

**令和 7 年度第 1 回神奈川県公立大学法人
神奈川県立保健福祉大学評価委員会 議事録**

議題 1 委員長及び副委員長の選出

令和 7 年度評価委員会における委員長及び副委員長の選出を行った。

議題 2 令和 6 年度事業報告書の確認について

【今年度からの変更点の説明（事務局）】

令和 6 年度からの第二期中期目標・中期計画期間開始において、制度の変更がございました。それに伴い、本評価委員会においても変更点がございますので、説明します。

まずは制度の変更についてです。これまで、公立大学法人につきましては、6 年間の中期計画に加えまして、毎年度、年度計画を策定していました。そして評価委員会において、この年度計画の達成状況等についての評価を、毎年度実施していました。

ここで、令和 5 年度に「地方独立行政法人法」が改正され、公立大学が教育の質の向上及び地域貢献に、より一層注力できるようにという趣旨から、公立大学法人の年度計画が廃止となりました。これに伴い、評価委員会に毎年実施していた年度評価についても、併せて廃止されます。

そのため、今後の評価委員会では、6 年間の中期計画についての評価のみを実施することとなり、評価を実施するのは、4 年経過時に行う「見込み評価」及び 6 年間の期間終了後に行う「期間評価」の 2 回のみとなります。

このように、評価委員会における評価が、今後は毎年実施するのではなく、6 年間の中期目標期間で 2 回のみ実施するということになりますが、やはり 4 年・6 年というスパンを置いて、いきなり評価を実施するのは難しいところであると考えます。

そこで、今年度からは毎年度、評価の実施とは別に、中期計画の進捗及び当年度の大学の取組みについて大学から説明させていただき、評価委員各位に、それを確認していただくという方法を実施いたします。このことは、昨年度の評価委員会でも御了承いただいたところです。

具体的な確認の実施方法については、資料 1 に記載しています。

【資料 1 ～ 3】

事務局から資料１～３について説明

【資料４】

保健福祉大学から資料４について説明

【質疑応答】

○梅原委員長

本年度は年１度の確認ということで、意見及び質問について、委員各位よりそれぞれいただきたい。

○鈴木委員

資料を確認するとともに大学の説明を伺ったが、各位の御尽力もあって、中期計画の進捗は順調であると感じた。

一方、うまくいかなかったことは何もないのだろうかという疑問がある。うまくいかなかった部分が何もなかったということは、組織を運営する上で恐らくない。うまくいかなかったことや、あるいは現時点での大きな課題について、伺いたい。

○保健福祉大学

近年取り組んできたことの一つが、「学修者本位の教育」であるが、これを教職員一体となって、どう取り組むべきかの意識付けについて、同じ方向を向けていなかったところがあり、活発にその整理を行っているところである。

この「学修者本位の教育」を達成すべく教学ＩＲを基盤とする教学マネジメントを進め、専任の教員を本年度から配置したほか、学生からのフィードバックも活かして、学生が欲しているもの及び大学が提供できるものを可視化して示すことを目指している段階である。

また、１８歳人口が激減する中で、選ばれる大学としてどのように存続し続けていくのかというのが大きな課題と捉えている。本学は専門職の大学のため、他の学部と比べると受験生の減少は今のところ緩やかであるが、「アドミッションセンター」を設置し、入試及び広報の分析を積極的に実施している。今年度からは総合型選抜を開始するなど、高校生のニーズに合致した大学となるべく、積極的に対策を計画しているところである。

ほかには、昨年設置した、地域の方々と交流をしながら、地域の方々の健康・福祉に資する教育研究活動を行う場である「学内実習ステーション」について、

現在は教員の研究の活動が中心となっているため、学生の教育にも活用できるようにしたいという課題がある。

○小谷委員

いただいた説明に加え、今の話についても、素晴らしい活動を行っている大学であると感銘している。

ただ、その中で、もう少し地域住民との交流が見えてくるようなものがあるとよりよいと感じた。

私は横須賀商工会議所の女性会の会長であるが、女性会の会員や、周りの方々の話に出る貴学は、「この学校は難しいところなのよ」「頭がいい子じゃなきゃ行けないのよ」といった、余りにも立派すぎる故に敬遠されてしまうイメージである。

しかし、本当に地域に愛される学校になるためには、買い物かごを持ったような主婦の方が、ここでの素晴らしい取組みを感じ取れる必要がある。地域の主婦の方が、「この学校は学生が生き生きとしているのよ」「この学校はこんなに楽しくて、素晴らしい学校なのよ」と語れるような、学校になっていただきたい。

一横須賀市民として、素晴らしい取組みを伺うにあたり、私だけが聞くのはもったいないと感じたことから、以上を本日の感想としてお伝えしたい。質問は特にはない。

○北村委員

素晴らしい取組みや事業について説明いただいた中で、資料4の11ページにある、「社会貢献における主な取組み」の内容をもう少し深く教えていただきたい。中でも、WHO協力センターに指定されたことについて、もう少し具体的に教えていただきたい。

