

平成 25 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 26 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 1,107名（21名）

学部 918名（1名）

医学系研究科 189名（20名）

教員数及び職員数（本務者）1,310名

教員数 372名

職員数 938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。

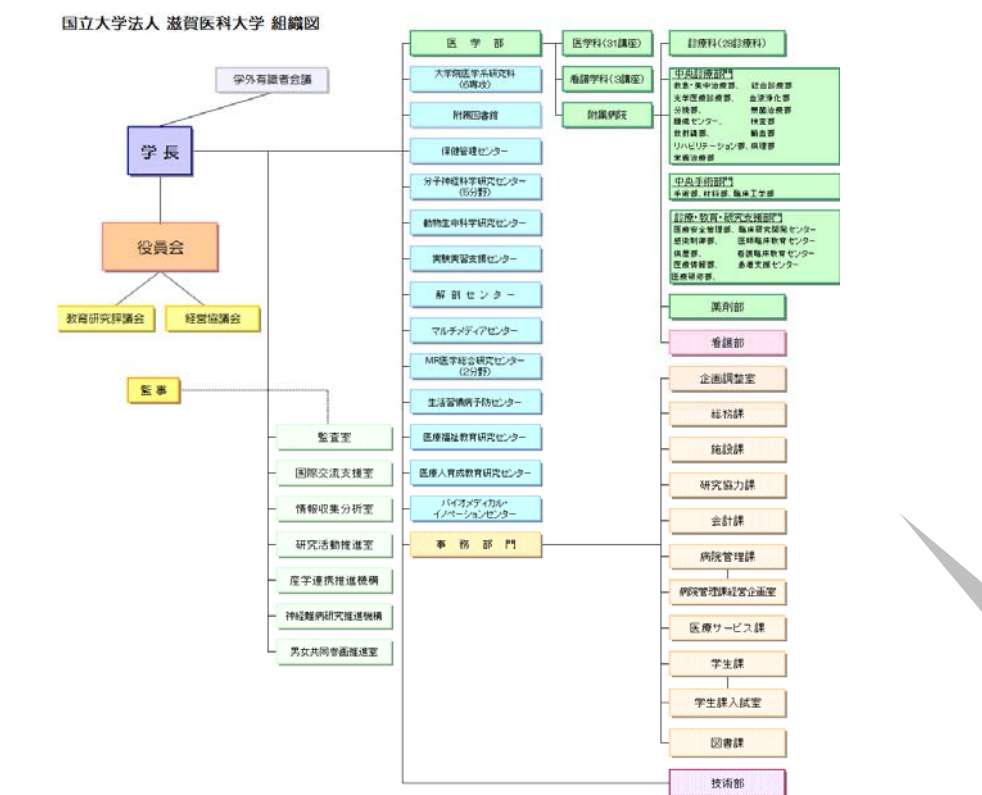
- ① 先進医療と高度医療の推進
- ② オーダーメイド医療の開発
- ③ 再生医療への取組
- ④ 低侵襲医療
- ⑤ 地域における不可欠な医療分野の強化

