

令和6年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

1. 概要（1ページ以内）

法人番号	221008	学校法人名	興誠学園
学校コード	A01	学校名	浜松学院大学
事業名	浜松学院大学経営改革事業		
学校所在地 (市区町村)	浜松市	収容定員	600人
取組分野類型	⑦その他		
事業概要	<p>大学全体で新たに実施する「HGU人間力向上プログラム」をベースに、地域経営学科では、「観光」「ものづくり」「グローバル」ビジネス科目群をおく。同じく地域子ども教育学科では、「スマート教育スペシャリストの育成」と「特別支援教育の推進」を図り、両学科で地域社会に必要なとされる人材を育成する。更に、学内機関の「経営塾」「教師塾」「浜松STEAM教育研究所」等が産官学連携を推進し地域の専門人材の育成を担う。</p>		

イメージ図

縦軸：

「HGU人間力向上プログラム」

- ・人間力向上を基盤として育成

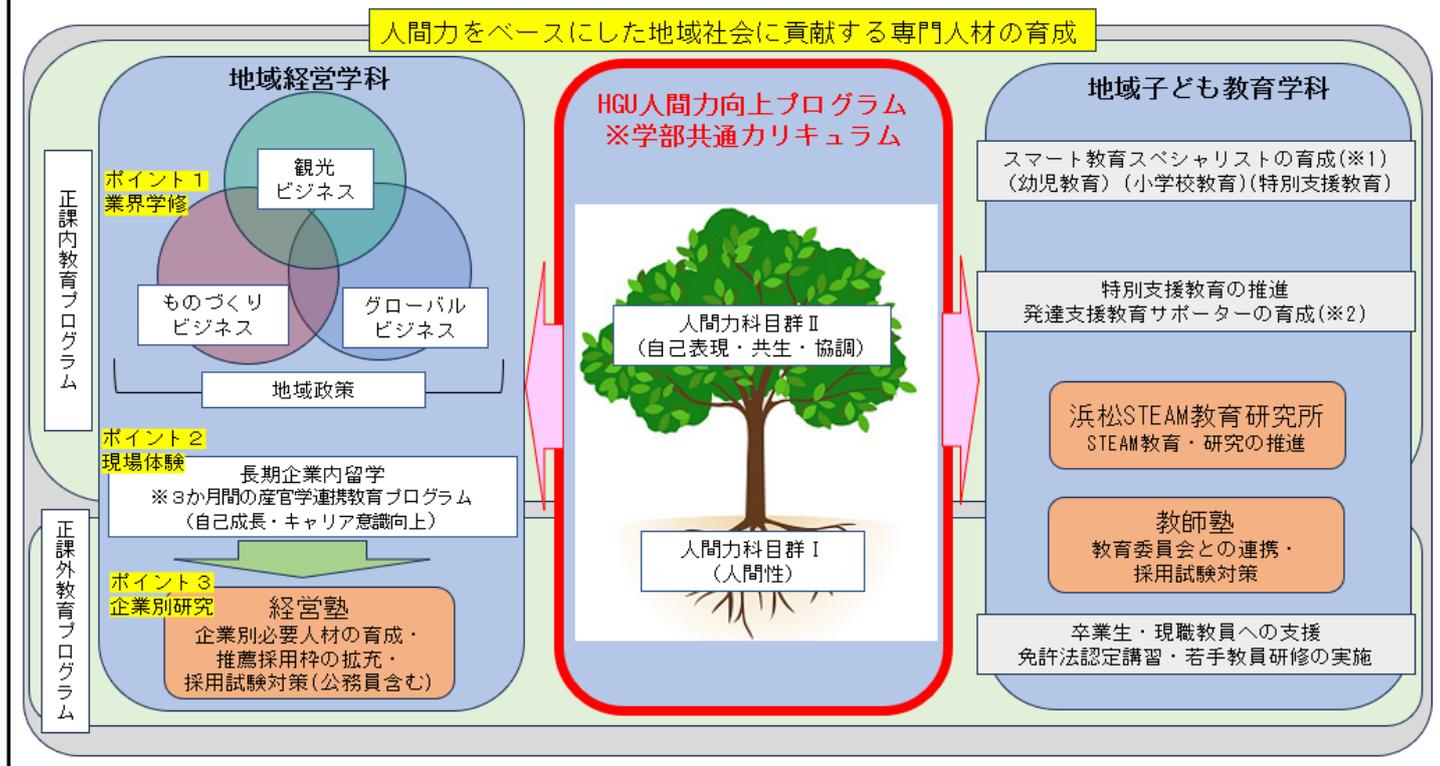
「地域経営学科」

- ・地域政策に基づいた「業界学修」⇒「現場体験」⇒「企業別研究」の体系的キャリア学修

「地域子ども教育学科」

- ・「スマート教育スペシャリスト」(※1)の育成
(※1) 幼児・児童・生徒のプログラミング的思考を養成する教員を育成する大学独自の資格
- ・「特別支援教育」の推進、「発達支援教育サポーター」(※2)の育成
(※2) インクルーシブ教育を推進出来る教員を育成する大学独自の資格

横軸：正課内教育プログラムと正課外教育プログラムに分別し本事業を推進



2. 事業内容（6ページ以内）

（1）現状分析・事業目的

【現状分析】

分析①財務の視点

令和5年度本学の定員充足率は66%、過去5年間の平均定員充足率は72%となっている。経常収支差額は△66,022千円（経常収支差額比率△11.5%）、人件費574,796千円（人件費比率69.4%）、運用資産余裕比率0.8年、負債比率13.1%、流動比率等351.0%となっている。課題としては、(1)定員充足率が低い、(2)資金繰りの観点からの新規投資が難しいことが挙げられる。

分析②大学等の強み・弱みや特色、地域における立ち位置の視点

(1)強み

- ・西部唯一の特別支援学校教員養成課程を設置している。
