

平成 26 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 27 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

塩田 浩平（平成26年4月1日～平成32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 1,134名（13名）

学部 938名（1名）

医学系研究科 196名（12名）

教員数及び職員数（本務者）1,352名

教員数 380名

職員数 972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、高度専門医療人を育成し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医学研究、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社会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、ステークホルダー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に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

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

③ 医師・看護師国家試験合格率、各々95%以上、98%以上の達成

④ 任期付教職員の導入による業務の活性化

⑤ 優秀教員の表彰、優秀学生の奨学金給付、学生支援の拡充

⑥ 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

⑦ 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

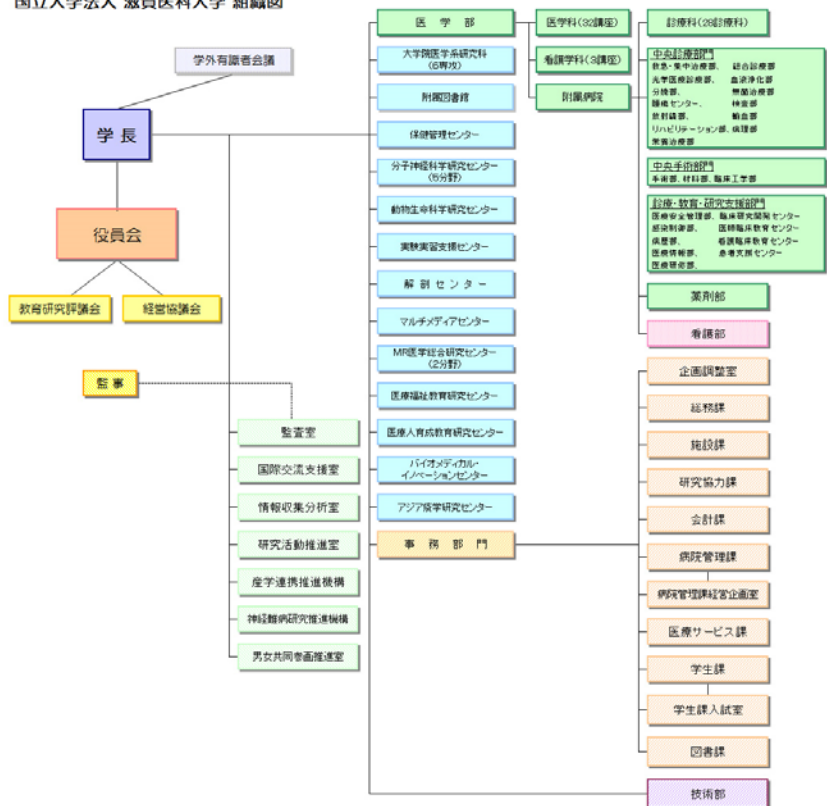
4 戦略的組織活性化 (Strategic, activated Service)

・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

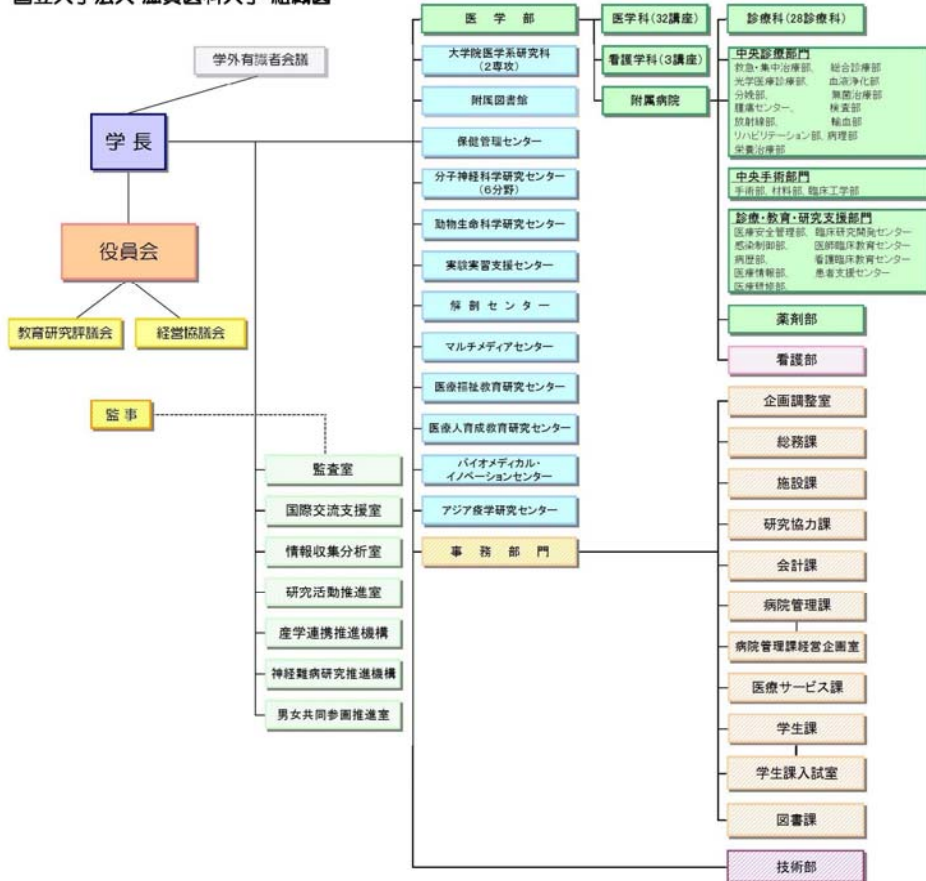
国立大学法人滋賀医科大学組織図（平成25年度）

国立大学法人 滋賀医科大学 組織図

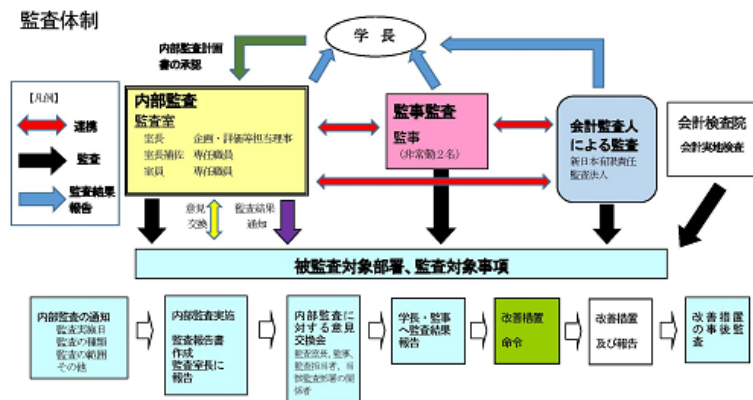


国立大学法人滋賀医科大学組織図（平成26年度）

国立大学法人 滋賀医科大学 組織図



監査体制



- 平成26年 4月 1日：
MR医学総合研究センターを分子神経科学研究センターに統合
総合内科学講座、総合外科学講座を開設
(総合内科学講座(寄附講座)、総合外科学講座(寄附講座)の廃止)
- 平成26年 5月20日：
病理診断科の設置
- 平成27年 1月 1日：
前立腺癌小線源治療学講座(寄附講座)の開設

○ 全体的な状況

1. 教育研究等の質の向上の状況

○教育に関する取組

(1) 学生の選抜 =特徴や魅力の発信、地域に根ざした取組=

- ・大学案内パンフレットを刷新、教員と入試室職員による滋賀県及び京都市の高校 18 校への訪問、オープンキャンパスの実施（医学科では 2 日間開催：469 名参加）を通して、本学の特徴や魅力を様々な方向から伝えた。また高大連携事業として県内 9 校（3 校増）から生徒（総参加人数 240 名）が来校し、模擬授業、実験・実習、見学等を行った。また、体験授業では過去最多の 103 名の参加を数えた。

これらの取組みもあって、医学部の一般入試においては志願者が平成25年度比50%以上増加した。また、入学予定者のうち県内高校出身者及び県内在住者の県外高校出身者は30名にのぼった。

(2) 教育内容の充実

- ・臨床教育講座の開設を決定し、国際基準に対応した医学教育認証制度への対応及び卒前・卒後のシームレスな教育研修制度の構築に着手した。
- ・浜松医科大学との包括協定にもとづく「大学間提携に伴う教授の相互派遣」により、「医療法学」の授業を引き続き開講（医学科）し、医療に関連した法学や経済学を学ぶ機会を提供した。
- ・編入学生を除く他大学を卒業等した医学生を対象に、海外自主研修のための奨学金制度「医学系学生特別海外渡航助成」を本学卒業生からの寄附により新たに創設し、9 名を助成し、これまでで最多の学生（46 名）が海外で自主研修（正課）を行った。
- ・看護学科卒業研究へのモチベーションを上げ、研究にスムーズに取り組めるよう、「看護研究方法論」を平成 26 年度より 3 年生前期の開講とした。
- ・医学科において、継続的な患者訪問を通して患者をとりまく状況を幅広く捉える全人的医療体験学習（正課）を医療人 GP から継承して行い、また平成 20 年度～26 年度の学習成果や評価等をまとめた報告書を作成した。
- ・NPO 法人「滋賀医療人育成協力機構」と連携して里親支援事業を継続して行い、医学科及び看護学科学生が県内の様々な職種の医療従事者や市民と直接に対話して、地域医療の現状を理解する機会を提供した。

(3) 実践能力の強化 =実践力を重視した教育改善=

- ・医学科では、診療参加型臨床実習を学生に強く意識させるため、全国医学部

長病院長会議による「Student Doctor 認定証」を交付し、第 5 学年からの臨床実習に臨ませた。また各学生の実習期間内での到達度を確認するため、アドバンス OSCE を実施した。

