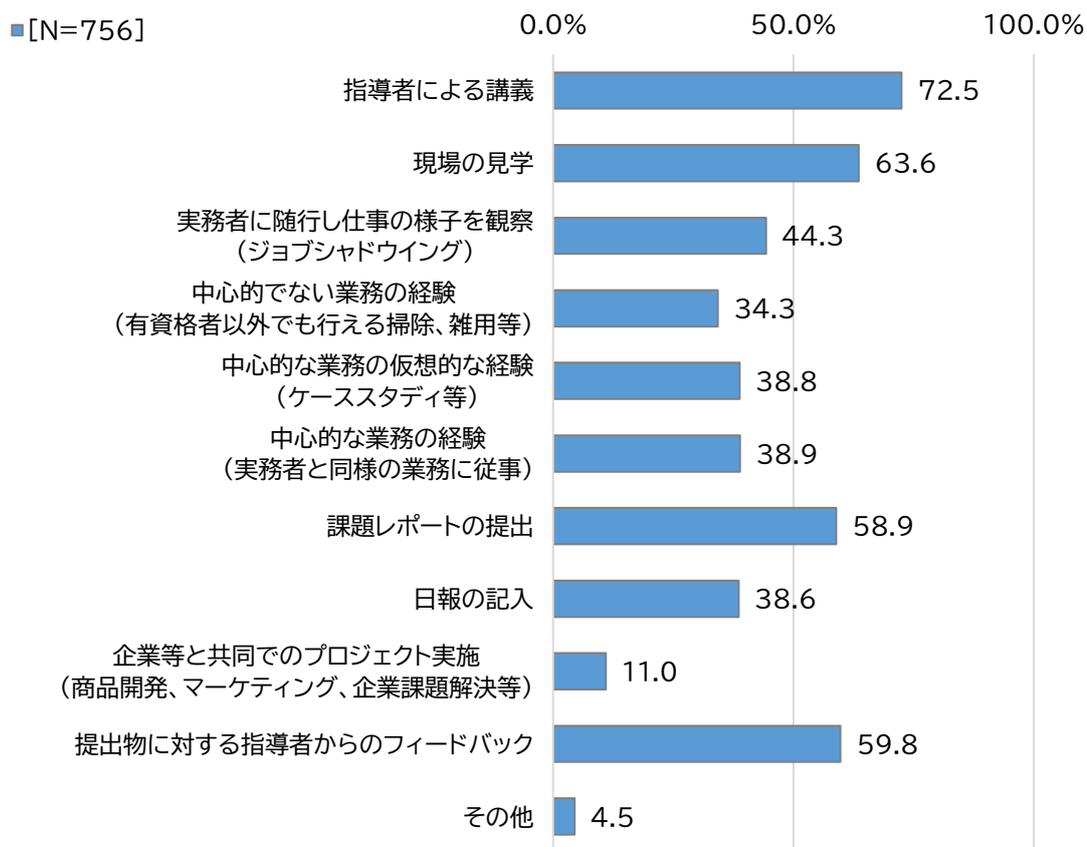
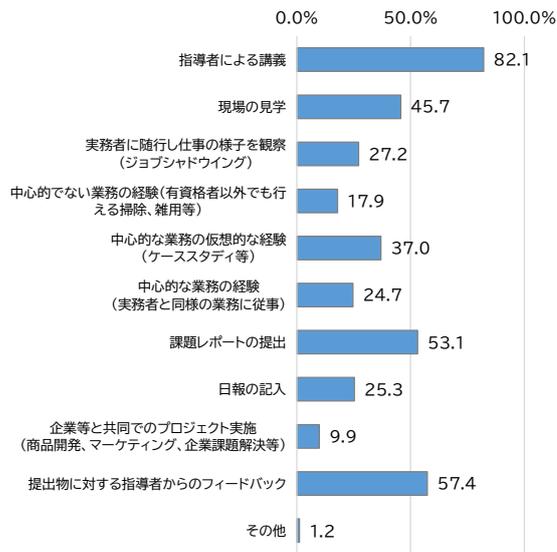
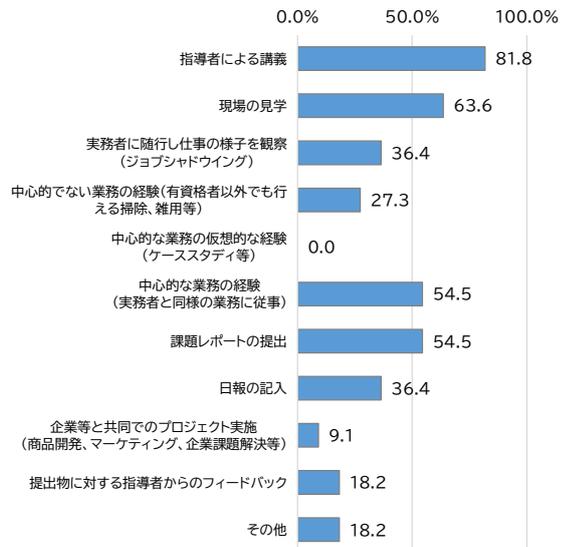


図 7-174 生徒が受けている指導・経験(複数回答)

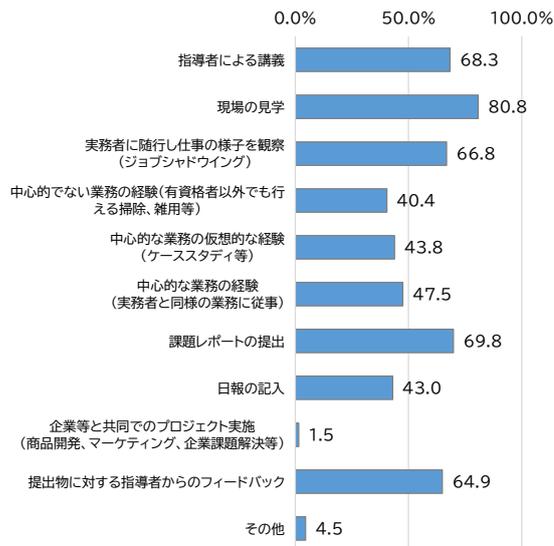
■工業分野[N=162]



■農業分野[N=11]



■医療分野[N=265]



■衛生分野[N=61]

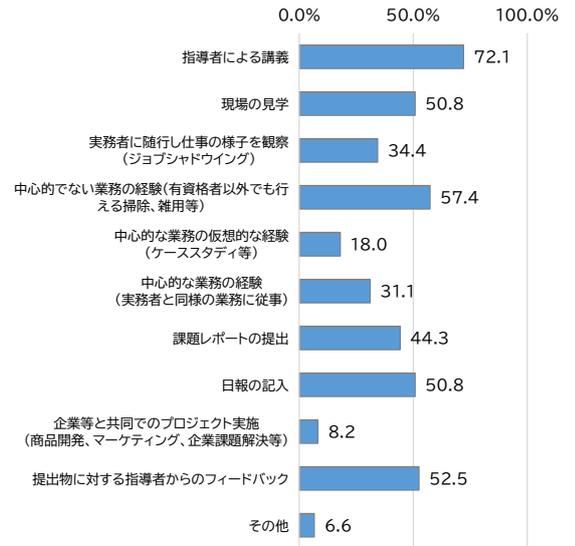


図 7-175 生徒が受けている指導・経験(複数回答)[分野別](1/2)

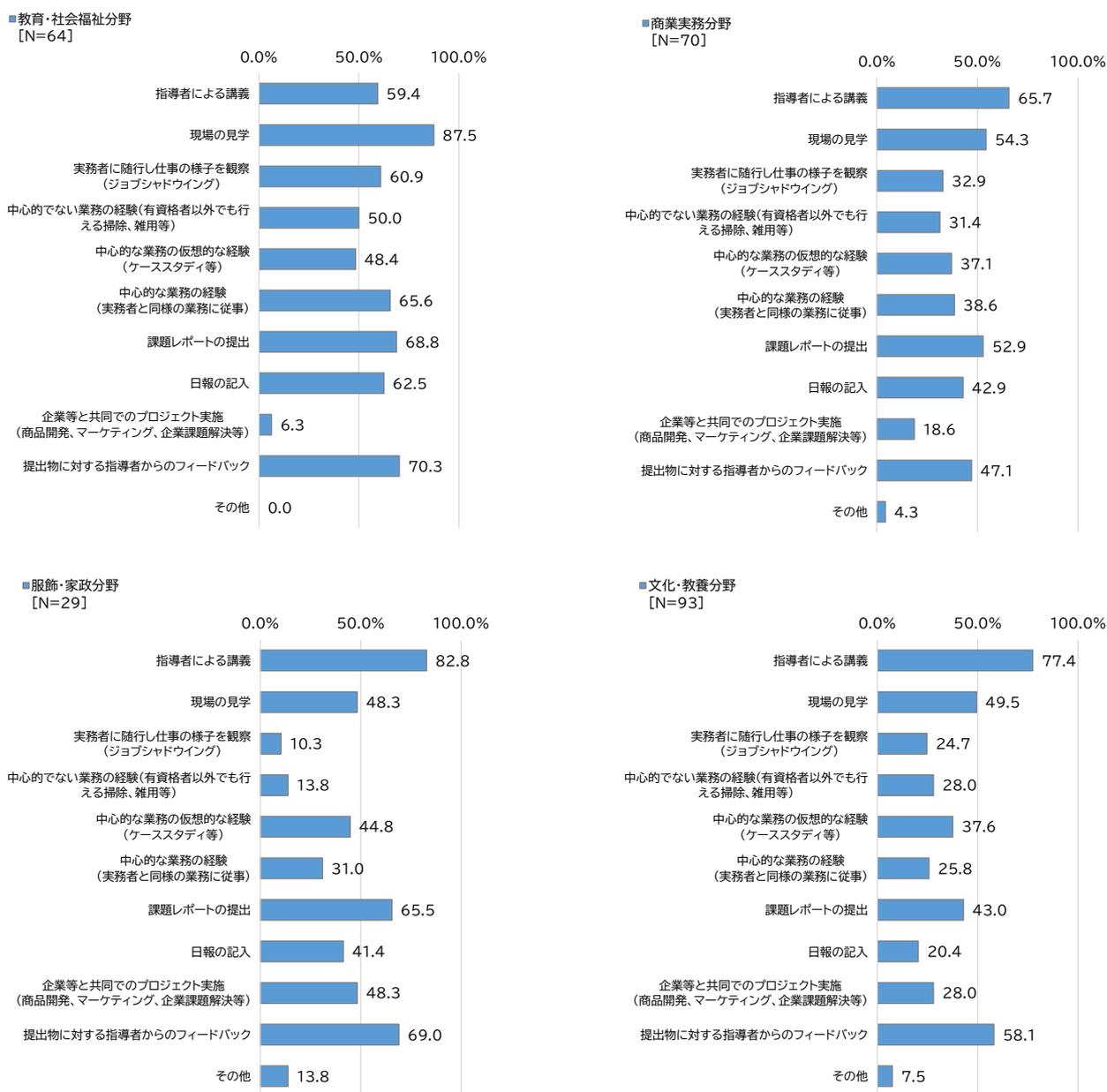


図 7-176 生徒が受けている指導・経験(複数回答)[分野別](2/2)

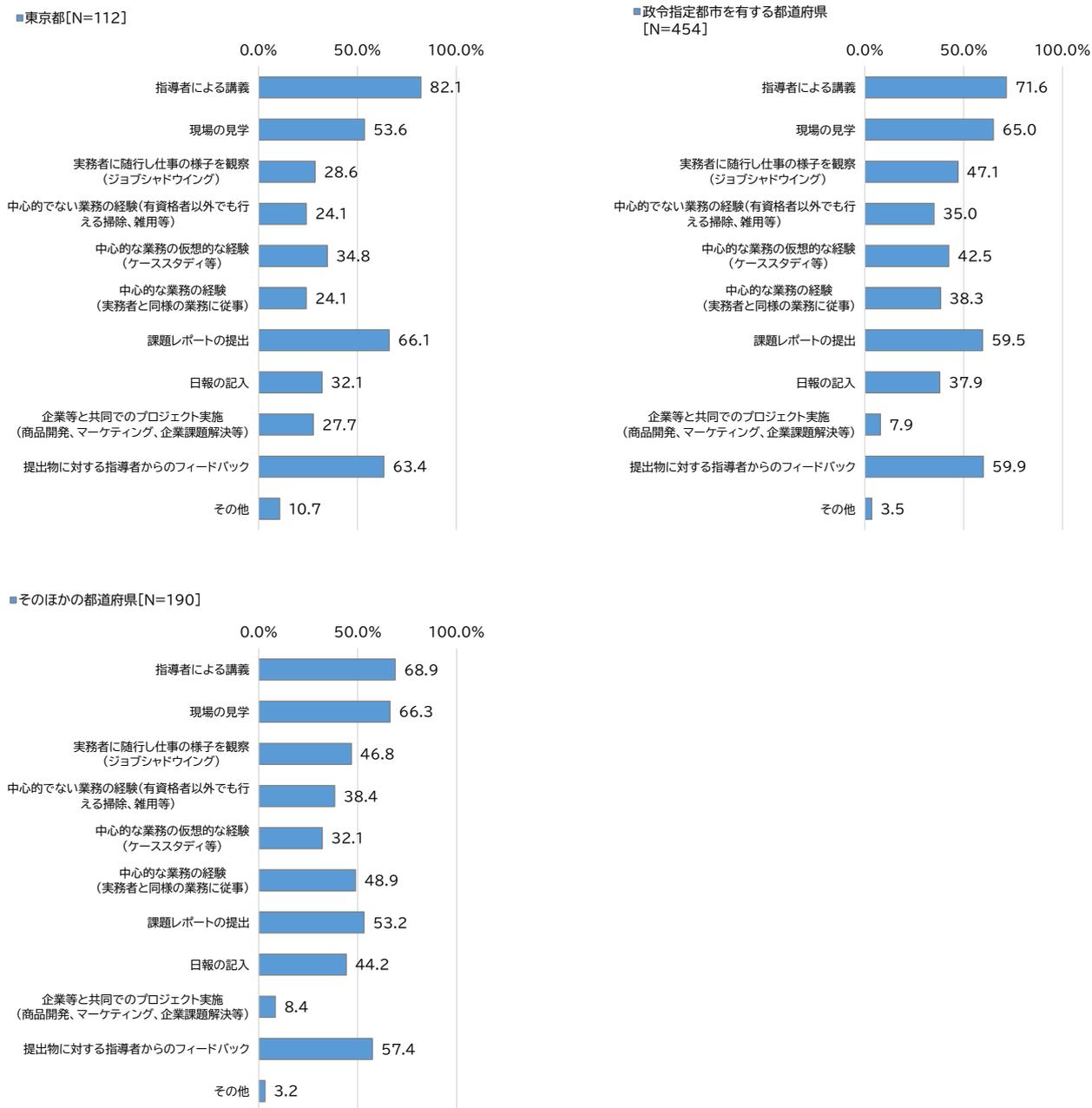


図 7-177 生徒が受けている指導・経験(複数回答)[地域別]

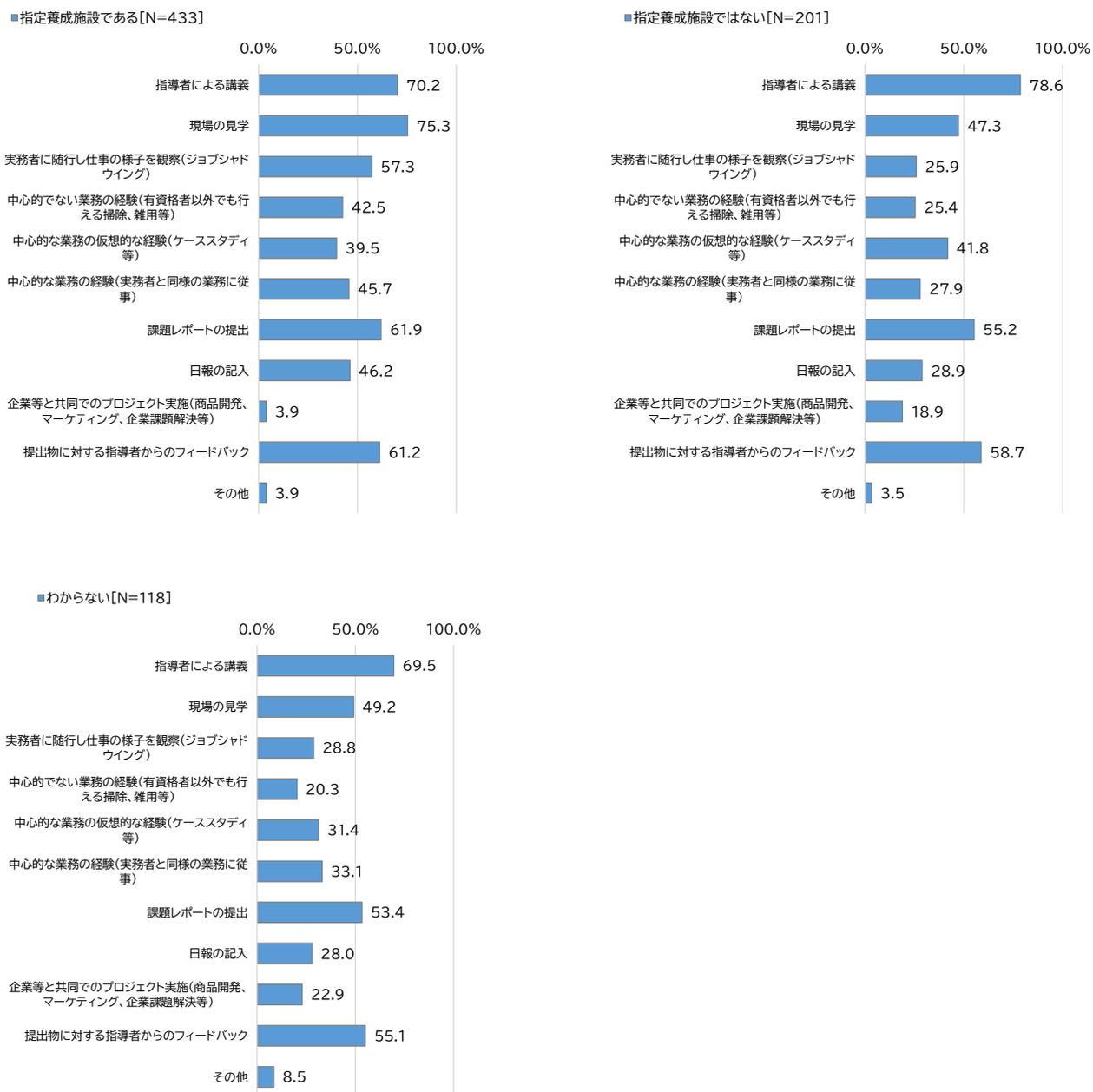


図 7-178 生徒が受けている指導・経験(複数回答)[養成施設への指定有無]

(6) 外部連携

1) 業界団体との連携状況【学科長等】(Q44)

- 業界団体との連携について、「ある」との回答は 43.3%である。
- 分野別にみると、工業分野、服飾・家政分野(ただし N 数が小さいことに注意)において、「ある」との回答が比較的高く、農業分野(ただし N 数が小さいことに注意)、医療分野、商業実務分野(ただし N 数が小さいことに注意)において、「ない」との回答が比較的高い。
- 学校規模別にみると、業界団体との連携は、単学科の学校より、複数学科の学校からの回答の方が多い。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、業界団体との連携は、認定学科でない学科より、認定学科の方が多い。
- 地域別にみると、業界団体との連携が「ある」との回答は、東京都、政令指定都市を有する都道府県、そのほかの都道府県、の順に多い。

Q44 個別の企業等以外に、連携している業界団体はありますか。

※ここでいう連携とは、情報共有・意見交換、教育活動(講義、実習・演習等)への協力依頼、教育に関する助言依頼、学校評価への関与依頼、就職関連の支援の依頼、教職員研修の依頼等を指します。

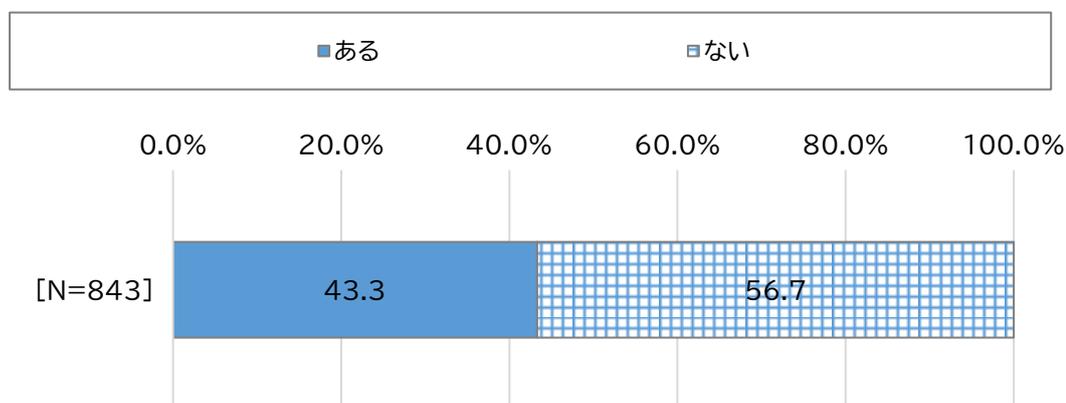


図 7-179 業界団体との連携状況(単一回答)

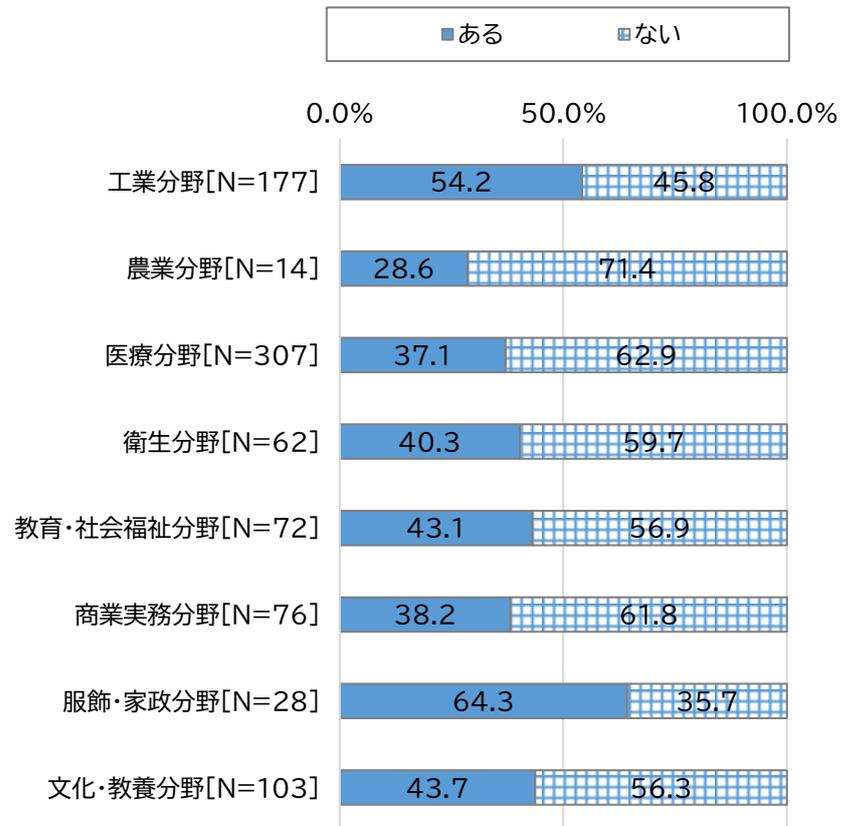


図 7-180 業界団体との連携状況(単一回答)[分野別]

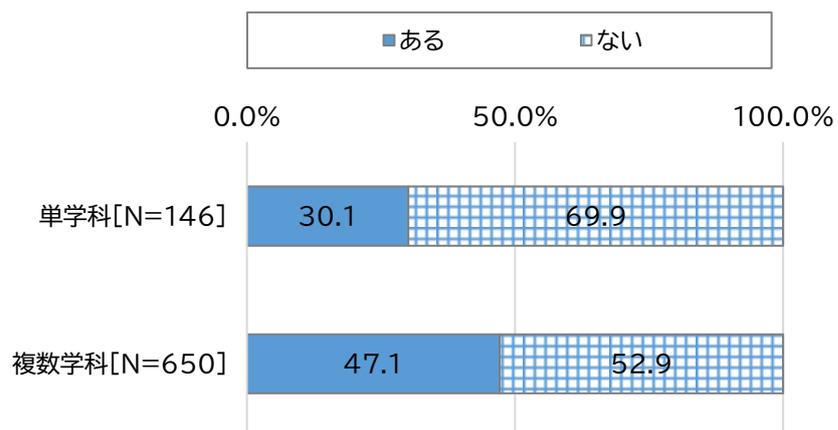


図 7-181 業界団体との連携状況(単一回答)[学校規模別]

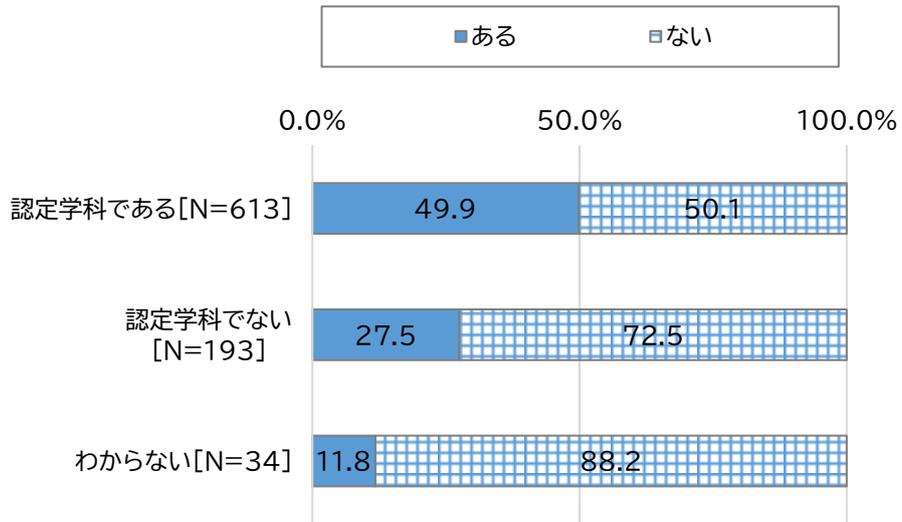


図 7-182 業界団体との連携状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

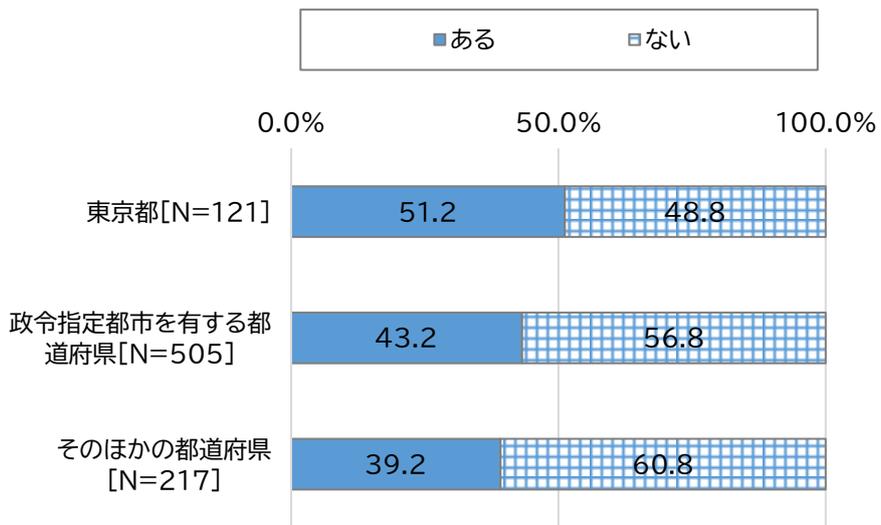


図 7-183 業界団体との連携状況(単一回答)[地域別]

2) 外部連携の内容【学科長等】(Q45)³⁸

- 業界団体と連携している学校の具体的な取組内容は、「業界動向や技術に関する情報共有・意見交換」(74.3%)、「専修学校に関する情報共有・意見交換」(71.0%)、「各種委員会への参加(教育課程編成委員会、学校関係者評価委員会)」(68.6%)、「業界が求める人材の要素に関する意見交換」(68.0%)の順に多い。
- 業界団体との連携に関する「その他」の回答としては、「場所の提供」「イベント見学」「材料等の提供」等が挙げられた。
- 個別企業等と連携している学校の具体的な取組内容は、「実習・演習等への協力依頼」(64.6%)、「講義への協力依頼」(57.6%)、「各種委員会への参加(教育課程編成委員会、学校関係者評価委員会)」(57.0%)の順に多い。
- 以上を踏まえると、業界団体とは情報共有や意見交換、個別企業等とは授業(講義、実習・演習等)への協力依頼、という内容の外部連携が比較的多い。
- 分野別にみても、業界団体とは情報共有や意見交換、個別企業等とは授業(講義、実習・演習等)への協力依頼が比較的多いという傾向には大きな違いはない。
- 学校規模別にみると、複数学科有する学校の学科は、全体傾向と大きな違いはないが、単数学科の学校の学科は、複数学科有する学校の学科と比べ、全ての項目において個別企業等との連携の割合が小さい(業界団体との連携状況については、Nが小さいため割愛)。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、業界団体との「就職関連の支援の依頼」「会員校の指導者に対する研修の依頼」を除き、全ての項目において、認定学科の方が認定学科でない学科より連携の割合が大きい。

Q45 業界団体及び個別企業等と、どのような連携をしていますか。

³⁸ 業界団体との連携内容に関する質問は、Q44にて業界団体との連携があると回答した者のみ回答。

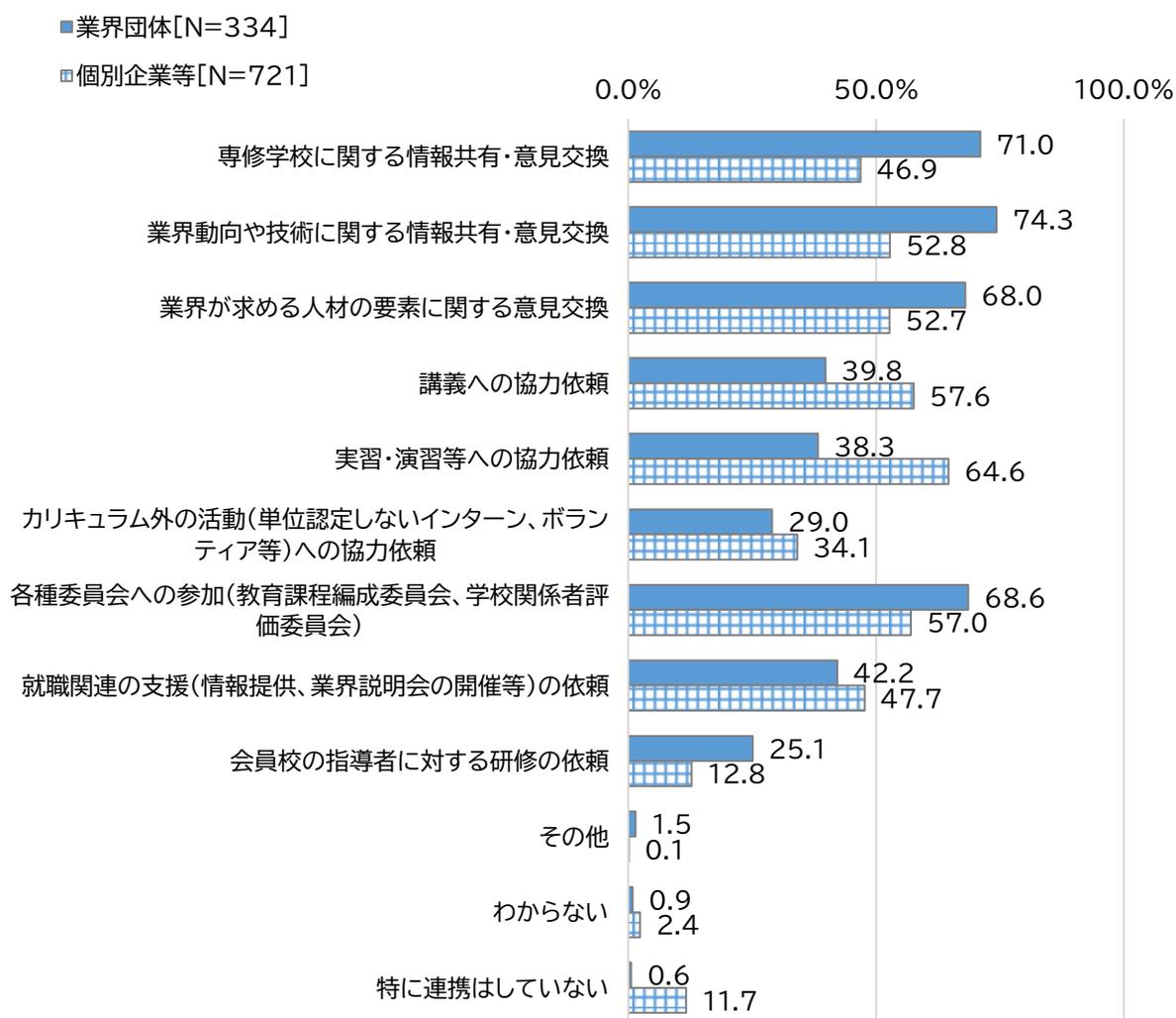


図 7-184 外部連携の内容(複数回答)

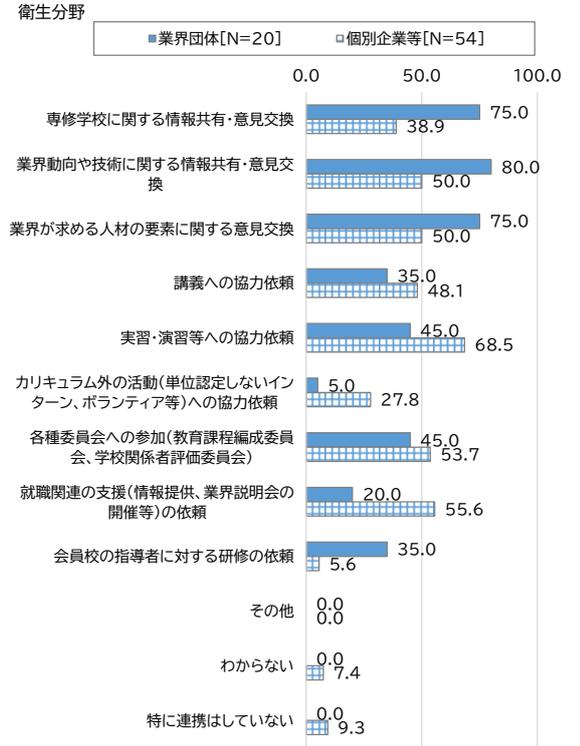
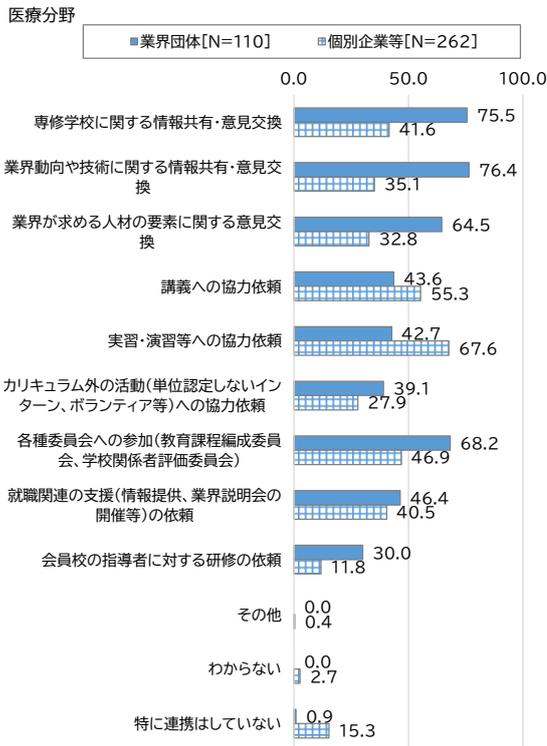
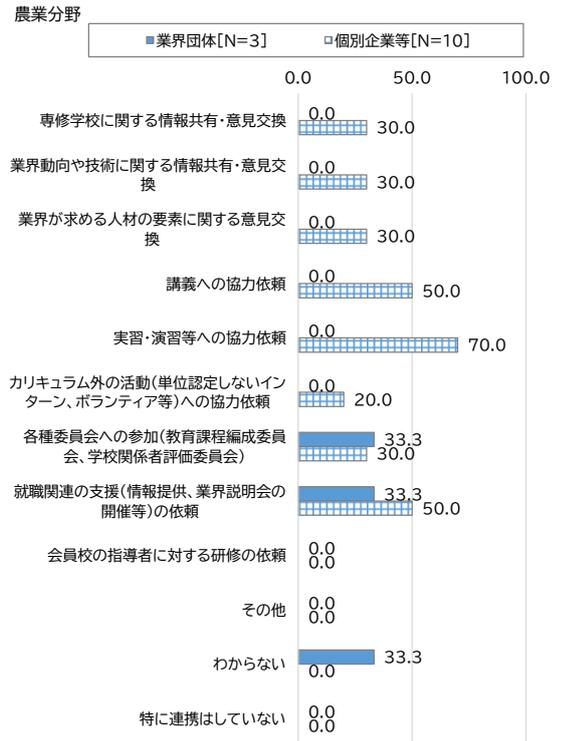
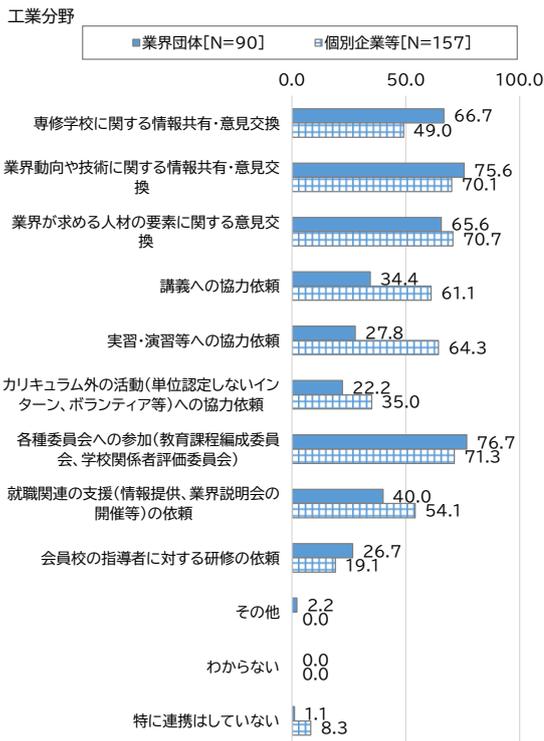
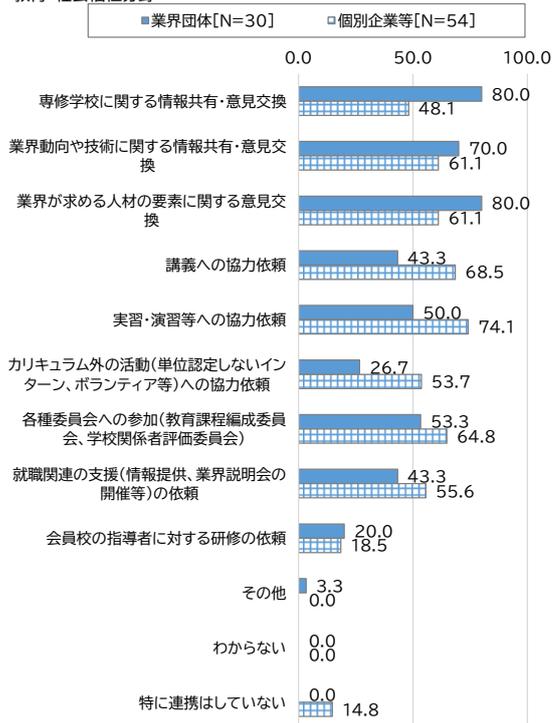
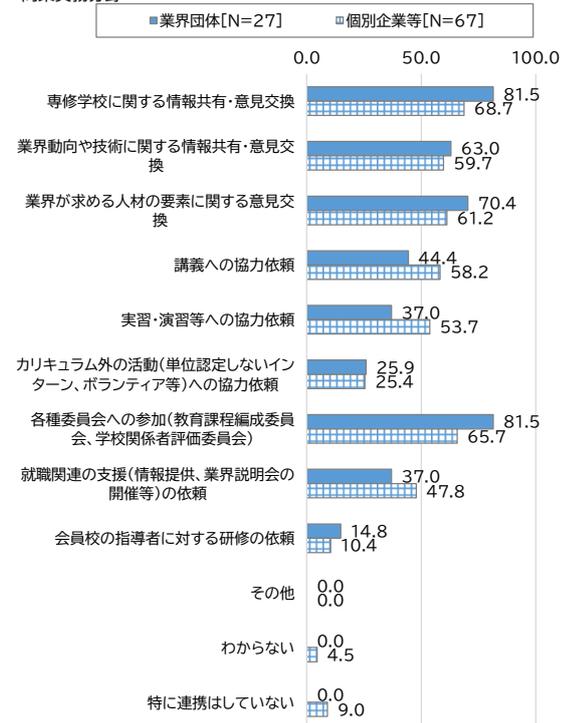


図 7-185 外部連携の内容(複数回答)[分野別](1/2)

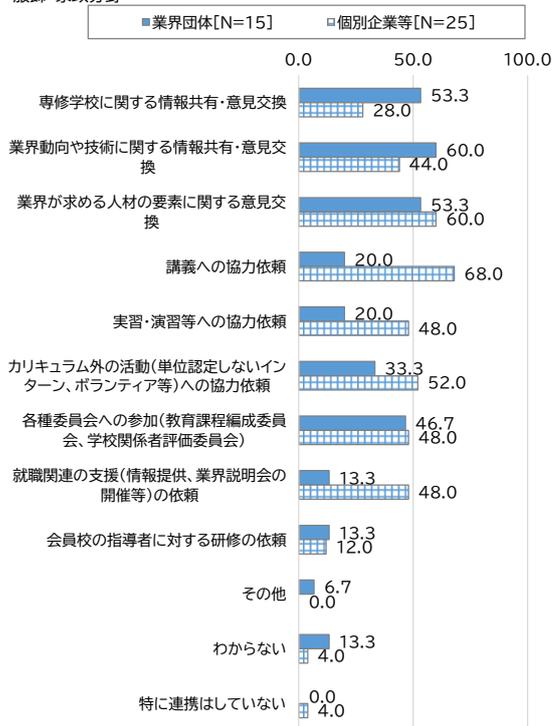
教育・社会福祉分野



商業実務分野



服飾・家政分野



文化・教養分野

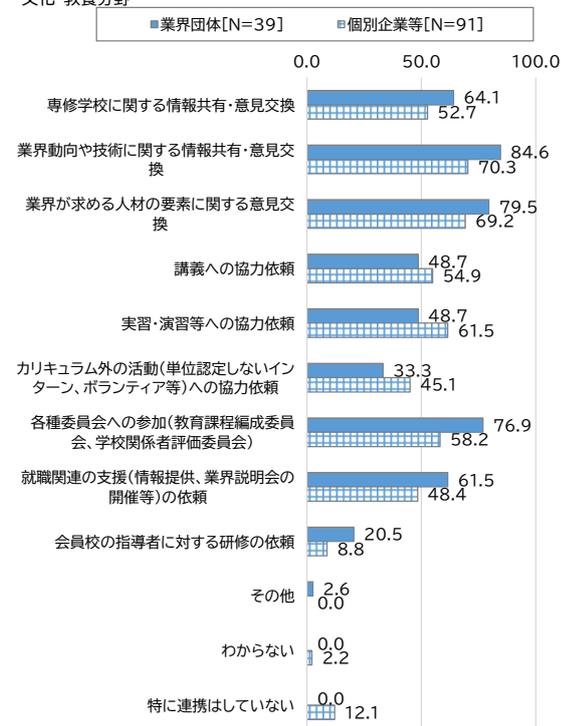


図 7-186 外部連携の内容(複数回答)[分野別](2/2)

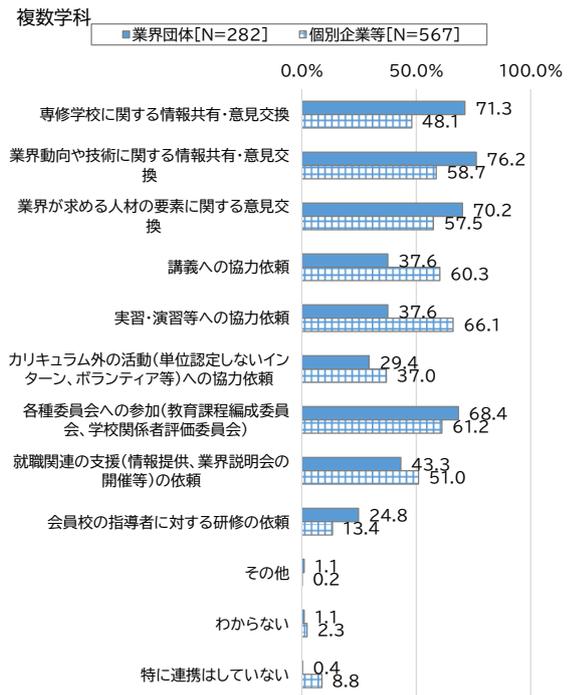
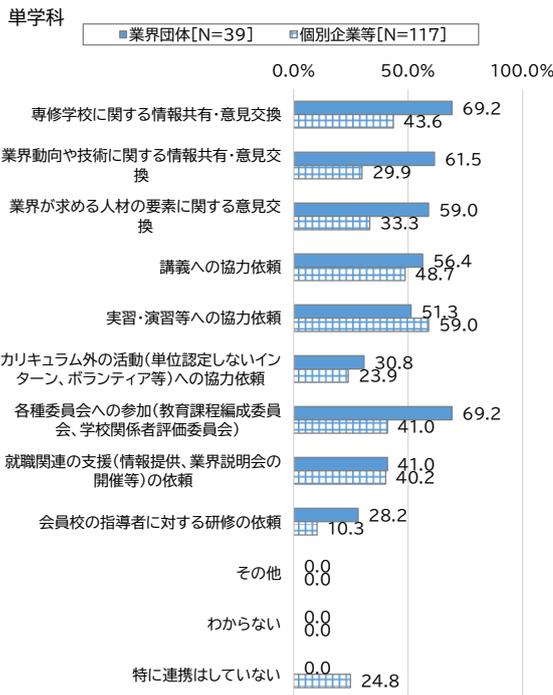
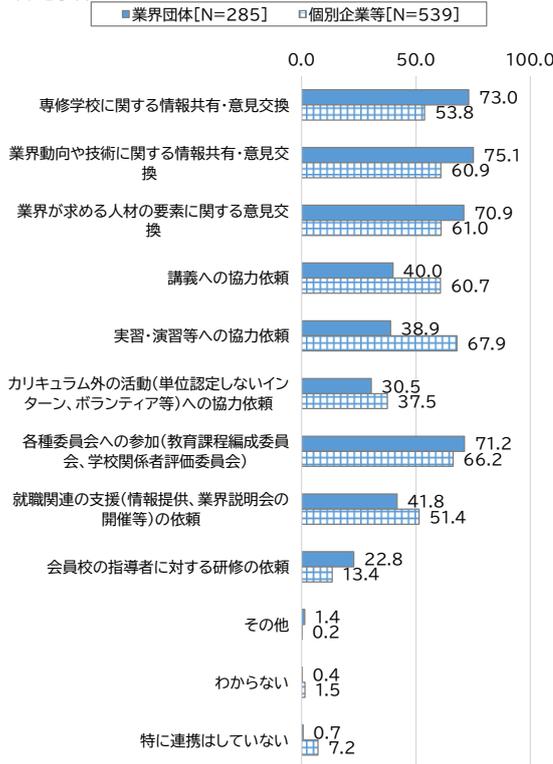
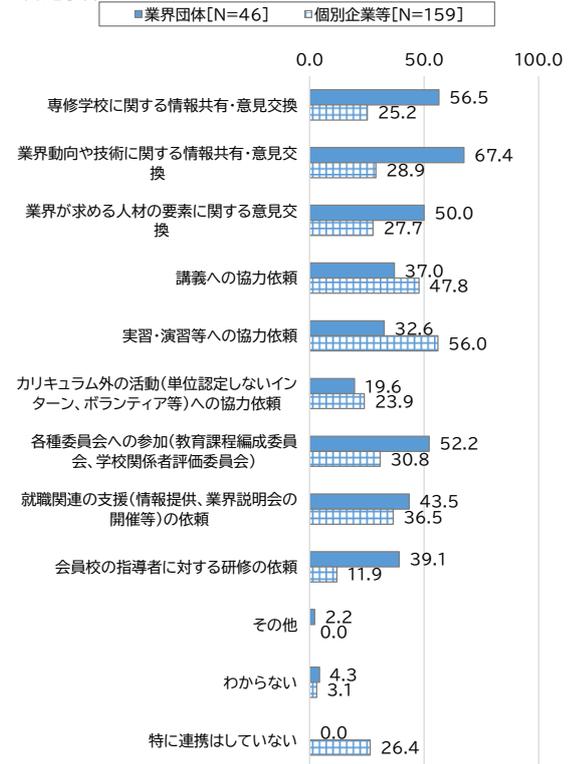


図 7-187 外部連携の内容(複数回答)[学校規模別]

認定学科である



認定学科でない



わからない

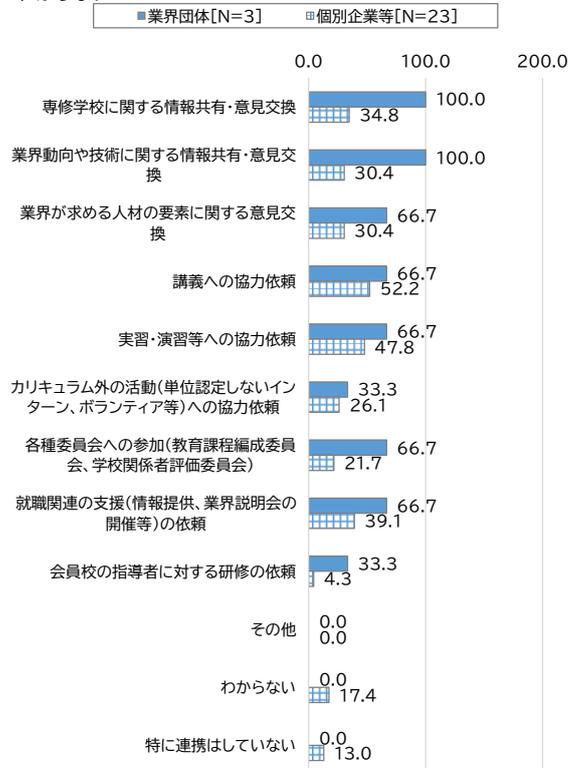


図 7-188 外部連携の内容(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

(7) 卒業生に対する評価

1) 卒業生に対する評価の収集方法【学科長等】(Q46)³⁹

- 卒業生に対する評価についての情報収集方法について、業界団体からは、「教育課程編成委員会時に尋ねる」(48.4%)、「学校関係者評価委員会時に尋ねる」(46.3%)の順に多い。個別企業等からは、「就職関連(業界・企業説明会、採用活動での来校時等)に尋ねる」(51.4%)、「実習・演習時(実習先との打合せ、実習先訪問時等)時に尋ねる」(51.0%)の順に多い。
- 以上から、他の用件での接触機会を活用し、卒業生に対する評価を行っていると推測される。また、上記は「7.2.1(4)2)求める人材像に関する情報収集方法【学科長等】(Q60)」の傾向と一致することから、求める人材像と卒業生に対する評価は同一の機会に併せて収集していることが推測される。
- 学校規模別にみると、複数学科有する学校の学科は、全体傾向と大きな違いはないが、単数学科有する学校の学科は、個別企業等に対して「教育課程編成委員会時に尋ねる」「就職関連時に尋ねる」「日常的な電話、メール、オンライン会議等時に尋ねる」が比較的少ない(業界団体についてはNが小さいため割愛)。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科は、全体傾向と大きな違いはないが、認定学科でない学科は、ほぼ全てにおいて、全体傾向より実施しているとの回答が少ない。全体傾向と比べて実施しているとの回答が多いのは、業界団体に対する実習・演習時の質問、就職関連時の質問、日常的な電話・メール・オンライン会議等時の質問である(ただし業界団体についてはNが小さいことに注意)。
- 養成施設への指定有無別にみると、業界団体からの収集は、ヒアリング調査を除く全ての項目で、指定養成施設である学科の方が、指定養成施設でない学科より、実施している割合が大きい。個別企業等からの収集は、アンケート調査、学校関係者評価委員会時の質問、実習・演習時の質問等については、指定養成施設である学科の方が実施している割合が大きく、ヒアリング調査、教育課程編成委員会時の質問、就職関連時の質問、日常的な電話・メール・オンライン会議等時の質問については、指定養成施設でない学科の方が実施している割合が大きい。

Q46「卒業生に対する評価」に関して、企業等や業界団体からどのように意見や情報を収集していますか。

³⁹ 業界団体からの、卒業生に対する評価の収集方法に関する質問は、Q44にて業界団体との連携があると回答した者のみ回答。

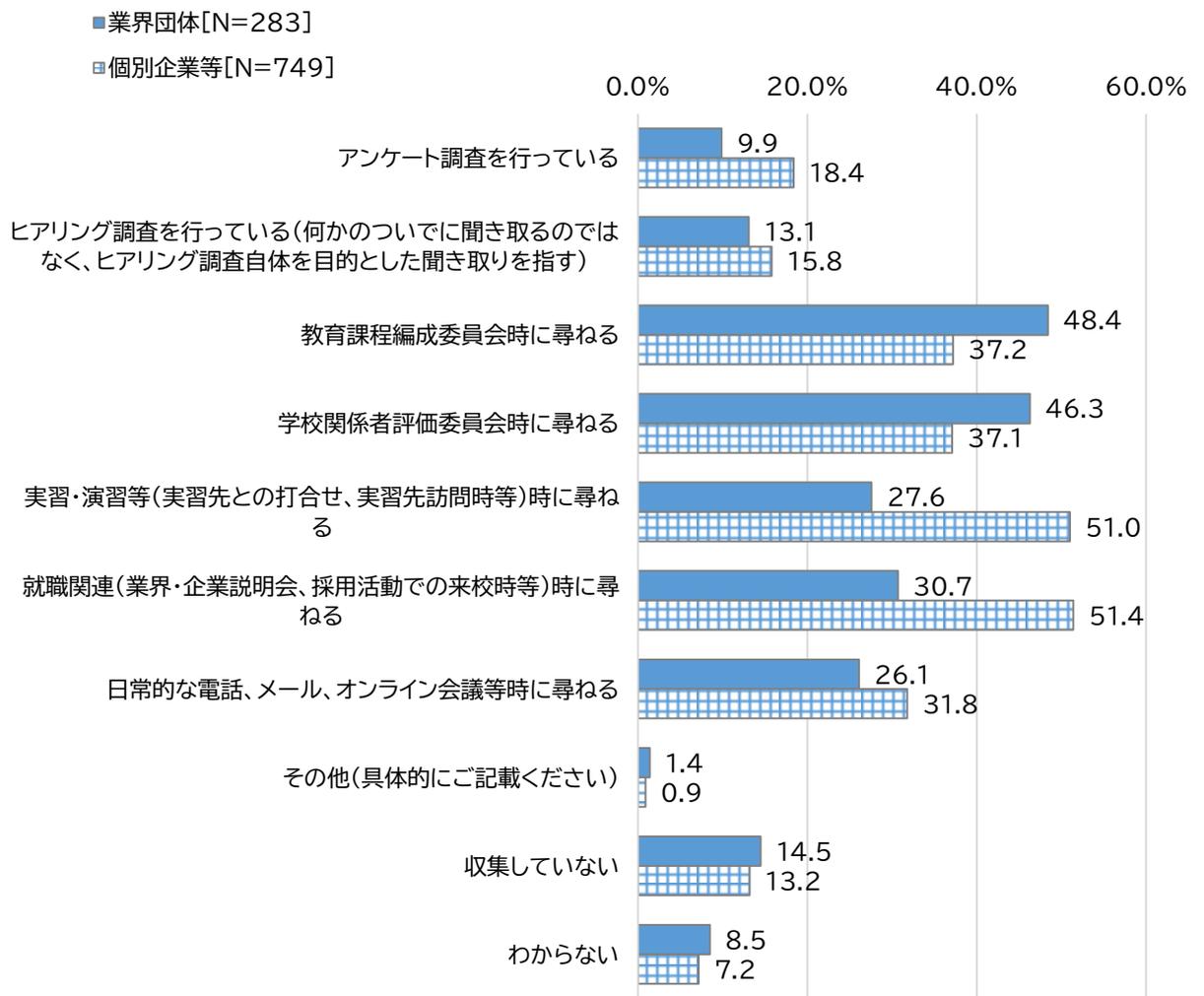
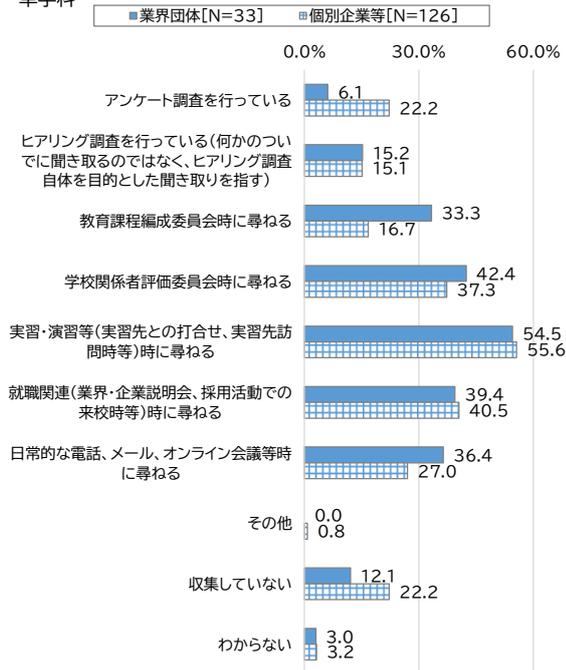


図 7-189 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)

単学科



複数学科

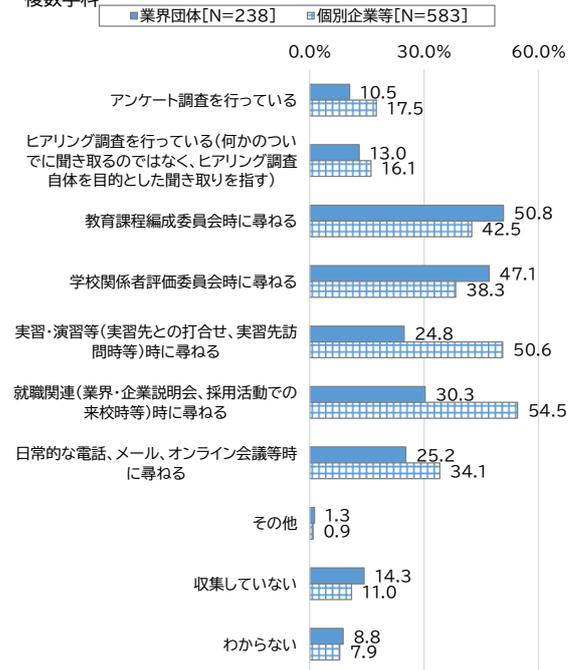
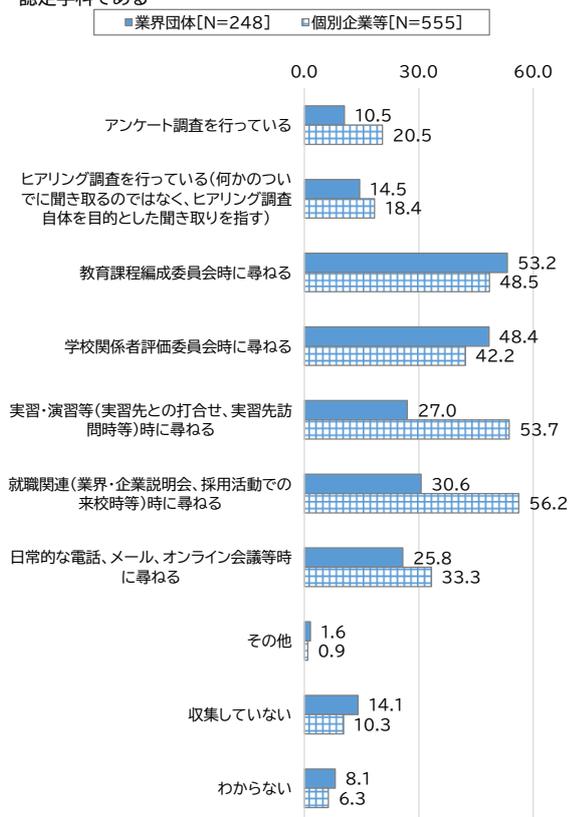
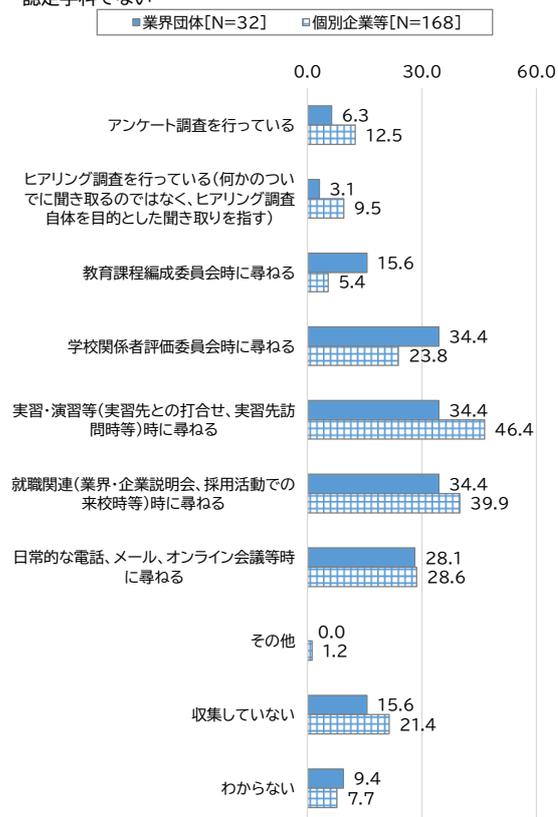


図 7-190 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)[学校規模別]

認定学科である



認定学科でない



わからない

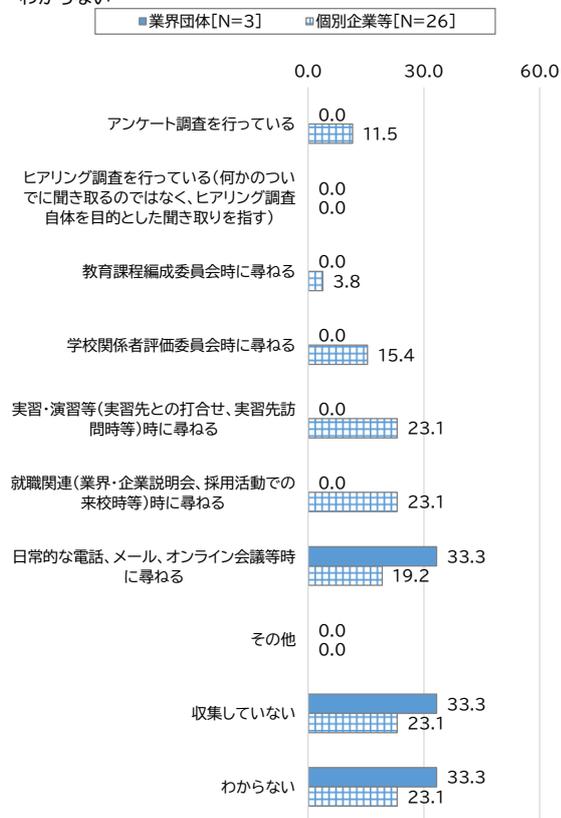
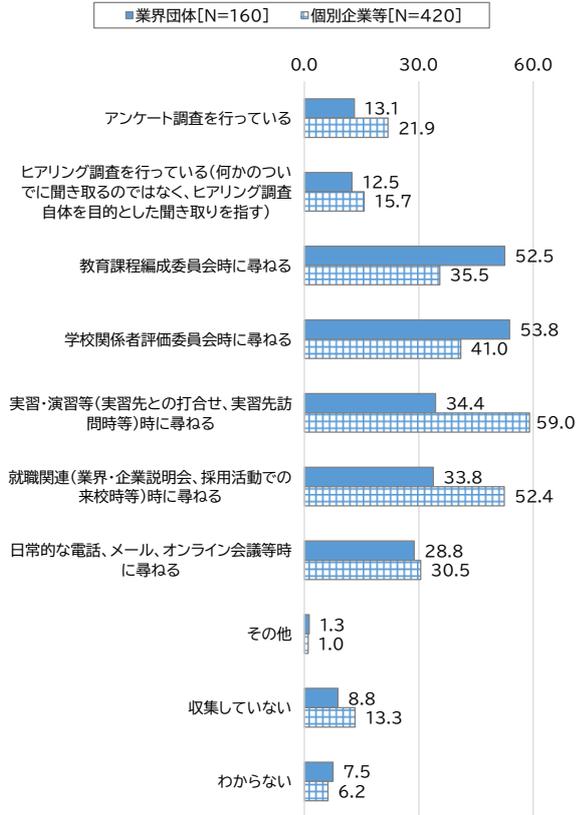
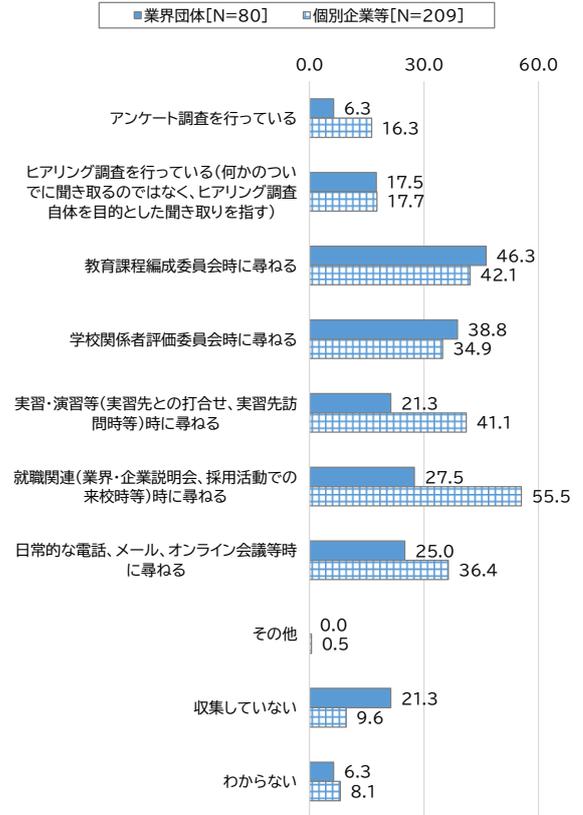


図 7-191 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

指定養成施設である



指定養成施設ではない



わからない

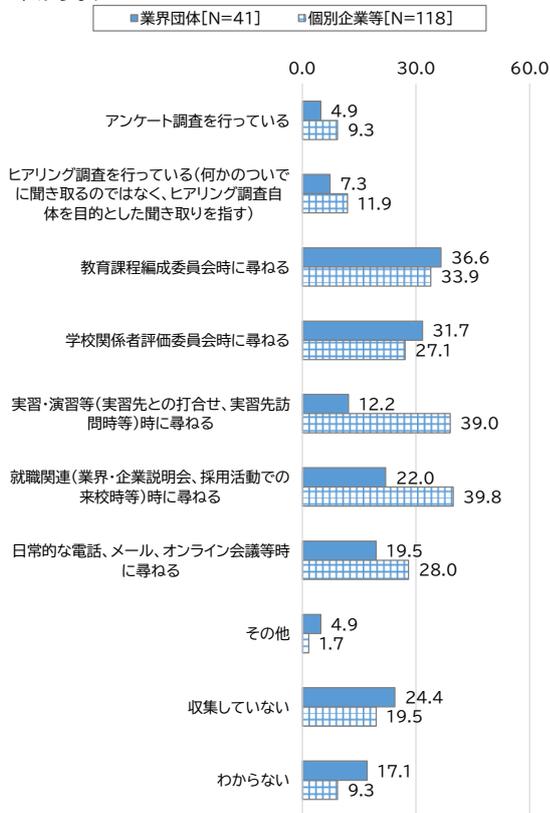


図 7-192 卒業生に対する評価の収集方法(複数回答)[養成施設への指定有無]

2) 卒業生に対する評価【学科長等】(Q47-1,2)⁴⁰

- 卒業生に対する評価について、業界団体からは、「基礎的な専門知識・能力」(72.9%)、「実習等での学びの経験(実践力等)」(65.5%)の順に良い評価を受けている。個別企業等からも同様に、「基礎的な専門知識・能力」(74.5%)、「実習等での学びの経験(実践力等)」(65.8%)の順に良い評価を受けている。「とても良い評価を受けている」「まあまあ良い評価を受けている」を合算)。評価されている項目は、業界団体、個別企業等によって、大きな違いはない。
- 業界団体から評価を受けている項目の「その他」の回答としては、「素直さ」「礼儀、マナー」等が挙げられた。個別企業等から評価を受けている項目の「その他」の回答としては、「メンタルヘルス」「貢献の度合い」「素直さ」「人間性」「挨拶や所作」等が挙げられた。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、業界団体からは、認定学科の方が、「基礎的な専門知識・能力」「高度な専門知識・能力」「資格・検定」「就職先業界や起業への理解」「社会人基礎力(主体性、実行力当、前に踏み出す力)」について良い評価を受けている(「とても良い評価を受けている」「まあまあ良い評価を受けている」を合算)。また、個別企業等からは、認定学科の方が、全ての項目について良い評価を受けている。特に差が大きいものは、「高度な専門知識・能力」(19.5ポイント差)、「基礎的な専門知識・能力」(16.3ポイント差)、「社会人基礎力(主体性、実行力当、前に踏み出す力)」(16.0ポイント差)である(15ポイント以上のものを抽出)。
- 地域別にみると、業界団体からは、「高度な専門知識・能力」「社会人基礎力(課題発見力、計画力等、考え抜く力)」「社会人基礎力(コミュニケーション力等、チームで働く力)」については東京、政令指定都市を有する都道府県、そのほかの都道府県、の順で良い評価を受けている(「とても良い評価を受けている」「まあまあ良い評価を受けている」を合算)。一方、「資格・検定」については、東京都が政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県より低い。個別企業等からは、「基礎的な専門知識・能力」「高度な専門知識・能力」「実習等での学びの経験」「社会人基礎力(課題発見力、計画力等、考え抜く力)」「社会人基礎力(コミュニケーション力等、チームで働く力)」については東京、政令指定都市を有する都道府県、そのほかの都道府県、の順で良い評価を受けている(「とても良い評価を受けている」「まあまあ良い評価を受けている」を合算)。一方、「資格・検定」については、東京都が政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県より低い。

Q47-1 関連業界の業界団体から、貴学科の卒業生は、以下の点についてどのような評価をされていますか。

Q47-2 関連業界の個別企業等から、貴学科の卒業生は、以下の点についてどのような評価をされていますか。

⁴⁰ 業界団体からの、卒業生に対する評価の収集方法に関する質問は、Q44にて業界団体との連携があると回答した者のみ回答。

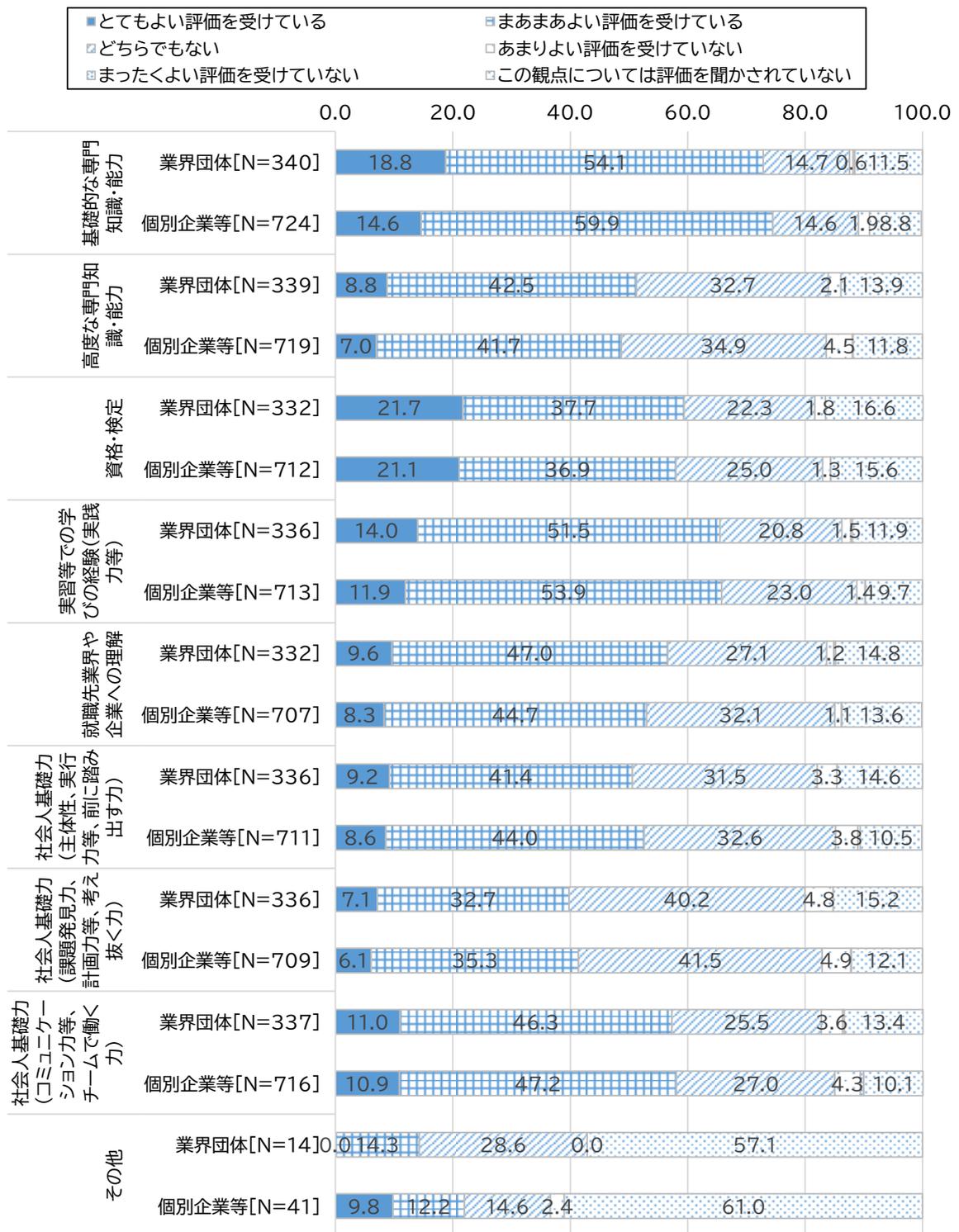
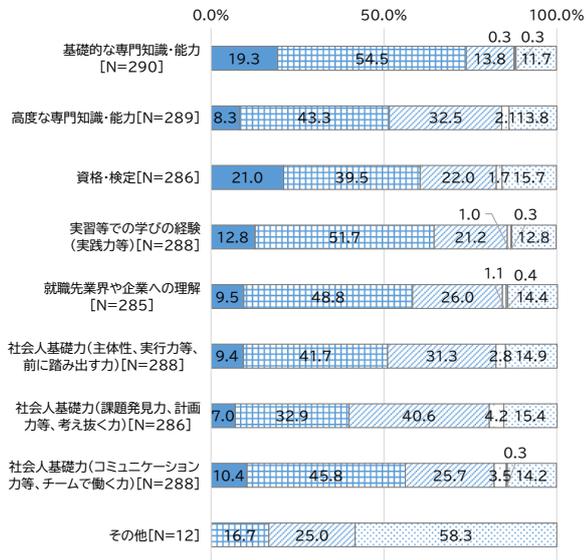
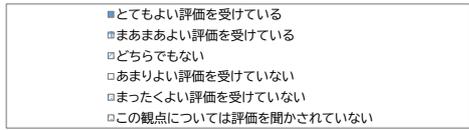
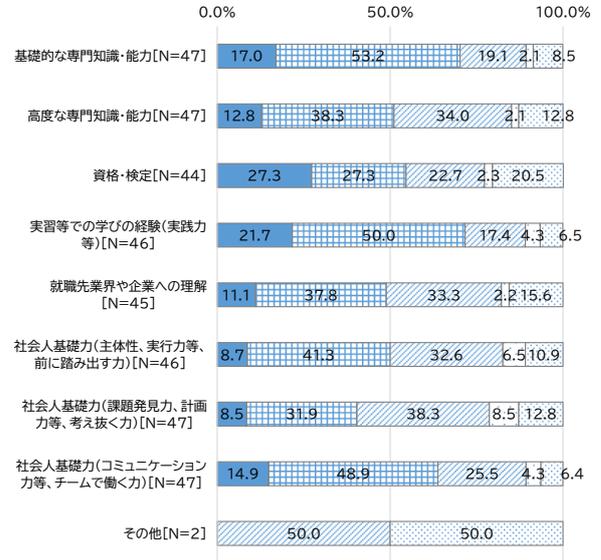
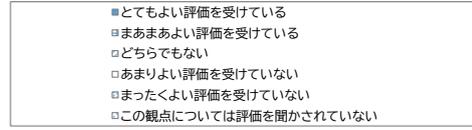


図 7-193 卒業生に対する評価(単一回答)

認定学科である



認定学科でない



わからない

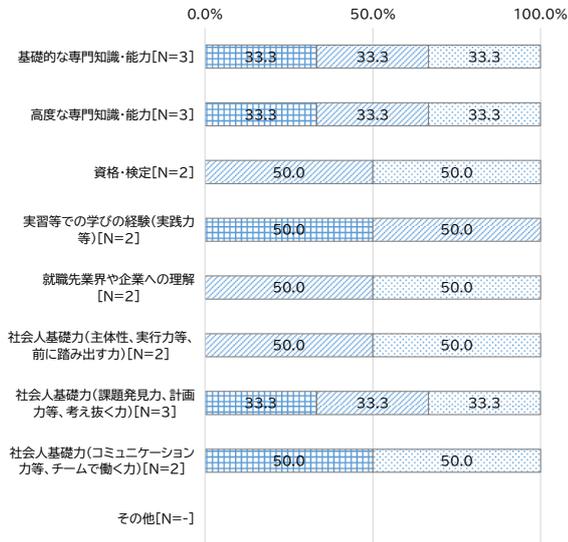
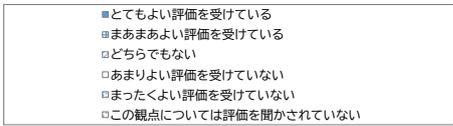
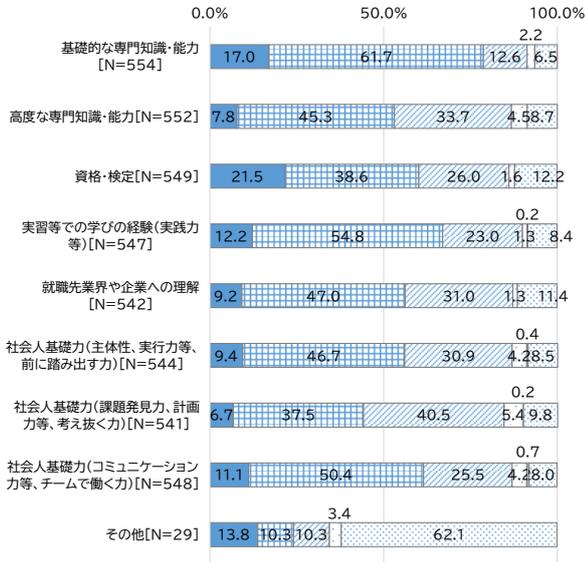
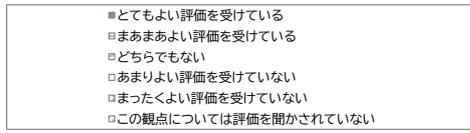
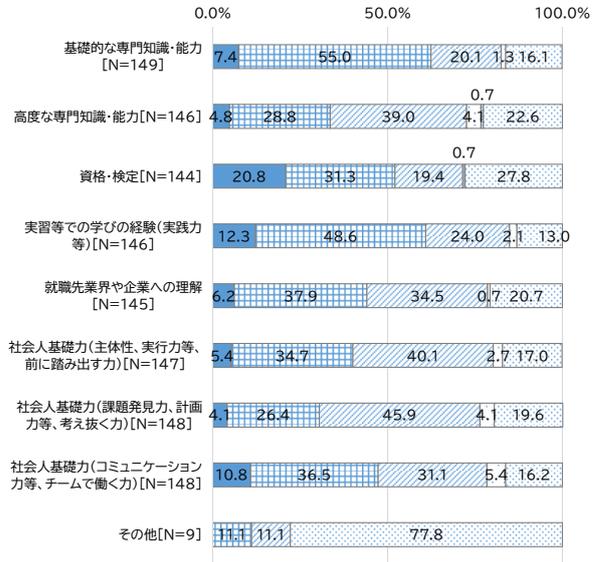
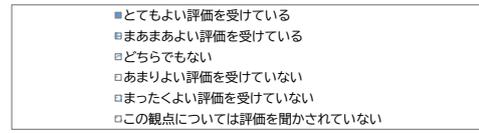


図 7-194 業界団体からの卒業生に対する評価(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

認定学科である



認定学科でない



わからない

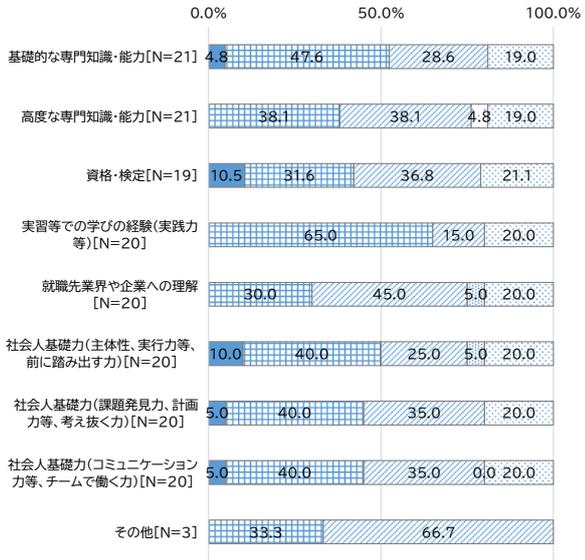
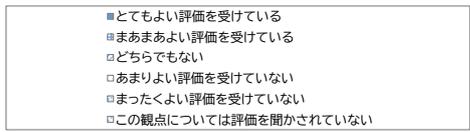
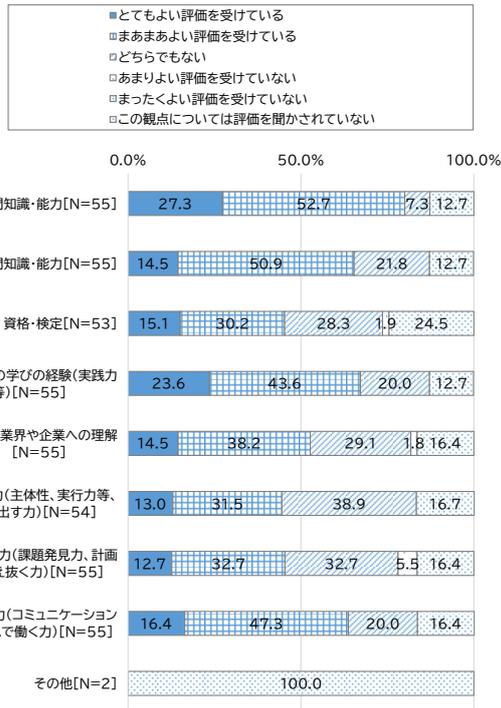
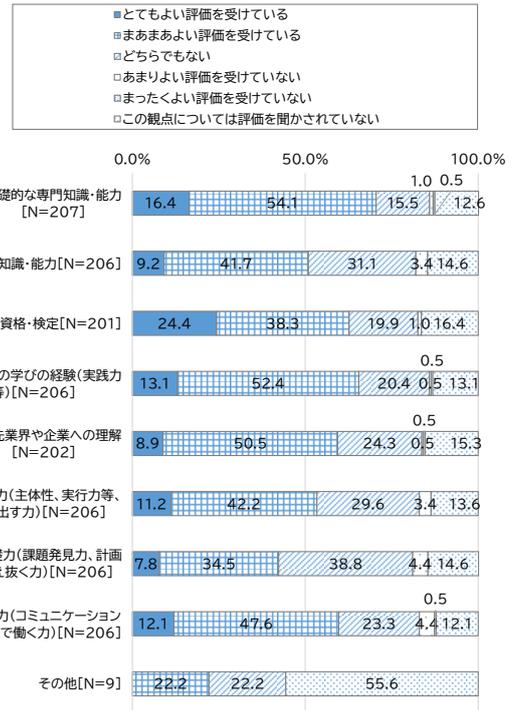


図 7-195 個別企業等からの卒業生に対する評価(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

東京都



政令指定都市を有する都道府県



そのほかの都道府県

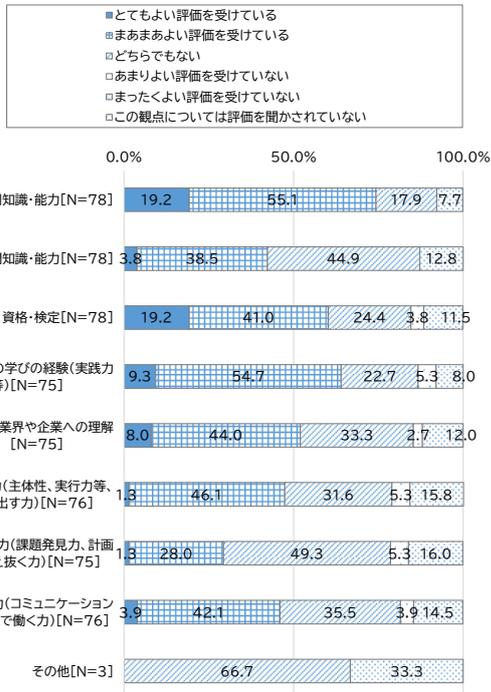
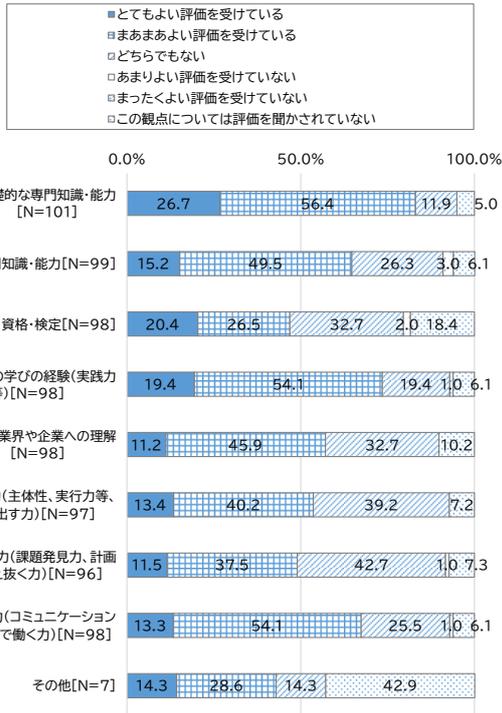
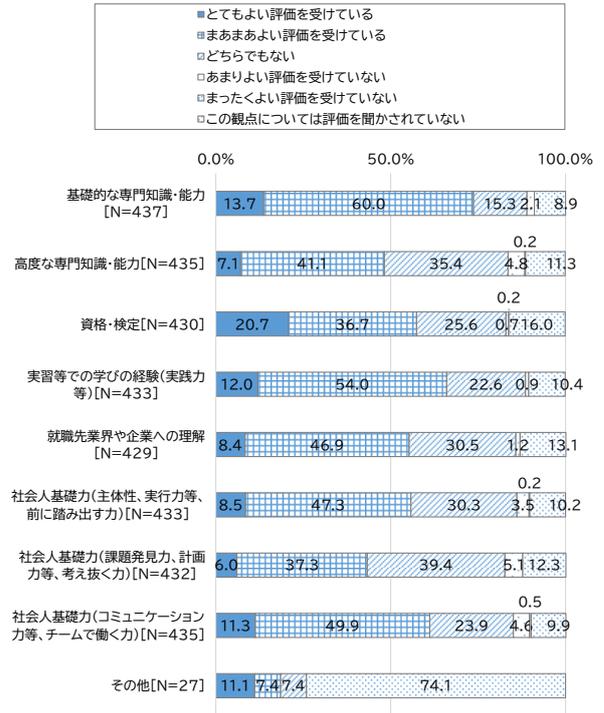


図 7-196 業界団体からの卒業生に対する評価(単一回答)[地域別]

東京都



政令指定都市を有する都道府県



その他の都道府県

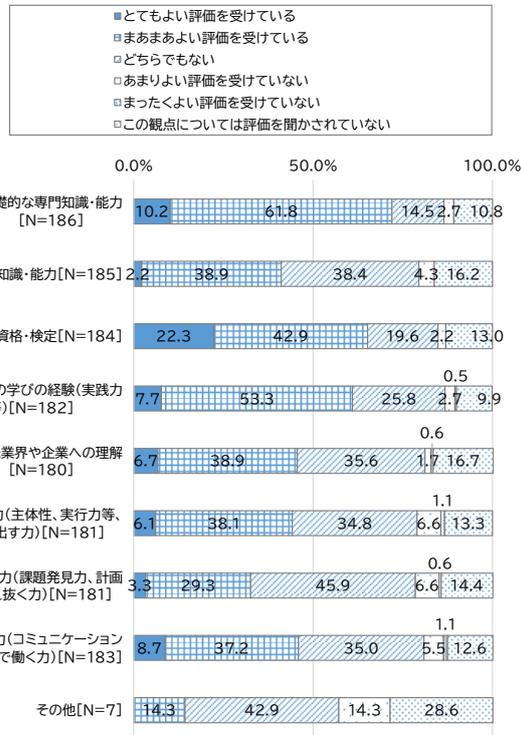


図 7-197 個別企業等からの卒業生に対する評価(単一回答)[地域別]

3) 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え【学科長等】 (Q48)

- 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考えについては、「ある程度質の高い教育ができており、改善の余地がある」(47.8%)、「標準的な水準の教育を実施できている」(37.1%)の順に多く、一定程度の水準の教育を実施できているとの回答が80%以上を占める。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科では「ある程度質の高い教育ができており、改善の余地がある」(52.0%)が最も多く、過半数を占めているが、認定学科でない学科や認定学科かどうかわからない学科では「標準的な水準の教育を実施できている」が最も多い。
- 地域別にみると、東京都と政令指定都市を有する都道府県では、「ある程度質の高い教育ができており、改善の余地がある」が最も高い。「ある程度質の高い教育ができており、改善の余地がある」の回答割合は、東京都、政令指定都市を有する都道府県、そのほかの都道府県、の順に多い。

Q48 卒業生に対する評価等を踏まえ、貴学科の教育の内容やレベルについてどのようにお考えでしょうか。

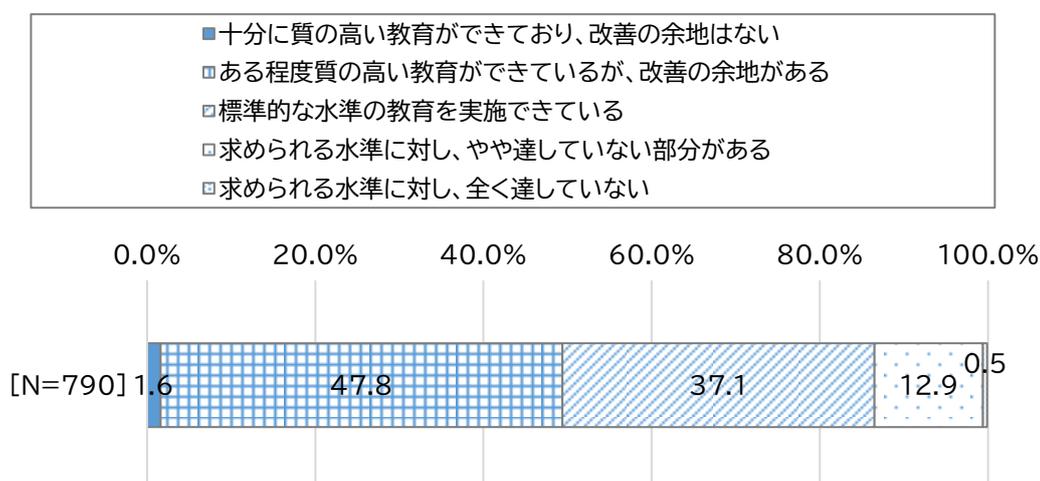


図 7-198 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)

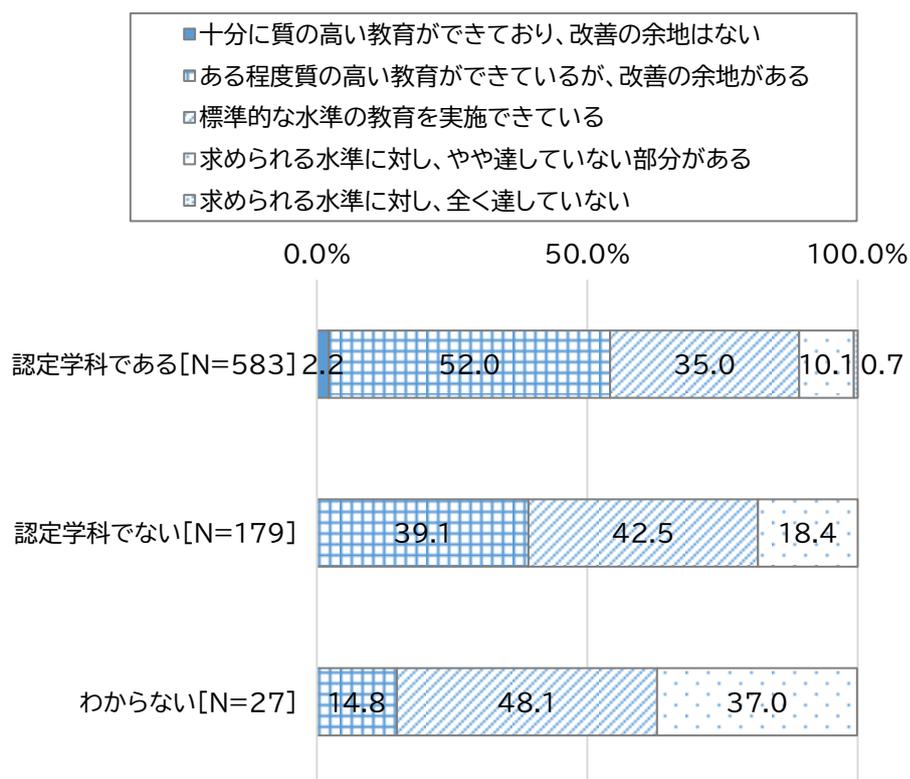


図 7-199 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)
[職業実践専門課程の認定有無]

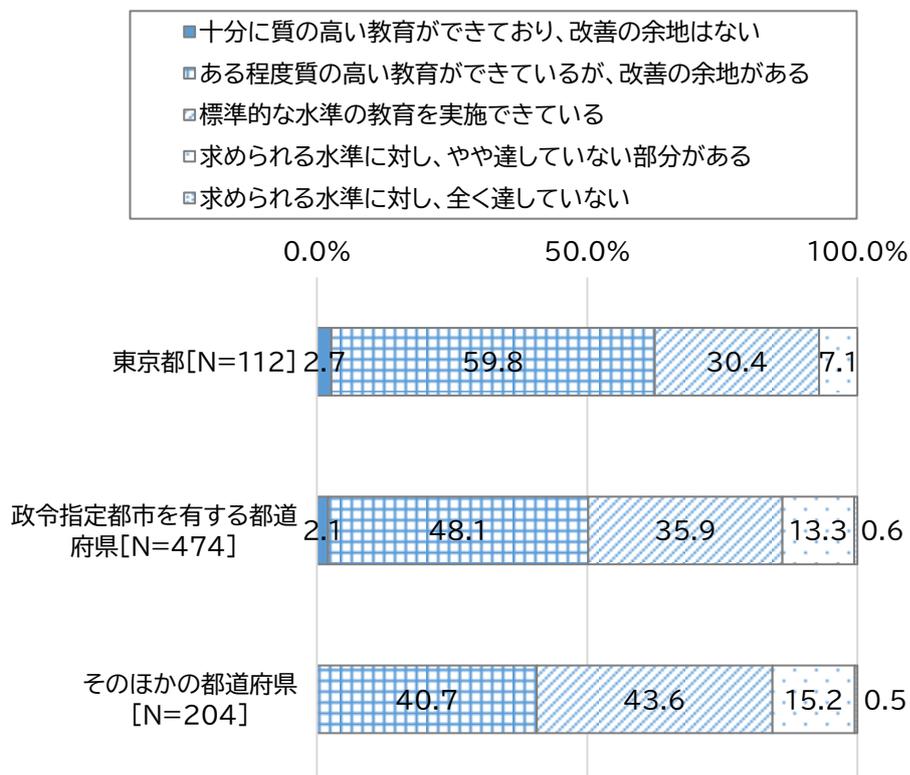


図 7-200 卒業生に対する評価等を踏まえた、自学科の教育内容・レベルに関する考え(単一回答)[地域別]

4) 教育の質を高めるための課題・対策(Q49)

課題については、7.2.1(10)2)でも挙げられた内容が多く、特に以下のような回答が挙げられた。

- 生徒の能力のばらつきが大きいこと
- 多様性に対応するための個別最適化された教育が必要である

対策については、上記の課題に対して、学校の中の教育課程編成や日々の指導、教員研修等で対応しようとしている回答が多数みられ、学校として取り組める解決策から実践していこうという姿勢がみられた。一方、一部ではあるが、「解決策がわからない」「模索している」「まだ実施できていない」という回答もみられた。

(前項で「ある程度質の高い教育ができているが、改善の余地がある」「標準的な水準の教育を実施できている」「求められる水準に対し、やや達していない部分がある」「求められる水準に対し、全く達していない」を選択した方にお伺いします。)

Q49 教育の質を高めるための課題と対策について、自由にお考えをお聞かせください。

(8) 卒業生調査

1) 卒業生調査の実施状況【学科長等】(Q53)

- 卒業生調査の実施状況について、アンケート調査を実施しているのは37.0%、ヒアリング調査を実施しているのは63.9%との回答であった。調査項目の検討や対象者への配布等の準備が必要なアンケート調査に比べ、他の用件での接触機会に状況を聞く等のヒアリング調査は、比較的实施がしやすいためであると考えられる。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、アンケート調査、ヒアリング調査のいずれについても、認定学科である学科の方が、実施している割合が大きい。
- 地域別にみると、アンケート調査、ヒアリング調査のいずれについても、東京都、政令指定都市を有する都道府県、そのほかの都道府県、の順に実施している割合が大きい。

Q53 卒業生本人の追跡調査をしていますか。

※ヒアリング調査には、偶発的な聞き取りも含まれます。例えば、ホームカミングデーや同窓会、その他の用事などで来校した卒業生や、実習時や採用関連で勤務先を訪問した際に出会った卒業生に状況を聞く場合などが考えられます

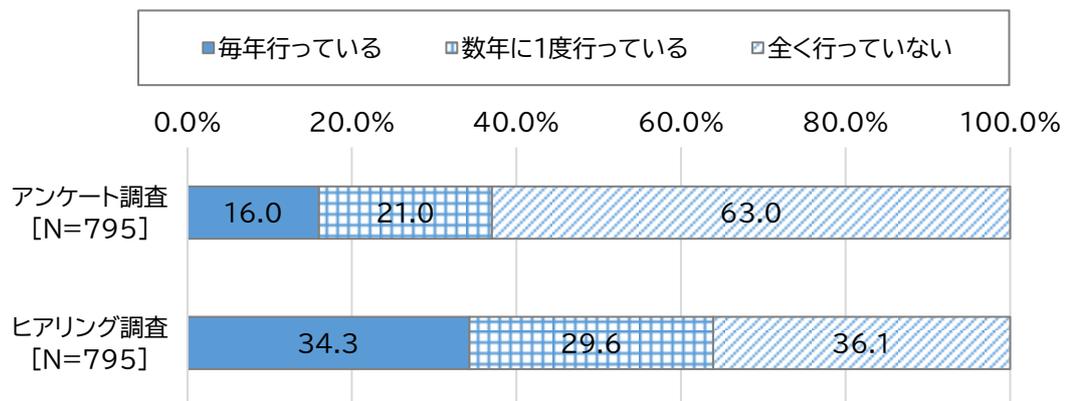


図 7-201 卒業生調査の実施状況(単一回答)

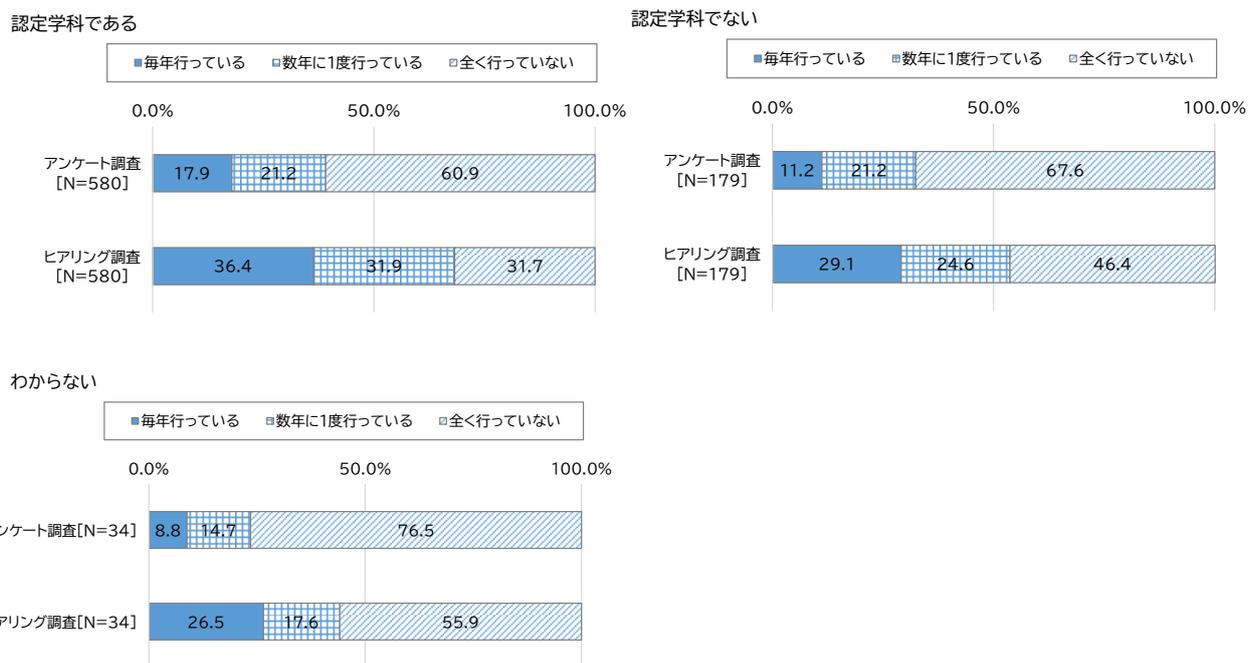


図 7-202 卒業生調査の実施状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

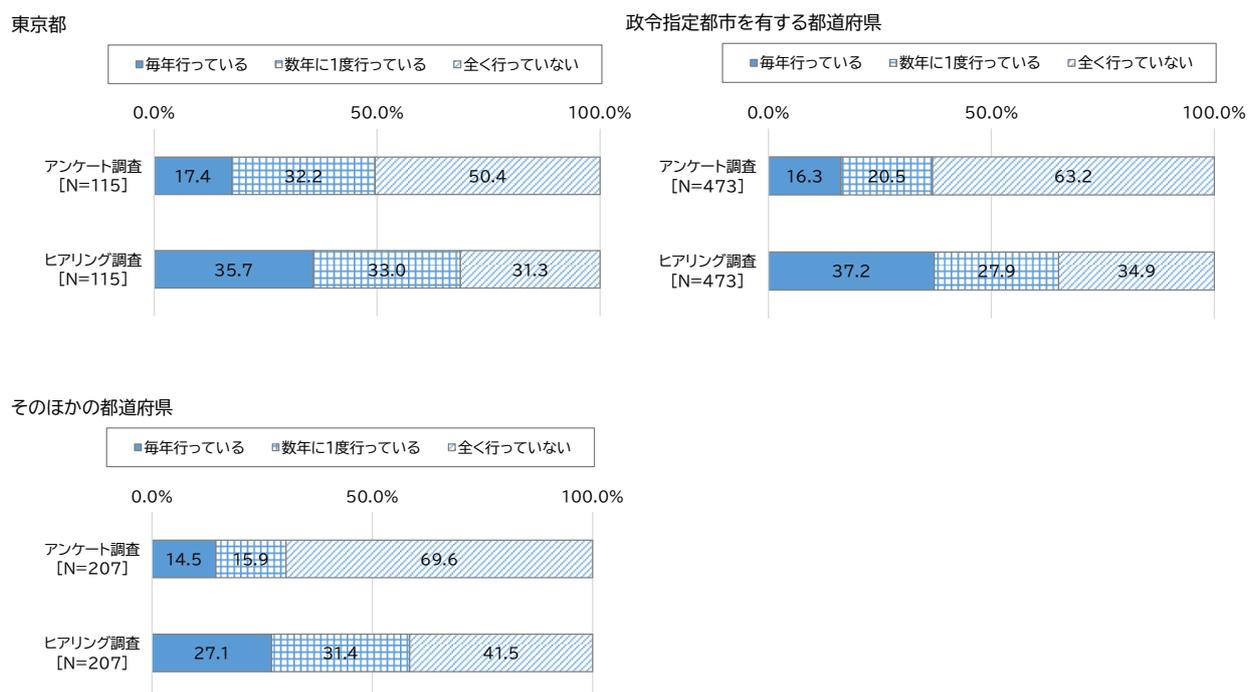


図 7-203 卒業生調査の実施状況(単一回答)[地域別]

2) 卒業生追跡のための工夫【学科長等】(Q54)

- 卒業生を追跡するための工夫については、「同窓会を組織している」(60.9%)、「元担任教員が連絡先を把握している」(54.5%)の順に多い。一方、「卒業生名簿を整備している」(41.8%)や「就職関連部署が連絡先を把握している」(38.4%)は40%程度である。
- 「その他」の回答としては、「ホームカミングデー、OB・OG 会の実施」「イベントへの招待」「学園祭での調査」「実習での巡回時に近況確認」「各種 SNS の活用」「卒業生登録サイトの活用」等が挙げられた。

(前項で「毎年行っている」「数年に1度行っている」と答えた学校にお伺いします。)

Q54 卒業生を追跡するために工夫していることは何ですか。

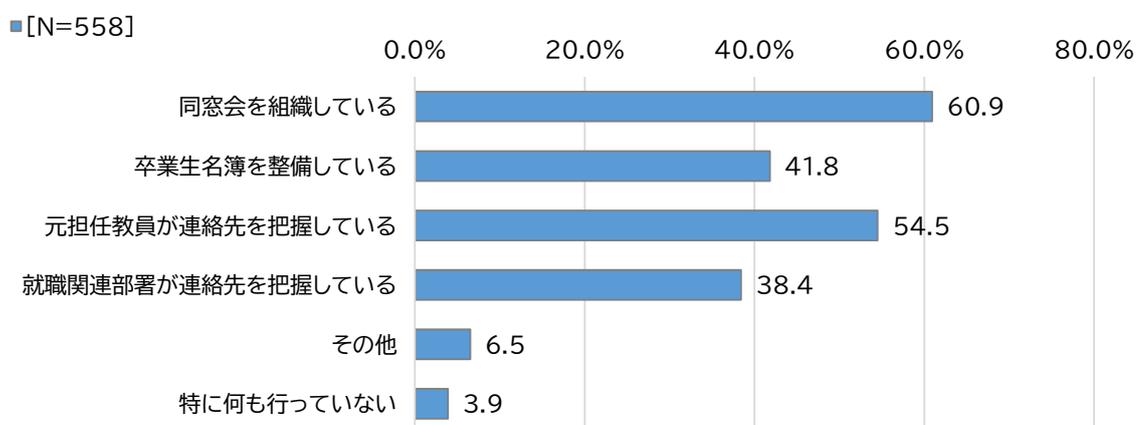


図 7-204 卒業生追跡のための工夫(複数回答)

3) 卒業生調査を実施していない理由【学科長等】(Q55)

- 卒業生調査を実施していない理由については、「卒業生調査を実施する時間的余裕が足りないから」(50.2%)、「卒業生調査を担当する人手が足りないから(46.3%)」の順に多い。
- 「その他」の回答としては、「卒業生の登校時やメール等で確認できるため」「連絡方法や追跡プロセスが確立できていない」等が挙げられた。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、認定学科の方が、「卒業生調査を担当する人手が足りないから」「卒業生調査を実施する時間的余裕が足りないから」が多く、認定学科でない学科の方が、「卒業生調査を実施する予算が足りないから」が多い。
- 養成施設への指定有無別にみると、指定養成施設である学科の方が、「卒業生調査を担当する人手が足りないから」「卒業生調査を実施する予算が足りないから」「卒業生調査を実施する時間的余裕が足りないから」が多い。

(Q53で「全く行っていない」と答えた学校にお伺いします。)

Q55 卒業生の追跡調査を実施していない理由は何ですか。

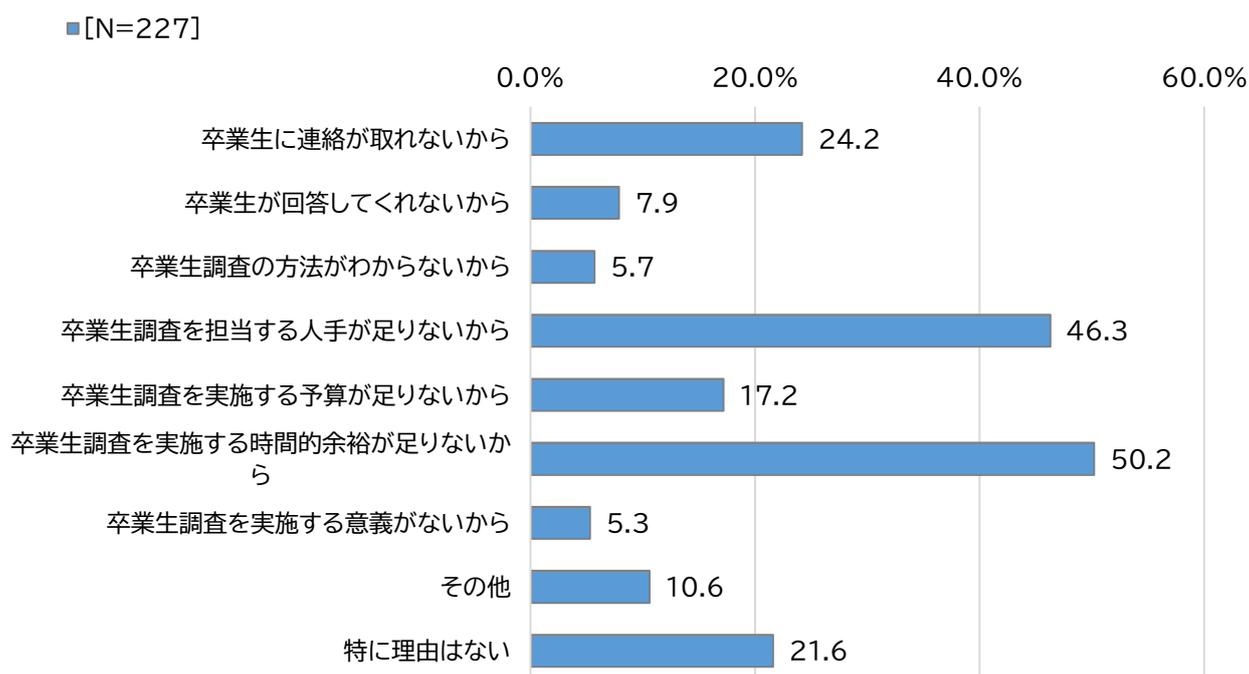


図 7-205 卒業生調査を実施していない理由(複数回答)

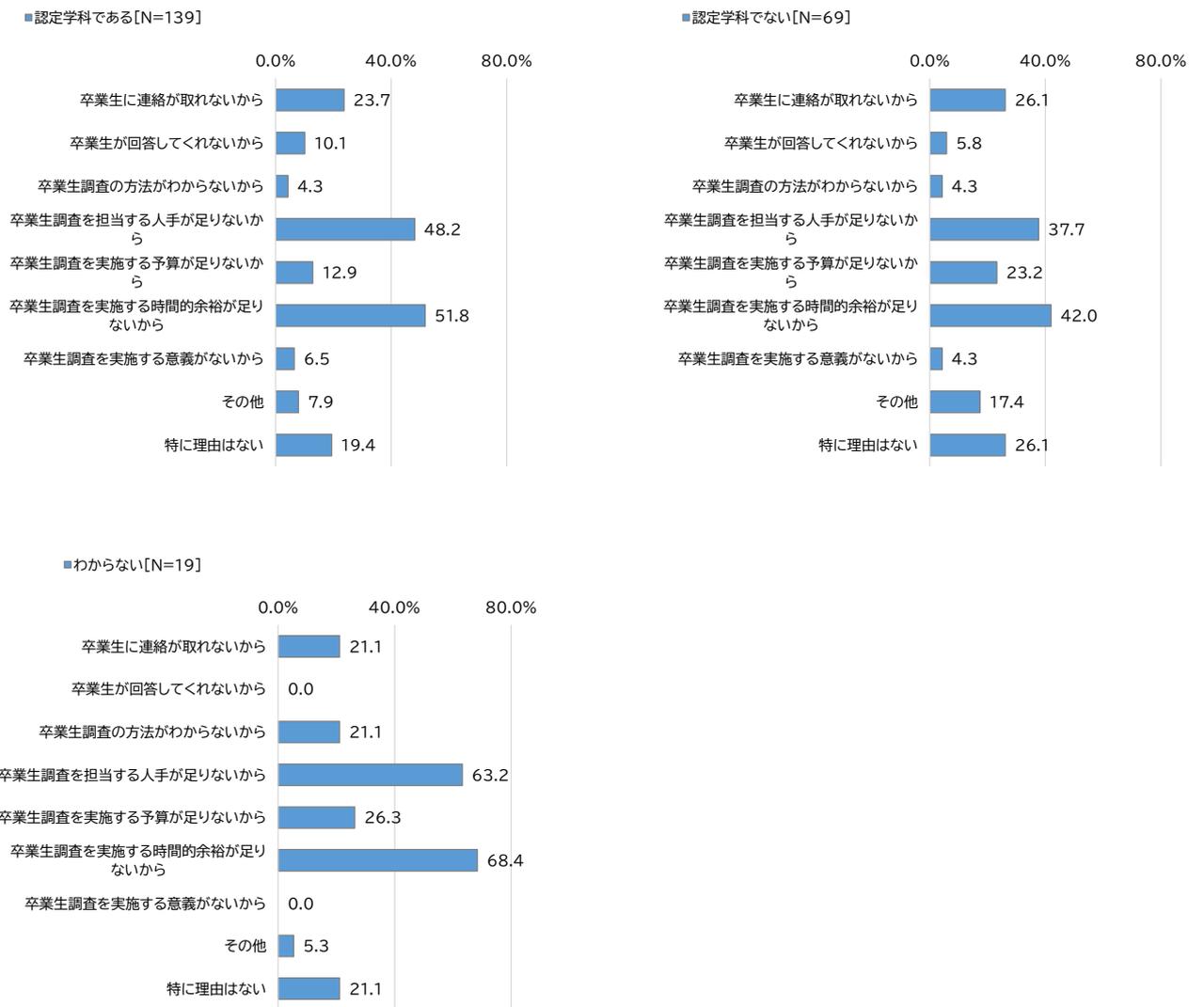


図 7-206 卒業生調査を実施していない理由(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

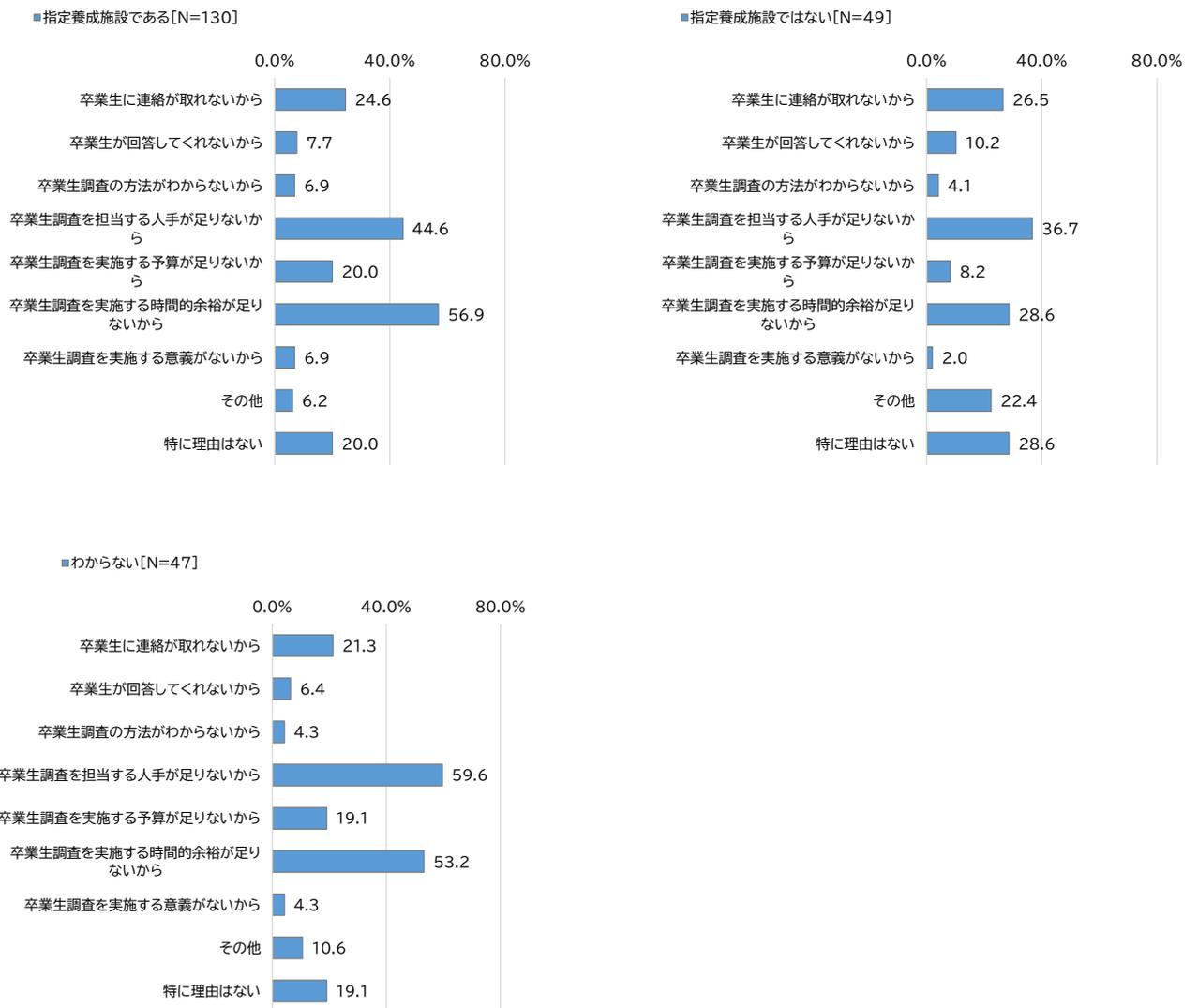


図 7-207 卒業生調査を実施していない理由(複数回答)[養成施設への指定有無]

(9) 学修成果の可視化

1) 学修成果の可視化の仕組み【学科長等】(Q56)

- 学修成果の可視化の仕組みについては、「資格取得、検定受検」(67.8%)が最も多く、その他は20%前後かそれ以下である。
- 「その他」の回答としては、「各科目の試験・最終課題」「学内でのコンテスト・コンペ」「関連業界でのコンペ」「作品制作や卒業制作の発表会」「作品制作物の WEB 公開」「実習日誌等の作成・評価」等が挙げられた。
- 分野別にみると、「学修ポートフォリオ」は服飾・家政分野(ただし N 数が小さいことに注意)、文化・教養分野(ただし N 数が小さいことに注意)で比較的多く用いられており、「ルーブリック」や「分野・業界共通の客観的な試験(OSCE 等)」は医療分野で比較的多く用いられている。
- 職業実践専門課程への認定有無別にみると、「資格取得、検定受検」は認定学科である学科の方が活用している割合が大きい。
- 地域別にみると、「学修ポートフォリオ」は東京都が活用している割合が大きい。「資格取得、検定受検」は、そのほかの都道府県、政令指定都市を有する都道府県、東京都、の順に活用している割合が大きい。
- 養成施設への指定有無別にみると、「ルーブリック」「分野・業界共通の客観的な試験」は、指定養成施設である学科が活用している割合が大きい。

Q56 学修成果を可視化するために、どのような仕組みを活用していますか。

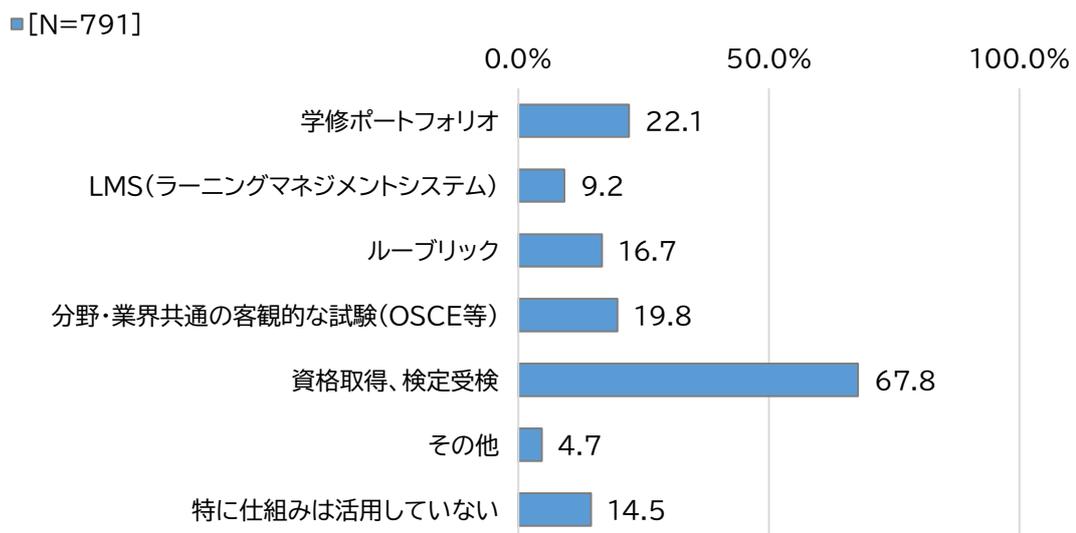


図 7-208 学修成果の可視化の仕組み(複数回答)

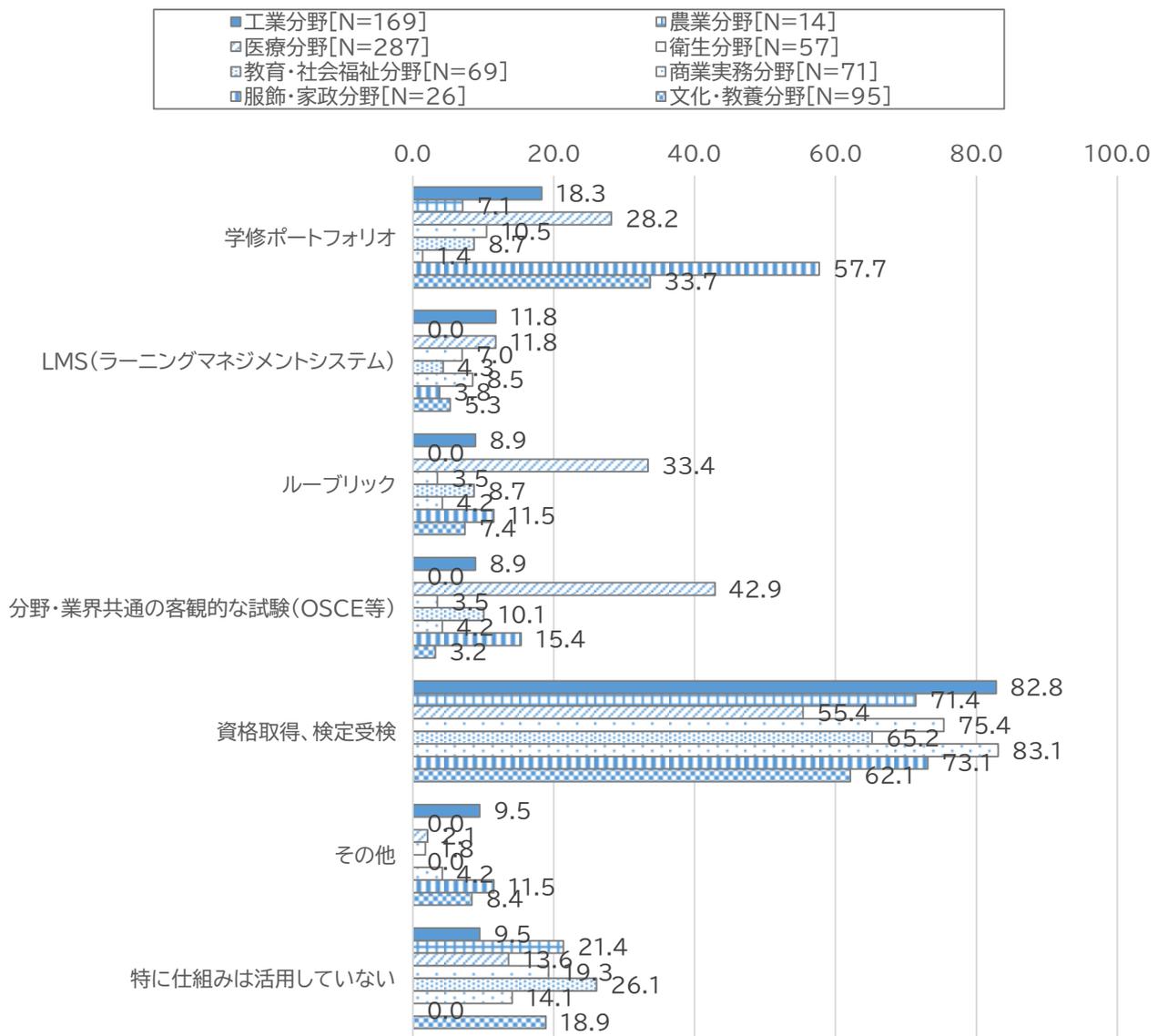


図 7-209 学修成果の可視化の仕組み(複数回答)[分野別]

