

和 5 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」

(3)職業実践専門課程等の充実に向けた取組の推進

① 社会的評価の一層の向上のための共通の基盤整備の推進

「職業実践専門課程の一層の社会的評価向上のための共通の基盤整備の推進」

# 令和5年度 事業成果報告書



## はじめに

---

現在の専修学校の質保証・向上の取組は、自己点検・評価と学校関係者による学校評価及びそれらの評価結果を含む情報公開により行われている。

自己点検・評価は、文部科学省から自己点検・評価表が例示されるなど、評価項目は一定程度が共通化されているものの、それらの項目の評価基準は学校によって異なり、同一の評価がなされているとは言い難い状況である。

こうした状況の中、アンケート調査やヒアリング調査などを通じて、多くの専門学校関係者の協力を得ながら、令和3年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業として、「自己点検・評価表【共通的評価基準モデル2022】」と「共通的評価基準モデル2022ー利用の手引き」を作成した。当該事業ならびに令和4年度事業では、これら「自己点検・評価表【共通的評価基準モデル2022】」を広く普及することを目指し、普及セミナーを開催した。普及セミナー参加者へのアンケート調査から、「評価基準がわかりやすくなり、自己点検・評価が進めやすくなった。」等の評価を得ることが出来たことから、職業実践専門課程を通じた専修学校の質保証・向上について一定の成果を収めることが出来たとと言える。

本事業では、令和5年5月に公布された私立学校法の改正に伴い、専修学校の更なる質保証・向上に向けた体制の整備を目的に、自己点検・評価項目の見直し・改訂を行った。本書は、そうした見直しにより策定された「自己点検・評価表【共通的評価基準モデル2023改訂版】」を提示するとともに、その「利用の手引き」と、自己点検・評価結果とりまとめの手順を示しており、専修学校が自己点検・評価に取り組む際の「運用ガイドライン」となっている。

多くの専修学校がこの「自己点検・評価表および運用ガイドライン」(以下、「本ガイドライン」という。)を活用することで、教育改善や教育の充実を進めるとともに、学生・保証人(保護者)、そして産業界に対して積極的に情報を公表できるようになり、説明責任を果たすことができるようになることを期待している。

### ～なぜ中期計画の策定を目指すのか～

18歳人口の減少や産業構造の変化など、大学や専門学校等の高等教育機関を取り巻く環境は大きく変化しつつあり、教育研究の質向上の取組の更なる充実・ガバナンスの強化が必要であるといわれています。また、私立大学の約3割が定員割れを起こしており、一部の地方

中小規模大学では事業活動収支差額比率がマイナスになるなど、経営状況が悪化傾向にあり、経営力強化が求められています。専門学校も程度の差こそあれ、同様の課題を抱えています。

こうした状況の中、「我が国の公教育を支える私立学校が、社会の信頼を得て、一層発展していくため、社会の要請に応え得る実効性のあるガバナンス改革を推進するための制度改革を行う。」として、私立学校法の改正(令和5年5月8日公布、令和7年4月1日施行)が行われました。この新私立学校法第148条2項に「大臣所轄学校法人等は、事業に関する中期的な計画(第四項において「中期事業計画」という。)を作成しなければならない。」と定められています。

今回の私立学校法の改正で、「中期的な計画」の作成を義務づけられたのは「大臣所轄学校法人等」であり、多くの専門学校は対象外となります。しかしながら、我々専門学校も、社会に求められる優秀な人材を輩出し続けるために、常に自己改革を追求し続ける必要があります。ガバナンスの強化と経営力の強化は不可欠です。生き残りのための戦略として、中長期的な視野で学校の改善と発展を図るべきです。これには、PDCAサイクルを活用し、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Act)のサイクルを繰り返すことが重要です。職業実践専門課程にて、単年度のPDCAのチェックはされていますので、これを中長期的な視野を有する中期計画と連携させることで、ガバナンスの強化と経営力の強化を図ることが可能になります。

#### 第148条 (体制の整備及び中期事業計画の作成等)

(体制の整備及び中期事業計画の作成等)

- 第百四十八条 大臣所轄学校法人等は、第三十六条第三項第五号に規定する体制を整備しなければならない。①、Q1
- 2 大臣所轄学校法人等は、事業に関する中期的な計画(第四項において「中期事業計画」という。)を作成しなければならない。②
- 3 前項の場合における第三十六条第三項及び第四項の規定の適用については、同条第三項第六号中「事業計画」とあるのは、「事業計画並びに第百四十八条第二項に規定する中期事業計画」とする。
- 4 大臣所轄学校法人等(文部科学大臣が所轄庁である学校法人に限る。)は、事業計画及び中期事業計画を作成するに当たっては、学校教育法第百九条第二項(同法第二百二十二条において準用する場合を含む。)に規定する認証評価の結果を踏まえなければならない。②

#### ポイント

- ① 大臣所轄学校法人等は、内部統制システムを整備しなければならない。
- ② 大臣所轄学校法人等は、認証評価の結果を踏まえ、事業計画及び中期事業計画を作成しなければならない。

## 目 次

### 第1編 自己点検・評価表および運用ガイドライン【共通的评价基準モデル2023改訂版】

について	1
<b>1. 自己点検・評価の運用ガイドライン</b>	<b>3</b>
1-1. 運用ガイドラインの目的	3
1-2. 自己点検・評価実施の流れ	4
1-3. 自己点検・評価チームの編成	5
1-4. 自己点検・評価表の調整(カテゴリー決定)	6
1-5. 各部署における自己点検・評価	7
1-6. 業務監査的に行う自己点検・評価	7
1-7. 自己点検・評価結果のレビュー	8
1-8. 是正活動と改善活動	9
<b>2. 自己点検・評価表の利用方法</b>	<b>10</b>
2-1. 自己点検・評価項目のカテゴリーについて	10
2-2. 自己点検・評価のポイント	10
2-3. 各項目の評価方法	12
2-4. 用語及び定義	13
<b>3. 評価基準の説明</b>	<b>14</b>
3-1. 「教育理念・目標」	14
3-2. 「学校運営」	16

3-3. 「教育活動」	26
3-4. 「学修成果・教育成果」	34
3-5. 「学生支援」	38
3-6. 「教育環境」	44
3-7. 「学生の受入れ募集」	48
3-8. 「教育の内部質保証システム」	52
3-9. 「財務」	57
3-10. 「社会貢献・地域貢献」	60
3-11. 「国際交流(必要に応じて)」	61
(別添1) 自己点検・評価表(2023改訂版 Ver. 3.0) エビデンス例及び項目対比表	63
(別添2) 自己点検・評価表(2023改訂版 Ver. 3.0)	87
<b>第2編 職業教育マネジメントアンケート調査について</b>	<b>107</b>
I. 基本情報	109
II. 学生数別での集計結果	113
III. 地域別での集計結果	128
IV. 評価達成度別での集計結果	138
V. 学校関係者評価年間実施回数別での集計結果	142
VI. 中期計画作成回数別での集計結果	156
<b>第3編 職業教育マネジメントヒアリング調査について</b>	<b>171</b>
<b>1. 調査の目的</b>	<b>173</b>
<b>2. ヒアリング調査対象校及び対象団体の紹介</b>	<b>173</b>

2-1. ヒアリング調査対象の学校法人名及び学校名	173
2-2. ヒアリング調査対象の団体名	174
<b>3. 専門学校に対するヒアリング調査(職業教育のマネジメント)</b>	<b>188</b>
<b>4. 関係団体に対するヒアリング調査(職業教育のマネジメント)</b>	<b>198</b>
<b>5. 職業教育のマネジメントに関するヒアリング調査結果(まとめ)</b>	<b>200</b>
5-1. 目標の明確化について	200
5-2. 現状分析について	201
5-3. 期間の設定について	202
5-4. 資源(リソース)の確保について	202
5-5. 実行可能性について	204
5-6. モニタリングと評価について	205
5-7. 職業教育のマネジメントに関する今後の課題	206
<b>第4編 学校評価委員会運用見直しのための調査について</b>	<b>207</b>
<b>1. 学校関係者評価委員会運用見直しに関するヒアリング調査</b>	<b>209</b>
<b>2. 学校関係者評価委員会運用見直しに関する調査結果(まとめ)</b>	<b>214</b>
2-1. 学校関係者評価委員会運用についての現状の課題	214
2-2. 学校関係者評価委員会運用に関連する法令等	220
2-3. 学校関係者評価委員会運用の好事例	226
2-4. 学校関係者評価委員会運用見直しに関する今後の課題	226
<b>第5編 中期計画策定に関する調査について</b>	<b>227</b>
<b>1. 私立大学における中期計画</b>	<b>229</b>
1-1. 「日本私立大学協会憲章 私立大学版ガバナンス・コード<第1版>」	229

1-2. 「日本私立大学連盟 私立大学ガバナンス・コード【第1. 1版】 232

<b>2. 国立大学における中期計画(参考)</b>	<b>237</b>
<b>3. 専門学校に対するヒアリング調査(中期計画策定)</b>	<b>240</b>
<b>4. 関係団体に対するヒアリング調査(中期計画策定)</b>	<b>262</b>
<b>5. 中期計画策定に関する調査結果(まとめ)</b>	<b>268</b>
5-1. 中期計画で重視される内容について	268
5-2. 中期計画の共通理解の必要性と公開について	269
5-3. 中期計画の達成度評価と見直しについて	270
5-4. 中期計画の策定・評価における理事会・評議員会の役割	270
5-5. 中期計画策定のプロセスについて	271
5-6. 中期計画策定に関する今後の課題	271



# 第 1 編 自己点検・評価表および 運用ガイドライン【共通的评价基 準モデル2023改訂版】について

---



# 1. 自己点検・評価の運用ガイドライン

---

## 1-1. 運用ガイドラインの目的

「自己点検・評価」は、「各学校の教職員が、当該学校の理念・目標に照らして自らの教育活動について行う評価」（「専修学校における学校評価ガイドライン」平成 25 年 3 月文部科学省）のことであり、平成 19 年（2007 年）の学校教育法改正に伴い改正された学校教育法施行規則で、義務（すべての学校に求められる取組）として位置づけられた。その後、平成 26 年（2014 年）に認定が始まった職業実践専門課程や令和 2 年（2020 年）から始まった修学支援新制度など、自己点検・評価や学校関係者評価などの学校評価が求められる制度も増え、多くの学校でこうした取組が進められている。平成 25 年（2013 年）には実施率 66.7%・公表率 22.2%だった自己点検・評価の実施率・公表率が、令和 3 年（2021 年）には実施率 91.5%・公表率 83.1%まで向上した。（実施率・公表率については、「私立高等学校等の実態調査」による。）

一方で、自己点検・評価は、学校が主体的に行う取組であるとして、これまで、評価基準や評価の手順を示した運用ガイドラインは作成されておらず、その結果、各校で自己点検・評価を行う担当者も、自校における自己点検・評価を適切に行えているという確証を得ることが難しいのが実情である。自己点検・評価は、「実施すること」とともに、「公表すること」が義務づけられている。公表するということは、他の専修学校の自己点検・評価結果と比較される可能性があるということである。それらを踏まえて、本ガイドラインでは、的確な自己点検・評価であることの要件として、「外部に対して説明責任が果たせる、客観的な評価であること」を掲げる。

専修学校の多くは、中・小規模校といわれる規模の学校であり、自己点検・評価を実施するための学校評価委員会を設置している場合でも、担当者が複数の業務を兼務しており、十分な時間を取ることが困難であるのが実態である。本ガイドラインは、こうした実情・実態を持つ専修学校にとって使いやすい評価基準や評価の手順を示し、的確な自己点検・評価の実施を支援することを目的としている。

## 1-2. 自己点検・評価実施の流れ

前節にて、的確な自己点検・評価であることの要件として、「外部に対して説明責任が果たせる、客観的な評価であること」を掲げた。このことを実現する自己点検・評価のポイントとして、以下の3つが挙げられる。

- ・ 明確な評価基準があること。
- ・ 評価の根拠を示すこと。
- ・ 公平・公正に評価が行われること。

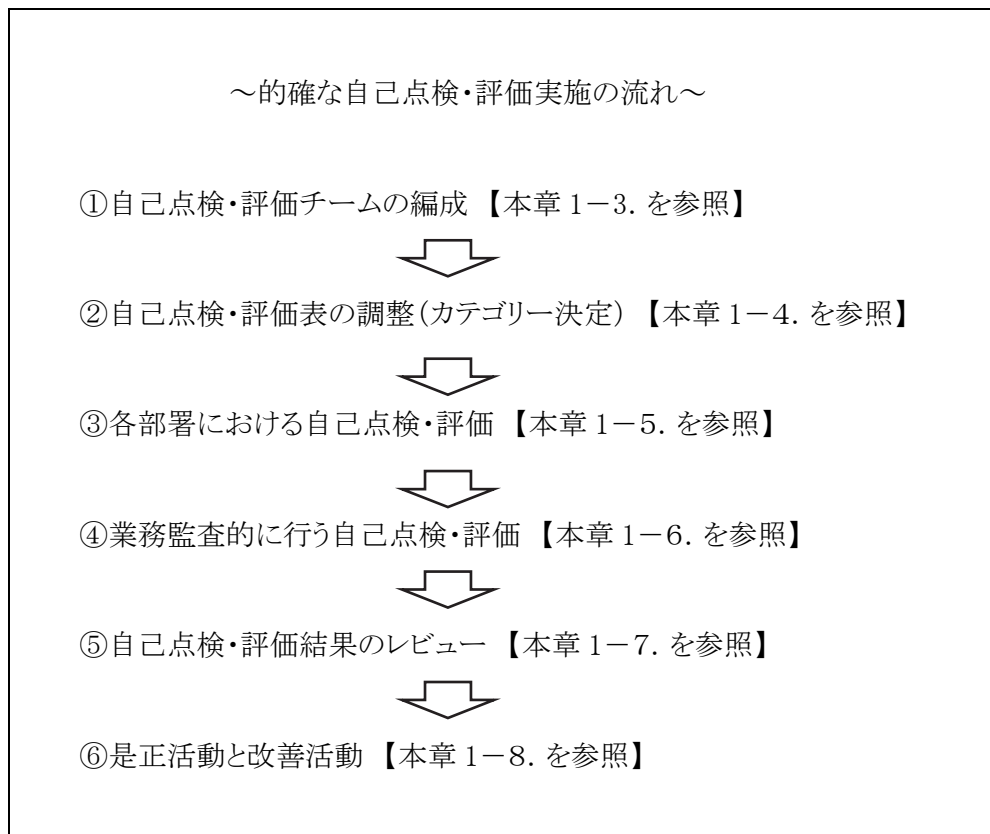
「明確な評価基準」として、本ガイドラインでは、(別添 1)「自己点検・評価表(2023モデル Ver. 3.0) エビデンス例及び項目対比表」と(別添 2)「自己点検・評価表(2023モデル Ver. 3.0)」を提示するとともに、「3. 評価基準の説明」にてそれらの評価基準を説明している。

「評価の根拠」については、前述の「自己点検・評価表(2023モデル Ver. 3.0)」を使用することにより、各校が自己点検・評価を進める過程でエビデンス名と書かれた記入欄に記載し、整理されることを期待している。なお、(別添 1)「自己点検・評価表(2023モデル Ver. 3.0) エビデンス例及び項目対比表」には、当該自己点検・評価表に掲載されている全てのカテゴリーの評価項目に対するエビデンス例が示されている。エビデンス例は、あくまでも例であり、各学校が有するそれらに類するエビデンス(証拠、根拠、証明、検証結果など)の名称を記載することを求めている。

「公平・公正に評価が行われること」をどのように実現すべきかは、非常に重要なポイントであり、本ガイドラインのメインテーマともいえる。詳しくは後述するが、本ガイドラインでは、「その業務を担当していない者が業務の評価を行う(業務監査的に行う自己点検・評価)」ことで、自己点検・評価の公平性・公正性を担保している。

ここで一度、「評価の根拠を示す」という取組について考えたい。学校内において、「評価の根拠を示す」という作業(つまり、根拠資料を提示するという作業)は、誰が担当すると良いだろうか。これについては「実際にその業務を担当している者」が適任であるということで、異論は無いと考えている。これらを整理すると、自己点検・評価は、まず「実際にその業務を担当している者」が行い、その上で、「その業務を担当していない者がそれぞれの業務の評価を行う」という二段階での実施が適切であることがわかる。なお、いずれの場合にも、評価を担当する者は、評価者として必要な知識・スキルを有しているべきであることを付け加えておく。

以上をまとめるとともに、準備段階で必要な取組やとりまとめ段階で必要な取組を付け加えると、以下のとおりとなる。



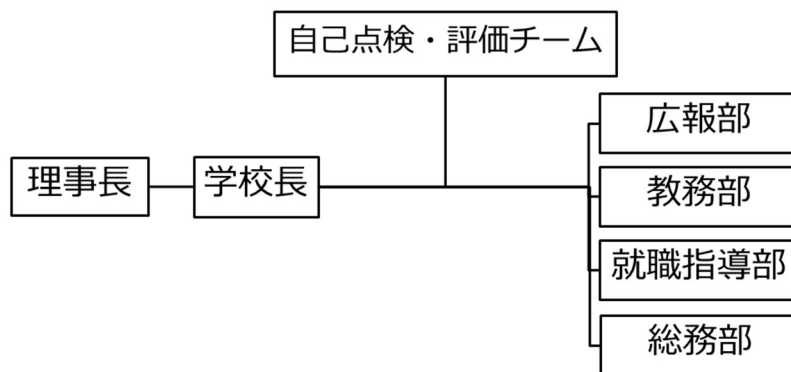
次節1-3. から1-8. にて、自己点検・評価実施の取組の詳細を説明する。

### 1-3. 自己点検・評価チームの編成

はじめに、自己点検・評価チームの編成を行う。自己点検・評価チームとは、学校として行われる自己点検・評価の作業を進める際に、中心となるメンバーで構成されるチームである。法人本部や管理部など一部の部署のメンバーではなく、できるだけ多くの部署から、異なる業務を担当しているメンバーを集めることをお勧めする。小さい学校の場合には、2人でチームを構成する場合もある。最低でも2人としているのは、1-6.「業務監査的に行う自己点検・評価」で後述するように、「自らが担当する業務を自らが監査(評価)しない」というルールを守るためである。2人居れば、自らが担当する業務については、もう一方の評価者が評価すればよいからである。

自己点検・評価チームを編成したら、チームの中でリーダー1人を任命する。リーダーは、自己点検・評価業務の責任者として、②自己点検・評価表の調整(本章1-4.)から⑥是正活動と改善活動(本章1-8.)まで、自己点検・評価業務全体を統括する。学校という組織において、様々な業務を兼務せざるを得ない場合が少なくないが、学校運営責任者と自己点検・評価リーダーは、可能な限り兼務すべきではない。「自らが担当する業務を自らが監査(評価)しない」というルールを守ることが困難となるからである。

自己点検・評価チームのイメージは下記の通りである。組織体制は学校により異なるが、各部門からメンバーを選出することが望まれる。



#### 1-4. 自己点検・評価表の調整(カテゴリー決定)

【共通的评价基準モデル2023改訂版】では、各評価項目をA・B・C・S・Q・Jという6つのカテゴリーに分類し、それぞれがどのカテゴリーに属するのを表示している。

すべての専修学校を対象としている基本的な事項は、カテゴリー A

職業実践専門課程の認定を受けている学校は、カテゴリー A + B

第三者評価などに取り組む場合には、審査を受ける認証機関によって、使用する評価項目が異なる。

- ・ 職業教育評価機構 = カテゴリーA + B + S
- ・ QAPHE = カテゴリーA + B + Q
- ・ JAMOTEC = カテゴリーA + B + J

自己点検・評価チームは、どのカテゴリーの項目を対象とするのかを判断し、理事長等の経営責任者と校長・副校長等の運営管理責任者に確認の上、自己点検・評価に使用するチェックリスト(自己点検・評価表)を調整する。

## 1-5. 各部署における自己点検・評価

この段階では、各部署の責任者または担当者に、自己点検・評価表への記入を促す。

まず、職務分掌や組織図を参考にして、大項目単位で業務ごとに評価対象項目を配分する。例えば、総務や経営企画部門であれば「1. 教育理念・目標」、「2. 学校運営」、「8. 教育の内部質保証システム」、「9. 財務」などの項目について、自己点検・評価表を用いて評価を行ってもらおう。教務部門であれば「3. 教育活動」、「4. 学修成果・教育成果」、「5. 学生支援」、「6. 教育環境」などの項目、広報・学生募集部門であれば、「5. 学生支援」、「7. 学生の受入れ募集」などの項目を評価対象として、自己点検・評価表を用いて評価を行ってもらおう。

各部署において自己点検・評価を実施してもらった最大の目的は、的確なエビデンスの抽出である。それぞれの部署が、それぞれの業務を行っているのだから、彼ら以上にエビデンスに詳しい人材はいないのである。

この時、自己点検・評価チームの責任者は、各部署の評価担当者に「評価を適切に行うこと」を必要以上に要求してはいけない。学校(組織)としての自己評価を行うのは、後述する1-6. 「業務監査的に行う自己点検・評価」である。むしろ、「どうしたら(何をエビデンスとして説明したら)その項目が評価4(適切)であることが理解してもらえるか」ということを考えてもらうことが重要である。

本ガイドラインを活用して初めて自己点検・評価に取り組む場合には、一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団が実施している「専門学校の教育訓練・運営に係る内部質保証人材の養成講習」等、自己点検・評価を行うために必要な知識・スキルを身につけるための研修に参加することも有効である。また、評価担当者には、本ガイドライン第3章「評価基準の説明」を活用することも勧めていただきたい。第3章「評価基準の説明」に掲載されているエビデンス例を参考にすることで、自校の取組の結果として作成されている文書や記録を活用しやすくなり、効率よく評価活動に取り組むことが可能となる。

## 1-6. 業務監査的に行う自己点検・評価

「業務監査的に行う」というと堅苦しく、また難しく感じてしまうかもしれないが、「自らが担当する業務を自らが監査しない」という原則に基づいて、自己点検・評価を行えば、より客観的な評価結果が得られる。学校関係者評価委員会での説明資料や、外部への説明責任を果たすための情報公開資料として活用するための自己点検・評価表を作成する際には、自

自己点検・評価を業務監査的に行うことにより、「学校(組織)としての自己評価」となるよう配慮することが望ましい。

業務監査的に行う自己点検・評価のスケジュール例を以下に示す。評価者を割り振る際には、評価チームのメンバーの中から「自らが担当する業務を自らが監査しない」という原則に基づいて任命する。

業務監査的に行う自己点検・評価のスケジュール(例)

時間帯	対象部署	点検対象項目	評価者(説明者)
9:00 ～9:20	(対象者全員)	オープニング会議	評価リーダー
9:30 ～10:30	広報部	7.「学生の受入れ募集」	
10:40 ～11:40	就職指導部	5.「学生支援」	
12:40 ～14:40	教務部	1.「教育理念・目標」、3.「教育活動」、4.「学修成果・教育成果」、10.「社会貢献・地域貢献」	
14:50 ～16:50	総務部	2.「学校運営」、6.「教育環境」、8.「教育の内部質保証システム」、9.「財務」	
17:00 ～17:20	(対象者全員)	クロージング会議	評価リーダー

#### 1-7. 自己点検・評価結果のレビュー

自己点検・評価チームのリーダーは、自己点検・評価結果をとりまとめ、学校(組織)全体としての自己点検・評価表を作成する。

一連の活動を終えたところで、自己点検・評価表を理事長・校長などの経営責任者に報告し、レビュー(見直し)を行なう。改善すべき箇所が見つかった場合など、必要に応じて、理事長・校長など経営責任者と相談し、改善活動を実施する。



## 1-8. 是正活動と改善活動

自己点検・評価結果が評価4(適切)とならなかった項目については、是正活動を行うことを推奨する。「是正」とは、「不適切事項の原因を特定し、その原因を取り除くこと」を指す。できていなかったことを、できている状態にすることは「修正」という。「修正」だけでは不十分と考え、「是正」を行うことを推奨する理由は、次の通りである。

例えば、実施することが求められている取組が行われていなかったことが判明した場合、まずは、その取組を実施しなければならない。これを「修正」と呼んでいる。まず、できていない状態を修正し、できている状態にすることが必要ということである。その上で、次の段階として、「是正」活動に取り組んでいただきたいということである。なぜなら、自己点検・評価などの活動を通じて発見された問題を「修正」しても、次年度、また同じ問題が起こる可能性が残ってしまうからである。その懸念を払拭する活動が、是正活動である。是正活動は、「不適切事項の原因を特定し、その原因を取り除く」活動であるので、その時の問題点が修正されただけでなく、(原因が取り除かれたことにより)将来的にも同様の問題が発生しない状況を作り出せるのである。問題が発生した際には、その問題の原因を特定し、それを取り除くこと(是正活動を行うこと)をお勧めする。

一方、改善活動は、必ずしも「不適切事項」など、問題が発生していることに対して行われるものではない。「現状でも評価4(適切)ではあるが、より質を高める方法がある」という場合、改善活動が行われる。

自己点検・評価の活動を行っている際に「改善点が見つかった」ことにより、評価を下げ、評価3(ほぼ適切)としているのを見かけたことがあるが、この方法(考え方)は、自己評価の考え方として、あまり好ましくない。評価4(適切)と評価できるか否かは、基準を満たしているか否かで判断すべきである。改善点が見つかるか否かで判断してしまうと、質を高めるために工夫をする(考える)ほど、評価が下がってしまうという矛盾を生み出してしまう。

改善活動は、現状よりも、更に質を高めるための活動であり、その取組には終わりが無いのである。評価を4とすべきか、3とすべきかという問題とは、区別しなければならない。

## 2. 自己点検・評価表の利用方法

---

### 2-1. 自己点検・評価項目のカテゴリーについて

本事業で【共通的评价基準モデル2023改訂版】として提示する「自己点検・評価表」では、各評価項目をA・B・C・S・Q・Jという6つのカテゴリーに分類し、それぞれがどのカテゴリーに属するかを表示している。(項目の詳細及びカテゴリーについては、(別添1)「自己点検・評価表(2023モデル Ver. 3.0) エビデンス例及び項目対比表」に掲載。)本書の「3. 評価基準の説明」では、これら6つのカテゴリーの内、A・B・Cという3つのカテゴリーに分類される項目のみについて、「適切」と評価するための具体的な要件を含めて説明している。S・Q・Jの詳細については、各認証機関に確認することをお勧めする。

なお、各カテゴリーの位置づけは以下のとおりである。

- (1) 文部科学省のガイドラインにも掲載されている基本的な事項は、カテゴリーA
- (2) 職業実践専門課程の認定を受けているところは、カテゴリーA+カテゴリーB
- (3) 第三者評価などに取り組む場合には、対象とする認証機関によって、
  - ・カテゴリーA+カテゴリーB+カテゴリーC = 更なる質の向上を目指す
  - ・カテゴリーA+B+カテゴリーS= NPO 法人 職業教育評価機構
  - ・カテゴリーA+B+カテゴリーQ= 一社) 専門職高等教育質保証機構(QAPHE)
  - ・カテゴリーA+B+カテゴリーJ= JAMOTE 認証サービス株式会社(JAMOTEC)

### 2-2. 自己点検・評価のポイント

「共通的评价基準モデル2023改訂版」は、文部科学省の「専修学校における学校評価ガイドライン(平成25年3月発行)」にて例示されたものと同様に、冒頭部分で「1. 学校の教育目標」と「2. 本年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画」を記載する形となっている。これは「自己点検・評価表」を閲覧する者と、当該学校が目指している教育についての前提要件を共有しておくための項目である。自己点検・評価を実施するメンバー間で、共有しておかなければならない情報でもある。

本書を教職員研修などで研修教材として用いることで、教職員の間での自己点検・評価項目の共通理解を深めることが可能である。しかしながら、本書は、そのすべてを覚えることを想定した教材ではなく、むしろ辞書のような使い方を想定して作成されたものである。研修

等で使用するだけでなく、実際に自己点検・評価を実施する際に、適宜参照していただくことで役立てれば本望である。

項目の「3. 評価項目の達成及び取組状況」(本書では「評価基準の説明」とした。)が、いわゆる「自己点検・評価」の本体部分となる。自己点検・評価は、定量的評価、エビデンスの提示、大項目ごとの定性的評価(第三者評価機関によっては、中項目ごとに定性的評価を求められる場合もある)の3つで構成されている。

#### (1) 定量的評価

「共通的評価基準モデル2023改訂版」では、小項目ごとに4(適切)、3(ほぼ適切)、2(やや不適切)、1(不適切)の4段階で評価を行うこととしている。まず、4段階評価となっている点に注目していただきたい。4段階評価であるので、「ふつう」のような、評価を「保留」という選択肢は無く、少なくとも、どちらかと言えば「適切」なのか「不適切」なのかを判定しなければならない。

どちらかと言えば「適切」であるならば、その上で、4(適切)なのか、3(ほぼ適切)なのかを判定することになる。ここで重要なのが「エビデンス」である。提示したエビデンスにより、第三者を含む多くの者が「適切」と判断できるのであれば4(適切)と判定し、エビデンスが不十分であるならば3(ほぼ適切)と判定する。

一方、どちらかと言えば「不適切」であるならば、どの程度不適切なのかを判定することとなる。小項目にて示されている事柄について、エビデンスは明示できない(存在しない)ものの、取組自体は行われているということであれば2(やや不適切)と判定し、そもそも取組まれていないということであれば1(不適切)と判定する。

さらに、「適切」であることにとどまらず、特筆すべき優良な取組がなされている場合には4+(優良)と判定することで、更なる質向上への取組につながる評価を行うことができる。

#### (2) エビデンスの提示

エビデンス(根拠資料)とは、小項目にて示されている事柄が「適切にできている」ことを説明できる資料のことである。エビデンスとして提示する資料には、ルールや手順などを示す規程・規則・細則やマニュアル・手順書のような文書や、実際に取り組んでいるという実績を示す報告書や議事録のような記録など、様々なものがある。

適切なエビデンスを選ぶためには、ルールや手順などが明確にされていることを求められているのか、それとも、実際に取り組んでいること(実績)を求められているのかを、区別

して考えることから始める。それぞれの小項目におけるエビデンスの例が示されているので、それらを参考にしていきたい。

### (3) 大項目ごとの定性的評価

自己点検・評価には、学校の教育に関する現在の状況を基準に則って評価することとともに、改善すべき点を明らかにして、質を向上させる(PDCA サイクルの活用)という機能も求められている。

「共通的评价基準モデル2023改訂版」では、「① 課題」、「② 今後の改善方策」、「③ 特記事項」という3項目を設定し、大項目ごとに定性的評価の実施を求めている。定性的評価とは、文章表現によりなされる評価であり、特に、こうした課題の指摘や改善方策の提示、特長となる取組など、数値化が難しい事柄の評価方法として用いられるものである。学校内の教職員間で情報を共有したり、学校関係者評価などにおける説明に使用したり、文脈や背景を共有する内部で活用するための評価記録として非常に有効である。その反面、文脈や背景を共有していない外部への説明の場合には、文書化された内容のみをもって判断されてしまうことが懸念されるため注意が必要である。

### 2-3. 各項目の評価方法

この自己点検・評価表では、小項目ごとに4(適切)、3(ほぼ適切)、2(やや不適切)、1(不適切)の4段階で評価を行うこととしている。(4+(優良)は、特筆すべき事項に対する判定結果であり、全ての項目で目指すべき評価ではないことに留意してほしい。)

- ① どちらかと言えば「適切」なのか「不適切」なのか、大まかに判定する(4段階評価であるので、評価を「保留」という選択肢(例えば「ふつう」など)は無い)。
- ② どちらかと言えば「適切」であるならば、その上で、4(適切)なのか、3(ほぼ適切)なのかを判定する。
  - 提示したエビデンスにより、第三者を含む多くの者が「適切」と判断できるのであれば4(適切)と判定
  - エビデンスが不十分であるならば3(ほぼ適切)と判定
- ③ どちらかと言えば「不適切」であるならば、どの程度不適切なのかを判定する。
  - 小項目にて示されている事柄について、エビデンスは示せない(存在しない)ものの、取組自体は行われているということであれば2(やや不適切)と判定
  - そもそも取り組まれていないということであれば1(不適切)と判定

④ 特筆すべき優良な取組がなされている場合には、それを明示する。

- 「適切」であることにとどまらず、他の学科コースや他校にも同様の取組を推奨したくなるような「特筆すべき優良な取組」がなされている場合には4+（優良）と判定

## 2-4. 用語及び定義

### 2-5-1. エビデンス

証拠、根拠、証明、検証結果など。ある評価項目について、そのことが「できている」ことを説明することができる根拠となる資料のこと。規程・規則・手順書やマニュアルなどの文書が適切な場合もあれば、報告書や議事録などの記録が適切な場合もある。

### 2-5-2. コンピテンス

意図した結果を達成する為に、知識及びスキルを適用する能力(cf. ISO 29993:2017)。  
知識・スキル及び業務遂行能力。

### 2-5-3. 保証人(保護者)

「民法の一部を改正する法律」は、2022年4月1日から施行された。民法が定めている成年年齢は、「一人で契約をすることができる年齢」という意味と、「父母の親権に服さなくなる年齢」という意味がある。成年に達すると、親の同意を得なくても、自分の意思で様々な契約ができるようになるということである。こうした状況に合わせ、本書では「保護者」という表記を改め、保証人(保護者)という表記を用いることとした。

なお、エビデンス例については、従来から使用されている資料名の方がわかりやすいと考え、従来通り「保護者」と表記している。

成年年齢が引き下げられたことにより、専門学校に入学する時点から様々なことができるように変わっていくが、一方、成年年齢が18歳になっても、飲酒や喫煙、競馬などの公営競技に関する年齢制限は、これまでと変わらず20歳となる。健康面への影響や非行防止、青少年保護等の観点から、現状維持となるので、学生・生徒指導の際にご留意いただきたい。

### 3. 評価基準の説明

#### 3-1. 「教育理念・目標」

1	1	中項目	理念・目的・育成人材像(教育理念(建学の精神)・目的・目標、育成人材像等が明文化されているか。職業教育機関として専修学校教育に必要とされる考え方や指針、内容等が盛り込まれているか)		
1	1	1	学校・理念・目的・育成人材像は定められているか(専門分野の特性が明確になっているか)	A	寄附行為又は定款、学則その他教育上の目的を定めた規程、HP、学生便覧
1	1	2	学生・保証人(保護者)に対して教育理念等を明文化し、周知しているか	A	学校・学科(理念・目的)を紹介するパンフレット、HP、学生便覧、学生の手引き
1	1	3	教職員に対して教育理念等を明文化し、周知徹底を図っているか	B	教職員手帳等、学生便覧、学生の手引き、HP
1	1	4	学外の方に対して教育理念等を明文化し、公表しているか	B	HP、パンフレット、募集要項

1.1.1 この項目で確認しているのは、「定められているか」です。中項目 1.1 では、理念・目的・育成人材像についての自己評価を求めています。小項目にて、定められているか、明文化しているか、公表しているか、と段階を分けて、どこまでできているかを確認できるようになっています。「定められているか」を確認しているため、学校内の内部資料に書かれているもの(非公開資料)でもエビデンスとして有効です。

1.1.2 この項目では、学生や保証人に対して、教育理念を伝えられているかを確認しています。(2022年4月1日施行の民法改正による成年年齢の引き下げに伴い、「保護者」から「保証人」という表現に変更しました。)エビデンスとして、学生や保護者に配付している資料等が求められます。

1.1.3 この項目では、教職員に対して、教育理念を伝えられているかを確認しています。エビデンスとしては、教職員に配布している資料等が求められます。(エビデンス例にもあるように、教職員にのみ配布する資料に限定されません。)学生・保証人に対しては「周知しているか」でしたが、教職員に対しては「周知徹底しているか」となっていますので留意してください。好事例として、資料の配付に加えて、講師会や教職員研修会などで説明することや、唱和することなどを組み合わせた取組があります。

1.1.4 この項目では、学外の方に対して、教育理念を伝えられているかを確認しています。1.1.2 項で「学生や保証人に対して」について確認をしておりますので、ここで

は「学生や保証人以外の学外の方」を対象としています。例えば、求人募集をいただいている企業等の方、関係する業界団体の方、高等学校の先生方などが対象に含まれます。エビデンスとして、これらの方々に実際に配布している資料等やホームページ等に掲載されている情報が挙げられます。

1	2	中項目	教育の特色(社会や関連業界のニーズを踏まえた将来構想を描いていますか)	
1	2	1	各学科の教育目標、育成人材像は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向づけられているか(コース修了後に、学習者がそのコンピテンスのレベルを必要とする目的や状況が明確にされているか)	A HP、学生便覧、実習要項、教育課程編成委員会議事録
1	2	2	社会経済のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか(学校の将来構想を描くために、業界の動向やニーズを調査しているか)	A ニーズ調査アンケート、教育課程編成委員会議事録、就職担当者の報告書、学校関係者評価委員会議事録、HP
1	2	3	学校における職業教育の特色は明確になっているか	A 学生便覧、HP、シラバス、学則別表2
1	2	4	各修業期間における教育目的・目標・教育計画が文書化され、提示されているか	C 学生便覧、年間行事予定表、学則

1.2.1 中項目 1.2 では「教育の特色が明確にできているか」という点について自己評価を求めています。この項目では、「業界のニーズに向けて方向づけられているか」という点についてとなりますが、見方を変えると、括弧書きで示されているように、業界のニーズ(求められる人材像)が把握され、どのようなコンピテン(知識・スキル及び業務遂行能力)のレベルが求められているかを明確にできているか、ということの確認となります。エビデンスとして提示されている資料に、こうした業界のニーズが描かれているか、また、それらのニーズに応えられる人材像が目的・目標として描かれているかを評価します。

1.2.2 この項目では、1.2.1 で捉えるニーズよりも長期的な視点でのニーズの把握ができているかを確認しています。エビデンスとしては、ニーズ調査アンケートや就職担当者の報告書のように直接的なもの(ニーズを調査した記録)だけではなく、教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会の議事録などのように、会議の場で、議題として提示し、業界団体や企業の方々からの意見をとりまとめているものも考えられます。(これら全てが必要ということではありません。)

1.2.3 この項目では、1.2.1 や 1.2.2 で把握されたニーズが、職業教育の特色として明確化されているかを確認しています。例えば、「卒業後はこういうコンピテンが身に

つきます」や「このような職業に就けます」などの成果のイメージが、把握されたニーズに応える形となっていることを示しているエビデンスや、「職業理解を深めるために、どのような授業がなされているかが明確に示されていること」がわかるエビデンスなどが想定されています。

1.2.4 この項目では、より具体的な確認事項として、1年次における教育目的・目標・教育計画、2年次における教育目的・目標・教育計画などが文書化され、学生や教職員に提示されているかを確認しています。

### 3-2. 「学校運営」

2	1	中項目	運営方針(運営方針は教育理念等に沿ったものになっているか)	
2	1	1	教育方針や教育目的等に沿った運営方針が策定されているか	A 学校・部門の運営方針を示す資料、運営方針、理事会議事録、管理運営に関する方針を明らかにし学内で共有した資料
2	1	2	運営方針を教職員に周知しているか、また必要に応じてその理解の状況を確認しているか	B 学校計画書、運営方針発表会議事録、周知した場合の会当該の議録、行事の記録、写真等。寄附行為又は定款、その他教学運営等の教職協働の取組事例の資料

2.1.1 中項目 2.1 では「学校運営における運営方針は教育理念等に沿ったものになっているか」という点について自己評価を求めています。この項目では、「運営方針が策定されているか」を確認しています。「策定している」のであれば、それを示すエビデンスとして、その運営方針が掲載されている資料を示すことができます。「運営方針」として教室や教員室などに掲示しているものがあればそれがエビデンスとなります。また、「策定している」ことが説明できればよいので、理事会議事録などの非公開資料でも、そこに教育方針や教育目的等に沿った運営方針を策定したことが記載されていれば、エビデンスとなります。

2.1.2 この項目では、運営方針を「教職員に周知しているか」、また、「必要に応じてその理解の状況を確認しているか」を確認しています。教職員に周知していることを求めていますので、エビデンスとして示す資料は、教職員に配布されている資料や、情報共有されている資料となります。例として、学校計画書を作成している場合や、年度初めに運営方針発表会を実施し議事録を作成している場合のものを挙げています。



2	2	中項目	事業計画(事業計画を作成し、執行しているか)	
2	2	1	運営方針に沿った事業計画を策定し共有しているか	A 事業計画書、理事会・評議員会の議事録、事業計画書を共有した証拠
2	2	2	学校の年間スケジュールはあるか	A 年間行事予定表、事業計画工程表。学則等(授業期間)、外部実習等の履修指導等のガイダンス資料

2.2.1 中項目 2.2 では「学校運営における事業計画を作成し、執行しているか」という点について自己評価を求めています。この項目では、運営方針に沿った事業計画を策定し共有しているかを確認します。事業計画書という形で、運営方針に沿った事業計画が策定され、教職員に配布されているならば、評価は 4(適切)となります。また、事業計画書という形にはなっていないとしても、理事会や評議員会の資料としてこれらが示され、事業計画について説明されたことが議事録に残されているならば、これも評価は 4(適切)となります。もし、事業計画についての説明や議論が全くなかったとしたならば、理事会や評議員会の議事録があったとしても、評価 4(適切)とはなりません。

2.2.2 この項目では、「年間のスケジュール」として計画が作成されているかを確認します。年間行事予定表などがあれば、評価は 4(適切)となります。

2	3	中項目	中期計画(中期計画を作成し、運用しているか)	
2	3	1	中期計画の策定において、教育理念(建学の精神)をベースに体系的に定義された教育目標、財務的目標、中長期的ビジョンを設定しているか	C 中期計画策定計画書、委員会の議事録
2	3	2	中期計画と事業計画は関連付けられているか	C 中期計画書、事業計画書、予算書、理事会・評議員会の議事録等
2	3	3	理事会にて中期計画を説明し、必要に応じて改善し、承認を受けているか	C 理事会議事録

2.3.1 中項目 2.3 では「中期計画を作成し、運用しているか」という点について自己評価を求めています。私立学校法の改正(令和 5 年 5 月公布)により、「大臣所轄学校法人等は、事業に関する中期的な計画を作成しなければならない。」と定められました。「大臣所轄学校法人等」を対象としておりますので、多くの専門学校は対象外となりますが、私たち専門学校も、社会に求められる優秀な人材を輩出し続けるため

に、常に自己改革を追求し続ける必要があり、ガバナンスの強化と経営力の強化は不可欠です。この項目では、中期計画の策定において、教育理念(建学の精神)をベースに体系的に定義された教育理念や教育目標等の見直し・再定義を含め、中長期的ビジョンや財務的な目標を設定しているかを確認します。言い換えると、中期計画の策定のための準備が適切に行われているかを確認しています。「中期計画策定のための手順・計画を示す規程やマニュアル等の文書」や「検討の経過が記されている議事録」などにより、中長期的ビジョンや財務的な目標を設定していることが説明できれば評価は 4(適切)となります。中期計画書からこれらが読み取れるのであれば、その場合も評価 4(適切)となります。

2.3.2 この項目では、中項目 2.2 で確認している事業計画と、中期計画が関連付けられているかを確認しています。中期計画書の内容を見ることで、事業計画がそれに関連付けられて作成されていることが読み取れるならば、評価は 4(適切)となります。

2.3.3 この項目では、理事会にて中期計画を説明し、必要に応じて改善し、承認を受けているかを確認しています。現状では、法令等で求められてはいませんが、中期計画は学校の進む先を教職員に指し示し、共有するものとなりますので、学校法人としての計画であることが重要です。理事会議事録にて、中期計画が承認されていることが確認できれば評価 4(適切)となりますが、中期計画についての説明や議論が全くなかったとしたならば、理事会の議事録があつたとしても、評価 4(適切)とはなりません。

2	4	中項目	運営組織(運営組織や意思決定機関は効率的なものになっているか)	
2	4	1	寄附行為、理事会会議規則等(法人)、学校の運営規程等が整備され、それらに従って理事会・評議員会(法人)、学校の運営会議等が開催されているか	A 理事会会議規則、学校の運営規程等、理事会・評議員会の議事録、法人の理事・評議員会名簿(役職・氏名・所属先等の明示)、学校・学科・学年単位等の会議議事録等
2	4	2	運営組織や意思決定機能は、規則等において明確化されているか、有効に機能しているか	A 組織規程、決済規程、起案書、役職者の職務権限規程、内部規程類
2	4	3	組織機能図があるか	A 組織図、校務分掌表
2	4	4	運営会議(教職員会議・教員会議等)が定期的開催されているか	B 年間行事予定表、教職員会議議事録、教職員会議・教員会議等の規程

2	4	5	理事会・評議員会の議事録は公開されているか	C	情報公開規程等、理事会議事録、評議員会議事録、HP
2	4	6	教職員(組織の構成員)それぞれの職務分掌が文書化されているか	C	校務分掌表、組織規程
2	4	21	出退勤管理簿があるか	A	出勤簿、勤務予定表、就業規則
2	4	22	教職員の健康診断がされているか	A	教職員健康診断の案内、教職員健康診断実施記録。就業規則、特定健康診査結果一覧
2	4	41	施設設備の保守・管理が定期的に行われているか	A	施設設備保守・管理点検表

2.4.1 中項目 2.4 では「学校運営における運営組織や意思決定機関は効率的なものになっているか」という点について自己評価を求めています。この項目では、理事会会議規則や学校の運営規程等という「ルールが整備されているか」ということと、それらのルールに則って「会議が開催されているか」という 2 つのことが確認されています。まずは「ルールが整備されているか」という点が確認され、その上で、整備されたルールに則って「会議が開催されているか」が問われるという流れになります。両者ができているならば、評価は 4(適切)となります。ルールは整備されているけれども、会議が適切に開催されているとは言えないという場合には評価を 3 とし、そもそもルールが整備されていない場合には評価 2 または 1 とします。

2.4.2 この項目も、前項と同様に、「規則等において明確化されているか」ということと、それらが「有効に機能しているか」という 2 つのことが確認されています。まずは「規則等において明確化されているか」という点が確認され、その上で、それらが「有効に機能しているか」が問われるという流れになります。ここでいう規則等とは、エビデンス例にあるように、組織を運営するために必要となる組織規程や職務権限規程、備品購入や取引などに関する決済者を定めた決済規程など、組織(学校)の内部規程を指しています。両者ができているならば、評価は 4(適切)となります。規則等において明確化されているけれども、有効に機能しているとは言えないという場合には評価を 3 とし、そもそも明確化されていない場合には評価 2 または 1 とします。

2.4.3 組織機能図とは、組織図や校務分掌表など、組織内の機能を見える化したものです。どのような組織体制となっているのか、それぞれの部署はどのような機能(役割)を持っているのかが明確化されていることを確認します。

- 2.4.4 ここでいう運営会議とは、教職員会議など、学校・学科・学年単位等で現場の教職員が中心となって行われる会議のことです。いずれの単位での会議が学校運営の中心となる会議になるかは、学校の規模や各校の方針などによって異なります。なお、「定期的開催」されているといえる頻度は、「学校の運営を行う」という役割を考慮し、概ね1ヶ月に1回以上とします。
- 2.4.5 この項目では、理事会・評議員会の議事録を公開しているか確認しています。公開方法としては、Web サイト(情報公開ページ)に掲載する方法や、Web サイトに「情報公開規程」などの形で閲覧可能情報の一覧と閲覧手順を掲載し、窓口にて申請して閲覧してもらうという方法などがあります。
- 2.4.6 この項目では、教員やスタッフ(職員)それぞれの職務分掌が文書化され、明確になっているかを確認しています。
- 2.4.21 同じ中項目に属するものとして分類されているものの、観点や視点が異なるものについては項番を20番台や40番台として区分しています。この項目では、教員やスタッフ(職員)の出退勤管理について確認しています。出勤簿を作成している学校もあれば、タイムカードなどを活用している学校もあるかと思えます。多くの学校にとって、できていることが当たり前の項目ではありますが、外部の方々に「学校の取組」を理解していただくことも自己点検・評価の役割の一つであることをご理解ください。
- 2.4.22 この項目では、教員やスタッフ(職員)の健康診断がされていることを確認しています。多くの学校にとって、できていることが当たり前の項目ではありますが、外部の方々に「学校の取組」を理解していただくことも自己点検・評価の役割の一つであることをご理解ください。
- 2.4.41 この項目では、施設設備の保守・管理が定期的に行われていることを確認しています。この項目のように、「実施していること」を確認する場合には、点検記録や報告書など、実施していることが説明できる記録をエビデンスにしてください。

2	5	中項目	教職員の評価・育成(教員及び職員の能力評価・能力向上に向けた取組みを行っているか)	
2	5	1	資格・要件を備えた教員を確保しているか	A 資格・要件等採用基準、学校が求める教員像・教員の役割・教育責任の所在に関する考え方を学内で共有した資料、教職員名簿、実務経験者一覧、教員資格認定書
2	5	2	現に教員数が充足していない場合、採用活動を行っているか、または、教員資格等取得に向けた教育・指導を行っているか	A HP、求人申込書、求人広告の記録(新聞・求人サイト)、教育訓練の記録、授業科目と担当教員の適合性を判断する制度・判断した実例を示す資料、研修計画、面談・指導記録、求人票
2	5	3	授業評価の実施・評価体制はあるか	A 実施体制組織図、授業評価の帳票、フィードバック記録、授業アンケート
2	5	4	教員の組織体制を整備しているか	A 講師会議事録、教員組織図。教員組織の適切性を検証したこと示す各種委員会、改善・向上に向けた取組が分かる資料
2	5	21	職員の能力開発のための研修等が行われているか	A 研修報告書、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料
2	5	22	関連分野における先端的な知識・技能等を修得するための研修や教員の指導力育成等資質向上のための取組みが行われているか(研修等の効果を評価し、文書により記録しているか)	A 研修報告書、授業科目と担当教員の適合性を判断する制度・判断した実例を示す資料、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料
2	5	23	教育の成果(学修結果)に基づく教員面接を実施しているか	B 教員・講師面談記録、講師交流会資料
2	5	24	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、実務に関する研修や指導力の修得・向上のための研修等を教員の業務経験や能力、担当する授業や業務に応じて組織的・計画的に受講させているか	B 教員の研修計画・研修報告書
2	5	25	教員に対して、割り当てられた職務及び責任、学習サービスの評価結果、本人の専門能力開発のニーズに対する見解を考慮に入れて、 <u>専門能力開発の計画</u> を作成しているか(教職員研修計画の作成)	B 教員・講師の研修計画書
2	5	41	教育内容の改善を図るため、教職員と非常勤講師等との定期的な情報交換を行っているか	B 会議議事録、報告書、教務日誌、教員組織の適切性を検証したこと示す各種委員会、改善・向上に向けた取組が分かる資料

2	5	42	事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか	C	研修計画、研修報告書、教学運営等の教職協働の取組事例の資料
---	---	----	------------------------------	---	-------------------------------

- 2.5.1 中項目 2.5 では「学校運営における教員及び職員の能力評価・能力向上に向けた取組」について自己評価を求めています。この項目では、教員の資格・要件について確認しています。教員の一覧表に、それぞれの教員が専修学校設置基準第 41 条 1～6 のどの要件を満たしているのかを記載してエビデンスとしている学校もあります。エビデンス例にもあるように、「資格・要件等採用基準」など、教員を募集する際の要件を学科・コース・科目別等で整理したものが作成されていれば、学校として、どのような資格・要件を持つ教員を求めているかが容易に確認できます。
- 2.5.2 この項目では、教員の新規採用や教育・指導などにより、教員の確保に努めているということを確認しています。前項との関わりが深い点検項目となります。取組方法として、新規採用と既存教員への教育・指導という 2 つの方法が項目に挙げられています。この両者を行っていないなければならないということではありません。2.4.1 項の状態が持続できるようにするために、どのような活動を行っているのかということになります。
- 2.5.3 この項目では、授業評価について確認しています。近年、多くの学校で取組まれるようになった学生による授業評価アンケートも、こうした取組の一つといえます。しかし、エビデンス例にもあるように、授業評価の中心は、学校長や副校長、教務部長や学科長などの所属上長等による評価となります。実施体制組織図などにより、評価の体制を明示します。授業評価の実施に当たっては、評価シートなどでチェック項目を標準化することが効果的です。また、評価結果を教員・講師に伝えフィードバックが行われることにより、授業の改善につながる評価活動となります。こうした一連の活動を行うための、実施・評価体制ができているかを確認します。
- 2.5.4 この項目では、教員の能力向上に向けた取組として、組織体制の整備について確認しています。多くの学校では、専任教員(常勤の教員)だけでなく、非常勤講師とも連携して授業を行っていると思います。教員の組織体制の整備とは、こうした教員が情報を共有したり、連携するために組織化することを指しています。教員組織図などの形で組織形態を示したり、講師会や学科・コース単位での会議開催など、情報共有や業務上の連携を進めたりすることを例として挙げています。
- 2.5.21 この項目では、職員の能力開発のための研修等が行われているかを確認しています。対象が「職員」とされていることに注意してください(教員の能力開発について)

では、次項にて確認されます)。総務・経理・学務など事務系と呼ばれる業務を担当している職員、及び広報・募集や就職指導などを担当している職員に対する研修がこれに当たります。

2.5.22 この項目では、教員の能力開発のための研修等が行なわれているかを確認しています。特に、「関連分野における先端的な知識・技能等を修得するための研修」や「教員の指導力育成等資質向上のための取組み」と、専門学校の教員として求められる能力の向上について具体的に確認が求められています。エビデンスについては、研修計画だけではなく、研修等の効果を評価し、文書により記録しているところまで求められています。

2.5.23 この項目では、校長・副校長、教務部長、あるいは学科長など、教員を指導する立場にある方による教員面接が行なわれているかを確認しています。この項目はカテゴリーB ということで、職業実践専門課程の認定を受けている学科を有する学校向けのもので、教育の成果(学修結果)についても、ディプロマポリシーや各科目の到達目標などを考慮したものになります。エビデンスとしては、教員・講師面談記録が想定されます。

2.5.24 この項目も、2.5.22 項と同様に、教員の能力開発のための研修等に関するものとなりますが、ポイントは「専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し」ということです。この項目はカテゴリーB ということで、職業実践専門課程の認定を受けている学科を有する学校向けのもので、認定を受けている学科・コース等、その専攻分野に関係する内容の能力開発を企業・団体等と連携し、組織的・計画的に取り組んでいるかを確認しています。

2.5.25 この項目では、教員の専門能力開発の計画を作成しているかを確認しています。「割り当てられた職務及び責任、学習サービスの評価結果、本人の専門能力開発のニーズに対する見解を考慮に入れて」、とありますので、教員組織全体に対する研修計画だけでなく、教員一人一人の状況に見合った計画を作成することが期待されます。

2.5.41 この項目では、教職員と非常勤講師等との定期的な情報交換が行なわれているかを確認しています。月に一度以上の定期的な教職員会議や学科会議が開かれて情報交換がされていれば申し分ありません。半期に一度、あるいは年に一度、講師交流会を開催しているという学校もあるかと思えます。こうした会議を開催する際

には、会議次第だけでなく、会議後に議事録を作成することを習慣づけると、建設的な意見が出やすくなります。

2.5.42 この項目では、事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策(研修実施や外部で実施される研修への参加支援など)について確認しています。カテゴリC の項目となります。

2	6	中項目	人事・給与制度(人事・給与に関する制度を確立しているか)	
2	6	1	人事に関する制度を整備しているか	A 就業規則、人事評価規程、テレワーク規定
2	6	2	給与に関する制度を整備しているか	A 給与規程・職能資格規程、退職給与規程・旅費規程
2	6	3	昇給・昇格制度は文書化されているか	B 人事評価規程・昇進昇格規程、給与規程、昇任に関して定めた規程
2	6	4	採用制度は文書化されているか	B 教職員採用規程

2.6.1 中項目 2.6 では「人事・給与に関する制度を確立しているか」について自己評価を求めています。この項目では、人事に関する制度を整備しているかを確認しています。就業規則や人事評価規程などが主なエビデンスとなります。テレワーク規定を別に策定している場合には、これもエビデンスに加えてください。制度が整備されているということは、これらの規則・規程の内容が教職員に周知されているということです。文書化されたものが組織内で周知されていないのでは、評価4(適切)とはいえません。

2.6.2 この項目では、給与に関する制度を整備しているかを確認しています。エビデンス例では、給与規程とは別に職能資格規程が挙げられていますが、これらが分けられていなくとも問題ありません。給与の額を算定する根拠となるルールが規程などの形で明文化されているかが重要です。旅費や交通費がどのように支払われるかについても、この項目の確認事項となります。

2.6.3 ここからはカテゴリB となります。この項目では、昇給・昇格の手順やルールが規程・規則などの形で明文化されているかを確認しています。エビデンス例では、人事評価規程・昇進昇格規程などの名称が挙げられていますが、給与規程の中に昇



進・昇格のルールが明記されているのであれば、給与規程のみでも評価 4(適切)といえます。

2.6.4 この項目では、採用の手順やルールが規程・規則などの形で明文化されているかを確認しています。手順書や手引書など、教職員の求人を行なう際の手順を示したのもエビデンスとなります。

2	7	中項目	情報システム(情報システム化等による業務の効率化が図られているか)	
2	7	1	情報システム化等による業務の効率化が図られているか (情報システム化に取組み、業務の効率化を図っているか)	A 導入されている情報システムの概要を示す資料、円滑な情報システムの運営に係る組織体制を示す資料・情報システム化に伴う教育活動の効率化や効果を示す資料

2.7.1 中項目 2.7 では「情報システム化等による業務の効率化が図られているか」について自己評価を求めています。この項目では、学校運営に関する情報システム化の進捗について確認されています。学校運営業務を効率化するために必要な情報システムは、学校の規模や教職員の人数によって異なります。学生・生徒の出欠管理や成績管理など、情報システム化により効率化が図られる業務は数多く存在します。自己評価ということですので、こうした情報システム化についての教職員の満足度などを考慮して評価を行なってください。エビデンスには、その評価の根拠として、どのような情報システム化が進められているのかを示す資料を挙げてください。

### 3-3. 「教育活動」

3	1	中項目	目標の設定(教育理念、教育目的および育成人材像に沿った教育課程を編成・実施しているか)	
3	1	1	教育目的および育成人材像に基づき教育課程の編成・実施方針(カリキュラムポリシー)を明示し、また学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表されているか。また定期的に検証を行っているか	A カリキュラムポリシー、HP、学生便覧、CP検証時の議事録、教育課程編成委員会議事録
3	1	2	教育理念、育成人材像や業界のニーズを踏まえた教育機関としての修業年限に対応した教育到達レベルや学習時間の確保は明確にされているか	A カリキュラムマップ、カリキュラム、教育課程の体系性を示す学協会等が定めるモデルカリキュラムとの関係性を示した資料
3	1	3	教育目的および育成人材像に基づきディプロマポリシーを明示し、また学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表されているか。また定期的に検証を行っているか	B ディプロマポリシー、HP、学生便覧、DP検証時の議事録、学校関係者評価委員会議事録

3.1.1 中項目 3.1 では「目標の設定」、「教育理念、教育目的および育成人材像に沿った教育課程を編成・実施しているか」について自己評価を求めています。この項目では、①教育目的および育成人材像に基づき教育課程の編成・実施方針(カリキュラムポリシー)を明示しているか、②学校構成員(教職員および学生等)に周知しているか、③社会に公表されているか、そして、④定期的に検証を行っているか、と一つの項目の中で、4つの事柄を確認しています。いずれも、専門学校として取り組んでいることが求められるものです。これら4つのすべてが実施されていれば評価4(適切)となり、一つでも不十分なものがあれば評価3となります。

複数の事柄を確認していますので、エビデンスも複数になります。

3.1.2 この項目では、「教育到達レベル」や「学習時間の確保」について確認しています。エビデンス例として挙げられているカリキュラムマップなどがあると、カリキュラム間のつながりや、それぞれの教育到達レベルが示しやすくなります。教育分野によっては教育課程の体系性を示す学協会等が定めるモデルカリキュラムが存在しますので、それらのモデルカリキュラムと自校のカリキュラムの関係性を示した資料などもエビデンスとして有効です。

3.1.3 こちらはカテゴリーBとなります。この項目では、「ディプロマポリシーの明示」を確認しています。①ディプロマポリシーを明示し、②学校構成員(教職員および学生等)に周知し、③社会に公表し、そして④定期的に検証する、という4つの事項は、いずれも職業実践専門課程を有する学校としては、取り組んでいることが求められるものです。これら4つのすべてが実施されていれば評価4(適切)となり、一つでも不十分なものがあれば評価3となります。

3	2	中項目	教育方法・評価等(各学科の教育目標、育成人材像に向けて、体系的なカリキュラム作成などの取組がなされているか)		
3	2	1	教育理念・到達目標に沿って学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか	A	カリキュラムマップ、カリキュラム、履修要項、シラバス、学協会等が定めるモデルカリキュラムとの関係性を示した資料
3	2	2	講義および実習に関するシラバスは作成されているか	A	シラバス
3	2	3	各科目のコマの授業について、その授業シラバスが作成されているか	B	コマシラバス
3	2	4	シラバスあるいは講義要項(作成されていればコマシラバス)などが事前に学生に示され(あるいはホームページなどで公開されて)、授業で有効活用されているか	B	HP、シラバス、講義概要、学生便覧。授業報告書
3	2	5	授業はシラバスに基づいて授業が展開されているか。また学校構成員(すべての教員、職員、学生)に周知を図っているか	C/J	シラバス、コマシラバス、授業報告書
3	2	21	適切な評価体制を有し、授業評価が実施されているか(教育内容およびその評価方法、評価項目、手段、スケジュールは適切か)	A	評価マニュアル、授業評価報告書、成績評価基準に関する教員間の申し合わせやその運用事実が分かる資料
3	2	22	質保証を目的とした授業や学習の定期的な観察を実施しているか	B	授業評価チェックシート、授業観察報告書、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料
3	2	23	学生によるアンケート等で、適切に授業評価を実施しているか(学習の目的を満たしているか、満足度を含めて定期的に確認しているか)	B	授業アンケート、卒業時アンケート、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料
3	2	24	評価結果を教員にフィードバックするなど、その結果を授業改善に役立てているか	B	フィードバック記録、シラバス、改善活動の記録、授業アンケート、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料
3	2	41	カリキュラム作成の際、複数のメンバーによるカリキュラム作成やカリキュラム作成委員会等の形で、作成したカリキュラムの検証が行われているか	B	カリキュラム作成委員会組織図、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料
3	2	42	カリキュラム作成メンバーの中に業界関係者などの外部関係者を入れているかまたはその意見を取り入れているか	B	教育課程編成委員会議事録、カリキュラム検討会議議事録

3	2	81	キャリア教育・実践的な職業教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されているか	A	キャリア教育シラバス、実務家教員シラバス
3	2	82	関連分野における実践的な職業教育(産学連携によるインターンシップ、実技・実習等)が体系的に位置づけられ、その内容、評価法などが事前に決められているか	B	カリキュラムマップ・実務家教員シラバス・企業との協定書、連携実務実習に係る実施計画・実施協定書および実施に係る責任体制が分かる資料
3	2	83	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、演習・実習等を行っているか	B	教育課程委員会議事録、カリキュラム検討会議議事録、実習報告書、連携実務実習に係る実施計画・実施協定書および実施に係る責任体制が分かる資料
3	2	84	企業・施設等での職場実習(インターンシップ含む)があるか	B	実習受諾書、講義概要、企業実習報告書、連携実務実習に係る実施計画・実施協定書および実施に係る責任体制が分かる資料
3	2	85	企業・地域・行政との連携を図っているか	C	実習受諾書、企業等との連携に関する契約書、学校関係者評価報告書、設置主体・学校法人の事業報告書、HP
3	2	86	他の高等教育機関との連携講座等を行っているか	C/Q	シラバス、講義概要、教育連携協定書、設置主体・学校法人の事業報告書、HP

3.2.1 中項目 3.2 では「教育方法・評価等」(各学科の教育目標、育成人材像に向けて、体系的なカリキュラム作成などの取組がなされているか)について自己評価を求めています。カリキュラムとは、教育課程の概要を示したもので、カリキュラム、履修要項、シラバスなどの名称をつけられたものを指します。分野によっては、学協会等が定めるコアカリキュラムのようにモデルカリキュラムが設定されている場合もあります。こうしたモデルカリキュラムに則していたり、自校が定める教育理念・到達目標に沿ってカリキュラムが編成されていることを資料で示せば4(適切)となります。なお、履修する各科目の関係性をカリキュラムマップという形で図示している場合などは、学習者にとってより判りやすく説明がされていますので、4+(優良)と評価できます。

3.2.2 シラバスとは、講義・実習の到達目標や内容、スケジュール、成績の評価方法など、科目ごとの授業計画が示されたものとなります。エビデンスには、シラバスとのみ表記されていますが、シラバスに該当するものであれば、講義要項、講義概要、授業計画など、名称は問いません。

3.2.3 ここからはカテゴリーB となります。コマシラバスとは、1コマごとの授業計画を詳細に示したものです。コマシラバスには、その授業では何を学ぶのか、何ができるようになるの

かということが明示されますので、コマシラバスがあると、学生は授業時間内の学習の仕方や予習・復習の仕方を把握しやすくなり、学習意欲の向上が期待できます。

- 3.2.4 シラバスや講義要項は、講師と学生の双方にとって重要な情報です。講師にとっては授業の振り返りに役立ち、また次年度の授業計画を作成する際にも役立ちます。学生にとっては、授業の道しるべであり、学習の指針を示すものとなります。その授業が始まるまで(1コマ目の授業開始時まで)に、専任教員のものだけでなく、非常勤講師の科目についても、すべての科目でシラバスや講義要項などの情報が提供されていれば4(適切)となります。一部、情報が提供されていない科目があるのならば3(ほぼ適切)となります。また、これらの情報をホームページなどで公開し、学生だけでなく、企業の方々を含み、広く一般に公開しているということであれば、4+(優良)となります。
- 3.2.5 こちらはカテゴリーCということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。シラバスに基づいて授業が展開されていることを示すには、授業報告書のような形で実施記録を残すことが有効です。シラバスやコマシラバスは計画書にあたるものですので、それらだけでは根拠資料としては不十分です。
- 3.2.21 こちらはカテゴリーA ですので、すべての専修学校に求められる取組です。ここでの授業評価は、授業そのものの評価であり、学生の成績評価のことではありません。自校の教育理念・到達目標に基づき、授業評価のための基準が定められていることが想定されています。
- 3.2.22 ここからはカテゴリーB となります。授業の質を保証する(質を評価する)ために、実際に行われている授業を観察することができているかを確認しています。専任教員、非常勤講師を問わず、すべての講師に対して、年1回以上の授業評価(授業観察)が行われていれば4(適切)となります。また、すべての科目に対して年1回以上の授業評価を実施していたり、必ず2名以上の評価者によって評価するなど、更に質を向上させるための取組を進めている場合には4+(優良)となります。
- 3.2.23 授業の質を保証する(質を評価する)ために、学生へのアンケート調査など授業アンケートを実施しているかです。すべての科目に対して、それら授業を実施する期ごとに授業アンケートを実施していれば4(適切)となります。
- 3.2.24 上記の授業評価結果を、専任教員にフィードバックし、授業の改善に役立てられていれば4(適切)となります。(非常勤講師に対しては、フィードバックすることが適切ではないこともありますので、必要に応じての取組となります。)どのようにフィードバックし、そ

れに対してどのような改善活動を行ったのかなどがわかる記録を残します。(各教員の年次目標に関する面談記録など)

3.2.41 この項目では、作成したカリキュラムの検証が適切に行なわれているかを確認しています。作成したカリキュラムの検証が行われていれば4(適切)となります。適切なカリキュラムを作成していることを検証するための方法(事例)として、複数メンバーでの作成による相互確認やカリキュラム作成委員会等の内部組織による検証などを挙げています。

3.2.42 カリキュラム作成は学校側の責任で実施されます。(非常勤講師に授業実施を依頼する場合には、学校側で作成したカリキュラムを提示した上で契約します。)この項目では、カリキュラムを作成する際に業界関係者などの外部関係者を入れているか、またはその意見を取り入れているかを確認しています。カリキュラム作成委員会に業界関係者などに入っただき、直接意見を聞いてカリキュラムに反映させていくという方法もあれば、教育課程編成委員会での意見を反映させるという方法もあります。いずれの場合でも、そうした業界からの意見を反映していることが議事録等の記録により説明ができれば4(適切)となります。

3.2.81 こちらはカテゴリーA ですので、すべての専修学校に確認が求められている取組です。職業実践専門課程の場合には、実習科目などで実務家教員などによる実践的な教育が行われているはずで、エビデンス例は、あくまでも例示であり、これらに相当するような根拠資料であれば説明できます。

3.2.82 ここからはカテゴリーB となります。実践的な職業教育が体系的に位置づけられていることは、履修要項やシラバスによる説明ができれば4(適切)といえます。カリキュラムマップにて、関係図が示せれば4+(優良)と言えるかもしれません。また、その内容や評価法が事前に決められているということは、シラバスや企業との協定書、連携実務実習に係る実施計画・実施協定書および実施に係る責任体制が分かる資料などで説明ができれば4(適切)となります。これらが全てできていれば4(適切)となりますし、不十分な点があるということであれば3(ほぼ適切)となります。

3.2.83 この項目では、専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、学生・生徒に対する演習・実習等を行っているかを確認しています。エビデンス例に示されているような資料により、専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、演習・実習等を行っていることが説明できます。

3.2.84 この項目では、企業・施設等での職場実習があるかを確認しています。医療系の学科・コースなどで実施される臨床実習や、介護・福祉系の学科・コースなどで実施される介護施設での現場実習もこれに当たります。こうした企業・施設等の職場で学べる環境を提供できていることが資料で説明できれば4(適切)となります。

3.2.85 カテゴリーC の評価項目は、カテゴリーB(職業実践専門課程を有する学校のための評価項目)よりも上位に当たる「更なる質の向上を目指す学校のための評価項目」です。職業実践専門課程で求められている取組よりも更に進んだ連携を想定していません。講義・実習等を依頼しているだけでなく、企業にとって価値のある連携、地域にとって、或いは行政にとって意義の深い連携が、高等教育機関として行われていることを想定しています。

3.2.86 他の高等教育機関とは、他の大学や専門学校等のことを指しています。他の高等教育機関が実施している講座を自校の教育に取り入れることで、自校だけでは提供できない高度な或いは先進的な教育を行っていることを説明することができます。また、自校の高度な或いは先進的な教育内容を他の高等教育機関に提供していることを示すことで、自校の提供している教育の質の高さを説明することができます。

3	3	中項目	成績評価・単位認定等(成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか)	
3	3	1	成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか	A 成績評価に関する規程、授業科目履修規程、学生便覧、進級基準・卒業基準、判定会議議事録
3	3	2	学生や保証人(保護者)に対し、成績評価・単位認定の基準、進級要件、卒業要件はきちんと提示されているか	B 成績評価に関する規程、授業科目履修規程、学生便覧、進級基準・卒業基準。保護者説明会資料
3	3	3	各規定に基づいて適切に成績評価・単位認定、進級・卒業判定を行っているか	B 成績評価規程、シラバス、判定会議議事録、科目ごとの成績表
3	3	4	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、学生の学修成果の評価を行っているか	B 成績評価規程、シラバス、判定会議議事録、連携企業等との会議録、連携科目の成績表

3.3.1 中項目 3.3 では「成績評価・単位認定等」(成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか)について自己評価を求めています。この項目では、成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準が明確になっているかを確認しています。エビデンス例として、様々な規程・基準の名称が挙げられていますが、これらすべてが必要ということではありません。ここに挙げられているような規程・基準等に、「成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準」が記載されていることが多いという例示です。

3.3.2 ここからはカテゴリ-B となります。前項にて明確化された基準を、学生や保証人(保護者)に対して、きちんと提示しているかを確認しています。規程・基準等をそのまま配布するというのではなく、学生便覧や、保護者説明会資料などを使って提示することが多いのではないかと想定しています。

3.3.3 この項目では、各規定に基づいて適切に成績評価・単位認定、進級・卒業判定を行っているかを確認しています。「適切に判定を行なっているか」を確認していますので、エビデンスとしては、判定会議議事録など、判定を行なっていることがわかる記録がより適切といえます。

3.3.4 この項目では、専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携して、学生の学修成果の評価を行っているかを確認しています。「関連分野の企業・団体等と連携して評価を行なっているか」というところがポイントとなりますので、判定会議議事録や、連携企業等との会議録などが、より適切なエビデンスとなります。

3	4	中項目	資格・免許取得の指導体制(資格・免許取得のための指導体制があるか)	
3	4	1	資格取得等に関する指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか(発行する修了証明書の種類及び内容)	A 目標資格・検定試験一覧、シラバス、講師概要、成績証明書、卒業証明書、カリキュラムマップ、学習計画、試験対策計画

3.4.1 中項目 3.4 では「資格・免許取得の指導体制」(資格・免許取得のための指導体制があるか)について自己評価を求めています。この項目では、学生・生徒に対しての資格取得に関する指導体制などを確認しています。エビデンス例に挙げられているものがすべて必要ということではなく、指導体制やカリキュラムの中での体系的な位置づけがわかるものを、これらの中から選び、自校のエビデンスとして取り上げてください。

3	5	中項目	キャリア教育等(基礎的・汎用的能力(①人間関係形成・社会形成能力、②自己理解・自己管理能力、③課題対応能力、④キャリアプランニング能力)を身につけるための取組が実施されているか)	
3	5	1	キャリア教育を行ない、学生の社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成しキャリア発達を促しているか	B 企業との協定書等、シラバス、キャリア教育に関する教育計画書
3	5	2	卒業後の専攻分野におけるキャリア形成への適応性、効果を把握しているか。また、それを踏まえ教育活動等の改善を図っているか	C 企業アンケート、改善活動の記録、カリキュラム会議議事録
3	5	21	高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているか。	A シラバス、講義概要、連携授業計画書・報告書
3	5	41	リメディアル(導入前教育・補習)教育を行っているか	C 実施記録、教務会議議事録



- 3.5.1 中項目 3.5 では「キャリア教育等」(基礎的・汎用的能力(① 人間関係形成・社会形成能力、② 自己理解・自己管理能力、③ 課題対応能力、④ キャリアプランニング能力)を身につけるための取組が実施されているか)について自己評価を求めています。こちらはカテゴリーB となります。この項目では、キャリア教育を行ない、学生の社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成しキャリア発達を促しているかを確認しています。エビデンス例にあるような資料を示すことで、キャリア教育について取り組んでいることを説明します。
- 3.5.2 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、卒業後の専攻分野におけるキャリア形成への適応性、効果を把握しているか、ということと、それを踏まえて教育活動等の改善を図っているか、という2段階の取組について確認しています。両方でできていれば評価4(適切)となります。
- 3.5.21 こちらはカテゴリーA ですので、すべての専修学校に確認が求められている取組です。この項目では、高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているかを確認しています。高大接続ということで、その取組が求められていますので、エビデンス例にもあるように、連携授業計画書・報告書があれば説明しやすいですし、シラバスや講義概要に「高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組」についての記載があれば、それらをエビデンスとして説明することができます。
- 3.5.41 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、リメディアル(導入前教育・補習)教育を行っているかを確認しています。早期に専門学校等進学先が決まった生徒向けに、高等学校側から課題を出すことを求められ、リメディアル教育に取り組むケースもあります。また、入学後、授業について行けなくなりそうな学生・生徒に対して、補習という形で基礎教育に取り組むケースもあります。こうした取組の記録(実施記録)をエビデンスとして、取組を説明することができます。

### 3-4. 「学修成果・教育成果」

4	1	中項目	学修成果(各学科の教育目標、育成人材像に向けてその達成への取り組みと評価がされているか)		
4	1	1	コース全体を通して、及びコースの修了時に、学習者の習熟状況をアセスメントしているか	A	修了試験成績一覧、期末試験成績一覧
4	1	2	学生の学修成果の評価に際して、育成する人材像に沿った評価項目を定め、明確な基準で実施されているか(測定する知識、スキル及び能力、測定の基準、アセスメントの方法は明確か)	B	成績評価基準、成績評価方法、科目シラバス

4.1.1 中項目 4.1 では「学修成果」(各学科の教育目標、育成人材像に向けてその達成への取り組みと評価がされているか)について自己評価を求めています。この項目では、学生・生徒の成績評価を適切に行なっているかを確認しています。ここで、アセスメントとは学習成果を測定するための取組のことを指しています。修了試験成績一覧や、期末試験成績一覧などをエビデンスとして示すことで、習熟状況の確認(学習成果の測定)を適切に行なっていることを説明します。

4.1.2 こちらはカテゴリーB となります。この項目では、職業実践専門課程を有する学校として、「育成する人材像に沿った評価項目を定め、明確な基準で学習成果の測定を実施しているか」を確認しています。成績評価を行なっているということだけでなく、成績評価基準や、成績評価方法、科目シラバスをエビデンスとして示し、それらの評価項目が育成する人材像に沿ったものであることを説明します。知識を測定するのであれば、ペーパーテストで測れますが、スキルや能力を測定する場合には、実技を観察して評価したり、作品で評価するなど、評価や測定の基準・アセスメントの方法は様々となります。これら評価や測定の基準・アセスメントの方法を明確にすることができていれば、評価 4 (適切)となります。

4	2	中項目	就職率(就職率の向上が図られているか)	
4	2	1	就職率の向上が図られているか(結果を分析し、就職指導・支援の改善を図っているか)	A 就職関連指導シラバス、就職実績報告書
4	2	2	学生の就職に関する目標が、教職員に共有されているか	A 事業計画書 会議資料
4	2	3	学生の就職活動に関する記録がなされているか	B 就職活動報告書
4	2	4	対外部に向けた就職実績を公表しているか(パンフレット・HP等)	B パンフレット、HP
4	2	5	学生の就職結果に関して検証・報告がされたか	C 就職実績報告書、教職員会議議事録

4.2.1 中項目 4.2 では「就職率」(就職率の向上が図られているか)について自己評価を求めています。この項目では、専門学校にとって重要な指標である「就職率」に関する取組について確認しています。学校によっては、授業科目として就職指導に取り組んでいるかと思えます。そうした場合には、エビデンス例にあるように就職関連指導シラバス等が良いエビデンスとなります。結果を分析し、就職指導・支援の改善を図っていることまでできていて、評価 4(適切)となります。

4.2.2 この項目では、学生の就職に関する目標が、教職員に共有されているかを確認しています。目標を達成するには、その目標をきちんと把握していなければなりません。目標を共有することが、目標を達成するための第一歩となります。

4.2.3 ここからはカテゴリ B となります。この項目では、就職活動報告書などの形で、学生の就職活動に関する記録がなされているかを確認しています。職業実践専門課程として、学科・コースに関連する分野への就職を支援し、関連分野への就職率を高めるための取組を行なっていることが期待されます。

4.2.4 この項目では、パンフレットやHP等で、外部に向けて就職実績を公表しているかを確認しています。職業実践専門課程を有する学校であれば、企業・団体等との連携を密にしなければなりませんので、教育成果である就職実績を公表することが求められます。

4.2.5 こちらはカテゴリ C ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、学生の就職結果に関して検証・報告がされたかを確認しています。更なる質の向上を目指す取組として、教職員会議などで学生の就職結果に関しての検証・報告を行い、改善活動につなげることが想定されます。エビデンス

ス例に挙げられている就職実績報告書や、教職員会議議事録は、こうした取組の記録と位置づけられています。

4	3	中項目	資格・免許の取得率(資格・免許取得率の向上が図られているか)	
4	3	1	資格取得率の向上が図られているか (目標とする資格試験等への合格率は全国平均と比較してどうか)	A 資格試験結果報告書、 資格・検定試験取得率の履歴
4	3	2	資格・検定・コンペに関する目標を設定したか	A 目標資格・検定一覧
4	3	3	資格・検定・コンペに関する目標・計画が教職員に共有されているか	B 教職員全体会議資料
4	3	4	資格・検定・コンペ結果に関して検証・報告がされたか	B 検定試験結果報告書
4	3	5	資格・検定・コンペの結果(合格者数・合格率)を公表しているか	B パンフレット、HP

4.3.1 中項目 4.3 では「資格・免許の取得率」(資格・免許取得率の向上が図られているか)について自己評価を求めています。この項目では、資格取得率の向上が図られているかを確認しています。「資格取得率の向上」として、例えば、目標とする資格試験等への合格率が全国平均と比較してどうなのかということは、相対的な評価指標として示しやすいと思います。

4.3.2 この項目では、資格・検定・コンペに関する目標を設定したかを確認しています。学修成果・教育成果を評価するには、まず、その目標を設定することが必要となるからです。目標資格・検定一覧などの形で目標を設定していることが、エビデンスとして求められます。

4.3.3 ここからはカテゴリ B となります。この項目では、前項で設定された資格・検定・コンペに関する目標・計画が教職員に共有されているかを確認しています。教職員全体会議や講師会議などで共有されているのであれば、それらの会議の議事録がエビデンスとなります。

4.3.4 この項目では、前項で設定・共有された資格・検定・コンペ等の結果に関して、検証・報告がされたかを確認しています。資格・検定・コンペの結果は、検証することにより、その価値が高まります。受験した自校の学生の合格率が 100%であれば、わかりやすく自慢しやすい実績となりますが、こうした資格や検定の中には、合格率が 20%に満たないような難度の高いものもあります。例えば、同じ合格率 60%という実績であっても、全国

平均が合格率 90%の資格と、合格率 30%の資格の場合には、合格率 60%という実績の持つ意味が変わってきます。検証・報告は、実績の価値を高める取組といえます。

4.3.5 この項目では、資格・検定・コンペの結果(合格者数・合格率)など、前項で検証・報告された内容を公表しているのかを確認しています。次年度のパンフレットや、HP(情報公開サイトなど)で公開していれば、それらの情報がエビデンスとなります。

4	4	中項目	社会的評価(卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか)		
4	4	1	卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか(卒業生の就職後の動向を出来るだけ把握し、卒業後にも就職その他の支援を行っているか)	A	卒業生調査・企業アンケート、企業等訪問記録、就職担当者訪問記録等
4	4	2	卒業生の動向について、年度毎に調査・集計し、動向等を把握しているか	C/Q	企業等訪問記録、卒業生就業先訪問記録、企業等アンケート、調査表
4	4	3	卒業年度だけでなく、卒業後一定期間後の勤務先等就業状況を調査・把握しているか	C/Q	就職内定状況一覧、卒業生就業状況一覧、企業在籍調査結果、企業等アンケート、調査表

4.4.1 中項目 4.4 では「社会的評価」(卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか)について自己評価を求めています。この項目では、卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているかを確認しています。何らかの大会やコンペなどで受賞するなど、目覚ましい活躍をする卒業生・在校生が居る場合もあれば、そうした活躍をする卒業生・在校生がいない場合もあります。ただし、この項目では、そうした活躍する卒業生・在校生の有無ではなく、卒業生の就職後の動向を出来るだけ把握できているか、また、卒業後にも就職その他の支援を行っているか、ということが問われています。卒業生調査・企業アンケートや、企業等訪問記録、就職担当者訪問記録等を作成し、記録として保管することで、こうした取組を進めることができます。

4.4.2 ここからはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、卒業生の動向について、年度毎に調査・集計し、動向等を把握しているかを確認しています。「年度毎に調査・集計」していることを求めていますので、前項よりもハードルの高い評価項目となります。

4.4.3 この項目では、卒業年度だけでなく、卒業後一定期間後の勤務先等就業状況を調査・把握しているかを確認しています。「卒業後一定期間後」とありますので、1年後、3年後、5年後などと自校にてルール・手順を定め、取り組まれることをお勧めします。

### 3-5. 「学生支援」

5	1	中項目	修学支援(学生に対する修学支援に関する支援組織体制を整備し、学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるように図っているか)		
5	1	1	学生への修学支援を適切に行っているか	A	学生カルテ、学生指導履歴、個別相談表、修学支援の一環としての奨学金に関するHP

