

経営改善計画書（令和5年度～令和7年度）

団体名	公立大学法人公立鳥取環境大学
-----	----------------

様式2

現状と課題	・公立化以降、戦略的な広報や教員による出前授業、大学説明会等での大学の特色のアピールといった取組が志願者の確保にもつながり、志願者数、入学者数は順調に推移するとともに、自己財源比率、経常的支出に占める人件費割合も目標に達するなど安定的な経営を確保している。 ・研究活動の活性化を図るため、競争的外部資金の獲得に係る目標（新規申請数及び採択率）を掲げており、若手研究者の育成及び研究活動を活性化するためにも、研究力の底上げと、一層の研究力の強化に向けて組織やその機能のあり方を含め戦略的に取り組んでいくことが課題となっている。 ・18歳人口の急減期を見据え、入学者の安定的な確保を図るため、入口となる志願者対策、入試区分等の検討をはじめ、教学環境、地域に貢献する人材の輩出など、出口を見据えた改革に取り組むため、大学だけでなく、設置者や関係機関、産業界等を巻き込み、選ばれる魅力ある大学づくりに取り組み、「環境」をテーマとした強みを明確に打ち出すなど、将来を見通した大学運営が課題となっている。 ・就職支援については、低年次から社会に目を向けた体系的なキャリア教育の実施、学生の進路選択を有利にさせる資格取得の促進、就職支援センターによる3年次の学生全員面談等手厚い就職活動支援など多様な取組を進め、第2期中期目標期間を通じて国公立大学平均を上回る90％台後半の高い就職率を維持しているが、コロナ禍において、就職活動の態様や社会情勢の大きな変化等により、県内就職率は厳しい状況にある。 ・県内就職率向上に向けては、大学だけでなく、設置者や関係機関、産業界等と連携した取組が大切であり、引き続き学生のニーズに応じた手厚い支援を行うとともに、県内企業と連携した取組の機会を積極的に増やすなど、より多くの学生が県内企業の魅力に触れ、関わる機会が増えるよう、地域と連携した取組を進める必要がある。
経営方針 （令和7年度目標）	・公立大学として県民の期待に応えるため、大学の質を一層向上させる。 ・県内外から志願者を安定的に確保し、入学定員を充足させるほか、自己収入の確保に努め、財政基盤の強化を図る。 ・グリーン人材の育成や、SDGs・カーボンニュートラルの推進に積極的に取り組む等、「環境」をテーマにした公立鳥取環境大学としての特色を明確にし、魅力ある大学づくりを進める。 ・多様性・デジタルトランスフォーメーション（DX）推進の重要性の高まり等、変化し続ける社会に的確に対応していく。 ・大学の多様な資源を活用した地域社会との連携を強化し、地域に貢献する人材の輩出により、鳥取の未来への貢献を一層進める。

視点	7年度目標 （期間内の 最終目標）	年度	実行計画		実績		分析、評価コメント（経営改善効果）	市担当課コメント
			取組内容	目標値	取組状況	実績値		
（財務面での長期見通し） 経営改善	安定的な経営確保／学生確保・入学者受入	5年度	・安定した収入の確保に努める。	・収入額（自己財源）年間7億円以上を達成する。 ・自己財源比率中四国公立大学平均以上を目指す。	幹部会議を定例開催し、戦略的・重点的に取り組む事項を明確にした予算編成方針に基づく効果的な予算配分や経費の削減などに積極的に取り組んだ。	自己財源 879 億円 自己財源比率 52.3％（目標 38.5％以上※） ※比較する他大学平均値は令和4年度のものの。	目標値に対して十分に達成できた。	着実な入学者の確保による安定的な収入のほか、光熱水費の支出削減等の経営努力によって、令和5年度は黒字化を達成した。一方で、志願倍率は目標を下回っており、少子化による受験者数の減少や大都市の私立大学を志望する学生の増加により、この傾向は今後も続くことが予想されることから、危機感をもって経営に取り組まれたい。
			・支出の抑制に努める。	・経常的支出に占める人件費の割合中四国公立大学平均以内を目指す。	同上	人件費割合 65.3％（目標 61.3％以内※） ※比較する他大学平均値は令和4年度のものの。	経常的支出に占める人件費の割合は、目標とする中四国公立大学平均以内を達成できなかったものの、黒字を達成したため、目標に対しては概ね達成できた。	
			・入学者及び志願者を安定的に確保する。	・志願倍率 国公立大学平均値以上を目指す。 ・入学定員充足率100％を維持する。	安定的な経営に資する志願者確保のために、これまで蓄積した地域の情報や志願者データを活用し、戦略的な広報を展開するとともに、教職員一丸となって取り組んだ。	志願倍率 2.9 倍（金入試） 入学定員充足率 108.3％	志願倍率は、国公立大学平均の志願倍率より下回ったが、入学定員充足率は目標を達成したため、目標に対しては概ね達成できた。	