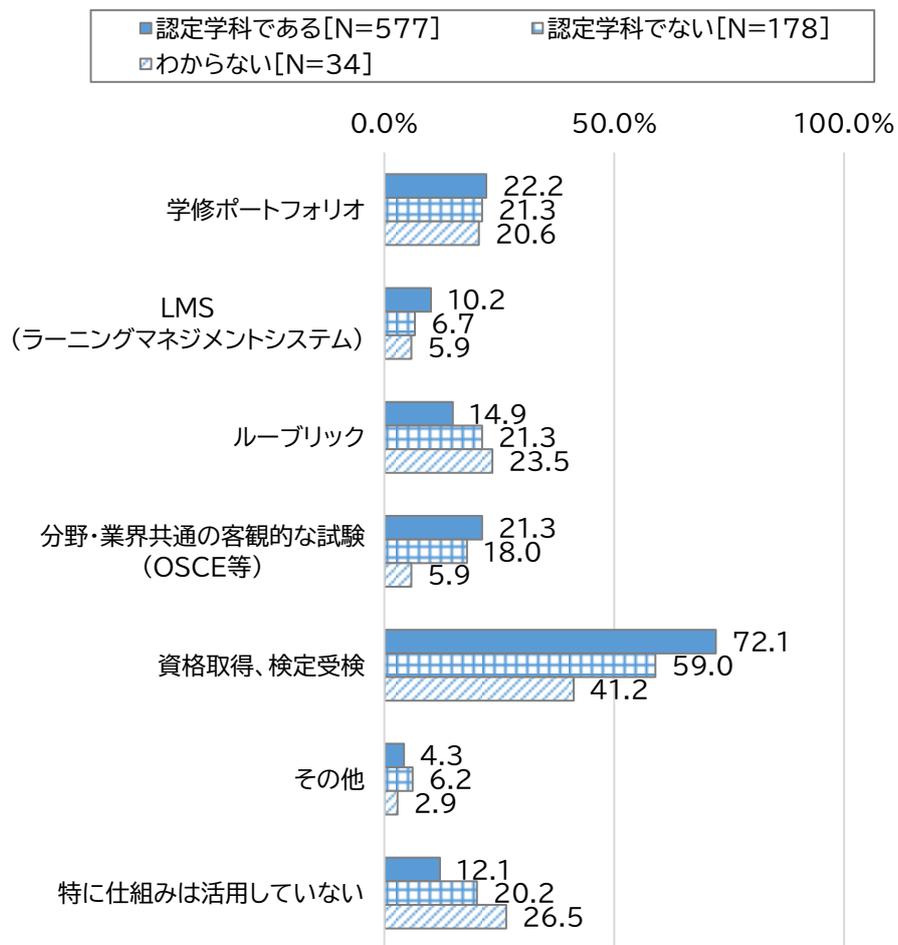


図 7-210 学修成果の可視化の仕組み(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

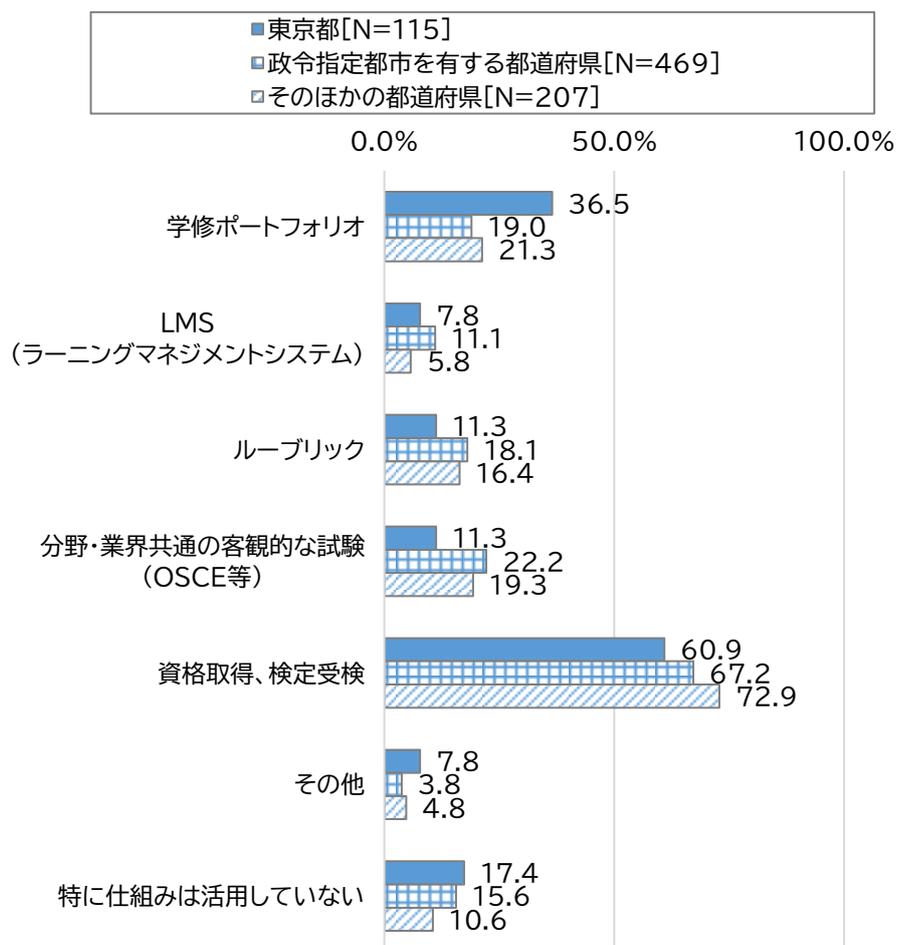


図 7-211 学修成果の可視化の仕組み(複数回答)[地域別]

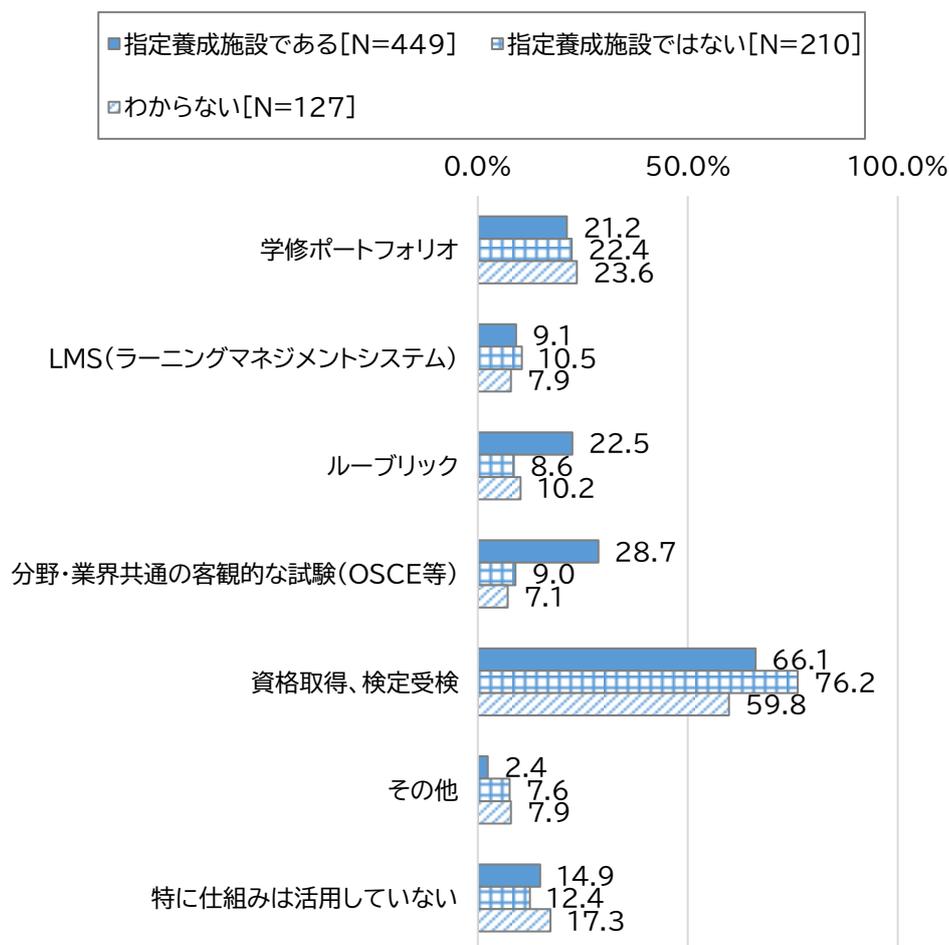


図 7-212 学修成果の可視化の仕組み(複数回答)[養成施設への指定有無]

2) 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況【学科長等】(Q57)

- 学修成果の共有状況については、業界団体に「閲覧させている」との回答は 23.9%、個別企業等に「閲覧させている」との回答は 32.2%であり、業界団体や個別企業等に学修成果を閲覧させていない場合が比較的多い。
- 分野別にみると、衛生分野、服飾・家政分野、文化・教養分野では比較的「閲覧させている」割合が高く(ただし N 数が小さいことに注意)、医療分野、教育・社会福祉分野(ただし N 数が小さいことに注意)では比較的「閲覧させている」割合が低い。
- 学校規模別にみると、複数学科有する学校の学科の方が、業界団体・個別企業等のいずれにも、「閲覧させている」割合が高い。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、認定学科の方が、業界団体・個別企業等のいずれにも、「閲覧させている」割合が高い。
- 地域別にみると、東京都の学科の方が、政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県の学科より、業界団体・個別企業等のいずれにも、「閲覧させている」割合が高い。

(前項でいずれかの仕組みを活用していると答えた方にお伺いします。)

Q57 業界団体や個別企業等に学習成果の可視化の仕組みや生徒個人の学修成果を閲覧させていますか。

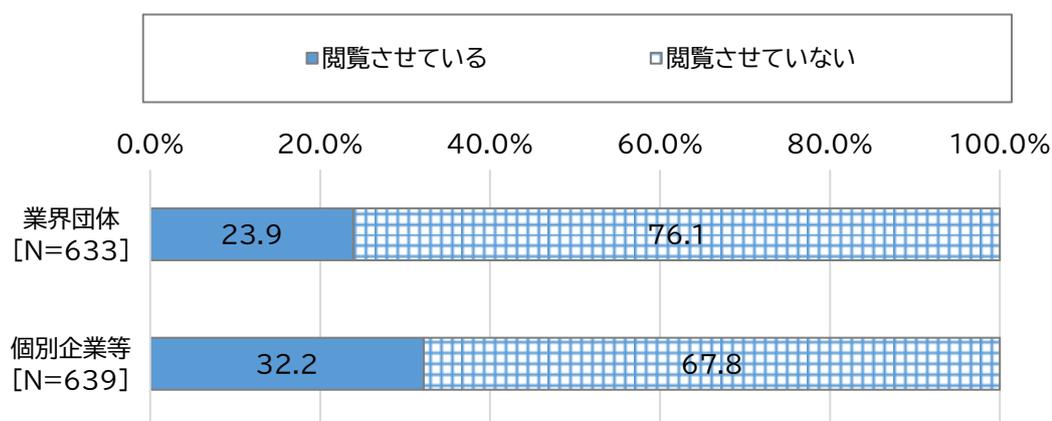


図 7-213 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)

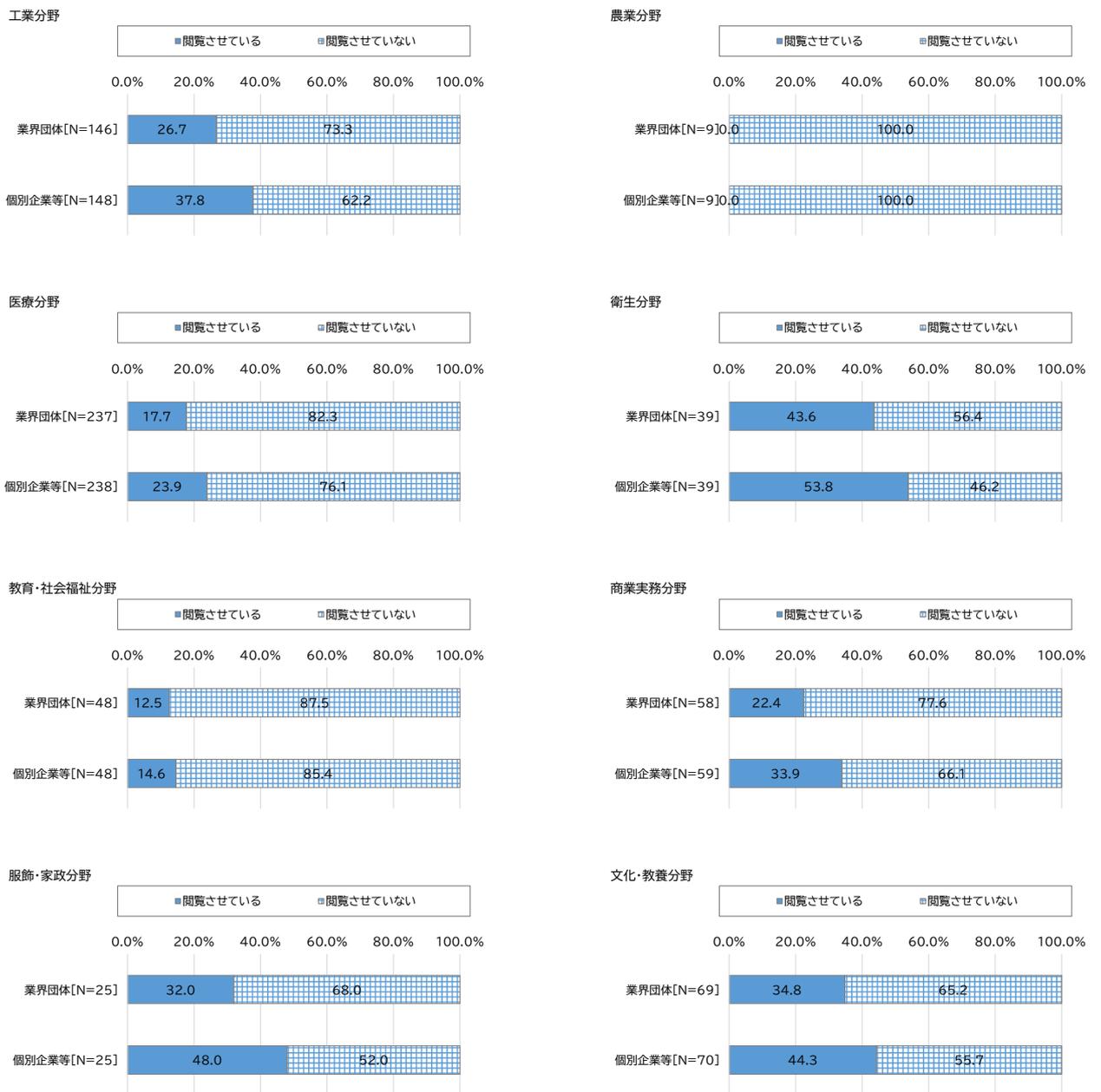


図 7-214 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)[分野別]



図 7-215 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)[学校規模別]

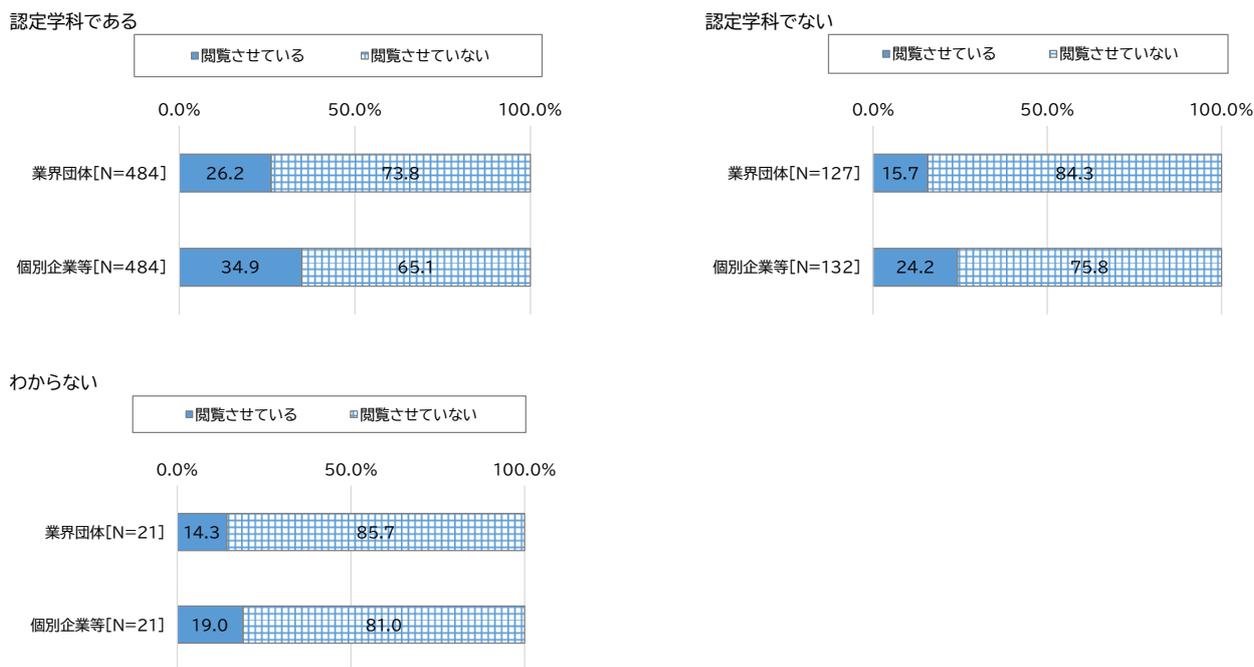


図 7-216 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)
[職業実践専門課程の認定有無]

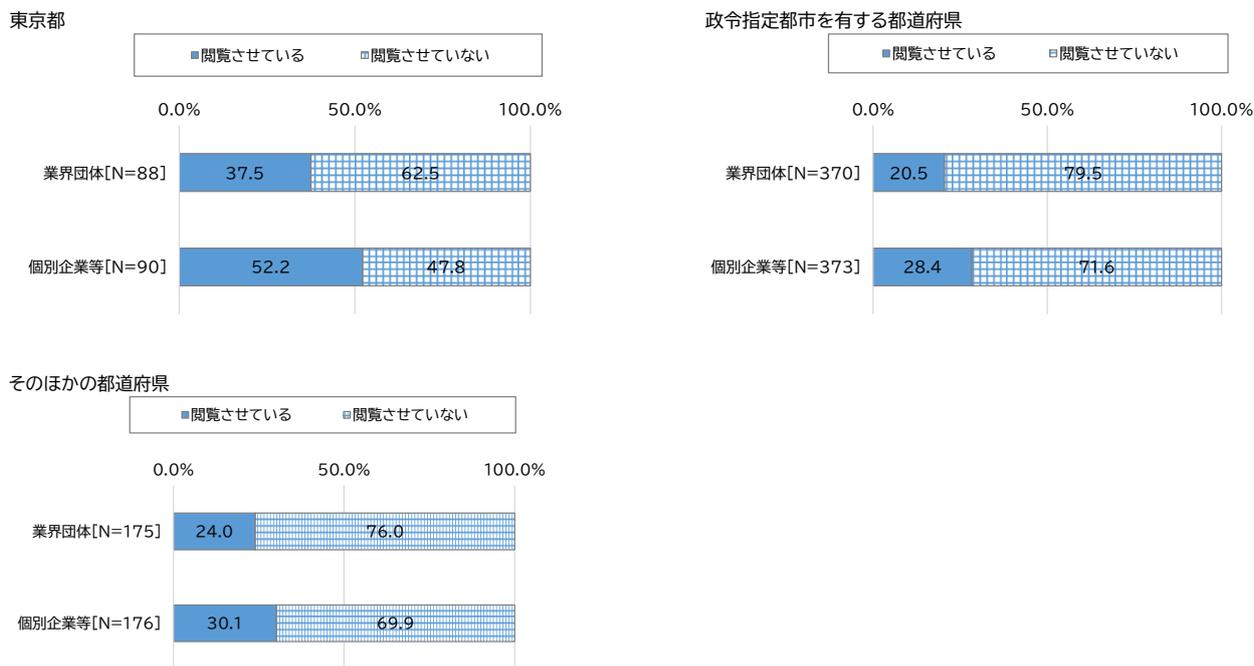


図 7-217 業界団体・個別企業等への学修成果の共有状況(単一回答)[地域別]

3) 学修成果の可視化の仕組みを活用していない理由【学科長等】(Q58)

- 学修成果の可視化の仕組みを活用していない理由について、「特に理由はない」(50.9%)との回答が最も多い。
- 「他の方法で可視化及び共有を行っているから」の回答としては、「試験結果・実習評価・技術到達度でみている」「生徒への授業評価アンケート調査」「教員同士のコミュニケーションでの共有」等が挙げられた。

(Q56 で特に仕組みは活用していないと答えた学校にお伺いします。)

Q58 学修成果の可視化のために、仕組みを活用していない理由は何ですか。

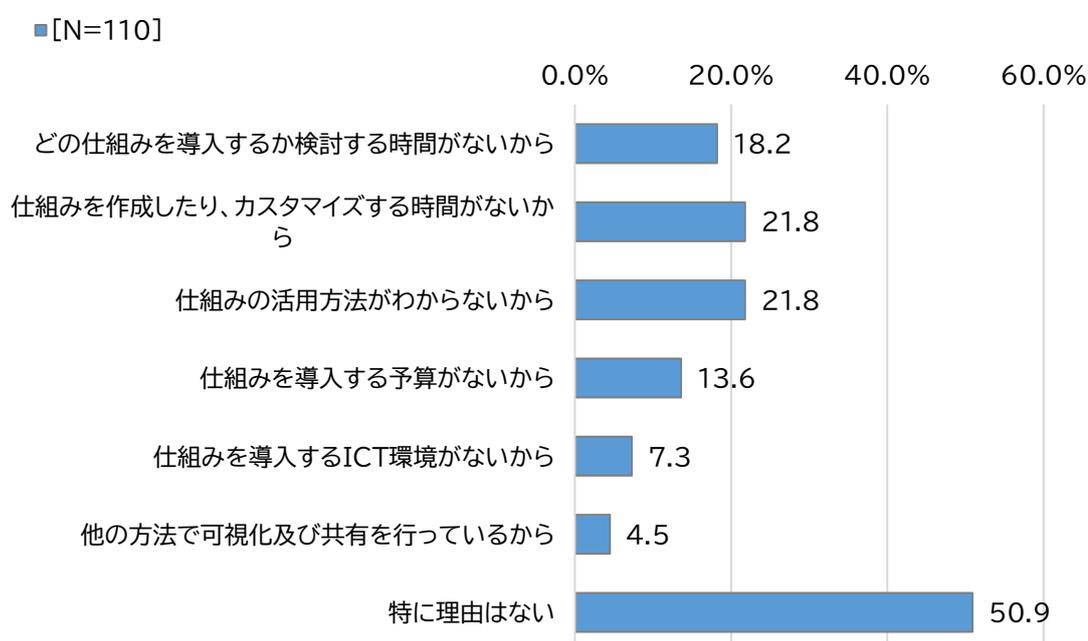


図 7-218 学修成果の可視化の仕組みを活用していない理由(複数回答)

(10) 学校・学科の課題・質向上

1) 学校・学科の課題【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q19)

- 学校・学科の課題については、「学生募集・広報」(47.1%)が最も多く、「生徒指導(退学予防等)」(34.7%)がそれに続いている。
- 職階別にみても、大きな傾向な違いはみられないが、「学生募集・広報」の回答割合は、「学校長」(67.4%)、「副校長、事務局長、教務部長等」(54.6%)、「学科長等」(52.3%)、「一般教員」(38.1%)の順に高い。
- 学校規模別にみても、全体傾向と大きな違いはみられない。
- 分野別にみると、工業分野、医療分野、衛生分野、教育・社会福祉分野、文化・教養分野においては、「学生募集・広報」「生徒指導」の回答割合が高く、全体傾向と同様である。一方、商業実務分野においては、「学生募集・広報」(40.2%)が最も多く、「企業等との連携体制の構築」(30.3%)がそれに続いている(農業分野、服飾・家政分野はN数が比較的小さいため割愛)。

Q19 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。

■[N=4842]

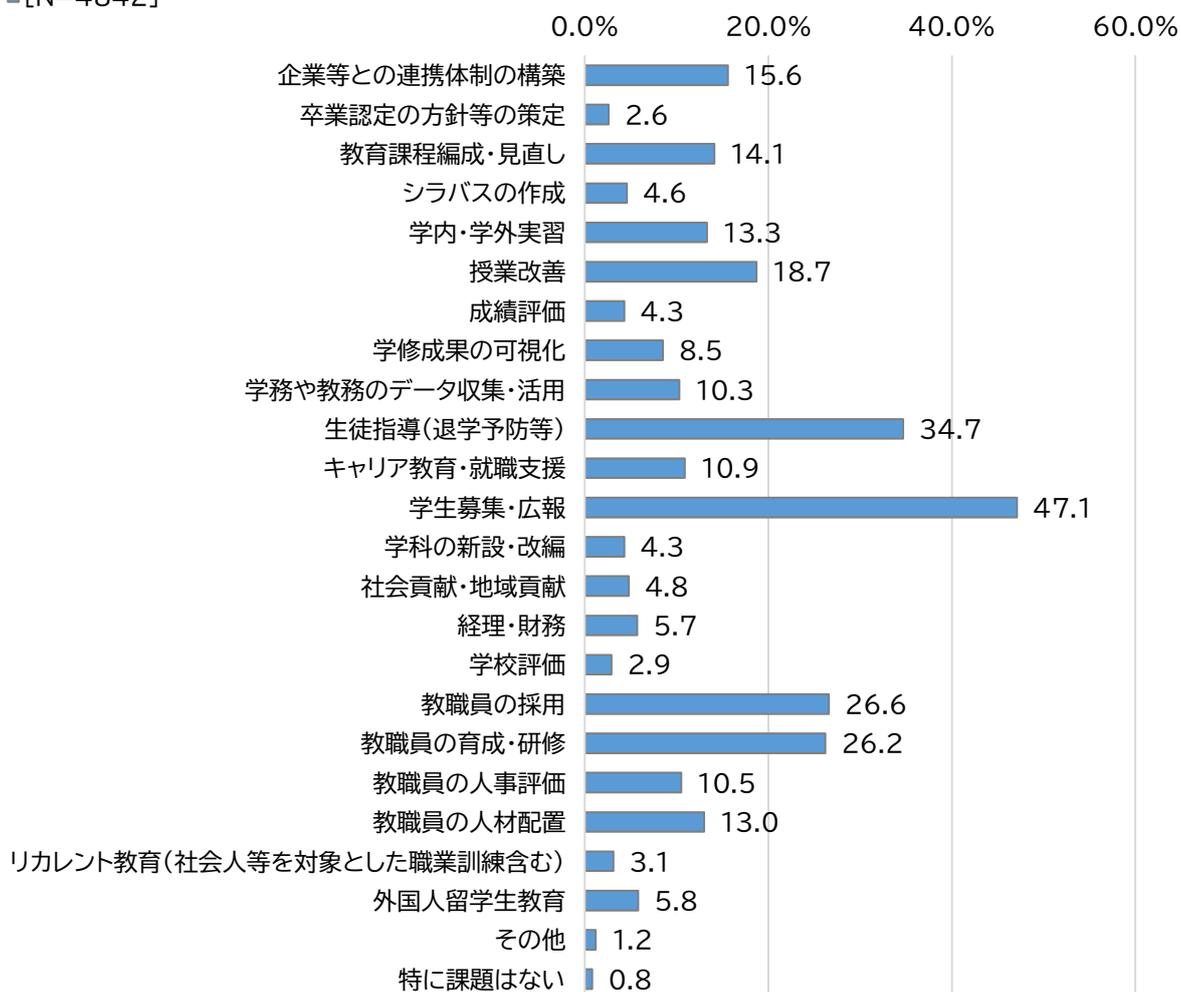
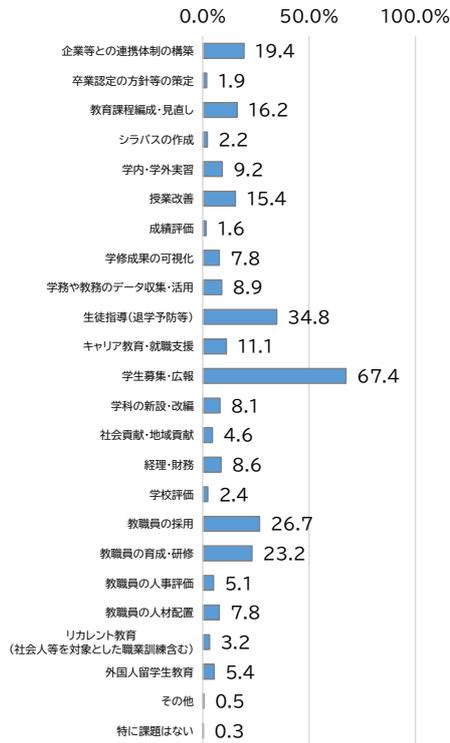
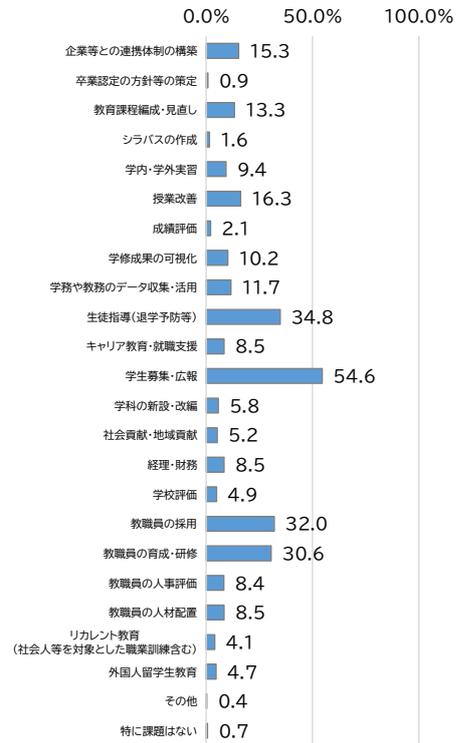


図 7-219 学校・学科の課題(複数回答)

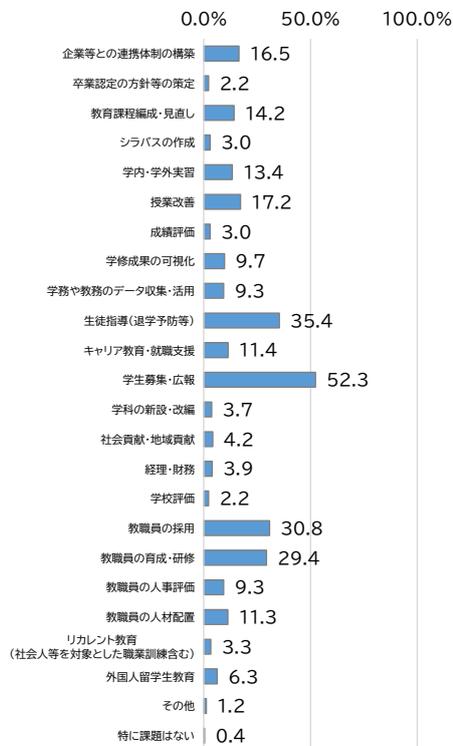
■ 学校長[N=371]



■ 副校長、事務局長、教務部長等[N=1031]



■ 学科長等[N=1124]



■ 一般教員[N=2316]

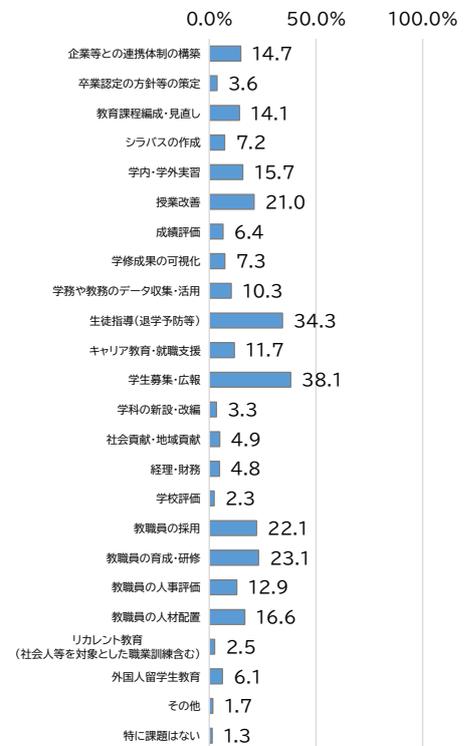


図 7-220 学校・学科の課題(複数回答)[職階別]

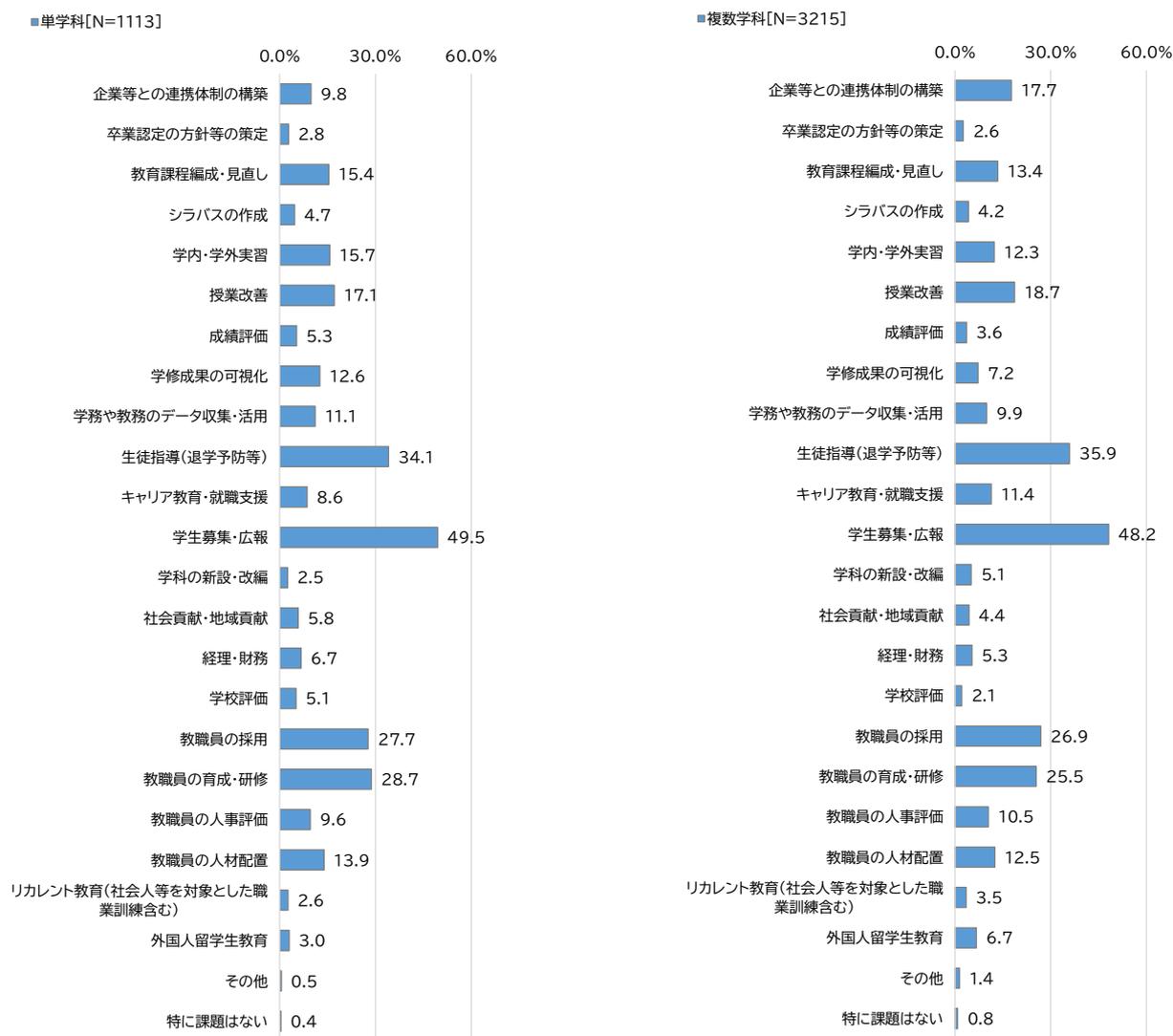
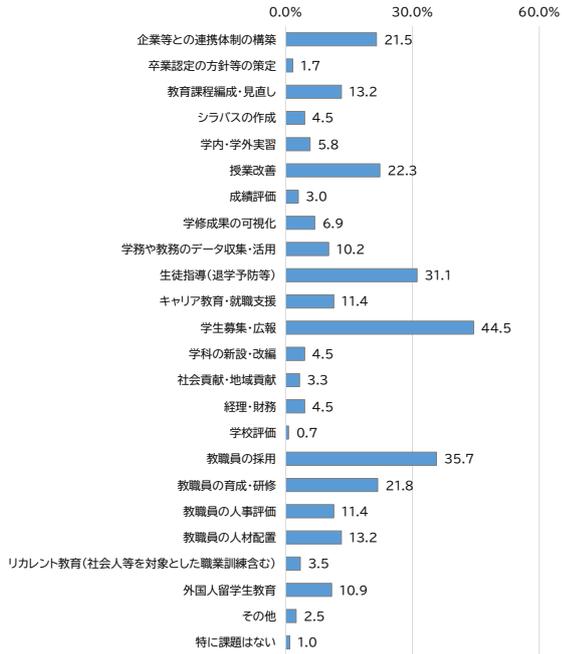


図 7-221 学校・学科の課題(複数回答)[学校規模別]

学科長等/一般教員

■工業分野[N=605]



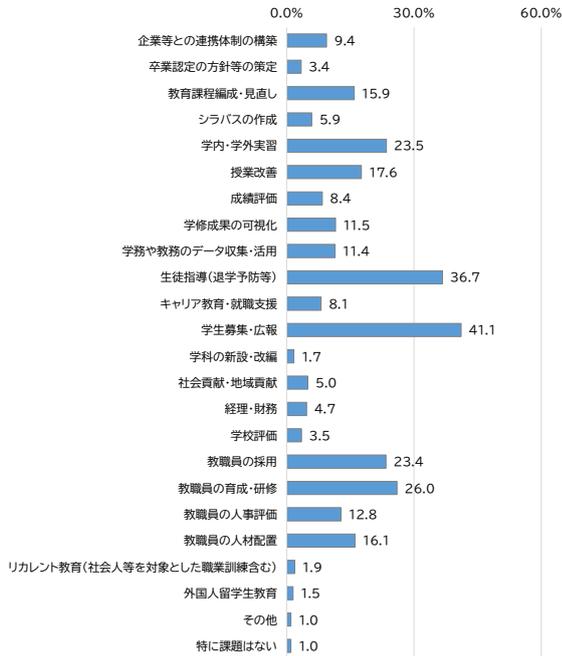
学科長等/一般教員

■農業分野[N=67]



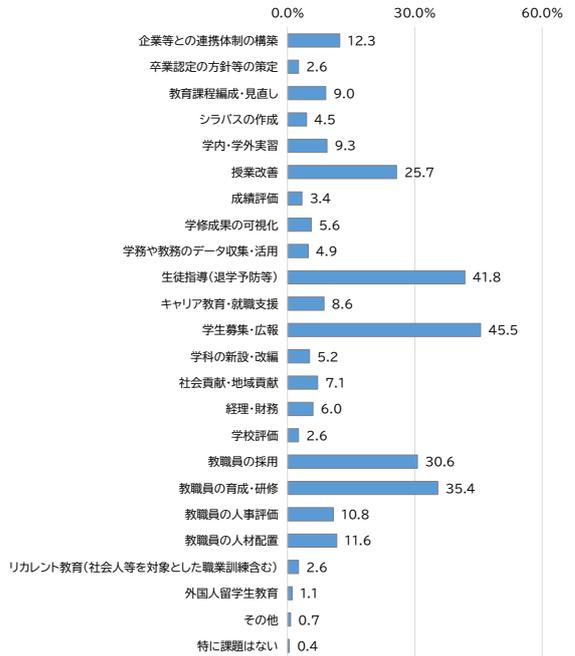
学科長等/一般教員

■医療分野[N=1292]



学科長等/一般教員

■衛生分野[N=268]



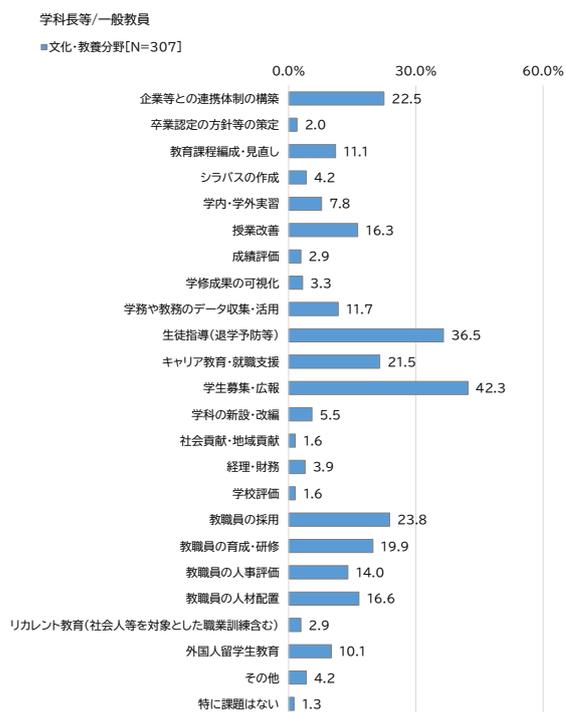
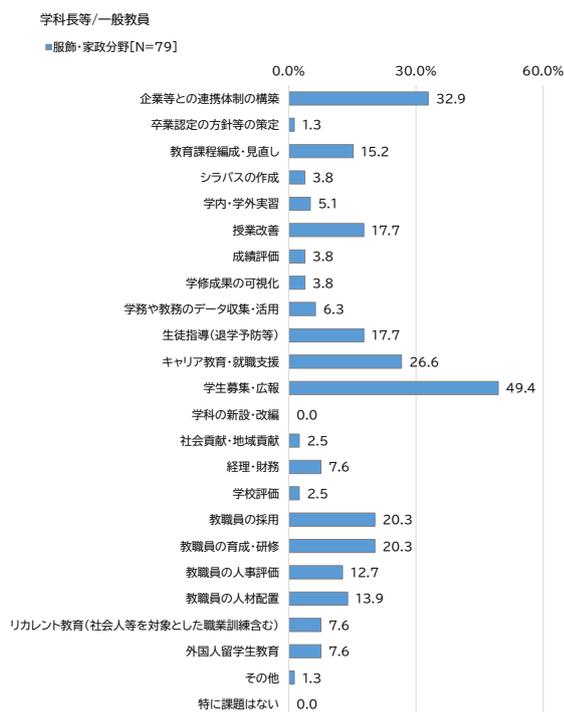
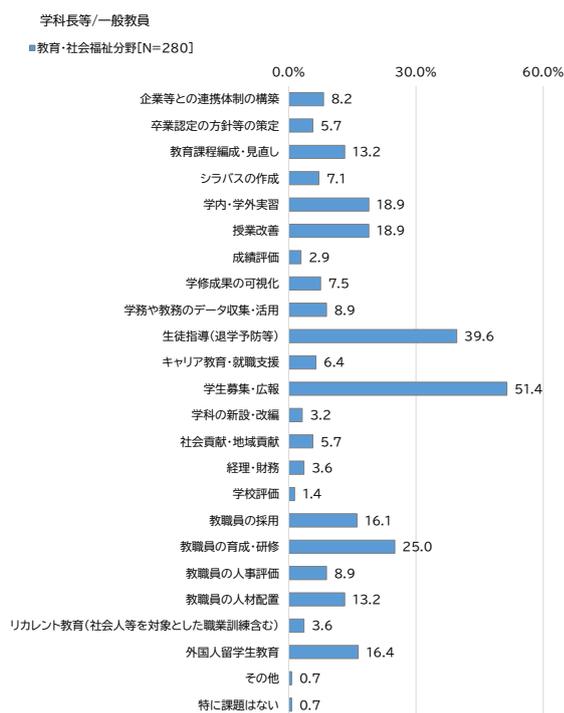


図 7-222 学校・学科の課題(複数回答)[分野別]

2) 課題の理由・背景(Q20 ※自由記述)

- 自由記述の回答としては、「教職員の人材不足・多忙」(定着の問題含む)、「生徒募集の問題(入学者数減少等)」、「マネジメントの問題」(学校全体の教学上のマネジメント、運営上のマネジメント、人事上のマネジメント等)などを指摘する声が多かった。また、生徒指導については、「退学・中退の問題」「生徒の学習意欲・学力不足」などを課題視する声が多かった。
- 少子化や生徒の学力など、学校の努力によってのみでは対応することが難しい問題と、学校による努力によって改善されやすい問題に分類することができると思われる。
- また、例えば、選択肢では「外国人留学生教育」の回答割合は低いが、自由記述では外国人留学生への対応を挙げる声が一定程度あった。緊急度や優先順位的にはそれほど高くないが、教員の問題意識に深く影響している理由・背景があることがうかがえる。

Q20 前項でご回答いただいた課題について、それが課題となっている背景や理由をご回答ください。

3) 教育改善・質向上に必要な取組・支援【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q21)

- 教育改善・質向上に必要な取組・支援については、前問で挙げられた課題(「教職員の人材不足・多忙」「教員の能力向上の問題」「退学・中退の問題」「生徒の学習意欲・学力不足」「生徒指導」「生徒募集の問題(入学者数減少等)」「企業等と連携した実習等の課題」「データ活用における問題」「マネジメントの問題」等)に対応した方策が必要であるという回答があった。
- 教員の能力向上の問題については、特に指導方法や教授方法の改善や能力向上に係る対策が必要であるという回答が目立った。また、教員の働く環境の改善、賃金の上昇、教員の自己研鑽のための時間の捻出等にも多数の意見が述べられた。
- 生徒の学習意欲・学力不足については、初等中等教育段階までの教育の充実や学習のレディネスの涵養等を求める声も多数みられた。

Q21 専門学校の教育の改善や質の向上について、ご回答者様は何が最も重要だと考えますか。また、そのためにはどのような取組や支援(企業等、国、自治体、地域社会等)が必要ですか。お考えがあれば自由にご回答ください。

(11) 教育活動へのオンライン技術・先端技術活用

1) オンライン技術・先端技術の活用状況【学科長等】(Q38)

- 教育活動へのオンライン技術・先端技術の活用状況については、「オンライン授業(リアルタイム配信)」(74.9%)、「教員・生徒のコミュニケーションツール(LMS(ラーニングマネジメントシステム)、TeamsなどのSNSを含む)」(52.6%)、「その他のデジタル教材(動画、プレゼンテーション資料等)(学校が独自に作成)」(47.1%)の順に多い。
- 分野別にみても、大きな傾向の違いはないが、工業分野、医療分野、文化教養分野では、他の分野と比べ、「オンライン授業(リアルタイム配信)」の活用状況が80%前後と比較的高い。
- 学校規模別にみると、複数学科有する学校の学科の方が、「オンライン授業(オンデマンド配信)」 「教員・生徒のコミュニケーションツール(LMS(ラーニングマネジメントシステム)、TeamsなどのSNSを含む)」 「その他のデジタル教材(動画、プレゼンテーション資料等)(学校が独自に作成)」等で活用している割合が大きい。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、認定学科の方が、「オンライン授業(オンデマンド配信)」 「オンライン授業(リアルタイム配信)」 「教員・生徒のコミュニケーションツール(LMS(ラーニングマネジメントシステム)、TeamsなどのSNSを含む)」等で活用している割合が大きい。

Q38 貴校では、教育活動において、どのようなオンライン技術・先端技術を活用していますか。

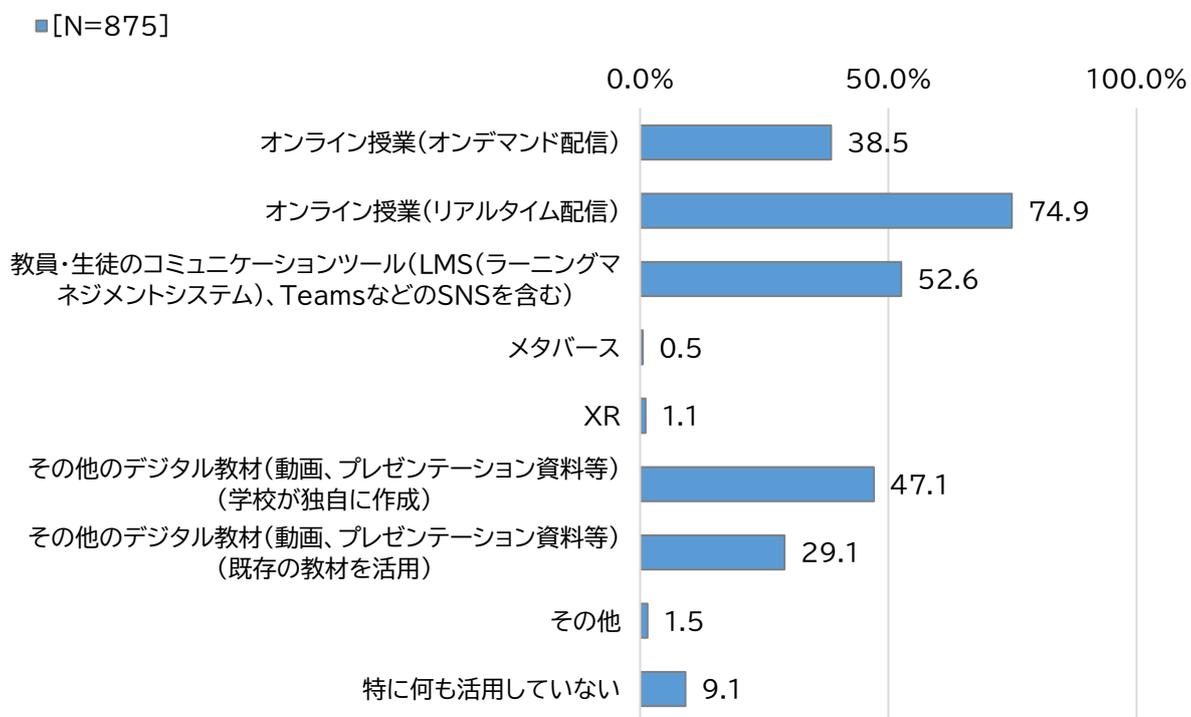
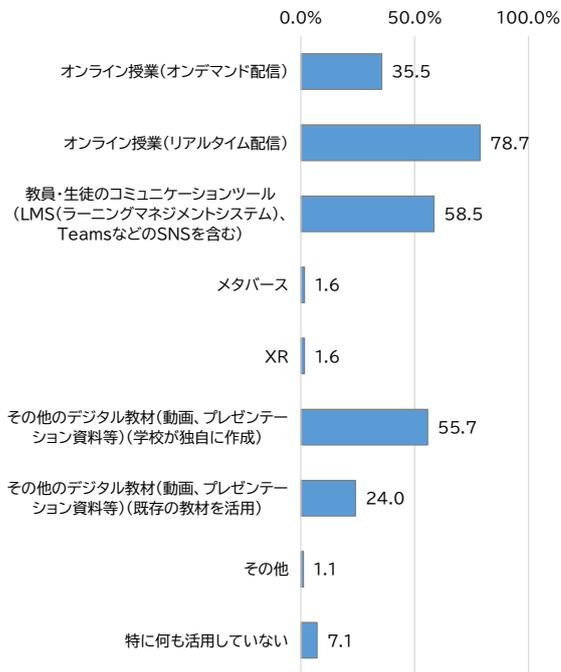
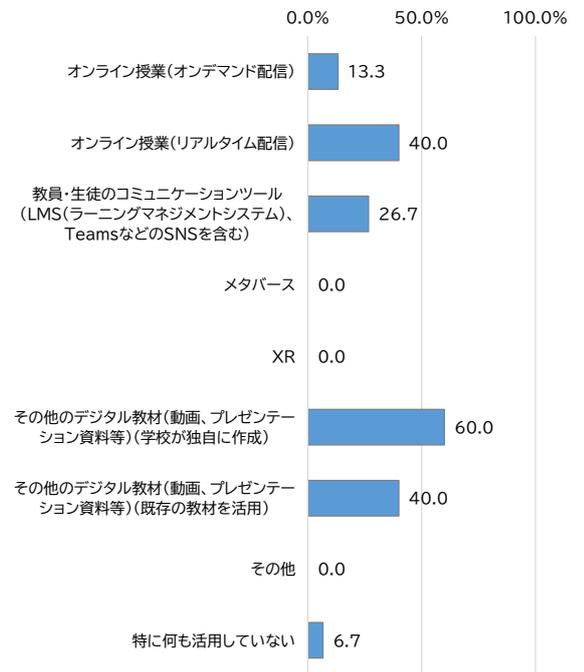


図 7-223 オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)

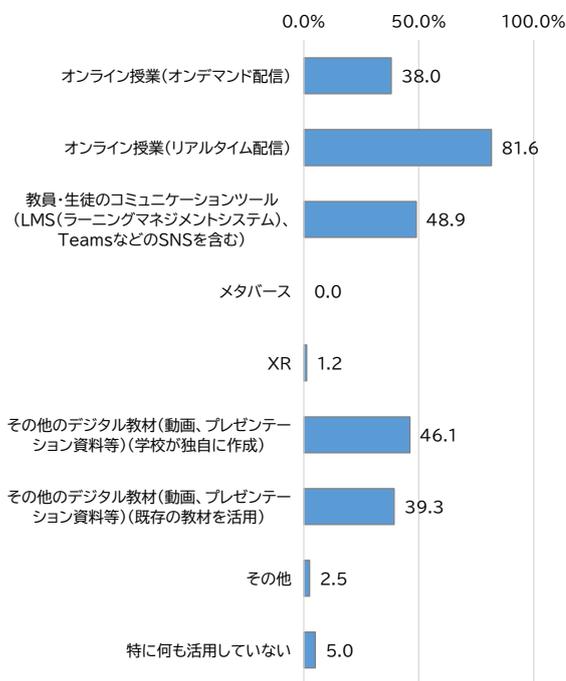
■工業分野[N=183]



■農業分野[N=15]



■医療分野[N=321]



■衛生分野[N=66]

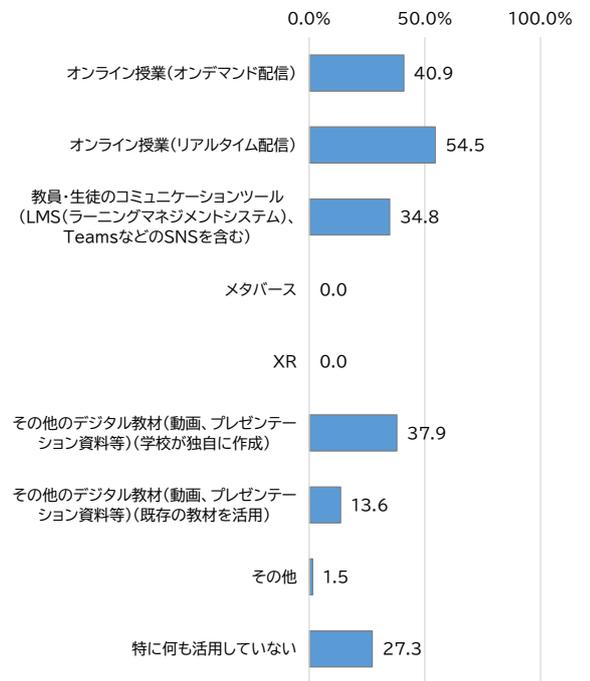


図 7-224 オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)[分野別](1/2)

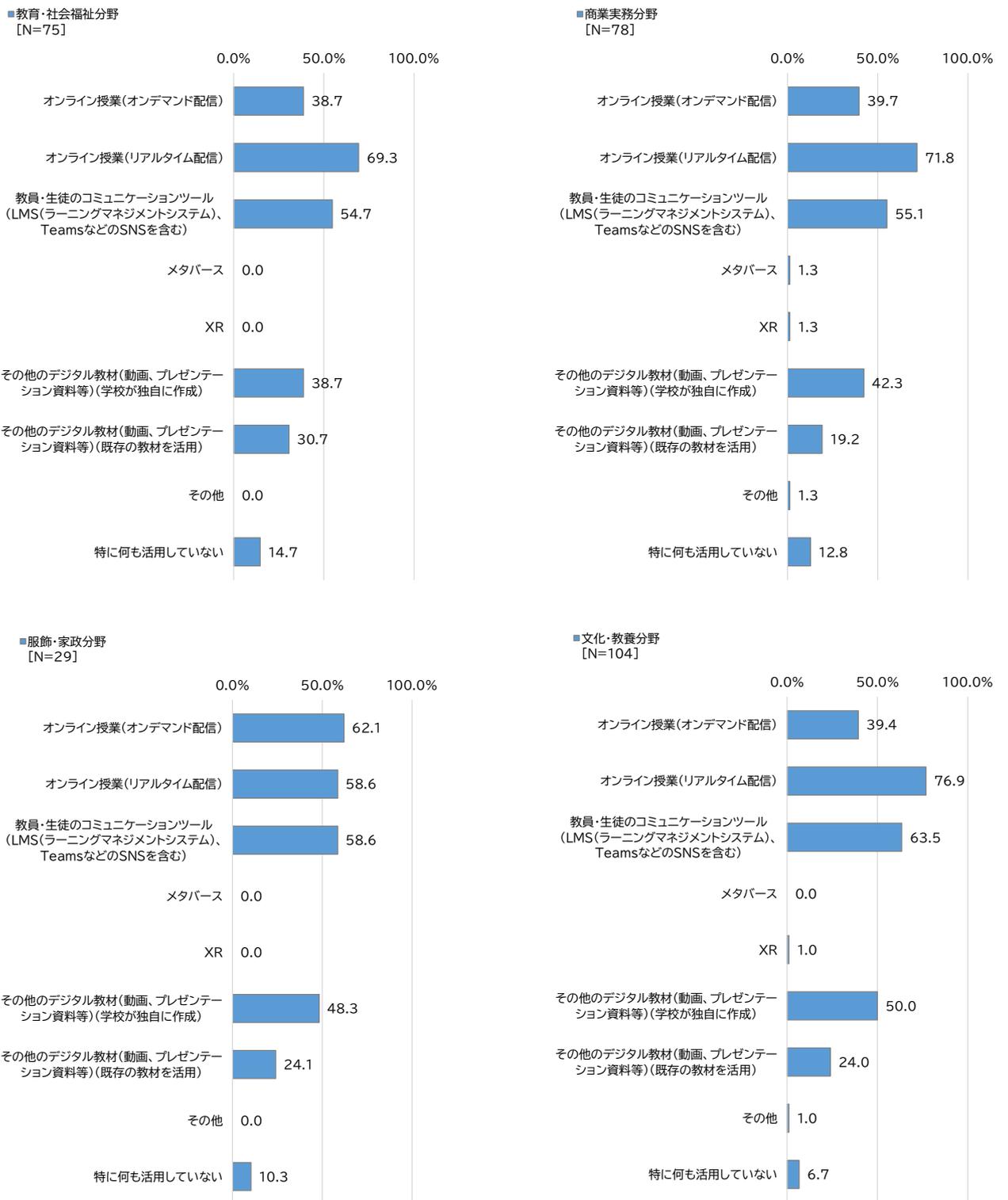
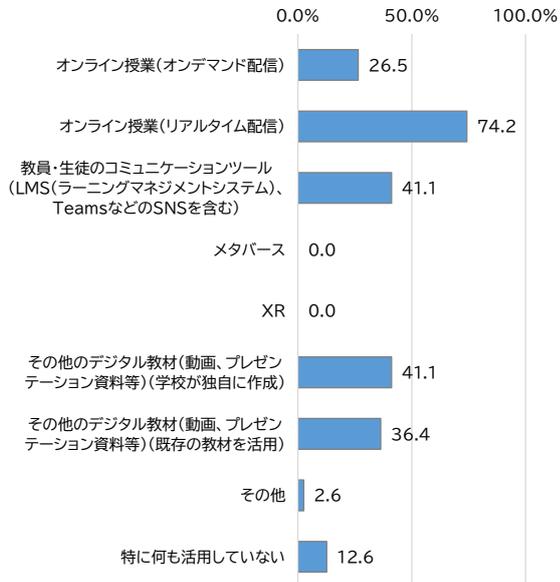


図 7-225 オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)[分野別](2/2)

■単学科[N=151]



■複数学科[N=676]

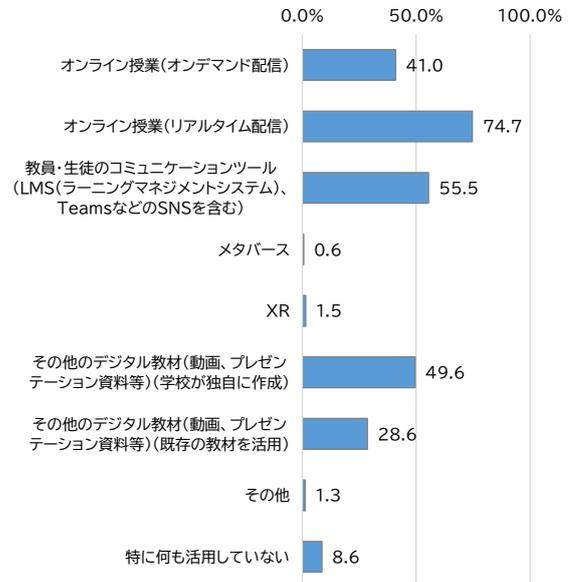


図 7-226 オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)[学校規模別]

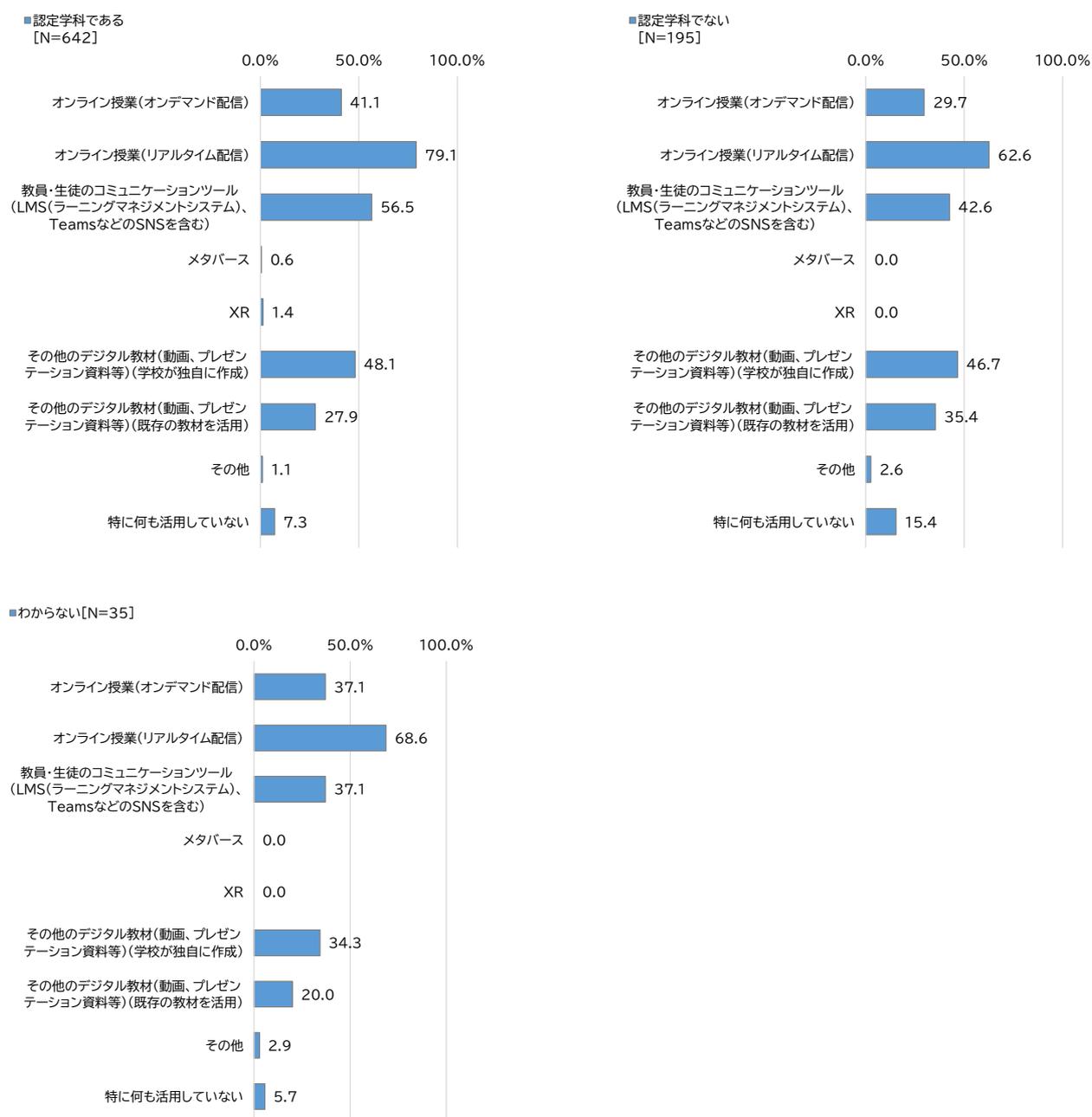


図 7-227 オンライン技術・先端技術の活用状況(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

2) オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及びオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動【学科長等】(Q39)

- オンライン技術・先端技術を活用している活動については、「貴校の教員による講義」(90.4%)が最も多く、「課題・宿題(学校から出された課題について、授業外で生徒個人・グループが取り組むもの)」(48.9%)がそれに続く。実習・演習等での活用は比較的少ない(学校教員による指導は25～45%程度、企業等の講師による指導は10～20%程度)。
- 特にオンライン技術・先端技術を活用による教育効果が大きい活動については、「貴校の教員による講義」(49.6%)が最も多く、「課題・宿題(学校から出された課題について、授業外で生徒個人・グループが取り組むもの)」(37.4%)がそれに続く。
- 「その他」の回答としては、「オリエンテーション等」「資料や連絡の配信」「補習」「欠席者への授業配信」「面接指導」「就職ガイダンス」等が挙げられた。
- オンライン技術・先端技術を活用している活動及び特にオンライン技術・先端技術を活用による教育効果が大きい活動について、分野による大きな傾向の違いはない(工業分野と医療分野以外はN数が小さいことに注意)。
- 学校規模別にみると、大きな傾向の違いはないものの、複数学科有する学校の学科の方が、企業等の講師による教育活動でオンライン技術・先端技術を活用している割合が高い。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、大きな傾向の違いはないものの、認定学科の方が、「貴校の教員による実習・演習等の事後指導」「予習」を除く全ての項目で、教育活動でオンライン技術・先端技術を活用している割合が高い。
- 地域別にみると、「貴校の教員による実習・演習等」の「事前指導」「指導」「事後指導」及び企業等の講師による教育活動では、東京都の学科が、政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県に比べ、オンライン技術・先端技術を活用している割合が高い。

(前項でいずれかひとつでもオンライン技術・先端技術を活用している学校にお伺いします。)

Q39 どの教育活動において、オンライン技術・先端技術を活用していますか。当てはまるものをすべてお選びください。また、なかでも特に、オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動をすべてお選びください。

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=726]
- 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=377]

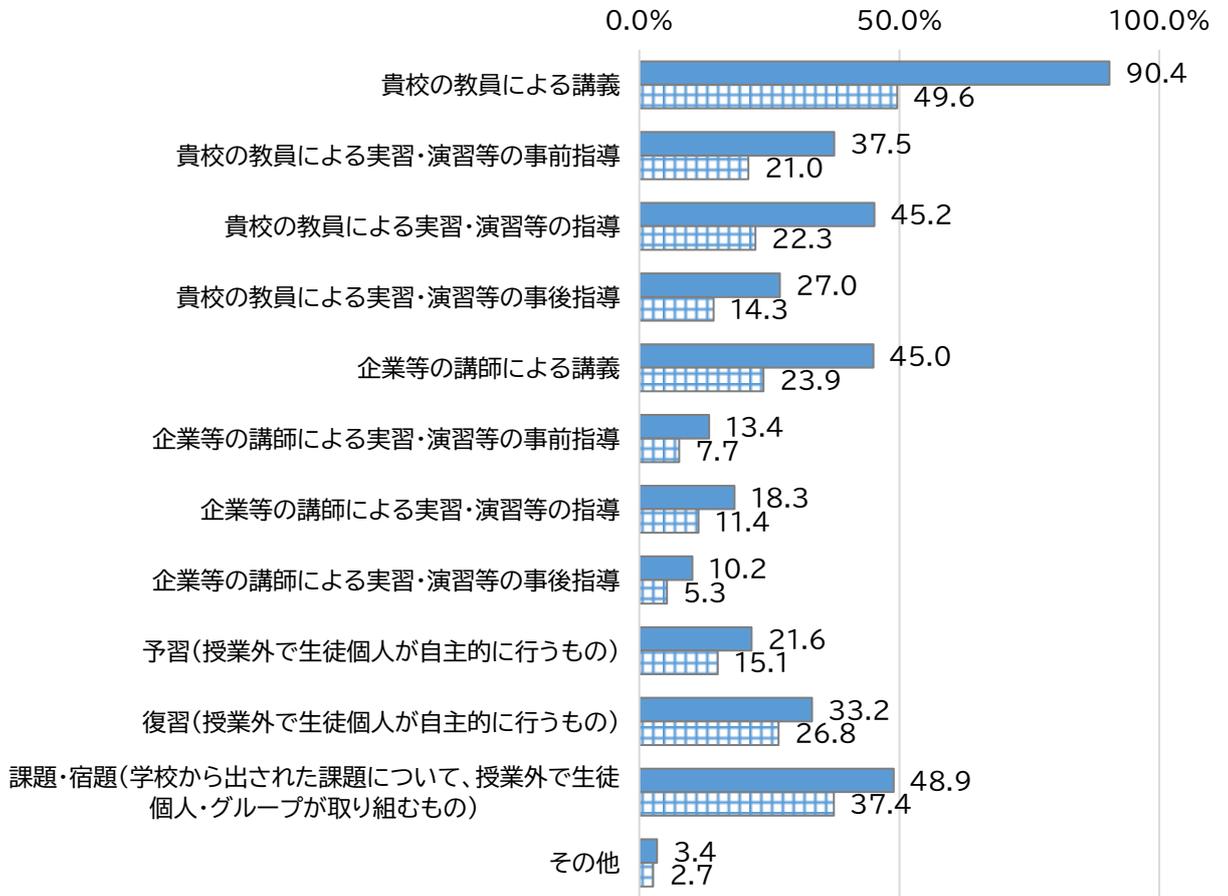
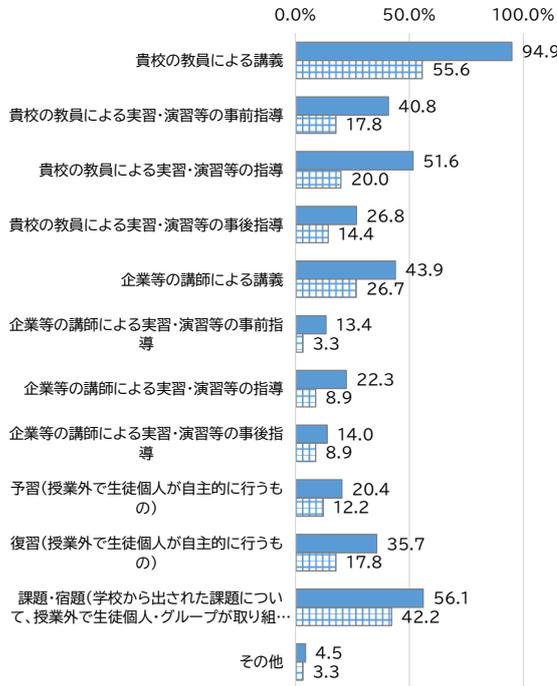


図 7-228 オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び
 オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動(複数回答)

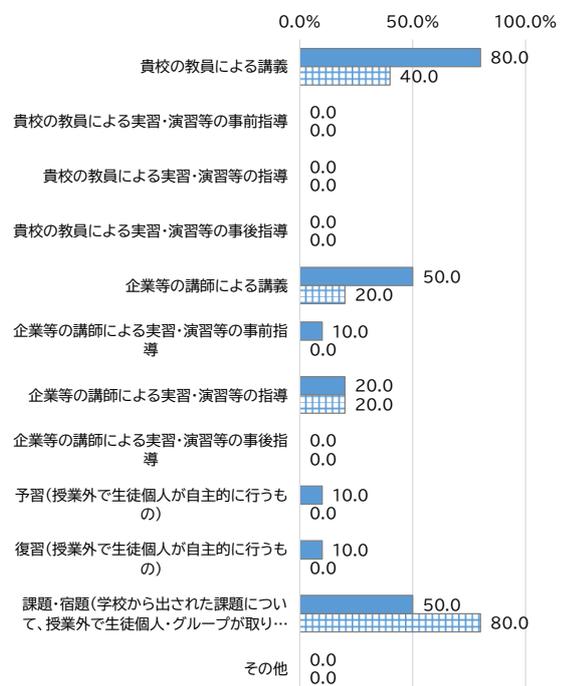
工業分野

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=157]
- ▣ 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=90]



農業分野

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=10]
- ▣ 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=5]



医療分野

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=279]
- ▣ 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=136]



衛生分野

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=43]
- ▣ 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=26]

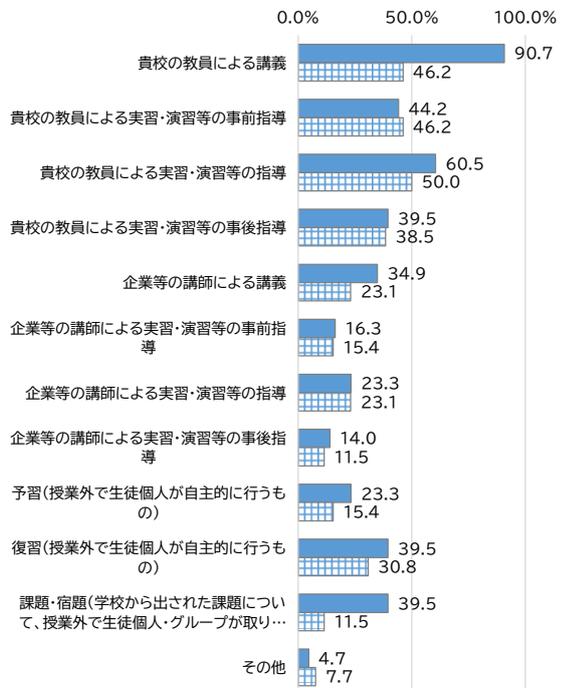
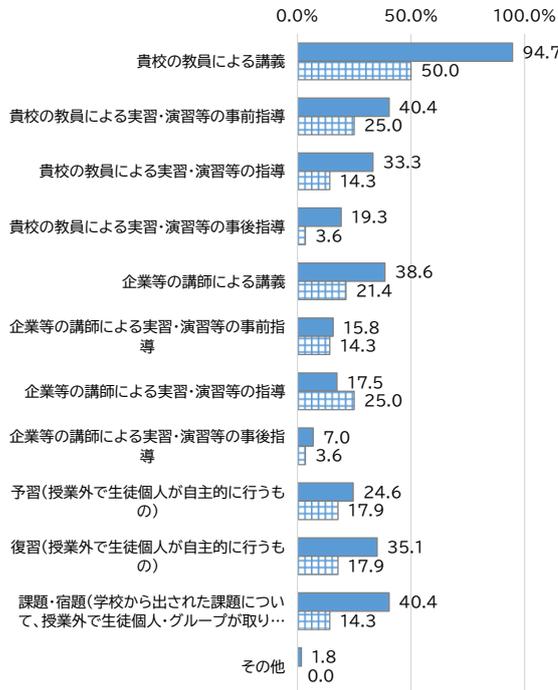


図 7-229 オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び
オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動(複数回答)[分野別](1/2)

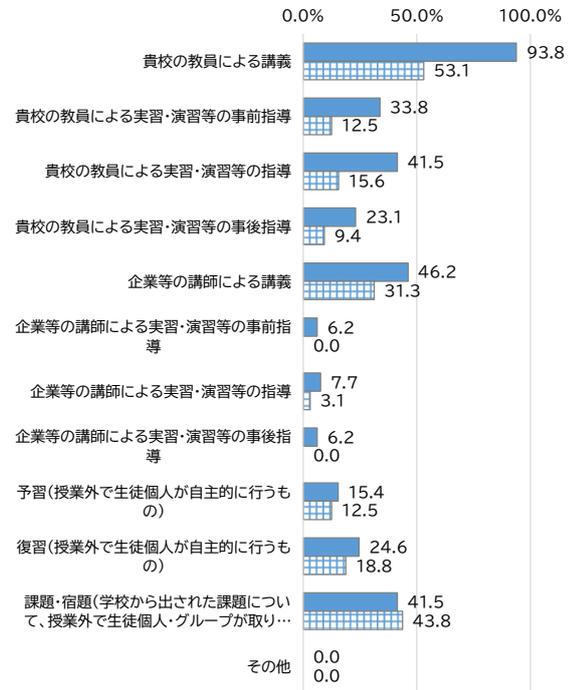
教育・社会福祉分野

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=57]
- 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=28]



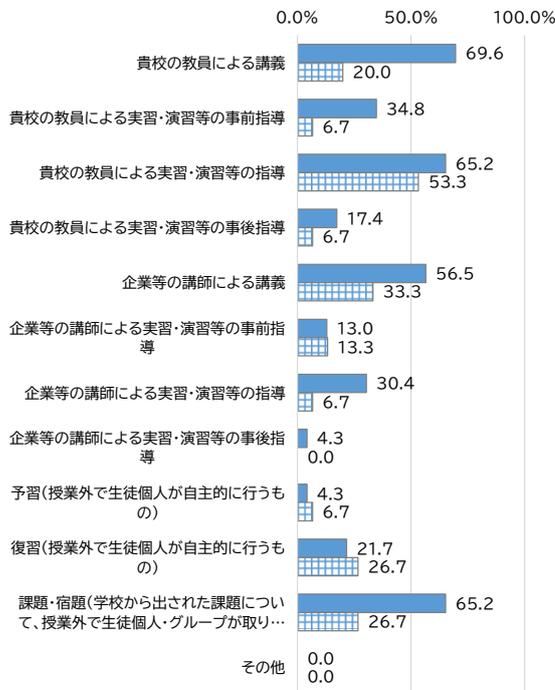
商業実務分野

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=65]
- 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=32]



服飾・家政分野

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=23]
- 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=15]



文化・教養分野

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=91]
- 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=45]

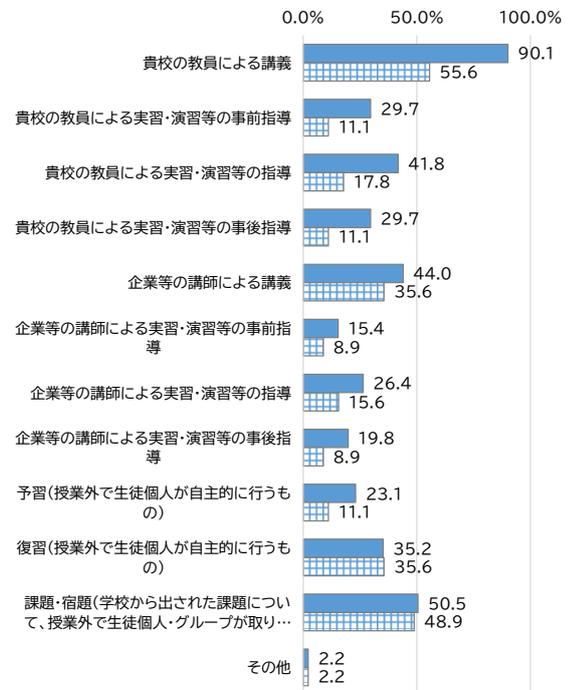
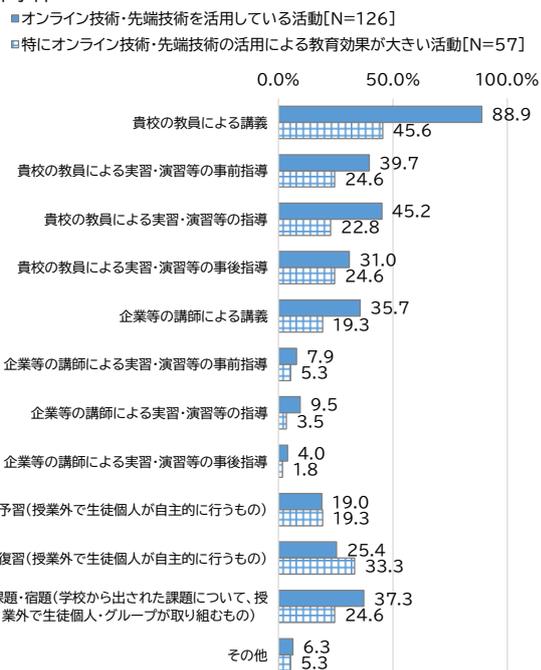


図 7-230 オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び
オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動(複数回答)[分野別](2/2)

単学科



複数学科



図 7-231 オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び
 オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動(複数回答)[学校規模別]

認定学科である

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=552]
- ▨ 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=309]



認定学科でない

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=149]
- ▨ 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=62]



わからない

- オンライン技術・先端技術を活用している活動[N=25]
- ▨ 特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動[N=6]

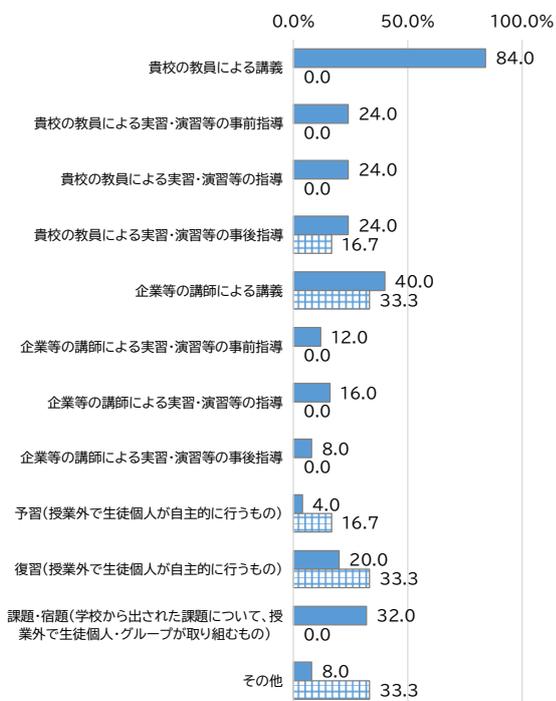
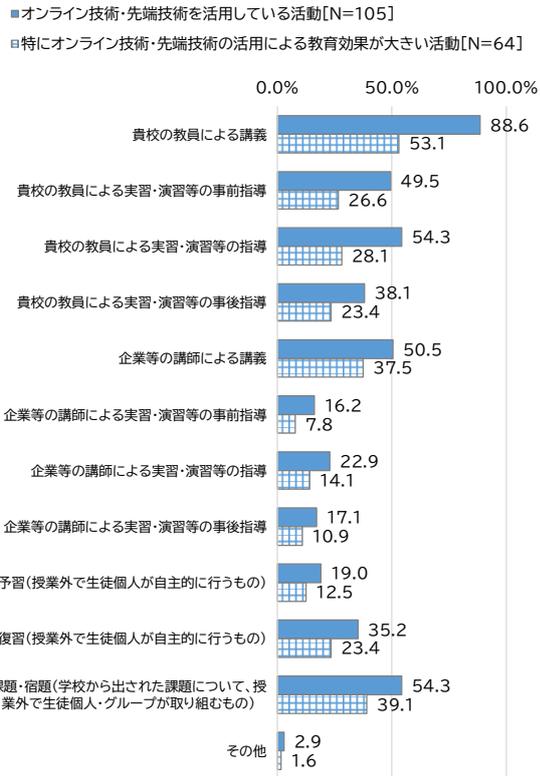
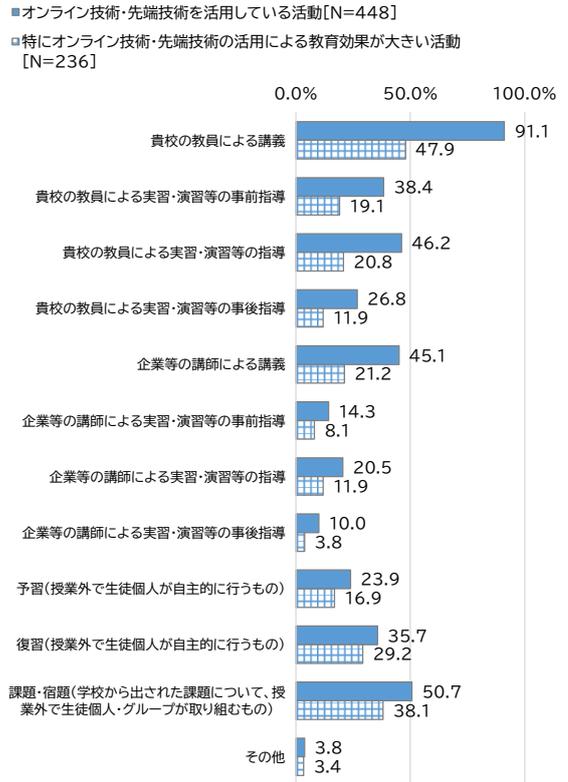


図 7-232 オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び
 オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動(複数回答)
 [職業実践専門課程の認定有無]

東京都



政令指定都市を有する都道府県



その他の都道府県

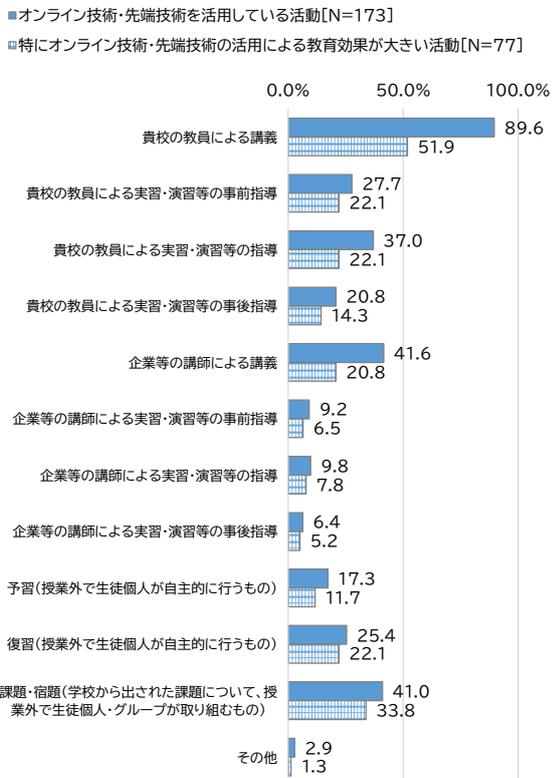


図 7-233 オンライン技術・先端技術を活用している教育活動及び
 オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動(複数回答)[地域別]

3) 実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット【学科長等】(Q40)

- 実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリットについては、「新型コロナウイルス感染症の拡大を防止できる」(83.0%)が最も多く、「個別最適な学習が実現しやすい(生徒が動画を繰り返し視聴できる等)」(54.5%)が続く。
- 「その他」の回答としては、「生徒によっては授業に集中してくれる」「課題の進捗管理がしやすい」「災害時の対応」「指導のための時間調整の負担軽減」「個別・全体連絡、教材配布がしやすい」「課題の提供により生徒の復習に活用できる」等が挙げられた。
- 分野別にみても、大きな傾向の違いはない(工業分野と医療分野以外は N 数が小さいことに注意)。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみても、大きな傾向の違いはないが、認定学科の方が、「対面実施の際には連携できなかった企業等と連携できる」の割合が大きい。
- 地域別にみても、大きな傾向の違いはないが、東京都の学科は、政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県の学科に比べ、「対面実施の際には見せられなかった技術を見せることができる」「対面実施の際には連携できなかった企業等と連携できる」「特別なニーズを持つ生徒の学習に有効である」の割合が大きい。一方で、東京都の学科は、政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県の学科に比べ、「個別最適な学習が実施しやすい」「新型コロナウイルス感染症の拡大を防止できる」の割合が小さい。
- 養成施設への指定有無別にみても、大きな傾向の違いはないが、指定養成施設である学科の方が、「個別最適な学習が実現しやすい」「実技の説明がしやすい」「対面実施の際には見せられなかった技術を見せることができる」の割合が大きく、指定養成施設でない学科の方が、「対面実施の際には連携できなかった企業等と連携できる」「特別なニーズを持つ生徒の学習に有効である」の割合が大きい。

(前項で「実習・演習等」のいずれかひとつでもオンライン技術・先端技術を活用している学校にお伺いします。)

Q40 実習・演習等において、オンライン技術・先端技術を活用するメリットは何ですか。

■[N=418]

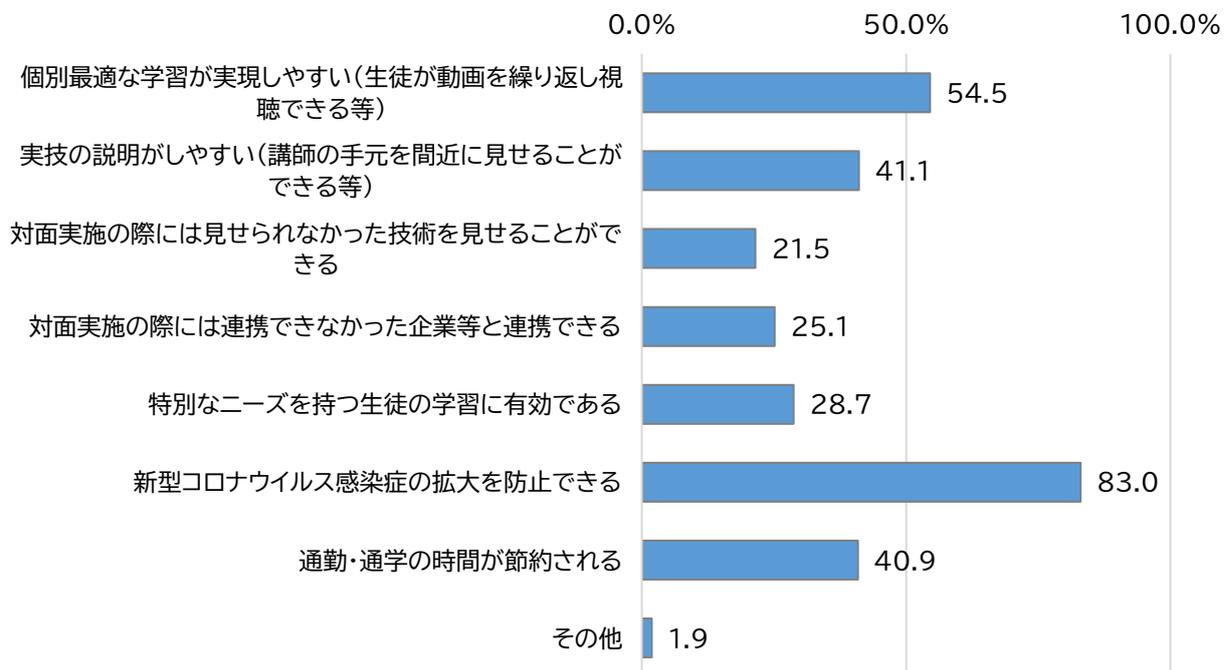


図 7-234 実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)

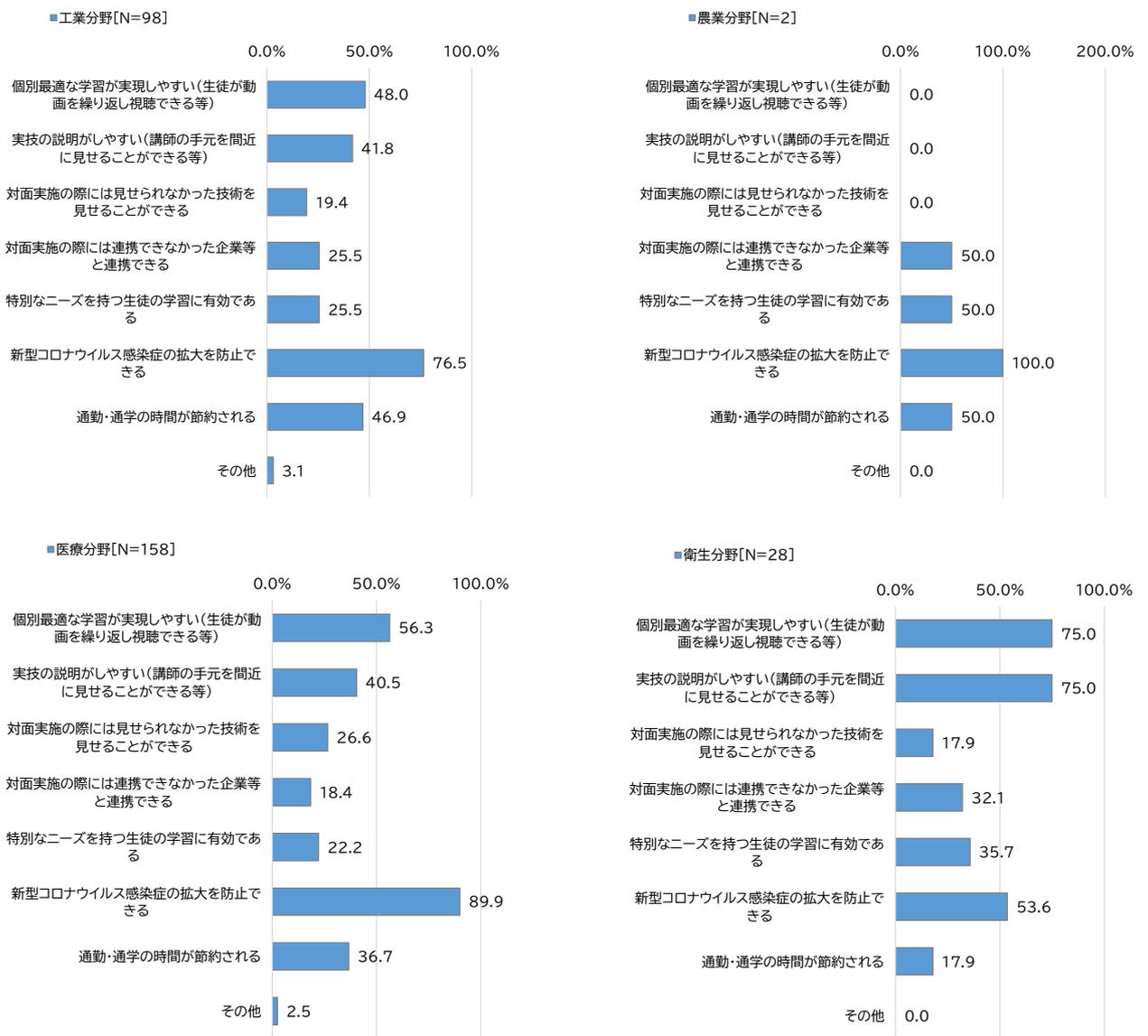
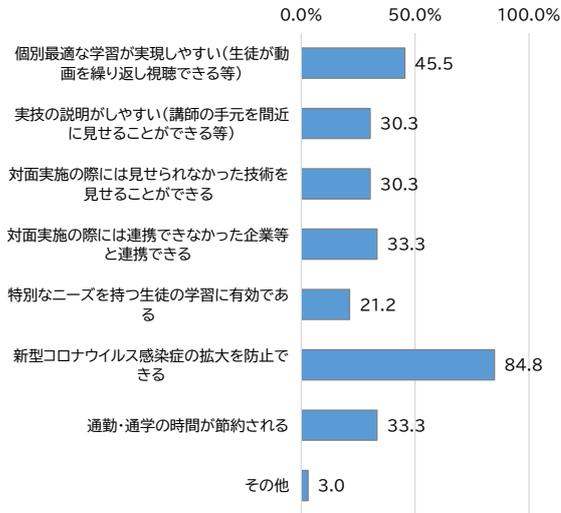
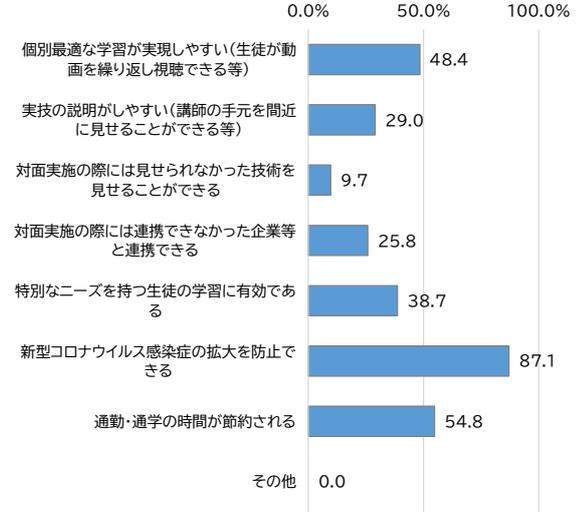


図 7-235 実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)[分野別](1/2)

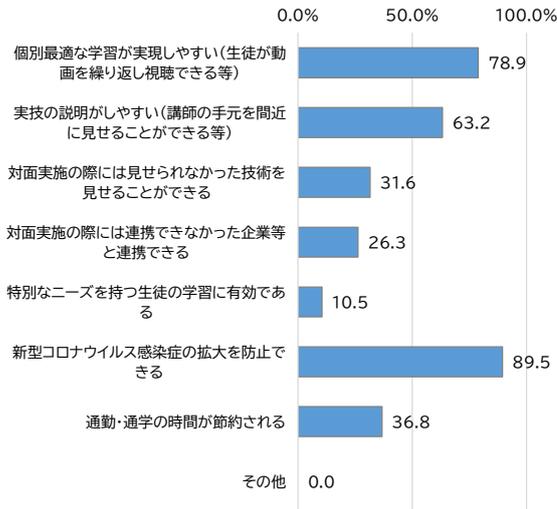
■教育・社会福祉分野[N=33]



■商業実務分野[N=31]



■服飾・家政分野[N=19]



■文化・教養分野[N=49]

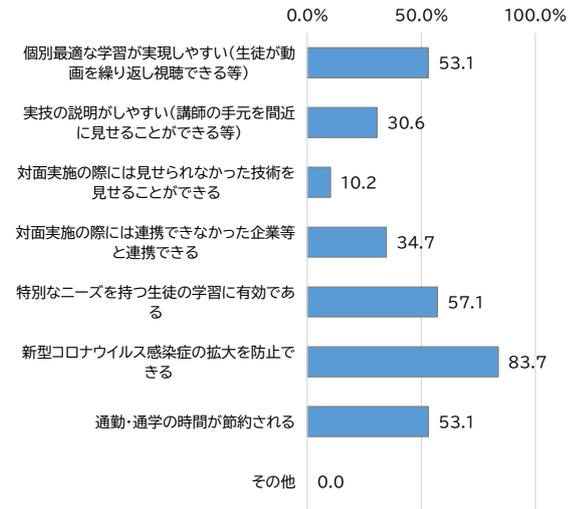


図 7-236 実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)[分野別](2/2)

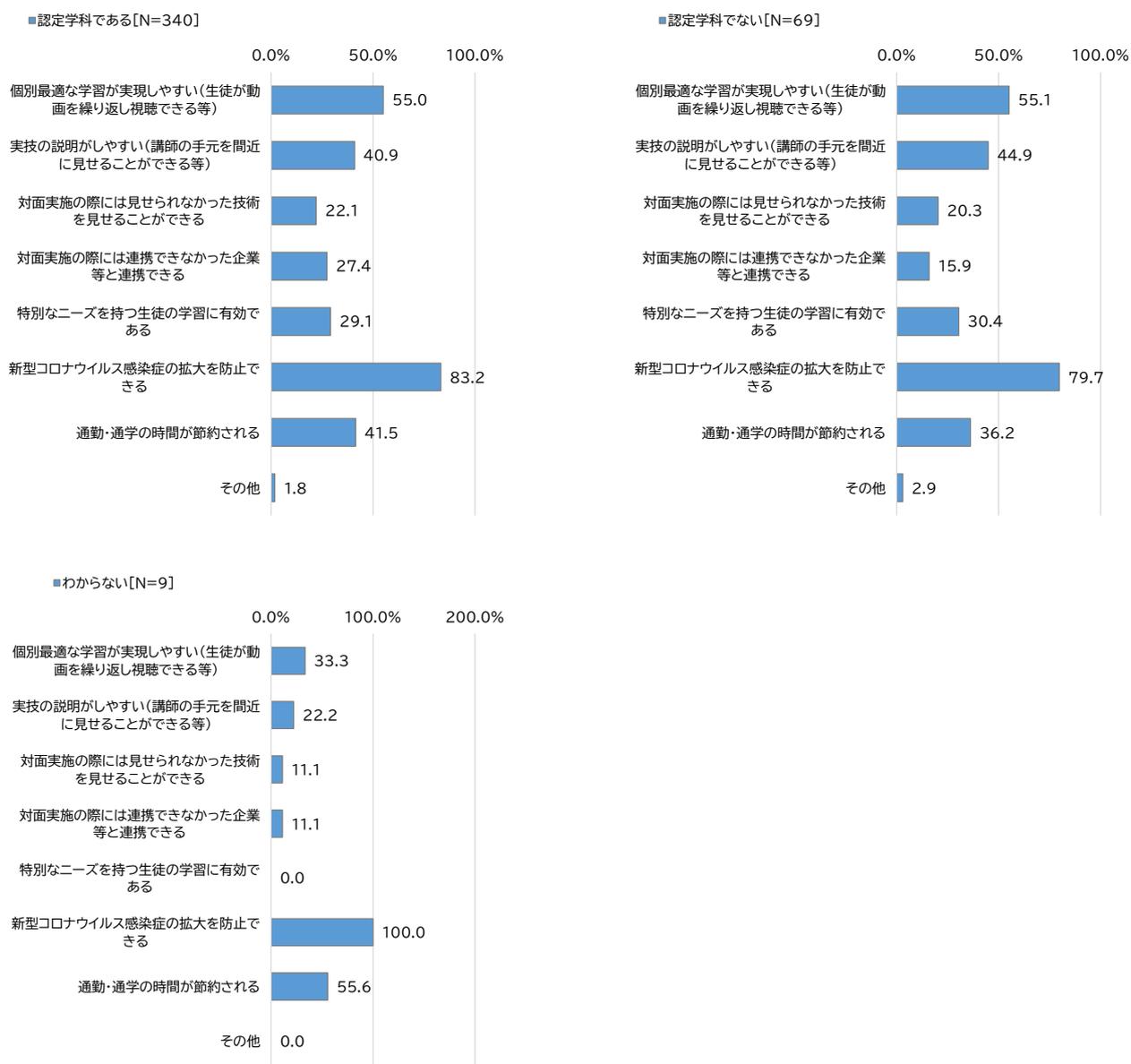


図 7-237 実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)
[職業実践専門課程の認定有無]

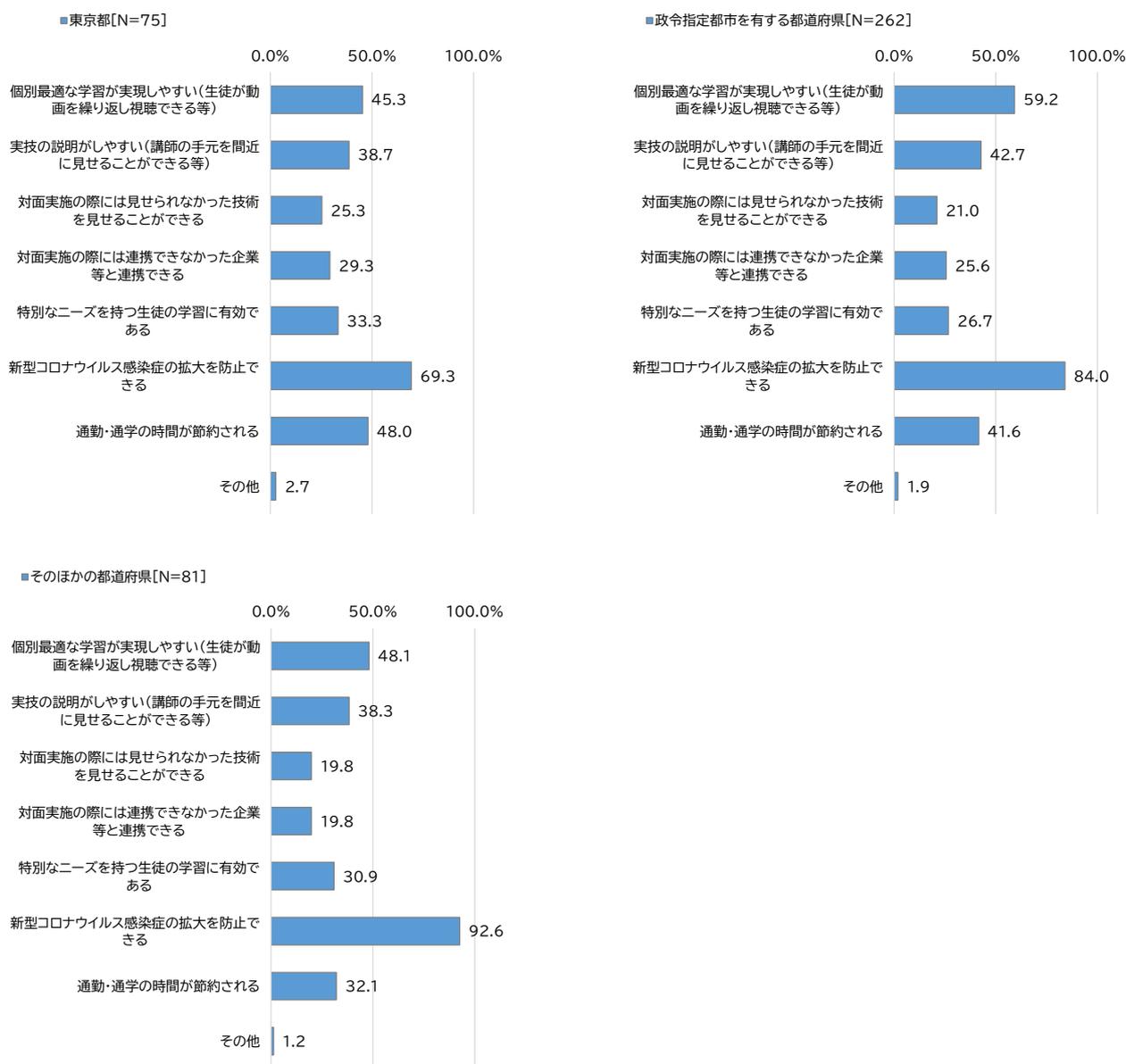


図 7-238 実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)[地域別]

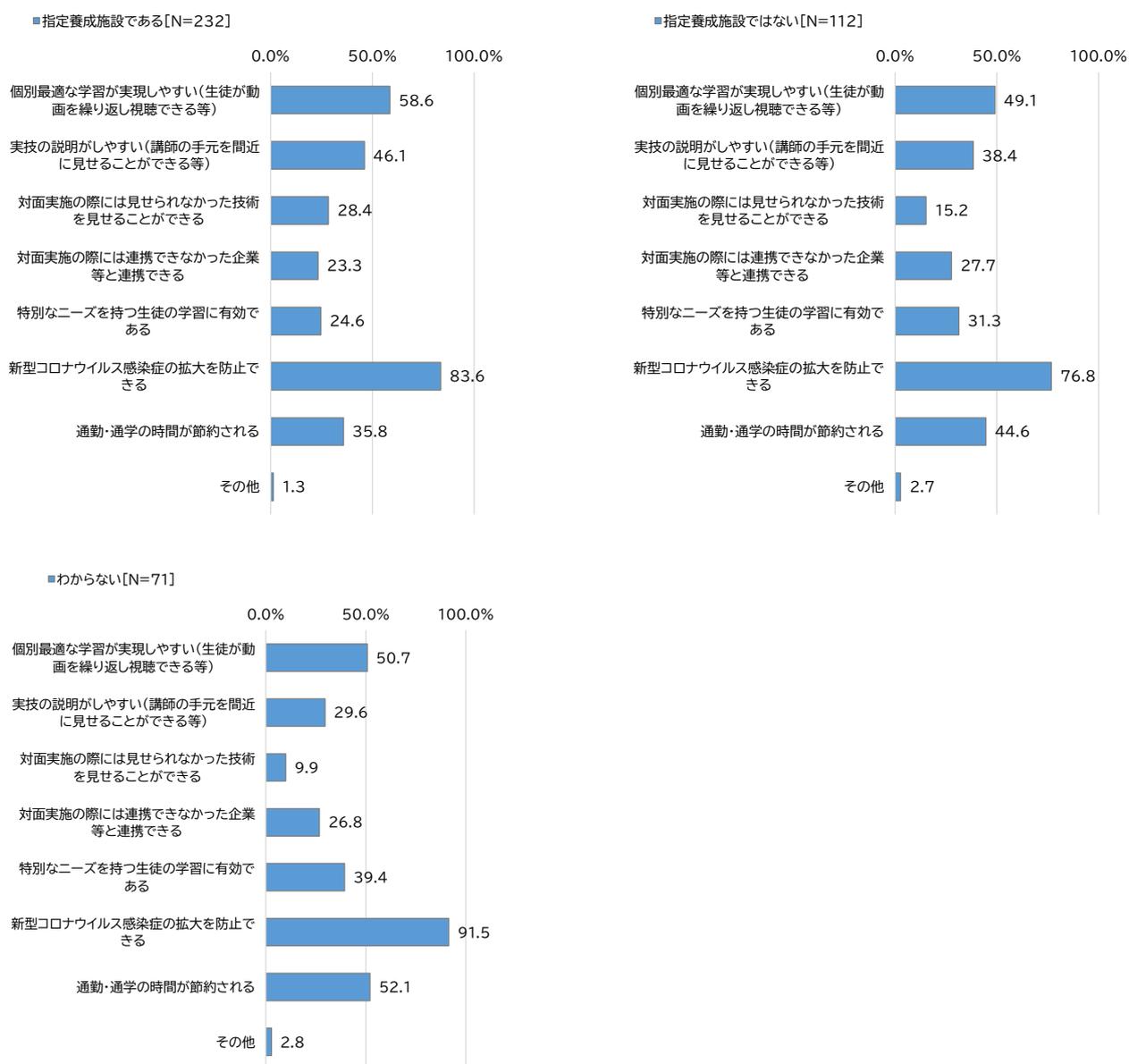


図 7-239 実習・演習等においてオンライン技術・先端技術を活用するメリット(複数回答)
[養成施設への指定有無]

4) オンライン技術・先端技術活用に取り組む理由【学科長等】(Q41 ※自由記述)

オンライン技術・先端技術活用に取り組む理由としては、以下のような回答が挙げられた。

- 就職先でのオンライン技術・先端技術活用のため
- 講師が遠方のため
- 予習や復習に活用できるため
- プリントや板書よりも生徒の理解度が高いため
- 教育内容によっては、対面よりも効果が高いため
- 教育成果や学習評価において管理しやすいため
- 今後入学してくる生徒は、オンラインでの学習に慣れているため
- 課題提出、回答率・正答率等をリアルタイムで把握できるため
- 言葉で伝えるより映像の方が伝わりやすいため
- 講義室のキャパシティや座席の位置による優劣が少ないため

(Q39 で講義または実習・演習等のいずれかひとつでもオンライン技術・先端技術を活用している学校にお伺いします。)

Q41 講義または実習・演習等においてオンライン技術・先端技術の活用に取り組んでいる理由を教えてください。

例：生徒が就職先でオンライン技術・先端技術を使用することになることを見据え、今からそれらの扱いに慣れておくため。

5) オンライン技術・先端技術活用の今後の意向【学科長等】(Q42)

- オンライン技術・先端技術活用の今後の意向については、いずれの授業形態においても、「現状維持予定」が最も大きい(30~45%程度)。

(Q38 でいずれかひとつでもオンライン技術・先端技術を活用している学校にお伺いします。)

Q42 オンライン技術・先端技術の活用の程度に関して、今後はどのような方針をお持ちですか。

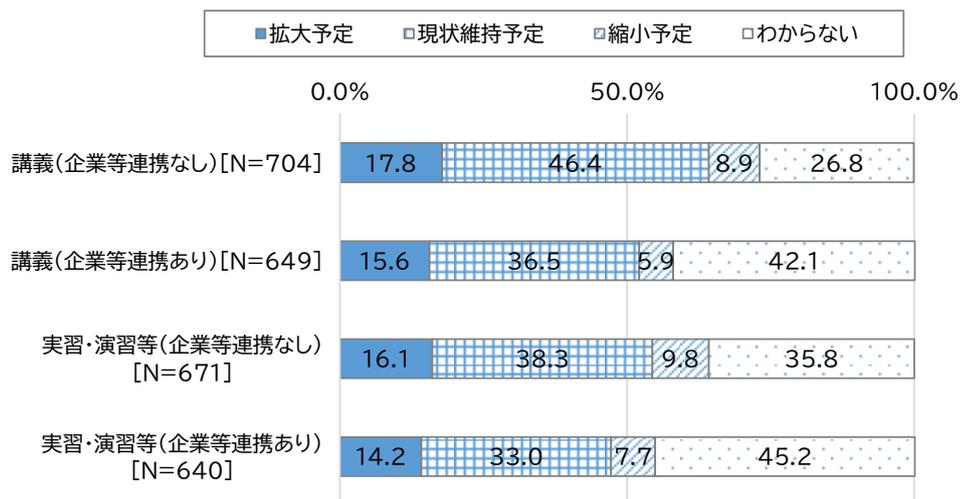


図 7-240 オンライン技術・先端技術活用の今後の意向(単一回答)

6) 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題【学科長等】(Q43)

- 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題については、「生徒の実技のレベルを確認しづらい」(72.7%)が最も多く、「講師の実技を見せづらい」(52.1%)がそれに続く。
- 「その他」の回答としては、「必要性を感じない」「教育効果が上がらない」「自宅で実施できない実習が多い」「技術導入にあたっての学校・生徒の費用負担が大きい」「受講状態の把握が難しい」「所管省庁によるオンライン授業の制限」「コミュニケーション力の育成に不安を感じるため」「対面の方が汲み取れる情報が多い」「個人情報の保護」等が挙げられた。
- 分野別にみても、大きな傾向の違いはないが、N 数が比較的大きい医療分野と工業分野に着目すると、医療分野は工業分野に比べ、「教職員のオンライン技術・先端技術活用スキルが不十分」「連携先企業等のオンライン技術・先端技術活用スキルが不十分」「連携先企業等のオンライン技術・先端技術活用環境が不十分」「効果的なオンライン技術・先端技術の活用方法がわからない」が比較的高い(他の分野は N 数が小さいことに注意)。
- 地域別にみると、「教職員のオンライン技術・先端技術活用スキルが不十分」「生徒のオンライン技術・先端技術活用スキルが不十分」「連携先企業のオンライン技術・先端技術活用スキルが不十分」「学校のオンライン技術・先端技術活用環境が不十分」等は、そのほかの都道府県、政令指定都市を有する都道府県、東京都、の順に割合が高い。

Q43 実習・演習等において、オンライン技術・先端技術を活用する際の課題(問題点)、あるいは、オンライン技術・先端技術を活用しない理由は何ですか。

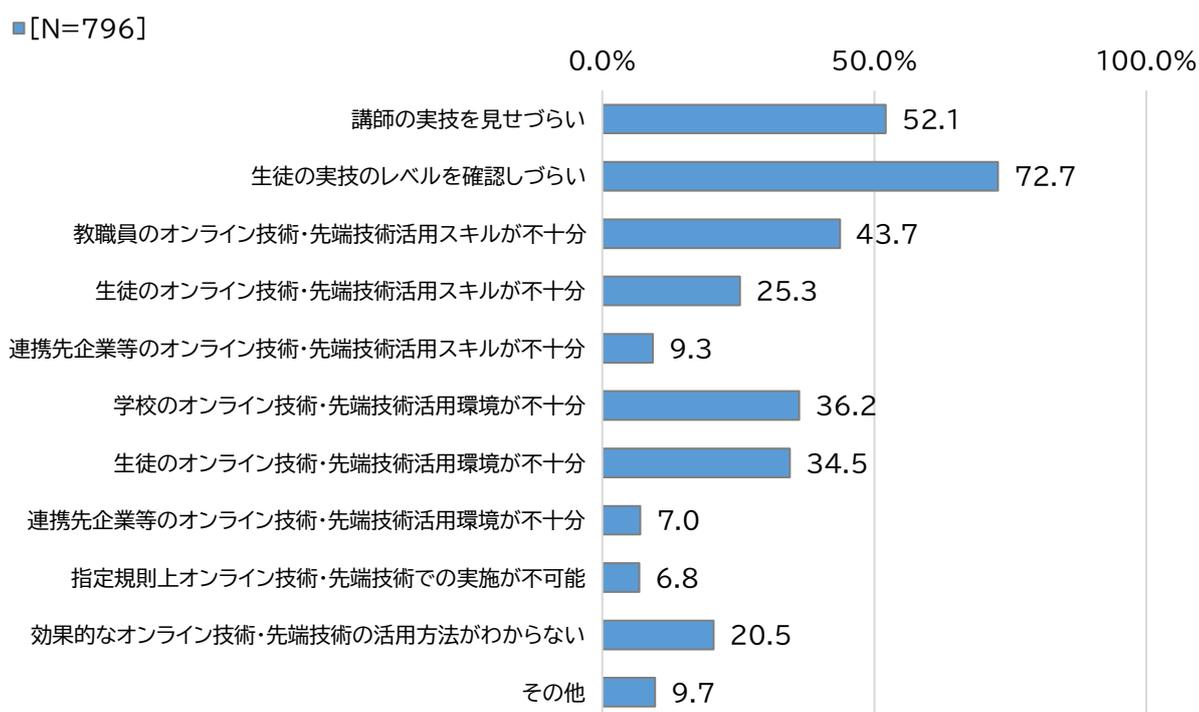
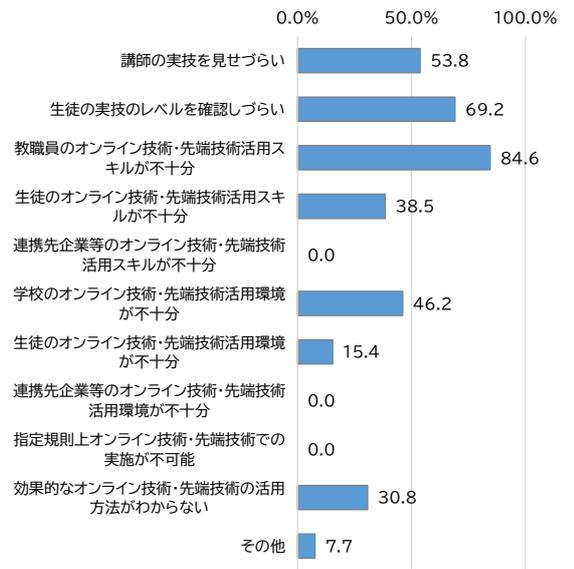


図 7-241 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題(複数回答)

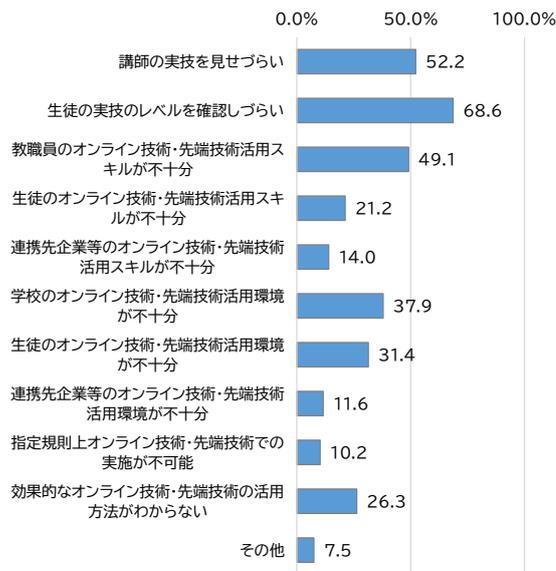
■工業分野[N=168]



■農業分野[N=13]



■医療分野[N=293]



■衛生分野[N=58]

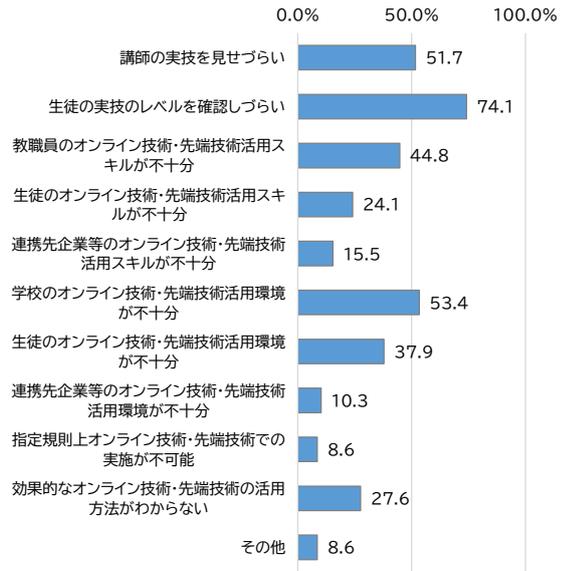


図 7-242 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題(複数回答)[分野別](1/2)

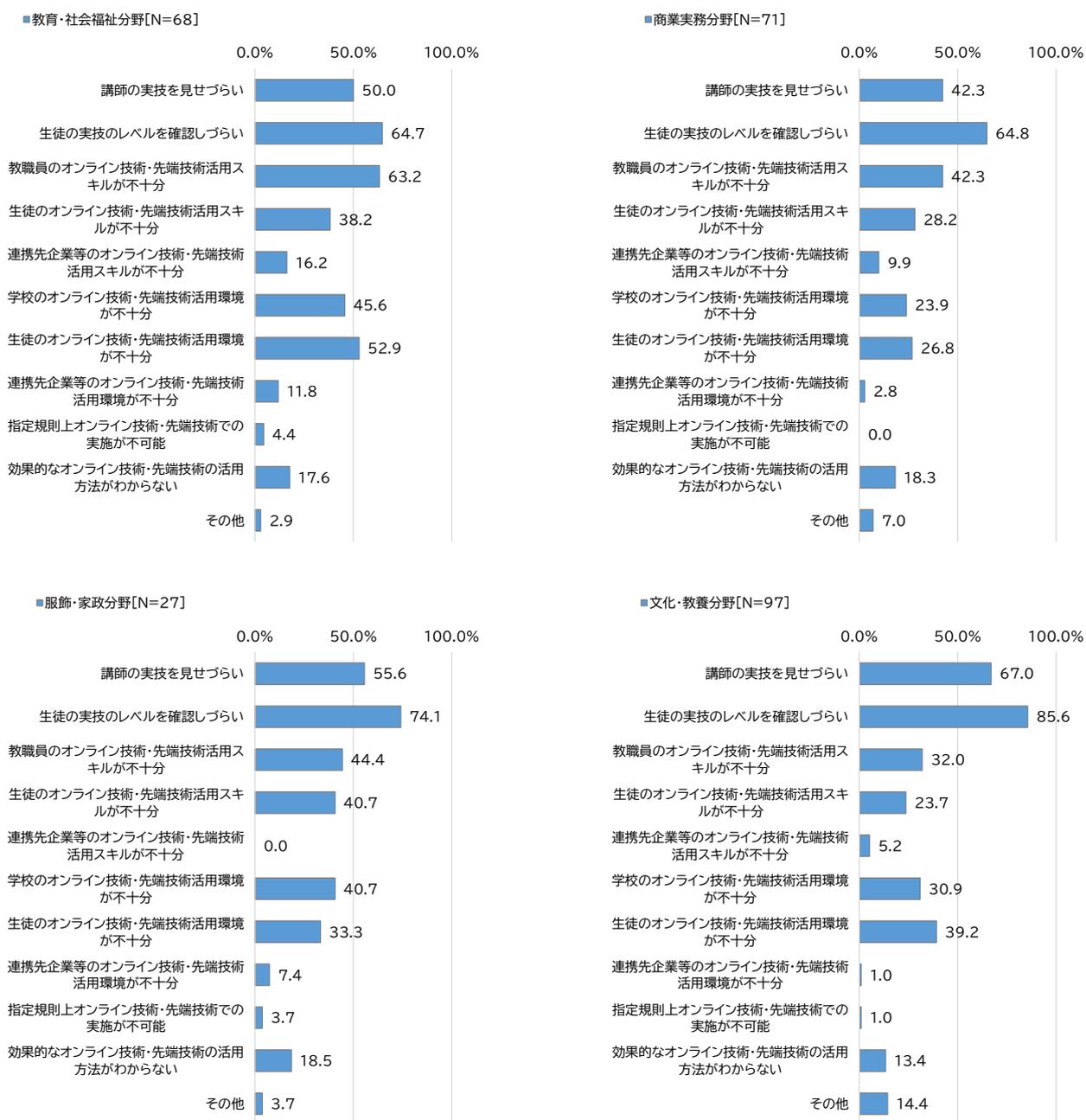
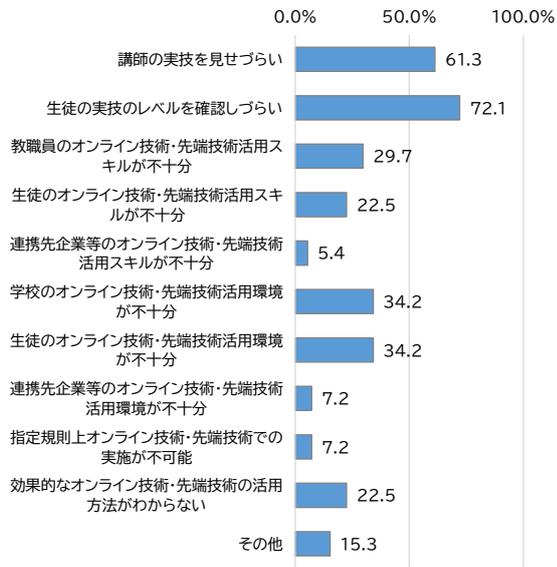
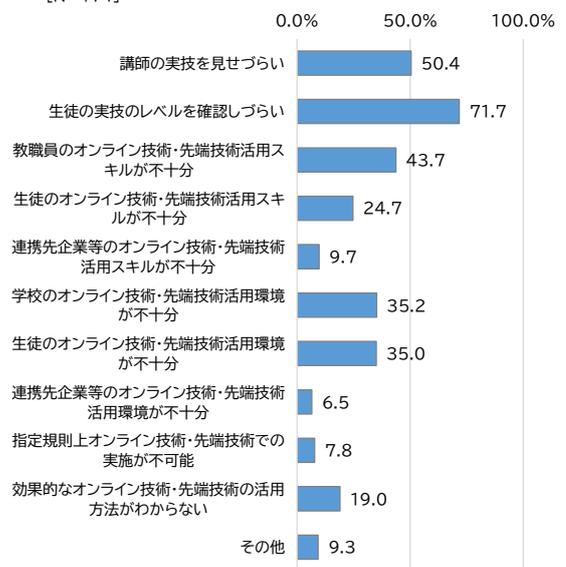


図 7-243 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題(複数回答)[分野別](2/2)

■東京都【N=111】



■政令指定都市を有する都道府県【N=474】



■その他の都道府県【N=211】

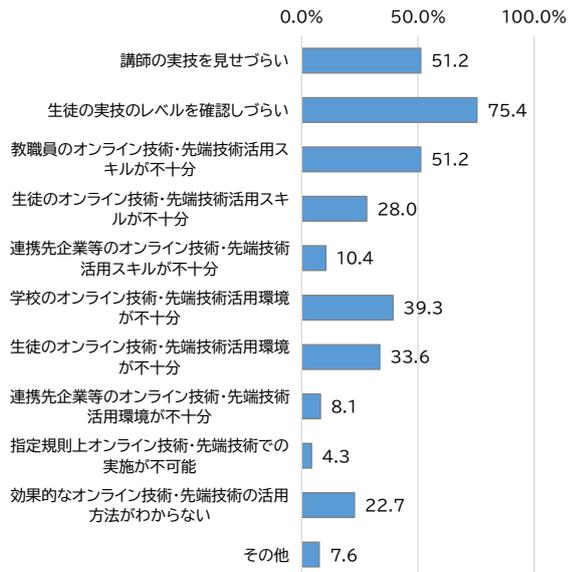


図 7-244 実習・演習等におけるオンライン技術・先端技術の活用の課題(複数回答)[地域別]

(12) 中長期の経営計画・行動計画等

1) 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q90)

- 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況については、「策定している」(52.4%)が最も多く、「策定していないが検討中である」(33.2%)がそれに続いている。中長期の経営計画・行動計画等の整備に向けて取組を行っているとの回答が大多数を占めるといえる。
- 学校単位でも、教員単位(学校長/副校長、事務局長、教務部長等の回答)と大きな傾向の違いはみられない。
- 学校規模別にみると、複数学科有する学校の方が、「策定している」割合が高い。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、認定学科を有する学校の方が、「策定している」割合が高い。
- 地域別にみると、「策定している」割合は、東京都、政令指定都市を有する都道府県、そのほかの都道府県、の順に高い。

Q90 貴校において、中長期の経営計画・行動計画等を策定していますか。

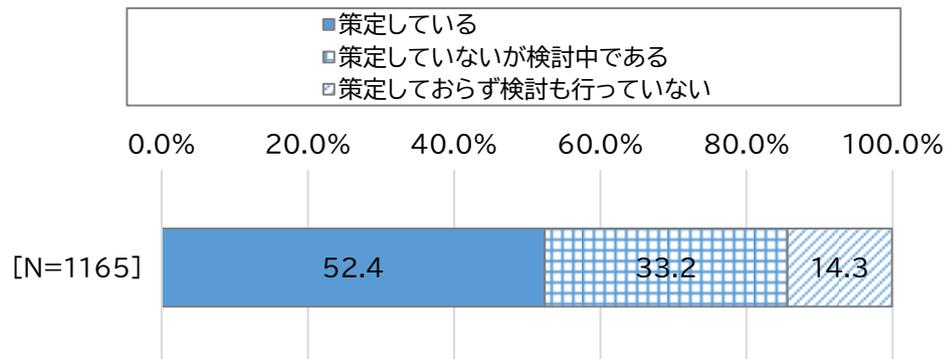


図 7-245 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)

