

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

2017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 2018年8月3日(金) 12:00～13:00

開催場所 大阪YMCA国際専門学校 703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)
近藤 寛和	株式会社宿屋塾	代表取締役
前田 諭人	有限会社湯元榊原館	代表取締役社長
貞住 綾香	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
鈴木 えみ	大阪YMCA	留学生事業グループ長
望月 温	大阪YMCA国際専門学校	学科長
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)	18.3月 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	3.8	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。	4	1-1・YMCA及び学校の理念・目的は、学生たちの入学前から随時説明されており、理解と共感を得られている。2017年度から全国YMCAでブランディング活動がスタートし、新しいスローガン「みつかる・つながる・よくなっていく」を通じて、更なるグローバル人材の育成に努めて欲しい。
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)	3.8			・今回1-1の評価が下がっている。ホームページや学校のパンフレットに明確に記載しているが、どのような理念のもとに行われている学校であるか、言葉を通じて学生に訴える試みをしていいのではないかと。YMCAは現在、全国YMCAが一致協力して、ブランディングを行っている。自分たちの目標としているもの、理念を具体的にアクションする取り組みが必要ではないか。書いてあるだけでは弱いように思う。
1-2 学校における職業教育の特色は何か	4	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、教職員の意識も強まる結果となっている。		1-4 大阪YMCAが主催するグローバルユースカンファレンスやイングリッシュキャンプへの参加を通してボランティア精神やリーダーシップを身につけ、YMCAが目指す人材育成の一助となっている。
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	4	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倍増している。グローバル人材育成教育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。		1-5 東京YMCAホテル学校や大阪・神戸・福岡などのYMCAホテル学校のOBを中心に強固な連携が年々進んできている。関西YM会(上記のOB会の名称)は30周年を迎えたが、その交流会を学生が企画、進行して、直接指導を受けるなど、常に、業界の情報が入手できる環境にあるのは評価できる。また、業界の宿屋塾の共催など、YMCAのOB以外との関係を模索している。
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学生・関係業界・保護者等に周知がなされているか	3	※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。		
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	4			
(2) 学校運営	3.1	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。	3.3	2-1、2、3・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			・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。法人の財務諸表等についてもすべて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。
2-2 運営方針にそった事業計画が策定されているか	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掌に従い目標を理解し、役割と責任を果している。		2-3 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をとりやすい状況にある。
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	2-4,5 常勤者の採用・人事・研修等に関しては大阪YMCA総体の統括本部、また非常勤者等に関しては各学校が管轄する。		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されており、十分と言える。
2-4 人事、給与に関する規程等は整備されているか	2.8			
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	2-6 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。		

