

## 新生鳥取環境大学の創生について

これまで10年間の鳥取環境大学の歴史を踏まえながら、更なる飛躍をめざし、鳥取県・鳥取市により大学の学部学科改編、改革を行い、公立化して、新しい大学へと生まれ変わらせます。

公立化後の新たな鳥取環境大学においては、

環境に恵まれた鳥取のフィールドを舞台に、地域の自然環境や人と人とのつながりを大切にするローカルな視点を持ちながら、これからの日本や世界が進むべき方向をグローバルに考えられるような、地域を担い世界に羽ばたく人材の育成を目指します。

このため、教育内容、大学運営、組織体制について大胆な改革を行い、

環境学部に加え、山陰で初めての経営学部を設置するなど、県内高校生の進路の選択の幅を拡大するとともに、他の公立大学並の学費とすることで、県内の保護者の教育費負担の軽減を図ります。

そして、公立化後も、発展し続ける大学として、常に改革に取り組んでまいります。

### 【新生鳥取環境大学の学部構成】

○環境学部（環境学科）138人

○経営学部（経営学科）138人

# 新生鳥取環境大学の教育改革について

基本理念とする「人と社会と自然との共生」を目指し、

自然環境の保全と人間の経済活動が調和した持続可能な発展を実現するため、

環境学部と山陰地方初の経営学部の2学部体制とし、教育・研究の両輪とする。

## 【現状】1学部4学科

### ○環境情報学部

- ・環境政策経営学科
- ・環境マネジメント学科
- ・建築・環境デザイン学科
- ・情報システム学科



## 【改編案】2学部2学科

### ○環境学部（理系）

- ・環境学科

### ○経営学部（文系）

- ・経営学科

## 【改編案のプログラム】

### ○環境学部

- ・自然環境保全プログラム（気象、地形地質、生物・生態系等）
- ・環境マネジメントプログラム（環境アセスメント、食料エネルギー等）
- ・循環型社会形成プログラム（廃棄物工学、バイオマス等）
- ・居住環境プログラム（共生居住地計画、地域生活文化等）

### ○経営学部

- ・企業経営プログラム（会計・財務システム、マーケティング等）
- ・地域経営プログラム（行政・NPO等の公共サービス部門の運営等）
- ・国際経営プログラム（国際経済・国際ビジネス、北東アジア交易等）
- ・経営情報プログラム（IT活用、組織・地域の経営情報システム等）

※両学部の有機的な融合を促進するため、相互に関連する科目を充実するとともに、相互履修を拡大（8単位→16単位）し、必要な科目については、積極的な履修を薦める。

## 人間形成科目

「総合教育科目」「環境マインド養成科目」「外国語科目」  
「情報処理科目」「キャリアデザイン科目」「総合演習科目」で構成

## ◆鳥取環境大学らしさの創造

新

### 実践的教育の実施

- ・全国的な著名人や大学のアドバイザー達から、最先端の知識と情報を吸収。
- ・地域特有の文化・産業等を学べる科目として「まんが文化論」を新設。

### 環境マインドの醸成

- ・自然環境と人間社会の共生を図る上で欠かすことのできない「環境マインド」を修得。

### 鳥取を深く学ぶ

- ・地域に根ざした研究活動を展開するため、ジオパークなど新たなトピックを含め、鳥取の自然、文化、歴史を学べるよう「鳥取学」を拡充。 ※2単位→4単位

新

### 国際人材の育成

- ・実務的な英語力のスキルアップを目指す徹底的な語学教育を実施。（TOEIC上級クラスの設定、「ビジネス英語」の新設）
- ・北東アジア地域との交流を見据え、「ロシア語」を新設し、「中国語」「韓国語」と合わせて選択必修とする。

### 出口対策の強化

- ・地元企業のニーズを踏まえ、社会で必要となる能力を1年次から徹底的に身に付ける「キャリアデザイン」を拡充。

## ◆総合力の高い環境人材の育成

### 新 視野の広い環境人材の育成

- ・環境学部の柱となる4分野すべての基礎を必修科目として新設。  
※「自然環境保全概論」「環境マネジメント概論」「循環型社会形成概論」「居住環境概論」
- ・環境問題を大局的な視点でとらえる「環境政策論」を新設。