5.1.1 中項目 5.1 では「修学支援」(学生に対する修学支援に関する支援組織体制を整備し、学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるように図っているか)について自己評価を求めています。この項目では、学生への修学支援を適切に行っているかを確認しています。修学支援は、入学金や授業料等に関する支援をはじめ、遠隔地からの入学者に対する住居紹介やスクールバス運行による通学支援など、学生・生徒一人一人の抱える様々な課題に対しての支援となります。そうした課題を整理し、どのように取り組んで行くのか、また、取り組んできたのかを把握するために、学生カルテなどの形で記録として残すことが重要となります。こうした記録を適切に残し、それらをエビデンスとすることで、評価 4(適切)となります。

5	2	中項目	就職等進路指導(就職・進学指導に関する支援体制は整備され、有効に機能しているか)		
5	2	1	進路・就職に関する支援体制は整備されているか(またそれはきちんと学生や保証人(保護者)に周知されているか)	A	学生便覧、オリエンテーション資料
5	2	2	キャリアサポート関連の有資格者(キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント・産業カウンセラー等)がいるか	C	キャリアコンサルタント・キャリアサポーター一覧
5	2	3	就職担当部門と担任教員との連携は図られているか	C/Q	就職会議の記録
5	2	4	関連業界への就職率の向上は図られているか	C/Q	就職活動報告書、就職先一覧、学校関係者評価委員会議事録

5.2.1 中項目 5.2 では「就職等進路指導」(就職・進学指導に関する支援体制は整備され、有効に機能しているか)について自己評価を求めています。この項目では、進路・就職に関する支援体制が整備されているか、また、それはきちんと学生や保証人(保護者)に周知されているかを確認しています。具体的に、どのような支援体制を整備しているのかは、学校によって異なります。ここでは、何らかの支援体制が整備されていること、かつ、それらの支援体制が、学生便覧やオリエンテーション資料などにより、学生や保証人に伝えられていることを確認します。

- 5.2.2 ここからはカテゴリC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、キャリアサポート関連の有資格者(キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント・産業カウンセラー等)がいるかを確認しています。キャリアサポートに関する取組が重視されるようになり、国家資格キャリアコンサルタントや民間資格のキャリアカウンセラーなどの資格取得への取組のほか、学生のキャリア支援をするための教職員向け研修プログラム(TCE 財団)を受講してキャリアサポーターとなるなど、専門学校教職員が有資格者となるケースも増えています。
- 5.2.3 この項目では、就職担当部門と担任教員との連携が図られているかを確認しています。就職会議の記録などのエビデンスにより、連携が図られていることを説明します。
- 5.2.4 この項目では、関連業界への就職率の向上が図られているかを確認しています。就職活動報告書や、就職先一覧にて、関連業界への就職に関する実績を説明するとともに、学校関係者評価委員会議事録により、関連業界への就職率向上への取組(意見交換)を説明します。

5	3	中項目	学生相談(学生相談に関する体制は整備されているか)	
5	3	1	学生相談に関する体制は整備されているか(相談窓口が設置されているか)	A 学生便覧
5	3	2	学生の面談・相談記録があるか	B 学生面談記録、個別面談シート

- 5.3.1 中項目 5.3 では「学生相談」(学生相談に関する体制は整備されているか)について自己評価を求めています。この項目では、学生相談に関する体制が整備されているかを確認しています。相談窓口が設置されていることが必要です。学生便覧にこれらの情報を掲載することが一般的です。
- 5.3.2 こちらはカテゴリB となります。この項目では、学生の面談・相談記録があるかを確認しており、エビデンス例として学生面談記録や、個別面談シートが挙げられています。

5	4	中項目	学生生活(学生に対する経済的な支援体制は整備されているか。学生の健康を担う組織体制はあるか。生活環境支援体制を整備しているか)		
5	4	1	奨学金制度など、学生の経済的側面に対する支援体制は整備されているか	A	募集要項、奨学金説明会資料
5	4	2	公的支援制度の利用について、学生・保証人(保護者)に案内、情報提供しているか	C/Q	公的奨学金制度説明書、案内の記録
5	4	21	学生の健康管理を担う組織体制はあるか(学生の健康診断を実施しているか、また健康相談窓口は整備されているか)	A	健康診断案内、年間行事予定表、学校医がいることを示す資料、健康相談窓口の案内
5	4	41	課外活動に対する支援体制は整備されているか	A	課外活動(地域活動・部活動等)の記録、部活動の実績の記録
5	4	42	学生の生活環境への支援は行われているか(学生のアパート探しなど、住環境への支援体制はあるか)	A	募集要項、説明会記録、HP

5.4.1 中項目 5.4 では「学生生活(への支援)」(学生に対する経済的な支援体制は整備されているか。学生の健康を担う組織体制はあるか。生活環境支援体制を整備しているか)について自己評価を求めています。この項目では、奨学金制度など、学生の経済的側面に対する支援体制が整備されているかを確認しています。ここで、奨学金制度とは、学校独自の奨学金制度だけを指すものではありません。都道府県や市町村などからの補助を含め、公的な奨学金制度などを紹介することも含め、支援体制の整備といえます。

5.4.2 こちらはカテゴリC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、公的支援制度の利用について、学生・保証人(保護者)に案内、情報提供しているかを確認しています。

5.4.21 ここからはカテゴリA となります。この項目では、学生の健康管理を担う組織体制があるかを確認しています。具体的には、学生の健康診断を実施しているか、また、健康相談窓口は整備されているか、ということになります。健康診断の実施については、健康診断案内や、年間行事予定表などで説明します。また、健康相談窓口の案内のほか、学校医がいることを示す資料なども、こうした取組を行なっているエビデンスとなります。

5.4.41 この項目では、課外活動に対する支援体制が整備されているかを確認しています。課外活動(地域活動・部活動等)の記録、部活動の実績の記録がエビデンスとなります。

5.4.42 この項目では、学生の生活環境への支援が行われているかを確認しています。具体的には、学生のアパート探しなど、住環境への支援体制があるかの確認となります。募



集要項や、オープンキャンパスなど説明会記録、HP などの記録がエビデンスとなります。

5	5	中項目	中途退学への対応(退学率の低減が図られているか)	
5	5	1	退学率の低減が図られているか(受講登録、出欠状況及び学習者の減少に関する分析が行われているか)	A 退学防止の取り組み記録、退学状況の分析と対策記録
5	5	2	退学率の目標を設定しているか	A 事業計画書
5	5	3	退学率の低減に関する目標・計画が教職員に共有されているか	B 事業計画書、会議資料
5	5	4	退学者数を公表しているか	B HP、職業実践専門課程別紙様式4
5	5	5	中途退学者数、中途退学の原因・傾向等を把握しているか	C/Q 学生指導報告書、学習サービス評価報告書、個別相談記録

- 5.5.1 中項目 5.5 では「中途退学への対応」(退学率の低減が図られているか)について自己評価を求めています。この項目では、退学率の低減が図られているか(受講登録、出欠状況及び学習者の減少に関する分析が行われているか)を確認しています。エビデンス例にもあるように、退学防止に向けた取組など、「取り組んでいるか」ということがポイントとなります。
- 5.5.2 この項目では、退学率の目標を設定しているかを確認しています。前項の取組の具体例という位置づけです。エビデンス例として、事業計画書が挙げられていますが、教職員会議の資料や、職員室に掲示する資料など、取り組みやすい形で結構です。
- 5.5.3 前項で設定された「退学率の目標」が、教職員に共有されているかを確認しています。目標を達成するためには、その目標を関係者で共有する必要があります。
- 5.5.4 職業実践専門課程では、別紙様式 4 の「中途退学の現状」という欄に、中退率の計算ができるように在学者数及び中退者数の根拠となる数字を記入することになっています。情報公開の一つとして、公表が求められています。
- 5.5.5 この項目では、中途退学者数、中途退学の原因・傾向等を把握しているかを確認しています。学校生活への不適合、経済的問題、進路変更等、中途退学の主な理由を整理するとともに、それらの原因・傾向等を把握し、学校側で改善に取り組めることがないかを検討することが期待されています。

5	6	中項目	保証人(保護者)との連携(保証人との連携体制を構築しているか)	
5	6	1	保証人(保護者)と適切に連携しているか(保証人のニーズを把握しているか)	A 保護者面談記録、保護者会報告書
5	6	2	保証人(保護者)との計画的な相談会・面談を行っているか	B 保護者面談案内、保護者会報告書
5	6	3	緊急時の保証人(保護者)等との連絡体制を確保しているか	C/Q 学生調査書、学生カルテ

5.6.1 中項目 5.6 では「保証人(保護者)との連携」(保証人との連携体制を構築しているか)について自己評価を求めています。第5章は「学生支援」です。学生の修学支援、学習支援、生活指導など、様々な形で、保証人(保護者)の協力を得ることがあると思います。どのような形で連携しているのかを、面談記録や議事録の形で残します。(エビデンス欄には、実際に使用しているエビデンスの名称を記入しますので、「保護者」という表記のままで問題はありません。)

5.6.2 この項目では、保証人(保護者)との計画的な相談会・面談を行っているかを確認しています。ここでは「計画的な」というところがポイントとなります。臨機応変に、必要に応じて、というだけでなく、1年に一度など、計画的に実施されているということをここでは求めています。

5.6.3 この項目では、緊急時の保証人(保護者)等との連絡体制を確保しているかを確認しています。クラス担任が個別に把握しているということではなく、エビデンス例にもあるように、学生調査書や学生カルテなどの形で、学校として把握していることが望まれます。

5	7	中項目	卒業生・社会人支援(卒業生の動向を把握しているか。社会人のニーズを踏まえた教育環境を整備しているか)	
5	7	1	卒業生への支援体制を整備しているか(再就職、キャリアアップ等について、相談に乗っているか)	B 同窓会会則、就職あっせん記録、相談窓口
5	7	2	学校情報を卒業生に知らせているか(HP・学校便り等)	C HP、同窓会HP
5	7	3	学校は同窓会との連携を図っているか	C/Q 同窓会会則
5	7	21	卒業生への卒業後教育等の支援体制はあるか(卒業生への講習・研修を行っているか)	B パンフレット、HP、講習会案内
5	7	22	卒業生への資格、検定等不合格者に対する対策を講じているか	C/Q 国家試験対策計画、実施記録

5	7	41	社会人学生のニーズを踏まえた教育環境が整備されているか	A	パンフレット、HP
5	7	42	大学等卒業者の入学に際し、入学前の履修に関する取扱いを学則・細則に規定し、適切に認定しているか	C/Q	学則・細則

- 5.7.1 中項目 5.7 では「卒業生・社会人支援」(卒業生の動向を把握しているか。社会人のニーズを踏まえた教育環境を整備しているか)について自己評価を求めています。この項目では、卒業生への支援体制を整備しているかを確認しています。再就職や、キャリアアップ等について、相談に乗っているかということですが、こうした就職斡旋の記録や相談窓口、同窓会の活動なども、こうした支援体制といえます。
- 5.7.2 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、学校情報を卒業生に知らせているかを確認しています。学校のHPや同窓会のHP、学校便り等がエビデンスとなります。
- 5.7.3 この項目では、学校が同窓会との連携を図っているかを確認しています。同窓会運営にかかる費用や事務局機能を支援するなど、様々な形があります。こうした取組を卒業生支援の一つとして捉えています。
- 5.7.21 この項目では、卒業生への卒業後教育等の支援体制があるかを確認しています。この中項目では、様々な形で卒業生への支援についての確認がされていますが、ここでは、「学び直し」の機会を提供するというので、卒業生への講習・研修を行っているかが確認されています。カテゴリーB の項目ですので、職業実践専門課程を有する学校を想定しています。専攻分野に関する企業・団体等と連携し、卒業生の学び直し、スキルアップに役立つ卒業後教育を期待します。
- 5.7.22 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、卒業生への資格、検定等不合格者に対する対策を講じているかを確認しています。様々な学科コースで、卒業間近の時期に、国家試験や資格試験などが実施されています。学校としては、すべての学生・生徒が現役合格できるよう取り組んでいることと思いますが、必ずしも全員が合格できるとは限りません。そうした不合格となった学生・生徒(卒業生)に、再チャレンジを促し、入学当初に目標としていた資格・検定等に合格し、目標達成ができるよう支援します。卒業生全員が目標を達成することができれば、教育の質の高さをより強くアピールできます。
- 5.7.41 この項目はカテゴリーA ですので、すべての専修学校等にとって自己評価すべき項目となります。「社会人の受入れは、あまり積極的に行っていない」ということで対象外と

考えてはいけません。社会人の学び直しへの対応は、専修学校に求められている重要な役割の一つです。社会人学生のニーズを踏まえた教育環境が、どのようなものを指しているか捉えるのかは、地域によって、また教育分野によって異なります。どのようなニーズを捉えていて、どのように対応(整備)しているのかを、エビデンスに記述します。

5.7.42 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。大学等卒業者の入学に際し、入学前の履修に関しての取扱いを学則・細則にて規定し、適切に認定ができれば、入学した大学等卒業者の満足度が高まります。

### 3-6.「教育環境」

6	1	中項目	施設・設備等(施設、設備は教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか)	
6	1	1	施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか(講義室は学生数、時間割にあわせ、無理なく配備されているか)	A 学校設置認可申請書、教室配置図、時間割、専修学校報告書
6	1	2	学生が利用できる参考図書・関連図書は備えられているか	A 資産目録、図書台帳
6	1	3	教育上の必要性に対応した機材・備品を整備しているか	A 各種設備・教育備品の一覧表及び点検票、管理体制の組織図
6	1	4	図書室・図書コーナーがあり、図書館サービスは十分に機能しているか	C 施設案内図、図書台帳
6	1	21	分煙・禁煙等に関する規定が文書化・掲示されているか	B 掲示物、学生便覧
6	1	22	学内の整理・整頓・清掃に関して定期的に管理・チェックがされているか	B 教室清掃チェックシート、環境整備チェックシート
6	1	41	施設・設備の点検、補修・修繕等は定期的にまたは適宜行っているか	A 施設・設備の点検、補修計画書、点検・修繕の記録、電気設備点検記録報告書、電気設備定期点検報告書、建築物環境衛生管理報告書

6.1.1 中項目 6.1 では「施設・設備等」(施設、設備は教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか)について自己評価を求めています。この項目では、施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているかを確認しています。エビデンス例には学校設置認可申請書、教室配置図とあります。「講義室は学生数、時間割にあわせ、無理なく配備されているか」と書かれているとおり、学校として必要なスペースが確保されていることを、改めて確認している項目となります。

- 6.1.2 この項目では、学生が利用できる参考図書・関連図書が備えられているかを確認しています。最近では、電子書籍も一般化されておりますので、学校が提供する教育環境として、紙の書籍に限定するものではありません。電子データでの提供、役に立つ Web サイトのリンク情報なども、教育資源と考えられます。なお、厚生労働省から学校養成所としての指定を受けている専門学校など、学生一人当たり一定数の図書を保有しなければならないとされている施設の場合には、その要件を満たす参考図書・関連図書が備えられているかを確認します。
- 6.1.3 この項目では、教育上の必要性に対応した機材・備品が整備されているかを確認します。「整備ができているか」というところがポイントですので、まずはリスト(一覧表)が必要だということに気づきます。整備ができているか否かを、チェックするための帳票ということになります。管理体制の組織図を作成しておくことで、こうしたチェックを行なう責任者を明確にしておきます。
- 6.1.4 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、図書室・図書コーナーがあり、図書館サービスが十分に機能しているかを確認しています。図書館サービスには、情報検索サービスや閲覧サービス、コピーサービスのほか、自習スペースを提供することも含まれます。これらの機能を一つの場所で提供していれば充実していますが、分散していても学習支援サービスとして提供されていれば評価 4(適切)となります。
- 6.1.21 こちらはカテゴリーB です。「健康増進法の一部を改正する法律」が令和 2 年(2020 年) 4 月 1 日から全面施行となり、学校は第一種施設(受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者(子どもなど 20 歳未満の者、患者等)が主として利用する施設)とされています。その結果、現在では多くの学校施設で敷地内禁煙という措置をとるようになりました。この項目は、こうした受動喫煙による健康への影響を防止する取組を積極的に行なっている学校であることを示すアピールともなります。
- 6.1.22 この項目では、学内の整理・整頓・清掃に関して定期的に管理・チェックがされているかを確認しています。学校という施設ですので、「教育環境」として、十分なレベルを保っているかという観点が必要です。エビデンス例には、'教室清掃チェックシートや環境整備チェックシートが挙げられていますが、「チェックシートがある」ということではなく、チェックシートを使用して定期的に管理・チェックがされていることを確認した上で、評価 4(適切)となります。

6.1.41 この項目はカテゴリーA ですので、すべての専修学校等にとって自己評価すべき項目となります。この項目では、施設・設備の点検、補修・修繕等が定期的にまたは適宜行われているかを確認しています。施設・設備の点検については定期的に、補修・修繕については適宜行なわれているかということになります。なお、この項目は「教育上の必要性に十分対応できるように整備されているか」を問うものになりますので、講義や実習等を行なう上で十分対応できるかを確認していることを示すエビデンスが適切です。

第 2 章の学校運営上で求められる施設設備の保守・管理とは別の観点になります。

6	2	中項目	学外実習、インターンシップ等(校外の実習、インターンシップ、海外研修等について、十分な教育体制を整備しているか)		
6	2	1	学内外の実習施設、インターンシップ、海外研修等について十分な教育体制を整備しているか	A	学外実習時の実施要綱・マニュアル
6	2	2	実技・実習に先立って、職業倫理や情報の取扱いに関する規程・マニュアルや規則が整備されているか。	B	倫理規程、学生便覧
6	2	3	校外実習等についての成績評価基準を明確に決めているか	C/Q	校外実習マニュアル、評価マニュアル

6.2.1 中項目 6.2 では「学外実習、インターンシップ等」(校外の実習、インターンシップ、海外研修等について、十分な教育体制を整備しているか)について自己評価を求めています。学科コースの分野によって、学外実習やインターンシップにどのくらいの時間数を充てるのが大きく異なります。ここでは、他分野の学校と比較してどうなのかではなく、当該分野の専門学校教育として十分な教育体制を整備しているかという視点で、自己評価を行ないます。

6.2.2 こちらはカテゴリーB ですので、職業実践専門課程を有する学校に求められるレベルの評価項目となります。この項目では、実技・実習に先立って、職業倫理や情報の取扱いに関する規程・マニュアルや規則が整備されているかを確認します。職業教育として、当該分野の企業・団体等と連携を取り、その分野の職業倫理や、業務上の様々な規定についても情報共有ができていと期待されます。「実技・実習に先立って」というところがポイントです。実技・実習の際に、学生・生徒が困らないよう、これらの規程・規則・マニュアルを整備しておきます。

6.2.3 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、校外実習等についての成績評価基準を明確に決めているかを確認しています。特に、校外実習等の場合には「誰が評価するのか(誰が

評価するのが適切か)」に注意を向ける必要があります。外部の方に評価をお願いする場合には、教員が評価する時よりも詳細でわかりやすい(評価しやすい)評価基準が必要となります。そうした点にも留意しつつ、自己評価を行ないます。

6	3	中項目	防災・安全管理(防災・安全管理に関する体制を整備しているか。防災訓練等を実施しているか)	
6	3	1	防災に対する組織体制を整備し、適切に運用しているか	A 危機管理マニュアル、気象警報による休講等の取扱いガイドライン
6	3	2	防災・防犯設備(非常灯・消火器・警備システム等)が整備・点検されているか	A 消防用設備点検報告書、警備業務請負契約書
6	3	21	定期的に防災訓練を実施しているか	A 防災訓練実施要項、防災訓練実施報告書
6	3	41	学校における安全管理の整備を行っているか	B 設備管理者の一覧表、各種設備の定期点検票、危機管理マニュアル

6.3.1 中項目 6.3 では「防災・安全管理」(防災・安全管理に関する体制を整備しているか。防災訓練等を実施しているか)について自己評価を求めています。この項目では、防災に対する組織体制を整備し、適切に運用しているかを確認しています。エビデンス例では、防災という概念を広く捉え、火災や地震・風水害などの自然災害だけでなく、けがや病気、感染症対策なども含めた危機管理対策として、危機管理マニュアルや気象警報による休講等の取扱いガイドラインを挙げています。学生・生徒や教職員の安全を守るための組織体制整備を検討してください。

6.3.2 この項目では、防災・防犯設備(非常灯・消火器・警備システム等)が整備・点検されているかを確認しています。消防法などで点検が義務づけられているものもありますので、適切に運用管理がされていれば評価 4(適切)となるはずです。

6.3.21 この項目では、定期的に防災訓練を実施しているかを確認しています。コロナウイルス感染症の流行が拡大している時期には、消防局(消防署)と連携を取って防災訓練の代替措置を実施して対応した専門学校もありました。こうした対応を行なった場合にも、自己評価を 4(適切)とすることが適切と考えます。評価 4(適切)とするためには、「防災訓練を実施しているか」というところがポイントになりますので、防災訓練実施要項や計画書だけでは不十分で、防災訓練実施報告書など、「実施していることがわかるエビデンス」が必要となります。

6.3.41 こちらはカテゴリーB となります。この項目では、学校における安全管理の整備が行なわれているかを確認しています。エビデンスとしては、前項と同様、整備していること(整備を実施していること)がわかる実施記録・点検記録などが求められます。

### 3-7. 「学生の受入れ募集」

7	1	中項目	学生募集活動(学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。社会人入学生、留学生、障がい者等、多様な学生の受入れについて方針を明確にしているか)		
7	1	1	学生募集活動は、適正に行われているか	A	募集活動体制組織図、営業日報、パンフレット、OC用説明資料、募集要項、学校案内、HP
7	1	2	入学者受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)を策定し、学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表しているか	A	アドミッションポリシー、募集要項、パンフレット、公式Webサイト
7	1	3	学校案内に、育成人材像、特徴、目指す資格・免許等をわかりやすく紹介しているか	A	パンフレット、HP
7	1	4	学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集を行っているか	A	募集活動体制組織図、営業日報、学生募集要項、学校案内(パンフレット)
7	1	21	入学に関する問い合わせ等に適切に対応できる体制ができていますか	A	校務分掌、HP、組織図
7	1	22	学校説明会等による情報提供(育成人材像、評価手段及びその基準、目指す資格・検定・コンペ、学費・教材費等の情報)を行っているか	A	オープンキャンパス配布資料、説明用資料、HP、募集要項
7	1	23	入学予定者に対し学習指導・支援等は行われているか	B	入学前教育について(資料)
7	1	41	教育の履行、人的・物的資源の提供、個人情報の取り扱い、安全管理など、オリエンテーションなどで学校側の義務と責任を学生と保証人(保護者)に案内しているか	C/J	学生便覧、オリエンテーション資料

7.1.1 中項目 7.1 では「学生募集活動」(学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。社会人入学生、留学生、障がい者等、多様な学生の受入れについて方針を明確にしているか)について自己評価を求めています。この項目は、「学生募集活動は、適正に行われているか」という概略的な確認事項となっています。エビデンス例にもあるように、どのような体制で実施しているのか(募集活動体制組織図)、どのように募集活動が行なわれているのか(営業日報)などを提示し、自己評価を行ないます。



- 7.1.2 この項目では、入学者受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)を策定し、学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表しているかを確認しています。エビデンス例にもあるように、募集要項やパンフレット、公式 Web サイトなどに掲載されていれば、周知され公表していることが確認できますので評価 4(適切)となります。
- 7.1.3 この項目では、学校案内に、育成人材像、特徴、目指す資格・免許等をわかりやすく紹介しているかを確認しています。学校案内という媒体にて「わかりやすく紹介しているか」を確認していますので、エビデンスは学校案内のパンフレットや HP などとなります。なお、自己評価の目的は「評価 4 を付けること」ではありません。例えば、自己評価を行なった結果、「育成人材像が不明瞭でわかりにくいな」と感じて評価 3 を付けたなら、「課題を発見することができた」という成果を上げられたこととなります。この成果は、次の学校案内パンフレットを作成する際に役立てることができ、改善を行なうことができれば、次年度はより効果的な募集活動を行なうことができると期待できます。「わかりやすく紹介しているか」を自己評価することは難しい行為ですが、ぜひ積極的に取り組んでみてください。
- 7.1.4 この項目では、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集を行っているかを確認しています。前述の 7.1.2 項で示された学生の受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)に基づいて、特に問題もなく、課題と感じている項目も無いのであれば、公正かつ適切に募集活動が行なわれているはずですので、エビデンス例を参考にして資料を提示し、評価 4(適切)とします。
- 7.1.21 この項目では、入学に関する問い合わせ等に適切に対応できる体制ができているかを確認しています。エビデンス例にあるように、'校務分掌や組織図で明らかにされていれば教職員間で体制の確認ができますし、HP に問合せ先が掲載され、運用上もトラブルが発生していないのであれば適切に対応できる体制ができているといえます。
- 7.1.22 この項目では、学校説明会等による情報提供(育成人材像、評価手段及びその基準、目指す資格・検定・コンペ、学費・教材費等の情報)を行っているかを確認しています。前述の 7.1.2 項との違いは、「学校説明会等による」という手段と、「評価手段及びその基準、学費・教材費等の情報」という情報の詳細さです。オープンキャンパスなどの学校説明会等で、資料請求などで得られる情報よりも詳しい説明がされているかがポイントとなります。
- 7.1.23 こちらはカテゴリー B となります。この項目では、入学予定者に対し学習指導・支援等が行われているかを確認しています。入学前教育は、高校側から要請があつて実施す

るケースなどもありますが、その目的は、入学して専門学校での教育が始まる時に、学習を始める準備ができている(職業教育を始めるために必要な基礎知識・スキルを身につけている)という状態を整えることです。効果的な入学前教育は、その学科コースで学ぶために、どのような基礎知識がなければならないのか、あるいはどのような基礎知識を持っていると学習を進めやすくなるのかを整理することから始まります。こうした入学前に必要な基礎知識を整理しておくことは、入学後の学習を円滑に進めることにも役立ちます。

7.1.41 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、教育の履行、人的・物的資源の提供、個人情報取り扱い、安全管理など、オリエンテーションなどで学校側の義務と責任を学生と保証人(保護者)に案内しているかを確認しています。「学生と保証人に案内しているか」がポイントですので、エビデンスとしては、学生と保証人に配布(または情報提供)されるものでなければなりません。エビデンスとして示す資料に、確認項目として挙げられた「学校側の義務と責任」に当たる内容が明示されていれば評価 4(適切)となります。

7	2	中項目	入学選考(入学選考は、適正かつ公平な基準に基づき行われているか)	
7	2	1	学校案内等には選抜方法が明示されているか(入学に必要な学力、スキル、資格、職業経験などの、前提となる要件が明示されているか)	A 募集要項、学校案内
7	2	2	学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に入学選考を行っているか	A 入試基準、選考方法 選考における実施体制、選考結果資料

7.2.1 中項目 7.2 では「入学選考」(入学選考は、適正かつ公平な基準に基づき行われているか)について自己評価を求めています。この項目は、学校案内等に選抜方法が明示されているかを確認しています。エビデンス例にあるように、主に募集要項に記載されていることが多いと思います。ペーパーテストの形で入学試験を実施する学校もあれば、小論文や面接試験を課す学校もあります。入学に必要な学力、スキル、資格、職業経験などの、前提となる要件が明示されているかという点について、「当校では、誰でも受入れますので、前提となる要件はありません」と答える方がいらっしゃいますが、専門学校であるならば、「高等学校卒業以上の学力を有すること」を要件としているはずですので、その点もご注意ください。

7.2.2 この項目では、学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に入学選考を行っているかを確認しています。前述の 7.1.2 項で示された学生の受け入れ方針(アドミッショ

ン・ポリシー)に基づいていることは当然のことです。公正かつ適切に入学者選抜を行なっていることは、エビデンス例にあるように、入試基準や選考方法、選考における実施体制を示すことで説明できます。

7	3	中項目	学納金(学納金は妥当なものとなっているか)	
7	3	1	学納金は妥当なものとなっているか	A 募集要項
7	3	2	学校案内等に、学費、受験料、学習教材の購入費等が明示されているか	A パンフレット、募集要項

7.3.1 中項目 7.3 では「学納金」(学納金は妥当なものとなっているか)について自己評価を求めています。この項目では、学納金は妥当なものとなっているかを確認しています。基準が無い中で妥当かどうかを判断することは、正直なところ、とても難しいことです。エビデンス例では、募集要項を挙げており、ここには学納金の金額が明示されています。つまり、「この金額を明示していて、学生・生徒及び保証人(保護者)や高校の先生方など関係する方々からクレームをいただくこともないので、妥当と考えている」という説明の仕方となります。

7.3.2 この項目では、学校案内等に、学費、受験料、学習教材の購入費等が明示されているかを確認しています。ポイントは、学費、受験料、学習教材の購入費等、「内訳が明示されているか」というところです。「学校案内等に」とありますので、「請求書の内訳」のような請求時点で知らされるものでは不適切です。エビデンス例にあるように、募集要項などに金額が明示されていることが多いかと思います。学校案内等により、入学を決める前に、これらの内訳を伝えていることがわかるエビデンスを提示し、評価 4(適切)となります。

### 3-8. 「教育の内部質保証システム」

8	1	中項目	関係法令、設置基準等の遵守(法令、専修学校設置基準等を遵守し、適正な学校運営を行なっているか)	
8	1	1	法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	A 法令遵守の研修報告書、教務日誌、専修学校設置基準チェック表
8	1	2	業界や地域社会等に対するコンプライアンス体制が整備されているか	A 組織図、校務分掌表、内部規定類
8	1	3	関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規程を整備し適切に運用しているか	B ハラスメント防止規程、危機管理規程、ルールブック
8	1	21	セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント等の防止について、規定を文書化し、対策を立て実行しているか	C/Q ハラスメント防止規程、就業規則

- 8.1.1 中項目 8.1 では「関係法令、設置基準等の遵守」(法令、専修学校設置基準等を遵守し、適正な学校運営を行なっているか)について自己評価を求めています。この項目では、法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているかについて確認しています。この項目については、評価 4(適切)であることが当然求められます。評価は何になるか?というよりも、何を根拠(エビデンス)として評価 4(適切)と言えるかを検討すべきです。エビデンス例では、法令遵守の研修を教職員に受けさせていることを示す「法令遵守の研修報告書」や、「専修学校設置基準チェック表」を作成して設置基準等を遵守していることを示すという方法を紹介しています。
- 8.1.2 この項目では、業界や地域社会等に対するコンプライアンス体制が整備されているかを確認しています。コンプライアンスを日本語で言い換えると「法令遵守」や「社会的規範を守る」ということとなります。エビデンス例にあるように、組織図や校務分掌表、内部規定類などで、これを説明することもできますし、CSR(企業の社会的責任: Corporate Social Responsibility)や、最近流行の SDGs(持続可能な開発目標: Sustainable Development Goals)に取り組むことも「社会的規範を守る」となります。
- 8.1.3 こちらはカテゴリーB となります。この項目では、関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規程を整備し適切に運用しているかを確認しています。例えばエビデンス例にあるように、実際に運用されているハラスメント防止規程や危機管理規程、ルールブックなどの学内諸規程を示すことで、関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規程を整備し適切に運用していることを説明します。
- 8.1.21 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、セクシュアルハラスメントや、アカデミックハラスメント等の防止について、規定を文書化し、対策を立て実行しているかを確認していま

す。例えば、エビデンス例のようにハラスメント防止規程を策定し、セクシュアルハラスメントや、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメントなどを取り上げるといった方法もあります。また、就業規則にこうした内容を書き込むという方法もあります。これらのエビデンスを整理し、自校の取組が十分と感じられるか否かで自己評価を行ないます。

8	2	中項目	個人情報保護(個人情報に関する規程を整備し、個人情報に対する対応を取っているか)	
8	2	1	学校が保有する個人情報保護に関する対策を実施しているか	A 個人情報保護規程、プライバシーポリシー、セキュリティポリシー等
8	2	2	個人情報保護規程が文書化されているか	A 個人情報保護規程、個人情報取扱規程
8	2	3	個人情報の取扱いについて、教職員に対し周知し、意識づけができていますか	B 教員研修資料、講師交流会資料

8.2.1 中項目 8.2 では「個人情報保護」(個人情報に関する規程を整備し、個人情報に対する対応を取っているか)について自己評価を求めています。この項目では、学校が保有する個人情報保護に関する対策を実施しているかを確認しています。エビデンス例には、個人情報保護規程やプライバシーポリシー等が挙げられており、学校としてどのような対策を行なっているかを規程という文書として示しています。ホームページ上で公開するなどの対外的な対応については、プライバシーポリシーや個人情報保護方針を掲載することから始めるのも一つの方法です。

8.2.2 この項目では、「個人情報保護規程が文書化されているか」と、規程の具体的な名称を提示して確認しています。これは個人情報保護法という法律により、学校のような個人情報取扱事業者には、「個人情報保護規程などの形で、個人情報の管理・取扱いに関するルールを定めること」が求められているからです。

8.2.3 こちらはカテゴリB となります。この項目では、個人情報の取扱いについて、教職員に対し周知し、意識づけができていますかを確認しています。「周知し、意識づけができていますか」がポイントとなりますので、個人情報取扱規程をこちらのエビデンスに提示したのでは不十分です。エビデンス例では、教員研修資料や講師交流会資料を挙げ、教職員に対し周知し、意識づけができていますことを示しています。なお、これら研修等の資料の中に、「個人情報の取扱いについて」という項目が入っていなければエビデンスとはなりませんのでご注意ください。

8	3	中項目	学校評価(自己評価、学校関係者評価の実施体制を整備しているか)	
8	3	1	学校教育、学校運営について、自己点検・評価を実施し、さらに課題解決に取り組んでいるか	A 自己点検・評価報告書、改善計画書、改善報告書
8	3	2	自己点検・評価報告書にまとめているか(自己点検・評価報告書があるか)	A 自己点検・評価報告書
8	3	3	自己点検・評価の組織があるか	B 自己点検・評価委員会、組織図、校務分掌表
8	3	21	学校関係者評価の実施体制を整備し、学校関係者評価を実施し、改善の取組みを行っているか	B 学校関係者評価委員会議事録、委員会名簿

8.3.1 中項目 8.3 では「学校評価」(自己評価、学校関係者評価の実施体制を整備しているか)について自己評価を求めています。この項目では、学校教育、学校運営について、自己点検・評価を実施し、さらに課題解決に取り組んでいるかを確認しています。ここでは「学校教育、学校運営について」とありますので、【共通的评价基準モデル2023改訂版】に掲載されている全項目ではなく、少なくとも学校教育と学校運営に関する項目について自己評価がされていれば適切にできているといえます。エビデンス例にあるように、自己点検・評価報告書があれば、自己点検・評価を実施していることが説明できます。また、自己点検・評価を実施する中で見つかった不適合事項に対して、改善計画を作成し、改善を実施して報告書としてまとめていけば、課題解決に取り組んでいるといえますので、評価 4(適切)となります。

8.3.2 この項目では、自己点検・評価報告書にまとめているかを確認しています。エビデンス例にあるように、自己点検・評価報告書を示すことで評価 4(適切)となります。第三者評価に取り組む学校の場合には、どのような形の自己点検・評価報告書が必要なのかを認証機関等に確認する必要がありますが、あくまでも自己評価であるということであれば、この自己点検・評価表を自己点検・評価報告書することもできます。

8.3.3 ここからはカテゴリ B となります。この項目では、自己点検・評価の組織があるかを確認しています。前項 8.3.2 では、「誰が」自己点検・評価を行なったのかまでは確認していません。あえて極論を言えば、自己点検・評価報告書を作成するよう命じられた一人の職員が作成したものであっても、何ら問題はないということになります。ここでは、自己点検・評価を「組織として」実施する体制ができているのかを確認しています。エビデンス例にあるように、自己点検・評価委員会が組織されていればその資料で十分ですし、組織図や校務分掌表などで、自己点検・評価を担当している組織(チーム)が示すこともできます。

8.3.21 この項目では、学校関係者評価の実施体制を整備し、学校関係者評価を実施し、改善の取組みを行っているかを確認しています。職業実践専門課程の認定を受けている学科コースを有する学校であれば、学校関係者評価委員会の実施が義務づけられていますので、学校関係者評価委員会議事録や委員会名簿などのエビデンスは問題なく提示できるはずです。

8	4	中項目	改革・改善(各学科の教育目標、育成人材像に向けて自己点検・評価活動の実施体制を確立して改革・改善のためのシステムが構築されているか)		
8	4	1	自己点検・評価の必要性を全教職員に伝える機会を設けたか	A	教職員会議議事録
8	4	2	卒業後のキャリア形成への効果を把握し学校の教育活動の改善に活用されているか	A	卒業生就業・離職状況調査報告書、是正報告書
8	4	3	自己点検・評価の結果に基づき改善計画を策定したか	B	改善計画書、是正計画書
8	4	4	自己点検・評価の結果に基づき期限を定めて改善計画に基づいた結果の検証がされたか	B	改善報告書、是正報告書
8	4	5	学校関係者評価の結果に基づき改善計画を策定したか	B	改善計画書、是正計画書
8	4	6	学校関係者評価の結果に基づき期限を定めて改善計画に基づいた結果の検証がされたか	B	改善報告書、是正報告書

8.4.1 中項目 8.4 では「改革・改善」(各学科の教育目標、育成人材像に向けて自己点検・評価活動の実施体制を確立して改革・改善のためのシステムが構築されているか)について自己評価を求めています。「改革・改善が行なわれているか」を様々な視点から確認をしています。この項目では、自己点検・評価の必要性を全教職員に伝える機会を設けたかを確認しています。エビデンスにあるように、教職員会議議事録に「自己点検・評価の必要性」に関する事項が記載されていれば、評価 4(適切)となります。

8.4.2 この項目では、卒業後のキャリア形成への効果を把握し学校の教育活動の改善に活用されているかを確認しています。卒業生へのアンケート調査やヒアリング調査などを通じて「卒業後のキャリア形成への効果を把握」することが、ここでのポイントとなります。エビデンス例では、卒業生就業・離職状況調査報告書にて、卒業後のキャリア形成への効果を把握していることを説明し、是正報告書により学校の教育活動の改善に活用していることを説明しています。

8.4.3 ここからはカテゴリ B となります。この項目では、自己点検・評価の結果に基づき改善計画を策定したかを確認しています。自己点検・評価にて、評価 4(適切)とならなかつ

た項目については、何らかの課題があるはずで、その課題を解決するために、改善計画あるいは是正計画を立て、改善活動や是正活動に取り組みます。ここで、改善計画とは、よりよくするための計画であり、是正計画とは、不適合の原因を特定し、その原因を除去する活動(是正活動)を行なうための計画となります。改善や是正は、PDCAサイクルの A(Act)に当たる活動で、教育の質を向上させる取組の重要な活動です。エビデンスとしては、改善計画書や是正計画書が想定されます。

8.4.4 この項目では、自己点検・評価の結果に基づき期限を定めて改善計画に基づいた結果の検証がされたかを確認しています。「期限を定めて」がポイントとなります。自己点検・評価の結果として計画された改善・是正が期限内に適切に行なわれ、その効果が検証されたかを、改善報告書や是正報告書などのエビデンスにて確認します。

8.4.5 この項目では、学校関係者評価の結果に基づき改善計画を策定したかを確認しています。前述の 8.4.3 項と同じ様な評価項目となっていますが、改善・是正活動のきっかけとなるのが「学校関係者評価」ということとなります。エビデンスは、8.4.3 項と同様に改善計画書や是正計画書となります。

8.4.6 この項目では、学校関係者評価の結果に基づき期限を定めて改善計画に基づいた結果の検証がされたかを確認しています。前述の 8.4.4 項と同様に「期限を定めて」がポイントとなりますが、こちらも改善・是正活動のきっかけとなるのが「学校関係者評価」ということとなります。エビデンスは、8.4.4 項と同様に改善報告書や是正報告書となります。

8	5	中項目	教育情報の公開(教育活動に関する情報公開を積極的に行っているか)	
8	5	1	教育活動に関する情報公開が適切になされているか	A 職業実践専門課程別紙様式4、HP
8	5	21	自己評価結果を公開しているか	A 公表した冊子、自己点検・評価報告書、HP
8	5	22	学校関係者評価結果を公表しているか	B 公表した冊子、学校関係者評価報告書、HP

8.5.1 中項目 8.5 では「教育情報の公開」(教育活動に関する情報公開を積極的に行っているか)について自己評価を求めています。この項目では、教育活動に関する情報公開が適切になされているかを確認しています。カテゴリーA の項目ですから、すべての専修学校が対象とすべき自己評価項目となります。エビデンス例にある「職業実践専門課程別紙様式4」とは、職業実践専門課程の認定を受けている学科コースを有する学校が、その制度の中で情報の公開(及び維持・更新)を求められている別紙様式 4「職業



実践専門課程認定後の公表様式」のことで、(本様式を各学校のホームページに掲載する際には、印刷可能な形式とし、トップページからリンクを貼る形で参照できるようにすることが求められます。)それ以外の学校の場合には、任意の様式にて教育活動に関する情報を公開してください。

8.5.21 この項目では、自己評価結果を公開しているかを確認しています。エビデンス例にあるように、公開している媒体(公表した冊子や HP)と公開している「自己点検・評価報告書(自己点検・評価表)」を提示できれば、評価 4(適切)となります。

8.5.22 こちらはカテゴリーB となります。平成 19 年(2007 年)に学校教育法及び同法施行規則が改正され、学校関係者評価の実施・公表について努力義務化がされました。さらに職業実践専門課程の認定を受けている学科コースを有する学校では、学校関係者評価の実施・公表が義務づけられています。職業実践専門課程の認定を受けている学科コースを有する学校では、この評価項目は評価 4(適切)とならなければなりません。

### 3-9. 「財務」

9	1	中項目	財務基盤(学校の中長期的な財務基盤は安定しているといえるか)	
9	1	1	教育活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか	A 財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、事業報告書
9	1	2	年度予算・中期計画が策定されているか	A 全体予算書、中期計画書

9.1.1 中項目 9.1 では「財務基盤」(学校の中長期的な財務基盤は安定しているといえるか)について自己評価を求めています。この項目では、教育活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているかを確認しています。何をもち十分な財政的基盤を確立していると判断するかは、難しいところですが、例えば、ある認証機関では、前受金保有率を財政的基盤の確立を判断する一つの指標としています。前受金とは、翌年度の収入を前もって受け付けているもので、主に授業料収入などがこれに当たり、貸借対照表の負債の欄に記載されています。(多くの学校では、年度が始まるまでに授業料の支払いをするよう求めています。)翌年度の収入ですから、貸借対照表を作成する年度末(3月31日)の時点では、現金・預金として保有されていることが期待されます。(現金・預金の金額は、貸借対照表の資産の欄に記載されています。)前受金保有率とは、(現金・預金/前受金)の割合のことを指し、この値が 50%未満となる

と、財政的基盤に問題があると見なされます。このような指標も目安として、自己評価を行なってください。エビデンスとしては、財務諸表が適切です。より具体的には、エビデンス例にあるように、財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、事業報告書など(これら全てで一式)となります。

9.1.2 この項目では、年度予算・中期計画が策定されているかを確認しています。エビデンス例にあるように、全体予算書や中期計画書など、策定されている予算書・計画書をエビデンスとして提示することで、評価 4(適切)となります。

9	2	中項目	予算・収支計画(予算及び収支計画は有効かつ妥当か。予算及び収支計画に基づき、適正に執行管理を行っているか)		
9	2	1	予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	A	予算書、理事会議事録、評議員会議事録
9	2	2	予算及び計画に基づき適正に執行管理を行っているか	B	収支計画書、予算執行表、月次予算チェック表

9.2.1 中項目 9.2 では「予算・収支計画」(予算及び収支計画は有効かつ妥当か。予算及び収支計画に基づき、適正に執行管理を行っているか)について自己評価を求めています。この項目では、予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているかを確認しています。予算・収支計画は、理事会や評議員会でそれらが有効かつ妥当なものとなっているかを検討され、承認されますので、エビデンス例にあるように、予算書、理事会議事録、評議員会議事録などにより説明ができます。

9.2.2 こちらはカテゴリ B となります。この項目では、予算及び計画に基づき適正に執行管理を行っているかを確認しています。エビデンス例にあるように、収支計画書、予算執行表、月次予算チェック表などで適正に執行管理が行なわれていることが説明できれば、評価 4(適切)となります。

9	3	中項目	監査(財務について会計監査が適正におこなわれているか)		
9	3	1	私立学校法及び寄付行為に基づき適切に監査を実施し、理事会、評議員会に報告しているか	A	会計監査報告書
9	3	2	会計監査(内部・外部)体制のルールが明確化されているか	C/Q	会計監査規程
9	3	3	会計監査(月次決算書等)の結果報告が文書等にて明確化されているか	C/Q	会計監査報告書

- 9.3.1 中項目 9.3 では「監査」(財務について会計監査が適正におこなわれているか)について自己評価を求めています。この項目では、私立学校法及び寄付行為に基づき適切に監査を実施し、理事会、評議員会に報告しているかを確認しています。エビデンス例として、理事会や評議員会での報告時に用いられる会計監査報告書が挙げられています。
- 9.3.2 ここからはカテゴリC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、会計監査(内部・外部)体制のルールが明確化されているかを確認しています。エビデンス例にあるように、会計監査規程などで、ルールが明確化されていることを説明します。
- 9.3.3 この項目では、会計監査(月次決算書等)の結果報告が文書等にて明確化されているかを確認しています。エビデンス例の名称は、前述の9.3.1項と同じ「会計監査報告書」となっていますが、月次での会計監査を想定していますので、会計監査報告書についても、年次監査ではなく、月次での監査を実施した記録が想定されます。

9	4	中項目	財務情報の公開(私立学校法に基づく財務情報公開体制を整備し、適切に運用しているか)		
9	4	1	財務情報公開の体制を整備し、適切に公開しているか	A	財務諸表、HP、財務書類等閲覧規程
9	4	2	財務情報の公開について、ホームページに公開するなど積極的に取組んでいるか	B	HP

- 9.4.1 中項目 9.4 では「財務情報の公開」(私立学校法に基づく財務情報公開体制を整備し、適切に運用しているか)について自己評価を求めています。この項目では、財務情報公開の体制を整備し、適切に公開しているかを確認しています。次項 9.4.2 と比較してみると、9.4.1 項で確認している「適切な公開」とは、必ずしもホームページ上での公開を指すものではなく、「学校の窓口で申請された場合に閲覧してもらおう形で公開」というものも含まれると判断できます。エビデンス例としては、財務諸表、HP、財務書類等閲覧規程を挙げてはいますが、上述のように、HP での公開が必須ということではありません。
- 9.4.2 この項目では、財務情報の公開について、ホームページに公開するなど積極的に取組んでいるかを確認しています。エビデンスとして、財務情報が公開されているホームページを挙げています。

### 3-10. 「社会貢献・地域貢献」

10	1	中項目	社会貢献・地域貢献(学校の教育資源や施設を利用した社会貢献・地域貢献を行っているか)	
10	1	1	学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を行っているか	A 年間行事予定表、利用案内、利用の記録
10	1	2	地域に対する公開講座・教育訓練(公共職業訓練等を含む)の受託等を積極的に実施しているか	A 公共職業訓練等受託契約書、年間計画表

10.1.1 中項目 10.1 では「社会貢献・地域貢献」(学校の教育資源や施設を利用した社会貢献・地域貢献を行っているか)について自己評価を求めています。この項目では、学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を行っているかを確認しています。学校の教室や実習室、校庭などを活用して、地域のイベントなどを行なうことも、これに含まれます。エビデンス例にあるように、年間行事予定表、利用案内、利用の記録をしめすことで、こうした社会貢献・地域貢献を行なっていることが説明できれば、評価 4(適切)となります。

10.1.2 この項目では、地域に対する公開講座・教育訓練(公共職業訓練等を含む)の受託等を積極的に実施しているかを確認しています。学校がその地域に存在することで、こうした教育や訓練の場を提供することにより地域住民の役に立つことが可能となりますし、また、地域住民からそのように期待されることが学校の運営にとってもプラスとなるはずで、エビデンス例にあるような形で、積極的に実施していることが説明可能となります。

10	2	中項目	ボランティア活動(学生のボランティア活動を奨励・支援しているか)	
10	2	1	学生のボランティア活動を奨励し、具体的な活動支援を行っているか	A ボランティア活動支援体制に関する資料
10	2	2	目標・計画に基づく社会的活動(地域活動・地域貢献・ボランティア活動等)を実施しているか	C 年間行事予定表、年間行事実績表、行事实施報告書

10.2.1 中項目 10.2 では「ボランティア活動」(学生のボランティア活動を奨励・支援しているか)について自己評価を求めています。この項目では、学生のボランティア活動を奨励し、具体的な活動支援を行っているかを確認しています。地域清掃活動や介護福祉系の学科コースの学生が行なう介護施設でのボランティア活動、地域で開催されるイベントの支援など、学生のボランティア活動は様々です。エビデンス例にあるように、ボランティア活動支援体制に関する資料を示すことで説明できます。

10.2.2 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、目標・計画に基づく社会的活動(地域活動・地域貢献・ボランティア活動等)を実施しているかを確認しています。教育の側面を強めた形で、「目標・計画に基づく」というところがポイントとなります。エビデンス例にあるように、年間行事予定表や年間行事实績表、行事实施報告書などで説明がかかっていますが、「目標・計画に基づく」というところがポイントですので、これらの予定や実績報告に目標・計画が記述されていることが求められます。

### 3-11. 「国際交流(必要に応じて)」

11	1	中項目	留学生の受入れ・海外への留学(留学生の受け入れ、海外への留学における学習支援や生活指導等を適切に対応し、管理体制を整備しているか)		
11	1	1	留学生の受入れ・派遣について戦略を持って行っているか	A	事業計画書、校務分掌表
11	1	2	留学生の受入れ・派遣、在籍管理等において適切な手続き等がとられているか	A	入管提出書類一式、学籍、管理体制組織図、旅行傷害保険、リスク回避マニュアル
11	1	3	留学生の学修・生活指導等について学内に適切な体制が整備されているか	A	留学生活の手引き、組織図
11	1	4	学習成果が国内外で評価される取組を行っているか	A	留学生活の手引き、成績証明書(外国語併記様式)、HP、JLPT取得率、資格試験取得率、就職率、進学率
11	1	5	国際交流に取り組んでいるか	C/S	海外のとの教育交流に関する協定等
11	1	6	海外留学プログラムに対する支援を適切に行っているか	C	説明会資料、連携に関する資料、海外のとの教育交流に関する協定等、エージェント契約書

11.1.1 中項目 11.1 では「留学生の受入れ・海外への留学」(留学生の受け入れ、海外への留学における学習支援や生活指導等を適切に対応し、管理体制を整備しているか)について自己評価を求めています。この項目では、留学生の受入れ・派遣について戦略を持って行なっているかを確認しています。「戦略」という言葉が大きすぎると感じる場合には、「目的」と言い換えても良いかもしれません。ただし、「目的」といっても、「国際交流を活性化させるため」というような一般的なものではなく、事業計画に紐づくものと捉えてください。留学生の受入れと、学生の海外派遣を別の部門・部署で行なっている場

合には、一体的な評価は難しいと考えられます。その場合には、両者を分けて自己評価を実施することをお勧めします。

11.1.2 この項目では、留学生の受入れ・派遣、在籍管理等において適切な手続き等がとられているかを確認しています。この項目のポイントは「適切な手続き」というところです。前項 11.1.1 と同様、留学生の受入れと、学生の海外派遣を別の部門・部署で行なっている場合には、一体的な評価は難しいと考えられます。その場合には、両者を分けて自己評価を実施することをお勧めします。エビデンス例には、入管提出書類一式、学籍、管理体制組織図など、留学生の受入れ手続きに関するエビデンスだけでなく、旅行傷害保険やリスク回避マニュアルなど、学生の海外派遣で用いられるものも掲載していますので参考にしてください。

11.1.3 この項目では、留学生の学修・生活指導等について学内に適切な体制が整備されているかを確認しています。エビデンス例にあるように、留學生活の手引きや組織図など、留学生に配布している資料をエビデンスとして示すことで、適切な体制が整備されていることを説明できます。

11.1.4 この項目では、学習成果が国内外で評価される取組を行っているかを確認しています。エビデンス例にあるように、成績証明書を留学生の本国で用いられる言語や英語などを併記して発行することにより、学習成果を伝えやすくなります。ただし、エビデンス例は、あくまでも一例であり、国内外で評価されるための取組は、教育分野によっても様々です。

11.1.5 こちらはカテゴリーC ということで、更なる質の向上を目指す取組を評価するための自己評価項目となります。この項目では、国際交流に取組んでいるかを確認しています。かなり抽象的な評価項目となりますが、エビデンス例にあるように、海外のとの教育交流に関する協定等、留学生の受入れや学生の海外派遣だけでなく、海外の学校や企業・団体等との交流への取組を想定しています。

11.1.6 この項目では、海外留学プログラムに対する支援を適切に行っているかを確認しています。エビデンス例として示したように、説明会資料、連携に関する資料、海外のとの教育交流に関する協定等、エージェント契約書などで、支援していることが説明できます。

(別添1)

## 自己点検・評価表(2023改訂版 Ver. 3.0) エビデンス例及び項目対比表

1 教育理念・目標			カテゴリ	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
1	1	中項目		理念・目的・育成人材像(教育理念(建学の精神)・目的・目標、育成人材像等が明文化されているか。職業教育機関として専修学校教育に必要とされる考え方や指針、内容等が盛り込まれているか)	1-1	1-1	
1	1	1	A	学校理念・目的・育成人材像は定められているか(専門分野の特性が明確になっているか)	1-1-1	1-1-a	4.2 c)
1	1	2	A	学生・保証人(保護者)に対して教育理念等を明文化し、周知しているか		1-1-c	補-2
1	1	3	B	教職員に対して教育理念等を明文化し、周知徹底を図っているか		1-1-b	補-2
1	1	4	B	学外の方に対して教育理念等を明文化し、公表しているか			補-2
1	2	中項目		教育の特色(社会や関連業界のニーズを踏まえた将来構想を描いていますか)			
1	2	1	A	各学科の教育目標、育成人材像は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向づけられているか(コース修了後に、学習者がそのコンピテンスのレベルを必要とする目的や状況が明確にされているか)	1-1-2	1-2-b	7.4 a)、 b)、 c)
1	2	2	A	社会経済のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか(学校の将来構想を描くために、業界の動向やニーズを調査しているか)	1-1-4		7.2
1	2	3	A	学校における職業教育の特色は明確になっているか	1-1-3		7.3
1	2	4	C	各修業期間における教育目的・目標・教育計画が文書化され、提示されているか			
1	2	5	Q	中期的(3~5年程度)な視点で、学校の将来構想を描いているか		1-2-a	

2 学校運営				カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
2	1	中 項目	運営方針(運営方針は教育理念等に沿ったものになっているか)			2-2	2-1	
2	1	1	教育方針や教育目的等に沿った運営方針が策定されているか	A	学校・部門の運営方針を示す資料、運営方針、理事会議事録、管理運営に関する方針を明らかにし学内で共有した資料	2-2-5	2-1-a 2-1-b	補-2
2	1	2	運営方針を教職員に周知しているか、また必要に応じてその理解の状況を確認しているか	B	学校計画書、運営方針発表会議事録、周知した場合の会当該の議録、行事の記録、写真等。寄附行為又は定款、その他教学運営等の教職協働の取組事例の資料		2-1-c	補-2
2	2	中 項目	事業計画(事業計画を作成し、執行しているか)			2-3	2-2	
2	2	1	運営方針に沿った事業計画を策定し共有しているか	A	事業計画書、理事会・評議員会の議事録、事業計画書を共有した証拠	2-3-6		8.3 a)、b)
2	2	2	学校の年間スケジュールはあるか	A	年間行事予定表、事業計画工程表。学則等(授業期間)、外部実習等の履修指導等のガイダンス資料			
2	2	3	事業計画を作成し、それに伴う予算も組んでいるか	Q	事業計画書、予算書、理事会・評議員会の議事録等。教育に必要な施設・設備、機器・備品の整備、維持・管理に関する資料		2-2-a	
2	2	4	事業計画の執行状況を確認しているか、または確認する体制があるか	Q	会議体図、会議議事録、法人および学校の組織機構図、業務分掌表		2-2-b	
2	3	中 項目	中期計画(中期計画を作成し、運用しているか)			(今回追加した項目)		
2	3	1	中期計画の策定において、教育理念(建学の精神)をベースに体系的に定義された教育目標、財務的目標、中長期的ビジョンを設定しているか	C	中期計画策定計画書、委員会の議事録			
2	3	2	中期計画と事業計画は関連付けられているか	C	中期計画書、事業計画書、予算書、理事会・評議員会の議事録等			
2	3	3	理事会にて中期計画を説明し、必要に応じて改善し、承認を受けているか	C	理事会議事録			
2	4	中 項目	運営組織(運営組織や意思決定機関は効率的なものになっているか)			2-4 (2-6)	2-3	
2	4	1	寄附行為、理事会会議規則等(法人)、学校の運営規程等が整備され、それらに従って理事会・評議員会(法人)、学校の運営会議等が開催されているか	A	理事会会議規則、学校の運営規程等、理事会・評議員会の議事録、法人の理事・評議員会名簿(役職・氏名・所属先等の明示)、学校・学科・学年単位等の会議議事録等	2-4-7	2-3-a	補-1
2	4	2	運営組織や意思決定機能は、規則等において明確化されているか、有効に機能しているか	A	組織規程、決済規程、起案書、役職者の職務権限規程、内部規程類		2-3-b	10.3.3 13.3 d)
2	4	3	組織機能図があるか	A	組織図、校務分掌表	2-4-8		補-1
2	4	4	運営会議(教職員会議・教員会議等)が定期的に開催されているか	B	年間行事予定表、教職員会議議事録、教職員会議・教員会議等の規程			補-1



2	4	5	理事会・評議員会の議事録は公開されているか	C	情報公開規程等、理事会議事録、評議員会議事録、HP			
2	4	6	教職員(組織の構成員)それぞれの職務分掌が文書化されているか	C	校務分掌表、組織規程			
2	4	7	意思決定システムを整備しているか	S	会議体図、会議議事録(理事会、評議員委員会)、役職者の職務権限規程	2-6-10		
2	4	21	出退勤管理簿があるか	A	出勤簿、勤務予定表、就業規則			
2	4	22	教職員の健康診断がされているか	A	教職員健康診断の案内、教職員健康診断実施記録。就業規則、特定健康診査結果一覧			
2	4	41	施設設備の保守・管理が定期的に行われているか	A	施設設備保守・管理点検表			補-3
2	5	中項目	教職員の評価・育成(教員及び職員の能力評価・能力向上に向けた取組みを行っているか)			3-12	3-10	
2	5	1	資格・要件を備えた教員を確保しているか	A	資格・要件等採用基準、学校が求める教員像・教員の役割・教育責任の所在に関する考え方を学内で共有した資料、教職員名簿、実務経験者一覧、教員資格認定書	3-12-22	3-9-a	11.1
2	5	2	現に教員数が充足していない場合、採用活動を行っているか、または、教員資格等取得に向けた教育・指導を行っているか	A	HP、求人申込書、求人広告の記録(新聞・求人サイト)、教育訓練の記録、授業科目と担当教員の適合性を判断する制度・判断した実例を示す資料、研修計画、面談・指導記録、求人票		3-9-b	
2	5	3	授業評価の実施・評価体制はあるか	A	実施体制組織図、授業評価の帳票、フィードバック記録、授業アンケート			13.5
2	5	4	教員の組織体制を整備しているか	A	講師会議事録、教員組織図。教員組織の適切性を検証したこと示す各種委員会、改善・向上に向けた取組が分かる資料	3-12-24		10.1.1
2	5	5	全ての教員(専任・兼任)に対して、当該学習分野又はスキル分野に関する必要なコンピテンスを有しているかを評価し、それらの評価結果を記録しているか	J	コンピテンス一覧、講師評価表、職務記述書、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料			11.2
2	5	6	教員・講師は、経験を有し、日本国内において認知されている教授資格を持っている、又は認知されている講師養成訓練を受けているか	J	職員名簿、実務経験者一覧、講師資格認定書、教員・講師の経歴書履歴書、個人調書等			11.1
2	5	7	教員・講師に対して、ニーズ分析の結果に関する情報を十分に知らせているか(学生のニーズ、求人企業のニーズ等)	J	講師交流会資料			7.7
2	5	8	代講が必要な場合、適格な教員・講師が対応できるように手配し、当該教員・講師に授業の準備及び実施について指導しているか	J	講師の手引き、講師マニュアル			10.1.3
2	5	21	職員の能力開発のための研修等が行われているか	A	研修報告書、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料			11.3

2	5	22	関連分野における先端的な知識・技能等を修得するための研修や教員の指導力育成等資質向上のための取組みが行われているか(研修等の効果を評価し、文書により記録しているか)	A	研修報告書、授業科目と担当教員の適合性を判断する制度・判断した実例を示す資料、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料	3-12-23		11.3
2	5	23	教育の成果(学修結果)に基づく教員面接を実施しているか	B	教員・講師面談記録、講師交流会資料			
2	5	24	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、実務に関する研修や指導力の修得・向上のための研修等を教員の業務経験や能力、担当する授業や業務に応じて組織的・計画的に受講させているか	B	教員の研修計画・研修報告書		3-10-d	
2	5	25	教員に対して、割り当てられた職務及び責任、学習サービスの評価結果、本人の専門能力開発のニーズに対する見解を考慮に入れて、専門能力開発の計画を作成しているか(教職員研修計画の作成)	B	教員・講師の研修計画書			11.4
2	5	26	教員の資質向上への取組を行っているか	S	教員の研修計画書、研修報告書、授業科目と担当教員の適合性を判断する制度・判断した実例を示す資料、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料	3-12-23		
2	5	27	県専各連合会主催研修会等への参加を奨励・支援しているか	Q	教員の研修計画書、研修案内資料、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料		3-10-a	
2	5	28	[職業実践専門課程]教員の実務卓越性及び教育指導力向上のため、研修計画を実施して組織的に実施していますか	Q	教員の研修計画書、研修報告書、授業科目と担当教員の適合性を判断する制度・判断した実例を示す資料、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料		3-10-e	
2	5	29	校内研修(OJT)を行っているか	Q	研修報告書、研修実施計画書。学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料		3-10-b	
2	5	30	企業や各種の団体等が主催する研修会等への参加を奨励・支援しているか	Q	教員の研修計画書、研修案内資料、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料		3-10-c	
2	5	31	教員・講師に対して、学習指導のための教育訓練や教材の利用についての訓練を実施しているか	J	新入職員研修、講師交流会資料、研修報告書、授業科目と担当教員の適合性を判断する制度・判断した実例を示す資料、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料			10.1.1
2	5	41	教育内容の改善を図るため、教職員と非常勤講師等との定期的な情報交換を行っているか	B	会議事録、報告書、教務日誌、教員組織の適切性を検証したこと示す各種委員会、改善・向上に向けた取組が分かる資料			7.7
2	5	42	事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか	C	研修計画、研修報告書、教学運営等の教職協働の取組事例の資料			

2	5	43	事務職員(学習サービスの提供に関わる教員・講師以外の職員)は、自らの職務をやり遂げるために必要なコンピテンス及び適格性を有しているか	J	職員業務能力評価表、学校のFD・SDの考え方、実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料			10.1.2
2	6	中項目	人事・給与制度(人事・給与に関する制度を確立しているか)			2-5	2-4	
2	6	1	人事に関する制度を整備しているか	A	就業規則、人事評価規程、テレワーク規定	2-5-9	2-4-a	13.3 d)
2	6	2	給与に関する制度を整備しているか	A	給与規程・職能資格規程、退職給与規程・旅費規程	2-5-9	2-4-a	13.3 d)
2	6	3	昇給・昇格制度は文書化されているか	B	人事評価規程・昇進昇格規程、給与規程、昇任に関して定めた規程			
2	6	4	採用制度は文書化されているか	B	教職員採用規程			
2	7	中項目	情報システム(情報システム化等による業務の効率化が図られているか)			2-7	2-5	
2	7	1	情報システム化等による業務の効率化が図られているか(情報システム化に取組み、業務の効率化を図っているか)	A	導入されている情報システムの概要を示す資料、円滑な情報システムの運営に係る組織体制を示す資料・情報システム化に伴う教育活動の効率化や効果を示す資料	2-7-11	2-5-a	7.8

3 教育活動				カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
3	1	中 項 目	目標の設定(教育理念、教育目的および育成人材像に沿った教育課程を編成・実施しているか)			3-8	3-1	
3	1	1	教育目的および育成人材像に基づき教育課程の編成・実施方針(カリキュラムポリシー)を明示し、また学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表されているか。また定期的に検証を行っているか	A	カリキュラムポリシー、HP、学生便覧、CP検証時の議事録、教育課程編成委員会議事録	3-8-12		8.3 b)
3	1	2	教育理念、育成人材像や業界のニーズを踏まえた教育機関としての修業年限に対応した教育到達レベルや学習時間の確保は明確にされているか	A	カリキュラムマップ、カリキュラム、教育課程の体系性を示す学協会等が定めるモデルカリキュラムとの関係性を示した資料	3-8-13	3-1-a	6 c)、d) 8.3 c)
3	1	3	教育目的および育成人材像に基づきディプロマポリシーを明示し、また学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表されているか。また定期的に検証を行っているか	B	ディプロマポリシー、HP、学生便覧、DP検証時の議事録、学校関係者評価委員会議事録			
3	2	中 項 目	教育方法・評価等(各学科の教育目標、育成人材像に向けて、体系的なカリキュラム作成などの取組がなされているか)			3-9	3-2	
3	2	1	教育理念・到達目標に沿って学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか	A	カリキュラムマップ、カリキュラム、履修要項、シラバス、学協会等が定めるモデルカリキュラムとの関係性を示した資料		3-2-a	8.3 c)
3	2	2	講義および実習に関するシラバスは作成されているか	A	シラバス			8.3
3	2	3	各科目の一コマの授業について、その授業シラバスが作成されているか	B	コマシラバス			8.3 d)
3	2	4	シラバスあるいは講義要項(作成されていればコマシラバス)などが事前に学生に示され(あるいはホームページなどで公開されて)、授業で有効活用されているか	B	HP、シラバス、講義概要、学生便覧。授業報告書			9
3	2	5	授業はシラバスに基づいて授業が展開されているか。また学校構成員(すべての教員、職員、学生)に周知を図っているか	C/J	シラバス、コマシラバス、授業報告書			8.5
3	2	6	教育課程(カリキュラム)は、事前に学生に開示されているか	Q	シラバス、講義概要、学生便覧、カリキュラム、教育課程を公表しているHP		3-2-b	
3	2	7	[職業実践専門課程]修業年限は2年以上となっているか	Q	学則		3-2-c	
3	2	8	[職業実践専門課程]総授業時数は1,700時間以上または総単位数が62単位以上となっているか	Q	学則		3-2-d	
3	2	9	シラバス(作成されていればコマシラバス)には到達目標が記載されているか(Can-Doを意識した到達目標の明示)	J	シラバス、コマシラバス、講義概要			8.3 d)
3	2	10	学習サービスの設計時に、予定しているモニタリング及び評価の手順を明確にしているか	J	シラバス、講義概要、評価手順書、学習成果の把握に用いている資料・その運用が分かる資料、学習成果の把握・評価にあたる体制が分かる資料			8.3 j)

3	2	11	実技・実習が講義と連動していたり、講師と学習者の比率をカリキュラム設計時に考慮するなど、効果的学習に配慮されているか	J	カリキュラムマップ、シラバス、講義概要				8.3 c)、 f)
3	2	21	適切な評価体制を有し、授業評価が実施されているか(教育内容およびその評価方法、評価項目、手段、スケジュールは適切か)	A	評価マニュアル、授業評価報告書、成績評価基準に関する教員間の申し合わせやその運用事実が分かる資料	3-9-17			13.3
3	2	22	質保証を目的とした授業や学習の定期的な観察を実施しているか	B	授業評価チェックシート、授業観察報告書、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料				13.4 a)
3	2	23	学生によるアンケート等で、適切に授業評価を実施しているか(学習の目的を満たしているか、満足度を含めて定期的に確認しているか)	B	授業アンケート、卒業時アンケート、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料		3-4-a		13.1
3	2	24	評価結果を教員にフィードバックするなど、その結果を授業改善に役立てているか	B	フィードバック記録、シラバス、改善活動の記録、授業アンケート、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料		3-4-b		
3	2	25	質保証を目的とした授業の評価にあたり、アセスメント結果(学修成果)のレビューを取り入れているか(アセスメント結果を、当初の目標と比較して評価しているか)	J	授業評価報告書、学習サービス評価報告書、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料				13.4 b)
3	2	26	カリキュラムを設計又は見直す際に、過去に提供した類似の学習サービスに関する評価の結果を考慮しているか	J	カリキュラム検討会議議事録、教育課程編成委員会議事録、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料				8.8
3	2	41	カリキュラム作成の際、複数のメンバーによるカリキュラム作成やカリキュラム作成委員会等の形で、作成したカリキュラムの検証が行われているか	B	カリキュラム作成委員会組織図、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料				
3	2	42	カリキュラム作成メンバーの中に業界関係者などの外部関係者を入れているかまたはその意見を取り入れているか	B	教育課程編成委員会議事録、カリキュラム検討会議議事録	3-9-15	3-4-c		7.6 8.2
3	2	43	カリキュラム設計及び開発の経験を有している、もしくは訓練を受けたファシリテーターなどが、カリキュラムの設計及び開発を担当しているか	J	校務・職務記述書、経歴書、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料				8.2
3	2	61	学習教材は、学習内容の実際の有用性を考慮した実践的かつ最新のものであり、社会的ニーズ、文化的ニーズ及び学習者の背景を考慮して選択されているか	J	教科書選定・決定の議事録				8.4
3	2	62	少なくとも年1回、カリキュラム、学習教材及びアセスメント教材の見直しを行っているか	J	カリキュラム検討会議議事録、学習実態の把握とそれに基づく改善・向上の取組を示す資料、教育の運用にあたる各種委員会等の活動が分かる資料				8.7

3	2	63	学内で使用又は開発した学習リソース(資源)の 出典及び著作権について、適正に処理できているか	J	講師マニュアル、講師の手引き、一般社団法人授業目的公衆送信補償金等管理協会(SARTRAS)届出			8.9
3	2	64	教員・講師及び学習者に対して、印刷教材・電子教材の複写及び利用に関する規則について情報提供しているか	J	講師マニュアル、講師の手引き、学生便覧、就業規則			10.2.2
3	2	81	キャリア教育・実践的な職業教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されているか	A	キャリア教育シラバス、実務家教員シラバス			8.3 g)
3	2	82	関連分野における実践的な職業教育(産学連携によるインターンシップ、実技・実習等)が体系的に位置づけられ、その内容、評価法などが事前に決められているか	B	カリキュラムマップ・実務家教員シラバス・企業との協定書、連携実務実習に係る実施計画・実施協定書および実施に係る責任体制が分かる資料			8.3 c)、 e)
3	2	83	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、演習・実習等を行っているか	B	教育課程委員会議事録、カリキュラム検討会議議事録、実習報告書、連携実務実習に係る実施計画・実施協定書および実施に係る責任体制が分かる資料		3-4-d	
3	2	84	企業・施設等での職場実習(インターンシップ含む)があるか	B	実習受諾書、講義概要、企業実習報告書、連携実務実習に係る実施計画・実施協定書および実施に係る責任体制が分かる資料		3-11-c	
3	2	85	企業・地域・行政との連携を図っているか	C	実習受諾書、企業等との連携に関する契約書、学校関係者評価報告書、設置主体・学校法人の事業報告書、HP			
3	2	86	他の高等教育機関との連携講座等を行っているか	C/Q	シラバス、講義概要、教育連携協定書、設置主体・学校法人の事業報告書、HP		3-11-d	
3	2	87	県内の人材を活用して、授業等を行っているか	Q	実習受諾書、講義概要		3-11-a	
3	2	88	県内の企業、業界団体、自治体等と連携した授業等を行っているか	Q	非常勤講師契約書、講義概要、連携実務実習に係る実施計画・実施協定書および実施に係る責任体制が分かる資料		3-11-b	
3	2	89	学生が県や各市・町の自然、歴史、文化等に触れることのできる授業等を行っているか	Q	年間行事予定表、授業計画書、フィールドワーク調査書		3-12-a	
3	2	90	公共のマナーについて、教育・指導しているか	Q	交通安全講和依頼書、年間行事予定表、学生便覧、オリエンテーションの手引き		3-12-c	
3	2	91	地域の特性を活かした教育を行っているか ※例:交通安全教育を行っているか(交通事故死者数全国ワースト上位からの脱却を図るべく教育を行っている)	Q	交通安全講和依頼書、年間行事予定表		3-12-b	
3	3	中項目	成績評価・単位認定等(成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか)			3-10	3-6	
3	3	1	成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか	A	成績評価に関する規程、授業科目履修規程、学生便覧、進級基準・卒業基準、判定会議議事録	3-10-18	3-5-a	8.3 e)
3	3	2	学生や保証人(保護者)に対し、成績評価・単位認定の基準、進級要件、卒業要件はきちんと提示されているか	B	成績評価に関する規程、授業科目履修規程、学生便覧、進級基準・卒業基準、保護者説明会資料		(3-5-b)	9 b)

3	3	3	各規定に基づいて適切に成績評価・単位認定、進級・卒業判定を行っているか	B	成績評価規程、シラバス、判定会議事録、科目ごとの成績表		3-6-a	
3	3	4	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、学生の学修成果の評価を行っているか	B	成績評価規程、シラバス、判定会議事録、連携企業等との会議録、連携科目の成績表		3-6-b	13.4 c)
3	3	5	作品及び技術等の発表における成果を把握しているか	S	シラバス、評価マニュアル、研究会発表資料、研究会発表の成果記録	3-10-19		
3	3	6	アセスメントの結果は、公平性、透明性及び守秘義務の原則に鑑みて、確立された権限又は正当な承諾を得た者のみ閲覧可能とされているか(閲覧制限)	J	個人情報保護管理規程、講師マニュアル、アクセス権限規程			12.5
3	4	中項目	資格・免許取得の指導体制(資格・免許取得のための指導体制があるか)			3-11	3-7	
3	4	1	資格取得等に関する指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか(発行する修了証明書の種類及び内容)	A	目標資格・検定試験一覧、シラバス、講師概要、成績証明書、卒業証明書、カリキュラムマップ、学習計画、試験対策計画	3-11-20	3-7-a	8.3 d)、h)
3	4	2	資格・免許取得のための指導体制はあるか	S/Q	職務分掌、教員組織図、指導計画書	3-11-21	3-8-a	
3	4	3	カリキュラムや授業計画(シラバス)は文書化またはデータ化し、学生に配付しているか	Q	シラバス、講義概要		3-7-b	
3	5	中項目	キャリア教育等(基礎的・汎用的能力(①人間関係形成・社会形成能力、②自己理解・自己管理能力、③課題対応能力、④キャリアプランニング能力)を身につけるための取組が実施されているか)				3-3	
3	5	1	キャリア教育を行ない、学生の社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成しキャリア発達を促しているか	B	企業との協定書等、シラバス、キャリア教育に関する教育計画書	3-9-16		
3	5	2	卒業後の専攻分野におけるキャリア形成への適応性、効果を把握しているか。また、それを踏まえ教育活動等の改善を図っているか	C	企業アンケート、改善活動の記録、カリキュラム会議議事録			
3	5	3	キャリア教育等の実施に向け、中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)(平成23年1月31日)の内容を参照していますか	Q	講師交流会資料、教員研修報告書		3-3-a	
3	5	4	キャリア教育等の実施にあたり、教育内容・方法を工夫しているか	Q	シラバス、コマシラバス、講義概要		3-3-b	
3	5	21	高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているか。	A	シラバス、講義概要、連携授業計画書・報告書			4.2 f)
3	5	41	リメディアル(導入前教育・補習)教育を行っているか	C	実施記録、教務会議議事録			
3	2	42	学習参加の前提としているスキルや要件などに不足がないかを確認するためのアンケートやヒアリングを行っているか	J	授業アンケート、科目別アンケート			7.4 d)

4 学修成果・教育成果				カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
4	1	中 項 目	学修成果(各学科の教育目標、育成人材像に向けてその達成への取り組みと評価がされているか)					
4	1	1	コース全体を通して、及びコースの修了時に、学習者の習熟状況をアセスメントしているか	A	修了試験成績一覧、期末試験成績一覧			12.3
4	1	2	学生の学修成果の評価に際して、育成する人材像に沿った評価項目を定め、明確な基準で実施されているか(測定する知識、スキル及び能力、測定の基準、アセスメントの方法は明確か)	B	成績評価基準、成績評価方法、科目シラバス			12.1
4	1	3	コースの開始前又は開始時に、学習する内容に関して学習者が有するコンピテンスのレベルについて、アセスメントを行っているか	J	入学試験結果、授業開始時レベルチェック、入学後基礎学力試験			12.2
4	1	4	要請があった場合には、学習者又はスポンサーに対して、a) 学習サービスの名称及び目的やb) 指導時間数、c) 達成度などの情報を含む修了証明書を提供しているか	J	学生便覧、証明書等発行記録			12.4
4	2	中 項 目	就職率(就職率の向上が図られているか)			4-13	4-2 (4-3)	
4	2	1	就職率の向上が図られているか(結果を分析し、就職指導・支援の改善を図っているか)	A	就職関連指導シラバス、就職実績報告書	4-13-25		13.8
4	2	2	学生の就職に関する目標が、教職員に共有されているか	A	事業計画書 会議資料			7.7
4	2	3	学生の就職活動に関する記録がなされているか	B	就職活動報告書			
4	2	4	対外部に向けた就職実績を公表しているか(パンフレット・HP等)	B	パンフレット、HP			
4	2	5	学生の就職結果に関して検証・報告がされたか	C	就職実績報告書、教職員会議議事録			
4	3	中 項 目	資格・免許の取得率(資格・免許取得率の向上が図られているか)			4-14	4-1	
4	3	1	資格取得率の向上が図られているか(目標とする資格試験等への合格率は全国平均と比較してどうか)	A	資格試験結果報告書、資格・検定試験取得率の履歴	4-14-26		12.4
4	3	2	資格・検定・コンペに関する目標を設定したか	A	目標資格・検定一覧		4-1-a	7.5
4	3	3	資格・検定・コンペに関する目標・計画が教職員に共有されているか	B	教職員全体会議資料			
4	3	4	資格・検定・コンペ結果に関して検証・報告がされたか	B	検定試験結果報告書			
4	3	5	資格・検定・コンペの結果(合格者数・合格率)を公表しているか	B	パンフレット、HP			
4	3	6	資格等の取得率向上のための対策を講じているか	Q	教務会議議事録、検定対策企画書・実施記録		4-1-b	



4	4	中 項 目	社会的評価(卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか)		4-15		
4	4	1	卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか(卒業生の就職後の動向を出来るだけ把握し、卒業後にも就職その他の支援を行っているか)	A	卒業生調査・企業アンケート、企業等訪問記録、就職担当者訪問記録等	4-15-27	7.5
4	4	2	卒業生の動向について、年度毎に調査・集計し、動向等を把握しているか	C/Q	企業等訪問記録、卒業生就業先訪問記録、企業等アンケート、調査表		5-10-a
4	4	3	卒業年度だけでなく、卒業後一定期間後の勤務先等就業状況を調査・把握しているか	C/Q	就職内定状況一覧、卒業生就業状況一覧、企業在籍調査結果、企業等アンケート、調査表		5-10-b

5 学生支援			カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
5	1	中 項 目	修学支援(学生に対する修学支援に関する支援組織体制を整備し、学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるように図っているか)				
5	1	1	学生への修学支援を適切に行っているか	A	学生カルテ、学生指導履歴、個別相談表、修学支援の一環としての奨学金に関するHP		5.2 b)
5	2	中 項 目	就職等進路(就職・進学指導に関する支援体制は整備され、有効に機能しているか)			5-16	5-2 5-3
5	2	1	進路・就職に関する支援体制は整備されているか(またそれはきちんと学生や保証人(保護者)に周知されているか)	A	学生便覧、オリエンテーション資料	5-16-28	7.5
5	2	2	キャリアサポート関連の有資格者(キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント・産業カウンセラー等)がいるか	C	キャリアコンサルタント・キャリアサポーター一覧		
5	2	3	就職担当部門と担任教員との連携は図られているか	C/Q	就職会議の記録		5-2-b
5	2	4	関連業界への就職率の向上は図られているか	C/Q	就職活動報告書、就職先一覧、学校関係者評価委員会議事録		4-3-c
5	2	5	就職等に関する支援部署・相談部署(就職担当部門)はあるか	Q	組織図、校務分掌表		5-2-a
5	2	6	より高度な学習・研究ができるよう大学等との併修または接続が可能な体制等を取っているか	Q	カリキュラムマップ、講義概要、提携協定書		5-2-c
5	2	7	早期から、県内または関連業界へ就職することの意義・メリット等について説明しているか	Q	就職セミナー資料		4-3-a
5	2	8	県内への就職率の向上は図られているか	Q	就職活動報告書、就職先一覧、学習サービス評価報告書		4-3-b
5	2	9	企業等からの求人票をまとめ、求人情報を学生に公開しているか	Q	求人票一覧表、就職セミナー資料		5-3-a
5	2	10	就職説明会・就職相談会等を開催していますか、または人材関連企業等が主催する説明会等への参加を奨励しているか	Q	就職セミナー資料、年間行事予定表		5-3-b
5	2	11	履歴書の書き方、面接の受け方などの講座を設けているか、または指導しているか	Q	就職セミナー資料、年間行事予定表、就職対策企画書		5-3-c
5	3	中 項 目	学生相談(学生相談に関する体制は整備されているか)			5-18	
5	3	1	学生相談に関する体制は整備されているか(相談窓口が設置されているか)	A	学生便覧	5-18-30	5-4-b
5	3	2	学生の面談・相談記録があるか	B	学生面談記録、個別面談シート		
5	3	3	入学時または定期的に、担任等が学生に対し個別面談・ヒアリングを行っているか	Q	学生カルテ、学生指導履歴、個別相談表		5-4-a
5	3	4	いじめや孤立を早期に発見する体制があるか	Q	学級日誌、クラス運営報告書、学生カルテ、教務日誌		5-5-a
5	3	5	いじめ等を発見した場合、それを解決するための体制・仕組みがあるか	Q	職務記述書、組織図		5-5-b

5	3	21	留学生に対する相談体制を整備しているか	S	留学生活の手引き、組織図	5-18-31		
5	4	中項目	学生生活(学生に対する経済的な支援体制は整備されているか。学生の健康を担う組織体制はあるか。生活環境支援体制を整備しているか)			5-19		
5	4	1	奨学金制度など、学生の経済的側面に対する支援体制は整備されているか	A	募集要項、奨学金説明会資料	5-19-32		5.2 d)
5	4	2	公的支援制度の利用について、学生・保証人(保護者)に案内、情報提供しているか	C/Q	公的奨学金制度説明書、案内の記録		5-6-a	
5	4	3	学費の減免、特待生制度、学校独自の奨学金制度等はあるか	Q	募集要項		5-6-b	
5	4	4	給付型奨学金や授業料等減免など、学校独自に学生への経済的支援を行っているか	Q	募集要項		7-3-c	
5	4	21	学生の健康管理を担う組織体制はあるか(学生の健康診断を実施しているか、また健康相談窓口は整備されているか)	A	健康診断案内、年間行事予定表、学校医がいることを示す資料、健康相談窓口の案内	5-19-33	5-7-a	10.3.2
5	4	22	有所見者の再健診について適切に対応しているか	Q	再健診の案内、記録		5-7-b	
5	4	41	課外活動に対する支援体制は整備されているか	A	課外活動(地域活動・部活動等)の記録、部活動の実績の記録	5-19-35		4.2 f)
5	4	42	学生の生活環境への支援は行われているか(学生のアパート探しなど、住環境への支援体制はあるか)	A	募集要項、説明会記録、HP			5.2 b)
5	4	43	遠隔地からの学生のための寮を整備しているか、またはアパート・マンションの紹介等をしているか	S/Q	学生寮の位置、収容数等の資料、紹介業者パンフレット	5-19-34	5-8-a	
5	4	44	子育てや女性の就業支援のための体制・教育を整えているか	Q	募集要項、HP		7-3-d	
5	4	45	学習に関する要望、学習に関する要望を取り巻く状況及び通学の障害となる要因(距離や費用等)を理解し、解決に向けた提案を行っているか	J	個別相談記録、オープンキャンパスアンケート			5.2 a)、 c)
5	5	中項目	中途退学への対応(退学率の低減が図られているか)			5-17		
5	5	1	退学率の低減が図られているか(受講登録、出欠状況及び学習者の減少に関する分析が行われているか)	A	退学防止の取り組み記録、退学状況の分析と対策記録	5-17-29		13.4 d)
5	5	2	退学率の目標を設定しているか	A	事業計画書			
5	5	3	退学率の低減に関する目標・計画が教職員に共有されているか	B	事業計画書、会議資料			
5	5	4	退学者数を公表しているか	B	HP、職業実践専門課程別紙様式4			
5	5	5	中途退学者数、中途退学の原因・傾向等を把握しているか	C/Q	学生指導報告書、学習サービス評価報告書、個別相談記録		5-1-a	
5	5	6	中途退学防止のための対策を講じているか	Q	学生指導履歴、カウンセリング記録、個別相談記録		5-1-b	

