

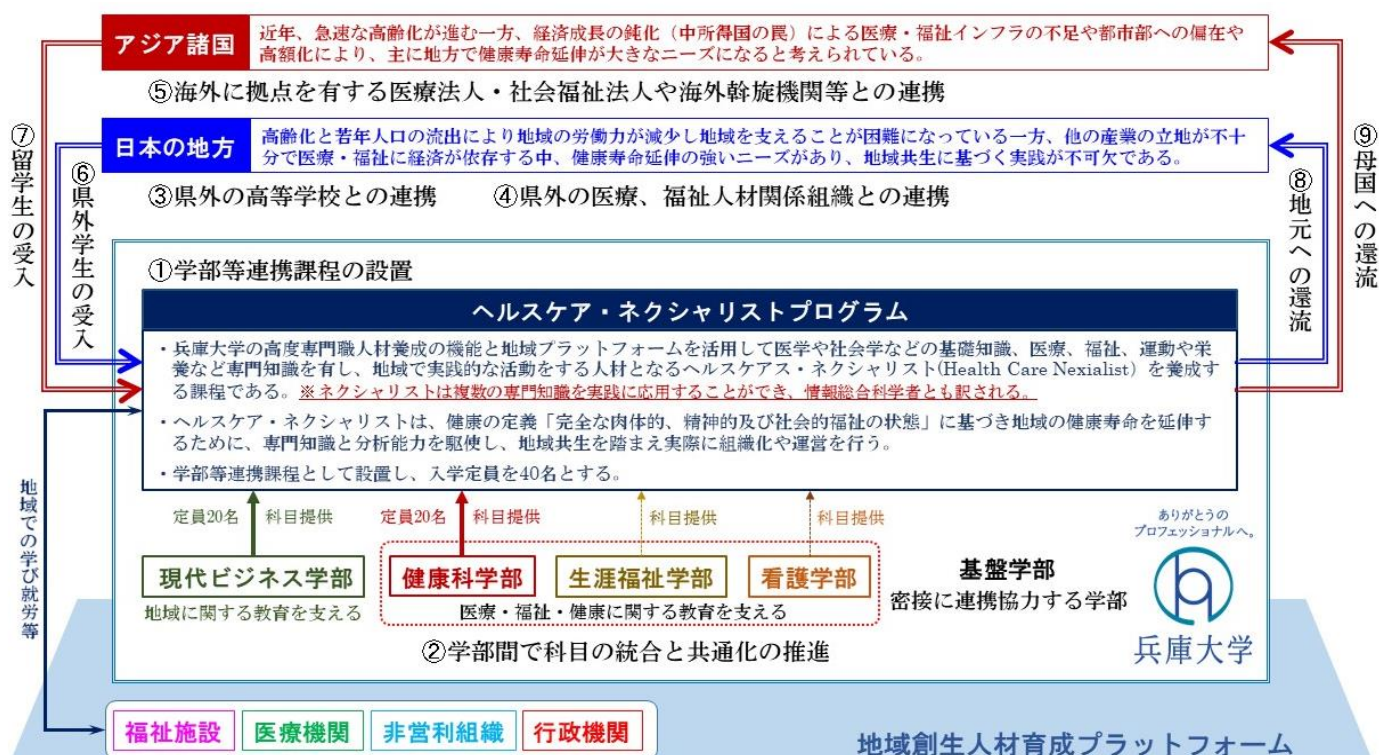
令和6年度少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援 【メニュー1：キラリと光る教育力】 計画書

1. 概要（1ページ以内）

法人番号	281020	学校法人名	睦学園
学校コード	A01	学校名	兵庫大学
事業名	地方・アジアを対象とする健康寿命延伸に資する人材養成		
学校所在地 (市区町村)	加古川市	収容定員	1,823人
取組分野類型	②健康・医療		
事業概要	高齢化と人口減の中、健康寿命延伸による医療・福祉の公費負担の低減及び地域共生を期待する国内の地方部、急速な高齢化による課題に直面するアジア諸国の人材を受け入れ、兵庫大学の高度専門職業人養成の蓄積と地域連携の成果を活用し、医療、福祉、健康の専門的知見を地域実践に応用する新たな人材、「ヘルスケア・ネクシャリスト」を養成し地元へ還流させることにより地方とアジア、同時に本学の経営課題の解決を図る。		

