

平成 22 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 23 年 6 月

国立大学法人
滋賀医科大学

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人滋賀医科大学

② 所在地

滋賀県大津市瀬田月輪町

③ 役員の状況

馬場 忠雄 (平成20年4月1日～平成26年3月31日)

理事数 4名

監事数 2名

④ 学部等の構成

医学部

医学系研究科

⑤ 学生数及び教職員数

学生数 1,027名 (8名)

学部 869名 (0名)

医学系研究科 158名 (8名)

教員数及び職員数(本務者) 1,179名

教員数 332名

職員数 844名

(2) 大学の基本的な目標等

【(前文)大学の基本的な目標】

一県一医大構想のもと地域の大きな期待により開学された滋賀医科大学は、地域に支えられ世界に挑戦する大学として、「患者の立場に立った人に優しい全人的医療教育」、「地域医療への理解」や「独自の倫理教育」、「臨床能力の高い人材の育成」等を実践する各種プログラムを活用した医学・看護学教育を推進することにより、高度専門医療人の育成と創造性に富んだ研究者を輩出することを使命とする。

研究面では、サルを用いた再生医学研究、アルツハイマー病等の神経難病研究、MR医学、総合がん医療推進研究や生活習慣病等の重点研究を中心に本学独自の研究活動を推進し、その成果を世界に発信していくことを目標とする。

診療面では、病院再開発に連動した医療の高度化と安全、心の通う医療サービスの提供と地域医療連携体制の整備に取り組むことを目標とする。

また、教育・研究・診療等の活性化を通じて地域に貢献するとともに、産学官連携等を推進することで各種の活動成果を社会に還元する。

本目標を達成するにあたり、近江の地に根ざす「三方よし」の教えを教職員全体で共有しつつ、学生及び地域の期待に応えられるよう、社会的責任を自覚した大学運営にあたる。

【SUMS project 2010-2015】

・第一期中期目標期間で得られた成果を生かし、さらに充実発展に向けた第二期中期目標、中期計画の要約版として策定した。

○「次世代を担う人材育成と医療科学・技術の創出」を目指して

1 地域基盤型教育・研修 (Society-based Education)

・地域基盤型教育を推進し、医療福祉の分野で活躍する人材を育成する。

① 早期体験実習、患者宅訪問授業、模擬患者の会や里親との交流の充実、医学科定員増に対応した設備や学習環境の整備

② Science, Arts, Ethics を軸としたカリキュラム編成
基本的知識と最新医学の知見、スキルズラボの活用

③ 医療水準Ⅱの確保と臨床実習の評価基準、継続的な倫理教育

④ 医師・看護師国家試験合格率、各々95%以上、98%以上の達成

⑤ 任期付教職員の導入による業務の活性化

⑥ 優秀教員の表彰、優秀学生の奨学金給付、学生支援の拡充

⑦ 魅力ある研修プログラムによる総合医、専門医、地域医療支援医師の養成

⑧ コメディカルスタッフの教育プログラムの推進

2 独創的研究 (Unique Research)

・基礎医学と臨床医学との融合による新領域の研究を展開する。

① 重点研究と独創的各個研究の推進

② 研究グループの組織化による研究の強化

③ 大学院学生数100%確保、留学生の在学生数の増加

④ 教職員海外研修や留学生等の支援による国際交流の促進

⑤ 産学連携の推進

3 充実した医療 (Mindful Medical Service)

・先進医療と高度医療を推進し、地域医療に貢献する。

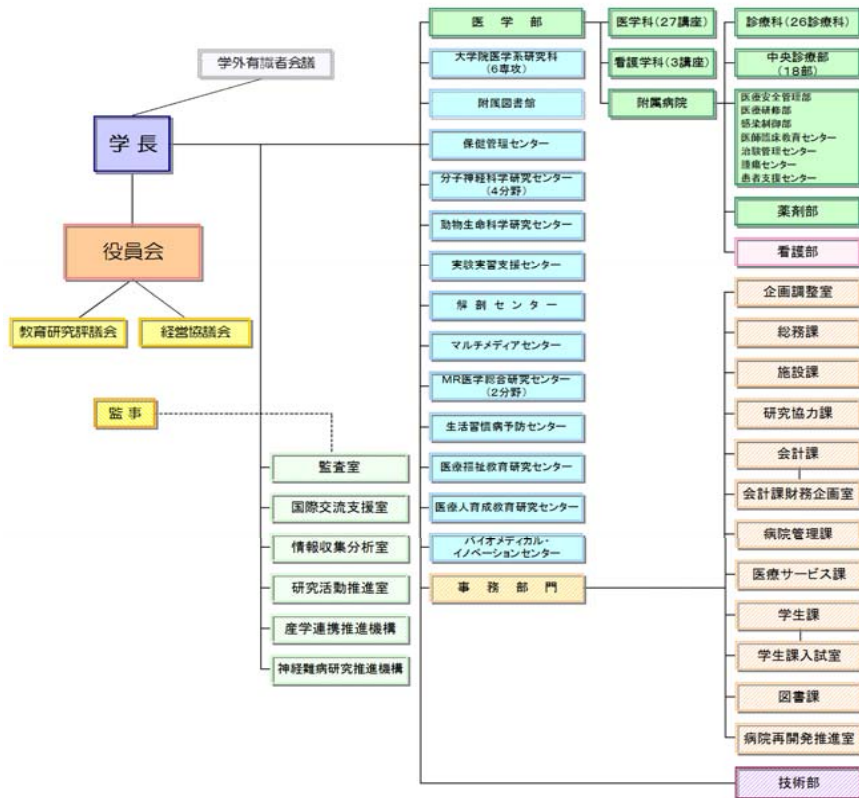
- ① 先進医療と高度医療の推進
- ② オーダーメイド医療の開発
- ③ 再生医療への取組
- ④ 低侵襲医療
- ⑤ 地域における不可欠な医療分野の強化

4 戦略的組織活性化 (Strategic, activated Service)

・組織の活性化で大学の機能を向上する。

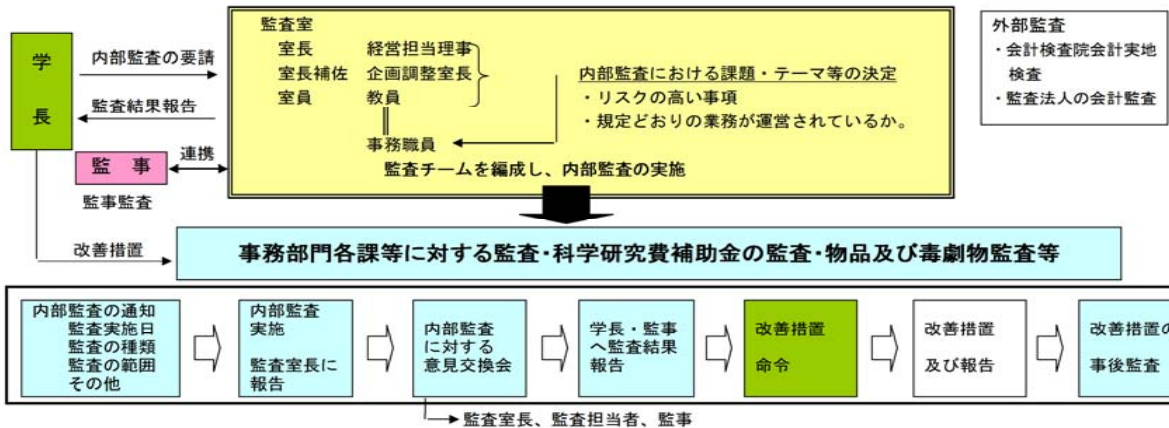
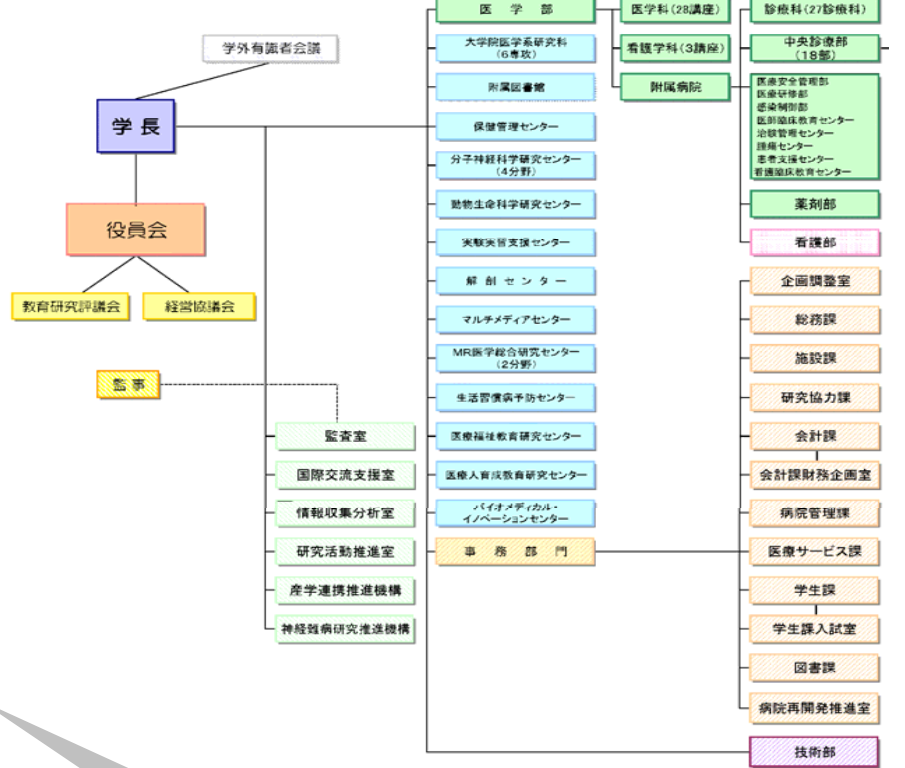
- ① 教職員のキャリアアップ支援体制
- ② 業務の省力化、効率化にむけたボトムアップ体制の強化
- ③ 積極的な情報公開
- ④ 男女共同参画社会の実現に向けた具体的取組
- ⑤ エコプロジェクトの推進
- ⑥ 収支バランスの改善によるソフト面の強化