5	6	中項目	保証人(保護者)との連携(保証人との連携体制を構築しているか)		5-20		
5	6	1	保証人(保護者)と適切に連携しているか(保証人のニーズを把握しているか)	A	保護者面談記録、保護者会報告書	5-20-36	7.4 b) 7.5
5	6	2	保証人(保護者)との計画的な相談会・面談を行っているか	B	保護者面談案内、保護者会報告書		
5	6	3	緊急時の保証人(保護者)等との連絡体制を確保しているか	C/Q	学生調査書、学生カルテ		5-9-c
5	6	4	成績・素行不良の場合には、保護者等に連絡を取り、あるいは面談しているか	Q	保護者面談記録、学生指導報告書、個別相談記録		5-9-b
5	6	5	保護者会の開催等、保護者等とのコミュニケーションを図るとともに、学校の教育活動情報を伝えているか	Q	保護者会報告書、学園新聞		5-9-a
5	7	中項目	卒業生・社会人支援(卒業生の動向を把握しているか。社会人のニーズを踏まえた教育環境を整備しているか)			5-21	5-10 5-12
5	7	1	卒業生への支援体制を整備しているか(再就職、キャリアアップ等について、相談に乗っているか)	B	同窓会会則、就職あっせん記録、相談窓口	5-21-37	5-11-b
5	7	2	学校情報を卒業生に知らせているか(HP・学校便り等)	C	HP、同窓会HP		
5	7	3	学校は同窓会との連携を図っているか	C/Q	同窓会会則		5-11-d
5	7	21	卒業生への卒業後教育等の支援体制はあるか(卒業生への講習・研修を行っているか)	B	パンフレット、HP、講習会案内		5-11-c
5	7	22	卒業生への資格、検定等不合格者に対する対策を講じているか	C/Q	国家試験対策計画、実施記録		5-11-a
5	7	23	産学連携による卒業後の再教育プログラムの開発・実施に取り組んでいるか	S	研修会案内(OB向け)、HP	5-21-38	
5	7	41	社会人学生のニーズを踏まえた教育環境が整備されているか	A	パンフレット、HP	5-21-39	10.3.2 b)
5	7	42	大学等卒業者の入学に際し、入学前の履修に関する取扱いを学則・細則に規定し、適切に認定しているか	C/Q	学則・細則		5-12-a
5	7	43	教育訓練給付金対象の講座指定を受け、社会人入学生の学費軽減に努めているか	Q	募集要項、HP		5-12-b

6 教育環境			カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項	
6	1	中 項 目	施設・設備等(施設、設備は教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか)		6-22	6-1		
6	1	1	施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか(講義室は学生数、時間割にあわせ、無理なく配備されているか)	A	学校設置認可申請書、教室配置図、時間割、専修学校報告書	6-22-40	6-1-a	10.3.2
6	1	2	学生が利用できる参考図書・関連図書は備えられているか	A	資産目録、図書台帳			10.3.1
6	1	3	教育上の必要性に対応した機材・備品を整備しているか	A	各種設備・教育備品の一覧表及び点検票、管理体制の組織図			10.2.1
6	1	4	図書室・図書コーナーがあり、図書館サービスは十分に機能しているか	C	施設案内図、図書台帳			
6	1	5	学習環境として外部組織が管理する施設・設備を用いる際には、必要となる最小限の要件を特定し、提示しているか	J	外部施設確認チェック表			10.3.1
6	1	6	図書室・図書コーナー等、ホットライン、カウンセリングサービス、コンピュータの利用、メンタリングなどの学習サポートについて案内しているか	J	学生便覧			9 e)
6	1	21	分煙・禁煙等に関する規定が文書化・掲示されているか	B	掲示物、学生便覧			
6	1	22	学内の整理・整頓・清掃に関して定期的に管理・チェックがされているか	B	教室清掃チェックシート、環境整備チェックシート			
6	1	41	施設・設備の点検、補修・修繕等は定期的にまたは適宜行っているか	A	施設・設備の点検、補修計画書、点検・修繕の記録、電気設備点検記録報告書、電気設備定期点検報告書、建築物環境衛生管理報告書		6-1-b	10.3.3
6	2	中 項 目	学外実習、インターンシップ等(校外の実習、インターンシップ、海外研修等について、十分な教育体制を整備しているか)		6-23	6-2		
6	2	1	学内外の実習施設、インターンシップ、海外研修等について十分な教育体制を整備しているか	A	学外実習時の実施要綱・マニュアル	6-23-41		8.6
6	2	2	実技・実習に先立って、職業倫理や情報の取扱いに関する規程・マニュアルや規則が整備されているか。	B	倫理規程、学生便覧			8.6
6	2	3	校外実習等についての成績評価基準を明確に決めているか	C/Q	校外実習マニュアル、評価マニュアル		6-2-c	
6	2	4	校外実習等は、教育課程の中に組込まれているか	Q	カリキュラムマップ、シラバス、講義概要		6-2-a	
6	2	5	校外実習等に関する実施要領・マニュアル等を作成し、学生・保護者等に周知しているか	Q	校外実習マニュアル、臨床実習実施要領		6-2-b	

6	3''	中項目	防災・安全管理(防災・安全管理に関する体制を整備しているか。防災訓練等を実施しているか)		6-24	6-3 6-4	
6	3	1	防災に対する組織体制を整備し、適切に運用しているか	A	危機管理マニュアル、気象警報による休講等の取扱いガイドライン	6-24-42	10.3.3
6	3	2	防災・防犯設備(非常灯・消火器・警備システム等)が整備・点検されているか	A	消防用設備点検報告書、警備業務請負契約書		10.3.3
6	3	3	防災計画や消防計画を所轄の消防署に届出ているか、また必要に応じそれらの計画を変更しているか	Q	防災計画、消防計画		6-3-a
6	3	4	施設・設備の耐震化を図っているか	Q	施設改修計画、改修工事記録、耐震性検査記録		6-3-b
6	3	21	定期的に防災訓練を実施しているか	A	防災訓練実施要項、防災訓練実施報告書		10.3.3
6	3	22	学校独自で教職員・学生に対し防災研修・教育を行っているか	Q	消防訓練実施要綱、年間行事予定表		6-4-a
6	3	23	県シェイクアウト(県民いっせい地震防災行動訓練)や各市・町が行う防災訓練等に参加しているか	Q	避難訓練企画書、防災訓練開催チラシ		6-4-b
6	3	41	学校における安全管理の整備を行っているか	B	設備管理者の一覧表、各種設備の定期点検票、危機管理マニュアル		

7 学生の受入れ募集				カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
7	1	中 項 目	学生募集活動(学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。社会人入学生、留学生、障がい者等、多様な学生の受入れについて方針を明確にしているか)			7-25	7-1 7-3	
7	1	1	学生募集活動は、適正に行われているか	A	募集活動体制組織図、営業日報、パンフレット、OC用説明資料、募集要項、学校案内、HP	7-25-45		6 a)
7	1	2	入学者受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)を策定し、学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表しているか	A	アドミッションポリシー、募集要項、パンフレット、公式Webサイト			6 b)
7	1	3	学校案内に、育成人材像、特徴、目指す資格・免許等をわかりやすく紹介しているか	A	パンフレット、HP		7-1-b	6 a)
7	1	4	学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集を行っているか	A	募集活動体制組織図、営業日報、学生募集要項、学校案内(パンフレット)			6 b)
7	1	5	高等学校等直結する教育機関に対し、教育活動等の情報提供を行っているか	S/Q	年間計画表、広報計画	7-25-44	7-1-a	
7	1	6	学校運営責任者の情報や、教員・講師の適格性・経験などの情報を提供しているか	J	パンフレット、HP			4.2 b)、 d)
7	1	21	入学に関する問い合わせ等に適切に対応できる体制ができているか	A	校務分掌、HP、組織図		7-1-d	6 i)
7	1	22	学校説明会等による情報提供(育成人材像、評価手段及びその基準、目指す資格・検定・コンペ、学費・教材費等の情報)を行っているか	A	オープンキャンパス配布資料、説明用資料、HP、募集要項			4.2 c)、 g) 6 e)
7	1	23	入学予定者に対し学習指導・支援等は行われているか	B	入学前教育について(資料)			
7	1	24	体験入学・オープンキャンパス等を実施し、多くの人に教育内容・施設設備等の紹介をしているか	Q	体験入学案内書、パンフレット、HP		7-1-c	
7	1	25	学習者の満足度に関するフィードバックを入手する手順、並びに彼らの要求、提案及び苦情に対応する手順など、学校生活での支援体制について入学前に伝えているか	J	オープンキャンパス配布資料、HP			6 i)
7	1	26	教授資格、教歴及び背景など、授業や実習を担当する教員・講師のプロフィールについて、オープンキャンパスなどで紹介しているか	J	パンフレット、HP、オープンキャンパス配布資料			6 j)
7	1	27	学力の不足や障がいに関する特別なニーズを特定しているか	J	個別相談記録、オープンキャンパスアンケート			7.4 e)
7	1	41	教育の履行、人的・物的資源の提供、個人情報の取り扱い、安全管理など、オリエンテーションなどで学校側の義務と責任を学生と保証人(保護者)に案内しているか	C/J	学生便覧、オリエンテーション資料			9 a)

7	2	中項目	入学選考(入学選考は、適正かつ公平な基準に基づき行われているか)		7-26		
7	2	1	学校案内等には選抜方法が明示されているか(入学に必要な学力、スキル、資格、職業経験などの、前提となる要件が明示されているか)	A	募集要項、学校案内	7-26-46	6 b)
7	2	2	学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に入学選考を行っているか	A	入試基準、選考方法 選考における実施体制、選考結果資料		7.4 d)
7	2	3	入学選考に関する実績を把握し、授業改善等に活用しているか	S	入学者等のデータ表、推移表	7-26-47	
7	2	4	社会人の「学び直し」に対応し、社会人を積極的に受入れているか	Q	募集要項、パンフレット、HP		7-3-a
7	2	5	履歴書(学歴、所有資格など)を適切に入手し、適切な管理を行っているか	J	履歴書、入学願書一式、文書管理簿		7.4 e) 7.8
7	3	中項目	学納金(学納金は妥当なものとなっているか)		7-27	7-2	
7	3	1	学納金は妥当なものとなっているか	A	募集要項		5.2 d)
7	3	2	学校案内等に、学費、受験料、学習教材の購入費等が明示されているか	A	パンフレット、募集要項		7-2-a 6 f),g),h), 10.2.1, 14.1
7	3	3	経費内容に対応し、学納金を算定しているか	S	学納金の算定資料	7-27-48	
7	3	4	入学辞退者への授業料返還について、文部科学省通知(18文科高第536号)に基づいて適切に対応しているか	B	募集要項	7-27-49	7-2-b 6 h)
7	3	5	教育訓練給付制度(一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付)を利用できるよう取組んでいるか	Q	募集要項、パンフレット、HP		7-3-b
7	3	6	学習者又はスポンサーから要請があった場合には、支払の証明を提供しているか	J	学生便覧、証明書発行台帳		14.2



8 教育の内部質保証システム				カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
8	1	中項目	関係法令、設置基準等の遵守(法令、専修学校設置基準等を遵守し、適正な学校運営を行っているか)					
8	1	1	法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	A	法令遵守の研修報告書、教務日誌、専修学校設置基準チェック表	9-32-56		補-6
8	1	2	業界や地域社会等に対するコンプライアンス体制が整備されているか	A	組織図、校務分掌表、内部規定類			補-6
8	1	3	関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規程を整備し適切に運用しているか	B	ハラスメント防止規程、危機管理規程、ルールブック		9-1-b	補-3
8	1	4	所轄官庁に対し、申請・届出等を遅滞なく行っているか	Q	申請・届出書類一覧、校務分掌表		9-1-a	
8	1	21	セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント等の防止について、規定を文書化し、対策を立て実行しているか	C/Q	ハラスメント防止規程、就業規則		9-1-b	
8	2	中項目	個人情報保護(個人情報に関する規程を整備し、個人情報に対する対応を取っているか)					
8	2	1	学校が保有する個人情報保護に関する対策を実施しているか	A	個人情報保護規程、プライバシーポリシー、セキュリティポリシー等	9-33-57		7.8
8	2	2	個人情報保護規程が文書化されているか	A	個人情報保護規程、個人情報取扱規程		9-2-a	補-3
8	2	3	個人情報の取扱いについて、教職員に対し周知し、意識づけができているか	B	教員研修資料、講師交流会資料		9-2-b	
8	2	21	リムーバブルメディア、ウェブサイト等からの情報漏洩防止策を講じているか	Q	情報セキュリティ規程		9-2-c	
8	3	中項目	学校評価(自己評価、学校関係者評価の実施体制を整備しているか)			9-34	9-3 9-4	
8	3	1	学校教育、学校運営について、自己点検・評価を実施し、さらに課題解決に取り組んでいるか	A	自己点検・評価報告書、改善計画書、改善報告書	9-34-58	9-3-a	13.8
8	3	2	自己点検・評価報告書にまとめているか(自己点検・評価報告書があるか)	A	自己点検・評価報告書		9-3-c	13.6
8	3	3	自己点検・評価の組織があるか	B	自己点検・評価委員会、組織図、校務分掌表			13.5
8	3	4	実施のための組織体制を整備し、定期的に取り組んでいるか	Q	組織図、校務分掌表、内部規定類		9-3-b	
8	3	5	学校評価の目的(何のために学校評価をするか)が、全ての教職員に浸透していたか	Q	教職員会議議事録、講師交流会資料		11-1-a	
8	3	6	学校評価を積極的に実施できたか(受動的になったり、義務感でやっていなかったか)	Q	学校関係者評価報告書、学校関係者評価委員会議事録		11-1-b	
8	3	7	評価に向けての体制を構築し、担当責任者・担当者を明確に決めたか	Q	組織図、校務分掌表、内部規定類		11-1-c	
8	3	8	評価の範囲、目標、根拠、基準、方法及びスケジュールを含む、モニタリング及び評価の手段などを考慮し、モニタリング及び評価のプロセスを設計しているか	J	評価項目一覧表、授業評価マニュアル			13.2

8	3	9	適切な評価体制を有し、学校評価(学習サービスの評価)が実施されているか(適格者によるモニタリング及び評価を実施できているか)	J	組織図、校務分掌表、内部規定類			13.5
8	3	21	学校関係者評価の実施体制を整備し、学校関係者評価を実施し、改善の取組みを行っているか	B	学校関係者評価委員会議事録、委員会名簿	9-34-60		13.8
8	3	22	学校関係者評価を適正に実施運用するためのルールが明文化されているか	Q	学校関係者評価委員会規程		9-4-a	
8	3	23	学校関係者評価を実施するための組織体制を整備しているか	Q	学校関係者評価委員会規程		9-4-b	
8	3	24	学校関係者評価を実施するために、設置課程・学科の関連業界等から委員を選出しているか	Q	学校関係者評価委員名簿		9-4-c	
8	3	25	学校関係者評価結果を報告書にまとめているか	Q	学校関係者評価報告書		9-4-d	
8	3	26	学校評価の準備から実施、また公表に至るまで、教職員が協力して行えたか	Q	学校関係者評価報告書、学校関係者評価委員会議事録		11-1-d	
8	3	27	評価結果を踏まえ、改善に向けての仕組み・流れを構築し、それをみんなで共有できたか	Q	是正マニュアル、学校関係者評価委員会議事録		11-1-e	
8	4	中項目	改革・改善(各学科の教育目標、育成人材像に向けて自己点検・評価活動の実施体制を確立して改革・改善のためのシステムが構築されているか)				3-4	
8	4	1	自己点検・評価の必要性を全教職員に伝える機会を設けたか	A	教職員会議議事録			補-1
8	4	2	卒業後のキャリア形成への効果を把握し学校の教育活動の改善に活用されているか	A	卒業生就業・離職状況調査報告書、是正報告書			13.8
8	4	3	自己点検・評価の結果に基づき改善計画を策定したか	B	改善計画書、是正計画書			補-4
8	4	4	自己点検・評価の結果に基づき期限を定めて改善計画に基づいた結果の検証がされたか	B	改善報告書、是正報告書			補-5
8	4	5	学校関係者評価の結果に基づき改善計画を策定したか	B	改善計画書、是正計画書			補-5
8	4	6	学校関係者評価の結果に基づき期限を定めて改善計画に基づいた結果の検証がされたか	B	改善報告書、是正報告書			補-5
8	4	21	教育方針や目標を含むマネジメントシステムの継続的な適合性、妥当性、有効性を確保するためにマネジメントレビューを実施しているか(モニタリング及び評価の結果を考慮して、学習サービスの改善・変更を実施しているか)	J	マネジメントレビュー報告書、経営会議議事録			13.8
8	4	41	学生や保護者、その他利害関係者からの苦情・要請等への対応など、不適合を特定し、対処する手順(予防処置及び是正処置)を確立しているか	J	予防処置報告書、是正処置報告書			13.7
8	4	42	学生及び保護者等が不満を抱いている場合や、学校側と意見の相違がある場合の相談受付方法を案内しているか	J	学生便覧、HP(問合せ先情報)			9 d)
8	4	43	業界や地域社会等からの意見の収集・分析・応答の仕組ができていないか(苦情及び要請への対応を含む)	J	HP(問合せ先情報)、学習サービスマニュアル			-

8	5	中 項 目	教育情報の公開(教育活動に関する情報公開を積極的に行っているか)		9-35	9-5	
8	5	1	教育活動に関する情報公開が適切になされているか	A	職業実践専門課程別紙様式4、HP	9-35-62	4.2 a)、c)、 g)
8	3	2	学校概要、教育内容、教職員の情報等を積極的に公開しているか	Q	HP		9-5-a
8	3	3	[職業実践専門課程]認定学科の基本情報は、学校のホームページで公開するとともに、最新の情報に更新しているか	Q	職業実践専門課程様式4、HP		9-5-b
8	5	21	自己評価結果を公開しているか	A	公表した冊子、自己点検・評価報告書、HP		9-3-d 13.6
8	5	22	学校関係者評価結果を公表しているか	B	公表した冊子、学校関係者評価報告書、HP		9-4-e

9 財務			カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項	
9	1	中項目	財務基盤(学校の中長期的な財務基盤は安定しているといえるか)		8-28	8-1		
9	1	1	教育活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか	A	財産目録、貸借対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、事業報告書	8-28-50	補-6	
9	1	2	年度予算・中期計画が策定されているか	A	全体予算書、中期計画書		補-6	
9	1	3	学校及び法人運営にかかる主要な財務数値に関する財務分析を行っているか	S	財務分析結果	8-28-51		
9	2	中項目	予算・収支計画(予算及び収支計画は有効かつ妥当か。予算及び収支計画に基づき、適正に執行管理を行っているか)		8-29	8-2		
9	2	1	予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	A	予算書、理事会議事録、評議員会議事録	8-29-52	8-2-a	-
9	2	2	予算及び計画に基づき適正に執行管理を行っているか	B	収支計画書、予算執行表、月次予算チェック表	8-29-53	8-2-b	
9	2	3	出願者数、入学者数及び定員充足率の推移を把握しているか	Q	学籍管理記録、理事会報告資料、広報資料(出願者数一覧等)		8-1-a	
9	2	4	収入と支出のバランスが取れているか	Q	財務諸表、月次決算資料		8-1-b	
9	2	5	設備投資が過大になっていたり、負債が返還可能な範囲を超えていたりしていないか	Q	中期決算報告資料、貸借対照表		8-1-c	
9	3	中項目	監査(財務について会計監査が適正におこなわれているか)		8-30	8-3		
9	3	1	私立学校法及び寄付行為に基づき適切に監査を実施し、理事会、評議員会に報告しているか	A	会計監査報告書	8-30-54		補-6
9	3	2	会計監査(内部・外部)体制のルールが明確化されているか	C/Q	会計監査規程		8-3-a	
9	3	3	会計監査(月次決算書等)の結果報告が文書等にて明確化されているか	C/Q	会計監査報告書		8-3-b	
9	4	中項目	財務情報の公開(私立学校法に基づく財務情報公開体制を整備し、適切に運用しているか)		8-31	8-3		
9	4	1	財務情報公開の体制を整備し、適切に公開しているか	A	財務諸表、HP、財務書類等閲覧規程	8-31-55		補-6
9	4	2	財務情報の公開について、ホームページに公開するなど積極的に取組んでいるか	B	HP		8-3-c	

10 社会貢献・地域貢献				カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
10	1	中 項 目	社会貢献・地域貢献(学校の教育資源や施設を利用した社会貢献・地域貢献を行っているか)			10-36	10-1、10-3 10-4、(3- 11)、(3- 12)	-
10	1	1	学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を行っているか	A	年間行事予定表、利用案内、利用の記録	10-36-63	10-1-b	補-6
10	1	2	地域に対する公開講座・教育訓練(公共職業訓練等を含む)の受託等を積極的に実施しているか	A	公共職業訓練等受託契約書、年間計画表		10-1-a	補-6
10	1	3	地域、関連業界、同窓会等が研修会・研究会等を開催する際、学校施設・設備等を開放しているか	Q	学校施設・設備管理規程、教室貸出マニュアル		10-1-b	
10	1	4	県専各連合会の若年者職業意識涵養事業(県の委託事業)に積極的に参加しているか	Q	イベント配布資料、校務分掌表、年間計画表		10-4-a	
10	1	5	高校生・中学生に対し、キャリア教育・職業教育や進路に関する指導・助言を行い、職業意識の涵養・高揚に努めていますか(前出の県専各連合会主催事業以外のもの)いるか	Q	イベント配布資料、校務分掌表、年間計画表		10-4-b	
10	2	中 項 目	ボランティア活動(学生のボランティア活動を奨励・支援しているか)			10-37	10-1	-
10	2	1	学生のボランティア活動を奨励し、具体的な活動支援を行っているか	A	ボランティア活動支援体制に関する資料	10-37-65	10-2-a	補-6
10	2	2	目標・計画に基づく社会的活動(地域活動・地域貢献・ボランティア活動等)を実施しているか	C	年間行事予定表、年間行事実績表、行事実施報告書			
10	2	3	教職員は率先して近隣道路の清掃を行うなど、学生の模範となる行動をしているか	Q	ボランティア活動報告書		10-2-b	
10	2	4	学生が地域や地域住民の開催する行事・イベント等へ参加することを奨励しているか	Q	各種案内及び依頼文、行事・イベント案内、校務分掌表		10-3-a	
10	2	5	地域の企業、業界団体、自治体等と連携した事業等(分野により研究・開発)を行っているか	Q	各種案内及び依頼文、校務分掌表		10-3-b	

11 国際交流(必要に応じて)				カテゴリー	エビデンス例	職業教育 評価機構	QAPHE	29993 要求事項
11	1	中 項 目	留学生の受入れ・海外への留学(留学生の受け入れ、海外への留学における学習支援や生活指導等を適切に対応し、管理体制を整備しているか)					-
11	1	1	留学生の受入れ・派遣について戦略を持って 行っているか	A	事業計画書、校務分掌表			
11	1	2	留学生の受入れ・派遣、在籍管理等において適 切な手続き等がとられているか	A	入管提出書類一式、学籍、管理 体制組織図、旅行傷害保険、リ スク回避マニュアル			
11	1	3	留学生の学修・生活指導等について学内に適切 な体制が整備されているか	A	留学生活の手引き、組織図			
11	1	4	学習成果が国内外で評価される取組を行ってい るか	A	留学生活の手引き、成績証明書 (外国語併記様式)、HP、JLPT 取得率、資格試験取得率、就職 率、進学率			
11	1	5	国際交流に取り組んでいるか	C/S	海外のとの教育交流に関する協 定等	10-36-64		
11	1	6	海外留学プログラムに対する支援を適切に行っ ているか	C	説明会資料、連携に関する資 料、海外のとの教育交流に関す る協定等、エージェント契約書			

(別添2)

## 自己点検・評価表(2023改訂版 Ver. 3.0)

実施日: 令和 年 月 日

学校名: \_\_\_\_\_

### 1. 学校の教育目標

### 2. 本年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画

### 3. 評価項目の達成及び取組状況

1 教育理念・目標			カテゴリー	適切・4、ほぼ適切・3、 やや不適切・2、不適切・1				エビデンス名	
1	1	中項目	理念・目的・育成人材像(教育理念(建学の精神)・目的・目標、育成人材像等が明文化されているか。職業教育機関として専修学校教育に必要とされる考え方や指針、内容等が盛り込まれているか)						
1	1	1	学校の理念・目的・育成人材像は定められているか(専門分野の特性が明確になっているか)	A	4	3	2	1	
1	1	2	学生・保証人(保護者)に対して教育理念等を明文化し、周知しているか	A	4	3	2	1	
1	1	3	教職員に対して教育理念等を明文化し、周知徹底を図っているか	B	4	3	2	1	
1	1	4	学外の方に対して教育理念等を明文化し、公表しているか	B	4	3	2	1	
1	2	中項目	教育の特色(社会や関連業界のニーズを踏まえた将来構想を描いていますか)						
1	2	1	各学科の教育目標、育成人材像は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向づけられているか(コース修了後に、学習者とそのコンピテンスのレベルを必要とする目的や状況が明確にされているか)	A	4	3	2	1	
1	2	2	社会経済のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか(学校の将来構想を描くために、業界の動向やニーズを調査しているか)	A	4	3	2	1	
1	2	3	学校における職業教育の特色は明確になっているか	A	4	3	2	1	
1	2	4	各修業期間における教育目的・目標・教育計画が文書化され、提示されているか	C	4	3	2	1	

2 学校運営				カテゴリー	適切・4、ほぼ適切・3、 やや不適切・2、不適切・1				エビデンス名
2	1	中項目	運営方針(運営方針は教育理念等に沿ったものになっているか)						
2	1	1	教育方針や教育目的等に沿った運営方針が策定されているか	A	4	3	2	1	
2	1	2	運営方針を教職員に周知しているか、また必要に応じてその理解の状況を確認しているか	B	4	3	2	1	
2	2	中項目	事業計画(事業計画を作成し、執行しているか)						
2	2	1	運営方針に沿った事業計画を策定し共有しているか	A	4	3	2	1	
2	2	2	学校の年間スケジュールはあるか	A	4	3	2	1	
2	3	中項目	中期計画(中期計画を作成し、運用しているか)						
2	3	1	中期計画の策定において、教育理念(建学の精神)をベースに体系的に定義された教育目標、財務的目標、中長期的ビジョンを設定しているか	C	4	3	2	1	
2	3	2	中期計画と事業計画は関連付けられているか	C	4	3	2	1	
2	3	3	理事会にて中期計画を説明し、必要に応じて改善し、承認を受けているか	C	4	3	2	1	
2	4	中項目	運営組織(運営組織や意思決定機関は効率的なものになっているか)						
2	4	1	寄附行為、理事会会議規則等(法人)、学校の運営規程等が整備され、それらに従って理事会・評議員会(法人)、学校の運営会議等が開催されているか	A	4	3	2	1	
2	4	2	運営組織や意思決定機能は、規則等において明確化されているか、有効に機能しているか	A	4	3	2	1	
2	4	3	組織機能図があるか	A	4	3	2	1	
2	4	4	運営会議(教職員会議・教員会議等)が定期的開催されているか	B	4	3	2	1	
2	4	5	理事会・評議員会の議事録は公開されているか	C	4	3	2	1	
2	4	6	教職員(組織の構成員)それぞれの職務分掌が文書化されているか	C	4	3	2	1	



2	4	21	出退勤管理簿があるか	A	4	3	2	1	
2	4	22	教職員の健康診断がされているか	A	4	3	2	1	
2	4	41	施設設備の保守・管理が定期的に行われているか	A	4	3	2	1	
2	5	中項目	教職員の評価・育成(教員及び職員の能力評価・能力向上に向けた取組みを行っているか)						
2	5	1	資格・要件を備えた教員を確保しているか	A	4	3	2	1	
2	5	2	現に教員数が充足していない場合、採用活動を行っているか、または、教員資格等取得に向けた教育・指導を行っているか	A	4	3	2	1	
2	5	3	授業評価の実施・評価体制はあるか	A	4	3	2	1	
2	5	4	教員の組織体制を整備しているか	A	4	3	2	1	
2	5	21	職員の能力開発のための研修等が行われているか	A	4	3	2	1	
2	5	22	関連分野における先端的な知識・技能等を修得するための研修や教員の指導力育成等資質向上のための取組みが行われているか(研修等の効果を評価し、文書により記録しているか)	A	4	3	2	1	
2	5	23	教育の成果(学修結果)に基づく教員面接を実施しているか	B	4	3	2	1	
2	5	24	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、実務に関する研修や指導力の修得・向上のための研修等を教員の業務経験や能力、担当する授業や業務に応じて組織的・計画的に受講させているか	B	4	3	2	1	
2	5	25	教員に対して、割り当てられた職務及び責任、学習サービスの評価結果、本人の専門能力開発のニーズに対する見解を考慮に入れて、 <u>専門能力開発の計画</u> を作成しているか(教職員研修計画の作成)	B	4	3	2	1	
2	5	41	教育内容の改善を図るため、教職員と非常勤講師等との定期的な情報交換を行っているか	B	4	3	2	1	

2	5	42	事務職員の意欲・資質の向上を図るための方策を講じているか	C	4	3	2	1	
2	6	中項目	人事・給与制度(人事・給与に関する制度を確立しているか)						
2	6	1	人事に関する制度を整備しているか	A	4	3	2	1	
2	6	2	給与に関する制度を整備しているか	A	4	3	2	1	
2	6	3	昇給・昇格制度は文書化されているか	B	4	3	2	1	
2	6	4	採用制度は文書化されているか	B	4	3	2	1	
2	7	中項目	情報システム(情報システム化等による業務の効率化が図られているか)						
2	7	1	情報システム化等による業務の効率化が図られているか (情報システム化に取組み、業務の効率化を図っているか)	A	4	3	2	1	

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項

3 教育活動				カテゴリー	適切・・・4、ほぼ適切・・・3、 やや不適切・・・2、不適切・・・1					エビデンス名
3	1	中 項 目	目標の設定(教育理念、教育目的および育成人材像に沿った教育課程を編成・実施しているか)							
3	1	1	教育目的および育成人材像に基づき教育課程の編成・実施方針(カリキュラムポリシー)を明示し、また学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表されているか。また定期的に検証を行っているか	A	4	3	2	1		
3	1	2	教育理念、育成人材像や業界のニーズを踏まえた教育機関としての修業年限に対応した教育到達レベルや学習時間の確保は明確にされているか	A	4	3	2	1		
3	1	3	教育目的および育成人材像に基づきディプロマポリシーを明示し、また学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表されているか。また定期的に検証を行っているか	B	4	3	2	1		
3	2	中 項 目	教育方法・評価等(各学科の教育目標、育成人材像に向けて、体系的なカリキュラム作成などの取組がなされているか)							
3	2	1	教育理念・到達目標に沿って学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか	A	4	3	2	1		
3	2	2	講義および実習に関するシラバスは作成されているか	A	4	3	2	1		
3	2	3	各科目の一コマの授業について、その授業シラバスが作成されているか	B	4	3	2	1		
3	2	4	シラバスあるいは講義要項(作成されていればコマシラバス)などが事前に学生に示され(あるいはホームページなどで公開されて)、授業で有効活用されているか	B	4	3	2	1		
3	2	5	授業はシラバスに基づいて授業が展開されているか。また学校構成員(すべての教員、職員、学生)に周知を図っているか	C/J	4	3	2	1		
3	2	21	適切な評価体制を有し、授業評価が実施されているか(教育内容およびその評価方法、評価項目、手段、スケジュールは適切か)	A	4	3	2	1		
3	2	22	質保証を目的とした授業や学習の定期的な観察を実施しているか	B	4	3	2	1		
3	2	23	学生によるアンケート等で、適切に授業評価を実施しているか(学習の目的を満たしているか、満足度を含めて定期的に確認しているか)	B	4	3	2	1		
3	2	24	評価結果を教員にフィードバックするなど、その結果を授業改善に役立てているか	B	4	3	2	1		

3	2	41	カリキュラム作成の際、複数のメンバーによるカリキュラム作成やカリキュラム作成委員会等の形で、作成したカリキュラムの検証が行われているか	B	4	3	2	1	
3	2	42	カリキュラム作成メンバーの中に業界関係者などの外部関係者を入れているかまたはその意見を取り入れているか	B	4	3	2	1	
3	2	81	キャリア教育・実践的な職業教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されているか	A	4	3	2	1	
3	2	82	関連分野における実践的な職業教育(産学連携によるインターンシップ、実技・実習等)が体系的に位置づけられ、その内容、評価法などが事前に決められているか	B	4	3	2	1	
3	2	83	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、演習・実習等を行っているか	B	4	3	2	1	
3	2	84	企業・施設等での職場実習(インターンシップ含む)があるか	B	4	3	2	1	
3	2	85	企業・地域・行政との連携を図っているか	C	4	3	2	1	
3	2	86	他の高等教育機関との連携講座等を行っているか	C/Q	4	3	2	1	
3	3	中項目	成績評価・単位認定等(成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか)						
3	3	1	成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか	A	4	3	2	1	
3	3	2	学生や保証人(保護者)に対し、成績評価・単位認定の基準、進級要件、卒業要件はきちんと提示されているか	B	4	3	2	1	
3	3	3	各規定に基づいて適切に成績評価・単位認定、進級・卒業判定を行っているか	B	4	3	2	1	
3	3	4	[職業実践専門課程]専攻分野に係る関連分野の企業・団体等と連携し、学生の学修成果の評価を行っているか	B	4	3	2	1	
3	4	中項目	資格・免許取得の指導体制(資格・免許取得のための指導体制があるか)						
3	4	1	資格取得等に関する指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか(発行する修了証明書の種類及び内容)	A	4	3	2	1	

3	5	中 項 目	キャリア教育等(基礎的・汎用的能力(①人間関係形成・社会形成能力、②自己理解・自己管理能力、③課題対応能力、④キャリアプランニング能力)を身につけるための取組が実施されているか)						
3	5	1	キャリア教育を行ない、学生の社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成しキャリア発達を促しているか	B	4	3	2	1	
3	5	2	卒業後の専攻分野におけるキャリア形成への適応性、効果を把握しているか。また、それを踏まえ教育活動等の改善を図っているか	C	4	3	2	1	
3	5	21	高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているか。	A	4	3	2	1	
3	5	41	リメディアル(導入前教育・補習)教育を行っているか	C	4	3	2	1	

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項

4 学修成果・教育成果				カテゴリー	適切・4、ほぼ適切・3、 やや不適切・2、不適切・1				エビデンス名
4	1	中項目	学修成果(各学科の教育目標、育成人材像に向けてその達成への取り組みと評価がされているか)						
4	1	1	コース全体を通して、及びコースの修了時に、学習者の習熟状況をアセスメントしているか	A	4	3	2	1	
4	1	2	学生の学修成果の評価に際して、育成する人材像に沿った評価項目を定め、明確な基準で実施されているか(測定する知識、スキル及び能力、測定の基準、アセスメントの方法は明確か)	B	4	3	2	1	
4	2	中項目	就職率(就職率の向上が図られているか)						
4	2	1	就職率の向上が図られているか(結果を分析し、就職指導・支援の改善を図っているか)	A	4	3	2	1	
4	2	2	学生の就職に関する目標が、教職員に共有されているか	A	4	3	2	1	
4	2	3	学生の就職活動に関する記録がなされているか	B	4	3	2	1	
4	2	4	対外部に向けた就職実績を公表しているか(パンフレット・HP等)	B	4	3	2	1	
4	2	5	学生の就職結果に関して検証・報告がされたか	C	4	3	2	1	
4	3	中項目	資格・免許の取得率(資格・免許取得率の向上が図られているか)						
4	3	1	資格取得率の向上が図られているか(目標とする資格試験等への合格率は全国平均と比較してどうか)	A	4	3	2	1	
4	3	2	資格・検定・コンペに関する目標を設定したか	A	4	3	2	1	
4	3	3	資格・検定・コンペに関する目標・計画が教職員に共有されているか	B	4	3	2	1	
4	3	4	資格・検定・コンペ結果に関して検証・報告がされたか	B	4	3	2	1	
4	3	5	資格・検定・コンペの結果(合格者数・合格率)を公表しているか	B	4	3	2	1	
4	4	中項目	社会的評価(卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか)						
4	4	1	卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか(卒業生の就職後の動向を出来るだけ把握し、卒業後にも就職その他の支援を行っているか)	A	4	3	2	1	
4	4	2	卒業生の動向について、年度毎に調査・集計し、動向等を把握しているか	C/Q	4	3	2	1	
4	4	3	卒業年度だけでなく、卒業後一定期間後の勤務先等就業状況を調査・把握しているか	C/Q	4	3	2	1	

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項

5 学生支援				カテゴリー	適切・4、ほぼ適切・3、やや不適切・2、不適切・1					エビデンス名
5	1	中項目	修学支援(学生に対する修学支援に関する支援組織体制を整備し、学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるように図っているか)							
5	1	1	学生への修学支援を適切に行っているか	A	4	3	2	1		
5	2	中項目	就職等進路(就職・進学指導に関する支援体制は整備され、有効に機能しているか)							
5	2	1	進路・就職に関する支援体制は整備されているか(またそれはきちんと学生や保証人(保護者)に周知されているか)	A	4	3	2	1		
5	2	2	キャリアサポート関連の有資格者(キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタント・産業カウンセラー等)がいるか	C	4	3	2	1		
5	2	3	就職担当部門と担任教員との連携は図られているか	C/Q	4	3	2	1		
5	2	4	関連業界への就職率の向上は図られているか	C/Q	4	3	2	1		
5	3	中項目	学生相談(学生相談に関する体制は整備されているか)							
5	3	1	学生相談に関する体制は整備されているか(相談窓口が設置されているか)	A	4	3	2	1		
5	3	2	学生の面談・相談記録があるか	B	4	3	2	1		
5	4	中項目	学生生活(学生に対する経済的な支援体制は整備されているか。学生の健康を担う組織体制はあるか。生活環境支援体制を整備しているか)							
5	4	1	奨学金制度など、学生の経済的側面に対する支援体制は整備されているか	A	4	3	2	1		
5	4	2	公的支援制度の利用について、学生・保証人(保護者)に案内、情報提供しているか	C/Q	4	3	2	1		
5	4	21	学生の健康管理を担う組織体制はあるか(学生の健康診断を実施しているか、また健康相談窓口は整備されているか)	A	4	3	2	1		
5	4	41	課外活動に対する支援体制は整備されているか	A	4	3	2	1		
5	4	42	学生の生活環境への支援は行われているか(学生のアパート探しなど、住環境への支援体制はあるか)	A	4	3	2	1		
5	5	中項目	中途退学への対応(退学率の低減が図られているか)							
5	5	1	退学率の低減が図られているか(受講登録、出欠状況及び学習者の減少に関する分析が行われているか)	A	4	3	2	1		
5	5	2	退学率の目標を設定しているか	A	4	3	2	1		
5	5	3	退学率の低減に関する目標・計画が教職員に共有されているか	B	4	3	2	1		
5	5	4	退学者数を公表しているか	B	4	3	2	1		



5	5	5	中途退学者数、中途退学の原因・傾向等を把握しているか	C/Q	4	3	2	1	
5	6	中項目	保証人(保護者)との連携(保証人との連携体制を構築しているか)						
5	6	1	保証人(保護者)と適切に連携しているか(保証人のニーズを把握しているか)	A	4	3	2	1	
5	6	2	保証人(保護者)との計画的な相談会・面談を行っているか	B	4	3	2	1	
5	6	3	緊急時の保証人(保護者)等との連絡体制を確保しているか	C/Q	4	3	2	1	
5	7	中項目	卒業生・社会人支援(卒業生の動向を把握しているか。社会人のニーズを踏まえた教育環境を整備しているか)						
5	7	1	卒業生への支援体制を整備しているか(再就職、キャリアアップ等について、相談に乗っているか)	B	4	3	2	1	
5	7	2	学校情報を卒業生に知らせているか(HP・学校便り等)	C	4	3	2	1	
5	7	3	学校は同窓会との連携を図っているか	C/Q	4	3	2	1	
5	7	21	卒業生への卒業教育等の支援体制はあるか(卒業生への講習・研修を行っているか)	B	4	3	2	1	
5	7	22	卒業生への資格、検定等不合格者に対する対策を講じているか	C/Q	4	3	2	1	
5	7	41	社会人学生のニーズを踏まえた教育環境が整備されているか	A	4	3	2	1	
5	7	42	大学等卒業者の入学に際し、入学前の履修に関しての取扱いを学則・細則に規定し、適切に認定しているか	C/Q	4	3	2	1	

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項

6 教育環境				カテゴリー	適切・・・4、ほぼ適切・・・3、 やや不適切・・・2、不適切・・・1					エビデンス名
6	1	中項目	施設・設備等(施設、設備は教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか)							
6	1	1	施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか(講義室は学生数、時間割にあわせ、無理なく配備されているか)	A	4	3	2	1		
6	1	2	学生が利用できる参考図書・関連図書は備えられているか	A	4	3	2	1		
6	1	3	教育上の必要性に対応した機材・備品を整備しているか	A	4	3	2	1		
6	1	4	図書室・図書コーナーがあり、図書館サービスは十分に機能しているか	C	4	3	2	1		
6	1	21	分煙・禁煙等に関する規定が文書化・掲示されているか	B	4	3	2	1		
6	1	22	学内の整理・整頓・清掃に関して定期的に管理・チェックがされているか	B	4	3	2	1		
6	1	41	施設・設備の点検、補修・修繕等は定期的にまたは適宜行っているか	A	4	3	2	1		
6	2	中項目	学外実習、インターンシップ等(校外の実習、インターンシップ、海外研修等について、十分な教育体制を整備しているか)							
6	2	1	学内外の実習施設、インターンシップ、海外研修等について十分な教育体制を整備しているか	A	4	3	2	1		
6	2	2	実技・実習に先立って、職業倫理や情報の取扱いに関する規程・マニュアルや規則が整備されているか。	B	4	3	2	1		
6	2	3	校外実習等についての成績評価基準を明確に決めているか	C/Q	4	3	2	1		
6	3	中項目	防災・安全管理(防災・安全管理に関する体制を整備しているか。防災訓練等を実施しているか)							
6	3	1	防災に対する組織体制を整備し、適切に運用しているか	A	4	3	2	1		
6	3	2	防災・防犯設備(非常灯・消火器・警備システム等)が整備・点検されているか	A	4	3	2	1		
6	3	21	定期的に防災訓練を実施しているか	A	4	3	2	1		
6	3	41	学校における安全管理の整備を行っているか	B	4	3	2	1		

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項

7 学生の受入れ募集				カテゴリー	適切・・・4、ほぼ適切・・・3、 やや不適切・・・2、不適切・・・1					エビデンス名
7	1	中項目	学生募集活動(学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集および入学者選抜を行っているか。社会人入学生、留学生、障がい者等、多様な学生の受入れについて方針を明確にしているか)							
7	1	1	学生募集活動は、適正に行われているか	A	4	3	2	1		
7	1	2	入学者受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)を策定し、学校構成員(教職員および学生等)に周知し、社会に公表しているか	A	4	3	2	1		
7	1	3	学校案内に、育人人材像、特徴、目指す資格・免許等をわかりやすく紹介しているか	A	4	3	2	1		
7	1	4	学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に学生募集を行っているか	A	4	3	2	1		
7	1	21	入学に関する問い合わせ等に適切に対応できる体制ができているか	A	4	3	2	1		
7	1	22	学校説明会等による情報提供(育人人材像、評価手段及びその基準、目指す資格・検定・コンペ、学費・教材費等の情報)を行っているか	A	4	3	2	1		
7	1	23	入学予定者に対し学習指導・支援等が行われているか	B	4	3	2	1		
7	1	41	教育の履行、人的・物的資源の提供、個人情報の取り扱い、安全管理など、オリエンテーションなどで学校側の義務と責任を学生と保証人(保護者)に案内しているか	C/J	4	3	2	1		
7	2	中項目	入学選考(入学選考は、適正かつ公平な基準に基づき行われているか)							
7	2	1	学校案内等には選抜方法が明示されているか(入学に必要な学力、スキル、資格、職業経験などの、前提となる要件が明示されているか)	A	4	3	2	1		
7	2	2	学生の受け入れ方針に基づき、公正かつ適切に入学者選抜を行っているか	A	4	3	2	1		
7	3	中項目	学納金(学納金は妥当なものとなっているか)							
7	3	1	学納金は妥当なものとなっているか	A	4	3	2	1		
7	3	2	学校案内等に、学費、受験料、学習教材の購入費等が明示されているか	A	4	3	2	1		
7	3	4	入学辞退者への授業料返還について、文部科学省通知(18文科高第536号)に基づいて適切に対応しているか	B	4	3	2	1		

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項

8 教育の内部質保証システム				カテゴリー	適切・4、ほぼ適切・3、 やや不適切・2、不適切・1				エビデンス名
8	1	中項目	関係法令、設置基準等の遵守(法令、専修学校設置基準等を遵守し、適正な学校運営を行なっているか)						
8	1	1	法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	A	4	3	2	1	
8	1	2	業界や地域社会等に対するコンプライアンス体制が整備されているか	A	4	3	2	1	
8	1	3	関係法令に基づく管理運営に関する学内諸規程を整備し適切に運用しているか	B	4	3	2	1	
8	1	21	セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント等の防止について、規定を文書化し、対策を立て実行しているか	C/Q	4	3	2	1	
8	2	中項目	個人情報保護(個人情報に関する規程を整備し、個人情報に対する対応を取っているか)						
8	2	1	学校が保有する個人情報保護に関する対策を実施しているか	A	4	3	2	1	
8	2	2	個人情報保護規程が文書化されているか	A	4	3	2	1	
8	2	3	個人情報の取扱いについて、教職員に対し周知し、意識づけができているか	B	4	3	2	1	
8	3	中項目	学校評価(自己評価、学校関係者評価の実施体制を整備しているか)						
8	3	1	学校教育、学校運営について、自己点検・評価を実施し、さらに課題解決に取り組んでいるか	A	4	3	2	1	
8	3	2	自己点検・評価報告書にまとめているか(自己点検・評価報告書があるか)	A	4	3	2	1	
8	3	3	自己点検・評価の組織があるか	B	4	3	2	1	
8	3	21	学校関係者評価の実施体制を整備し、学校関係者評価を実施し、改善の取組みを行っているか	B	4	3	2	1	
8	4	中項目	改革・改善(各学科の教育目標、育成人材像に向けて自己点検・評価活動の実施体制を確立して改革・改善のためのシステムが構築されているか)						
8	4	1	自己点検・評価の必要性を全教職員に伝える機会を設けたか	A	4	3	2	1	
8	4	2	卒業後のキャリア形成への効果を把握し学校の教育活動の改善に活用されているか	A	4	3	2	1	
8	4	3	自己点検・評価の結果に基づき改善計画を策定したか	B	4	3	2	1	
8	4	4	自己点検・評価の結果に基づき期限を定めて改善計画に基づいた結果の検証がされたか	B	4	3	2	1	
8	4	5	学校関係者評価の結果に基づき改善計画を策定したか	B	4	3	2	1	
8	4	6	学校関係者評価の結果に基づき期限を定めて改善計画に基づいた結果の検証がされたか	B	4	3	2	1	

8	5	中 項 目	教育情報の公開(教育活動に関する情報公開を積極的に行っているか)						
8	5	1	教育活動に関する情報公開が適切になされているか	A	4	3	2	1	
8	5	21	自己評価結果を公開しているか	A	4	3	2	1	
8	5	22	学校関係者評価結果を公表しているか	B	4	3	2	1	

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項

9 財務			カテゴリー	適切・4、ほぼ適切・3、 やや不適切・2、不適切・1					エビデンス名
9	1	中項目	財務基盤(学校の中長期的な財務基盤は安定しているといえるか)						
9	1	1	教育活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政的基盤を確立しているか	A	4	3	2	1	
9	1	2	年度予算・中期計画が策定されているか	A	4	3	2	1	
9	2	中項目	予算・収支計画(予算及び収支計画は有効かつ妥当か。予算及び収支計画に基づき、適正に執行管理を行っているか)						
9	2	1	予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	A	4	3	2	1	
9	2	2	予算及び計画に基づき適正に執行管理を行っているか	B	4	3	2	1	
9	3	中項目	監査(財務について会計監査が適正におこなわれているか)						
9	3	1	私立学校法及び寄付行為に基づき適切に監査を実施し、理事会、評議員会に報告しているか	A	4	3	2	1	
9	3	2	会計監査(内部・外部)体制のルールが明確化されているか	C/Q	4	3	2	1	
9	3	3	会計監査(月次決算書等)の結果報告が文書等にて明確化されているか	C/Q	4	3	2	1	
9	4	中項目	財務情報の公開(私立学校法に基づく財務情報公開体制を整備し、適切に運用しているか)						
9	4	1	財務情報公開の体制を整備し、適切に公開しているか	A	4	3	2	1	
9	4	2	財務情報の公開について、ホームページに公開するなど積極的に取り組んでいるか	B	4	3	2	1	

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項

10 社会貢献・地域貢献				カテゴリー	適切・4、ほぼ適切・3、やや不適切・2、不適切・1				エビデンス名
10	1	中項目	社会貢献・地域貢献(学校の教育資源や施設を利用した社会貢献・地域貢献を行っているか)						
10	1	1	学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を行っているか	A	4	3	2	1	
10	1	2	地域に対する公開講座・教育訓練(公共職業訓練等を含む)の受託等を積極的に実施しているか	A	4	3	2	1	
10	2	中項目	ボランティア活動(学生のボランティア活動を奨励・支援しているか)						
10	2	1	学生のボランティア活動を奨励し、具体的な活動支援を行っているか	A	4	3	2	1	
10	2	2	目標・計画に基づく社会的活動(地域活動・地域貢献・ボランティア活動等)を実施しているか	C	4	3	2	1	

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項



11 国際交流(必要に応じて)				カテゴリー	適切・4、ほぼ適切・3、やや不適切・2、不適切・1					エビデンス名
11	1	中項目	留学生の受入れ・海外への留学(留学生の受け入れ、海外への留学における学習支援や生活指導等を適切に対応し、管理体制を整備しているか)							
11	1	1	留学生の受入れ・派遣について戦略を持って行っているか	A	4	3	2	1		
11	1	2	留学生の受入れ・派遣、在籍管理等において適切な手続き等がとられているか	A	4	3	2	1		
11	1	3	留学生の学修・生活指導等について学内に適切な体制が整備されているか	A	4	3	2	1		
11	1	4	学習成果が国内外で評価される取組を行っているか	A	4	3	2	1		
11	1	5	国際交流に取り組んでいるか	C/S	4	3	2	1		
11	1	6	海外留学プログラムに対する支援を適切に行っているか	C	4	3	2	1		

① 課題

② 今後の改善方策

③ 特記事項



## 第 2 編 職業教育マネジメント アンケート調査について

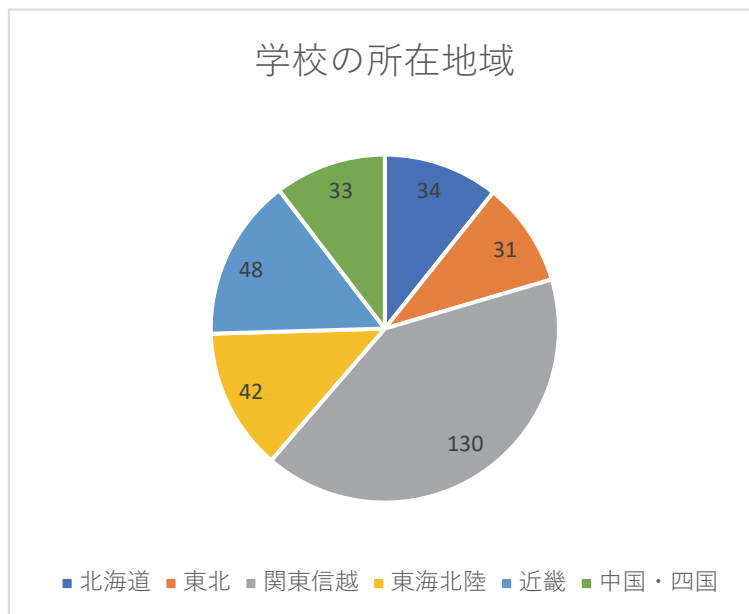
---



## I. 基本情報

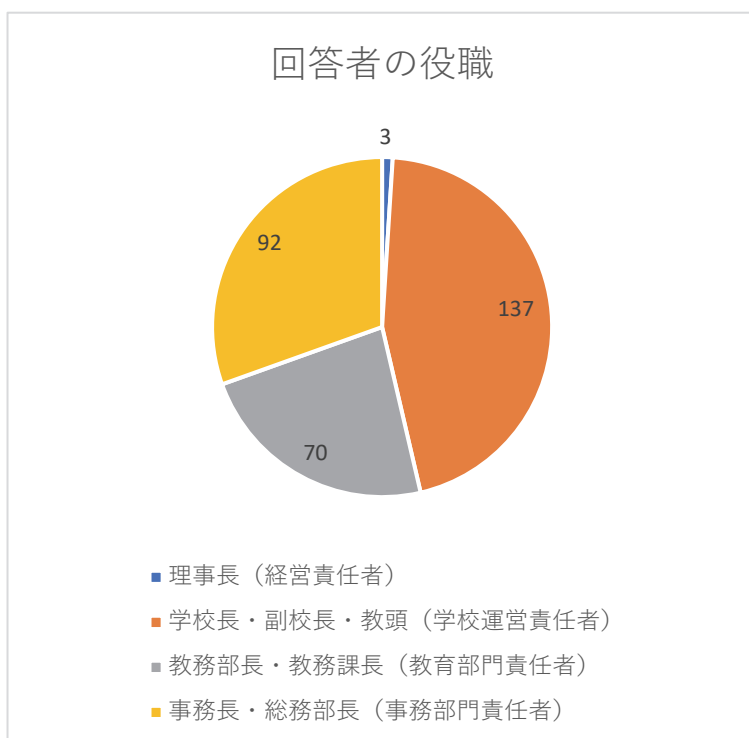
1. 回答期間 令和5年8月18日(金)～8月31日(木)
2. 対象 職業実践専門課程設置校 約1,100校 回答数 375校 回答率 34.1%
3. 学校の所在地域を以下の中から選択してください。

回答	学校数	割合
北海道	34	9%
東北	31	8%
関東信越	130	35%
東海北陸	42	11%
近畿	48	13%
中国・四国	33	9%
九州・沖縄	57	15%



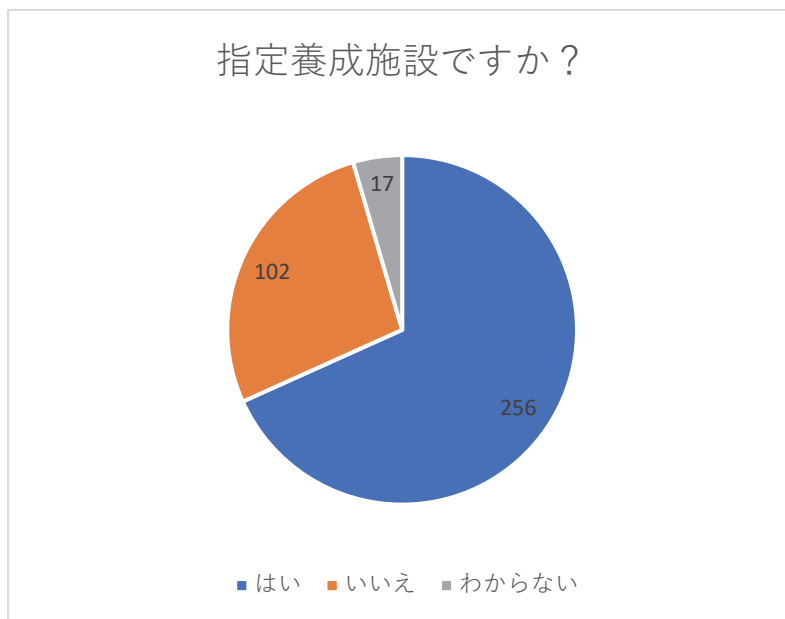
4. ご回答いただいている方の役職を、以下の中からお選びください。(最も近い役職をお選びください。また、兼務されている場合は、主となるものをお選びください。)

回答	人数	割合
理事長(経営責任者)	3	1%
学校長・副校長・教頭(学校運営責任者)	137	43%
教務部長・教務課長(教育部門責任者)	70	22%
事務長・総務部長(事務部門責任者)	92	29%
学科長・教務主任(学科・コースの責任者)	29	9%
その他	44	14%

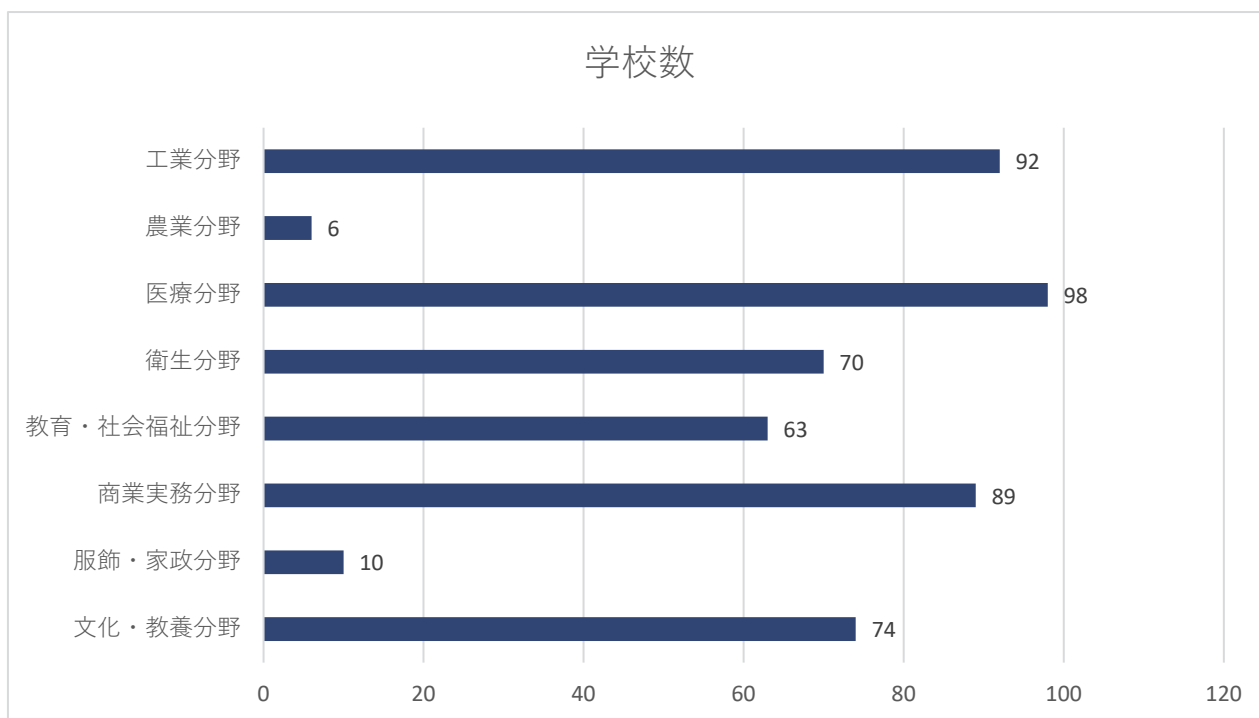


5. いわゆる「指定養成施設」ですか(学科の一部のみ指定されている場合も「はい」とご回答ください。)

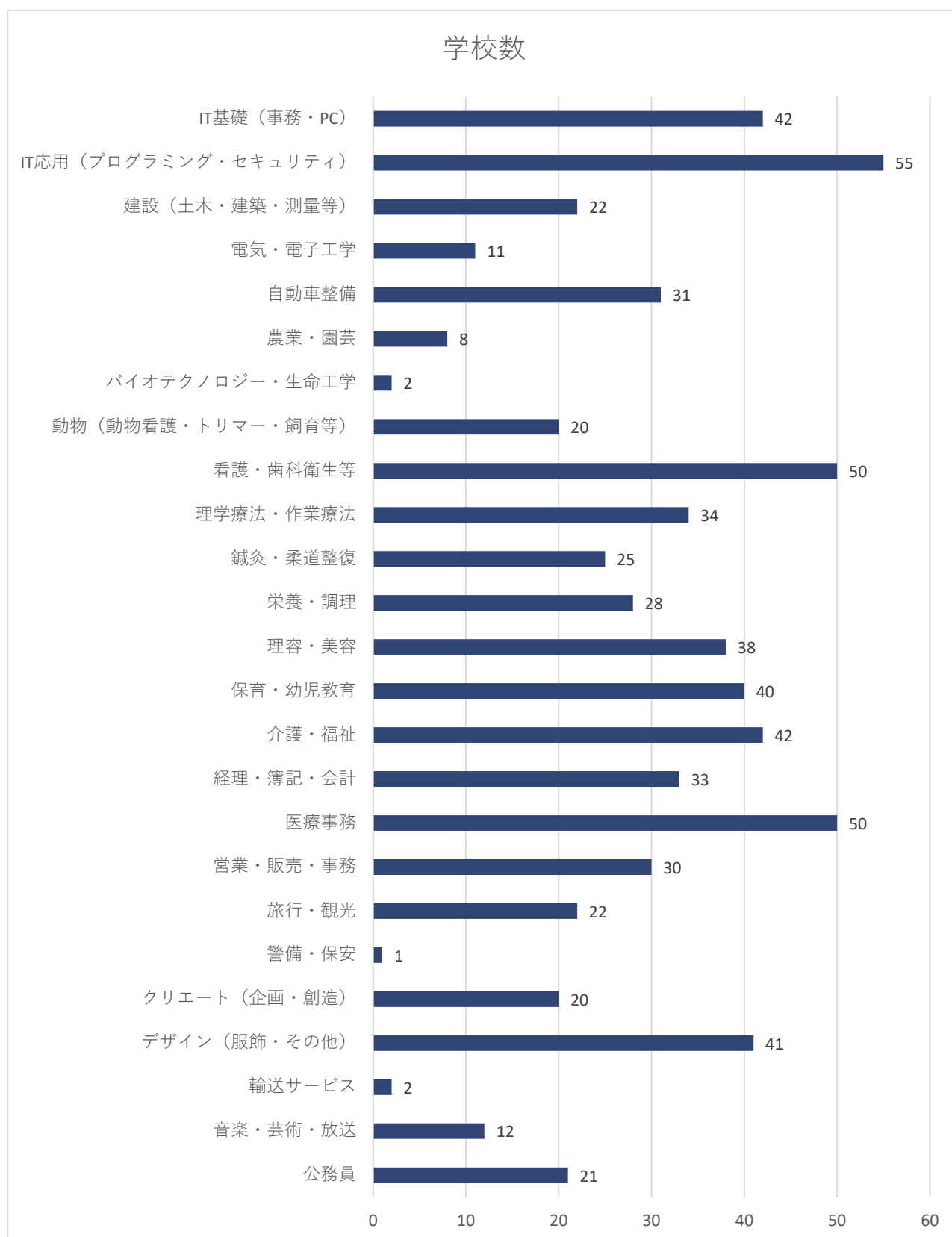
回答	学校数	割合
はい	256	81%
いいえ	102	32%
わからない	17	5%



6. 所属する学校の分野系統を回答してください。(複数回答可)

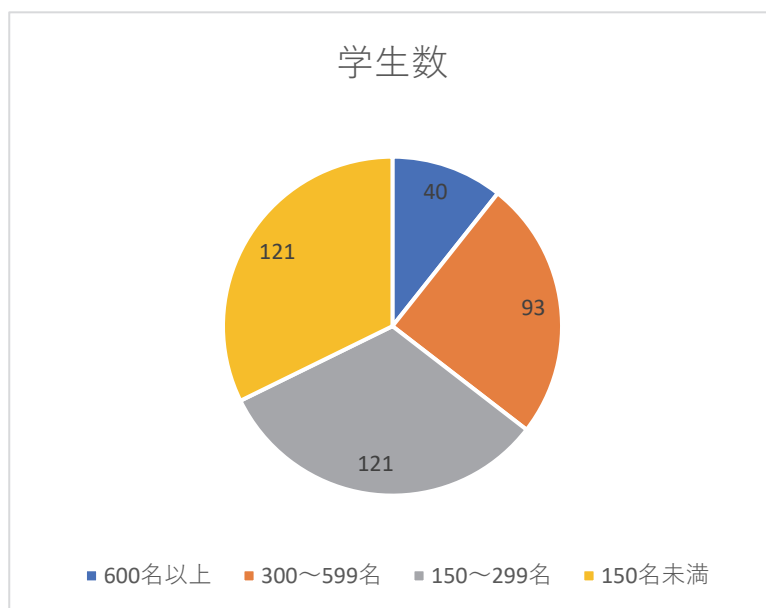


7. 該当する学科・コースを選んでください。(複数選択可能)



8. 学生数(学校基本調査に記載した学校単位での在学者数)を教えてください。

回答	人数	割合
600名以上	40	13%
300～599名	93	29%
150～299名	121	38%
150名未満	121	38%



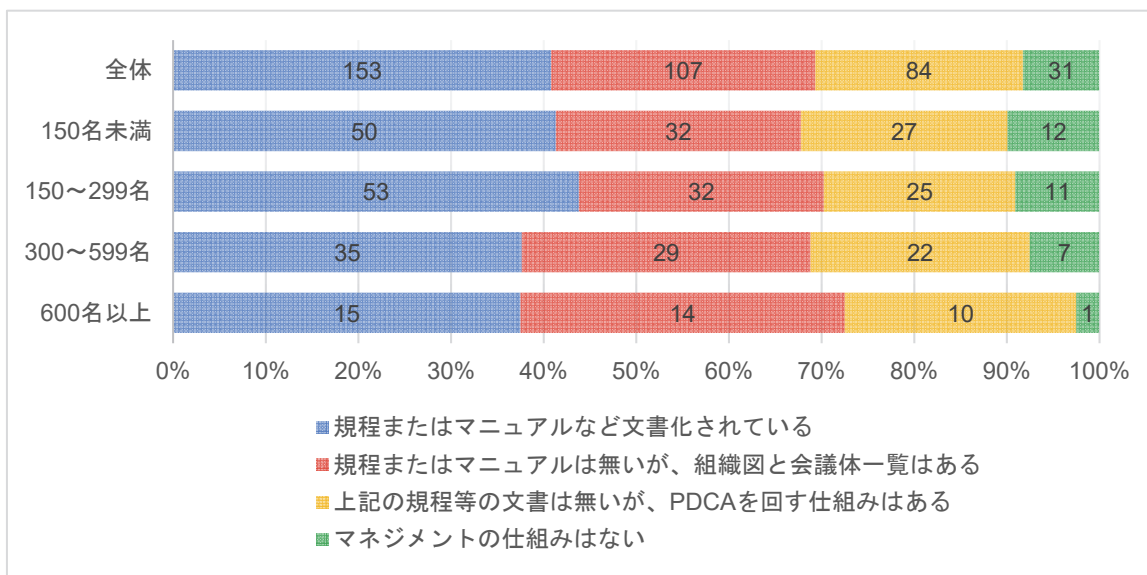


## Ⅱ. 学生数別での集計結果

### 1-1. 職業教育マネジメントの仕組みができていますか

(N=375)

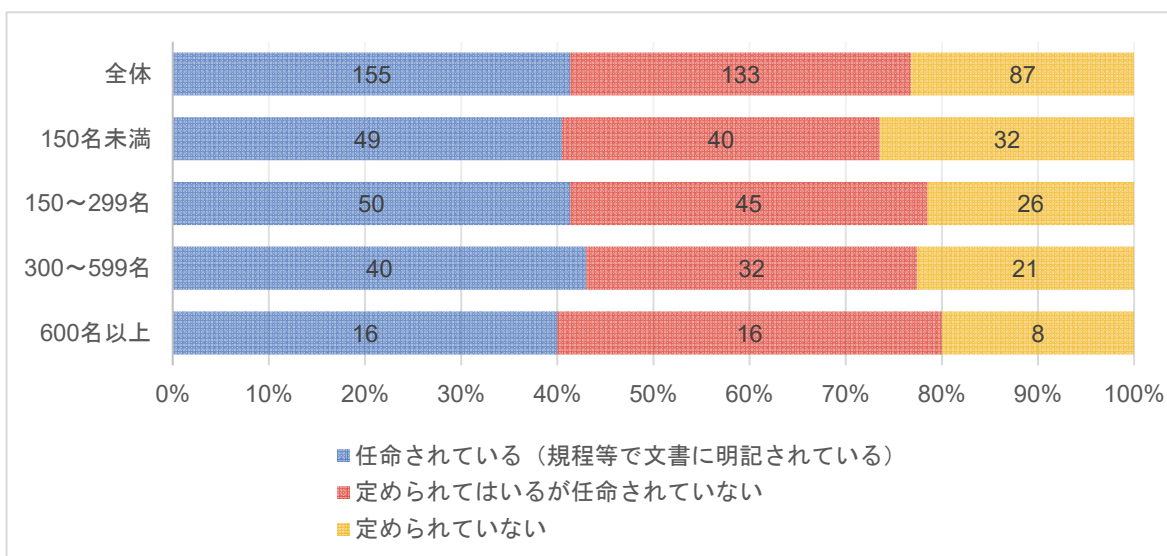
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
規程またはマニュアルなど文書化されている	15	35	53	50	153
規程またはマニュアルは無いが、組織図と会議体一覧はある	14	29	32	32	107
上記の規程等の文書は無いが、PDCAを回す仕組みはある	10	22	25	27	84
マネジメントの仕組みはない	1	7	11	12	31



### 1-2. 職業教育マネジメントの責任者は定められていますか

(N=375)

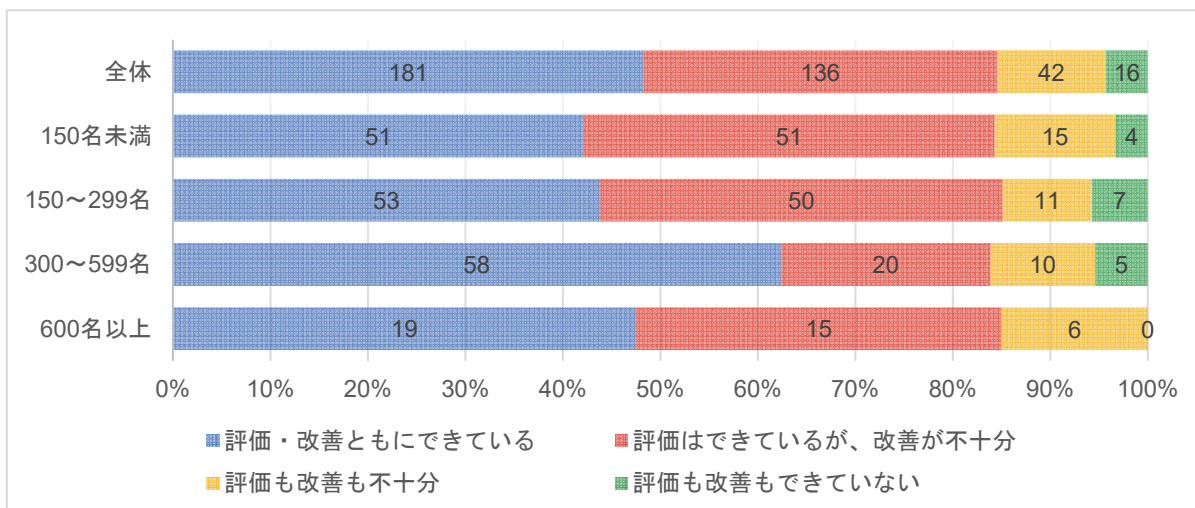
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
任命されている(規程等で文書に明記されている)	16	40	50	49	155
定められてはいるが任命されていない	16	32	45	40	133
定められていない	8	21	26	32	87



1-3. 職業教育マネジメントにおいて、C(評価)とA(改善)を実施できていますか

(N=375)

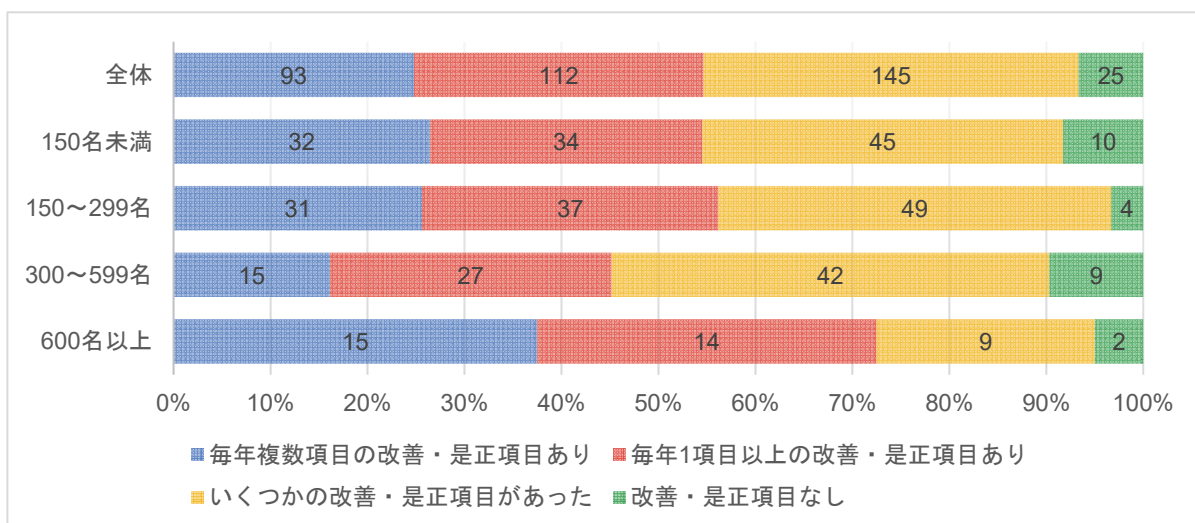
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
評価・改善ともにできている	19	58	53	51	181
評価はできているが、改善が不十分	15	20	50	51	136
評価も改善も不十分	6	10	11	15	42
評価も改善もできていない	0	5	7	4	16



1-4. 過去3年間で実施された自己点検・評価において、改善・是正項目はありましたか

(N=375)

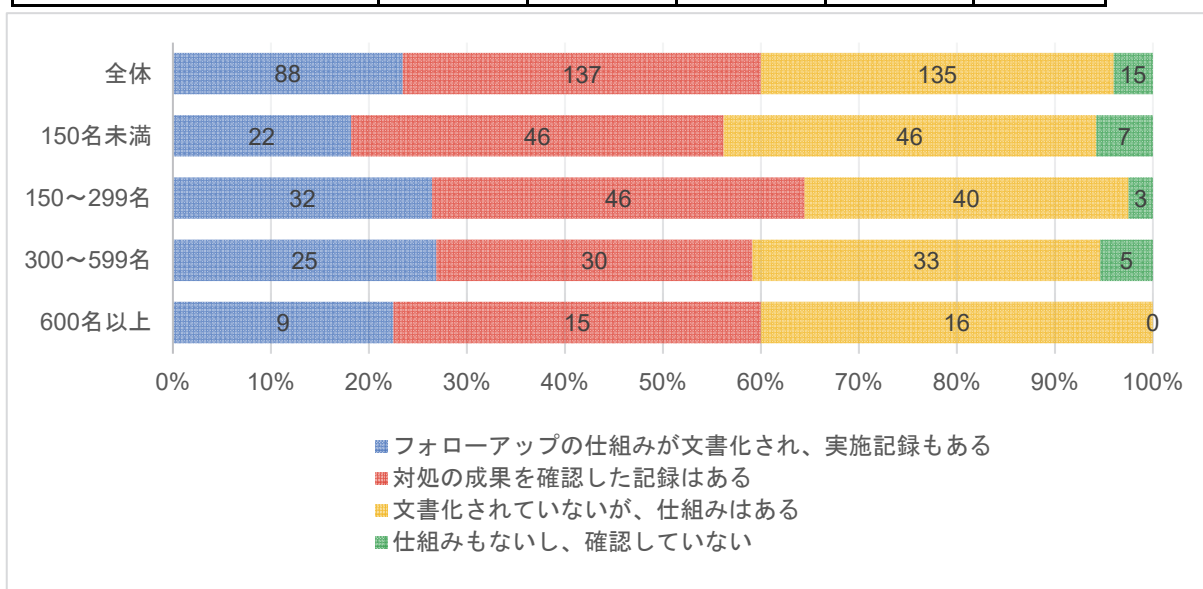
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
毎年複数項目の改善・是正項目あり	15	15	31	32	93
毎年1項目以上の改善・是正項目あり	14	27	37	34	112
いくつかの改善・是正項目があった	9	42	49	45	145
改善・是正項目なし	2	9	4	10	25



1-5. 改善・是正項目に対する対処の成果について確認(フォローアップ)していますか

(N=375)

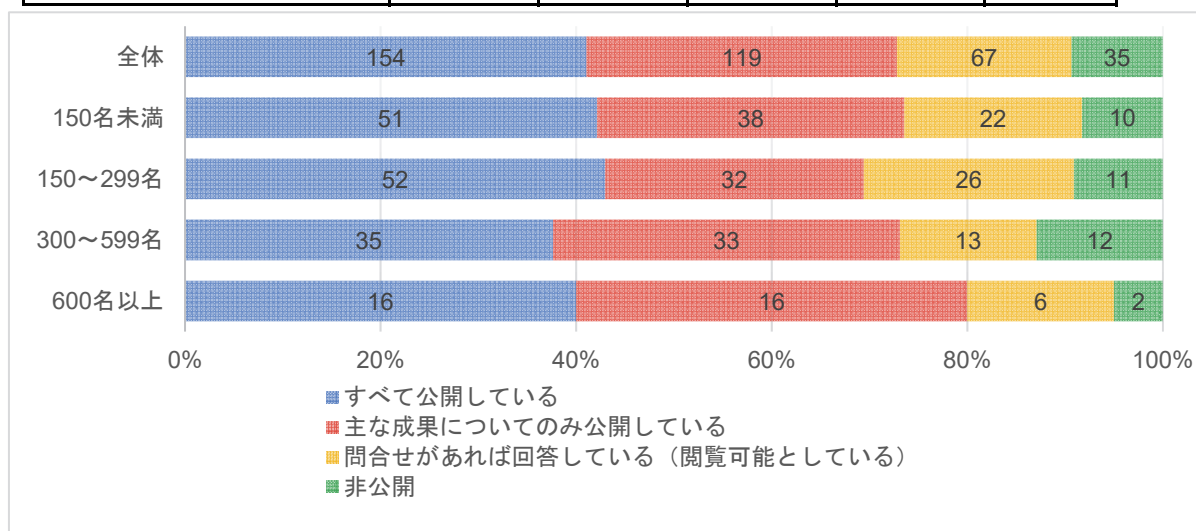
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
フォローアップの仕組みが文書化され、実施記録もある	9	25	32	22	88
対処の成果を確認した記録はある	15	30	46	46	137
文書化されていないが、仕組みはある	16	33	40	46	135
仕組みもないし、確認していない	0	5	3	7	15



1-6. 改善・是正項目に対する対処の成果について、HP等で公開していますか

(N=375)

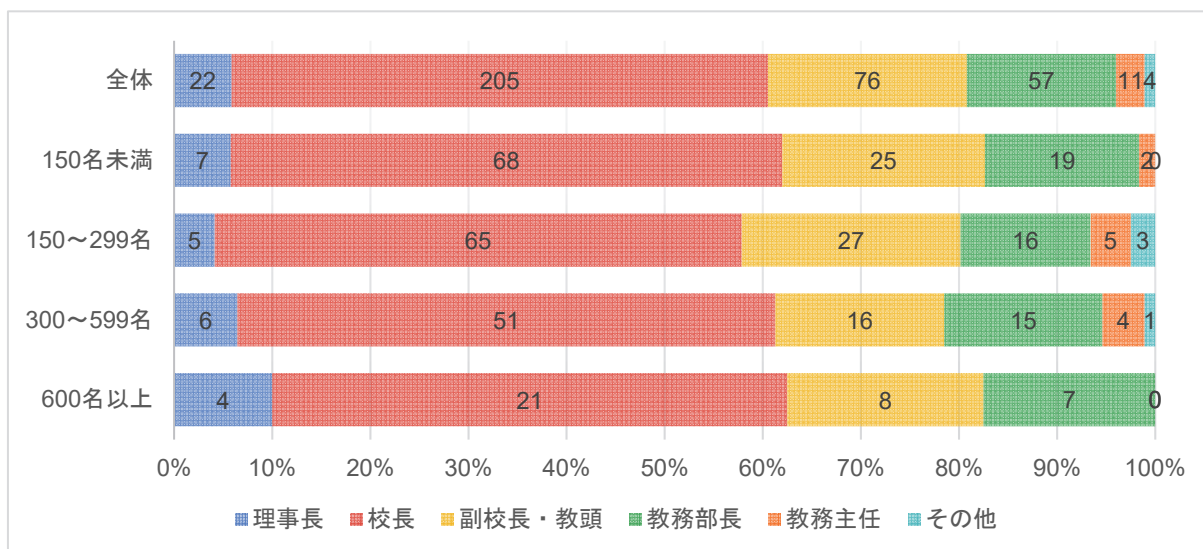
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
すべて公開している	16	35	52	51	154
主な成果についてのみ公開している	16	33	32	38	119
問合せがあれば回答している(閲覧可能としている)	6	13	26	22	67
非公開	2	12	11	10	35



## 2-1. 自己点検・評価の実施責任者はどなたがされていますか

(N=375)