イメージ図

事業概要【イメージ図】



2. 事業内容（6ページ以内）

（1）現状分析・事業目的

兵庫大学（以下、本学）は開設以来、社会に必要とされる高度な職業人材の育成を目指し、2001年以降は高齢化社会の人々の健康や福祉に寄与する職業人を育成する学部を相次ぎ設置した。他大学に先駆け、難関な国家資格取得が可能な高度専門職業人養成を展開してきた。高い国家試験合格者を誇り、高い評価を得ていた。しかし近隣の大学が同様の方向を目指し競争が激化、先行者利益を失った。兵庫県は受験者にあたる年齢層の人口の流出県であるが、県内出身者が8割超を占める本学は、周辺人口の縮小に直面し学生確保に苦慮するようになっている。

【1. 現状分析】

〔1.1 財務に関する定量的分析〕

財務面において、兵庫大学は直近3年間の入学定員充足率が令和4年度90.7%、令和5年度80.0%、令和6年度78.1%と未充足状況が続いている。これに伴い、収容定員充足率も令和4年度94.0%、令和5年度89.1%、令和6年度82.9%と低下傾向にある。この主な要因は、現代ビジネス学部、健康科学部、教育学部の入学者が十分に確保できていないことにある。人件費比率は令和3年度56.0%、令和4年度53.5%、令和5年度57.0%と同規模大学の平均の52.6%を上回る。その理由として、入学定員規模の小さな学科も厚生労働省の基準に沿った教員配置が必要でマスプロ教育の大学と比べ学生当たり教員数が多いことが挙げられる。令和4年度決算では、基本金組入前当年度収支差額が8百万円の支出超過となっている。過去の推移では令和元年度に209百万円の支出超過であり改善傾向にあった。しかし、令和5年度は300百万円の支出超過となった。学生数増加による学生納付金収入の増加があったものの、定員充足率が依然低く、人件費比率の低下が見込めない中、教育学部の新設による人件費の増加や施設設備の整備による支出の増加が起因している。

〔1.2 大学の強み・弱みや特色、地域等における立ち位置〕

上記の通り、兵庫県は2023年の統計で7,397人の転出超過を記録、特に受験者となる18歳～19歳の人口流出の割合が大きい。本学の学生の多くが県内出身者であり、さらには国家試験の難易度の高さから留学生の確保、育成にも消極的であった。このことが受験者の減少に直結した。県内には競合大学も多く受験者の確保も困難となっている。本学の強みは高度専門職業人育成に重点を置く点で、これは高等学校や地域から高く評価される。弱みは、専門性の高さと裏腹の教育上の効率の悪さと留学生が少ないこと、低いブランド力のため県内の学生募集に限定されることである。

〔1.3 外部環境分析〕

日本全体の課題として、医療、健康、福祉に関する高度専門職人材の確保が難しくなっている。特に東京都の有効求人倍率が高いため、地方で育成された人材が都市部へ流出し、地方では慢性的な人手不足が深刻化している。この状況は、1995年の創設以来、地域に人材を供給してきた本学であるが、その本学でも地元での就職率の低下の一途を辿る現状があり、地域への人材供給がままなくなっている。

〔1.4 内部環境分析〕

厚生労働省の所管の国家資格の多くは、国内の人材を想定した難易度の高い国家試験の合格を取得要件とするため、留学生の受入に消極的であり、その点、他大学の後塵を拝している。教職員の構成については、前述の通り厚生労働省の求める教員配置を行うこと、専門職教育や国家試験を理由にそれぞれの学部が教員を「抱え込む」結果、教員数が多いことが課題となる。

【2. 課題の特定】

以上の分析を踏まえ、兵庫大学における主な課題は以下の通りである。

- (1) 留学生及び、県外からの入学者数の確保
- (2) 知名度向上や広報力向上のためのブランディング戦略の欠如
- (3) 学部間での教員の効率的な活用や科目統合・共通化の遅れ

