

学校法人 滋慶学園 福岡ベルエポック美容専門学校 学校関係者評価委員会 評価結果および改善方針

【平成29年 6月21日実施】

平成28年度自己点検自己評価(平成28年4月1日～平成29年3月31日)による

大項目	点検・評価項目	自己評価		自己点検・自己評価項目総括	特記事項(特徴・特色・特殊な事情等)	学校関係者 評価委員の 評価点 (平均点)	学校関係者評価委員よりの御意見
		極めて優れている…5	優れている…4				
1 教育理念・目的・育成人材像	1-1 理念・目的・育成人材像は定められているか	5		学校運営にあたり、一番大切にしていることが、ミッションと理念である。これを基に、作成している事業計画があるからこそ、健全な学校運営ができていく。事業計画で考える中期計画は、学校の未来を表現したものであり、そこで考えられた組織目的、運営方針、実行方針、実行計画が学校の成長につながってきた。 また、理念、経営者の言葉、学校の考え方や組織文化を、さまざまな形で文書化し、組織内に浸透させるとともに、新たに組織に入ってくる人にも外部にもわかりやすく示していくことにかかりの力を注いでいる。このことが、学園、学校の活性化につながっていると考える。	業界の変化に対応するため、育成人材の見直しは、常にかつ組織的に行われなければならない。 専門学校における教育の構成要素①養成目的と教育目標(社会ニーズと卒業到達目標)②目標達成プロセス(カリキュラム・学年暦・時間割・シラバス・コマシラバス)③目標達成素材(教科書・教材・教育技法)④目標達成支援人材(担任・専任教員・講師)⑤評価基準(透明性・公平性・競争性)を学校・学科の独自性・有効性に役立つように改革する核となる人材。	4.5	・ミッションと理念が明確に立てられ、それに基づいて事業計画が生まれ、組織内外で浸透していることが、学校の活性化につながっており、信頼される要因にもなっている。 ・説得力があり進学したいと思われる学校の運営だと感じられる。 ・卒業後の姿を見据えた目的・目標設定と、それを實現するシステムへの落とし込み運動していることが素晴らしい。 ・教育理念等には感銘を受けた。業界の動向には敏感だと思われるが、教育界は今、大きく変わっている。高校の動向についてももう少しサーチすべきだ。 ・建学の理念がしっかりと掲げられているが、第三者側からは、その理念や学校の教育特色というものがあまり見えていない。 ・MMPプログラムに基づいた教育システムは、業界のみならず、社会人として必要なスキルが育成されるので、是非強化していただきたい。
	1-2 学校の特色は何か	5		学校の特色は「サロンワーク・現場実習等の現場力教育」を軸とした「4つの教育システム」(CPI教育システム、MMPプログラム、PCP教育システム、タワー型カリキュラム)とそれを支える「サポートシステム」である。開校以来、上記の教育システムを構築し、学生一人ひとりに「気持ち」の教育を実践してきた。 学生は、挨拶が出来、自律し、プロ意識を持った社会人として業界に受け入れられ、活躍している。また、地域にも学生・教職員のボランティア、地域の方々向けイベントを通し、学生の規律正しさが理解され、信頼を得ている。	CPI教育システムは、「実学教育」を建学の理念にかける本校が、卒業後の仕事で本当に役立つ人材養成のために見出した「学習動機付け」と「自立学習」にポイントを置いた本校独自の教育の方法論。 MMPプログラムは、自立したプロの職業人として業界で活躍するために必要な能力である「モチベーション(動機づけ)」「ミッション(使命感)」「プロフェッショナル(職業的な智慧)」という3つの能力を修得する教育プログラムである。		
	1-3 学校の将来構想を抱いているか	5		学校の将来を組織運営面と教育＝人材育成面の両視点から捉えている。常に5年先を見据えて事業計画を立てて実行しており、将来構想を明文化し運営している。	常に業界とのコミュニケーションを図り、業界から遊離せず産学協同での教育を心がけている。		