国立大学法人滋賀医科大学組織図（平成21年度）



国立大学法人滋賀医科大学組織図（平成22年度）

国立大学法人 滋賀医科大学 組織図



- ・平成22年 4月 1日： 地域周産期医療学講座（寄附講座）を開設
- ・平成22年 6月 19日： 総合内科学講座（寄附講座）、総合外科学講座（寄附講座）を開設
- ・平成22年 7月 1日： 医学部附属病院の病床が8床増床（計614床）
- ・平成22年 10月 1日： 総合精神医療学講座（寄附講座）を開設

○ 全体的な状況

I. 教育研究等の質の向上の状況

1. 教育面での取組

○教育に関する特徴的な取組

(1) 医師、看護師・保健師・助産師国家試験で全国1位の合格率

- ・ 医師・看護師・保健師・助産師の国家試験合格率に目標数値（95%以上）を設定し、目標達成に向けた取組を実施した。
- ・ 医学科では後期アドバイザー制度（教員によるサポート体制）を活用し、スロースターターグループ（CBTの成績が下位15%のグループ）の学生を中心に国家試験対策用の補講を実施した。
- ・ 看護学科では卒業研究ゼミごとの少人数指導により国家試験対策を行うとともに、4年生担任による定期的な国家試験対策進捗状況の把握と個別面接を実施し、学習支援を行った。
- ・ これらの取組の結果、医師国家試験合格率は99.04%となり2年連続で全国1位、看護師・保健師・助産師国家試験合格率は全て100%で全国1位となり、目標を達成した。

(2) 地域ぐるみで「里親」による医学生支援事業の展開

- ・ 里親支援G P（H19～22年度）は、最終年度で本事業の成果および将来構想について取りまとめ、報告会を実施した。
- ・ 各方面から本事業の継続について多くの要望を受け、滋賀県と検討した結果、関係団体とも協力し、「滋賀医療人育成協力機構（NPO法人）」を立ち上げ、事業を拡大していくこととなった。

(3) 科学的探究心を育む人材育成と海外自主研修の実施

- ・ 課題解決の準備教育を基礎講座において実施した。医学科4年生の海外自主研修（6ヶ国10施設）に27人の学生が参加し、成果報告の優れた3名の学生を自主研修優秀者として公表した。ミシガン大学での海外自主研修に参加した医学科4年生の成果報告が、日本医学教育学会の学会誌である「医学教育」で掲載された。
- ・ これらの参加型自主研修は、学生のモチベーションを高めた。

(4) 「看護臨床教育センター」と連携した看護教育を実施

- ・ 栄養看護学・クリティカルケア学・成人看護学・老年看護学・小児看護学・母性看護学・助産学領域の9科目の看護学科講義もしくは演習において、延べ23名の専門看護師・認定看護師・臨床看護教育者が参画した。
- ・ 学生からは、「臨床場面が具体的にイメージできた」「臨床の専門家に直接

技術指導を受けることができ、将来このような実践家になりたいと感じた」などの非常に高い評価を得た。

○社会的要請に応じた入学定員の見直し

- ・ 全国的に不足している病理医、法医解剖医や基礎医学研究者の養成を図るため、浜松医科大学、三重大と連携し学部・大学院を一貫した新たな研究医コースを設け、研究医枠として平成23年度から2名増員することを決定した。

2. 研究面での取組

○重点領域研究の推進とその成果

- ・ 特色を生かす5つの研究プロジェクト(サルを用いた医学研究、神経難病研究、MRによる分子イメージング研究、生活習慣病研究、総合がん治療研究)を設け、戦略的な資源配分を行い、成果を学内外に公表した。
 - ① ・ 京都大学山中教授iPS細胞特別プロジェクトに参加し、サルのiPS細胞を樹立し分化誘導実験を行った。また、拒絶反応をおこさない移植実験のためにMHCホモのカニクイザルを開発し繁殖した。
 - ② ・ アルツハイマー病の原因物質であるβアミロイドペプチドを標的とした新規診断・治療法の開発に関する基礎研究に成功し、国際学術誌に論文発表するとともに、各種新聞等で報道された。
 - ③ ・ トンネル型高磁場MR装置のためのナビゲーションシステムとMR対応内視鏡のための器材を開発した。
 - ・ マウス・ラット用に新規コイルを導入し、パラレルイメージング法を利用した高感度検出技術を確認し、がん細胞を特異的に捉え標識する抗体結合磁性ナノ粒子と蛍光標識ナノ粒子を開発した。
 - ④ ・ 生活習慣病コホート研究のメタアナリシスにおいて、肥満が癌死亡リスクを上昇させることを明らかにし、これらは Lancet Oncology などの質の高い国際学術誌に掲載された。
 - ⑤ ・ 肺腺癌の発生に関わる2個の肺癌関連遺伝子を同定し、Nature Genetics誌に発表した。
 - ・ 乳がんの長期予後を予測可能とするHER2遺伝子関連マーカーを特定した。乳がん手術後の予後や治療選択にも役立てることができるようになり、各種新聞等で報道された。

○基礎医学と臨床医学との融合による新領域の研究を展開

- ・ 基礎と臨床の融合を促進するために各講座等における研究テーマ等を調査・分析し、次世代に推進する学内共同研究グループとして、3グループ(グルクロン酸転移酵素遺伝子多型と薬剤代謝、腸内細菌叢と生活習慣病、イオンチャンネル遺伝子異常と不整脈)を構築し、学外の研究者も参加して各グループによる研究発表会を実施した。

3. 診療面での取組

○良き医療人の育成

(1) 本院職員向け研修の活性化

- ・ 今年度は特に以下の事業を行い、院内研修プログラムを充実させた。
 - ① 新たにSUMS プロジェクト2010-2015事業の一環として、「コ・メディカル等海外研修制度」を設立し、看護師2名をアイオワ大学(アメリカ合衆国)に派遣した。
 - ② 実践的な看護トレーニングができる機器を備えた技術訓練室として「看護スキルズラボ」を新たに設置し、第1期臨床教育看護師育成プログラムに4名の現役看護師が参加した。
- ・ 本成果として、認定看護師や専門看護師の資格取得者が増加し、現在27名となった。

(2) 院外研修生の受入推進

- ・ 学外より151名の看護系実習生を含む397名(前年度比8%アップ)のコ・メディカル実習生および研修生を受け入れ、積極的に地域医療に貢献した。
- ・ 地域の看護師やコ・メディカル職員等に対し、がん看護など院外看護師向け研修会(126名参加)、東近江医療圏へのがん看護研修会(223名参加)及び栄養管理に関する講演会(32名)、リハビリテーション研修会(12名)を開催し、地域医療従事者のスキル向上に寄与した。

○質の高い医療の提供

(1) 先進医療の推進

- ・ 「腹腔鏡下スリーブ状胃切除術」、「内視鏡的大腸粘膜下層剥離術」の2件が新たに先進医療として認められ、合計7件で189症例を実施した。

(2) 高度循環器医療等の実施

- ・ 高度な不整脈治療(アブレーション・デバイス治療)と不整脈関連遺伝子の同定、高度専門的心臓血管外科手術を年間393件行ない、国立大学法人附属病院中ではトップクラスの件数に達した。
- ・ 新たに、腹部/胸部ステントグラフト実施施設の認定を受け、大動脈ステントグラフト治療を開始した。

(3) 三次救急への取組

- ・ 病院再開発に伴い救急部を手術部棟に移転し、救急部と手術部、ICU等を専用エレベータで直結する事で、大動脈瘤破裂など超急性期患者の救命率が飛躍的に向上した。その成果は各種新聞等で報道された。
- ・ 三次救急患者の救急患者に占める比率は8.3%に向上し、前年度に比べて147名増加した。

4 社会連携・国際化面での取組

○小中高との連携事業(出前授業、医療現場の見学、高大連携事業等)を実施

- ・ 滋賀県教育委員会からの協力依頼に応え、膳所高校平成22年度スーパーサイエンスハイスクールコアSSH事業向け授業と実習を実施した。また、膳所高校、虎姫高校に次いで、新たに立命館守山高校と高大連携事業協定を締結した。
- ・ 22回の公開講座を実施し、1,378名の参加を得た。

○滋賀県及び近隣企業や大学等と連携・協力し、産学官連携等を推進

(1) 研究成果最適展開支援事業(A-STEP)「汎用MRを使う生体内部構造透視画像下内視鏡手術システムの開発」を展開

- ・ MR画像下内視鏡手術の動物実験に成功し、Interventional MRI Symposiumの最優秀賞、JDDW学会、日本内視鏡外科学会にて賞を受けた。

