

学校関係者評価報告書(専門課程)

大阪YMCA国際専門学校
学校関係者評価委員会

2015年度自己点検・自己評価にもとづき、下記日時に開催した「学校関係者評価委員会」において、以下の評価と意見がありましたことを報告いたします。

今後はこれらの意見、助言を踏まえ、よりよい学校運営と教育活動に努めてまいります。

開催日時 2016年8月5日(金) 16:00~17:00

開催場所 大阪YMCA国際専門学校 701教室

学校関係者評価委員

(敬称略)

評価委員	所属	役職
高月 璋介	高月プランニングラボ株式会社	代表取締役
鯛 弘	関西YMCA交流会	会長
金子 順一	株式会社JAPAN・SIQ協会	代表取締役社長
琴野 尚美	スイスホテル南海大阪	人事部長 (本校顧問)
段野 大	株式会社関西東急ホテルズ	料飲支配人(本校講師)
大石 英良	大阪YMCA国際専門学校	卒業生 (本校講師)
佐藤 裕幸	大阪YMCA国際専門学校	校長
小川 健一郎	大阪YMCA国際専門学校	副校長
片岡千賀子	大阪YMCA国際専門学校	教務主任

学校関係者 評価と意見

評価項目 (不適切1~適切4の四段階評価)	自己点検・自己評価		学校関係者評価	
	平均	評価項目総括	平均	学校関係者評価委員からの意見
(1) 教育理念・目的・人物育成人材像	3.7	1-1 YMCAの「精神・知性・身体」の調和の取れた全人教育の理念を本校の教育理念としパンフレットやホームページに明記、学生には日常の指導の中で伝えている。	3.8	YMCAの理念および学校の目標は、社会のニーズに貢献し、グローバル化していく社会に対応する人材を育てることであるが、そのことは、大阪YMCA大会および各種講師会で説明されており、教育理念・目的・人物育成人材像は明確になっている。
1-1 学校の理念・目的・育成人材像は定められているか(専門分野の特性が明確になっているか)	4			
1-2 学校における職業教育の特色は何か	3.7	1-4 2013年度発足の教育課程編成委員会には関係業界も構成員として加わり、本校の理念・目的・人物育成人材像と業界が必要とする人材像を合わせつつ、教育活動全般についての議論が積み重ねられていることで、業界への周知が上がっただけでなく、教職員の意識をも強まっている。		新約聖書の「旅人をねんごろにせよ」の言葉にあるように本校の教育理念に基づいて養成がなされており、ホテル学科の授業だけでなく、大阪YMCAが主催するグローバルユースカンファレンス、チャリティラン、震災募金などへの参加を通してボランティア精神とリーダーシップを身につけ、教育理念のひとつであるホスピタリティ精神を持つホテルマン・ホテルウーマン育成につながった。
1-3 社会のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか	3.3			YMCAのスケールメリットを生かして、東京YMCA国際ホテル専門学校と協同作業を行い、YMCAホテル学校として教育理念・人物育成人材像の一体化を図っている。
1-4 学校の理念・目的・育成人材像・特色・将来構想などが生徒・関係業界・保護者等に周知がなされているか	3.3	1-3,4,5 優秀なグローバル人材確保が求められるなか、本校卒業予定の外国人留学生の採用依頼が増えている。グローバル人材育成と業界に対する人材輩出の成果が認められてきた証である。		京阪神エリアのインバウンドの拡大に伴い、国籍を問わずグローバル人材の需要は大きく高まっている中で、本校はいち早く外国籍の留学生を受け入れ、ホテル業界に多く輩出してきている点は高く評価できる。
1-5 各学科の教育目標・育成人材像は、学科等に対応する業界のニーズに向けて方向づけられているか	3.7	※今後の改善方策 以前から取り組んでいる産学協働による人材育成をさらに推し進め、インターンシップ受入企業や就職先を拡張する中で、YMCAの世界的ネットワークを生かし、グローバルに活躍できる人材像の共有をより広く図る。		インバウンド観光は日本の経済を成長させる分野として期待されている。本校は東アジアを中心に多数の留學生が学んでおり、インバウンド観光人材育成と留學生のためのキャリア開発教育のより一層の充実を図る。
(2) 学校運営	3.4	2-1 法人全体で策定の10年単位のビジョンに基づき2~3年単位の中期事業計画を立て、年度単位の事業計画を策定し、学校運営を行っている。	3.4	YMCAの理念および将来の方向については、他法人も含めた組織全体のビジョンに基づく中期事業計画であるVISION2020にて明確に示されているし、毎学期行われる講師会等においてその年の重点目標などについては明確に説明されている。
2-1 目的等に沿った運営方針が策定されているか	3.3			
2-2 運営方針にそった事業計画が策定されているか	3.3	2-2,3 事業計画は、理事会・評議員会で意思決定され、学校事業責任者会議がそれを受けて具体的な運営を行う。各課程・学科の責任者が部門の目標、役割を明確にしつつ、部門同士の連携を図りながら運営し、部門の所属スタッフは、責任者より示された職務分		基本的な規程は、法人内のWEBで公開されているので、全従業員が状況を理解できる立場にある。法人の財務諸表等
2-3 運営組織や意思決定機能は、規則等において明確化されているか、また、有効に機能しているか	3			