- ・臨床実習での能力向上を図るためスキルズラボ棟を新設し、機能的に配置されたシミュレータを用いて、実践的な医療・看護技術が効率よく習得できる体制とした。
- ・看護学科では、附属病院看護臨床教育センターにて一連の研修の後に認定された臨床教育看護師（26名：平成25年度より3名増）、臨床教育助産師（2名）のうち17名が看護学科の演習に参加し、看護師として求められる複雑多様化する看護実践能力を学生に提示した。

(4) 研究医の育成

=「産学協働支援による学生主体の研究医養成」プログラムの実施=

- ・平成 27 年 2 月に、地元企業から滋賀医科大学への寄附金による研究医養成の「奨学金」創設のための協定を締結した。
- ・研究室紹介を必修授業として継続するとともに、プログラムの説明会を 4 月（新入生）と 10 月（学士編入生）に行った。7 名が新たに加わり、平成 26 年度末で、入門コース 23 名、登録コース 17 名となった。
- ・登録コースの 3 名が筆頭著者として国際学会（米国）で、1 名が筆頭著者として国内学会で発表を行い、2 名が国際誌の論文の共著者となった。
- ・11 月と 12 月に 2 名の外部評価委員による評価を受け、登録コースの学生によるポスター発表が高く評価された。

(5) 国家試験のための学生支援 =高い合格率の維持=

- ・国家試験合格率に目標数値（95%以上）を設定しているが、平成 23 年から平成 27 年までの新卒者の平均合格率は、医師 95.2%、看護師 98.5%、保健師 99.4%、助産師 100%であった。
- ・CBT（第 4 学年時に実施）成績下位の学生（スロースタータグループ）に教授が定期的に面談を行いながらマンツーマン方式できめ細かい学習指導を行っているが（後期アドバイザー制度）、平成 26 年度からは対象学生を 2 倍の 30 名まで拡大した。補講も 20 回以上実施した。
- ・医学科では、学年担任が第 6 学年学生全員と 2 回（1 回目は学外臨床実習の終了後の 6・7 月頃、2 回目は卒業試験の終了後の 12 月頃）面談を行い、学習の進捗状況等の確認と学習の指導を行った。看護学科では、卒業論文指導教員が個別に学習支援を行った。

(6) 大学院教育の改革

- ・博士課程では、平成 26 年度に 1 専攻に編成し、カリキュラムポリシーとディプロマポリシーに沿って、「先端医学研究者コース」、「高度医療人コース」、「学際的医療人コース」の 3 コースを設定し、それぞれの教育プログラムを開始した。
- ・文部科学省グローバルアントレプレナー事業に、「医・工・デザイン連携グローバルアントレプレナー育成プログラム (iKODE プログラム)」が採択され、学際的医療人コース (2 名) を中心とする博士課程教育に iKODE プログラムを取り入れるとともに、学内外からの登録者 (11 名) を受け入れて開講した。(平成 27 年 4 月 1 日 31 名)
- ・博士課程教育リーディングプログラム「アジア非感染性疾患 (NCD) 超克プロジェクト」においても、カリキュラムポリシーとディプロマポリシーに基づく授業科目を設定した。秋入試で 3 名が入学、春入学で 5 名が合格した。
- ・修士課程では、高度専門職コース「看護管理実践」の修了者 1 名と在学中 1 名の合計 2 名が日本看護協会認定看護管理者資格を取得した。
- ・大学院における利益相反マネジメント体制を確立するために、学位論文申請者による「利益相反申告書」の提出を博士課程で試行し、平成 27 年度からは修士課程も含め本格実施することを決定した。

○研究に関する取組**(1) 5 つの特色ある研究プロジェクト = 研究の推進とその成果 =****1) サルを用いた研究**

- ・遺伝子組換えカニクイザル作出のための基盤技術を確立し、緑色蛍光 (GFP) 遺伝子組換えカニクイザルが 3 頭出産し、順調に成長している。
- ・MHC ホモサル体細胞由来 iPS 細胞を新たに 1 種類作成して 2 種類 (HT1 由来 iPS と HT4 由来 iPS) となった (再生医療実現拠点ネットワークプログラム技術開発個別課題)。また宿主となる HT4 ヘテロ個体の選別を行い、MHC ハプロタイプサルバンクを充実させた。
- ・H5N1 高病原性鳥インフルエンザワクチンによる感染防御実験に成功した (北海道大学との特定共同研究)。
- ・インターフェロン α 慢性投与による大うつ病モデルカニクイザルを作製し、脳部位・細胞種特異的エピゲノムデータの取得を開始した。

2) 神経難病研究

- ・脳内アミロイド β の産生を阻害しアルツハイマー病の発症を抑制する タンパク質 ILEI を発見した (Nature Communications 2014)。 鼻サンプルによるアルツハイマー病診断法 の臨床研究を実施し、成果に対して 21 件の報道があった。

- ・アルツハイマー病 MR 画像診断薬 Shiga-Y5 の国内および米国特許が成立した。
- ・認知症研究分野開設記念シンポジウム「アルツハイマー病研究の最前線と認知症医療の将来像」を開催し、臨床医、基礎研究者、大学院生など 50 名の参加があった。

3) MR による分子イメージング研究

- ・7 テスラ MR 画像法による新しいアルツハイマー病診断薬 Shiga-X22 を開発した。
- ・ヒトの MRI 脳形状解析ソフト (BAAD) を登録商標化し、製品化サンプルを作成した。
- ・動物実験用 3 テスラワイドボア MRI 装置の整備を行い、細径イメージセンサを搭載する高解像度 MR 対応電子内視鏡や、肝腫瘍に対する穿刺支援ソフトウェア (ハーバード大学と共同) を開発した。

4) 生活習慣病研究

- ・国民代表集団の疫学研究 NIPPON DATA (厚生労働省指定研究) と滋賀動脈硬化疫学研究 SESSA を継続した。また、不整脈の遺伝子検索、糖尿病患者の心・腎イベント発症予測マーカー、内臓脂肪型肥満関連新規遺伝子などについての研究を行い、成果は Hypertension 誌他多数の国際誌に掲載された。

5) 総合がん治療研究

- ・がんワクチン療法の個別化医療に向けて免疫ゲノミクスに基づいたバイオマーカー探索法の開発に成功し、その成果を国際学術誌 (Oncoimmunology. 2015) に掲載した。また LAP 陽性細胞除去カラムの開発を行い、抗癌剤と LAP 陽性細胞除去カラムの併用で生存日数 (ラット) が有意に延長することを明らかにし、LAP 陽性細胞除去カラムの安全性をサルで確認した。

(2) 研究活動の活性化 = 独創的な研究の推進 =

- ・大学院生を含む若手研究者の独創的な発想に基づく 萌芽的研究を支援する助成事業を継続して実施している。平成 26 年度は 76 件の応募から 15 件の研究課題を採択した。
- ・平成 26 年 7 月に平成 25 年度に支援した萌芽的研究の成果発表会を行い、研究成果を学内で共有し、またその成果発表についても審査を行い、若手研究者の研究活動の活性化を図った。
- ・基礎と臨床の融合研究について公募を行い 21 件の応募から 4 件を採択した。さらに「基礎・臨床融合研究を目指して」をテーマとした学内シンポジウムにおいて、発表演題 12 件のうち 4 件に対して研究助成 (学長裁量経費) を行った。
- ・第 2 期中期計画の重点研究である「サル研究プロジェクト」、「がん研究プ

プロジェクト」、「神経難病プロジェクト」、「MR 医学研究プロジェクト」、「生活習慣病プロジェクト」については、各研究代表者からの申請をもとに学長裁量により研究助成を行った。

・サイエンスマップ 2012（科学技術・学術政策研究所）の分析より、本学の研究領域等について、以下の結果であった。

コアペーパー該当領域：7 領域、論文数 8 編

サイティングペーパーのうち Top10%論文：

該当領域 30 領域、論文数 55 編

・ Genes and Development、Nature genetics、Nature Nanotechnology、American Journal of Human Genetics、Neuron、Cell の国際誌に各一編の共著論文を掲載（Nature index による）

○社会連携に関する取組

（1）医学教育における地域への貢献

＝「開放型基礎医学教育センター（メディカルミュージアム）」の活動＝

- ・平成 25 年度に開所したメディカルミュージアムでは、中学校、高校の教員と懇談し、ニーズに合わせた見学プログラムや 2 次元バーコードと iPad による見学サポートシステムの開発を行い、平成 26 年度見学利用回数は 21 回、利用者数は 1,113 名であった。
- ・例年 700 名近くの解剖見学生を医療関連教育施設から受け入れているが、その一部にミュージアムの見学やミュージアム備品を用いた教育を取り入れた。

（2）産学官連携の推進

- ・開発したマイクロ波手術デバイスについて製造・販売企業と市場化に向け、PMDA の助言の下に追加の評価実験および薬事承認申請書の作成を行った。
- ・特許を取得した手術吸引器具を滋賀県内の企業と市場化に成功し、国内販売を開始した。
- ・3 テスラ MRI 装置内で作動可能なハイビジョン相当の MR 対応カメラユニットを企業と共同で開発した。
- ・褥婦や高齢者の尿失禁対策では、本邦唯一の坐位画像を撮像できるオープン MR での坐位画像を活用した客観指標による指導法や有効なサポート下着の開発に取り組み、その成果に基づき一般市民向けの健康講座を開催して社会実装のための啓発活動を行った。また、企業との共同研究の規模を拡大し、同オープン MR を用いた交通事故に対する自動車の安全性向上のための研究を推進した。