		6年度	・安定した収入の確保に努める。	・収入額（自己財源）年間7億円以上を達成する。 ・自己財源比率中四国公立大学平均以上を目指す。	鳥取市と「ふるさと納税を活用した大学の魅力向上と地方創生の推進に関する連携協定書」を締結し、外部資金獲得のチャネルを拡大した。	自己財源 925 億円 自己財源比率 53.9％（目標 41.4％以上※） ※比較する他大学平均値は令和5年度のものの。	目標値に対して十分に達成できた。	着実な入学者の確保による安定的な収入のほか、効率的・弾力的な予算執行に努め、令和6年度においても黒字化を達成した。一方で、18歳人口の減少により、全国的に大学志願者数が減少していくことが推測され、今後、学生確保が一層厳しくなることが想定される。引き続き、大学の魅力向上と志願者確保に向けた取組を進められたい。
			・支出の抑制に努める。	・経常的支出に占める人件費の割合中四国公立大学平均以内を目指す。	重点取組事項を定めてメリハリのある予算配分を実施し、適正な予算措置および予算執行を行った。	人件費割合 67.4％（目標 66.3％以内※） ※比較する他大学平均値は令和5年度のものの。	経常的支出に占める人件費の割合は、目標とする中四国公立大学平均以内を達成できなかったものの、黒字を達成したため、目標に対しては概ね達成できた。	
			・入学者及び志願者を安定的に確保する。	・志願倍率 国公立大学平均値以上を目指す。 ・入学定員充足率100％を維持する。	広報戦略に基づき、志願者確保のための広報活動に取り組んだ。また、志願者確保や持続的な大学経営、また学生の成長のため、「教育課程・点検見直しWG」と「大学魅力づくりWVG」を発足させてプロジェクトに取り組んだ。	志願倍率 6.0 倍（金入試） 入学定員充足率 109.3％	目標値に対して十分に達成できた。	
		7年度	・安定した収入の確保に努める。	・収入額（自己財源）年間7億円以上を達成する。 ・自己財源比率中四国公立大学平均以上を目指す。	外部資金獲得を目指して、競争的外部資金の申請書レビュー制度を昨年に引き続き行い、13名の教員の利用があった。また、Web面談支援制度を設けた結果8名の利用があり、研究計画調書の作成に寄与した。	自己財源 8.57 億円 自己財源比率 48.2％（目標 39.8％以上※） ※比較する他大学平均値は令和6年度のものの。	目標値に対して十分に達成できた。	着実な入学者の確保による安定的な収入のほか、効率的・弾力的な予算執行に努め、令和7年度においても黒字化を達成した。一方で、18歳人口の減少など、大学を取り巻く環境が大きく変化する中、環境大学では、学部学科体制の見直しなど、安定的な志願者数確保を図るための取組を進められている。引き続き、大学の魅力向上と志願者確保に向けた取組を進められたい。
			・支出の抑制に努める。	・経常的支出に占める人件費の割合中四国公立大学平均以内を目指す。	重点取組事項を定めてメリハリのある予算配分を実施し、適正な予算措置かつ弾力的な予算執行を行った。	人件費割合 65.6％（目標 67.9％以内※） ※比較する他大学平均値は令和6年度のものの。	目標値に対して十分に達成できた。	
			・入学者及び志願者を安定的に確保する。	・志願倍率 国公立大学平均値以上を目指す。 ・入学定員充足率100％を維持する。	広報戦略に基づき、志願者確保のための広報活動に取り組んだ。また、学長による県内全32の高等学校への訪問や学校長との意見交換会を実施し、高等学校における実態の情報把握と理解促進に努めた。	志願倍率 4.5 倍（金入試） （国公立大学平均 4.3 倍） 入学定員充足率 106.3％	目標値に対して十分に達成できた。	

視 点	7年度目標 (期間内の 最終目標)	年 度	実行計画		実績		分析、評価コメント（経営改善効果）	市担当課コメント
			取組内容	目標値	取組状況	実績値		
組織改革 （組織見直し、人材育成）	業務運営の改善及び効率化	5年度	・健全かつ強固なガバナンスを構築し、理事長（学長）のリーダーシップの下、将来にわたって安定的で持続可能な大学経営を行う。		長期的な経営戦略を検討するために戦略会議を開催し、法人及び大学における現状把握と課題認識、将来構想の策定を行った。その方向性の共有のために、教職員全員が参加する会議を開催し、教職員一人ひとりの経営参画への意識向上を図った。		実行計画に対する当該取組の結果、前進的、発展的な効果が見られたと評価できる。	教職員を対象にした研修や事務職員に対する人事制度の見直し等、継続して人材育成に取り組むことで、業務運営の改善及び効率化を図りたい。
