

第15回公立大学法人神戸市看護大学評価委員会

1. 日 時 令和8年8月4日火曜日 9:51～10:48
2. 場 所 神戸市役所1号館14階 大会議室

開会 午前9時51分

○事務局

本日は大変お忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。定刻前ではございますけれども、皆さんお揃いでございますので、ただいまから第15回公立大学法人神戸市看護大学評価委員会を開会いたします。

進行させていただきます、健康局部長の筋と申します。どうぞよろしくお願いいたします。では座らせていただきます。

会議の成立についてご報告申し上げます。本日は委員5名全員にご出席いただいておりますので、委員会は有効に成立しておりますことをご報告いたします。

次に、会議資料につきましては議事次第の下段に記載のとおりでございます。資料の不足などございましたらお知らせください。なお、独立行政法人法の改正により、これまで毎年度実施していた年度評価は廃止されました。このため、本日の評価委員会は個別項目ごとの評価を行う場ではなく、看護大学からの2025年度業務実績の報告を踏まえ、中期計画の達成に向けて大学が全体として適切に業務を実施しているかについて、委員の皆様それぞれの専門的見地からご確認いただくとともに、率直なご意見・ご助言をいただく場として開催いたします。

それでは、以降の進行を樂木委員長にお願いしたいと思います。樂木委員長、どうぞよろしくお願いいたします。

○委員長

それでは「議題（1）2025年度業務実績に関する報告」につきまして、神戸市看護大学より説明をいただきます。その後質疑を行います。それでは大学から説明を

お願いします。

(2025年度業務実績について看護大学より説明)

○委員長

ありがとうございました。それでは、議題（１）の「2025年度業務実績に関する報告」について、ご質問・ご意見いただけますでしょうか。以前のような評価をするという形ではないので、全体的なところの意見・ご質問で結構でございます。

○委員

先ほどの説明の４ 優秀な学生の確保と市内への看護人材の供給ということで、ご尽力いただいていますこと感謝申し上げます。市内の就職率ということで目標値が上がってますが、学生さんの県内・県外・市内・市外の比率と、合わせてどこに力を入れていくべきなのかというところで、恐らくその市内の学生さんの獲得というのが一つの対策として出てきたのかもしれませんが、協会としては就職の県外流出、県内流入の実態を把握したくて今努力しているところですので、そもそもの学生さんの県内・県外・市内・市外というところで、もしお分かりになったら教えていただけたらありがたいです。

○神戸市看護大学

2020年度に入学した生徒ですね、これが県内で神戸市を含みます。これが、61.7%でした。4年後の2023年度にその方が兵庫県内に就職したのは、77.9%でした。つまり、県外からの人が約15%県内にとどまっていたということですね。2021年度は61.2%が県内の出身者でございました。県内に就職したのが、67.4%。つまり、5%ほど県外から県内にとどまっていたということでございますね。2022年度は62.1%でございました。その方が就職先としては、75.3%ということですから、こちら12.3%ということなので、平均すると大体うち100人ぐらいの学校ですから、10人ぐらいが県外から来て兵庫県内で新たに就職していただいているような感じです。

○委員長

よろしいですか。ほかいかがでしょうか。

○委員

今回の業務実績報告書、財務諸表等を拝見いたしまして、全体として中期計画に沿った適切な運営が行われ、多くの項目において着実な成果を上げられているというのを、高く評価しております。地域貢献、法人運営の各分野におかれて公立大学として期待される役割を着実に果たされていることが伺われました。

一方で、今後さらなる発展に向けて、期待したい点がございます。学生支援において先ほどもお話いただきましたけれども、大学院生の学生満足度や、合理的配慮制度の認知度が目標に達しておらず、現在も検討されているワンストップ相談窓口の整備をはじめ、学生支援体制のさらなる充実が期待されるというふうにお伺いしましたが、加えて近年高等教育機関で合理的配慮を必要とする学生が増加しており、その対応は喫緊の課題となっていると思っております。休学や退学を防ぎ、学生一人一人の学習成果の向上を図るために、学生の状況に応じた支援体制の充実が重要であると思っております。その際に、合理的配慮や修学支援を行う組織と、心理的な課題や学生相談、生活上の困り事に対応する学生相談体制ですね。それぞれの専門性と役割を尊重しながら、有機的に連携していくことが重要ではないかと思っております。両者が適切に連携することにより、学生が安心して学修を継続できる環境づくりがさらに推進されることを期待しております。

