

公立大学ガバナンス・コードにかかる適合状況

令和7年7月1日作成

公立大学ガバナンス・コード

本学の適合状況

基本原則1 公立大学の自主性・自律性に基づいた計画策定と体制構築

公立大学は、設置自治体が表示設置目的をミッションとして踏まえ、設置自治体から措置される基盤的経費を重要な財源として活用しながら、教育・研究、地域／社会貢献機能を最大限に発揮し、地域の公共的財産として地域社会の発展に貢献する責任を負っている。この責任を果たしていくために、公立大学にはその自主性・自律性に基づいた目標・計画を作成し、それを実現に導くことのできる体制を構築することが求められる。

原則1-1 公立大学のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定

公立大学は、ミッションを踏まえ、その実現のためのビジョン、目標及び具体的な戦略を策定する。また、それらの策定に当たっては、多様な関係者の意見を聴きながら社会の要請の把握に努めるとともに、当該ビジョン、目標及び戦略を実現するための道筋を示すなど、透明性の確保に努めていく。

平成15年度の開学以来、保健、医療及び福祉人材を養成する拠点として、「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」及び「地域社会への貢献」の三つの基本理念のもとに、「ヒューマンサービス」というミッションを目指した教育、研究及び地域貢献に取り組んでいる。

また、設置者である神奈川県から示された「中期目標」を達成するため「中期計画」を策定し、実現に向けた道筋を提示している。計画等の策定にあたっては外部有識者も構成員とする経営審議会及び教育研究審議会において審議し、県が設置する評価委員会からの意見を反映している。

【参照資料】

○ヒューマンサービスについて

https://www.kuhs.ac.jp/information/human_service/

○第二期中期計画・中期目標

https://www.kuhs.ac.jp/att/00028_32557_010.pdf

○審議会

<https://www.kuhs.ac.jp/corporation/organization/council/>

○県評価委員会

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/fp3/cnt/f536952/index.html>

原則1-2 目標・戦略を策定・実行・検証する体制の構築

公立大学は、ミッションを踏まえ、目標を達成するための戦略を策定・実行するとともに、その成果の検証を行い、目標・戦略の見直しに反映させる仕組みを整備する。その際、大学の活動についてのデータを収集・分析し、意思決定を支援するためのIR機能等の充実など、エビデンスベースによる検証、資源配分の見直しに努めていく。

中期計画の進捗状況については、毎年度、事業報告書（R5まで：業務実績報告書）を作成し、経営審議会、教育研究審議会及び県が設置する評価委員会で成果の検証を行うとともに、学内に設置した教学マネジメント・自己評価委員会及び教学IR推進部会の活動を通じて、評価・点検結果を踏まえた大学運営の改善を図っている。

なお、令和6年度から教学IR活動を推進しており、専任職員を配置してデータの収集・分析等実施体制の整備を進めている。

【参照資料】

○業務実績報告書

https://www.kuhs.ac.jp/news/details_02644.html

○内部質保証

https://www.kuhs.ac.jp/information/disclosure/quality_assurance/

原則1-3 自主的・自律的・戦略的な経営及び教学運営の体制構築

公立大学は、ミッションを実現するため、設置自治体からの運営費交付金等を重要な財政基盤としていることから、大学内部の人的・物的資源等を戦略的、効率的、効果的に配分するとともに、教職協働により教育・研究・地域／社会貢献機能を最大限発揮できる教学運営の体制を構築する。

大学運営については、経営面では理事長が、教学運営では学長が、それぞれ社会の変化に的確に対応しながら、迅速かつ適切に実施するよう努めている。予算についても、中期計画の実現に向け、戦略的・効率的・効果的な配分を図っており、役員会及び経営審議会の承認を受けて編成している。さらに、学科長以上の教員や幹部職員で構成する学長補佐会議を設置し、教職協働による教学運営の体制を構築している。