			・教職員の資質向上を図るためにFD（ファカルティ・ディベロップメント）、SD（スタッフ・ディベロップメント）の充実や他大学・他機関との人事交流などに取り組む。		授業アンケートを実施し、結果をもとに部局単位でFD研修を開催し、課題の共有と教育方法等の改善の参考とした。また、教職員を対象に定期的にSD研修を実施し、能力及び資質の向上を図った。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	
			・人事評価制度の内容を常に見直し、効果的に活用することで、職員の意欲や熱意を高め、組織の活性化を図る。		事務職員に対する人事評価制度を活用し、職務遂行能力と成果を踏まえて昇任、昇給を行った。また、職員の面談において、自己の業務目標を明確にし、能力を向上させるため、面談シートを用いる等、人材育成の工夫を図った。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	
		6年度	・健全かつ強固なガバナンスを構築し、理事長（学長）のリーダーシップの下、将来にわたって安定的で持続可能な大学経営を行う。		理事長のリーダーシップ發揮に向け、法人の経営戦略を検討する常勤理事による会議を開催し、意思決定の迅速化を図った。また、教職協働組織のセンターや特命のWVGを通して、教職員の強みを活かした大学経営への参画を推進している。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	研修や人事評価制度を活用して人材育成を進めるとともに、教職員の強みを活かした大学経営への参画を推進された。継続して取り組むことで、業務運営の改善及び効率化を図られたい。
			・教職員の資質向上を図るためにFD（ファカルティ・ディベロップメント）、SD（スタッフ・ディベロップメント）の充実や他大学・他機関との人事交流などに取り組む。		県主催の人材育成研修のほか、公立大学協会主催の研修にも参加し、人材育成に努めた。また、全教員を対象にFD研修を計2回実施し、教育および授業の質の改善に取り組んだ。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	
			・人事評価制度の内容を常に見直し、効果的に活用することで、職員の意欲や熱意を高め、組織の活性化を図る。		事務職員に対する人事評価制度を活用し、職務遂行能力と成果を踏まえて昇任、昇給を行った。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	
		7年度	・健全かつ強固なガバナンスを構築し、理事長（学長）のリーダーシップの下、将来にわたって安定的で持続可能な大学経営を行う。		理事長のリーダーシップのもと、非常勤を含める全ての理事や副学長を含めた教育改革検討会議を複数回開催し、法人の経営戦略や教育改革を協議し、意思決定の迅速化を図った。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	「人材戦略」に基づいて、人材育成方針等を作成されるとともに、組織の現状を調査し、事務組織改編を実施された。継続して取り組むことで、業務運営の改善及び効率化を図られたい。
			・教職員の資質向上を図るためにFD（ファカルティ・ディベロップメント）、SD（スタッフ・ディベロップメント）の充実や他大学・他機関との人事交流などに取り組む。		令和5年度に策定した「人材戦略」に基づいて、「求める人材像」「人材育成方針」を策定した。FDを継続的に実施するほか、FDを牽引する人材育成のため、教員を外部の講座に派遣し、その内容を学内の委員会に展開する取り組みを行っている。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	
			・人事評価制度の内容を常に見直し、効果的に活用することで、職員の意欲や熱意を高め、組織の活性化を図る。		組織現状把握と人材マネジメント施策の参考とするために、多様な人材の活躍に関する意識調査を実施したほか、業務の役割・責任の明確化を図り、組織内での柔軟な人員配置を可能にするため事務組織改編を行った。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	