### フィールド演習の充実

- ・豊かな自然環境を有する鳥取県の利点を活かし、環境の仕組みを深く理解するため、フィールドでの調査・実践を重視した総合的な教育を充実。

## ◆鳥取の環境を活かした実践的学習

### 新 農林水産業との関連を学ぶ

- ・自然環境保護の視点で、農林水産業に関わる人材育成を目指し、「漁業資源保全学」「森林保全学概論」等の科目を新設。

### 新 資源の開発・保全・活用

- ・地域に適した資源管理が行えるよう、「自然資源管理論」「再生可能エネルギー」等の科目を新設。

### 環境マネジメント科目の充実

- ・環境配慮の取組を通じて企業活動に貢献できる人材を育成。
- ・市街地、農村、中山間地等、様々な環境をマネジメントできる人材を育成。
- ・自治体、企業との関わりが深い「水処理」に関する科目を新設。
- ・環境マネジメントに留まらず、地域活性化について環境学部生も学べるよう、経営学部との相互履修科目を拡大。

### 新 自然価値への理解の深化

- ・人間や企業が受ける「自然の恵み」の経済的価値を把握する「生態系サービス論」科目を新設。

## ◆持続可能な社会の実現

### 新 廃棄物マネジメントを総合的に学習

- ・全国的にも例の少ない廃棄物に特化した科目を新設。
- ・さらに工学的過ぎた廃棄物分野を統括するため、「循環型社会システム論」科目を新設。

### バイオマス利活用の研究

- ・これまでも先進的に取り組んできたバイオマス関連の研究をさらに展開。

## ◆理想的な居住環境の創造

### 新 環境共生型居住環境の創造

- ・技術的内容の強い科目を廃止し、環境に密接に関係する居住関係科目に再編。
- ・高齢化社会において重要であり、なおかつ環境と深い関係にある「地域交通システム論」科目を新設。

## ◆資格教育の充実

### 幅広い資格取得の道を確認

- 新 理科の中学・高校教諭の免許状が取得できる科目を新たに編成。
- ・公務員、HACCP、エコ検定等の就職に役立つ実務的な資格や、鳥取環境大学独自の認定資格「鳥取環境士」等の取得支援のための取組を強化。

## ◆中小企業の経営人材の育成

### 新 地元企業の即戦力人材を育成

- ・山陰初の経済・経営系の学部として、地元企業から求められる経営マネジメント能力を有する人材を育成。
- ・「経営・ビジネス特論」において、実際の経営者を招聘し、経営の理念、志を学ぶ。
- ・県内中小企業の競争力強化や高付加価値化を図るための「知的財産権」に関する科目を新設。

### 経営基礎力の徹底

- ・企業経営に直接活かすことのできる「簿記」等の実学的な科目を継続。
- ・「マーケティング」等経営学全般の基礎を修得。

## ◆地域活性化の担い手の育成

### 新 鳥取独自の地域振興

- ・地域資源を活かし、基幹産業の農業、観光などをビジネスや地域活性化につなげるため「観光経営概論」「農業経営概論」等の科目を新設。
- ・地域資源の評価や磨き方を具体的に考える「観光と地域振興」等の科目を新設。
- ・環境を意識しながら地域活性化につながる「エコツーリズム論」等の科目を新設。

### 新 地域連携の展開

- ・地域との関わりを学ぶ「地域行政論」等の科目と合わせ、身近な地域の活性を具現化するための「地域社会とビジネス」「地域マーケティング」等の科目を新設。
- ・新たな地域特有ビジネスの具現化に取り組む「コミュニティ・ビジネス演習」科目を新設。
- ・環境に配慮した地域活性化のためのビジネスについて経営学部生も学べるよう、環境学部との相互履修科目を拡大。

## ◆県内産業の海外展開への貢献

### 新 国際人材の育成（再掲）

- ・実務的な英語力のスキルアップを目指す徹底的な語学教育を実施。（TOEIC上級クラスの設定、「ビジネス英語」の新設）
- ・北東アジア地域との交流を見据え、「ロシア語」を新設し、「中国語」「韓国語」と合わせて選択必修とする。