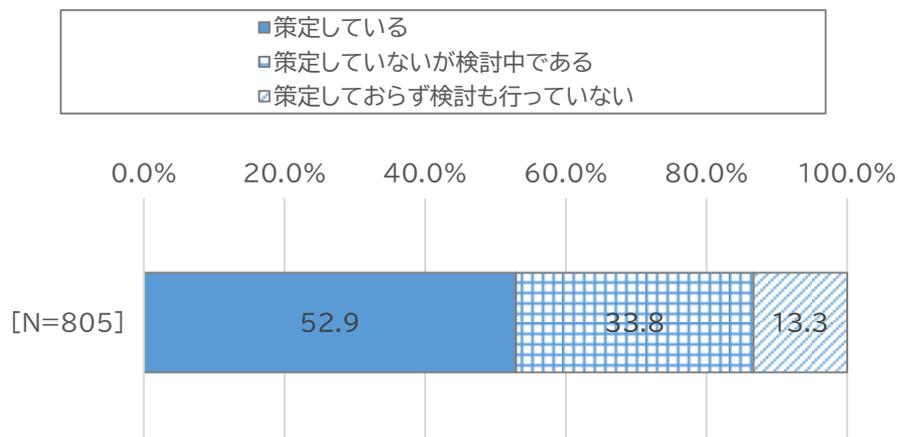


図 7-246 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)【学校単位】⁴¹

⁴¹ 同一の学校からの回答のうち、最も多い回答を「当該学校の代表値」として集計(以降同様)。

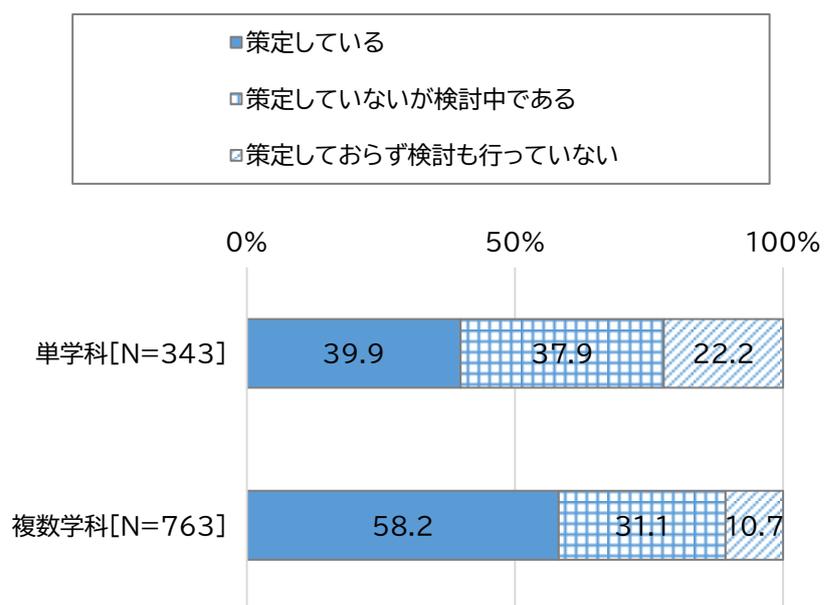


図 7-247 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)[学校規模別]

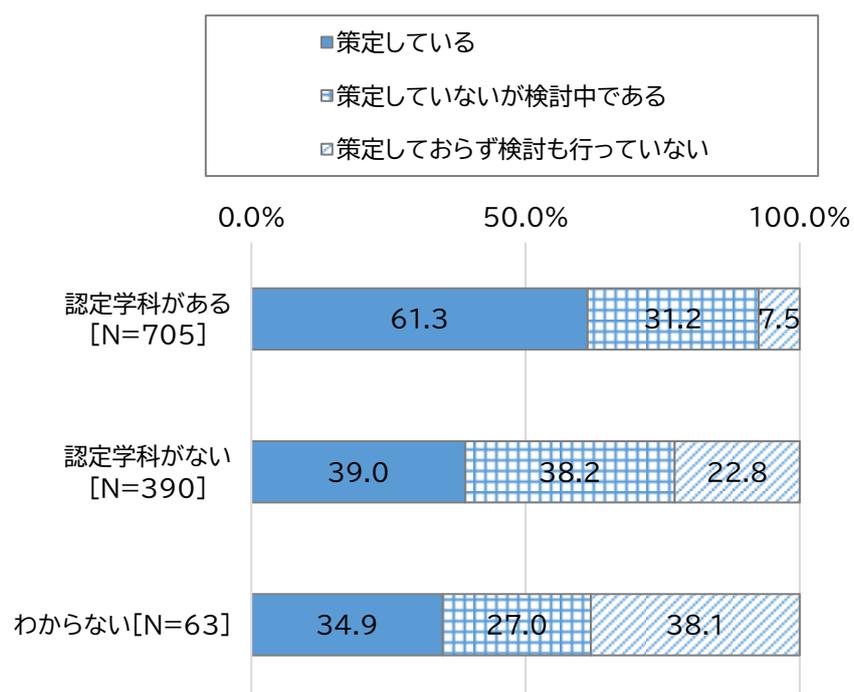


図 7-248 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

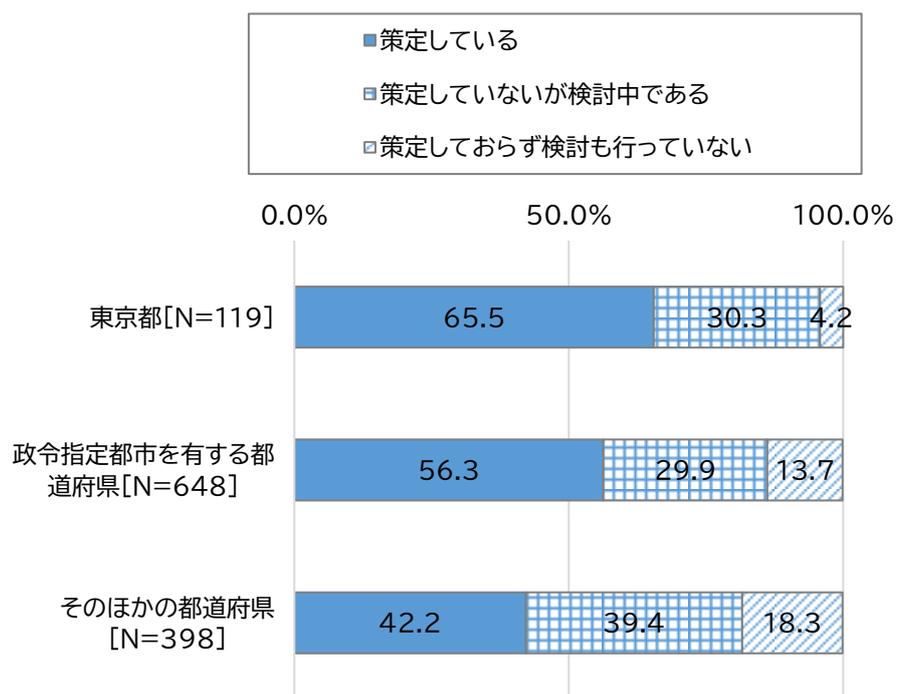


図 7-249 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況(単一回答)[地域別]

2) 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】 (Q91)

- 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目については、「運営方針」(78.4%)、「実行計画」(62.8%)、「組織の目的」(62.4%)の順に多い。「意思決定プロセス」(19.2%)、「業績評価システム」(23.0%)は比較的少ない。
- 「その他」の回答としては、「年間の予算執行内容の項目別の計画」「教育方針」「施設の管理運営」「学校評価」「地域と業界への貢献」「専任教員の確保」「戦略マップ、バランススコアカード」等が挙げられた。
- 学校単位でも、教員単位(学校長/副校長、事務局長、教務部長等の回答)と大きな傾向の違いはみられない。
- 学校規模別にみると、大きな傾向の違いはみられないが、複数学科有する学校の方が、ほぼ全ての項目について、計画に含んでいる割合が高い。
- 職業実践専門課程の認定有無別にみると、大きな傾向の違いはみられないが、認定学科を有する学校の方が、全ての項目について、計画に含んでいる割合が高い。

Q91 貴校で策定している/策定を検討している中長期の経営計画・行動計画等には、どのような項目を含んでいますか。

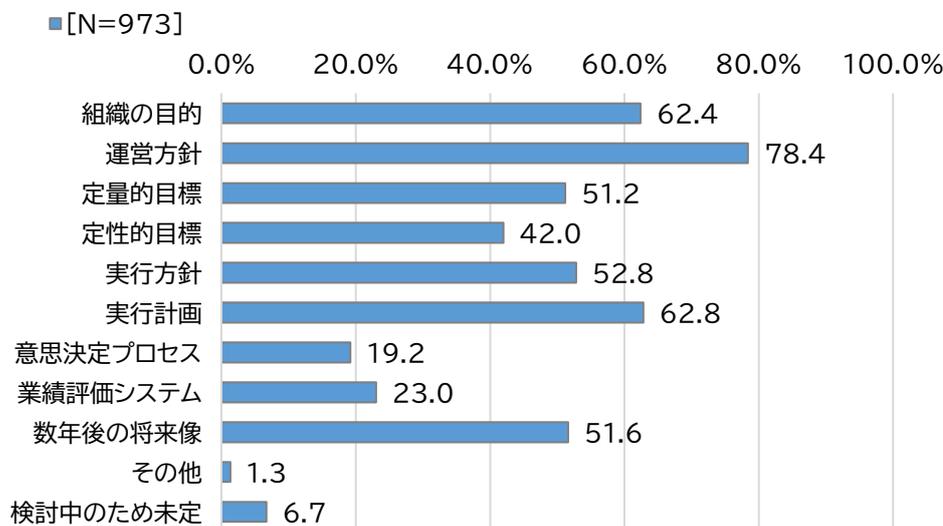


図 7-250 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)

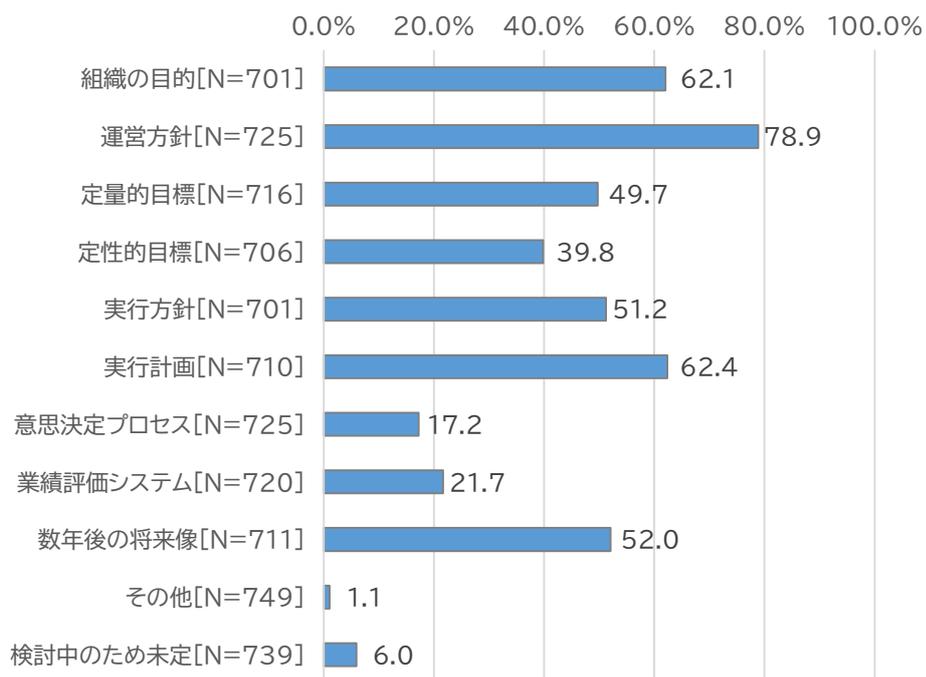


図 7-251 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)【学校単位】



図 7-252 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)【学校規模別】

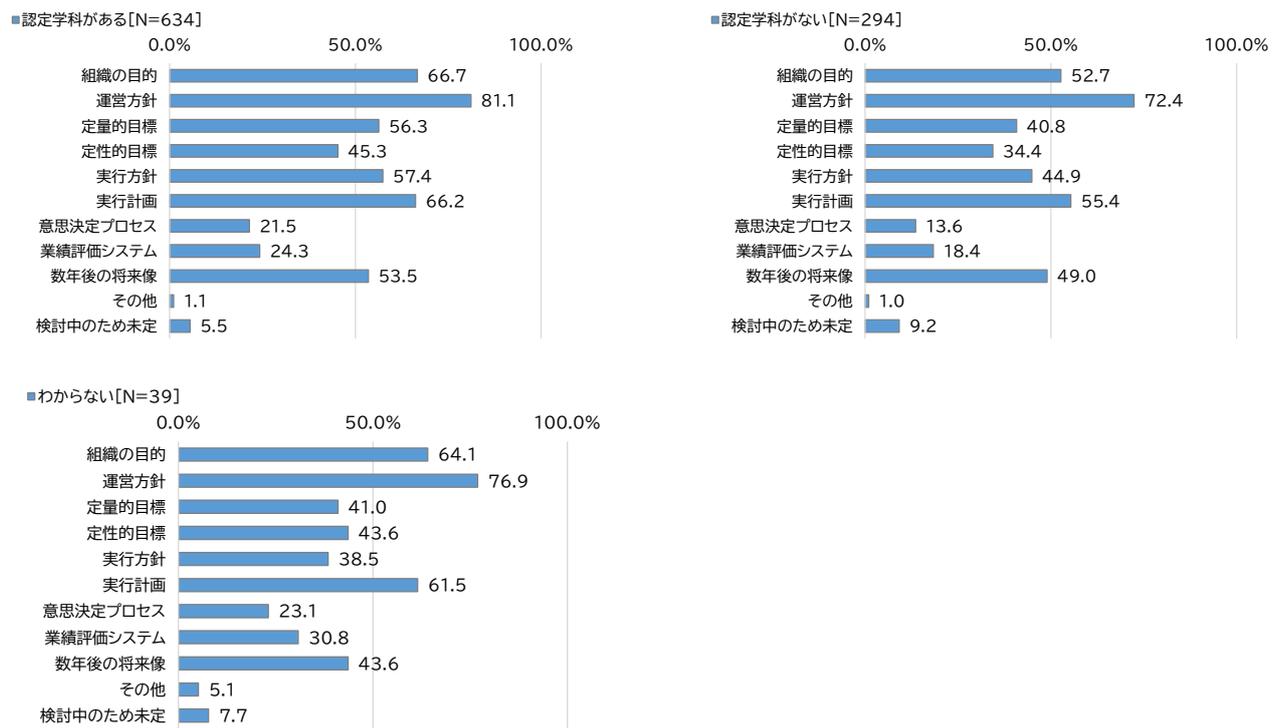


図 7-253 中長期の経営計画・行動計画等に含んでいる項目(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

3) メリット【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q92 ※自由記述)

中長期の経営計画・行動計画等を策定したことによるメリットとしては、以下のような回答が得られた。

- PDCA サイクルの確立
- 計画的な学校改善の実現
- 教職員の意識統一、モチベーション向上
- 教職員のマネジメントの向上(教員スキル向上、負担軽減のための ICT 活用・タスクシフト等)
- 学生指導の方向性の明確化
- 目標を設定したことによる、具体的行動の実現
- 学校が目指す目標・到達点の明確化
- 安定した学生の確保、学生の増加

Q92 中長期の経営計画・行動計画等を策定したことで、学校運営においてどのようなメリットがありましたか。

7.2.2 職業教育のマネジメントの効果に関する分析

(1) 分析概要

職業教育のマネジメントの取組のうち、以下の取組の実施有無について、業界団体・個別企業等からの卒業生に対する評価(Q47)と関連があるかを分析する。

カテゴリー	取組	データ処理
学修目標の明確化	「求める人材像」に関する情報収集(Q60)	「収集していない」を選択していない者を「実施している」とする
	業界団体が「求める人材像」を明示していない場合の情報収集・検討(Q62)	「特に何も行っていない」を選択していない者を「実施している」とする
	業界団体及び個別企業等の「求める人材像」の、学修目標への反映状況(Q63)	「反映している」を選択している者を「実施している」とする
実習・演習等	企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験(Q37)	「指導者による講義」「現場の見学」以外も選択している者を「実施している」とする
外部連携	業界団体との連携(Q44)	「(連携している業界団体がある)」を選択しているものを「実施している」とする
	個別企業等との連携(Q45)	「特に連携はしていない」を選択していない者を「実施している」とする
学修成果の可視化	「卒業生に対する評価」の収集(Q46)	「収集していない」を選択していない者を「実施している」とする
	卒業生調査(Q53)	「全く行っていない」を選択していない者を「実施している」とする
	学修成果を可視化するツールの活用(Q56)	「特に仕組みは活用していない」を選択していない者を「実施している」とする
	業界団体及び個別企業等への学修成果の共有(Q57)	「閲覧させている」を選択しているものを「実施している」とする
教職員の能力開発	能力開発支援(Q16)	「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」を選択している者を、「肯定的な回答」とする
	昨年の研修受講(Q17)	「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」を選択している者を、「肯定的な回答」とする
その他	中長期の経営計画・行動計画等の策定(Q90)	「策定している」「策定していないが検討中である」「策定しておらず検討も行っていない」という選択肢をそのまま使用

なお、本アンケート調査は教員個人が回答しているため、同一の学校から複数人の教員が回答している場合がある。そのため、学校単位での分析を行うにあたり、以下のように「学校の回答」を算出した。

- 「学修目標の明確化」「実習・演習等」「外部連携」「学修成果の可視化」
 - 「その学校において、教員の何%が『実施している』という回答をしているか」を算出した。
- 教職員の能力開発
 - 「その学校において、教員の何%が肯定的な回答をしているか」を算出した。
- その他(中長期の経営計画・行動計画等の策定)
 - 「その学校において、最も多くの教員が回答している回答」を学校の回答とした。
- 業界団体・個別企業等からの卒業生に対する評価
 - その学校における 50%超の教員が肯定的な評価を受けていると回答した項目を、「評価されている」とした。

(2) 分析結果

1) 業界団体からの卒業生に対する評価⁴²

職業教育のマネジメントに関する個別の取組の実施度合いと、業界団体からの卒業生に対する評価の関連を分析した。その結果、実施度合いにより、卒業生に対する評価にある程度の傾向の違いがみられた取組は、以下のとおりであった(N 数に大きな偏りがあるもの、大きな傾向の違いがみられないものはグラフの掲載を割愛している)。

- 企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験
 - 卒業生に対する評価の全ての項目において、評価されているという学校⁴³の割合が最も高いのは、「企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験」を実施していると回答した教員の割合が 50%超～100%以下の学校である(図 7-254)。
- 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集
 - 卒業生に対する評価の全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「個別企業等からの『卒業生に対する評価』の収集」を実施していると回答した教員の割合が 50%超～100%以下の学校である(図 7-255)。
- 卒業生調査
 - 卒業生に対する評価の多くの項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「卒業生調査(アンケート調査)」を実施していると回答した教員の割合が 0%超～50%以下の学校である(図 7-256)。
 - 卒業生に対する評価のほぼ全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「卒業生調査(ヒアリング調査)」を実施していると回答した教員の割合が 50%超～100%以下の学校である(図 7-256)。
- 学修成果を可視化するツールの活用
 - 卒業生に対する評価のほぼ全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「学修成果を可視化するツールの活用」を実施していると回答した教員の割合が 50%超～100%以下の学校である(図 7-257)。
- 業界団体及び個別企業等への学修成果の共有
 - 卒業生に対する評価の多くの項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「業界団体への学修成果の共有」を実施していると回答した教員の割合が 0%超～50%以下の学校である(図 7-258)。
 - 「基礎的な専門知識・能力」「高度な専門知識・能力」「資格・検定」「就職先業界や企業への理解」において、評価されているという割合が最も高いのは、「個別企業等への学修成果の共有」を実施していると回答した教員が 0%超～50%以下の学校である。また、「実

⁴² 各集計の N 数には、業界団体からの卒業生に対する評価に関する質問に回答していない学校も含む。

⁴³ 分析概要 7.2.2(1)に記載のとおり、その学校における 50%超の教員が肯定的な評価を受けていると回答した項目を、「評価されている」とした。以降同様である。

習等での学びの経験」「社会人基礎力(主体性、実行力等、前に踏み出す力)」「社会人基礎力(課題発見力、計画力等、考え抜く力)」「社会人基礎力(コミュニケーション力等、チームで働く力)」において、評価されているという割合が最も高いのは、「個別企業等への学修成果の共有」を実施していると回答した教員が 50%超～100%以下の学校である(図 7-258)。

- 能力開発支援
 - 卒業生に対する評価の全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「能力開発支援」の取組状況に肯定的な回答をした教員の割合が 50%超～75%以下の学校である(図 7-259)。
- 昨年の研修受講
 - 卒業生に対する評価の全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「昨年の研修受講」の状況に肯定的な回答をした教員の割合が 50%超～75%以下の学校である(図 7-260)。
- 中長期の経営計画・行動計画等の策定
 - 卒業生に対する評価の全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「中長期の経営計画・行動計画等」を「策定している」学校である(図 7-261)。

上記を踏まえると、これらの取組を実施している、あるいは、これらの取組に対して教員が肯定的な評価をしている学校は、様々な項目において、業界団体からの卒業生に対する評価を得ていると考えられる。しかし、実施していると回答した教員の割合が最も高い(50%超～100%以下)学校や、肯定的な回答をした教員の割合が最も高い(75%超～100%以下)学校よりも、実施していると回答した教員の割合が 2 番目に高い(0%超～50%以下)学校や、肯定的な回答をした教員の割合が 2 番目に高い(50%超～75%以下)学校の方が、卒業生に対する評価を受けている割合が高いものもみられた。この理由としては、取組の実施が卒業生の評価につながるまで時間がかかるため、今回の分析では関係性が表れなかった、卒業生の評価があまり良くないために取組を強化した学校が存在する、等の可能性が考えられるが、いずれにしても、今後の更なる調査研究が求められる。

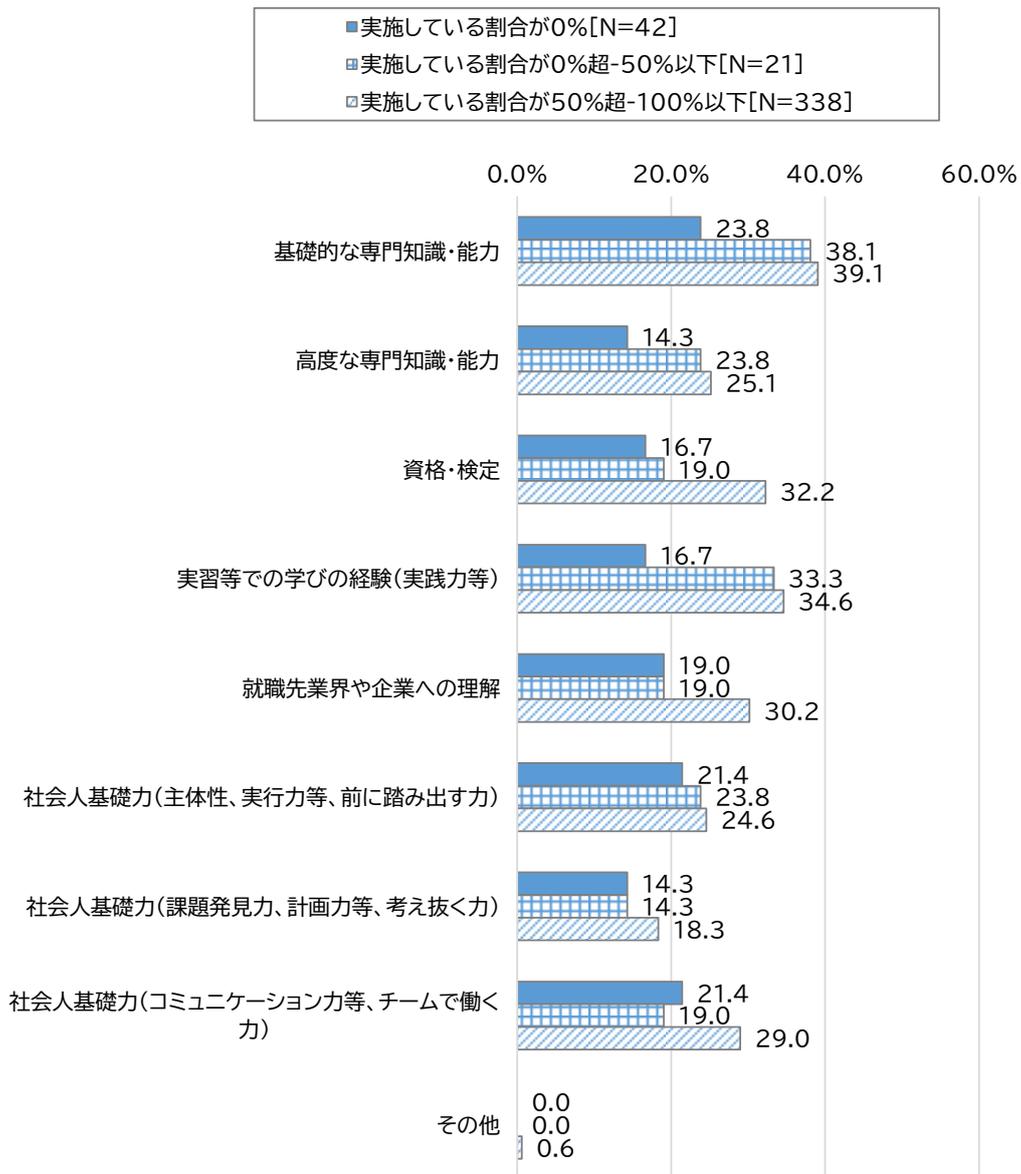


図 7-254 業界団体からの卒業生に対する評価
 [「企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験」の取組状況別]

個別企業等

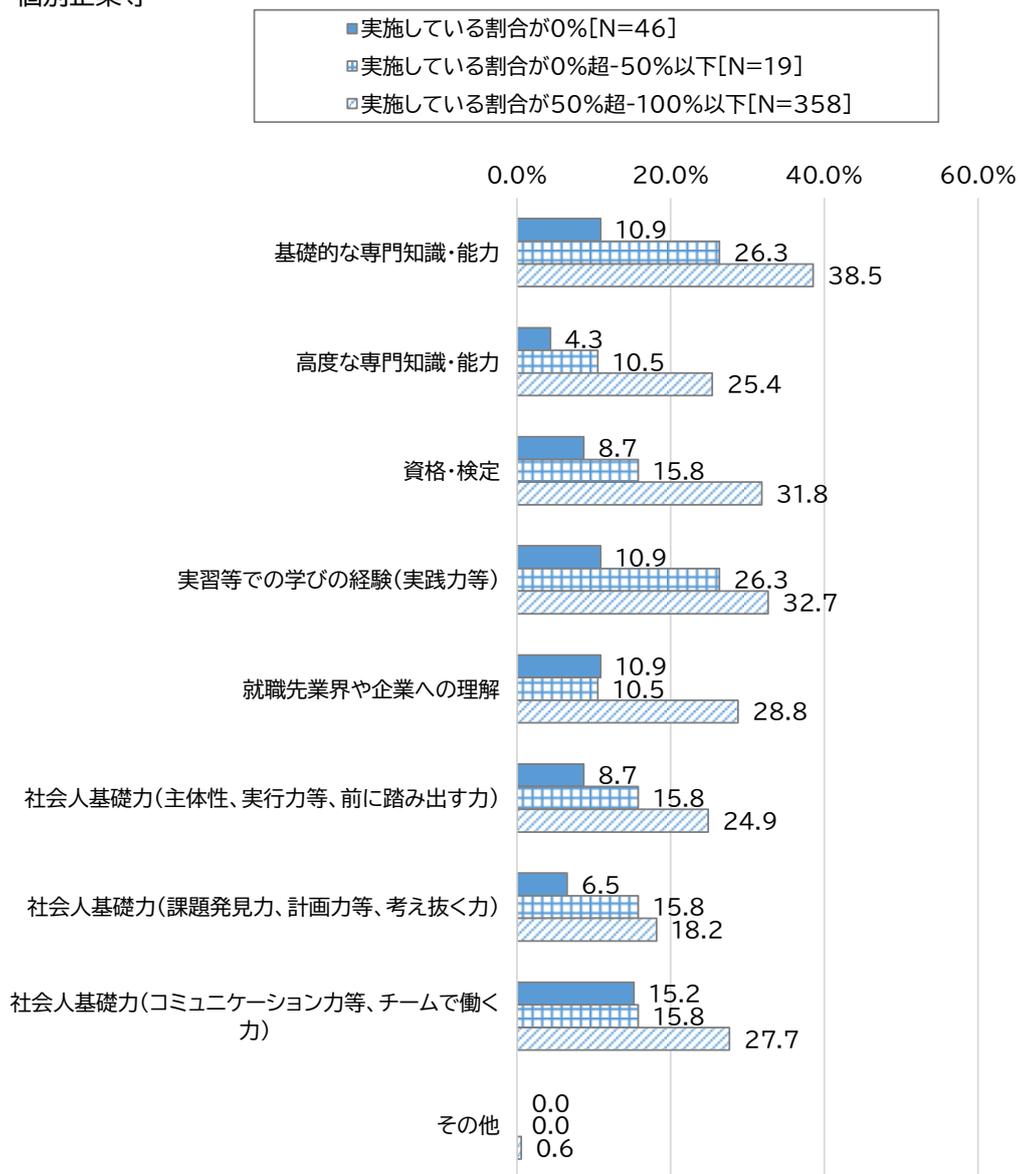
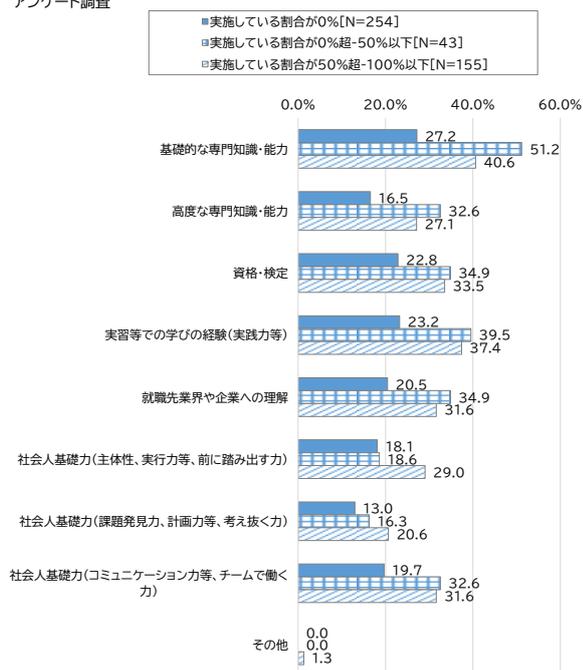


図 7-255 業界団体からの卒業生に対する評価
 [「個別企業等からの『卒業生に対する評価』の収集』の取組状況別]

アンケート調査



ヒアリング調査

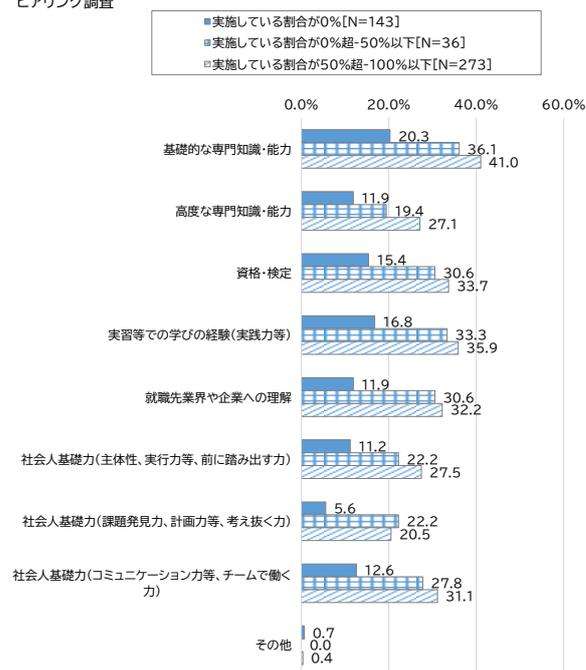


図 7-256 業界団体からの卒業生に対する評価[「卒業生調査」の取組状況別]

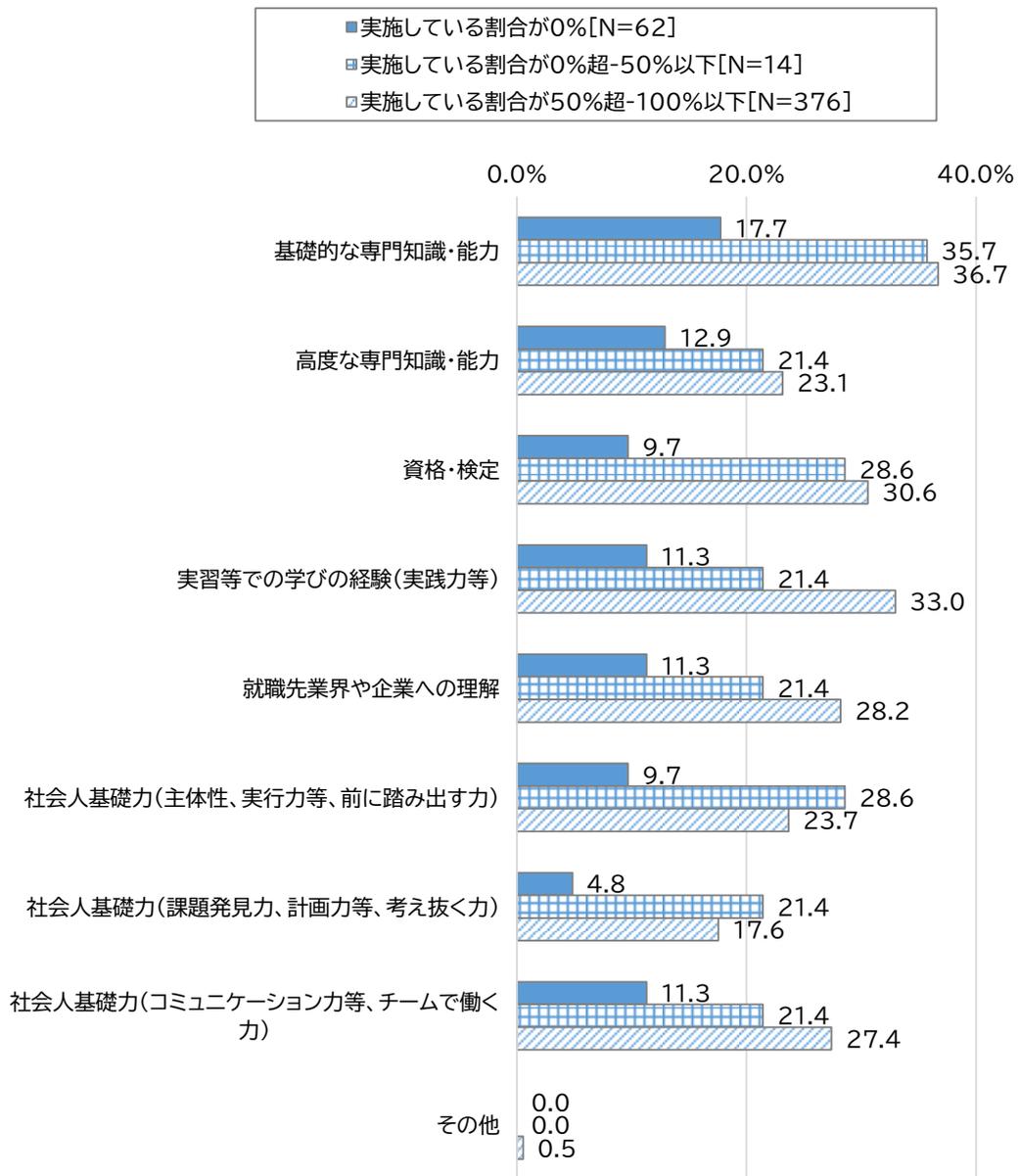
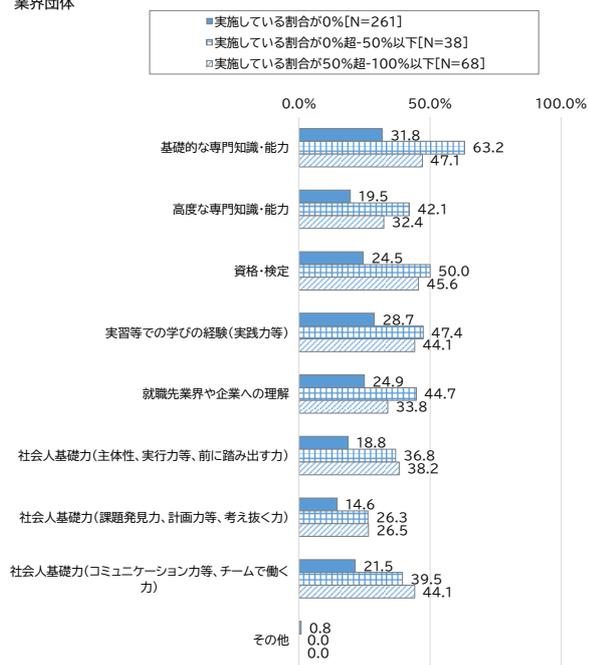


図 7-257 業界団体からの卒業生に対する評価
 「学修成果を可視化するツールの活用」の取組状況別

業界団体



個別企業等

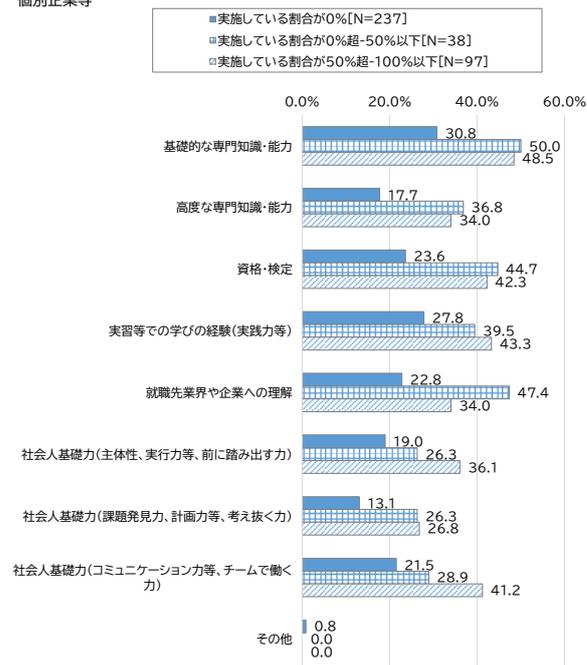


図 7-258 業界団体からの卒業生に対する評価
[「業界団体及び個別企業等への学修成果の共有」の取組状況別]

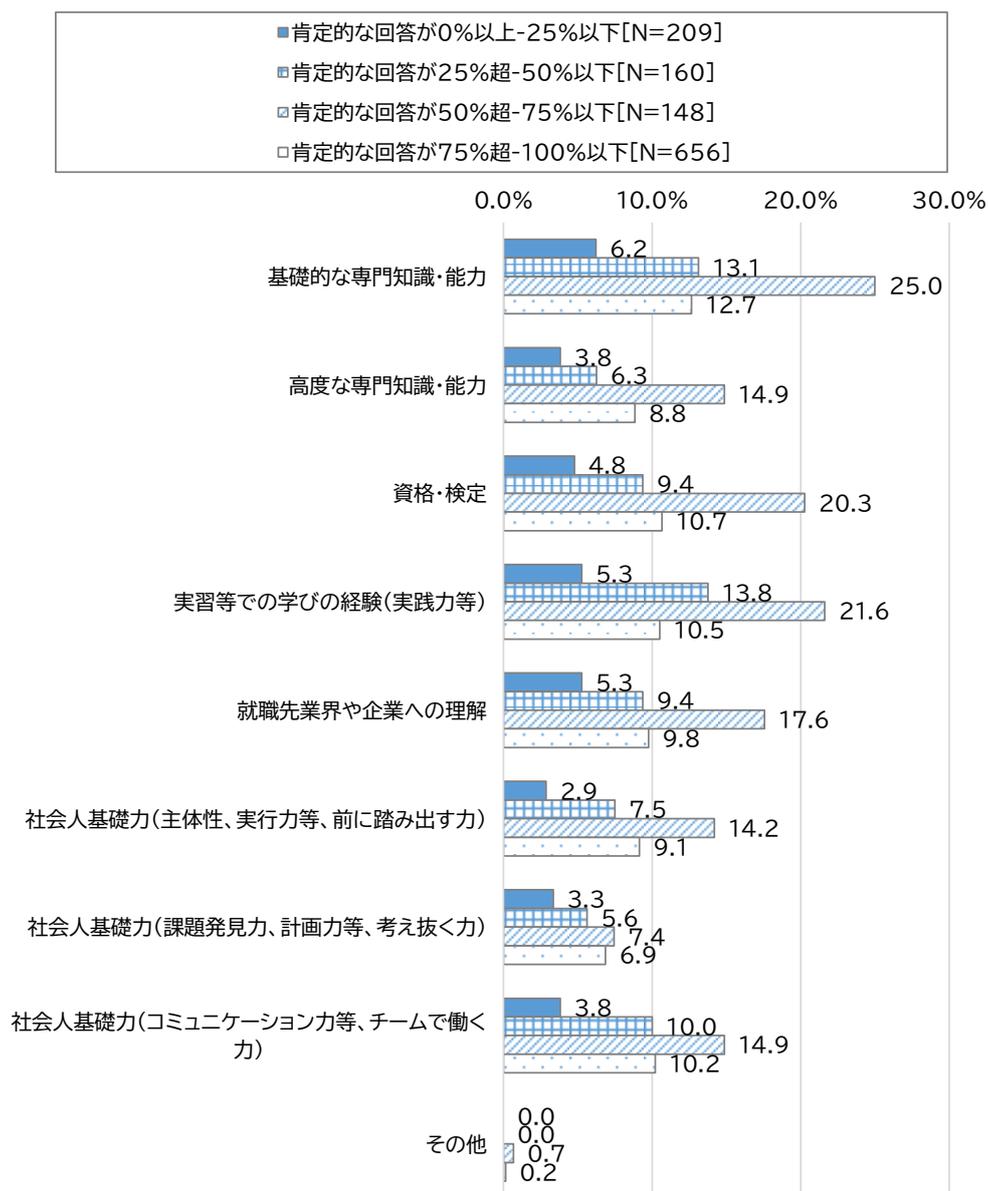


図 7-259 業界団体からの卒業生に対する評価
[「能力開発支援」の取組状況別]

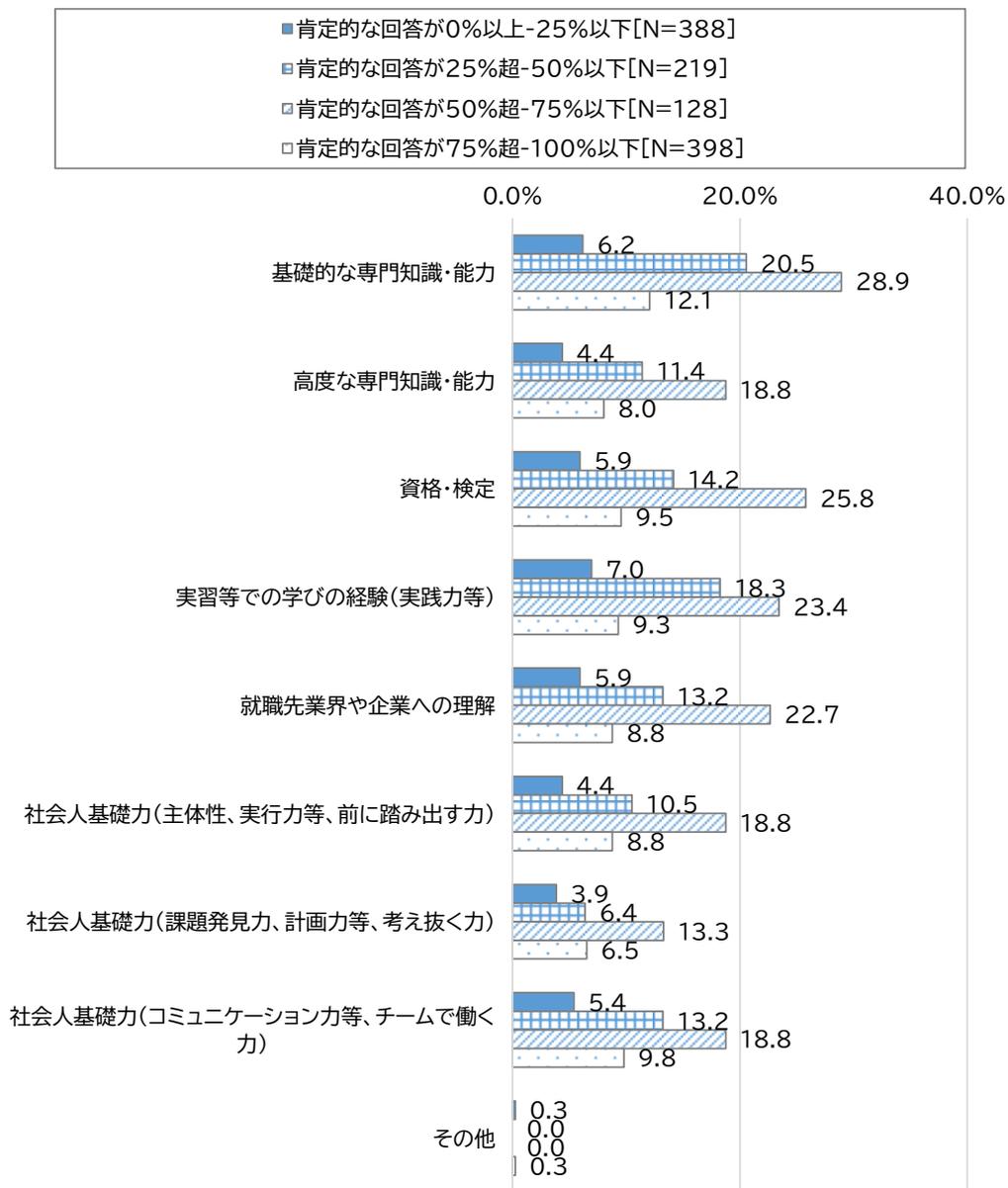


図 7-260 業界団体からの卒業生に対する評価
[「昨年の研修受講」の取組状況別]

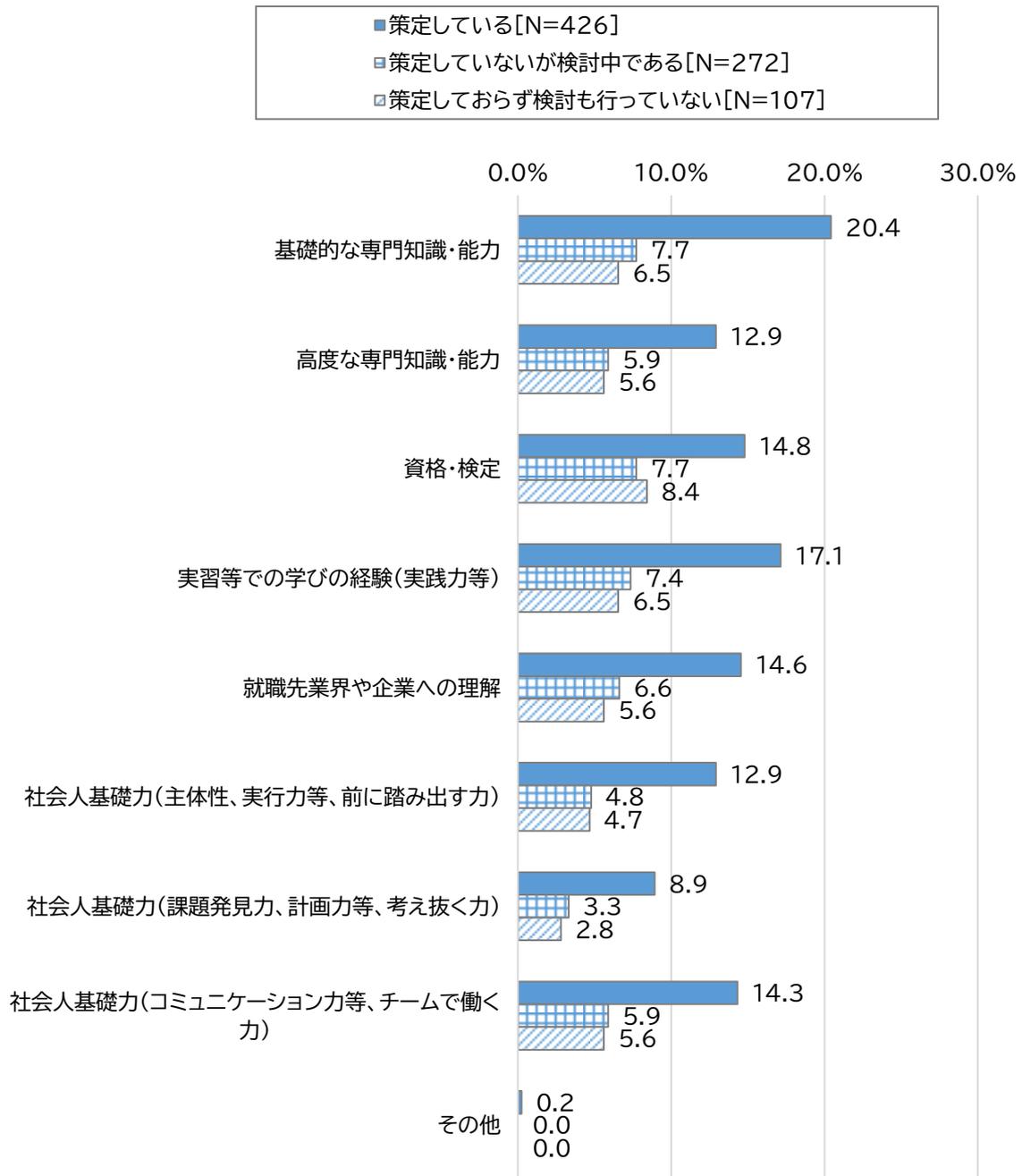


図 7-261 業界団体からの卒業生に対する評価
 [「中長期の経営計画・行動計画等の策定」の取組状況別]

2) 個別企業等からの卒業生に対する評価⁴⁴

職業教育のマネジメントに関する個別の取組の実施度合いと、個別企業等からの卒業生に対する評価の関連を分析した。その結果、実施度合いにより、卒業生に対する評価にある程度の傾向の違いがみられた取組は、以下のとおりであった(N 数に大きな偏りがあるもの、大きな傾向の違いがみられないものはグラフの掲載を割愛している)。

- 企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験
 - 卒業生に対する評価の多くの項目において、評価されているという学校⁴⁵の割合が最も高いのは、「企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験」を実施していると回答した教員の割合が50%超～100%以下の学校である(図 7-262)。
- 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集
 - 卒業生に対する評価のほぼ全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「個別企業等からの『卒業生に対する評価』の収集」を実施していると回答した教員の割合が50%超～100%以下の学校である(図 7-263)。
- 卒業生調査
 - 卒業生に対する評価の多くの項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「卒業生調査(アンケート調査)」を実施していると回答した教員の割合が50%超～100%以下の学校である(図 7-264)。
 - 卒業生に対する評価のほぼ全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「卒業生調査(ヒアリング調査)」を実施していると回答した教員の割合が50%超～100%以下の学校である(図 7-264)。
- 学修成果を可視化するツールの活用
 - 卒業生に対する評価のほぼ全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「学修成果を可視化するツールの活用」を実施していると回答した教員の割合が0%超～50%以下の学校である(図 7-265)。
- 業界団体及び個別企業等への学修成果の共有
 - 卒業生に対する評価のほぼ全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「業界団体への学修成果の共有」を実施していると回答した教員の割合が0%超～50%以下の学校である(図 7-266)。
 - 卒業生に対する評価の多くの項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「業界団体への学修成果の共有」を実施していると回答した教員の割合が0%超～50%以下の学校である(図 7-266)。
- 能力開発支援
 - 卒業生に対する評価の全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高

⁴⁴ 各集計の N 数には、個別企業等からの卒業生に対する評価に関する質問に回答していない学校も含む。

⁴⁵ 分析概要 7.2.2(1)に記載のとおり、その学校における 50%超の教員が肯定的な評価を受けていると回答した項目を、「評価されている」とした。以降同様である。

いのは、「能力開発支援」の取組状況に肯定的な回答をした教員の割合が 50%超～75%以下の学校である(図 7-267)。

- 昨年の研修受講
 - 卒業生に対する評価の全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「昨年の研修受講」の状況に肯定的な回答をした教員の割合が 50%超～75%以下の学校である(図 7-268)。
- 中長期の経営計画・行動計画等の策定
 - 卒業生に対する評価の全ての項目において、評価されているという学校の割合が最も高いのは、「中長期の経営計画・行動計画等」を「策定している」学校である(図 7-269)。

上記を踏まえると、これらの取組を実施している、あるいは、これらの取組に対して教員が肯定的な評価をしている学校は、様々な項目において、個別企業等からの卒業生に対する評価を得ていると考えられる。しかし、実施していると回答した教員の割合が最も高い(50%超～100%以下)学校や、肯定的な回答をした教員の割合が最も高い(75%超～100%以下)学校よりも、実施していると回答した教員の割合が 2 番目に高い(0%超～50%以下)学校や、肯定的な回答をした教員の割合が 2 番目に高い(50%超～75%以下)学校の方が、卒業生に対する評価を受けている割合が高いものもみられた。この理由としては、取組の実施が卒業生の評価につながるまで時間がかかるため、今回の分析では関係性が表れなかった、卒業生の評価があまり良くないために取組を強化した学校が存在する、等の可能性が考えられるが、いずれにしても、今後の更なる調査研究が求められる。

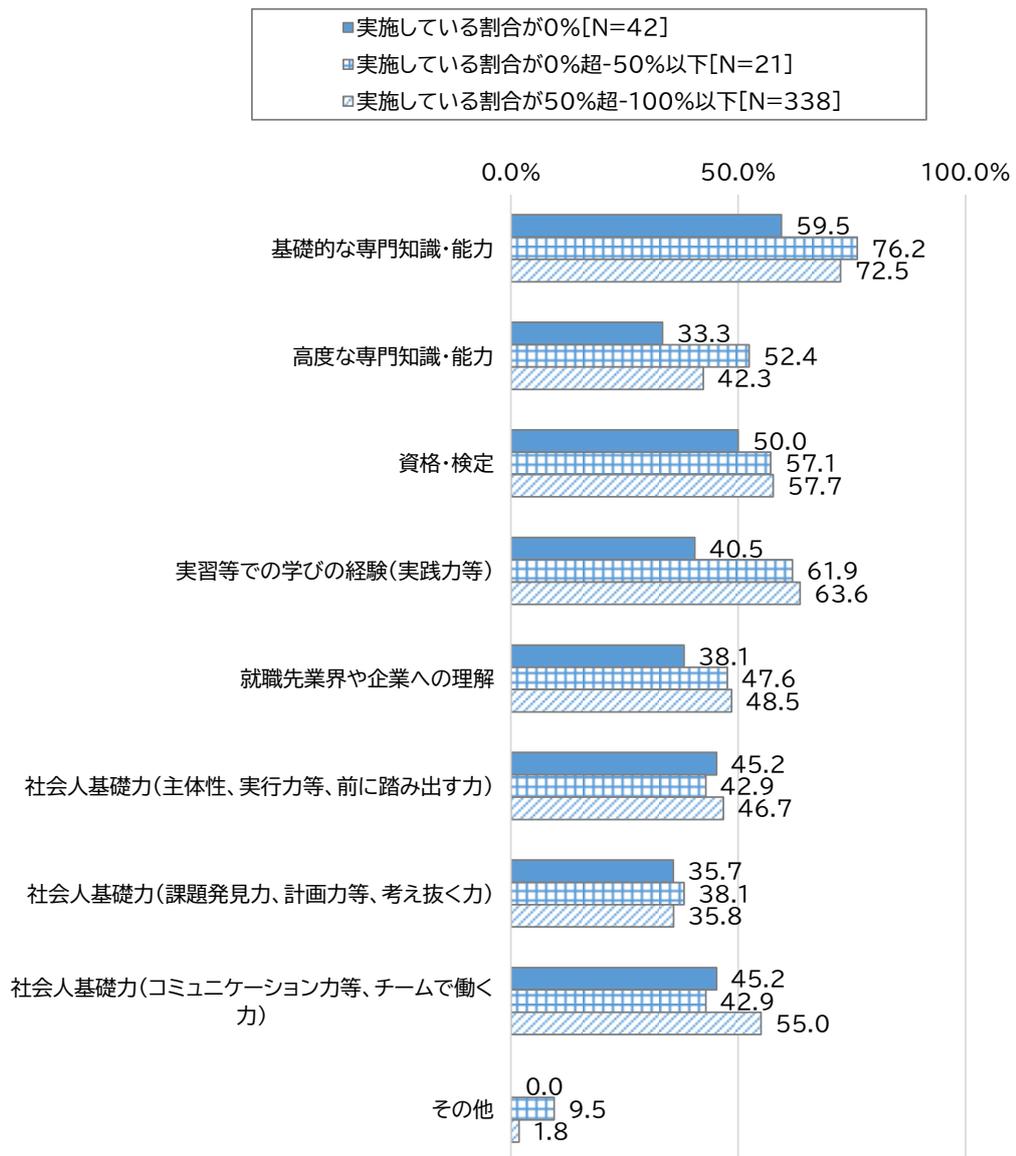


図 7-262 個別企業等からの卒業生に対する評価
 [「企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験」の取組状況別]

個別企業等

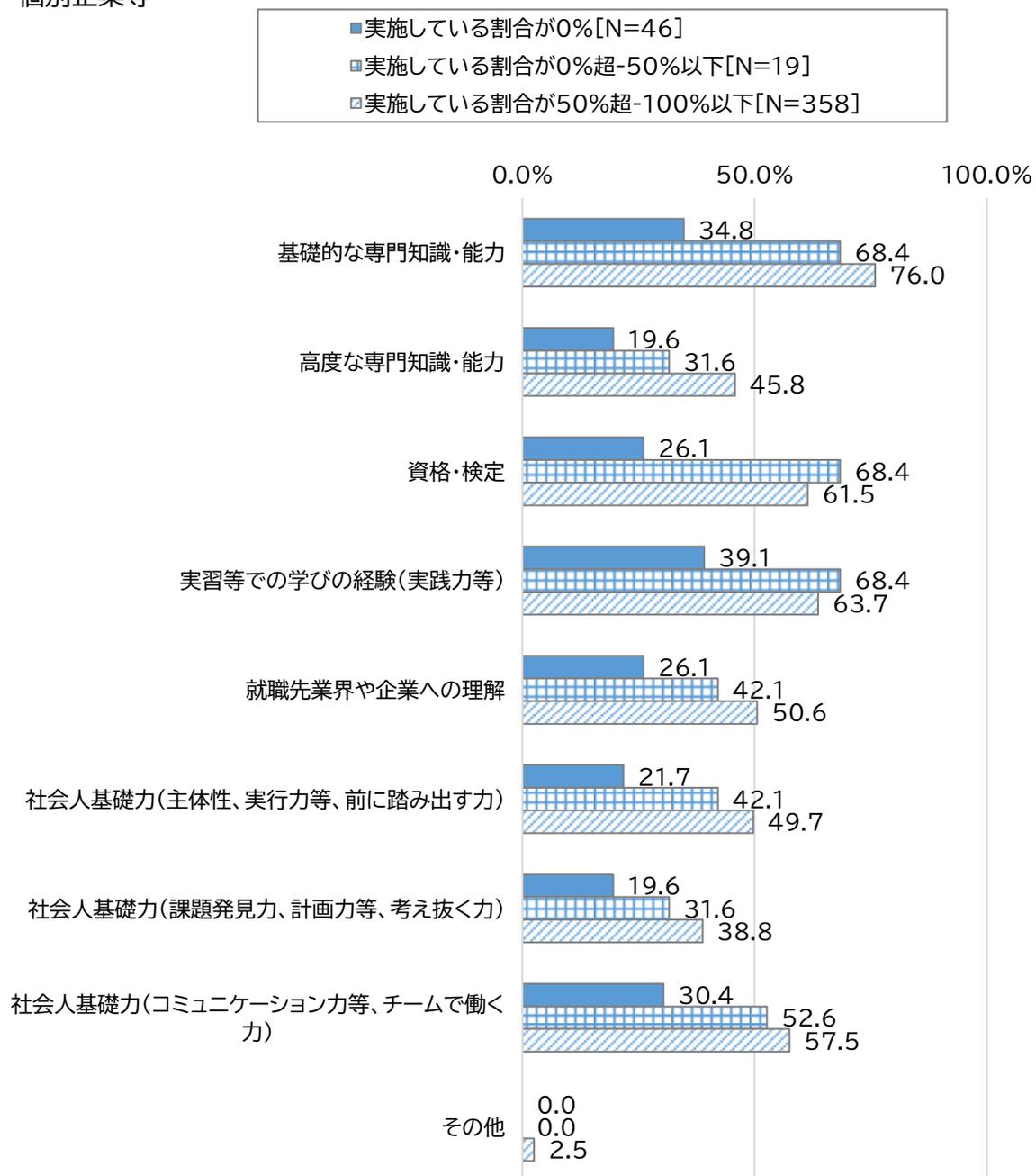
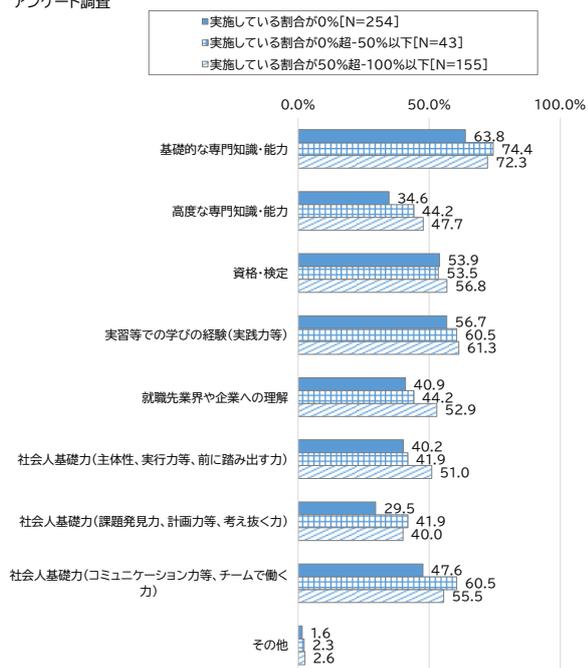


図 7-263 個別企業等からの卒業生に対する評価
 [「個別企業等からの『卒業生に対する評価』の収集』の取組状況別]

アンケート調査



ヒアリング調査

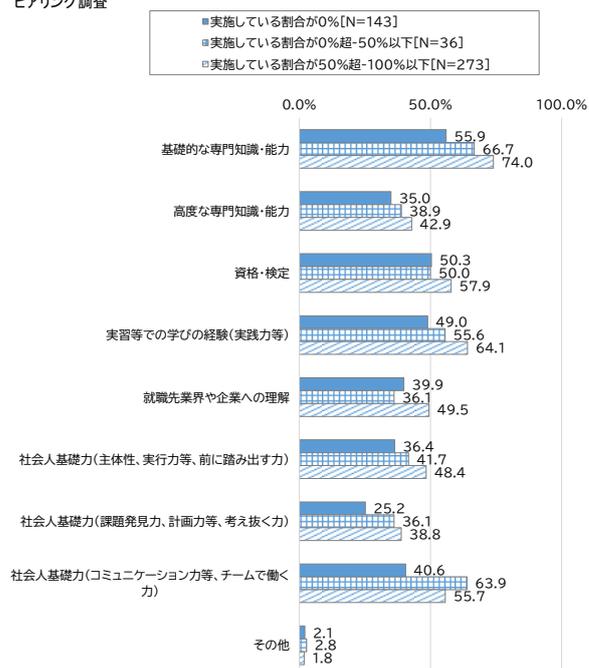


図 7-264 個別企業等からの卒業生に対する評価
[「卒業生調査」の取組状況別]

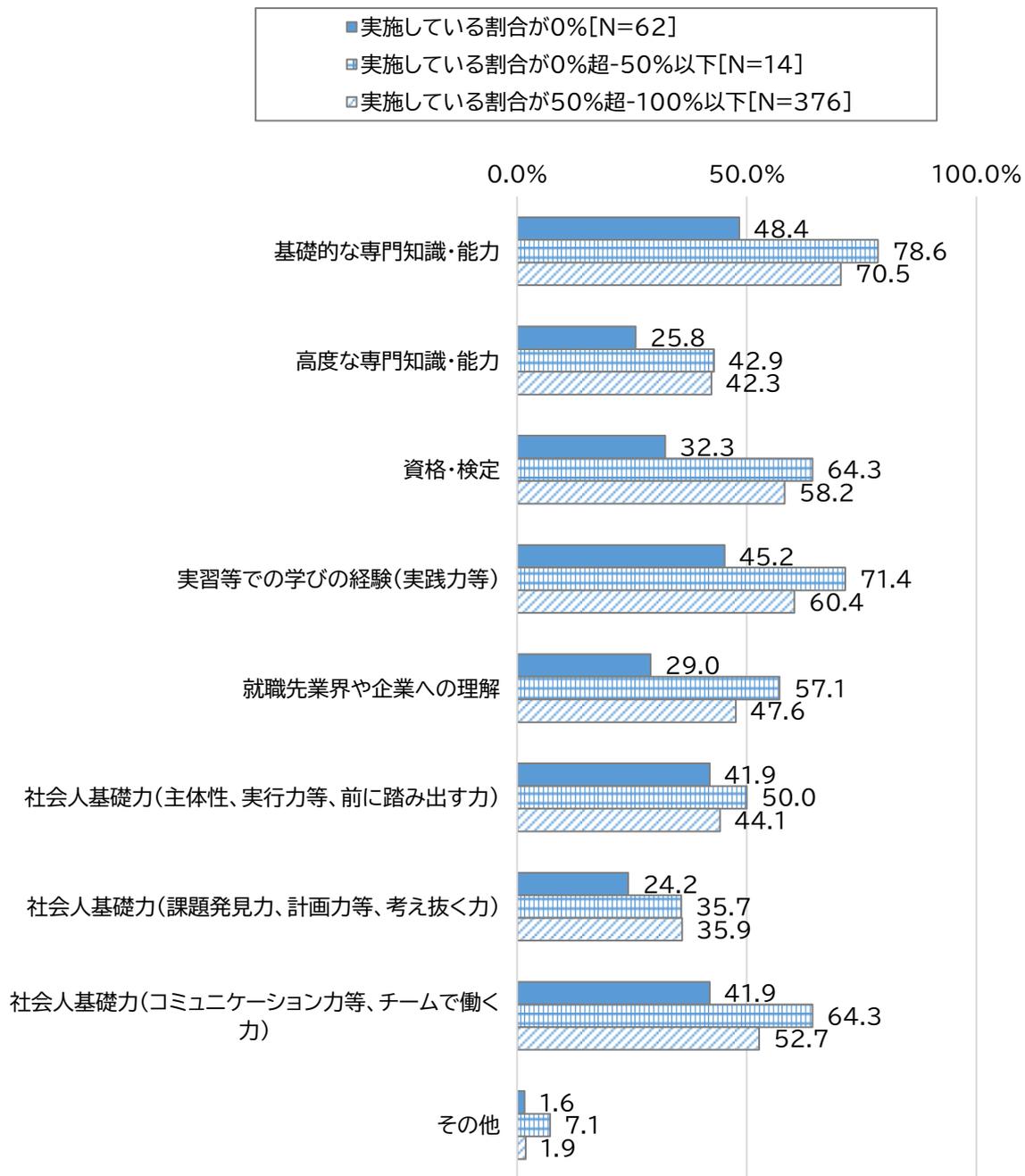
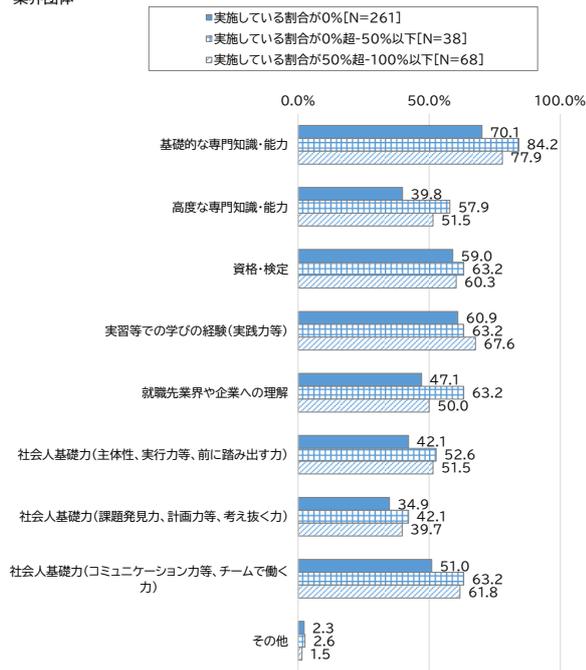


図 7-265 個別企業等からの卒業生に対する評価
 「学修成果を可視化するツールの活用」の取組状況別

業界団体



個別企業等

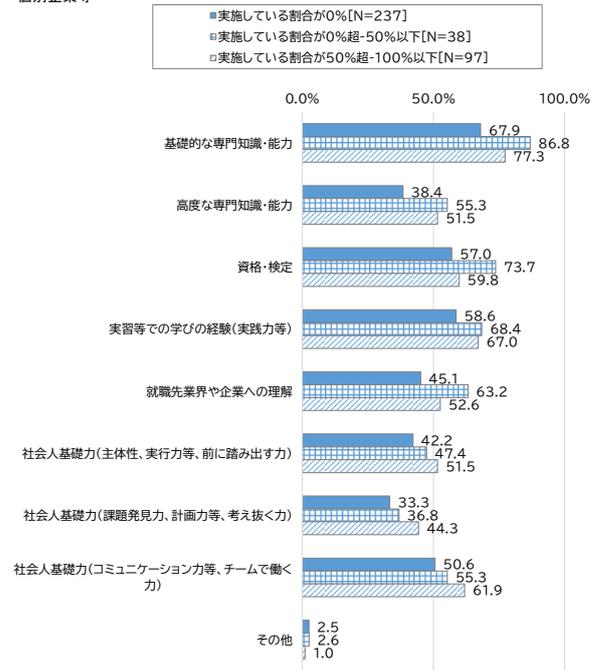


図 7-266 個別企業等からの卒業生に対する評価
 [「業界団体及び個別企業等への学修成果の共有」の取組状況別]

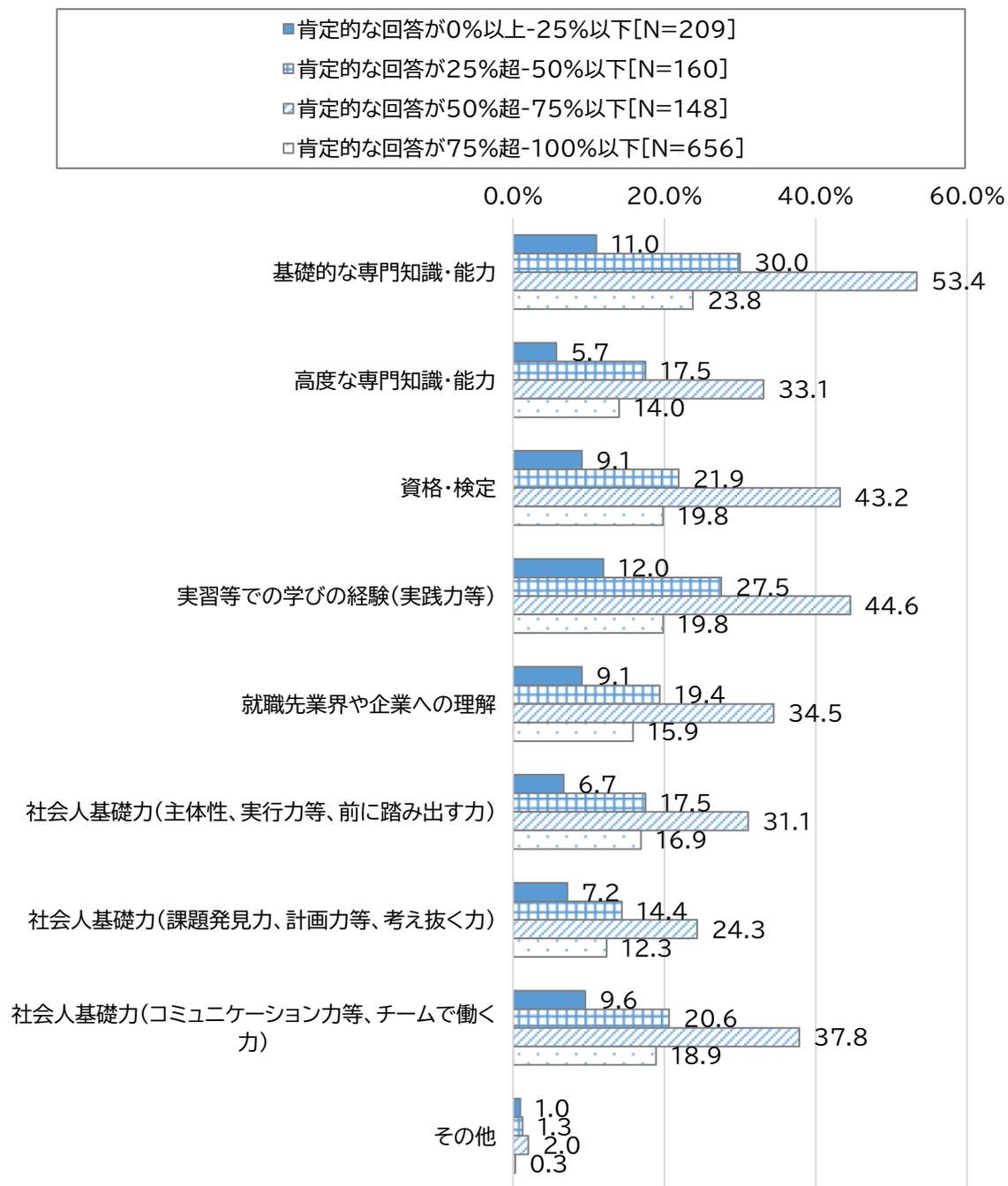


図 7-267 個別企業等からの卒業生に対する評価
[「能力開発支援」の取組状況別]

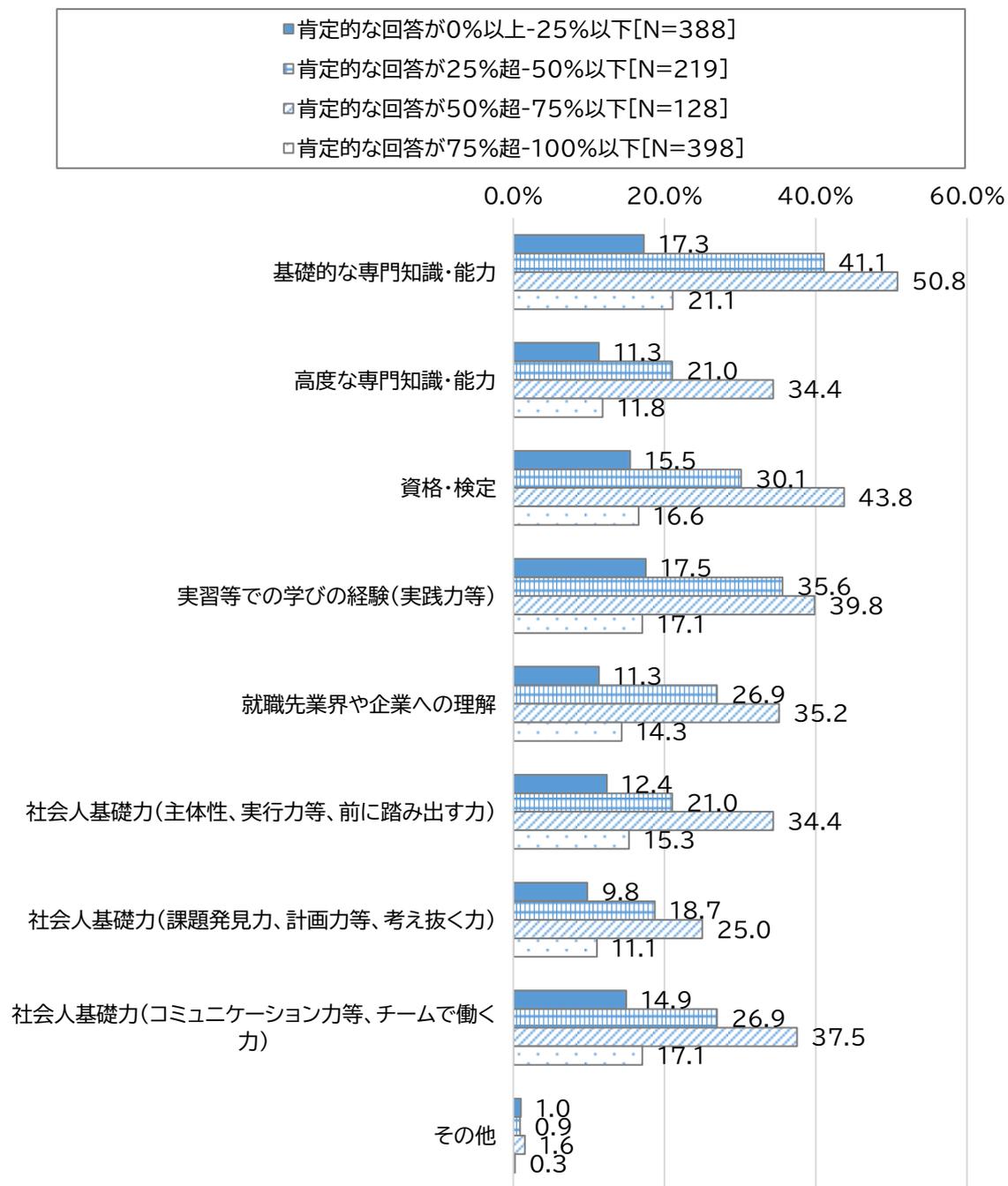


図 7-268 個別企業等からの卒業生に対する評価
「昨年の研修受講」の取組状況別

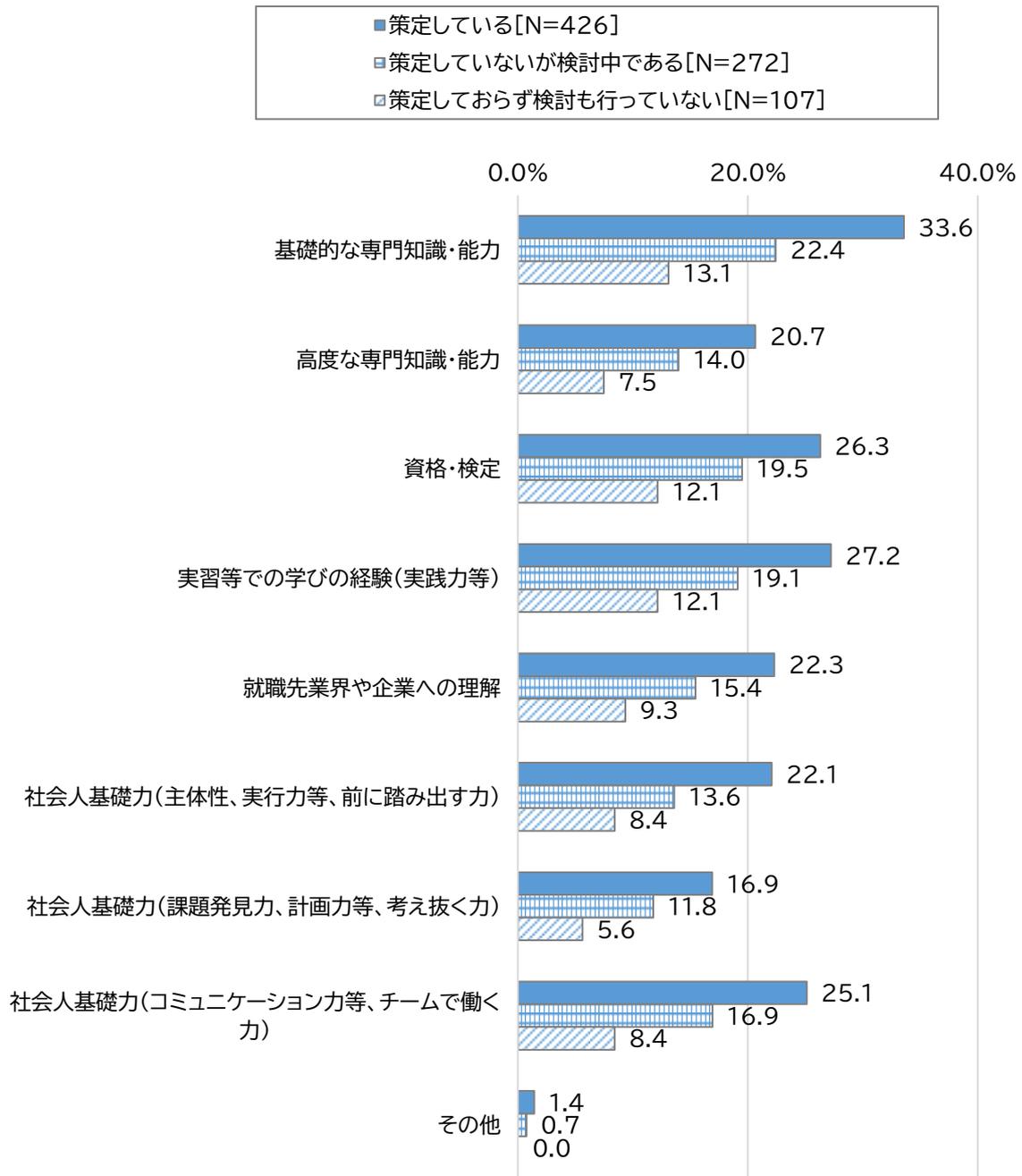


図 7-269 個別企業等からの卒業生に対する評価
 [「中長期の経営計画・行動計画等の策定」の取組状況別]

(3) まとめ

7.2.2(2)の結果をまとめると、以下の取組を実施している、あるいは、以下の取組に対して教員が肯定的な評価をしている学校は、業界団体及び個別企業等からの卒業生に対する評価を得ている、という傾向がみられた。

- 企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験
- 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集
- 卒業生調査
- 学修成果を可視化するツールの活用
- 業界団体及び個別企業等への学修成果の共有
- 能力開発支援
- 昨年の研修受講
- 中長期の経営計画・行動計画等の策定

これらの取組を充実させることが、卒業生に対する評価につながる可能性は考えられるものの、これらの取組の実施状況と卒業生に対する評価の因果関係までは本分析では明らかにできていないため、今後、更なる調査研究が必要である。

7.2.3 中長期の経営計画・行動計画等に関する分析

(1) 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況と職業教育のマネジメントの取組の実施状況の関連

1) 分析概要

中長期の経営計画・行動計画等の策定状況が、職業教育のマネジメントの取組の実施状況と関連があるかを分析する。

中長期の経営計画・行動計画等の策定状況は学校長/副校長、事務局長、教務部長等を対象とした質問であるが、職業教育のマネジメントの取組については学科長等や一般教員を対象とした質問も含まれる。回答者の異なる質問間の分析を行うため、以下のようなデータの処理を行った。

- ① 各学校において、学校長/副校長、事務局長、教務部長等(複数人回答している場合あり)の回答のうち、最も多い回答を、「その学校の回答」とする。
- ② 同一の学校に所属する教員に、「その学校の回答」を紐づけ、職業教育のマネジメントの取組に関する各教員の回答との関連を分析する。

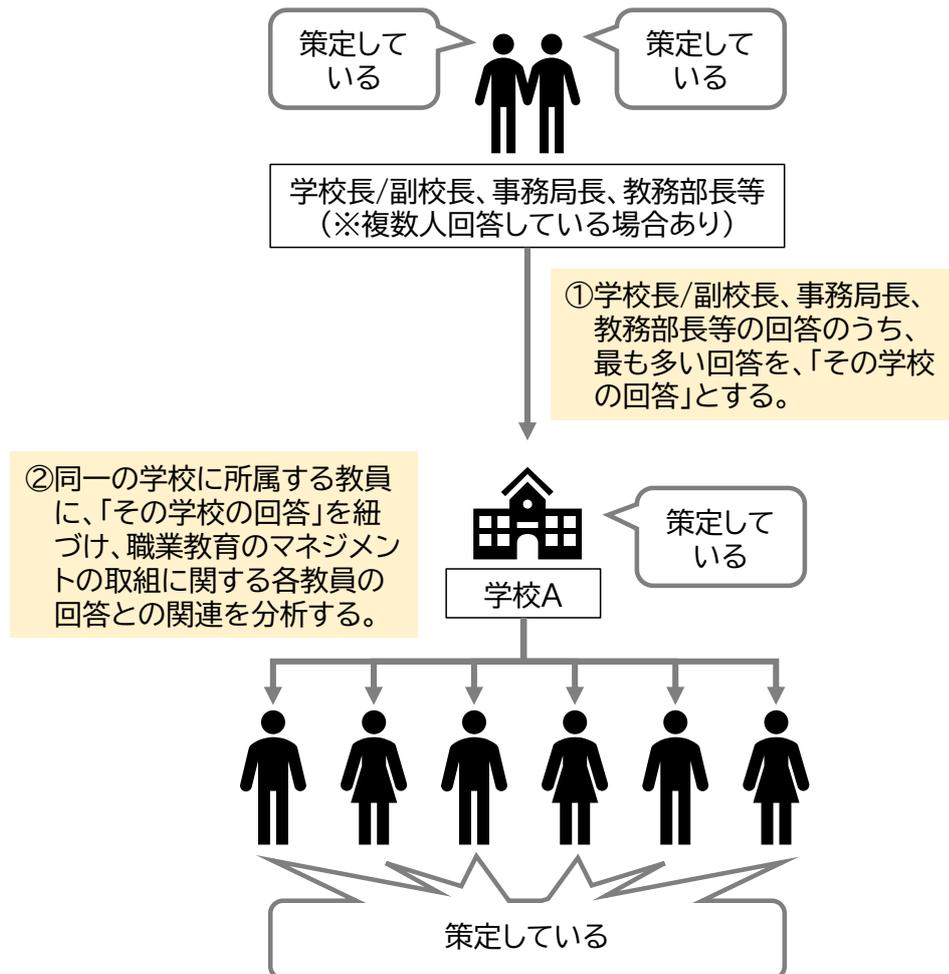


図 7-270 中長期の経営計画・行動計画等の策定状況と職業教育のマネジメントの取組の実施状況の関連を分析するにあたってのデータ処理

分析の対象とした職業教育のマネジメントの取組は以下のとおりである。

カテゴリー	取組
学修目標の 明確化	「求める人材像」に関する情報収集(Q60)
	業界団体が「求める人材像」を明示していない場合の情報収集・検討(Q62)
	業界団体及び個別企業等の「求める人材像」の、学修目標への反映状況(Q63)
実習・演習等	企業等と連携した実習・演習における指導・経験(Q37)
外部連携	業界団体との連携(Q44)
	個別企業等との連携(Q45)
学修成果の 可視化	「卒業生に対する評価」の収集(Q46)
	卒業生調査(Q53)
	学修成果を可視化するツールの活用(Q56)
	業界団体及び個別企業等への学修成果の共有(Q57)
教職員の能 力開発	能力開発支援(Q16)
	昨年の研修受講(Q17)

2) 分析結果

中長期の経営計画・行動計画の策定状況と、学校・学科における職業教育のマネジメントの取組の実施状況の関連を分析した。その結果、中長期の経営計画・行動計画を策定している学校、あるいは、そのような学校に属する学科の方が実施割合の高い取組は、以下のとおりであった。

- 業界団体及び個別企業等が「求める人材像」に関する情報収集
 - 業界団体及び個別企業等が「求める人材像」について、「収集していない」の割合が最も低いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-271、図 7-271)。
- 業界団体が「求める人材像」を明示していない場合の情報収集・検討
 - 業界団体が「求める人材像」を明示していない場合の情報収集・検討について、「特に何も行っていない」の割合が最も低いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-273)。
- 業界団体及び個別企業等の「求める人材像」の、学修目標への反映状況
 - 業界団体及び個別企業等の「求める人材像」を学修目標へ「反映している」の割合が最も高いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-274)。
- 業界団体との連携
 - 連携している業界団体が「ある」の割合が最も高いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-276)。
- 個別企業等との連携
 - 個別企業等との、ほとんど全ての連携内容の実施割合が最も高いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-277)。
- 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集
 - 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集について、「収集していない」の割合が最も低いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-279)。
- 卒業生調査
 - アンケート調査及びヒアリング調査について、「毎年行っている」「数年に 1 度行っている」の割合が最も高いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-280)。
- 学修成果を可視化するツールの活用
 - 学修成果を可視化するツールの活用について、「特に仕組みは活用していない」の割合が最も低いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-281)。
- 業界団体及び個別企業等への学修成果の共有
 - 業界団体及び個別企業等への学修成果の共有について、「閲覧させている」の割合が最も高いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-282)。
- 能力開発支援

- 能力開発支援について、「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」の割合が最も高いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-283)。

- 昨年の研修受講

- 昨年の研修受講について、「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」の割合が最も高いのは、中長期の経営計画・行動計画を「策定している」場合である(図 7-284)。

一方で、以下の取組については、中長期の経営計画・行動計画の策定状況による実施状況の大きな違いはみられなかった。

- 企業等と連携した実習・演習における指導・経験(図 7-275)
- 業界団体からの「卒業生に対する評価」の収集(図 7-278)

業界団体

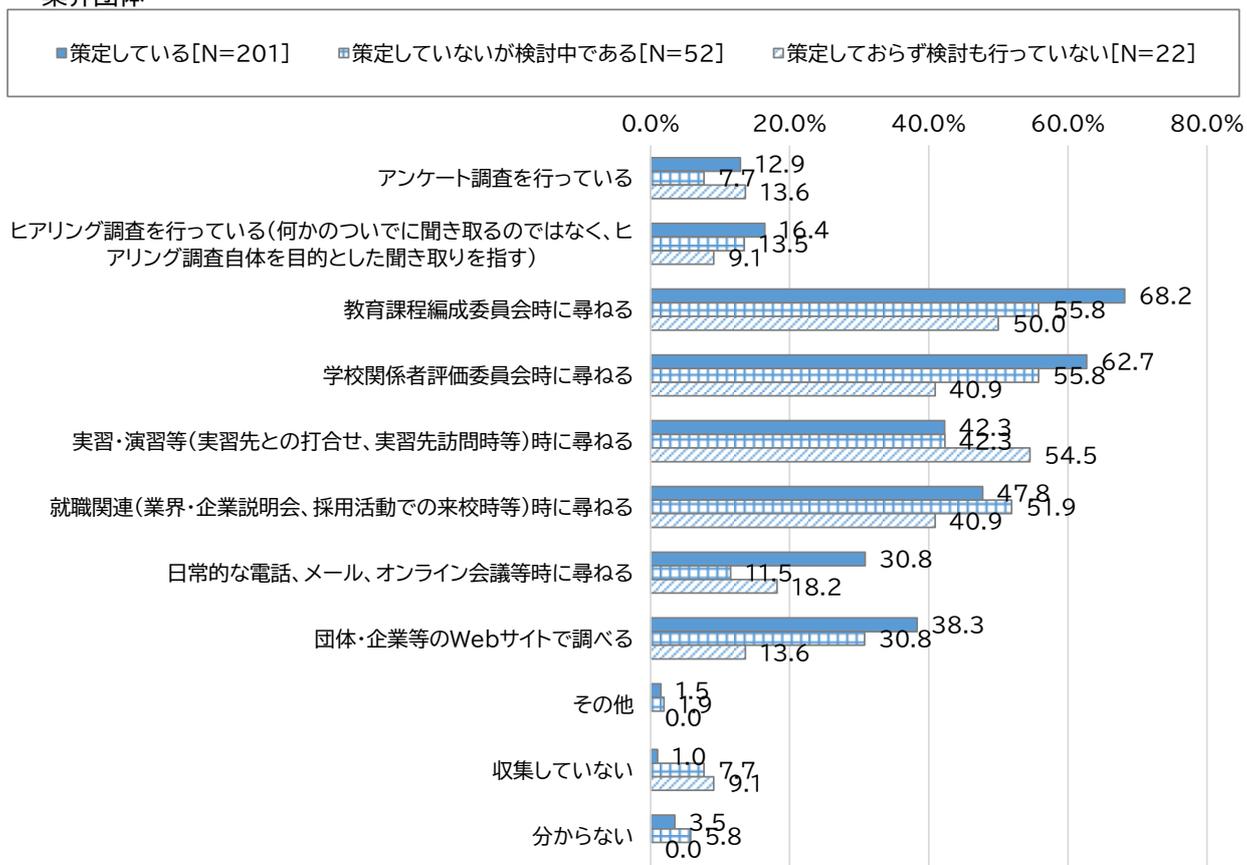


図 7-271 業界団体が「求める人材像」に関する情報収集[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

個別企業等

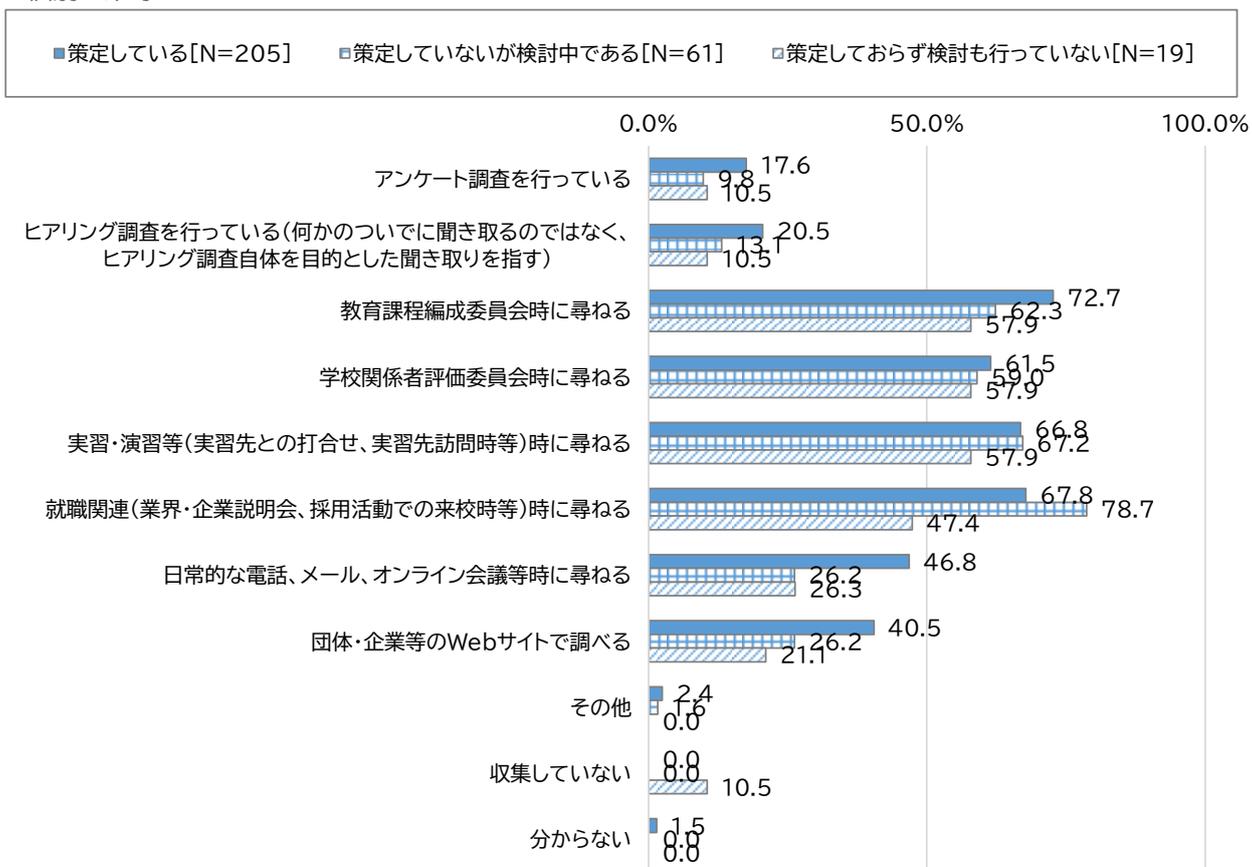


図 7-272 個別企業等が「求める人材像」に関する情報収集[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

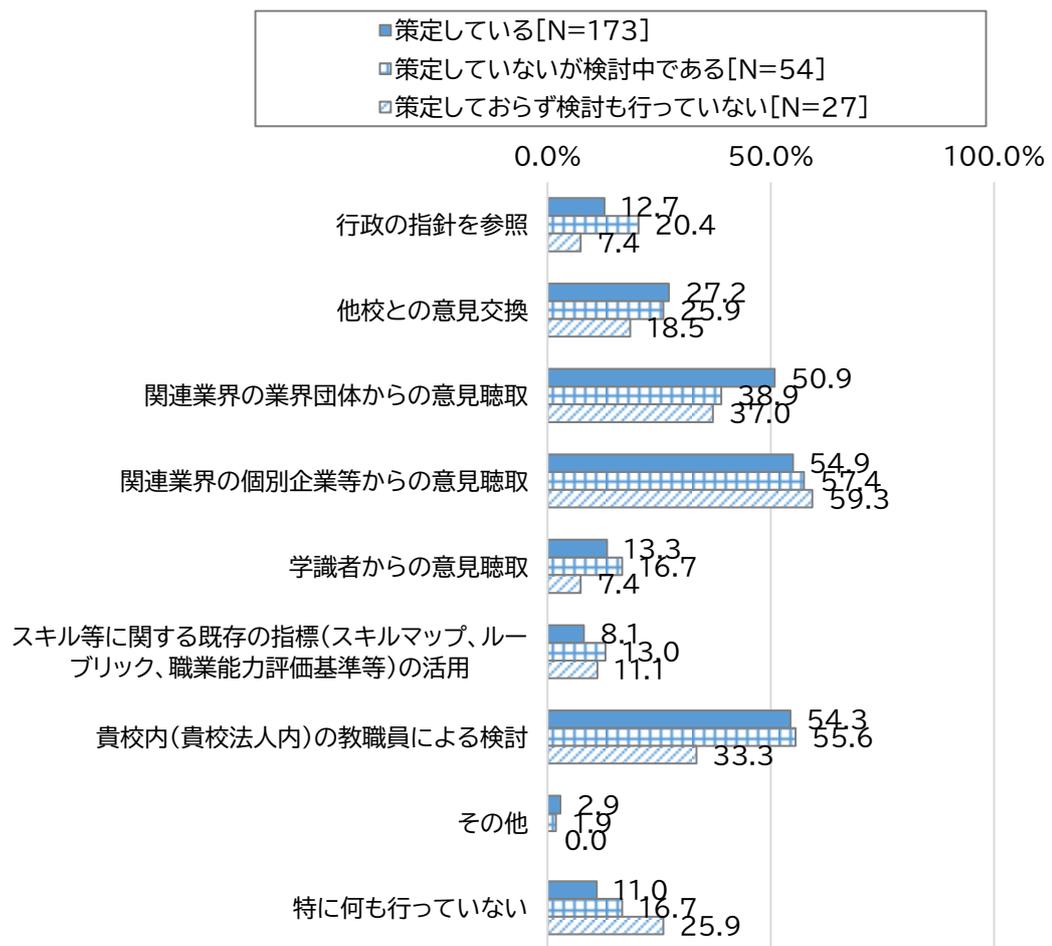
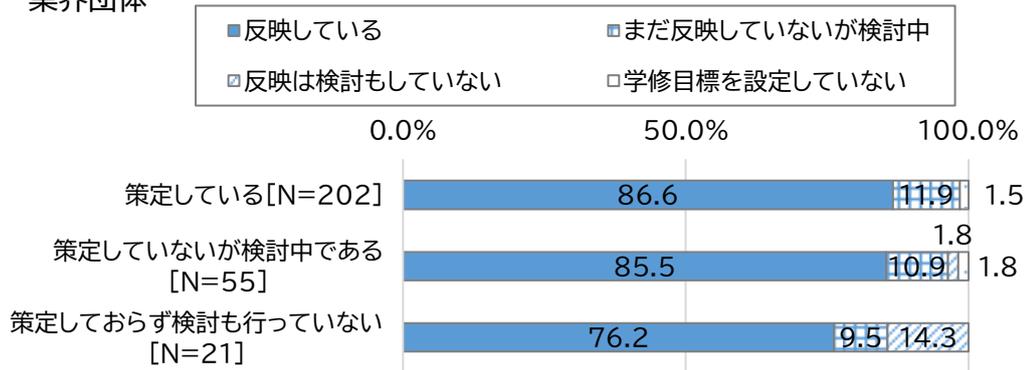


図 7-273 業界団体が「求める人材像」を明示していない場合の情報収集・検討
[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

業界団体



個別企業等

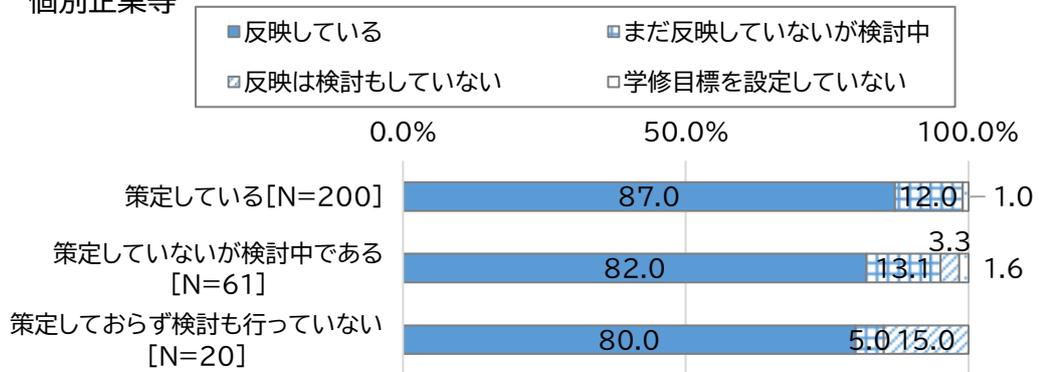


図 7-274 業界団体及び個別企業等の「求める人材像」の、学修目標への反映状況
[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

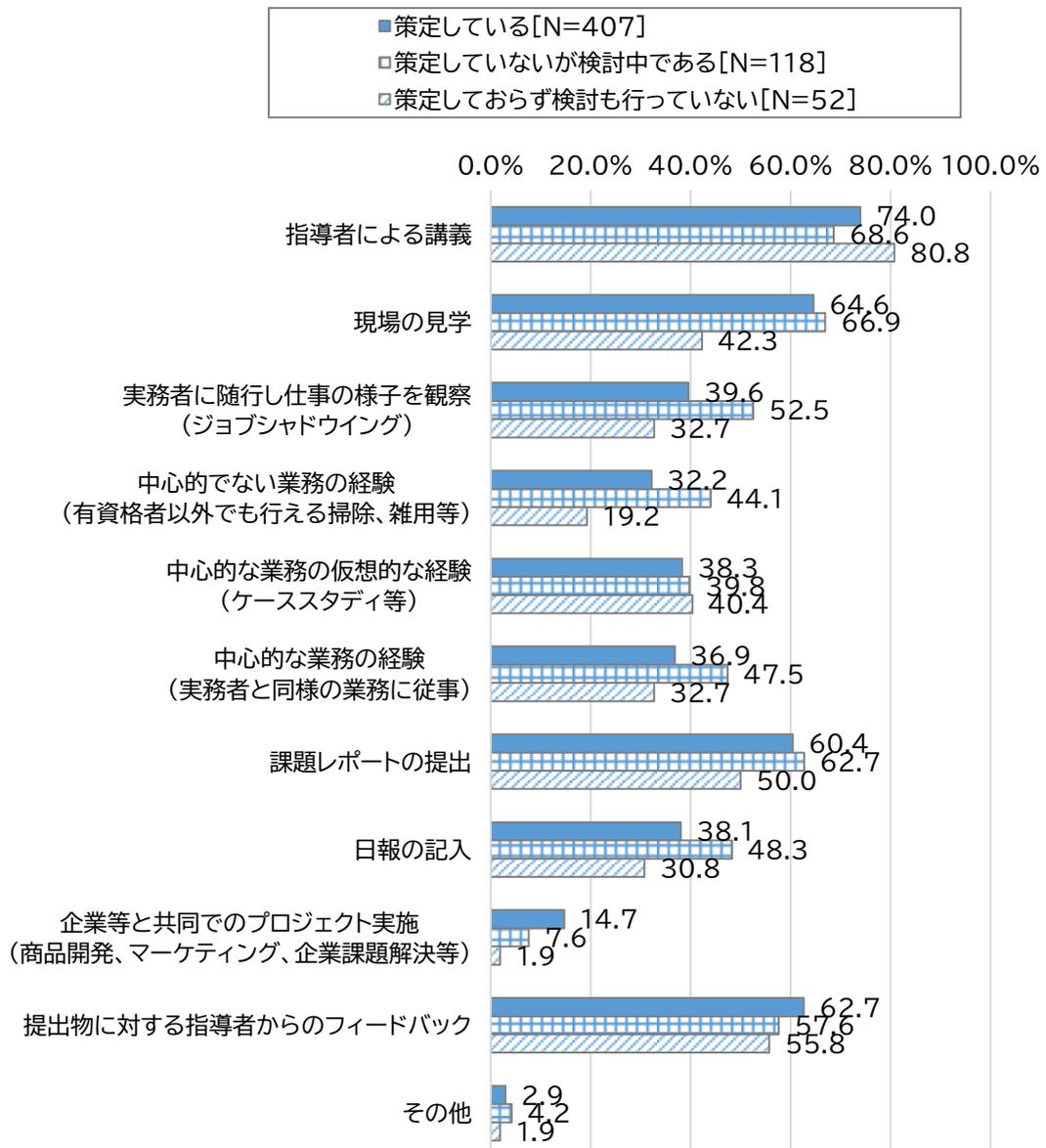


図 7-275 企業等と連携した実践的な実習・演習における指導・経験[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

業界団体

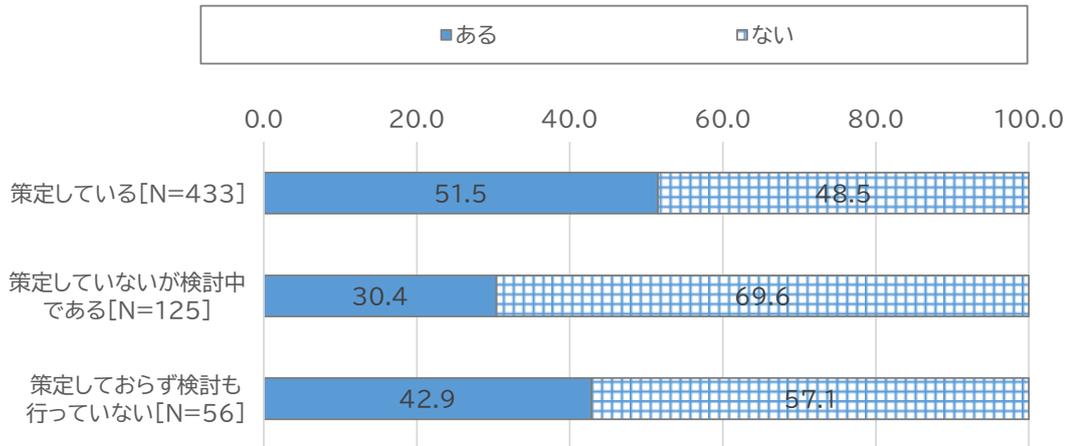


図 7-276 業界団体との連携[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

個別企業等

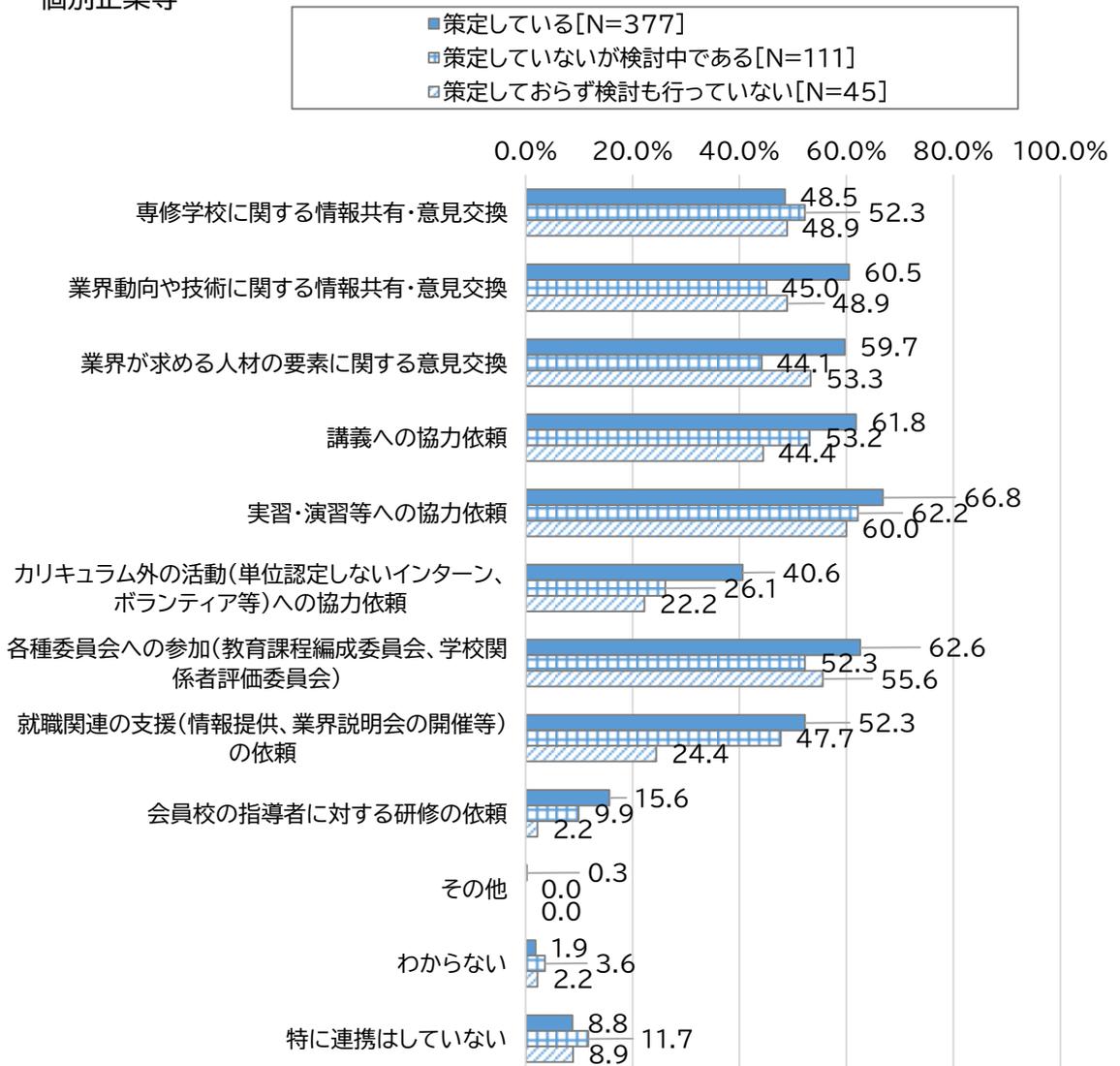


図 7-277 個別企業等との連携[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

業界団体

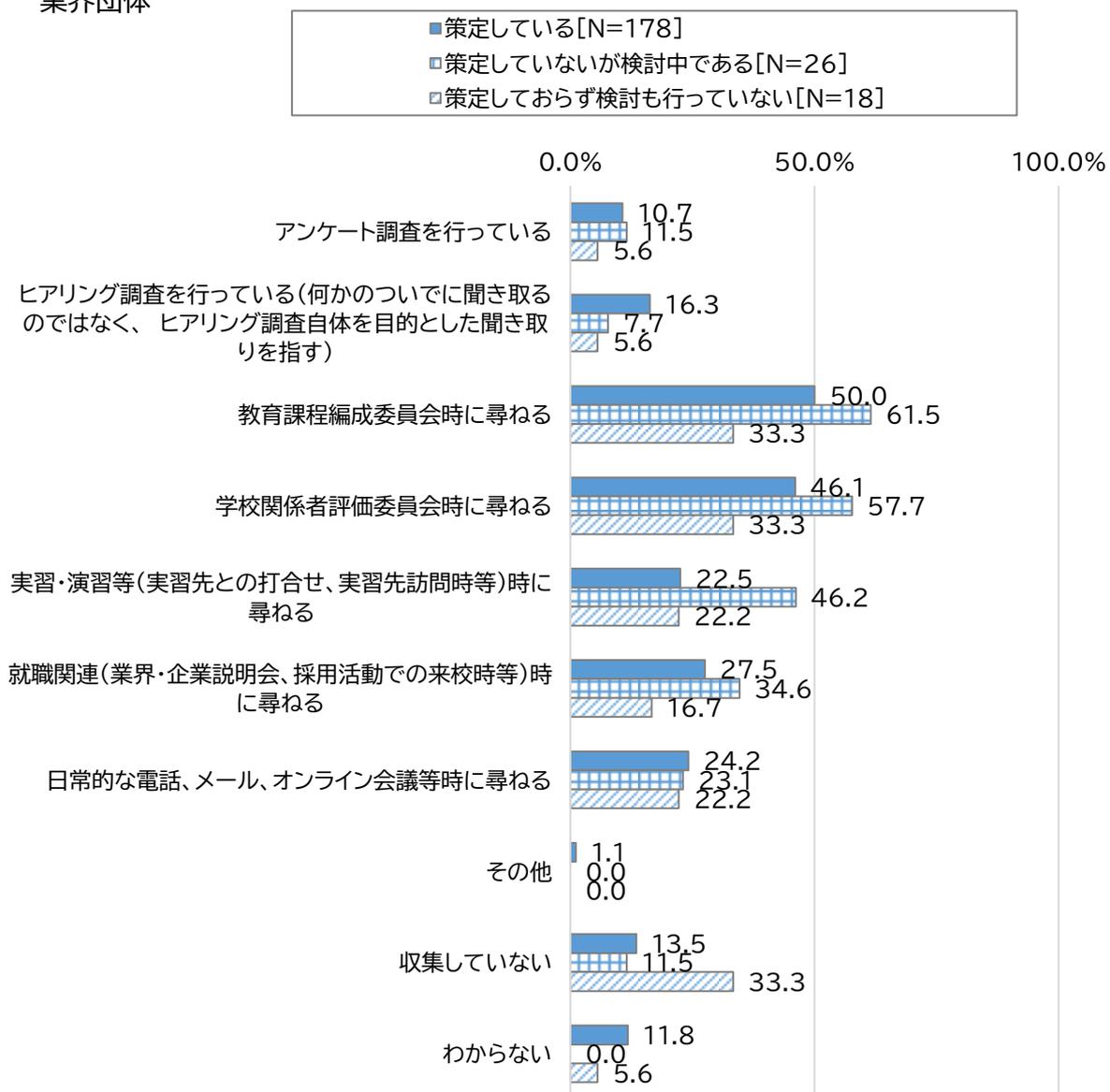


図 7-278 業界団体からの「卒業生に対する評価」の収集[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

個別企業等

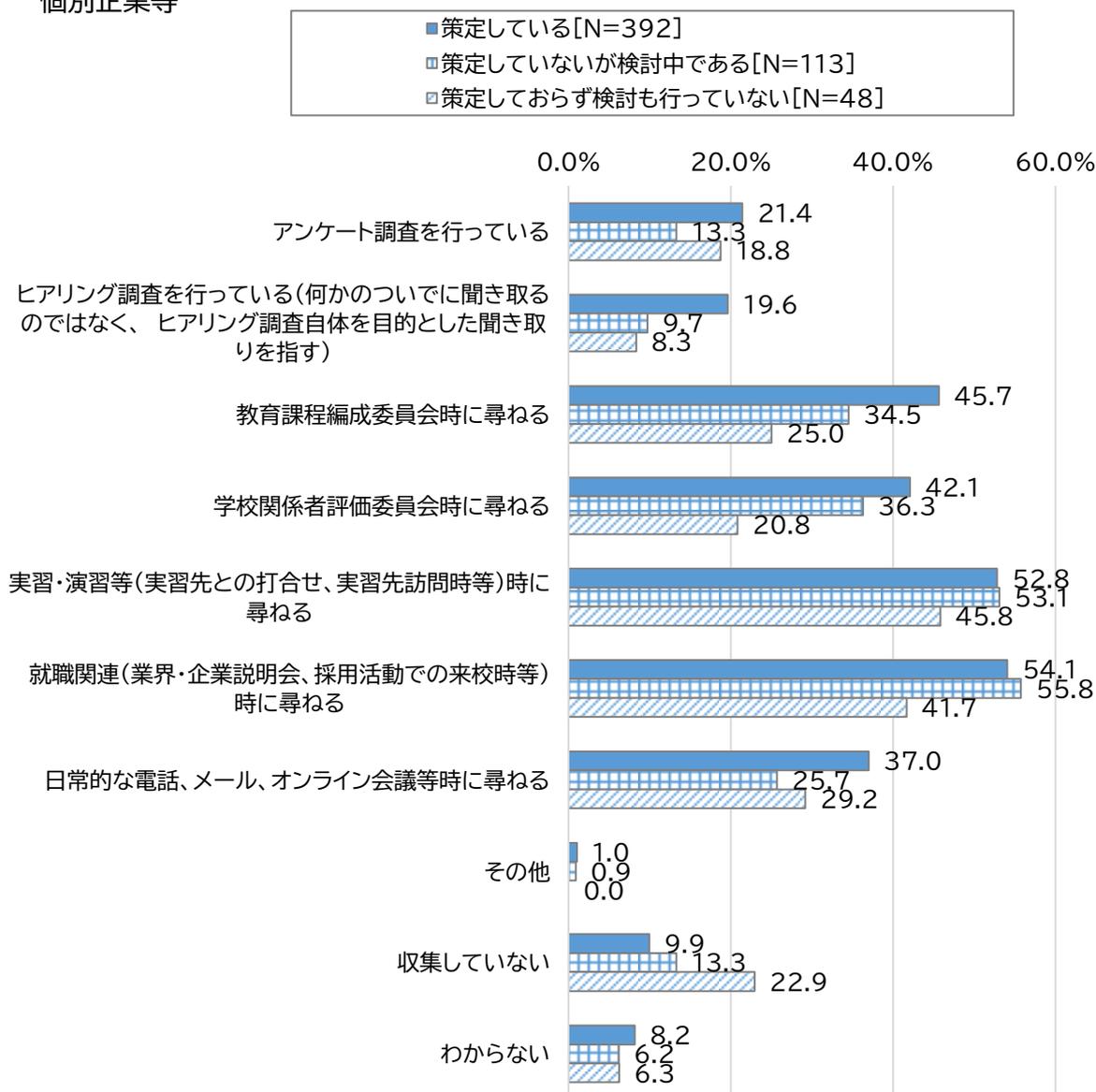
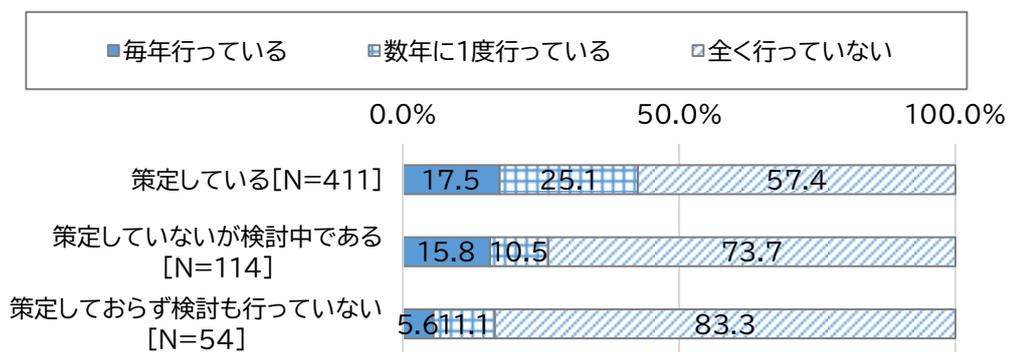


図 7-279 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

アンケート調査



ヒアリング調査

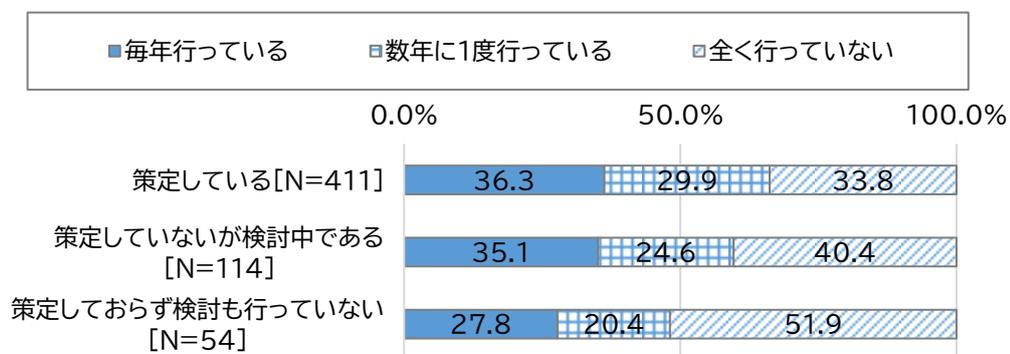


図 7-280 卒業生調査[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

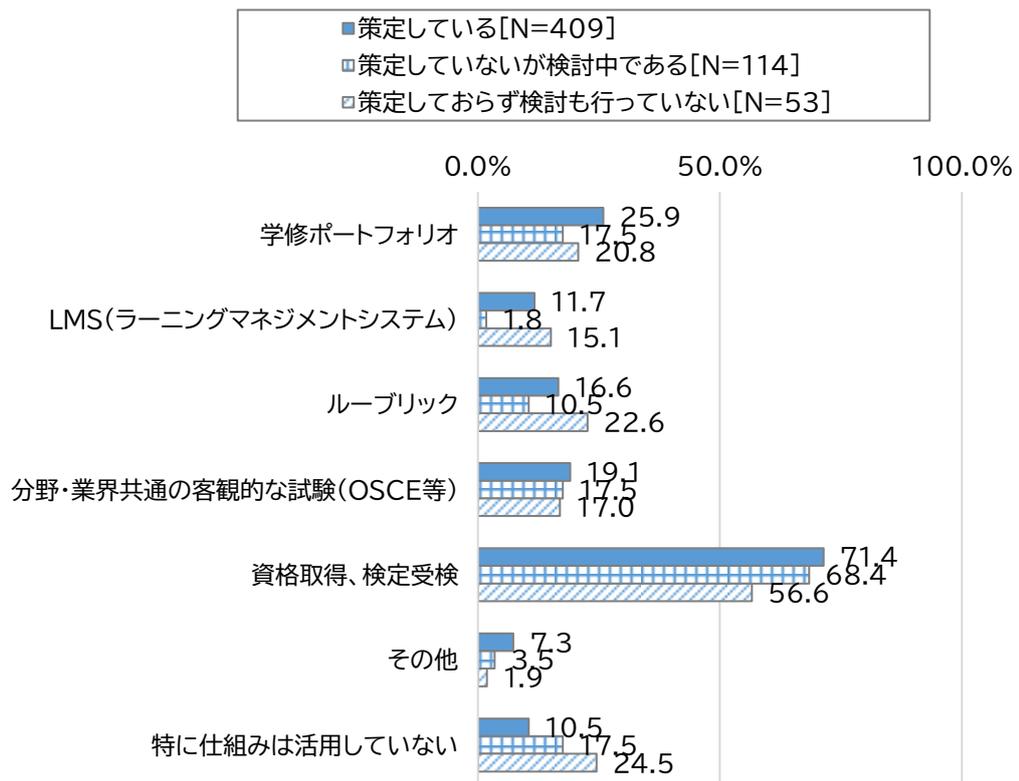
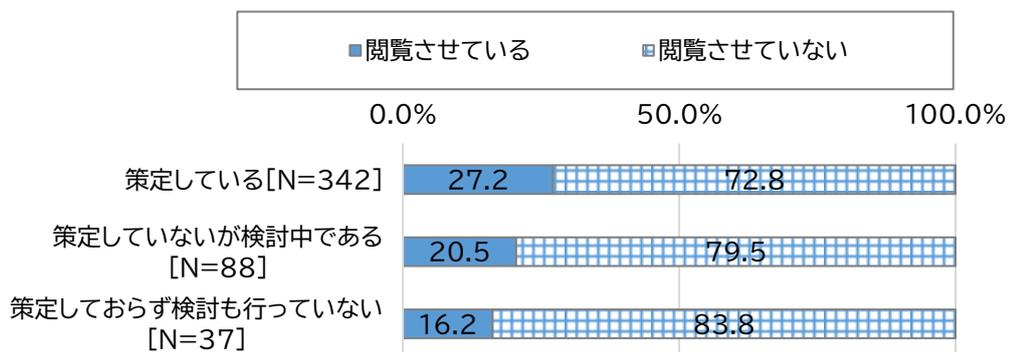


図 7-281 学修成果を可視化するツールの活用[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

業界団体



個別企業等

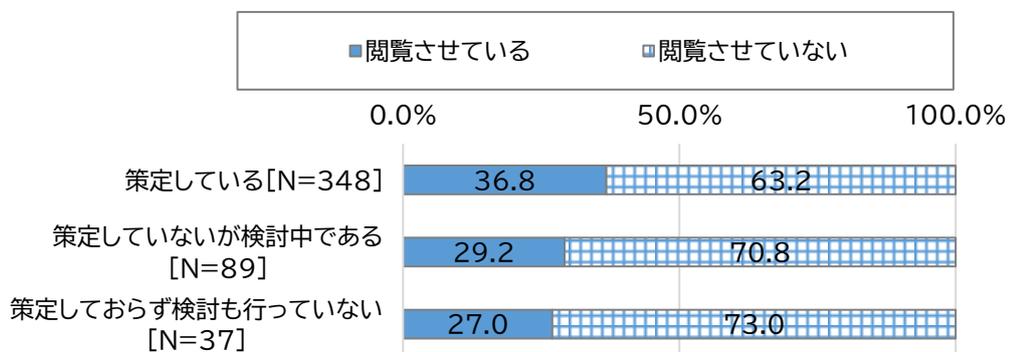


図 7-282 業界団体及び個別企業等への学修成果の共有[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

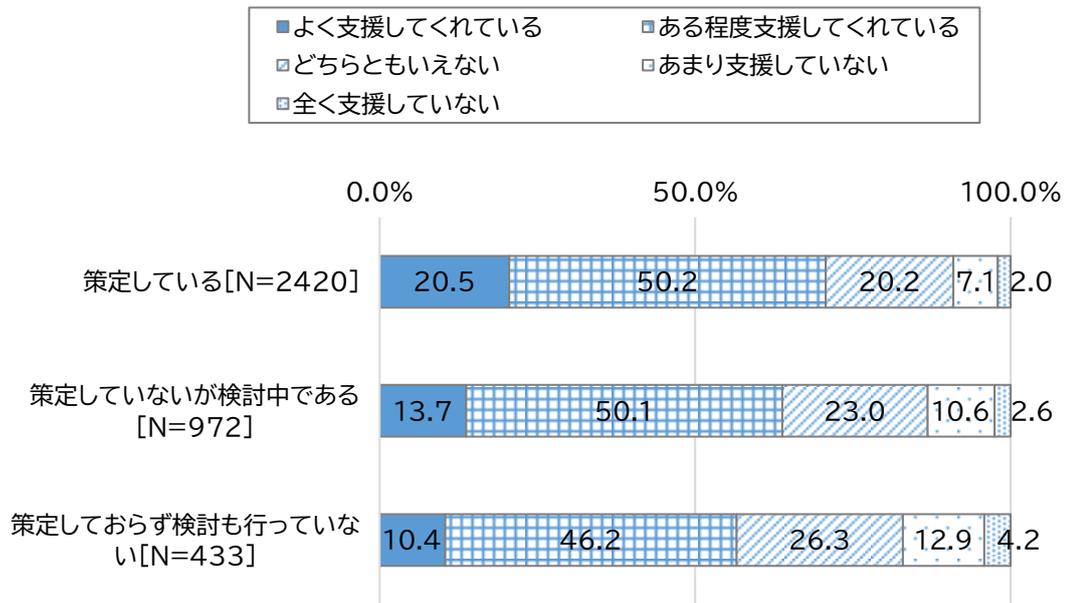


図 7-283 能力開発支援[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

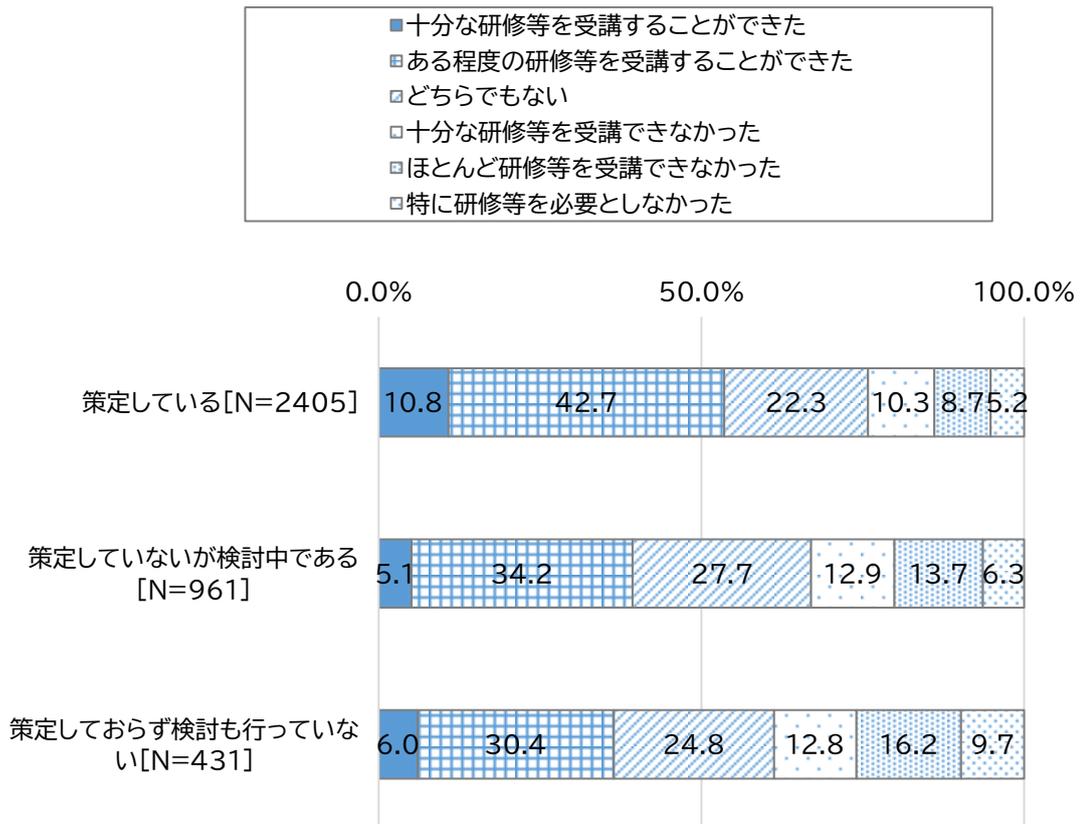


図 7-284 昨年の研修受講[中長期の経営計画・行動計画の策定状況別]

