

保健福祉大学の公立大学法人化について

1 経緯

保健福祉大学は、21世紀の保健・医療・福祉の課題を解決すべく、ヒューマンサービスの実現を掲げ、人材養成と現任者への教育の充実を通して、保健・医療・福祉の連携と総合化を図ることを目指し、平成15年4月に開学した。

平成19年4月には大学院修士課程を開設し、保健・医療・福祉分野のリーダーとなる高度専門職業人の育成を図った。

開学10周年となった平成25年1月、「神奈川県立保健福祉大学の将来構想」を策定し、大学院博士課程の設置等とともに公立大学法人化の取組みを重点的な課題のひとつに位置付け、そのうち博士課程設置は平成28年8月31日に認可され、平成29年4月に開設した。

2 現状と課題

社会が成熟する中で、大学には高等教育機関として、また、新たな知識や技術の発信源として、地域社会や産業界からますます大きな期待が寄せられている。また、急速な少子化によって大学進学者も年々減少していくと見込まれており、大学同士の競争も激しくなっていくと予想される。

このような中、大学はその特色を活かし、教育・研究を一層発展させ、その存在価値を高めていく必要がある。

しかしながら、現在、保健福祉大学は県の一機関であるため、予算や組織運営に関して一定の制約があり、企業連携や人材交流等を活用した教育・研究の充実や、イノベーションの創出などより魅力的な大学づくりを進めるにあたり、課題となっている。

3 法人化の基本方針

(1) 自主的・自律的な組織運営

ア 法人の名称は、「公立大学法人神奈川県立保健福祉大学」とする。

イ 保健福祉学部、大学院保健福祉学研究科、同公衆衛生学研究科(仮称)(平成31年開設予定)及び実践教育センターを設置する。

ウ 法人運営の最高責任者である理事長は、法人を代表し、その業務を総理する。

エ 理事長のほか、法人運営上必要なその他の役員等を設置し、役員会において重要事項を意思決定する。

オ 現に大学の用に供している建物を法人に出資する方向で調整する。

(2) 柔軟な人事制度

ア 多様な雇用形態を導入し、服務・勤務条件等の弾力的運用を検討する。

イ 組織の活性化を図るため、教職員の業績評価の結果を人事・給与等に反映させる制度の導入を検討する。

(3) 弾力的な財務会計制度

企業会計原則による財務会計制度を導入する。

(4) 目標評価制度

中期目標・中期計画(6年間)は、教育・研究の質の向上や業務運営の改善及び効率化に関する事項等を設定し、業務実績に対する事後評価を外部有識者で構成する評価委員会により実施する。

(5) 徹底した情報公開

法人運営に関わる情報公開を積極的に行い、「大学運営の見える化」を推進する。

4 法人化によるメリット

- ・ 理事長を中心とした一体的な組織体制でトップマネジメントが強化され、意思決定が迅速かつ柔軟になるため、大学の自主性・自律性が高まる。
- ・ 大学独自の効果的な教職員の人事制度により、教育・研究・地域貢献・国際貢献機能の充実に向けた人材の確保が可能となる。
例 教職員のクロスアポイントメント制度の導入
- ・ 単年度主義によらない大学独自の予算編成により、企業や他大学との柔軟な連携が可能となる。
例 外部資金の活用による教育・研究水準の更なる向上、企業の寄付講座の実施

5 その他

国立大学は、86 大学の全てが法人化（国立大学法人法により、平成 16 年 4 月 1 日に法人化）

公立大学は、88 大学のうち 72 大学（82%）が法人化（地方独立行政法人法により、地方公共団体の選択により、公立大学の法人化が可能）（平成 28 年 4 月 1 日現在）