

職業教育のマネジメント充実のための調査研究事業 報告書

本報告書は、文部科学省の令和 5 年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業による委託業務として、株式会社三菱総合研究所が実施した令和 5 年度「職業教育のマネジメント充実のための調査研究事業」の成果を取りまとめたものです。

目次

1.	本調査の概要	1
1.1	目的及び概要	1
1.2	本年度の実施概要	2
1.2.1	学校と地域の連携に関する調査	2
1.2.2	専門学校卒業生のキャリア形成に関する調査	2
1.2.3	調査研究実施委員会の実施	2
1.2.4	成果物の作成・普及	3
2.	学校と地域の連携に関する調査	4
2.1	目的	4
2.2	アンケート調査	4
2.2.1	調査概要	4
2.2.2	結果概要	6
2.2.3	調査結果(抜粋)	8
2.3	インタビュー調査	26
2.3.1	調査概要	26
2.3.2	調査結果	31
3.	専門学校卒業生のキャリア形成に関する調査	48
3.1	目的	48
3.2	調査の全体像	48
3.3	文献調査	50
3.3.1	調査概要	50
3.3.2	調査結果	50
3.4	アンケート調査	53
3.4.1	調査概要	53
3.4.2	結果概要	56
3.4.3	調査結果(抜粋)	59
3.4.4	設問項目の改善	118
3.5	インタビュー調査	119
3.5.1	調査概要	119
3.5.2	調査結果	123
4.	オンラインセミナー・意見交換会の開催	153

4.1	目的	153
4.2	実施概要	153
4.3	参加者概要及びアンケート結果	154
4.3.1	参加者の基礎情報	154
4.3.2	本イベントの認知経路	155
4.3.3	本イベントへの参加理由	156
4.3.4	本イベントの感想	157
5.	得られた知見と今後求められる取組みや課題	160
5.1	今年度調査から得られた知見	160
5.1.1	専門学校と地域のステークホルダーとの連携について	160
5.1.2	卒業生のキャリア形成の把握について	163
5.2	今後求められる取組みや課題	167
5.2.1	専門学校の取組み	167
5.2.2	行政の取組み	168
6.	参考資料	169
6.1	自治体と専修学校の連携に関するアンケート調査 結果	169
6.1.1	基礎情報	169
6.1.2	地域の人材育成戦略における専門学校の役割	186
6.1.3	専門学校との連携事例	194
6.1.4	その他	203
6.2	専門学校卒業生モニターアンケート調査 結果	206
6.2.1	基礎情報	206
6.2.2	出身校	209
6.2.3	卒業後最初に就いた仕事(初職)	219
6.2.4	転職	226
6.2.5	転職していない方の現在の仕事	228
6.2.6	転職経験がある方の現在の仕事	232
6.2.7	キャリア全般について	237
	参考文献	242

図 目次

図 2-1 人材育成に注力している産業(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】.....	9
図 2-2 大学卒業者の地元就職率の把握状況(単数選択)【都道府県労働局】.....	10
図 2-3 大学卒業者の地元就職率(数値回答)【都道府県労働局】.....	10
図 2-4 専門学校卒の地元就職率の把握状況(単数選択)【都道府県労働局】.....	11
図 2-5 専門学校卒業者の地元就職率(数値回答)【都道府県労働局】.....	11
図 2-6 「地元」という言葉が指し示す範囲(単数選択)【都道府県労働局】.....	12
図 2-7 「大学卒」という言葉が指し示す学歴(複数選択)【都道府県労働局】.....	12
図 2-8 人材育成で注力している層(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】.....	13
図 2-9 育成する人材に期待する人材像(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】..	14
図 2-10 育成する人材に活躍を期待する地域(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】.....	15
図 2-11 高等専修学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】.....	17
図 2-12 専門学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】.....	18
図 2-13 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】.....	19
図 2-14 専門学校との連携の背景・経緯(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】..	20
図 2-15 専門学校との連携の課題(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】.....	21
図 2-16 専門学校との連携の効果(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】.....	22
図 2-17 地域職業能力開発促進協議会における専修学校各種学校協会の参画状況 (単数選択)【都道府県労働局】.....	23
図 2-18 地域職業能力開発促進協議会における個別の専修学校の参画状況 (単数選択)【都道府県労働局】.....	24
図 2-19 地域職業能力開発促進協議会による専修学校関連施策・事業の有無 (単数選択)【都道府県労働局】.....	25
図 2-20 連携・協力における自治体の役割.....	32
図 2-21 連携・協力の課題、互いに求めること.....	34
図 3-1 卒業生調査の全体像.....	49
図 3-2 専門学校教育の充実度(単数選択).....	59
図 3-3 専門学校教育の満足度(単数選択).....	60
図 3-4 専門学校で学んだことの有効性(単数選択).....	61
図 3-5 専門学校における各種取組みにどの程度力を注いでいたか(単数選択).....	62
図 3-6 初職就職後に活用できていることと 専門学校における各種取組みにどの程度力を注いでいたか.....	63
図 3-7 卒業した専門学校と初職事業所の都道府県.....	64
図 3-8 卒業した専門学校と現在の居住地の都道府県.....	65
図 3-9 初職の業種(単数選択)(分野別).....	66

図 3-10	初職の勤務形態(単数選択).....	67
図 3-11	初職の勤務形態(単数選択)(分野別).....	67
図 3-12	初職の従業員数(単数選択)(分野別).....	68
図 3-13	初職初年度の年収(単数選択)(分野別).....	69
図 3-14	初職初年度の週平均労働時間(単数選択)(分野別).....	70
図 3-15	初職の勤続年数(単数選択)(分野別).....	71
図 3-16	初職と専門学校での学びとの関連(単数選択).....	72
図 3-17	初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)(分野別).....	72
図 3-18	【参考】初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)(文化・教養分野).....	73
図 3-19	初職での専門学校での学びの活用(単数選択)(分野別).....	74
図 3-20	【参考】初職での専門学校での学びの活用(単数選択)(分野・教養分野).....	75
図 3-21	初職において活用できた専門学校の学修(複数選択)(分野別).....	76
図 3-22	初職の仕事の満足度(単数選択)(分野別).....	77
図 3-23	【参考】初職の仕事の満足度(単数選択)(従業員数別).....	77
図 3-24	初職の退職有無(単数選択).....	78
図 3-25	初職退職の有無(単数選択)(分野別).....	78
図 3-26	初職の退職理由(複数選択).....	79
図 3-27	転職経験の有無(単数選択).....	80
図 3-28	転職回数(単数選択).....	80
図 3-29	転職経験の有無(単数選択)(男女別).....	80
図 3-30	初職初年度の年収(単数選択)(同一都道府県内就職別).....	81
図 3-31	初職初年度の週平均労働時間(単数選択)(同一都道府県内就職別).....	81
図 3-32	初職の勤続年数(単数選択)(同一都道府県内就職別).....	81
図 3-33	初職の仕事の満足度(単数選択)(同一都道府県内就職別).....	82
図 3-34	初職初年度の年収(単数選択)(同一経済圏内就職別).....	83
図 3-35	初職初年度の週平均労働時間(単数選択)(同一経済圏内就職別).....	83
図 3-36	初職の勤続年数(単数選択)(同一経済圏内就職別).....	83
図 3-37	初職の仕事の満足度(単数選択)(同一経済圏内就職別).....	84
図 3-38	現在の仕事(転職後)の業種(単数選択)(分野別).....	85
図 3-39	初職と現在の仕事(転職後)の業種.....	86
図 3-40	現在の仕事(転職なし)の年収(単数選択)(分野別).....	87
図 3-41	現在の仕事(転職後)の年収(単数選択)(分野別).....	88
図 3-42	初職及び現在の仕事(転職後)と専門学校での学びとの関連.....	89
図 3-43	初職及び現在の仕事(転職後)と専門学校での学びとの関連(分野別).....	90
図 3-44	現在の仕事(転職なし)の満足度(単数選択)(分野別).....	91
図 3-45	【参考】現在の仕事(転職なし)の満足度(単数選択)(従業員数別).....	91
図 3-46	現在の仕事(転職後)の満足度(単数選択)(分野別).....	92
図 3-47	【参考】現在の仕事(転職後)の満足度(単数選択)(従業員数別).....	92
図 3-48	初職及び現在の仕事の勤務形態.....	93

図 3-49 初職及び現在の仕事の勤務形態(男性)	93
図 3-50 初職及び現在の仕事の勤務形態(女性)	94
図 3-51 年収の変化(転職有無別)	95
図 3-52 労働時間の変化(転職有無別)	95
図 3-53 仕事の満足度の変化(転職有無別)	95
図 3-54 年収(単数選択)(卒業後年数別)	96
図 3-55 年収(単数選択)(卒業後年数・男女別)	96
図 3-56 労働時間(単数選択)(卒業後年数別)	97
図 3-57 労働時間(単数選択)(卒業後年数・男女別)	97
図 3-58 勤務形態(単数選択)(卒業後年数・男女別)	97
図 3-59 仕事の満足度(単数選択)(卒業後年数別)	98
図 3-60 仕事の満足度(単数選択)(卒業後年数・男女別)	98
図 3-61 キャリアの満足度(単数選択)(分野別)	99
図 3-62 キャリアの満足度(単数選択)(卒業後年数別)	100
図 3-63 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)	101
図 3-64 専門学校卒業後の学びの状況(単数選択)(分野別)	102
図 3-65 キャリア形成における専門学校で学んだことの有効性(単数選択)	103
図 3-66 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(単数選択)	104
図 3-67 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(単数選択)(分野別)(1/2)	105
図 3-68 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(単数選択)(分野別)(2/2)	106
図 3-69 専門学校教育において重要なこと(複数選択)	107
図 3-70 初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)(資格取得有無別)	108
図 3-71 初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)(学科・資格取得有無別)	108
図 3-72 初職での専門学校での学びの活用(単数選択)(資格取得有無別)	109
図 3-73 初職での専門学校での学びの活用(単数選択)(学科・資格取得有無別)	109
図 3-74 初職の仕事の満足度(単数選択)(資格取得有無別)	110
図 3-75 初職の仕事の満足度(単数選択)(学科資格取得有無別)	110
図 3-76 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)(資格取得有無別)	111
図 3-77 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)(学科・資格取得有無別)	112
図 3-78 年収(単数選択)(学校での学びとの関連職への定着別)	113
図 3-79 労働時間(単数選択)(学校での学びとの関連職への定着別)	113
図 3-80 仕事の満足度(単数選択)(学校での学びとの関連職への定着別)	113
図 3-81 専攻分野(単数選択)(学校での学びとの関連職への定着別)	114
図 3-82 年収(単数選択)(在学中の努力別)	115
図 3-83 労働時間(単数選択)(在学中の努力別)	115
図 3-84 仕事の満足度(単数選択)(在学中の努力別)	115
図 3-85 専攻分野(単数選択)(在学中の努力別)	116
図 3-86 卒業後の資格取得(単数選択)(在学中の努力別)	116
図 3-87 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)(在学中の努力別)	117

図 3-88 現在の仕事に生きていること、良かったこと	124
図 4-1 参加者の所属【事後アンケート】	155
図 4-2 本イベントの認知経路【事前アンケート】	155
図 4-3 参加理由(専修学校教職員)【事前アンケート】	156
図 4-4 参加理由(専修学校教職員以外)【事前アンケート】	156
図 4-5 役に立ったプログラム【事後アンケート】	157
図 4-6 職業教育のマネジメントに関する理解度(専修学校関係者)【事後アンケート】	157
図 4-7 推進しようと思った活動・取組み(専修学校関係者)【事後アンケート】	158
図 6-1 回答部署属性(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	169
図 6-2 主要産業(域際収支の観点)(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	170
図 6-3 人材育成に注力している産業(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	171
図 6-4 企業等の集積状況(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	172
図 6-5 有力な業界団体の有無(単数選択)【都道府県労働局】・【都道府県労働局】	173
図 6-6 有力な業界団体の有無(単数選択)【都道府県労働局】・【都道府県労働局】	173
図 6-7 大学卒業者の地元就職率の把握状況(単数選択)【都道府県労働局】	174
図 6-8 大学卒業者の地元就職率(数値回答)【都道府県労働局】	174
図 6-9 専門学校卒の地元就職率の把握状況(単数選択)【都道府県労働局】	175
図 6-10 専門学校卒業者の地元就職率(数値回答)【都道府県労働局】	175
図 6-11 「地元」という言葉が指し示す範囲(単数選択)【都道府県労働局】	176
図 6-12 「大学卒」という言葉が指し示す学歴(複数選択)【都道府県労働局】	176
図 6-13 専門学校に関して特に強みがあると感じている分野・専攻の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	177
図 6-14 専門学校に関して特に強みがあると感じている分野・専攻(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	178
図 6-15 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校に関して特に強みがあると感じている分野・専攻の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	179
図 6-16 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校に関して特に強みがあると感じている分野・専攻(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	180
図 6-17 専門学校に関して不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	181
図 6-18 専門学校に関して不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	182
図 6-19 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校に関して不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	183
図 6-20 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校に関して不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】	184
図 6-21 有力な学校法人・学校団体の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】	185

図 6-22 有力な学校法人・学校団体の学校種(複数選択)【都道府県産業振興部局】	185
図 6-23 人材育成に力を入れている産業(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	186
図 6-24 人材育成で注力している層(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	187
図 6-25 育成する人材に期待する人材像(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	188
図 6-26 育成する人材に活躍を期待する地域(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	189
図 6-27 人材育成戦略の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	190
図 6-28 人材育成戦略を実行するための取組み(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	191
図 6-29 周辺自治体との連携(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	192
図 6-30 人材育成戦略における課題(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	193
図 6-31 高等専修学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	194
図 6-32 専門学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	195
図 6-33 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	196
図 6-34 専門学校との連携の背景・経緯(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	197
図 6-35 専門学校との連携の課題(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	198
図 6-36 専門学校との連携における工夫(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	199
図 6-37 専門学校との連携の効果(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	200
図 6-38 専門学校との連携を行っていない理由(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	201
図 6-39 専門学校との今後の連携方針(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】	202
図 6-40 地域職業能力開発促進協議会における専修学校各種学校協会の参画状況(単数選択)【都道府県産労働局】	203
図 6-41 地域職業能力開発促進協議会における個別の専修学校の参画状況(単数選択)【都道府県産労働局】	204
図 6-42 地域職業能力開発促進協議会による専修学校関連施策・事業の有無(単数選択)【都道府県産労働局】	205
図 6-43 性別(単数選択)	206
図 6-44 年齢(単数選択)	206
図 6-45 現在の居住地(単数選択)	207
図 6-46 専門学校の卒業有無(単数選択)	208
図 6-47 出身学校の学科(単数選択)	208
図 6-48 大学・大学院の卒業・修了有無(単数選択)	208
図 6-49 学校の所在地(単数選択)	209
図 6-50 分野(単数選択)	210
図 6-51 学科系統(単数選択)	211

図 6-52	修業年限(単数選択)	212
図 6-53	専門学校教育の充実度(単数選択)	212
図 6-54	専門学校教育の満足度(単数選択)	213
図 6-55	専門学校における各種取組みにどの程度力を注いでいたか(単数選択)	214
図 6-56	在学中の資格取得(単数選択)	214
図 6-57	卒業後の資格取得(単数選択)	215
図 6-58	出身校の状況(単数選択)	216
図 6-59	卒業生調査の状況(単数選択)	216
図 6-60	同窓会の有無(単数選択)	217
図 6-61	同窓会の実施事項(複数選択)	217
図 6-62	卒業後の年数(単数選択)	218
図 6-63	卒業後の進路(単数選択)	218
図 6-64	卒業後の就職状況(単数選択)	218
図 6-65	初職の就業場所(単数選択)	219
図 6-66	初職の業種(単数選択)	220
図 6-67	初職の職種(単数選択)	220
図 6-68	初職の勤務形態(単数選択)	221
図 6-69	家計支持者であったか(単数選択)	221
図 6-70	初職の従業員数(単数選択)	221
図 6-71	初職初年度の年収(単数選択)	222
図 6-72	初職初年度の週平均労働時間(単数選択)	222
図 6-73	初職の勤続年数(単数選択)	222
図 6-74	初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)	223
図 6-75	初職での専門学校での学びの活用(単数選択)	223
図 6-76	初職において活用できた専門学校の学修(複数選択)	223
図 6-77	初職での資格の有効性(単数選択)	224
図 6-78	初職の仕事の満足度(単数選択)	224
図 6-79	初職の退職有無(単数選択)	224
図 6-80	初職の退職理由(複数選択)	225
図 6-81	転職経験の有無(単数選択)	226
図 6-82	転職回数(単数選択)	226
図 6-83	転職理由(複数選択)	227
図 6-84	現在の仕事(転職なし)の職種(単数選択)	228
図 6-85	現在の仕事(転職なし)の勤務形態(単数選択)	228
図 6-86	家計支持者であるか(単数選択)	228
図 6-87	現在の仕事(転職なし)の従業員数(単数選択)	229
図 6-88	現在の仕事(転職なし)の年収(単数選択)	229
図 6-89	現在の仕事(転職なし)の週平均労働時間(単数選択)	229
図 6-90	現在の仕事(転職なし)と専門学校での学びとの関連(単数選択)	230

図 6-91 現在の仕事(転職なし)での専門学校での学びの活用(単数選択)	230
図 6-92 現在の仕事(転職なし)において活用できた専門学校の学修(複数選択)	230
図 6-93 現在の仕事(転職なし)での資格の有効性(単数選択)	231
図 6-94 現在の仕事(転職なし)の満足度(単数選択)	231
図 6-95 現在の仕事(転職後)の就業場所(単数選択)	232
図 6-96 現在の仕事(転職後)の業種(単数選択)	233
図 6-97 現在の仕事(転職後)の職種(単数選択)	233
図 6-98 現在の仕事(転職後)の勤務形態(単数選択)	234
図 6-99 家計支持者であるか(転職あり)(単数選択)	234
図 6-100 現在の仕事(転職後)の従業員数(単数選択)	234
図 6-101 現在の仕事(転職後)の年収(単数選択)	235
図 6-102 現在の仕事(転職後)の週平均労働時間(単数選択)	235
図 6-103 現在の仕事(転職後)と専門学校での学びとの関連(単数選択)	235
図 6-104 現在の仕事(転職後)での専門学校での学びの活用(単数選択)	236
図 6-105 現在の仕事(転職後)において活用できた専門学校の学修(複数選択)	236
図 6-106 現在の仕事(転職後)での資格の有効性(単数選択)	236
図 6-107 現在の仕事(転職後)の満足度(単数選択)	237
図 6-108 キャリアの満足度(単数選択)	237
図 6-109 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)	238
図 6-110 キャリア形成における専門学校で学んだことの有効性(単数選択)	239
図 6-111 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(単数選択)	240
図 6-112 専門学校教育において重要なこと(複数選択)	241
図 6-113 今後の専門学校教育において重要なこと(複数選択)	241

表 目次

表 1-1 委員会 委員一覧	2
表 1-2 委員会 開催日程及び検討内容.....	2
表 2-1 調査項目	5
表 2-2 回収状況.....	5
表 2-3 文献調査及び過年度調査対象の再調査 まとめ(1/3)	26
表 2-4 文献調査及び過年度調査対象の再調査 まとめ(2/3)	27
表 2-5 文献調査及び過年度調査対象の再調査 まとめ(3/3)	28
表 2-6 インタビュー調査対象	29
表 2-7 インタビュー調査項目	30
表 3-1 明らかにしたいこと・仮説	54
表 3-2 調査項目	55
表 3-3 調査内容や分析に関する修正方針	118
表 3-4 設問項目の改善に関する修正方針	118
表 3-5 インタビュー調査協力校・学科.....	119
表 3-6 インタビュー調査協力者.....	120
表 3-7 教員インタビュー	121
表 3-8 卒業生インタビュー	121
表 3-9 教員インタビュー 事前質問票.....	122
表 4-1 オンラインセミナー・意見交換会の実施概要	153
表 4-2 オンラインセミナー・意見交換会のプログラム.....	153
表 4-3 参加者の所属する学校・企業等の所在する都道府県【事後アンケート】.....	154
表 4-4 本イベントに関する意見・感想【事後アンケート】.....	159
表 5-1 重要と考えられる職業教育のマネジメントの取り組み	161
表 5-2 重要と考えられる職業教育のマネジメントの取り組みと関連事例	161
表 5-3 協力促進のための方策	162

1. 本調査の概要

1.1 目的及び概要

高等教育の修学支援新制度の対象である専門学校においては、大学等と同様、教育の質を高めるための教学マネジメントとその前提としての学修成果の可視化等が求められており、高等教育における教育の質確保が一層必要とされている。また、このような視点は初等中等教育においてもカリキュラム・マネジメントとして示されており、『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して』（令和3年1月中央教育審議会答申）では、併せて連携・分担による学校マネジメント力の強化等について言及されている。さらに、「今後の専門学校における職業実践専門課程制度の充実に向けて（とりまとめ）」（令和4年3月専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議）においても、職業教育のマネジメントの重要性が指摘されている。本調査は、一層の専修学校教育の質保証・向上を進めるため、専修学校における職業教育のマネジメント強化のための取組み及び普及の推進をすることを目的とする。

令和4年度までの調査研究では、全国の専門学校や自治体（教育委員会、産業・労働所管部署、都道府県私学所管部署等）、業界団体・専門学校教育団体等に対するアンケート調査、専門学校教員や業界団体・専門学校教育団体等に対するインタビュー調査等を行い、職業教育のマネジメントの実態を定量的・定性的に明らかにしてきた。また、職業教育のマネジメントに取り組む際のプロセスや、学校・業界等の特性を踏まえたマネジメントの類型化等を提示し、各校が職業教育のマネジメントに取り組みやすい仕組み作りを行ってきた。

一方、過年度の結果からは、職業教育のマネジメントの取組みに困難を抱えている学校の存在や、地域のステークホルダーとの連携の難しさ、学修成果の可視化が十分に行われていないこと等が明らかになった。これらは、職業教育のマネジメントのPDCAサイクルを回す際の課題となると考えられる。

そこで、本事業（3 か年）では、「学校が地域等の特性やステークホルダーとの連携を生かして職業教育のマネジメントを向上させること」「卒業生のキャリア形成状況を把握することで、学校の教育の成果を評価し、継続的に改善につなげること」の実現を目指し、各種調査研究を実施する。これら2つのテーマは、地元就職の多い専門学校において、「地域一体となって人材を育成し、育成した人材が地域で活躍する」という点で、互いに関連するものである。この2つのテーマについて、特に今年度は、以下の調査を実施した。

① 学校と地域の連携に関する調査

② 専門学校卒業生のキャリア形成に関する調査

その上で、調査研究実施委員会において、実態や課題、好事例や今後の方向性について分析・検討を行い、報告書及び普及用の手引や事例集を取りまとめた。また、セミナーを開催し、調査研究の成果を広く普及した。

1.2 本年度の実施概要

1.2.1 学校と地域の連携に関する調査

アンケート調査を通して地域連携の実態を把握するとともに、インタビュー調査を通して好事例の分析を行い、地域の特性による職業教育のマネジメントの類型化等を行った。

1.2.2 専門学校卒業生のキャリア形成に関する調査

専門学校卒業生へのアンケート調査、及び、協力校の卒業生・教員へのインタビュー調査を通して、卒業生のキャリア形成状況や、キャリア形成とマネジメント上の取組みの関係性等を分析した。調査設計に際しては、文献調査を行い、既存の知見を活用した。また、本年度のアンケート調査をプレ調査とし、調査設計を改良した上で次年度以降の本調査につなげる予定である。

1.2.3 調査研究実施委員会の実施

本調査の実施においては、有識者から構成される「令和 5 年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』調査研究実施委員会」(以下、委員会という)を開催して調査設計や調査結果の分析等の検討を行った。

表 1-1 委員会 委員一覧

氏名	所属・役職
植上 一希	福岡大学 人文学部(教育・臨床心理学科) 教授
岡村 慎一	学校法人 YIC 学院 常務理事・統括本部長 全国専門学校教育研究会
尾川 満宏	広島大学大学院 人間社会科学研究科／教育学部 准教授
加藤 猛	学校法人穴吹学園 本部 広報・事業企画部 部長 高松校 理事・統括副校長
菊田 薫	全国専修学校各種学校総連合会 参与
坂根 みのり	学校法人三幸学園 教育開発部 専門統括部長
関口 正雄	特定非営利活動法人職業教育評価機構 副理事長 東京メディカル・スポーツ専門学校 校長 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会 副会長
寺田 盛紀	京都先端科学大学 客員研究員
宮垣 均	豊岡市 観光文化部 観光政策課 課長

表 1-2 委員会 開催日程及び検討内容

回	日程	検討内容
1	令和 5 年 9 月 7 日	● 本年度の事業概要 ● 専門学校と地域の連携に関する各種調査について ● 専門学校卒業生のキャリア形成に関する各種調査について
2	令和 5 年 12 月 21 日	● 専門学校と地域の連携に関するアンケート調査 報告 ● 専門学校と地域の連携に関する自治体・学校等インタビュー調査 中間報告 ● 専門学校卒業生のキャリア形成に関する各種調査 3 か年の計画 ● 専門学校卒業生モニターアンケート調査 報告
3	令和 6 年 2 月 20 日	● 専門学校と地域の連携・協力に関する自治体・学校等インタビュー調査 報告 ● 専門学校卒業生のキャリア形成に関する各種調査 最終報告 ● 取りまとめ方針、意見交換(委員意見御発表)

1.2.4 成果物の作成・普及

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

2. 学校と地域の連携に関する調査

2.1 目的

過年度調査からは、各専門学校において、職業教育のマネジメント上の取組みが一定程度取り組まれていることが判明したが、一方で、取組みに困難を抱えている学校があること（地方部等）、地域のステークホルダーとの連携に課題があること等も明らかとなった。そこで、今年度は、専門学校と地域のステークホルダーとの連携について、主に以下について把握・分析することを目的として、学校・自治体その他を対象にアンケート調査及びインタビュー調査を行った。

- 地域等の特性を踏まえた職業教育のマネジメントの在り方
- ステークホルダーとの協力促進のための方策

2.2 アンケート調査

2.2.1 調査概要

（1）調査件名

自治体と専修学校の連携に関するアンケート調査

（2）調査方法

郵送調査

※調査対象に依頼状・調査票を郵送し、回答協力を依頼。

（3）調査期間

令和5年10月20日（金）～12月12日（火）

（4）調査対象

都道府県産業振興部局（47 都道府県）、政令指定都市の産業振興部局（20 自治体）、都道府県労働局（47 都道府県）のすべてに対して調査票を送付した。

（5）調査項目

設問の構成は、以下のとおりである。

なお、【産】は産業振興部局向けの設問、【労】は労働局向けの設問である。

表 2-1 調査項目

大項目	小項目	設問の概要
0. 回答自治体属性	基本情報	名称、部署の所管、回答部署名
	産業の状況	主要産業、人材育成に注力している産業、企業の集積状況、有力な業界団体の有無
	人材の状況	大学卒・専門学校卒の地元就職率【労】
	教育機関の状況	強み・不足を感じる分野・専攻等、有力な学校法人・学校団体の有無【産】
1. 地域の人材育成戦略における専門学校役割（自治体からの期待）	人材育成戦略	人材育成戦略の概要（育成対象の層、人材に求める要素、人数規模、所要期間等）、戦略実行のための取組み、周辺自治体との連携、課題
2. 専門学校との連携事例	連携状況	各教育機関との連携状況、高等専修学校・専門学校との具体的な連携事例（自由記述）
	（専門学校と連携している場合）	連携の背景・経緯、課題・工夫・効果
	（専門学校と連携していない場合）	連携していない理由
	今後の連携方針	今後の連携方針
	専門学校の役割	上記戦略における各教育機関への役割期待
3. その他【労】	地域職業能力開発促進協議会における専修学校の立ち位置	地域職業能力開発促進協議会において重点的に扱っている産業分野、地域職業能力開発促進協議会における専修学校各種学校協会・個別学校の参画状況、地域職業能力開発促進協議会による専修学校関連施策・事業の有無

（6）回収状況

回収状況は以下のとおりであった。

表 2-2 回収状況

都道府県 産業振興部局	政令指定都市 産業振興部局	都道府県労働局	総計
※33 件	12 件	32 件	※77 件

※回収期間終了後に返送された調査票については、集計対象外とした。

2.2.2 結果概要

(1) 地域の人材育成戦略における専門学校の役割(自治体からの期待)

- 地域の人材育成戦略に関して、都道府県産業振興部局は、現在の主要産業によらず、人材育成に力を入れている産業として「IT・情報処理系」や「工業・電気・電子・通信系」「自動車・バイク・航空系」等を挙げる場合が多かった。一方の都道府県労働局では、現在の主要産業によらず「IT・情報処理系」を挙げる場合が多かったほか、「介護・福祉系」も多く挙げられた。このことから、現在の主要産業の在り方ではなく、地域産業の DX や介護需要の増加等、中長期的な課題に対応できる能力を有する人材の育成が目指されていると言える(2.2.3(1)参照)。
- 注力領域における人材育成の対象について比較すると、都道府県産業振興部局は「新卒者」や「現在当該業界で就業中の層」の育成に注力しているのに対し、都道府県労働局は「現在他業界で就業中の層」や「無職である層(主夫・主婦、失業者、定年退職者等)」の育成に注力しており、所掌の違いにより双方の関心が異なることが推測される(2.2.3(3)参照)。また、注力分野における「育成する人材像」への期待として、産業振興部局は「専門的なスキルを有する実務家としての活躍」や「基本的なスキルを有する実務家としての活躍」を同程度、労働局は「基本的なスキルを有する実務家としての活躍」を「専門的なスキルを有する実務家としての活躍」より多く挙げている(2.2.3(4)参照)。これらのことから、都道府県産業振興部局は基礎的なレベルから専門的なレベルまで、幅広いレベルの実務家を育成することを主に期待しており、都道府県労働局は比較的短期のプログラム等による労働移動や社会的包摂の実現を期待していることが考えられる。ここから、地域との連携においては、各産業に関してどのような層の育成に期待が寄せられているのかに留意することが重要と考えられる。なお、各高等教育機関に期待する役割について、地域内の高等教育機関数等による違いは、明確には確認されなかった。

(2) 専門学校との連携事例

- 専門学校との連携においては、都道府県産業振興部局・都道府県労働局のいずれも、「ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の委託」や「就職に関する協力(就職フェアへの参画等)」が比較的多く行われていた(2.2.3(5)参照)。連携の背景や経緯としては、地域内の人材育成のニーズから連携を実施していることが多いが(2.2.3(6)参照)、都道府県産業振興部局においては特に、予算や人員確保の困難さに課題を抱えている場合も多い(2.2.3(7)参照)。
- 都道府県産業振興部局においては、高校生以下のキャリア教育での協力について、専門学校よりも大学との連携が多く行われている。また、産業振興での協力(産業振興に関する委託事業や研究等)や学校との定期的な意見交換についても、専門学校よりも大学との間で盛んに行われている(2.2.3(5)参照)。これらの状況から、専門学校では委託事業等での産業振興や、意見交換等を機会とした平時からの情報共有・連携に関してはまだ伸びしろがあり、地域によっては、専門学校の特徴や専門学校において可能な事柄に対する理解が行政側で十分に醸成されていないことも予想される。このため、中等教育段階から一貫した人材の育成や産業振

興等に関して、地域との連携に開拓の余地があると考えられる。地域との連携を進める上での専門学校の訴求点としては提供する教育の質の向上（産業界のニーズに合致した教育の提供等）（2.2.3(8)参照）や地元定着率の高さ（2.2.3(2)参照）等が考えられる。特に都道府県産業振興部局と専門学校との連携においては予算や人員の不足が課題として挙げられているところだが、相互のコミュニケーションの確保は比較的低い予算・人員にて対応可能と考えられるため、連携を深化させるための第一歩として提案したい。

（3） 地域職業能力開発促進協議会について

- 地域職業能力開発促進協議会への専修学校各種学校協会の参画率は高く、その多くは積極的に意見出しをしている（2.2.3(9)参照）。高い割合で専修学校各種学校協会が積極的に参画しているため、地域的な特徴は特に見られない。
- 地域職業能力開発促進協議会には、個別の専門学校はあまり参画していない。（2.2.3(9)参照）
- 地域職業能力開発促進協議会では、専門学校が関与する事業や施策の現状の実施割合は半数未満である。実施している事業や施策としては、委託訓練が中心であった（2.2.3(10)参照）。地域職業能力開発促進協議会は令和4年10月1日の制度施行から間もないため、今後の連携強化が期待される。

2.2.3 調査結果(抜粋)

アンケートの集計は「都道府県産業振興部局」「政令指定都市産業振興部局」「都道府県労働局」の3種別に分けて行い、主に「都道府県産業振興部局」「都道府県労働局」の結果を分析対象とした。なお、分析結果は、今回の調査の回答から見られる傾向をまとめたものであるが、回答回収数が十分な数に満たないため、統計的有意性を担保するものではないことには注意を要する。

調査結果全体は「6.1 自治体と専修学校の連携に関するアンケート調査(アンケート調査結果)」に掲載し、本項では「2.2.2 結果概要」にて言及のあるもののみを抜粋して掲載している。

(1) 人材育成に注力している産業(【産】Q5【労】Q5)

- 本設問においては、専修学校の学科系統に基づいて回答を収集し、紙幅の都合、分野ごとに集計して図示した。
- 本調査に回答した自治体が人材育成に注力している産業について、都道府県産業振興部局からは、工業分野との回答が比較的多く寄せられた。6.1.1(2)の主要産業との関係性を見ると、現在の主要産業によらず、育成に力を入れている産業として「IT・情報処理系」や「工業・電気・電子・通信系」「自動車・バイク・航空系」を挙げる自治体が多かった。
- 本調査に回答した自治体が人材育成に注力している産業について、都道府県労働局からは、工業分野との回答が比較的多く寄せられた。6.1.1(2)の主要産業との関係性を見ると、現在の主要産業によらず、育成に力を入れている産業として「IT・情報処理系」を挙げる自治体が多かったほか、「介護・福祉系」も主要産業とは関わらず複数挙げられた。

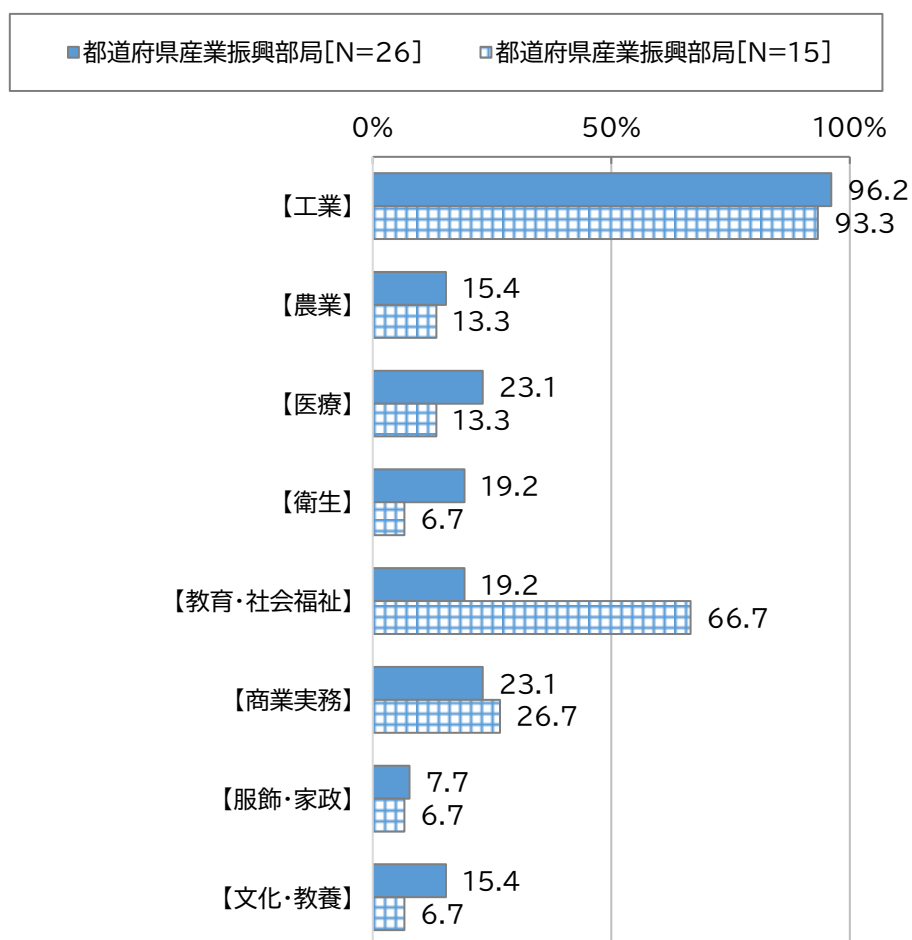


図 2-1 人材育成に注力している産業(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(2) 大学卒・専門学校卒の地元就職率(【労】Q8～Q10)

- 大学卒・専門学校卒の地元就職率について確認する。
 - 大学卒の地元就職率を把握している都道府県労働局は半数程度であり、大学卒の地元就職率は「21～40%」と「41～60%」という回答が同程度で回答の多くを占めていた。
 - 専門学校卒の地元就職率を把握している都道府県労働局は 4 割程度であり、専門学校卒の地元就職率は「61～80%」という回答が 7 割以上であった。
- これらの回答において「地元」に含まれる範囲は、都道府県単位が中心である。「大学卒」に含まれる範囲には、4年制大学に加え、3割弱が大学院卒、1割強が短期大学卒及び高等専門学校卒を含んでいた。

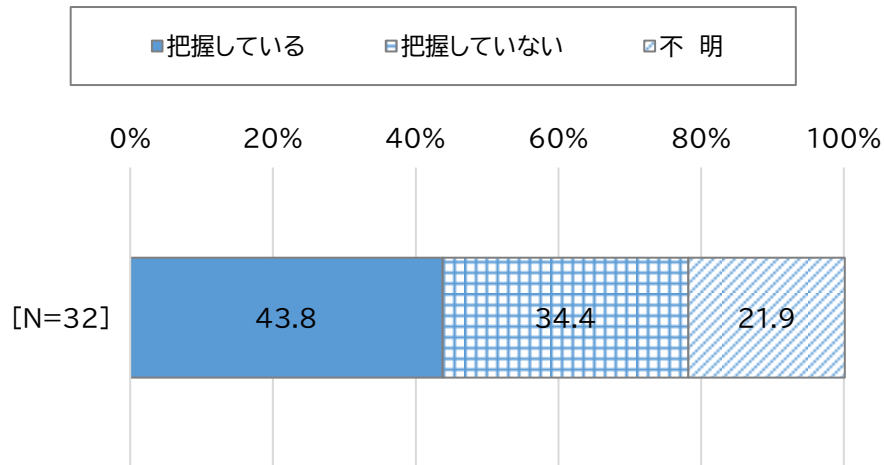


図 2-2 大学卒業生の地元就職率の把握状況(単数選択)【都道府県労働局】

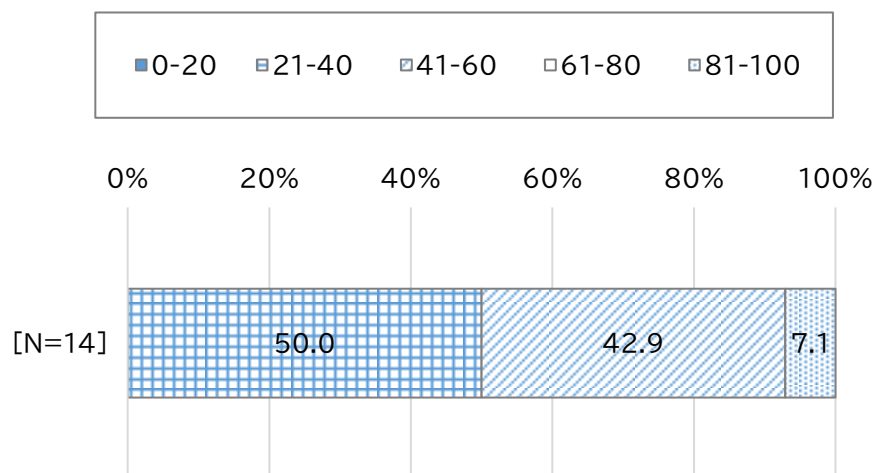


図 2-3 大学卒業生の地元就職率(数値回答)【都道府県労働局】

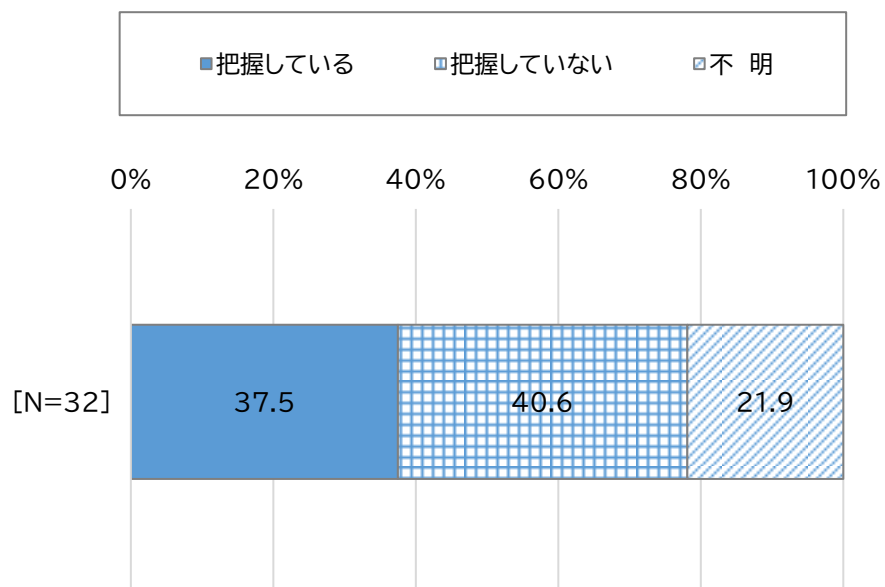


図 2-4 専門学校卒の地元就職率の把握状況(単数選択)【都道府県労働局】

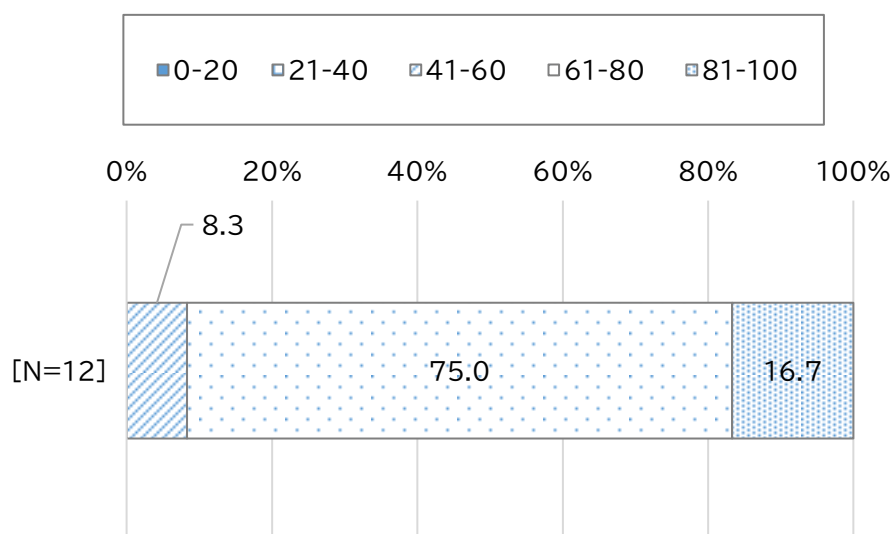


図 2-5 専門学校卒業者の地元就職率(数値回答)【都道府県労働局】

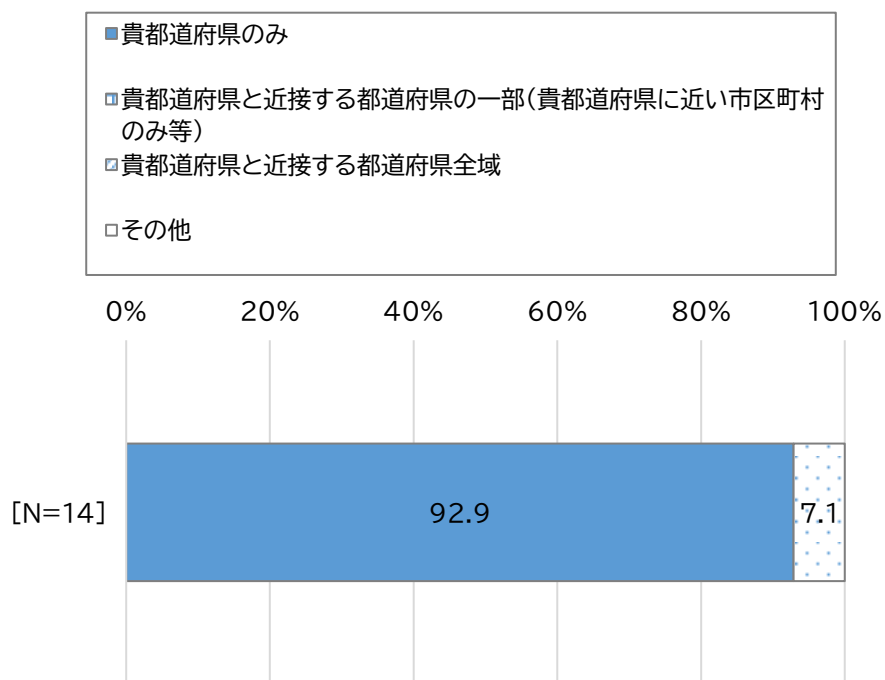


図 2-6 「地元」という言葉が指し示す範囲(単数選択)【都道府県労働局】

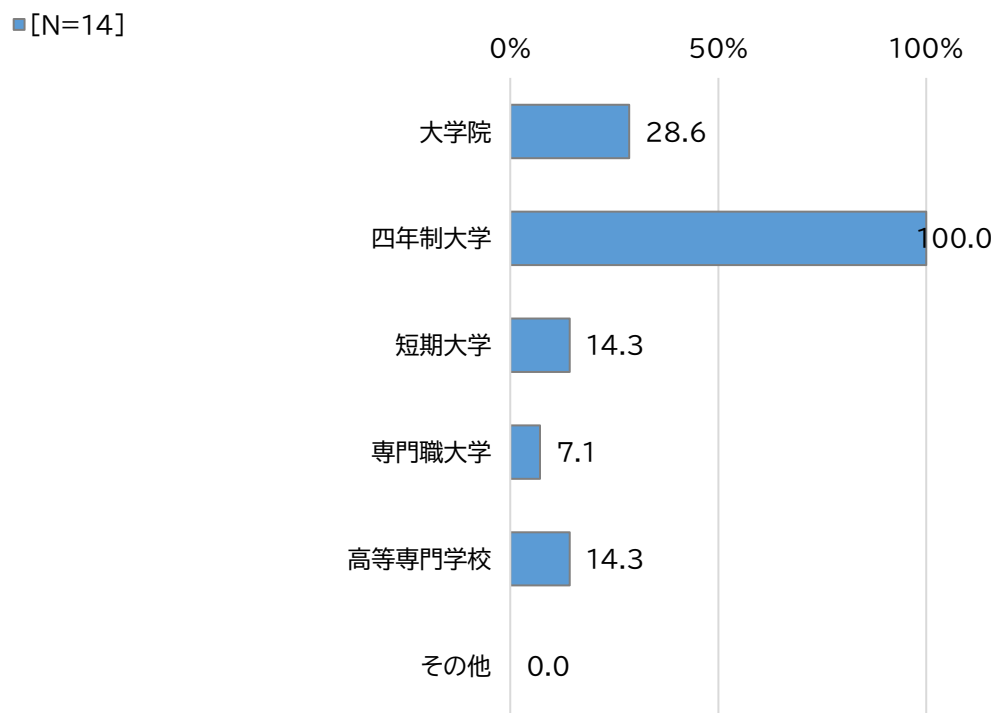


図 2-7 「大学卒」という言葉が指し示す学歴(複数選択)【都道府県労働局】

(3) 人材育成で注力している層(【産】Q12【労】Q14)

- 都道府県産業振興部局においては、注力する人材育成の対象となる層として「新卒者」や「現在当該業界で就業中の層」が挙げられており、「現在他業界で就業中の層」への人材育成の期待は薄い。この意味で、都道府県産業振興部局においては、リスクリングによる業界をまたいだ転職よりも、新卒者の育成による人材の確保や既に当該業界で働いている層の能力の高度化へのニーズが高いことが推察される。
- 都道府県労働局においては、注力する人材育成の対象となる層として「無職である層(主夫・主婦、失業者、定年退職者等)」が最多であり、次に「現在他業界で就業中の層」が続く。都道府県産業振興部局と比べて「新卒者」や「現在当該業界で就業中の層」への注力度合いは高くなく、都道府県労働局はその所掌の性質から、雇用の確保や基礎的な職業能力の向上に注力していることが見て取れる。

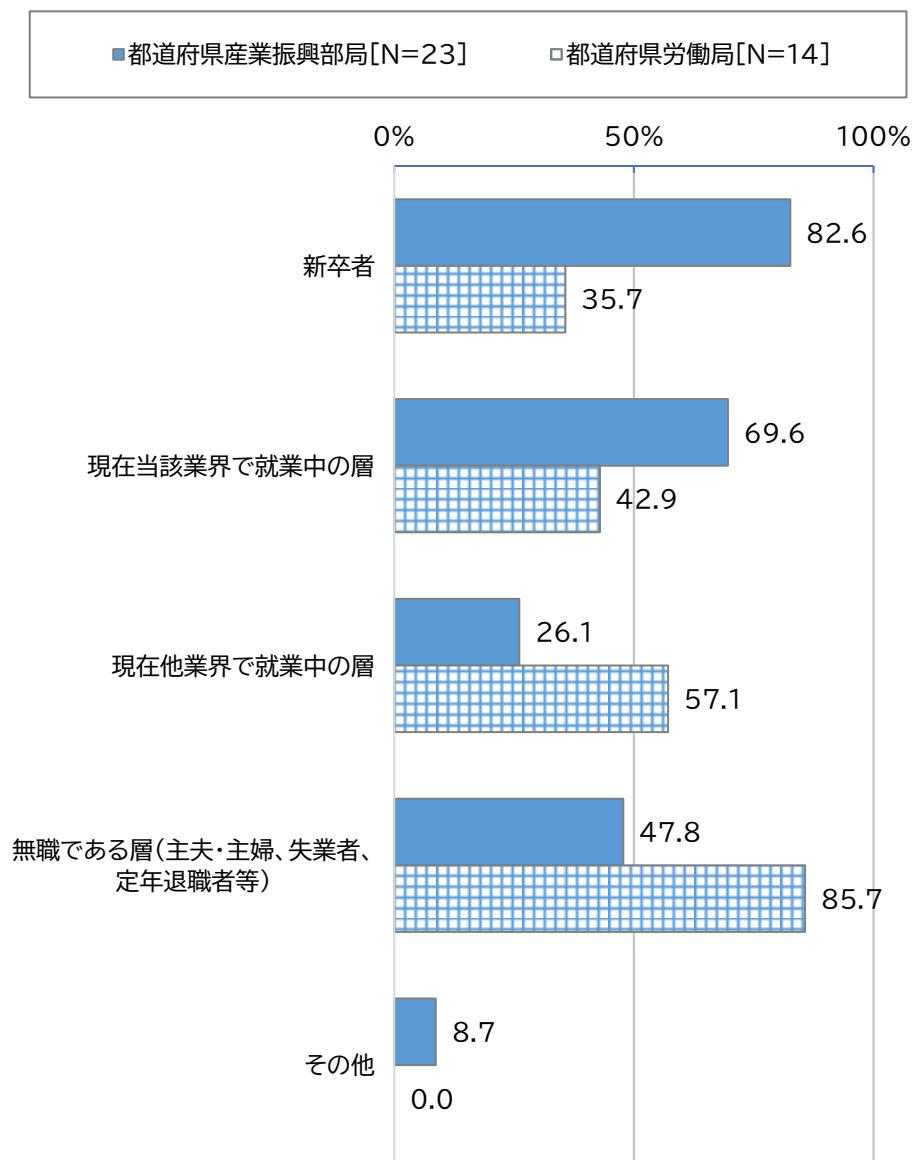


図 2-8 人材育成で注力している層(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(4) 育成する人材への期待(【産】Q13【労】Q15)

- 都道府県産業振興部局においては、注力する産業の人材育成について、人材像に関しては「専門的なスキルを有する実務家としての活躍」や「基本的なスキルを有する実務家としての活躍」への期待が高く、「総合力のあるジェネラリストとしての活躍」「リーダーや管理職としての活躍」への期待は大きくなかった。「その他」の回答として、「特定の層に注力していない」「地域ならではの経済を牽引するような人材としての活躍」という回答が寄せられた。地域に関しては、基本的には「自治体内での活躍」へ期待が寄せられた。
- 都道府県労働局においては、注力する産業の人材育成について、人材像に関しては「基本的なスキルを有する実務家としての活躍」が多く挙げられ、「専門的なスキルを有する実務家としての活躍」が続いた。こちらにおいても、「総合力のあるジェネラリストとしての活躍」「リーダーや管理職としての活躍」への期待は大きくなかった。地域に関しては都道府県産業振興部局と同様に、基本的には「自治体内での活躍」へ期待が寄せられた。

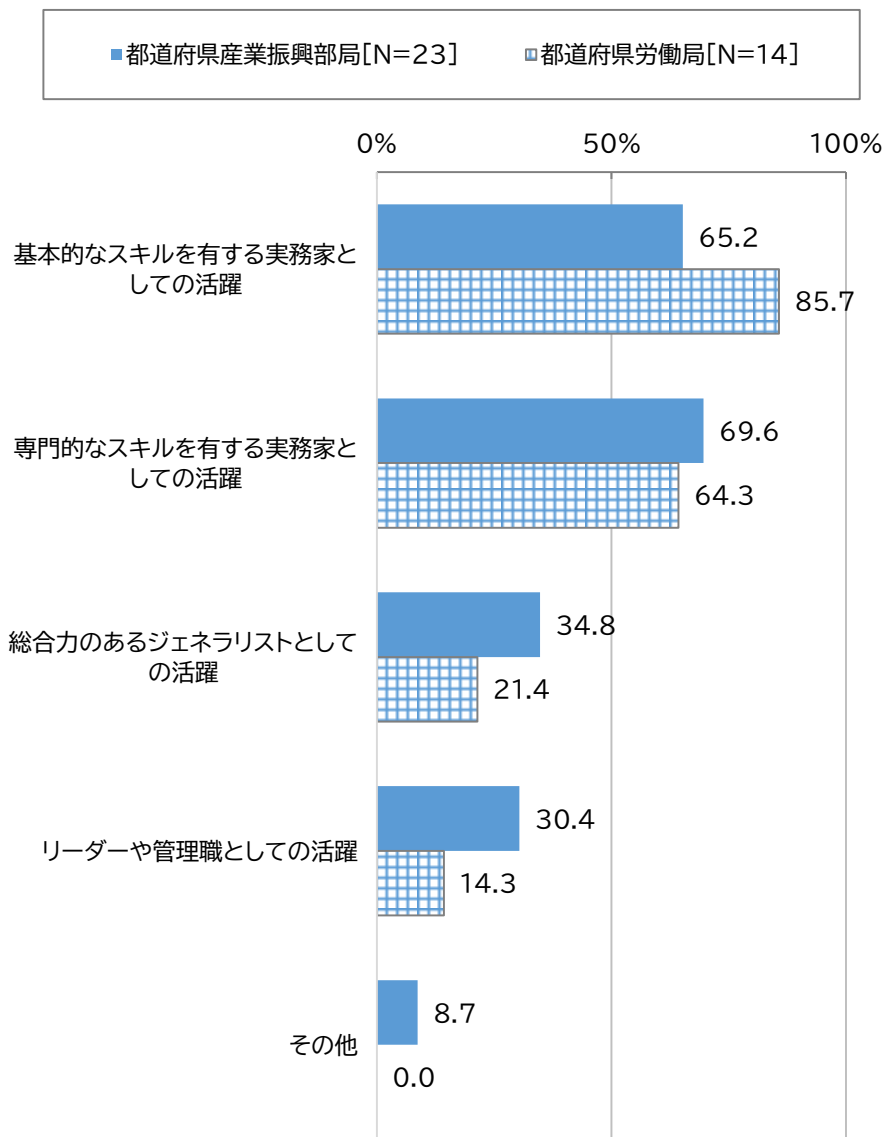


図 2-9 育成する人材に期待する人材像(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

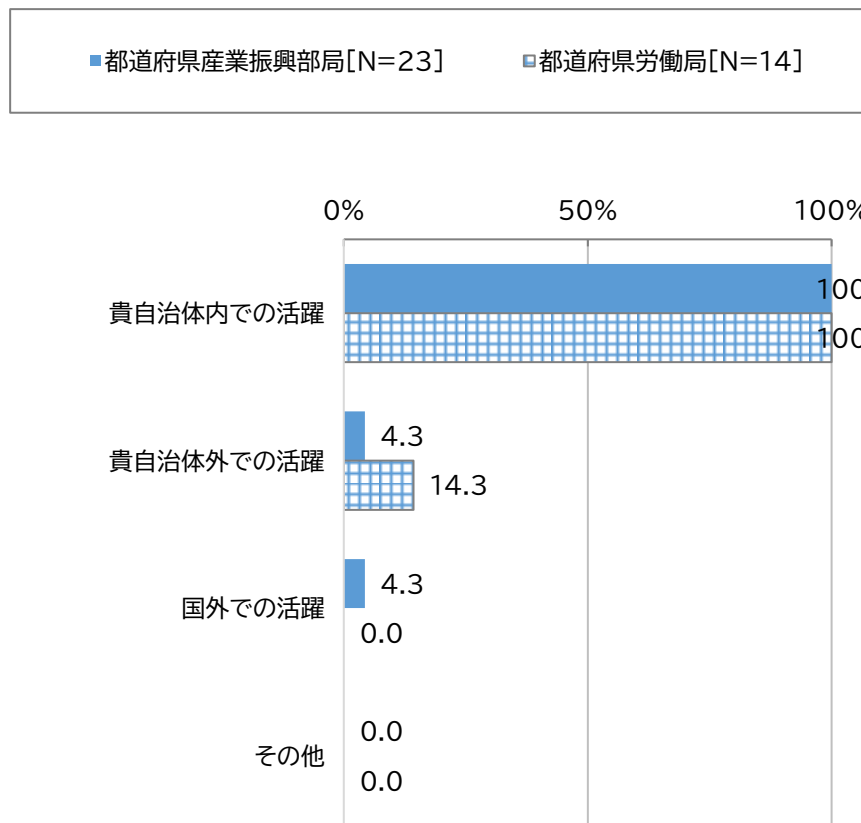


図 2-10 育成する人材に活躍を期待する地域(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(5) 各教育機関との連携状況(【産】Q18～19【労】Q20～21)

- 都道府県産業振興部局における各教育機関との連携状況について確認する。
 - 高等専修学校との連携においては、「金銭的補助」が中心であり、他の連携はあまり行われていない。
 - 専門学校との連携においては、「ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の委託」や「就職に関する協力(就職フェアへの参画等)」「金銭的補助」が比較的多く行われていた。
 - 大学との連携においては、「就職に関する協力(就職フェアへの参画等)」や「学校との定期的な意見交換」「産業振興での協力(産業振興に関する委託事業や研究等)」「ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の委託」「産業界(業界団体、個別企業等)のニーズの聴取」「高大連携、高専連携での協力(出張授業等)」「企業等との連携(例:実習・インターン等)の支援」「高校生以下のキャリア教育での協力(進学フェア、キャリア教育への協力、職業体験の企画・補助、高等教育機関の見学の企画・補助等)」、「その他」として「インターンシップの受入れ」「人材交流」等、幅広い回答が寄せられ、多面的な連携を行っていることが推測された。
- 都道府県労働局における各教育機関との連携状況について確認する。
 - 高等専修学校との連携においては、「就職に関する協力(就職フェアへの参画等)」が中心であった。
 - 専門学校との連携においては、「就職に関する協力(就職フェアへの参画等)」や「ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の委託」が多く行われていた。
 - 大学との連携においても、専門学校同様に「就職に関する協力(就職フェアへの参画等)」「高校生以下のキャリア教育での協力(進学フェア、キャリア教育への協力、職業体験の企画・補助、高等教育機関の見学の企画・補助等)」「ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の委託」「学校との定期的な意見交換」が多く行われていた。
- 専門学校にハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の委託を行っている割合は都道府県労働局よりも都道府県産業振興部局の方が高い。この結果の背景には、委託訓練は労働局から都道府県に委託したものを更に専門学校に再委託することがあることに加え、国の機関としてはポリテクセンターも有していることが考えられる。

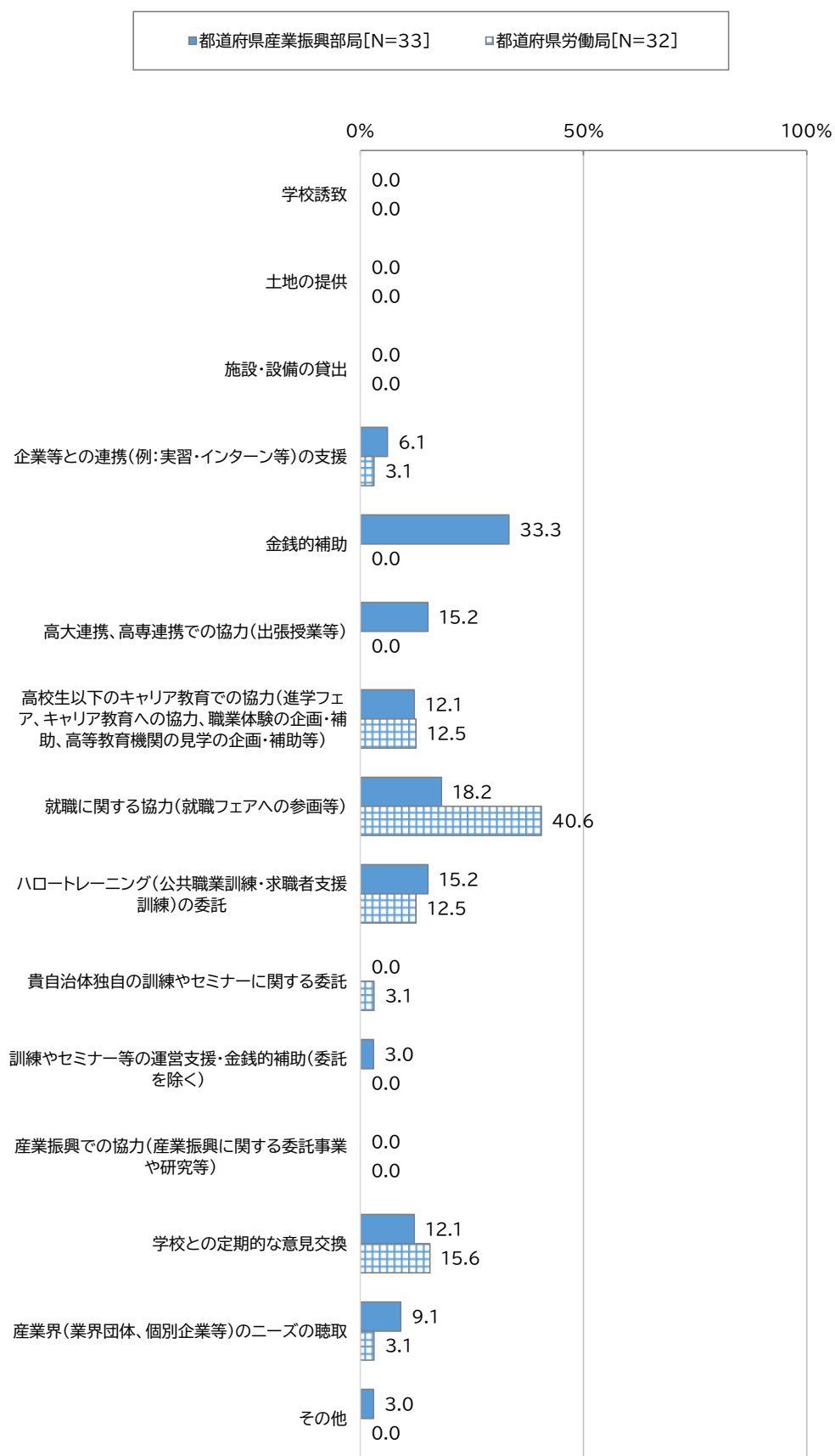


図 2-11 高等専修学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

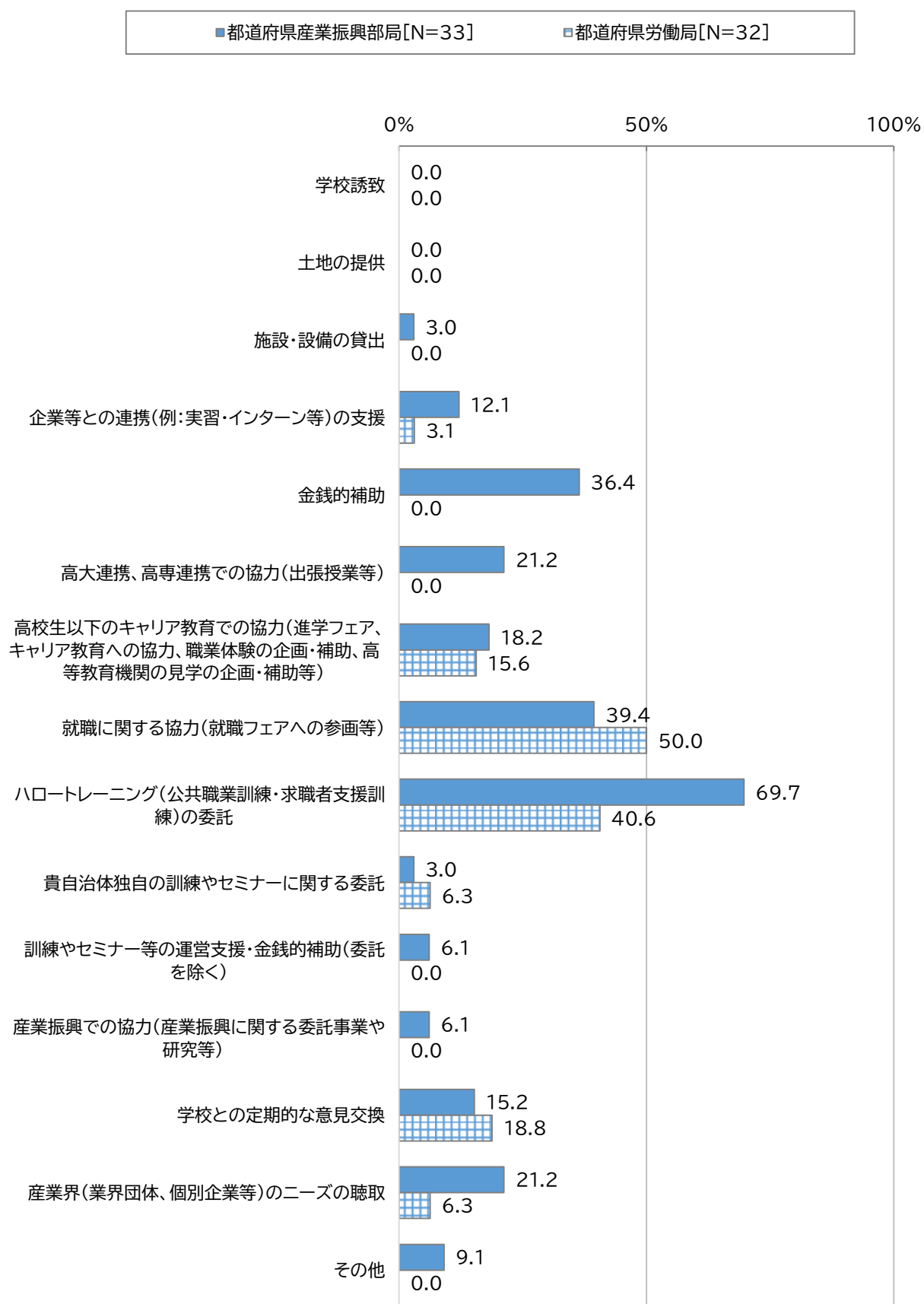


図 2-12 専門学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

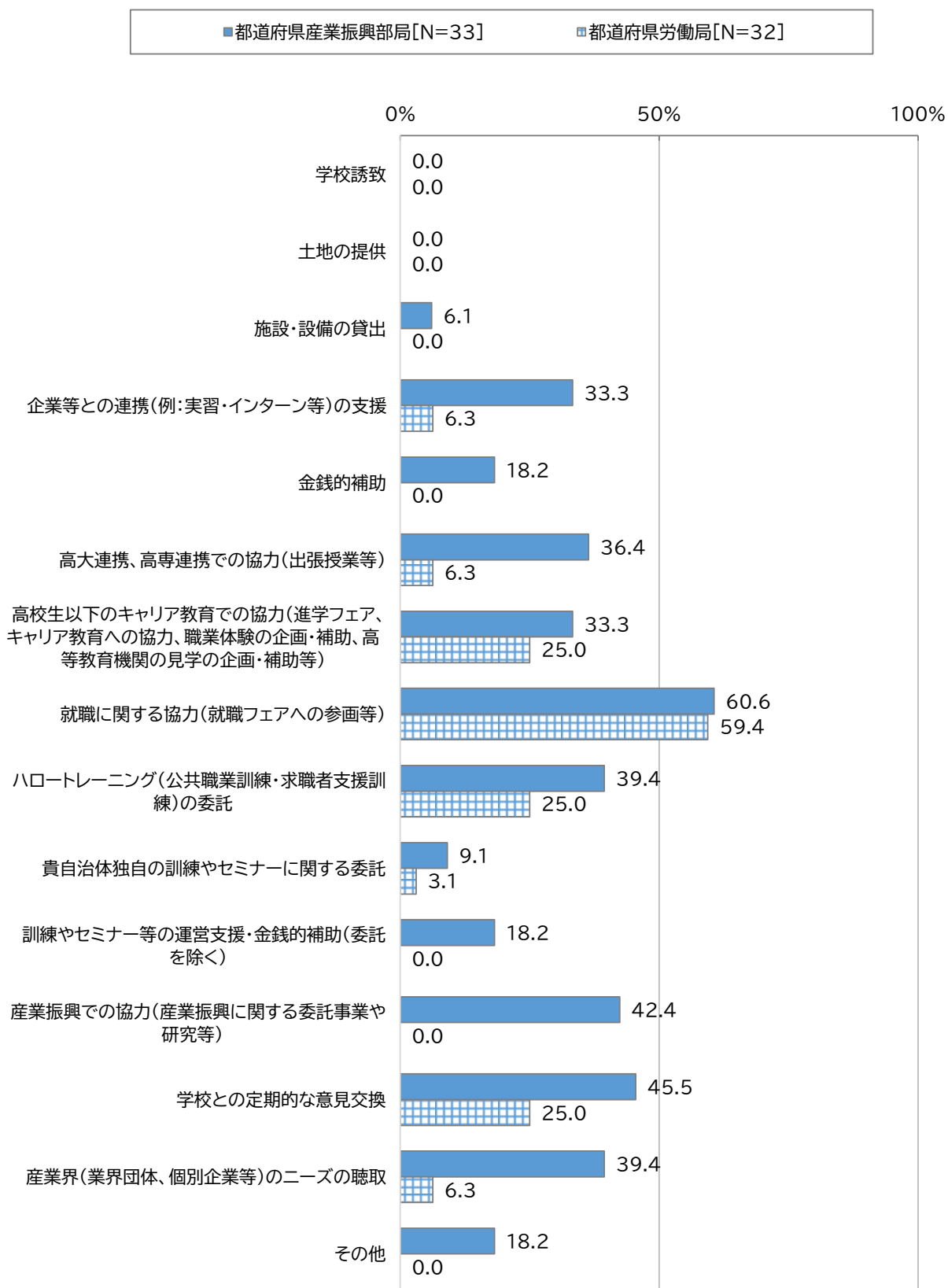


図 2-13 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校との連携状況(複数選択)
【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(6) 専門学校との連携の背景・経緯(【産】Q20【労】Q22)

- 都道府県産業振興部局においては、専門学校との連携の背景・経緯として半数程度が「自治体内の人材育成の必要性」と回答した。「その他」には、「公募事業を学校が落札したこと」が挙げられた。
- 都道府県労働局においては、専門学校との連携の背景・経緯として「自治体内の人材育成の必要性」が多く見られた。「その他」には、「上部機関の指示」が挙げられた。

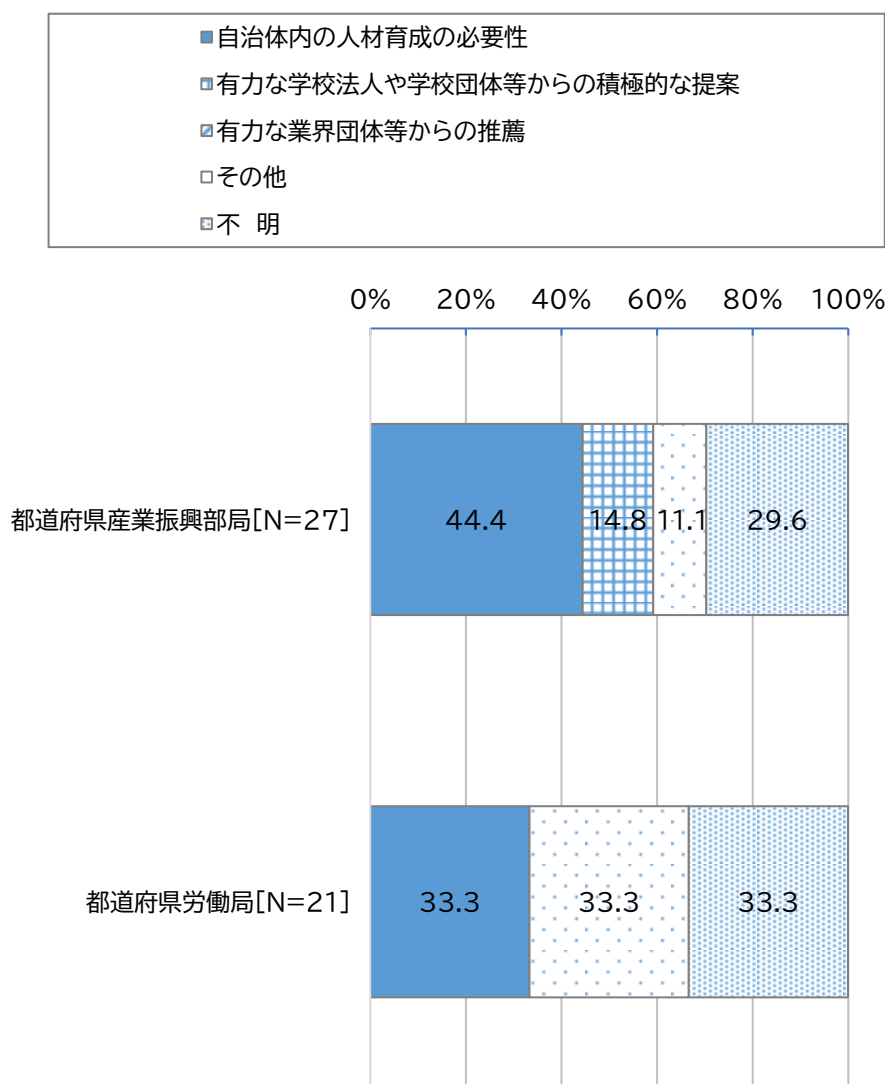


図 2-14 専門学校との連携の背景・経緯(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(7) 専門学校との連携の課題(【産】Q21【労】Q23)

- 都道府県産業振興部局においては、専門学校との連携の課題として半数近くが「予算や人員等の確保が困難」と回答した。「その他」には、「公共職業訓練の受託者・受講者の確保」が挙げられた。
- 都道府県労働局においては、専門学校との連携の課題として「専門学校からの協力が得られづらい」という回答が多く、「予算や人員等の確保が困難」との回答はあまり見られなかった。「その他」には、「新しい分野・取組に関する委託訓練について、受講者及び離職者の人数に応じた出来高委託のリスクが大きい」ことが挙げられた。

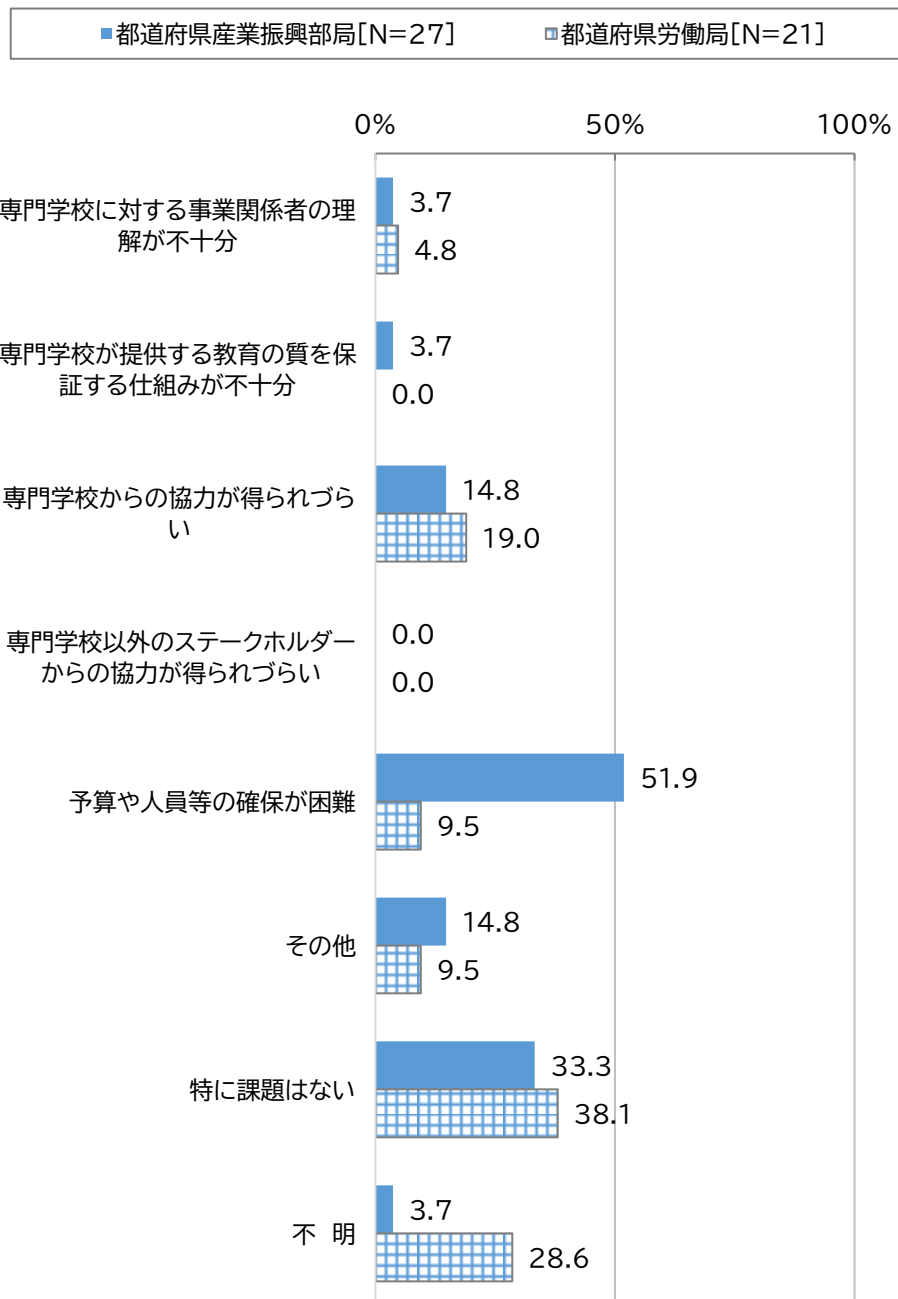


図 2-15 専門学校との連携の課題(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(8) 専門学校との連携の効果(【産】Q23【労】Q25)

- 都道府県産業振興部局においては、専門学校との連携の効果として「提供する教育の質の向上(産業界のニーズに合致した教育の提供等)」が多く挙げられ、「地元定着率の向上」が次に続いた。「その他」には、「専門学校の経営の安定」「ハロートレーニングの委託」が挙げられた。
- 都道府県労働局においては、専門学校との連携の効果を感じていないという回答も見られるが、それを除くと「地元定着率の向上」が最多であった。「その他」には、「ハロートレーニングの委託」「就職未内定者の支援」が挙げられた。

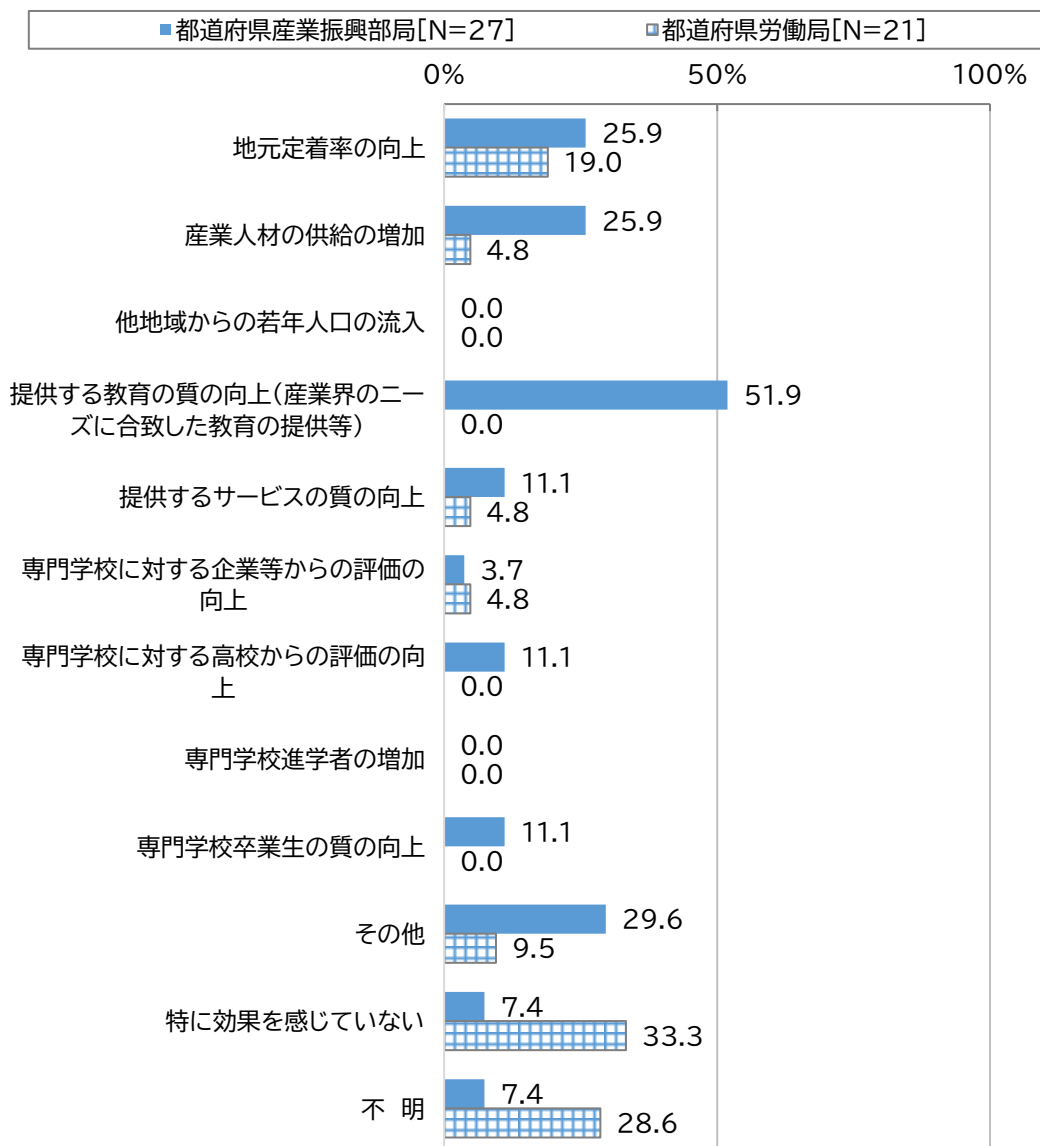


図 2-16 専門学校との連携の効果(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(9) 地域職業能力開発促進協議会への専修学校各種学校協会・個別学校の参画状況 【労】Q30)

- 地域職業能力開発促進協議会への専修学校各種学校協会や個別学校の参画状況について確認する。
 - 専修学校各種学校協会は、地域職業能力開発促進協議会において「積極的な意見出しを行っている」との回答が中心であった。
 - 個別学校は、「参画していない」という回答が多かった。

