

## 公立大学法人神奈川県立保健福祉大学第二期中期計画【案】

### 前文

神奈川県立保健福祉大学(以下「大学」という。)は、平成15年4月の開学以来、「ヒューマンサービス※」をミッションとして、「保健・医療・福祉の連携と総合化」「生涯にわたる継続教育の重視」「地域社会への貢献」の三つの基本理念のもと、保健・医療・福祉分野における総合的人材養成の拠点として、これまでの20年間に7千人を超える人材を地域社会に送り出してきた。こうした大学の建学理念は、大学での学びを通じて卒業生に深く浸透しているだけでなく、地域社会においても高く評価されていると受け止めている。

これまで、大学は、保健・医療・福祉に関わる広い理解をもって、それぞれの分野の連携・協力を進めることのできる高度専門職業人の育成を目指し、平成19年には、保健福祉学研究科(修士課程)を設置し、平成29年には、ヒューマンサービスの実践を学際的に探究するために、同研究科に後期課程(博士課程)を設置した。

また、平成31年には、ヒューマンサービスというミッションを基軸に、イノベーションを担う人材の育成を目指して、ヘルスイノベーション研究科(修士課程)を設置し、令和3年には、科学的根拠に基づくアプローチを一層深化させるため、博士課程を設置した。

一方、開学から20年が経過する中で、急速な高齢化の進展や少子化などに伴う社会システムの変化、持続可能な社会づくりに向けたSDGsの推進、保健・医療・福祉に関わるサービスの高度化・複雑化、さらには感染症への対応など、大学運営を取り巻く環境は大きく変化している。そして、18歳人口の減少に伴う大学間競争の中にあって、大学には、持続可能性に配慮しつつ、社会の変化に柔軟に対応できる人材や、新たな社会の価値を創り出すことのできる人材を輩出していくことが求められている。

このような課題に対応するためには、横須賀・川崎・横浜の3つのキャンパスがそれぞれの機能を活かしながら連携を強化し、県立大学として県民に貢献する役割を積極的に果たしていかなければならない。

このため、横須賀キャンパスにおいて、ヒューマンサービスというミッションをもった、リーダーやコーディネーターとなる専門人材の養成を基本に、ヒューマンサービスに関わる様々な課題を解決するための研究を充実・発展させていく。また、川崎キャンパスにおいて、神奈川県や関係機関等との連携により、保健・医療・福祉に関連した社会システムのイノベーションを担う高度な専門人材の育成や社会課題を解決するための研究にも一層の力を注いでいく。さらに、横浜キャンパスにおいて、人材の専門性を高めるとともに、時代の変化に的確に対応した継続的なリスキリングの場を提供し、保健・医療・福祉人材の実践力をさらに強化するゲートウェイとしての機能を高めていく。

大学は令和4年に創立20年を迎えた。この第二期中期計画は、これまで大学が積み重ねてきた実績を基盤に、今後も県立大学としての役割を果たしていくため、長期的な展望も念頭に置きながら、県から指示された令和6年4月1日から令和12年3月31日までの6年間ににおける第二期中期目標に基づき、その目標を達成するため策定する。

※ 別添1「ヒューマンサービスについて」参照

## 第1 教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

### 1 教育に関する目標を達成するためとるべき措置

#### (1) 人材の育成に関する取組み

### 【1】 専門力と総合力を備えた保健・医療・福祉人材の育成（学部）

学部教育では、保健・医療・福祉の分野における県立の四年制大学としての意義を踏まえ、多領域が連携する専門職教育により、ヒューマンサービスを実践できる人材及び地域において活躍できる人材を育成することで、質の高い専門性と総合力を備えたリーダーやコーディネーターを地域社会に送り出す。

#### 評価指標

- 1- (1) 卒業時の学生満足度調査で、大学教育を通じて DP に定める資質・能力を身に着けることができたとの評価 80%
- 1- (2) 日本看護学教育評価機構（JABNE）による看護学教育プログラム評価を受審し適合  
一般社団法人リハビリテーション教育評価機構（JCORE）の認証評価を受審し、最高ランクの S 評価に適合  
世界作業療法士連盟（WFOT）の認定校の審査を受審し認定
- 1- (3) 就職希望者就職率(学部) 100%
- 1- (4) 国家試験合格率 看護師 100%、保健師 100%  
管理栄養士 100%、社会福祉士 75%、精神保健福祉士 100%、  
理学療法士 100%、作業療法士 100%

