

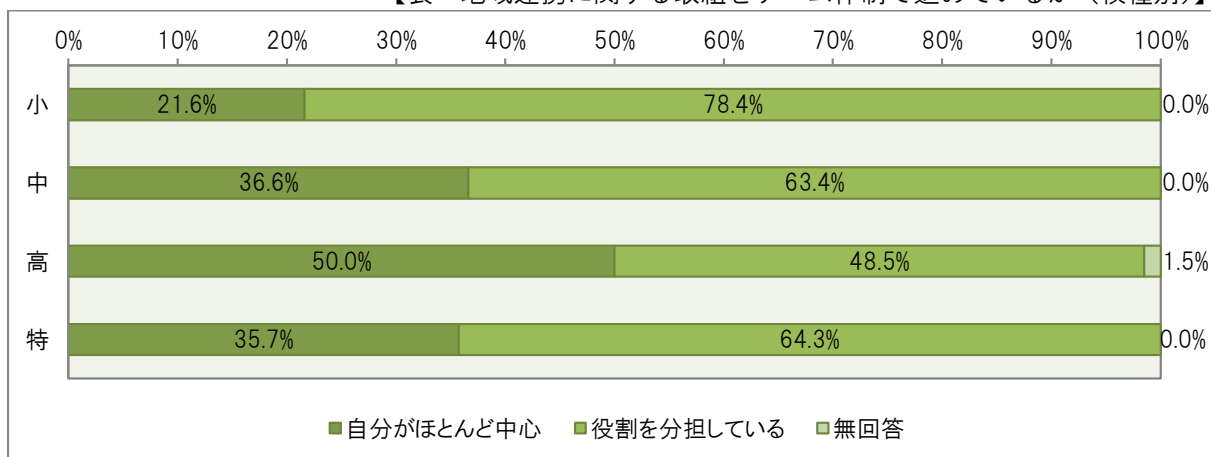
3 調査項目の属性別集計結果

ここからは、特徴的な差が現れた集計結果のみを記載した。

(1) 校種別 問4.地域連携に関する取組をチーム体制で進めているか

「自分がほとんど中心」の割合は、「高等学校」が最も高く、次いで「中学校」、「小学校」の順に高くなっている。（「特別支援学校」は、サンプル数が少ないため比較対象にしていない。）

【表 地域連携に関する取組をチーム体制で進めているか（校種別）】

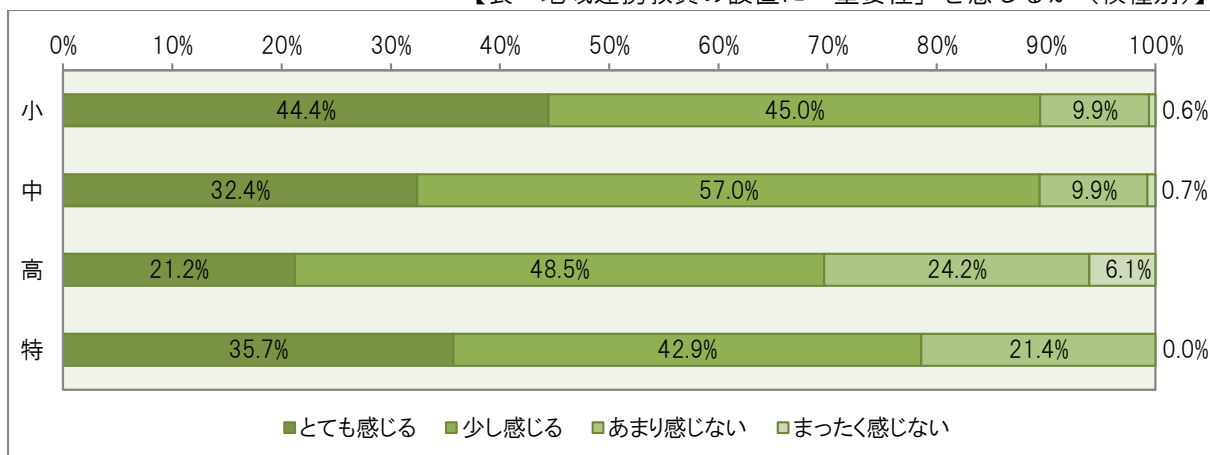


(小学校 n=342 中学校 n=142 高等学校 n=66 特別支援学校 n=14)

(2) 校種別 問 5.地域連携教員の設置に「重要性」を感じるか

重要性を感じている割合は、「小学校」が最も高く、次いで「中学校」、「高等学校」の順に高くなっている。（「特別支援学校」は、サンプル数が少ないため比較対象にしていない。）