(2) 医工連携ものづくりクラスターの形成

- ・ 滋賀県や立命館大学、企業等と共同で申請した「びわこ南部地域[いつでも・どこでも高度先端医療]を実現する診断・治療技術の開発」が文部科学省の「地域イノベーションクラスタープログラム(重点支援枠)」に採択された。

○地域中核病院として地域医療に貢献

(1) 東近江医療圏において地域医療再生計画のモデル事業を展開

- ・ 滋賀県や東近江市、国立病院機構と連携し、総合内科学講座、総合外科学講座を設置し常勤医師を5名配置した。平成23年4月からは、教授2名が着任し、その後も7名の常勤医が着任する予定である。東近江医療圏でのこの活動を、地域医療再生のモデルとして、積極的に推進していくこととしている。

(2) 地域周産期医療への貢献

- ・ 母子診療科・女性診療科には生殖医療センター、小児科にはNICU 9床(3床増床)、GCU 12床(6床増床)を整備した結果、小児科入院患者数が前年度比で35%増加し、県内の中核病院としての役割を果たすとともに、出産件数も418件(前年度比25%増)に増加し、地域周産期医療に大きく貢献した。

(3) 東日本大震災被災者への医療支援

- ・ 地震発生の日からDMA Tチーム5名(医師2名、看護師2名、調整員1名)を派遣し、花巻空港内においてSCU(空港拠点広域搬送医療支援)活動に従事した他、今後、6月末までに14チームの医療班を派遣する予定である。

(4) 地域中核病院として地域医療に貢献

- 平成22年3月に滋賀県より災害拠点病院（地域災害医療センター）に指定され、DMATチームを2チーム養成した。新たに湖南地域局所災害時における医師派遣出動要請合意締結書に調印した。

○留学生数を増加し国際化を図るため、独自の奨学金制度を創設

- 交流協定校から研修等で受け入れる留学生を経費面等でサポートする本学独自の「滋賀医科大学留学生研修助成制度」を構築し、5名の研究生を受け入れた。その内の半数以上が来年度、本学大学院への入学を予定している。

II. 業務運営・財務内容等の状況**1. 業務運営の改善及び効率化****○大学を支える人材を育むための研修を実施**

- 大学を支える人材を育むための宿泊研修に78名（前年度比42%増）の教職員が参加し、教職協働など活発な議論を行った。
- 昨年度の宿泊研修で出た意見や提案については、5つの課題として取りまとめ、21件の方策を策定した。このうち13件については実施済みであり、その他についても継続して取り組んでいる。

○学長のリーダーシップによるSUMSプロジェクト実現に向けた取組の推進

- 中期目標・中期計画での重要プロジェクトをSUMS project 2010-2015（「次世代を担う人材育成と医療科学・技術の創出」を目指して）として決定し、学内外向けのホームページや全学フォーラムで説明、同プロジェクトや中期目標・中期計画を掲載した携帯版（胸ポケット版）を全構成員に配付するなどして周知し、以下の事業を実施した。

①地域基盤教育等

- 開放型基礎医学教育センター（メディカルミュージアム構想）の立ち上げ
- 地域医療や高度医療人の育成を目指すわかあゆ夢基金を新たにスタート

②特色ある研究

- 基礎と臨床の融合した研究グループをスタート
- 留学生をサポートする滋賀医科大学留学生研究助成制度をスタート

③高度医療等や心あたたまる医療の推進と地域医療への貢献

- 東近江医療センターに総合内科学講座、総合外科学講座を開設

④組織活性化

- 教職員海外研修支援事業を新たに設けスタート
- 事務職課長補佐相当職について応募式登用制度の実施
- 大学改革提案箱を新たに設置

○役員と教職員との対話等によるボトムアップを重視した大学運営

- 中期目標・計画・人事評価などをテーマに、理事、監事が若手教職員51名と「はなしあい」を実施した。抽出された課題は、役員会で検討し、各部署で業務改善に向けた取組を行った。
- 学内ホームページに大学改革提案箱を設置し、学内から幅広く意見等の提案をすいあげる仕組みを構築した。13件の意見や提案があり、全ての項目について役員懇談会で対応策を検討し、学内ホームページで公開した。

○事務組織における応募式登用制度導入およびキャリアマップの策定

- 事務職員等を戦略的に配置するとともに、キャリア形成の道筋を提示し、組織力の強化を図るため、以下の取組を実施した。
 - ①事務職課長補佐相当職の応募式登用制度を導入したところ8名の応募があり、学長及び全理事による登用面接で厳格な審査を行い4名登用した。
 - ②組織の活性化を図るため、「キャリアマップ」を作成し、「マネジメントコース」、「スペシャリストコース」それぞれの昇進条件等を全学に示した。

○現場サイドからの提案による業務効率化に向けた電子化等の推進

- IT推進による業務効率化等をテーマとしたポスター発表会での提案等から、以下の業務電子化等を企画し実施した。
 - ①文書番号管理システム「BUNBAN」を構築し4月より稼働し、今後は文書ファイル管理の基礎データとしての活用に取り組むこととしている。
 - ②新規採用者等の必要なデータを事前にWebで一括して取得することで、採用手続きの迅速な対応と業務効率化を図ったワンストップサービスシステムを構築し、次年度の新規採用者から活用した。
 - ③教授会での採用は全国初となるiPadの導入によるペーパーレス会議の実施。

○監事監査、監査法人監査等の業務運営への反映

- 監事監査での指摘事項21件、監査法人からの指摘事項4件については、役員会で整理を行い、改善状況や改善策を役員会で検討し実施した。
- 本指摘事項や改善に向けた取組は学内ホームページに掲載し、学内構成員に周知を行った。

2. 財務内容の改善**○戦略的目標と整合性のある中長期の財政計画の策定**

- 借入金返済のピーク時期を踏まえ、平成32年度までの中長期的な損益予測及び資金管理計画を策定した。
- 収支上単年度赤字が見込まれる平成26年度～平成30年度に備え、平成25年度までに資金の留保が必要であることを執行部で確認し全学フォーラムでも説明を行い、学内周知を図った。

○四半期毎の財務分析の実施

- ・ 四半期ごとに財務状況の分析結果を経営協議会で提示し、病院収入が上がる一方で、人件費や設備投資等の支出もそれに伴って増加しており、適正規模を見極めていく必要があるとの指摘を受けた。
- ・ その結果を踏まえ、業務効率化による超過勤務手当等人件費の縮減、減価償却費の適正化、薬品費の抑制等が収支バランスを改善する上で重要であるという理解を得た。
- ・ 一方、本分析結果に基づき医療材料費を削減できていること、人件費率は適正であるとの評価を得た。

○病院経営指標の達成及び安定した病院経営の実施

- ・ 病院収支改善を目指し、病院経営指標として診療報酬請求額、稼働率、平均在院日数、診療単価等の目標値を設定し、診療報酬請求額等の四半期ごとの実績と年間見込み額等を分析し、目標達成に向けた取組を進めた。
- ・ 手術室の効率的な運営および病棟稼働率の向上などにより、病院収益は15億円的大幅アップとなった。
- ・ 特に、病院再開発に伴う手術棟の改築により（11月～3月の間）手術室は14室中8室の運用となったが、手術室の効率的な運営を行い、昨年度実績を大幅に上回る約6,900件の手術を実施することができた。

○診療科別原価計算の分析による各科別収支バランスの適正化

- ・ 診療科別原価計算の分析及びDPC（診断群分類包括評価）下でのDPCシミュレーションシステムEVEを活用し、収支バランスの悪い診療科を特定し、材料費削減に向けた取り組みを診療科と協力し改善に努めた。

○コスト構造改革の取り組み

- ・ 「コスト面での無駄を省き余剰資金創出」を目的に、法人化以降取り組んでいるコスト構造改革を実施し財務状況の改善を図った。
- ・ 3種類計11件を実施し、以下のような成果があった。
 - ①病院収入に関する対策
 - 病院未収金管理の徹底等により、53,258千円の収入増
 - ②一般管理費に関する対策
 - 特別事業費等での仕様見直しにより、6,434千円の削減
 - ③医療費に関する対策
 - 医療材料費の削減等により、102,365千円の削減

3. 自己点検・評価及び情報提供

○大学評価指標の設定による目標達成度の進捗管理

- ・ 中期目標・中期計画と連動した大学評価指標を40件設定した。また、本指標の目標に対する実績を把握し、ホームページで常時公開するとともに、全学フォーラムでも紹介し、学内周知を図った。
- ・ 本取り組みを実施することで、卒業生アンケートの不備が明確になったり、授業評価のリバック率を高める取り組みを行う等、一部改善に繋げることができた。
- ・ 進捗状況管理システム「進捗ナビ」とも連携しており、進捗状況管理の明確化と可視化及び作業の効率化が図れた。

○戦略的な広報活動を強化

- ・ 新たな大学紹介のDVDを作成し、ホームページで学外に公開するとともに、オープンキャンパス、体験授業で放映し、映像により大学を紹介した。また、入試広報の一環として、県内外の高校に配付した。
- ・ プレスリリースの件数は、27件から29件に増加した。
- ・ 今年度新たに、在学生による入試広報ボランティアを募り、オープンキャンパスにおいて、彼らが受験対策や学生生活に関する各種アドバイスを実施した。その結果、オープンキャンパス参加者数は、前年度の639名から719名に増加（前年度比13%増）した。