2 学校運営	2-4 運営方針は定められているか	5		法人としては、事業計画・運営方針を定めることを最も重要視している。その意識で毎年、法人として事業計画・運営方針を定めている。 明文化、文章化され定められた事業計画・運営方針を基に、学校運営に関わる全ての人に周知徹底すること、そして、共感してもらうことに、年間通じ力を入れている。それは、各種の研修(教職員・講師)、会議(運営会議・学科会議・課別会議等)で行い、全教員が納得して学校運営に携わる環境作りをしている。このことが、学校・学科の教育成果に繋がっていると考えている。常に市場ニーズに対応した事業計画・運営方針をこれからも作成するように努める。	学校運営をマネジメントシステムの準備(計画)と実行として捉え、マネジメントスキル、知識、そしてリーダーとしての研修を重視している。マネージャーは組織運営者であることを前提としている。	4.8	・ニーズに即した事業計画や運営方針を作成し、全ての人に周知徹底していることが、学園の向上につながっている。 ・全ての項目に対して目的がしっかりと定められており、その目的の達成に努められている。 ・意思決定のシステムが整備され、関係者全体に仕組みとして情報伝達されている。また、決定に関わることが、学校全体の一体感を生んでいるように感じられる。 ・経営側がしっかりと見えているように見える。 ・学生募集が年々難しくなっているなか、福岡という他県からの学生が集まる環境で、いかに特色を出し学生に感じていただくかが重要だ。企業側も優秀な人材採用に向けて学校の連携が必須になっている。
	2-5 事業計画は定められているか	5		法人としては、事業計画・運営方針を定めることを最も重要視している。その意識で毎年、法人として事業計画・運営方針を作成している。事業計画を立てること、運営方針を定めることは、常に同時に考え、実践している。 明文化、文章化され定められた事業計画・運営方針を基に、学校運営に関わる全ての人に周知徹底すること、そして、共感してもらうことに、年間通じ力を入れている。	事業計画を教職員が自立的に計画し決定し全員で共有する。その上で職場運営が実行に移されていく。 その運営のチェック機能として ①学園の常務会議、②学校ごとの戦略会議(運営責任者会議)、③運営会議(学科責任者会議)、④学科会議、部署会議があり、計画遂行の確認をする。問題点を早期に発見し、対策を立て、実行するプロセスを確立している。		
	2-6 運営組織や意思決定機能は、効率的なものになっているか	5		意思決定に関しては、重要事項の優先順位と対応する機関が明確である。毎年事業計画策定という厳しい作業があることで、目標志向性の高い組織運営が行われている。	①会議の進行ルール ②議題発信と議事録配布・保管のルールを重視している。 また、会議についての研修を実施している。		
	2-7 人事や賃金での処遇に関する制度は整備されているか	5		採用計画と人材育成のための研修は、システムとして確立され、有効に機能している。採用にあたっては、学園本部が中心となり、採用広報や、採用試験を実施している。採用は学園本部の採用基準のもと、厳正に実施している。また、その後の教職員の育成には、もっとも力を入れている。 そして、目標管理制度に基づき、成果に応じた人事や賃金決定が行われている。	結果が数字で出る業務や、結果が数値化できない業務(例えば、入学式・卒業式担当、サークル担当、学生挨拶推進担当、清掃運動担当など)、どちらも過程を評価できるようプロセス評価を導入している。 目標は常に、健全な学校運営・学科運営を実現できているかという視点で立て、評価も公平に行い、学校・学科の成長と教職員の成長に結びつけるようにしている。 また、職員の職場に関するアンケートも実施。理念、目標の理解度や、職場満足度、各自の希望などの項目でアンケートを取り、その結果を受けて、職場環境の改善にも着手している。		
	2-8 意思決定システムは確立されているか	5		法人としては、事業計画・運営方針を定めることを最も重要視している。その意識で毎年、法人として事業計画・運営方針を定めている。 明文化、文章化され定められた事業計画・運営方針を基に、学校運営に関わる全ての人に周知徹底すること、そして、共感してもらうことに、年間通じ力を入れている。それは、各種の研修(教職員・講師)、会議(運営会議・学科会議・課別会議等)で行い、全教員が納得して学校運営に携わる環境作りをしている。このことが、学校・学科の教育成果に繋がっていると考えている。常に市場ニーズに対応した事業計画・運営方針をこれからも作成するように努める。	会議は、 1. 法人理事会・評議員会…最高議決機関 2. 学校戦略会議…運営方針の起案会議 3. 法人学校運営会議…運営方針の問題を発見・対策立て会議 4. 運営会議…学校の目標達成に向け発生する問題解決会議 5. 学校全体会議…決定事項の周知 6. 学校学科会議・部署会議…部署の問題解決会議 7. グループ各委員会会議…広報委員会・総務人事委員会・就職委員会・国家試験対策委員会・広告倫理委員会・個人情報保護委員会・学科別教育研究委員会・災害対策委員会・カウンセリング委員会・キャリア教育委員会 8. 他、様々なプロジェクト会議がある。		
