

目次

第1編 事業概要

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1. 事業概要 | 1 |
| 1-1. 事業の概要 | 3 |
| 1-2. 事業内容の説明 | 3 |
| 2. 自己点検評価表および運用ガイドライン 2025 の開発と検証の概要 | 5 |
| 2-1. 「自己点検評価表および運用ガイドライン 2025」(案)作成手順 | 5 |
| 2-2. 検証方法と検証結果 | 6 |
| 2-3. 「自己点検評価表および運用ガイドライン 2025」の特徴 | 7 |
| 3. 学校関係者評価委員会運用ガイドラインの開発と検証の概要 | 9 |
| 3-1. 検証方法と検証結果 | 9 |
| 3-2. 「学校関係者評価委員会運用ガイドライン 2025」の特徴 | 10 |
| 4. 中期事業計画策定手順書の開発と検証の概要 | 12 |
| 4-1. 検証方法と検証結果 | 12 |
| 4-2. 「中期事業計画策定手順書 2025」の特徴 | 13 |
| 5. 内部質保証人材育成講座の内容整備および検証の概要 | 15 |
| 5-1. 内部質保証人材育成講座の概要 | 15 |
| 5-2. 内部質保証人材育成講座の検証 | 15 |
| 5-3. 検証結果と改訂版の作成 | 17 |
| 6. 内部質保証人材育成講座講師養成講座の内容整備および検証の概要 | 19 |
| 6-1. 内部質保証人材育成講座講師養成講座の概要 | 19 |
| 6-2. 内部質保証人材育成講座講師養成講座の検証 | 19 |
| 6-3. 検証結果と改訂版の作成 | 20 |

第2編 自己点検評価表および運用ガイドライン 2025 の開発と検証

| | |
|--|----|
| 1. 「自己点検評価表および運用ガイドライン 2025」20250929 版 | 25 |
| 2. アンケート調査結果 | 75 |
| 2-1. 「FD 関連事例紹介セミナー(1 日目)」受講者アンケート結果 | 75 |
| 2-2. 「内部質保証人材育成講座」受講者からの質問・意見 | 80 |
| 3. 検証結果および改正のポイント | 87 |

第3編 学校関係者評価委員会運用ガイドラインの開発と検証

- | | |
|-------------------|----|
| 1. アンケート調査結果 | 93 |
| 2. 検証結果および改正のポイント | 96 |

第4編 中期事業計画策定手順書の開発と検証

- | | |
|-------------------|-----|
| 1. アンケート調査結果 | 103 |
| 2. 検証結果および改正のポイント | 110 |

第5編 内部質保証人材育成講座の内容整備および検証

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1. 内部質保証人材育成講座受講者募集案内 | 115 |
| 2. 内部質保証人材育成講座実施記録 | 119 |
| 3. アンケート調査結果 | 121 |

第6編 内部質保証人材育成講座講師養成講座の内容整備および検証

- | | |
|-----------------------------|-----|
| 1. 内部質保証人材育成講座講師養成講座受講者募集案内 | 141 |
| 2. 内部質保証人材育成講座講師養成講座実施記録 | 144 |
| 3. アンケート調査結果 | 145 |
| 4. 検証結果および改訂のポイント | 154 |

第 1 編 事業概要

1. 事業概要

1-1. 事業の概要

(1) 事業のテーマ

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を推進する。

(2) 事業の概要

- ① 私立学校法等の改正や現状の運用実態を考慮し、専修学校の自己点検・評価項目と運用ガイドラインを追加・改定した。
- ② 職業教育のマネジメントを強化するため、内部質保証人材育成講座および講師養成講座を開発・検証し、全国の職業実践専門課程設置校に普及促進した。
- ③ 私立学校法改正等を踏まえて、学校関係者評価委員会が果たすべき役割を再評価し、学校関係者評価委員会運用ガイドラインを開発・普及した。

1-2. 事業内容の説明

(1) 事業実施の成果目標

1. 背景

2018年11月に2040年に向けた高等教育のグランドデザイン答申が発表され、高等教育機関の認証評価等による教育研究活動により大学の質保証・向上の取り組みが行われている。また本年、私立学校法改正が決定し、教学マネジメントとともに、私立大学にはこれまでなかった中期計画の策定が法定の義務となり、その計画の進捗状況の達成度評価が新たに求められ、情報公開の内容と範囲が相当に拡大している。

専修学校の質保証・向上の取組では、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が、未だ実施率は低い状況である。職業実践専門課程においては、実施内容の質が問われている結果が、昨今の職業教育のマネジメントに関する調査結果から見受けられる。

これらの状況において、職業実践専門課程の更なる充実が不可欠であり、フォローアップの見直し、修学支援新制度との連動を踏まえ、文部科学省の従来の自己点検・評価表例示や評価項目を基本としながらも、これら変更等の必要性を反映した運用が求められることから、充実に向けた実行内容の普及・支援が必要となる。

2. 本事業のねらい

本事業では、現状を踏まえ自己点検評価の点検項目と運用ガイドラインの改訂が必要であり、これらの運用を職業教育のマネジメントとして意味のある活動を実施していくために必要な自己点検評価を行う人材育成を継続して行う。このために、各地で、内部質保証人材育成を行うことが可能な講座を開発し実施した。また講座の持続的な提供に際して、講座を担当する講師の育成も行い、持続的な普及促進の仕組みを整えた。

また、従来行われてきた学校関係者評価委員会の実態を調査し、私立学校法改正等を踏まえ「学校関係者評価委員会」が果たすべき役割を整理し直し、学校関係者評価委員会運用ガイドラインを開発し、検証した。

こうした取り組みを継続的に普及・改善し、学生・保護者、そして産業界に積極的に説明責任を果たす学校を増やすための体制を整備した。

(2) 成果目標を達成するための具体的な方法

1. 令和7年度の成果

- ① 自己点検評価表および運用ガイドライン 2025 を開発・検証し、完成させた。
- ② 学校関係者評価委員会運用ガイドライン 2025 を開発・検証し、完成させた。
- ③ 中期事業計画策定手順書 2025 を開発・検証し、完成させた。
- ④ 内部質保証人材育成講座の内容を整備し、試行・検証し、内容を修正した。
- ⑤ 内部質保証人材育成講座担当講師養成講座を整備し、試行・検証し、内容を修正した。

2. 会議等

本事業の調査・開発等は、事業推進委員会が担当した。

委員会は年間6回(東京4回、オンライン2回)開催した。

- | | | |
|--------------|---------------|--------|
| ・ 第1回事業推進委員会 | 令和7年7月22日(火) | 対面(東京) |
| ・ 第2回事業推進委員会 | 令和7年9月5日(金) | 対面(東京) |
| ・ 第3回事業推進委員会 | 令和7年10月22日(水) | 対面(東京) |
| ・ 第4回事業推進委員会 | 令和7年11月25日(水) | オンライン |
| ・ 第5回事業推進委員会 | 令和8年1月13日(火) | オンライン |
| ・ 第5回事業推進委員会 | 令和8年2月17日(火) | 対面(東京) |

また、事業の進捗や予算執行、別途受託を申請している教職員研修プログラム開発事業の情報を総括するために、全国職業教育協議会を設置した。

同協議会は、年間3回(福岡1回、東京1回、オンライン1回)開催した。

- | | | |
|----------------|---------------|--------|
| ・ 第1回全国職業教育協議会 | 令和7年8月1日(金) | 対面(福岡) |
| ・ 第2回全国職業教育協議会 | 令和7年10月23日(木) | 対面(東京) |
| ・ 第3回全国職業教育協議会 | 令和8年1月21日(水) | オンライン |

2. 自己点検評価表および運用ガイドライン 2025 の開発と検証の概要

2-1. 「自己点検評価表および運用ガイドライン 2025」(案)作成手順

「自己点検評価表および運用ガイドライン 2025」の作成にあたり、当初の計画では令和 6 年度に開発した「自己点検・評価表および運用ガイドライン 2024」を題材とし、令和 7 年度文部科学省委託事業「教職員の資質能力向上に必要な教職員研修プログラムの構築・普及・推進」(全専研受託)の FD セミナーを活用して検証を実施する予定であった。

しかし、2025 年 6 月 30 日に文部科学省から「専修学校における学校評価ガイドライン」(改訂版)が発行され、自己点検評価表にて用いるべき評価基準が大幅に改訂され、「自己点検・評価表および運用ガイドライン 2024」を使用しての検証では十分な成果が得られない可能性が高くなってしまった。そこで、今年度の検証事業で用いる【共通的评价基準モデル 2025改訂版】(案)として、令和 6 年度に開発した「自己点検・評価表および運用ガイドライン 2024」に、「専修学校における学校評価ガイドライン」(改訂版)の内容を反映させ、「自己点検評価表および運用ガイドライン【専修学校における学校評価ガイドライン改訂版対応】20250929 版」を作成することとした。

(1) 自己点検評価結果

「共通的评价基準モデル2025改訂版」では、文部科学省発行の「専修学校における学校評価ガイドライン」(改訂版)に準拠し、小項目またはそれらを細分化した「評価の基準」単位で、

評価3 (基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)

評価2 (基準をおおむね満たす場合)

評価1 (基準を満たしておらず改善が必要な場合)

の3段階で評価を行うこととした。

そして、それぞれの「評価の基準」について、どのようなことができているか、あるいは評価2とできるのかなど、評価の考え方について、とりまとめた。

(2) 評価基準について

「共通的评价基準モデル2025改訂版」では、文部科学省発行の「専修学校における学校評価ガイドライン」(改訂版)に準拠し、大項目を以下の項目1から項目6の6項目に整理した。

- 項目1. 教育理念・目的・目標
- 項目2. 教育課程、教育の実施、学修成果
- 項目3. 学生の受入れ学生支援
- 項目4. 教育実施組織・教員
- 項目5. 教育環境
- 項目6. 教育活動の基盤と改善・向上の取組

2-2. 検証方法と検証結果

(1) 検証方法

今回、検証に用いる「自己点検評価表および運用ガイドライン【専修学校における学校評価ガイドライン改訂版対応】20250929 版」を、「教職員の資質能力向上に必要な教職員研修プログラムの構築・普及・推進」のFD セミナーで使用している。そこで、当該セミナーの受講者に協力を要請し、アンケート調査結果や、グループワーク開催時に寄せられた質問・意見等をもとに検証することとした。受講状況は以下のとおり。

- ◆ 「教職員の資質能力向上に必要な教職員研修プログラムの構築・普及・推進」のFD セミナー開催概要

講座名： 2025 年度 FD関連事例紹介セミナー

【専修学校における学校評価ガイドラインの改訂について】

～第三者評価の実施に向けた自己点検評価と学校関係者評価の取組～
(第1日目)自己点検評価表及び運用ガイドライン【共通的评价基準モデル 2024 年改訂版】の紹介と「専修学校における学校評価ガイドライン(文部科学省)」の改訂を踏まえた自己点検評価の運用ガイドラインおよび利用方法

開催日： 第1日目(東京:令和7年11月13日(木)/福岡:11月18日(火))

開催場所： 東京会場(ビジョンセンター西新宿 7F 703)

福岡会場(リファレンス駅東ビル貸会議室「会議室 G」)

受講者数： 58名(東京会場30名、福岡会場28名)

有効回答数： 58件

(2) 内容カリキュラム

| 時 間 | 内 容 |
|-------------|---|
| 14:15～15:15 | 自己点検評価表及び運用ガイドライン【共通的評価標準モデル2024年改訂版】の紹介と「専修学校における学校評価ガイドライン(文部科学省)」の改訂を踏まえた自己点検評価の運用ガイドラインおよび利用方法 一般財団法人職業教育キャリア教育財団 評価・認証事業運営委 |
| 15:30～16:30 | 自己点検評価の試行(演習) 講師同上 |
| 16:30～17:00 | 自己点検評価基準の補足説明及び質疑応答 講師同上 |

(3) 検証結果

セミナー受講者(学校長、事務長、教務責任者、教員等)からのフィードバックにより、以下の傾向が明らかになった。

◆ 高い理解度と有用性

- 研修内容(ガイドラインの内容)について約98%が「理解できた」と回答し、満足度も約96%と非常に高い結果となった。
- 職位に関わらず、ほとんどの受講者が実務において「役立つ」または「やや役立つ」と評価しており、自己点検評価の実施意欲も高いことが確認された。

◆ 運用の課題:エビデンスとルールの未整備

- 多くの学校で、教育活動自体は行われているものの、明文化された規定(ルール)や記録(エビデンス)が不足していることが課題として浮き彫りになった。
- 特に「1-6 内部質保証の取組」が最もわかりにくい項目として挙げられ、実施のタイミングや記録の残し方に戸惑いが見られた。

◆ 評価基準の解釈の迷い

- 「評価2(基準を満たす)」と「評価3(特筆すべき取組)」の境界線が曖昧であるとの指摘がなされた。また、改善活動に熱心な学校ほど自校を厳しく評価してしまうというジレンマも確認された。

2-3. 「自己点検評価表および運用ガイドライン 2025」の特徴

検証結果を踏まえ、2025年版ガイドラインでは「評価基準の明確化」と「財務指標等の厳格化・具体化」を中心に以下の改訂を行った。

(1) 評価の仕組みとエビデンスの整理

- ・ **エビデンスの種類**の明確化：適切な資料を選定できるよう、必要に応じて、ガイドライン上の例示に「規程・マニュアル等の文書（ルール）」と「報告書・議事録等の記録（実績）」を記載することとした。
- ・ **状況説明欄**の簡素化：すべての項目に説明を書く必要はなく、エビデンスのみで十分に説明ができる（証明できる）場合は記述不要とし、負担軽減を図っている。
- ・ **評価基準**の具体化：「評価 3」の要件を指標化し、改善点があっても基準を満たしていれば自信を持って「評価 2」とできるよう基準を整理した。

(2) 各評価項目の主な変更点・特徴

| 項目 | 特徴・改訂内容 |
|---------------------------|--|
| 項目 2： 教育課程、教育の実施、学修成果 | 留学生プログラムの柔軟な評価 ：留学生比率が 1/2 以内の学科の場合には、プログラム認定要件（教育課程等）を満たしていれば「評価 2」と判断可能とした。 |
| 項目 3： 学生の受入れ 学生支援 | 定員充足率の厳格化 ：修学支援新制度の特例（知事認定）に関わらず、直近 3 ヶ年すべてで充足率 50%未満の場合は、自己点検評価として「評価 1」とする。 合理的配慮の反映 ：法改正に伴う合理的配慮の義務化をガイドラインに明記した。 |
| 項目 6： 教育活動の基盤と改善・向上の取組 | 財務指標の厳格化と追加 ：（前受金保有率）基準を引き上げ、「100%以上」であることを「評価 2」の要件の一つとした。 （運用資産余裕比率）経営の安定性を示す指標として新たに追加を（例：1.0 年以上で評価 2）した。 組織マネジメント ：組織図、職務権限規程、会議議事録などを必須エビデンスとして明記した。 |

この改訂により、各学校がより客観的かつエビデンスに基づいた自己点検評価を実施できるよう整備を進めた。

3. 学校関係者評価委員会運用ガイドラインの 開発と検証の概要

3-1. 検証方法と検証結果

(1) 検証方法

本報告書におけるガイドラインの検証は、2025年11月に東京および福岡で開催された「FD 関連事例紹介セミナー【2日目】学校関係者評価委員会運用ガイドラインについて」のグループワークの中での質疑応答、および受講者を対象としたアンケート調査によって実施した。

◆ 「教職員の資質能力向上に必要な教職員研修プログラムの構築・普及・推進」の FD セミナー開催概要

講座名： 2025年度 FD関連事例紹介セミナー

「専修学校における学校評価ガイドラインの改訂について」(2日目)

開催日： 第2日目(東京:令和7年11月14日(金)/福岡:11月19日(水))

開催場所： 東京会場(ビジョンセンター西新宿 7F 703)

福岡会場(リファレンス駅東ビル貸会議室 「会議室 G」)

受講者数： 58名(東京会場30名、福岡会場28名)

有効回答数： 52件

(2) 内容カリキュラム

| 時 間 | 内 容 |
|-------------|--|
| 9:30~11:30 | 「学校関係者評価委員会運用ガイドラインについて」～学校関係者評価委員会の設置、開催・運営、評価結果のとりまとめと公表～ JAMOTE 認証サービス株式会社 代表取締役社長 八木 信幸 氏 |
| 11:45~12:45 | 「学校関係者評価委員会の効用と課題」(グループワーク) グループワーク ファシリテーター 講師同上 |

(3) 検証結果

グループワークの中での質疑応答やアンケート調査の結果から、セミナーおよびガイドラインに対する満足度や実務への有用性は非常に高い評価(「役立つ」が72.5%)を得ましたが、同時に多くの学校が以下の3点において具体的な課題や改善の必要性を感じていることが明らかになった。

① 委員会の構成と役割

- ・ 形骸化を防ぐため、委員の多様性(地域住民、連携高校、保護者等)を確保する必要があるという意見が多く挙げられた。
- ・ 学校内部者(校長など)ではない人物を委員長に選任することの重要性が指摘された。

② 運営の実質化

- ・ 開催頻度について、現状の「年1回開催」から「年2回開催」への増加を検討する声が多数あった。
- ・ 委員に学校の現状を深く理解してもらうため、授業見学や動画活用による情報の「可視化」や、事前資料の充実が求められている。

③ 評価結果の活用と公表

- ・ 報告書が単なる議事録にとどまらず、改善計画や学校ビジョンを示す質の高いものにする必要がある。
- ・ 評価結果を広報や保護者説明会で活用する「戦略的活用」の視点や、他校と比較・理解しやすくするための公表フォーマットの標準化への要望が示された。

3-2. 「学校関係者評価委員会運用ガイドライン 2025」の特徴

2024年度事業で作成されたガイドラインに対し、上記の検証結果(グループワークの中での質疑応答やアンケート調査で得られた意見等)を反映させ、以下の3点を中心に記述を追加・修正したことが本改訂版の大きな特徴である。

① 委員会の構成と役割の最適化

委員の多様性確保や委員長の適切な選任、形骸化防止など、委員会の基盤となる構成の見直しに関する記述を強化した。

② 運営の実質化と質の向上

開催頻度の見直し(年2回化など)、授業見学や動画を用いた活動の可視化、事前資料の充実など、より実質的で有意義な運営を行うための記述を追加した。

③ 評価結果の戦略的活用と公表

評価結果を学校価値向上のためのツールと捉え、改善計画等を含む報告書の作成や、公表フォーマットの標準化、広報活動への積極的な活用に関する視点を盛り込んだ。

4. 中期事業計画策定手順書の開発と検証の概要

4-1. 検証方法と検証結果

(1) 検証方法

本報告書では、「中期事業計画策定手順書」の実効性と理解度を検証し、見直し・改善に役立てるため、以下の方法で調査を実施した。

◆ 「教職員の資質能力向上に必要な教職員研修プログラムの構築・普及・推進」の SD セミナー開催概要

講座名： 2025 年度 SD 関連事例紹介セミナー

「専修学校における中期事業計画策定と策定事例の考察」(1 日目)

開催日： 第 1 日目(東京:令和 7 年 12 月 1 日(月)/福岡:12 月 10 日(水))

開催場所： 東京会場(ビジョンセンター西新宿)

福岡会場(リファレンス駅東ビル貸会議室)

受講者数： 38 名(東京会場 21 名、福岡会場 17 名)

有効回答数： 38 件

(2) 内容カリキュラム

| 時 間 | 内 容 |
|----------------------------------|--|
| 専修学校における中期事業計画策定について 1 日目 | |
| 14:00~14:30 | 総論：中期事業計画の意義と必要性 (私立学校法改正の概要/中期事業計画の基本原則) 職業実践的な制度に関する制度の理解 学校法人有坂中央学園 教育本部長 五十部 昌克 氏 |
| 14:30~15:20 | 構成要素：基本構造と計画期間 (主要目標・指標の設定/進捗管理と評価) JAMOTE 認証サービス株式会社 代表取締役 八木 信幸 氏 |
| 15:30~16:20 | 具体的な策定手順 (主要目標・指標の演習/具体的な施策の立案) 講師同上 |
| 16:20~17:00 | 実施・運用・評価 (計画の実行管理・進捗状況のモニタリング/定期的な評価と計画見直しの仕組み/P D C A サイクルの活用) 【質疑応答】 講師同上 |

(3) 検証結果

アンケートおよびグループワークを通じて、以下の結果が得られた。

- ① 高い評価と理解度:
 - ・ 研修内容の理解度、手順書の役立ち度については、受講者の 100%から肯定的(「よくわかった」「役立つ」等)な回答が得られた。
 - ・ 全体として、手順書は「概ねわかりやすく、かつ役立つ」と評価された。
- ② 「是正・改善の余地」に関する回答の分析:
 - ・ 「意義・必要性」や「実施・運用」について、約 4 割～半数の受講者が「是正・改善の余地がある」と回答した。
 - ・ しかし、記述回答を分析した結果、その多くは手順書の不備ではなく、「自校の取り組み体制や現状に課題がある」という意味での回答であったことが判明した(設問文章の曖昧さが原因)。
 - ・ 手順書自体への具体的な改善要望としては、「客観的な指標が必要であること」や、「総論の説明が重複しており、よりシンプルにすべき」といった冗長性への指摘が挙げられた。
- ③ 現場が抱える主要課題(グループワークでの抽出):
 - ・ 目標設定: 最終的な「目的」と中間目標である「KPI」の混同が見られ、何を指標にすべきか苦慮している。
 - ・ 合意形成: 計画が現場職員まで浸透せず、自分事として捉えられていない。
 - ・ PDCA: 5 年計画が形骸化し、実質的な単年度計画の繰り返しになっている(長期的な振り返りができていない)

4-2. 「中期事業計画策定手順書 2025」の特徴

検証結果に基づき、改訂版(または改訂の方向性)では、以下の点が特徴として強化・盛り込まれることとなった。

- ① 法人本部と学校現場の役割分担と連携プロセスの明確化:
 - ・ 一法人複数校モデルにおける「全体計画」と「個別計画」の役割を再定義し、調整会議のサイクルや意思決定フローを標準化して追加した。
 - ・ KPI 設定において、抽象的な「目的」と具体的な「目標(道標)」を区別し、先行指標(例: 高校訪問回数)と教育の質(例: 満足度)を紐づける視点を強化した。
- ② 現場を巻き込む「推奨アクション」の体系化:

- ・ 計画の周知にとどまらず、教職員の合意形成を促すための具体的なアクション（理事による全教職員対話、部署単位のワークショップなど）を事例として盛り込んだ。
 - ・ 現場の教職員が自らの業務と計画のつながりを実感できる仕組みづくりを推奨した。
- ③ 長期視点での PDCA サイクルの確立:
- ・ 単年度の評価とは別に、3 年・5 年という中長期スパンでの「振り返り」に特化した運用マニュアルを強化した。
 - ・ 短期的な数値変動に一喜一憂せず、5 年間の蓄積を検証する「長期 PDCA」の仕組み導入を促した。
 - ・ 中期事業計画を PDCA の「Plan」と位置づけ、自己点検評価 (Check/Act) や第三者評価との関連性を明確にした。

5. 内部質保証人材育成講座の内容整備および 検証の概要

5-1. 内部質保証人材育成講座の概要

本事業では、専修学校の質保証・向上を目的に、各校が主体性をもって進める活動を支援・促進する為、「自己点検評価及び運用ガイドライン開発と検証」「学校関係者評価委員会運用ガイドラインの開発と検証」及び「中期計画の標準的な作成手順書の開発と検証」と言った、職業教育のマネジメントを構成する各活動を実施する上で参照すべきガイドラインや手順書の開発・検証に係る事業を進めた。

本講座は、こうした職業教育のマネジメントにおけるPDCAサイクルを推進する内部質保証人材の育成を目的とした講座となる。内部質保証人材の育成は、職業実践専門課程の充実に貢献するだけでなく、広く内部質保証人材の継続的な育成体制が確立することで、その延長線上にある第三者評価制度に向けた体制構築に資することにつながると考えられる。この講座によって内部質保証人材が増え、その結果、地方の中小規模の学校でも積極的な第三者評価の受審及びその普及促進につながることを期待している。

5-2. 内部質保証人材育成講座の検証

(1) 「内部質保証人材育成講座」開催概要

講座名：「内部質保証人材育成講座」

※ 当該講座は「事前学習動画(6時間)」+「対面講座(6時間)」構成

開催日・開催場所： 令和7年10月27日(月) 福岡会場

令和7年11月5日(水) 東京会場

受講者数： 合計 40名 (福岡会場 19名、東京会場 21名)

有効回答数： 37件

(2) 「内部質保証人材育成講座」カリキュラム内容

事前学習動画

| 事前学習動画(LMS で6時間相当分の動画コンテンツを視聴) | |
|--------------------------------|--|
| 単元時間 | 単元内容 |
| 1.5時間 | <p>【内部質保証概論】</p> <p>内部質保証が求められるようになった社会背景／内部質保証の法的根拠/職業教育の質の保証と情報公開/学校評価に関する法令</p> |
| 1.0時間 | <p>【評価概論】</p> <p>相対評価と絶対評価/学生の成績評価(アセスメント)と授業評価/学生アンケート(満足度調査)の分析と評価/学校教育法の一部改正について/他、学校評価に関連する法令等について</p> |
| 1.5時間 | <p>【内部質保証のための体制整備】</p> <p>自己点検評価の在り方/エビデンスの整理方法と文書管理の基礎/客観的評価の手法と評価チームづくり</p> |
| 2.0時間 | <p>【評価基準詳解】</p> <p>令和7年に発行予定の「専修学校における学校評価ガイドライン(改訂版)」に基づき、第三者評価等の外部評価への対応にも配慮して、自己点検評価の評価基準について詳解</p> |

対面講座(福岡会場および東京会場は同内容)

| 対面講座(福岡会場：令和7年10月27日(月) / 東京会場：令和7年11月5日(水)) | |
|--|--|
| 時間 | 講座内容 |
| 10:00～ 12:40 | <p>【内部質保証のための自己点検評価演習】</p> <p>本講座全体の総括として位置づけ、概論・各論を通じてここまで学んできた知識を活用して、自己点検評価実施事例を読み解き、グループで議論・検討することで、自己点検評価の技術と行動特性を身につける。</p> <p>講師：JAMOTE 認証サービス(株) 代表取締役社長 八木 信幸 氏</p> |
| 13:40～ 17:00 | <p>【自己点検評価表作成演習(実践編)】</p> <p>概論・各論を通じてここまで学んできた知識を活用し、対面講座当日までに自校の自己点検評価(案)を作成、エビデンス(一部のみ)とともに持参する。グループ内で発表(内容説明)し、意見交換を行うことで、自己点検評価の技術と行動特性を身につける。</p> <p>講師：JAMOTE 認証サービス(株) 代表取締役社長 八木 信幸 氏</p> |

※グループワークの際、1グループに1人のファシリテータが配置されます。

5-3. 検証結果と改訂版の作成

(1) 検証結果

講座参加者(主に教務部門責任者や内部質保証担当者)へのアンケート調査により、以下の成果と課題が明らかになった。

【成果(高評価点)】

- ◆ 理解の深化と実務への応用: 参加者は「評価視点の明確化」や「エビデンス(根拠資料)の具体的理解」を最大の価値として挙げており、実務に直結する学習内容として高く評価された。
- ◆ 対面ワークの有効性: 他校との意見交換や、講師・ファシリテーターによる具体的な解説・助言が、自己点検評価の不安解消や理解促進に極めて有効であったと評価された。
- ◆ 講師・運営の質: 講師の専門性や質問対応の的確さ、ファシリテーターの進行については、ほぼ全ての参加者から肯定的・高評価を得られた。

【課題(改善要望)】

- ◆ 事前学習の負担感: オンデマンド教材のボリュームに対し、視聴期間や業務との並行作業の時間が不足しているという意見が多く見られた。
- ◆ 課題指示の明確化: 事前課題の取り組み方や、評価表への具体的な記入・持参方法について、より明確な指示や見本が求められた。
- ◆ 時間配分の見直し: 対面講座、特に午後の演習やディスカッションの時間にもっと余裕が欲しいという要望が挙げられた。

(2) 改訂すべき点

本実証講座の検証結果および受講者アンケートの結果を踏まえ、次期講座の実施に向けて改訂・改善すべき事項を以下の3点に整理する。

① 事前学習(オンデマンド講座)の運用改善

受講者より多数寄せられた事前課題の負担感および指示の不明瞭さを解消し、学習効果の最大化を図る。

- ・ **課題指示の具体化とリソースの提供** 「課題の取り組み方が不明瞭である」との指摘に対し、課題提示の方法を見直す。具体的には、「自己点検評価表への記入」等の指示に加え、記入見本やエビデンスの提示例を事前に提供することで、受講者が迷わず準備に着手できる体制を整備する。

- ・ **学習期間の確保と復習環境の整備** 業務や学校行事と並行して受講する参加者に配慮し、動画視聴期間の延長や、募集から開講までの期間を十分に確保する等の運用改善を行う。また、講座終了後も一定期間、復習用に動画視聴を可能とし、知識の定着を支援する。
- ・ **教材の利便性および品質の向上** 学習時の利便性を高めるため、スライド資料のダウンロードおよび印刷を可能とし、手元での書き込みを行えるよう改善する。併せて、動画コンテンツの音声レベルの不均一さを調整し、視聴環境のストレスを低減する。

② 対面講座におけるカリキュラムおよび時間配分の適正化

参加者の満足度が高いグループワークの成果をさらに高めるため、進行および内容の微調整を行う。

- ・ **演習および議論時間の拡充** 午後の演習時間が不足傾向にあったことを踏まえ、進行スケジュールに余裕を持たせるよう再設計する。特に他校との意見交換や講師への質疑応答の時間を十分に確保し、受講者の理解深化を促進する。
- ・ **事前学習との接続強化** 事前学習の進捗や理解度に個人差がある場合でも円滑に議論に参加できるよう、対面講座の冒頭で重要ポイントの振り返りを行うなど、導入部分の構成を工夫する。

③ 学習環境の物理的改善

- ・ **会場スペースの確保** 本講座は複数の資料や PC を展開して行う演習形式であることに鑑み、次期開催においては、受講者一人当たりの作業スペースを広く確保できる会場を選定し、学習環境の物理的制約を解消する