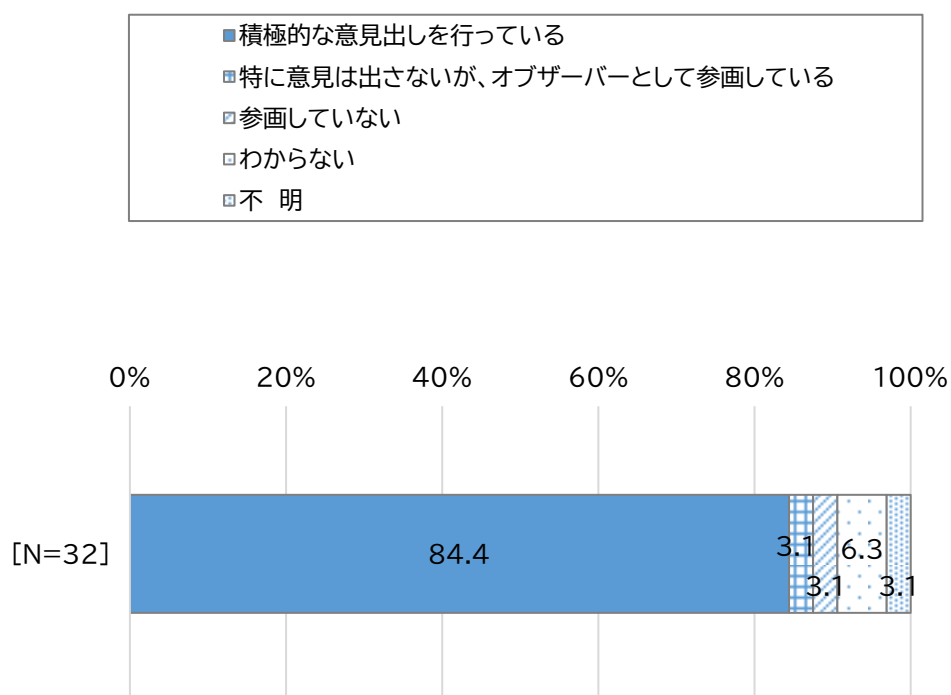


図 2-17 地域職業能力開発促進協議会における専修学校各種学校協会の参画状況
(単数選択)【都道府県労働局】

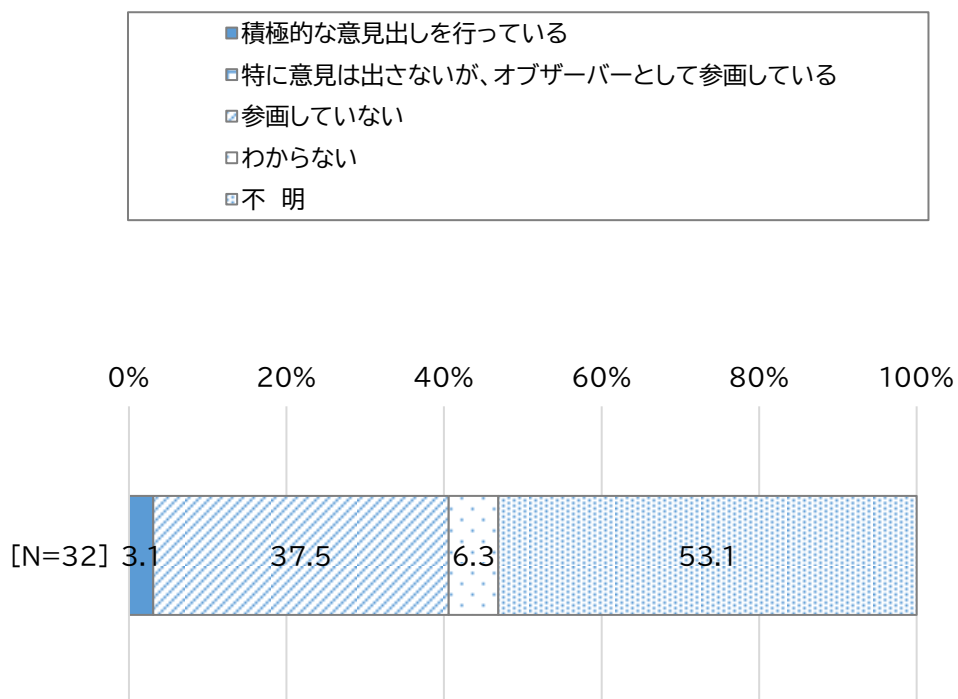


図 2-18 地域職業能力開発促進協議会における個別の専修学校の参画状況
(単数選択)【都道府県労働局】

(10) 地域職業能力開発促進協議会による専修学校関連施策・事業の有無(【労】Q31)

- 地域職業能力開発促進協議会における専修学校関連施策・事業については、「実施していない」との回答が半数以上であった。実施している事業や施策としては、委託訓練が中心であった。

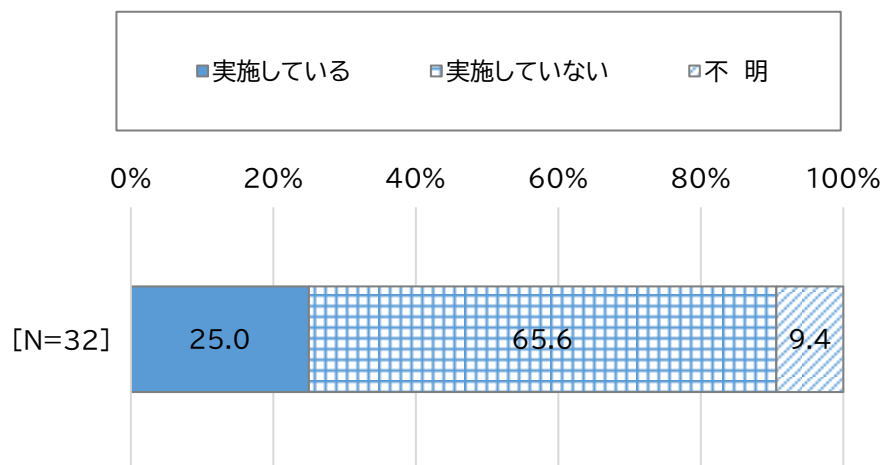


図 2-19 地域職業能力開発促進協議会による専修学校関連施策・事業の有無
(単数選択)【都道府県労働局】

2.3 インタビュー調査

2.3.1 調査概要

(1) 対象

1) 対象選定に向けた事例調査

本年度のインタビュー調査対象を選定するため、文献調査、及び、過年度調査対象の再調査を実施した。事例調査の結果は表 2-3 のとおりである。

表 2-3 文献調査及び過年度調査対象の再調査 まとめ(1/3)

事例	連携主体	連携概要
北海道	- 学校法人片柳学園 - 日本工学院北海道専門学校 - 北海道企業局 - 国立大学法人 室蘭工業大学 - 北海道室蘭工業高等学校	行政と専門学校、大学、高校とが連携し、行政所有の施設を活用した人材育成を実施している。 https://muroran-it.ac.jp/guidance/info/post-33505/ (2024 年 3 月 6 日閲覧)
北海道 夕張郡 栗山町	- 栗山町立北海道介護福祉学校 - 栗山町 - 周辺自治体	栗山町及び町立の北海道介護福祉学校(職業実践専門課程認定校)が連携し、人材育成と定着・確保、福祉教育の推進のための取組みを周辺自治体に対して提案し、連携協定を広げている。また、人材確保のための取組みとして、小中高生等に対して早期に福祉教育を行っている。 https://www.town.kuriyama.hokkaido.jp/site/kaigofukushi/21469.html (2024 年 2 月 14 日閲覧)
岩手県 釜石市	- 学校法人龍澤学園 - 釜石市	地域の人材課題を基に専門学校設立を構想し、令和 6 年度開校予定である。 https://www.city.kamaishi.iwate.jp/docs/2023080700019/file_contents/1.pdf (2024 年 2 月 14 日閲覧)
福島県 郡山市等	- FSG カレッジリーグ - 周辺自治体 - 各企業	FSG カレッジリーグが複数の自治体と連携協定を結んでおり、国の受託事業も含め産学官連携での取組みを行っている。 https://www.fsg-college.jp/event.html (2024 年 2 月 14 日閲覧)
栃木県	- 栃木県 (「とちぎ職業人材カレッジネットワーク会議」構成員の人材育成機関(専修学校、企業、団体等))	現在、専門学校での職業教育推進のための支援事業を立ち上げている。 https://www.tochigi-jc.jp/index.php (2024 年 2 月 14 日閲覧)
栃木県 宇都宮市	- 学校法人宇都宮美術学院 宇都宮メディア・アーツ専門学校 - 宇都宮市	過去実績を発展させて連携協定を締結し、生徒の力を生かして街づくりを活性化させるとともに、生徒の実践的学習機会を確保している。 https://www.city.utsunomiya.tochigi.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/022/583/mediaa-turenkeikyoutei.pdf (2024 年 2 月 14 日閲覧)

表 2-4 文献調査及び過年度調査対象の再調査 まとめ(2/3)

事例	連携主体	連携概要
群馬県 吾妻郡 長野原町	- 学校法人有坂中央学園 - 中央動物看護専門学校 - 北軽井沢地域 10 団体	北軽井沢地域 10 団体と包括的職業教育連携協定を締結。「長野原町(北軽井沢地域)における人口減少に歯止めをかけ、生産年齢の若返りを図り、活力ある北軽井沢地域」にすることを企図している。 https://chuo.ac.jp/news/533 (2024 年 2 月 14 日閲覧)
東京都	- 東京都教育委員会 - 都立高校 - 学校法人片柳学園 - 日本工学院八王子専門学校 - 学校法人電子学園 - 日本電子専門学校 - 企業等	「Tokyo P-TECH コンソーシアム」を設置し、左記主体が連携して教育プログラムを開発するとともに、挑戦の機会を提供。高校と専門学校の 5 年間を通じた IT 人材の育成を目指す。 https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/school/content/tokyo_p-tech.html (2024 年 3 月 1 日閲覧)
新潟県 三条市	- 学校法人国際総合学園 - 三条市	三条市と学校法人国際総合学園の共同事業により「三条看護・医療・歯科衛生専門学校」を開校。三条市の協力により、通学費用補助、居住費補助、県央医療機関への就職で返還免除となる奨学金制度等を実施。 https://www.hospi.ac.jp/feature/ (2024 年 3 月 1 日閲覧)
長野県	- 長野県 (県内専修学校)	リカレント教育施策にて、専修学校への支援を実施している。 https://www.pref.nagano.lg.jp/jinzai/recurrent.html (2024 年 2 月 14 日閲覧)
京都府 京都市	- 学校法人大和学園 - 京都市	京都市内における「食」を通じた地域活性化、観光振興及び文化振興等を目的として連携協定を締結した。 https://www.taiwa.ac.jp/news/wp-content/uploads/2022/02/kyototaiwa202202.pdf (2024 年 2 月 14 日閲覧)
(大阪府) 南海電気 鉄道株式 会社	- 学校法人村川学園 - 大阪調理製菓専門学校 - 南海電気鉄道株式会社	食起点での沿線活性化、観光客の増加や住みたい街への変化を目指し連携協定を締結した。 https://www.nankai.co.jp/library/company/news/pdf/211020.pdf (2024 年 2 月 14 日閲覧)
兵庫県 豊岡市	- 豊岡市 ※委員就任 - 学校法人辻料理学館 - 辻調理師専門学校 - 城崎温泉旅館協同組合・(株)湯のまち城崎	地域産業(観光業)の人材課題を背景に専門学校との連携協定を締結し、外国人材の就業体験の受入れや雇用等を行っている。 https://www.tsuji.ac.jp/press/news/cat919/post-77.html (2024 年 2 月 14 日閲覧)
岡山県	- 岡山市等 - 学校法人第一平田学園 - 中国デザイン専門学校 - 企業等	中国デザイン専門学校が、「C to C System」という独自の産学連携システムを構築。そのうちの「DETC」という仕組みにより、在校生が地域や企業等からの仕事に依頼を受ける新インターンシップ制度を実施。 https://www.cdc-de.ac.jp/ctoc_system/ (2024 年 3 月 1 日閲覧)
熊本県 阿蘇郡 南阿蘇村	- 学校法人イデア熊本アジア学園 - 南阿蘇村南阿蘇 IT バレー協議会	企業との連携協定に基づき専門学校を設立した。企業連携を重視したカリキュラムを構築している。 https://www.systemforest.com/news/2020/10/minamiaso-itcouncil/ (2024 年 2 月 14 日閲覧)

表 2-5 文献調査及び過年度調査対象の再調査 まとめ(3/3)

事例	連携主体	連携概要
宮崎県	・ 学校法人宮崎総合学院 宮崎情報ビジネス医療専門学校 ・ 宮崎県総合政策部みやざき文化振興課 ・ コンソーシアム参画高校 ・ コンソーシアム参画企業	地域産業のデジタル化という課題を念頭に、産官学・高専連携のコンソーシアムを組織した。県においても高等学校所掌課と専修学校所掌課が協力している。 https://www.msg.ac.jp/itaku/miyazaki/r4/r4_report.pdf (2024 年 2 月 14 日閲覧)
沖縄県	・ 沖縄専門人材開発研究会 ・ 沖縄県専修学校各種学校協会 ・ 沖縄県 ・ コンソーシアム参画専門学校 ・ コンソーシアム参画高校 ・ コンソーシアム参画企業	専修学校各種学校協会も連携した上で産官学の座組(高校、行政、専門学校、沖縄県専修学校各種学校協会、企業)を組織し、高専連携に取り組んでいる。 http://okisenken.or.jp/okisenken2022.pdf (2024 年 2 月 14 日閲覧)
沖縄県 国頭郡 金武町	・ 学校法人智帆学園 琉球リハビリテーション学院 ・ 金武町	金武町教育委員会と連携し、作業療法学科の教員による小中学校への巡回訪問を実施。 https://www.ryukyu.ac.jp/2022/06/20/sample-post2/ (2024 年 2 月 14 日閲覧)

2) インタビュー調査対象

2.3.1(1)1)で収集した事例のうち、以下を本年度のインタビュー調査の対象とした。なお、インタビュー調査対象の選定に当たっては、調査研究実施委員会委員からの意見を踏まえるとともに、地域、自治体の規模、専修学校の分野等に偏りが生じないように留意した。

表 2-6 インタビュー調査対象

事例(地域・分野)	インタビュー調査対象
北海道・工業	学校法人片柳学園 日本工学院北海道専門学校
福島県喜多方市ほか・文化教養	学校法人国際総合学園 国際アート&デザイン大学校(FSG カレッジリーグ) 福島県eスポーツ推進協議会 福島県喜多方市
栃木県・全般	産業労働観光部労働政策課産業人材育成担当
X県・文化教養	Y専門学校
新潟県三条市・医療	学校法人国際総合学園 三条看護・医療・歯科衛生専門学校
長野県・全般	産業労働部産業人材育成課・県民の学び支援課
兵庫県豊岡市・衛生/観光	豊岡市 ※委員就任 学校法人辻料理学館 辻調理師専門学校 城崎温泉旅館協同組合・(株)湯のまち城崎
宮崎県・工業	学校法人宮崎総合学院 宮崎情報ビジネス医療専門学校
沖縄県・全般	商工労働部産業政策課・雇用政策課
沖縄県国頭郡金武町・医療	学校法人智帆学園 琉球リハビリテーション学院

(2) 実施方法

オンラインにて、1時間程度のインタビューを実施した。

(3) 実施期間

令和5年7月～令和6年2月

(4) 調査項目

以下の項目を中心に聞き取りを行った。

表 2-7 インタビュー調査項目

分類	設問	学校	自治体	企業
基礎情報	学校の特徴(入学者の特徴、卒業生の主な進路等)	○		
	地域の特徴(主要産業や人口動態等)や課題		○	
	地域の主要な教育機関		○	
	会社・団体の特徴 (主要事業や近年の動向、従業員数等)			○
	当該業界における人材需給状況			○
育成する人材像 及び学修目標	育成する人材像及び学修目標の概要	○		
	育成する人材像及び学修目標の策定プロセス	○		
	育成する人材像及び学修目標を実現するための 具体的な取組み、進捗、課題	○		
地域の人材戦略	人材戦略の概要		○	
	具体的な取組、進捗、課題		○	
会社・団体の 人材戦略	人材戦略の概要(求める人材像、求める人数規模、 採用・育成計画等)			○
	求める人材像の策定プロセス			○
	求める人材を獲得するための具体的な取組み、進捗、 課題			○
	人材戦略上の専修学校人材の位置付け			○
地域のステーク ホルダーとの連携	連携の全体像	○	○	○
	連携を開始した経緯 (連携先の選定過程や連携先との接点形成)	○	○	○
	地域のステークホルダーへの期待		○	
連携の課題、 工夫、効果	連携の課題	○	○	○
	連携の工夫	○	○	○
	連携の効果	○	○	○
その他	専修学校卒業生の地元や地域での活躍	○	○	○
	自治体及び産業界に期待すること	○		
	職業実践専門課程の認定学科を有する専修学校と 有さない専修学校の違い		○	○
	専修学校及び産業界に期待すること		○	
	専修学校及び自治体に期待すること			○

2.3.2 調査結果

(1) 総括

1) 連携・協力における自治体の役割

今回のインタビュー調査対象の事例では、地域の課題やニーズが起点となって連携が開始されたものが多く見られた。それぞれの連携事例について、「背景・きっかけ」「取組み」「狙い・効果」を整理したものが図 2-20 である。

まず、連携の「背景・きっかけ」としては、「地域課題への対応」が多く言及された。具体的には、「人材不足(少子化、域外流出等)」「(多くの自治体)」、「デジタル化への対応」(宮崎県)、「社会人の学び直しの実施率の低さ」(長野県)、「再生エネルギー対応」(北海道)、「インバウンド対応」(兵庫県豊岡市)、「スポーツ離れ・スポーツの選択肢の限定」(福島県喜多方市)、「小中学校教員の負担」(沖縄県国頭郡金武町)等が挙げられた。これらについては、自治体と学校で共通の課題認識を持っている場合もあれば、自治体と学校で異なる課題を持ちつつも、解決の方向性が一致したために連携に至った場合もあった。

これらに対応する「取組み」は、大きく 3 つのカテゴリーに分けることができた。1 つは「教育の機会整備」であり、必要な人材を育成するための「学校の新規開設」(新潟県三条市)、経済的な理由で学ぶことを諦めさせないための「修学支援」(新潟県三条市)や社会人を対象とした「リカレント教育の充実」(長野県)が挙げられた。なお、「学校の新規開設」や「修学支援」は高卒生、「リカレント教育の充実」は社会人を主に対象とした取組みであることから、教育の機会の整備に当たっては、対象者の年代によらない取組みが行われていると言える。2 つめは「教育の質向上」であり、地域課題の解決に資するような「カリキュラム編成への関与」(宮崎県)や「実践的な教育の実施」(北海道、福島県喜多方市、兵庫県豊岡市、X 県、宮崎県等)、指導者の資質・能力を向上させる「教員研修の実施」(栃木県)、地元定着やミスマッチの軽減を企図する「業界理解」(栃木県、兵庫県豊岡市)等が挙げられた。3 つめは「広報・情報発信等」であり、進学時の域外流出を防ぐための「当該地域の教育機関に関する情報発信・進学相談対応」(栃木県)、流出した人材の呼び戻しを図る「当該地域出身の学生に対する県内就職情報の案内」(沖縄県)等が挙げられた。また、人材育成を意図したものではないが、その他として、「他の教育機関への教員派遣」(沖縄県国頭郡金武町)等の事例も見られた。なお、これらの取組みを行うに当たり、自治体では、専修学校各種学校協会との調整や予算の確保等を別途実施していると考えられる。

以上のような取組みは、「より実践的な知識・スキルを持った人材の育成」「県内進学・就職の増加」「学び直しの環境整備」「教員の指導力の向上」等を通して、「地域で活躍する人材の育成」という「狙い・効果」につながっていくと考えられる。

以上を踏まえると、地域連携において、自治体には以下 3 つの役割が求められると言える。

- ① 高卒生・社会人双方を対象とした教育の機会整備
- ② 人・モノ(≡教育プログラム、就職)への支援による教育の質向上
- ③ 中立性のある広報・情報発信

自治体がこれらの役割を果たすことで、専門学校を始めとする地域の教育機関との連携・協力が円滑化・より効果的なものとなる可能性が示唆された。

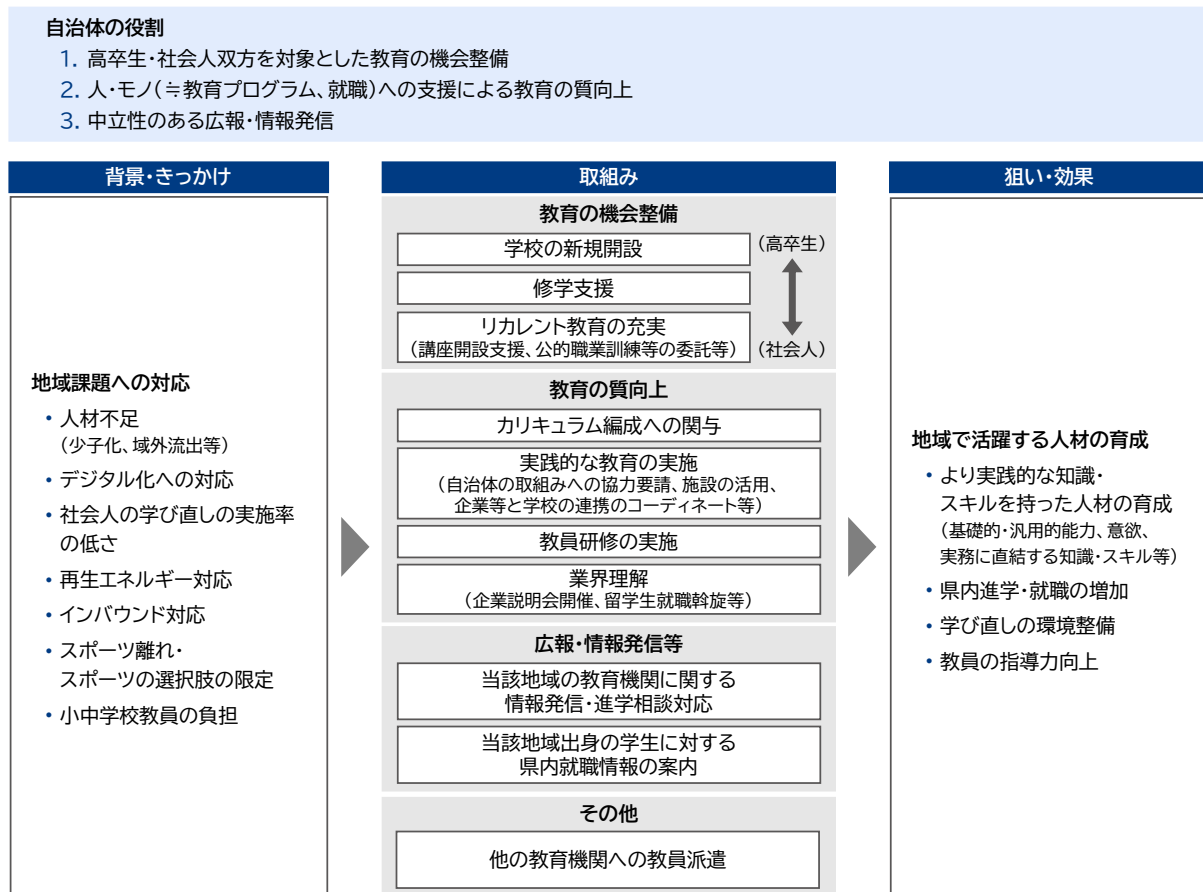


図 2-20 連携・協力における自治体の役割

2) 連携・協力の課題、互いに求めること

連携・協力を当たっては、以下のような課題があることも明らかとなった。このうち、特に「情報共有・集約」「自治体・企業等・学校のニーズ・シーズのすり合わせ、深化」「事業の継続・発展」に関しては、各主体内・主体間での密なコミュニケーションを行うことの重要性が示唆された。

- 情報共有・集約
 - 他部署が所掌している業界について情報を得づらい。(自治体)
 - 同業界の企業間・学校間は競合関係もあり、率直な意見交換が難しい。(自治体)
- 自治体・企業等・学校のニーズ・シーズのすり合わせ、深化
 - 自治体と教育機関が、互いにできることを見つけるのに苦労している。(学校)
 - 学校と企業等が実習に求めるものにずれが生じることがある。(学校)
- 事業の継続・発展
 - 連携事業に参加する生徒が毎年入れ替わる。(学校)
 - 学校に対する補助金が活用されていない。(自治体)
 - 学校・自治体共に担当者が頻繁に変わり、事業の継続・発展が難しい。(自治体)
- 地元定着の環境整備
 - 外国人材の地元就職に当たっての居住スペースの確保に苦労している。(企業等)

また、他のステークホルダーに対する期待としては、以下の言及があった。具体的には、学校に対しては取組み等の「情報共有」、企業等に対しては「教育への協力」「経済的支援」、自治体に対しては「経済的支援」「制度理解」「業界への働きかけ」等である。なお、今回のインタビュー調査対象は、地域での連携・協力が活発に行われている事例ばかりであるため、連携・協力で課題を抱える／活発でない地域の場合には、他の要望・期待も多く挙げられると推測される。そのため、上記の課題への対応策と同様、まずはコミュニケーションを丁寧に行うことから始め、互いの困りごとを共有するとともに、それに対して互いにどのように貢献しうるかを検討することが重要と考えられる。

- 对学校
 - 情報共有
 - 学校の取組みを自治体にも共有してほしい。(自治体)
- 对企业等
 - 教育への協力
 - より積極的に関与し、現場を熟知している立場ならではの知識や技術を与えてほしい。(学校)
 - 教育目的での実習をさせてほしい。(学校)
 - 経済的支援
 - 連携により削減できた経費を、生徒の奨学金として提供してほしい。(学校)
- 对自治体
 - 経済的支援
 - 外国人材の就労に当たっての居住スペース確保の費用を補助してほしい。(企業等)
 - 地域の人材育成を支援するような施策を継続・充実してほしい。(学校)
 - 制度運用支援
 - 特定技能制度の運用拡大を視野に入れた支援の必要性を理解してほしい。(企業等)
 - 業界への働きかけ
 - 県内外の業界の待遇格差を縮小するような取組みをしてほしい。(学校)

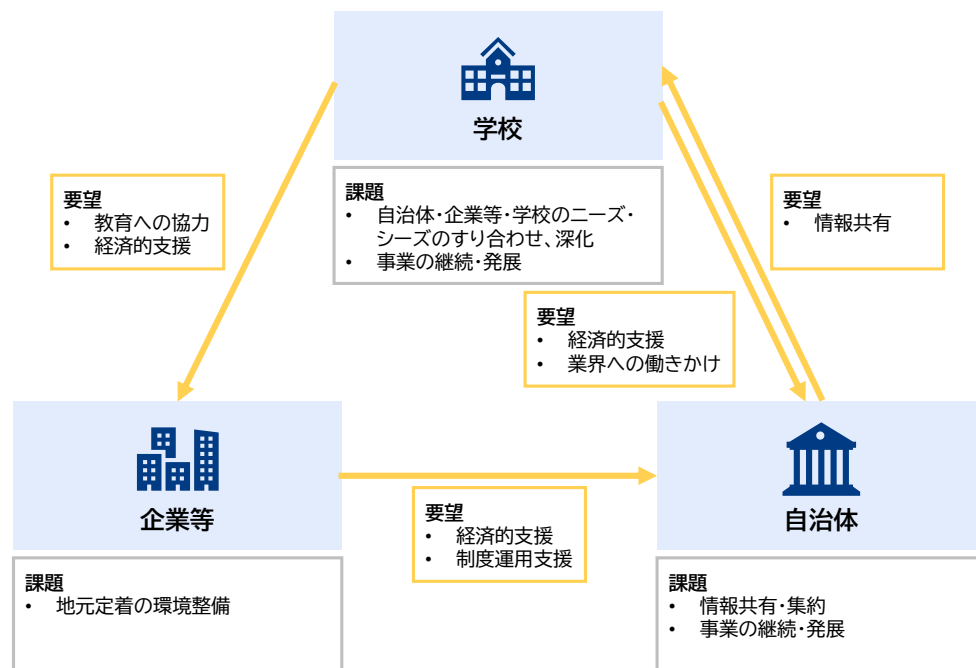


図 2-21 連携・協力の課題、互いに求めること¹

¹ 企業等から学校、自治体から企業等への要望については、今回のインタビュー調査においては意見を得られなかった。また、今回のインタビュー調査では言及がなかったものの、企業等において求める人材像等が明確化されていないという課題も想定される。

(2) 各事例の詳細

1) 地域の技術者養成のための連携・協力(北海道／日本工学院北海道専門学校)

a. 連携・協力の概要

北海道企業局、室蘭工業大学、日本工学院北海道専門学校、室蘭工業高等学校、の4者が、当該地域での人材育成を目標として連携している。連携の内容としては、幌別ダムに、生徒・学生の手によって水力発電設備を設計・作成・検査し、それを用いて教育用の実験等を行うことを計画していた。令和6年頃の運用開始を目指していたが、コロナの関係で思うように進んでいないのが現状である。

学校間の連携が中心であり、企業局には時折報告を行っている。元々は生徒・学生同士で密な連携を行うことを想定していたが、計画が始まってすぐにコロナ禍となってしまったため、数か月に1度オンラインで企業局も交えて状況を報告し合う形にしている。企業局からは、他地域で既に小水力発電を実施している企業の方を講師に招き、生徒がその話を聞く機会等を設けてもらっている。

b. 背景・きっかけ

元々、北海道企業局が、再生可能エネルギーの必要性を踏まえ、各種教育機関と連携したいという考えを持っていた。特に、水力発電をテーマに据えていたため、幌別ダムが活用できると考え、令和元年に周辺地域の教育機関3校に声掛けがあり、連携に至った。

c. 効果

令和5年は、コロナが落ち着いてきたこともあり、現場で実作業を経験させることができた。これにより、これまでは教科書とノートを用いて計算問題として扱っていたテーマを、実際の設備を用いて生きた知識として生徒たちに教えることができた。

生徒自身の変化としては、普段なかなか手を挙げないような生徒たちが、積極的に自分から行動し、自分から企業局に質問をする、といった成長が見られた。個別の企業等との連携では、生徒はその企業が就職先になりうるという意識を持って取り組んでしまう傾向にあるが、今回の連携ではそのようなことはなく、純粋なチャレンジとして参加してくれているので、そういった成長が見られると感じている。

d. 課題・工夫等

企業局と学校間で、互いに協力したいという気持ちも、人材育成したいという気持ちも一致しているが、前例がないため、互いに何ができるかを模索するのに苦労している。

また、連携事業に参加する生徒が毎年入れ替わることも課題である。専門学校は2年制であるため、先輩とのつながりもできづらい。年によっては、あまり希望者が集まらないこともある。

e. 他のステークホルダーへの期待

企業局と教育機関だけではできることにも限界があるため、企業からもより多くの協力を頂きたい。企業には、現場を熟知している立場ならではの知識や技術を与えてほしいと感じている。

自治体に対しては、本事業で作った設備を活用して、地域に貢献する人材を輩出してほしいと感じている。本事業の一旦のゴールは、小水力発電設備を設計し、作成するところまでであるが、今後、例えば小中学生の体験のための設備にするなどして、地域全体への貢献につなげていければと考えている。

2) スポーツ振興の一環としての e スポーツ人材育成のための連携・協力

(福島県／喜多方市、国際アート&デザイン大学校(FSG カレッジリーグ)、福島県 e スポーツ推進協議会)

a. 連携・協力の概要

喜多方市教育委員会、福島県 e スポーツ推進協議会、国際アート&デザイン大学校 e スポーツビジネス科が連携し、e スポーツに関するイベントを開催する等、喜多方市における e スポーツ振興に取り組んでいる。国際アート&デザイン大学校 e スポーツビジネス科からは、運営スタッフとしての生徒の派遣も行っており、生徒の人間性や現場対応力等を養成する機会として活用している。

b. 背景・きっかけ

喜多方市では、子供のスポーツ離れの解決、地域で経験できるスポーツの選択肢の少なさへの対応、高齢者の健康維持・増進、世代間交流等を目的として、スポーツの一種として e スポーツの振興を目指している。しかし、e スポーツは新しい分野であり、知見も十分ではないため、福島県 e スポーツ推進協議会、国際アート&デザイン大学校 e スポーツビジネス科と連携することとなった。

c. 効果

学校としては、イベント運営等に生徒が関わることで、コミュニケーション能力の向上等が見られている。

福島県 e スポーツ推進協議会としては、学校に協力してもらうことで、イベント運営の予算を抑えることができる等のメリットもある。

喜多方市としては、知見が不足している領域に関して、高い専門性を持った生徒に支援してもらうことができるというメリットがある。ゆくゆくは、これらの取組が、スポーツの多様化や高齢社会への対応等の大きな目標に対する効果を生むと期待している。

d. 課題・工夫等

喜多方市としては、自治体及び学校の両方の利益になるような連携の在り方を探るよう心掛けている。また、卒業生を「地域おこし協力隊」として採用し、学校との連携の充実を図っている。

福島県 e スポーツ推進協議会としては、教員とのコミュニケーションは取れているものの、生徒とのコミュニケーションはどうしても授業優先となってしまう、不十分となりがちであることに課題を感じている。協議会としては、産官学連携を行う際のポイントはコミュニケーションを密に取ることと考えている。

e. 他のステークホルダーへの期待

学校としては、連携を通して、企業等の採用費の削減に貢献できているのではないかと考えている。そのため、浮いた採用費を生徒の奨学金(採用でマッチングした生徒に対する奨学金)に充ててもらうことを要望していきたいと考えている。これにより、地元就職率の向上や、学費が理由で進学を悩んでいる生徒へのアピールにもつながるのではないかと考えている。

3) 県内進学・県内就職促進のための連携・協力 (栃木県／栃木県産業労働観光部労働政策課)

a. 連携・協力の概要

「とちぎ職業人材カレッジネットワーク会議」のメンバー(栃木県産業労働観光部労働政策課、専門学校、栃木県専修学校各種学校連合会、職業訓練等の委託を受けている企業、大学コンソーシアムとちぎ、経済団体、業界団体、自治体等)が連携し、県内進学・県内就職を促進し、栃木県の産業を支える若者を育成するための「とちぎ職業人材カレッジ」(とちぎジョブカレ！)を令和5年の夏から開始した。

とちぎジョブカレ！は、①情報発信、②相談対応、③人材育成、④就職支援の4つが大きな取組みの柱である。①ではWebサイトを新しく立ち上げ、県内でどのようなスキルを身につけられるのか、どのような学校があるのかを発信している。この情報発信に加えて、進学や資格取得等の相談ができるよう、②相談窓口を設置した。③では専門学校のほか、職業能力開発施設や、新たに立ち上げる林業関係の学校、その他の伝統工芸について学べる人材育成機関等への支援も行うことを目指す。専門学校等に対しては、「とちぎ職業人材サポート助成費」(専門学校が外部講師を招聘する費用や授業経費の一部をサポート)、「とちぎ職業人材指導力向上研修」(専門学校教員を対象に、分野横断的に共通する授業の組み立て方やコミュニケーションの取り方等に関する研修を実施)等の取組みを行っている。④の就職支援では、これまで企業と学校・学生を対象とした交流会等を行っていたが、大学生の利用が多く、専門学校生の参加が少なかったことから、専門学校生を対象に技術・技能を生かした就職ができるよう業種別に開催することで、より専門的な情報交換ができる場を設定した。

b. 背景・きっかけ

栃木県では、生産年齢人口の低下が見込まれており、人材の流入増加と流出防止の双方が必要である。事業開始当時はコロナ禍であり、県内で暮らすことへの若者の関心が高まっていた時期でもあったため、本事業を開始することとなった。

とちぎジョブカレ！事業では、進学・就職のタイミングでの人材流出を防ぐために、進学から就職までを一貫して支援することで、県内で技術を身に付けつつ就職してもらうことを企図しており、専門学校等の人材育成機関と密に連携し、人材を育てることを主眼に置いている。

c. 効果

取組みを開始して数か月時点(10月末時点)で、Webサイトには3万人ほどのアクセスがあった。県内の高校生への周知も行っており、広報は進んでいる。教員研修も各回ほぼ満席であり、分野が異なる教員との交流により、横のつながりができたことも良かったとの声が得られている。

d. 課題・工夫等

事業で取り扱う分野が広く、全体を所掌している部署がないことが課題の1つである。そのため情報が集めづらく、特に労働政策課の所掌外の分野については、課題の把握や解決策の深掘りが難しい。

また、ネットワーク会議にて議論すべきテーマを決めるのに苦労している。元々は分野ごとに集まって会議をすることも構想していたが、学校間の競合関係もあり、どこまで率直に議論ができるかは難しい。

4) 企業等との綿密な調整を踏まえた効果的な実習の実施(X 県/Y 専門学校)

a. 連携・協力の概要

企業等と連携し、非常勤教員の派遣や、クラス単位での実習受入れ、生徒個人のインターンシップの受入れ等を依頼している。

b. 背景・きっかけ

連携先企業等の開拓に当たっては、教員が企業研究をした上で、実習での業務内容等を事前に企業等と調整する。

生徒が個別に実習に行く場合は、事前に生徒の希望(地域、施設等)を取った上で、関連施設での受入可否を担任が調整する。初めての実習先の場合は、実習内容の概要等も説明し、前向きな反応してくれた企業等には改めて諸条件等を書面で案内し、インターン受入れの取り決めを行う。

c. 効果

企業等との連携により、生徒が職業像を明確化できる。また、実習を通して、学校での学びが現場でどう生かされているか、どういった学びが必要となるかを理解できる。机上の勉強だけでは、学習の意義を十分に理解しきれない部分もあると考えられるが、実習で実際に体を動かし、見て聞いて学ぶことで、それらの理解を深め、新たな学びを得ることができる。

d. 課題・工夫等

学校と企業等の考えにずれが生じる場合があることが課題である。これを防ぐために、意思疎通をしっかりと図り、円滑な連携を行っている。学校と企業等が互いに求めているものをいかにすり合わせるかが大切である。例えば、企業等が実習の受入れに際して生徒に期待するレベルのすり合わせは重要である。企業等によっては従業員と同じレベルを求めている場合もあるため、事前に生徒のレベルについて理解してもらうとともに、生徒を送り出す事前準備として十分な指導を行うことを心掛けている。

e. 他のステークホルダーへの期待

企業等に対しては、教育目的での実習をさせてほしいという期待がある。企業等もリソースに余裕があるわけではないと思うため、知識やスキルが十分でない生徒が教えてもらいに来る、というのは難しいことだとは思いますが、互いの意思疎通を図って実習の意図をすり合わせていきたい。

5) 地域の医療人育成のための学校開設に向けた連携・協力 (新潟県三条市／三条看護・医療・歯科衛生専門学校)

a. 連携・協力の概要

三条市と NSG グループの連携により、新潟県県央地区²初となる看護師、医療事務、歯科衛生士養成校を開校した。開校に当たっては、校地と校舎を三条市が用意し、教材や教育機器の用意、教育活動や学校経営を NSG グループが担当している。学校開設後も、三条市の「学生まちなか居住促進事業」にて、三条市内の一定のエリアに居住する生徒を対象に家賃等の補助があったり、市が実施する健康啓発イベントにおいて生徒がポスターを作成したりする等、様々な場面で連携を行っている。

b. 背景・きっかけ

若者の域外流出を防ぎ、地元に着定してもらいたいという思いから、市が市内に高等教育機関を設立することを構想しており、そのうちの 1 つが看護師等の養成校であった。市には看護師等の養成校の設立・運営のノウハウがなかったことから、新潟県にて多くの専門学校を展開している NSG グループに連携の声掛けがあった。平成 28 年頃より計画が始まり、令和 2 年に開校に至った。

c. 効果

すべての学科において、1 期生の県内就職率が非常に高く、地域の医療人育成という目的を達成できている。

d. 課題・工夫等

工夫の一つとして、実習先の開拓に当たっては、NSG グループ担当者だけでなく、市の担当者も病院訪問に同行する等、協力して教育基盤を整備した。

課題の一つは、学年により、域外就職の志向が強いことである。これに対し、入学時より、県への貢献について意識付けをする等の対応を行っている。また、地元の医療機関に就職した卒業生から、在校生への指導を行う等の機会も設けていきたいと考えている。

² 三条市、燕市、加茂市、田上町、弥彦村のこと。

6) 専門学校のリカレント教育の推進のための支援 (長野県／産業労働部産業人材育成課・県民の学び支援課)

a. 連携・協力の概要

令和 3 年度より、専門学校や大学、教育訓練機関等が社会人の受講に配慮した教育訓練講座を開設する際に、開設経費の一部の補助を行う「働く人の学び直しの場拡充支援事業」を開始した。

b. 背景・きっかけ

長野県では、主要産業である製造業に従事する社会人の能力開発や技術向上を目指しており、幅広い分野のリカレント教育の機会を整備するために、上記の補助事業が始まった。というのも、社会人の主体的な学びを推進するためには、学びの環境整備が重要であるが、当時、厚生労働省の教育訓練給付制度において、県内で対象となっている講座に分野の偏りがあった(自動車運転免許の取得講座が大半)ため、より多様な学びの環境を整えるために事業を開始した。事業検討時には、県内のいくつかの専門学校と意見交換等も行った。

c. 効果

過去 2 年間で補助を行った中で、デジタル分野の講座を開設した専門学校もあり、社会人の学び直しの機会を拡大する意味で、一定の効果を上げている。

d. 課題・工夫等

最大の課題は、補助の活用が進んでいないことである。社会人の学び直しの重要性は全国的に話題になってはいるものの、受講者側の意識が醸成されておらず、受講者が確保できないリスクから、教育機関が取組みに踏み切れないこともある。そのため、講座開設の経済的支援のみでは難しく、機運の醸成が不可欠だと感じている。

なお、本事業自体の課題ではないが、専修学校所掌部署が学校と連携する際の課題としては、同分野の学校同士が競合しうるため取組みの共有が難しい部分があること、関係団体・自治体共に担当者が頻繁に変わり、事業の継続・発展が難しいことが挙げられる。

e. 他のステークホルダーへの期待

行政だけでの人材育成には限界がある。大学や専門学校等の教育機関にニーズを共有し、地域が求める人材の育成に向けて互いに協力していきたい。

7) 外国人観光人材の育成・就職支援のための連携・協力

(兵庫県／豊岡市、辻調理師専門学校、城崎温泉旅館協同組合・(株)湯のまち城崎)

a. 連携・協力の概要

豊岡市、辻調理師専門学校、城崎温泉旅館協同組合・(株)湯のまち城崎が連携し、令和2年度から、採用を前提とした留学生限定の研修を9月頃に実施している。

研修前には、(株)湯のまち城崎が、温泉地としての城崎の魅力や、研修に参画を予定している旅館の事業や魅力等を、辻調理師専門学校でプレゼンテーションする。その後、辻調理師専門学校が、留学生を対象として参加者を募集する。実際の研修は、城崎で3日間かけて行われる。内容としては、旅館の厨房での実習や社員との交流、城崎温泉自体を楽しんでもらうような視察、おもてなしの学習、移住した場合の生活環境の紹介、生活拠点の視察等である。研修後は、旅館側が就労条件を提示し、募集を行う。

b. 背景・きっかけ

城崎温泉の旅館等では、旅館のサービス現場の中核を担うような人材や、外国人観光客に対応できる人材を求めている。

連携のきっかけは、新型コロナウイルス感染症の流行時、豊岡市と城崎温泉が感染症対策ガイドラインを作る際に、飲食店におけるガイドラインを作成した専門家として、辻調理師専門学校の企画部長に意見聴取したことである。辻調理師専門学校では、特定技能制度の分野の一つとして外食業ができたことを受け、日本国内での就職を目指す留学生の支援に課題を抱えていたため、留学生の就労につながる上記研修を実施するに至った。

c. 効果

地域や仕事の内容を十分に理解してもらった上での採用・マッチングは、観光業界、特に裏方の外国人採用ではなかなか実現が難しい。本連携は、確実なマッチングに結び付けるための方法の確立という点で、意味があると考えている。

d. 課題・工夫等³

外国人材に就労してもらうには居住スペースが必要であり、そのための支援の仕組みが必須である。多くの場合、企業が寮や借上げ社宅等を用意するが、地方ではそのような場所の確保が難しい。

e. 他のステークホルダーへの期待

就職支援を行う(株)湯のまち城崎としては、行政に対しては、特定技能制度は新しい制度であり、今後の運用拡大を視野に入れた取組としての支援が必要であることを理解してほしい。また、外国人材の

³ なお、本連携事例における課題ではないものの、専門学校が産業界と連携する際の課題として、環境課題など産業界が取り組めていない内容を教えるのが難しいという意見もあった。学校としては、産業界で顕在化しているニーズだけでなく、その先を見据えた教育を行いたいと考えているが、研究機能を持たない専門学校がそれを果たすにはどうすべきか、という問題提起があった。

就労に関しては住まいの確保が難しいため、空き家をシェアハウス化して提供する際の、改装費や耐震補強の費用の支援等があるとありがたい。

8) 地域のデジタル人材育成を目指した高校・専門学校一貫のカリキュラム策定 (宮崎県／宮崎情報ビジネス医療専門学校)⁴

a. 連携・協力の概要

文部科学省委託事業(「専修学校による地域産業中核的人材養成事業(専門学校と高等学校の有機的連携プログラムの開発・実証)」の「地域産業のデジタル化を担う中核的人材養成プログラム開発事業」)の中で、高等学校、専門学校、企業等、行政から成るコンソーシアムを組成し、高校 3 年間・専門学校 2 年間を通したデジタル人材育成のカリキュラムを作成中である。連携の中心は専門学校と高等学校であり、事業 3 年目である令和 5 年度には、企業等から派遣された講師による実証講座を高等学校にて実施している。具体的には、課題解決型のワークショップを行い、IT 企業でプログラムを構築する際の流れを体験することで、実際に企業で仕事を進める際に必要な能力等を指導している。

b. 背景・きっかけ

デジタル技術に対応できる若者を地元企業に供給し、そこでの DX を促進し、ひいては地域の活性化や若者の定着によるコミュニティ維持を実現することを目的として、高等学校・企業等・行政に連携を持ち掛けた。

c. 効果

6 年計画の 3 年目であり、事業を進めている最中であるため、高等学校・専門学校 5 年間の一貫したカリキュラムを策定することによる効果はまだ不明である。

高等学校・専門学校・企業等・行政から成るコンソーシアムの効果としては、それぞれの立場からの意見を聴取することで、高等学校や専門学校が育成を目指す人材像や、企業等が求める人材像が明確化したことが挙げられる。また、これまで高等学校では行われていなかったような授業を提供できており、実証事業では生徒の興味関心を掻き立てることができた。

d. 課題・工夫等

今後、専門学校に入学してくる生徒のデジタル関連の知識・スキルに幅が生じるであろうことが課題である。というのも、現在連携しているのは県内の商業高校であるため、情報ソリューション科という専攻において、既に専門学校での学修に近い内容を扱っているのに対し、それ以外の生徒はそこまでの知識・スキルを備えずに入学してくることになるためである。高等学校と専門学校の学びの接続は今後の検討が必要である。

コンソーシアムでの議論においては、異なる立場の参加者が交わることで、多様な視点からの実証講座のアイデア等様々な相乗効果や化学反応が生まれている。

今後の課題の一つとして、文部科学省の委託事業終了後もコンソーシアムの取組を継続することを見据えて、コンソーシアムの連携を強化していくことがある。これを解決するために、有識者を招聘してシン

⁴ (出所)学校法人宮崎総合学院(2023)「令和 4 年度文部科学省委託事業 専修学校による地域産業中核的人材養成事業(専門学校と高等学校の有機的連携プログラムの開発・実証) 地域産業のデジタル化を担う中核的人材養成プログラム開発事業 報告書」(2024 年 2 月 8 日閲覧)https://www.msg.ac.jp/itaku/miyazaki/r4/r4_report.pdf

ポジウムを開催し、コンソーシアムメンバー以外からも参加を募りながら、議論の場を設けた。

e. 他のステークホルダーへの期待

行政に対しては、地域の人材育成を支援するような施策の継続や充実を期待している。そうすれば、企業等や教育機関による教育の機会や質が向上するだろう。また、IT 業界に関して、県内企業と県外企業の給与格差が大きく、若者が県外流出する原因の一つとなっているため、格差を縮小するような取り組みを期待している。

9) UJI ターン促進のための県外教育機関との連携・協力 (沖縄県／商工労働部産業政策課・雇用政策課)

a. 連携・協力の概要

県外の教育機関 13 校(大学 9 校、専門学校 4 校)と就職支援協定を結び、沖縄出身の学生の UJI ターン就職を促進している。協定校との間では、学生の情報を共有し合い、県内企業の情報や、就職イベントの案内等を、連携先の学校を通して学生に周知している。

b. 背景・きっかけ

かつて、沖縄県では就職口が少なく、県外就職を促進していた時期もあったが、近年では県内産業も発達し、全国的な人手不足の状況もあいまって、県外からも人材を確保する必要性が高まってきた。そのため、就職支援の方向性を、県外就職推進から UJI ターン就職推進に転換した。

就職支援協定の締結に当たっては、UJI ターン支援事業の受託者が東京・大阪・那覇に設置している相談窓口の相談員が、周囲の大学や専門学校を訪問し、声掛けを行い、関心を寄せた学校に対して県が協定内容の調整を行った。

c. 効果

就職支援協定を結んだことで、そうでない学校に比べ、より密なやり取りをすることができている。連携先の学校としても、地方への就職を積極的に支援しているということはアピール材料になっているはずである。

本協定による県内就職者数の増減までは把握できていないが、協定がきっかけでインターンシップ先として沖縄県の企業を選んだり、ゼミの合宿先として沖縄の施設を選んだりする学校が増え、関係性は深まっている。

d. 課題・工夫等

連携先の学校は、沖縄県以外の都道府県とも同様の協定を結んでいるため、学生が沖縄県に関する情報を十分に認知しているかはやや疑問である。就職活動の多様化により、学校からの案内だけでなく、様々な就職活動ツールを用いて就職活動を行っているため、その中でどれだけ沖縄での就職を意識してもらえるかというところは課題である。

e. 他のステークホルダーへの期待

専修学校の取組については、企業等と直接連携している事例も多く、県では情報を拾いきれていない。専修学校による良い取組みを共有してもらえるとありがたい。

10) 地域の小学校・中学校教員支援のための専門学校教員派遣 (沖縄県／琉球リハビリテーション学院)

a. 連携・協力の概要

金武町教育委員会と連携して、作業療法学科の教員を小中学校へ派遣し、支援が必要な児童・生徒への対応について小中学校教員を支援している。具体的には、年 2 回の研修と巡回訪問を行っており、研修では児童・生徒の見取りの方法や事例の紹介、巡回訪問では対象児のいる授業を参観したのちに具体的なアドバイスを行っている。なお、作業療法学科の教員数も限られているため、令和 5 年 12 月からは、他の施設に勤務している作業療法士からの協力も得て支援を行っている。

b. 背景・きっかけ

沖縄県は教員の病休率が全国ワースト 1 位であり、特に金武地区は貧困世帯が多く子供への支援が充実していないという状況である。そのため、教員の負担を軽減し、教員が元気になることで子供たちも元気にしたいという思いで、平成 30 年から支援活動を開始した。当初は校長会で作業療法士の役割や提供できる支援等についてプレゼンテーションを行い、各学校に認知してもらうことから始めた。なお、教育委員会や校長会との連携は、小学校校長・教育長の経験を持つ学院長の紹介により実現した。

c. 効果

小中学校教員の負担の軽減、及び、作業療法士の認知度・理解度の向上につながっている。また、作業療法士の仕事の理解が広まったことで、小中学校からの依頼の窓口になっている支援員のうち 1 名の入学につながった。

さらに、派遣されている作業療法学科の教員に関しても、この支援活動を通じて、児童、思春期の精神疾患に関する知見を深め、授業でも生徒によりリアルな情報を伝えられたり、琉球リハビリテーション学院に在籍している支援が必要な生徒に対する見方が変わったりするといった効果も得られている。

d. 課題・工夫等

小中学校からの依頼の窓口になっている支援員・指導員や、対応できる作業療法士が不足している。

e. 他のステークホルダーへの期待

沖縄県作業療法士会からの、このような支援活動に対応可能な作業療法士の登録・派遣を行う等の協力が必要である。令和 5 年から他の施設に勤務する作業療法士の協力が得られるようになったのは、沖縄県の作業療法士会の学会発表で報告したためであり、また、金武町だけでなく他の市町村からも本支援活動は注目を集めているため、活動を維持・拡大するためにも、地域を限定しない業界団体の協力が必要と考えている。

3. 専門学校卒業生のキャリア形成に関する調査

3.1 目的

過年度の調査結果から、職業教育のマネジメントに関して、学修成果の可視化が十分に行われていないこと等が明らかになった。これらは、職業教育のマネジメントの PDCA サイクルを回す際の課題となると考えられる。

そこで、本調査では、専門学校が自校の教育の成果を評価し改善するために、

①専門学校の卒業生の「活躍」について、学科系統ごとに把握する

②卒業生の「活躍」に、専門学校はどのような点で貢献しているかを明らかにする（職業教育のマネジメント上の取組みを含む）

ことを目的として、専門学校卒業生に対するアンケート調査や、協力校の教員・卒業生を対象とした、インタビュー調査を行った。

3.2 調査の全体像

本事業では、令和 5～7 年度の 3 か年を通して、卒業生のキャリア形成に関する調査研究を実施予定である。

初年度である今年度は、令和 6 年度及び令和 7 年度に実施する本調査に向け、協力校の確保及びアンケート調査とインタビュー調査のプレ調査を行った。アンケート調査のプレ調査では、アンケートモニターを活用し、専門学校、専修学校を卒業したことがある者を対象として、キャリア形成状況や学校での学びの活用度等の全体傾向を広く把握した。なお、このアンケート調査は、職業教育のマネジメントの実施にとって有用な卒業生調査の実施方法を明らかにするための調査票のフィージビリティスタディを兼ねており、うまく機能しなかった質問を改良する等、次年度に向けた設計の見直しに活用する。インタビュー調査のプレ調査では、協力校の教員及び卒業生を対象に、当該学科系統におけるキャリア形成や学校での取組み等について個別具体的状況を聴取した。

次年度以降は、協力校の卒業生を対象としたアンケート調査に加え、協力校の教員、卒業生、関連業界・企業等を対象としたインタビュー調査を行い、学科系統別の卒業生の「活躍」をより詳細に把握する予定である。

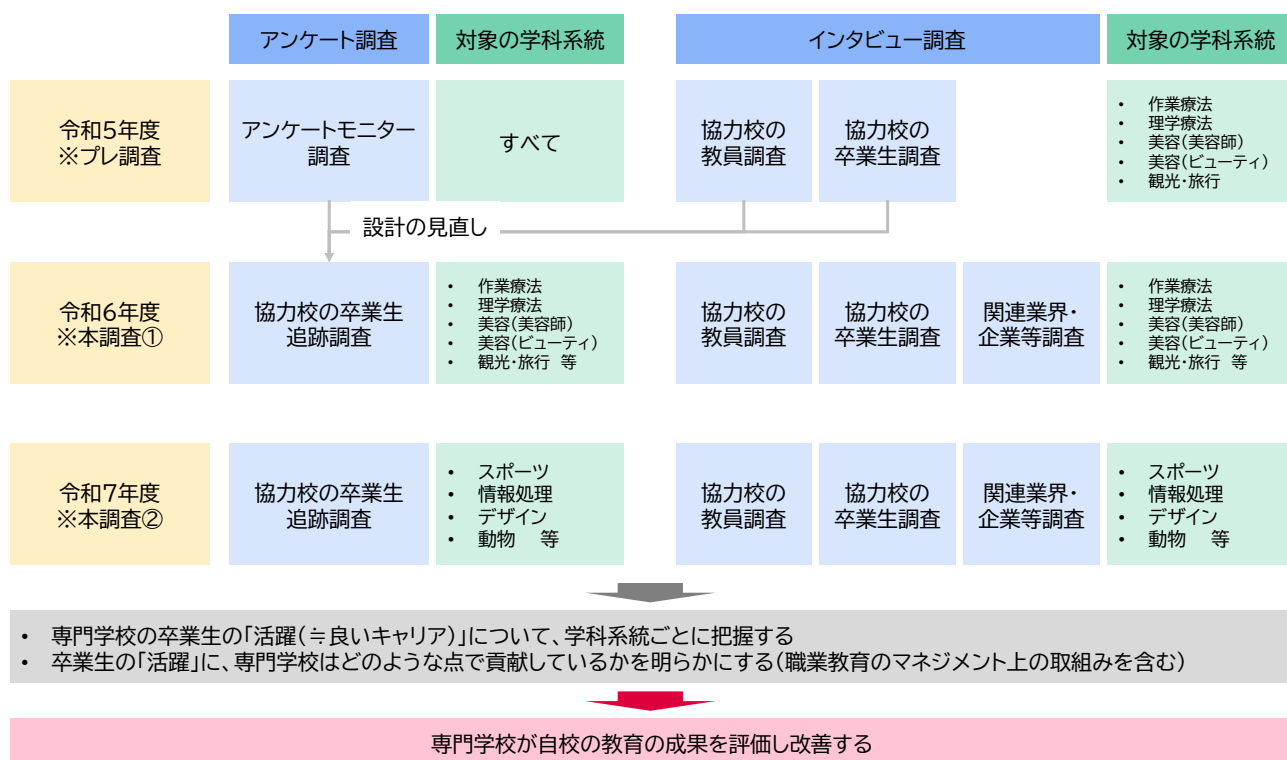


図 3-1 卒業生調査の全体像

なお、各年度で対象とする学科系統は、国家資格の有無や、専門学校としての特色の出やすさ等を考慮して決定する予定である。

3.3 文献調査

3.3.1 調査概要

(1) 調査目的

専門学校卒業生のキャリア形成に関する既存の知見を整理し、卒業生アンケート調査及びインタビュー調査の設計に活用すること、及び、先行研究における調査項目や手法を参考に本事業における卒業生アンケート調査を設計することを目的に、文献調査を実施した。

(2) 調査対象

専門学校卒業生のキャリア形成に関する既存文献のうち、特に卒業生調査を行っているものを対象とした。なお、書誌情報の詳細については、巻末の参考文献一覧に記載している。

(3) 調査内容

- 専門学校卒業生のキャリア形成の状況の特徴や傾向
- キャリア形成に影響を与える要素
- 卒業生にとっての専門学校での学び

(4) 分析内容

- 卒業生のキャリア形成の状況、キャリア形成に影響する要素等を整理する。
- 学校・専門分野(業界)・地域・生徒等の属性による傾向の違い等を把握する。

3.3.2 調査結果

専門学校の卒業生のキャリア形成の状況・特徴、キャリア形成に影響を与える要素、専門学校での学びをどう感じていたかについて先行研究の成果を整理する。

(1) 卒業生のキャリア形成の状況・特徴

最終学歴による卒業生のキャリア傾向の違いについて整理している独立行政法人労働政策研究・研修機構(2022)では、他の学歴と比較した専門学校卒業生の状況・特徴として以下の傾向を挙げている。

- 専門学校卒の男女と短大卒の女性は、新卒の正社員が長期に働くことを前提としていない企業に勤務している傾向がある。
- 若者の転職や独立への志向性が最も高いのは男性では専門学校卒、女性では大学院卒であるが、実際に転職を希望する割合が最も高いのは男女とも専門学校卒である。(p.41 引用)

- 就職後3年以内離職率は、男性より女性で高く、専門学校卒や高校卒は大学卒や大学院卒より高い傾向がある。
- 新卒時に正社員になりやすい大学卒や大学院卒の若者は、専門学校卒や高校卒と比べて長期育成方針を取る事業所で働く傾向が見られる。(p.40 引用)
- 専門学校卒と短大・高専卒は、労働時間は柔軟な対応を期待される一方で職務内容や勤務地は変わらないことが多い。

また、植上(2011)によると、専門学校の卒業生は、専門学校が「即戦力」を養う場としての効果は低いと認識している一方で、「社会人」としての基礎能力や、職業観・職業基礎能力、自分のキャリアへの向き合い方などを専門学校で獲得している。

(2) 卒業生のキャリア形成への影響を与える要素

先行研究によると専門学校の卒業生のキャリア形成へ影響を与えうる要素として、性別、専門学校における教育内容、在籍していた専門学校の専門分野を挙げるものがあった。

1) 性別

男性に比べて女性の方が、雇用形態や企業規模及び所得において専門学校卒業者と高校卒業者の違いが顕著である。具体的には、高校卒業者に比べ、専門学校卒業生の方が、正社員率が増加し、企業規模が大きく、年収も増大傾向である。(多喜 2016、眞鍋 2016、多喜 2019)

2) 教育内容

上述したとおり、専門学校卒業生は、「社会人」としての基礎能力や、職業観・職業基礎能力、自分のキャリアへの向き合い方などを専門学校で獲得しているが、このこと自体が卒業後のキャリア形成を支える重要な要素となっているとしている。(植上 2011)

また、専門学校卒業生にとっては、資格取得よりも専門学校で「学んだ知識・技能そのものを評価している」(小方編 2009:p.57 引用)傾向がある。

さらに、専門学校に対して労働需要に対応した職業教育の提供への評価も高い(濱中 2013)とするものや専門学校で行われる「資格取得のための実習とインターンシップが同等の職業への移行や初期キャリア形成への支援機能を果たしている」(吉本 2015:p.13 引用)とする研究もある。

3) 専門分野・学科

専門学校の専門分野・学科による卒業後のキャリア形成の違いが見られることは、多くの先行研究で示されている。

例えば、卒業時に資格を取得しない学科に比べて資格取得系の学科は安定した雇用状態にあることが多いこと(濱中 2009、三浦 2017、植上 2011)、資格取得系では関連分野への就職率が高い傾向があること(植上 2011)が明らかとなっている。

また、専門分野によって卒業後の専門分野の『定着率』や『正規雇用率』、『平均年収』に違い」(ベネッ

セ教育総合研究所 2016:p.2 引用)が見られる。『『定着率』は、医療分野(81.5%)や教育・社会福祉分野(69.0%)で高く、商業実務分野(34.2%)や文化・教養分野(21.8%)で低い』(同上)とする結果が出ている。

同様に、小方編(2009)においても、専門分野によって専門就職率や正規・非正規の別、年収等が大きく異なり、以下のような特徴があるとしている。

- <工業分野>初職が正規雇用の割合が高く、その後も正規雇用維持率が高い。最も労働時間が長い⁵が、収入も高く、その後も労働時間・年収の増加が他の分野よりも大きい。
- <衛生分野>初職の正規雇用率はそれほど高くなく、その後非正規に転じることが多い。転職の過程で衛生関係以外の職に就くことも多く、会社の規模も小さい。労働時間が長い⁵が、年収は低い。
- <服飾・家政分野>初職における正規雇用率は中程度であるが、現職では低くなっている。正規雇用残留率・非正規雇用脱出率⁵ともに低い。転職経験と職種変更が比較的多い。平均年収は低い⁵が、現職では初職より増加している比率は高い。
- <教育・社会福祉分野>初職現職ともに正規雇用率が高く、残存率も高い一方で非正規雇用脱出率は低い。初職の専門就職率が高く、転職・職種の変更は活発でない。安定した雇用を維持している。
- <商業実務分野>教育・社会福祉系と同様。大企業に就職した者が多い。
- <文化・教養分野>衛生分野のキャリアと比較的類似。年収は専門学校卒業生全体よりもやや低い⁵が、現職においては初職より増加した生徒の割合は平均より多い。

(3) 専門学校での学びの評価

卒業生が専門学校での学びをどのように評価していたかについて、ベネッセ教育総合研究所(2016)は以下のようにまとめている。専門学校卒業生は、専門学校での学びをおおむね評価しており、特に非認知スキルの向上を評価している。また、現在の働き方についてもおおむね満足している。一方で、年収面での評価は低い。

- 専門学校卒業生の約 8 割が、学びが充実していたと回答している。2015 年に実施した大卒者に対する調査と比較しても学びの充実度は大卒者と同等であった。
- 約 7 割が職業教育を通じて協調性や勤勉性などの非認知スキルの向上を感じている。
- 専門学校時代の教育成果や経験のうち、これまでの職業生活に役立っているものを尋ねたところ、「専門的な知識・技能・ノウハウ」に次いで、「基本的な学習習慣や態度、学び方」、「社会人としての基礎的な能力」、「学習活動の中で必死に努力した経験」との回答割合が高かった。
- 専門学校卒業生の約 65%が現在の「働き方」「仕事上の地位」「仕事上の人間関係」に満足しているものの、年収面での満足は 4 割にとどまっている。

⁵ 小方編(2009)では、「非正規雇用脱出率」を、「卒業時に非正規雇用であった学生が正規雇用へ転じた比率」としている(p.35)。

3.4 アンケート調査

3.4.1 調査概要

(1) 調査件名

専門学校卒業生モニターアンケート調査

(2) 調査方法

Web アンケート調査(モニター)

(3) 調査期間

令和5年11月1日(水)～11月7日(火)

(4) 調査対象

全国のアンケートモニターのうち、若年層の専門学校卒業生約1,000人を対象とした。なお、スクリーニング条件は以下のとおりである。

- 調査エリア :全国
- 性別 :男女
- 年齢 :19～29 歳
- 学歴の条件 :専門学校、専修学校を卒業したことがある方(両者の合算)
- 回答数 :1000 人
- 割付 :男女 500 人ずつ

(5) 調査項目

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

表 3-1 明らかにしたいこと・仮説

分類	明らかにしたいこと・仮説
専門学校での学びとキャリア	● 専門学校での学びが卒業生にとって有意義なものと位置付けられているのか。 ➢ 卒業生は専門学校での学びは有意義なものと考えている。 ● 専門学校でのどのような学びが卒業生にとって重要視されているのか。 ➢ 分野に関する専門的な知識とともに社会人・職業人としての教養や実践的な職業教育(仕事での立ち振る舞い等)が重要視されている。
卒業生のキャリアの状況	● 卒業生はどのような初職に就いているのか。 ● 初職への就職後、どのようなキャリアを歩んでいるのか。 ➢ 資格取得系学科は、専門就職率が高く、正社員就職率が高いなど職業も安定している。一方で、非資格系学科は、専門就職率が低く、非正規雇用も多い。 ● 専門学校生は自身のキャリアに満足しているのだろうか。 ➢ 分野によって差異はあるものの、おおむね満足している。 ● キャリアの満足度に専門学校での学びは関連しているのか。 ➢ 社会人の基礎的な能力養成はキャリアの満足度に影響している。
卒業生のキャリア形成や満足度に影響を与える要素	● キャリアの状況や満足度に影響を与える要素はどのようなものか。 ➢ 性別・専門学校での学修内容・専門分野がキャリアに影響を与えている。 ● 学校や地域、業界、生徒等の属性ごとに傾向の違いはあるのか。 ➢ 業界や属性の違いによって傾向の違いがある一方で、専門学校として行う社会人の基礎的な能力養成はすべての卒業生に影響を与えている可能性。
在学中の職業教育マネジメントの取組	● 専門学校の卒業生が有意義であったと思う学修成果を実現するために、必要な職業教育のマネジメントとはどのようなものか。 ➢ 卒業生や在学生の求めるニーズ、企業等からのニーズを把握し、教育活動に生かす。 ➢ 最新の技術や動向等を踏まえた教育を行うために、教員マネジメント(教員研修の実施や非常勤講師の入替え等)を行う。 ➢ 実習等の実施方法や内容を、参加者(生徒、企業等)のニーズや状況に合わせて見直す。

仮説を基に作成した設問の構成は以下のとおりである。

表 3-2 調査項目

大項目	小項目	設問の概要
1. 基礎情報	回答者情報	性別、年齢、居住地、学歴、出身高校(学科)、卒業後の経過年数
	出身校情報	都道府県、分野、学科系統、修業年限
2. 出身校の教育内容	教育内容	教育内容(授業・インターンの機会・教員の専門性・進路指導体制・生徒同士の交流・施設 等)の充実度、教育内容の満足度、教育活動への取組度合、資格の取得状況、職業教育のマネジメントの状況
	卒業生への対応	母校の卒業生調査の有無、同窓会の有無
3. 卒業後のキャリア	初職について	都道府県、業種、職種、勤務形態、家計支持者か否か、従業員数、年収、労働時間、就業期間、専門学校での学びとの関連・活用、取得資格活用有無、仕事の満足度
	転職経験について	退職有無・理由、転職有無・理由、回数
	現在の職業について	都道府県、業種、職種、勤務形態、家計支持者か否か、従業員数、年収、労働時間、専門学校での学びとの関連・活用、取得資格活用有無、仕事の満足度
	全般	キャリア全般への満足度、卒業後のキャリア形成への取組状況、キャリア全般への専門学校の学びの活用度、専門学校卒業の恩恵・影響、専門学校の教育における重要な点

(6) 回収状況

スクリーニング条件に従い、割付どおりの回答を得た。

3.4.2 結果概要

(1) 専門学校の学びとキャリア

- 卒業生は専門学校の学びは有意味なものと考えており、特に専門的な知識や技術を身に付ける授業等、実際に仕事を始めたときに役立つ教育が充実していると感じ、満足していた。また、これらが専門学校教育において重要だと捉えている(3.4.3(1)、3.4.3(4)5))。専門学校教育においては、主に仕事に直結する教育内容が卒業生にとって重視されていることが改めて確かめられた。また、社会人・職業人としての教養を身に付ける教育が役に立っていると認識している。
- 専門学校での学修行動に「とても力を注いだ」「まあまあ力を注いだ」を選択している回答者は初職就職後に活用できている項目としても同様の項目を選択している傾向がある(3.4.3(1)4))。専門学校において意欲的に在学中に注力したことで卒業後に活用できていることが一致していると言える。

(2) 卒業生のキャリアの状況

1) 地域移動について

- 専門学校の所在地と初職の事業所所在地はおおむね同一都道府県内、同一地域圏内である割合が大きかった。また、専門学校の所在地と現在の居住地も同一都道府県内、同一地域圏内である割合も大きかった(3.4.3(2)1))。回答者の偏りがあるため、厳密には言えないが、専門学校生は地元就職をする(広域な移動をしない)傾向がある。

2) 初職について

- 初職において正社員就職の割合が、約 8 割を占めた。分野ごとに見ても全分野で 6 割以上が正社員である(3.4.3(2)3))。
- 初職の状況については、工業、医療、教育・社会福祉分野は、正社員就職率が高く、専門就職率(専門分野と同一の業種)が高く、賃金や労働時間も標準的である。また、勤続年数も比較的長い。一方で、服飾・家政、文化・教養は、専門就職率が低く、非正規雇用も比較的高い割合である(3.4.3(2))。先行研究と同様におおむね資格取得系学科は、安定した雇用を得ているものの、非資格系学科は、比較的厳しい雇用環境にある。
- 全体の 6 割以上が、専門学校の学びと初職が「関連あり」と回答しており、農業分野、文化・教養分野を除いて、半数以上が専門学校での学びを初職において活用できたと回答している(3.4.3(2)8))。また、分野によって差異はあるものの、農業分野、衛生分野、文化・教養分野を除いて、おおむね仕事に満足している(3.4.3(2)9))。

3) 現在の仕事について

- 初職を退職した者(60.0%)のうち、転職の経験がある者は 85.9%で、14.1%は転職の経験がない。つまり、初職を辞めた後に仕事に就いていない人が一定数存在する。なお、この結果に男女差は見られなかった(3.4.3(2)10))。
- 初職にとどまっている者、転職者のいずれにおいても、年収が300万円以上と回答している割合が、一部を除き、初職初年度より全体として大きくなっている(3.4.3(3)2))。このことは、専門学校卒業者においてもいずれの分野でも経験年数の経過に伴い、賃金の上昇が図られていると捉えられる。
- 現在の仕事の満足度は、初職にとどまっている者より、転職者の方が高い分野が多い(3.4.3(3)4))。また、就職している業種については、多くの職種で初職時より同業種以外にも広がっている。一方で、初職の業種と現在の仕事の業種が同様であるという回答も比較的多い(3.4.3(3)1))。
- 初職で専門学校の学びと関連のある仕事に就いた者は、転職後の現在の仕事も専門学校の学びと関連がある傾向にある(3.4.3(3)3))。初職で関連業界に就職することが、その後も引き続き関連業界でキャリアを形成する足がかりになっていると考えられる。
- また、回答数が小さいため解釈には注意を要するが、分野別に初職及び転職後の現在の仕事と専門学校での学修の関連性を見ると、工業分野、医療分野、教育・社会福祉分野は、初職・現在の仕事ともに、関連があると回答した割合が比較的高いのに対し、文化・教養分野は初職・現在の仕事ともに関連がないとの回答が比較的大きい(3.4.3(3)3))。関連性が高い分野においては既に初職の選択に注力したキャリア支援が行われており、一定の成果を挙げている可能性がある。一方で、関連性が低い分野は職業選択の幅が大きいということであり、在学中に何を軸に職業選択をしていくかを考えさせるタイプのキャリア支援が有効な可能性がある。

(3) キャリア全般について

- 比較的工作の満足度が低いとの回答が多かった分野は、キャリア全般に対する満足度についての回答も低い傾向がある(3.4.3(4)1))。
- 専門学校における学習内容のうち自身のキャリア形成において役立っていると感じていることについて、大差はないものの「教養(職業基礎能力としての品位・一般常識・コミュニケーション力・マナー等)を深めること」が「とても役に立つ」「まあ役に立つ」を合わせて 51.1%と最も高かった(3.4.3(4)3))。仕事に直結するものだけではなく、教養的部分の育成も専門学校の重要な部分であると改めて確かめられた。
- 専門学校の学修のうち、影響を受けていると回答している割合が大きいものは「専門的な知識・技能を身につけること」「専門分野に就職すること」の割合が比較的大きい。一方で、「自身で開業すること」の割合は小さかった(3.4.3(4)4))。

(4) 卒業生のキャリア形成や満足度に影響を与える要素

- 仕事に関する部分では、分野によって初職をはじめとするキャリアの状況が異なっており(3.4.2(2)2)、3.4.2(2)3)、大きく影響を与えている。また、在学中に資格を取得した群は、初職において学びと関連のある仕事に就いたり、専門学校での学びを仕事に活用できていたりする割合が大きく、仕事への満足度も高い。この結果は、国家資格系以外の学科の卒業生も同様の傾向であった(3.4.3(5))。この結果については、資格取得による達成感や「努力が報われた」という感覚が、次なる努力につながるという好循環を生み出している可能性も考えられる。
- 初職で学校での学びと関連がある職に就き、現在も同業種に就く群は、仕事への満足度や年収が高い(3.4.3(6)1))。工業分野や医療分野を卒業した者の割合が相対的に高く、業界内での転職が容易である等の業界特性の影響も考えられるが、初職で学びと関連のある職に就くための専門学校での就職支援やキャリア支援の重要性が改めて確かめられた。
- 専門学校の学びを活用できているか否かは、専門学校在学時の学習・生活態度の影響もある(3.4.2(1))。例えば、専門学校在学時に各活動に積極的に取り組んだ群は、卒業後の業務やリカレント教育にも力を注いでいる割合が大きく、仕事の満足度や年収も高い(3.4.3(6)2))。これらの群においては医療分野や教育・社会福祉分野を卒業した者の割合が相対的に高く、専攻分野毎の生徒の特性や就職後に求められる業務特性等の影響も考えられるが、専門学校在学時に学習・生活態度を身に付けていることがキャリア形成に重要である可能性がある。これらは、専門性の獲得を通じて基礎的・汎用的能力を涵養するという専門学校の教育の特徴が強みを発揮する部分であると考えられる。

3.4.3 調査結果(抜粋)

(1) 専門学校の教育内容

1) 専門学校教育の充実度(Q5)

卒業生が「とても充実していた」「まあまあ充実していた」と考える教育内容は、多い順に「専門的知識や技術を身につける授業」「実践で役立つ実学性重視の授業」「資格の取得に役立つ情報やテクニックの提供」「学生同士の交流の機会」「社会人・職業人としての教養を身につける授業」「就職・進路指導の体制」であった。「専門的知識や技術を身につける授業」は、約 7 割の卒業生が「とても充実していた」「まあまあ充実していた」と回答している。

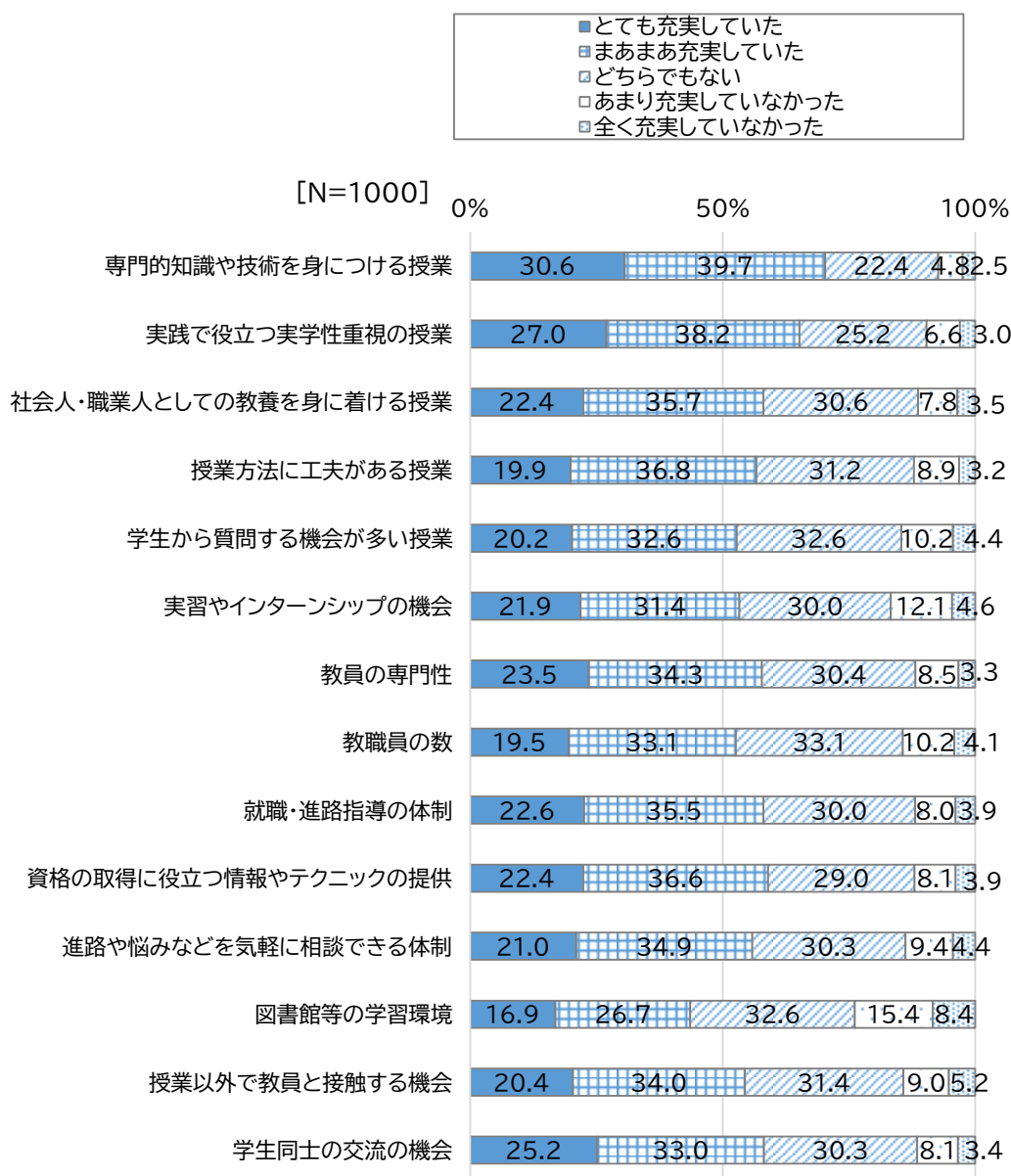


図 3-2 専門学校教育の充実度(単数選択)

2) 専門学校教育の満足度と学んだことの有効性(Q6,Q51,Q52,Q53)

満足度については、ほぼ充実度と同様の状況であるが、「教員の専門性」については3番目に満足度が高い状況である。

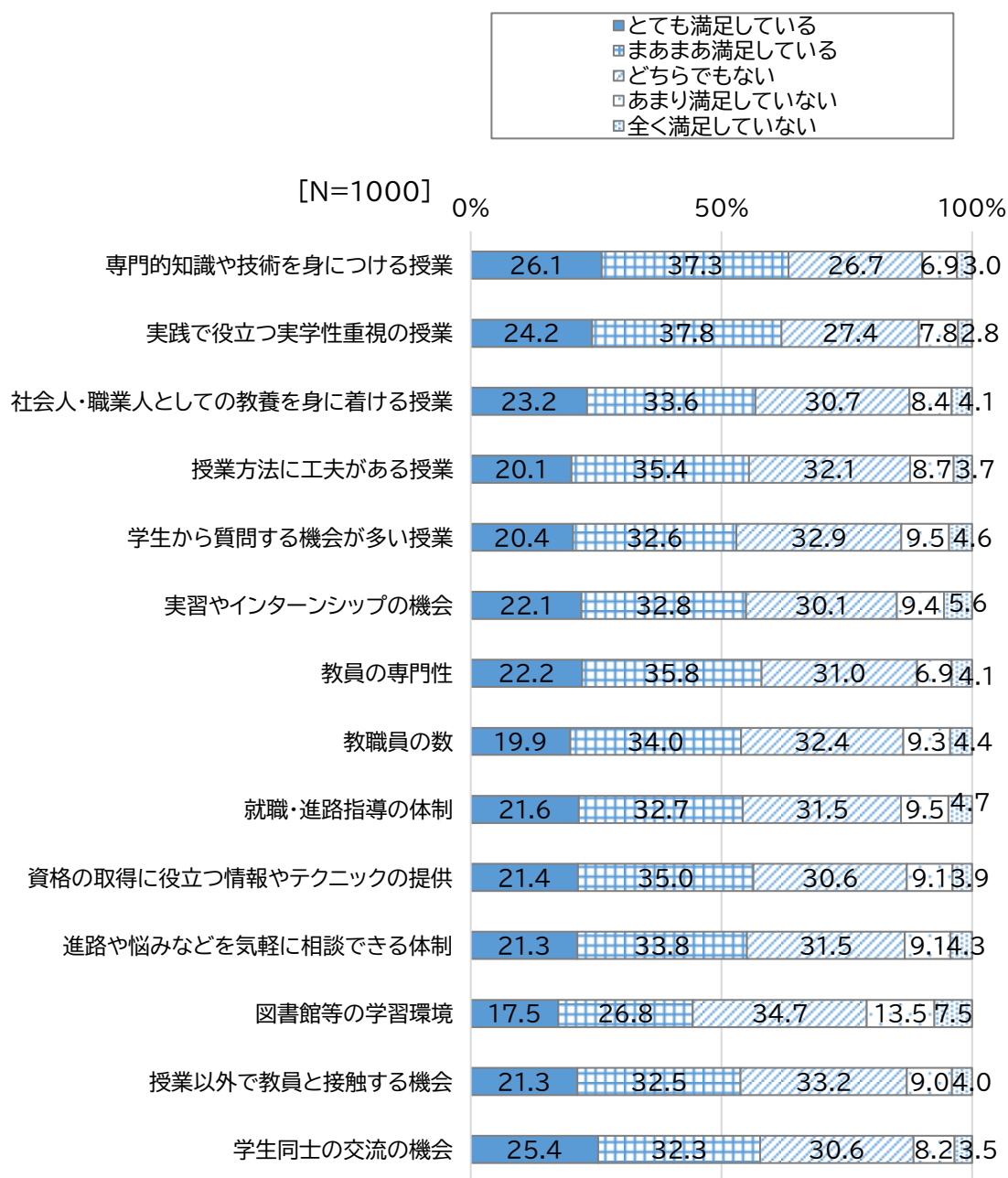


図 3-3 専門学校教育の満足度(単数選択)

専門学校で学んだことがどのような点で役に立っているかという問いについては、「教養(職業基礎能力としての品位・一般常識・コミュニケーション力・マナー等)を深めること」が51.1%で最も高かったが、項目間で顕著な差が見られなかった。いずれの項目においても「どちらでもない」が最も多いが、約半数が「役に立った」と回答している。