- ・少人数定員のためきめ細やかなサポートが可能である。
- ・教員採用試験の高い合格実績（令和3年～令和5年県内正規教諭51.8%、県内平均37.1%）が既にある。
- ・STEAM教育に関わる調査・研究を実施する浜松STEAM教育研究所を学内に備えており最新の研究成果を還元できる体制整備を行っている。
- ・実務家教員による実践的授業を実施している。
- ・すでに授業科目を通じて地域と連携（22科目）している。
- ・8割を超える授業科目でアクティブラーニングを実施している。

(2)弱み

- ・中京圏・関東圏の中央に位置する地理的条件から18歳からの流出者の高止まり。
- ・定員割れの状況が続き、多額の設備投資ができない。
- ・入学試験難易度のランク的に18歳人口の減少の影響が大きい。

(3)地域における立ち位置

- ・周辺人口に対し、数少ない大学の1つであり人口流出を抑制するためにも、地域の経済だけでなく、地域文化の継承にとっても必要である。

分析③外部環境分析の視点

(1)地域の企業からの評価

- ・本学では毎年度「卒業生の学修成果に関するアンケート」を就職先企業等へ実施している。回答結果から他を思いやる心、責任感、倫理観等の人間力を高評価いただいている。
- ・実務家教員を充実化させたことにより実践の場で生きる能力を身につけさせる事ができている。

(2)地域性

- ・浜松市は平成の大合併により政令指定都市となったが、人口の減少が続き、また減少幅は拡大傾向にあり、令和6年7月1日現在77万6千人余と80万人を割り込み政令市の中では15番目にとどまっている。

分析④内部環境分析の視点

- ・教員構成については、地域経営学科では、12名の教員のうち、実務家教員は3名となっている。
地域子ども教育学科では、幼保8名（うち、実務家教員5名）、初等6名（うち実務家教員6名）、特別支援担当教員3名（うち、実務家教員2名）おり、実践的な学びを得ることができている。令和5年度の教員採用試験では、合格率が県内平均以上の57.1%という結果を残している。
- ・中途退学率の状況は、令和5年度卒業生中途退学率が8.1%（完成年度までの退学者累計／入学時の学生数）となっている。そのため、校務組織である学務委員会を中心として個別面談の実施や、健康管理センターとの連携によるカウンセリング等を活用し、休学や退学の兆候を早期に把握し退学率の減少に取り組んでいる。