6. 内部質保証人材育成講座講師養成講座の内容整備および検証の概要

6-1. 内部質保証人材育成講座講師養成講座の概要

本講座は、学校運営において重要な役割を担う「内部質保証人材」を育成する人材の養成を目的とした「育成講座の担当講師」養成する講座である。

令和8年4月より施行される学校教育法の改正では、「大学院入学資格・高度専門士の称号が付与される専門課程」及び「外国人留学生キャリア形成促進プログラム」を持つ専門学校は、第三者評価が義務化される。

こうした背景をもとに、量的にも質的にも十分な内部質保証人材を育成し、人材の確保に向けた体制構築が重要となり、そのためには、内部質保証人材育成講座を担当し指導する側の人材確保も重要となる。本講座は、以上のような内部質保証人材を育成・指導する「担当講師養成講座」である。

6-2. 内部質保証人材育成講座講師養成講座の検証

(1) 「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座開催概要

講座名：「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座

※ 当該講座は「対面講座(6時間)」構成

開催日・開催場所：令和7年12月16日(火) 東京会場

受講者数：11名

有効回答数：11件

(2) 「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座カリキュラム内容

カリキュラム：

| 時間 | 内容 | 備考 |
|-------------|---|--------------------|
| 9:30～10:00 | 【オリエンテーション】(30分) 講座の目的・進め方の説明－受講者自己紹介と期待の共有－ | 講義＋ディスカッション |
| 10:00～11:40 | 【自己点検評価の実践】(100分(休憩10分込)) 過去の事例を用いた自己点検評価の分析－実際の学校評価事例を用いた演習－ | グループワーク |
| 11:40～11:50 | 休憩(10分) | |
| 11:50～12:30 | 【ファシリテータの役割とスキル】(40分) －演習の進行方法(ファシリテーションの基本技術)－ 受講者の理解を促進するための質問技法 | ワークショップ ＋ロールプレイ |
| 12:30～13:30 | 昼食休憩(60分) | |
| 13:30～15:20 | 【演習の進行シミュレーション(1)】(50分) －自己点検評価演習の模擬授業－ 受講者が交代でファシリテータ役を務める | ロールプレイ |
| 15:20～15:30 | 休憩(10分) | |
| 15:30～17:00 | 【評価のフィードバック技術】(30分) －ルーブリックを用いた評価と助言の方法－ 学習成果を最大化するフィードバックの手法 【終了】 | 実践演習 |

6-3. 検証結果と改訂版の作成

(1) 検証結果

受講者アンケートおよびグループワークでの意見交換に基づき、以下の点が明らかとなった。

- ◆ 高い理解度と講師評価：講座の目的・目標については全員が理解を示し、講師の指導技術や立ち振る舞いについても極めて高い評価が得られた。
- ◆ 演習(実技)の理解不足：講義パートに比べ、「演習の進行シミュレーション」や「評価のフィードバック技術」といった実践的な内容において、約27%(3名)が「分からないところがあった」と回答しており、理解度が低くなる傾向が見られた。

- ◆ 時間と準備の不足: 「時間がタイトで十分な経験が積み重なった」「消化不良感がある」といった意見があり、当日の説明だけではファシリテーターを務めるには不十分であることが判明した。
- ◆ グループ編成の課題: 1グループ4名で実施していたものの、欠席や早退の影響で議論が深まりにくいケース(ファシリテーター1名対受講者2名など)が発生してしまった。

(2) 改訂すべき点

本実証講座の検証結果および受講者アンケートの結果を踏まえ、次期講座の実施に向けて改訂・改善すべき事項を以下のとおり整理する。

- ◆ 事前学習(プレ学習)の導入: 当日の負担を減らすため、マニュアルやルーブリック等を事前に配布し、全体像を把握した上で参加できる仕組みを導入する。
- ◆ 演習時間の拡充とスケジュールの見直し: 特に午後のシミュレーションやフィードバック技術の演習時間を十分に確保するため、講義パートを事前のオンデマンド配信にするなどの工夫を検討する。
- ◆ グループ編成の適正化: 活発な議論とファシリテーション練習の効果を高めるため、1グループあたりの人数を増やし、発言者が確保できる構成に調整する。
- ◆ 初学者へのフォローアップ: 講座後に復習用教材(オンデマンドコンテンツ等)の案内や視聴方法を周知し、初学者の定着を支援する。

第2編 自己点検評価表および運用 ガイドライン 2025 の開発と 検証

1. 「自己点検評価表および運用ガイドライン 2025」(20250929 版)

令和 7 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」

自己点検評価表および 運用ガイドライン

【専修学校における学校評価ガイドライン改訂版対応】

一般社団法人 全国専門学校教育研究会

【20250929 版】

目次

| | |
|-----------------------|----|
| 自己点検評価表および | 3 |
| 運用ガイドライン | 3 |
| 1. 自己点検評価の運用ガイドライン | 5 |
| 1-1. 運用ガイドラインの目的 | 5 |
| 1-2. 自己点検評価実施の流れ | 6 |
| 1-3. 自己点検評価チームの編成 | 7 |
| 1-4. 自己点検評価表の調整 | 8 |
| 1-5. 各部署における自己点検評価 | 9 |
| 1-6. 内部質保証の取組 | 10 |
| 1-7. 自己点検評価結果のレビュー | 11 |
| 1-8. 是正活動と改善活動 | 11 |
| 2. 自己点検評価表の利用方法 | 13 |
| 2-1. 自己点検評価項目について | 13 |
| 2-2. 自己点検評価のポイント | 13 |
| 2-3. 用語及び定義 | 15 |
| 3. 評価基準の説明 | 16 |
| 項目1. 教育理念・目的・目標 | 16 |
| 項目3. 学生の受入れ学生支援 | 25 |
| 項目4. 教育実施組織・教員 | 36 |
| 項目5. 教育環境 | 41 |
| 項目6. 教育活動の基盤と改善・向上の取組 | 47 |

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% だった自己点検評価の実施率が、令和 5 年（2023 年）には実施率 93% まで向上した。（実施率については、「専修学校における学校評価ガイドラインの改正に向けた考え方」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かった。本事業では、令和 4 年度（2022 年度）から「自己点検・評価表および運用ガイドライン」を作成・公開しており、今回、令和 6 年度（2024 年度）版として、本ガイドラインを公開する。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を果たせる、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(2025改訂版) エビデンス例」と(別添 2)「自己点検評価表(2025改訂版)」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(2025改訂版)」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(2025改訂版)エビデンス例」には、当該自己点検評価表に掲載されている全て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(業務監査的に行う自己点検評価)を行うこと」で自己点検評価の公平性・公正性を担保しており、これらを含めて内部質保証の取組と呼んでいる。

なお、「専修学校における学校評価ガイドライン(改訂版)」によると、自己点検評価の結果は、各項目について3段階で評価することとされている。具体的には、「基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合」は3、「基準をおおむね満たす場合」は2とし、「基準を満たしておらず改善が必要な場合」は1とする。」とされている。

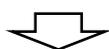
ここで一度、「評価の根拠を示す」という取組について考えたい。学校内において、「評価の根拠を示す」という作業(つまり、根拠資料を提示するという作業)は、誰が担当すると良いだろうか。これについては「実際にその業務を担当している者」が適任であるということで、異論は無いと考えている。これらを整理すると、自己点検評価は、まず「実際にその業務を担当している者」が行い、その上で、「その業務を担当していない者がそれぞれの業務の評価を行う」という二段階での実施が適切であることがわかる。なお、いずれの場合にも、評価を

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。

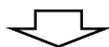
以上をまとめるとともに、準備段階で必要な取組やとりまとめ段階で必要な取組を付け加えると、以下のとおりとなる。

～的確な自己点検評価実施の流れ～

①自己点検評価チームの編成【本章 1-3. を参照】



②自己点検評価表の調整【本章 1-4. を参照】



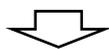
③各部署における自己点検評価【本章 1-5. を参照】



④内部質保証の取組【本章 1-6. を参照】



⑤自己点検評価結果のレビュー【本章 1-7. を参照】



⑥是正活動と改善活動【本章 1-8. を参照】

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。

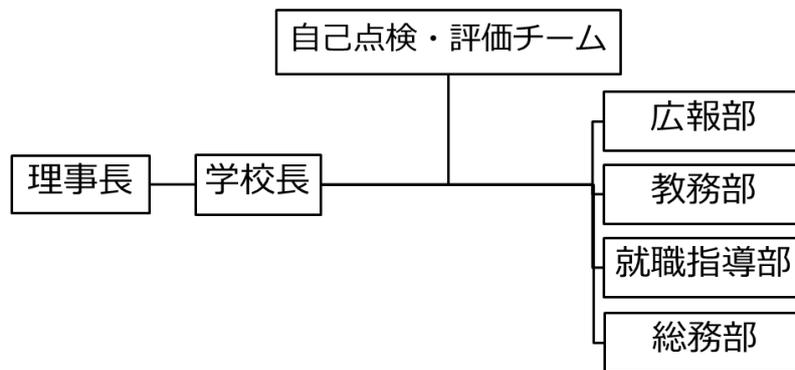
1-3. 自己点検評価チームの編成

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.「内部質保証の取組」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

「専修学校における学校評価ガイドライン(改訂版)」では、自己点検評価を行うべき各評価項目に対して、◎:必須項目、△:任意項目、認:認定制度における必須項目とランク付けがされている。

第三者評価を受審する場合には、評価を依頼する第三者評価機関に問合せ、当該第三者評価機関で求められる項目を確認する必要がある。なぜならば、第三者評価を行う際に確認される項目については、あらかじめ自己点検評価を行い、それら自己点検評価の結果を第三者評価機関に提出する必要があるからである。ただし、第三者評価機関が求める評価項目をすべて対象とした上で、他の評価項目や独自の評価項目を追加することは差支えない。

なお、本ガイドラインでは、自己点検評価項目を調整する際に参考となる情報として、(別添1)「自己点検評価表(2025改訂版) エビデンス例」と(別添2)「自己点検評価表(2025

改訂版)」の I 列(第三者評価欄)に「△(◎)」と表記し、第三者評価実施時に評価項目として採用される可能性が高い項目を判別している。

自己点検評価チームは、どの評価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項目「1. 教育理念・目的・目標」、「4. 教育実施組織・教員」、「5. 教育環境」、「6. 教育活動の基盤と改善・向上の取組」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。教務部門であれば項目「2. 教育課程、教育の実施、学修成果」、「3. 学生の受入れ学生支援」、「4. 教育実施組織・教員」、「5. 教育環境」などの項目、広報・学生募集部門であれば、項目「3. 学生の受入れ学生支援」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おう最大の目的は、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.「内部質保証の取組」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3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)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. 内部質保証の取組

内部質保証の取組とは、自己点検評価を業務監査的に行うという取組のことである。「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。

内部質保証の取組として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 | 3.「学生の受入れ学生支援」(特に3-1) | |
| 10:40 ～11:40 | 就職指導部 | 3.「学生の受入れ学生支援」(特に3-3, 3-4) | |
| 12:40 ～14:40 | 教務部 | 1.「教育理念・目的・目標」、2.「教育課程、教育の実施、学修成果」、3.「学生の受入れ学生支援」、4.「教育実施組織・教員」、5.「教育環境」 | |
| 14:50 ～16:50 | 総務部 | 1.「教育理念・目的・目標」、4.「教育実施組織・教員」、5.「教育環境」、6.「教育活動の基盤と改善・向上の取組」 | |
| 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1(基準を満たしておらず改善が必要)となった場合には、是正活動を行うことが必要である。「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3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている)ではあるが、より質を高める方法がある」という場合には、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2(基準をおおむね満たす)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3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3とすべきか、2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. 自己点検評価項目について

本事業で【共通的评价基準モデル2025改訂版】として提示する「自己点検評価表」は、文部科学省が2025年6月30日に改訂された「専修学校における学校評価ガイドライン」(改訂版)に準拠している。

2-2. 自己点検評価のポイント

自己点検評価表「共通的评价基準モデル2025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(2025年6月30日改訂)」にて示された大項目・小項目及び評価の基準をもとにして、小項目またはそれらを細分化した「評価の基準」単位で自己点検評価結果を3段階で記入する形式となっている。

評価する際には、それらの評価を行うにあたって参照したエビデンス(証拠となる文書・記録)等の名称を記入する。(それらエビデンスについては、「エビデンス一覧表」にてリスト化し、自己点検評価表のエビデンス等記載欄には、番号とエビデンス名称を記載すること。)また、大項目ごとに、①状況説明、②課題及び今後の改善方策、③特記事項(優良な取組等)を記載する形となっているので、必要に応じて記入する。

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。

(1) 自己点検評価結果

「共通的评价基準モデル2025改訂版」では、小項目またはそれらを細分化した「評価の基準」単位で、

評価3 (基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)

評価2 (基準をおおむね満たす場合)

評価1 (基準を満たしておらず改善が必要な場合)

の3段階で評価を行うこととしている。

それぞれの「評価の基準」について、どのようなことができているか、評価3あるいは評価2とできるのか、評価の考え方について、本書「3. 評価基準の説明」にて後述する。

(2) エビデンスの提示

エビデンス(根拠資料)とは、小項目またはそれらを細分化した「評価の基準」単位で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。それぞれの評価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。

「共通的評価基準モデル2025改訂版」では、「①状況説明」、「②課題及び今後の改善方策」、「③特記事項(優良な取組等)」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、こうした状況の説明や課題の指摘、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記載内容・表現方法には注意が必要である。

2-3. 用語及び定義

2-3-1. 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。

2-3-2. 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。

2-3-3. 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

項目1. 教育理念・目的・目標

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|-------------------|--|--|
| 1 教育理念、目的及び目標の設定等 | 教育理念等を踏まえ、当該専門学校としての目的及び目標を明確に設定し、養成する人材像を明確にしていること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 学則、細則、内規等 ・ 学生便覧等 ・ 卒業方針等が学科等ごとに記載されている資料 (学校・学科(理念・目的)を紹介するパンフレット、募集要項、学生の手引き、HP) |

1-1. 評価の基準を読み解くと、以下の2つの要件から成ることがわかります。(1) 教育理念等を踏まえ、当該専門学校としての目的及び目標を明確に設定し、(2) 養成する人材像を明確にしていること、が求められています。

(1) 教育理念等を踏まえ、当該専門学校としての目的及び目標を明確に設定

「教育理念等を踏まえ」ということなので、まず、教育理念が明示されている資料をエビデンスとして提示します。そして、この教育理念等を踏まえ、当該専門学校としての「目的及び目標」を設定していることが読み取れるエビデンスを示します。例えば、パンフレットやHP、学生の手引きなどに、教育理念等と専門学校としての目的及び目標が記載されているなら、それらをエビデンスとして示します。

(2) 養成する人材像を明確にする

「養成する人材像」を明確に示していることがわかる資料として、「学則」や「学校案内のパンフレット(またはHP)」などが想定されます。例えば、「養成する人材像」をディプロマポリシーという形で表現している学校の場合には、そのディプロマポリシーが記載されている資料をエビデンスとして提示するのが良いでしょう。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。いずれか一方しか満たされていない場合には、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。エビデンスは、数多く提示すれば良いというものではありません。これを見てもらえば当該校の取組が「評価の基準」を満たしていることがわかるという、効

き目の高い資料を選ぶことが重要です。また冊子や HP などをエビデンスとして提示する際には、ページ番号や URL 等、見てほしい箇所を具体的に指し示すことも必要です。

項目2. 教育課程、教育の実施、学修成果

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|----------------|--|--|
| 1 教育課程の編成と授業科目 | ①学校の目的・目標及び養成する人材像を実現するために必要な教育課程編成・実施方針を作成した上で、教育課程を体系的に編成し、系統性・段階性に配慮した授業科目を配置していること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・学則 ・学生便覧 ・シラバス、履修ガイド、履修案内等 ・カリキュラムマップ (カリキュラムポリシー、CP検証時の議事録、教育課程編成委員会議事録、HP) |
| | ②外国人留学生に対して、日本国内に就職する際に必要となる日本社会の理解の促進に資する授業科目を300時間以上開設していること。 【注】外国人留学生キャリア形成促進プログラム】 | <ul style="list-style-type: none"> ・学則 ・学生便覧 ・シラバス、履修ガイド、履修案内等 ・カリキュラムマップ (事業計画書、校務分掌表) 【外国人留学生キャリア形成促進プログラム_申請書類※シラバス等実態を示すものも必要】 |

2-1 ① 評価の基準を読み解くと、以下の2つの要件から成ることがわかります。(1) 学校の目的・目標及び養成する人材像を実現するために必要な教育課程編成・実施方針を作成し、その上で、(2) 教育課程を体系的に編成し、系統性・段階性に配慮した授業科目を配置していること、となります。

(1) 学校の目的・目標及び養成する人材像を実現するために必要な教育課程編成・実施方針を作成

まず、前項 1-1 にて、目的及び目標を明確に設定し、養成する人材像を明確にしていますので、それらを踏まえて、必要な教育課程編成・実施方針を作成していることを示します。例えば、「学則」や「学生便覧」等にこれらが記述されていれば、それらをエビデンスとすることができます。教育課程編成・実施方針(カリキュラムポリシー:CP)を示すことも有効ですが、「CP 検証時の議事録」に相当する

ものがあれば、更に良いエビデンスとなります。また、企業等との連携により教育課程の編成が行われている職業実践専門課程を有する学校であれば、教育課程編成委員会にて、企業等の意見も組み入れて教育課程編成・実施方針を作成していることと思いますので、「教育課程編成委員会議事録」の該当箇所をエビデンスとすることが適切です。

(2) 教育課程を体系的に編成し、系統性・段階性に配慮した授業科目を配置

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。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。いずれか一方しか満たされていない場合には、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

2-1 ② この項目は、「専修学校の専門課程における外国人留学生キャリア形成促進プログラムの認定に関する規程」の第 2 条にて規定されている認定要件の一つ(ウ)②であり、【外国人留学生キャリア形成促進プログラム】の認定を受けている学校にとっては、必須項目となります。(言い換えると、【外国人留学生キャリア形成促進プログラム】の認定を受けておらず、今後においても、その認定を受ける予定がない学校については、本項目を評価項目に掲げる必要はありません。)

ここで求められているのは、外国人留学生が日本国内にて就職する際に必要とされる文化や習慣を身に付けられるカリキュラムとなっていることであり、それを具体的に示す指標として、「日本社会の理解の促進に資する授業科目を 300 時間以上開設していること」が挙げられています。ここでは、学則や学生便覧、カリキュラムマップ等で、カリキュラムの全体像を示すだけでなく、シラバス等、具体的な授業内容や時間数が示せるエビデンスが必要です。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|---------|--|---|
| 2 教育の実施 | ①授業科目内容に応じ、講義、演習、実験、実習又は実技など、適切な授業形態で教育が実施され、かつ、適切な教材が用いられるとともに、成績評価基準に基づき成績評価を行っていること。 | ・シラバス ・カリキュラムマップ等 ・学則、成績評価基準等 ・指定養成施設の場合は指定規則・基準等 (コマシラバス、講義概要、授業報告書) |
| | ②企業等と連携した、実習、実技、実験又は演習等（以下「実習・演習等」という）の授業を行っていること。教育目標の達成に必要な企業等と連携した実習・演習等の単位時間または単位数の総授業時数に占める割合を具体的に設定していること。【注】職業実践専門課程】 | ・シラバス ・カリキュラムマップ等 ・学則、成績評価基準等 ・指定養成施設の場合は指定規則・基準等 【職業実践専門課程_別紙様式※シラバス等実態を示すものも必要】 |

2-2 ① 評価の基準を読み解くと、以下の3つの要件から成ることがわかります。(1) 授業科目内容に応じ、講義、演習、実験、実習又は実技など、適切な授業形態で教育が実施され、かつ、(2) 適切な教材が用いられるとともに、(3) 成績評価基準に基づき成績評価を行っていること

(1) 授業科目内容に応じ、講義、演習、実験、実習又は実技など、適切な授業形態で教育を実施

専修学校は職業教育を行う学校種であり、その特長として、スキルを確実に身に付けるための演習や実習又は実技が充実していることが挙げられます。ここでは、シラバスやカリキュラムマップ等を用いて、それぞれの授業科目が、以下のような授業科目内容に応じた適切な授業形態になっているかを評価します。

講義： 教員による知識の伝達が中心。概念や理論の理解を目的とする。

演習： 学習者の主体的活動による知識の活用・深化を目的とする。グループ討論や PBL、プレゼンテーションのほか、反復学習により身に付けるというトレーニングも含まれる。なお、アクティブラーニングについては、講義科目に取り入れられている場合もあるため、「アクティブラーニング＝演習科目」と考えず、その科目が、「教員による知識の伝達が中心で、概念や理論の理解を目的とするもの」なのか、「学習者の主体的活動による知識の活用・深化を目的とするもの」なのかで講義か演習かを判別すること。

実験：科学的原理や手法を理解するために、仮説検証型の活動を行う。

実習：職業に必要な実務能力の育成を目的とする。現場的な実践が中心。

実技：身体的または技能的能力の習得が主目的。反復訓練が多い。

※ 単位数の換算について

専修学校における学修成果は、従来の授業時数によるものから単位数によるものに移行することが促されている。専修学校設置基準(第19条)には、「当該生徒が履修した授業科目の授業時数を単位数に換算するときは、45時間の学修を必要とする内容の授業科目を1単位とすることを標準とする」とされており、さらに、「講義及び演習については、15時間から30時間までの範囲で、実験、実習及び実技については、30時間から45時間までの範囲で専修学校が定める授業時数をもって1単位とする」とされている。(ただし、芸術等の分野における個人指導による実技の授業や、卒業研究、卒業制作等の授業科目については別途。)

なお、厚生労働省(看護師、保健師、理学療法士、作業療法士、歯科衛生士、柔道整復師などの医療関係技術者や調理師、美容師、理容師など)や国土交通省(自動車整備士、測量士など)などが指定する指定養成施設の場合は指定規則・基準等を示すことで説明できます。

(2) 適切な教材が用いられていること

どのような教材を用いているかは、シラバス(またはコマシラバス)に記載されているはずですが、教材には、紙媒体に印刷されたテキストのほか、電子書籍や動画・映像教材、実験・実習などで用いられる資材等、様々な形態のものがあります。

例えば、「IT スキルを習得する」科目なのに、資格試験対策の知識を習得する教材しか使われていないとか、「ダンスが踊れるようになる」ことを目的とした科目なのに、動画・映像教材がなく紙媒体のテキストしか使用されていないのであれば、不適切である可能性が高いのではないかと想像されます。

自己点検評価実施時には、授業科目の内容をよく理解している方も評価に加わっているはずですので、シラバス(またはコマシラバス)に記載されている教材を確認することで、講義、演習、実験、実習又は実技など、それぞれの授業形態、授業内容に応じた適切な教材が用いられていることを確認できるかと思います。

(3) 成績評価基準に基づき成績評価を行っていること

シラバス(またはコマシラバス)には、到達目標と評価方法・評価基準が記載されているかと思えます。なお、評価基準については、科目別には示さず、「成績評価基準」等として整理している場合もあります。

例えば、学生や保護者等から、ある科目の成績評価について質問を受けた場合に、どのような基準に基づいて何をエビデンス(根拠資料)として成績評価を行ったのが説明できる状態になっていれば良いかと思えます。成績評価基準に基づいて成績評価を行っているかを、評価してください。

上記(1)～(3)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。一つでも要件が満たされていないものがあれば、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

2-2 ② 【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の場合、必須となる評価項目です。評価の基準を読み解くと、(1) 企業等と連携した、実習、実技、実験又は演習等(以下「実習・演習等」という)の授業を行っていることと、(2) 教育目標の達成に必要な企業等と連携した実習・演習等の単位時間または単位数の総授業時数に占める割合を具体的に設定していること、という 2 つの要件から成ることがわかります。

(1) 企業等と連携した、実習・演習等の授業を行っていること

シラバスや職業実践専門課程_別紙様式 4 等のエビデンスを示し、企業等と連携した実習・演習等の授業を行っていることを示します。

(2) 教育目標の達成に必要な企業等と連携した実習・演習等の単位時間または単位数の総授業時数に占める割合を具体的に設定していること

企業等と連携した実習・演習等の単位時間または単位数の総授業時数に占める割合を設定していることを、学則やシラバス等のエビデンスにより示します。併せて、職業実践専門課程_別紙様式 4 の「企業等と連携した実習等の実施状況」欄をエビデンスとすることで、実施状況についても説明できます。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていなければ、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満

たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|-----------|---|--|
| 3 単位・卒業認定 | 学校の目的・目標及び養成する人材像を実現するために必要な卒業認定方針(資格・免許等を含む修得させる職業能力を含む)を学科・コースごとに定め、当該方針に基づき卒業の認定をしていること。 | ・シラバス ・学則、卒業認定基準等 ・指定養成施設の場合は指定規則・基準等 (ディプロマポリシー、成績評価に関する規程、授業科目履修規程、判定会議議事録) |

2-3 評価の基準を読み解くと、(1) 卒業認定方針(資格・免許等を含む修得させる職業能力を含む)を学科・コースごとに定めていることと、(2) 当該方針に基づき卒業の認定をしていること、という2つの要件から成ることがわかります。

(1) 卒業認定方針を学科・コースごとに定めていること

シラバス、学則、または卒業認定基準等により、学科・コースごとに卒業認定方針が定められていることを示します。例えば、学科・コースごとに「ディプロマポリシー」が定められていれば、それらをエビデンスとすることができます。なお、指定養成施設の場合は指定規則・基準等を示すことで説明できます。

(2) 当該方針に基づき卒業の認定をしていること

上記(1)で示された方針・基準等に基づき卒業の認定をしていることを、判定会議議事録などをエビデンスとして説明します。卒業生(学生)の成績表や成績証明書だけではエビデンスとして不十分です。卒業認定方針(ディプロマポリシー)や卒業認定基準等に基づいて、いつ・誰が・どのようなデータを用いて卒業の認定をしているのかが説明できるエビデンスが求められます。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|---------------|--|--|
| 4 学修成果目標の達成状況 | 卒業認定方針を踏まえ、学科・コースごとに職業能力を含む資質能力の修得（資格・免許等の取得や知識・技術・技能の修得含む。）についての目標を定め、その目標が達成できていること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・卒業方針等が学科等ごとに記載されている資料 ・学生のポートフォリオ ・指定養成施設の場合は指定規則・基準等 （目標資格・検定試験一覧、シラバス、カリキュラムマップ、学習計画、試験対策計画） |
| | 学生が望む進路の実現に関する目標を定め、その目標が達成できていること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・卒業方針等が学科等ごとに記載されている資料 ・学生のポートフォリオ ・指定養成施設の場合は指定規則・基準等 （就職関連指導シラバス、就職実績報告書、就職活動報告書、就職実績報告書、教職員会議議事録） |

2-4 ① 評価の基準を読み解くと、(1) 学科・コースごとに職業能力を含む資質能力の修得（資格・免許等の取得や知識・技術・技能の修得含む。）についての目標を定めていることと、(2) その目標が達成できていること、という 2 つの要件から成ることがわかります。特にここでは、(2)に「目標が達成できていること」という評価項目があることから、(1)で示す「目標」を、「達成できているか否か」が判別可能な目標とすることが求められています。

- (1) 学科・コースごとに職業能力を含む資質能力の修得についての目標を定めていること

前項 2-3 のエビデンスとして示されたシラバス、学則、または卒業認定基準等にて、資格・免許等の取得や知識・技術・技能の修得を含み、学科・コースごとに職業能力を含む資質能力の修得についての目標が定められていることを確認します。例えば、学科・コースごとに定められている「ディプロマポリシー」に、具体的な資格・免許等の取得や知識・技術・技能の修得が目標として定められていれば、それらをエビデンスの一つとすることができます。なお、指定養成施設の場合は指定規則・基準等を示すことで同様に説明できます。

ただし、この 2-4 では、「学修成果目標の達成状況」を評価することが求められていますので、「学生個人としての資格・免許等の取得や知識・技術・技能の修得

の目標」だけでなく、「学科・コースとしての目標」(例えば、資格・免許等の取得率)を示すことが必要となります。

(2) その目標が達成できていること

上記(1)で示された「職業能力を含む資質能力の修得についての目標」が達成できていることを、具体的な資格・免許等の取得状況や知識・技術・技能の修得状況を学科・コースごとに集計・分析した結果で評価します。例えば、「資格取得率」に関する評価を行う場合、上記(1)にて設定した目標を達成できたか否かという評価に加えて、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を示すことも、一つの評価指標として判り易いと思います。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

2-4 ② 評価の基準を読み解くと、(1) 学生が望む進路の実現に関する目標を定めていることと、(2) その目標が達成できていること、という2つの要件から成ることがわかります。特にここでは、(2)に「目標が達成できていること」という評価項目があることから、(1)で示す「目標」を、「達成できているか否か」が判別可能な目標とすることが求められています。

(1) 学生が望む進路の実現に関する目標を定めていること

前項 2-3 のエビデンスとして示されたシラバス、学則、または卒業認定基準等にて、学生が望む進路の実現に関する目標が定められていることを確認します。例えば、学科・コースごとに定められている「ディプロマポリシー」に、学生が望む進路の実現に関する内容が目標として定められていれば、それらをエビデンスの一つとすることができます。なお、指定養成施設の場合は指定規則・基準等を示すことで同様に説明できます。

ただし、この 2-4②では、「学生が望む進路の実現に関する目標の達成状況」を評価することが求められていますので、「個々の学生が望む進路の実現に関する目標」だけでなく、「学科・コースとしての目標」(例えば、就職率)を示すことが必要となります。

(2) その目標が達成できていること

上記(1)で示された「学生が望む進路の実現に関する目標」が達成できていることを、就職率や具体的な資格・免許等の取得状況を学科・コースごとに集計・分析した結果で評価します。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