### 新 国際ビジネスの促進

- ・交流を推進している北東アジア諸国と対等に渡り合い、交易活動の活発化に貢献できる人材を育成。
- ・海外とビジネスを行うための実務的な「国際金融の実務」「貿易英語」等の科目を新設。

## ◆経営に活用できる情報技術の修得

### 情報技術の活用

- ・情報技術そのものに特化した工学的な科目は廃止し、経営学と密接に関係する情報科目に再編。
- ・情報技術を企業経営に活かすことを主眼とし、情報企画やシステム運用などに応用できる高度な実践能力を修得。

## ◆資格教育の充実

### 新 資格取得のための基礎固め

- ・公務員、旅行業関係、金融・保険関係（フィナンシャルプランナー等）、簿記等の就職に役立つ実務的な資格の取得支援のための取組を強化。

# 魅力づくりのための新たな方策について

## 1 海外に開かれた大学づくり

### ◆外国大学との交流の拡大

海外の鳥取県、鳥取市友好提携自治体の大学等と積極的に交流協定を締結し、学生、教員の相互派遣、研究・学術交流を活発化させ、外国との交流機会の多い大学を実現

※ウラジオストク国際経済サービス大学、清州大学、江原道立大学など

### ◆留学の支援

留学アドバイザーを留学先地域に対応して配置し、留学前・留学中の相談に応じ、履修指導などを実施

### ◆学内に「多文化交流空間」を創造

環境大学内に、学生、教職員、地域の人が自由に参加して、鳥取にいながらにして、海外にいるかのような体験のできる多文化交流空間「English Chat Cafe（仮称）」を設置し、英語を中心とした語学力とコミュニケーション能力を養成

## 2 地域社会、企業で求められる人材づくり

### ◆就職支援・企業連携の強化

○就職支援・企業連携アドバイザーを配置し、卒業生を含めた学生の就職活動の支援や就職先の開拓等を行うとともに、企業訪問による企業ニーズの把握、さらには共同研究先の開拓等の活動を展開

○商工会議所・商工会などの経済団体、県の県外本部との連携強化

○卒業生、地元産業界のキーマンをサポートに任命するキャリアサポーター制度の導入

### ◆在学中の資格取得の強化

○就職に有利な資格、特定分野の企業において就職後に取得が必要となる資格等について、特別な課外講座を設定するなどの学内ダブルスクールの取組により在学中の取得をバックアップ

※確実に実績を上げるため、大手専門学校、ビジネススクール等との提携を模索  
<資格等の例>

公認会計士、税理士、通関士、貿易実務検定、エコ検定、  
旅行業関係資格、金融・保険関係資格（フィナンシャルプランナー等）、  
公務員試験、レンジャー試験対策、HACCP等の実務講座

○学生毎のニーズに応じたオーダーメイド型の資格取得サポートシステムの構築

○学部を問わず全学生の環境関連資格の取得を支援し、社会に認められる環境に関する知識、マインドを持った人材を輩出

○鳥取環境大学独自の認定資格「鳥取環境士（仮称）」の取得コースを新設し、環境マネジメントのプロを養成

### ◆インターンシップの充実

インターンシップ（職場体験）の充実、拡大

### 3 地元とともに歩む大学づくり

#### ◆地域連携の拡充

- とっとり地域連携・総合研究センターと一元化することにより、地域連携・研究活動を行う附置機関を新設し、教員、学生の地域における活動を活性化させる地域経営研究の拠点を整備
- 市街地の空店舗、中山間地域の空き家等に学生の地域活動の拠点となるスペースを確保

#### ◆県全域をエリアとする大学づくり

- 西部地区に、サテライトキャンパスとして会議や各種講座が常時開催できるスペースを設置し、学生の教育・実践実習、社会人講座等を展開するとともに、就職活動の拠点、西部の企業との窓口、大学OB等の交流の場として活用
- 遠隔地の学生の学習環境の整備について、対策を検討