【表 地域連携教員の設置に「重要性」を感じるか（校種別）】

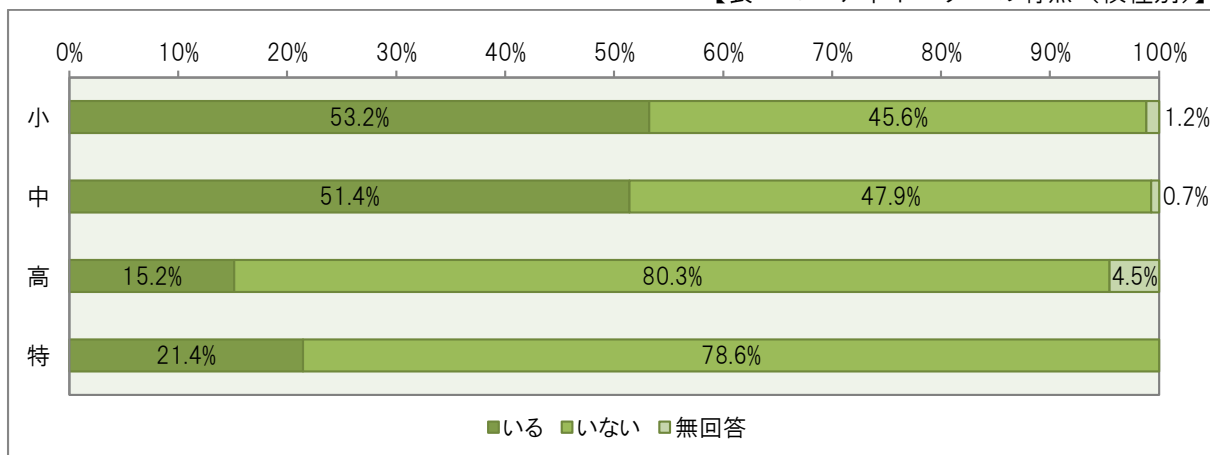


(小学校 n=342 中学校 n=142 高等学校 n=66 特別支援学校 n=14)

(3) 校種別 問 9-1.コーディネーターの有無

「小学校」、「中学校」では、半数程度の学校にコーディネーターが設置されている。

【表 コーディネーターの有無（校種別）】

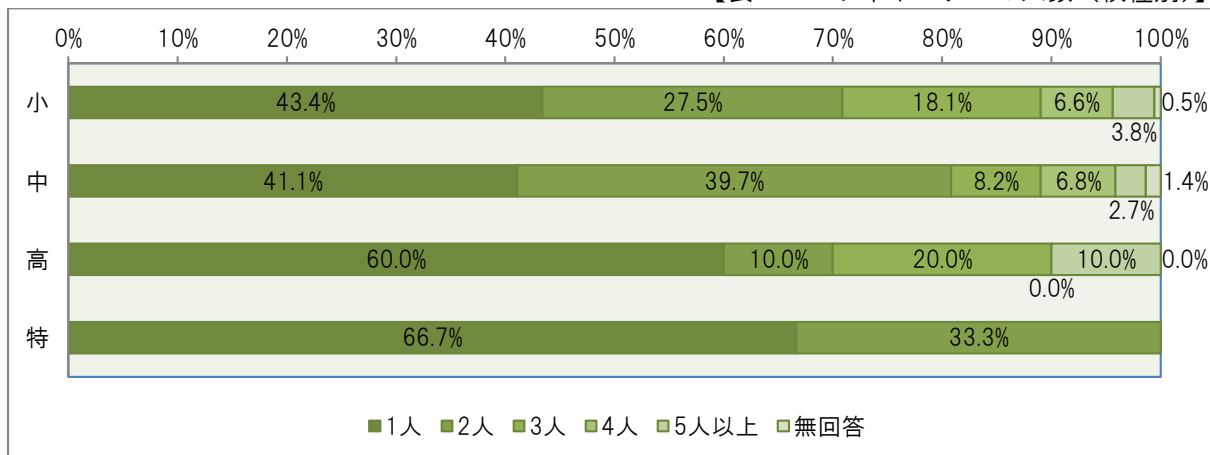


(小学校 n=342 中学校 n=142 高等学校 n=66 特別支援学校 n=14)

(4) 校種別 問 9-2.コーディネーターの人数

コーディネーターの人数は1人と回答している割合が各校種とも多い。（「特別支援学校」は、「3人」、「4人」、「5人以上」、「無回答」が0.0%のため、省略してある。）