2-6	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	2-7 大阪YMCA統括本部の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。	2-7 ・経理事務等は電子決済からデータの共有化などにより業務効率が図られたことは評価できるが、学籍・成績管理については学校事業部統一システム構築の遅れにより、期待された成果に結びついていない。 ・教務処理のIT化が遅れているのではない。高校教育においても今後はポートフォリオによる成績管理が必要とされている。成績の閲覧方法・入力方法及び進学先など一元化したシステムに管理されていないのでないか。今後、教務システムのIT化を推進する必要がある。
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	3	※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) 教育活動		3.5	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。	3.8 (目標の設定等)(教育方法・評価等)
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	3.5	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。3-3,4 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。新たに、受講し構えやビジネスマナー、立居振舞を学ぶ「新入生オリエンテーション合宿」を入学式後に実施し、入学目的の再確認や学習意欲の向上に繋いでいる。	<p>・状況にあるインバウンド業界からの人材ニーズを的確に把握し、就職指導に反映すると同時に、定期的カリキュラムを含めた教育計画の見直しを行なっている。</p> <p>・訪日外国人客数が好調に推移しており、ホテル新設が相次ぐ。インバウンド観光人材の需要がますます高まる中、産学連携をより密にし、企業と学生が直接交流できる講座や機会を増加してより適切な人材輩出を促している。特に、沖縄地区や旅館業界の人材不足とインバウンド観光人材への期待が合致しており、産学協同による講座やインターンシップ、就職の間口を広げている。</p> <p>・3-3、5、6とカリキュラムに関する取り組みの評価が軒並み下がっている。関西YM会などのネットワークや宿屋塾などのネットワークで得られる情報を十分にカリキュラムに反映できていないのではない。カリキュラムを変えるのは大変な作業ではあるが、実学を主とするホテル学校においては、敏速にカリキュラム変更をすることが大切である。まずは、検討委員会を組織して改編作業に取り組んではどうか？</p> <p>(資格試験)</p> <p>・3-10 レストランサービス技能検定試験(国家試験)対策講座においては、同試験1級合格者を講師に迎え合格率の向上を図ると共に、講師勤務先レストランでのより実務的な授業内容を盛り込んでいる。</p> <p>(教職員)</p> <p>・講師会開催の機会を増やし、非常勤講師が抱える課題や疑問、学校への提言を自由に発言し、共有できる機会も増えた。より風通しの良い指導環境となっているのではないだろうか。</p> <p>・教職員を対象に行なった研修希望アンケートに基づき、ICT研修を実施され、日常の授業に使用する教材の質が向上し、学生の理解が深まる結果に繋がった。</p> <p>・従来、大阪YMCA全体で行なっていた安全教育研究会・人権教育研修会に加え、株式会社宿屋大学との協力により、主にホテル観光業界に向けた「関西宿屋塾セミナー」を毎月1回開催しており、本校教職員にも研修研鑽の機会として提供されている。</p> <p>・教員の研修については、あいかわらず低い評価となっている。これもカリキュラムと関連してくるが、同じことを教えているのであれば、教員も研修する必要はないが、カリキュラムの改編によって、教員も新しい知識を学ぶ必要が出てくる。</p> <p>ホテル学科は、業界の変化に対応した迅速が動きが求められている。評価の低いことはそのことを示しているのではない。</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>
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	3-5 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。	
3-3	(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	3-5.6 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るが、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および学校独自の受入企業開拓によって、国際ビジネス学科の学生にも、不動産業界等でのインターンシップ実施や就職へと徐々に広がりつつある。	
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	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。	
3-5	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	3-11,12 教員の確保とスキルの向上については、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。	
3-6	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	3.5	3-13 今年度から、ホスピタリティビジネスに特化したビジネススクール「株式会社宿屋大学」主催の各種セミナー講座を学内で共催し、教職員や学生の学びの場となっている。	
3-7	授業評価の実施・評価体制はあるか	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。	
3-8	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	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。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。	
3-9	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	※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。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。	
3-10	(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	4		
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		
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	4		
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り組み	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	2.8		
(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
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。	<p>4-1 関西圏の新規ホテル開業・建設計画を受けて国際ホテル学科は、高い就職内定率を保持している。また国際ビジネス学科においても、貿易・不動産・流通・工業と様々な分野・業界への就職者が増えてきたことは評価できる。</p> <p>4-1、2 留学生に求められる日本語コミュニケーション能力養成のためのカリキュラムの見直しと課題の明確化、その後の指導により、日本語能力試験JLPTの合格率が高くなった。また、より専門的・実践的な指導により、高文脈の日本語力が育成されつつあると思われる。</p> <p>4-3、4 ・在校生の実習先、直近の卒業生の就職先を順次訪問し、現場指導担当者および人事担当者から忌憚のない意見を伺っている。</p>
4-2	資格取得率の向上が図られているか	4	4-1、2 業界および企業が留学生に求める日本語コミュニケーション能力養成のため、日本語科目コーディネート業務を委託した教員を中心に日本語カリキュラムの見直しと新規カリキュラム策定を進めた。漢字圏・非漢字圏、日本語能力試験の結果などで精査し、個々の学生の日本語の課題を明らかにし、日常の授業や講師連携指導を工夫した。また、一定の日本語レベルに達した学生に対して、より専門的・実践的な日本語指導を行い、現場において不足を補うという連携をとった。	
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	3.8		