（3）地域医療への貢献

- ・滋賀県脳卒中診療連携体制整備事業としての補助を受け、アジア疫学研究センター内の「滋賀脳卒中データセンター」において、全国有数の全県脳卒中

登録を継続した。

- ・6,000 例以上の脳卒中患者登録データ分析結果を日本脳卒中学会、日本医学会総会で発表し、滋賀県の脳卒中医療評価に貢献した。また、滋賀県脳卒中登録データをウェブサイト「滋賀脳卒中ネット」から情報発信するとともに日本脳卒中協会と連動した講演会を開催し、市民啓発に貢献した。
- ・滋賀県事業の一環としての補助を受け、①糖尿病診療に携わる医療従事者と糖尿病患者への情報提供、②糖尿病看護にあたる看護師の人材育成、③地域での介護予防を担う健康推進委員等の人材育成を行った。また平成 26 年度から新たに、④看護学科学生を対象とした在宅看護力向上を目指したプログラムの開発に着手した。
- ・滋賀県「がん診療に関する人材育成・支援体制の構築事業」の一環として先進的医療開発と人材育成を推進し、がん医療の地域連携から先進医療までを指導的立場で推進できるがん専門医療人の育成に向けた講習・研修会を 25 回開催した。
- ・地域医療の人材育成のため、附属病院看護職員が、京都橘大学・石川県立看護大学へ教員として、また、大津市民病院・近江八幡市立総合医療センターへ看護職員として出向し、教育及び技術提供・指導を行った。
- ・ヘリポートの完成に伴い、地域における広域救急医療体制を充実させた。（ドクターヘリ、防災ヘリによる緊急搬送は平成 26 年度末までに受入 5 件、搬出 2 件の合計 7 件）ドクターヘリにより搬送された遠隔地で発症した肺塞栓患者に対し行った緊急救命外科手術が成功し、新聞でも報道された。
- ・地域医療機関との診療情報を相互に参照できる「びわ湖メディカルネット」の利用を平成 26 年 12 月より開始した。
- ・滋賀県警で取扱う少年の問題行動等に関する情報の一部を本学と共有し、本学が医学的見地から分析・助言等を行ない、少年非行を含む特異的行動の原因究明や対策に寄与することにより、少年の健全育成及び非行少年の立ち直り支援に資することを目的に、滋賀県警と連携協力に関する基本的協定を締結した。

医学部附属病院関係

○教育面

（1）初期臨床研修における取組

- ・女性医師への支援強化のため、医師臨床教育センターの女性副センター長を 2 名体制とした。
- ・初期研修医への個人面談を実施し、研修の QOL や満足度の調査を行い、その要素を数値評価し、経年的評価の指標として活用することとした。
- ・平成 26 年度に設置した地域医療教育研究拠点（総合内科学講座・総合外科学講座）の活動拠点である国立病院機構東近江総合医療センター総合内科・外

科での研修プログラムにより地域医療に密着した研修を充実した。

- ・24時間利用可能なスキルズラボの平成26年度利用者数は7,020名（平成25年度6,626名）であった。手技に不安を持つ研修医に対しては、個別指導を行った。

(2) メディカルスタッフの育成

- ・地域における医療の質の向上のため、外部からの研修受け入れを積極的に行い、実習生・研修生として 医師・看護師・薬剤師など約 20 職種 7,273 名を受け入れた。また、平成27年度から予定している地域の薬局薬剤師向けの研修受け入れに向けて、研修プログラムの整備を行った。

- ・看護臨床教育センターを活用し、看護師、助産師のための各種研修プログラムを実施し、平成26

年度からは多職種連携
共通人材育成プログラム
を新たに実施し
1,171名を受け入れ
た。(右表)

臨床教育看護師9名と
臨床教育助産師1名が
認定され、院外の病院
にも臨床教育看護師・
助産師が誕生し、各所
属病院における看護の
質向上に寄与した。

- ・ベトナムのチョーライ病院及びラムドン病院の放射線技師を各1名ずつ受け入れ、約1ヶ月の研修プログラムを実施した。また、チョーライ病院からは看護師1名も受け入れ、1週間の研修プログラムを実施した。

| 研修内容 | 受入数 |
|------------------|--------|
| 新人看護師教育プログラム | 83名 |
| 臨床教育看護師育成プログラム | 12名 |
| 臨床教育助産師育成プログラム | 1名 |
| フィジカルアセスメント研修会 | 166名 |
| 潜在助産師・看護師の就労支援研修 | 27名 |
| 地域医療施設の新人看護師研修 | 169名 |
| 看護師等養成所の専任教員研修会 | 7名 |
| 多職種連携共通人材育成プログラム | 706名 |
| 計 | 1,171名 |

○研究面

(1) オーダーメイド医療の推進

- ・早期診断マーカーの研究において、糖尿病患者の心・腎イベント発症予測に、血中アミノ酸濃度測定を用いたアミノインデックスが有用であることを報告した(PLOS One 2014)。また、内臓脂肪型肥満関連新規遺伝子ccdc3を同定した(Obesity 2014)。
- ・遺伝性不整脈を中心とする循環器疾患に関する英語論文37編を報告した。(Heart Rhythm 2014、Clinical Genetics 2015 他)
- ・オーダーメイドがん医療研究を推進する文部科学省・科学技術試験研究委託事業「ゲノム網羅的解析情報を基盤とするオーダーメイドがん医療実現のた

めの開発研究(肺がん関連遺伝子の同定と機能解析)」が継続採択され、がんバイオマーカーに関する研究で5報の国際雑誌に論文発表した。

- ・平成26年2月より開始した遺伝子多型解析オーダーリングサービスによる検査を90件実施した。また、遺伝多型解析を利用した医薬品の有効性についての研修会や説明会を実施した。

(2) 臨床研究の支援体制の機能強化 =臨床研究開発センターの活動=

- ・[P9~10 (2) 学長のガバナンス機能強化 に詳細を記載。]

○診療面

(1) 低侵襲医療の実践 =高度医療の提供 =

- ・平成25年度に泌尿器科で始めた手術支援ロボット「ダヴィンチ」を利用した手術を、消化器外科、呼吸器外科でも新たに導入し、計58件の手術を実施した。

- ①腹腔鏡下前立腺全摘術：42件 (保険適用で実施)
- ②腹腔鏡下腎部分切除術：5件 (臨床研究3件、自由診療2件で実施)
- ③腹腔鏡下膀胱全摘除術：2件 (臨床研究で実施)
- ④腹腔鏡下腎盂形成術：3件 (")
- ⑤腹腔鏡下直腸低位前方切除術：2件 (")
- ⑥胸腔鏡下縦隔腫瘍摘出術：1件 (")
- ⑦腹腔鏡下单純子宮全摘術：3件 (")

- ・外部照射治療より低侵襲な前立腺がん治療である密封小線源治療を135件(平成25年度45件)実施した。
- ・難治性網膜疾患に対して、より侵襲の少ない25ゲージシステムなどを用いた硝子体手術を167件(平成25年度148件)実施した。
- ・学際的痛み治療センターでは、低侵襲治療であるパルス高周波法(PRF)による治療件数が、平成25年度、国立大学病院で最多の178件であったが、平成26年度は256件と更に増加した。

(2) 周産期医療体制の充実 =MFICUの整備=

- ・附属病院は平成25年4月に滋賀県から「総合周産期母子医療センター」の指定を受けており、各科・部の協力体制のもと、救命・救急医療を実施しているが、より一層の診療設備の充実を図るために病棟内の改修を行い、高度で専門的な周産期医療を提供することができる治療室「母体・胎児集中治療室(MFICU)」が平成26年4月に完成、同6月から6床を稼働させた。入院患者延数は1,732名、平均稼働率は95.0%であった。

(3) 特徴ある集学的チーム医療の推進 =医療の質の向上=

- ・循環器疾患に携わる多職種のスタッフで構成されたハートチームを新たに立

ち上げるとともに、専門スタッフの育成や、スタッフ全体の技術向上を図った。

- ・感染対策チーム（ICT）では、血液培養の精度向上に関して全職種に対する教育を進め、医療チーム全体での取り組みとして、看護師による血液培養検査を開始した。その結果、2セット以上の採取率は平成24年度58%、平成25年度81.6%に対して、平成26年度は、86.7%と向上しており、全職種が協働して感染対策を行う効果が明確に現れた。

- ・集学的医療を提供するチーム医療活動を積極的に推進した。

- ①感染防止対策加算1：9,618件
- ②糖尿病透析予防指導管理料：116件
- ③呼吸ケアチーム加算：59件
- ④フットケアチーム外来処置患者数：357人
- ⑤緩和ケアチーム介入件数：2,012件
- ⑥栄養サポートチーム介入件数：2,965件
- ⑦褥そう患者管理数：3,959件
- ⑧口腔ケア介入件数：264件

(4) 患者支援センター充実 =目標値を達成=

- ・患者支援センターの機能充実のために、以下の取り組みを行った結果、紹介率 78.7%、逆紹介率 59.0%（平成25年度比10%増）在院日数14.5日と目標値を達成した。
- ①入院前支援の対象診療科を13科から17科に拡大した。また3,161名（平成25年度2,989名）に支援を行い、持参薬チェック等の実施により、安全管理体制の推進や円滑な退院調整に貢献した。
- ②医療ソーシャルワーカー（MSW）の介入件数は、17,450名（平成25年度14,299名）と増加した。また、退院調整の事務的補助を行う職員を新たに配置したことで、MSWが本来の業務に専念でき、必要な患者に必要な支援介入がなされ、退院調整の推進が図れた。