(4) 改組計画、教職員組織改編及びDX推進による人件費比率の改善

【3. 事業の目的（将来ビジョン）】

本事業は、県内での学生募集の競争環境が激化している中、資格取得型の高度専門職業人養成に加え、新たな人材像を提起し、その人材を地元へ還流させることにより、県外及び、国外（留学生）の募集の活路を拓き経営の改善を行うことを目的とする。すなわち、1. 地方（県外を含む）及び、アジアからの学生を受け入れ、2. 本学の優れた高度専門職人材養成の機能と地域プラットフォームを活用して医療、福祉、健康分野の総合的な知識を有し、地域で実践的な活動が可能な人材（ヘルスケア・ネクシャリスト（仮称））を養成し、3. 地域包括ケアや健康寿命延伸のための不可欠な人材として、出身地及び出身国へ輩出、定着を図ることである。急速に高齢化が進む東京圏への流出により、日本の地方では地域包括ケアや健康寿命延伸に必要な医療、福祉、健康の高度専門職人材の不足に陥る。健康寿命延伸のニーズは、急速に高齢化が進む東アジア、東南アジア各国でも共通する。通常、それぞれの高度専門職人材が多職種連携により課題の解決にあたるが、人手不足の地方や日本と比べ社会的インフラが不十分なアジア各国ではそれらの知識を統合し実践することが可能な人材こそが求められている。本学は、社会の求めるヘルスケア・ネクシャリスト（仮称）のカリキュラム開発と新たな募集先を開拓し、学部連携課程の設置等の組織改編やカリキュラム改善を行い、学生確保による経営の適正化を図る。小規模地方私学が人材育成の新たな道を拓くことができる新たなイノベーション（新結合）を目指す。

【4. 具体的目標】

上記の取組みにより、兵庫大学は、以下の具体的目標を達成することを目指し、経営力強化を目指す。

- ・令和11年度の収容定員充足率96.4%
- ・令和11年度決算にて経常収支差額を黒字化し令和12年度の経営判断指標「A2」への昇格
- ・令和12年度決算における人件費率53%（同規模大学52.6%）
- ・改組による教員組織の改編
- ・学部横断プログラムの作成、学部等連携課程の新設

(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

【1. 社会の将来予測・ビジョン等を踏まえた人材需要の分析結果】

今後、医療、福祉に関わる公費の拡大が予測され、抑制のため政府はこれまでに地域包括ケアシステムの実現を目指すとともに、さらに健康寿命の延伸（「健康日本21」第三次計画）を掲げ、医療、福祉、栄養、運動などの専門的職業人材の関与と多職種連携を重視する。しかし関連する業種は人手不足（介護関係職種の有効求人倍率は4.44倍（2023年12月）、看護師は2.20倍（2022年度））で、特に東京都は群を抜き他地域から人材の吸引力が強い、かかる状況に拍車をかけている。一方、地方では医療、福祉は雇用の受け皿になっている。経済センサス（令和3年度）によると、医療・福祉の従業員特化係数は奈良県（1.44）、島根県（1.28）、徳島県（1.35）、高知県（1.45）、長崎県（1.51）、熊本県（1.42）、鹿児島県（1.51）など中四国、九州を中心に西高東低の傾向がある。労働力確保のためにも地方での健康寿命延伸は必須で、奈良県、島根県、徳島県、高知県、長崎県などはいずれも健康寿命日本一の目標を掲げる。労働力を維持しつつ医療、福祉の公費負担を軽減することが地方の戦略となっている。さらには医療・福祉の人材が蓄積されているため、地方創生やビジネス化の可能性も持たれる。ただしそのためには複数の専門性を実践で統合し、人々の変化に応じる人材が不可欠となる。厚生労働省の『「地域共生社会」の実現に向けて（当面の改革工程）』にも「専門性の確保に配慮しつつ養成課程のあり方を見直すことで、保健医療福祉の各資格を通じた基礎的な知識や素養を身につけた専門人材を養成」とある。なお地域共生は人生100年時代構想に合わせ地域包括ケアシステムを延長した概念である。さらにビジネス視点で地域を維持発展させること（地域創生）も求められる。

国内だけではなくアジア各国の事情にも注目したい。The Economist記事「富む前に高齢化するアジア（日本経済新聞2023年10月17日）」では、ベトナム、タイなど低い所得水準のまま短期間で高齢社会に突入し高齢者への治療が制限される状況への懸念が記されている。タイは2025年に高齢化率が16.2%、ベトナムは2035年に14.1%といずれも高齢社会に突入する。さらにアジア諸国では都市と地方での医療、福祉インフラの格差が大きい。本学は2023年度から連携先である日の出医療福祉グループ（稲美町）とベトナムを中心とする東南アジア（メコンデルタ地域）での医療・福祉人材の育成と、人材の日本での就業のための協力を進めている。アジアでの健康寿命延伸のニーズを捉え、日本の知見を学び経験を経て実践する人材を、母国に還流させる体制構築を試みている。以上のように国内の地方（主に西日本）、その先にあるアジアにおいて健康寿命延伸により地域を維持、発展させるためには、医療、福祉、健康の知識を統合し、実践的に応用する人材、ヘルスケア・ネクシャリストが必要となる。

