

令和7年度 第3回公立鳥取環境大学経営審議会 議事要旨

- 日 時 令和8年1月26日(月) 10:00～11:40
- 場 所 本部講義棟3階 大会議室(対面会議)
- 出席者 小林朋道委員、寺口嘉昭委員、中山実郎委員、田中洋介委員、若原道昭委員、山田修平委員、齋尾安広委員、澤 耕司委員、福嶋明子委員
[9名/10名]
山崎安造監事、北野彬子監事[2名/2名]
- 欠席者 平井耕司委員

【議事】

1 前回議事要旨の確認

原案のとおり承認された。

2 審議事項

(1) 令和8年度当初予算の編成について(案)

事務局から令和8年度当初予算の編成(案)について説明があり、案のとおり承認された。

〈主な意見等〉

- ・ 高等教育修学支援金のうち、多子世帯の割合はどの程度か。
P.14「新規事業の学生広報サポーターを活用した大学魅力発信」のうち「報道機関との意見交換会」「漫画を通じた情報発信」の内容は何か。
- 高等教育修学支援制度利用者の6割超が多子世帯である。内訳は入学金67%、授業料61%で、全面非課税世帯は2割。2/3減免と1/3減免は概ね半数ずつである。
制度利用は全体の約3分の1。本年度は入学金相当分の計上区分を整理した点大きい。
「新規事業の学生広報サポーターを活用した大学魅力発信」は、学生広報サポーターを活用し、SNS発信やイベント対応や広報手段へ意見をもらうもの。「報道機関との意見交換会」は新聞社・テレビ局との関係強化を図るもの。「漫画を通じた情報発信」は、高校生向けに分かりやすい広報手段として検討中で、県のまんが王国官房と連携したマッチングを予定している。
漫画活用は慎重に検討する必要がある。取組の充実が前提であり、内容が伴わなければ広報が上滑りして説得力を欠く。施策自体を充実させる。

(2) 公立大学法人公立鳥取環境大学の事務局組織体制の見直しに伴う諸規程の改正について

事務局から公立大学法人公立鳥取環境大学の事務局組織体制の見直しに伴う諸規程の改正について説明があり、案のとおり承認された。

〈主な意見等〉

- ・ 管理職が9名から4名に減るが、運営に支障はないか。
- 各課に課長が配置されているが、現在も兼務があり、大きな混乱はない。背景にも記載しているが、プロパー職員が約30名で、単純に言うと1つの課に5名程の組織で、その課の中に係があり細分化していた。細分化すると縦割りが生じやすい。入試広報と学務の連携等、入学前教育やリメディアル教育といった学生成長支援を効率化するための改編である。
- ・ 組織統合は責任明確化の観点から妥当ではないか。
- ・ トータル人員は変わらず、重複の業務が増えるという事か。個人の業務が増えるのか。
- 改編の図を見ると業務が増えるように見えるが、実態は大幅増ではない。職員相互に融通が利く体制を目指す。