もう1点、先ほどもご説明いただきました市内就職率に関する課題でございますけれども、本学が地域医療を支える看護人材を育成・供給するという使命を踏まえて、先ほどご説明いただきました市内医療機関との連携をさらに深めるとともに、実習やキャリア教育を通じて、神戸市内で働く魅力やキャリア形成の可能性を学生が実感できる機会を入学当初から充実させることが、市内定着率の向上につながるのではないかと考えております。以上、全体として非常に適切な運営をなされ、また努

力をされておられているというところに感銘を受けましたが、この2点に関しまして私からの意見とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○委員長

ご意見ということでよろしいでしょうか。何か補足事項ございますか。

○神戸市看護大学

現状をおっしゃっていただいたとおり、合理的配慮と学生支援の窓口は連携しております。今ちょうどやり始めております。配慮の条件のところも当初はその診断がついている学生でしたが、今は何らかの障害があれば、グレーのところから支援を始めるというふうにガイドラインのほうの見直しも行っているところでございます。実際はもう現場では、グレーの方も支援を行っているというのが現状でございます。

キャリア支援のほうも今年の4月から、来年からキャリア支援の部会を設置しようと思っております。学生には冊子を全員にお渡しをして、自分になりたい1年後とかキャリアというのを書いてもらいながらキャリア教育の教育を中心に支援室とキャリアの担当窓口とも支援を行いながら、GPAですね、そういう学修の達成度なんかも一緒にIRをしていきながら、入り口から出口までというところを今仕組みづくりをようやく始めたところでございます。また続けていきたいと思えます。ありがとうございます。

○委員長

ほか、どうぞ。

○委員

成果について、国家試験は全て100%ということで大変な努力をされて成果を上げていらっしゃるなとびっくりいたしました。達成できなかった項目1年間分ですけれども、それについても中期計画を最終的に達成できるように計画的に取り組まれている様子がよく分かりまして、今後改善されて達成できそうかなと思っております。

ます。最後の 8 ページの時間外勤務数の縮減ですけれども、これがなかなか進まなくて、どういう内容で A I を活用していく予定で事務の方ですかね、事務局の仕事をどのように軽減できるかという計画をちょっと教えていただけるとありがたいです。

○神戸市看護大学

まず A I で実際に使っているところということですが、委員会が 18 程度ありまして、議事録を作っているわけですが、そちらについては録音しまして、その文を A I でまず読み取りまして A I で簡素化するということで、プロンプトを皆さん共有しながらやっているということで、ほぼほぼそちらのほうは A I で議事録ができました。

それから我々もいろんな資料を作るとき企画書作るときも A I である程度あらかじめこういうことを聞かれるんじゃないかという、要は壁打ちって言うんですかね、そういう質疑応答とかも準備するようにしています。そのような形で A I 化を順次進めているところでございます。あとですね、事業を削減するというのがなかなか難しゅうございますが、何かこう業務を削減できるようなところについてはやっていかなければならないというのは大きい課題かと思っております。どちらかというと、新しい出来事、国のほうからの要請とかがありまして、新たなその教育の質の向上そういうところで業務が増えることがございます。他で減らすようなところ、例えば委員会、先ほど申し上げましたが、そういうところで事務局の人数が多い時にはちょっと少なめにするとかいろんなことを考えていきたいと思っております。

○委員

ありがとうございます。うちも事務の方の人数が少ないですから必要に迫られて A I を活用していますけど、教員の年度計画ですとか、あとはその年度末の業績評価ですとか、あとはシラバスチェックなんかも A I を活用しております。事務の方がどれくらい関わられているかは分かりませんが、そういう業務チェックみた