【2. 育成する人材像及び人材育成に係る具体的な計画】

【2-1. 育成する人材像】

ヘルスケア・ネクシャリストとの用語であるが、ネクシャリストはスペシャリストでもジェネラリストでもなく、複数の専門的知識を備え実践において多角的観点で情報を収集し知識を応用しリーダーシップをもって組織の運営等が可能な人材を意味する。その人材像は以下の通りである。本学のディプロマポリシーとも合致する。

- ①WHO憲章の健康の定義「完全な肉体的、精神的及び社会的福祉の状態」を理解する。
- ②健康の定義に関連する医学、心理学、社会学等の基礎的な知識を有する。
- ③健康維持の支援のため医療、福祉、栄養、運動の専門的な知識を有する（静態的健康）。
- ④健康を能動的に創造する実践に関わる専門的な知識と経験を有する（動態的健康）。
- ⑤健康を実現する舞台となる地域や地域共生に関連する知識を有する。
- ⑥健康及び地域に関わる情報を収集、分析するデータサイエンスの知識を有する。
- ⑦組織化、運営並びに社会変革に関わる知識を有する。
- ⑧以上について、実践の場において統合し応用する能力を有する。

留学生については、日本語能力と日本文化や社会制度の理解を求めることがある。

【2-2. 人材育成に係る具体的な計画】

- ①令和10年度を目途に健康科学部、現代ビジネス学部から定員を拠出し、さらに生涯福祉学部、看護学部を加え4学部を密接に連携する学部とする（以下、「基盤学部」）学部等連携課程「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」を設置する。
- ②令和7年度までに、課程のディプロマポリシー（DP）、DPに基づくカリキュラムポリシー（CP）を策定、CPに基づき基盤学部の高度専門的職業人材養成に係る科目からカリキュラムを体系化する。課程の学生は基盤学部開設の科目を受講することで単位を取得する。
- ③主担当教員及び基盤学部等でのコース基幹教員を定めるなど人事配置を行う。
- ④ヘルスケア・ネクシャリストを目指す現職者へのリカレント教育内容を策定する。
- ⑤留学生確保のためアジア各国と連携する機関と人材育成に関する協議を開始する。
- ⑥地方での高校生への広報、及びリカレント教育を含め長期にわたり人材育成に関与することを前提に福祉、医療機関と協議を行う。
- ⑦令和8年度、9年度は現代ビジネス学部、健康科学部に試行的にコースを設けて教育を行う。

(2-2) 学部・学科等の学位プログラム編成等の構造転換

①学位プログラム編成

兵庫大学の入学定員、収容定員の変更をせずに、基盤学部による学部等連携課程「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム(仮称)」(以下、プログラム)を設置する。主に基盤学部の高度専門職業人養成の科目より、人材像に合わせてプログラムに提供する。健康の定義に関連しては「形態機能論」「臨床病理病態学」(看護学部)、「解剖生理学」「生化学」(健康科学部)、「生涯発達心理学」「社会学と社会システム」(生涯福祉学部)などが想定される。プログラムの学生はこれら科目を基盤学部にて受講する。健康維持の支援のための専門的な知識も同様で「看護理論」「成人看護概論」「老年看護学概論」(看護学部)、「臨床栄養学」「公衆栄養学」「運動生理学」「バイオメカニクス」(健康科学部)、「高齢者福祉」「障害者福祉」(生涯福祉学部)などのプログラムへの提供が想定される。さらに健康、ヘルスケア、地域共生等に関連するプログラム独自の科目を設置する。知識の統合に関わる地域実践は、基盤学部の実習科目、例えば「ソーシャルワーク実習Ⅰ」(生涯福祉学部)を基盤学部より提供する他、PBL(Problem Based Learning)科目を設置する。地域実践に係る単位数については、他の学部を上回る2年時に6単位以上、3年時に12単位以上、4年時に16単位以上とし、一部は出身県または国での実践を認める。なおデータサイエンス関連科目「データ解析」「データサイエンスプログラミング演習」、また地域に関わる「地域政策」「地域ビジネス」、経営や組織運営に関わる「現代ビジネス入門」「経営戦略」などは現代ビジネス学部他の科目を受講する。これらプログラムのカリキュラムの策定と並行して、現状、類似する内容でありながら基盤学部で部分最適化されている科目の一部を統合・共通化する。効率化を図るとともに、基盤学部の学生を含め多職種連携を理解する機会を提供する。統合に際しては少人数教育の利点を損なわないよう留意する。また今後、健康ビジネスが興隆することを見越し、現代ビジネス学部とプログラムとの関係を強化することも検討する。