(2) 職業教育のマネジメントの取組の実施状況と中長期の経営計画・行動計画等の項目

1) 分析概要

中長期の経営計画・行動計画の策定という形で学校の方針を検討するにあたり、具体的にどのような項目を検討すべきかの示唆を得るため、職業教育のマネジメントの取組の実施状況と中長期の経営計画・行動計画に含んでいる項目の関連を分析する。

分析にあたっては、7.2.2(1)と同様の取組(その他(中長期の経営計画・行動計画等の策定)を除く)に対して同様の処理を行い、「学校の回答」を算出した。中長期の経営計画・行動計画に含む項目については、「その学校において、最も多くの教員が回答している回答」を学校の回答とした。

2) 分析結果

職業教育のマネジメントの取組の実施状況別に、中長期の経営計画・行動計画に含んでいる項目を集計した。その結果、職業教育のマネジメントの取組の実施状況によって中長期の経営計画・行動計画に含む割合に比較的大きな違いがある項目としては、以下の項目が挙げられる(職業教育のマネジメントの取組の実施状況別のN数に大きな偏りがあるもの、大きな傾向の違いがみられないものはグラフの掲載を割愛している)。また、このうち、「運営方針」「定量的目標」については、複数の取組において、実施割合が最も低い層と、実施割合が最も高い層の差が最も大きい項目となっている。

- 運営方針
 - 卒業生調査(アンケート調査)、学修成果を可視化するツールの活用、能力開発支援、において、実施割合が最も低い層と最も高い層の差が最も大きい項目となっている(図 7-287、図 7-288、図 7-290)。
- 定量的目標
 - 個別企業等からの「卒業生に対する評価」の収集、個別企業等への学修成果の共有、昨年の研修受講、において、実施割合が最も低い層と最も高い層の差が最も大きい項目となっている(図 7-286、図 7-289、図 7-291)。
- 定性的目標
 - 卒業生調査(ヒアリング調査)において、実施割合が最も低い層と最も高い層の差が最も大きい項目となっている(図 7-287)。
- 実行計画
 - 企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験において、実施割合が最も低い層と最も高い層の差が最も大きい項目となっている(図 7-285)。
- 数年後の将来像
 - 業界団体への学修成果の共有において、実施割合が最も低い層と最も高い層の差が最も大きい項目となっている(図 7-289)。

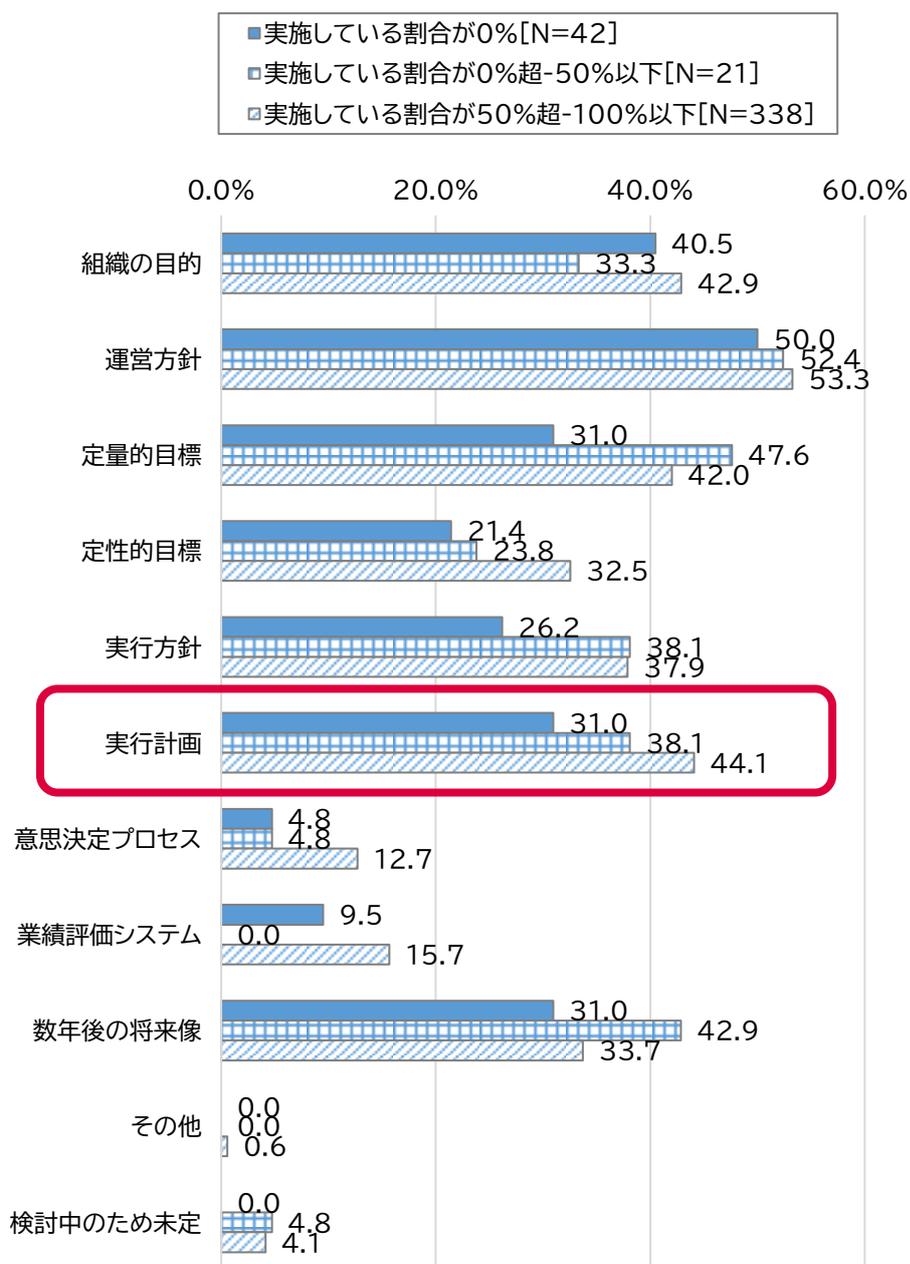


図 7-285 中長期の経営計画・行動計画に含む項目
 [「企業等と連携した実習・演習における実践的な指導・経験」の取組状況別]⁴⁶

⁴⁶ 実施割合が最も低い層と、実施割合が最も高い層の差が最も大きい項目に赤い枠を付している。以降同様である。

個別企業等

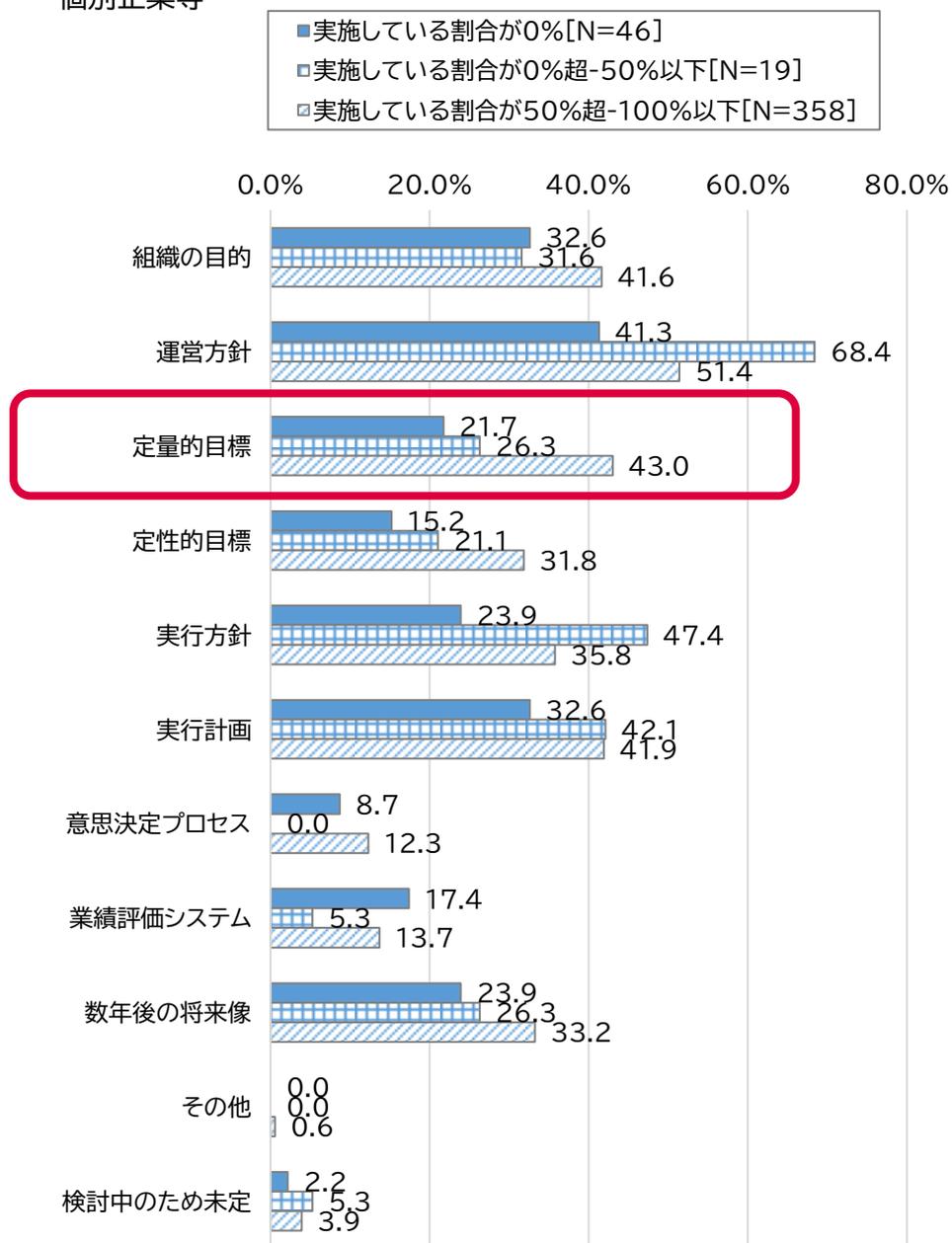


図 7-286 中長期の経営計画・行動計画に含む項目
 [「個別企業等からの『卒業生に対する評価』の収集』の取組状況別]

アンケート調査

■実施している割合が0% [N=254]
 ■実施している割合が0%超-50%以下 [N=43]
 ■実施している割合が50%超-100%以下 [N=155]



ヒアリング調査

■実施している割合が0% [N=143]
 ■実施している割合が0%超-50%以下 [N=36]
 ■実施している割合が50%超-100%以下 [N=273]

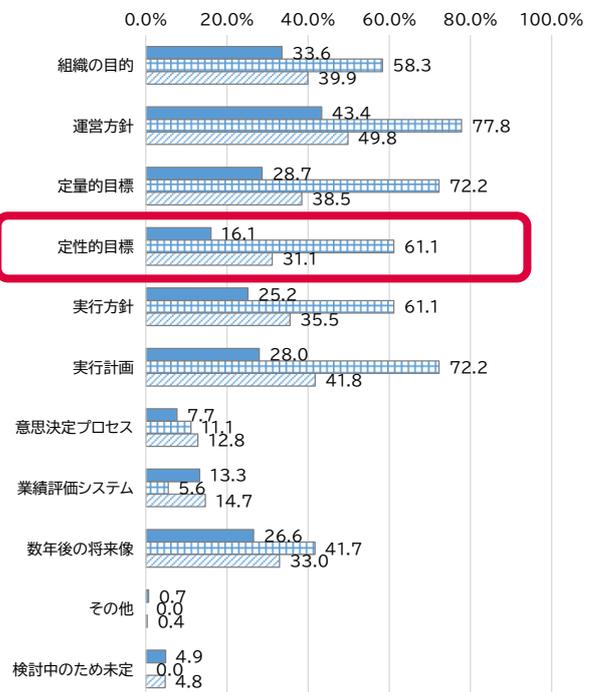


図 7-287 中長期の経営計画・行動計画に含む項目[卒業生調査]の取組状況別

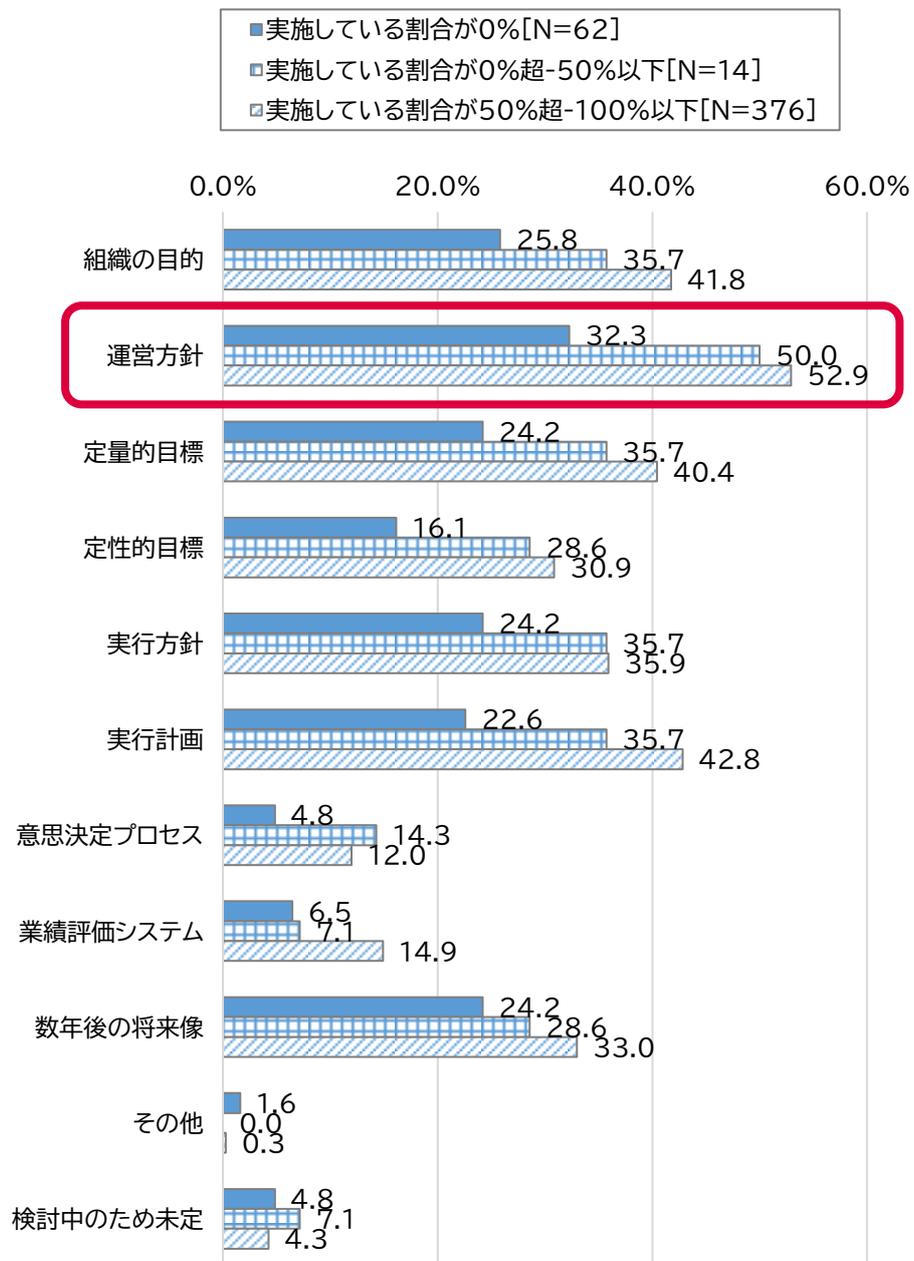
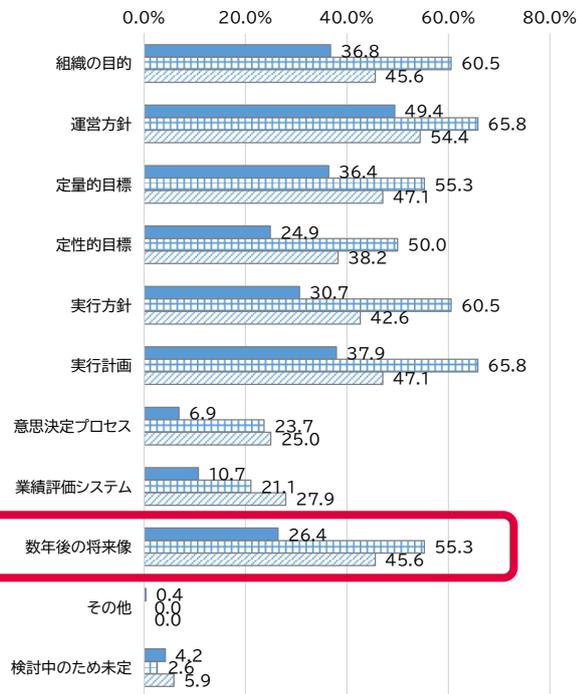


図 7-288 中長期の経営計画・行動計画に含む項目[「学修成果を可視化するツールの活用」]の取組状況別

業界団体

■実施している割合が0%[N=261]
 ■実施している割合が0%超-50%以下[N=38]
 ■実施している割合が50%超-100%以下[N=68]



個別企業等

■実施している割合が0%[N=237]
 ■実施している割合が0%超-50%以下[N=38]
 ■実施している割合が50%超-100%以下[N=97]

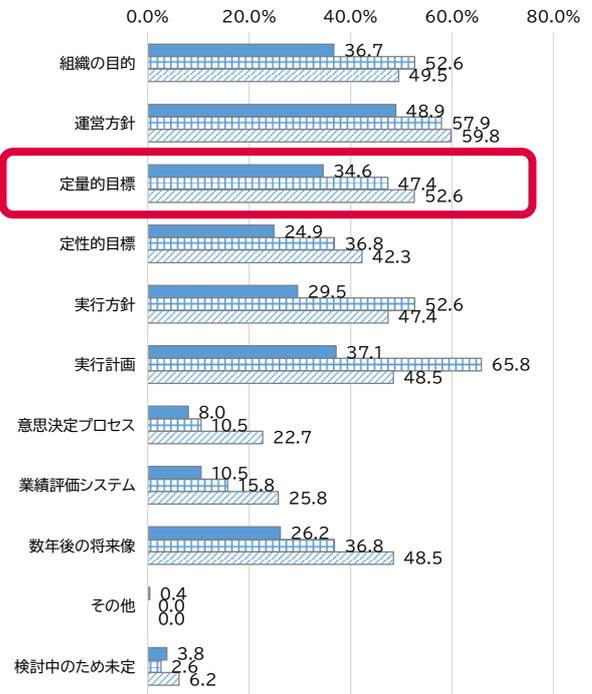


図 7-289 中長期の経営計画・行動計画に含む項目
 [「業界団体及び個別企業等への学修成果の共有」の取組状況別]

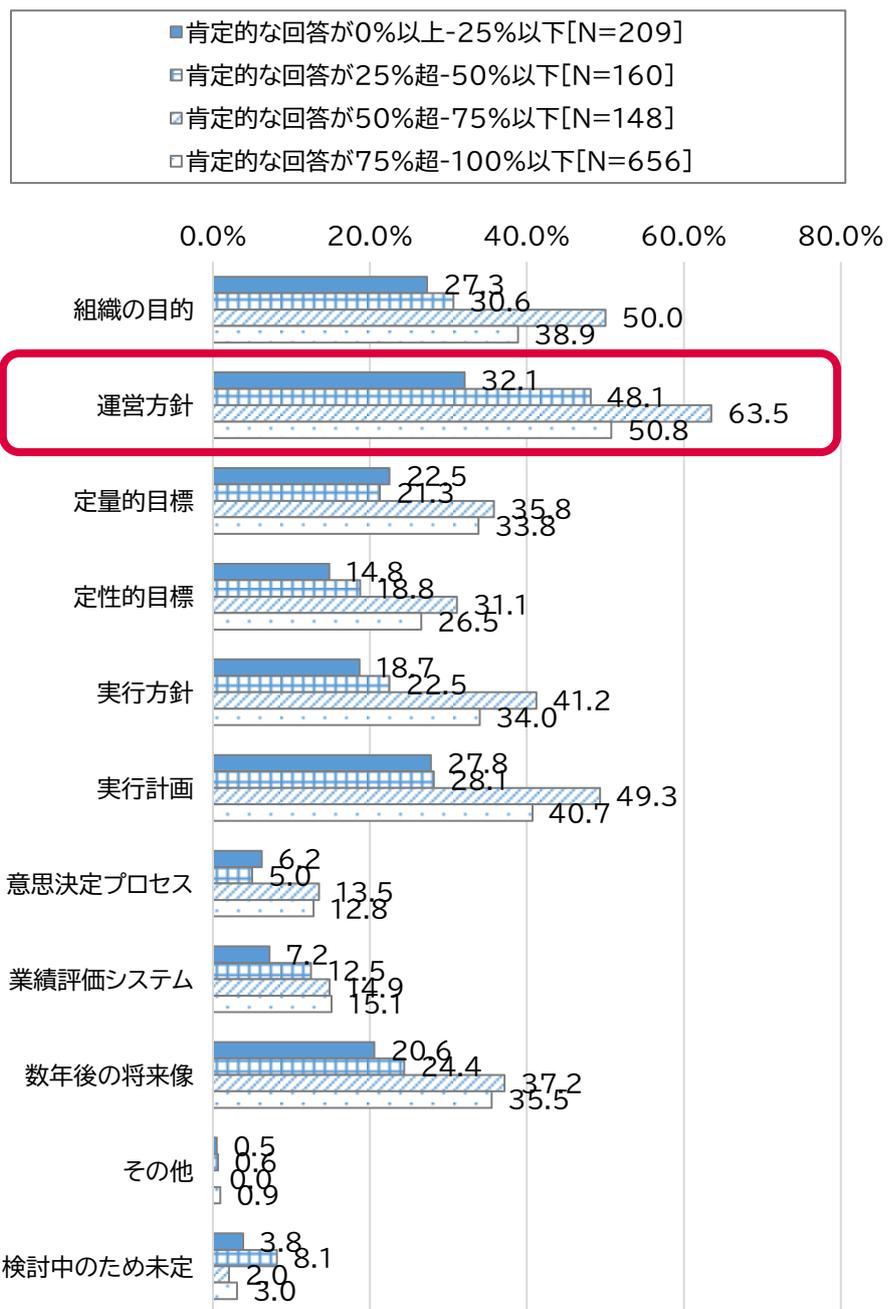


図 7-290 中長期の経営計画・行動計画に含む項目[「能力開発支援」]の取組状況別

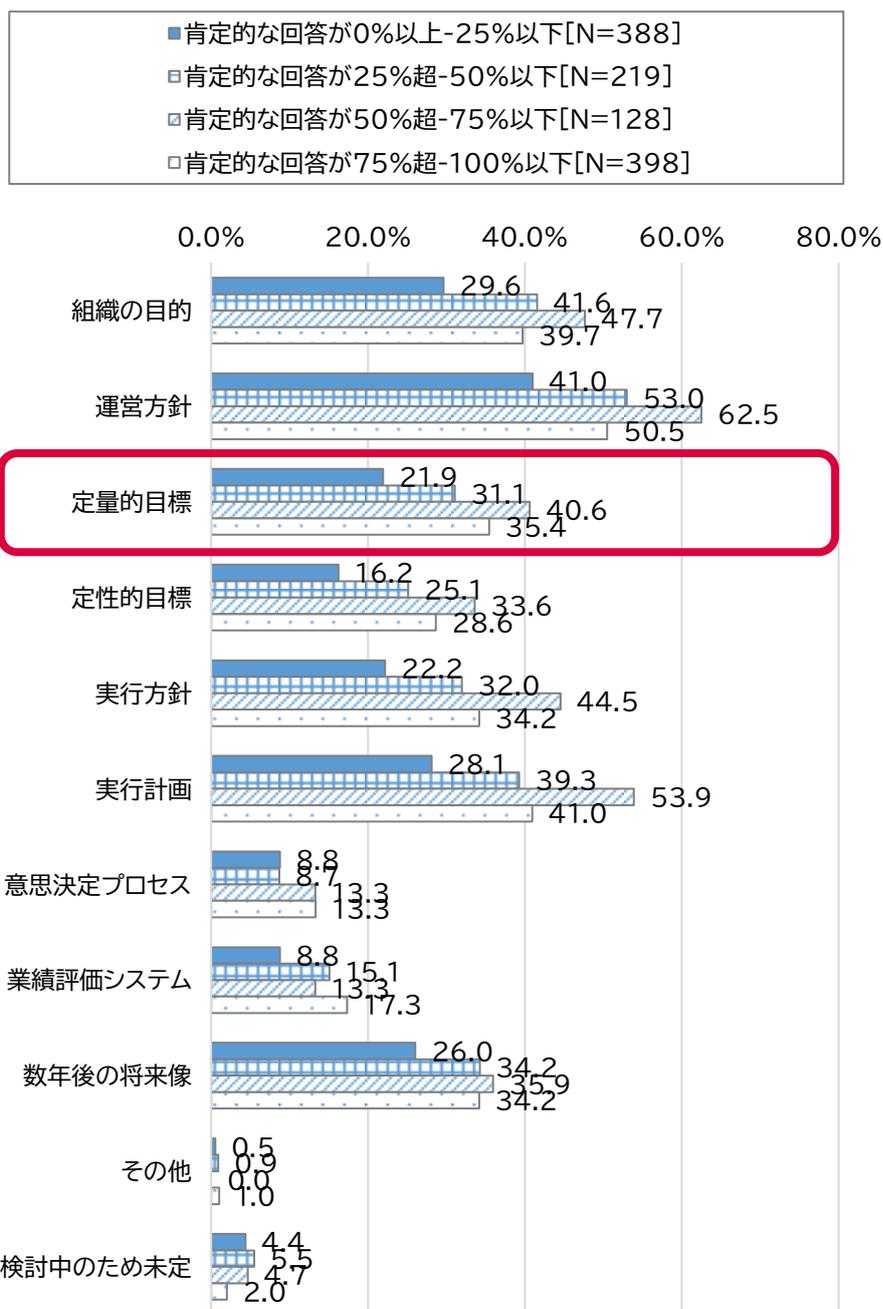


図 7-291 中長期の経営計画・行動計画に含む項目[「昨年の研修受講」]の取組状況別

(3) まとめ

7.2.3(1)2)では、中長期の経営計画・行動計画を策定している方が、多くの職業教育のマネジメントの取組において、その実施割合が高いという結果となった。これを踏まえると、中長期の経営計画・行動計画の策定という形で学校の方針を検討することが、職業教育のマネジメントの取組の充実と関連している可能性が示唆される。一方、7.2.3(2)2)において、職業教育のマネジメントの取組が比較的充実していると思われる学校とそうでない学校において、中長期の経営計画・行動計画に含む項目の違いを確認したところ、職業教育のマネジメントの取組が比較的充実している学校では、「運営方針」「定量的目標」等を含めている割合が高いとの示唆を得たが、明確な関係性は見いだせていないため、更なる調査研究が求められる。

7.3 専修学校教員の能力開発及び人材マネジメントに関する調査(アンケート調査結果)

7.3.1 教員の経歴・専門性と担当業務に関する分析

(1) 学歴【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q6,Q7)

1) 回答者の学歴【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q6)

- 全回答者に対し、「ご回答者様が卒業・修了した学歴として、当てはまるものを全て選択してください。」という質問をしたところ、「大学」(41.4%)が最も多く、次いで「専修学校専門課程」(40.7%)が多かった。残りの選択肢については、いずれも20%以下であった。
- 「その他」の回答としては、「短期大学校」「無認可校」「農業大学校の上級学校」「職業訓練校、高等職業訓練校」「各種学校」等が挙げられた。
- 職階別では、学校長と副校長、事務局長、教務部長等では「大学」が最も多く、次いで「専修学校専門課程」が多かった。学科長等と一般教員では、「専修学校専門課程」、「大学」の順に回答が多かった。
- 分野別では、学校長/副校長、事務局長、教務部長等では、いずれの分野においても「大学」が最も多かった。一方、学科長等/一般教員では、工業分野、医療分野、衛生分野、服飾・家政分野では「専修学校専門課程」が最も多く、農業分野、教育・社会福祉分野、商業実務分野、文化・教養分野では、「大学」が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、認定学科がある場合には「専修学校専門課程」(44.7%)が最も多く、認定学科がない場合には、「大学」(50.4%)が最も多かった。
- 学科長等/一般教員の回答について、指定養成施設に該当するかどうかでは、指定養成施設である場合には「専修学校専門課程」(49.5%)が最も多く、指定養成施設ではない場合には「大学」(43.9%)が最も多かった。

Q6 ご回答者様が卒業・修了した学歴として、当てはまるものを全て選択してください。

■[N=5615]

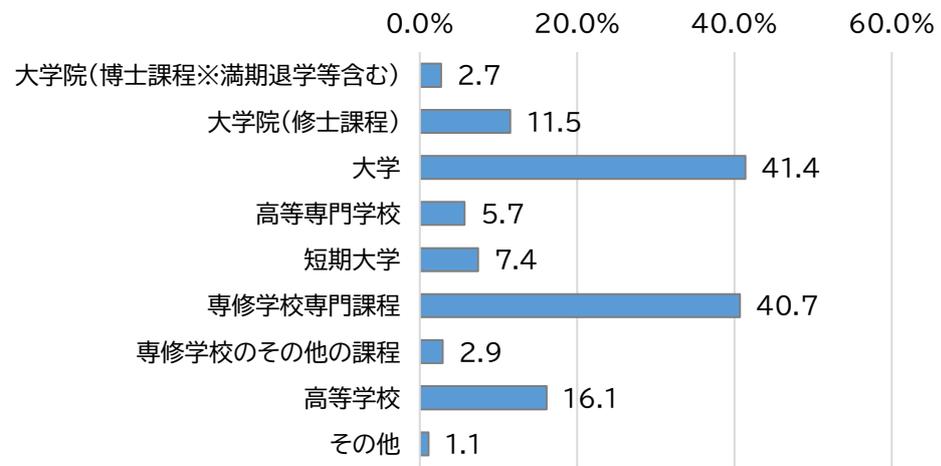


図 7-292 学歴(複数回答)

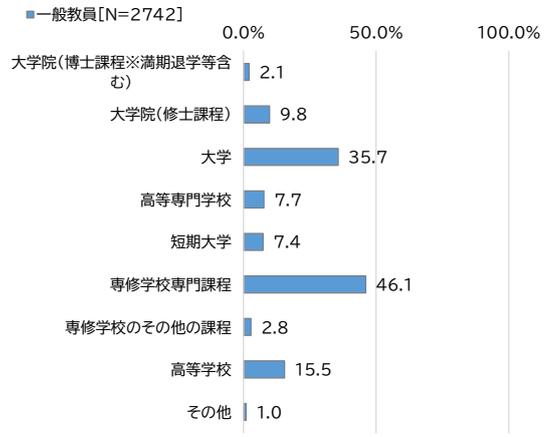
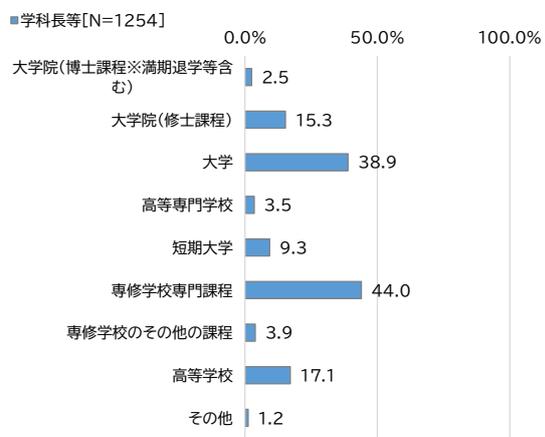
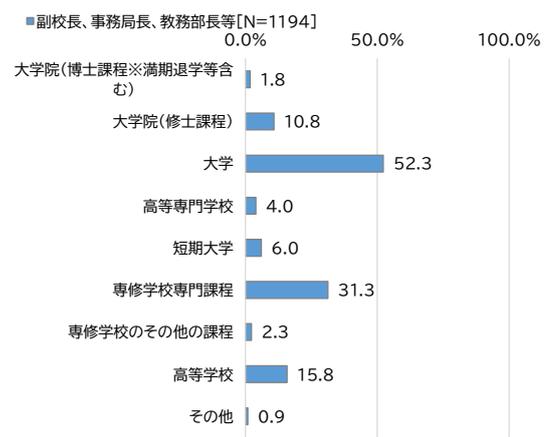
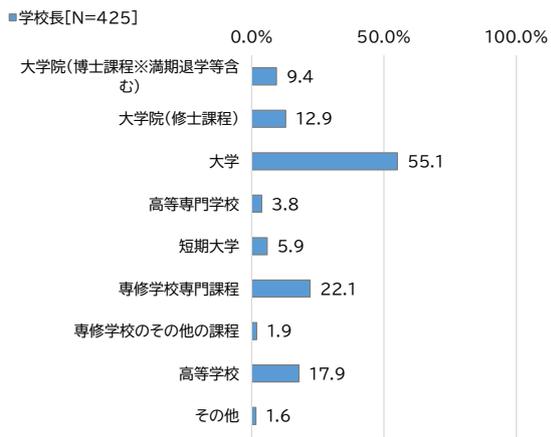
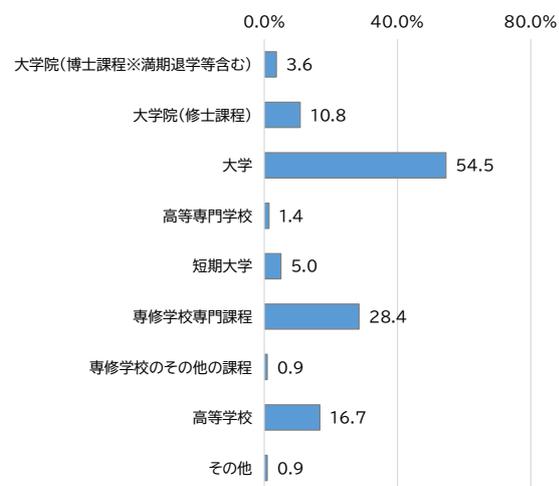


図 7-293 学歴(複数回答)[職階別]

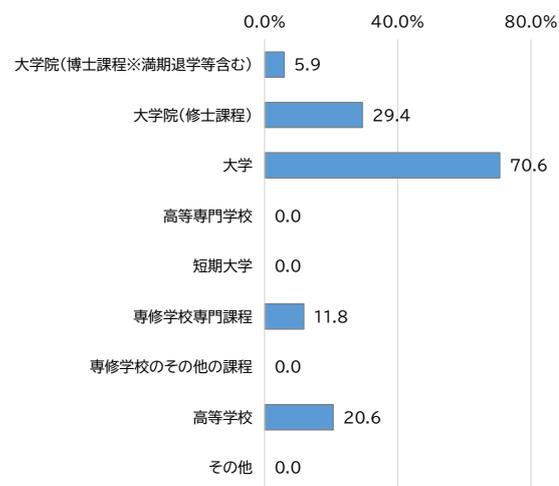
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■工業分野[N=222]



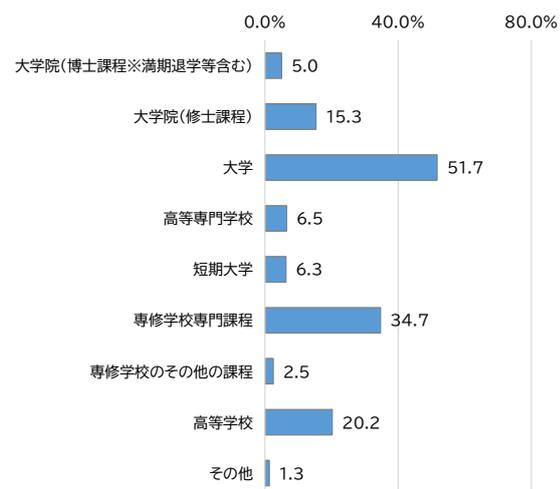
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■農業分野[N=34]



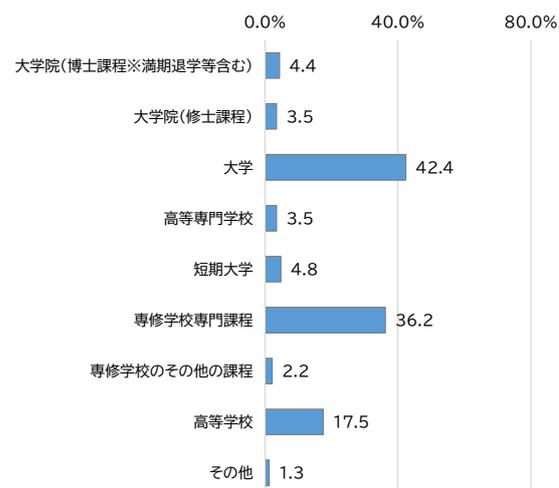
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■医療分野[N=524]



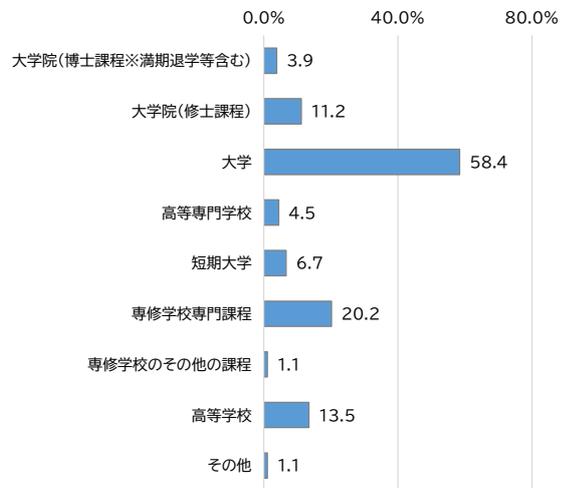
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■衛生分野[N=229]



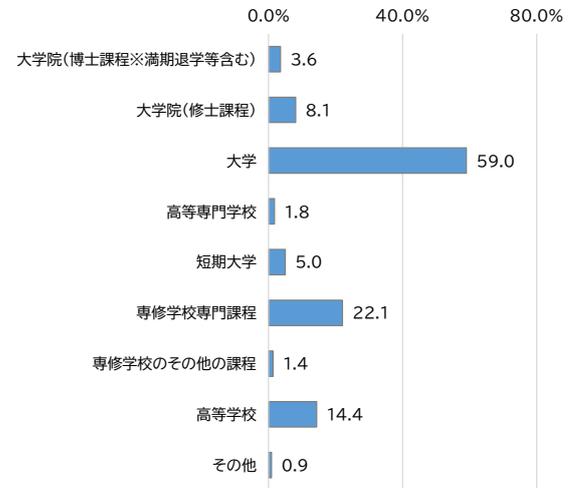
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■教育・社会福祉分野[N=178]



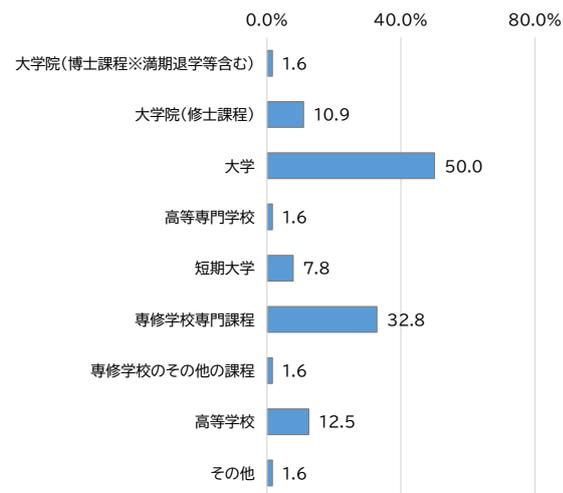
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■商業実務分野[N=222]



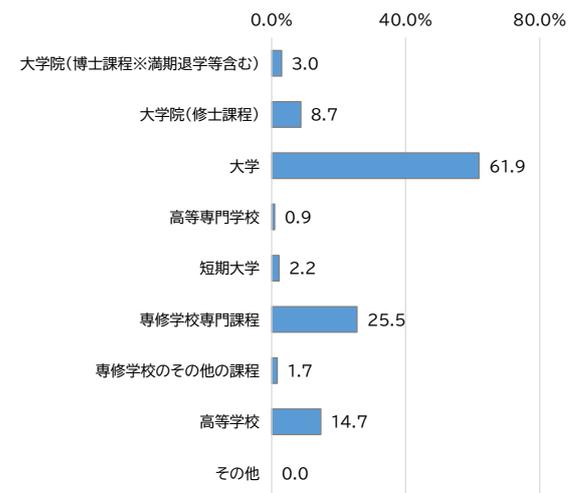
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■服飾・家政分野[N=64]



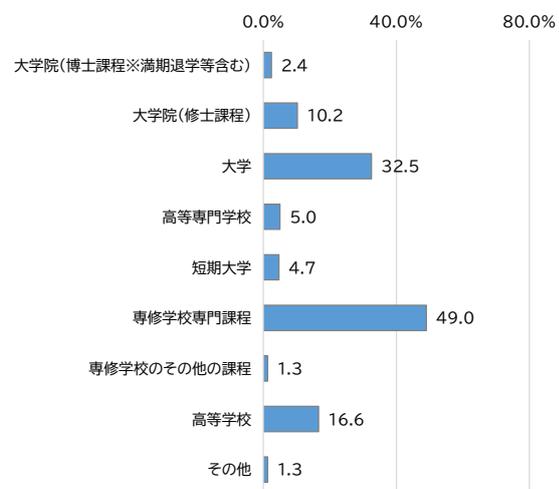
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■文化・教養分野[N=231]



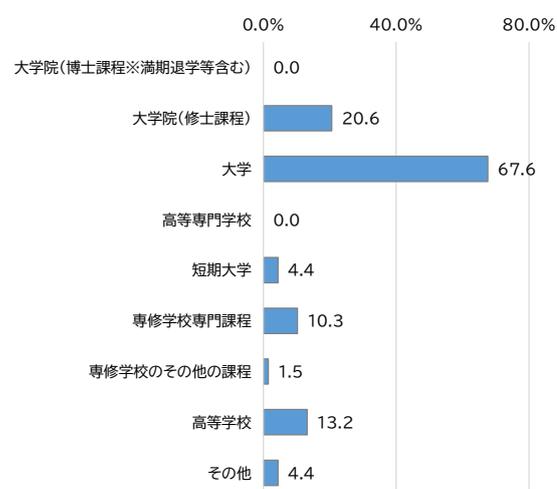
学科長等/一般教員

■工業分野[N=616]



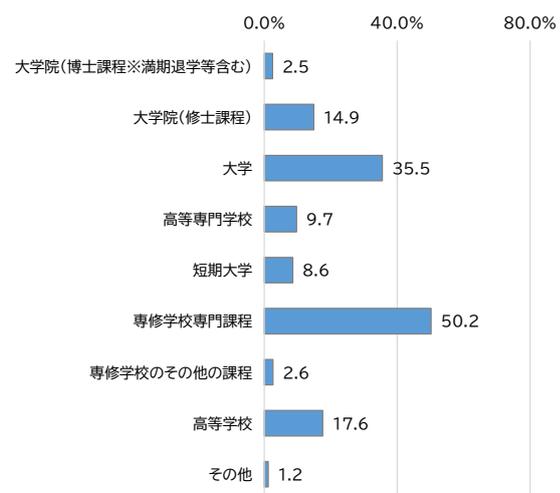
学科長等/一般教員

■農業分野[N=68]



学科長等/一般教員

■医療分野[N=1303]



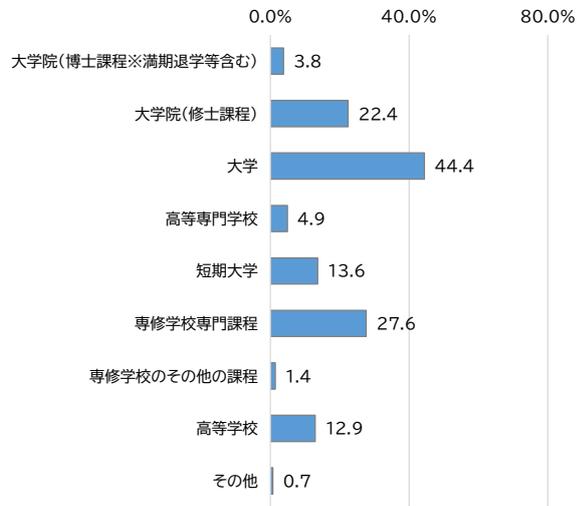
学科長等/一般教員

■衛生分野[N=271]



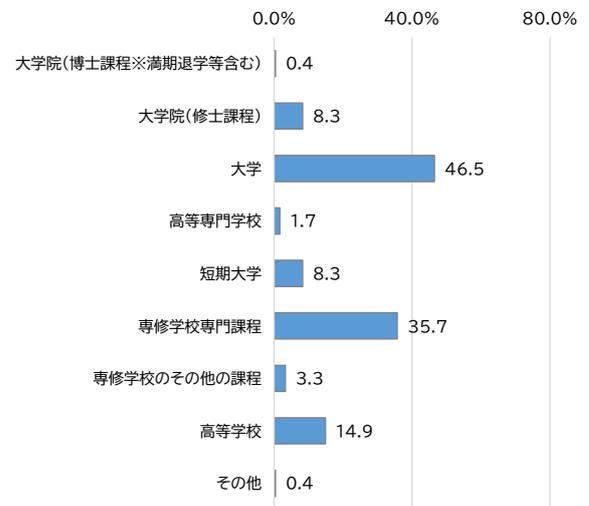
学科長等/一般教員

■教育・社会福祉分野[N=286]



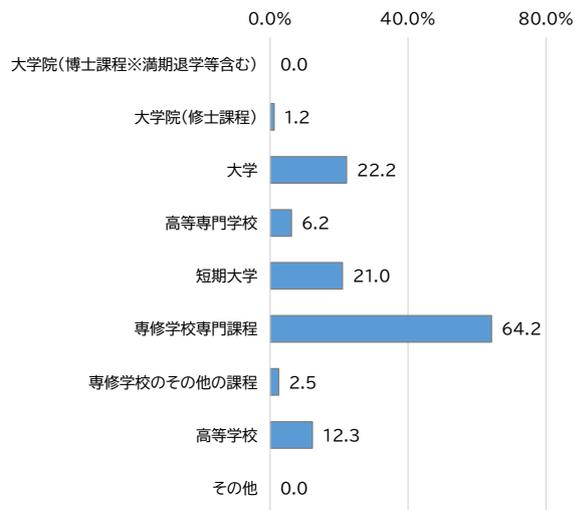
学科長等/一般教員

■商業実務分野[N=241]



学科長等/一般教員

■服飾・家政分野[N=81]



学科長等/一般教員

■文化・教養分野[N=309]

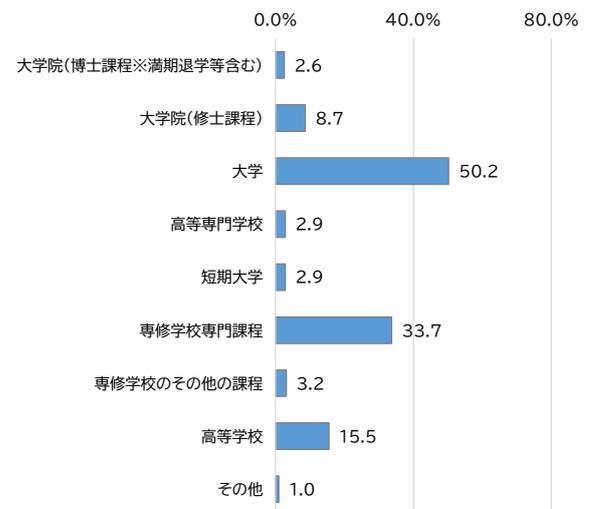


図 7-294 学歴(複数回答)[分野別]

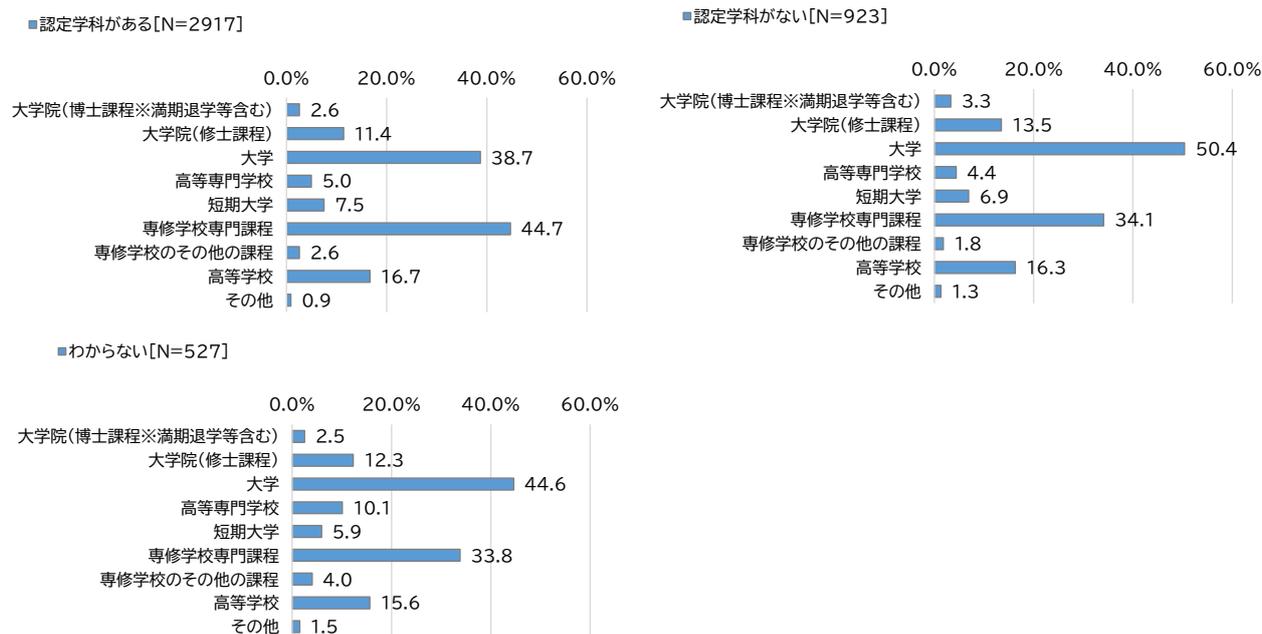


図 7-295 学歴(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

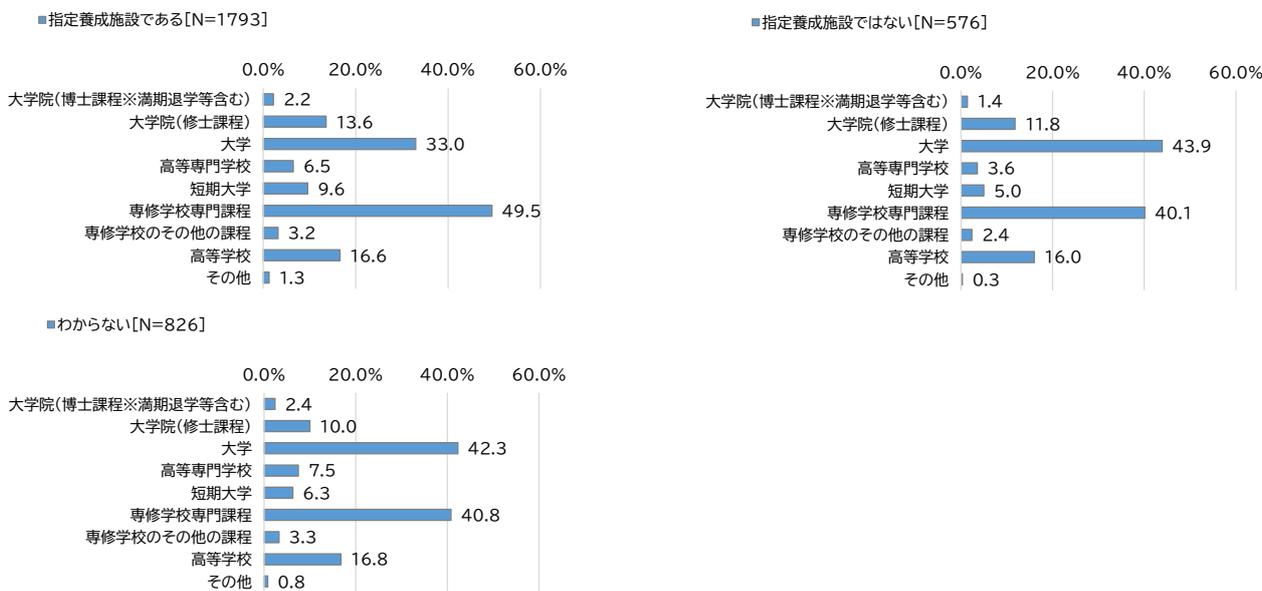


図 7-296 学歴(複数回答)[養成施設への指定有無]

2) 学位、専門士、高度専門士と教育内容の関係【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q7)

- 全回答者に対し、「学位(学士、修士、博士)、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科の教育内容と関係していますか。」という質問をしたところ、学位等が現在指導している・管轄している学科の教育内容と関係している回答者は 53.0%を占めていた。
- 分野別では、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」においては、「農業分野」以外の分野では、約 4 割が「学位等が現在指導している・管轄している学科の教育内容と関係している」と回答した。一方、「学科長/一般教員」では、「学位等が現在指導している・管轄している学科の教育内容と関係している」と回答した割合について、分野によるばらつきがあった。「服飾・家政分野」(71.8%)、「教育・社会福祉分野」(68.1%)では相対的に多く、「商業実務分野」(47.1%)では相対的に少なかった。
- 職階別にみると、学位等が現在指導している・管轄している学科の教育内容と関係している割合は、「学科長等」(62.8%)、「一般教員」(53.5%)、「学校長」(51.1%)、「副校長、事務局長、教務部長等」(42.6%)の順に高い。また、「学位等を有していない」回答者は、「一般教員」(26.9%)が最も多い。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、学位等が現在指導している・管轄している学科の教育内容が関係している回答者は、「認定学科がある」(55.4%)の方が、「認定学科がない」(50.5%)よりも多かった。
- 指定養成施設の該当有無では、「学位等が現在指導している・管轄している学科の教育内容と関係している」割合は、「指定養成施設である」回答者と「指定養成施設ではない」回答者の間に顕著な差異はなく、いずれも約 6 割であった。
- 一般教員の回答について、学歴別では、学位等が現在指導している・管轄している学科の教育内容と関係している割合が最も高いのは、「大学院(博士課程※満期退学等含む)」(87.5%)であり、次いで「大学院(修士課程)」(84.0%)であった。
- 一般教員の回答について、勤務経験別では、学位等が現在指導している・管轄している学科の教育内容と関係している割合が最も高いのは「学校教育法第一条にいう学校※、保育園・こども園等の保育施設※幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、短期大学、大学院、高等専門学校」であり(62.5%)、次いで「行政機関(中央省庁、地方公共団体等)」であった(60.1%)。

Q7 学位(学士、修士、博士)、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科の教育内容と関係していますか。

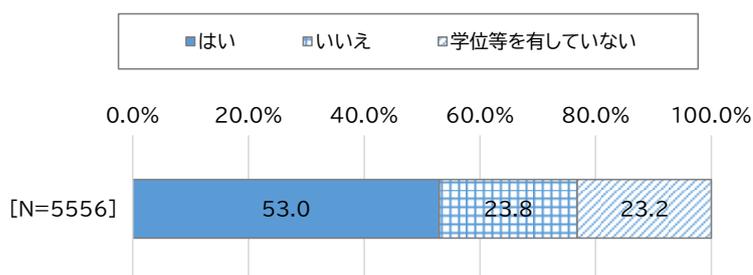
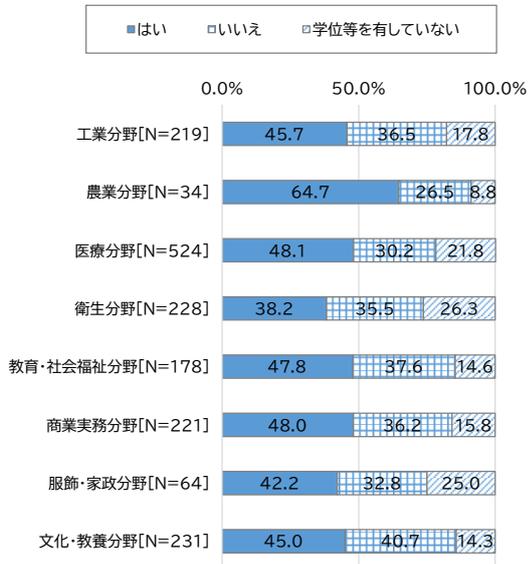


図 7-297 学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)

学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学科長等/一般教員

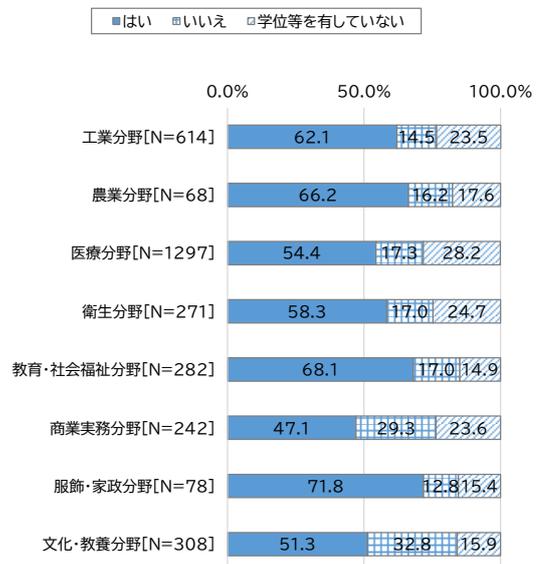


図 7-298 学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[分野別]

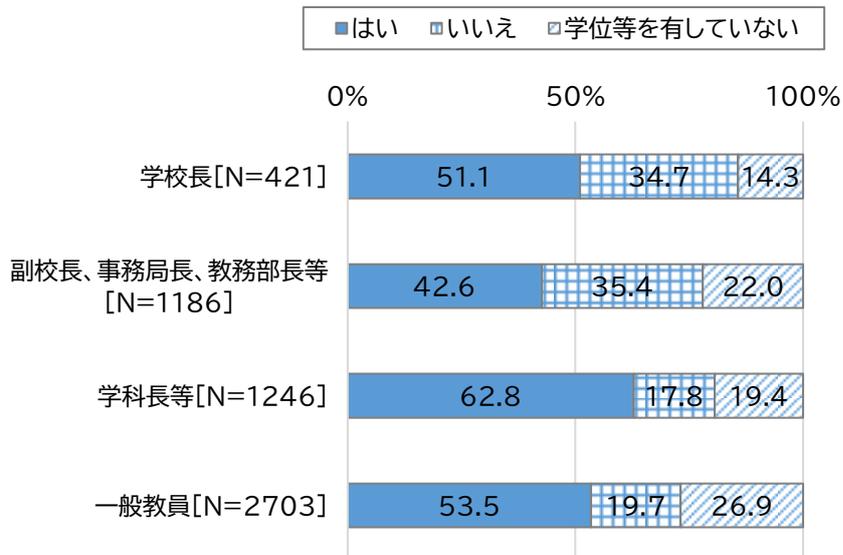


図 7-299 学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[職階別]

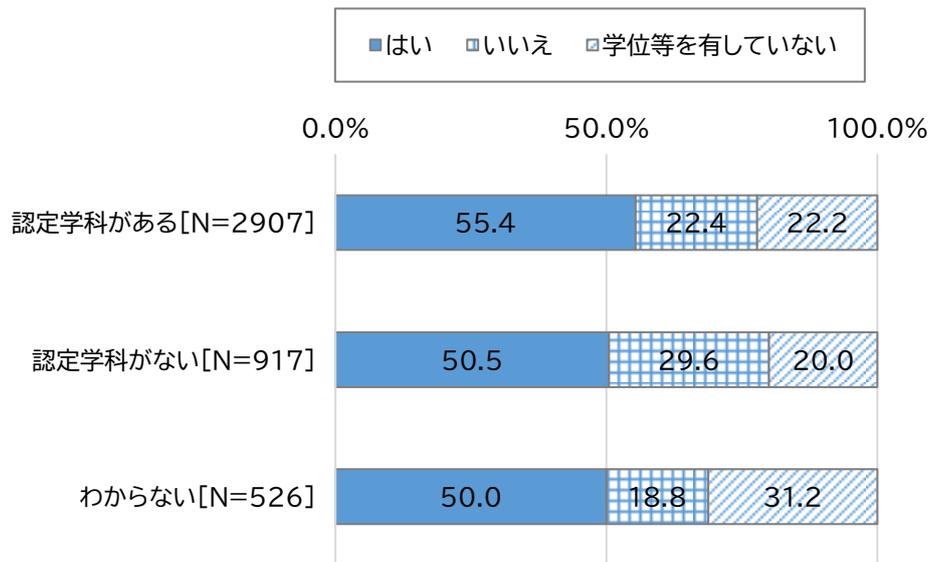


図 7-300 学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

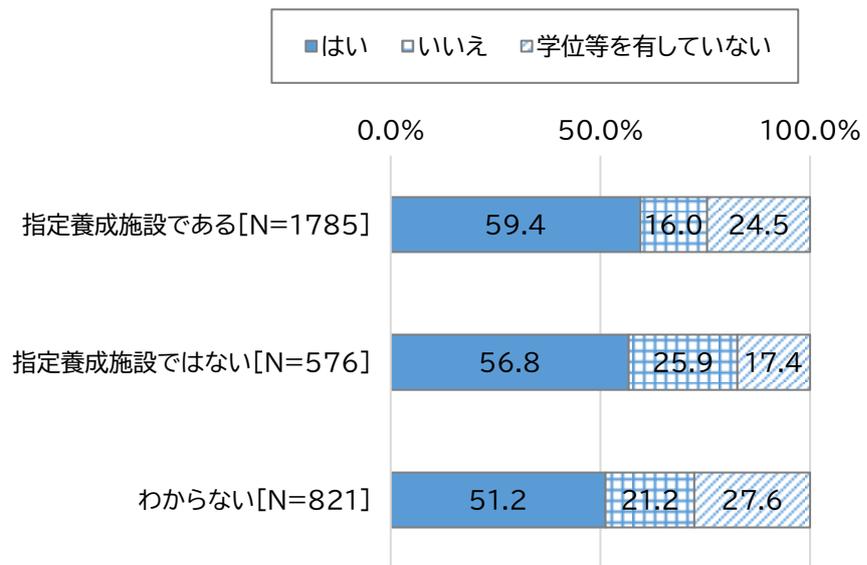


図 7-301 学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[養成施設への指定有無]

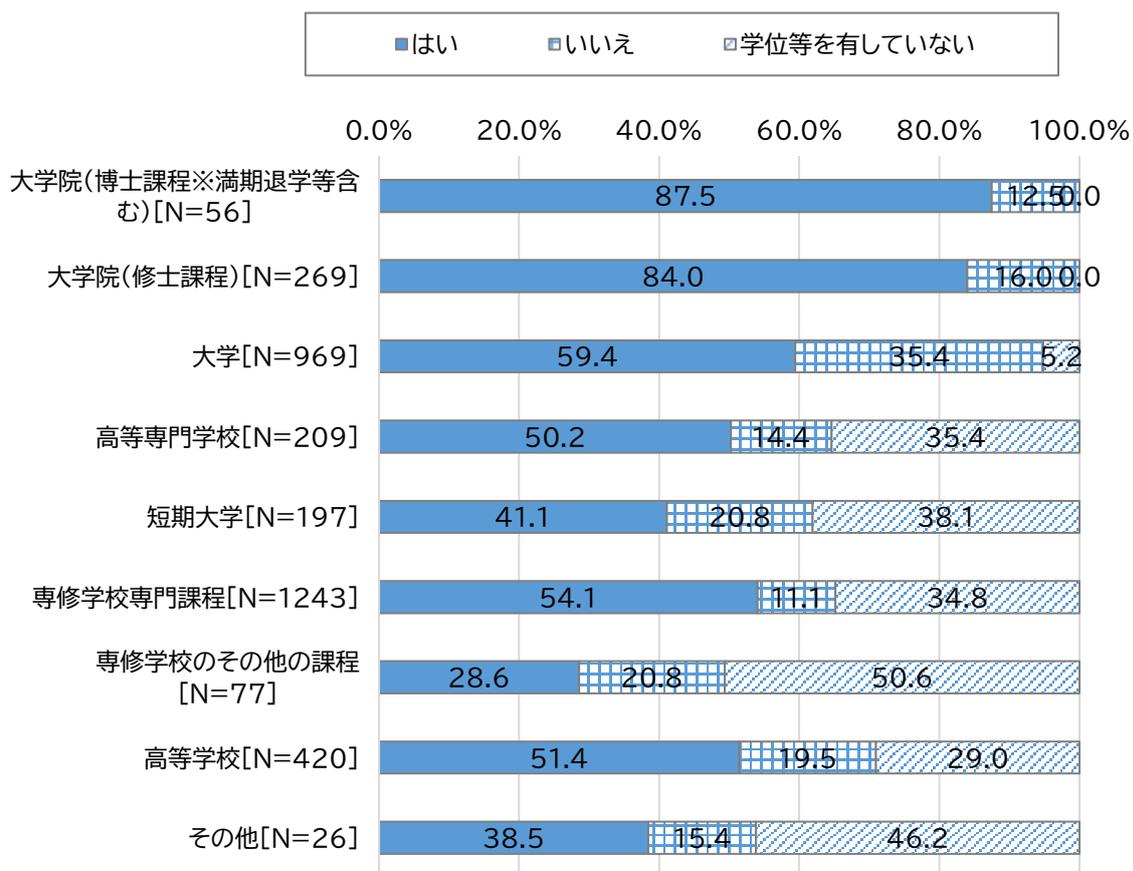


図 7-302 学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[教員の学歴別]

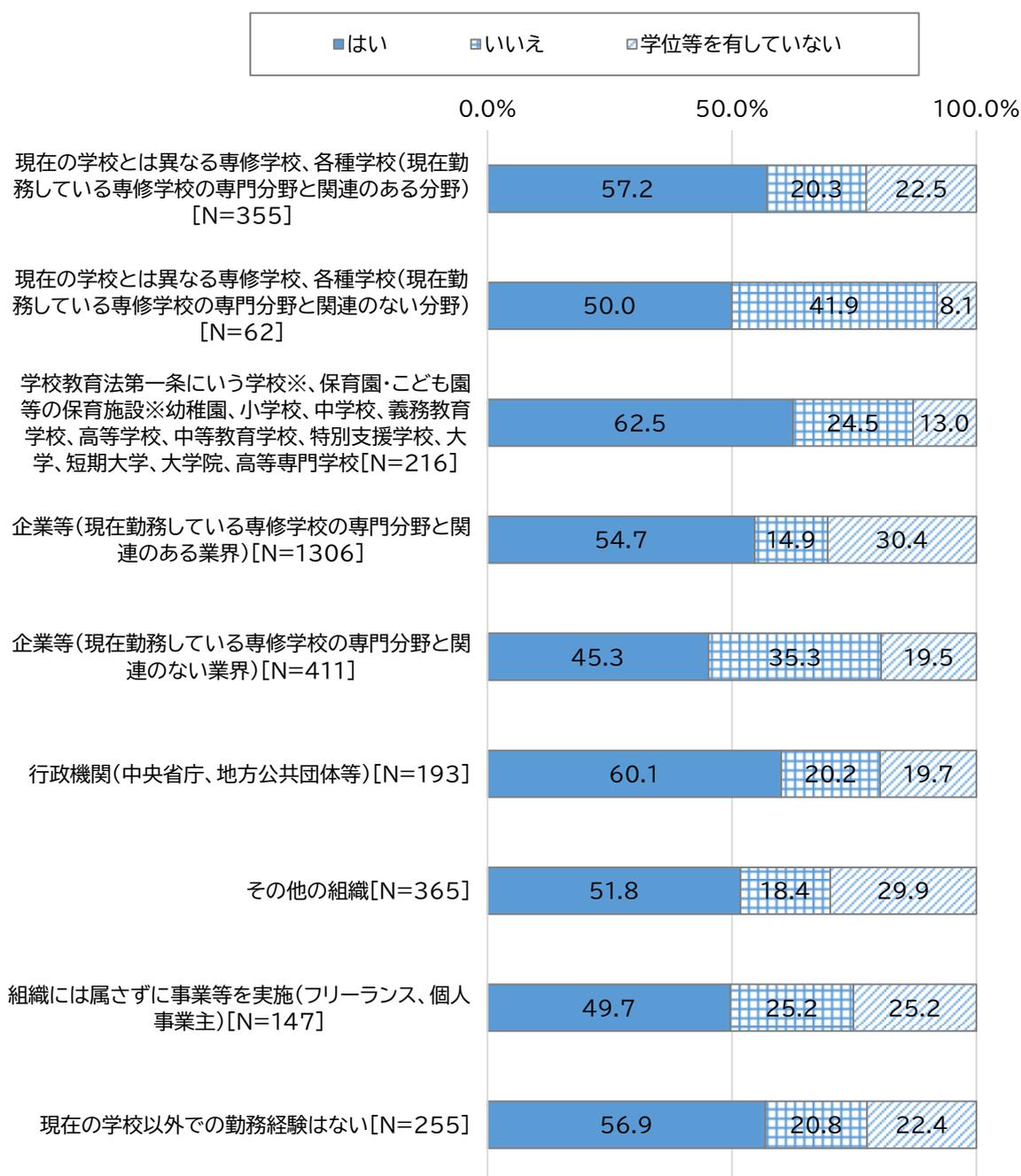


図 7-303 学位・称号の内容と現職の分野の関連(単一回答)[教員の勤務経験別]

(2) 現在の勤務校の卒業生かどうか【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q8)

- 現在の勤務校の卒業生である教員は 29.7%である。
- 分野別では、「学校長等/副校長、事務局長、教務部長等」においては、全ての分野で勤務校の卒業生である回答者が 3 割以下であった。一方、「学科長等/一般の教員」においては、分野によるばらつきがあり、「服飾・家政分野」(61.7%)では相対的に多く、「農業分野」(16.2%)、「教育・社会福祉分野」(22.5%)、「商業実務分野」(24.4%)では相対的に少なかった。
- 職階別にみると、現在の勤務校の卒業生である割合は、「学科長等」「一般教員」では 35%程度であるのに対し、「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」は 15%程度である。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、現在の勤務校の卒業生である割合は、「認定学科がある」と回答した者のうち 33.0%、「認定学科がない」と回答した者のうち、22.2%であった。
- 地域別では、現在の勤務校の卒業生である割合は、多い順に「東京都」(33.8%)、「政令指定都市を有する都道府県」(29.4%)、「そのほかの都道府県」(28.2%)となっていた。

Q8 ご回答者様は、現在勤務している専門学校の卒業生ですか。

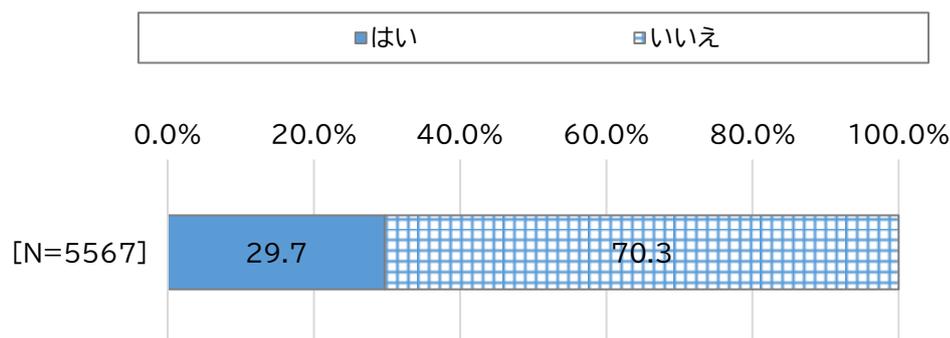


図 7-304 現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)

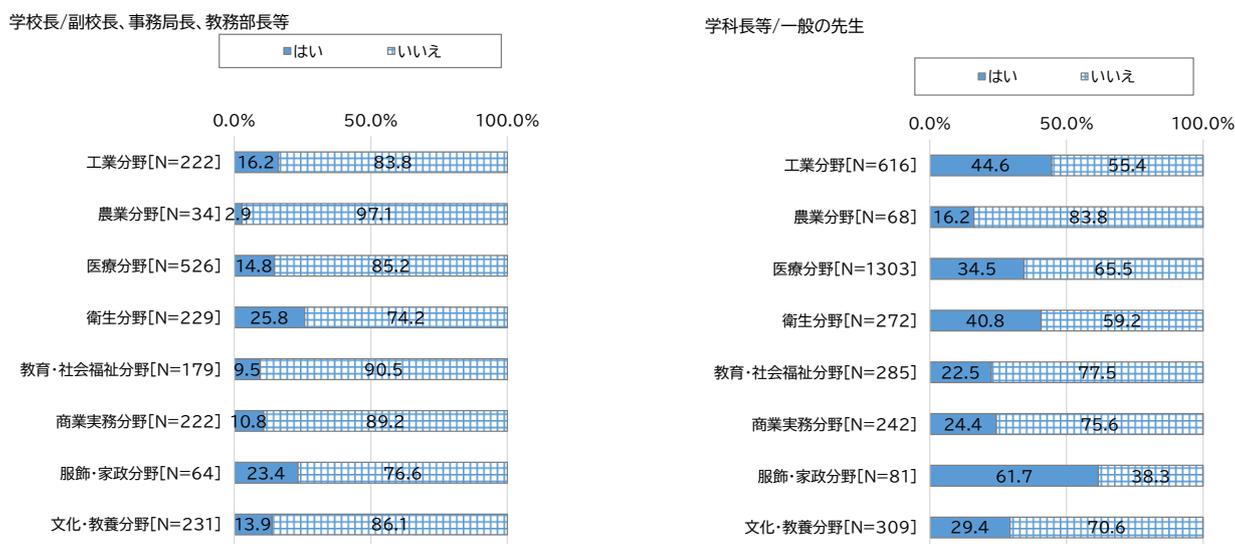


図 7-305 現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)[分野別]

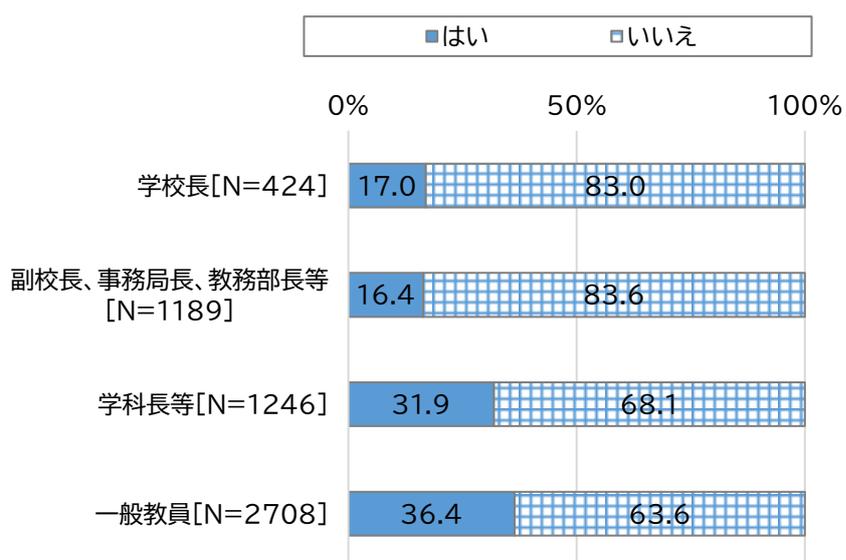


図 7-306 現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)[職階別]

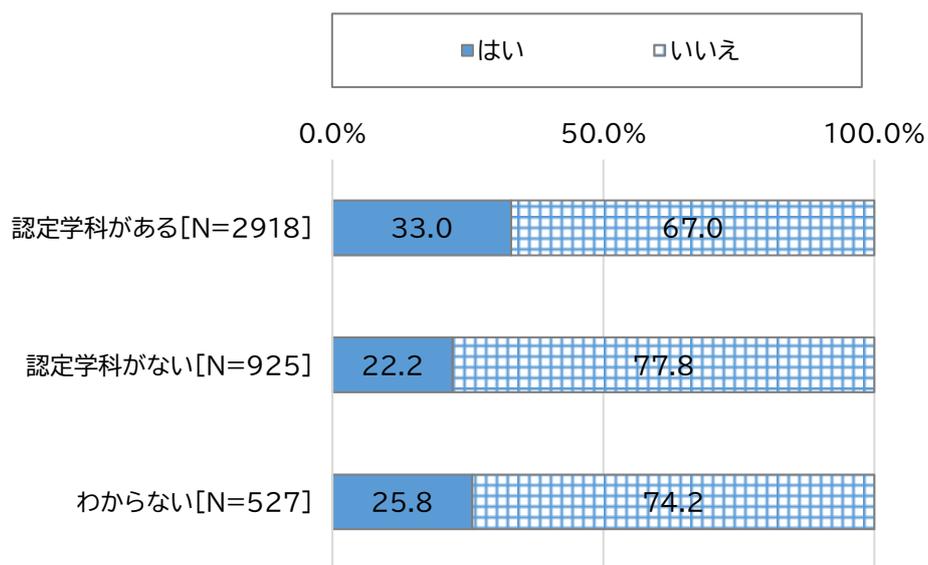


図 7-307 現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

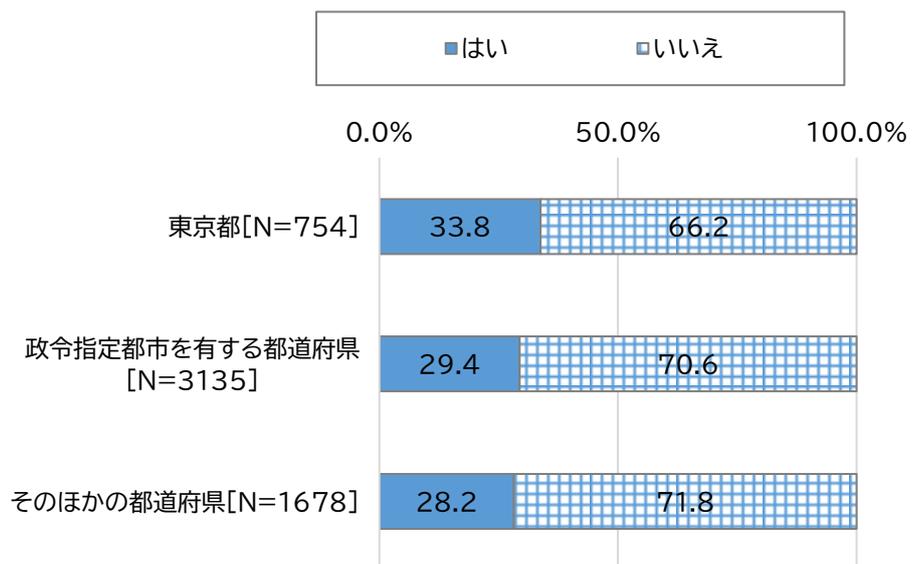


図 7-308 現在の勤務校の卒業生かどうか(単一回答)[地域別]

(3) 教員免許有無【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q9)

- 教員免許を「持っている」教員は 32.7%である。
- 分野別にみると、学科長等/一般教員では、教育・社会福祉分野(57.0%)、服飾・家政分野(58.2%)で比較的高く、工業分野(18.2%)、商業実務分野(22.7%)、文化・教養分野(21.0%)で比較的低い。
- 職階別にみると、教員免許を持っている割合は、「学校長」が 43.7%と最も高く、他の教員は 30%前後である。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、教員免許を持っている割合は、「認定学科がない」と回答した者の方が、「認定学科がある」と回答した者よりも、高かった(それぞれ、36.6%、30.6%)。
- 学校の規模別では、教員免許を持っている割合は、「単学科」の方が、「複数学科」よりも、高かった(それぞれ、41.3%、30.0%)。

Q9 教員免許をお持ちですか。いずれの学校種、教科であっても結構です。

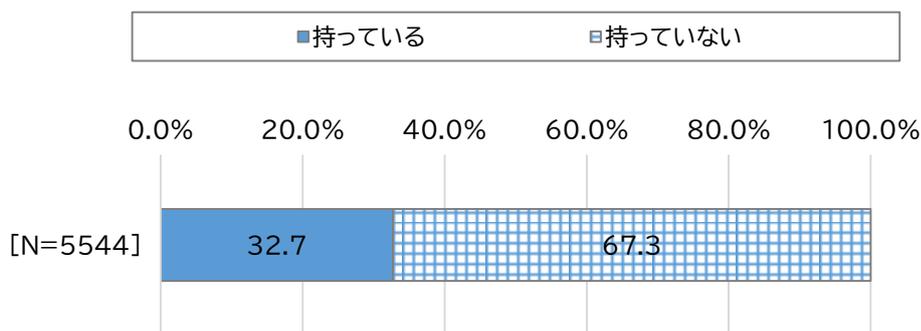


図 7-309 教員免許有無(単一回答)

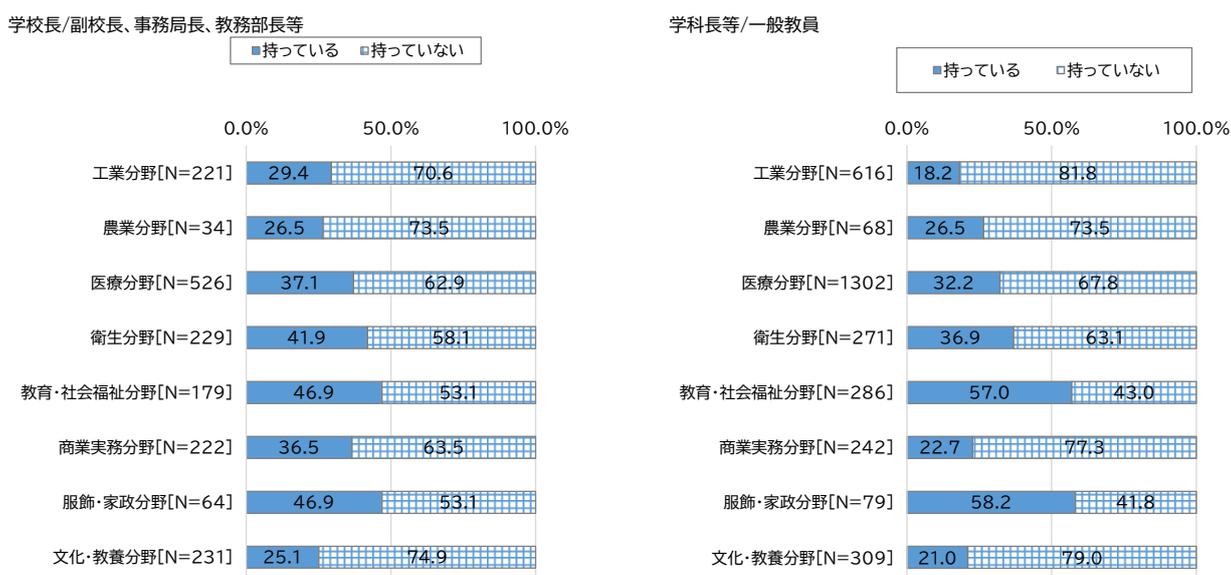


図 7-310 教員免許有無(単一回答)[分野別]

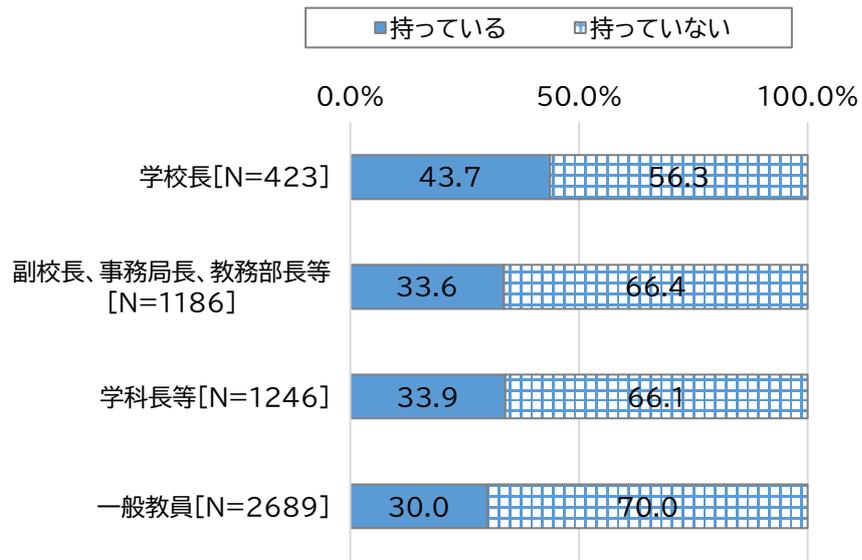


図 7-311 教員免許有無(単一回答)[職階別]

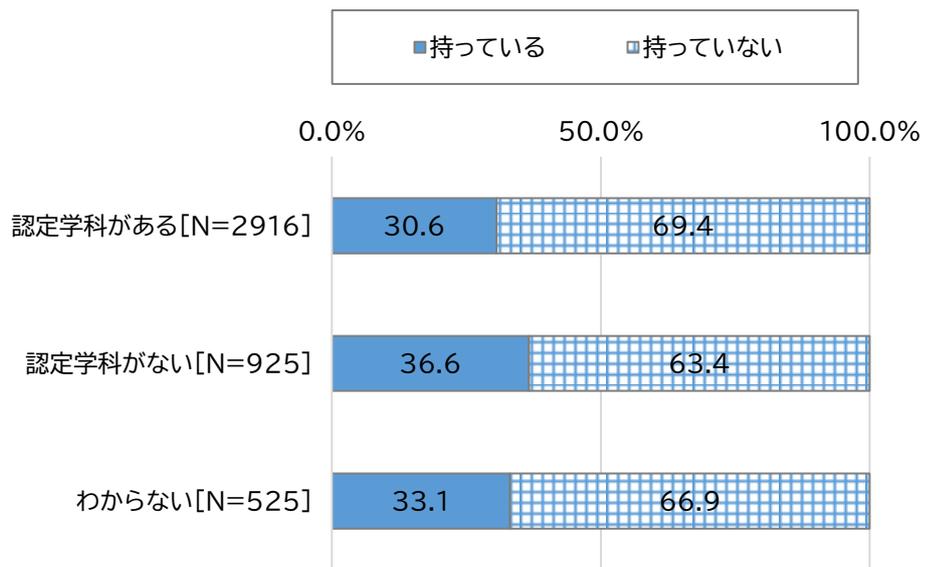


図 7-312 教員免許有無(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

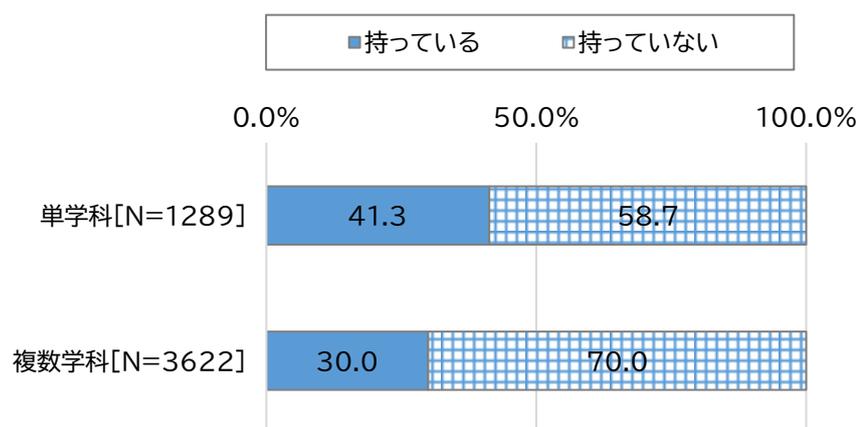


図 7-313 教員免許有無(単一回答)[学校規模別]

(4) 社会人歴

1) 社会人年数【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q10)

- 社会人年数を5年区切りで見ると、社会人としてベテランといえるであろう「16年以上」(計81.4%)が相対的に多く、「15年以下」(計18.6%)の層(若手や中堅)は相対的に少なかった。
- 職階別にみると、「学校長」は「41年以上」(31.1%)が最も多く、「36～40年」(30.4%)がそれに続いている。「副校長、事務局長、教務部長等」は「31～35年」「36～40年」(ともに22.1%)が最も多い。「学科長等」は「31～35年」(21.7%)が最も多く、「26～30年」(21.0%)がそれに続いている。「一般教員」は「26～30年」(16.2%)が最も多く、「21～25年」(15.9%)、「16～20年」(15.8%)がそれに続いている。
- 分野別では、10年区切りで見ると、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」においては、いずれの分野においても「31年以上」に該当する者が多かった。「学科長等/一般教員」においては、「21～30年」という回答が最も多かったのが工業分野、医療分野、衛生分野、教育・社会福祉分野、商業実務分野、「31～40年」という回答が最も多かったが農業分野、服飾・家政分野、「11～20年」という回答が最も多かったのが文化・教養分野であった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「認定学科がある」と回答した者においては「21～30年」という回答が最も多く、「認定学科がない」と回答した者においては「31～40年」という回答が最も多かった。

Q10 現在までの社会人としての経験年数(合計)をご回答ください。

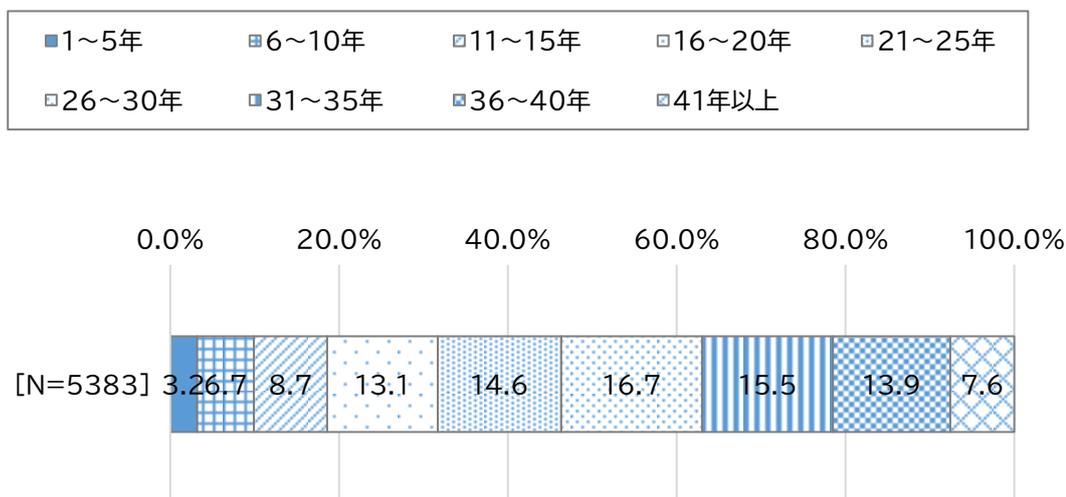


図 7-314 社会人年数(数値入力を集計したもの)

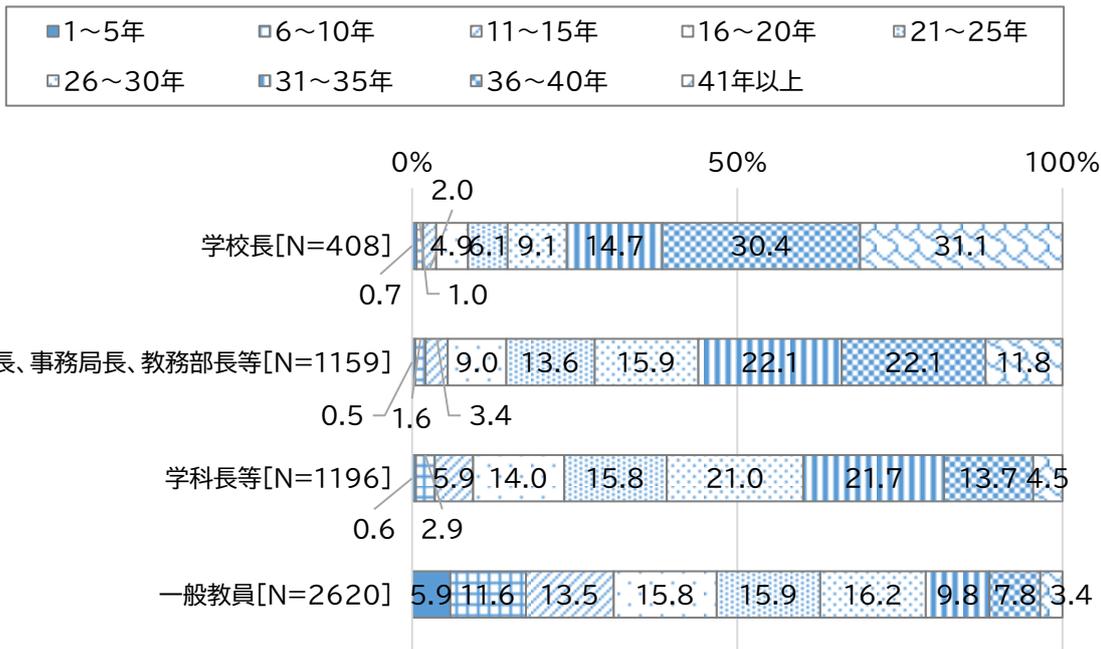
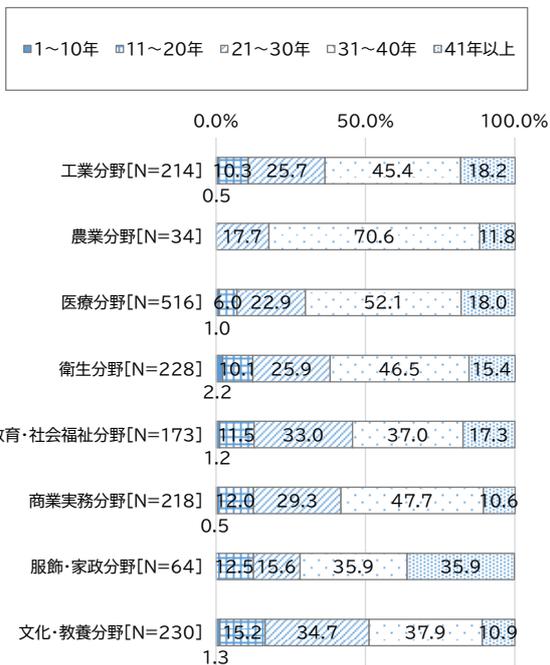


図 7-315 社会人年数(数値入力を集計したもの)[職階別]

学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学科長等/一般教員

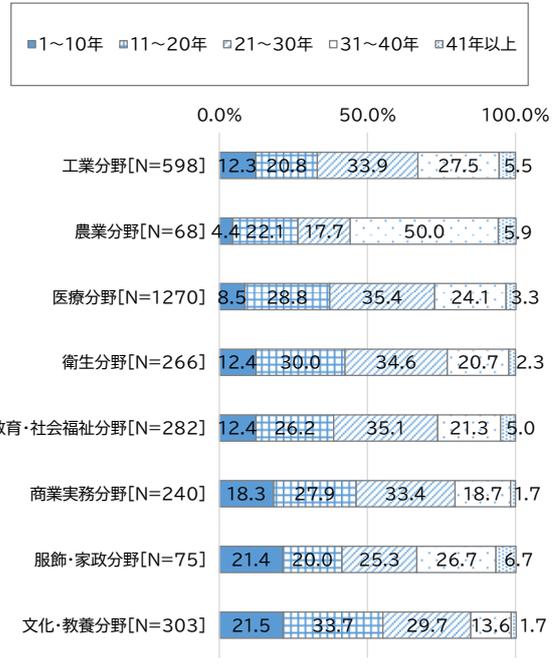


図 7-316 社会人年数(数値入力を集計したもの)[分野別]

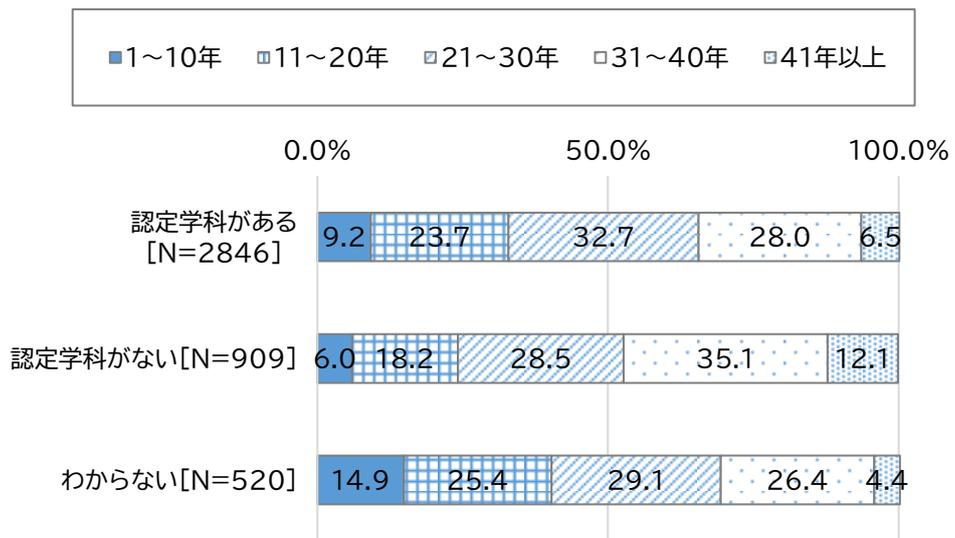


図 7-317 社会人年数(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

2) 教員としての勤務年数、現在の勤務校での勤務年数【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q13)

- 教員としての勤務年数は、5年区切りで見ると、「1～5年」が最も多く(19.5%)、「6～10年」(17.1%)がそれに続いている。一方、26年目以上の層は、いずれも10%未満である。
- 現在の勤務校での教員としての勤務年数は、上記と同様、5年区切りで見ると、「1～5年」が最も多く(30.1%)、「6～10年」(19.2%)がそれに続いている。一方、26年目以上の層は、いずれも10%未満である。
- 教員としての勤務年数を職階別にみると、「学校長」は「41年以上」(13.5%)が最も多い。「副校長、事務局長、教務部長等」は、「0年」(20.4%)が最も多く、「16～20年」(18.4%)がそれに続いている。「学科長等」は、「16～20年」(23.1%)が最も多く、「11～15年」(20.8%)がそれに続いている。「一般教員」は、「1～5年」(31.9%)が最も多く、「6～10年」(24.5%)がそれに続いている。
- 現在の勤務校での教員としての勤務年数を職階別にみると、「学校長」は「1～5年」(30.6%)が最も多い。「副校長、事務局長、教務部長等」は、「0年」(22.4%)が最も多く、「1～5年」(17.6%)がそれに続いている。「学科長等」は、「11～15年」(23.1%)が最も多く、「6～10年」(19.0%)がそれに続いている。「一般教員」は、「1～5年」(42.0%)が最も多く、「6～10年」(24.1%)がそれに続いている。

Q13 教員としての勤務年数、及び、そのうち現在勤務している専修学校での教員としての勤務年数を教えてください。

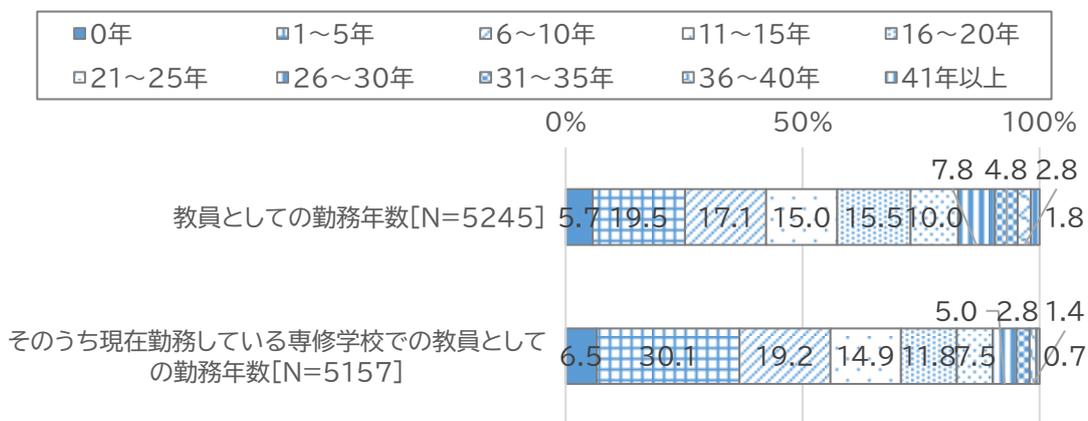
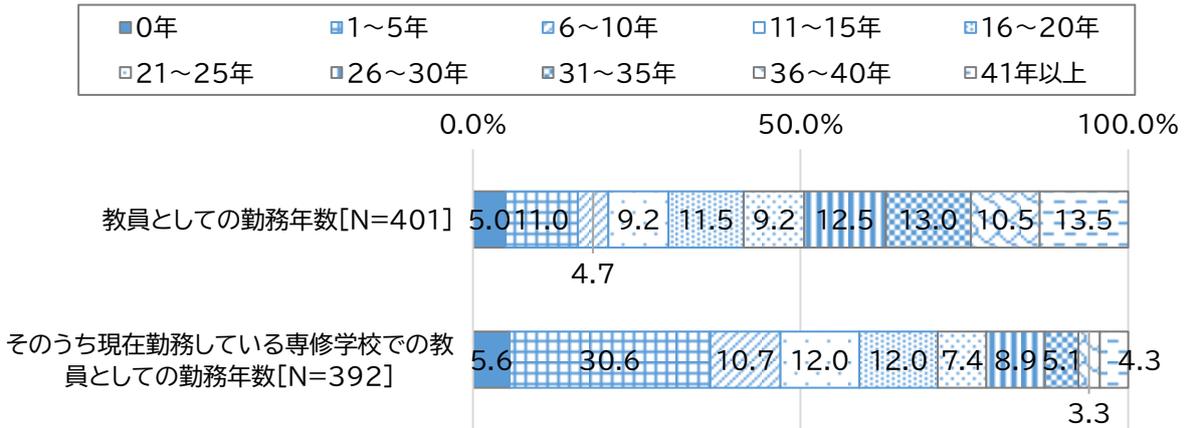
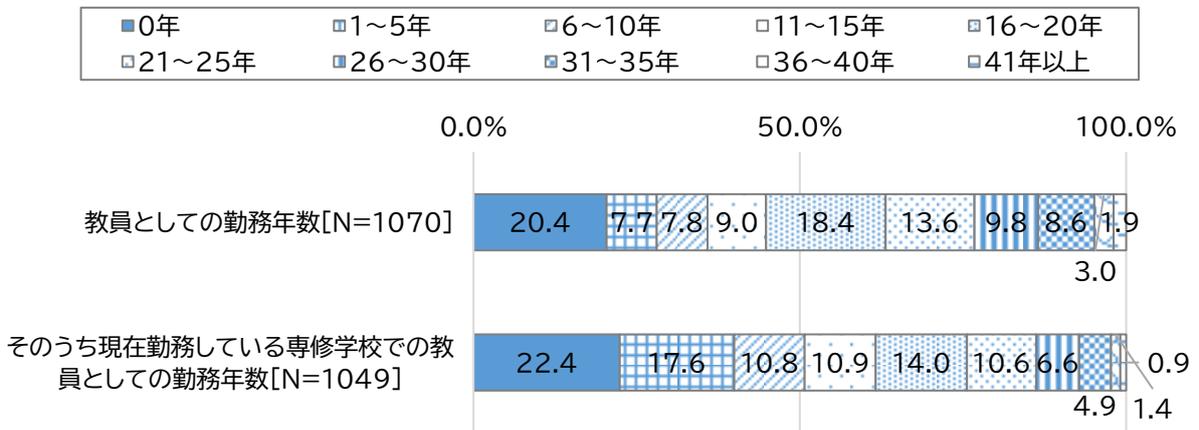


図 7-318 教員としての勤務年数、現在の勤務校での勤務年数(数値入力を集計したもの)

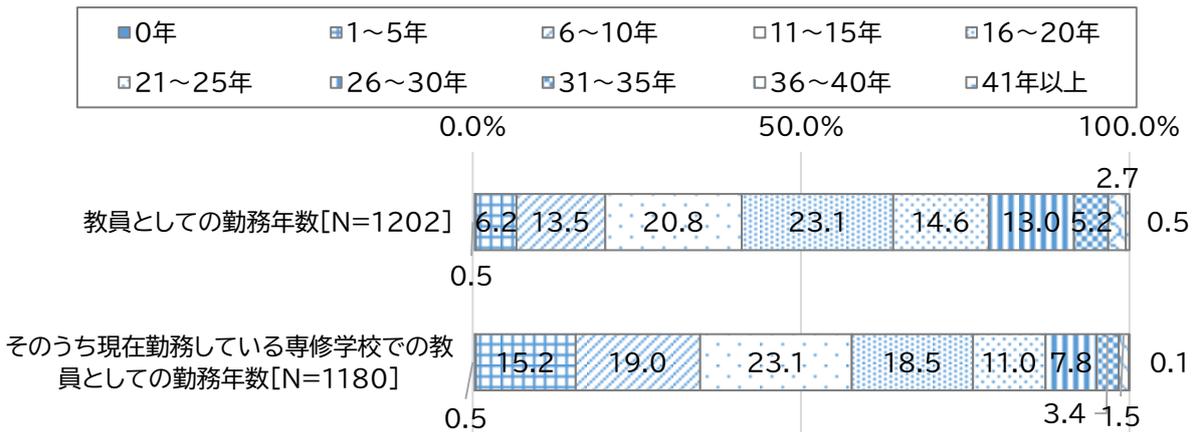
学校長



副校長、事務局長、教務部長等



学科長等



一般教員

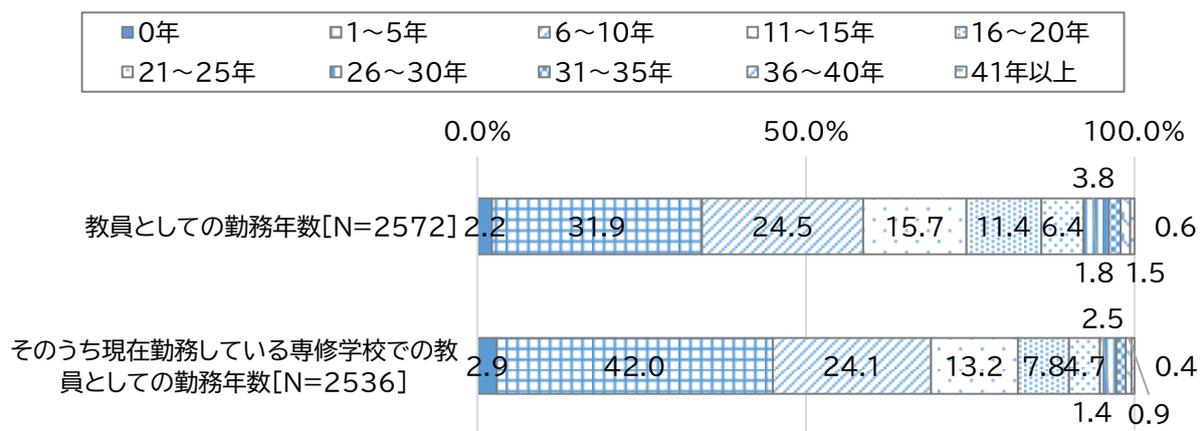


図 7-319 教員としての勤務年数、現在の勤務校での勤務年数(数値入力を集計したもの)[職階別]

(5) これまでの勤務経験【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】 (Q11)

1) 概要

- 現在の勤務校への入職前の勤務経験については、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」との回答が45.7%で最も多い。
- 「その他の組織」の回答としては、「業界内の協会」「財団法人」「学習塾」「青年海外協力隊」「教育委員会」「研究機関」「海外の教育機関」等が挙げられた。
- 分野別にみると、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」での勤務経験を持つ教員が比較的多いが、教育・社会福祉分野は「学校教育法第一条にいう学校」、商業実務分野や文化教養分野は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」での勤務経験も比較的多い。
 - 工業分野、医療分野、衛生分野は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が最も多い。
 - 農業分野(ただし N 数が小さいことに注意)は「行政機関(中央省庁、地方公共団体等)」が最も多い。
 - 教育・社会福祉分野は「学校教育法第一条にいう学校」「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が比較的多い。
 - 商業実務分野は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」が比較的多い。
 - 服飾・家政分野は、学校長/副校長、事務局長、教務部長等は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」が比較的多いが、学科長/一般の教員は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が最も多く、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」は比較的小さい(ただし N 数が小さいことに注意)。
 - 文化・教養分野は、学校長/副校長、事務局長、教務部長等は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」が最も多いが、学科長等/一般の教員は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が最も多い。
- 職階別にみると、いずれの職階でも「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」が最も多いが、次に多いものが職階により異なる。具体的には、「学校長」では「学校教育法第一条にいう学校」、「副校長、事務局長、教務部長等」では「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」、「学科長等」は「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」、「一般教員」は「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」が続いている。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、認定学科の有無に関わらず、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」との回答が最も多く、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」、「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある分野)」が続いた。一方、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」を挙げた回答者の割合は、「認定学科がある」と回答した者においては50.3%、「認定学科がない」と回答した者においては36.8%を占めており、前者の方がその割合が高かった。

- 指定養成施設かどうかでは、指定養成施設であるか否かに関わらず、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」との回答が最も多かった。一方、「指定養成施設である」と回答した者においては、次に多いのが「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある分野)」であるのに対し、「指定養成施設ではない」と回答した者においては、次に多いのは「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)」であった。

Q11 このアンケートを受け取った学校で勤務される前に、どのような組織に勤務されたご経験がありますか。当てはまる

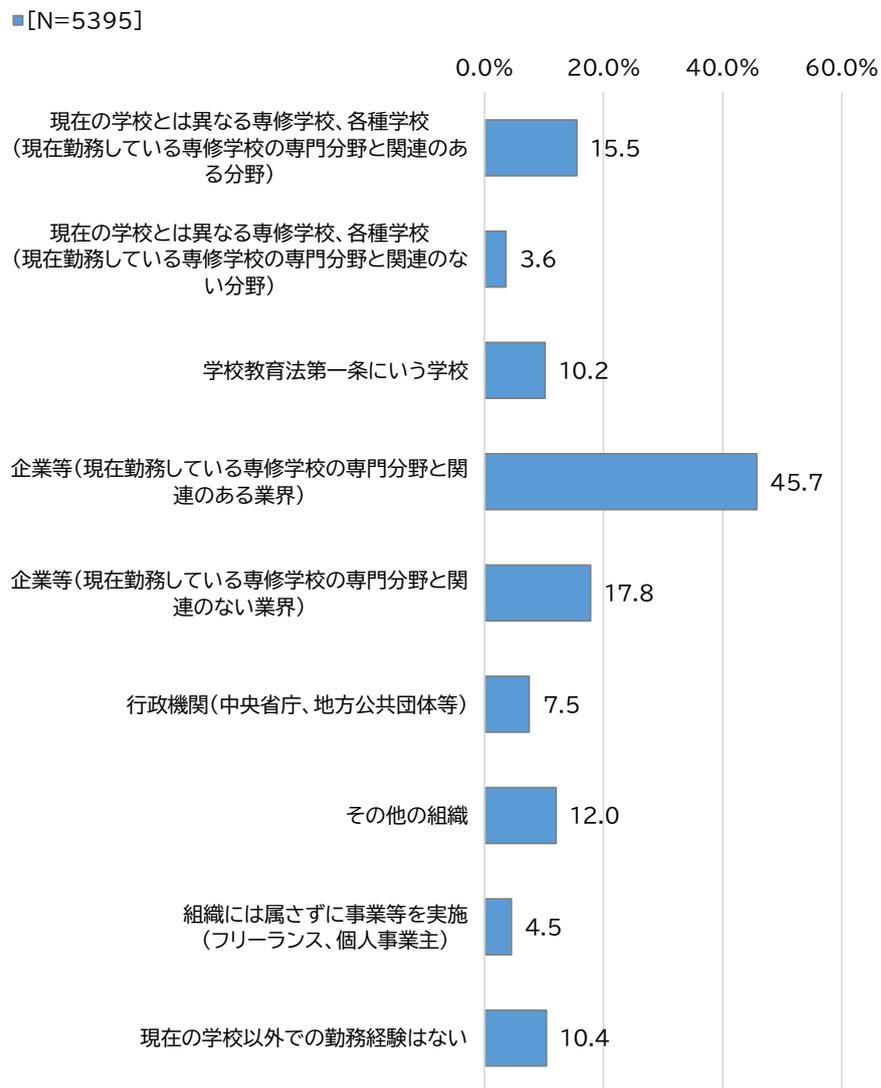
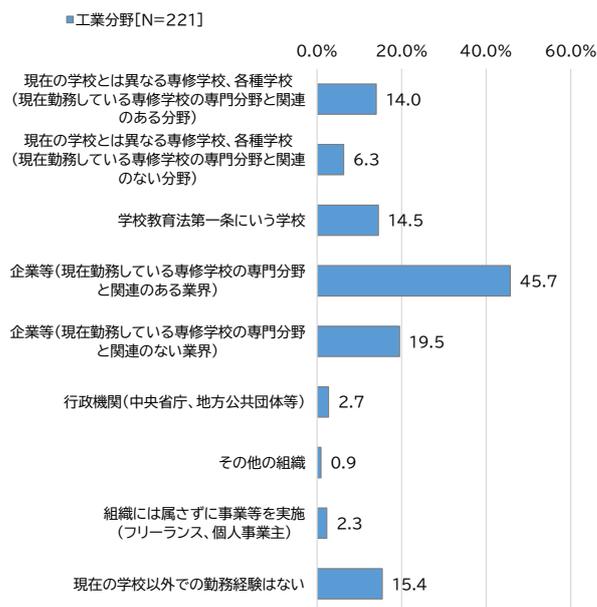


図 7-320 これまでの勤務経験(複数回答)

学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等

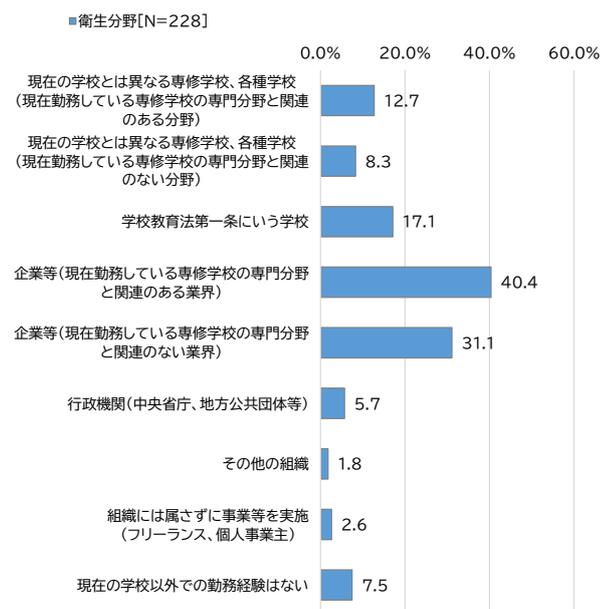
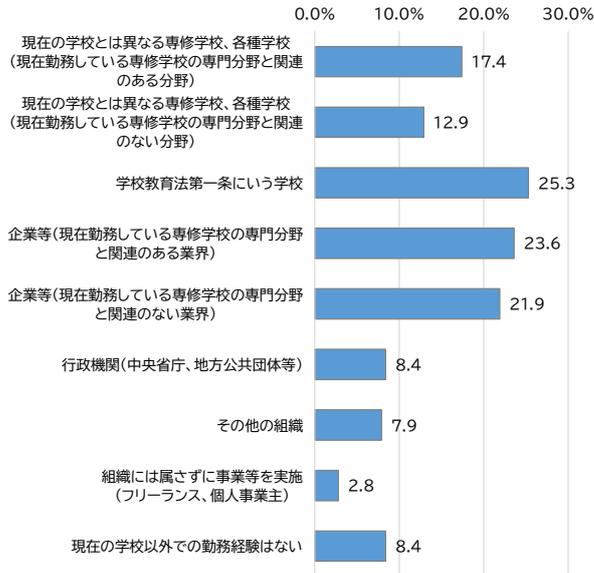


図 7-321 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別]【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(1/2)

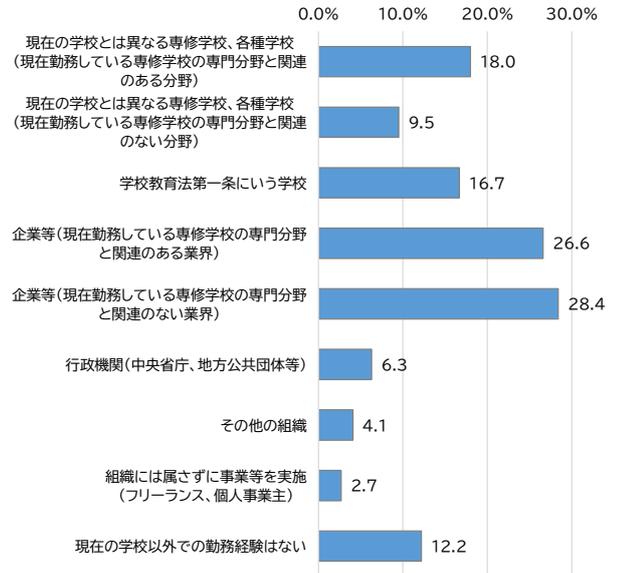
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■教育・社会福祉分野[N=178]



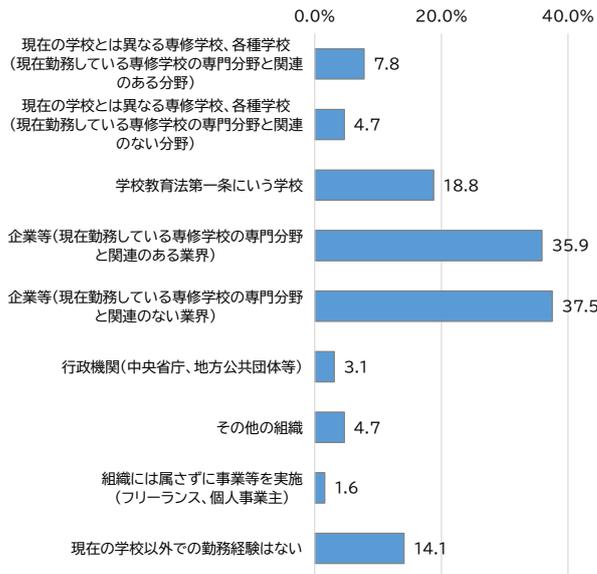
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■商業実務分野[N=222]



学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■服飾・家政分野[N=64]



学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■文化・教養分野[N=231]

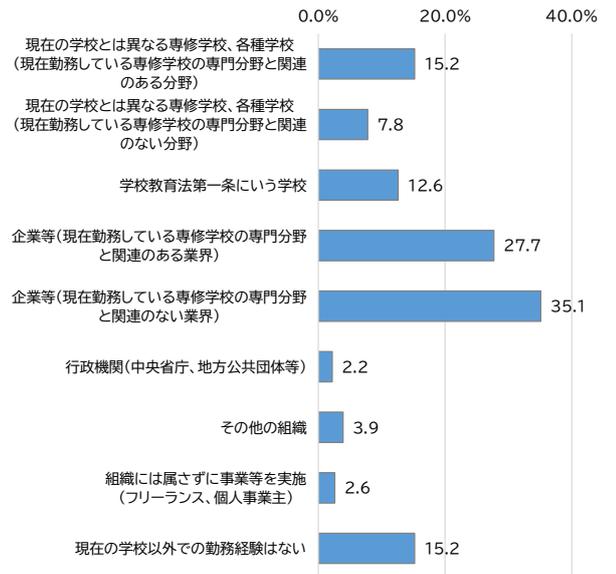


図 7-322 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学校長/副校長、事務局長、教務部長等](2/2)

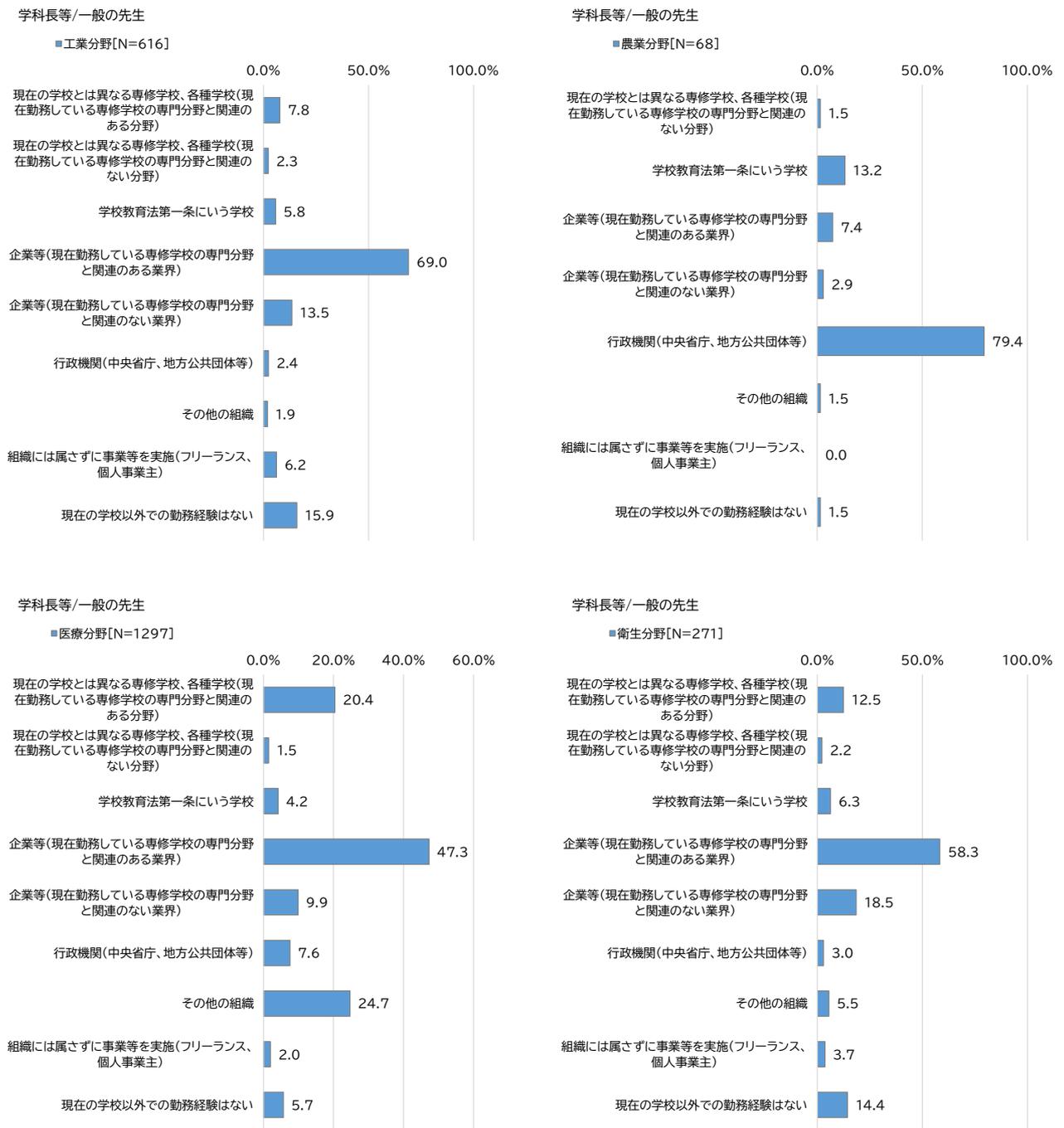
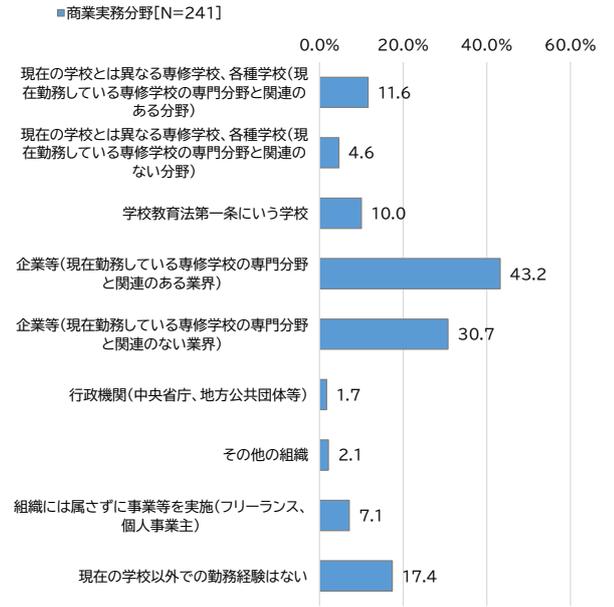


図 7-323 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学科長等/一般教員](1/2)

学科長等/一般の先生



学科長等/一般の先生



学科長等/一般の先生



学科長等/一般の先生

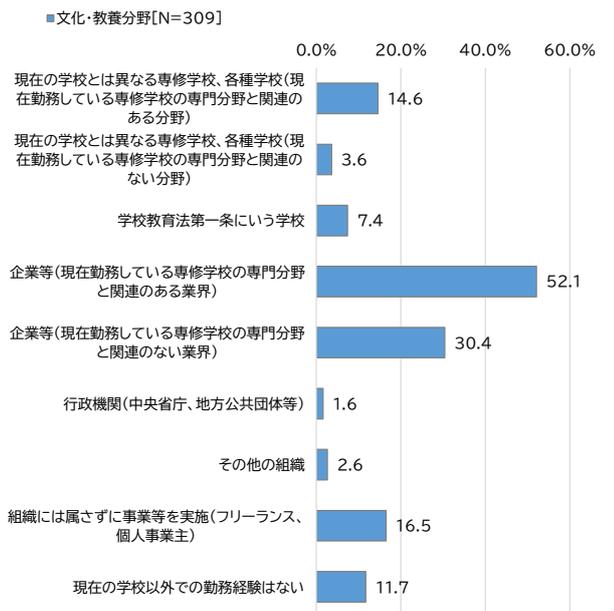


図 7-324 これまでの勤務経験(複数回答)[分野別][学科長等/一般教員](2/2)