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

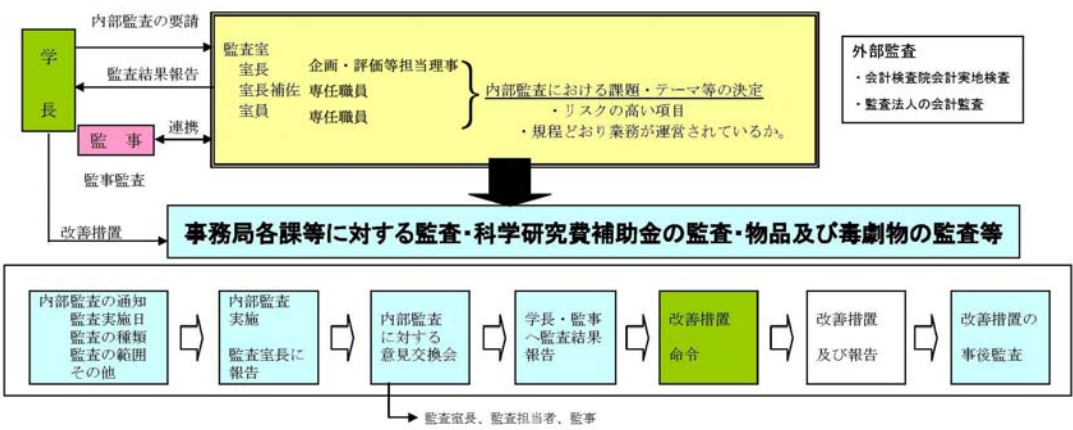
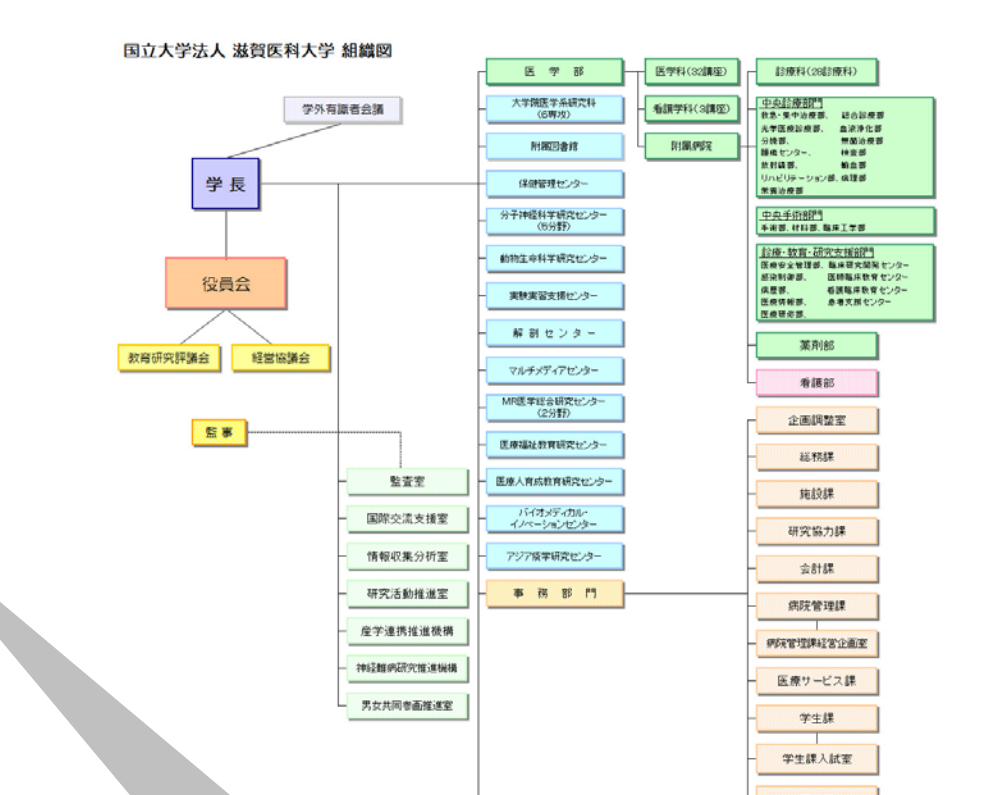
・組織の活性化で大学の機能を向上する。

- 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24年度）



国立大学法人滋賀医科大学組織図（平成25年度）



- 平成25年 4月 1日：アジア疫学研究センターの設置（生活習慣病予防センターの廃止）
- 平成26年 1月 1日：小児発達支援学講座（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に、新たに「地域枠」の項目を設ける等、特に入学志願者に伝えたいことが、見やすくなるよう改善を図った。
- ・教員と入試室職員が滋賀県及び京都市の高校18校を訪問し、生徒約400名と教諭に、本学の教育・入試等の情報を説明し、意見交換・質疑応答を行った。
- ・アンケートでの要望等により、医学科のオープンキャンパスを2日の開催とした。参加者数は平成24年度より減少したが、好評であった。
- ・医学科推薦入試における滋賀県地域枠の拡充、滋賀県在住の県外高校卒業予定者枠の設定等、地域のニーズに対応した取組を実施してきた結果、平成25年度入学者のうち県内高校出身者及び県内在住者は24名であった。