【参照資料】

○組織図

<https://www.kuhs.ac.jp/corporation/organization/>

○審議会

<https://www.kuhs.ac.jp/corporation/organization/council/>

原則1-4 多様な人材の確保と高度な専門性を有する人材の計画的な育成

公立大学は、社会に対する役割を継続的に果たしていけるよう、性別や国際性などの観点から多様な人材を確保するとともに、大学経営に必要な能力を備える人材や、教学面の先見性・戦略性を有する人材、地方自治制度や高等教育制度に精通する人材等、高度な専門性を有する人材を長期的な視点に立って計画的に育成する。特に、大学の運営の重要な担い手である事務職員については、中長期的な人材育成計画や人事異動方針等を策定する。

教員の採用については、教員採用及び昇任選考規程を定め、公募により選考することとしており、クロスアポイントメント制度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ことで、多様な人材の確保に努めている。

職員については、神奈川県からの派遣職員を受け入れるとともに、経験を有する人材の採用を計画的に進めるなど、専門性を有する人材の確保に努めている。また、現在、「人材育成ビジョン」の策定とビジョンに基づく研修計画の検討を進めている。

さらに、教職協働による大学運営と専門性を有する人材の育成を目指し、教職員全員を対象としたFD・SDを定期的実施している。

原則 1-5 自ら実行する不断の改革

公立大学は、社会が急速に変化する中で、地域社会から欠くべからざる存在であり続けるために、自ら不断の改革を実行するとともに、その成果を積極的に社会に発信する。

2022年12月の創立20年を契機として、次の20年を見据え、図書館ラーニングコモンズ、アドミッションセンター、ヒューマンサービスセンター、学内実習ステーションの取組みをスタートさせている。

引き続き、2024年4月にスタートした第二期中期計画に盛り込んだ改革を着実に推進するとともに、その成果を適切に発信していく。

【参照資料】

○第二期中期計画・中期目標

https://www.kuhs.ac.jp/att/00028_32557_010.pdf

○過去の計画の実績

https://www.kuhs.ac.jp/news/details_02644.html

基本原則 2 公立大学の適正な経営の展開

公立大学が、自主的・自立的な環境の下、教育・研究・地域／社会貢献機能を最大限に発揮し、社会に対する役割を果たし続けるためには、理事長・学長がそのリーダーシップを発揮し、迅速・的確な意思決定を可能とする経営体制を構築することが求められる。またガバナンスの基本要素の一つとしてトップへの牽制機能が求められる。公立大学は、それぞれの制度環境に即して、理事長・学長に対する自律的な牽制機能について検討し、強化していく必要がある。

原則 2-1 理事長・学長をはじめとした経営執行部の責務

原則 2-1-1 理事長・学長の責務

理事長・学長は、基本原則 1 に掲げる事項を踏まえ、その実現に向けた経営及び教学運営の考え方を明らかにし、教職員の理解を得て、その意欲と能力を引き出すとともに、学生等に対しても情報発信に努めるべきである。また、自大学の教育研究の成果が最大化されるようリーダーシップを発揮するとともに、多様な関係者の意見、期待を踏まえて大学経営を行う。

毎年度当初のFD・SDにおいて、理事長から社会環境の変化や大学運営の方向性を、学長から教学運営にあたっての基本的な考え方を教職員に対して示している。また、教授会などに理事長と学長が参加して教員へのメッセージを発信している。学生に対しては、入学式や卒業式、大学案内、ウェブサイトなどを通じて情報発信に努めている。

また、学科長以上の教員や幹部職員で構成する学長補佐会議を毎月開催し、教学運営に関する学長の方針や課題を共有している。

さらに、経営審議会や教育研究審議会には、学外からの幅広い意見を反映させるため外部有識者の参加を得ており、大学経営に多様な意見を生かしている。

【参照資料】

○理事長・学長のメッセージ

<https://www.kuhs.ac.jp/information/trustee/>

<https://www.kuhs.ac.jp/information/president/>

原則 2-1-2 理事長・学長を支える補佐体制の構築

理事長・学長は、副学長、学長補佐等の人材を適材適所に責任をもって学内外から選任・配置し、自らの意思決定や業務執行へのサポートが機能する体制を整備する。

副学長、学長補佐は学長が選考し、理事長が任命することとなっており、理事長・学長の意思決定や業務執行をサポートする体制を整備している。学部長、研究科長、副研究科長、学科長についても、教授会等構成員の推薦と教育研究審議会の審査結果に基づいて学長が選考し、理事長が任命することとしている。