○運営面

(1) 医療従事者のコスト意識改革

- ・診療コストに対する意識向上、効率的な病院経営を目指し、病院経営に関する院内サイト「経営net」を開設、収入・支出に関する各種情報を掲載し、学内構成員に広く周知した。
- ・病院長及び今後を担う中堅世代の医師・メディカルスタッフで構成する「病院の戦略を語る会」において発足したコスト削減を目的としたタスクフォースで、物流管理システム等を活用して抽出した部署ごとの医用材料等の消費データに基づき、支出削減計画を作成した。
- ・独自計算方式による診療科別原価計算を行い、「病院運営に関する貢献度評

価」を実施、その評価結果に基づき、病院長裁量経費を財源として各診療科等への資源配分を行った。なお、本評価結果については、各種会議において資料として配布し、周知した。

(2) 医療の質の公開 =QI（クオリティインディケーター）

- ・附属病院における医療の質についての指標「QI」を更に充実させるため、各部署からQI及び目標を提示させ、病院長との意見交換会において、内容について共通認識を深めた。更に、その内容を附属病院ホームページで公開するとともに、病院広報誌（年4回発行）にQIの内容、解説等を各号に掲載した。

(3) 病院収支改善

[P18 I (2) 財務内容の改善に関する特記事項等 に詳細を記載。]

2. 業務運営・財務内容等の状況

○業務運営の改善及び効率化

(1) 将来を見据えた人員計画 =安定的・重点的な人員配置=

- ・年齢構成の適正化を視野に入れた安定的な採用を目指すため、早期退職制度を活用し、平成26年度は3名の早期退職者の認定を行った。また、実践力のある人材を確保するため、医療技術職員について4名の増員、2名の常勤化と非常勤職員1名の増員を行った。
- ・特に病院運営にかかる中長期の人員計画については、引き続き、増員等による効果の検証や採用者の評価を実施し、計画的に採用することとした。

(2) 社会に開かれた大学運営 =学内外からの意見・提言の活用=

- ・経営協議会外部委員からの意見とその取組、学外有識者会議委員からの意見等に関しては、ホームページ等で公表を行うとともに、全学フォーラムでの意見や質問等に対し、学内ホームページに公開した。また、恒常的に「大学改革提案箱」を学内専用ホームページ上に設けて、広く学内から身近な意見を募り、有効な意見は改革（改善）の参考にし、回答を学内に公表した。
- ・新学長の就任に伴い、「学長ブログ」を開始し、学長からのメッセージをリアルタイムで大学構成員に限らず学外にも発信し、それに対するコメントも受け付けている。

(3) 業務効率化の戦略 =組織の活性化・業務の改善=

- ・[P15 I (1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 事務職員の戦略的配置 =スペシャリストコース人材の拡大= に詳細を記載。]
- ・[P15 I (1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 業務の効率化の推進 =勤怠管理システム（web 就業管理システム）の導入= に詳細を

記載]

- ・文書決裁における専決事項を見直し、全学で 25 の事項について新しく専決とした。このことにより、事務処理が大きく効率化された。

○財務内容の改善 =コスト意識の定着=

- ・「平成 26 年度コスト構造改革」を、病院収入に関する対策 7 項目、一般管理費に関する対策 3 項目、医療費に関する対策 3 項目、その他に関する対策 1 項目を定め、目標値を設定し、達成に向けた取組状況について確認・検証を行い、このことにより全学的にコスト意識の定着を図った。

○自己点検・評価及び情報提供

(1) 活動状況の点検・評価 =重点事項の点検と検証=

- ・年度計画の進捗状況について、年度内に 2 回（10 月、1 月）役員会等で点検し、課題となる事項等の確認を行い、担当者にフィードバックした。
- ・平成25年度に戦略的・重点経費等として予算措置した事業等47件（学部等30件、附属病院17件）のうち4件を抽出、役員会において検証を行い、いずれも計画どおりに実施できていることを確認した。

(2) 広報活動の推進 =メディアへの情報発信=

- ・報道機関関係者と役員との懇談会を開催し、本学の現状と課題について説明後、報道機関からの質疑に対する回答を行った。その後、学内施設見学を行った。
- ・本学から情報を発信するプレスリリース件数は、33 件であり、そのうち 26 件が報道機関に取り上げられ、新聞や TV 等で 54 件報道された。また、記者発表については 4 件すべてが報道機関に取り上げられ、34 件報道された。

○その他の業務運営に係る重要事項

(1) コンプライアンス体制の構築 =意識啓発と監査結果への対応=

- ・平成 25 年度内部監査結果について、役員会にて主な指摘事項と対応策について意見交換を行い、類似事項の再発防止を徹底するため、監査結果（概要）を教職員に公開し、注意喚起とともに学内に周知を行い、意識啓発を図った。
- ・平成 25 年度監事監査結果について、役員会に報告し、平成 25 年度の改善状況の点検・検証状況とともに学内ホームページに公開し意識啓発を行った。また、監査室による監事指摘事項に係るフォローアップを実施し、監事による改善に向けた進捗状況の見解が役員会に報告され、確認を行った。
- ・監査法人による平成 25 年度の改善提案事項について、6 月に学長、担当理事、監事、監査室との四者協議会で意見交換を行い、各理事に周知し、関係部署において改善策を検討、取組後、監査室によるフォローアップを行い、

12 月に四者協議会で改善状況の進捗確認を行った。

(2) ワーク・ライフ・バランス =充実感を感じ働ける職場環境=

- ・学内保育所の待機児童解消のための乳児定員枠の拡大、土曜日の毎週開所、病児・病後児保育の開始を行ってきたが、更に平成 27 年度より 24 時間保育の開始を決定し、プロポーザル方式にて業者選定を行った。
- ・滋賀労働局より平成 27 年 2 月 19 日付けで、労働者の仕事と子育ての両立を積極的に支援する「基準適合一般事業主」（子育てサポート企業）に滋賀県内の大学では初めて認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。
- ・育児・介護等に直面し研究時間の確保が困難となった女性研究者に、本学学生を支援員として配置し、研究継続のための支援を行った。今後は男性研究者にも拡充し実施することを決定した。

3. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況

(1) 教育研究組織の再編成等

- ・国際基準に対応した医学教育認証制度への対応及び卒前・卒後のシームレスな教育研修制度の構築に着手するため、臨床教育講座を開設することとし、公募・選考を行い、厚生労働省臨床研修審査専門官の経歴を有する者を教授候補者に決定した。（平成 27 年 4 月 1 日着任）
- ・博士課程では、各研究領域を横断した総合的な教育・研究体制を編成し、他分野との学際的な人材育成を目指すため、平成 26 年度から 5 専攻を 1 専攻にし、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーに沿って、3 コース（先端医学研究者コース、高度医療人コース、学際的医療人コース）を設けた。
- ・地域医療支援及び滋賀県下の医療実態を見据えた医師の要請と確保に引き続き貢献するため、総合内科学講座及び総合外科学講座を寄附講座の時限満了に伴い、本学臨床医学講座の部門として組織替を行った。
- ・神経難病研究推進機構における認知症に対する先制医療開発プロジェクトを推進するため、分子神経科学研究センターと MR 医学総合研究センターを統合し、機構組織内の見直しを行った。更にプロジェクト遂行における将来に向けた取組として、臨床研究分野の開設及び神経内科専任教授の配置を決定した。

(2) 学長のガバナンス機能強化

- ・学長のガバナンス機能強化を図るため、学校教育法改正に伴い学内規程の見直しを行い、規程改正した（平成 27 年 4 月 1 日施行）。
- ・国際基準に対応した医学教育認証制度への対応に着手するため、平成 27 年度から学長補佐（教育改革担当）を配置することを決定した。
- ・事務部門の業務内容と人員配置を見直し、IR 機能を備えた事務組織に改革し、学長サポート体制を強化することの検討を開始した。

- ・学長のリーダーシップの下、研究活動における不正行為を防止する体制整備・強化を図るため、以下の取組みにより臨床研究支援体制を強化した。
- ①センターの機能強化及び職員の教育を行う専任教員として教授を配置することとし、公募・選考を行い、独立行政法人医薬品医療機器総合機構スペシャリスト（臨床医学担当）の経歴を有する者を教授候補者に決定した。（平成27年4月1日着任）
- ②研究支援体制強化のため臨床研究コーディネータ等3名を増員配置した。また、データマネージャーについては、外部募集において適任者が得られず、内部育成を行うことを決定し、育成を開始した。
- ③利益相反マネジメント体制強化として、従前からの年1回の提出に加え、個別に臨床研究（倫理委員会）・治験（治験審査委員会）を申請する際に、研究課題ごとに「臨床研究・治験に関する利益相反自己申告書」（新たに作成した様式）を提出することを決定し、疑義がある事例については利益相反マネジメント部会で審査を行うこととした。また、利益相反自己申告情報の一括管理システム設計を行い、研究者自らに点検を促す機能を持たせることとした。
- ④倫理審査委員会電子申請システムを、平成27年度の稼働に向け、導入した。
- ⑤指針に沿った運用環境整備を行うため、ヒトゲノム研究における個人情報管理者の連結可能匿名化作業補助システム（匿名番号の付与、対応表の自動作成等）を平成27年度稼働に向けて導入した。
- ⑥コンプライアンス教育の一環として、臨床研究倫理に関わる研究者の認定制度（研修受講（年2回以上）による認定の義務化）を構築し、10月より実施した。また、研究者、医学生、倫理委員会委員、研究補助者を対象とした研究倫理研修用コンテンツの制作、臨床研究啓発を目的としたコンテンツの導入を行った。
- ⑦研究者の支援体制整備として、多施設共同臨床研究への対応が可能な登録、割付、EDC、スケジュール管理機能を備えた臨床研究支援クラウドを平成27年度稼働に向けて導入した。
- ⑧研究支援体制整備並びに運用に際しての手順書整備について、コンサルタントの助言を得て推進し、平成26年度の整備状況についてシステム監査を受け、平成27年度以降の整備並びに運用につながる方策を得た。
- ・若手研究者の萌芽的研究の支援、5つの特定の研究テーマ（「サル研究プロジェクト」、「がん研究プロジェクト」、「神経難病プロジェクト」、「MR医学研究プロジェクト」、「生活習慣病プロジェクト」）、更に「基礎・臨床共同研究支援」について、学長裁量経費による研究助成を行った。