②学生定員

「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム(仮称)」の入学定員を40人とする。健康科学部の入学定員を20人減、現代ビジネス学部の入学定員を20人減とする。

③構造転換による経営力強化への寄与

現在、健康科学部、現代ビジネス学部、教育学部は慢性的な定員割れの状況にある。そのため新たに40人のプログラムに学生が入学した場合、初年次で52,000千円の収入増が見込まれる。健康科学部では栄養マネジメント学科の定員割れの改善が望みにくい状況にある。管理栄養士養成校の入学定員合計は希望する高校生数を上回る。学科設置時、県下最大の入学定員を擁した同学科も規模縮小は免れないが、縮小後も養成校として教員を維持するため収入確保が不可欠であるため人件費率の改善も難しい。現代ビジネス学部も、経営、ビジネス系学部の競合が多く本学の募集状況の早急の好転は望めない。現代ビジネス学部は地域創生を柱と掲げており、同様に地域創生人材を育成するプログラムを設置すること募集・広報の相乗効果が期待され、県内外から今以上の学生確保を図る効果が見込めることができる。さらにプログラムの設置は、本学の課題である国際化の遅れを巻き返すことにも繋がる。本学では収容定員の10%を留学生とするの方針を立て、当面は年間30名(内10名編入)程度、合計100名を目標としているが未達である。老いるアジアにおいてはヘルスケアや福祉への関心が高い。だが日本の国内の資格取得はハードルが高いため、現状のカリキュラムだけでは多くの留学生の確保は難しく、プログラムへの留学生の入学を拡充し、遅くとも令和11年度以降には健康科学部、生涯福祉学部、看護学部での留学生の確保を目指す。その結果、現在の5倍に相当する200人の留学生が擁することを可能となり、少なくとも140,000千円の収入増が見込まれる。日本語教員の配置など必要な経費を見込んで、収支の改善に寄与すると思われる。

科目の合理化、効率化は本学の経営改革の一つでありながら、高度専門職業人養成、つまり個々の国家試験に不可欠との判断から先送りされてきた経緯がある。厚生労働省がかつて、看護師、社会福祉士、保育士等に共通する基盤科目の設置を検討したように、健康や地域共生の立場から科目の共通化の余地は大きい。プログラムの設置に際し、既存学部のカリキュラムを見直し、科目の共通化で専任教員の負担を軽減し、非常勤講師の一部削減による経営改善を図ることもできる。

（２－３）大学等の経営改革に関する計画

学園として、中長期的な計画に基づく適切な財務運営を行うために、平成29年度、自主的に「経営改善計画」を策定し、財務運営を適切に行ってきた。

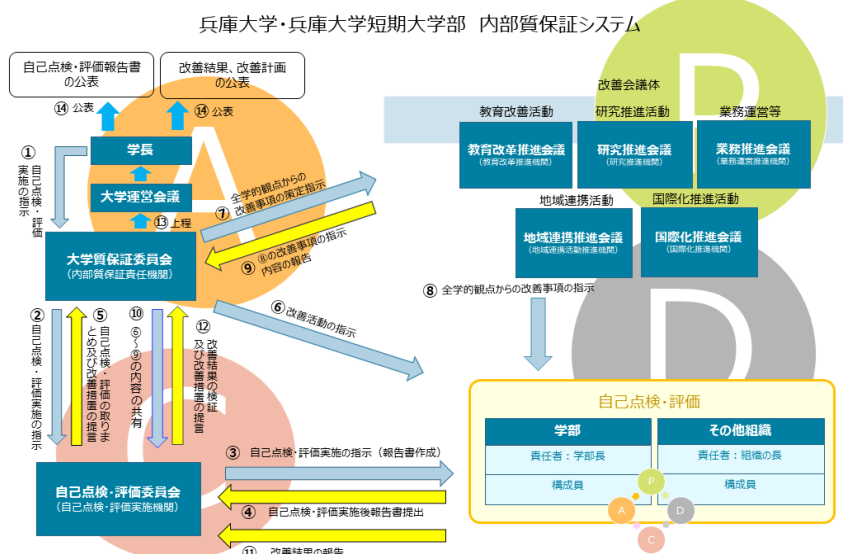
本学（大学部門）においては、令和2年度から、「経営改善計画」を踏まえた、「Vision2024（第3次中期計画）（令和2年度～令和6年度）」を策定し、その年度ごとのKPIを基本に、当該年度の事業計画を策定するとともに、それに基づき予算の編成を行った。