【表 コーディネーターの人数（校種別）】

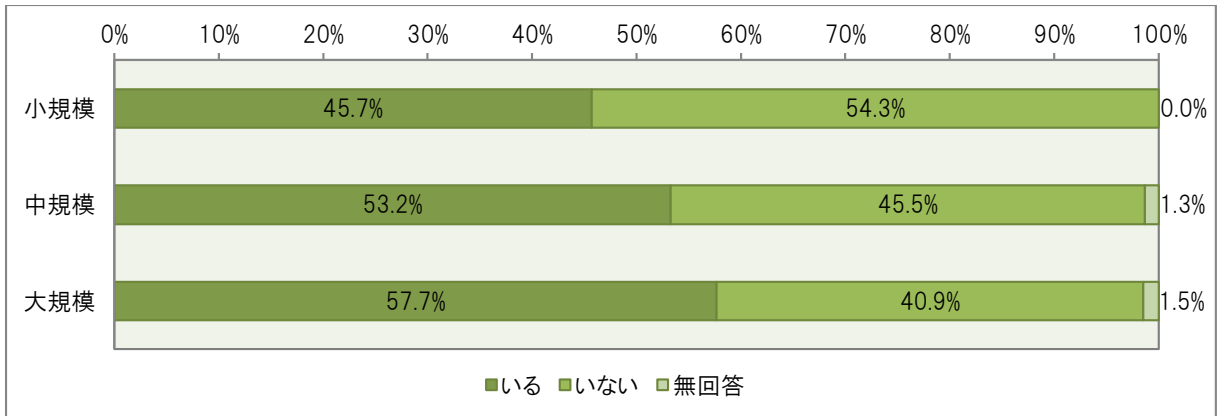


(小学校 n=342 中学校 n=142 高等学校 n=66 特別支援学校 n=14)

(5) 学校規模別 問 9-1.コーディネーターの有無

コーディネーターを配置している割合は、「大規模校」の割合が最も高く、次いで「中規模校」、「小規模校」の順に高くなっている。

【表 コーディネーターの有無（学校規模別）】



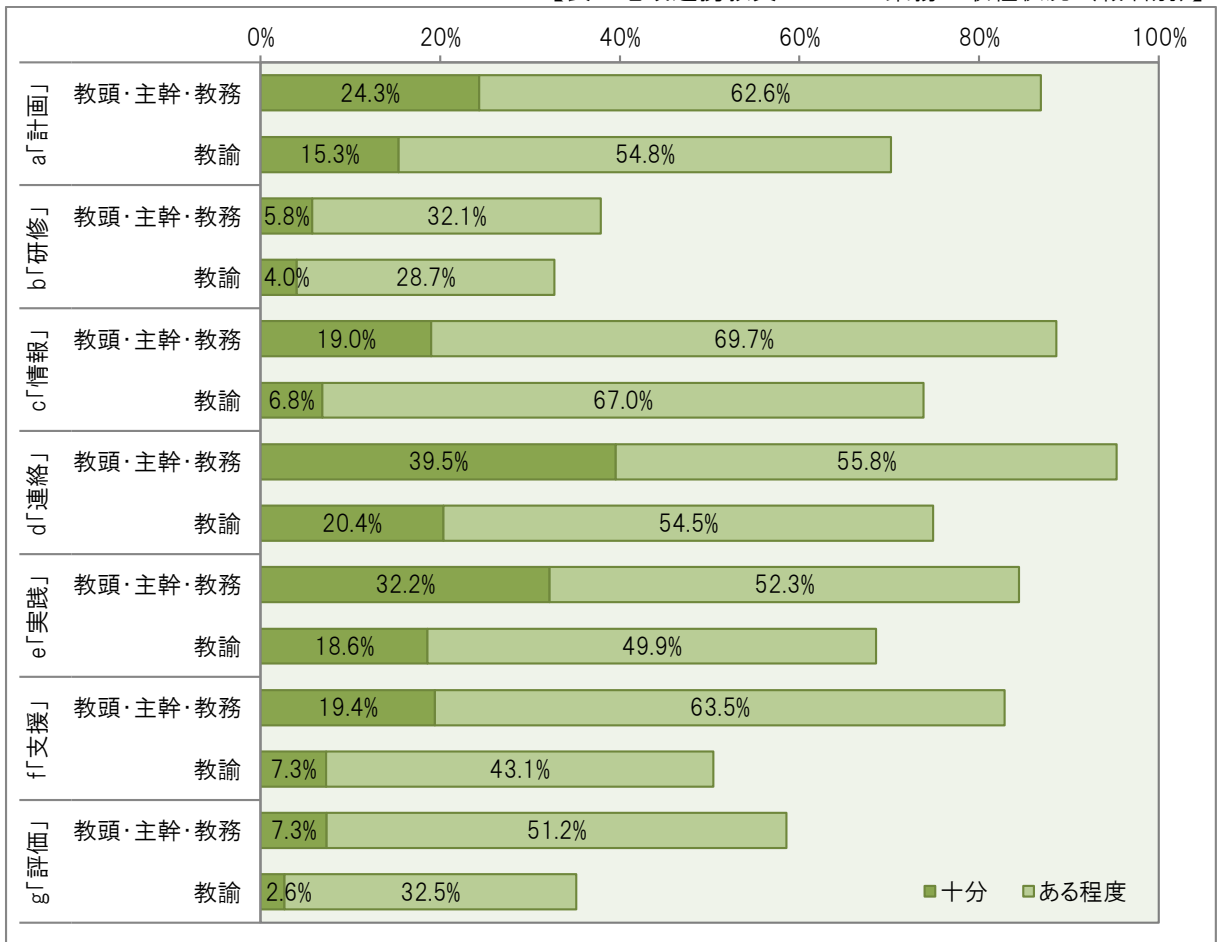
(小規模校 n=116 中規模校 n=231 大規模校 n=137)