(3) 人事・給与システムの弾力化の拡充

＝年俸制の導入＝

- ・現行の硬直化した給与制度では限界があるため、柔軟な給与制度の導入により、優秀な研究者を確保できるようにして、大学の活性化につなげることを目的として、常勤教員に対する年俸制の導入について検討した。その結果、平成27年3月から教育研究施設や60歳以上の教員、新規採用の助教などを対象として年俸制の導入を決定した。これにより、平成26年度には、3名の教員に年俸制を適用した。（平成27年6月1日現在 16名）

＝スペシャリストコース人材の拡大＝

- ・平成24年度に、事務職員のキャリアマップを作成し、専門的知識の向上とその活用を図るために設けたスペシャリストコース人材について、平成26年度に医療ソーシャルワーカー等の6名の適用者を追加発令した。また、平成26年4月から、新たな基本給表（専門業務職基本給表）を策定し、スペシャリストコース人材に適用した。新たな基本給表の効果について、適用者にヒアリングを行い、意欲の向上と責任感の醸成につながっていることを確認した。

＝特例看護職員＝

- ・平成26年4月より看護職員を対象とした新たな給与体系を設けた本制度は、退職手当を支給せず、その相当額を年間の給与に組み入れ、概ね15年程度の勤続者までが年間給与額が現行より上回るような給与体系を本人が採用時に選択できるシステムであり、平成26年度は89名の採用者のうち74名（83.1%）が本制度を選択した。

(4) グローバル化に向けた取組

＝教育における取組＝

- ・編入学生を除く他大学を卒業等した医学生を対象に、海外自主研修のための奨学金制度「医学系学生特別海外渡航助成」を本学卒業生からの寄附により新たに創設し、9名の学生の海外研修を助成し、これまでで最多の46名が海外自主研修を行った。
- ・平成25年度に開所したアジア疫学研究センターでは、元米国バージニア大学教授のロバート・アボット氏を引き続き雇用し、教育・研究の国際化を推進した。
- ・平成25年度に採択された博士課程教育リーディングプログラム「アジア非感染性疾患（NCD）超克プロジェクト」では協定校特別選抜枠を設け、平成26年度インドネシア、ベトナム、ケニアの協定校からの博士課程学生が入学した。また本プログラムでは、海外からの客員教員の講義を多数計画し、平成26年度バングラデシュからの客員教授の講義を行った。以上を通してアジアにおける国際貢献を進めた。

＝研究における取組＝

- ・次世代画像誘導下低侵襲医療システム開発プロジェクトについて、ハーバード大学、九州大学、東京女子医科大学、早稲田大学よりシンポジストを招き

- 国際シンポジウムを開催した。次世代低侵襲医療システムについての討論を行い、国際共同研究の推進について合意を得た。また、「3D Slicer ワークショップ」を開催し、近隣大学の研究者も参加し、オープンソースソフトウェア 3D Slicer に関する研究発表、画像誘導手術向けチュートリアルを行った。
- ・アジア疫学研究センターを中心として、国際的な疫学共同研究を継続した。アメリカ、イギリス、中国、韓国などとの生活習慣病関連共同研究を通して、多数の研究成果を発信した。
 - ・分子神経科学研究センターとマレーシア国民大学医学部が合同でマレーシア高等教育省の研究費を獲得し、高齢者の認知機能に関する国際共同研究を実施した。
 - ・平成 26 年度において、外国人教員（常勤 7 名、非常勤 1 名）が在籍し、教育・研究等に従事しているが、そのうちの非常勤教員 1 名を常勤採用することを決定した。（平成 27 年 4 月 1 日着任）

＝医療指導における取組＝

- ・脳外科の分野で、インドネシアにおいて、講義、解剖、モデル手術などを行い、新たに現地に設立された国立脳センターへの技術協力などを視野に入れ附属病院脳神経外科の医師及び看護師等がセンターに赴き、検討を重ねることが確認された。同センターとは、平成 26 年 12 月に学術交流協定を締結した。
 - ・アジア疫学研究センター・心臓血管外科・呼吸循環器内科と交流があったバングラデシュ国立心臓財団病院とバングラデシュの医療レベル向上に貢献するために平成 27 年 2 月学術交流協定を締結した。
- （学術交流協定機関：21 機関、11 か国：アメリカ、カナダ、フランス、イタリア、中国、モンゴル、ベトナム、マレーシア、インドネシア、バングラデシュ、ケニア）

(5) イノベーション機能強化における取組

- ・滋賀県産業支援プラザとは、これまで高度先進医療を実現する診断・治療技術の開発プロジェクトの推進や、本学と立命館大学との医と工の研究資源と医療福祉分野における新事業創出を目指す中小企業の技術力を活かすための研究開発を進めるなど地域社会の発展に貢献してきたが、更にその関係を深め、研究成果等のシーズを地域産業へ活用、地域社会の産学官連携活動に資する人材育成等を行なうため、協力推進に係る協定を締結した。
- ・医工連携に特化した iKODE プログラムが文部科学省のグローバルアントレプレナー人材育成（EDGE）事業に採択され、オタワ大学教授のアンソニー・クランティスを招聘し講義を開講する等、ハーバード大学、立命館大学、慶応義塾大学、大学発ベンチャー企業など共同で、講義、ワークショップ、インターンシップを実施し、プログラム全体の聴講生は延べ 155 名にのぼった。

- ・マイクロ波を用いた新規手術支援デバイスについて、バッテリー駆動による携帯可能な小型・省力型マイクロ波手術機器として、経済産業省「課題解決型医療機器開発プロジェクト」の支援により開発を進めた。これまでに無い小型の携帯型止血器のプロトタイプが完成した。この事業は、福島県立医科大学および企業と共に進めるため、福島県における「革新的医療機器開発実証事業」として継続された。
- ・「復興促進事業プロジェクト」によりマイクロ波実質臓器凝固切断器の開発を行った。

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】病院の各部署における適正人数を把握し、中長期の人員計画を検証したうえで、職員の計画的な採用を行う。また事務部門においては、早期退職募集制度を活用し、安定的な採用を行う。 | III | |
| | 【33-2】臨床研究開発センターにデータマネージャーを配置するなど、本学が重点的に取り組む領域への人員配置を行う。また、常勤教員に対する年俸制の導入を検討する。 | IV | |
| 【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し、異職種間の連携強化を図る。また、能力開発のための研修に積極的に参加させる。 | III | |
| | 【34-2】グローバル化を視野に入れ、引き続き、それぞれの教職員層に応じた海外研修事業を実施し、成果報告等を踏まえ事業の評価を行う。 | 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】引き続き事務部門における人事評価システムについて再検証するとともに、非常勤職員について人事評価を実施する。 | III | |
| ウェイト小計 | | | |

- 1 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】学内外からの意見や提言に対して積極的に対応し改善等を図るとともに、その対応や結果を学内外に公表する。 | Ⅲ | |
| 【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】全学メールや学内HPの役員会だよりTOPICSにより、学長及び理事から学内構成員への情報発信を積極的に行う。 | Ⅲ | |
| 【38】多様な人材を確保するため、教職員の柔軟な勤務形態や給与体系の構築に取り組む。特に、適切な業績評価の仕組みを整備し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員の10%以上を目標として、年俸制を促進する。 | (平成27年度から実施する計画のため、26年度は年度計画なし) | | |
| 【39】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。 | 【39-1】人員計画、施設設備計画、医療機器整備計画に基づく中長期の財政計画を策定する。 | Ⅲ | |
| | 【39-2】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。 | Ⅲ | |
| 【40】学長のリーダーシップの下で、教育研究組織の再編を行うとともに、既存の学内資源配分方針を総点検し、また、学長裁量経費による事業を計画・実施する等、学内資源の再配分等をより戦略的・重点的に行う。 | (平成27年度から実施する計画のため、26年度は年度計画なし) | | |
| 【41】「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。 | (平成25年度で終了した計画のため、26年度は年度計画なし) | | |
| | | ウェイト小計 | |

- 1 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 |
|---|--|--------|------|
| 【42】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。 | 【42-1】スペシャリストコース人材の拡大と、新たにスペシャリストコースに適用した基本給表の効果を検証する。 | Ⅳ | |
| | 【42-2】事務職員を戦略的に配置するため、事務組織について検証を行う。 | Ⅲ | |
| 【43】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。 | 【43-1】勤怠管理システム、旅費システムを含む、実施した業務改善テーマの効果を検証する。 | Ⅲ | |
| | | 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 |
|---------------------------|