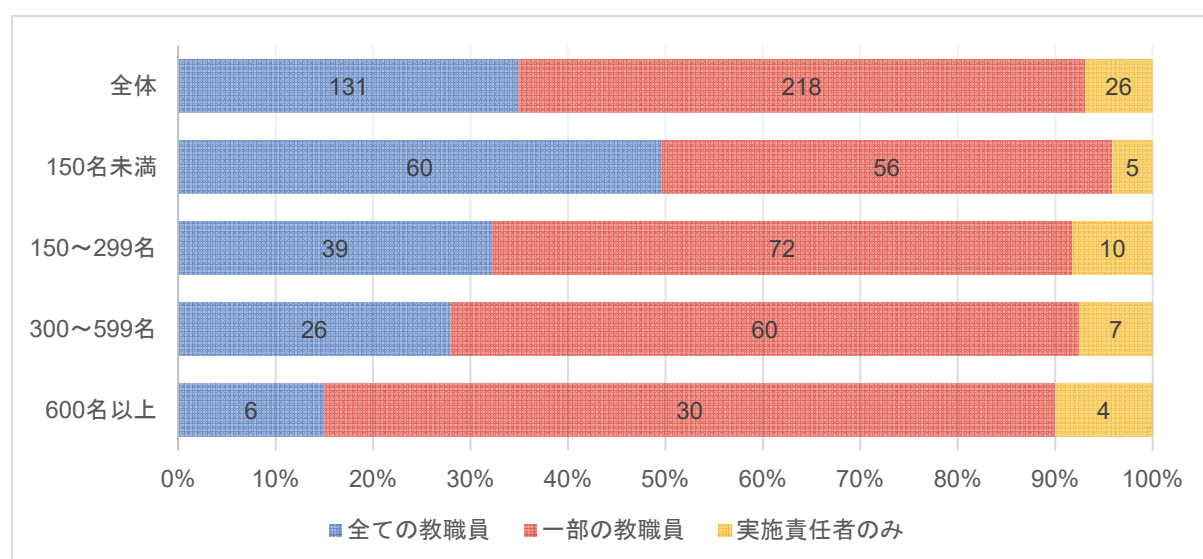
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
理事長	4	6	5	7	22
校長	21	51	65	68	205
副校長・教頭	8	16	27	25	76
教務部長	7	15	16	19	57
教務主任	0	4	5	2	11
その他	0	1	3	0	4



## 2-2. 自己点検・評価は、どのような構成員が関わって行われていますか

(N=375)

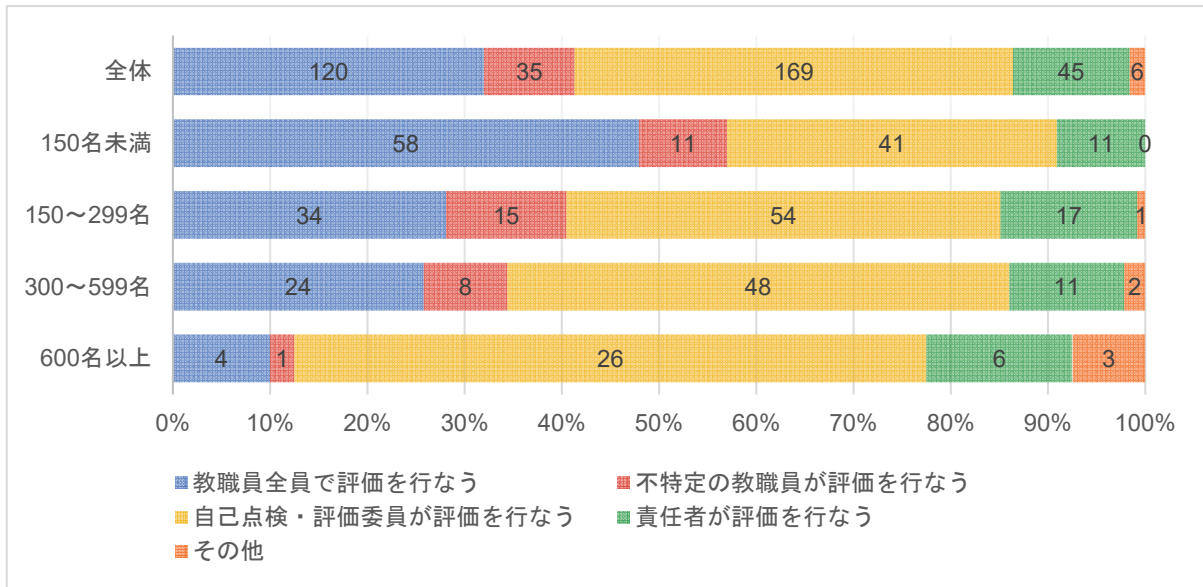
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
全ての教職員	6	26	39	60	131
一部の教職員	30	60	72	56	218
実施責任者のみ	4	7	10	5	26



### 2-3. 自己点検・評価は、どのような手順で実施されていますか

(N=375)

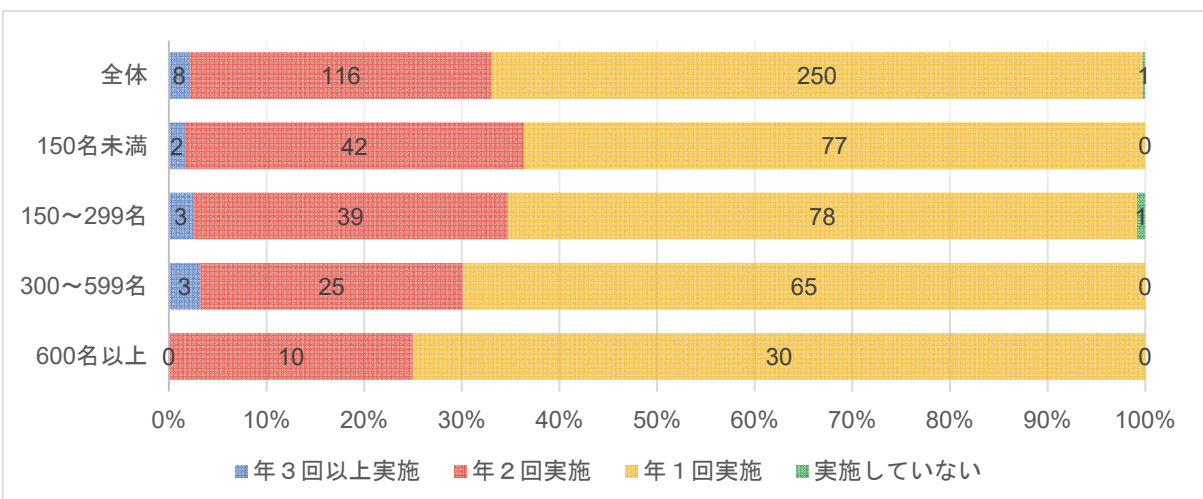
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
教職員全員で評価を行なう	4	24	34	58	120
不特定の教職員が評価を行なう	1	8	15	11	35
自己点検・評価委員が評価を行なう	26	48	54	41	169
責任者が評価を行なう	6	11	17	11	45
その他	3	2	1	0	6



### 2-4. 学校関係者評価の実施状況について教えてください

(N=375)

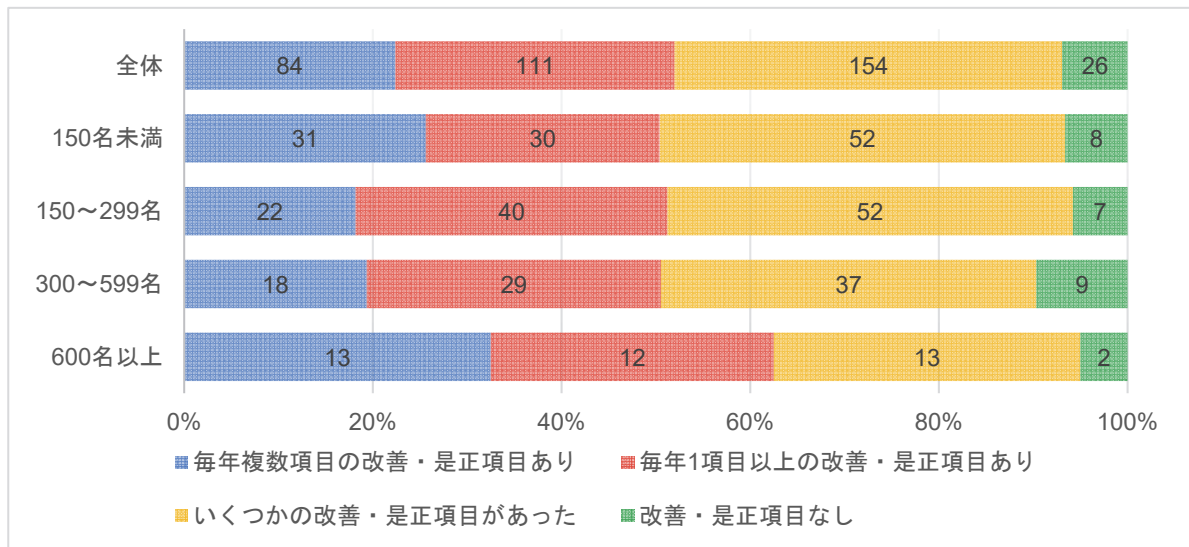
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
年3回以上実施	0	3	3	2	8
年2回実施	10	25	39	42	116
年1回実施	30	65	78	77	250
実施していない	0	0	1	0	1



2-5. 過去3年間で実施された学校関係者評価において、改善・是正項目はありましたか

(N=375)

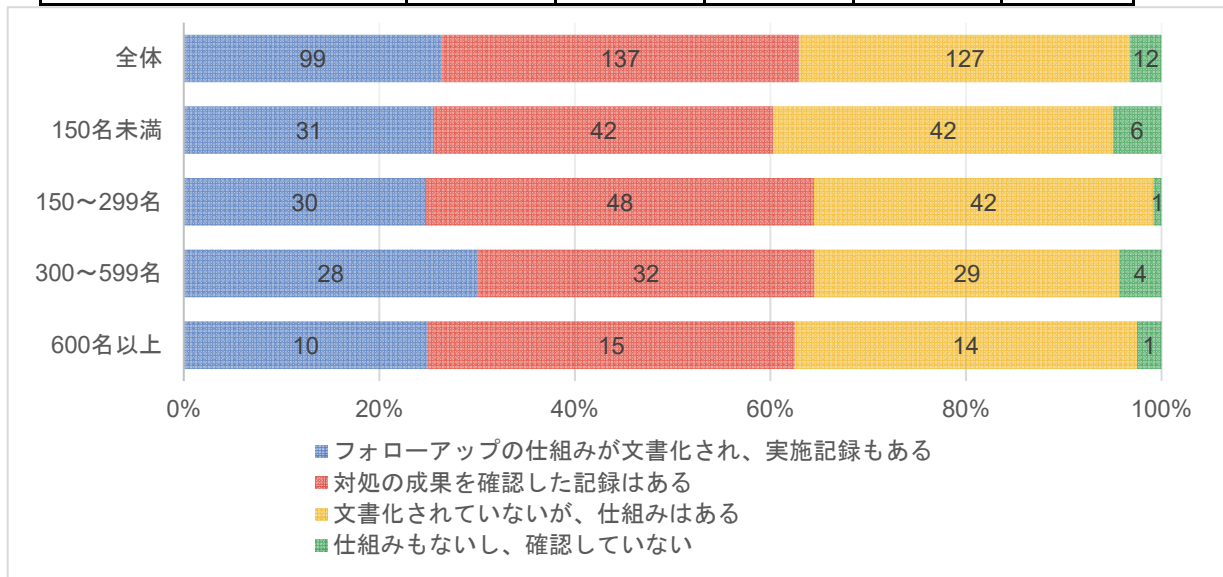
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
毎年複数項目の改善・是正項目あり	13	18	22	31	84
毎年1項目以上の改善・是正項目あり	12	29	40	30	111
いくつかの改善・是正項目があった	13	37	52	52	154
改善・是正項目なし	2	9	7	8	26



2-6. 学校関係者評価の改善・是正項目に対する対処の成果について確認(フォローアップ)していますか

(N=375)

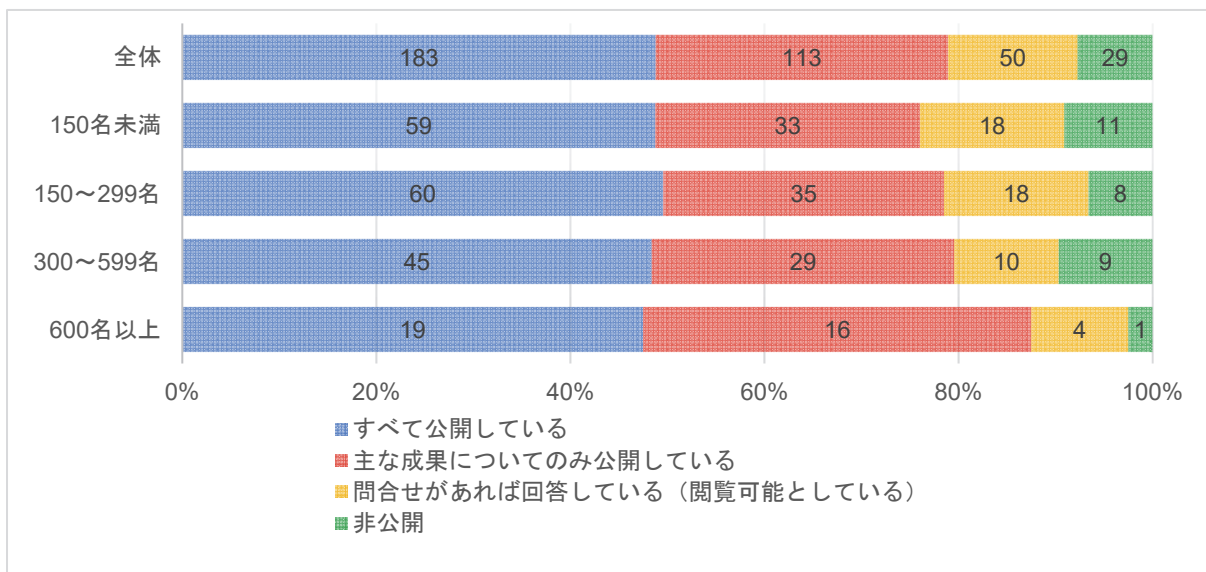
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
フォローアップの仕組みが文書化され、実施記録もある	10	28	30	31	99
対処の成果を確認した記録はある	15	32	48	42	137
文書化されていないが、仕組みはある	14	29	42	42	127
仕組みもないし、確認していない	1	4	1	6	12



2-7. 学校関係者評価の改善・是正項目に対する対処の成果について、HP等で公開していますか

(N=375)

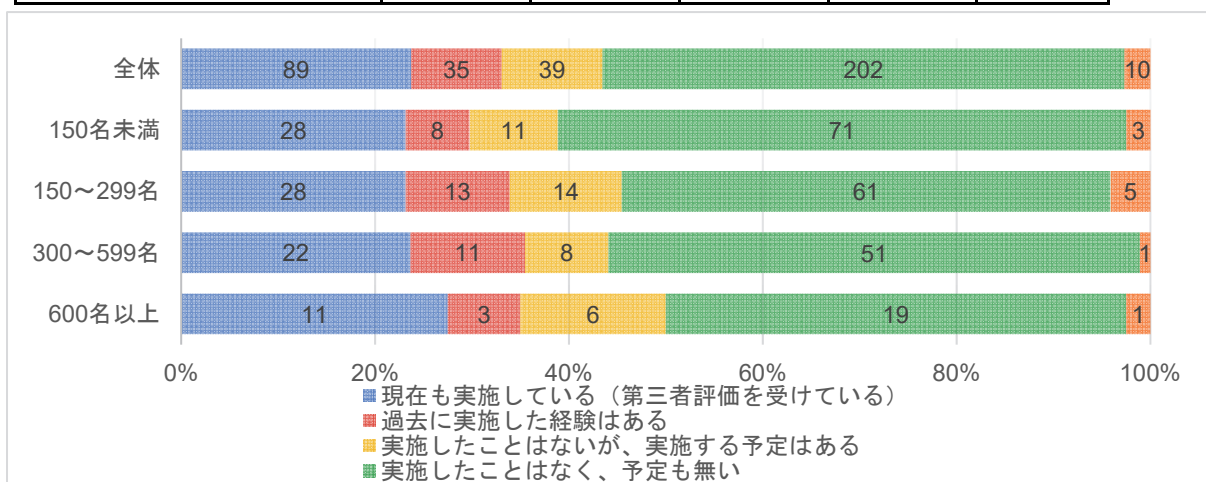
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
すべて公開している	19	45	60	59	183
主な成果についてのみ公開している	16	29	35	33	113
問合せがあれば回答している(閲覧可能としている)	4	10	18	18	50
非公開	1	9	8	11	29



2-8. 第三者評価の実施状況について教えてください

(N=375)

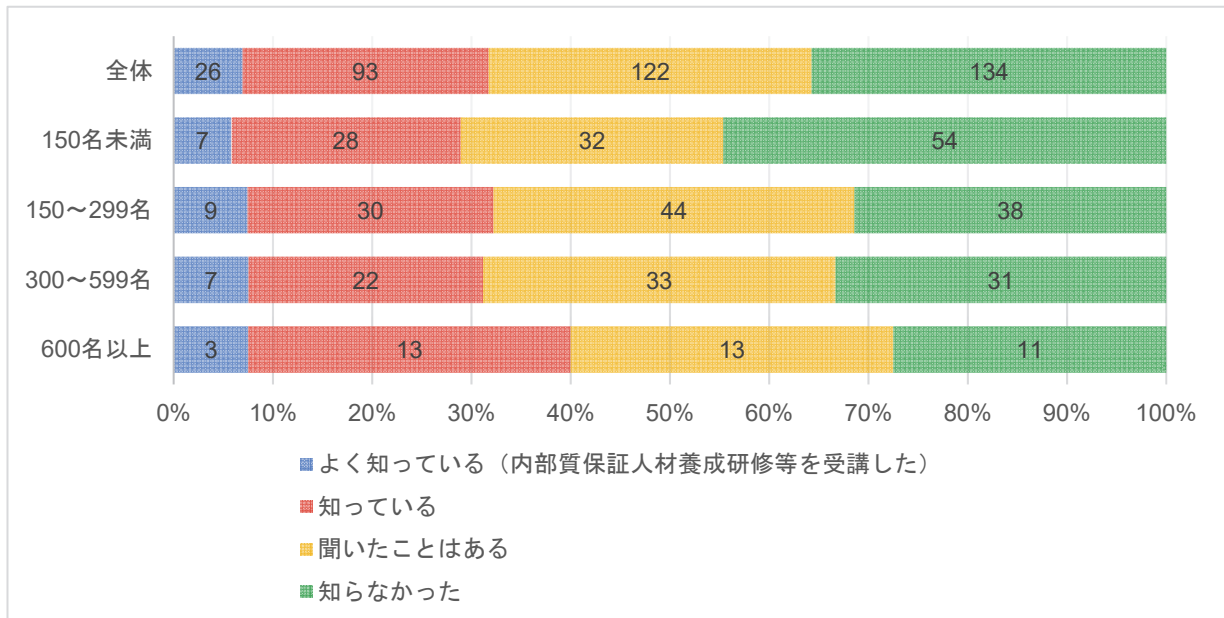
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
現在も実施している(第三者評価を受けている)	11	22	28	28	89
過去に実施した経験はある	3	11	13	8	35
実施したことはないが、実施する予定はある	6	8	14	11	39
実施したことはなく、予定も無い	19	51	61	71	202
その他	1	1	5	3	10



### 3-1. 「内部質保証人材」という用語を知っていましたか

(N=375)

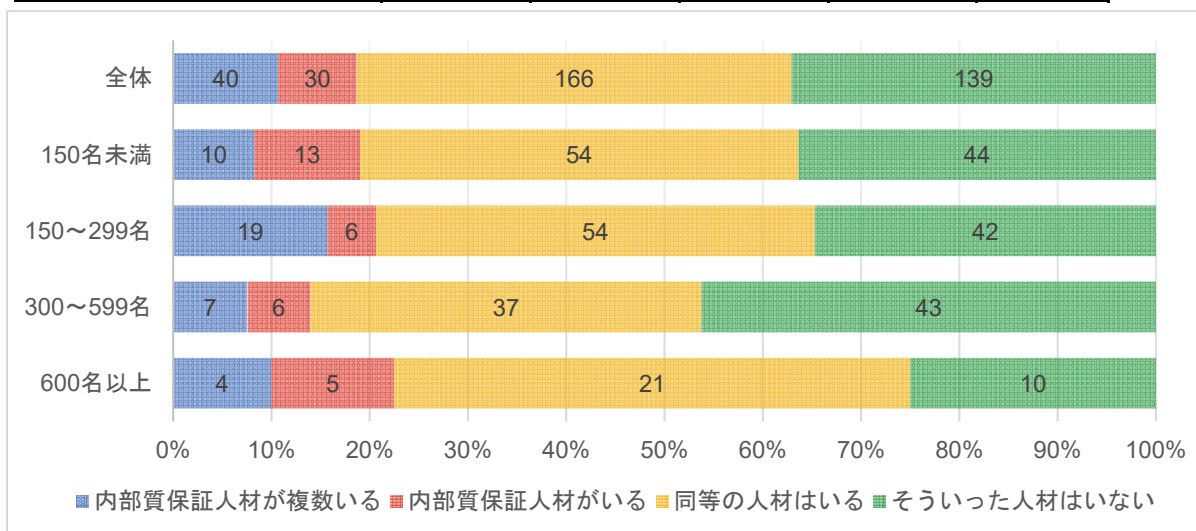
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
よく知っている(内部質保証人材養成研修等を受講した)	3	7	9	7	26
知っている	13	22	30	28	93
聞いたことはある	13	33	44	32	122
知らなかった	11	31	38	54	134



### 3-2. 学園内に、「内部質保証人材」またはそれと同等の人材はいますか

(N=375)

	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
内部質保証人材が複数いる	4	7	19	10	40
内部質保証人材がいる	5	6	6	13	30
同等の人材はいる	21	37	54	54	166
そういった人材はいない	10	43	42	44	139

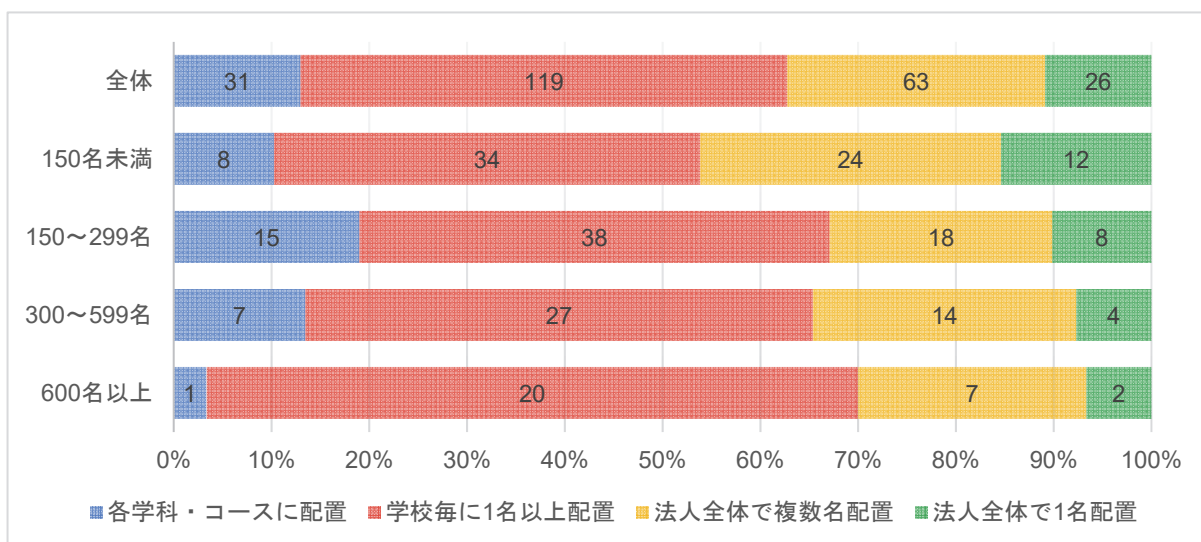




3-3.「内部質保証人材」の現状の配置について、最も当てはまるものをお選びください。(3-2.で「いない」と回答した方は空欄のまま次へ進んでください。)

(N=239)

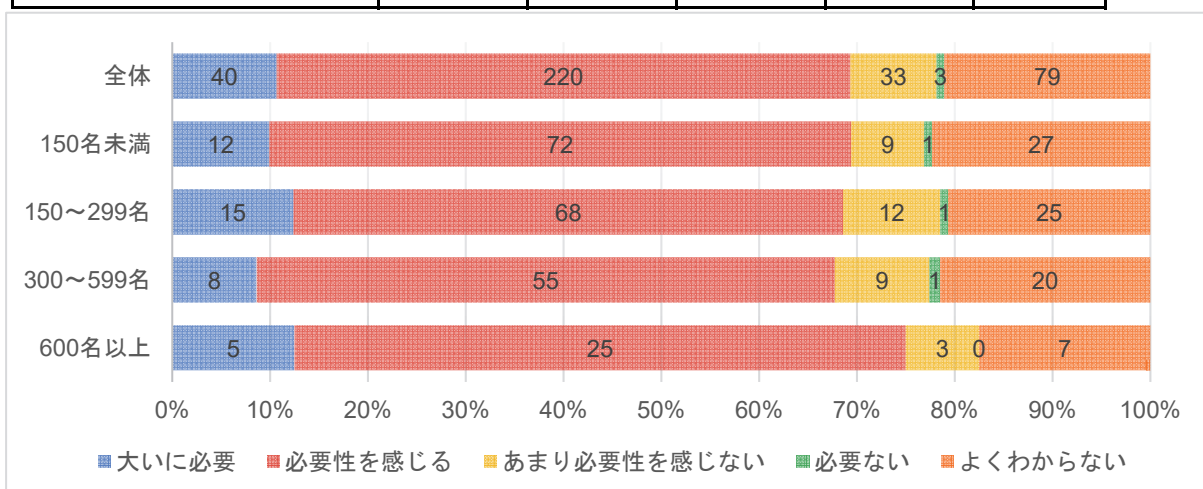
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
各学科・コースに配置	1	7	15	8	31
学校毎に1名以上配置	20	27	38	34	119
法人全体で複数名配置	7	14	18	24	63
法人全体で1名配置	2	4	8	12	26



3-4.「内部質保証人材」の必要性についてお聞かせください

(N=375)

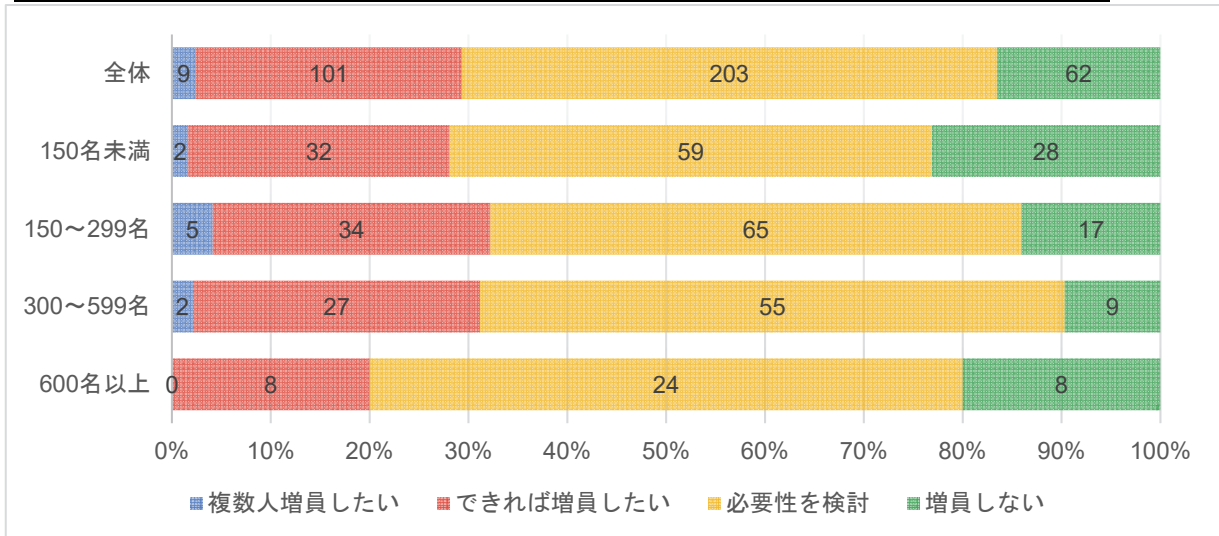
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
大いに必要	5	8	15	12	40
必要性を感じる	25	55	68	72	220
あまり必要性を感じない	3	9	12	9	33
必要ない	0	1	1	1	3
よくわからない	7	20	25	27	79



3-5.「内部質保証人材」の育成(増員)についてお聞かせください

(N=375)

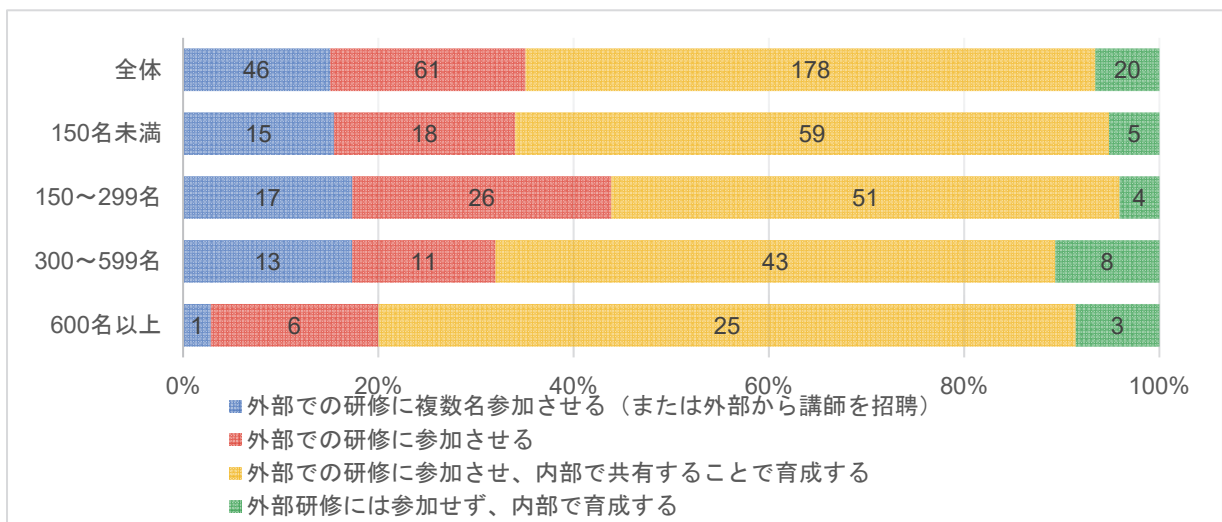
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
複数人増員したい	0	2	5	2	9
できれば増員したい	8	27	34	32	101
必要性を検討	24	55	65	59	203
増員しない	8	9	17	28	62



3-6.「内部質保証人材」の育成について、貴学園の考え方に最も近いものをお選びください。(3-4.で「必要ない」または「よくわからない」と回答した方は空欄のまま次へ進んでください。)

(N=305)

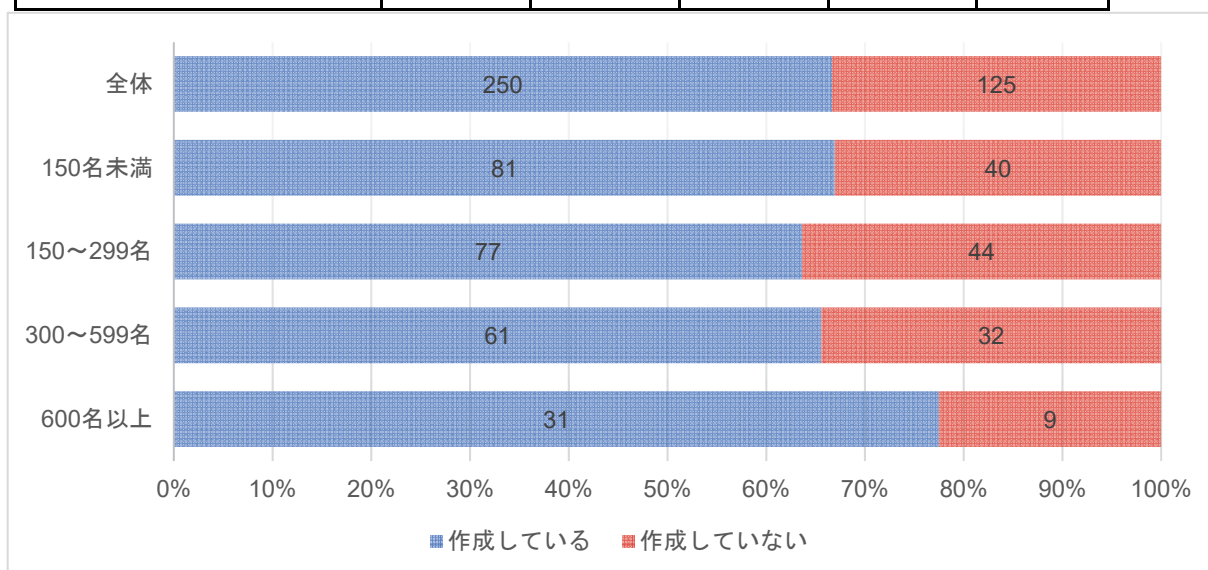
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
外部での研修に複数名参加させる (または外部から講師を招聘)	1	13	17	15	46
外部での研修に参加させる	6	11	26	18	61
外部での研修に参加させ、内部で共有することで育成する	25	43	51	59	178
外部研修には参加せず、内部で育成する	3	8	4	5	20



#### 4-1. グランドデザイン／ビジョン(全体基本構想)を作成していますか

(N=375)

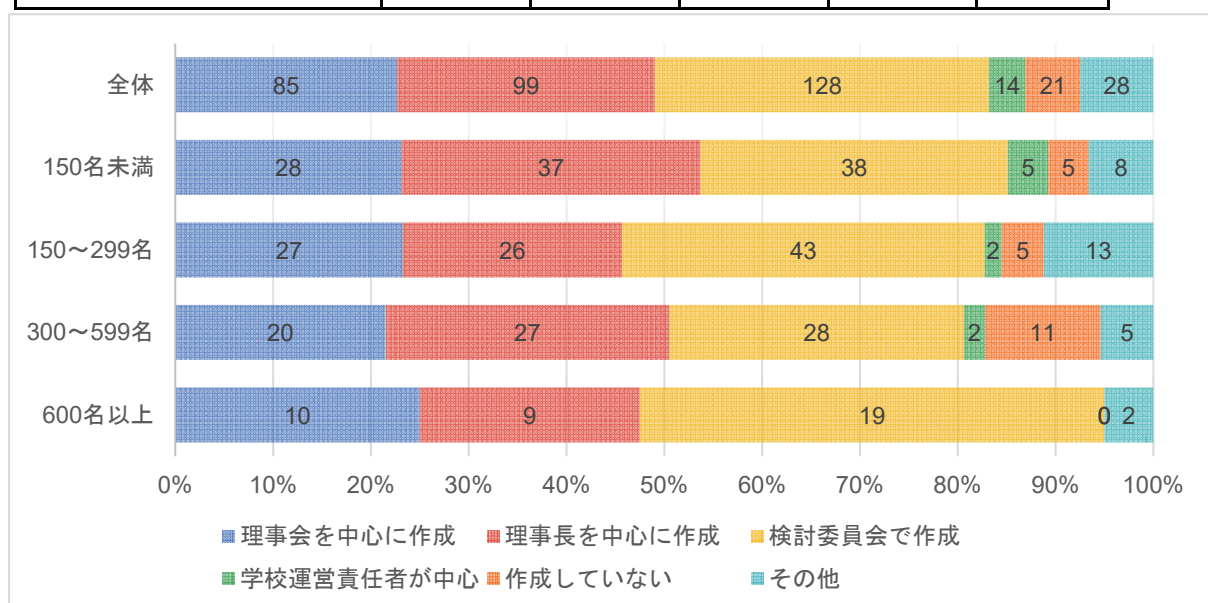
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
作成している	31	61	77	81	250
作成していない	9	32	44	40	125



#### 4-2. グランドデザイン／ビジョンの作成の仕方についてお聞かせください

(N=375)

	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
理事会を中心に作成	10	20	27	28	85
理事長を中心に作成	9	27	26	37	99
検討委員会で作成	19	28	43	38	128
学校運営責任者が中心	0	2	2	5	14
作成していない	0	11	5	5	21
その他	2	5	13	8	28

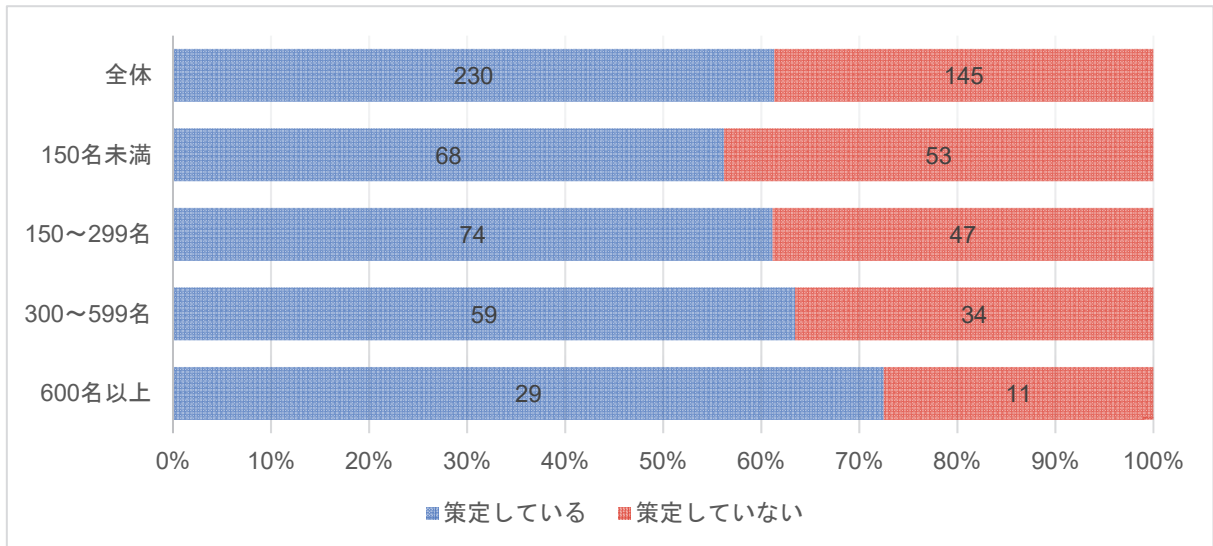


#### 4-3. 中期計画を策定していますか

(N=375)

	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
策定している	29	59	74	68	230
策定していない	11	34	47	53	145

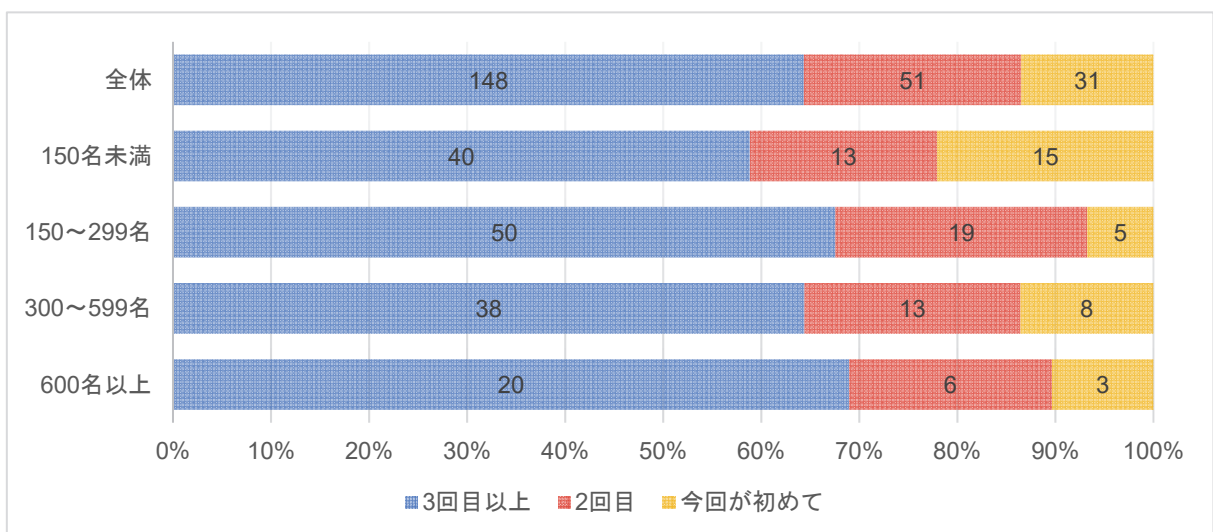
73% 63% 61% 56% 61%



#### 5-1. これまでに中期計画を何回策定していますか

(N=230)

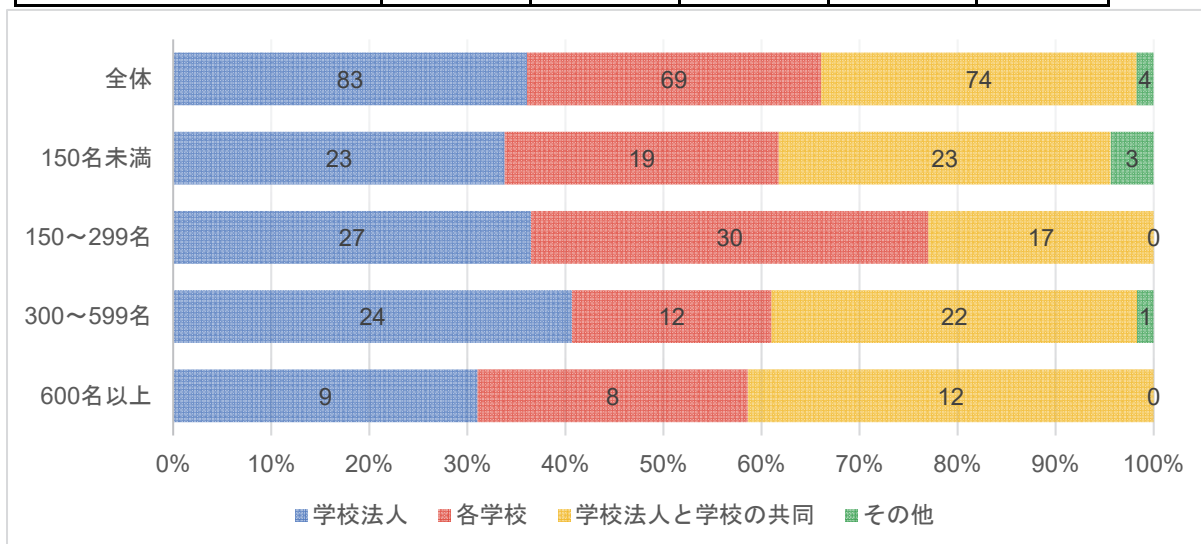
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
3回目以上	20	38	50	40	148
2回目	6	13	19	13	51
今回が初めて	3	8	5	15	31



5-2. 中期計画の作成主体はどこですか

(N=230)

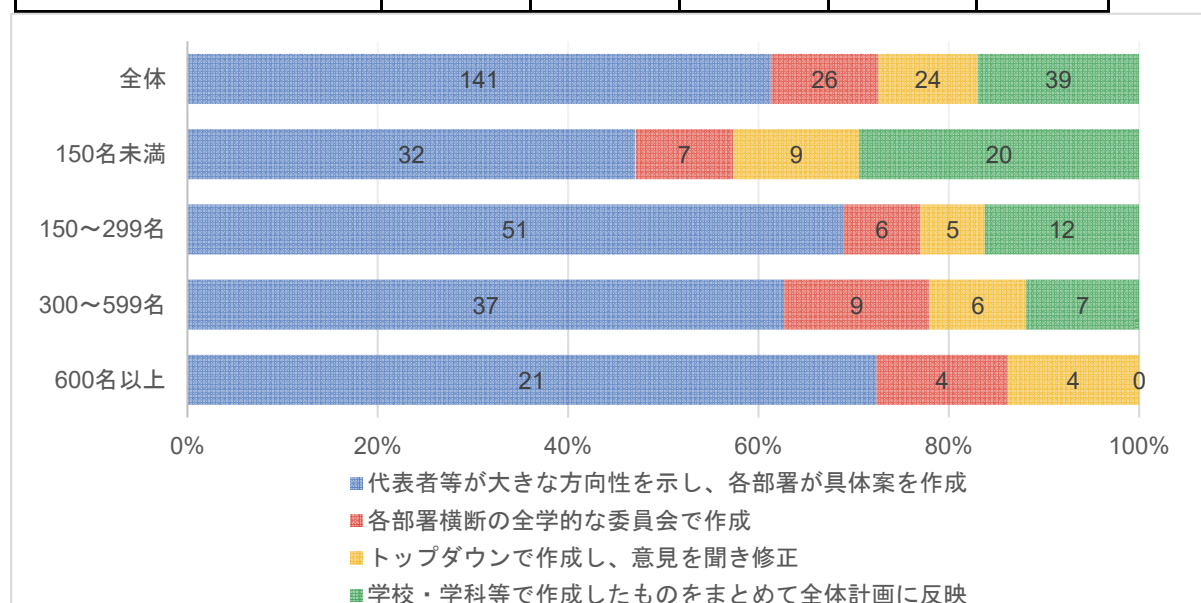
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
学校法人	9	24	27	23	83
各学校	8	12	30	19	69
学校法人と学校の共同	12	22	17	23	74
その他	0	1	0	3	4



5-3. 中期計画の策定プロセスについて、下記の中から最も近い進め方をお選びください

(N=230)

	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
代表者等が大きな方向性を示し、各部署が具体案を作成	21	37	51	32	141
各部署横断の全学的な委員会で作成	4	9	6	7	26
トップダウンで作成し、意見を聞き修正	4	6	5	9	24
学校・学科等で作成したものをまとめて全体計画に反映	0	7	12	20	39

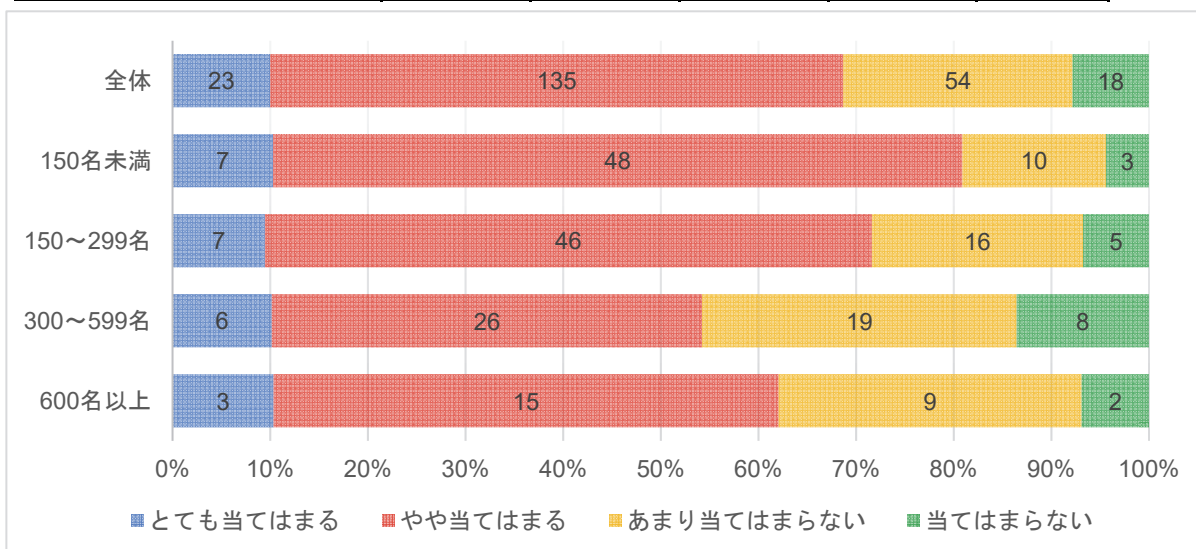


【6】「中期計画の検証及び情報共有」について

6-1. 中期計画は立てたが、達成度評価が難しい

(N=230)

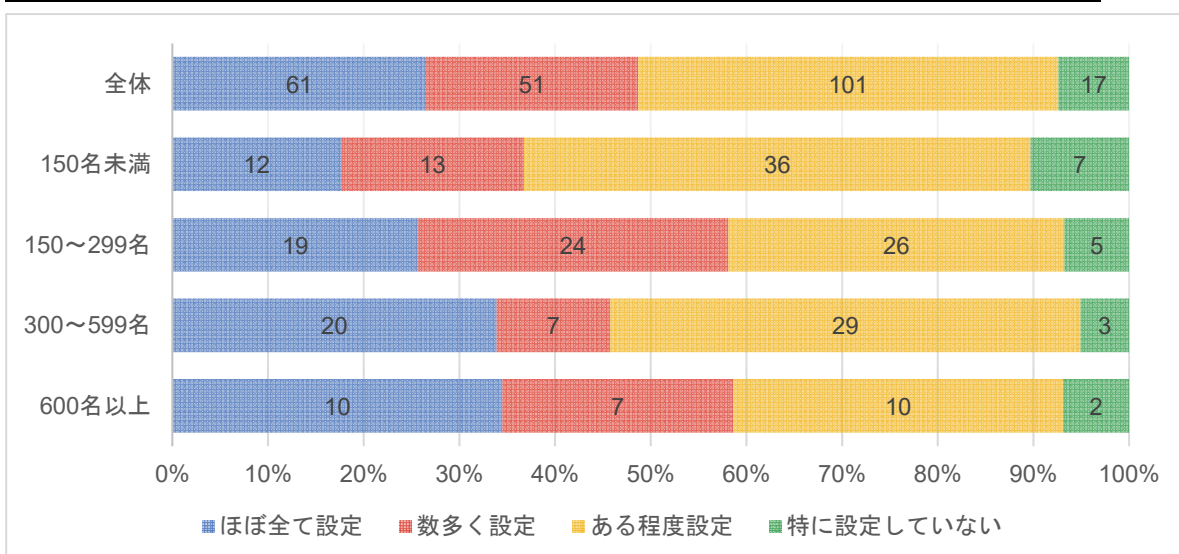
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
とても当てはまる	3	6	7	7	23
やや当てはまる	15	26	46	48	135
あまり当てはまらない	9	19	16	10	54
当てはまらない	2	8	5	3	18



6-2. 全学での数値目標の設定を行いましたか

(N=230)

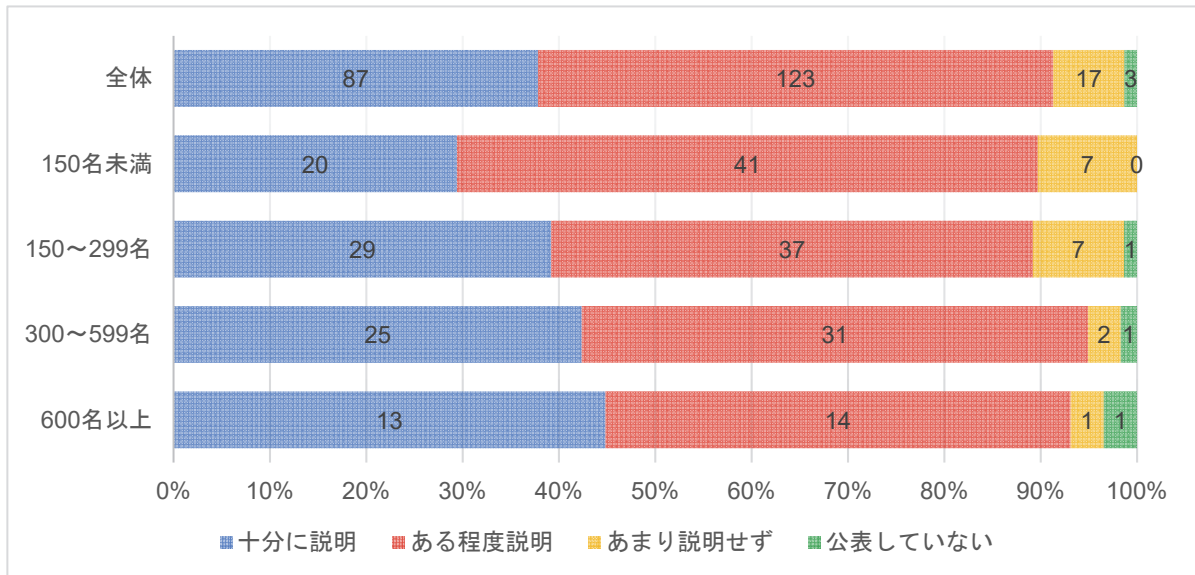
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
ほぼ全て設定	10	20	19	12	61
数多く設定	7	7	24	13	51
ある程度設定	10	29	26	36	101
特に設定していない	2	3	5	7	17



6-3. 教職員に対して中期計画を公表・説明していますか

(N=230)

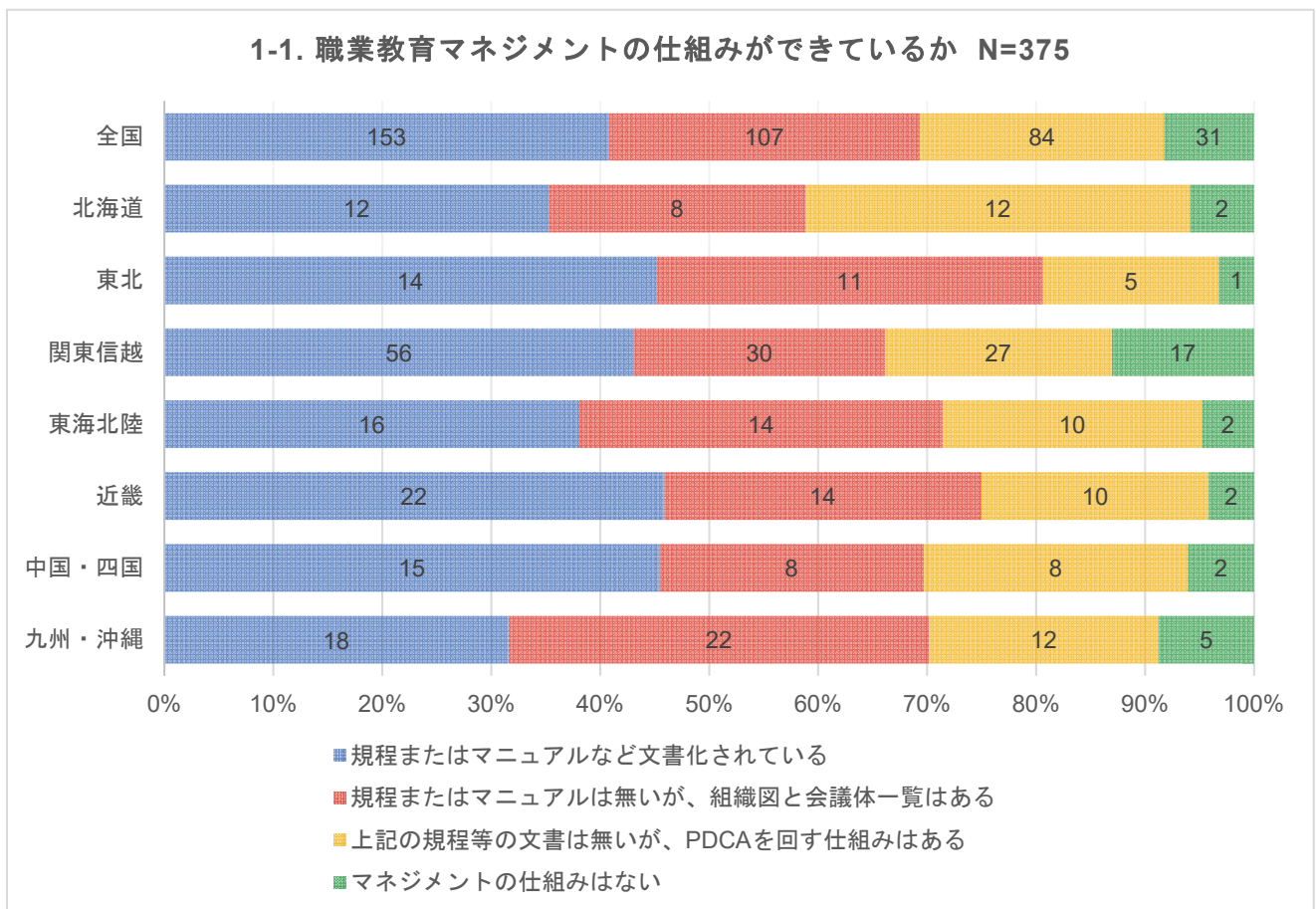
	600名以上	300～599名	150～299名	150名未満	全体
十分に説明	13	25	29	20	87
ある程度説明	14	31	37	41	123
あまり説明せず	1	2	7	7	17
公表していない	1	1	1	0	3



### Ⅲ. 地域別での集計結果

#### 1-1. 職業教育マネジメントの仕組みができていますか

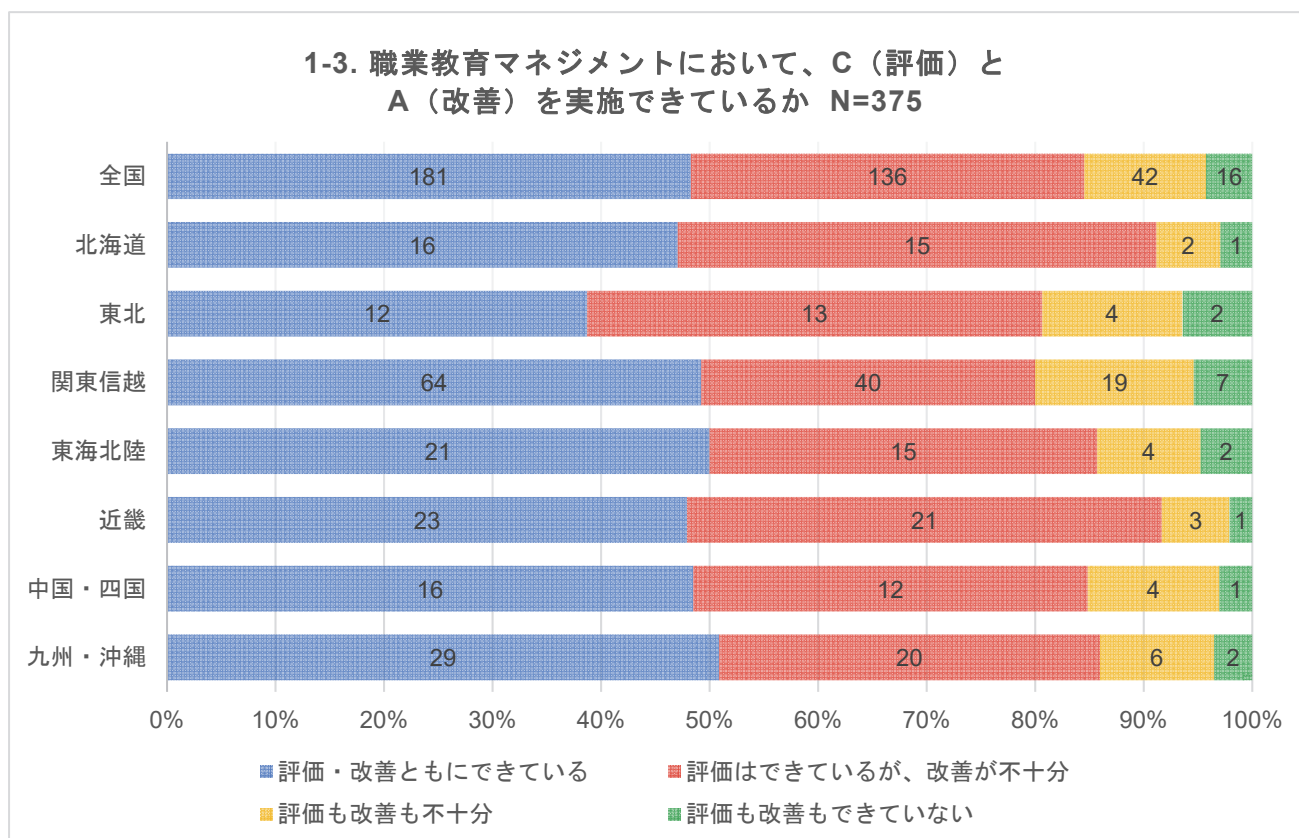
	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
規程またはマニュアルなど文書化されている	18	15	22	16	56	14	12	153
規程またはマニュアルは無いが、組織図と会議体一覧はある	22	8	14	14	30	11	8	107
上記の規程等の文書は無いが、PDCAを回す仕組みはある	12	8	10	10	27	5	12	84
マネジメントの仕組みはない	5	2	2	2	17	1	2	31





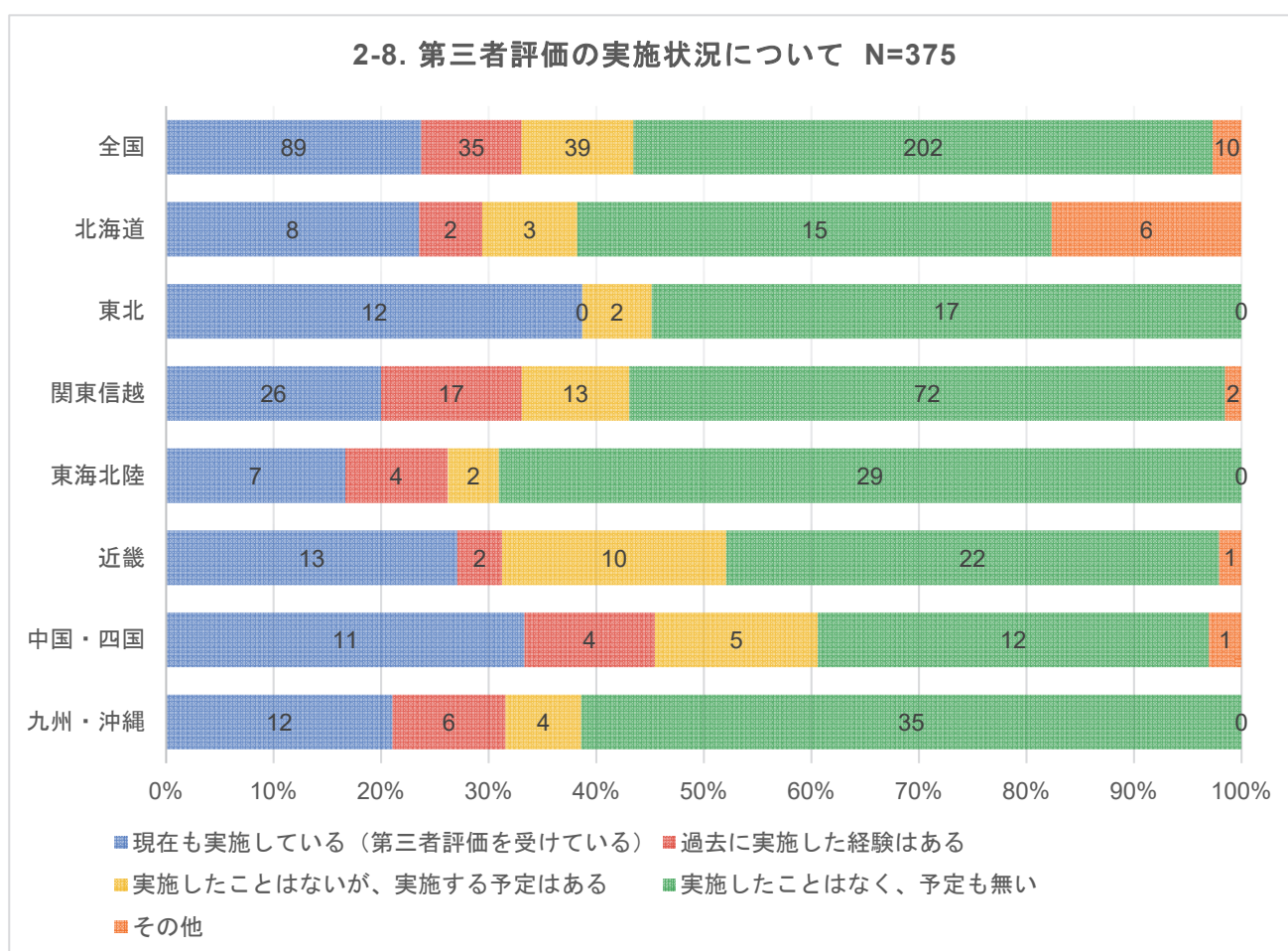
1-3. 職業教育マネジメントにおいて、C(評価)とA(改善)を実施できていますか

	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
評価・改善ともにできている	29	16	23	21	64	12	16	181
評価はできているが、改善が不十分	20	12	21	15	40	13	15	136
評価も改善も不十分	6	4	3	4	19	4	2	42
評価も改善もできていない	2	1	1	2	7	2	1	16



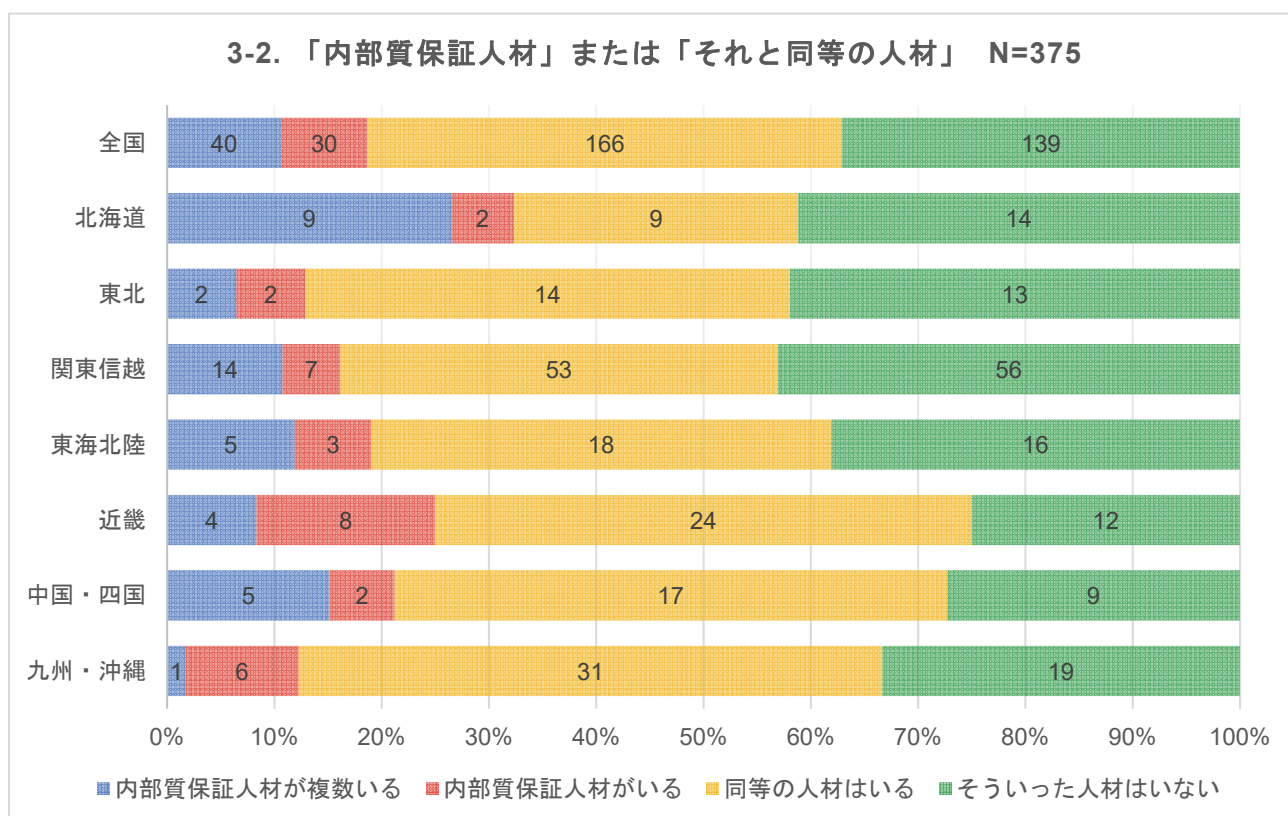
2-8. 第三者評価の実施状況について教えてください

	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
現在も実施している(第三者評価を受けている)	12	11	13	7	26	12	8	89
過去に実施した経験はある	6	4	2	4	17	0	2	35
実施したことはないが、実施する予定はある	4	5	10	2	13	2	3	39
実施したことはなく、予定も無い	35	12	22	29	72	17	15	202
その他	0	1	1	0	2	0	6	10



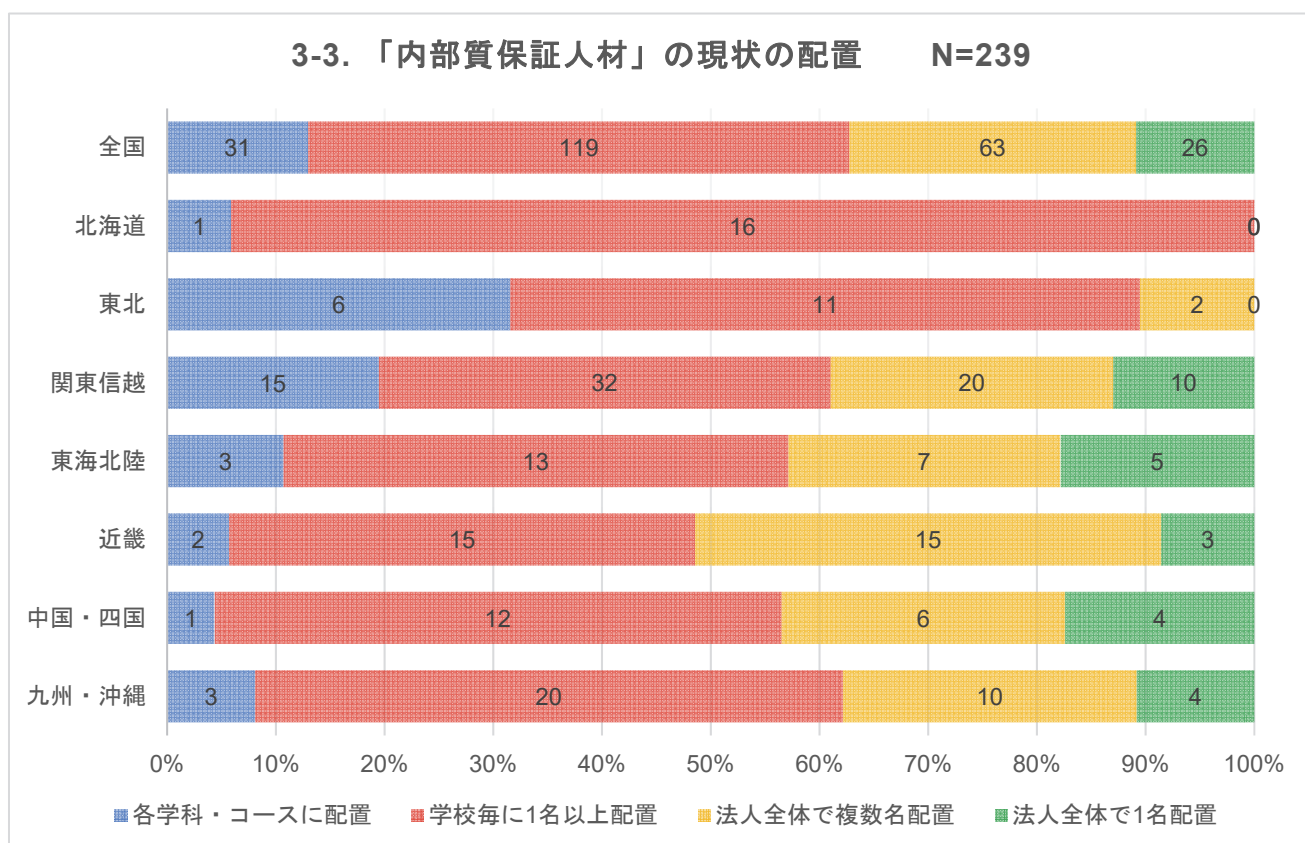
3-2. 学園内に、「内部質保証人材」またはそれと同等の人材はいますか

	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
内部質保証人材が複数いる	1	5	4	5	14	2	9	40
内部質保証人材がいる	6	2	8	3	7	2	2	30
同等の人材はいる	31	17	24	18	53	14	9	166
そういった人材はいない	19	9	12	16	56	13	14	139



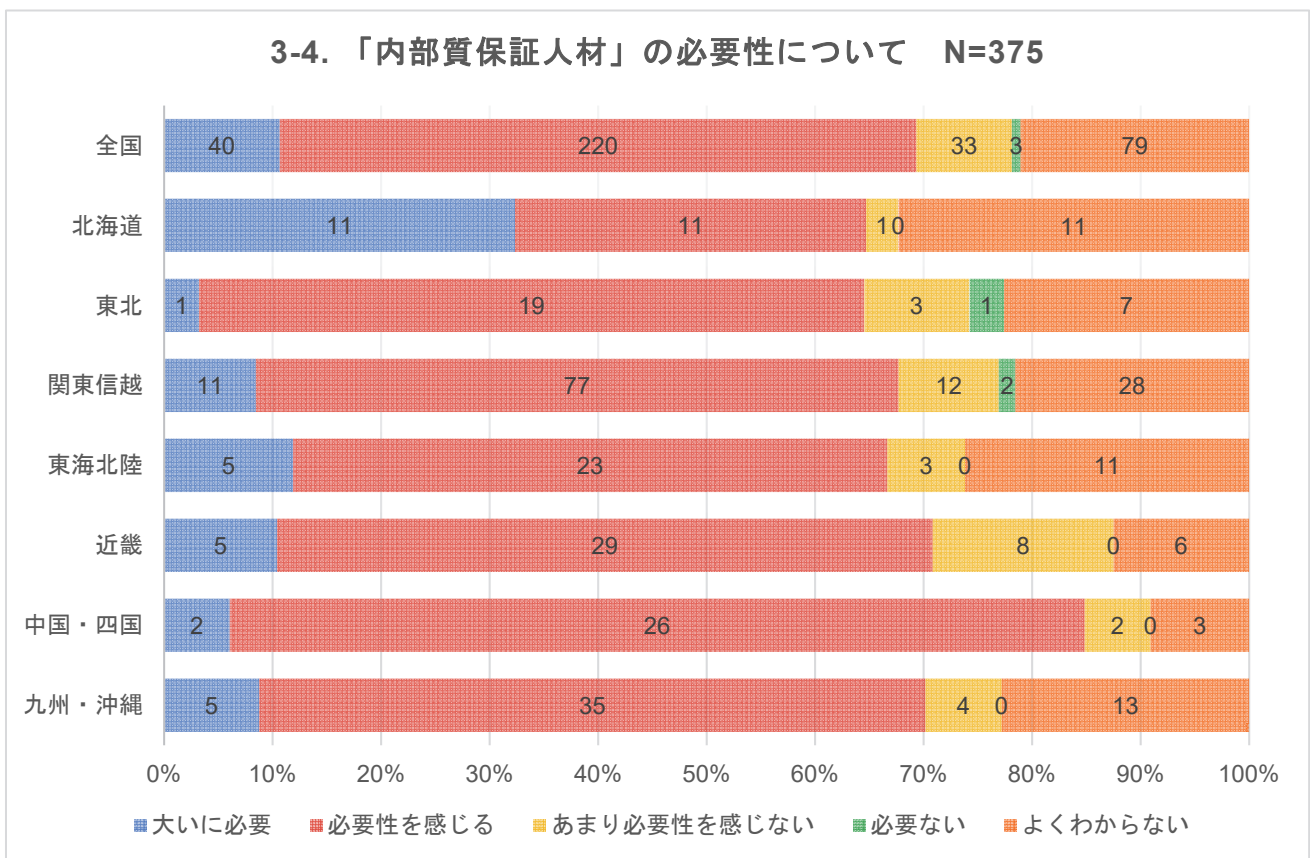
3-3.「内部質保証人材」の現状の配置について、最も当てはまるものをお選びください。

	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
各学科・コースに配置	3	1	2	3	15	6	1	31
学校毎に1名以上配置	20	12	15	13	32	11	16	119
法人全体で複数名配置	10	6	15	7	20	2	0	63
法人全体で1名配置	4	4	3	5	10	0	0	26



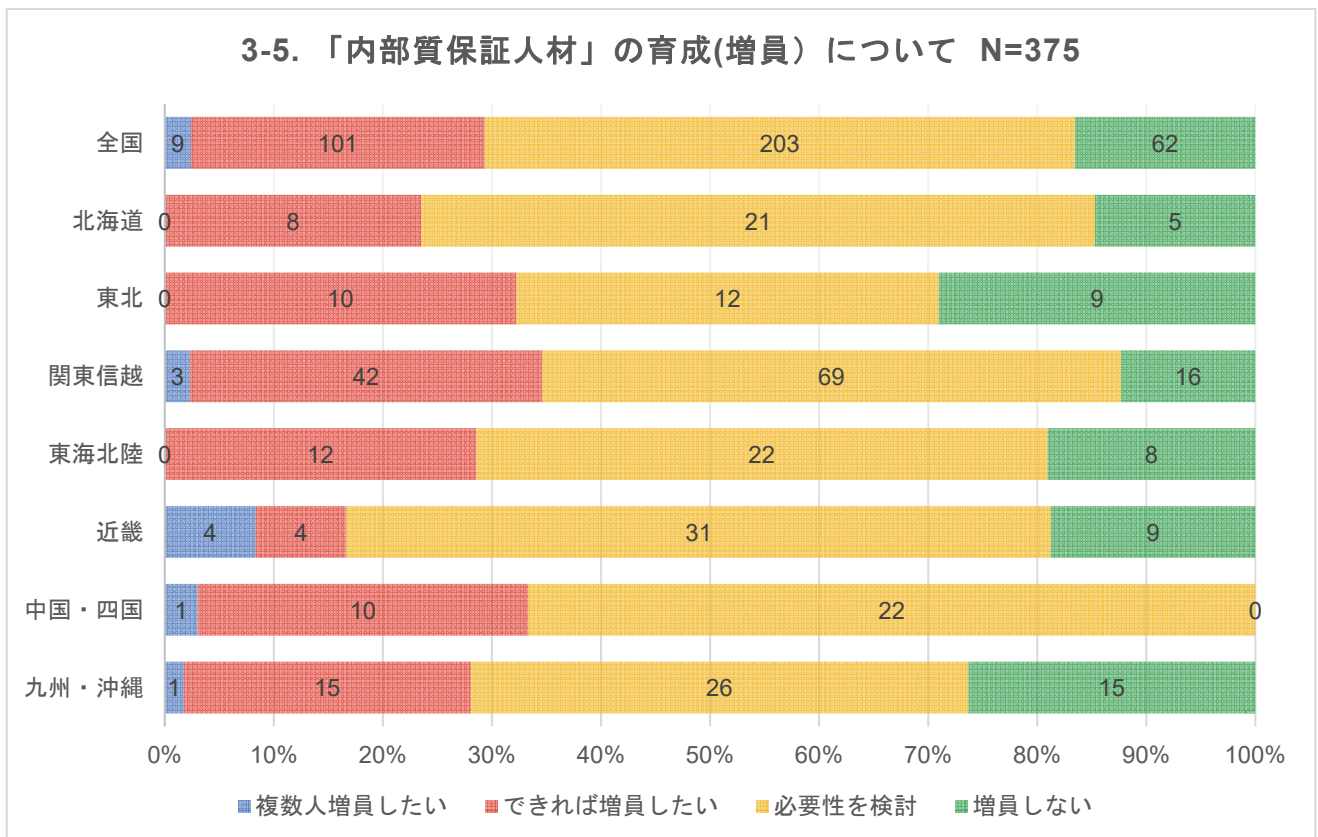
3-4.「内部質保証人材」の必要性についてお聞かせください

	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
大いに必要	5	2	5	5	11	1	11	40
必要性を感じる	35	26	29	23	77	19	11	220
あまり必要性を感じない	4	2	8	3	12	3	1	33
必要ない	0	0	0	0	2	1	0	3
よくわからない	13	3	6	11	28	7	11	79



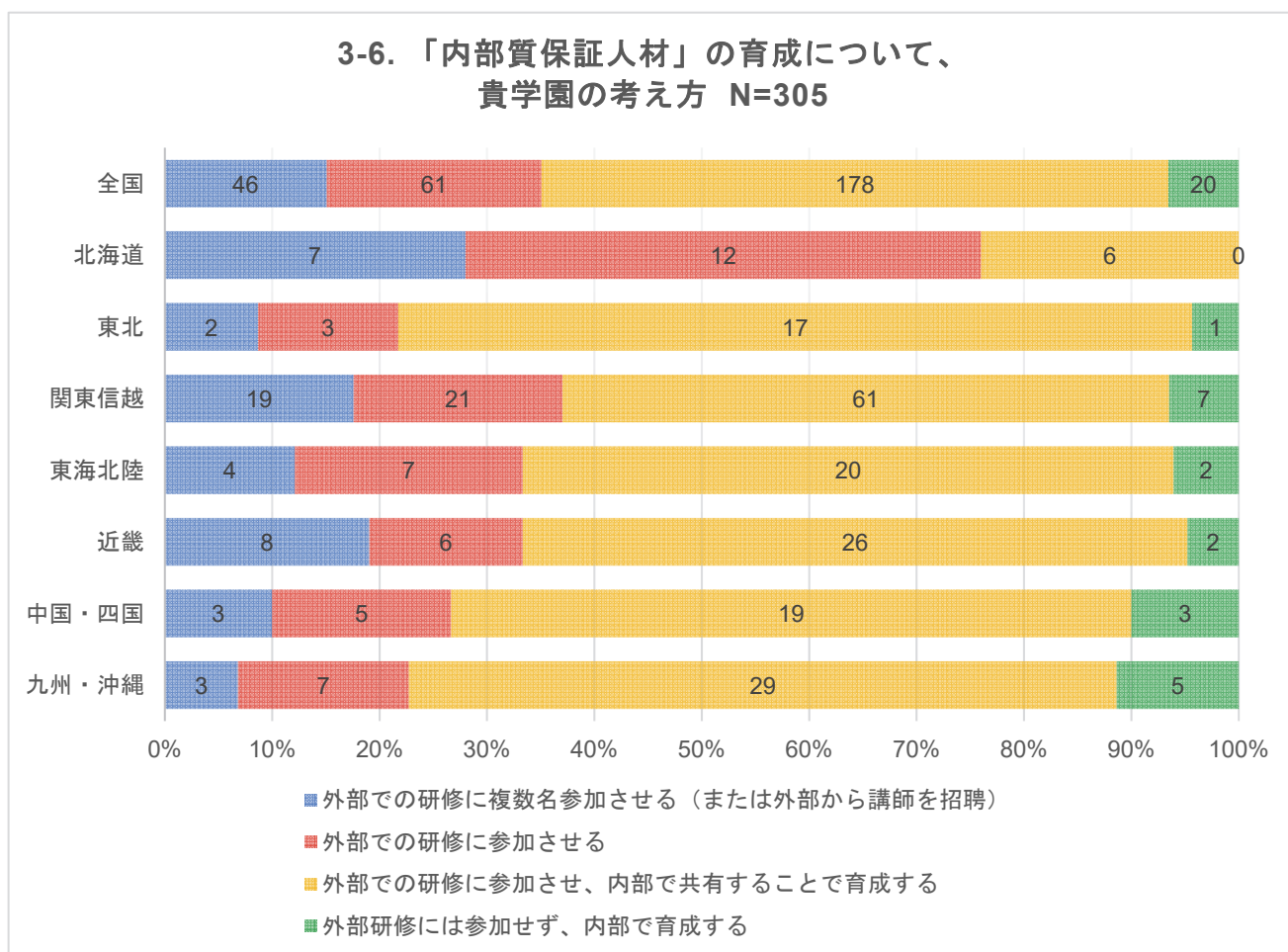
3-5. 「内部質保証人材」の育成(増員)についてお聞かせください

	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
複数人増員したい	1	1	4	0	3	0	0	9
できれば増員したい	15	10	4	12	42	10	8	101
必要性を検討	26	22	31	22	69	12	21	203
増員しない	15	0	9	8	16	9	5	62