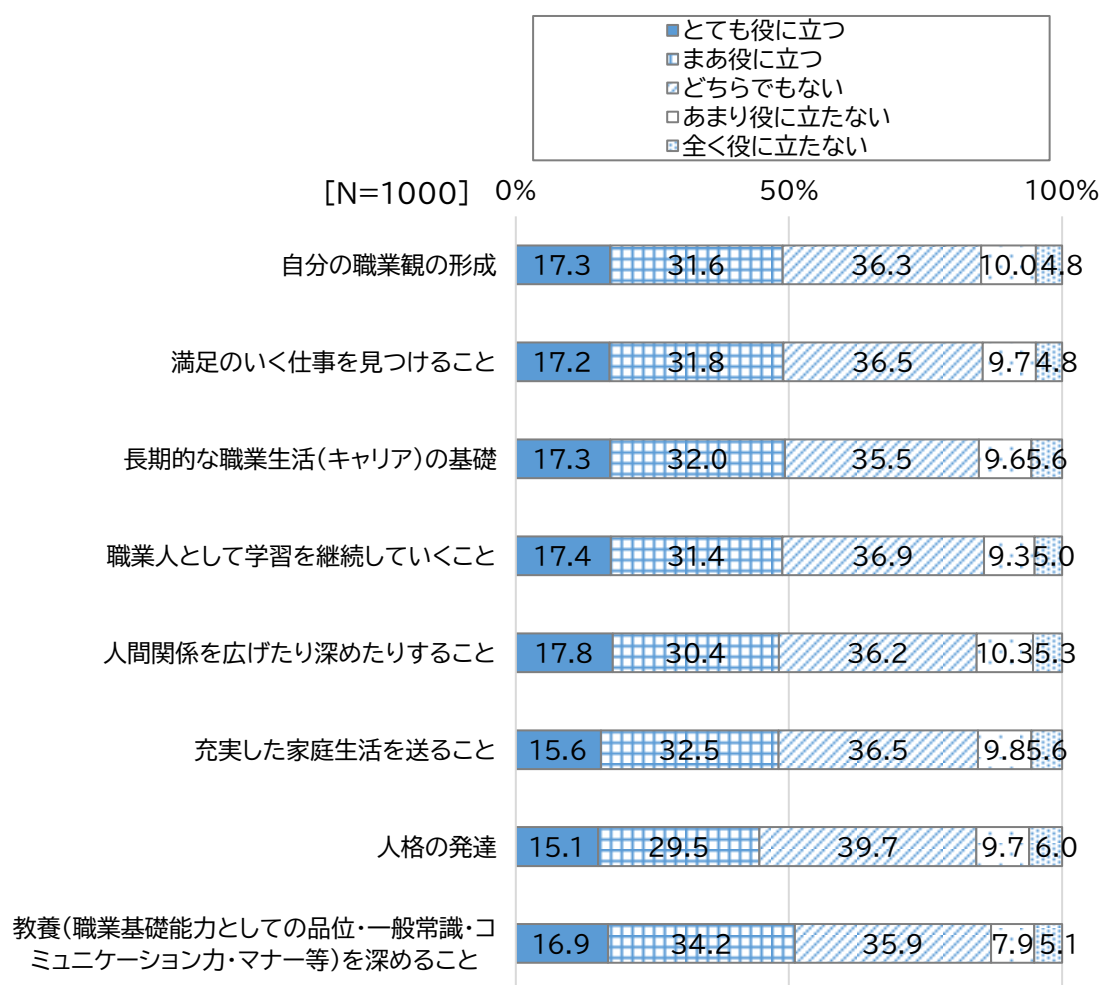


図 3-4 専門学校で学んだことの有効性(単数選択)

3) 専門学校における各種取組みにどの程度力を注いでいたか(Q7)

卒業生が専門学校において力を注いでいた活動について、「サークル・部活動等の課外活動」は他の活動に比べると少ない傾向である。

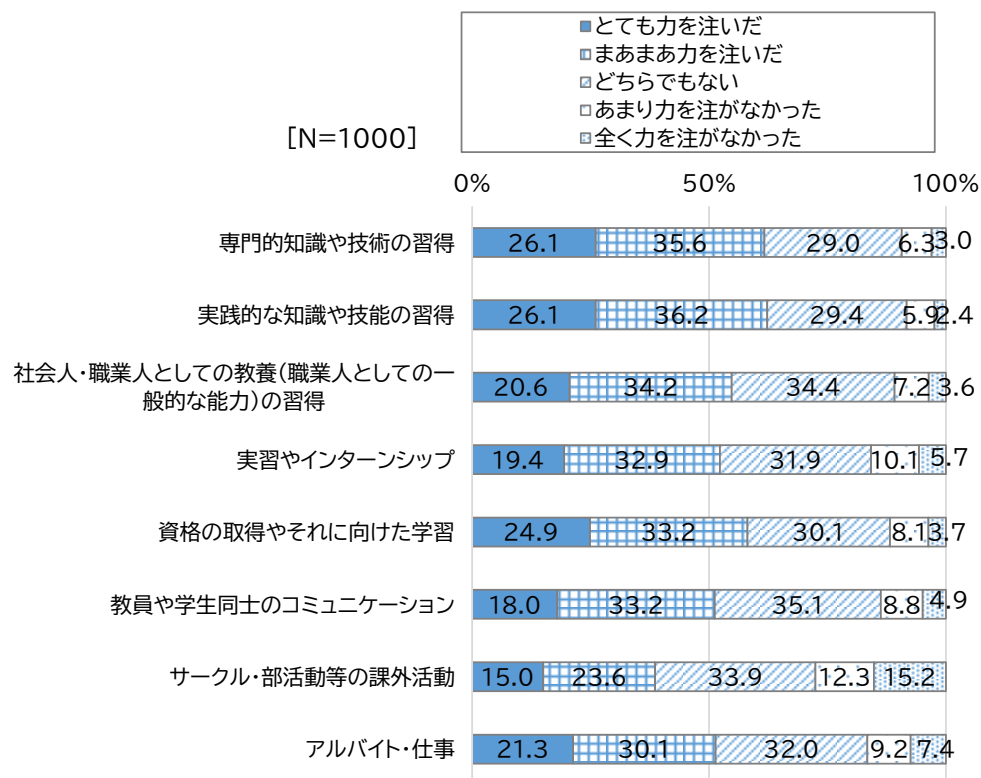


図 3-5 専門学校における各種取組みにどの程度力を注いでいたか(単数選択)

4) 専門学校での学習行動と卒業後の学びの活用(Q7×Q27)

専門学校での学習行動として、各項目で「力を注いだ」と回答している⁶回答者は、初職就職後にも同様の項目を活用できていると回答している傾向がある。

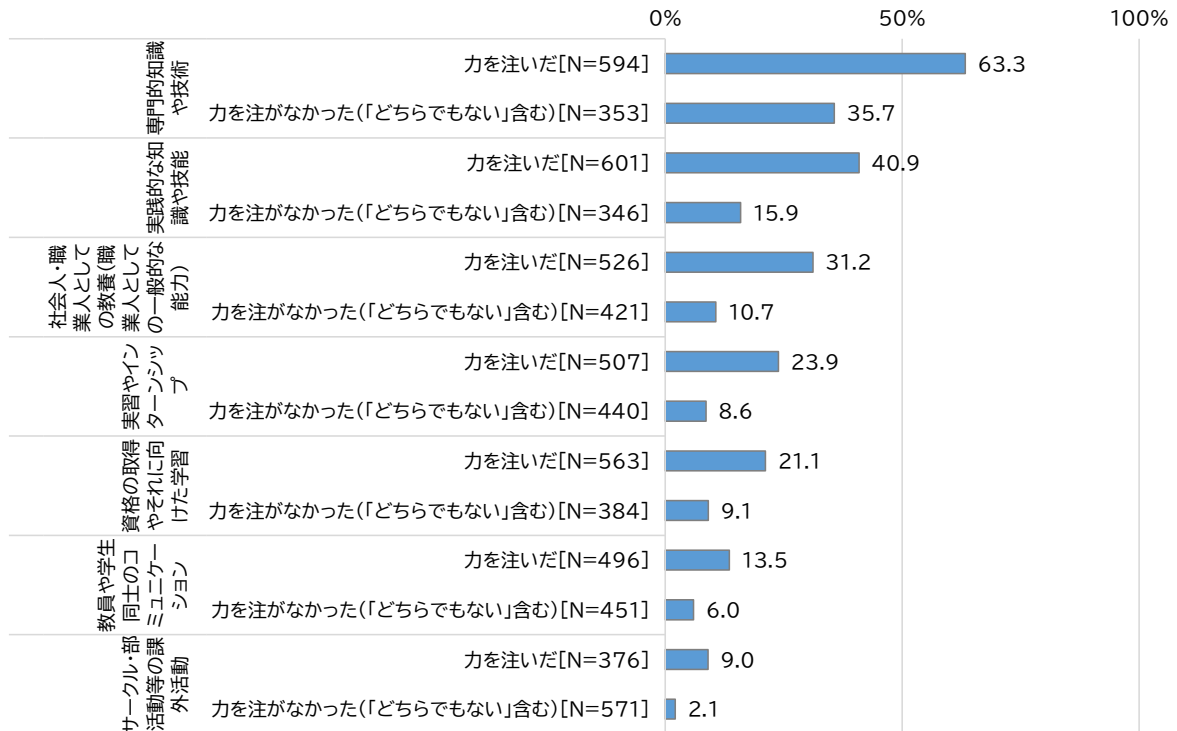


図 3-6 初職就職後に活用できていることと
専門学校における各種取組みにどの程度力を注いでいたか

⁶ 「とても力を注いだ」「まあまあ力を注いだ」を「力を注いだ」、「どちらでもない」「あまり力を注がなかった」「全く力を注がなかった」を「力を注がなかった（「どちらでもない」含む）」に分類して集計。

(2) 初職の状況

1) 地域移動(Q1、Q16)

初職の就職先都道府県は、関東圏を除き、通学していた専門学校の所在地⁷と同じ割合が比較的高い。同一地域圏内⁸での移動も加味すると、関東圏も含め、多くの都道府県で7割以上が通学していた専門学校が属する地域圏内に就職している。

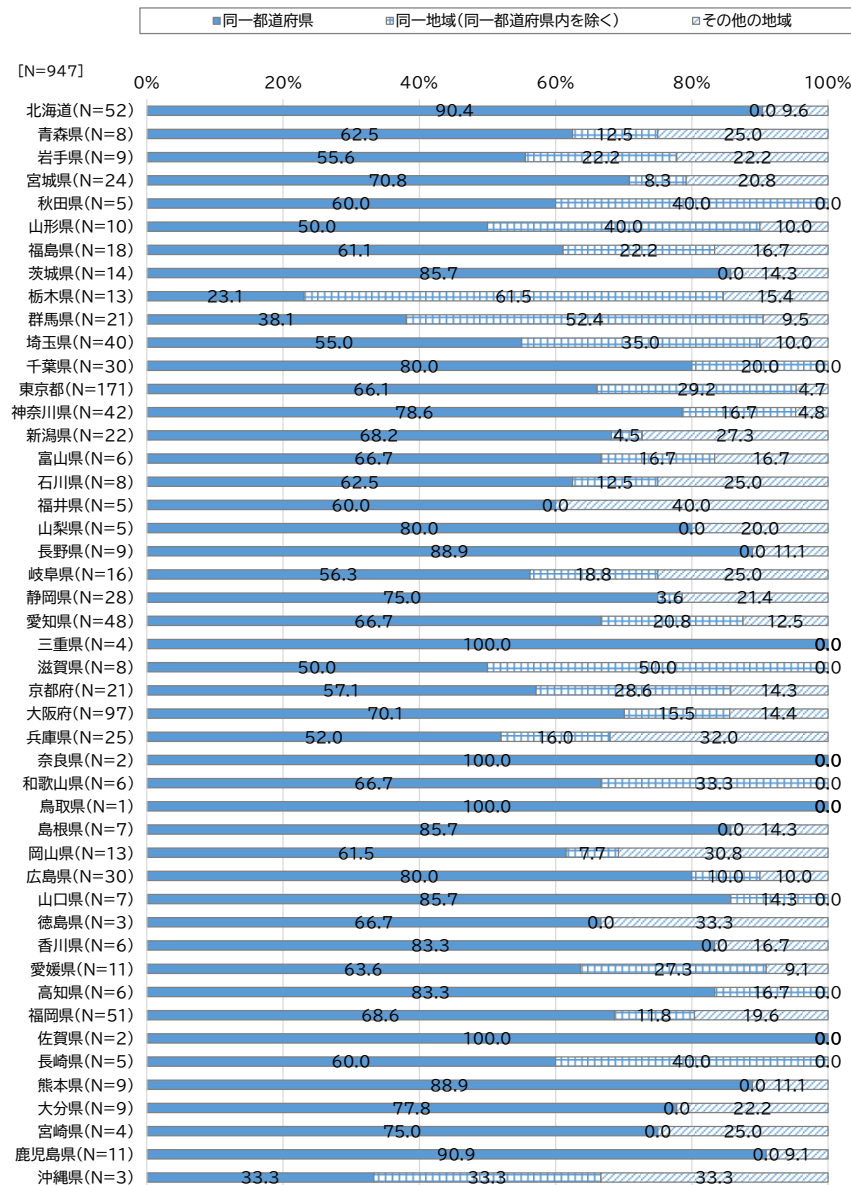


図 3-7 卒業した専門学校と初職事業所の都道府県

⁷ ただし、在籍していた専門学校の所在地は偏りがある点には留意が必要。

⁸ 国土形成計画(広域地方計画)に基づく地域圏で区分した。①北海道、②東北圏(青森・秋田・岩手・山形・宮城・福島・新潟)、③首都圏(群馬・栃木・茨城・埼玉・東京・千葉・神奈川・山梨)、④北陸圏(富山、石川、福井)、⑤中部圏(長野、岐阜、静岡、愛知、三重)、⑥近畿圏(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)、⑦中国圏(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、⑧四国圏(香川、徳島、愛媛、高知)、⑨九州圏(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄※)ただし、沖縄は本来独立しているが、本調査においては九州圏として集計している。

また、卒業した専門学校と現在の居住地を比較すると、関東圏を除き、同一都道府県である割合が高い。また、全国的に同一地方圏である割合が高い傾向がある。⁹

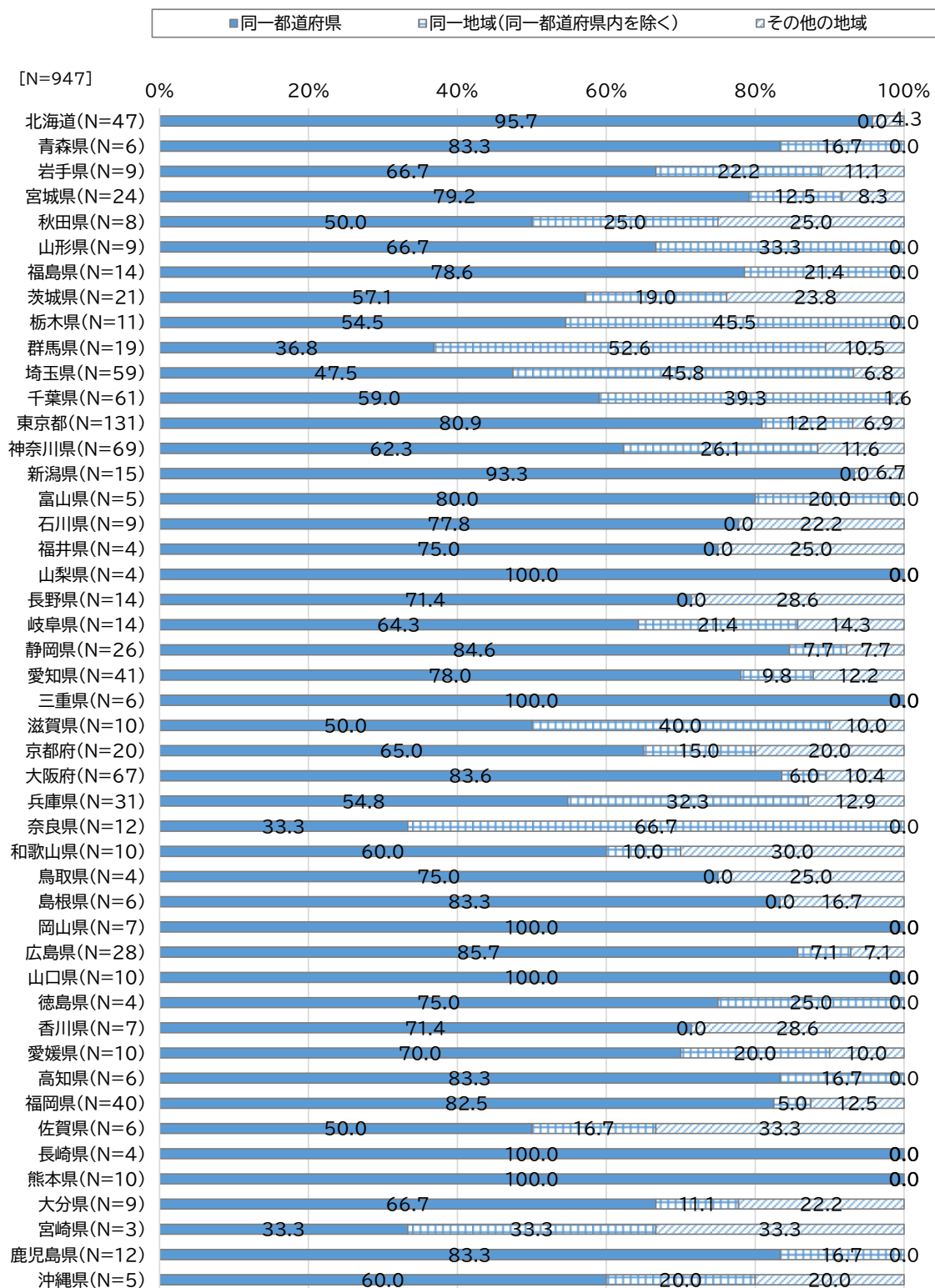


図 3-8 卒業した専門学校と現在の居住地の都道府県

⁹ 同様に回答者の所在地には偏りがある点には留意が必要。

2) 業種(Q17)

専門学校卒業後の初職を見ると、医療分野出身者の 85%が医療・福祉に就職している。工業分野、農業分野、教育・社会福祉分野についても、専門学校と同様の業種に就いている割合が比較的大きい。一方、衛生分野¹⁰、商業実務分野、服飾・家政分野、文化・教養分野については、多様な業種に就職している。

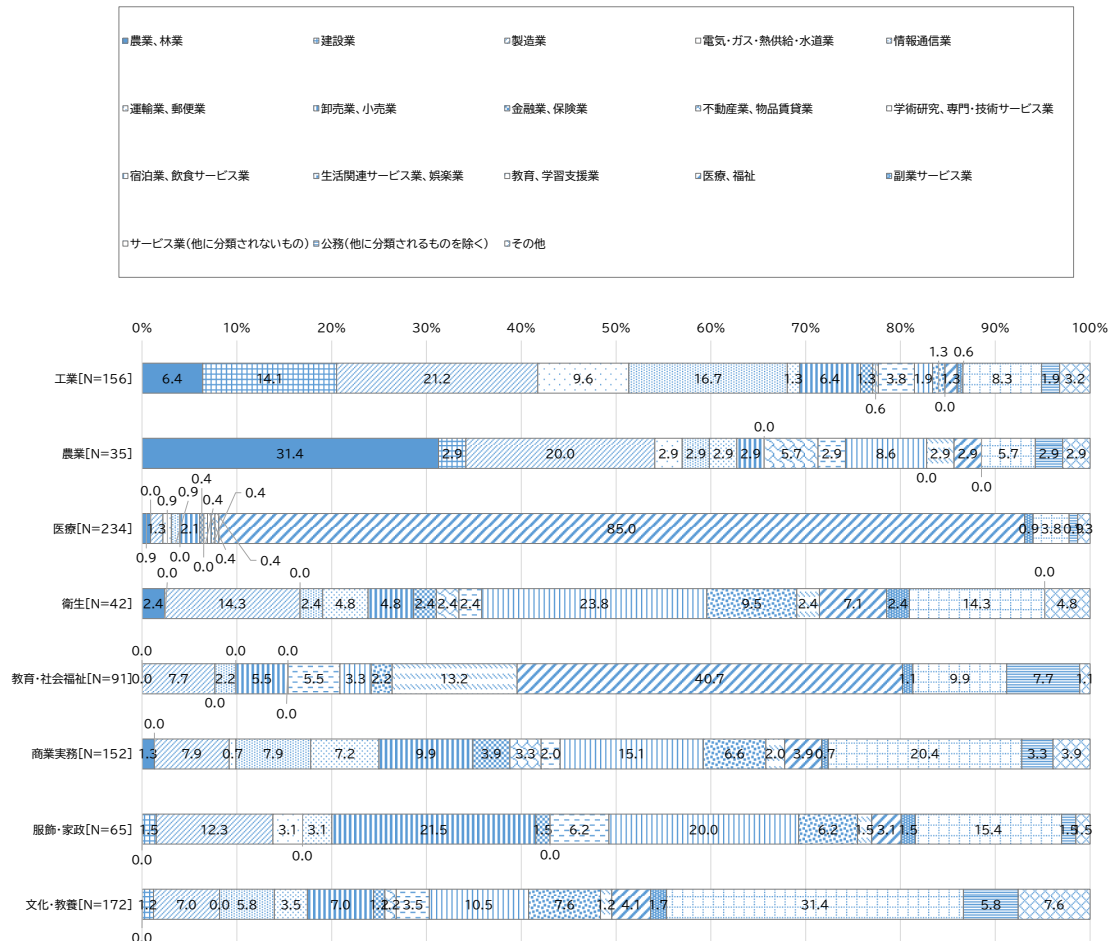


図 3-9 初職の業種(単数選択)(分野別)

¹⁰ 本調査における衛生分野の回答者は、43 人であり、うち 26 名が調理・栄養・製菓学科系であることに留意が必要。各分野の回答数については、単純集計一覧の 6.2.2(2)を参照。

3) 勤務形態(Q19)

初職において、正社員就職の割合が、約 8 割を占めた。

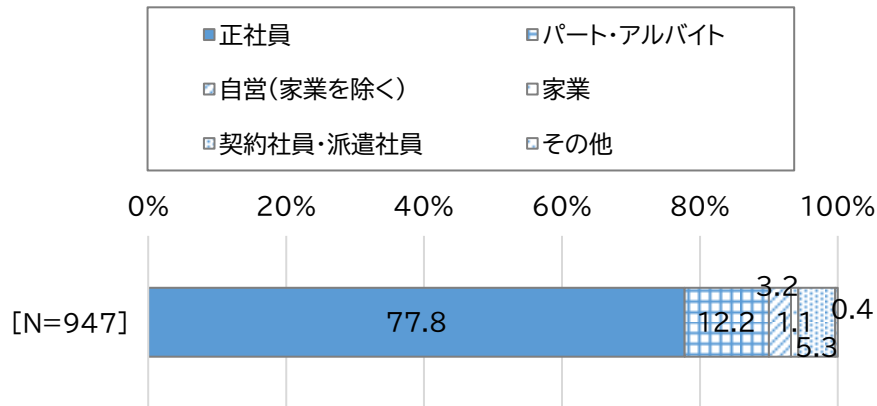


図 3-10 初職の勤務形態(単数選択)

どの分野においても最も正社員の割合が最も高い。一方で、農業分野、服飾・家政分野、文化・教養分野においてはパート・アルバイトの割合が 2 割を超え、他に比べて大きい。

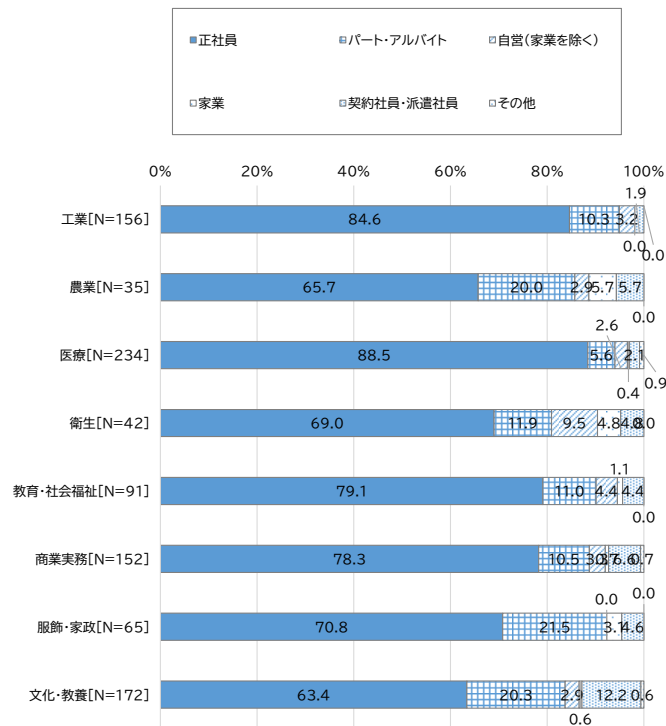


図 3-11 初職の勤務形態(単数選択)(分野別)

4) 従業員数(Q21)

医療分野、教育・社会福祉分野、商業実務分野を除き、29人以下とする回答が最も多い。全体としての分野においても比較的小規模な会社に就職している割合が大きい。

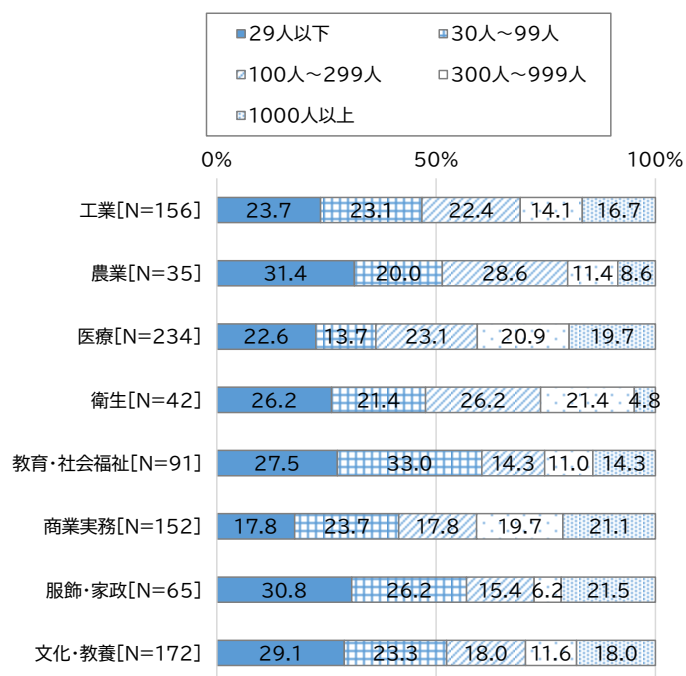


図 3-12 初職の従業員数(単数選択)(分野別)

5) 初年度の年収(Q22)

どの分野においても 200～299 万円とする割合が多いが、服飾・家政分野や文化・教養分野は 199 万円以下という回答も他分野に比べると多い。一方で、医療分野の半数は 300 万円以上と回答しており、工業分野、教育・社会福祉分野も比較的高い年収を得ている。

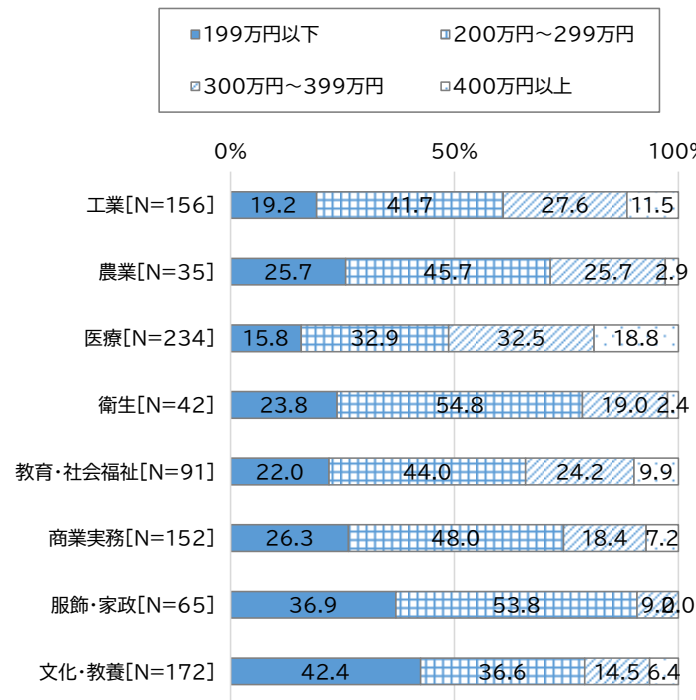


図 3-13 初職初年度の年収(単数選択)(分野別)

6) 週平均労働時間(Q23)

農業分野、衛生分野を除き、40～49 時間とする回答が最も多い。一方で、50 時間以上と答えた割合は、服飾・家政分野 29.2%、衛生分野 28.5%、農業分野 22.9%の順で多くなっている。

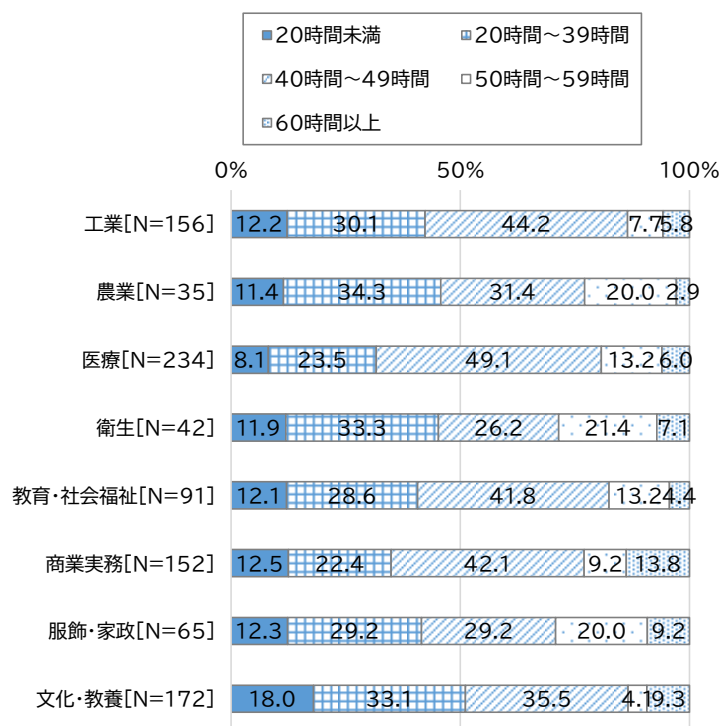


図 3-14 初職初年度の週平均労働時間(単数選択)(分野別)

7) 勤続年数(Q24)

文化・教養分野を除き、どの分野も「1年以上3年未満」という回答の割合が高い。医療分野や教育・社会福祉分野は比較的長期間就業している者も多いが、服飾・家政分野や文化・教養分野は「1年未満」とする回答も多い。

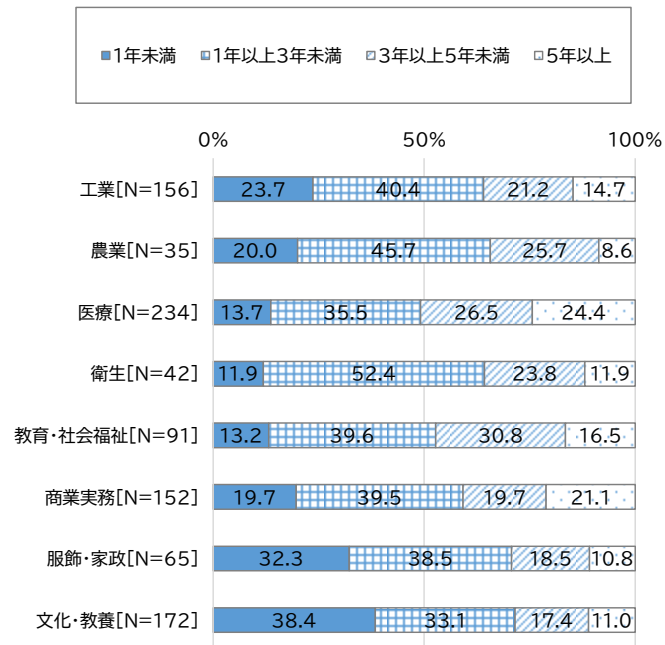


図 3-15 初職の勤続年数(単数選択)(分野別)

8) 専門学校での学びとの関連(Q25、Q26、Q27)

全体の6割以上が、専門学校の学びと初職が「関連あり」と回答している。

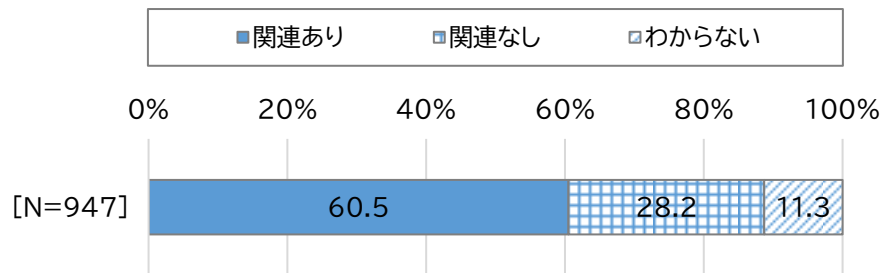


図 3-16 初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)

農業分野、衛生分野、商業実務分野、文化・教養分野を除いて、6割以上が専門学校の学びと「関連あり」と回答している。なお、回答数が限られるため参考程度であるが、文化・教養分野は学科系統により回答傾向が異なり、「動物・ペット学科系」「語学・通訳・翻訳・ガイド学科系」においては「関連あり」との回答が多かった。

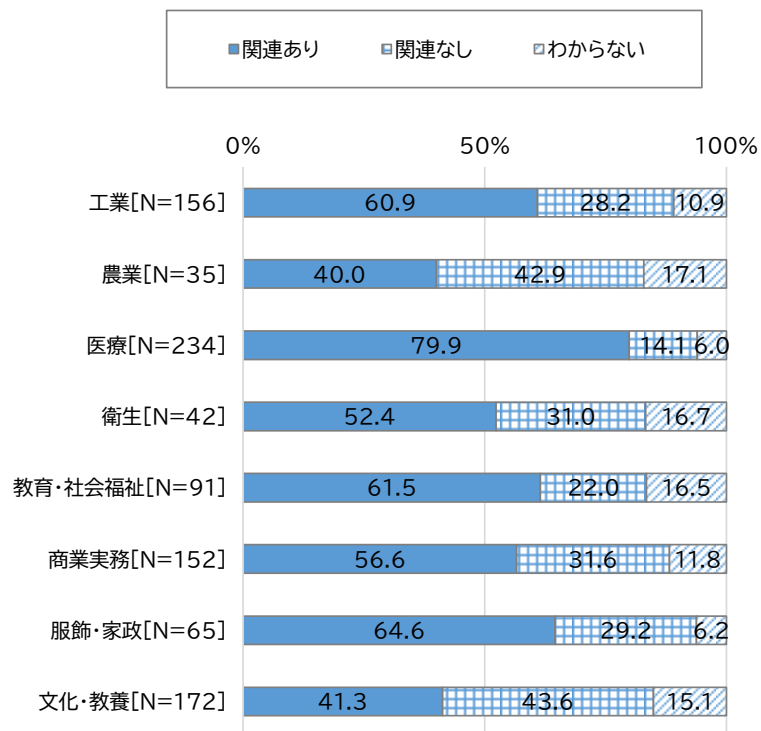


図 3-17 初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)(分野別)

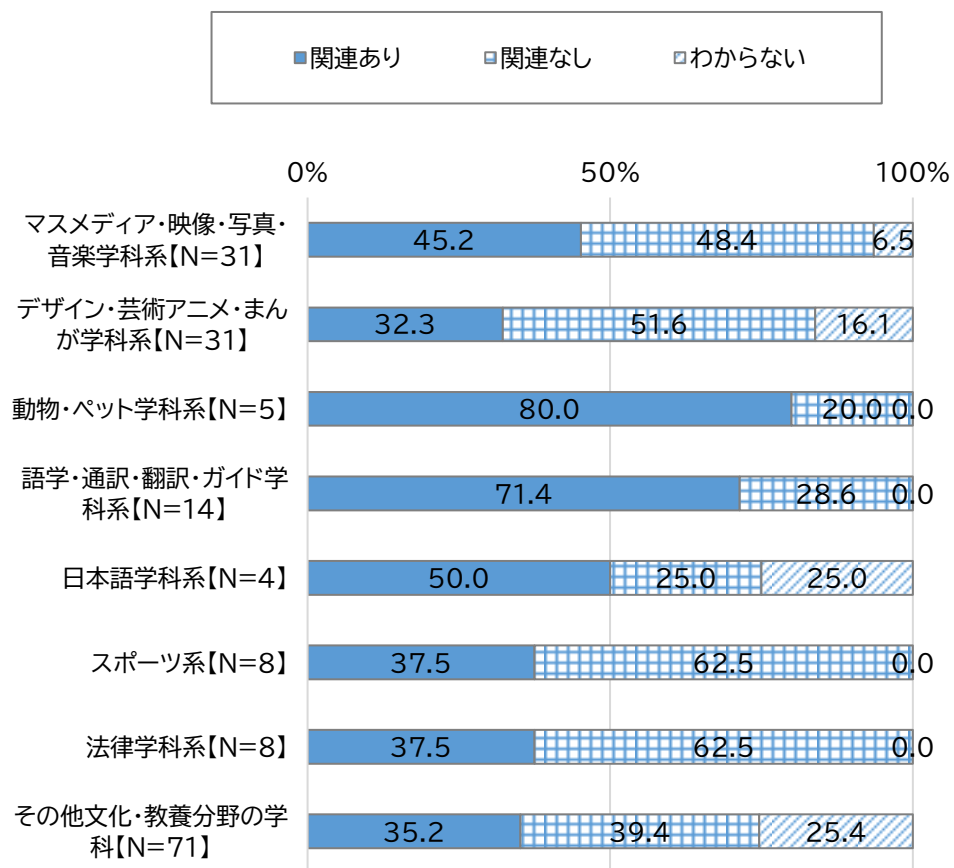


図 3-18 【参考】初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)(文化・教養分野)

専門学校での学びを実際に活用できたかを聞いたところ、農業分野、文化・教養分野を除いて、半数以上が「活用できた」「まあ活用できた」と回答しており、特に医療分野が 74.3%と高い。なお、回答数が限られるため参考程度であるが、文化・教養分野は学科系統により回答傾向が異なり、「動物・ペット学科系」「語学・通訳・翻訳・ガイド学科系」「日本語学科系」においては半数以上が「活用できた」「まあ活用できた」と回答していた。

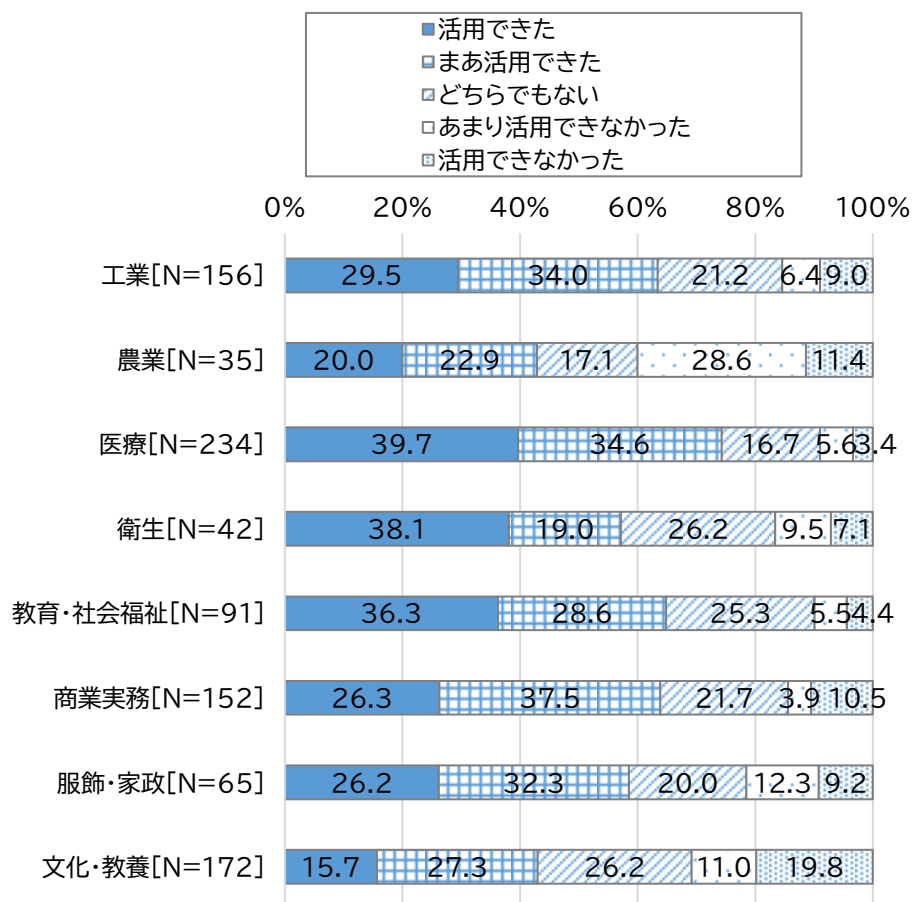


図 3-19 初職での専門学校での学びの活用(単数選択)(分野別)

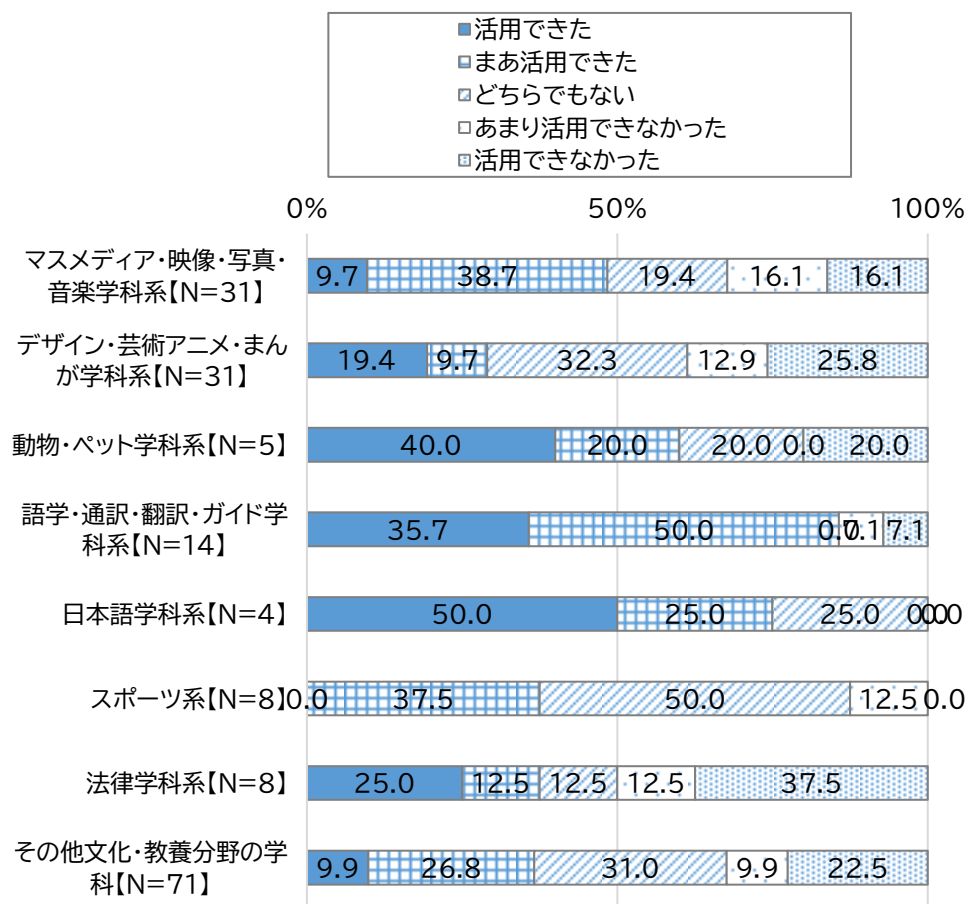


図 3-20 【参考】初職での専門学校での学びの活用(単数選択)(分野・教養分野)

どのような学びが活用できたか尋ねたところ、いずれの分野でも「専門的知識や技術」を挙げる者が多かった。ただし文化・教養分野は4割以上が「特になし」と回答した。

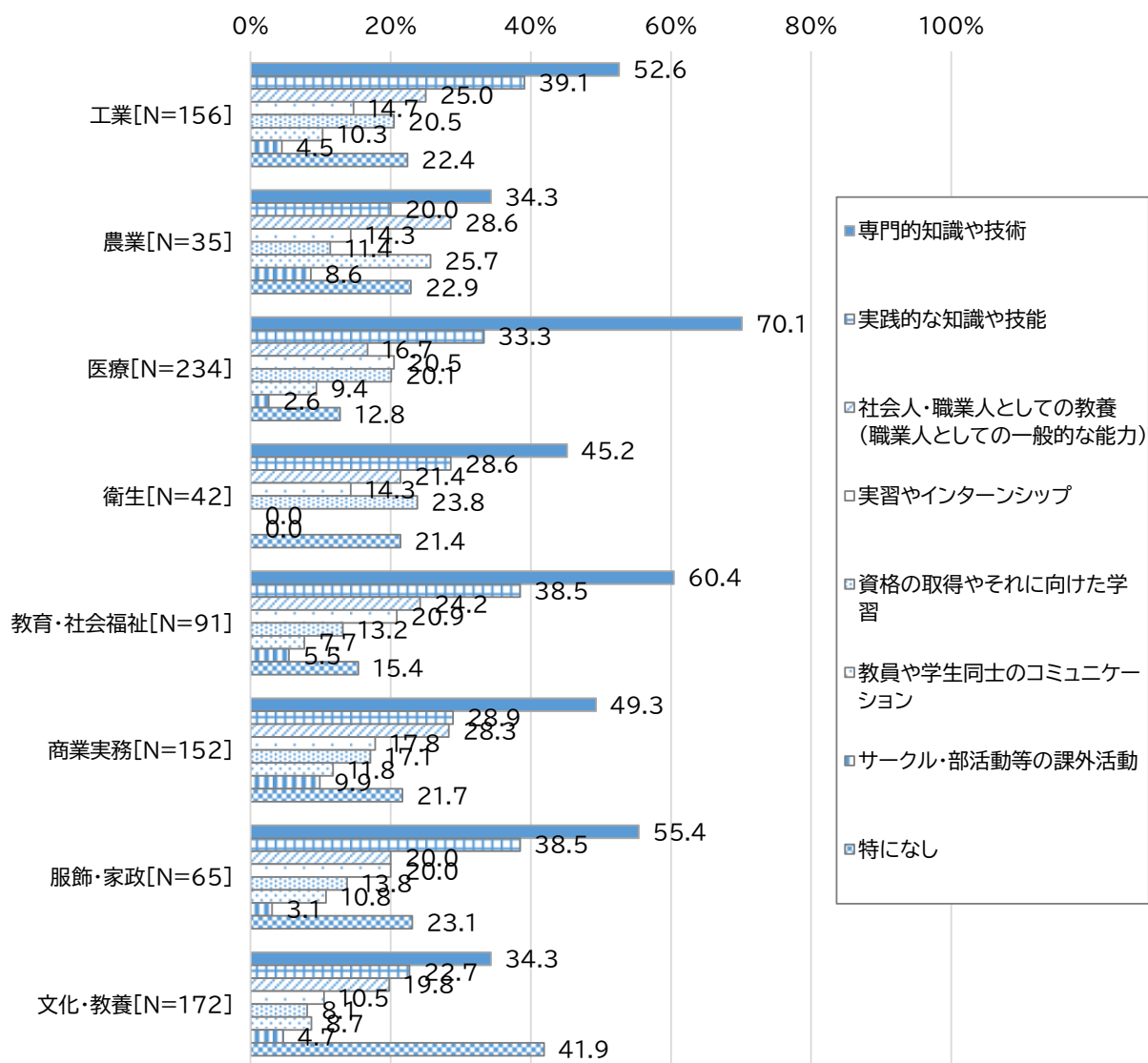


図 3-21 初職において活用できた専門学校の学修(複数選択)(分野別)

9) 仕事の満足度(Q29)

農業分野、衛生分野、文化・教養分野については、満足度が他の分野に比べ低い。特に衛生分野においては、「大変満足している」が7.1%と他に比べてかなり低い割合にとどまっている。

なお、従業員規模別に見ても、就職先の従業員規模が大きいほど、満足していると回答しているわけではない。

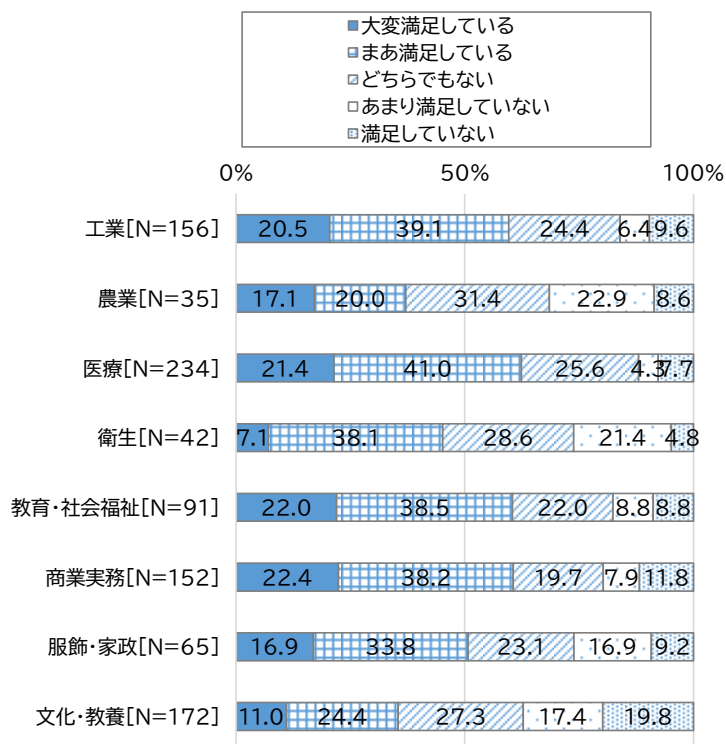


図 3-22 初職の仕事の満足度(単数選択)(分野別)

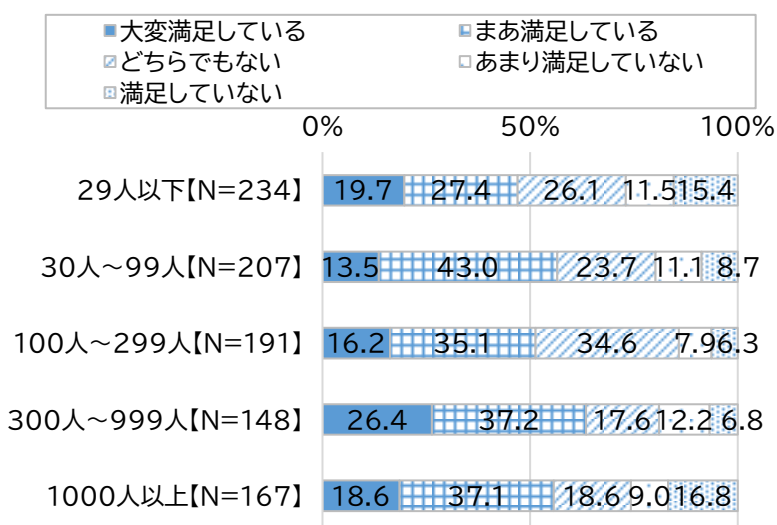


図 3-23 【参考】初職の仕事の満足度(単数選択)(従業員数別)

10) 退職・転職(Q30、Q31、Q32、Q33)

全体で 60%、いずれの分野でも半数を超える者が初職を退職している。特に服飾・家政分野は 8 割近くが退職している。

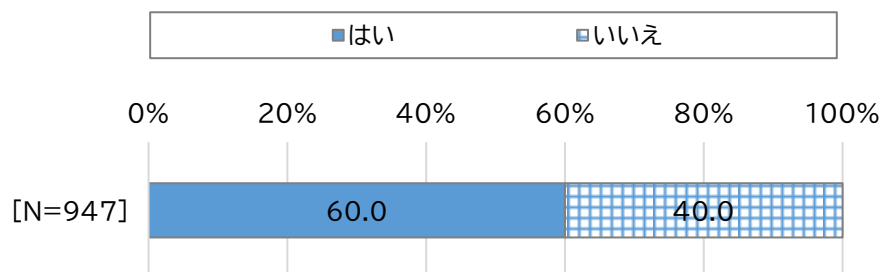


図 3-24 初職の退職有無(単数選択)

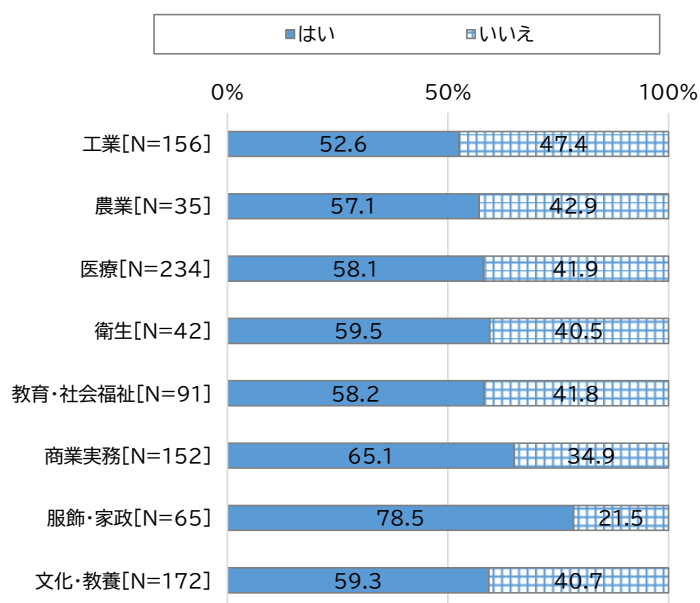


図 3-25 初職退職の有無(単数選択)(分野別)

退職理由としては、「賃金が安い」が27.5%、「人間関係に悩みがあったため」が25.7%、「労働時間が長い」が16.7%と多くなっている。

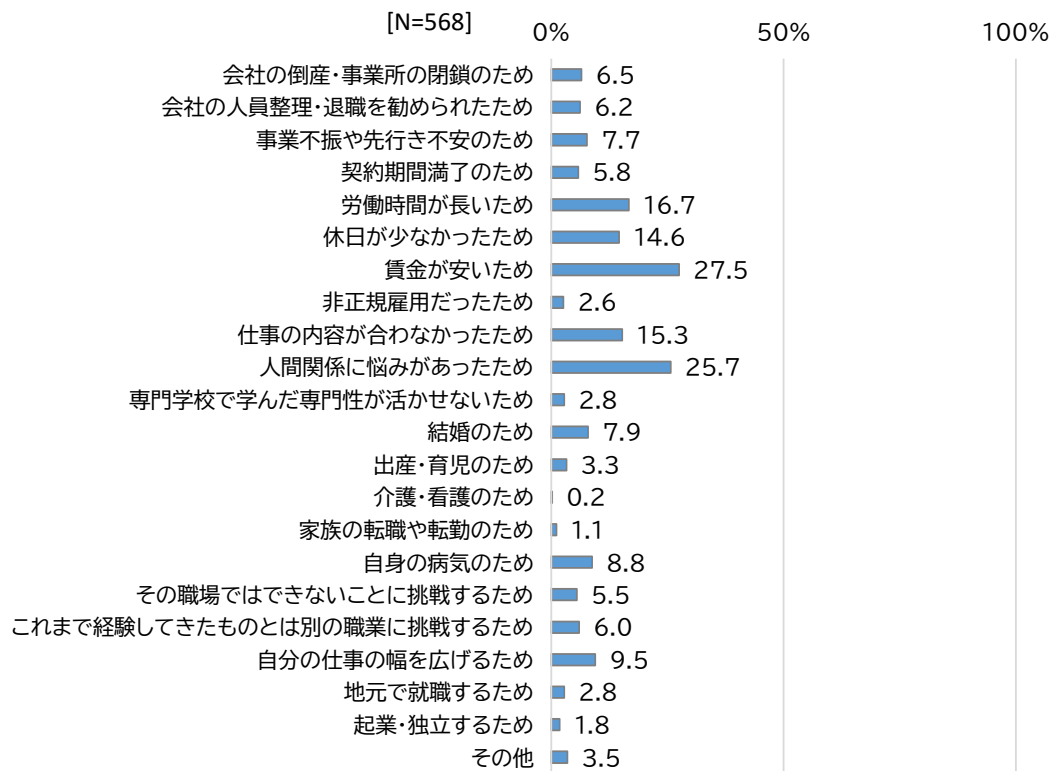


図 3-26 初職の退職理由(複数選択)

転職経験については、85.9%が「ある」と答えており、転職回数は1回の者が56.6%と最も多い。一方で14.1%は転職の経験がない。つまり、初職を退職したのちに仕事に就いていない人が一定数存在することが分かる。なお、転職者の多寡に男女差はない。

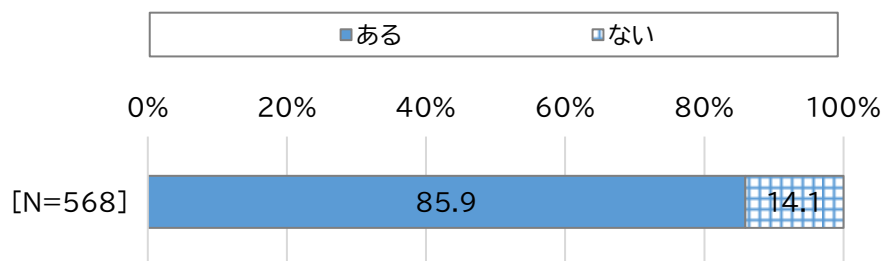


図 3-27 転職経験の有無(単数選択)

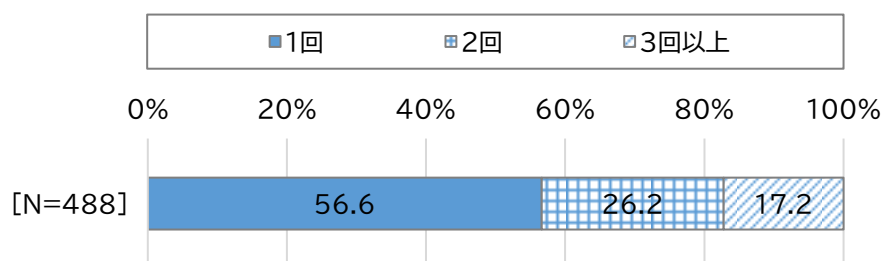


図 3-28 転職回数(単数選択)

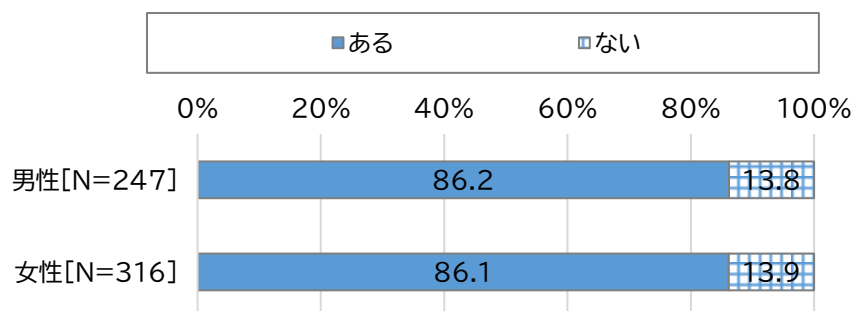


図 3-29 転職経験の有無(単数選択)(男女別)

11) 同一都道府県内就職者の状況

学校所在地と就職先の所在地が同一都道府県内か否かの別で見ると、初職の年収については県外就職の方が高くなっている。

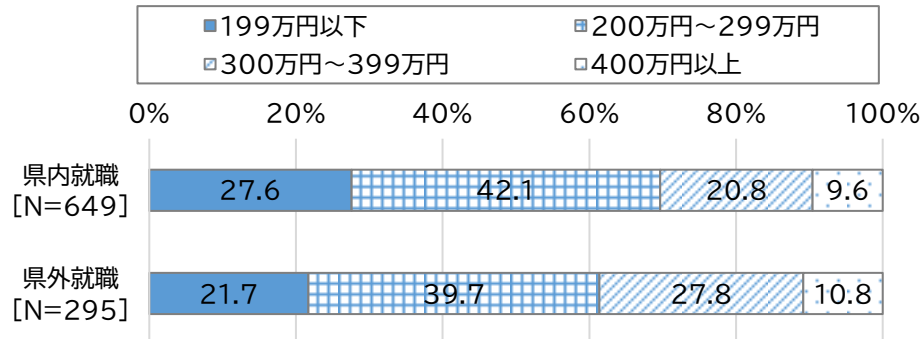


図 3-30 初職初年度の年収(単数選択)(同一都道府県内就職別)

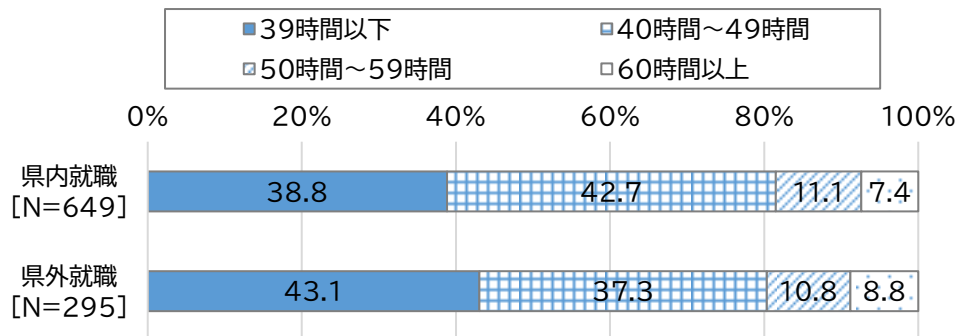


図 3-31 初職初年度の週平均労働時間(単数選択)(同一都道府県内就職別)

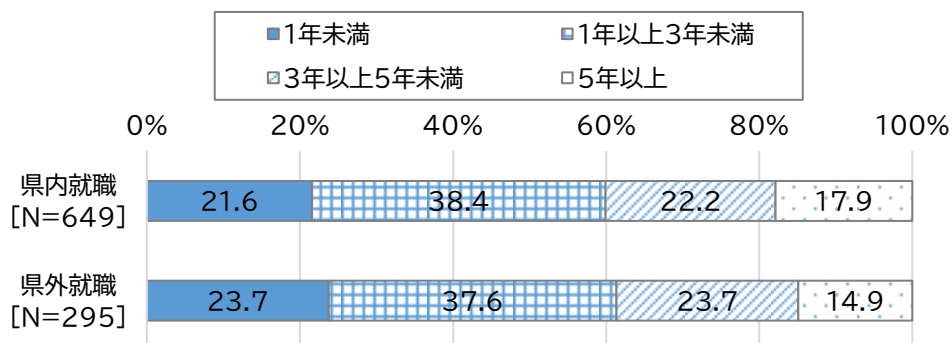


図 3-32 初職の勤続年数(単数選択)(同一都道府県内就職別)

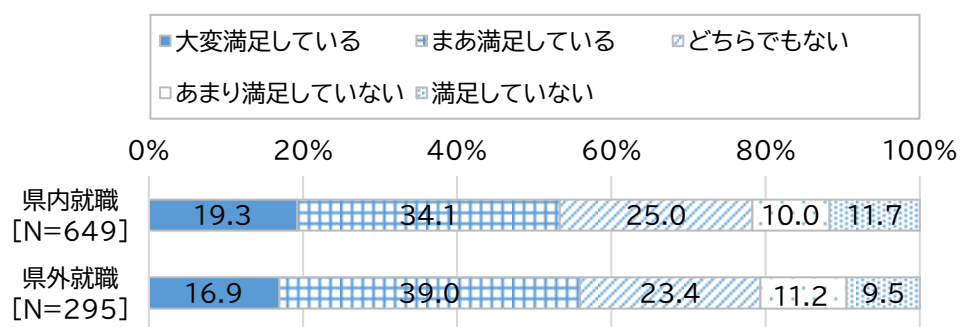


図 3-33 初職の仕事の満足度(単数選択)(同一都道府県内就職別)

12) 同一経済圏内就職者の状況

学校所在地と就職先の所在地が同一経済圏内か否かの別で見ると、初職の年収については同一経済圏外就職の方が高く、労働時間も短くなっている。

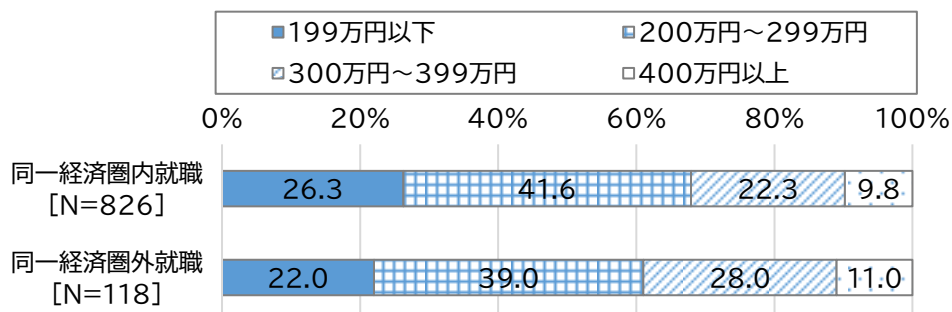


図 3-34 初職初年度の年収(単数選択)(同一経済圏内就職別)

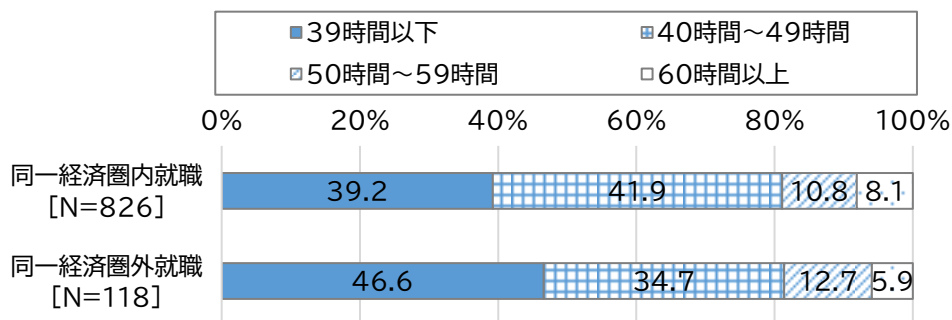


図 3-35 初職初年度の週平均労働時間(単数選択)(同一経済圏内就職別)

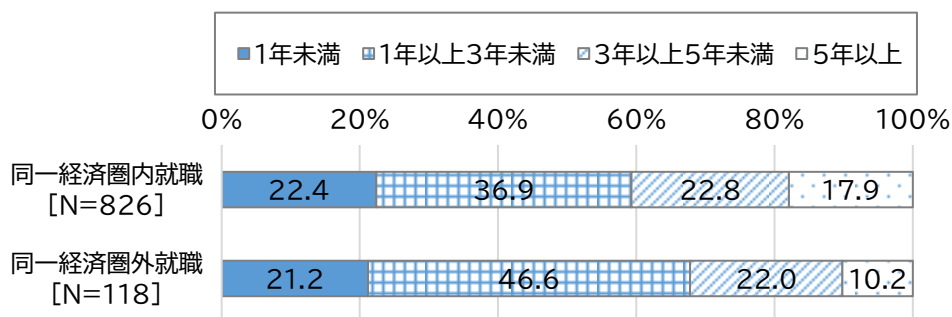


図 3-36 初職の勤続年数(単数選択)(同一経済圏内就職別)

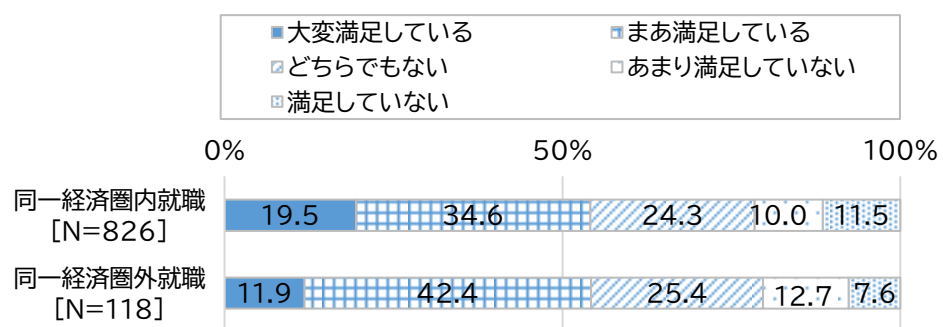


図 3-37 初職の仕事の満足度(単数選択)(同一経済圏内就職別)

(3) 現在の仕事

1) 転職後の業種(Q36)

分野ごとに転職先(現在の仕事)の業種を見ると、初職に比べて幅広い業種に就職している傾向がある。農業については、「農業・林業」への転職ではなく、「製造業」への転職割合が最も大きい。医療分野についても転職先が「医療・福祉」であると回答した割合は 65%であり、初職に比べて他の業種に就職している割合も大きくなっている。

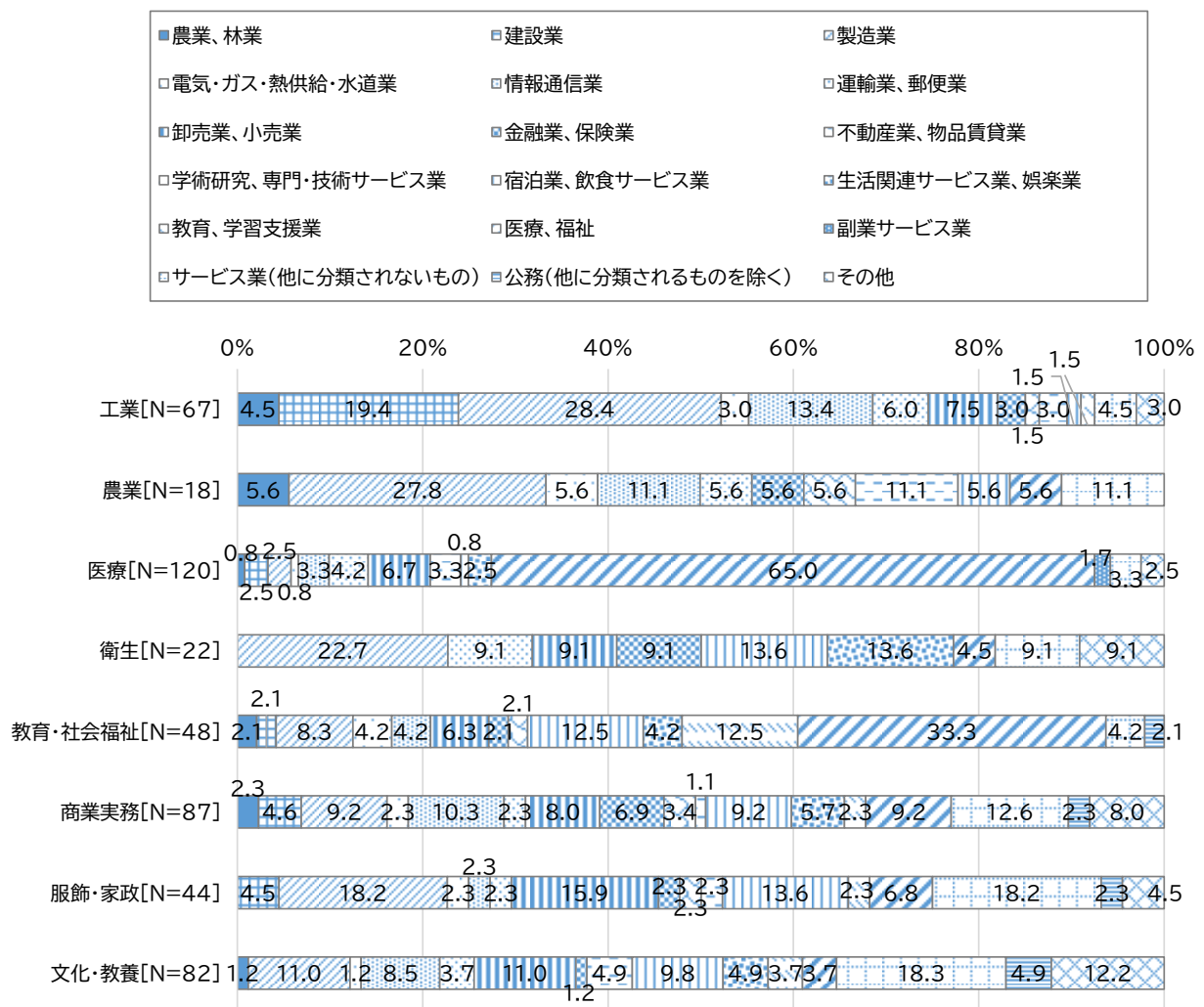


図 3-38 現在の仕事(転職後)の業種(単数選択)(分野別)

初職の業種ごとに転職先(現在の仕事)の業種を見ると、ほぼすべての業種で、初職と同じ業種に就職している傾向がある。

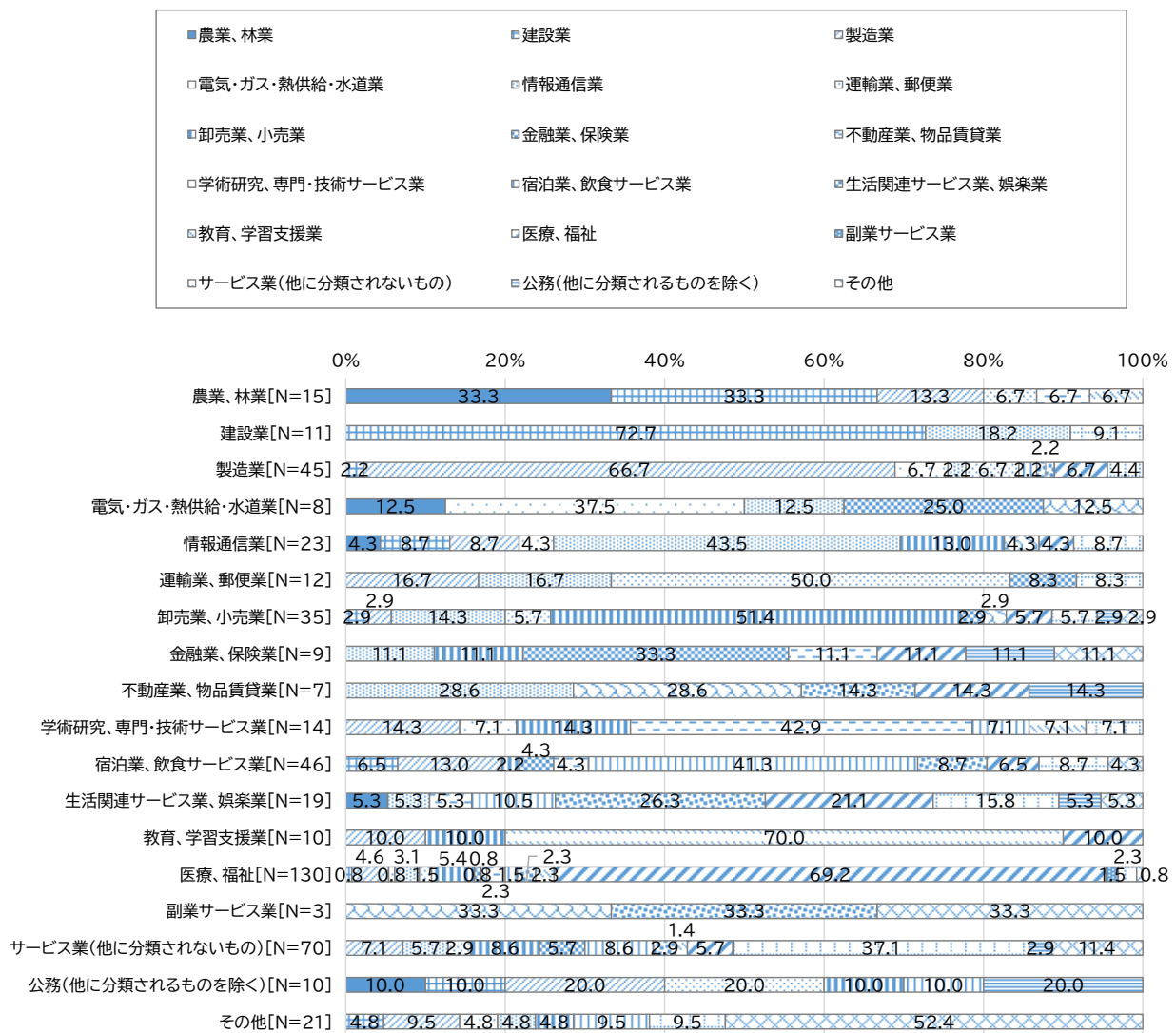


図 3-39 初職と現在の仕事(転職後)の業種

2) 年収(SQ40、Q41)

初職にとどまっている者においては、初職初年度と比較して、300 万円以上と回答している割合が農業分野、教育・社会福祉分野を除き、全体として大きくなっている。特に工業分野(28.8%)・医療分野(29.2%)、商業実務分野(22.6%)については、400 万円以上と回答している割合が他の分野に比べると大きい。

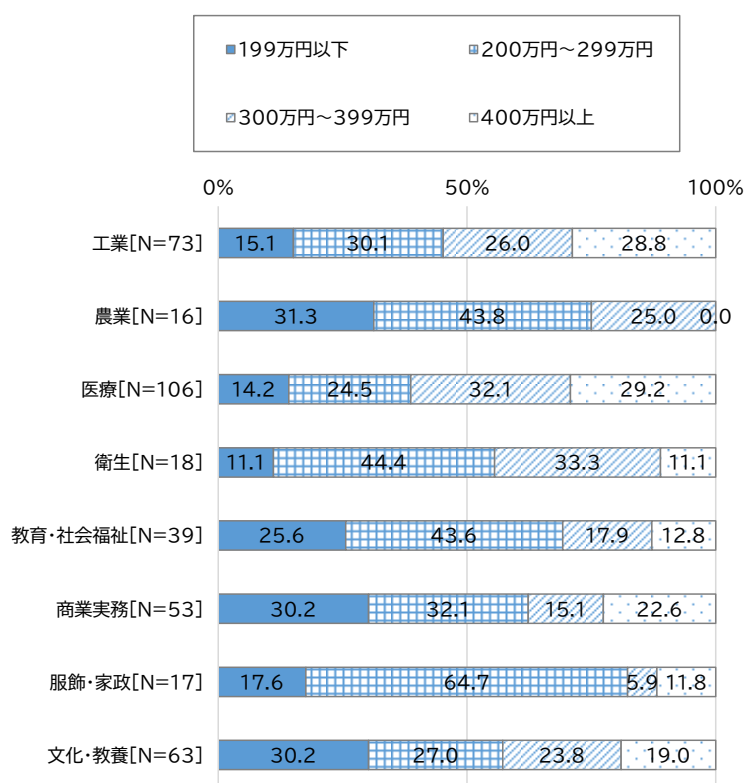


図 3-40 現在の仕事(転職なし)の年収(単数選択)(分野別)

転職者については、全分野的に 200 万円～299 万円の割合が比較的大きい傾向は初職時と同様であるものの、初職初年度と比べて 300 万円以上の割合が、文化・教養分野を以外の分野で大きくなっている。

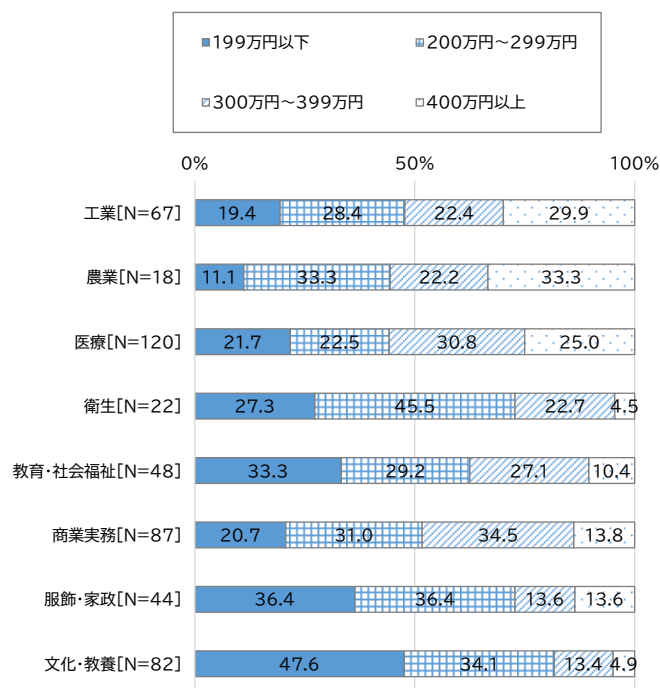


図 3-41 現在の仕事(転職後)の年収(単数選択)(分野別)

3) 専門学校での学びとの関連(Q25×Q44)

初職で専門学校の学びと関連のある仕事に就いた者は、転職後の現在の仕事も専門学校の学びと関連がある傾向にある。

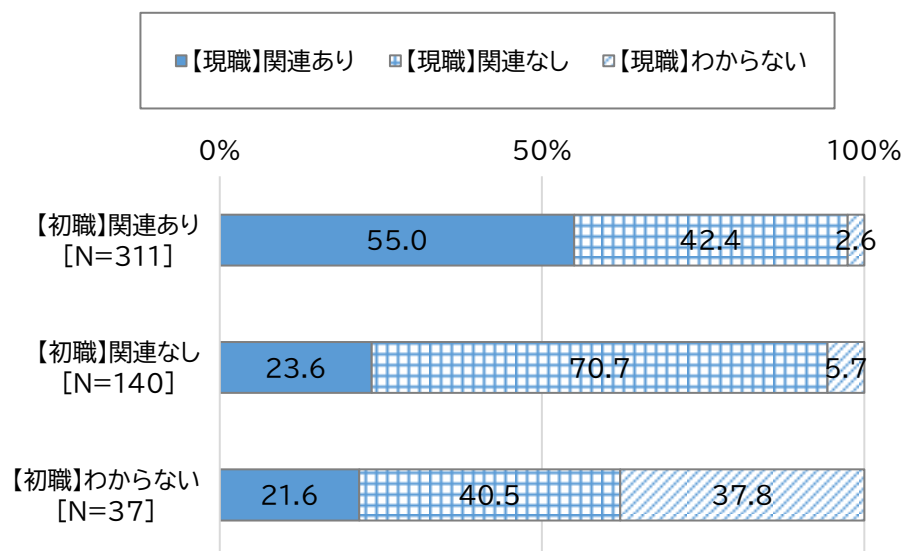


図 3-42 初職及び現在の仕事(転職後)と専門学校での学びとの関連

初職及び転職後の現在の仕事と専門学校での学修の関連性を、分野別に見ると、工業分野、医療分野、教育・社会福祉分野は、初職・現在の仕事ともに、関連があると回答した割合が比較的高い。

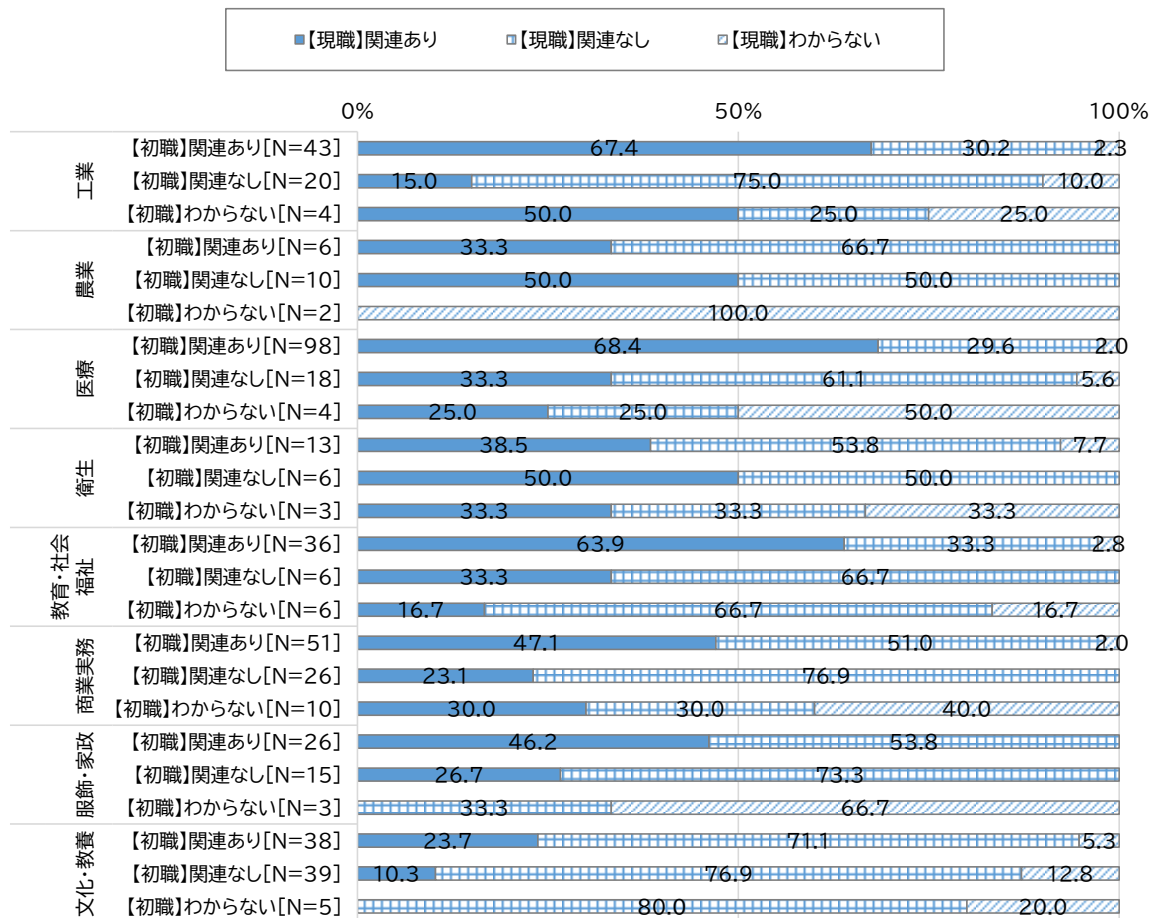


図 3-43 初職及び現在の仕事(転職後)と専門学校での学びとの関連(分野別)

4) 仕事の満足度

初職にとどまっている者については、医療分野 69.8%、商業実務分野 58.5%、工業分野 56.1%、衛生分野 55.6%、農業分野 50.0%が現在の仕事に満足していると答えている一方で、教育・社会福祉分野、服飾・家政分野、文化・教養分野については満足している割合が半数を下回っている。