令和5年度の学園の創立100周年を機に「睦学園グランドデザイン2030」を策定し、少子高齢化による総人口の減少を見据えた想定や施策等を踏まえ、5か年（令和5年度～令和9年度）の財務計画を策定した。計画では安定的な学園運営を目的として、「健全な財政基盤の構築」を重点戦略に置き、日本私立学校振興・共済事業団による「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分（学校単位）」の区分の是正、人件費比率の改善、経費比率の適正化、経常収支差額比率の改善を年度ごとのKPIとして定めている。

大学・短大部門では、令和5年度からはじまる「Vision2030（第4次中期計画）」において、日本私立学校振興・共済事業団による「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分（学校単位）」の区分を令和5年度「B0」→令和12年度「A2」とし、人件費比率を同60.4%→同49.0%に改善し、また、重点戦略の一つとして「DX化推進」を掲げ、今後、キャッシュレス化やペーパーレス化、及び業務のシステム化を推進し、業務改善を図っていく。

学生の安全確保に直結する耐震補強工事や将来に備えて教育環境整備に必要である新規大型投資事業については、既存の「睦学園グランドデザイン2030」での実施を目指し、計画を検討している。収入増加策として本事業での県外学生や留学生学生への募集活動の強化による学生確保はもちろんのこと、学部、大学院への社会人受け入れによる収入増と寄附金事業の推進、エクステンション・カレッジによるリカレント教育や生涯学習講座収入の増加や科研費を含む外部資金の獲得を目指す。支出抑制策としては科目共通化による非常勤講師給を含む人件費の抑制や効率化による経費圧縮を図る。以上により安定した財政基盤の確立を図り計画を推進する。

本学の自己点検・評価は各年度の事業計画を対象としている。各年度の自己点検は「睦学園グランドデザイン2030」及び「Vision2030（第4次中期計画）」に基づき、各年度において、特に推進、実現すべきものが、学部学科、部署等において議論され事業計画として策定される。事業計画の進捗状況等については、毎年度9月の中間と年度末の3月に期末評価を行っている。中間・期末評価それぞれにおいて、自己点検・評価委員会に各部署等から計画の進捗状況や課題等が報告され、確認を行った後に大学質保証委員会において事業評価を行い、学内ポータルサイトで全教職員に公開し、理事会に報告をしている。なお、本学における内部質保証システムは以下のとおりである。



3. 達成目標（2 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）				計画完了年度時点（令和11年5月1日時点）			
		定員	学生数	充足率		定員	学生数	充足率
	単純推移見込	1,964人	1,521人	77.4%	単純推移見込	2,066人	1,622人	78.5%
	達成目標	1,964人	1,685人	85.8%	達成目標	2,066人	1,991人	96.4%
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方								
コースは定員内で実施するため単純推移見込みと達成目標で収容定員は同数となる。学生数の単純推移見込については、直近の入学生数と入学定員に対する割合を基に外挿し算出している。 達成目標の考え方は、定員未充足の学科を徐々に定員まで回復するよう設定している。昨年度までに新たな奨学金の設置、施設整備の他、募集活動の早期化など学生募集力の向上を図り、その効果から安定的な学生確保は見込まれつつあり達成可能と考える。								
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	△ 580,000	千円	単純推移見込	△ 571,000	千円		
	達成目標	△ 465,000	千円	達成目標	△ 210,000	千円		
推移見込推計の考え方及び達成目標の考え方								
①と同様、令和6年度の入学生数（入学定員に対する割合）を基に学生納付金を算出している。人件費は定期昇給（ベースアップ含む）を年1パーセントで予測し、経費についてはコスト意識の浸透を通じて経費管理の徹底を図り、無駄を省き経費比率の適正化を図っていく。								
③-1 独自指標 （定量指標 i）	計画中間年度時点（令和9年度）			計画完了年度時点（令和12年度）				
	達成目標	62	%	達成目標	53	%		
人件費比率								
達成目標の考え方								
①の目標と並行し、人件費比率の抑制を目標とする。 持続的な大学運営のため、DX化や業務改善を図りつつ、組織体制の見直しによる人事計画を実行し、人件費の削減を図る。								

