

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

2018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 2019年8月2日(金) 10:30～12:00

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)
鍛冶田 千文	大阪YMCA国際専門学校	校長
鈴木 えみ	大阪YMCA国際専門学校	副校長
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)	19.3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。	3.7	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。YMCAのスローガン「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・人物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	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。		1-3 YMCA及び学校の理念・目的・人物育成人材像は、明確に示されているが、社会情勢の変化に伴うニーズを正しく理解し、更なる教育活動の実践が望まれる。
1-3 社会のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱えているか	3.8			1-4 関係業界・保護者など学外の周知に関しては、全国YMCAのブランディング統一を発端とした相乗効果を図ることを他部門と連携しながら進めて欲しい。
1-4 学校の理念・目的・人物育成人材像・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	3.3	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。		1-4 YMCA組織及び学校の教育理念や目的・人物育成人材像は、パンフレットやホームページに丁寧に明示されており、入学前の学生や学生を送り出す日本語教育機関から理解を得られている。今後は入学案内を主要言語への翻訳を行い、留学生にとってより深く教育理念などを理解ができるようにする必要がある。
1-5 各学科の教育目標・人物育成人材像は、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	※今後の改善方策 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、グローバルに活躍するボランティアに溢れた人材像の共有をより広く図る。		・1-3,4,5 産学協働による人材育成をさらに推し進め、就職先を拡張していることは評価できる。 (一社)全日本シティホテル連盟は、2017年度よりホテル人材確保に向けた活動の一環として、優秀な外国人の採用に向けて専門学校と連携し、これまで東京で合同会社説明会を開催している。関西初の校内説明会を本校で開催し、留学生4名が内定を得たことは今後の受入拡張につながる。
(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。	3.4	2-1, 2, 3 ・大阪YMCAグループの理念や方向性は、他法人も含めた組織全体の中期事業計画(VISION2020)にて明確に提示され、学期毎の講師会等でも具体的な重点目標などが教職員に説明されている。
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 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	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	2-4.5 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	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 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	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全体で時代に即した就業規則等の改定整備を進めており、さらに公正かつ適切で明確な処遇に改善する。	・学校運営全般については、社会環境の変化に対応すべく、引き続き適切な取り組みをお願いしたい。 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。 2-7 ・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が、学籍管理システムのIT化が遅れている。成績入力や学費管理など、業務効率化を図る必要がある。 ・教務処理のIT化への取り組みとして、成績処理システムの改善を開始したとのことなので、その取り組みを進めていただきたい。 ・2-7 教育ICT化への取り組みが着実に進んでる。Edmodo導入により、留学生個人個人のレベルに合わせた日本語力向上のための指導が成果をあげている。
(3) 教育活動		3.5		3.8 (目標の設定等)
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	4	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。	3-1 に関しては昨年よりも評価が良くなっていることは評価できる点である。 3-1, 2 学科ごとに育成人材像、到達目標を精査し、授業編成などを含め体系的に教育計画を組み立てており、必要に応じて修正をしている。また学生たちへも、教職員から業界の動向、ニーズなどが授業や学事プログラムを通じて伝えられている。(教育方法・評価等)
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。 3-3.4 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。2017年度から導入した受講心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」では、毎年プログラム内容の充実を図り、学習意識や受講態度の向上に努めている。	3-4 ・産学連携を基に、業界・企業からの人材ニーズを把握し、カリキュラム・学生指導に反映している。グローバル人材の育成という目的に従い、留学生の特性を考慮した教育プログラムを整備、変更している点は評価できる。 ・在籍留学生の国籍が1年で激変したことにより、非漢字圏留学生に対する日本語指導を強化。留学生の日本語レベルに応じた日本語カリキュラムの変更を行なっている 3-5 ・教育課程編成委員会の委嘱を拡大することにより、より実践的な職業教育のためにカリキュラム滞りしや内容の充実を図る。
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 産学連携による見直しを経て、正規カリキュラムに反映していく。	3-6 ・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ことに注力。既に恒常的に成果をあげているホテルインターンシップに続き、ビジネスインターンシップの拡大を図っている。長年交流している大阪船場ロータリークラブや大阪府専修学校各種学校連合会等の連携や外国人材に積極的な企業を独自訪問し、各社のビジネス戦略と期待する外国人材に合わせたインターンシップの実施が増えている。インターンシップ終了後もアルバイト継続や密な連絡を取ることで卒業後の安定した就職に繋がるようサポートしていく。(資格試験)
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	3-5 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。	3-10 ・学生が必要とする資格・検定が案内され、対策講座等が実施されていることは評価できる。今後は、合格率・取得希望者の向上に取り組むことを期待する。 ・留学生全学生に日本語能力試験の受験を必須とし、日本語能力の向上に関して意欲的に取り組めるようにしたことは評価ができる。(教職員)
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	3-5.6 国際ホテル学科については、インターンシップ(ホテル企業実習)が進級・卒業要件のひとつであるため、全学生が関西圏を中心としたホテル・旅館でインターンシップに取り組み、「ホテル実習対策授業」「実習打ち合わせ会」「実習報告会」「実習評価表」を経て、個人にフィードバックしている。 国際ビジネス学科については、大阪府専修学校各種学校連合会・大阪労働協会等の連携および学校独自の受入企業開拓によって、受入企業や業種が広がり、インターンシップ希望学生も少しずつ増えてきた。	3-13 ・留学生の国籍多様化に伴い、「留学生の音声・文字認識」をテーマに教職員研修を実施した。国籍別に留学生が日本語で説明を聞き、資料を読む際に感じる難しさや、漢字や外来語の記憶が困難な原因について学び、授業展開の工夫や効果的な教材作成に対する理解を深めた。 3-13, 14 ・教職員の能力開発については、法人グループが管轄する研修の他に、事業所独自のプログラム・支援体制の充実を図り、教職員全体のスキルアップを推進して欲しい。
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。	・大阪YMCA全体で行なっている安全教育研究会・人権教育研修会に加える形で組織理解や業務遂行能力を高めるために、2017年度より常勤者対象のベーシック研修やアドバンスド研修を実施している。 ・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。 ・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。
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。	
3-8	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	3-13 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実施し、教職員や学生の学びの場となっている。	
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	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。 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。	
3-10	(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	※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。	
3-11	(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	3.3		
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	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		、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積重ねる機会として提供されている。