(6) 職名別 問 2.地域連携教員としての業務の取組状況

ここでは、「教頭(副校長)」、「主幹教諭」、「教務主任」を合わせたものを「教頭・主幹・教務」とし、「教諭(担任)」、「教諭(担任外)」、「その他(講師等)」を合わせたものを「教諭」として集計した。また、それぞれの項目ごとに「十分取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」と回答した割合のみをグラフに表している。

「教頭・主幹・教務」の方が、全体的に業務に取り組んでいる割合が高く、円滑に業務を進められることがうかがえる。

【表 地域連携教員としての業務の取組状況（職名別）】



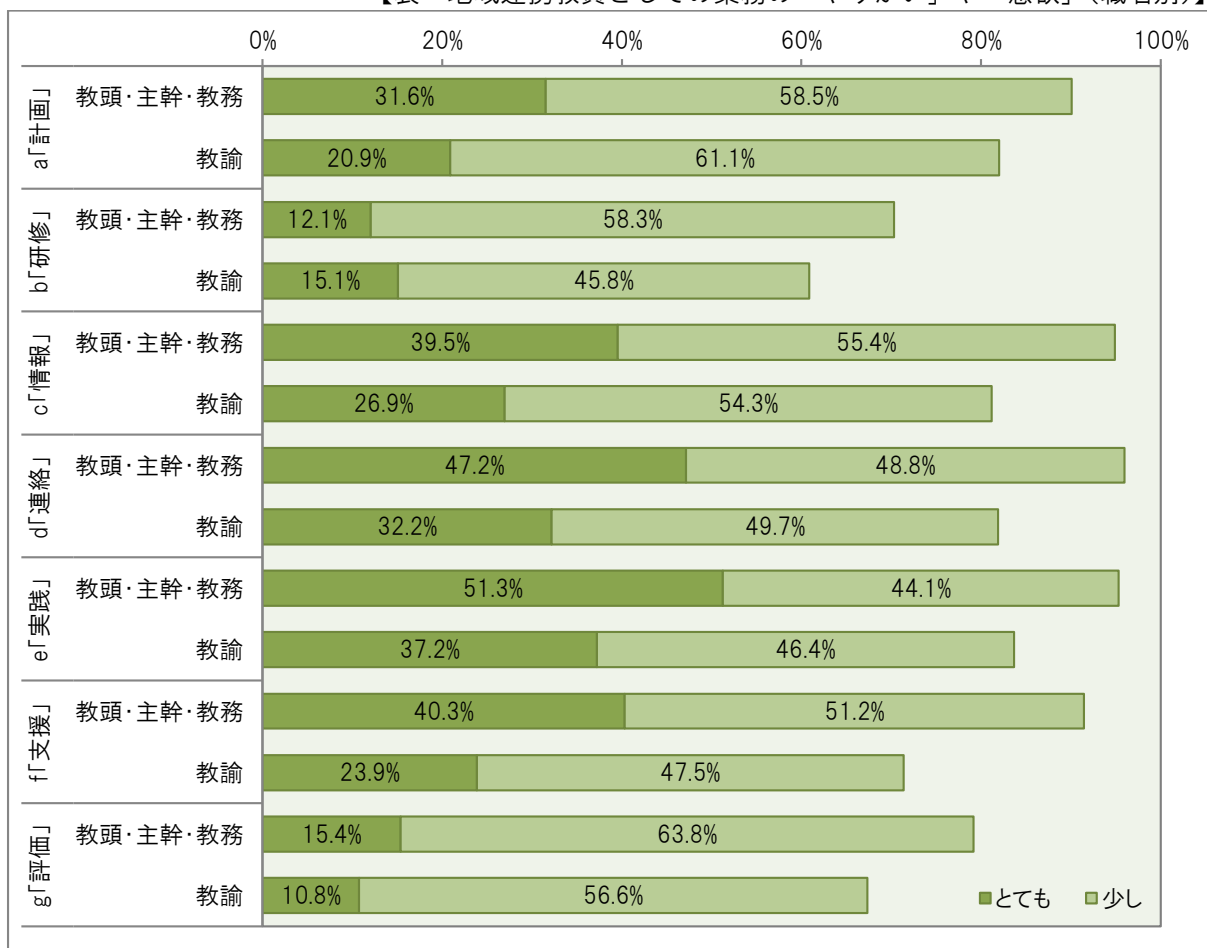
(教頭・主幹・教務 n=280 教諭 n=284)