4. その他の業務運営に係る重要事項

○医療廃棄物ゼロエミッションによるCO2の削減

- ・ 本学が地元企業と共同で世界で初めて開発した「非燃焼型医療廃棄物処理機（医療廃棄物を燃やさず処理する世界初の装置）」を本格稼働させた。
- ・ 本装置は安全で環境にやさしい医療廃棄物処理が可能であり、有害なゴミや臭いを出さず、従来に比べて31.3%以上のCO2を削減できることが各種新聞等で報道された。
- ・ その結果、岐阜県御嵩町の町長が視察に来られるなど、行政機関等を含め社会的にも大きな反響を得た。

○環境・施設マネジメントにおける各種取組を実施

- ・ 「省エネルギー・省資源、リサイクル・廃棄物対策の推進による二酸化炭素排出量削減」計画書を作成するとともに、省エネ・環境対策として、新たに省エネパトロールやペットボトルキャップの回収を実施し、また、新型節水コマ・節水シャワーヘッドの採用や水洗トイレ等の水量調整により節水効果を高めるなど各種取り組みを継続して実施した。
- ・ 今後のキャンパス整備に活用するために、施設満足度調査を行い、学生74%、患者82%から、満足あるいは概ね満足との回答を得た。

- ・ 役員会等の主要な会議では、プロジェクター投影によるスクリーン会議を実施してきたが、より会議の電子資料化を図るため、iPad を導入し、役員会、教育研究評議会、教授会等で実施し、ペーパーレス化を推進した。

○仕事と育児両立支援に向けた取組

- ・ 育児休業対象者や育児短時間勤務制度の拡充、介護休暇制度の導入などを行った。
- ・ 本制度を活用し、多職種の者52名が育児休業や子どもの看護休暇を取得し、介護休業制度では、男性教員にも1名の取得者があった。

項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
 ① 人材育成戦略の策定と実施に関する目標

| | |
|------|----------------------------------|
| 中期目標 | 教育・研究・診療の活性化に資する創造的で有能な人材の育成を行う。 |
|------|----------------------------------|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|---|------|------|
| 【33】組織の将来を見据えた人員計画を策定し、それに基づく採用を実施する。 | 【33-1】人員計画を策定し、それに基づき、職員の計画的な採用を行う。 | Ⅲ | |
| | 【33-2】再雇用職員、任期付職員の制度も生かした適切な人員配置を行う。 | Ⅲ | |
| 【34】教職員の能力開発と研修事業を実施する。 | 【34-1】大学を支える人材を育むための研修を実施する。 | Ⅳ | |
| | 【34-2】海外研修事業を実施する。 | Ⅲ | |
| | 【34-3】能力開発のための研修に積極的に参加する。 | Ⅲ | |
| 【35】教職員の成長のために、人事評価制度の構築と運用及び評価システムの再評価・リモデリングを実施する。 | 【35-1】平成21年度から導入した人事評価システムに基づく人事評価を実施し、検証を行う。 | Ⅲ | |
| | 【35-2】職制能力指標の導入について検討する。 | Ⅳ | |
| ウェイト小計 | | | |

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
 ② 組織戦略の策定と実施に関する目標

中期目標
 学長のリーダーシップのもと明確な組織戦略を策定し、社会に開かれた大学運営を目指す。
 大学資源（人材・施設設備・資金）を効果的かつ戦略的に投入し成果の最大化を目指す。
 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）に基づき、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人員削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|--|------|------|
| 【36】各理事は学内外からの提言や助言を受け組織戦略を策定し、適切に大学運営に生かす。 | 【36-1】学内外から幅広く意見や提言を受けて、重要プロジェクトを「SUMSプロジェクト2010-2015」として公表し、各事業達成に向けた取組を開始する。 | IV | |
| 【37】役員会での課題を全学で共有し、構成員が一体となり透明感のある大学運営を推進する。 | 【37-1】役員会メンバーによる教職員との対話やタイムリーな情報発信等を通じて、役員会決定事項や課題等についての情報を共有し、ボトムアップを重視した大学運営を推進する。 | IV | |
| ウェイト小計 | | | |
| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
| 【38】戦略的目標と整合性のある短期的、長期的な人員計画、施設整備計画及び財政計画を策定し、実行状況を把握しながら定期的な見直しを実施する。 | 【38-1】人員計画、施設設備計画、医療機器計画に基づく中長期の財政計画を策定する。 | IV | |
| | 【38-2】短期的に四半期ごとの財務分析を実施し、時宜に応じた対策を講じる。 | IV | |
| ウェイト小計 | | | |
| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
| 【39】「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間において、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 | 【39-1】平成17年度と比較し5%の人件費削減を行う。 | III | |
| ウェイト小計 | | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
 ③ 業務効率化戦略の策定と実施

| | |
|------------------|---|
| 中 期 目 標 | 大学の更なる活性化を目指し、新たな業務やサービス創成にも柔軟に対応できる組織を構築し、効率的な管理運営を推進する。 |
|------------------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗 状況 | ウェイト |
|---|---|----------|------|
| 【40】事務職員等を戦略的に配置するとともに、キャリア形成の道筋を提示し、組織力の強化を図る。 | 【40-1】職員の採用前の機関訪問の際にキャリア形成の道筋を提示する。 | Ⅲ | |
| | 【40-2】能力と実績に応じて、積極的に登用が図れる仕組みを構築する。 | Ⅳ | |
| 【41】業務を効率化の観点から見直し、電子化・ペーパーレス化等の更なる推進を図る。 | 【41-1】効率化の観点から各部署で現状業務の洗い出し等を行い、その結果を基に今後の業務効率化のあり方を検討する。 | Ⅳ | |
| | 【41-2】IT推進による業務効率化をテーマとしたポスター発表会での提案等から、業務の電子化等を企画する。 | Ⅳ | |
| | | ウェイト小計 | |
| | | ウェイト総計 | |

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

○宿泊研修での課題に対するアクションプランの作成と実施

- ・ 昨年度実施した大学を支える人材を育むための宿泊研修のグループディスカッション・全体討議及びアンケート等が出された意見や提案及び課題等を、アクションプラン（宿泊研修での5つの課題に対する具体的方策）として取りまとめた。
- ・ 役員会等で課題解決に向けて討議を行い、改善に向けて取組を実施した。
- ・ 「宿泊研修で出された意見と取り組み状況」として学内情報共有システム「まるっと滋賀医大」に掲載し、学内に周知した。

①課題1：大学の方針への理解

②課題2：教育、研究、臨床体制の強化

③課題3：職員の一体感の醸成

④課題4：「やる気」を引き出す環境づくり

⑤課題5：優秀な人材の育成

- 具体的な改善事例として、課題3の「職員の一体感の醸成」では、ポスター発表会を継続的に実施し、経営参画意識を高めること、「まるっと滋賀医大」に大学改革提案箱のコーナーを設け、教職員からの提案を受け付けることとした。提案された中からエコキャップ回収運動などの取組を実施した。また、提案者には回答を行うとともに、提案等について、回答を含め「まるっと滋賀医大」で公開を行った。

○教職員のキャリアアップ支援事業

(1) 職制能力指標（職階別標準職務表）の導入及びキャリアマップの作成

- ・ 組織活性化に向けた人材の活用方策として、職制能力指標（職階別標準職務表）を導入した。このことで、7段階の能力指標によって、係員から係長までの基準を明らかにし、昇格、降格などを実施する際の指標とする。
- ・ 事務職員について、上位職階への登用制度も含めた「キャリアマップ」を作成し、マネジメントコースとスペシャリストコースのキャリア形成の道筋を明示し、会議や学内ホームページで周知した。

(2) 海外研修支援事業を実施

- ・ SUMSプロジェクト2010-2015に基づき、教職員の海外研修を支援する事業を新たに設け、「教授等学外研修」の1名、「若手海外研修」の3名、「コ・メディカル等海外研修」の5名に対し費用の支援を行った。

(3) 能力開発のための研修

- ・ 立命館大学主催の「大学アドミニストレーター養成プログラム」に1名、人事院主催の階層別研修に2名、国立大学財務・経営センター主催の国立大学法人係長クラス勉強会等に7名、実験動物関係教職員高度技術研修に1名など能力開発のための研修に参加した。

○適切な人員配置と人事評価制度の見直し

(1) 再雇用職員、任期付職員の制度も生かした適切な人員配置

- ・ 特別の知識、経験、指導力を有し、率先して活躍できる経験者の活用を図るための定時再雇用職員制度を導入し、平成22年4月1日付けで4名の配置を行った。
- ・ 医療業務の専門性に鑑み、かつ、優秀な医療業務従事者の安定的な確保を図るため、特定任期付医療技術職員制度を導入し、平成22年4月1日付けで6名の配置を行った。

(2) 人事評価制度の見直し

- ・ 人事評価について、面談を必須として評価結果を被評価者へフィードバックするよう見直しを行うとともに、各人が自分の位置を確認できる評価結果の分布図を作成し、公表することとした。

○役員会主導によるマネジメントシステム

- ・ 議論された67件の課題をリスト化し、役員や各課室長に会議終了後速やかに周知徹底するとともに、課題や対応状況を「まるっと滋賀医大」のウェブサイト上に掲載し、関係者が一体となり共通の認識で、継続して課題に取り組んだ。
- ・ 対応状況を定期的（7月、1月）に役員会で審議し、全学的な課題を継続して改善に向けて取り組んだ。