## 【2】 保健・医療・福祉分野における質の高い専門人材の育成 (保健福祉学研究科)

保健福祉学研究科では、自立して研究に取り組む能力、また、専門的知識や科学的根拠をもって他職種と連携し、実践現場に変革を起こす能力を修得するための教育を行う。さらに、より高度で質の高いリーダーとなる人材を養成するため、公衆衛生看護（保健師）実践コース(仮称)及び慢性疾患看護専門看護師(CNS)コース(仮称)の設置に向けた検討、養護教諭・栄養教諭の専修免許取得のための改正したカリキュラムを運用するとともに、子ども家庭福祉など社会的要請の高い人材の育成について学部教育と連動させた検討を行う。

なお、大学院全体で、9月期修了の導入を検討する。

### 評価指標

- 2- (1) 公衆衛生看護（保健師）実践コース(仮称)の設置に向けた検討  
慢性疾患看護専門看護師（CNS）コース（仮称）を令和8年度開講  
に向けて検討  
養護教諭・栄養教諭の専修免許取得カリキュラムを、令和6年度に  
認可申請し、令和7年度より運用
- 2- (2) 国家試験合格率 助産師 100%
- 2- (3) 大学院修了時調査でリーダー資質が向上したとの評価 80%
- 2- (4) 子ども家庭福祉に係る人材育成の検討

### 【3】 新たな価値を創造するイノベーション人材の育成 (ヘルスイノベーション研究科)

ヘルスイノベーション研究科(SHI)では、公衆衛生学を基盤とした専門人材教育により、イノベーションを担うマインドをもって、社会的課題の解決にあたる人材を育成する。また、社会の変化を先取りし、実践につなげるアントレプレナーシップ教育、社会の新たなルールづくりを学ぶレギュラトリーサイエンス(※1)や県の行政課題に対応した政策立案・提言スキルを醸成する科目の一層の充実・強化に取り組むとともに、全学レベルでSHIの教育研究活動を共有できるための仕組みづくりを進める。

#### 評価指標

- 3- (1) 公衆衛生学を基盤にイノベーションマインドを醸成する科目について、中間評価までに科目の新設及びカリキュラムの改編を実施し、充実・強化を図る
- 2- (2) 大学院修了時調査でリーダー資質が向上したとの評価 80%(再掲)

---

※1 レギュラトリーサイエンス 科学技術の成果を人と社会に役立てることを目的に、根拠に基づいた確かな予測、評価、判断を行い、科学技術の成果を人と社会との調和の上で最も望ましい姿に調整するための科学。

## 【4】 専門人材のさらなる能力高度化とリスキリングを支えるフィールドの構築 (横浜キャンパス)

実践教育センターでは、社会環境の変化により専門人材のリスキリング(※1)の重要性が高まる中で、大学等と連携しながら、ニーズに対応したカリキュラムの提供や、専門分野を跨いだ教育の充実を図る。また、大学院と連携した科目履修生制度の検討やオンラインの活用など学びやすさを重視した取組みを進めるとともに、学びの成果を評価する仕組みづくりを検討する。

さらに、人生100年時代が進展する中で、保健・医療・福祉人材の実践力をさらに強化するゲートウェイ(※2)としての役割を総合的に果たすため、大学全体の総合的取組みとして横浜キャンパスのさらなる活用について検討する。

### 評価指標

- 4- (1) 時代の要請に適合した課程や研修の実施
- 4- (2) 学びの成果を評価する仕組みづくりを検討し、令和7年度より運用
- 4- (3) 横浜キャンパスのさらなる活用について検討

---

※1 リスキリング 新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得すること。

※2 ゲートウェイ 入口、玄関、異なる分野・言語・規格などを連携させる拠点。ここでは、保健・医療・福祉の専門人材が、世代や地域の壁を超えて集い学ぶことのできる、人と情報の拠点を意味する。