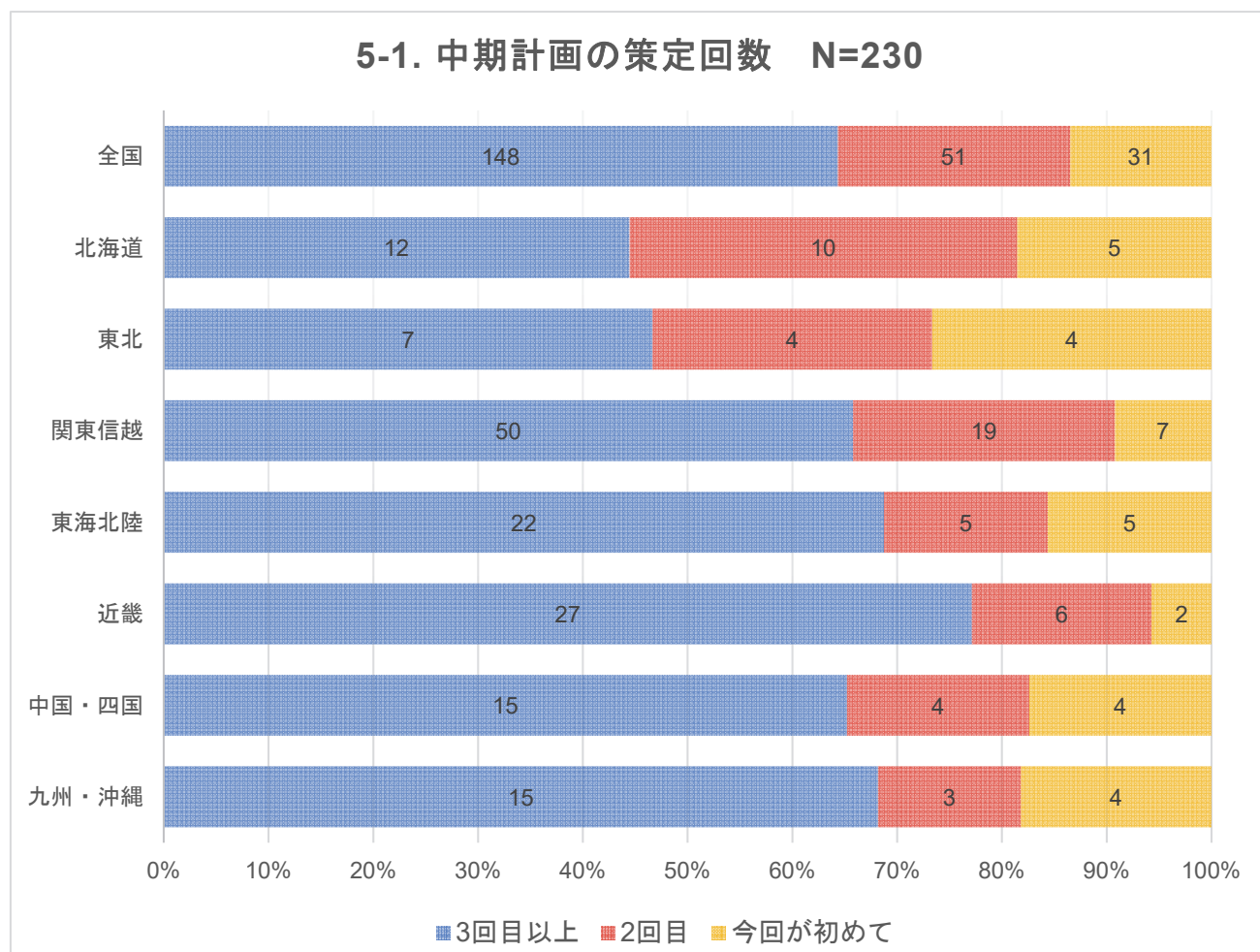
3-6.「内部質保証人材」の育成について、貴学園の考え方に最も近いものをお選びください。

	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
外部での研修に複数名参加させる (または外部から講師を招聘)	3	3	8	4	19	2	7	46
外部での研修に参加させる	7	5	6	7	21	3	12	61
外部での研修に参加させ、内部で 共有することで育成する	29	19	26	20	61	17	6	178
外部研修には参加せず、内部で育 成する	5	3	2	2	7	1	0	20



5-1. これまでに中期計画を何回策定していますか

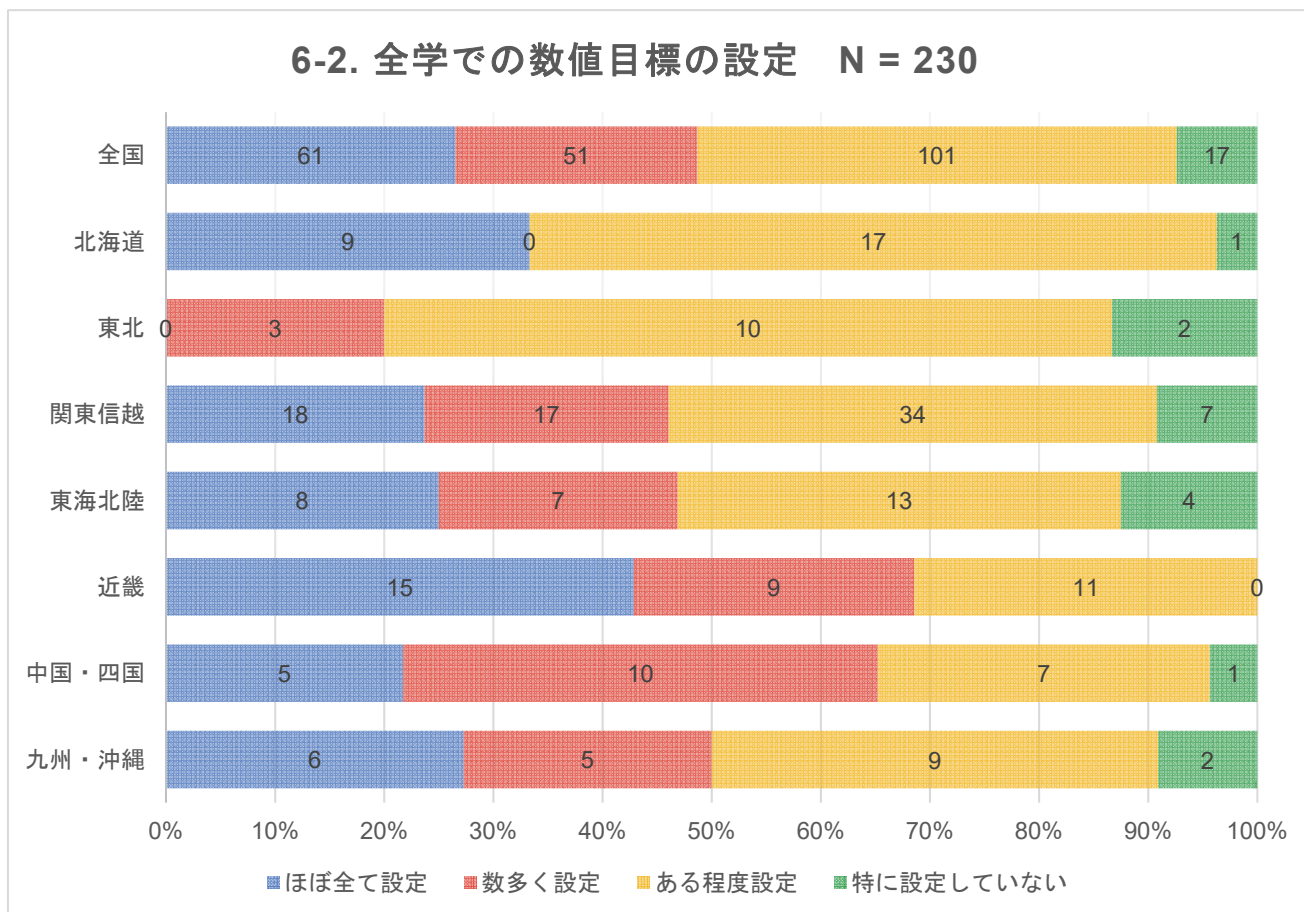
	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
3回目以上	15	15	27	22	50	7	12	148
2回目	3	4	6	5	19	4	10	51
今回が初めて	4	4	2	5	7	4	5	31





6-2. 全学での数値目標の設定を行いましたか

	九州・沖縄	中国・四国	近畿	東海北陸	関東信越	東北	北海道	全国
ほぼ全て設定	6	5	15	8	18	0	9	61
数多く設定	5	10	9	7	17	3	0	51
ある程度設定	9	7	11	13	34	10	17	101
特に設定していない	2	1	0	4	7	2	1	17

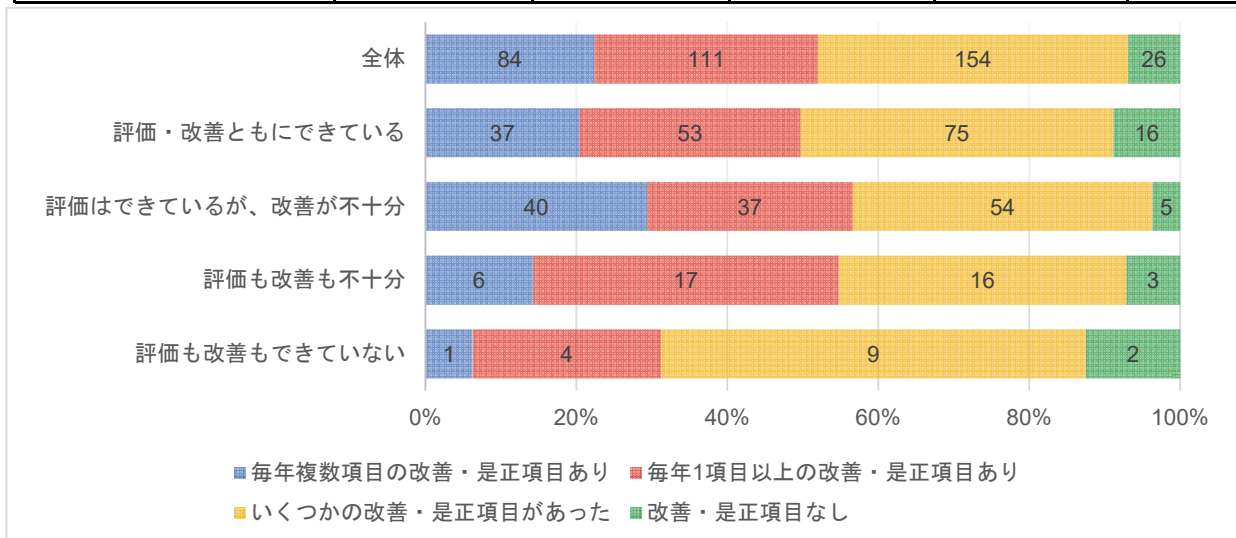


#### IV. 評価達成度別での集計結果

2-5. 過去3年間で実施された学校関係者評価において、改善・是正項目はありましたか

(N=375)

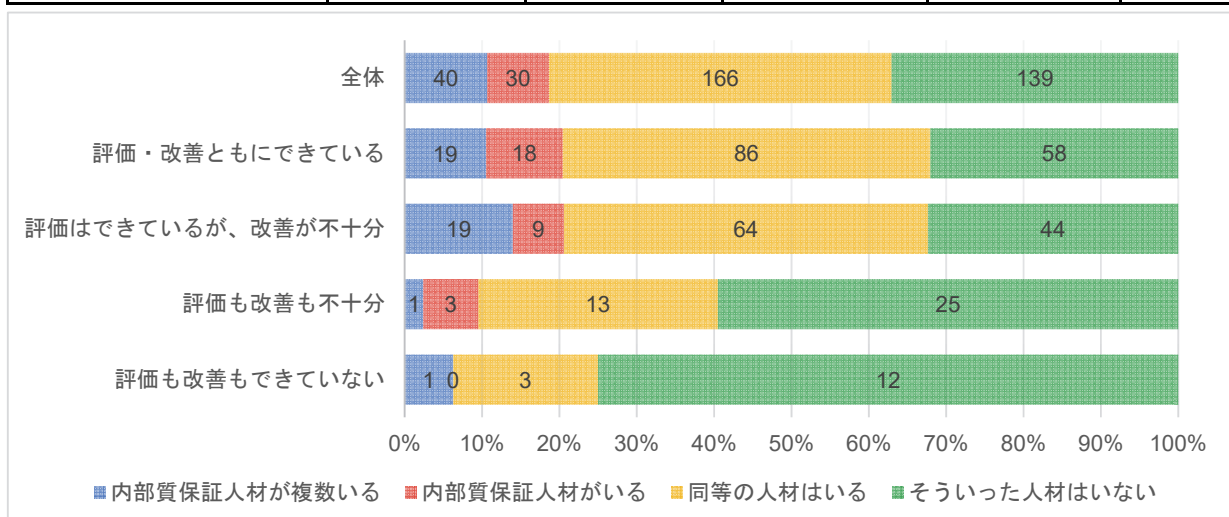
	評価も改善もできていない	評価も改善も不十分	評価はできているが、改善が不十分	評価・改善ともにできている	全体
毎年複数項目の改善・是正項目あり	1	6	40	37	84
毎年1項目以上の改善・是正項目あり	4	17	37	53	111
いくつかの改善・是正項目があった	9	16	54	75	154
改善・是正項目なし	2	3	5	16	26



3-2. 学園内に、「内部質保証人材」またはそれと同等の人材はいますか

(N=375)

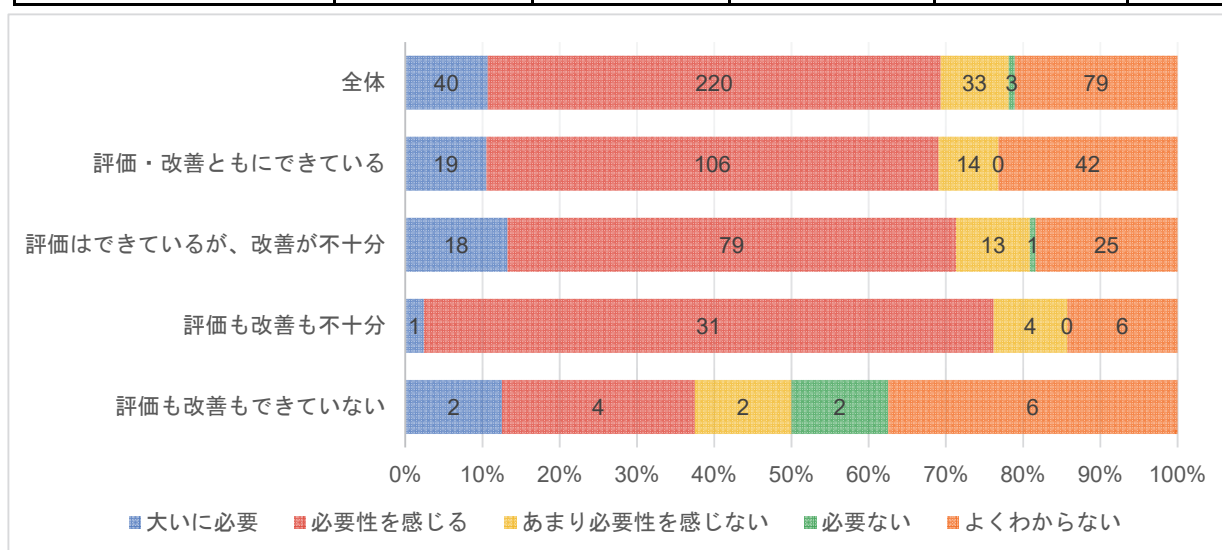
	評価も改善もできていない	評価も改善も不十分	評価はできているが、改善が不十分	評価・改善ともにできている	全体
内部質保証人材が複数いる	1	1	19	19	40
内部質保証人材がいる	0	3	9	18	30
同等の人材はいる	3	13	64	86	166
そういった人材はいない	12	25	44	58	139



### 3-4. 「内部質保証人材」の必要性についてお聞かせください

(N=375)

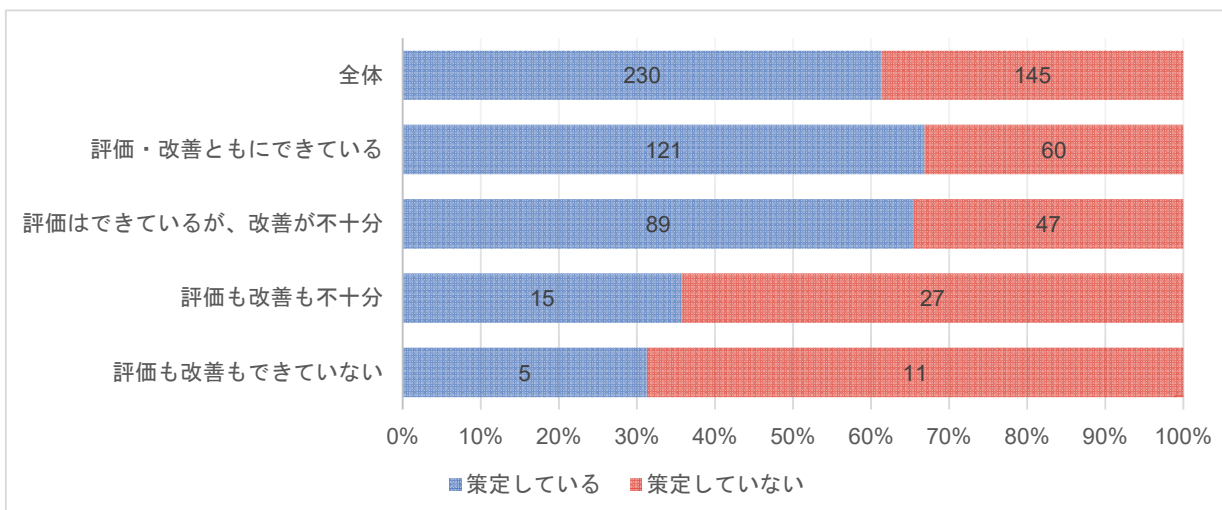
	評価も改善もできていない	評価も改善も不十分	評価はできているが、改善が不十分	評価・改善ともにできている	全体
大いに必要	2	1	18	19	40
必要性を感じる	4	31	79	106	220
あまり必要性を感じない	2	4	13	14	33
必要ない	2	0	1	0	3
よくわからない	6	6	25	42	79



### 4-3. 中期計画を策定していますか

(N=375)

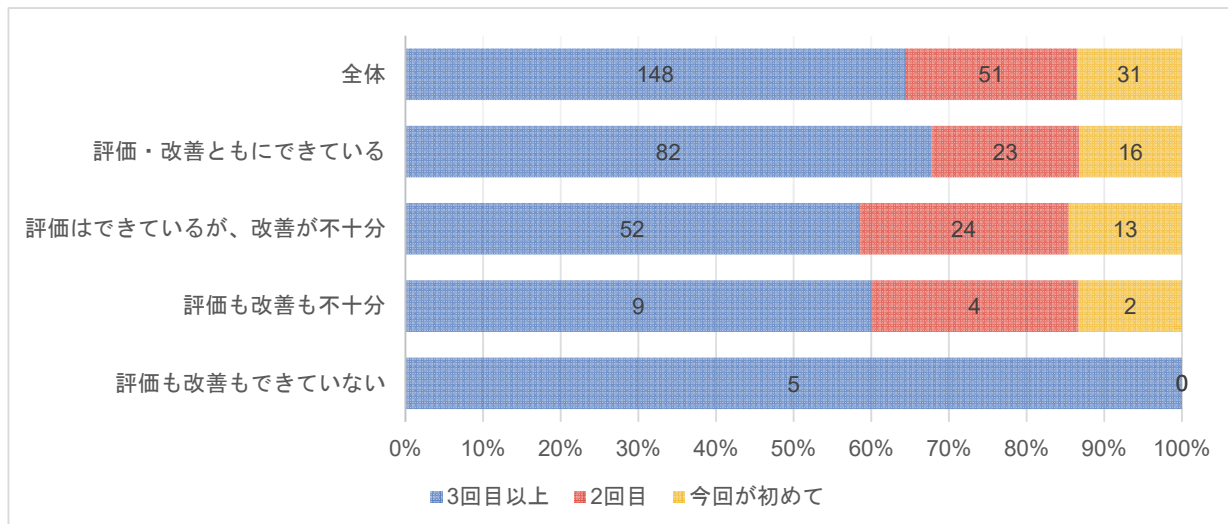
	評価も改善もできていない	評価も改善も不十分	評価はできているが、改善が不十分	評価・改善ともにできている	全体
策定している	5	15	89	121	230
策定していない	11	27	47	60	145



5-1. これまでに中期計画を何回策定していますか

(N=230)

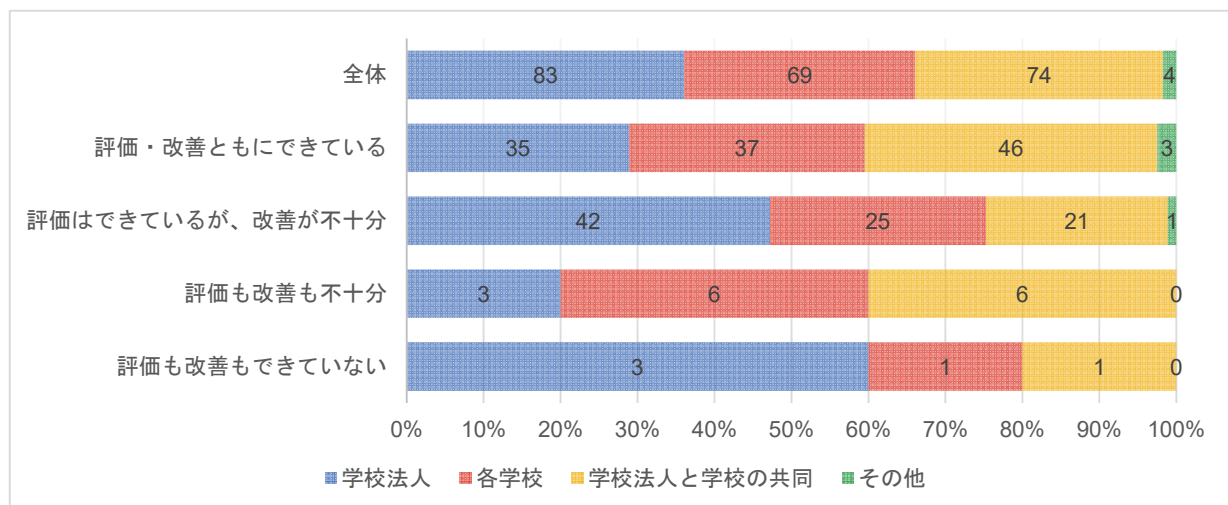
	評価も改善もできていない	評価も改善も不十分	評価はできているが、改善が不十分	評価・改善ともにできている	全体
3回目以上	5	9	52	82	148
2回目	0	4	24	23	51
今回が初めて	0	2	13	16	31



5-2. 中期計画の作成主体はどこですか

(N=230)

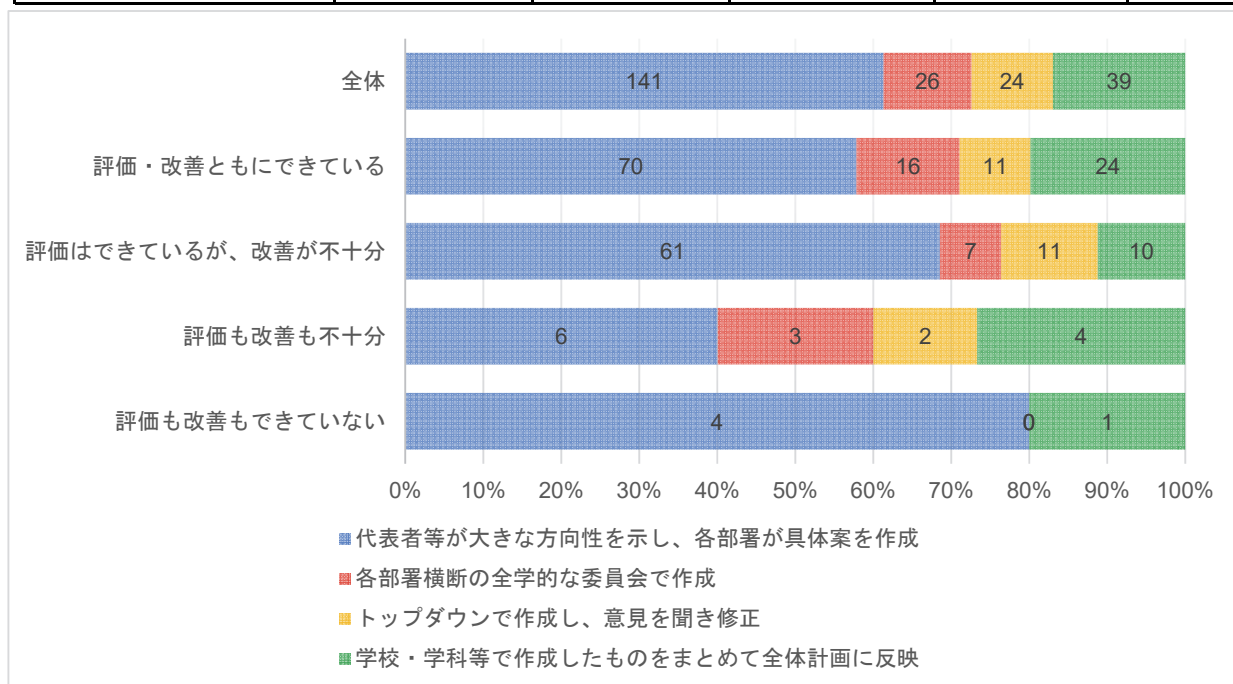
	評価も改善もできていない	評価も改善も不十分	評価はできているが、改善が不十分	評価・改善ともにできている	全体
学校法人	3	3	42	35	83
各学校	1	6	25	37	69
学校法人と学校の共同	1	6	21	46	74
その他	0	0	1	3	4



5-3. 中期計画の策定プロセスについて、下記の中から最も近い進め方をお選びください

(N=230)

	評価も改善もできていない	評価も改善も不十分	評価はできているが、改善が不十分	評価・改善ともにできている	全体
代表者等が大きな方向性を示し、各部署が具体案を作成	4	6	61	70	141
各部署横断の全学的な委員会で作成	0	3	7	16	26
トップダウンで作成し、意見を聞き修正	0	2	11	11	24
学校・学科等で作成したものをまとめて全体計画に反映	1	4	10	24	39

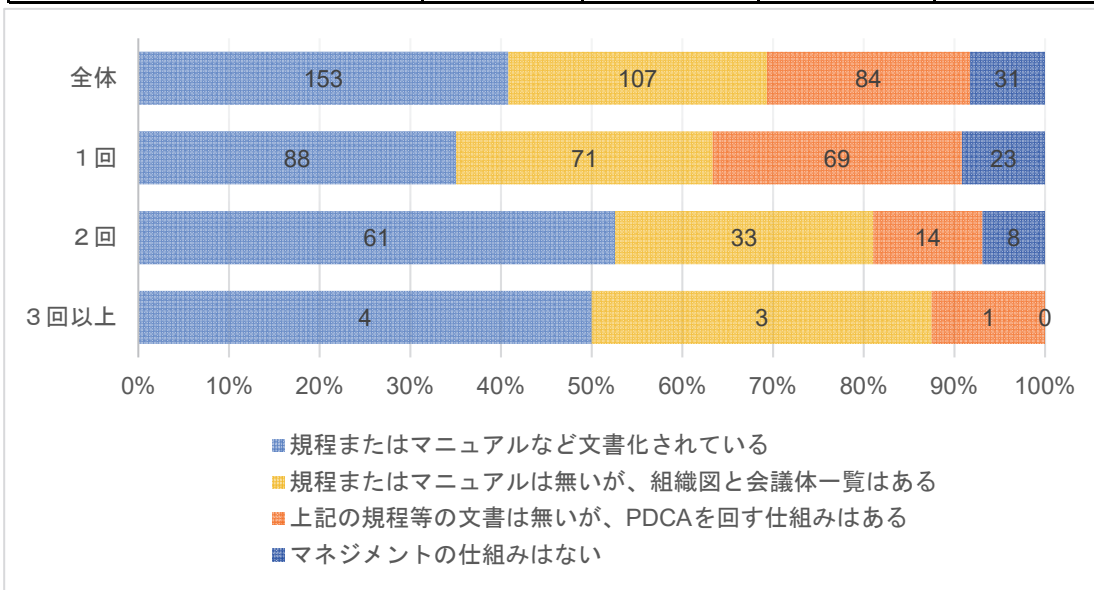


## V. 学校関係者評価年間実施回数別での集計結果

### 1-1. 職業教育マネジメントの仕組みができていますか

(N=375)

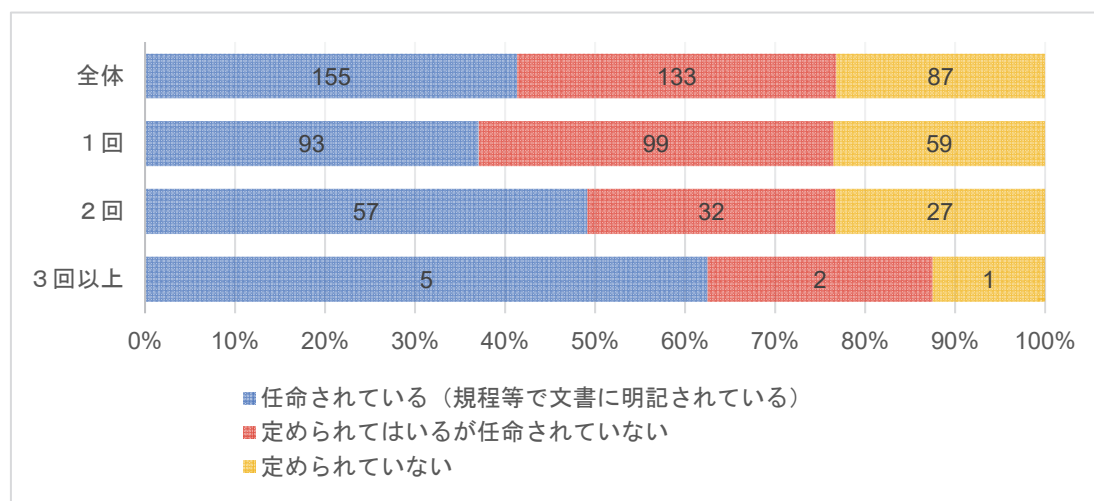
	3回以上	2回	1回	全体
規程またはマニュアルなど文書化されている	4	61	88	153
規程またはマニュアルは無いが、組織図と会議体一覧はある	3	33	71	107
上記の規程等の文書は無いが、PDCAを回す仕組みはある	1	14	69	84
マネジメントの仕組みはない	0	8	23	31



### 1-2. 職業教育マネジメントの責任者は定められていますか

(N=375)

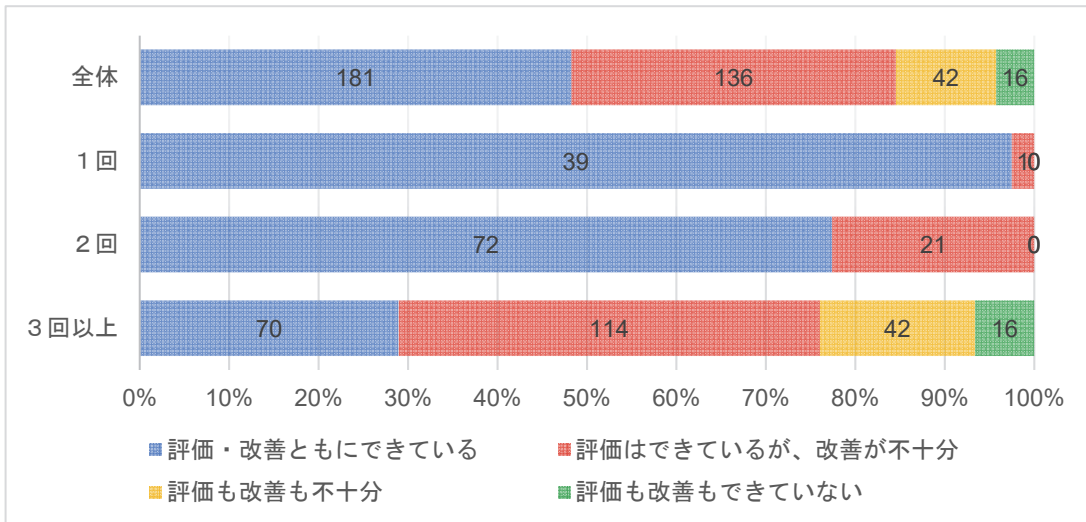
	3回以上	2回	1回	全体
任命されている(規程等で文書に明記されている)	5	57	93	155
定められてはいるが任命されていない	2	32	99	133
定められていない	1	27	59	87



1-3. 職業教育マネジメントにおいて、C(評価)とA(改善)を実施できていますか

(N=375)

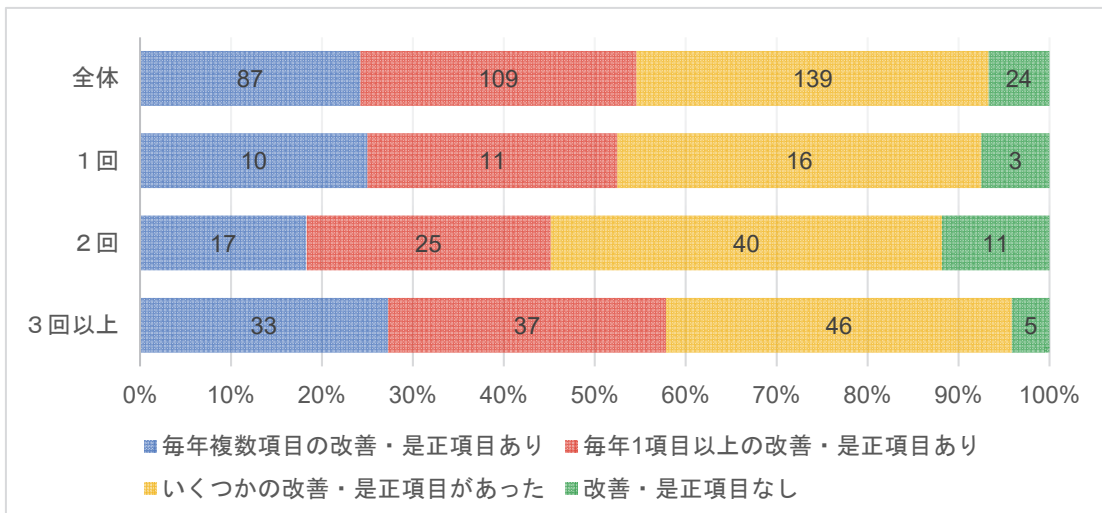
	3回以上	2回	1回	全体
評価・改善ともにできている	70	72	39	181
評価はできているが、改善が不十分	114	21	1	136
評価も改善も不十分	42	0	0	42
評価も改善もできていない	16	0	0	16



1-4. 過去3年間で実施された自己点検・評価において、改善・是正項目はありましたか

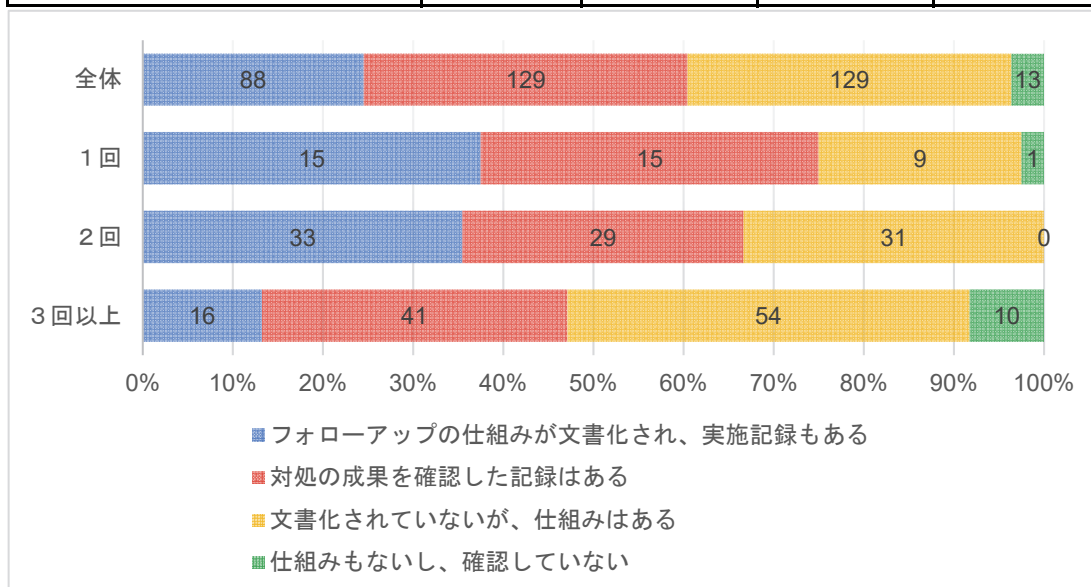
(N=359)

	3回以上	2回	1回	全体
毎年複数項目の改善・是正項目あり	33	17	10	87
毎年1項目以上の改善・是正項目あり	37	25	11	109
いくつかの改善・是正項目があった	46	40	16	139
改善・是正項目なし	5	11	3	24



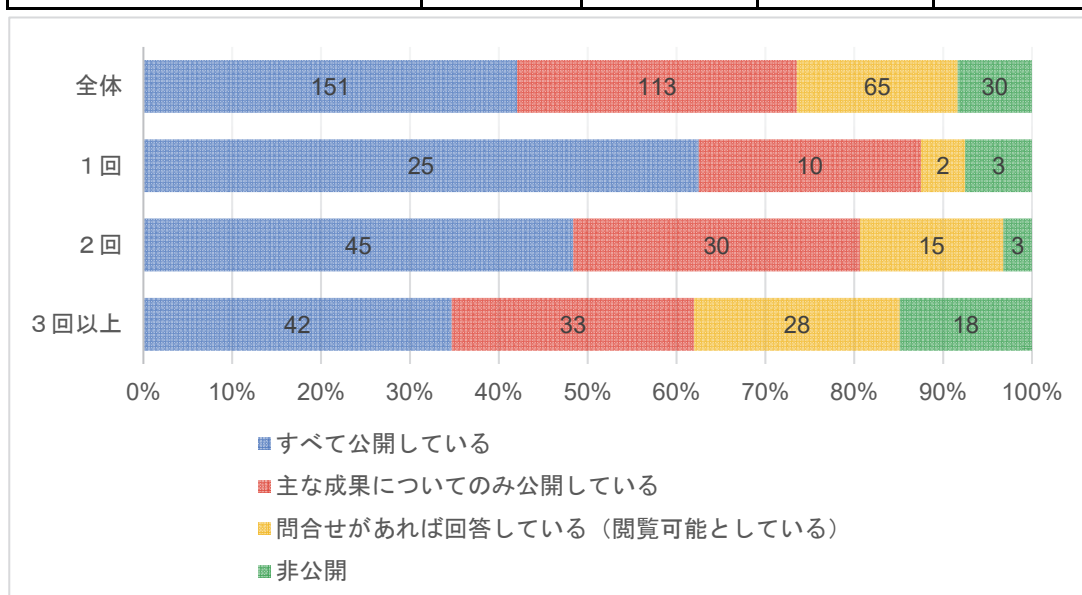
1-5. 改善・是正項目に対する対処の成果について確認(フォローアップ)していますか (N=359)

	3回以上	2回	1回	全体
フォローアップの仕組みが文書化され、実施記録もある	16	33	15	88
対処の成果を確認した記録はある	41	29	15	129
文書化されていないが、仕組みはある	54	31	9	129
仕組みもないし、確認していない	10	0	1	13



1-6. 改善・是正項目に対する対処の成果について、HP等で公開していますか (N=359)

	3回以上	2回	1回	全体
すべて公開している	42	45	25	151
主な成果についてのみ公開している	33	30	10	113
問合せがあれば回答している(閲覧可能としている)	28	15	2	65
非公開	18	3	3	30

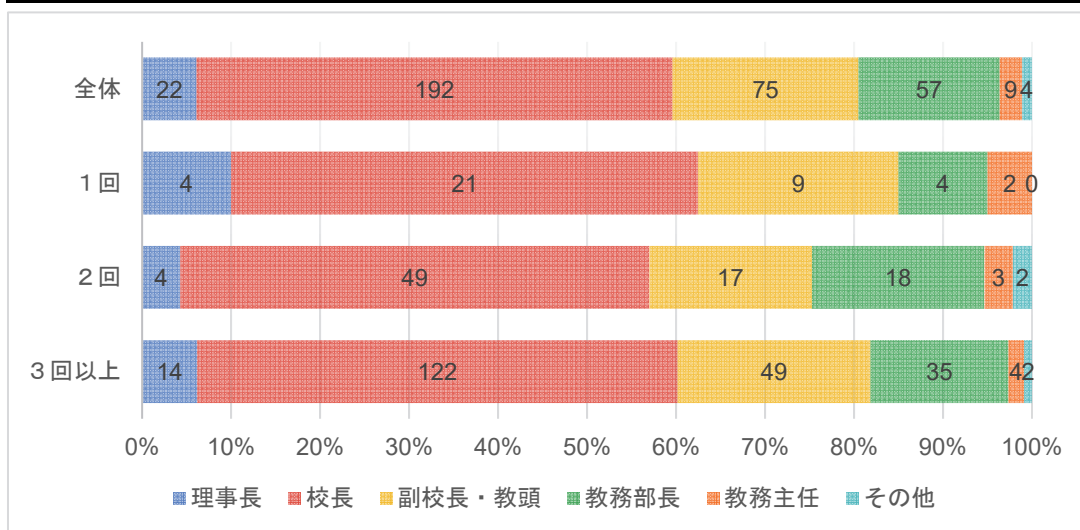




2-1. 自己点検・評価の実施責任者はどなたがされていますか

(N=359)

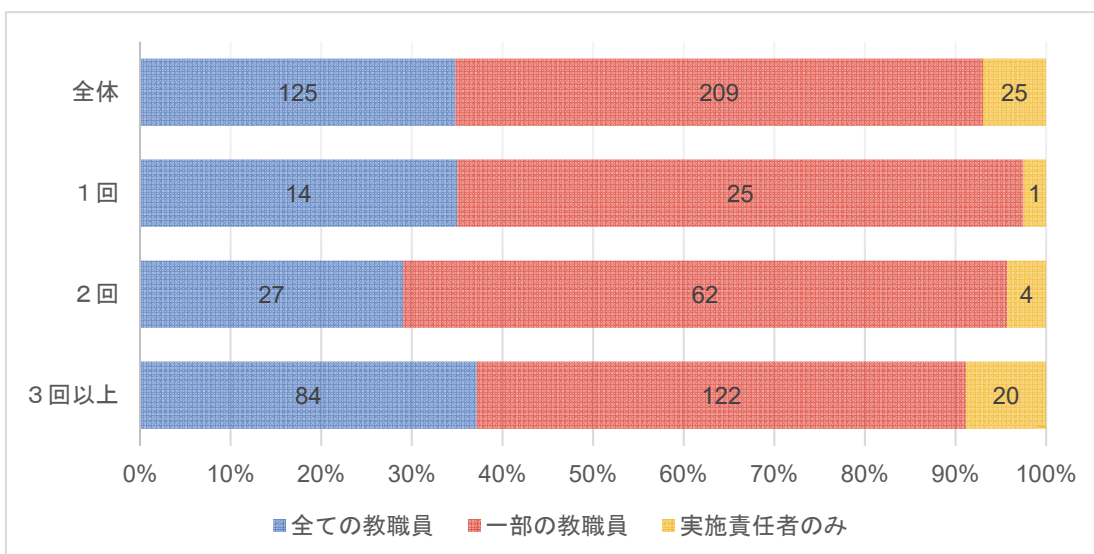
	3回以上	2回	1回	全体
理事長	14	4	4	22
校長	122	49	21	192
副校長・教頭	49	17	9	75
教務部長	35	18	4	57
教務主任	4	3	2	9
その他	2	2	0	4



2-2. 自己点検・評価は、どのような構成員が行われていますか

(N=359)

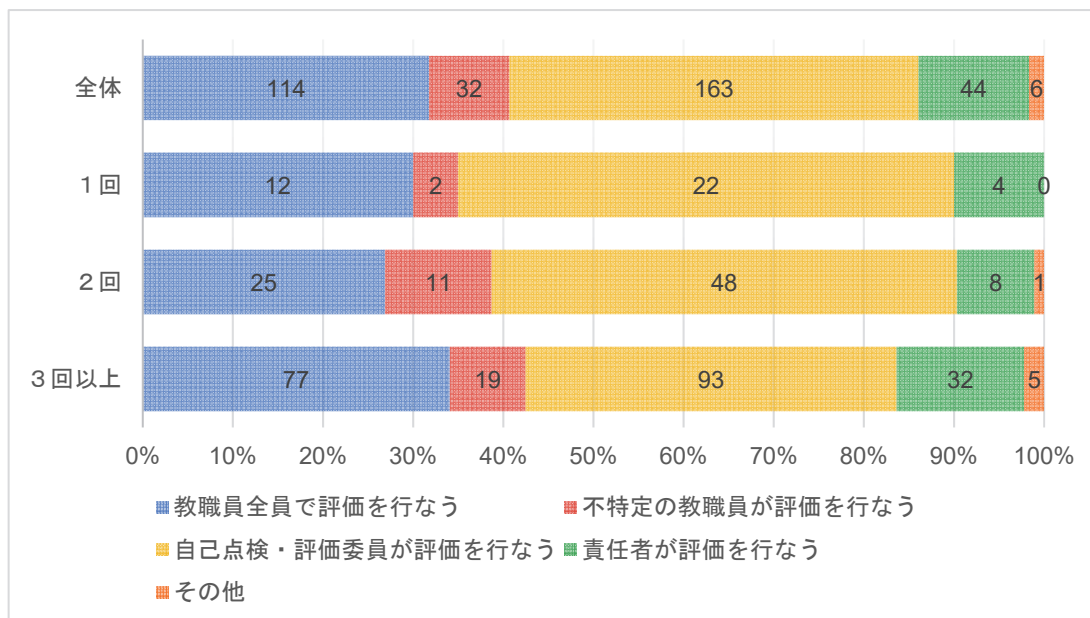
	3回以上	2回	1回	全体
全ての教職員	84	27	14	125
一部の教職員	122	62	25	209
実施責任者のみ	20	4	1	25



2-3. 自己点検・評価は、どのような手順で実施されていますか

(N=359)

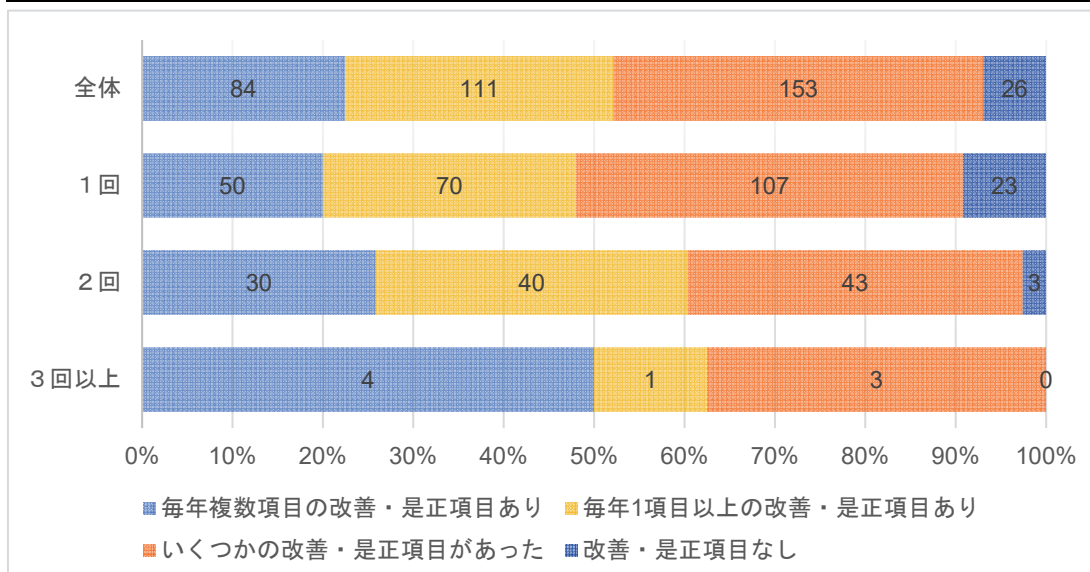
	3回以上	2回	1回	全体
教職員全員で評価を行なう	77	25	12	114
不特定の教職員が評価を行なう	19	11	2	32
自己点検・評価委員が評価を行なう	93	48	22	163
責任者が評価を行なう	32	8	4	44
その他	5	1	0	6



2-5. 過去3年間で実施された学校関係者評価において、改善・是正項目はありましたか

(N=374)

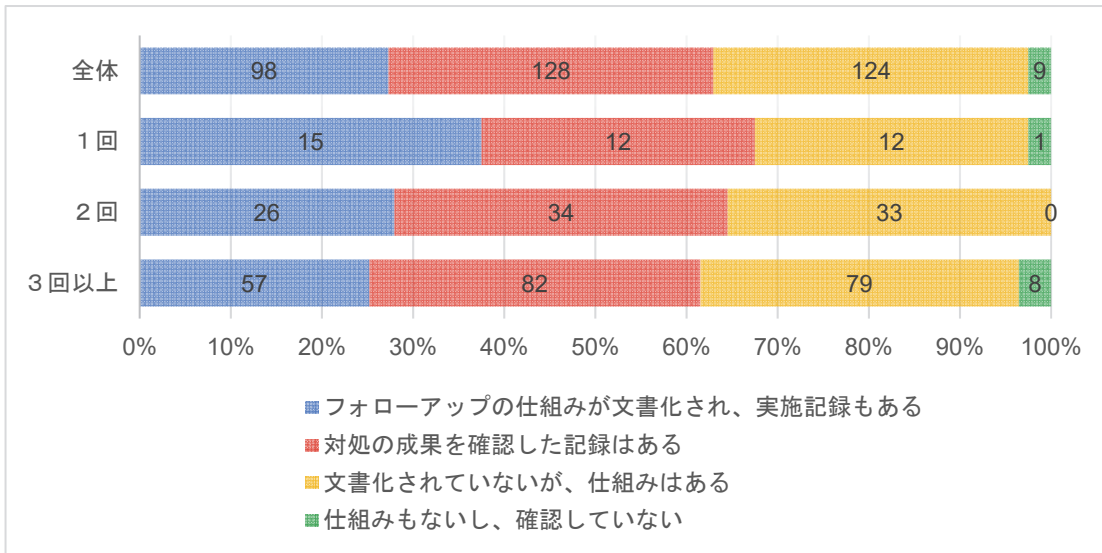
	3回以上	2回	1回	全体
毎年複数項目の改善・是正項目あり	4	30	50	84
毎年1項目以上の改善・是正項目あり	1	40	70	111
いくつかの改善・是正項目があった	3	43	107	153
改善・是正項目なし	0	3	23	26



2-6. 学校関係者評価の改善・是正項目に対する対処の成果について確認(フォローアップ)していますか

(N=359)

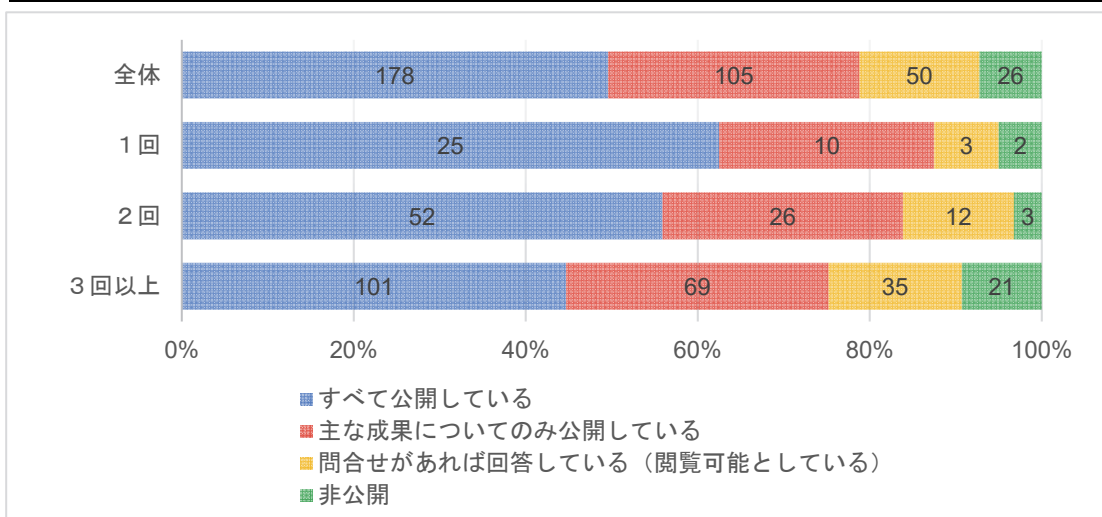
	3回以上	2回	1回	全体
フォローアップの仕組みが文書化され、実施記録もある	57	26	15	98
対処の成果を確認した記録はある	82	34	12	128
文書化されていないが、仕組みはある	79	33	12	124
仕組みもないし、確認していない	8	0	1	9



2-7. 学校関係者評価の改善・是正項目に対する対処の成果について、HP等で公開していますか

(N=359)

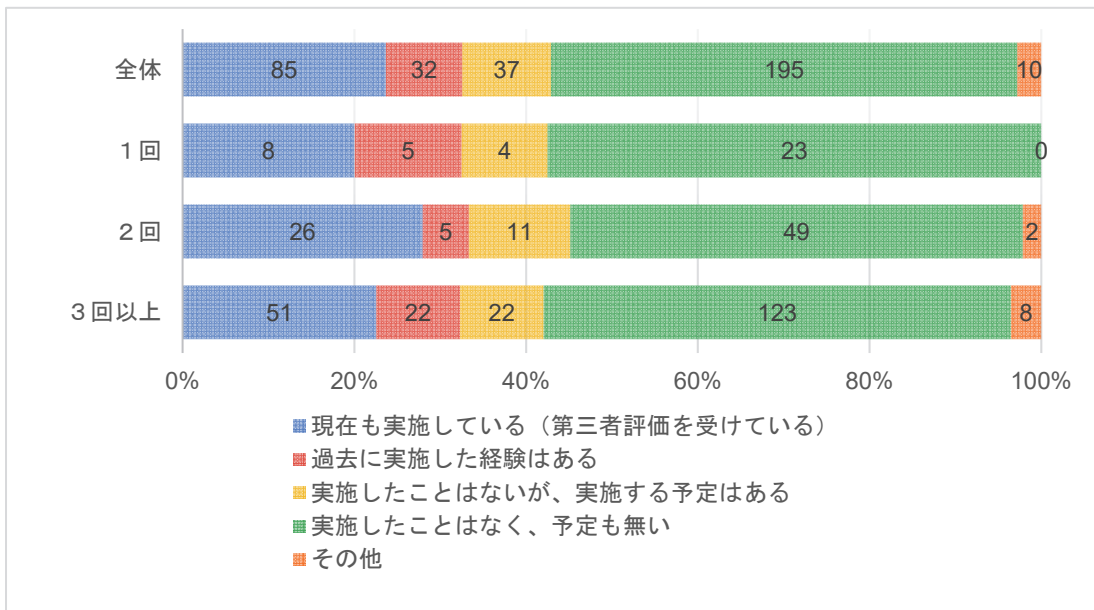
	3回以上	2回	1回	全体
すべて公開している	101	52	25	178
主な成果についてのみ公開している	69	26	10	105
問合せがあれば回答している(閲覧可能としている)	35	12	3	50
非公開	21	3	2	26



2-8. 第三者評価の実施状況について教えてください

(N=359)

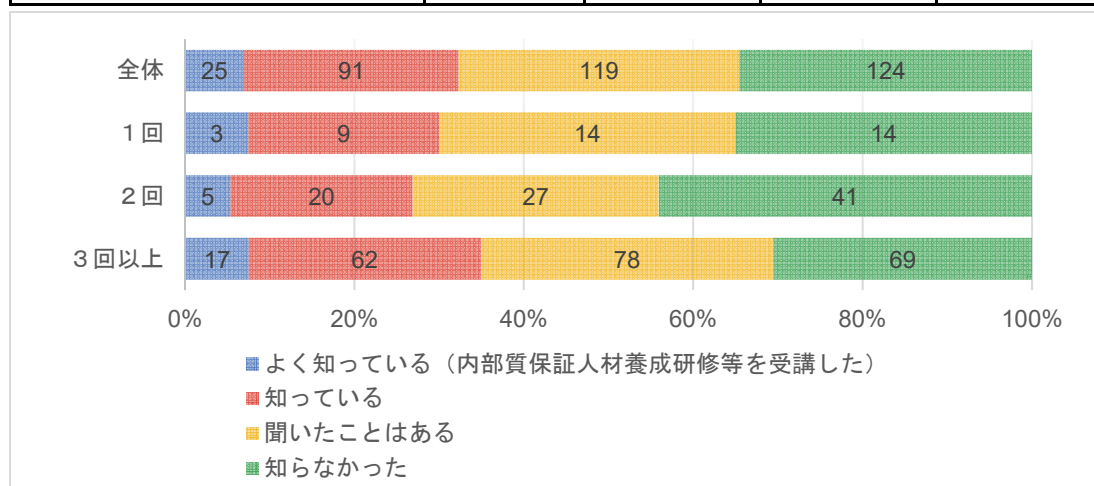
	3回以上	2回	1回	全体
現在も実施している(第三者評価を受けている)	51	26	8	85
過去に実施した経験はある	22	5	5	32
実施したことはないが、実施する予定はある	22	11	4	37
実施したことはなく、予定も無い	123	49	23	195
その他	8	2	0	10



3-1. 「内部質保証人材」という用語を知っていましたか

(N=359)

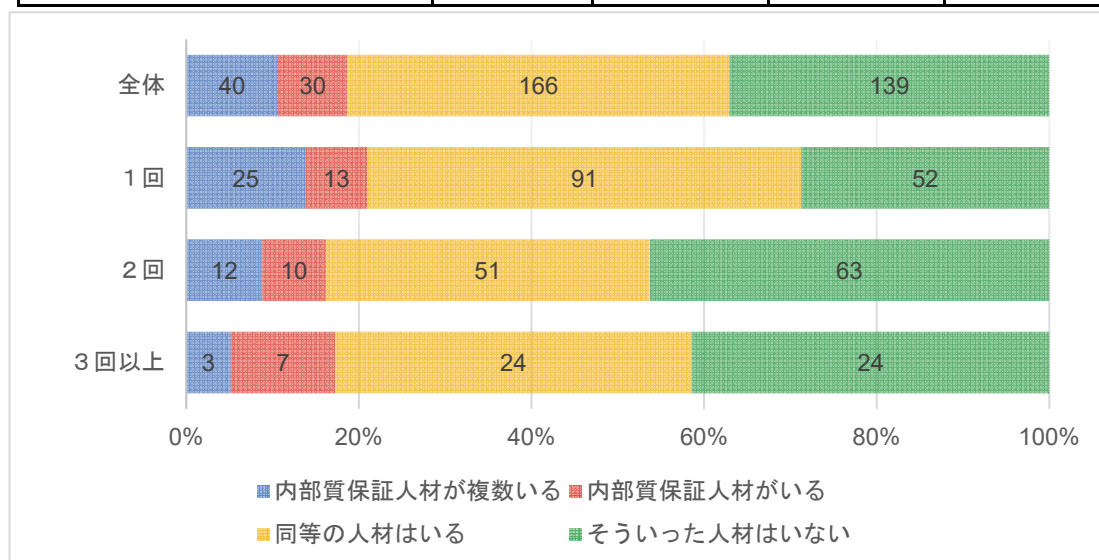
	3回以上	2回	1回	全体
よく知っている(内部質保証人材養成研修等を受講した)	17	5	3	25
知っている	62	20	9	91
聞いたことはある	78	27	14	119
知らなかった	69	41	14	124



### 3-2. 学園内に、「内部質保証人材」またはそれと同等の人材はいますか

(N=375)

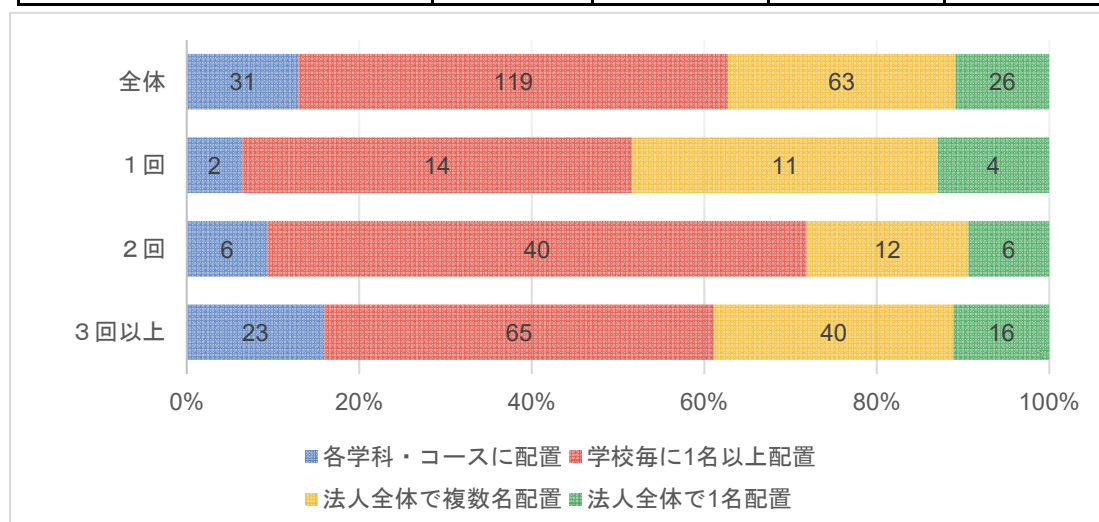
	3回以上	2回	1回	全体
内部質保証人材が複数いる	3	12	25	40
内部質保証人材がいる	7	10	13	30
同等の人材はいる	24	51	91	166
そういった人材はいない	24	63	52	139



### 3-3. 「内部質保証人材」の現状の配置について、最も当てはまるものをお選びください。 (3-2.で「いない」と回答した方は空欄のまま次へ進んでください。)

(N=239)

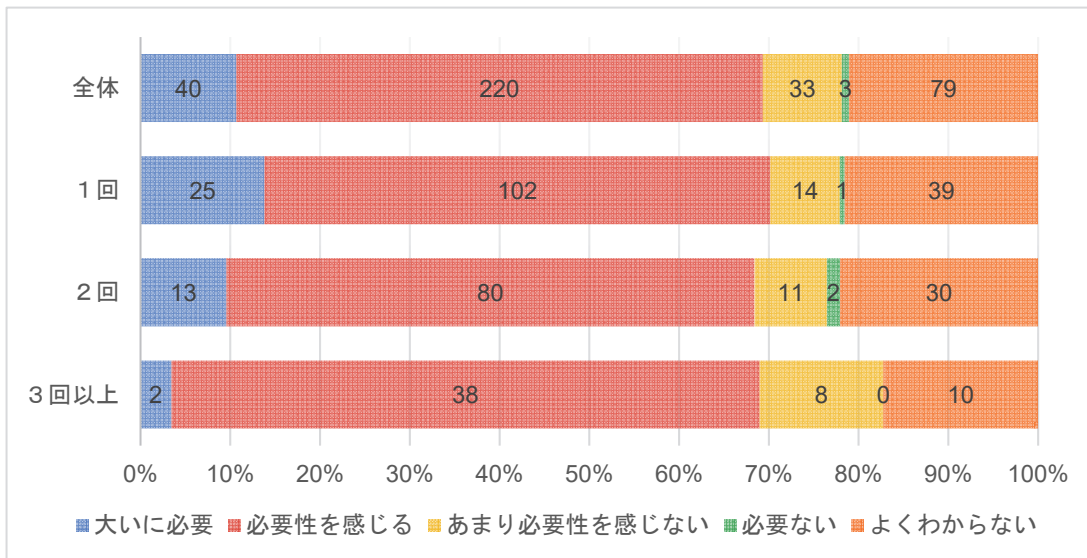
	3回以上	2回	1回	全体
各学科・コースに配置	23	6	2	31
学校毎に1名以上配置	65	40	14	119
法人全体で複数名配置	40	12	11	63
法人全体で1名配置	16	6	4	26



3-4. 「内部質保証人材」の必要性についてお聞かせください

(N=375)

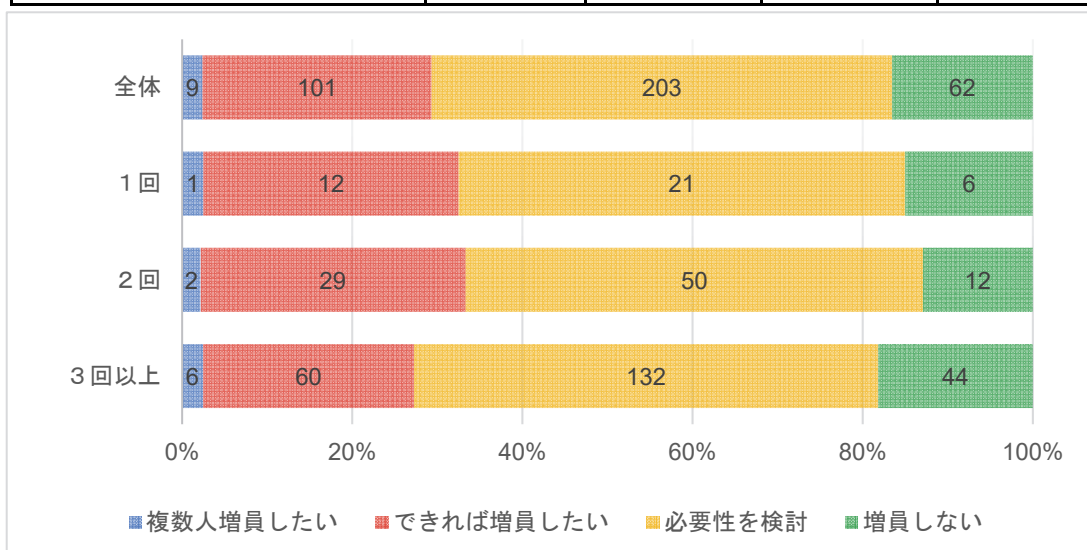
	3回以上	2回	1回	全体
大いに必要	2	13	25	40
必要性を感じる	38	80	102	220
あまり必要性を感じない	8	11	14	33
必要ない	0	2	1	3
よくわからない	10	30	39	79



3-5. 「内部質保証人材」の育成(増員)についてお聞かせください

(N=375)

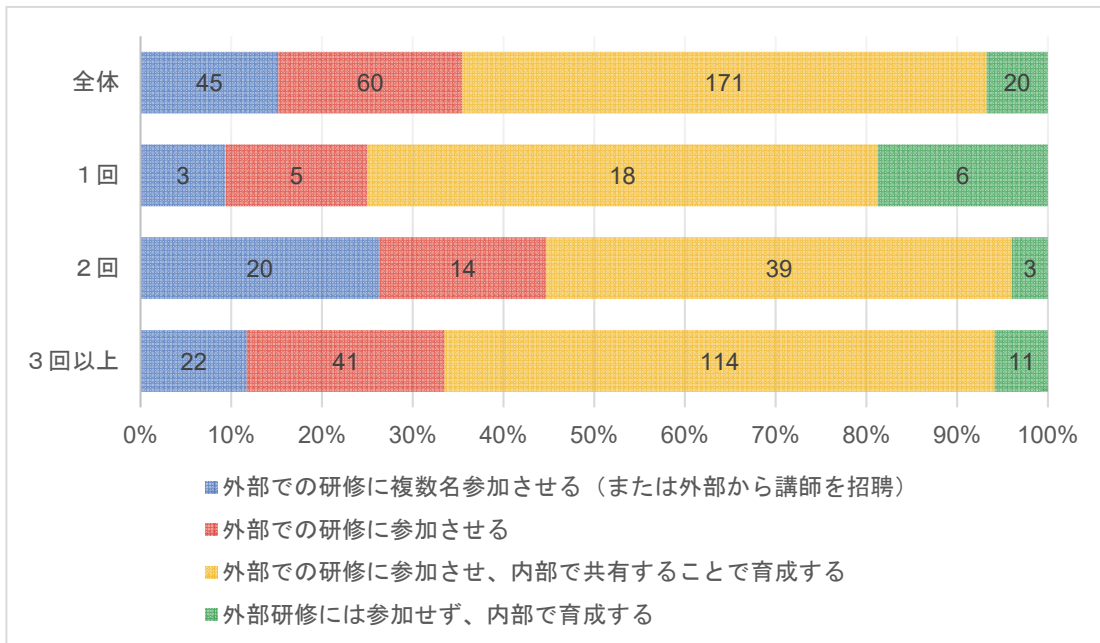
	3回以上	2回	1回	全体
複数人増員したい	6	2	1	9
できれば増員したい	60	29	12	101
必要性を検討	132	50	21	203
増員しない	44	12	6	62



3-6. 「内部質保証人材」の育成について、貴学園の考え方に最も近いものをお選びください。(3-4.で「必要ない」または「よくわからない」と回答した方は空欄のまま次へ進んでください。)

(N=296)

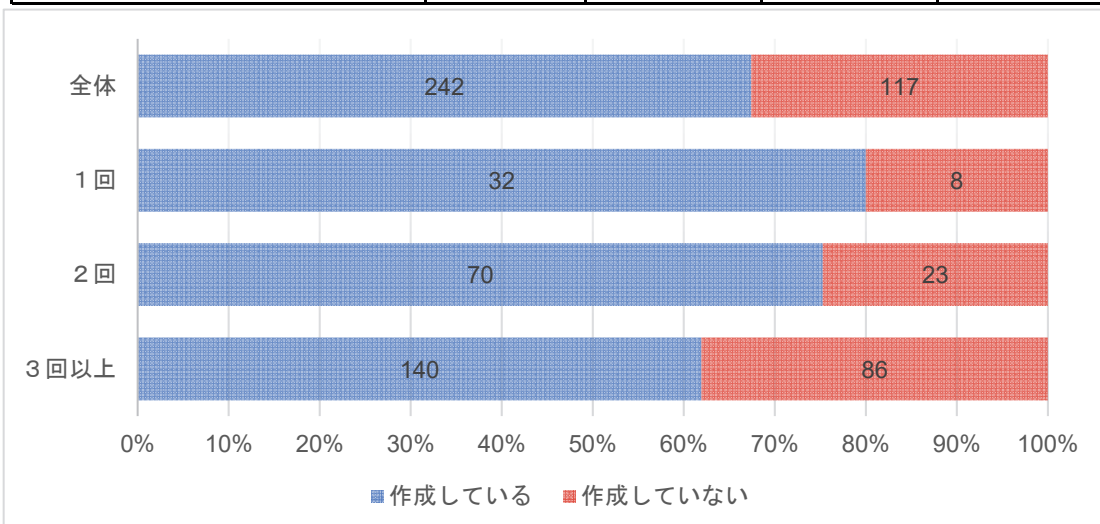
	3回以上	2回	1回	全体
外部での研修に複数名参加させる(または外部から講師を招聘)	22	20	3	45
外部での研修に参加させる	41	14	5	60
外部での研修に参加させ、内部で共有することで育成する	114	39	18	171
外部研修には参加せず、内部で育成する	11	3	6	20



4-1. グランドデザイン／ビジョン(全体基本構想)を作成していますか

(N=359)

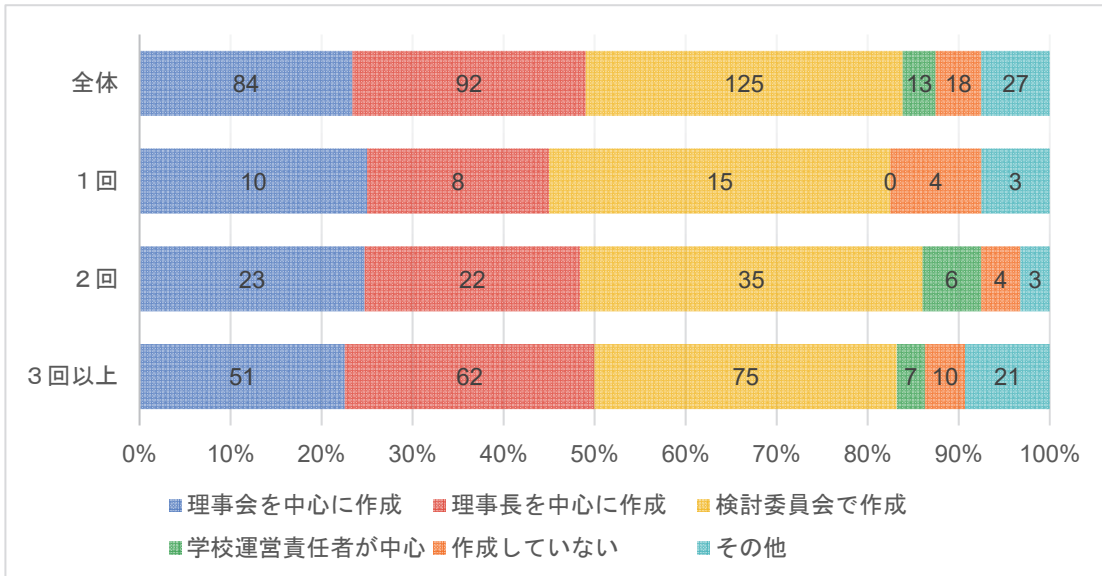
	3回以上	2回	1回	全体
作成している	140	70	32	242
作成していない	86	23	8	117



4-2. グランドデザイン／ビジョンの作成の仕方についてお聞かせください

(N=359)

	3回以上	2回	1回	全体
理事会を中心に作成	51	23	10	84
理事長を中心に作成	62	22	8	92
検討委員会で作成	75	35	15	125
学校運営責任者が中心	7	6	0	13
作成していない	10	4	4	18
その他	21	3	3	27

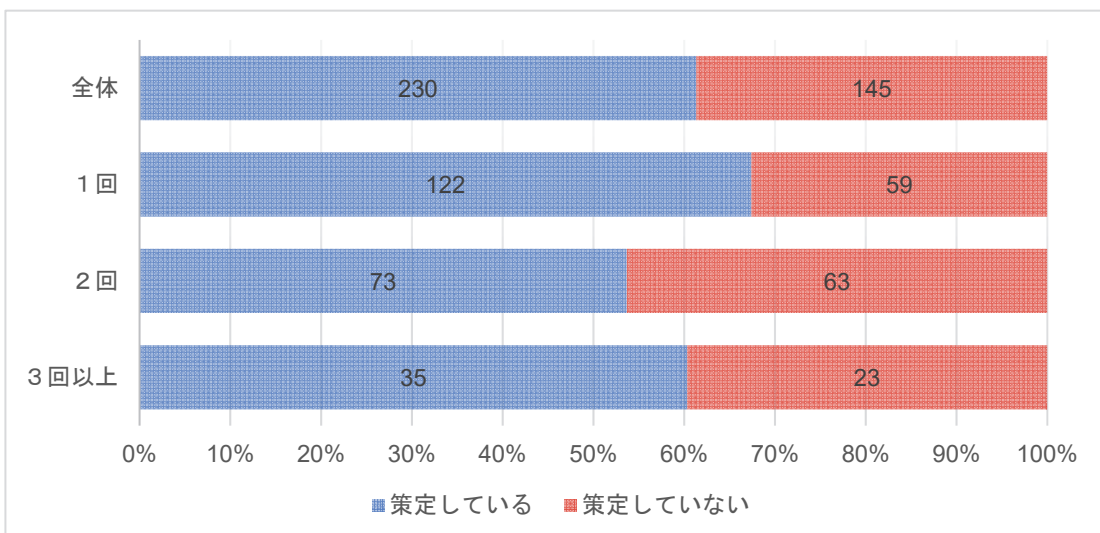


4-3. 中期計画を策定していますか

(N=375)

	3回以上	2回	1回	全体
策定している	35	73	122	230
策定していない	23	63	59	145

60%      54%      67%      61%

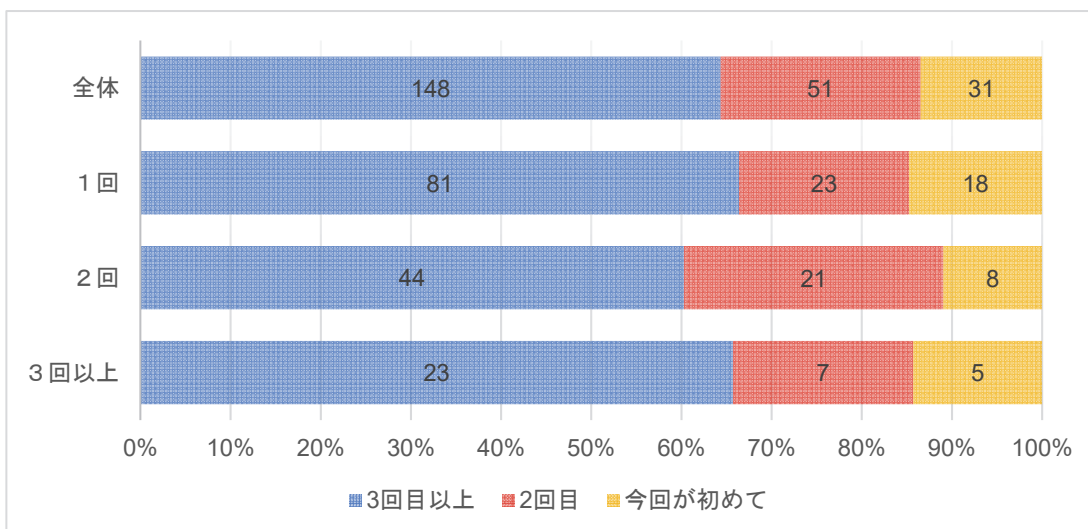




5-1. これまでに中期計画を何回策定していますか

(N=230)

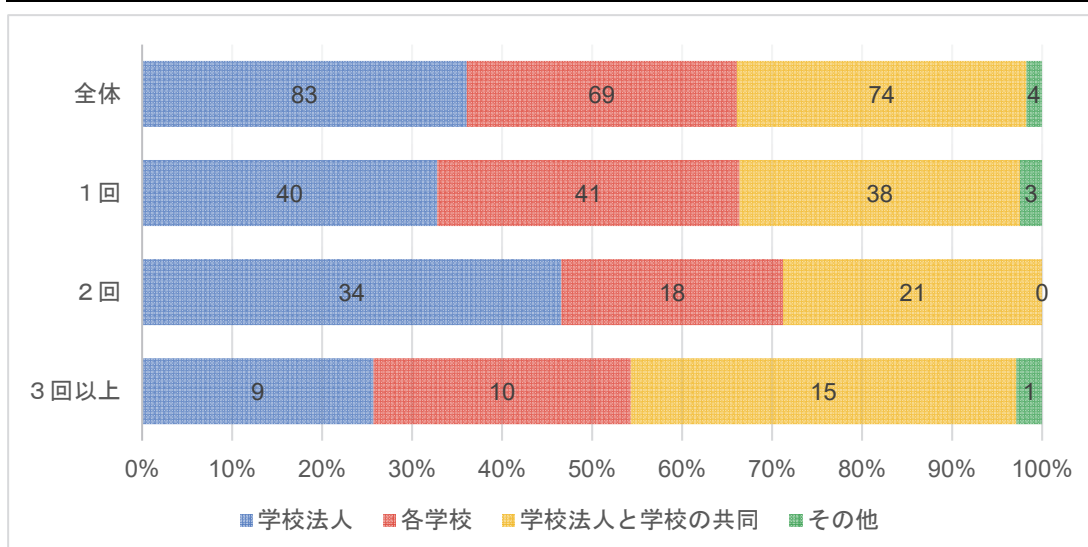
	3回以上	2回	1回	全体
3回目以上	23	44	81	148
2回目	7	21	23	51
今回が初めて	5	8	18	31



5-2. 中期計画の作成主体はどこですか

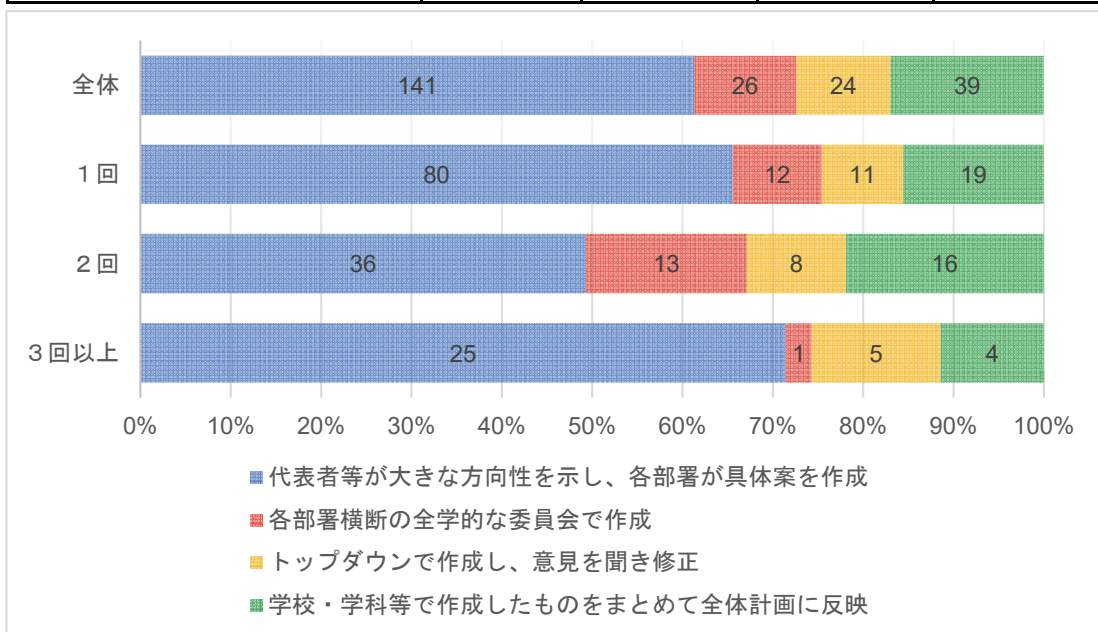
(N=230)

	3回以上	2回	1回	全体
学校法人	9	34	40	83
各学校	10	18	41	69
学校法人と学校の共同	15	21	38	74
その他	1	0	3	4



5-3. 中期計画の策定プロセスについて、下記の中から最も近い進め方をお選びください  
(N=230)

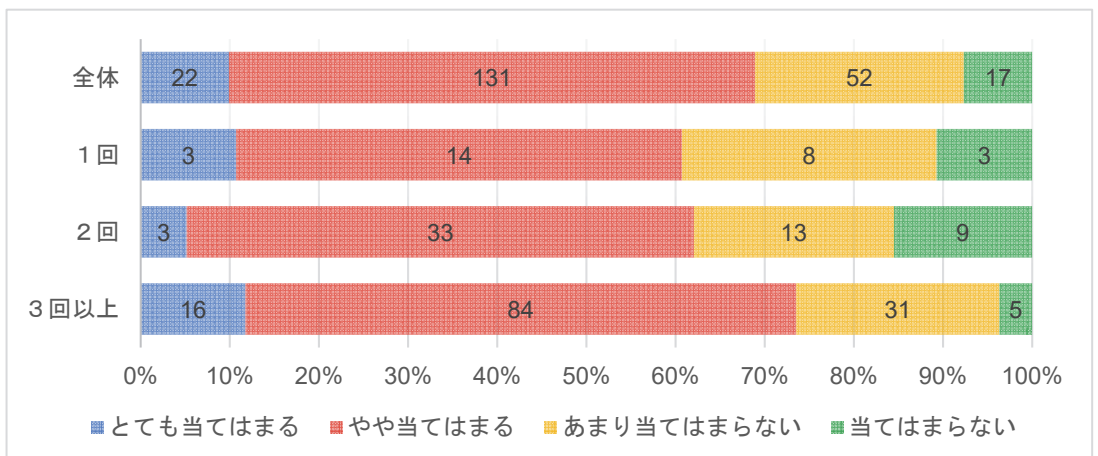
	3回以上	2回	1回	全体
代表者等が大きな方向性を示し、各部署が具体案を作成	25	36	80	141
各部署横断の全学的な委員会で作成	1	13	12	26
トップダウンで作成し、意見を聞き修正	5	8	11	24
学校・学科等で作成したものをまとめて全体計画に反映	4	16	19	39



【6】「中期計画の検証及び情報共有」について

6-1. 中期計画は立てたが、達成度評価が難しい (N=222)