○構成員が一体となった透明感のある大学運営の推進

(1) 全学フォーラムの実施

- ・ 重要課題について役員と学内構成員が意見交換を行う全学フォーラムでは、新たに質問事項の事前照会を実施したことで、双方向による活発な議論が行えた。
- ・ 本フォーラムや参加者へのアンケートで出された意見や提案については、役員会等で内容を確認し「質問事項、意見、要望に対する回答」として、学内ホームページに掲載した。

(2) 役員会と関係部署等との情報共有の推進

- ・ センター間の連携や機能強化及び今後の将来像に向けた情報共有を図るため、役員会とセンター長をメンバーとするセンター長会議を新たに設けた。
- ・ 学長と准講会（准教授・講師の会）との「はなしあい」を2回実施した。

○人件費削減に向けた取組

- ・ 中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標値を設定し、年度計画[39-1]に掲げる取り組み等により、人件費抑制を図った。
- ・ この結果、中期計画に掲げる目標数値5%を大きく上回る、7.9%を達成した。

○業務改善ポスター発表会

- ・ 各部門における業務改善の取組状況を全学で共有し、さらなる業務改善に向けての動機付けとなるよう、また、相互の改善に役立てられるよう、昨年（初年次）に引き続き「業務改善ポスター発表会」を3日間に渡って開催した。
- ・ 各部署がそれぞれ作成した業務改善ポスターを期間中掲示し、教職員からの意見を求めるとともに、発表者の説明及び全体討論会が行われ、学内外4名の審査員による審査が実施され、非常に実効性の高い提案15件の中から、各賞が以下のとおり選出された。
 - 最優秀賞
総務課：「文書番号管理システム『BUN・BAN』の開発」
 - 優秀賞
病院管理課：「ITを活用した病院長のスケジュール管理」
治験管理センター：「治験審査委員会（IRB）審議資料 削減大作戦」
患者支援センター：「退院支援の早期介入」
- ・ 本取組をより学内に周知するため、最優秀賞、優秀賞の表彰式は、全学フォーラムで行った。
- ・ また、病院でも患者サービス向上、病院経営改善等を演題として、メディカルスタッフ研修・発表会を2回（7月、1月）開催した。8件が提案され、課題への取り組み方法、目標達成度等について5段階評価が行われ、優秀な発表には表彰を行った。

○監事監査指摘事項に係るフォローアップ

- ・ 平成21年度の監事監査で指摘のあった課題21件について、平成21年度監事監査指摘事項に係るフォローアップ一覧としてとりまとめ、役員や課・室長が課題認識を共有し、改善に向けて継続して取り組んだ。また、学内ホームページの「役員会だより」に監事監査指摘事項に係る対応状況として公開した。
- ・ 役員会等でも適切なアドバイスをいただき、その都度対応策を検討し大学運営に生かした。

✓ 主な指摘事項と対応。

- ① 全学フォーラムや中期計画への参画意識向上に向けた一層の工夫が必要であるとの指摘に対し、資料の事前配布、質問事項の事前照会を実施した。
- ② 勤務時間監督者は、より身近な者が分担すべきとの提言を受け、勤務時間監督者の見直しを行った。

○経営協議会の活性化と反映状況の公表

- ・ 経営協議会学外委員から、より適切なアドバイス等を受けるため、以下の取組を実施した。
 - ① 学外委員の方に、より本学の実情を知っていただくため、4月に「動物生命科学研究センター」と「MR医学総合研究センター」を、続いて11月には附属病院内にある人体模型と実践的な医学教育・医療技術トレーニングができる機器を備えた技術訓練室「スキルズラボ」の施設見学を実施した。
 - ② 会議資料は会議開催の数日前には事前送付し、学外委員からの意見及びその反映状況については、学外向けホームページで公表した。

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ① 収益力向上戦略の策定と実施に関する目標

| | |
|------|------------------------|
| 中期目標 | 自主財源の確保・拡充に向けた対策を実施する。 |
|------|------------------------|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|---|------|------|
| 【42】大学活動を更に充実させ、医学・医療の発展に寄与するため、支援組織等からの応援を含めた基金等の創設など、全学的な寄附金戦略等を実施する。 | 【42-1】多方面からの寄附金を募るため、趣意書、事業計画を策定する。 | Ⅲ | |
| | 【42-2】寄附金獲得を目指し、「滋賀医科大学わかあゆ夢基金 ～SUMSプロジェクト2010-2015 実現を目指して～」を開始する。 | Ⅲ | |
| 【43】病院再開発を契機とした診療の効率化を進め、毎年診療関連データの目標値を設定し、その達成に向けた取組と四半期ごとの分析による安定した病院運営にあたる。 | 【43-1】病院収支改善を目指し、病院経営指標 15 項目以上の目標値を設定し、その達成に向けた取組を進めるとともに、四半期ごとの分析による安定した病院経営にあたる。 | Ⅳ | |
| | 【43-2】上半期、下半期ごとで診療科別原価計算の分析及びDPC（診断群分類包括評価）下でのDPCシミュレーションシステムEVEの解析により、診療科別収支バランスの適正化を図る。 | Ⅳ | |
| | 【43-3】後発医薬品の導入を推進し、採用品目数ベースでの採用率8%以上を目指す。 | Ⅳ | |
| ウェイト小計 | | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ② コスト効率化戦略の策定と実施に関する目標

| | |
|------|--|
| 中期目標 | コスト意識を徹底し、教職員全体から削減施策を募りつつ更なるコスト削減に挑む。 |
|------|--|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|---|--|--------|------|
| 【44】トップダウンとボトムアップの面からコスト意識の徹底を呼び掛けその体制を強化し、社会変動要因を分析したうえで、一般管理費比率や医療材料費比率等の目標数値を年度ごとに設定し、その達成に向けた取組を推進する。 | 【44-1】役員会で一般管理費比率や医療材料費比率等の目標数値を定めるとともに、その達成に向けてボトムアップにより 10 件以上のテーマを設定し、コスト構造改革を実施する。 | IV | |
| | | ウェイト小計 | |
| | | ウェイト総計 | |

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

○滋賀医科大学わかあゆ夢基金を設置

- ・ 学生の教育支援等の事業を行するための寄附金獲得を目指し、「滋賀医科大学わかあゆ夢基金 -SUMSプロジェクト2010-2015実現を目指して-」を開始するため、募金活動推進委員会を設置し、事業計画に沿って趣意書等を作成した。
- ・ 1月から募金活動を本格的にスタートし、3月末で629件、6,548千円の寄附が集まった。

○病院における収支改善に向けた取組

(1) 安定した病院経営のため目標値を設定

- ・ 病院収支改善を目指し、病院経営指標として診療費用請求額、稼働率、平均在院日数、診療単価、パス診療録使用率等の目標値を設定し、その達成に向けた取組を進めるとともに、診療費用請求額等の四半期毎の実績と年間見込額を財務企画ミーティングで分析後、その結果を役員会で報告し、情報共有を図った。
- ・ パス診療録使用率は7月からの電子カルテ化によるパス使用率の定義が狭くなった結果、目標値40%以上に対して34.3%となったが、その他は全て目標値を上回った。
- ・ 病院収益は、病床稼働率の向上、手術件数の増加等により、前年度比で1,549百万円(10.3%)増の16,560百万円となった。
- ・ 平成22年度病院指標と達成度
 - ①診療費用請求額156.8億円 →166.7億円
 - ②稼働率：85% →88.4%
 - ③平均在院日数：16日 →15.98日
 - ④診療単価：入院；61,500円 →62,281円
 - ⑤診療単価：外来；13,000円 →14,392円
 - ⑥パス診療録使用率：40%以上維持 →34.3%・・・★達成できず
 - ⑦院外処方箋率：80%以上維持 →81.8%
 - ⑧紹介率：60%以上 →67.2%
 - ⑨逆紹介率：40%以上 →43.5%
 - ⑩救急車搬入台数：2500台/年 →2,684台
 - ⑪医療費率：38.3% →38.1%
 - ⑫年間手術件数：6,300件 →6,894件
 - ⑬後発医薬品採用率8% →8.53%

(2) 診療科別原価計算結果を収支改善に活用

- ・ 平成22年度4月～9月分の診療科別原価計書について、前年度との比較を含め分析した。この結果を活用し、収支バランスの悪い診療科については、改善に向けた対応策を講じた。
- ・ 具体的には、4診療科の経営上の課題を認識した上で、収益因子解析データ、収支解析データを用いて病院長ヒアリング等を行い、材料費削減に向け診療科と協力し、改善に努めた。

○コスト構造改革の実施

- ・ 法人化以降取り組んでいるコスト構造改革として、目標数値を設定し、その達成に向けた取組を進めた結果、以下のとおりの成果があった。
 - ①病院収入に関する対策
 - 請求漏れ防止対策(外来・入院)29,922千円、病院未収金管理の徹底23,336千円の収入増
 - ②医療費に関する対策
 - 医療材料費13,848千円、後発医薬品の拡大88,517千円 のコスト削減
 - ③一般管理費に関する対策
 - コピー用紙購入額124千円、契約時の仕様見直し6,310千円 のコスト削減
- ・ 結果として、約5千万円の増収効果と1億円程度のコスト削減を実現した。