<p>(4) 学修成果</p> <p>4-1 就職率の向上が図られているか</p> <p>4-2 資格取得率の向上が図られているか</p> <p>4-3 退学率の低減が図られているか</p> <p>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</p>	<p>3.6</p> <p>4</p> <p>2.8</p> <p>4</p>	<p>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。</p> <p>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> <p>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することに努めているが、経済事情の理由で退学する学生が毎年一定数おり、退学率の減少には結びついていない。引き続き、就職以外の理由による退学者ゼロを目指す。</p> <p>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。定期的に実施する全国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。</p> <p>※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。</p>	<p>3.5</p> <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 留学生在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其後の指導により、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。</p> <p>4-1 就職率の向上については、学習成果として反映されており、このままの継続を期待する。</p> <p>4-3 在籍数が増えているものの、残念ながら一定数の退学者がいることは改善されていない。経済事情や家庭事情によるものではあるが、動向調査に努め防止策を検討して欲しい。</p> <p>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することに努めている。この1年は、婚姻や妊娠など個人的な事情により退学する学生がおり、できる限り本国の家族と通訳を介し正確かつタイムリーな情報を共有し、学生にとって最善となる解決を図ってきた。退学率の減少も大切しつつ、学生の将来を第一に考えた指導が優先される場合があることも一理であろう。</p> <p>4-3 経済事情の理由での退学者を0に近づけるために、出願・入試時点での経費支弁能力のスクーリングを強化してはどうか？</p> <p>4-4 卒業生の増加に伴い、転職後に連絡が途絶えるケースもあるので、何らかの対応を考えるといい。</p>
<p>(5) 学生支援</p> <p>5-1 進路・就職に関する支援体制は整備されているか</p> <p>5-2 学生相談に関する体制は整備されているか</p> <p>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</p> <p>5-4 学生の健康管理を担う組織体制はあるか</p> <p>5-5 課外活動に対する支援体制はあるか</p> <p>5-6 学生の生活環境への支援は行われているか</p> <p>5-7 保護者と適切に連携しているか</p> <p>5-8 卒業生への支援体制はあるか</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>3.4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3.3</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3.5</p>	<p>5-1,2 教務主任の下、キャリアカウンセラー資格を持ち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せて進路指導している。</p> <p>5-3,6 自宅外通学や留學生が多いため、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)</p> <p>5-7 必要に応じて保護者と適切に連絡を取り、学生指導を行っている。</p> <p>※5-5 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。</p>	<p>3.6</p> <p>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入学者も増えてきているが、更なる進学に結びつくり組みをして欲しい。</p> <p>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。</p> <p>5-1,6 就職・進路に関する支援体制は整備されているが、学生の生活環境への支援については、まだ十分とは言えないのではないかと。館内設備・環境の改善については、他部門・他部署との連携を更に強め、共同で取り組むことも検討してみてもどうか。</p> <p>5-5 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となっているが、留學生と日本人の若者との交わりは両者にとって、好きな活動を通じて、多様性を育む場となるので、早期の実施に期待をしたい。</p> <p>5-6 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、学生のための自習室や図書室など学習環境は十分ではない。他の事業部門と共同で開発してはどうか。</p> <p>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、留學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。</p>
<p>(6) 教育環境</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>6-3 防災に対する体制は整備されているか</p>	<p>3.0</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>「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。次年度以降の教室備品の更新計画を策定した。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>※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教室備品の更新を進める。6-1の計画策定により、教室備品の更新を進める。</p>	<p>3</p> <p>6-1 ・機器・備品に関しては計画的に入れ替えを行い、学習環境を整えることができているが、授業以外で学生が使用できるスペース(図書室や休憩スペース)が拡張されることを期待する。 ・教職員室や教室の天井から水漏れが発生するなど、施設の老朽化に伴う事案が複数回おきた。そのつど授業に支障をきたさないよう対応していたが、必要な整備を進めていただきたい。</p> <p>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。</p> <p>6-3 ・台風や大雨暴風などに対する学校の対応指示が事前に統一して出されたので、学生に対する指導も順調に行うことができた。 ・現在の校舎における施設・設備面での防災対策には制限があるが、年2回の防災訓練実施により、災害時の連絡対応やスタッフ体制は明確に整備されている。 館内備蓄品の増量や管理方法について、更なる改善を検討して欲しい。</p>