	2-9 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	5		個別セクションの情報システム化、その結果としての業務の効率化は推進されていると考えている。それは、業務のマニュアル化とシステム化が推進されたこと、法人内のコンピュータ関連会社の協力で、情報の一元化に成果が現れてきたことによる。ここで重要なことは、何のために情報システム化をしているのかという点である。 入学前、在籍中、卒後の流れの教育システム(PCP教育システム)の中で、学生一人ひとりの情報を一元管理し、学生の様々な支援(進路決定、就職支援、学費相談等)の際に、その情報を活かし、適切な助言ができることで、専門就職への内定獲得や資格合格に結びつけることである。また、業務の効率化により、教職員が直接学生と接する時間を多くすることが可能になった。	特に、学生の教育・就職・学費入金等、学生に関わる情報処理についてはすべて一元化された運営を行っており、学生情報にブレがないようにシステム構築をしている。そのことが、退学防止、就職支援へとつながっている。		
3 教育活動	3-10 各学科の教育目標、育成人材像は、その学科に対応する業界の人材ニーズに向けて正しく方向付けられているか	5		各学科の教育目標、育成人材像は、その学科に関連する法制度や業界の人材ニーズを鑑みて、正しく方向付けられている。 各学科の教育目標、育成人材像は、常に業界のニーズを反映させるため、業界調査、学科調査、競合校調査を毎年秋に行い、5年後の業界ニーズに確実に応えられる教育目標、育成人材像を設定している。	人材ニーズの変化や業界そのものの変化に伴う学科の養成目的・教育目的の見直しやカリキュラムの再構築を学科長を中心に毎年行っている。	4.3	・教職員の研修等の報告まとめがあるという ・就職活動時に動かないように模擬サロン等で実際にスタッフとしてサロンに立った状態をもっと経験させたほうが良い。 ・ニーズの変化や業界の変化に伴う取り組みが計画的に打ち出され、チェック機能で見直しがされていることが評価できる。 ・スキルの育成だけでなく、その根幹となる人間性・社会人スキルに力を入れているところが時代とマッチしている。 ・評価する側の精度の一元化や高度化は研修等でなされているが、少し弱かった。 ・時代の流れや変化に応じて、見直しや改善が必要だ。講師職員が年に一度は現場のサロンに研修に入るなど行ってみたいと思う。サロン現場が分かり、学生が将来働くことになる現場とのギャップがなくなる。 ・実習に関して、現在の期間での実施では、経験が浅いように感じる。学生が目標の職種でもう少し長い期間の実習のほうが、企業が求める経験に近いと考える。 ・学生に美容業界を理解させることで、目標も定まり、人間性も高められる教育になっている。 ・学生からの授業評価と講師からの授業評価を分析し、活用していくことで指導力の向上につながっている。
	3-11 修業年限に対応した教育到達レベルは明確にされているか	5		各学科の教育目標、育成人材像は、その学科に関連する法制度や業界の人材ニーズを鑑みて、正しく方向付けられている。 各学科の教育目標、育成人材像は、常に業界のニーズを反映させるため、業界調査、学科調査、競合校調査を毎年秋に行い、そこで現れる業界ニーズに確実に応えられる教育目標、育成人材像を設定している。 また、各学科の教育目標、育成人材像を構成する知識、技術、人間性等は、業界の人材ニーズレベルに照らして、また学科の教育期間を勘案して、到達することが可能なレベルとして、明確に定められている。	人材ニーズの変化や業界そのものの変化に伴う学科の養成目的・教育目的の見直しやカリキュラムの再構築を学科長を中心に毎年行っている。 また、目標を段階ごとに明示し、学習のステップを学生に常に理解させている。このため、目標への動機付けを行いやすい。		