## (2) 教育内容等

### 【5】 「学修者目線」への転換による学修者本位の教育の推進

ヒューマンサービス教育の継承・質の向上を図るとともに、保健・医療・福祉分野のニーズの多様化や社会環境の変化、学術研究の動向に対応するため、教育課程・教育内容のあり方について検討を行い、より効果的なカリキュラム編成に努める。

また、学生の主体的な学修を促す教学マネジメント(※1)の実施に向け、本学に適した導入の手法を検討し、必要な環境整備を図るとともに、ディプロマポリシーに沿って学生が自分自身の成長を確認し、充実した学びにつなげるための仕組みづくりを行う。

さらに、デジタル化の流れを踏まえ、学生のデータ活用スキルを向上させるとともに、教育研究の質の向上に向け、最新の機器等の計画的な導入・更新を含めたデジタル技術の積極的導入を図る。

#### 評価指標

- 1-(1) 卒業時の学生満足度調査で、大学教育を通じてDPに定める資質・能力を身に着けることができたとの評価 80% (再掲)
- 5-(1) 授業評価で5段階中4以上の評価 80%
- 5-(2) 学修成果の可視化について、学部において既存データのリスト化や共有を図り、令和8年度のポートフォリオの導入を目指す

※1 教学マネジメント 大学がその教育目的を達成するために行う管理運営。その確立に当たっては、学長のリーダーシップの下で、①三つの方針(※2)に基づく体系的で組織的な教育を展開し、学位を与える課程(プログラム)共通の考え方や尺度に則って成果の点検・評価を行うという、教育及び学修の質の向上に向けた不断の改善に取り組むこと、②学生の学修成果に関する情報や大学全体の教育成果に関する情報を的確に把握・測定し、教育活動の見直し等に適切に活用すること、の2つが必要であるとされている。

※2 三つの方針 卒業認定・学位授与の方針(DP:ディプロマポリシー)、教育課程編成・実施の方針(CP:カリキュラムポリシー)、入学者受入れの方針(AP:アドミッションポリシー)の総称。

### (3) 教育の実施体制の整備

## 【6】 ひとの力を高める教育基盤づくり

教育効果が最大限に発揮できるよう適切な教員の配置を行うとともに、より優れた教員の確保に努める。現場の生の情報を学生に提供するため、第一線で活躍している実践者等を活用する。

また、専門職の養成という大学の特色や教員ニーズ、社会環境の変化を踏まえたFD(※1)講習会を定期的実施し、教育内容や教育方法の向上及び改善に活用することで教育の質保証につなげるとともに、大学のミッションと基本理念の周知を図り、その浸透に努める。

さらに、教学マネジメントに関わるデータの収集・分析を通じた課題の把握と対応など、教学IR(※2)の推進を図るとともに、学生の快適な学びの場として大学施設等の計画的な整備と適切な維持管理を行う。

#### 評価指標

- 6- (1) FD 研修実施回数 72回
- 6- (2) 教学 IR を推進するため、令和8年度を目指して情報の収集・分析を行う体制を整備
- 6- (3) 学生満足度調査で大学施設が良好との評価 80%

---

※1 FD Faculty Development の略。教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。SD は Staff Development の略で、職員が実施するもの。

※2 教学 IR 高等教育機関が自機関に関する情報の一元的な収集、調査及び分析を実施する機能。教育や研究に関する様々なことについての計画立案、政策形成、意思決定を円滑に行うことを支援するための情報提供を目的とする。IR は Institutional Research の略。

#### (4) 学生の受入れ

### 【7】 意欲ある学生の確保

アドミッションセンターの機能充実を図るとともに、本学のミッションであるヒューマンサービスについての魅力発信を通じて、入学者受入方針(アドミッションポリシー)に沿った、より多様で優秀な学生を獲得する。