なお、従業員規模別に見ると、おおむね勤務先の従業員規模が大きいほど、満足していると答えている。

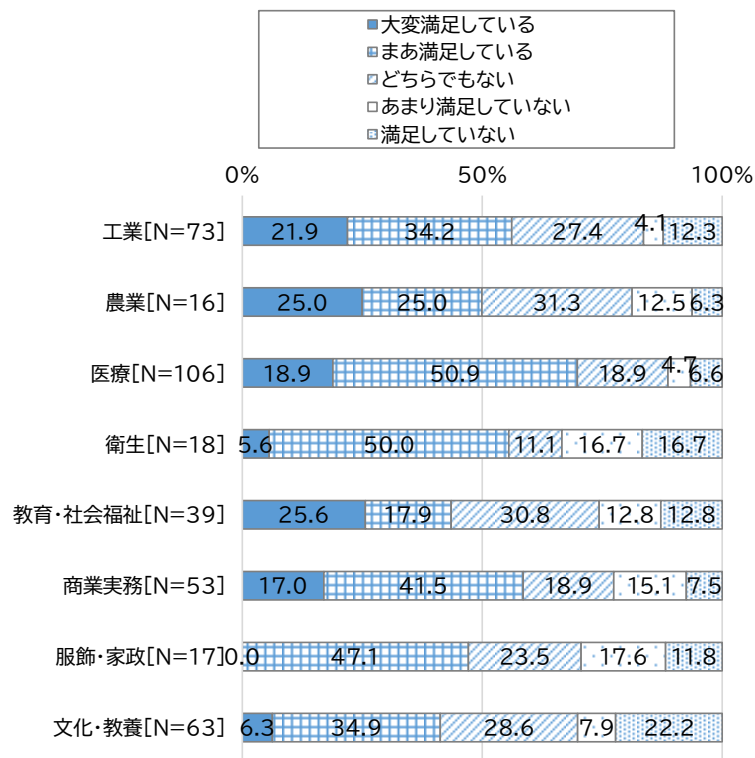


図 3-44 現在の仕事(転職なし)の満足度(単数選択)(分野別)

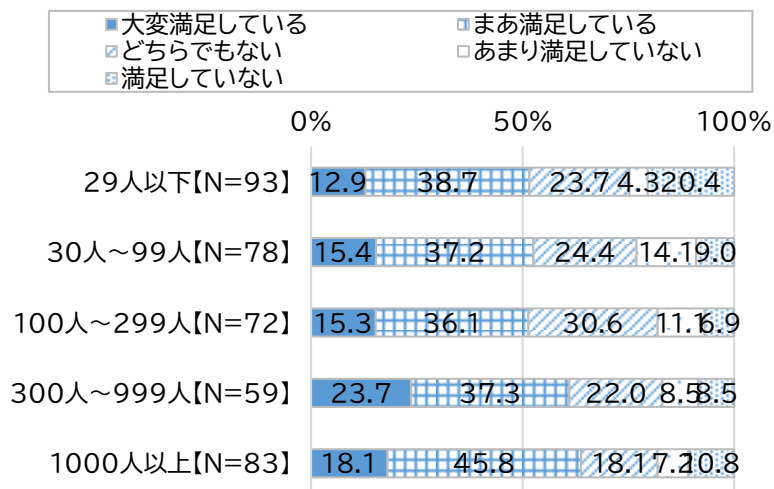


図 3-45 【参考】現在の仕事(転職なし)の満足度(単数選択)(従業員数別)

転職者については、衛生分野、文化・教養分野を除いて、満足している割合が半数を上回っており、工業分野(67.2%)、農業分野(66.6%)、医療分野(61.7%)、教育・社会福祉分野(73.0%)については、6割を超える者が現在の仕事に満足していると答えている。一方で、衛生分野の満足度は低い。

なお、従業員規模別に見ると、おおむね勤務先の従業員規模が大きいほど、満足していると答えている。

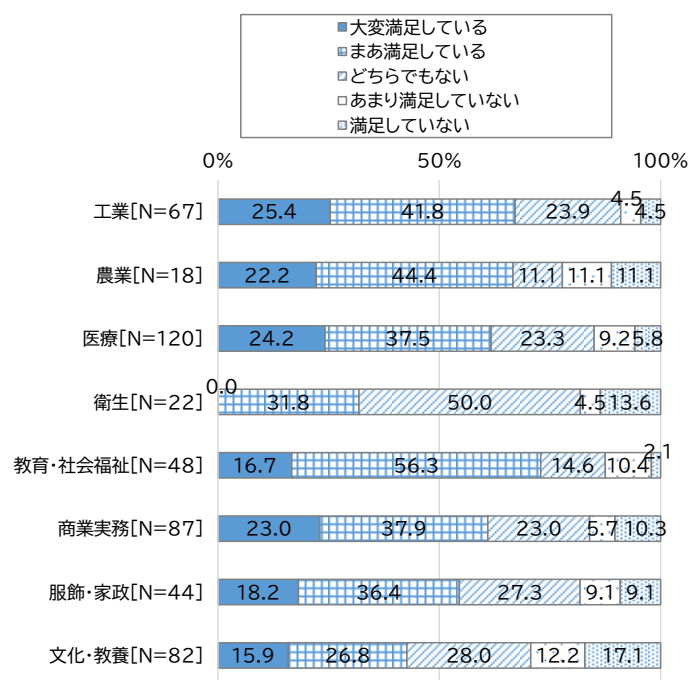


図 3-46 現在の仕事(転職後)の満足度(単数選択)(分野別)

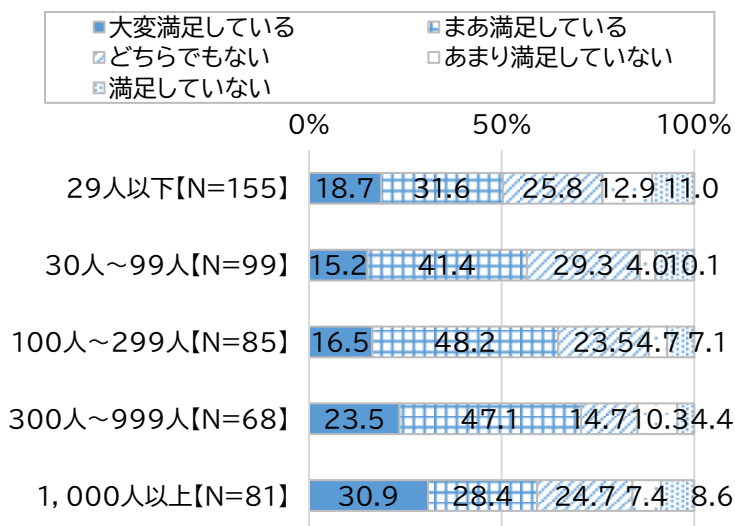


図 3-47 【参考】現在の仕事(転職後)の満足度(単数選択)(従業員数別)

5) 就職時と現時点の雇用形態

就職時と現時点での雇用形態を初職の雇用形態別に見ると、初職と同じ雇用形態の割合がいずれも最も大きい。一方で、性別で見ると、男性では非正規社員から正社員に変化している割合が、女性では正社員から非正規社員に変化している割合が大きい。

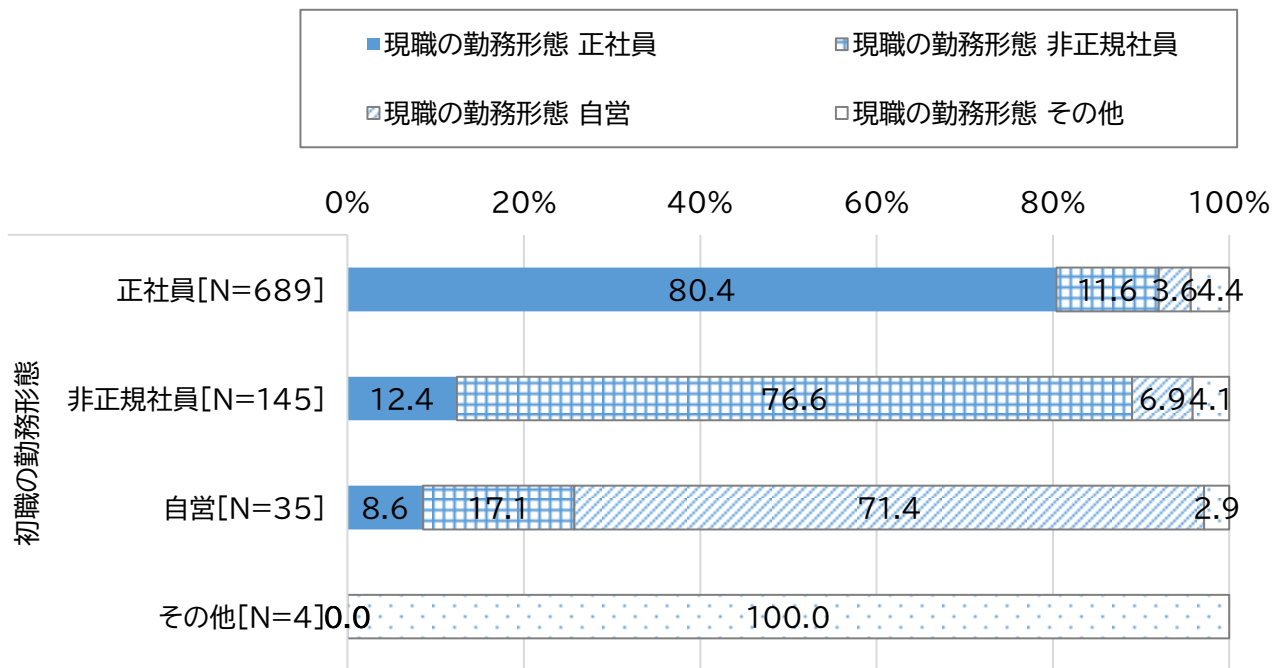


図 3-48 初職及び現在の仕事の勤務形態

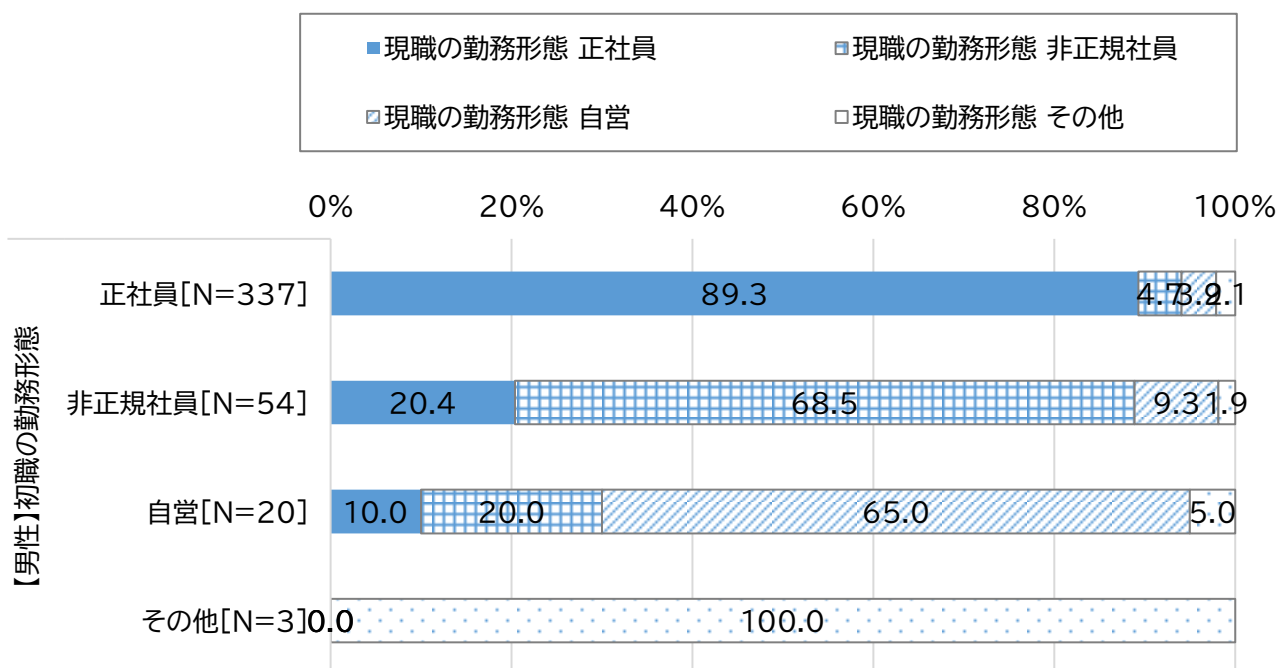


図 3-49 初職及び現在の仕事の勤務形態(男性)

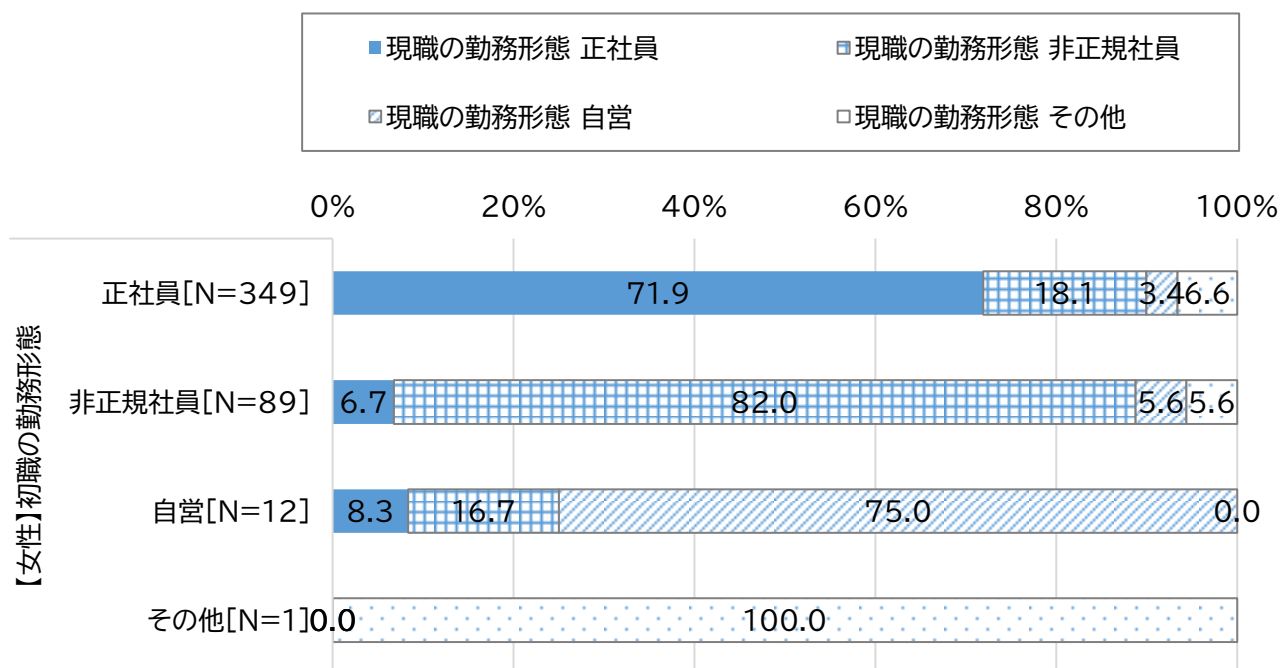


図 3-50 初職及び現在の仕事の勤務形態(女性)

6) 就職時と現時点の仕事

現時点で1年以上働いている方について転職有無別に見ると、初職を退職していない方は労働時間が増加している割合が大きく、転職経験者は労働時間が減少している割合が大きい。仕事の満足度については転職経験者において満足度が向上した割合、低下した割合とも大きくなっている。

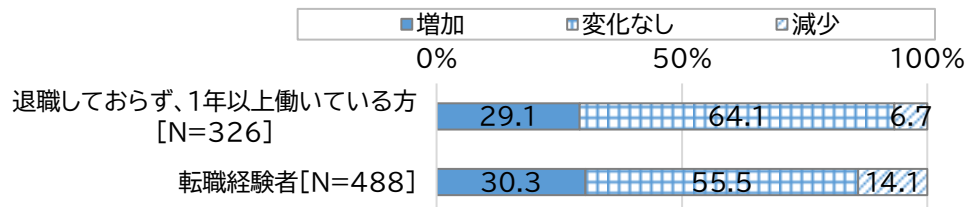


図 3-51 年収の変化(転職有無別)

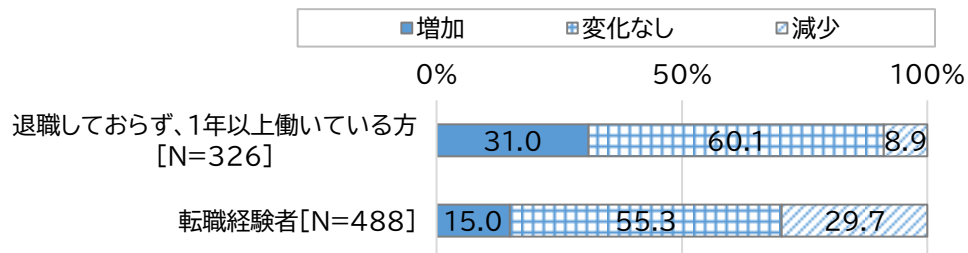


図 3-52 労働時間の変化(転職有無別)

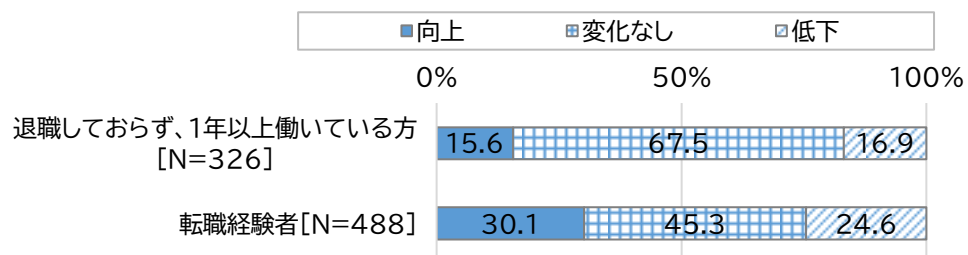


図 3-53 仕事の満足度の変化(転職有無別)

7) 卒業後年数による比較

卒業後の年数別に見ると、男性は卒業後年数の経過により「1-3 年目」と比較して「4-6 年目」「7 年以上」では年収は増加している。一方で女性の「7 年以上」では同様の傾向は見られず、男性と比較しても労働時間が短くなっており、非正規社員としての就労が増加している。ライフイベント等により働き方が変化している可能性がある。

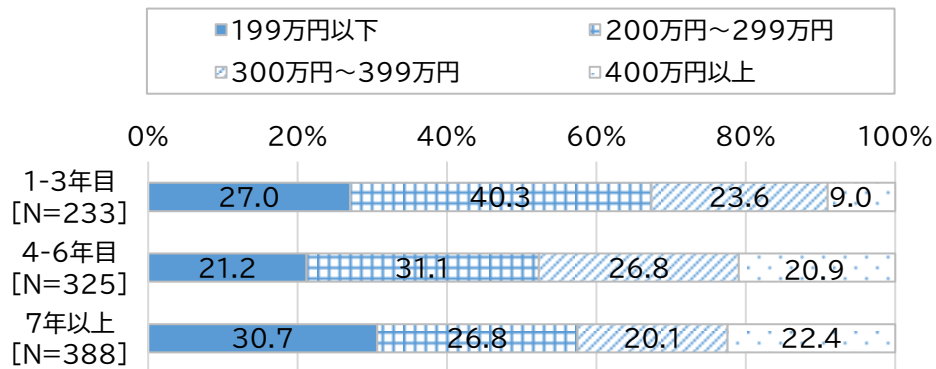


図 3-54 年収(単数選択)(卒業後年数別)

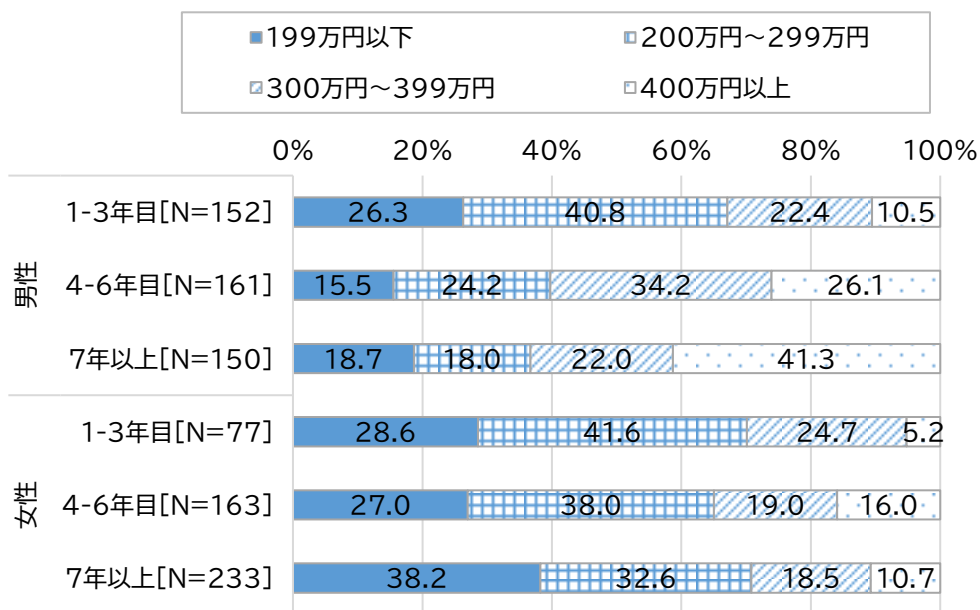


図 3-55 年収(単数選択)(卒業後年数・男女別)

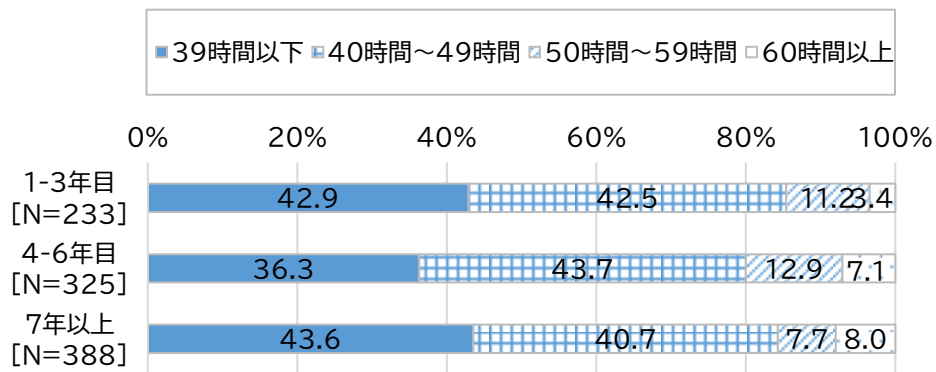


図 3-56 労働時間(単数選択)(卒業後年数別)

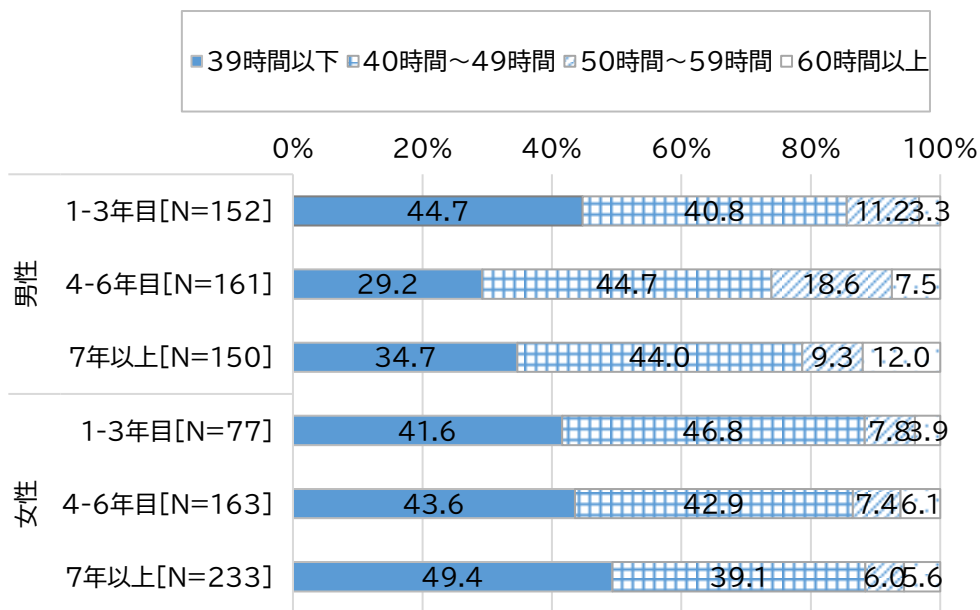


図 3-57 労働時間(単数選択)(卒業後年数・男女別)

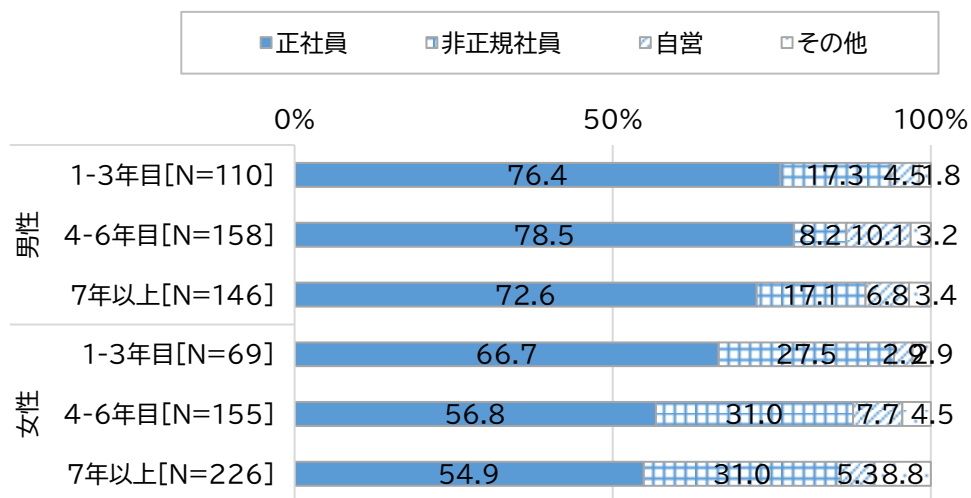


図 3-58 勤務形態(単数選択)(卒業後年数・男女別)

仕事の満足度は、満足している(「大変満足している」「まあ満足している」の合計)という回答が女性では卒業後年数の経過とともに減少している。ライフイベント等により働き方が変化していることが影響している可能性がある。

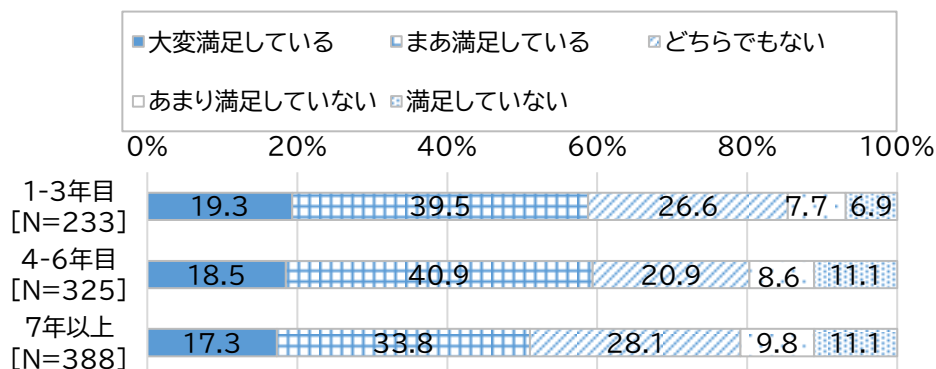


図 3-59 仕事の満足度(単数選択)(卒業後年数別)

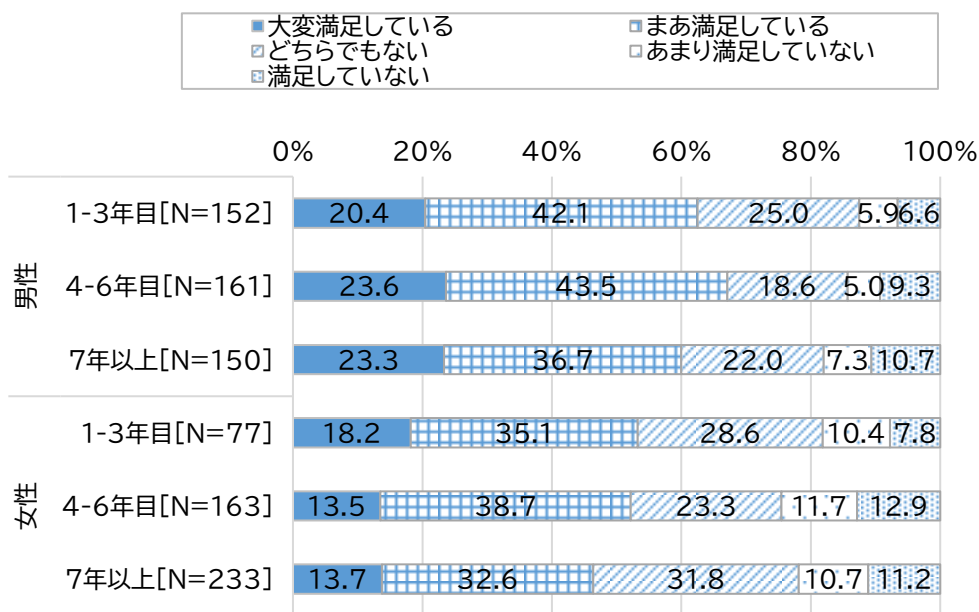


図 3-60 仕事の満足度(単数選択)(卒業後年数・男女別)

(4) 卒業後のキャリア全般

1) キャリア全般への満足度(Q49)

特に衛生分野、文化・教養分野については、キャリア全般への満足度が低い。

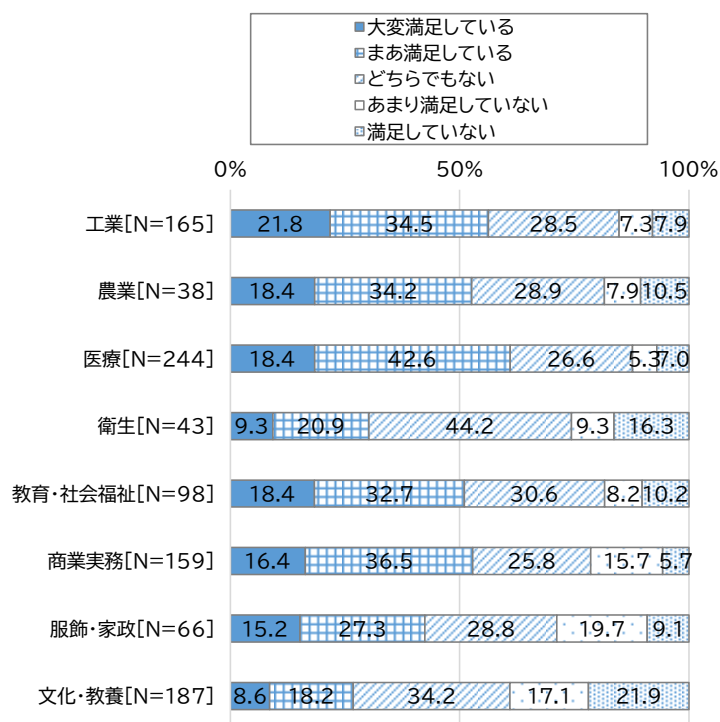


図 3-61 キャリアの満足度(単数選択)(分野別)

卒業後の年数による満足度の違いについては、年数が浅い方が比較的満足度が高いが、あまり顕著な傾向は見られなかった。

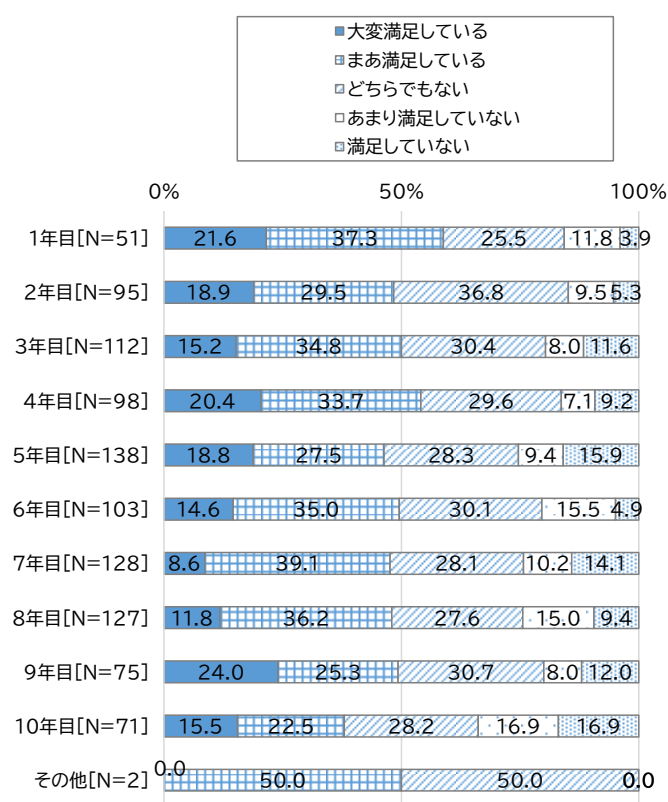


図 3-62 キャリアの満足度(単数選択)(卒業後年数別)

2) キャリア形成のための卒業後の努力(Q50)

いずれの項目でも「どちらでもない」とする回答が比較的多いが、特に自分の業務の遂行に力を注いだと回答する割合が、57.9%と高くなっている。一方で、自主的な学習は他に比べると比較的力量を入れていない傾向がある。

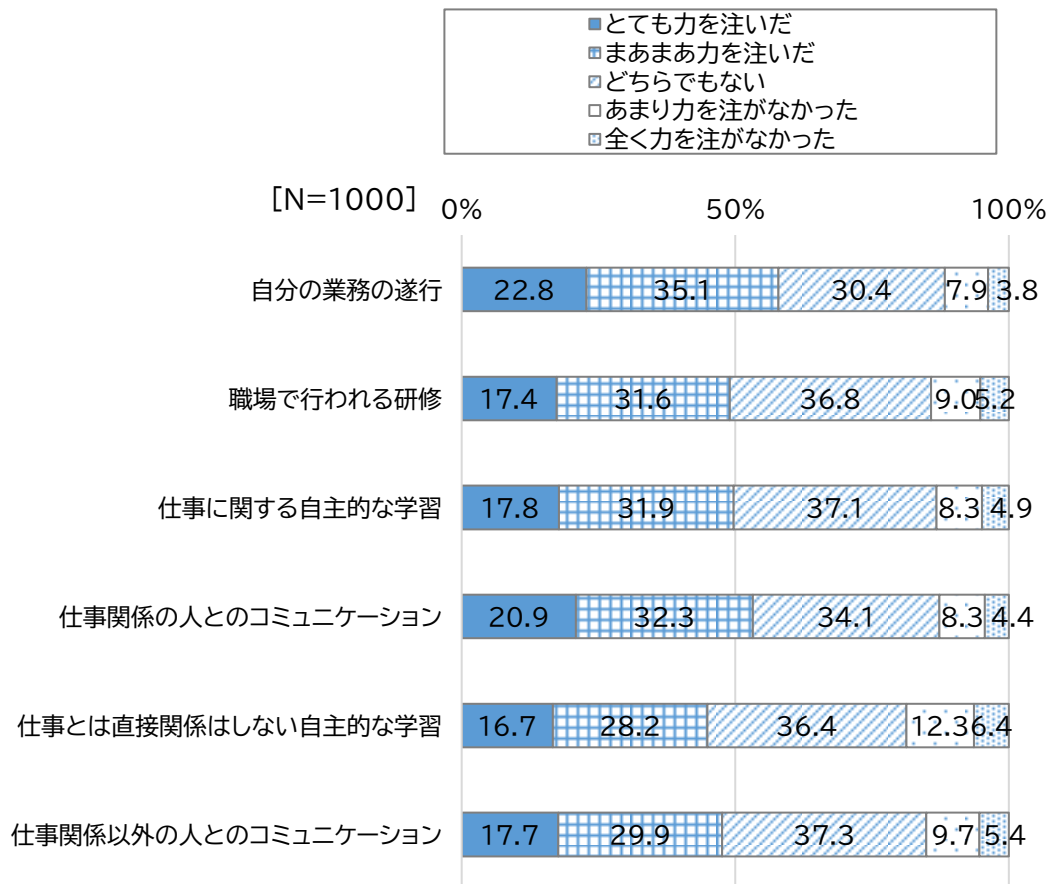


図 3-63 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)

分野別に特に学習について見ると、農業分野、医療分野、商業実務分野、服飾・家政分野等は職場で行われる研修や自主的な学習に力を注いだ割合が大きい。

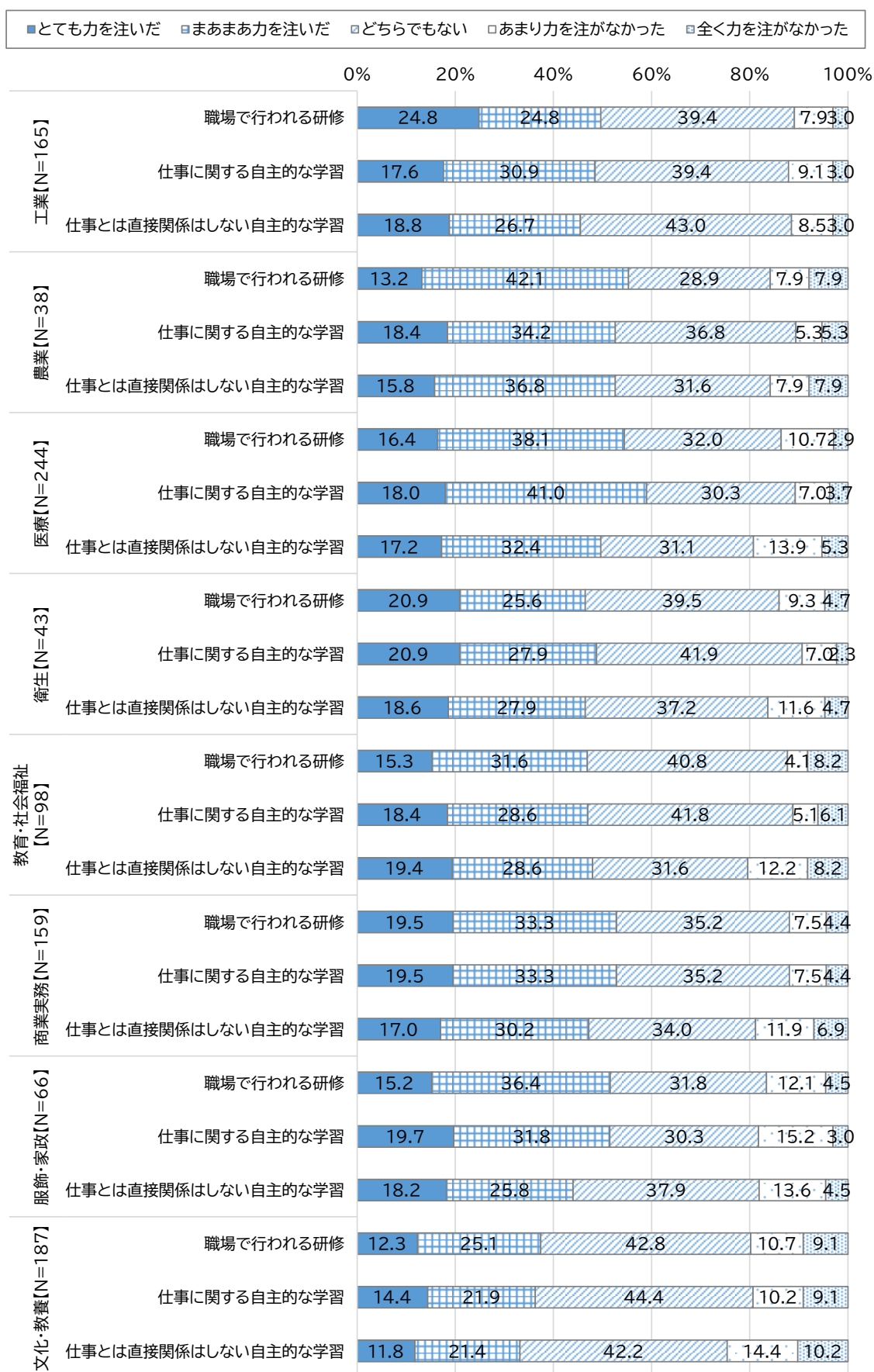


図 3-64 専門学校卒業後の学びの状況(単数選択)(分野別)

3) キャリア形成における専門学校で学んだことの有効性(Q51)

専門学校における学習内容のうち自身のキャリア形成において役立っていると感じていることについて、「教養(職業基礎能力としての品位・一般常識・コミュニケーション力・マナー等)を深めること」が「とても役に立つ」「まあ役に立つ」を合わせて 51.1%と最も高いが、他の項目についても約半数が役立っていると感じている。

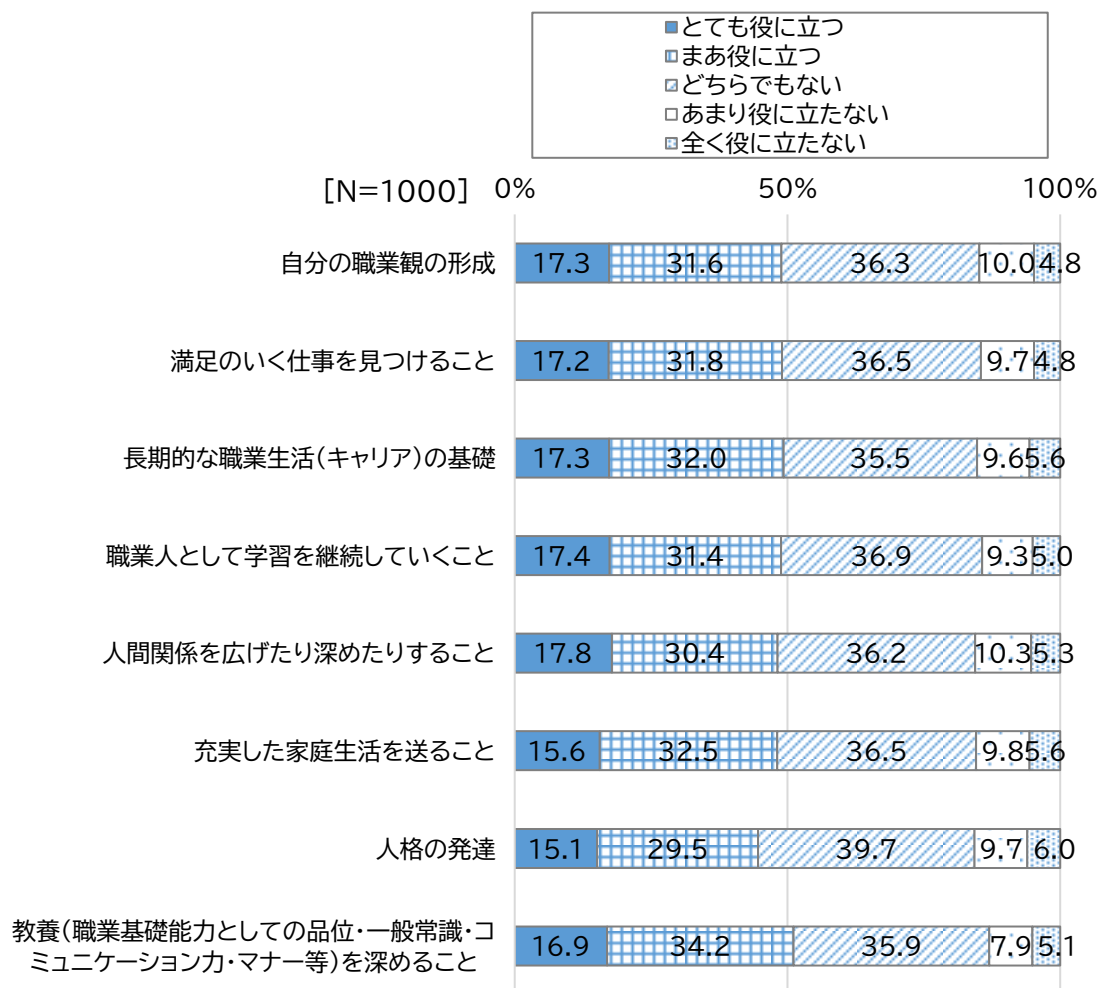


図 3-65 キャリア形成における専門学校で学んだことの有効性(単数選択)

4) 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(Q52)

専門学校の学修のうち、影響を受けていると回答している割合が高いものは「専門的な知識・技能を身につけること」「専門分野に就職すること」の割合が比較的高い。一方で、「自身で開業すること」の割合が低い。

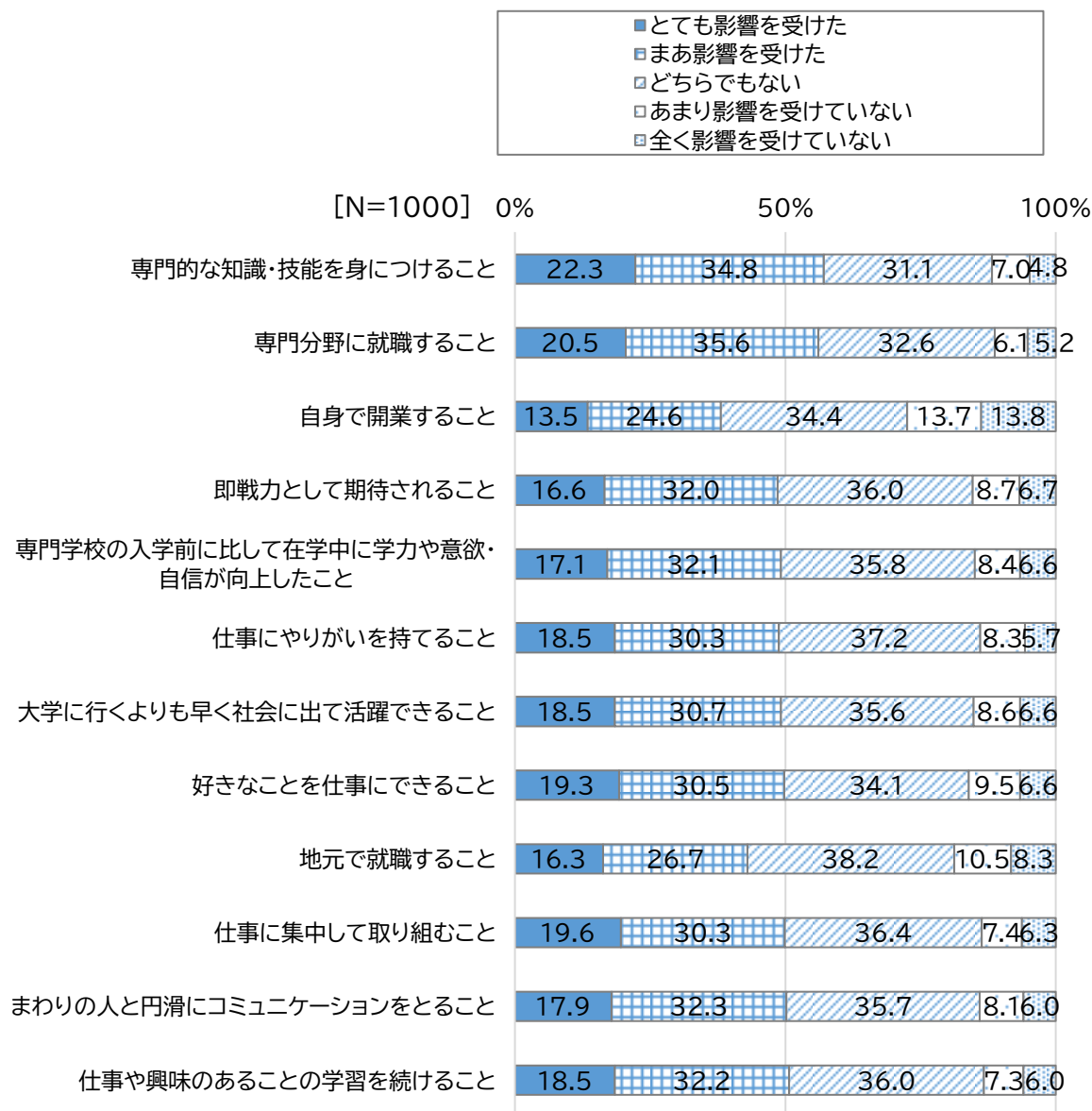


図 3-66 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(単数選択)

分野別に見ても上記傾向はおおむね同様だが、農業分野においては「専門学校の入学前に比して在学中に学力や意欲・自信が向上した」について、68.5%が影響を受けたと回答している。

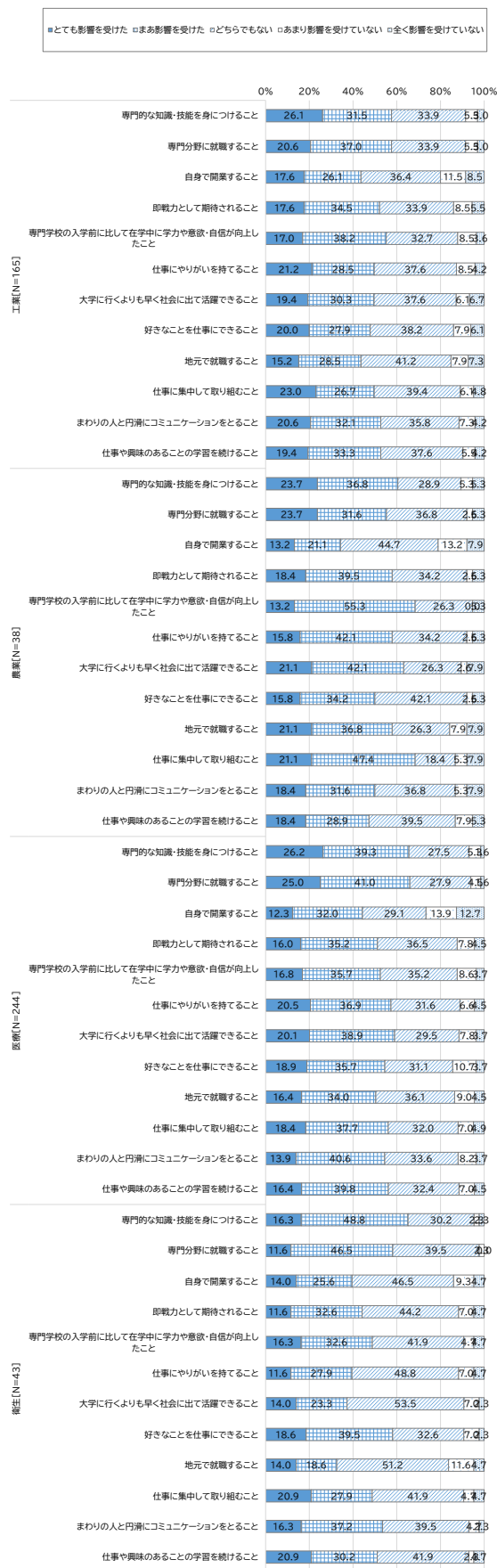


図 3-67 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(単数選択)(分野別)(1/2)

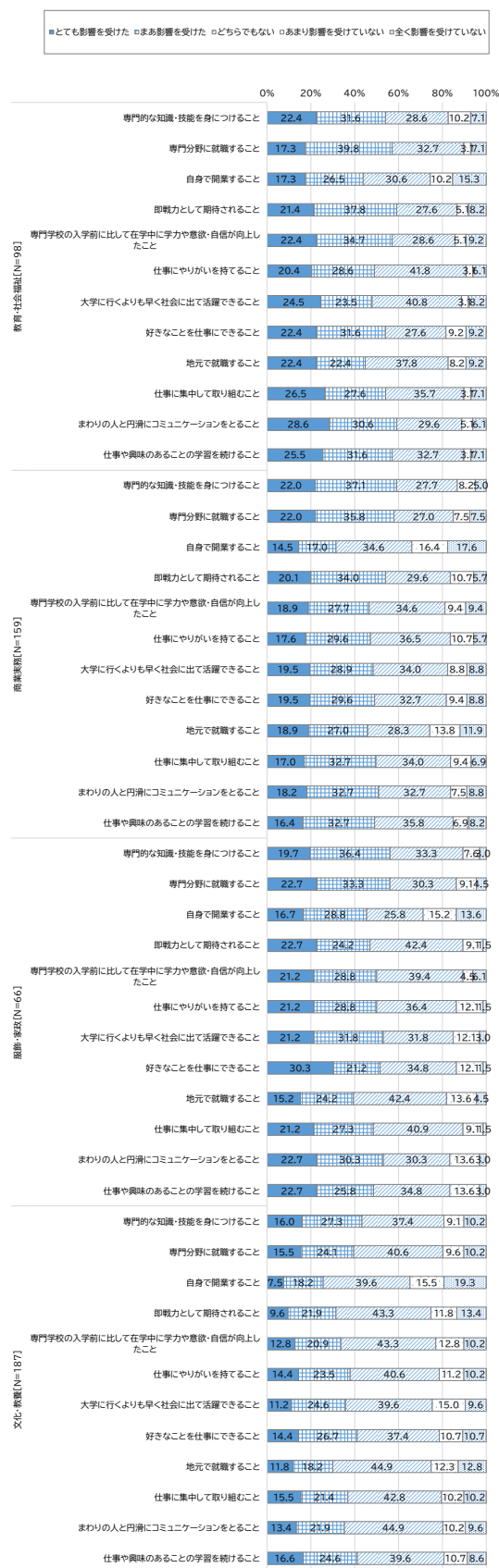


図 3-68 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(単数選択)(分野別)(2/2)

5) 専門学校教育において重要なこと(Q53)

これまでの自身のキャリアから専門学校で重要であったと思われる教育内容としては、「職業にすぐ役立つ教育」が 43.4%、「資格取得のための教育」35.5%、「職業に関する一般的な教育」26.4%と職業に直接結び付くような教育内容を重要と捉えている。一方で 28.6%が「特にない」と回答している。

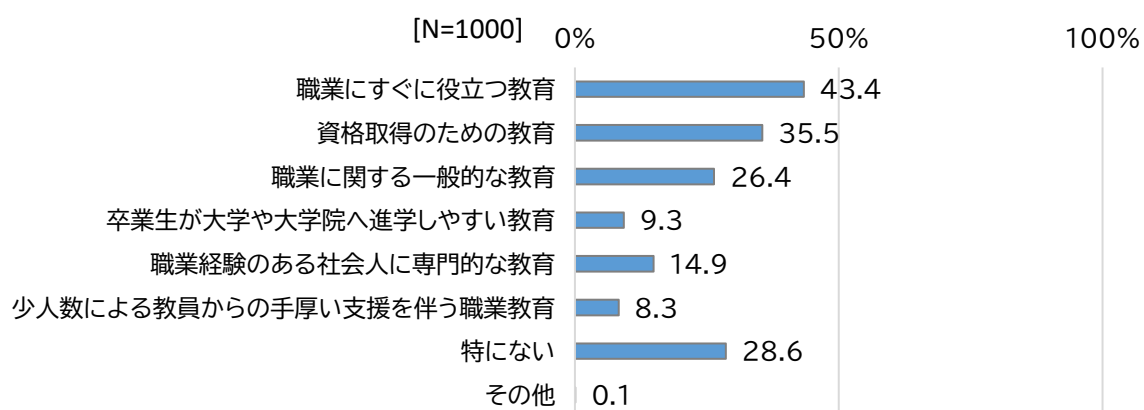


図 3-69 専門学校教育において重要なこと(複数選択)

(5) 在学中の資格取得とキャリア

1) 初職と専門学校での学びとの関連(Q25)

資格取得有無別に見ると、何かしらの資格を取得した者は、初職において学びと関連のある仕事に就いている割合が大きい。なお、主に国家資格を取得していると考えられる学科系統(国家資格系学科)¹¹を除いて比較しても、何かしらの資格を取得した者は、初職において学びと関連のある仕事に就いている割合が大きい。

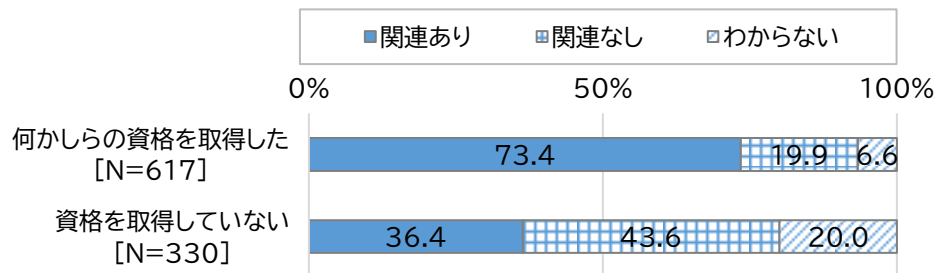


図 3-70 初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)(資格取得有無別)

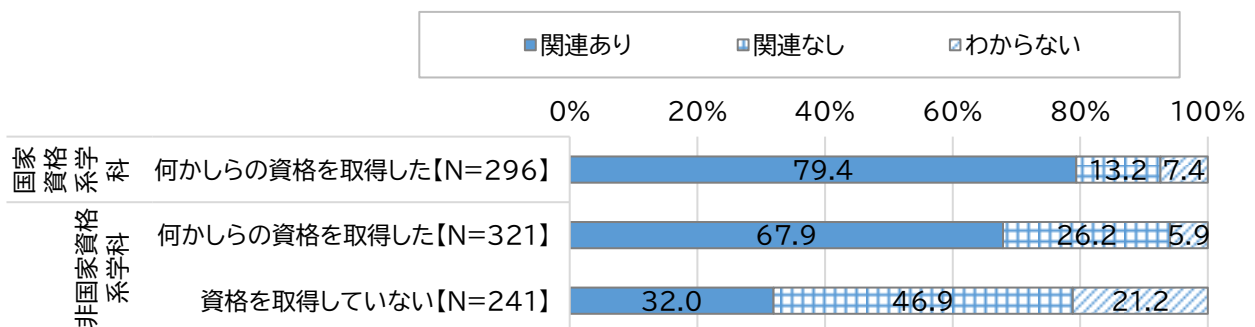


図 3-71 初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)(学科・資格取得有無別)

¹¹ ここでは、自動車・バイク・航空学科系及び医療分野、衛生分野、教育・社会福祉分野の学科を国家資格系学科とした。

2) 初職での専門学校での学びの活用(Q26)

資格取得有無別に見ると、何かしらの資格を取得した者は、初職における専門学校での学びを活用できたとする割合が大きい。なお、国家資格系学科を除いて比較しても何かしらの資格を取得した者は、初職において学びを活用できたとする割合が大きい。

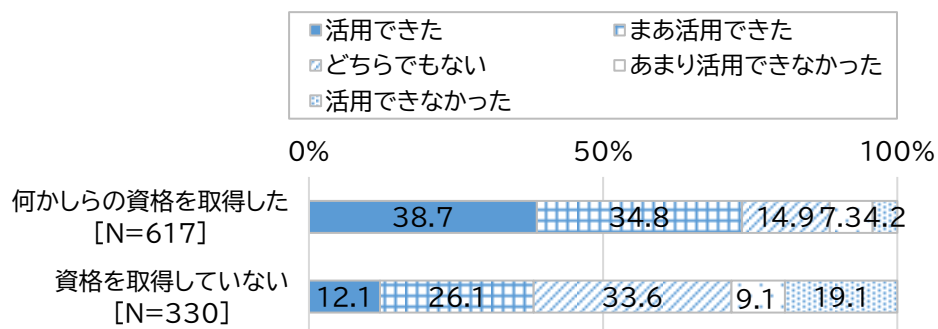


図 3-72 初職での専門学校での学びの活用(単数選択)(資格取得有無別)

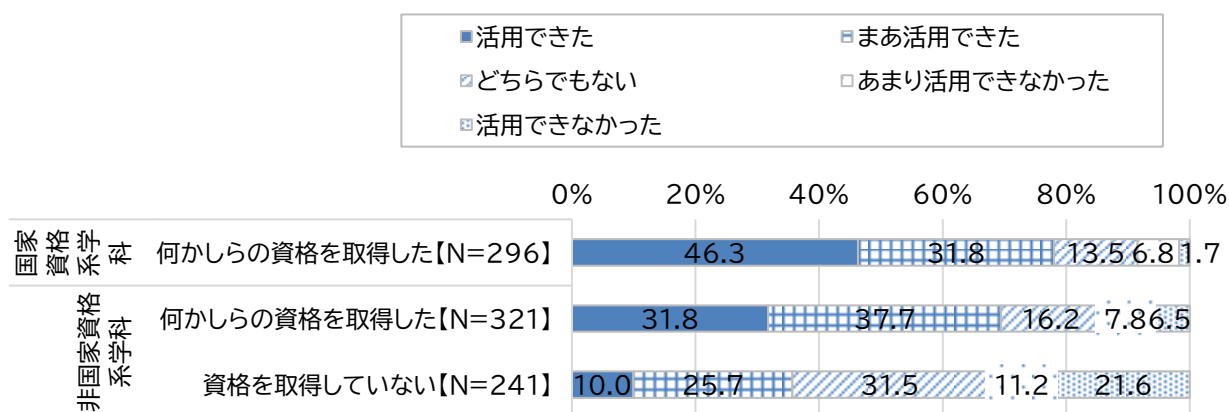


図 3-73 初職での専門学校での学びの活用(単数選択)(学科・資格取得有無別)

3) 初職の仕事の満足度(Q29)

資格取得有無別に見ると、何かしらの資格を取得した者は、初職に満足していると回答している割合が大きい。なお、国家資格系学科を除いて比較しても、同様の傾向である。

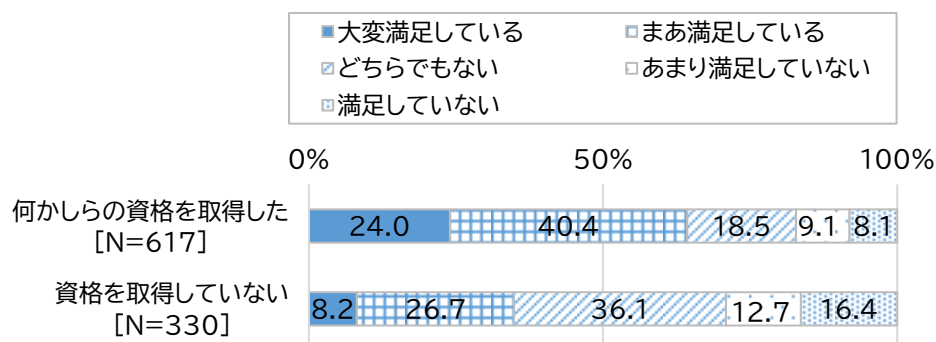


図 3-74 初職の仕事の満足度(単数選択)(資格取得有無別)

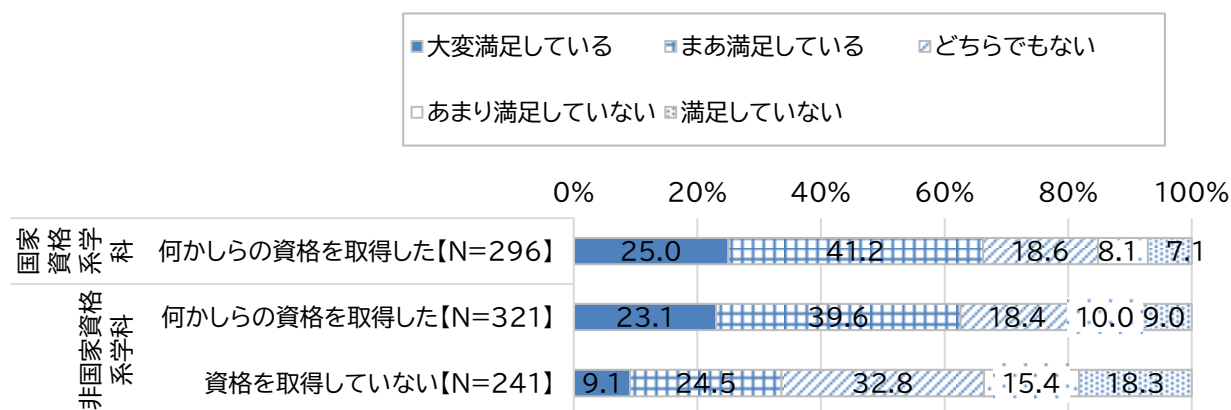


図 3-75 初職の仕事の満足度(単数選択)(学科資格取得有無別)

4) キャリア形成のための卒業後の努力(Q50)

資格取得有無別に見ると、何かしらの資格を取得した者は、卒業後も業務の遂行やコミュニケーション、研修や自主的な学習などに力を注いでいる割合が大きい。なお、国家資格系学科を除いて比較しても、同様の傾向である。

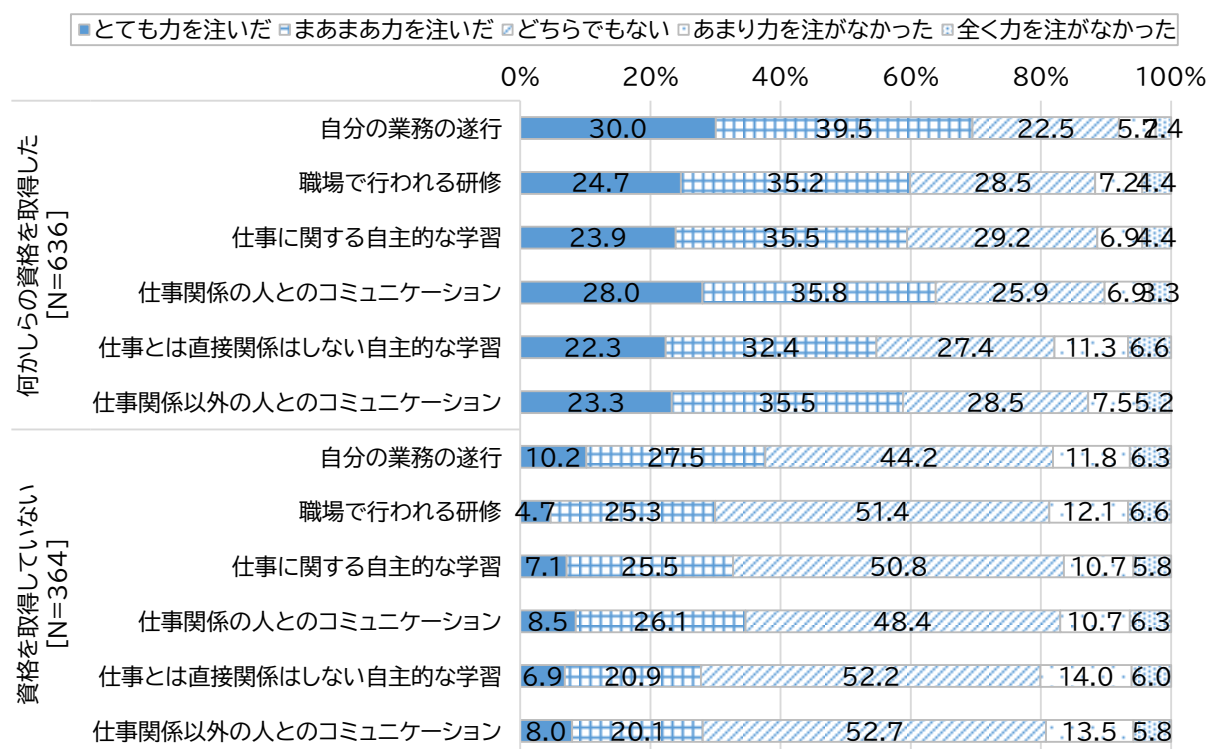


図 3-76 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)(資格取得有無別)

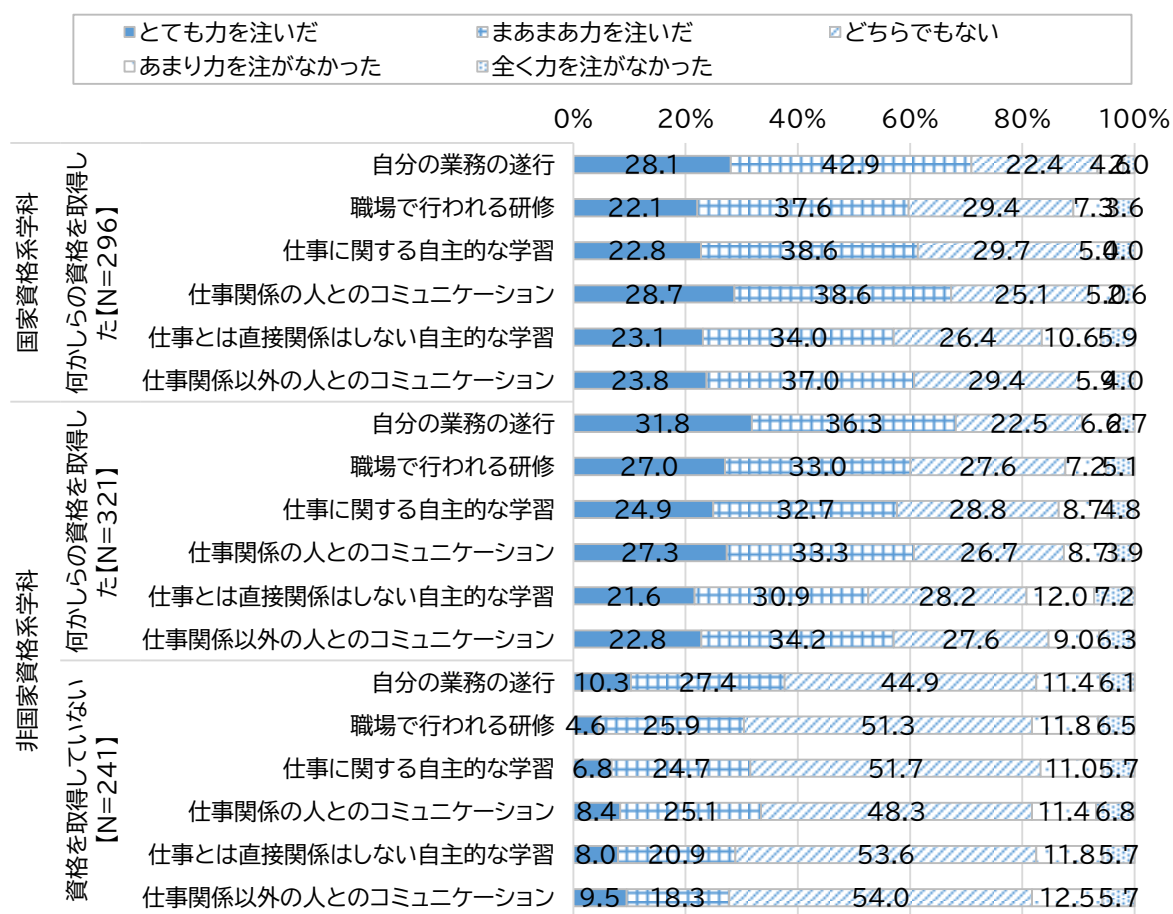


図 3-77 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)(学科・資格取得有無別)

(6) 在学中の学びとキャリア

1) 関連業界への定着

初職で学校での学びと関連がある職に就き、現在も同業種に就く方(定着群)は、そうでない方(非定着群)と比較して、転職の有無に関わらず、年収が高く、労働時間が長く、現時点での仕事に満足していると回答している割合が大きい。特に非定着群は労働時間が短い方が多く、転職時に働き方を変えている可能性がある。

なお、定着群と非定着群を比較すると、定着群では工業分野、医療分野を専攻していた割合が大きく、非定着群では商業実務分野、文化・教養分野を専攻していた割合が大きい。

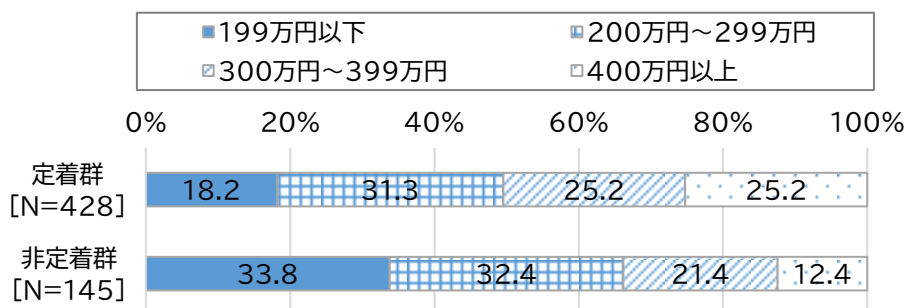


図 3-78 年収(単数選択)(学校での学びとの関連職への定着別)

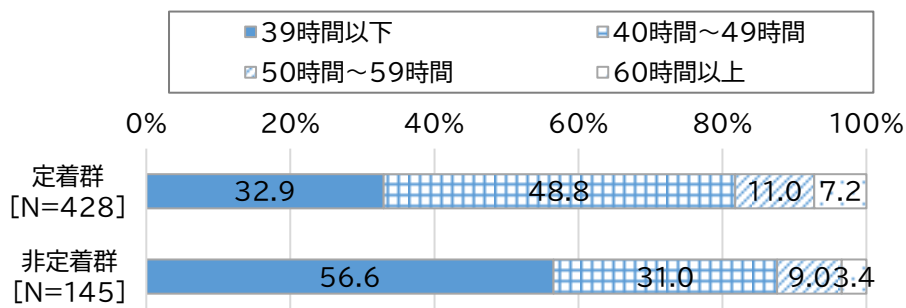


図 3-79 労働時間(単数選択)(学校での学びとの関連職への定着別)

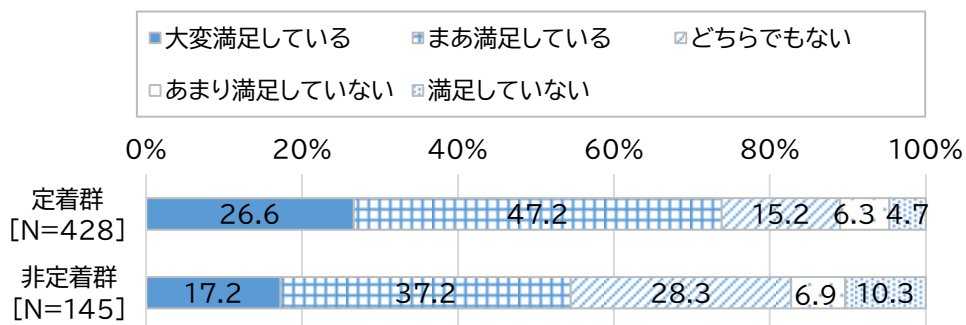


図 3-80 仕事の満足度(単数選択)(学校での学びとの関連職への定着別)

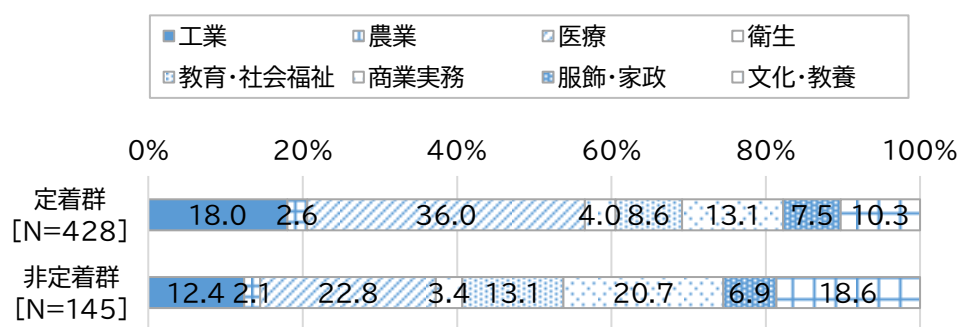


図 3-81 専攻分野(単数選択)(学校での学びとの関連職への定着別)

2) 在学中の努力

在学中の活動に力を注いだ努力群¹²は非努力群と比較して、年収が高く、仕事の満足度も高い割合が大きい。

なお、努力群は非努力群と比較して医療分野、教育・社会福祉分野を専攻していた割合が大きい。年収が比較的高めの医療分野が含まれており、必ずしも在学中の努力が年収等に影響を与えるとは言えないことに留意が必要である。

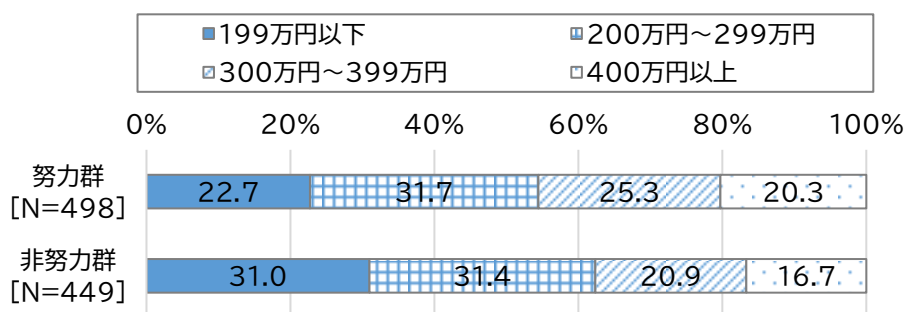


図 3-82 年収(単数選択)(在学中の努力別)

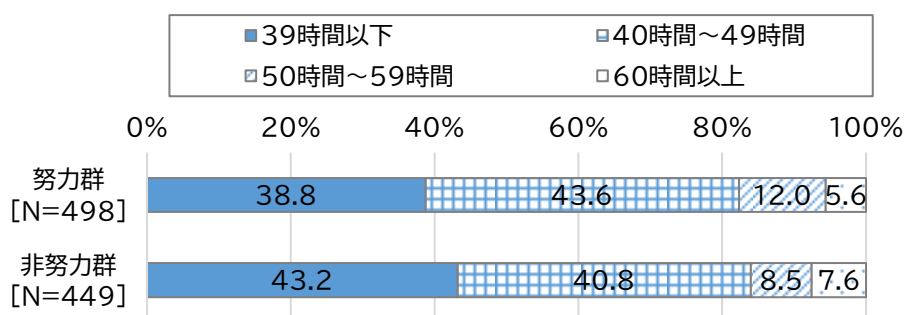


図 3-83 労働時間(単数選択)(在学中の努力別)

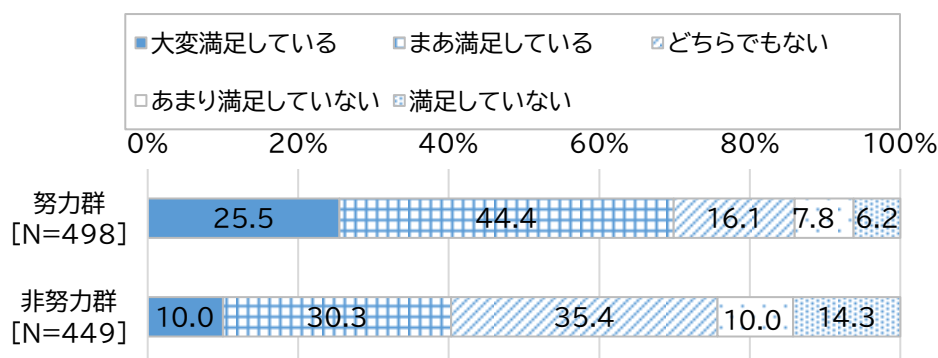


図 3-84 仕事の満足度(単数選択)(在学中の努力別)

¹² 在学中の活動に関する8つの設問(6.2.2(7))について、「1.とても力を注いだ」「2.まあまあ力を注いだ」の数が0～4個の場合は「非努力群」、5～8個の場合は「努力群」とした。

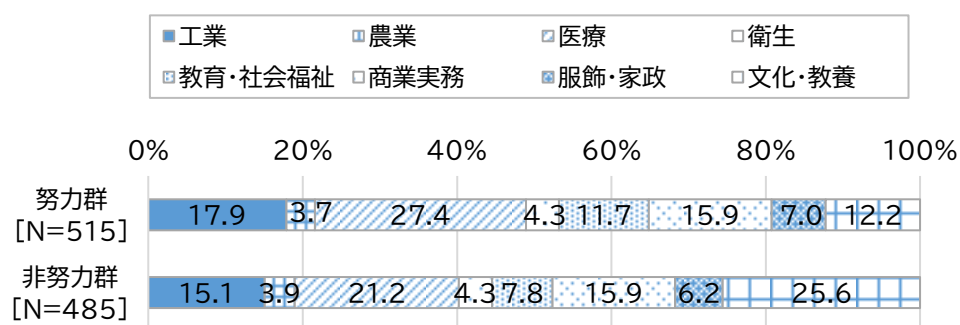


図 3-85 専攻分野(単数選択)(在学中の努力別)

また、努力群は非努力群と比較して、卒業後に資格を取得している割合が大きく、業務の遂行やコミュニケーション、研修や自主的な学習などに力を注いでいる割合も大きい。

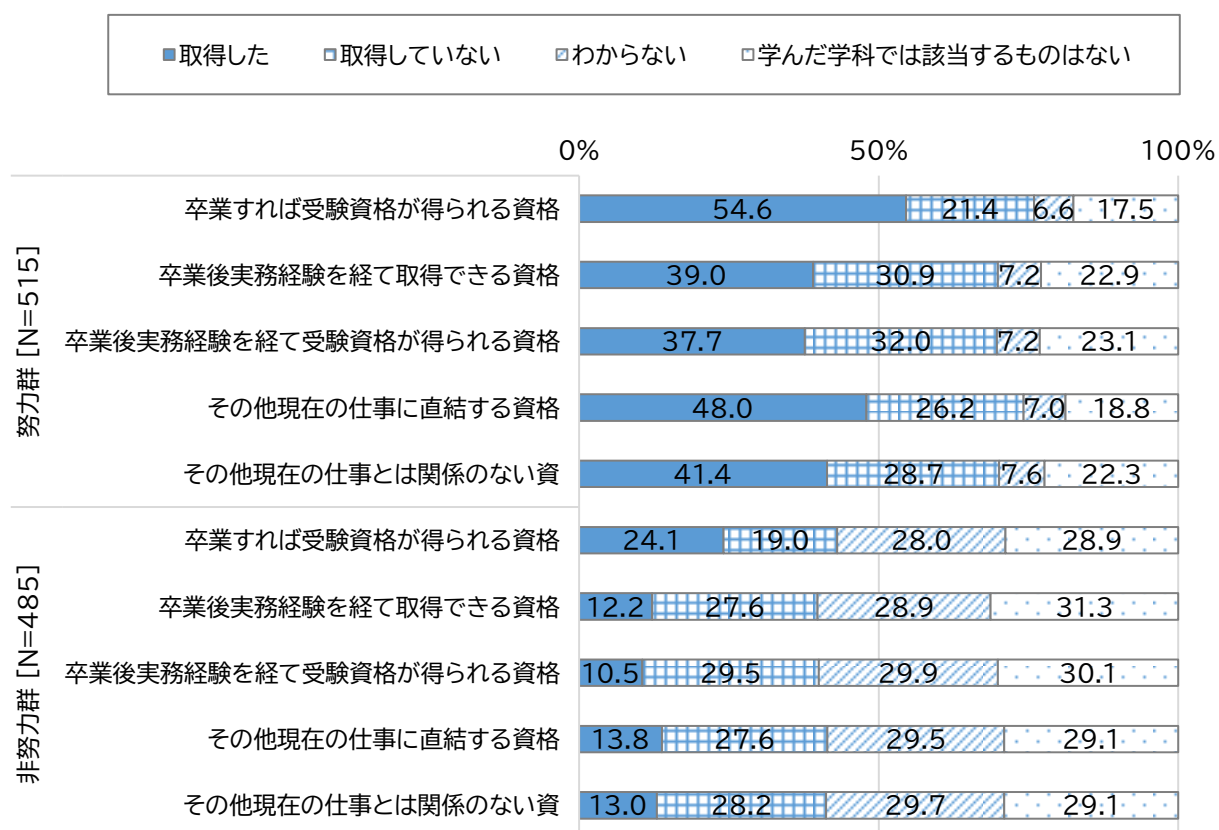


図 3-86 卒業後の資格取得(単数選択)(在学中の努力別)