いな内容も加えていただけたら少しいいのではないかなと思いました。以上です。

○委員長

よろしいですか。はい、ではどうぞ。

○委員

3 ページの市内就職率65%以上の話ですけども、いちかんですから市内に100%就職してもらいたいというのが、学校の目標、希望ですかね。この65%というのが高いのか低いのか、実現されたことがあるのでできないことはないということだと思いますけど、先ほど5つほどおっしゃいましたが、具体的には就職相談に学生が来た時に市内の病院への推薦みたいなのをとっておられるのでしょうか。

○神戸市看護大学

市内の病院につきましては、先ほどおっしゃられたことで言いますと3年生、4年生の方がキャリア支援室に来られるんですけど、まず自分の行きたいところはどういうところですかというのは、明確にさせていただく。これは1年生から順番にどんな自分のキャリアを描くんだ、将来どんなキャリアを積んでいくんだと、キャリア教育に努めたところなんですけど、自分の行きたいところを考えてもらう。その後で、迷っている方がいらっしゃる。そういう方については市内の病院こんなところがあると示しています。それと3年生の時、今日まさに午後から合同就職説明会がございます。市内病院11ブースが出る予定ですが、そこには病院の看護部長とか、本学の卒業生も一緒に連れてきてもらって、その方に学生の要は先輩後輩とかのつてとかも通じたりしたりしながら、私のとこの病院はなかなかこう働きやすいよとかこんなところがいいよみたいなところを説明していただいて、市内の就職率上げようということもしているところでございます。

○委員

市内の市立病院の方ってたくさん来られますか。どれくらい来られるんですか。

○神戸市看護大学

およそなんですけども、看護職員と中には事務職員も一緒に、1 病院から 2 名から 3 名来られてるんじゃないかと思います。

○委員

病院数どれぐらい来られます。

○神戸市看護大学

今年は11、去年は10でした。

○委員

分かりました。若い学生に希望を聞くというのももちろんあるんですけど、多分明確にイメージしてないという人が多いと思うんでやっぱり看護師を欲しい市内の病院の方に積極的に働きかけて、病院のほうからアピールしていただいて、看護師に意思決定していただいて市内に就職していただけるというような方法のほうに力を入れるのが、就職で出すほうがここがいいですよということよりも、やっぱり本当に看護師が必要な市内の病院の方に積極的に働きかけていただくというのが効果があると思います。

2 番目なんですけどね、看護師の人材が減少しているという話なんですけども、現在も私立大学については赤字、特に女子大の赤字が多くてですね。大体もう 6 割ぐらいが赤字なんです。そのうち 80% という充足率があるんですけど、それを充足してないのが 3 割ぐらいあるというので、この特徴は地方の小規模の大学なんです。小規模というのは 1,000 人以下なんですけども。地方の小規模の大学、ですから地方はあたらないとも分かりませんが、小規模というのでは我々は該当するわけなんですけども、看護学科についてはですね、定員を大幅に上回っているんですね。ということになるとやっぱり、通常言われている看護師に対する希望者が少なくなっていると大体の平均というのは大体個別に当たらないことが多いんですけども、我々の学校には日経のデータっていうのはそのまま当たらないんじゃないかと思うんですね。で、都内であるとか大規模な私立大学に関して言えばもう定員割れというのは

全然関係ないわけですよ。地方の小規模に偏った数字として分析されているんですけども、多分あの新聞記事見られて、理事長も多分うち実際関係ないなと思われたと思うんですよ。こういう現象がいちかんに影響があるのは10年後か分かりませんが、足元では関係ないと思います。現在私立大学の定員割れで赤字が多いとかというふうに言われておりますし、大学自体が18歳人口が減ってというふうに言われてますが、この少子化に関していわゆる学生、お客さんですね。大学のお客さんが減るというふうに全く考えておられない大学ってたくさんあると思うんですね。だから、まあ偏ってはいるんですけど私自身はいちかん自体にあの新聞に載っていたようなこれから減少していくというのが現れていくのはだいぶ後になると思うんですね。後にはなるということで、時間があるのでそういった時にどう対応するかというのを時間かけて考えていってもいいと、急に明日明後日からそういう事態が当校に襲ってくるということはないと思います。少子化に全く関係ない、繰り返しになりますけど大学もたくさんあるので、大いに関係のある大学もありますけど大いに関係のない大学もありますのでいちかんに関して言えば、そんなに影響がないというふうに私は思うんですけど理事長いかがですか。