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	3.3	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。 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。		・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く。 4-5平均的に高い評価を得ていることは、十分に評価できる。4-5について、評価が上がってきている点は、卒業生とのネットワークができつつあると理解している。今後、引き続きネットワーク構築に努力してほしい。
(5) 学生支援		3.4		3.5	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ています。 5-1,2,10 教務主任の下、各クラス担任を配置して学生一人一人の資質・適性・志望に合わせた学習・進学/就職指導を丁寧に行なっている。グループ法人の中にある高等学校・高等課程との連携によるキャリア教育は強化されているが、更なる進学に結びつき取り組みを工夫して欲しい。 5-3 ・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あるが、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。 5-6 一般的に、学生の教育環境に対する評価が低い、学生の教育や生活をバックアップするための環境が十分できていないのではないかと土佐堀という立地条件から考えて、スペース的な限界があることは考えられるが、図書環境やラウンジの整備など、他の事業部門と共同で開発してはどうか。 5-10 ・高校・高等専修学校との連携によるキャリア教育に対する協力回数は十分とはいえないが、留学生が主対象である現状と職員の人的体制上の課題であろう。
5-1	進路・就職に関する支援体制は整備されているか	3.8			
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	3.5			
5-4	学生の健康管理を担う組織体制はあるか	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			
5-7	保護者と適切に連携しているか	4			
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	3.3			
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	3.8			
(6) 教育環境		3.0	「」	3	6-1 昨年度から少しずつ教室備品の入れ替えや、内装工事が進んでおり、更なる学習環境の整備を進めて欲しい。 6-2 ・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、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ている。 6-3 年2回の防災訓練の実施、災害時の連絡対応・避難誘導など、スタッフ体制や役割分担は明確に整備されているが、学内備蓄品の拡充や装備品の管理について検討の余地がある。 ・事業が拡大していく中で、スタッフ数の増加、入れ代わりに対応した配慮が必要。
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			
6-3	防災に対する体制は整備されているか	3			
(7) 学生の受入れ募集		3.6	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、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・学科における入学料、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であるかどうかの検討を経て、決定している。 ※今後の改善方策 日本人学生の募集活動に引き続き努める。	3.8	・学生募集活動については、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。 ・本校入学前に在籍していた学校へ、就職活動、インターンシップなどの活動状況を都度報告し、実績を伝えることで次の募集へとつなげることができている。 ・日本人学生の募集は人数には反映されていないが、本校の教育理念に共感する良質な人材が入学。留学生にとっても日本人学生にとっても相互交流が好影響をもたらしている。 ・学生数が年々増加していることは大変喜ばしいが、当初予定していた日本人学生の募集が十分できていない。日本人募集にもターゲットを絞った広報活動の見直しをする必要があるのではないかと。日本人学生が好むようなハード面の教育環境も整備する必要がある。 ・課題であった日本人学生への広報活動に、幾つか新しい試みを取り入れ入学者数は前年比で増えたものの、まだまだ目標値を達成できていないため、今後の継続努力に期待する。
7-1	高等学校等接続する機関に対する情報提供等の取り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	3.3			
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		3.7	8-1 大阪YMCA全体の統括本部財務と学校事業本部が連携し、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。	4	8-1 財務基盤については学校法人全体の中期事業計画、及び中期財務計画に従い健全な予算管理が行われている。 8-2 予算収支については、2017年度の学生募集が好調であり予算を達成し安定した評価となった。 8-3 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	4			
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		4.0	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統括本部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。	4	・全法人グループの統括本部事務局にて、法務・会計・労務の専門家を配置し、専門学校だけではなく全ての事業の法令遵守において管理されている。 毎年、全職員を対象とした安全と人権に関する研修を年2回実施しており、法律などの専門家から指導を受けるなどYMCAの特性を活かした丁寧な研修内容は評価できる。 ・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。引き続き法令順守に努めてほしい。
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		3.7	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している。 地域の視覚障害支援団体「クローバー」に対する支援は20数年を越え、毎年多くの学生がボランティア登録をし、活動している。 10-3 本校別科にて一般を対象として実施している。	4	・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。 ・様々な活動を主催、実行していることを学生達もよく理解し、年々参加者が増えており、世代や国籍の違う人々、障害のある人々との関わりの中で成長していく姿が見られ、人物形成に役立っている。2017年は従来の外部団体との協働プログラムに加え、近隣の高等学校からの要請を受け、新しい交流プログラムを実施した。 ・YMCAの特徴的な項目であるので、ある程度の成果は当然である。ただし、その評価をまた成果を社会・地域に対して知らしめる努力がさらに必要である。
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	3			
(11) 国際交流(必要に応じて)※		4.0	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3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。 11-4 全国専門学校の英語スピーチコンテスト優勝、本校関連法人の大会で奨学金受給の留学生が発表するなどの機会があり、高い評価を受けた。 ※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。	4	大阪YMCA法人には800名を超える外国籍学生と教職員がおり、多文化共生、多様性の理解が自然に受け入れられる環境を構成していることは評価する。 ・国際交流についても、YMCAの特徴的な項目である。社会貢献・地域社会同様に、知らしめる努力が不足している。今後さらに私たちの国際交流を知らしめ、地域・社会に評価されるような取り組みが必要。 ・留学生の在留資格指導は適正であり、就職内定後の「人文知識・国際業務」ビザ申請手続きに関する企業人事からの信頼も厚く、企業と連携しながら卒業後の留学生キャリア支援を行なっていることは大きな強みである。
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	4			
全体平均		3.6		3.8	