	3-12 カリキュラムは体系的に編成されているか	5		カリキュラムの編成に関しては、4つの教育システム(PCP教育システム、CPI教育システム、MMPプログラム、タワー型カリキュラム)によって、体系的な形を保たれている。 上記より、学科のスタート(入学前)からゴール(卒業後、就職)までに必要な学習内容と学習期間、及び学習ステップを勘案したカリキュラム体系を構築できていると考える。	特に専門知識・技能(プロフェッショナルプログラム)については更に3つの科目群(学科の課題となるキーワード)に分け、それぞれに対応した科目を位置付けており、学科長が主となってコーディネートをしている。それを受けて、学園の諮問機関にプレゼンをし、素案の内容を精査し、実行カリキュラムの完成となる。		

3 教育活動	3-13 学科の各科目は、カリキュラムの中で適正な位置付けをされているか	4	学科の各科目は、MMPプログラムによって、その内容、関連性から適正な位置付けを行うことができている。	シラバス作成に力を入れている。 ①講義概要 ②科目目標 ③定期試験(日時・実施内容・評価基準・評価方法)④使用教科書 ⑤使用教材 ⑥到達目標と授業内容(各回) ⑦教科書・使用教材(各回) これらの項目を確実に記載することで、学生に授業内容がイメージできるシラバスになるようにしている。 このシラバスは学科に所属する専任講師とシラバス作成講師が相互にチェック機能を持って作成しており、単に授業を担当する講師が作成したものとは違い、コンセプトの統一感や他講義との関連性において整理されている。 また、シラバスの中ではコマの授業内容の説明は大枠になっており、授業ごとにコマシラバスという形で、その日行う授業内容をより細かく明示した様子を配布し、授業に取り組みさせている。コマシラバスでは、その授業での目的、講義内容、授業内容の確認のために行う小テストの配点を明記している。 シラバスを詳細部分まで抽出して作成し、学生・講師が活用することで、学生及び講師も科目の関連性を意識しながら授業を進める体制が出来ている。		
	3-14 キャリア教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法などが実施されているか	4	開校より職業教育に取り組んできており、その中で、キャリア教育をカリキュラムに常に反映させている。 学校法人として、より明確にキャリア教育への取り組みを打ち出したことを受け、現状の学生に合わせたキャリア教育の推進を行っている。 また、学科ごとのポートフォリオの作成を行うことで、今後の学生に合わせたキャリア教育の実践を目指していく。 更に、学校法人のキャリア教育委員会による研修を通して、教職員のスキルアップを進め、より学生個々に合ったキャリア教育を実践できる土壌を築いていく。	キャリア教育ロードマップを元に、学科ごとにポートフォリオを作成し、学科それぞれの特色を踏まえたキャリア教育を展開している。 また、教職員のキャリア教育に対する知識、技能の修得を目指して、学校法人としてキャリア教育委員会の設置と研修の実施を進めている。		
	3-15 授業評価の実施・評価体制はあるか	5	授業アンケートによって学生からの授業評価を、またオープン授業によって講師からの授業評価を行っている。また、授業評価の視点として、受ける学生の視点と、行う講師の視点の2つを重視している。	授業アンケート内容は下記の4区分16問に自由意見を加えた形式としている。 区分1)授業内容 5問 区分2)授業手法と教員の行動 5問 区分3)教育効果 3問 区分4)学生の行動 3問		
	3-16 育成目標に向け授業を行うことができる要件を備えた教員を確保しているか	4	学科の育成目標を達成するために、講師が指定規則に定められた要件を満たし、かつその分野のスペシャリストであること、また、同時に講師要件を満たしていることを講師採用において重点を置いている。採用決定の講師は、講師会議、科目連絡会を通して、授業運営に対する情報の共有化、成功事例の共有、また、学校側の考え、希望する方向性、養成したい学生像を共有し、問題・情報の共有、解決につなげている。	講師への共有資料 ①教育指導要領 ②学年層 ③講師別時間割 ④科目シラバス ⑤グループ校教育改革 ⑥キャリア教育ロードマップ		
	3-17 成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	5	成績評価と単位認定の基準は、学則施行細則はもとより、「教育指導要領」及び「学生便覧」にしっかりと明記し、職員や講師、学生に周知徹底している。また、それらに基づき学生指導・支援にあたっている。	各科目、定期試験および小テストでAからEの5段階評価を行う。 A・B・Cを合格とし、D・Eを不合格とする。 A(優) (100~80点) } 合格 B(良) (79~70点) } C(可) (69~60点) } D(可) (59~0点) } 不合格 E 受験資格喪失 科目の評価は、定期試験(80点)・小テスト(20点)合計100点満点にて評価する。 科目の評価が不合格(59~0点)の者もしくは私的事由により欠席した者については、再試験を行い、その評価は最高Cとする。		