○将来を見据えた人員計画 =重点領域への人員の配置=

- ・臨床研究開発センターの体制強化のため、専任のセンター長（教授）の配置することとし、公募・選考を行い、教授候補者を決定した。（平成27年4月1日着任）併せて臨床研究コーディネータ等3名を増員配置した。また、データマネージャーについては、外部募集において適任者が得られず、内部育成を行うこととし、研究支援体制の強化を図った。【33-2】
- ・優秀な研究者を確保し、大学の活性化につなげるため、常勤教員に対する年俸制の導入を検討し、平成26年度から、教育研究施設や60歳以上の教員、新規採用の助教などを対象として年俸制を導入し、3名の教員に年俸制を適用した。【33-2】

○事務職員の戦略的配置 =スペシャリストコース人材の拡大=

- ・事務職員のキャリアマップを作成し、専門的知識の向上とその活用を図るため、平成24年度に設けたスペシャリストコース人材について、平成26年度に新たに医療ソーシャルワーカー3名、診療情報管理士1名及び医療情報技師2名の計6名の適用者を発令し、これまでと合わせて10名となった。
また、平成26年4月から、本人のモチベーションを高めるため、スペシャリストコース人材に適用する新たな基本給表（専門業務職基本給表）を定め、適用した。
スペシャリストコース適用者に対しては新たな基本給表の効果についてヒアリングを行い、自身の業務についての専門性の高さや、スペシャリストとしての職務への心構えを改めて自覚したなど、意欲の向上と責任感の醸成につながっていることを確認した。【42-1】

○業務の効率化の推進 =勤怠管理システム（web就業管理システム）の導入=

- ・事務部門において、勤怠管理システムを導入し、平成26年4月から本格稼働した。これにより、出勤簿や休暇簿の廃止や給与処理日数の短縮など業務の効率化やペーパーレス化を図ることができた。【43-1】

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 | ウエイト |
|---|---|--------|------|
| 【44】 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。 | 【44-1】 各理事が中心となり募金活動を推進する。 | Ⅲ | |
| 【45】 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。 | 【45-1】 消費税増税による影響を鑑み、病院収支改善を目指し、病院経営指標 17 項目の目標値を設定し、その達成に向けた取組を進める。四半期ごとの経営分析、6 か月ごとの独自診療科別原価計算方法による経営分析を行う。 | Ⅲ | |
| | 【45-2】 平成 24 年度に導入した佐賀大学病院管理会計システムと本学独自の診療科別原価計算及び DPC データを分析し、診療の効率化、収支バランスの適正化を図ることを目的に各診療科と意見交換を実施する。 | Ⅲ | |
| | 【45-3】 後発医薬品の採用比率は、品目数ベース 13.5%以上、数量ベース 40%以上を目指す。病院内における高コスト要因を経営企画室において厳密に評価し、収支バランスの更なる改善を図る。 | Ⅳ | |
| | | ウエイト小計 | |

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 | ウエイト |
|--|--|--------|------|
| 【46】 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。 | 【46-1】 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。教職員等から削減施策を募り、10件以上のテーマを設定し、コスト構造改革を実行する。 | Ⅲ | |
| | | ウエイト小計 | |
| | | ウエイト総計 | |

| |
|----------------------|
| (2) 財務内容の改善に関する特記事項等 |
|----------------------|

○安定した病院運営

- ・消費増税による影響を鑑み、一層の病院収支改善を図るため、病院経営指標として診療費用請求額、病床稼働率、平均在院日数、診療単価、手術件数など、17項目について目標値の設定を行うとともに、「母体・胎児集中治療室（MFICU）」を整備し、平成26年6月から稼働を開始したほか、平成27年3月からは2診療科において時間外・深夜・休日に係る上位加算を修得する等、目標の達成に向けて取り組んだ結果、17項目のうち10項目で目標を達成した。【45-1】
- ・平成26年度中に採用した後発医薬品は30品目で平成27年4月1日現在の後発医薬品の採用比率は15.1%と当初目標の13.5%以上を、また、数量ベースにおいても59.0%と当初目標の40%以上をそれぞれ大幅に超えた。【45-3】
- ・平成26年度は、医用材料委員会において、新規医療材料の採用審査基準を見直し、新規医用材料の採用に係る審査の際に、納入価格（消費税を抜いた額）が一定の値引率（23%）を超えるものとしたこと、また、一部の消耗材料の統一化を実施したことにより、材料費に係る費用を抑えることができた。【45-3】

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 |
|--|---|--------|------|
| 【47】 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。 | 【47-1】 大学評価指標の達成状況を定期的に確認し、分析・評価・改善を図るとともに、HP を通じ、学内構成員へ情報発信する。 | III | |
| 【48】 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。 | 【48-1】 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点検・評価し、対応策や改善策を検討し実施する。 | III | |
| | | 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 |
|---------------------------------|-------------------------------------|--------|------|
| 【49】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。 | 【49-1】滋賀医科大学の認知度を高めることを目指した広報を実施する。 | Ⅲ | |
| | 【49-2】プレスリリースなど、メディア等への情報発信を積極的に行う。 | Ⅲ | |
| | | 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

○活動状況の点検・評価〈戦略的・重点経費配分事業の検証〉

・平成 25 年度に、戦略的・重点経費等として配分した 47 事業のうち、大学 2 件、附属病院 2 件の進捗状況と効果、課題等について、中期計画・年度計画に基づき役員会で検証を行った。

主な検証結果は、以下のとおりであった。

① 次世代画像誘導下低侵襲医療システムの戦略的研究推進

高速撮像が可能な 3T ワイドボア MRI を設置し、画像制御ソフトウェアをオープンソフトとして開発し、リアルタイム画像下に手術（ファントム実験）することが出来た。また、画像誘導位置センシングシステムによる制御方法を整備し、機器の空間位置確認誤差をミリレベルにすることが可能となったことを確認した。

② 医学・看護学教育用ジャイロスコープシステム

事業最終年度にあたり、学習用ファイル保存システム（ポートフォリオ）と教務システムとの連携など、予定のシステム構築は達成できた。今後は 3D 教材の充実と更なる完成度の向上を目指すこととした。

③ SPECT 更新及び PET-CT 設置

SPECT の撮影件数は、月平均 142 件と予定 138 件を上回って推移している。PET-CT の撮影件数は、月平均 65 件と予定の 3 分の 2 程度の稼働率であったため、引き続きの検証が必要とされた。

④ 理学療法士 2 名増員（非常勤）

理学療法士 2 名を増員した効果は、診療報酬請求上の制限が改善され、投資した人件費以上の増収となったことを確認した。

【48-1】

- 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 |
|--|---|------|------|
| 【50】 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。 | 【50-1】 キャンパスマスタープランに基づき、教育研究効果の視点を入れて、各施設ごとの改修整備計画の策定を継続する。 | Ⅲ | |
| | 【50-2】 施設設備の修繕計画を全学の中長期財政計画として位置付け、基幹環境整備の推進を図る。 | Ⅲ | |
| 【51】 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。 | 【51-1】 省エネルギー・省資源、リサイクル・廃棄物対策の見える化や効果の検証を行い、構成員の意識を高め、二酸化炭素排出量の削減に努める。 | Ⅲ | |
| | 【51-2】 「医療廃棄物ゼロエミッション」の取組を推進するため、医療廃棄物処理装置のこれまでの稼働状況を踏まえ定期点検を行いながら効率的に活用する。 | 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
 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 |
|---|---|------|------|
| 【52】 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。 | 【52-1】 監査結果を役員会に報告し、監査上の検出事項及び具体的な改善策について検討を行うとともに、定期的に改善状況を点検・検証する体制を定着させる。また、監事監査及び内部監査の結果を学内に公表し、常にコンプライアンスに関する意識の向上を図る。 | Ⅲ | |
| | 【52-2】 研究倫理や人権意識の向上のため、コンプライアンス研修会を継続実施し、教職員の意識を高める。 | Ⅲ | |
| 【53】 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。 | 【53-1】 不正が発生するリスクに対して、継続してモニタリング及び監査を実施し、恒常的に組織的牽制機能の充実・強化を図る。平成 25 年度に臨床研究に関する利益相反問題が表面化したことに対し、利益相反マネジメント部会が中心となり関連部門（倫理委員会、臨床研究開発センター等）とも連携しつつ、臨床研究に関する適切な利益相反マネジメント体制を実施する。 | Ⅲ | |
| | 【53-2】 引き続き学内ラウンド等での情報をもとに、学内における職場環境の改善につとめる。 | Ⅲ | |
| 【54】 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。 | 【54-1】 情報基盤システムにおける情報セキュリティの状況を検証するとともに、情報セキュリティを確保するため、外部専門組織が発行するパンフレット等も活用して、情報セキュリティ意識の啓発・向上に努める。 | 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 |
|--|--|--------|------|
| 【55】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。 | 【55-1】やりがいを感じる職場環境作りへの反映策の検討結果を踏まえ、非常勤職員の人事評価及び職員表彰制度の見直しなどを実施する。 | Ⅳ | |
| 【56】“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。 | 【56-1】引き続き、男女共同参画推進基本計画に基づく行動計画を効果的に推進し、計画期間(21～27年度)内の目標達成を目指す。また、「くるみんマーク」の取得を目指す。 | Ⅲ | |
| | 【56-2】“滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン”に基づき、実践的な取り組みを行う。 | 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