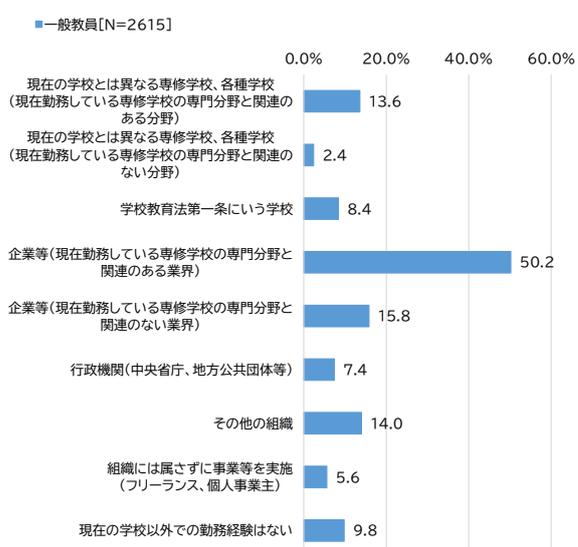
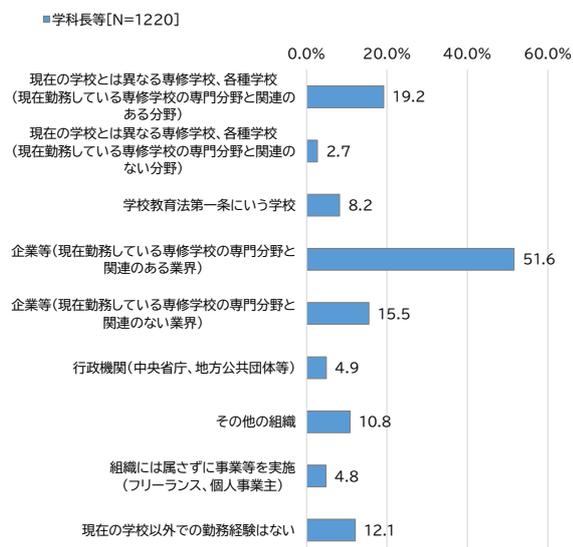
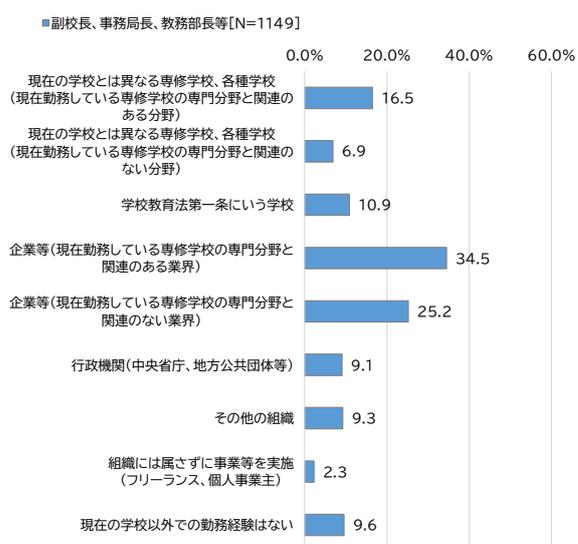
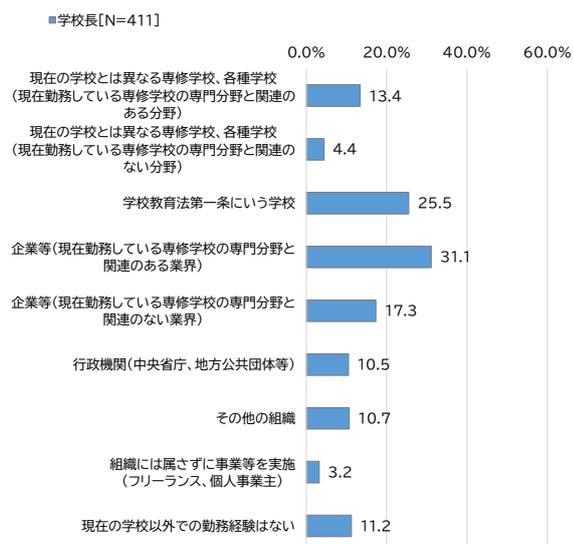


図 7-325 これまでの勤務経験(複数回答)[職階別]

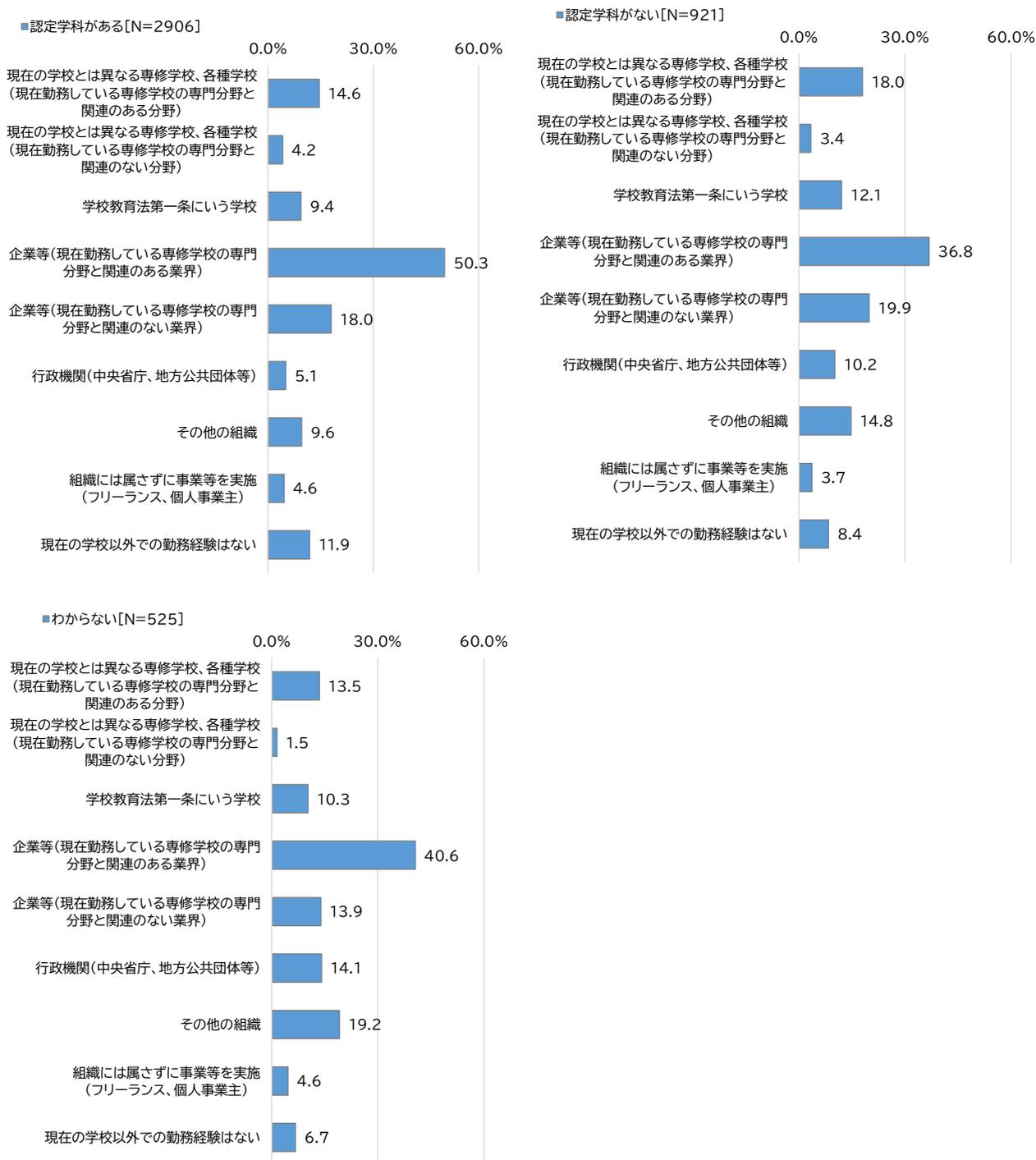


図 7-326 これまでの勤務経験(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

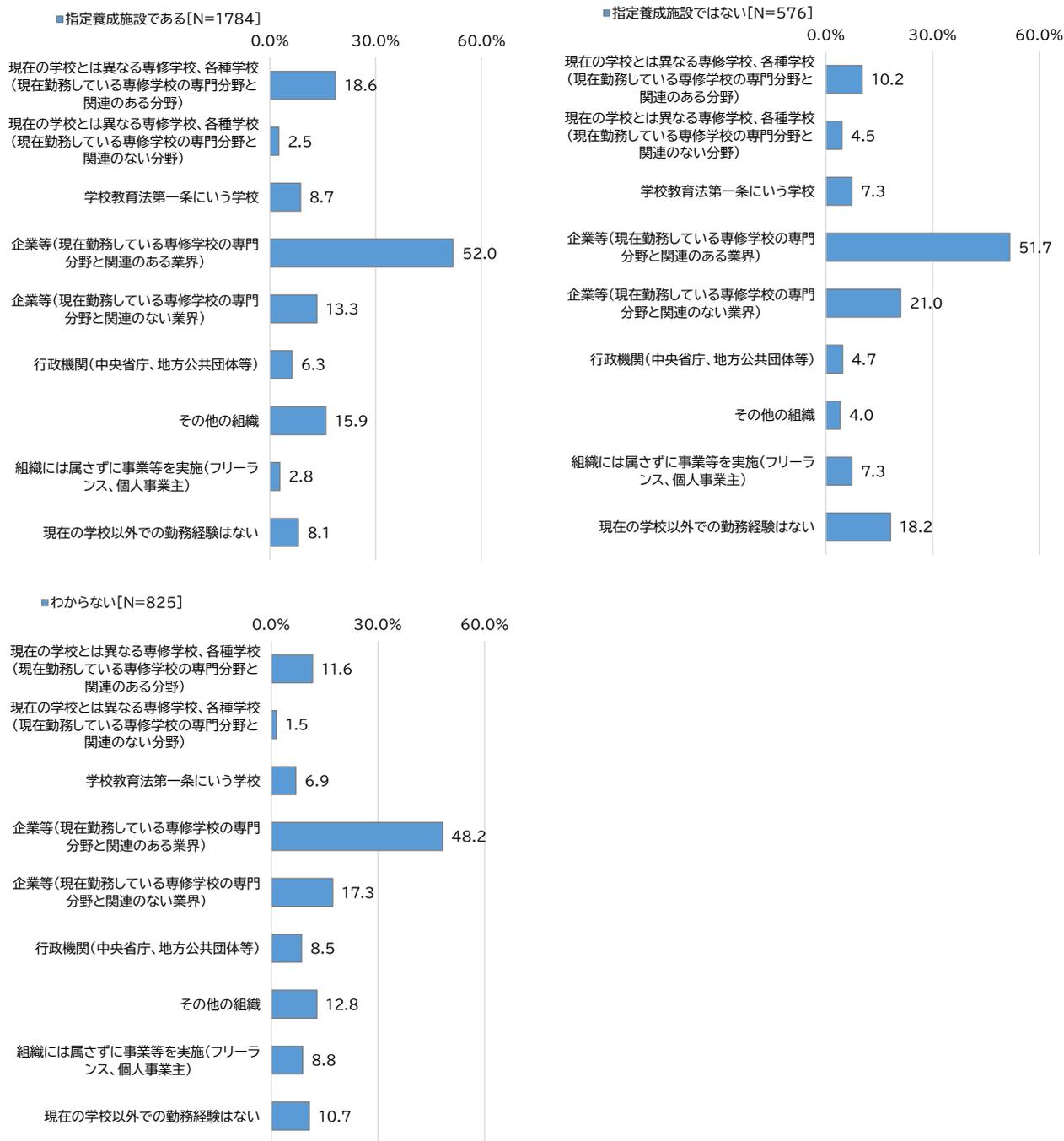


図 7-327 これまでの勤務経験(複数回答)[養成施設への指定有無]

2) 学校長のこれまでの勤務経験

この項では、学校長のみ限定して、これまでの勤務経験を集計した。

a. 現在の勤務校以外の勤務経験があるか【学校長のみ限定】(Q11)

- 現在の勤務校以外の勤務経験については、「ある」との回答が88.8%を占める。

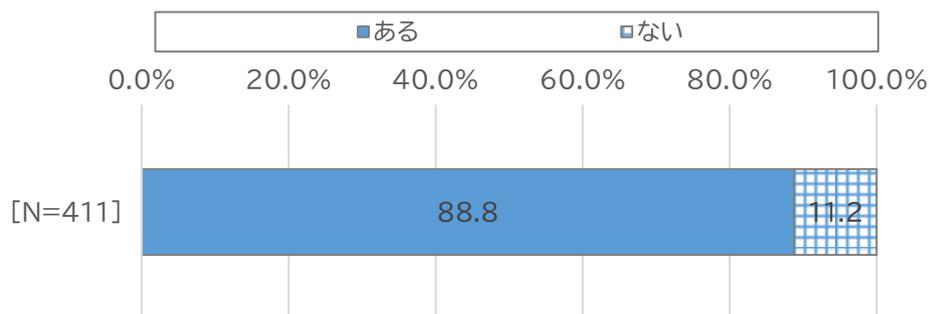


図 7-328 現在の勤務校以外の勤務経験があるか(単一回答)【学校長のみ】

b. 現在の勤務校以外にどの程度の勤務経験があるか【学校長のみ限定】(Q11)

- 現在の勤務校以外には、一つの勤務経験を持つとの回答が(64.7%)で最も多い。ただし、同一の組織形態(あるいはフリーランスや個人事業主)で複数の勤務経験がある場合は「1」とカウントされていることには注意を要する。

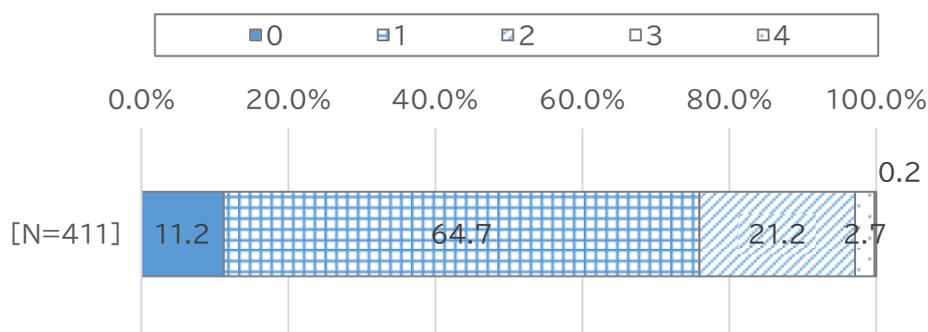


図 7-329 現在の勤務校以外にどの程度の勤務経験があるか(勤務経験の回答をもとに集計)【学校長のみ】

c. 専修学校以外の勤務経験があるか【学校長のみ限定】(Q11)

- 専修学校以外の勤務経験(「一条校」「企業等」「行政機関」「その他の組織」「組織には属さずに事業等を実施(フリーランス、個人事業主)」のいずれかでの職歴を有する)については、「ある」との回答が81.0%を占める。

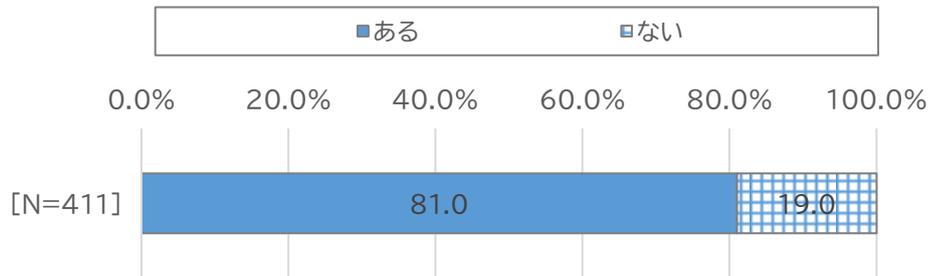


図 7-330 専修学校以外の勤務経験があるか(勤務経験の回答をもとに集計)【学校長のみ】

d. 一条校での勤務経験があるか【学校長のみ限定】(Q11)

- 一条校での勤務経験については、「ない」との回答が74.5%を占める。

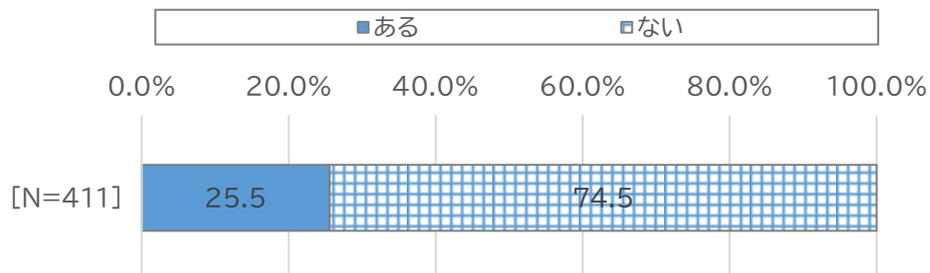


図 7-331 一条校での勤務経験があるか(勤務経験の回答をもとに集計)【学校長のみ】

e. 実務経験があるか【学校長のみ限定】(Q11)

- 実務経験(「企業等」「行政機関」「その他の組織」「組織には属さずに事業等を実施(フリーランス、個人事業主)」のいずれかでの職歴を有する)については、「ある」との回答が 65.2%を占める。

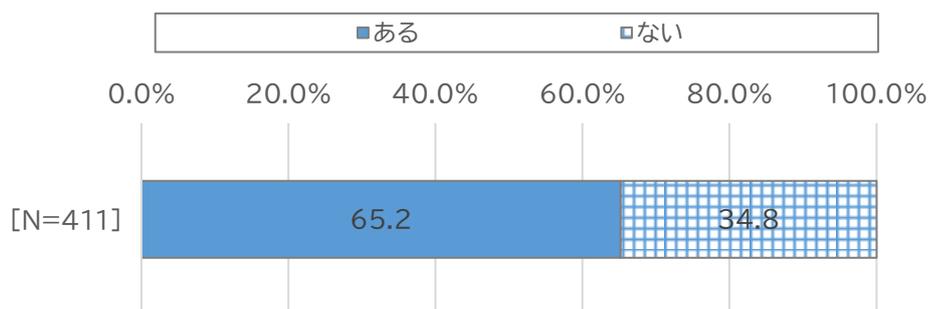


図 7-332 実務経験があるか(勤務経験の回答をもとに集計)【学校長のみ】

f. これまでの役職経験【学校長のみ限定】(Q12)

- 一条校での校長の経験有無については、「ある」との回答が 66.7%を占める。

Q12 これまでの勤務では、どのような役職を経験されましたか。

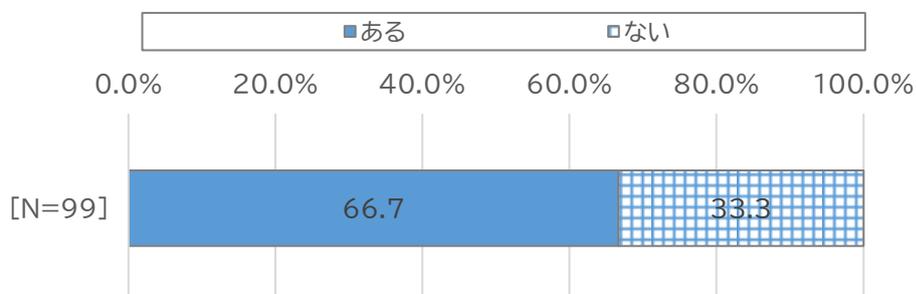


図 7-333 一条校での校長の経験有無(これまでの役職経験の回答をもとに集計)【学校長のみ】⁴⁷

⁴⁷ Q11 にて一条校での勤務経験があると回答した者のみが集計対象となっている。

(6) 担当授業【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q14)

- 現在担当している授業については、「講義」(74.8%)が最も多く、「実験・実習・実技」(58.7%)がそれに続いている。
- 職階別にみると、「講義」が最も多いのはいずれの職階でも共通であるが、「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」は、「授業は担当していない」が40%前後でそれに続いている。
- 分野別では、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」において、全体傾向と同じく、「講義」が最も多く、次いで「授業は担当していない」という回答が多かったのが、医療分野、衛生分野、教育・社会福祉分野、服飾・家政分野であった。「授業は担当していない」という回答が最も多かったのが、工業分野、農業分野、商業実務分野、文化・教養分野であった。「学科長等/一般教員」においては、いずれの分野においても「講義」を担当している教員は約7割から9割と多かった。「演習」や「実験・実習・実技」については、各分野によって担当割合に差があった(これは、各分野において実施されている授業形態が異なるからであると推察される)。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「実験・実習・実技」を担当していると回答した者は「認定学科がある」と回答した者のうち60.8%であったのに対し、「認定学科がない」と回答した者のうち49.0%であった(これは、職業実践専門課程の認定学科の方が、「実験・実習・実技」の授業の提供機会が多いからである可能性がある)。
- 指定養成施設かどうかでは、「実験・実習・実技」を担当していると回答した者は「指定養成施設である」と回答した者のうち77.7%であったのに対し、「指定養成施設ではない」と回答した者のうち59.8%であった(これは、指定養成施設の方が、「実験・実習・実技」の授業の提供機会が多いからである可能性がある)。
- 学校規模別では、単学科、複数学科に関わらず、「講義」が最も多く、「実験・実習・実技」、「演習」が続いた。一方、各授業形態について、回答率はいずれも単学科の方が高かった(単学科においては、1人の教員が複数の授業形態を担当することが多い可能性がある)。
- 一般教員を社会人/教員としての経験年数により6区分に分類し、その分類ごとに担当授業をみると、いずれの区分においても「講義」が最も多かった。「講義」「演習」を担当していた割合が最も高かった区分は、「5.社会人ベテラン(16年-)教員中堅(4-15年)」であり、次いで「6.社会人ベテラン(16年-)教員ベテラン(16年-)」であった。「実験・実習・実技」を担当していた割合が最も高かった区分は、「5.社会人ベテラン(16年-)教員中堅(4-15年)」であり、次いで「3.社会人ベテラン(16年-)教員新人(1-3年)」であった。
- 一般教員について、これまでの勤務経験別に担当授業をみると、いずれの勤務経験においても「講義」が最も多かった。「講義」を担当していた割合が最も高かった勤務経験は「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある分野)」であり、92.0%であった。「演習」「実験・実習・実技」を担当していた割合が最も高かった勤務経験は「その他の組織」であった。

Q14 現在、どのような授業を担当されていますか。

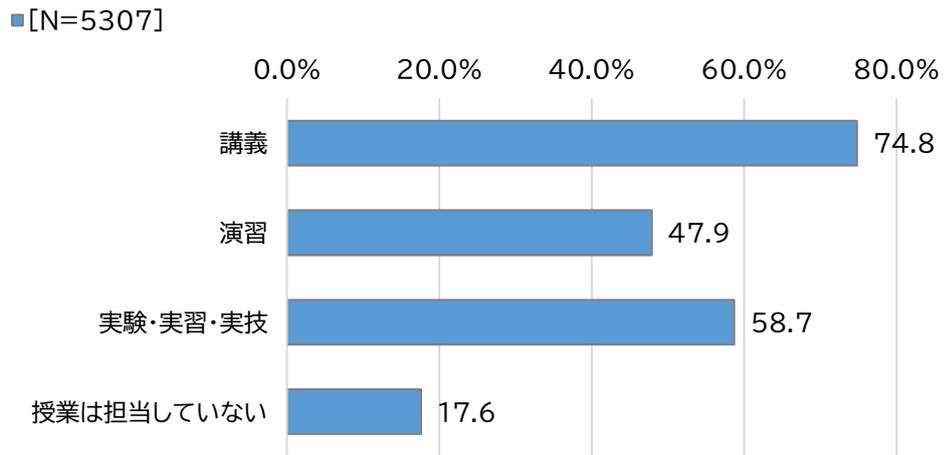


図 7-334 担当授業(複数回答)

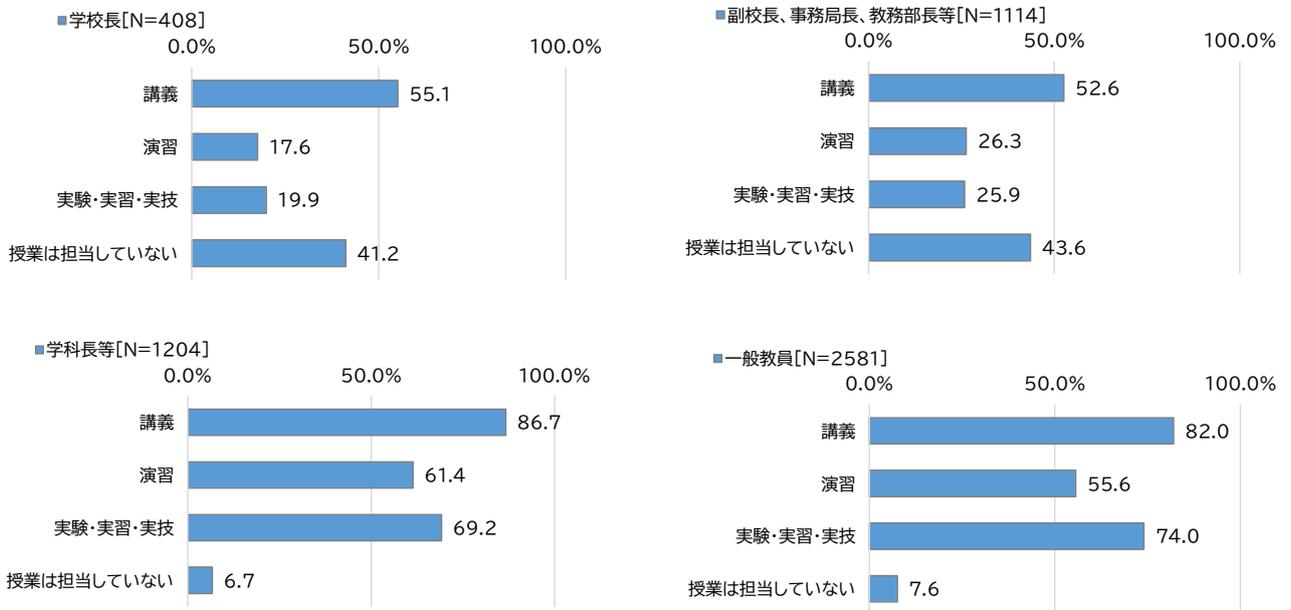
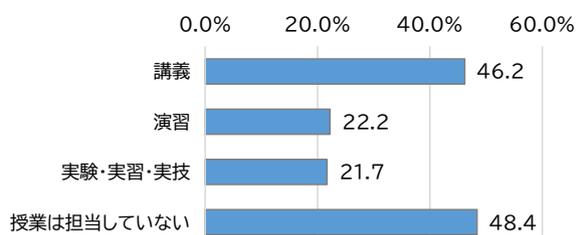


図 7-335 担当授業(複数回答)[職階別]

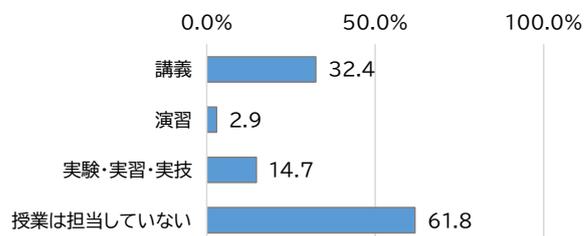
学校長/副校長、事務局長、教務部長

■工業分野[N=221]



学校長/副校長、事務局長、教務部長

■農業分野[N=34]



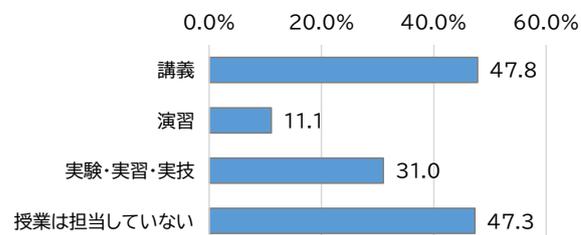
学校長/副校長、事務局長、教務部長

■医療分野[N=524]



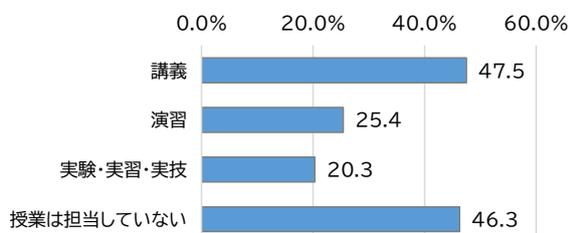
学校長/副校長、事務局長、教務部長

■衛生分野[N=226]



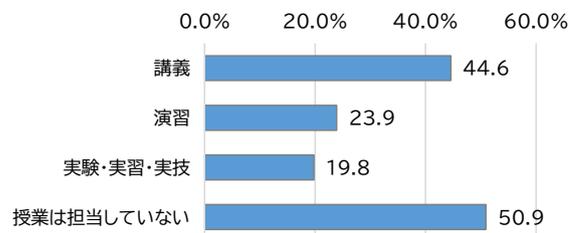
学校長/副校長、事務局長、教務部長等

■教育・社会福祉分野[N=177]



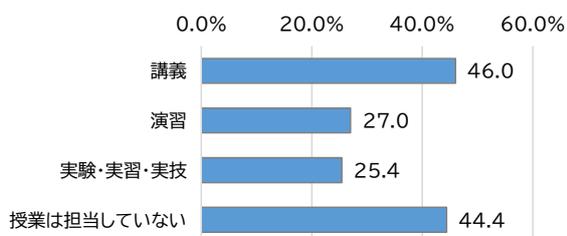
学校長/副校長、事務局長、教務部長

■商業実務分野[N=222]



学校長/副校長、事務局長、教務部長

■服飾・家政分野[N=63]



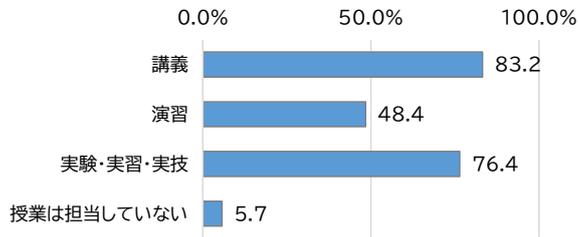
学校長/副校長、事務局長、教務部長

■文化・教養分野[N=230]



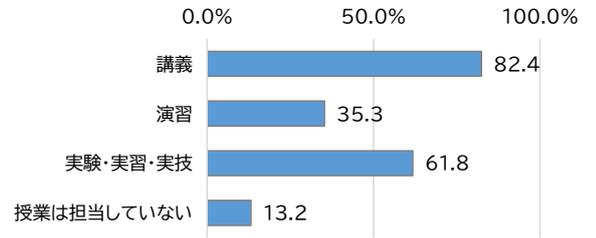
学科長等/一般教員

■工業分野[N=614]



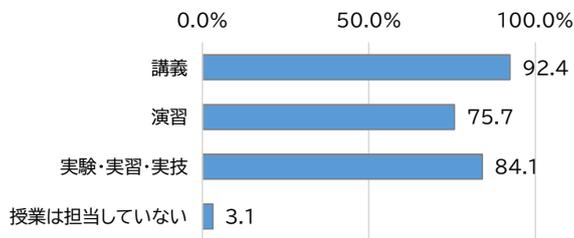
学科長等/一般教員

■農業分野[N=68]



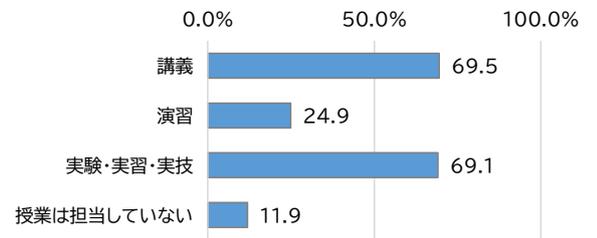
学科長等/一般教員

■医療分野[N=1303]



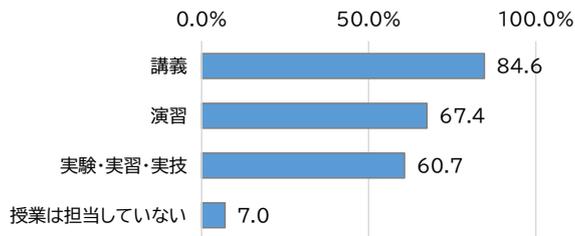
学科長等/一般教員

■衛生分野[N=269]



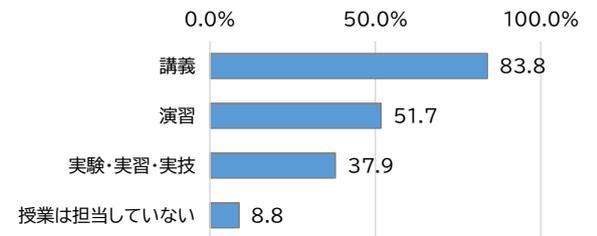
学科長等/一般教員

■教育・社会福祉分野[N=285]



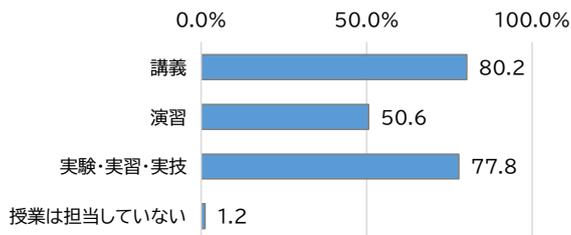
学科長等/一般教員

■商業実務分野[N=240]



学科長等/一般教員

■服飾・家政分野[N=81]



学科長等/一般教員

■文化・教養分野[N=308]

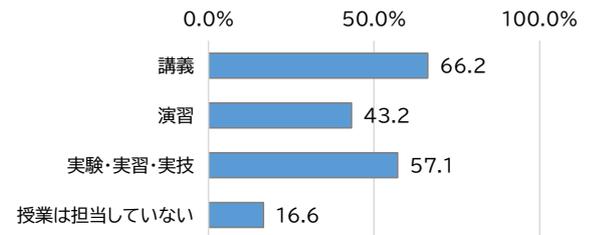


図 7-336 担当授業(複数回答)[分野別]

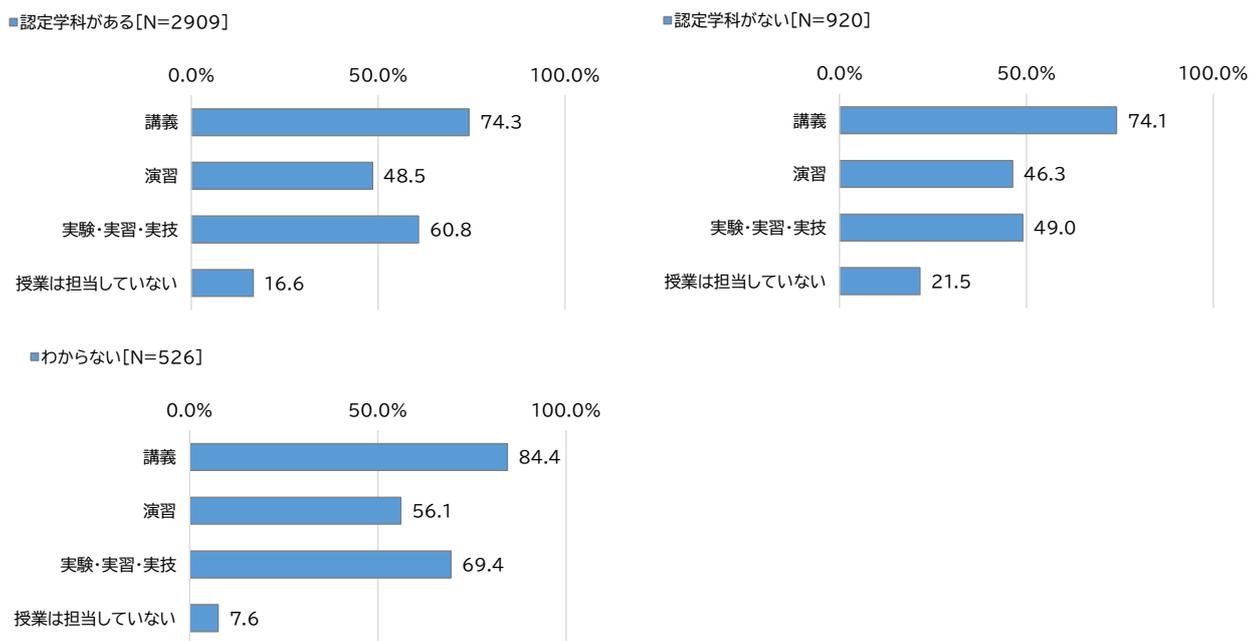


図 7-337 担当授業(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

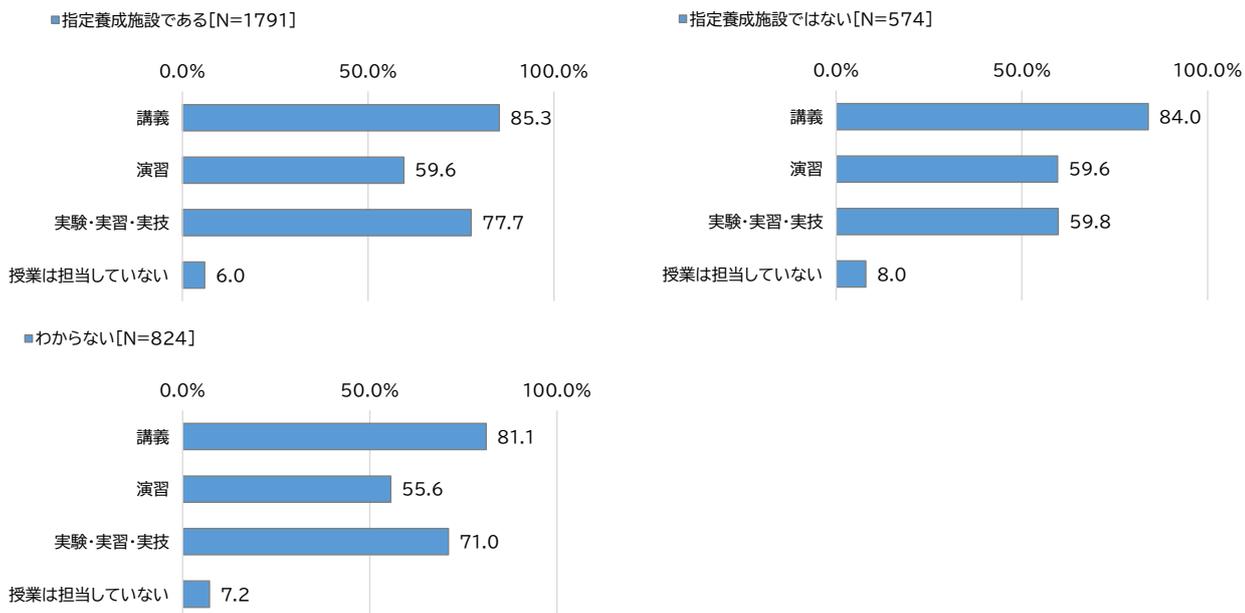


図 7-338 担当授業(複数回答)[養成施設への指定有無]

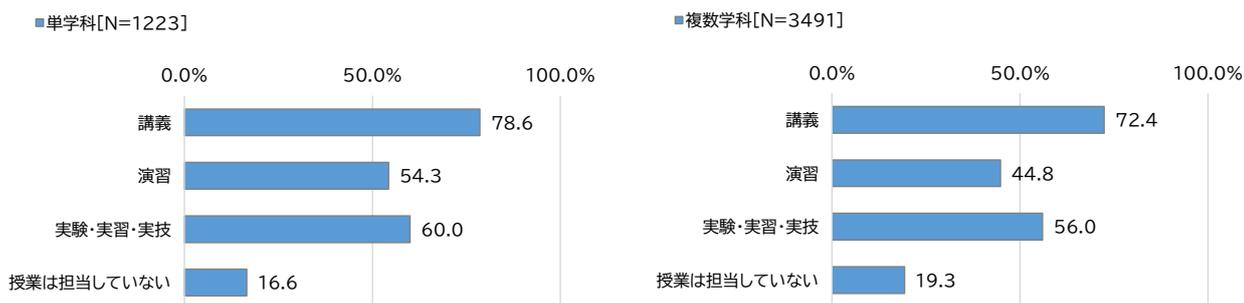


図 7-339 担当授業(複数回答)[学校規模別]

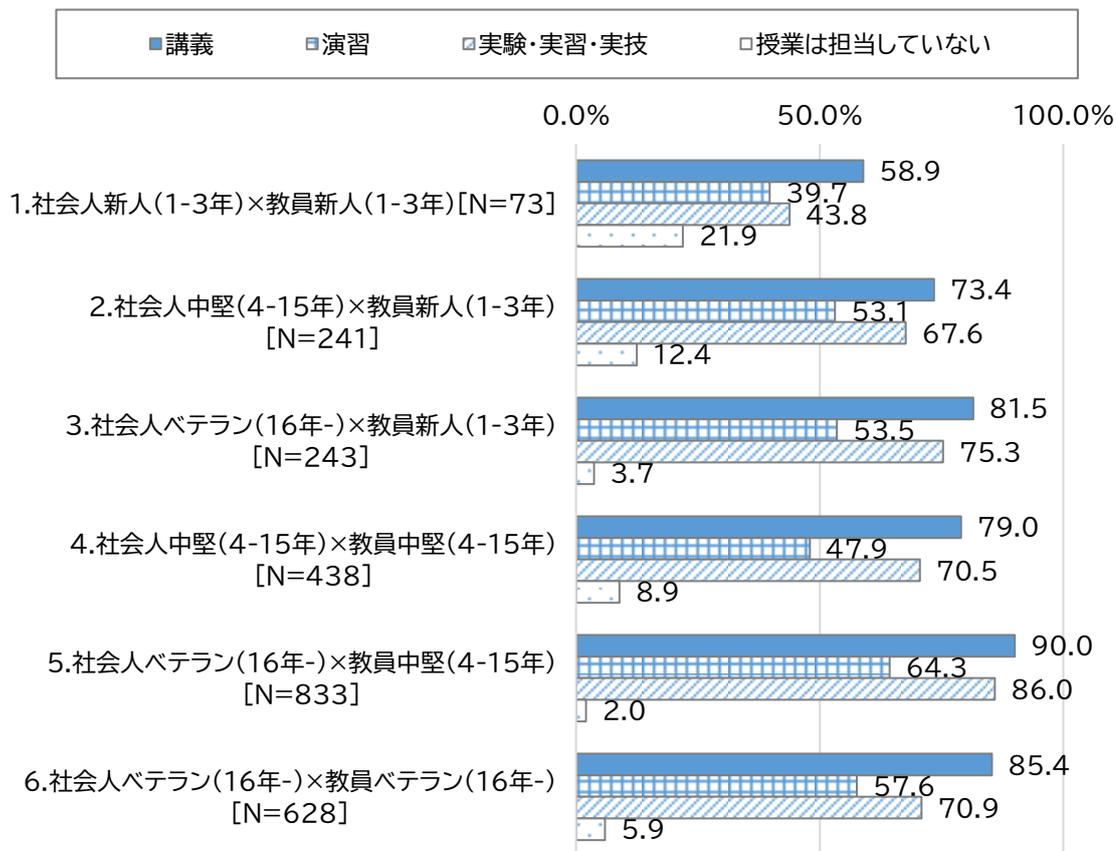


図 7-340 担当授業(複数回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別]

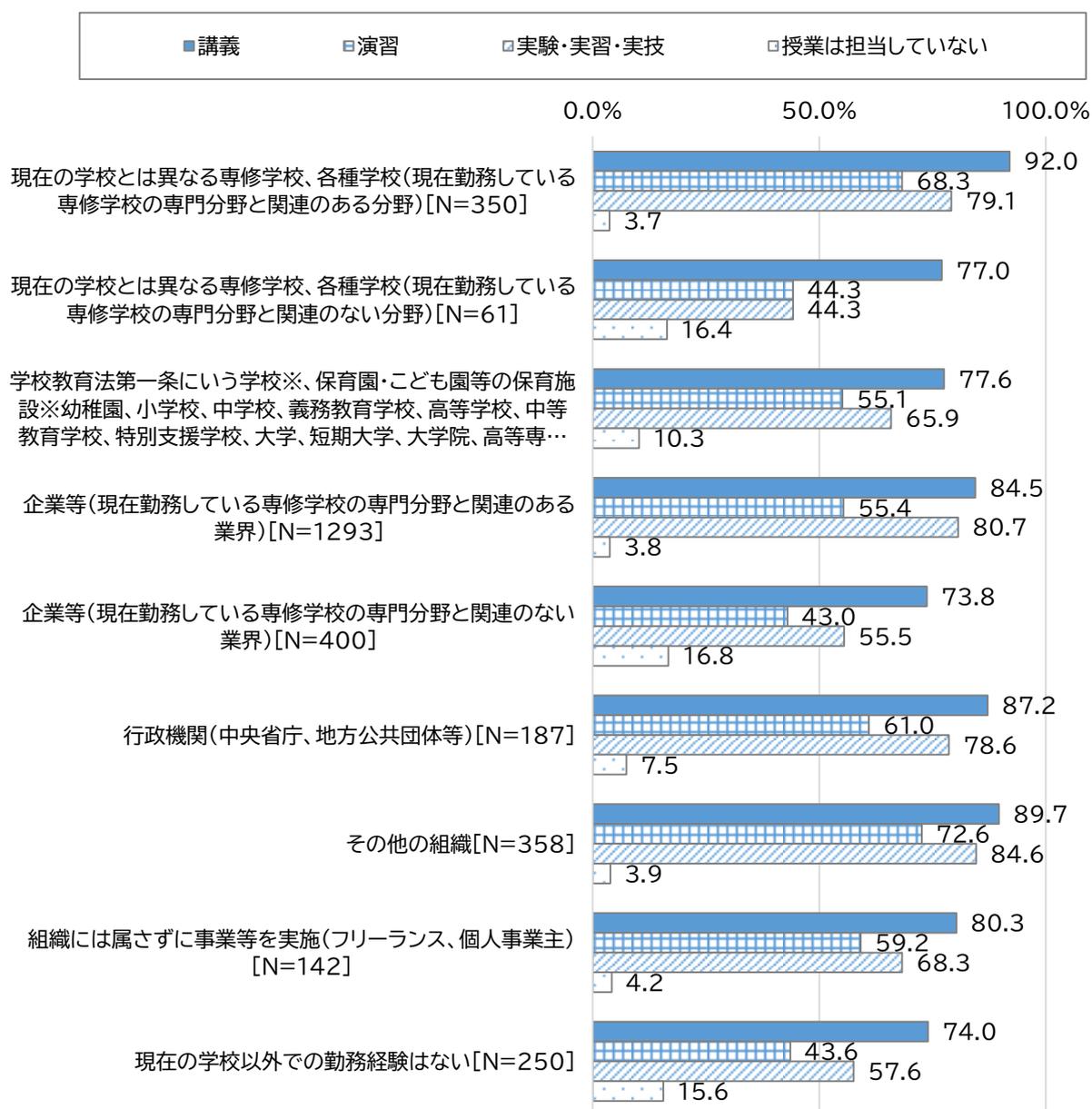


図 7-341 担当授業(複数回答)[教員の勤務経験別]

(7) 知識・技能等のリソースの保有状況等【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q15)

- 全体傾向としては、以下のような傾向がみられる。
 - ①現在の職務を務めるにあたって必要な知識・技能等については、「職業専門的な知識」(87.8%)、「生徒・若者への理解」(86.5%)、「コミュニケーション能力」(84.8%)、「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」(83.7%)が比較的高い。最も低いものは「経理・財務」(35.1%)である。
 - ②十分に習得している知識・技能等については、「職業専門的な知識」(63.5%)、「コミュニケーション能力」(60.0%)が比較的高い。最も低いものは「経理・財務」(9.0%)である。
 - ③課題だと思っている・向上させたい知識・技能等については、「DX・ICT 活用能力」(56.2%)、「学校経営・マネジメントの能力」(50.3%)が比較的高い。低いものは「経理・財務」(32.4%)、「コミュニケーション能力」(32.6%)である。
 - ④勤務先の学校から習得を支援してもらいたい知識・技能等については、「DX・ICT 活用能力」(47.2%)、「学校経営・マネジメント能力」(36.2%)、「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」(34.9%)が比較的高い。最も低いものは「コミュニケーション能力」(11.0%)である。
 - ①の方が②より大きく、かつ差が比較的大きい(必要だが十分に習得できていない)知識・技能等は、「教育制度や関連法規の知識」(差 48 ポイント程度)、「DX・ICT 活用能力」(差 46 ポイント程度)である。
 - ③の方が④より大きく、かつ差が小さい(向上させたいもののうち勤務校から支援してもらいたい)知識・技能等は、「経理・財務」(差 7 ポイント程度)(ただし必要と思う割合も低い)、「DX・ICT 活用能力」(差 9 ポイント程度)、「職業専門的な知識」(差 9 ポイント程度)、「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」(差 9 ポイント程度)である。
- 職階別にみると、全体傾向や職階間の違いとして、以下のような傾向がみられる。
 - 「一般教員」は、他の職階に比べ、「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」「生徒・若者への理解」を③として回答する割合が比較的高い。一方、「学校経営・マネジメントの能力」については、他の職階に比べ、①②③④としての回答が比較的低い。
 - 「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」は、「学科長等」「一般教員」と比べ、「経理、財務」を①②③④として回答する割合が比較的高い。
- 一般教員を社会人/教員としての経験年数により 6 区分に分類し、その分類ごとに知識・技能等のリソースの保有状況等について、以下の点が明らかとなった。
 - 「職業専門的知識」について、いずれの区分においても、8 割以上の教員が「必要なもの」であると回答していた。その上で、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった区分は、「5.社会人ベテラン(16 年-)教員中堅(4-15 年)」であり、最も低かった区分は、「1.社会人新人(1-3 年)×教員新人(1-3 年)」であった。
 - 「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」について、いずれの区分においても、8 割以上の教員が「必要なもの」であると回答していた。その上で、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった区分は、「6.社会人ベテラン(16 年-)教員ベテラン(16 年-)」であり、最も低かった区分は、「3.社会人ベテラン(16 年-)教員新人(1-3 年)」であった。
 - 「生徒・若者への理解」について、いずれの区分においても、8 割以上の教員が「必要なもの

の]であると回答していた。その上で、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった区分は、「6.社会人ベテラン(16年-)教員ベテラン(16年-)」であり、最も低かった区分は、「3.社会人ベテラン(16年-)教員新人(1-3年)」であった。なお、「1.社会人新人(1-3年)教員新人(1-3年)」は、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が二番目に高かった。社会人3年目までの教員は、社会人経験は浅いものの、年齢的に生徒に近い立場であることが、「生徒・若者への理解」につながっている可能性がある。

- 一般教員について、教員のこれまでの勤務経験別では、以下の点が明らかとなった。
 - 「職業専門的知識」について、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった勤務経験は、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」であり、次いで「組織には属さずに事業等を実施(フリーランス、個人事業主)」であった。
 - 「教育を行うための知識・技能(教員としての専門性)」について、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった職歴は、「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある分野)」であり、次いで「学校教育法第一条にいう学校※、保育園・こども園等の保育施設※幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、短期大学、大学院、高等専門学校」であった。
 - 「生徒・若者への理解」について、「十分に習得している」と回答していた教員の割合が最も高かった区分は、「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない分野)」であり、次いで「学校教育法第一条にいう学校※、保育園・こども園等の保育施設※幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、短期大学、大学院、高等専門学校」であった。
- 一般教員のみならず、教員免許の有無別にみると、教員免許を持っていない教員は、持っている教員に比べ、「教育を行うための知識・技能」「生徒・若者への理解」「教育制度や関連法規の知識」等を「十分に習得している」と回答している割合が低い。

Q15 現在の職務を務めるにあたる、知識・技能等のリソースについてお聞きます。

(1)職務上必要な知識・技能等として当てはまるものをすべてお選びください。

(指定規則等で求められている資格等だけでなく、学校や学科が独自に求めているものも含めなるべく全てを回答してください。)

(2)これまでの勤務のご経験や自己能力開発を踏まえ、ご自身が十分に習得している知識や技能等として当てはまるものをすべてお選びください。

(3)自身が課題意識を感じている、もしくは、より向上させたい知識・技能等として当てはまるものをすべてお選びください。

(4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたい知識・技能等として当てはまるものを全てお選びください。

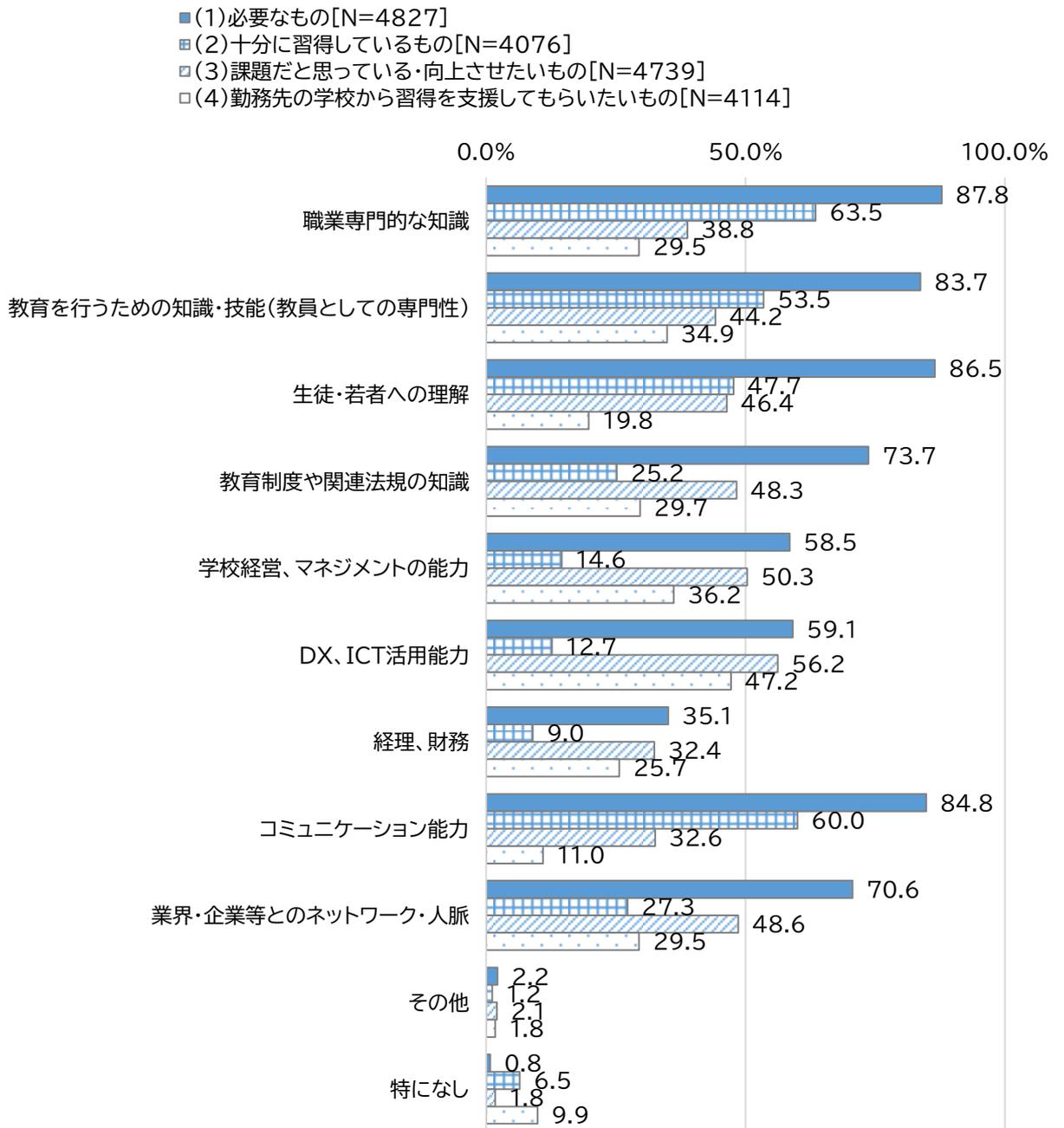
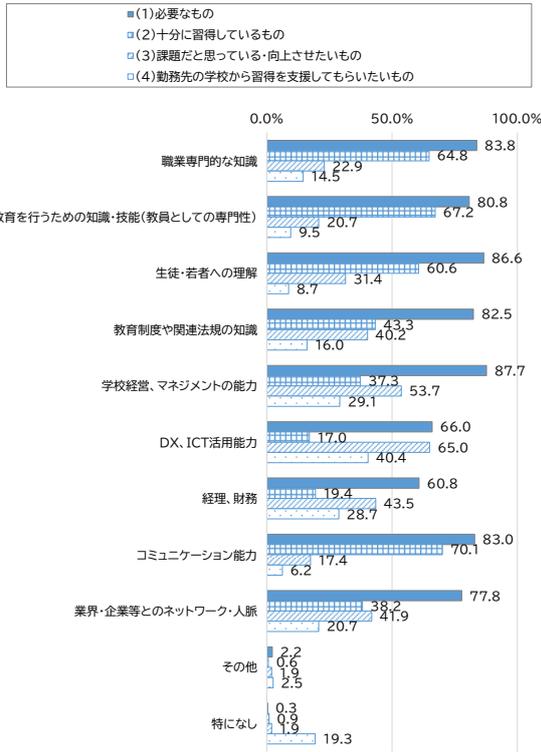
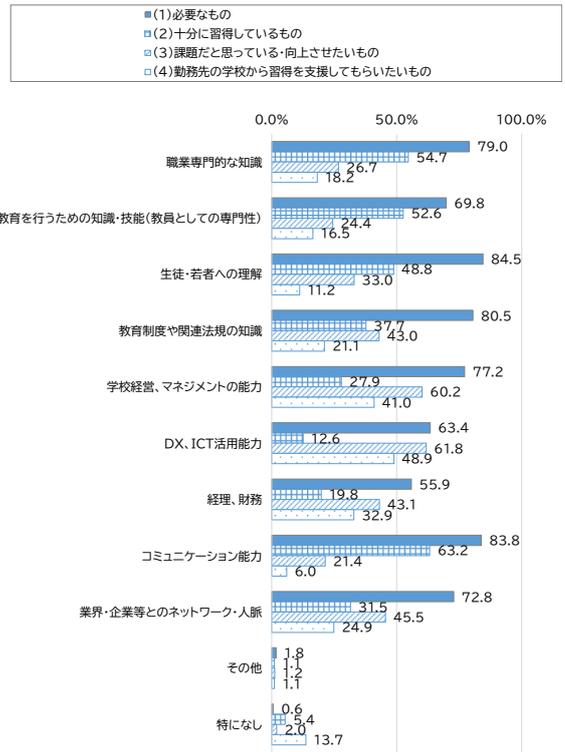


図 7-342 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)

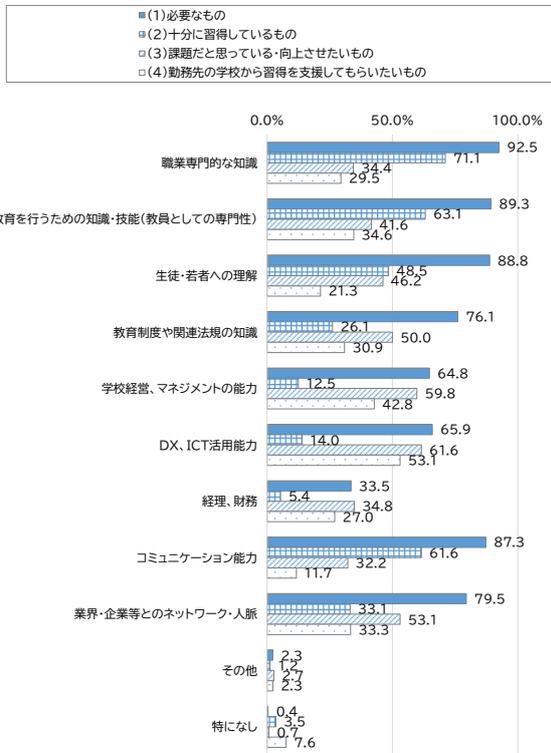
学校長



副校長、事務局長、教務部長等



学科長等



一般教員

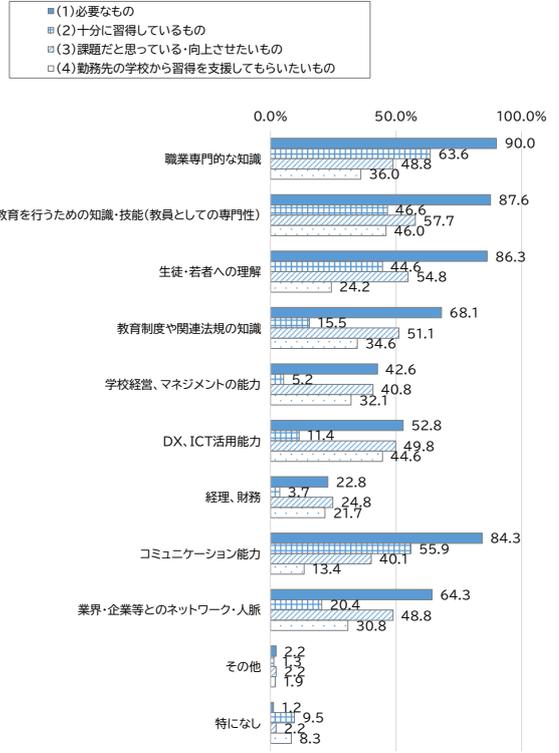
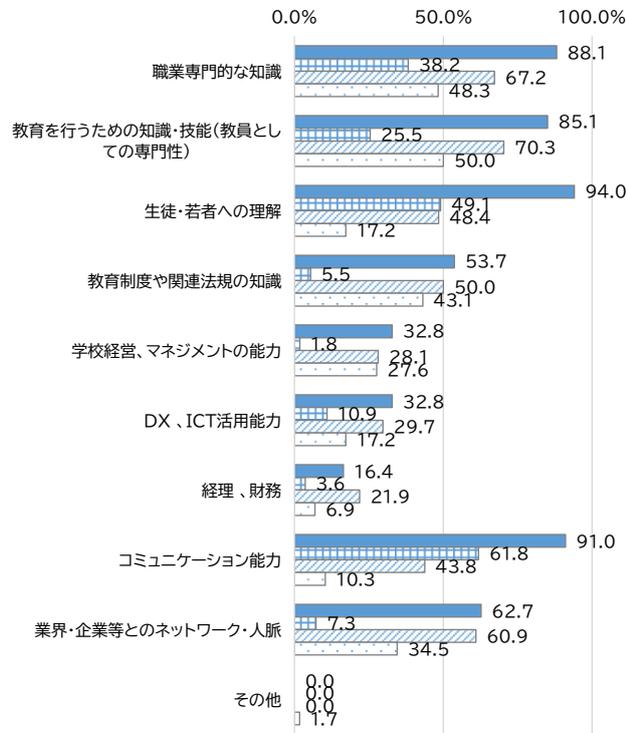


図 7-343 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[職階別]

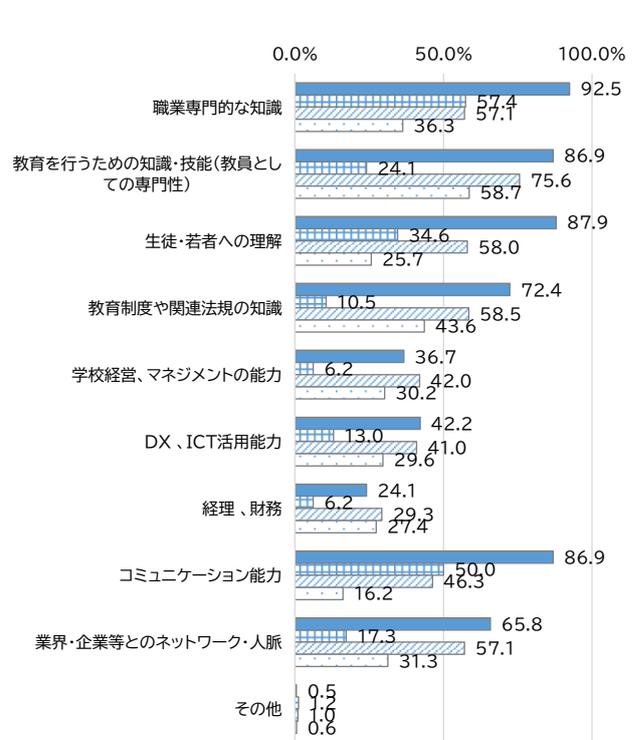
<1.社会人新人(1-3年)×教員新人(1-3年)>

- (1)必要なもの[N=67]
- ▨ (2)十分に習得しているもの[N=55]
- ▤ (3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=64]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=58]



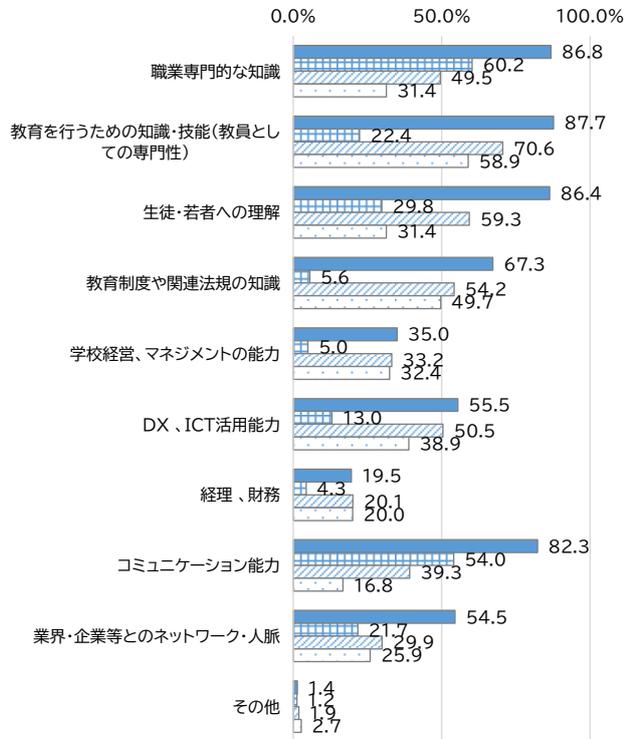
<2.社会人中堅(4-15年)×教員新人(1-3年)>

- (1)必要なもの[N=199]
- ▨ (2)十分に習得しているもの[N=162]
- ▤ (3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=205]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=179]



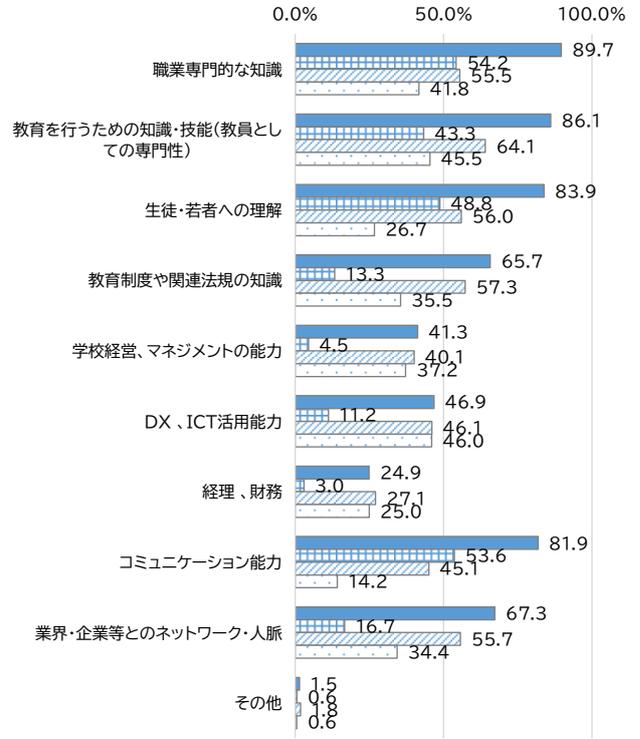
<3.社会人ベテラン(16年-)×教員新人(1-3年)>

- (1)必要なもの[N=220]
- ▨(2)十分に習得しているもの[N=161]
- ▧(3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=214]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=185]



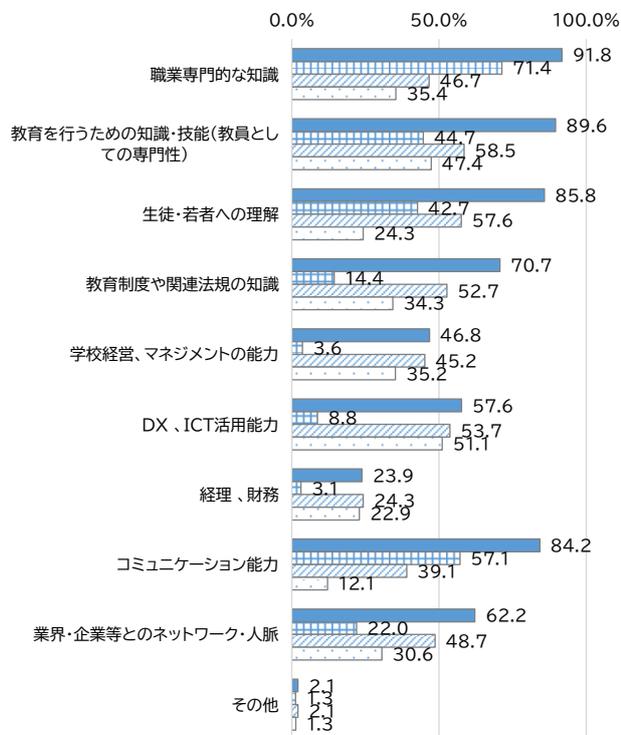
<4.社会人中堅(4-15年)×教員中堅(4-15年)>

- (1)必要なもの[N=397]
- ▨(2)十分に習得しているもの[N=330]
- ▧(3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=384]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=352]



<5.社会人ベテラン(16年-)×教員中堅(4-15年)>

- (1)必要なもの[N=767]
- ▨(2)十分に習得しているもの[N=604]
- ▤(3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=750]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=667]



<6.社会人ベテラン(16年-)×教員ベテラン(16年-)>

- (1)必要なもの[N=573]
- ▨(2)十分に習得しているもの[N=496]
- ▤(3)課題だと思っている・向上させたいもの[N=564]
- (4)勤務先の学校から習得を支援してもらいたいもの[N=512]

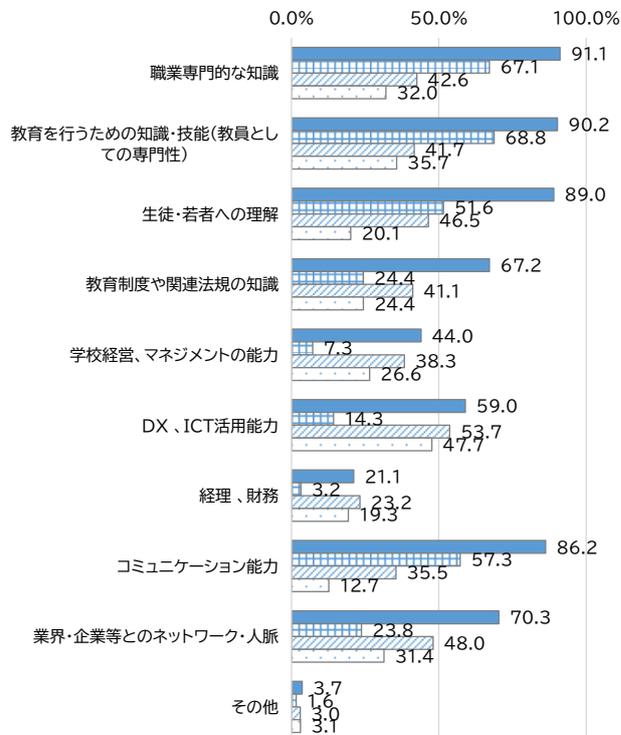
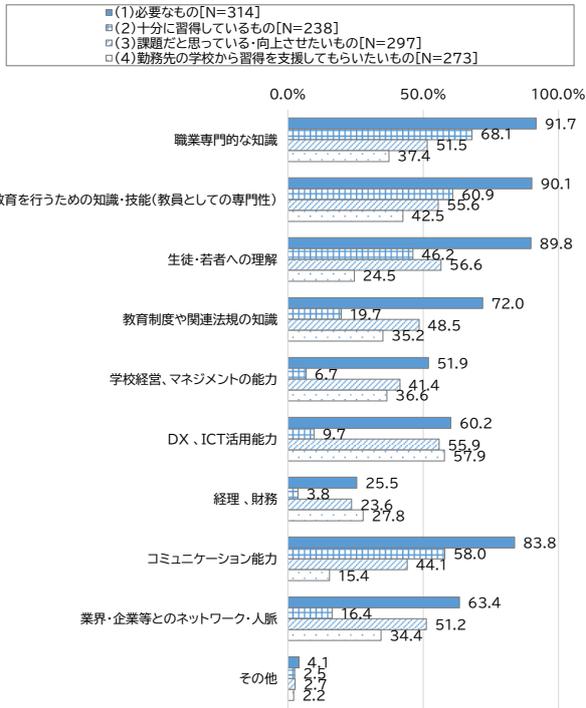
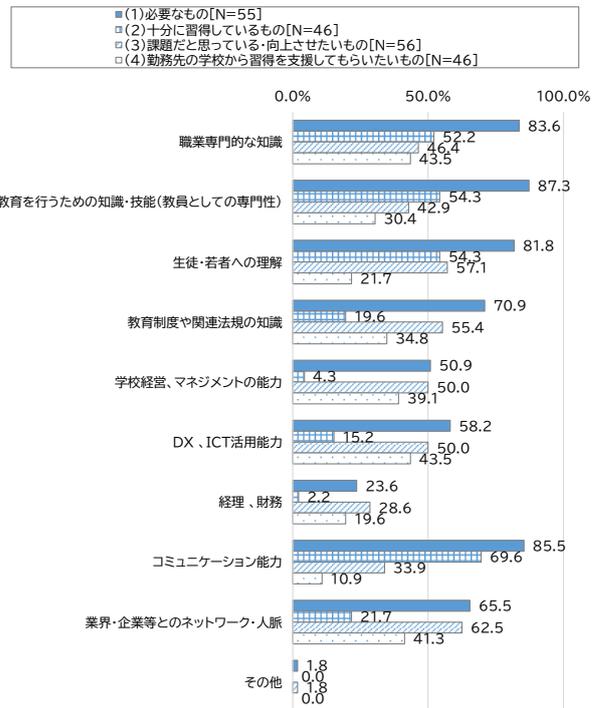


図 7-344 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)
[教員の社会人/教員としての経験年数別]

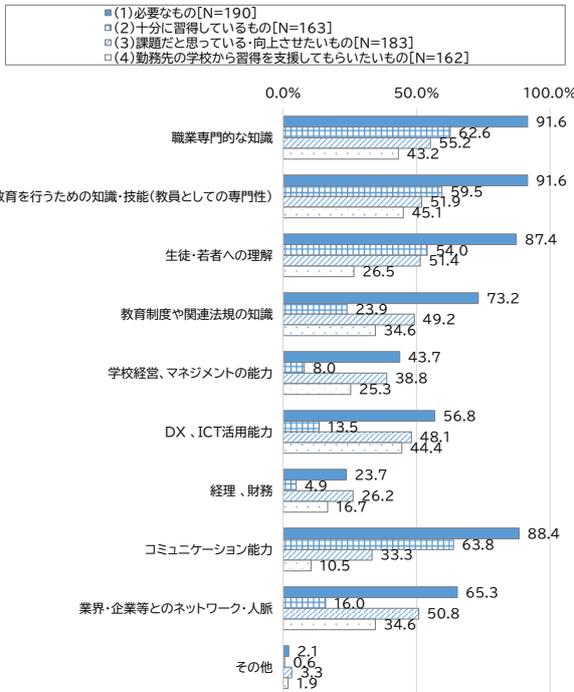
現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある分野)



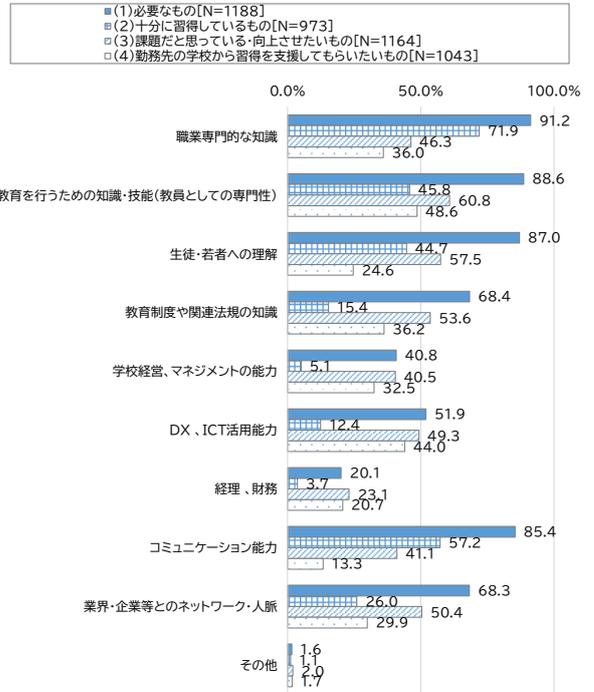
現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない分野)



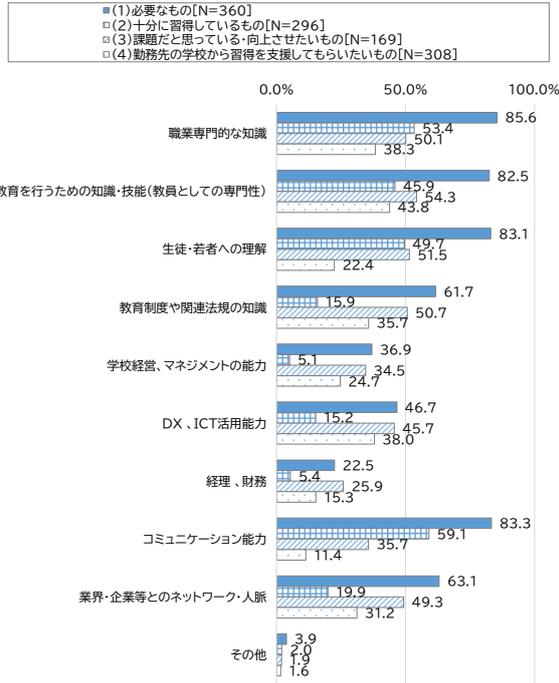
学校教育法第一条にいう学校※、保育園・こども園等の保育施設※幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、短期大学、大学院、高等専門学校



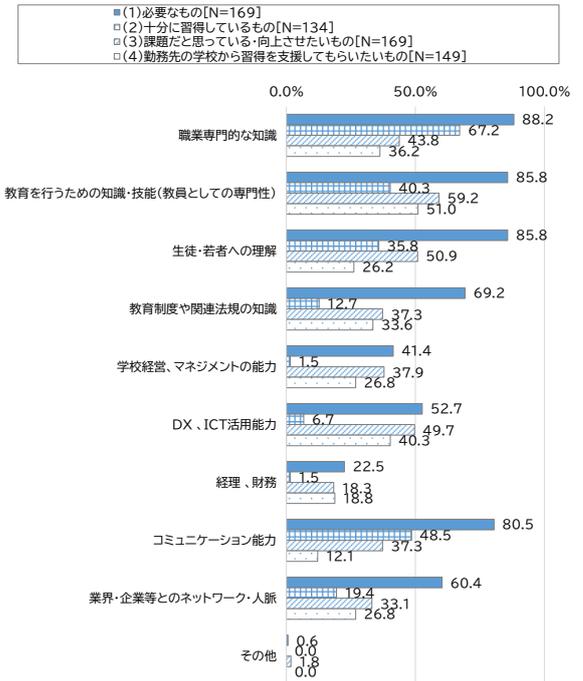
企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)



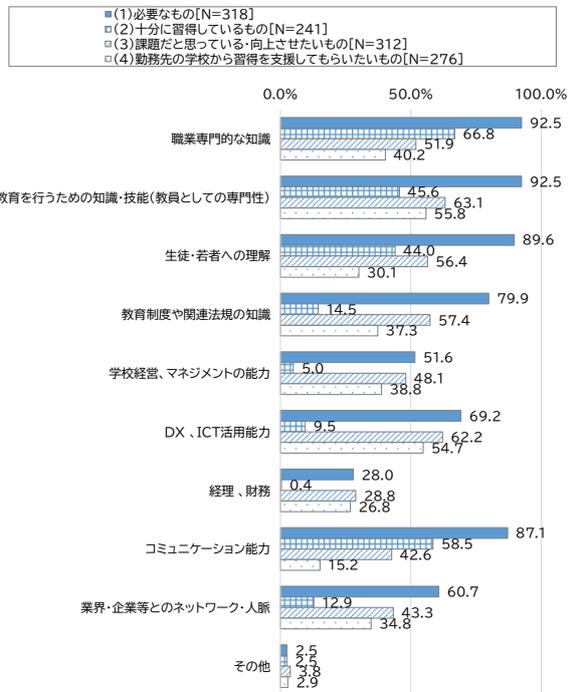
企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)



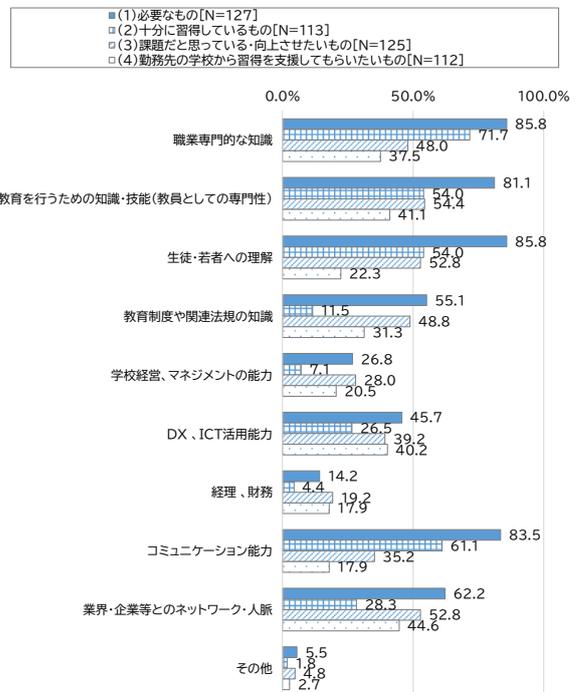
行政機関(中央省庁、地方公共団体等)



その他の組織



組織には属さずに事業等を実施(フリーランス、個人事業主)



現在の学校以外での勤務経験はない

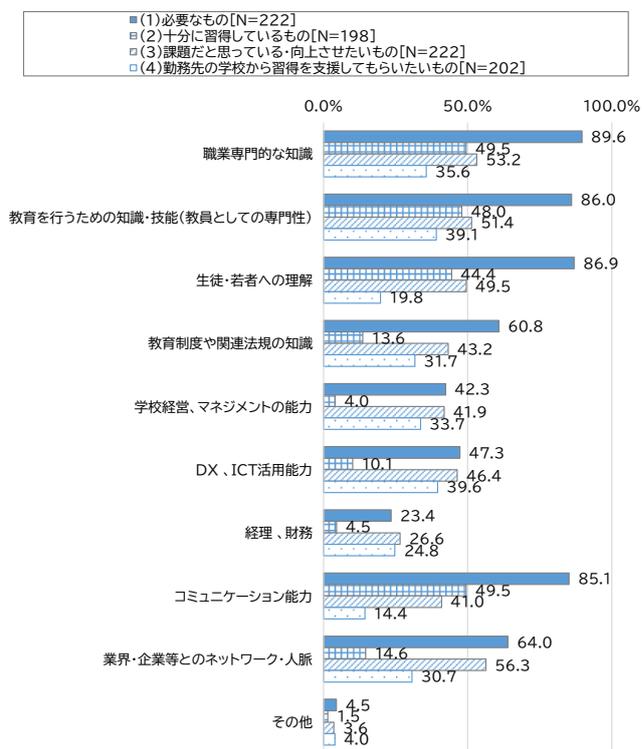
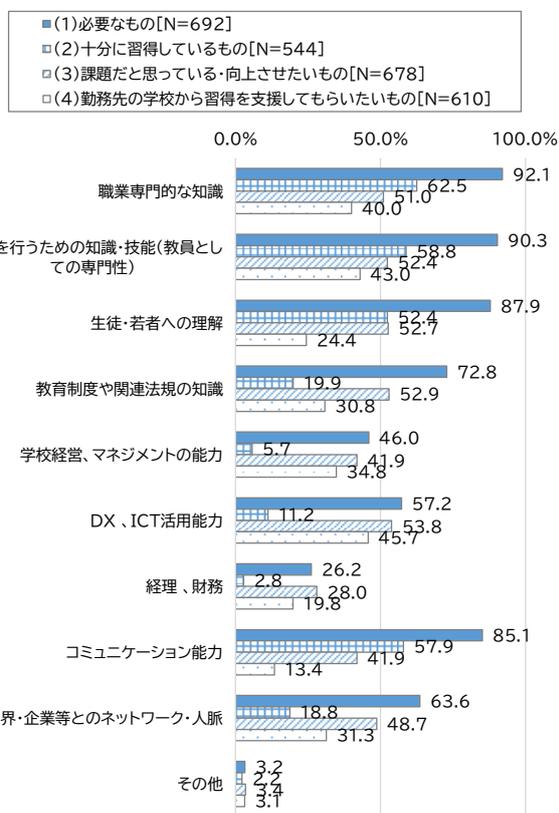


図 7-345 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[教員の勤務経験別]

教員免許あり



教員免許なし

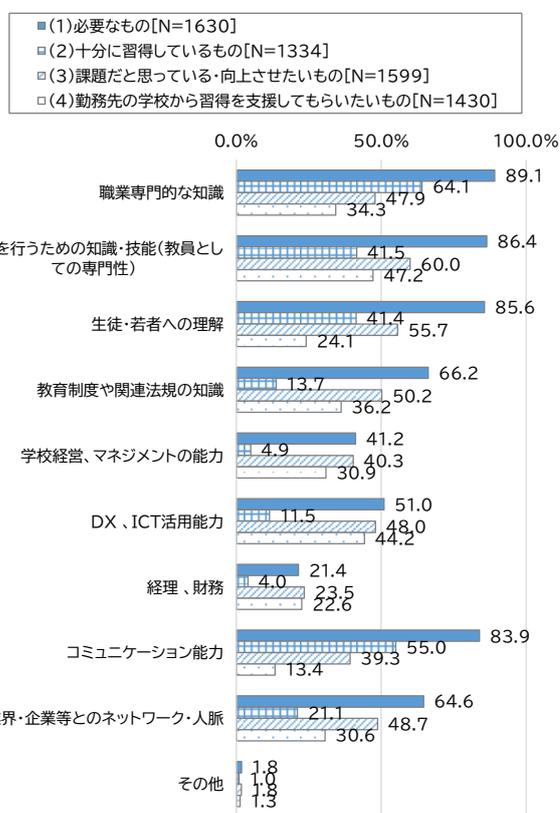


図 7-346 現在の職務を務めるにあたっての知識・技能等(複数回答)[教員免許有無別]

(8) 校務分掌における担当業務・課題【学科長等/一般教員】(Q95,96)

1) 校務分掌における担当業務【学科長等/一般教員】(Q95)

- 現在担当している校務については、「教務・学務」(75.3%)が最も多く、「生徒指導」(70.9%)がそれに続いている。
- 職階別にみると、いずれの校務についても、「学科長等」の方が「一般教員」よりも校務を担当している割合が高い。
- 担当している校務の種類については、職階、分野による大きな傾向の違いはみられない。

Q95 現在、校務分掌においてどのような業務を担当されていますか。

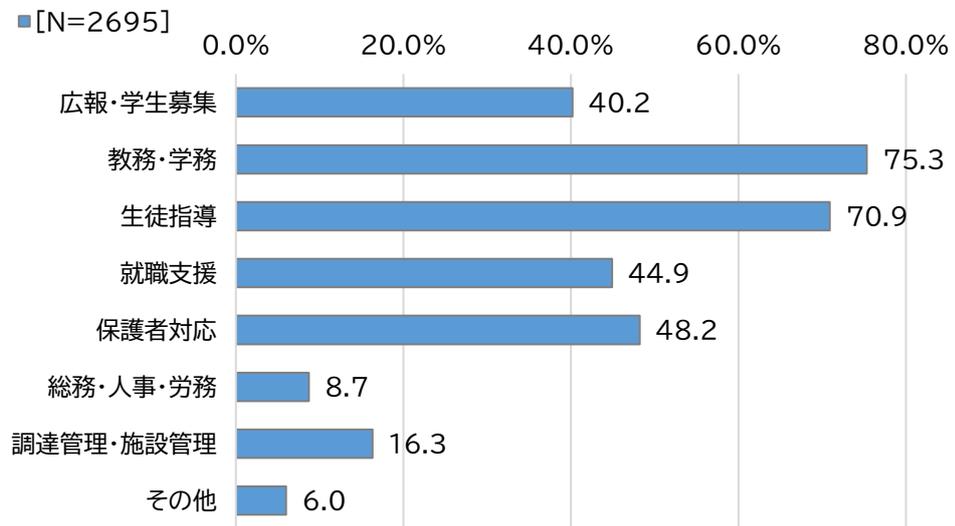


図 7-347 校務分掌(複数回答)



図 7-348 校務分掌(複数回答)[職階別]

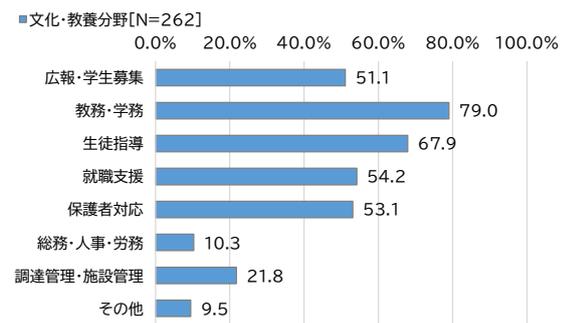
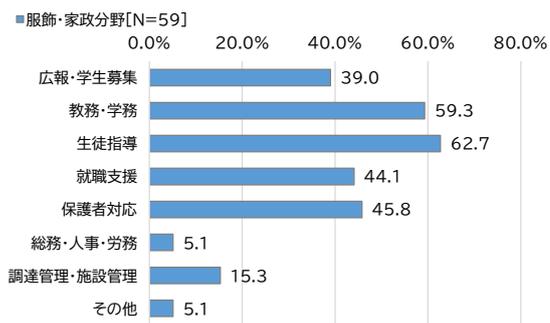
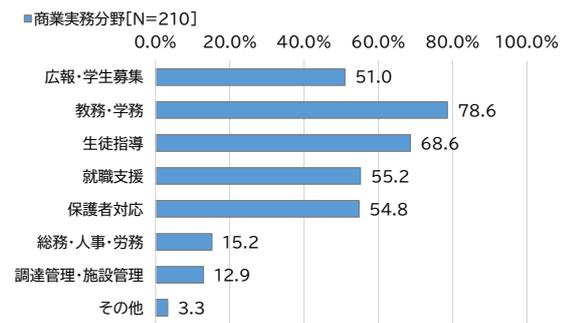
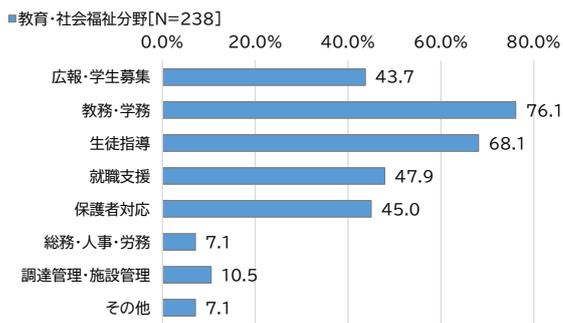
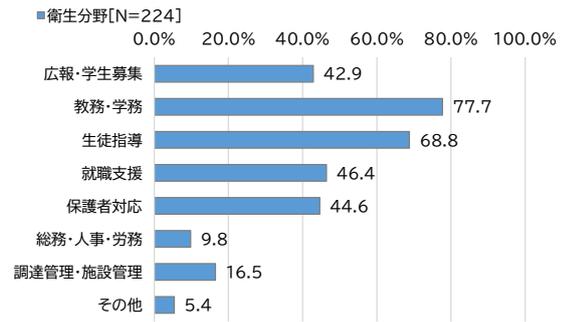
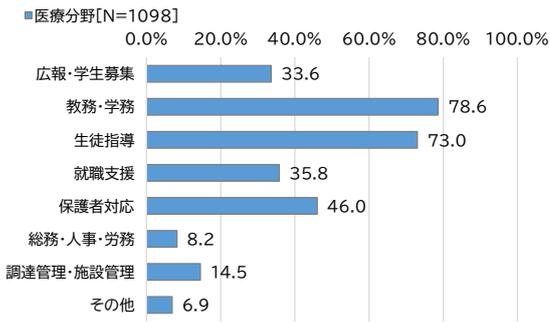
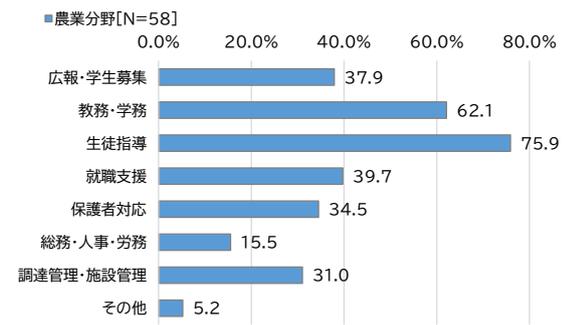
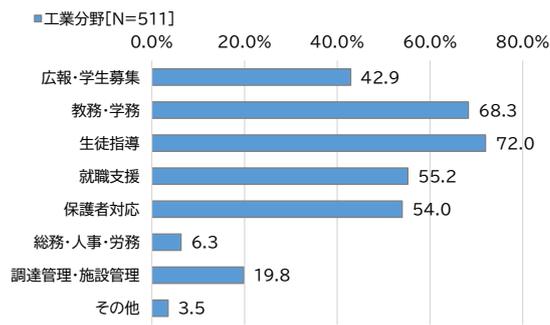


図 7-349 校務分掌(複数回答)[分野別]

2) 校務分掌における課題【学科長等/一般教員】(Q96)

校務分掌における課題としては、以下のような回答が挙げられた。

- 時間外労働となってしまう
- 多様な業務があり、多忙である
- 業務が属人的になっており、その教員が欠員した際に困ってしまう
- 校務分掌は事務職員に任せたいが、適切な人材がない
- 困難を抱える生徒が増えているが、生徒と向き合う時間がない
- 授業準備に時間をかけられない

Q96 授業と並行して校務分掌における業務を実施するにあたり、課題と感じていることは何ですか。

7.3.2 教職員の能力維持・向上への支援状況

(1) 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q16)

- 学校法人・学校・学科による能力開発支援については、「ある程度支援してくれている」(49.7%)、「どちらともいえない」(22.1%)、「よく支援してくれている」(17.1%)の順に多い。「よく支援してくれている」と「ある程度支援してくれている」を合計すると、60%以上の教員は、学校法人・学校・学科は能力開発を支援してくれていると感じている。
- 職階別では、「よく支援してくれている」と「ある程度支援してくれている」の合計の割合は、「学校長」(76.4%)、「副校長、事務局長、教務部長等」(73.5%)、「学科長等」(70.1%)、「一般教員」(60.9%)の順に高い。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「よく支援してくれている」と「ある程度支援してくれている」という回答の合計は、「認定学科がある」と回答した者のうち 70.4%、「認定学科がない」と回答した者のうち 62.1%であった。
- 一般教員を対象に、社会人/教員としての経験年数により 6 区分に分類し、その分類ごとに能力開発支援の状況をみると、「よく支援してくれている」と「ある程度支援してくれている」の合計の割合が最も高い区分は、「2.社会人中堅(4-15 年)教員新人(1-3 年)」であり(66.6%)、最も低い区分は、「5.社会人ベテラン(16 年-)教員中堅(4-15 年)」であった(57.2%)。
- 教員の勤務経験別では、「よく支援してくれている」と「ある程度支援してくれている」の合計の割合が最も高い区分は、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」であり(64.9%)、最も低い区分は、「行政機関(中央省庁、地方公共団体等)」であった(42.9%)。
- 同一学校内で「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」と回答した教員の割合を職階別に算出し、散布図を作成したところ、職階間で支援状況への認識が一致していない学校もある程度存在することが示唆された。

Q16 必要な知識・技能等の維持・向上に対して、ご回答者様が所属する学校法人や学校、学科はどの程度支援をしてくれていますか。

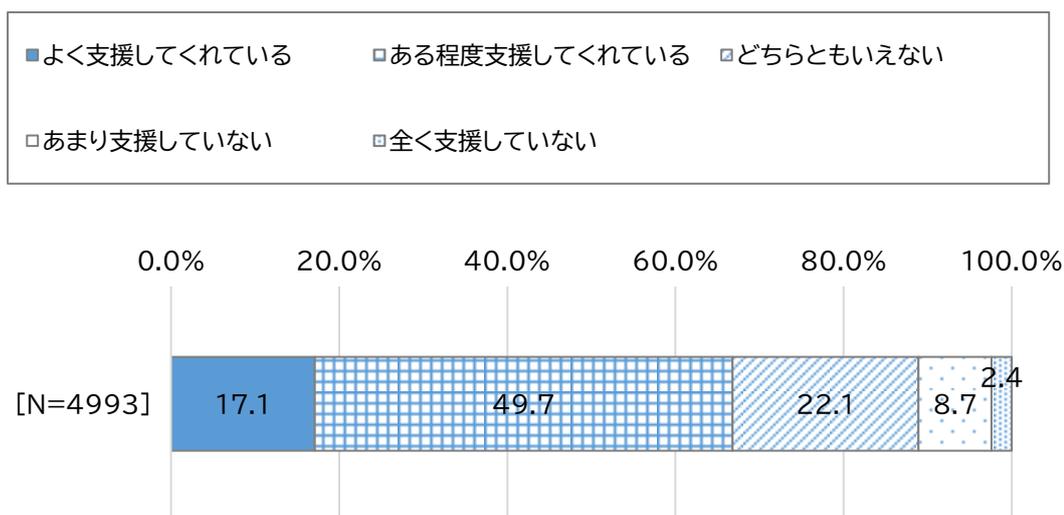


図 7-350 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)

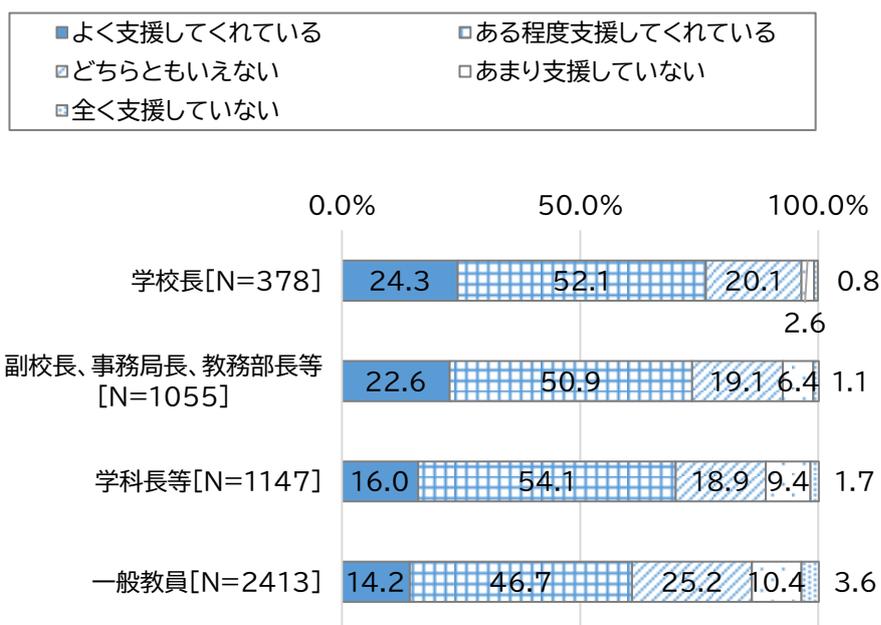


図 7-351 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[職階別]

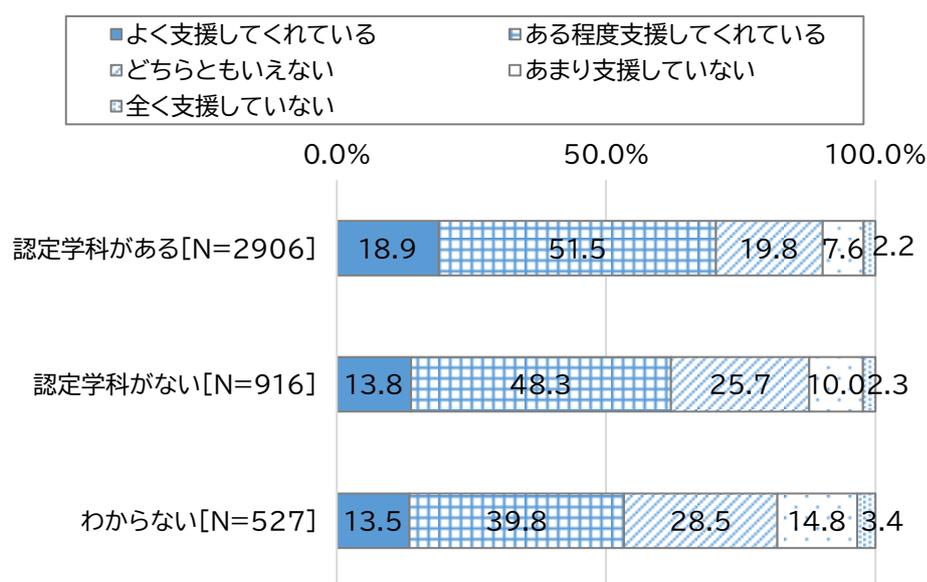


図 7-352 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

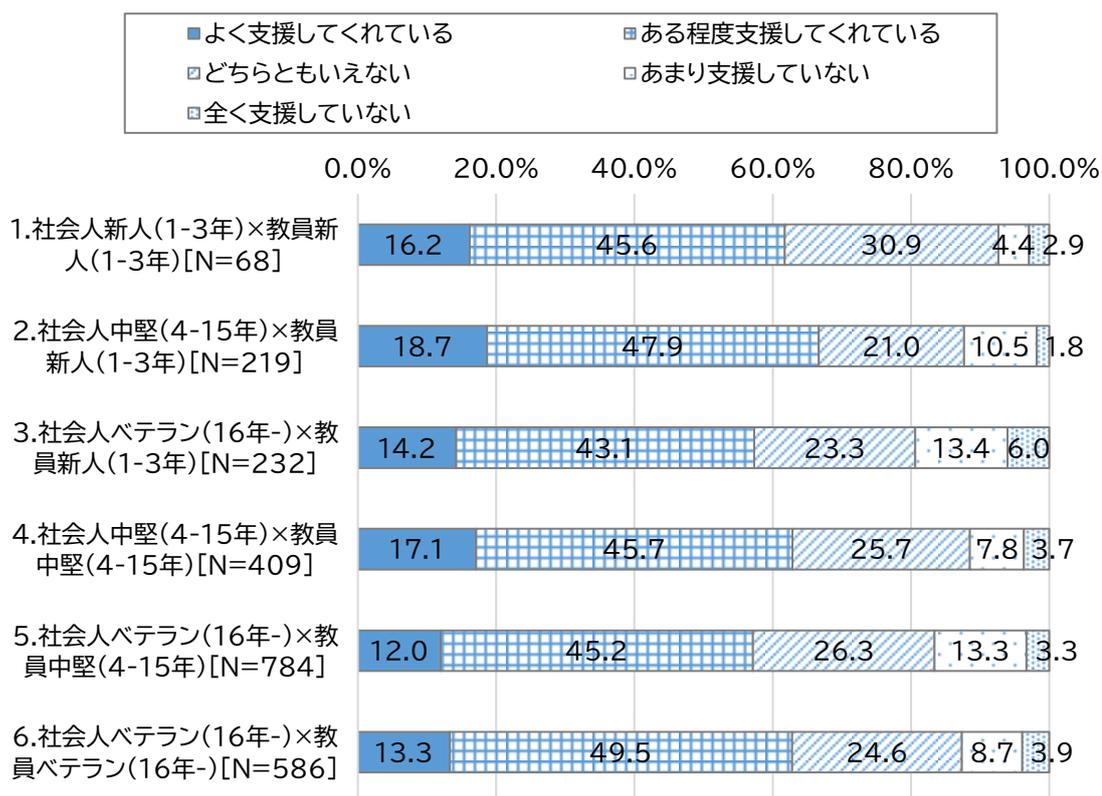


図 7-353 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別]

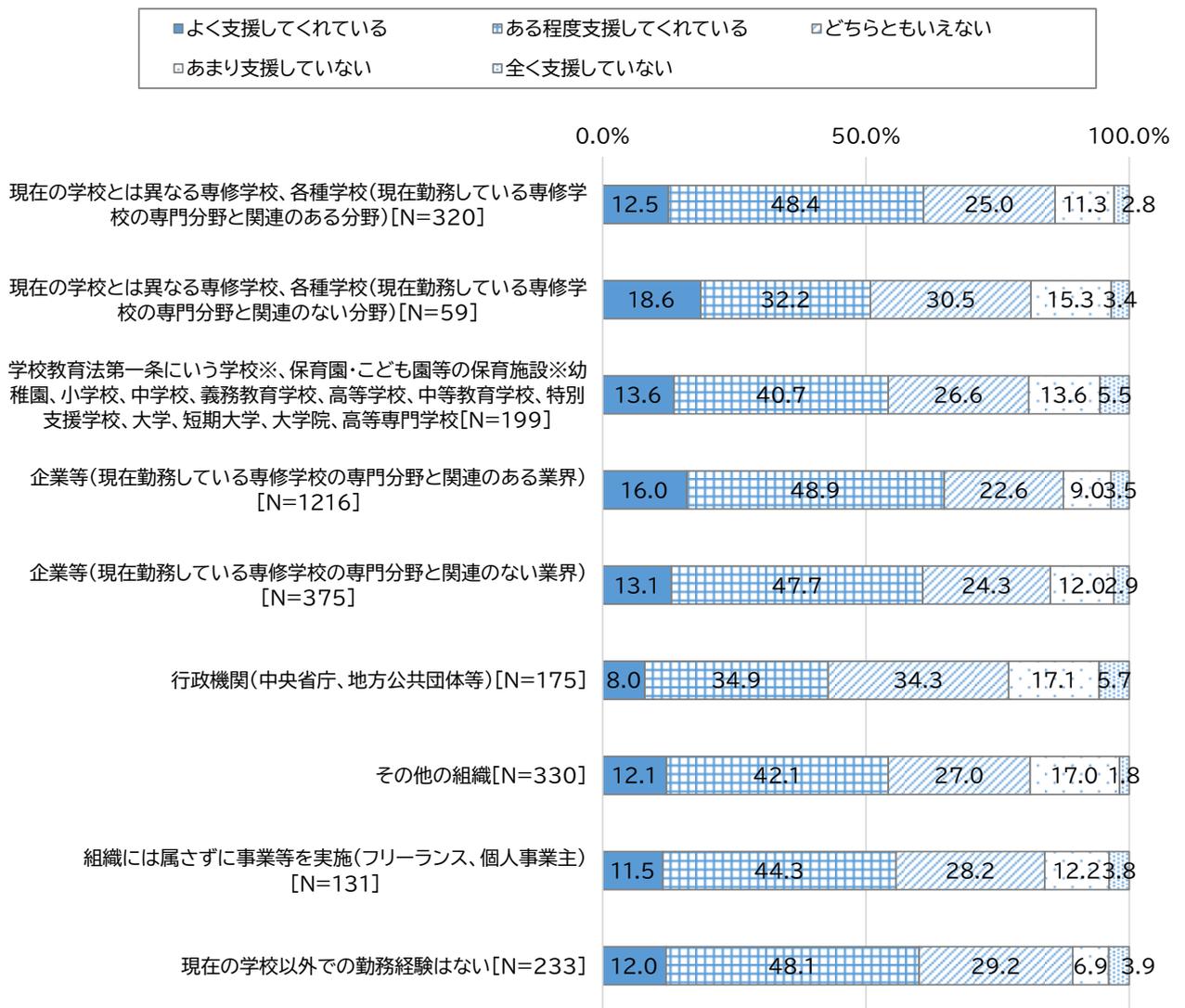


図 7-354 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況(単一回答)[教員の勤務経験別]

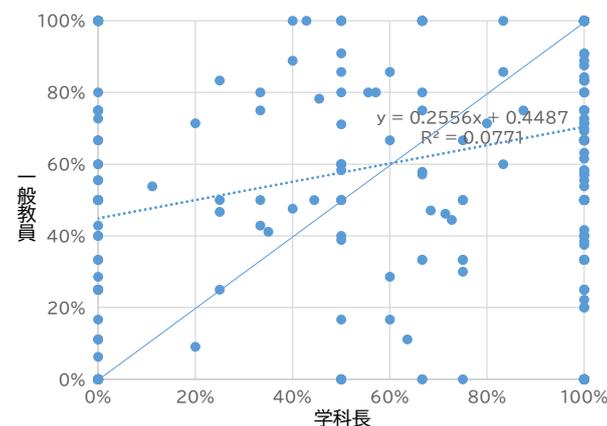
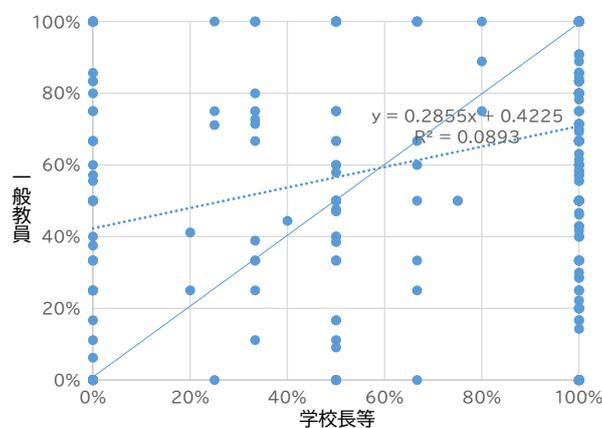
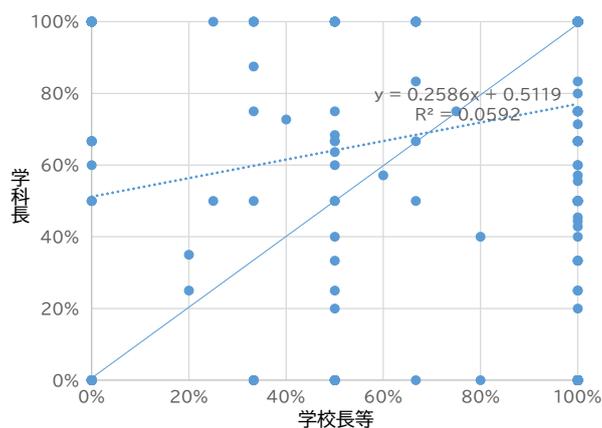


図 7 331 学校法人・学校・学科による能力開発支援の状況
(同一学校内における職階別の「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」の回答割合)⁴⁸

⁴⁸ 同一学校内における職階別の回答傾向の違いをみるため、
 ・「学校長等」として回答した教員のうち何%の教員が「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」を選択したか
 ・「学科長」として回答した教員のうち何%の教員が「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」を選択したか
 ・「一般教員」として回答した教員のうち何%の教員が「よく支援してくれている」「ある程度支援してくれている」を選択したかを算出し、散布図にプロットした。学校長等と学科長、学校長等と一般教員、学科長と一般教員の散布図において、縦軸 0%・横軸 0%の点から縦軸 100%・横軸 100%の点を結んだ直線上にプロットされている学校は、各階層の回答傾向が同一であると解釈でき、その直線上にプロットされていない学校は、各階層の回答傾向に違いがあると解釈できる。

(2) 研修受講状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q17、18)

1) 昨年一年間の研修受講状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】(Q17)

- 昨年一年間の研修受講状況については、「ある程度の研修等を受講することができた」(38.7%)、「どちらでもない」(24.3%)、「十分な研修等を受講できなかった」(11.8%)の順に多い。「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」を合計すると、研修の量にある程度満足している教員は50%弱である。
- 職階別では、「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」の合計の割合は、「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」「学科長等」では50%前後だが、「一般教員」では44.5%と相対的に低い。
- 分野別では、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」において「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」と回答した者の合計割合は、多くの分野において約5割であったが、商業実務分野と衛生分野は約6割と相対的に高く、農業分野は約3割と相対的に低かった。「学科長等/一般教員」において、「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」と回答した者の合計割合は、農業分野と教育・社会福祉分野以外の分野では、約5割であった。農業分野では16.2%、教育・社会福祉分野では37.9%と、相対的に少なかった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、「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」の合計の割合は、「認定学科がある」と回答した者においては52.0%を占めたが、「認定学科がない」と回答した者においては40.5%と相対的に低かった。
- 一般教員を対象に、社会人/教員としての経験年数により6区分に分類し、その分類ごとに研修受講状況をみると、「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」と回答した者の割合の合計が最も高かった区分は、「2.社会人中堅(4-15年)教員新人(1-3年)」であり(54.2%)、最も低かった区分は「3.社会人ベテラン(16年-)教員新人(1-3年)」であった(34.5%)。
- 一般教員の勤務経験別では、「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」と回答した者の割合の合計が最も高かった勤務経験は、「企業等(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)」であり(46.7%)、最も低かった職歴は「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない分野)」であった(32.2%)。
- 同一学校内で「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」と回答した教員の割合を職階別に算出し、散布図を作成したところ、職階間で研修受講状況への認識が一致していない学校もある程度存在することが示唆された。

Q17 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。

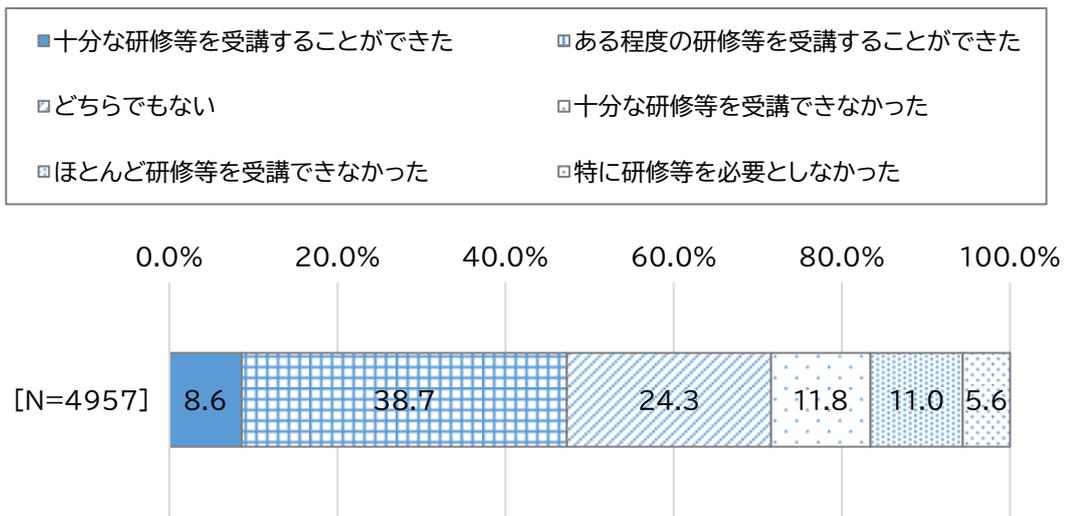


図 7-355 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)

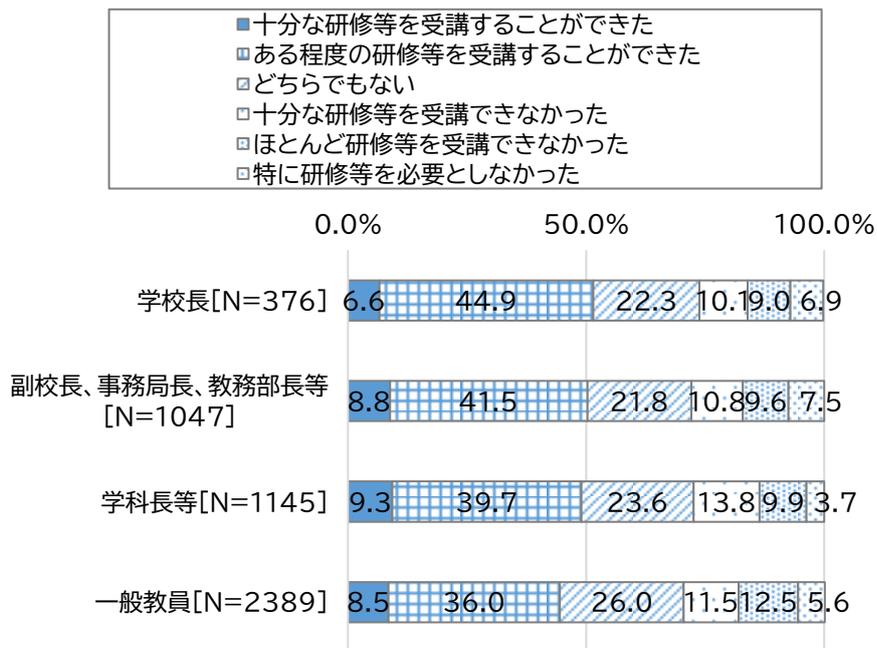
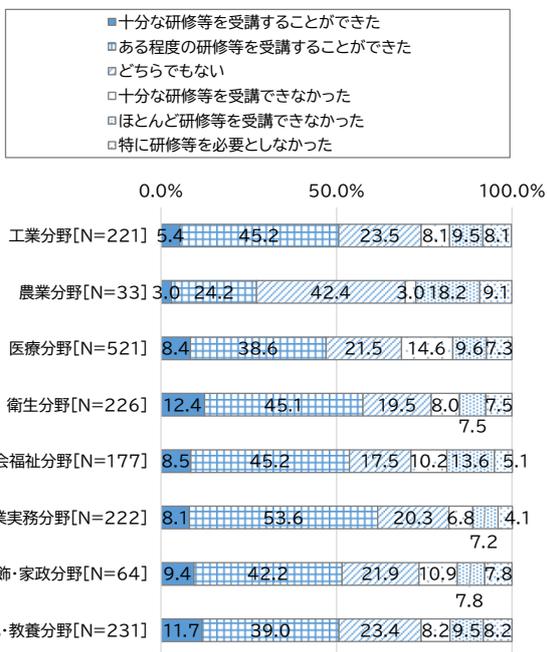


図 7-356 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[職階別]

学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学科長等/一般教員

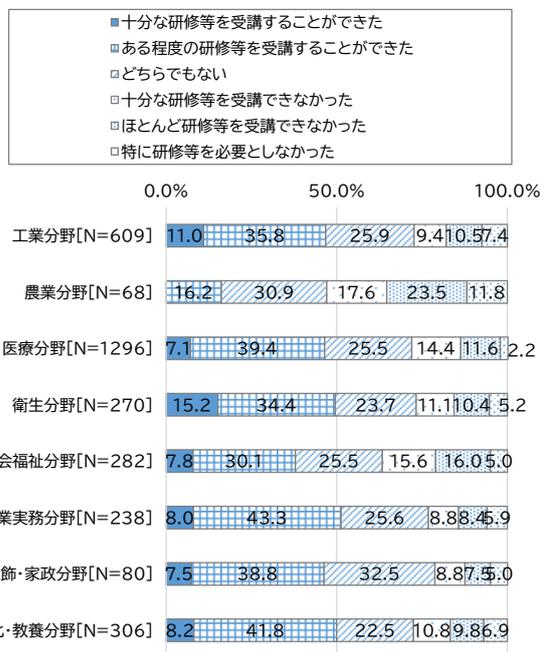


図 7-357 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[分野別]

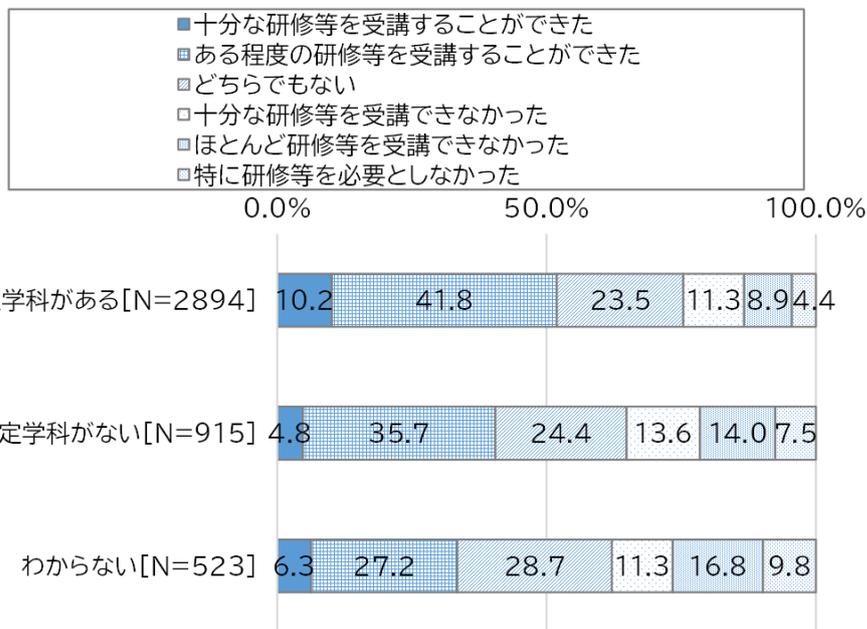


図 7-358 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

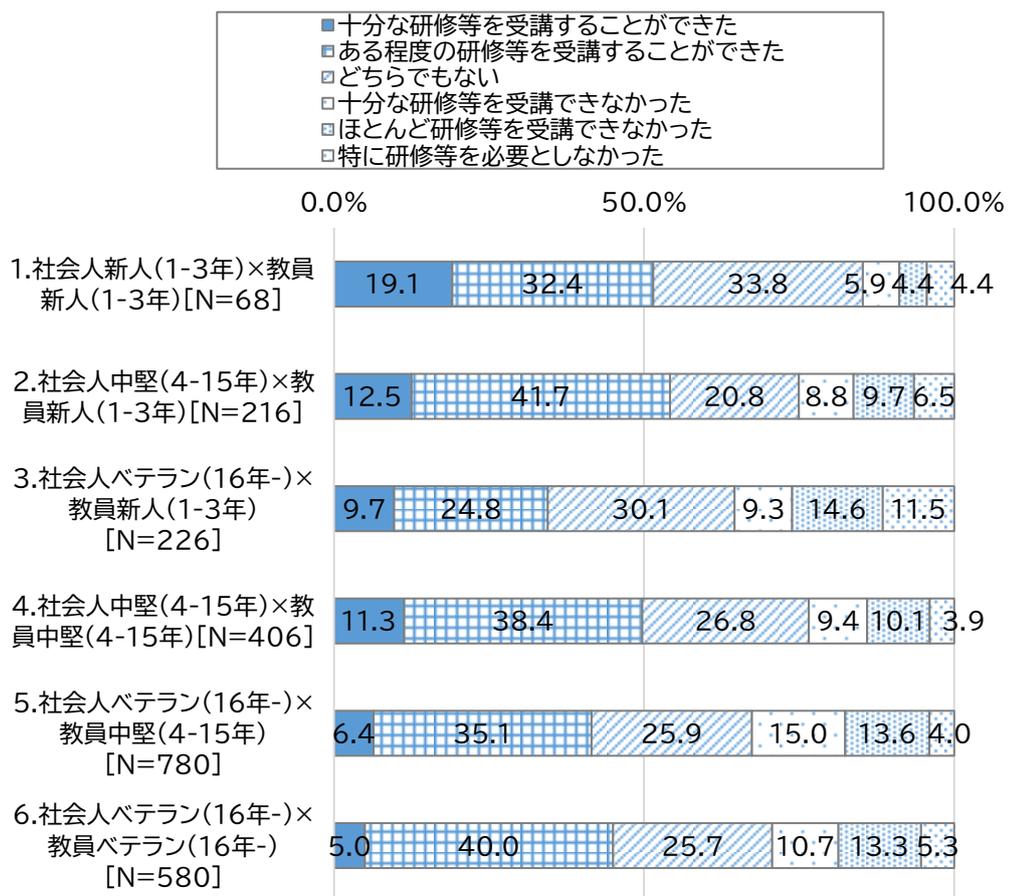


図 7-359 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別]

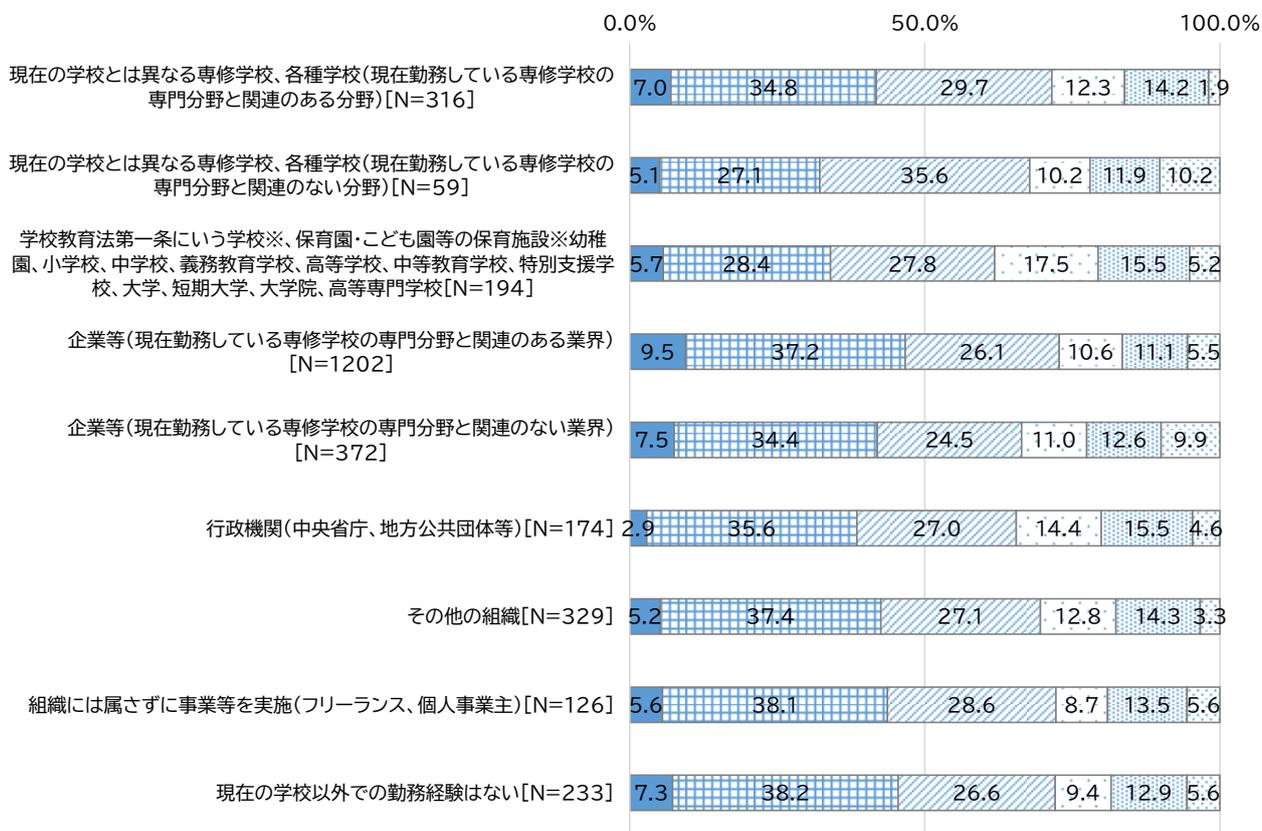


図 7-360 昨年一年間の研修受講状況(単一回答)[教員の勤務経験別]

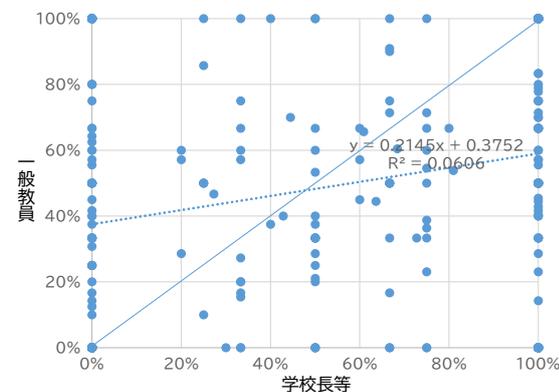
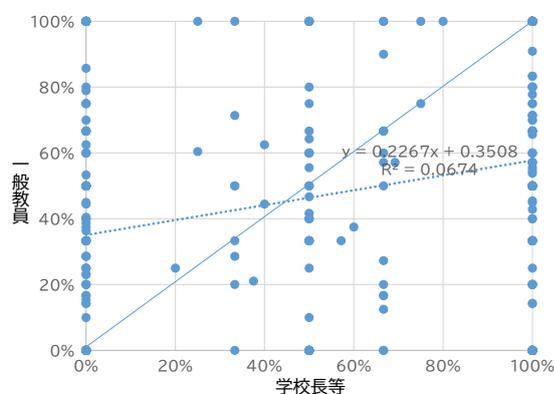
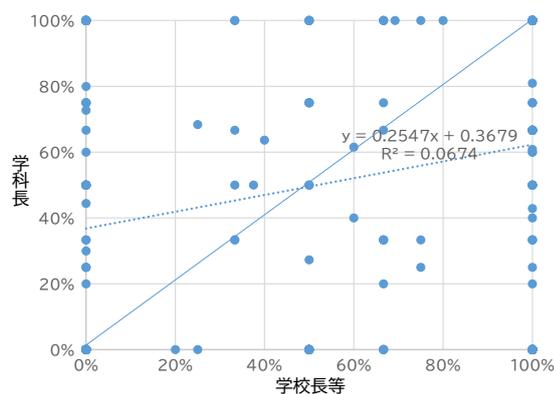


図 7-361 昨年一年間の研修受講状況
(同一学校内における職階別の「十分な研修等を受講することができた」
「ある程度の研修等を受講することができた」の回答割合)⁴⁹

⁴⁹ 同一学校内における職階別の回答傾向の違いをみるため、

・「学校長等」として回答した教員のうち何%の教員が「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」を選択したか

・「学科長」として回答した教員のうち何%の教員が「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」を選択したか

・「一般教員」として回答した教員のうち何%の教員が「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」を選択したか