原則 2-1-3 戦略的な資源配分

理事長・学長は、原則 1-2 及び 1-3 で整備した体制を通じ、予算・人事・組織編制等について、教育・研究・地域／社会貢献機能を最大化するための戦略的な資源配分を行い、その成果を適切に検証する。

予算・人事・組織編成等については、限られた財源や人的資源を最大限活用した効果的・効率的な大学運営を図るとともに、中期計画に掲げた具体的施策に重点的に配分している。また、県立大学としての役割を果たすため、社会の要請に的確に対応した教育・研究活動の推進や地域・社会貢献機能の発揮に努めている。

原則 2-1-4 大学の経営執行部に求められる責務

大学の経営執行部は、大学経営の重要事項について迅速かつ十分な検討等を行うことで、理事長・学長の意思決定を支え、大学の適正な経営を確保する。

大学経営の重要事項については、役員会・経営審議会・教育研究審議会において審議するほか、毎週、理事長・学長・大学幹部が意見交換や情報共有を行う場を設けて、迅速かつ十分な検討を行うよう努めている。

原則 2-2 大学の経営、教育研究を支える審議機関と監査体制の構築

原則 2-2-1 外部ステークホルダーを交えた経営審議体制の構築

公立大学は、業務の成果を最大化できる経営を実現するため、多様なステークホルダーの幅広い意見を聴き、その知見を積極的に大学経営に反映させるために経営に関する重要事項を審議する機関などの組織体制を整備する。そうした組織に対しては、その役割を踏まえ適切な議題の設定をはじめ、明確な方針に基づいた委員の選任を行うとともに、外に開かれた組織となるよう学外委員を半数以上で構成するなど、審議を活性化させるため運営方法を工夫する。

定款第 20 条に基づき、法人の経営に関する重要事項を審議する経営審議会を設置している。委員として、産業界、アカデミア、関係団体等から学外委員を委嘱し、法人経営に多様な意見を反映させている。委員は、過半数（7 名中 4 名）を学外者とし、大学に関し広くかつ高い識見を有する者のうちから理事長が任命している。会議の開催にあたっては、事前に議題等に関する資料を送付し審議の充実を図っている。

【参照資料】

○審議会

<https://www.kuhs.ac.jp/corporation/organization/council/>

○定款

https://www.kuhs.ac.jp/att/00056_34328_010.pdf

原則 2-2-2 教育研究の質の向上を図るための審議体制の構築

公立大学は、教育研究の質の向上を図り、教育・研究・地域／社会貢献の機能を最大限発揮できる教学運営を実現するため、教育研究に関する重要事項を審議する機関などの組織体制を整備する。そうした組織に対しては、その責務を十全に果たせるよう、他の会議体との役割分担を明確にし、会議運営を工夫する。

定款第 24 条に基づき、教育研究に関する重要事項を審議する教育研究審議会を設置している。教育・研究・地域／社会貢献の機能を最大限発揮できる教学運営を実現するため、学長、副学長、学部長、教育研究上重要な組織の長のほか、学外者で大学に関し広くかつ高い識見を有する者のうちから学長が指名する者を構成員としている。計画や規則、教員の人事など教育研究に関する重要事項を審議事項としており、役割分担は明確にされている。

【参照資料】

○審議会

<https://www.kuhs.ac.jp/corporation/organization/council/>

原則 2-2-3 大学業務に対する適切な監査体制の構築

公立大学は、監査等の業務を通じて効果的・明示的に牽制機能を果たすことができる体制を整備するとともに、担当する監事等がそれらを適切にチェックできる仕組みを工夫する。

定款第 8 条及び第 13 条に基づき、法人に役員として知事が選任した幹事 2 名を置いている。また、「監事及び監事監査規程」を定め、監事の業務遂行に向けた体制整備を図っている。