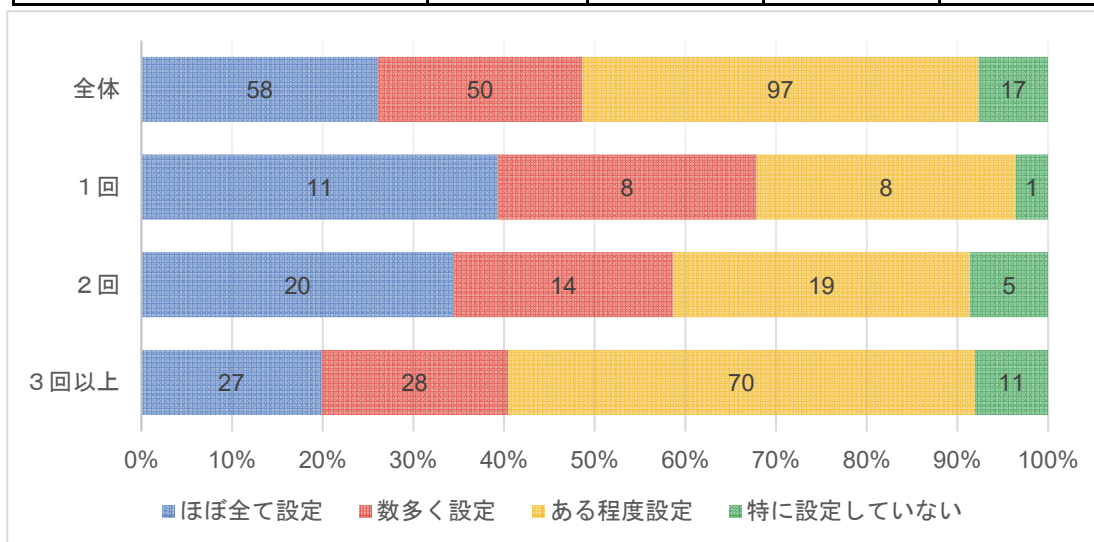
	3回以上	2回	1回	全体
とても当てはまる	16	3	3	22
やや当てはまる	84	33	14	131
あまり当てはまらない	31	13	8	52
当てはまらない	5	9	3	17



### 6-2. 全学での数値目標の設定を行いましたか

(N=222)

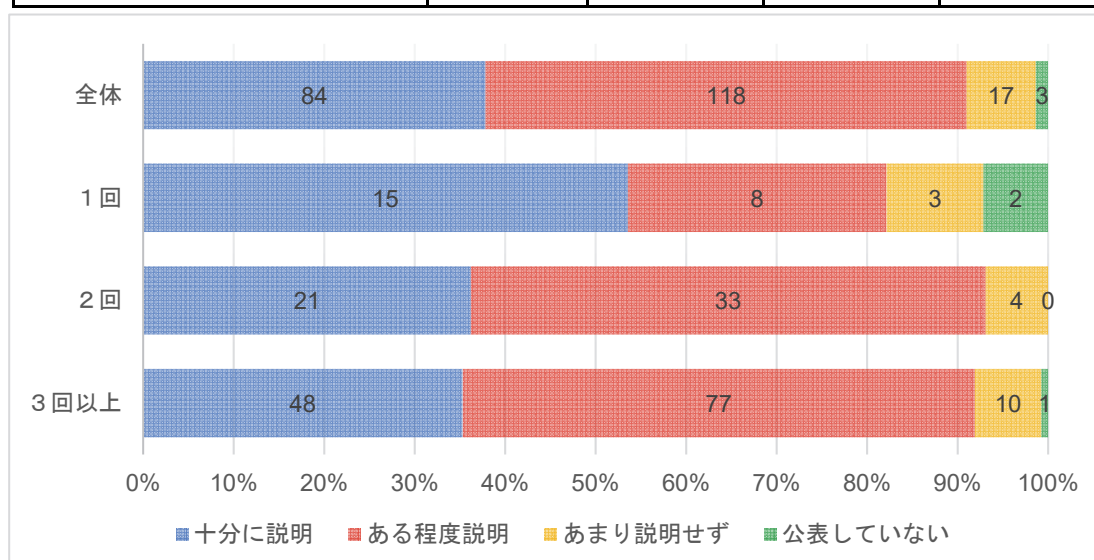
	3回以上	2回	1回	全体
ほぼ全て設定	27	20	11	58
数多く設定	28	14	8	50
ある程度設定	70	19	8	97
特に設定していない	11	5	1	17



### 6-3. 教職員に対して中期計画を公表・説明していますか

(N=222)

	3回以上	2回	1回	全体
十分に説明	48	21	15	84
ある程度説明	77	33	8	118
あまり説明せず	10	4	3	17
公表していない	1	0	2	3

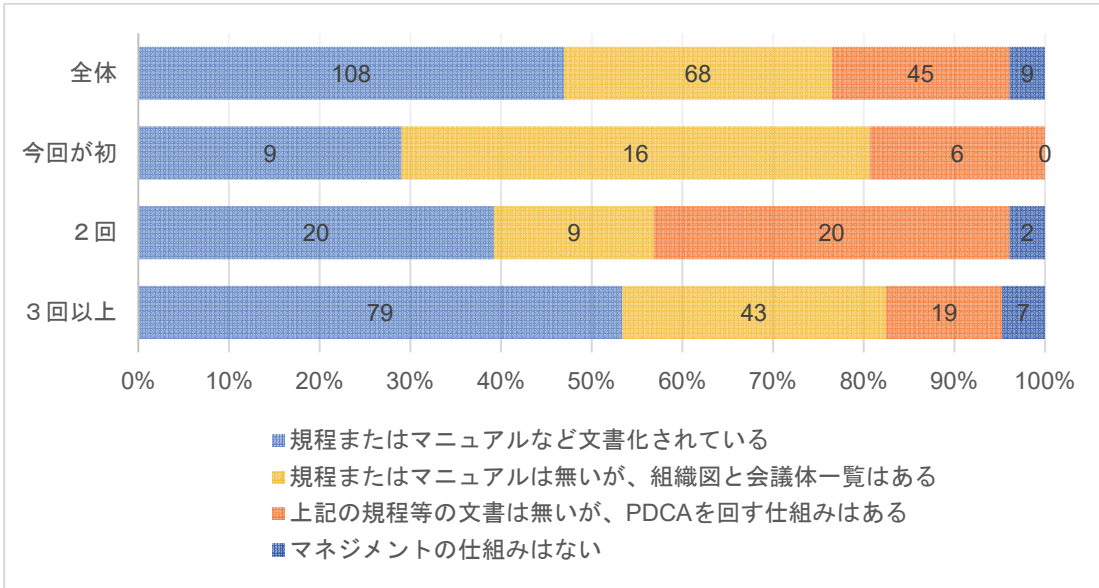


## VI. 中期計画作成回数別での集計結果

### 1-1. 職業教育マネジメントの仕組みができていますか

(N=230)

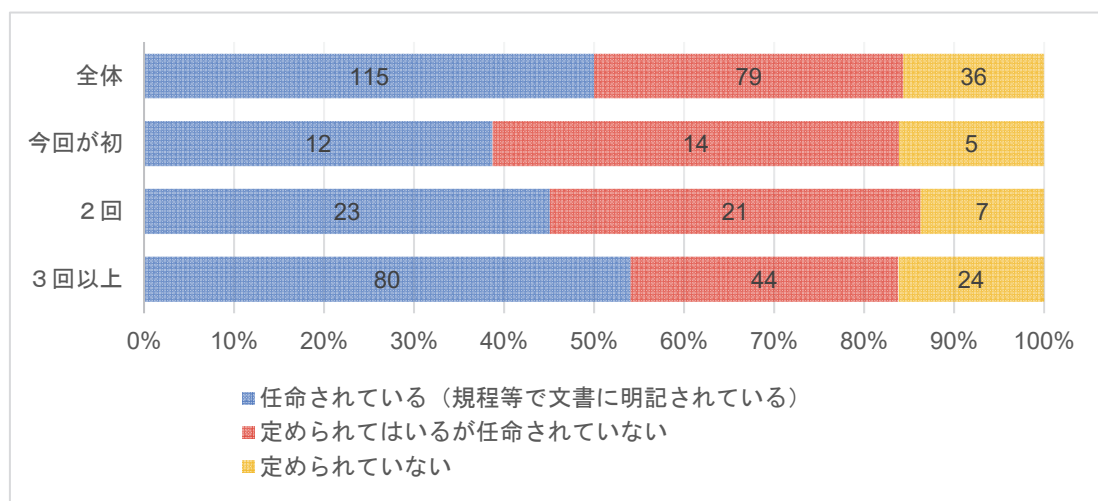
	3回以上	2回	今回が初	全体
規程またはマニュアルなど文書化されている	79	20	9	108
規程またはマニュアルは無いが、組織図と会議体一覧はある	43	9	16	68
上記の規程等の文書は無いが、PDCAを回す仕組みはある	19	20	6	45
マネジメントの仕組みはない	7	2	0	9



### 1-2. 職業教育マネジメントの責任者は定められていますか

(N=230)

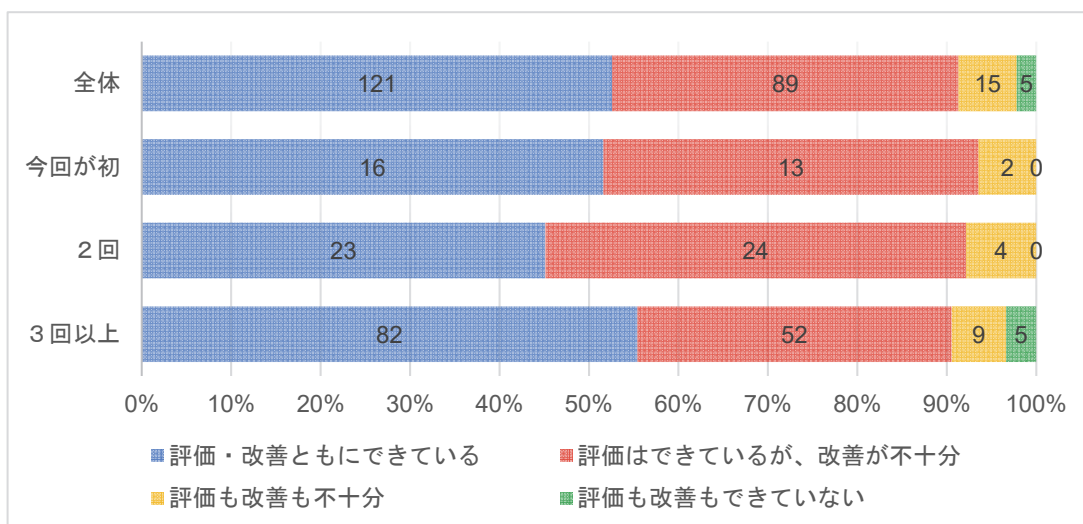
	3回以上	2回	今回が初	全体
任命されている(規程等で文書に明記されている)	80	23	12	115
定められてはいるが任命されていない	44	21	14	79
定められていない	24	7	5	36



1-3. 職業教育マネジメントにおいて、C(評価)とA(改善)を実施できていますか

(N=230)

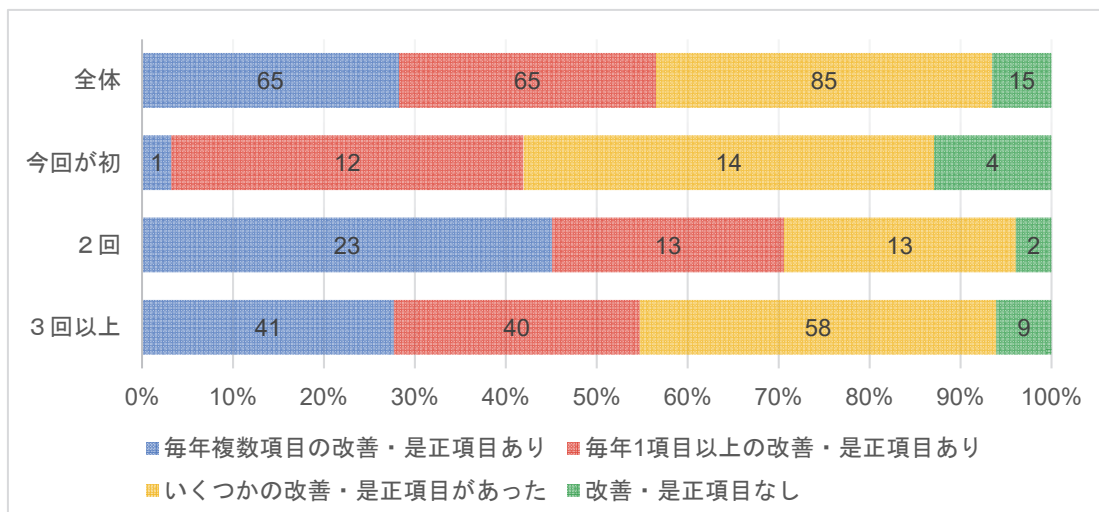
	3回以上	2回	今回が初	全体
評価・改善ともにできている	82	23	16	121
評価はできているが、改善が不十分	52	24	13	89
評価も改善も不十分	9	4	2	15
評価も改善もできていない	5	0	0	5



1-4. 過去3年間で実施された自己点検・評価において、改善・是正項目はありましたか

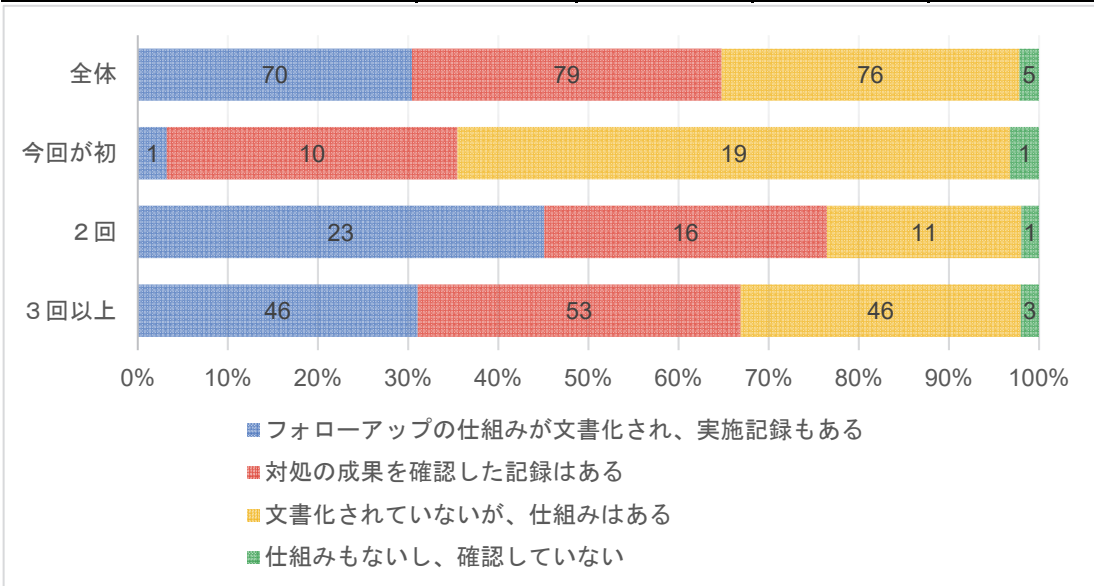
(N=230)

	3回以上	2回	今回が初	全体
毎年複数項目の改善・是正項目あり	41	23	1	65
毎年1項目以上の改善・是正項目あり	40	13	12	65
いくつかの改善・是正項目があった	58	13	14	85
改善・是正項目なし	9	2	4	15



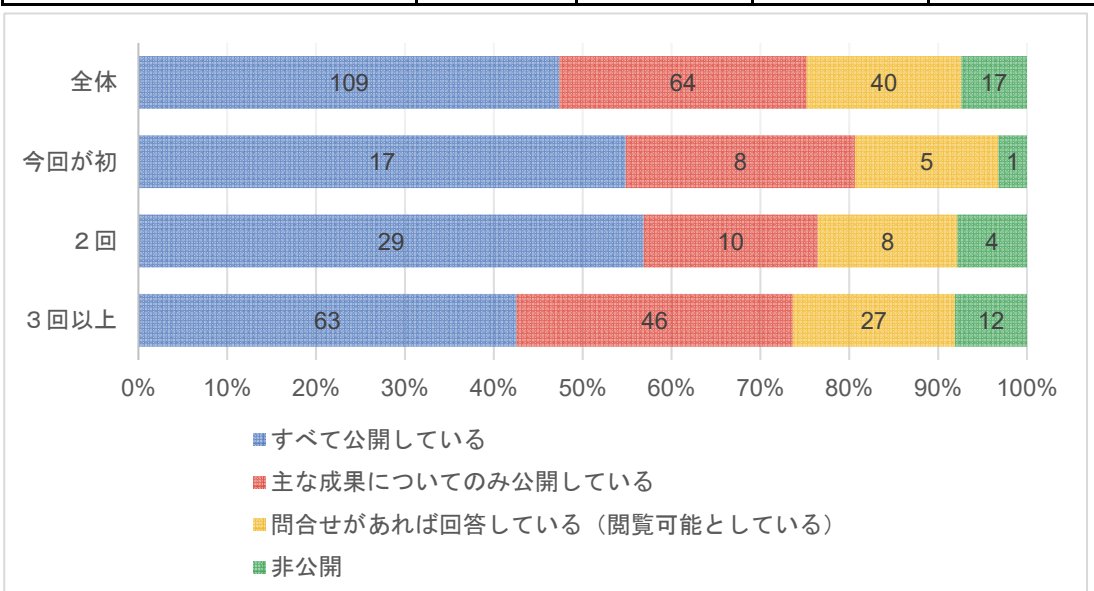
1-5. 改善・是正項目に対する対処の成果について確認(フォローアップ)していますか (N=230)

	3回以上	2回	今回が初	全体
フォローアップの仕組みが文書化され、実施記録もある	46	23	1	70
対処の成果を確認した記録はある	53	16	10	79
文書化されていないが、仕組みはある	46	11	19	76
仕組みもないし、確認していない	3	1	1	5



1-6. 改善・是正項目に対する対処の成果について、HP等で公開していますか (N=230)

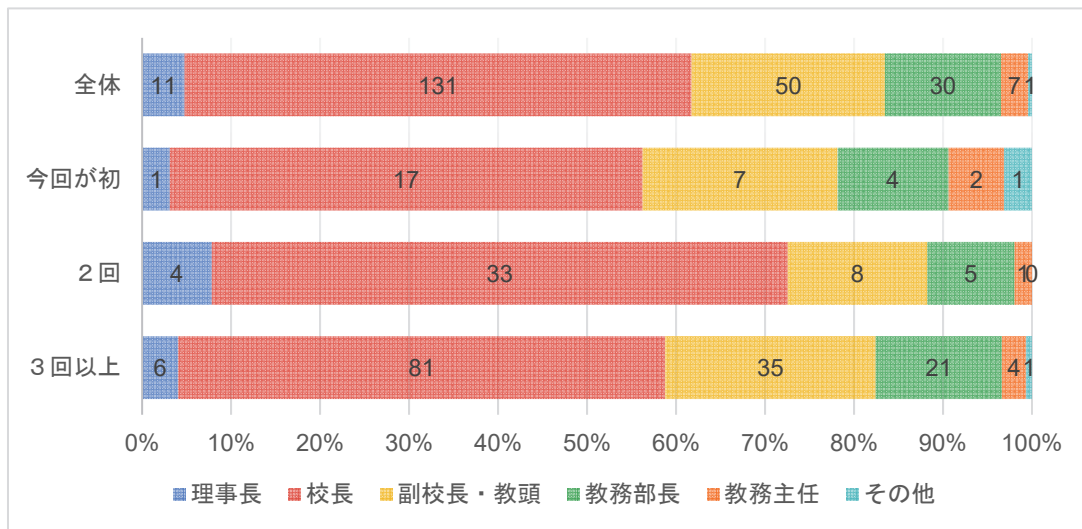
	3回以上	2回	今回が初	全体
すべて公開している	63	29	17	109
主な成果についてのみ公開している	46	10	8	64
問合せがあれば回答している(閲覧可能としている)	27	8	5	40
非公開	12	4	1	17



2-1. 自己点検・評価の実施責任者はどなたがされていますか

(N=230)

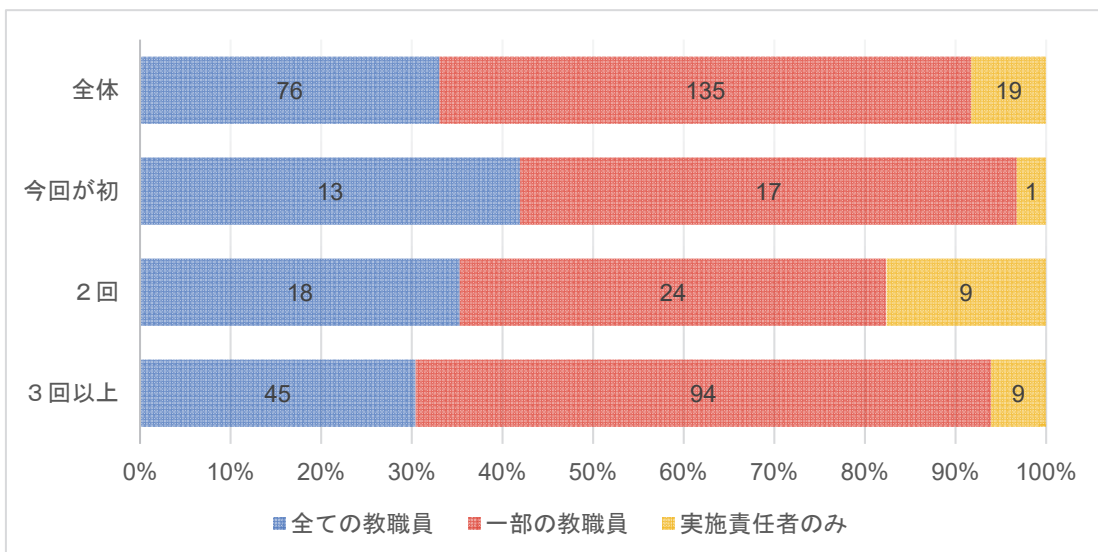
	3回以上	2回	今回が初	全体
理事長	6	4	1	11
校長	81	33	17	131
副校長・教頭	35	8	7	50
教務部長	21	5	4	30
教務主任	4	1	2	7
その他	1	0	1	1



2-2. 自己点検・評価は、どのような構成員が関わって行われていますか

(N=230)

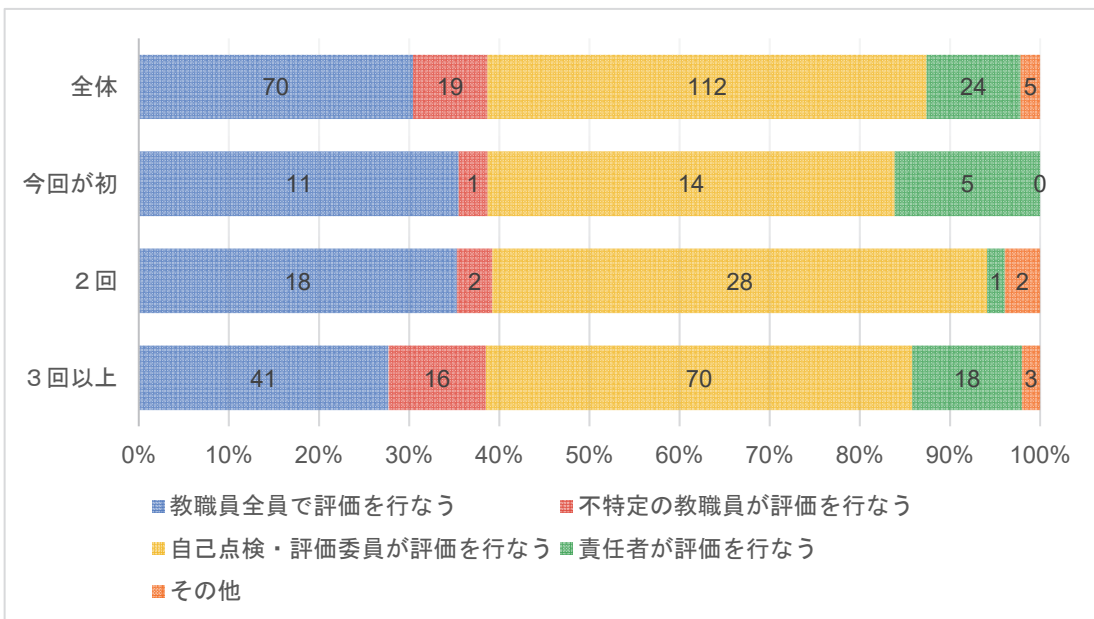
	3回以上	2回	今回が初	全体
全ての教職員	45	18	13	76
一部の教職員	94	24	17	135
実施責任者のみ	9	9	1	19



2-3. 自己点検・評価は、どのような手順で実施されていますか

(N=230)

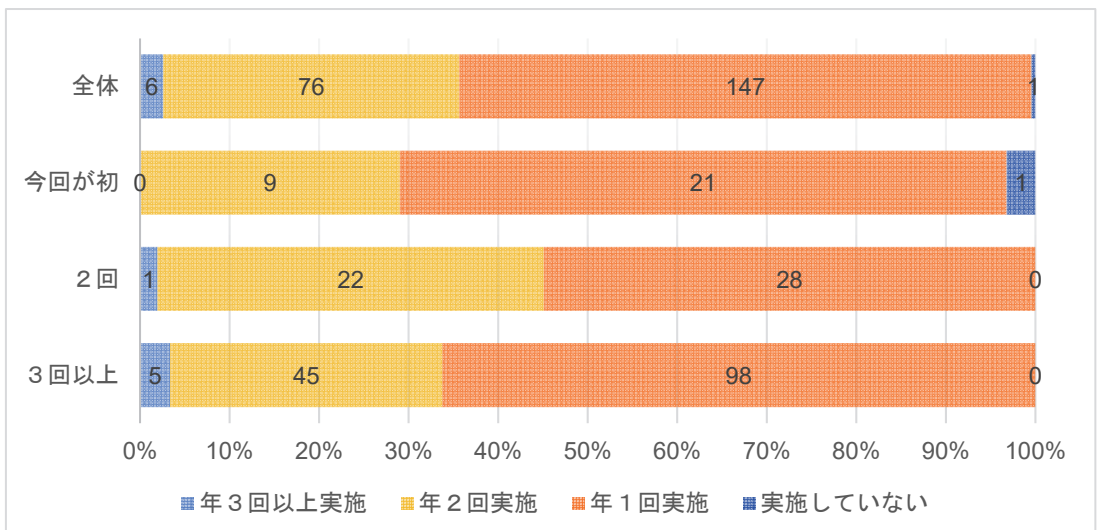
	3回以上	2回	今回が初	全体
教職員全員で評価を行なう	41	18	11	70
不特定の教職員が評価を行なう	16	2	1	19
自己点検・評価委員が評価を行なう	70	28	14	112
責任者が評価を行なう	18	1	5	24
その他	3	2	0	5



2-4. 学校関係者評価の実施状況について教えてください

(N=230)

	3回以上	2回	今回が初	全体
年3回以上実施	5	1	0	6
年2回実施	45	22	9	76
年1回実施	98	28	21	147
実施していない	0	0	1	1

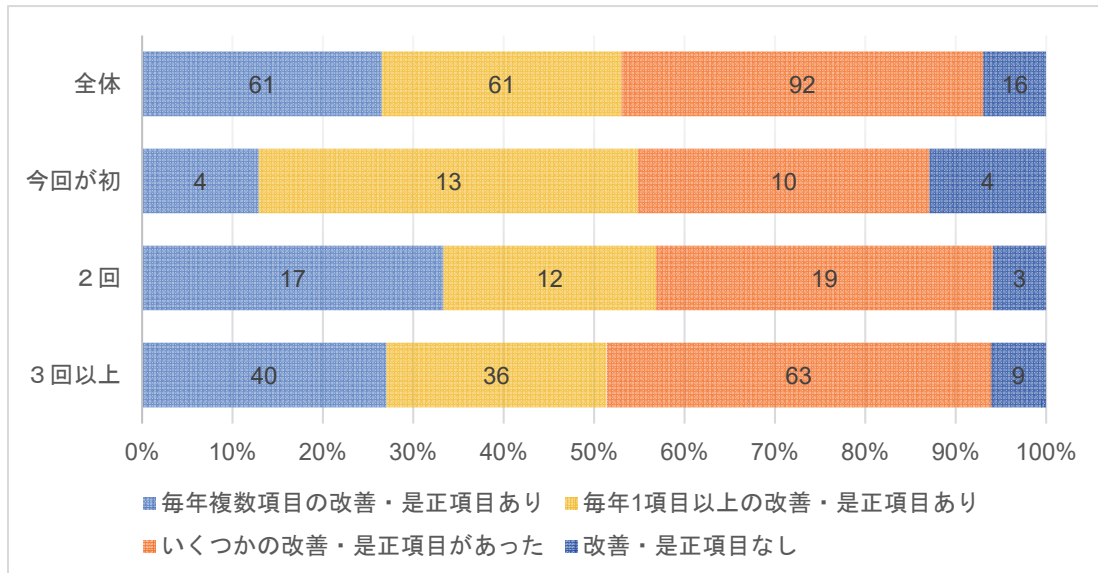




2-5. 過去3年間で実施された学校関係者評価において、改善・是正項目はありましたか

(N=230)

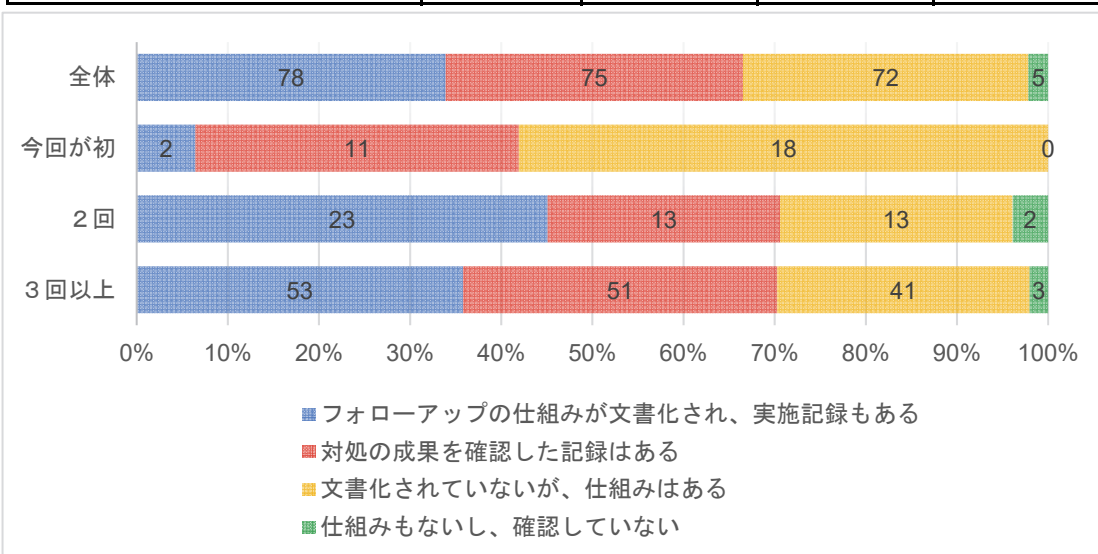
	3回以上	2回	今回が初	全体
毎年複数項目の改善・是正項目あり	40	17	4	61
毎年1項目以上の改善・是正項目あり	36	12	13	61
いくつかの改善・是正項目があった	63	19	10	92
改善・是正項目なし	9	3	4	16



2-6. 学校関係者評価の改善・是正項目に対する対処の成果について確認(フォローアップ)していますか

(N=230)

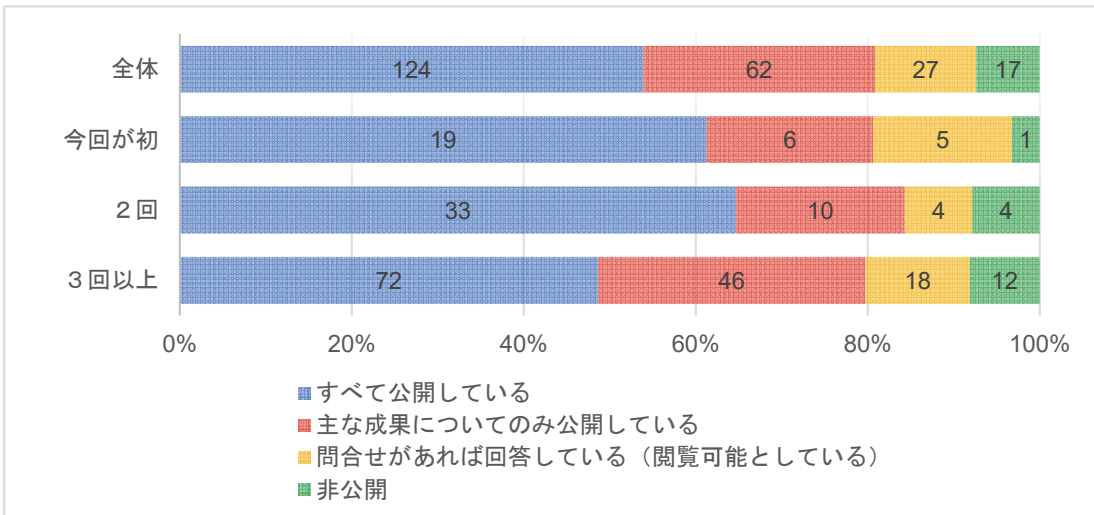
	3回以上	2回	今回が初	全体
フォローアップの仕組みが文書化され、実施記録もある	53	23	2	78
対処の成果を確認した記録はある	51	13	11	75
文書化されていないが、仕組みはある	41	13	18	72
仕組みもないし、確認していない	3	2	0	5



2-7. 学校関係者評価の改善・是正項目に対する対処の成果について、HP等で公開していますか

(N=230)

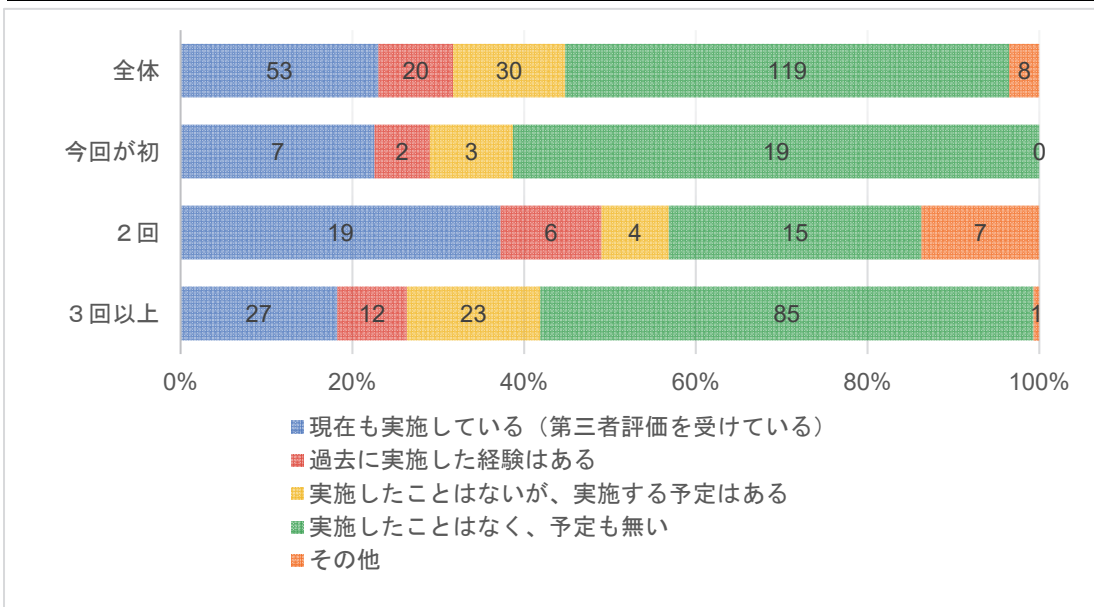
	3回以上	2回	今回が初	全体
すべて公開している	72	33	19	124
主な成果についてのみ公開している	46	10	6	62
問合せがあれば回答している(閲覧可能としている)	18	4	5	27
非公開	12	4	1	17



2-8. 第三者評価の実施状況について教えてください

(N=230)

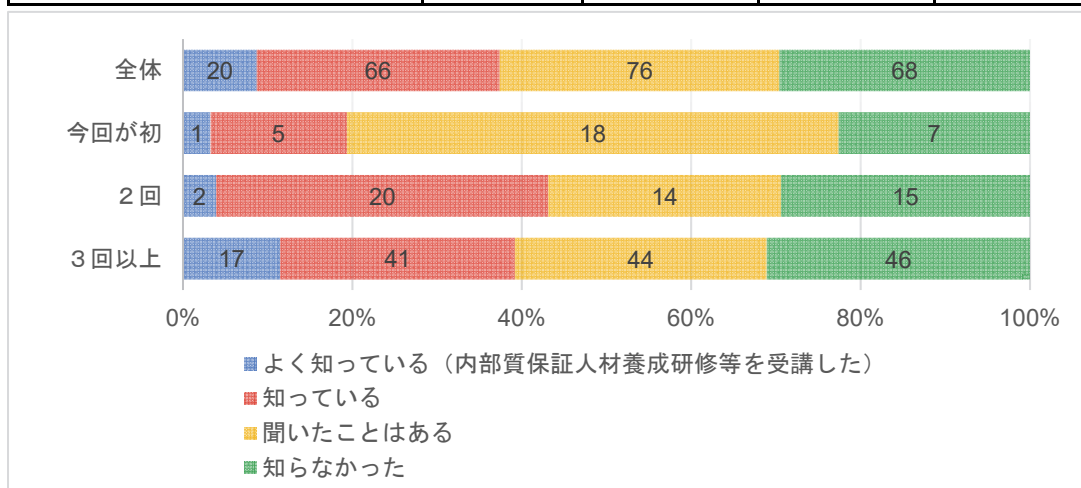
	3回以上	2回	今回が初	全体
現在も実施している(第三者評価を受けている)	27	19	7	53
過去に実施した経験はある	12	6	2	20
実施したことはないが、実施する予定はある	23	4	3	30
実施したことはなく、予定も無い	85	15	19	119
その他	1	7	0	8



### 3-1. 「内部質保証人材」という用語を知っていましたか

(N=230)

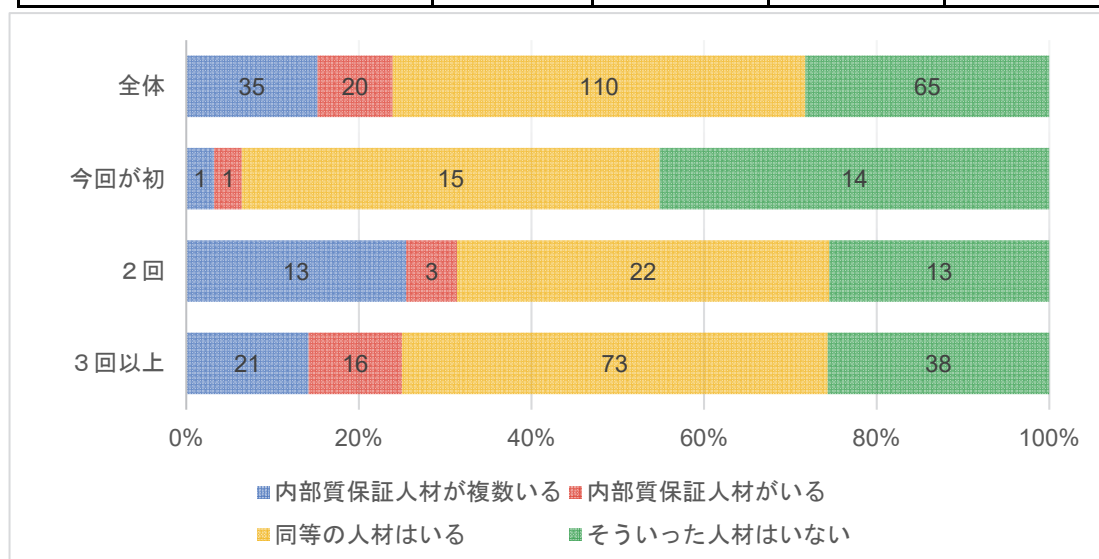
	3回以上	2回	今回が初	全体
よく知っている(内部質保証人材養成研修等を受講した)	17	2	1	20
知っている	41	20	5	66
聞いたことはある	44	14	18	76
知らなかった	46	15	7	68



### 3-2. 学園内に、「内部質保証人材」またはそれと同等の人材はいますか

(N=230)

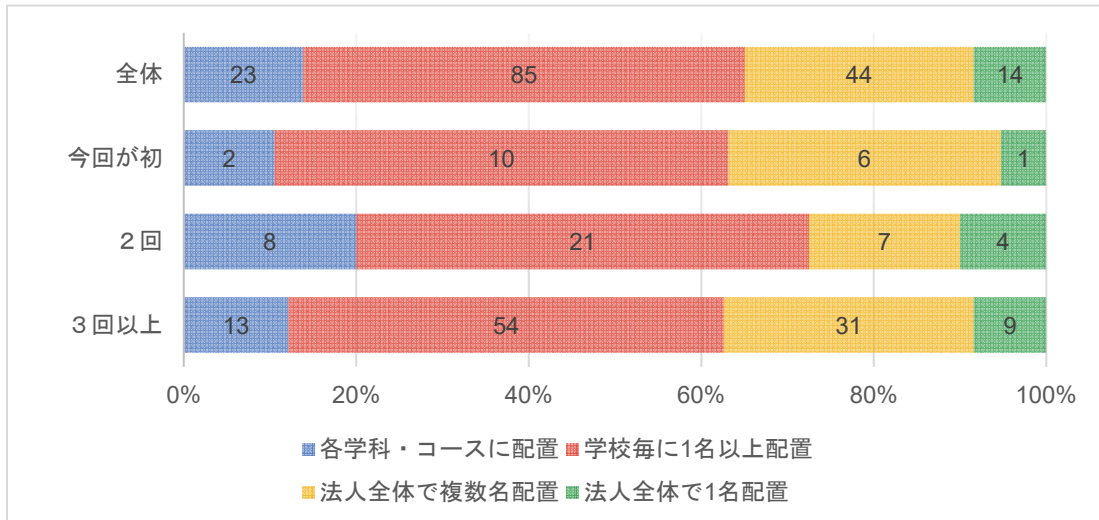
	3回以上	2回	今回が初	全体
内部質保証人材が複数いる	21	13	1	35
内部質保証人材がいる	16	3	1	20
同等の人材はいる	73	22	15	110
そういった人材はいない	38	13	14	65



3-3.「内部質保証人材」の現状の配置について、最も当てはまるものをお選びください。  
 (3-2.で「いない」と回答した方は空欄のまま次へ進んでください。)

(N=166)

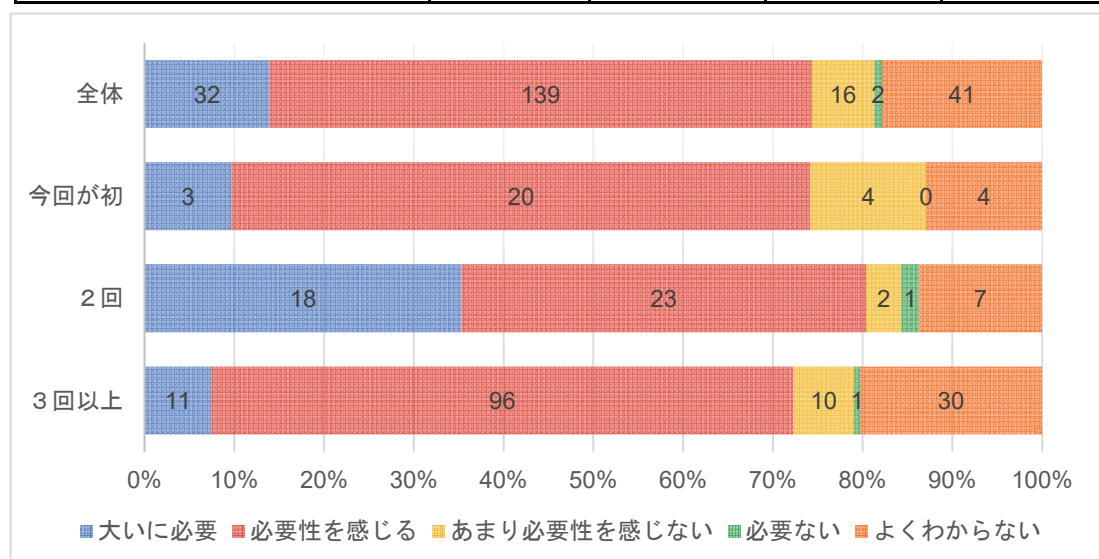
	3回以上	2回	今回が初	全体
各学科・コースに配置	13	8	2	23
学校毎に1名以上配置	54	21	10	85
法人全体で複数名配置	31	7	6	44
法人全体で1名配置	9	4	1	14



3-4.「内部質保証人材」の必要性についてお聞かせください

(N=230)

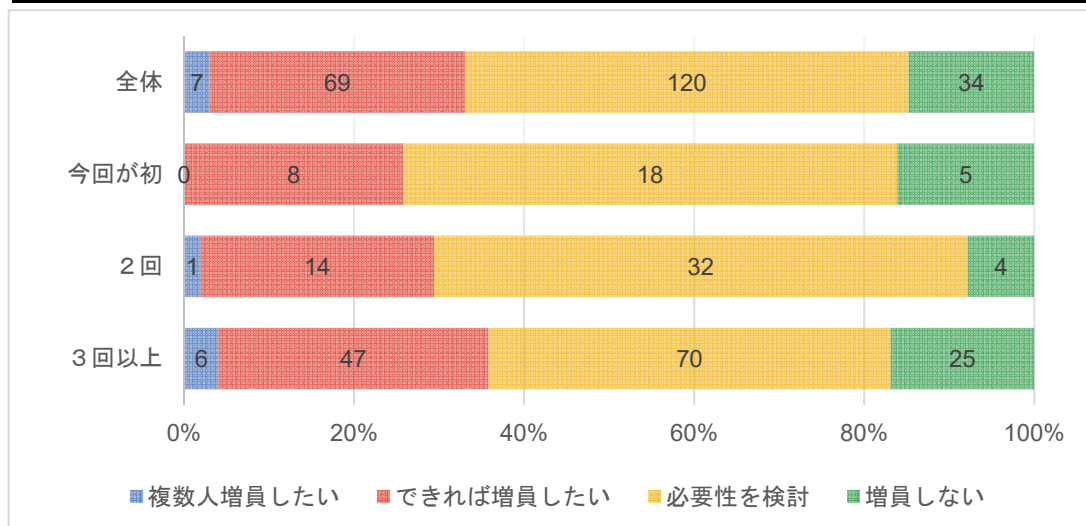
	3回以上	2回	今回が初	全体
大いに必要	11	18	3	32
必要性を感じる	96	23	20	139
あまり必要性を感じない	10	2	4	16
必要ない	1	1	0	2
よくわからない	30	7	4	41



3-5. 「内部質保証人材」の育成(増員)についてお聞かせください

(N=230)

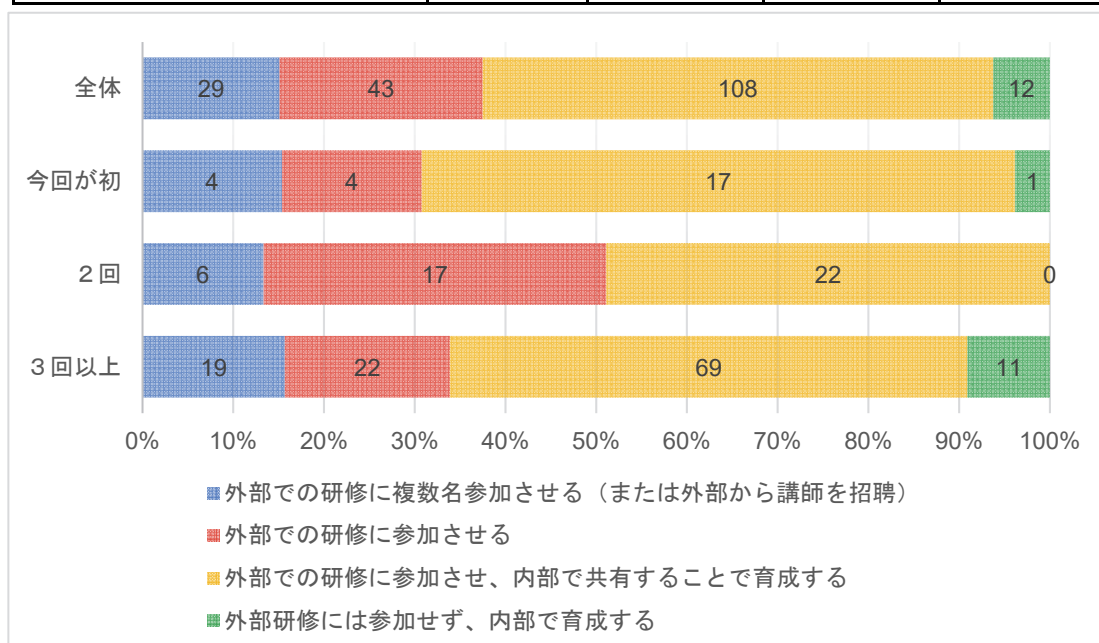
	3回以上	2回	今回が初	全体
複数人増員したい	6	1	0	7
できれば増員したい	47	14	8	69
必要性を検討	70	32	18	120
増員しない	25	4	5	34



3-6. 「内部質保証人材」の育成について、貴学園の考え方に最も近いものをお選びください。(3-4.で「必要ない」または「よくわからない」と回答した方は空欄のまま次へ進んでください。)

(N=192)

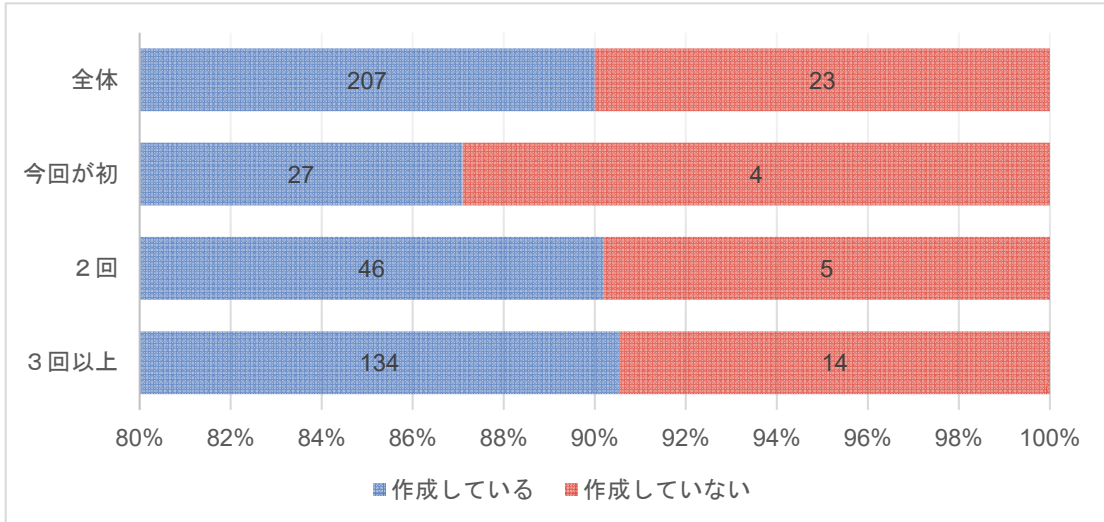
	3回以上	2回	今回が初	全体
外部での研修に複数名参加させる(または外部から講師を招聘)	19	6	4	29
外部での研修に参加させる	22	17	4	43
外部での研修に参加させ、内部で共有することで育成する	69	22	17	108
外部研修には参加せず、内部で育成する	11	0	1	12



#### 4-1. グランドデザイン／ビジョン(全体基本構想)を作成していますか

(N=230)

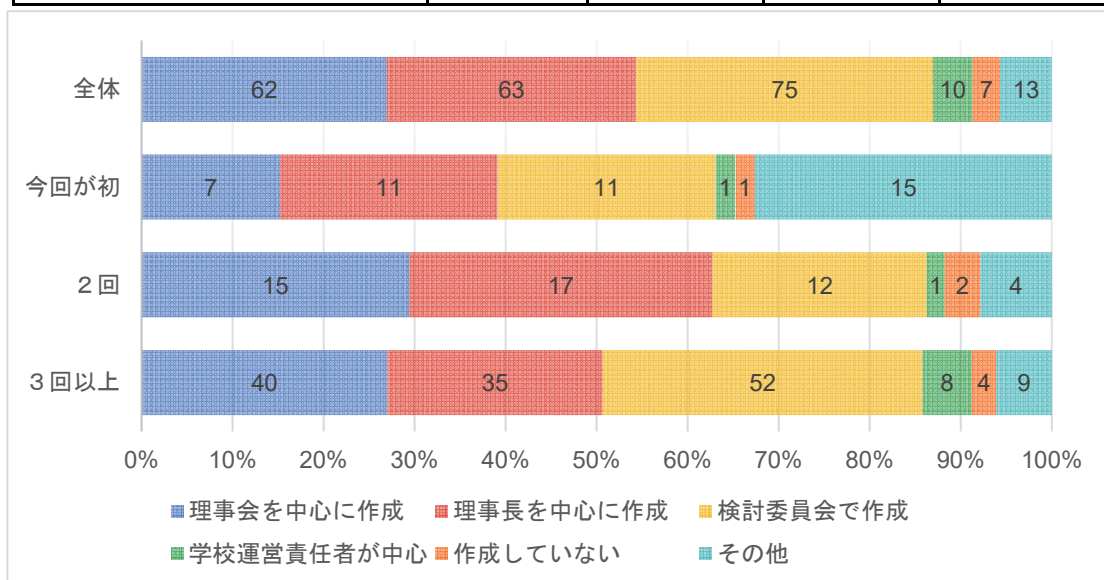
	3回以上	2回	今回が初	全体
作成している	134	46	27	207
作成していない	14	5	4	23



#### 4-2. グランドデザイン／ビジョンの作成の仕方についてお聞かせください

(N=230)

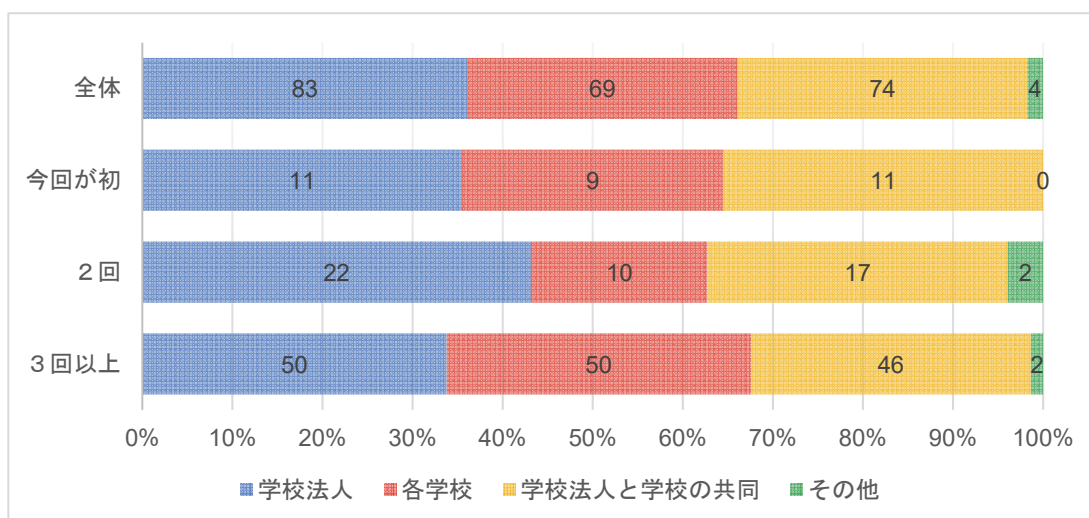
	3回以上	2回	今回が初	全体
理事会を中心に作成	40	15	7	62
理事長を中心に作成	35	17	11	63
検討委員会で作成	52	12	11	75
学校運営責任者が中心	8	1	1	10
作成していない	4	2	1	7
その他	9	4	15	13



### 5-2. 中期計画の作成主体はどこですか

(N=230)

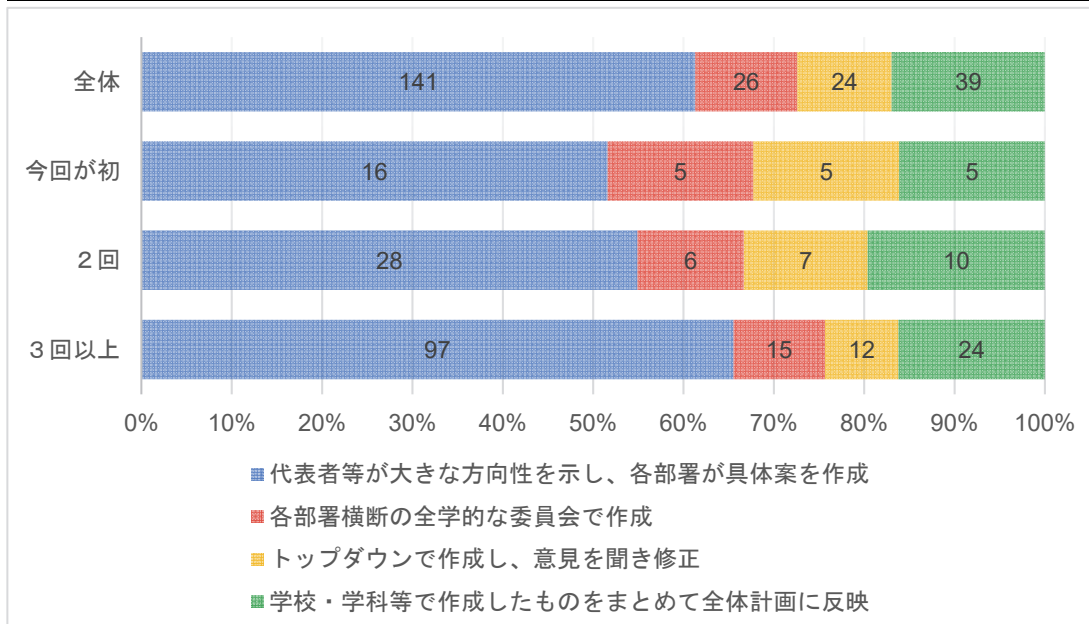
	3回以上	2回	今回が初	全体
学校法人	50	22	11	83
各学校	50	10	9	69
学校法人と学校の共同	46	17	11	74
その他	2	2	0	4



### 5-3. 中期計画の策定プロセスについて、下記の中から最も近い進め方をお選びください

(N=230)

	3回以上	2回	今回が初	全体
代表者等が大きな方向性を示し、各部署が具体案を作成	97	28	16	141
各部署横断の全学的な委員会で作成	15	6	5	26
トップダウンで作成し、意見を聞き修正	12	7	5	24
学校・学科等で作成したものをまとめて全体計画に反映	24	10	5	39

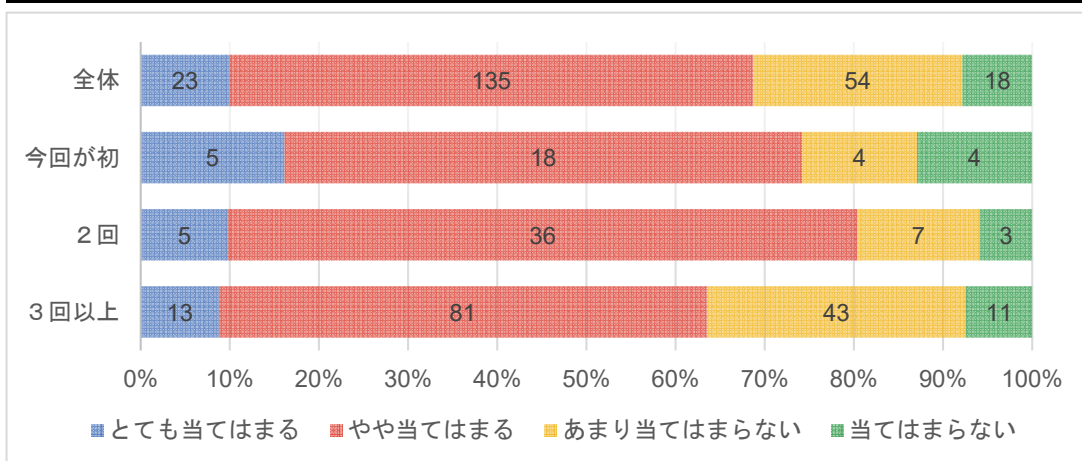


【6】「中期計画の検証及び情報共有」について

6-1. 中期計画は立てたが、達成度評価が難しい

(N=230)

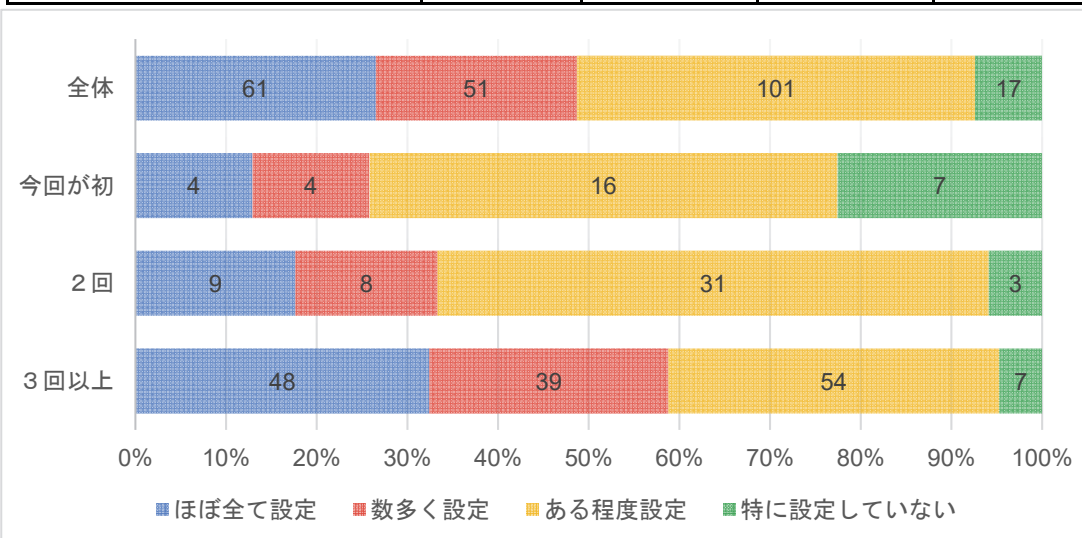
	3回以上	2回	今回が初	全体
とても当てはまる	13	5	5	23
やや当てはまる	81	36	18	135
あまり当てはまらない	43	7	4	54
当てはまらない	11	3	4	18



6-2. 全学での数値目標の設定を行いましたか

(N=230)

	3回以上	2回	今回が初	全体
ほぼ全て設定	48	9	4	61
数多く設定	39	8	4	51
ある程度設定	54	31	16	101
特に設定していない	7	3	7	17

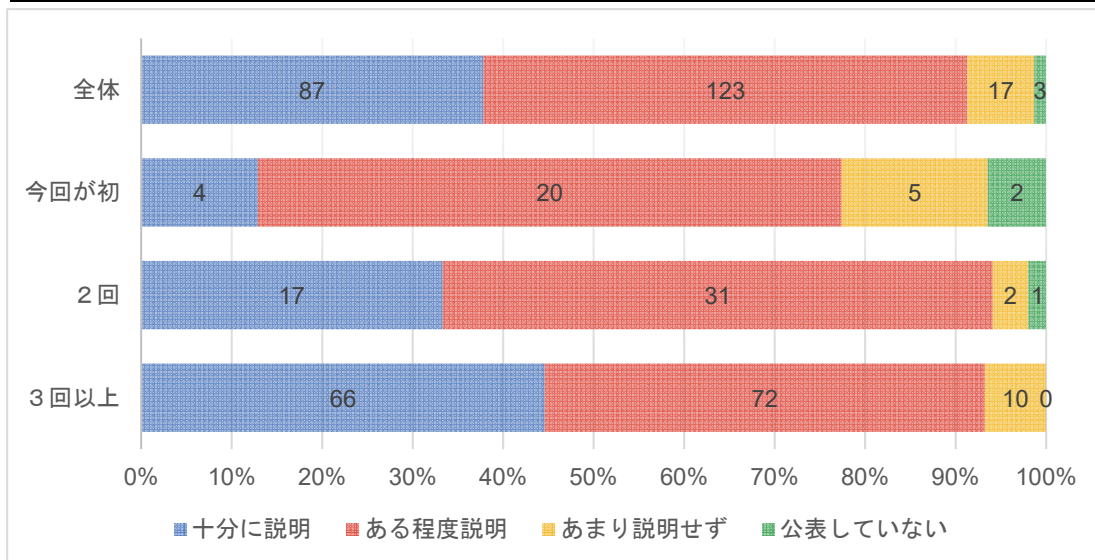




6-3. 教職員に対して中期計画を公表・説明していますか

(N=230)

	3回以上	2回	今回が初	全体
十分に説明	66	17	4	87
ある程度説明	72	31	20	123
あまり説明せず	10	2	5	17
公表していない	0	1	2	3





## 第3編 職業教育マネジメントヒアリング 調査について

---



# 1. 調査の目的

---

目標の明確化、現状分析、期間の設定、資源の確保、実行可能性、モニタリングと評価等の項目について深掘りし、また、自己点検・評価の点検項目と運用ガイドラインの改訂に向け、自己点検・評価の実施とそれに連なるPDCAサイクルをどのように回すべきかを明らかにする。

# 2. ヒアリング調査対象校及び対象団体の紹介

---

## 2-1. ヒアリング調査対象の学校法人名及び学校名

No	法人・学校名	学校名
1	学校法人国際総合学園	国際音楽・ダンス・エンタテイメント専門学校
2	学校法人郷学舎	アルスコンピュータ専門学校
3	学校法人康学舎	上尾中央医療専門学校
4	学校法人鈴木学園	専門学校中央医療健康大学院
5	学校法人愛知産業大学	名古屋美容専門学校
6	学校法人修成学園	修成建設専門学校
7	学校法人穴吹学園	(学校法人全体)
8	学校法人河原学園	河原デザイン・アート専門学校
9	学校法人麻生塾	麻生建築&デザイン専門学校
10	学校法人未来創造学園	熊本電子ビジネス専門学校
11	学校法人 KBC 学園	(学校法人全体)

## 2-2. ヒアリング調査対象の団体名

No	法人・組織名
12	公益財団法人 日本高等教育評価機構 (JIHEE)
13	日本私立学校振興・共済事業団

(1) 学校法人国際総合学園 国際音楽・ダンス・エンタテインメント専門学校

ヒアリング調査実施日時: 令和5年11月1日(水)

回答者: 副校長 山本 雄太様、鈴木 弘明様(オブザーバー)

訪問者: 稲永 由紀、五十部昌克

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



## (2) 学校法人郷学舎 アルスコンピュータ専門学校

ヒアリング調査実施日時:令和5年11月9日(木)

回答者:理事長 新井 公一様、副校長 正田 淳一様

訪問者:林 宏治、五十部昌克、稲永 由紀、鈴木 弘明

学校全景・エントランス・ヒアリング風景





(3) 学校法人康学舎 上尾中央医療専門学校

ヒアリング調査実施日時:令和5年10月23日(月) 13:30~15:30

回答者:副校長 高島 恵様(兼 理学療法学科長)、作業療法学科長 神山 真美様

訪問者:稲永 由紀、富田伸一郎、鈴木弘明

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(4) 学校法人鈴木学園 専門学校中央医療健康大学校

ヒアリング調査実施日時:令和5年10月18日(水) 9:30~11:30

回答者:副理事長 鈴木 康之様(兼 法人本部長、静岡校・中央動物校長、中央医療副校長)、教頭 大石 法子様(兼 IR室室長)

訪問者:五十部昌克、山根 大助

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(5) 学校法人愛知産業大学 名古屋美容専門学校

ヒアリング調査実施日時: 令和5年 10月 18日(水)15:30~17:30

回答者: 学校長 塚本 紀之様

訪問者: 五十部昌克、山根 大助、松本 晴輝

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(6) 学校法人修成学園 修成建設専門学校

ヒアリング調査実施日時:令和5年12月21日(木)

回答者: 理事長 山下 裕貴様、経営戦略室 亀井 哲男様

訪問者: 五十部 昌克、松田 義弘、(ベネッセグループ(株)進研アド)川辺

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(7) 学校法人穴吹学園

ヒアリング調査実施日時: 令和5年12月13日(水) 15:00~17:00

回答者: 常務理事 河野 啓郎様、専門学校穴吹コンピュータカレッジ／

専門学校穴吹ビジネスカレッジ 校長 佐戸三千代様

訪問者: 稲永 由紀、沖 直彦、五十部昌克

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(8) 学校法人河原学園 河原デザイン・アート専門学校

ヒアリング調査実施日時: 令和5年11月17日(金) 15:00~17:00

回答者: 露口 武志様

訪問者: 五十部昌克、沖 直彦、谷 昌一

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(9) 学校法人麻生塾 麻生建築&デザイン専門学校

ヒアリング調査実施日時:令和5年11月21日(火) 14:00~16:00

回答者:今泉 清太様、原 将史様

訪問者:五十部昌克、沖 直彦、谷 昌一、飯塚 正成

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(10) 学校法人未来創造学園 熊本電子ビジネス専門学校

ヒアリング調査実施日時: 令和5年11月22日(水) 14:00~16:00

回答者: 徳村 尚晃様

訪問者: 五十部昌克、松田 義弘、谷 昌一

学校全景、及びエントランス





(11) 学校法人 KBC 学園

ヒアリング調査実施日時: 令和 5 年 12 月 6 日 (水) 15:00~17:00

回答者: 部長 大城 世樹子様、副校長 成底 敏様

訪問者: 五十部昌克、稲永 由紀、沖 直彦、飯塚 正成

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(12) 公益財団法人 日本高等教育評価機構

ヒアリング調査実施日時:令和5年11月13日(月) 10:00~12:00

回答者:陸 鐘旻様、小林 澄子様、中里 祐紀様

訪問者:五十部昌克、松本 晴輝

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



(13) 日本私立学校振興・共済事業団

ヒアリング調査実施日時: 令和5年12月1日(金) 10:00~12:00

回答者: 私学経営情報センター 経営支援室 A氏、B氏

訪問者: 五十部昌克、谷 昌一、山根 大助

学校全景・エントランス・ヒアリング風景



### 3 . 専 門 学 校 に 対 す る ヒ ア リ ン グ 調 査 (職業教育のマネジメント)

【ヒアリング調査結果】

質問項目	回答内容
<p>Q1. 自己点検・評価の方法は誰がどのように推進・管理していますか？</p>	<p><b>責任者が任命されている(規程等で文書に明記されている)。[2校]</b></p> <p>自己点検・評価の責任者は「校長」</p> <p>評価には全ての教職員が関わっており、教職員全員が自己点検・評価を実施している。各教員が実施した自己点検・評価に校長がコメントし、学科内で検討する。今年度から IR 室が結果を取りまとめる。学科単位での自己点検・評価を実施している。[A 校]</p> <p>各校の自己点検・評価の実施体制は副校長に管理を一任。 前年度の評価を7月～12月(学校毎によって違う)に実施。全学校ではないが、評価結果を学校関係者評価前に全教員に確認させている。[K 校]</p> <p><b>責任者は、定められているが任命はされていない。[6校]</b></p> <p>自己点検・評価の責任者は「校長」。</p> <p>評価には一部の教職員が関わっており、自己点検・評価委員が評価を行なう。学校長が中心となってそれぞれ任命。自己点検は年1回、4月中[B 校]</p> <p>自己点検・評価の責任者は「副校長・教頭」</p> <p>年度ごとに各種委員会が決まり、学校評価委員会の一部として自己点検評価を行っている。メンバーは教員4人、事務3人、学校長の8人。[C 校]</p> <p>自己点検・評価の実施責任者は「副校長・教頭」。</p> <p>自己点検・評価には、一部の教職員が関わっている。副校長が教務部長(上記教頭)を兼務しているため、教務統括担当者を決め、その者とオブザーバーとしての就職担当者を含めた3人で自己点検・評価を行っている。(校長は別の学校の副校長を兼務しており、評価には携わっていない)[D 校]</p> <p>学校長、事務局長(学校運営責任者)、事務長。学校長の指示で事務局長中心に上記3名で行っている。[F 校]</p> <p>グループ12校がお互いに自己点検を行っている。最近は、教育本部の教育推進Gが中心に行っている。また別に第三者として、G校グループの方が来られて行う場合もある。校務分掌として、自己点検委員2名を選出。役職</p>

	<p>の基準はないが幅広く業務経験されている教務の先生で担当。(リーダー、主任、副主任)→任期に決まりはないが、人に依存してしまわないように適時変わっていくようにしている。本部の教育推進 G が点検結果を確認。評価する際のエビデンスの例はある。エビデンスをもとに行うので、担当が変わっても評価は変わらない。評価は、S,A,B,C の4段階[G 校]</p> <p>昨年まで・・・全教職員で行い平均。 今年 5 月より、各所属部署の管理者(部長課長主任クラス)に変更し平均をとる。・・・教務部長と事務局長が選任。 内容によっては評価出来ないスタッフもいるからか。精通している職員が評価することによって精度が上がったのではないか。グループ校も同様。 自己点検の内容を 5 月の学校関係者評価に上げる。 自己点検 4 月、学校関係者 5 月←教務部長主導[H 校]</p> <p>各校および本部責任者が選出した自己点検委員による評価を集約後、副校長が相互評価を実施。報告書を校長が確認後、理事長へ提出。学園内の自己点検評価委員会が定めた運用ルールに沿って実施。[J 校]</p> <p>校長、各学科長、事務局長(進路係長他)が責任者として実施している。 自己点検はしている。毎年 5 月に実施している。(バラバラである)点検項目、フォーマットの見直しを実施している。「専門職高等教育質保証機構」で第三者評価も実施している。[M 校]</p> <p><b>職業教育のマネジメントの責任者は定められていない。[1校]</b> 校長が指名した委員長(現在本校では副校長が委員長)が、各部門から選出された委員を招集し自己点検評価を実施している。 (補足)委員は、教務、就職、広報、総務の各部門から1名(内規で定められている)、評価は各部門のメンバーで行っている。[E 校]</p>
<p>Q2. 指摘事項や低評価の項目があった場合、どのような評価にすべきかを定める基準となる指標はありますか？</p>	<p><b>評価・改善ともにできている。[4校]</b> 職業教育評価機構の第三者評価を受けており、その点検評価表を使用している。(チェック項目の数から評価をし、課題等を記述していくタイプのもの) [C 校]</p> <p>基準は特にないが、指標や評価表はある。当該業界で勤務している非常勤講師から日々指摘を頂いている。[D 校]</p> <p>特定非営利活動法人職業教育評価機構(旧 私立専門学校等評価研究機構)の点検評価に準じて実施している。(補足)この実施のため平成 28 年より、内部質保証人材養成研修を受講。これまで 4 名が受講しており、毎年 1 人ずつ増やしていっている。[E 校]</p>

	<p>自己点検評価表・・・推進 G で取りまとめたものが提供され、11項目の評価表で評価している。低評価については、推進 G の内規で定義された基準で行われる。[G 校]</p> <p><b>評価はできているが、改善が不十分。[5校]</b></p> <p>昨年度までは学科ごとの教員基準となっていたと感じる。今年度からは昨年度開発された共通の評価基準モデル 2022 を自己点検・評価表として利用しているため、エビデンス準拠の評価となると予想している。[A 校]</p> <p>校長と運営委員会(教務主任、学年主任、就職主任など学校役職者 6 名)が評価。6 人それぞれの評価を平均化した後、最終評価をどうするかを議論して決定。[B 校]</p> <p>評価は達成度について S・A・B・C の4段階で行っている。評価は、学校長、事務局長(学校運営責任者)、事務長の 3 名で行っている。エビデンスを情報公開しており、その内容が全てである。デザイン系の学校で課題がはっきりしており、わかりやすい。[F 校]</p> <p>特にない。低評価になった項目をどうするかを検討する。</p> <p>評価の段階は、学校ごとに違うが 4 または 5 段階。「普通」は無くした、良いか悪いか。[H 校]</p> <p>県専各版の評価項目を使っているが、ガイドブックの基準が曖昧な部分があるので、統一はできていない。全専研版のもの(項目毎に○×を付けて、4 段階で採点される方式。)に変更を希望している。[K 校]</p> <p><b>その他(不明)[2校]</b></p> <p>自己点検評価ハンドブックの基準に従う。必須項目 A および準必須 B※ほぼ A 区分。[J 校]</p> <p>特に基準はないが、指摘事項や低評価の項目があった場合、その都度、実施している。自己点検後に対応する事は無い。前年総括と、当該年度事業計画を策定済でリンクできていない。[M 校]</p>
<p>Q3. 指摘事項や低評価の項目があった場合、どのような手順で改善していますか？</p>	<p><b>毎年複数項目以上の改善・是正項目あり[3校]</b></p> <p>校長からのフィードバックコメントがあり、それを元に学科内で情報共有し、改善案を策定する。1 月に自己点検・評価を取りまとめ、3 月上旬の学校関係者評価委員会にて委員に意見をもらう。前年度の報告も 3 月上旬の学校関係者評価委員会にて実施する。[A 校]</p>

PDCAのAができていない点が課題であり、うまくいっていない。(※過去にトライしたが難しかった。)本来は「春にあった指摘を秋までに改善」という流れを作りこみたい。[B校]

第三者評価機関から提供される評価表に従いチェックを行う。その上で課題・方策を書き出し、関係する委員会で改善を行っている(10年前からおこなっている)。[C校]

#### **毎年1項目以上の改善・是正項目あり[3校]**

課題・改善策を相互評価にて確認後、中期計画に反映。学校関係者評価委員会後に次年度業務計画に反映。業務計画発表会で全教職員に共有。[J校]

手順はないが、施設設備等であれば職務権限に基づいて是正する。教育の内容的なものは副校長・教務部長が対策。または管轄部署に依頼を実施等。[K校]

科長・事務局長会議で、毎週、日々の動きで改善している。発見したらすぐ改善。授業アンケートを前期・後期で実施しており、改善に繋げている。[M校]

#### **いくつかの改善・是正項目があった[5校]**

学科長を中心に会議を行い、改善案を出し実行している。必要に応じて担任の先生や非常勤講師(当該業界の実務家教員)を巻き込み、その結果は副校長に報告している。1校で解決できない場合は、同じ地区に存在するグループ内の他学校を巻き込む場合もある。それでも解決できない場合は、法人本部を含め改善に取り組んでいる。(教員数は専門家系5人、ゼネラリスト系4人)[D校]

理事長が評価結果を活用し関連部署へ改善指示を行うよう事となっている。(補足)提示フォームに記入を行い、指示をしている。[E校]

改善シート(フォローアップ)に回っていく。何で改善を図っていくのかを示してもらおう。すべての低評価をすべて対応するわけではなく、優先順位をつけながら行う場合もある。担当部門のスタッフが作成する。教務部門は教務で、事務局部門は事務局で行う。[G校]

学校関係者評価委員会でも、自己点検自己評価報告書は見てもらっている。デザイン系の学校の明確な課題は、休・退学生の割合が高く、それが明確な課題。次年度計画の中で教務責任者も含めて、その課題にどう取り組ん

	<p>でいくか。→数値の分析を時期や人数・学科で行い、理由や原因をはっきりとさせる。[F校]</p> <p>規程はない。規定どおりの改善は難しく、部長クラスが主となって対応をしている。フォローアップおよび具体的な対策も含めて。カウンセラーの対応や出席……。財務についての改善は対策が難しい。[H校]</p>
<p>Q4. 改善項目があった場合のフォローアップはどのように実施していますか？</p>	<p><b>フォローアップの仕組みが文書化され、実施記録もある。[1校]</b></p> <p>学内の学校評価委員会の中で毎月、課題に対する進捗確認を行っている。12月の最終報告時まで終わらせる。[C校]</p> <p><b>対処の成果を確認した記録はある。[3校]</b></p> <p>組織目標、施策、個人目標についてバランススコアカードを作成しているため、改善案を個人のバランススコアシートに反映させ、進捗管理している。毎月施策についての達成状況を記録し、10月には中間面接を実施する。また、組織目標としては3月に学生アンケート、自己点検、退学率、国家試験合格率、上位者評価等の情報をまとめ、顧客対応、財務、自己の教育の観点から目標を設定する。設定された目標に対して具体的な施策を10個程度作成する。事業計画書の中にバランススコアシートが付随する形となる。[A校]</p> <p>次年度の自己点検時に進捗を確認。[J校]</p> <p>次の年の学校関係者評価で改善状況の報告はしているが、フォローアップとまでは言えないかもしれない。[K校]</p> <p><b>文書化されていないが、仕組みはある[6校]</b></p> <p>校長が直接声を掛けることが多い。[B校]</p> <p>学科ごとに、学科長、担任、非常勤講師で改善を行っている。(担任は2学年を1人で担当、1学年10人で約20人を担当、学生数は現在224人)[D校]</p> <p>担当部署が改善を行い、その部署の事業報告で改善状況を確認する。また、翌年度の自己点検評価でも改善しているか再チェックする。(補足)月1回の部門責任者会議で情報共有を行い、次年度の事業計画に盛り込んでいる。[E校]</p> <p>目標数値を上げた結果を、職員会議で報告。個別は、教務会議で報告。改善が見られなければ、上長面談などの対策を打っている。業界就職率:同じ</p>



	<p>く目標設定をしている。 → 業界の人との関係性の構築が重要。企業誘致(クリエイティブ系の会社、県・市との連携)。学校関係者、教育課程編成委員会とは別に、個別での関係強化をし、意見交換会を実施して、厳しい意見を頂いている。[F校]</p> <p>前年の低評価項目の改善進捗状況を教務会議や責任者会議・学科会議においてチェックしている。自己点検(1月～3月)の改善と学校関係者評価(6月)の改善は別もので、新年度では自己点検の改善をもとに進めている。[G校]</p> <p>改善策の指示は、教務部長と事務局長が指示を出す。 進捗・改善報告については定期的にはなし。状況に応じて行っている。普段の業務が忙しく、組織だって出来ていない。学校関係者評価委員会が終わると、終わった感になってしまうのが正直なところ。[H校]</p> <p><b>その他(不明)[1校]</b></p> <p>随時改善、また申し送り課題も科長・事務局長会議を経て改善している(退学・除籍対策は難しい。)。他校の事例を参考にし、オリエンテーション、質問体制の変更を行っている。学校の行事・課外活動(OCスタッフだけでなく、学園祭の復活、ないものづくり※)で、学生が主体的な学び・活動を促す仕組み創りを行っている。欠席をいかに早く把握するかを注視(DXっぽい事も実施している)。[M校]</p>
<p>Q5. 貴校における Q1-2～Q1-4 の具体的な事例をご紹介しますか？</p>	<p>バランススコアシートが具体的な事例となる。(ヒアリングの際に PC 画面にて閲覧)[A校]</p> <p>①学科会議にて、半期ごとに教育の振り返り(クラス単位)を実施し、成績分布や学生の様子をまとめ、課題点の抽出と改善策を立案し、その後の教育に反映している。また、教育会議にて各学科の振り返りを共有し、活用している。[C校]</p> <p>②学校評価委員会において自己評価および自己点検を実施し、教育活動の振り返りから課題点を抽出し、それ以降の教育に反映している。また取り組みの実行状況を毎月の学校評価委員会で確認している。[C校]</p> <p>卒業生の卒業後の様子を追いかけるのが課題。(うまくいかなかった事例ではあるが)全学科長の呼びかけで、全職員で改善案を出した。卒業時にフェイスブックに登録させ、そこに入力をしてもらう仕組みを構築。入力がされていない卒業生には担任から連絡するが、登録そのものがされず、上手く運用できていない。次の手を模索中である。[D校]</p>