(7) 職名別 問3.地域連携教員としての業務の「やりがい」や「意欲」

ここでは、分類の仕方は(6)と同様に行い、それぞれの項目ごとに「とても感じる」、「少し感じる」と回答した割合のみをグラフに表している。

「教頭・主幹・教務」の方が、全体的にやりがいや意欲を感じている割合が高い。「研修」においては、「教諭」の方が「とても感じる」の割合が高い。

【表 地域連携教員としての業務の「やりがい」や「意欲」(職名別)】



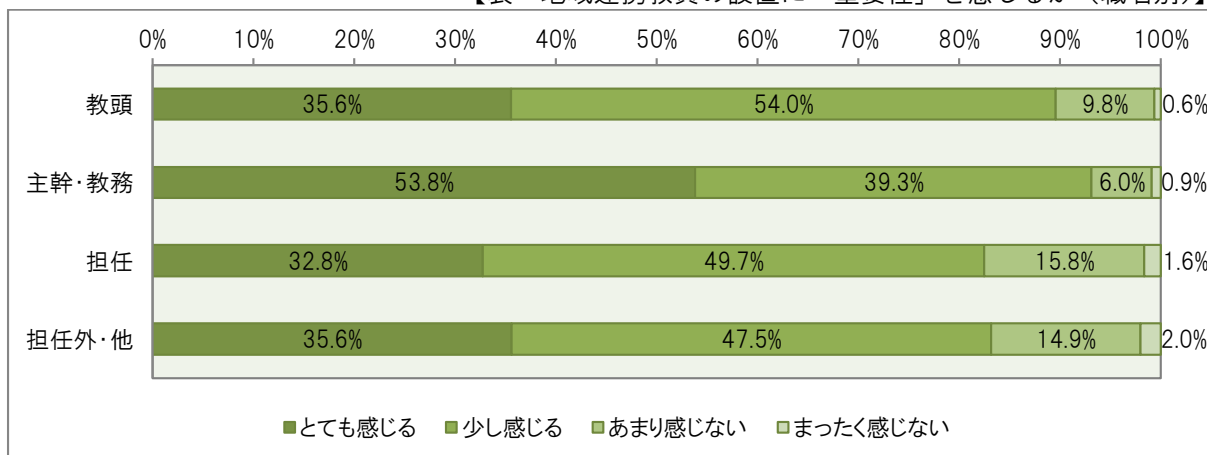
(教頭・主幹・教務 n=280 教諭 n=284)

(8) 職名別 問5.地域連携教員の設置に「重要性」を感じるか

ここでは、「主幹教諭」、「教務主任」を合わせたものを「主幹・教務」とし、「教諭(担任外)」、「その他(講師等)」を合わせたものを「担任外・他」として集計した。

「主幹・教務」の「とても感じる」の割合が著しく高い。

【表 地域連携教員の設置に「重要性」を感じるか(職名別)】



(教頭 n=163 主幹・教務 n=117 担任 n=183 担任外・他 n=101)