項目3. 学生の受入れ学生支援

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|--------------------------|--|--|
| 1 学生募集及び入学者の選抜、収容定員の管理 | ①入学者の受け入れ方針、入学選考基準、方法を定め、入学希望者に明示し、入学者の選考を公正に行い、合否を決定していること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・学則等 ・入試規定、入試実施要領等 ・入学者選考基準、募集要項等(アドミッションポリシー、パンフレット、公式Webサイト、学校案内、入試基準、選考方法、選考における実施体制、選考結果資料) |
| (1 学生募集及び入学者の選抜、収容定員の管理) | ②学生の受入れは、入学定員に基づき適正に行っていること。 【注】修学支援新制度機関要件の確認 【注】外国人留学生キャリア形成促進プログラム】 | <ul style="list-style-type: none"> ・学則等 ・入試規定、入試実施要領等 ・入学者選考基準、募集要項等(アドミッションポリシー、パンフレット、公式Webサイト) 【修学支援新制度_確認申請書、外国人留学生キャリア形成促進プログラム_申請書類※上記等実態を示すものも必要】 |

3.1 ① 評価の基準を読み解くと、(1) 入学者の受け入れ方針、入学選考基準、方法を定めていること、(2) 入学希望者に明示していること、(3) 入学者の選考を公正に行い、合否を決定していること、という3つの要件から成ることがわかります。

(1) 入学者の受け入れ方針、入学選考基準、方法を定めていること

入学者の受け入れ方針を「アドミッションポリシー」としてまとめているのであれば、これをエビデンスとして提示します。入学選考基準や選考方法については、エビデンス例にあるように入試規定や入試実施要領等、入学者選考基準などの

内部規定として整理されているかもしれません。これらの方針や規定がすべて揃っていないかもしれないわけではありません。どのような学生を求めているのかわかる「入学者の受け入れ方針」や、入学時の選考をどのような基準・方法で行っているのかが説明できれば十分です。

(2) 上記(1)の内容を入学希望者に明示していること

この項目は、上記(1)の内容が入学希望者に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、主に募集要項等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。その点もご留意ください。

(3) 入学者の選考を公正に行い、合否を決定していること

この項目は、入学者の選考過程について自己評価を求めています。入試規定や入試実施要領等のルールがあるか？ということではなく、そうしたルールに則り、実際に、選考を公正に行い、合否を決定していることを説明します。

エビデンス例にあるように、選考における実施体制、選考結果資料を示すことで説明できます。

上記(1)～(3)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。一つでも要件が満たされていないものがあれば、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

- 3.1 ② この項目では、評価の基準欄に【注】修学支援新制度機関要件の確認【注】外国人留学生キャリア形成促進プログラム【注】という文言が記載されていますが、修学支援新制度や外国人留学生キャリア形成促進プログラムの認定を受けている学校に対しての評価項目ではありません。すべての専修学校において、自己点検評価が求められている必須項目となります。

この項目では、入学定員に基づき学生の受入れを適正に行っていることを確認します。入学定員は学則等に記載されていますし、受け入れている学生数は、修学支援新制度の機関要件として、専門学校においては「直近3年度いずれかの収容定員充足率が5割以上であること。」が求められていますので、この要件をどの程度満たしているかで評価することが適切です。直近3年度分のエビデンスを確認し、すべての年度で定員充足率が5割以上であれば評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)、いずれかの年度で定員充足率が5割以上であれば評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの年度でも満たされていない、またはこれらの適切なエビデンスが確認できない場合には評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|-------------------|---|---|
| 2 自主的な学習の促進に対する支援 | 学生の学力や学習状況を把握し、入学前教育や補習授業を行うなど学習支援に取り組んでいること。学生の円滑な学習に向け、シラバスの活用による学習成果の向上や自主的な学習に関する適切な支援を行っていること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・シラバス ・学習状況の把握や補習授業の実施状況等が分かる資料 ・学習支援の体制や実施状況が分かる資料 (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) |

3.2 この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。評価項目として、自己評価することをお勧めします。

評価の基準を読み解くと、(1) 学生の学力や学習状況を把握し、入学前教育や補習授業を行うなど学習支援に取り組んでいることと、(2) 学生の円滑な学習に向け、シラバスの活用による学習成果の向上や自主的な学習に関する適切な支援を行っていること、という2つの要件から成ることがわかります。

- (1) 学生の学力や学習状況を把握し、入学前教育や補習授業を行うなど学習支援に取り組んでいること

エビデンス例として、「学習状況の把握や補習授業の実施状況等が分かる資料」が挙げられています。具体的には、小テストの記録や作品集などのポートフォリオ、入学前教育や補習授業の実施記録等がそれらのエビデンスとなります。

- (2) 学生の円滑な学習に向け、シラバスの活用による学習成果の向上や自主的な学習に関する適切な支援を行っていること

エビデンス例として、「シラバス」や「学習支援の体制や実施状況が分かる資料」が挙げられています。具体的には、学生指導履歴が記載されている学生カルテや個別相談表、自習室の設置・利用状況等がわかる資料などがそれらのエビデンスとなります。シラバスはエビデンスの一つにはなりますが、この項目のエビデンスを示す場合、シラバスがあることだけでは不十分です。シラバスを学習活動にてどのように活用することを支援(指導)しているのかがわかる資料(例えば、オリエンテーションで用いられる「学生生活の手引き」のような説明資料)をシラバスとともにエビデンスとして示すことで、学習成果の向上や自主的な学習に関する適切な支援を行っていることを説明できます。

なお、以上に挙げたエビデンスがすべて揃っている必要はありません。学生の学力や学習状況をどのように把握し、そうした実情に対して、どのような対策(入学前教育による基礎学力向上や補習授業など)を行っているかが説明できれば十分です。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|-----------------|---|--|
| 3 多様な学生に対する支援 | ①適切な体制を構築し、障がいのある学生、海外からの留学生、社会人経験者など、多様な学生に対する支援を行っていること。 | ・多様な学生に対する支援が分かる資料 ・留学生の在籍管理、進路指導等が分かる資料 (募集活動体制組織図、パンフレット、OC用説明資料、募集要項、学校案内、校務分掌、HP) |
| (3 多様な学生に対する支援) | ②特に海外からの留学生について適正な在籍管理、進路(就職)指導を行うとともに、日本人学生との交流の機会が確保されていること。 【注】外国人留学生キャリア形成促進プログラム】 | ・多様な学生に対する支援が分かる資料 ・留学生の在籍管理、進路指導等が分かる資料 (事業計画書、校務分掌表) 【外国人留学生キャリア形成促進プログラム_申請書類※上記等実態を示すものも必要】 |

3.3 ① この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。評価項目として、自己評価することをお勧めします。評価の基準を読み解くと、(1) 適切な体制を構築していることと、(2) 障がいのある学生、海外からの留学生、社会人経験者など、多様な学生に対する支援を行っていること、という2つの要件から成ることがわかります。

(1) 適切な体制を構築していること

学生の受入れや学生支援において、多様な学生に対する支援を行うための適切な体制を構築しているかを評価します。エビデンス例にもあるように、募集活動体制組織図や校務分掌等で、多様な学生に対する支援をどのような体制で実施しているのかが説明できます。

(2) 障がいのある学生、海外からの留学生、社会人経験者など、多様な学生に対する支援を行っていること

上記(1)の体制で行っている学生の受入れや学生支援として、障がいのある学生、海外からの留学生、社会人経験者など、多様な学生に対する支援を実際に行っていることがわかるエビデンスを提示します。ここで例示されている多様な学生は、ともすると学校側の施設設備の状況や受け入れ準備が不足しているなどの理由で入学に至らない可能性もあります。多様な学生を受け入れるためには、施設設備の更新や学校教職員研修等による準備が必要となります。「どのような準

備を行い、その結果、障がいのある学生、海外からの留学生、社会人経験者など、多様な学生が何名入学している」ということを示す方法もありますし、例えば、パンフレットやHP、学校案内、OC 用説明資料として、これらの事例を紹介していれば、それらをエビデンスとして説明することができます。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

- 3.3 ② 【外国人留学生キャリア形成促進プログラム】の認定を受けている学科・コースを有する学校の場合、必須となる評価項目です。

評価の基準を読み解くと、(1) 特に海外からの留学生について適正な在籍管理、進路(就職)指導を行うことと、(2) 日本人学生との交流の機会が確保されていること、という2つの要件から成ることがわかります。

- (1) 特に海外からの留学生について適正な在籍管理、進路(就職)指導を行うこと

エビデンス例にもあるように、留学生の在籍管理、進路指導等が分かる資料を示します。「外国人留学生キャリア形成促進プログラム_申請書類」をエビデンスとして使って説明することもできますが、在籍管理簿や進路指導記録等、実態を示す資料とともに用いることをお勧めします。

- (2) 日本人学生との交流の機会が確保されていること

例えば、年間スケジュールや事業計画書(行事計画)等で、日本人学生との交流の機会が確保されていることを示すことができます。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。いずれか一方しか満たされていない場合には、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|--------------|---|---|
| 4 学生生活に関する支援 | ①カウンセラーの配置、相談室の設置など、学生の相談に対応するための環境整備を行い、適切に運営していること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・カウンセラーの配置等による相談体制等が分かる資料 ・学生便覧、学生生活の手引き等に記載の相談体制等を周知する資料 ・キャリア支援等に関する資料（個別相談表、学生面談記録、個別面談シート） |
| | ②留年者、退学希望者など学習の継続に困難な問題を抱える学生に対し適切な対応を行っていること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・カウンセラーの配置等による相談体制等が分かる資料 ・学生便覧、学生生活の手引き等に記載の相談体制等を周知する資料 ・キャリア支援等に関する資料（退学防止の取り組み記録、退学状況の分析と対策記録、） |
| | ③学校保健安全法に基づく学校保健計画を策定し、学生の心身の健康管理体制を整備し、適切に運用していること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・学校保健計画や学生の健康管理体制等が明記された資料（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、再健診の案内・記録） |
| | ④学生の経済的側面に対する支援体制を整備し、適切に周知、運用していること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・学費の減免・分割納付等に関する資料（募集要項、奨学金説明会資料、公的奨学金制度説明書、案内の記録） |
| | ⑤学生のキャリア支援、就職支援に対する支援体制を整備し、適切に周知、運用していること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・カウンセラーの配置等による相談体制等が分かる資料 ・学生便覧、学生生活の手引き等に記載の相談体制等を周知する資料 ・キャリア支援等に関する資料（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、オリエンテーション資料） |

3.4 ① 評価の基準を読み解くと、(1) カウンセラーの配置、相談室の設置など、学生の相談に対応するための環境整備を行っていることと、(2) 適切に運営していることという2つの要件から成ることがわかります。

(1) カウンセラーの配置、相談室の設置など、学生の相談に対応するための環境整備を行っていること

この項目で求められているのは、「学生の相談に対応するための環境整備を行っていること」であり、カウンセラーの配置や相談室の設置はあくまでもそれらを実現するための一例です。しかしながら、学生の相談に対応するための（つまり、個人情報保護や学生のプライバシーに配慮した）カウンセラーの配置や相談室の設置に代表されるような、何らかの環境整備（相談体制等）を行っていることを説明し、評価します。「学生相談」（学生相談に関する体制は整備されているか）についての確認ですので、少なくとも相談窓口が設置されていることが必要です。また、学生便覧や学生生活の手引き等にこれらの情報を掲載し、学生に周知することが一般的です。

(2) 学生の相談への対応を適切に運営していること

上記(1)で説明された環境整備（相談体制等）が適切に運営されていることを説明します。エビデンス例に示されているように、「学生便覧、学生生活の手引き等に記載の相談体制等を周知する資料」のほか、個別相談表（個別相談対応スケジュール表など）、学生面談記録、個別面談シートなどにより、学生相談対応の実態を説明し、評価します。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3（基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合）と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2（基準をおおむね満たす場合）、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1（基準を満たしておらず改善が必要な場合）となります。

3.4 ② この評価項目では、「留年者、退学希望者など学習の継続に困難な問題を抱える学生に対し適切な対応を行っていること」について自己評価を求めています。こうした学生への適切な対応を行うための体制については、上記 3.4 ①にて確認されていますので、ここでは、実際の対応についての自己評価となります。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、適切に「取り組んでいるか」ということがポイントとなります。

3.4 ③ 評価の基準を読み解くと、以下の 3 つの要件から成ることがわかります。(1) 学校保健安全法に基づく学校保健計画を策定し、(2) 学生の心身の健康管理体制を整備し、かつ、(3) 適切に運用していること。

(1) 学校保健安全法に基づく学校保健計画を策定

この評価項目では、学生及び職員の健康診断、環境衛生検査、学生に対する指導その他保健に関する事項について「学校保健計画」を策定することを求めています。

※ 学校保健計画の策定等について

学校においては、児童生徒等及び職員の心身の健康の保持増進を図るため、児童生徒等及び職員の健康診断、環境衛生検査、児童生徒等に対する指導その他保健に関する事項について計画を策定し、これを実施しなければならない。(学校保健安全法 第5条)

学校保健安全法には、「学校においては、毎学年定期的に、児童生徒等(通信による教育を受ける学生を除く。)の健康診断を行わなければならない。(法 第13条)」や、「学校の設置者は、毎学年定期的に、学校の職員の健康診断を行わなければならない。(法 第15条)」という規定があり、現状でもほとんどの学校において学生や教職員に対して、定期的に健康診断が実施されていることと思います。また、専修学校の環境衛生検査の基準は、学校の建築物の延べ面積が3,000㎡以上の場合、建築物衛生法に基づく「建築物環境衛生管理基準」が適用されます。適用される場合は「学校環境衛生基準」と「建築物環境衛生管理基準」の両方を満たす必要があり、両方で同じ項目がある場合は基準値が厳しい方を遵守します。主な検査項目には温度、湿度、照度、空気清浄度、給水、排水、ダニ対策、衛生害虫駆除などがあり、文部科学省が定める「学校環境衛生基準」が基本となります。(参考:「学校環境衛生管理マニュアル」)

https://www.mext.go.jp/content/20230817-mext_kenshoku-100000613_2.pdf

(2) 学生の心身の健康管理体制を整備

エビデンス例に示されているように、学生の健康管理体制等が明記された資料にて説明します。具体的には、健康診断案内や年間行事予定表、学校医がいることを示す資料、健康相談窓口の案内等がエビデンスとなります。

(3) 学生および教職員の健康管理を適切に運用していること

エビデンス例に示されているように、健康診断案内や年間行事予定表、再健診の案内・記録等により、健康管理を適切に行っていることを説明し、評価します。

上記(1)～(3)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。一つでも要件が満たされていないものがあれば、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

- 3.4 ④ この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。評価項目として、自己評価することをお勧めします。

評価の基準を読み解くと、(1) 学生の経済的側面に対する支援体制を整備していることと、(2) 適切に周知、運用していること、という2つの要件から成ることがわかります。

- (1) 学生の経済的側面に対する支援体制を整備していること

エビデンス例として、「学費の減免・分割納付等に関する資料」が挙げられています。具体的には、募集要項、奨学金説明会資料、公的奨学金制度説明書等がそれらのエビデンスとなります。ここで支援として挙げている奨学金制度とは、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うことができます。

- (2) 学生の経済的側面に対する支援体制を適切に周知し、運用していること

奨学金説明会資料や案内の記録、実際に学費の減免や分割納付等を行っていることがわかる記録などをエビデンスとして示し、上記(1)を適切に周知し、運用していることを説明し、評価します。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていなければ、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

3.4 ⑤ 評価の基準を読み解くと、(1) 学生のキャリア支援、就職支援に対する支援体制を整備していることと、(2) 適切に周知、運用していること、という2つの要件から成ることがわかります。

(1) 学生のキャリア支援、就職支援に対する支援体制を整備していること

エビデンス例を見ると 3.4 ①や②と似通った内容となっていますが、この項目では「学生のキャリア支援、就職支援に対する支援」に絞り込まれているところがポイントです。カウンセラーの配置や相談室の設置という形で、キャリア支援や就職支援が行われている場合もあるかと思いますが、その場合にも、「3.4 ①や②と同じ」という説明ではなく、どのようにキャリア支援や就職支援に取り組んでいるかが読み取れるエビデンスを示すことをお勧めします。(例えば、学生便覧や学生生活の手引き等をエビデンスとして用いる場合に、ページ番号や節条項番号等を具体的に示すという方法があります。)

(2) 学生のキャリア支援、就職支援に対する支援体制を適切に周知し、運用していること

キャリア支援等に関する資料など、実際にキャリア支援や就職支援を行っていることがわかる記録などをエビデンスとして示し、上記(1)を適切に周知し、運用していることを説明し、評価します。キャリア支援の一例として、「キャリア教育」(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)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すという取組が挙げられます。こうした取組の実態は、「シラバス」や「キャリア教育に関する教育計画書」にて説明することができます。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

項目4. 教育実施組織・教員

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|---------------|--|--|
| 1 教員の配置、募集、採用 | ①教育課程を実施するのに必要な、資格・要件を備えた教員を確保するために基準等（教員の採用基準等）を整備し、適正に運用していること。 | ・教員の採用等に関する資料 （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） |
| | ②教員の常勤・非常勤、年齢構成等、また教員一人当たりの授業時数等を把握していること。また、教員の専門性、教授力を把握、評価していること。 | ・教員名簿 ・教員の授業分担、時間割等の担当する授業時数等が分かる資料 ・教員評価に関する資料 （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、教職員名簿、実務経験者一覧、教員資格認定書） |

4.1 ① 評価の基準を読み解くと、(1) 教育課程を実施するのに必要な、資格・要件を備えた教員を確保するために基準等を整備していることと、(2) 適正に運用していること、という2つの要件から成ることがわかります。

(1) 教育課程を実施するのに必要な、資格・要件を備えた教員を確保するために基準等（教員の採用基準等）を整備していること

この評価項目では、教員の採用基準等を整備しているかを確認しています。具体的には、「資格・要件等採用基準」や「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」等、教員の採用等に関する資料がそれらのエビデンスとなります。

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。しかし、それは専修学校教員として採用する際に満たさなければならない最低限の要件であり、「教育課程を実施するのに必要な、資格・要件を備えた教員」を確保するために学校として整備している教員の採用基準としては不十分と言わざるを得ません。「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) 整備している教員の採用基準等に従い、適正に運用していること

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が、「適正に運用していること」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つの方法がありますが、この両者を行っていないということではありません。「教育課程を実施するのに必要な、資格・要件を備えた教員を確保」している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。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

- 4.1 ② この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。評価項目として、自己評価することをお勧めします。

評価の基準を読み解くと、(1) 教員の常勤・非常勤、年齢構成等、また教員一人当たりの授業時数等を把握していること。また、(2) 教員の専門性、教授力を把握、評価していること、という2つの要件から成ることがわかります。

- (1) 教員の常勤・非常勤、年齢構成等、また教員一人当たりの授業時数等を把握していること

エビデンス例として、「教員名簿」や「教員の授業分担、時間割等の担当する授業時数等が分かる資料」が挙げられています。これらの情報は、年度初めや学期初めに授業の実施計画を組み立てる際に必ず文書化されているはずですが、自己点検評価のために新しい資料を作成するのではなく、授業の実施計画をつくる際に作成された資料をエビデンスとすることをお勧めします。

※ 年齢構成等を把握することは、授業の実施・運営を中長期的に考える際に必要となる情報です。また、各教員が担当している授業時数を把握することは、教員の能力向上や校務分担を決める際に必要となります。これらは、学生や保護者に公開する必要はありませんが、学校側では、授業の実施計画を作成する際に把握しておくべき情報です。

- (2) 教員の専門性、教授力を把握、評価していること

この評価項目では、教員の専門性、教授力を把握、評価していることを確認しています。近年、多くの学校で取り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こと、ならびに、それらの評価が実際におこなわれていることを確認します。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|------------|--|---|
| 2 教員の組織編制等 | ①学校の目的に応じた分野の区分ごとに必要な教員組織を整備し、業務分担、責任体制を規程等で定めていること。 | ・専門分野の分かる教員名簿等 ・業務分担体制等の規定等 (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教員間で連携、協力体制を構築していること。 | ・業務分担体制等の規定等 (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) |

4.2 ① この評価項目では、「学校の目的に応じた分野の区分ごとに必要な教員組織を整備し、業務分担、責任体制を規程等で定めていること」を確認しています。エビデンス例には、「専門分野の分かる教員名簿等」と「業務分担体制等の規定等」が挙げられています。前述の 4.1②で示したエビデンスにて、専門分野のわかる教員名簿等が示されていれば、そのまま「専門分野の分かる教員名簿等」として同じエビデンスを使えます。「業務分担体制等の規定等」は、規程や規則、ルール、手順などを示したもので、教員組織内の業務分担、責任体制が読み取れるものをエビデンスとして評価します。

4.2 ② この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていません。任意項目ですので、自己点検評価の項目に入れるか否かを各学校で判断してください。

この評価項目では、教員間で連携、協力体制を構築していることを確認しています。例えば、教職員と非常勤講師等との定期的な情報交換ということであれば、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います。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。

そして、こうした会議次第や議事録をエビデンスとして示すことで、半期に一度（または学期ごとに）開催されていれば評価3（基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合）、年に一度の開催であれば評価2（基準をおおむね満たす場合）と評価することができます。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|------------|---|--|
| 3 教員の資質の向上 | ①学校の教育活動の改善、工夫を行うFD(Faculty Development)などの取組や、教員の研究活動、自己啓発等への支援を行っていること。 | ・教員研修に関する資料 ・選考分野について企業等との連携が分かる資料 (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) |
| | ①-2特に職業実践専門課程においては、企業等と連携して組織的に行っていること。【注】職業実践専門課程】 | ・企業等との連携による教員研修が分かる資料 (教員の研修計画・研修報告書) 【職業実践専門課程_別紙様式※上記等の実態を示すものも必要】 |
| | ②教員の授業及び指導力等を修得・向上するための研修を企業等と連携して、組織的に行っていること。 【注】職業実践専門課程】 | ・企業等との連携による教員研修が分かる資料 (教員の研修計画・研修報告書) 【職業実践専門課程_別紙様式※上記等の実態を示すものも必要】 |

4.3 ① この評価項目では、教員の資質の向上を目的として、学校の教育活動の改善、工夫を行うFD(Faculty Development)などの取組や、教員の研究活動、自己啓発等への支援を行っていることを確認しています。

エビデンス例にあるように「教員研修に関する資料」によりこうした取組を行っていることを示します。具体的には、「研修報告書」や「学校のFD・SDの考え方」、「研修実施体制、実施状況(参加率含む)が分かる資料」等、教職員研修に対する考え方やその実施状況・実績がわかる資料を示し、評価します。

4.3 ①-2 上記 4.3①を補完する項目となっており、【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の場合、必須となる評価項目です。

教員の資質向上のための研修等に関するものとなりますが、ポイントは「企業等と連携して組織的に行っていること」というところです。「職業実践専門課程_別紙様式4」などもエビデンスの一つになりますが、それだけではなく、教員の研修計画や研修報告書等、企業等と連携して組織的に行っている実態を示すものも必要となります。

4.3 ② 【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の場合、必須となる評価項目です。

教員の資質向上のための研修等に関するものとなりますが、ポイントは「教員の授業及び指導力等を修得・向上するための研修」というところです。上記 4.3①と同様に「職業実践専門課程_別紙様式4」などもエビデンスの一つになりますが、それだけではなく、教員の授業及び指導力等を修得・向上するための研修を企業等と連携して組織的に行っていることを示す「教員の研修計画」や「研修報告書」等を示し、評価します。

項目5. 教育環境

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|-----------|---|---|
| 1 教育環境の整備 | ①教育上の必要性に対応できる施設・設備、機械器具等を備えていること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・施設・設備等の概要 ・演習、実習、学生支援等の施設等が分かる資料 ・指定養成施設の場合は、必要施設等が整備されていることが分かる資料 (学校設置認可申請書、教室配置図、時間割、専修学校報告書) ・(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) |
| | ②学生の学習支援のための施設(自習室等)を整備していること。また、学生の休憩、食事のためのスペースを確保していること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・演習、実習、学生支援等の施設等が分かる資料 ・指定養成施設の場合は、必要施設等が整備されていることが分かる資料 (学校設置認可申請書、教室配置図、時間割、専修学校報告書) |
| | ③図書室を設置し、専攻分野の教育に必要な専門書及び参考図書を配架し、必要に応じて学生が閲覧できるようにしていること。 | <ul style="list-style-type: none"> ・図書室の整備や専門書等の整備が分かる資料 (資産目録、図書台帳) ・(施設案内図、図書台帳) ・(学生便覧) |

5.1 ① この評価項目では、教育上の必要性に対応できる施設・設備、機械器具等を備えていることを確認します。

評価のポイントは「教育上の必要性に対応できる」ということを、どのように説明するかという点です。エビデンス例には「施設・設備等の概要」や「演習、実習、学生支援等の施設等が分かる資料」が挙げられています。具体的には、学校設置認可申請書、教室配置図、各種設備・教育備品の一覧表及び点検票、管理体制の組織図などがエビデンスとなります。ただし、ここでは「施設・設備、機械器具等を備えていること」の自己評価を行いますので、文書・記録等のエビデンスの確認だけでなく、現場・現物の確認が必要となります。自己点検評価を実施する際に、これらすべての施設・設備・機械器具等をチェックするという方法もありますが、年度末等に実施している施設・設備・機械器

具等の維持管理調査(棚卸し調査)の記録と管理体制の組織図等を示すことにより、全数調査ではなくサンプリング調査による評価とすることも可能です。

なお、エビデンス例に、「指定養成施設の場合は、必要施設等が整備されていることが分かる資料」とあるように、指定養成施設の場合には、教育上の必要性に対応できる施設・設備、機械器具等が細かく指定されていますので、こちらが最も適切なエビデンスとなります。文書・記録等のエビデンスの確認だけでなく、現場・現物の確認が必要となるのは同様です。

5.1 ② この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていません。任意項目ですので、自己点検評価の項目に入れるか否かを各学校で判断してください。

評価の基準を読み解くと、(1) 学生の学習支援のための施設(自習室等)を整備していること。また、(2) 学生の休憩、食事のためのスペースを確保していること、という2つの要件から成ることがわかります。

(1) 学生の学習支援のための施設(自習室等)を整備していること

この評価項目では、5.1①で確認した「教育上の必要性に対応できる施設・設備、機械器具等」のうち、特に、学生の学習支援のための施設(自習室等)を整備していることについて確認を求めています。多くの専修学校では、授業終了後の教室や実習室等を自習室として開放しています。図書室や就職指導室の一角などを、時間帯を区切って自習室にしている学校もあります。どのようなルールで、学生の学修支援のための施設を運用しているのかが、学生便覧や学生生活の手引き等に記載されているならば、それらをエビデンスとして示し、評価します。

(2) 学生の休憩、食事のためのスペースを確保していること

この評価項目では、5.1①で確認した「教育上の必要性に対応できる施設・設備、機械器具等」のうち、特に、学生の休憩、食事のためのスペースを確保していることについて確認を求めています。多くの専修学校では、昼休みや授業終了後の教室を学生の休憩、食事のためのスペースとして開放しています。ロビーや屋外テラスなどを、時間帯を区切って学生の休憩、食事のためのスペースにしている学校もあります。どのようなルールで、学生の休憩、食事のためのスペースを運用しているのかが、学生便覧や学生生活の手引き等に記載されているならば、それらをエビデンスとして示し、評価します。

学生用の食堂等を有しているのであれば、特筆すべきことと言えますので、この評価項目を自己点検評価に組み入れることをお勧めします。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。いずれか一方しか満たされていない場合には、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

5.1 ③ この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていません。任意項目ですので、自己点検評価の項目に入れるか否かを各学校で判断してください。なお、指定養成施設の場合等、「専攻分野の教育に必要な専門書及び参考図書を備え付けること」が要件とされている場合には、この評価項目を自己点検評価項目として採用することをお勧めします。

この評価項目では、図書室を設置し、専攻分野の教育に必要な専門書及び参考図書を配架し、必要に応じて学生が閲覧できるようにしていることを確認しています。エビデンスにあるように、図書室の整備や専門書等の整備が分かる資料にて説明します。

具体的には、資産目録や図書台帳にて、専攻分野の教育に必要な専門書及び参考図書について説明し、施設案内図や学生便覧にて、必要施設等が整備され、周知されていることを示し、評価します。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。ただし、そうした電子データ等の提供による支援を行っていることを根拠として評価を行った場合には、そのことがわかるように表現することをお勧めします。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|---------------|---|---|
| 2 安全対策、防災組織 | ①学校保健安全法に基づく学校安全計画を策定し、学校における安全対策を適切に行っていること。 | ・学校保健安全法等に基づく計画等の安全対策が分かる資料 (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) |
| (2 安全対策、防災組織) | ②火災の発生や防災に関する組織体制を整備し、適切に運営していること。 | ・防災計画や消防点検等及び改善状況等が分かる資料 ・防災訓練等の実施が分かる資料 (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) |

5.2 ① 評価の基準を読み解くと、(1) 学校保健安全法に基づく学校安全計画を策定していることと、(2) 学校における安全対策を適切に行っていること、という2つの要件から成ることがわかります。

(1) 学校保健安全法に基づく学校安全計画を策定していること

この評価項目では、安全対策及び防災組織についての確認事項として、学校保健安全法に基づく学校安全計画を策定することを求めています。

※ 学校安全計画の策定等について

学校においては、児童生徒等の安全の確保を図るため、当該学校の施設及び設備の安全点検、児童生徒等に対する通学を含めた学校生活その他の日常生活における安全に関する指導、職員の研修その他学校における安全に関する事項について計画を策定し、これを実施しなければならない。(学校保健安全法 第27条)

現状、多くの学校において、学生や教職員に対して、交通安全や防犯対策等の指導が実施されていることと思います。

ここで求めている計画は、学校行事等として行われている様々な活動を学生や教職員の安全管理対策として体系立てて整理し、学校保健安全法に基づく「学校安全計画」またはそれに相当するものとしてまとめたものとなります。

(2) 学校における安全対策を適切に行っていること

この評価項目では、上記(1)で策定した「学校安全計画」等に従って、安全対策を適切に行っていることを説明し、評価します。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

5.2 ② この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。評価項目として、自己評価することをお勧めします。

評価の基準を読み解くと、(1) 火災の発生や防災に関する組織体制を整備していることと、(2) 適切に運営していること、という2つの要件から成ることがわかります。

(1) 火災の発生や防災に関する組織体制を整備していること

エビデンス例として、「防災計画や消防点検等及び改善状況等が分かる資料」が挙げられています。具体的には、「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」がこれに当たります。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。これらのマニュアルやガイドラインを含めて、火災の発生や防災に関する組織体制を整備していることが説明できるエビデンスを示し、評価します。