2-4	人事、給与に関する規程等は整備されているか	3	掌に従い目標を理解し、役割と責任を果たしている。	<p>について必ずWEBで公開されており、すべての人に財務状況は閲覧できる状況にある。</p> <p>MBOを長い間実施してきており、上司・部下の定期的な目標管理や状況分析の時を持っており、コミュニケーションとりやすい状況にある。</p> <p>自己点検・自己評価、学校関係者評価および財務情報はホームページで公開されており、十分と言える。</p> <p>また、大阪YMCA本部のICT室を中心にGoogleサテライトを利用し、電子決済からデータの共有化などを行っており、ICT推進、情報公開は進んでいると評価する。</p> <p>ただし、人事制度等については1995年より十分な変更がなされておらず不十分であるが、現在、2017年に向けて人事制度の変更が行われており、その点は評価できる。</p>
2-5	教務・財務等の組織整備など意思決定システムは整備されているか	3	2-4.5 常勤者の採用・人事・研修等に関しては大阪YMCA総体の本部事務局、また非常勤者等に関しては各学校が管轄する。	
2-6	教育活動等に関する情報公開が適切になされているか	4	2-6 自己点検・自己評価、学校関係者評価および財務情報はホームページで公開。	
2-7	情報システム化等による業務の効率化が図られているか	4	2-7 大阪YMCA本部のICT室で全事業所の業務管理と効率化を図るとともに、本校でもIT専門の専任教員を置き、独自の事情・特徴に応じ対応する。	
(3) 教育活動		3.4	※今後の改善方策 人事・給与に関する規定について、大阪YMCAの学校事業全体で整備を進めている最中であり、さらに公正かつ適切で明確な処遇に改善する。	
3-1	(目標の設定等) 教育理念等に沿った教育課程の編成・実施方針等が策定されているか	3.3	3-1 就職には人材ニーズの把握・明確化に努め、進学には適切な進路を明確にし、育成人材像、到達目標やカリキュラム体系を含めて教育計画見直しを定期的に行っており、より一層外部の意見を取り入れるようにしている。	
3-2	教育理念、育成人材像や業界のニーズを踏まえた学科の修業年限に対応した教育到達レベルや学習時間の確保は明確にされているか	4	3-2 各コースの特色にもとづき、毎年教育目標を見直し、目標達成に向けた年間計画を策定し実施している。	
3-3	(教育方法・評価等) 学科等のカリキュラムは体系的に編成されているか	3.3	3-3.4 産学連携にもとづき、関連企業における人材ニーズを明確にして、カリキュラムに反映させている。グローバル人材育成という課題を受けて、留学生の特性を考慮した教育をカリキュラムに組み入れている。	
3-4	キャリア教育・実践的な職業教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されているか	3.7	3-5 教育課程編成委員会で考案された案件をパイロットケースとして集中講義を実施する。第一線で活躍する卒業生を講師に招き、在校生に知識と技術を付与するもので、集中講義実施後の見直しを経て正規カリキュラムに反映していく。	
3-5	関連分野の企業・関係施設等や業界団体等との連携により、カリキュラムの作成・見直しが行われているか	3.3	3-5.6 国際ホテル学科以外へのインターンシップの導入が課題であった。大阪府専修学校各種学校連合会・大阪労働協会や学校独自の受入企業開拓と連携強化により、国際ビジネス学科の選択単位として導入しており、インターンシップ受入企業で内定を得た学生も複数名輩出した。英米語専攻科の授業の一環として、企業訪問も二度実現した。	
3-6	関連分野における実践的な職業教育(産学連携によるインターンシップ、実技・実習等)が体系的に位置づけられているか	4	3-7 授業内容は、教員の教科会議での意見やアンケート、学生のアンケートに基づき、授業の改善に努めている。教員の授業技術向上については、教員自身や学生の授業評価により上級教員等が指導し実施している。	
3-7	授業評価の実施・評価体制はあるか	3.3	3-11,12 教員の確保とスキルの上昇については、継続的な授業の評価にもとづき、各課程・学科に必要な教員を定期的に求めるよう努めている。	
3-8	職業教育に対する外部関係者からの評価を取り入れているか	3.3	3-14 学年・学期当初、各教員が提出するシラバスを部門責任者がチェックすることにより、必要なスキルの指導を行っている。	