また、これは意見として、このような社会貢献における取組みを、より広報に繋がるように展開していただけたらよいと考えている。

○保健福祉大学

WHO協力センターについては、全世界797機関、世界94か国、国内においては本学を含め33機関が指定されており、神奈川県内では現在唯一の指定機関となっている。今年の4月に「本学大学院ヘルスイノベーション研究科がWHO協力センターに指定されました」という表題で記者発表も行った。

今回、指定されたテーマは「健康な高齢化のイノベーション」に関するものであるが、これはつまり、年を重ねても健康でいて、かつそのことを経済的、保健福祉的にも革新に繋げていく教育研究活動をテーマとしている。

川崎のヘルスイノベーション研究科だけではなく、横須賀の本キャンパスも含めて、様々なことに取り組もうとしているところであるが、まだ今年4月に指定されたばかりなので、詳細は学内で調整している状況である。

また、地域貢献については、資料4の21ページから22ページにかけて、もう少し詳しい内容を記載している。

特に、「ヒューマンサービス公開講座」という市民に向けた公開講座については、春と秋に実施しており、春には学長自ら講演をするほか、各学科の教員が、市民の方々の関心が深いところをテーマに実施している。

その他にも、横須賀FMで月に一度、本学の教員がDJと健康にまつわる話をしたり、信用金庫と一緒に地域の方々へ栄養サポートの出前を実施したり、横須賀野菜の普及啓発の取り組みを行うなど、三浦半島各地にて様々な活動を実施している。

また、横須賀キャンパスを会場として、横須賀地域の青少年関係団体等と一緒にイベントを実施するなど、地域の方々に向けたイベントを実施している。

○本館委員

法人の目指すところ及び昨年度の実績についての説明を受け、いずれも素晴らしいものと感じ、感銘を受けている。

そのうえで、4点質問させていただく。今年度新任である故の質問もあるかもしれないが、教えていただきたい。

1点目に、社会福祉士の国家試験の合格率が、他と比べて低い数字で設定されている理由を教えていただきたい。

2点目が、17ページの、教学IRについてで、とても興味深く聞かせていただいた。ナースデータサイエンスの分野は大変遅れており、システムづくりもまだ整っていない状況で、日本看護協会でもようやく着手しようかというような段階である。そのため、このプロジェクトについての構想をお聞かせいただきたい。

3点目は、現任者教育についてである。現在、商業目的の学習ツールが乱立しており、学習者にとっては様々なものを活用できる状況において、実践教育センターでは今後そのようなツール等と競合しながら、どう差別化していくかという戦略があれば、看護協会でも参考にしたいとお聞かせいただきたい。

最後は、これは看護協会会長としての関心事であるのだが、現在、現職者の職能団体への興味関心が大変少ない状況にある。貴学の学生の皆さんが、職能団体への意識をどう持っているのか、また何か関連する取り組みがあれば教えていただきたい。

○保健福祉大学

まず、社会福祉士の合格率の設定が低いということについて、これは社会福祉士の全国の平均合格率が、他の資格と比較してかなり低いため、他の資格と同じとすることは少しレベルが高すぎるのではないかと学内で意見が出て、検討の結果 75%で設定をしたという経緯がある。

この点については、これまでの評価委員会でも何度か御指摘をいただいていること、更にはここ数年、社会福祉学科の学生が国家試験に非常に真剣に取り組んでおり、近年では 90%以上の合格率を示している状況であることから、次回の中期計画の検討の際には、より高い設定に変更することも考えている。

教学 I R に関しては、まずは様々なデータを収集することから始めている。例えば、新入生アンケートの他、毎年、学生生活や授業評価についてのアンケートを実施している。そしてそれを学生の成績情報等と照らし合わせながら、学生一人一人の詳細な動態を分析できるようにしていくものである。

そのデータは、教員が分析するだけではなく、1 年次、4 年次、卒業時等に、ポートフォリオとして学生にフィードバックし、自分の今の状態を、振り返りができるようなシステムを現在構築しているところである。

実践教育センターで実施している現任者教育に関しては、委員御指摘の通り、悩ましいところである。近年は、受講しやすいことを徹底的に追求してきた。具体的には、e-ラーニングを数多く導入したという実績がある。

しかし、対面授業と e-ラーニングの満足度をとると、e-ラーニングの満足度が低かったことから、e-ラーニングを導入するにしても、人が教育するというフォローが必要であると考えるとともに、これを実践教育センターの強みと捉え、現在の課題としている。

差別化ということでは、実践教育センターには、横須賀キャンパス及び川崎キャンパスの、それぞれの専門分野で活躍する教員と協力体制をとっていること、また、長年の関係から、多くの県内機関が我々の教育に協力をいただけたところが挙げられる。

改めて実直に人から人への対面を中心とした教育をするということ、量ではなく質の維持を行うということが重要と考えており、今後は受講のしやすさと、人のフォローという両方向をどちらも重視し、引き続き、これまで以上に受講生を確保していきたいと考えている。