公益増進 （顧客サービスの向上、社会貢献）	特色ある教育の推進／地域への知の還元	5年度	・SDGs・カーボンニュートラルの達成、地域社会における課題解決、地域の発展に寄与するグリーン人材、デジタル人材、地域志向人材の育成に取り組む。		・鳥取市等と共同申請し、環境省の補助事業（脱炭素先行地域）において、本学キャンパスのカーボンニュートラル化に向けて取り組んだ。 ・データサイエンス教育を推進する組織（AI・数理・データサイエンス教育研究センター）を設置した。 ・地域人材の育成として、「鳥取学」、「自然環境保全実習・演習A」などの科目を地域志向科目として開講した。		実行計画に対する当該取組の結果、前進的、発展的な効果が見られたと評価できる。	脱炭素に関する取組や社会的に関心が高まっているデータサイエンス分野に関する取組、企業と連携した取組等を進められた。「環境」を冠する大学として、引き続き、地域社会のモデルとなるような先進的な取組を進められたい。
			・各種の連携活動や公開講座などの地域社会に対する大学の教育・研究成果の還元に積極的に取り組む。		・データサイエンス分野の社会人向け公開講座を実施した。そのほか、サイエンスカフェ、出張英語村などWeb 会議ツール等も活用しながら、市民へ多様な学びの機会を提供した。 ・SDGs 連携事業として、学生及び教員が鳥取商工会議所工業部会の会員企業の環境分野等における課題解決に取り組んだ。		実行計画に対する当該取組の結果、前進的、発展的な効果が見られたと評価できる。	
		6年度	・SDGs・カーボンニュートラルの達成、地域社会における課題解決、地域の発展に寄与するグリーン人材、デジタル人材、地域志向人材の育成に取り組む。		SDGsに関する教育を継続的に実施し、AI・数理・データサイエンス教育プログラムは令和6年度に文部科学省の認定を取得し、ガイダンスで学生へ向けて履修促進を実施した。両学部の学生を対象とした演習科目「鳥取グリーンベンチャー」では、今年度から、地域や現場での体験を通じて事業に実践的に関わる「長期地域実践活動」を授業の中心に据え、学生は約3カ月間にわたってプロジェクトに取り組んだ。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	SDGsやデータサイエンス分野に関する取組を継続的に実施するとともに、地域課題に実践的に取り組む教育を行い、グリーン人材・デジタル人材・地域志向人材の育成に取り組まれた。「環境」を冠する大学として、引き続き、地域社会のモデルとなるような先進的な取組を進められたい。
			・各種の連携活動や公開講座などの地域社会に対する大学の教育・研究成果の還元に積極的に取り組む。		SDGs特別シンポジウム、地域イノベーション研究センターシンポジウム、TUES 地域連携フォーラム2024、SDGs共創プロジェクト成果報告会を開催し、地域への知の還元に努めた。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	
		7年度	・SDGs・カーボンニュートラルの達成、地域社会における課題解決、地域の発展に寄与するグリーン人材、デジタル人材、地域志向人材の育成に取り組む。		本学・鳥取商工会議所（工業部会）・鳥取県の3者が連携し、SDGs 経営に取り組む県内企業と協働のもと、学生が教員の指導を受けながら企業の環境課題の解決に取り組むプロジェクトとして「SDGs 共創プロジェクト」を実施した。AI・数理・データサイエンス教育プログラム、「鳥取グリーンベンチャー」における長期地域実践活動についても昨年度に引き続き、実施している。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	SDGsに関する知識やスキルを社会・ビジネスなどで実践できる「グリーン人材」の育成に向けた特色ある教育を展開された。また、地元の小学校と連携した取組を実施されるなど、地域への知の還元にも取り組まれている。「環境」を冠する大学として、引き続き、地域社会のモデルとなるような先進的な取組を進められたい。
			・各種の連携活動や公開講座などの地域社会に対する大学の教育・研究成果の還元に積極的に取り組む。		全学、部局等主催のシンポジウムや研究成果報告会を実施した。また、地域の小学校と連携したSDGs教育として、学生団体が、地域の小学生を対象に、自然環境や生物多様性の保全の意義等について、ビोटープを活用した学習会を開催した。		実行計画に対する当該取組の結果、所期の結論を得たと評価できる。	