(2) 火災の発生や防災に関する組織体制を適切に運営していること

エビデンス例のように、「防災訓練等の実施が分かる資料」を示し、前項(1)で示した火災の発生や防災に関する組織体制が適切に運営されていることを示し、評価します。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていなければ、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|-----------------|-------------------------------------|--|
| 3 施設・設備等の点検、改善等 | ①施設・設備等の日常点検、定期点検、補修等を適切に行っていること。 | ・施設・設備などの点検、補修等が分かる資料 (教室清掃チェックシート、環境整備チェックシート) (施設・設備の点検、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) |
| | ②施設の改築・改修、設備の更新等の計画を定め、適切に実施していること。 | ・施設の改築、改修等や設備の更新等の計画及び実施が分かる資料 (施設・設備の点検、補修計画書、点検・修繕の記録) |

5.3 ① この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。評価項目として、自己評価することをお勧めします。

この評価項目では、施設・設備等の日常点検、定期点検、補修等を適切に行っていることを確認しています。エビデンス例には、「施設・設備などの点検、補修等が分かる資料」が挙げられています。具体的には、

日常点検の記録: 教室清掃チェックシート、環境整備チェックシート等

定期点検の記録: 施設・設備の点検、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等

補修等の記録: 点検・修繕の記録 等 となります。

上記のような具体的な記録に加えて、どのような日常点検・定期点検を行っているのか、そしてどのような点検記録を作成・保持しているのかがわかる一覧表を作成しておけば、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。施設・設備等の点検について、全体像が示せなければ(一覧表等が示せないのであれば)評価2(基準をおおむね満たす場合)、そもそも日常点検・定期点検等が行われていないのであれば評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

5.3 ② この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。特に中期事業計画を策定している場合には、それらと関係の深い項目となりますので自己評価することをお勧めします。

評価の基準を読み解くと、(1) 施設の改築・改修、設備の更新等の計画を定めていることと、(2) 適切に実施していること、という2つの要件から成ることがわかります。

(1) 施設の改築・改修、設備の更新等の計画を定めていること

エビデンス例として、「施設の改築、改修等や設備の更新等の計画及び実施が分かる資料」が挙げられています。具体的には、「施設・設備の点検、補修計画書」や「中期事業計画」等がエビデンスとなります。

(2) 計画通り、適切に実施していること

エビデンス例として、「施設の改築、改修等や設備の更新等の計画及び実施が分かる資料」が挙げられています。具体的には、計画通りに施設の改築・改修、設備の更新等が行われたことが確認できる「点検・修繕の記録」等がエビデンスとなります。

上記(1)と(2)の要件がいずれも満たされている場合に、評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。どちらか一つでも要件が満たされていない場合は、評価2(基準をおおむね満たす場合)、いずれの要件も満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

項目6. 教育活動の基盤と改善・向上の取組

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|---------------|---|--|
| 1 中期事業計画と財務基盤 | ①当該専修学校が策定している中長期的計画に、教育目的、教育目標の実現に向けた具体的な内容が位置付けられていること。 | ・中・長期計画が分かる資料 (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) (中期計画策定計画書、委員会の議事録) |
| | ②当該専修学校の教育活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立していること。 | ・財務計画、状況が分かる資料 (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) |

6.1 ① この項目では、「中期事業計画に、教育目的、教育目標の実現に向けた具体的な内容が位置付けられていること」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ます。この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。評価項目として、自己評価することをお勧めします。

中期事業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的・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、中期事業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、ならびに教育目

的、教育目標の実現に向けた具体的な内容を設定していることが説明できれば評価は3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている)となります。中期事業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3となりますが、中期事業計画書が作成されていたとしても、これらが十分に説明されていないのであれば評価2(基準をおおむね満たす)または評価1(基準を満たしておらず改善が必要)となります。

- 6.1 ② 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。何をもちて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。)授業料は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。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|--------|---|---|
| 2 学校運営 | ①学校運営の組織体制を整備し、適切な運営が行われていること(職業教育に関するマネジメント(教育の企画・設計・運営等)における責任体制を含む)。 | ・学校運営に関する規定、学校運営に関する会議体、規則等及び運営状況が分かる資料 (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) |

- 6.2 評価の基準を読み解くと、(1) 学校運営の組織体制を整備し、(2) 適切な運営が行われていること、という2つの要件から成ることがわかります。

職業教育に関するマネジメントが適切に行われていることは、PDCA サイクルを活用した一連の活動が適切に行われていることを示すことで説明できます。これを踏まえて、評価の基準で求められていることを具体例で示すと、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3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている)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、あるいは会議の議事録が適切に残されていないという場合には評価2(基準をおおむね満たす)となり、そもそもルールが整備されていない場合には評価1(基準を満たしておらず改善が必要)となります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|----------------|--|---|
| 3 学校評価の実施と改善活動 | ①学校関係者評価委員会、教育課程編成委員会等外部からの意見を反映するなど、関連企業等団体、地域社会等からの意見を当該専修学校の運営やその改善・向上において活用していること。 | ・学校関係者評価委員会、教育課程編成委員会等の議事録及び意見等が反映されたことが分かる資料 ・関連企業等団体、地域社会等の意見及び意見を踏まえた改善等が分かる資料 (自己点検評価報告書、改善計画書、改善報告書) |
| | ①-2特に職業実践専門課程においては、教育課程編成委員会を年2回以上開催していること。【注】職業実践専門課程】 | ・教育課程編成委員会等の議事録【職業実践専門課程_別紙様式※上記等の実態を示すものも必要】 |
| | ②学校評価を実施し結果及び改善状況についての情報を公表していること。 | ・学校評価の結果や改善状況を公表していることが分かる資料 (学校関係者評価報告書、学校関係者評価委員会議事録) |
| | ③学校評価の結果に基づく改善への取組を組織的かつ継続的に行っていること。 | ・学校評価の改善状況が分かる資料 (改善計画書、是正計画書) |

6.3 ① この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、第三者評価機関によっては評価項目に挙げられています。評価項目として、自己評価することをお勧めします。

この項目のポイントは、「関連企業等団体、地域社会等からの意見を当該専修学校の運営やその改善・向上において活用している」というところです。これらを実践している代表的な事例として、学校関係者評価委員会と教育課程編成委員会が挙げられています。ここで注意したいのは、「改善・向上」という取組です。学校関係者評価委員会や教育課程編成委員会に限らず、関連企業等団体、地域社会等からの意見を反映させるという取組であれば、「意見をいただきましたが、改善・向上のための取組はありません」ということは考えにくいというところです。PDCA サイクルの P(計画)の部分、固定的で変わらないものと捉えてしまうと、PDCA サイクルを数回繰り返すことで、「これ以上の改善は無い」という考えに至ってしまいますが、関連企業等団体や地域社会等からの意見を聞くことで、世の中の変化、ニーズの変化を取り入れることができますので、それらの変化に対応するための改善・向上の何らかの取組が必要となることが理解できます。毎年、繰り返して行う取組ですので、改善・向上の取組は、必ずしも大きな変革である必要はありません。小さな取組でもよいので、継続的に改善・向上の取組が行われていることが重要であり、そこに関連企業等団体や地域社会等からのニーズが反映されていることが説明できればと思います。

6.3 ①-2 【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の場合、必須となる評価項目です。教育課程編成委員会を年2回以上開催していることが確認できるエビデンスを示すことが必要となります。エビデンス例にあるように、それらが適切に開催されていることを議事録にて示すことで、評価は3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている)となります。

6.3 ② 評価の基準を読み解くと、(1) 学校評価を実施し、(2) 結果及び改善状況についての情報を公表していること、という2つの要件から成ることがわかります。

ここで改めてガイドラインにて学校評価について確認します。

【学校評価の目的】

各学校が、教育、組織及び運営並びに施設、設備の状況について、目指すべき目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価・公表することにより、組織的・継続的な改善を図ること。

○具体的には、上記目的を実現するために、改正学校教育法等に基づき、各学校においては、学校評価として①自己点検評価、②外部の識見を有する者(第三者)による評価(以下「第三者評価」という。)(場合によっては学校関係者評価)の実施と結果公表を行うものである。(以上、ガイドライン p.4 より引用)

つまり、(1) 学校評価を実施とは、

① 自己点検評価

② 第三者評価(場合によっては学校関係者評価)

を実施することであり、(2) 結果及び改善状況についての情報を公表しているとは、それら自己点検評価及び第三者評価(または学校関係者評価)の結果と、それらの評価結果に基づき行われた改善活動状況についての情報を公表することとなります。エビデンスの例としては、自己点検評価報告書、第三者評価報告書(または学校関係者評価報告書)等が挙げられます。

自己点検評価報告書、第三者評価報告書(または学校関係者評価報告書)等により、それらの評価結果に基づき行われた改善活動状況についての情報が十分に説明されている状況であれば評価3(基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)と評価することができます。一つでも要件が満たされていない場合には、評価2(基準をおおむね満たす場合)、複数の要件が満たされていない場合には、評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)となります。

6.3 ③ この評価項目では、前述(6.3②)した「改善の取組」を、組織的かつ継続的に行っていることについての評価を求めています。

学校評価への取組の体制を大まかに捉えると、「評価する側」(例えば、自己点検評価委員会、第三者評価機関等)と「評価される側」に分けられます。このうち、「改善の取組」を行うのは主として「評価される側」となります。

例えば、自己点検評価にて指摘された事項について、どういった体制で(どの部署の誰が中心となって)改善活動に取り組むのかを明確にすることで、「組織的に行っていること」を説明し、それらの仕組み(業務フロー)を規程や手順書等で整理しておくことで「継続的に行われる」形ができていることを説明するという方法もあります。

| 小項目 | 評価の基準 | エビデンス等 |
|-----------------|---|---|
| 4 社会からの理解と情報の公表 | ①当該専修学校の教育活動、学修成果、学校運営等の状況に関する情報を積極的に公表していること。 | ・教育活動、学校運営等の情報を公表していることが分かる資料（職業実践専門課程別紙様式4、HP）（公表した冊子、自己点検評価報告書、HP）（学校関係者評価） |
| | ②教育目的・目標の達成状況や活動状況について関連する教育機関、産業界等をはじめ、社会全体からの理解を得るよう取組んでいること。 | ・教育目的等の達成や活動状況について関連教育機関や産業界等に対する取組等が分かる資料（年間行事予定表、利用案内、利用の記録）（公共職業訓練等受託契約書、年間計画表）（学校施設・設備管理規程、教室貸出マニュアル）（イベント配布資料、校務分掌表、年間計画表） |

6.4 ① この評価項目では、「教育情報の公開」（教育活動、学修成果、学校運営等の状況に関する情報公開を積極的に行っているか）が適切に行われているかについて評価を求めています。

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」のことです。（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等に関する情報を公開してください。

6.4 ② この評価項目は、ガイドラインでは必須とされていませんが、「社会全体からの理解を得るよう取組んでいること」について評価を求めており、前項(6.4 ①)で確認した内容を、さらに幅広く周知し、社会からの理解を促す活動を積極的に行っていることを評価するものとなっています。前項(6.4 ①)の評価基準では伝えきれない取組を行っている学校においては、この評価項目を取り入れ、情報公開に対する学校の取組を積極的にアピールする項目とすることをお勧めします。

2. アンケート調査結果

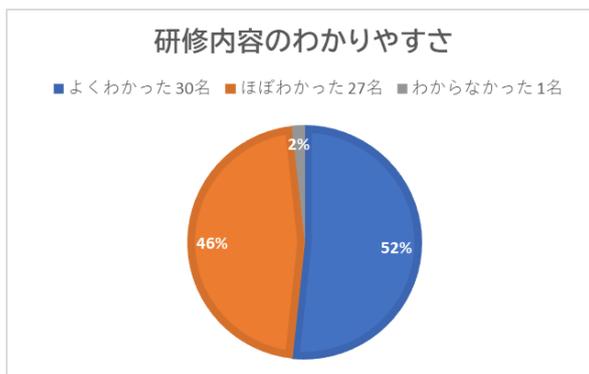
2-1. 「FD 関連事例紹介セミナー(1 日目)」受講者アンケート結果

ここでは、2025 年 11 月 13 日（東京会場）および 11 月 18 日（福岡会場）に実施された「FD 関連事例紹介セミナー【1 日目】自己点検評価表及び運用ガイドラインについて」にご参加いただいた皆様からのアンケート結果（有効回答数 58 件）をご提供いただき、「自己点検評価表および運用ガイドライン」の見直し・改善に役立てることを目的として分析し、その結果を報告する。

(1) 研修内容のわかりやすさの分布

受講者 58 名に対し、「研修内容はわかりやすかったですか」という設問について集計した。

| 評価 | 人数 (n=58) | 割合 |
|---------|--------------|-------|
| よくわかった | 30 名 | 51.7% |
| ほぼわかった | 27 名 | 46.6% |
| わからなかった | 1 名 | 1.7% |

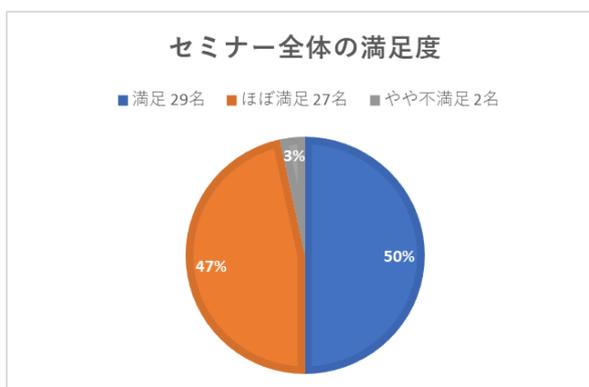


グラフの概要： この結果は、研修内容がほとんどの受講者にとって理解できた（「よくわかった」または「ほぼわかった」が合計 57 名、約 98%）ことを示している。

(2) セミナー全体の満足度の分布

受講者 58 名に対し、「セミナー全体の満足度」について集計した。これもセミナーの効果測定に欠かせないデータである。

| 満足度 | 人数 (n=58) | 割合 |
|-------|--------------|-------|
| 満足 | 29 名 | 50.0% |
| ほぼ満足 | 27 名 | 46.6% |
| やや不満足 | 2 名 | 3.4% |



グラフの概要： 「満足」と「ほぼ満足」を合わせると 96.6%となり、セミナー全

体として非常に高い満足度が得られたことが示された。

一部の受講者は、時間をコンパクトに設定している都合上、早口であったり説明が端折るところがあり、もっと詳しく学びたかったことを理由に挙げて「ほぼ満足」と評価している。また、アンケートの設問が多すぎて答えにくいといった意見から「やや不満足」と回答した受講者もいた。

(3) 主要な役職グループごとの研修内容の理解度と実務への有用性について

以下に、主要な役職グループごとの研修内容の理解度（「研修内容はわかりやすかったですか」）と実務への有用性（「自己点検評価の実務に役立ちそうですか」）の傾向を詳述する。

1. 研修内容の理解度について

多くの受講者は、その役職にかかわらず、研修内容を「よくわかった」または「ほぼわかった」と評価している。

- ・ 教務部長・教務課長（教育部門責任者）：
 - 18名の回答者のうち、「よくわかった」が10件、「ほぼわかった」が8件と、高い理解度を示している。
- ・ 学校長・副校長・教頭（学校運営責任者）：
 - 18名の回答者のうち、「よくわかった」が9件、「ほぼわかった」が9件と、両者がほぼ同数となっている。
- ・ 事務長・総務部長（事務部門責任者）：
 - 11名の回答者のうち、「よくわかった」が7件、「ほぼわかった」が4件であった。

特筆すべき回答

- ・ 教員（ID 31）：研修内容が「わからなかった」と回答した受講者（福岡会場）が1名確認されている。

2. 実務への有用性について

ほとんどの受講者が「役立つ」または「やや役立つ」と回答しており、実務への有用性は非常に高く評価されている。

- ・ 教務部長・教務課長（教育部門責任者）：
 - 「役立つ」が16件、「やや役立つ」が2件。
- ・ 学校長・副校長・教頭（学校運営責任者）：
 - 「役立つ」が15件、「やや役立つ」が3件。
- ・ 事務長・総務部長（事務部門責任者）：
 - 「役立つ」が9件、「やや役立つ」が2件。
- ・ 内部質保証担当者（自己点検評価担当（予定）者）：

。4名の回答者のうち、「役立つ」が3件、「やや役立つ」が1件。

有用性について「やや役立つ」と回答した受講者は、**事務長・総務部長**（ID 8, 40）、**学校長・副校長・教頭**（ID 48, 52, 55）、**教務部長・教務課長**（ID 24, 43）、**内部質保証担当者**（ID 51）、および唯一理解度が「わからなかった」とした**教員**（ID 31）など、様々な役職に分散している。

【まとめ】

役職ごとの回答の分布を詳細に見ると、「よくわかった」と「ほぼわかった」の比率や、「やや役立つ」の件数に微細な違いはあるものの、**研修内容の理解度および実務への有用性は、全ての主要な役職グループにおいて概ね肯定的な評価を受けている。**

- ・ **理解度の傾向としては、** 教務部門責任者や事務部門責任者は「よくわかった」の割合がやや高い傾向にある。
- ・ **有用性の傾向としては、** ほとんどの回答が「役立つ」であり、役職による大きな差は見られない。

ただし、教員（ID 31）のように、研修内容が「わからなかった」と回答しつつも、実務には「やや役立つ」と評価している例もあり、個々の背景や関心度によって理解度にばらつきがある可能性も示唆される。

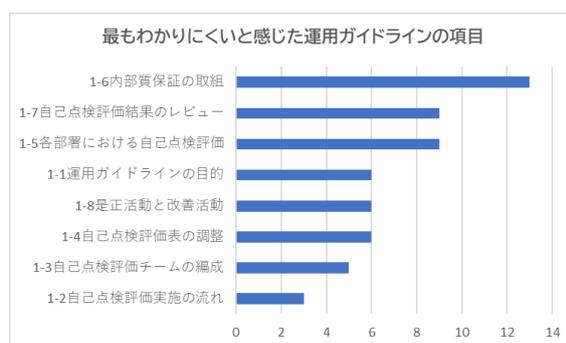
研修参加者が自己評価および是正改善の余地を教育活動の各分野でどのように捉えているか、教育活動の各分野における自己評価の可能性（「出来そうか」と是正改善の余地（「あるか」）をどのように捉えているかについて、分野別にまとめる。

全体として、ほとんどの参加者は、すべての分野において自己評価の実施に**高い意欲と可能性**を感じていると読み取れる（多くの回答が「出来そう」または「ほぼ出来そう」）。その上で、「是正・改善の余地がある」と回答した参加者は、具体的な課題や改善点についても詳しく言及している。

（4）最もわかりにくいと感じた運用ガイドラインの項目

「自己点検評価の運用ガイドライン（もっともわかりにくい項目を一つ選択）」という設問に対して、受講者がどの項目に最も難しさを感じたかを把握できる。このデータは、今後の研修内容や「自己点検評価表および運用ガイドライン」を改善する上で最も重要となる。

| 項目名 | 件数 |
|-------------------|------|
| 1-6 内部質保証の取組 | 13 件 |
| 1-5 各部署における自己点検評価 | 9 件 |
| 1-7 自己点検評価結果のレビュー | 9 件 |
| 1-4 自己点検評価表の調整 | 6 件 |
| 1-8 是正活動と改善活動 | 6 件 |
| 1-1 運用ガイドラインの目的 | 6 件 |



| | |
|------------------|-----|
| 1-3 自己点検評価チームの編成 | 5 件 |
| 1-2 自己点検評価実施の流れ | 3 件 |

(注：回答総数 58 件中、この設問の回答は累計 57 件)

グラフの概要：この集計結果から、受講者が「1-6 内部質保証の取組」(13 件)に最もわかりにくさを感じていることが明確にわかる。

次いで、「1-5 各部署における自己点検評価」(9 件)と「1-7 自己点検評価結果のレビュー」(9 件)が難しいと感じられている。

例えば、内部質保証については、その取組を行った実績をどこかに残す必要があるのか、どのタイミングで実施すべきか、といった具体的な説明を求める意見が見られた。

【各項目の具体的な課題や改善点について】

項目 1. 教育理念・目的・目標

自己評価は概ね「出来そう」または「ほぼ出来そう」とされているが、**理念・目的の組織内での周知や資料の整理**に課題を感じる声があった。

| 評価項目 | 参加者の傾向 | 是正・改善の余地 (ある場合の内容) |
|----------|-----------------|--|
| 自己評価 | 非常に高い肯定的評価。 | ID 31 (教員) のみ「あまり出来そうでない」と回答。 |
| 是正・改善の余地 | 多くの参加者が「ない」と回答。 | 教職員への再周知の必要性 (ID 10)。明文化や学園全体での共有 (ID 38)。アドミッションポリシーの作成 (ID 52)。エビデンスを提示できるように資料を整理する必要性 (ID 58)。 |

項目 2. 教育課程、教育の実施、学習成果

この分野は自己評価が容易とされているが、**エビデンスの整備や成果指標の明確化**について具体的な課題が指摘されている。

| 評価項目 | 参加者の傾向 | 是正・改善の余地 (ある場合の内容) |
|----------|-----------------------|--|
| 自己評価 | 高い肯定的評価 (ID 31 を除く)。 | |
| 是正・改善の余地 | 改善の余地があるとする意見が複数見られる。 | エビデンスとして準備すべき資料がある (ID 8, 11)。分野によっては成果指標が曖昧 (ID 10)。学教法改正に基づき改善する (ID 19)。学生一人一人の目指す姿のガイドライン作成 (ID 20)。シラバスやカリキュラムの見直し (ID 38)。教員の資質の向上 (ID 40)。45 時間 1 単位の実施が困難であるという指摘 (ID 51)。実施している内容と成果に差があることへの課題感 (ID 58)。 |

項目 3. 学生の受入れ・学生支援

学生支援は自己評価の自信が高い一方、**支援体制の具体化やエビデンスの確保**に関して改善の余地が認識されている。

| 評価項目 | 参加者の傾向 | 是正・改善の余地（ある場合の内容） |
|----------|-----------------------|---|
| 自己評価 | 高い肯定的評価。 | |
| 是正・改善の余地 | 改善の余地があるとする意見が複数見られる。 | アドミッションポリシーをしっかりと策定したい（ID 5）。学生対応の記録をとっていないことがある（ID 9）。多様な学生の支援をもう少しできるようにしたい（ID 19, 22）。留学生の支援機能の強化（ID 23）。面談等のエビデンスに詳細を加える必要性（ID 44）。学生 1 人ひとりの把握に努めたい（ID 53）。外国人留学生の受け入れ支援（ID 57）。 |

項目 4. 教育実施組織・教員

組織・教員に関する自己評価は概ね容易とされているが、**教員個人の資質向上や組織体制の構築**が主要な改善課題とされている。

| 評価項目 | 参加者の傾向 | 是正・改善の余地（ある場合の内容） |
|----------|-----------------------|--|
| 自己評価 | 高い肯定的評価。 | |
| 是正・改善の余地 | 改善の余地があるとする意見が複数見られる。 | 教員のスキルをまとめたものがない（ID 11）。教員資格要件を確認し、適切な資料を残すことが必要（ID 29）。人材を育てるためにも必要（ID 35）。理念の共有（ID 38）。教員の資質の向上（ID 40）。人的配置の問題がある（ID 41）。非常勤講師への対応は困難（ID 51）。適切な体制の構築が問題（ID 55）。 |

項目 5. 教育環境

自己評価は容易としつつ、特に**予算や設備、資料の整備**が改善の焦点となっている。

| 評価項目 | 参加者の傾向 | 是正・改善の余地（ある場合の内容） |
|----------|-----------------------|---|
| 自己評価 | 高い肯定的評価。 | |
| 是正・改善の余地 | 改善の余地があるとする意見が複数見られる。 | 自習室の整備や、実習室を学生の休憩として利用する場合のエビデンスに関する疑問（ID 15）。図書室の設置が難しい（ID 22）。社会ニーズに即した設備の導入（ID 23）。メンテナンスなど、小さな機材への対応不足（ID 24）。施設（ID |

| | | |
|--|--|---|
| | | 38)。教育教材の不足 (ID 41)。予算に関する課題 (ID 51, 52)。 |
|--|--|---|

項目 6. 教育活動の基盤と改善・向上の取組

自己評価の意欲は高いものの、**基盤となる資料の不足や具体的な改善活動の進め方に課題があることが示されている。**

| 評価項目 | 参加者の傾向 | 是正・改善の余地 (ある場合の内容) |
|----------|-----------------------|--|
| 自己評価 | 高い肯定的評価。 | |
| 是正・改善の余地 | 改善の余地があるとする意見が複数見られる。 | 資料が大幅に不足している (ID 11)。より良いものを目指すしかない (ID 34)。部署間の連携 (ID 39)。予算に関する課題 (ID 51)。 |

【まとめ】

参加者は、自己点検評価のプロセスを通じて、教育活動全体における自己評価が可能であると認識している。一方で、是正改善が必要とされる具体的な領域は、「エビデンス (証拠資料) の整備と明確化」、「教職員全体への理念や評価基準の周知」、そして「組織体制や教員の資質向上」に集中している。特に、教育の質保証の取り組みが「明記できていない運用」となっている部分を記録に残し、制度として確立していく必要性を感じている参加者もいた (ID 43, 44)

2-2. 「内部質保証人材育成講座」受講者からの質問・意見

「内部質保証人材育成講座」では、対面形式でグループワークを行った。それらグループワークにて、講師やファシリテーターに寄せられた質問・意見、ならびにそれらに対する回答を列記する。

(1) 評価基準および様式等について

- ・ 「評価3 (基準を上回り、特筆すべき取組等を行っている場合)」と言えるほど、特筆すべき取組を行っているとは言えないが、「評価2 (基準をおおむね満たす場合)」ではなく(概ね満たすではなく)、基準を満たしていると考えている場合、どのように評価すべきか。

⇒ 「基準を満たしている」ということは、少なくとも「評価2」であることは間違いないと言える。そして、「評価2」であるということは、当該評価項目について、概ね良好であるという評価であり、及第点に達していることが確認できたことになる。

その上で、「評価3として良いのか否か」が評価上の課題として取り上げられている。そこで、「自己点検評価表および運用ガイドライン2025」では、「評価の基準」を読み解き、複数の要件に分解した上で、どこまで出来ていれば(どこまで出来ていると説明できれば)「評価2」や「評価3」と言えるのかを明文化している。このガイドラインを用いれば、比較可能な自己点検評価が行えるようになることを期待している。こうした指標を設けることにより、「積極的に改善活動を行っている学校の方が、相対的に評価が低くなる」というジレンマから脱却できるはずである。(こうした指標が無い場合、改善すべき事項があることをもって「評価2」にしてしまうという傾向が強くなる。)

- ・ 自己点検評価表の様式には、大項目ごとに①状況説明、②課題及び今後の改善方策、③特記事項(優良な取組等)を記述する欄が設けられている。このうち、①状況説明については、すべての小項目ならびにすべての評価の基準に対して記述しなければならないのか。

⇒ 「評価の基準」に対して、エビデンスを示すことで「出来ている」ことを説明することを基本にすると考えている。そのため、必ずしもすべての小項目ならびにすべての評価の基準に対して「①状況説明」欄に記述する必要はない。しかし、例えばエビデンスが複数ページに渡る場合など、エビデンスを見ただけでは、「出来ている」ことが読み取りにくいという場合には、「①状況説明」欄に記述すべきである。「①状況説明」欄には、「どのように出来ていると言えるのか」や「エビデンスのどの部分を見ると読み取れるのか」などを記述することをお勧めする。

(2) エビデンスの考え方について

- ・ ガイドラインのエビデンス例を見ても、どのように説明できるのかが不明瞭なものがある。どうすれば適切なエビデンスを選べるのか。

⇒ 適切なエビデンスを選ぶためには、その「評価の基準」で求められているエビデンスが、

- 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
- 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のどちらなのか、区別して考えることから始めると良い。

ガイドライン改訂版では、「規程・規則・細則やマニュアル・手順書のような文書」と「報告書や議事録のような記録」を区別できるようにしてエビデンスを例示する。

(3) 各大項目の評価基準について

- ・【項目2】1 ②について：この項目は、「外国人留学生キャリア形成促進プログラムの認定」の「(申請様式2) ※留学生数が1/2を超える学科(コース)のみ」で示されている要件であるので、留学生数が1/2以内の学科(コース)の場合には、対象外になるのではないかと。

【参考】「専修学校の専門課程における外国人留学生キャリア形成促進プログラムの認定に関する規程」に関する実施要項

3. 外国人留学生キャリア形成促進プログラムの認定要件

(3) 認定を受けようとする学科は、日本人生徒との交流を図ることができる教育環境でなければならないこと。

原則として、認定を受けようとする学科に在籍する生徒のうち、外国人留学生が占める割合が2分の1の範囲内であること。ただし、認定規程第2条第1項第3号イ及びロに規定する要件のいずれにも該当すると認められる場合は、外国人留学生が占める割合が2分の1の範囲内であることを求められないこと。

(内容)

当該学科に在籍する生徒のうち、外国人留学生が占める割合が2分の1の範囲内であること。2分の1を超える場合は、以下の要件をいずれも満たしていること。

① 認定を受けようとする専修学校専門課程の学科の修了者の就職率* (直前3年間の平均) が9割以上であること。

※就職率とは、当該年度の卒業生から、国内の大学等への進学者を除いた者を母数とし、これに対する就職者の割合とする。

就職率 = (就職者数 / 卒業生数 - 国内の大学等への進学者数)

② 当該学科において、日本において就職する際に必要となる日本社会の理解の促進に資する授業科目が、全課程の修了に必要な総授業時数のうち、300時間以上開設されていること。

⇒ この「評価の基準」②で確認していることは「教育課程の編成と授業科目が適切であること」と捉えられる。留学生の割合が少ないからといって、対象外とすべきではないと考える。ただし、要件の意図を踏まえ、留学生数が1/2

以内の学科(コース)の場合など、教育課程の編成と授業科目が要件を満たしている場合には「評価2」として良いのではないかと判断できる。その場合には、「①状況説明」欄に、「【外国人留学生キャリア形成促進プログラム】の認定を受けている学科(コース)において、留学生数が1/2以内であるため認定要件となっていないため」などの説明を記述することが望ましい。