【参照資料】

○財務情報

<https://www.kuhs.ac.jp/corporation/finance/>

原則 2-3 学長選考機関の責務

原則 2-3-1 公立大学のミッションを踏まえた責任ある学長の選考

選考機関は、学長の選考や解任、学長の業績評価等を担うこととなる会議体であることから、中立性・公正性を担保するため、外に開かれた組織となるよう選考委員の半数以上を学外委員とするなど、選考委員の選任方法や選考理由については透明性の確保に努めるべきである。そのうえで選考機関は、自らの権限と責任に基づき、学長に求められる人物像（資質・能力等）を明らかにするとともに、広く学内外から学長となるに相応しい者を求め、主体的に選考を行う。

定款第 11 条第 2 項に基づき、学長選考会議を設置している。会議は、経営審議会から選出される 3 名、教育研究審議会から選出される 3 名で構成される。現在、構成員 6 名の半数（3 名）が学外者であり、中立性・公正性が担保されている。

学長は、学長の選考に関する規程により、人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者を選任することとされている。また、学長選考会議は、経営審議会の推薦、教育研究審議会の推薦、教職員の推薦を受けた候補者の中から学長にふさわしい者を主体的に選考している。

原則 2-3-2 学長の解任のための手続きの整備

選考機関は、学長の選考を行うとともに、学長の職務の遂行が適当ではなく引き続き職務を行わせるべきではないと認める場合等においては、任期の途中であっても学長の解任を申し出る役割があり、選考機関は、迅速かつ公正にこれを行うことができるよう、予め学長の解任を申し出るための手続や公表の手順について整備する。

学長の選考に関する規程において、選考会議は、地方独立行政法人法が規定する解任事由に該当するおそれがあると認めるときは、学長に対して書面又は口頭による弁明の機会を与えた上で、速やかに学長の解任について審議し、解任事由に該当する十分な理由があると認めるときは、理事長に対し学長解任の申出を行うものと定めている。

<p>原則 2-3-3 学長の業務執行に関する評価</p> <p>選考機関は、学長の選任の後も、学長の業務が適切に執行されているか評価を行う。評価にあたっては、法人の自己評価など既存の評価を参考にするとともに、教職員等からのヒアリングを行うなど、学長が大学内部において果たしている実態について適切に状況を把握して行うほか、その業務執行能力が著しく劣ると認める場合には解任の申出を検討するなど、選考機関による学長の選考を一過性のものにする事なく、学長から独立性をもって、組織としてその結果に責任を持つ。</p>
<p>学長の選考に関する規程において、選考会議は、学長の任期途中における業務執行の評価を行うとともに、評価の結果が著しく劣ると認める場合の解任の申出の審議を行うことを定めている。</p>
<p>原則 2-4 法令遵守とリスクマネジメント</p>
<p>原則 2-4-1 法定事項に関する適切な情報開示</p> <p>公立大学は、設置自治体からの運営費交付金を重要な財政基盤とするとともに、多様な関係者からの財源に支えられた公共体として、多岐にわたる活動それぞれに異なる多様な者からの理解と支持を得るため、公正な運営に努めるとともに透明性の確保が求められる。法令に基づく適切な情報公開を徹底することに加え、大学運営、教育・研究・地域／社会貢献活動に係る様々な情報についても分かりやすく公表する。</p>
<p>大学が県からの交付金により運営されていることを踏まえて、中期計画により大学の進む方向性を示すとともに、財務情報（財務諸表、事業報告書など）、県評価委員会の評価結果を公表している。また、その他の大学運営に関する諸情報についても積極的に情報公開を行っている。</p> <p>【参照資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第二期中期計画・中期目標 https://www.kuhs.ac.jp/att/00028_32557_010.pdf ○財務情報 https://www.kuhs.ac.jp/corporation/finance/ ○情報公開 https://www.kuhs.ac.jp/information/disclosure/
<p>原則 2-4-2 研究活動における倫理の遵守</p> <p>公立大学は、所属する研究者一人一人に高い研究倫理を身につけさせるとともに、研究インテグリティを確保し、組織としての自己規律を図ることが求められる。そのため、適切な環境の整備や研修体制を構築するとともに、若手研究者等が自立して研究活動に取り組める支援体制を構築する。</p>
<p>平成 20 年に「研究活動の不正行為及び研究費の不正使用に関する取扱規程」を定め、研究活動における不正防止に関する取り組みとして、「研究倫理及びコンプライアンス教育のための研修」として、研究従事者全員が一般財団法人公正研究推進協会の提供する研究倫理教育 e ラーニング (eAPRIN) を受講することとしている。また、研究不正や利益相反に加え、国際化に伴う新たなリスクに対する研究の健全性・公正性（研究インテグリティ）の確保や安全保障輸出管理の体制を整備している。</p>

