

評価シート 2

2 基本計画の方針に基づく教育等の進捗状況（令和7年度）

【評価区分】◎：想定以上に進んでいる ○：想定どおりに進んでいる △：目標を達成するために更に努めていく（努める必要がある）

方針	項目	指標	目標値	実績		進捗評価	主な取組実績	自己評価	外部評価	委員意見
現場主義に徹した人材育成	・世の中の動きを掴み、絶えず現場ニーズを反映 ・生産現場で多様な人と協力できる力(コミュニケーション力、人間力)の育成 ・現場力(使命感+チームワーク+技術+経験)を身に付けられる教育	実験・実習の授業時間数の割合	60%以上	静岡	60.6%	○	■少人数教育と実験・実習が全体の60%を越える実践的なカリキュラムを2年間で3,120時間実施している。 ■実験・実習では、総合制作実習として、2年間の学びの集大成となる課題作成に臨んだ。一部の科では複数人でチームを組み、得意分野で役割分担を決めたり、取り組みの過程で生じた問題に共同で解決に当たり、コミュニケーション力や現場力を培った。 ■各種資格取得では、技能検定や電気主任技術者試験に注力する他、今年度新たに情報技術科では、基本情報技術者試験に9人合格した他、応用情報技術者試験に2人、情報セキュリティマネジメント試験に2人合格し、工科短大全科をあげて資格取得に臨んでいる。 結果、一人当たり平均資格取得数 制御5.9、電気6.8、建築11.6、生産6.5、電子情報0.2、情報0.7 となった。 ■地域企業との協働による教育の実施と教員の資質向上を図った。 ・1年次におけるインターンシップの実施(静岡C26社46人、沼津C20社48人) ・専門分野のエキスパートである外部講師の活用(静岡C49人、沼津C42人 合計91人) ・企業等との協働による授業の実施(安全教育(日管)、ガス工事实習(静岡ガス)) ・教員の企業研修への派遣(3人) ■一般教養及びキャリア支援のための科目を各科4単位、外部の専門家を招いて講話・講演を延べ9回(静岡5回、沼津4回)実施した。 (マイナビ、ジョブステ、人材サポートセンター、しんきん、消費生活アドバイザー、キャリアコンサルタント)	○	○	◆カリキュラムは2年間で3,120時間という非常に充実した内容であり、教育体制として高く評価できる。一方で、学生自身がキャンパスライフを楽しむ時間や、自主的に様々な取り組みを行うための余白も必要であると考ええる。
				沼津	63.1%	○				◆チームを組み、問題を共同で解決する取り組みはスピード感があり有効である。ただし、問題点を洗い出し、課題を抽出したうえで、解決に向けた優先順位を明確化するプロセスを強化すると、より効果的になると思われる。
		インターンシップ実施率	100%	静岡	100%	○				◆現場主義の本質はファクトファインディングであるため、まず現場を実際に見ることが重要である。そのうえで、机上での議論がどのように行われているのかについても確認したい。またコミュニケーションの基本は挨拶からはじまり報告、連絡、相談の意味を理解させた方がより充実した教育になると思う。
				沼津	100%	○				◆「実験・実習の授業時間数の割合」が静岡と沼津で相違している理由は、専門分野が違うためと理解してほしいか。
										◆実験・実習の時間割合やインターンシップの実施率は目標値をクリアしている。 ◆教員も企業研修に参加することにより、社会の最新状況を知ることができることは非常に良い。制度化をしていただきたい。 ◆卒業生や就職企業のアンケート調査結果の資料をいただきたい。 ◆電子情報や情報の資格取得率が上がるとよいが、課題は何か。
										◆今後もインターンシップの効果が発揮できるよう、全員が履修できるように進めていただきたい。企業としても非常に歓迎できる取り組みである。ミスマッチをなくすという意味でも、インターンシップは非常に重要な位置づけであるため、ぜひ継続していただきたい。