- ・ 【項目3】 1 ②について： この項目は、「修学支援新制度の機関要件の(5)設置者の財務状況・大学等の収容定員充足率」にて、専門学校の場合に求められる「直近3年度いずれかの収容定員充足率が5割以上であること」に基づくものと考えられる。この機関要件には、「但し、地域の経済社会にとって重要な専門人材の育成に貢献していると都道府県知事等が認める場合は、確認取消を猶予する。」と、但し書きがあるので、これに該当する場合には「評価2」としても良いのか。

【参考】(修学支援新制度)機関要件の確認事務に関する指針(2025年度版)

I 機関要件の確認事務の概要／3. 機関要件の内容

(5) <私立学校のみ>設置者の財務状況・大学等の収容定員充足率

以下のすべての要件を満たすことが必要。

1. 収支差額や外部負債の超過に関する要件

①その設置者の直前3年度のいずれかの収支計算書の「経常収支差額」

②その設置者の直前の年度の貸借対照表の「運用資産と外部負債の差額」のいずれか一方がプラスであること。

2. 収容定員に関する要件(詳細は、Ⅱ-2確認申請書の記載要領を参照)
(専門学校の場合)

- ・ 直近3年度いずれかの収容定員充足率が5割以上であること。

但し、地域の経済社会にとって重要な専門人材の育成に貢献していると都道府県知事等が認める場合[※]は、確認取消を猶予する。

※ 各都道府県知事等の判断にあたっては、例えば、他の教育機関による代替の困難性や卒業生の地元就職率など、国として一定の判断基準を示している。(Ⅱ-2確認申請書の記載要領を参照。)

⇒ この「評価の基準」②で確認していることは「収容定員の管理」であり、「学生の受入れが、入学定員に基づき適正に行われていること」と捉えられる。「修学支援新制度の機関要件」に基づいた基準ではあるが、「機関要件を満たすか否か」ではなく、「収容定員の管理」が適切に行われているかを評価すべきである。(入学者数の増加、または収容定員数の削減のいずれかに

より、是正可能である。)したがって、「都道府県知事等が地域の経済社会にとって重要な専門人材の育成に貢献していると認める場合」であっても、直近3年度分のエビデンスを確認し、いずれの年度でも定員充足率が5割以上となっていない、またはこれらの適切なエビデンスが確認できない場合には「評価1(基準を満たしておらず改善が必要な場合)」となる。

- ・ **【項目3】 3 ①**について：この項目では、「多様な学生に対する支援を行っていること」が求められている。障害者差別解消法では、2024年改正によって「合理的配慮の提供」が義務付けられた。専門学校においても、障害者差別解消法などを考慮し、障がいのある学生に対する支援の取組を進める必要があると考えているが、「合理的配慮」をどこまで行うことが適切か、判断が難しい。

※ 「障害者差別解消法」における「合理的配慮」とは、障害のある人が社会的なバリアを取り除くために何らかの対応を必要としている場合、事業者側の負担が重すぎない範囲で必要な対応をすることを指す。この「合理的配慮の提供」は、2024年4月1日から民間事業者(学校を含む)においても法的義務となった。

⇒ とても難しい課題であり、一律に答えを出すことは困難である。

こうした「合理的配慮の提供」が義務付けられたことについても、ガイドラインに掲載する。

- ・ **【項目3】 4 ③**について：この項目では、「学校保健安全法に基づく学校保健計画」の策定が求められています。この「学校保健計画」に最低限明記していなければならないことを挙げてもらおうと評価しやすくなる。

⇒ 専修学校の学校保健計画とは、学校保健安全法に基づき、学生・教職員の心身の健康保持増進を目指して、健康診断、環境衛生、保健指導などを、年間を通じて組織的・計画的に実施するための総合的な計画である。

特に専修学校では、専門的な指導を行う医師の配置や保健室設置が努力義務とされており、各学科・コースの特性に応じた実践的な保健活動(病気・ケガの予防、生活習慣病予防、心の健康など)が重視される。

なお、学校保健計画の様式について、法令などによる定めはないが、学校保健計画の性格から、教育目標、学校保健目標、重点目標、役割分担、年間計画一覧などが盛り込まれる内容として考えられる。(同様に学校保健安全法にて策定が義務付けられている「学校安全計画」と一体化させ、「学校保健安全計画」を作成している学校もある。)

- ・【項目6】1 ②について：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る。本校では、学校ごとの会計決算は行っておらず、財務諸表も学校法人全体のものとなっている。

⇒ エビデンスとして、学校法人全体のものが示されれば問題はないと考えている。きちんとした会計監査が行われていることを示すエビデンスも加えることをお勧めする。

- ・【項目6】1 ②について：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る。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することには異論はないが、「前受金保有率が50%未満となると、財政的基盤に問題があると見なされる(=評価1)」という基準では、ハードルが低すぎるのではないか。「前受金」の性質を考慮すると、前受金保有率100%以上で「評価2」とするのが妥当ではないか。また、「前受金保有率」だけではなく、「運用資産余裕比率」などを指標に加えてはどうか。

⇒ 提案いただいた「前受金保有率」の基準について再検討し、前受金保有率100%以上を要件として「評価2」とするよう改正する。

また、専修学校における「運用資産余裕比率」は、学校法人の財務的な健全性や経営の安定性を示す重要な経営指標の一つである。これは、保有している流動性の高い資産(運用資産)が、どの程度負債をカバーし、さらに年間の経常的な支出に対してどの程度の余裕があるかを示すものとなる。

例えば、「運用資産余裕比率」が1.0年以上なら「評価2」、2.5年以上なら「評価3」とするなど、評価基準に「運用資産余裕比率」を加えることを検討する。

運用資産余裕比率の計算式と意味

運用資産余裕比率は、主に以下の計算式で算出される。

$$\text{運用資産余裕比率} = \frac{\text{運用資産} - \text{外部負債}}{\text{経常支出}} (\text{年})$$

※ 比率が高いほど運用資産の蓄積が良好であり、1.0を超えている場合は、1年間の学校法人の経常的な支出を賄えるだけの資金を保有していることを示す。

ここで、

$$\text{運用資産} = \text{特定資産} + \text{有価証券(固定資産)} + \text{有価}$$

$$\begin{aligned} & \text{証券(流動資産) + 現金預金} \\ \text{外部負債} &= \text{借入金} + \text{学校債} + \text{未払金} + \text{手形債務} \\ & \text{(R3 全国平均 (大学)2.0年 (短大)1.8年)} \end{aligned}$$

※ 平均値は医歯系法人を除く大学法人及び短大法人
 (出典)令和 4 年度版今日の私学財政 大学・短期大学編
 (日本私立学校振興・共済事業団)

この比率は、以下の点を明らかにする。

- ・ 負債返済能力: 運用可能な資産で、どの程度の負債をすぐに返済できるか。
- ・ 資金繰りの安全性: 経常的な支出に対して、どれくらいの期間(年数)資金が枯渇しないかの「耐久年数」を示す指標としても利用される。

【目安と重要性】

- ・ 1年を超えていることが望ましいとされている。
- ・ 比率が高いほど、財務的に安定しており、予測できない支出や経営環境の変化に対応できる時間的な余裕があることを示す。
- ・ 特に私立学校の場合、学生募集の停止や入学定員割れなどによる収益の減少リスクに備える上で、この余裕率は経営の安定性を測る上で非常に重要である。

- ・ **【項目6】2 ①**について: この項目では、職業教育に関するマネジメントが適切に行われていることを確認している。学校の組織体制(組織図)がわかるようになっていることが確認されるべきであり、エビデンスとして、職務権限が規定されていることがわかる文書や、学校運営のための会議の議事録などが求められるはず。

⇒ 指摘いただいた点について、ガイドラインやエビデンス例に反映させる。

3. 検証結果および改正のポイント

3-1. 検証結果

(1) 高い理解度と満足度

受講者(58名)のアンケート結果によると、研修内容(「自己点検評価表および運用ガイドライン」の内容)について約98%が「理解できた(よくわかった・ほぼわかった)」と回答し、満足度も約96%と非常に高い評価が得られたことがわかった。

(2) 実務への有用性

「自己点検評価の実務に役立つか」という問いに対し、教務、学校運営、事務などの役職を問わず、ほとんどの受講者が「役立つ」または「やや役立つ」と回答しており、実務への有用性が確認された。

(3) 自己評価の実施可能性

参加者の多くは、教育活動の各分野において自己評価の実施は「出来そう」または「ほぼ出来そう」と感じており、高い意欲と可能性があることが確認された。

3-2. 現状の課題

現状の課題として、次のような点が挙げられる。

(1) 理解が難しい項目

ガイドラインの中で特に「わかりにくい」とされた項目は以下の通り。

1-6 内部質保証の取組(最多回答):実施タイミングや記録の残し方が不明瞭

1-5 各部署における自己点検評価

1-7 自己点検評価結果のレビュー

(2) エビデンス(根拠資料)の不足と整理

明文化されていない「運用」だけの業務が多く、規定やマニュアル、記録などのエビデンスが不足している、または整理されていない点が多く分野で課題として挙げられた。

(3) 組織内の周知と体制

教育理念や評価基準が教職員全体に浸透していない点や、教員の資質向上、組織的な連携不足が課題として認識されている。

(4) 評価基準の解釈の迷い

「評価3(特筆すべき取組)」と「評価2(基準を満たす)」の境界線が不明瞭であり、判断しにくいという意見があった。また、改善活動を積極的に行っている学校が、改善すべき箇所に気づくが為に、かえって評価を低くしてしまうジレンマなどが指摘された。

3-3. 改善策の提案

検証結果および当該ガイドラインの説明会における質疑応答を踏まえ、以下の改善・改訂を行うこととしました。

(1) 評価基準とエビデンスの明確化

- **評価段階の定義見直し:** 「評価3」の要件をできるだけ具体的に指標化し、改善活動を積極的に行っている学校が不利にならないよう配慮する。
- **エビデンスの分類:** 適切な資料を選べるよう、必要に応じて、ガイドライン上の例示に「規程・マニュアル等の文書(ルール)」と「報告書・議事録等の記録(実績)」を記載する。
- **状況説明欄の活用:** すべての項目について状況説明欄に記述する必要はないということを、わかりやすく伝える。エビデンスだけで状況が読み取れる場合には状況説明欄への記載を不要とし、必要に応じて(読み取りにくい場合に)補足説明として活用することを推奨する。

(2) 各評価項目における具体的な改訂点

- **【項目 2】 外国人留学生プログラム:** 留学生比率が 1/2 以内の学科の場合には、教育課程等の要件を満たしていれば「評価 2」とし、その旨を状況説明欄に記述する運用とする。
- **【項目 3】 収容定員充足率:** 修学支援新制度の「特例(知事認定)」に関わらず、自己点検評価としては直近 3 カ年の数値を厳格に確認し、直近 3 カ年がいずれも基準(50%以上)未達の場合には「評価 1」とする。
- **【項目 3】 合理的配慮:** 2024 年の法改正による義務化を踏まえ、ガイドラインに反映させる。
- **【項目 3】 学校保健計画:** 評価しやすいよう、最低限盛り込むべき内容(目標、役割分担、年間計画など)を例示する。

(3) 財務・管理指標の厳格化と追加(【項目 6】)

- **前受金保有率:** 財政基盤の確立を示す指標として、基準を引き上げ「100%以上」を「評価 2」の要件の一つとする。
- **運用資産余裕比率:** 経営の安定性を示す指標として、新たに導入を検討する。(例:1.0 年以上で評価 2)。
- **組織マネジメント:** 組織図、職務権限規定、会議議事録などを必須エビデンスとして求める記述を追加する。

第3編 学校関係者評価委員会運用 ガイドラインの開発と検証

1. アンケート調査結果

1-1. 「FD 関連事例紹介セミナー(2日目)」受講者アンケート結果

ここでは、2025年11月13日(東京会場)および11月18日(福岡会場)に実施された「FD 関連事例紹介セミナー【2日目】学校関係者評価委員会運用ガイドラインについて」にご参加いただいた皆様からのアンケート結果(有効回答数51件)をご提供いただき、「学校関係者評価委員会運用ガイドライン」の見直し・改善に役立てることを目的として分析し、その結果を報告する。

アンケートから浮かび上がった主要な改善テーマは以下の3点に集約される。

1. 委員会の構成と役割の最適化: 委員の多様性(地域住民、連携高校、保護者等)の確保、委員長の適切な選任、形骸化の防止など、委員会の基盤となる構成の見直しが急務と認識されている。
2. 運営の実質化と質の向上: 年1回から年2回への開催頻度の見直し、授業見学や動画活用による活動の可視化、事前資料の充実など、より実質的で有意義な委員会運営への意欲が高い。
3. 評価結果の戦略的活用と公表: 単なる議事録ではない、改善計画や学校のビジョンを示す報告書の作成、公表フォーマットの標準化、保護者説明会や広報活動への積極的な活用など、評価結果を学校価値向上のためのツールと捉える視点が示された。

また、本セミナーの価値を最も高めた要因として、ほぼ全ての受講者が「他校との情報交換」を挙げており、グループワークが極めて有意義であったことが強調されている。今後の課題として、事務負担軽減のためのフォーマット提供、第三者評価に関する更なる研修、そしてより深い情報交換を促進するための懇親会等のネットワーキング機会への強い要望が示された。

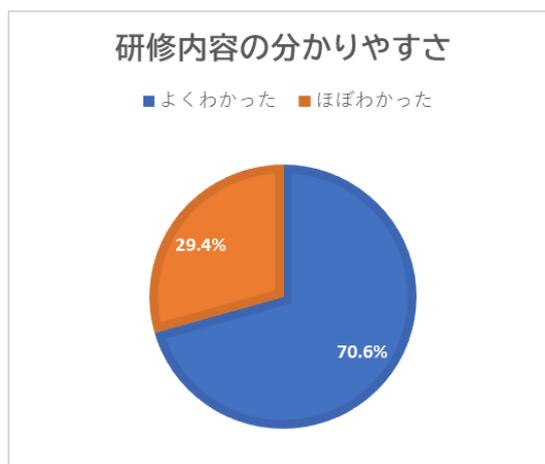
1-2. セミナーの全体評価

セミナー全体の満足度は非常に高く、大半の受講者が「満足」または「ほぼ満足」と回答している。これは、セミナー内容が受講者のニーズに合致し、質の高い学びの機会を提供できたことを示唆している。

1-2-1. 研修内容の分かりやすさ

研修内容の理解度については、大多数の受講者が肯定的な評価を下している。

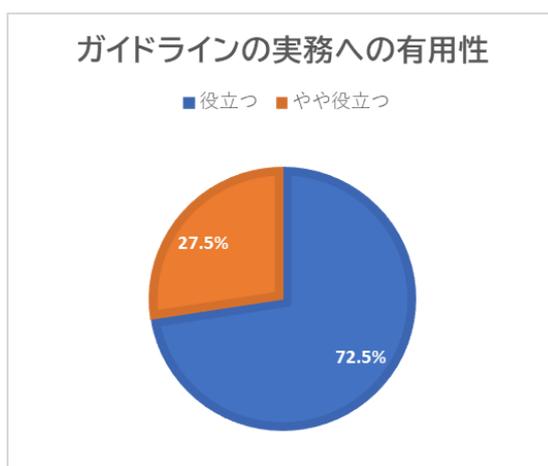
| 評価 | 回答数 | 割合 |
|--------|-----|-------|
| よくわかった | 36 | 70.6% |
| ほぼわかった | 15 | 29.4% |
| 合計 | 51 | |



1-2-2. ガイドラインの実務への有用性

学校関係者評価委員会の運用ガイドラインが実務に役立つかという問いに対しても、肯定的な回答が大多数を占めた。

| 評価 | 回答数 | 割合 |
|-------|-----|-------|
| 役立つ | 37 | 72.5% |
| やや役立つ | 14 | 27.5% |
| 合計 | 51 | |



【参考】

受講者の所属する専門学校の属性（東京会場 参加者 29名（注：同一校参加有り））

| グループ名 | 参加数 | 職実 | 修学支援 | 留学生 | 学校関係者評価 | | | |
|-------|-----|------|------|-------|---------|-------|-------|------|
| | | | | | 3以上 | 2回 | 1回 | 0回 |
| A | 4 | 4 | 4 | 2 | | 1 | 3 | |
| B | 5 | 5 | 5 | 4 | | | 5 | |
| C | 5 | 5 | 5 | 3 | | 2 | 3 | |
| D | 5 | 5 | 5 | 1 | | 2 | 3 | |
| E | 5 | 5 | 5 | 2 | | 3 | 2 | |
| F | 5 | 5 | 5 | 2 | | 2 | 3 | |
| 合計 | 29 | 29 | 29 | 14 | 0 | 10 | 19 | 0 |
| 割合 | - | 100% | 100% | 48.3% | 0.0% | 34.5% | 65.5% | 0.0% |

受講者の所属する専門学校の属性（福岡会場 参加者 29名（注：同一校参加有り））

| グループ名 | 参加数 | 職実 | 修学支援 | 高度専門士 | 留学生 | 学校関係者評価 | | | |
|-------|-----|------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|------|
| | | | | | | 3以上 | 2回 | 1回 | 0回 |
| A | 6 | 6 | 6 | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| B | 6 | 6 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | |
| C | 6 | 6 | 6 | 1 | 2 | | 2 | 4 | |
| D | 5 | 5 | 3 | 0 | 0 | | 2 | 3 | |
| E | 5 | 5 | 5 | 0 | 1 | | 1 | 4 | |
| 合計 | 28 | 28 | 26 | 3 | 5 | 1 | 10 | 17 | 0 |
| 割合 | - | 100% | 92.9% | 10.7% | 17.9% | 3.6% | 35.7% | 60.7% | 0.0% |

2. 検証結果および改正のポイント

アンケート結果から、多くの学校が自校の学校関係者評価委員会に関して具体的な課題を認識し、改善の必要性を感じていることが明らかになった。主要なテーマは「委員会の設置と構成」「開催と運営」「評価結果のとりまとめと公表」の3つに大別される。

2-1. 委員会の設置と構成について

委員会の形骸化を防ぎ、その機能を最大化するためには、委員の構成が最も重要な要素であると多くの受講者が認識していることがわかった。

- 委員の多様性確保:
 - 現在の委員構成が適切かどうかの見直しが必要であるとの意見が多数あった。
 - 具体的には、「地域住民の代表や保護者」(ID 27)、「地域、高校を入れたい」(ID 3)、「中高関係者」(ID 21) など、より多様な視点を取り入れるための外部委員の招聘が重要視されている。
 - ある回答者は「色々な視点から学校を評価していただける委員で構成したい」(ID 24) と述べており、評価の客観性と多角性を高めたいという意図がうかがえる。
- 委員長の役割と選任:
 - 委員長の選任は重要な改善点として複数回指摘されている (ID 2, 37, 43, 49)。
 - 特に「委員長の選任が校長になっていたため」(ID 8) という記述があり、学校内部者以外の人物を委員長に据えることの重要性が示唆されている。
- 目的の明確化と規定の整備:
 - 「目的等規定が明確にできていない(形骸化している)ため、校内にて明示できるようにしたい」(ID 8) という意見は、委員会設置の根本的な意義を再確認する必要性を示している。

2-2. 委員会の開催と運営

形式的な開催にとどまらず、実質的な議論と評価を促すための運営方法について、多くの改善案が提示された。

- 開催頻度の見直し:
 - 最も多く挙げられた改善点の一つが開催頻度であり、「年2回開催にしたい」(ID 24, 48)、「可能な限り年2回の実施」(ID 12) など、現在の年1回から

複数回への増加を検討する声が多数あった。

- 内容の充実化と可視性:
 - 委員に学校の現状を深く理解してもらうための工夫が求められている。
 - 「施設見学・授業見学は動画等も活用する」(ID 21)、「学校見学等を入れて、評価委員の方に学校を知ってもらう努力が必要」(ID 50)といった、視覚的な情報提供の重要性が指摘された。
 - ある受講者は「視察が出来ない時期だったが動画で見せれば良かった」(ID 22)と、具体的な解決策を見出している。
- 事前準備の重要性:
 - 質の高い議論のためには、事前の情報共有が不可欠である。「事前の準備(委員の方へ課題を共有など)を充実させたい」(ID 15)、「書類の事前送付をどうするか検討が必要」(ID 40)など、運営プロセスの見直しが課題として挙げられた。
- 運営上の負担と支援の必要性:
 - 特に規模の小さい学校にとって、委員会の運営は大きな負担となりうることが指摘された。

2-3. 評価結果のとりまとめと公表

評価結果をいかにまとめ、ステークホルダーに公表し、学校改善に繋げていくかという点について、多くの受講者が課題意識を持っていることがわかった。

- 報告書の質の向上:
 - 単なる議事録ではなく、より内容の濃い報告書を作成する必要性が強調された。「報告書が議事録みたいになっており、もう少し中身のある内容を公表したい」(ID 24)。
 - 具体的には、「改善計画や今後の展望なども併せて公開することも必要」(ID 18)、「自己点検評価と学校関係者評価委員会後の評価を配列に並べた方が良い」(ID 50)など、評価結果を分析し、将来に繋げる視点が求められている。
- 公表方法の多様化と戦略的活用:
 - 公表はウェブサイトへの掲載に留まらず、より積極的に行うべきだと考えられている。
 - 「後援会総会などで公表していることを公表するなど」(ID 19)、「保護者への説明、広報活動への活用」(ID 51)など、多様なチャンネルでの情報発信が提案された。
 - ある受講者は、質の高い公表が学校のブランディングに繋がるという鋭い洞察を示している。

- フォーマットの標準化への期待:
 - 複数の受講者が、公表用フォーマットの標準化を求めている。「情報公開のフォーマットを見直していきたい」(ID 3)、「統一フォーマットにて全ての専門学校が公開をすることで比較しやすさ、理解しやすさが高まる」(ID 21)。
 - エクセルデータの共有を具体的に希望する声もあった (ID 14)。

2-4. 受講者からの要望と今後の課題

アンケートからは、今後の取り組みや研修に対する具体的な要望が明確に示された。

- ネットワーキング機会の拡充:
 - 限られた時間内での情報交換では不十分であり、より深い交流を求める声強い。「初日終了後、自己負担でよいので懇親会の実施を希望します」(ID 19)。同様の要望は ID 47、50 から寄せられている。
- 実践的ツールの提供:
 - 前述の通り、事務負担を軽減し、質の高い運営・公表を支援するための「フォーマット集」(ID 45) やテンプレート (ID 14) の提供が求められている。
- 継続的な研修の実施:
 - 「第三者評価について詳しくききたい」(ID 39)、「第三者評価の具体的な内容やフローについても...研修を設けていただくとありがたい」(ID 22) など、関連テーマに関する更なる研修へのニーズが高い。
 - また、「学校単位で、今回のセミナーをご依頼できるチャンスがあるならば、是非活用して、ひとりでも多くの教員に参加してほしい」(ID 18) と、研修内容を組織全体に浸透させたいという強い意欲も示された。
- 時間配分の見直し:
 - 内容が豊富であるため、「もう少しじっくり時間をかけた勉強会にしていたければ」(ID 50)、「グループワークの時間がもう少し欲しい」(ID 49) といった、より深い議論のための時間確保を望む声もあった。

2-5. 改正のポイント

2024 年度事業にて作成された「学校関係者評価委員会運用ガイドライン」を見直し、「FD 関連事例紹介セミナー【2 日目】学校関係者評価委員会運用ガイドラインについて」にて検証した結果、改正のポイントは、以下の 3 点となる。

1. 委員会の構成と役割の最適化

委員の多様性（地域住民、連携高校、保護者等）の確保、委員長の適切な選任、形骸化の防止など、委員会の基盤となる構成の見直しが急務と認識されている。

委員会の構成と役割の最適化について記述を追加する。

2. 運営の実質化と質の向上

年1回から年2回への開催頻度の見直し、授業見学や動画活用による活動の可視化、事前資料の充実など、より実質的で有意義な委員会運営への意欲が高い。

これらの点を踏まえて、運営の実質化と質の向上について記述を追加する。

3. 評価結果の戦略的活用と公表

単なる議事録ではない、改善計画や学校のビジョンを示す報告書の作成、公表フォーマットの標準化、保護者説明会や広報活動への積極的な活用など、評価結果を学校価値向上のためのツールと捉える視点が示された。

こうした視点を重視し、評価結果の戦略的活用と公表について記述を追加する。

第4編 中期事業計画策定手順書の 開発と検証

1. アンケート調査結果

1-1. 「SD 関連事例紹介セミナー(1日目)」受講者アンケート結果

ここでは、2025年12月1日（東京会場）および12月10日（福岡会場）に実施された「SD 関連事例紹介セミナー【1日目】中期事業計画策定手順書について」にご参加いただいた皆様からのアンケート結果（有効回答数38件）をご提供いただき、「中期事業計画策定手順書」の見直し・改善に役立てることを目的として分析し、その結果を報告する。

セミナー受講者38名から得られた回答に基づき、手順書の理解度と実効性への期待値を評価する。主要データは以下の通りである。

主要評価指標データ

| 評価項目 | 肯定的な回答（「よくわかった」「役立つ」等） | 割合 |
|--------------------|------------------------|------|
| 研修内容の理解度 | 「よくわかった」「ほぼわかった」の合計 | 100% |
| 手順書の役立ち度 | 「役立つ」「やや役立つ」の合計 | 100% |
| 意義・必要性の理解 | 「よくわかった」 | 74% |
| ガイドライン（手順書）の役立ち期待度 | 「役立つ」 | 87% |

これらのデータが示す通り、研修の理解度や手順書の有用性については全受講者から肯定的な回答を得ている。しかし、より深層的なデータに目を向けると、意義・必要性について「是正・改善の余地がある」と回答した層が45%に達している。

このギャップは、手順書が示す「理論」については理解・賛同したものの、自校の固有の事情や複雑な組織構造に照らした際、既存のガイドラインだけでは対応しきれない実践上の懸念を抱いている層が一定数存在することを示唆している。定量的な高評価に甘んじることなく、これら45%が感じている「是正・改善のニーズ」を定性的に深掘りし、手順書の実効性を高める必要がある。

1-2. セミナーの全体評価（アンケート調査結果のとりまとめ）

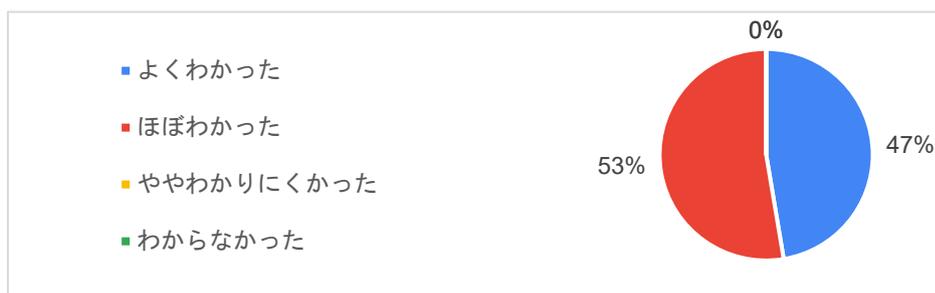
アンケート結果（有効回答数38件）から、「中期事業計画策定手順書」の見直し・改善に役立つと考えられる設問を抽出し、検討する。

1-2-1. 「中期事業計画策定手順書」全体について

【設問 4】 研修内容はわかりやすかったですか

| | |
|------------|----|
| よくわかった | 18 |
| ほぼわかった | 20 |
| ややわかりにくかった | 0 |
| わからなかった | 0 |

(N=38)



【設問 5】 専修学校における中期事業計画策定に役立ちそうですか

| | |
|----------|----|
| 役立つ | 29 |
| やや役立つ | 9 |
| あまり役立たない | 0 |
| 役立たない | 0 |

(N=38)



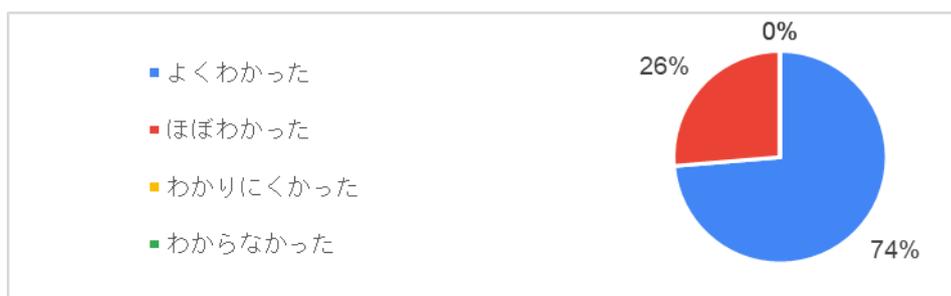
全体として、手順書の内容は、「概ねわかりやすく」、かつ、「役立つ」と評価されていることがわかる。

1-2-2. 「中期事業計画の意義と必要性」について

【設問 6】 中期事業計画の意義と必要性について

| | |
|----------|----|
| よくわかった | 28 |
| ほぼわかった | 10 |
| わかりにくかった | 0 |
| わからなかった | 0 |

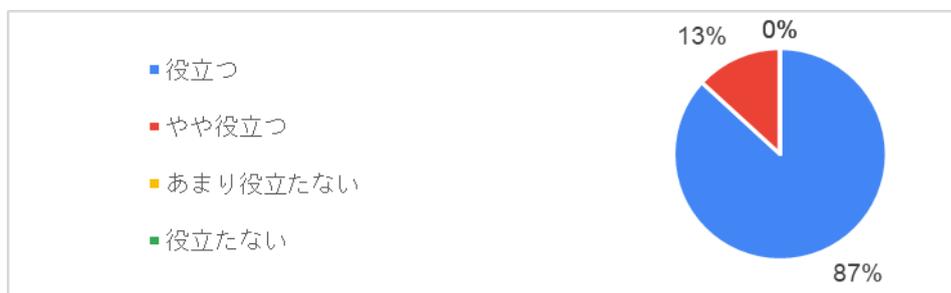
(N=38)



【設問 7】 中期事業計画の意義と必要性について、ガイドラインは役立ちそうですか

| | |
|----------|----|
| 役立つ | 33 |
| やや役立つ | 5 |
| あまり役立たない | 0 |
| 役立たない | 0 |

(N=38)



【設問 8】 中期事業計画の意義と必要性について是正・改善の余地がありますか

| | |
|----|----|
| ある | 17 |
| ない | 21 |

(N=38)