○情報セキュリティ確保のための対策及び啓発活動

- ・マルチメディアセンターにおいて、メールウイルスおよびスパムチェックゲートウェイ、スパムメール隔離装置、不正侵入検知装置、不正 PC 検知・遮断システムを運用しており、いずれのシステムも適切に稼働していることを確認した。とくに外部からの1日当たり平均メール数約2万5千通のうち、スパムメール約1万4千通(56%)を隔離した。
- ・情報セキュリティの大学構成員への周知・啓発のため、Windows セキュリティプログラムの提供に関する情報やスマートフォンのセキュリティに関する情報などをメーリングリスト、ニュースレターを通じて随時、提供した。また、附属病院の情報セキュリティ担当とも適宜情報交換を行った。
- ・平成27年3月に滋賀県警・滋賀県サイバーテロ対策協議会の協力の下、本学を会場として情報セキュリティ講習会を開催し、45名(うち、本学教職員24名)の参加があった。【54-1】

○教職員のやりがい醸成する職場環境の推進

- ・永年勤続表彰制度について、育児休業、介護休業の期間を勤続期間から除算しないこととするとともに、非常勤職員の勤続期間も通算することとした。これらにより、育児休業等を取得することの不利益感をなくし、育児休業等を取得しやすく、働きやすい職場環境の推進と勤労意欲の向上を図った。この見直しにより、平成26年度においては、育児休業期間を除算しないことで、2名が被表彰者として対象に加えられ表彰された。【55-1】
- ・「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」を定め、育児・介護に係る休暇及び休業の就業規則を法定基準以上に改定したほか、「滋賀医科大学いきいきワークライフプラン」の策定や学内保育所の待機児童解消のための乳児定員枠の拡大、土曜日の毎週開所、病児・病後児保育を開始するなど充実を図り、仕事と育児の両立を推進してきたことにより、滋賀労働局より平成27年2月19日付けで、労働者の仕事と子育ての両立を積極的に支援する「基準適合一般事業主」(子育てサポート企業)に滋賀県内の大学では初めて認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。【56-1】 【56-2】

○公的研究費の不正使用防止に向けた取組

「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)」の改正に伴い、平成26年度は以下の事項について不正使用防止に向けた取組を行った。

(1) 機関内の責任体系の明確化

改正ガイドラインに沿って、「国立大学法人滋賀医科大学における公的研究費の適正管理及び不正使用防止に関する規程」を平成27年3月26日付けで改正し、コンプライアンス教育の義務化に係る管理監督責任を規定化した。

(2) 研究費の使用に関する意識の向上

コンプライアンス推進責任者が実施するコンプライアンス教育として、以下の事項を実施した。

- ①教員、特任教員、医員、その他本学で産学官連携活動を認められている客員教員、大学院生等を対象者と定め、文部科学省が作成した研究者向けの教育コンテンツの受講(視聴)を義務化し、各所属長のコンプライアンス推進責任者を通じて設問付の受講報告書を提出させ、受講管理と理解度把握を行った。
- ②平成26年11月27日に全教職員を対象としてガイドライン改正に係る説明、具体的な不正防止対策及び本学の管理体制等についての教育研修を行った。改正ガイドラインにおいてコンプライアンス教育の対象者が明確化されたことに基づき、特に講座等に配置する非常勤事務職員の受講を徹底した。また、参加者全員に理解度アンケートを実施して理解度把握を行った。
- ③新規採用者を対象に、理解度チェックシートによるアンケート調査を、採用時期別に3回実施し、本学の運用ルール、手続き、告発制度等遵守事項について、周知徹底を図った。
- ④科学研究費補助金申請等に係る説明会をなるべく多くの研究者及び講座等の事務担当者が参加できるように便宜を図った。その際に研究費の執行に関する手続、不正防止に関するコンプライアンス教育を実施した。
 - ・平成26年10月1日(初級編)開催
 - ・平成26年10月2日(応用編)開催
- ⑤平成26年10月6日付け全学通知「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)に基づくコンプライアンス教育の受講について(お知らせ)」に併せて不正防止に係る啓発を行い、研究費の使用

に関する意識の向上を図った。

- ⑥研究費を適切に使用する基本ルール等を示した「公的研究費ハンドブック」を見直し、旅費、謝金、換金性の高い物品の管理、民間等の公募助成金に採択された場合の手続き等を追加して改訂を行った。

(3) 不正に係る調査の体制・手続等の整備

改正ガイドラインに沿って、「国立大学法人滋賀医科大学における公的研究費の不正使用等に係る調査に関する内規」を平成 27 年 3 月 26 日付けで新たに制定し、不正に係る調査の体制・手続等を規定化した。

(4) 研究費の適正な運営・管理活動

- ①平成 26 年 12 月から、財務会計システム（物品請求システム）に予算執行状況が Web から随時確認できる機能を追加し、研究者が予算執行の状況を遅滞なく把握できるように改善した。

- ②予算執行が年度末に集中することがないように、物品の納品完了期限等、適正な執行に関する留意事項について全学メールにより注意を促すとともに、改正ガイドラインに基づき、科学研究費等の競争的資金は年度内に使い切れずに返還してもその後の採択等に影響がないことを全学メールにより周知した。

- ③物品検収に関して、マーキングによる不正防止策を試行し、平成 27 年から全学的に実施することとした。

- ④これまで消耗品扱いとして資産登録を行っていなかった取得価額 10 万円未満の換金性の高い以下の物品について、平成 26 年 12 月から資産登録（備品使用簿に登録）を行い物品の所在をわかるようにするとともに、備品シールを物品に貼り競争的資金等で購入していることを明示した。

【対象物品】 パソコン、タブレット型コンピューター、デジタルカメラ、ビデオカメラ、テレビ、録画機器

- ⑤謝金出勤表の様式を見直し、二重払い防止のためのチェックボックスを設けた。また、旅費の適正支給のため、旅費支給要領の一部改正、旅費支給等に関する Q&A の見直しを行った。

- ⑥日常の会計事務処理業務において、疑義の生じた支払請求については、研究者等に事実確認と注意・指導及び検証を行い、不正防止のモニタリングを行った。また、必要に応じて、具体的な会計事務手続きの留意事項等を全学へ周知した。

(5) 内部監査体制の強化 = 監査室の強化 =

- ①平成 25 年度の内部監査結果は、役員会で具体的な改善策について検討を行い、今後の対応策と類似事項の再発防止を周知徹底するため、「内部監査結果概要」をまとめ、全学へ周知した。

- ②内部監査の対象者抽出はリスクアプローチ監査の手法で行い、リスクが高いと判断した事項に該当する研究者、本学へ赴任して間もない研究者及び無作為に抽出した研究者と研究事務担当者計 11 名に直接ヒアリングを行った。

- ③内部監査において改善提案を行った事項の改善状況を確認するため、フォローアップを実施し、提案に対する改善が進んでいることを確認した。また、事務部門と監査部門及び監事で提案事項についてヒアリングを行い、更なる改善に向けてのディスカッションを行った。

- ④監査対象以外の事項について、不正の発生するリスクが高いと判断したものについては、抜き打ち監査を行い、研究者等に事実確認と注意・指導及び検証を行い、不正の発生防止に努めた。

○研究活動における不正行為防止に向けた取組

「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」を踏まえた体制整備として、平成 26 年度は導入準備のために以下の事項について取組を行った。

(1) 機関内の責任体系の明確化

新ガイドラインに沿って「国立大学法人滋賀医科大学における研究活動の不正行為への対応に関する規程」を平成 27 年 3 月 26 日付けで新たに制定し、不正行為に対応するための責任者の明確化、及び責任者の役割や責任の範囲、研究活動における特定不正行為の疑惑が生じたときの調査手続きや方法、調査の結果対象研究者に不正行為があったと認めた場合の措置等を定め、本学における研究活動の不正行為の対応について管理体制の明確化を行った。

(2) 不正行為の事前防止のための取組

- ①各所属における研究者倫理の向上及び不正行為の防止について実質的な責任と権限を持つ者として「研究倫理教育責任者」を配置し、各所属の長をもって充てることとした。

- ②「国立大学法人滋賀医科大学における研究活動不正防止計画」を策定し、研究行動規範委員会を中心として研究不正を防止するための取組を行っていくこととした。

③研究倫理教育の実施

・平成 27 年 2 月 19 日に滋賀医科大学シンポジウムを開催し、学長講演の中で、主に研究を行っている学部学生・大学院生を対象として「科学研究における不正行為」と題してコンプライアンス教育を実施した。