を算出し、散布図にプロットした。学校長等と学科長、学校長等と一般教員、学科長と一般教員の散布図において、縦軸 0%・横軸 0%の点から縦軸 100%・横軸 100%の点を結んだ直線上にプロットされている学校は、各階層の回答傾向が同一であると解釈でき、その直線上にプロットされていない学校は、各階層の回答傾向に違いがあると解釈できる。

2) 研修を受講できなかった理由【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等/一般教員】 (Q18)

- 研修等が十分に受講できない理由については、「(他の用務との重なりなどはなかったが)多忙だった」(50.9%)、「研修日程が授業や学校行事等と重なっていた」(36.0%)の順に多い。
- 「その他」の回答としては、「コロナの影響(開催中止、参加自粛)」「子育てのため」「オンラインでの研修より対面の研修の方が良い」「勤務期間中に参加できるものがない」「参加許可をもらえない」「案内が少ない、情報が無い」「経費節減のため」等が挙げられた。
- 職階別にみると、「副校長、事務局長、教務部長等」「学科長等」「一般教員」は全体傾向と同様の傾向であるが、「学校長」では「求める内容の研修等がそもそも提供されていなかった」(37.1%)が最も多い。
- 分野別では、「学校長/副校長、事務局長、教務部長等」において、「商業実務分野」以外の分野では、「(他の用務との重なりなどはなかったが)多忙だった」が最も多かった。「服飾・家政分野」では、「(他の用務との重なりなどはなかったが)多忙だった」と「その他」が同数で最も多く、「商業実務分野」では「求める内容の研修等がそもそも提供されていなかった」が最も多かった。「学科長等/一般教員」において、「服飾・家政分野」と「文化・教養分野」以外の分野では、「(他の用務との重なりなどはなかったが)多忙だった」が最も多かった。「服飾・家政分野」では、「研修日程が授業や学校行事等と重なっていた」が最も多く、「文化・教養分野」では、「求める内容の研修等がそもそも提供されていなかった」が最も多かった。
- 一般教員を対象に、社会人/教員としての経験年数により 6 区分に分類し、その分類ごとに研修受講状況を見ると、「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」と回答した者の割合の合計が最も低かった区分である「3.社会人ベテラン(16 年-)教員新人(1-3 年)」において、「(他の用務との重なりなどはなかったが)多忙だった」という回答が最も多かった(50.0%)。
- 一般教員の勤務経験別では、Q17 において「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」と回答した者の割合の合計が最も低かった「現在の学校とは異なる専修学校、各種学校(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない分野)」の教員において、「求める内容の研修等がそもそも提供されていなかった」という回答が最も多かった(53.8%)。研修に関する需要と供給のミスマッチが発生していることが示唆された。

(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。)

Q18 それはなぜですか。当てはまるものを全て選択してください。

■ [N=1119]

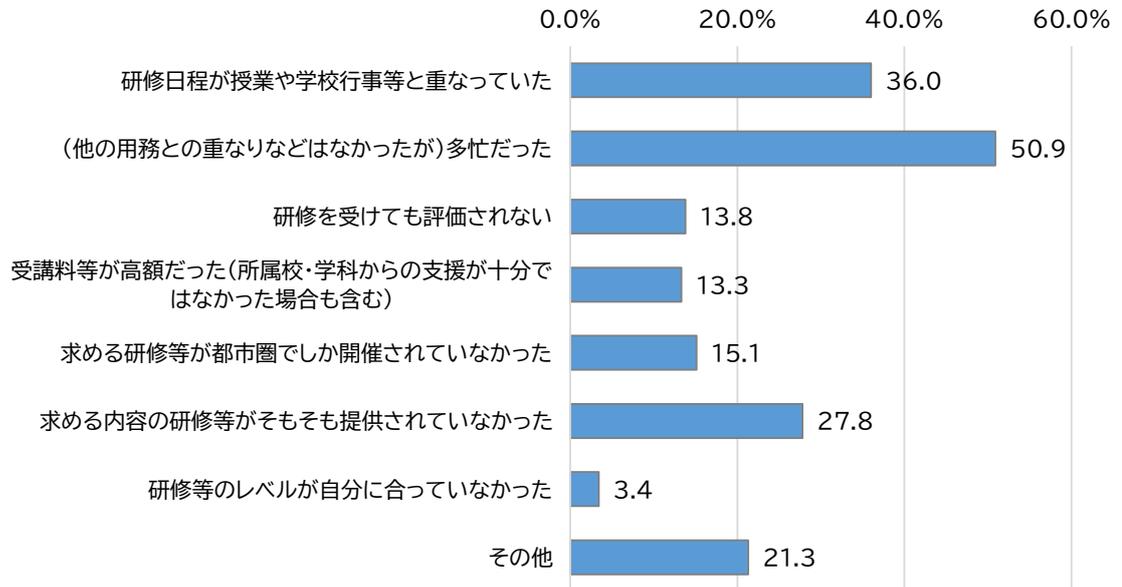


図 7-362 研修等が十分に受講できない理由(複数回答)

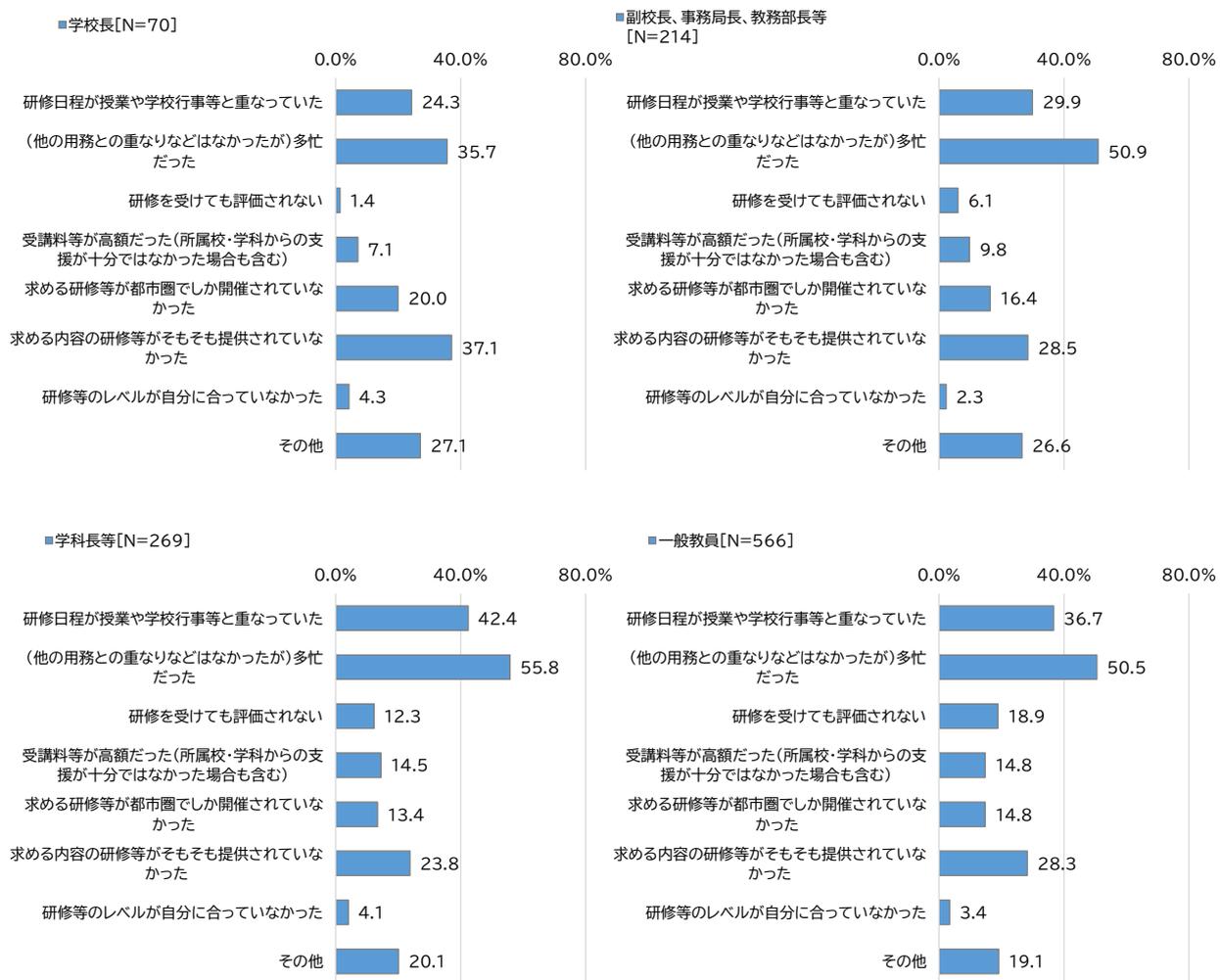
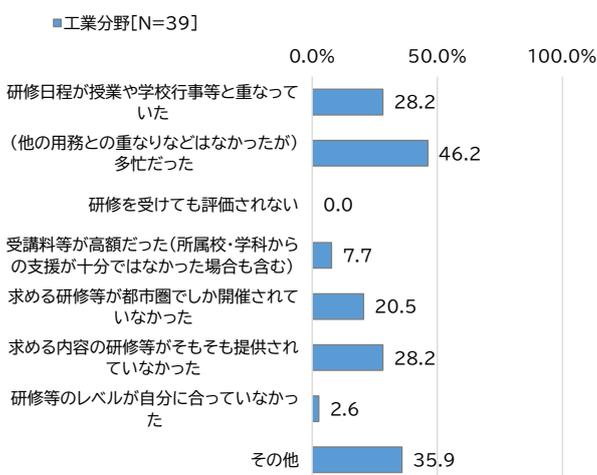
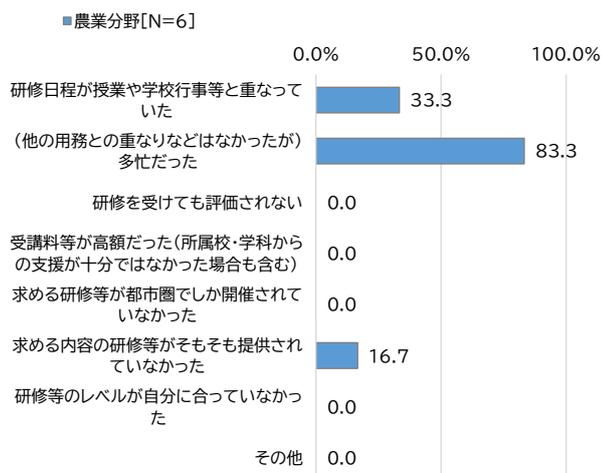


図 7-363 研修等が十分に受講できない理由(複数回答)[職階別]

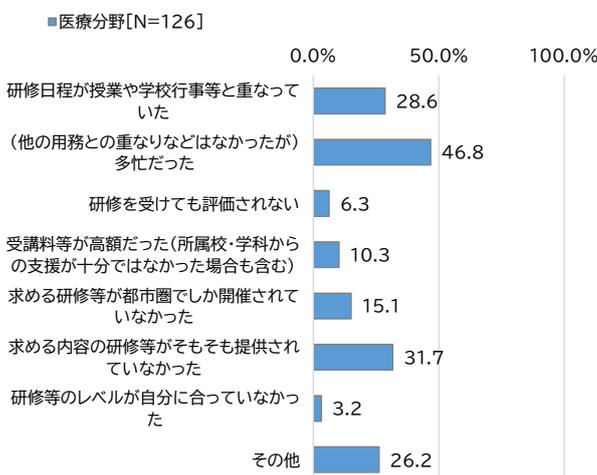
学校長/副校長、事務局長、教務部長等



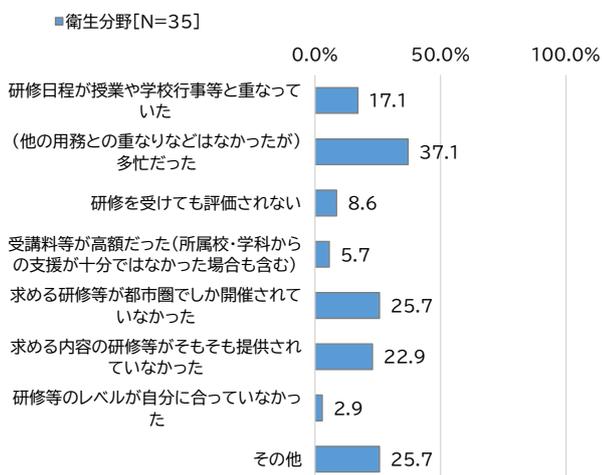
学校長/副校長、事務局長、教務部長等



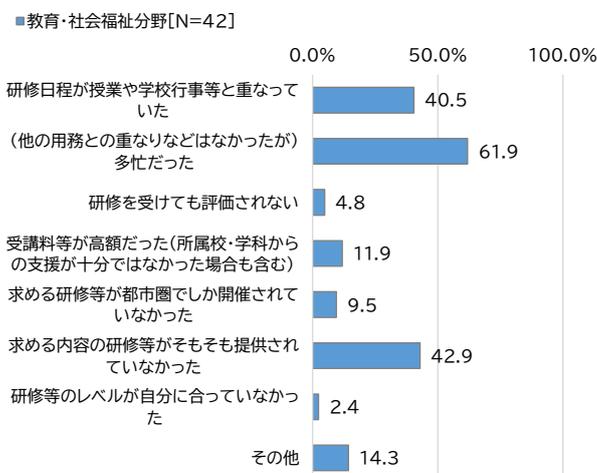
学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等



学校長/副校長、事務局長、教務部長等

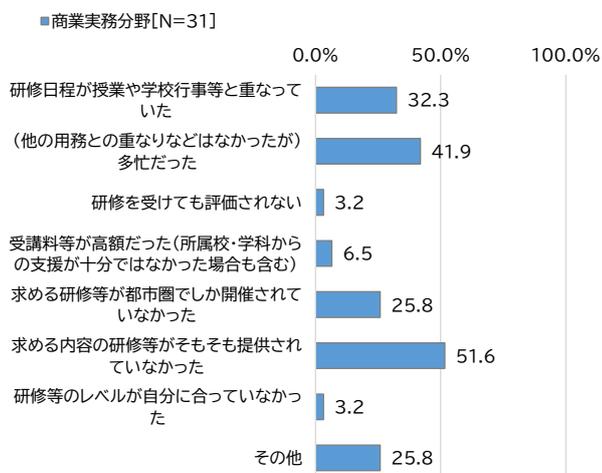
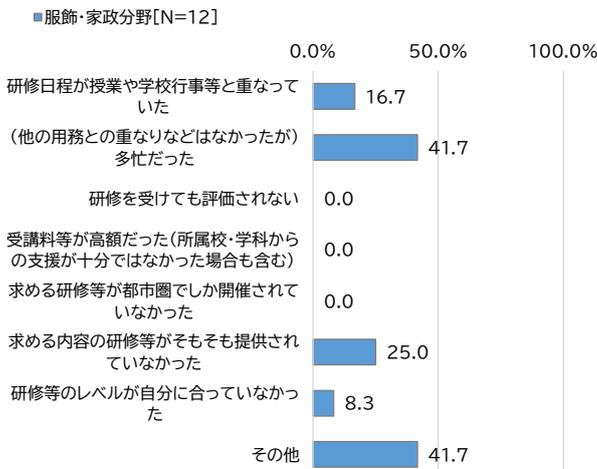
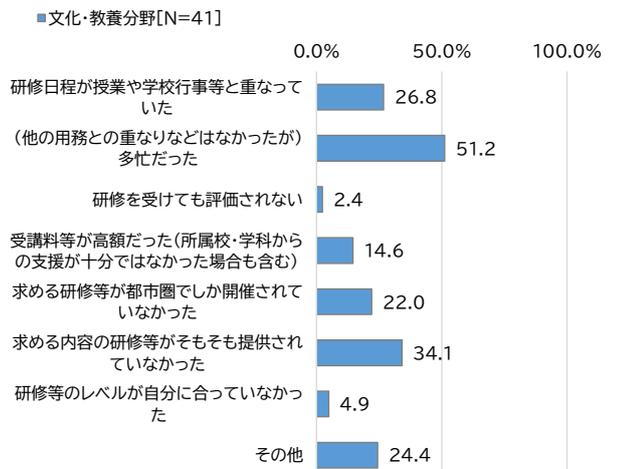


図 7-364 研修等が十分に受講できない理由(複数選択)[分野別(1/3)]

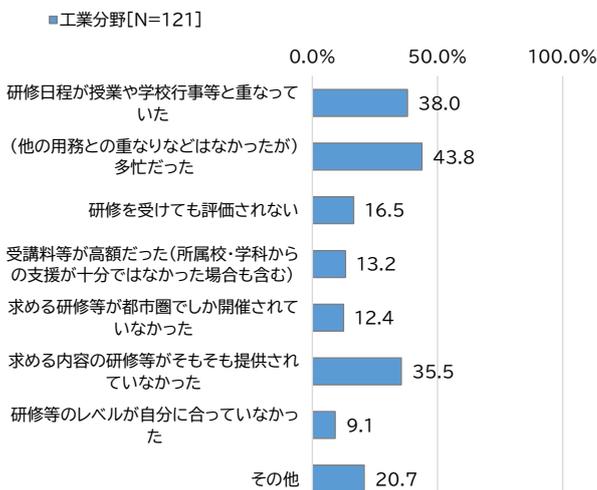
学校長/副校長、事務局長、教務部長等



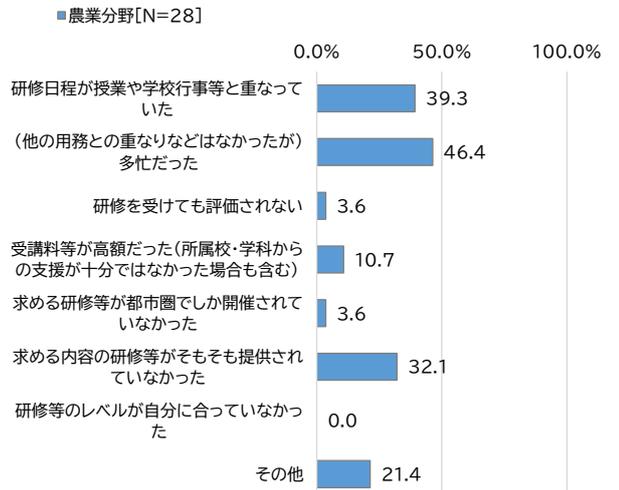
学校長/副校長、事務局長、教務部長等



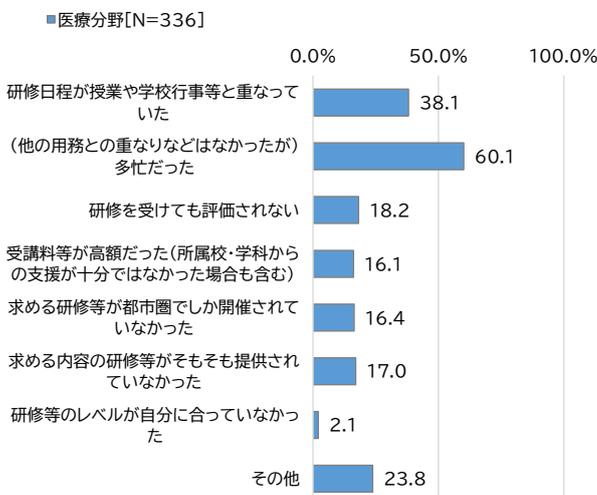
学科長等/一般教員



学科長等/一般教員



学科長等/一般教員



学科長等/一般教員

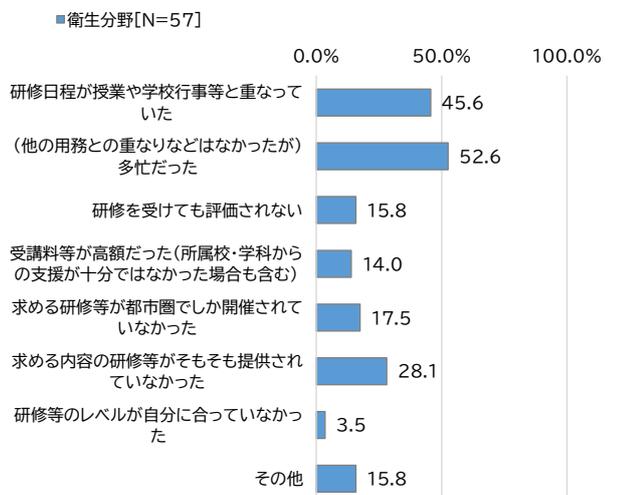
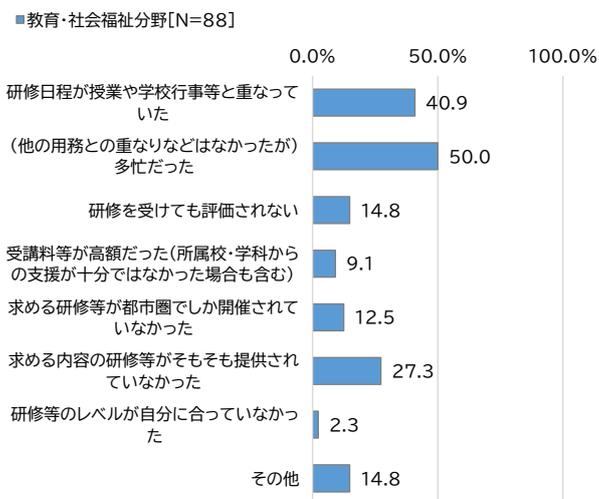
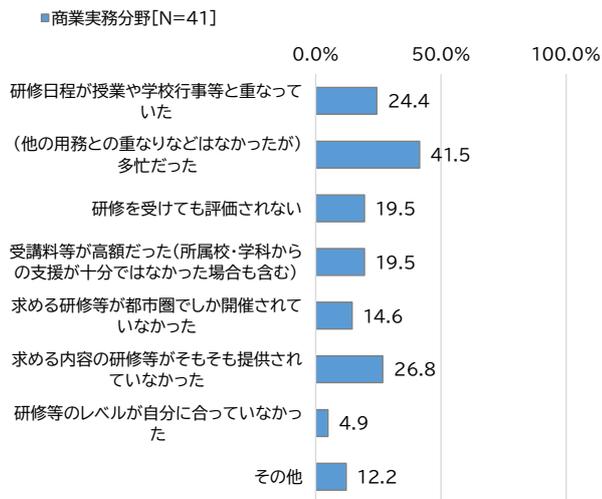


図 7-365 研修等が十分に受講できない理由(複数選択)[分野別(2/3)]

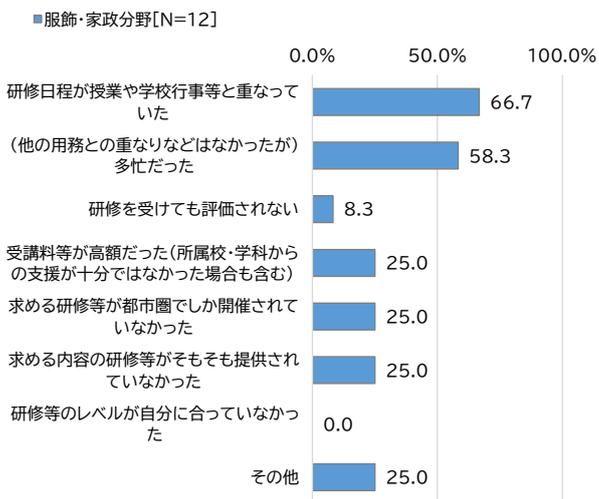
学科長等/一般教員



学科長等/一般教員



学科長等/一般教員



学科長等/一般教員

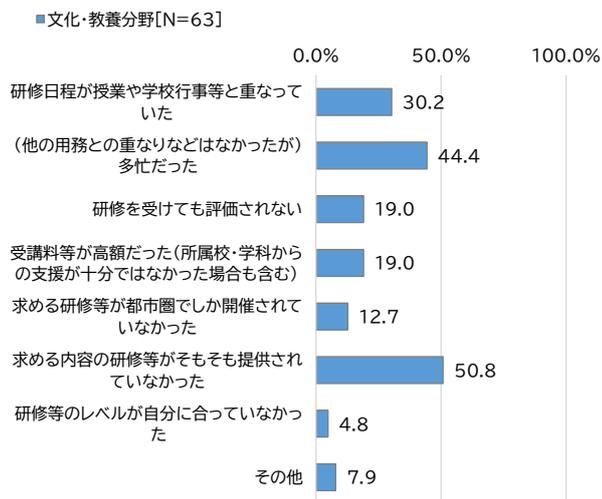


図 7-366 研修等が十分に受講できない理由(複数選択)[分野別(3/3)]

- 研修日程が授業や学校行事等と重なっていた
- ▣ (他の用務との重なりなどはなかったが)多忙だった
- ▨ 研修を受けても評価されない
- 受講料等が高額だった(所属校・学科からの支援が十分ではなかった場合も含む)
- ▩ 求める研修等が都市圏でしか開催されていなかった
- ▧ 求める内容の研修等がそもそも提供されていなかった
- ▦ 研修等のレベルが自分に合っていなかった
- ▤ その他

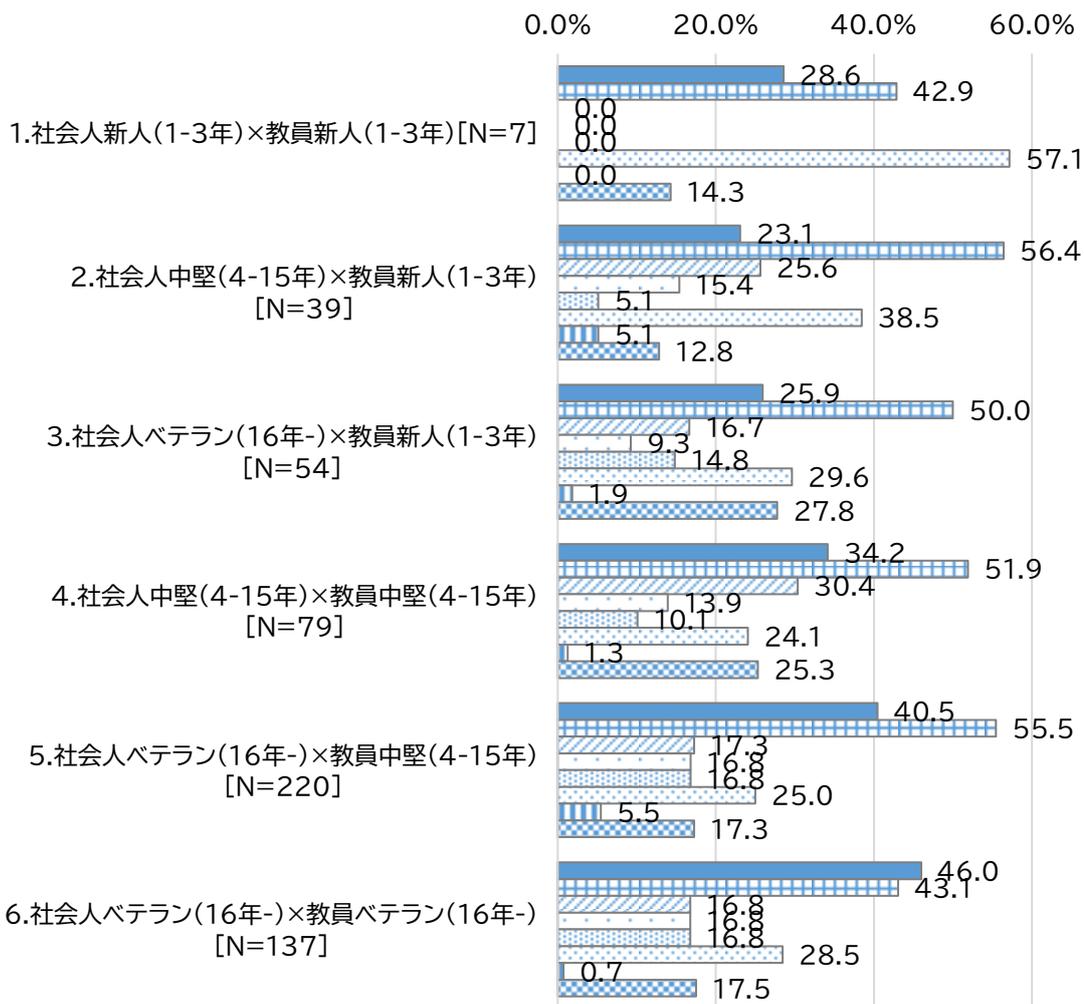


図 7-367 研修等が十分に受講できない理由(複数回答)[教員の社会人/教員としての経験年数別]

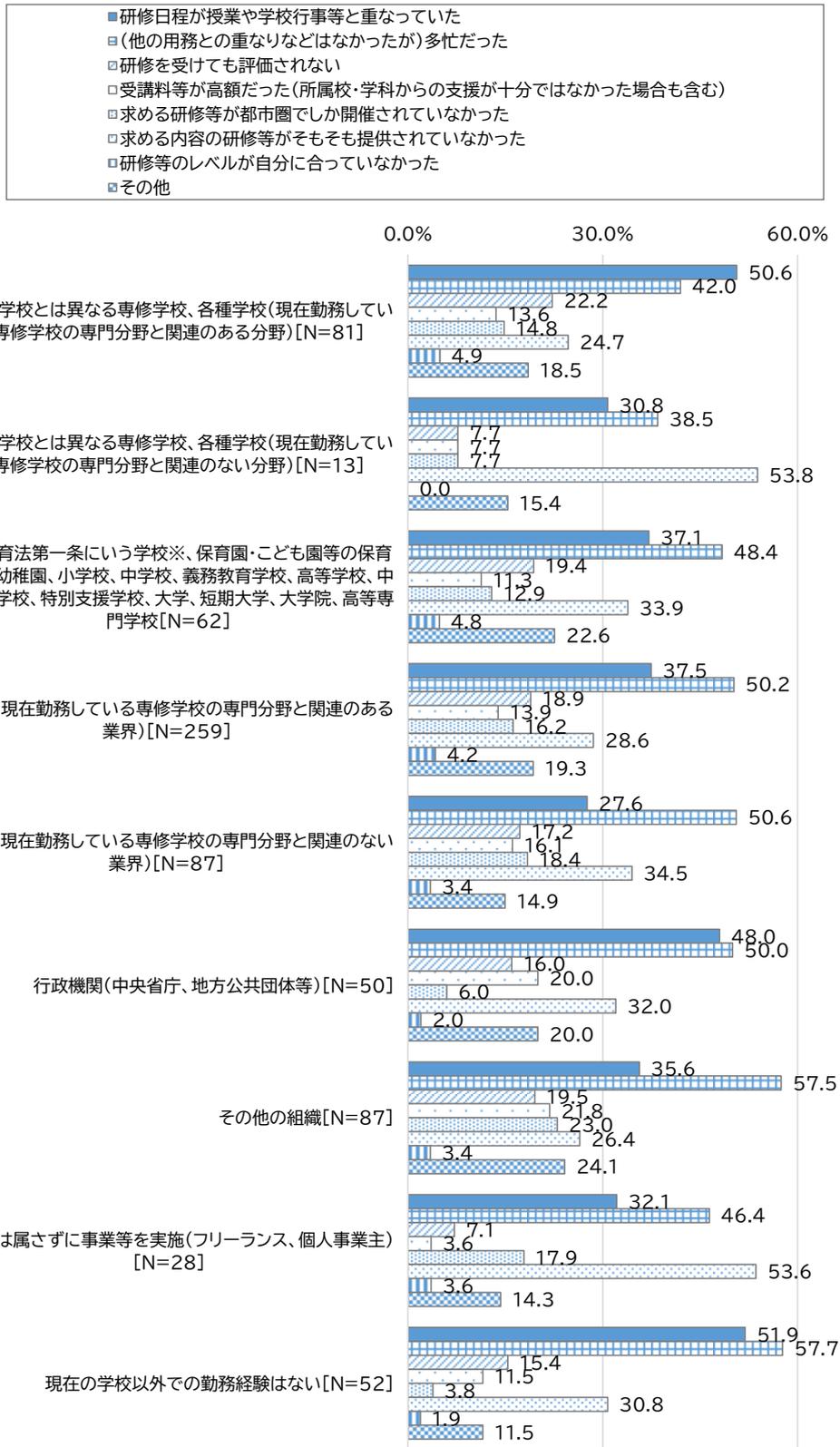


図 7-368 研修等が十分に受講できない理由(複数回答)[教員の職歴別]

(3) 昨年一年間の専攻分野における実務に関する研修の受講状況【学科長等/一般教員】(Q66-68)

1) 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況【学科長等/一般教員】(Q66)

- 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況について、10 時間区切りでみると、「0 時間」が 36.0%で最も多く、「1～10 時間」が 33.3%でそれに続いている。実務に関する研修等を全く受講していない教員が一定数存在することが明らかになった。
- 職階別では、「学科長等」は「1～10 時間」(39.0%)が最も多く、「0 時間」(27.9%)がそれに続いているが、「一般教員」は、「0 時間」(39.0%)が最も多く、「1～10 時間」(31.1%)がそれに続いている。
- 分野別では、工業分野、農業分野、医療分野、衛生分野、教育・社会福祉分野では「0 時間」という回答が最も多いが、商業実務分野、服飾・家政分野、文化・教養分野では「1～10 時間」という回答が最も多い。
- 職業実践専門課程の認定有無では、「認定学科である」と回答した者においては、「1～10 時間」(35.8%)が最も多く、「0 時間」(31.5%)がそれに続いているが、「認定学科でない」と回答した者においては、「0 時間」(42.5%)が最も多く、「1～10 時間」(29.7%)がそれに続いていた⁵⁰。
- 指定養成施設かどうかでは、「指定養成施設である」と回答した者においては、「0 時間」(33.0%)が最も多い一方、「11 時間以上」という回答の合計は 35.5%であった。「指定養成施設ではない」と回答した者においては「1～10 時間」(43.5%)が最も多い一方、「11 時間以上」という回答の合計は 22.2%と、「指定養成施設である」と回答した者よりも少なかった。

Q66 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についてご回答ください。

※3 日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

(1)どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を回答してください。

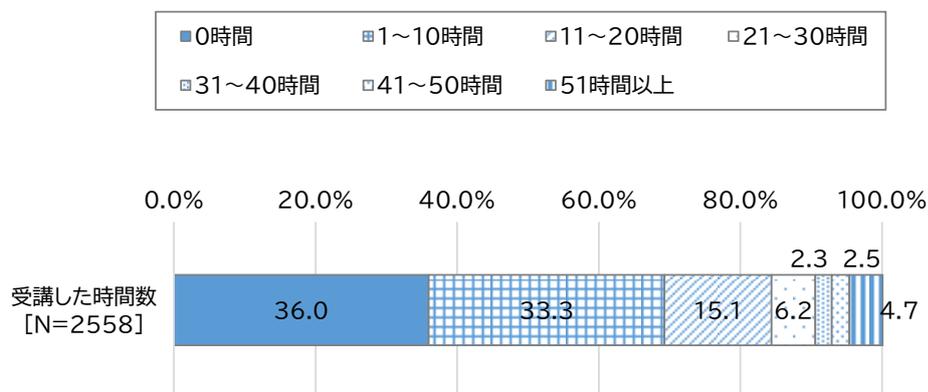


図 7-369 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)

⁵⁰ 職業実践専門課程の認定学科においては、企業等と連携して、教員に対し、専攻分野における実務に関する研修を組織的に行っていることが要件の一つとなっている。一方で、本設問は教員単位の回答を分析しており、認定学科に「研修時間が0 時間」の教員が所属していることが、学科としての要件への不適合を意味するわけではないことに留意が必要である。

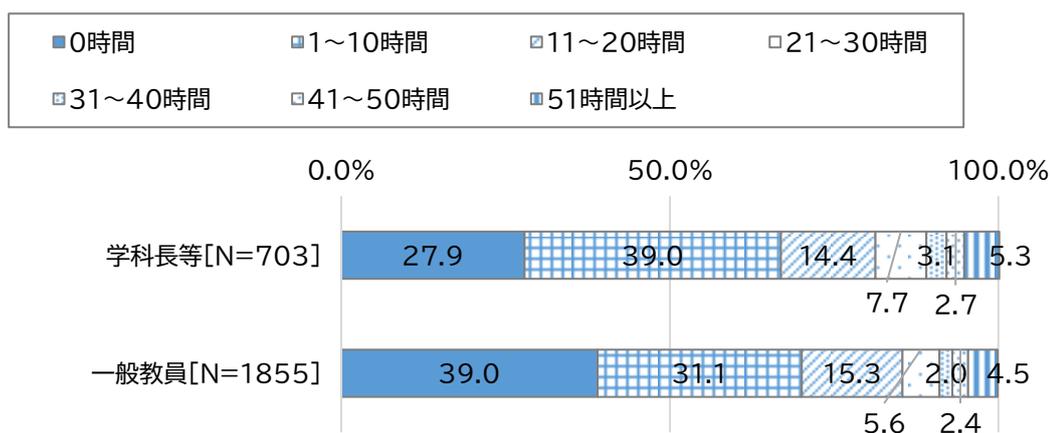


図 7-370 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[職階別]

学科長等/一般教員

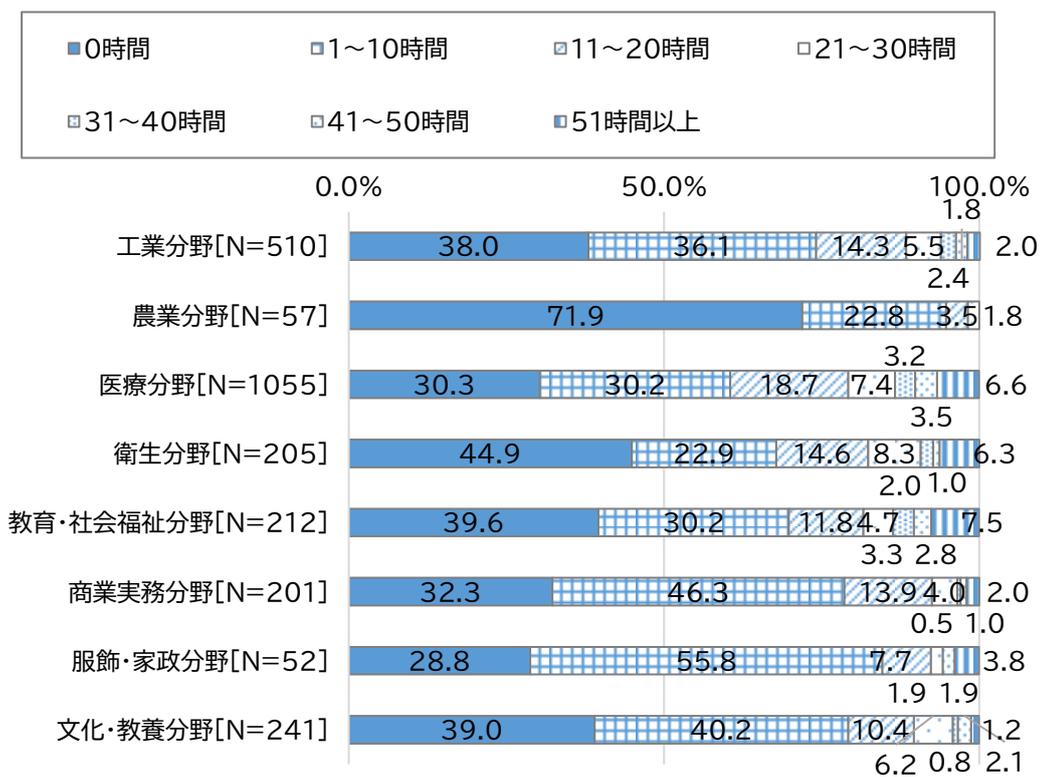


図 7-371 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[分野別]

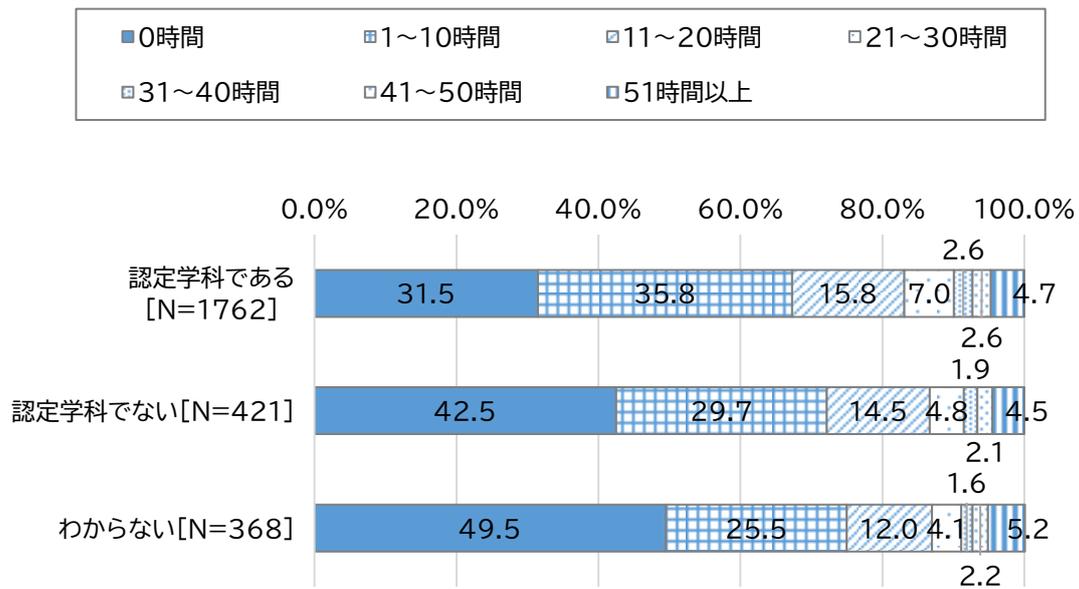


図 7-372 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)
[職業実践専門課程の認定有無]

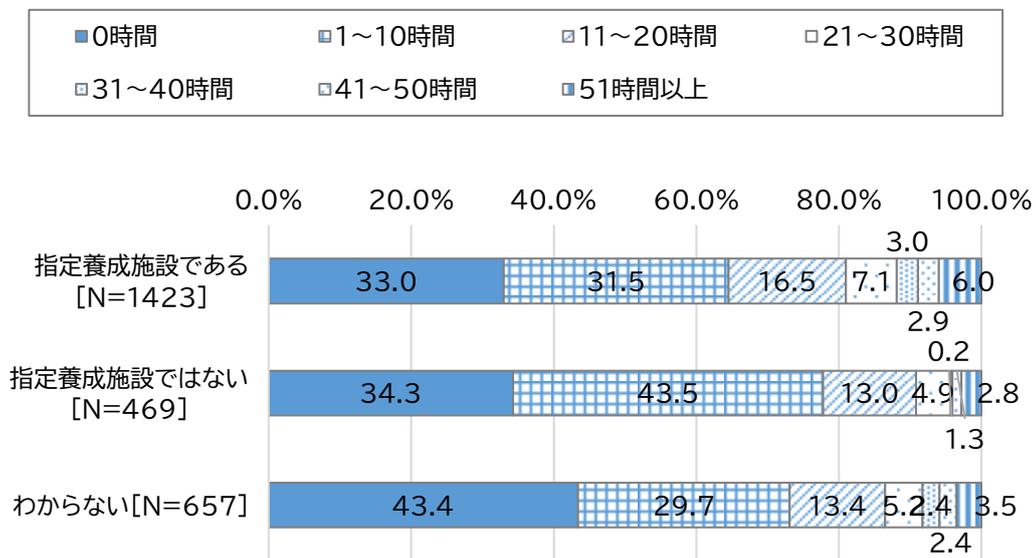


図 7-373 昨年一年間の実務に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無]

2) 昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
【学科長等/一般教員】(Q66)

- 昨年一年間に受講した実務に関する研修のうち、勤務として位置づけられていた割合は、「10割」が51.1%で最も多く、「0割」が14.0%でそれに続いている。
- 職階別でも、大きな傾向の違いはみられない。
- 分野別でも、「10割」が最も多いというのは各分野に共通していた。「10割」と回答した割合は、工業分野と商業実務分野において相対的に高く(それぞれ62.2%、61.2%)、服飾・家政分野、医療分野において相対的に低かった(それぞれ40.0%、43.4%)。
- 職業実践専門課程の認定有無では、認定学科であるかどうかによらず、「10割」とした回答が最も多いが、「認定学科である」と回答した者においては「10割」の次に「7～9割」が多く(13.7%)、「認定学科でない」と回答した者においては「10割」の次に「0割」が多かった(19.9%)。

Q66 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についてご回答ください。

※「職務として正式に位置づけられて受講した研修」とは、勤務時間内で受講した研修等、上長命令で受講した研修等を指します。なお、それを受講するにあたって、有給休暇を消化した場合であっても、上長命令があったケースは含めてご回答ください。

(2)(1)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をご回答ください。

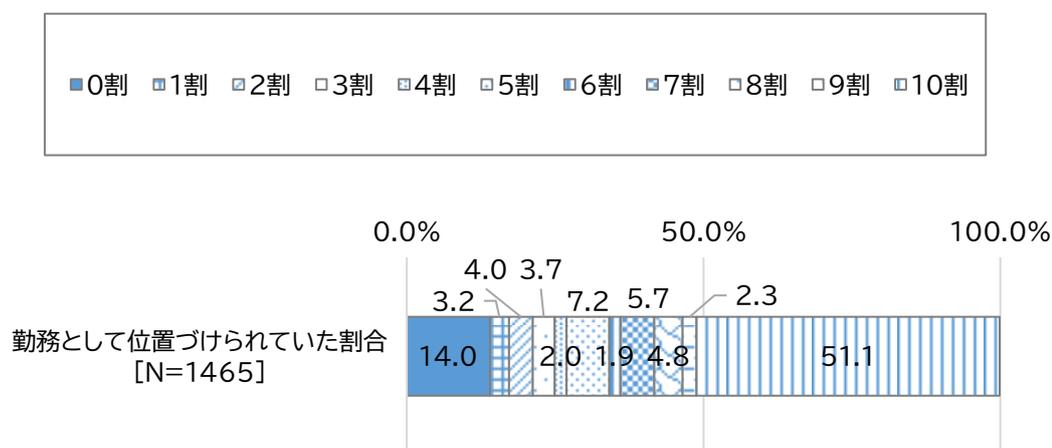


図 7-374 昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
(数値入力を集計したもの)

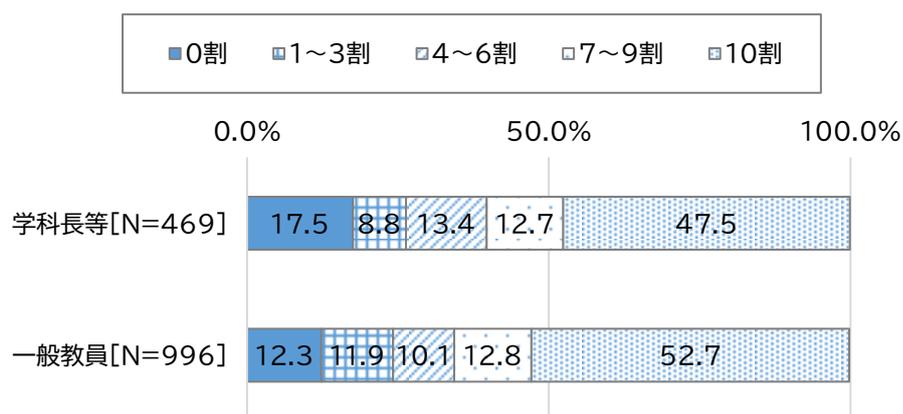


図 7-375 昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
(数値入力を集計したもの)[職階別]

学科長等/一般教員

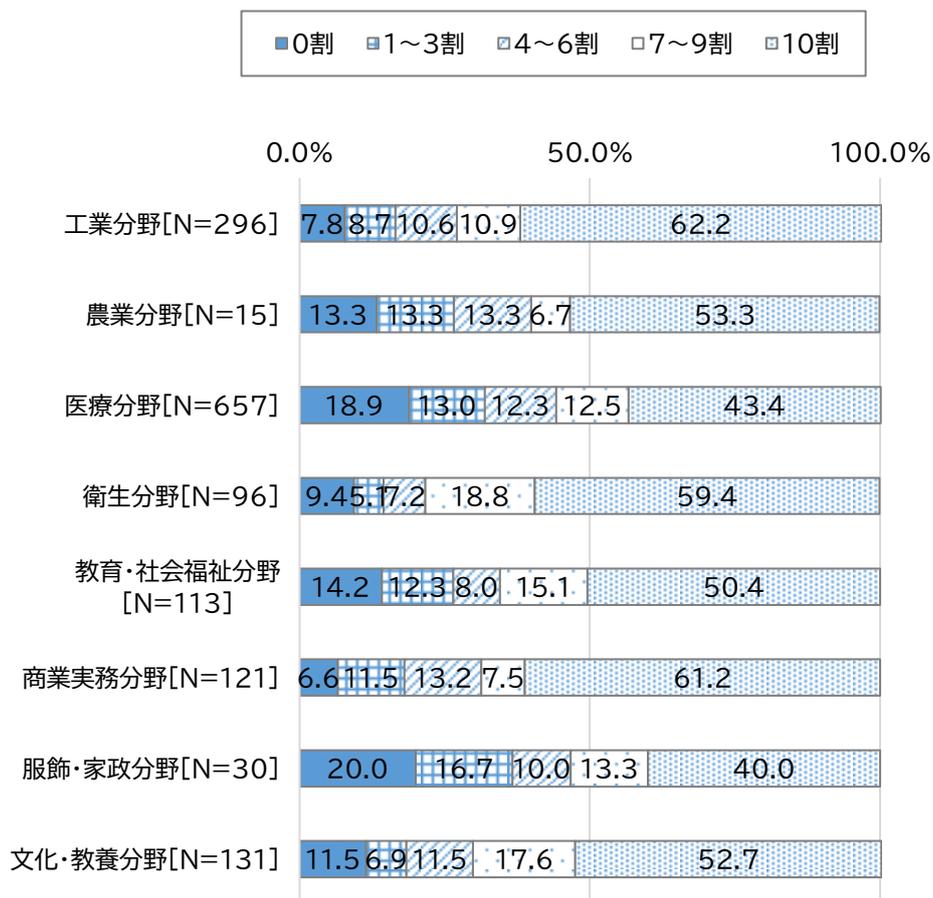


図 7-376 昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
(数値入力を集計したもの)[分野別]

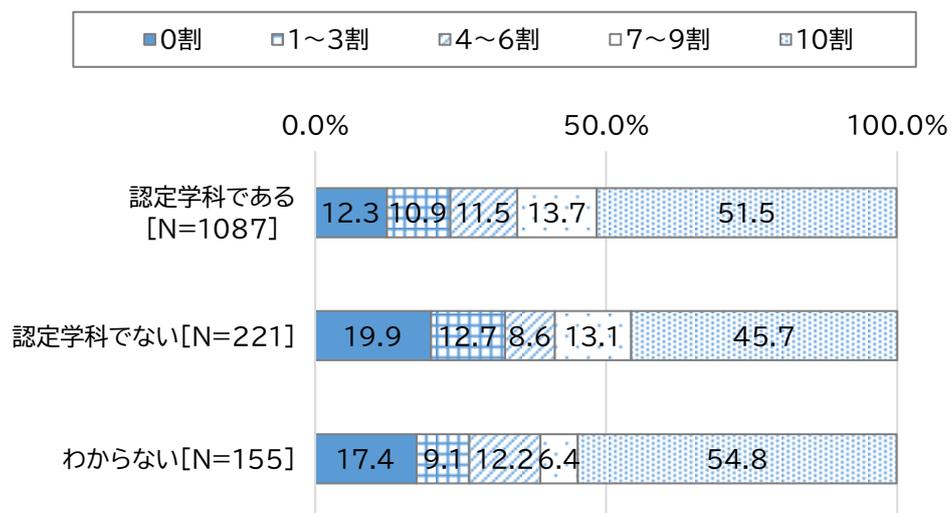


図 7-377 昨年一年間に受講した実務に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]

3) 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体【学科長等/一般教員】(Q67)

- 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体については、「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」(46.5%)、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」(45.4%)の順に多い。
- 職階別にみると、「学科長等」は「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」(59.6%)が最も多いが、「一般教員」は「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」(45.5%)が最も多い。
- 分野別では、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」が他の選択肢と比べて最も多かった分野は、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・教養分野であった。「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」が最も多かった分野は、医療分野であった。工業分野では、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」と「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」が同率で最大であり、農業分野では、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」と「その他」が同率で最大であった。
- 職業実践専門課程の認定有無では、認定学科であるか否かに関わらず、「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」が最も多く、次に「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」が多かった。一方、「認定学科である」と回答した者の方が、「認定学科でない」と回答した者よりも、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」を受講していた者の割合が高かった(それぞれ、47.3%、36.3%)。
- 指定養成施設に該当するかどうかでは、「指定養成施設である」と回答した者においては「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」(49.9%)が最も多いが、「指定養成施設ではない」と回答した者においては「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」(48.4%)が最も多い。

(前項で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。)

Q67 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、どのような団体が開催したものでですか。

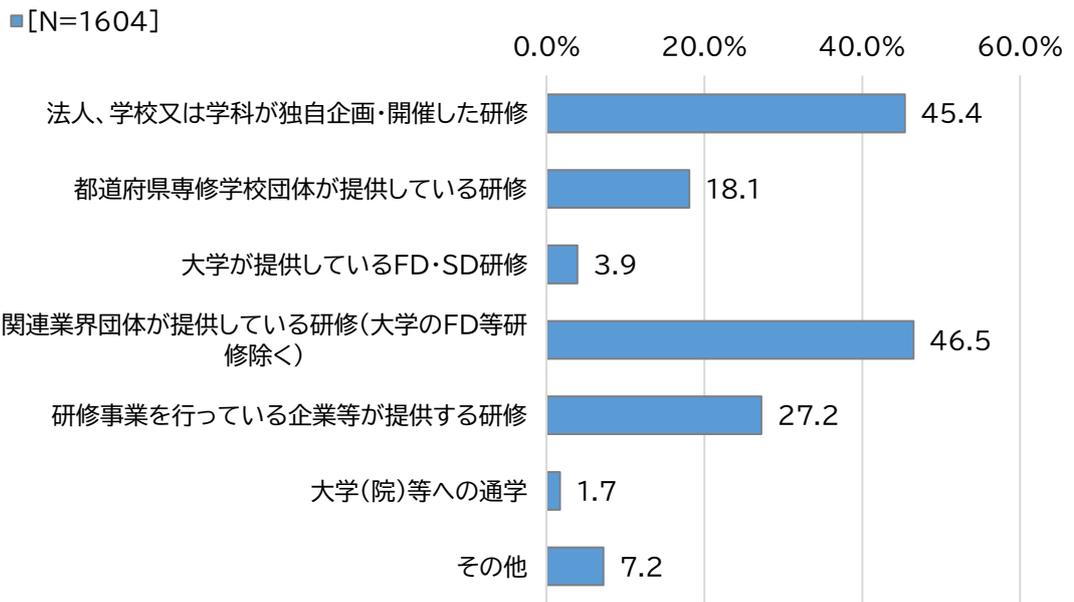


図 7-378 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)

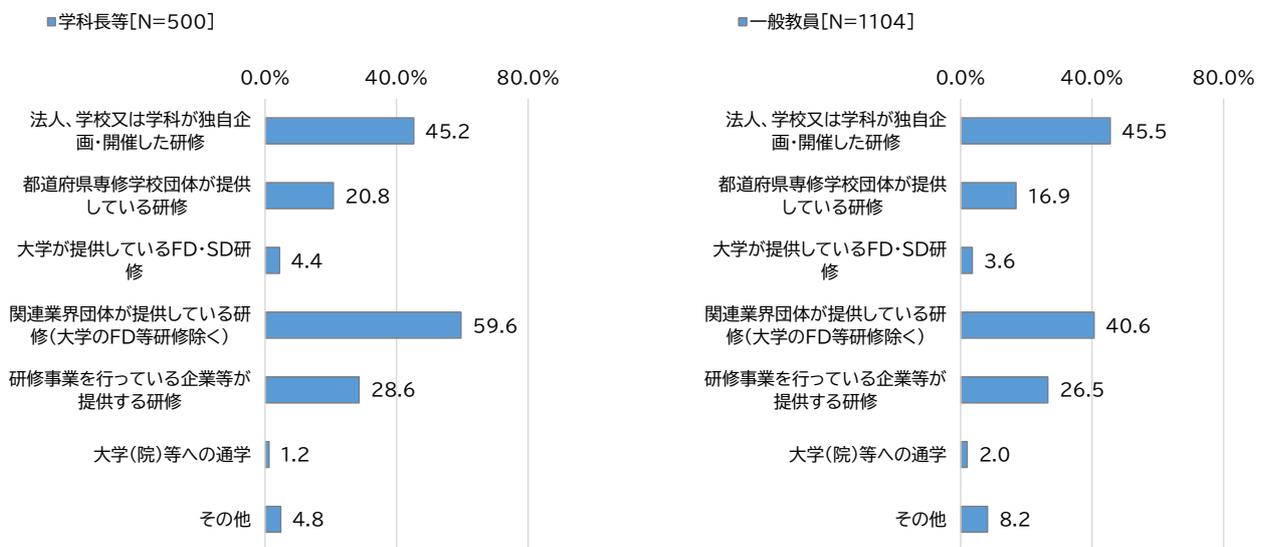
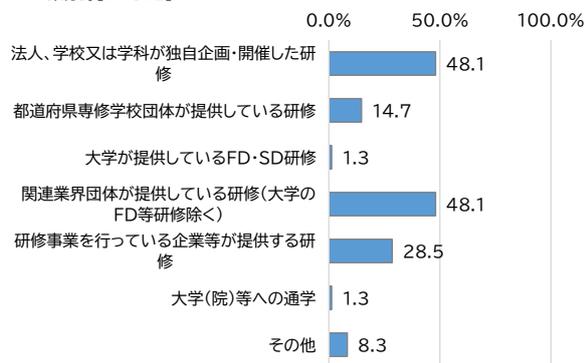
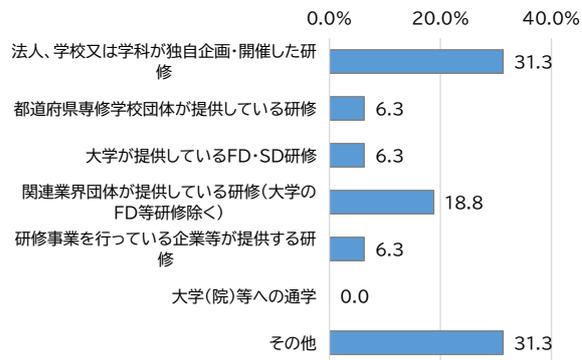


図 7-379 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)[職階別]

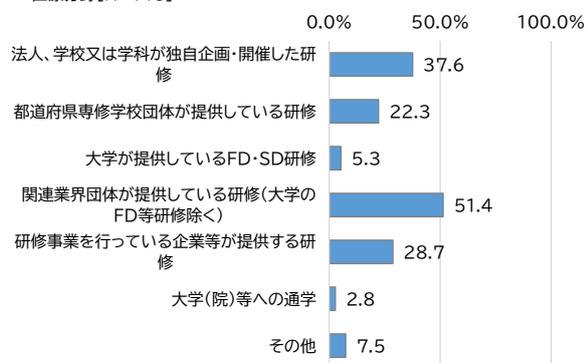
学科長等/一般教員
■工業分野[N=312]



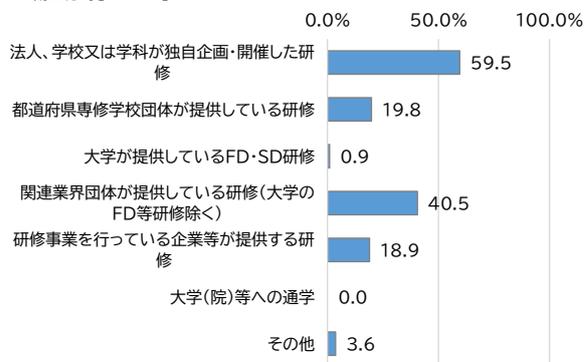
学科長等/一般教員
■農業分野[N=16]



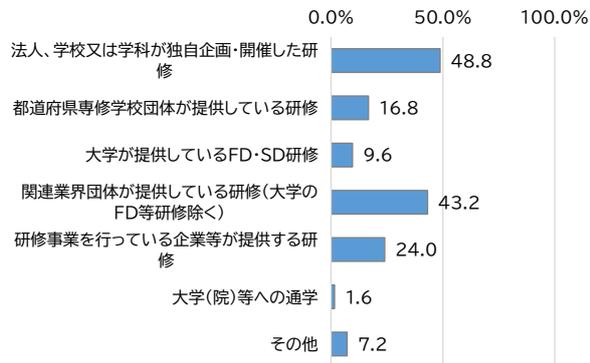
学科長等/一般教員
■医療分野[N=718]



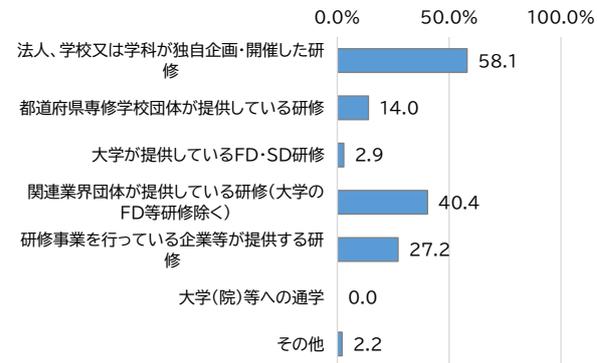
学科長等/一般教員
■衛生分野[N=111]



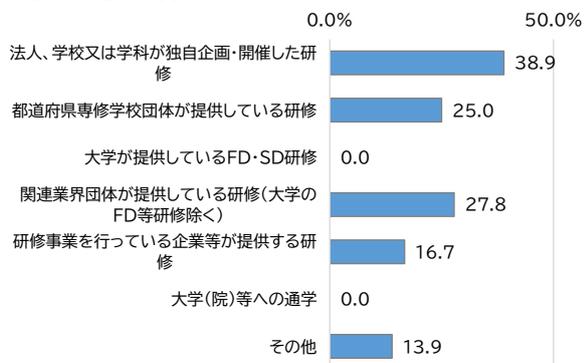
学科長等/一般教員
■教育・社会福祉分野…



学科長等/一般教員
■商業実務分野[N=136]



学科長等/一般教員
■服飾・家政分野[N=36]



学科長等/一般教員
■文化・教養分野[N=142]

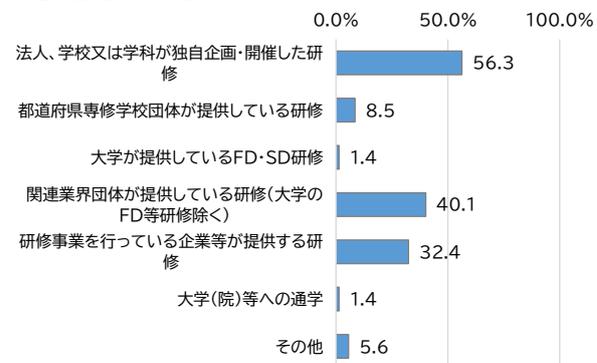


図 7-380 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)[分野別]

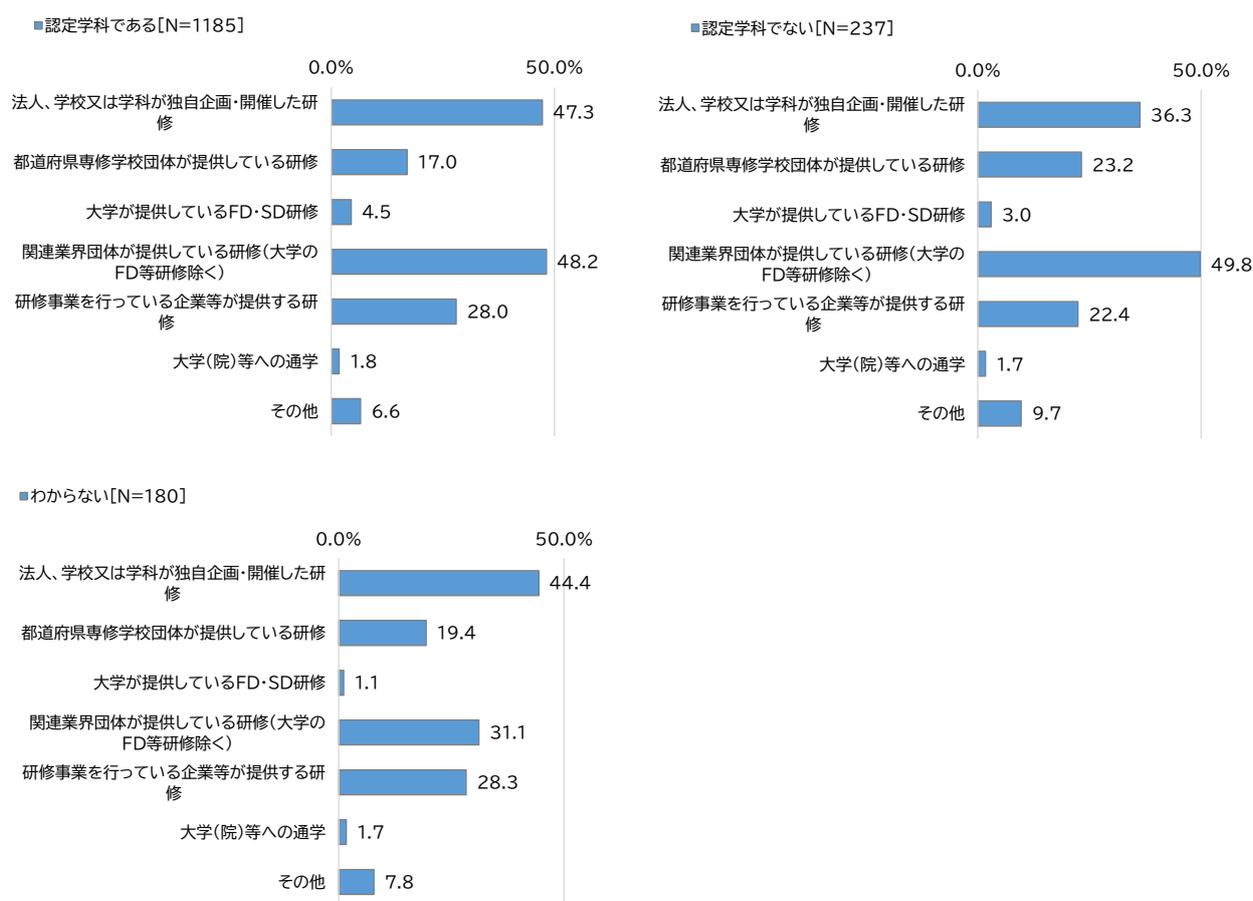


図 7-381 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

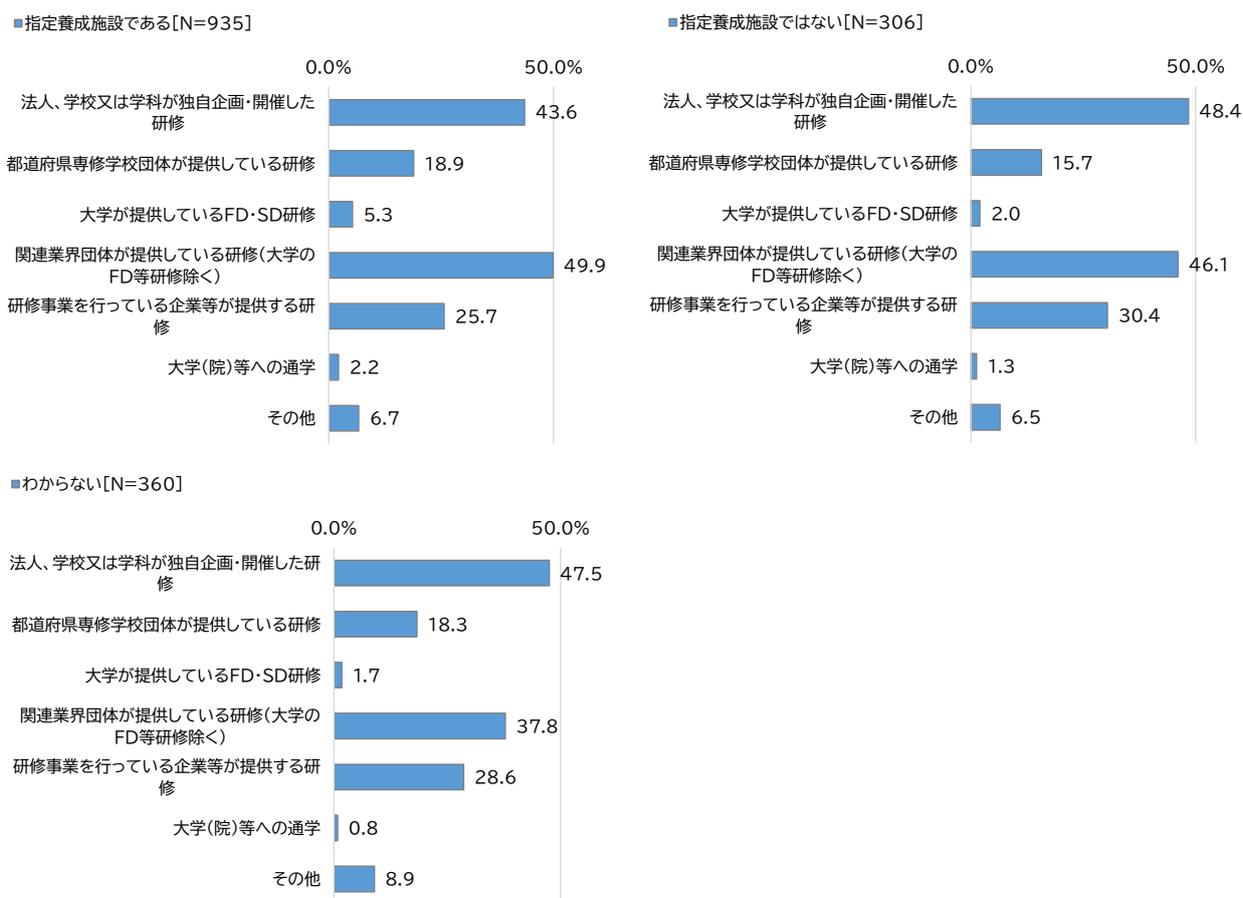


図 7-382 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の開催主体(複数回答)[養成施設への指定有無]

4) 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態【学科長等/一般教員】(Q68)

- 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態については、「オンラインの講義・座学がメインとなっているプログラム(質疑応答があるものも含む)」(70.1%)が最も多い。
- 職階別や、職業実践専門課程の認定有無では、大きな傾向の違いはみられない。
- 分野別でも、多くの分野において「オンラインの講義・座学がメインとなっているプログラム(質疑応答があるものも含む)」が最も多かったが、農業分野と衛生分野では「リアルの講義・座学がメインとなっているプログラム(質疑応答があるものも含む)」が最も多く、服飾・家政分野では、「オンラインの講義・座学がメインとなっているプログラム(質疑応答があるものも含む)」と「リアルの講義・座学がメインとなっているプログラム(質疑応答があるものも含む)」が同率で最も多かった。
- 地域別でも、大きな傾向の違いはみられないが、東京都においては、「オンラインの講座・座学がメインとなっているプログラム(質疑応答があるものも含む)」と「リアルの講義・座学がメインとなっているプログラム(質疑応答があるものも含む)」が同程度の回答率である点は、政令指定都市を有する都道府県やその他の都道府県とは異なっていた(東京都の方が、それ以外よりも、リアルのプログラムの参加機会が多いと考えられる)。

(Q66 で回答いただいた研修時間が 0 よりも大きかった方にお伺いします。)

Q68 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。

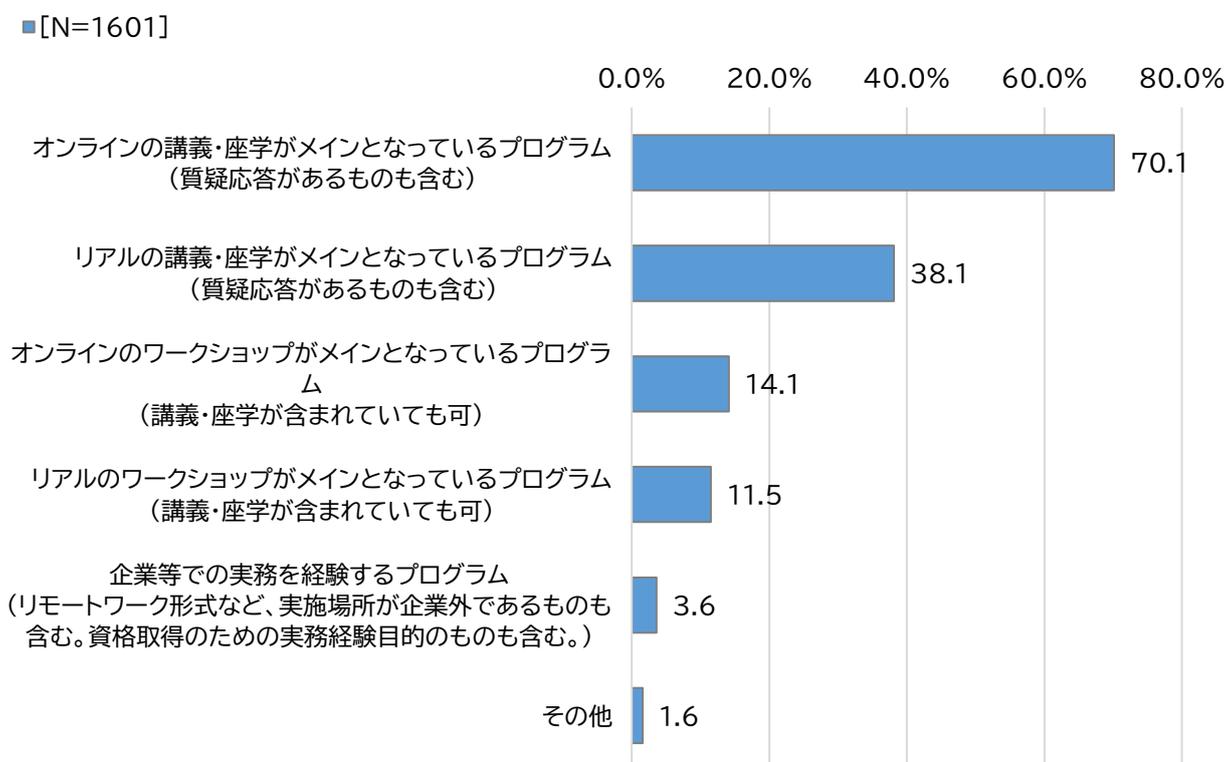


図 7-383 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)

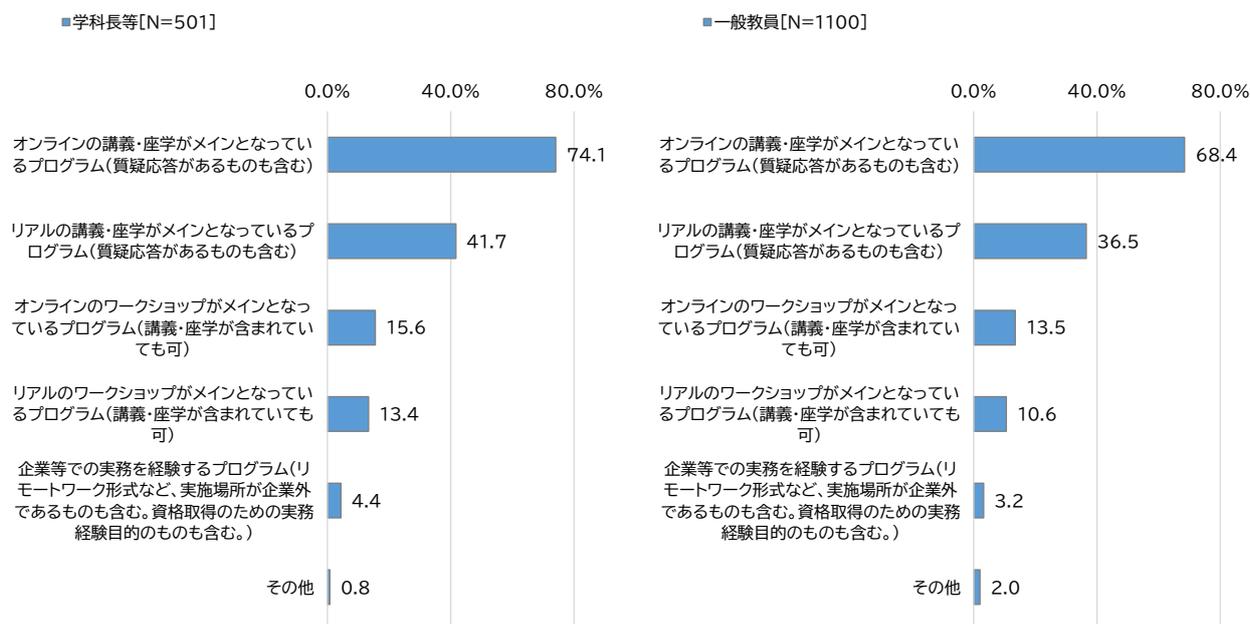
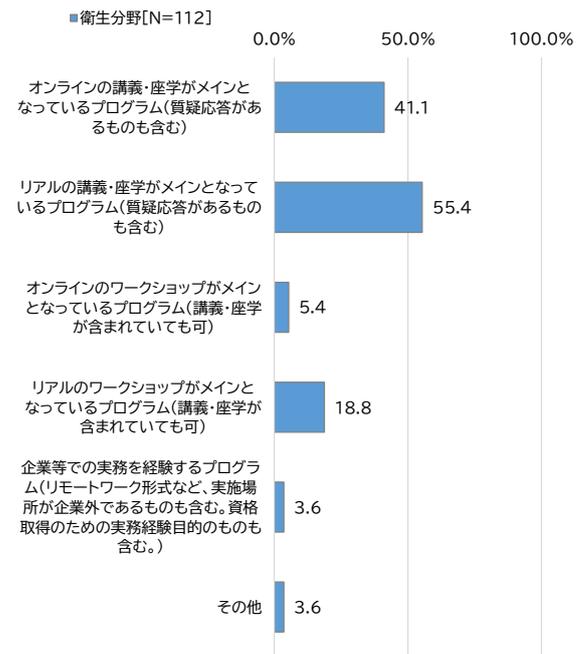
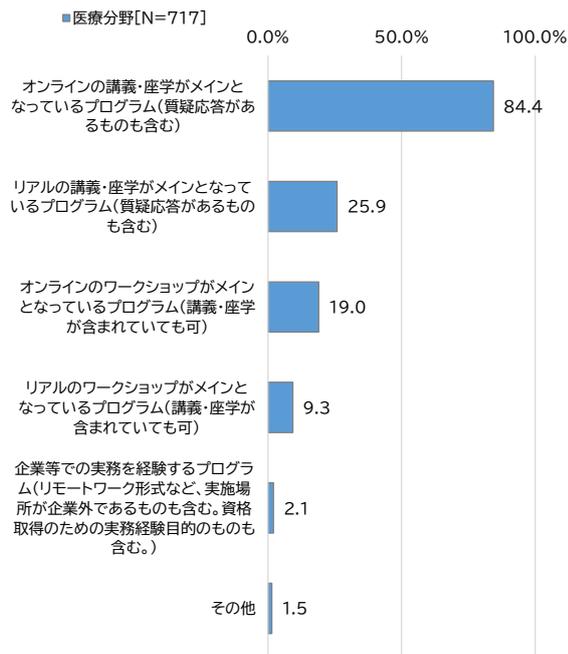
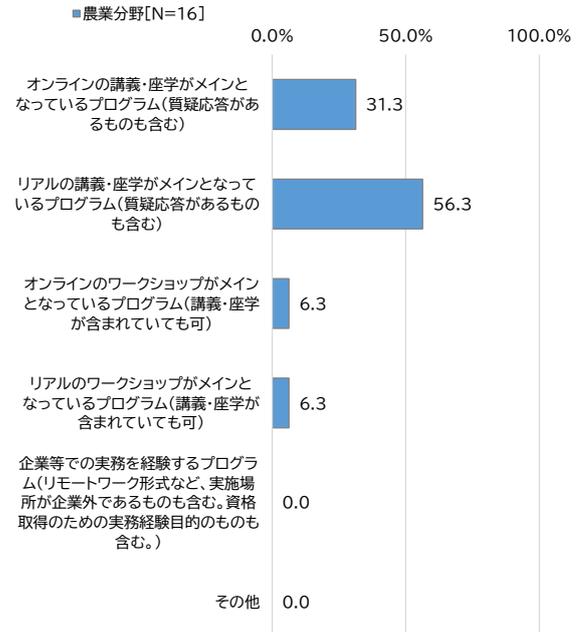
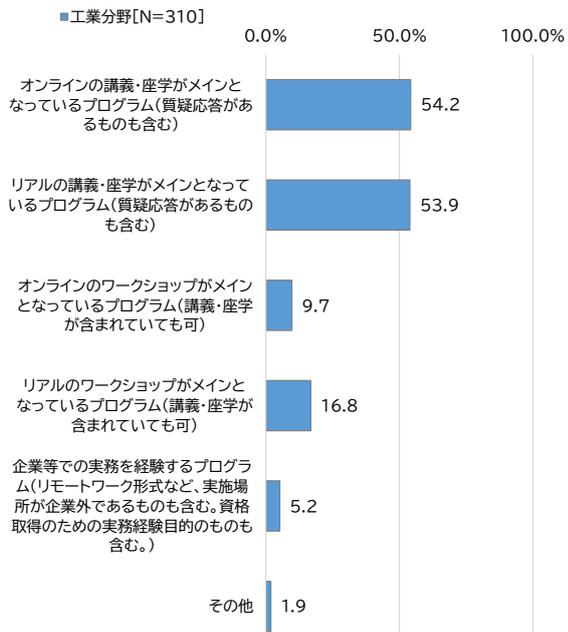


図 7-384 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)[職階別]



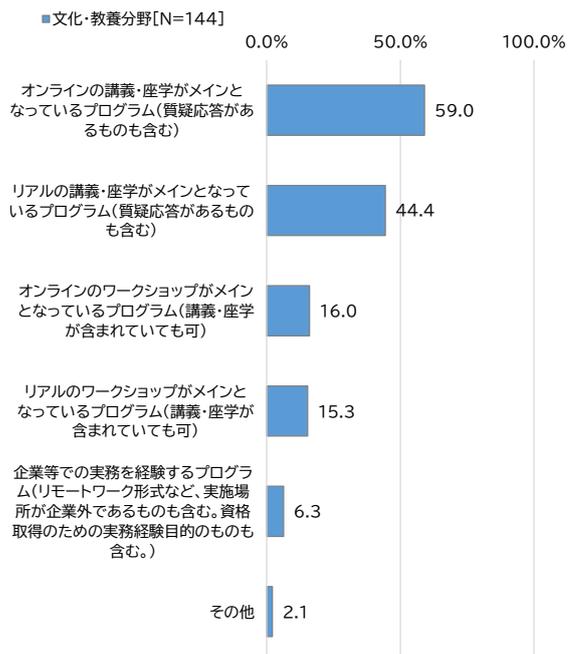
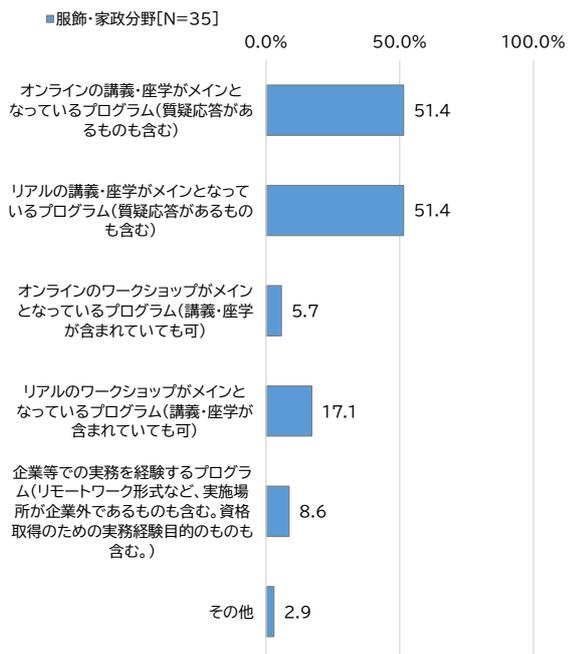
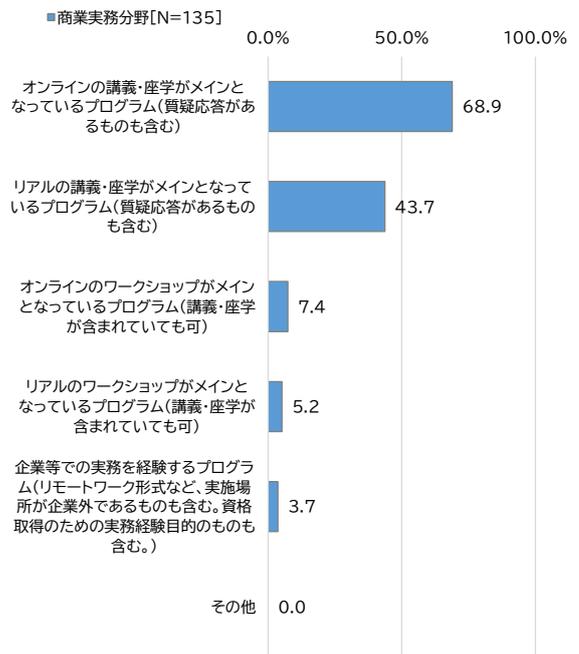
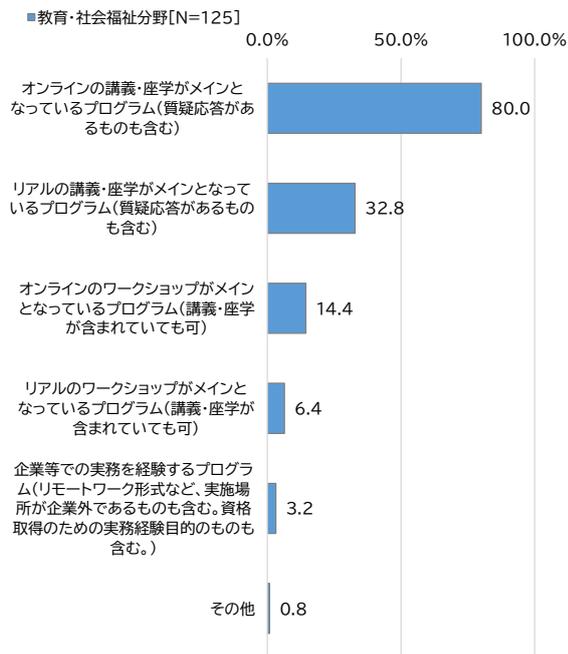


図 7-385 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)[分野別]

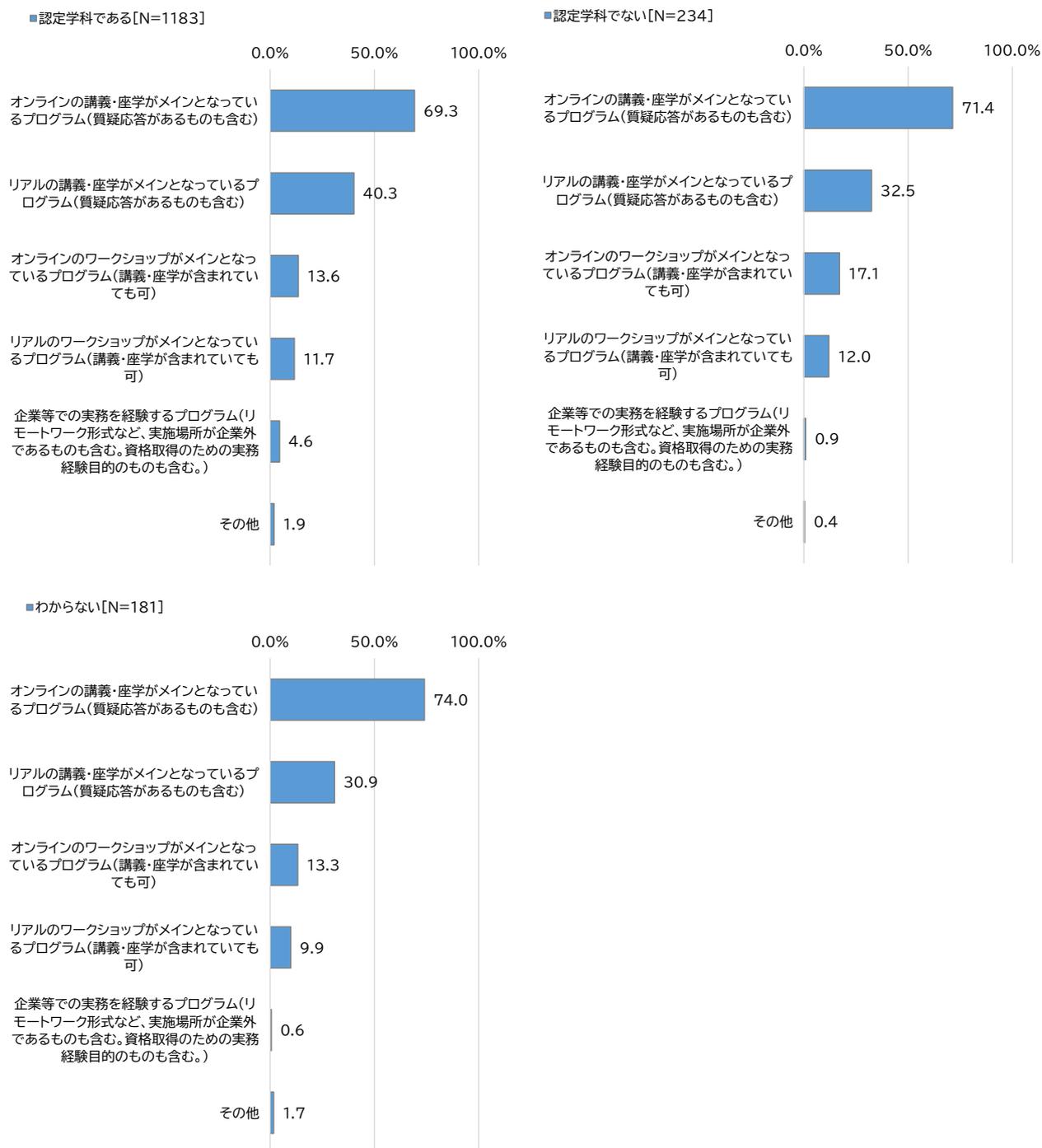


図 7-386 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

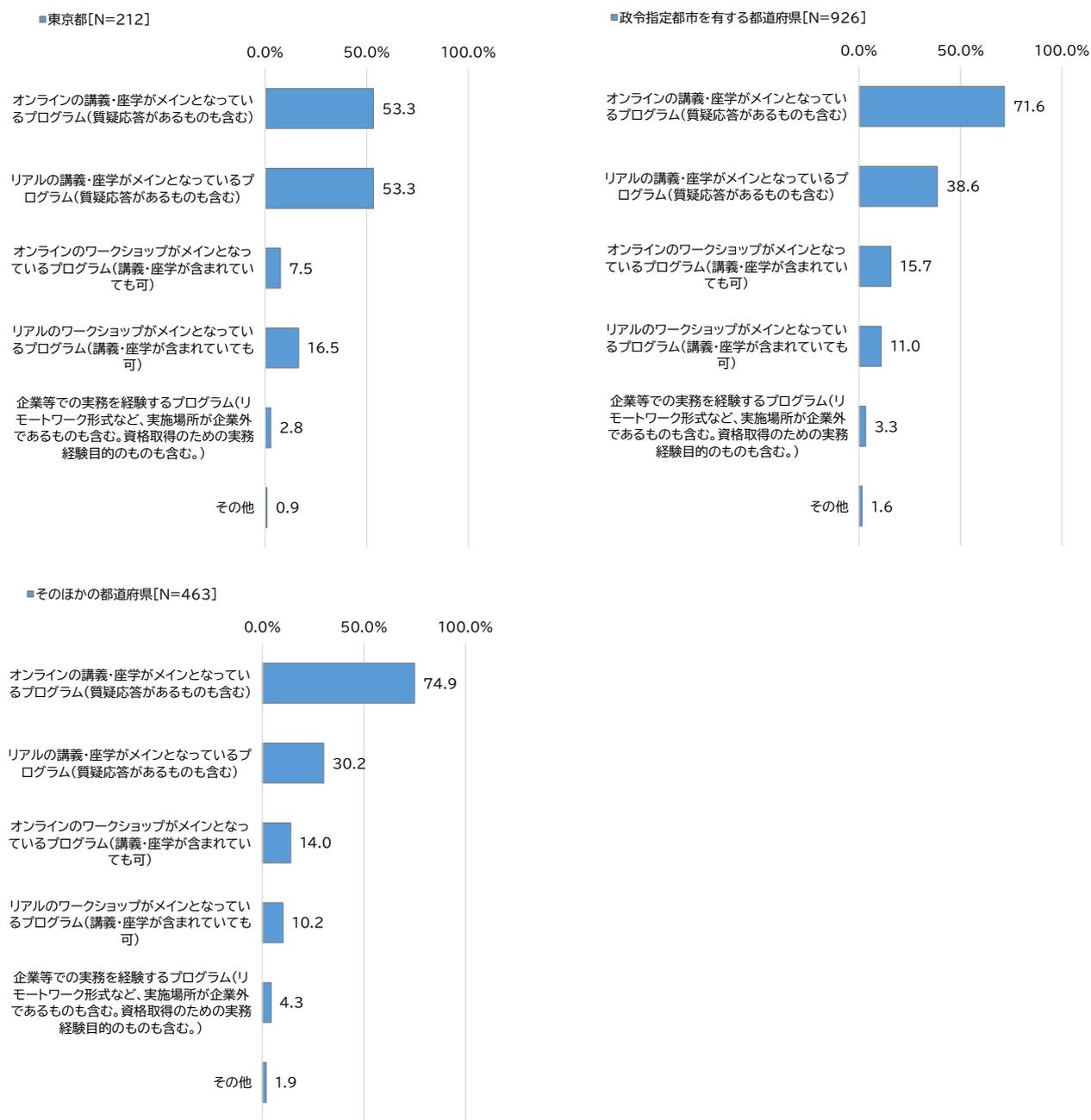


図 7-387 昨年一年間に受講した実務に関する研修等の形態(複数回答)[地域別]

(4) 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況【学科長等/一般教員】(Q69-71)

1) 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況【学科長等/一般教員】(Q69)

- 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況について、10 時間区切りでみると、「0 時間」が 46.8%で最も多く、「1～10 時間」が 36.5%でそれに続いている。指導力に関する研修等を全く受講していない教員が半数程度存在することがわかる。
- 職階別にみると、「学科長等」は「1～10 時間」(45.9%)が最も多く、「0 時間」(36.3%)がそれに続いているが、「一般教員」は、「0 時間」(50.8%)が最も多く、「1～10 時間」(32.8%)がそれに続いている。
- 分野別では、「学科長等/一般教員」において、工業分野、農業分野、医療分野、衛生分野、教育・社会福祉分野、文化・教養分野では「0 時間」という回答が最も多いが、商業実務分野、服飾・家政分野では「1～10 時間」という回答が最も多い。
- 職業実践専門課程の認定有無では、認定学科の有無によらず、「0 時間」が最も多いものの、「0 時間」という回答の割合は、「認定学科でない」と回答した者の方が、「認定学科である」と回答したものよりも高かった(それぞれ、54.8%、42.1%)。⁵¹
- 指定養成施設の該当有無では、指定養成施設かどうかによらず、「0 時間」が最も多いものの、「0 時間」という回答の割合は、「指定養成施設である」と回答した者の方が、「指定養成施設ではない」と回答した者よりも高かった(それぞれ、45.8%、38.8%)。
- 教員免許の有無別にみると、大きな傾向の違いはみられないが、教員免許を持たない教員でも「0 時間」との回答が 51.0%を占めている。

Q69 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についてご回答ください。

※3 日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

(1) どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を整数で回答してください。

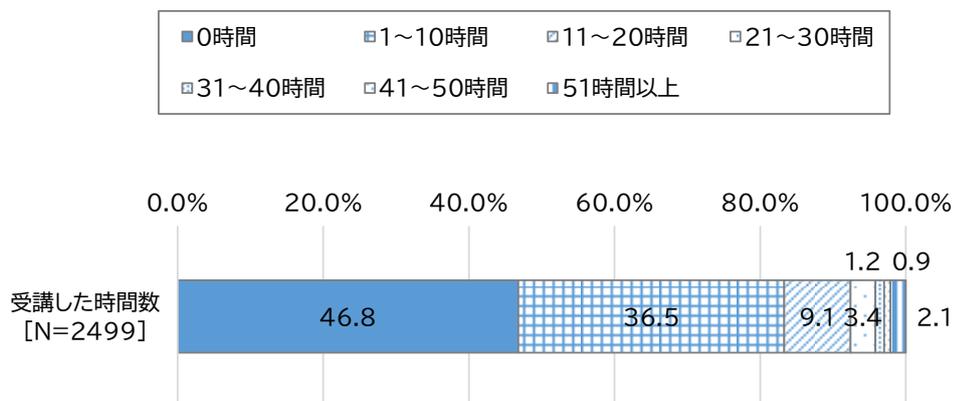


図 7-388 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)

⁵¹ 職業実践専門課程の認定学科においては、企業等と連携して、教員に対し、指導力に関する研修を組織的に行っていることが要件の一つとなっている。一方で、本設問は教員単位の回答を分析しており、認定学科に「研修時間が0 時間」の教員が所属していることが、学科としての要件への不適合を意味するわけではないことに留意が必要である。

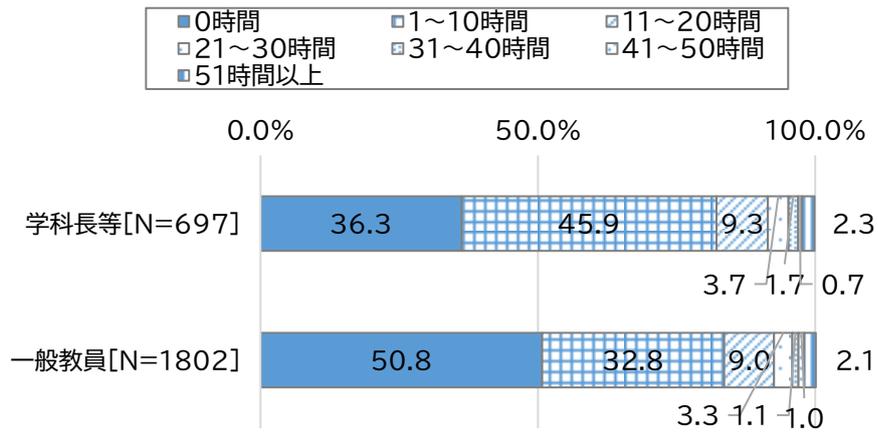


図 7-389 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[職階別]

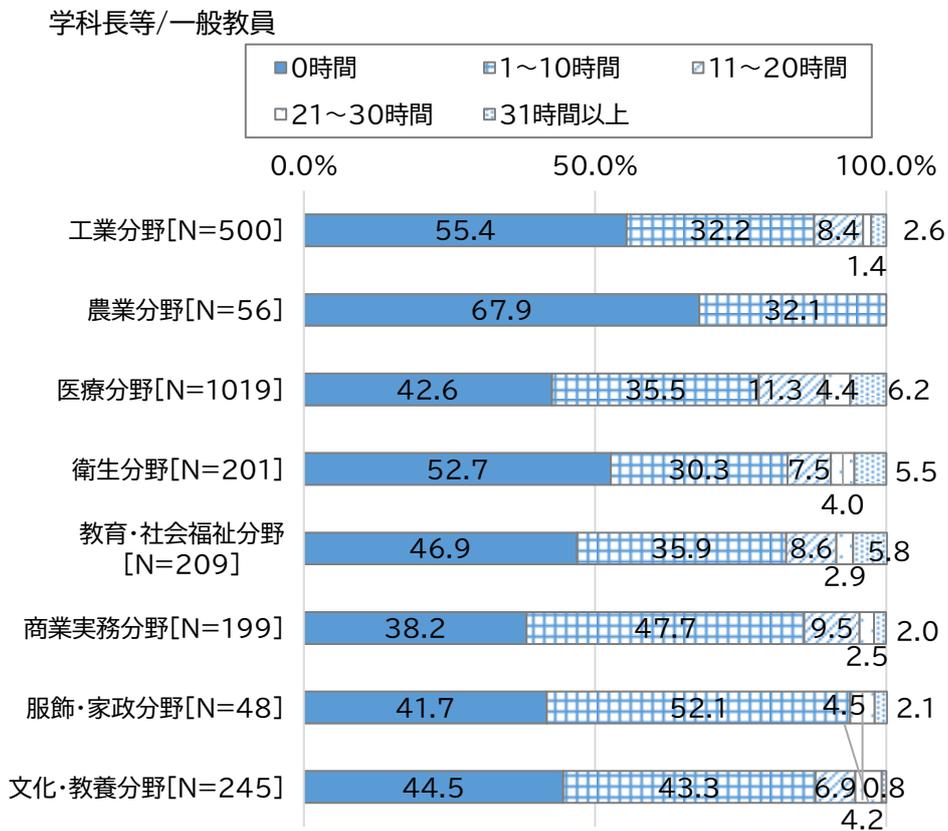


図 7-390 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[分野別]

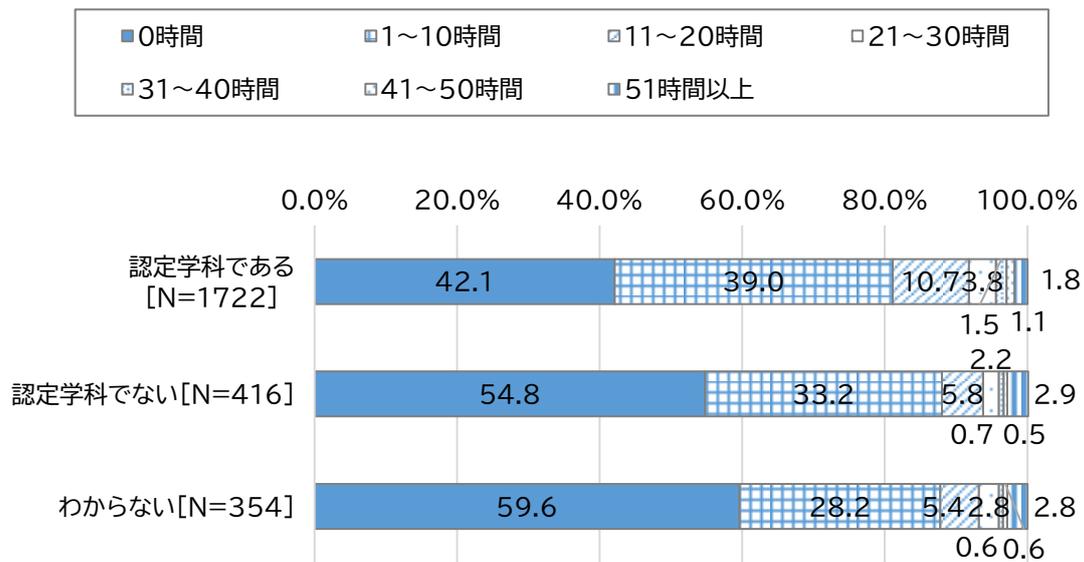


図 7-391 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)
[職業実践専門課程の認定有無]

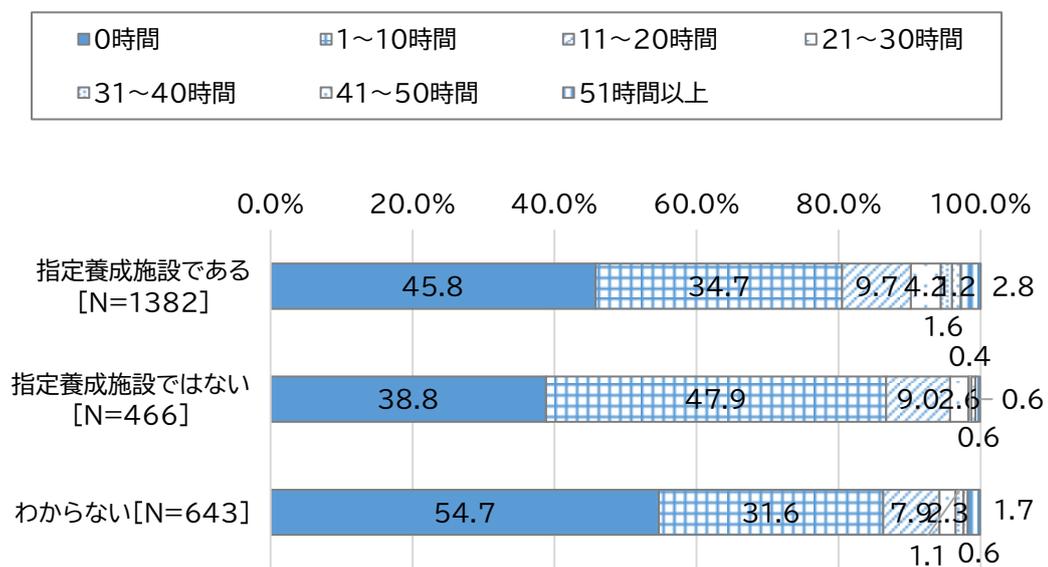


図 7-392 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[養成施設への指定有無]

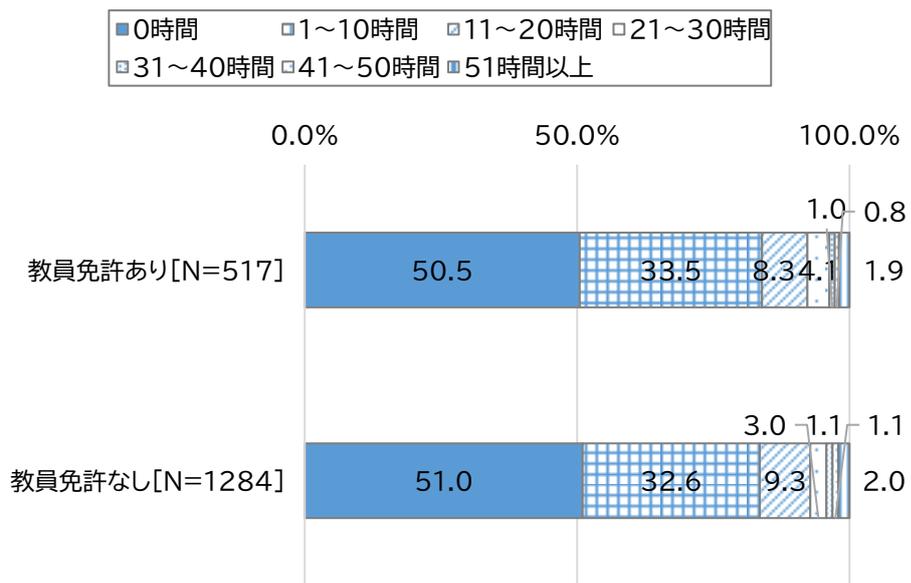


図 7-393 昨年一年間の指導力に関する研修等の受講状況(数値入力を集計したもの)[教員免許の有無別]

2) 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
【学科長等/一般教員】(Q69)

- 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合は、「10割」が64.3%で最も多く、「0割」が10.7%でそれに続いている。
- 職階別にみても、大きな傾向の違いはみられない。
- 分野別でも、「10割」が最も多いというのは各分野に共通していた。
- 職業実践専門課程の認定有無では、認定学科であるかどうかによらず、「10割」とした回答が最も多いが、「認定学科である」と回答した者においては「10割」の次に「7～9割」が多く(9.4%)、「認定学科でない」と回答した者においては「10割」の次に「0割」が多かった(18.1%)。

Q69 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についてご回答ください。

※「職務として正式に位置づけられて受講した研修」とは、勤務時間内で受講した研修等、上長命令で受講した研修等を指します。なお、それを受講するにあたって、有給休暇を消化した場合であっても、上長命令があったケースは含めてご回答ください。

(2)(1)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をご回答ください。

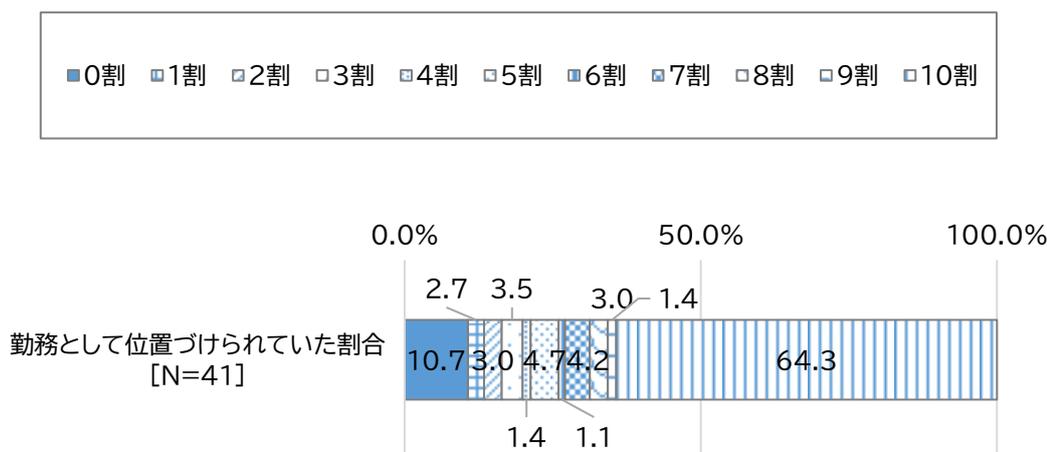


図 7-394 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
(数値入力を集計したもの)

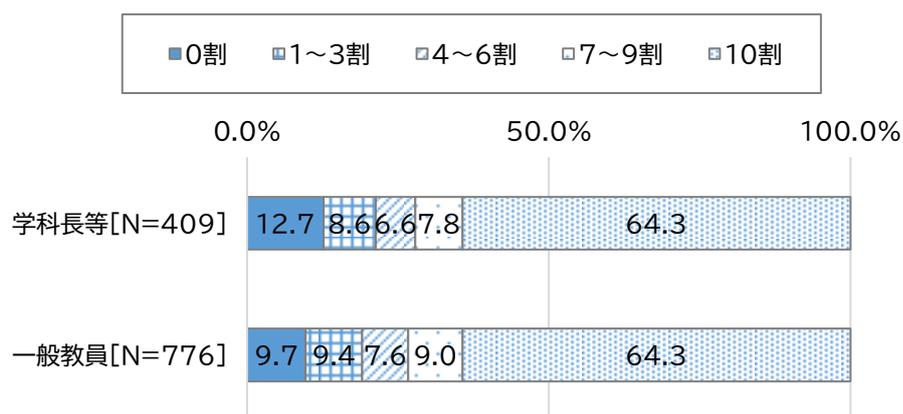


図 7-395 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合 (数値入力を集計したもの)[職階別]

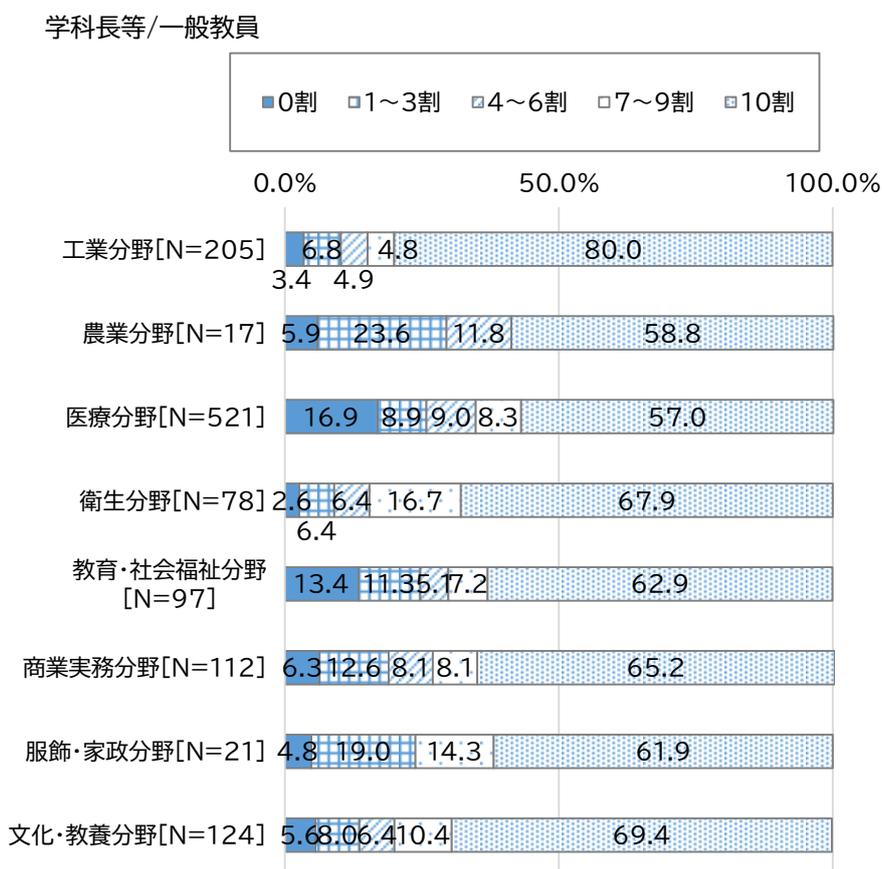


図 7-396 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合 (数値入力を集計したもの)[分野別]

学科長等/一般教員

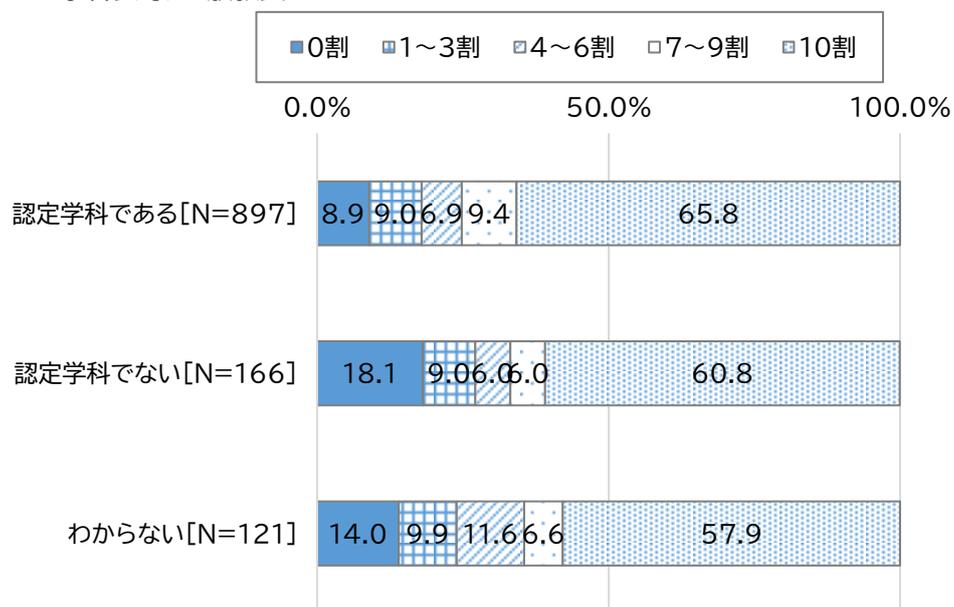


図 7-397 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定有無]

3) 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体【学科長等/一般教員】(Q70)

- 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体については、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」(54.9%)が最も多く、「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」(26.5%)、「研修事業等を行っている企業等が提供する研修」(24.0%)と続く。
- 職階別、職業実践専門課程の認定有無でも、大きな傾向の違いはみられない。
- 分野別でも、全ての分野において「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」が最も多かった。

(前項で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。)

Q70 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は、どのような団体が開催したのですか。

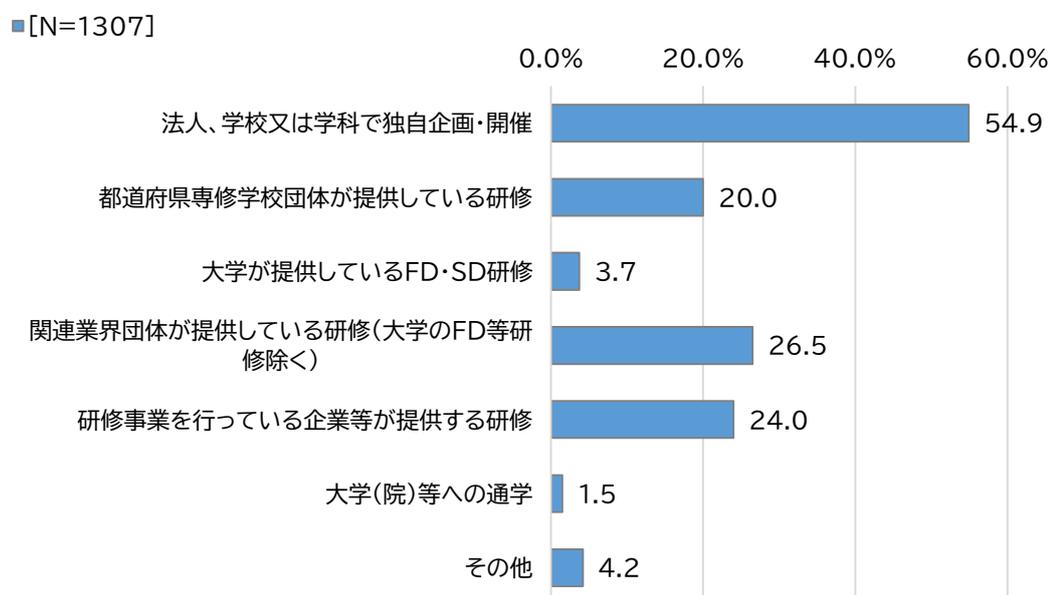


図 7-398 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体(複数回答)

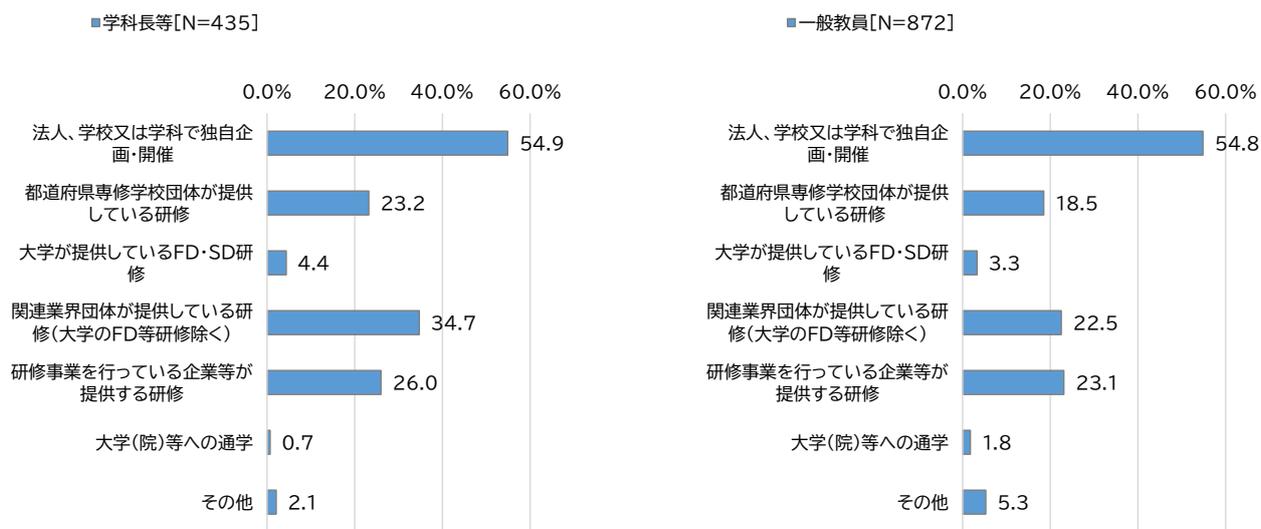
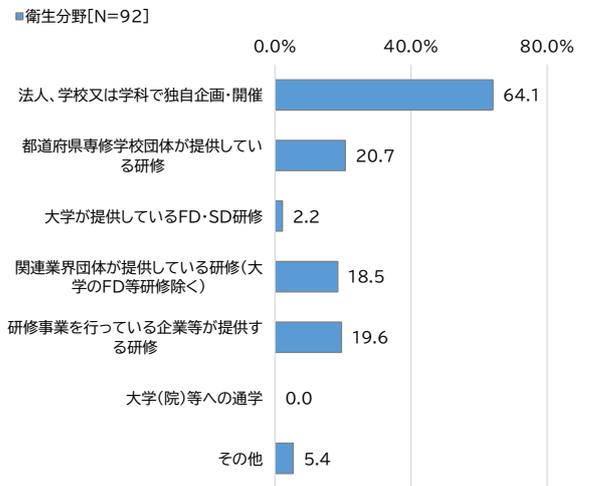
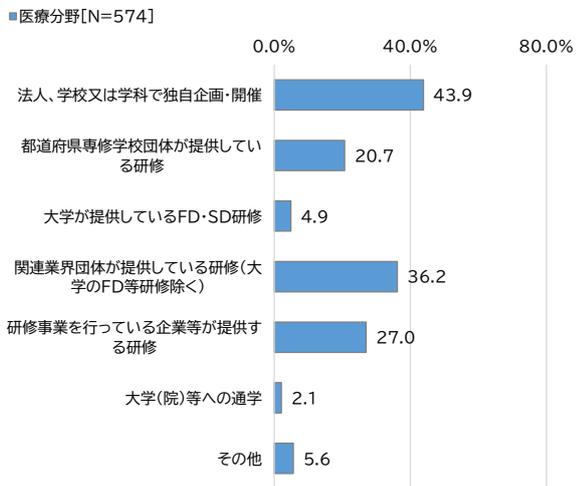
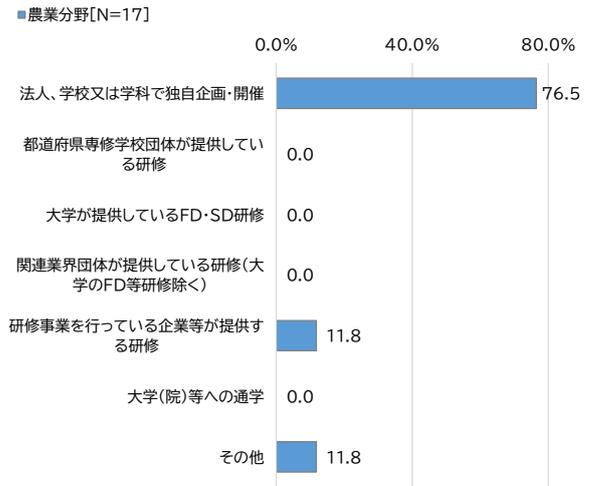
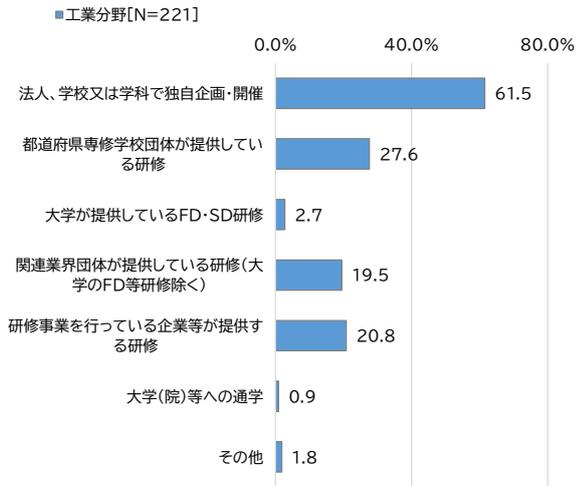


図 7-399 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体(複数回答)[職階別]



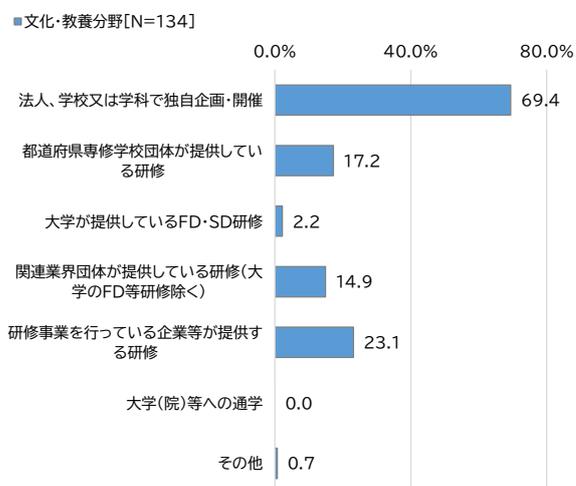
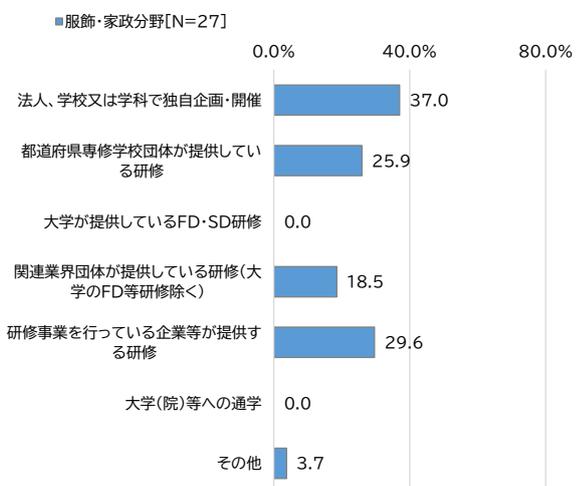
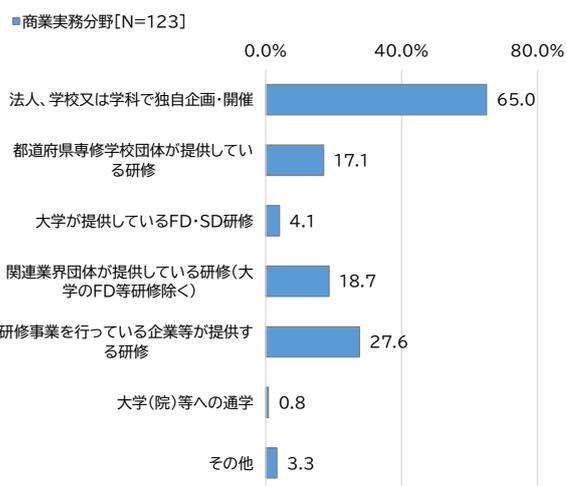
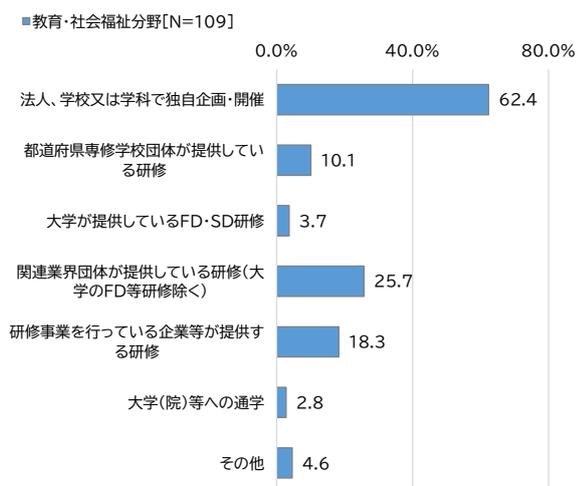


図 7-400 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体(複数回答)[分野別]