3 協議事項

(1) 公立大学法人公立鳥取環境大学人材戦略に基づく求める人材像及び人材育成方針の策定について

事務局から公立大学法人公立鳥取環境大学人材戦略に基づく求める人材像及び人材育成方針の策定について説明があり、意見をいただいた。

〈主な意見等〉

- ・ 公立という事で鳥取県や鳥取市は意識しなくてもよいのか。大学経営という点で、財務意識がやや希薄ではないか。
- 地域貢献は意識しており、随所に掲げている。学生の成長と地域貢献を両立させる構造である。財務については明示していないが、魅力向上と志願者確保が安定経営に直結する。専任教員の若手採用や、非常勤講師の採用経費でも効率性を考慮する。
- ・ 中期計画に設定された県内就職率を意識することも重要。公立の意義を明示すべきではないか。
- 県内定住促進は重要課題である。
- ・ 自分の認識では、先生というのは研究者であると、だけれども、環境大学が求めているのはそういう研究者にとってはハードで高いものを求めているなどと思う。そのために学習の機会を作るとか、具体的にはだれがどうするのか。学長が自ら先生を集めてこれはこういう意味なんだとするのか。研究者は自分の学問の非常に狭い世界で全国の人と戦って学問をしている。一方で学生には教育の授業をしなくてははいけない。その中で力を立てるといっているのは具体的にどんな研修をやっているのか。研究者に高い水準を求めているが、具体的支援は何か。
- 大学教員は教育と研究の両立を使命とする存在である。大学ごとに特色や目標は異なるが、教育と研究は切り離せず、研究は授業を支える基盤となる。研究活動に学生を巻き込み、ともに探究することで、専門性や課題解決力を育むことができ、教員自身の業績向上にもつながる。教育を意識した研究を推進し、学生の成長に寄り添う姿勢が重要である。また、教員は学習の伴走者として知識の伝達にとどまらず、人間性や主体性の育成にも関わり、教育の質向上を継続的に図る責任を担っている。
- ・ 会社における社員と違って大学教員はそれぞれ個人企業の社長のように見えるが、同じ方向を向く仕組みはあるか。
- 本学には既に教員評価の仕組みがある。教員は年度初めに「教育」「研究」「地域貢献」の各項目において実施内容を記載し、年度末に進捗状況及び成果を自己評価により点数化する。評価は副学部長及び学部長が点検し、最終的に学長に報告されるものである。従来は教員個々の裁量が重視される傾向であったが、近年は学生の育成を統一的に図る方向に変化している。学生の成長を測る指標を明確化し、教員全体が共通の方向性を持つことが求められている。こうした取り組みはウェルビーイングに資する方法と評価される。また、他大学の例として、理事長が学生への関わりに関して明確な覚悟を示した事例が紹介され、教員は教育において寄り添う姿勢と同時に、必要に応じて厳格な対応も求められることが示唆された。今後、教員の役割と責任について理解を深める必要がある。
- ・ 自部門においても自己評価を行い、その内容を踏まえて評価を見直し、ボーナス考課や人事考課に反映させている。これは当然のことであり、私学においては経営に関わる事項を理解することも当然である。
- ・ 自社の事例として、海外から発注した部品が不良品であった際、特急での加工依頼があった。通常であれば10日程度を要する案件であるが、全員が一丸となり、知恵を絞った結果、3日で完成させることができた。この経験からも、危機感がある状況においては非常に多くの知恵や工夫が生まれることが明らかである。教授陣に、組織として危機感を共有させる仕組みや刺激が不可欠であると考えられる。
- その危機感が少子化に現れ、3年前に大きく低下した。その時は確かに今言われる状況だった。一時的に停滞し微減を続けたが、2年後に再び大幅に低下した。組織全体で危機意識を共有して

取り組むことが難しい場面もある。しかし、説明や場合によっては直接交渉を行いながら、学生のためという視点と大学の存続という視点を常に忘れずにしなくてはならない。今後もその両者をしっかり見据え、前向きに対応していくことが重要である。

4 報告事項

(1) 補正予算の専決について

事務局から補正予算の専決について報告があった。

- ・ 債務負担行為の設定の2で5年間とあるが令和8年度から令和13年度だと6年間になるのではないか。
- 令和8年9月1日から令和13年8月31日までの5年間の保守。

(2) 令和7年度公立大学法人公立鳥取環境大学監事監査計画について

山崎監事から令和7年度公立大学法人公立鳥取環境大学監事監査計画について報告があった。

(3) 近況報告

事務局から近況報告があった。

〈主な意見等〉

- ・ 県内企業内定率について、昨年同時期の会議資料と比較したところ、前年より上昇していたため、前年対比を記載することが望ましい。今回21.9%が昨年は18.9%で3ポイント上昇している。理由を確認したところ、環境学部が12.4%から20.4%に上昇しており、人数の増加とともに率が向上していた。引き続き頑張っていたきたい。
- 印象として、地域での活動に関心を持つ学生が増えている。鳥取に対していい印象を持っている。
- ・ まちなかキャンパス、むらなかキャンパスも順調に使われているようなので、今後も活用していただきたい。たまたま聞いた学生は、この施設を知らなかった。在学中に1度は利用してバーベキューだけではなく田舎の良さ、鳥取の良さ、研究も含めて体験していただきたい。

5 その他

6 閉会