学部については、新学習指導要領に対応した入学者選抜を実施するとともに、幅広い受験者を募るための入学試験のあり方を検討する。また、大学に関する全般的な広報に併せて、地域の中・高校生向けのPR事業、オープンキャンパスなどを強化するとともに、県内外からの受験者増を図り、本県で活躍する人材の増加につなげるための広報を積極的・戦略的に実施する。

大学院については、生涯ベースの回遊舞台と位置付けられるよう、社会人やグローバル人材の受入に配慮する。

なお、県の保健・医療・福祉に関わる専門人材を育成する本学の役割を果たすため、教育費負担の軽減について検討を行う。

#### 評価指標

- 7-(1) アドミッションセンターの機能強化及び計画的・戦略的な運営
- 7-(2) 本学受験動機として、「教育内容・教育理念」を選択した学生の割合 70%
- 7-(3) 県の保健・医療・福祉に関わる専門人材を育成する本学の役割を果たすため、教育費負担の軽減について検討
- 7-(4) 大学 Web サイトへのアクセス数 第一期実績の5%増



## 2 学生への支援に関する目標を達成するためとるべき措置

### 【8】 充実した学生生活に向けた支援

学生が安心して充実した学生生活を送ることができるよう、クラス担任制やチューター制等の活用により、きめ細かい支援を行うとともに、学生の多様化を踏まえた相談支援体制の充実について検討を行う。経済的支援として、奨学金・修学資金などの制度について、積極的に周知を図るとともに、必要に応じて授業料減免制度も活用する。

また、学内外の活動における学生交流ならびに地域住民との交流を支援するとともに、学生による地域貢献活動やSDGsに沿った取組みについて成果報告や表彰など成果の発信に努める。

#### 評価指標

- 8- (1) 現状の支援体制の評価を行い、学生のニーズに応じた支援体制を具体的に検討
- 8- (2) 学生満足度調査で相談・助言・支援が良好との評価 80%
- 8- (3) 学生満足度調査で課外活動を含む学生生活の満足度について良好との評価 80%

## 【9】 社会への適応力を育て、新たな活躍分野を拓くキャリア支援

卒業時の進路状況調査等の情報を進路支援に活用するとともに、県内への専門人材の定着を促すため、県内就職先に関する情報を集約するための体制を整備し、病院・施設等による学内説明会やガイダンスなどを充実させる。

また、保健・医療・福祉の分野で専門人材の活躍の場を広げるための情報収集・提供や、そのための知識を習得するための講座の開催、アントレプレナーシップ教育を充実させるとともに、イノベーション創出の意欲のある学生に対して、そのチャレンジを支援する。

さらに、専門人材が大学を学びのベースキャンプとして位置づけ、ライフサイクルの中で、ネットワークの形成や学びなおしなど自らのキャリアの課題解決に大学を活用するための仕組みづくりを進める。

### 評価指標

- 1－(3) 就職希望者就職率(学部)100% (再掲)
- 9－(1) 県内就職率(学部) 第一期実績の5%増
- 9－(2) アントレプレナーシップ推進体制を整備し、中間評価までにスタートアップ支援体制を具体化
- 9－(3) 令和7年度を目指してヒューマンサービスセンターにおける卒業生と大学の相互交流機能の充実強化を図る

## 【10】 国際的な学生交流の推進

海外のアカデミア、留学生、地域で暮らす外国人等との交流に、学生の主体的な参画を促すことで、国際社会において活躍できる人材の育成を支援する。また、保健・医療・福祉の分野における人材育成を通じてアジアを中心とした国際社会との連携強化に資するため、経済的な支援も含めた優秀な留学生の確保を図る。

### 評価指標

- 10－(1) 学生が参加した国際交流 40回(計画期間累計)
- 10－(2) 留学生の受け入れ 18人(計画期間累計)

### 3 研究に関する目標を達成するためとるべき措置

#### 【11】保健・医療・福祉等の分野における研究活動の推進

保健・医療・福祉等の分野における横断的な連携研究を推進し、研究水準の向上を図るとともに、学会等における積極的な研究成果発表や、学術雑誌・専門誌での積極的な論文発表を推進する。

また、質の高い研究活動を推進するため、研究成果に対する知的財産権の確保など研究活動を支援するとともに、科学研究費助成事業など外部資金獲得のための支援体制を整備する。