【事業目的】

- ・「人間力の向上」が大学生活のみならず今後の人生の中においても、すべてのベースになるものであるため、改めて本学の教育カリキュラムの中核と位置づける。

- ・中核となる人間力の向上をベースとして、地域社会が求めるニーズを踏まえたカリキュラムとする。
- ・就職先として地元企業や地元教育・保育機関を重視し、少子化社会において地域に愛され、地域に期待される大学となり、より多くの人材を育成・輩出できるよう経営改革を推進する。

(2) 人材育成に係る計画、経営力強化への寄与

(2-1) 育成する人材に係る方針

- ① 社会・地域等の将来ビジョン等を踏まえた人材需要にかかる分野・人材像の分析結果
 - (1) 人間力向上
第2期浜松市“やらまいか”総合戦略推進会議においても人口流出の抑制や、働く環境としての浜松市の魅力輩出のため、多様な人材の就労支援を計画している。本学では、地元産業力の強化・労働供給力の供給源として、必要な人間力や学力を担保できる人材を輩出する。
 - (2) STEAM教育への対応
浜松市の「はままつ人づくり未来プラン」において市内小学校では、「教材研究・指導の準備・評価・校務などにICTを活用する能力」は、全国平均よりも高い水準になっているが、中学校では、すべての項目において全国平均を下回っている状況となっている。
 - (3) 特別支援教育について浜松市では、「発達支援教育(※1)を学校経営の根幹に置く」ことを理念としているが、発達支援学級在籍児童生徒数は、小学校では平成19年396人から令和5年1,617人(対平成19年度比、1,221人、308%増)に、中学校では平成19年213人から令和5年705人(対平成19年度比、492人、231%増)に著しく増加しており、この対策が急務となっている。
(※1)浜松市では、特別支援教育を発達支援教育と呼称している。
- ②-1 大学として育成する人材像
人材需要にかかる分野の分析を踏まえ、本学は以下の人材の輩出を目指す。
 - (1) 人間力向上 (DP(※2)：関心・意欲、共生協調能力)
大学生活のみならず、卒業後の人生においてもすべての基盤となる人間力を備えた人材を輩出
 - (2) 実践力の育成 (DP：知識・理解、思考・判断)
地域政策に基づいた「業界学修」「現場体験」「企業別研究」を通して地域社会に必要な専門人材を輩出
 - (3) 「スマート教育スペシャリスト」の育成 (DP：知識・理解、思考・判断)
本学独自の教員像として「スマート教育スペシャリスト」と定義し、STEAM教育の一環として、幼少期からプログラミング的思考を養うことが出来る教員を育成
 - (4) 「特別支援学校教員・発達支援教育サポーター」の育成 (DP：知識・理解、思考・判断)
浜松市が学校経営の根幹に据えている発達支援教育を実現するために、特別支援教育の知識を持つ教員を育成
(※2)DP：ディプロマ・ポリシー
- ②-2 人材育成に関わる具体的な計画
上記の分析結果を踏まえ、以下の計画に取り組む。
 - (1) 人間力向上
 - ・「HGU人間力向上プログラム」の新設
 - (2) 実践力の育成
 - ・新たな科目群の配置
 - ・「長期企業内留学」の継続
 - ・「経営塾」の新設
 - (3) 「スマート教育スペシャリスト」の育成
 - ・正課内授業の新設・実施等
 - (4) 「特別支援学校教員・発達支援教育サポーター」の育成
 - ・正課内教育の充実
 - ・近隣大学へ授業の提供
 - ・現職教員の特別支援学校教諭免許取得に向けた免許法認定講習の新設
 - ・リスキングに資する公開講座の新設
 - (5) 入試制度改革
 - ・「全国児童養護施設推薦入試」の新設
 - ・「学び直し入試」の新設

(2-2) 学部・学科等の学位プログラム編成等の構造転換

①学部・学科の教育プログラムの編成

ア 人材育成の観点

(1) 学部共通

- ・基本教育科目に新たなカリキュラムとして関心・意欲・共生協調能力を育成する「HGU人間力向上プログラム」を1年次～3年次にわたり新設

(2) 地域経営学科

- ・ディプロマ・ポリシーに沿った知識・理解、思考・判断を醸成するため、既存の3専攻を廃止し、地域政策関連科目の他、業界学修に関する「観光」「ものづくり」「グローバル」ビジネス科目群を配置
- ・自己成長とキャリア意識の向上を目的とした現行の現場体験型科目「長期企業内留学」(3か月間の産学官連携教育プログラム)を継続して実施
- ・企業研究をもとにした企業別必要人材を育成するとともに学生ニーズの高い公務員等の採用試験対策の充実を図るため「経営塾」を新設