また、若手研究者の研究活動を支援することを目的として、学長推薦研究費やヘルスイノベーション推進研究助成などの制度を設けている。

原則 2-4-3 大学特有のリスクに対する備え

公立大学は、大学特有のリスクに対し常に備えることにより、業務の継続性を維持できるように、サイバーセキュリティを確保するとともに、必要な体制整備を行う。

個人の尊厳の保持に関する法令、社会的規範、学内規定を順守し、ハラスメントの防止等の人権啓発を推進するための研修等を実施するほか、個人情報保護・情報セキュリティ対策の充実を図っている。また、令和7年度中に、危機事案に対するマニュアルや非常災害等に対応したマニュアル及び業務継続計画（BCP）の作成を行うことを予定している。

原則 2-4-4 内部統制の仕組みの整備と運用体制

公立大学は、その活動を支える社会からの理解と支持を得て、適切に連携・協働していくためには、大学経営及び教育・研究・地域／社会貢献活動の安定性・健全性を示す必要がある。そのために、自らを律する内部統制システムを運用し、継続的な見直しを図る。

学長を委員長とする教学マネジメント・自己評価委員会を設置し、中期計画の進行管理や内部質保証に関する点検等を通じて教育研究をはじめとした大学運営を継続的に見直している。なお、内部統制システムについては、令和7年度に推進体制を構築し、運用に向けた体制整備を図る。

基本原則3 教育研究の発展

公立大学は、地域における高等教育機関の中心的存在として大学が普遍的に有する教育機会の均等の実現、高度な教育による社会の持続的発展を支える高度人材の輩出、社会にとって普遍的な価値をもたらす高度な学術研究の推進、社会の各層に対する大学の知的価値の提供などの社会的貢献等様々な機能を変化させつつ、高度化していく責務がある。

そのため、学長には、その設置目的に示されたミッションとの整合を図りながら、全体として調和のとれた大学運営を実現するために、全学的な視点で行われる教学マネジメントを確立し、教育研究等の質の不断の見直しのためのマネジメントの強化に取り組むことが求められる。

原則3-1 全学的視点に立った教学マネジメントの実現

原則3-1-1 学位プログラム毎の学修目標と方針の具体化

公立大学は、基本原則1で掲げるミッションやビジョンを踏まえ、大学に置かれる学位プログラム毎に学修目標を分かりやすく具体的に設定する。また、その学修目標を達成するために、卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針を実質的に機能するよう適切な策定単位で定め、不断の見直しを行う。

ヒューマンサービスのミッションを踏まえて、各学科・専攻ごとに卒業認定・学位授与の方針（DP）、教育課程編成・実施の方針（CP）、入学者受入れの方針（AP）を定めている。

また、学長を委員長とする教学マネジメント・自己評価委員会を設置し、機関レベル・教育プログラムレベル・科目レベルごとの実施状況を点検し、必要な見直しを行うPDCAサイクルを実践している。

【参照資料】

○3つのポリシー

<https://www.kuhs.ac.jp/information/education/policy/>

○内部質保証

https://www.kuhs.ac.jp/information/disclosure/quality_assurance/

原則3-1-2 学修目標の達成を支える学修者目線での教育課程の編成

公立大学は、原則3-1-1で掲げる学修目標を達成するため、個々の授業科目が学位プログラムを支える構造となるよう、学修者の目線に立った教育課程を体系的・組織的に編成する。

各学科・専攻ごとに専門分野の特性に応じて教育課程を体系的・組織的に編成している。また、デュプロマポリシーに表される、卒業までに身に着けるべき能力がどの授業科目と関連するのかわ示したカリキュラムマップや、各授業科目の学修の順序や授業科目間の縦や横のつながりを見える化したカリキュラムツリーを学位プログラムごとに作成し、学修者にわかりやすく示している。