#### ◆学生ボランティア活動の積極的推進

学生・地域連携支援センター（仮称）を設置し、学生の自主的な活動をサポート。多種多様なボランティア情報を紹介し、学生の地域での活動を支援、活性化させる。

#### ◆社会人向け講座等の開催

社会人を対象とした企業経営講座など、大学の専門性を地域に還元する公開講座等を充実するとともに、社会人入試のあり方についても検討

#### ◆地域のプロスポーツ団体との連携

ガイナレ鳥取と連携し、公式戦のイベント企画、観客増のためのマーケティングなど、スポーツビジネスを実体験する講座の開講や、「スポーツ実技」科目への講師派遣

#### ◆パブリシティ広報の強化

マスコミに積極的に情報提供し、パブリシティを活用した広報を実施

#### ◆大学施設の改善と活用

- 学生や地域の意見を反映させる環境整備や、アメニティ向上
- 個人や各種団体の地域活動の場として、体育施設、図書館等の施設を積極的に開放

#### 【以下、引き続き検討・調整し、条件が整い次第実施するもの】

- ◇企業研究室の誘致：大学内に企業の研究室を誘致し、教育・研究内容の充実を図る
- ◇大学間交流の推進：鳥取大学など県内の高等教育機関、環境・経営系の他大学との単位互換など教育・研究交流を推進
- ◇県内高等学校との連携：連携を一層推進するため、連携協議の場を設定
- ◇基礎教育の充実：退職教員の協力を得て、入試合格者を対象に入学前教育を実施

# 鳥取環境大学の経営見通しについて

## 1 公立化後10年間の試算結果

第一期中期期間内のH25には単年度黒字となり、翌H26に累計収支が回復

		第一期中期目標期間												(単位:百万円)
		H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33
収入	消費収入額	1,115	1,053	932	527	592	652	710	727	729	727	724	722	719
	交付税措置額	0	0	0	890	962	1,013	1,054	1,045	1,035	1,018	1,000	981	963
	収支均衡額(※1)				982	851	855	731	678	645	564	556	578	596
	交付税措置額-収支均衡額(※3)				▲92	111	158	322	368	391	454	444	403	368
総収入		1,115	1,053	932	1,417	1,554	1,665	1,763	1,772	1,764	1,745	1,724	1,703	1,682
支出	人件費	738	684	684	958	905	963	911	881	850	768	757	776	783
	その他物件費等	519	485	538	561	461	461	447	660	640	640	640	640	688
	魅力づくり経費	0	0	75	70	56	63	63	63	63	63	63	63	63
総支出		1,258	1,168	1,297	1,589	1,423	1,487	1,421	1,604	1,553	1,471	1,460	1,479	1,534
収支差額(単年度収支)					▲172	131	178	342	168	211	274	264	223	148
保有資産(※2)				3,605	3,433	3,564	3,742	4,085	4,252	4,463	4,738	5,001	5,225	5,372
H23末時点との差(累積)					▲172	▲41	137	479	647	858	1,132	1,396	1,619	1,767

※1:毎年度の収支を割り込むことなく、運営するために最低必要となる額

※2:引当特定資産として、これまで積み上げてきた減価償却額と、毎年度の収支差額との合計。  
大規模改修や、収支差額で赤字が生じた場合に充当。

累積収支が黒字化した以降の交付税措置額と収支均衡額の差額(※3)の支給額、利用用途等について、制限等を行うかどうかについては今後別途検討する。

## 2 試算の考え方

- ◆今後の交付税は、過去5年間の減額率の平均値(約2%)で毎年度減少  
※国から交付される毎年の交付税の全額を、大学の運営費交付金として試算
- ◆毎年度の定員充足率は100%、受験者は定員の2倍確保
- ◆教員数は、46名(文部科学省の最低基準定数)+4名(教職課程教員)+1名(学長)=51名  
※旧カリキュラムが存在するH24~H27は、旧科目教員5名を上乗せして試算
- ◆職員数は、31名 → 27名  
※第一期中期目標期間内の退職者を一部不補充(期間内に6名退職予定)
- ◆高校・中学理科の教職課程の編成に要する4名分の教員人件費と実験室の整備経費を計上
- ◆資格取得特別講座・社会人向け公開講座(10講座相当)の開設経費を計上
- ◆西部サテライトスペースの開設に要するテナント借上料と非常勤職員人件費を計上
- ◆就職支援・企業連携アドバイザー(鳥取、米子、大阪、東京)の配置に要する非常勤職員人件費を計上
- ◆多文化交流空間「English Chat Cafe(仮称)」の開設に要する施設整備費と非常勤職員人件費を計上
- ◆留学生アドバイザー(中韓口)の配置に要する非常勤職員人件費を計上
- ◆海外大学との学術交流に要する経費を計上