3-9	成績評価・単位認定、進級・卒業判定の基準は明確になっているか	4	教職員の研修は、大阪YMCA全体で安全研修と人権研修を各年二回実施する。	
3-10	(資格試験) 資格取得等に関する指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはあるか	3.3	業務遂行のための研修は、OJTの視点を重視して日常業務の中で指導している。	
3-11	(教職員) 人材育成目標の達成に向け授業を行うことが出来る要件を備えた教員を確保しているか	4	※今後の改善方策 大阪府専門学校各種学校連合会および企業との連携によってインターンシップ教育の強化をさらに進める。	
3-12	関連分野における業界等との連携に置いて優れた教員(本務・兼務含む)を確保するなどマネジメントが行われているか	3.3	教職員の研修のうち、専門の知識・技能については、外部団体の研修への参加や、検定試験の受検などの自主的な参加をさらに推進する。	
3-13	関連分野における先端的な知識・技能等を習得するための研修や教員の指導力育成など資質向上のための取組み	2.3		
3-14	職員の能力開発のための研修等が行われているか	2.3		
(4) 学修成果		3.8	4-1 就職担当者が学生一人一人の希望に応じ、求人企業と学生の相性や適正を含め最適な就職先が選定できるよう個別に指導している。	
4-1	就職率の向上が図られているか	4	4-2 学科別に目標資格を定め、入学から卒業までの間に取得できるように計画を立て、体系的な指導のもとに、学生が効率的に資格取得できるように努めている。	
4-2	資格取得率の向上が図られているか	4	4-3 学生の学習および学校生活の情報を教職員が連携して共有することにより、学生一人一人の情報を把握しており、学期途中の就職以外の退学者はほとんどいないと聞いている。	
4-3	退学率の低減が図られているか	4		
4-4	卒業生・在校生の社会的な活躍及び評価を把握しているか	4		
3.6	(目標の設定等) 特にホテル業界等京阪神地区のインバウンド市場は、日々進化してきている。日本人がゲストの主流だった時代と異なり、7割近くのゲストが外国籍となってきている。教育目標も状況の変化にともない変更しておく必要があるが、その点については、日本語科とビジネス専門課程の連携もうまく機能しており、高く評価できる。			<p>(教育方法・評価等) 3-3の学科のカリキュラムが体系的に編成されているか、という点であるが、今回評価が落ちてきている。前回の評価に基づいての方策が不明瞭であり、今年度に向けて具体的な方策が必要である。業界関係者のアドバイスも多く受けられる環境にあるので、カリキュラムに具体的な方策を実施していく必要がある。</p> <p>底堅いインバウンド需要によりホテルの宿泊市場は好調だが、依然料飲部門や婚礼部門は苦戦する企業がある。国際ホテル学科では在阪ホテルの協力を得て、インバウンドビジネスとして「和の婚礼」をテーマとした模擬披露宴を企画実施し、訪日婚礼ビジネスの可能性を探った。</p> <p>国際ホテル学科では第一線の複数企業と「職業教育協定書」を締結し法令を遵守した上での産学接続教育がなされている。国際ビジネス学科においても、企業との連携が進み、インターンシップが充実しつつある。</p> <p>学期末教科毎に学生自身の自己評価と指導講師に対する評価が同時になされており、講師から学校に対する提言等も受け入れられる環境にある。</p> <p>学校の成績評価基準は明確になっている。また、試験だけでなくYMCAでは出席率と受講態度も成績評価に反映されており、日常授業においても学生がビジネススクールとして極めて良好な資質を備えた人材育成に役立っていると思われる。</p> <p>(教職員) 教職員の研修については、定期的な研修を行っていることは評価できるが、業界から派遣された非常勤講師に業界の情報をシェアすることに依存しており、YMCAの常勤講師に対しての業界研修については十分といえない。評価も下がっていることから積極的な取り組みが必要である。今年度になって東京YMCAホテル学校の支援を得ながら研修を充実している動きがみられ、その点は評価できる。</p>
3.8	外資系ホテルへの就職が増加する中、外資系ホテル勤務経験がある非常勤講師を複数採用した。座学と演習をホテルで体験する回数を増やし、卒業後のキャリア形成の一助となっている。			<p>学生の学習および学校生活の情報を教職員が連携して共有することにより、学生一人一人の情報を把握しており、学期途中の就職以外の退学者はほとんどいないと聞いている。</p>