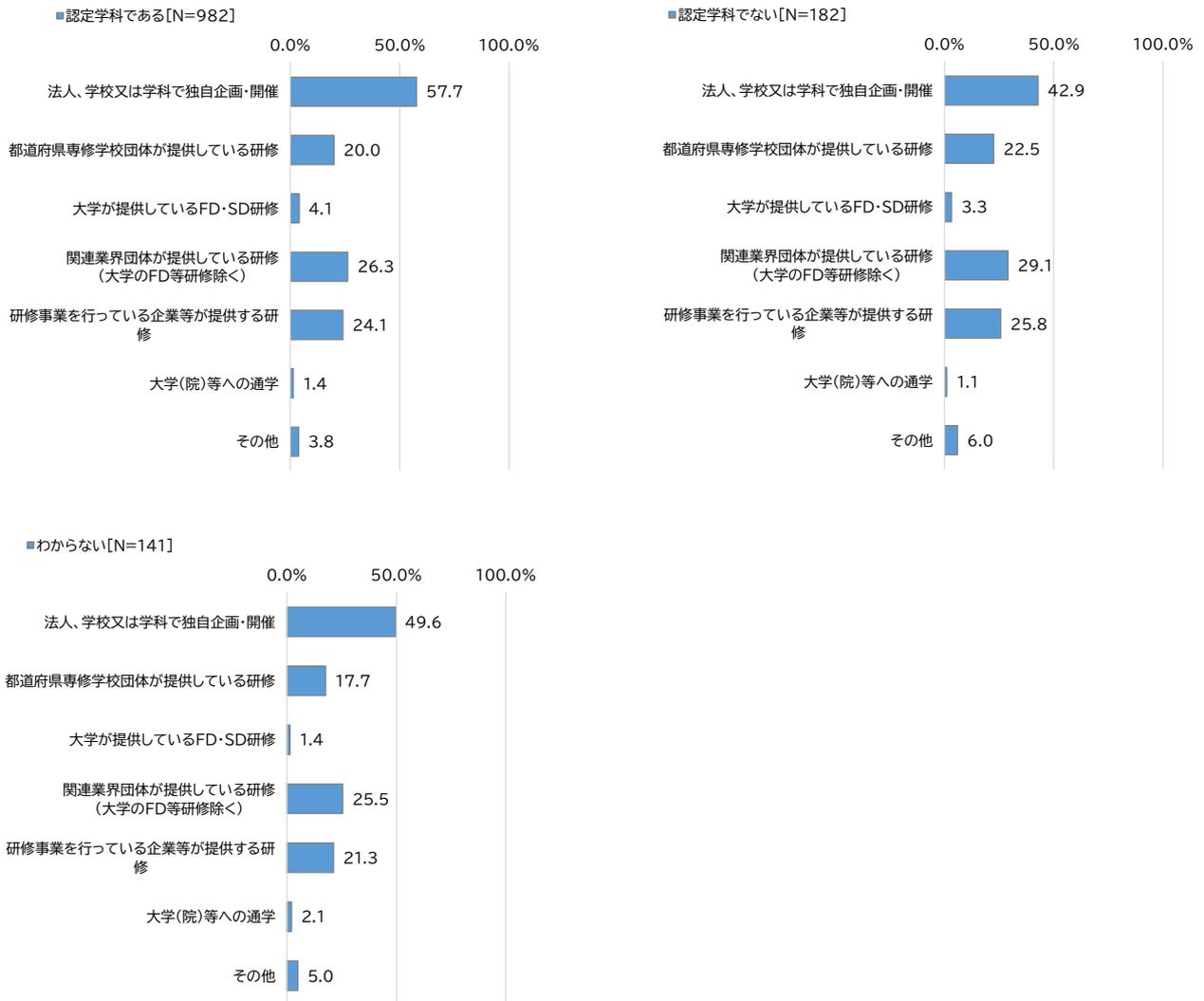


図 7-401 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の開催主体(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

4) 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容【学科長等/一般教員】(Q71)

- 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容については、「生徒指導(退学予防含む)」が55.4%で最も多く、「ICTを活用した教育(遠隔授業含む)」(34.7%)、「アクティブ・ラーニング」(34.1%)と続く。
- 職階別や職業実践専門課程の認定有無でも、大きな傾向の違いはみられない。
- 分野別では、いずれの分野においても「生徒指導(退学予防を含む)」が最も多かった。多くの分野において、最大である「生徒指導(退学予防を含む)」と他の選択肢の回答数には差があったが、医療分野では、最大である「生徒指導(退学予防を含む)」(46.5%)と同程度に、「アクティブ・ラーニング」(45.7%)、「ICTを活用した教育(遠隔授業含む)」(45.3%)という回答が得られた。

(Q69で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。)

Q71 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。

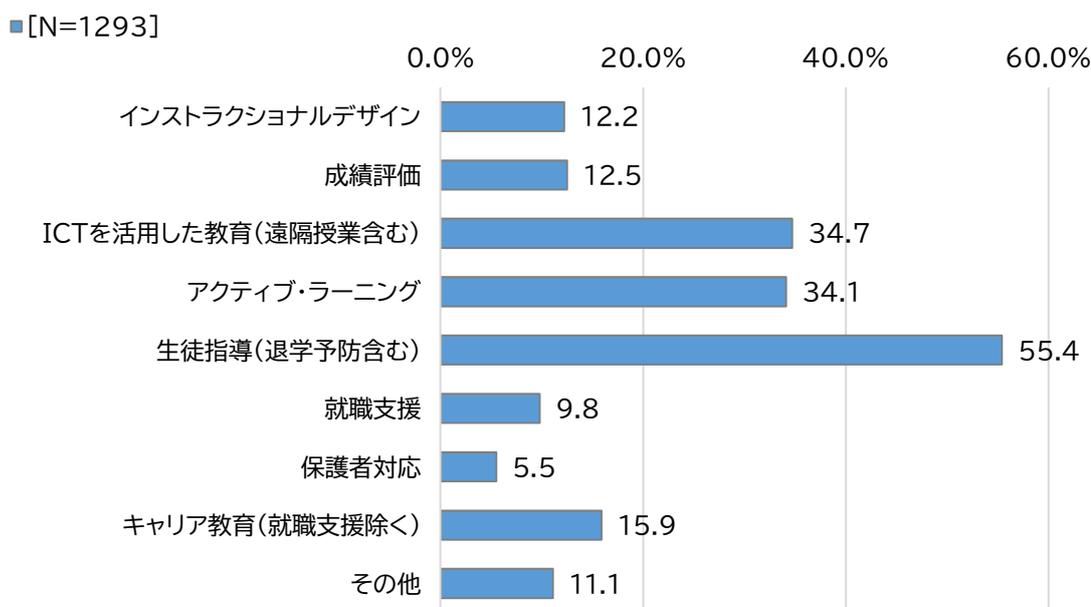
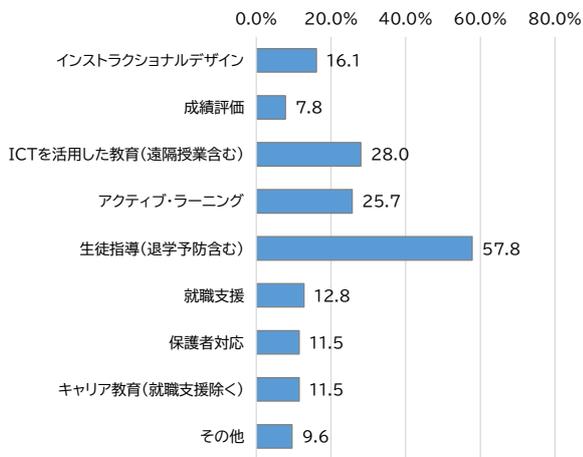


図 7-402 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容(複数回答)

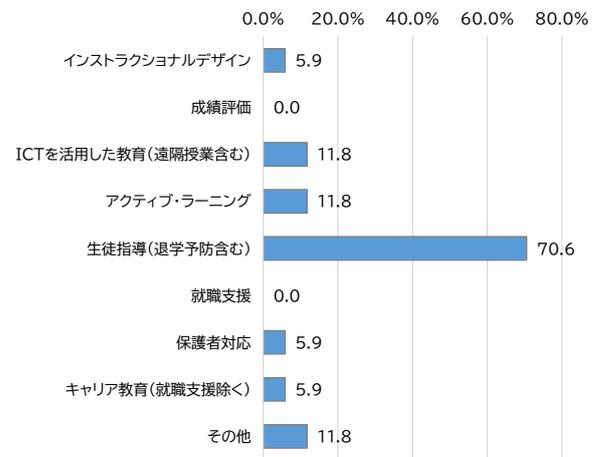


図 7-403 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容(複数回答)[職階別]

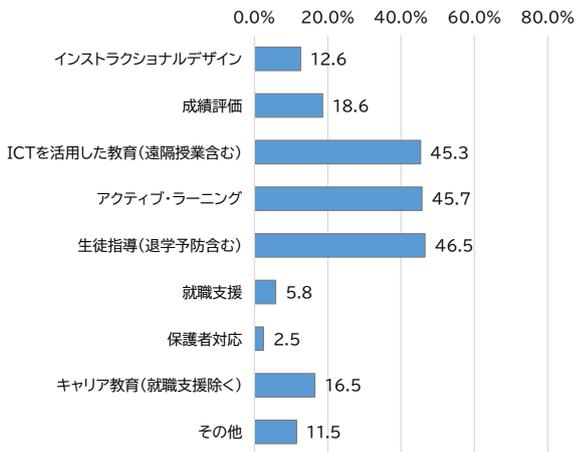
■工業分野[N=218]



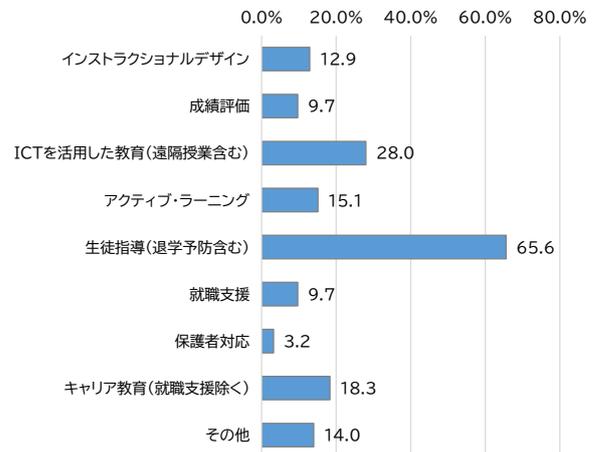
■農業分野[N=17]



■医療分野[N=565]



■衛生分野[N=93]



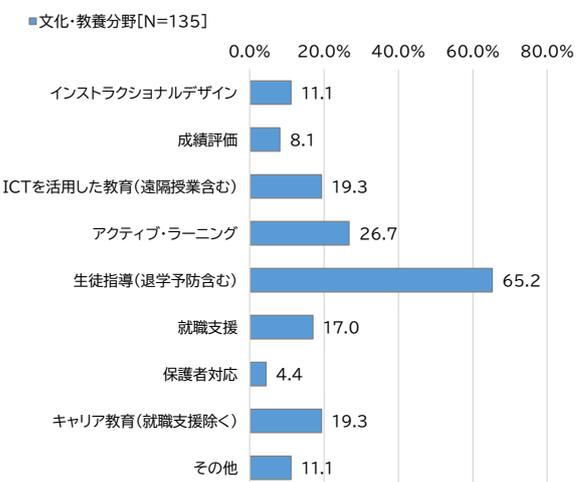
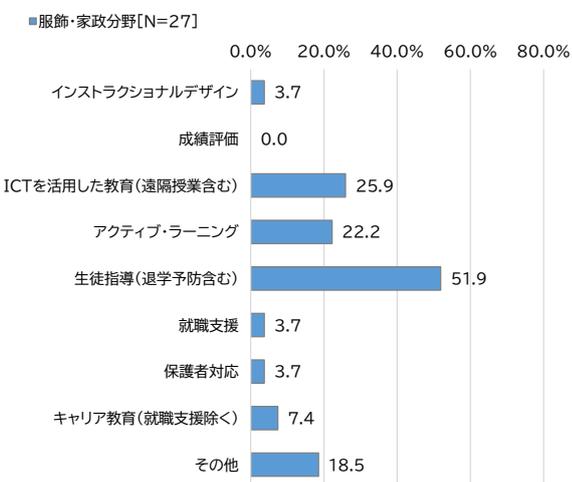
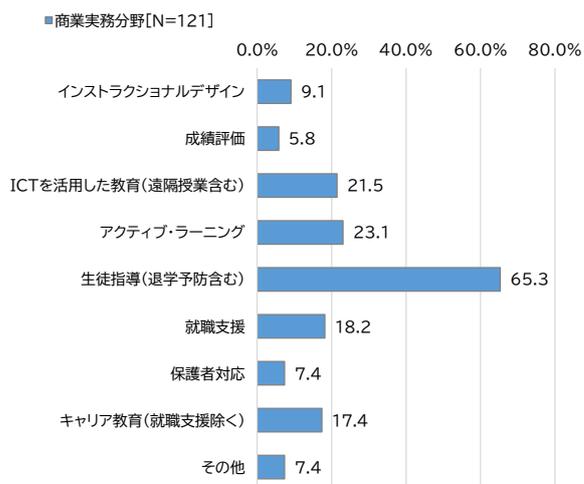
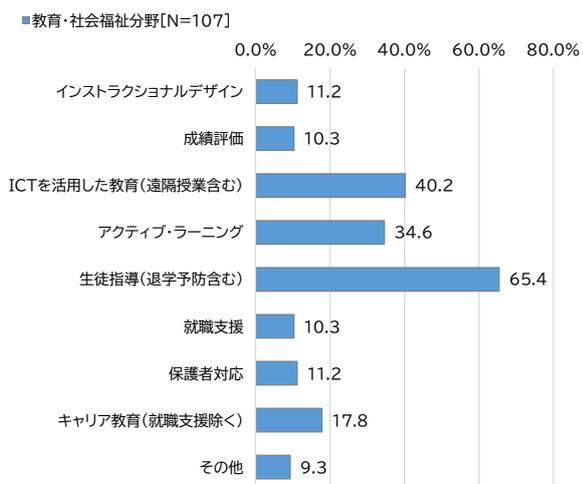


図 7-404 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容(複数回答)[分野別]

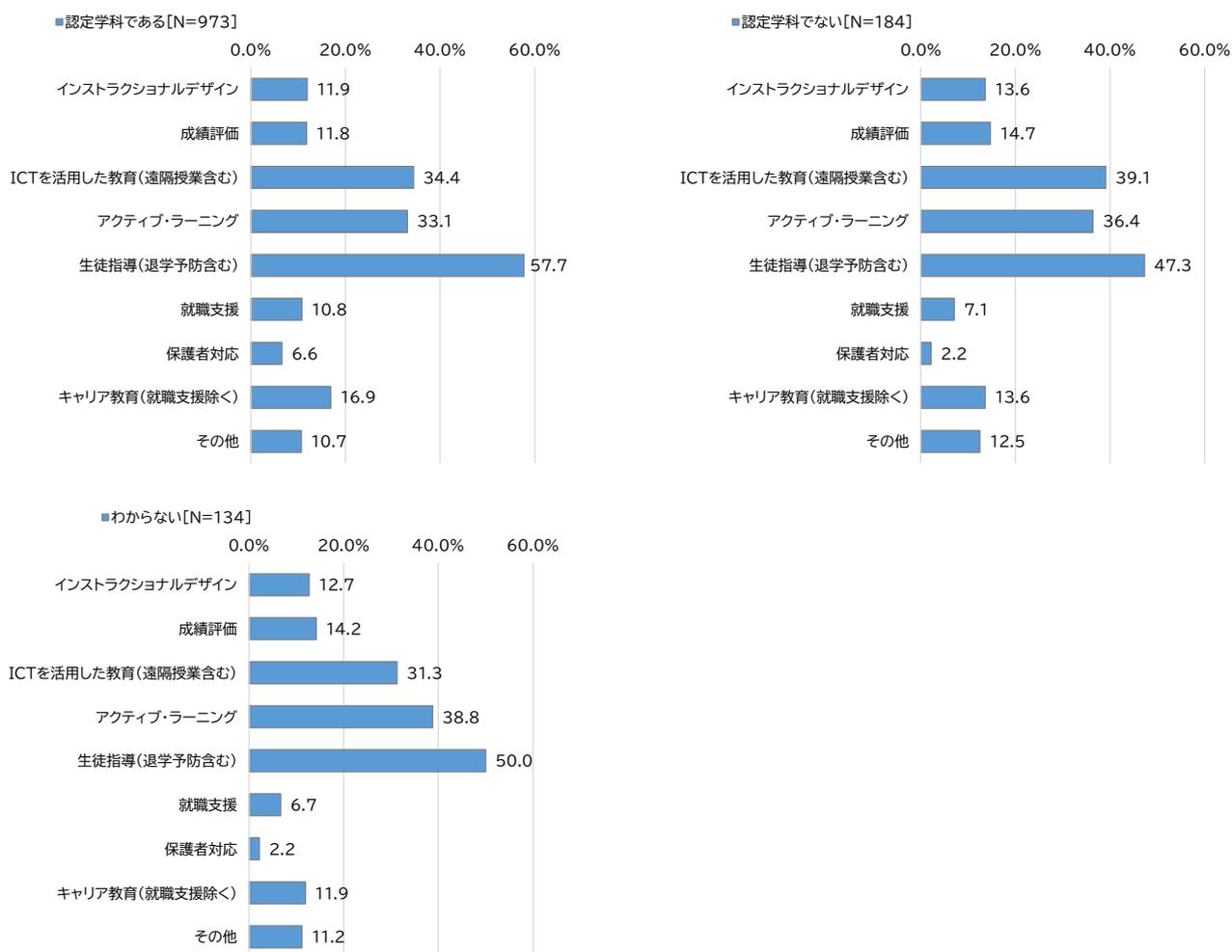


図 7-405 昨年一年間に受講した指導力に関する研修等の内容(複数回答)[職業実践専門課程の認定有無]

(5) 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】

1) 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】(Q72)

- 昨年一年間のマネジメントに関する研修等の受講状況について、10 時間区切りで見ると、「0 時間」が 60.0%で最も多く、「1～10 時間」が 24.5%でそれに続いている。マネジメントに関する研修等を全く受講していない教員が比較的多く存在することがわかる。
- 職階別にみると、「0 時間」が最も多いのはいずれの職階にも共通しているが、特に「学科長等」は 75.7%であり、「学校長」「副校長、事務局長、教務部長等」の 50%前後より比較的割合が高い。
- 分野別でも、「0 時間」が最も多いことはいずれの分野にも共通している。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無でも、認定学科があるかどうかに関わらず、「0 時間」が最も多いが、「0 時間」の割合は、「認定学科がある」と回答した者よりも、「認定学科がない」と回答した者の方が高い。

Q72 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についてご回答ください。

※3 日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

(1)どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を整数で回答してください。

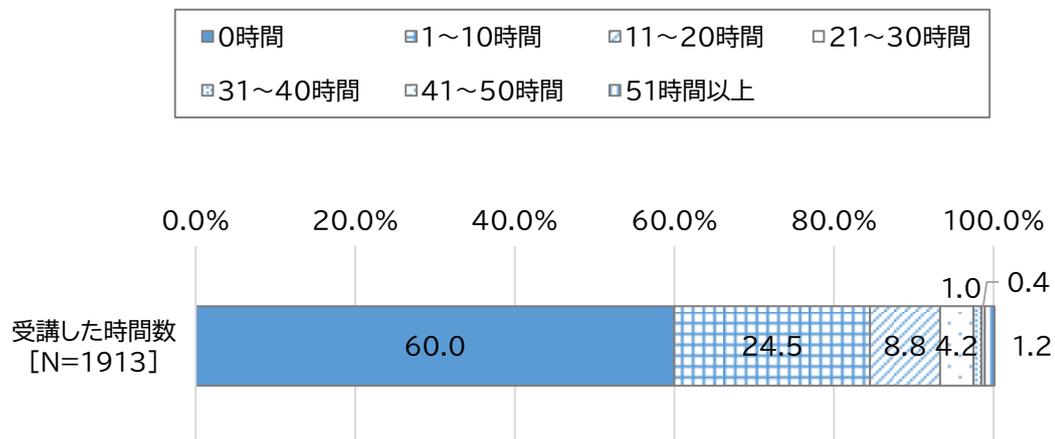


図 7-406 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況 (数値入力を集計したもの)

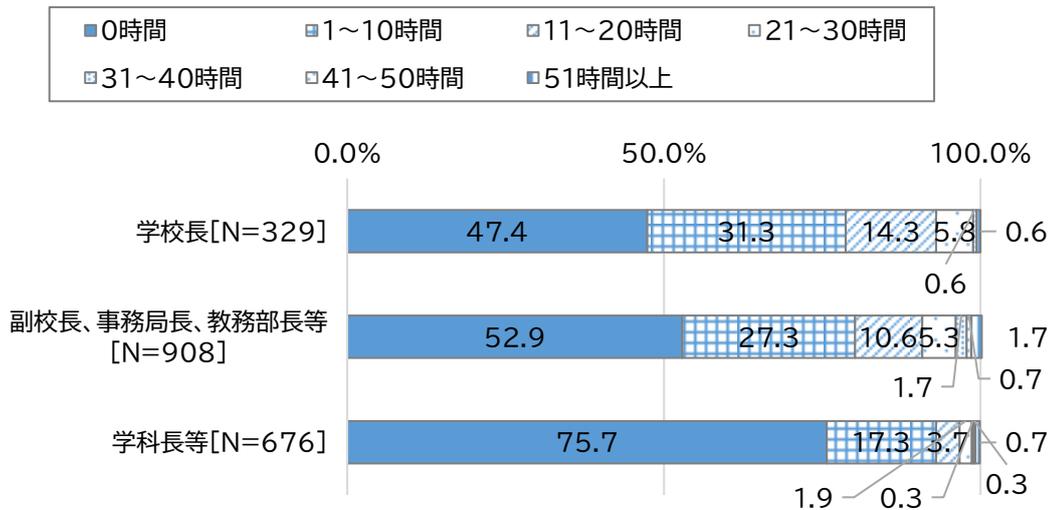


図 7-407 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの)[職階別]

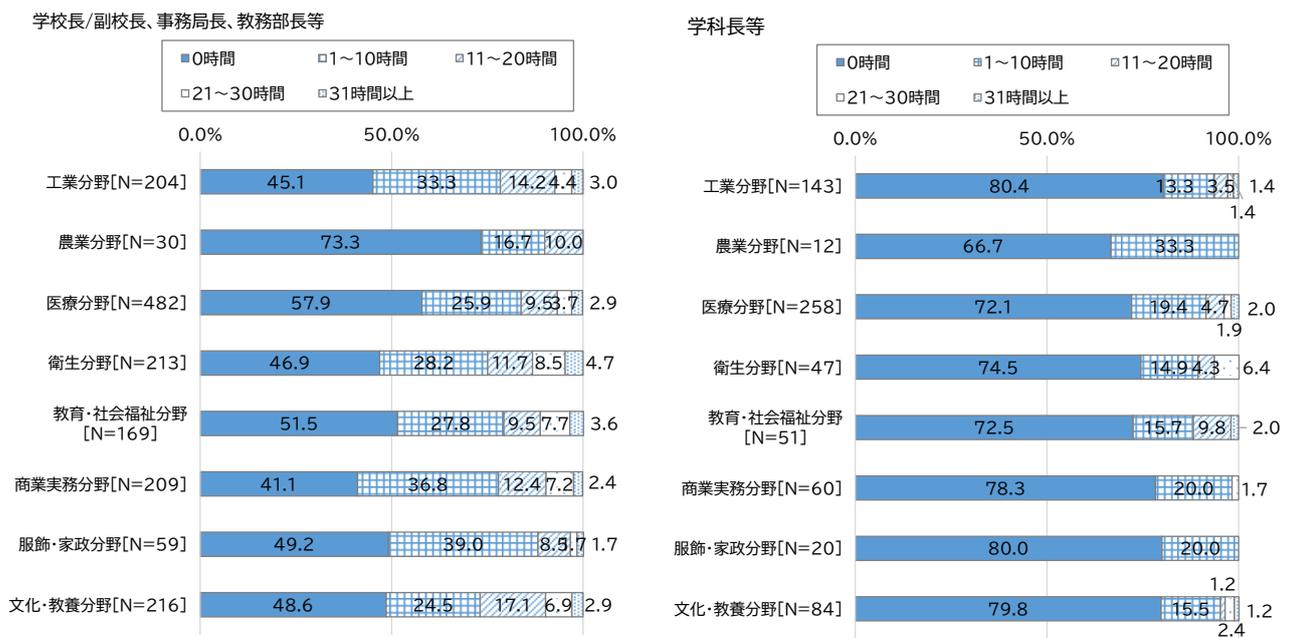


図 7-408 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの)[分野別]

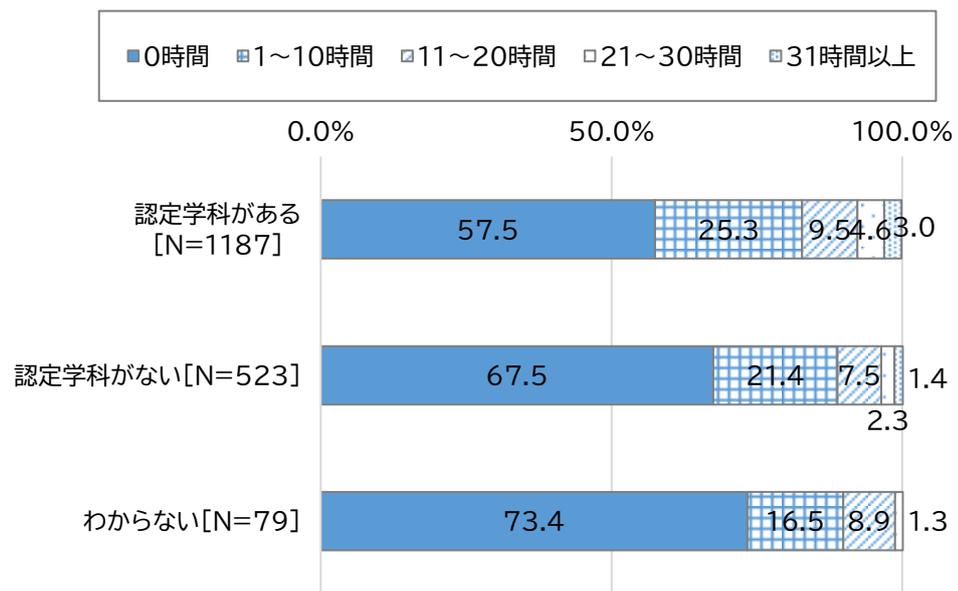


図 7-409 昨年一年間のマネジメントに関する研修等受講状況(数値入力を集計したもの)
[職業実践専門課程の認定学科の有無]

2) 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】(Q72)

- 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合は、「10割」が65.1%で最も多い。一方、「0割」は5.7%であり、実務に関する研修、指導力に関する研修と比べ、勤務時間として位置づけられている場合が多いといえる(ただし N 数が小さいことに注意)。
- 職階別にみると、「10割」が最も多いのは、いずれの職階にも共通しているが、その割合は「学科長等」(73.5%)、「副校長、事務局長、教務部長等」(64.9%)、「学校長」(58.1%)の順に高い。
- 分野別でも、「10割」が最も多いというのは各分野に共通していた。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無に関しても、認定学科があるか否かによらず、「10割」が最も多かった。「10割」との回答率は、「認定学科がある」と回答した者の方が、「認定学科がない」と回答した者よりも、高かった。

Q72 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についてご回答ください。

※「職務として正式に位置づけられて受講した研修」とは、勤務時間内で受講した研修等、上長命令で受講した研修等を指します。なお、それを受講するにあたって、有給休暇を消化した場合であっても、上長命令があったケースは含めてご回答ください。

(2)(1)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をご回答ください。

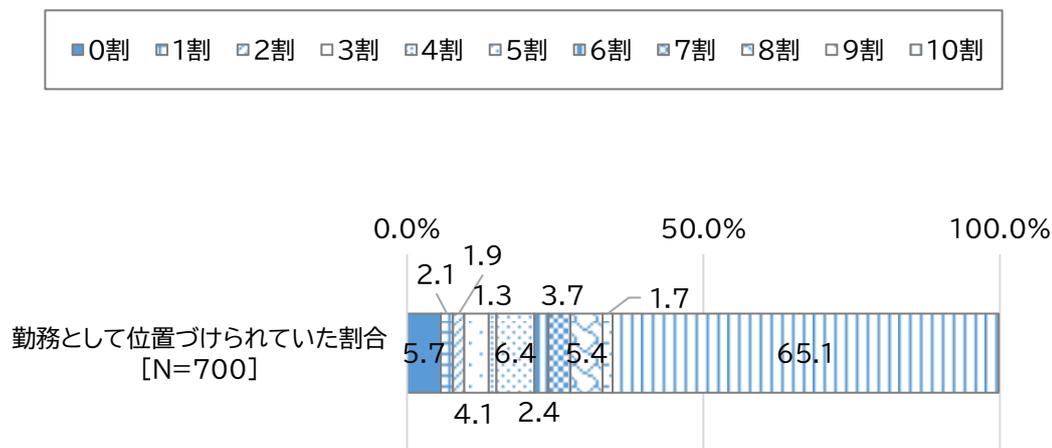


図 7-410 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合 (数値入力を集計したもの)

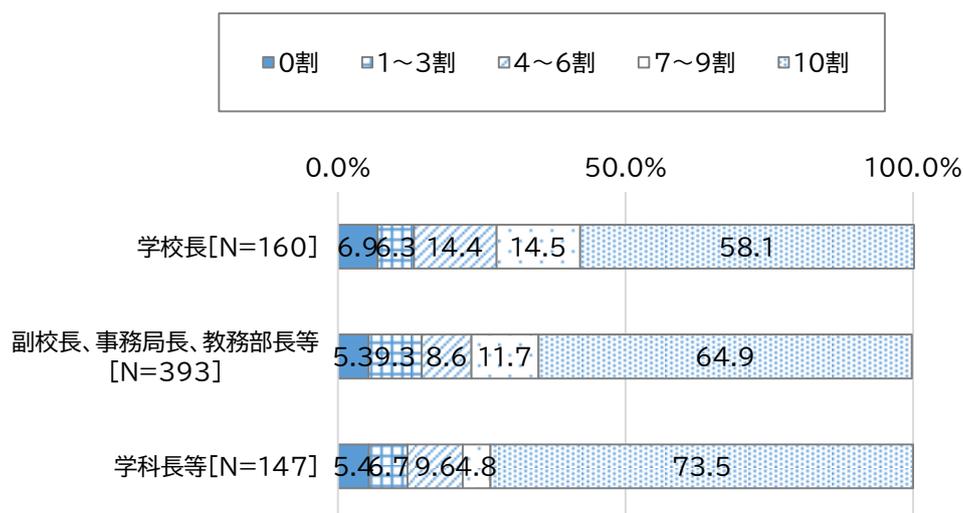


図 7-411 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合 (数値入力を集計したもの)[職階別]

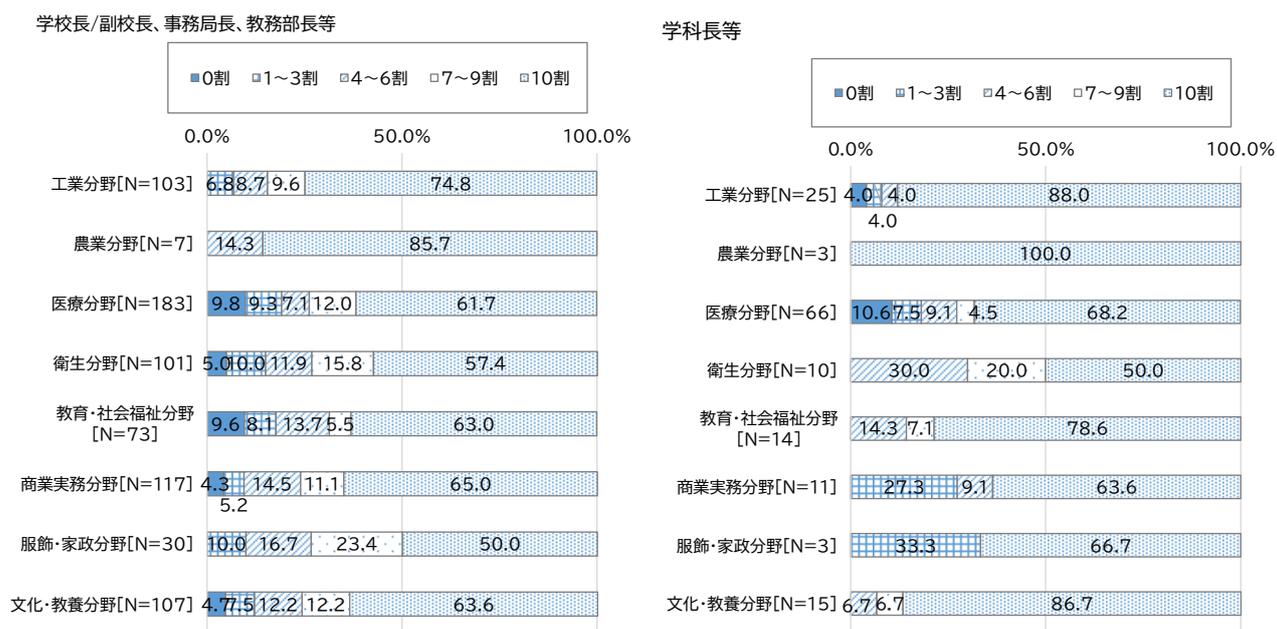


図 7-412 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合 (数値入力を集計したもの)[分野別]

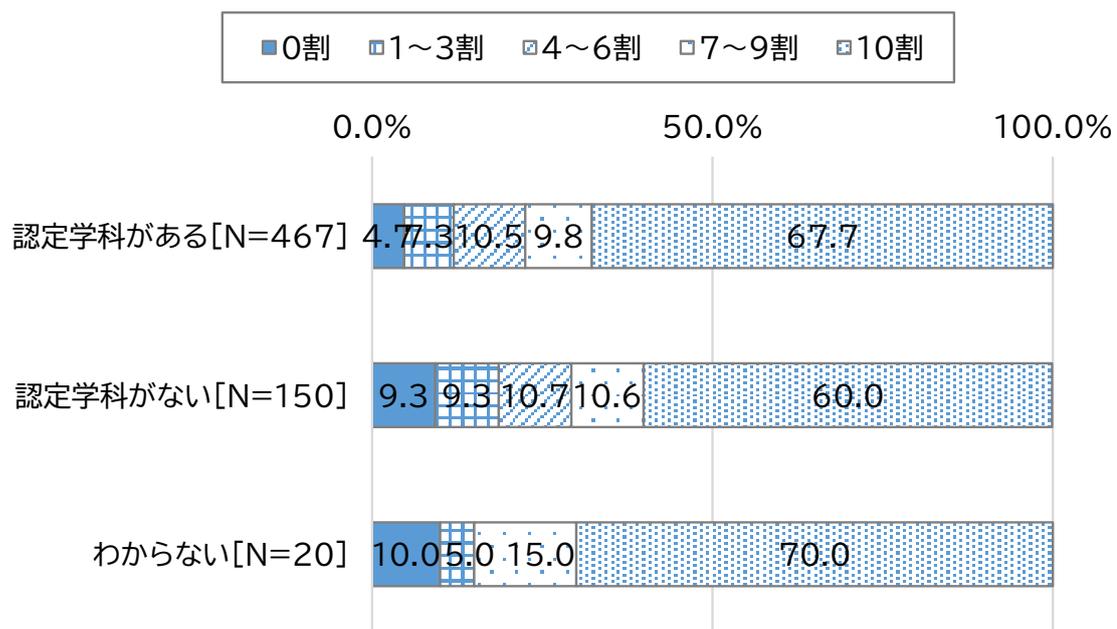


図 7-413 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等のうち、勤務として位置づけられていた割合
(数値入力を集計したもの)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

3) 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等の開催主体【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】(Q73)

- 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等の開催主体については、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」(53.1%)が最も多く、「研修事業を行っている企業等が提供する研修」(33.2%)、「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」(29.4%)、の順に多い。
- 職階別にみると、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」が最も多いことは、いずれの職階にも共通しているが、「学科長」では「都道府県専修学校団体が提供している研修」(39.8%)や「関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)」(35.7%)、「副校長、事務局長、教務部長等」では「研修事業を行っている企業等が提供する研修」(38.8%)も比較的多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、認定学科の有無によらず、「法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修」が最も多かったが、その割合は「認定学科がある」と回答した者の方が、「認定学科がない」と回答した者よりも高かった。

(前項で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。)

Q73 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、どのような団体が開催したものでですか。

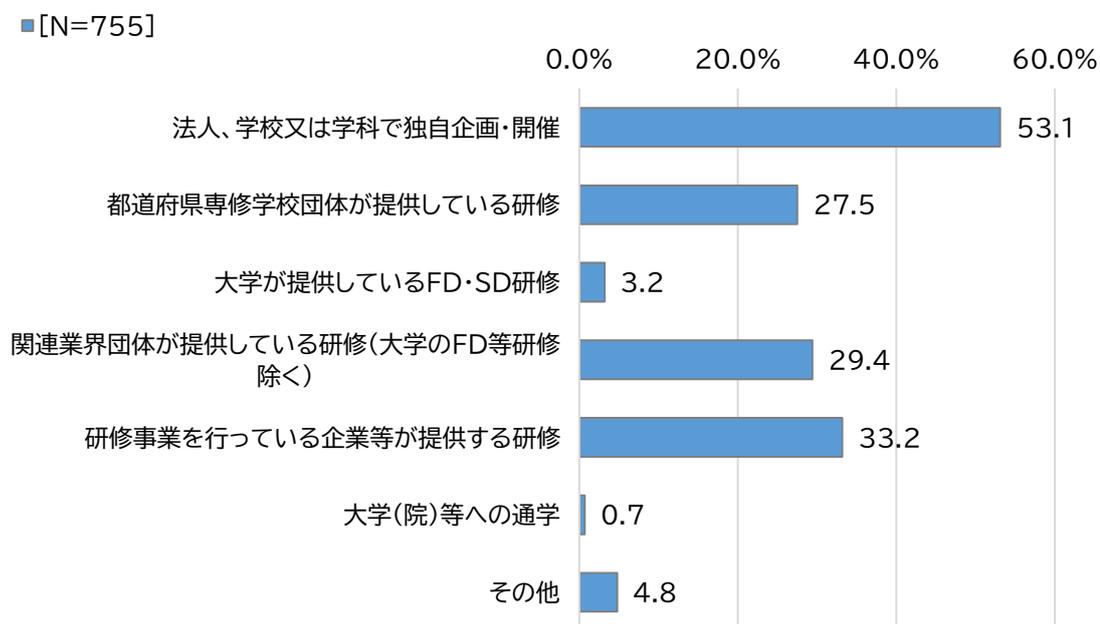


図 7-414 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等の開催主体(複数回答)

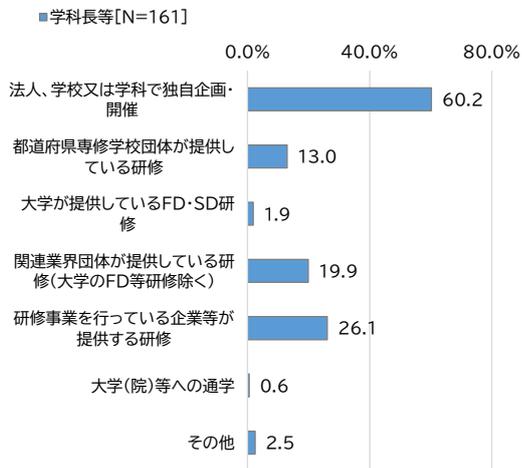
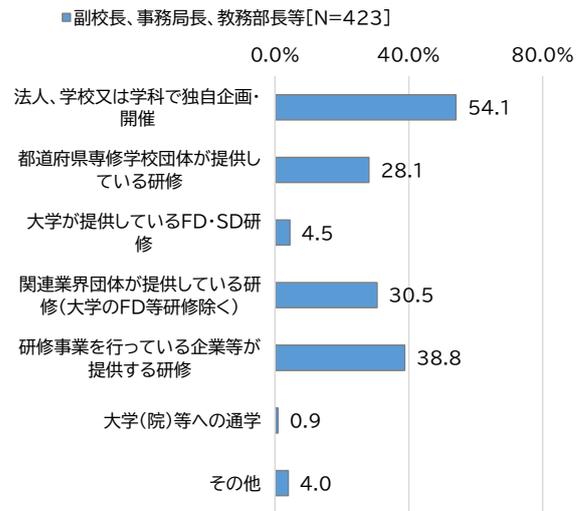
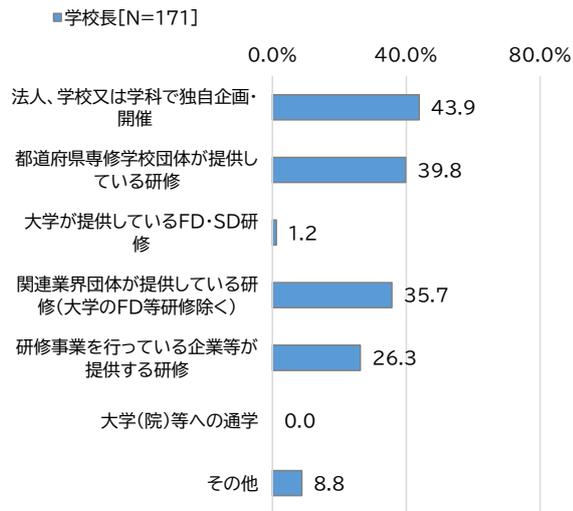


図 7-415 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等の開催主体(複数回答)[職階別]

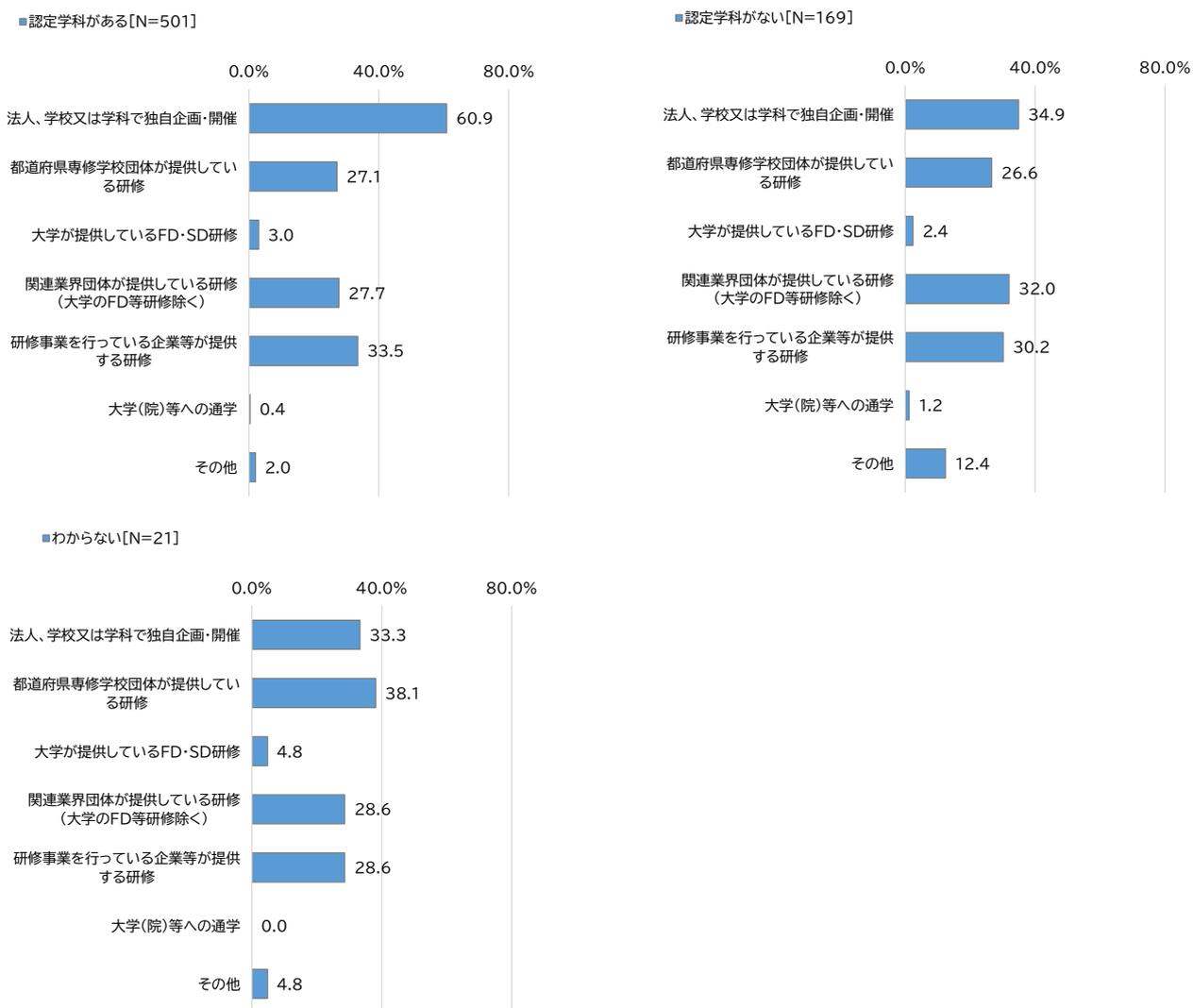


図 7-416 昨年一年間に受講したマネジメントに関する研修等の開催主体(複数回答)
[職業実践専門課程の認定学科の有無]

(6) 非常勤教員の能力開発支援

1) 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上の支援について【学科長等】(Q33-1)

- 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうかについて、「ある程度そう思う」(47.5%)が最も多く、「とてもそう思う」(18.8%)がそれに続いている。
- 分野別でも、いずれも分野においても「ある程度そう思う」が最も多かった。「とてもそう思う」と「ある程度そう思う」という回答の割合の合計は、衛生分野において最も高く(81.3%)、次いで教育・社会福祉分野において高かった(75.8%)。
- 職業実践専門課程の認定有無では、認定学科であるかどうかによらず、「ある程度そう思う」が最も多かったが、「とてもそう思う」と「ある程度そう思う」という回答の割合の合計は、「認定学科である」と回答した者の方が、「認定学科でない」と回答した者よりも高かった。
- 教員の回答を学校単位のデータに束ね、学校長/副校長、事務局長、教務部長等が回答した非常勤教員が担う授業時間の割合(7.2.1(2)7))を 25%刻みで 4 区分に分類し、その区分別に、各校の学科長等が回答した非常勤教員への知識・技能等の向上支援の必要性認識についてみたところ、いずれの区分においても「支援が必要だと思う人の割合が 75%超～100%以下」である学校の割合が最も高かった。一方、「支援が必要だと思う人の割合が 75%超～100%以下」である学校の割合は、学校における「非常勤教員が担う授業時間の割合」が高いほど、多かった。

Q33-1 非常勤教員について、授業を行うために必要な知識・技能等の向上に資する支援が必要だと思いますか。

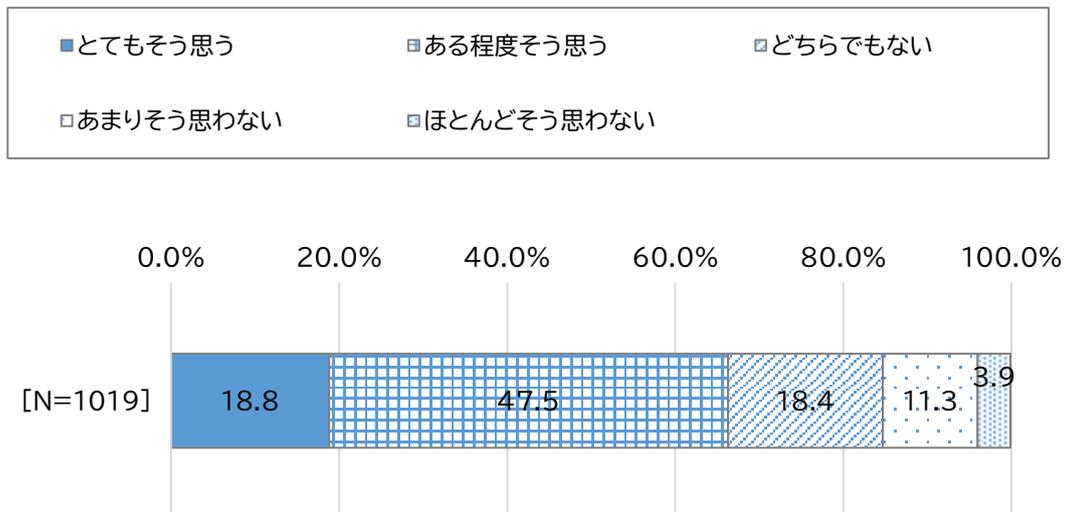


図 7-417 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一回答)

学科長等

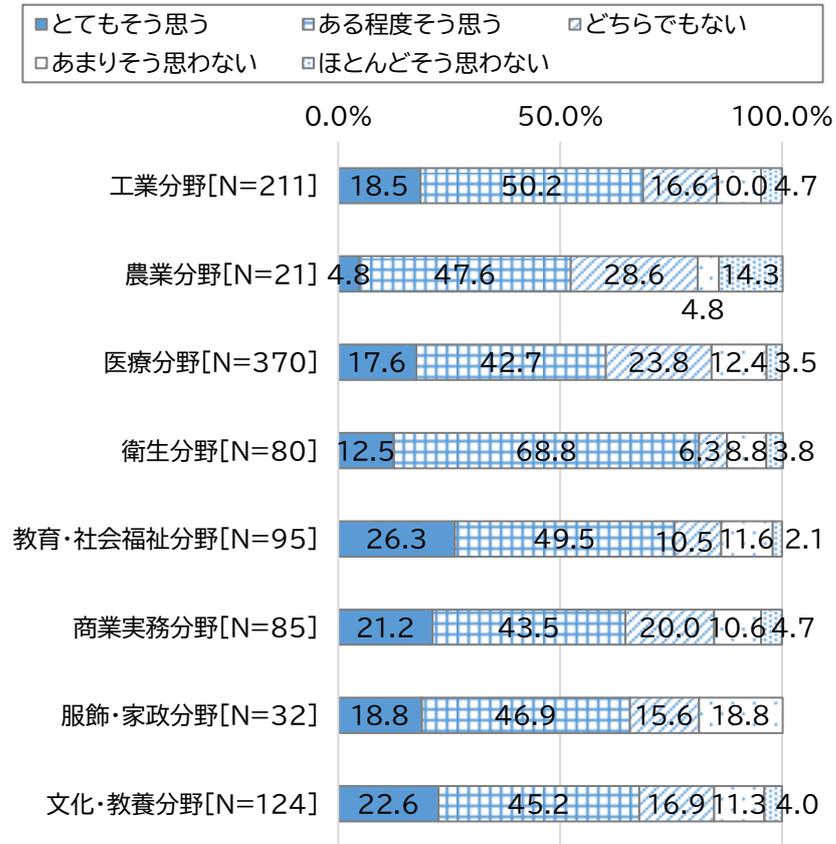


図 7-418 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一回答)
[分野別]

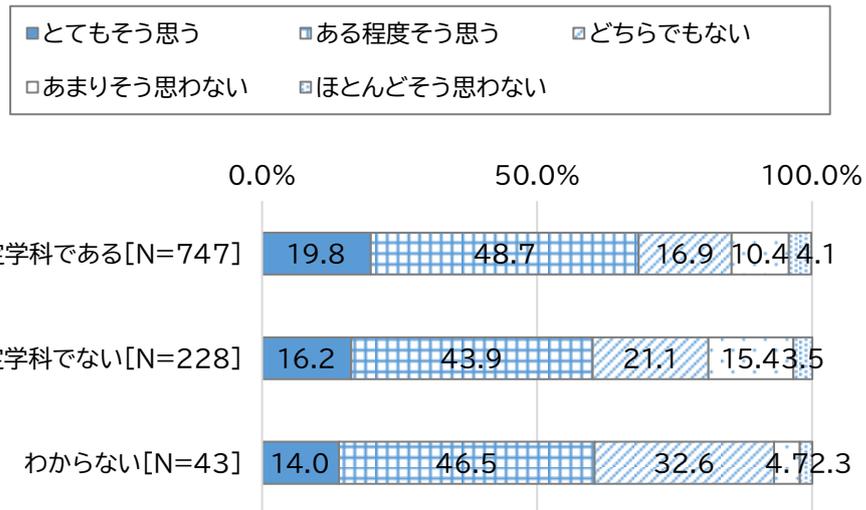


図 7-419 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一回答)
[職業実践専門課程の認定有無]

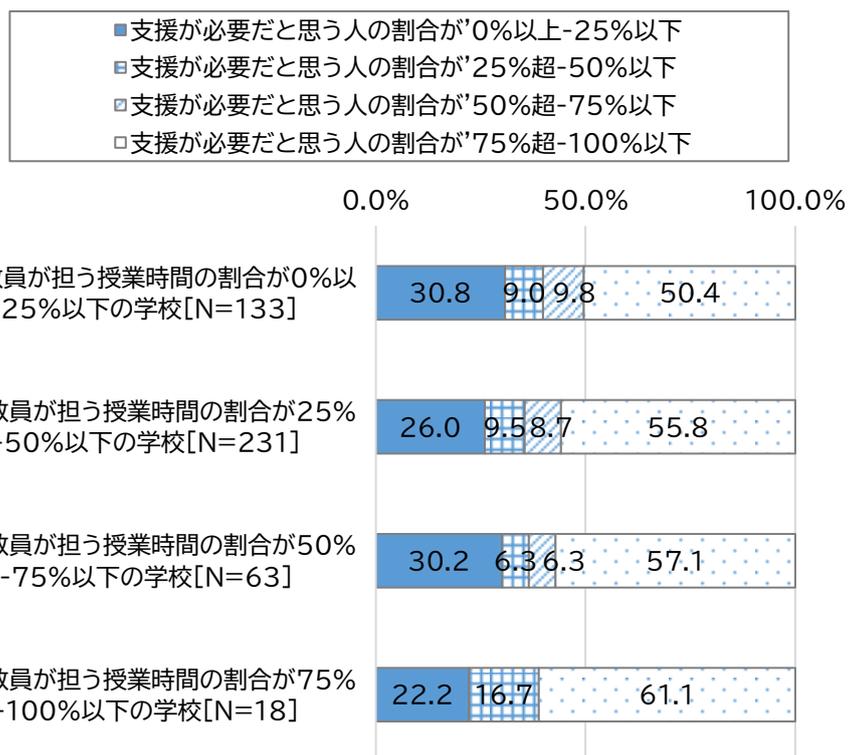


図 7-420 非常勤教員が授業を行うための知識・技能等の向上を支援する必要があるかどうか(単一回答)
[学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別]

2) 非常勤教員の能力開発支援の状況【学科長等】(Q33-2)

- 非常勤教員の能力開発支援の状況について、回答者のうち 25.3%が「ある程度支援している」と回答した。ただし、最も多かった回答は「どちらでもない」(27.2%)であった。「あまり支援していない」(22.7%)と「ほとんど支援していない」(21.8%)を合計すると 44.5%であり、非常勤教員に対する能力開発支援をあまり行っていない学科も一定程度存在すると考えられる。
- 分野別では、「十分に支援している」と「ある程度支援している」という回答の割合の合計が最も高かったのは衛生分野と教育・社会福祉分野であった(いずれも 37.9%)。
- 職業実践専門課程の認定有無では、認定学科であるかどうかによらず、上記と同様の傾向が確認された。
- 教員の回答を学校単位のデータに束ね、学校長/副校長、事務局長、教務部長等が回答した非常勤教員が担う授業時間の割合(7.2.1(2)7))を 25%刻みで 4 区分に分類し、その区分別に、各校の学科長等が回答した非常勤教員への知識・技能等の向上支援の必要性認識についてみたところ、いずれの区分においても「支援が必要だと思う人の割合が 0%以上～25%以下」である学校の割合が最も高かった。「支援していると回答した人の割合が75%超～100%以下」の学校は、学校における「非常勤教員が担う授業時間の割合が 75%超～100%以下」の学校において最も多く、「非常勤教員が担う授業時間の割合が 0%以上～25%以下」の学校において最も少なかった。

Q33-2 貴学科では、非常勤教員に対し、授業を行うために必要な知識・技能等を向上させるための支援をしていますか。

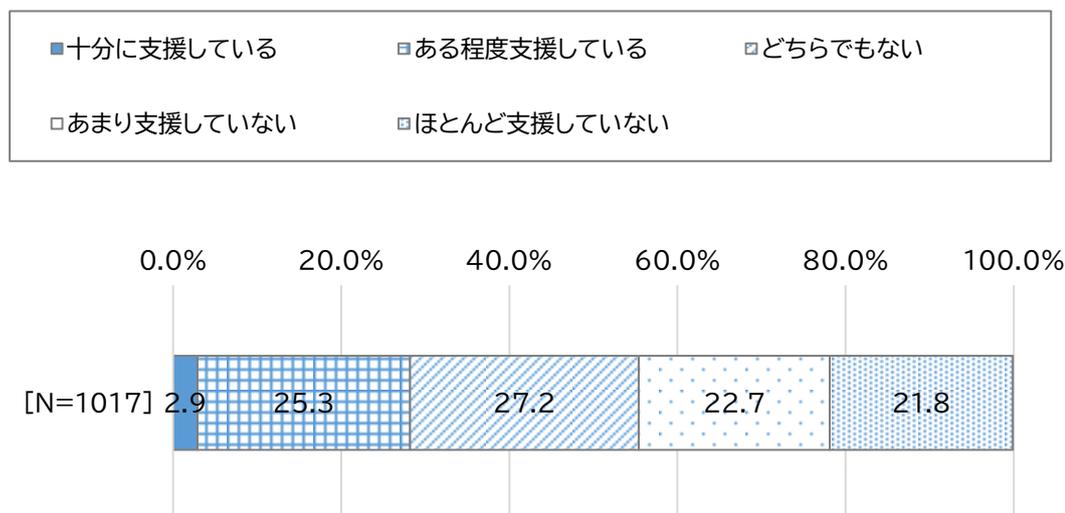


図 7-421 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)

学科長等

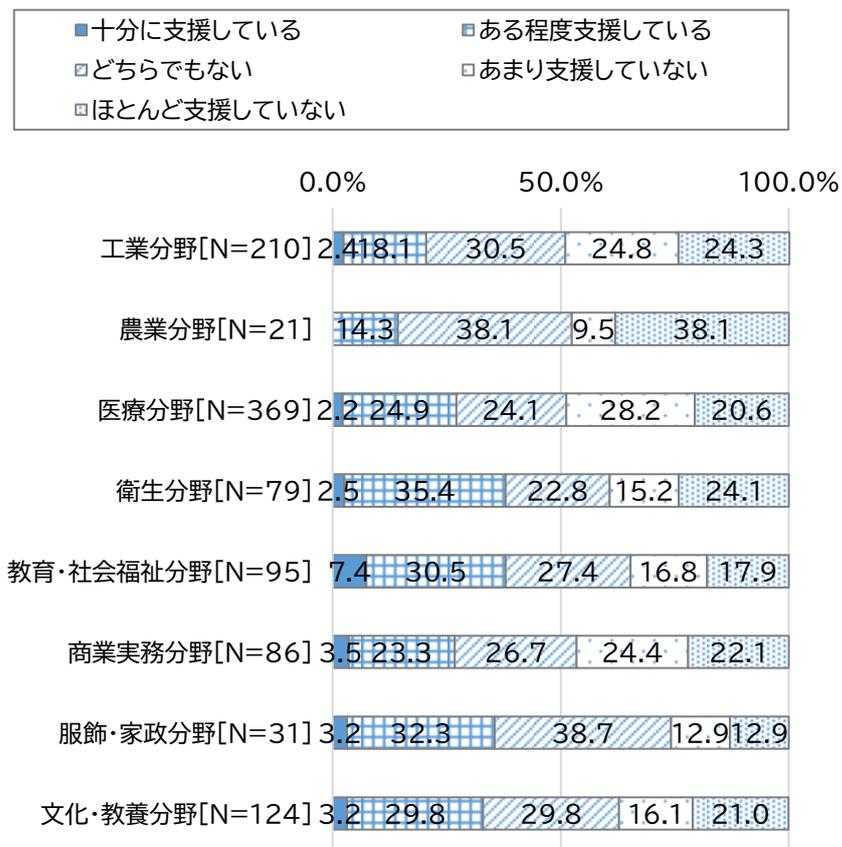


図 7-422 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)[分野別]

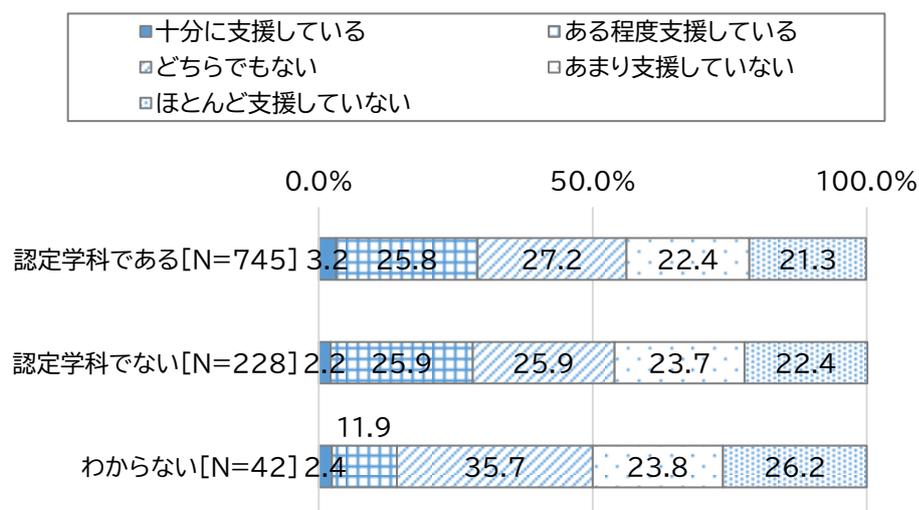


図 7-423 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)[職業実践専門課程の認定有無]

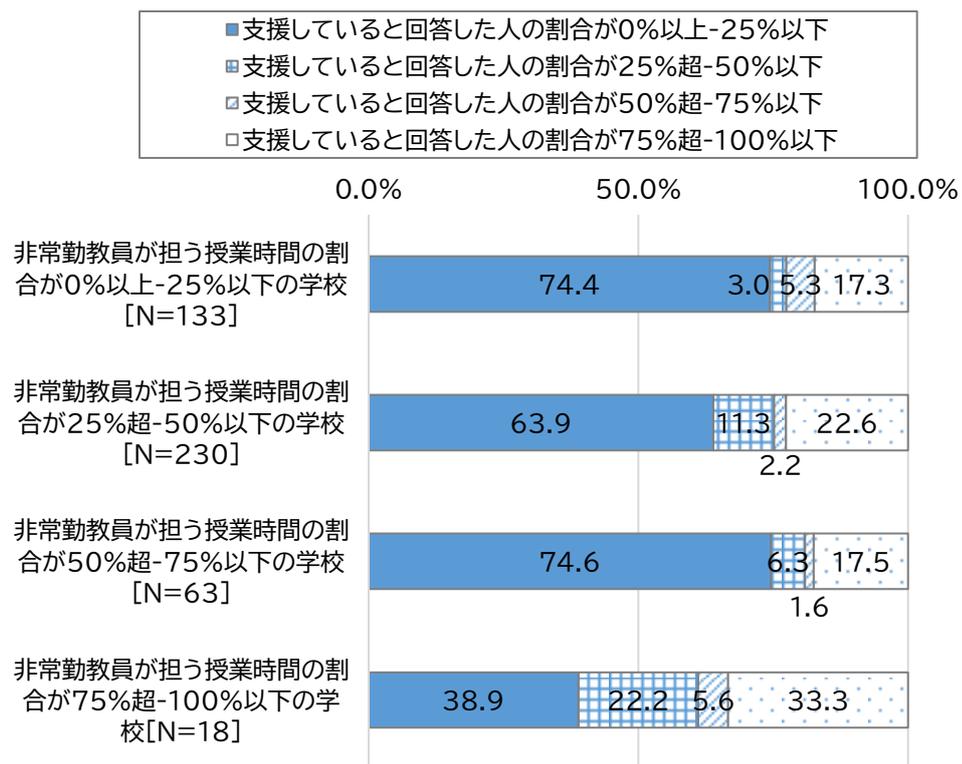


図 7-424 非常勤教員の能力開発支援の状況(単一回答)[学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別]

(7) 事務職員に対する研修【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】

1) 事務職員に対する研修の参加義務付け・奨励の状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q74)

- 事務職員に対する研修の参加義務付け・奨励の状況については、「奨励している」という回答が最も多く(52.9%)、次いで「特に何もしていない(事務職員が自主的に参加している場合含む)」という回答が多かった(22.1%)。「義務付けている」という回答は、全体の 19.7%であった。
- 分野別では、いずれの分野においても「奨励している」という回答が最も多かった。「義務付けている」という回答の割合が最も高いのは教育・社会福祉分野(22.9%)であり、最も低いのは服飾・家政分野(6.7%)であった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、認定学科の有無によらず、「奨励している」という回答が最も多かった。「義務付けている」という回答の割合は、「認定学科である」と回答した者の方が、「認定学科でない」と回答した者よりも高かった(それぞれ、21.7%、14.2%)。

Q74 事務職員について、研修への参加を義務付け・奨励していますか。全員ではなく、一部の事務職員に義務付け・奨励している場合も「義務付けている」「奨励している」を選択してください。

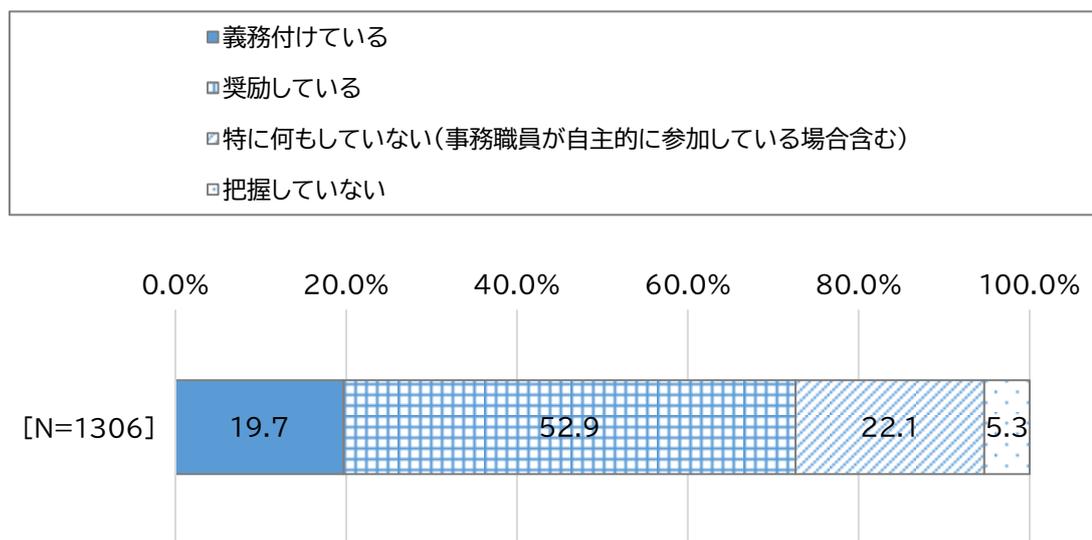


図 7-425 事務職員に対する研修の参加義務付け・奨励の状況(単一回答)

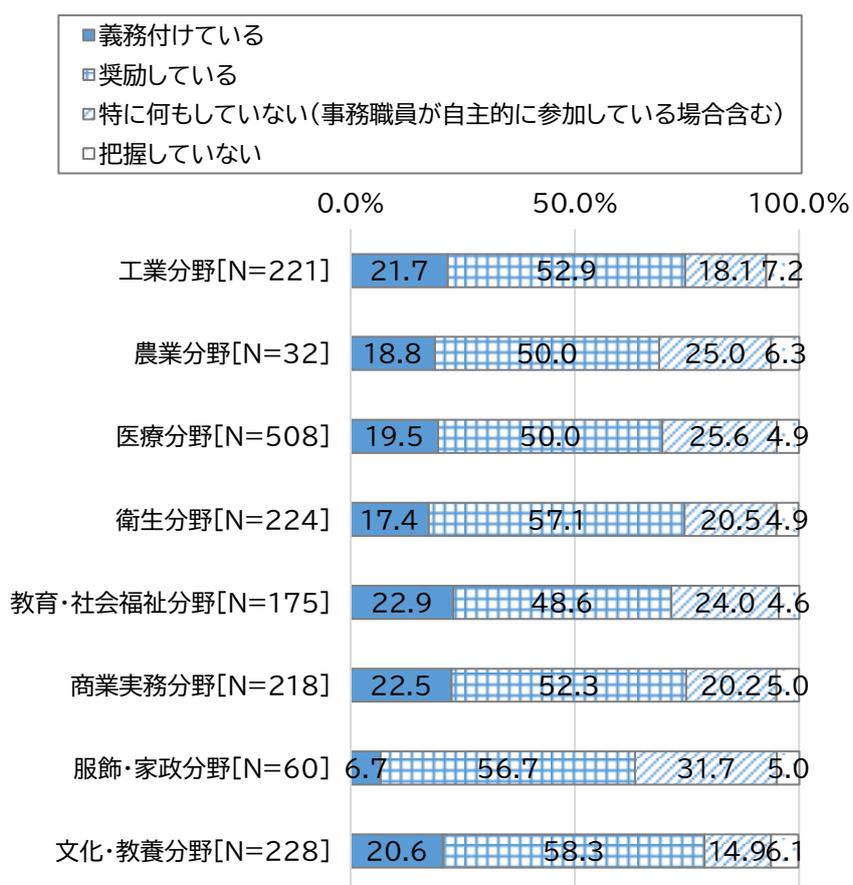


図 7-426 事務職員に対する研修の参加義務付け・奨励の状況(単一回答)[分野別]

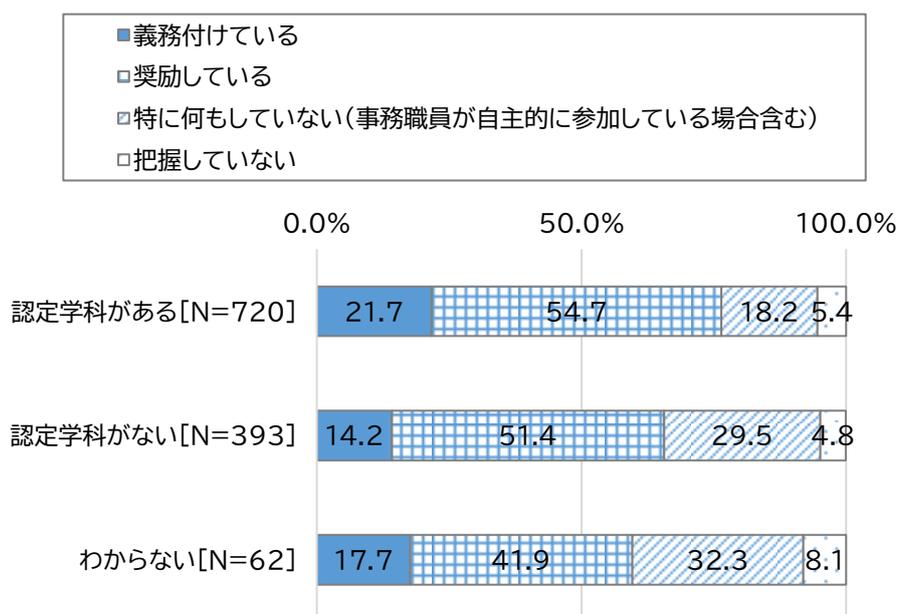


図 7-427 事務職員に対する研修の参加義務付け・奨励の状況(単一回答)
[職業実践専門課程の認定学科の有無]

2) 事務職員に対する研修のテーマ【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q75)

- 事務職員に対する研修のテーマについては、「コンプライアンス・ハラスメント」(44.1%)が最も多く、「経理、財務」(44.0%)、「専修学校制度や関連法規の知識」(43.8%)が続いた。
- 分野別では、「コンプライアンス・ハラスメント」が他の選択肢と比べて最も多かった分野は、農業分野、医療分野、服飾・家政分野、文化・教養分野であった。「経理、財務」が最も多かった分野は、衛生分野、教育・社会福祉分野であった。「専修学校制度や関連法規の知識」が最も多かった分野は、工業分野、商業実務分野であった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無では、認定学科があるかどうかにより、大きな傾向の違いはなかったが、全ての研修のテーマについて、「認定学科がある」と回答した者の方が、「認定学科ではない」と回答した者よりも高かった。

(前項で「義務付けている」「奨励している」を選択した方にお伺いします。)

Q75 事務職員にどのようなテーマの研修を義務付け・奨励していますか。

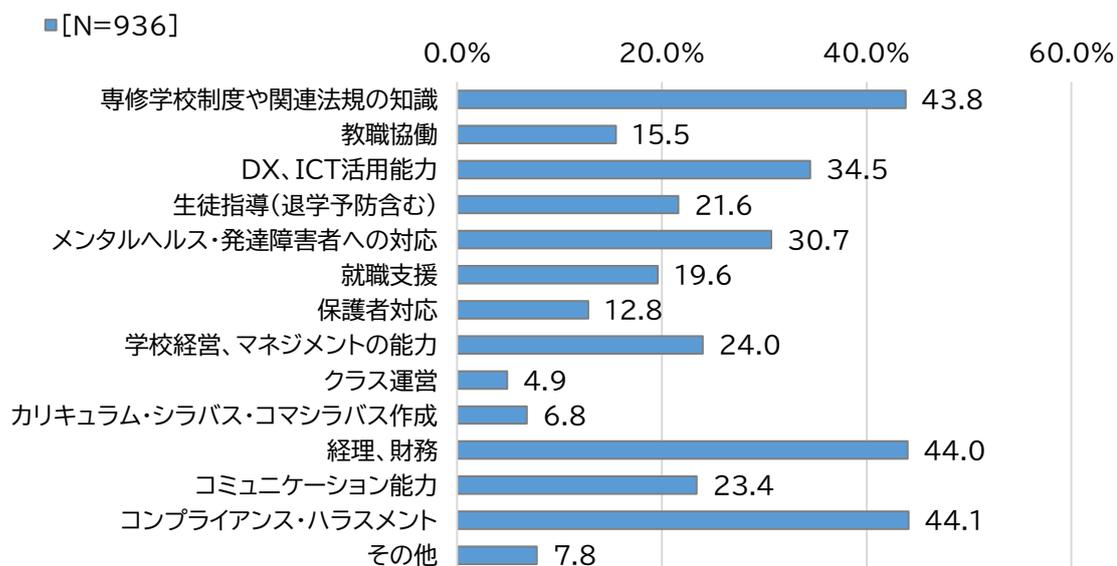
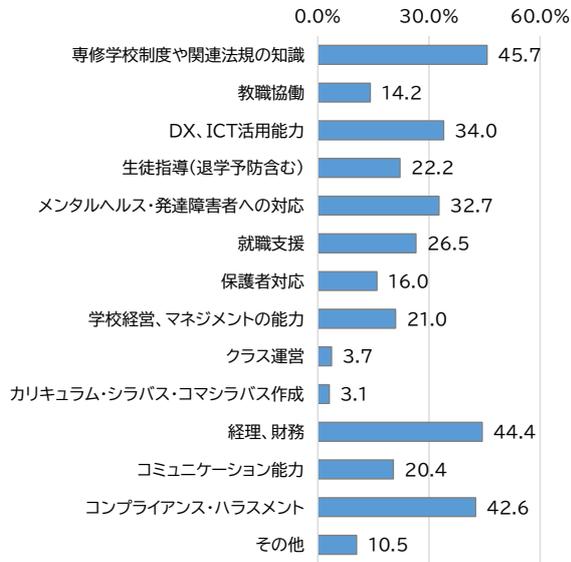
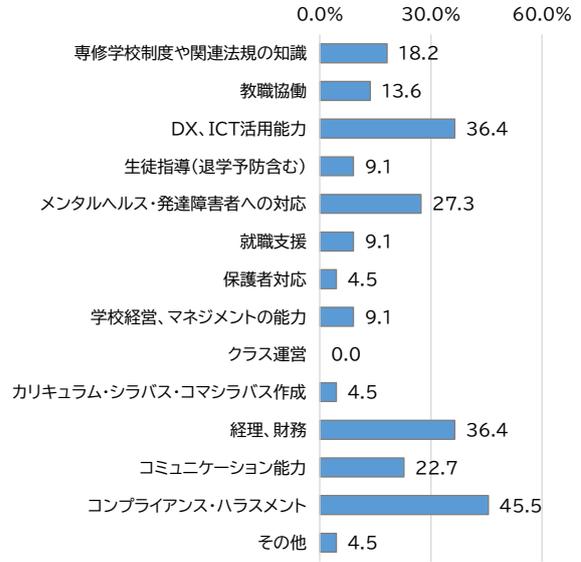


図 7-428 事務職員に対する研修のテーマ(複数回答)

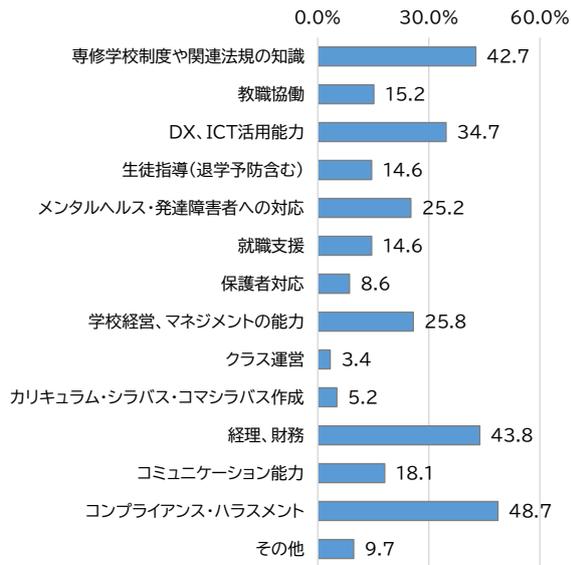
■工業分野[N=162]



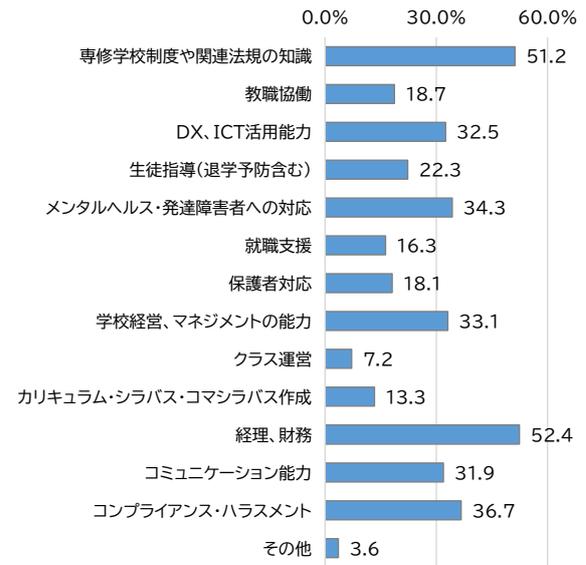
■農業分野[N=22]



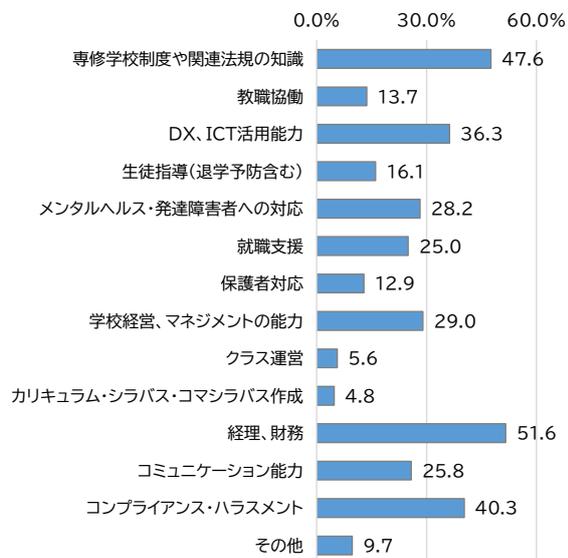
■医療分野[N=349]



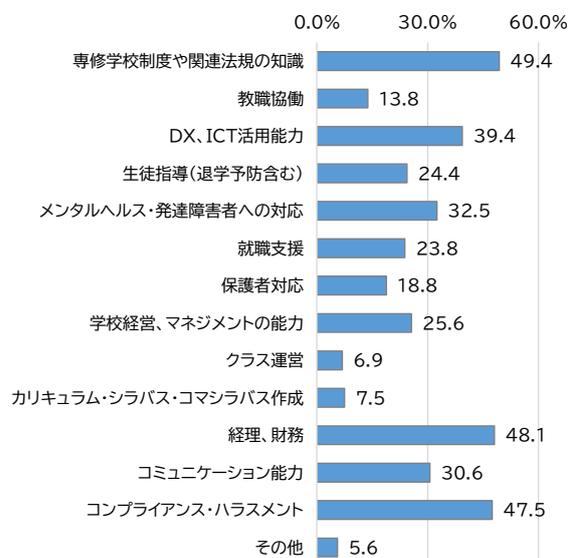
■衛生分野[N=166]



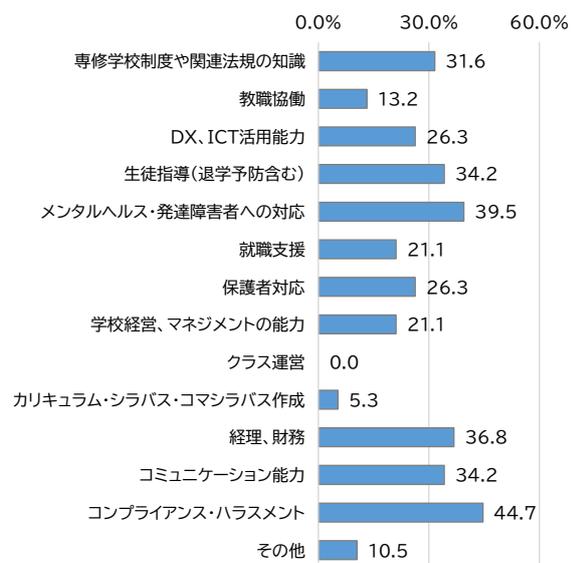
■教育・社会福祉分野[N=124]



■商業実務分野[N=160]



■服飾・家政分野[N=38]



■文化・教養分野[N=176]

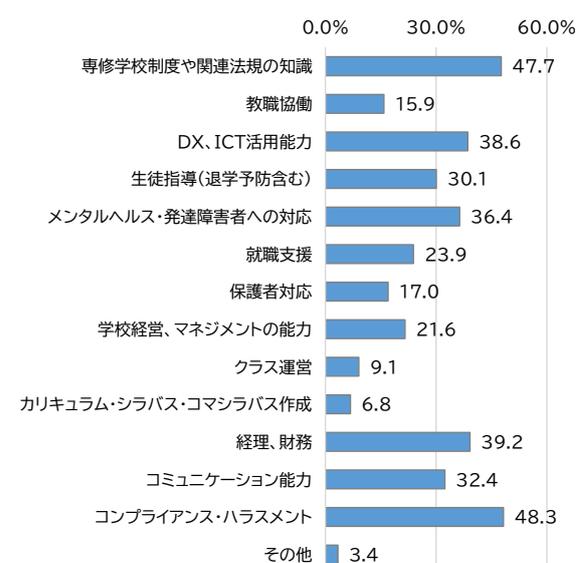


図 7-429 事務職員に対する研修のテーマ(複数回答)[分野別]

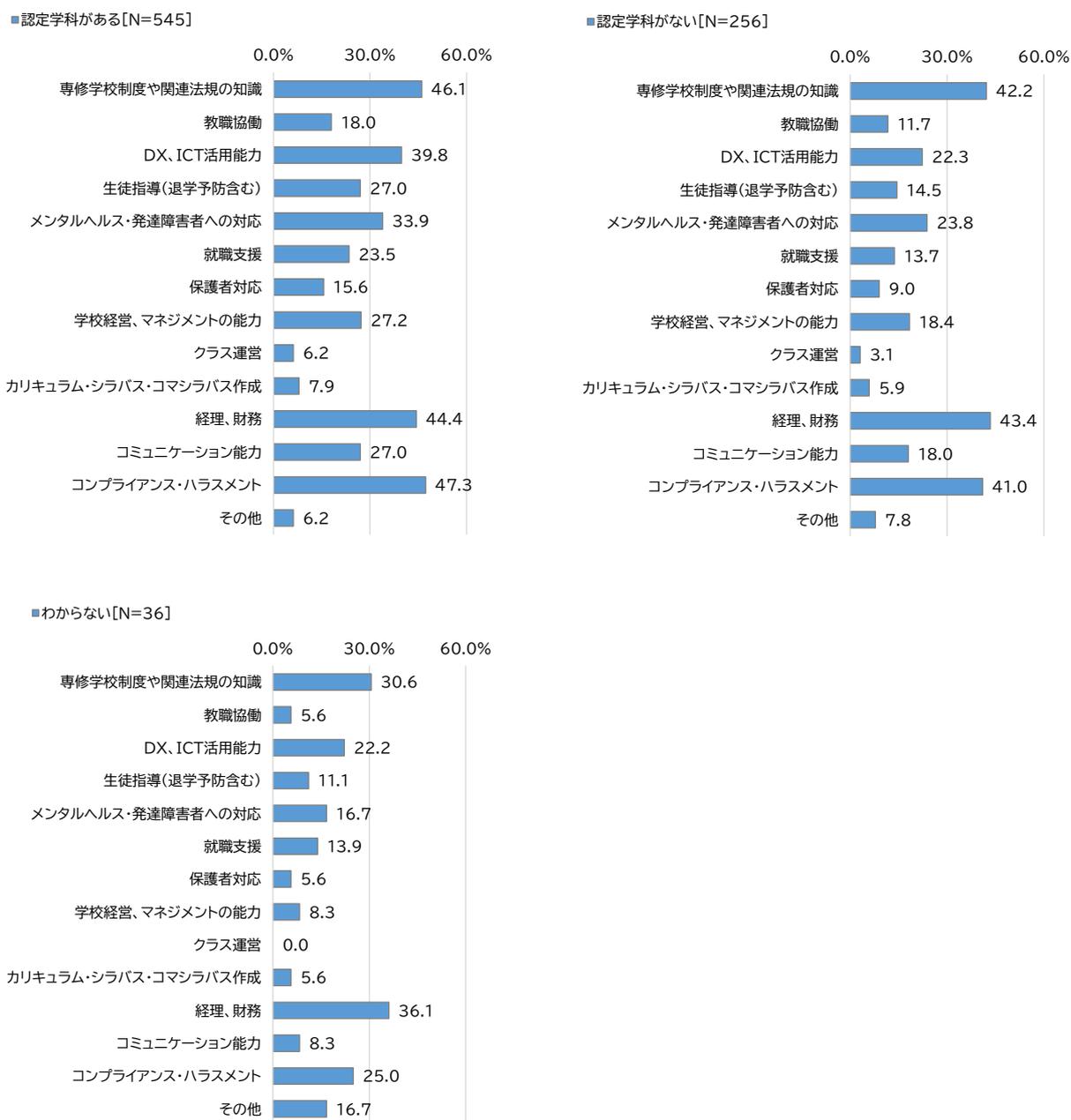


図 7-430 事務職員に対する研修のテーマ(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

3) 事務職員に対する研修を参加義務付け・奨励しない理由【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q76)

- 事務職員に対する研修を参加義務付け・奨励しない理由については、「対象者である事務職員に時間的余裕がない」という回答が最も多く(50.2%)、次いで「どのような内容の研修をしたらよいかわからない」という回答が多かった(23.6%)。
- 分野別では、いずれも分野においても、「対象者である事務職員に時間的余裕がない」が最も多かった。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無に関し、認定学科の有無による傾向の違いは確認されなかった。

(前項で「特に何もしていない(事務職員が自主的に参加している場合含む)」を選択した方にお伺いします。)

Q76 事務職員に研修への参加を義務付け・奨励していない理由として、当てはまるものを全て回答ください。

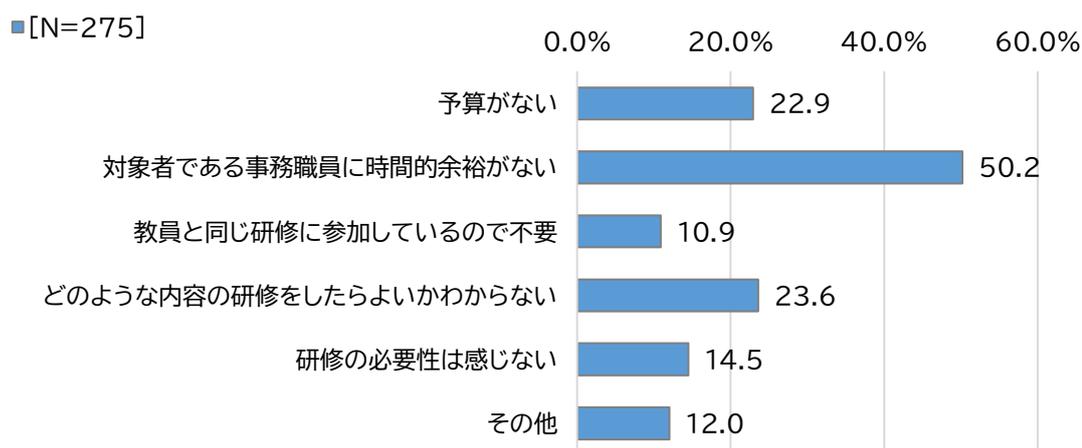
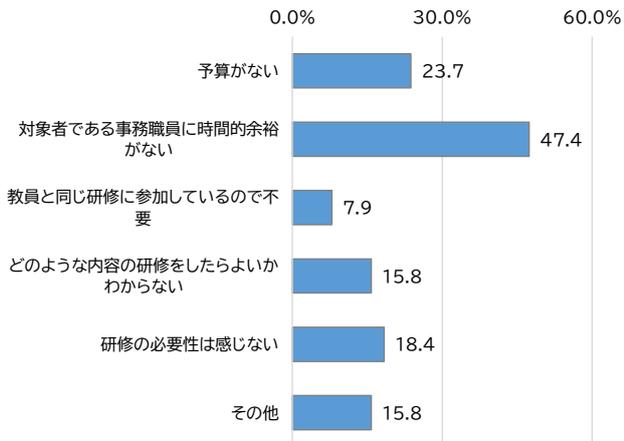
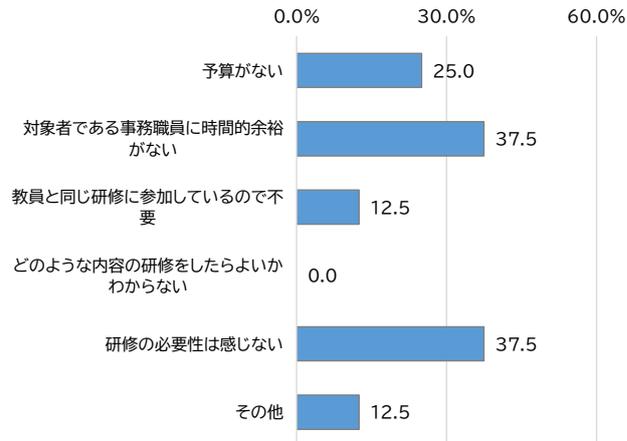


図 7-431 事務職員に対する研修を参加義務付け・奨励しない理由(複数回答)

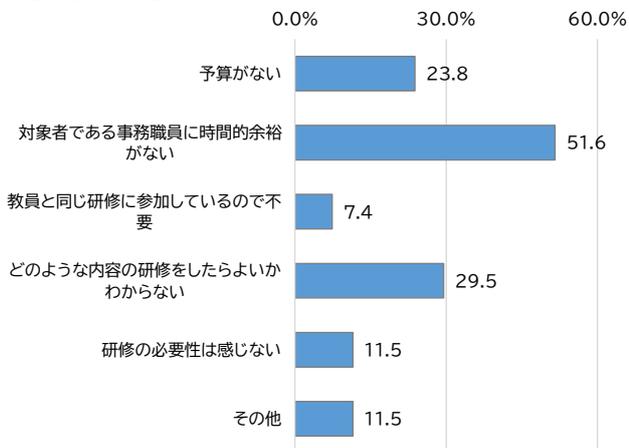
■工業分野[N=38]



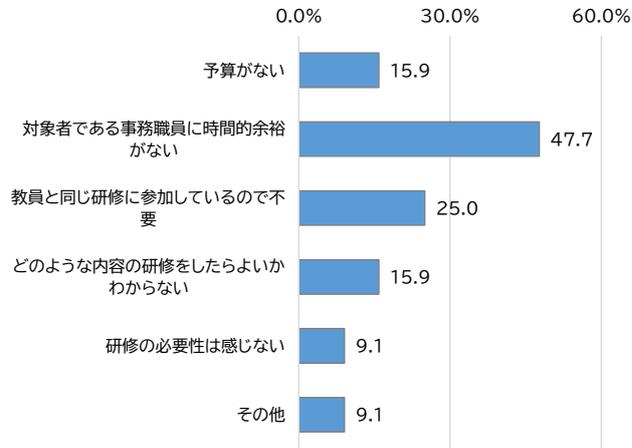
■農業分野[N=8]



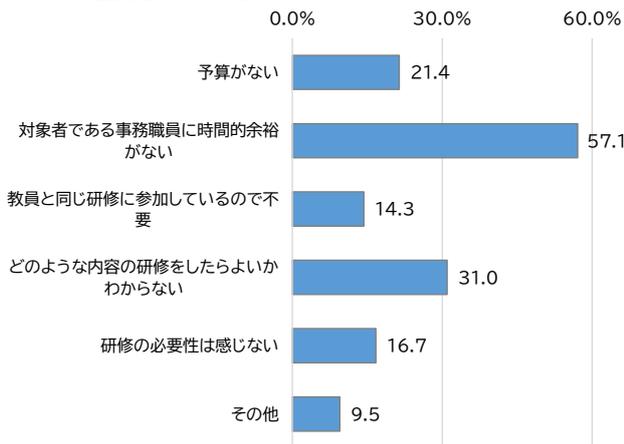
■医療分野[N=122]



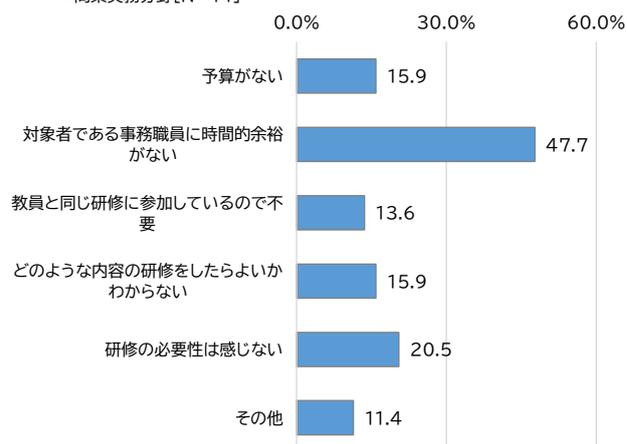
■衛生分野[N=44]



■教育・社会福祉分野[N=42]



■商業実務分野[N=44]



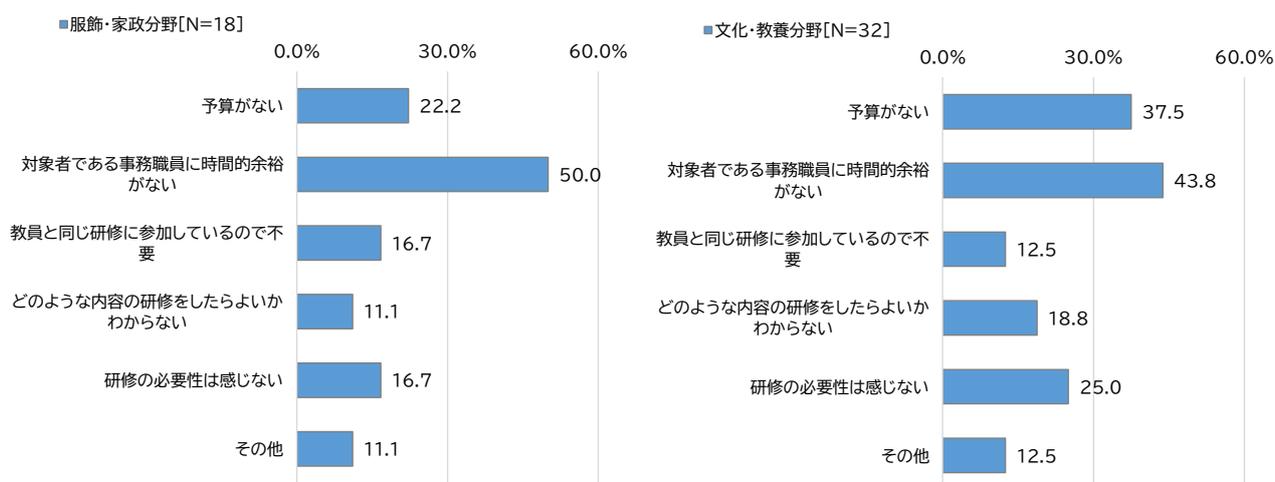


図 7-432 事務職員に対する研修を参加義務付け・奨励しない理由(複数回答)[分野別]

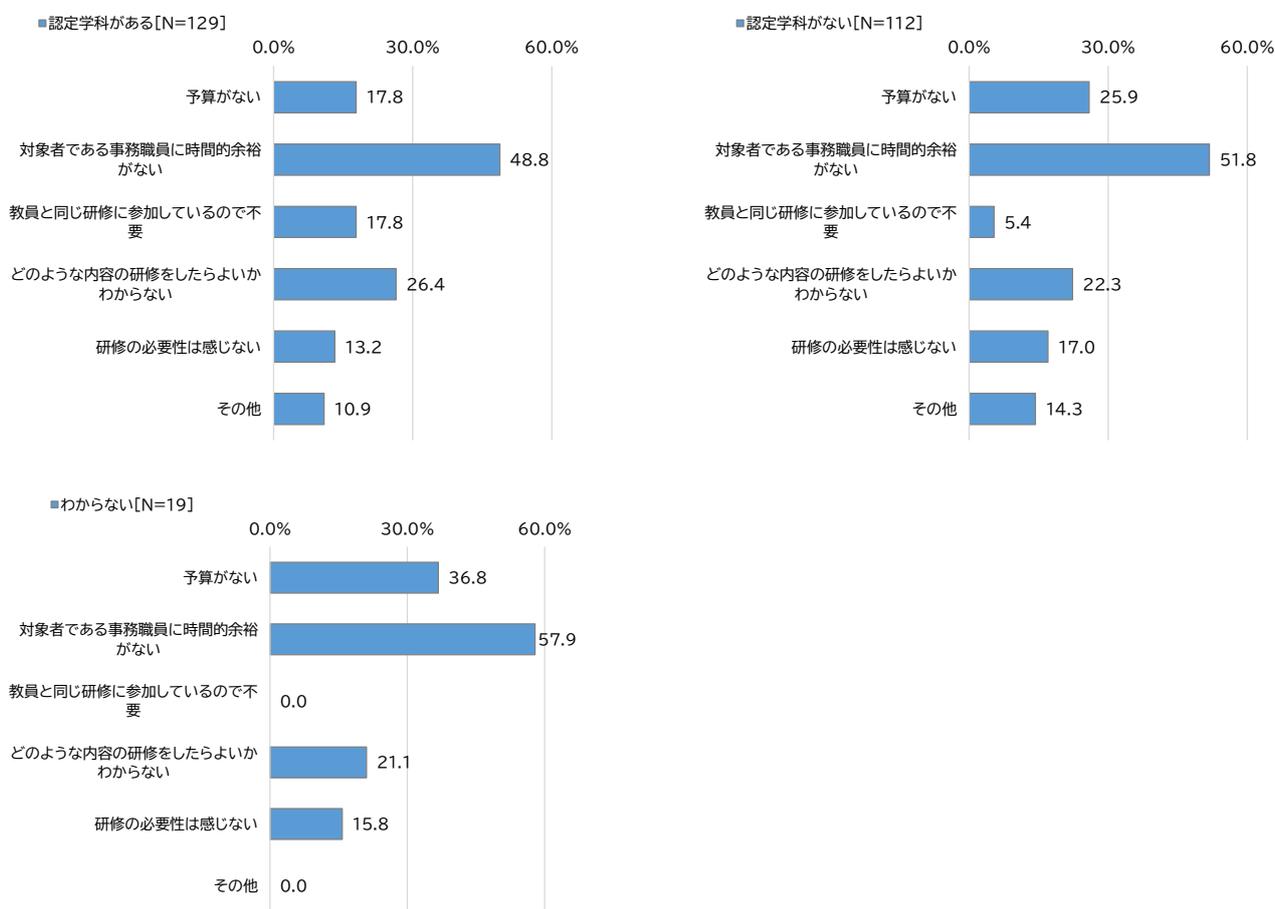


図 7-433 事務職員に対する研修を参加義務付け・奨励しない理由(複数回答)
[職業実践専門課程の認定学科の有無]

(8) 教員の学び直しに対する支援【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q84)

- 教員の学び直しに対する支援については、「自主的な勉強会の促進(業務時間内の活動を許容する等)」という回答が最も多かった(49.4%)。次いで、「自主的に受講する教育プログラムへの経済的補助(資格取得支援、語学学校通学、大学院進学等)」という回答が多かった(34.8%)。
- 分野別では、農業分野以外の分野においては、「自主的な勉強会の促進(業務時間内の活動を許容する等)」という回答が最も多かった。農業分野では「特に何も行っていない」という回答が最も多かった(43.8%)。
- 職業実践専門課程の認定学科の有無に関しては、認定学科の有無による傾向の違いは確認されなかった。

Q84 貴校では、教員の学び直し(リカレント、リスキリング等)に対して、どのような取組を行っていますか。

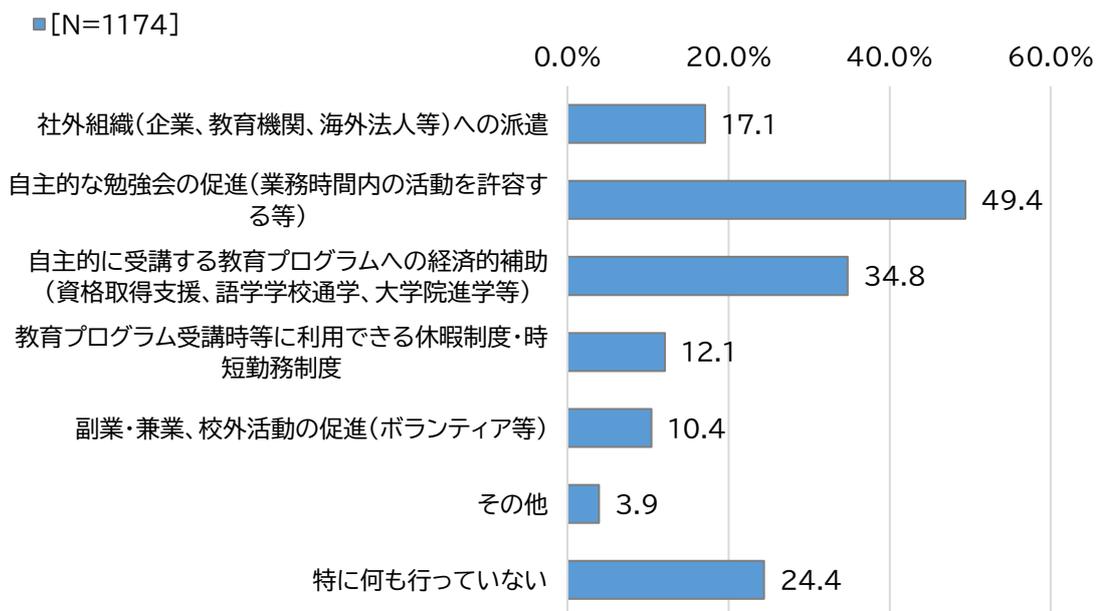
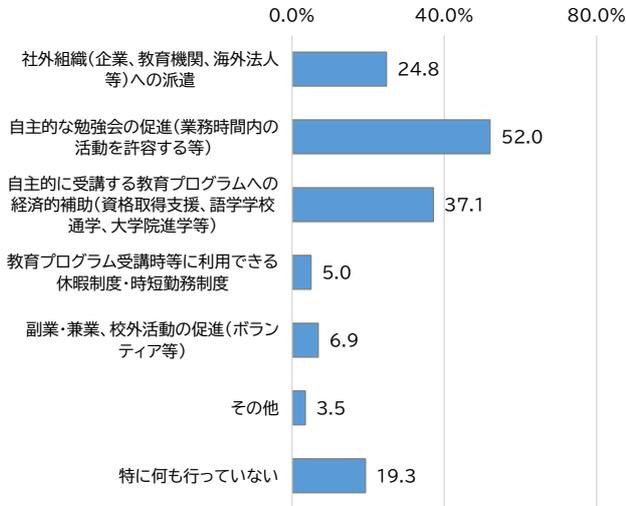
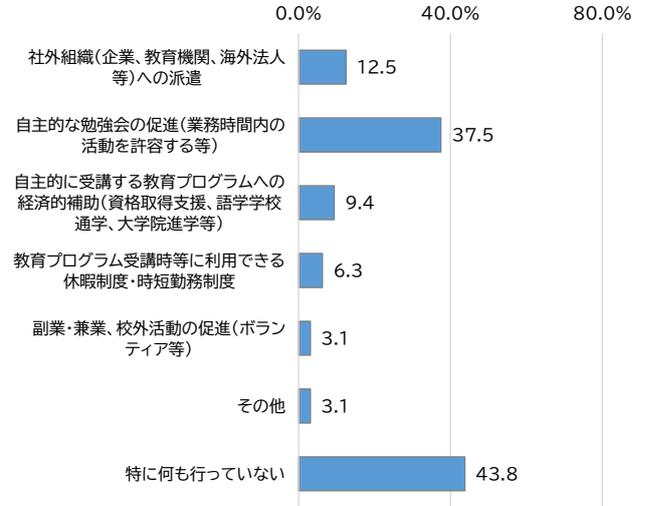


図 7-434 教員の学び直しに対する支援(複数回答)

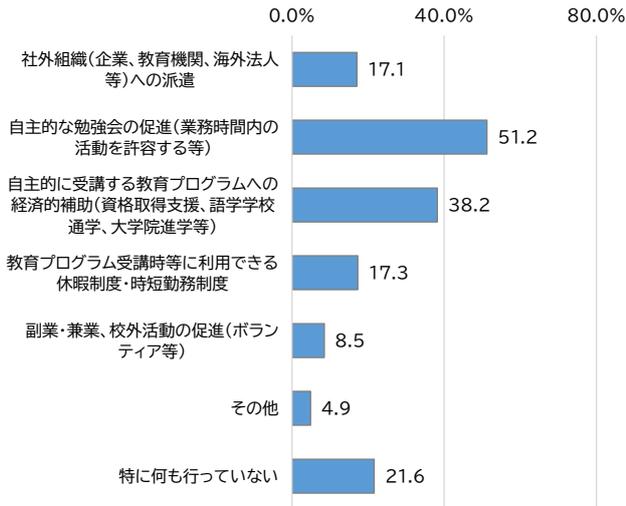
■工業分野[N=202]



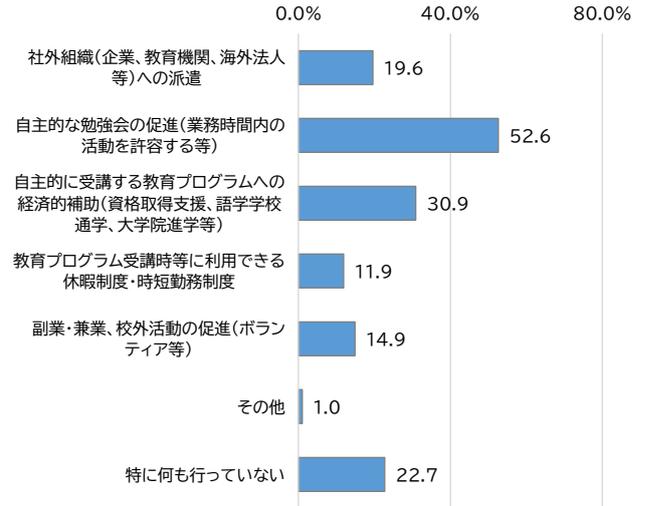
■農業分野[N=32]



■医療分野[N=445]



■衛生分野[N=194]



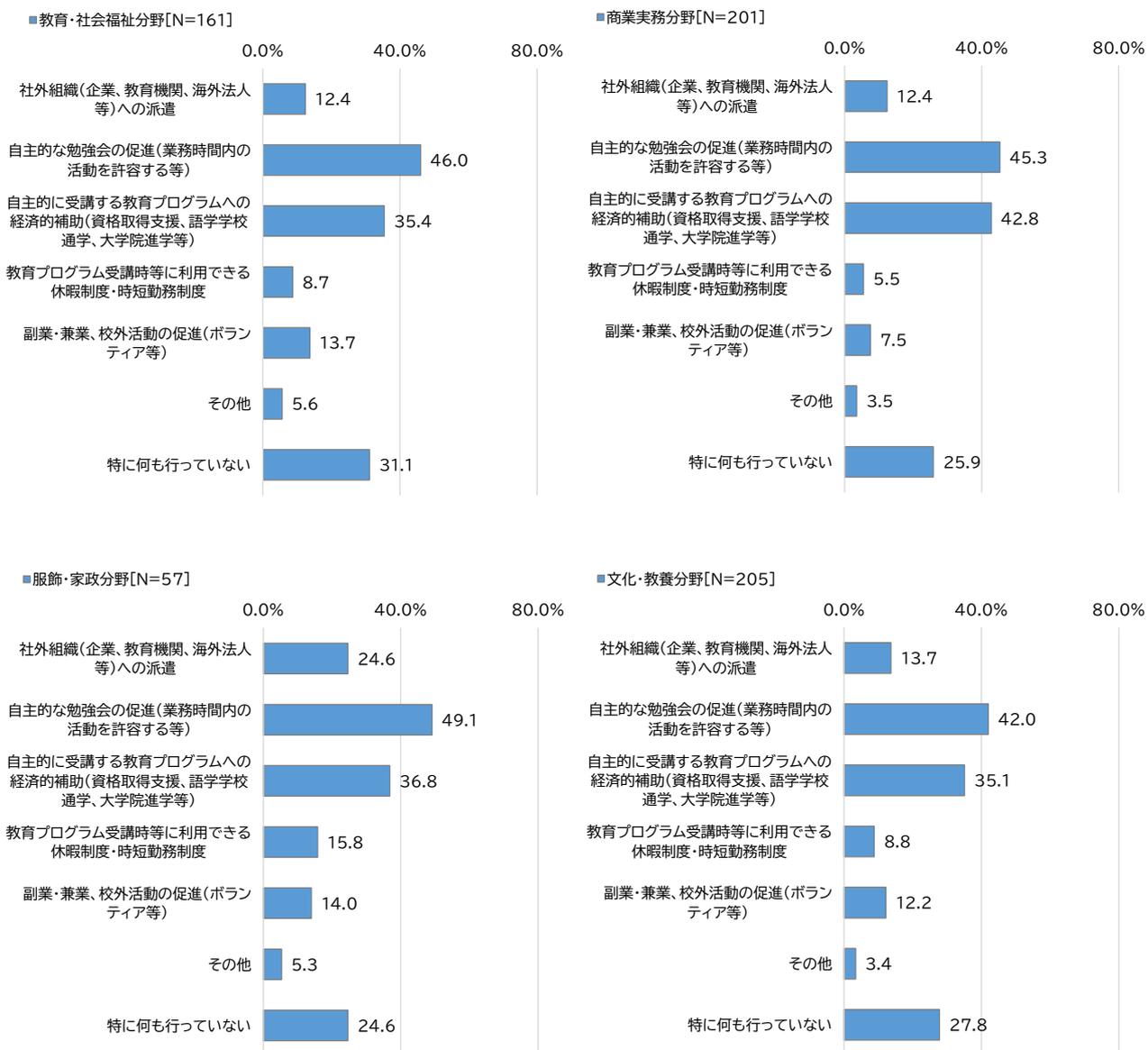


図 7-435 教員の学び直しに対する支援(複数回答)[分野別]

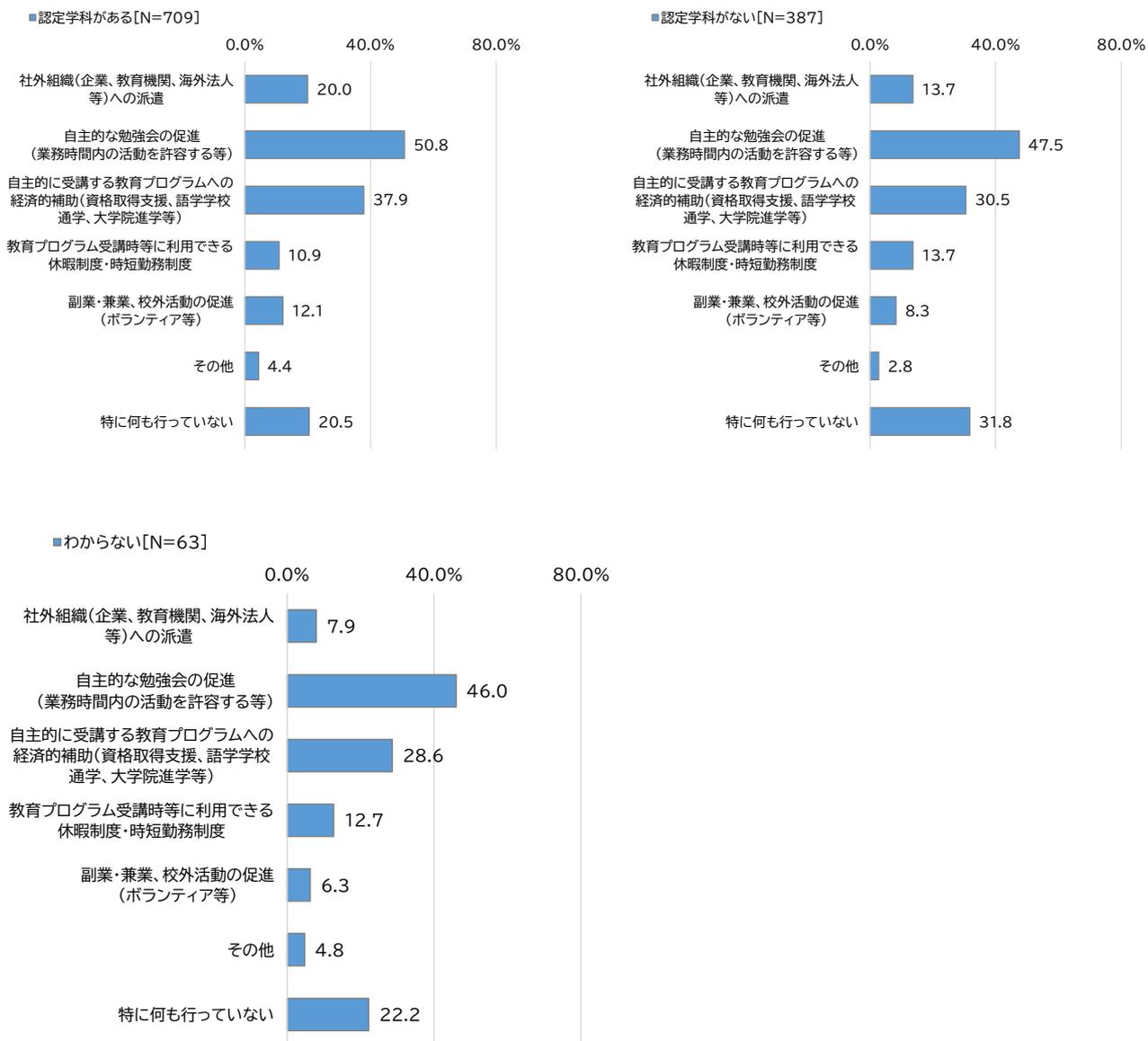


図 7-436 教員の学び直しに対する支援(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

- 社外組織(企業、教育機関、海外法人等)への派遣
- 自主的な勉強会の促進(業務時間内の活動を許容する等)
- 自主的に受講する教育プログラムへの経済的補助(資格取得支援、語学学校通学、大学院進学等)
- 教育プログラム受講時等に利用できる休暇制度・時短勤務制度
- 副業・兼業、校外活動の促進(ボランティア等)
- その他
- 特に何も行ってない

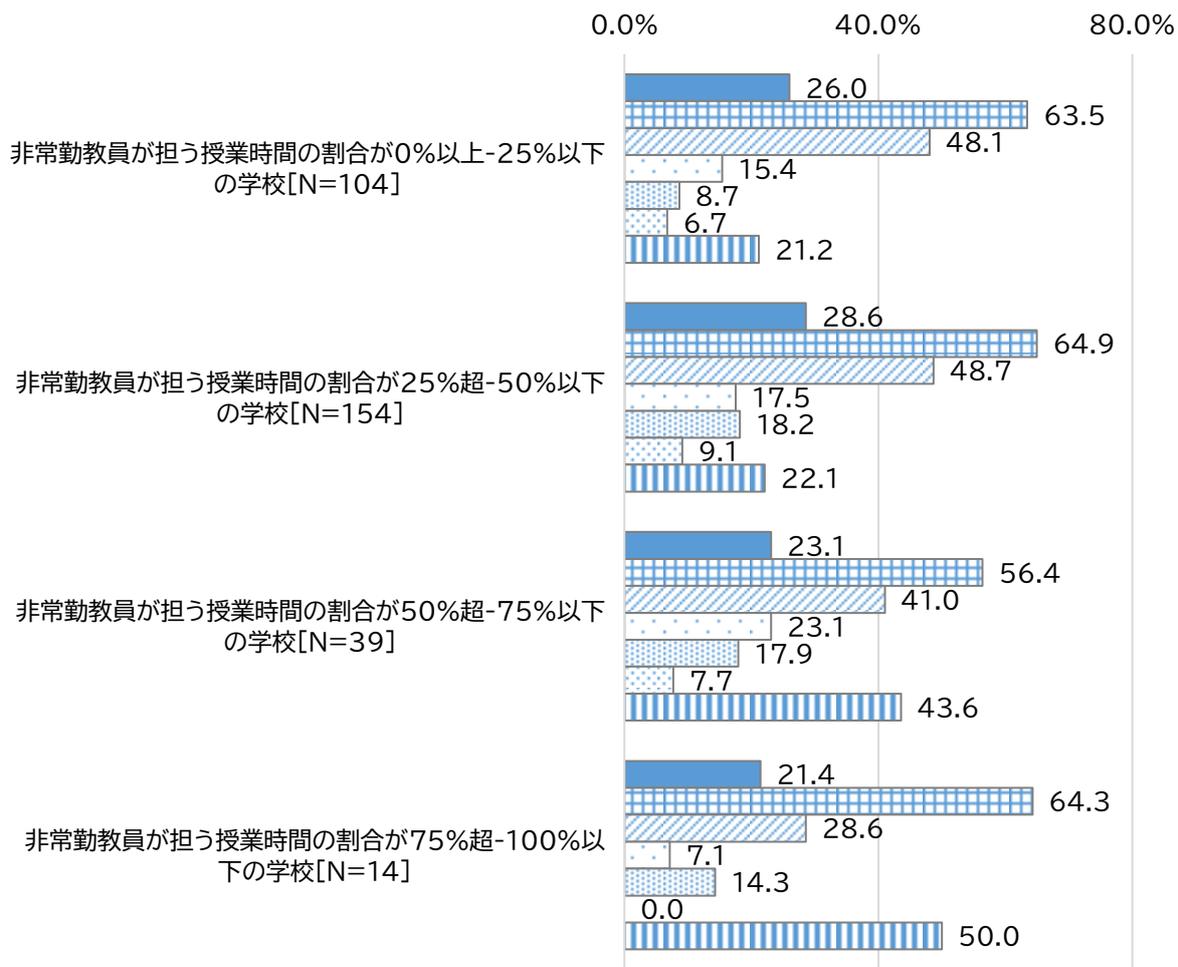


図 7-437 教員の学び直しに対する支援(複数回答)[学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別]

7.3.3 その他の人材マネジメント

(1) 採用時に重視する能力・資質・経験【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q77)

- 常勤教員の採用時に重視する能力・資質・経験については、「学科の内容と関連した実務能力・経験」(75.2%)、「教科の指導力・経験」(50.2%)、「コミュニケーション能力・チームワーク力」(44.3%)の順に多い。
- 常勤教員の採用時に重視する「その他」の能力・資質・経験の回答としては、「教育への意欲、理解」「人間力、人柄」「関連企業での役職経験(管理・教育的視点)」「心身の健康」「教育者としての考え」等が挙げられた。
- 非常勤教員の採用時に重視する能力・資質・経験については、「学科の内容と関連した実務能力・経験」(77.2%)、「教科の指導力・経験」(67.3%)、「資格・検定の保有」(36.4%)の順に多い。
- 非常勤教員の採用時に重視する「その他」の能力・資質・経験の回答としては、「教育への意欲、理解」「人間力、人柄」「生徒とともに成長したいという思い」等が挙げられた。
- 重視する割合が、常勤教員よりも非常勤教員において高いものは、「業界・企業等とのネットワーク・人脈」「教科の指導力・経験」「学習支援の能力・経験」「資格・検定の保有」等である。ここから、非常勤教員に対しては、「教科の指導力・経験」「学習支援の能力・経験」を除き、「企業等における実務経験に関連するもの」が重視されていると推測される。
- 重視する割合が、非常勤教員よりも常勤教員において高く、比較的その差が大きいものは、「生徒指導力・経験」(差 16 ポイント程度)、「コミュニケーション能力・チームワーク力」(差 22 ポイント程度)である。ここから、常勤教員に対しては、「チームの一員として教育に貢献する力」が重視されていると推測される。
- 分野別による大きな傾向の違いはないが、衛生分野は他の分野に比べ、「資格・検定の保有」を重視する割合が高い。
- 職階別による大きな傾向の違いはないが、「学校長」の方が「副校長、事務局長、教務部長等」よりも常勤教員・非常勤教員双方について、「教科の指導力・経験」を重視する割合が高い。また、「副校長、事務局長、教務部長等」の方が「学校長」よりも、常勤教員の「コミュニケーション能力・チームワーク力」を重視する割合が高い。
- 地域による大きな傾向の違いはないが、東京都の学校においては、政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県の学校に比べ、非常勤教員について「業界・企業等とのネットワーク」「教科の指導力・経験」「学習支援の能力・経験」「学校・学科の教育理念や方針への理解・共感」等を重視する割合が高い。
- 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間の割合別にみると、0%以上～25%以下より、25%超～50%以下の方が、常勤教員は「学習支援の能力・経験」「生徒指導力・経験」等が重視される一方で、「資格・検定の保有」が重視される割合は低い。また、非常勤教員は、「教科の指導力・経験」「生徒指導力・経験」「資格・検定の保有」等が重視される一方で、「業界・企業等とのネットワーク・人脈」「学習支援の能力・経験」が重視される割合は低い。

(50%超～75%以下、75%超～100%以下はN数が小さいため注意)。

Q77 常勤教員・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。

※非常勤教員とは、学校が非正規採用した教員を指します。

学校が直接雇用しない、委託契約企業から派遣されている講師等は、非常勤教員に含みません。

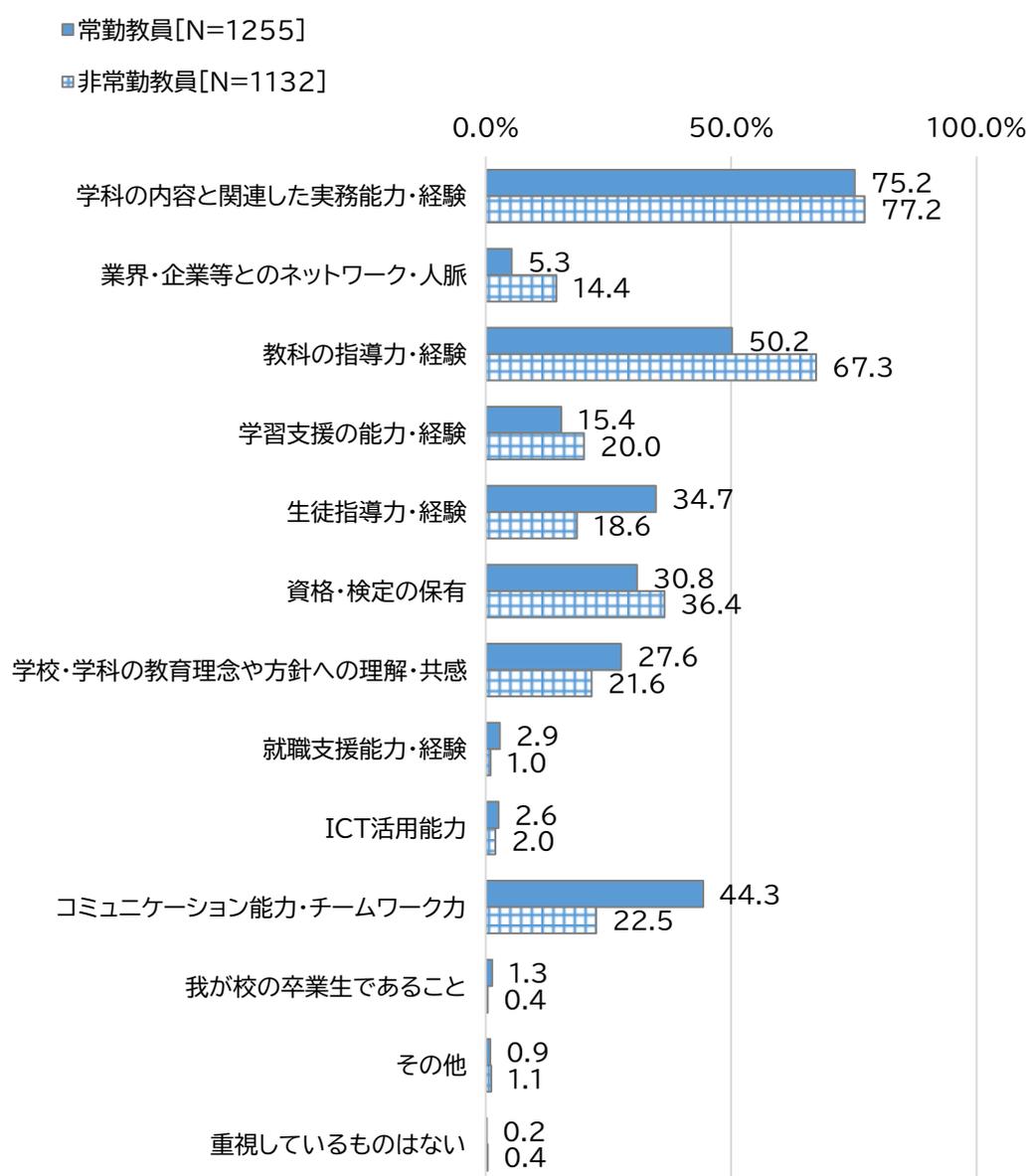
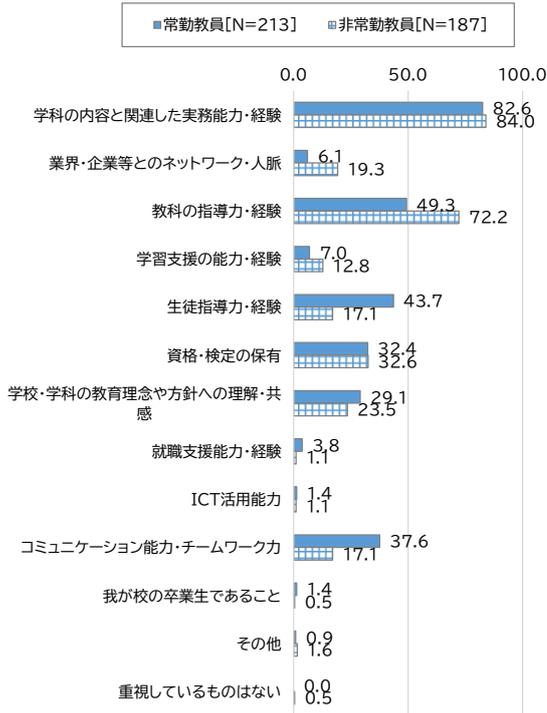
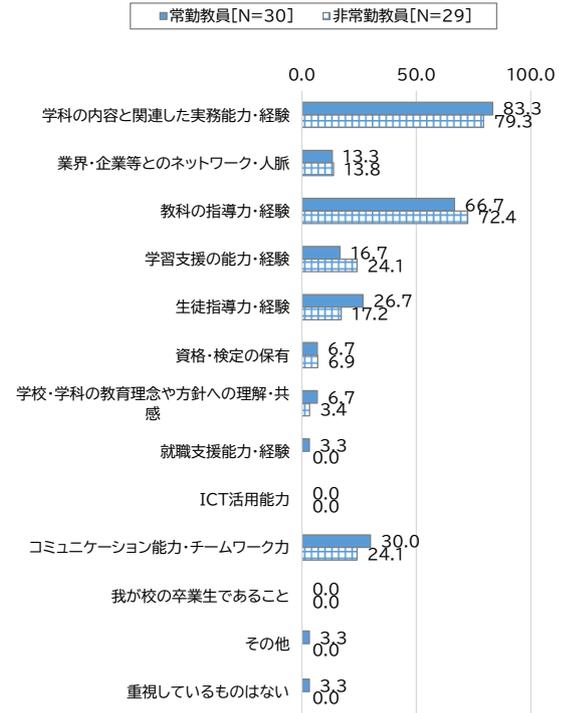


図 7-438 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)