評価シート 2

2 基本計画の方針に基づく教育等の進捗状況（令和7年度）

【評価区分】◎：想定以上に進んでいる ○：想定どおりに進んでいる △：目標を達成するために更に努めていく（努める必要がある）

方針	項目	指標	目標値	実績		進捗評価	主な取組実績	自己評価	外部評価	委員意見
社会の変化に対応できる能力の習得	・技術・技能の進展に対応できる高い現場力を持った人材を育成 ・リーダーになる素養を持った人材を育成 ・グローバル化への対応	工科短期大学校卒業生の就職率	100%	静岡	100%	○	■実践的な教育と、キャリア講話、職員による個別の就職支援により、両キャンパスで就職率約100%となった。 ・大手企業を希望する学生が多くなる中、県内大手企業からも求人がいただけるようになり、県内企業等への就職率83.6%となった。 学生スキルと希望を踏まえた就職により、過去2年間の就職先アンケートで、80%以上の就職先から「大変満足、満足」の評価を得ている。(R7調査89.3%、R6調査80.9%) ■生産現場のリーダーとなる素養や課題発見・解決力を身に付けるため、総合制作実習授業を実施した。 ・制御220時間、電気328時間、建築256時間、生産292時間、電子472時間、情報328時間 ■英語教育を各科で4単位ずつ実施した。 ■外国人留学生の入学者数は5人(ミャンマー4人、ネパール1人)であった。募集活動では、日本語学校を複数校訪問し、オープンキャンパスでも個別相談を行って14人が参加した他、9人の受験があった。	○	○	◆昨今の学生は大企業に目を向ける傾向が強いが、協力会の構成は中小企業の割合が多く、日本経済の足元を理解するうえでも中小企業に目を向けることは重要である。本校の設立趣旨の一つも、県内の中小企業へ学生を輩出することであり、その点からも意義が大きい。
		外国人留学生の入学者数	5人	沼津	97.5%	○				◆外国人学生については、日本人学生との会話を積極的に促す指導を行うことで、双方にとって学びの機会が広がると考える。
										◆学生は大企業以外の「知られていない中小企業」を知らないことが多いため、学校側が積極的に紹介して興味を持たせる仕組みを継続してほしい。
										◆国際社会の中で本校の存在感を高めるためには、SNS等を活用して海外へ向けたPRを強化し、外国人学生の受け入れを拡大していくことが望ましい。外国人学生が増えることは、日本人学生にとっても良い刺激となり、教育効果の向上につながると思われる。
										◆求人以外の場における、県内企業の情報はどのような方法で学生に伝えられているのか教えてほしい。 ◆現在は、超売り手市場だが、学生サイドでは希望先に就職できているのか。また企業サイドでは希望スキルをもった学生を確保できているのか。
										◆就職率、外国人留学生の入学者数は目標値をおおむねクリアしている。 外国人留学生の確保に対しては、日本語学校の訪問が有効であったと思う。
										◆グローバル化・留学生の受け入れについて、日本人学生と留学生が交流できる(国籍を問わない)環境づくりが重要。日本語学校との協定(パートナーシップ)を結ぶことで、より優秀な学生を送ってもらえるルートを作るのも一案。
										◆これらの項目は、就職率を指標にするのではなく、就職先や卒業生へのアンケートにより判断するのが良い、と昨年度指摘した。卒業後3年の追跡調査は是非実現してほしい。学校の教育効果を測る上で、非常に貴重なデータになる。 ◆社会の変化に対応できる能力において、最近ではICTへの対応があるが、これらの能力は何らかの資格取得率が指標にならないか。 ◆グローバル化への対応は、留学生の数だけではなく、留学生とともに何を学ぶか、英語教育などの実施により評価するのが良い。

評価シート 2

2 基本計画の方針に基づく教育等の進捗状況（令和7年度）

【評価区分】◎：想定以上に進んでいる ○：想定どおりに進んでいる △：目標を達成するために更に努めていく(努める必要がある)