4-5	卒業後のキャリア形成への効果を把握し学校の教育活動の改善に活用されているか	3	把握しており、学期途中の就職以外の退学者はほとんどいない。 4-4、5 就職担当者が卒業生および就職先とコミュニケーションを密に取り、動向の把握に努めている。定期的の実施する全国YMCAのOB会や学校行事にも卒業生を招待したり、学校と卒業生の関係性の継続に努め、学校の教育活動に反映させている。 ※今後の改善方策 就職率の向上については、特定の業界以外でも、受入企業の開拓をさらに進めていく。	在校生の就職実績については、業界の好調さもあり、順調伸びてきている。ただし、OBに対するリフレッシュ研修は十分とはいえない。YMCAホテル学校のOB会の指導に頼っているところがある。ただし、卒業生の出席率は低く、積極的にかわらされる取り組みや独自のOB会活動を学校においても検討する必要がある。 前述のYMCAホテル学校のOB会において、関西エリアのみならず全国的に様々なホテル業界の情報を入手でき、バックアップできる体制があることは強みである。卒業生として学校に対する厳しい注文もあるが、学校としてのクオリティを保つことに貢献している。	
(5) 学生支援		3.3	5-1,2 教務主任の下、キャリアカウンセラー資格を持つホテル人事部にて採用・社員教育の経験を持つ進路指導担当者と、各クラス担任を配置して、一人ひとりの志望と能力資質に合わせて進路指導している。 5-3 自宅外通学や留学生が多いため、生活面・経済面等全般的に支援体制は整備に心がけている。 (例)各種奨学金… ボランティア奨学金、特待生奨学金、大阪YMCA国際奨学金、生活支援(学生寮) 5-8, 11 卒業生のリカレント教育として、英語力を強化して海外の現場で活躍できる人材育成を目的としたプログラムを昨年度に開発した。タイ財閥企業と「タイ国ホテルインターンシップ制度協定書」を締結、業界勤務経験のある卒業生が6ヶ月間本校で英語と異文化適応能力を強化した上でタイでホテルインターンシップを6ヶ月行い、修了後社員登用が決定した。それに続けてスイスのビジネス・ホテルマネージメント・カレッジとは本校との単位互換の承認、香港YMCAホテルとは実習生受入れについての締結を行っている。 ※5-5 前年に対して評価が下がった課外活動に対する支援体制については、YMCA他法人との共同で解決策を図る。	3.3	5-1新規卒業生の就職先訪問を拡大することにより現状把握と問題の早期解決ができた。 学生に対する経済支援体制は、学校独自の奨学金と公的な奨学金制度がある程度で、特筆するべきものはない。一時期と異なり経済的に苦慮している学生も減少してきている。 前年に対して評価が下がった課外活動に対する支援体制については、YMCA他法人において様々な活動を行っており、その活動へ学生を誘導する仕組みを今年度は手掛ける必要がある。 グループ法人の中にある高等学校や高騰課程との連携を強化しているものの、高校・高等専修学校との連携によるキャリア教育は、十分とはいえない。留学生が多くなってきていることも原因と考えられるが、日本人学生の確保についても努力してほしい。
5-1	進路・就職に関する支援体制は整備されているか	4			
5-2	学生相談に関する体制は整備されているか	4			
5-3	学生に対する経済的な支援体制は整備されているか	3.3			
5-4	学生の健康管理を担う組織体制はあるか	3.3			
5-5	課外活動に対する支援体制はあるか	3			
5-6	学生の生活環境への支援は行われているか	3.3			
5-7	保護者と適切に連携しているか	3.3			
5-8	卒業生への支援体制はあるか	3			
5-9	社会人のニーズを踏まえた教育環境が整備されているか	4			
5-10	高校・高等専修学校との連携によるキャリア教育・職業教育の取り組みが行われているか	3			