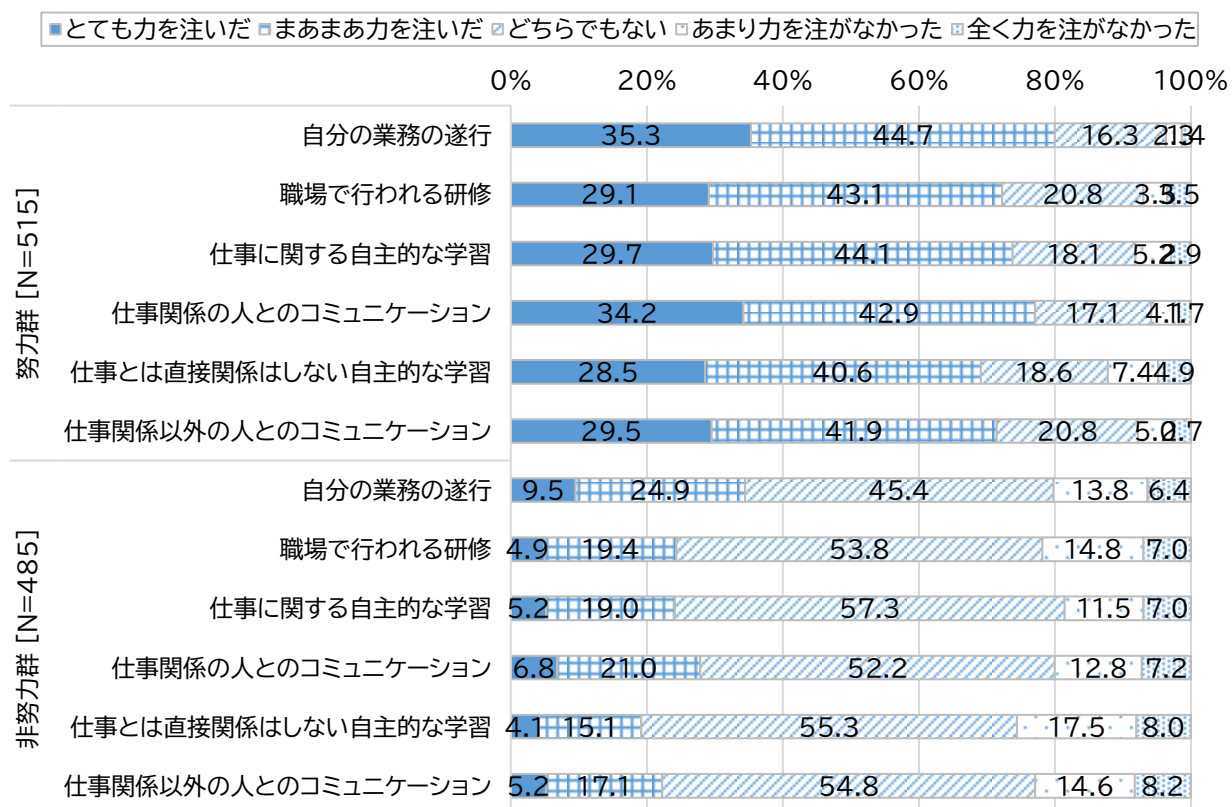


図 3-87 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)(在学中の努力別)

3.4.4 設問項目の改善

本調査は、次年度以降の本調査のフイージビリティ調査(試行)としての位置付けである。本年度の調査の設問項目は先行研究及び第 1 回調査研究実施委員会の御意見を踏まえ、網羅的に設定して調査を実施した。その上で、調査結果の回答傾向及び調査研究実施委員会での御意見を踏まえ、以下の修正方針を取りまとめた。

表 3-3 調査内容や分析に関する修正方針

項目	内容
キャリアの心理的側面の把握	・ 今年度の項目を再検討する。マネジメント能力、コミュニケーション能力、対人的活動、ネットワーク構築、フィードバック探索行動等についての把握を検討する。 ・ 初期的社会化の把握に関する設問を検討する。 ・ 具体的な職種より細かいタスク単位で、どのような変遷をたどることが、アイデンティティとキャリアアダプタビリティに変化をもたらしたかを把握するための調査設計を検討する。
学び直しに関する把握	・ 学び直しに関する設問を充実させる。Off-JT 等の状況、継続的な学びの状況、それらと専門学校での学び(臨地実習等)の関連性等の把握を検討する。
大学卒業者との比較可能性の担保	・ 大学と専修学校の比較をするため、既存の追跡調査との比較可能性を検討する。
卒業生の主観に関する設問の充実	・ 外形的側面を把握するだけでなく、人間関係、自尊心、ミスマッチの少なさ、人間関係資本等を把握する設問を設ける。

表 3-4 設問項目の改善に関する修正方針

項目	内容
家計支持者に関する設問	・ 回答者に伝わりやすい設問に変更する。
仕事の満足度に関する設問	・ 仕事内容、人間関係、処遇などを細分化して質問する。
大学卒業経験に関する設問	・ 対象者は非常に少ないと考えられるが、「高等専門学校」「短期大学」の選択肢を設ける。
非認知能力に関する設問	・ 非認知能力の質問項目の表現を再検討する。
専門学校での専門分野と業種・職種との紐づけ	・ 業種・職種での専門性把握は限界がある。次年度は特定の学科に限定して調査を行うため、典型的な職種を学校側に聞き取り選択肢化することで専門を生かして就労しているか否かの判断ができるようにする。
事実を聞く設問と主観を聞く設問	・ 卒業生に事実を聞くのか、主観を聞くのかについては、各設問で再検討する。
フリーランスの方への配慮	・ 「転職」という表現は、フリーランスの方が正しく回答しない可能性があるため、設問に注釈を付ける。
注釈の記載	・ オンライン調査であることを踏まえ、選択肢の例示や注釈は各設問に繰り返し分かりやすさを向上させる。

3.5 インタビュー調査

3.5.1 調査概要

(1) 対象

今年度は、専門学校としての特色が出やすいと考えられる美容(美容師)(国家資格系)、美容(ビューティ)(非国家資格系)、観光・旅行(非国家資格系)と、大学等との比較も考えられる医療(理学療法・作業療法)(国家資格系)を対象とし、教員及び卒業生に対してインタビュー調査を行った。

表 3-5 インタビュー調査協力校・学科

学校名	学科名
A 校	作業療法学科
	理学療法学科
B 校	美容学科
	ビューティコーディネーター学科
	トータルエステティック学科
C 校	ホテル・エアトラベル科
D 校	美容科

表 3-6 インタビュー調査協力者

ID	学校名	学科名	現在の職業	勤務先 ¹³	卒業後年数
1	A 校	作業療法学科	作業療法士	県内	5 年目
2	A 校	作業療法学科	作業療法士	県内	3 年目
3	A 校	作業療法学科	作業療法士	県内	1 年目
4	A 校	理学療法学科	理学療法士	県内	5 年目
5	A 校	理学療法学科	理学療法士	県内	3 年目
6	A 校	理学療法学科	理学療法士	県内	1 年目
7	B 校	美容学科	美容師	県内	4 年目
8	B 校	美容学科	美容師	県内	2 年目
9	B 校	ビューティコーディネーター学科	美容部員	県内(と推測)	1 年目
10	B 校	トータルエステティック科	エステティシャン	県外	4 年目
11	C 校	ホテル・エアトラベル科	駅員	県内	5 年目
12	C 校	ホテル・エアトラベル科	観光業営業職	県外	3 年目
13	C 校	ホテル・エアトラベル科(エアラインコース)	グランドスタッフ	県内	1 年目
14	D 校	美容科(ヘアメイク・ネイル&エステコース)	美容師	県内	4 年目
15	D 校	美容科	美容師	県内	2 年目
16	D 校	美容科	美容師	県外	1 年目

(2) 実施方法

オンラインにて、1 時間程度のインタビューを実施した。なお、教員インタビューに当たっては、事前に質問票への記入を依頼し、インタビュー時の参考とした。

(3) 実施期間

令和 5 年 12 月～令和 6 年 1 月

¹³ 学校所在地と現在の勤務先が同一県内かどうかを示す。

(4) 調査項目

以下の項目を中心に聞き取りを行った。

表 3-7 教員インタビュー

分類	設問
貴校における学修活動・生徒の特徴	生徒からの満足度が高い授業
	特に生徒の成長に寄与していると考えられる授業
	授業以外での教育活動の工夫点
	生徒の特徴(入学時の状況、学修等に向かう姿勢・意欲、通学範囲、就職先等)
職業教育のマネジメントの取組状況	職業教育のマネジメントを実施する体制・仕組み
	教職員研修の頻度・内容
	学修目標設定、教育課程編成、実習、進路指導等の状況
	学修成果の把握・活用方法
	特に力を入れている職業教育のマネジメントの取組み
職業教育のマネジメントの課題と解決するための工夫	職業教育のマネジメントの課題
	上記を解決するための工夫
卒業生のキャリアについての把握状況	卒業生にとっての「良いキャリア」とはどのようなものか
	上記のために行っている工夫

表 3-8 卒業生インタビュー

分類	設問
基本情報	出身校の学科、卒業後の年数、出身都道府県、現在の居住都道府県
専門学校での学修内容	専門学校において印象に残っている学修内容・活動
	今役に立っていると思う専門学校の学修内容
	卒業した専門学校に入って良かったと思うこと
	専門学校での学修内容への満足度、要望
	専門学校時代において力を入れていた事項(授業・課外活動・アルバイト等)
専門学校卒業後の仕事	最初に就いた仕事と現在の仕事について 業種・雇用形態・従業員規模・労働時間・就業年数 専門学校との学びの関連性・資格の活用度 専門学校での学びが役立ったと感じたこと 仕事への満足度
	転職の有無・理由
	自分のキャリアへの満足度
専門学校卒業後のキャリア全般について	専門学校での学修内容と現在のキャリアの関連性 (仕事だけではなく生活全般において役立っていると思うことを含む)
	今後のキャリアの展望と専門学校での学びの関連性

なお、教員インタビューに当たり事前に記入を依頼した質問票の項目は以下のとおりである。

表 3-9 教員インタビュー 事前質問票

大項目	小項目	設問
1. 基礎情報	—	都道府県
		分野
		学科系統
		教員数
		職員数
		生徒実員
2. 職業教育 マネジメントの 取組み	職業教育 マネジメントを 実施する体制・ 仕組み	教育活動のマネジメント(計画、実施、評価、見直し等)体制
		担当部署・担当者以外にもマネジメントを意識・取り組んでもらう仕組み
		中長期の経営計画・行動計画の有無、内容
	教職員研修	常勤教員に対する研修の実施状況
		非常勤教員に対する研修の実施状況
	個別の 取組内容	学修目標設定・見直しの状況、参考にしたもの、見直し頻度
		教育課程編成時に参考にしたもの、見直し頻度
		総授業時間数、企業等と連携した授業の時間数、企業内実習の状況
		進路指導の状況
3. 取組みの 課題・ 工夫等	—	職業教育マネジメント上の課題
		上記に対する工夫
4. 職業教育 マネジメントの 成果	—	「卒業生のより良いキャリア」として目指すもの
		それに効果があると感じている取組み
		卒業生のキャリア状況の把握状況、把握方法

3.5.2 調査結果

(1) 総括

教員及び卒業生インタビューからは、以下のような示唆が得られた。なお、国家資格系(作業療法、理学療法、美容(美容師))か非国家資格系(美容(ビューティ)、観光・旅行)かにより、教育活動の在り方は多少異なるものの、卒業生の仕事と学びの関連性や学校への要望、仕事やキャリアに関する考え等については、あまり大きな違いが見られなかった。

1) 現在の仕事に生きていること、良かったことについて

現在の仕事に生きていることに関しては、大きく、①専門性の獲得・向上、②基礎的・汎用的能力の獲得・向上、③資格取得による専門性の証明、に分けることができた。また、学校や教育全般に関する良かったこととしては、④充実した学習環境・指導体制、⑤その他、が挙げられた。

①専門性の獲得・向上に関しては、座学により「専門分野の基礎力」を獲得するとともに、実務経験を有する教員による授業や実習、コンテスト・イベント、インターンシップ、専門分野に関連のある課題活動やアルバイト等を通して、「現場について知る」「知識・スキルのアウトプット」「適性の確認」を行っていることが分かった。「現場について知る」「知識・スキルのアウトプット」「適性の確認」については、授業に閉じない多様な学びの機会を用意することが重要であることが示唆された。

②基礎的・汎用的能力の獲得・向上に関しては、実習、コンテスト・イベント、インターンシップ、専門分野に関連のある課題活動やアルバイト、専門分野に関連のない課題活動やアルバイト、オープンキャンパスの運営スタッフ等の経験を通じて、「コミュニケーション力、接客力、マナーの向上」「多様な人々との交流」等の効果を得ていることが分かった。特に「多様な人々との交流」は、生徒のキャリア形成においても、様々な刺激やきっかけを与えると考えられる。ここからも、授業に閉じない多様な学びの機会を用意することが重要であることが示唆された。

③資格取得による専門性の証明に関しては、国家資格系(特に独占資格)の場合は、その資格を取得することが仕事に就くための必須条件である一方で、非国家資格系の場合も、資格による規定がないからこそ、資格を保有していることが信頼や実力の証明となることが示唆された。国家資格系では自習や自主練習に励むこと、非国家資格系でも資格取得のための対策を行うことが、在学中に力を入れた活動として多く語られたことから、これらの支援を充実させることが重要であると考えられる。

④充実した学習環境・指導体制に関しては、すべての学科系統において、「教員が親身に接してくれたこと」が挙げられた。教員による手厚いサポートが安心感や自信につながることで、また、卒業後も関係性が継続するような「仲の良さ」が学校の楽しさにつながることを示唆された。特に、卒業後も、学校で行われる勉強会に参加したり、転職先の紹介を受けたりする等の声もあり、専門性を生かしたキャリア形成においても、教員のサポートが重要な役割を担っていると考えられる。

⑤その他として、「修業年限」が、学修期間や社会に出るまでの期間に希望を持っている生徒にとっては重要であること¹⁴、「入学後にコース選択ができること」が、ミスマッチの軽減につながることで、「自宅から通えること」(都市部に固まらず、地方部にも学校が所在していること)が、地元志向の強い生徒にとつ

¹⁴ 今回のインタビュー調査では、早く社会に出たいと考えている生徒が多かったため、4年制の課程よりも3年制の課程の方が魅力であったとの意見が得られた。

ては魅力的であること等も挙げられ、コースやカリキュラムの編成、立地自体も卒業生の満足度やキャリア形成に影響を与えることが示唆された。

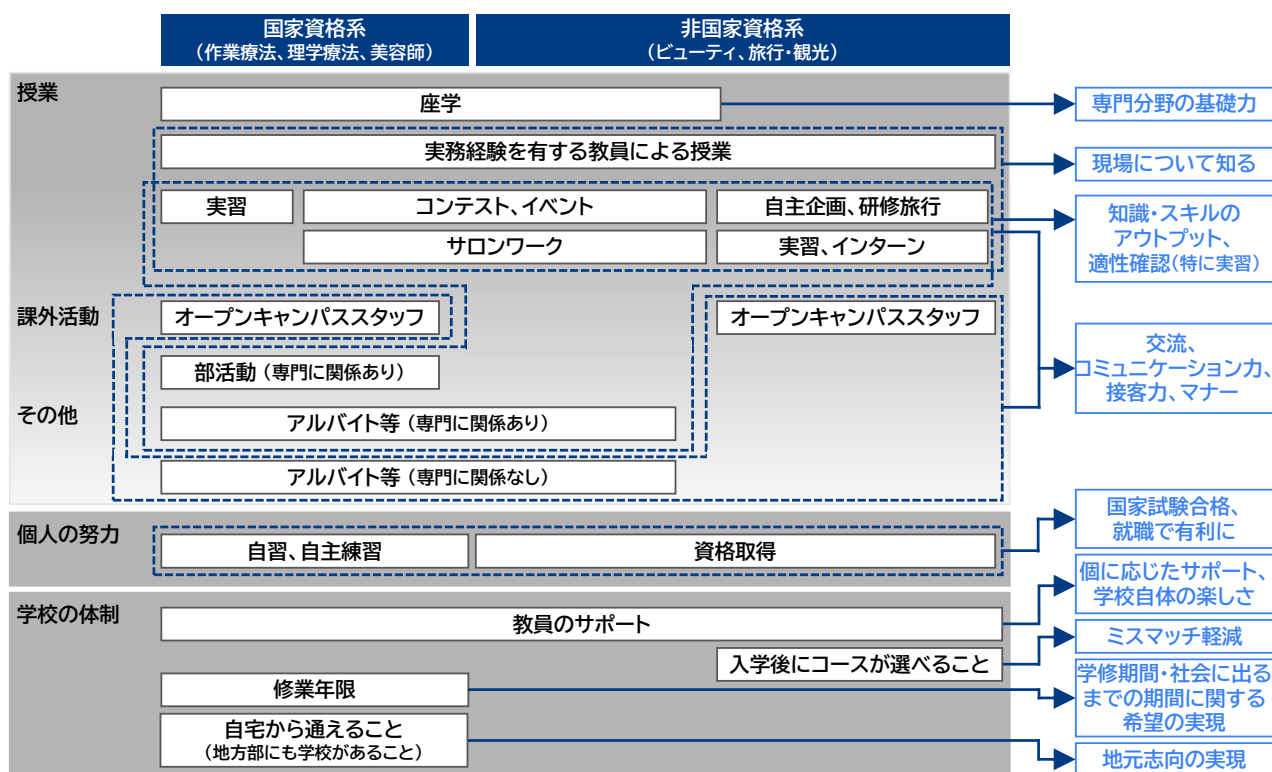


図 3-88 現在の仕事に生きていること、良かったこと¹⁵

2) 学校に対する要望について

学校に対する要望としては、「個別具体的な業務内容、実践的な技術」を求める声が多く聞かれた。学校での学びにはある程度満足している一方で、実際に仕事を始めてみるとギャップを感じることも多く、現場で使える知識・スキルを学びたいという気持ちが増えるのだと推測される。しかしながら、限られた修業年限の中で扱える範囲・量には限度があるため、カリキュラムの見直しや、授業外の学びの機会の充実、卒業後にも学びを継続する機会の提供等が重要となると考えられる。また、言及したのは一人のみであったが、「多様なキャリアのロールモデルの提示」を求める声もあり、生徒のキャリア検討のヒントを充実させることが、卒業生が継続的に専門分野で活躍する際に有効である可能性が示唆された。

3) 現在の仕事、キャリアについて

今回のインタビュー調査対象者の多くは、仕事やキャリアに対する満足度が比較的高く、基本的には専門性を生かしたキャリア形成を志向していた。専門性を生かしたキャリア形成の例としては、現職でのキャリアアップ、専門性を生かした他の職業への転職・副業、独立・起業等のほか、教員への転身（多くが出身校へ戻ることを想定していると推測される）等が挙げられ、学校で学んだ専門的な知識・スキルが彼ら・彼女らのキャリア形成の軸となっている様子が示唆された。ここからは、上述と同様、卒業後にも学びを継続する機会の提供等が、卒業生のキャリア形成をさらに後押しする可能性が示唆された。

¹⁵ 「授業」と「課外活動」については、学校によりその区別が異なるため、境界をグラデーションとしている。

(2) 結果の詳細

1) 作業療法

a. 専門学校での学修内容

ア) 在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容

在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容としては、「実習」「ディベートの授業」など、知識・スキルのアウトプットを行うものが多かった。この点について、教員からも、「演習系の授業は満足度が相対的に高い印象。座学についても一方的な授業にはせずに、対話型を取り入れる等、自分で考えて発言する授業も多く取り入れている。生徒の非認知能力を高めることも重要だと考えており、自ら考えて動くことができるように指導している」との意見があり、学校の意図する教育効果が表れていると考えられる。特に実習に関しては、自身の適性の確認や、団結力の高まり、新たな交流の獲得等の効果も聞かれた。また、部活動等の授業外の活動においても、実習と同様、知識・スキルのアウトプットや適性の確認、交流の獲得等につながったとの意見も聞かれた。

● 実習

- 病気で亡くなった方の遺体を見たり触ったりなどして、筋肉や神経等について学ぶ。2 年生の後半頃に実施。実際の体を見たり触ったりするのは、最初は緊張したが、本で学ぶのとはまた異なり、勉強になった。解剖学の知識も事前に覚えてはいたが、実際の体を前にすると分からないところもあり、きちんと理解できていないことに気づいた。
- 病院や施設に赴いてリハビリについて学んだことが印象的である。特に、3 年次の実習が印象に残っている。期間が長いこともあり、実際に働いたときの雰囲気をつかみやすかった。また、だんだんと厳しくなるので、3 年次の 2 回目や 3 回目の実習のときには、つまずきそうになった記憶もある。
- 実習を通して自身の適性を見分けられたのは良かった。
- 将来勤めたい・関心のある領域を教員に伝えると、それに沿った実習先を選んでもらえることが多かったため、自身の適性を確かめる機会にもなった。
- 厳しいことも多いため、乗り越えることでクラスメイトとの団結力が強まったと感じる。実習には 1 人で行くが、互いに励ましあうなど、1 人ではないと感じられた。また、実習先の指導者に再会した際に支援してもらえる、同じ実習先にいた他校の生徒とつながりができる等、新たな交流もできた。
- 実習で教わったことを活用し、うまくいったときは嬉しく感じる。例えば、姿勢調整の方法など。学校では教科書での学習が基本で、文面だけで他者に姿勢を伝えるための見方等の学びが中心であった。しかし、実習で対応する利用者の状況はそれぞれ異なり、タオルを骨盤に合わせて椅子に巻くだけでも姿勢が直ることもある。

- ディベートの授業

- クラスで、あるテーマに関して賛成と反対に分かれて討論する。例えば、車社会である当該地域において、高齢者になったときに免許を返納すべきかどうか等。保守的な生徒が多いため、自分の考えを相手にしっかり伝えたり、積極的に意見を発表したりする良い機会であった。

- 部活動でのボランティア

- 市と提携しており、自治会が各地で行っている高齢者の集まりに年に何度か参加し、一緒に体操やゲームを行ったり、市主催の祭りに運営として参加したりするなどの活動を行っていた。他学科・他学年、教員、地域の人々との交流ができたことが印象に残っている。学校で過ごしているだけではなかなか会う機会がないような人々（高齢者等）と話すことで、異なる価値観を知ることができ、世界が広がった。また、自分の好みや得意不得意も知ることができた。授業での学びをアウトプットする機会にもなった。例えば、授業で考案したゲームを実際に高齢者に試してもらい、反応を見るなど。

イ) その他の良かった点

その他の良かった点としては、学修内容に関することと学習環境・指導体制に関することが挙げられた。学修内容に関しては、「学修内容の範囲が広いこと」が、就職後に多様な利用者に対応できる基礎となっているとの声があった。学習環境・指導体制に関しては、「3 年制であること」「社会人経験者が複数いたこと」「教員が親身に接してくれたこと」「生徒同士の交流」等が挙げられた。「3 年制であること」（修学期間が短いこと）は、早く現場に出たいと考えている者にとって大きな魅力となっていることが窺えた。また、その結果の一つとして、「社会人経験者が複数いたこと」も、同じく社会人経験を持つ者にとっては安心材料となっていた。「教員が親身に接してくれたこと」は、個人の特性を踏まえた助言をもらえたり、卒業後にも関係性が続いていたりすることが、良い点として挙げられた。さらに、「生徒同士の交流」があったことも、学校で得た財産の一つとして言及された。

- 学修内容の範囲が広いこと

- 専門学校では、リハビリの基本的な知識を広く教えてくれるため、様々な事業所を転々としていても、ある程度対応はできている。

- 3 年制であること

- 4 年制の専門学校もある中、出身校は 3 年制であるところが良かった。社会人経験を経たから学校に通い直した身としては、学費の面もあり、あまり長期間であると通いづらかったためである。
- 出身校を選んだ理由は、早く卒業して現場経験を積みたかったこと、オープンキャンパスで教員と現役生に話を聞き、雰囲気が入ったこと、である。早く卒業したかったのは、現場に出ないと分からないことがあると考えたため。また、4 年制だと修業期間として長すぎて、国家試験の際に 1 年目に学んだ内容を覚えていられる自信がなかったため。

- 社会人経験者が複数いたこと
 - 同期にも社会人経験者が4～5人おり、やりやすかった。
- 教員が親身に接してくれたこと
 - 印象に残っているのは、1年生のときに勉強方法の指導を受けたことである。自身は基本的に内容を暗記してしまうタイプであったが、担任の教員から、そのような勉強方法は良くない、きちんと理解して学ぶように、との助言をもらった。その指導もあり、国家試験も問題なく合格できた。
 - コロナ禍になり、なかなか学校には行かなくなってしまったが、今でも仲良くしている教員もいる。連絡を取り合ったり、遊びに行ったりなどしている。
 - 現在でも仕事で分からないことがあると、学校の図書館で本を調べさせてもらうこともある。
- 生徒同士の交流
 - 教員から他の子に教えてあげるよう依頼もあった。これは、現在後輩等に指導する際に役立っている。
 - 人数が少なかったため、今も交流のあるクラスメイトが多い。

ウ) 在学中に力を入れていた事項

在学中に力を入れていた事項としては、「勉学」「専門分野に関連するアルバイト」「専門分野に関連しないアルバイト」等が挙げられた。「勉学」については、試験に合格するために、授業外でも自習に励んだ経験が語られた。「専門分野に関連するアルバイト」については、前述の実習と同様に、知識・スキルのアウトプットや適性の確認になるのに加え、「専門分野に関連しないアルバイト」でも、コミュニケーション力の向上等、就職後に必要なスキルの獲得に有効であったことが言及された。

- 勉学
 - テスト時に困らないよう前もって準備しており、テスト期間中も図書館に行くなどして勉強していた。
 - 試験で困らないよう、授業に力を入れていた。
- 専門分野に関連するアルバイト
 - 作業療法の経験を積むために、土日にデイサービスに行くなどしていた。リハビリを担当するわけではなかったが、一緒にレクリエーションをするなど、デイサービスの雰囲気を感じることができ、自分に向いているかどうかの検討材料にもなった。また、ポジショニングやレクリエーション等の学校での学びも生かすことができた。
- 専門分野に関連しないアルバイト
 - カフェで働いていた。相手に伝わりやすい説明の仕方や、相手が求めているものを察する力などは、現在も生きていっていると感じている。

工) 学校に対する要望

学校に対する要望としては、「他職種連携の方法」「個別具体的な業務内容、実践的な技術」等、就職してから必要となるより実践的な知識・技術を学びたかったとの声があった。これに関して、教員からは「国家試験の合格率 100%を目指した教育を行っている」との意見があり、国家試験合格に向けたカリキュラムの中に、就職してから求められる知識・スキル等をいかに組み込んでいくかが重要となると考えられる。

- 他職種連携の方法

- 現在の勤務先は急性期であり、負担の大きいリハビリはできないため、いかに短い入院期間で他職種と情報共有しながら支援するかが重要になる。

- 個別具体的な業務内容、実践的な技術

- 学校では回復期の作業療法の学修が多いが、訪問リハビリ等も扱ってほしい。
- 学校での学びと仕事のギャップは感じている。例えば、現在の勤務先は急性期であるが、学校では急性期の患者に対する作業療法はあまり習わなかった。実習はあったものの、コロナ禍のため経験も不足していた。その状態でいきなり臨床で患者を任されるのは難しい。
- 基礎的なところはしっかり教えてもらえたが、実際の現場で必要になる技術や手技はあまり深く教わらなかったため、即戦力にはなれなかった。
- 認知症患者に対するケア、食事動作のリハビリをもう少し学びたかった。

b. 専門学校卒業後の仕事

ア) 仕事の概要

今回のインタビュー調査対象者は、全員、正規雇用の作業療法士として勤務していた(インタビュー内容は割愛)。

イ) 仕事への満足度

今回のインタビュー調査対象者は、全員、仕事に対して比較的満足していた。

- 前職・前々職と比べ、現職の方が満足度は高い。人から感謝されたり、評価されたりすることはやりがいになる。自分が患者にしたことが、患者が退院する際に返ってくると感じている。
- 満足度は 10 段階中 7～8 程度。難しいと思うが、重宝してもらえるので意欲はある。
- 満足度は 5 段階中 5。高齢者と接するのが楽しい。認知症患者も多いので、リハビリを拒否されることもあるが、タイミングを変えて声を掛けると笑顔でリハビリを受け入れてくれるなど、「攻略」するのも楽しい。

c. 専門学校卒業後のキャリア全般

ア) キャリア全般への満足度

今回のインタビュー調査対象者は、全員、仕事を含めたキャリア全般に対して、比較的満足していた。

- 満足している。専門学校に入って良かったと感じている。前職・前々職はかなりブラックな職場であったが、病院勤務は残業もほぼなく、有給休暇やボーナスもそこそこあり、ホワイトな職場であると感じている。
- 作業療法士のキャリアとしては、5 年目で事業所の管理者になった。自分でも驚くとともに、それについてはポジティブに捉えている。
- 満点だと思っている。

イ) 専門学校での学修内容と現在のキャリアの関連性

その他、「子供への接し方が分かること」等、仕事以外の面でも学校での学修が生かされていることが挙げられた。

- 子供への接し方が分かること
 - 作業療法学科では、小児や幼児のリハビリも学ぶが、その中で発達段階や発達支援についても扱う。甥・姪は 0 歳～小学校 4 年生であるが、発達段階が分かっているため、接しやすい。

ウ) 今後の展望

今後の展望としては、「専門知識を生かした他の職業」や「教員への転身」等、学校で学んだ専門性を生かしたキャリアプランが聞かれた。

- 専門知識を生かした他の職業
 - 給料が上がりづらい時世であるため、作業療法士の知識を生かして副業等ができるとう良いと考えている。
 - 急性期の作業療法はある程度経験したため、次のキャリアとして、訪問看護ステーションに勤務してみたいと考えている。
 - 元々訪問リハビリに興味を持っており、いつか経験してみたいという夢がある。一方、今の職場に長く勤めたいという思いもある。体を使う仕事であるため、定年まで作業療法士を続けることは難しいとも考えている。そのため、自身の体を使わなくても知識を生かせる仕事や補助具の制作等も視野に入れた方が良いかなとも漠然と考えている。また、実現するかは分からないが、被災地でも活躍できる作業療法士になりたい。

- 教員への転身

- 今後のキャリアは、具体的に考えているわけではないが、教える立場に立ってみたいと考えている。体の無理が利かなくなった頃などに、(兼業副業ではなく)教員に転身するのが良いかと考えている。母校に教員として戻るのも一案。

2) 理学療法

a. 専門学校での学修内容

ア) 在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容

在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容としては、作業療法と同様、「実習」が多く言及された。具体的には、知識・スキルのアウトプットに加え、学校での学修とは異なる学びや、適性の確認等の効果が得られたとの意見が聞かれた。また、「実務経験を有する教員による授業」も、現場について知ることができる等、印象に残ったとの声があった。さらに「講義」で学んだ知識や、「文献講読」で学んだ文献の読み方等も、就職後に生きているとのことであった。

● 実習

- 長期間の病院実習があり、印象に残っている。病院で働くイメージが湧き、就職後も抵抗感なくスムーズに移行できた気がする。実習先は、担任との面談の際に自分の希望(興味のある分野や施設)を伝え、自分の適性等を踏まえて教員が振り分けている(基本的には毎年異なる施設に行く)。3年生のときの実習先が今の職場である。
- 3年次の実習は、国家試験を終えて就職につながるものであり、実際の治療プログラムの検討等を行うため、特に印象に残っている。実習では、病院に赴き、実際の理学療法士と一緒に活動させてもらう。学んだものとは異なる症状の患者を診る等、国家試験の勉強等とは異なる学びがあった。
- 大きな病院よりも個人のクリニックで患者を診ることに興味があることが分かった。クリニックで実施した経験が今の職場選択に生きている。外来で来てくれた患者さんに満足して帰ってもらいたいと考え、クリニックを選択した。

● 実務経験を有する教員による授業

- 実際に病院で働く先生や大学の先生が講師として授業をしてくれたことも印象に残っている。実際の人の体を使った解剖などは教科書とは異なる学びを得られた。講師としてきてくれる先生は、理学療法士だけではなく医師などいたため、様々な話を聞いたことは今の仕事にもつながっている。
- 近隣の医師が担当する授業があり、現場の話を聞いたことは今でも役立っている。例えば、そのときはあまりピンと来ていなかったが、そのとき紹介された資料を、今でも読み返すこともある。

● 講義

- 整形外科の知識面の座学の講義が役立っている。2年生の授業はほぼ臨床の勉強となるのだが、整形外科の担当の先生が親身に資料を作ってくれて、一つ一つ授業を進めてくれた。現在、新人教育の一環として職場での勉強会を担当しているが、先生の資料が今も役に立っている。

- 文献講読

- 1・2年生の年度初めの頃に、文献の内容をグループでまとめ、発表するという授業があった。1年生にとっては、文献講読は未知の世界であった。専門用語が並ぶ文献を読み、まとめ、他者に伝えるのはなかなか難しい作業であった。また、2年生になったときには、後輩にそれを教えるのが難しかった。この活動は、実習や現場で働く際にも文献をまとめるときの参考になっている。

イ) その他の良かった点

その他の良かった点としては、学習環境・指導体制に関することが多く挙げられた。具体的には、「3年制であること」(修学期間が短いこと)は、早く現場に出たいと考えている者にとって、「自宅から通えること」は、県内志向の強い者にとって、それぞれ大きな魅力となっていることが窺えた。また、「教員が親身に接してくれたこと」は、個人の特性を踏まえた助言をもらえたことが、良い点として挙げられた。これに関連して、「実習の配属決定時に関心を考慮してくれること」も、個に応じた指導の一環として言及された。さらに、授業以外にも、生徒や卒業生も参加可能な勉強会が開催される等、「学習機会の多さ」も魅力として挙げられた。これに関して、教員からは、「職能団体など外部との接触や研究活動への参加を推奨している。強制的な勉強は学びではない。自ら深く探究していく人材を育成したい」との意見が得られており、学校の意図する教育効果が表れていると考えられる。一方、学業に関することだけでなく、「校内のイベント」においても、他学科との交流が得られる等の効果があることが窺えた。

- 3年制であること

- 大学卒業・社会人経験がある中での入学であったため、なるべく早く社会復帰したいと考え、3年制の出身校を選択した。
- 県内のもう1校は4年制であり、同じ内容を学ぶなら1年早く社会経験が迎えられるため、出身校を選んだ。

- 自宅から通えること

- 兄弟も多く、両親も共働きであり、県内に残る方針で進学先を検討していた。経済的な負担と期間を考えて選択した。

- 教員が親身に接してくれたこと

- 先生が生徒と1対1になってサポートしてくれる点が良かった。一人一人の性格や成績に合わせて具体的なアドバイスをくれた。これにより自信が付いた点もあるし、やる気を引き出してくれた。
- 専門学校時代には先生とともに自己分析をしたが、仕事をする上でもその自己分析が役に立っていると言える(例:計画性がない性格だから、前もって準備をしっかりとしておくようにする等)。専門学校時代に自分を客観的に分析できたのは良かった。
- 先生方が、何かしてあげようと強く考えてくださっていたこと。困っているときも色々と親身に相談に乗ってくれたり、提案してくれたりした。

- 実習の配属決定時に関心を考慮してくれること
 - 実習先の決定の際に、関心分野を考慮してもらえることが良かった。
- 学習機会の多さ
 - 臨床の理学療法士等が参加する勉強会がよく開催されており、生徒も参加できる場合がある。卒業後も参加可能。在学中も、予定が合う場合は友人とよく参加していた。
- 校内のイベント
 - 学校全体の体育祭や学園祭もあった。学科を横断した横のつながりを作ることができたと思う。

ウ) 在学中に力を入れていた事項

在学中に力を入れていた事項としては、「勉学」「専門分野に関連しないアルバイト」等が挙げられた。「勉学」については、試験に合格するために、授業外でも自習に励んだ経験が語られた。「専門分野に関連しないアルバイト」では、コミュニケーション力の向上等、就職後に必要なスキルの獲得に有効であったことが言及された。これらは作業療法と同様の傾向であった。

- 勉学
 - 3年間で国家試験に合格しなければならないというプレッシャーにより、大学受験よりも努力して勉強したと感じる。
- 専門分野に関連しないアルバイト
 - 飲食店のアルバイトであったが、社会人としてのマナーを身に付けるなど良い社会勉強になった。
 - フィットネスで働いていたが、実習やテスト対策等により、1年生までしか続けられなかった。いかにモチベーションを上げさせるかなど、利用者とのコミュニケーションは今の仕事に生きていると感じる。

エ) 学校に対する要望

学校に対する要望としては、作業療法と同様、「個別具体の業務内容、実践的な技術」等、就職してから必要となるより実践的な知識・技術を学びたかったとの声があった。一方で、生徒のモチベーション維持のためにどこかの領域に注力したり、これ以上学修内容を増やすと対応しきれなかったりといった、「扱う範囲の限定・維持」を求める意見も得られた。

- 個別具体の業務内容、実践的な技術
 - 習得した知識の面では満足している。仕方がない部分ではあるが、手技(実技)については足りていないと感じている。
 - かなり親切に教えてくれていたと思うが、臨床に出てみると、座学ではすべての範囲をやっているが実習は部分的にしかやっていなかったことが分かった。疾患に対しての知識につ

いては十分教えてもらった。患者さんへの治療のバリエーションについてはもう少し教えてもらっていたら入職直後から幅が広がったのかなと思う。就職する病院によって、求められるものが違う。学校では患者さんの評価の実技訓練は多かったが、患者さんの問題点に対しての治療の引き出しを増やせるような実技があると良かった。

- 扱う範囲の限定・維持

- 取り扱う範囲が幅広く興味が湧かない分野もあった。何か一つの分野に特化してもいいのではないかと思った。
- 臨床に出ると、あのときああしておけば良かったと気づくこともあるが、今以上に学修内容が増えると対応しきれないと思うため、今の内容でちょうど良いと感じる。臨床に出るのに必要な基礎的なところは学べたと思う。

b. 専門学校卒業後の仕事

ア) 仕事の概要

今回のインタビュー調査対象者は、全員、正規雇用の理学療法士として勤務していた(インタビュー内容は割愛)。

イ) 仕事への満足度

仕事に対する満足度の高さが窺える一方で、実習時には分からなかった事務仕事の存在や、自身が本当に関心を持っている領域にあまり携われていないこと等により、多少のミスマッチを感じている声も聞かれた。

- 高い満足度

- 現在の仕事には比較的満足している。患者から感謝されることは嬉しい。尊敬できる先輩や上司がいることも大きいと思う。1年目と現在を比べると、満足度は向上していると思う。後輩も入ってきたため、やる気も湧いたし、周りが見えてきてやりがいが出てきた。
- クリニックを選択し、整形外科の患者さんにじっくり向き合うというやりたい理学療法士の仕事ができている。職場環境も問題ない。

- 多少のミスマッチ

- 自分が本当にやりたい仕事ができているかというところではない。例えば、書類の処理など、リハビリ以外の業務もそれなりにある。これは実習では分からないところ。元々循環器分野のリハビリに興味があったが、それを中心にできているかというところではない。

c. 専門学校卒業後のキャリア全般

ア) キャリア全般への満足度

仕事を含めたキャリア全般に対して、比較的満足している声がある一方で、自身の理想とのギャップを感じているとの意見もあった。

- 高い満足度
 - 今のところ満足しているし、モチベーション高くキャリアを歩めていると思う。
- 理想とのギャップ
 - 不満足ではないが非常に満足しているわけでもない。理学療法士になるきっかけとなった大学のゼミの教員を目標としているが、そのためには今のままでよいのだろうかという思いもある。ゼミの教員は、現場経験も積みながらも、継続して知識を吸収し、患者のリスク管理も含めて質の向上を目指している。自分はその足元にも及ばないと感じている。一方、仕事以外のプライベートももう少し充実させたい。

イ) 専門学校での学修内容と現在のキャリアの関連性

その他、コミュニケーション力や学校での出会い・交流については、仕事以外の面でも生きていることが窺えた。

- コミュニケーション力、学校での出会い・交流
 - コミュニケーション力や同期とのつながりなどは役に立っていると感じる。
 - 2 クラスで1つの授業を受けており、先生との距離が近く、周りの友達とも協力してきたので、人とのコミュニケーション、周りの人との関わり合いは学校で学べた。先生、先輩、同期や友達との関わりが、今の患者さんとのコミュニケーションにつながっていると思う。

ウ) 今後の展望

今後の展望としては、「現職でのキャリアアップ」を目指す声が多く聞かれた。一方で、「専門知識を生かした他の職業」や、「他の専門職」への関心も言及された。ただし、「他の専門職」についても国家資格職を要する仕事を想定する等、資格職を希望していた。

- 現職でのキャリアアップ
 - まずは役職(主任職)を目指して努力しているところ。今の病院だと役職も限られており、将来的にはキャリアアップのために大きな病院などに移ってみたい気持ちもある。看護師などに比べると少し収入面での不安はある。金銭的に困らない限りは理学療法士を続けていきたい。
 - 今のクリニックに満足しており、ここでキャリアを歩んでいきたい。

- 専門知識を生かした他の職業、他の専門職

- 現在の仕事でキャリアアップしたい。関心を持っている循環器系のリハビリ対応を増やしたい。欲を言うと、循環器系で、デイサービスや施設のリハビリに通うほどでなくとも気軽に来られるリハビリや、地域に寄り添ったリハビリができると良いと考えている。一方で、県外への転勤や、他の国家資格の取得にも関心がある。後者については、医師がいないと勤務できない理学療法士とは異なり、柔道整復師や鍼灸師は一人でも営業ができるため、関心がある。資格職は、そのことさえできれば仕事に就けるという強みがあると感じる。

d. その他

その他、キャリアに関して、実際に仕事を始めてからキャリア観がより明確化されたとの意見が得られた。

- 専門学校時代にもキャリアの目標はあったが、仕事を始めてからの方が理学療法士として働くというキャリア観は確かなものになったと感じている。

3) 美容(美容師)

a. 専門学校での学修内容

ア) 在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容

在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容としては、「コンテスト、イベント」「サロン体験」「クラスメイトと互いにモデルになり練習したこと」等、知識・スキルのアウトプットを行うものが多かった。また、その体験を通してコミュニケーション力が向上したり、美容師になりたいという思いが強まったりする等の効果も窺えた。これに関して、教員より「学校行事としてショーを実施。モデル、施術者ともに生徒が担当し、保護者や高校生に見てもらう。人に見てもらうのも成長できるポイントと考える」との意見もあり、学校の意図する教育効果が表れていると考えられる。また、「実務経験を有する教員による授業」も、実践的な学びが得られる等、印象に残ったとの声があった。さらに、ヘアに関することだけでなく、着付けやパーソナルカラー、写真撮影等の「関連業務に関する授業」も、現在の仕事に役立っているとの意見が聞かれた。加えて、実技だけでなく知識をインプットする「講義」も、仕事の基礎となっているとの声があった。一方、授業外の活動においても、「オープンキャンパスの運営スタッフ」等の活動を通して、コミュニケーション力の向上や他学科の教員・生徒との交流等が得られたとの意見があった。

● コンテスト、イベント

- 実技の期末試験として、前後期末にコンテストが実施される。クラス全体で実技の試験を行い、全体の順位が発表され、上位者は表彰される。表彰されたかったので、授業中だけでなく、放課後にも自主的に練習していた。このために頑張っている部分もあったので印象深い。
- 年に 2 回、国家試験で審査される技術についてのクオリティを競うコンテストが行われる。かなり厳密な審査が行われ、表彰もされる。表彰されるかどうかで一喜一憂するほどの一大イベントであった。そこでの入賞を目指し、毎日練習していた。
- 学校内の全校生徒が、クラスごとに、学んでいることを披露するショーがあった。衣装や照明なども生徒が行う。施術者として、モデルのヘアを担当した。
- 2 年生のときに全校で行ったショーが印象に残っている。各クラスでテーマを決めて、専門学校での学びを生かして表現活動を行う。自身は実行委員として関わった。各クラスをまとめたり、意見の調整をしたりする中で、コミュニケーション力や提案力が身に付いた。

● サロン体験

- クラスで、学校の施設(シャンプー室や、セット面のある教室等)にお客さんを呼び、シャンプーとブローを行うというサロン体験を、年に 1 回、1~2 日行った。知り合い等に喜んでもらえたのが嬉しく、元々県外就職も想定していたが、県内で知り合いやお世話になった人にサービスを提供したいと感じるようになった。また、実際にサロンに立つときの雰囲気も学ぶことができた。

- クラスメイトと互いにモデルになり練習したこと
 - 人形を用いるのとは違った学びがある。授業のたびにヘアを変えするため、メイクであれば顔のパーツの配置や好み、シャンプーであれば力加減の好み等が、人により異なる。友人が相手であると、自分自身も楽しいため話しながら作業ができる。美容師の仕事を始めてからも、お客様になるべく会話等も楽しんでもらいたいと思うので、会話の始め方や接し方の点でも勉強になったと感じている。
- 実務経験を有する教員による授業
 - 実際にヘアメイクの仕事をしている外部講師の方が授業をしてくれるのでとても実践的で興味深かったし、今の仕事にもつながっている。
- 関連業務に関する授業
 - 着付けの授業を、1年生のときに全員が履修する。小物の名前や手順、マナーといった基礎知識が身に付いているのは役立っている。
 - 最近、お客様でもパーソナルカラーを気にする人が多い。資格を取得していたため、その相談に乗ることができた。
 - ビジネスマナーは今の接客においても役に立っている。資格も取得した。
 - 授業で写真撮影技術等を学んだ後に、放課後等の時間を使って「作品撮り」をしたことが印象に残っている。自ら考えたメイクやヘアメイクを友人などに施し、写真撮影をしていた。メイクや洋服のコーディネート、それをうまく写真に撮る技術が身に付いた。今でもサロンモデルを募集して施術する際のお客様への提案に役立っている。
- 講義
 - 専門学校在籍時は実技が好きだったが、今の仕事でいうと座学で学んだことが役立っている気がする。特にカラー施術では専門用語が多く、座学で学んだことが大事になってくる。
- オープンキャンパスの運営スタッフ
 - 専門学校に入るか迷っている高校生やその保護者と会話することはとても勉強になった。接客の仕方を学ぶことにつながった。さらに学科の違う先生や生徒と交流することもでき、人脈が広がった。
 - オープンキャンパスは対面とオンラインで実施しており、回数は多いがシフト制のような形式で、出る回が決まっていた。来場者の案内、説明、個別質問・相談対応などを行った。初対面の人と話す経験はそこで多く積むことができた。これは美容師としての仕事にも役立っている。

イ) その他の良かった点

その他の良かった点としては、学修内容に関することと学習環境・指導体制に関することが挙げられた。学修内容に関しては、「多様な資格取得の機会」「手厚い国家試験対策」が、学校の魅力となっている様子が窺えた。学習環境・指導体制に関しては、「充実した施設・設備」「実務家と話せる機会の多さ」「教員が親身に接してくれたこと」が挙げられた。特に「実務家と話せる機会の多さ」や「教員が親身に接してくれたこと」については、進路を検討する際の材料や支援が十分提供されていたことが、良い点として言及された。

- 多様な資格取得の機会
 - 当該地域では出身校でしか取得できない着付けの資格があった。その資格が取得したくて入学したため、取得できて良かったと感じている。
 - 自分の取りたい資格も勉強できることも良かった。必須の資格だけではなく、選択で自分にとって必要な資格試験を受けられるところも魅力だった。
- 手厚い国家試験対策
 - 国家試験に向けて、全国の姉妹校が参加する模試や、教員による模擬問題等の対策があり、寄り添ってくれたことは良かった。
- 充実した施設・設備
 - 施設や設備が充実していたこと。広い部屋で国家試験の模擬を行うことなどもあった。申請すれば練習に使うこともできた。
- 実務家と話せる機会の多さ
 - OB や地元のサロンの美容師と話せる機会が非常に多く、納得のいく就活ができたと感じている。気になっているサロンで働いている先輩の話聞くことで、自分が美容師としてどう働くか想像することができた。
- 教員が親身に接してくれたこと
 - 先生と生徒の距離感が近く、オープンに話せる雰囲気だった。授業で分からないことや進路についてはよく相談に乗ってもらった。就職先についても自分で探していたがなかなか就職活動がうまくいかなかった。現在の就職先も先生からの紹介を受けたところであり、自分に合っているところを紹介してもらったと感じている。他の生徒に対しても一人一人に合った会社を進めてくれていた印象である。

ウ) 在学中に力を入れていた事項

在学中に力を入れていた事項としては、「自主練習」「専門分野に関連しないアルバイト」等が挙げられた。「自主練習」については、コンテストでの入賞を目指し、日々練習に励んだ経験が語られた。なお、美容師は就職してからも技術の向上が重要となるため、自主練習を通して「練習すること」が苦にならなくなるということも、重要なスキルとして言及された。「専門分野に関連しないアルバイト」については、接客業に就いていた例が多く、コミュニケーション力の向上等、就職後に必要なスキルの獲得に有効であったことが言及された。

● 自主練習

- 学内外の大会に向け、友人と放課後に練習をした。教員もその場におり、終わったら助言をくれた。学内予選の2か月ほど前頃から、学校がある日はほぼ毎日練習していた。授業が17時頃に終わり、その後1～1.5時間程度練習していた。
- 毎日、放課後に、友人と2人で残って練習していた。教員から勧められたわけではなく自主的に練習していた。自主練習していたことは現在の仕事に生きていると感じる。練習したら身になるということはそのときに実感することができた。就職してからも、数をこなさなければという気持ちがあり、営業前後に練習している。
- 美容師は就職してからも毎日練習しなければならない。コンテストに向けて毎日練習していたことで、「毎日練習する」という力が付いたと感じる。

● 専門分野に関連しないアルバイト

- 飲食の接客業をしていた。接客のマナーや周りを見て行動するということは、現在の仕事にも生きている。
- 飲食のアルバイトをしていた。マニュアルはあっても、接客という面では変わらないため、現在の仕事にも役に立っていると思う。特に、待ち時間が長くなってしまうときに、いかに嫌な気持ちにさせないようにお客さんに伝えるかといった点で、説明する力が養われたと感じる。
- アルバイトにも力を入れていた。コールセンターにおいて見ず知らずの人と接する術を学んだ。

エ) 学校に対する要望

学校に対する要望としては、「個別具体の業務内容、実践的な技術」等、就職してから必要となるより実践的な知識・技術を学びたかったとの声があった。また、上述の良かった点に関連して、進路を検討する際の材料として、独立した美容師等、「多様なキャリアのロールモデル」を提示することも、ニーズとして挙げられた。

● 個別具体の業務内容、実践的な技術実践的な授業

- 就職してから必要となるシャンプーやカラーの技術等、実践的な授業は少なかった印象である。他の美容学校を卒業したスタッフの話を見ると、サロンワークで必要な技術の授業が

多いところもあった。その点については、もう少し授業で扱ってもらえると嬉しい。

- ヘアカラーが普及しているため、カラー技術についてももう少し学べると良いと感じる。理論はしっかり教えてもらえるが、技術について学ぶ機会がなかった。実際にカラー剤を塗る等の機会は、1回あったかどうかだと記憶している。
- 専門学校でも実技の授業はあったが、あくまでも国家試験対策であったため、サロンワークには直接役立っているとは言い難い。授業では、手順やおおまかな流れを学ぶが、仕事ではお金をもらってサービスを提供するので、細かいところまで練習する必要がある。
- 国家資格向け以外のカットの実技が少なかった気がする。もう少しあると就職してから実践できたのではないかな。
- 多様なキャリアのロールモデルの提示
 - 将来の選択肢の一つとして独立した人の話も聞けると良いのではないかな。特に男子生徒は、独立した人の話を聞けるとためになるのではないかな。

b. 専門学校卒業後の仕事

ア) 仕事の概要

今回のインタビュー調査対象者は、全員、正規雇用の美容師として勤務していた(インタビュー内容は割愛)。

イ) 仕事への満足度

今回のインタビュー調査対象者は、全員、仕事に対して比較的満足していた。

- 今の仕事には満足している。慣れてくることで心にも余裕が出てきた。
- 満足度は高い。
- 美容師は、昔から就きたいと思っていた職業だったので、ありがたいと思っている。大変なこともあるがやりがいを感じている。
- 現在の仕事には比較的満足している。
- 現在の仕事には満足している。初年度よりも現在の方が満足度は向上している。最初はできないことが多く苦しく、不安が大きかったが、練習を積み重ねていった。

c. 専門学校卒業後のキャリア全般

ア) キャリア全般への満足度

今回のインタビュー調査対象者は、全員、仕事を含めたキャリア全般に対して、比較的満足していた。

- 自分の希望通り進んでいるため満足している。
- 満足度は高い。現在の勤務先が、プライベートとの両立を重視したサロンであり、来年から日曜日の休みが月 2 回取れるようになる。これにより、他の仕事に就いている友人とも会う機会が増える。他の仕事と比べると就業時間は長いが不満はない。
- 充実はしている。
- 高校は進学校であったため、大学へ行く人が多かったが、自分の夢を追い求めて専門学校を選んだ。高校の先生も応援してくれた。今までのキャリアにはある程度満足している。
- これまでのキャリアについては満足している。専門学校に進学して、自分のやりたいことができたと良かっただと思っている。専門学校で学んだことによって、自分のキャリア観はより確立されたと思う。常に勉強して技術を身に付けていくという学びへの意欲が高まった。

イ) 専門学校での学修内容と現在のキャリアの関連性

その他、「ビジネスマナー、気遣い」については、仕事以外の面でも生かされているとの意見が得られた。また、「学校での出会い・交流」については、多様な友人との出会いで視野が広がったこと、卒業後もつながりのある友人が得られたこと、等が、学校で得た財産の一つとして語られた。

- ビジネスマナー、気遣い
 - 学校の授業で、接客におけるマナーの資格を取得した。具体的には、敬語の正しい使い方や電話の取り方、社会人としてのマナー等を学んだ。これらは仕事内外で役立っていると感じている。
 - 気遣いができることは生活全般において役立っている。専門学校在学中や入社後にも、先生や先輩から言われることが多かったため。
- 学校での出会い・交流
 - 人間関係面が役に立っていると感じる。専門学校進学前に通っていた高校が進学校であり、大学進学を目指す友人が多かった中で、そうではない人もいる専門学校に入ったことで、これまでと違うタイプの人たちと関わることができた。価値観の違う人と話すことで、自分の知らない世界を教えてもらえた。
 - 学修内容ではないが、専門学校時代の友人とは今も交流を続けていて、お互いに情報交換できる点はいいと思っている。

ウ) 今後の展望

今後の展望としては、「現職でのキャリアアップ」「独立」「非常勤教員」等、学校で学んだ専門性を生かしたキャリアプランが聞かれた。これに関して、教員からは、「独立したいという子は少ない。まずは就職時の目標(東京の有名美容室等)がある子が多い」「将来の目標として独立志向がある生徒も全体の1~2割はいると思う。特に男子は多いのではないか」との意見が得られており、独立志向のある生徒は比較的少ないとの認識が持たれていたが、今回のインタビュー調査対象者は、将来的に独立を検討しているとの声も多く、在学時と、就職してある程度経験を積んでからでは、今後の展望に変化が生じている可能性が窺えた。

● 現職でのキャリアアップ

- 仕事を辞めようと思うことはなく、独立願望もあまりない。自分が中心となって何かをするよりも、誰かのサポートをしたいと思う性格なので、自分のお店を持つよりは、誰かのお店で、その人を支えながらお客様をきれいにしていく方が自分には合うと感じている。

● 独立

- 最終目標は独立することである。県内で、知り合いやお世話になった方、自分を信頼して任せてくれる人に、最初から最後までサービスを提供したい。
- 将来的には独立して自分の店を持ちたいと思っている。現在の勤務地ではなく、地元や地元に近い地域で仕事をしたい。長男であるため、実家に近いところで親孝行もできれば良いと考えている。
- いずれは転職も考えている。仕事をしていく中でだんだんやりたいことが変わってくると思う。まずはスタイリストになって自分の強みを発見していきたい。現在の職場はトータルビューティサロンなので何でもできる反面、技術がばらついてしまうと思う。最近は「特化型サロン」が多いため、現在のお客様がついてきてくれるように自分の強みをより特化していきたいと考えている。ゆくゆくはその強みを生かして独立して開業したいと考えている。

● 非常勤教員

- 専門学校の講師にも興味がある。勤務先のオーナーが週1回、講師として出身校に教えに行っている。国家試験対策の授業が多い中、実際に活躍している美容師が教えに来てくれる授業は面白くて新鮮だった。それを伝えられるのは良いなと思っている。

d. その他

その他、キャリアに関して、実際に仕事を始めてからキャリア観がより明確化されたとの意見が得られた。

- 専門学校時代にもキャリアの目標はあったが、仕事を始めてからの方がより今後の目標を明確にするようになった。

4) 美容(ビューティ)

a. 専門学校での学修内容

ア) 在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容

在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容としては、「コンテスト」「サロンワーク」等、知識・スキルのアウトプットを行うものが多かった。これに関して、教員からは、「サロンワークや外部でのインターンシップが成長を感じられるのではないか」との意見が得られており、学校の意図する教育効果が得られていることが窺えた。また、「実務経験を有する教員による授業」も、多様な学びが得られる等、印象に残ったとの声があった。さらに、実技だけでなく知識をインプットする「講義」も、仕事の基礎となっているとの声があった。加えて、「資格の取得」も、入社後すぐの活躍につながったり、手当に反映されたり等、役に立っているとの意見が得られた。その他、「基礎的・汎用的能力の養成」も、重要な学びとして挙げられた。

- コンテスト

- 2年生のときに各地の専門学校の代表が集まって年1回行われるエステティックコンテストに参加したことが印象に残っている。コンテストでは入賞した。学内の代表になるためにも選抜が行われるため、先生にも協力してもらうなどしながら技術の向上のために努力した。

- サロンワーク

- 一般客を学校に招いてメイクを行う行事が印象に残っている。実際に学んだことを発揮する場であったので、授業で学んだことを生かすこともできた。
- 学外から客を招き、実際にエステの施術を行ったことも印象に残っている。社会に出て実際のお客様の前に出る前に接客等を経験できたことは良かった。

- 実務経験を有する教員による授業

- 実技の授業において、外部から講師を招き、様々な方法や流派(リフレクソロジーや海外技術)の施術法を学べたことは今の仕事に役立っている。

- 講義

- 座学の中で、化粧品の成分等を学ぶ化粧品学の授業は、今の仕事において客に提案するときに役立っている。

- 資格の取得

- 在学中に資格を取得したことで、入社後すぐに施術に参加することができ、また手当として給与にも反映されているため、役立っていると言えるのではないかと。

- 基礎的・汎用的能力の養成

- 社会に出てからの礼儀作法に係る指導もあり、役立っている。
- 専門学校では専門の授業だけではなく、礼儀や社会に出たときのルールをしっかりと教えて

もらった。社会に出てから役立っているし、とても重要であると思う。これからもその教育は続けていってほしい。

イ) その他の良かった点

その他の良かった点として、「教員が親身に接してくれたこと」が挙げられた。具体的には、手厚い就職活動の支援等が良い点として言及された。これに関して、教員からは、「基礎的・汎用的能力に関する授業の中で、自己分析や履歴書の作成、面接練習を実施している。それ以外は授業外で支援を行っており、面接日が決まった時点で、週何回面接練習をしてほしいかを考えさせ、依頼させている」との意見があり、授業内外での十分な支援が行われていることが生徒の満足感につながっていることが窺えた。

- 教員が親身に接してくれたこと

- 先生は就職指導も丁寧に対応してくれた。面接指導や履歴書の添削はもちろんのこと、いくつか自分に合った職場を紹介してくれた。自分も先生から紹介してもらった中から入社したい会社を選んで就職した。

ウ) 在学中に力を入れていた事項

在学中に力を入れていた事項としては、「資格取得」「専門分野に関連するアルバイト」等が挙げられた。これに関して、教員からは、「検定を持っていることが信頼につながる業界である」との意見があり、業界の特徴を踏まえた生徒の意欲向上が一定程度実現できていると推測された。

- 資格取得

- 資格取得の勉強に力を入れていた。在学中に 12～13 の資格を取得した。

- 専門分野に関連するアルバイト

- 関連する業界でアルバイトを行い、痩身の施術について学んだ。

エ) 学校に対する要望

今回のインタビュー調査対象者からは、学校に対する要望は挙げられなかった。これに関連して、教員からは、「卒業生からも話を聞き、何が役立っているかを聞き出している。遊びに来てくれた際や SNS なども活用。県外で会うこともある」との意見があり、卒業生からのフィードバックを反映することで、満足度の高い教育を実現している様子が窺える。

b. 専門学校卒業後の仕事

ア) 仕事の概要

今回のインタビュー調査対象者は、正規雇用の美容部員及びエステティシャンとして勤務していた(インタビュー内容は割愛)。

イ) 仕事への満足度

今回のインタビュー調査対象者は、全員、仕事に対して比較的満足していた。

- 今の仕事には大変満足している。話すことが好きであるため、客とのコミュニケーションが楽しい。
- 現在の仕事には満足している。初年度よりも現在の方が満足度は向上している。自分のできる仕事が増えていることと、会社にキャリアアップの制度があるためである。

c. 専門学校卒業後のキャリア全般

ア) キャリア全般への満足度

今回のインタビュー調査対象者は、全員、仕事を含めたキャリア全般に対して、比較的満足していた。

- 自分のキャリアには満足している。高校は進学校であり、当初は教師になることも考えていたが、自分の将来を考える際に高校の先生から自分の好きなことを仕事にするようにアドバイスがあった。元々メイクには興味があったため、その道に進もうと思った。
- これまでのキャリアについては満足している。

イ) 専門学校での学修内容と現在のキャリアの関連性

その他、「コミュニケーション力」は、仕事以外の面でも生かされているとの意見が得られた。また、化粧品の成分を学んだことが、「自身の美容」にも役立っていると推測された。

- コミュニケーション力
 - 仕事だけでなくコミュニケーションの取り方については生活全般で役立っていると思われる。
- 自身の美容
 - 化粧品の成分が勉強できたことは、私生活においても活用できている。

ウ) 今後の展望

今後の展望としては、「現職でのキャリアアップ」「独立」等、学校で学んだ専門性を生かしたキャリアプランが聞かれた。

- 現職でのキャリアアップ
 - 特に転職や独立の希望はなく、ずっと今の会社で働いていきたいと思っている。
- 独立
 - 現在のところでは転職は特に考えていない。今後もエステティシャンとして働いていきたい。

ゆくゆくは独立して開業したいと考えている。

5) 観光

a. 専門学校での学修内容

ア) 在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容

在学中に印象に残っている学修内容・活動及び現在役に立っていると感じる学修内容としては、「実習、生徒自身が企画する活動、研修旅行」といった、知識・スキルのアウトプットや現場について知ることができるものが多く挙げられた。また、「コミュニケーションに関する学修」は、現在の仕事に大いに役立っているとの声が聞かれた。さらに、「資格の取得」が、就職活動時のアピールとなったことや、日々の業務に生かされていること等が語られた。

- 実習、生徒自身が企画する活動、研修旅行
 - 生徒自らが企画する課外活動が印象に残っている。ディキャンプやワカサギ釣り、バスツアーなどを企画して、実施した。
 - エアラインコースでは、グラウンドスタッフとしての実習(カウンター業務や空港内の放送)を行ったことも印象に残っている。外部から実際に働いている人が講師として授業をすることもあった。
 - 1・2年生合同で実施する研修旅行では、2年生が旅行を企画・引率し、1年生はお客様としておもてなしを受ける。団体旅行がどういうものかを知ることができた。
- コミュニケーションに関する学修
 - 場面に応じた話し方や相手とのコミュニケーションを学ぶ授業が印象に残っている。相手に伝わりやすいコミュニケーションの仕方も学ぶことができ、現在の仕事に大いに役立っていると言える。
 - サービス接遇に関する検定は、現在の仕事におけるコミュニケーションの取り方に役立っていると思う。
- 資格の取得
 - 1年生のうちに「国内旅行業務取扱管理者」が取得できる。就活するときに有利に働いた。2年生では「総合旅行業務取扱管理者試験」を受けられるというのも、今の仕事に生きている。社会人になってからでは難しく勉強できない。
 - 学校では、サービス介助士の資格も取得したが、日々の業務で助けを必要とする人の支援に役立っている。

イ) その他の良かった点

その他の良かった点としては、学修内容に関することと学習環境・指導体制に関することが挙げられた。

学修内容に関しては、「深い専門知識の修得」「インターンシップの機会」への言及があり、知識・スキルのインプットとアウトプットの機会が共に充実していることが重要であることが分かった。これに関連して、教員からは、「学園独自の教育カリキュラムで有給インターンを実施している。就職後のミスマッチを防ぎたいというのが目的の一つ」との意見が得られ、そのために、「金曜日は授業を行わない。月曜日～木曜日は忙しいが、その分授業での学びを実践に生かす機会を得られる」といった工夫を行っていることも述べられた。

学習環境・指導体制に関しては、「教員が親身に接してくれたこと」「コース選択が可能であること」「校内のイベント」が挙げられた。特に「コース選択が可能であること」については、入学後に自身の適性を確かめてから進路を決定できることが、魅力となっていることが窺えた。「校内のイベント」については、他学科の生徒との交流等が満足度につながっていることが推測された。加えて、特定の活動に結び付いているわけではないと思われるが、専門学校での生活を通して「自己肯定感の向上」が得られたことも、財産の一つとして語られた。

- 深い専門知識の修得
 - 専門知識を深く学べたことは非常に満足している。
- インターンシップの機会
 - インターンシップがしっかりできたことは良かった。最長で1年半実施することができる。ホテルで1年間インターンシップを行った。給料も支払われるため、学びながら収入も得ることができた。
- 教員が親身に接してくれたこと
 - 先生方もかなり親身になって生徒対応をしてくれていたと思う。
- コース選択が可能であること
 - 入学のきっかけはコースが選べること。他の学校は入学時点から専門が分かれてしまっている。
- 校内のイベント
 - 体育祭等、他学科とも交流できるイベントがあること。社会人になっても連絡を取り合う友人もいるほど。学生生活の中で一番楽しかったのが専門学校である。
- 自己肯定感の向上
 - 専門学校に入って自分の考え方や価値観が変わったと思う。それまでは、一辺倒な考え方であったが、いろいろな視点から物事を考えられるようになったと思う。また、自己肯定感も上がった。

ウ) 在学中に力を入れていた事項

在学中に力を入れていた事項としては、「皆勤・優秀な成績を修めること」「オープンキャンパスの運営スタッフ」が挙げられた。前者からは、努力が報われるという成功体験が重要であることが窺えた。後者からは、他学科と交流できることに加え、臨機応変な対応力等が身に付いたとの声も聞かれた。

- 皆勤・優秀な成績を修めること
 - 卒業時に皆勤賞と成績優秀賞を授与された。これは専門学校入学時点から目指していたことであり、それに向かって授業や課外活動に取り組んだ。
- オープンキャンパスの運営スタッフ
 - 特に毎週末に学校で実施していたオープンキャンパスには毎週欠かさず参加し、入学希望者の対応に当たった。
 - 週に1～2回オープンキャンパスのスタッフとして参加した。リーダーを担当したこともある。他学科との交流もあり、結束力も生まれる。また、ハプニングが起きたときにどう行動するかという体験は、現在の仕事で添乗する際に生きている。

エ) 学校に対する要望

学校に対する要望としては、「個別具体の業務内容、実践的な技術」「語学の授業のレベルアップ」等、就職してから必要となるより実践的な知識・技術を学びたかったとの声があった。また、「多様な内容を学ぶ機会の提供」等、自身の専門分野にとどまらない学びを得たいとの意見も得られた。

- 個別具体の業務内容、実践的な技術
 - 参加者数や年代、実施時期等の条件を与えられて団体旅行の見積を作成したり、担当者にヒアリングしたりするなど、より実務を想定した練習ができると良かった。
- 語学の授業のレベルアップ
 - 語学の授業が、実務に必要なレベルに足りていない。その部分はもう少し業務に近いレベルの勉強ができると良かったと思う。
- 多様な内容を学ぶ機会の提供
 - 他の学科の資格検定も受けられるような制度があると良かったと思っている。

b. 専門学校卒業後の仕事

ア) 仕事の概要

今回のインタビュー調査対象者は、正規雇用のグランドスタッフ、駅員、観光業営業職として勤務していた(インタビュー内容は割愛)。

イ) 仕事への満足度

仕事に対する満足度の高さが窺える一方で、多忙さへの懸念も聞かれた。

- 入社したばかりの時は大変で、一人前になれるか心配だった。退職も考えたこともあったかもしれない。1年経過して、仕事の内容への満足度は上がっている。一方で、仕事がかかり忙しく、勉強などに充てる自分の時間が少なくなっているのが残念。
- 現在の仕事には満足している。初年度よりも現在の方が満足度は向上している。現在の仕事は天職だと思っている。1年目と現在を比べると、満足度は向上していると思う。後輩も入ってきたため、やる気も湧いたし、周りが見えてきてやりがいが出てきた。
- 満足度は5点満点の3.5程度。前の会社よりはやりたいことはできていると思う。

c. 専門学校卒業後のキャリア全般

ア) キャリア全般への満足度

仕事を含めたキャリア全般に対して、比較的満足している声がある一方で、在学中と比べると満足度は低いとの意見もあった。

- 高い満足度
 - 就職の際も専門学校の就職支援の方からの紹介で現在の仕事を決めることができた。こうした縁も含めて満足している。
 - 5段階中4程度。好きなことができています。
- 在学中からの満足度の低下
 - 学生時代の方が、満足度が高かった気がする。

イ) 専門学校での学修内容と現在のキャリアの関連性

その他、在学中に獲得した「チャレンジ精神」が、仕事以外の面でも生きているとの声が聞かれた。

- チャレンジ精神の獲得
 - 現在の勤務地で初めてボランティアに参加したところ、いろいろな人とのコミュニティができた。在学中に参加したオープンキャンパス運営スタッフの経験が生きている。

ウ) 今後の展望

今後の展望としては、「専門知識を生かした他の職業、起業」や「教員への転身」等、学校で学んだ専門性を生かしたキャリアプランが聞かれた。

- 専門知識を生かした他の職業、起業
 - 入社してから分かったことを生かして、旅行業界と関わりながら会社を立ち上げてみたいとぼんやりとではあるが思っている。転職をするとしてもホテルや観光で働きたい。せっかく専門学校に行ったので、そこで学んだことは今後も生かしていきたい。
 - ツアーガイドになりたいという夢があり、いつかは転職も考えている。人と関わる仕事をしたいし、専門学校で学んだことを生かしていきたいと考えている。
 - 学校で出会った教員の旅行会社で働こうかと思っている。
- 教員への転身
 - いずれ学校に教員として戻りたい。

4. オンラインセミナー・意見交換会の開催

4.1 目的

専修学校教職員を主な対象として、本年度事業において収集した職業教育のマネジメント(特に地域との連携、卒業生の状況把握)の先進事例を紹介するとともに、参加者同士で意見交換・情報共有を行うことで、各校の職業教育のマネジメントの取組みを促進することを目的として、オンラインセミナー及び意見交換会を開催した。

4.2 実施概要

専修学校教職員を主な対象としたオンラインセミナーを開催し、事例の紹介を通じて、職業教育のマネジメントの個別の取組みの工夫等について情報を提供した。また、参加者によるオンライン意見交換を併せて実施し、参加者同士で課題や工夫等について意見交換・情報共有を行った。

表 4-1 オンラインセミナー・意見交換会の実施概要

開催日時	令和6年2月19日(月) 14:00～15:35(セミナー) 15:40～16:30(意見交換会)
主な対象者	専修学校教職員
参加者数	53人 ¹⁶
開催形態	オンライン(Zoom ウェビナー、Zoom ミーティング)

表 4-2 オンラインセミナー・意見交換会のプログラム

時間	プログラム
14:00	開催の挨拶 (文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室)
14:05	「職業教育のマネジメントのポイント」 (株式会社三菱総合研究所)
14:20	先進事例の紹介 ● 「とちぎで学び なりたい自分になろう!とちぎジョブカレ!」 (報告者:木村 篤治(栃木県 産業労働観光部 労働政策課産業人材育成担当 係長)) ● 「専修学校と地域の連携」～地域を支え未来を支える医療人を育成～ (報告者:白倉 政典(学校法人国際総合学園 HOSP! 三条看護・医療・歯科衛生専門学校 学校長)) ● 「卒業生支援の観点から見る、職業教育マネジメント(学習成果の把握)」 (報告者:坂根 みのり(学校法人三幸学園教育開発部 専門統括部長)) 質疑応答
15:30	セミナー閉会の挨拶 (意見交換会用の Zoom ミーティングへ移動)
15:40	意見交換会趣旨説明
15:45	ディスカッション テーマ:「地域との連携」「卒業生の状況把握」
16:25	意見交換会閉会挨拶
16:30	意見交換会閉会

¹⁶ オンラインセミナーに参加が確認できた Zoom のアカウント数。ただし、一つのアカウントで複数人が視聴した可能性等もある。

4.3 参加者概要及びアンケート結果

オンラインセミナー・意見交換会の参加(予定)者に対し、事前アンケート及び事後アンケートを実施した¹⁷。事前アンケートでは、オンラインセミナー・意見交換会への参加理由や登壇者に聞きたいこと等について、事後アンケートではオンラインセミナー・意見交換会の感想や「職業教育のマネジメント」の理解度の変化(専修学校教職員)、専修学校への理解度の変化(専修学校教職員以外)等について質問した。事前アンケートの回答数は79人、事後アンケートの回答数は30人であった。

4.3.1 参加者の基礎情報

(1) 都道府県

東京からの参加が4名で最も多く、宮城県・福岡県からが3名と続いている。

表 4-3 参加者の所属する学校・企業等の所在する都道府県【事後アンケート】

順位	都道府県	参加者数(人)	割合(%)
1	東京都	4	13.3
2	宮城県	3	10.0
2	福岡県	3	10.0
3	新潟県	2	6.7
3	広島県	2	6.7
3	香川県	2	6.7
3	熊本県	2	6.7
4	北海道	1	3.3
4	栃木県	1	3.3
4	神奈川県	1	3.3
4	静岡県	1	3.3
4	愛知県	1	3.3
4	兵庫県	1	3.3
4	京都府	1	3.3
4	滋賀県	1	3.3
4	大阪府	1	3.3
4	大分県	1	3.3
4	宮崎県	1	3.3
4	長崎県	1	3.3

※N=30。表に記載のない都道府県からの参加者(事後アンケート回答者)は0人。

¹⁷ 事前アンケートは、オンラインセミナーへの参加申込を兼ねて実施したため、当日不参加となった者の回答を含む。

(2) 所属

参加者の所属は、「専修学校」が96.7%で、「専修学校以外」が3.3%である。

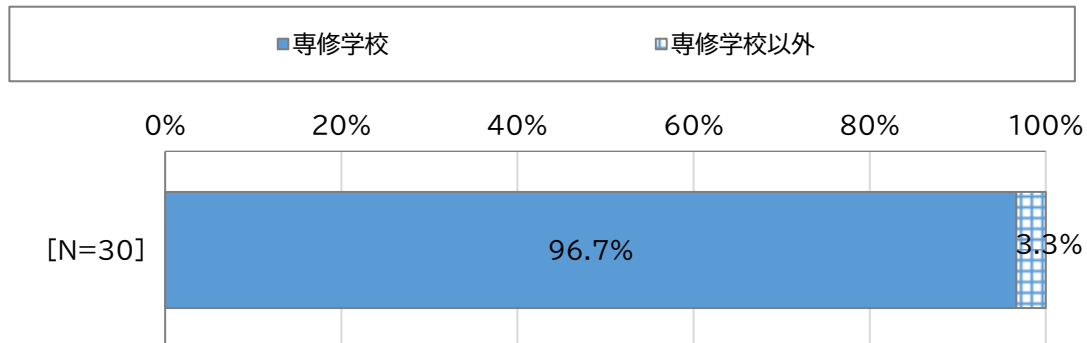


図 4-1 参加者の所属【事後アンケート】

4.3.2 本イベント¹⁸の認知経路

イベントの認知経路は、「専修学校各種学校協会からの案内」が57.0%で最も多かった。

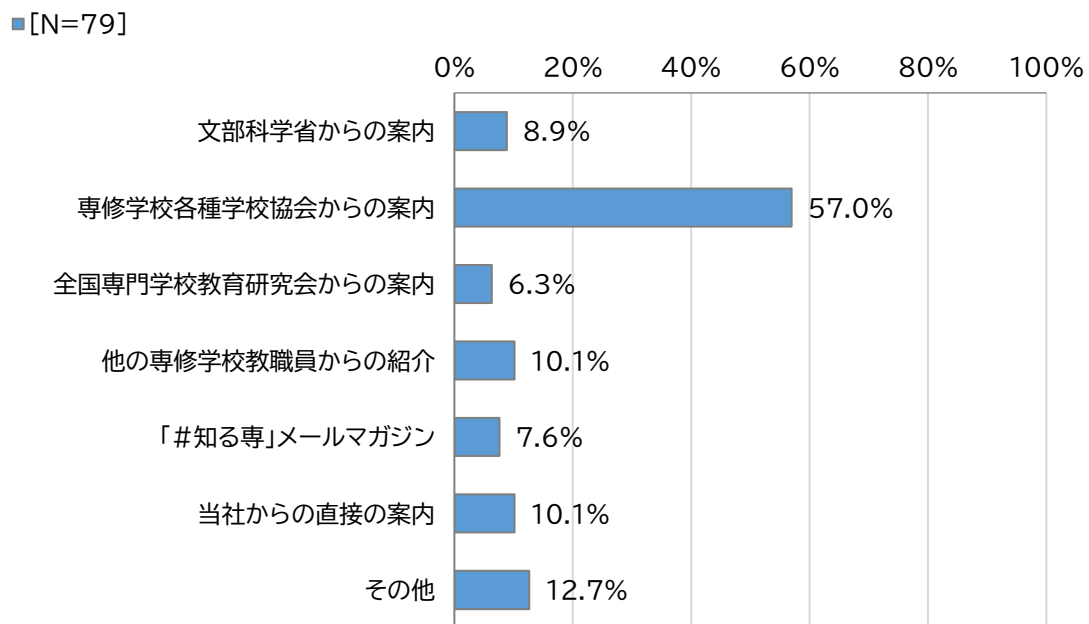


図 4-2 本イベントの認知経路【事前アンケート】

¹⁸ オンラインセミナーのみの参加申込者にはオンラインセミナーについて、オンラインセミナーと意見交換会の参加申込者にはオンラインセミナー・意見交換会について、質問をしている。以降同様である。

4.3.3 本イベントへの参加理由

(1) 参加理由(専修学校教職員)

専修学校教職員の本イベントの参加理由としては、「自校における、職業教育の質を向上させるため」が 82.4%で最も多く、「『職業教育のマネジメント』の概念を理解するため」が 41.2%でそれに続いていた。

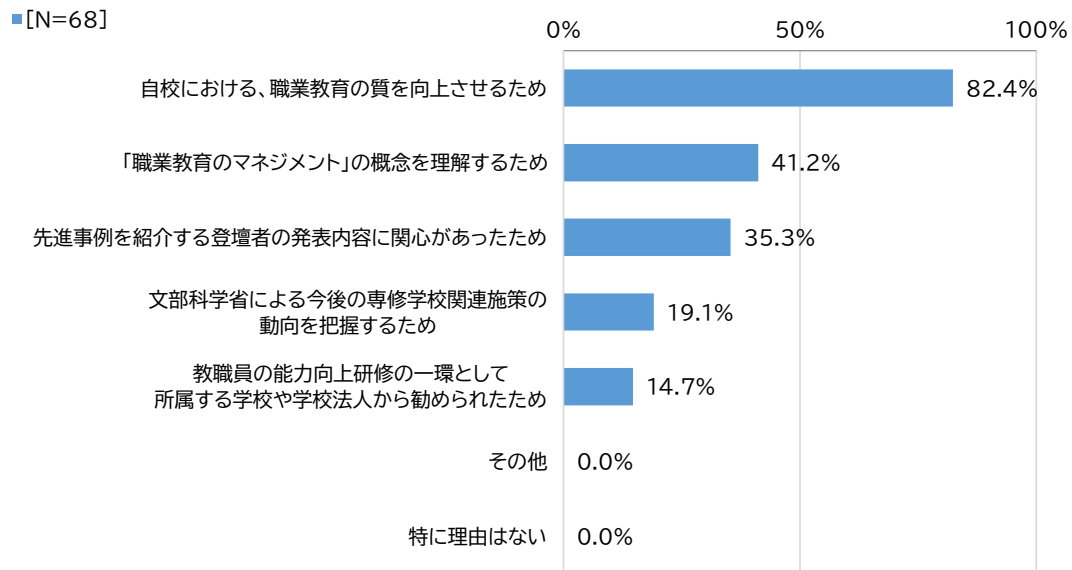


図 4-3 参加理由(専修学校教職員)【事前アンケート】

(2) 参加理由(専修学校教職員以外)

専修学校教職員以外の本イベントの参加理由としては、「先進事例を紹介する登壇者の発表内容に関心があったため」が 63.6%で最も多く、「専修学校について知りたかったため」が 27.3%でそれに続いている。

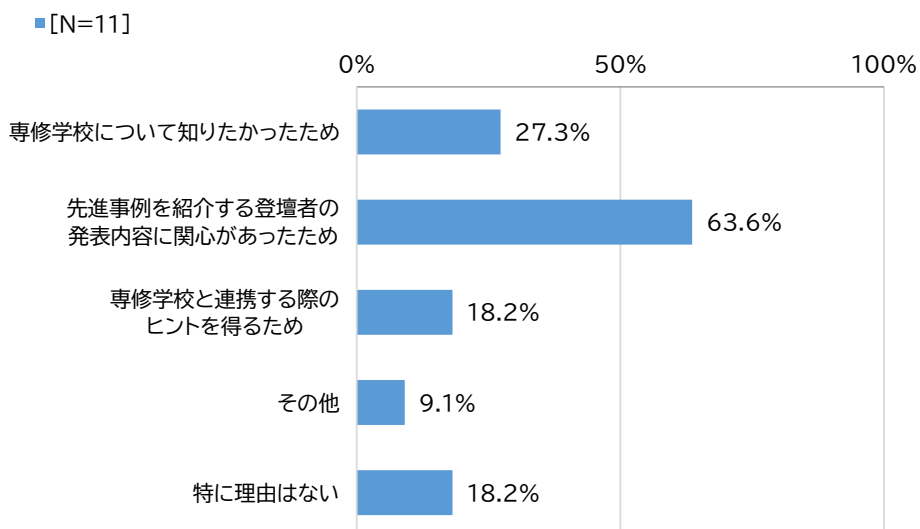


図 4-4 参加理由(専修学校教職員以外)【事前アンケート】

4.3.4 本イベントの感想

(1) 役に立ったプログラム

役に立ったプログラムとしては、「先進事例の紹介」が93.3%で最も多く、「報告『職業教育のマネジメントのポイント』」が66.7%でそれに続いている。なお、意見交換会参加者は全員が役に立ったプログラムとして回答している。

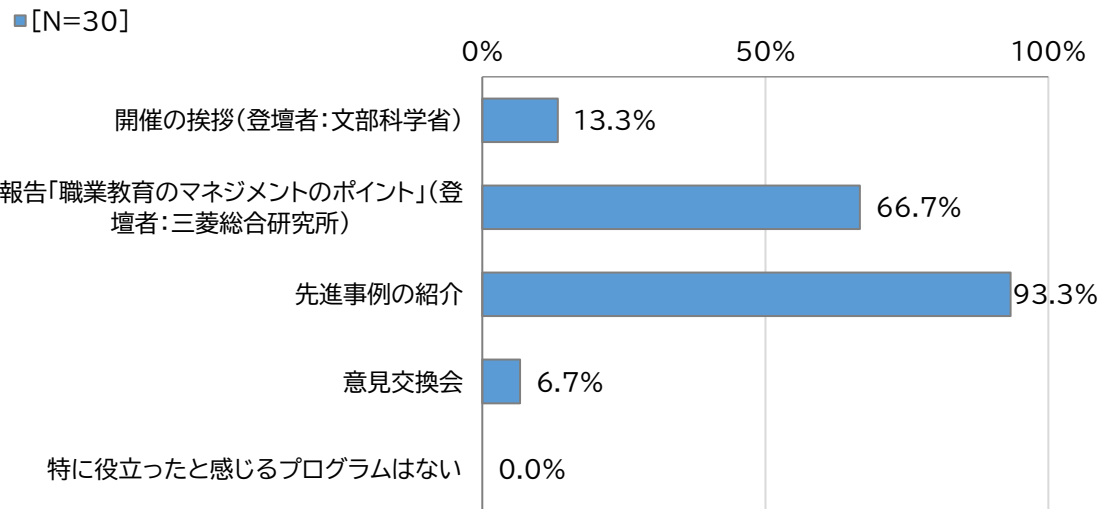


図 4-5 役に立ったプログラム【事後アンケート】

(2) 職業教育のマネジメントに関する理解度(専修学校関係者)

専修学校関係者の職業教育のマネジメントに関する理解度については、「理解が深まった」が27.6%、「ある程度理解が深まった」が69.0%である。

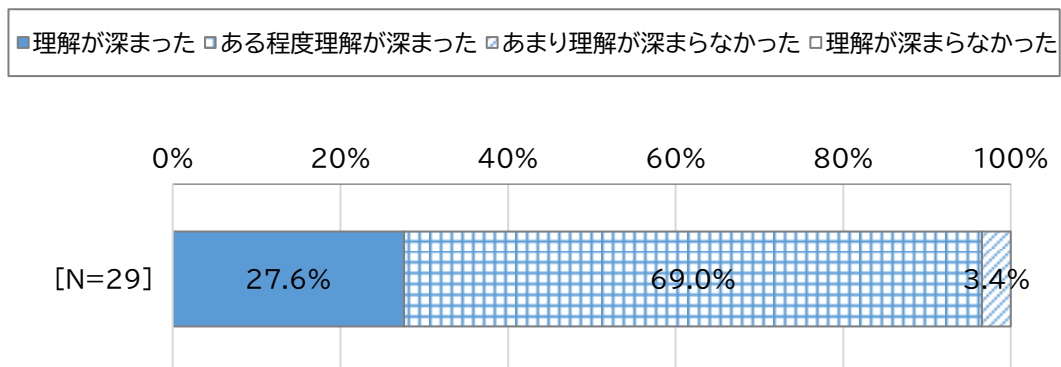


図 4-6 職業教育のマネジメントに関する理解度(専修学校関係者)【事後アンケート】

(3) 推進しようと思った活動・取組み(専修学校関係者)

本イベントの参加を通して推進しようと思った活動・取組みとしては、「企業・業界との連携」が34.5%で最も多く、「卒後のアンケート調査(卒業生・上司)」が31.0%でそれに続いている。

■[N=29]