(2) 教育内容の充実 =幅広い学習の機会を提供=

- ・教育研究等の連携・協力に関する包括協定を締結している浜松医科大学や近隣の滋賀大学との教員交流を実施し、医学科1年生に対する「医療法学」の特別講義や医学科6年生に対する「医療経済学」の授業を開講、医療に関連した法学や経済学を学ぶ機会を提供した。また、本学の教授が浜松医科大学において、哲学の講義を実施した。
- ・看護学科での卒業研究では、論文作成のほか、研究会や学会への参加を推奨しており、平成25年度は、8名の学生が研究会や学会に参加し、卒業後に3名が学会で発表するなど、研究活動に関する意識を高める機会となった。

(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において必要となる臨床推論能力を身につけることを目的に少人数能動学習を実施しており、平成25年度からは、従来の疾患別から、横断的領域にまたがる症候別（コア・カリキュラムに基づく）に変更し、臨床推論能力の育成を図った。
- ・参加型臨床実習に参加するため必要となる基本的診断能力を身につけることを目的として、平成25年度から臨床実習入門を開講し、学生を9グループに分けて、心音・呼吸音聴診等の9コースを回るローテーションを開始した。平成26年2月8日には、OSCE（客観的臨床能力試験）を実施し、学習成果の評価を行った。
- ・看護学科では、平成24年度に選任された看護臨床教授等7名が、臨地実習だけではなく、看護学科の講義、演習を担当している。また、臨床教育看護

師20名、臨床教育助産師2名が認定され、看護学科の事例演習に2名、技術演習に7名が参加し、学部学生の役割モデルとなっている。

- ・大学院修士課程 高度専門職コース「看護管理実践」では、現役の看護管理者が、施設実習や海外研修の企画と実施、学会発表、講義などを実践しながら学ぶユニークな学習方法を実施している。

(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25年度から入門コースの学生から選抜した学生が、具体的なテーマを持って研究に参加する登録コースを開始した。このコースの学生が大学院の授業を受講する際の手続き、本学独自の奨学金の運用を明記した取り扱い要項を定めた。
- ・特任助教を2名採用し、学生に対する日常の研究サポート以外に、研究サークルのサポート、夏季には技術セミナーを提供した。エキスパートによるセミナーと参加学生の研究を紹介するミーティングをランチタイムに行う態勢を確立した。
- ・研究室紹介のセミナーを必修授業化し、養成プログラムの説明会を2回行った。その結果、参加者は、平成25年度末で、登録コース（4つの専攻のすべてに亘り）12名、入門コース14名となった。
- ・学生の学外での活動に対してもサポートを行っており、2名の学生が筆頭演者として、2名が共同演者として学会発表を行った。

(5) 国家試験のための学生支援 =高い合格率の維持=

- ・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ており、平成22年から平成26年までの新卒者の平均合格率は、医師96.5%、看護師98.5%、保健師98.3%、助産師93.3%（平成26年は100%）であった。
- ・医学科では、国家試験対策として、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）の学生に対し、教授によるマンツーマンでのきめ細かい指導や少人数での補講を24回実施し、個々の学生の到達度に応じた個別指導を行った。また、6年生全員を対象とした補講も実施した。
- ・平成25年度、修士の学位を取得した留学生（ベトナムからの看護師）が、本邦の看護師国家試験に合格した。

(6) 大学院教育の改革 =新たなプログラムやコースの設定=

- ・アジア疫学研究センターを基盤とする「アジア非感染性疾患（NCD）超克

プロジェクト」が博士課程教育リーディングプログラムに採択され、大学院教育のための研究基盤整備も進めることとなった。

- ・大学院博士課程では、平成 16 年度以降の入学者の動向を調査し、医学部以外の出身者の入学割合が増えていることなどを把握、平成 26 年 4 月より 5 専攻を医学専攻の 1 専攻に改組し、学際的医療人コースを設けるなど、入学者動向に対応した改革を行った。

医学部以外の出身者の入学状況										
	第 1 期					第 2 期				
年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
人数	1名	2名	4名	6名	2名	8名	9名	13名	6名	3名
平均	3.8名					7.8名				