5-11	関連分野における業界との連携による卒後の再教育プログラム等が行われているか	3			
(6) 教育環境		3.3	6-1 設置基準に基づき、快適に学習に専念できるスペースと施設・設備を確保、それらの整備状況を常に把握し、使用計画、使用案内を行っている。機器・備品については、現代社会に求められる最新の情報機器を備え、教育効果を上げている。2015年度コンピュータ室の機器を入れ替え、最新の機器で授業を行っている。 6-2 外部関係機関との連携により学外実習やインターンシップに積極的に取り組み、就職実績にも繋がっている。 6-3 大阪YMCA全体の「安全管理ガイドライン」に基づいて作成した本校の防災マニュアルに従った要員配置と役割明確化により、法令に基づいた防災訓練を行う。火災対応に加え地震津波対応訓練も実施している。要員の異動による変更は毎年確認し、責任を明確にしている。 ※課題 安全・防災には十分な対策を取っているが、学生にとってのアメニティの視点で設備のメンテナンスに常に努める。	3.3	廊下壁面塗り替え、トイレ工事で施設が整備された。 定期的に防災訓練を実施している。建物内に複数の法人の事業所があるため館全体として行っている。食料の備蓄や誘導経路の確保などを日頃より備えている姿勢は評価できる。 学生の実習環境は、十分とはいえない。YMCA他法人の中に宿泊業や貸館業を行っている部門があり、グループ法人の施設を有効に利用して、教育環境として利用できる。また、インターンシップ施設としても利用できるため検討してほしい。 大阪YMCAのグローバル推進室諸活動ならびに英語幼児教育の場において、国際ホテル学科以外の学科生に対して、英語コミュニケーション能力を発揮できるインターンシップの機会が増えた。
6-1	施設・整備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか	3			
6-2	学校内外の実習施設、インターンシップ、海外研修の場等について十分な教育体制を整備しているか	3.3			
6-3	防災に対する体制は整備されているか	3.7			
(7) 学生の受入れ募集		3.8	7-2,3,4 学生募集活動について、内容や手法においては教育機関としての節度を持ち、適正に行うよう努めている。パンフレットやWebサイトは、教育内容、進学状況、就職状況等が、学生・生徒や保護者の立場からわかりやすく理解できることを常に意識して作成し、学内説明会や個別相談で適切な対応ができるよう研修を行っている。 7-4 理事会・評議員会において、各課程・学科における入学金、授業料、実習費等の学納金が、学生人数、教育内容、教育環境に照らし妥当なものかどうかの検討を経て、決定している。	3.8	学生募集活動については、前年同様、内容および手法において適切であると判断する。学校に関する情報についても全てWEB上に公開され、誇張な表現もなく、就職実績、資格取得実績等についても正確に記載されている。 学生納付金についても、理事会・評議員会等で丁寧に協議されており、他校と比較しても低めの価格となっている。 グループ法人内の高等学校、高等課程の生徒、教職員への広報を強化した結果、内部進学者が増加した。YMCAの教育方針を高校時代より理解した生徒が入学することにより、他校からの進学者に良い影響をもたらしている。 海外よりの留学生の募集については、年々順調に推移しているが、日本人学生の募集については苦戦している。本格的な募集戦略の見直しを検討してほしい。
7-1	高等学校等接続する機関に対する情報提供等の取組みが行われているか	3			
7-2	学生募集活動は、適正に行われているか	4			
7-3	学生募集活動において、資格取得・就職状況等の情報は正確に伝えられているか	4			
7-4	学生納付金は妥当なものとなっているか	4			