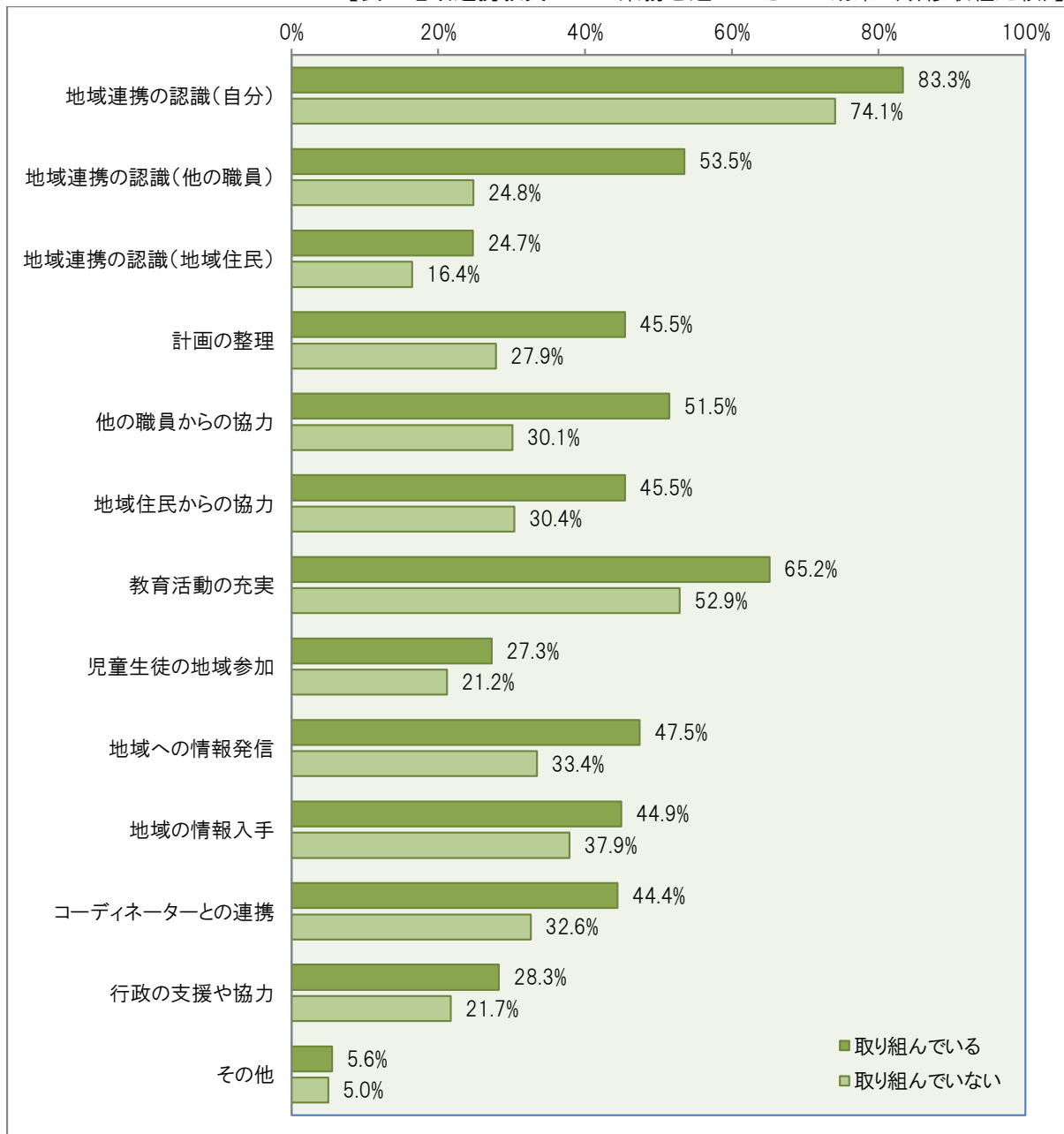
(9) 「研修に取り組んでいるかどうか」による比較

問6.地域連携教員として業務を進めてきての効果（複数回答）

ここでは、問2の「研修」の項目において、「十分取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」と回答したものを「取り組んでいる」とし、「あまり取り組んでいない」、「取り組んでいない」と回答したものを「取り組んでいない」として分類したものを集計した。

研修に「取り組んでいる」の方が、全体的に効果を感じている割合が高く、研修に取り組むことが様々な効果を引き出すのに有効であることがうかがえる。特に「地域連携の認識(他の職員)」、「計画の整理」、「他の職員からの協力」、「地域住民からの協力」、「地域への情報発信」、「コーディネーターとの連携」では、10ポイント以上の差がみられる。

【表 地域連携教員として業務を進めてきての効果（研修取組比較）】



(取り組んでいる n=198 取り組んでいない n=359)