##### 評価指標

- 11－(1) 原著論文数が 1,100 件以上(計画期間累計)
- 11－(2) 英文論文数が 800 件以上(計画期間累計)
- 11－(3) URA(※1)等による研究支援の相談窓口の体制整備

#### 【12】県・市町村の課題解決につながる研究の推進

県立大学としての特性を活かし、県や市町村の課題解決に向け、企業や他の大学等との共創も含めた地域との連携協働による研究を推進し、社会のニーズに係る実践的な研究成果を県民に提供する。

また、未病の改善など人生100年時代に向けて重要となる新たな学問分野を構築し、健康寿命の延伸等、県民のQOLの向上に寄与する政策立案・提言を行うとともに、研究成果の社会実装を推進する。

特に、県の感染症等に対する対応力の強化に資するための研究活動に取り組むとともに、当事者目線を尊重した介護・障がい福祉・子ども施策等にかかる実践的な研究を推進する。

##### 評価指標

- 12－(1) 公共公的機関・企業などと協働して行う研究事業の協定・覚書の件数 5 件(計画期間累計)
- 12－(2) 県・市町村と協働した研究活動 18 件(計画期間累計)
- 12－(3) 県行政に係る政策立案・政策提言 18 件(計画期間累計)

---

※1 URA 大学等において、研究者とともに研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行うことにより、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務に従事する人材。

## 4 社会貢献に関する目標を達成するためとるべき措置

### (1) 地域貢献

#### 【13】地域における「知と人材の拠点」としての価値創造

地域社会に質の高い専門人材を送り出すとともに、公開講座やシンポジウム、専門職を対象とした講座、学内実習ステーションなど大学の教育研究資源を活用した地域貢献を行い、ヒューマンサービスの実現に努める。

また、地域包括ケアシステムの実践など地域が抱える保健・医療・福祉に関する課題や、県が対応を必要とする未病改善や次世代社会の課題などの解決に資する研究に取り組み、その知見や成果を県や地域に提供する。

さらに、地域の中・高校生に対する講座や模擬授業を実施するなど、大学の有する知識、見識及び教育力を生かし、中・高校生に専門的、発展的な教育を提供する。

#### 評価指標

- 13－(1) 学内実習ステーションの効率的・効果的な運営
- 13－(2) 公開講座・知の発信 150回(計画期間累計)
- 13－(3) 中・高校生に対する講座等の開催 100回(計画期間累計)

### (2) 産学官連携・国際協働

#### 【14】企業等と連携した県民の課題解決

保健・医療・福祉の専門職団体との関係を強化し、技術や情報を共有することで、最適なヒューマンサービスを提供できるよう取り組む。また、最先端企業や研究機関と連携した教育や研究を実施し、ヘルスケアにおける技術や産業、政策のイノベーションを牽引することで、専門職の活躍分野の拡張を促す。さらに、企業や行政機関等との共同研究の支援体制の整備を進めることで、研究成果の社会実装を図り、県に対してその知見や成果を提供する。

#### 評価指標

- 14－(1) 民間企業等と連携した研究活動 80件(計画期間累計)

## 【15】国際的なネットワークの強化

海外の保健・医療・福祉の向上への貢献を目指し、国際機関との連携強化や教育支援のための教員派遣など国際協働・交流事業に取り組む。また、海外大学等との学生交流や研究者との共同研究等を実施し、教育や研究の質の向上と国際的なネットワークの強化を図る。

### 評価指標

15－(1) 国際協働・交流事業の実施や参加 55件(計画期間中)

## 第2 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

### 1 運営体制の改善に関する目標を達成するためとるべき措置

## 【16】社会の変化に的確に対応できるガバナンス力の強化

理事長及び学長による迅速かつ適切な大学運営を行うため、状況に応じて適確に組織の見直しを行う。また、大学運営に学外からの幅広い意見を反映させるため、理事や審議会委員等に外部委員を登用する。