【設問 9】「ある」場合、内容を詳しく記入ください

- ・客観的な指標が必要である。
- ・総論の説明の部分で内容的に重なっているところがあったので、もう少しシンプルにした方が参加者の理解もより深まり、時間も短縮できるのではないかと思いました。

(以下は、学校側の取組として「課題がある」と感じているという回答)

- ・課題を明確にすること、計画を策定することなど先ずはスタートが必要。
- ・学生募集の為に見直さなければならない事が沢山ある。
- ・管理職としてビジョンを掲げて教職員を導きたいと感じています。未来の見えない学校に学生が魅力を感じるとは思えません。
- ・形骸化している部分があったので、今回説明頂いたように施策ごとに責任者を設定し、役責を明確にし、推進することを検討したいと思います。
- ・指標の具体的な項目を参考にしたい。
- ・専門学校の教育の質向上に関わる重要な事項と思います。特に新たな取組開始に向けた、スケジュールや目的達成に関わる重要性が理解できました。
- ・法人と現場の調整。
- ・本校ではまだまだ不足していますので、教育、定員の充足の維持など、問題は山積です。

「中期事業計画の意義と必要性については是正・改善の余地がある」との回答が45%となっているものの、【設問 8】にて具体的な指摘を求めたところ、上記のように、その多くは、手順書の内容に是正・改善の余地があると回答したのではなく、学校側の取組として「課題がある」と感じていることについて回答していたことが判明した。アンケート調査の設問文章が、どちらとも取れる内容であったことが原因と考えられる。大きな反省点である。

是正・改善すべき点として、「客観的な指標が必要である」という点と、「総論の説明の部分で内容的に重なっているところがあったので、もう少しシンプルにすべき」と冗長性を指摘されていた点が挙げられる。

1-2-3. 「基本構造と計画期間」について

【設問 10】 基本構造と計画期間について

| | |
|------------|----|
| よくわかった | 20 |
| ほぼわかった | 18 |
| ややわかりにくかった | 0 |
| わからなかった | 0 |

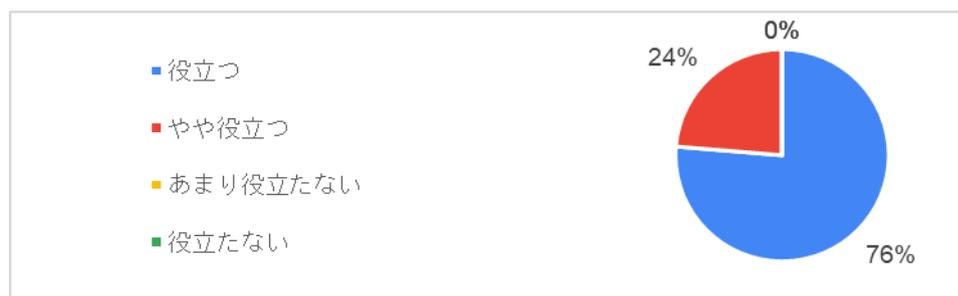
(N=38)



【設問 11】 基本構造と計画期間について、ガイドラインは役立ちそうですか

| | |
|----------|----|
| 役立つ | 29 |
| やや役立つ | 9 |
| あまり役立たない | 0 |
| 役立たない | 0 |

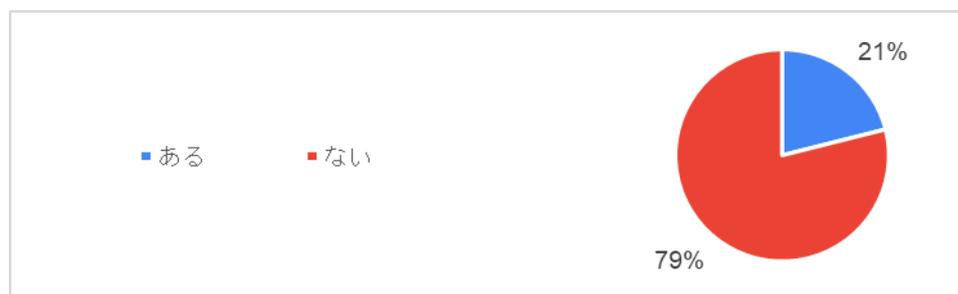
(N=38)



【設問 12】 基本構造と計画期間について是正・改善の余地がありますか

| | |
|----|----|
| ある | 8 |
| ない | 30 |

(N=38)



【設問 13】 「ある」場合、内容を詳しく記入ください

(以下は、学校側の取組として「課題がある」と感じているという回答)

- ・ 学校法人として、持続可能性を高めるためには、中長期的な事業計画が必要と痛感しました。

- ・計画を策定すること。
- ・計画を立てる事に必死で、短期間で5年計画を立てようとしているため。
- ・計画書や策定方針などの見直しをおこなう予定。
- ・中期計画を策定していないので、取り掛かります。
- ・本校では、目標達成へ向けたKPIの根本の構造の修正をしなければなりません。

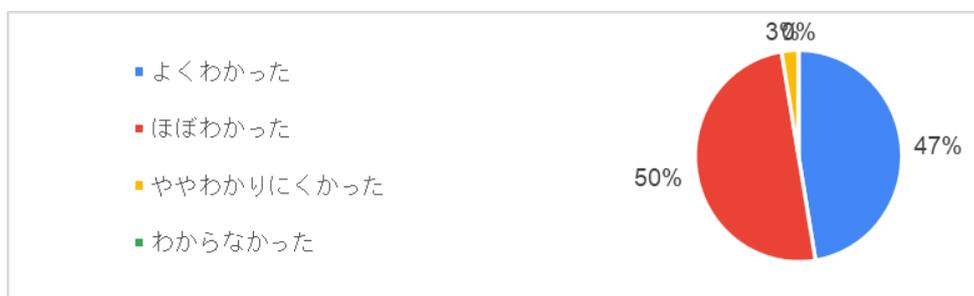
「中期事業計画の基本構造と計画期間について是正・改善の余地がある」との回答が21%ほどあるものの、【設問 13】にて具体的な指摘を求めたところ、上記のように、そのすべてが、手順書の内容に是正・改善の余地があると回答したのではなく、学校側の取組として「課題がある」と感じていることについて回答していたことが判明した。アンケート調査の設問文章が、どちらとも取れる内容であったことが原因と考えられる。大きな反省点である。

1-2-3. 「実施・運用・評価」について

【設問 14】 実施・運用・評価について

| | |
|------------|----|
| よくわかった | 18 |
| ほぼわかった | 19 |
| ややわかりにくかった | 1 |
| わからなかった | 0 |

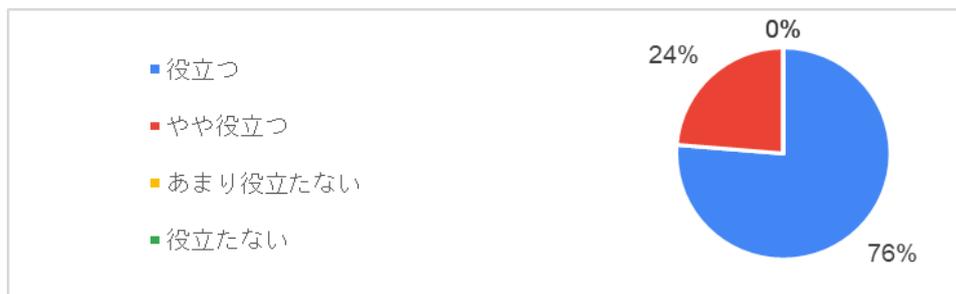
(N=38)



【設問 15】 実施・運用・評価について、ガイドラインは役立ちそうですか

| | |
|----------|----|
| 役立つ | 29 |
| やや役立つ | 9 |
| あまり役立たない | 0 |
| 役立たない | 0 |

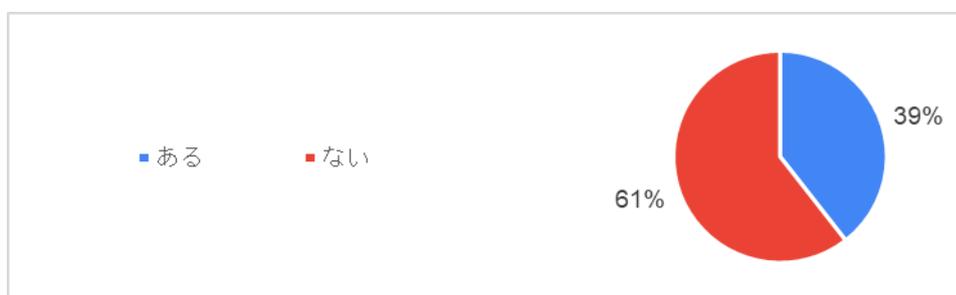
(N=38)



【設問 16】 実施・運用・評価について是正・改善の余地がありますか

| | |
|----|----|
| ある | 15 |
| ない | 23 |

(N=38)



【設問 17】 「ある」場合、内容を詳しく記入ください

(以下は、学校側の取組として「課題がある」と感じているという回答)

- ・ 運用、評価の部分が弱く、計画的ではない。来年度に向けてもう一度システム自体を見直したい。
- ・ 各職員まで落とし込まれていない状況と、進捗状況のモニタリングがされている。
- ・ 具体的に、教職員にも共有出来る KPI が不十分と感じた。
- ・ 計画書や策定方針などの見直しをおこなう予定。
- ・ 計画倒れにならないように、意識的に取り組みたいと思います。
- ・ 自己点検と自己評価の体勢を変えたいと思っているため。
- ・ 実施方法について検討する必要がある。
- ・ 全ての職員に周知させることが難しい。
- ・ 定量的に実施する必要がある。
- ・ 本校では、運用の際の現場連携を主に改善して行きたいです。

「中期事業計画の実施・運用・評価について是正・改善の余地がある」との回答が 39%となっているものの、【設問 17】にて具体的な指摘を求めたところ、上記のように、そのすべてが、手順書の内容に是正・改善の余地があると回答したのではなく、学校側の取組として

「課題がある」と感じていることについて回答していたことが判明した。アンケート調査の設問文章が、どちらとも取れる内容であったことが原因と考えられる。大きな反省点である。

2. 検証結果および改正のポイント

アンケート結果から、「中期事業計画の策定」に関して、多くの学校が具体的な課題を認識し、改善の必要性を感じていることが明らかになった。また、「SD 関連事例紹介セミナー【1 日目】中期事業計画策定手順書について」のグループワークにおいては、各校の有する課題を共有するとともに、好事例の共有もできた。主要なテーマとして、「目標・方針の策定」と「関係者の合意形成」、「PDCA の活用」の 3 つを取り上げる。

2-1. 目標・方針の策定について

法人本部の「全体計画」と各校の「個別計画」の役割分担を再定義することが有効である。特に、一法人複数校モデルにおける「本部と現場の調整会議」の標準的な開催サイクルや、意思決定の透明性を担保するためのワークフローを手順書に追加すると効果的である。

また、KPI の設定において、多くの学校が「何を指標にすべきか」に苦慮していることがわかった。ここにはしばしば、最終的な「目的(北極星のような抽象的ビジョン)」と、中継点となる「目標(具体的な道標)」の混同がある。ボーリングに例えるなら、ピン(目的)を直接狙うのではなく、手前のマーカー(目標・KPI)をいかに通過させるかという視点が不足しているのである。学生募集における「高校訪問回数」や「留学生比率」といった先行指標を、いかに教育の質(退学率や満足度)と紐づけて数値化するかが課題となる。

【グループワークで紹介された具体的な事例(好事例)】

- ◆ 法人本部が基本方針を決めて現場に下ろすタイプと、学校側が方針を作って法人へ上げるタイプに分かれている。法人本部が統一しているところからは、他校のこともよく分かるという利点が挙げられている。
- ◆ トップダウンの方が運営しやすい面もあるが、複数校ある場合は校長会での情報共有が必要との指摘があった。法人本部から大きな方向性が示されることは、グループとしての統一性のために重要と捉えられている。

- ◆ トップダウンで目標まで決めた場合、現場からのフィードバックがなかなかできないことが課題として挙げられている。法人本部では大きな施策の立案(基本方針の策定)のみにとどめ、各学校で目標を具体化し、それを全体で共有できるシステム(しくみ)を作ることが成果につながっているという事例がある。

2-2. 関係者の合意形成について

計画を周知するだけでなく、教職員を巻き込むための「推奨アクション」を体系化する。例えば、「理事が現場を回って直接意見を聞く全教職員対話」や、部署単位での「アクションプラン策定ワークショップ」の事例を盛り込む。声の大きい人の意見に偏らず、現場の教職員が自らの業務と計画の繋がりを実感できる仕組み作りを推奨する。

【グループワークで紹介された具体的な事例(好事例)】

- ◆ 法人本部と現場の関係性について見てみると、中期事業計画を立ててはいるものの、それがすんなりと下に周知されていくか、現場でうまく実行できるように伝えられているか、という点が多く多くの学校で課題とされている。成功事例として、「現場のトップが各会議体に参加して根気よく周知する方法がある」という話がグループワークの中で紹介され、多くの教職員の共感を得た。

2-3. PDCA の活用について

「5年計画を策定すること自体が目的化し、運用が追いつかない」という声が目立つ。毎年計画を見直すうちに、実質的に単年度計画の連続になってしまい、5年という中長期スパンで組織の変化を評価する視点が失われている。これは、PDCAの「C(評価)」と「A(改善)」が機能していない現状を端的に示している。

「毎年見直して1年計画化する」弊害を防ぐため、単年度評価とは別に、3年・5年の中長期スパンでの「振り返り」に特化した運用マニュアルを強化する。5年間の蓄積で何が達成されたかを検証する「長期PDCA」の仕組みを導入し、短期的な数値の変動に一喜一憂しない経営姿勢を促す。

【グループワークで紹介された具体的な事例(好事例)】

- ◆ 中期事業計画策定手順書の説明会で行われたループワークでは、「計画をいかに現場の教職員に落とし込み、共有するか」というところが課題だと捉えているグループが多かった。こうした課題を解決するためにも、KPI を用いて、個々のスタッフが目標を達成できているかどうかを評価していくことが重要となる。
- ◆ 理事長と現場の教員がラウンドテーブルミーティングをして意見を回していくという良い事例や、現場や理事長、校長と、いろんな形(いろいろな目線)で PDCA を回すと様々な気づきが生まれるのではないかとの意見があった。

中期事業計画は、「職業教育のマネジメント」における PDCA サイクルの P(Plan)に当たる。中期事業計画に基づき、それを具体的な行動計画に落とし込み、事業目標や年間計画にしたがって業務を実施 D(Do)する。そして、それらの成果を評価 C(Check)し、改善 A(Act)することが自己点検評価であり、その延長上で5年に一度行われる第三者評価がある。そのように考えると、学校運営・学校経営における中期事業計画の重要性や位置づけが、よりわかりやすくなるはずである。

第5編 内部質保証人材育成講座の 内容整備および検証

1. 内部質保証人材育成講座受講者募集案内

令和7年9月吉日

職業実践専門課程設置校
学 校 長 殿

一般社団法人 全国専門学校教育研究会
文部科学省委託事業 事業推進委員会
委員長 五十部 昌克

内部質保証人材育成講座 開催のご案内

拝啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本研究会は令和7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の基盤整備の推進をテーマとした事業を文部科学省より受託しております。

本事業は、専修学校の質保証・向上を目的に、各校が主体性をもって進める活動を支援・促進する為、「自己点検評価及び運用ガイドライン開発と検証」「学校関係者評価委員会運用ガイドラインの開発と検証」及び「中期計画の標準的な作成手順書の開発と検証」と言った、職業教育のマネジメントを構成する各活動を実施する上で参照すべきガイドラインや手順書の開発・検証に係る事業を進めております。

今回ご案内する本講座は、こうした職業教育のマネジメントにおけるPDCAサイクルを推進する内部質保証人材の育成を目的とした講座となります。内部質保証人材の育成は、職業実践専門課程の充実に貢献するだけでなく、広く内部質保証人材の継続的な育成体制が確立することで、その延長線上にある第三者評価制度に向けた体制構築に資することにつながると考えられます。そして、地方の中小規模の学校でも積極的な第三者評価の受審及びその普及促進につながることが期待されます。

つきましては、お忙しい中大変恐縮ではございますが、万障お繰り合わせの上、本講座開講の趣旨をご理解いただき、貴学教職員に本講座のご参加を頂きたくお願い申し上げます。

敬具

「内部質保証人材育成講座」実施要項

◆講座のねらい

質保証向上に関する概要理解、自己点検評価や内部監査の手順や方法、評価に関する基準や特徴の理解、習得を目標とする。併せて、令和7年6月に文部科学省より公開された「専修学校における学校評価ガイドライン」に基づき、第三者評価等の外部評価への対応にも配慮した自己点検評価の評価基準についての解説も行います。

◆講座概要

本講座は「事前学習動画(合計6時間)」＋「対面講座(1日6時間)」構成となります。

□事前学習動画について

申込み受領後に、受講対象者へ「事前学習動画視聴用URL」をメール送信します。「対面講座」受講の前に視聴を終えるようにお願いします。(10/10(金)にメールにてご案内予定)

□対面講座について

東京会場及び福岡会場にて開講します。申込みの際にいずれかの会場を選択してください。事前学習動画の受講を前提とした講座となります。

※事前学習動画6時間と対面講座6時間の合計12時間の講座カリキュラムです。
全てのカリキュラムを受講・参加できる方のみお申し込みください。

◆対面講座会場・日時 (いずれかをお選びください)

□福岡会場(対面講座)

日時：令和7年10月27日(月) 受付9:00、講座9:30～17:00

会場：リファレンス駅東ビル貸会議室2F 会議室I

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1丁目16-14 リファレンス駅東ビル

地図URL：<https://re-rental.com/ekihigashi/access/>

□東京会場(対面講座)

日時：令和7年11月5日(水) 受付9:00、講座9:30～17:00

会場：ビジョンセンター西新宿 7F702

〒160-0023 東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル

地図URL：<https://www.visioncenter.jp/nishishinjuku/access/>

◆講師プロフィール

八木 信幸 (一般財団法人職業教育キャリア教育財団 評価・認証事業運営委員
JAMOTE 認証サービス株式会社 代表取締役社長)

◆補助教材

本講座受講に際し、補助教材として令和7年6月に文部科学省より公開された「専修学校における学校評価ガイドライン」を各自でお手元にご用意ください。

文部科学省ホームページリンクURL：

https://www.mext.go.jp/content/20250630-mxt_syogai01-000043419_2.pdf

◆受講対象：

専門学校の組織管理・運営、又は正規課程若しくは正規課程以外の教育指導や課程等の編成で3年以上の実務経験を有し、当該知識を有している教職員または現在あるいは今後、内部質保証を担当する教職員

◆受講料：無料

◆定員：東京・福岡 各20名（定員となり次第、締め切りとさせていただきます）

※1校からの参加者数は2名までとさせていただきます。

※2名ご参加希望の場合は、ご本人のお名前・メールアドレスでお申し込み下さい。

※お申し込み順によっては、定員を超えた際は受講できない場合もございます。

ご了承の程お願いします（お申し込み結果はメールにてご案内します）。

※お一人方の申し込みで重複申込みがあった場合、最も新しいお申し込みを有効なお申し込みとさせていただきます。

※対面講座の受付時に名刺を1枚頂きますのでご用意ください。

◆申込締切：令和7年10月8日(水)

◆申込方法：

下記のURL又はQRコードから申込フォームにアクセスし、必要事項をご記入ください。
各対面会場共に定員を超えた申し込みがあった場合、先着順(各校2名迄)とさせていただきます。

申込URL：<https://forms.gle/gy7aFGR9Sa4EPLzr8>



◆お問合せ：学校法人有坂中央学園 教育本部 執行役員 五十部昌克

E-Mail：isobe.masakatsu@chuo.ac.jp

T E L：027-256-7000

◆「内部質保証人材育成講座」カリキュラム内容

事前学習動画

| 事前学習動画(LMSで6時間相当分の動画コンテンツを視聴) | |
|-------------------------------|---|
| 単元時間 | 単元内容 |
| 1. 5時間 | 【内部質保証概論】 内部質保証が求められるようになった社会背景 内部質保証の法的根拠/職業教育の質の保証と情報公開/学校評価に関する法令 |
| 1. 0時間 | 【評価概論】 相対評価と絶対評価/学生の成績評価(アセスメント)と授業評価/学生アンケート(満足度調査)の分析と評価/学校教育法の一部改正について/他、学校評価に関連する法令等について |
| 1. 5時間 | 【内部質保証のための体制整備】 自己点検評価の在り方/エビデンスの整理方法と文書管理の基礎/客観的評価の手法と評価チームづくり |
| 2. 0時間 | 【評価基準詳解】 令和7年に発行予定の「専修学校における学校評価ガイドライン(改訂版)」に基づき、第三者評価等の外部評価への対応にも配慮して、自己点検評価の評価基準について詳解 |

対面講座(福岡会場および東京会場は同内容)

| 対面講座(福岡会場：令和7年10月27日(月) / 東京会場：令和7年11月5日(水)) | |
|--|---|
| 時間 | 講座内容 |
| 9:00 ~ 9:30 | 受付 |
| 9:30 ~ 9:35 | 主催者挨拶 事業推進委員会委員長 学校法人有坂中央学園 執行役員 五十部昌克 |
| 9:35 ~ 10:00 | 来賓挨拶 文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室 室長 米原 泰裕 様 |
| 10:00 ~ 12:40 | 【内部質保証のための自己点検評価演習】 本講座全体の総括として位置づけ、概論・各論を通じてここまで学んできた知識を活用して、自己点検評価実施事例を読み解き、グループで議論・検討することで、自己点検評価の技術と行動特性を身につける。 講師：JAMOTE 認証サービス(株) 代表取締役社長 八木 信幸 氏 |
| 12:40 ~ 13:40 | 昼食 |
| 13:40 ~ 17:00 | 【自己点検評価表作成演習(実践編)】 概論・各論を通じてここまで学んできた知識を活用し、対面講座当日までに自校の自己点検評価(案)を作成、エビデンス(一部のみ)とともに持参する。グループ内で発表(内容説明)し、意見交換を行うことで、自己点検評価の技術と行動特性を身につける。 講師：JAMOTE 認証サービス(株) 代表取締役社長 八木 信幸 氏 |

※研修内容は一部変更となることがありますので、ご了承ください。

※グループワークの際、1グループに1人のファシリテータが配置されます。

◆研修終了後に、本講座の検証・開発のためのアンケートの提出をお願いします。

※アンケートは対面講座にてご案内しますので、ご協力をお願いします。

2. 内部質保証人材育成講座実施記録

2-1. オンデマンド講座(事前学習動画の視聴)

実施時期：令和7年10月14日(月)～10月26日(日)

受講者数：68名

2-2. 対面講座(福岡会場)

実施日時：令和7年10月27日(月)9:30～17:00

実施場所：リファレンス駅東ビル貸会議室2F 会議室I

(福岡市博多区博多駅東1丁目16-14 リファレンス駅東ビル)

申込者数：21名

参加者数：19名(2名欠席)

2-3. 対面講座(東京会場)

実施日時：令和7年11月5日(水)9:30～17:00

実施場所：ビジョンセンター西新宿 7F702

(東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル)

申込者数：24名

参加者数：21名(3名欠席)

開催状況：



五十部委員長挨拶



来賓挨拶



グループワーク（発表）



グループワーク



グループワーク



3. アンケート調査結果

本アンケート調査結果は、2025年10月27日（月）（福岡会場）および11月5日（水）（東京会場）に実施された「内部質保証人材育成講座」にご参加いただいた皆様からのアンケート結果（有効回答数37件）となります。

3-1. 回答者の属性および参加会場

選択肢の中から、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。

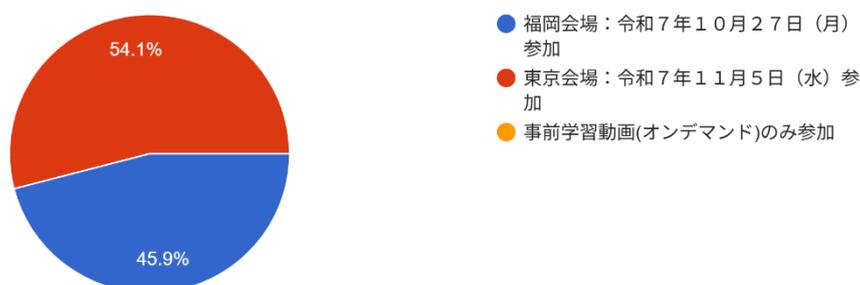
37件の回答



回答者（受講者）の属性として、教務部長・教務課長などの教務部門の責任者が24.3%と最も多く、次いで内部質保証担当者（自己点検評価担当者等）が21.6%、学校長・副校長・教頭などの学校運営責任者が16.2%と続いている。事務長・総務部長などの事務部門の方々よりも、最多であった教務部門の責任者や学科・コースの責任者など、教務系の教職員の参加が多かったことがわかる。

参加した受講会場を選択してください

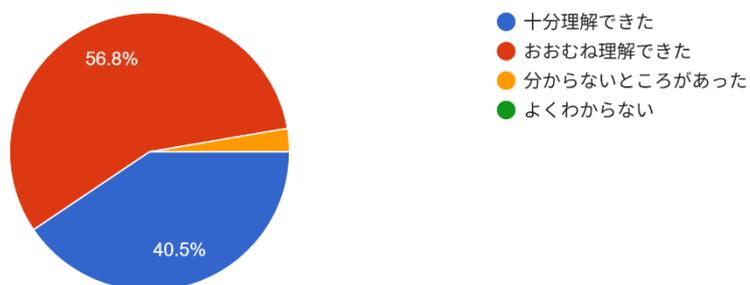
37件の回答



3-2. 「内部質保証人材育成講座」(オンデマンド)の理解度(自己評価)について

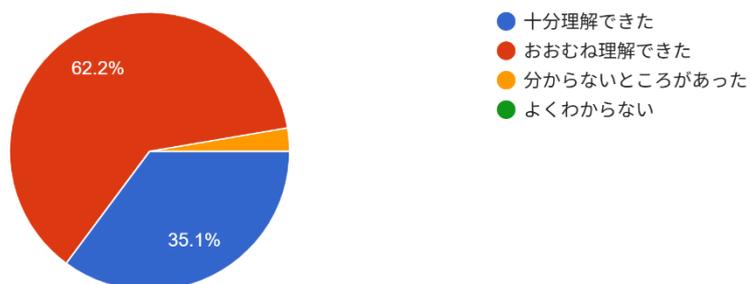
① 概論：「内部質保証概論」の理解度(自己評価)についてご回答ください。

37 件の回答



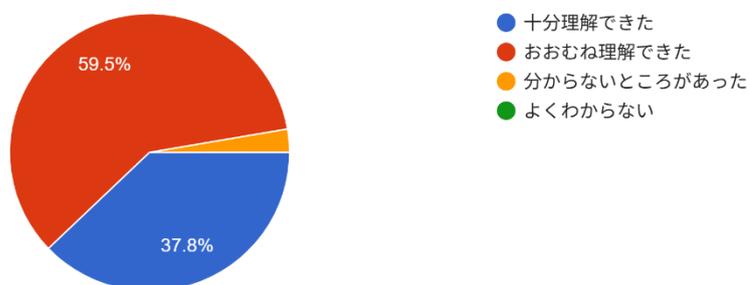
② 概論：「評価概論」の理解度(自己評価)についてご回答ください。

37 件の回答



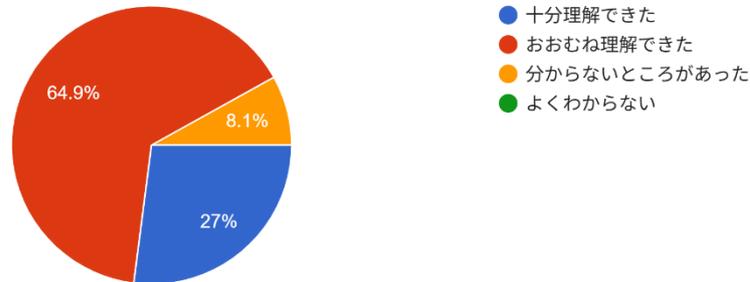
③ 各論：「内部質保証のための体制整備」の理解度(自己評価)についてご回答ください。

37 件の回答



④各論：「評価基準詳解」の理解度(自己評価)についてご回答ください。

37件の回答



⑤改善すべき点等、ご意見がありましたら具体的にご記入ください。(任意)

(16件の回答)

- ・ 課題の取り組み方がいまいち分からず、事前にメールで問い合わせをしたが回答がなかった。「定められた自己評価表にエビデンス資料と評価点数を入れて持参ください」とした方が分かりやすく、午後からのグループワークがより有意義になったと思いました。
- ・ 長時間にわたるため、スライドだけでなく他の映像や音声などがあるとよいと思いました。
- ・ グループワークは大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・ 改善頂くところはありません。自身の理解不足です。
- ・ 学内で評価基準のズレが少ないように、各項目ごとに評価基準を一見して分かりやすいように表などにまとめていただきたい。
- ・ とても良いオンデマンド教材だと思います。対面研修に向けて事前課題の全動画視聴は、対面研修を有意義にするために大切であることは承知しておりますが、所要時間がやや長く感じました。
- ・ 特にありませんが、他のグループの課題評価も欲しかったです。凄くためになりました。ありがとうございました。
- ・ 必要だとは思いますが、事前学習及び課題について、通常業務や行事運営などをしながら2週間で行うのはかなり負担が大きかったです。
- ・ 少し長いことくらいで、あとは特にありません。
- ・ 事前の学習時間にもう少し余裕がいただけると助かります。
- ・ オンデマンドのボリュームが大きくて、時間に余裕がなかった
- ・ 事前学習動画を見るときに、資料を印刷できれば、書き込みながら見ることが、できたのではないかと思います。
- ・ もう少し時間が欲しかった。課題の説明動画があったら尚良かった。
- ・ 講座終了後もしばらくの間オンデマンドを視聴できましたら大変ありがたいです。

- ・ 動画視聴期間が短すぎて、とりあえず急いで見た感じになってしまってもったいなく感じました。
- ・ ディベート形式はとても勉強になりました。不安部分もあるため、「十分理解できた。」ではなく、「おおむね理解できた。」に丸させていただきました。