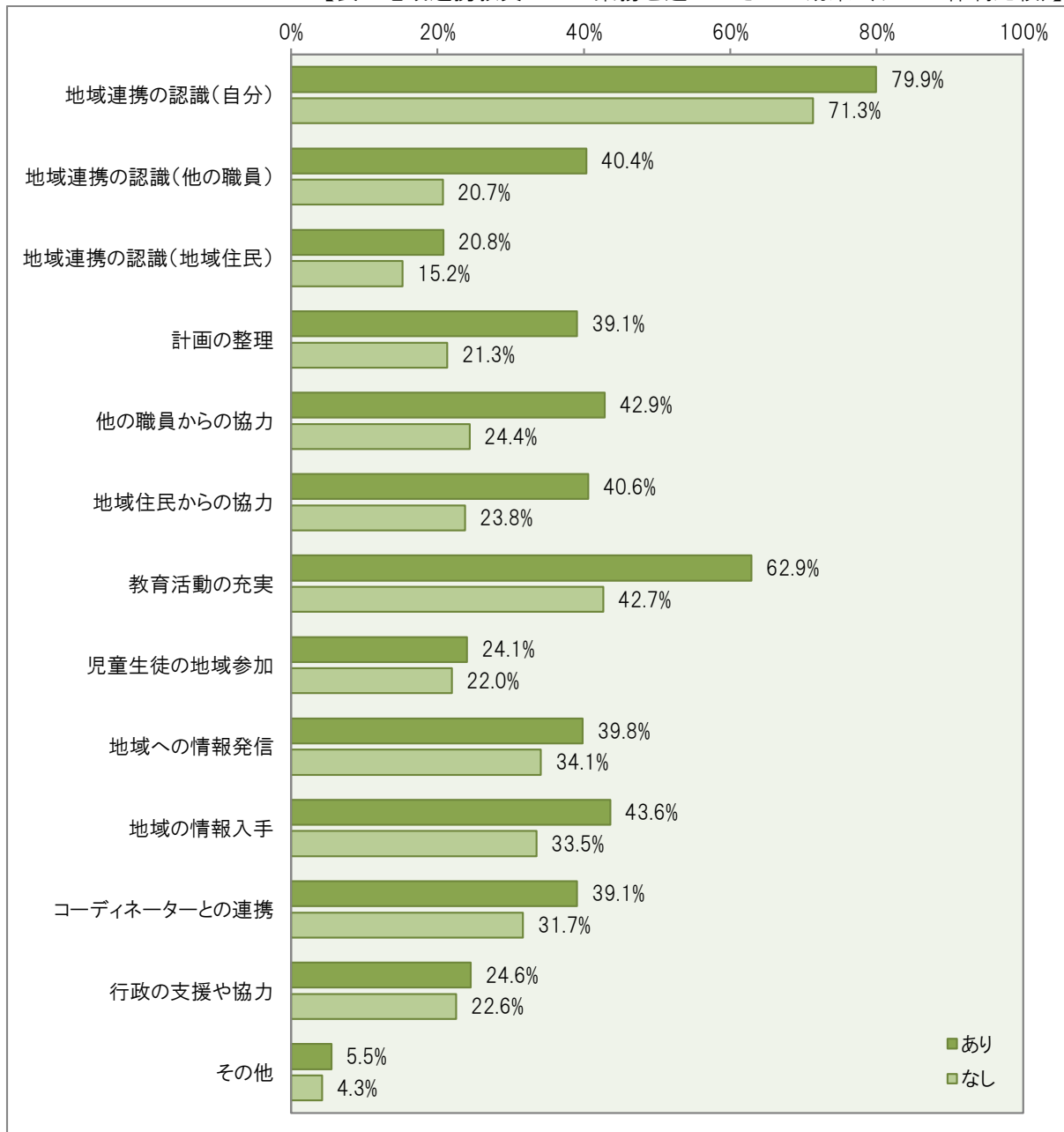
(10) 「チーム体制の有無」による比較

問6.地域連携教員として業務を進めてきての効果（複数回答）

ここでは、問4において、「はい」と回答したものを「チーム体制あり」とし、「いいえ」と回答したものを「チーム体制なし」として分類したものを集計した。

「チーム体制あり」の方が、全体的に効果を感じている割合が高く、チーム体制で取り組むことが様々な効果を引き出すのに有効であることがうかがえる。特に「地域連携の認識(他の職員)」、「計画の整理」、「他の職員からの協力」、「地域住民からの協力」、「教育活動の充実」、「地域の情報入手」では、10ポイント以上の差がみられる。

【表 地域連携教員として業務を進めてきての効果（チーム体制比較）】



(チーム体制あり n=399 チーム体制なし n=164)

