

令和7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

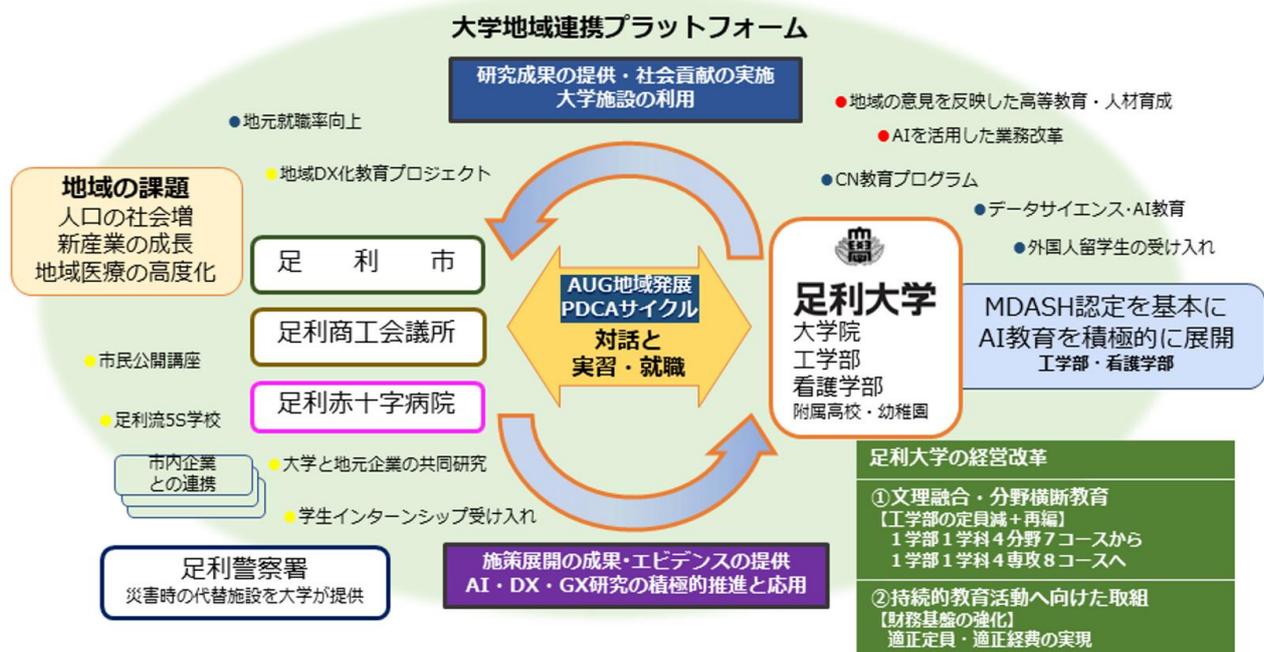
1. 概要（1ページ以内）

法人番号	091001	学校法人名	足利大学
学校コード	A01	学校名	足利大学
事業名	AI・DX・GXで未来を切り開く足利大学発地域イノベーション計画		
学校所在地	栃木県足利市	収容定員	1,520 人
設置学部及び収容定員	工学部（1,200人）看護学部（320人）		
取組分野類型	⑤理工農		
事業概要	<p>少子化時代において、北関東に立地する足利大学の経営戦略としては、地域からの評価を高めることで学生募集の安定化や財政基盤の強化につなげる。具体的には、地域の課題解決に貢献する地域創生プロジェクトを進め、大学発の地域イノベーション計画につなげた活動を実施し、自治体や産業界との連携を一層強化しながら地域に求められる人材を輩出していく。一方、足利大学が持続的に教育活動を行っていくために、定員規模の適正化と経費削減の実現は財務基盤の改善のために重要であり、工学部分野再編による人材育成の強化と財務体質の強化の2方面から経営改革を図る。</p>		