### 3 経営見通しを達成するための方策

#### (1) 自立的・積極的な経営体制の確立

理事長、学長、経営担当理事等で構成される経営審議機関による自立的、機動的な経営を行うため、明確な目標を設定するとともに、常に積極的に経営改善に取り組み、県・市に適宜状況報告する体制を確立する。

##### ①志願者拡大のための行動目標

定員充足の必須条件でもある定員の2倍の志願者を確保するため、全教職員による入学生確保に向けたプロジェクトを学内に立ち上げ、定期的な打合せ会の開催や、データベース等の活用により、受験生確保に関する情報の共有化を図り、効果的かつ効率的な募集活動を展開。

##### 【目標案】

- ・ 高校訪問数の増加とエリア拡大 (H22: 延べ約 1000 校)
- ・ オープンキャンパスの開催数及び高校生来場数の増加 (H22: 6 回、約 300 名)
- ・ 高校単位や希望者に合わせたイージーオーダー型のオープンキャンパスの実施
- ・ 高校教員対象説明会の増加 (H22: 東部 1 回、西部 1 回)
- ・ 高校生・保護者向け説明会の新設 (H22: 業者による合同説明会のみ)
- ・ マスコミへの積極的な資料提供による掲載数の増大 (H22: 70 件提供、56 件掲載)
- ・ 小中高等学校への出前授業の拡大 (H22: 高校のみ 18 回)
- ・ 各種イベントへの積極的な参加
- ・ 高校生が参加するイベントの積極的な誘致

※実際の実施にあたっては、具体的な数値等のベンチマークを設定して目標とする。

##### ②支出の抑制

- ・ 人件費比率は、旧カリキュラムが終了する H28 以降、試算数値 (約 56%) 以内を目指す。  
(H21 決算: 58.7%)
- ・ 教職員の定員については、退職者の一部不補充を行いながら抑制する。

##### ③現在の経営改善への取組みの継続実施

- ・ 人件費の抑制
- ・ 管理経費、教員個人研究費の削減
- ・ 科学研究費などの外部資金の積極的な確保

#### (2) 経営状況の監視

- ① 地方独立行政法人法による、中期目標、中期計画の設定
- ② 地方独立行政法人法上の毎年度の事業計画・事業実施の県・市（議会を含む）への報告に加え、状況に応じて中期計画の見直しなども行い、事業の方向性や内容などの全般についても報告する機会を検討
- ③ 県・市の広報媒体を使った県民・市民への公開