(3) 地域子ども教育学科

◎スマート教育スペシャリストの育成・教育の推進

将来幼児教育・小学校教育・特別支援教育に携わっていく本学学生への正課内授業の新設等を行う。

- ・育成に関するディプロマ・ポリシーを策定し、反映後のポリシーに基づきカリキュラム・ポリシーを見直しカリキュラムに反映

・正課内教育

令和6年度に新設された科目「子どもとAI・ICT」により、スマート教育スペシャリスト(幼児教育)を輩出

令和8年度からスマート教育スペシャリスト(初等教育)及びスマート教育スペシャリスト(特別支援教育)育成のため、初等教職課程におけるICTに関する授業科目「ICT活用の理論と方法」の発展科目として、「プログラミング教育(初等教育)」(仮称)「プログラミング教育(特別支援教育)」(仮称)を新設

- ・本学学生が、運営・指導経験を習得するため、提携機関(本学園付属幼稚園、付属こども園を含めた養成参加協力園・小学校など)にて、園児・児童・生徒対象の模擬授業やプログラミング親子講座などに運営スタッフとして参加するため、実習型の正課内科目として、「スマート教育演習(幼児教育、初等教育、特別支援教育)」(仮称)を新設

- ・現に教育現場で携わっている本学卒業生を対象にしたセミナー(学習会)の開催

- ・一般向けにも公開学習会を開催

◎「特別支援学校教員・発達支援教育サポーター」の育成・教育の推進

通常の学級、通級による指導、特別支援学級、特別支援学校といった連続性のある多様な学びへの対応のため教員資質の向上を図る。

・正課内教育

小学校等教職課程履修者に対し特別支援学校教職課程取得を推奨

授業科目「発達障害児等教育総論」を卒業要件として必修化し、一部単位の修得による独自資格「発達支援教育サポーター」を付与

幼少連携の観点から、幼保職課程履修者も授業科目「発達障害児等教育総論」を卒業要件として必修化し、一部単位の修得による独自資格「発達支援教育サポーター」の取得を付与

本学入学者の学力を補完するため、科目「保育教育対策講座Ⅰ、Ⅱ」を令和6年度に新設

・近隣大学へ提供

本学の正課内教育「特別支援学校教職課程」を近隣大学へ提供

一部単位の修得による独自資格「発達支援教育サポーター」を付与

- ・現職教員の特別支援学校教諭免許取得に向けた免許法認定講習の新設

- ・リスキングに資する公開講座の新設

イ 大学等の資源の集中等による機能強化や経営効率化

- ・既存の地域経営学科の3専攻を廃止し、教員が横断的に授業科目を担当可能とし、コスト削減

ウ 入試制度改革

- ・ 本学の教育理念に基づき、多様な背景を持った学生の受け入れの一環として、児童養護施設に入所している人を対象に「全国児童養護施設推薦入試」を令和7年度から実施。
- ・ リカレント教育の推進や新たなキャリア形成を支援するため、地域社会への貢献に強い関心を持つ社会人等を対象に学費の優遇や修了年限に配慮した「学び直し入試」を令和7年度から実施

②構造転換による経営力強化への寄与

- ・ 定員数は令和4年度から入学定員を160名（子どもコミュニケーション学科100名、地域共創学科60名）から140名（子どもコミュニケーション学科70名、地域共創学科70名）に見直したため、当面の間は当該定員により経営改善を目指す。

令和5年度事業活動収支計算書に基づき、損益分岐点分析を試算したところ、おおよそ503名（定員充足率ベースで約90%）の場合に収支が均衡する。

※本試算は原価管理目的のために就学支援新制度による収入・支出等を除外している。

(2-3) 大学等の経営改革に関する計画

① 大学等全体の経営改革に関する計画

(1) 管理運営体制の見直し

- ・令和元年度に組織の改編を行っており、運営管理体制は構築できている。
- ・法人本部が中心となり各種委員会の活動状況等を検証し、業務体制は適正であったものの各委員会毎の業務量の多寡が認められたため、手当の見直しを令和6年度に行った。

