

会議議事録

事業名	令和6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 (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基盤整備の推進
代表校	一般社団法人全国専門学校教育研究会

会議名	第5回事業推進委員会
開催日時	令和7年1月8日(水) 14:00～17:00
場所	リファレンス駅東ビル貸会議室
出席者	委員対面：五十部 昌克、林 宏治、稲永 由紀、谷 昌一、 沖 直彦、松田 義弘 委員〇Ｌ：岡村 慎一、菊田 薫、富田 伸一郎、松本 晴輝、 氏部 正、鈴木 弘明 計12名 請負業者：飯塚 正成 計1名 オブザーバー：八木 信幸 計1名 合計14名
議題等	I. 調査の概要 学校関係者評価委員会の運営実態や中期計画策定の状況を把握することを目的として実施。調査対象は、専修学校や専門学校を中心とした教育機関であり、アンケートおよびヒアリング調査を通じて、実際の運営実態や課題を明らかにすることを狙いとした。 調査では、以下の視点から分析を行った。 1.1 中期計画の策定状況 ・ 学生数や学校の所轄の違いによる策定状況の差異 ・ 中期計画の策定主体 ・ 策定回数とその意義 2.2 学校関係者評価委員会の運営 ・ 開催頻度と実施目的 ・ 委員の構成と役割 ・ 委員長の属性と運営の実態 3.3 内部質保証人材の育成 ・ どのような職務経験者が適任と考えられているか

- ・ 必要なスキルや能力の分析
- ・ 研修による効果的な育成手法の考察

Ⅱ. 中期計画の策定状況

2.1 中期計画策定の有無

- ・ 調査の結果、中期計画を策定する学校は増加傾向にあるものの、その策定状況には学校の規模よりも、所轄の違いが大きく影響していることが分かった。
- ・ 例えば、大学を持つ学校法人では中期計画の策定が義務化されている場合が多く、定期的に策定している割合が高かった。一方、そうした義務のない学校では策定していないケースも見受けられた。
- ・ また、中期計画を複数回策定している学校と1回のみ策定している学校との間で、その目的や運用方法に明確な違いが見られた。
- ・ 特に、毎年見直しを行う「ローリング方式」を採用している学校もあり、一概に回数だけで計画の成熟度を評価することは難しいことが示唆された。

2.2 中期計画の策定主体

- ・ 学校法人本部が策定するのか、学校側が策定するのか、あるいは両者が協力して策定するのかについても調査を行った。
- ・ 学生数が増えるほど、学校法人と学校が連携して策定する割合が増加する傾向が見られた。
- ・ 一方、学生数が少ない学校では、学校法人または学校のどちらかが単独で策定するケースが多く、人員の確保が難しいために分担せざるを得ない状況があると推察される。
- ・ この結果を踏まえ、理想的には学校法人と学校が協力しながら策定する形が望ましいものの、学校規模による実態の違いも考慮すべきであると結論付けた。

Ⅲ. 第3章 学校関係者評価委員会の運営

3.1 開催頻度とその目的

- ・ 学校関係者評価委員会の開催頻度について、当初の仮説では「人員不足や多忙さが原因で実施が困難であり、できれば2回以上開催したいと考えている」と予想していた。しかし、調査の結果、多くの学校では「最低限の回数を実施すればよい」と認識していることが分かった。
- ・ このことから、委員会の目的が「形だけの開催」になっている可能性が示唆される。一方で、中学高校関係者や地域住民を委員に任命している学校では、複数回開催している割合が高く、より積極的に学校

評価を進めている様子が伺えた。

3.2 委員構成とその影響

- ・委員の構成に関して、学生数が多い学校ほど、中学高校関係者や地域住民を任命している割合が高いことが確認された。
- ・これは、学校規模が大きいほど、外部との連携を強化し、より多様な視点を取り入れようとする意識が高いことを示していると考えられる。
- ・また、企業関係者や卒業生の参加は比較的容易であるが、地域住民や中学校関係者を委員に含めることは難しいとする意見があった。
- ・このことから、ガイドライン策定においては、学校関係者評価委員会に求められる適切な委員の構成を明示する必要がある。

3.3 委員長の属性と運営の実態

- ・調査の結果、本来学校外の関係者が務めるべき委員長の役割を、学校長や副校長が務めているケースが多いことが判明した。
- ・これは、学校関係者評価委員会の運営における基本的な役割分担が十分に理解されていないことを示している可能性がある。
- ・この点については、ガイドライン策定時に適切な委員長の選任方法を明記し、学校外の関係者を委員長に選ぶことを推奨することが重要である。

IV. 第4章 内部質保証人材の育成

4.1 適任者の職務経験

- ・内部質保証人材として適任と考えられる職務経験者について調査したところ、管理職（校長・副校長）から教務系・事務系職員へと移行する傾向が見られた。
- ・これは、学校の規模が大きくなるほど、内部質保証の業務が専門職化し、専任の人材が配置されるようになるためと考えられる。
- ・また、将来的な目標としては、管理職経験者が内部質保証の責任者となることが望ましいとする意見もあり、研修のカリキュラム設計においても、こうした人材育成の視点を取り入れるべきである。

4.2 必要とされるスキルと研修の効果

必要とされる知識・技術としては、以下の3つが特に重視されていた。

- ・学校評価の基準
- ・学校運営法務
- ・法令規定
- ・また、研修によって向上が期待されるスキルとしては、「法令規定

	の理解」「学習サービスの評価」などが挙げられた。 ・ 公平公正といった行動特性は、研修では身につけにくいと考えられており、内部質保証人材の育成には、知識・スキルだけでなく、倫理観や価値観の醸成も求められることが分かった。 V. まとめと今後の課題 5.1 調査結果からの示唆 ・ 中期計画は、学校規模よりも所轄の違いが影響を与えている。 ・ 学校関係者評価委員会は、形骸化する傾向がある。 ・ 委員長の選任や委員の構成に課題がある。 ・ 内部質保証人材の育成には、知識・スキルだけでなく倫理観も重要。 5.2 今後の取り組み ・ 本調査結果をもとに、ガイドラインの策定と研修プログラムの開発を進める。 ・ 特に、中期計画策定の標準プロセスや、学校関係者評価委員会の適切な運営手法の提示が求められる。 ・ また、内部質保証人材の研修では、専門知識と実践スキルの両方をバランスよく提供することが重要である。 VI. 第6回委員会日程 ○令和7年2月10日（月）14:00～17:00 福岡からのハイブリッド
配布資料	