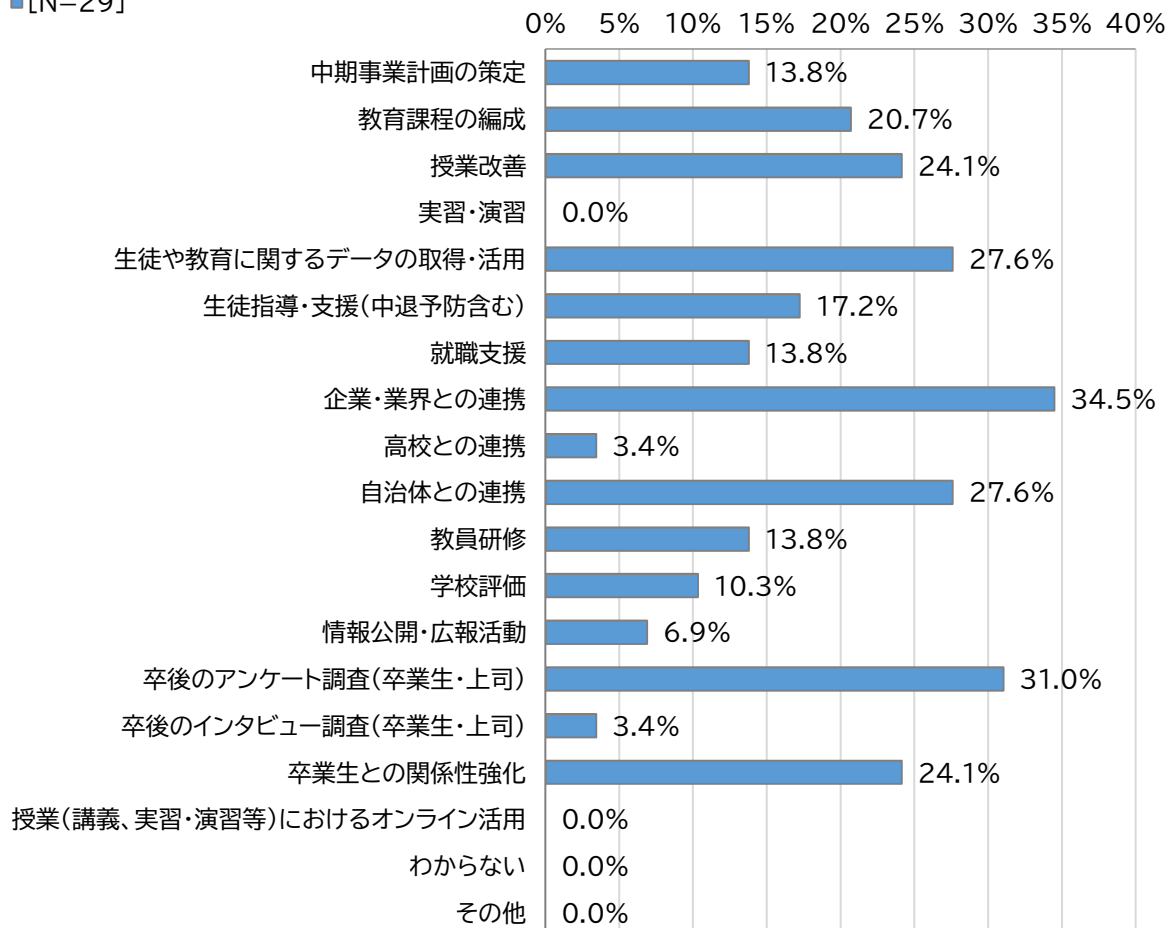


図 4-7 推進しようと思った活動・取組み(専修学校関係者)【事後アンケート】

(4) 専修学校への理解度(専修学校関係者以外)

専修学校関係者以外の専修学校への理解度については、1 名(専修学校関係者以外の事後アンケート回答者は1 名のみ)が、「ある程度理解が深まった」と回答した(グラフは割愛)。

(5) 本イベントに関する意見・感想

イベントに関する意見・感想としては、先進事例が参考になったという意見等が得られた。イベントへの要望としては、スライドのデザインや時間配分等に関する意見が得られた。

表 4-4 本イベントに関する意見・感想【事後アンケート】

カテゴリー	具体的な意見・感想
先進事例や発表への感想	・貴重なセミナーの開催、ありがとうございます。他校、他法人の活動内容を参考に、自校の専門学校教育のマネジメントを実施していきたいと思います。 ・地域の特性を生かしたカリキュラム、そして、その授業、その中で生まれる問題点を事細かに説明いただき大変勉強になりました。 ・今後とも、実践例の学びは必要であると思います。 ・特に三条市と専門学校教育への連携が理念と結びついて良い教育環境であると感じました。 ・特に地域連携の事例について、参考になった。産学連携もしく、専修学校の教育力の向上と地位向上に向けて、更に努力をしていきたいと思った。
イベントへの要望	・文字や図表がとても小さなスライドが散見されました。改善していただけると助かります。 ・時間がタイトであった。もう少し余裕のある運営が望ましい。
その他	・専門学校こそ産学連携が重要であると思いますが、大学の方が連携を深めているというデータがありました。専門学校の方が小規模であることより、なかなか人的資源を産学連携に回せないのではないかと思います。

5. 得られた知見と今後求められる取組みや課題

5.1 今年度調査から得られた知見

5.1.1 専門学校と地域のステークホルダーとの連携について

今年度の調査では、

- ① 地域等の特性を踏まえた職業教育のマネジメントの在り方
- ② ステークホルダーとの協力促進のための方策

を把握・分析することを目的として、学校・自治体その他を対象にアンケート調査及びインタビュー調査を行った。調査結果の分析により得られた知見は以下のとおりである。

(1) 地域等の特性を踏まえた職業教育のマネジメントの在り方

アンケート調査¹⁹(2.2)からは、自治体のどのような機関・部署と連携するかにより、期待される役割が異なる可能性が示唆された。具体的には、都道府県産業振興部局は基礎的なレベルから専門的なレベルまで、幅広いレベルの実務家を育成することを主に期待しており、都道府県労働局は比較的短期のプログラム等による労働移動や社会的包摂の実現を期待していることが考えられる。そのため、自治体との連携に当たっては、対象とする層や求める人材像や知識・スキルのレベル等について明確に共通認識を持つ等、事前の意見交換等に関するマネジメントが重要となると考えられる。また、特に都道府県産業振興部局においては、専門学校よりも大学との連携が盛んであり、専門学校の特徴や専門学校において可能な事柄に対する理解が十分に醸成されていないことも予想される。そのため、まずは専門学校の強みや機能、連携可能性等について、積極的に情報発信していく等のマネジメントも重要である²⁰。

インタビュー調査(2.3)からは、「地域課題への対応」を背景・きっかけとして、様々な取組みが行われていることが明らかとなった。連携・協力としてどのような取組みを行うかにより、学校が重点を入れるべきマネジメントが異なる可能性も考えられる。具体的には、「教育の機会整備」を行う場合には、(自治体による)「学校の新規開設」「修学支援」「リカレント教育の充実」等の取組みが考えうるため、学校の新規開設に応じた中期事業計画の策定や卒業認定の方針の設定・見直し、職業教育のマネジメントに取り組む体制自体の整備、修学支援をアピールポイントとした生徒募集、リカレント教育の充実に応じた教員の社会人向けの指導力の向上等のマネジメントを行うことが効果的である可能性がある。また、「教育の質向上」を行う場合には、(自治体等による)「カリキュラム編成への関与」「実践的な教育の実施」「教員研修の実施」「業界理解」等の取組みが考えうるため、教育課程・シラバスの作成・見直し、教員研修の計画・実施の見直し、就職支援の強化・見直し等のマネジメントを行うことが有効である可能性がある。さらに、「広報・情報発信等」を行う場合には、(自治体による)「当該地域の教育機関に関する情報発信・進学相談対応」「当該地域出身の学生に対する県内就職情報の案内」等の取組みが考えうるため、効果的な情報発信に備えた公開情報の整備、卒業生の追跡等のマネジメントが重要となる可能性が考えられる。

¹⁹ ただし、回答回収数が十分な数に満たないため、統計的有意性を担保するものではないことに注意を要する。

²⁰ 例えば、職業実践専門課程等の基本情報を公開する「別紙様式 4」の活用等も想定される。

表 5-1 重要と考えられる職業教育のマネジメントの取組み

連携・協力時の観点	重要と考えられる職業教育のマネジメントの取組み
全般	・ 積極的な情報発信(専門学校の強みや機能、連携可能性等)
これまでと異なる機関・部署と連携・協力する場合	・ 事前の意見交換(対象とする層や求める人材像や知識・スキルのレベル等について明確に共通認識を持つ等)
「教育の機会整備」を行う場合	・ 中期事業計画の策定 ・ 卒業認定の方針の設定・見直し ・ 職業教育のマネジメントに取り組む体制自体の整備 ・ 修学支援をアピールポイントとした生徒募集 ・ リカレント教育の充実に応じた教員の社会人向けの指導力の向上等
「教育の質向上」を行う場合	・ 教育課程・シラバスの作成・見直し ・ 教員研修の計画・実施の見直し ・ 就職支援の強化・見直し等
「広報・情報発信等」を行う場合	・ 効果的な情報発信に備えた公開情報の整備 ・ 卒業生の追跡等

なお、これらのマネジメントの取組みについては、本事業にて改訂している『専門学校における職業教育のマネジメントに関する手引・事例集』に関連事例を掲載しているため、参考にされたい。

表 5-2 重要と考えられる職業教育のマネジメントの取組みと関連事例

重要と考えられる職業教育のマネジメントの取組み	関連事例
積極的な情報発信	・ 広報担当者を中心とした戦略的な広報活動
効果的な情報発信に備えた公開情報の整備	
事前の意見交換	・ 卒業生がコーディネーターを務め、スムーズな産官学連携を実施 ・ 自治体・近隣教育機関と協力し、地域一体的に人材を育成 ・ 地域の医療人育成のため、市と連携して学校を新設
中期事業計画の策定	・ 5年毎の中期事業計画の策定により、着実な学校改革を推進
卒業認定の方針の設定・見直し	・ 業界の人材ニーズを踏まえた具体的な DP の設定 ・ 研修形式で、卒業認定の方針を見直し ・ 全教員の意見交換・議論により、具体的な教育方針を整理 ・ 育成すべき人材像について、全教職員で認識を共有
職業教育のマネジメントに取り組む体制自体の整備	・ 組織体制の見直しにより、教育改革やデータ活用を円滑化 ・ 全教員が広報・就職を担当し、学校運営に総合的に関与 ・ 各校の幹部教職員の定期的な情報共有・議論により学校の質を向上
(修学支援をアピールポイントとした)生徒募集	・ 入試終了後に各学科教員へヒアリングを実施 ・ 学生募集のパンフレットに AP/CP を掲載 ・ 育成する人材像の明示による戦略的な学生募集と教育改善
(リカレント教育の充実に応じた教員の社会人向けの)指導力の向上	・ 授業期間外に長期企業派遣を実施し、教員の資質・能力を向上 ・ 新任教員向け研修の実施 ・ 学校法人として研修日を設け、法人内の全教職員が研修に参加 ・ 体系的な研修の受講と教員同士の学び合いにより資質・能力を向上
教員研修の計画・実施の見直し	・ 企業等と連携し、各分野の未来を考える教職員研修を実施 ・ 授業力を高めるための教授力向上研修を学校主導で実施 ・ 多様な取組により教員の能力開発をサポート ・ 週1日の「研究日」を設定し、教員の能力開発を支援
教育課程・シラバスの作成・見直し	・ 実習の充実に契機とした教育目標と教育課程の再検討 ・ 各学年での学習目標を起点とした教育課程の編成 ・ 新コアカリキュラム対応のため、シラバス作成体制を整備 ・ シラバスの作りこみで、学生の主体的な授業参加を推進
就職支援の強化・見直し等	・ 企業との密接なコミュニケーションに基づく就職支援 ・ 地域への留学生の就職・定着を産官学が連携し支援
卒業生の追跡	・ 卒業生及び卒業生上長の意見に基づき、教育内容を検証・改善 ・ 卒業生へのアプローチ強化を踏まえた、追跡調査の実施 ・ 卒業生の就職先企業等を経由したアンケートの実施

(2) ステークホルダーとの協力促進のための方策

インタビュー調査(2.3)からは、ステークホルダーとの協力促進のための方策としては、自治体・企業等・学校のいずれの主体においても、主体内・主体間でのコミュニケーションが最も重要であることが明らかとなった。密なコミュニケーションを行うことで、ニーズ・シーズのすり合わせや事業の継続・発展等にもつながっていくと考えられる。

主体別の方策として、自治体は、「高卒生・社会人双方を対象とした教育の機会整備」「人・モノ(≡教育プログラム、就職)への支援による教育の質向上」「中立性のある広報・情報発信」の役割が求められることが分かった。これらのうち、「高卒生・社会人双方を対象とした教育の機会整備」「人・モノ(≡教育プログラム、就職)への支援による教育の質向上」については、これまでも一定程度行われてきたと考えられるが、「中立性のある広報・情報発信」については、全国的に十分な取組みが行われているとは言い難い²¹。自治体側が専門学校的位置付けや機能について理解を深めた上で、高校等に対して情報を提供したり、専門学校卒業生へアプローチしたりすることにより、地域の人材課題の解決の促進につながると考えられる。なお、この際、自治体内で部署別に活動を行うのではなく、部署間での情報共有や連携を行うことで、更に取組の効果を高められる可能性がある。また、アンケート調査(2.2)からは、都道府県産業振興部局においては特に、予算や人員確保の困難さに課題を抱えていることが明らかとなったため、これらの活動に割けるリソースを確保することも重要と考えられる。

これに対応するように、学校は、自校での取組みを発信したり、強み・弱みを整理したりすることで、他のステークホルダーの課題解決に貢献できるポイントや、情報発信の際にアピールしてもらいたいポイント、支援してもらいたいポイントを明らかにすることができると考えられる。

表 5-3 協力促進のための方策

主体	連携拡充のための方策
共通	・ 主体内・主体間でのコミュニケーション
自治体	・ 専門学校の位置付けや機能に関する理解の深化 ・ (上記を踏まえた)高校等に対する情報提供、専門学校卒業生へのアプローチ ・ 部署間の情報共有・連携の促進 ・ これらに割けるリソースの確保
学校	・ 自校での取組みを発信 ・ 自校の強み・弱みの整理 ・ (上記を踏まえた)他のステークホルダーの課題解決に貢献できるポイントや、情報発信の際にアピールしてもらいたいポイント、支援してもらいたいポイントの明確化

²¹ 過年度の自治体調査においても、所管部署より、域内の専修学校について知らないという意見も得られている。これを踏まえると、自治体による専修学校に関する広報・情報発信は十分に行われていないと推測できる。

5.1.2 卒業生のキャリア形成の把握について

今年度の調査では、

- ① 専門学校の卒業生の「活躍」について、学科系統ごとに把握する
- ② 卒業生の「活躍」に、専門学校はどのような点で貢献しているかを明らかにする（職業教育のマネジメント上の取組みを含む）

ことを目的として、専門学校卒業生に対するアンケート調査や、協力校の教員・卒業生を対象としたインタビュー調査を行った。調査結果の分析により得られた知見は以下のとおりである。

(1) 卒業生の「活躍」について

3.4.2、3.5.2(1)を踏まえると、卒業生の「活躍」の状況について、以下のとおり整理できる。分野別の状況は3.4.2に示しているため、ここでは全般の状況について取りまとめる。

- 専門性を生かしたキャリア形成
 - 卒業生アンケートでは、卒業生は専門的な知識や技術を身に付ける授業等、実際に仕事を始めたときに役立つ教育が充実していると感じ、満足しており、これらが専門学校教育において重要だと捉えていた。また、専門分野の学びと初職との関連がありとの回答が半数以上を占めていた。卒業生インタビューにおいても、学科系統を問わず、専門性を生かしたキャリア形成を目指している卒業生が多かった。また、教員インタビューでも学校が期待するキャリアとして専門性を生かすことが挙げられ、学校側の期待にも沿っていると考えられる。
- 地元への人材輩出
 - 卒業生アンケートでは、専門学校所在地と卒業生の初職の事業所の所在地、現在の居住地はおおむね同一都道府県内や同一地域圏内である割合が大きいことが確かめられた。卒業生インタビューにおいても、自宅からの通学、通勤を前提に学校や就職先を選択したとの意見が得られた。卒業生は地元へ就職をすることで地域経済に貢献していると言える。
- 転職でのキャリアアップ
 - 卒業生アンケートでは、転職を経験している者が多く、初職にとどまっている者より、転職者の方が現在の仕事の満足度は総じて高い傾向があった。初職の業種と現在の仕事の業種が同様であるという回答も比較的多いが、多くの職種で初職時より同業種以外にも広がっていた。
 - 中でも、初職で専門学校の学びと関連のある仕事に就いた者は、転職後の現在の仕事も専門学校の学びと関連がある傾向にあった。卒業生は初職での関連業界への就職を足がかりに、キャリア形成をしていると考えられる。

(2) 卒業生の「活躍」に貢献するための学校の取組みについて

3.4.2、3.5.2(1)及び 5.1.2(1)を踏まえると、特に、以下の職業教育のマネジメントの取組みを充実・向上させることが、卒業生の「活躍」に貢献すると考えられる。

1) 在学生を対象とした教育課程編成上の工夫

- 企業等と連携した実習・演習等及びコンテスト・イベント等
 - 卒業生インタビューでは、実務経験を有する教員による授業や実習、コンテスト・イベント、インターンシップ等を通して、「現場について知る」「知識・スキルのアウトプット」「適性の確認」の効果を得ているとの意見が得られた。そのため、企業等と連携した実習・演習等及びコンテスト・イベント等について、それらの効果を十分に得られる設計とすることが重要と考えられる。
 - なお、卒業生インタビューでは、学校への要望として、「個別具体的な業務内容、実践的な技術」を求める声が多く聞かれた。在学中にすべての業務内容や技術を網羅することはできないこと、卒業後にも継続的に学ぶことが重要であること等については、カリキュラムガイダンス等を通じて生徒の理解を促しつつも、実習の量や実習内で扱う技術等については改めて見直すことも重要であると考えられる。
- 資格取得支援
 - 卒業生アンケートでは、専門学校において「資格の取得に役立つ情報やテクニックの提供が充実していた」との評価や満足度が高かった。さらに、在学中に何かしらの資格を取得した者は、初職において学びと関連のある仕事に就いたり、専門学校での学びを仕事に活用できていたりする割合が大きく、仕事への満足度も高かった。
 - 同様に、卒業生インタビューからは、国家資格系・非国家資格系問わず、資格取得が学修上も、就職上も重要であることが示唆された。資格取得のために、国家資格系では自習や自主練習、非国家資格系でも複数の資格取得に向けた勉強を行った経験も語られた。そのため、国家資格系では自習や自主練習がしやすい環境を整えるとともに、非国家資格系では多様な関連資格の紹介やそれらの取得を支援する等、資格取得対策を充実させることが重要と考えられる。
- キャリア形成への支援
 - 卒業生アンケートでは、初職で学校での学びと関連がある職に就き、現在も同業種に就く者は、仕事への満足度や年収が高いことが明らかとなった。専門職としてキャリア形成を図っていくためには、初職で学びと関連のある職に就くための就職支援やキャリア支援が重要と言える。また、専門学校在学時に各活動に積極的に取り組んだ者は、卒業後の業務やリカレント教育にも力を注いでいる割合が大きい。専門学校在学時に学習・生活態度を身に付けていることが将来的なキャリア形成にも有効である可能性がある。
 - 特に資格取得が必須ではない学科系統においては、ロールモデルの提示や、ポートフォリオの作成等を通じた学びの可視化等により、生徒のモチベーションを向上させる取組みが重要と考えられる。

2) 在学生を対象としたその他の活動に関する工夫

● 課外活動やアルバイト等

- 卒業生インタビューでは、オープンキャンパスの運営スタッフ等の課外活動や、専門分野に関連のあるアルバイト・関連のないアルバイト等も、「現場について知る」「知識・スキルのアウトプット」「適性の確認」「コミュニケーション力、接客力、マナーの向上」につながっているとの声が聞かれた。そのため、学校側がこれらの機会を積極的に用意したり、生徒が自主的に行っている活動・取組みについて、学びを言語化する支援を行ったりすることが有効と考えられる。
- また、卒業生インタビューからは、「個別具体的な業務内容、実践的な技術」を学びたいとの要望も多く挙げられた。短い修業期間の中で取り扱う範囲・量を増やすことは困難であると考えられるため、それらの内容や技術を学べる機会を課外活動として提供することも有効である可能性がある。

3) 卒業生・社会人を対象とした取組みに関する工夫

● 卒業生に対する情報発信

- 過年度調査からは、多くの学校が、卒業生調査の重要性は認識しつつも、実施に至っていないことが明らかとなっており、課題の一つとして、卒業生からのアンケート回収率の低さが挙げられている。また、アンケート調査では同窓会がないとの回答も多かった。卒業生からのエンゲージメントを高めるためには、定期的な情報発信や同窓会の組織等を行うことが効果的であり、それらを通じて卒業生調査をより実効的なものにすることができると考えられる。

● 社会人を対象とした学修機会

- 卒業生インタビューでは、多くの卒業生が、専門性を生かしたキャリア形成を想定していることが明らかとなった。現職でのキャリアアップ、専門性を生かした他の職業への転職・副業、独立・起業、教員への転身等、いずれの場合でも、在学中に学んだ知識・スキルだけでなく、隣接領域の学修や知識・スキルの更新が重要である。そのため、卒業生が継続的に学べる機会を提供することが求められると考えられる。なお、必ずしも卒業生が出身校近隣に居住・勤務しているとは限らないため、自校の卒業生を中心としつつも、他校の卒業生や他の教育機関の卒業生も含め、同業界でキャリアを積んでいる者を広く対象とした学修機会の提供も重要と考えられる。
- また、上記を通して卒業生とのネットワークを維持することは、後述の「多様なキャリアのロールモデルの提示」や、学校の教育に対するフィードバックの獲得等にもつながると考えられ、多くの観点から教育の質の向上が実現されることが考えられる。

4) 教育体制の整備上の工夫

- 生徒支援・就職支援に関する教員研修
 - 卒業生インタビューでは、すべての学科系統において、「教員が親身に接してくれたこと」が良かった点として挙げられた。具体的には、個人の特性を踏まえた助言や、手厚い就職支援への言及があった。また、前述のとおり、卒業生アンケートでは初職の選択を含むキャリア形成の支援が重要であることも示唆された。そのため、教員研修等を通して、生徒支援・就職支援の質を向上させることが有効であると考えられる。
 - 特に、目指していた職業に就くことが難しい生徒の場合、個別の職業に関する専門性よりも、「基礎的・汎用的能力」の涵養が重要となる可能性がある。そのため、それらの指導を行う教員の資質向上を行うことが肝要であると考えられる。
- 卒業生を中心とした実務家とのネットワーク
 - 卒業生インタビューでは、「多様なキャリアのロールモデルの提示」を求める声も聞かれた。今後、更にキャリアが多様化することを見据え、専門性が様々な形で発揮できることを生徒に知らせるためにも、卒業生を中心とした実務家とのネットワークを強化することが重要と考えられる。

5.2 今後求められる取組みや課題

5.2.1 専門学校の取組み

(1) 専門学校と地域のステークホルダーとの連携・協力について

- 学校の強み・弱みを整理し、行政に対して発信すること
 - 学校の強みを生かした連携・協力の実現や、弱みを補完するような支援の獲得につながる可能性がある。
- 行政や業界と継続的に意見交換を行うこと
 - 地域の人材課題について把握し、対応策を検討することで、学校としての戦略を立てやすくなるとともに、効果的な連携・協力の在り方を探ることができる。一校での意見交換や連携・協力が難しい場合は、近隣の同分野の学校等と共同で実施することも一案である。²²

(2) 卒業生のキャリア形成の把握について

- 卒業生のキャリア形成を把握する調査を、小規模・簡易でも良いので行うこと
 - 最初から大規模・高度な調査を行うことは困難であるため、当時の担任教員を介したアンケート調査や、企業等を訪問した際の簡易な意見聴取等から、卒業生の様子・意見の把握を始めることが重要である。卒業生のキャリア形成状況が分かれば、ロールモデルとして在校生や高校生に発信し、生徒募集につなげることができるとともに、中長期的なキャリア形成を支援するようリカレント教育の在り方の検討にもつながる。また、学校の教育に関するフィードバックが得られれば、改善の糸口をつかむことができる。
- 社会人に対する継続的な学びの機会を提供すること
 - 専門性を生かしたキャリア形成を望む卒業生が多いことから、専門性の更新や関連する知識・スキルを学ぶ機会を提供することで、関連業界や地域への定着を促せると考えられる。この際、正規課程と附帯事業のどちらで学びの機会を提供すべきかは、対象や目的等に合わせて検討する必要がある。
- 初期キャリアのパスを提示すること、(既存のものがない場合は)業界に働きかけて作成すること
 - 各職業に関して、卒業後に考えられるキャリアパス(特に初期キャリアについて)を生徒に提示することが重要と考えられる。業界によってはそのようなキャリアパスが整理されていない場合もあるため、必要に応じて同分野の他校と協力しながら、業界に働きかけ、キャリアパスを整備していくことが肝要である。

²² 既存の学校団体として各地の専修学校各種学校協会が存在するが、行政や業界との連携・意見交換等の促進のためには、専修学校各種学校協会の調査研究能力の強化も有効と考えられる。

5.2.2 行政の取組み

- 地域の人材課題を解決するための予算を確保し、専門学校を積極的に活用・支援すること
 - 専門学校単体では、地域で活躍する人材を育成するための十分な資源を用意できないことも考えられる。そのため、行政が地域の人材課題を把握し、その解決のための予算を確保することで、専門学校が地域の高等教育機関としての機能を十分に発揮する後押しとなる可能性がある。具体的には、業界と学校及び学校同士の連携の促進、教員研修の実施、教育活動に対する経済的な支援²³、事業の委託等の形式が考えうる。
- 中立的な立場で情報集約・発信すること
 - 専門学校が業界の課題・ニーズを把握する際、個別の企業等との意見交換では、得られる意見が限られてしまう可能性もある。そのため、行政が中立的な立場で課題やニーズを整理・発信することで、専門学校が方針や教育内容を検討する際の重要な材料となると考えられる。その際、各都道府県に設置されている地域職業能力開発促進協議会と連携することも有効と考えられる。
 - また、学校と業界の連携事例のベストプラクティス等も集約・発信することで、他の業界での連携を促すことにもつながると考えられる。
- 卒業生の活躍の場を整備すること
 - 地域の人材課題を解決するためには、求められる人材を育てるだけでなく、育てた人材が活躍できる場を用意することが重要である。例えば、関連業界の企業の誘致、他の都道府県と比較した待遇の向上等、行政が積極的に働きかけることが重要と考えられる。
- 高校に対して地域の産業・職業について情報発信すること
 - 将来的に地域で活躍する人材を育成するためには、専門学校入学後からではなく、高校在学時から、地域の産業や職業について情報発信することが重要である。その際に専門学校と連携することも有効と考えられ、例えば行政と専門学校が協力して高校に対するキャリア教育を行う等も考えられる。
- 様々な階層がコミュニケーションに関与すること
 - 行政、企業等、学校が連携を行う際は、担当者同士のコミュニケーションを密に行うことも重要であるが、部署長や市長・副市長等も必要に応じてコミュニケーションに参加することが、連携の充実に有効であると考えられる。

²³ 特にリカレント教育の充実に当たっては、社会人の受講の障壁を少しでも軽減するため、受講料の補助を行うといった支援も有効と考えられる。

6. 参考資料

6.1 自治体と専修学校の連携に関するアンケート調査 結果

6.1.1 基礎情報

(1) 回答部署属性(【産】Q2【労】Q2)

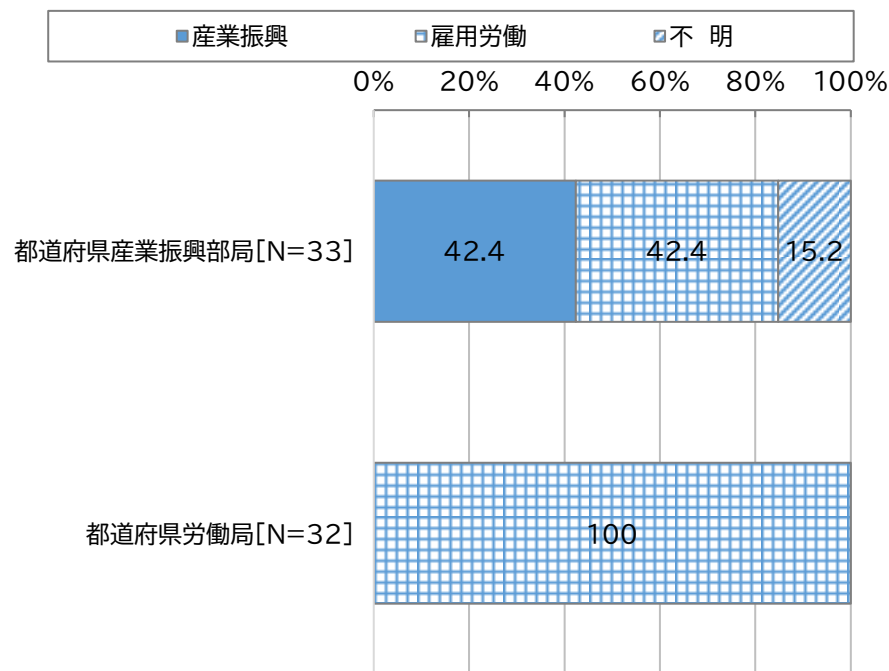


図 6-1 回答部署属性(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(2) 主要産業(域際収支の観点)(【産】Q4【労】Q4)

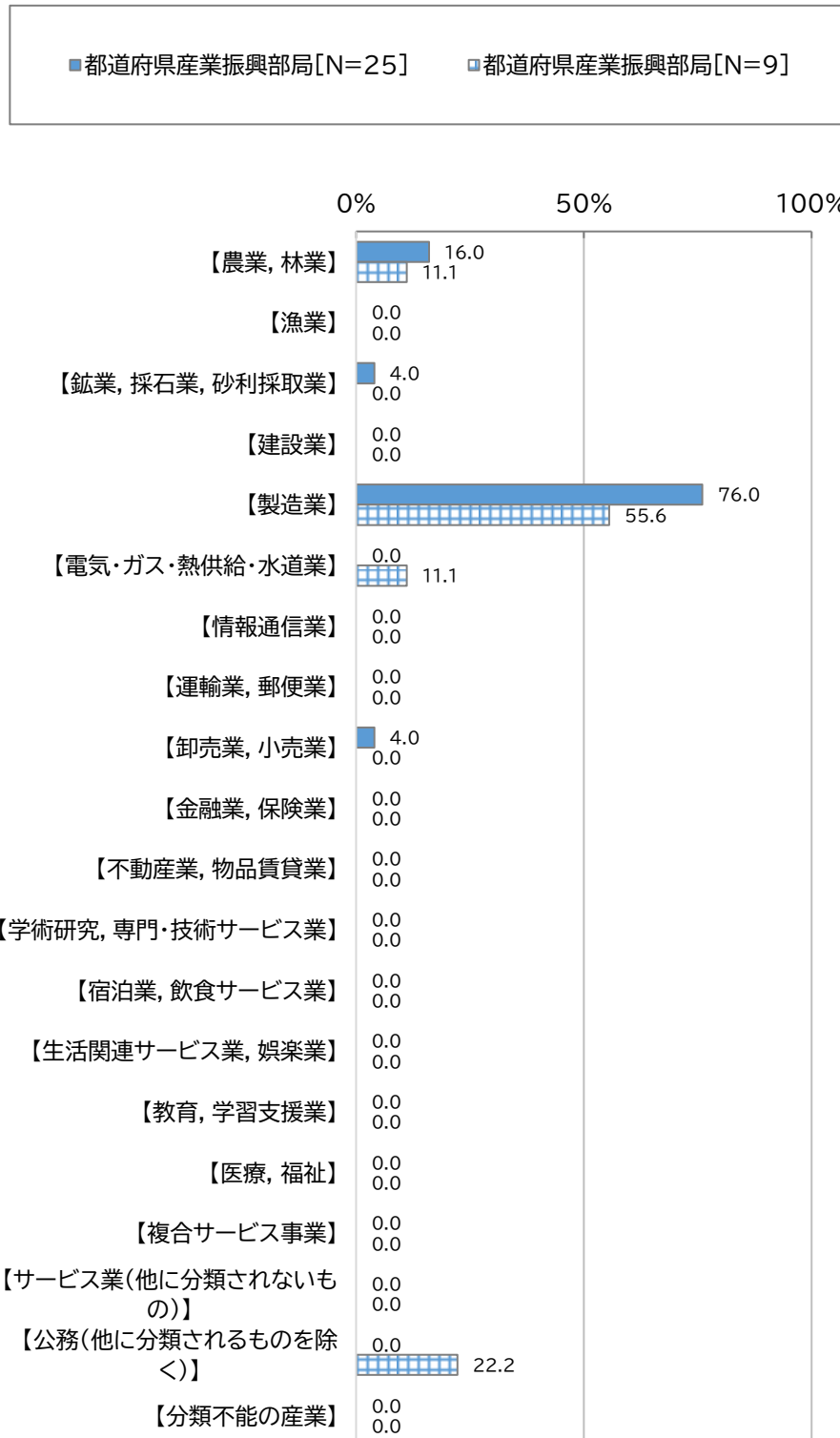


図 6-2 主要産業(域際収支の観点)(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(3) 人材育成に注力している産業(【産】Q5【労】Q5)

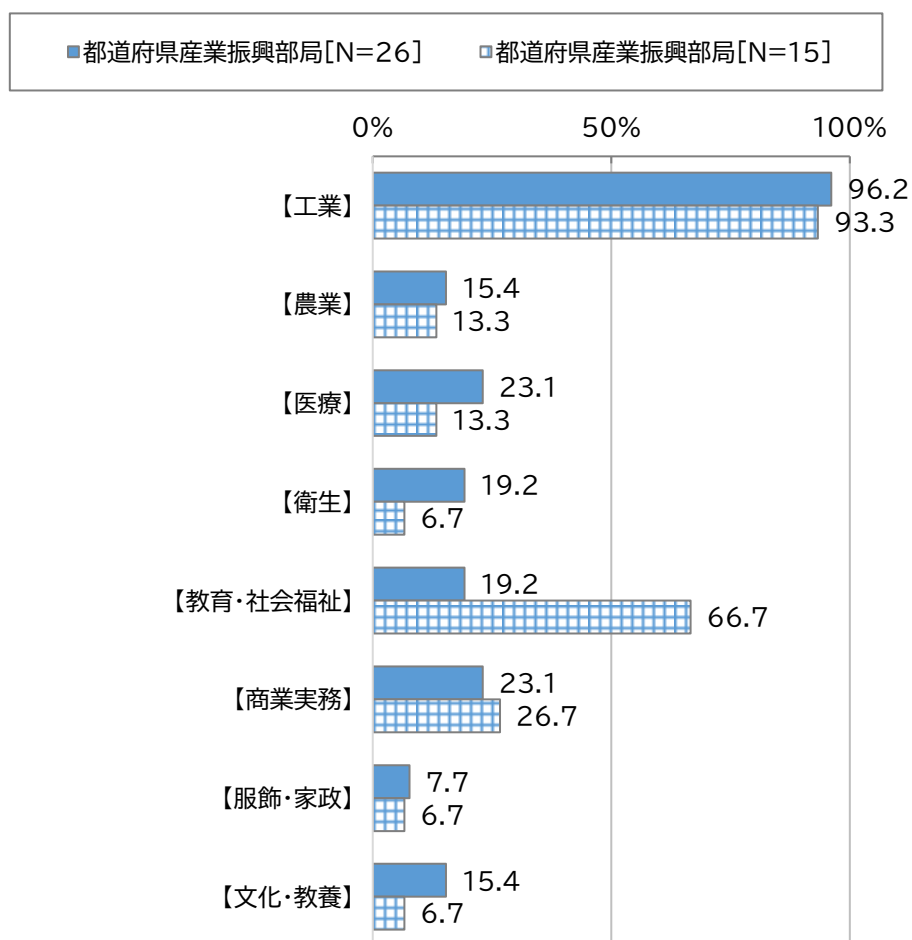


図 6-3 人材育成に注力している産業(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(4) 企業等の集積状況(【産】Q6【労】Q6)

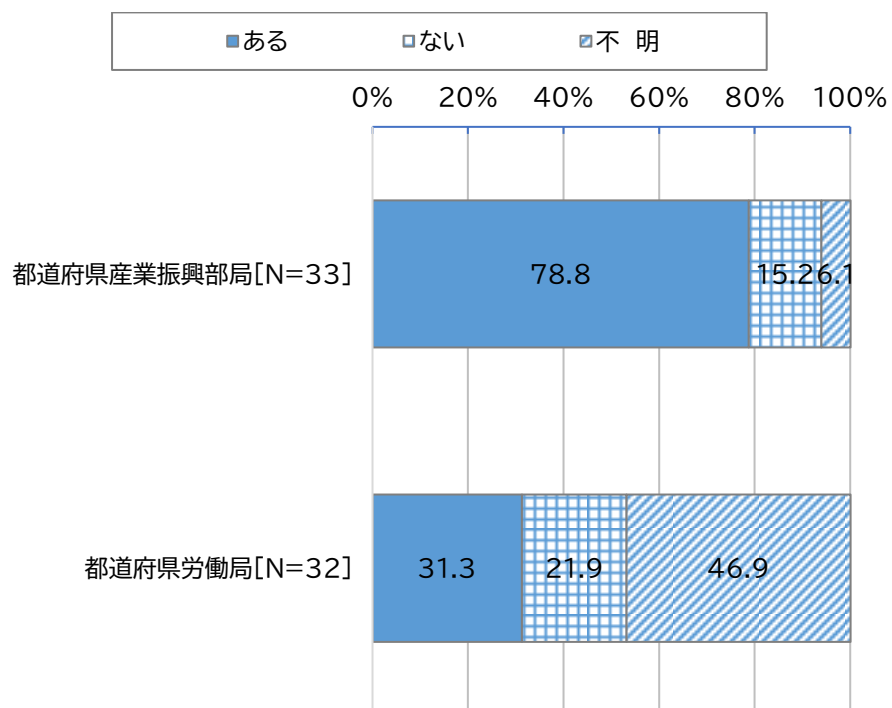


図 6-4 企業等の集積状況(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(5) 有力な業界団体の有無(【産】Q7【労】Q7)

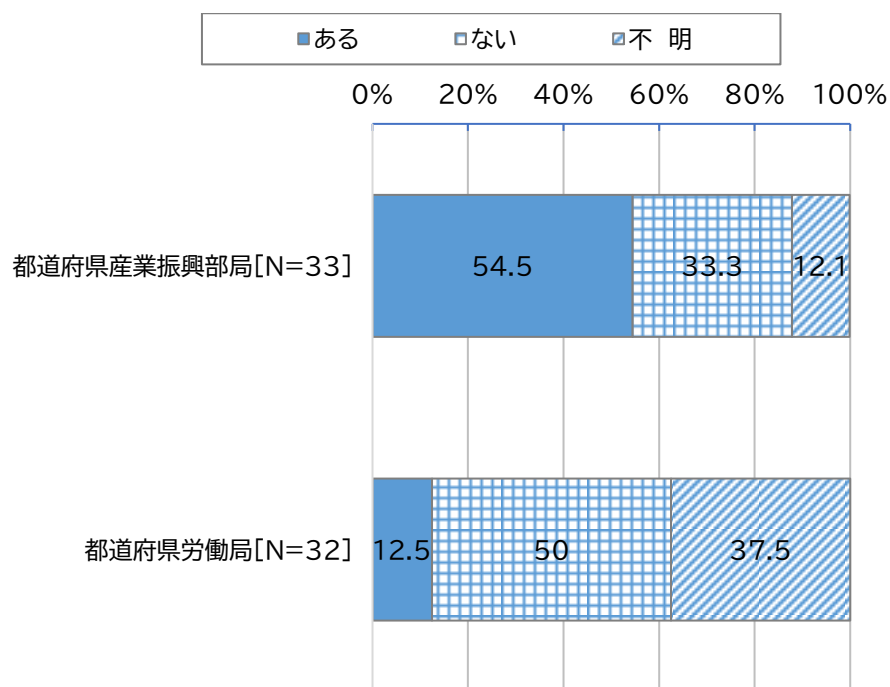


図 6-5 有力な業界団体の有無(単数選択)【都道府県労働局】・【都道府県労働局】

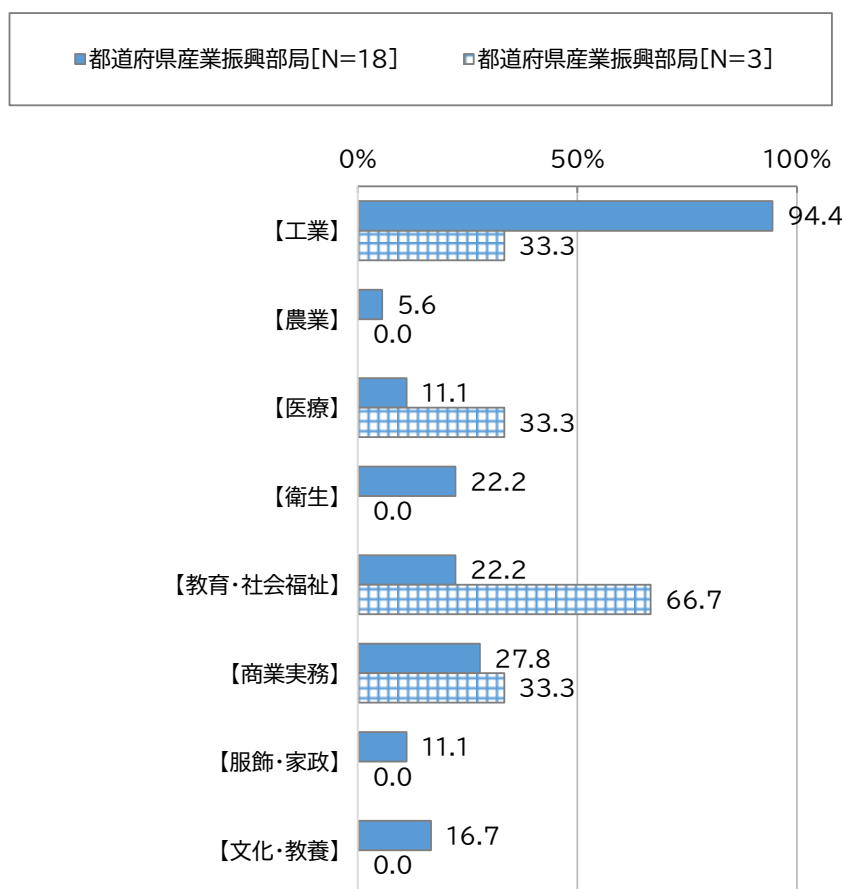


図 6-6 有力な業界団体の有無(単数選択)【都道府県労働局】・【都道府県労働局】

(6) 大学卒・専門学校卒の地元就職率(【労】Q8～Q10)

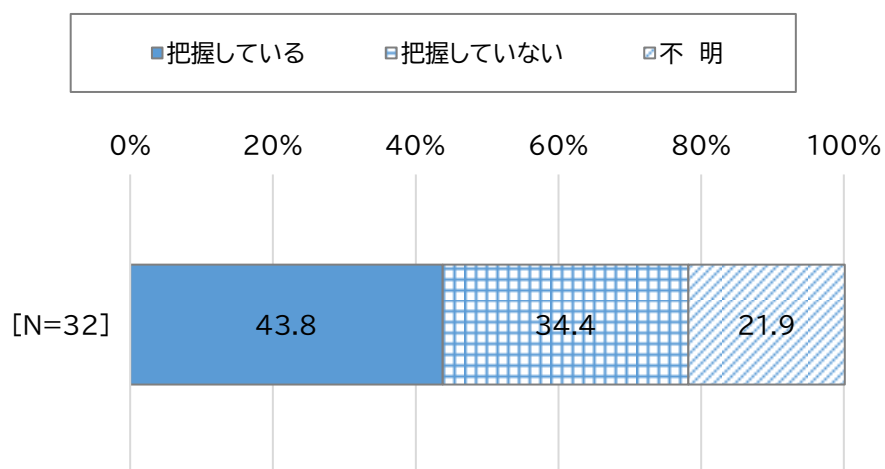


図 6-7 大学卒業者の地元就職率の把握状況(単数選択)【都道府県労働局】

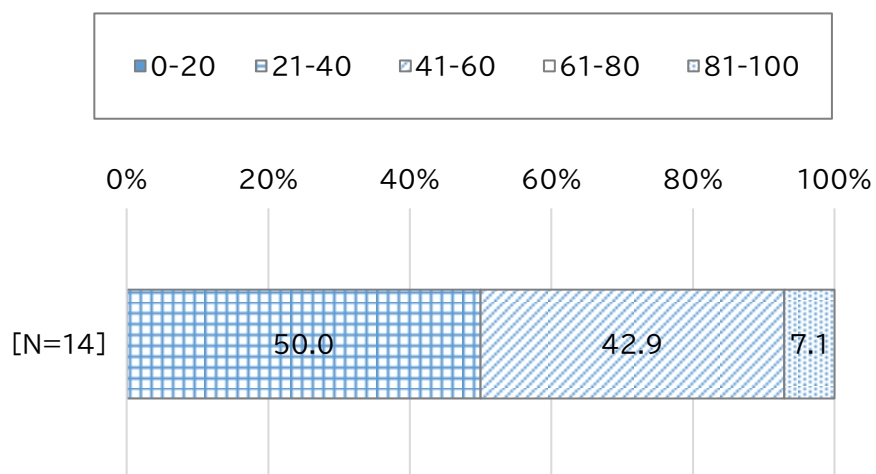


図 6-8 大学卒業者の地元就職率(数値回答)【都道府県労働局】

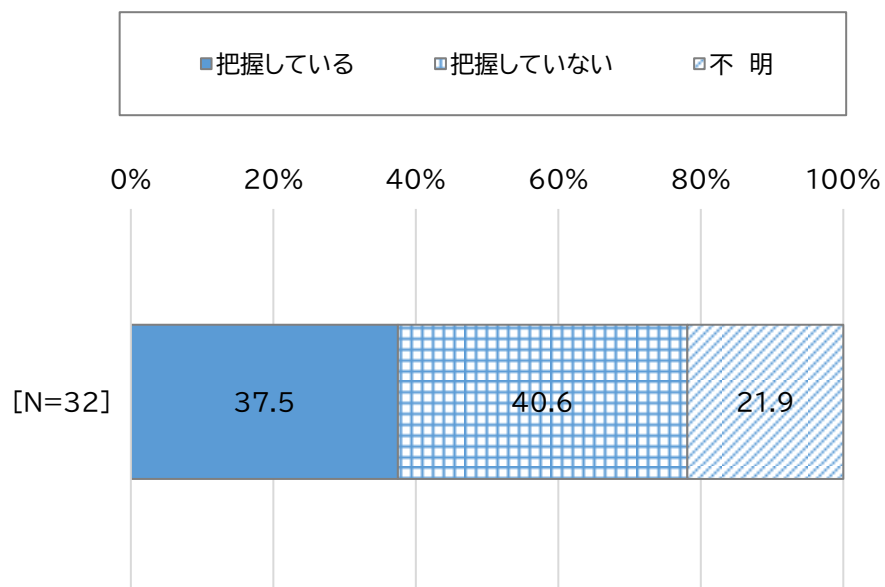


図 6-9 専門学校卒の地元就職率の把握状況(単数選択)【都道府県労働局】

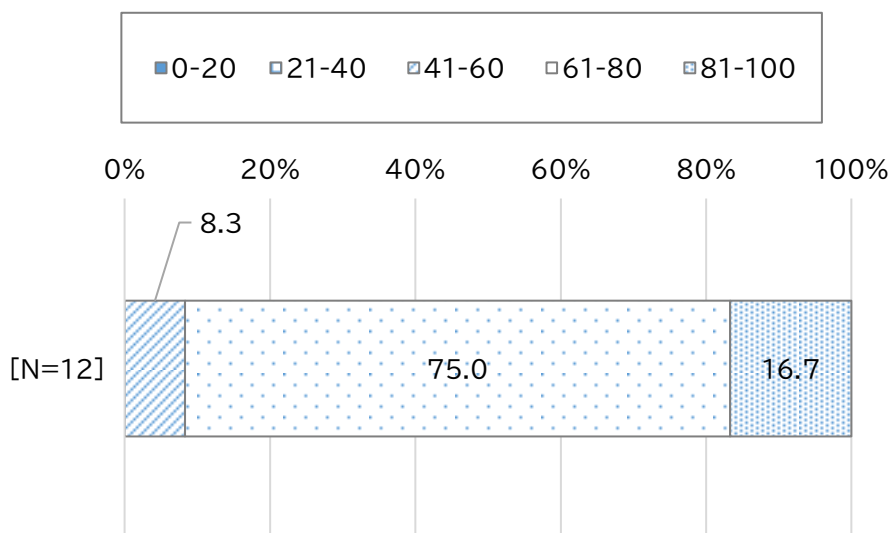


図 6-10 専門学校卒業者の地元就職率(数値回答)【都道府県労働局】

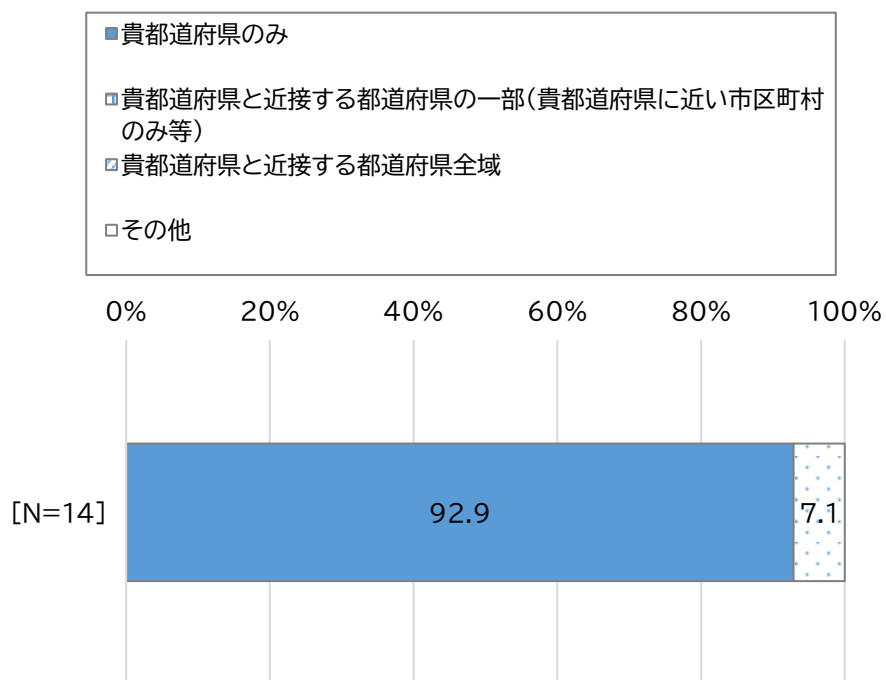


図 6-11 「地元」という言葉が指し示す範囲(単数選択)【都道府県労働局】

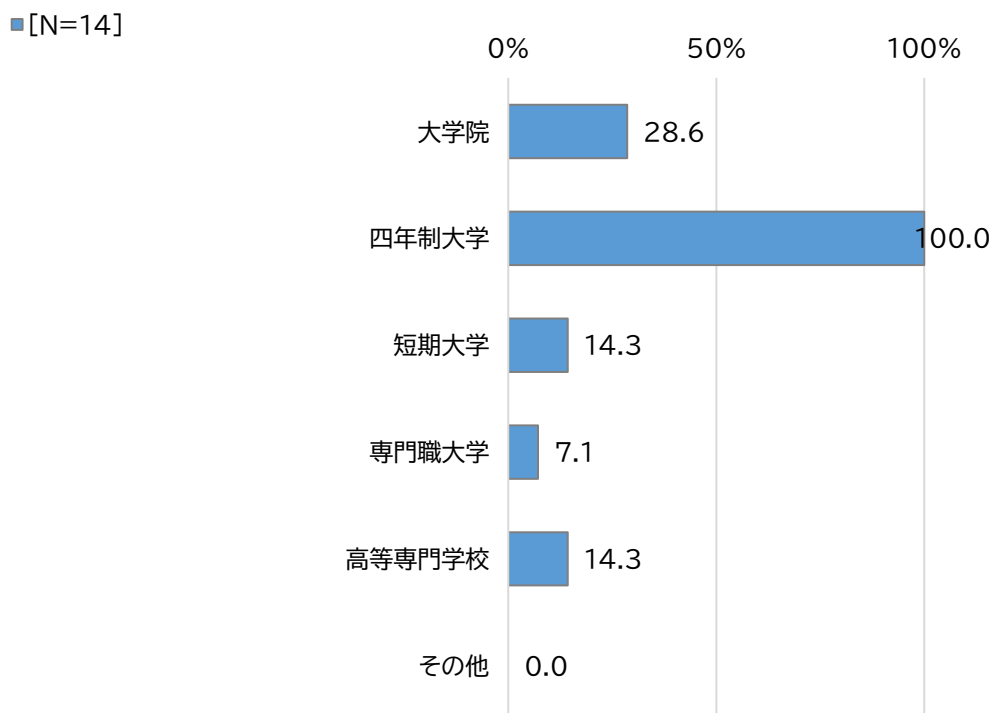


図 6-12 「大学卒」という言葉が指し示す学歴(複数選択)【都道府県労働局】

(7) 特に強みがあると感じている分野・専攻(【産】Q8【労】Q11)

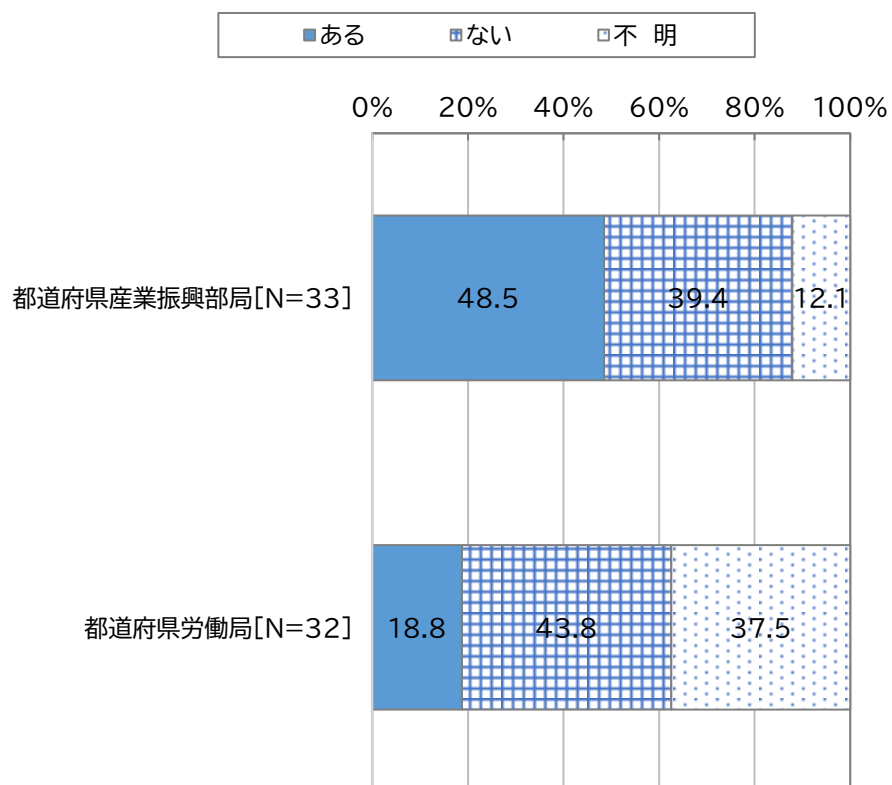


図 6-13 専門学校に関して特に強みがあると感じている分野・専攻の有無(単数選択)
【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

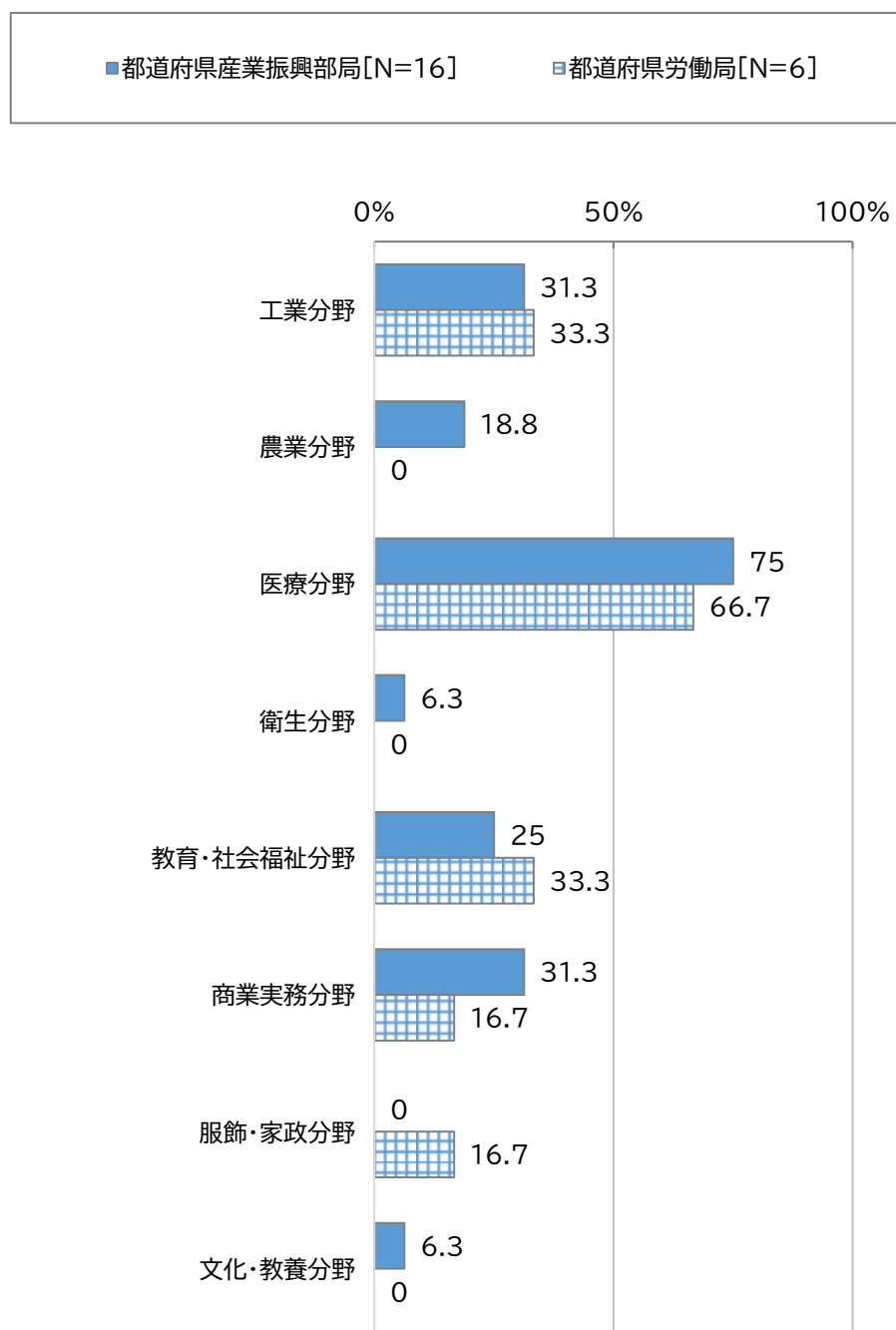


図 6-14 専門学校に関して特に強みがあると感じている分野・専攻(複数選択)
【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

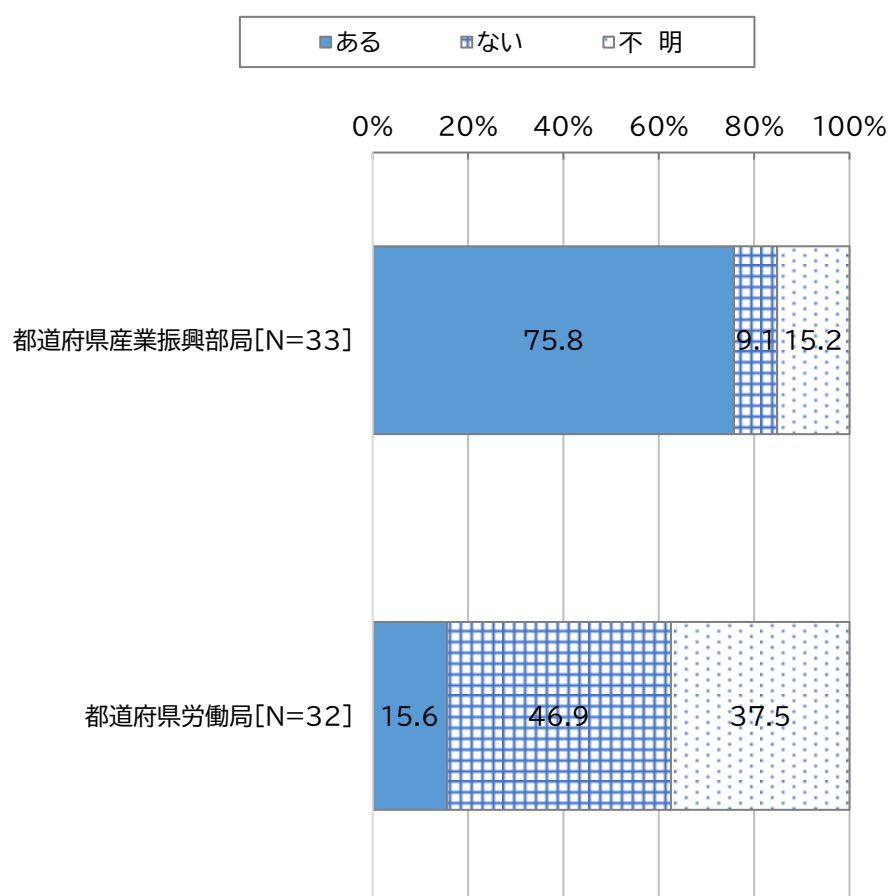


図 6-15 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校に関して特に強みがあると感じている分野・専攻の有無
(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

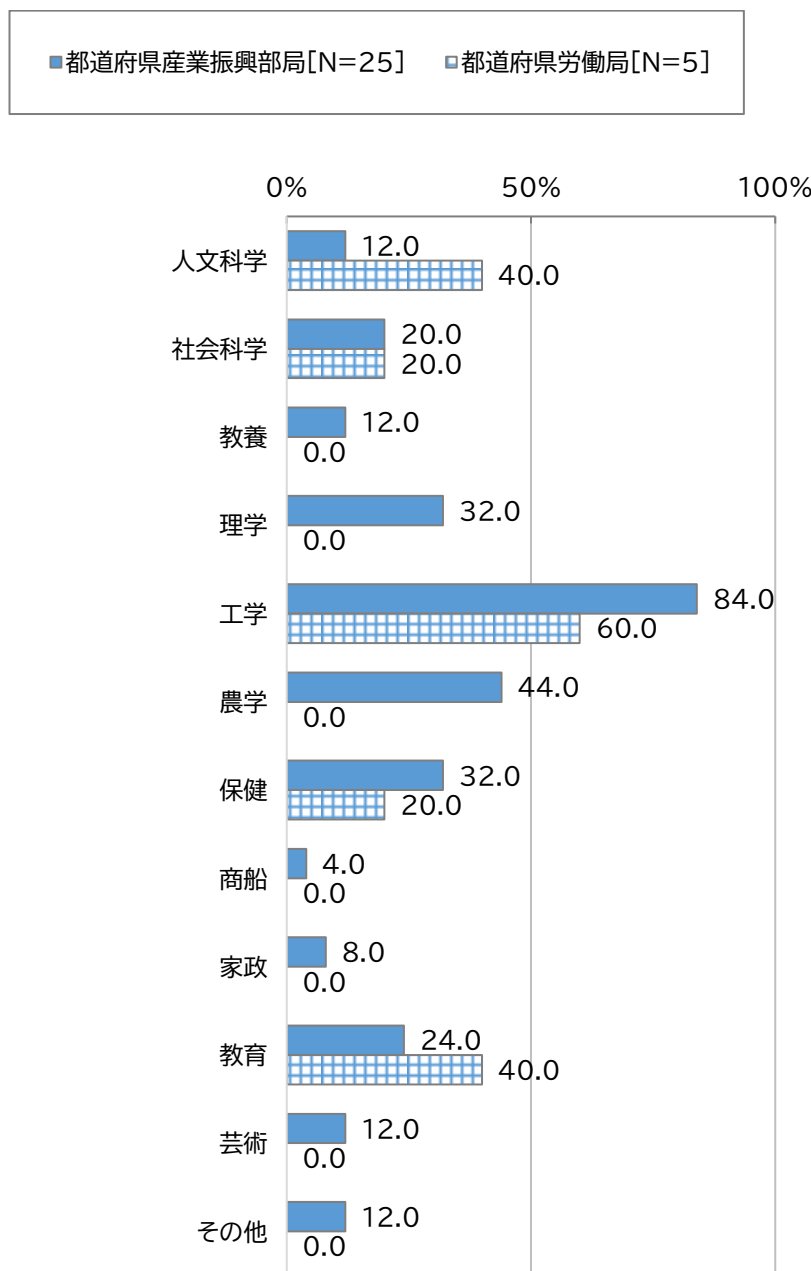


図 6-16 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校に関して特に強みがあると感じている分野・専攻
(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(8) 不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻
 (【産】Q9【労】Q12)

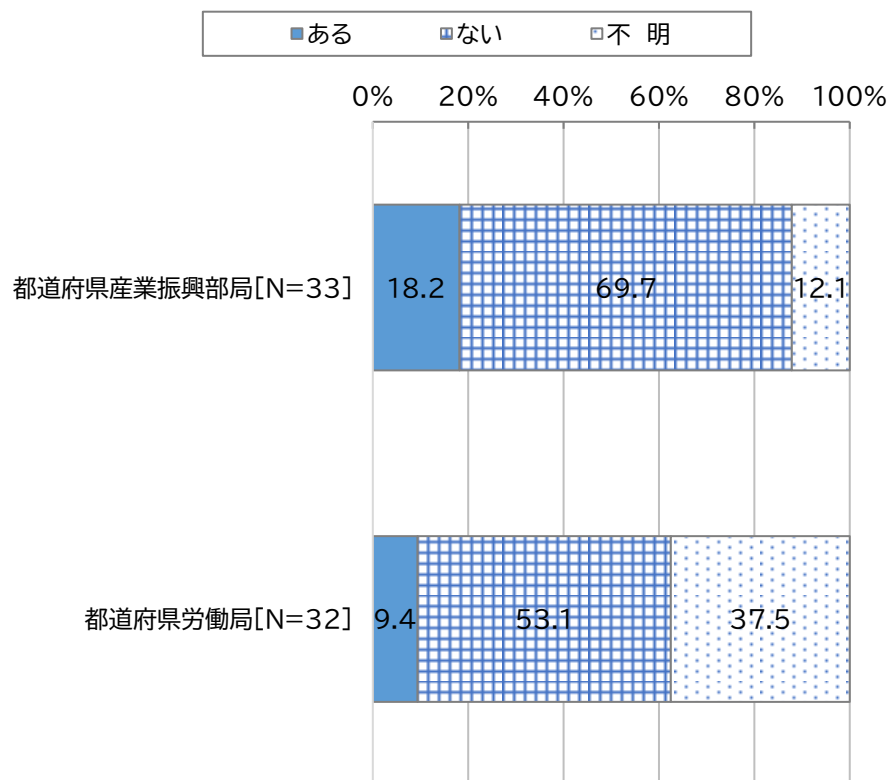


図 6-17 専門学校に関して不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

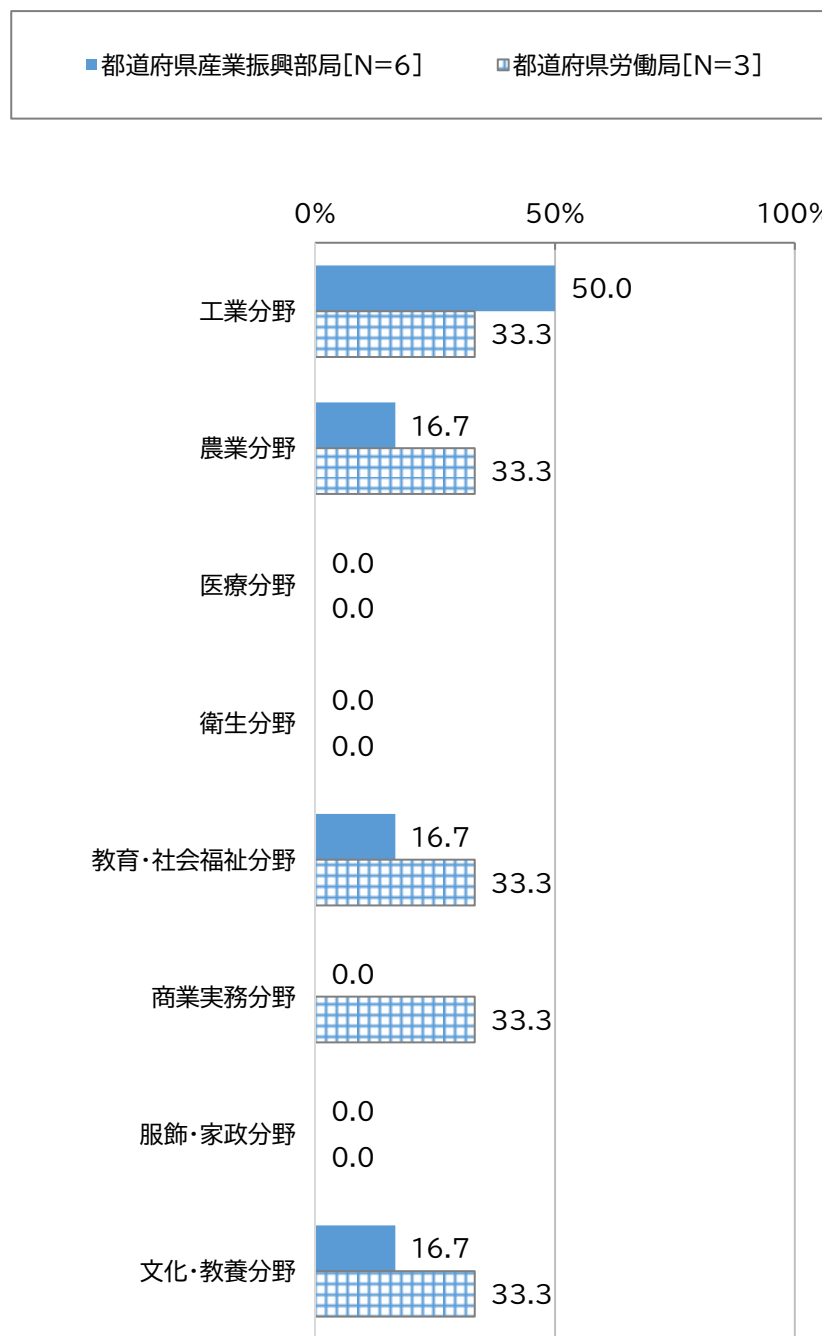


図 6-18 専門学校に関して不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻
(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

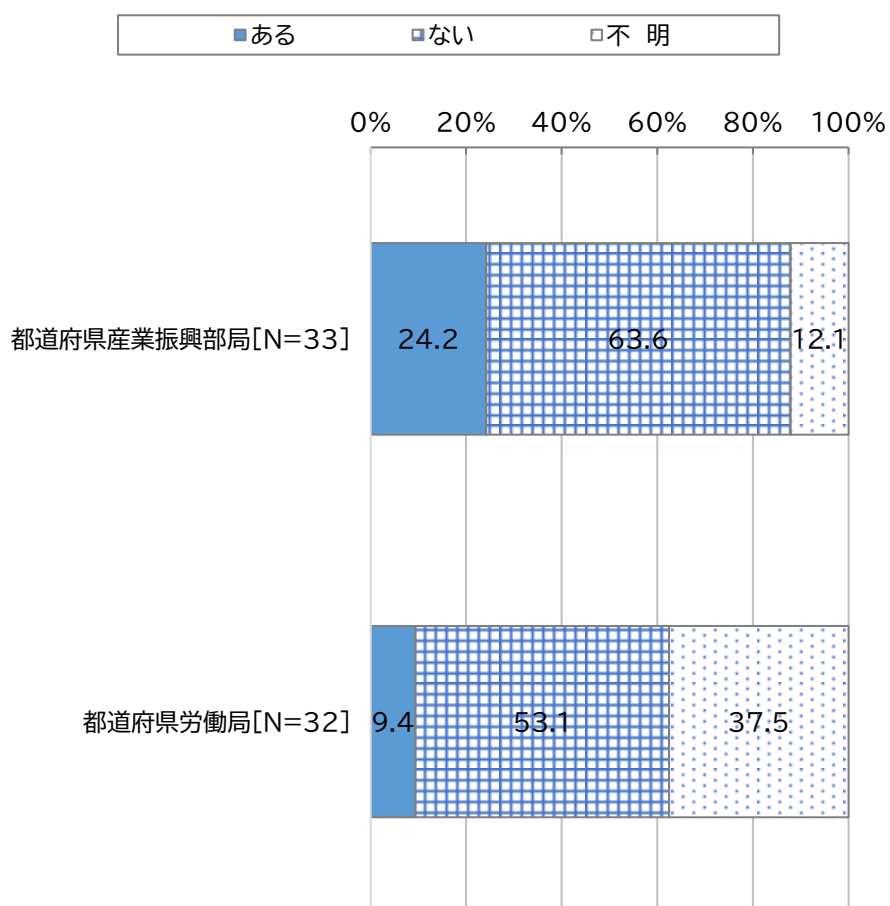


図 6-19 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校に関して不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

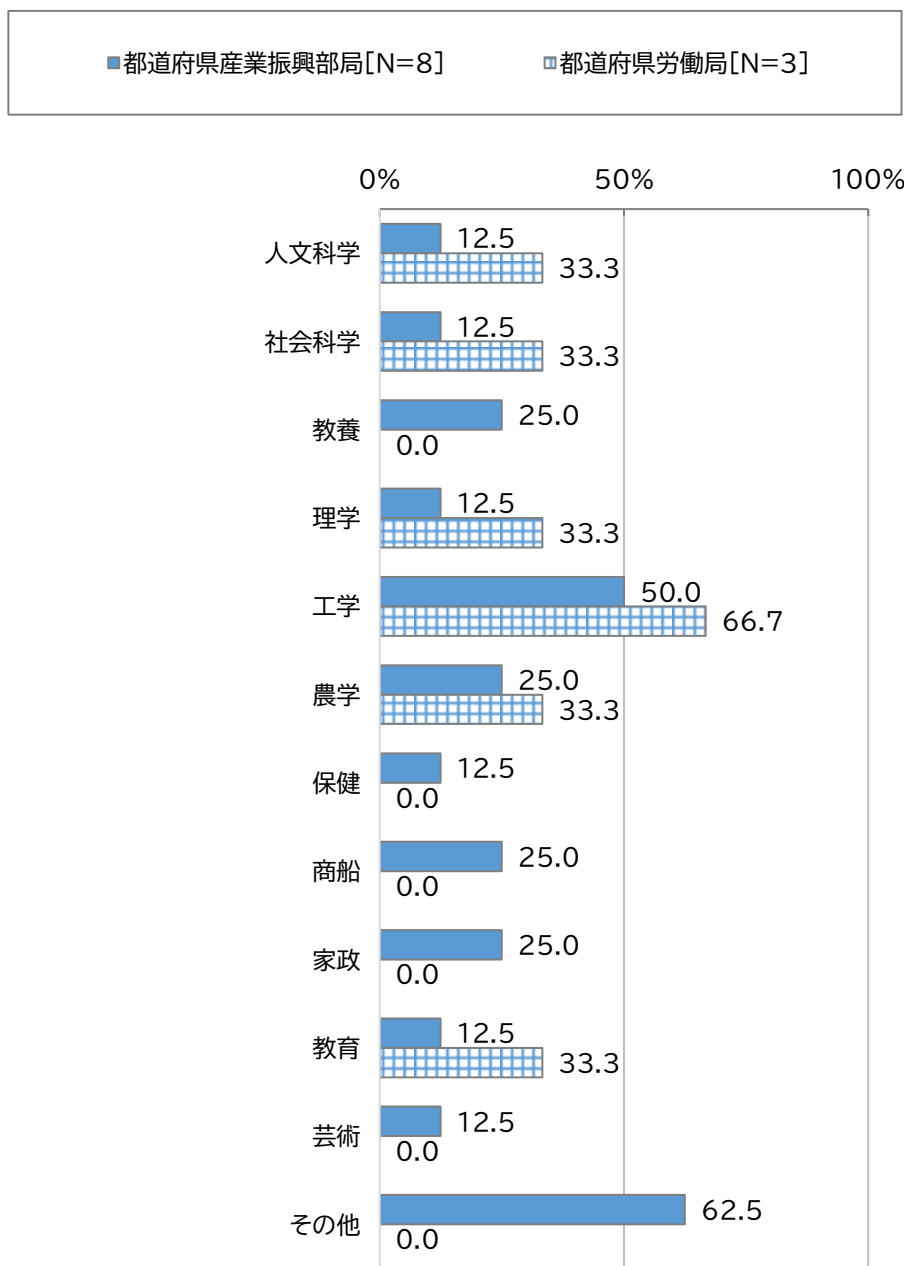


図 6-20 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校に関して不足があると感じている(レベルが十分でない、設置数が少ない等)分野・専攻(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(9) 有力な学校法人・学校団体の有無(【産】Q10)

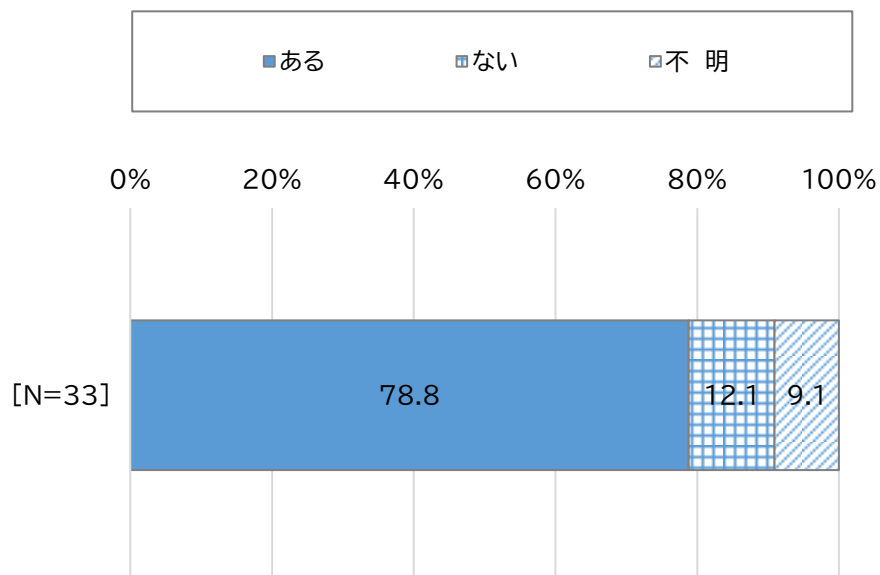


図 6-21 有力な学校法人・学校団体の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】

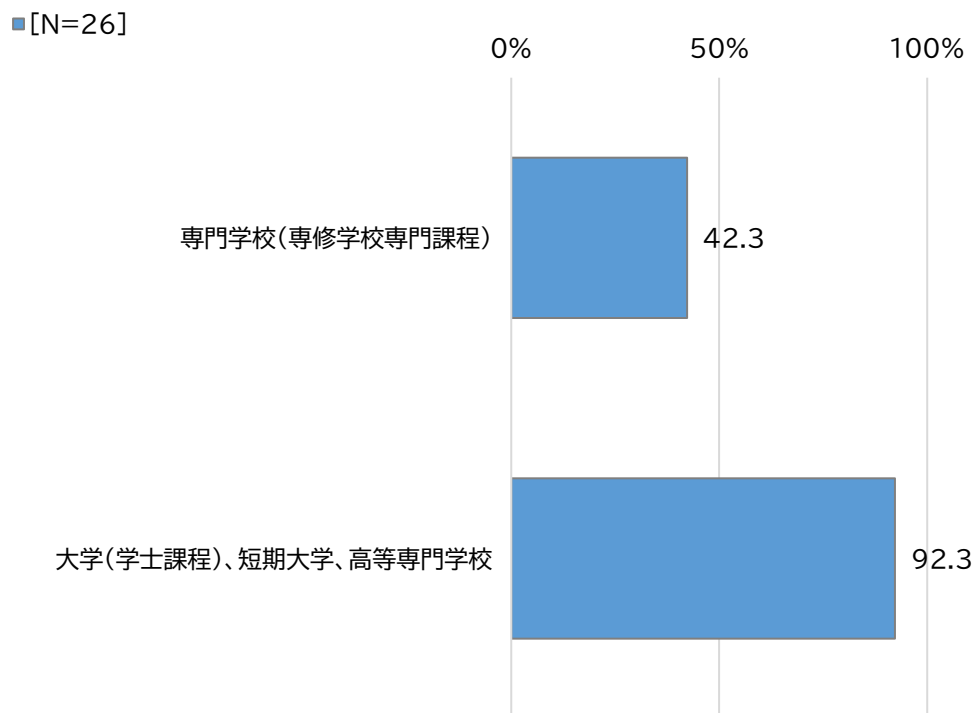


図 6-22 有力な学校法人・学校団体の学校種(複数選択)【都道府県産業振興部局】

6.1.2 地域の人材育成戦略における専門学校の役割

(1) 人材育成に力を入れている産業(【産】Q11【労】Q13)

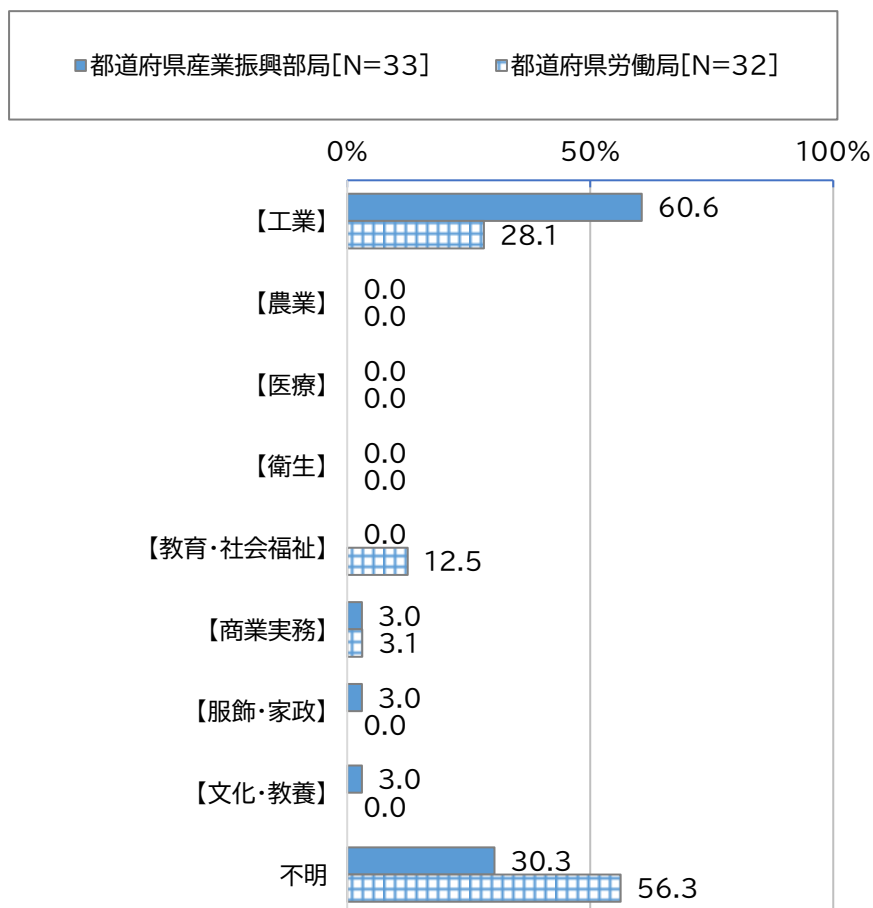


図 6-23 人材育成に力を入れている産業(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県産労働局】

(2) 人材育成で注力している(【産】Q12【労】Q14)