【参照資料】

○カリキュラムマップ・カリキュラムツリー

https://www.kuhs.ac.jp/department/health_and_welfare/schedule/

<p>原則 3-1-3 教育成果と学修成果の把握と可視化</p> <p>公立大学は、原則 3-1-2 で掲げる教育課程を通じ、原則 3-1-1 の学修目標で定めた資質・能力を育成できているかどうか、また学生一人一人が自らの学びによりその資質・能力が獲得できたことを実感・説明できるよう、教育成果と学修成果の把握・可視化に努める。</p>
<p>授業評価アンケートやDP到達度アンケートを通じて、教育成果と学修成果の把握・可視化に努めている。また、アセスメントプランを策定し、機関レベル・教育プログラムレベル・科目レベルのそれぞれの段階で学修成果を把握・可視化するとともに、ポートフォリオの導入検討を通じて個々の学生が自ら学修成果を把握するための体制整備を進めている。</p>
<p>原則 3-2 教育研究の水準の向上を支える内部質保証システムの構築</p>
<p>原則 3-2-1 自己点検・評価に基づく教育研究活動の継続的な改善</p> <p>公立大学は、自己点検・評価のための適当な体制を整えるとともに、適切な項目を定め自己点検・評価を行い、教育研究活動の継続的な改善を図る必要がある。これを機能させるために、教学の取組みを可視化し、改革に資するためのFD、SD及び教学IRを推進すると同時に、必要な高度な専門性の涵養を図りつつ、教職協働の深化に努める。</p>
<p>自己評価及び外部評価に関する規則を定め、教学マネジメント・自己評価委員会を設置しており、各学科・研究科及び委員会等がそれぞれの所掌する領域に関して責任を持って自己点検・評価を実施する体制を整備している。また、社会環境の変化を踏まえたFD・SDを定期的実施し、必要な高度な専門性の涵養と教職協働の深化に努めている。なお、教学マネジメント・自己評価委員会に教学IR推進部会を設け、IR活動の推進を図っている。</p> <p>【参照資料】</p> <p>○内部質保証 https://www.kuhs.ac.jp/information/disclosure/quality_assurance/</p>
<p>原則 3-2-2 教育の質・学修の質を担保するためのモニタリングと認証評価の活用</p> <p>公立大学は、原則 3-1-3 で掲げた取組みを通じて、学修者本人や社会が期待する学修成果を示すことが教育の質保証の観点から重要である。したがって、学修成果の継続的なモニタリングを行い、原則 2-4-1 で掲げる法定事項のみならず、学修者や社会が求める情報の公表も積極的に進める。また他大学との差異や、それぞれの大学の強みや特色を分析し、打ち出していく上でも重要な仕組みとして、認証評価等の外部評価を活用する。</p>
<p>大学機関別認証評価を7年ごとに受審し、評価報告書と点検評価ポートフォリオを公表している。令和4年の認証評価では、本学のミッションである「ヒューマンサービス」を基軸に人材像を明確に定め、具体化に向けた教育研究を実践している点や「未病」を研究対象とし「次世代のヘルスイノベータ」を育成している点などが優れていると評価された。</p> <p>また、専門職養成機関として、日本看護学教育評価機構、リハビリテーション教育評価機構、世界作業療法士連盟などの認証評価等を受審し、専門職教育の質の維持・</p>

向上に努めている。

今後は、学生モニターの活用や卒業生に対する調査の実施等を通じて、大学運営や施設、教育の質の改善を図るとともに、IR活動の展開を図る中で、学修者や社会が求める情報の積極的な公表にも努めることとしている。

【参照資料】

○大学認証評価

<https://www.kuhs.ac.jp/information/disclosure/accreditation/>

基本原則 4 地域社会への貢献

公立大学は、設置自治体が示す設置目的のもとで、その活動を展開している。公立大学は大学が普遍的に有する教育・研究のみならず、それを通じた地域／社会貢献を行うことが求められる。

その際、公立大学は、地域が持つ歴史的・社会的な現実の中から、自らの教育・研究を発展させる創造的な契機をくみとり、地域社会との新しい関係を作ることによって、その社会的な役割を果たしていくことが求められる。