○外部資金獲得に向けた取り組み

- ・ 外部資金の獲得に向けて、大型公募事業の情報等の学内周知と応募、産学官連携推進会議、Neuro2010、イノベーションジャパン2010、バイオジャパンへの出展など、積極的な情報発信を展開した。
- ・ この結果、受託研究・共同研究・寄附金は、1,464百万円となり、対前年度(1,234百万円)より18.6%(230百万円)の増となった。

○ITを活用したペーパーレス化の推進

(1) iPadを導入し、会議資料を削減

- ・ 平成19年10月からプロジェクター投影によるスクリーン会議の推奨により紙資料の削減に努めてきたが、よりペーパーレス化を推進するために、iPadを使用した電子資料による会議を拡大した。
- ・ 9月に役員会で最初に導入し、その後、教育研究評議会、看護学科教授会と順次iPadを使用した電子資料による会議を拡大した。

- ・ 延べ、42回の会議で実施し、これらの会議での紙の削減枚数は30,018枚となった。
 - ・ 次年度の4月からは医学科教授会（H22年度紙資料枚数：57,680枚）でも実施し、引き続き他の会議にも拡大していくこととしている。
- (2) データベース型病院医薬品集の開発
- ・ 医薬品集は2年ごとに改定が行われその都度、冊子体を作成していたが、業務の効率化とペーパーレス化を推進するため、新たに院内の端末から見ることができるデータベース型病院医薬品集を開発した。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ① 目標管理システムの構築に関する目標

| | |
|------------------|--|
| 中 期 目 標 | 目標の達成度や活動状況を適切に評価し、それを改革・改善に繋げ、大学の活性化を目指す。 |
|------------------|--|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|---|---|------|------|
| 【45】戦略的目標達成のため中期目標・中期計画と連動した大学経営に係る評価指標を定め、各担当理事が主体となりその目標達成に努める。 | 【45-1】中期目標・中期計画と連動した大学評価指標を30件以上設定し、学内ホームページで周知する。 | IV | |
| 【46】中期目標・中期計画に掲げる案件あるいは重点的に投資した案件等についての諸活動を定期的に点検・評価し、その結果を改革・改善に繋げる Plan Do Check Action のマネジメントサイクルを定着化させる。 | 【46-1】役員会が主体となり、年度計画や重点的に投資した事項について、定期的に進捗状況を把握し、改善策の検討・実施及びその結果を次年度の計画に活用する。 | IV | |
| ウェイト小計 | | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ② 広報戦略の推進に関する目標

| | |
|------------------|----------------------------|
| 中 期 目 標 | 開かれた大学として社会への積極的な情報発信に努める。 |
|------------------|----------------------------|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗 状況 | ウェイト |
|---------------------------------|--------------------------------------|----------|------|
| 【47】大学の個性や特徴を生かした戦略的な広報活動を強化する。 | 【47-1】大学紹介のDVDを新たに作成するとともにHP上にも掲載する。 | Ⅲ | |
| | 【47-2】メディア等への情報発信を積極的に行う。 | Ⅳ | |
| | | ウェイト小計 | |
| | | ウェイト総計 | |

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

1. 特記事項

○大学評価指標の設定による目標達成度の進捗管理

- ・ 経営協議会外部委員からも意見をお伺いし、中期目標・中期計画と連動した大学評価指標を40件設定し、目標達成に向け各理事の下、関連部署が中心となり取り組んだ。
- ・ 目標に対する実績を役員会で分析し、全学フォーラムで説明することで、学内周知を図った。また、学内ホームページからも、指標のデータが常時確認できるよう公開した。
- ・ 本取組は、国立大学マネジメント研究会発行「大学マネジメント」4月号で紹介された。
- ・ 今後、本目標・指標から派生し、部署毎や個人毎の目標設定にまでつなげていく等、さらなる発展も考えている。

・ 主な指標事例

1) 地域出身者の志願者数及び入学者数

- オープンキャンパス参加者数から、本学への関心度や広報の効果を参照。

①志願者数

| | | |
|----------|----------|-------------|
| H21年度実績 | 医学科366名、 | 看護学科273名 |
| ※H22年度目標 | 医学科370名、 | 看護学科270名 以上 |
| ↓ | | |
| H22年度実績 | 医学科412名、 | 看護学科307名 |

2) 地域連携医療関連実績

- 地域連携医療体制の強化による診療面での地域貢献を患者逆紹介率、救急車搬入件数等から参照する。

①患者逆紹介率

| | |
|----------|-----------|
| H21年度実績 | 37.4% |
| ※H22年度目標 | 40%以上を目指す |
| ↓ | |
| H22年度実績 | 43.5% |

②救急車搬入件数

| | |
|----------|--------------|
| H21年度実績 | 2,623件 |
| ※H22年度目標 | 2,500件以上を目指す |
| ↓ | |
| H22年度実績 | 2,684件 |

○「進捗ナビ」を活用した中期目標期間を見据えた進捗状況管理の実施

- ・ 今後6年間の具体的な取組案と、中期目標、中期計画、年度計画及び独自に設定した大学評価指標を、進捗状況管理システム「進捗ナビ」で一括して管理できるようシステムを構築し、平成22年度年度計画の進捗状況管理を実施した。
- ・ 本システムは、1年間だけでなく中期目標期間を見据えた達成状況管理を行うことができ、また、ホームページで公開しているため学内構成員は、だれでも見ることができる。
- ・ 本システムを活用した結果、大学が進もうとしている方向性や本学の状況を学内構成員全体で共有でき、進捗状況管理の可視化及び作業の効率化が図れた。

○戦略的配分経費の検証

- ・ 平成21年4月～平成22年3月に役員会で審議し、戦略的に配分した事業のうち、役員会で検証することとした9事業（大学6件、病院3件）について、PDCAサイクルの観点から投資対効果・目標数値の達成状況の検証を行った。
- ・ その中で、新たに導入した診療機器については、予定通りの稼働となっていることを確認した上で、保育所の定員充足度、学内臨床実習における実習内容の標準化のためのIT活用が乏しい事あるいは特定科の診療パフォーマンス等について問題点を共有し、一部軌道修正を行った。

○各ステークホルダーからの情報収集と分析結果の公表

- ・ 第2期中期目標のスタートにあたり、今後の業務改善に生かすため、各種アンケート調査を実施した。

1) 学生への満足度調査

- ・ 学習支援、生活支援に関して、在学生の満足度から参照する。
 - ①教育満足度

| | | |
|-------------|-------|------------|
| 目標値 | → | 実績 (※以下同じ) |
| ・満足度の割合 医学科 | 80%以上 | → 86% |
| 看護学科 | 80%以上 | → 96% |
 - ②学生支援満足度

| | | |
|-------------|-------|-------|
| ・満足度の割合 医学科 | 70%以上 | → 79% |
| 看護学科 | 70%以上 | → 84% |

2) 患者への満足度調査

- ・ 医療サービスの提供に関して、患者の満足度から参照する。
 - ①満足度の割合 外来患者 70%以上 →82%

入院患者 85%以上 →92%

3) キャンパス整備に関する満足度調査

- ・ キャンパス整備に関して、学生、患者の満足度から参照する。
 - ①満足度の割合 学生 70%以上 →74%
 - 患者 80%以上 →82%

○県民アンケートの実施

- ・ 法人化後の平成17年度に、地域密着型の大学運営を目指す本学を県民がどう捉えているか、また、期待しているかを把握するため、県民3,000名を対象に初めて県民アンケート調査を実施した。
- ・ 第1回の県民アンケート調査後5年が経過し、また、第2期中期目標のスタートにあわせて、前回と同様、県民3,000名を対象に11月に調査を実施した。
- ・ 前回（回答者1,188名 回収率39.6%）を上回る、1,390名（回収率46.3%）の方から回答があった。
- ・ 調査結果から、「信頼される良い医療人の育成」という本学本来の機能に大きな期待が寄せられていること、また、本学卒業医師のイメージについて「非常に良い」、「良い」と答えた人を合わせると74.5%にのぼり、かなり高い評価を得ていることなどから、本学の取り組みが県民の皆様に評価されつつあることが伺えた。
- ・ 一方、まだまだ本学は地域からの認知度が低いことも伺え、今後とも広報活動を重視していく必要性を再認識した。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ① 施設設備の整備や環境保全等の推進に関する目標

中期目標 教育・研究・診療等の体制に対応し、環境に配慮した安全で人に優しいキャンパス環境創造を目指す。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|---|---|------|------|
| 【48】学生・患者及び学内構成員のニーズにあった中長期のキャンパス整備マスタープランを策定し、施設整備や設備の維持・管理に努めるとともに、引き続き病院の再開発整備を行う。 | 【48-1】中長期のキャンパス整備マスタープラン策定にあたり、学生・患者及び学内構成員の学内施設に対する満足度調査を実施する。 | Ⅲ | |
| | 【48-2】施設整備の機能を維持するために施設設備点検評価を行う。 | Ⅲ | |
| | 【48-3】病院再開発整備により、中央診療棟・外来棟改修を行う。 | Ⅲ | |
| 【49】学生・教職員全体が環境に対する問題意識を持ち、省エネルギー・省資源、リサイクル・廃棄物対策等を推進することにより、二酸化炭素排出量の削減を図る。 | 【49-1】二酸化炭素排出量削減のために「エネルギー削減計画」及び「廃棄物のリサイクル・減量化計画」を策定する。 | Ⅲ | |
| | 【49-2】感染性医療廃棄物処理装置を運用し、「医療廃棄物ゼロエミッション」の取組を開始する。 | Ⅳ | |
| ウェイト小計 | | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ② コンプライアンスやリスクマネジメント改革の推進に関する目標