	<p>H27 年度(H28 年 2 月実施学校関係者評価委員会資料より)教育体系の再整備の事例。最近ではハラスメント委員会の設置。(補足)H27 年度の、「教育理念等に沿った教育課程の編成・実施方針が策定されているか」の項目が「B」だったため整備を行った。[E 校]</p> <p>課題提出が重なり学生の自己学習時間確保が難しい。→学生が自身の学習を自己管理するための理解度自己確認ツールを活用。→退学防止にもつながる期待もある。わからないことを言える場所を作ろうという意味もある。授業満足度を高める。LMS システム(学習レポートと表現している)</p> <p>質問は 3 つで満足度を図る質問内容になっている</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の人に進められますか</li> <li>・理解できたキーワードを入れてください。</li> <li>・わからなかったことを入れてください。</li> </ul> <p>学科の定期会議で振り返りを行っている。データの分析をして、それをもとに何かまではこれから。[G 校]</p> <p>施設設備の改善(トイレ。和式トイレが残っていた。)・・・教職員からの声もあったが、学校関係者からも指摘があり、リフォームした(特別予算で行った)。ブラインドの改善・・・学生からの意見もあった。学校長が学生アンケートを年 1 回とる。その声も改善に反映させている。[H 校]</p> <p>インターンシップ受入企業の確保困難→企業連携講習等で時間数・内容を充足。[J 校]</p> <p>セキュリティが弱いとの指摘があり安全カメラを設置。[K 校]</p> <p>教員会議など、学内で「事例発表」をしている。[M 校]</p>
<p>Q6. PDCA サイクルによる「教育の質向上」に向けた明示的な体制・仕組みはありますか？</p>	<p>バランススコアシートを中心とした仕組みがある。SWOT 分析→バランススコアカード作成→スケジュール→毎月学科で進捗確認(話し合い)こういったものに対して、個人の目標を 3 つ作成し、10 月に中間面接を実施する。[A 校]</p> <p>毎週学科会議(1時間程度)を行う。報告事項はグループウェアの掲示板に上げ、その場では意見の出し合いを行い、半期に一度振り返りを行っている。また教員全員参加の教育会議を月 1 回行い、学科会議の内容を共有している。[C 校]</p> <p>PDCA→テーマ作成、進捗管理、成果確認を試したが、定着しない。当該分野専門職出身の職員という特徴からか、自身の作業に関しては熱心ではあるが、それ以外は熱心でない傾向がある。学校長としては、PDCA サイクルを学校に根付かせたいという思いがある。[B 校]</p>

全学科長の呼びかけにより、全職員で改善案を出すなど、学科長を中心に改善を行っている。[D校]

職業実践専門課程認定に伴い設置した『教育課程改善委員会』では外部委員(関連業界)より専門教育に関する意見を聴取。【10月】→学内教職員にてカリキュラム編成委員会を実施【11月】。委員会では教務だけでなく、就職部・広報部も加わり、それぞれの立場から教育内容の改善点等を議論→学科コース運営・カリキュラム方針会議【11月～12月】にて、次年度カリキュラムの改善点や次年度以降の学科方針等を最終決定する。→学則変更手続きへ

(補足)①教育課程改善委員会の名称は、外部有識者の意見をそのまま取り入れるわけではないため編成委員会という言葉を用いず、改善委員会とした。②カリキュラム編成委員会は、教務、就職、広報の内部の者のみで構成している。③学科コース運営・カリキュラム方針会議は、理事長・校長・副校長に、学科、コースごとに提案している。[E校]

教務会議で決まったことをPDCAで状況把握。ビデオを授業で撮影(100%)校長、教務課長等による授業参観。授業評価テストの結果分布の分析[F校]

教育理念・校訓・建学の精神をもとに3つのポリシーにつながっているのが多くの学校であるのでは。→グローバルシティズン・ベーシック[G校]

学修成果の評価基準の見直し。授業態度は評価対象か、試験・検定等の結果を注視するべきでは。※大学では授業態度は評価対象外[J校]

学生による教員評価(前期・後期)。結果を教育総合研究所と副校長・教務部長で共有し、必要に応じて指導。教育総合研究所による全教員の授業評価(常勤教員は面談も)。ルーブリックを使用した教員自己評価。内部研修・eラーニング(例:PHP、Findアクティブラーナー)等を利用した外部研修。授業の質、教員の質を上げることが教育の室を挙げることにつながる。教育の内容や教員の評価は教育総合研究所が行うが、教育の機能や各プロセスの評価は監査室が内部監査として行い、改善状況も確認している。[K校]

科長・事務局長会議を週1で実施し、伝達事項を共有している。外部委員も入る「教育課程編成委員会」を重視。[M校]

組織的な体制はない。課題が出てきたら随時対応で、計画性をもって行えてはいない。[H校]

Q7. 職業教育のマネジメントにおける課題は何ですか？

教員の人数不足が問題と感じている。学生対応を行っている委員会参加者が限られるという難しさがある。人材育成に関しては、内部質保証の研修会に参加している。専任教員は、各学科7人で14人。(担任+副担任)×2学科×3学年+学科長。[C校]

当該専門分野はしっかりやっていて、教員もデスクワークができるのでこういきましたよというところがあるが、学科によって得意、不得意がある。例えば企業連携こうやりましょうというところとそうでないところがある。シラバス作成、カリキュラムマップ作成、そういうものをしたときに全体で動ける学科があれば、教員の個別認識が強く全体がまとまらないところもある。取りまとめ(マネジメント人材不足)を行うところが難しい。[A校]

当校は労働時間を少なくするとか、コンテストで優勝するとかで頑張っているが、短い時間の中で成果を出すことが今の当校の課題。また、卒業生の離職率が高いことや、追跡調査ができていない点も課題。職員に追跡調査を指示したが反発があった。手間が増えることと、仮に卒業生が既に退職してしまった場合、就職先のサロンが「辞めさせてしまい申し訳ない」と負い目を感じてしまう可能性があることが理由。[B校]

業界的に最新の取り組みを行っている企業との連携が必要である。アプローチをしても東京の大手の専門学校と組んでいるなど、地方の学校である故の厳しい面がある。また他のどことも連携していない企業も、最先端のことを行っているため講師派遣等には手がまわらないと断られるケースもある。副校長を含めた全教員が地道に開拓を行っている。また非常勤講師からの紹介をして頂く場合もある。[D校]

文章として残っているものと、残っていないものがある。マニュアルが整備されているわけではなく、各教員の能力による。[F校]

色々なことを考えないといけない。私学なので、募集広報が重要であるが、学校であるため教育も大事であり、それぞれの意見の合意形成が難しい。[G校]

3ポリシーの改定。現実的・実状にあった内容への見直し。[J校]

副校長に権限が集中しすぎている。各校間の温度差。統一するべきことと学校毎の裁量に任せることのバランスを取る必要がある。[K校]

マネジメントを組織的に行う為に会議や委員会を新設。参加者が会議の目的を十分理解していないと浅い意見交換に留まり、本質的な課題発見や改

善活動に進まない事があった。(補足)常勤教職員は 30 名(うち職員は 11 人)、非常勤講師は 40~50 人[E 校]

例えば、欠席の考え方、日にちづくり、教員のフアジーさをいかに解決するか等を徹底したい。専門学校において、教員の経験値のバラツキを如何に是正するかが課題(教育の専門家がない)。専門知識はあるが、学習障害・グレーゾーンの対応方法も課題に上がっている。[M 校]

教務部長は、評議員になっているので評議員会の時に説明しており、全く触れる機会がないわけではない。[H 校]

## 4 . 関係団体に対するヒアリング調査 (職業教育のマネジメント)

### 【調査の目的】

目標の明確化、現状分析、期間の設定、資源の確保、実行可能性、モニタリングと評価等の項目を中心として、専門学校における自己点検・評価の点検項目と運用ガイドラインの改訂に向け、「教学マネジメント」の第三者評価における評価のポイントについてご教示いただく。

### 【ヒアリング調査結果】

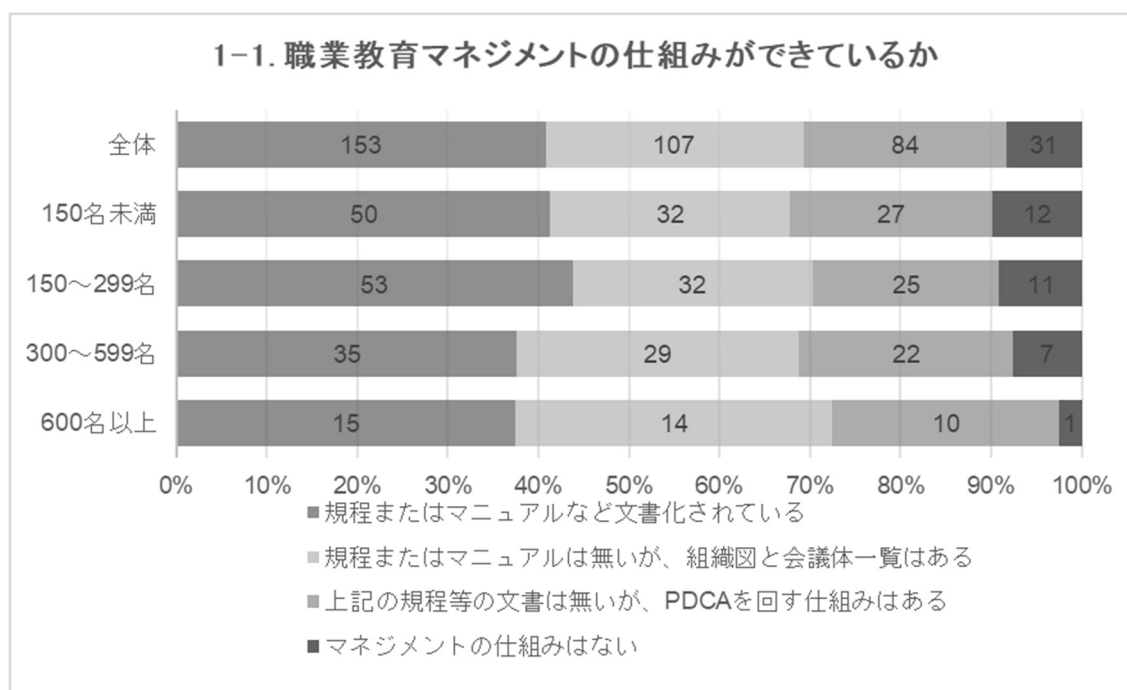
質問項目	回答欄
Q1. 目標の明確化、現状分析など、PDCA サイクルの Plan に当たる項目に関して、課題となる点について教えてください。	<p>大学ごとにボリュームやレベルは異なるが、Plan 自体はきちんと作られていると感じる。[JIHEE]</p> <p>【質問】大学は第三者評価で外部の監査が入っているが、自己点検評価など内部で PDCA が回っているかどうかをチェックする組織づくりも大事だと思う。そういった部署は内部で持つておくべきだと思いますか。</p> <p>【回答】部署として持つかは、学校の規模にもよると思うが、そうした機能を何人かの人に持つていただく必要はある。</p> <p>自己点検評価は「教学」の内容が多いが、経営という面での評価は決算時に行っていると思う。中長期の枠組みの中で単年度を評価するとなると、責任がどこにあるかを定めておく必要はあるかもしれない。[私学事業団]</p>
Q2. 期間の設定、資源の確保、実行可能性など、PDCA サイクルの Do に当たる項目に関して、課題となる点について教えてください。	Do も各大学が工夫して実行していると感じる。[JIHEE]
Q3. モニタリングや評価など、PDCA サイクルの Check に当たる項目に関して、課題となる点について教えてください。	C と A が課題となる大学が多い。チェックが甘く、課題が抽出されな いままになってしまっている大学や、チェックはするがその後のアクションに繋がっていない大学が多い。[JIHEE]
Q4. 是正や改善活動など、PDCA サイクルの Act に当たる項目	

<p>に関して、課題となる点について教えてください。</p>	
<p>Q5. 上記 Q1～Q4 について、好事例がありましたら差し支えない範囲でご紹介をお願いいたします。</p>	<p>(好事例)</p> <p>金沢工業大学→学長がリーダーシップを発揮し、教学システムの充実を図ることができている。</p> <p>甲南女子大学→PDCA サイクルを機能させるうえで、中期計画で作った計画をうまく年度ごとの計画に落とし込むことが出来ている。</p> <p>長崎外国語大学→アセスメントをうまく活用し、PDCA の C を強化している。</p> <p>志學館大学→一度厳しい評価を受けた年があったが、その後改善を図り、現在は IR 調査を取り入れ、自己点検・評価が機能し始めた。</p> <p>北陸大学→中期計画に重要目標達成指標を設定。</p> <p>成功事例が生まれる大学の特徴として、学長がリーダーシップを発揮していること。そしてその学長が推進したいと考えている内容を法人がしっかりバックアップしている、というのが挙げられる。大学と法人の役割が明確で連携がとれている所がうまくいっている。</p> <p>[JIHEE]</p>

## 5. 職業教育のマネジメントに関するヒアリング調査結果（まとめ）

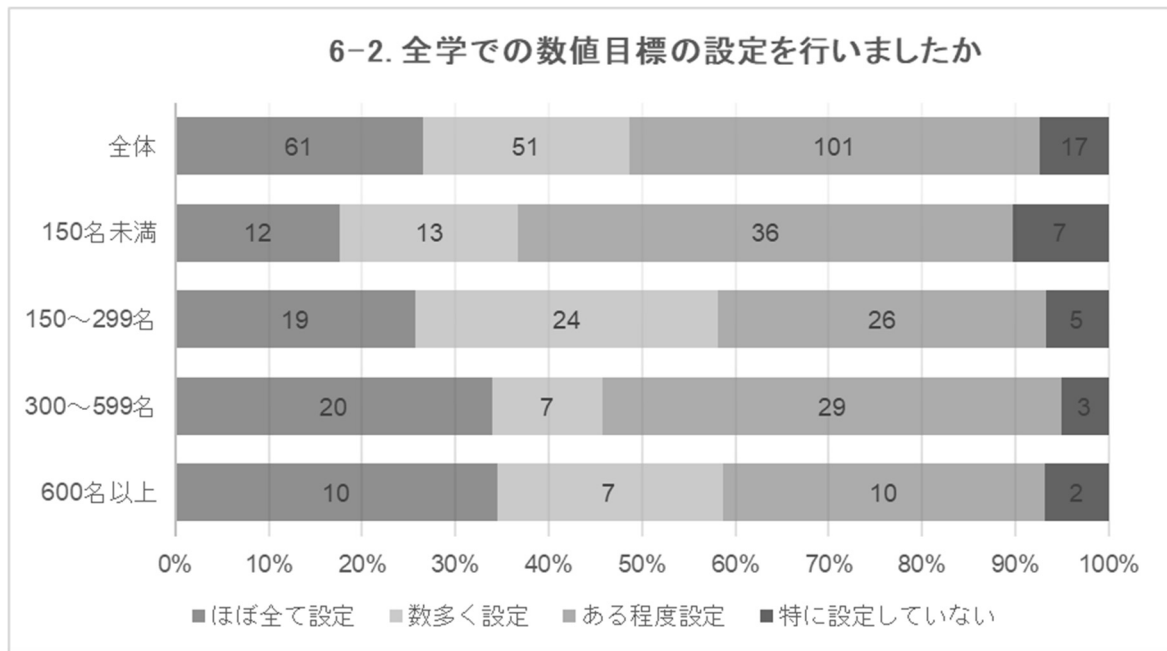
### 5-1. 目標の明確化について

ヒアリング調査に先立って実施されたアンケート調査にて、職業教育マネジメントの仕組みができていないかを尋ねたところ、「規程またはマニュアルなど文書化されている」又は「規程またはマニュアルは無いが、組織図と会議体一覧はある」と回答した学校の割合がおよそ 70%に達しています。この設問では、マネジメントの仕組みづくりを、少し幅を拡げて捉えておくことを意図しています。すなわち、理想的な要件としては「規程またはマニュアルなど文書化されている」ことを持って「職業教育のマネジメントの仕組みができていない」と考えますが、一方で、「規程またはマニュアルという形にまとめられてはいないものの、組織図と会議体一覧はあり、マネジメントを行う最低限の体制は整っている」という組織についても、ある程度、マネジメントを行う体制が整っている組織と見なすことにしているということです。



さらに「上記の規程等の文書は無いが、PDCA を回す仕組みはある」という回答を加えますと、90%以上の学校が、「何らかの形で、職業教育のマネジメントの仕組みができていない」と自己評価していることとなります。「PDCA を回す仕組みがある」ということは、当然、目標の明確化がなされているはずですが。アンケート調査では、【6】「中期計画の検証及び情報共有について」という設問の中で、「6-2. 全学での数値目標の設定を行いましたか」と尋ねています。

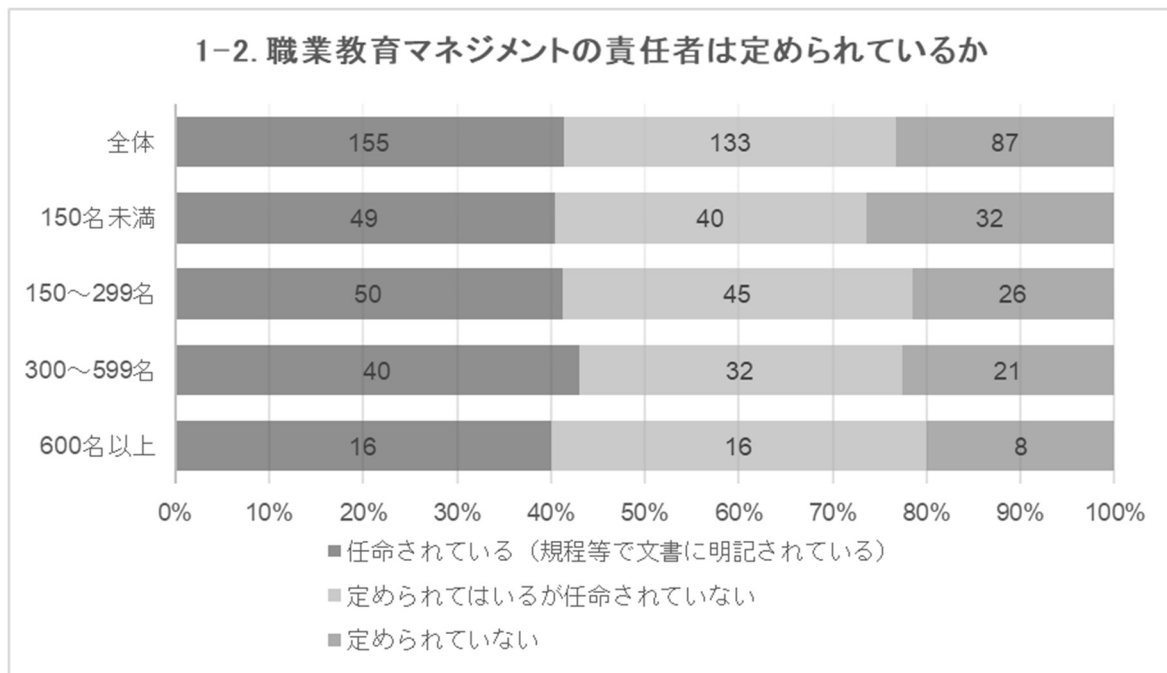




こちらの回答は、中期計画策定に取り組んでいる学校(N=230)のものであるため、専門学校全体の平均的な数値よりは「目標を設定している」と回答している割合は高くなるものと想定されます。とはいえ、「数値目標の設定」に限定して質問していますから、それらを考慮しても、目標の明確化はかなり進められていると考えて良いと判断できます。

## 5-2. 現状分析について

ヒアリング調査に先立って実施されたアンケート調査にて、職業教育マネジメントの責任者が定められているかを尋ねています。



「任命されている(規程等で文書に明記されている)」または「定められてはいるが任命されていない」と回答した学校の割合は、全体でおよそ75%になっています。ほとんどの学校で、職業教育のマネジメントを司る責任者が「定められている」ということとなりますが、この内訳となる「任命されている(規程等で文書に明記されている)」と「定められてはいるが任命されていない」の両者が、学校の規模(在校生数)に寄らずほぼ同程度というところは、課題として認識すべきところとなります。ヒアリング調査では、これらアンケート調査時の回答を踏まえて、各校への調査を行いました。

ヒアリング調査 Q2 では、「自己点検・評価の方法は誰がどのように推進・管理しているか」を尋ねました。詳しくは、回答のとりまとめ(3. 専門学校に対するヒアリング調査(職業教育のマネジメント))を参照いただければと思いますが、「任命されている」学校でも、「定められてはいるが任命されていない」学校でも、校長や副校長・教頭などの学校運営責任者が中心となって自己点検・評価に取り組んでいることが多いようです。

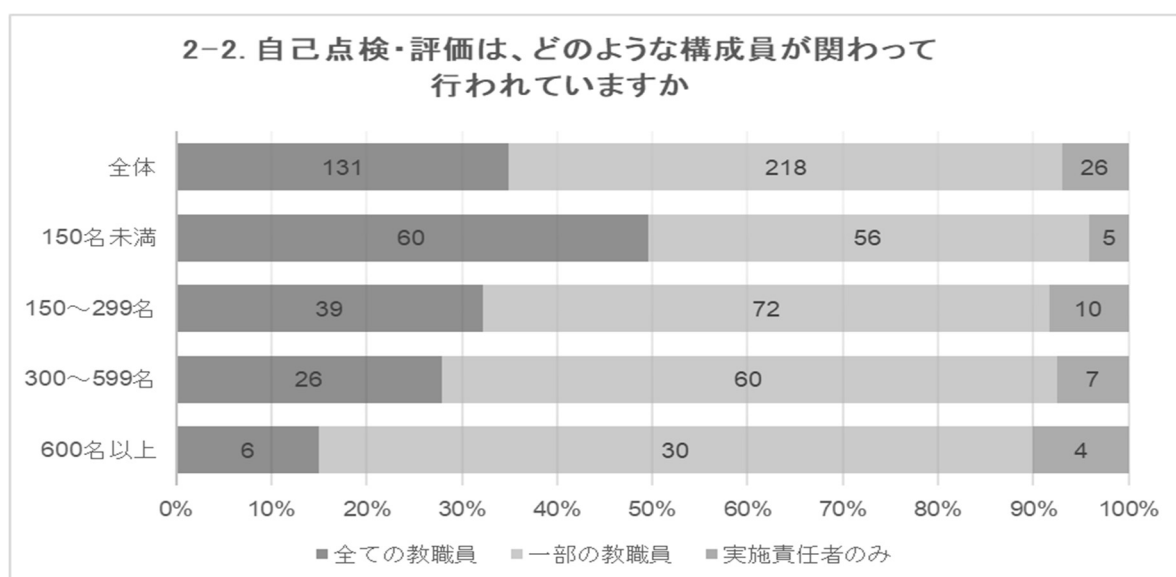
### 5-3. 期間の設定について

ヒアリング調査 Q6 では、「PDCA サイクルによる「教育の質向上」に向けた明示的な体制・仕組み」について質問しています。各校からの回答によりますと、事業年度を一つの PDCA サイクルと捉えた取組のほか、半期に一度、月に一度、毎週の打合せなど、様々なタイムスパンで確認・見直しがされているようです。

今後は、そうした短い期間での見直しだけでなく、中期計画策定が求められるようになるなど、中長期的な期間での評価・見直しが求められるようになることが予想されます。

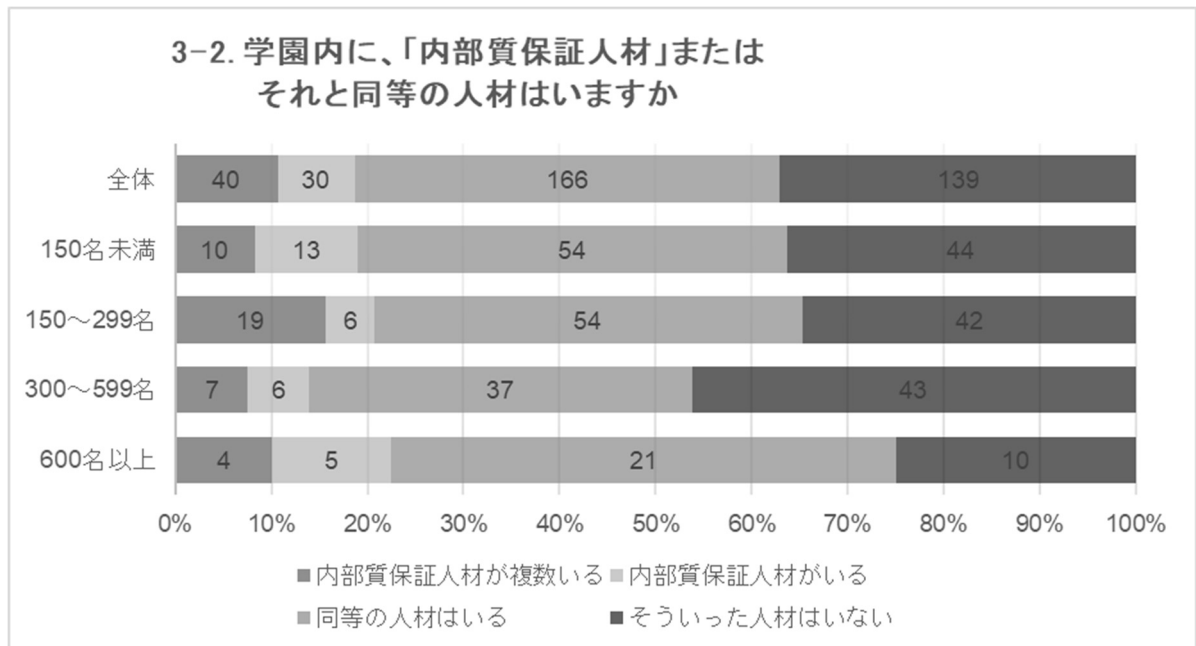
### 5-4. 資源(リソース)の確保について

ヒアリング調査に先立って実施されたアンケート調査にて、職業教育のマネジメントを行う取組の一例として、自己点検・評価を、どのようなメンバーで実施しているか尋ねています。

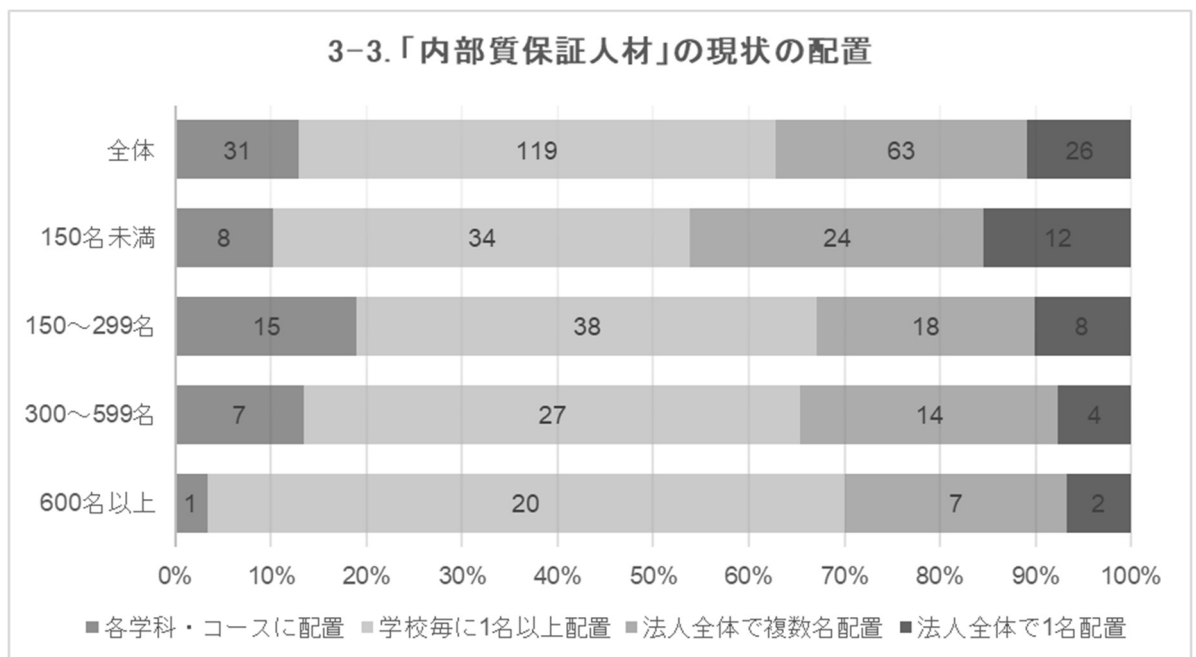


学校の規模が大きくなるほど、「全ての教職員」が関わると答える学校の割合が減少していきま  
す。反対に、「一部の教職員」が関わると答える学校の割合は、学校の規模が大きくなるほど増加  
していきます。

こうした「一部の教職員」に求められるスキルを有する人材として、「内部質保証人材」が挙げら  
れます。アンケート結果によると、「内部質保証人材」そのものではなくとも、半数以上の多くの学  
校が「それと同等の人材」がいると答えています。

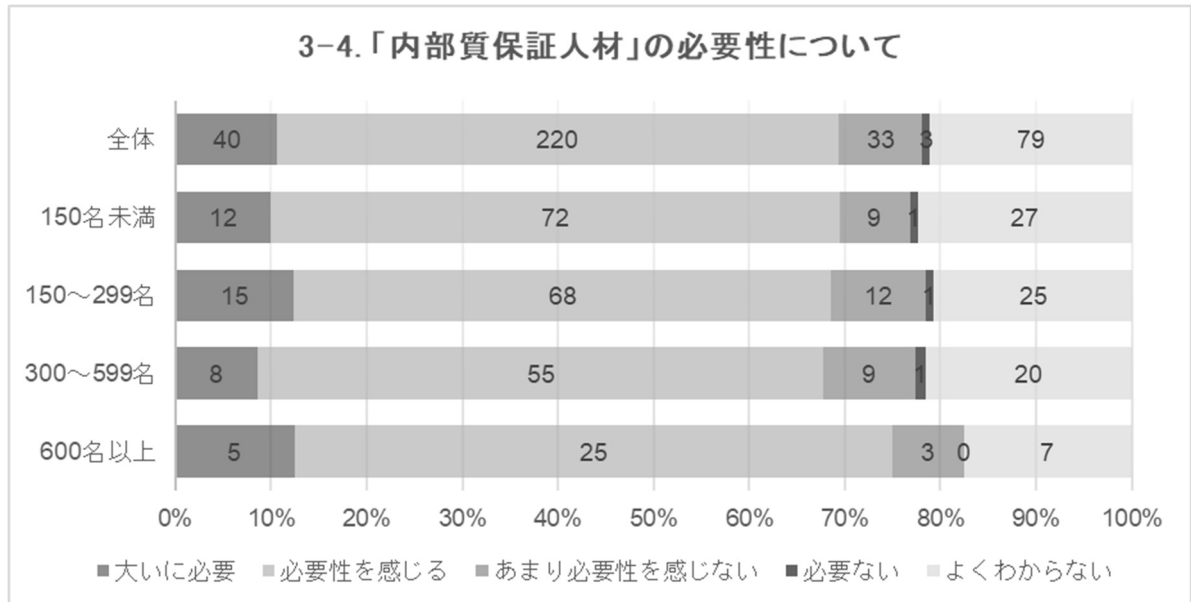


また、それらの人材は、「学校毎に1名以上配置」されているケースが多いようです。



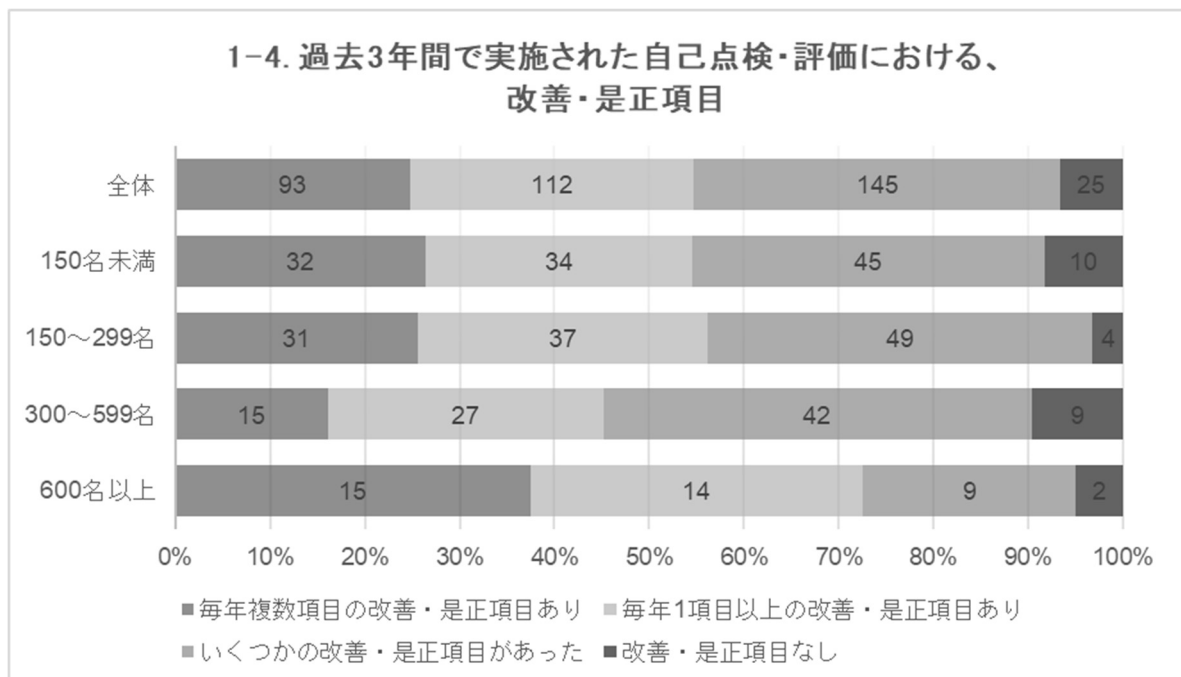
「内部質保証人材」については、アンケート調査 3-1.でも質問されているように「よく知っている」

または「知っている」との回答は、30%ほどに留まっており、「聞いたことはある」という回答を加えて、ようやく 65%という認知度です。しかし一方で、設問の中で「内部質保証人材」について説明した上で、その必要性について質問をしたところ、70%近くの学校が、内部質保証人材は「大いに必要」または「必要性を感じる」と回答しています。



### 5-5. 実行可能性について

過去3年間で実施された自己点検・評価において、改善・是正項目がどのくらいあったかをまとめると、次のようになります。



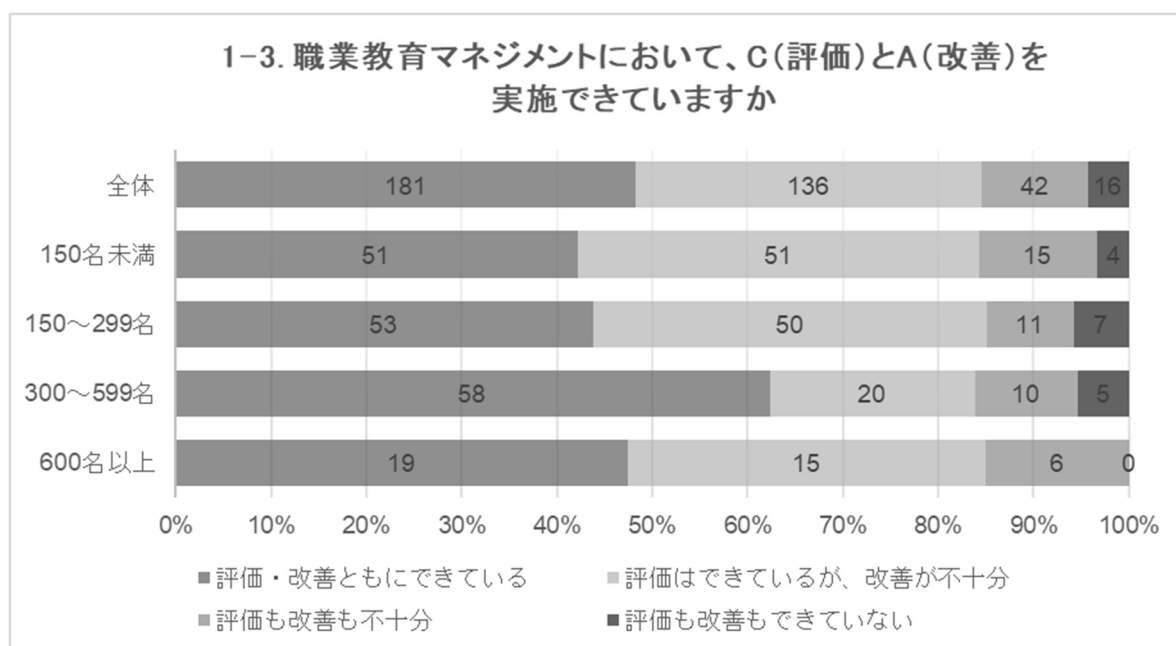
ヒアリング調査 Q3 では、「指摘事項や低評価の項目があった場合、どのような手順で改善して

いるか」について質問しています。アンケート調査結果を踏まえて、各校からの回答を整理すると、「毎年複数項目以上の改善・是正項目あり」としていた学校では、改善・是正の手順が整えられ、しっかりと改善活動が行われているようでした。しかし、中には「PDCA の A ができていない点が課題であり、うまくいっていない。」と回答した学校もありました。

ヒアリング調査 Q4 では、「改善項目があった場合のフォローアップの実施」について質問しています。こうしたフォローアップの取組については、アンケート調査にて「文書化されていないが、仕組みはある」と回答した学校が数多くあり、十分なフォローアップができていないとする学校も少なくありません。

### 5-6. モニタリングと評価について

ヒアリング調査に先立って実施されたアンケート調査にて、職業教育マネジメントにおいて、C(評価)とA(改善)を実施できているか尋ねています。



上記グラフのように、各学校の自己評価として、「評価・改善ともにできている」との回答は全体で 50%に満たないのが現状です。「評価はできているが、改善が不十分」との自己評価がそれに続くものとなっており、両者を合わせると80%を超えます。

ヒアリング調査 Q2 では、「指摘事項や低評価の項目があった場合、どのような評価にすべきかを定める基準となる指標」について質問しています。上記アンケート調査結果で「評価・改善ともにできている。」と回答していた学校では、何らかの形で、基準または指標・評価表を備えていました。一方で、「評価はできているが、改善が不十分。」と回答していた学校の場合、基準や指標・評価表などが十分に整っていないと感じている学校が多いようでした。

## 5-7. 職業教育のマネジメントに関する今後の課題

職業教育のマネジメントを適切に行える体制を整えることで、教育の質の向上を図ることが期待できます。

ただし、職業教育のマネジメントに取り組むことは、業務の効率を上げることにもつながりますし、個人の能力に依存する差異の低減(=組織としての仕事づくり)にもつながります。内部質保証人材のような「人的資源」を充実させるための方法や、適切な評価活動・改善活動が行えるようにするための評価基準作りなども、今後の課題として取り上げるべき内容です。

## 第4編 学校評価委員会運用見直し のための調査について

---





## 1. 学校関係者評価委員会運用見直しに関するヒアリング調査

### 【調査の目的】

私立学校法改正や専修学校設置基準、修学支援新制度との接続などを踏まえ、今後期待される「学校関係者評価委員会」の活動について、特に、学校関係者評価委員が学外の視点から評価すべき項目(基礎要件および学校の活動)について整理する。

### 【調査対象校】

No	法人・学校名	学校名
1	学校法人国際総合学園	国際音楽・ダンス・エンタテイメント専門学校
2	学校法人郷学舎	アルスコンピュータ専門学校
3	学校法人康学舎	上尾中央医療専門学校
4	学校法人鈴木学園	専門学校中央医療健康大学院
5	学校法人愛知産業大学	名古屋美容専門学校
6	学校法人修成学園	修成建設専門学校
7	学校法人穴吹学園	(学校法人全体)
8	学校法人河原学園	河原デザイン・アート専門学校
9	学校法人麻生塾	麻生建築&デザイン専門学校
10	学校法人未来創造学園	熊本電子ビジネス専門学校
11	学校法人 KBC 学園	(学校法人全体)

### 【ヒアリング調査結果】

質問項目	回答内容
Q1. 学校関係者評価委員会の開催回数について(年1回/年2回)	<p><b>年2回実施[5校]</b></p> <p>春(6月)は、自己点検・評価を学校関係者にみてもらい。秋は、学校関係者委員から、様々な意見をいただいている。[B校]</p> <p>9月に中間評価に対するアドバイス、2月に12月の自己評価に対する評価をして頂く。今年度は7月にも行い年3回になる。これは新しい委員がいるため、概要説明と学校見学を行った。[C校]</p>

8月と2月に実施。8月は自己点検評価結果について説明し、意見・助言を頂く事を主眼に実施。2月は8月に指摘された事項の取り組み状況報告や委員の学校理解のため、学校の取り組みを紹介する機会としている。[E校]

#### **年1回実施[6校]**

5月に1回。[H校]

年1回(6月) 自己点検連動させるとするともう少し早いほうが良いかもしれない[G校]

年1回。自己点検評価の直後。7月～12月。[K校]

学校関係者評価委員会 年1回 10月(教育課程編成委員会は年2回 11月と3月)[F校]

年末に行っている。[D校]

年1回、2月ごろ開催。[J校]

Q2. (年2回と回答した学校)どのような理由で年2回開催することになったのですか。(年1回と回答した学校)2回実施することになった場合、なにか障害(問題)になることはありますか。

#### **年2回実施[5校]**

県の私学振興課から年2回やるように指示された。8月は紹介、説明の場、参観会と一緒に実施して学校の様子を見てもらう。報告と意見をもらう。計画を伝える1回目、実績を伝える2回目[A校]

職業実践専門課程のルールは「最低年1回」だが、自己評価報告書の内容などを批判的に見てもらってフィードバックを頂いている。ただ、参加者から厳しいフィードバックをもらう機会は少ない(委員が気を遣う)[B校]

当初から年3回行っていた。[C校]

「職業実践専門課程」に係わる手引書(H27年3月 全専各連) p.24を参考に年2回開催とした。1回目(8月)は自己点検評価の結果確認を主目的に行い、2回目(2月)は1回目に指摘された事項の取り組み状況報告や委員の学校理解の為、学校の取り組みを紹介する機会としている。[E校]

卒業生への意見交換会を実施。年2回は通例になっている。1回目は自己点検評価の説明と前期授業の終了報告を行う、2回目は年間の授業総括をし、委員からは評価結果をいただいている。[M校]

**年1回実施[6校]**

いつ実施すればいいか、アドバイスをお聞きしたい。[D校]

年2回にすると改善が間に合わない。教員の負担もかかる。[K校]

障害になることは特にない。ルールに従う。2回実施することになった場合はやや負担が大きい。[F校]

日程調整が難しい。2回やる必要性は現在ないと思う。[H校]

特にない。グループ校の医療系の学校は年2回実施している。

グループで第三者評価を実施しているか→していない。

昨年度、意見や指摘があったことは翌年度の委員会でフィードバックしている。[G校]

少なくとも年1回の開催ということで実施している。年2回の開催が必要となれば対応する。[J校]

Q3. 自己点検・評価内容を確認(評価)すること以外に、学校独自の評価項目はありますか。

前年の評価欄を設けている。今後項目とした方がよいと思うものはある。[J校]

厚生労働省指定養成施設としての指定規則の改定に係る実習に関しての項目がある。[C校]

授業アンケート、オープンキャンパスアンケート[D校]

コンテスト(学生同士で技術を競う大会)での成果は学校関係者評価委員会で報告している。[B校]

企業連携の状況と具体的な内容の説明(資料配布)[F校]

**特になし。[7校]**

学校独自の評価項目は無い。自己点検評価では毎年、重点項目を定めて点検評価している。[E校]

重点項目、点検項目を決めるぐらいで独自項目はない。[G校]

現在はない。追加しようと思ったがシステム的な理由で、現行使っている基準表の修正ができなかった。[K校]

無い。卒業生(毎年別の人で7~8名)との意見交換会を実施している。[M校]

<p>Q4. 学校関係者評価委員が学外の視点から評価すべき項目として、どのようなものが挙げられますか。</p>	<p>他の専門学校卒業生と比較した内容。委員のサロンの方が他の専門学校卒業生と比較した内容を言ってくれる場合があり、それはありがたいと考えている。[B校]</p> <p>評価項目にはないが、各委員の立場から学生募集に関して意見を頂いている。[C校]</p> <p>より良くなるための方策等を聞いてみたいと考えている。[D校]</p> <p>コンプライアンスの順守、地域への貢献。(補足)委員会の目的は学校の取り組みを理解し、学校の応援団となるものと考えている。このためマイナスというよりは、プラスの意見がほしい。企業の観点からご指摘頂くのは大変参考になる。[E校]</p> <p>具体的な企業連携。業界就職率・業界定着率 等[F校]</p> <p>学校運営が適切に出来ているか、コンプライアンス、地域貢献が出来ているか根付いているか。[G校]</p> <p>教育理念、学習評価、コミュニケーション力、即戦力、挨拶、社会人力、人間力。施設設備の改善は指摘される。[H校]</p> <p>教育理念・育成する人財像が、明文化されているか／教育理念の達成に向けてその達成への取組と評価がされているか／教育理念の達成に向けて、自己点検・評価活動の実施体制が確立して改革・改善のためのシステム構築がされているか。[J校]</p> <p>評価委員会の報告書。学校評価委員会で点数をつけているケースはほとんどない[M校]</p> <p>評価項目自体に対する改善意見。[K校]</p> <p>学園全体で「こういう視点で評価してください」ということは言っていない。[A校]</p>
<p>Q5. 学校関係者評価委員会の委員長はどういった立場の方が担当していますか。</p>	<p>現在は、ご自身がPT(理学療法士)であり、グループ内の医療機関の次長が担当している。[C校]</p> <p>近隣自治体教育委員会の元教育長の方が委員長(カテゴリは教育関係者) [E校]</p> <p>併修をやっている大学の先生に委員長をお願いしている。[G校]</p>

	<p>委員の中で学校と関わりが深い方、学校との関わりが長い方、社会的に影響力の強い方。学校長の場合もある。委員は、現高校校長、当学園の校長経験者、学科毎の企業関係者、保護者代表、近隣住民、卒業生。[K校]</p> <p>卒業生で後援会の会長(年齢は70近く)。[M校]</p> <p>委員長:校長 [F校]</p> <p>副校長。[J校]</p> <p>教務部長、保護者会も教務部長。[H校]</p> <p>委員長は特に定めていない。当該専門分野の企業(グループ内企業)の社長が参加されているため、その方が適任だと考える。[D校]</p>
<p>Q6. 学校関係者評価委員会での指摘事項について、フォローアップはできていますか。また、どなたが責任者として進めていますか。</p>	<p>委員会での詳細な議事録をもとに学内で会議を行い、課題点の洗い出しを行って解決している。[C校]</p> <p>副校長が行っている。[D校]</p> <p>委員会の意見→とりまとめ→理事長→各部門長→年度で計画実施評価→次年度へ、という流れで行っている。[E校]</p> <p>できているが十分とはいえない。責任者は校長。事務局長中心に進めている。[F校]</p> <p>自己点検・評価と学校関係者評価の指摘事項は一致しているわけではないが、フォローアップは行われている。校長先生は、高校向けの対応としており、校長代行が校務運営責任者。事務長は学校によって、置いている場合と置いていない場合がある。広報や就職など学内に担当がいる場合は、事務局がある。[G校]</p> <p>各部署の責任者クラスが個別に対応。できるものは翌年の学校関係者評価委員会で報告。[H校]</p> <p>副校長を中心に次年度に対応、次回委員会にて報告。[J校]</p> <p>前回の指摘された内容の改善状況を次年度の委員会で報告。副校長が責任者。[K校]</p>

1年前の事を指摘されるサイクルなので、既に取り組んでいる事もある。[M校]

## 2. 学校関係者評価委員会運用見直しに関する調査結果(まとめ)

### 2-1. 学校関係者評価委員会運用についての現状の課題

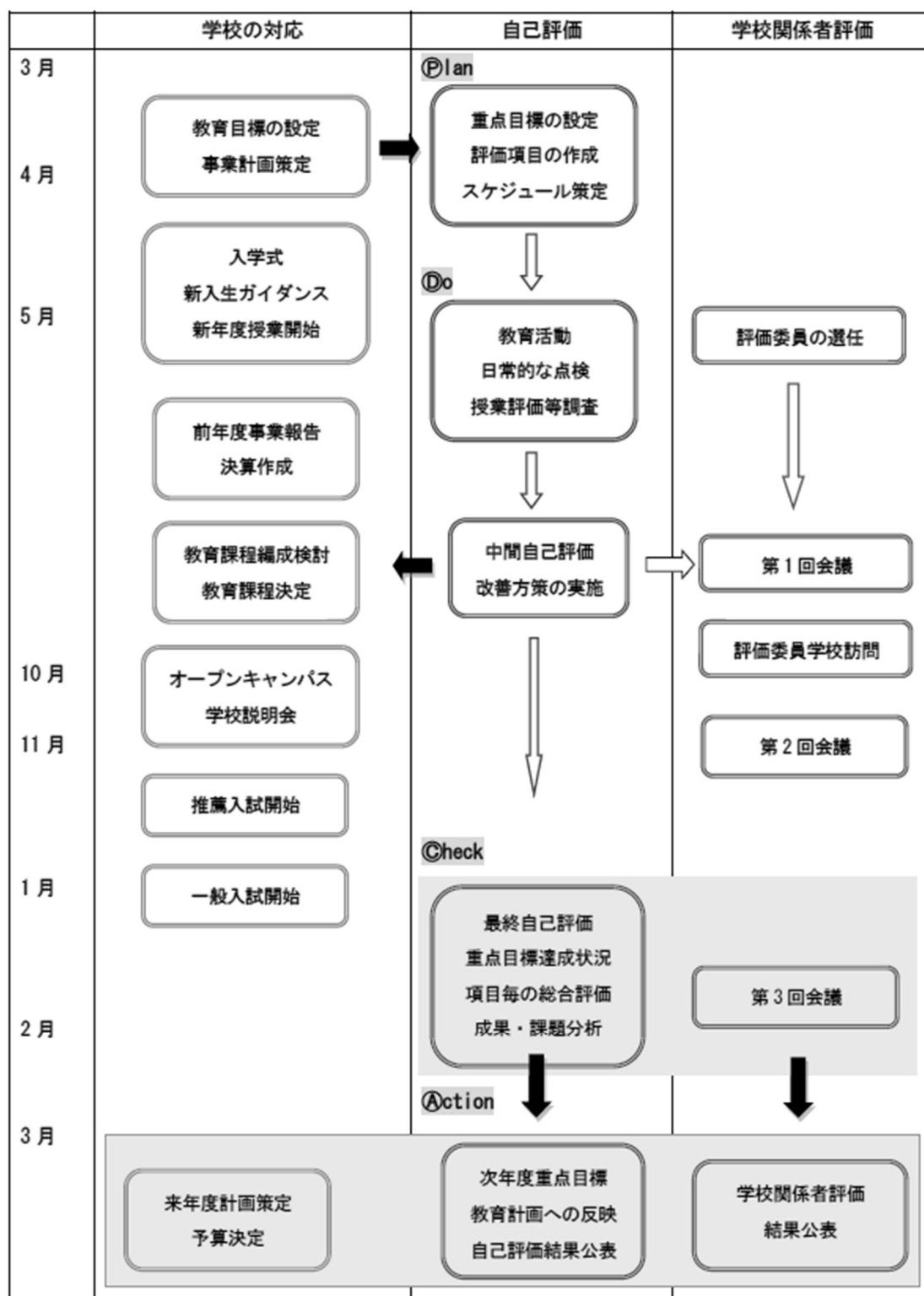
「学校関係者評価」という仕組みは、平成 19 年(2007 年)の学校教育法改正に伴い改正された学校教育法施行規則で、努力義務として位置づけられました。その後、平成 26 年(2014 年)に職業実践専門課程の認定が始まり、認定を受けるための要件として「学校関係者評価」が義務づけられ、職業実践専門課程の広がりとともに、学校関係者評価も広く実施されるようになっていきました。そして、令和 2 年(2020 年)4 月から修学支援新制度が始まると、その申請書類に「学校関係者評価」に関する記載が求められたことから、更に学校関係者評価の実施率・公表率が高まり、平成 25 年(2013 年)には実施率 24.9%・公表率 8.1%だったものが、令和 3 年(2021 年)には実施率 75.7%・公表率 71.3%まで向上しました。(実施率・公表率については、「私立高等学校等の実態調査」による。)

学校関係者評価は、自己評価結果を踏まえて行われるものであり、自己評価の評価結果について、学校外の関係者による評価を行い、自己評価結果の客観性・透明性を高めることを目的としています。これら自己評価や学校関係者評価を含む「学校評価」を適切に行えるよう、平成 25 年(2013 年)に「専修学校における学校評価ガイドライン」(以下、「学校評価ガイドライン」という。)が文部科学省から公表され、更に、平成 26 年(2014 年)には「専修学校における学校評価ガイドライン」に基づく学校評価マニュアル(私立専門学校等評価研究機構)(以下、「学校評価マニュアル」という。)が発行されました。また、平成 27 年(2015 年)には、「全専各連「職業実践専門課程」に係る手引き書(全国専修学校各種学校総連合会 新学校制度創設推進本部)」が作成され、教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会の設置や開催についての具体的な対応方法が示されました。

本調査では、学校関係者評価委員会運用についての現状の課題を把握することを目的として、Q1「学校関係者評価委員会の開催回数について」や Q2「どのような理由で年 2 回開催することになったのか/年 2 回実施することになった場合、何か障害(問題)になることはあるか」、Q5「学校関係者評価委員会の委員長はどういった立場の方が担当しているか」、Q6「学校関係者評価委員会での指摘事項について、フォローアップはできているか。また、誰が責任者として進めているか。」などを、専門学校 11 校に協力をいただきヒアリング調査をいたしました。

現状の課題として、一つは、学校関係者評価委員会の開催回数が挙げられます。ヒアリング調査に先立って実施したアンケート調査によると、回答数 375 校のうち、学校関係者評価委員会を年間 3 回以上開催している学校は 8 校(2.1%)、年間 2 回開催している学校は 116 校(30.9%)、年

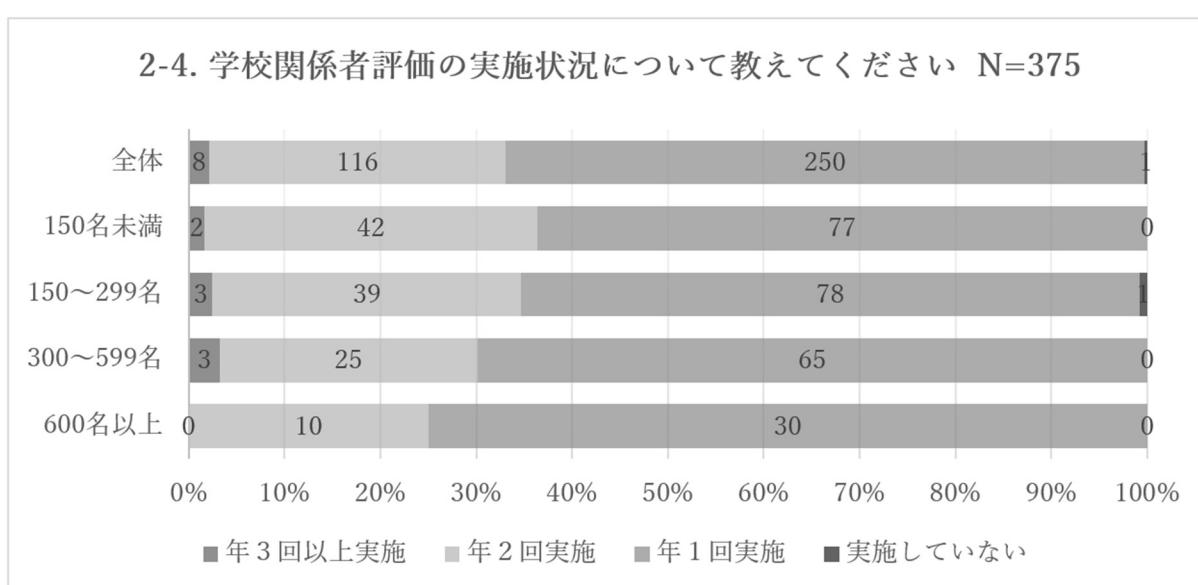
◎学校評価の標準的スケジュール



「専修学校における学校評価ガイドライン」に基づく学校評価マニュアル  
(私立専門学校等評価研究機構)より引用

間 1 回開催している学校は 250 校 (66.7%) となっています。これらを学校の規模別に見てみると、規模が大きい学校ほど、年 1 回開催の学校の割合が高くなっています。

今回、ヒアリング先を選定する上で、学校関係者評価を年 2 回以上開催している学校と、年 1 回開催している学校との双方に偏り無く調査が行えるよう配慮しました。そうした考え方でヒアリング先を選定しておりますので、ヒアリング調査の Q1 と Q2 において、学校関係者評価委員会を年 2 回以上開催している学校が 5 校、年 1 回開催している学校が 6 校であったということは、あまり意味を持っていません。「それぞれの学校が、どのように考えて、開催回数を決めているのか」という点に注目してください。



職業教育マネジメントに関するアンケート調査結果(令和 5 年度「職業実践専門課程の一層の社会的評価向上のための共通基盤整備の推進」事業)

現状、職業実践専門課程の認定を受けるため、あるいは、修学支援新制度への申請のために、必要最小限の回数で学校関係者評価委員会を開催する場合には、年 1 回の開催で要件を満たせるため、全体の 66.7%という多くの専門学校が年 1 回の開催としています。それら年 1 回開催の学校からは、「年 2 回にすると改善が間に合わない。教員の負担もかかる。」という意見や、「日程調整が難しい。2 回やる必要性は現在ないと思う。」という、2 回以上開催することに対するネガティブな意見も聞かれます。また一方で、「障害になることは特にない。」や「少なくとも年 1 回の開催ということで実施している。年 2 回の開催が必要となれば対応する。」など、ポジティブな意見も聞かれました。

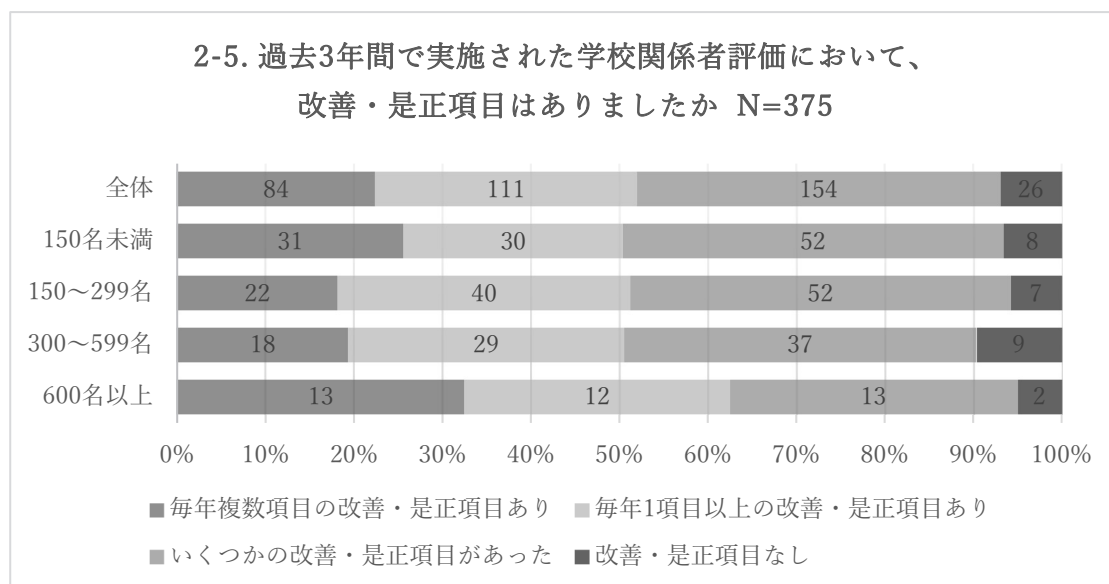
年 2 回以上開催している学校からは、「8月は自己点検評価結果について説明し、意見・助言を頂く事を主眼に実施。2月は8月に指摘された事項の取り組み状況報告や委員の学校理解のため、学校の取り組みを紹介する機会としている。」や、「9月に中間評価に対するアドバイス、2月に12月の自己評価に対する評価をして頂く。」など、1 回目と 2 回目の役割を明確にし、マネジメント



のしくみとして定着している様子が窺えます。

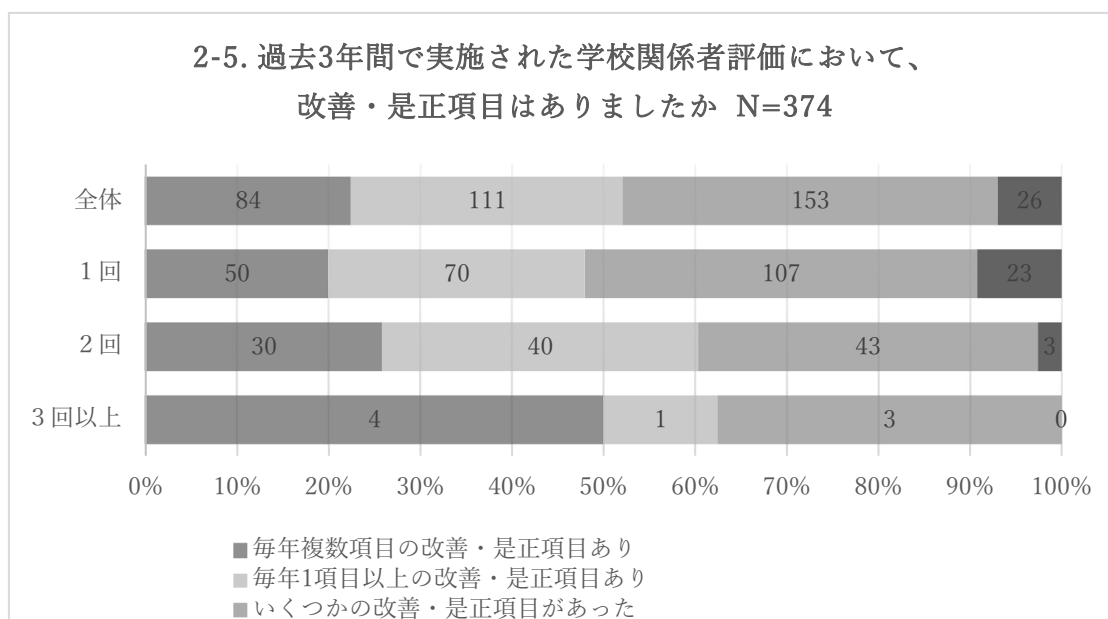
ヒアリング調査のQ5とQ6からは、学校関係者評価委員会の運用が見えてきます。Q5では、学校関係者評価委員会の委員長はどういった立場の方が担当しているかを尋ねています。会議の進行役となる委員長について、学校評価マニュアル(評価研究機構)では「委員会において互選ということになりますが、あらかじめ学校で教育関係の有識者委員等をお願いする方法もあります。委員の中からお願いすることが難しい場合は、校長など管理職の教職員が行いますが、その際は、委員からの意見を優先に進行することが大切です。」と説明されています。また、「全専各連『職業実践専門課程』指針」では、「学校関係者評価委員会の構成員とは、学校と関係のある学校外(学校の教職員を含まない)のいずれかに属する者をいう。」と定義され、さらに「評価委員会を組織した後、評価委員の互選により評価委員会の委員長及び副委員長を選出するもの」とされています。いずれの場合も、学校関係者評価委員が主体的に意見をとりまとめ、自己評価結果の客観性・透明性を高めていくことを薦めています。ヒアリング調査によると、校長や副校長、教務部長が委員長を担当している場合もありますので、「委員からの意見を優先に進行する」などの配慮が求められます。当該専門分野の専門家や近隣自治体の元教育長などが委員長を務めているケースは、好事例の一つです。

Q6の回答からは、学校関係者評価委員会での指摘事項についての改善対応、フォローアップについて、多くの学校では校長や副校長など、学校運営責任者が中心となって適切に対応できていることがわかります。このヒアリング調査に先立って実施されたアンケート調査の結果を見てみます。



「過去3年間で実施された学校関係者評価において、改善是正項目があったか」という問いに対して、半数以上の学校が「毎年複数項目の改善・是正項目あり」または「毎年1項目以上の改善・是正項目あり」と回答しています。中でも、「毎年複数項目の改善・是正項目あり」または「毎年

1項目以上の改善・是正項目あり」と回答した割合が高いのが、600名以上の大規模校であることに注目です。大規模な学校(組織)を適切に運用するためには、組織のマネジメントが重要です。あくまでも一般論ですが、大規模な組織の方が、改善・是正を積極的に行いながらPDCAサイクルをしっかりと回し、質の高いマネジメントの仕組みを構築できていることが多いようです。改善・是正項目が多いところの方が、質の高いマネジメントの仕組みが構築できていると考える根拠となるアンケート集計結果をもう一つ見てみます。



学校関係者評価委員会の年間開催回数別集計

こちらは、同じアンケート調査結果を学校関係者評価委員会の年間開催回数別に集計したものととなります。年1回開催の学校よりも、年2回、年3回以上開催する学校の方が、改善・是正項目が多くなるという傾向が読み取れます。

マネジメントの仕組みとして「内部監査」という取組があります。この内部監査を実施する際には、その目的を明確にすることが必要であるとされています。内部監査の主な目的として、何らかの基準に対する適合性評価と、改善事項の抽出による質向上の取組が挙げられます。そして、これら二つの目的は、それぞれ別の理念・考え方によるものではなく、ある基準に対する適合性の程度によって移行するものと考えられています。すなわち、あるルールや基準を導入した組織は、導入初期において「適合性評価」を目的とした内部監査を実施し、PDCAを繰り返すことで、全ての項目が適合となる時期には、その活動の目的を「適合性評価」から「改善事項の抽出」へと移行させるという考え方です。上記の2つのグラフから読み取れる「改善・是正項目あり」の意味は、不適合が多い(適合性評価)ということではなく、積極的に改善事項の抽出に取り組んでいると見るべきと考えます。職業教育のマネジメントの質を向上させるためには、学校関係者評価委員会の開催回数を年2回またはそれ以上とすることが良さそうですが、そのためには解決しなければならない課題があるということがわかります。

## 内部監査の役割の変遷

導入当初

- ▶ 「遵法性の確認」
  - ▶ 「規格・基準への適合性の確認」
- >
- ▶ 「改善機会の抽出」
  - ▶ 「有効性の評価」

回数を重ねていくと

- ▶ 「遵法性の確認」
  - ▶ 「規格・基準への適合性の確認」
- <
- ▶ 「改善機会の抽出」
  - ▶ 「有効性の評価」

「遵法・適合」から「改善・有効性」へ軸足が移る

12

「監査技法」テキスト(一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団主催「専門学校の教育訓練・運営に係る内部質保証人材の養成講習」)より引用

## 2-2. 学校関係者評価委員会運用に関連する法令等

学校関係者評価委員会運用に関連がありそうな法令等として、以下のものが挙げられます。

- ・ 学校教育法(及び同施行規則)
- ・ 専修学校の専門課程における職業実践専門課程の認定に関する規程
- ・ 大学等における修学の支援に関する法律(及び同施行規則)
- ・ 私立学校法

ここでは、上記4つの法令等について、学校関係者評価委員会の運用に関連する項目を抜粋し、整理します。

### (1) 学校教育法及び学校教育法施行規則

学校教育法は、日本国憲法及び教育基本法で示された教育の基本理念や原則を踏まえ、学校の種類やその目的・目標・修業年限及び組織編制など、学校教育の制度・内容の基本を具体的に定めた法律です。

学校教育法では、第 42 条において学校評価に関する根拠となる規定、第 43 条において学校の積極的な情報提供についての規定が、それぞれ設けられています。

- ・ 学校運営の状況について評価を行うこと(学校教育法第 42 条)
- ・ 学校の教育活動その他の学校運営の状況に関する情報を積極的に提供すること(同第 43 条)

#### 学校評価に関する学校教育法・学校教育法施行規則の規定

##### < 学校教育法 >

#### 第 42 条

小学校は、文部科学大臣の定めるところにより当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について評価を行い、その結果に基づき学校運営の改善を図るため必要な措置を講ずることにより、その教育水準の向上に努めなければならない。

#### 第 43 条

小学校は、当該小学校に関する保護者及び地域住民その他の関係者の理解を深めるとともに、これらの者との連携及び協力の推進に資するため、当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況に関する情報を積極的に提供するものとする。

※ これらの規定は、幼稚園(第 28 条)、中学校(第 49 条)、高等学校(第 62 条)、中等教育学校(第 70 条)、特別支援学校(第 82 条)、**専修学校(第 133 条)**及び各種学校(第 134

条第 2 項)に、それぞれ準用する。

また、上記の学校教育法第 42 条の規定を受けて、学校教育法施行規則が改正され、

- ・ 自己評価の実施・公表(学校教育法施行規則第 66 条)
- ・ 保護者など学校関係者による評価の実施・公表(同第 67 条)
- ・ それらの評価結果の設置者への報告(同第 68 条)

について、平成 19 年の改正にて新たに規定されました。

この学校教育法施行規則により、専修学校において、自己評価の実施・公表が義務化されるとともに、学校関係者評価の実施・公表が努力義務とされました。

## 学校評価に関する学校教育法・学校教育法施行規則の規定

### <学校教育法施行規則>

#### 第 66 条

小学校は、当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について、自ら評価を行い、その結果を公表するものとする。

2 前項の評価を行うに当たっては、小学校は、その実情に応じ、適切な項目を設定して行うものとする。

#### 第 67 条

小学校は、前条第 1 項の規定による評価の結果を踏まえた当該小学校の児童の保護者その他の当該小学校の関係者(当該小学校の職員を除く。)による評価を行い、その結果を公表するよう努めるものとする。

#### 第 68 条

小学校は、第 66 条第 1 項の規定による評価の結果及び前条の規定により評価を行った場合はその結果を、当該小学校の設置者に報告するものとする。

※ これらの規定は、幼稚園(第 39 条)、中学校(第 79 条)、高等学校(第 104 条)、中等教育学校(第 113 条)、特別支援学校(第 135 条)、**専修学校(第 189 条)**、各種学校(第 190 条)に、それぞれ準用する。

## (2) 専修学校の専門課程における職業実践専門課程の認定に関する規程

職業実践専門課程とは、専門学校のうち、企業などと連携しながら実務の最新知識・技術・技能を身につけられる実践的な職業教育に取り組んでいる学科を、文部科学大臣が認定するものです。

職業実践専門課程の認定に関する規程では、第2条1項5において、学校関係者評価を行うことを義務づけています。(下記規程第2条1項5にて、「同規則第六十七条に定める評価」と記載されているものが「学校関係者評価」を指す。)

### 専修学校の専門課程における職業実践専門課程の認定に関する規程

(認定)

#### 第二条

文部科学大臣は、専修学校専門課程であつて、次に掲げる要件に該当すると認められるものを、職業実践専門課程として認定することができる。

- 一 専修学校の専門課程の修了者に対する専門士及び高度専門士の称号の付与に関する規程(平成六年文部省告示第八十四号)第二条又は第三条の規定により、当該専修学校専門課程の修了者が専門士又は高度専門士と称することができる専修学校専門課程として文部科学大臣が認めた課程であること。
  - 二 専攻分野に関する企業、団体等(以下「企業等」という。)との連携体制を確保して、授業科目の開設その他の教育課程の編成を行っていること。
  - 三 企業等と連携して、実習、実技、実験又は演習の授業を行っていること。
  - 四 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。
  - 五 学校教育法施行規則第百八十九条において準用する同規則第六十七条に定める評価を行い、その結果を公表していること。
  - 六 前号の評価を行うに当たっては、当該専修学校の関係者として企業等の役員又は職員を参画させていること。
  - 七 企業等との連携及び協力の推進に資するため、企業等に対し、当該専修学校の教育活動その他の学校運営の状況に関する情報を提供していること。
- 2 専修学校は、前項の規定により認定された課程に関する情報の活用の促進に資するよう、当該認定された課程の情報をインターネットの利用その他の適切な方法により公表しなければならない。

なお、「専修学校の専門課程における職業実践専門課程の認定に関する規程」に関する実

施要項(平成25年8月30日 文部科学省生涯学習政策局発行、最終改正 令和2年8月18日)には、『本要件は、「専修学校における学校評価ガイドライン(平成25年3月文部科学省策定)」を踏まえ、学校の教育活動その他の学校運営の状況について学校自らが評価を行う「自己評価」はもとより、企業等の役員又は職員が学校関係者として評価に参画し、自己評価の結果を評価することを基本として行う「学校関係者評価」の実施及び公表を行うとともに、その評価結果を踏まえた教育活動その他の学校運営の改善に取り組んでいることを求めるもの』とされており、具体的には、以下の全ての要件を満たしていることが求められています。

- ① 学校関係者評価を行うため、企業等の役員又は職員その他必要な委員(保護者、卒業生等)により組織される委員会(以下「学校関係者評価委員会」という。)を設置していること。
- ② 「専修学校における学校評価ガイドライン(平成25年3月文部科学省策定)」で掲げられた項目(教育理念・目的・人材育成像、学校運営、教育活動、学修成果、学生支援、教育環境、学生の受入れ募集、財務、法令等の遵守等)について評価を行っていること。
- ③ 学校関係者評価の評価結果について、ホームページ、刊行物等への掲載などの方法により広く社会に公表していること。

上記の実施要項にて、「教育課程編成委員会等を少なくとも年2回以上開催していること。」との要件が明記されている一方で、学校関係者評価については開催回数について言及されていないことから、学校関係者評価委員会の場合には、適切な委員により組織される委員会を設置し、(年1回以上)開催していればよいという判断に至ったものと考えられます。

### (3) 大学等における修学の支援に関する法律(及び同施行規則)

この法律は、真に支援が必要な低所得者世帯の者に対し、社会で自立し、及び活躍することができる豊かな人間性を備えた創造的な人材を育成するために必要な質の高い教育を実施する大学等における修学の支援を行い、その修学に係る経済的負担を軽減することにより、子どもを安心して生み、育てることができる環境の整備を図り、もって我が国における急速な少子化の進展への対処に寄与することを目的(法律第1条)としています。

法律第7条第1項の確認に係る申請書の様式第2号の4-②【(4)財務・経営情報の公表(専門学校)】の中で、2. 教育活動に係る情報 ②学校単位の情報 b) 学校評価として、学校関係者評価の基本方針(実施方法・体制)と学校関係者評価の委員(所属・任期・種別)、学校関係者評価結果の公表方法を記載することが求められています。

#### 大学等における修学の支援に関する法律

(大学等の確認)

**第七条** 次の各号に掲げる大学等の設置者は、授業料等減免を行おうとするときは、文部科

学省令で定めるところにより、当該各号に定める者(以下「文部科学大臣等」という。)に対し、当該大学等が次項各号に掲げる要件を満たしていることについて確認を求めることができる。

- 一 大学及び高等専門学校(いずれも学校教育法第二条第二項に規定する国立学校又は私立学校であるものに限る。第十条第一号において同じ。)並びに国立大学法人(国立大学法人法(平成十五年法律第百十二号)第二条第一項に規定する国立大学法人をいう。第十条第一号において同じ。)が設置する専門学校 文部科学大臣
- 二 国が設置する専門学校 当該専門学校が属する国の行政機関の長
- 三 独立行政法人(独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。以下この号及び第十条第一号において同じ。)が設置する専門学校 当該独立行政法人の主務大臣(同法第六十八条に規定する主務大臣をいう。)
- 四 地方公共団体が設置する大学等 当該地方公共団体の長
- 五 公立大学法人(地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第六十八条第一項に規定する公立大学法人をいう。以下この項及び第十条第三号において同じ。)が設置する大学等 当該公立大学法人を設立する地方公共団体の長
- 六 地方独立行政法人(地方独立行政法人法第二条第一項に規定する地方独立行政法人をいい、公立大学法人を除く。以下この号及び第十条第四号において同じ。)が設置する専門学校 当該地方独立行政法人を設立する地方公共団体の長
- 七 **専門学校**(前各号に掲げるものを除く。) 当該専門学校を所管する都道府県知事

高等教育の修学支援新制度 機関要件の確認(更新)申請・審査の概要(令和5年12月1日現在)に示されているとおり、専門学校の78.5%が修学支援新制度の機関要件の確認を行っています。修学支援新制度が始まったことにより、学校関係者評価への取組が広がってきたと考えられます。



## 高等教育の修学支援新制度 機関要件の確認(更新)申請・審査の概要

令和5年12月1日現在

区 分	学校数 (R5.12.1)	確認校数 (R5.4.1)	新規確認校数 (R5年度)	確認取消校数 (R5年度)	確認校数 (R6.4.1)	(参考) 要件確認 割合
	A	B	C	D	E=B+C-D	E/A
大学・短期大学	1,085	1,058	8	2	1,064	98.1%
高等専門学校	57	57	—	—	57	100%
専門学校	2,592	2,010	31	5	2,036	78.5%

(注1)「学校数(R5.4.1)」には大学院大学(25校)、完成年次前の高等専門学校(1校)、学生募集停止・休校・廃校等(177校)を含まない。

(注2)令和5年10月2日に要件確認を受けた新設大学(3校)、12月1日に要件確認を受けた新設大学(1校)について、学校数(R5.12.1)、新規確認校数(R5年度)、確認校数(R6.4.1)に計上。

### (4) 私立学校法

令和7年4月1日に施行される改正私立学校法は、「社会の要請に応え得る実効性のあるガバナンス改革を推進するための制度改正を行う」ことを趣旨としています。「執行と監視・監督の役割の明確化・分離」の考え方から、理事・理事会、監事及び評議員・評議員会の権限分配を整理し、私立学校の特性に応じた形で「建設的な協働と相互けん制」を確立することを目指しています。

ガバナンス改革は、職業教育のマネジメントにも繋がる重要な取組ではありますが、対象とする階層が異なっており、法律の条文中には、学校関係者評価委員会等の記述はありません。

## 2-3. 学校関係者評価委員会運用の好事例

本調査では、学校関係者評価委員会運用の好事例を収集することを目的として、Q3「自己点検・評価内容を確認(評価)すること以外に、学校独自の評価項目はあるか。」や Q4「学校関係者評価委員が学外の視点から評価すべき項目として、どのようなものが挙げられるか。」などの質問を交えながら、専門学校 11 校に協力をいただきヒアリング調査をいたしました。

好事例の一つとして、「前年の評価欄を設ける」という報告がありました。「前年の評価欄を設ける」ことにより、前年の評価が低かった項目を確認する際には、「改善されたか」という視点が加えられます。また、高評価だった項目については、そうした「質の高い取組が継続されているのか」、「前年度との違いは何か」など、取組の継続や質の向上のための具体的な取組を検証することができるという視点も加わります。

別の好事例として、「授業アンケート、オープンキャンパスアンケートの結果を紹介し、委員からの意見をいただく」ことや、「コンテスト(学生同士で技術を競う大会)での成果」を紹介することが挙げられました。これらの取組は、授業アンケートやオープンキャンパスアンケートという、「学生や入学希望者による学校評価の結果」や、コンテストの成果という、「企業・団体等の関係者による評価の結果」を学校関係者評価委員に紹介し、検証してもらうものであり、自己点検・評価の内容を確認するという、通常の学校関係者評価委員会では行われていない手法です。

また、学校関係者評価委員が学外の視点から評価すべき項目として、複数の学校が、コンプライアンスの順守、地域への貢献、教育理念、育成する人材像を挙げています。

参考にしていただければと思います。

## 2-4. 学校関係者評価委員会運用見直しに関する今後の課題

本調査は、私立学校法改正や専修学校設置基準、修学支援新制度との接続などを踏まえ、今後期待される「学校関係者評価委員会」の活動について、特に、学校関係者評価委員が学外の視点から評価すべき項目について整理することを目的として実施されました。本調査に先立って実施されたアンケート調査結果も踏まえ、また、多くの専門学校関係者の協力を得ることができ、多様な専門学校の現状について効率良く調査が進められたと、感謝しております。調査にご協力いただきました専門学校関係者ならびに関係団体の皆さまに、この場をお借りして御礼申し上げます。

アンケート調査ならびに本調査から見えてきたのは、半数以上の多くの専門学校が、必要とされる最低限の年間開催回数にて学校関係者評価委員会を開催し、職業教育のマネジメントに役立てることが十分にはできていないという現状です。今後、職業教育のマネジメント及び教育の質の向上に役立てられる「学校関係者評価委員会の運用の手引き」の作成や、その普及促進に、この調査結果を活用していただくことを期待します。

## 第5編 中期計画策定に関する調査について

---



# 1. 私立大学における中期計画

---

私立大学は、学部学生の約8割の教育を担うなど、様々な学生に対し門戸を開き、それぞれの「建学の精神」に基づき、多様性に富み、独創的な教育研究を行う役割を担っています。

現在、私立大学を取り巻く環境は、少子高齢化(生産年齢人口の減少)、グローバル化や情報化の進展に伴う国際競争力の衰退などの課題に直面しており、大きく変化しつつあります。このような状況を踏まえ、社会からの信頼と支援を得て重要な役割を果たし続けるため、公教育を担う機関としてふさわしい学校法人のガバナンス強化と、18歳人口の減少等の環境変化に対応した支援の強化を目指して、「私立学校法の改正」により、「役員の責任の明確化」や「情報公開の義務化」、「破綻処理手続の円滑化」、「中期的な計画の作成」が推進されています。

上記の取組のうち、「中期的な計画」に必要な項目については、「私立大学ガバナンス・コード」を参照することが推奨されています。「私立大学ガバナンス・コード」には、「日本私立大学協会 憲章 私立大学版ガバナンス・コード<第1版>」と「日本私立大学連盟 私立大学ガバナンス・コード」があります。それぞれの概要は以下のとおりです。

## 1-1. 「日本私立大学協会憲章 私立大学版ガバナンス・コード<第1版>」

「日本私立大学協会憲章 私立大学版ガバナンス・コード<第1版>平成31年3月28日」(以下、「私大協 私立大学版ガバナンス・コード」という。)は、私立大学が主体性を重んじ公共性を高める自律的なガバナンスを確保し、より強固な経営基盤に支えられ、時代の変化に対応した大学づくりを進めることを目的として作成されました。

昭和21(1946)年に「全国私立大学連合会」として発足し、昭和23(1948)年に現在の名称に改称された「日本私立大学協会」は、「わが国の高等教育及び学術研究の機関としての私立大学の地位の重要性に鑑み、学校法人相互の提携と協力によって、私立大学の振興を図り、その使命達成に寄与し、学術及び教育の進歩発展に貢献すること」を目的として、さまざまな活動を行っています。(会員数は、391法人 410大学(準会員1法人1大学含む)。令和6年1月現在)[私大協HPより引用]

平成29(2017)年5月に文部科学省より公表された「私立大学等の振興に関する検討会議」の議論のまとめにおいて、「透明性あるガバナンスが担保されるよう改善するため、法令の規定によるものだけでなく、学校法人や私学団体の自主性を尊重するための『ガバナンス・コード』のようなガイドライン策定が必要」との提案がなされ、それに対応するものとして「私立大学等ガバナンス・コード(仮称)」の検討が進められ、私立学校法改正法案の成立後、調整したのちに私大協HPにおいて公表されています。

「私大協 私立大学版ガバナンス・コード」は、以下の5つの原則から成ります。

- (1) 私立大学の自主性・自律性(特色ある運営)の尊重…建学の精神等

- (2) 安定性・継続性…学校法人運営の基本(権限・役割の明確化)
- (3) 教学ガバナンス…学長の責務、権限・役割の明確化
- (4) 公共性・信頼性…ステークホルダーとの関係
- (5) 透明性の確保…情報公開等