(2) 業務効率化

- ・大学短大業務統合ソリューションパッケージを令和6年度に導入することが決定し、令和7年度本格稼働予定
主となる教務系システムに加え、出席管理や施設利用管理等を行うことができるようになる。
- ・本学園は6部門にまたがるため、決裁承認等のワークフローの効率化が喫緊の課題である。今後、業務の棚卸を実施し電子決裁の導入を検討する。業務の見直し等により、教育活動支出の削減を図る。

(3) 人事政策

- ・地域経営学科の専攻制度の廃止により、柔軟な教員配置を可能とすることで専攻別の退職教員の充足が不要となる。
- ・業務見直し後の適正水準人員を検討し、期間満了職員の退職不補充等を進める。

(4) 経費節減

- ・学園全体で、中長期計画において前年度比2%削減を目標に、経費節減に取り組む。
- ・予算申請においては、目的別に事業予算の審査を行うとともに、メリハリのある予算執行を行う。

(5) 学納金以外の収入確保策

- ・科研費獲得のためのセミナーの実施等により教員の研究活動の活発化を図るとともに、間接経費の獲得を目指す。
- ・学外向け免許法認定講習の実施
- ・スマート教育スペシャリスト認定試験による収益化
- ・他大学への特別支援教育授業の提供による収益化

② 上記(1)～(5)の施策を含め、基本金組入前当年度収支差額ベースでの成果の測定を行う。

③ 自己点検・評価

本学では、自己点検評価委員会が組成されており、測定結果や内部統制の状況を毎年度検証するとともに、次年度以降の活動を行う。

④ 外部評価の実施体制

(1) 本事業に申請する経営改革に関する計画に係る育成する人材像の策定にあたっては以下のステークホルダーの意見を聴取した。

- ・産業界：浜松市私立幼稚園協会
- ・自治体：浜松市(連携協定締結) 企画課
- ・経営陣以外の教職員
- ・学生
- ・高等学校関係者：浜松学院高校職員

(2) 本事業に申請する経営改革の策定にあたっては、学外有識者として公認会計士・税理士からの意見を聴取し策定を行った。

(3) 本事業採択後の推進体制として、上記(1)(2)に対して事業報告を実施し検証をしながら本事業の推進を図る。

3. 達成目標（2ページ以内）

達成目標								
①収容定員充足率	計画中間年度時点（令和9年5月1日時点）				計画完了年度時点（令和11年5月1日時点）			
		定員	学生数	充足率		定員	学生数	充足率
	単純推移見込	560人	334人	59.6%	単純推移見込	560人	326人	58.2%
達成目標	560人	399人	71.3%	達成目標	560人	470人	83.9%	
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方								
<p>ア 学生数の「単純推移見込」の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入学者は令和6年度入学生数と同数を令和7年度以降も計上 ・2年次以降は、令和2年度～令和5年度までの退学率平均を折込み計上 <p>イ 学生数の「達成目標」の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和11年度の入学者の定員充足率100%を目標に比例的に逡増し計上 ・2年次以降は、令和2年度～令和5年度までの退学率平均を折込み計上 								
②経常収支差額	計画中間年度時点（令和8年度決算）			計画完了年度時点（令和10年度決算）				
	単純推移見込	△ 164,590	千円	単純推移見込	△ 191,584	千円		
	達成目標	△ 96,740	千円	達成目標	△ 36,252	千円		
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方								
<p>ア 経常収入の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収容定員充足率に基づき学生生徒納付金は計上 <p>イ 経常支出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専攻廃止により、柔軟な教員配置とし退職教員を不補充 ・業務効率化により期間満了職員の削減 ・経常支出を前年度2%減にて計上 								
③-1 独自指標 (定量指標 i)	計画中間年度時点（令和8年度）			計画完了年度時点（令和10年度）				
	達成目標	4	社	達成目標	10	社		
企業からの推薦枠								
達成目標の考え方								
<p>ア 指標の設定の趣旨</p> <p>地域社会への人材輩出を目的としている本学では、地域企業からの信頼度の一つの指標とする。</p> <p>イ 設定の考え方</p> <p>推薦枠をいただけるということが本学教育カリキュラムの評価となる。</p> <p>ウ 達成方法</p> <p>地域が求める人材を輩出し、企業と本学学生とのマッチングのサイクルを構築する。</p>								