内部質保証人材育成講座（オンデマンド）に関する改善意見の要旨

- 1. 事前課題・課題説明に関する不明確さ
 - ・ 課題の取り組み方が分かりにくかった。
 - ・ 課題の説明動画や、自己評価表の記入例・エビデンス提示方法を明確にしてほしい。
 - ・ 「自己評価表にエビデンス資料と評価点を入れて持参」など、より具体的な指示が必要との指摘。
 - ・ 他グループの課題評価も共有されると参考になるという意見。
- 2. オンデマンド教材の量・視聴期間に関する負担
 - ・ 動画のボリュームが大きく、時間に余裕がなかった。
 - ・ 視聴期間が短く、急いで視聴せざるを得なかった。
 - ・ 通常業務・行事と並行して2週間でこなすのは負担が大きいという声が多数。
 - ・ 事前学習・課題提出までの期間を延ばしてほしいとの要望。
- 3. オンデマンド教材の改善要望
 - ・ 長時間の視聴なので、スライド以外の映像・音声・工夫があるとよい。
 - ・ 資料を印刷できれば書き込みながら学習できるので助かる。
 - ・ 講座終了後も一定期間オンデマンドを視聴可能にしてほしい。
- 4. 評価基準の見える化への要望
 - ・ 学内で評価基準のズレが生じないように、各項目の評価基準を表形式などで分かりやすく示してほしい。
- 5. 対面研修・グループワークに関する意見
 - ・ グループワークは非常に参考になったという肯定的な意見が多い。
 - ・ ディベート形式も勉強になったとの声。
- 6. 肯定的意見（改善不要の声）
 - ・ 「改善頂くところはありません」「とても良い教材」という評価も複数。
 - ・ 自身の理解不足に起因するため改善点はない、という自己評価的コメントもあり。

総括

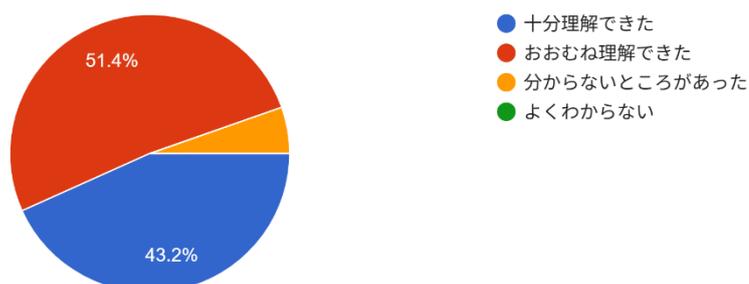
参加者の多くは 講座そのものの質には満足 している一方、主な改善ニーズは以下の3点に集中している。

1. 事前課題や評価手順の説明の明確化
2. オンデマンド視聴期間・学習時間の確保
3. 教材（動画・資料）の利便性向上

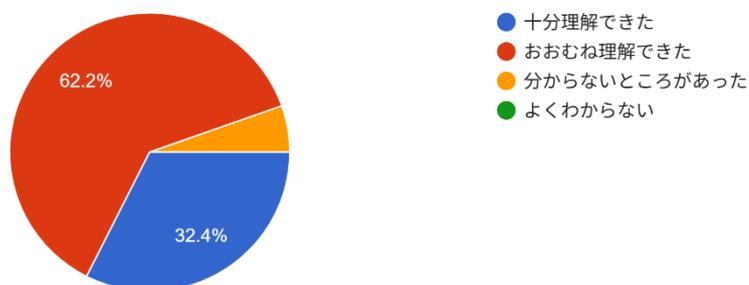
これらを改善することで、受講者の負担軽減と学習効果の向上につながると考えられる。

3-3. 「内部質保証人材育成講座」(対面)の理解度(自己評価)について

①演習：「内部質保証のための自己点検評価演習」の理解度(自己評価)についてご回答ください。
37件の回答



②演習：「自己点検評価表作成演習(実践編)」の理解度(自己評価)についてご回答ください。
37件の回答



③改善すべき点等、ご意見がありましたら具体的にご記入ください。（任意）

（13 件の回答）

- ・ 午後の予定時間が押してしまったので、少し余裕を持って意見交換が出来たら良かったと思いました。しかし、今までは曖昧に評価をしていたことが、エビデンスをもと正確に評価する視点を得ることができ、大変有意義でした。
- ・ ワーク形式で実施することで他校の先生方と話をしながら理解を含めることができました。また、ファシリテーターの方が各チームに1名ずつチームについていただけだったので、その点も安心して進めることができました。ありがとうございました。
- ・ 1点だけ。予算と都合もあるかと思いますが、資料を広げて話をし書き込みを行うため、もう少し広めの会場だとありがたいなと思いました。申し訳ございません。
- ・ 改善頂くところはありません。今まで自己点検評価表作成を主となり関わったことがなかった為、これから理解を深めていかなければいけないと強く感じました。
- ・ 非常に学びのある研修で、より理解を深めることができましたと思います。
- ・ 学習指導要領の改訂に伴い、自主的から主体的な姿勢が求められている点から、本法人では、主体的な学習としたいが、いかがか。
- ・ 課題の提示に関して工夫していただけると助かります。理解不足でグループワーク時にご迷惑をおかけしました。
- ・ もう少し時間の余裕が欲しい。
- ・ 動画講座が十分に理解できてなかったため、対面講座のディスカッションで意見がうまく伝えられなかった。
- ・ 本校は、第三者評価を受けているので、混乱しました。
- ・ 見本があったため、おおむね理解できた
- ・ 内部質保証の必要性を改めて実感いたしました。
- ・ たくさんの先生方にご教示いただき誠にありがとうございました。復習しまして、より理解を深めたいと思います。

内部質保証人材育成講座（対面）に関する改善意見の要旨

■ 1. 時間配分・進行に関する改善要望

- ・ 午後の予定時間が押し、意見交換の時間に余裕がなかった。
- ・ 全体的にもう少し時間に余裕があるとよいという意見が複数。
- ・ 課題提示のタイミング・進行にも工夫が必要との声。

■ 2. 会場環境に関する意見

- ・ 資料を広げて書き込みながら議論するため、もう少し広めの会場が望ましいという要望。

■ 3. オンライン（事前）講座との接続に関する課題

- 動画講座の理解が十分でないまま臨んだため、対面ディスカッションで意見を伝えるにできなかったという声。
- 第三者評価を受けている学校にとって、内部質保証との概念整理に混乱があったとの意見。

■ 4. 研修内容・学習観点に関する意見

- 自主的学習から主体的学習への表現変更（学習指導要領改訂を踏まえて）を検討してほしいという具体的な提案。
- 内部質保証の必要性を改めて感じた、という肯定的な意見が多い。

■ 5. ワークショップ・ファシリテーションへの高評価

- ワーク形式により、他校との意見交換が深まり大変有意義だった。
- 各チームにファシリテーターがついたことで安心して進められたという肯定的意見。
- 見本資料の提示により理解が深まったとの声。

■ 6. 理解度に関する自己コメント

- 自身の理解不足でグループワークにうまく参加できなかったという自己評価的コメント。
- 復習して理解を深めたいという前向きな意見。

■ 7. 肯定的な総合評価（改善点なし）

- 「改善頂くところはありません」「特にありません」といった肯定的評価が複数。
- 「大変学びが多かった」「理解が深まった」という感謝の言葉も多数。

総括

対面講座においては、参加者の満足度は概ね高く、ワーク・ディスカッション・ファシリテーションへの評価が特に高いという結果であった。

一方で主な改善ポイントとしては次の3点が明確に示されている。

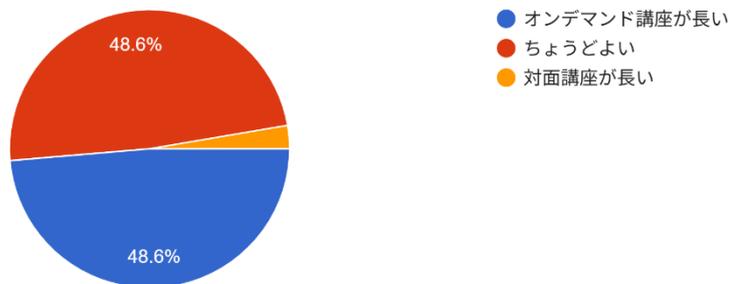
1. 時間配分の見直し（特に午後の議論時間）
2. 会場の広さや環境面の改善
3. 事前動画講座との連携強化（理解支援、課題提示の工夫）

これらを改善することで、研修全体の効果をさらに高められると考えられる。

3-4. 「内部質保証人材育成講座」カリキュラムについて

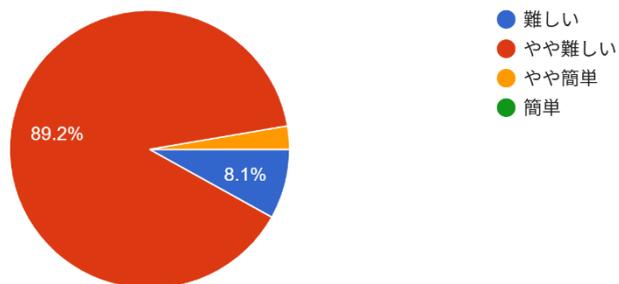
①オンデマンド(事前学習動画)講座と対面講座のバランスについてご回答ください。

37件の回答



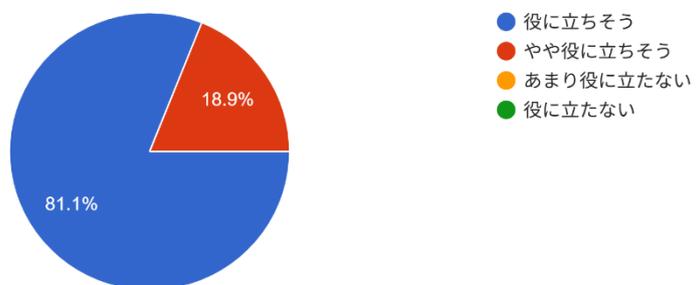
②内部質保証人材育成講座の難易度についてご回答ください。

37件の回答



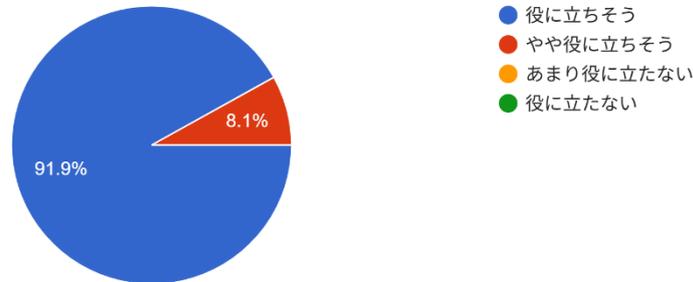
③オンデマンド(事前学習動画)講座は、役に立ちそうか、ご回答ください。

37件の回答



④対面講座は、役に立ちそうか、ご回答ください。

37件の回答



⑤役立つ内容について、具体的にご記入ください。（任意）

(25 件の回答)

- ・ 評価する際、どういった視点で評価するのか、エビデンス資料は何かを意見交換を交えて、多くの視点を対面で共有できた事が大変有意義でした。
- ・ グループワークでの意見交換、ファシリテーターからのアドバイス
- ・ 自己点検評価を進めるに当たっての考え方
- ・ 不明な箇所や不安な箇所を直接お伺いすることができました。
- ・ 基準の読み解き方については対面で実施ただけて参考になりました。
- ・ 「～の環境を整えているか」という点検項目があったとして、「実施する環境を整えるエビデンスがあればよく、最後まで実施しているか?」についてのエビデンスは無くてもよい。という具体的な内容が伺えた。
- ・ エビデンス一覧の存在を知れたこと、エビデンスとして何をあげるべきなのか知れたこと、文章から意味を理解するけれども、あまり深く考える必要はないと言うことが知れたこと。
- ・ ロールプレイをした事で、評価の行い方や他校での取り組み等について知見を得られた。
- ・ 不明な点、疑問点が明らかになるため
- ・ 全てが役立ちます。その中で特に評価基準詳解と各グループ発表後の八木講師の解説、補足説明はとても勉強になりました。また、ケーススタディーから各校の実践演習という流れのグループワークでは、他校の取り組みや考え方、あるいは課題を共有する場となりこちらも有意義な内容でした。
- ・ 今後の第三者評価を作成するのに参考になりました。特にエビデンス一覧の必要性をととても感じました。
- ・ ファシリテーターの方からの第三者評価に関する情報を伺えたこと。
- ・ グループディスカッションを行っていくうちに自己点検評価の作り方を、より理解

することができました。

- ・ 運用ガイドラインの読み解き方に関して、非常に分かりやすく役に立つと思います
- ・ 今後の自校の自己点検の際、教職員への周知を図るための知識となりました。
- ・ 対面講座内での解説と説明を増やしていただきたい。
- ・ 演習が中心であり、対面で実際に体験することで、理解が深まった。内容については、評価項目をどのように解釈・理解するかや、エビデンスとなる資料等についても理解が深まった。
- ・ 評価の考え方、エビデンスの出し方
- ・ 自己評価に向けて、具体的にどう進めていくか改善点に気づくことができた。
- ・ 評価基準について
- ・ 実際に、評価基準に基づいて、エビデンスを考えることは、参考になりました。
- ・ 評価内容及び基準が明確に統一されるため
- ・ 具体的なエビデンス例や評価基準については評価を進めるにあたりとても役に立ちました。ありがとうございます。
- ・ やらねばという決意が出ました
- ・ 現在はあまり関わっていない業務だったので、最初は難しいと感じましたが、グループワークを通して評価の考え方の理解が深まったので、とても実のある研修でした。他校さんのお話も伺えてよかったです。来年度から自己点検評価を行う上で、大変そうな印象が和らぎました。

内部質保証人材育成講座（カリキュラム）について役立った内容に関する意見の要旨

■ 1. 評価視点・エビデンスの理解が深まった点が特に高評価

- ・ どの視点で評価すべきか、どの資料がエビデンスとなるか明確に理解できた。
- ・ 「環境を整えている」項目では、**実施の証拠よりも“環境が整っている証拠”が重要**という具体的解釈が参考になった。
- ・ エビデンス一覧の存在や、その使い方を知ることで評価作成の不安が軽減した。
- ・ 評価基準・評価項目の読み解き方がわかりやすく、実務に直結する知識が得られた。

■ 2. グループワーク・対面での意見交換の価値

- ・ 他校との意見交換を通じ、異なる視点や実践例・課題を共有できたのが大変有意義。
- ・ ロールプレイにより、評価の進め方や他校の取り組みを具体的に学べた。
- ・ グループディスカッションを重ねる中で、自己点検評価の作り方の理解が深まった。
- ・ 社会人学習として“対面の強み”を実感できたという声多数。

■ 3. ファシリテーター・講師による解説の有益性

- ファシリテーターの適切な助言により安心してワークを進行できた。
- 講師による評価基準詳解、グループ発表後の補足説明が特に有益との声が多い。
- 不明点や不安点をその場で直接質問できたのが良かった。

■ 4. 評価基準・運用ガイドラインの読み解きが実務に直結

- 点検基準の読み取り方や評価基準の具体的な解釈が理解できた。
- 運用ガイドラインの読み解き方が非常に参考になり、学校内での説明にも活かせる。
- 自校の教職員への周知に活用できる知識が得られた。

■ 5. 自己点検評価の進め方の具体像が掴めた

- 具体的にどのように自己評価を行うか、実務の流れが見えるようになった。
- エビデンス例を用いた演習を通して、基準に沿った評価の仕方を実感できた。
- 今後の第三者評価や内部質保証体制整備に役立つと感じた。

■ 6. 受講者自身の意識変化や動機づけ

- 「やらねば」という決意が生まれたという感想もあり、心理的な後押しにつながった。
- 初めは難しいと感じたが、グループワークで理解が深まり不安が軽減した。
- 来年度の自己点検評価への心理的ハードルが下がったという意見。

■ 7. 講座全体への総合的な肯定評価

- ほとんど全ての内容が役立ったという声が複数。
- 他校との学び合い・対話を重視するカリキュラムが非常に有効だったとの総合評価。

総括

参加者は、**評価視点の明確化・エビデンス理解の深化・対面での学び合い**を本講座の最大の価値として挙げており、実務にすぐに活かせる学習内容として高く評価している。

特に以下の3点が突出した成果として認識されている：

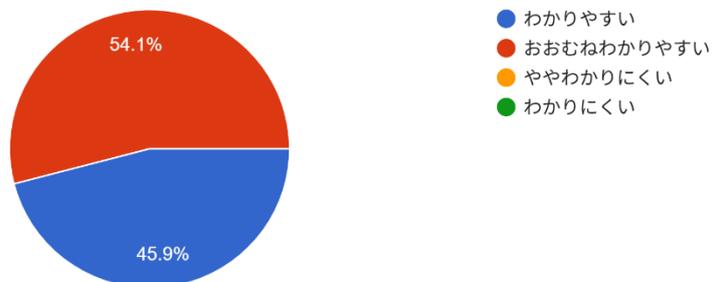
1. 評価基準・エビデンスの具体的理解が深まったこと
2. グループワークによる他校との実践知の共有
3. 講師・ファシリテーターによる丁寧な解説と質問対応

内部質保証の実務に対する「不安の解消」や「自校への応用イメージの獲得」も大きな成果として見られる。

3-5. 教材(コンテンツ)について

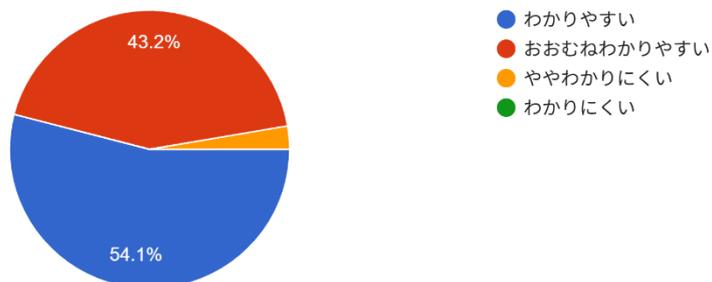
①オンデマンド(事前学習動画)講座の教材(コンテンツ)についてご回答ください。

37件の回答



②対面講座の教材(コンテンツ)についてご回答ください。

37件の回答



③教材(コンテンツ)について、具体的にご記入ください。(任意)

(9件の回答)

- ・ 音声のボリュームが大きくなったり小さくなったりする、音量の調整をしていただけると、もっと聞きやすくなると思いました。
- ・ 時間があまりなかったので、考える時間が十分ではありませんでした。
- ・ 教材は、学習者側の事前知識状況によりわかりやすいか否かになってくるかと思えます。私個人としては、事前知識が不足していたと実感していますが、概ねわかりやすかったと感じています。
- ・ 特にありません。
- ・ 特にありません
- ・ 更に理解を深めるためにオンデマンドの講座を少しの期間残していただけると助かります。

- ・ エビデンスの重要性は理解できた
- ・ 評価を考えるときに、立ち返る資料を知ることができました。
- ・ 評価基準詳解や自己点検評価表および運用ガイドラインが大変役に立ちました

内部質保証人材育成講座（教材・コンテンツ）に関する意見の要旨

■ 1. 教材の音声・視聴環境に関する改善要望

- ・ 動画の音声ボリュームが大きくなったり小さくなったりするため、音量調整を改善してほしいという意見。
- ・ より聞きやすい教材にするための技術的改善が求められている。

■ 2. 学習時間の不足に対する指摘

- ・ 演習で「考える時間が十分に取れなかった」という声。
- ・ 内容の理解を深めるために、時間配分に余裕があるとよいという意見。

■ 3. 教材の難易度・事前知識との関係

- ・ 事前知識が不足していると内容が難しく感じるが、教材自体は概ねわかりやすいとの評価。
- ・ 学習者の前提知識の差により理解度が変わるという指摘。

■ 4. オンデマンド教材の継続視聴希望

- ・ 理解を深めるために、オンデマンド教材を一定期間視聴可能にしてほしいという要望が複数。
- ・ 復習のためのアクセス確保が望まれている。

■ 5. 教材内容への肯定的評価

- ・ エビデンスの重要性が理解できた、という具体的成果の声がある。
- ・ 「評価基準詳解」「自己点検評価表」「運用ガイドライン」など、実務に直結する教材が非常に役立つとの意見が多数。
- ・ 「評価を考える際に立ち返る資料として活用できる」と高く評価されている。

■ 6. 特に改善点なしという意見

- ・ 「特にありません」という肯定的コメントも複数。
- ・ 教材そのものへの大きな不満は見られず、全体的に良い評価。

総括

教材・コンテンツに対する評価は概ね良好であり、特に次の点が高く評価されている：

1. 評価基準・エビデンス理解に直結する資料の有益性
2. 実務で活用できる具体的なテキストやガイドラインの存在

一方、改善ニーズとしては、

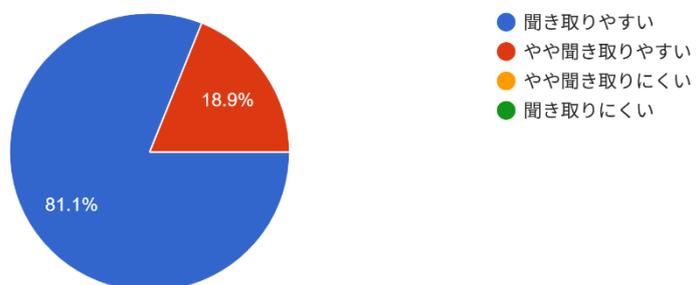
- ・ 音声品質の改善
- ・ 演習時間の確保

- オンデマンド教材の視聴期間延長
の3点が主に挙げられている。

3-6. 講師について

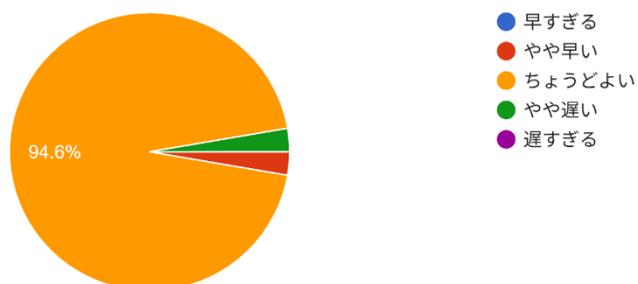
①オンデマンド(事前学習動画)講座の講師についてご回答ください。

37件の回答



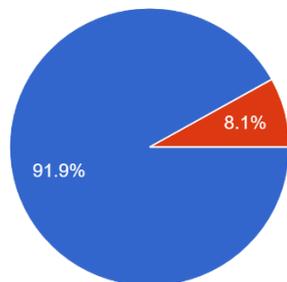
②オンデマンド(事前学習動画)講座講師の話すスピードについてご回答ください。

37件の回答



③ 対面講座の講師についてご回答ください。

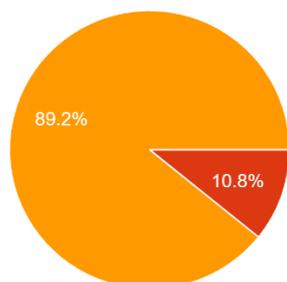
37 件の回答



- 聞き取りやすい
- やや聞き取りやすい
- やや聞き取りにくい
- 聞き取りにくい

④ 対面講座講師の話すスピードについてご回答ください。

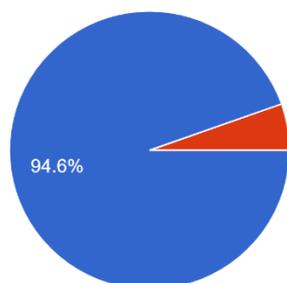
37 件の回答



- 早すぎる
- やや早い
- ちょうどよい
- やや遅い
- 遅すぎる

⑤ 対面講座講師の立ち振る舞いについてご回答ください。

37 件の回答



- よかった
- おむねよかった
- あまりよくなかった
- よくなかった

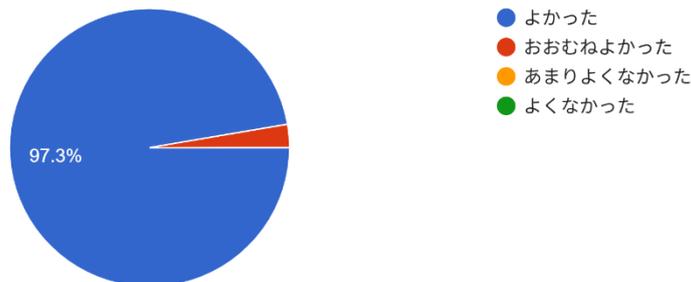
⑥ファシリテーターの立ち振る舞いについてご回答ください。

37件の回答



⑦ファシリテーションの内容についてご回答ください。

37件の回答



⑧講師・ファシリテーターについて、具体的にご記入ください。（任意）

（19件の回答）

- ・ グループ内で出た疑問点に解説を加えていただきました。
- ・ 大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・ 講師の方は質問に対して的確にすぐにご返答いただけた点が感動しました
- ・ ファシリテーターの方は、進行が止まってしまったり、考え方が違う方向性へ行くと優しくご指導いただきました。
- ・ お二人とも幅広いご見識がありながらのご指導だったので、なおさら納得をしながら学ぶことが出来ました。
- ・ 理解が足りなく言葉を出すことが出来なかった際に、導きとなる声掛けを頂いたり、終始にこやかに会話をしてくださって、ありがたかったです。
- ・ 的確なアドバイスでグループワークがスムーズにできました。
- ・ 様々なケース（取組、エビデンス）に対し、具体的事例と根拠を交えた分かりやすい解説を頂きました。とても有意義な講座を開催頂きありがとうございました。

- ・両方の対応が良く、話しかけやすい感じがとても良い。ありがとうございました。
- ・第三者評価について具体的なことを伺えたのが良かったです。
- ・グループディスカッションでやりやすい様に指導等ありがとうございました。
- ・非常に分かりやすく、細かい点まで教えていただきました。
- ・ファシリテーターの方の具体的なアドバイスが大変参考になりました。
- ・詳細の解説をしていただき理解が深まりました。ありがとうございました。
- ・同じレベルで対話してもらえて良かった
- ・タイムリーなアドバイスをもたらえた
- ・演習のポイントに、いつも立ち返るように進めていただきました👍
- ・講師やファシリテーターの方々が質問について丁寧に答えてくださり、より理解が深まりました。
- ・評価基準の解説や自己点検作成のご助言を的確にいただきました
- ・ファシリテーターの方がいて、うまくワークを回してもらってよかったと思います。

内部質保証人材育成講座（講師・ファシリテーター）に関する意見の要旨

■ 1. 質問対応の的確さ・迅速さへの高い評価

- ・ 質問に対し、的確かつ即時に答えてくれた点が「感動した」「理解が深まった」と高く評価されている。
- ・ 疑問点や不明点について、根拠を示した丁寧でわかりやすい解説があったとの声が多い。

■ 2. 専門性・見識の高さへの信頼

- ・ 講師・ファシリテーターともに幅広い見識を踏まえた説明があり、納得感が得られたという意見が多数。
- ・ 第三者評価に関する具体的な情報提供が特に参考になったとの声もある。

■ 3. ファシリテーションの質の高さ

- ・ ワークが止まりそうな場面では優しく軌道修正してくれ、安心して進められたとの評価。
- ・ グループの考えが違う方向に進んだ際も丁寧に補正してくれた。
- ・ 演習がスムーズに進んだのはファシリテーターの適切なサポートのおかげ、という声が多い。

■ 4. コミュニケーションのしやすさ・心理的安全性

- ・ いつもにこやかで声をかけやすい雰囲気だったというコメントが複数。
- ・ 理解が追いつかない参加者にも寄り添い、導きとなる声掛けがあった点への感謝が目立つ。
- ・ 参加者と「同じ目線」で対話してもらえたことが心地よかったとの意見。

■ 5. 具体例・事例の提示が理解に貢献

- 取組やエビデンスの具体的事例を示した説明がとてもわかりやすかった。
- 詳細な解説により、自校の自己点検作成に役立つ実践知が得られた。

■ 6. 進行管理・学習のポイント提示が有効

- タイムリーなアドバイスでワークの方向性が明確になった。
- 学びのポイントに立ち返らせる進行が良かったという意見もあり。

■ 7. 総合的な高評価と感謝の声

- 「大変参考になった」「とても有意義だった」「ありがとうございました」といった肯定的な声が圧倒的多数。
- 講師・ファシリテーター・委員への感謝の言葉が多く、講座運営への評価は総じて非常に高い。

総括

講師・ファシリテーターに関する参加者評価は **ほぼ全てが高評価・肯定的意見** であり、特に次の3点が際立っていた：

1. 質問対応の的確さと深い専門性
2. 安心感を生むファシリテーションと寄り添い
3. 具体例に基づくわかりやすい解説

これらにより参加者は安心して学びに集中でき、理解を深めることができたと評価している。

**第6編 内部質保証人材育成講座担当
講師養成講座の内容整備
および検証**

1. 内部質保証人材育成講座受講者募集案内

令和7年10月吉日

学校運営責任者 様
内部質保証ご担当者 様

一般社団法人 全国専門学校教育研究会
文部科学省委託事業 事業推進委員会
委員長 五十部 昌克

「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座 開催のご案内

拝啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本研究会は令和7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の基盤整備の推進をテーマとした事業を文部科学省より受託しております。

今回ご案内する講座は、学校運営において重要な役割を担う「内部質保証人材を育成する人材」の育成を目的とした「育成講座の担当講師」を養成する講座です。令和8年4月より施行される学校教育法の改正では、「大学院入学資格・高度専門士の称号が付与される専門課程」及び「外国人留学生キャリア形成促進プログラム」を持つ専門学校は、第三者評価が義務化されます。

こうした背景をもとに、量的にも質的にも十分な内部質保証人材を育成し、人材の確保に向けた体制構築が重要となり、そのためには、内部質保証人材育成講座を担当し指導する側の人材確保も重要となります。本講座では、以上のような内部質保証人材を育成・指導する「担当講師養成講座」となります。

つきましては、お忙しい中大変恐縮ではございますが、本講座開講の趣旨をご理解いただき、貴学において内部質保証をご担当される教職員の方々のご参加を頂きたい申しあげます。

敬具

「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座 実施要項

◆講座概要

□東京会場(対面講座)