職能団体に関しては、本学の卒業生はかなり意識が高いと思っている。教員自

身が各団体の役員になっていたりすることから、学生たちは、職能団体の役割や動きについての意識付けができた上で卒業していると考えている。

ただし、結局のところ、就職する先がどの程度その職能団体に対してのコミットメントがあるかによって、実際に会員として加入するか、関わるかについてのバラつきが出てしまうと感じている。

○梅原委員長

私からは意見だけ述べさせていただく。

これまで大学からの説明にもあったとおり、2035 年以降、少子化が著しく進んでしまうことが見込まれており、私を含めた、どこの大学の法人の長も頭を悩ましている現状がある。

貴学においては、その状況に対する中期目標及び中期計画がしっかり作られていると承知しているので、引き続きしっかり履行していただきたい。

何かをやれば、そこに必ずイノベーションが発生していくものであるから、まずはしっかり着実にやっていくことで、また新たな展開が生じる。その点において、WHO協力センターは良いアイコンになるのではと思っている。

選ばれる大学となるべく、今後も引き続き頑張っていただきたい。

【資料 5～8】

保健福祉大学から資料 5～8 について説明

【質疑応答】

○鈴木委員

教員の人件費が減少しているという説明があったが、これはクロスアポイントメント制度の活用によるものもあると承知はしているが、優秀な教員の方をこれからも引き続きしっかり確保していただきたいところである。近年の物価高騰の折というところも含めて、人的資本に関するお考えなどを伺いたい。

○保健福祉大学

教員の人件費の減少については、削減したというわけではなく、良い教員を求めようとすると、タイミングよくその採用ができないというような状況も、どうしても生じてしまう。昨年度はそのような理由で採用が滞ったことが人件費減少の理由である。今年度は、比較的人材を確保できている状況であり、人件費も増加する見込みである。

なお、物価高騰については、本学においても、やはりかなり大きい影響が出て

おり、今後どう吸収していくかが大きな課題の一つである。例えば、研究費について今年度は昨年度と同額を確保しているが、物価高騰の折では実質減少している面もある。教育の質及び研究の質を確保していくためには、そういった財源の確保をしていかなければならないが、当然財源は限りがあるので、スクラップアンドビルドを含めて、どう実効的な対応をしていくかを学内でも検討している。

○鈴木委員

関連した質問となるが、先ほど「学生に選ばれる大学」という話が出たが、教員に選ばれる大学になるという観点からは、貴学はどのような点が魅力であるとか、足りている面・足りていない面があるとか、そういう点について御説明いただきたい。

○保健福祉大学

実際の状況として、近年、本学で教員の公募をした際には応募件数が多い傾向にある。これが、本学を魅力に感じているからか、他の大学の状況が厳しいからなのかは見極めなければならないが、それでも本学に来たいという意思を示してくれる方は多い状況ではある。

そのうえで、これは先に事業報告書の件で鈴木委員から御質問いただいた「課題」とも関連する回答となるが、本学の課題の一つとして広報力・アピール力が十分ではないことが挙げられる。

例えば、ヘルスイノベーション研究科においては、多くの努力を行っているところであるが、県民や県議会議員からは何をやっているかわからない、という指摘を受けることが度々ある。

良い教員を確保しようとするのであれば、我々の教育内容から教育水準について知ってもらい、その上でこの横須賀まで来てもらって勤めてもらうだけのアピール力が必要である。

もちろん地域の住民の方々にアピールするのも大事であるが、他の大学の先生や、研究者、そして研究費を出す企業に対するアピール力の強化を課題として抱えており、これこそが、教員に選ばれる大学となるために必要なことだと考えている。

理想としては、本学の評判を聞いた良い先生に来てもらい、本学で良い仕事をしてもらい、その評判を聞いた別の大学がその先生を招聘して・・・といった循環ができるようになれば、本物のいい大学となると考える。

○鈴木委員

立派な先生方が尽力いただいて、立派な成果を挙げている大学であるから、是非これからは、今話のあったアピールの部分にも力を入れていたき、更に素晴らしい大学となっていきたい。

○梅原委員長

財務諸表を確認すると、運営費交付金が増えている。これは国立大学ではなかなか生じないことであるので、どのような理由によるものか伺いたい。

○保健福祉大学

2点の理由による。

まず1点が、人件費である。大学の人件費は県からの運営費交付金により賄われているが、県職員の給与と連動して積算されており、県職員の給与改定に伴って運営費交付金における人件費の算定も増加された。

もう1点が、令和7年度入学生より、入学金を半額としたことによる。これにより収入が減少される分について、運営費交付金が増額された。

議題3 財務諸表及び利益処分案に対する意見書（案）について

【資料9～10】

事務局から資料9～10について説明

【質疑応答】

（財務諸表及び利益処分案に対する意見書（案）について、評価委員から質疑及び異議なし）

○梅原委員長

各委員より異議がなかったことから、財務諸表及び利益処分案に対する意見書は事務局案のとおりとする。

その他

事務局から今後の事務手続き及び次年度の開催予定について連絡を行った。

以上