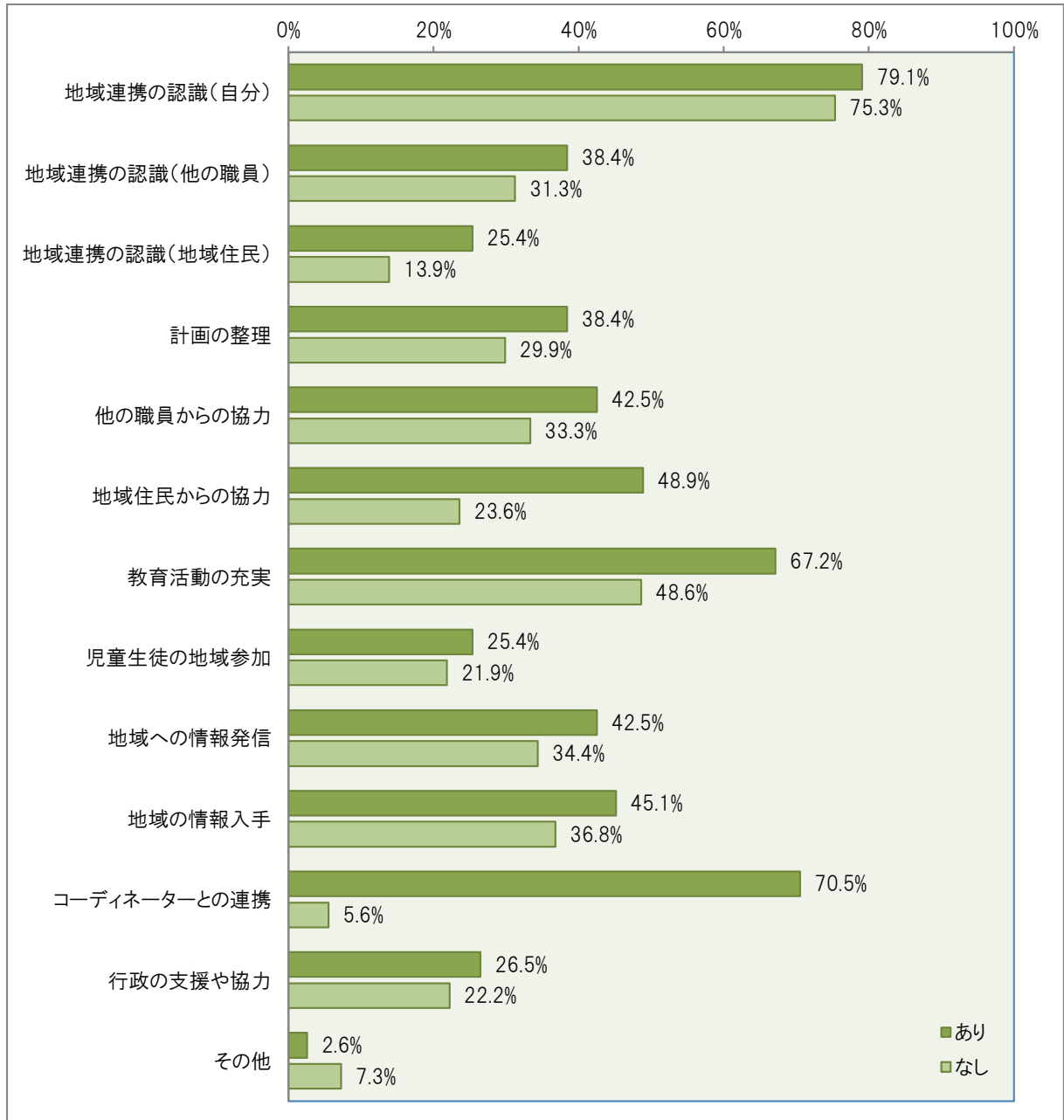
(11) 「コーディネーターの有無」による比較

問 6.地域連携教員として業務を進めてきての効果（複数回答）

ここでは、問 9 において、「コーディネーターあり」と回答したものと、「コーディネーターなし」と回答したものに分類して集計した。

「コーディネーターあり」の方が、全体的に効果を感じている割合が高く、コーディネーターを設置することが様々な効果を引き出すのに有効であることがうかがえる。特に「地域連携の認識(地域住民)」、「地域住民からの協力」、「教育活動の充実」では、10 ポイント以上の差がみられる。（「コーディネーターとの連携」は除く。）

【表 地域連携教員として業務を進めてきての効果（コーディネーター比較）】



(コーディネーターあり n=268 コーディネーターなし n=288)