イメージ図

AI・DX・GXで未来を切り開く足利大学発地域イノベーション計画

～大学全体として地域を志向した教育・研究・就職・社会貢献を推進～



令和7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

2. 事業内容（7ページ以内）

（1）現状分析・事業目的

【事業目的】

学校法人足利大学の中核である足利大学について課題を特定するとともに、施策を計画するものである。本学の経営戦略は、社会環境に合わせ、地域社会から求められる人材の育成を持続的に行うことである。本学は北関東に所在する理工系私立大学である。工学部は栃木県南部で唯一であり、学生の希望に沿って機械、電気電子、システム情報、建築・土木等の幅広い分野で教育を行い、当地域をはじめ関東各地の企業や学校、地方自治体等へ人材を輩出している。看護学部は、栃木県安足地区（足利市・佐野市）唯一の「正看護師」養成所として、地元の医療機関に安定的に看護師等を供給し地域医療の円滑な運営に欠かせない存在となっている。こうした地域社会から求められる教育を継続していくことが、地域における必須の高等教育機関としてブランド確立につながり、本計画後の学生募集や財政基盤の持続的安定をもたらすと考える。

【現状分析】

・定員充足状況

R7年度の收容定員充足率は83.7%と前年度比7.2ポイントの低下となった。今後の18歳人口推移を勘案すると、単純推移ではこの傾向が続くものと予測される。看護学部は地域の医療需要を背景に100%前後の充足率を維持しているのに対し、工学部はR7年度の同充足率及び入学者定員充足率はそれぞれ、80.3%、66.7%と大きく悪化している。附属高校からの内部進学者増をはじめ学校推薦型選抜、総合型選抜の強化、外国人留学生の受け入れを強化するなど、入学生の増加策を講じるとともに、工学部創生工学科の整理・再編を検討し、定員規模の適正化を図り定員規模に応じた経費支出へと見直し、財務構造の変換を進めていく。

・地域連携、外部環境（強み）

学校法人足利大学及び足利大学は、足利市（H27年）、足利商工会議所（H27年）、足利赤十字病院（H27年）、足利警察署（H27年）と包括連携協定等を締結しており、現時点においても各々との結びつきが大変強い。連携協定先での授業実施（足利赤十字病院）や、足利市内事業所を学びの場としたプロジェクトの開始（足利商工会議所）、災害時における校舎の代替施設利用（足利警察署）など、日頃からの連携の強化と広域化により、地域貢献の幅が一層広がってきている。

また、足利大学では工学部において早くから外国人留学生の受け入れを開始しており、H22年に留学生相談室（現国際交流課）を設置。発展途上国からのJICA研修員をはじめ、特定の国・地域に偏らず留学生を幅広く受け入れている。こうした点が留学生や日本語学校に評価され、H30年には日本語教育振興協会による「日本留学 AWARDS（アワード）」殿堂入りを果たすなど、長年に渡る積極的な受け入れ体制が高く評価されている。

・財務（弱み・課題）

令和7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

財務体質の強化は喫緊の課題である。前述のとおり足利大学入学者の主な出身地域である北関東3県における18歳人口の推移は、今後同3県の大学進学率の上昇を下回ると分析されている。同人口の減少推移から、収容定員充足率は低下したが、経費の圧縮が追いつかず、経常収支差額はR6年度には2億9百万円のマイナスに転落した。R7年度以降単純推移でマイナスが拡大していくと分析される。人件費比率は、過去5年間は50%前後で安定しているものの、今後在籍者数に合わせて人件費を削減しない場合、人件費比率が急上昇することが予想される。その他経営指標である、運用資産余裕比率、負債比率、流動比率は、現状借入金がなく負債額が小さいことから問題のない数値となっている。ただし、同数値に関わらず、学校法人全体でも経常収支差額が赤字であり、積立金である特定資産を取り崩している状況にある。今後も単純推移で同状況が継続する予想である。よって規模の適正化による財務体質の健全化を強力に進める。

内部環境としては、R6年度で大学全体の退学率は4.2%、特に工学部で4.9%と高くなっている。対策として『入学準備学修プログラム』や『フレッシュマンキャンプ』、『フレッシュマンゼミ』等々で入口の段階での対策を実施、学習支援室制度やTA、SA制度の強化、留学生に対する学習支援、留年した学生及び休退学の可能性のある学生や編入生・転入生に対する学習支援等要因別にきめ細かく対応し退学率の低下を図っていく。