③-2 独自指標 (定量指標 ii)	計画中間年度時点 (令和 9 年度)			計画完了年度時点 (令和 1 1 年度)		
	達成目標	150	名	達成目標	300	名
県外・留学生						
達成目標の考え方						
県外、及び留学生の入学者数を目標値とする。当該事業はほとんどの志願者を兵庫県下より集める現状を打破し、県外、国外でブランドを確立し、定員確保が困難な既存学部を立て直すことが目的であり、その成果を確認する。各学部においては、広報効果が生じる令和9年度以降、人数が増えることを想定する。						
④-1 独自指標 (定性指標 i)	計画中間年度時点 (令和 9 年度決算)					
	達成目標	B0を維持				
経営判断指標	計画完了年度時点 (令和 1 2 年度決算)					
	達成目標	A2に昇格				
達成目標の考え方						
・本事業により、安定的な学生確保を実行すること、及び、人件費や経費の適正化を図ることにより、恒常的な経常収支超過から脱却し、正常な経営状態を維持する。						
④-2 独自指標 (定性指標 ii)	計画中間年度時点 ()					
	達成目標					
	計画完了年度時点 ()					
	達成目標					
達成目標の考え方						

4. 事業実施体制（1 ページ以内）

- ①ヘルスケア・ネクシャリストプログラム設置まで（2024年度、2025年度）
3つの部門を並行して設置し責任者の下で並行して推進する。

■カリキュラム・学部間連携部門
責任者：副学長（教学担当）

総責任者
学 長 ■開拓部門
責任者：副学長（研究・社会連携・国際化担当）

■調整部門
責任者：事務局長

カリキュラム・学部間連携部門は、責任者、基盤学部には所属する基幹教員（5名）、教学部職員（1名）で構成、ヘルスケア・ネクシャリストプログラムのDP、CP及び、主に基盤学部科目から成るカリキュラムを作成する。基盤学部間で共通する科目の統合、共通化を協議し各学部での調整を行う。

開拓部門は、責任者、生涯福祉学部教授、看護学部教授、基盤学部には所属する基幹教員（2名）、経営企画部職員（2名）、留学・国際交流センター教員（1名）で構成し、対象県を定め同地の医療、福祉関係機関（県福祉人材センター、公立病院等）と連携、情報収集により人材を地元へ戻す具体策を検討、さらに現地高等学校との関係を強化し、地元へ戻すことを前面に広報の機会を設ける。国外への募集については、兵庫県私学総連合会が進めるアジアとの連携事業及び、海外人材を受け入れている福祉、医療法人での就業などを前提に政府機関、斡旋団体等を通し情報収集と広報による留学生確保を進める。情報はカリキュラム・学部間連携部門と共有する。

調整部門は責任者、事務部職員（2名）、経営企画部職員（2名）、教学部職員（2名）で構成、設置審査等必要な手続きや環境整備を行う。留学生、県外学生を受け入れるために、加古川市等との連携を踏まえ、各種手続きの一元化や住居の確保を進める。

- ②ヘルスケア・ネクシャリストプログラム設置後（2026年度以降）

プログラム責任者（教授）を1名を置く。プログラム責任者及び基盤学部の教務委員で構成するプログラム会議を管理運営組織とする。必要に応じ基盤学部との協議の場を設け調整を行う。なお学生募集については既存の本学の学生募集・入試制度検討委員会に部会を設け、開拓部門担当者（一部）が引き続き構成員として参加し、県外と留学生の募集戦略を策定するとともに、広報と当地の高等学校との連携を強化する。

対象県での人材育成要望に応えるとともに、ヘルスケア・ネクシャリストの普及のためエクステンション・カレッジにリカレントのための学習機会を設けヘルスプロモーション、栄養教育など特に新たな知見が積みあがる分野での教育を実現する（オンラインを含む）。

ヘルスケア・ネクシャリストプログラムを含め、本学の自己点検手続きに則り、学長を長とし副学長等の参加する大学質保証委員会にて評価（PDCAのCに相当）を行い、改善点を教育改革推進会議で協議（PDCAのAに相当）の上、コース会議にて改善の具体策を踏まえて、次年度計画を立案する（PDCAのPに相当）。