日時：令和7年12月16日(火) 受付9:00、講座9:30～17:00

会場：ビジョンセンター西新宿 3F303

〒160-0023 東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル

地図URL：<https://www.visioncenter.jp/nishishinjuku/access/>

◆講師プロフィール

八木 信幸 (一般財団法人職業教育キャリア教育財団 評価・認証事業運営委員
JAMOTE 認証サービス株式会社 代表取締役社長)

◆受講料：無料

◆定員：20名(定員となり次第、締め切りとさせていただきます)

※1校からの参加者数は2名までとさせていただきます。

※2名ご参加希望の場合は、ご本人のお名前・メールアドレスでお申し込み下さい。

※お申し込み順によっては、定員を超えた際は受講できない場合もございます。

ご了承の程お願いします(お申し込み結果はメールにてご案内します)。

※お一人方の申し込みで重複申込みがあった場合、最も新しいお申し込みを有効なお申し込みとさせていただきます。

※対面講座の受付時に名刺を1枚頂きますのでご用意ください。

◆受講対象：「内部質保証人材育成講座」を受講したことのある方

◆申込締切：令和7年12月5日(金)

◆申込方法：

下記のURL又はQRコードから申込フォームにアクセスし、必要事項をご記入ください。各対面会場共に定員を超えた申し込みがあった場合、先着順(各校2名迄)とさせていただきます。

申込URL：<https://forms.gle/8SodYv9666RHx5>



◆お問合せ：学校法人有坂中央学園 教育本部 執行役員 五十部昌克

E-Mail：isobe.masakatsu@chuo.ac.jp

T E L：080-8035-9886

◆「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座 カリキュラム内容

カリキュラム：

| 時間 | 内容 | 備考 |
|-------------|---|----------------|
| 9:30～10:00 | 【オリエンテーション】(30分) 講座の目的・進め方の説明－受講者自己紹介と期待の共有－ | 講義＋ディスカッション |
| 10:00～11:40 | 【自己点検評価の実践】(100分(休憩10分込)) 過去の事例を用いた自己点検評価の分析－実際の学校評価事例を用いた演習－ | グループワーク |
| 11:40～11:50 | 休憩(10分) | |
| 11:50～12:30 | 【ファシリテータの役割とスキル】(40分) －演習の進行方法(ファシリテーションの基本技術)－ 受講者の理解を促進するための質問技法 | ワークショップ＋ロールプレイ |
| 12:30～13:30 | 昼食休憩(60分) | |
| 13:30～15:20 | 【演習の進行シミュレーション(1)】(50分) －自己点検評価演習の模擬授業－ 受講者が交代でファシリテータ役を務める | ロールプレイ |
| 15:20～15:30 | 休憩(10分) | |
| 15:30～17:00 | 【評価のフィードバック技術】(30分) －ルーブリックを用いた評価と助言の方法－ 学習成果を最大化するフィードバックの手法 【終了】 | 実践演習 |

※研修内容は一部変更となることがありますので、ご了承ください。

◆研修終了後に、本講座の検証・開発のためのアンケートの提出をお願いします。

※アンケートは対面講座にてご案内しますので、ご協力をお願いします。

2. 内部質保証人材育成講座担当講師養成講座 実施記録

2-1. 実施状況報告

実施日時：令和7年12月16日（火）9:30～17:00

実施場所：ビジョンセンター西新宿 3F303

（東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル）

申込者数：12名

参加者数：11名（1名欠席）

開催状況：



五十部委員長挨拶



講座全景



グループワーク（発表1）



グループワーク（発表2）

3. アンケート調査結果

本アンケート調査結果は、2025年12月16日（火）（東京会場）に実施された「内部質保証人材育成講座担当講師養成講座」にご参加いただいた皆様からのアンケート結果（有効回答数11件）となります。

3-1. 回答者の属性

| 回答者の役職等 | 人数 |
|-------------------------|----|
| 学校長・副校長・教頭（学校運営責任者） | 3名 |
| 学科長・教務主任（学科・コースの責任者） | 3名 |
| 法人本部長・教育本部長（学校法人運営責任者） | 2名 |
| 事務長・総務部長（事務部門責任者） | 2名 |
| 内部質保証担当者（自己点検評価担当（予定）者） | 1名 |

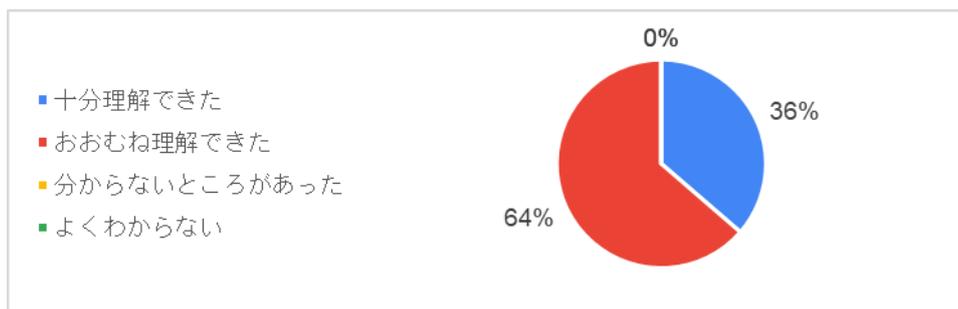
回答者（受講者）11名の属性の内訳は、学校長・副校長・教頭などの学校運営責任者と教務部長・教務課長などの教務部門の責任者がそれぞれ3名と最も多く、次いで法人本部長・教育本部長などの学校法人運営責任者や事務長・総務部長などの事務部門の責任者が2名ずつおり、内部質保証担当者（自己点検評価担当者等）も1名参加していた。様々な属性の方が参加していたことがわかる。

3-2. 「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座」の理解度（自己評価）について

(1) ファシリテーターの役割とスキル

| | |
|--------------|---|
| 十分理解できた | 4 |
| おおむね理解できた | 7 |
| 分からないところがあった | 0 |
| よくわからない | 0 |

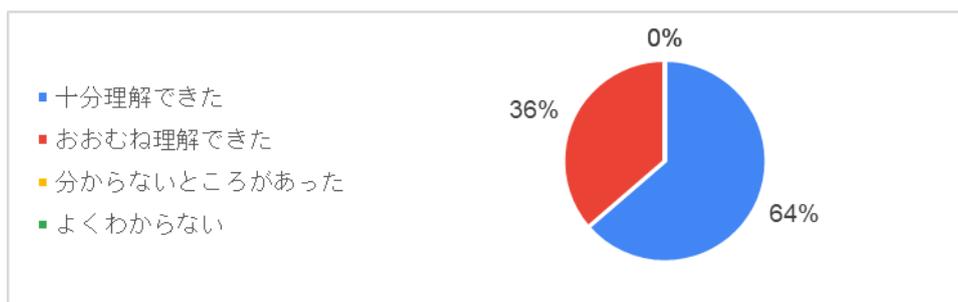
(N=11)



(2) 内部質保証人材育成研修の目的・目標

| | |
|--------------|---|
| 十分理解できた | 7 |
| おおむね理解できた | 4 |
| 分からないところがあった | 0 |
| よくわからない | 0 |

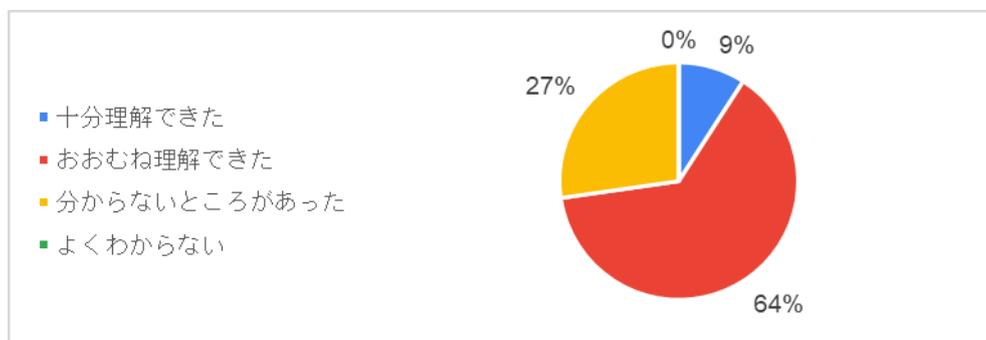
(N=11)



(3) 演習の進行シミュレーション

| | |
|--------------|---|
| 十分理解できた | 1 |
| おおむね理解できた | 7 |
| 分からないところがあった | 3 |
| よくわからない | 0 |

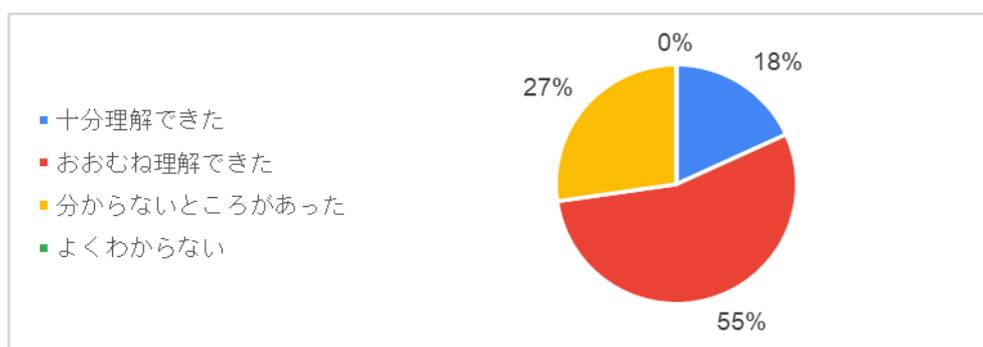
(N=11)



(4) 評価のフィードバック技術

| | |
|--------------|---|
| 十分理解できた | 2 |
| おおむね理解できた | 6 |
| 分からないところがあった | 3 |
| よくわからない | 0 |

(N=11)



(5) 改善すべき点等、受講者からのご意見・ご指摘 (回答 7 件)

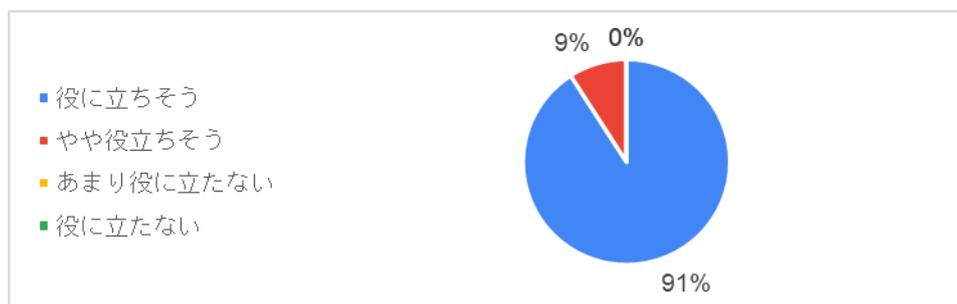
- ・ もう少し時間に余裕を持ってできると良いです。
- ・ もう少し検討する時間があれば、より理解を深めることができましたと思います。
- ・ 午後の演習でファシリテーターを務めましたが、時間がタイトで十分な経験を積むことができませんでした。事前にマニュアルを読んだり、自己評価表に目を通し、全体像を把握したうえで初めてファシリテーターを務まると思いました。
- ・ 上記設問の③と④に消化不良感があり、演習に対しての事前準備と演習時間の拡充が必要と感じた。
- ・ 講師もしくはファシリテーターを担当する際は、かなりの準備が必要だということを再認識いたしました。一度の講座受講では、講師を担当するにはやはり不安が残ります。
- ・ グループ人数が3名だったため、ファシリテーターを立てると2人の対話となりました。理解度が浅いため、議論に発展できない場面がありました。ご迷惑をおかけしたと自身反省をいたしました。3人は発言者がいるグループ作りをお願いできたらと思います。
- ・ グループワークの時間が欲しかった

3-3. 「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座」の各科目内容は、講師・ファシリテーターを担当するのに役立つか

(1) ファシリテーターの役割とスキル

| | |
|-----------|----|
| 役に立ちそう | 10 |
| やや役立ちそう | 1 |
| あまり役に立たない | 0 |
| 役に立たない | 0 |

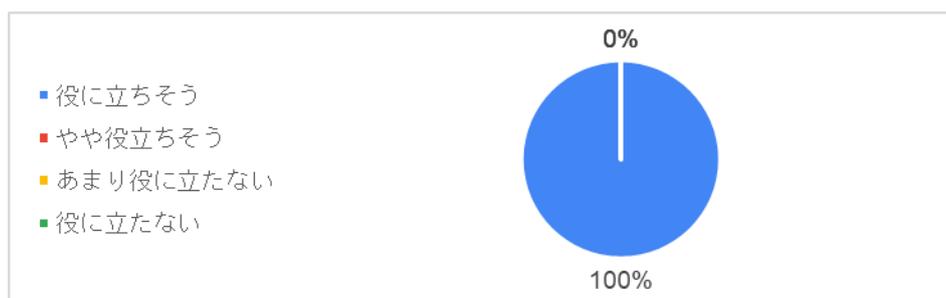
(N=11)



(2) 内部質保証人材育成研修の目的・目標

| | |
|-----------|----|
| 役に立ちそう | 11 |
| やや役立ちそう | 0 |
| あまり役に立たない | 0 |
| 役に立たない | 0 |

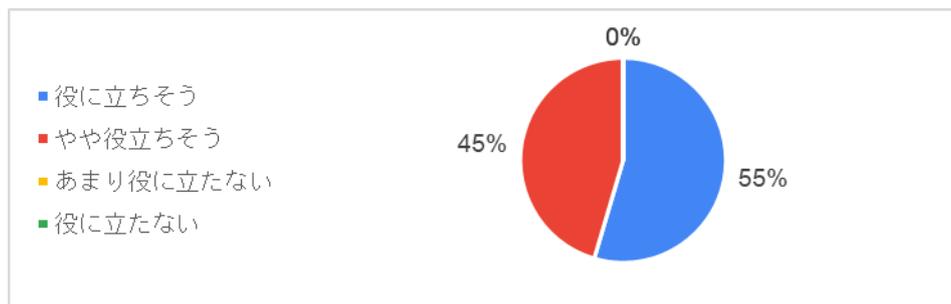
(N=11)



(3) 演習の進行シミュレーション

| | |
|-----------|---|
| 役に立ちそう | 6 |
| やや役立ちそう | 5 |
| あまり役に立たない | 0 |
| 役に立たない | 0 |

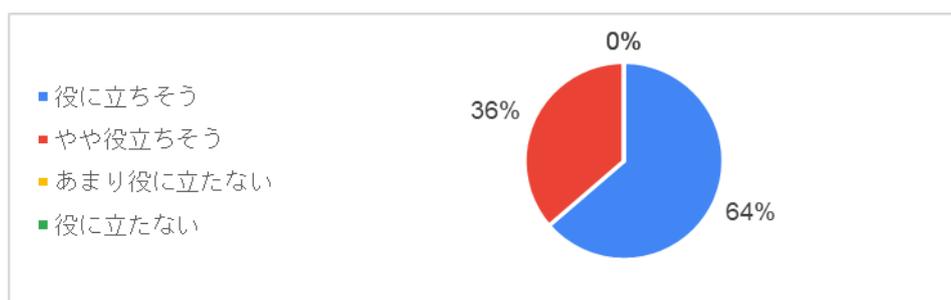
(N=11)



(4) 評価のフィードバック技術

| | |
|-----------|---|
| 役に立ちそう | 7 |
| やや役立ちそう | 4 |
| あまり役に立たない | 0 |
| 役に立たない | 0 |

(N=11)



(5) 改善すべき点等、受講者からのご意見・ご指摘（回答 5 件）

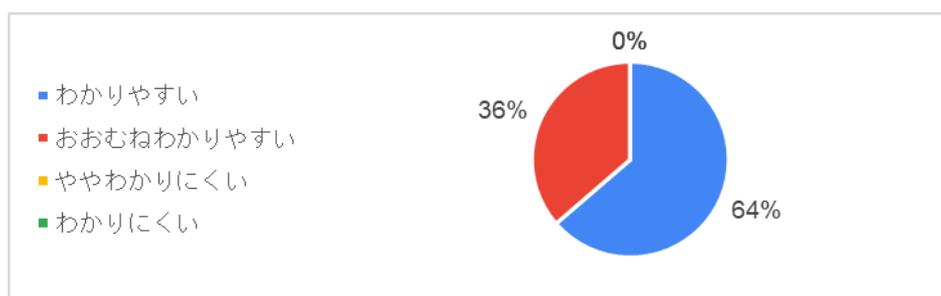
- ・ 役割についてはある程度理解できました。
- ・ ファシリテーションの技術は通常の授業にも生かされます。
- ・ 演習を通して少しの時間だが、体験することができた為。
- ・ 評価判断への意識合わせとして効果的と感じた。それ以上に、自己点検評価をやる意義へのマインドセットとしては講師からの説明により大いに役立つと感じた。
- ・ いかに腹落ちさせるか、が、ファシリテーターの役割であり、仕込みとさばきのスキルが重要であることが理解できた。

3-4. 担当講師養成講座の教材(コンテンツ)について

(1) ファシリテーターの役割とスキル

| | |
|------------|---|
| わかりやすい | 7 |
| おおむねわかりやすい | 4 |
| ややわかりにくい | 0 |
| わかりにくい | 0 |

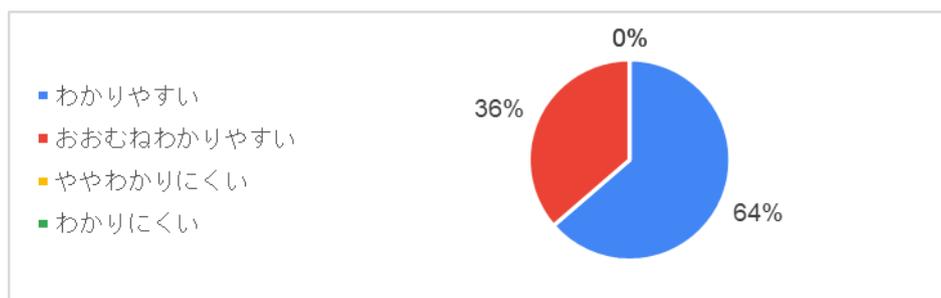
(N=11)



(2) 内部質保証人材育成研修の目的・目標

| | |
|------------|---|
| わかりやすい | 7 |
| おおむねわかりやすい | 4 |
| ややわかりにくい | 0 |
| わかりにくい | 0 |

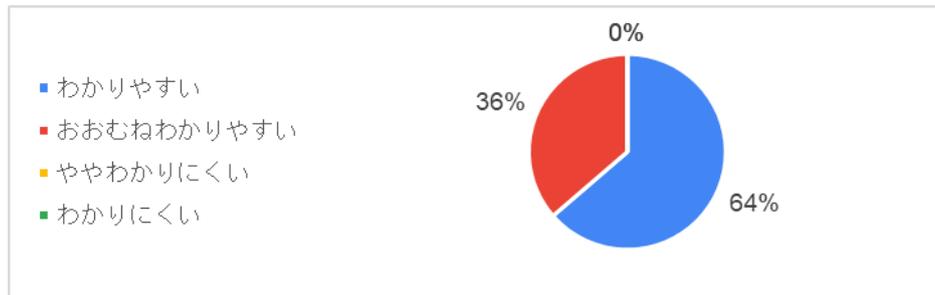
(N=11)



(3) 演習の進行シミュレーション

| | |
|------------|---|
| わかりやすい | 7 |
| おおむねわかりやすい | 4 |
| ややわかりにくい | 0 |
| わかりにくい | 0 |

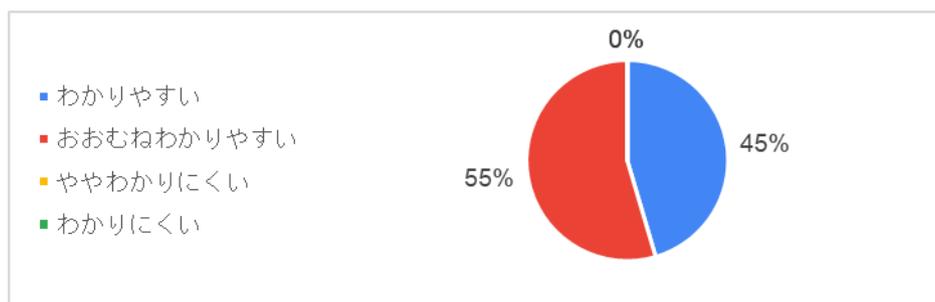
(N=11)



(4) 評価のフィードバック技術

| | |
|------------|---|
| わかりやすい | 5 |
| おおむねわかりやすい | 6 |
| ややわかりにくい | 0 |
| わかりにくい | 0 |

(N=11)



(5) 改善すべき点等、受講者からのご意見・ご指摘 (回答 5 件)

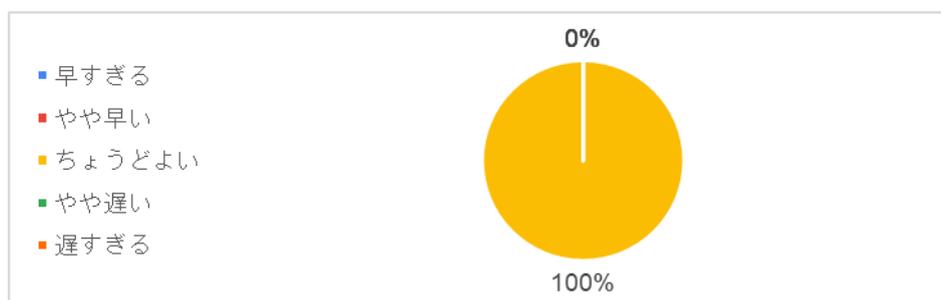
- ・ コンテンツ云々ではなく、単純に自分自身の理解力の問題で、まだまだ腹に落とし込むことができていません。
- ・ 「先入観の排除」という趣旨は十分に理解したが、それでも受講者の「不安払拭」という観点では見直しも必要に感じた。これは教材だけの話ではないかもしれませんが...
- ・ 今までは、仕込み(気づいて欲しい箇所)に対して下線がありましたが、この度は「自ら気付く」ことを学ばせて頂きました。受講中は、正解がほしい、ヒントが欲しいとずっと思っていたのですが、繰り返し先生から「正解はないんです」「～が大事なんです」という励ましを受け、何故、気付けないんだろう、何が自身に必要なスキルなんだろうと考えを持てるようになりました。今回、この講座で正解することが大事なのではないことを言葉を変え繰り返しご指導くださいました。良い生徒ではありませんでしたが、大変勉強になりました。

3-5. 講師について

(1) 講師の話すスピードについて

| | |
|--------|----|
| 早すぎる | 0 |
| やや早い | 0 |
| ちょうどよい | 11 |
| やや遅い | 0 |
| 遅すぎる | 0 |

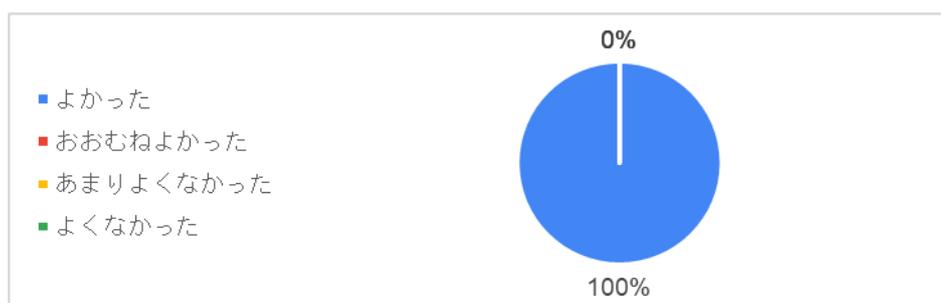
(N=11)



(2) 講師の立ち振る舞いについて

| | |
|-----------|----|
| よかった | 11 |
| おおむねよかった | 0 |
| あまりよくなかった | 0 |
| よくなかった | 0 |

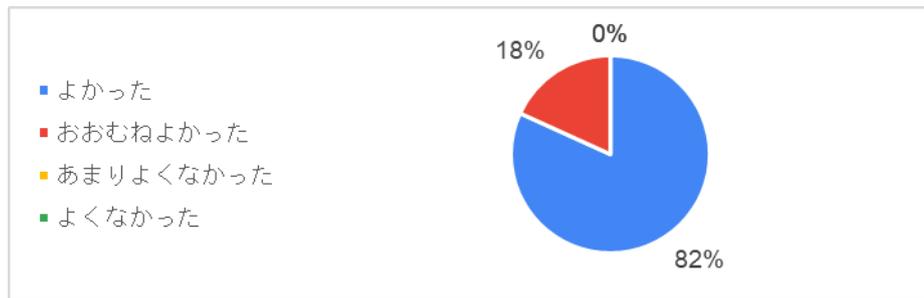
(N=11)



(3) 受講者の意見・質問をよく聴いていたか

| | |
|-----------|---|
| よかった | 9 |
| おおむねよかった | 2 |
| あまりよくなかった | 0 |
| よくなかった | 0 |

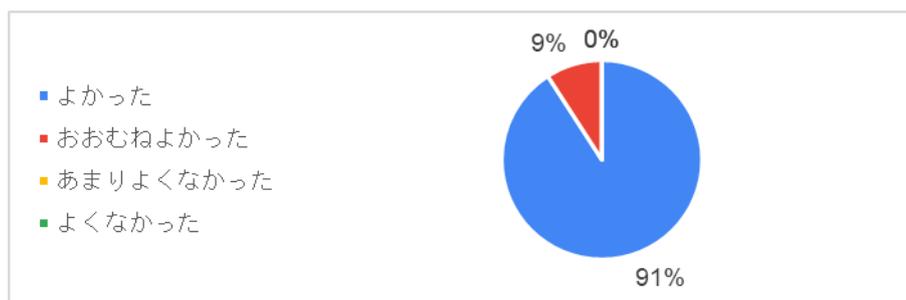
(N=11)



(4) 質疑応答に対して適切に回答していたか

| | |
|-----------|----|
| よかった | 10 |
| おおむねよかった | 1 |
| あまりよくなかった | 0 |
| よくなかった | 0 |

(N=11)



(5) 改善すべき点等、受講者からのご意見・ご指摘（回答 5 件）

- ・ 非常に分かりやすく解説していただきました。
- ・ 大変分かりやすかった。
- ・ 丁寧に教えていただきありがとうございます。自由記入欄がないのでこちらに書きますが、オンデマンドのコンテンツを見て再度勉強したいので、視聴方法を教えていただけますでしょうか。
- ・ 講座の進め方、受講者との関わり方等、非常に参考になりました。
- ・ 丁寧にこちらからの質問、疑問にもお答えいただきありがとうございます。何年もやってきてようやく理解含めて身につけてきた感があります。初めて取り組む方は大変だろうなあ。そこで、腹落ちできるようにサポート難しいなあと感じました。
- ・ 話しの内容の前に、先生の声やトーン、話し方がとても心地よく耳にすっと入ってきます。とても厳しい事を仰っていても責められていると感じることが一切なく受け入れられる方だと思っております。どの様な角度からの質問に対しても応えられ、また参加者全員がその質問を理解できるよう言い換えて解説をしてくださるので、置き去りにされることなく参加できました。本当にありがとうございました。

4. 検証結果および改訂のポイント

令和7年12月16日に実施された「内部質保証人材育成講座」担当講師養成講座のグループワーク内での意見交換および受講者アンケート（有効回答11件）に基づき、本講座の有用性と今後の改善点を以下のように整理した。

3-1. 検証結果

(1) 講座の目的と講師への高い評価

受講者の大半が学校運営責任者や教務責任者等の幹部層であったが、講座の目的・目標については全員が「十分理解できた」「おおむね理解できた」と回答しており、内部質保証の意義に対する理解は深まったといえる。

また、講師の指導技術、立ち振る舞い、質疑応答については極めて高い評価（「よかった」が圧倒的多数）が得られ、受講者の納得感を高める要因となった。

(2) 演習（ロールプレイ）における理解度の課題

講義形式のパートに比べ、実践的な「演習の進行シミュレーション」および「評価のフィードバック技術」については、「分からないところがあった」とする回答が約27%（3名）見られた。これは、他の項目と比較して理解度が低い傾向にある。

(3) 時間不足と準備不足の顕在化

自由記述において「時間がタイトで十分な経験が積めなかった」「消化不良感がある」といった意見が複数寄せられた。また、今後実施される「内部質保証人材育成講座」にてファシリテーター役を務めるにあたり、当日の説明だけでは不十分であり、事前のマニュアル読み込みや全体像の把握が必要であるとの認識が示された。

(4) グループワークの編成上の課題

3名1組でのグループワーク実施に対し、「ファシリテーター1名対受講者2名では議論が深まりにくい」との指摘があった。今回のケースは、グループを編成した後に、交通機関の都合等で早めに退席しなければならない受講者が同一グループ内に複数発生してしまったことによるものであったが、今後、グループ編成を行う際には考慮すべき点である。

3-2. 改訂のポイント

次回の講座実施およびカリキュラムのブラッシュアップに向け、以下の改訂を行うことが必要であると考えます。

(1) 事前学習の導入と徹底

「講師・ファシリテーター役」を務めるためには、当日のインプットだけでは負荷が高いことが明らかになった。事前に、マニュアルや自己点検評価表、ルーブリック等を配布し、全体像を把握した上で講座に臨めるよう、事前学習(プレ学習)の仕組みを導入する。

(2) 演習時間の拡充とタイムスケジュールの見直し

特に午後の「演習の進行シミュレーション」と「フィードバック技術」について、受講者が十分に役割を体験し、理解を深められるよう時間の拡充について検討すべきである。場合によっては、講義部分を事前オンデマンド配信にするなどして、対面講座における演習時間を確保する工夫を検討する。

(3) グループ編成の適正化

ロールプレイにおいて活発な議論を引き出し、ファシリテーションの練習効果を高めるため、1 グループあたりの人数を増やす(例:ファシリテーター役以外に発言者が 3 名以上いる構成になるよう配慮するなど)よう調整を行う。

(4) 初学者へのフォローアップ

初めて取り組む受講者にとって「腹落ち」するまでのハードルが高いことが示唆されたため、講座後の復習用教材(オンデマンドコンテンツ等)の案内や視聴方法の周知を徹底し、定着を支援する。

令和7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」

(4)職業実践専門課程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**

事業成果報告書

令和8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 ウィン青山 1403

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。