学生の学習環境としては、R7年5月1日現在で専任教員一人当たりの学生数は工学部16.6名、看護学部17.3名と私立大学としては比較的恵まれた環境となっている。本学の専任教員数年齢構成の特徴としては、50歳以上の比率が59.5%と高く、30歳代の比率が14.5%と低くなっている。特に60歳以上の比率が23.7%と高く、ここ数年で定年となる人数も多い。退任する教員の代わりとなる人材の育成を行い教育・研究水準を担保していくこと及び、退職による自然減を規模の適正化に着実につなげる人事政策を行うことの両立を計画しバランスをとって遂行していく。職員に関しては、専任職員43名（除く法人本部）に対し嘱託等の兼任職員が16名おり、職員の多能化や職務担当の見直し等により人件費削減余地があり、計画的に削減を進める。

以上のことから、課題解決のため強みを活かした地域ブランド戦略と財務体質の改善を両輪とした計画を策定する。

（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

足利大学は、建学の精神に聖徳太子の「和の精神」を掲げている。本事業において、足利大学は学生への教育活動を通して、地域に関する問題点の発掘や課題解決に取り組むことで、地方創生の一翼を担う人材の育成につながる事を目標に定めるものである。

R6年度に打ち出した足利大学のアクションプラン「ACT2024」では、『カーボンニュートラル（CN）／SDGs』『DX』『国際交流』の3つの柱が主軸であり、それぞれの柱が基礎教育を土台として構成されており、足利大学の取り組む教育を経て、それぞれの目指す人材像の育成に努めていく。

令和7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

具体的には、CNにつながる教育では、足利大学独自の履修証明プログラム（足利大学CN教育プログラム）を工学部全体に展開させ、カーボンニュートラルを主導できる人材へ、DXにつながる教育では、数理・データサイエンス・AI教育プログラム（足利大学データサイエンス・AI教育プログラム）を通して、デジタルトランスフォーメーションを実現できる人材へ、国際交流につながる教育では、アジア・米国の交流協定校との短期留学プログラムや、多くの留学生が在学する足利大学での国際交流イベントへの参加運営への経験から、国際化社会に順応してグローバルに活躍する人材へ育成していく方針である。

また、こうした教育を自治体や産業界との連携を一層強化して、地域創生プロジェクト、地域イノベーション計画につなげていくものである。本学は足利市、足利商工会議所及び足利赤十字病院と包括連携協定を締結しており、地域の人材育成（まちづくり）、地域の産業振興（ものづくり）、不足する看護人材の育成、地域福祉の向上等に連携して取り組んでいく事がまさに求められており、地域社会のニーズに対応した、地域に求められる人材育成であるととらえている。

さらに、R7年度より工学部創生工学科に「ライフデザインコース」を新設した。工学部は、機械、電気電子、システム情報、建築・土木の4分野に合計7コースを開設しているが、新コースは文理融合・分野横断型として学問分野の壁を超えて学びを深めるコースであり、地域での学びを通して地方創生プロジェクトを進めていく「地域協働型PBL（Project Based Learning）」を導入する等、さらに地域社会との連携を深めたカリキュラムとなっている。R9年度には分野から専攻への再編により、新専攻として足利大学の人材育成方針の新たな軸とする考えである。

（2-2）学部・学科等の学位プログラム編成等の構造転換

学校法人足利大学では、足利大学工学部、看護学部、同大学院、足利短期大学こども学科及び附属高校、附属幼稚園を設置しているが、R7年度から足利短期大学（入学定員50人）の学生募集を停止する一方で、足利大学工学部に分野横断型の新コース「ライフデザインコース」を新設した。同コースは社会課題の解決・検証を行う実践型PBLを基本とした教育プログラムであり、問題解決能力やコミュニケーション能力に優れた人材育成を目的としている。

また、足利大学では文部科学省の認定を受け、数理・データサイエンス・AI教育プログラムのリテラシーレベル（R6年度から工学部は応用基礎レベル）を学位プログラムと連動させ全学で取り組んでいるほか、工学部では独自のCN（カーボンニュートラル）教育制度を実施しており、地域DX推進やGX（グリーントランスフォーメーション）研究についても強化する方向で改革を進めていく。