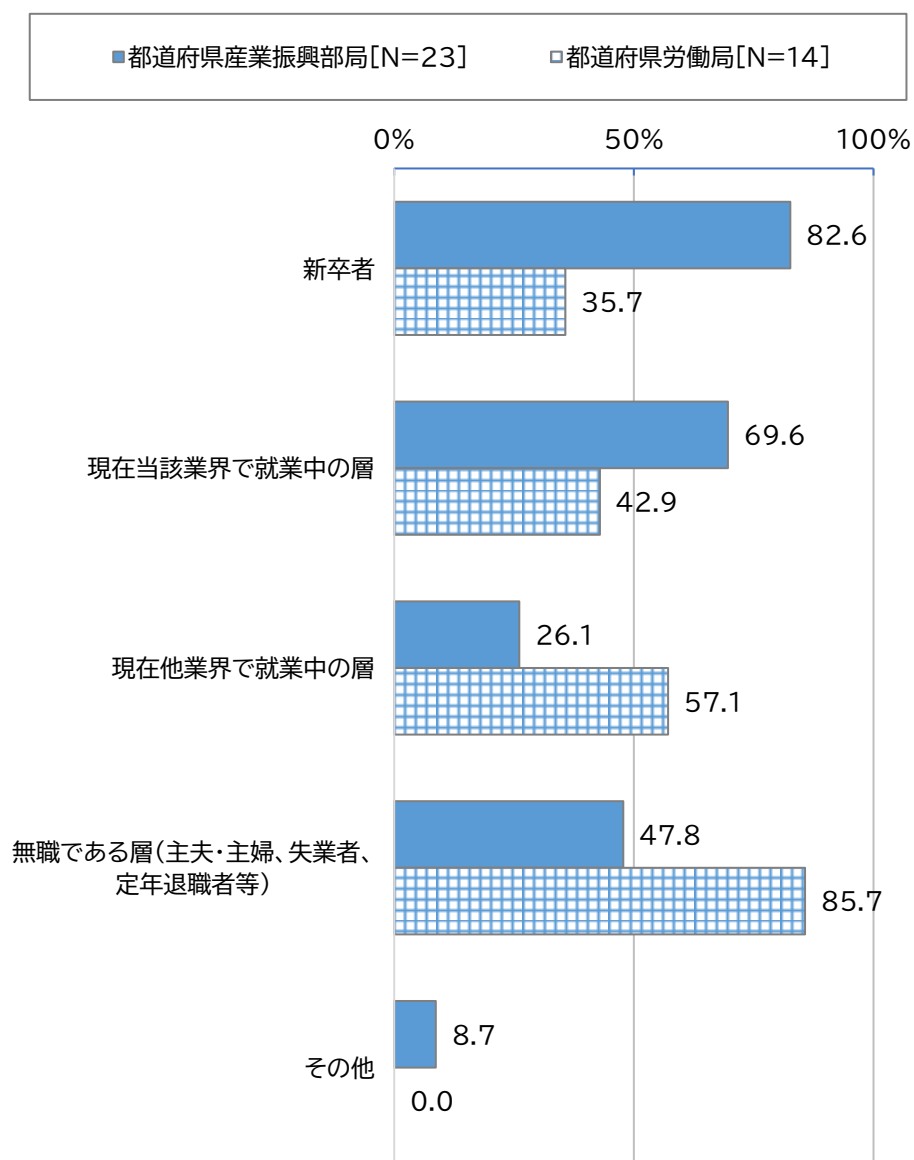


図 6-24 人材育成で注力している層(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(3) 育成する人材への期待(【産】Q13【労】Q15)

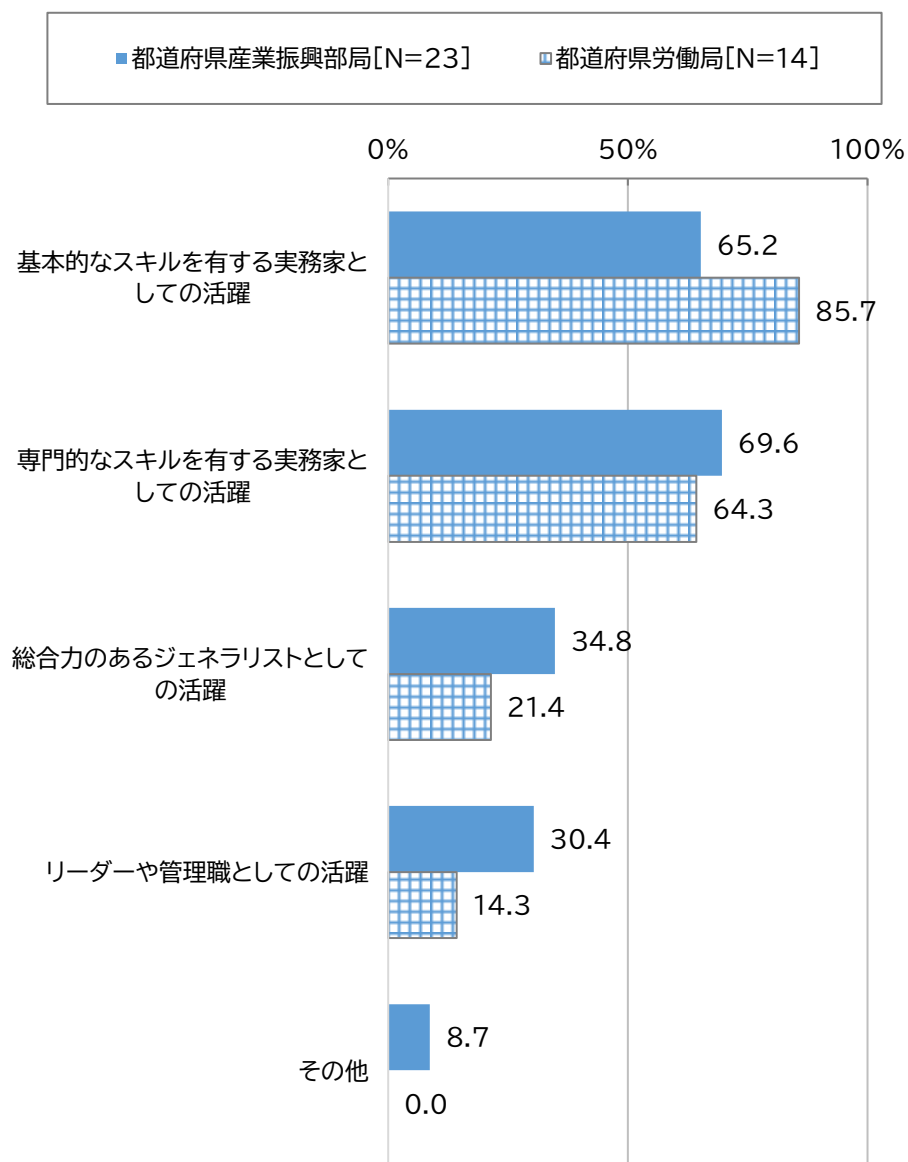


図 6-25 育成する人材に期待する人材像(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

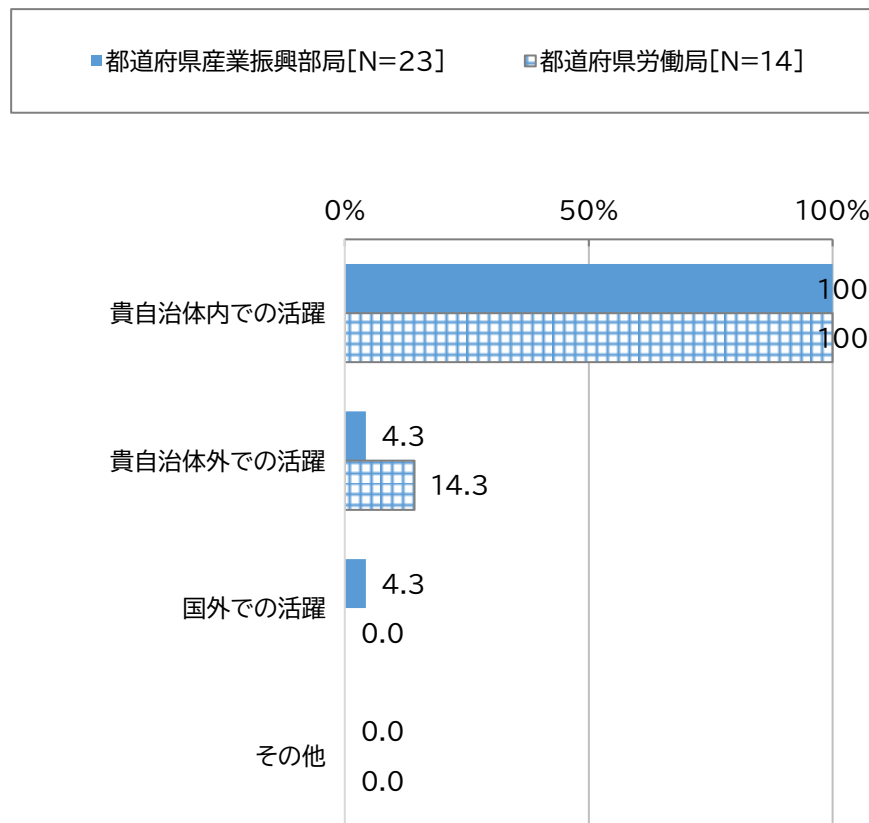


図 6-26 育成する人材に活躍を期待する地域(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(4) 人材育成戦略の有無(【産】Q14【労】Q16)

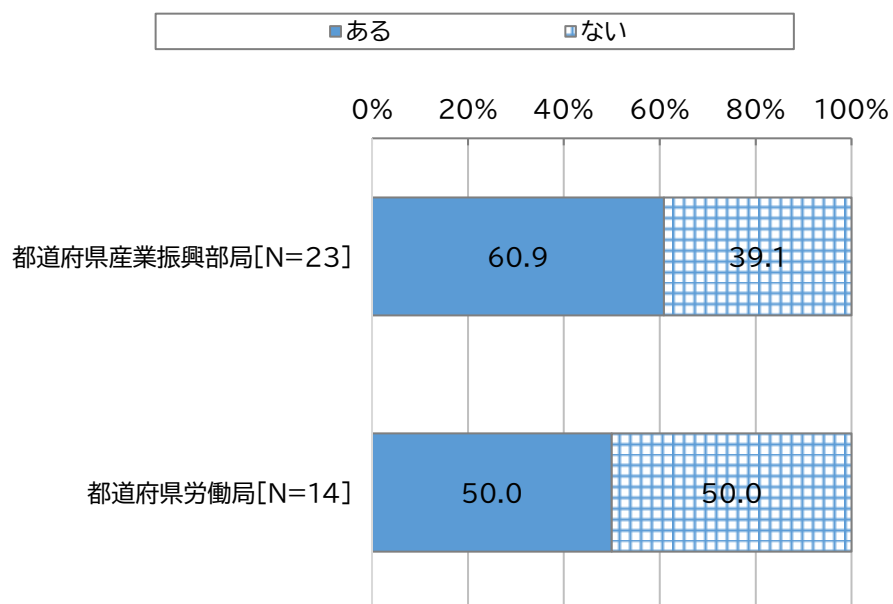


図 6-27 人材育成戦略の有無(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(5) 人材育成戦略を実行するための取組み(【産】Q15【労】Q17)

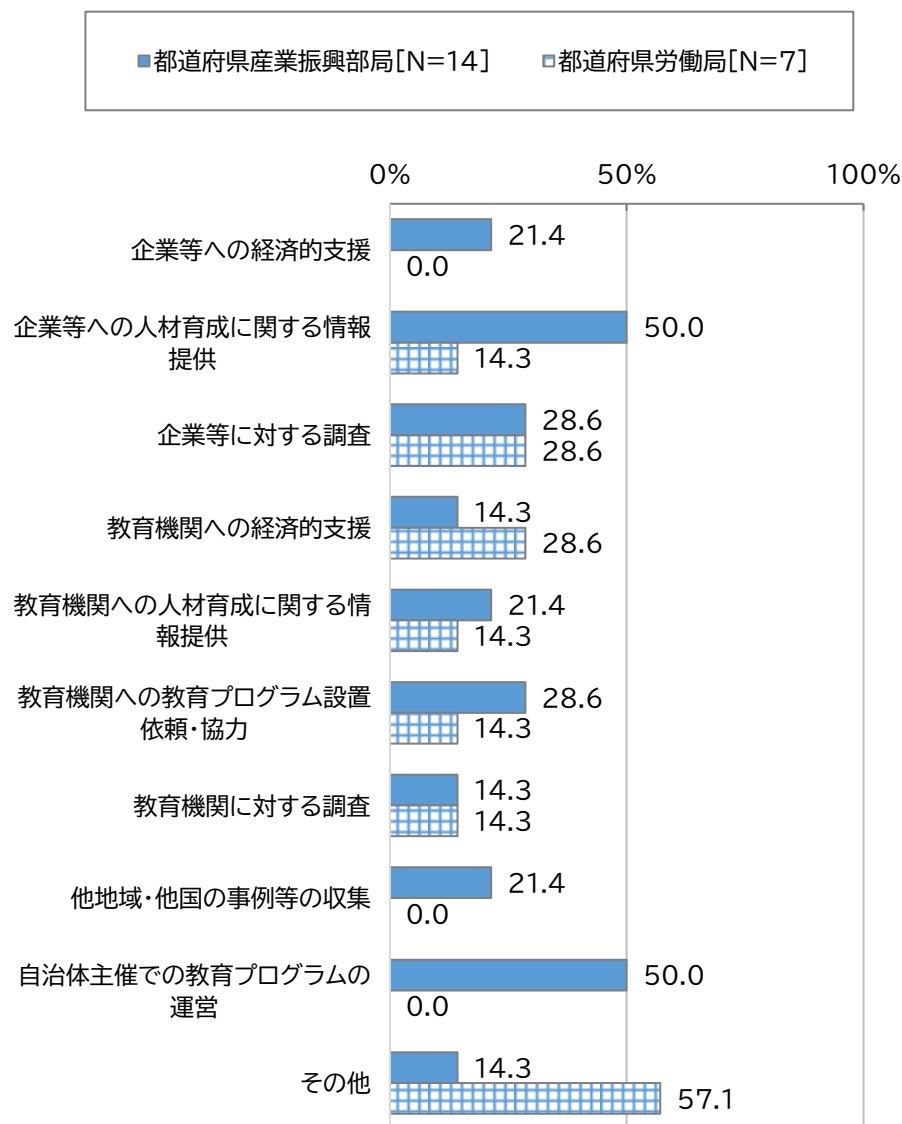


図 6-28 人材育成戦略を実行するための取組み(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(6) 周辺自治体との連携(【産】Q16【労】Q18)

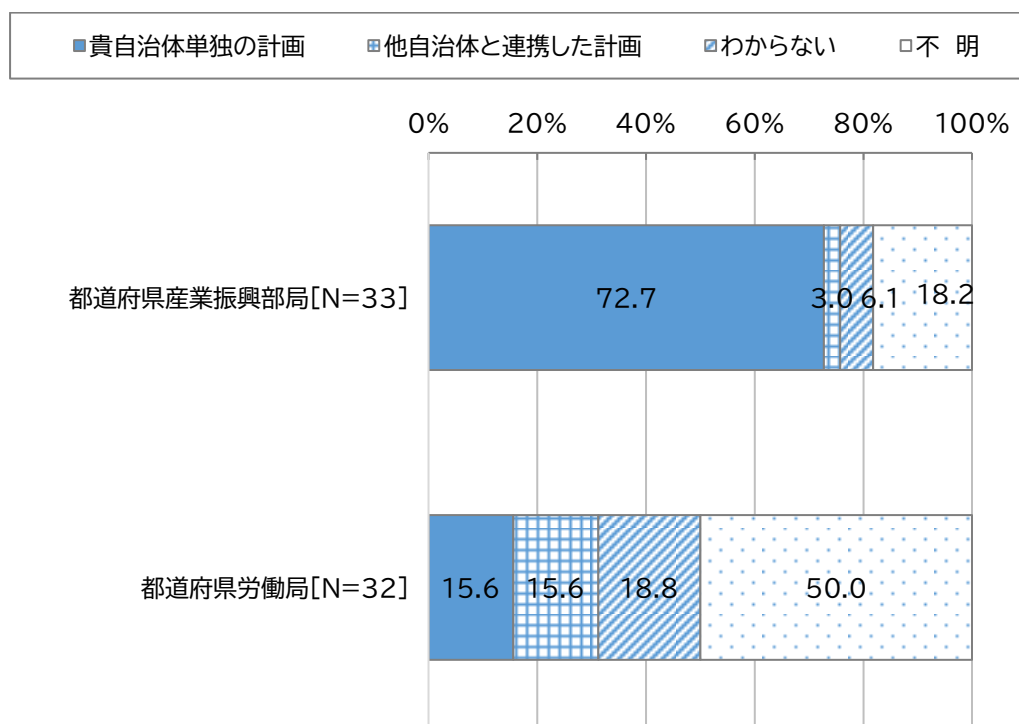


図 6-29 周辺自治体との連携(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(7) 人材育成戦略における課題(【産】Q17【労】Q19)

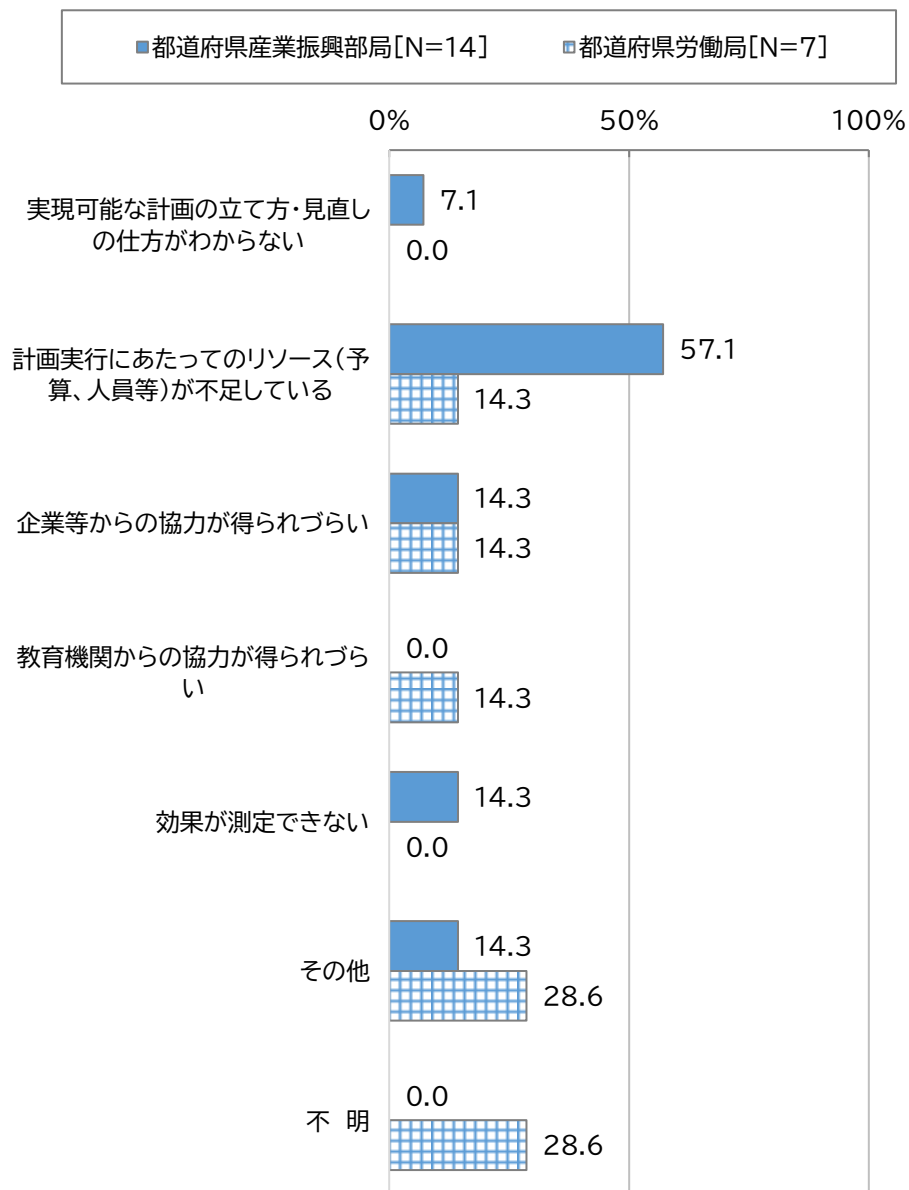


図 6-30 人材育成戦略における課題(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

6.1.3 専門学校との連携事例

(1) 各教育機関との連携状況(【産】Q18～19【労】Q20～21)

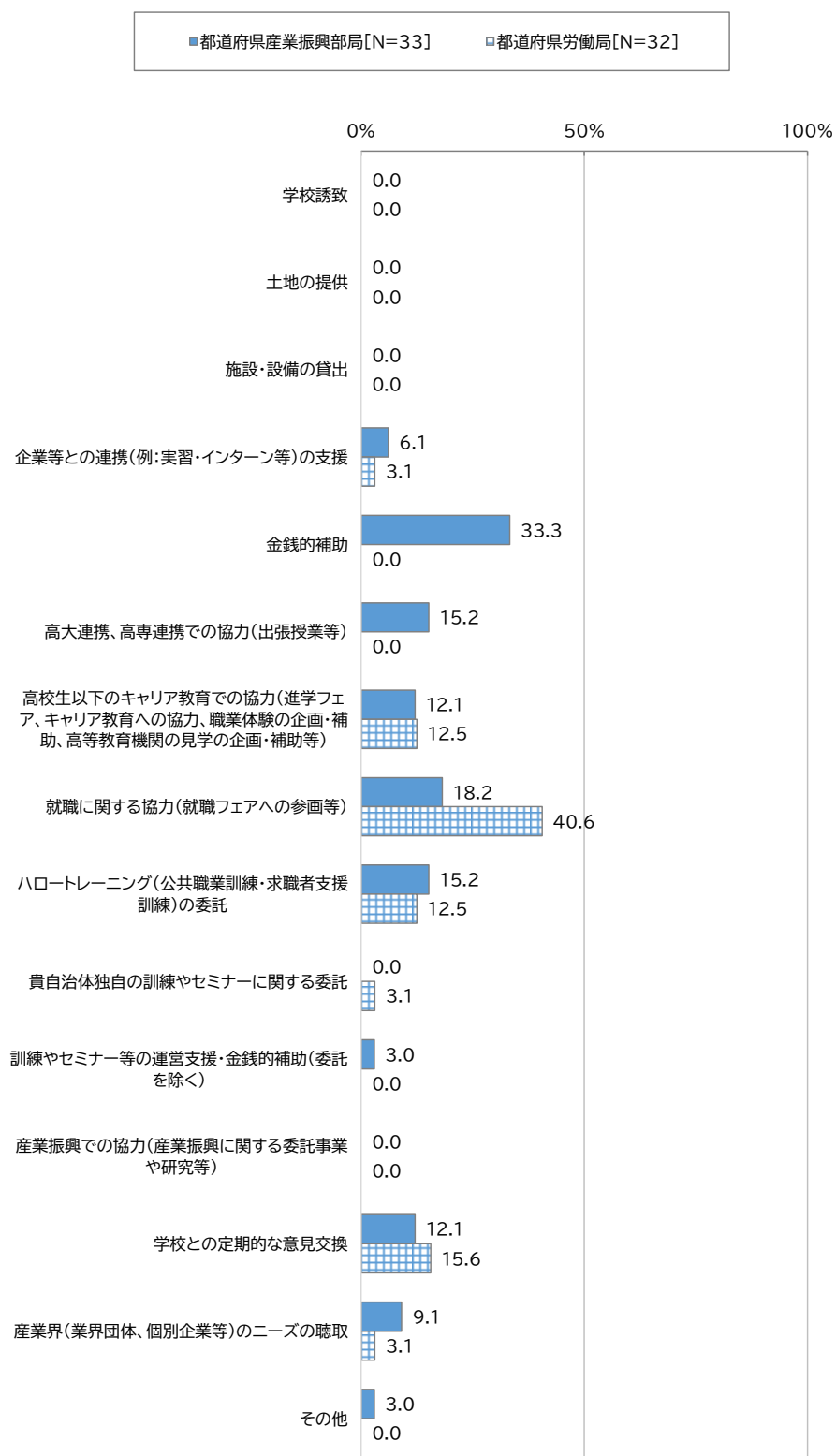


図 6-31 高等専修学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

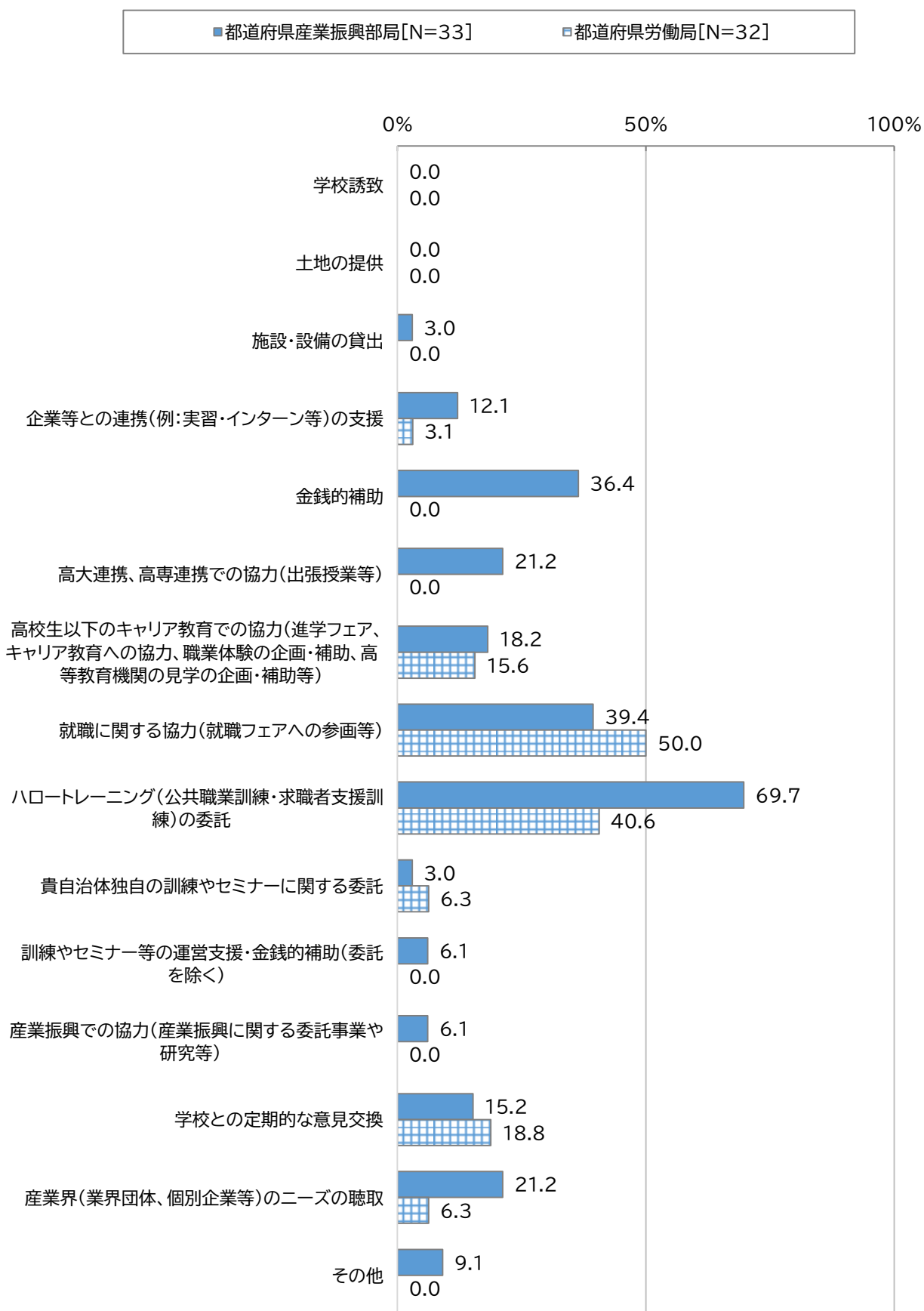


図 6-32 専門学校との連携状況(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

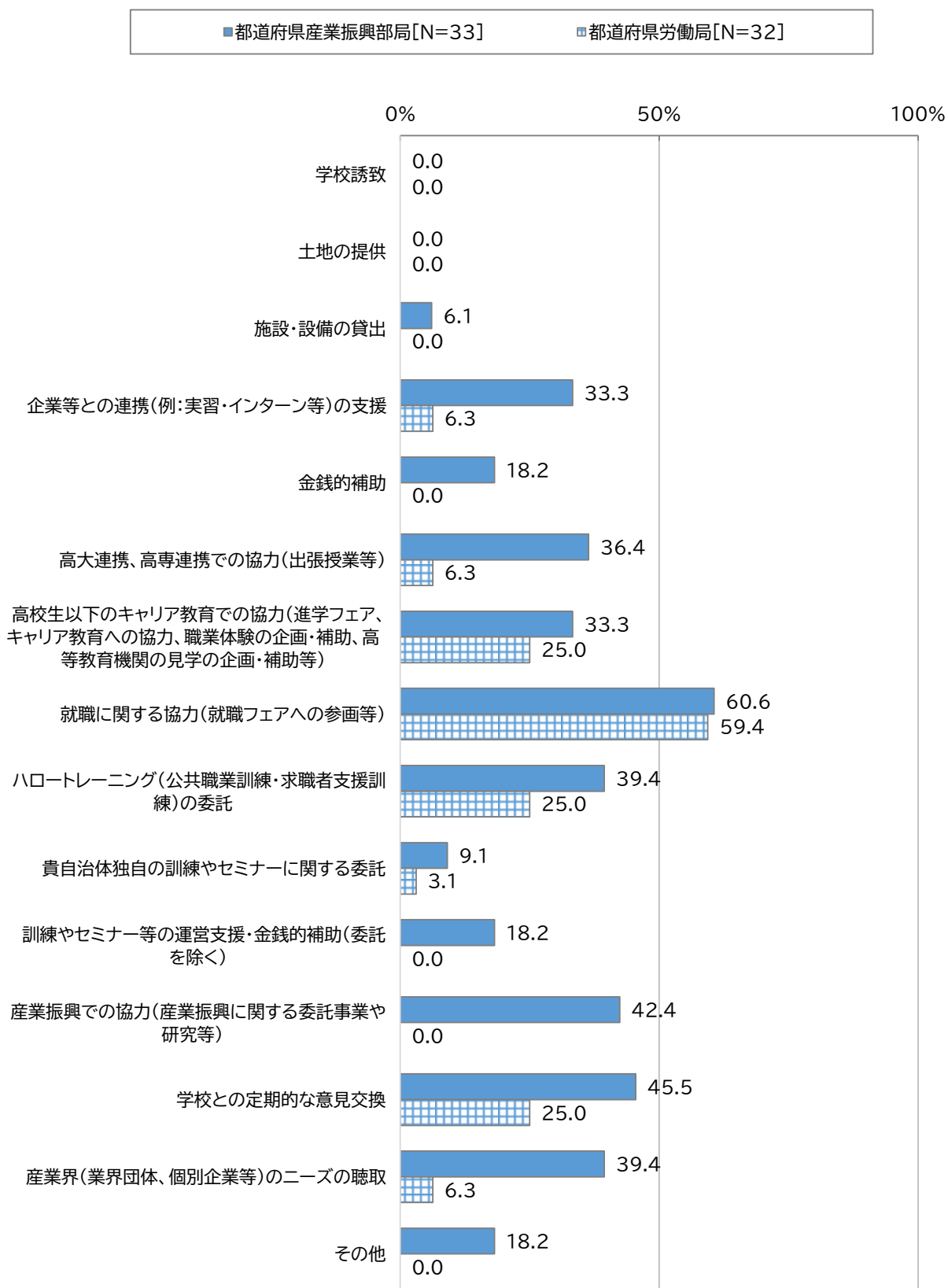


図 6-33 大学(学士課程)、短期大学、高等専門学校との連携状況(複数選択)
【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(2) 専門学校との連携の背景・経緯(【産】Q20【労】Q22)

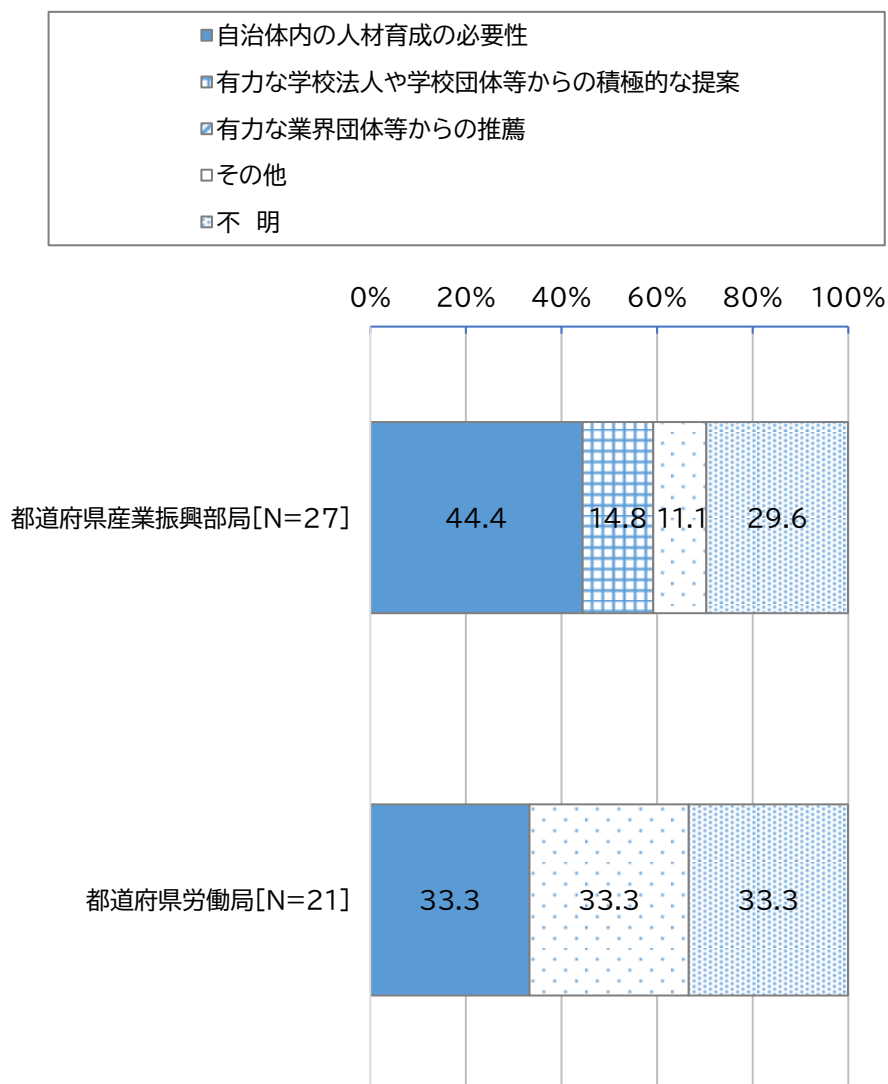


図 6-34 専門学校との連携の背景・経緯(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(3) 専門学校との連携の課題(【産】Q21【労】Q23)

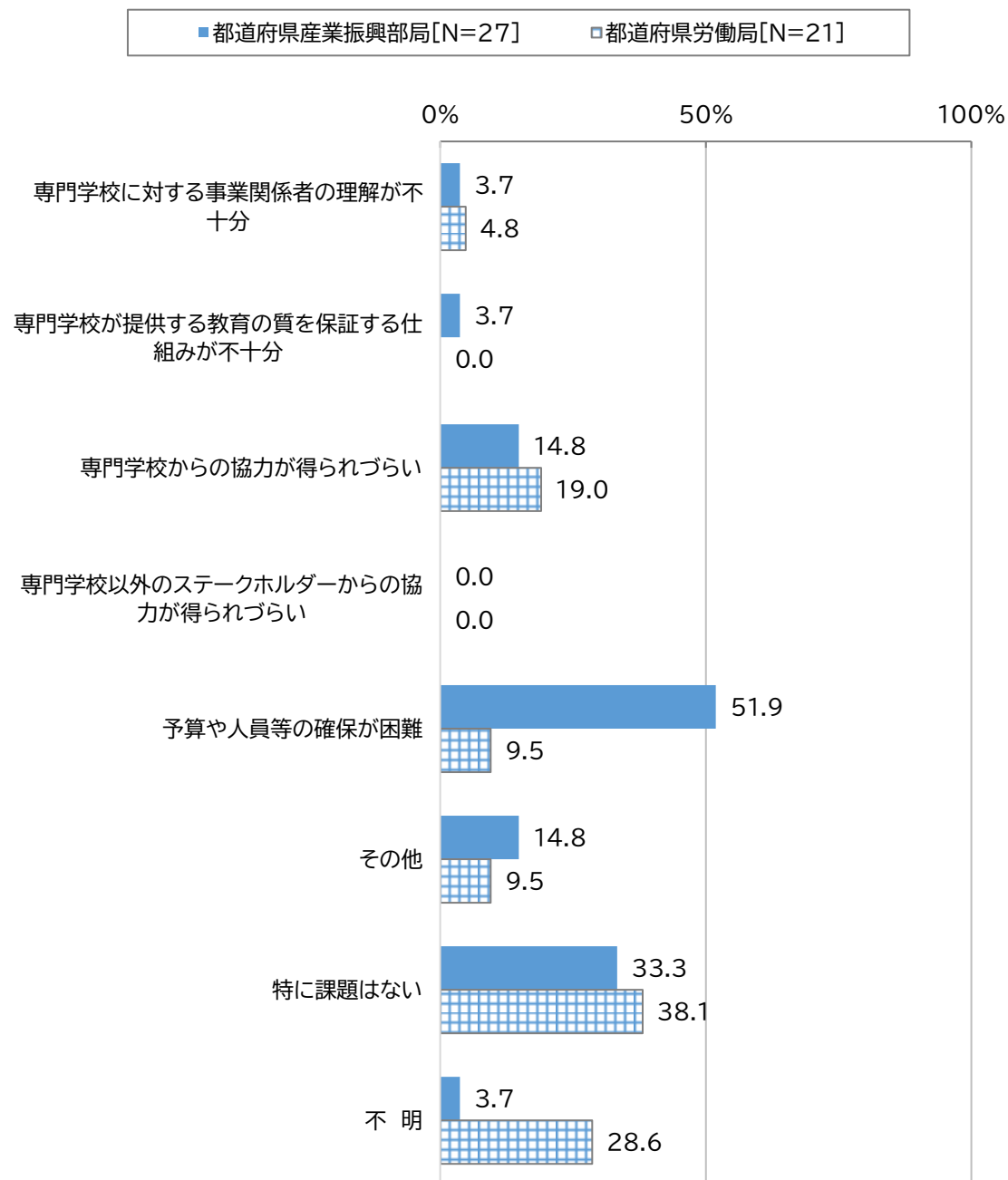


図 6-35 専門学校との連携の課題(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(4) 専門学校との連携における工夫(【産】Q22【労】Q24)

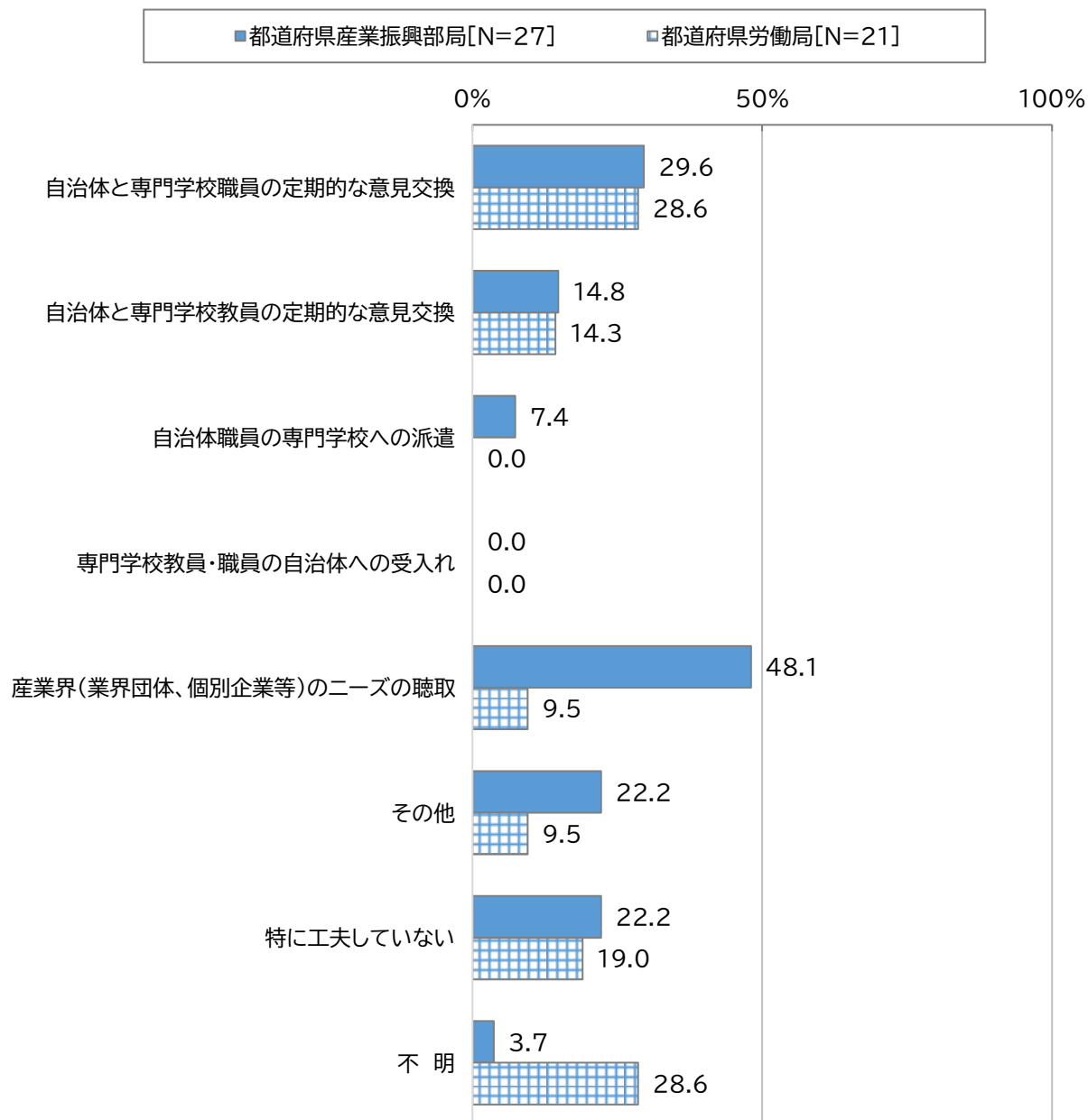


図 6-36 専門学校との連携における工夫(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(5) 専門学校との連携の効果(【産】Q23【労】Q25)

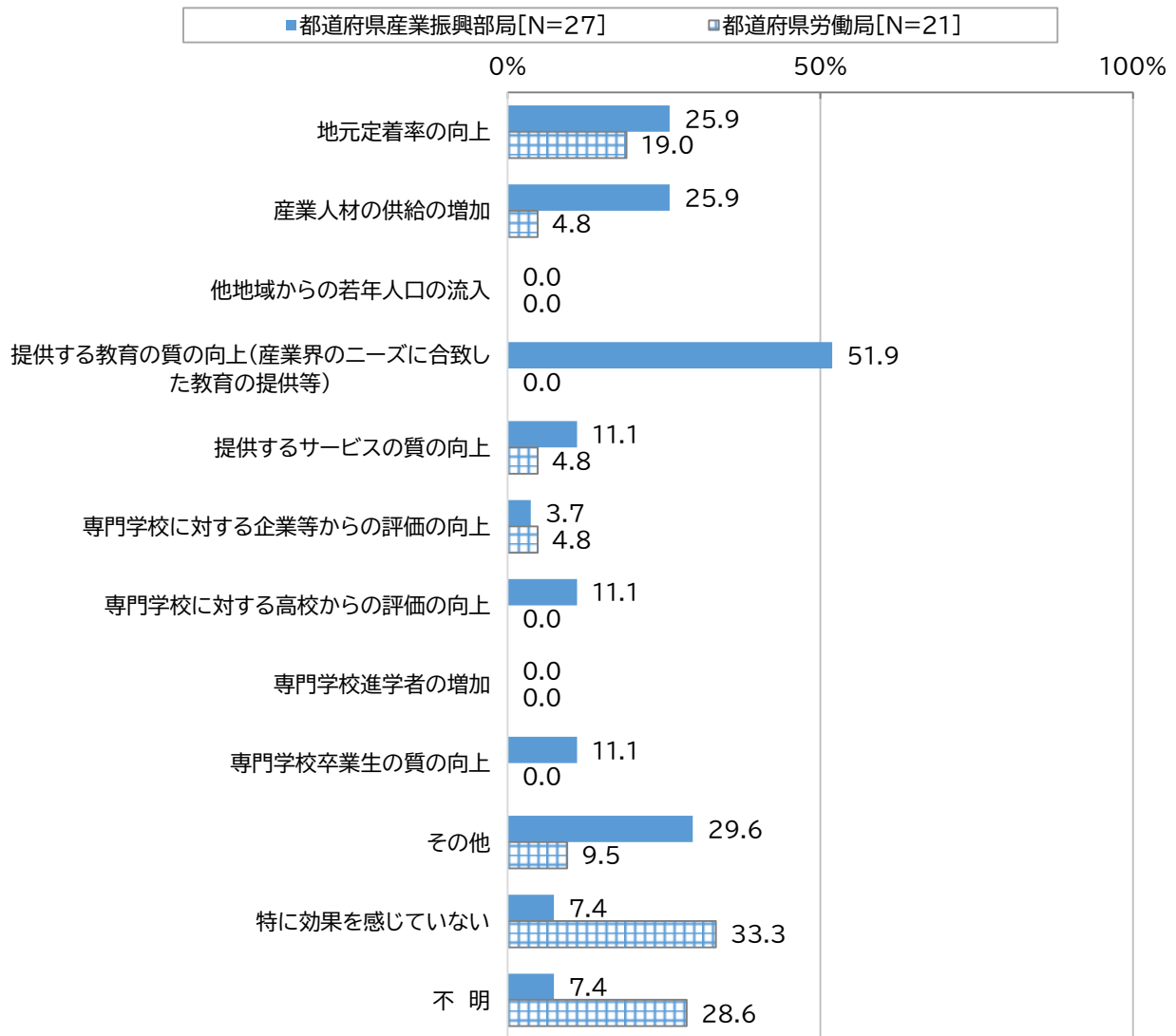


図 6-37 専門学校との連携の効果(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(6) 専門学校との連携を行っていない理由(【産】Q24【労】Q26)

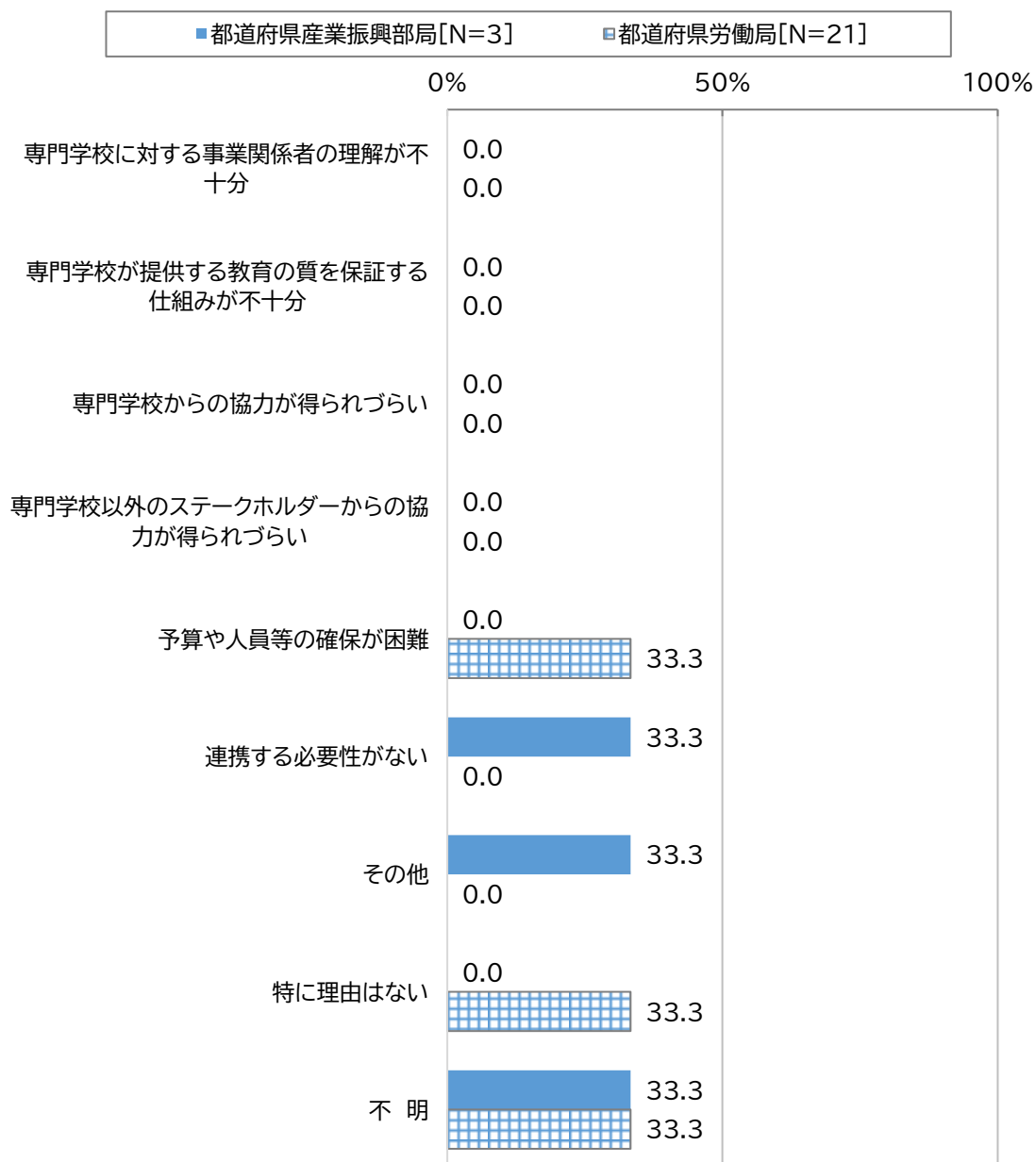


図 6-38 専門学校との連携を行っていない理由(複数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

(7) 専門学校との今後の連携方針(【産】Q25【労】Q27)

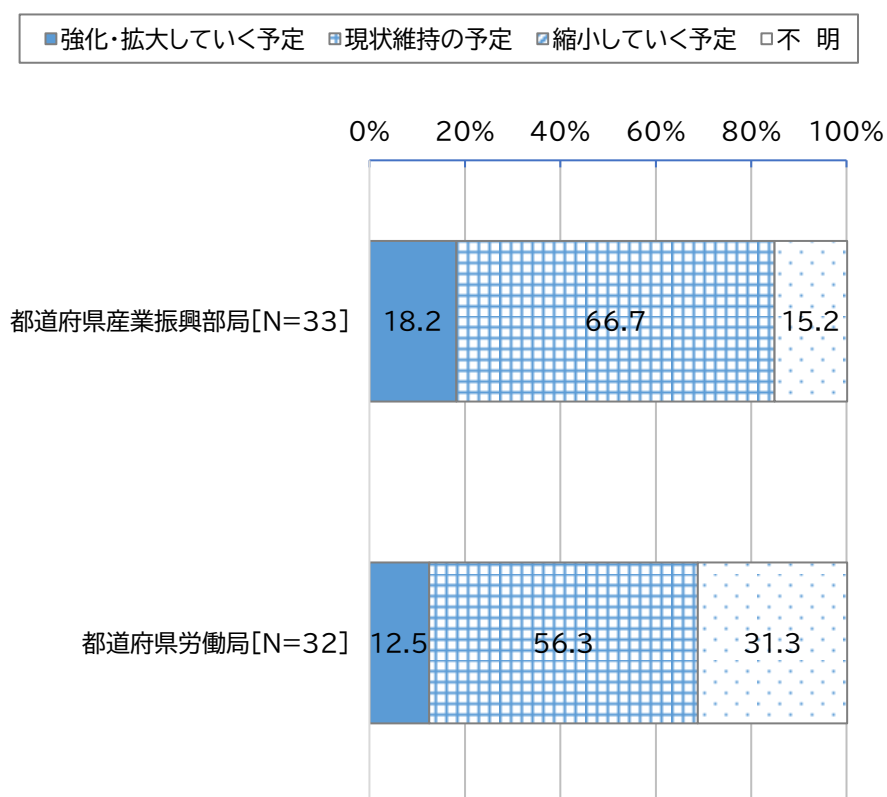


図 6-39 専門学校との今後の連携方針(単数選択)【都道府県産業振興部局】・【都道府県労働局】

6.1.4 その他

(1) 地域職業能力開発促進協議会における重点分野(【労】Q29)

- 地域職業能力開発促進協議会における重点分野について自由記述で尋ねたところ、IT 系の分野や、介護や建設等の人手不足の分野、医療、保育等のエッセンシャルワークに関わる分野の回答が多く見られた。

(2) 地域職業能力開発促進協議会への専修学校各種学校協会・個別学校の参画状況(【労】Q30)

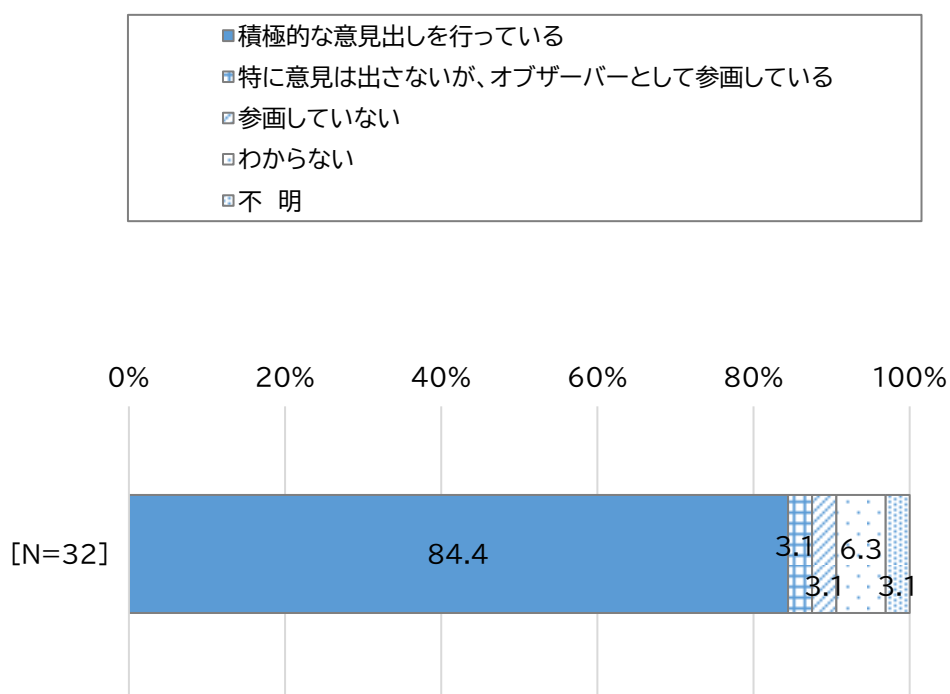


図 6-40 地域職業能力開発促進協議会における専修学校各種学校協会の参画状況
(単数選択)【都道府県労働局】

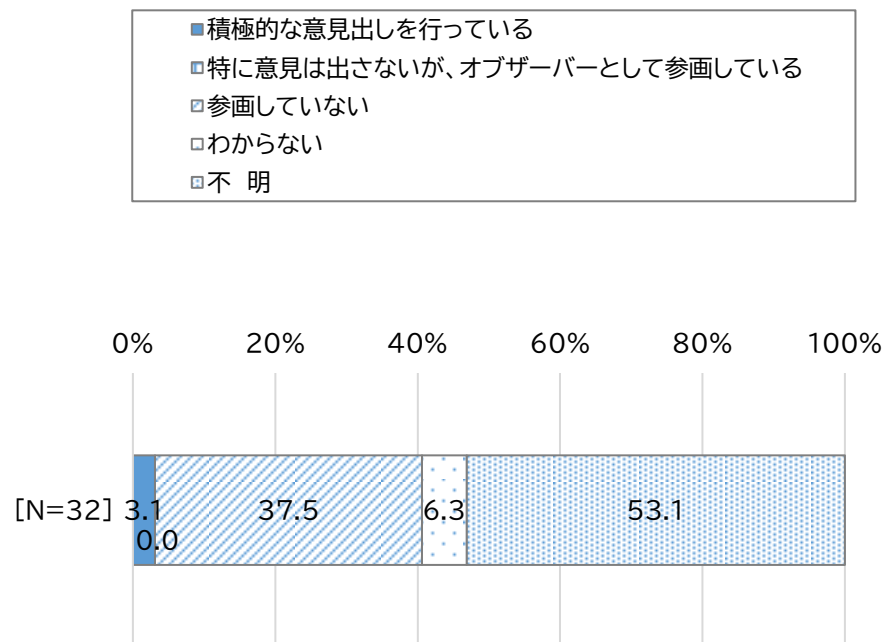


図 6-41 地域職業能力開発促進協議会における個別の専修学校の参画状況
 (単数選択)【都道府県労働局】

(3) 地域職業能力開発促進協議会による専修学校関連施策・事業の有無(【労】Q31)

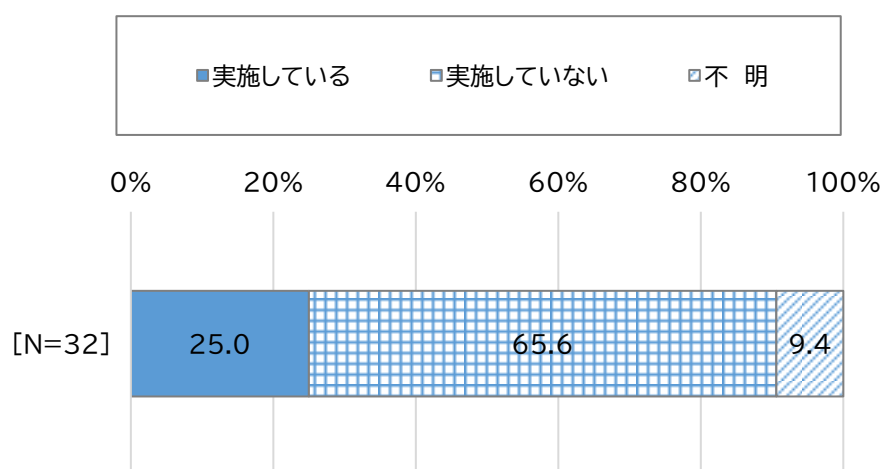


図 6-42 地域職業能力開発促進協議会による専修学校関連施策・事業の有無
(単数選択)【都道府県労働局】

6.2 専門学校卒業生モニターアンケート調査 結果

6.2.1 基礎情報

(1) 性別

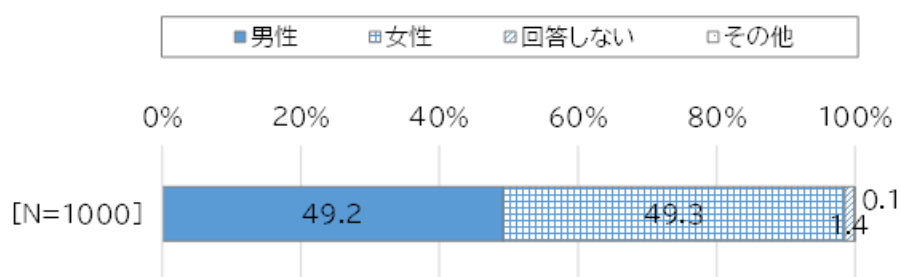


図 6-43 性別(単数選択)

(2) 年齢

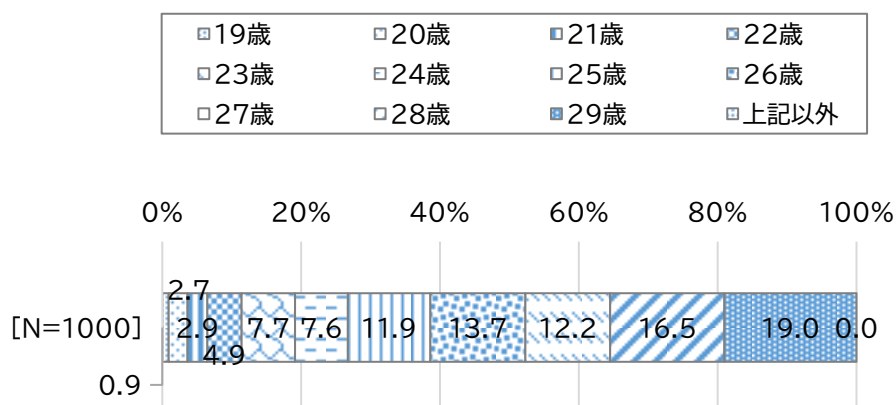


図 6-44 年齢(単数選択)

(3) 現在の居住地

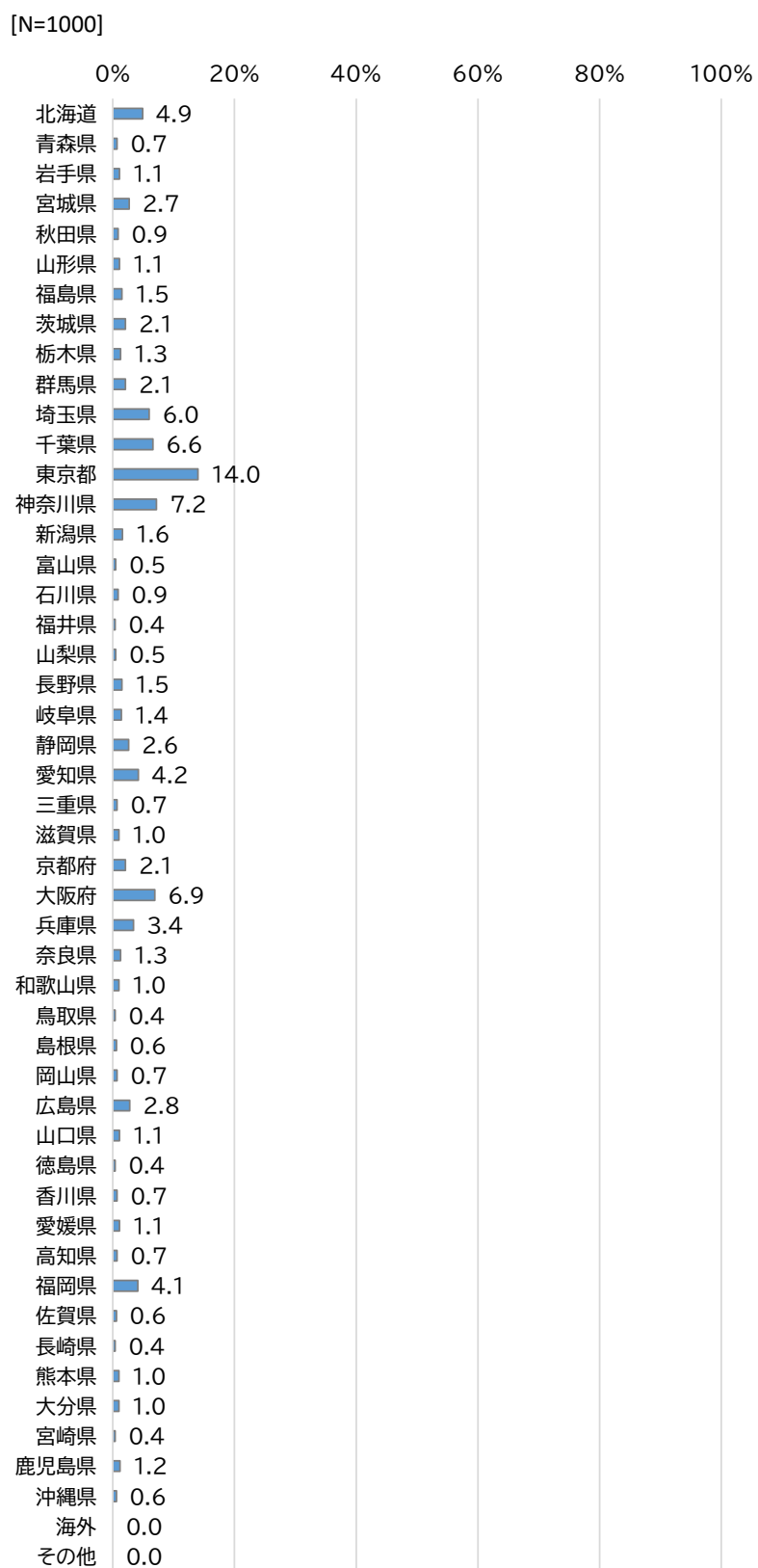


図 6-45 現在の居住地(単数選択)

(4) 専門学校卒の有無

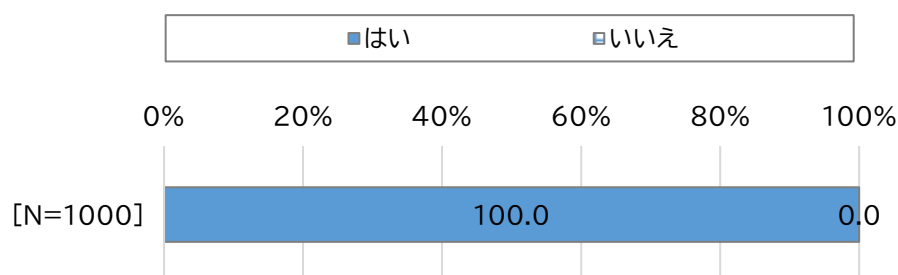


図 6-46 専門学校の卒業有無(単数選択)

(5) 出身学校(高等学校・高等専修学校)の学科

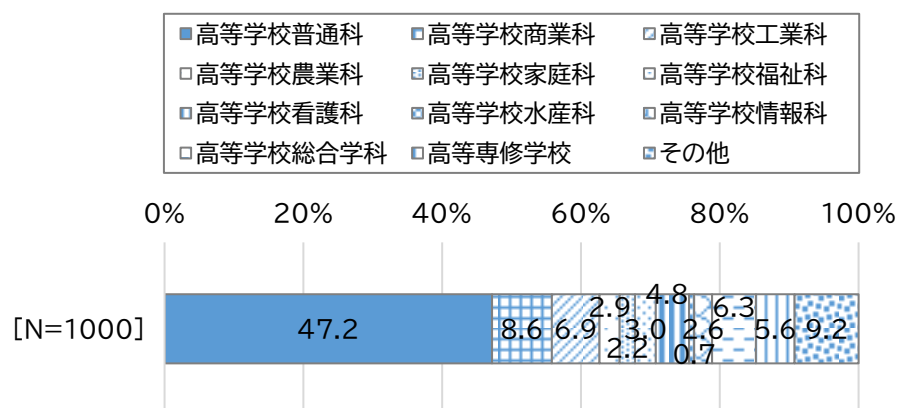


図 6-47 出身学校の学科(単数選択)

(6) 大学・大学院の卒業・修了有無

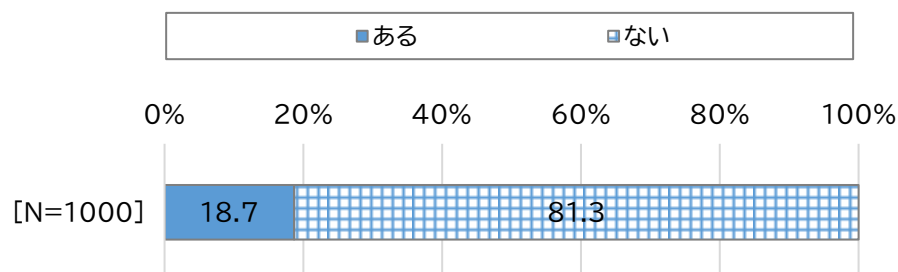


図 6-48 大学・大学院の卒業・修了有無(単数選択)

6.2.2 出身校

(1) 学校の所在地

[N=1000]

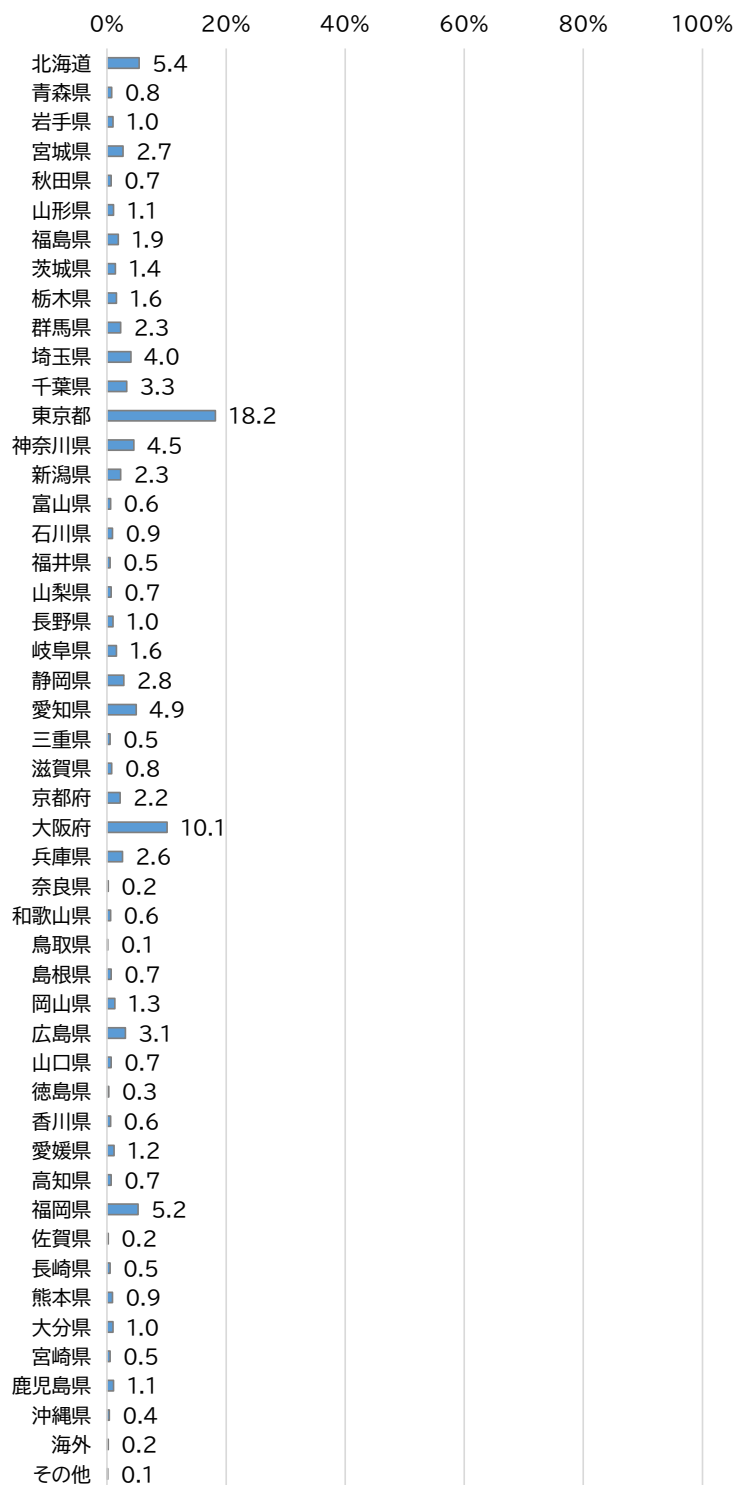


図 6-49 学校の所在地(単数選択)

(2) 分野

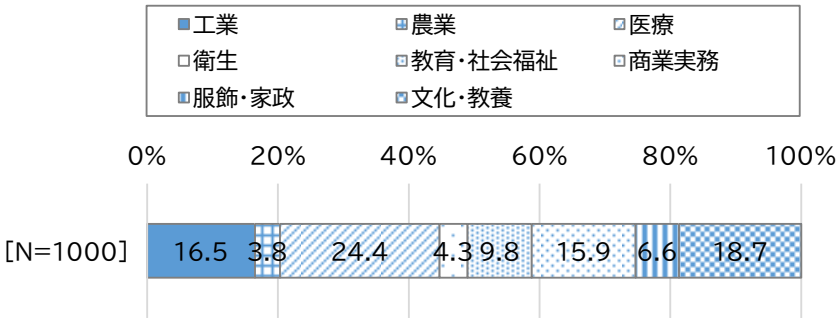


図 6-50 分野(単数選択)

(3) 学科系統



図 6-51 学科系統(単数選択)

(4) 修業年限

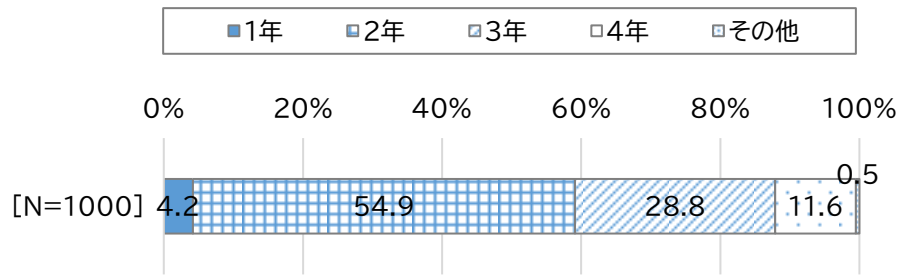


図 6-52 修業年限(単数選択)

(5) 専門学校教育の充実度

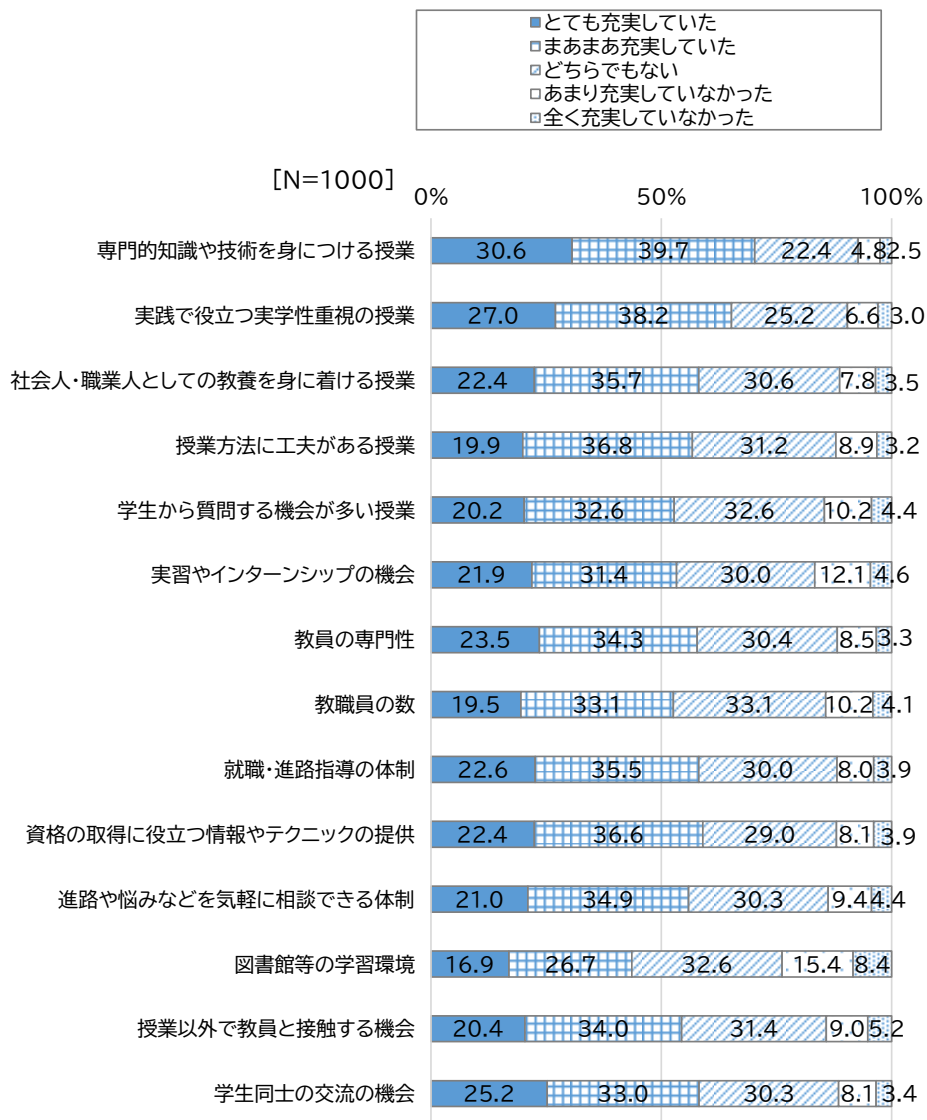


図 6-53 専門学校教育の充実度(単数選択)

(6) 専門学校教育の満足度

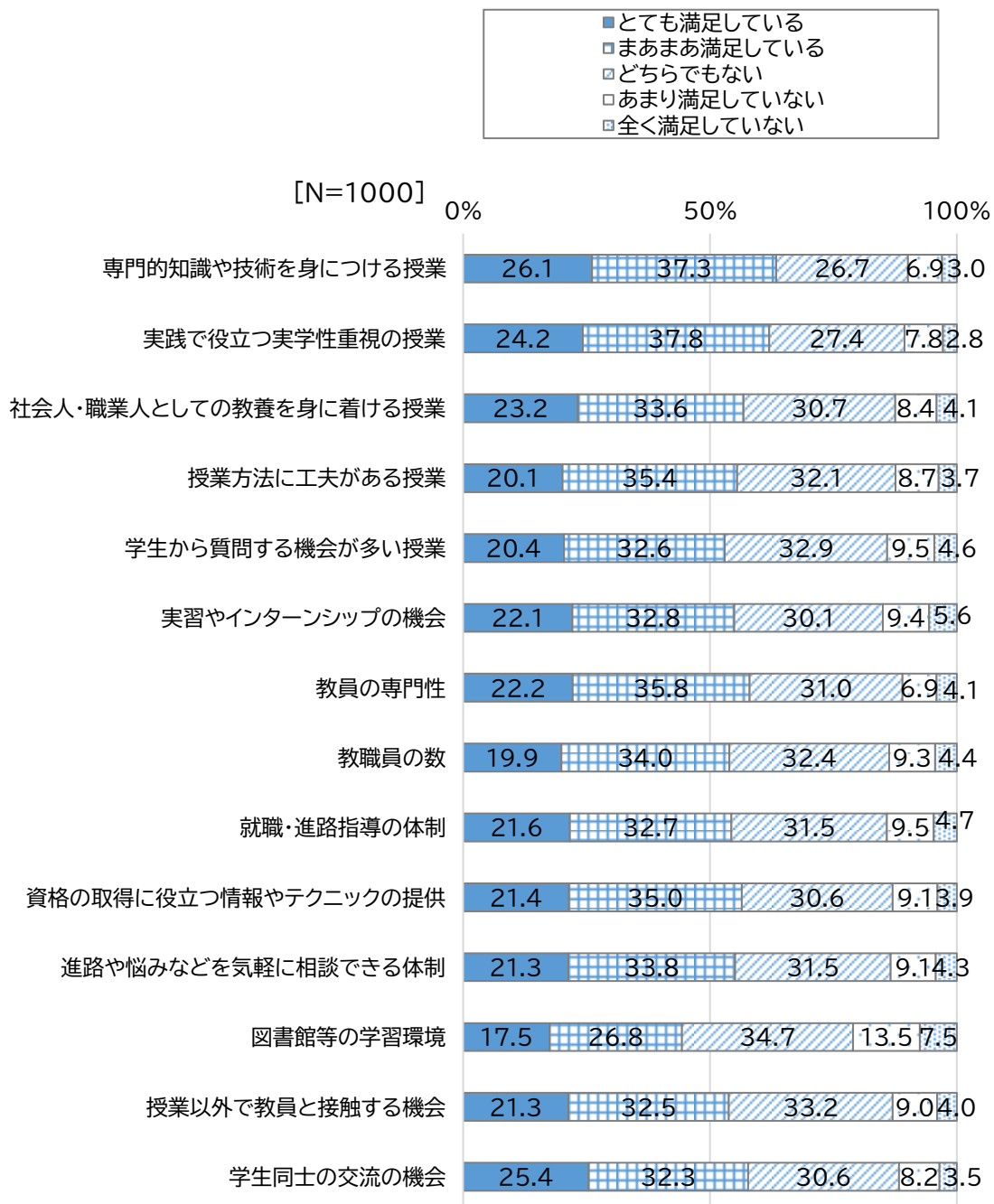


図 6-54 専門学校教育の満足度(単数選択)

(7) 専門学校における各種取組みにどの程度力を注いでいたか

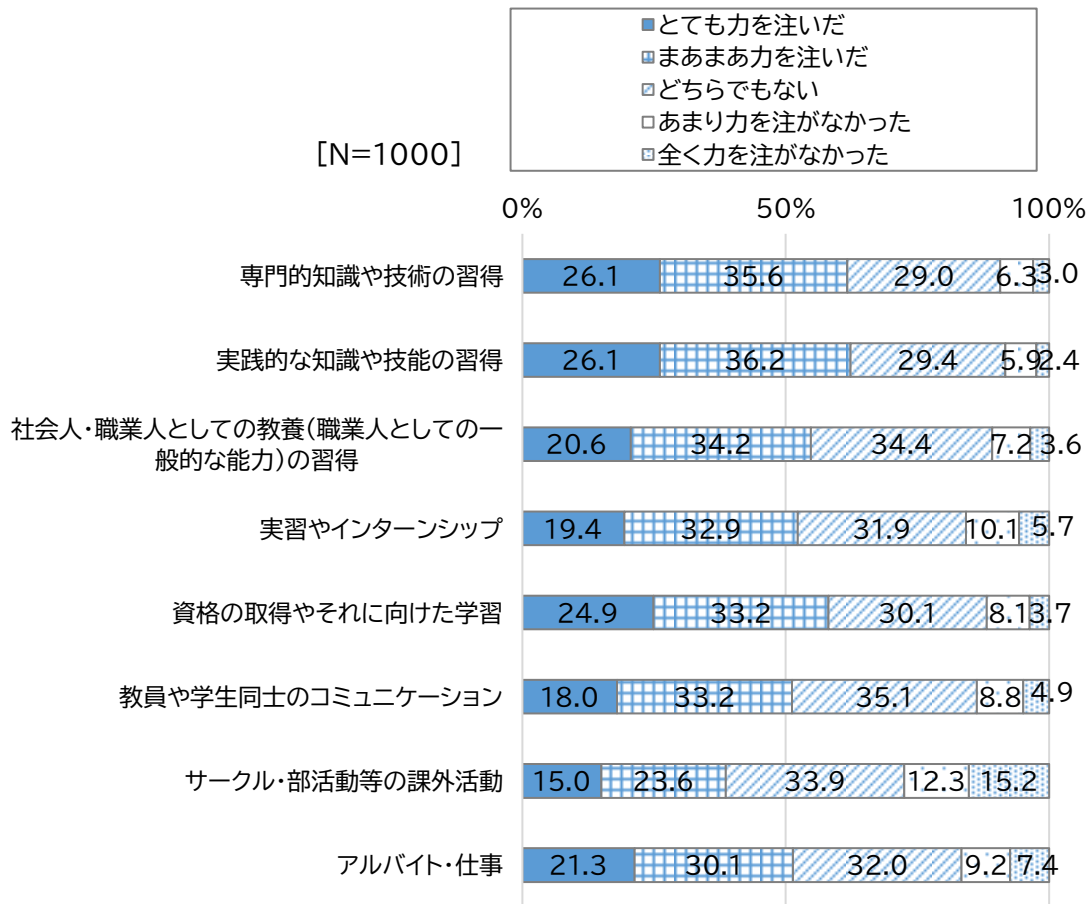


図 6-55 専門学校における各種取組みにどの程度力を注いでいたか(単数選択)

(8) 在学中の資格取得

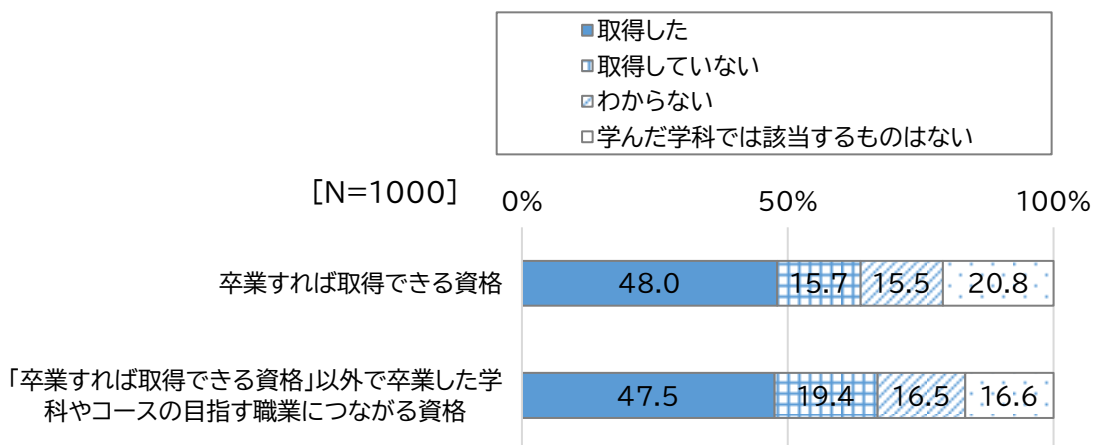


図 6-56 在学中の資格取得(単数選択)