ここでは、中期計画策定に関する調査という本調査報告の目的を鑑み、「中期計画(中期的な計画)」に関連する項目のみを取り上げます。

## 第1章 私立大学の自主性・自律性(特色ある運営)の尊重

### 1-1 建学の精神

### 1-2 教育と研究の目的(私立大学の使命)

#### (1) 建学の精神・理念に基づく教育目的等

#### (2) **中期的**(原則として5年以上)**な計画**の策定と実現に必要な取組みについて

- ① 安定した経営を行うために、認証評価を踏まえて中期的な学内外の環境の変化の予測に基づく、適切な**中期的な計画**の検討・策定をします。
- ② **中期的な計画**の進捗状況、財務状況については、〇〇委員会で進捗状況を管理把握し、その結果を内外に公表するなど、透明性ある法人運営・大学運営に努めています。
- ③ 財政的な裏付けのある**中期的な計画**の実現のために、外部理事を含めた経営陣全体や、経営陣を支えるスタッフの経営能力を高めていきます。
- ④ 改革のために、教職協働の観点からも事務職員の人材養成・確保など事務職員の役割を一層重視します。
- ⑤ 経営陣と教職員が**中期的な計画**を共有し、教職員からも改革の実現に際して積極的な提案を受けるなど法人全体の取組みを徹底します。
- ⑥ **中期的な計画**に盛り込む内容例
  - ア 建学の精神・理念に基づき育成する具体的な人材像とこれを実現する教育目標
  - イ 教育改革の具体策と実現見通し
  - ウ 経営・ガバナンス強化策
  - エ 法人・教学部門双方の積極的な情報公開
  - オ 財政基盤の安定化策
  - カ 設置校の入学定員確保策
  - キ 設置校の教育環境整備計画
  - ク グローバル化、ICT化策
  - ケ 計画実現のためのPDCA体制

#### (3) 私立大学の社会的責任等

## 第2章 安定性・継続性(学校法人運営の基本)

### 2-1 理事会



法律上公開が定められていない情報についても、積極的に自らの判断により努めて最大限公開します。事例としては次のような項目があります。

① 教育・研究に資する情報公開

② 学校法人に関する情報公開

ア 中期的な計画

イ 経営改善計画

ウ 学校法人が相当割合を出資する会社に関する情報

(3) 情報公開の工夫等

## 1-2. 「日本私立大学連盟 私立大学ガバナンス・コード【第1.1版】

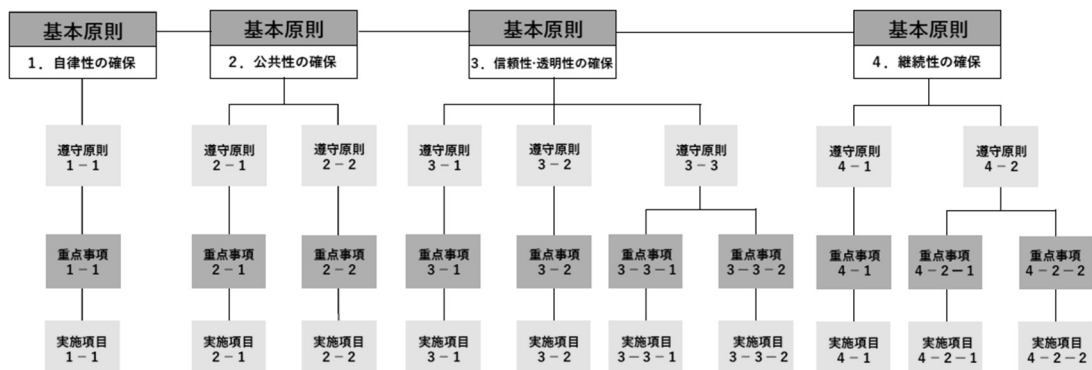
「日本私立大学連盟 私立大学ガバナンス・コード【第1.1版】令和5(2023)年3月28日」(以下、「私大連 私立大学ガバナンス・コード」という。)は、一般社団法人日本私立大学連盟が、会員法人の自主性と私立大学の多様性を踏まえつつ、大学改革を推進する上で指針となるものとして策定されたものです。

昭和26(1951)年に創立された(社)日本私立大学連盟は、「会員相互の協力によって、私立大学の権威と自由を保持し、大学の振興と向上を図り、学術文化の発展に貢献し、もって大学の使命達成に寄与する」ことを目的として、さまざまな活動を行っています。私大連の加盟大学は、現在(令和5年4月現在)、111法人123大学です。全私立大学に占める加盟大学数の割合は、約2割にとどまりますが、学生数、事業活動収入の規模は約5割を占めています。このことから、私大連の加盟大学は比較的規模の大きい大学が多いといえます。また、地域別にみると、関東地方の大学が全加盟校の5割、近畿地方の大学が2割を占めており、首都圏及び地方都市圏の大学が比較的多いといえます。)私大連HPより引用]



## 『日本私立大学連盟 私立大学ガバナンス・コード』体系図

<b>基本原則</b>	: 遵守する内容であり、私大連への報告義務を有する。
<b>遵守原則</b>	: 遵守する内容であり、私大連への報告義務を有する。 : 「基本原則」を遵守するために必要な内容となる。
<b>重点事項</b>	: 「遵守原則」の遵守状況を判断するための指針となる。「遵守原則」を他の方策で遵守している場合、その当該方策の内容を私大連に報告する必要がある。
<b>実施項目</b>	: 「重点事項」を達成するための具体的項目であり、「ボックス・ティッキング（形式主義的にコードを利用すること）」的に利用し、全てを形式的に実施するものではない。他の手段で「重点事項」を達成できている場合、その当該手段の内容を私大連に報告する必要がある。



「私大連 私立大学ガバナンス・コード」の、「コード」とは、「基本原則」、「遵守原則」、「重点事項」及び「実施項目」の4つから構成されるもので、「基本原則」から「実施項目」すべてを包含して、コードと呼んでいるとのこと。

「基本原則」には、会員法人が原則、実施する必要があると考えた内容が示されています。具体的には、「1. 自律性の確保」、「2. 公共性の確保」、「3. 信頼性・透明性の確保」及び「4. 継続性の確保」の4つが掲げられています。この4つは、それぞれ独立したものではなく、4つが揃ってこそ、私立大学のガバナンスが有効に機能すると考えられるため、いずれも欠くことができないものとされています。

そして、「遵守原則」とは、「基本原則」を遵守するために必要と考えられる内容を示し、「重点事項」とは、「遵守原則」を遵守するために必要不可欠な事項を示しています。「実施項目」は、上位の「重点事項」を達成するための、実効的な取組例(会員法人が実施しているグッドプラクティス等)ですが、すべての「実施項目」を実施しなければ、「重点事項」を達成していないと即座に判断されることにはなりません。下位基準がすべて達成されていなくとも、上位基準が達成されていると判断できる場合もあります。あくまでも上位概念の遵守の判断のために、下位基準を利用するのであって、すべての下位基準を達成することを意図しているものではなく、特に「実施項目」に関しては、「形式的にそのすべてを実施することを意図するものではない」と説明されています。

ここでは、中期計画策定に関する調査という本調査報告の目的を鑑み、「中期計画」に関連する項目のみを取り上げます。

## 基本原則「1. 自律性の確保」

会員法人は、私立大学としての多様な教育研究活動を実現するため、それぞれの寄附行為、建学の精神等の基本理念に沿って、自主性、独立性を確保すると同時に、自律的に学校法人を運営する必要がある。

### ◎ 遵守原則 1-1

会員法人は、学生、保護者、卒業生のみならず、広く社会に存在するステークホルダーに対し、教育研究目的を明確に示し、理解を得る必要がある。

### ○ 重点事項 1-1

会員法人は、事業に関する中長期的な計画もしくは事業計画等(以下「中期計画等」という)の策定を通じて、さらなるガバナンス機能の向上を目指し続ける。

### ● 実施項目 1-1

- ① 中期計画等の策定に当たり、教学関連及び経営関連項目ごとに素案の策定主体、計画期間、意見聴取方法及び意見の反映方法をあらかじめ決定する。
- ② 中期計画等の策定に際し、直前の中期計画等及び他の計画との関連性を明らかにする。
- ③ 中期計画等に教学、人事、施設及び財務等に関する事項を盛り込む。
- ④ 中期計画等において、理事長をはじめ政策を策定、管理する人材の育成、登用の方針を盛り込む。
- ⑤ 中期計画等の内容について、その適法性、倫理性を考慮するとともに、顕在的リスクのみならず潜在的リスクについても識別、評価する。
- ⑥ 中期計画等の策定に際し、財政面の担保が不可欠であることを踏まえ、現実的かつ具体的な資金計画、収支計画を精緻化する。
- ⑦ 中期計画等において、実施スケジュールを含む具体のアクションプランを明確にする。
- ⑧ 中期計画等に係る策定管理者(政策管理者)と執行管理者を明確にする。
- ⑨ 中期計画等の最終決定は、十分な説明、資料に基づき、評議員会等の意見を聴取したうえで、会議体等の合議により行う。
- ⑩ 中期計画等において、測定可能な指標や基準に基づく達成目標、行動目標を提示し、適宜、データやエビデンスに基づいて中期計画等の進捗管理を行う。
- ⑪ 中期計画等の内容、進捗管理方法について、教職員を中心とする構成員に十分に説明し、理解の深化を図る。
- ⑫ 外部環境の変化等により、中期計画等の変更が必要となった場合、速やかに修正を行える体制を構築する。
- ⑬ 中期計画等の期間中及び期間終了後に、進捗状況及び実施結果を法人内外に公表する。

## 基本原則「2. 公共性の確保」

会員法人は、わが国の将来を担う多様な人材を育成するとともに、教育研究活動とそこから得られた成果を通じて社会や地域に貢献し、その要請に応える必要がある。

(中略)

### ● 実施項目2-1

(中略)

③学校法人の中期計画等、学部・学科、研究科等の達成目標を実現するための経営資源(ヒト、モノ、カネ)が、効率的な配分となり、著しく非効率的なものとならないよう、経営資源の配分に係る基本方針を明確にする。

(中略)

## 基本原則「3. 信頼性・透明性の確保」

会員法人は、私立大学の有する公共性に鑑み、健全な大学運営について、学生、保護者、教職員のみならず広く社会からの信頼を得られるよう、説明責任を果たすとともに、透明性の確保に努める必要がある。

(中略)

### ◎ 遵守原則3-3

会員法人は、自らが行う教育研究活動に係る情報や、それを支える経営に係る情報について広く社会から理解を得るため、様々な機会を通じて、積極的に情報を公開する。

#### ○ 重点事項3-3-1

会員法人は、広く社会に対して、継続的かつ時宜に適った情報公開を行うための制度整備をさらに進める。

#### ○ 重点事項3-3-2

会員法人は、情報を公開するに当たり、幅広いステークホルダーの理解が得られるよう、その公開方法の工夫・改善を図る。

### ● 実施項目3-3-1

(中略)

④ 中期計画等との連関に留意した事業報告書の作成を通じてその進捗状況を公表する。

(中略)

### ● 実施項目3-3-2

(中略)

⑥ 中期計画等との連関に留意した評議員会への事業の実績報告や事業報告書の作成を通

じた経営上の課題や成果の明確化、共有化により、経営改革を推進する。

(中略)

#### **基本原則「4. 継続性の確保」**

会員法人は、それぞれの建学の精神等の基本理念に基づき、その使命を果たすため、大学における教育研究活動の維持、継続並びに発展に努める必要がある。

(後略)

## 2. 国立大学における中期計画（参考）

---

国立大学法人では、中期計画の策定とともに中期目標を設定することとされており、下記の＜基本的な考え方＞に基づき、中期目標期間の業務実績評価が行われています。業務実績評価（各中期目標の達成状況）は、「① 教育研究等の質の向上」と「② 業務運営・財務内容等の状況」に大別され、「① 教育研究等の質の向上」は「ア. 大学改革支援・学位授与機構が行う評価」として、また、「② 業務運営・財務内容等の状況」は「ア. 法人による自己点検・評価」、「イ. 評価委員会による検証」、「ウ. 評価委員会による評定」としてまとめられます。

### ＜基本的な考え方＞

- ・ 国立大学法人評価においては、各法人が強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築し、機能強化が図られたかという視点が重要である。  
したがって、法人の多様な役割に応じ、世界トップレベルの教育研究の展開や海外大学と伍する卓越した教育研究の展開、全国の中心的な教育研究の展開、地域活性化の中核的な役割を担う取組等について、適切に評価を行う。
- ・ 第4期中期目標期間の業務実績評価は、各法人の自己点検・評価に基づいて行う。具体的には、各法人の自己点検・評価が着実に行われているかどうかを確認するとともに、各法人の中期計画の実施状況等に基づき、各中期目標の達成状況を確認（項目別評価）し、その結果等を踏まえ、各法人の特性に配慮しつつ、中期目標の達成状況を総合的に記述する（全体の状況）。
- ・ 評価に当たっては、国立大学法人等の基本的な使命である、世界最高水準の教育研究の実施、計画的な人材養成等への対応、大規模基礎研究や先導的・実験的な教育研究の実施、社会・経済的な観点からの需要は必ずしも多くはないが重要な学問分野の継承・発展、全国的な高等教育の機会均等の確保、地域活性化への貢献等に十分配慮するとともに、教育研究の定性的側面、中長期的な視点に留意する。

国立大学法人における中期計画は、学校の成り立ちや運営方法も異なることから、そのまま引用することは適切ではありません。しかし、学校経営に役立つ中期計画の作成に必要な項目を検討する上で、参考にできる情報が多く含まれていると考えられます。

国立大学法人における中期目標・中期計画は、「各国立大学法人・各大学共同利用機関法人の第4期中期目標・中期計画の素案(令和3年11月)」から、「各国立大学法人・各大学共同利用機関法人の第4期中期目標・中期計画(令和5年3月)」に至るまで、1年半をかけて作成される過程も含めて、文部科学省のホームページで公開されています。

([https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/houjin/detail/1386169\\_00003.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/detail/1386169_00003.htm))

国立大学法人の第4期中期目標・中期計画作成に当たっては、以下の「国立大学法人の第4期中期目標・中期計画の項目等について(案)」を参照することとされています。

記載に当たっては、各法人の特性に応じて工夫することが求められています。記載内容は原則として全学的な観点からのものとされており、各法人の強み、特色及び社会的役割を踏まえ、全学的な観点から変革を進め、特色化を図る事項については、特定の分野や個々の学部・研究科等に係る内容でも積極的にその具体的な内容を記載することを求められています。なお、中期計画の作成に当たっては、各法人の一層の特色化を図る事項を中心に記載するものとし、必ずしも全ての活動を記載する必要はないとのことです。

具体的な事項の記載に当たっては、各法人の方針に照らすこととされ、参考にすべき情報として、以下の文書が挙げられています。

- ・第3期教育振興基本計画(平成30年6月15日閣議決定)
- ・教育再生実行会議第11次提言(令和元年5月17日閣議決定)
- ・2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)(平成30年11月26日中央教育審議会)
- ・2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿(審議まとめ)(平成31年1月22日中央教育審議会大学分科会)
- ・国立大学改革方針(令和元年6月18日)
- ・国立大学法人の戦略的な経営実現に向けて(最終とりまとめ)(令和〇年〇月)

中 期 計 画
<p>I 教育研究の質の向上に関する事項を達成するためにとるべき措置</p> <p>※記載に当たっては、留意事項を参照し、次の事項を明記ください。</p> <p>①選択した中期目標について各法人の特色や強みを踏まえ具体的に達成を目指す水準</p> <p>②その水準を達成するための方策</p> <p>③その水準が達成したか検証可能な評価指標</p> <p>1 社会との共創に関する目標を達成するための措置</p> <p>2 教育に関する目標を達成するための措置</p> <p>3 研究に関する目標を達成するための措置</p> <p>4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項に関する目標を達成するための措置</p> <p>II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>III 財務内容の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>V その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>※別表に記載する学部等の名称や学生収容定員に係る記載例は、別途連絡</p>

国立大学法人の第4期中期目標・中期計画の項目等について(案)(国立大学法人評価委員会 総会(第65回)令和2年12月23日資料)より一部抜粋

更に、上記項目等についての補足説明として、以下のように記載されています。

- 一 中期目標を踏まえ、大学の特色や強みを生かし、6年間で達成を目指す水準や方策、評価指標を明記してください(評価指標については法令上の措置を検討中)。
- 二 評価指標は定量的、定性的いずれでも構いませんが、第三者が検証可能な指標を設定してください。
- 三 達成を目指す水準と評価指標は、その妥当性について説明できるものとしてください。
- 四 中期計画は各法人の規模や特性等を勘案しつつ、原則50項目程度を上限としてください。
- 五(1) 中期目標期間の6年間で計画的に実施し、達成したか否かを評価することが可能な事項を設定ください。したがって、中期目標期間と比較して過度に長期的な事項や過度に短期的な事項は含めないように留意してください。
  - (2) 各法人の第三期中期目標期間の成果等を踏まえて、達成を目指す水準と評価指標を設定するようにしてください。その際、実現可能性に配慮しつつも、達成を目指す水準と評価指標は、各法人における可能な限りの努力を促すものとなるよう御留意ください。
  - (3) 定量的な評価指標については、①達成すべき数値目標(「△の割合を○%にする」など)や②その計画が遂行されているかどうかを検証することができる指標(若手教員比率など)としてください。
  - (4) 定性的な評価指標については、①数値目標によらない達成すべき水準(「ステークホルダーを意識した情報の提供の強化」など)や②その計画が遂行されているかどうかを検証することができる指標(情報の提供の強化のための仕組み・措置など)としてください。
  - (5) 評価指標や達成を目指す水準については、達成度の評価が困難となる表現(「検討する」「図る」「努める」など)や、中期目標達成との関係が明確でない表現(「△△を年○回実施する」など)は、控えるようお願いいたします。
- 六 その他の記載事項については、現行の国立大学法人法第31条第2項第3号から第6号まで及び同項第7号に基づく国立大学法人法施行規則第7条各号に定める事項のほか、法令遵守(コンプライアンス)に関する計画等について記載して頂く予定ですが、詳細については別途御連絡します。

以上

### 3. 専門学校に対するヒアリング調査（中期計画策定）

#### 【調査の目的】

専門学校が行うべき中期計画策定の内容、範囲、深度等やそのプロセスを明確にし、何をどのような手順で策定したか及びその策定効果を明らかにし、中期計画策定のガイドライン作成に役立てる。

#### 【調査対象校】

No	法人・学校名	学校名
1	学校法人国際総合学園	国際音楽・ダンス・エンタテインメント専門学校
2	学校法人郷学舎	アルスコンピュータ専門学校
3	学校法人康学舎	上尾中央医療専門学校
4	学校法人鈴木学園	専門学校中央医療健康大学院
5	学校法人愛知産業大学	名古屋美容専門学校
6	学校法人修成学園	修成建設専門学校
7	学校法人穴吹学園	(学校法人全体)
8	学校法人河原学園	河原デザイン・アート専門学校
9	学校法人麻生塾	麻生建築&デザイン専門学校
10	学校法人未来創造学園	熊本電子ビジネス専門学校
11	学校法人 KBC 学園	(学校法人全体)

#### 【ヒアリング調査結果】

質問項目		回答内容
Plan(計画)	Q1. グランドデザインはどのような内容で作成されていますか。	<b>作成している[7校]</b> <b>作成していない[2校]</b> <input checked="" type="checkbox"/> 環境分析[2校] <input checked="" type="checkbox"/> 外部環境分析[3校] <input checked="" type="checkbox"/> ミッション(建学の精神・理念など使命や存在意義)の再定義[3校] <input checked="" type="checkbox"/> ビジョン(目指すべき姿)・戦略の明確化[5校] <input checked="" type="checkbox"/> 財務基盤[2校] <input checked="" type="checkbox"/> 他の学校法人との差別化[2校] <input checked="" type="checkbox"/> 教育改革[4校] <input checked="" type="checkbox"/> 組織改革[3校]



<p>※作成されていない法人は「長期的な視点の捉え方や作成していない理由」を確認させてください。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>ステークホルダー(学生、教職員、校友会等の関係者)に関する取り組み  <input type="checkbox"/>その他( )</p> <p>ビジョンシートというものが存在する。建学の精神、運営方針、3年間のグランドデザイン(教育、就職、応募)、収支計算は5年を記載している。  [D校]</p> <p>中期計画は2021年からスタートした。作成にはトータル5カ月程度要した。持続的な成長をするための3つのビジョン「魅力と確かな強みのある学校」「不確定要素に対する強靱性」「組織としての俊敏性」を掲げている。  [E校]</p> <p>グランドデザインという表現はないが、グローバルシティズン育成の方針にそって育成人材像を作成している。  [G校]</p> <p>理事長を中心に、校長が一部関わる。  取り組んで3年目になるが、財務を中心に取り組む。これだけは貯めるという目標をたて、現在2年目。ここで貯めたお金を、将来やりたいことにつなげる。学生数を確保出来ているときは良いが、いかに支出を減らすか頭を悩ます。光熱費の対応(LEDに変える)管理会社の提案で電気が視覚化。  外部環境・・・①競合校の進出、②ハイブリッド授業の検討、③地元の専門学校との連携(コラボで講師派遣、施設利用)  組織改革・・・理事長直轄の事業推進部を立ち上げる(10月より)。内部より登用し、専属(専任)で業務にあたってもらう。  [H校]</p> <p>グランドデザインという考えでは作成していない。これまで3カ年の中期計画を10期続けて来たが、短大設置に伴って5カ年の中期計画を初めて作成した。専門学校のサイクルで考えると3年サイクルがやりやすいが、別の役割と考えれば使い分けは可能。長期的なビジョンは不変のもので、そのなかでミッションの再確認は行っている。  [K校]</p>
--	--

Q2. グランドデザイン/ビジョンと中期計画、事業計画との関係についてお教えてください。

※グランドデザイン/ビジョンを作成していない学校には質問しません。(グランドデザイン/中期計画/事業計画の関係性も確認)

### 中期計画は3回目以上[4校]

学園中期計画を策定し、その中で本校の中期計画もある。[B校]

学校法人以外の法人も含めた当学園グループの中長期方針が発表され、それをもとにビジョンシートを作成し、それを各年度の事業計画に反映させている。[D校]

本校が持続的な成長を目指すために3つのビジョン(要素)を掲げ、それらのビジョンを達成する為に必要となるものを中期計画の柱として7項目設定している。[E校]

ビジョン→中期計画→各年度の事業計画の流れとなっている。3つのビジョンを達成するために必要となるものを中期計画の柱として7つの計画を掲げている。①基本的価値観の理解・共有、②魅力の発信力強化と強みの確立、③組織体制強化、④思考する組織、⑤組織体質の変化、⑥地域社会の中での存在感向上、⑦健全な財務バランス[E校]

グランドデザイン⇔中期計画

中期計画に基づき、3年後までの年次計画(期ごとの具体的施策(アクションプラン))を策定。1年目は次年度の事業計画として詳細を策定。[J校]

長期計画を踏まえたうえでの中期・年度の計画。[K校]

### 中期計画は2回目[2校]

経営理念・方針→3つの経営方針(教育の質保証と向上・地域に開かれた学校・健全経営と安全の保証)→各学校における経営戦略と中期計画→3つの教育方針(アドミッションポリシー・カリキュラムポリシー・ディプロマポリシー)を定めている。この他に、単年度の事業報計画に、ミッション→ビジョンを掲げている。ビジョン・ミッションについては、実習先やカリキュラム委員会で意見を頂いている。[C校]

### 中期計画は今回が初めて[2校]

本校が持続的な成長を果たすために本学園として定めた教育理念、校訓、建学の精神、育成人材像など、これらを具現化するものとして設定していく。[G校]

グランドデザイン10年、中期計画5年、事業計画1年[H校]

**グランドデザインは作成していないが、学園中期計画を策定している。**

### 中期計画は2回目[1校]

<p>Q3. 計画を作成する前にどのような分析をされていますか (例:①自社の分析(過去の業績、成功要因、強み、弱み)②環境分析(マクロ環境、ミクロ環境))</p> <p>※ PESTLE 分析は、組織が展開するビジネスや置かれている環境を6つの視点から分析し、ビジネス判断を下すときに考慮すべき要素を可視化するものです。</p> <p>なお、PESTLE は、 Political: 政治的、 Economic: 経済的、 Sociological: 社会的、 Technological: 技術的、 Legal: 法的、 Environmental: 環境的の頭文字をとった略語です。</p>	<p><b>中期計画の作成回数不明[1校]</b></p> <p>※2030年の計画を立てている(120周年)。 ステークホルダーへのわかりやすさを意識して発信している。バックキャストリングで考えているが、具体的な内容はフォアキャストリングで実施している。2018年～は5カ年計画。コロナが来て2021年に作り直し(再策定)。 [M校]</p> <hr/> <p><b>[過去に作成した中長期計画の達成度]をかなり参照。[4校]</b></p> <p>KPIとして設定している、就職率、第一希望就職先内定率、募集定員、退学率、国家資格合格率、利益、人件費率などを分析し、各項目の数字目標を決める。KPI数値目標は全部で8つ。 [B校]</p> <p>内部環境分析(当校の強み、当校の弱み)と外部環境分析(経済状況と業界状況、機会)により、中期に育てるコア・コンピタンス(現在保有している当校のコア・コンピタンス→今後中期で育てるコア・コンピタンス)を整理。 [J校]</p> <p><b>[実態調査やアンケート調査結果]をかなり参照。[5校]</b></p> <p>学内の実態調査データを分析する。バランススコアカードやSWOT分析から計画を作成する。 [A校]</p> <p>法人本部主導の授業アンケート、入学時アンケート、オープンキャンパス時のアンケート、進学業者様資料などを確認している。 [D校]</p> <p>外部環境分析を行い、財務を中心に取り組む。 [H校]</p> <p>外部環境分析として、PESTLE分析を行っている。内部環境分析として、バリューチェーンをイメージした、学生の入学から卒業までに課題を整理している。学生アンケートを活用し、学生募集につなげている。 [C校]</p> <p>マクロ環境分析、局地的な環境分析。SWOT分析等は局地的な戦略になり、学科毎になるので実施していない。ブランド力という話は別の話。 [K校]</p> <p><b>[学校関係者評価・第三者評価の結果][3校]、[自己点検評価の結果]をかなり参照。[4校]</b></p>
--	--

	<p><b>[他大学・専門学校等の中期計画] [2校]、[高等教育政策情報(答申等)]をかなり参照。[2校]</b></p> <p><b>[中期計画策定に役立つセミナー・研修] [1校]、[上場企業のものなど、公開されている中期計画] をかなり参照。[2校]</b></p> <p>学生募集状況(分野・入学者居住地等)、学生募集エリアの18歳人口推移、常勤教員の専門性、学校施設(教室数等)、財務状況分析など。特に分析図に落としたりはしていないが、SWOT分析の観点も取り入れている。[E校]</p> <p>学内で数値の分析(新設学科、資格・検定の合格率、関連業界就職率等) ※過去の業績、成功要因、強み、弱み、高校生、または高校のニーズの調査。県外流出の状況。[F校]</p> <p>環境分析と自校の分析。(環境分析:入学生募集状況(職業観、入学希望居住地域)、18歳人口動態、工業高校※建築分野の教育、国土交通省建築分野の構想、建築士法※建築士育成の方向性、業界人材ニーズ、業界の求める技術ニーズ、他校情報(全専建教)など。自校の分析:常勤非常勤講師の専門性、学校施設(教室、実習室等)、設備投資計画、教員採用計画、現行の開講科目・教育課程、退学者状況、財務状況など)[G校]</p> <p><b>その他[1校]</b></p> <p>外部環境(18歳人口)、競合の大学の情報収集、分析をしている。[M校]</p>
<p>Q4. 中期計画はどのような内容を重視して作成されていますか。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>募集[10校]    <input checked="" type="checkbox"/>教育[10校]    <input checked="" type="checkbox"/>就職[7校]</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>社会連携・社会貢献[4校]    <input checked="" type="checkbox"/>国際連携[1校]    <input checked="" type="checkbox"/>施設設備計画[3校]    <input checked="" type="checkbox"/>財務戦略[8校]</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>組織・運営体制[4校]    <input checked="" type="checkbox"/>研修計画(人材育成)[5校]    <input checked="" type="checkbox"/>その他(産学連携、サロンとの連携、デジタル投資)</p>
<p>※可能であればグランドデザイン、中期計画の大項目中項目の資料をご提供ください。</p>	<p>報告書への掲載(公開) (可[3校]・否[4校])</p> <p>提供有り。公開については検討中(理事長と相談後に判断とのこと)[A校]</p> <p>HPや広報誌にて公開している数字であれば問題ない[B校、C校]</p> <p>第1順位が募集、2が就職、3が教育と考えている。[D校]</p> <p>細分化はされていないが、言葉は触れている。付帯事業とかはなし。[G校]</p>

		<p>教育の質の担保は必須だが、学生の多様化が進み難しさが増している。学生がいなければ始まらない。学校運営のための数がないと…。サポート校からの学生が増えている。オンライン教育でいいのか、社会で活躍できるのか？ 社会がまだ追いついていない。人間力・コミュニケーションの教育がまだ重要。[H校]</p> <p>掲載可。※掲載内容は要確認[J校]</p> <p>→教育の中身があって初めて「募集」に繋がると考えている。SDGs(持続可能な未来)をキーワードに2030年までの計画を検討。募集は大事だが、募集だけやっても持続可能にならない。職業実践専門課程でも企業連携が課題になっている。</p> <p>→Sゼミの話(3年目):SDGsを慈善活動(ボランティア)で捉えると続かないので、ビジネスとして捉えて発信。1年目は有名自動車メーカーの担当者よりスマートシティーをテーマに講義いただいた。[M校]</p>
<p>Q5. 中期計画を作成する上で最も重要視する点は何ですか</p>		<p>中期計画はまだまだ活用しきれしていない。重要な点は、古くなってきている校舎の修繕計画と考えている。これは中期計画を作成するにあたり見えてきた部分である。[C校]</p> <p>8つのKPI(事業活動収支差額、人件費比率、教育研究費比率、管理経費比率、国家試験合格率、退学者数、第一希望就職内定率、全国大会入賞者数)の目標達成。[B校]</p> <p>募集、就職(企業連携、インターンシップ)、教育を重視しているが、これらの項目を特別な労力を使うことなく、日頃の教育を通じて成果に繋ぐことが理想。施設整備計画はあるが、減価償却に対してどこまでやるか、など詳細までは作りこめていない。[B校]</p> <p>教職員の中期的ビジョンの共通理解・共通認識。情報を「見える化」することで共通認識を持ち、方向性を確認して、ベクトルを一致させている。[E校]</p> <p>どれも重視しているが、「組織運営の体制」や「組織の人材育成」の着目度は高い。業界への貢献(就職)や育成人材像に関する「教育」も重要。それらの原資となる「募集」については特に定量的な指標をもって計画する。[G校]</p> <p>教育目標については、数値の設定と具体的な計画内容。募集面については、地域性や企業からの要望、今後成長する分野かどうか？[F校]</p>

		<p>在学生の満足度および現実的であるか、達成可能であるか。[J校]</p> <p>「学内共有」が重要。「中長期計画」として2030年度に向けた計画としている。[M校]</p> <p>計画に各部門の教員が携わることが初めてで、学園への帰属意識が高まったきっかけとなった。これまでの学科ごとの今年のことしか見ていない、考えていないという状態から、学園として専門学校の発展とか視野を広く持つきっかけとなった。中長期的目線も、現場の先生も養いながら教育に携わる。計画を立てて終わり、アンケートを取って終わり、ではなくなってきつつある。学園全体の横のつながりの強化を重視。それによって教育力を高めるとともに、労働環境改善、業務の効率化を図りたい。[A校]</p>
<p>Q6. 中期計画はどのような手順で作成されていますか。(組織や作成方法。検討委員会などを設定しましたか?)</p>		<p><b>中期計画の策定主体は学校法人。策定プロセスは各部署横断の全学的な委員会で作成[1校]</b></p> <p>令和2年の秋口に中期計画を作成する委員会を立ち上げた。令和3年に具体的にやらないといけないということで、各セクションから委員を選出して策定委員会を立ち上げた。教育はマスで結果を出すことが重要になる。横串を通して教育力を上げていく取り組み。本部の中に室を作る体制とした。[A校]</p> <p><b>中期計画の策定主体は学校法人。代表者等が大きな方向性を示し、各部署が具体案を作成[2校]</b></p> <p>事業計画(4カ月くらいかけて作成)</p> <p>理事長よりビジョン→各校で策案提出→聴取→修正→提出</p> <p>募集については、現場と管理部門で毎年事業計画としてすり合わせを行う。経営企画部でマーケット調査。校長と理事長がONE ON ONEで面談すり合わせ。経営企画部は、人件費や設備投資の視点で、一緒に入る。大まかな募集目標が現場に落ちてくる。</p> <p>学科の再編も検討・・・採算が基準[G校]</p> <p>法人方針に基づき、副校長・教務部長・事務局長が作成。理事長プレゼンを経て承認。[J校]</p> <p><b>学校法人と学校の共同。代表者等が大きな方向性を示し、各部署が具体案を作成[1校]</b></p> <p>法人全体で方向性を作成。10名程度の委員会、40歳台の課長級が中心でたたき台を作成。座長は統括副校長(理事)。委員会のメンバーは</p>

統括副校長が推薦。そこから、本部経営企画部と常勤役員とで作成。  
それをもとに各校・学科で個別の計画を作成する。

(5年の計画について)法人は本部と常勤役員で作成しているが、短大・  
高校は(今回初回なので)学校で作成、専門学校は本部と統括副校長  
を含む役員で作成。[K校]

**学校法人と学校の共同。学校・学科等で作成したものをまとめて全体  
計画に反映。[2校]**

運営会議(各学科長・事務長)で原案を作成し、理事や理事長に複数  
回確認しながら作成している。[C校]

毎年、年間計画を作成する際に3年を基準に目標の数値を設定し、具  
体的な計画を立てる。校長、事務局長等の管理職がチェックを行い、月  
例会議等で承認を受ける。[F校]

**学校法人が大枠を策定し、その枠組みに従って各校が作成する。代表  
者等が大きな方向性を示し、各校(各部署)が具体案を作成[2校]**

学園全体の中期計画を策定。以前は3年スパンで中期計画を作って  
いたが、2021年度で一度終わった。ちょうどコロナ禍であったため計画  
が作りづらかったことが理由。そのため22年度は検証を実施した。[B  
校]

学園全体の中期計画とは別に、学校ごと事業計画を策定している。→  
項目は学園全体の中期計画内容に沿ったもので、それを学校に落とし  
込むような形。[B校]

学園では10年ほど前に中期計画を導入し、今は第3次となっている。  
第一次は理事長が、第二次は本部が中心になって、学園案をまとめ  
た。[B校]

現在の第三次中期計画は理事長が設定した大枠のテーマに対して、  
「じゃあそれをどう具体化していくか」を各校組織の長(→学校長)が話  
し合って設定。[B校]

グループで大きな方針があり、その後は学校ごとにボトムアップで作成  
している。[D校]

**理事長を中心に作成[2校]**

理事長が作成し学内理事へ意見聴取。一部修正を行い最終確定。[E  
校]

		<p>理事長と校長先生、トップダウンで実施。ボトムアップもあるが、まだ現在進んでいる内容については、その段階に来ていない。財務は行っているが、教育内容についてはこれから。[H校]</p> <p><b>その他[1校]</b></p> <p>日頃の現場の課題、いい事も含めて吸い上げてまとめて、教育理念をふまえてトップダウンで決めていく。[M校]</p>
<p>Q7. 中期計画の作成スケジュールをお教えてください。 (作成期間(2年、5年など)はどれくらいですか?)</p>		<p>3年くらいかけて作成する。学校関係者委員から作成のタイミングを伺い、そのような作成期間になった。[C校]</p> <p>3年[F校]</p> <p>Q6と同様。1年半くらいかけて作成。[A校]</p> <p>1年かけて作成(中期計画は5年間のもの)[B校]</p> <p>毎年、3年間(収支は5年)を見据えた形式で作成している。9月から作成し、法人本部に確認を受けながら最終は翌年5月に完成。[D校]</p> <p>5年(2022年度から2026年度)／3年では達成には時間が足りない。IT分野は廃れない(DX、Chat GPT、生成AIなど)。以前やろうとしたが頓挫した。2021年度の9月から動き始め3月で作成。(理事長と事務局長で作成)[H校]</p> <p>原案作成(約2か月)→意見聴取・一部修正(約3か月)→学内の部門長へ周知→常勤の全教職員へ周知[E校]</p> <p>10月末頃～委員会を立ち上げ。2～3回の会議を実施。12月の会議で全副校長に途中経過を報告。2月には決定。[K校]</p> <p>2～3か月前からヒアリング。ワークも実施。2030年までの中長期で策定している。1つの指標(教職員の行動指針)として作っている。[M校]</p> <p>3期分を見据えた中期経営計画を毎年作成。自己点検評価に基づく改善案および財務見直し、行動計画を年内に立案。※毎年8月に状況を確認し、修正(中期経営計画への反映)を行う。[J校]</p> <p>中期計画作成は1か月くらいかけて作成。5年ごと。(2019—2023年)教育計画(教育内容)や経営計画(募集など)、全てを網羅して中期計画を策定。[G校]</p> <p>今回は順調に行っているので、途中での見直しはしていない。順調に行かなければおそらく変えると思われる。[G校]</p>



<p>Q8. 実施計画、数値計画はどのようなものを作成していますか。</p>	<p>中期計画→BSC→個人目標と階層化して数値目標を入れている。[A校]</p> <p>KPIを8つ設定(事業活動収支差額、人件費比率、教育研究費比率、管理経費比率、国家試験合格率、退学者数、第一希望就職内定率、全国大会入賞者数)。[B校]</p> <p>数値計画・・・財務についても5年後を想定して策定し、5年で割って1年当たりの数値も明確にしている。募集は財務計画をもとに、最低維持しなければならない数値を明確にしている。[H校]</p> <p>収入目標として、入学生数、在學生数、収支差額など。[J校]</p> <p>中期計画に数値目標の記載はなく、具体的には年度ごとの事業計画に記載している。年度ごとの目標と到達指標に対する結果を達成することによって中期計画が達成するイメージとなっている。[C校]</p> <p>ビジョンシート内に、3年間のグランドデザインと5年の収支計画を入れている。[D校]</p> <p>実施計画については、年間計画を作成し、月・週の活動計画に落とし込んで管理している。数値的な目標が達成しているか個人が週報等で報告する。学校、学科、クラスの数値については、月例会議・教務会議・学科会議等で進捗管理を実施する。[F校]</p> <p>中期計画に基づき年間事業計画を作成。年間事業計画内で部門ごとの実施計画、数値目標を定めている。事業計画における数値目標としては、募集、教育実績、就職実績、退学者数などがある。[G校]</p> <p>目標数字は法人全体としては掲げていないが、学校・学科毎には作成し、それを法人で集約して妥当か検証している。[K校]</p> <p>3月に作成。クレドのようなものは作っていない。[M校]</p> <p>学科ごとの収支計画も作成したことはあったが、それに対して行動していない。複数の学校があれば意味はあるかもしれないが、1法人1学校のためあまり意味がないと感じている。[E校]</p>
<p>Q9. グランドデザインや中期計画を作成する目的は何ですか。(どのようなメリットがあると考えていますか?)</p>	<p>教員の中期的ビジョンの共通認識、共通の理解を深め、運営に係る教職員の協力姿勢を集結させることを目的としている。</p> <p>また、単年度では達成しえない大きな目標に対し継続的に連続性をもって挑むことができるメリットがあると理解している。共通理解(職員が一</p>

	<p>丸となれる)を図ることが、継続性をもって取り組める。→募集につながった。[G校]</p> <p>中期計画がないと毎年の課題のみの対応になる。対応の方向性を誤らないようにと作成している。[C校]</p> <p>教職員のベクトル合わせだと考えている。[D校]</p> <p>グランドデザインがあれば職員間で共通のゴールをイメージして遂行することができる。[F校]</p> <p>中期的ビジョンの共通理解・共通認識を深め、学校経営・学校運営に関する教職員のベクトルを一致させる。[E校]</p> <p>共通の認識を持つことで、将来を見据えた行動・対応ができる。[J校]</p> <p>経営と運営のベクトルを確認する。視点・方向性を合わせる。日頃話さないことを話し合う機会になる。[K校]</p> <p>ベクトルを示す事。先の事を「事業計画」で作成していると、(大きな方針を示していると)日々の細かいことができるようになる。[M校]</p> <p>やることが明確になる。[H校]</p> <p>WGで横断的に教育に関して、DXに関して現場から意見を吸い上げることが教員間の連携、自分達以外のことを知って良かったという意見がある。WGへのヒアリングをしており、教職員のレベルアップにもつながる。見える化ではないが、漫然と自分の仕事をするのではなく、セクション長に中期計画の振り返りを一緒にやっていく。自分達の学園がどう動くかをするのかを共有する点では良かった。[A校]</p> <p>学納金を上げる／定員を増やすなどは学校長が年度ごとに判断すれば良いが、例えば校舎をもう一つ作る／新しい土地を買う、などの大きな決断・判断を行う上で重要と感じる。最近では学園全体でどうDX推進を計るか、など。[B校]</p>
<p>Q10. 中期計画はどのレベルまで公表・説明していますか (それぞれ、どのような方法で周知を図りましたか?)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>全ての教職員[8校](内、常勤のみ[1校])</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>一部教職員 責任者クラス[2校]</p> <p><input type="checkbox"/>一部教職員 その他( )</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>学生[1校]      <input checked="" type="checkbox"/>保護者[1校]      <input type="checkbox"/>社会一般</p>

		<p>年間計画を作成する際に3年を基準に学校、各学科として作成している。職員会議や月例会議でアジェンダとして、参加する全ての職員に段階的に公表し、説明を実施する。[F校]</p> <p>教職員には3月末の方針発表会で90分かけて説明している。非常勤講師には別の機会を設けて説明している。学生や保護者には形式を変えて説明している。また保護者には保護者だよりを発行している。[D校]</p> <p>常勤教職員に3月に行う新年度方針発表会で発表している(決算書類も含め)。非常勤講師には見せていない(中期計画は経営に関するものであるため)。ただし、退学に関しては伝えている。[E校]</p> <p>財務・・・一部教職員(責任者クラス) 教育内容・・・一般教職員 教育内容(退学)・・・学生保護者[H校]</p> <p>令和4年の3月に教職員に説明。[A校]</p> <p>公表は全職員へ行っている。運営委員会、職員会議などの場所を使って、定期的に伝えていく。(※職員全体を集めて一気に周知、といった活動はやっていない。)保護者や学生には伝えていないが、学校関係者評価委員会では伝えている。[B校]</p> <p>事業計画は、年頭に全教職員に向けて、校長が伝える。中期計画は、管理職に向けてのみ伝え、責任者会議にて共有。(理由は特になく、各学校の責任者(校長代行)の判断)学生保護者に向けては、定量的なものではなく定性的なもの[G校]</p> <p>積極的に説明しているわけではないが、HPで公開している。教職員には積極的に説明をしている。[C校]</p> <p>3カ年計画に記載されている大まかな骨子は4月上旬の教職員大会で公開しているが、5カ年は公開していない。[K校]</p>
Do(実施)	<p>Q11. 中期計画を実行していく為に取り組んでいることは、どのようなことですか?(具体的なアクションプランを作成していますか?)</p>	<p><b>全学での数値目標を「ほぼ全て設定」[1校]</b> 中期計画の各項目について、関連する部署が何を行うべきか検討し、毎年の部門計画に落とし込むよう伝えている。[E校]</p> <p><b>全学での数値目標を「数多く設定」[5校]</b> KPIを8つ設定[B校]</p>

年度初め(4/1)にキックオフミーティングを行い、中期事業計画、単年度の事業計画を説明している。各種委員会の動きは進捗確認シートを使用している。[C校]

教職員全員参加のグループをフェイスブック内に作成し、就職・教育実績を共有している。朝礼や毎週火曜日の夕方は授業を空けており、そこで議論の必要がある時に会議を行っている。[D校]

期ごとのアクションプランを作成。

その他に各担当および教職員の個人アクションプランあり。[J校]

あまり具体的なプラン・組織はないが、5年・3年・1年で実践的な事業計画に落とし込んでいる。1年計画で3年計画を念頭に作成するのが良いと思う。[K校]

#### **全学での数値目標を「ある程度設定」[2校]**

数値目標を3年間でどこまで達成するか具体的に計画している。また、その数値を達成するために具体的なアクションプランを作成し、教務会議(毎週開催)、職員会議等で進捗を管理している。[F校]

経営者会議・・・部門長と関連部署長で構成。[G校]

#### **全学での数値目標は「特に設定していない」[1校]**

バランススコアカードを組み合わせてマネジメントしている。数値目標の設定自体が難しい。何を持って数値目標にするのかどうか、中期計画よりも個別目標で数値化している。[A校]

#### **その他／不明[2校]**

理事長からのトップダウンで事務局長が動く。

細かいことは、担当者レベル。[H校]

→横軸(年齢層の幅)・縦軸(留学生)で考える。資格対策、卒業生も含めたリカレント・リスキリング対策を、副校長を責任者として実施している。次年度は社会人向けに対面で月～金の3か月間実施する予定。留学生が60名ほどいて、(建築士の合格できるぐらいレベルが高い学生もいるが)日本語習得レベルに関わらず、(コンテストへの出場含め)教育対策をしている。[M校]

<p>Q12. 実行中に定期的な報告などする機会はありませんか。</p>	<p>中期計画定例会を月1回実施している。[A校]</p> <p>KPI達成状況は学校関係者評価の場で報告。[B校]</p> <p>職員会議を月1回行い各委員会での報告を行っている。[C校]</p> <p>月1回、常務理事等が行う、経営検討会議に副校長・教務部長・事務局長が参加し、報告を行っている。[D校]</p> <p>日常的に、理事長とやり取りしている。週2, 3回、少なくとも月4, 5回。達成できていない場合は、随時打合せを行い、対策を講じる。目標は変えずに、達成するための対策を講じる。今年下回った場合は、2年目に頑張るなど。[H校]</p> <p>8月および2月(or1月)に、進捗状況確認及び修正。[J校]</p> <p>中期計画に修正が必要か否か、例年8月～9月頃に検討を行い、10月上旬に中期計画の修正版を作成し、11月中旬に各部門で事業計画を作成する。修正点が無ければ変更が無い事を部門長に伝え、従前の中期計画を踏襲した各部門の事業計画をすすめる。修正点がある場合は修正箇所を明示し、修正版の中期計画をもとにした各門の事業計画を作成する。現在の中期計画は2021年開始のものであるが、現在修正を行っている。[E校]</p> <p>学園全体:理事会、月例会議、運営会議。学校:職員会議、教務会議 [F校]</p> <p>毎年3月の理事会で報告している。[M校]</p> <p>中期計画を基に年間の事業計画を作成する。⇒部門長と関連部署長で構成する月例会議「経営会議」を開催。「経営会議」で年度の事業計画の課題進捗を共有。進捗管理サマリシート(共有管理シート)。事業計画の課題管理進捗。数値目標設定。学生の状況報告。[G校]</p> <p>中期計画についてはない。年度別はあるが、中期の達成度は検証していない。[K校]</p>
<p>Q13. 中期計画を作成することで効果的だった点(好事例)</p>	<p>以前は本部で決めていたが、今回は策定段階から委員会を作ったので、ボトムアップの計画ができた。学園を感じる事がこれまではできていなかったが、グループとしてのメリットを感じやすくなった。ボトムアップの体制が整ってきたこと。[A校]</p> <p>やるべきことが定まり、活動を集中できる。[B校]</p>

		<p>学校運営の大きな方向性を示すことができている。[C 校]</p> <p>ベクトル合わせができているため、課題に対する行動が早くなっている。[D 校]</p> <p>自校の状態(組織、財務、強み、課題等)を総合的な視点で把握することが出来た。[E 校]</p> <p>自校の状態を総合的に把握し、組織の強みや課題について複眼的に見つめることができた。4つの部門長が集まって検討するため、それぞれの視点で見えてくれるため、客観的に自校の状況が見直せることができる。[G 校]</p> <p>やることが明確になる。募集人数(在籍人数・・・こちらが重要)が明確になる。学費の変更は計画になかったが、物価高騰などで2万円上げた。[H 校]</p> <p>現状を検証し、対策を検討する機会が増えた。即応性が向上した、ニーズに合わせて機敏に動ける。[J 校]</p> <p>混乱しなくて済む。毎回毎回説明しなくて済む。[M 校]</p> <p>一般の教職員に経営に教務を持たせることができる。(別の話だが)7月の決算報告会をしている(10数年前から)。現場の職員は、中期計画の委員に選ばれることの喜びを感じているようだ。[K 校]</p>
<p>Q14. 中期計画を実行することで問題点や課題はありますか。</p>		<p>5年が長いと感じる時がある。時代に合わなくなったらどうするかという懸念がある。学校関係者評価委員会でも5年以外でもという話が出ている。今後この年数を検討する必要があると感じている。[C 校]</p> <p>外部環境の変化が速く、大きい場合、5年先も予測しにくく、具体的な計画を作成する事が困難な部分もある。現在修正を行っている。[E 校]</p> <p>想像していないことが起こる。外部環境の変化が早く大きく、5年先はなかなか見通せなくなっている。感染症流行や経済情勢、新技術のイノベーションなど、予測の範疇以上に劇的であり具体的な計画を大きく変えることを余儀なくさせられる部分もあると思う。人材育成のための個人の意見(一般の教職員の声)は聞くことはあるが、中期計画みたいな大きな視点に関する意見を聞くことはあまりない。目の前の起こってきていることが中心になる。経営にかかわる仕事につくための研修として、管理者研修を行っており、経営的な要素を学ぶことができる。(1年や2年)[G 校]</p>

	<p>新しい室制度を作ったのだが、組織、学校が大きくなる中で、どこで決めてどこで承認とか、意思決定プロセスがまだ決めきれていない。役職もない意見の扱いをどこまで共有して報告してというのが課題。また、学科、学校の中に室とか WG は規模的にやりやすいが、学園全体の中に作ると位置付けが難しい。組織図がしっくりこない。WG は時限的なものと考えて若手を採用したが、やってみたら定例化してしまい、いつもやっていることになっていたり、WG ではなく委員会となってしまう。WG が乱立してしまった点も課題である。WG を作るためにこういう許可がいるという制度がなかったことが原因と考えている。[A 校]</p> <p>当該分野専門学校の職員に PDCA と伝えても、そもそも PDCA のことを知らないで難しい。学校長がテーマを定めて実行させたこともあったがうまくいかなかった。評価(給料)と絡めた仕組みにはなっていなかったことが原因かもしれない。また、中期計画で項目を定めた時とは市場や環境が変わり、内容がそぐわなくなってしまったため、KPI を変更(項目はそのまま目標数値のみ変更)したことが過去に一度だけある。[B 校]</p> <p>中期計画通り進まない際の目標の修正が難しい。特に1年目の目標値に未達の際に2年目の目標をどのようにするのか? 安易に下方修正すると問題になるため。[F 校]</p> <p>全体の目的や目標に対する認識が低い、他人事のように考えている教職員がいる。[J 校]</p> <p>教職員への浸透。(例: 事業計画発信後、方針を教えて下さいと質問しに来る教職員もいる) [M 校]</p> <p>問題点ではないが、懸案事項として、学生募集は水物で計画的にはいかないため、不安感は常にある。施設設備などの突発的な出費が不安。自然災害があった。・・・国の補助金や銀行からの長期借入で対応。[H 校]</p> <p>実行する上での問題はない。教職員が同じ方向を向くことで、時間短縮になり、業務遂行上の無駄が発生しない。[D 校]</p>
<p>※可能であれば実行組織図をご提供ください。</p>	<p>報告書への掲載(公開) (可[1校]・否[3校])          その他[4校](本部にて確認が必要など)          ・組織図が作りこめていない。(室制度の関係で)</p>

		<p>・中期計画としての組織図はない。通常の学校運営の中で動いているので、学校の組織図がそれにあたる。特定のプロジェクトの必要がある場合は、委員会を組織する。</p>
Check (評価)	<p>以下の項目について教えてください。(中期計画作成が初回の学校は予定で可)</p>	<p>今回が初めて[G校、H校]  中期計画は2回目[A校、C校、F校]  中期計画は3回目以上[B校、D校、E校、J校、K校]</p>
	<p>Q15. 達成評価はどの様にしていますか  (学校の理念、ミッション等との関係は?)</p>	<p><b>達成度評価が難しい「とても当てはまる」。</b>[1校]  <b>全学での数値目標の設定「特に設定していない」。</b>[E校]  年に1回学内理事によって評価。修正点など必要か意見交換。[E校]</p> <p><b>達成度評価が難しい「やや当てはまる」。</b>[7校]  <b>全学での数値目標の設定「ほぼすべて設定」。</b>[J校]  8月と年度末に、副校長・教務部長・事務局長による確認後、理事長に報告。[J校]</p> <p><b>全学での数値目標の設定「数多く設定」。</b>[B校、C校、D校、K校]  自己点検評価の指標で評価できるものはそれで評価。それ以外のものには、学科ごとに半期ごとに振り返りを行い、これを年度初めのキックオフミーティングで確認と課題設定を行う。[C校]</p> <p><b>全学での数値目標の設定「ある程度設定」</b>[F校]  達成評価は数値で管理している。[F校]</p> <p><b>全学での数値目標の設定「特に設定していない」。</b>[A校]  1回目は本部が作って本部が評価。2回目の今回は半期のまとめで達成状況を各室で報告、評価。定例会議でも行うが、セクション長での振り返りを10月に半期分を行い、年度末に確認する。[A校]</p> <p><b>達成度評価が難しい「当てはまらない」。</b>[2校]  <b>全学での数値目標の設定「特に設定していない」。</b>[G校]  中期計画の達成評価はなし。落とし込まれた単年度事業計画に対する達成評価は年1回厳しくある。[G校]  学校の理念やミッションとの関係より、理事長の思いが強い。計画が実行できたか否か・・・5年後にわかる。[H校]</p>
	<p>Q16. 計画見直しはいつ行っていますか</p>	<p><b>☑年1回</b>[5校]  年度末に実施[A校]  単年度の事業計画を作成する際にマイナーチェンジを行っている。[C校]  年1回の見直し。[F校]</p>



		<p><b>☑年 2 回[1校]</b></p> <p><b>☑その他(毎月[1校]、定期的[1校]、適宜[1校]、ルールなし[1校]など )</b></p> <p>毎月の経営検討会議で確認報告を行っている。[D 校]</p> <p>定期的に行っている。短期的な見直しはあるが、最終目標の見直しは行わない。[H 校]</p> <p>必要に応じて適宜。年度ごとの事業計画作成時に確認。[G 校]</p> <p>4 年間の中で KPI の数字を途中で変えたことが 1 度あった[B 校]</p> <p>ルールはない。現状見直しは行っていないが、ルールは必要だと思う。長い計画であるほど必要。今回の中期は現在特段必要は感じない。[K 校]</p> <p>2 カ月に 1 回の点検は実施している(理事長、経営戦略室長、学生支援室長、広報部長、校長、副校長、事務局長など 6 名ほどで編成)。見直しは現時点で実施していないが、単年の事業計画で点検を行っている。[M 校]</p>
Q17. 計画見直しのメンバーはどなたになりますか		<p>計画の見直しに関わるのは、</p> <p><b>☑一部教職員 責任者クラス[5校]</b></p> <p><b>☑一部教職員 その他( ) [1校]</b></p> <p><input type="checkbox"/>全ての教職員</p> <p>定例会議で見直す予定、大きな変更が入りそうであれば、各室の担当者+理事長、本部長 8 名にて見直しを行う。[A 校]</p> <p>理事長、校長、副校長、前理事長。[E 校]</p> <p>副校長・事務局長が行っている。[D 校]</p> <p>事務局長。[H 校]</p> <p>運営会議・幹部会にて行っている。[C 校]</p> <p>責任者会議のメンバー。なお、作成時管理職でなかった方が、数年後管理職になって入ることはある。[G 校]</p>

	<p>本部と常勤理事で必要性を判断し、実際の見直しは管轄部署で見直しが望ましい。[K校]</p> <p>基本見直しはしない前提。[B校]</p>
Q18. 中期計画の目的を達成していますか	<p>項目によって異なるが、概ね達成。(コロナ等、計画と実情が大きく異なる部分を除く)[G校]</p> <p>項目によって異なる。計画と実情の差が大きくなり始めた部分は中期計画の一部修正などを行っている。[E校]</p> <p>1年目の目標は財務的に達成している。[H校]</p> <p>一部達成している項目もある。[F校]</p> <p>学校運営の不安を減らせていることはできているが、よりよい教育ができているかについては十分ではないと感じている。単年度計画には教育の指標があり、未達の場合には翌年に継続取り組みをするが、いつまでにという部分がうまく連動しきれていないように感じる。[C校]</p> <p>次回の中期計画策定時に、前期の計画の達成度を参考にする。[K校]</p> <p>計画作成して間もないため結果はこれからである。[A校]</p> <p>学校ごとに差があり、当校は厳しかった。他校の成功事例を横展開する、などの事例は生まれていないと感じる。[B校]</p> <p>グランドデザインとしてみれば未達。[J校]</p> <p>「中期計画策定の経営改善への効果・有効性」は、「やや当てはまる」。また、「前期の計画目標は十分に達成できましたか」と「前期の計画実施は経営改善につながりましたか」は「ある程度そう思う」。[D校]</p> <p>あってよかったが、学内共有＝自分事に置き換えて考えている教職員がどこまでいるか。[M校]</p>
Q19. 中期計画の策定によるメリット、デメリットは何ですか	<p><b>【メリット】</b></p> <p>策定段階から委員会を作って、ボトムアップの計画ができた。学園を感じるということは仕事をしていてこれまでなかったと感じるが、グループとしてのメリットを感じやすくなった。ボトムアップの体制が整ってきたこと。[A校]</p>

	<p>学園としてやるべきことが定まる。単年では判断できないような計画(校舎を増やすなど)を立てられる。[B校]</p> <p>中期計画作成のおかげで、学校運営の方向性の確認ができていし、それについて話し合うことができていし。[C校]</p> <p>学校が目指す方向性を明文化、視覚化出来る為、各部門計画も中期的視点を持った内容にするよう伝えられる。[E校]</p> <p>中期計画があれば職員間で共通のゴールをイメージして遂行することができる。[F校]</p> <p>学校が目指す方向性を明らかにし、組織が一丸となる基礎を持つことができる。年ごとの目標設定や具体的なその年の事業計画に落とし込むことができる。[G校]</p> <p>やる事が明確になる。[H校]</p> <p>共通の視点で見ること。視野拡大、数年先を意識すること。[J校]</p> <p><b>【デメリット】</b></p> <p>業務量が増えている。担当が兼務であることが要因となっている。また、新しい取り組みが多いので混乱が起きる。職員からすると余計な混乱となる。[A校]</p> <p>時間と労力がかかること。[C校]</p> <p>デメリットは特に感じていない。作成に時間はかかるが、ベクトル合わせができるため、苦とは感じていない。[D校]</p> <p>縛られすぎると、おかしくなる(回らなくなる)。[M校]</p> <p>デメリットは特に感じていない。[E校]</p> <p>自分ものにできていない、他人事。[J校]</p>
<p>Q20. 中期計画策定に際し、直近もしくは過去において、外部コンサルタント等を利用しましたか？(利用した場合、どのような内容のコンサルをしてもらったか？(できれば費用概算も)</p>	<p><b>利用していない[9校] 利用したことがある[2校]</b></p> <p>検討もしていない。中期計画の策定にあたり、大学のものを参考にした。なお、作成手順は記載されていないため、ネットで企業用の作成方法を参考にした。[E校]</p> <p>コンサル(外部研修)は定期的にはないが、スポットとして入ることはある(管理職研修など)。[G校]</p>

	<p>導入時(14・15年前)と5・6年前までは月1回、5年間位コンサル利用あり。その他研修等で、単発で依頼することはある。</p>
<p>Q21. 中期計画の策定・評価について理事会・評議員会に諮りましたか。また、諮った場合、目標と結果の差異について、どのように評価をしましたか。</p>	<p>理事会にて報告した。[A校]</p> <p>理事会・評議員会にて承認(よっぽどのことがなければ変更しない)。[B校]</p> <p>策定時は諮った。目標は(5年間のものは今回が初回で)まだ結果が出ていない。[K校]</p> <p>理事会では、全体の学科数・在籍数・教職員数・進路状況・教育実績・設備状況・財務状況が報告され、34校の学校ごとの中期計画は諮っていない。[D校]</p> <p>理事長から話をしている(その他としての話で承認事項ではなかった)。[H校]</p> <p>評議員会を重視されている。[M校]</p> <p>学内理事(校長・副校長)および前理事長からの意見聴取を行った。現在、見直し中。[E校]</p> <p>単年度ごとの意見は頂いているが、中期計画についてはない。[C校、J校]</p> <p>中期計画については月例会議に諮るが、理事会・評議員会には諮っていない。[F校]</p> <p>議題となることもあり、報告として行われることはある。[G校]</p>
<p>その他(ご意見をお聞かせください。)</p>	<p>文科省からこの様に作っていけば良いというものがあればスムーズになる。わからない中、手探りで作成したので、今後その様なものが出されるとやりやすい。[A校]</p> <p>中期計画は策定すべきだと思う。有ると無いと全然違う。[M校]</p> <p>過去にPDCAサイクルを機能させることへチャレンジしたが、当該分野専門職出身の職員、ということもあり(一般企業を経験していない)うまく機能しなかった。この課題をクリアした事例があれば聞いてみたい。[B校]</p>

		本当にこれでいいのかと、常に悩みながらやっているの、できることからコンサルを受けてみたいと思う。[C校]
--	--	--

## 4. 関係団体に対するヒアリング調査（中期計画策定）

### 【調査の目的】

本プロジェクトでは、『専門学校が行うべき中期計画策定の内容、範囲、深度等やそのプロセスを明確にし、何をどのような手順で策定すべきか、また、どのような効果があるかを明らかにし、中期計画策定のガイドラインを作成する』ことを目指している。

大学等の第三者評価では、中期計画の策定について、どのような項目で評価を行っているのかをご教示いただく。

### 【調査対象組織及び調査日】

No	法人・組織名	訪問日
12	公益財団法人 日本高等教育評価機構 (JIHEE)	11月13日
13	日本私立学校振興・共済事業団	12月1日

### 【ヒアリング調査結果】

	質問項目	回答欄
Q1	<p>大学等では、中期計画を作成する前にどのような分析がされていますか</p> <p>(例:①自社の分析(過去の業績、成功要因、強み、弱み)②環境分析(マクロ環境、ミクロ環境))</p>	<p>日本高等教育評価機構は、中期計画の「中身」を評価することはしていない。PDCA サイクルや質保証に関わる「評価の仕組み」とその機能性をチェックしている。そのため、左の例に書いてあるような内容はチェックしていない。[JIHEE]</p> <p>中長期計画策定のプロセスを以下のように説明</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 現状分析と危機意識の共有</li> <li>② ビジョン明確化、最終目標設定</li> <li>③ 計画策定の体制整備</li> <li>④ 具体策・数値目標の設定</li> <li>⑤ 計画の決定・学内共有</li> <li>⑥ 計画の実施／進捗管理</li> </ol> <p>上記のうち、特に①の「現状分析」を支援する道具として、定量分析(数値等による財務分析)や定性分析(数値以外での要因分析)を行うための分析ツールを揃えている。[私学事業団]</p>

Q2	<p>大学等における中期計画では、どのような内容を重視して作成されていることが多いですか。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>募集 <input checked="" type="checkbox"/>教育 <input type="checkbox"/>就職 <input type="checkbox"/>社会連携・社会貢献  <input type="checkbox"/>国際連携 <input type="checkbox"/>施設設備計画 <input checked="" type="checkbox"/>財務戦略  <input type="checkbox"/>組織・運営体制 <input type="checkbox"/>研修計画(人材育成)  <input type="checkbox"/>その他( )</p> <p>日本高等教育評価機構が主にチェックする項目として、財務が挙げられる。大学の学修目標を達成するために、財務の現状はどうか、どう予算編成するか(何にいくら投下するか)、今後の財務計画をどう立てているかなどをチェックし、必要に応じて指摘する。[JIHEE]</p>
Q3	<p>大学等における中期計画では、どのような項目が取り上げられていますか(例えば目次)</p>	<p>中期計画は私立学校法に関わるものなので、法人の運営(設備投資、学科編成など)に関するものが多い。[JIHEE]</p> <p><b>ビジョン明確化、最終目標設定(プロセス②)</b>      長期的なビジョンを設定するために、建学の精神・教育の理念に立ち返り、目標を明確化することを推奨。</p> <p><b>計画策定の体制整備(プロセス③)</b>      一般の教職員を含めて構成される計画策定の委員会やプロジェクトチーム等、計画策定のための体制構築を推奨。</p> <p><b>具体策・数値目標の設定(プロセス④)</b>      具体策検討にあたって、詳細にエビデンスに基づく現状分析を行うことを推奨。例えば、SWOT分析<sup>*1</sup>や3C分析<sup>*2</sup>等のフレームワークを活用し、定量分析(法人・学校の財務分析／人口等の環境分析など)や定性分析(教職員からのヒアリング／学生等のアンケート調査など)を実施。⇒施策を明確化[私学事業団]</p>
Q4	<p>大学等(受審校)に対して、中期計画の作成や教学マネジメントを指導(案内)する「手引き」のようなものはありますか。      また、それをご提供いただくことは可能ですか。</p>	<p>「令和5年度 大学機関別認証評価 受審のてびき」参照。      [JIHEE]</p> <p>以下、【受審のてびき】より、中期計画に関する項目を抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基準項目1-2. 使命・目的及び教育目的の反映       <ul style="list-style-type: none"> <li>③中長期的な計画への反映:使命・目的及び教育目的を中長期的な計画に反映しているか。</li> </ul> </li> <li>・基準6. 内部質保証       <ul style="list-style-type: none"> <li>内部質保証とは、「三つのポリシーを起点とする教育の質保証」と、「中長期的な計画を踏まえた大学全体の質保証」からなる。</li> </ul> </li> <li>・基準6-3. 内部質保証の機能性       <ul style="list-style-type: none"> <li>自己点検・評価、認証評価及び設置計画履行状況等調査などの結果を踏まえた中長期的な計画に基づき、大学運営の改</li> </ul> </li> </ul>

善・向上のために内部質保証の仕組みが機能しているか。  
(以上) [JIHEE]

中長期計画を作るのはあくまで学校である。私学事業団では、  
中長期計画の作り方・考えを資料で説明している。

**【中長期計画策定資料の内容説明】**

(1) 成果の上がる中長期計画をどう作るか

- ・作って終わりではなく、中長期計画を回していくことが大事なので、作成する段階から努力が必要。
- ・策定プロセスを再確認して、修正する点があれば PDCA サイクルで見直し、改善する。

(2) 中長期計画(経営改善計画)の策定とは

- ・5年後どうなるかというビジョンをしっかりと持つ。
- ・各年度の目標数値(KPIを決めて実行することでKGIにたどりつく。

(3) 中期計画で盛り込む事項とポイント

①将来どのような学校にしたいか(計画期間におけるビジョン)

②具体的な数値目標を決める

- 目標に到達するための具体的な数値目標がないと、結果が見えない

③明確な実施計画

- あやふやな計画なままだと、どこまでやればよいかが見えてこない。具体的(数字・目標・取組・担当者)なところまで落とし込むことが重要。

④ビジョン・計画を共有し、達成感の共有

- 皆を巻き込み、一丸となって行うことで達成感を共有できる。

(4) 中長期計画策定の必要性と有益性

- ・私立学校法による義務化(文部科学大臣所轄法人)

(5) 中長期計画策定のプロセス

- ・プロセス1 現状分析と危機意識の共有

- 数値データの分析を行い、自分たちがどのような状況にあるかを明確にする。それを共有して全員で危機意識を共有する。

**【私学事業団分析ツール例の紹介】**

定量分析 自己診断チェックリスト(財務比率等)、経営判断  
指標、私学情報提供システム、今日の私学財政



定性分析 自己診断チェックリスト(管理運営等)、私学経営  
情報(アンケート報告)

・プロセス2 ビジョン明確化と最終目標設定を行い、具体的な方  
策を決定

→ 建学の精神を踏まえながら、経営ビジョンをまと  
める。

・プロセス3 計画策定体制の整備

→ 計画策定の委員会やプロジェクトチームなどの体  
制を構築して行うことが重要で、出来るだけ多くの  
意見を吸い上げるために、一般の教職員も含めて  
構成された体制構築を行う。

併せて、策定後の進捗管理の体制整備も行う。

・プロセス4 具体策・数値目標の設定

→ **【定量分析】**設定するにあたっては、現況はどうな  
っていて、今後どうなるべきかを、人口の減少や  
地域の情勢などを踏まえて考える。(財務状況・  
学生募集・18歳人口の動向・国家資格の合格  
率・就職率)

**【定性分析】**数値では見えない部分もあるため、  
教師へのヒアリングや学生からのアンケート・イン  
タビュー・地域社会のニーズなども活用

**【ツール活用】**SWOT分析、3C分析等のツール  
を活用することが有効。SWOT分析は、内部環  
境(強み、弱み)と外部環境(機会、脅威)をそれ  
ぞれ掛け合わせて、それぞれの属性の特徴を教  
職員で意見を出しあい議論を行う。

3C分析は、自学・競合校・顧客(学生)の3つを  
踏まえて環境を分析し、自分たちの立ち位置を  
知り、どう戦略を立てるかがポイントになる。

**【顧客となるターゲットの設定】**学生募集に特効薬  
はないということを自覚し、学生を確保している学  
校は何を意識しているかを全員で共有することが  
ポイントになる。誰が顧客かをはっきりさせ、どうい  
った学生に来てもらっていて、その学生のニーズ  
は何なのかを知る。また、不安や不満をアンケー  
トで把握し、それをどう改善するかを検討し、今後  
の学生募集に反映させる。

【具体策・数値目標の設定】KGI でどこにゴールを置くか、そしてその数値はどうするか決める。さらに、ゴールまでの過程に KPI である途中の到達数値が曖昧にならないよう明確に定める。

上記の数値を追えば、どの段階が弱いのが見えてくる。

【意見をしっかりと形にするためには】

良い意見が出ても、そこから先に進まないことはよくある。出された意見や提案に対し、手順を踏んで形にしていくことが重要であり、計画が動き出したら必ず進捗管理を行い、改善をする。

・プロセス5 計画の決定・学内共有

→ 計画が決まれば、学内で計画内容を共有すること。

・プロセス6 計画の実施進捗管理

→ 作って満足ではなく、実施の進捗管理をどこ部署で行うかなどの体制を明確にし、実施進捗管理をきちんと行うことが一番重要。

定期的に KPI 達成の進捗管理を、複数の視点からチェックする体制を構築し、未達成の場合は、原因を明確にして内容を見直す PDCA が展開できる仕組み作りになっているかを確認する。

計画を実行する担当部署や担当者を行動計画で明確に決めると、どこに問題があるかが見えてくる。

中長期計画を有効に機能させるには、教職員が当事者意識を持つことが大事なので、プロセス1の現状分析の時に可能であれば全員に参加してもらい、現状を把握してもらうことが重要になる。その後、目指すべき姿を経営改善計画として全員で共有する。

(7) 中長期計画策定における注意点

【中長期計画の陥りやすい罠】

- ・作ることが目的化している。
- ・意見を聞かずに作成されているので、全員に共有されていない。
- ・実行が担保されない
- ・数値目標や達成時期が曖昧

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・無責任体制</li> <li>・モニタリング組織や教学事務組織が不在</li> <li>・年度ごとの予算事業計画に反映されない。</li> <li>・計画を策定しているだけで形骸化している。</li> </ul> <p>(8) 中長期計画策定 成功のカギ</p> <p><b>【納得する】</b></p> <p>現場の人たちも含めて、「今の学校の状況」や「今後どうしないといけないか」に対して、「納得」して中長期計画に取り組んでいるということが成功の秘訣。納得をして取り組んでいけば、計画をブラッシュアップ(修正)できるようになる。[私学事業団]</p>
--	--	---

※1 SWOT 分析とは、強み(Strength)、弱み(Weakness)といった内部環境と、機会(Opportunity)、脅威(Threat)といった外部環境を2×2マトリックスにして分析し、領域に応じた戦略を策定していくものである。

※2 3C 分析とは、自学(Company)、顧客(Customer)、競合校(Competitor)の3つの視点から、環境を分析し、経営上の課題を把握し、成功に導くための戦略を練ることを可能にするフレームワーク。

## 5. 中期計画策定に関する調査結果（まとめ）

---

### 5-1. 中期計画で重視される内容について

今回の専門学校11校へのヒアリング調査の結果、中期計画を作成する際に重視する内容として、募集[10校]、教育[10校]、財務戦略[8校]、就職[7校]などが多くの学校で挙げられました。教育や就職は、職業教育機関である専門学校にとって、業務の中核となるものです。また、募集や財務戦略は、学校の継続的な運営、つまり学校経営にとって、重要な項目となります。これらの項目を重視することは、中期計画の策定に当たって、共通認識となるものであることが改めて確認できました。

具体的な意見として、「業界への貢献(就職)や育成人材像に関する「教育」も重要。それらの原資となる「募集」については特に定量的な指標をもって計画する。」や「募集、就職(企業連携、インターンシップ)、教育を重視しているが、これらの項目を特別な労力を使うことなく、日頃の教育を通じて成果に繋ぐことが理想。」などがあります。

専門学校という職業教育機関の取組として、人材像を描き、就職先のニーズを踏まえて、どのような知識・スキルを身につけさせ、能力を評価すべきかを検討します。企業に役立つ人材(職業人材)が育成できているか、専門学校として専門人材の育成ができているかを考え続けなければなりません。「職業教育の質」の目指すところとは何か。地元企業との連携や、中長期的な企業連携の取組を継続させ、研究主導の大学との違いを見える形にし、企業に求められる専門人材を育成することこそが高い価値を生むということに目を向けなければなりません。

これらに続く項目として、研修計画(人材育成)[5校]、社会連携・社会貢献[4校]、組織・運営体制[4校]、施設設備計画[3校]が挙げられています。教育の質の向上が求められる中、教職員の能力向上・スキルアップへの関心が高まっていることが現れています。

「組織・運営体制」に関する具体的な意見として、「組織運営の体制」や「組織の人材育成」の着目度は高い。」や「学科ごとの今年のことしか見ていない、考えていないという状態から、学園として専門学校の発展とか視野を広く持てるきっかけとなった。」など、また、「施設設備計画」に関するものとして「重要な点は、古くなってきている校舎の修繕計画と考えている。これは中期計画を作成するにあたり見えてきた部分である。」などがあります。

中期計画の期間を5年とすべきか、3年とすべきかも、今後の検討課題です。専門学校の教育課程は2年が多く、そこも大学とは大きく異なります。大学とは異なる職業教育のマネジメントの仕組みを構築しなければなりません。

「私大連 私立大学ガバナンス・コード」では、「1. 自律性の確保」という基本原則の下、教学、人事、施設及び財務等に関する事項や人材の育成、登用の方針について示すとともに、顕在的リスクのみならず潜在的リスクについても識別、評価し、現実的かつ具体的な資金計画、収支計画を精緻化することが薦められています。(実施項目 1-1:③ 中期計画等に教学、人事、施設及び財務等に関する事項を盛り込む。④ 中期計画等において、理事長をはじめ政策を策

定、管理する人材の育成、登用の方針を盛り込む。⑤ 中期計画等の内容について、その適法性、倫理性を考慮するとともに、顕在的リスクのみならず潜在的リスクについても識別、評価する。⑥ 中期計画等の策定に際し、財政面の担保が不可欠であることを踏まえ、現実的かつ具体的な資金計画、収支計画を精緻化する。)

## 5-2. 中期計画の共通理解の必要性と公開について

今回の専門学校11校へのヒアリング調査の結果、中期計画をどのレベルまで公表・説明しているかとの問いに対して、「全ての教職員[7校]」との回答が最も多く、「一部教職員(責任者クラス)[2校]」との回答と、大きく差がつかっていました。中期計画は、「計画を立て、それを事業計画に反映して実行することが重要である」という点を踏まえると、学校全体での共通理解が必要となるはずですが、ヒアリング調査の結果からは、こうした点が理解され、学校全体での共通理解が必要であるとの認識が広まっていることが伺えます。なお、前項でも指摘したように、中期計画には学校の財務に関する情報も含まれるため、「常勤教職員に3月に行う新年度方針発表で発表している(決算書類も含め)。非常勤講師には見せていない(中期計画は経営に関するものであるため)。ただし、退学に関しては伝えている。」という運用や、「保護者や学生には伝えていないが、学校関係者評価委員会では伝えている。」という運用が行われているようです。

学校教職員等に対する周知方法の具体例として、「教職員には3月末の方針発表会で90分かけて説明している。非常勤講師には別の機会を設けて説明している。学生や保護者には形式を変えて説明している。また保護者には保護者だよりを発行している。」と、階層別に対応している事例や、「職員全体を集めて一気に周知、といった活動はやっていないが、運営委員会、職員会議などの場所を使って、定期的に伝えていく。」といった事例が報告されています。

「私大連 私立大学ガバナンス・コード」では、「1. 自律性の確保」という基本原則の下、実施スケジュールを含む具体のアクションプランを明確にすることで中期計画の共通理解を図り、評議員会等の意見を聴取したうえで、会議体等の合議により中期計画の最終決定を行うことが示されています。また、測定可能な指標や基準に基づく達成目標、行動目標を提示し、適宜、データやエビデンスに基づいて中期計画等の進捗管理を行うなど、教職員を中心とする構成員に十分に説明し、理解の深化を図り、中期計画等の期間中及び期間終了後に、進捗状況及び実施結果を法人内外に公表することを薦めています。(実施項目 1-1:⑦ 中期計画等において、実施スケジュールを含む具体のアクションプランを明確にする。⑨ 中期計画等の最終決定は、十分な説明、資料に基づき、評議員会等の意見を聴取したうえで、会議体等の合議により行う。⑩ 中期計画等において、測定可能な指標や基準に基づく達成目標、行動目標を提示し、適宜、データやエビデンスに基づいて中期計画等の進捗管理を行う。⑪ 中期計画等の内容、進捗管理方法について、教職員を中心とする構成員に十分に説明し、理解の深化を図る。⑬ 中期計画等の期間中及び期間終了後に、進捗状況及び実施結果を法人内外に公表する。)そして更に、「3. 信頼性・透明性の確保」という基本原則の下、中期計画等の進捗状況についての報告が薦められています。(実施項目 3-3-1:④ 中期計画等との連関に留意した事業報告書の作成を通じてその進捗状況を公表する。)

### 5-3. 中期計画の達成度評価と見直しについて

今回の専門学校11校へのヒアリング調査の結果、「達成度評価が難しいか」という設問に対して、「とても当てはまる」と回答した1校と「当てはまらない」と回答した1校は、いずれも「全学での数値目標の設定」という設問に対して、「特に設定していない」との回答でした。達成度評価を行うためには、評価を行うための指標(基準)や到達目標を設定しなければなりません。これらの指標や到達目標は、必ずしも数値目標(定量的な目標)である必要はなく、定性的な目標である場合もあります。アンケート調査時には、回答しやすい設問とすることを優先し、「数値目標の設定」という観点で質問しました。ヒアリング調査時には、アンケート調査時の回答を踏まえて、より具体的な質問をさせていただきました。結果として、中期計画の達成度評価については、多くの学校が「課題」として認識していることがわかりました。

「私大連 私立大学ガバナンス・コード」では、「1. 自律性の確保」という基本原則の下、測定可能な指標や基準に基づく達成目標、行動目標を提示することで、達成度評価を適切に行える環境を整えるとともに、外部環境の変化等により、中期計画等の変更が必要となった場合、速やかに修正を行える体制を構築することが薦められています。(実施項目 1-1:⑩ 中期計画等において、測定可能な指標や基準に基づく達成目標、行動目標を提示し、適宜、データやエビデンスに基づいて中期計画等の進捗管理を行う。⑫ 外部環境の変化等により、中期計画等の変更が必要となった場合、速やかに修正を行える体制を構築する。)

### 5-4. 中期計画の策定・評価における理事会・評議員会の役割

今回の専門学校11校へのヒアリング調査の結果、中期計画の策定にあたり「理事会で承認を得ている」という学校は、少数であることがわかりました。現状として、理事会での承認が求められているという訳ではありませんので、「できていない」と評価してしまうのは早計です。求められたり、義務づけられたりする前に、自律的に、こうした取組を進めることが、組織としての信頼に繋がるのではないかと考えられます。

令和5年度の私立学校法の改正では、ガバナンス改革を大きな課題として取り上げています。ガバナンス改革は、学校法人自らが主体性をもって行わなければならない性質のものです。基本的な考え方として、理事会と評議員会が相互に牽制しあいながらも、建設的に協力し、時には議論しあい、充実した納得感のある学校法人運営を目指すものであるとされています。今回の法改正では、「意思決定機関」は理事会であり、評議員会は「諮問機関」とされています。そのため、「理事会での承認」を適切な取組の目安としています。

「私大連 私立大学ガバナンス・コード」では、「1. 自律性の確保」という基本原則の下、中期計画等に係る策定管理者と執行管理者を明確に分けることと、評議員会等の意見を聴取したうえで、会議体等の合議により、中期計画等の最終決定を行うことが薦められています。(実施項目 1-1:⑧ 中期計画等に係る策定管理者(政策管理者)と執行管理者を明確にする。⑨ 中期計画等の最終決定は、十分な説明、資料に基づき、評議員会等の意見を聴取したうえで、会

議体等の合議により行う。)

## 5-5. 中期計画策定のプロセスについて

私学事業団では、中長期計画策定のプロセスを以下のように説明し、大学における中長期計画策定の手順をガイドラインとして示しています。

- ① 現状分析と危機意識の共有
- ② ビジョン明確化、最終目標設定
- ③ 計画策定の体制整備
- ④ 具体策・数値目標の設定
- ⑤ 計画の決定・学内共有
- ⑥ 計画の実施／進捗管理

今年度は、中期計画策定のプロセスを検討するためのデータを収集することを目的として、調査・検討を行いました。大学の教学マネジメントと、専門学校の職業教育のマネジメントの違いをはじめ、マネジメントの仕組みに求められる内容も異なりますので、中期計画に盛り込むべき内容や、それらの策定のプロセスについても、異なる部分が出てくるはずですが。

私学事業団様や JIHEE 様は、先行して中期計画の策定に関するガイドライン作りに取り組んでいる組織ですので、引き続き、情報提供をいただきながら、専門学校における中期計画策定のプロセスについても、検討していきます。

## 5-6. 中期計画策定に関する今後の課題

今回、アンケート調査ならびにヒアリング調査を通じて、既に中期計画策定に取り組んでいる学校法人及び専門学校が数多くあることがわかりました。しかし、その中期計画に掲載されている内容やそれらの粒度はまちまちで、手探り状態とも言える状況です。

令和5年度の私立学校法の改正では、ガバナンス改革が大きな課題として取り上げられました。ガバナンス改革は、学校法人自らが主体性をもって行わなければならない性質のものです。学校法人ならびに各学校が、主体的に、かつ、安心してガバナンス改革に取り組むとともに、職業教育のマネジメントを行う上で効果的な中期計画策定に取り組めるよう、検討を進めます。

今回、貴重なご意見ならびに情報をご提供いただいたことに感謝申し上げます。情報を精査し、使い勝手の良い「中期計画策定のためのガイドライン」を作成できるよう、次年度に向けて検討していきたいと思っております。

令和5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」  
職業実践専門課程の一層の社会的評価向上のための共通基盤整備の推進

## 令和5年度 事業成果報告書

---

令和6年3月

一般社団法人 全国専門学校教育研究会

〒107-0062 東京都港区南青山 2-2-15 ウイン青山 1403

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。