工学部は従来5学科（機械工学科、電気電子工学科、建築学科、都市環境工学科、システム情報工学科）であったが、H23年度に1学科5学系体制へ、H28年度に1学科4分野体制へと再編され、現在は創生工学科1学科に機械（機械工学コース・自然エネルギーコース）、電気電子（電気電子工学コース）、システム情報（情報デザインコース・AI

令和7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

システムコース)、建築・土木(建築学コース・土木工学コース)の各分野に加え分野横断型のライフデザインコースの計4分野(8コース)が配置されている。R9年度からは組織体制を大きく変更する。具体的には、組織名称を「分野」から「専攻」へ変更するとともに、R7年度に新設した「ライフデザインコース」を一つの専攻として独立させる予定である。また、機械分野と電気電子分野を統合した「基幹工学専攻(仮称)」を新たに開設する。残る2つの分野については「システム情報専攻」、「建築・土木専攻」として継続して、新たな4専攻体制(8コース)に転換する。同時にR9年度から入学者定員を300人から200人へ減員し、規模の適正化を図る。

看護学部については、地元医療機関への人材供給を確実に行うべく、定員の変更は行わない。引き続き、看護師、保健師、養護教諭の養成機関として栃木県の安定地区(足利市及び佐野市)唯一の看護師養成機関としての役割を果たしていく。

このほか、工学部における数理・データサイエンス・AI教育プログラムがR6年度に文部科学省から応用基礎レベルの認定を受けたことで、より実践的な能力の育成が期待でき、R6年度からDXハイスクール認定を受けた足利大学附属高校、足利大学附属女子高等学校との連携をはじめ、学校法人としてデジタル人材の育成に一層力を入れていく。

(転換前)	入学定員	収容定員	(転換後)	入学定員	収容定員
工学部	300人	1,200人	工学部	200人	800人
看護学部	80人	320人	看護学部	80人	320人
計	380人	1,520人	計	280人	1,120人
足利短大	50人	100人			
大学+短大	430人	1,620人			

※転換後の収容定員はR12年度時点

※大学工学部は別に修士課程、博士後期課程の入学定員合計40人、収容定員合計85人を設置(変更なし)

(2-3) 大学等の経営改革に関する計画

1. 管理運営体制について(成果の測定方法や自己点検・評価の実施方法)

学校法人足利大学では、学校運営・教育改革組織による各種計画に対し、進捗管理を行う機関として毎月開催される「学園改革推進委員会」を設置している。本経営改革に関する計画も同委員会にて進捗管理及び課題解決等についての審議を行っていく。また、月次等の進捗については毎週開催される「法大会議」をもって、管理・フォローを実施しながら実績値・成果等をまとめ、前述の「学園改革推進委員会」に上げて審議していく形を取る事により、きめ細かな管理・フォローを実施していく。外部評価の実施体制については現時点では未定だが、取引金融機関の専門家に依頼を検討している。

2. 持続的に運営可能な財務体質の構築について

令和7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

本計画の柱の一つである持続的に運営可能な財務体質の構築とは、将来的な少子化を想定して、適正な収容定員（＝想定学生数）に応じた人件費及び教育研究経費の実現である。本計画では当大学の地盤である北関東3県（栃木・群馬・茨城）の今後の18歳人口及び本学在籍者数の推移よりR9年度から工学部の入学定員を300人から200人へ減員、収容定員1,520人をR12年度の1,120人まで減員することを計画している。減員後の収容定員に見合った額まで支出経費の中心である人件費及び教育研究経費の削減を図り、収支の見合った財務体質を構築するものである。

人件費の削減策としては、人事制度改革を行いR9年度から運用する計画である。人事制度改革の中心は人事考課制度と昇格制度の改定であり、前者の改定は、業務効率化に後者の改定は人件費削減につなげるよう見積もっている。更に賞与については先行してR8年度より学校（大学は学科）毎に見直し、各校の財務状況によつての支給率に差を設ける。結果、現状の一律年3ヶ月支給から2ヶ月から上限3ヶ月支給に変更とする。また計画期間の5年間で退職者による自然減があり、採用の調整と合わせ人件費削減につなげる計画である。