○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

- ・新たに動物生命科学研究センターに依馬正次教授が就任し、実験内容の見直しを行うとともに、マームセットで遺伝子組換えザルの作成に成功している実験動物中央研究所などとの新しい研究体制を構築し、新しい研究計画に基づく実験を開始した。
- ・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）に選ばれ、京大iPS研究所と共同で、種々のMHCホモサル由来のiPS細胞の作成と顕微授精による数頭のMHCヘテロザル候補の作成に成功した。
- ・現在中国で広がりつつある H7N9 インフルエンザウイルスに対して、サルでの感染実験の結果、北海道大学作成のウイルスライブラリー由来全粒子ワクチンが有効であることが明らかになった。
- ・マウスでのエピゲノム関連遺伝子の研究成果（J Neurosci 2014）を基に、生理学講座、分子神経科学研究センター、動物生命科学研究センターの有機的連携により、正常カニクイザルの脳部位別エピゲノム情報データベースの構築を開始した。

2) 神経難病研究

- ・アルツハイマー病の新しい MR 画像診断薬 Shiga-X22 を開発して特許を出願するとともに、国際学術誌 J Alzhiemr's Dis に論文発表した。
- ・鼻サンプルによるアルツハイマー病の新しい診断器具を開発して特許ならびに意匠出願し、その権利を企業に有償譲渡した。
- ・アルツハイマー病の原因物質アミロイドβの脳室内産生を減らすタンパク質 ILEL を同定し、モデルマウスを用いて発症を抑制することを確認した。このタンパク質を国際特許出願した。

- ・TDP-43 蛋白質に対する特異抗体を用いて、発病関連部位に結合する低分子をスクリーニングできるハイスループットスクリーニングのシステムを構築し、一部化合物を同定した。
- ・ALS の病態に密接に関わる蛋白質として SOD1 と TDP-43 に着目し、両者が ALS を発症するときに呈する構造異常を同定、それを認識するモノクローナル抗体を新たに作製して、国際学術誌 J Biol Chem に論文発表した。
- ・京都大学 iPS 研究所との共同研究にて、ALS 患者より樹立した iPS 細胞を用いた運動神経細胞死に関する病態解明研究を開始した。

3) MRによる分子イメージング研究

- ・MR医学総合研究センターと整形外科との共同で膝関節の軟骨のMRイメージング用プローブの開発に成功し、その成果を英国化学会の学術誌（Medicinal Chemistry Communication）に掲載した。
- ・イノベーションクラスターとA-STEPにおいて事業が進められ、軟性内視鏡用のロボット肢によって動物の胆嚢摘出術を実施することができる機能を持つに至った。

4) 生活習慣病研究

- ・アジア疫学研究センターの新築が完了し、研究設備等も整備され、平成25年10月1日に開所式を実施した。
- ・NIPPON DATA の研究成果により、魚介類由来の脂肪酸摂取が多い人ほど長期間の循環器疾患死亡リスクが低いことがあきらかになり、欧州動脈硬化学会誌「Atherosclerosis」に掲載されるとともに、新聞等で全国報道された。
- ・厚生労働省指定研究（研究代表者：三浦克之）（NIPPON DATA班）が5年計画にて新規採択され、平成25年度5,000万円の研究費を獲得した。

5) 総合がん治療研究

- ・肺癌ペプチドワクチン療法医師主導型治験の症例登録が予定通り進捗し、経過観察試験に移行、データ固定を開始した。また、厚生労働科学研究費補助金において、「肺がんに有効な新規がんペプチドワクチン療法の開発と創薬展開」が継続採択（平成25年度13,000万円）された。
- ・免疫機能を付加した抗がん剤感受性試験を開発し、抗がん剤の作用と免疫賦活剤の作用の接点を in vitro で再現でき論文発表することができた。（Oncol Rep. 2013）
- ・抗がん剤感受性試験に基づき、治療を行った症例の予後が明らかとなってきた。大腸癌手術後の補助化学療法（Mol Clin Oncol. 2013）、進行再発癌における化学療法（Cancer Chemother Pharmacol. 2013）において、感受性試験に基づき治療を行えた群において予後の改善を認めた。