方針	項目	指標	目標値	実績		進捗評価	主な取組実績	自己評価	外部評価	委員意見
ライフステージに応じた職業能力の開発	・学び続け、働き続けられる人材、成長していく人材を育成 ・ライフステージ(若年者、在職者、離職者)に応じた、自己実現のための学びの場を提供	工科短期大学校の定員充足率	100%	静岡	65.7%	△	■推薦選抜(学校長・事業主)及び一般選抜に区分し、入学者選抜試験を実施した。今年度新たに指定校推薦制度を設け、早期合格者確保に努めた。(8校13人) ■入学者増加に向け、次のような広報活動を実施した。 ・オープンキャンパス:各キャンパス8日間計10回(静岡Cのみ内1回授業見学会) ・合同進路相談会への参加:全3回(県中部) ・高校訪問:延べ168校 ・高校を訪問して出前講座開催:12校計16回 ・動画・Web広告:LINE・Youtube・Tverで配信 ・パンフレット、ポスター配付:県内高校、大型商業施設、関係機関、進路関係イベント会場 ・テレビ:総合制作実習発表会や小学生対象職業体験の取材など ・新たに、小学生を対象に職業体験講座、小学生～高校生を対象に静岡市と連携して「未来のものづくりフェス」を開催し、小学生やその保護者、兄弟に本校をPRした。 ■在職者訓練では、両キャンパスで一般コース38科目、デジタル及びオーダーメイドコース61科目を実施し、748人が受講した。 ■離職者訓練では、企業需要が高いものづくり分野を校内で、事務や医療福祉など企業と求職者のニーズに合わせた委託訓練を校外で全26コース実施し、543人が受講した。 ■施設開放では、技能検定試験及び事業主が従業員に対して行う講習等で、延べ14,593人が利用した。	△	△	◆学校推薦については、本校が技術・技能を習得する場であることから、面接においても数学的な思考ができるかどうかを丁寧に観察していただきたいと考えている。
				沼津	86.7%	△				◆在職者や離職者に対する教育については、企業側が即戦力としての活躍を期待しているため、学生向けの教育以上に、より充実した内容が求められると考える。
		在職者訓練におけるデジタル化等関連分野訓練受講者数の割合	50%	静岡	49.6%	○				◆各高校が独自で開催する進路セミナーへの参加も検討してよいと思う。
				沼津	32.1%	△				◆ジュニアプロコンなど、知事部局が主催するイベントなどで優秀な成果を取めた者は入学試験において、何らかのインセンティブを与えることを検討してもよいのではないかな。
		離職職者訓練受講生の就職率	80%以上	静岡	67.7%	△				◆人口減少に伴い学生の定員確保は大学を含め課題の一つとなっている。数多くの取り組みをされているが、最も有効なもののはどの制度(試験)か。有効なもののは継続し、そうでないものは見直しを図ることが肝要である。また、選抜試験の中に「このようなことを学びたいから入学したい。」という自己推薦というものはあるのか。
				沼津	76.7%	○				
		施設開放利用者数(延べ人数)	5,000人	静岡	8,818人	○				◆ソフトウェアは、生成AIで簡単に制作できる。実践的な教育が、実は今の時代要請に答えているのではないかな。
				沼津	5,775人	○				◆離職職者訓練受講生の就職率が低いことについて、具体的な進路と就職率が低い理由を教えてください。
										◆目標値に対しては、おおむね昨年度より改善がみられる。広報活動に力を入れた結果であると評価する。
										◆定員充足率についてはさらに改善が求められる。事業主推薦制度を企業と連携して進めてはどうか。(連携先の企業も求人難であると思われる。就職したら工科短期大学校で学べる、という制度があれば、企業における求人にもメリットがあるのではないかな。) また、普通科の高校生もターゲットにすべきであり、地元の製造業への就職志向の高校生がターゲットとなるのではないかな。
										◆卒業生の初任給や地元企業への就職実績、大卒技術者とのキャリア比較(2年間で即戦力になれる)といったあたりをデータで示すことができれば、生徒や保護者に対して大きな訴求力となる。
										◆在校生の学力に問題がないのであれば、学校長の推薦基準(評定平均3.2以上)を見直してもよいのではないかな。成績が多少悪い生徒をしっかり教育する、というのも社会から大学に求められているかもしれない。
										◆高校の再編で、商業・工業関係なく地域の学校として一つになっていくので、分野に関係なくPRする機会となるのではないかな。
										◆様々な広報活動、新たな取り組みをされている。選択肢の中に入れてもらうためには、まずは知ってもらうことが大切であり、自治体との連携、メディアとの連携は良い手段であると思う。

評価シート 2

2 基本計画の方針に基づく教育等の進捗状況（令和7年度）
【評価区分】◎：想定以上に進んでいる ○：想定どおりに進んでいる △：目標を達成するために更に努めていく（努める必要がある）

方針	項目	指標	目標値	実績	進捗評価	主な取組実績	自己評価	外部評価	委員意見
ものづくり に誇りを持 てる教育	・ものづくりの面白さを実感できる教育、ものづくりに誇りを持つ教育 ・ものづくりの仕事の魅力を若者や女性に発信	若年者ものづくり競技大会の入賞者数	3人	4人	○	■若年者ものづくり競技大会に5人が参加し4人が入賞。 ・旋盤：銀賞1人、敢闘賞1人、電子回路組立て：敢闘賞1人、ITネットワークシステム管理：敢闘賞1人 ■女性の入校を促進するため、オープンキャンパスで、授業体験や授業見学をとおして性別を問わず十分に学ぶことのできる内容や環境であることを説明、体験していただいた。 結果、R7女性の入学者数は12人だった。（R6女性の入学者数8人）	○	○	◆競技大会へ参加し、成果を上げることは学生がものづくりに誇りを持つうえで大きな意義がある。一方で、実際の現場での体験（インターンシップ等）は、ものづくりの本質を理解するために不可欠であると考える。
									◆ものづくりの基本は、大企業はファブレスの企業が多く、中小企業の現場から学ぶことが重要である。
									◆女性の雇用が増加している現状を踏まえると、女性学生を積極的に受け入れる取り組みが必要である。女性特有の強みが活かされる職種も多く、海外の事例（アジア地域などの女性の活躍状況）を参考にしながら、本校の教育にも取り入れていくことが望ましいと考える。
									◆いろいろな努力をされ、目標値をクリアできた。女性の入学生に関しては、年によって変動が大きいため、引き続き努力していただきたい。女性向けの企業奨学金制度などがあるとよい。
		女性の入校生の割合	10%以上	12.2%	◎				◆女性の割合を10%としているが、妥当なのか。目標としては良いが、工業高校の（機械科や電気科での）女性割合はどの程度か。工業高校での女性割合以上の数字にはならないように思われる。一方で情報系は女性にも人気であり、一般高校からの入学者についても増加する可能性はある。
									◆「電気や機械は男性向き」という無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、なかなか払拭できない。 ◆女性技術者のロールモデルが不足しており、身近にいないのも要因。 ◆オープンキャンパスには、女性はどれくらい参加されているのか。 また、オープンキャンパスの際などに、女子学生が気軽に相談や座談会ができるような取り組みを行ってはどうか。