③-2 独自指標 (定量指標 ii)	計画中間年度時点 (令和 8 年度)			計画完了年度時点 (令和10年度)		
	達成目標	40	名	達成目標	96	名
スマート教育スペシャリスト						
達成目標の考え方						
<p>ア 指標の設定の趣旨 本学の教育・保育者輩出の近隣校との差別化戦略の1つの指標とする。</p> <p>イ 設定の考え方 「スマート教育スペシャリスト」の輩出数が、将来の浜松市のICT教育の先進的な取り組み評価となる。</p> <p>ウ 達成方法 正課内教育課程の充実、及びリカレント・リスキリングを行いたい教員への周知徹底</p>						
④-1 独自指標 (定性指標 i)	計画中間年度時点 (令和 8 年度)					
	達成目標	能動的に学修に取り組む学生が増えた。				
学修態度	計画完了年度時点 (令和10年度)					
	達成目標	能動的に学修に取り組み自らを客観視し課題解決に向かう姿勢のある学生が増えた。				
達成目標の考え方						
<p>ア 指標の設定の趣旨 ディプロマ・ポリシーの関心・意欲、共生協調能力を育むことが大学生活のみならず人生の充実につながるため重要な指標として設定</p> <p>イ 設定の考え方 授業への関心・意欲・態度・協調性の評価により、人間力の醸成による効果を測定</p> <p>ウ 達成方法 基幹となる「HGU人間力向上プログラム」を通して人間力を向上させる。</p>						
④-2 独自指標 (定性指標 ii)	計画中間年度時点 (令和 8 年度)					
	達成目標	教職員協働で構造改革に取り組めるようになった。				
教職員のモチベーション	計画完了年度時点 (令和10年度)					
	達成目標	教職員協働で構造改革に取り組み、又、現場からの前向きな声が上がリ、双方向型の教育経営ができた。				
達成目標の考え方						
<p>ア 指標の設定の趣旨 今回の構造改革によって教職員が将来に希望をもって業務に取り組むことができる。</p> <p>イ 設定の考え方 構造改革が職場のモチベーションをもたらす効果を測定</p> <p>ウ 達成方法 学長のリーダーシップに現場からのボトムアップを融合することで教職員に当事者意識を持たせ職場環境の改善につなげる。</p>						

4. 事業実施体制（1ページ以内）

【実施体制について】

事業責任者である学長を中心として、本学が設置している以下の組織が連携して取組みを進める。

1. 地域経営学科

地域政策の学び、地域に根差した3つのビジネス科目群によって構成されたカリキュラムに基づき各業界に求められる人材を育成することができる授業を行う。

2. 経営塾

地域経営学科の学びを進化し、推薦枠をもつ企業への就職を希望する学生に特化した就職活動支援を行う。また、公務員等の様々な採用試験対策を行う窓口としての役割を担う。

3. 地域子ども教育学科

「スマート教育スペシャリストの育成」のための授業科目の新設、「特別支援教育の推進」のための教職課程を編成。実務家教員を多く配置し、学校現場での実務経験を活かした授業を行う。

4. 教職センター・教師塾

教職課程、保育士養成課程及び教員養成、保育士養成に関わる業務を充実させ、円滑に運営するための付属機関。教師塾は教員OBを講師とする教職センター内組織。教職相談や小学校・特別支援採用試験を支援する。

5. 浜松STEAM教育研究所

浜松地域におけるSTEAM教育の研究・開発を行うため、学外有識者を含めて組織。ICT活用方法の研究活動を行い、研究成果を「スマート教育スペシャリストの育成」に展開。