令和7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

3. 達成目標（3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）				
		収容定員	在籍学生数	収容定員充足率 <small>※小数第二位四捨五入</small>	
	単純推移見込	1,520 人	1,125 人	74.0 %	
	達成目標	1,420 人	1,165 人	82.0 %	
	計画完了年度時点（令和11年5月1日時点）				
		収容定員	在籍学生数	収容定員充足率 <small>※小数第二位四捨五入</small>	
単純推移見込	1,520 人	1,106 人	72.8 %		
達成目標	1,220 人	1,205 人	98.8 %		
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方					
<p>・「単純推移見込」については、当行の学生出身地が北関東3県（茨城、栃木、群馬）の比率が高いため、同地区の18歳人口推移と直近の入学人数、進級率（退学者率）等から推定した。</p> <p>・R9年度より工学部の定員を引き下げ、入学定員を200人に変更し規模の適正化を図る。一方、工学部はR7年度より分野横断型の新コースの設置、R9年度から同新コースを含めた新4専攻体制への大胆な学位プログラム編成の構造転換を行い、組織として理工系人材育成力を強化し、入学者の着実な増加を図っていく。収容定員充足率向上のため、計画では附属高校からの内部進学者増等による増加策も合わせ、R8年度は7年度比+10人、新4専攻体制となるR9年度以降は同+20人とするなど、当面の間は入学人数増加を計画するが、将来的には入学定員である200人の確保で収支のバランスを実現させる予定である。継続して理工系人材育成力の強化に取り組むとともに地域に浸透させてく活動を実施していく。</p> <p>また看護学部についても、附属高校からの内部進学を強化して現状の入学定員を確保していく計画である。</p>					
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	-428,632 千円	単純推移見込	-309,398 千円
		達成目標	-275,745 千円	達成目標	-56,416 千円
	推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方				
<p>・「単純見込推計」は、在籍学生数の減少により、学生生徒等納付金の減少が継続する。経費面では退職者による人件費の削減額は大きいだが、現行の一律定期昇給の負担も重く、削減効果は相殺されてしまう見通しである。結果経常収支差額のマイナスが膨らんでいく。</p> <p>・計画施策として、人事制度改革により定期昇給制度を見直しを行うとともに、賞与制度についても改定を行う。定昇給制度の見直しにより、昇給による人件費に与える負担を50%削減するとともに、賞与制度の見直しにより年間4千万円程度の人件費削減につなげる。また、奨学金では、特待生制度や外国人留学生学費減免制度などについて、学生数に見合った奨学金の予算額を設定し徹底を図ることにより削減を図る、その他、各種手当の見直しや、費用対効果を勘案し駅看板等を見直し等も図り規模に見合った教育研究費、管理費を実現していく。</p>					

令和7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

・本計画完了時点（R10年度決算）において経常収支差額は単純推移比大幅な改善がみられるものの5千6百万円のマイナスとなる計画である。ただし同時点で資金収支は黒字化を達成する。また計画を継続していくことによりR12年度決算において経常収支差額も均衡化する見込である。

③-1 独自指標 (定量指標 i)	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)		
人件費比率	達成目標	59.6	%	達成目標	52.0	%

達成目標の考え方

安定的財務体質を構築するためには、経常収入の規模に応じた支出にする必要がある。経常支出の中でも大きな割合を占める人件費の調整は全体の財務計画を達成するためにも必須であり、独自定量指標とした。R8年度の達成目標としては、人件費比率59.6%（除く退職金53.2%）、R10年度の同比率を52.0%（同47.2%）に設定する。特に並行して進める人員の適正化に伴い退職金が膨らむため、指標としては退職金を除いた同指標を合わせて重視する。達成のための施策として、自然減と採用調整を中心とした人員の適正化及び人事制度改革による定期昇給制度の見直しに加え、賞与制度の見直し及び各種手当の見直しによる人件費の削減を実施する。

③-2 独自指標 (定量指標 ii)	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)		
奨学費	達成目標	232,418	千円	達成目標	234,413	千円