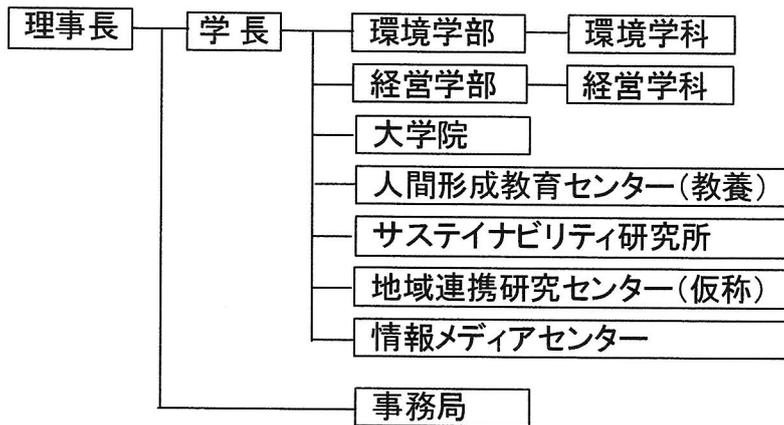
#### 〔参考〕中期目標期間内における損益分岐点について

第一期中期目標期間の最終年度 (H29) における累積収支が赤字にならないためには、定員充足率 88%が必要

		第一期中期目標期間										(単位: 百万円)			
		H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	
収入	消費収入額	1,115	1,053	932	503	553	599	642	656	657	655	652	649	646	
	交付税措置額	0	0	0	857	901	926	941	931	921	905	888	872	856	
総収入		1,115	1,053	932	1,360	1,453	1,524	1,583	1,587	1,579	1,559	1,540	1,521	1,502	
支出	人件費	738	684	684	958	905	963	911	881	850	768	757	776	783	
	その他物件費等	519	485	538	561	461	461	447	660	640	640	640	640	688	
	魅力づくり経費	0	0	75	70	56	63	63	63	63	63	63	63	63	
総支出		1,258	1,168	1,297	1,589	1,423	1,487	1,421	1,604	1,553	1,471	1,460	1,479	1,534	
収支差額(単年度収支)					▲229	31	37	162	▲17	26	88	80	41	▲32	
保有資産(※)				3,605	3,377	3,407	3,444	3,606	3,589	3,614	3,703	3,783	3,824	3,792	
H23末時点との差(累積)					▲229	▲198	▲162	0	▲17	9	97	177	219	186	