中期目標
 コンプライアンスを推進し、より一層社会に信頼される大学を目指すとともに、大学を取り巻くリスクの多様化、巨大化、複雑化に備え、継続的、安定的な大学運営を目指す。
 情報セキュリティ対策を推進し、情報通信ネットワークの安全性及び信頼性の確保に努める。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|---|------|------|
| 【50】コンプライアンス体制を構築し、法令遵守、人権意識向上等を学内構成員に周知する。 | 【50-1】監事監査・内部監査の結果を踏まえ、必要事項については教職員に周知する。 | Ⅳ | |
| | 【50-2】法令遵守、人権意識向上のための研修会などを実施し、啓発する。 | Ⅲ | |
| 【51】リスク管理体制の強化による、継続的、安定的な大学運営を図る。 | 【51-1】法人化以降発生したリスク管理上の課題について、整理と分析を実施する。 | Ⅲ | |
| | 【51-2】危機管理マニュアルの見直しを検討する。 | Ⅲ | |
| | 【51-3】院内における感染予防対策のシステム検証を行う。 | Ⅲ | |
| 【52】情報セキュリティの状況を検証し、ネットワークの機能強化や構成員への周知・啓発などにより、利便性を考慮しつつ情報セキュリティの確保を図る。 | 【52-1】セキュリティポリシーを見直す。 | Ⅲ | |
| | 【52-2】本学の情報セキュリティの状況を検証する。 | Ⅲ | |
| ウェイト小計 | | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ③ 学内教職員の意識改革や組織活性化に関する目標

| | |
|------------------|--|
| 中 期 目 標 | 創造的で前向きな組織になるべく、教職員の意識改革や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）により、継続的に充実感を感じる職場環境の構築を目指す。 |
|------------------|--|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | ウェイト |
|--|--|--------|------|
| 【53】教職員が様々な課題に対し、前例にとらわれずに物事に対応し、やりがいを感じる職場環境作りに取り組む。 | 【53-1】業務の見直し及び改善の取組状況に係るポスター発表会を実施し、学内各部署から 20 件以上の提案を目標とする。 | Ⅳ | |
| 【54】“滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン”を提示し、教職員が充実感を感じて働ける職場環境作りに取り組む。 | 【54-1】男女共同参画推進基本計画に基づく行動計画を実施する。 | Ⅲ | |
| | 【54-2】次世代育成支援行動計画に基づく、計画を実施する。 | Ⅲ | |
| | 【54-3】これらの行動計画の実施状況を踏まえ、“滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン”の策定に向けた検討を開始する。 | Ⅲ | |
| | | ウェイト小計 | |
| | | ウェイト総計 | |

| |
|------------------------------|
| (4) その他業務運営に関する重要目標に関する特記事項等 |
|------------------------------|

1. 特記事項

○キャンパス環境整備

(1) 患者中心の診療体制の整備

- ・ 病院再開発事業として、外来部門は歯科口腔外科・整形外科・リハビリテーション科、小児科等が完了した。
- ・ 消化器内科等8診療科は工事中で、中央診療部門の手術部・検査部等はゾーン別に工事を実施し、完了したゾーンから順次使用を開始した。

(2) 中長期のキャンパス整備マスタープラン策定に向けて

- ・ 学生・患者及び学内構成員の学内施設に対する満足度調査を実施した。

(3) 施設（クオリティ・スペース）マネジメント調査（3年次）の実施

- ・ 看護学科校舎、NMR研究実験棟、基礎実習棟、図書館、管理棟、体育館、武道場の施設マネジメント調査（3年次）を実施し、不具合個所の改修等にかかる経費を試算した。

○省エネルギー・省資源、リサイクル・廃棄物対策等の推進

(1) ゴミを出さない大学を目指す“ゼロエミッションプロジェクト”の推進

- ・ 地元企業と共同で世界で初めて開発した「非燃焼型医療廃棄物処理機（医療廃棄物を燃やさず処理する世界初の装置）」を、本年4月に導入・本格稼働させた。
- ・ 本装置は、医療廃棄物に一切触れることなく処理ができ、酸化チタン加熱により廃棄物を瞬時に分解・ガス化し、有害ガスはシステム内で中和処理され、音や臭いの問題もなく、従来に比べて31.3%以上のCO₂を削減できる。
- ・ 本装置の成果をプレス発表したところ、安全で環境にやさしい装置として大きな反響があった。
- ・ 今後、本システムを地域社会にも広げ、グリーンイノベーションを推進して行くこととしている。

(2) 省エネルギー推進のための各種取組を実施

- ・ 「省エネルギー・省資源、リサイクル・廃棄物対策の推進による二酸化炭素排出量削減」計画書を作成するとともに、省エネルギー推進のため、節電・節水の推進、iPad等のITを活用してのペーパーレス化の推進、リサイクル等による環境負荷削減に向けた各種取組を実施した。
- ・ 附属病院（D病棟）6階の食堂への照り返しを防止し、患者やお見舞いに来られた方の憩いの場となるよう、コウライ芝(470㎡)、ツツジ、アジサイ、ラベンダー等を植栽し980㎡の屋上を緑化し、パラソル、テーブル、椅子、ベンチ等も設け屋上庭園として新たに整備した。

- ・ 夏期は直射日光を遮り、冬期は室内の暖房熱を外に逃がさず、暖房負荷を軽減するため、附属病院病室の南面に断熱フィルムを貼付した。今後、大学も含め効果の高い南面を中心に断熱フィルムを貼付していくこととしている。

○監事監査、監査法人監査等の業務運営への反映

- ・ 監事監査での指摘事項21件、監査法人からの指摘事項4件については、役員会で整理を行い、改善状況や改善策を役員会で検討し実施した。
- ・ 本指摘事項や改善に向けた取組は学内ホームページに掲載し、学内構成員に周知を行った。

○危機管理への対応に向けた取組

(1) 地震防災訓練等を実施

- ・ 11月19日に「滋賀医科大学防災マニュアル」及び「滋賀医科大学医学部附属病院防災マニュアル」に基づき、教職員、学生並びに附属病院における患者等の生命身体の安全を図ることを目的とし、緊急時通報訓練及び地震防災訓練を実施した。
- ・ 早朝の7時から緊急時通報訓練として、大学構内において爆発があり、職員2名が負傷したとの想定で、災害対策本部員等の31名が参加して、緊急連絡網による連絡訓練、災害対策本部の設置及び本部要員参集訓練を実施した。
- ・ 引き続き、14時半からは、地震防災訓練として、琵琶湖西岸断層帯で発生した震度7の地震を想定し、学生、教職員の233名が参加し、初動態勢訓練、避難誘導訓練、初期消火訓練、応急処置及びトリアージ訓練、情報伝達訓練等を行った。

(2) 東日本大震災被災者への医療支援チームの派遣

- ・ 地震発生の翌日から3月15日まで、DMATチーム（災害派遣医療チーム）5名（医師2名、看護師2名、調整員1名）を岩手県花巻空港内の空港拠点広域搬送医療ステーションへ派遣した。
- ・ 現地では重傷患者の応急処置やトリアージを実施するとともに、全DMATチームのサブコントローラーとして活躍した。
- ・ 4月以降も、心のケアチームや医療支援チームが福島県等に行き、継続的に被災地域の医療支援活動を行うこととしている。

(3) 危機管理マニュアルの見直し

- ・ 地震防災訓練等の実施により浮かび上がった課題等を検討し、緊急時の連絡体制の整備や震災時の参集体制を震度に応じた参集体制として明確にした。
- ・ 「学内における緊急時の対応」カードを見直し、「緊急時対応マニュアルポケット版」の原案を作成した。

(4) 情報セキュリティの状況検証とネットワークの機能強化

- 外部からのアクセスがあるサーバ類について、セキュリティ状況の検証を実施した。一部のサーバは、外部専門業者に検証を委託して実施した。また、セキュリティポリシーを見直した。

○業務改善に向けたポスター発表会の実施

- IT推進による業務効率化等をテーマとした業務改善ポスター発表会を3日間に渡って開催した。15件の提案があり、発表者の説明及び全体討論会が行われ、学内外の審査員による審査が実施され、非常に実効性の高い提案の中から最優秀賞と優秀賞が選出され、全学フォーラムで表彰を行った。
- 患者サービス向上、病院経営改善等を演題として、メディカルスタッフ研修・発表会を2回開催した。8件の提案があり、課題への取り組み方法、目標達成度等について5段階評価が行われ、優秀な発表には表彰を行った。

○教職員が充実感を感じて働ける職場環境作りへの取り組み

(1) 仕事と育児両立支援に向けた取組

- 次世代育成支援行動計画に基づき、育児休業対象者の拡充、育児短時間勤務制度の拡充、子供の看護を行うために取得できる特別休暇制度の拡充、介護休暇制度を導入した。
- 本制度を活用し、育児休業取得開始者が29名、育児短時間勤務取得開始者が5名、子供の看護のための特別休暇取得者が14名、介護休暇取得者が3名あり、男性の介護休業取得者も1名あった。

(2) 保育所の機能充実など男女共同参画の基盤整備

- 病児保育及び夜間保育の受入について、具体的検討を進めるため、男女共同参画に関するアンケートを実施した。
- 男女共同参画に関する講演会を1月開催し、学内教職員98名、学外関係者（滋賀県、草津市、滋賀大学）18名、計116名の参加があった。