達成目標の考え方

前記③-1同様に安定的財務体質を構築するため、教育研究経費の中で大きな割合を占める奨学費を独自指標とした。R6年度の奨学費と在籍学生数を基準として1人当たりの奨学費を計算（210千円/人）、これを基にR8年度以降の財務計画においても在籍学生数に応じた奨学費を基準値に設定する。更に私費外国人留学生学費免除制度等の見直しを行い、基準値マイナス5%を達成目標とする。奨学費が在籍学生数に比較して過大とならないよう管理を行うとともに、制度の見直しを実施し削減につなげるものである。

④-1 独自指標 (定性指標 i)	計画中間年度時点（令和9年3月末）					
	達成目標	人事考課制度、昇給制度の変更				
人事制度改革	計画完了年度時点（令和11年4月）					
	達成目標	人事制度の定着状況の確認				

達成目標の考え方

現状の人事制度を改め、人事考課が昇給等給与につながる制度とする。現在の人事制度は、教職員が皆、毎年一定率で昇給するもので、人件費の負担は大きい。また、人事考課は一部実施しているものの直接給与に反映されていない。よって、適切な教職員評価と処遇が成されているとは言い難い状況にある。

人事制度改革を実施する事はその後の人件費に大きな影響を与えるため、独自指標として設定する。賞与制度の改革を先行して令和8年度から実施し、改革の中心となる人事考課制度昇給制度の変更をR9年3月末までに制定し、R9年度から実施する。R11年4月の人事考課のフィードバック面談時等により制度の定着状況を確認する。

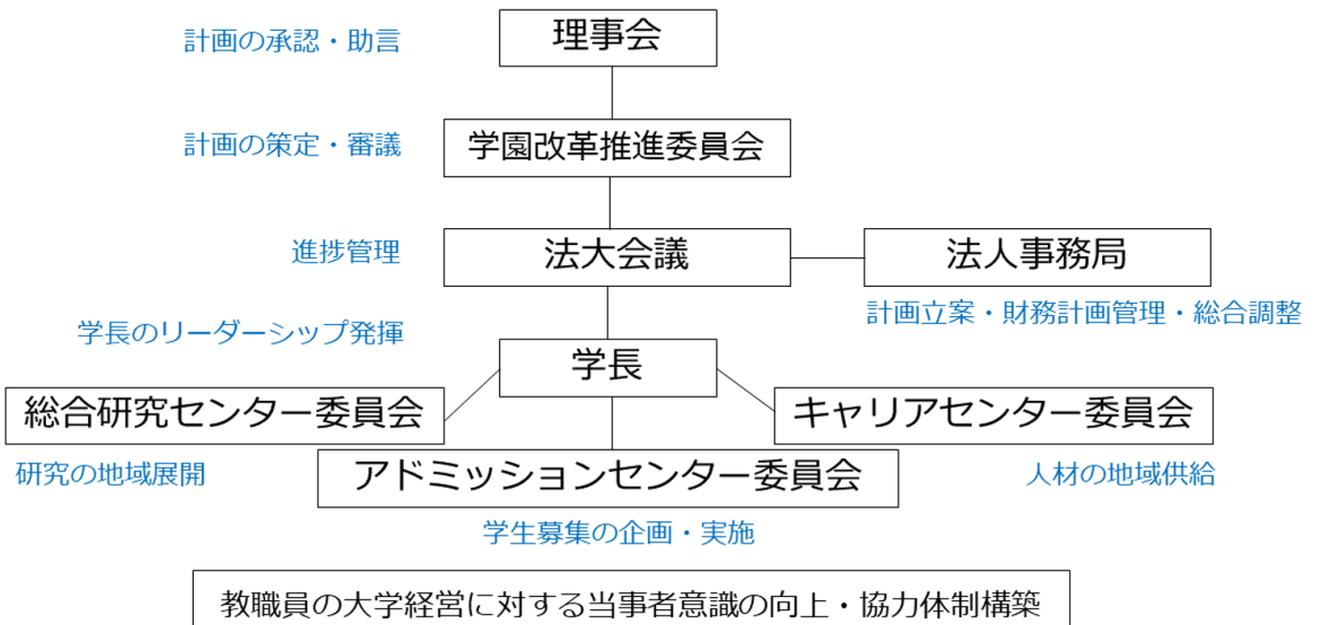
令和7年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