# 公立大学法人化に伴う組織・運営体制の改革の内容

## 1 組織体制

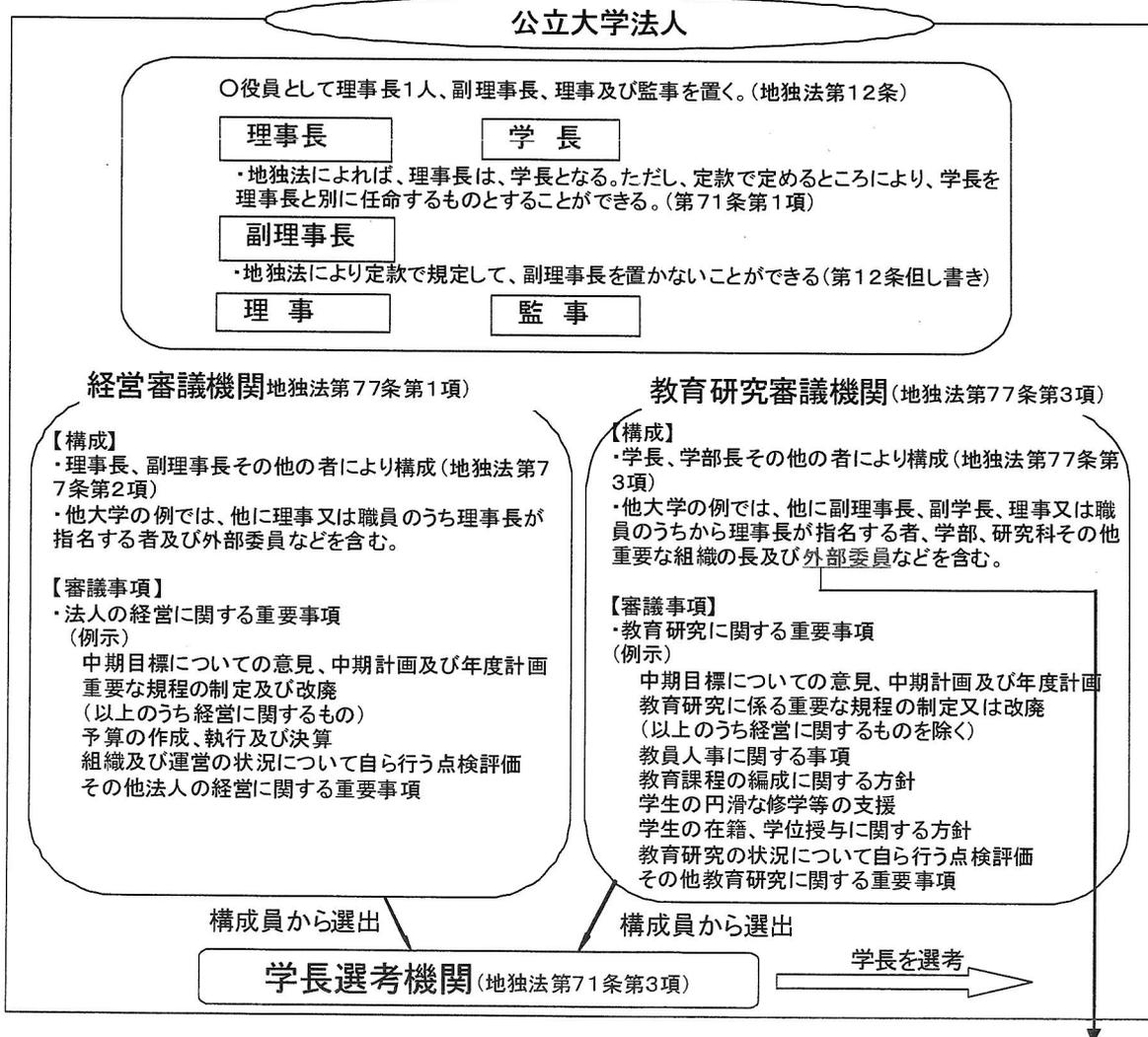


## 2 十分な説明責任が果たせる体制づくり

### (1) 経営体制の確立

法人の経営に関する審議機関（経営審議会）と教育研究に関する審議機関（教育研究審議会）の設置により、経営と教学のバランスのとれた大学運営を実現する。

### 公立大学法人鳥取環境大学(仮称)の経営体制(たたき台)



※教育内容や研究について時代に適合しているか、実社会に適合しているかなどを点検するため、教育研究審議機関にはより多くの外部委員を登用する。

外部委員は、環境関係NPO、企業経営者、教育関係者のほか県民からも公募するなど多様な人材で構成することを検討。

## (2) 地方独立行政法人化による県・市の適切な関与

### 《議会の関与（主なもの）》

中期目標（6年間）の議決、法人に交付する運営費交付金の予算議決 等

### 《県・市の関与（主なもの）》

理事長の任命、中期計画の承認、各事業年度・中期目標の期間における業務実績の評価 等

※地方独立行政法人法上の毎年度の事業計画・事業実施の県・市（議会を含む）への報告に加え、状況に応じて中期計画の見直しなども行い、事業の方向性や内容などの全般についても報告する機会を検討。

## (3) 法定協議会の設置

県・市の法人に対する関与事項等について意見調整を行う地方自治法に規定する協議会を設置する。

## 3 教職員の評価制度の導入

### ●教員評価制度を本格導入するほか、職員に係る人事評価制度を再構築する。

#### (1) 教員評価制度の導入

教員の意識改革、教育・研究レベルの向上、社会貢献の推進及び大学の活性化に向けて、「教育」「社会貢献」「管理運営」「研究」の観点から教員の業績を適正に評価し、その結果を人事、給与、研究費などに反映させる教員評価制度を平成24年度に導入する。（平成23年度に試行し、その状況を踏まえて平成24年度に本格構築）

#### (2) 職員評価制度の再構築

平成18年度より実施している職員の人事考課制度について、教員評価制度の導入に合わせて見直しを行い、職員の能力・実績に応じた職員評価制度を再構築する。（県・市の人事評価制度を参考とする。）

## 4 教職員の意識改革をもたらす人事・給与制度の構築

#### (1) 任期制の導入

多様な人材を確保し、教育・研究活動を活性化させる任期制を導入する。

※任期制の導入に当たっては、任期の最終年度に次の就職先を探すことなどにより教育・研究が疎かになる等の弊害を十分考慮して、制度設計を進めることとする。

#### (2) 成績方式の導入

昇任、昇給、賞与における勤務・業績評価に基づく成績方式を導入する。

※上記以外にも、教員の授業を学生が評価する「授業評価」の積極活用など、授業の質を更に向上させるシステムを他大学の事例を参考にしながら検討を進め、順次導入。

# 共同設立及び意見調整のスキーム(たたき台)