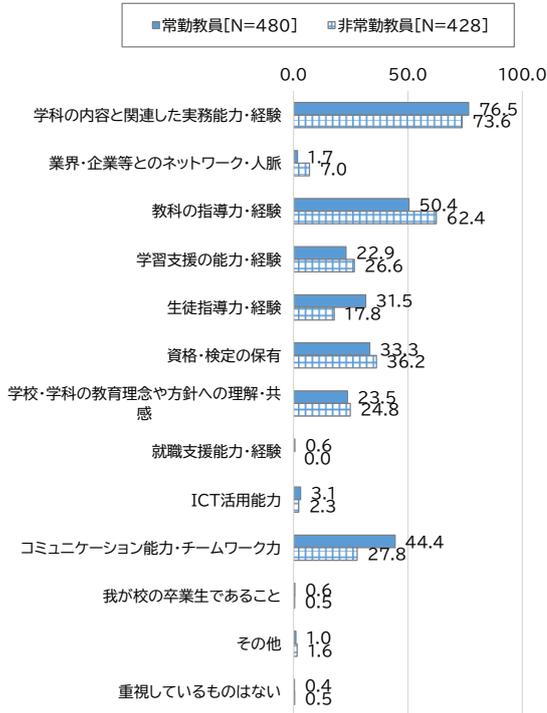
工業分野



農業分野



医療分野



衛生分野

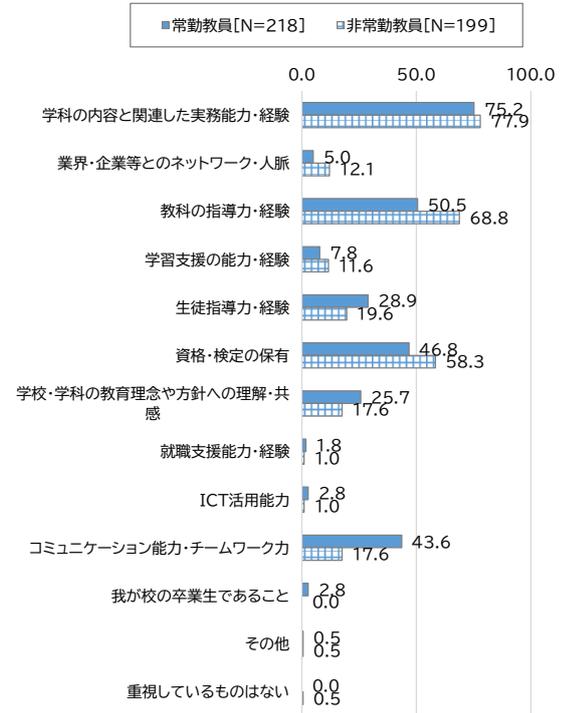
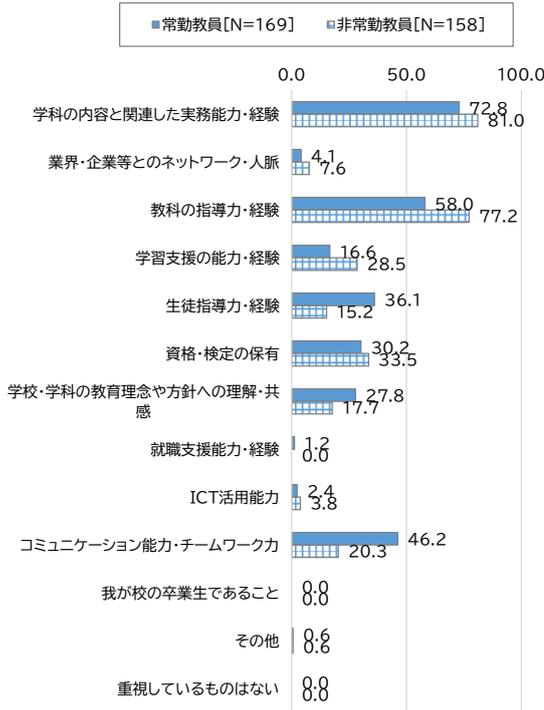
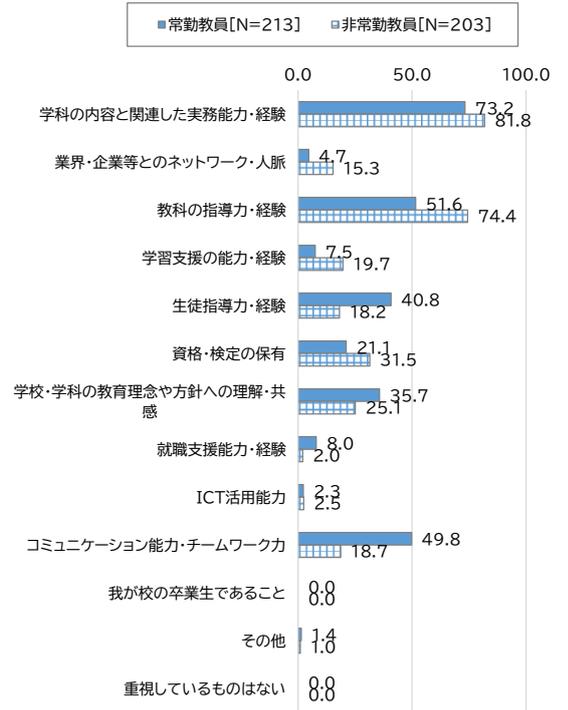


図 7-439 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)[分野別](1/2)

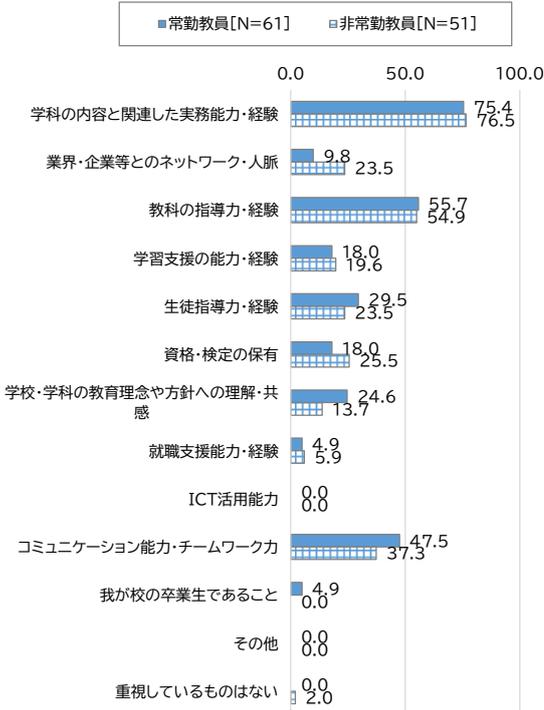
教育・社会福祉分野



商業実務分野



服飾・家政分野



文化・教養分野

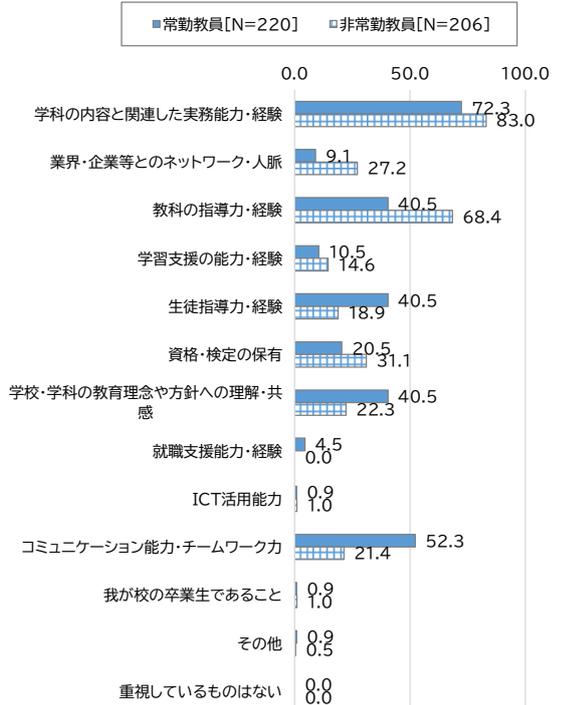
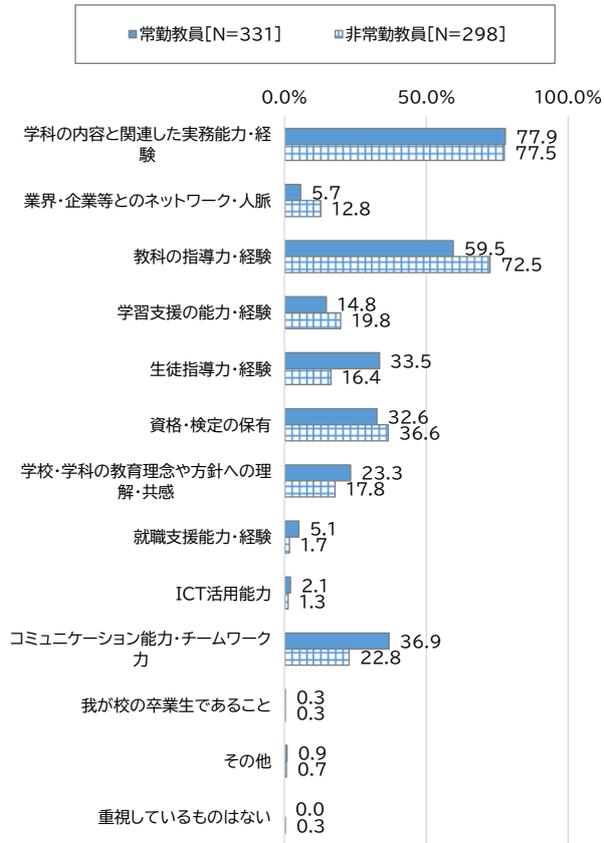


図 7-440 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)[分野別](2/2)

学校長



副校長、事務局長、教務部長等

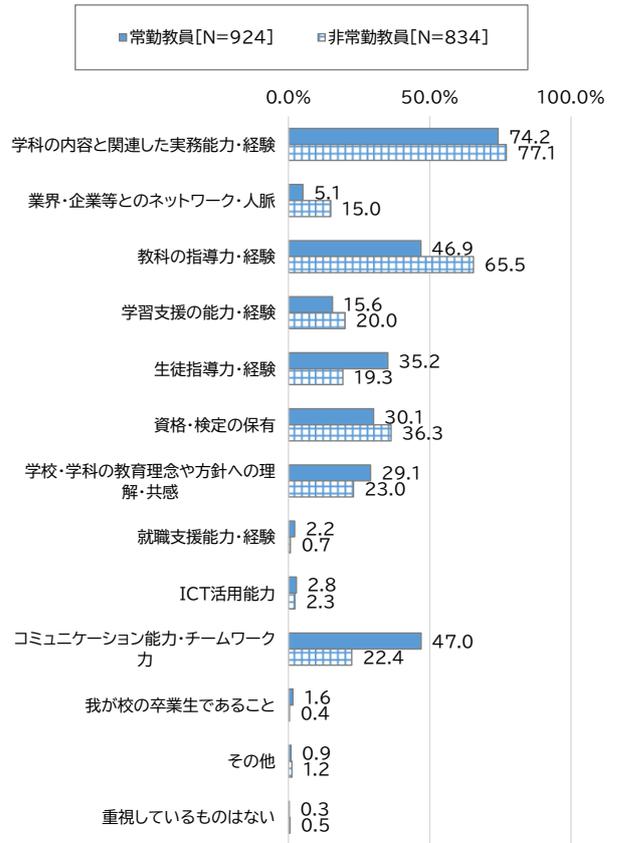
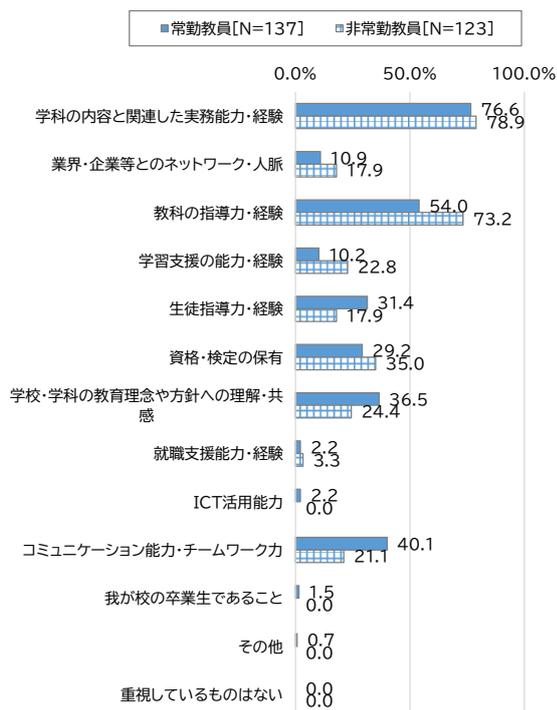
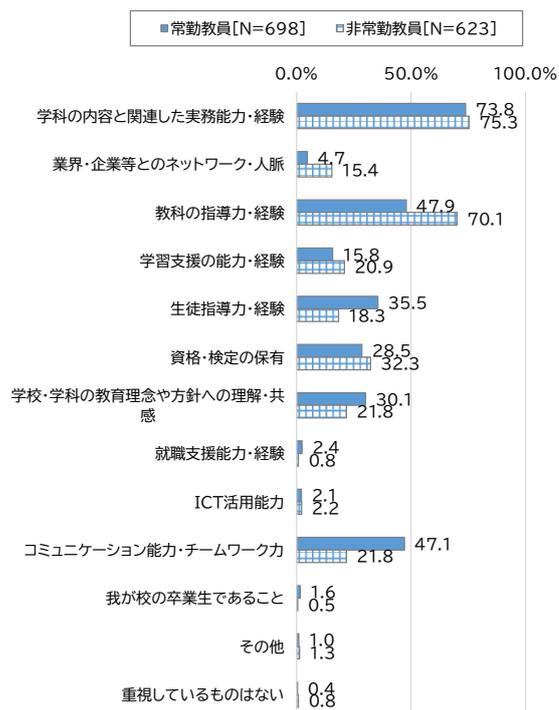


図 7-441 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)[職階別]

東京都



政令指定都市を有する都道府県



その他の都道府県

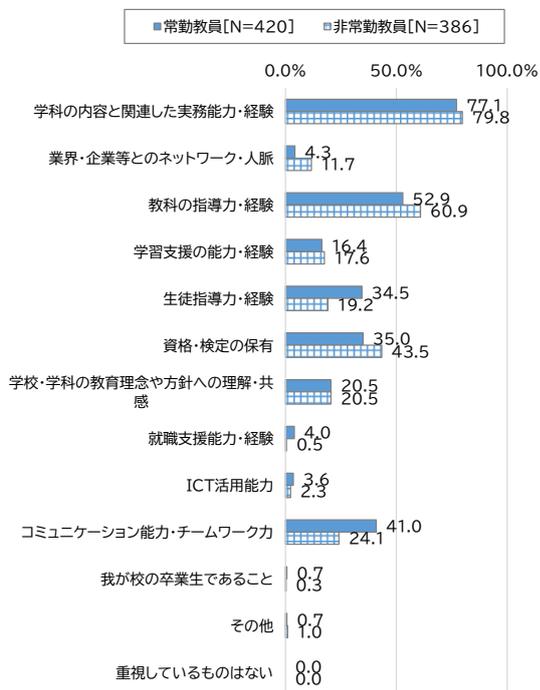
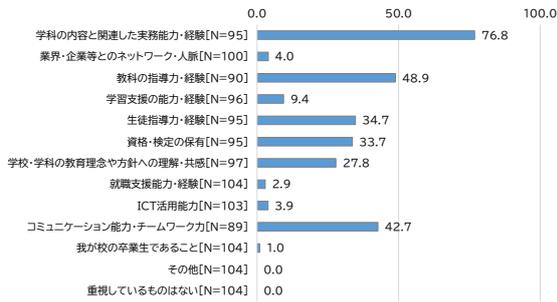
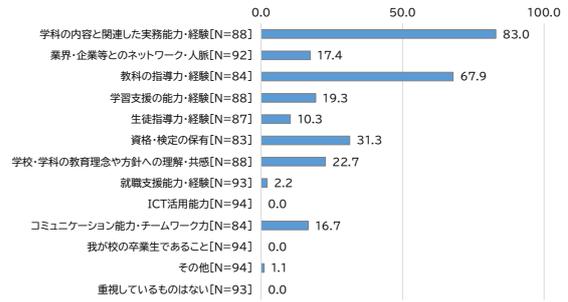


図 7-442 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)[地域別]

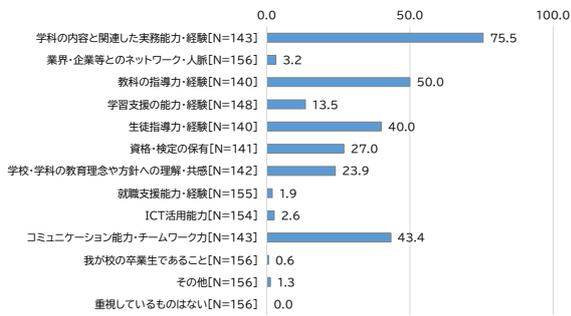
非常勤教員が担う授業時間の割合が0%以上-25%以下
常勤



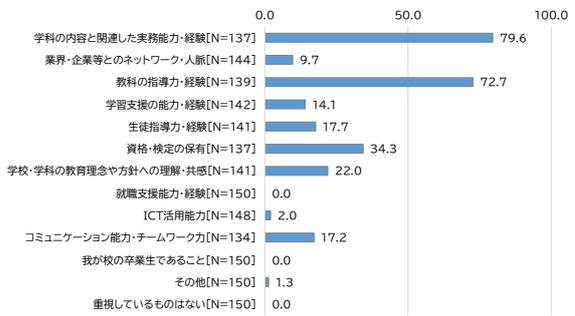
非常勤教員が担う授業時間の割合が0%以上-25%以下
非常勤



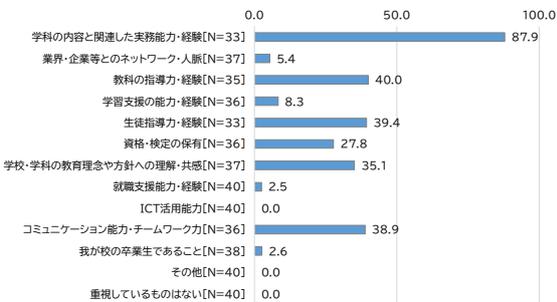
非常勤教員が担う授業時間の割合が25%超-50%以下
常勤



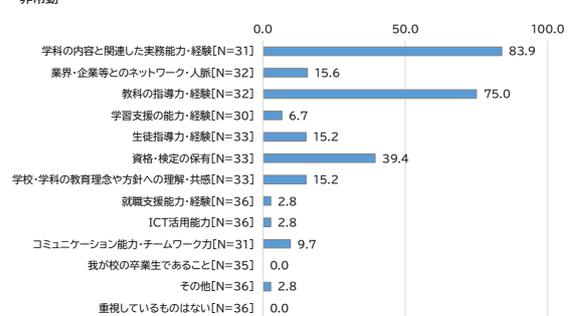
非常勤教員が担う授業時間の割合が25%超-50%以下
非常勤



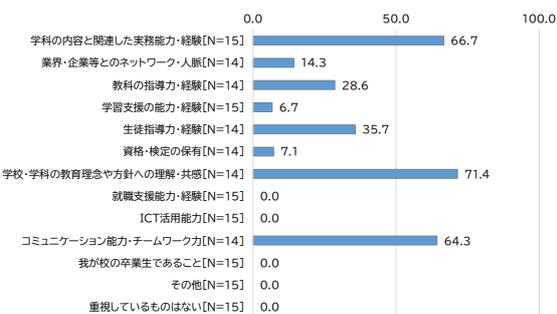
非常勤教員が担う授業時間の割合が50%超-75%以下
常勤



非常勤教員が担う授業時間の割合が50%超-75%以下
非常勤



非常勤教員が担う授業時間の割合が75%超-100%以下
常勤



非常勤教員が担う授業時間の割合が75%超-100%以下
非常勤

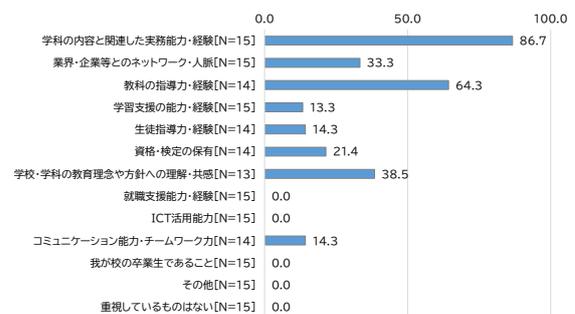


図 7-443 採用時に重視する能力・資質・経験(複数回答)
[学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別]

(2) 常勤教員の育成状況【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】(Q81)

- 常勤教員の育成状況について、「ある程度取り組めている」が49.6%で最も多く、「どちらでもない」が22.8%でそれに続いている。「十分に取り組めている」(6.3%)と「ある程度取り組めている」(49.6%)を合計すると、半数以上が取り組めていると考えている。
- 職階別にみると、いずれの職階も「十分に取り組めている」は6~7%程度と共通だが、「ある程度取り組めている」の割合は、「学校長」(59.1%)、「副校長、事務局長、教務部長等」(51.9%)、「学科長等」(42.7%)の順に高い。
- 学校規模、職業実践専門課程の認定学科の有無や、地域、養成施設への指定有無別には、大きな傾向の違いはみられなかった。
- 同一学校内で「十分に取り組めている」「ある程度取り組めている」と回答した教員の割合を職階別に算出し、散布図を作成したところ、職階間で取組状況への認識が一致していない学校もある程度存在することが示唆された。

Q81 ご回答者様は常勤教員の育成について十分に取り組めていると思いますか。

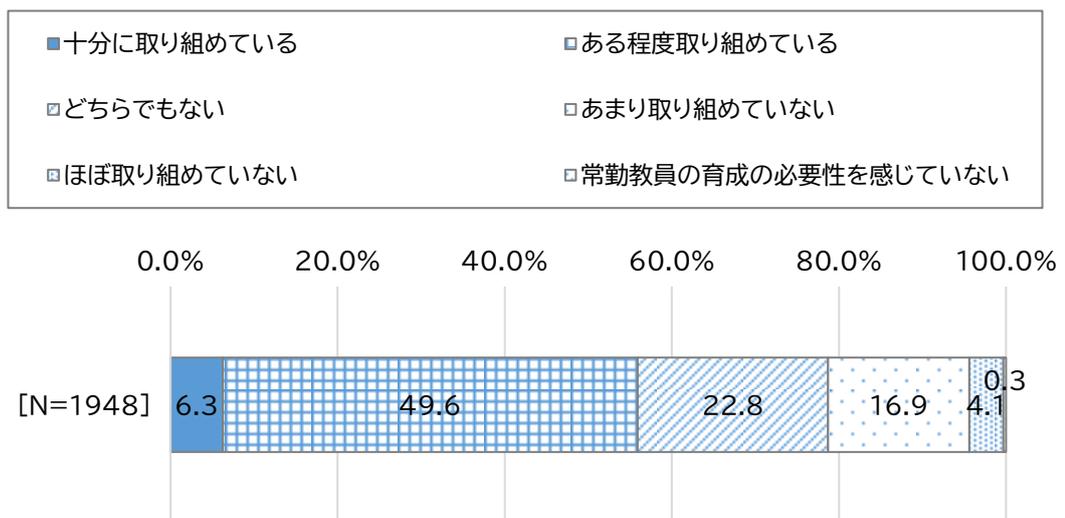


図 7-444 常勤教員の育成状況(単一回答)

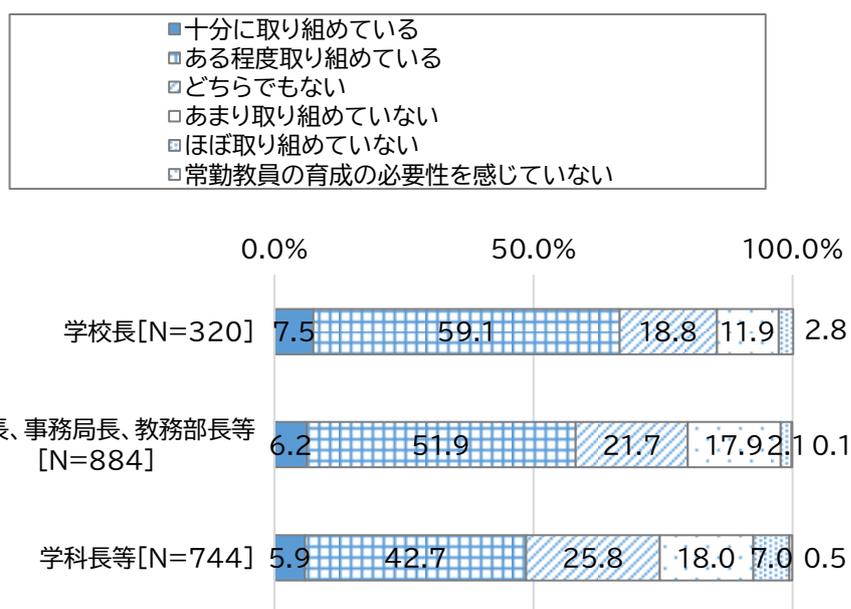


図 7-445 常勤教員の育成状況(単一回答)[職階別]

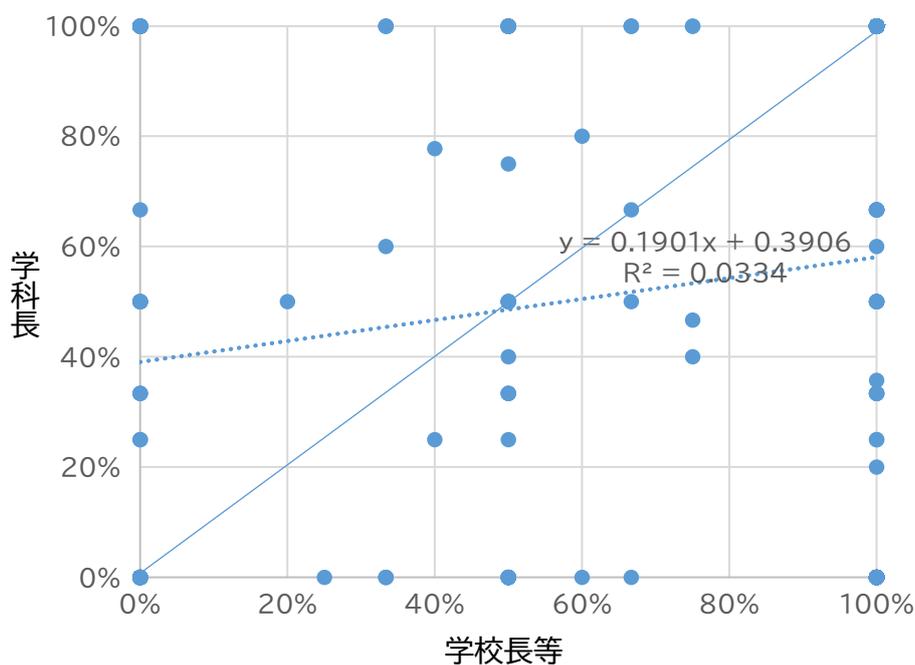


図 7-446 常勤教員の育成状況

(同一学校内における職階別の「十分に取組んでいる」「ある程度取組んでいる」の回答割合)⁵²

⁵² 同一学校内における職階別の回答傾向の違いをみるため、
 ・「学校長等」として回答した教員のうち何%の教員が「十分に取組んでいる」「ある程度取組んでいる」を選択したか
 ・「学科長」として回答した教員のうち何%の教員が「十分に取組んでいる」「ある程度取組んでいる」を選択したか
 を算出し、散布図にプロットした。縦軸 0%・横軸 0%の点から縦軸 100%・横軸 100%の点を結んだ直線上にプロットされている学校は、学校長等と学科長の回答傾向が同一であると解釈でき、その直線上にプロットされていない学校は、学校長等と学科長の回答傾向に違いがあると解釈できる。

**(3) 常勤教員の育成のための取組【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】
(Q82 ※自由記述)**

常勤教員の育成のための取組としては、以下のような回答が挙げられた。

- OJT
- 研修
- 面談(目標管理シート等の活用、
- ベテラン教員と若手教員をペアにして行う指導
- 公開授業
- 学習会の開催
- 個別指導(キャリア育成担当者を雇用し、実習指導のサポート、授業案作成、模擬授業指導等)
- 指導等に関する定期的な会議の開催
- 教員ラダーの作成
- 研修費用のサポート
- 生徒アンケート結果による評価のフィードバック
- 学会参加、研究発表推進

(前項で「十分に組み組んでいる」「ある程度組み組んでいる」と回答した方にお伺いします。)

Q82 常勤教員の育成に関し、どのような取組を行っておられますか。もしよろしければ、代表的な取組を教えてください。

(4) 常勤教員の育成に十分に取り組めていない理由【学校長/副校長、事務局長、教務部長等/学科長等】(Q83)

- 常勤教員の育成に十分に取り組めていない理由については、「育成対象である教員に時間的余裕がない」(70.0%)、「指導担当である教職員に時間的余裕がない」(67.5%)の順に多い。
- 「その他」の回答としては、「現状に満足している教員がほとんどであり、学校における育成の必要性を感じていない」「法人本部の人事的意向」「現場育成の傾向が強く、組織での育成風土が醸成できていない」「育成ができるベテランがいない」「育成計画がない」「指摘することが悪いことのような風潮があるため」「退職者や退職が近いため、目標がなく活気がない」等が挙げられた。
- 地域別にみると、東京都は、政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県と比べ、「予算がない」の回答割合が比較的高い。また、そのほかの都道府県は、東京都や政令指定都市を有すると都道府県と比べ、「育成対象者である教員に時間的余裕がない」の回答割合が比較的高く、「育成計画を立てるノウハウがない」の回答割合が比較的低い。
- 養成施設への指定有無別にみると、指定養成施設は、そうでない学科に比べ、「育成対象者である教員に時間的余裕がない」「育成計画を立てるノウハウがない」の回答割合が高く、指定養成施設ではない学科は、指定養成施設に比べ、「予算がない」の回答割合が高い。

Q83 常勤教員の育成に関し、十分に取り組めていないのは、なぜですか。

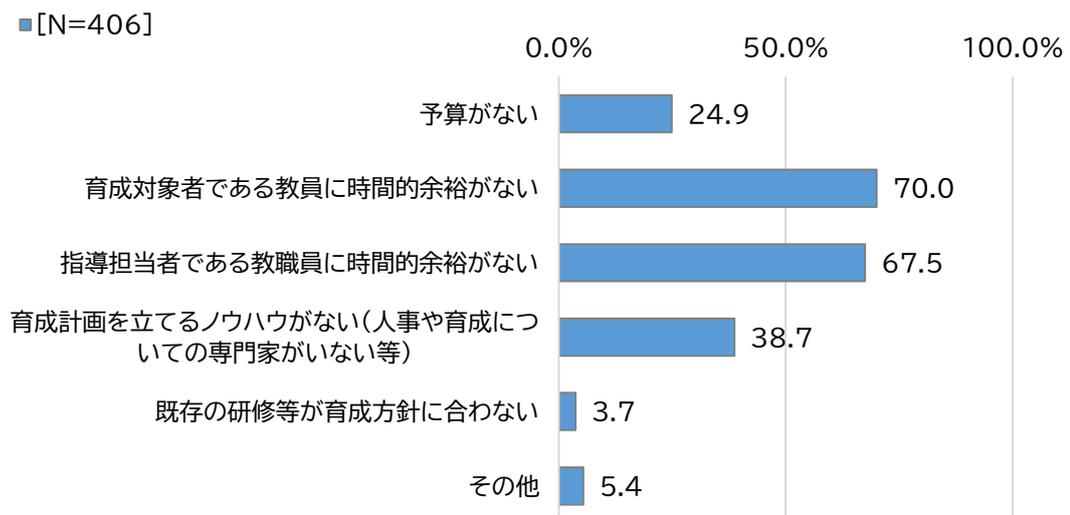


図 7-447 常勤教員の育成に十分に取り組めていない理由(複数回答)

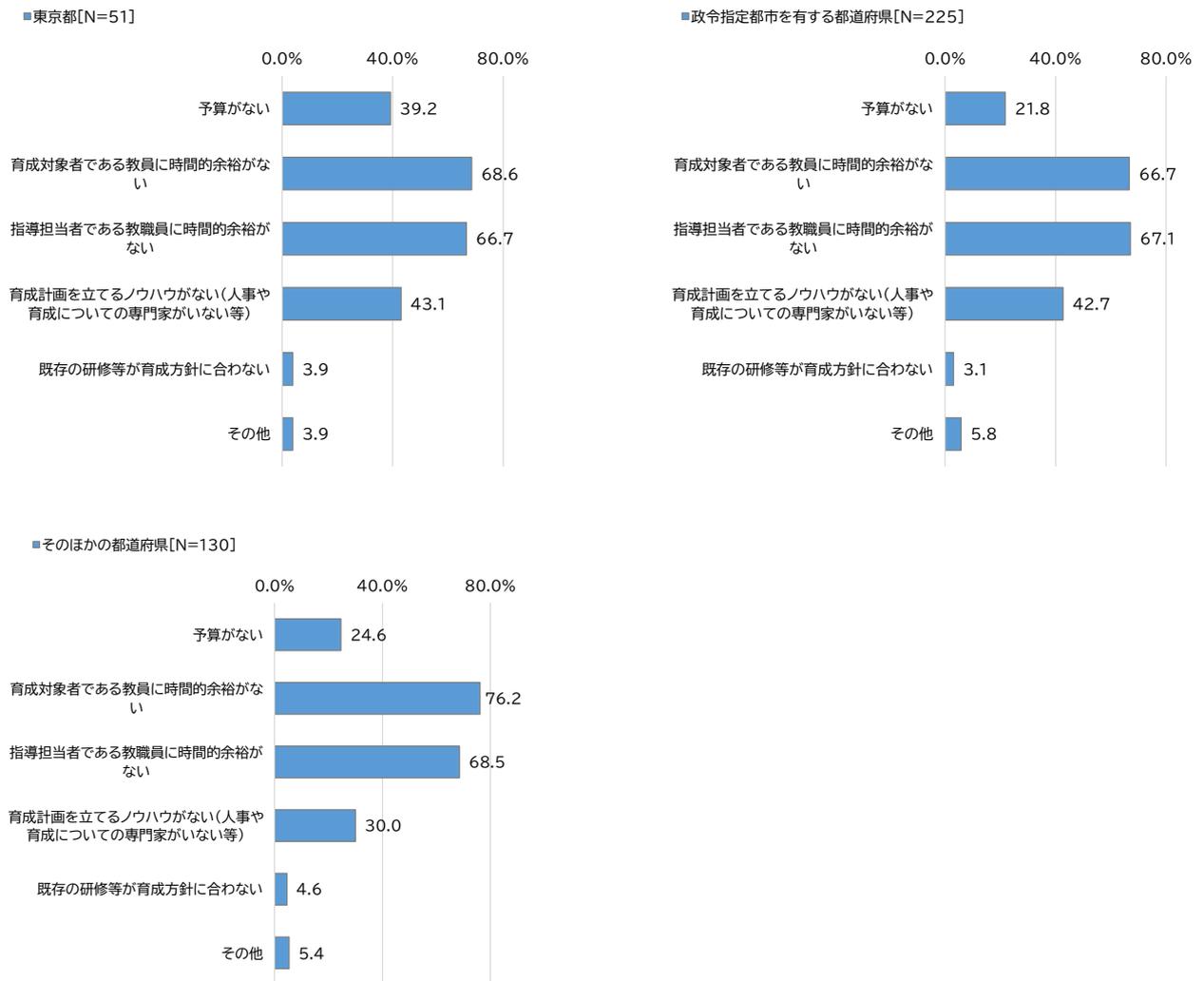


図 7-448 常勤教員の育成に十分に取り組めていない理由(複数回答)[地域別]

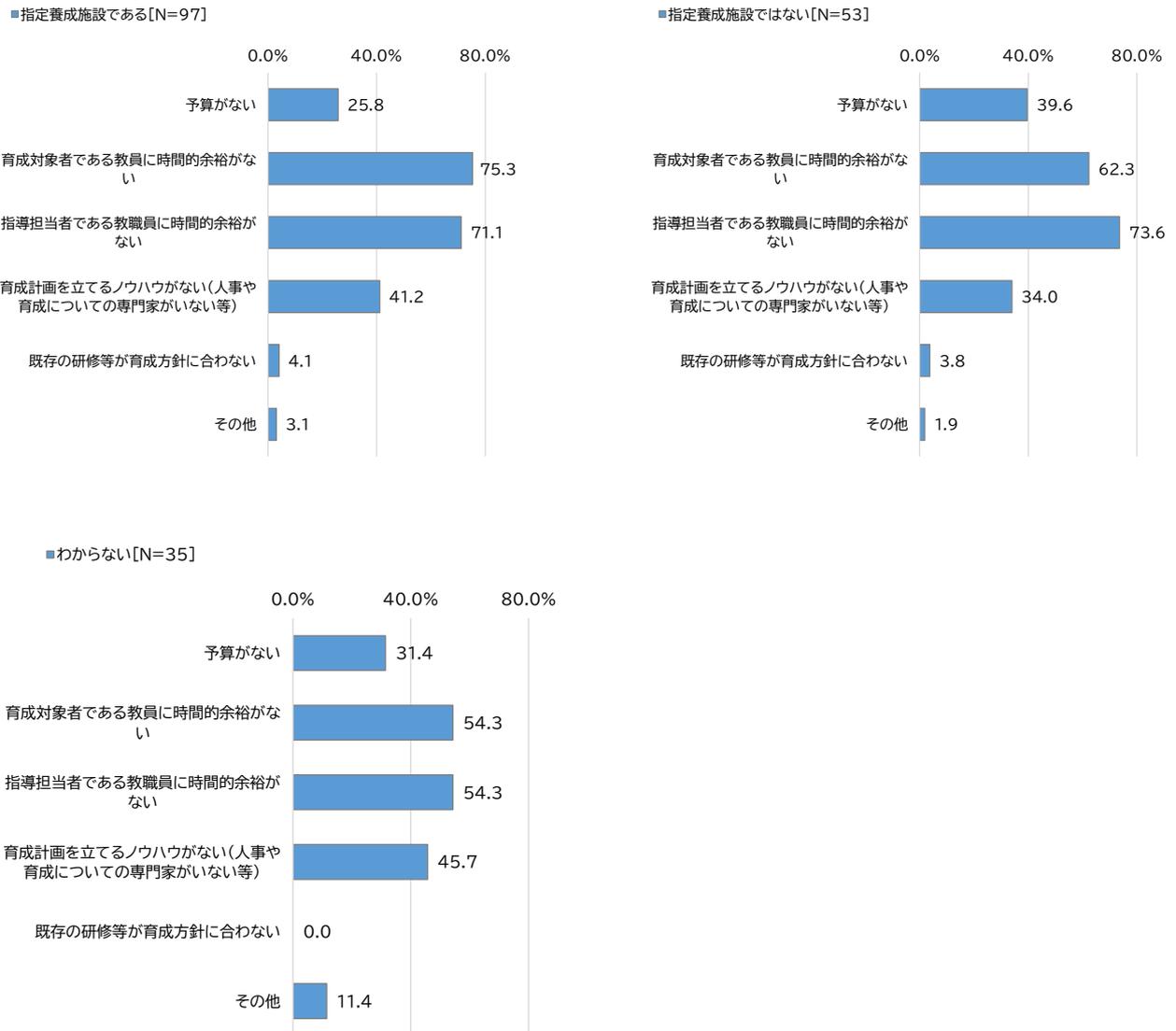


図 7-449 常勤教員の育成に十分に取り組めていない理由(複数回答)[養成施設への指定有無]⁵³

⁵³ 指定養成施設の該当有無(Q26)は学科長等・一般教員を対象とした質問であるため、本クロス集計の集計対象は、Q26 及び Q83 両質問の対象となっている学科長等のみである。

(5) 常勤教員の人事評価の観点【学校長/副校長、事務局長、教務部長等】(Q85)

- 常勤教員の人事評価の観点については、「生徒指導力」(88.0%)、「教科指導力」(85.3%)の順に高い。
- 「その他」の回答としては、「協調性、連帯性」「職務内容の効率性等の改善に貢献」「退学防止」「マネジメント力・プランニング力」「業務目標遂行度」「課題発見解決力」「職務に取り組む姿勢」「学校行事への貢献」「地域・社会活動」「コミュニケーション能力」「人間性」「関連業者(実習施設)との関係構築、実習場の確保」等が挙げられた。また、「教員の制度的な人事評価を行っていない」との回答も複数みられた。
- 分野別にみると、「教科指導力」「生徒指導力」が上位 2 つを占めるのは共通であるものの、医療分野や教育・社会福祉分野は、「就職支援力」より「資格合格・取得への支援貢献」を重視するのに対し、商業実務分野、服飾・家政分野、文化・教養分野では、その逆あるいは同等である。
- 職階別にみても、大きな傾向の違いはみられない。
- 学校規模別にみると、複数学科有する学校は、単学科の学校に比べ、「就職支援力」「資格合格・取得への支援・貢献」「学科運営への貢献」「学生募集・広報・情報発信力」等を評価するとの回答割合が高い。
- 職業実践専門課程の認定学科有無別にみると、認定学科を有する学校は、そうではない学校に比べ、「就職支援力」「資格合格・取得への支援・貢献」「学科運営への貢献」「能力研鑽・開発の度合い」「学生募集・広報・情報発信力」等を評価するとの回答割合が高い。
- 地域別にみると、東京都に所在する学校は、政令指定都市を有する都道府県やそのほかの都道府県に所在する学校に比べ、「教育課程編成への貢献」「学生募集・広報・情報発信力」等を評価するとの回答割合が高い。一方、そのほかの都道府県に所在する学校は、東京都や政令指定都市を有する都道府県に所在する学校に比べ、「資格合格・取得への支援・貢献」を評価するとの回答割合が高い。
- 卒業に必要な授業時間のうち非常勤教員が担当する授業時間の割合別にみると、0%以上～25%以下より、25%超～50%以下の方が、「学科運営への貢献」等が評価される割合が高く、「教科指導力」「就職支援力」「資格合格・取得への支援・貢献」「他の教員へのサポート」「能力研鑽・開発の度合い」「学生募集・広報・情報発信力」等が評価割れる割合が低い(50%超～75%以下、75%超～100%以下は N 数が小さいため注意)。

Q85 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。

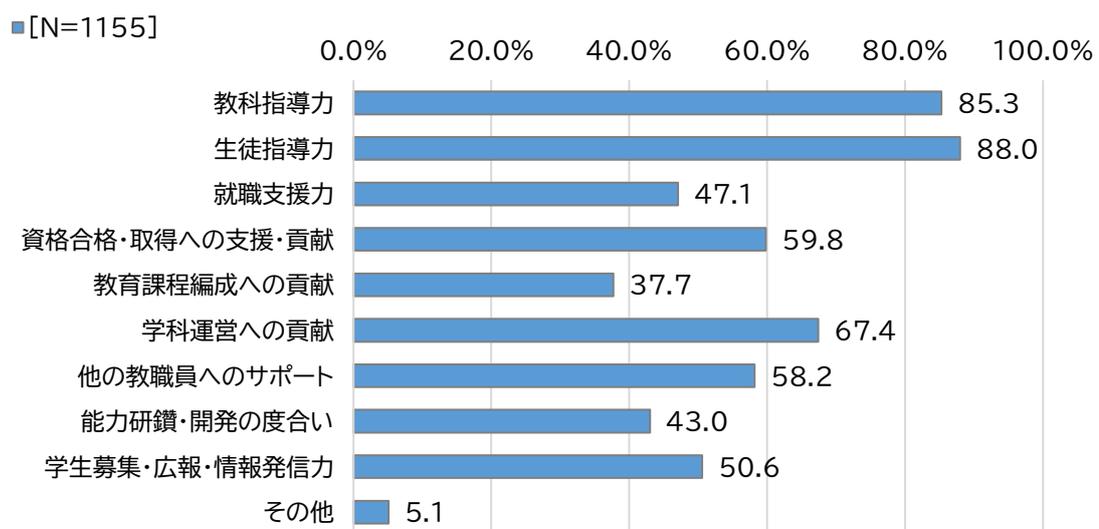


図 7-450 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)

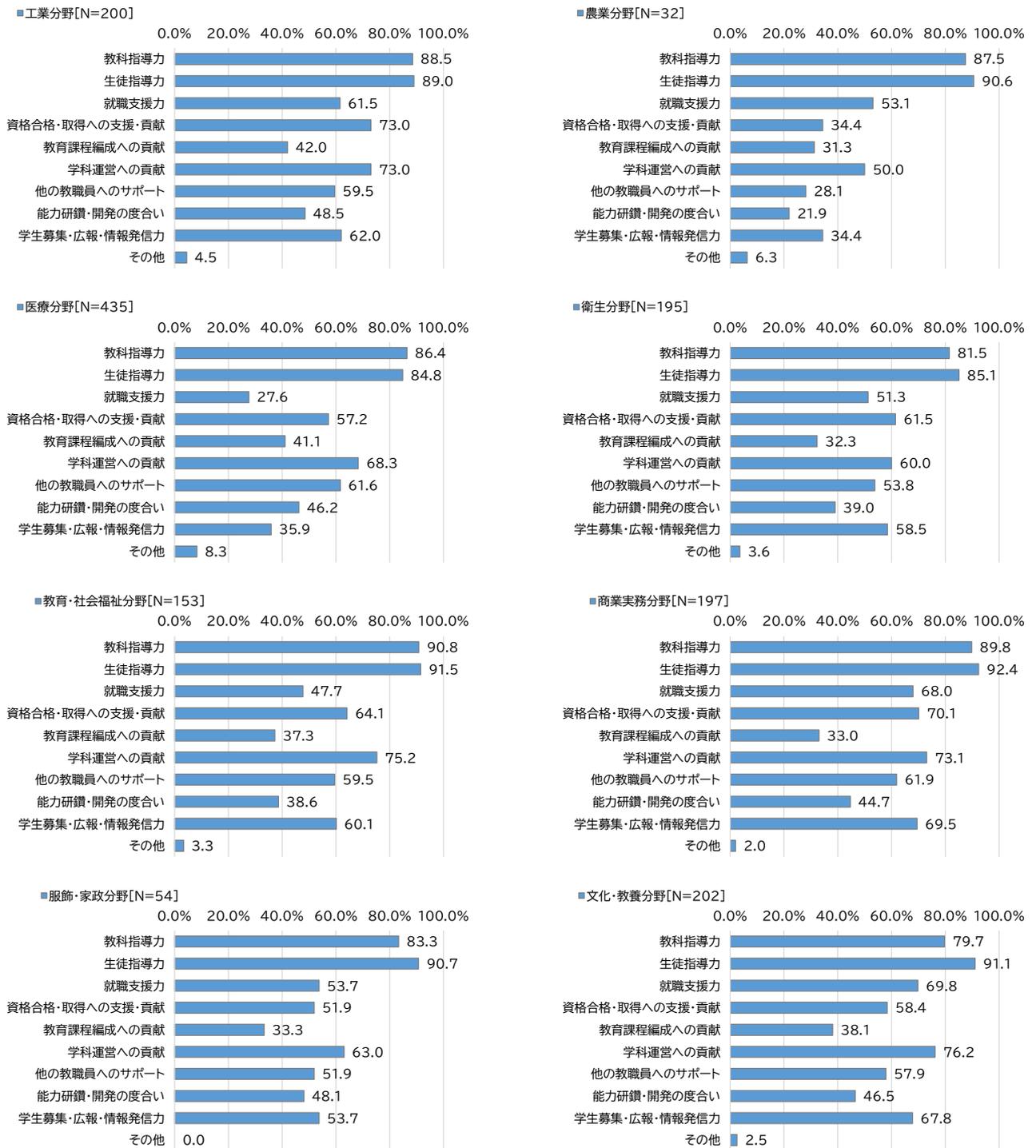


図 7-451 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[分野別]

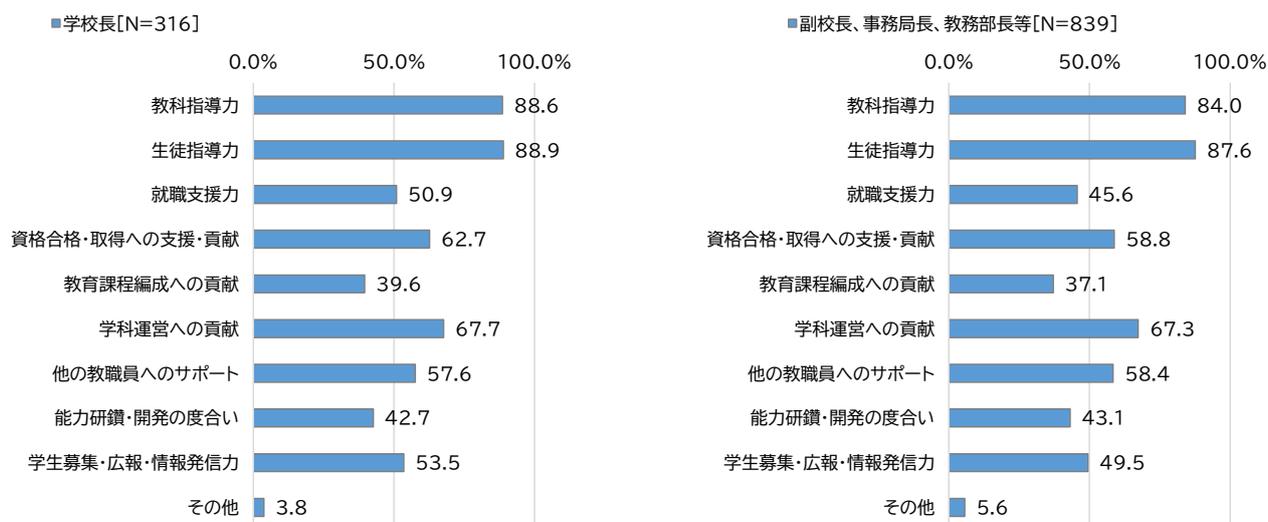


図 7-452 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[職階別]

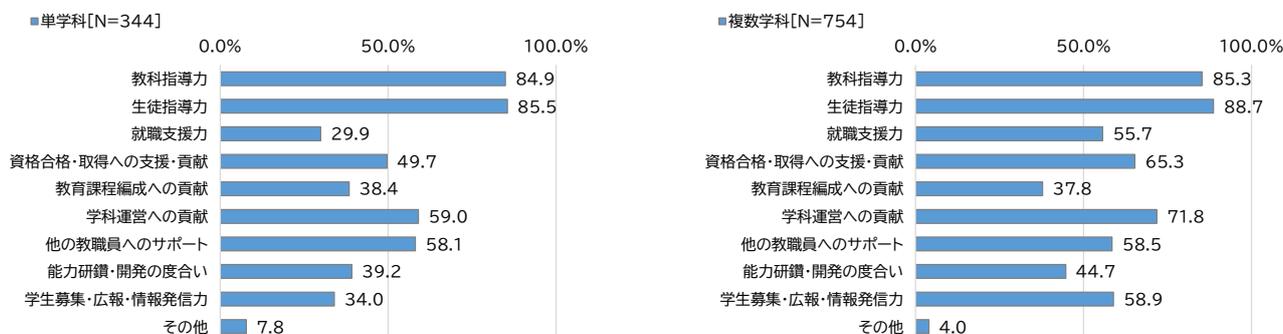


図 7-453 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[学校規模別]

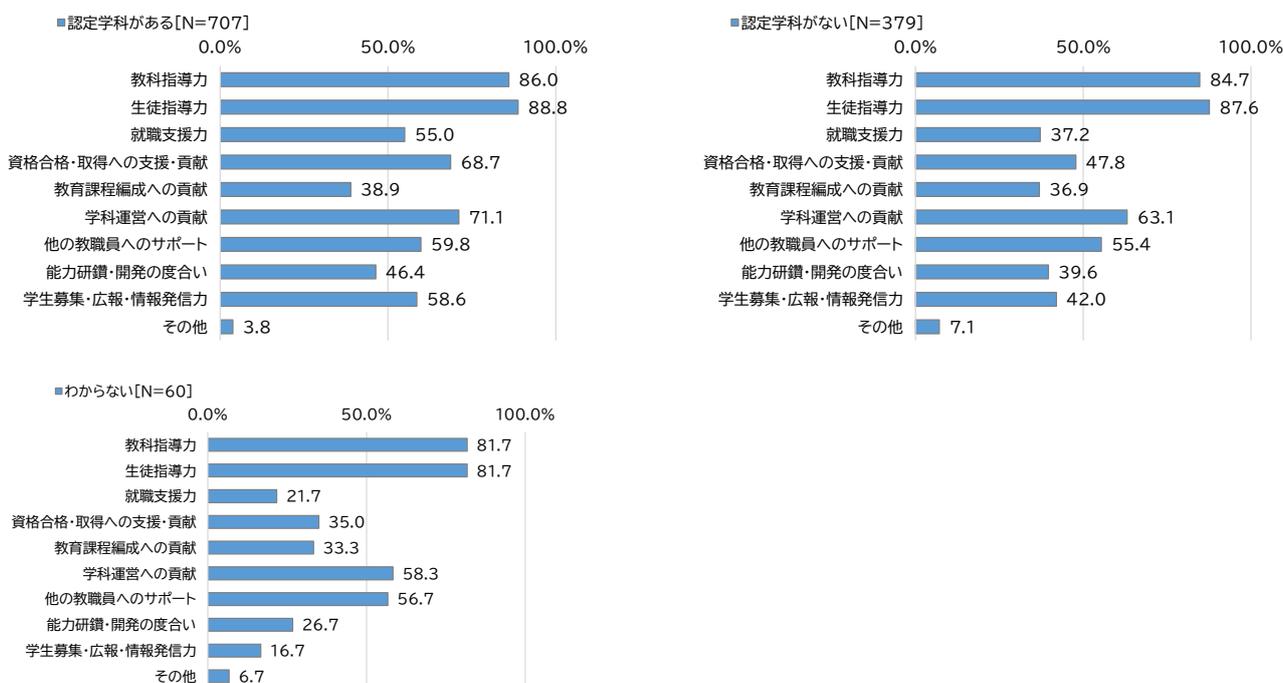


図 7-454 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[職業実践専門課程の認定学科の有無]

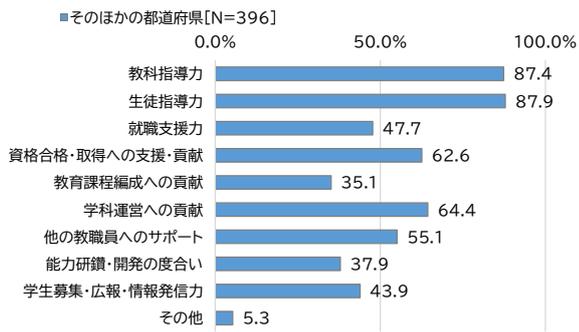
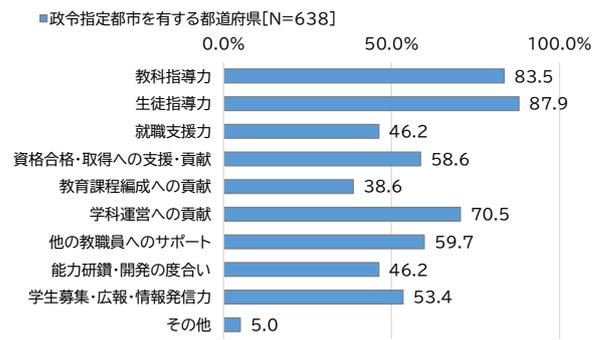
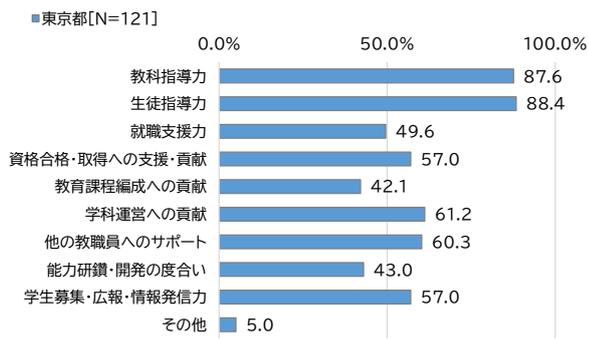
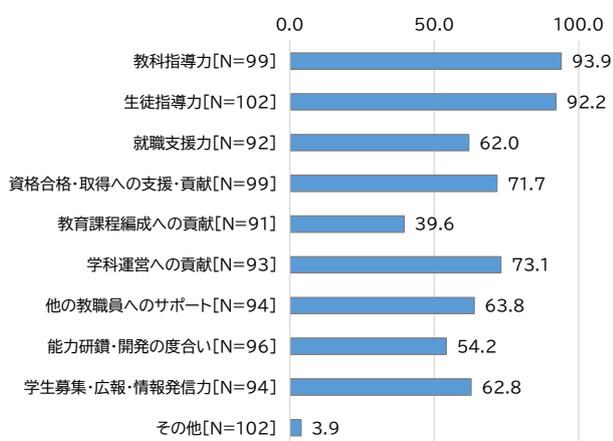
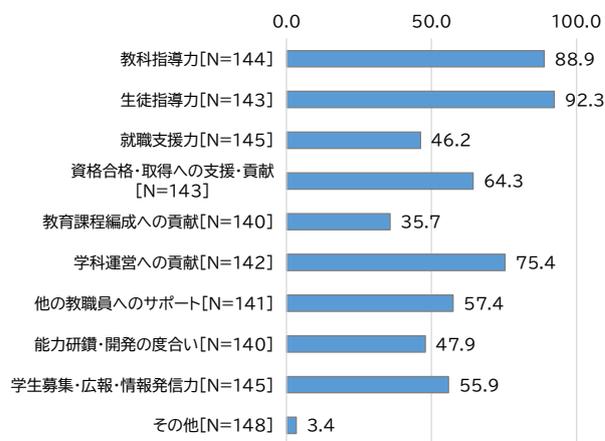


図 7-455 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)[地域別]

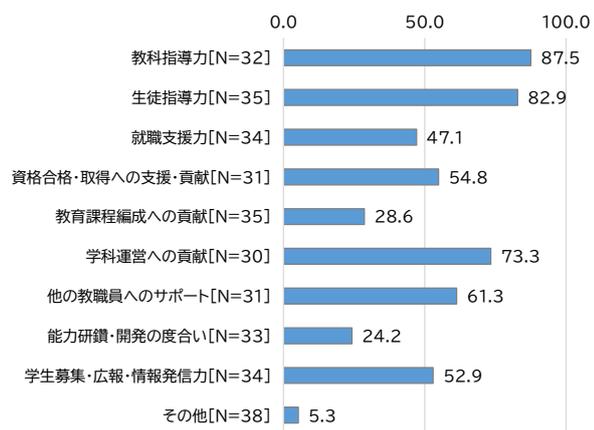
非常勤教員が担う授業時間の割合が0%以上-25%以下



非常勤教員が担う授業時間の割合が25%超-50%以下



非常勤教員が担う授業時間の割合が50%超-75%以下



非常勤教員が担う授業時間の割合が75%超-100%以下

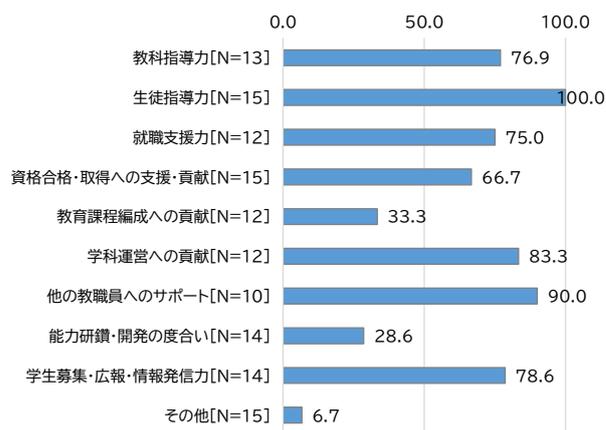


図 7-456 常勤教員の人事評価の観点(複数回答)
[学校における非常勤教員が担う授業時間の割合別]

8. 巻末資料:アンケート調査票

令和4年度 文部科学省「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」

本調査は、専修学校と業界団体・専門学校教育団体との連携状況について明らかにするため、文部科学省の委託事業「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 専修学校の職業教育のマネジメント強化 職業教育のマネジメント強化のための実証研究」を受託した（株）三菱総合研究所が行うものです。

専修学校とは、「職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る」ことを目的とする学校であり、実践的な職業教育、専門的な技術教育を行う教育機関として、多岐にわたる分野でスペシャリストを育成しています。このうち、高等学校卒業者等が入学するものを専門学校（専門課程）と呼びます。

I D、パスワードをご入力ください。

I D:

パスワード:

注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。

回答は、各ページ60分以内に送信をしてください。

JavaScriptおよびCookieを有効にしてください。

推奨ブラウザ

【Windows】

Chrome 最新版

Firefox 最新版

Microsoft Edge 最新版

【MacOS】

Chrome 最新版

Firefox 最新版

Safari 最新版

【Android】

標準ブラウザ（Chrome）最新版

【iOS】

標準ブラウザ（Safari）最新版

Chrome 最新版

次へ

-----<改ページ>-----

団体概要

[必須]

Q1 貴団体名をお答えください。

団体名：

-----<改ページ>-----

[必須]

Q2 貴団体の設立年をお答えください。

※西暦（半角数字）でご記入ください。

団体の設立年： 年

-----<改ページ>-----

[必須]

Q3 貴団体の所在地をお答えください。

選択して下さい▼

-----<改ページ>-----

[必須]

Q4 貴団体の主な活動について、当てはまるものをすべてお選びください。

- 会員間の情報共有
- 関連業界に関する普及啓発
- 関連業界の人材育成
- 関連業界の人材育成に携わる指導者の資質向上（教員研修等）
- 関連業界の知識・スキルの認定・審査
- 関連業界の知識・スキルに関する調査研究
- 関連業界の知識・スキル向上のためのコンテスト・コンクール
- その他（具体的に：）

-----<改ページ>-----

規模・会員の属性

[必須]

Q5 貴団体は、企業等や職業人等を主な活動の対象とする業界団体ですか、それとも、教育機関を主な活動の対象とする学校団体ですか。

- 業界団体
- 学校団体

-----<改ページ>-----

Q6 貴団体の会員数（賛助会員含む）を、種別ごとにお答えください。正確な会員数がわからない場合は、概数でかまいません。会員がいない種別については「0」とお答えください。

※「会員数」については半角数字で入力ください

会員数	
	↓
企業等（地方公共団体、学校以外の教育機関、施設等を含む）	<input type="text"/> 社/施設
学校	<input type="text"/> 校

個人 人

その他（具体的に： ）

-----<改ページ>-----

【終了（END2）】
 Q6で「1.会員数」で『1.企業等（地方公共団体、学校以外の教育機関、施設等を含む）』 に [0] 丁度 数値を入力した
 かつ
 Q6で「1.会員数」で『2.学校』 に [0] 丁度 数値を入力した
 かつ
 Q6で「1.会員数」で『3.個人』 に [0] 丁度 数値を入力した
 かつ
 Q6で「1.会員数」で『4.その他（具体的に：』 に [0] 丁度 数値を入力した方のみ

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q5で『2.学校団体』 いずれかを選択した
 かつ
 Q6で「1.会員数」で『2.学校』 に [0] より多く 数値を入力した方のみ

前問にて、「学校」に「0」以外と答えた団体にお聞きします。

【必須】

Q7 貴団体の会員校の学校種をすべてお選びください。

- 高等学校
- 専修学校専門課程（専門学校）
- 専修学校高等課程（高等専修学校）
- 高等専門学校
- 短期大学
- 大学
- 大学院
- 各種学校
- その他（具体的に： ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q5で『2.学校団体』 いずれかを選択した
 かつ
 Q6で「1.会員数」で『2.学校』 に [0] より多く 数値を入力した方のみ

【必須】

Q8 前問で選択した中で、最も数の多い学校種をお選びください。

- 高等学校
- 専修学校専門課程（専門学校）
- 専修学校高等課程（高等専修学校）
- 高等専門学校
- 短期大学

- 大学
- 大学院
- 各種学校
- その他（具体的に： [\[回答：Q7.t9\]](#)）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q5で『2.学校団体』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

Q9 貴団体の関連業界として、当てはまるものをすべてお選びください。

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
- 工業分野のうちその他の業界（具体的に： ）

農業

- 農業・畜産・園芸系
- バイオ・環境・生命工学技術系
- 農業分野のうちその他の業界（具体的に： ）

医療

- 看護系
- 医療技術・歯科技術系
- 理学療法・作業療法系
- 医療分野のうちその他の業界（具体的に： ）

衛生

- 美容・ビューティ系
- 調理・栄養・製菓系
- 衛生分野のうちその他の業界（具体的に： ）

教育・社会福祉

- 介護・福祉系
- 保育・幼児教育系
- 教育・社会福祉分野のうちその他の業界（具体的に： ）

商業実務

ビジネス・経理系

観光・ホテル・ブライダル・エアライン系

商業実務分野のうちその他の業界（具体的に：）

服飾・家政

ファッション系

服飾・家政分野のうちその他の業界（具体的に：）

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

スポーツ系

法律系

文化・教養分野のうちその他の業界（具体的に：）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q5で『1.業界団体』 いずれかを選択した

かつ

Q6で「1.会員数」で『1.企業等（地方公共団体、学校以外の教育機関、施設等を含む）』 に [0] より多く 数値を入力した方のみ

前問にて、「企業等（地方公共団体、学校以外の教育機関、施設等を含む）」に「0」以外と答えた団体にお聞きます。

【必須】

Q10 貴団体の会員である企業等の種別をすべてお選びください。

民間企業

地方公共団体

教育機関（学校を除く）

施設

その他（具体的に：）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q5で『1.業界団体』 いずれかを選択した

かつ

Q6で「1.会員数」で『1.企業等（地方公共団体、学校以外の教育機関、施設等を含む）』 に [0] より多く 数値を入力した方のみ

【必須】

Q11 前問で選択した中で、最も数の多い種別をお選びください。

- 民間企業
- 地方公共団体
- 教育機関（学校を除く）
- 施設
- その他（具体的に： [回答：Q10.t5] ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q5で『1.業界団体』 いずれかを選択した
かつ

Q6で『1.会員数』で『1.企業等（地方公共団体、学校以外の教育機関、施設等を含む）』 に [0] より多く 数値を入力した方のみ

[必須]

Q12 貴団体に所属する企業等の業界として、当てはまるものをすべてお選びください。

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
- 工業分野のうちその他の業界（具体的に： ）

農業

- 農業・畜産・園芸系
- バイオ・環境・生命工学技術系
- 農業分野のうちその他の業界（具体的に： ）

医療

- 看護系
- 医療技術・歯科技術系
- 理学療法・作業療法系
- 医療分野のうちその他の業界（具体的に： ）

衛生

- 美容・ビューティ系
- 調理・栄養・製菓系
- 衛生分野のうちその他の業界（具体的に： ）

教育・社会福祉

- 介護・福祉系
- 保育・幼児教育系

教育・社会福祉分野のうちその他の業界（具体的に：
）

商業実務

ビジネス・経理系

観光・ホテル・ブライダル・エアライン系

商業実務分野のうちその他の業界（具体的に：
）

服飾・家政

ファッション系

服飾・家政分野のうちその他の業界（具体的に：
）

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

スポーツ系

法律系

文化・教養分野のうちその他の業界（具体的に：
）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q5で『1.業界団体』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

Q13 以下の外部団体・機関とどのような連携を行っていますか。それぞれ当てはまるものをすべてお選びください。

業界団体としての連携がない（個別の企業等が連携している等）場合は、「いずれも行っていない」をお選びください。

いずれも行っていない

その他（具体的にお書きください）

調査研究への協力依頼
指導者に対する研修
生徒・学生向けの教育
就職関連の支援（情報提供、業界説明会の開催等）
学校評価への関与
教育に関する助言
学校が行う実習・演習等への協力（会員企業等の紹介等）
求める人材の要素に関する情報共有・意見交換
業界に関する情報共有・意見交換

または
Q13で「6.関連業界の学会」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「1.業界団体」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「2.個別の企業等」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「3.関連業界の学会」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった方のみ

Q13またはQ16にて、いずれか1つでも外部団体・機関との連携をしていると答えた団体にお聞きします。

[必須]

Q18 今後の外部団体・機関との連携の方向性について、当てはまるものをお選びください。

- 外部団体・機関との連携を拡大する
- 現状の外部団体・機関との連携を維持する
- 外部団体・機関との連携を縮小する

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q13で「1.大学・大学院・短期大学・高等専門学校」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「2.高等学校」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「3.民間教育機関」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「4.専修学校」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「5.専修学校教育団体」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「6.関連業界の学会」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「1.業界団体」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「2.個別の企業等」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「3.関連業界の学会」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった方のみ

外部団体・機関との連携の効果

Q13またはQ16にて、いずれか1つでも外部団体・機関との連携をしていると答えた団体にお聞きします。

[必須]

Q19 外部団体・機関との連携により、どのような効果を得られましたか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 関連業界で働く人材を育成するための教育の質の向上
- 関連業界への就職者の増加
- 関連業界への就職者の質の向上
- 関連業界への就職希望者の増加
- 関連分野の [回答：HQ1] への入学者の増加
- その他（具体的に：）
- 特に効果は得られていない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q13で「1.大学・大学院・短期大学・高等専門学校」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「2.高等学校」で『11.いずれも行っていない』 どれも選択しなかった

または
Q13で「**3.民間教育機関**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「**4.専修学校**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「**5.専修学校教育団体**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれも選択しなかった
 または
Q13で「**6.関連業界の学会**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「**1.業界団体**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「**2.個別の企業等**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれも選択しなかった
 または
Q16で「**3.関連業界の学会**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれも選択しなかった方のみ

課題

Q13またはQ16にて、いずれか1つでも外部団体・機関との連携をしていると答えた団体にお聞きします。

[必須]

Q20 外部団体・機関との連携をするにあたり、どのような課題がありますか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 適切な連携先の選定
- 連携先との関係構築
- 連携担当者の確保
- 連携時間の確保
- 連携予算の確保
- 連携ノウハウの修得
- 連携内容の検討
- その他（具体的に：）
- 特に課題はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q13で「**1.大学・大学院・短期大学・高等専門学校**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した
 または
Q13で「**2.高等学校**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した
 または
Q13で「**3.民間教育機関**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した
 または
Q13で「**4.専修学校**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した
 または
Q13で「**5.専修学校教育団体**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した
 または
Q13で「**6.関連業界の学会**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した
 または
Q16で「**1.業界団体**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した
 または
Q16で「**2.個別の企業等**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した
 または
Q16で「**3.関連業界の学会**」で『**11.いずれも行っていない**』 どれかを選択した方のみ

Q13またはQ16にて、いずれか1つ以上の外部団体・機関との連携について「いずれも行っていない」と答えた団体にお聞きします。

[必須]

Q21 外部団体・機関との連携を行っていない理由は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 連携を行う必要がないから
- 連携先と関係が構築できていないから

- 連携を行う人手が足りないから
- 連携を行う時間がないから
- 連携を行うのに必要な予算がないから
- 連携を行う方法がわからないから
- 連携先に断られたから
- 本業界では、当該種別に相当する外部団体・機関が存在しないから
- その他（具体的に：）

-----<改ページ>-----

[必須]

Q22 貴団体の関連業界には、求める人材の要素（知識、スキル、資格・検定、態度・価値観、社会人基礎力等）の定義はありますか。ある場合、どのような主体が中心となってその定義を作っていますか。

- 貴団体が作っている
- 他の業界団体が作っている（具体的に：）
- 他の専門学校教育団体が作っている（具体的に：）
- [回答：HQ2]**
- その他の主体が作っている（具体的に：）
- 求める人材の要素の定義はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q22で『1.貴団体が作っている』～『5.その他の主体が作っている（具体的に：』 いずれかを選択した方のみ

前問にて、「求める人材の要素の定義はない」**以外**と答えた団体にお聞きします。

[必須]

Q23 関連業界が求める人材の要素として、どのような項目が定義されていますか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 知識の内容
- 知識のレベル
- スキルの内容
- スキルのレベル
- 態度・価値観の内容
- 態度・価値観のレベル
- 社会人基礎力の内容
- 社会人基礎力のレベル

- 学歴
- 取得すべき資格・検定
- 修了すべきカリキュラム
- 受講すべき研修
- その他（具体的に： ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q22で『1.貴団体が作っている』～『5.その他の主体が作っている』（具体的に：） いずれかを選択した方のみ

Q22にて、「求める人材の要素の定義はない」**以外**と答えた団体にお聞きします。団体にお聞きします。

Q24 関連業界が求める人材の要素について、情報をサイト等で公開している場合は、URL等をお教えてください。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q5で『1.業界団体』 いずれかを選択した
 かつ
 Q22で『1.貴団体が作っている』 いずれかを選択した方のみ

求める人材の要素の明確化プロセス

Q22にて、「貴団体が作っている」と答えた団体にお聞きします。

[必須]

Q25 関連業界が求める人材の要素は、どのように検討・決定しましたか。最も適切なものをお選びください。

- 貴団体のみで検討・決定した
- 貴団体と関連業界に人材輩出している教育機関で議論して検討・決定した
- その他（具体的に： ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Q5で『2.学校団体』 いずれかを選択した
 かつ
 Q22で『1.貴団体が作っている』 いずれかを選択した方のみ

Q22にて、「貴団体が作っている」と答えた団体にお聞きします。

[必須]

Q26 関連業界が求める人材の要素は、どのように検討・決定しましたか。最も適切なものをお選びください。

- 貴団体のみで検討・決定した
- 貴団体と関連業界の企業等や業界団体で議論して検討・決定した
- その他（具体的に： ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q5で『1.業界団体』 いずれかを選択した
かつ
Q22で『1.貴団体が作っている』 いずれかを選択した方のみ

Q22にて、「貴団体が作っている」と答えた団体にお聞きます。

【必須】

Q27 関連業界が求める人材の要素の検討・決定にあたり、参考にした情報・意見は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 行政の指針
- 会員企業等からの意見
- 会員企業等以外からの意見
- 関連業界に人材輩出している教育機関からの意見
- 学識者からの意見
- スキル等に関する既存の指標（スキルマップ、ルーブリック※、関連業界の職業能力評価基準等）
- その他（具体的に：）
- いずれも参考にしていない

※「ルーブリック」とは、学習の到達度を評価する、観点と尺度からなる表のこと。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q5で『2.学校団体』 いずれかを選択した
かつ
Q22で『1.貴団体が作っている』 いずれかを選択した方のみ

Q22にて、「貴団体が作っている」と答えた団体にお聞きます。

【必須】

Q28 関連業界が求める人材の要素の検討・決定にあたり、参考にした情報・意見は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 行政の指針
- 会員校からの意見
- 会員校以外の教育機関からの意見
- 関連業界の企業等/業界団体からの意見
- 学識者からの意見
- スキル等に関する既存の指標（スキルマップ、ルーブリック、関連業界の職業能力評価基準等）
- その他（具体的に：）
- いずれも参考にしていない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q22で『1.貴団体が作っている』 いずれかを選択した方のみ

Q22にて、「貴団体が作っている」と答えた団体にお聞きします。

【必須】

Q29 関連業界が求める人材の要素の定義・検討にあたり、困難だったことは何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 検討体制の整備
- 参考情報・意見の収集
- 各ステークホルダーの意見の調整
- 概念的な内容を具体的な表現にすること
- その他（具体的に：)
- 特に困難だったことはない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q22で『1.貴団体が作っている』～『5.その他の主体が作っている』（具体的に：』いずれかを選択した方のみ

求める人材の要素を満たした人材の育成

Q22にて、「求める人材の要素の定義はない」以外と答えた団体にお聞きします。団体にお聞きします。

【必須】

Q30 関連業界が求める人材の要素を満たす人材を育成するために、どのような取組を行っていますか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 関連業界が求める人材像やスキルの認知度向上（冊子等の作成・配布、Webサイト等での公開、セミナーの開催等）
- モデルカリキュラムの作成
- 関連する資格・検定の発行・認定
- [回答：HQ3]**
- 社会人に対するスキルアップ機会の提供
- 指導者に対する研修
- その他（具体的に：)
- いずれも行っていない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q22で『6.求める人材の要素の定義はない』いずれかを選択した方のみ

課題

Q22にて、「**[回答：Q22]**」と答えた団体にお聞きします。

【必須】

Q31 関連業界が求める人材の要素がない理由は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 求める人材の要素について議論する主体がないため
- 求める人材の要素を定義する必要がないため
- 求める人材の要素について検討中であり、まだ完成していないため
- どのような人材を育成するかは教育機関が決めるべきであるため

その他（具体的に： ）

わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q30で『8.いずれも行っていない』 いずれかを選択した方のみ

Q30にて、「[回答：Q30]」と答えた団体にお聞きします。

【必須】

Q32 関連業界が求める人材の要素を満たす人材を育成するために、特に取組を行っていない理由は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

取組を行う人手が足りないから

取組を行う時間がないから

取組を行うのに必要な予算がないから

取組を行う方法がわからないから

取組を行う必要がないから

その他（具体的に： ）

-----<改ページ>-----

その他

Q33 求める人材の要素の明確化以外に、就職におけるミスマッチや、人材の早期離職を防ぐために、工夫していることがあれば教えてください。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q5で『1.業界団体』 いずれかを選択した方のみ

専修学校への期待・要望

Q34 専修学校に対して、期待・要望、改善意見をお持ちでしたら、忌憚のないご意見を教えてください。

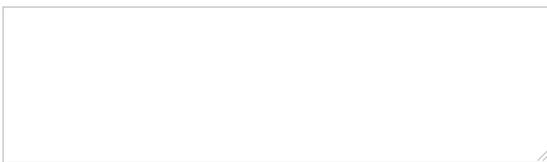
-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q5で『2.学校団体』 いずれかを選択した方のみ

活動上の課題

Q35 専門学校教育団体として活動するうえで、どのような課題がありますか。



-----<改ページ>-----

専修学校教員アンケート調査

本調査は、専門学校の充実にに向けた施策検討のため、文部科学省の委託事業「職業実践専門課程等の質保証・向上のための実態調査」を受託した（株）三菱総合研究所が行うものです。

本調査は、専門学校の先生方（一部職員の方）が対象となります。

○学校長等の皆様（学校長、副校長、教務部長等の皆様）

○学科長の皆様

○一般の先生方

常勤、非常勤を問わず、1人でも多くの方にご回答いただきたく、よろしくお願ひいたします。

※本アンケート結果は、個別の学校へフィードバックいたしません。学校単位の回答傾向の分析のため学校名を情報収集しますが、本結果により個別の学校を評価いたしません。

ID、パスワードをご入力ください。

ID:

パスワード:

注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。

回答は、各ページ60分以内に送信してください。

JavaScriptおよびCookieを有効にしてください。

推奨ブラウザ

【Windows】

Chrome 最新版

Firefox 最新版

Microsoft Edge 最新版

【MacOS】

Chrome 最新版

Firefox 最新版

Safari 最新版

【Android】

標準ブラウザ（Chrome）最新版

【iOS】

標準ブラウザ（Safari）最新版

Chrome 最新版

次へ

----- <改ページ> -----

【必須】

Q1 本アンケートは全国の専門学校にご回答をお願いしているため、同じ方に複数回届く可能性がございます。

大変恐縮ですが、本アンケートにすでにご回答いただいた方は、回答済みを選択してください（そこで設問終了となります）。

今回が初めての回答である（設問がスタートします）

回答済みである（アンケート終了となります）

----- <改ページ> -----

【終了（END2）】

Q1で『2.回答済みである（アンケート終了となります）』 いずれかを選択した方のみ

----- <改ページ> -----

基礎情報

Q2 本アンケートを受け取った学校法人名及び学校名を回答してください。

※なお、本アンケート結果は、個別の学校へフィードバックいたしません。学校単位の回答傾向の分析のため学校名を情報収集しますが、本結果により個別の学校を評価いたしません。

例：学校法人○○学園○○専門学校

学校法人名及び学校名：

-----<改ページ>-----

Q3 所属する学校の学科数を回答してください（学科の下のコース数ではなく、学科数でご回答ください）。わからない場合は空欄で次に進んでください。

 学科

-----<改ページ>-----

【必須】

Q4 ご回答者様について、あてはまる職階を選んでください。最も近い職階を選択いただければ幸いです。

- 学校長
- 副校長、事務局長、教務部長等
- 学科長等
- 一般の先生

-----<改ページ>-----

Q5-1 ご回答者様はこのアンケートを受け取った学校との雇用関係がありますか。

※学校との雇用関係が無い例として、学校が直接雇用しない、委託契約企業から派遣されている講師の方などが挙げられます。

- 雇用関係有
- 雇用関係無

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q5-1で『1.雇用関係有』 いずれかを選択した方のみ

Q5-2 常勤（正規採用の者）、非常勤（非正規採用の者）のいずれとして勤務されていますか。

- 常勤（正規採用の者）
- 非常勤（非正規採用の者）

-----<改ページ>-----

経歴

Q6 ご回答者が卒業・修了した学歴として、当てはまるものを全て選択してください。

大学院（博士課程 ※満期退学等含む）

大学院（修士課程）

大学

高等専門学校

短期大学

専修学校専門課程

専修学校のその他の課程

高等学校

その他（）

-----<改ページ>-----

Q7 学位（学士、修士、博士）、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科の教育内容と関係していますか。

はい

いいえ

学位等を有していない

-----<改ページ>-----

Q8 ご回答者は、現在勤務している専門学校の卒業生ですか。

はい

いいえ

-----<改ページ>-----

Q9 教員免許をお持ちですか。いずれの学校種、教科であっても結構です。

持っている

持っていない

-----<改ページ>-----

Q10 現在までの社会人としての経験年数（合計）をご回答ください。

例：端数は切り上げてください。5年3か月の場合は「6」と回答。

年

-----<改ページ>-----

Q11 このアンケートを受け取った学校で勤務される前に、どのような組織に勤務されたご経験がありますか。当てはまるものを全て選択してください。

- 現在の学校とは異なる専修学校、各種学校
(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある分野)
- 現在の学校とは異なる専修学校、各種学校
(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない分野)
- 学校教育法第一条にいう学校※、保育園・こども園等の保育施設
※幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、短期大学、大学院、高等専門学校
- 企業等
(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)
- 企業等
(現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)
- 行政機関 (中央省庁、地方公共団体等)
- その他の組織 (具体的に)
- 組織には属さずに事業等を実施 (フリーランス、個人事業主)
- 現在の学校以外での勤務経験はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q12 これまでの勤務では、どのような役職を経験されましたか。当てはまるものをすべてお選びください。

現在勤務している専修学校	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
現在の学校とは異なる専修学校、各種学校 (現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある分野)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
現在の学校とは異なる専修学校、各種学校 (現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない分野)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
学校教育法第一条にいう学校※、保育園・こども園等の保育施設	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

一般社員・職員・教員
 経営者
 管理的社員・職員・教員
 (学校長・副校長を含む)
 その他 (具体的に)

※幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、短期大学、大学院、高等専門学校

企業等 (現在勤務している専修学校の専門分野と関連のある業界)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
企業等 (現在勤務している専修学校の専門分野と関連のない業界)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
行政機関 (中央省庁、地方公共団体等)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
その他の組織 (具体的に: [回答: Q11.t7])	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
組織には属さずに事業等を実施 (フリーランス、個人事業主)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

-----<改ページ>-----

Q13 教員としての勤務年数、及び、そのうち現在勤務している専修学校での教員としての勤務年数を教えてください。

例: 端数は切り上げてください。5年3か月の場合は「6」と回答。

教員としての勤務年数	<input type="text"/>	年
そのうち現在勤務している専修学校での 教員としての勤務年数	<input type="text"/>	年

-----<改ページ>-----

現在の業務・職能

Q14 現在、どのような授業を担当されていますか。

<input type="checkbox"/> 講義
<input type="checkbox"/> 演習
<input type="checkbox"/> 実験・実習・実技
<input type="checkbox"/> 授業は担当していない

-----<改ページ>-----

現在の職務と関係する知識・技能等についてお聞きします。

Q15 現在の職務を務めるにあたる、知識・技能等のリソースについてお聞きします。

- (1) 職務上必要な知識・技能等として当てはまるものをすべてお選びください。
(指定規則等で求められている資格等だけでなく、学校や学科が独自に求めているものも含めなるべく全てを回答してください。)
- (2) これまでの勤務のご経験や自己能力開発を踏まえ、ご自身が十分に習得している知識や技能等として当てはまるものをすべてお選びください。
- (3) 自身が課題意識を感じている、もしくは、より向上させたい知識・技能等として当てはまるものをすべてお選びください。
- (4) 勤務先の学校から習得を支援してもらいたい知識・技能等として当てはまるものを全てお選びください。

職業専門的な知識	教育を行うための知識・技能 (教員)	生徒・若者への理解	教育制度や関連法規の知識	学校経営、マネジメントの能力	D X、ICT活用能力	経理、財務	コミュニケーション能力	業界・企業等とのネットワーク・	その他 (具体的に) 記載ください	特になし
----------	--------------------	-----------	--------------	----------------	-------------	-------	-------------	-----------------	-------------------	------

受講料等が高額だった（所属校・学科からの支援が十分ではなかった場合も含む）

求める研修等が都市圏でしか開催されていなかった

求める内容の研修等がそもそも提供されていなかった

研修等のレベルが自分に合っていなかった

その他（ ）

-----<改ページ>-----

課題

Q19 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。

【教育活動のPDCAサイクルに関するもの】

企業等との連携体制の構築

卒業認定の方針等の策定

教育課程編成・見直し

シラバスの作成

学内・学外実習

授業改善

成績評価

学修成果の可視化

学務や教務のデータ収集・活用

【生徒指導・支援に関するもの】

生徒指導（退学予防等）

キャリア教育・就職支援

【学校経営に関するもの】

学生募集・広報

学科の新設・改編

社会貢献・地域貢献

経理・財務

学校評価

【教職員のマネジメントに関するもの】

教職員の採用

教職員の育成・研修

教職員の人事評価

教職員の人材配置

【その他】

リカレント教育（社会人等を対象とした職業訓練含む）

外国人留学生教育

その他（ ）

特に課題はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q19で『1.企業等との連携体制の構築』～『23.その他（』 いずれかを選択した方のみ

Q20 前項でご回答いただいた課題について、それが課題となっている背景や理由をご回答ください。

例：「学務や教務のデータ収集・活用」に課題を感じている場合、「学務情報と教務情報を入力しているシステムが異なる仕様であり、相互に互換性がないのでデータを結合することができない」というような形で入力。

-----<改ページ>-----

Q21 専門学校の教育の改善や質の向上について、ご回答者様は何が最も重要だと考えますか。また、そのためにはどのような取組や支援（企業等、国、自治体、地域社会等）が必要ですか。お考えがあれば自由にご回答ください。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q22 貴校の2022年5月1日時点（学校基本調査の回答時点）の全学年の生徒実員（実際の生徒数）を回答してください。
わからない場合は空欄で次に進んでください。

人

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した方のみ

学科基礎情報

【常勤の方は】本務として所属する学科についてご回答ください。

【非常勤あるいは学校との雇用関係が無い方は】本アンケートを受け取った学科（学校から直接受け取った場合は最も多く授業を担当する学科）についてご回答ください。

Q23 所属する学科の2022年5月1日時点（学校基本調査の回答時点）の全学年の生徒実員（実際の生徒数）を回答してください。
わからない場合は空欄で次に進んでください。

人

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した
かつ
Q23で『1.』 に [0] より多く 数値を入力した方のみ

Q24 所属する学科の2022年5月1日時点（学校基本調査の回答時点）の全学年の留学生実員（実際の留学生数）が全学年の生徒実員（実際の生徒数）に占める割合その割合を回答してください。わからない場合は空欄で次に進んでください。

割

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した方のみ

Q25 所属する学科の修業年限は何年ですか。
学科内に複数のコースがあり、コースによって修業年限が異なる場合には、複数選択してください。

- 1年
- 2年
- 3年
- 4年
- 上記以外（具体的に ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した方のみ

Q26 所属する学科は、いわゆる指定養成施設ですか。

- はい
- いいえ
- わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q27 貴校の分野系統をすべて選択してください。

- 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

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q28 貴校の学科系統をすべて選択してください。

【工業分野】

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系

【農業分野】

農業・畜産・園芸学科系

バイオ・環境・生命工学技術学科系

その他農業分野の学科

【医療分野】

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

【衛生分野】

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

【教育・社会福祉分野】

介護・福祉学科系

保育・幼児教育学科系

その他教育・社会福祉分野の学科

【商業実務分野】

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

【服飾・家政分野】

ファッション学科系

その他服飾・家政分野の学科

【文化・教養分野】

- 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
- スポーツ系
- 法律学科系
- その他文化・教養分野の学科

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した方のみ

Q29 所属する学科の分野系統を選択してください。

- 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

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した方のみ

Q30 学科系統を選択してください。

- 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
- 農業・畜産・園芸学科系
- バイオ・環境・生命工学技術学科系

- その他農業分野の学科
- 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
- 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
- 介護・福祉学科系
- 保育・幼児教育学科系
- その他教育・社会福祉分野の学科
- 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
- ファッション学科系
- その他服飾・家政分野の学科
- 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
- スポーツ系
- 法律学科系
- その他文化・教養分野の学科

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した方のみ

Q31 所属する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。

- はい
- いいえ
- わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

非常勤講師

Q32 所属する学科では、卒業に必要な授業時間において、非常勤教員が担う授業時間の割合は何割程度ですか。

※非常勤教員とは、学校が非正規採用した教員を指します。

学校が直接雇用しない、委託契約企業から派遣されている講師等は、非常勤教員に含みません。

割

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q33-1 非常勤教員について、授業を行うために必要な知識・技能等の向上に資する支援が必要だと思いませんか。

- とてもそう思う
- ある程度そう思う
- どちらでもない
- あまりそう思わない
- ほとんどそう思わない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q33-2 貴学科では、非常勤教員に対し、授業を行うために必要な知識・技能等を向上させるための支援をしていますか。

- 十分に支援している
- ある程度支援している
- どちらでもない
- あまり支援していない
- ほとんど支援していない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

実習・演習等

Q34 次の質問で、貴学科を卒業するに当たって履修が必要な授業の単位数又は単位時間数についてご回答いただきます。
まず、単位数、単位時間数のどちらで回答するか、選択してください。

- 単位数で回答する
- 単位時間数で回答する

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した

かつ

Q34で『1.単位数で回答する』 いずれかを選択した方のみ

Q35-1 貴学科を卒業するにあたり履修が必要な授業について、全授業の単位数と、そのうち企業等連携している授業の単位数をご回答ください。

なお、ご回答の際には、学則上の規定の数値でご回答ください。

学科の下にコース等を設置している場合は、学則上コースの単位数・時間数を規定している場合のみ、コースの規定時間数をご回答ください。複数のコースがある場合は、今年度5月時点の在籍者数が最も多いコースについて回答してください。

単位で答える方

(1) 講義

卒業に必要な授業の単位数 単位

そのうち、企業等連携している授業の単位数 単位

1単位あたりの授業時間数 時間

(2) 演習

卒業に必要な授業の単位数 単位

そのうち、企業等連携している授業の単位数 単位

1単位あたりの授業時間数 時間

(3) 実験・実習・実技

卒業に必要な授業の単位数 単位

そのうち、企業等連携している授業の単位数 単位

1単位あたりの授業時間数 時間

----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した

かつ

Q34で『2.単位時間数で回答する』 いずれかを選択した方のみ

Q35-2 貴学科を卒業するにあたり履修が必要な授業について、全授業の単位時間数と、そのうち企業等連携している授業の単位時間数をご回答ください。

なお、ご回答の際には、学則上の規定の数値でご回答ください。

学科の下にコース等を設置している場合は、学則上コースの単位数・時間数を規定している場合のみ、コースの規定時間数をご回答ください。複数のコースがある場合は、今年度5月時点の在籍者数が最も多いコースについて回答してください。

単位時間で答える方

(1) 講義

卒業に必要な授業の単位時間 単位時間

そのうち、企業等連携している授業の単位時間 単位時間

(2) 演習

卒業に必要な授業の単位時間 単位時間

そのうち、企業等連携している授業の単位時間 単位時間

(3) 実験・実習・実技

卒業に必要な授業の単位時間 単位時間

そのうち、企業等連携している授業の単位時間 単位時間

(4) 貴校の単位時間

分/単位時間

----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q36 企業等と連携している授業について、どのような企業等連携をしているか、最もよく当てはまるものを選んでください。
最大5つの授業について回答してください。

※職業実践専門課程に認定されている学科は、別紙様式4にて企業等連携している授業として記載しているものについて、最大5つまで回答ください。
※職業実践専門課程に認定されていない学科は、ご回答者様が企業等連携をよく行っていると思う授業について、最大5つまで回答ください。

	1つ目	2つ目	3つ目	4つ目	5つ目
	↓	↓	↓	↓	↓
【校内】 企業等からの講師が全ての授業を主担当 (初回講義のみ学校内教員が担当しているケース等も含む)	●	●	●	●	●
【校内】 企業等からの講師が一部の授業のみを担当 (リレー形式の講義で、1時数のみ外部講師が担当するケース等)	●	●	●	●	●
【校外】 企業内実習 (企業等が主催するインターンシップ等(単位認定の対象)を除く。 学科が主体的に企画している授業等を指す)。	●	●	●	●	●
【校外】 企業等が主催するインターンシップ等 (単位認定の対象)	●	●	●	●	●
その他 (企業等から教材提供を受けているケース等)	●	●	●	●	●

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q37 貴学科で必修としている、企業等と連携した実習・演習等において、生徒はどのような指導・経験を受けていますか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 指導者による講義
- 現場の見学
- 実務者に随行し仕事の様子を観察(ジョブシャドウイング)
- 中心的でない業務の経験(有資格者以外でも行える掃除、雑用等)
- 中心的な業務の仮想的な経験(ケーススタディ等)
- 中心的な業務の経験(実務者と同様の業務に従事)
- 課題レポートの提出
- 日報の記入
- 企業等と共同でのプロジェクト実施(商品開発、マーケティング、企業課題解決等)
- 提出物に対する指導者からのフィードバック
- その他(具体的に：)

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

オンラインによる実習・演習等

[必須]

Q38 貴校では、教育活動において、どのようなオンライン技術・先端技術を活用していますか。当てはまるものをすべてお選びください。

- オンライン授業(オンデマンド配信)

- オンライン授業（リアルタイム配信）
- 教員・生徒のコミュニケーションツール（LMS(ラーニングマネジメントシステム)、TeamsなどのSNSを含む）
- メタバース※1
- XR※2
- その他のデジタル教材（動画、プレゼンテーション資料等）（学校が独自に作成）
- その他のデジタル教材（動画、プレゼンテーション資料等）（既存の教材を活用）
- その他（具体的に：）
- 特に何も活用していない

※1 「メタバース」とは、コンピュータやコンピュータネットワーク内に構築された、3次元の仮想空間のこと。例えばメタバース空間での授業実施、作品展示等の活用が考えられる。

※2 「XR」とは、クロスリアリティのこと。現実世界に仮想世界を重ねて表示する拡張現実（AR）、現物・実物ではないが本質的な機能は同様の環境をユーザーの感覚を刺激することで理工学的に作り出す仮想現実（VR）、現実世界と仮想世界を複合・融合させる複合現実（MR）等がある。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q38で『1.オンライン授業（オンデマンド配信）』～『8.その他（具体的に：』 いずれかを選択した方のみ

前項でいずれかひとつでもオンライン技術・先端技術を活用している学校にお伺いします。

Q39 どの教育活動において、オンライン技術・先端技術を活用していますか。当てはまるものをすべてお選びください。また、なかでも特に、オンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい教育活動をすべてお選びください。

	オンライン技術・先端技術を活用している活動	特にオンライン技術・先端技術の活用による教育効果が大きい活動
	↓	↓
貴校の教員による講義	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
貴校の教員による実習・演習等の事前指導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
貴校の教員による実習・演習等の指導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
貴校の教員による実習・演習等の事後指導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
企業等の講師による講義	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
企業等の講師による実習・演習等の事前指導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
企業等の講師による実習・演習等の指導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
企業等の講師による実習・演習等の事後指導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
予習（授業外で生徒個人が自主的に行うもの）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
復習（授業外で生徒個人が自主的に行うもの）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
課題・宿題（学校から出された課題について、授業外で生徒個人・グループが取り組むもの）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他（具体的に <input type="text"/> ）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q39で『1.オンライン技術・先端技術を活用している活動』で『2.貴校の教員による実習・演習等の事前指導』～『4.貴校の教員による実習・演習等の事後指導』、『6.企業等の講師による実習・演習等の事前指導』～『8.企業等の講師による実習・演習等の事後指導』 いずれかを選択した方のみ

前項で「実習・演習等」のいずれかひとつでもオンライン技術・先端技術を活用している学校にお伺いします。

Q40 実習・演習等において、オンライン技術・先端技術を活用するメリットは何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 個別最適な学習が実現しやすい（生徒が動画を繰り返し視聴できる等）
- 実技の説明がしやすい（講師の手元を間近に見せることができる等）

■ 対面実施の際には見せられなかった技術を見せることができる

■ 対面実施の際には連携できなかった企業等と連携できる

■ 特別なニーズを持つ生徒の学習に有効である

■ 新型コロナウイルス感染症の拡大を防止できる

■ 通勤・通学の時間が節約される

■ その他（具体的に：）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q39で『1.オンライン技術・先端技術を活用している活動』で『1.貴校の教員による講義』～『8.企業等の講師による実習・演習等の事後指導』 いずれかを選択した方のみ

Q39で講義または実習・演習等のいずれかひとつでもオンライン技術・先端技術を活用している学校にお伺いします。

Q41 講義または実習・演習等においてオンライン技術・先端技術の活用に取り組んでいる理由を教えてください。

例：生徒が就職先でオンライン技術・先端技術を使用することになることを見据え、今からそれらの扱いに慣れておくため。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q38で『1.オンライン授業（オンデマンド配信）』～『8.その他（具体的に：）』 いずれかを選択した方のみ

Q38でいずれかひとつでもオンライン技術・先端技術を活用している学校にお伺いします。

Q42 オンライン技術・先端技術の活用の程度に関して、今後はどのような方針をお持ちですか。それぞれについて当てはまるものをお選びください。

	拡大 予定	現 状 維 持 予 定	縮 小 予 定	わ か ら な い
講義（企業等連携なし）	→ ●	●	●	●
講義（企業等連携あり）	→ ●	●	●	●
実習・演習等（企業等連携なし）	→ ●	●	●	●
実習・演習等（企業等連携あり）	→ ●	●	●	●

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q43 実習・演習等において、オンライン技術・先端技術を活用する際の課題（問題点）、あるいは、オンライン技術・先端技術を活用しない理由は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

■ 講師の実技を見せづらい

■ 生徒の実技のレベルを確認しづらい

■ 教職員のオンライン技術・先端技術活用スキルが不十分

- 生徒のオンライン技術・先端技術活用スキルが不十分
- 連携先企業等のオンライン技術・先端技術活用スキルが不十分
- 学校のオンライン技術・先端技術活用環境が不十分
- 生徒のオンライン技術・先端技術活用環境が不十分
- 連携先企業等のオンライン技術・先端技術活用環境が不十分
- 指定規則上オンライン技術・先端技術での実施が不可能
- 効果的なオンライン技術・先端技術の活用方法がわからない
- その他（具体的に：）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

連携している業界団体

【必須】

Q44 個別の企業等以外に、連携している業界団体はありますか。ある場合、最も密な連携を行っている団体名を教えてください。

※ここでいう連携とは、情報共有・意見交換、教育活動（講義、実習・演習等）への協力依頼、教育に関する助言依頼、学校評価への関与依頼、就職関連の支援の依頼、教職員研修の依頼等を指します。

- ある（団体名：）
- ない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

個別企業等・業界団体との連携状況一般

Q45 業界団体及び個別企業等と、どのような連携をしていますか。当てはまるものをそれぞれすべてお選びください。

- 特に連携はしていない
- わからない
- その他（具体的に「ご記載ください」）
- 会員校の指導者に対する研修の依頼
- 就職関連の支援（情報提供、業界説明会の開催等）の依頼
- 各種委員会への参加（教育課程編成委員会、学校関係者評価委員会
- カリキュラム外の活動（単位認定しないインターン、ボランティア
- 実習・演習等への協力依頼
- 講義への協力依頼
- 業界が求める人材の要素に関する意見交換
- 業界動向や技術に関する情報共有・意見交換
- 専修学校に関する情報共有・意見交換

ア等）への協力依頼

業界団体

→

個別企業等

→

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

人材像・学修成果に関する情報共有かつ教育のアウトカム

Q46 「卒業生に対する評価」に関して、企業等や業界団体からどのように意見や情報を収集していますか。学校として実施しているものについて、当てはまるものをすべてお選びください。

わからない
収集していない

その他（具体的に下記記載ください）

日常的な電話、メール、オンライン会議等に尋ねる

就職関連（業界・企業説明会、採用活動での来校時等）時に尋ねる

実習・演習等（実習先との打合せ、実習先訪問時等）時に尋ねる

学校関係者評価委員会時に尋ねる

教育課程編成委員会時に尋ねる

ヒアリング調査を行っている

（何かのついでに聞き取るのではなく、

アンケート調査を行っている

ヒアリング調査自体を目的とした聞き取りを指す）

業界団体

→

個別企業等

→

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q44で『1.ある（団体名：）』 いずれかを選択した方のみ

Q47-1 関連業界の業界団体から、貴学科の卒業生は、以下の点についてどのような評価をされていますか。各観点について、それぞれ当てはまるものをお選びください。

【業界団体】

この観点については評価を聞かされていない
 まったくよい評価を受けていない
 あまりよい評価を受けていない
 どちらでもない
 まあまあよい評価を受けている
 とてもよい評価を受けている

基礎的な専門知識・能力	→	●	●	●	●	●	●
高度な専門知識・能力	→	●	●	●	●	●	●
資格・検定	→	●	●	●	●	●	●
実習等での学びの経験（実践力等）	→	●	●	●	●	●	●
就職先業界や企業への理解	→	●	●	●	●	●	●
社会人基礎力（主体性、実行力等、前に踏み出す力）	→	●	●	●	●	●	●
社会人基礎力（課題発見力、計画力等、考え抜く力）	→	●	●	●	●	●	●
社会人基礎力（コミュニケーション力等、チームで働く力）	→	●	●	●	●	●	●
その他（具体的に： <input type="text"/> ）	→	●	●	●	●	●	●

----- <改ページ> -----

【回答者条件】
 Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

教育のアウトカム

Q47-2 関連業界の個別企業等から、貴学科の卒業生は、以下の点についてどのような評価をされていますか。各観点について、それぞれ当てはまるものをお選びください。

【個別企業】

この観点については評価を聞かされていない
 まったくよい評価を受けていない
 あまりよい評価を受けていない
 どちらでもない
 まあまあよい評価を受けている
 とてもよい評価を受けている

基礎的な専門知識・能力	→	●	●	●	●	●	●
高度な専門知識・能力	→	●	●	●	●	●	●
資格・検定	→	●	●	●	●	●	●

実習等での学びの経験（実践力等）	→	● ● ● ● ● ●
就職先業界や企業への理解	→	● ● ● ● ● ●
社会人基礎力（主体性、実行力等、前に踏み出す力）	→	● ● ● ● ● ●
社会人基礎力（課題発見力、計画力等、考え抜く力）	→	● ● ● ● ● ●
社会人基礎力（コミュニケーション力等、チームで働く力）	→	● ● ● ● ● ●
その他（具体的に： <input type="text"/> ）	→	● ● ● ● ● ●

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q48 卒業生に対する評価等を踏まえ、貴学科の教育の内容やレベルについてどのようにお考えでしょうか。当てはまるものをお選びください。

- 十分に質の高い教育ができており、改善の余地はない
- ある程度質の高い教育ができていますが、改善の余地がある
- 標準的な水準の教育を実施できている
- 求められる水準に対し、やや達していない部分がある
- 求められる水準に対し、全く達していない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q48で『2.ある程度質の高い教育ができていますが、改善の余地がある』～『5.求められる水準に対し、全く達していない』 いずれかを選択した方のみ

前項で「[回答：Q48]」を選択した方にお伺いします。

Q49 教育の質を高めるための課題と対策について、自由にお考えをお聞かせください。
 （対策は、まだ実施に至っていないことでも構いません。特にお考えがない場合は空欄のまま次へ進んでください。）

課題

対策

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q50 所属する学科の卒業生の就職率（％）を回答してください。
 就職率は、就職希望者に占める就職者の割合を指します。今年度の学校基本調査（2022年5月1日時点）で回答した実績について回答してください。わからない場合は空欄のまま次へ進んでください。

%

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q51 所属する学科を卒業する就職者のうち、何割が都道府県内で就業しますか。各年のおおよその平均値をご回答ください。わからない場合は空欄のまま次へ進んでください。

例：就職する卒業生のうち、県内で就業する卒業生が毎年約9割程度である場合は、「9」を入力

割

----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q52 所属する学科を卒業する就職者のうち、何割が関連分野に就職しますか。今年度の学校基本調査（2022年5月1日時点）で「関連分野に就職した者」の数をもとに回答してください。

わからない場合は空欄のまま次へ進んでください。

割

----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

教育のアウトカム（卒業生調査）

【必須】

Q53 卒業生本人の追跡調査をしていますか。それぞれについて、最も当てはまるものをお選びください。

※ヒアリング調査には、偶発的な聞き取りも含まれます。例えば、ホームカミングデーや同窓会、その他の用事などで来校した卒業生や、実習時や採用関連で勤務先を訪問した際に出会った卒業生に状況を聞く場合などが考えられます

毎年行っている
数年に1度行っている
全く行っていない

アンケート調査 → ● ● ●

ヒアリング調査 → ● ● ●

----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q53で『1.アンケート調査』で『1.毎年行っている』～『2.数年に1度行っている』 いずれかを選択した
または

Q53で『2.ヒアリング調査』で『1.毎年行っている』～『2.数年に1度行っている』 いずれかを選択した方のみ

前項で「毎年行っている」「数年に1度行っている」と答えた学校にお伺いします。

Q54 卒業生を追跡するために工夫していることは何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

同窓会を組織している

卒業生名簿を整備している

元担任教員が連絡先を把握している

就職関連部署が連絡先を把握している

その他（具体的に ）

- 特に何も行ってない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q53で『1.アンケート調査』で『3.全く行ってない』 いずれかを選択した
かつ
Q53で『2.ヒアリング調査』で『3.全く行ってない』 いずれかを選択した方のみ

前項で「全く行ってない」と答えた学校にお伺いします。

Q55 卒業生の追跡調査を実施していない理由は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 卒業生に連絡が取れないから
- 卒業生が回答してくれないから
- 卒業生調査の方法がわからないから
- 卒業生調査を担当する人手が足りないから
- 卒業生調査を実施する予算が足りないから
- 卒業生調査を実施する時間的余裕が足りないから
- 卒業生調査を実施する意義がないから
- その他（具体的に： ）
- 特に理由はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

教育のアウトカム（学修ポートフォリオの活用、業界と共通理解を図るための指標の活用）

【必須】

Q56 学修成果を可視化するために、どのような仕組みを活用していますか。活用している仕組みをすべてお選びください。

- 学修ポートフォリオ
- LMS(ラーニングマネジメントシステム)
- ルーブリック
- 分野・業界共通の客観的な試験（OSCE等）
- 資格取得、検定受検
- その他（具体的に： ）
- 特に仕組みは活用していない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q56で『1.学修ポートフォリオ』～『6.その他（具体的に：』 いずれかを選択した方のみ

前項でいずれかの仕組みを活用していると答えた方にお伺いします。

Q57 業界団体や個別企業等に学習成果の可視化の仕組みや生徒個人の学修成果を閲覧させていますか。それぞれについて、当てはまるものをお選びください。

閲覧させていない
閲覧させている

- 業界団体 → ● ●
- 個別企業等 → ● ●

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q56で『7.特に仕組みは活用していない』 いずれかを選択した方のみ

前項で特に仕組みは活用していないと答えた学校にお伺いします。

Q58 学修成果の可視化のために、仕組みを活用していない理由は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- どの仕組みを導入するか検討する時間がないから
- 仕組みを作成したり、カスタマイズする時間がないから
- 仕組みの活用方法がわからないから
- 仕組みを導入する予算がないから
- 仕組みを導入するICT環境がないから
- 他の方法で可視化及び共有を行っているから（具体的に：)
- 特に理由はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

企業等連携（学修目標の明確化）

【必須】

Q59 貴校の関連業界における業界団体や個別企業等は、人材に求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等（人材像、モデルカリキュラム、職業能力評価基準等）を明示していますか。当てはまるものをお選びください。関連業界が複数ある場合、もっともそのような取組が進んでいると思われる業界を想定してお答えください。

わからない
明示していない
求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示して

いる

業界団体 → ● ● ●

個別企業等 → ● ● ●

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q59で「1.業界団体」で『1.求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している』 いずれかを選択した
または

Q59で「2.個別企業等」で『1.求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している』 いずれかを選択した方のみ

人材像・学修成果に関する情報共有かつ企業等連携（学修目標の明確化）

前項で、「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。

Q60 「求める人材像」に関して、企業等や業界団体からどのように意見や情報を収集していますか。学校として実施しているものについて、当てはまるものをすべてお選びください。

- 分からない
- 収集していない
- その他（具体的に下記記載ください）
- 団体・企業等のWebサイトで調べる
- 日常的な電話、メール、オンライン会議等時に尋ねる
- 就職関連（業界・企業説明会、採用活動での来校時等）時に尋ねる
- 実習・演習等（実習先との打合せ、実習先訪問時等）時に尋ねる
- 学校関係者評価委員会時に尋ねる
- 教育課程編成委員会時に尋ねる
- ヒアリング調査を行っている（何かのついでに聞き取るのではなく、ヒアリング調査自体を目的とした聞き取りを指す）
- アンケート調査を行っている

業界団体 → ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

個別企業等 → ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q59で「1.業界団体」で『1.求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している』 いずれかを選択した方のみ

Q59で、業界団体が「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。

Q61 業界団体が明示している「求める人材像」は、現場の実態に即していると思いますか。

- 現場の実態に即している
- 現場の実態に即していない
- わからない

----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q59で「1.業界団体」で『2.明示していない』～『3.わからない』 いずれかを選択した方のみ

Q59で、業界団体が「明示していない」「わからない」と答えた方にお伺いします。

Q62 業界団体が「求める人材像」を明示していない場合、業界が求める人材像についてどのように情報収集・検討していますか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 行政の指針を参照
- 他校との意見交換
- 関連業界の業界団体からの意見聴取
- 関連業界の個別企業等からの意見聴取
- 学識者からの意見聴取
- スキル等に関する既存の指標（スキルマップ、ルーブリック、職業能力評価基準等）の活用
- 貴校内（貴校法人内）の教職員による検討
- その他（具体的に：）
- 特に何も行ってない

----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q59で「1.業界団体」で『1.求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している』 いずれかを選択した

または

Q59で「2.個別企業等」で『1.求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している』 いずれかを選択した方のみ

企業等連携（学修目標の明確化）

Q59で、業界団体や個別企業等は「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。

Q63 貴校の学修目標（ディプロマ・ポリシー）には、業界団体や個別企業等が求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を反映していますか。

学修目標を設定していない
反映は検討もしていない
まだ反映していないが検討中
反映している

業界団体の求める
知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等



-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q64 貴校では、学修目標（ディプロマ・ポリシー）を、教員や職員に改めて周知していますか。周知している対象として当てはまるものをすべてお選びください。

- 貴校（グループ校含む）内の管理的教員
- 貴校（グループ校含む）内の一般教員（常勤）
- 貴校（グループ校含む）内の一般教員（非常勤）
- 貴校（グループ校含む）内の管理的職員
- 貴校（グループ校含む）内の一般職員
- 企業等から派遣される講師
- 企業等内の実習における指導者
- その他（具体的に：）
- 特段周知していない
- 学修目標を設定していない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q59で「1.業界団体」で『1.求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している』 いずれかを選択した

または

Q59で「2.個別企業等」で『1.求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している』 いずれかを選択した方のみ

Q59で、業界団体や個別企業等で「求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を明示している」と答えた方にお伺いします。

Q65 業界団体や個別企業等が求める知識・技能、価値観、意欲・態度、能力等を、学修目標（ディプロマ・ポリシー）に反映・検討するにあたっての課題は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

- 業界団体と、求める知識・技能等に関する意見交換をするのが困難であること
- 個別企業等と、求める知識・技能等に関する意見交換をするのが困難であること
- 業界団体や個別企業等が求める知識・技能等を、学修目標に反映する方法がわからないこと
- 業界団体や個別企業等が求める知識・技能等と貴校の学修目標の方向性が異なること
- その他（具体的に：）
- 特に課題はない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した方のみ

研修

Q66 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についてご回答ください。

※3日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

例：1日5時間程度×3日の場合、「15」と入力ください。

※「職務として正式に位置づけられて受講した研修」とは、勤務時間内で受講した研修等、上長命令で受講した研修等を指します。なお、それを受講するにあたって、有給休暇を消化した場合であっても、上長命令があったケースは含めてご回答ください。

(1) どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を回答してください。(受講していないときは0を記入)。

時間

(2) (1)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をご回答ください。

(1) にて0と回答いただいた方は、回答不要です。

(例：30時間の研修を受講し、そのうち20時間は職務として位置づけられていた場合、「7」を記入してください。)

割

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q66で『1.』に[0]より多く 数値を入力した方のみ

前項で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。

Q67 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、どのような団体が開催したものですか。当てはまるものを全て回答ください。

- 法人、学校又は学科が独自企画・開催した研修
- 都道府県専修学校団体が提供している研修
- 大学が提供しているFD・SD研修
- 関連業界団体が提供している研修（大学のFD等研修除く）
- 研修事業を行っている企業等が提供する研修
- 大学（院）等への通学
- その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q66で『1.』に[0]より多く 数値を入力した方のみ

Q66で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。

Q68 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。

- オンラインの講義・座学がメインとなっているプログラム（質疑応答があるものも含む）
- リアルの講義・座学がメインとなっているプログラム（質疑応答があるものも含む）
- オンラインのワークショップがメインとなっているプログラム（講義・座学が含まれていても可）
- リアルのワークショップがメインとなっているプログラム（講義・座学が含まれていても可）
- 企業等での実務を経験するプログラム（リモートワーク形式など、実施場所が企業外であるものも含む。資格取得のための実務経験目的のものも含む。）
- その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』いずれかを選択した方のみ

Q69 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についてご回答ください。

※3日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

例：1日5時間程度×3日の場合、「15」と入力ください。

※「職務として正式に位置づけられて受講した研修」とは、勤務時間内で受講した研修等、上長命令で受講した研修等を指します。なお、それを受講するにあたって、有給休暇を消化した場合であっても、上長命令があったケースは含めてご回答ください。

(1) どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を整数で回答してください。（受講していないときは0を記入）。

時間

(2) (1)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をご回答ください。

(1) にて0と回答いただいた方は、回答不要です。

(例：30時間の研修を受講し、そのうち20時間は職務として位置づけられていた場合、「7」を記入してください。)

割

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q69で『1.』 に [0] より多く 数値を入力した方のみ

前項で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。

Q70 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は、どのような団体が開催したものですか。当てはまるものを全て回答ください。

法人、学校又は学科で独自企画・開催

都道府県専修学校団体が提供している研修

大学が提供しているFD・SD研修

関連業界団体が提供している研修（大学のFD等研修除く）

研修事業を行っている企業等が提供する研修

大学（院）等への通学

その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q69で『1.』 に [0] より多く 数値を入力した方のみ

前項で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。

Q71 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選択ください。

インストラクショナルデザイン

成績評価

ICTを活用した教育（遠隔授業含む）

アクティブ・ラーニング

生徒指導（退学予防含む）

就職支援

保護者対応

キャリア教育（就職支援除く）

■ その他 ()

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q72 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についてご回答ください。

※3日間の研修など、時間換算しない形で受けた研修についても、時間数でご回答いただくようご協力ください。

例：1日5時間程度×3日の場合、「15」と入力ください。

※「職務として正式に位置づけられて受講した研修」とは、勤務時間内で受講した研修等、上長命令で受講した研修等を指します。なお、それを受講するにあたって、有給休暇を消化した場合であっても、上長命令があったケースは含めてご回答ください。

(1) どの程度の時間数受講しましたか。おおよその時間数を整数で回答してください。(受講していないときは0を記入)。

時間

(2) (1)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をご回答ください。

(1)にて0と回答いただいた方は、回答不要です。

(例：30時間の研修を受講し、そのうち20時間は職務として位置づけられていた場合、「7」を記入してください。)

割

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q72で『1.』に[0]より多く 数値を入力した方のみ

前項で回答いただいた研修時間が0よりも大きかった方にお伺いします。

Q73 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。

■ 法人、学校又は学科で独自企画・開催

■ 都道府県専修学校団体が提供している研修

■ 大学が提供しているFD・SD研修

■ 関連業界団体が提供している研修(大学のFD等研修除く)

■ 研修事業を行っている企業等が提供する研修

■ 大学(院)等への通学

■ その他 ()

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q74 事務職員について、研修への参加を義務付け・奨励していますか。

全員ではなく、一部の事務職員に義務付け・奨励している場合も「義務付けている」「奨励している」を選択してください。

● 義務付けている

● 奨励している

● 特に何もしていない(事務職員が自主的に参加している場合含む)

● 把握していない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q74で『1.義務付けている』～『2.奨励している』 いずれかを選択した方のみ

前項で「[回答：Q74]」を選択した方にお伺いします。

Q75 事務職員にどのようなテーマの研修を義務付け・奨励していますか。当てはまるものを全て回答ください。

専修学校制度や関連法規の知識

教職協働

DX、ICT活用能力

生徒指導（退学予防含む）

メンタルヘルス・発達障害者への対応

就職支援

保護者対応

学校経営、マネジメントの能力

クラス運営

カリキュラム・シラバス・コマシラバス作成

経理、財務

コミュニケーション能力

コンプライアンス・ハラスメント

その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q74で『3.特に何もしていない（事務職員が自主的に参加している場合含む）』 いずれかを選択した方のみ

前項で「[回答：Q74]」を選択した方にお伺いします。

Q76 事務職員に研修への参加を義務付け・奨励していない理由として、当てはまるものを全て回答ください。

予算がない

対象者である事務職員に時間的余裕がない

教員と同じ研修に参加しているので不要

どのような内容の研修をしたらよいかわからない

研修の必要性は感じない

その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

教員採用

Q77 常勤教員・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。

※非常勤教員とは、学校が非正規採用した教員を指します。
 学校が直接雇用しない、委託契約企業から派遣されている講師等は、非常勤教員に含みません。

	常勤教員	非常勤教員
	↓	↓
学科の内容と関連した実務能力・経験	■	■
業界・企業等とのネットワーク・人脈	■	■
教科の指導力・経験	■	■
学習支援の能力・経験	■	■
生徒指導力・経験	■	■
資格・検定の保有	■	■
学校・学科の教育理念や方針への理解・共感	■	■
就職支援能力・経験	■	■
ICT活用能力	■	■
コミュニケーション能力・チームワーク力	■	■
我が校の卒業生であること	■	■
その他（具体的に）	■ <input type="text"/>	■ <input type="text"/>
重視しているものはない	■	■

----- <改ページ> -----

【回答者条件】
Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q78 貴校には、2022年5月1日時点（学校基本調査の回答時点）で何名の常勤教員がいますか。
 また、そのうち何名の常勤の実務家教員※がいますか。

※本設問での「実務家教員」とは、高等教育の修学支援新制度（高等教育無償化）において、支援措置の対象の要件となっている「実務経験のある教員による授業科目の配置」において、貴校が「実務経験のある教員」としてカウントしている教員を指します。

※高等教育の修学支援新制度（高等教育無償化）の確認申請をしていない場合は、貴校で「実務経験がある」とみなしている教員数を回答ください。

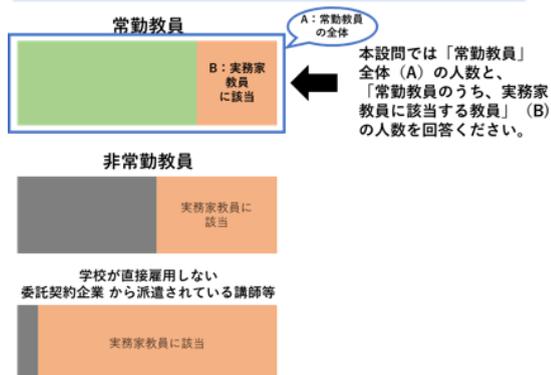
常勤教員数

名

常勤の実務家教員数

名

【補足】専門学校の先生は、下図の通り「常勤教員」、「非常勤教員」、「学校が直接雇用しない派遣講師等」の三類型に分かれます。そして、各類型ごとに、いわゆる「実務家教員」に該当する方がおられると考えられます。



----- <改ページ> -----

【回答者条件】
Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q79 貴校には、2022年5月1日時点（学校基本調査の回答時点）で何名の非常勤教員がいますか。
また、そのうち何名の非常勤の実務家教員※がいますか。

※非常勤教員とは、学校が非正規採用した教員を指します。
学校が直接雇用しない、委託契約企業 から派遣されている講師等は、非常勤教員に含みません。

※本設問での「実務家教員」とは、高等教育の修学支援新制度（高等教育無償化）において、支援措置の対象の要件となっている「実務経験のある教員による授業科目の配置」において、貴校が「実務経験のある教員」としてカウントしている教員を指します。

※高等教育の修学支援新制度（高等教育無償化）の確認申請をしていない場合は、貴校で「実務経験がある」とみなしている教員数を回答ください。

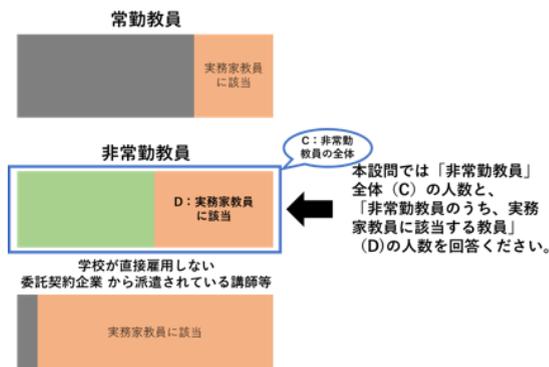
非常勤教員数

 名

非常勤の実務家教員数

 名

【補足】専門学校の先生は、下図の通り「常勤教員」、「非常勤教員」、「学校が直接雇用しない派遣講師等」の三類型に分かれます。そして、各類型ごとに、いわゆる「実務家教員」に該当する方がおられると考えられます。



----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

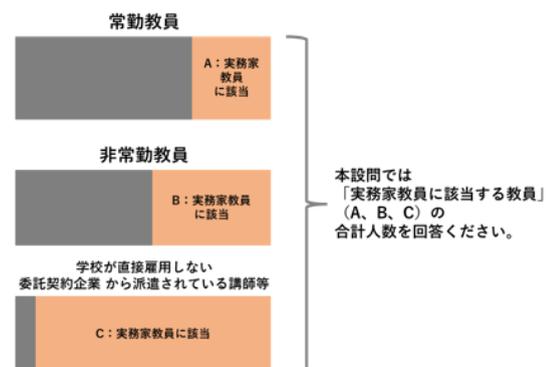
Q80 貴学科には、何名の実務家教員※がいますか。

※本設問での「実務家教員」とは、高等教育の修学支援新制度（高等教育無償化）において、支援措置の対象の要件となっている「実務経験のある教員による授業科目の配置」において、貴校または貴学科が「実務経験のある教員」としてカウントしている教員を指します。

※高等教育の修学支援新制度（高等教育無償化）の確認申請をしていない場合は、貴校で「実務経験がある」とみなしている教員数を回答ください。

 名

【補足】専門学校の先生は、下図の通り「常勤教員」、「非常勤教員」、「学校が直接雇用しない派遣講師等」の三類型に分かれます。そして、各類型ごとに、いわゆる「実務家教員」に該当する方がおられると考えられます。



----- <改ページ> -----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

Q81 ご回答者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
- ある程度取り組んでいる
- どちらでもない
- あまり取り組めていない
- ほぼ取り組めていない
- 常勤教員の育成の必要性を感じていない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q81で『1.十分に取り組んでいる』～『2.ある程度取り組んでいる』 いずれかを選択した方のみ

前項で「[回答：Q81]」と回答した方にお伺いします。

Q82 常勤教員の育成に関し、どのような取組を行っておられますか。もしよろしければ、代表的な取組を教えてください。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q81で『4.あまり取り組めていない』～『5.ほぼ取り組めていない』 いずれかを選択した方のみ

前項で「[回答：Q81]」と回答した方にお伺いします。

Q83 常勤教員の育成に関し、十分に取り組めていないのは、なぜですか。当てはまるものを全て選択してください。

- 予算がない
- 育成対象者である教員に時間的余裕がない
- 指導担当者である教職員に時間的余裕がない
- 育成計画を立てるノウハウがない（人事や育成についての専門家がいない等）
- 既存の研修等が育成方針に合わない
- その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q84 貴校では、教員の学び直し（リカレント、リスキリング等）に対して、どのような取組を行っていますか。当てはまるものを全て選択してください。

- 社外組織（企業、教育機関、海外法人等）への派遣
- 自主的な勉強会の促進（業務時間内の活動を許容する等）
- 自主的に受講する教育プログラムへの経済的補助（資格取得支援、語学学校通学、大学院進学等）

教育プログラム受講時等に利用できる休暇制度・時短勤務制度

副業・兼業、校外活動の促進（ボランティア等）

その他（ ）

特に何も行っていません

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

人事評価

Q85 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。当てはまるものを全て選択してください。

教科指導力

生徒指導力

就職支援力

資格合格・取得への支援・貢献

教育課程編成への貢献

学科運営への貢献

他の教職員へのサポート

能力研鑽・開発の度合い

学生募集・広報・情報発信力

その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

Q86 貴校には、職業実践専門課程に認定された課程はありますか。

ある

ない

わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

HQ1で『1.Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 かつ Q81で『ある』を選択した方』～『2.Q4で『3.学科長等』 かつ Q27で『はい』を選択した方について』 いずれかを選択した方のみ

FU

Q87 現在、職業実践専門課程のフォローアップは別紙様式4のデータを都道府県に提出する形で行われています。今後、このフォローアップについて、各校に対して、認定要件を別紙様式4等に沿って自己点検いただき、WEBベースで点検結果をご回答いただく等の変更が加えられる可能性があります。上記方法でのフォローアップ調査票の回答・提出について、対応は可能でしょうか。

すみやかに対応可能である

対応するのに準備は必要だが、対応可能である

対応するのに相当の準備が必要である

対応は難しい

その他 ()

わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

HQ1で『1.Q4で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 かつ Q81で『ある』を選択した方』～『2.Q4で『3.学科長等』 かつ Q27で『はい』を選択した方について』 いずれかを選択した方のみ

情報公開

Q88 現在、職業実践専門課程の情報公開は、各学校・学科のホームページ等を通じて独自に行われています。今後文部科学省では、各学校・学科の取組に加え、職業実践専門課程の情報公開を、他の学校・学科と比較しやすい方法（情報公開用のサイトで一元的に情報公開する など）で行うことを検討しています。どのように思われますか。

すみやかに対応可能である

対応するのに準備は必要だが、対応可能である

対応するのに相当の準備が必要である

対応は難しい

その他 ()

わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q88で『1.すみやかに対応可能である』～『2.対応するのに準備は必要だが、対応可能である』 いずれかを選択した方のみ

Q89 前項の新しい情報公開の在り方において、貴校ではどのような情報を公開したいと思えますか。当てはまるものを全て選択してください。

就職率

県内就職率

学科の専門と同じ業界への就職率（専門就職率）

資格・試験合格率

中退率

定員充足率

企業等連携の取組

授業のシラバス

教員の情報（実務家教員の経歴等）

その他 ()

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q90で『1.学校長』～『2.副校長、事務局長、教務部長等』 いずれかを選択した方のみ

中期経営計画

Q90 貴校において、中長期の経営計画・行動計画等を策定していますか。

- 策定している
- 策定していないが検討中である
- 策定しておらず検討も行っていない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q90で『1.策定している』～『2.策定していないが検討中である』 いずれかを選択した方のみ

Q91 貴校で策定している/策定を検討している中長期の経営計画・行動計画等には、どのような項目を含んでいますか。
当てはまるものを全て選択してください。

- 組織の目的
- 運営方針
- 定量的目標
- 定性的目標
- 実行方針
- 実行計画
- 意思決定プロセス
- 業績評価システム
- 数年後の将来像
- その他 ()
- 検討中のため未定

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q90で『1.策定している』 いずれかを選択した方のみ

Q92 中長期の経営計画・行動計画等を策定したことで、学校運営においてどのようなメリットがありましたか。
もしよろしければ、思いつかれるメリットを教えてください。

例：中期経営計画の1項目として、教員の授業力向上を設定。この実現のため、指導力向上に関する研修の受講を全教員に義務付ける、生徒からの授業アンケートを踏まえた教員へのフィードバックの仕組みを整備する、等の取組を実施できた。

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』 いずれかを選択した方のみ

リモート、オンラインによる教育課程編成委員会等

Q93 昨年度、教育課程編成委員会を実施するにあたって、リモート会議（オンライン会議ツールを使った会議）を実施しましたか。

- はい（一度でも開催したことがある場合含む）
- いいえ

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q93で『1.はい（一度でも開催したことがある場合含む）』 いずれかを選択した方のみ

前項で「[回答：Q93]」を選択した方にお伺いします。

Q94 リモート会議を活用した教育課程編成委員会を活性化するために、どのような工夫を行いましたか。

取り組みや工夫など

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した方のみ

現在の業務

Q95 現在、校務分掌においてどのような業務を担当されていますか。当てはまるものを全てご回答ください。

- 広報・学生募集
- 教務・学務
- 生徒指導
- 就職支援
- 保護者対応
- 総務・人事・労務
- 調達管理・施設管理
- その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q4で『3.学科長等』～『4.一般の先生』 いずれかを選択した

かつ

Q95で『1.広報・学生募集』～『8.その他（』 いずれかを選択した方のみ

Q96 授業と並行して校務分掌における業務を実施するにあたり、課題と感じていることは何ですか。



職業教育のマネジメント充実のための実態調査事業 報告書

2023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