(8) 財務		3.3	8-1 大阪YMCA全体の本部事務局財務と学校事業本部が連携して、学校の財務基盤について中期計画を立て、執行状況に関しては毎年半期ごとの理事会・評議員会のチェックを経て財務状況、資産内容や資金内容の管理を行っている。 8-2 予算収支は中期計画、年度計画に基づいて執行し、その妥当性は理事会・評議員会でチェック、予算の問題点や今後の動向について業務組織に対する指摘が行われる。 8-3 学校評価公開にあたり、財務情報の公開も行っている。 ※今後の改善方策 安定した収入基盤確立、また多文化理解教育のためにも、引き続き多国籍の学生募集に努める。	3.5	学校法人全体として中期事業計画および中期財務計画を立案し、着実に成長してきている。 また、時代のニーズに対応して、事業の選択と集中を行い、効率的な学校運営を行っている点は評価できる。 大阪YMCAのグループ法人として公益財団法人と社会福祉法人を有しており、有機的なつながりが事業面だけでなく財務面においても効果的に機能している。 財務情報はすべてWEBで公開されている。
8-1 中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか		3			
8-2 予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか		3			
8-3 財務情報公開の体制整備はできているか		4			
(9) 法令等の遵守		4	9-1 本校では、学校法人の学校事業本部、大阪YMCAの複数法人を取り纏める本部事務局のそれぞれが法律の専門家を顧問として配置し、新制度や規則の制定、各種届出などの際に多角的なチェックを行うなど、法令遵守体制を構築するとともに、運用が適切であるかどうかを検証している。 9-2 2005年以来、大阪YMCAが組織全体で定めた個人情報保護ガイドラインにもとづき、学校に必要な個人情報の保護を、学校事業本部主導のもとに運用し、毎年の講師会において常勤者・非常勤者ともにそのルールについて注意喚起を行い、個人情報の保護に努めている。 9-3 全国YMCA専門学校グループとして2005年から独自の自己点検・自己評価を行ってきた。2008年度から実施と公表の義務化にあわせ、積極的に公開している。 ※今後の改善方策 今後第三者機関の意見を取り入れることが課題である。	4	法人全体の本部事務局にて、法務・会計・労務等の専門家を配置し、専門学校だけでなく、すべての事業の法令順守において管理をしている。個人情報管理などについても、公益財団法人・社会福祉法人と協働で研修を実施している。毎年、安全研究会と人権研修会を全職員対象に年2回実施し、その都度、法律等の専門家より研修を受けており、これらはYMCAの団体の持つ特性から極めて丁寧に実施していると評価できる。 自己評価の問題点の課題については、少し評価があがっている。問題点を改善する努力が見られ評価できる。また、自己評価の結果をWEBで公開している点も望ましい形である。 個人情報については、IT推進室で厳しい情報管理が行われている。個人情報の持ち出しも禁止されており、情報管理は適切である。 すべて評価できる内容である。今後は、一条校並みに第三者機関からの評価を検討する必要がある。
9-1 法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか		4			
9-2 個人情報に関し、その保護のための対策がとられているか		4			
9-3 自己評価の実施と問題点の改善を行っているか		4			
9-4 自己評価結果を公開しているか		4			