### 評価指標

16－(1) 組織体制の検討と戦略的な資源配分

16－(2) 外部委員の継続的な登用

## 2 人事の適正化に関する目標を達成するためとるべき措置

### 【17】柔軟で弾力的な人事制度と適切な人材活用

教育・研究の充実及び地域貢献・国際貢献に係る機能の充実に向けて、クロスアポイントメント制度(※1)の活用をはじめとした柔軟かつ弾力的な人事制度を運用するとともに、大学が求める教員の能力を適切に評価できる人事評価制度を検討し、評価に基づく適切な人材活用を行う。

#### 評価指標

- 17- (1) 柔軟かつ弾力的な人事制度の運用
- 17- (2) 中間評価までに、より客観的な教員人事評価のあり方を検討し、システム化が可能な部分のシステム設計等を開始

### 【18】事務の効率化と職員の能力向上

各事務部門の権限及び責任の明確化や組織間の連携強化により、業務に的確かつ機動的に対応できる組織体制を整備するとともに、事務手続きのデジタル化の推進、リモートワークやウェブ会議の活用及びペーパーレス化の推進等により効率的な事務執行を推進する。

さらに、事務職員の専門性を高めるために研修制度の整備・充実を図る。

#### 評価指標

- 18- (1) 業務改善のためのデジタル化に向けた方針を中間評価までに決定し、計画期間中に本格稼働
- 18- (2) 令和6年度中に事務等の効率化・合理化達成度調査を検討し、継続的に調査を実施
- 18- (3) 望ましい教職員像のあり方及び「人材育成ビジョン」を中間評価までに策定し、計画間中に、「人材育成ビジョン」に基づく研修計画を策定

---

※1 クロスアポイントメント制度 研究者等が大学、公的研究機関、企業の中で、二つ以上の機関に雇用されつつ、一定の管理の下で、それぞれの機関における役割に応じて研究・開発及び教育に従事することを可能にする制度をいう。

### 第3 財務内容の改善に関する目標を達成するためとるべき措置

#### 【19】外部資金の獲得と自己収入の確保

競争的研究費の獲得に向け、科学研究費助成事業(科研費)の申請件数の増加を図るとともに、その他の競争的研究費についても獲得を図る。また、国、自治体、企業等からの受託研究、共同研究について、適切な事業評価・リスク管理のもと積極的に実施するとともに、寄附金の受入を促進するなど、外部資金の導入を図る。

さらに、大学運営に支障のない範囲で施設の有効活用による貸付使用料等や、Webサイト等の広告掲載料等により自己収入の確保を図るとともに、教職員のコスト意識を醸成し、省エネルギーや物品のリサイクル利用、ペーパーレス化など、事務経費の削減に効果的な取組みを進める。

#### 評価指標

- 19- (1) 科研費の申請件数 280件(計画期間累計)
- 19- (2) 科研費申請書レビューの検討と実施

#### 第4 予算、収支計画及び資金計画

【別添2】(調整中)のとおり

#### 第5 短期借入金の限度額

##### 1 短期借入金の限度額

6億円

##### 2 想定される理由

運営費交付金の受入遅延又は事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。

#### 第6 出資等に係る不要財産又は出資等に係る不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画

なし

#### 第7 第6に規定する財産以外の重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

なし

#### 第8 剰余金の使途

決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。



## 第9 その他業務運営に関する重要な目標を達成するための措置

### 【20】教育研究をめぐる環境の整備

良好な教育研究環境を維持・継続するため、施設設備の定期的な点検を行い、適切な管理・保全のため必要な施設・設備改修計画を策定するとともに、地域住民や地域の多様な主体との連携強化に向け、大学運営に支障のない範囲内で一般への開放を積極的に進める。

また、安全管理の取組みとして、事故・災害など危機事案に対応するためのマニュアルの策定及び体制の整備、学内の情報管理の適正化のための情報セキュリティポリシーの見直しと必要に応じた改正を行い、個人情報の保護に向けた意識啓発のための講習会等の開催などを着実に進める。