(9) 卒業後の資格取得

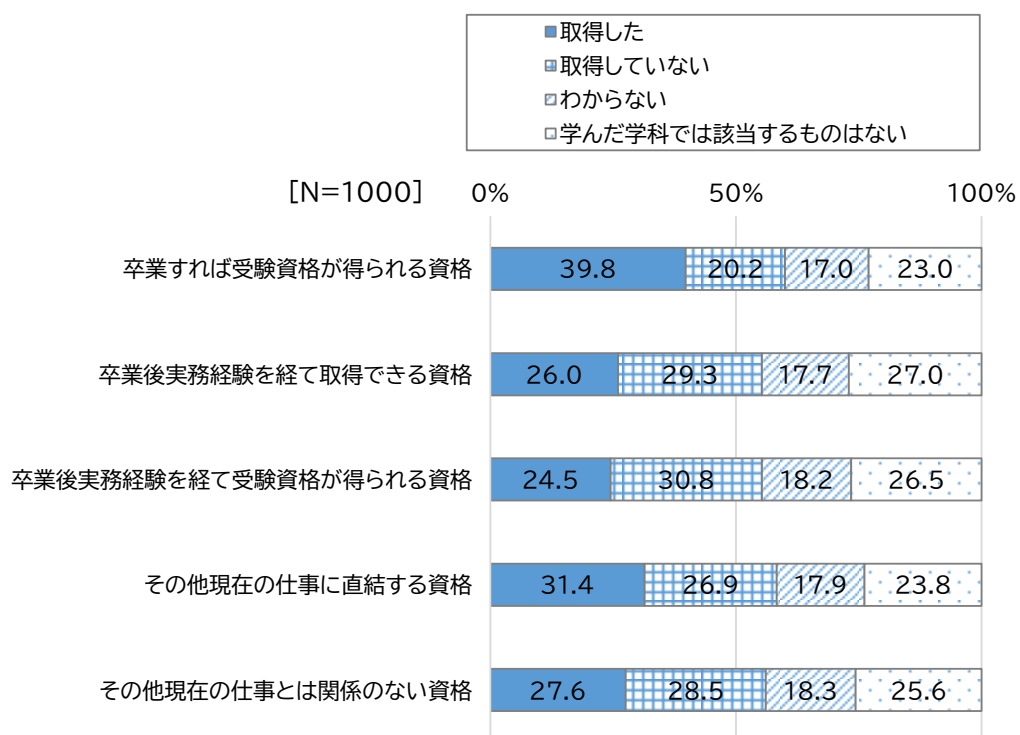


図 6-57 卒業後の資格取得(単数選択)

(10) 出身校の状況

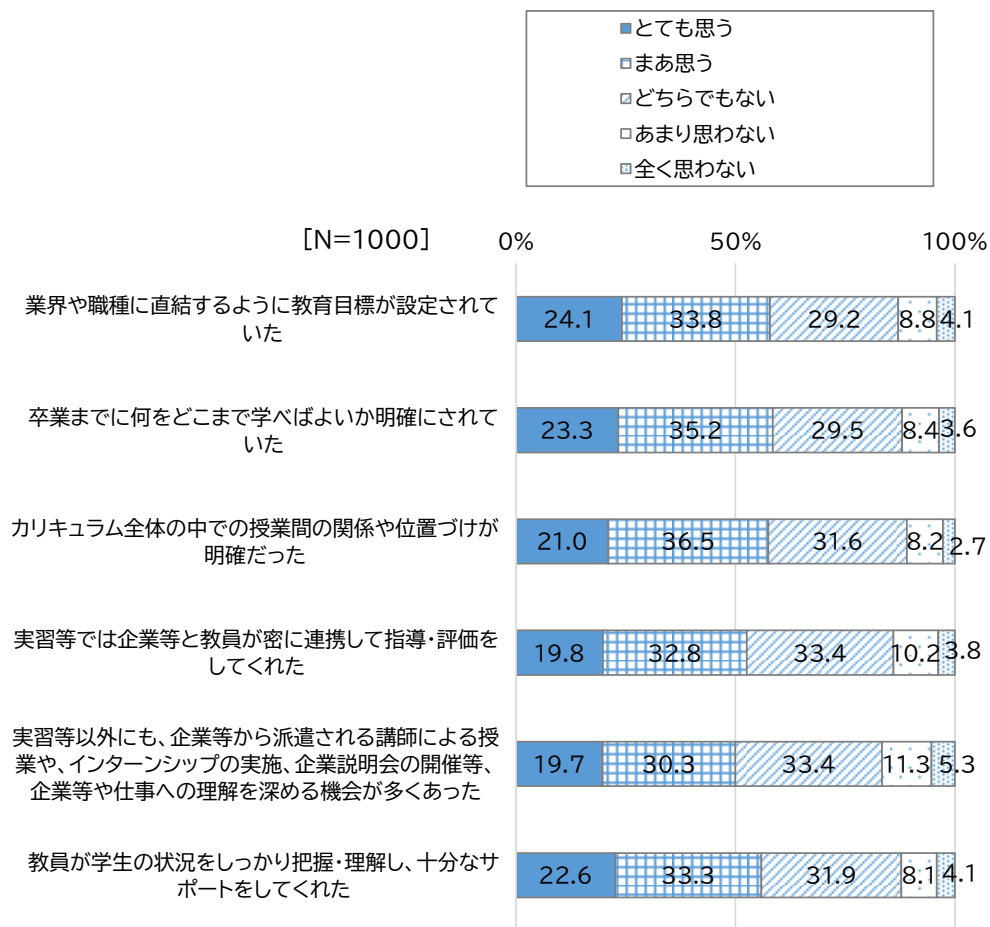


図 6-58 出身校の状況(単数選択)

(11) 卒業生調査の状況

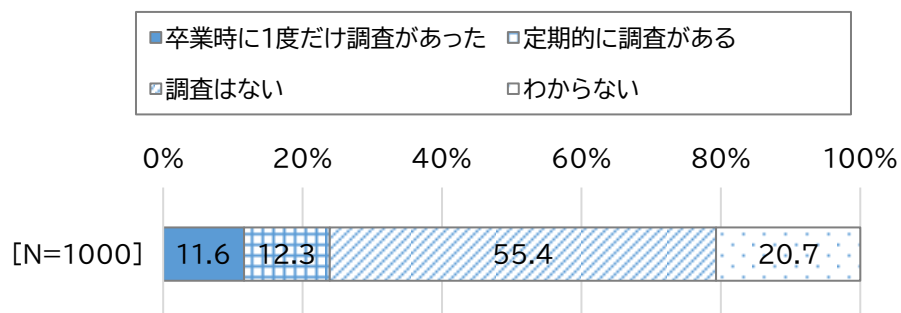


図 6-59 卒業生調査の状況(単数選択)

(12) 同窓会の有無

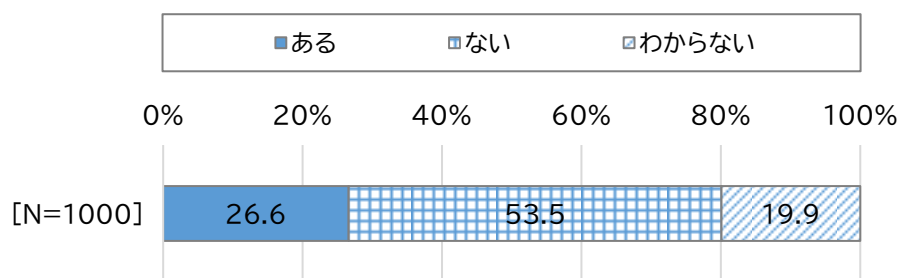


図 6-60 同窓会の有無(単数選択)

(13) 同窓会の実施事項

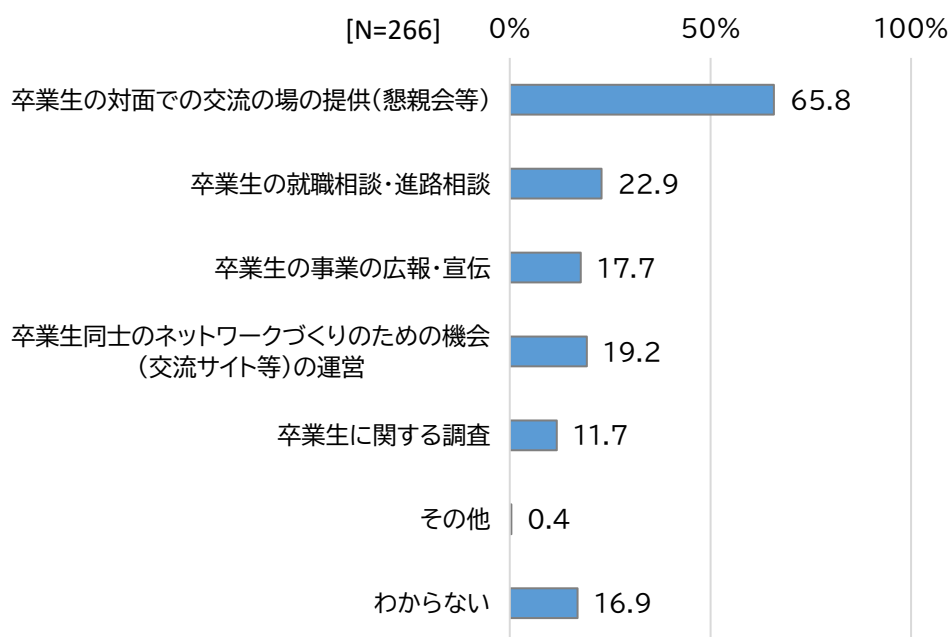


図 6-61 同窓会の実施事項(複数選択)

(14) 卒業後の年数

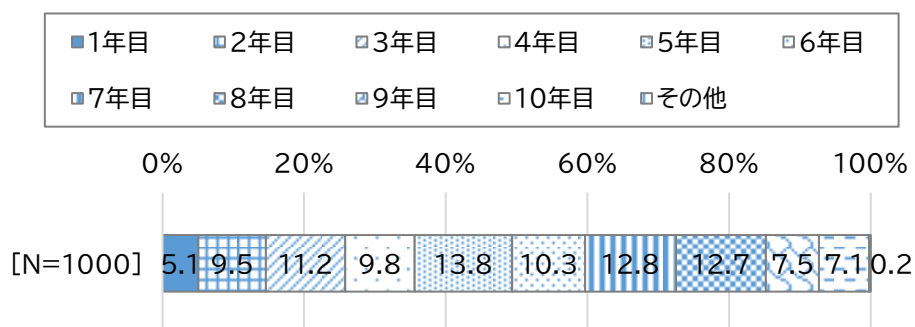


図 6-62 卒業後の年数(単数選択)

(15) 卒業後の進路

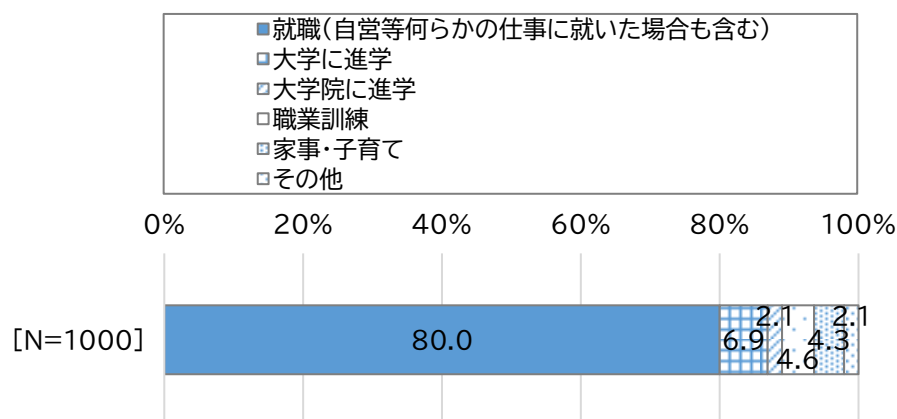


図 6-63 卒業後の進路(単数選択)

(16) 卒業後の就職状況²⁴

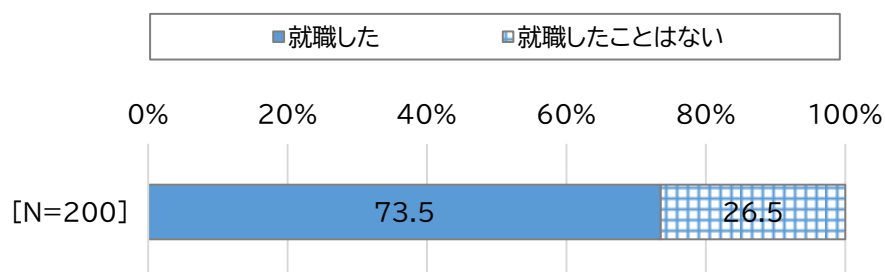


図 6-64 卒業後の就職状況(単数選択)

²⁴ 「就職」以外と回答した方のみ回答。

6.2.3 卒業後最初に就いた仕事(初職)

(1) 初職の就業場所

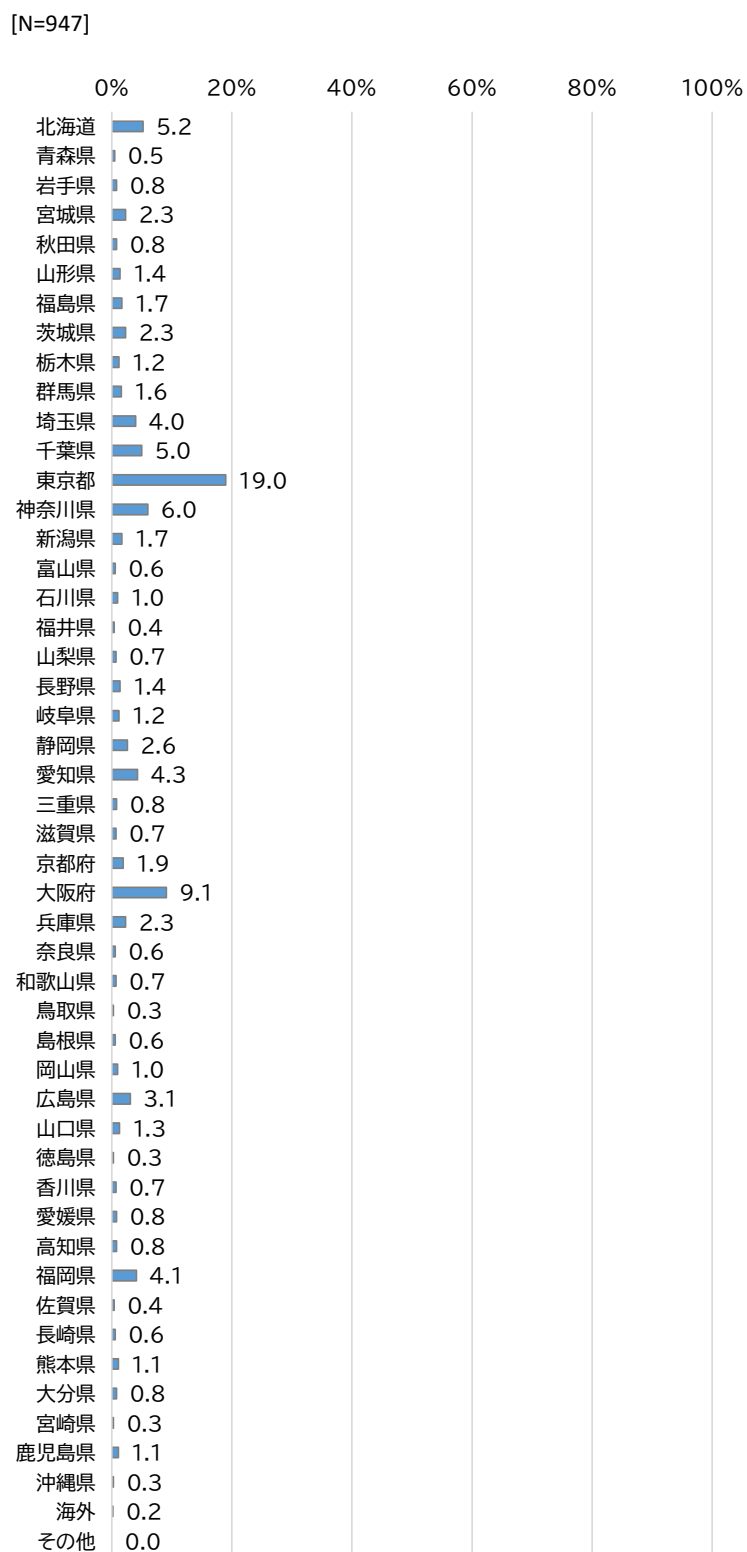


図 6-65 初職の就業場所(単数選択)

(2) 初職の業種

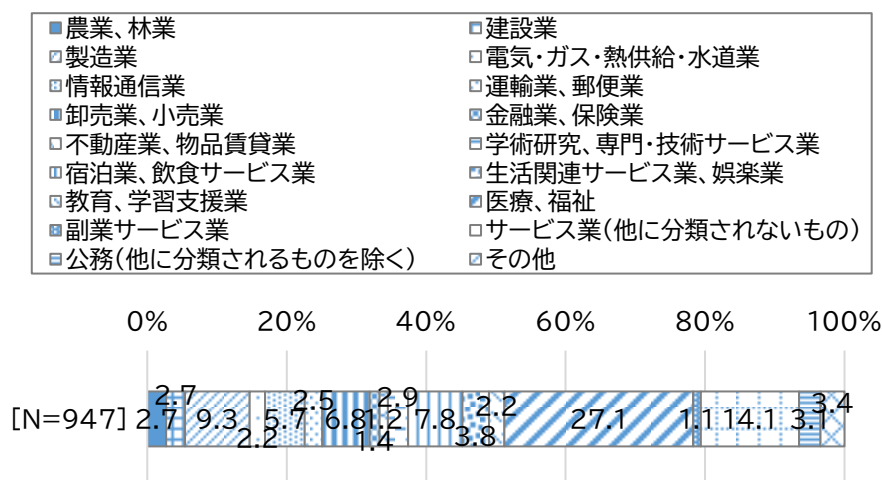


図 6-66 初職の業種(単数選択)

(3) 初職の職種

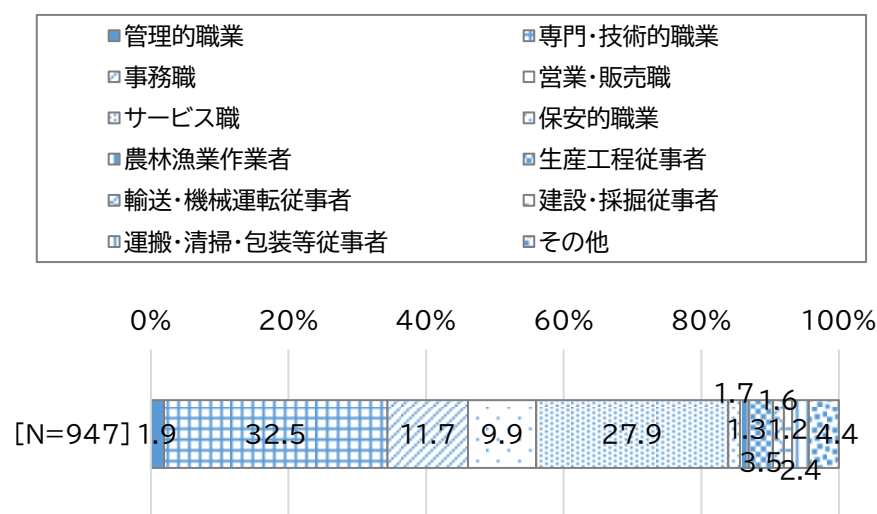


図 6-67 初職の職種(単数選択)

(4) 初職の勤務形態

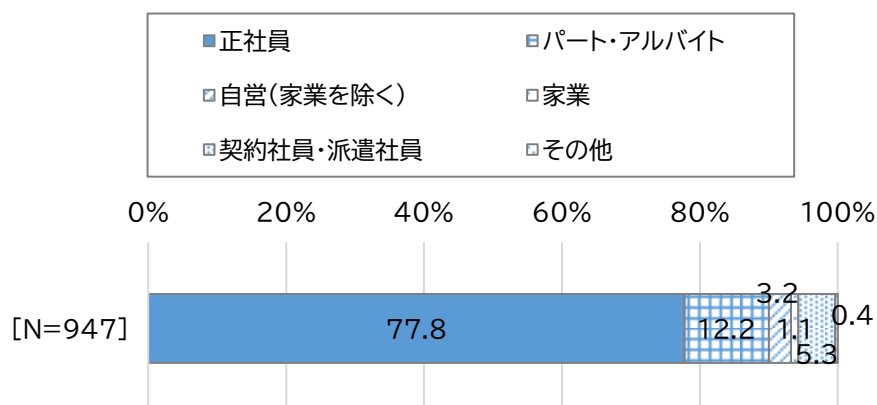


図 6-68 初職の勤務形態(単数選択)

(5) 家計支持者であったか

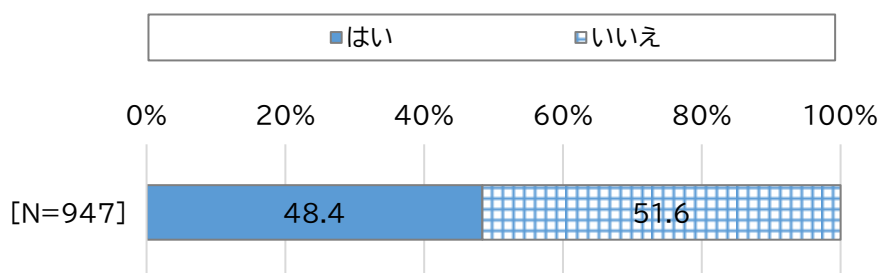


図 6-69 家計支持者であったか(単数選択)

(6) 初職の従業員数

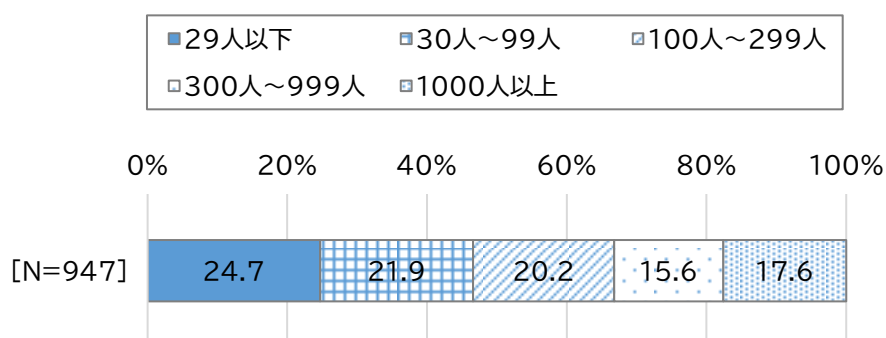


図 6-70 初職の従業員数(単数選択)

(7) 初職初年度の年収

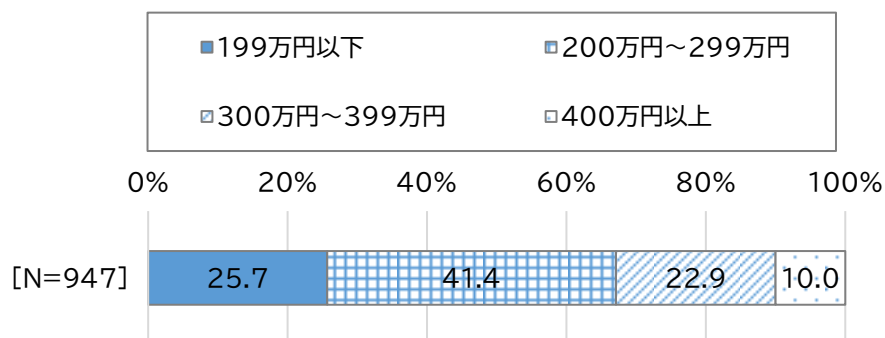


図 6-71 初職初年度の年収(単数選択)

(8) 初職初年度の週平均労働時間

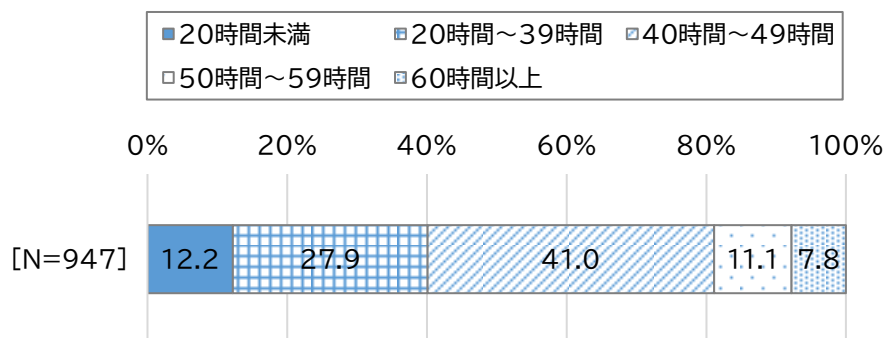


図 6-72 初職初年度の週平均労働時間(単数選択)

(9) 初職の勤続年数

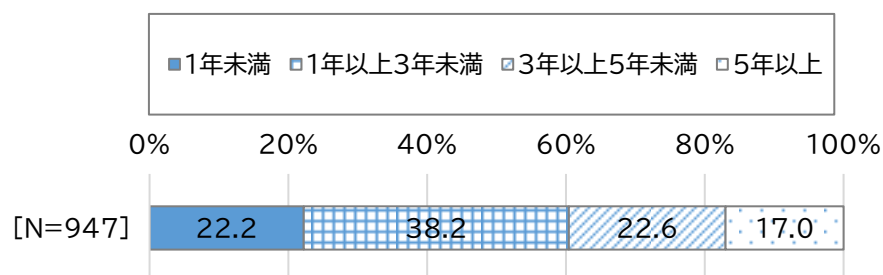


図 6-73 初職の勤続年数(単数選択)

(10) 初職と専門学校での学びとの関連

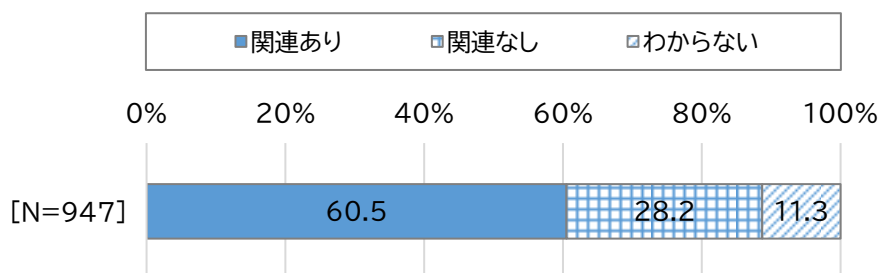


図 6-74 初職と専門学校での学びとの関連(単数選択)

(11) 初職での専門学校での学びの活用

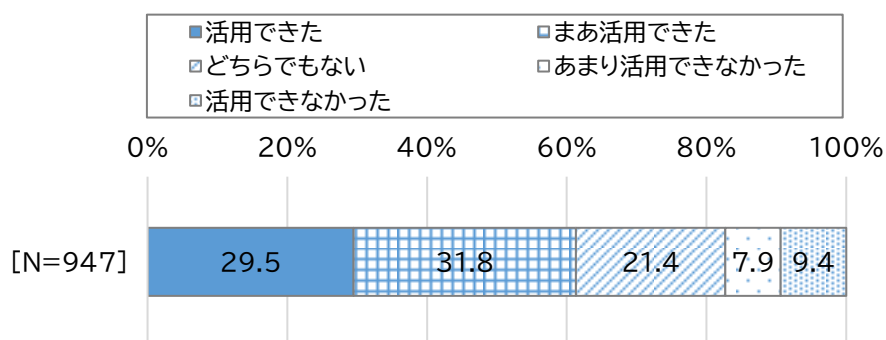


図 6-75 初職での専門学校での学びの活用(単数選択)

(12) 初職において活用できた専門学校の学修

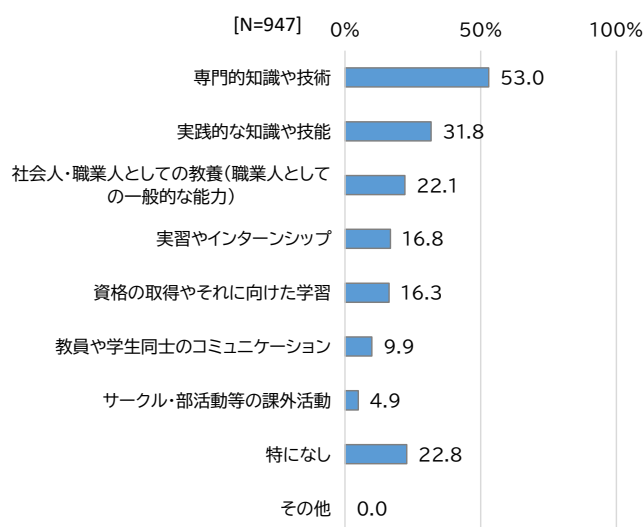


図 6-76 初職において活用できた専門学校の学修(複数選択)

(13) 初職での資格の有効性

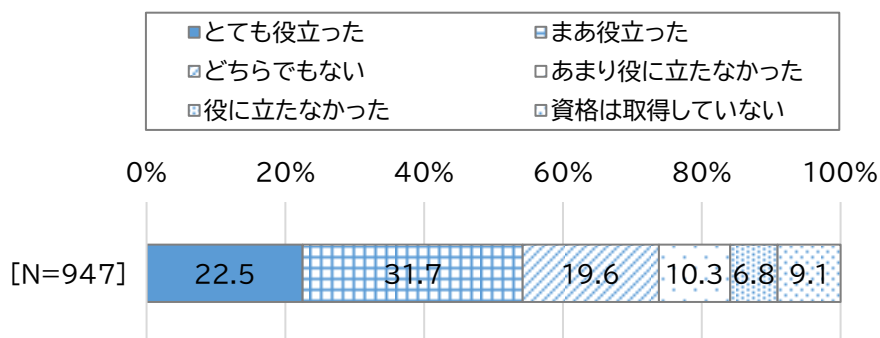


図 6-77 初職での資格の有効性(単数選択)

(14) 初職の仕事の満足度

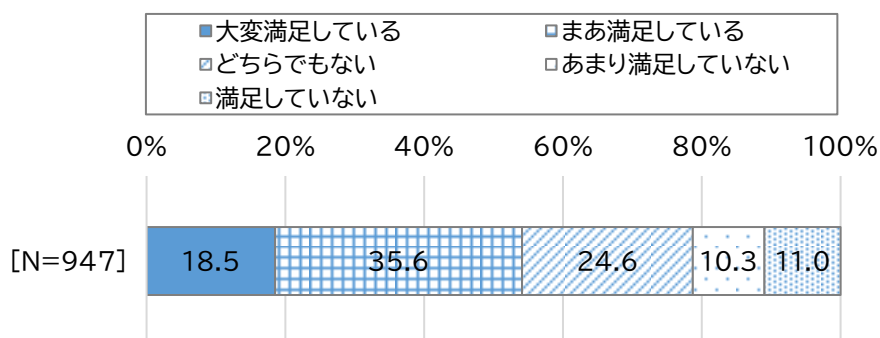


図 6-78 初職の仕事の満足度(単数選択)

(15) 初職の退職有無

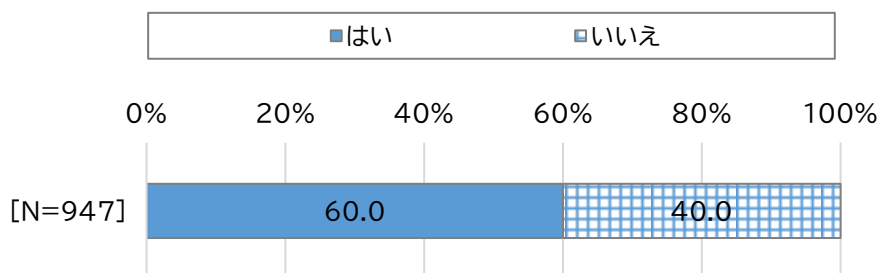


図 6-79 初職の退職有無(単数選択)

(16) 初職の退職理由

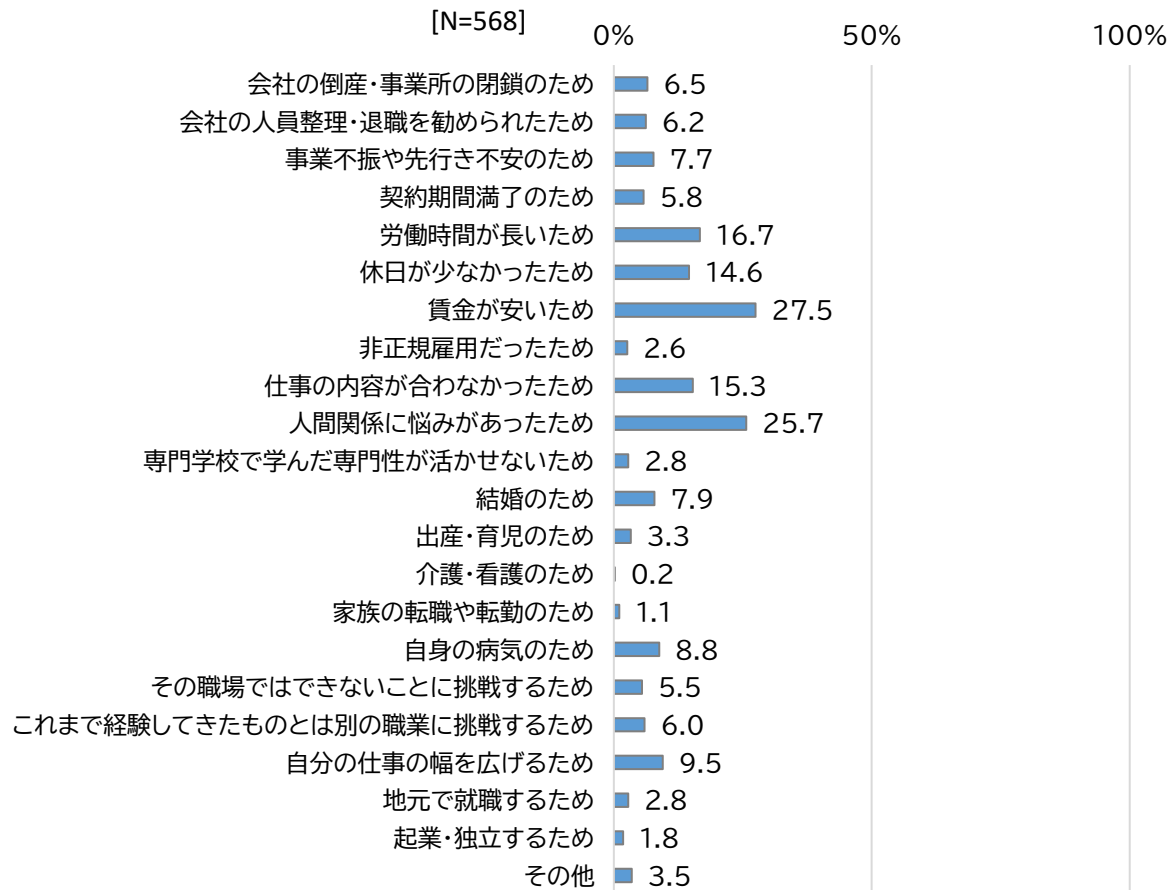


図 6-80 初職の退職理由(複数選択)

6.2.4 転職

(1) 転職経験の有無

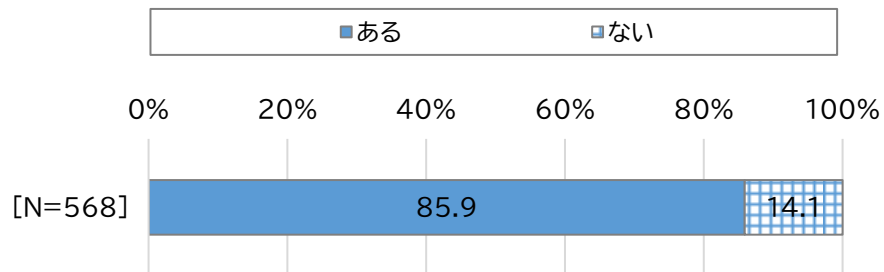


図 6-81 転職経験の有無(単数選択)

(2) 転職回数

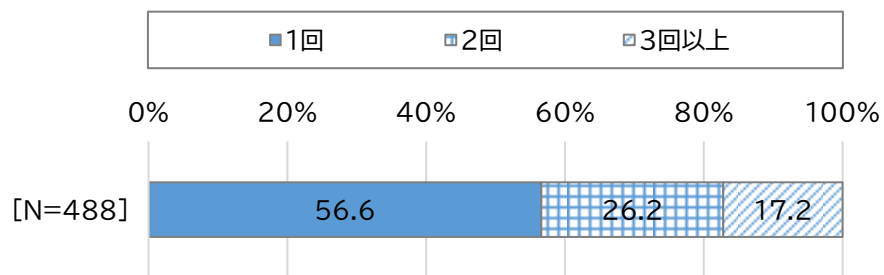


図 6-82 転職回数(単数選択)

(3) 転職理由

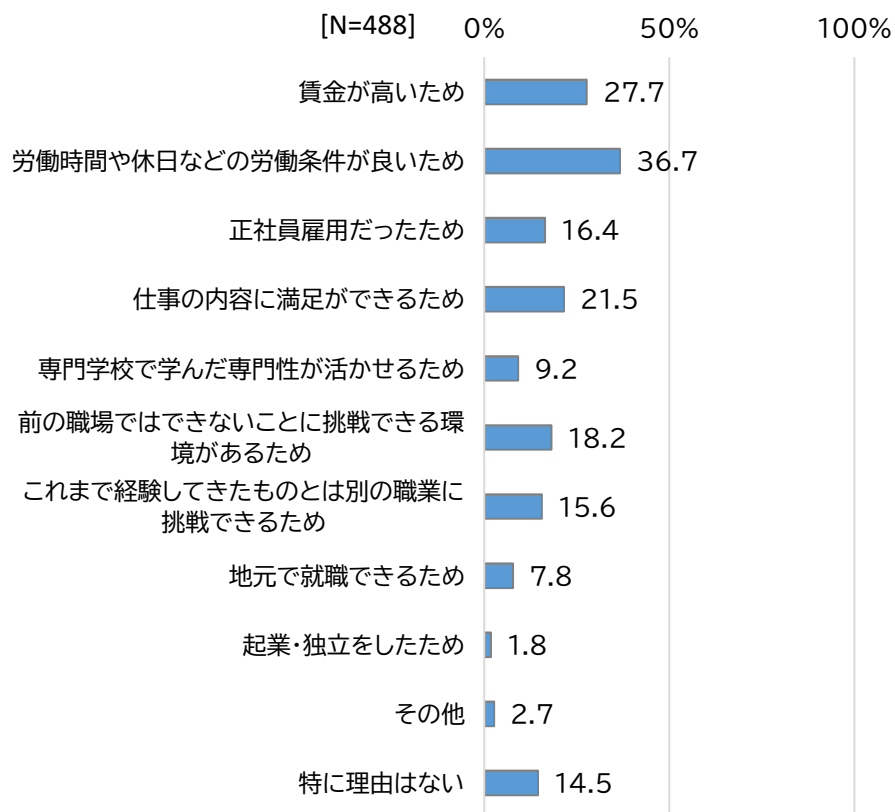


図 6-83 転職理由(複数選択)

6.2.5 転職していない方の現在の仕事

(1) 現在の仕事(転職なし)の職種

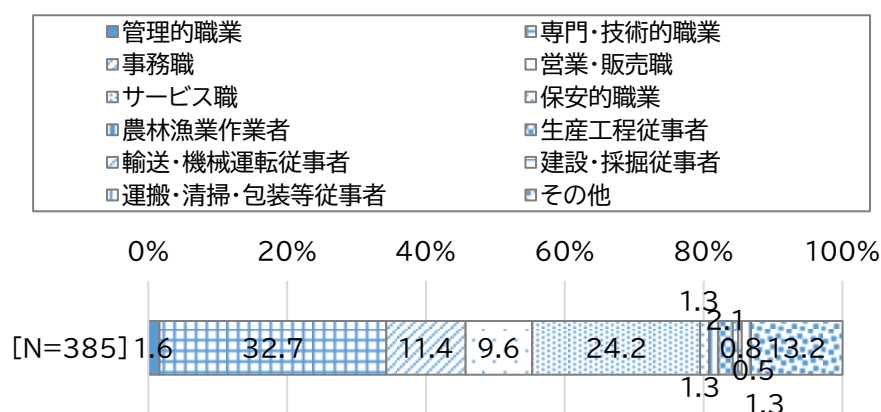


図 6-84 現在の仕事(転職なし)の職種(単数選択)

(2) 現在の仕事(転職なし)の勤務形態

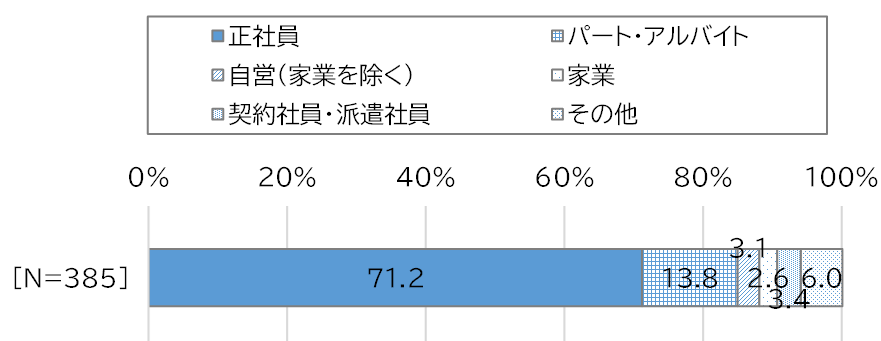


図 6-85 現在の仕事(転職なし)の勤務形態(単数選択)

(3) 家計支持者であるか

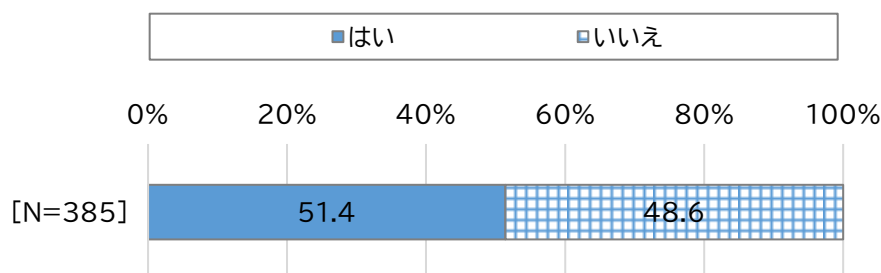


図 6-86 家計支持者であるか(単数選択)

(4) 現在の仕事(転職なし)の従業員数

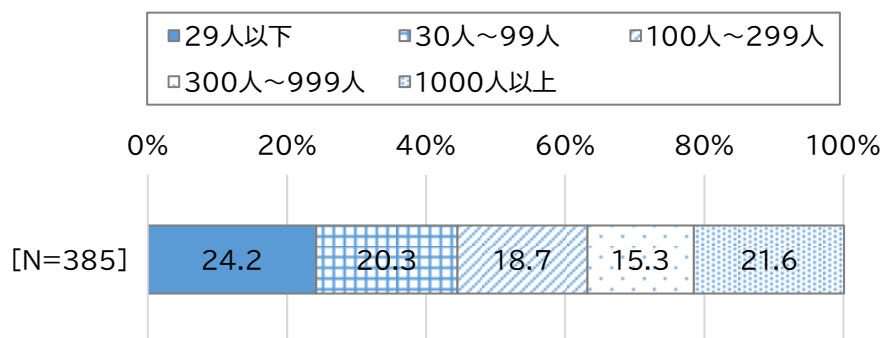


図 6-87 現在の仕事(転職なし)の従業員数(単数選択)

(5) 現在の仕事(転職なし)の年収

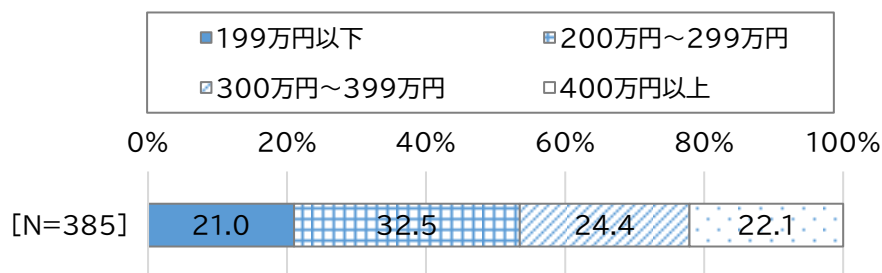


図 6-88 現在の仕事(転職なし)の年収(単数選択)

(6) 現在の仕事(転職なし)の週平均労働時間

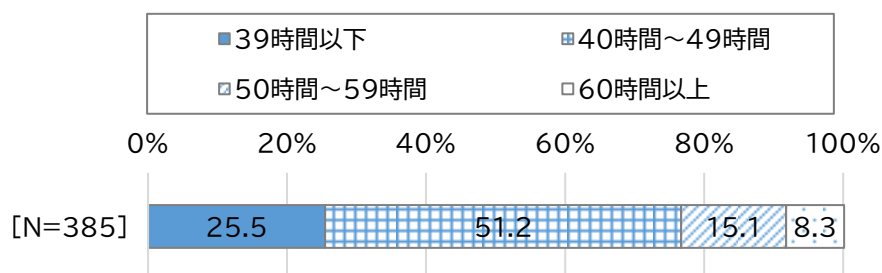


図 6-89 現在の仕事(転職なし)の週平均労働時間(単数選択)

(7) 現在の仕事(転職なし)と専門学校での学びとの関連

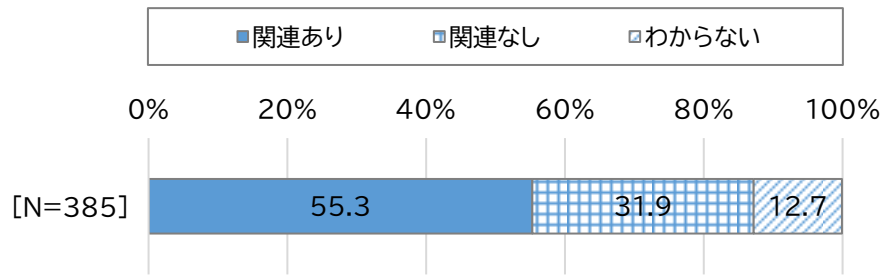


図 6-90 現在の仕事(転職なし)と専門学校での学びとの関連(単数選択)

(8) 現在の仕事(転職なし)での専門学校での学びの活用

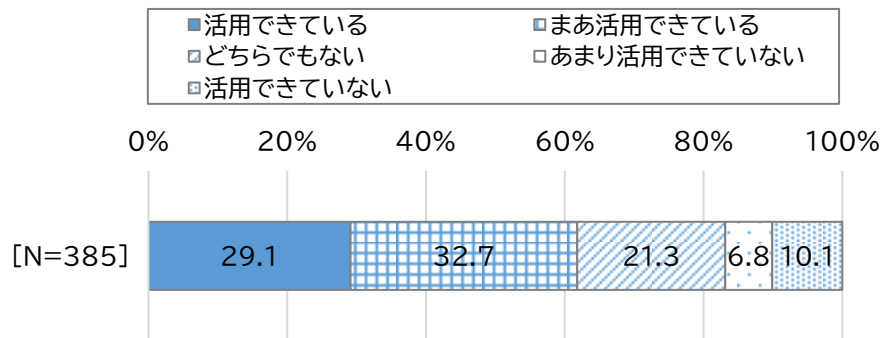


図 6-91 現在の仕事(転職なし)での専門学校での学びの活用(単数選択)

(9) 現在の仕事(転職なし)において活用できた専門学校の学修

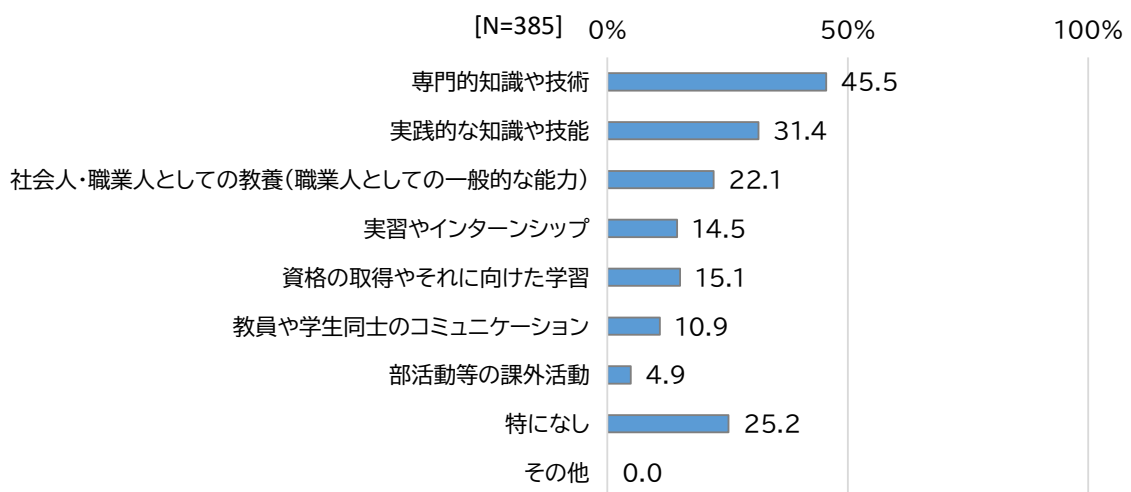


図 6-92 現在の仕事(転職なし)において活用できた専門学校の学修(複数選択)

(10) 現在の仕事(転職なし)での資格の有効性

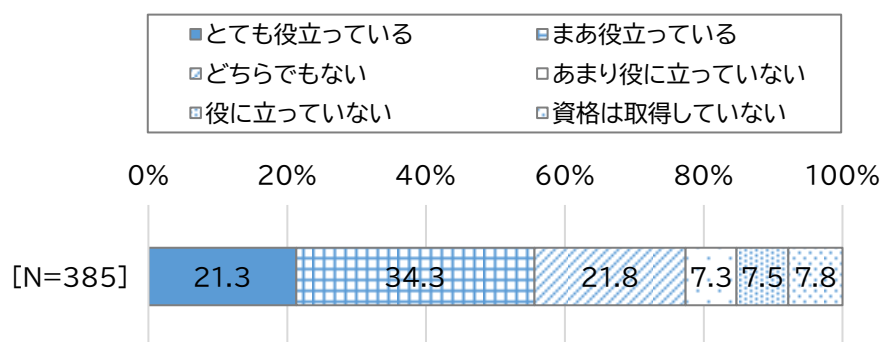


図 6-93 現在の仕事(転職なし)での資格の有効性(単数選択)

(11) 現在の仕事(転職なし)の満足度

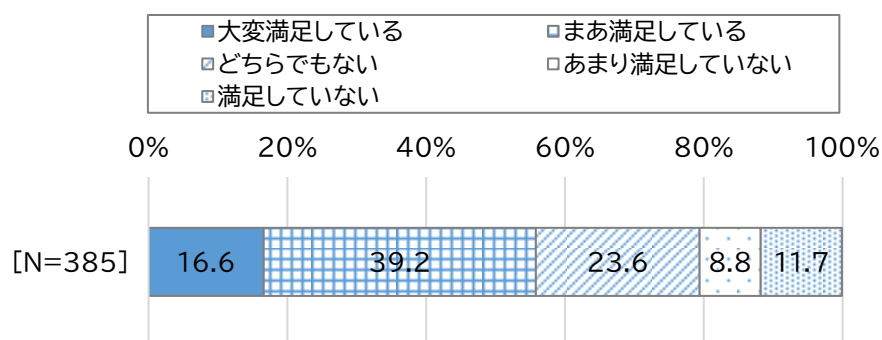


図 6-94 現在の仕事(転職なし)の満足度(単数選択)

6.2.6 転職経験がある方の現在の仕事

(1) 現在の仕事(転職後)の就業場所

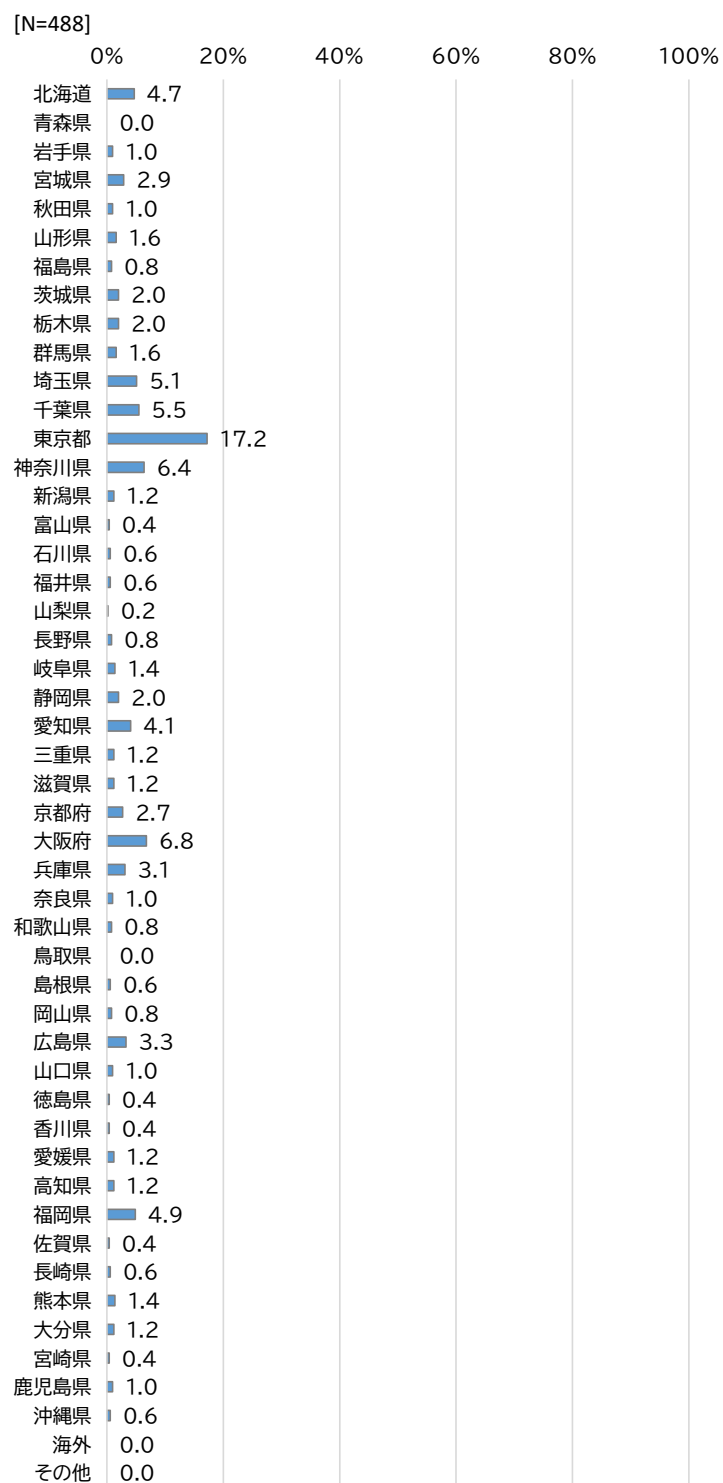


図 6-95 現在の仕事(転職後)の就業場所(単数選択)

(2) 現在の仕事(転職後)の業種

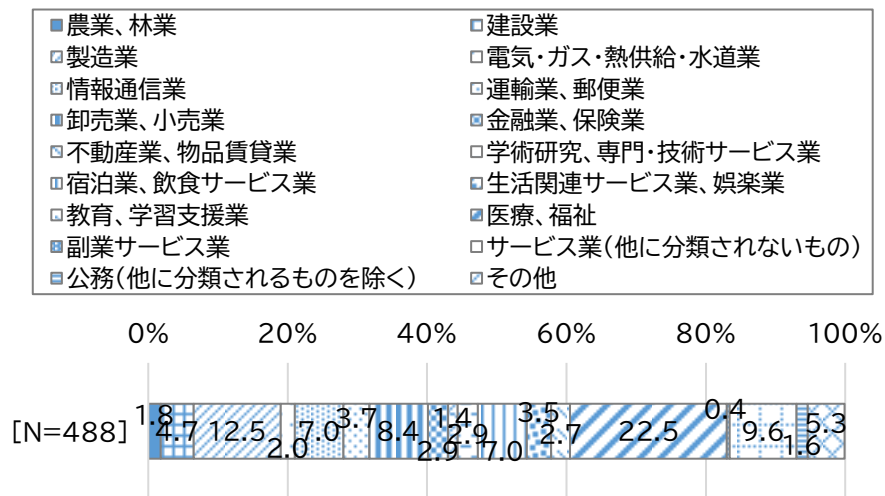


図 6-96 現在の仕事(転職後)の業種(単数選択)

(3) 現在の仕事(転職後)の職種

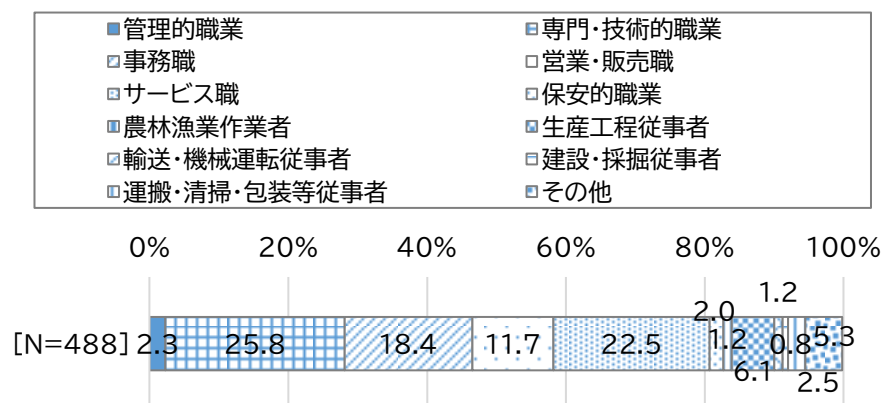


図 6-97 現在の仕事(転職後)の職種(単数選択)

(4) 現在の仕事(転職後)の勤務形態

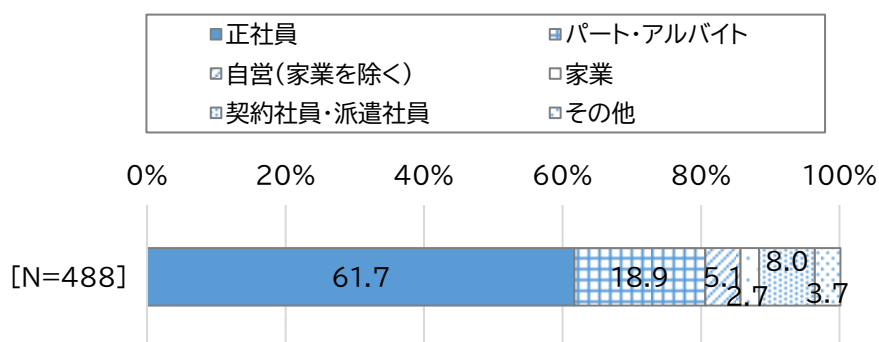


図 6-98 現在の仕事(転職後)の勤務形態(単数選択)

(5) 家計支持者であるか

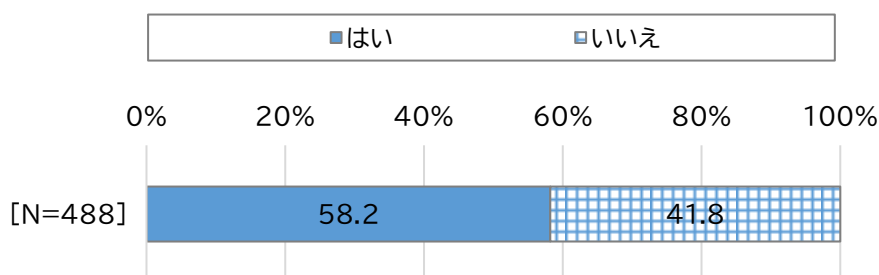


図 6-99 家計支持者であるか(転職あり)(単数選択)

(6) 現在の仕事(転職後)の従業員数

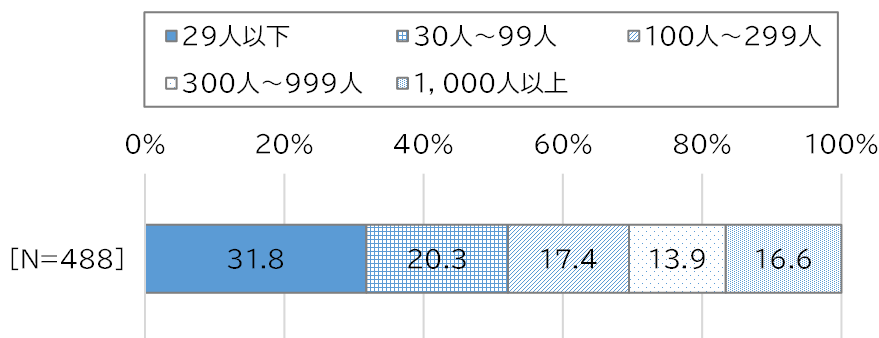


図 6-100 現在の仕事(転職後)の従業員数(単数選択)

(7) 現在の仕事(転職後)の年収

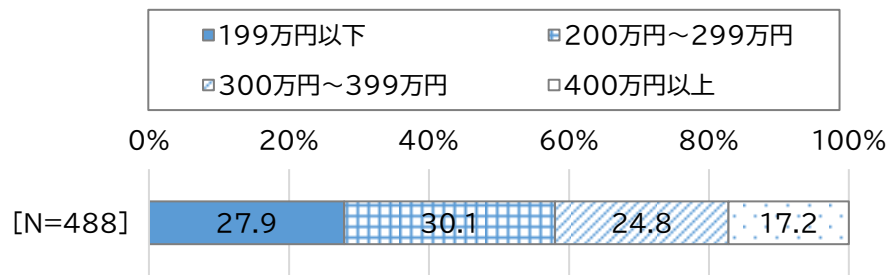


図 6-101 現在の仕事(転職後)の年収(単数選択)

(8) 現在の仕事(転職後)の週平均労働時間

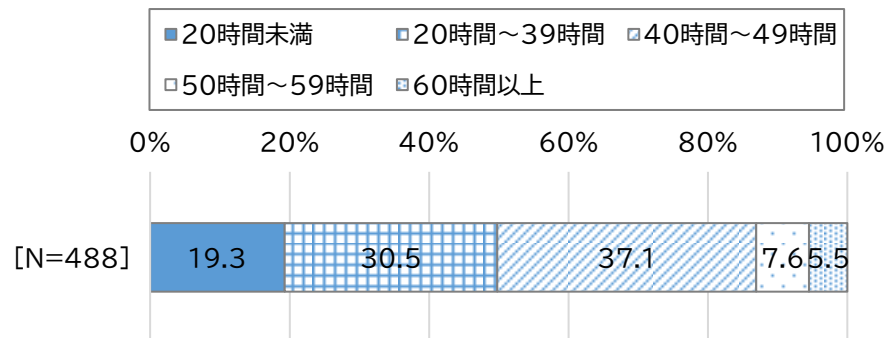


図 6-102 現在の仕事(転職後)の週平均労働時間(単数選択)

(9) 現在の仕事(転職後)と専門学校での学びとの関連

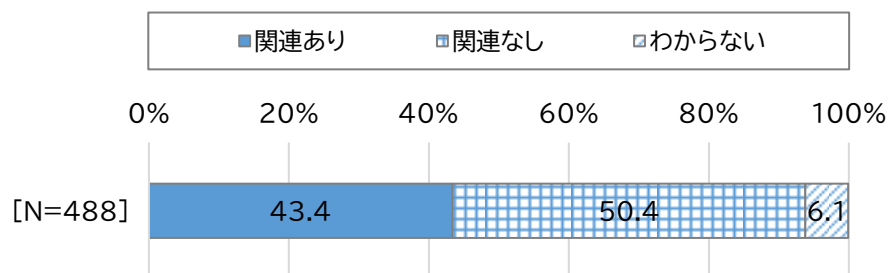


図 6-103 現在の仕事(転職後)と専門学校での学びとの関連(単数選択)

(10) 現在の仕事(転職後)での専門学校での学びの活用

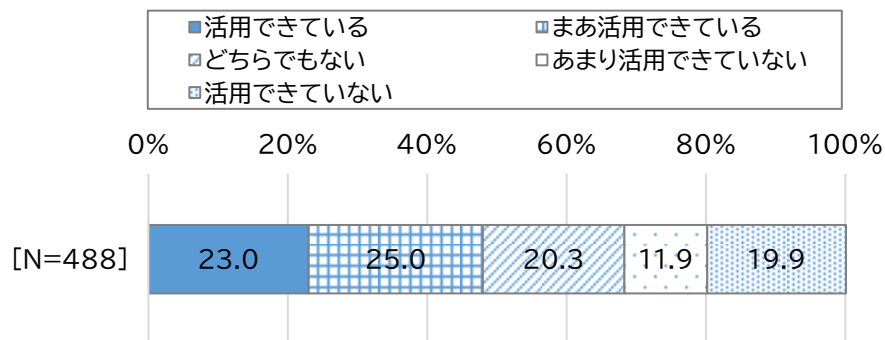


図 6-104 現在の仕事(転職後)での専門学校での学びの活用(単数選択)

(11) 現在の仕事(転職後)において活用できた専門学校の学修

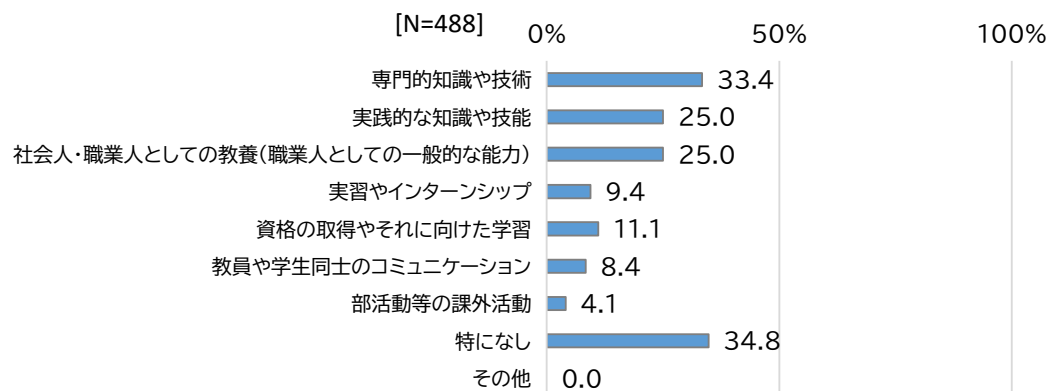


図 6-105 現在の仕事(転職後)において活用できた専門学校の学修(複数選択)

(12) 現在の仕事(転職後)での資格の有効性

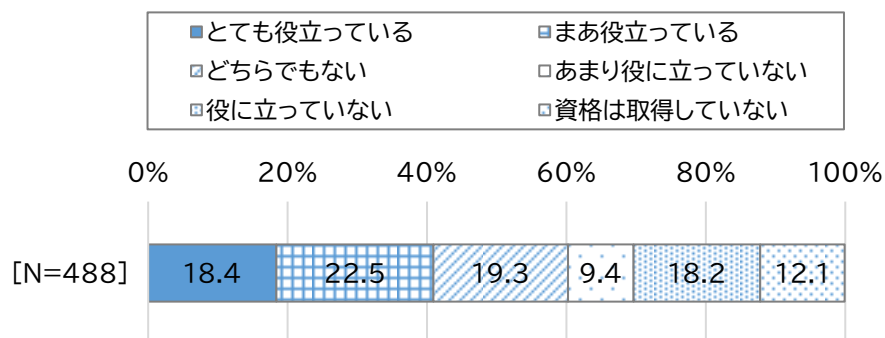


図 6-106 現在の仕事(転職後)での資格の有効性(単数選択)

(13) 現在の仕事(転職後)の満足度

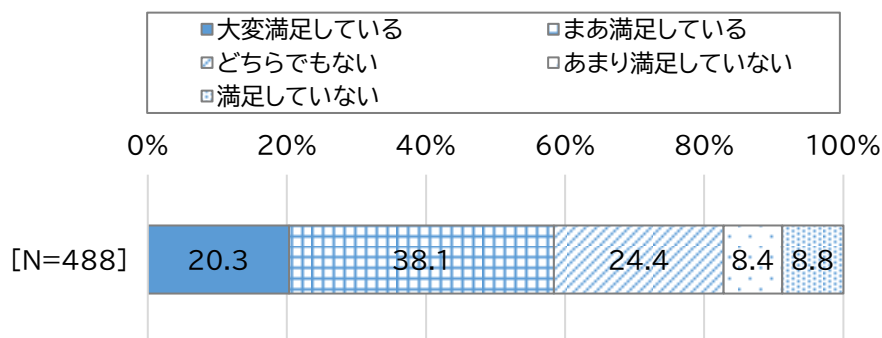


図 6-107 現在の仕事(転職後)の満足度(単数選択)

6.2.7 キャリア全般について

(1) キャリアの満足度

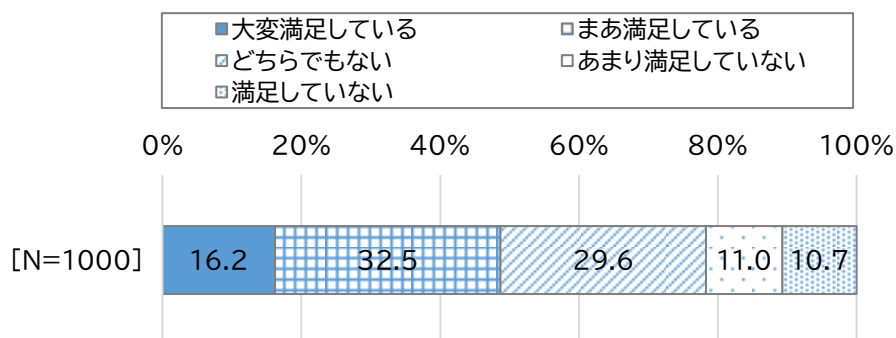


図 6-108 キャリアの満足度(単数選択)

(2) キャリア形成のための卒業後の努力

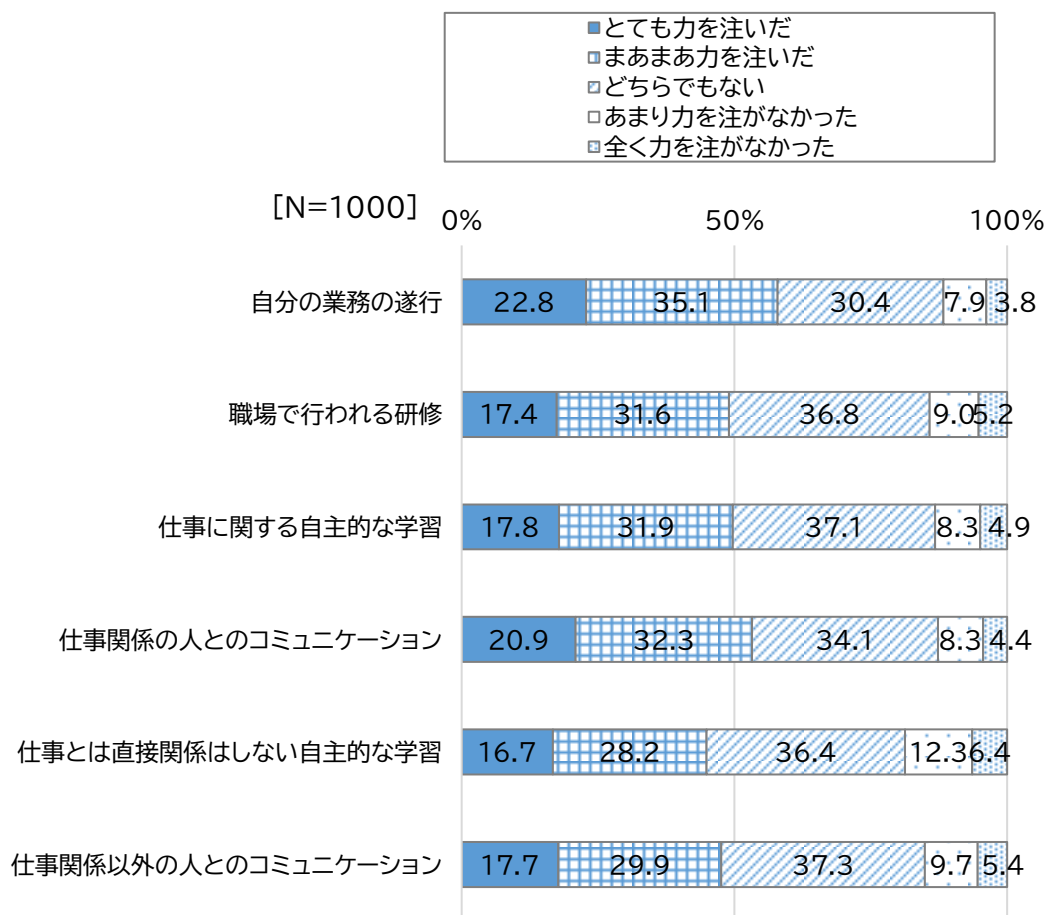


図 6-109 キャリア形成のための卒業後の努力(単数選択)

(3) キャリア形成における専門学校で学んだことの有効性

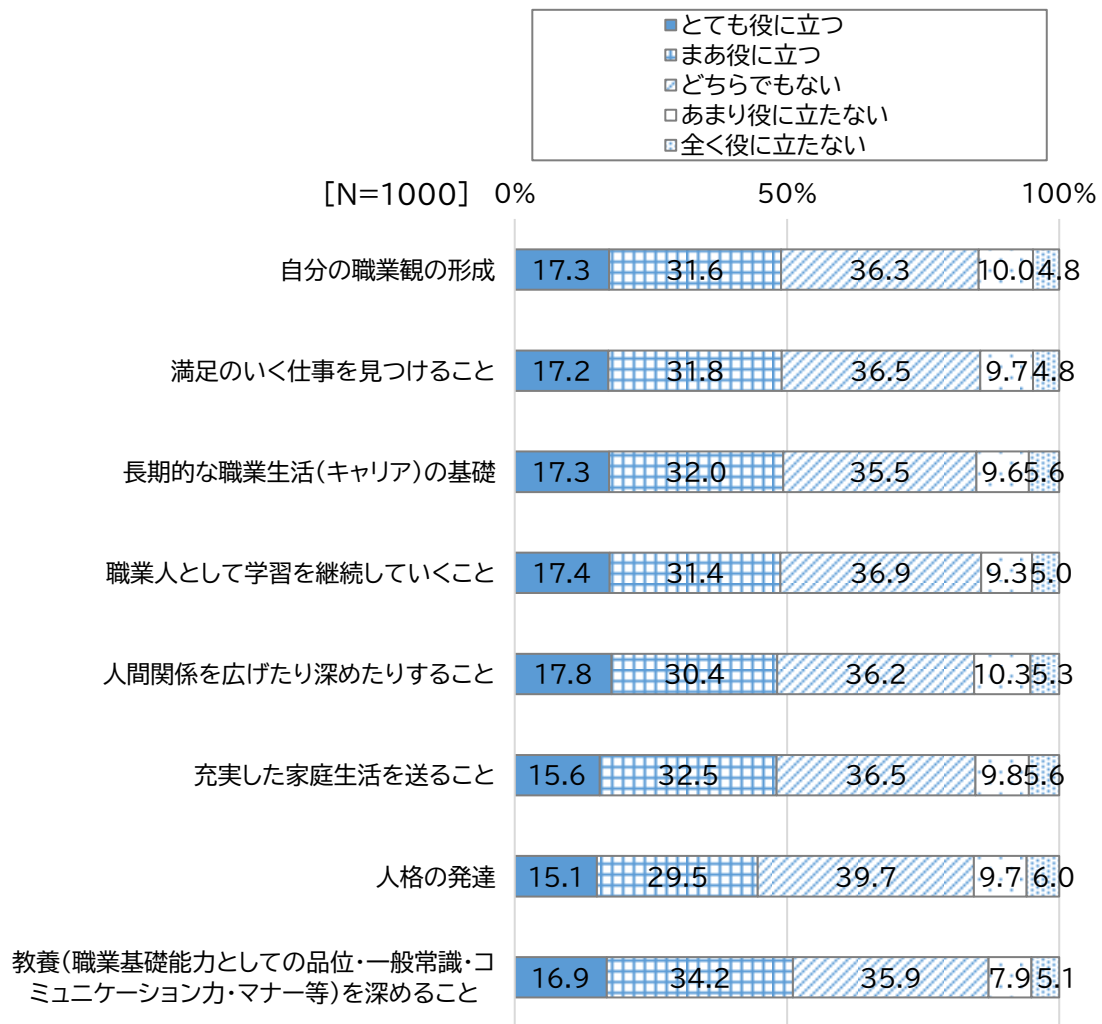


図 6-110 キャリア形成における専門学校で学んだことの有効性(単数選択)

(4) 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響

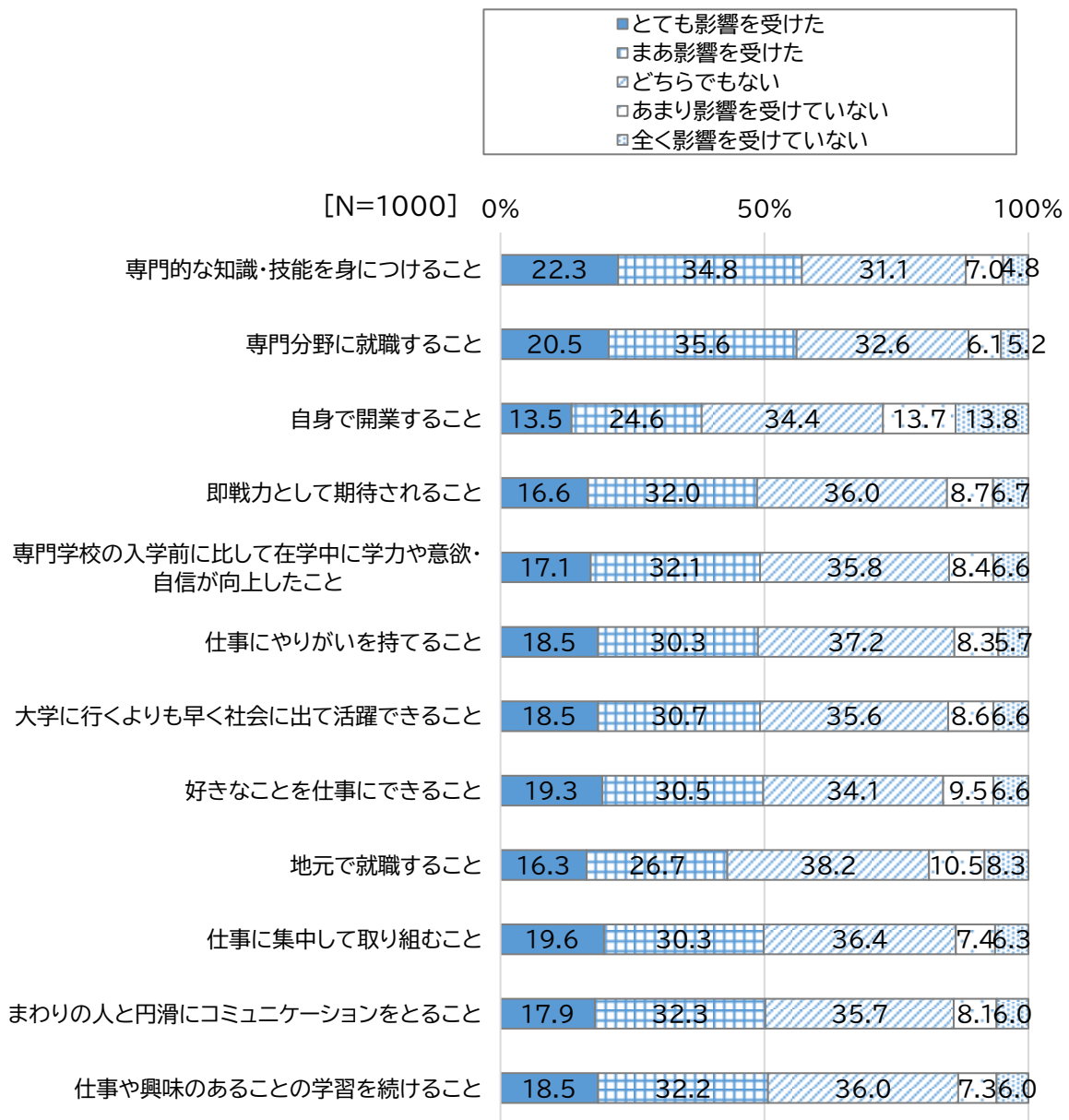


図 6-111 専門学校を卒業したことによる恩恵・影響(単数選択)

(5) 専門学校教育において重要なこと

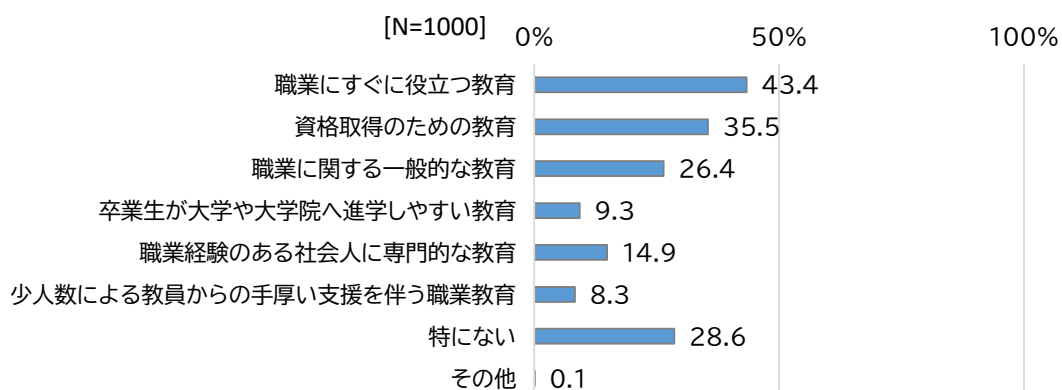


図 6-112 専門学校教育において重要なこと(複数選択)

(6) 今後の専門学校教育において重要なこと

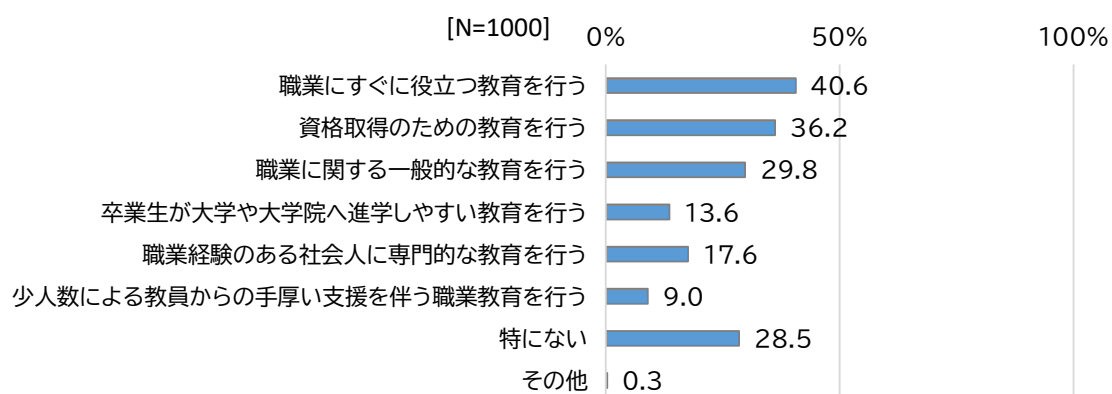


図 6-113 今後の専門学校教育において重要なこと(複数選択)

参考文献

- (1) 植上一希(2011)『専門学校教育とキャリア形成—進学・学び・卒業後—』大月書店
- (2) 小方直幸編(2009)『専門学校教育と卒業生のキャリア』高等教育研究叢書 103(広島大学高等教育研究開発教育センター)
- (3) 多喜弘文(2016)「学歴としての専門学校の効果とその男女差：就業構造基本調査の個票データを用いた基礎分析」、『社会志林』法政大学社会学部学会、63(3)、pp.59-78
- (4) 多喜弘文(2019)「既婚女性の就業選択と専門学校学歴—就業構造基本調査の世帯情報を用いた検討—」、『社会科学研究』東京大学社会科学研究所、70(1)、pp.31-49
- (5) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2022)「非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究」『労働政策研究報告書』No.214、独立行政法人労働政策研究・研修機構
- (6) 濱中淳子(2009)「専修学校卒業者の就業実態—職業教育に期待できる効果の範囲を探る」『日本労働研究雑誌』51(7)、pp.34-43
- (7) 濱中淳子(2013)『検証・学歴の効用』勁草書房
- (8) ベネッセ教育総合研究所(2016)「専門学校での学びと社会への移行に関するふりかえり調査(報告書)」
https://berd.benesse.jp/up_images/research/pressrelease_senmon_20160818_2.pdf(2023年8月17日閲覧)
- (9) 眞鍋倫子(2016)「女性のキャリアに対する専門学校卒業の効果—就業構造基本調査の分析より—」、『教育学論集』中央大学文学部、58、pp.55-75
- (10) 三浦芳恵(2017)「専門学校卒業後の働き方と意識：YCSJ5年間のデータから」教育科学研究 31 pp.13-19
- (11) 吉本圭一(2015)「職業統合的学習と学習成果：短期大学・専門学校卒業生調査より」、『短期大学コンソーシアム九州紀要：短期高等教育研究』短期大学コンソーシアム九州研究センター、5、pp.5-14

職業教育のマネジメント充実のための調査研究事業 報告書

2024 年 3 月

株式会社三菱総合研究所
人材・キャリア事業本部