(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、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。	3.6	・学生募集活動については、内容・手法において公正かつ適正であり、必要な学校情報はWEBにて公開されている。 本校入学前に在籍していた学校へ、在学中のインターンシップなどの活動状況や、就職内定先などを都度報告し、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。
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	7-4 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であるかどうかの検討を経て、決定している。		・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。
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	※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。		・日本人学生募集には引き続き見直しと工夫が必要であるが、本校の教育理念に共感する良質な学生が入学しているため、ダイバーシティが進み良好な環境となっている。
7-4	学生納付金は妥当なものとなっているか	4			・入学前の在籍校に在校生の活動状況を丁寧にフィードバックすることは、送り出し機関にとって卒業生の成長を知る一助となっており大変喜ばしいことと想像する。多くの学生が在籍しているので対応が大変だと思うが、引き続き学生ひとりひとりのキャリア形成を大切に考える組織であってほしい。
(8) 財務		3.5	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。	3.5	8-1 中期事業計画と中期財務計画に従い、適正に予算管理が行われている。安定した財政基盤の面からも、学生募集と退学者数の軽減に努めるべきである。
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	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。		8-2 予算収支については、2017年度に引き続き2018年度も学生募集が好調であったため、予算を達成し、安定した評価となった。
8-3	財務情報公開の体制整備はできているか	3.8	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。		8-3 財務情報はすべてWEBで公開されている。
(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。	4	・全法人グループの統括本部事務局に法令・会計・労務の専門家を配置しており、学校情報開示をはじめとして全ての項目は適切に管理されている。引き続き、運営・改善に努めて欲しい。
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			・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。
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	9-2 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。		・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。
9-3	自己評価の実施と問題点の改善を行っているか	4	9-3 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。		・継続してよい評価となっているので、引き続き法令順守に努めていただきたい。
9-4	自己評価結果を公開しているか	4	※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。		
(10) 社会貢献・地域貢献		3.8	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。	3.8	・YMCAの特性上、もっとも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。
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			・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。2018年度は留学生による母国孤児院への募金プロジェクト、大量生産・大量消費・大量廃棄を見直した環境に取り組むプロジェクトなどを授業およびボランティアとして実施した。
10-2	学生のボランティア活動を奨励、支援しているか	4			・昨年までの社会貢献・地域貢献活動に、新しく「子ども食堂」の実施が加わり、学生たちのボランティア活動の機会・参加が増えている。今後は、大阪・関西万国博覧会に向けて、より広い地域での活動支援を期待する。
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	3.3	10-3 本校別科にて一般を対象として実施している。大阪府専修学校各種学校連合会と連携し、大阪府内の中学生を対象に「職業理解・職業体験」を目的とした「出前授業」を実施している。		・大専各の中学生対象とした出前授業の実施は、中学生のキャリアを考える一助に貢献でき、教育的な価値も高い活動であると評価できる。

(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。	4.0	・学校法人大阪YMCAには、30カ国以上800名を超える外国籍学生と教職員がおり、多文化共生・多様多様性の理解が進んでいることは評価出来る。
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 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。	4.0	・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。
11-2 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 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。		
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	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 学修成果が国内外で評価される取組みを行っているか	4	11-4 全国専門学校英語スピーチコンテストに2年連続優勝、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。		
全体平均	3.6	※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。	3.6	・同組織内の日本語教育機関で得られる新たな在留管理の情報を逐次確認しながら、在留管理の徹底に努めていることは、留学生を受け入れる専門学校としては今後益々重要視される点であるので、継続して努力いただきたい。