さらに、個人の尊厳の保持に係る法令、社会的規範、学内規定を遵守し、ハラスメントの防止等人権啓発を一層推進するため、学生や教職員に対する研修やアンケート調査を実施するとともに、脱炭素社会を実現するための取組みとして、省エネルギーの啓発や資源のリサイクルなどを通じた環境に配慮した法人運営を展開する。

#### 評価指標

- |         |                        |             |
|---------|------------------------|-------------|
| 20- (1) | 大学施設の地域開放等に対する利用者調査の実施 | 6回(計画期間累計)  |
| 20- (2) | 個人情報保護に係る研修等の実施        | 6回(計画期間累計)  |
| 20- (3) | 人権啓発に係る研修等の実施          | 18回(計画期間累計) |

## 第10 その他県の規則で定める業務運営に関する重要事項

### 1 人事に関する計画

第2の2「人事の適正化に関する目標を達成するためとるべき措置」に記載のとおり

### 2 県からの長期借入金の限度額

なし

### 3 積立金の処分に関する計画

なし

### 4 その他法人の業務運営に関し必要な事項

なし

第11 自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成  
するためとるべき措置

**【21】適切な点検・評価と大学運営の透明性の確保**

教育の質保証に向け、法人運営や教育研究活動等全般にわたり適切な自己点検・自己評価を行い、認証評価機関等による第三者評価を受審するとともに、大学の教育研究活動や組織及び業務運営の継続的な改善に取り組む。

さらに、自己点検・評価及び第三者機関の評価結果については、報告書や大学Webサイト等により公表するとともに、県民への説明責任を果たすため、中期目標、中期計画、財務諸表、評価結果等の情報提供を積極的に行う。

**評価指標**

- 21－(1) 自己点検・自己評価の定期的な実施及び自己点検・自己評価結果に基づく課題等への継続的な対応
- 21－(2) 令和11年度までに大学機関別認証評価を受審し、認証を受ける

## 別添1 ヒューマンサービスについて

ヒューマンサービスとは、保健・医療・福祉が、人間の直面する多様な問題に全人的に対応し、その成長発達を支援するサービスがそれぞれ固有の機能と役割を果しながら、専門間の調整を図り、包括的共同目標に向けて連携と両立可能性を深め、誰れをも排除することなく利用者主体のサービスに統合し実践性を孕む理念・方法・システムを構築して、市民参加のコミュニティを基盤とする人間と人類の幸福を追求する新しい文化の創造を目指すパラダイムをいう。

阿部志郎 名誉学長『ヒューマンサービスの定義』より

### 【ヒューマンサービス】の解釈 2023

「ヒューマンサービス」の基本は「人を大切にすること」です。

保健・医療・福祉の分野において、専門職は、対象となる「その人」から表出されるわずかなサインも見逃さず、各々の専門的視点から「その人」を全体的に理解しようと努めます。

専門職は、職業的アイデンティティに基づきつつ、他の専門職の専門性を理解することで、専門の枠を越えて専門職同士でつながります。

専門職同士が連携をしながら、あくまでも対象となる「その人」目線で、「その人」の強みを生かし、「その人」のために独自のサービスを創出し、「その人」らしく生きられるように調整を図ります。

「ヒューマンサービス」は、皆が多様性を認め合い、誰も排除されることなく、人々がつながりあって居心地の良い社会を作り、人類すべての幸福を追求していくことにより、新しい文化を生み出そうとするパラダイム（考え方）です。

（簡潔な解釈）

「ヒューマンサービス」は、対象となる「その人」が「その人」らしく生きられるように、専門職同士が連携して、誰もが大切にされる社会をめざし、人々とともに幸福を追求していこうとする考え方です。

（補足）

神奈川県立保健福祉大学には、「ヒューマンサービス」のミッションのもと、『少しおせっかいなくらい人に寄り添う』という校風があります。

保健・医療・福祉にかかる専門資格の取得を目指す人材の養成に加え、保健・医療・福祉にイノベーションを起こす人材を養成しています。また、保健・医療・福祉の専門職が継続して学び続けられる環境も提供しています。

多種多様な専門職や専門職を目指す学生が相互に刺激し合い、時代を先取りして、専門職としてのコンピテンシー（専門的必須能力）を高め合っています。