(10) 社会貢献・地域貢献		4	10-1,2 本校では、YMCAの特色を活かし、多くの社会活動に取り組んでいる。学校行事としてのボランティア活動はもとより、YMCA全体行事として、また土佐堀YMCA地域調整委員会との連携、YMCAのサポートクラブであるワイズメンズクラブとの連携、大阪市や西区役所との連携により数々の社会活動を学生とともにに行っている。 10-3 地域に対する公開講座・教育訓練(公共職業訓練等を含む)の受託等を積極的に実施しているか	3.9	YMCAの特性上、もともと充実していると評価する。もともと社会貢献および地域貢献をすることを目的として設立された団体で、特に青少年育成の分野においての貢献が優れている。専門学校生も社会福祉法人や公益財団法人、また外部団体のプログラムにボランティアとして参加し、世代や国籍の違う人たち、障害のある人たちとのかかわりの中で成長していく姿が見られ、人物形成のために役立っている。 今後、より地域の人々や団体等との交流機会を増大するように期待される。 視覚障害者団体である「クローバー」に対する支援は継続されており、留学生の支援登録者も増加している。視覚障害者の方より留学生を指名希望されることもあり、支援から交流へと広がりつつある。
10-1 学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を行っているか		4			
10-2 学生のボランティア活動を奨励、支援しているか		4			
10-3 地域に対する公開講座・教育訓練(公共職業訓練等を含む)の受託等を積極的に実施しているか		4			
(11) 国際交流(必要に応じて)※		3.8	11-1 1969年日本語学校開設以来、海外のYMCAや教育機関との関係を構築しノウハウを積み重ね、ルートと体制を整備しており、留学生受入も大阪YMCA全体の戦略の中で進めている。 11-2 入国管理局と学校単独での情報共有だけではなく、日本語教育振興協会および大阪府専修学校各種学校連合会等の主催する地区全体の学習会や懇談会を実施し、適切な手続きを取っている。 11-3 生活指導者を置き、また英語、中国語、韓国語の堪能な職員を配置している。 元留学生5名の外国人教職員を採用し、留学生の教育とサポートを担っている。 ※今後の改善方策 グローバル人材教育のため、さらに多様な留学生の募集に取り組んでおり、より様々な宗教・国民性等、独特な背景を持つグループに対するきめ細かな生活指導に取り組む。	3.9	大阪YMCAグループには、700名を超える全日制の外国籍児童・生徒・学生がいる。また、外国籍の教職員も100名を超えている。YMCAそのものが多文化共生の企業体であり、その受け入れ環境は極めて優れていると評価する。 極めて積極的な国際交流活動をしてきていることは評価できる。今後は、その効果・エビデンス等を整備し、地域社会にアピールしていくことを検討する必要がある。 留学生が所持する在留資格に応じた適正な指導を行っている。特に、留学生ビザの学生に対して、資格外活動許可の範囲内での適正就労管理、就職内定後の「人文知識・国際業務」申請に対する企業との連携支援、卒業後のキャリア支援とビザ支援に努め、企業からも信頼を得ている。
11-1 留学生の受入れ・派遣について戦略を持って行っているか		4			
11-2 留学生の受入れ・派遣、在籍管理等において適切な手続等がとられているか		4			
11-3 留学生の学習・生活指導等について学内に適切な体制が整備されているか		4			
11-4 学修成果が国内外で評価される取り組みを行っているか		3			
全体平均		3.6		3.7	