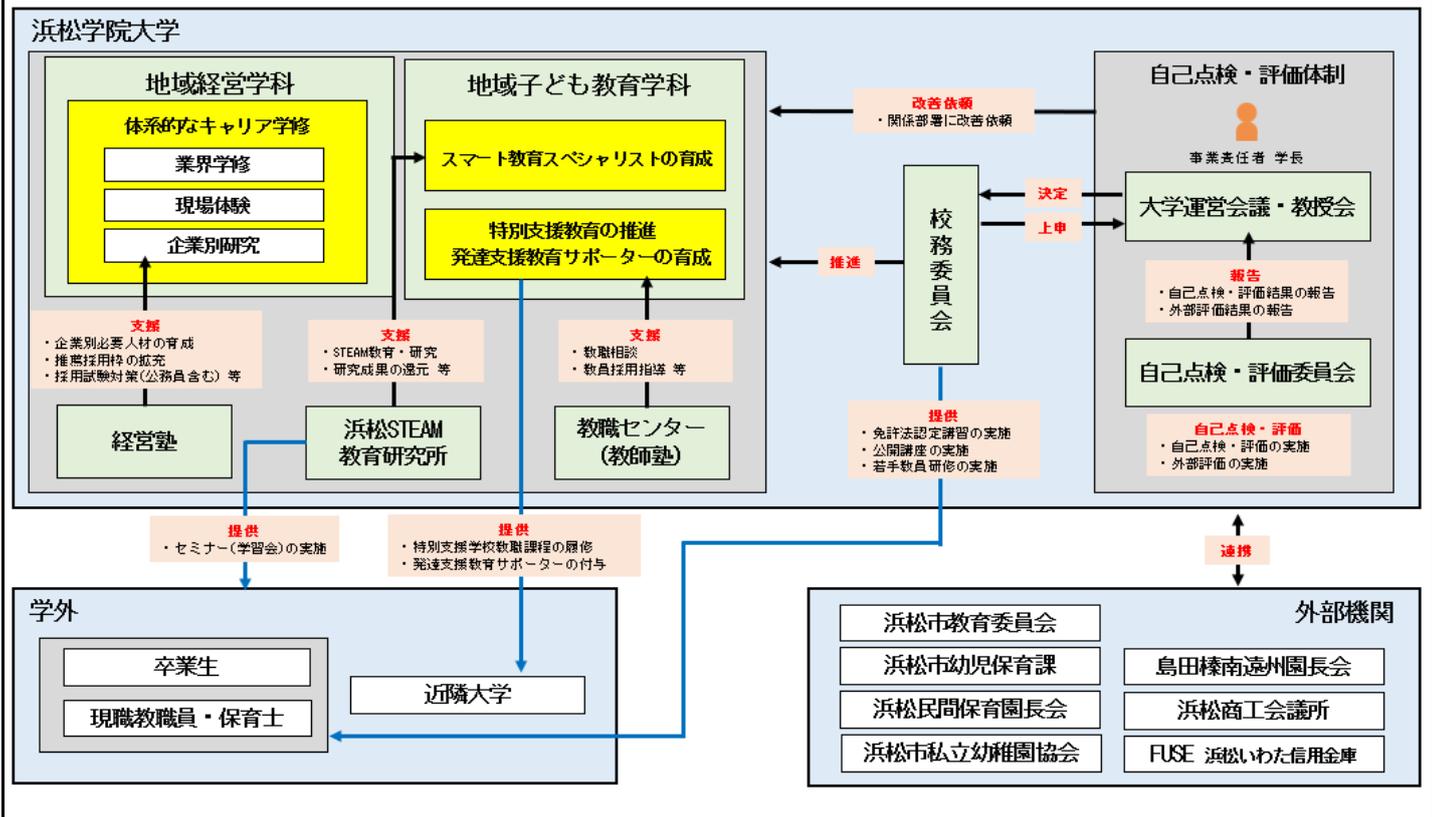
6. 校務委員会(入試・広報委員会、学務委員会、キャリア支援委員会等)

教職員協働の各委員会が組織され、入試制度の改革、教育課程・授業計画、キャリア支援の方針に関する事等を校務分掌に基づき審議・推進する。

【自己点検・評価及び外部評価について】

事業計画等が着実に実施されているかを、自己点検・評価委員会を中心として、評価・検証し、改善課題等を抽出する。点検・評価結果は事業責任者である学長に報告するとともに、必要に応じて各教育研究組織・各事務組織に改善の働きかけを行う。また、点検・評価にあたり客観的な視点として学外の聴取内容を取り入れる。