・平成 27 年 3 月 2 日にコンプライアンス研修会「研究不正の防止と信頼される研究活動」を実施し、学生を含む教職員 91 名が参加した。

- ④リーフレット「No!捏造・改ざん・盗用」を作成し、研究者行動規範のポイント、特定不正行為の定義及び事例、論文投稿時における注意事項、研究活動の不正行為に関する相談・通報窓口について明記し、各研究者及び各部署に配付した。
- ⑤研究データの保存期間を「論文発表後 10 年間」とすることを「国立大学法人滋賀医科大学における研究活動の不正行為への対応に関する規程」において定めた。
- ⑥本学オリジナル複写式研究ノートを作成し、教授に配付するとともに活用を促した。
- ⑦研究活動における不正防止に係る啓発を全学メールにより教職員に向けて発信し、研究者倫理に関する意識の向上を図った。
- ・平成 26 年 7 月 7 日「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（案）に係るパブリックコメントの募集」に併せて啓発
 - ・平成 26 年 11 月 21 日「研究活動における不正行為防止パンフレット（日本語、英語、中国語）」に併せて啓発
 - ・平成 27 年 3 月 23 日「日本学術会議：科学研究における健全性の向上について」に併せて啓発
- (3) 臨床研究に関する責任体制の強化
臨床研究開発センターに専任の教授を配置した。（平成 27 年 4 月 1 日）同センター長として指名し、臨床研究支援体制の機能強化を図ることとした。
- (4) 臨床研究に関する利益相反マネジメント体制の強化
- ①平成 25 年度までは、研究者から年 1 回、産学連携全般についての利益相反自己申告書の提出を求めていたが、平成 26 年度からは、個別に臨床研究（倫理委員会）・治験（治験審査委員会）を申請する際に、研究課題ごとに「臨床研究・治験に関する利益相反自己申告書」（新たに作成した様式）を提出し、必要に応じて利益相反マネジメント部会で審査を行うこととした。
- このことにより倫理審査部門と利益相反担当部門が連携を図り、より一層の透明性の確保を図れる利益相反マネジメント体制を構築することができた。
- ②大学院では、平成 25 年度から博士課程において試行で行っていた「利益相反自己申告書」の提出について、平成 27 年度から修士課程も含め本格実施することを決定した。
- (5) 臨床研究に関する教育・研修の徹底
臨床研究を実施しようとする研究者を対象としてセミナー・講習会等を実施し、コンプライアンス教育の一環として臨床研究開発センターにおいて受講

管理を行うとともに、臨床研究に関わる研究者の認定制度（研修受講年 2 回以上による認定の義務化：認定者数 632 名）を構築した。

- ・「臨床研究推進と利益相反～研究者の立場から～」196 名受講
- ・「臨床研究の倫理～適切な研究と被験者保護のために～」131 名受講
- ・「オーダーメイド医療実現化プロジェクト～ヒトゲノム・遺伝子研究倫理指針～」113 名受講
- ・「『知らなかった』では済まされない！臨床研究倫理審査の落とし穴」181 名受講
- ・「統計解析セミナー～はじめての生物統計～」168 名受講
- ・「臨床研究における被験者保護と保険・発表倫理の基礎知識」58 名受講
- ・「データの品質保証と大学間連携（開花プロジェクト）」57 名受講
- ・「企業による臨床研究支援のあり方について～奨学寄附金の取扱いも含めて～」65 名受講
- ・「治験・臨床研究を巡る動向」63 名受講
- ・「公的研究費の適正な管理について
—今、求められるコンプライアンス意識とは— 223 名受講
- ・個人情報保護について 31 名受講
- ・コンプライアンスに関する問題意識と自覚を高める 91 名受講
(全 12 回開催、延べ受講者数 1,377 名)

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、本学病院の敷地を担保に供した。 |

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 | 実績額(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(RI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) | ・高精度放射線治療システム ・小規模改修 | 総額 550 | 施設整備費補助金(0) 船舶建造費補助金(0) 長期借入金(518) 国立大学財務・経営センター施設費交付金(32) | ・高精度放射線治療システム ・耐震対策事業 ・老朽対策等基盤整備事業 ・小規模改修 | 総額 841 | 施設整備費補助金(309) 船舶建造費補助金(0) 長期借入金(500) 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・設備の整備や老朽具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・設備の整備や老朽具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

施設整備費補助金については、下記の事由により、予算金額に比して決算金額が291百万円多額となっています。

- ・高精度放射線治療システムの入札による差額。(▲18百万円)
- ・耐震対策事業について、前年度より繰り越したため。(199百万円)
- ・老朽対策等基盤整備事業について、その一部を前年度より繰り越したため。(110百万円)

Ⅶ その他 2 人事に関する計画

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|--|--|--|
| <p>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。</p> | <p>・教員の任期制を継続し、任期制教員の比率を高める。</p> | <p>・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 26 年 4 月 1 日現在で任期制教員の占める割合は 95.7% であったが、平成 27 年 4 月 1 日では 95.9% となった。</p> |
| <p>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。</p> | <p>・病院の各部署における適正人数を把握し、中長期の人員計画を検証したうえで、職員の計画的な採用を行う。また事務部門においては、早期退職募集制度を活用し、安定的な採用を行う。 ・臨床研究開発センターにデータマネージャーを配置するなど、本学が重点的に取り組む領域への人員配置を行う。また、常勤教員に対する年俸制の導入を検討する。</p> | <p>・病院運営にかかる中長期の人員計画について、役員会において検証し、増員等による効果の検証や採用者の評価を実施し職員を計画的に採用することとし、人員計画に基づき、臨床検査技師 1 名、臨床工学技士 3 名、歯科衛生士 1 名（非常勤）を採用した。 ・事務部門においては、平成 25 年度に早期退職認定を行い退職した 4 名分の新規採用を行い、年齢別構成の適正化を図った。また、平成 26 年度においても、早期退職募集を行い、1 名の認定を行った。 ・臨床研究開発センターの体制強化のため、専任のセンター長（教授）の配置を決定し、候補者の選考を行い、平成 27 年 4 月 1 日の就任を決定した。併せて臨床研究コーディネータ等 3 名を増員配置した。また、データマネージャーについては、外部募集において適任者が得られず、内部育成を行うこととし、研究支援体制の強化を図った。 ・優秀な研究者を確保し、大学の活性化につなげるため、常勤教員に対する年俸制の導入を検討し、平成 27 年 3 月から、特定のセンターや 60 歳以上の教員、新規採用の助教などを対象として年俸制を導入した。これにより、平成 26 年度には、3 名の教員に年俸制を適用した。</p> |
| <p>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。</p> | <p>・事務職員を戦略的に配置するため、事務組織について検証を行う。</p> | <p>・事務組織検討ワーキングを設置し、事務組織について検証を行い、検証結果について、「事務組織の検討結果について（まとめ）」として役員会に報告し、検討を行った。今後、組織と併せて業務内容・人事のあり方を継続検討していくこととなった。</p> |

| 中期計画 | 年度計画 | 実績 |
|---|--|--|
| <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"> ・グローバル化を視野に入れ、引き続き、それぞれの教職員層に応じた海外研修事業を実施し、成果報告等を踏まえ事業の評価を行う。 ・大学を支える人材を育むための研修を実施し、異職種間の連携強化を図る。また、能力開発のための研修に積極的に参加させる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・メディカルスタッフと事務職員の海外研修事業として、医療技術職員ではリハビリテーション部、薬剤部、看護部及び放射線部の職員がベトナム、台湾、デンマークでの研修を、事務職員では、ハワイ東海国際大学での研修を行った。 ・研修成果については、海外研修した各職員がメディカルスタッフ研修&発表会や事務職員・技術職員研修業務成果発表会で報告を行った。研修成果報告から、研修期間中のすべてのプログラムを英語により対応する内容のものとして、国際化に資するものとなったことなどの事業の成果を確認し、平成27年度においても海外研修事業を実施することとした。 ・大学を支える人材を育むための研修を平成27年2月14日に実施し、役員及び教職員計100名（うち女性49名）が参加し、共通の課題についてグループディスカッションを行ったうえで、成果について全体発表を行って課題を共有し、教職協働の推進を図った。 ・教職員の能力開発のために学内外の研修に積極的に参加を呼びかけ、他大学や人事院、国立大学協会及び全国国立大学病院事務部長会議等が主催する研修に積極的に参加させた。 |
| <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"> ・教職員が充実感を感じて働ける職場環境作りのため、「滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン」に基づき、実践的な取り組みを行う。 | <ul style="list-style-type: none"> ・「滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン」に基づき、次の事を行った。 ・事務部門に2名、女性の課長補佐を登用した。 ・男女共同参画関連の講演会を積極的に開催し、平成26年度は4回開催、職員の意識醸成に効果を認めた。 ・附属病院内に新たに設備の整った搾乳室を設置し、供用を開始した。 ・女性研究者の支援員制度を継続し、前期・後期各7名を配置した。 ・学内保育施設での24時間保育を平成27年度に開始する予定とし、プロポーザル方式により業者の選定を行った。 |
| | <p>(参考1) 平成26年度の常勤職員数を1,195人、このうち、任期付職員数の見込みを301人とする。</p> | <p>(参考1) 平成26年度の常勤職員数は1,226人 このうち、任期付職員数は294人</p> |
| | <p>(参考2) 平成26年度の人件費総額見込み 10,590百万円（退職手当は除く）</p> | <p>(参考2) 平成26年度の人件費総額 10,936百万円（退職手当は除く）</p> |

○ 別表 (学部 of 学科、研究科 of 専攻等)

| 学部 of 学科、研究科 of 専攻等名 | 収容定員 | 収容数 | 定員充足率 |
|----------------------|------------|------------|-----------------------------|
| | (a) (人) | (b) (人) | $(b)/(a) \times 100$ (%) |
| 医学部 | | | |
| 医学科 | 676 | 676 | 100.0 |
| 看護学科 | 260 | 262 | 100.8 |
| 学士課程 計 | 936 | 938 | 100.2 |
| 医学系研究科 修士課程 | | | |
| 看護学専攻 | 32 | 49 | 153.1 |
| 修士課程 計 | 32 | 49 | 153.1 |
| 医学系研究科 博士課程 | | | |
| 医学専攻 | 30 | 28 | |
| 生体情報解析系専攻 | 18 | 4 | |
| 高次調節系専攻 | 21 | 26 | |
| 再生・腫瘍解析系専攻 | 15 | 21 | |
| 臓器制御系専攻 | 21 | 47 | |
| 環境応答因子解析系専攻 | 15 | 21 | |
| 博士課程 計 | 120 | 147 | 122.5 |