○神戸市看護大学 理事長

私自身はですね、今おっしゃられたような新聞記事もそういう感じで読みましたけどね、ただそのどう言いますかね、ここの大学がものすごく必要としているのは、やっぱり兵庫県内の病院に何が求められているかと、どういう人材が求められているかということを常に追求していかないとそれにあった学生を供給できない。それからもう一つはちょっとレベルの高いっていうか、マインドの高い学生を我々は教育する義務があると考えますね。ですから、それに向けて努力はしないといけないと。ただ周りを見ると、専門学校ってありますよね。専門学校はもう近所でももう定員割れしているということで。しかし、専門学校の学生なんかはかなり市内に就職なさっていて、貢献しているんですね。だから、そこら辺も加味しながら動向を

探っていないといけない。赤字のところにそれを吸収するかという問題じゃなくてね。そういう問題とそれから必ずしも専門学校っていうよりは、もうちょっと大学っていうところに行きたいという思考もあるみたいなので奨学金制度とかそういう仕組みも考えないとなかなかいけないかなというふうに思っています。

○神戸市看護大学 学長

私のほうからも少し少子化で大学の今後はどうしていくのかということにつきまして、私の考えをお話しさせていただきたいと思いますが、看護系はある程度定員充足できているというふうなお話をいただきましたけれども、倍率自体は着実に各大学下がってきているというふうな状況があります。本学も3年前4年前ですね、3.0倍の受験倍率だったんですけれども、それが2.7、2.2、今年度は1.9ということで確実に下がっております。これは本学だけの傾向ではなくて、大学によって上がり下がりというのはあるんですけれども、全体的な傾向として今年度は着実に看護系に応募する学生が減っているという状況があって、各大学その倍率が低下しているというふうなことが言われております。ですので、定員割れというところまではいかないんですけれども、やっぱり2倍を切ると優秀な学生が確保することは難しいと言われております。現在1.9倍というふうな状況ですので、これがもし下がるあるいはこのまま2を切るような状況になると、やはりその優秀な人材の確保っていうところが非常に難しくなるのかなというふうに考えております。やっぱり、本学は地域医療に貢献できる優秀な看護人材を輩出するということを大きな目的にしておりますので、優秀な人材の確保というところではやはり倍率の方も気にしていないといけないかなというふうに思っておりますので、本学の魅力である現在も進めておりますような地域と連携した教育だとか、そういったことをより強化していくような必要があるか思っていますし、本学が他大学よりも魅力的に見えるような強みというのをアピールしていくということが必要かなというふうに思っていますので、定員割れというのはもうかなり先にはなるんだと思うんですけれ

ども、やっぱり優秀な人材の確保っていうところでは、いろいろとやらなければならないことがあるかと考えております。

○委員長

はい、ありがとうございます。ほかよろしいでしょうか。

私からも今のお話の続きですけれども、先生方よくお考えになられているところで、ただ倍率だけでは、分からないところが結構あると思うんですね。優秀な人を集めるというのは、どういうところへ就職しているかとかキャリアパスがどういうところに向かっているかって言ったことで選ばれているところも多いっていうふうに聞くこともあります。神戸市の中で全部65%を確保しようとする、神戸市内だけで十分な病院があるか。神戸市看護大学に来られる方のレベルが高いはずなんで、この方達の希望に合った病院を市の中に押し込めるのか、65%ぐらいやったらちょうどいい数ぐらい適切な病院があるのかも分かんないですけども、これをクリアすることだけが目標ではないっていうのが私の個人的な感想です。ここの大学は、よりレベルの高い人たちを輩出して、兵庫県内の高度な教育をできるような病院に送り出されるほうがよりレベルの高い人たちを集めて魅力のある大学になるんじゃないかなっていうイメージを持っております。対策はしっかり取られているといったことを十分分かりましたし、中期計画の中でここまでできてらっしゃるといったことがすばらしいと思う内容ですので、貴学が目指されるビジョンをそのまま突き進められれば十分なんじゃないかなというのが私の印象でございます。