5. 年次計画（2ページ以内）

令和6年度	
目標	・「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」のDP、CPの策定、プログラム責任者の選定。 ・試行的なコースを健康科学部、現代ビジネス学部を設置。 ・募集対象県の選定。
実施計画	1. 令和6年12月までに「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」の育成する人材像を確認しDP、CPを策定。学長がプログラム責任者（仮）を選定。 2. 試行的に健康科学部と現代ビジネス学部でコースの設置を年度内に検討し、令和7年3月までに本学の入試大綱に定めるなど入試・募集に備える。 2. 令和6年10月以降、科目共通化のためカリキュラム・学部間連携部門と学科と協議。 3. 令和6年11月までに医療・福祉人材確保のひっ迫性、学生の流出状況等を基準に募集対象県を選定、令和7年1月までに対象県の関係機関と協議を開始する。また同年3月までに留学生確保のため日の出福祉会と卒後の就業を含め体制づくりの協議を行う
令和7年度	
目標	・「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」作成完了。 ・コースとして「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」を健康科学部と現代ビジネス学部を設置（人数は40人） ・対象県の関係機関（行政を含む）との連携協定の締結。
実施計画	1. 「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」の作成を完了し、試行的にコースを健康科学部、現代ビジネス学部を設置。 2. 地域創生や医療、福祉人材を地元還流を掲げ対象県へ広報、募集活動を行う。 3. 令和7年4月以降、2件を目標に対象県の関係機関との連携協定を締結する。 4. 兵庫県外を主な対象として健康科学部、現代ビジネス学部のコース「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」の入試実施。 5. 科目の統合、共通化の協議と合意を踏まえ関係する学部のカリキュラム（カリキュラムマップ等を含む）の変更及び、必要な調整を実施する。 6. 遅くとも令和11年度からの健康科学部、生涯福祉学部、看護学部への留学生受け入れに関連し受入及び教育方針の検討、日本語を含む必要科目の調整を開始する。
令和8年度	
目標	・「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム」の入学者40人。 ・全学部における人材還流を前提とする県外からの入学者の確保。 ・統合・共通化した科目による授業の実施。 ・文部科学省へ学部等連携課程設置「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」に関わる事前相談。
実施計画	1. 令和8年4月から「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」の入学者を健康科学部と現代ビジネス学部へ迎え教育を行う。 2. 引き続き、年度内に2件を目標に対象県の関係機関との連携協定を締結する。また協定に基づく協議により人材育成に必要な情報の収集や協力を行う。 3. 年度内に2件を目標に「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」入学を前提に対象県の高等学校との連携協定を締結する。 4. 令和8年4月までに文部科学省へ学部等連携課程設置「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」に関わる事前相談書類を提出する。

令和9年度	
目標	・「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム」の入学者40人。 ・全学部における人材還流を前提とする県外からの入学者の確保。 ・文部科学省へ学部等連携課程設置「（ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称））」に関わる届出書類を提出。
実施計画	1. 「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」での教育を行う。 2. 引き続き、2件を目標に対象県の関係機関との連携協定を締結する。協定に基づく協議により人材育成に必要な情報の収集や協力を行う。 3. 2件を目標に学部等連携課程「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」入学を前提に対象県の高等学校との連携協定を締結する。 4. 令和9年4月に文部科学省へ学部等連携課程「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」の設置に関わる届出書類を提出する。
令和10年度	
目標	・学部等連携課程「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」の初年度入学者40人。 ・全学部における人材還流を前提とする県外からの入学者の確保。 ・健康科学部、生涯福祉学部、看護学部への留学生の確保。
実施計画	1. 令和10年4月から学部連携等課程「ヘルスケア・ネクシャリスト学環（仮称）」の入学者を迎え教育を行う。 2. 引き続き、2件を目標に対象県の関係機関との連携協定を締結する。協定に基づく協議により人材育成に必要な情報の収集や協力を行う。 3. 引き続き、2件を目標に学部等連携課程「ヘルスケア・ネクシャリスト学環（仮称）」入学を前提に対象県の高等学校との連携協定を締結する。 4. 遅くとも令和10年5月までに健康科学部、生涯福祉学部、看護学部の留学生募集を入試大綱に定め募集活動を強化する。 5. PDCAにより地元への人材還元の成果等の評価を行い必要な改善を図る。
令和11年度以降	
実施計画	1. 遅くとも令和11年度には健康科学部、生涯福祉学部、看護学部への留学生の受入開始。 2. 学部等連携課程「ヘルスケア・ネクシャリストプログラム（仮称）」の募集状況を踏まえ定員の拡充を図る。 3. 卒後の就職状況（地元還元）の成果やAIやICTなど学習環境、社会状況の変化を踏まえ、専門的知識の実践応用を重視するカリキュラムへの見直しを行う。 4. 海外での成果を踏まえた、ヘルスケア・ネクシャリストの国際会議開催など、新たな医療、福祉、健康に関わる人材像の普及啓発を推進する。 5. 対象県及び留学生派遣先の拡充（インドネシア、マレーシア、ミャンマー）を行うとともに、学費負担軽減のための制度的方策（寄附活用や奨学金制度）を検討する（当該事業に限定せず令和7年度以降検討の予定）。

6. 他の事業内容との関連（該当する場合のみ：1 ページ以内）

(1) 事業内容の整理

特になし