3-18 資格取得の指導体制はあるか	4	資格取得のための指導体制としては、対在学生、対卒業生ともにシステムとして形になってきている。特に、国家資格である美容師国家試験に関しては、独自問題集の作成、グループ内統一模擬試験、特別講座の開催、模擬試験実施による、低学力者対策など、きめ細かい支援が整っている。 目標に達していない一部の資格に対して、今後合格率を向上させるための更なる対策を講じていく必要がある。	資格取得のサポート体制としては、学科ごとに若干異なるが、ほぼ全ての資格に対して対策講座を取り入れている。グループ4校のスケールメリットを生かし統一模擬試験などを実施している。			
4 教育成果	4-19 就職率(卒業生就職率・求職者就職率・専門就職率)の向上が図られているか	4	就職率(内定率)に関しては、開校から95%前後を維持し、就職指導体制は高いレベルであると思われる。今年度(平成28年度)3月末時点で100%を達成。 また、就職者率も開校以来90%を超える数値で、高い水準を満たしているが、今年度(平成28年度)3月末時点では95.1%であった。専門就職率においても今年度(平成28年度)も100%を達成。 今後、就職者率の更なる向上が今後の課題である。	キャリアセンター…就職に関する相談室を「キャリアセンター」という名称で設置している。また、キャリアセンターの目的は ①入学希望者に卒業後の就職イメージを持ってもらう。入学希望者には、具体的な仕事の内容を理解してもらい、安心して学校を選んでもらえるようにする。 ②在校生に対しての就職支援:在校生には面接時におけるスキルアップ指導や、筆記試験対策の実施等をサポートし、プロ意識を養って行く。 ③同窓生(卒業生)のキャリアアップ支援:卒業後の同窓生には就職した後にさらなるキャリアアップを考え、同窓会および再就職支援を実施している。		4.3 ・就職率は高いが、離職率に対する対応策を具体的に示してほしい。 ・成果がしっかり出ていて素晴らしい。 ・ぜひ離職率を引き続き引き続き下げ、生き生きと働き続けられるような取り組みを続けてほしい。 ・指標として就職内定率だけでなく、就職先の指標を加えてはどうか。 ・離職率が低くなっていることは素晴らしい成果だ。 ・同業界の転職は離職にカウントしていないとのことだが、離職率とは別に企業を離れるのは、個人のキャリアとしてはいろいろな考え方がある。特に入社初年度などは密なフォローが必要だ。
	4-20 資格取得率の向上が図られているか	4	各学科で資格取得の目標を達成するために、対策を立て、実行している。	グループ校の同学科で構成される教育部会を設置し、100%合格のための仕組み作りを行っている。また、通常授業以外に放課後や土・日曜や長期休暇期間(夏期休暇、年末年始休暇)を利用して、模擬試験や特別対策講座を実施している。		
	4-21 退学率の低減が図られているか	4	専門学校の退学者率の水準が一般に10~15%と言われている中で、本校の低減度合はかなり高いレベルにあると思われる。	1か月ごとに、退学者数、長欠数、2回欠席者数および問題学生シート(上記の問題分類にあたる学生個々の状況を記載した書類)を会議で確認し、学科、クラス、個人での問題解決のための対策を練っている。		
	4-22 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	卒業生の社会での活躍は、独立開業や各店舗マネージャーなど年々大きくなってきている。結果、それが求人票の獲得にも繋がっている。 今後は卒業生の活動を確実に学校として把握すること、在校生の活躍の場を広げていく取り組みが必要と考えている。	【卒業生が開業したサロン】 HAIR MAKE E'LOGE(福岡)、Hair make amulet(福岡)、美PEACE(大分)、Jill Vesta~Hair Design~(大分)、POLA THE BEATY(福岡)、Votan(福岡)、Coco hair design(福岡)、Hair&make Grandjete(三重)、kii(福岡)、girouette(福岡)、fou-mi(福岡) 他多数		