④-2 独自指標 (定性指標 ii)	計画中間年度時点（令和8年度末）		
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center; vertical-align: middle;">達成目標</td> <td>①地域 DX 化支援（含む附属高校 DX ハイスクール支援） ②足利流 5S 学校参加</td> </tr> </table>	達成目標	①地域 DX 化支援（含む附属高校 DX ハイスクール支援） ②足利流 5S 学校参加
達成目標	①地域 DX 化支援（含む附属高校 DX ハイスクール支援） ②足利流 5S 学校参加		
地域活動の強化	計画完了年度時点（令和10年度末）		
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center; vertical-align: middle;">達成目標</td> <td>①地域 DX 化支援状況 ②足利流 5S 成果確認</td> </tr> </table>	達成目標	①地域 DX 化支援状況 ②足利流 5S 成果確認
達成目標	①地域 DX 化支援状況 ②足利流 5S 成果確認		
達成目標の考え方			
<p>足利市、足利商工会議所と取組む「地域 DX 化教育プロジェクト」等の進捗状況を地域貢献や地域社会の DX 化の観点で評価する。具体的には地域の課題解決や DX 化支援に積極的に取組み、支援事例等検証を実施、法大会議や学園改革推進委員会で報告し、進捗管理や今後の対応を議論しながら継続的に取り組んでいく。附属高校2校の DX ハイスクール事業の支援状況についても、同様の管理・取組みを進める。</p> <p>足利商工会議所が中心となり、地域の企業、学校等が数多く参加する足利流 5S 学校に参加し地域とともに積極的に活動していく。先行して活動成果があがっている地元企業から学ぶ。事務室をはじめ工学部、看護学部ともに研究室、実験室、実習室等で活動を導入して教職員、学生がともに活動を行っていく。学部毎に求める成果を具現化して目標を設定する。計画完了時点では、足利流 5S 活動の成果を法大会議、評議員会等で発表し成果と今後の課題を確認するとともにホームページ等で活動発信していく。</p>			

令和7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

4. 事業実施体制（1ページ以内）

1. 本事業の最高管理責任者は理事長とし、学校法人全体で取組む。
2. 本事業の統括管理責任者は学長とする。
3. 本事業の管理責任者は学校法人事務局長とする。
4. 本事業の進捗管理及び課題解決の審議機関を学園改革推進委員会とする。
5. 学園改革推進委員会の下部組織を法大会議とし月次等のきめ細やかな進捗管理・フォローを実施していき、学園改革推進委員会にて審議を行う。学園改革推進委員会での審議結果を理事会に上げ、承認・助言を受ける。
6. 外部評価の実施体制については現時点では未決定であるが、取引金融機関等の専門家への依頼を検討している。



**令和7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**

5. 年次計画（2ページ以内）

令和7年度	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ①工学部の体制検討協議開始 ②地域 DX 化支援 ③人事制度改革の検討協議開始（賞与制度については制度設定まで先行して行う） ④奨学費制度運用ルールの検討
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ①より地域に求められる理系人材育成のための体制へ検討協議を本格的に開始し、R8年度の具体的な学位プログラム編成協議へつなげる。 ②R6年度から開始されている「地域DX化教育プロジェクト」や新コースであるライフデザインコースの「地域協働型PBL」の活動進捗状況を法大会議等でフォローしていく。 ③人事考課、昇給の制度改定について学園改革推進委員会等で議論を開始する。また賞与制度についてはR8年度から実施できるよう対応し制度設定を行う。 ④私費外国人留学生授業料減免制度等の運用ルールの検討協議する。
令和8年度	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ①規模の適正化への対応 工学部の入学定員の改定協議 300人から200人へ減員 新生の目標：工学部210人 看護学部80人 学生数の目標：1,165人 ②工学部学位プログラム編成協議 ③地域のDX化支援 ④賞与の制度改革の実施、人事考課制度及び昇給の制度改革の協議 ⑤学生数に応じた奨学費の達成 奨学費目標額：232,418千円
実施計画	<ul style="list-style-type: none"> ①現状の学生数及び今後の18歳人口推移に対応するため、R9年度より工学部の入学定員を300人から200人に減員する協議を行い理事会の最終承認を受ける。看護学部は現状の80人を維持する。並行して翌年度からの工学部新プログラム体制の広報強化及び系列校からの内部推薦制度強化を実施する。 ②現状の工学部の1学科4分野体制を1学科4専攻体制へ変更し学位プログラムを編成する協議の実施 ③地域DX化支援の状況をまとめ法大会議等で進捗状況をフォローしていく。 ④人事制度改革の中心である人事考課制度及び昇給制度の改革案を協議しR9年度3月末までに理事会の承認を得る。期中を通して法大会議、学園改革推進委員会で議論し適切な新制度を決定する。ただし、賞与制度については本年度から実施する。 ⑤奨学費を中心に「財務に関する計画書」に則った数値になるよう管理を行う。
令和9年度	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ①工学入学定員の改定：300人から200人へ減員 新生の目標：工学部230人 看護学部80人 学生数の目標：1,165人 ②工学部新学位プログラム開始、1学科4専攻体制開始 ③地域DX化支援 ④人事制度改革 人事考課、昇給の各制度での運用開始 ⑤学生数に応じた教育研究費の達成