原則 4-1 ステークホルダーとの信頼醸成

原則 4-1-1 設置自治体との有機的な関係構築

公立大学は、基本原則 1 で掲げるミッションやビジョンのもとで取り込まれる諸活動が地域にとってもより有益なものとなるよう、設置自治体と伴走し、相互のコミュニケーションにより信頼を醸成することが重要である。また、設置自治体が定める目標に対し、適切な計画の策定や、効果的・効率的な業務の実施・評価を通じ、相互の理解と調和に基づく適切な大学運営を進めていく。

設置自治体である神奈川県が指示した中期目標に沿って、中期計画を策定して県の認可を受けるとともに、県の評価委員会が中期計画や事業報告等の評価を行っている。計画の策定や評価にあたっては、県との綿密なコミュニケーションに基づいて取組み、適切な大学運営を図っている。

また、県立大学として、県の行政課題に解決に向けた研究活動を進めるなど、県に伴走した取組みを進めている。

【参照資料】

○第二期中期計画・中期目標

https://www.kuhs.ac.jp/att/00028_32557_010.pdf

○県評価委員会

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/fp3/cnt/f536952/index.html>

原則 4-1-2 産学官連携、生涯教育等を通じた成果の還元による地域社会との関係構築

公立大学は、人材の育成や地域への定着、産学官連携を通じた地域産業の振興及び社会課題の解決、地域住民への多様な教育機会の提供などの実現に向けて行動することによって、地域社会と相互に信頼関係を構築していく。

ヒューマンサービスセンターに地域貢献部門を設置し、各種公開講座や地域連携事業、企業や行政機関との連携事業を実施している。また、学内実習ステーションを通じた地域の健康課題への対応や、地域の団体や企業の代表者等で組織された「大学を支援する会」との連携など、地域社会と相互に信頼関係を構築して進めている。

【参考資料】

○地域貢献

<https://www.kuhs.ac.jp/cooperation/>

○学内実習ステーション

https://www.kuhs.ac.jp/news/details_02537.html

原則 4-1-3 大学の財政基盤に寄与する地域住民等との関係構築

公立大学は、大学運営の財政を支える地域住民等から理解と支持を得るため、情報公表を通じて透明性を確保しながら、地域に信頼される大学としての存在感を高めていく。

教育研究活動はもとより地域との連携事業などについても積極的に情報を提供し、地域における大学の認知度向上に努めている。

また、市町との連携協定の締結や地域と連携したイベント等を開催など、地域住民との信頼関係の構築にも努めている。

【参考資料】

○情報公開

<https://www.kuhs.ac.jp/information/disclosure/>

○地域の皆様

<https://www.kuhs.ac.jp/general/>

原則 4-2 地域の中核を支える共創拠点としての公立大学

原則 4-2-1 地域への優れた人材の輩出

公立大学は、大学が持つ資源を活かし地域と協働することで、その地域ならではの質の高い人材育成に取り組むとともに、地域に輩出する人材全体の質の向上に努める。

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、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ことを目指している。人材の質の向上のため、県内の医療機関等と連携した実践的な実習やインターンシップを実施している。卒業生の約 65%が県内の病院や施設、企業に就職しており地域の人材力の向上に貢献している。

また、実践教育センターの活動を通じて、現任者の一層のスキルアップや潜在従事者の能力活用など人材全体の質の向上を図っている。

さらに、地域の課題を解決するためのアントレプレナーシップ教育の充実と意欲を持った学生を支援する体制整備を図っている。

【参考資料】

○卒業後の進路

<https://www.kuhs.ac.jp/career/path/>

○実践教育センター

<https://www.kuhs.ac.jp/jissen/>

○県立保健福祉大学発ベンチャー

https://www.kuhs.ac.jp/news/details_01799.html

○アントレプレナーシップ入門

<https://www.kuhs.ac.jp/entremanga/html5m.html#page=1>

原則 4-2-2 地域経済・社会を支えるイノベーションの創出

公立大学は、優秀な研究者の確保をはじめ、研究の高度化を支援するための人材育成を通じて、地域が抱える様々な課題や取り組むべき事項に対応し、地域経済・社会を支えるイノベーションを創出する。