5 学生支援	5-23 就職に関する体制は整備されているか	4	開校以来、専門就職と内定100%に向けての就職支援・指導の徹底を教職員一丸となって取り組んでいる。就職支援・指導のため、開校以来教務部だけではなく、キャリアセンターを設け、求人票の獲得や、学生の内定を勝ち取るためのシステムを構築している。	【学内企業説明会の実施】 企業の採用時期に合わせて開催し、学校に採用の担当者をお呼びし、面接試験などを行ってもらう。 【履歴書作成+面接指導】 自己PRと志望動機について、学生と相談しながらより魅力的な内容となるよう、徹底指導を実施。また面接本番に向け、学生は職員から面接指導を受けることを基本的に義務化している。そして、面接指導をした職員は、各学生のウイークポイント克服に向けて、他の職員に情報を共有し次の面接練習に活かす工夫をしている。		4.4 ・卒業生を対象にしたキャリアアップのセミナー、スクールを開催してはどうか。社会人で資格試験にチャレンジする機会もあり、社内では学べないセミナーなど意識の高い社会人育成につながり、企業へのアピールにもなる。 ・キャリアセンターを設けていることから就職に対する支援はしっかりされている。また、経済面、学生の健康管理にもサポート体制が整っている。 ・奨学支援の充実が図れるとありがたい。 ・とてもきめ細やかなサポート体制がとられている。さらに、ライフデザインについても考える機会が提供されることよい。 ・保護者の方とのつながりが以前より強く見える。 ・キャリアセンターやトータルサポートセンターの設置は、就職支援、指導体制を強化し、学生にとって効果がある。
	5-24 学生相談に関する体制は整備されているか	5	滋慶トータルサポートセンター(JTSC)を設置し、①精神面②学費③健康面などの相談いつでも受け入れる体制は既に整備され、しかも有効的に機能していると考えている。 全教職員が「教員JESCCカウンセラー資格」を取得し、カウンセリングマインドを持ち相談に乗っている体制を築き上げている。 学生相談体制はかなり高いレベルであり、それが、近年の退学率減少に結びついていると考えている。	教職員全員が、カウンセリングマインドを持ち学生支援を行えるよう研修会&カウンセリング資格制度を実施。特に、カウンセリング研修では学園内組織(滋慶教育科学研究所)が主催する「教員JESCCカウンセラー資格」を全員に受講させ試験を実施することでカウンセリング技術の均一化を図る。 心理学/カウンセリング基礎知識習得を行うことで、学生相談室との連携が非常にスムーズになっている。		
	5-25 学生の経済的側面に対する支援体制は整備されているか	4	学生の経済的側面の支援は、かなり高いレベルで出来ていると考えている。特に、グループ内資格(ファイナンシャルアドバイザー[FIA])を取得したスタッフによる学費相談会の実施によって、事前に学費相談を受けられ、資金のやりくりをアドバイスできている。参加する保護者も多く、相談内容が難しくなっているので、その対応をする担当者もスキルアップが必要と考える。	【学費分納制度】 この制度は、日本学生支援機構の予約採用を利用し、奨学金の採用決定月額で授業料の分納支払いをサポートするシステムである。毎月本人の指定講座へ振り込まれる日本学生支援機構奨学金を授業料に充当している。 【各種特待制度】 AO入試・学校推薦入試・一般入試対象の特待制度がある。		
	5-26 学生の健康管理を担う組織体制はあるか	5	「慶生会クリニック」や「滋慶トータルサポートセンター」が学生の体と精神面の健康管理をしており、学生の健康管理を担う組織体制は確立されている。 「慶生会クリニック」は内科・歯科の2科があり、学校からも近く寮などから通う一人暮らしの学生も利用しやすく、健康管理費の中から支払いが行われるので、安心して受診できる体制が、かなり高いレベルで機能していると考えている。 また、一人暮らしをする学生についても、学生寮では寮長が学生の生活面をみている。どの組織も学校と(特に担任)連携を取り、学生の変化などには気を配り注意している。	毎年入学直後に防犯や悪徳商法対策、またITリテラシーなどに関する基礎的な知識を持ってもらうためのセミナーを開催している。		
5-27 課外活動に対する支援体制は整備されているか	3	本校では2団体が学友会活動の一環としてサークル活動を行っている。 それぞれ定期的に学生主体で活動しており、各部に顧問(世話役)として教職員が関わっている。	・ショーチーム ・学生スタッフ			