(2) 研究活動の活性化 = 独創的な研究の推進 =

- ・若手研究者の研究活動を促進するため、公募により、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実施している。平成25年度は37件の応募があり、16件の研究課題を採択し、学長裁量経費により支援した。
- ・基礎研究及び臨床研究の一層の促進を目的に、特定の研究テーマにおける研究を支援する助成事業を実施している。平成25年度は、本学の特徴的な研究分野である「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」、「生活習慣病研究プロジェクト」に加えて、「産学連携支援助成」、「基礎・臨床共同研究支援」の7区分について公募を行い、38件の応募があり、21件の研究課題を採択し学長裁量経費により支援した。
- ・新たな研究グループの創成を目的に、基礎・臨床融合研究を推進しており、平成25年度は、3回の基礎・臨床研究融合の研究発表会を開催した。
- ・看護学科教員の平成25年度科学研究費取得率は72.7% (24件)と高く、希少・難治性疾患に関する基礎的な研究や介入研究が採択されている。

○社会連携に関する取組**(1) 学生による地域貢献 = 社会医学フィールド実習での活動 =**

- ・医学科4年生の社会医学フィールド実習では、実社会での実践活動を通じ、医学専門家としての能力を身につけることを目的とし、学生による社会連携、社会貢献の取組を実施している。平成25年度は、小学生に対する「禁煙・薬物乱用防止」や「食育」に関する授業の実施、福祉施設等職員の健康や農家での作業負担に関する調査、がん患者の就労支援策の検討などの活動を実施した。

(2) 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)」の開所 =**

- ・平成25年6月、本学が持つ基礎医学教育資源を生かした地域貢献を目的とする「開放型基礎医学教育センター」を開所した。
- ・膳所高等学校を中心としたコアSSH事業、石山高校、彦根東高校、仁川学院中学校等との高大連携事業において、メディカルミュージアムを活用した実習や見学を行った。
- ・開所以降、平成26年3月までの利用実績は、見学数（オープンキャンパスも含め）19件、物品貸し出し17件、出前実験3件、新聞報道4件、出版物（新聞以外）での紹介3件、テレビでの紹介1件、紹介の講演2件であった。

(3) 産学官連携の推進 = 社会ニーズにあった研究 =

- ・マイクロ波手術機器の市場化を目指し、薬事申請のための最終試作機器について評価実験を行い、薬事申請用試作品を確定制作した。また、課題解決型プロジェクトでは携帯型発振器のモジュール開発に成功し、復興促進プロジェクトでは刷毛状マイクロ波デバイスの試作品の評価を動物にて確認した。
- ・平成25年9月、国の指定を受けた「地域ものづくり力を活かした『滋賀健康創生』特区」では、本学のアジア疫学研究センターが医療面・学術面からの指導を担当し、健康管理機器の臨床研究・実証評価を本学附属病院で行うこととなっている。
- ・JSTの戦略的創造研究推進事業 研究開発成果実装支援プログラムでは、女性の尿失禁予防・改善を目的としたサポート下着の社会実装として、住民への啓発活動を行った。

(4) 地域医療への貢献 = 脳卒中データセンターにおける取組 =

- ・滋賀県脳卒中診療連携体制整備事業の一環として滋賀医科大学内に設置された「脳卒中データセンター」では、県内の脳卒中医療の評価・分析を行うため、脳卒中の発症、予後、再発率、社会復帰率などに関するデータの登録、追跡調査を実施している。
- ・平成25年度は、約8,000万円の補助金を得て、事業を推進した。
- ・また、特定地域において市民啓発活動を行い、啓発活動前後の住民意識調査を実施し、啓発活動の効果を検証した。

附属病院関係**○教育面****(1) 研修医の増加 = 本学卒業者の増加 =**

- ・研修プログラムを改良するなどの工夫をした結果、マッチ者数は、平成24年度より5名増加し、39名（募集定員51名）、マッチング率76.5%であった。本学卒業生は27名から32名に増加した。

(2) 院内メディカルスタッフの育成 = 海外研修の実施 =

- ・メディカルスタッフ職員等海外研修制度に基づき、ベトナムのチョーライ病院に放射線技師、管理栄養士、ハーバード大学に放射線技師、シンシナチ子供病院に薬剤師、ミシガン州立大学に看護師、計5名を派遣し、海外研修を行った。また、ハーバード大学へは、看護師2名、医師2名も同行し、IVMR施設において研修を行い、看護師及び放射線技師がプレゼンテーションを行った。
- ・「世界に通用する医療人の育成」という方針のもとに、アメリカの急性期医療の現場を見学、海外の医療職とのコミュニケーションを図り、見聞を広め