令和7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

実施計画	<p>①R9年4月より新収容定員開始。収容定員充足率は82.0%を計画。工学部は昨年からの新プログラム体制の広報強化と系列校からの内部推薦制度強化により前年比+20人の新入生を計画する。</p> <p>②R9年4月より工学部は1学科4専攻8コースの新体制・新学科プログラムへ移行。</p> <p>③地域DX化支援の状況をまとめ法大会議進捗状況をフォローしていく。</p> <p>④人事考課、昇給、賞与の新制度の運用開始し定着化を図る。学生数に対応した適正人件費になっていることを法大会議等で確認していく。</p> <p>⑤奨学金を中心に「財務に関する計画書」に則った数値になるよう管理を行う。期中の数値を法大会議等で確認していく。</p>
令和10年度	
目標	<p>①新入生の目標：工学部230人 看護学部80人 学生数の目標：1,175人 収容定員充足率目標値：89.0%</p> <p>②地域DX化支援</p> <p>③経常収支差額：▲56,416千円（令和6年度決算比+152,696千円） 参考：資金収支の黒字化</p>
実施計画	<p>①新入生の目標は北関東3県の18歳人口推移を勘案し横ばい計画とする。収容定員充足率は収容定員がR12年度まで段階的に減員となるため89.0%を計画する。</p> <p>②地域DX化支援の状況については、これまでの年度フォローに加え、本学の経営戦略である「地域を志向した教育・研究・就職・地域社会貢献」に繋がったかを総括し、活動の課題の有無や一層の深化、対象地域の拡大等の議論を学園改革推進委員会で行い、R11年度以降につなげていく。</p> <p>③R11年3月決算において、本計画の施策の効果により経常収支差額のマイナスは56,416千円まで圧縮する。参考としては、資金収支は黒字化を達成する計画である。</p>
令和11年度以降	
実施計画	<p>収容定員充足率はR11年度に98.8%に上昇、その後も当面は100%前後を継続充足する見込みである。</p> <p>本計画の柱の一つである規模の適正化による財務基盤の安定化の各施策により、経常収支差額はR12年3月決算で収支が均衡し、その後も黒字を継続する見込みであり、持続的教育活動が実践できるものとする。</p> <p>しかしながら、将来的には本学の学生出身の中心である北関東3県の18歳人口はR11年度以降も微減の傾向が継続し、R17年度の新入生を迎える2034年以降は減少幅が大きくなる見込みである。R11年度以降もこれまで進めてきた自治体や産業界との連携強化、地域貢献、地域の求める人材育成を継続し、一層の深化と地域の拡大を一步一步継続して進めていく。こうした教育活動の継続が最終的には北関東3県での一定の大学ブランド形成に繋がり、将来的な更なる少子化においても、持続的な学校運営が充分可能となると判断する。よって、本実施計画はR11年度以降やその先の更なる少子化に対応するための基盤と位置づける。</p>