自己点検・評価によるPDCAサイクルを通じて、事業計画を共有し、大学全体で計画遂行に取り組む。



5. 年次計画（2ページ以内）

令和6年度	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ①「スマート教育スペシャリスト(幼児教育)」卒業時付与26名、外部15名 ②令和7年度学部・学科名称変更の申請にあたり、本補助金に関連するカリキュラム変更は含めていないため令和6～7年度にかけてカリキュラム検討及び運用準備を行う。
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ①3つのポリシー検討、「HGU人間力向上プログラム」カリキュラム検討 ②経営塾運用検討 ③地域経営学科内3科目群カリキュラム検討 ④「スマート教育スペシャリスト(幼児教育)」運用開始、「スマート教育スペシャリスト(小学校教育)」、(特別支援教育)」運用及び開設科目検討 ⑤「発達支援教育サポーター」対象科目選定 ⑥免許法認定講習運用方法検討 ⑦対令和5年度経常経費2%削減
令和7年度	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ①「スマート教育スペシャリスト(幼児教育)」卒業時付与26名、外部20名 ②「発達支援教育サポーター」卒業時付与5名 ③就職推薦枠3社獲得
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ①3つのポリシー・「HGU人間力向上プログラム」骨子確定・広報開始 ②「経営塾」運用開始 ③地域経営学科内3科目群カリキュラム方針決定・広報開始 ④「スマート教育スペシャリスト(小学校教育)」、(特別支援教育)」運用決定・広報開始 ⑤「発達支援教育サポーター」運用開始・広報開始・資格付与 ⑥特別支援教職課程の他大学との連携協定締結 ⑦免許法認定講習運用開始 ⑧前年度経常経費2%削減
令和8年度	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ①「スマート教育スペシャリスト(幼児教育)」卒業時付与26名、外部30名 ②「スマート教育スペシャリスト(小学校教育)」卒業時付与5名、外部5名 ③「スマート教育スペシャリスト(特別支援教育)」卒業時付与5名、外部5名 ④「発達支援教育サポーター」卒業時付与5名 ⑤就職推薦枠4社獲得
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ①「HGU人間力向上プログラム」、地域経営学科内3科目群カリキュラム始動 ②「スマート教育スペシャリスト(小学校教育)」、(特別支援教育)」始動 ③特別支援教職課程の他大学への提供開始 ④前年度経常経費2%削減

令和9年度	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ①「スマート教育スペシャリスト(幼児教育)」卒業時付与26名、外部40名 ②「スマート教育スペシャリスト(小学校教育)」卒業時付与7名、外部7名 ③「スマート教育スペシャリスト(特別支援教育)」卒業時付与7名、外部7名 ④「発達支援教育サポーター」卒業時付与5名 ⑤就職推薦枠7社獲得
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ①令和9年度の在学生数は、令和8年度までの新規の取り組みにより令和6年度の学生数程度まで回復する予定である。収入を令和6年度の規模に回復できたことにより、補助金逡減された額をカバーしていく。 ②PDCAサイクルに基づき、カリキュラムを検証し必要に応じて見直しを検討する。 ③前年度経常経費2%削減
令和10年度	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ①「スマート教育スペシャリスト(幼児教育)」卒業時付与26名、外部50名 ②「スマート教育スペシャリスト(小学校教育)」卒業時付与10名、外部10名 ③「スマート教育スペシャリスト(特別支援教育)」卒業時付与10名、外部10名 ④「発達支援教育サポーター」卒業時付与7名 ⑤就職推薦枠10社獲得
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ①令和10年度の在学生数は入学予定者が更に逡増する予定となっており、補助金逡減をカバーしていく見通しである。 ②PDCAサイクルに基づき、カリキュラムを検証し必要に応じて見直しを検討する。 ③前年度経常経費2%削減
令和11年度以降	
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ①試算では、令和11年度の定員充足率は90%余となり本学の損益分岐点に近づき11年度以降は黒字化を見込んでいる。 ②黒字化により、資金余剰ができた場合には老朽化対策はもとより必要な設備投資を行い、本改革をベースに地元根差した改革を継続的に推進していく。 ③PDCAサイクルに基づき、カリキュラムを検証し必要に応じて見直しを検討する。