(3) 女性教職員の占める比率

- 女性教員の占める比率は18.6%（57名）から19.6%（65名）に、女性職員の占める比率は58.5%（642名）から58.8%（670名）にアップした。

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

III 短期借入金の限度額

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|--|---|---------|
| 1 短期借入金の限度額 ・15億円 2 想定される理由 ・運営費交付金の受け入れ遅延及び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。 | 1 短期借入金の限度額 ・15億円 2 想定される理由 ・運営費交付金の受け入れ遅延及び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。 | ・「該当なし」 |

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|--|--|--|
| ・附属病院の施設・設備の整備に必要となる経費の長期借入に伴い、本学病院の敷地及び建物を担保に供する。 | ・附属病院の施設・設備の整備に必要となる経費の長期借入に伴い、本学病院の敷地及び建物を担保に供する。 | ・附属病院の施設・設備の整備に必要となる経費の長期借入に伴い、本学病院の敷地及び建物について、担保に供した。 |

V 剰余金の使途

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|--|--|---------|
| ・決算において剰余金が発生した場合は、教育・研究・診療の環境等充実に充てる。 | ・決算において剰余金が発生した場合は、教育・研究・診療の環境等充実に充てる。 | ・「該当なし」 |

VI その他 1 施設・設備に関する計画

| 中期計画 | | | 年度計画 | | | 実績 | | |
|--|-------------|--|---|-------------|---|---|-------------|---|
| 施設・設備の内容 | 予定額 (百万円) | 財源 | 施設・設備の内容 | 予定額 (百万円) | 財源 | 施設・設備の内容 | 予定額 (百万円) | 財源 |
| ・小規模改修 ・再開発（中央診療棟）設備 ・中央診療棟・外来棟改修 ・基幹・環境整備（R I 排水処理施設改修） | 総額 4,185 | 施設整備費補助金 (339) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (3,660) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (186) | ・小規模改修 ・医病）中央診療棟・外来棟改修 ・医病）基幹・環境整備（R I 排水処理施設改修） ・再開発（中央診療棟）設備 | 総額 2,349 | 施設整備費補助金 (169) 船舶建造費補助金 0 長期借入金 (2,149) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (31) | ・小規模改修 ・医病）中央診療棟・外来棟改修 ・医病）基幹・環境整備（R I 排水処理施設改修） ・再開発（中央診療棟）設備 | 総額 2,259 | 施設整備費補助金 (160) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (2,067) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (32) |
| (注1) 施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。 (注2) 小規模改修について平成22年度以降は平成21年度同額として試算している。なお、各事業年度の施設整備費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。 | | | (注1) 施設・設備の内容、金額については見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。 | | | | | |

○ 計画の実施状況等

長期借入金については、事業内容の変更により、予算金額に比して決算金額が82百万円少額となっています。

VII その他 2 人事に関する計画

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・教員については、すでに導入している教員の任期制を継続することにより流動性を高め、教育研究活動等の活性化を図る。 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の任期制を継続し、任期制教員の比率を高める。 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の流動性を高め大学の活性化を図るため、平成17年度から教員の全職種に任期制の導入を開始し、平成22年4月1日現在で任期制教員の占める割合は94.0%であったが、平成23年4月1日では94.2%となった。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・戦略的目標と整合性のある短期的、長期的な視野に立った人員の配置を行い、組織の活性化を図る。 | <ul style="list-style-type: none"> ・人員計画を策定し、それに基づき、職員の計画的な採用を行う。 ・再雇用職員、任期付職員の制度も生かした適切な人員配置を行う。 | <ul style="list-style-type: none"> ・人員計画を策定し、医師、看護師、薬剤師、臨床工学技士等、病院職員の計画的な採用を行うこととしている。また、事務部門人員計画に基づき、平成22年4月に職員統一採用試験合格者から事務職員の採用を行った。 ・特別の知識、経験、指導力を有し、率先して活躍できる経験者の活用を図るための定時再雇用職員制度を導入し、平成22年4月1日付けで、4名の配置を行った。 ・医療業務の専門性に鑑み、かつ、優秀な医療業務従事者の安定的な確保を図るため、特定任期付医療技術職員制度を導入し、平成22年4月1日付けで6名の配置を行った。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・新たな業務やサービス創成にも柔軟に対応できるよう事務職員等を戦略的に配置するとともに、キャリア形成の道筋を提示し、組織力の強化を図る。 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員の採用前の機関訪問の際にキャリア形成の道筋を提示する。 ・能力と実績に応じて、積極的に登用が図れる仕組みを構築する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・より意欲のある、能力の高い人材を採用するため、平成22年7月に採用前の機関訪問を2回実施した。54名の参加があり、理念、組織活動等の他キャリア形成の道筋を説明し、優秀な人材の確保・育成のスタートとした。 ・課長補佐相当職について、学長と全理事の面接による登用制度を導入し、これに基づき、平成22年12月に平成22年度課長補佐及び主幹登用面接を実施した。結果、8名の応募者があり、4名を登用候補者名簿に登載した。 ・上位職階への登用制度も含めた組織活性化に向けた人材の活用方策として、事務職員のマネジメントコースとスペシャリストコースのキャリア形成の道筋を示したキャリアマップを作成し、会議や学内LANにより、事務職員等へ周知を図った。 |

| | | |
|--|---|---|
| <p>・職員の資質向上を図るため、外部研修に参加させるとともに各種研修の実施による人材育成を行う。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・大学を支える人材を育むための研修を実施する。 ・海外研修事業を実施する。 ・能力開発のための研修に積極的に参加する。 ・平成 21 年度から導入した人事評価システムに基づく人事評価を実施し、検証を行う。 | <ul style="list-style-type: none"> ・大学を支える人材を育むための宿泊研修を12月17日、18日に実施した。参加者は昨年の55名から79名に増え学長、役員及び教職員が、グループディスカッション・全体討論によりそれぞれの職能を、異なる立場で理解し教職協働を推進する機会とすることができた。更に、宿泊研修で出された意見をもとに役員懇談会で討議を行い、意見に対する取り組み状況についてホームページに掲載し教職員に周知した。 ・教職員の海外研修を支援する事業として、「教授等学外研修」に1名、「若手海外研修」に3名、「コメディカル等海外研修」に5名に費用の支援を行った。今後、成果発表会の実施などにより業務運営への反映方法などを検討していく。 ・平成 22 年度職員研修実施計画に基づき、立命館大学主催の「大学アドミニストレーター養成プログラム」に1名、人事院主催の階層別研修に2名、国立大学財務・経営センター主催の国立大学法人係長クラス勉強会等に7名、実験動物関係教職員高度技術研修に1名など能力開発のための研修に参加した。 ・人事評価について、人事制度委員会に諮り、面談を必須として評価結果を被評価者へフィードバックするよう見直しを行った。これに基づき、平成 23 年 3 月に、平成 22 年度を評価期間とした評価を実施した。評価結果については、各人が自分の位置を確認できる評価結果の分布図を作成し公表する予定である。 |
| <p>・多様な働き方の選択が可能となるような制度設計を行い、教職員が仕事と生活の調和を図れる職場環境作りを行う。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護の休業と休暇の制度を充実させる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・平成 22 年 6 月に関係就業規則を改正し、育児休業対象者の拡充、育児短時間勤務制度の拡充、子供の看護を行うために取得できる特別休暇制度の拡充、介護休暇制度の導入を行った。 ・これらの実施により、平成 22 年度においては、育児休業取得開始者が 29 名、育児短時間勤務取得開始者が 5 名、子供の看護のための特別休暇取得者が 14 名、介護休暇取得者が 3 名あった。なお、平成 22 年度においては初めて、男性の介護休業取得者が 1 名あった。 |
| | <p>(参考 1) 平成 22 年度の常勤職員数を 1,103 人、このうち、任期付職員数の見込みを 281 人とする。</p> | <p>(参考 1) 平成 22 年度の常勤職員数 1,114 人 また、任期付職員数 291 人 (内数)</p> |
| | <p>(参考 2) 平成 22 年度の人件費総額見込み 9,508 百万円 (退職手当は除く)</p> | <p>(参考 2) 平成 22 年度の人件費総額 9,783 百万円 (退職手当は除く)</p> |

○ 別表 (学部/学科、研究科の専攻等)

| 学部/学科、研究科の専攻等名 | 収容定員 (a) (人) | 収容数 (b) (人) | 定員充足率 (b)/(a) × 100 (%) |
|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------------------|
| 医学部 | | | |
| 医学科 | 610 | 608 | 99.7 |
| 看護学科 | 260 | 261 | 100.4 |
| 学士課程 計 | 870 | 869 | 99.9 |
| 医学系研究科 修士課程 | | | |
| 看護学専攻 | 32 | 32 | 100.0 |
| 修士課程 計 | 32 | 32 | 100.0 |
| 医学系研究科 博士課程 | | | |
| 生体情報解析系専攻 | 24 | 6 | |
| 高次調節系専攻 | 28 | 26 | |
| 再生・腫瘍解析系専攻 | 20 | 13 | |
| 臓器制御系専攻 | 28 | 61 | |
| 環境応答因子解析系専攻 | 20 | 20 | |
| 博士課程 計 | 120 | 126 | 105.0 |