科学研究費助成事業など競争的資金の獲得に向けたFDを定期的実施し研究者の能力向上を図っている。また、大学における教育・研究を社会に実装させるため、イノベーション政策研究センターを中心に、自治体や企業等との連携による共同研究・受託研究を実施し、地域経済・社会を支えるイノベーションの創出に取り組んでいる。

【参考資料】

○イノベーション政策研究センター

<https://www.kuhs.ac.jp/cip/>

原則4-2-3 共創拠点としてのキャンパス整備

公立大学は、多様なステークホルダーが関与しながら新たな価値を生み出す共創拠点としての期待も寄せられている。その機能を充実させるためのキャンパス・施設等の整備をはじめ、原則4-2-2で掲げるイノベーション創出のため、多様な人材が交流できる機能を充実させる。

大学の共創拠点としての機能充実に向けて、図書館ラーニングコモンズや、学内実習ステーションなどの整備を行ったほか、ヒューマンサービスセンターの機能の拡充により、多様な人材が交流できる機能の充実を図っていく。また、横浜キャンパスにおいて、保健・医療・福祉人材の実践力をさらに強化するための取組みについて検討を進めている。

さらに、川崎キャンパスでは、地域の企業やステークホルダーとの連携を通じたオープン・イノベーションの実現を目指したカンファレンスを実施している。

【参考資料】

○ヒューマンサービスセンター

<https://www.kuhs.ac.jp/contribution/>

○ヘルスイノベーションカンファレンス 殿町 2025

https://www.kuhs.ac.jp/cip/event/details_02892.htm

基本原則 5 持続可能性・多様性のある社会への対応

大学は世界に開かれ、世界的な普遍的価値を生み出し、あまねく提供する存在となることが求められる。公立大学には、社会の持続的発展のために貢献するとともに、多様な価値観の社会に対応し、すすんで人権の尊重やハラスメントの防止に努めることが求められる。

原則 5-1 持続可能な社会のための貢献

公立大学は、持続可能な社会の構築に貢献するため、そのミッションやビジョンに応じ積極的に対応するとともに、地域社会に対して大学の持つ資源や成果を還元していく。

第二期中期計画に沿って、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、感染症への対応などに大学としての的確に対応した教育・研究活動を進めている。また、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図っている。

【参考資料】

○SDGs への取組み

https://www.kuhs.ac.jp/news/details_02575.html

原則 5-2 ダイバーシティ社会への対応・男女共同参画の推進

公立大学は、多様性を重んじ、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無等にかかわらず、学生や教職員等の能力が最大限発揮できる機会を構築する。また、社会の発展が多様な知識や感性によって牽引されてきたことを踏まえ、学生の社会進出、教職員の採用、幹部職員への登用など、大学におけるあらゆる場面において、男女が共同参画し活躍できるよう各大学において計画的な取組みを進めていく。

大学がミッションとして掲げる「ヒューマンサービス」では、どのような人間であれ誰も排除されることなく、一人ひとりが人格を持った大切な人として尊重される環境の醸成を推進している。大学として、個人の尊厳の保持に係る法令、社会的規範、学内規定を遵守するとともに、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している。今後は、より多様性を重視した取組みを進めていくためのアクションプランの策定を検討している。

原則 5-3 人権の尊重とハラスメントの防止

公立大学は、学生・教職員はもとより、大学の諸活動に関わるすべての関係者の人権が尊重されるよう配慮する。大学の構成員一人一人が人権の尊重とハラスメントの防止を自分自身の問題として捉えられるよう、組織的な取組みを進めていく。

教職員に対して毎年度、ハラスメントをテーマとしたFD・SDを実施し、意識の啓発を図るとともに、「ハラスメントの防止等に関する規程」を整備し、キャンパスで共に過ごすすべての学生・教職員等が快適な環境でキャンパスライフを送れるよう相談体制の整備などを図っている。

【参考資料】

○ハラスメントのないキャンパスづくり

<https://www.kuhs.ac.jp/campuslife/harassment/>