ただそれとは別に事務職のところの超過勤務の削減といったところについては、やっただけまた仕事増えますよね、AI化したら仕事が減るといったこともきっとないんだろうなと思います。これは時間で切り上げるといったことを強制していくしかないんだろうなと医師の働き方改革でも同じなんですけれども、きれいごとではきつとないようなものがあるんだろうなと思います。ただ目標達成はなぜ必要なのかといったこともよくお考えいただいて、達成できないから駄目なんではなくて、

それがちゃんとその人のインセンティブになり、仕事がちゃんと回っているということであって健康状態も崩していないのであれば、別に大きな問題ではないかも分かりません。労基法に触れるようなことやっているわけではないわけですから。あくまでも大学の在り方といったことの中で事務職の働き方も見ていかれると。もちろん超勤が当たり前になってはいけないんですけれども、トータルの中で判断されていってもいいのかなと。あと10分とか30分とかって話をされているわけですから、その範囲の中かなというような印象ではあります。ちょっと補足的なことです。ほか委員の皆様方からご意見ございませんか。よろしいですか。では、この議題1につきましては結構ということで次に進めさせていただきます。財務諸表の概要等につきましては、続いてご説明をお願いいたします。

(財務諸表の概要等について看護大学より説明)

○委員長

はい、ありがとうございました。ただいまの看護大学からの説明につきまして、ご意見等ありませんでしょうか。

○委員

5 ページの損益計算書の概要のところの左側の教員人件費って去年より6,000万くらい減っていますよね。で、その影響がないかどうか聞きたいのもあるんですけど、9 ページなんですけどね、キャッシュフローで人件費が9億6,200万、マイナスってなっているんですけどこれ去年より3,000万くらい増えていますよね。P Lは減って、キャッシュフローが増えているというのはどういうことですかね。

○神戸市看護大学

一つ目の教員人件費の去年よりも6,000万減ったことにつきまして、まずご説明いたします。そちらのほうにつきましては、去年長いこと勤続しておりました教員2名教授です。20年以上。教員2名が退職したことにより退職金が大きく減ったと

いうことが原因でございます

人件費のキャッシュフローにつきましては、未払いを考慮しておりますのでその影響かと思えます。

○委員

減ったのは退職金ですか。だから、影響がないということですかね。例えば完全な現役の方が急遽やめられてコマに穴が開くとかぐらいの影響があるぐらいの大きな減少のように思ったんですけど。

○神戸市看護大学

1人当たりの退職金が20数年勤めており、大きい金額であっております。2人です。

○委員

分かりました。人件費のキャッシュフローが去年よりもマイナスになったということですね。退職金ですね。了解しました。

○委員長

はい、ほかよろしいでしょうか。では、ご意見がないようでしたら次に利益処分についての報告について、事務局から説明をお願いします。

(利益処分について事務局より説明)

○委員長

やり方が変更になっていきますということでの説明になります。よろしいでしょうか。それでは、本日予定された議題は以上でございます。委員の先生方から何かご発言追加のものはございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは最後に事務局から何かございますでしょうか。

○事務局

はい、ありがとうございます。委員の皆様方におかれましては、お忙しいところ

公立大学法人神戸市看護大学の2025年度業務実績に関する報告についてご議論いただき誠にありがとうございました。

今後とも、法人ならびに大学の運営に引き続きお力添えのほどよろしくお願い申し上げます。

○委員長

それでは、これで第15回公立大学法人神戸市看護大学評価委員会を終了させていただきます。本日はどうもありがとうございました。

閉会 午前10時48分