ることを目的として、看護師2名、医師1名が、アイオワ大学病院において、ICU、NICU、PICUなど周産期関連部署等の見学を中心とした研修に参加した。研修後には、看護部において、海外研修報告を行った。

(3) 院外メディカルスタッフ等への研修 =受入数5年連続増加=

- 地域における医療の質向上のため、積極的に研修受け入れを推進し、実習生・研修生として7,434名（平成24年度7,188名）を受け入れた。受入数は5年連続で増加した。
- 看護臨床教育センターを活用し、数多くの研修依頼に積極的に対応し、右表に示す内容で145名の研修を受け入れた。

研修内容	受入数
新人看護研修	90名
臨床教育助産師育成プログラム	1名
臨床教育看護師育成プログラム	3名
潜在助産師・看護師の就労支援研修	12名
助産師キャリア支援研修会	27名
看護師等養成所の専任教員研修会	12名
計	145名

○研究面

(1) オーダーメイド医療の推進 =がん診療・遺伝子解析=

- 平成25年度より、「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（肺がん関連遺伝子の同定と機能解析）」が、文部科学省・科学技術試験研究委託事業に採択された。
- オーダーメイドがん医療研究を推進するための競争的外部研究費を4件（計7,364万円）獲得した。
 - ①科学研究費補助金(新学術領域研究)：6,227万円。
 - ②科学研究費補助金(基盤研究B)：533万円。
 - ③科学研究費補助金(挑戦的萌芽研究)：104万円。
 - ④科学技術試験研究委託事業：500万円。
- 医薬品の有効性・安全性に関する薬効・薬物動態関連遺伝子多型解析オーダーリングサービスを開始した。
- アムステルダム大学等との国際共同研究において、ブルガダ症候群の新たな候補遺伝子が、GWAS (Genome Wide Association Study) で発見され、その論文がNature Geneticsに掲載された。
- 理化学研究所を中心とした共同研究により、GWASにより新たに発見された糖尿病関連遺伝子をHum Mol Genet. に、また、遺伝子リスクスコアをJ Clin Endocrinol Metabに発表した。また、糖尿病腎症関連遺伝子をClin Exp Nephrol、PLoS One、Endocr Jに報告した。糖尿病における腎機能低下のバイオマーカーとしてL-FABPをDiabetes Careに報告した。

(2) 治験・臨床研究の機能強化 =臨床研究開発センターの活動=

- 本学の基礎研究のシーズを臨床開発に結びつけるため、企業で開発に従事していた人材をプロジェクトマネージャーとして雇用した。また、臨床研究支援体制強化のために、データマネージャー、モニターを新たに配置することとした。
- 臨床研究の質の向上を図るため、臨床研究セミナーを5回開催するとともに、セミナーを2度以上受講した者のみに受講証を発行し、受講証を提示することにより、臨床研究実施の許可が得られる体制とすることを決定した。

○診療面

(1) 低侵襲医療の実践 =高度医療の提供 =

- 自己収入により滋賀県内初となる手術支援ロボット「ダ・ヴィンチ」を導入し、泌尿器科の前立腺摘出術を45件実施した。
- 低侵襲治療であるパルス高周波法(PRF)による治療件数については、平成24年度、国立大学病院で最多の133件であったものが、平成25年度は178件と、更に増加した。
- 手術でも根治し得ない前立腺癌難治症例への密封小線源放射線治療を45件（平成24年度36件）実施した。

(2) 特徴ある集学的チーム医療の推進 =医療の質の向上=

- チーム医療体制を整備し、平成24年度に新規取得した診療報酬項目等が順調に推移した（感染防止対策加算1：10,502件、糖尿病透析予防指導管理料：94件、呼吸ケアチーム加算：96件）。
- 厚生労働省の「慢性の痛み対策事業」において、全国11施設の1つとして、院内に「学際的痛み治療センター」を設置、麻酔科・ペインクリニック医のほか、各診療科の医師や、臨床心理士、理学療法士といったメディカルスタッフなど多職種連携により、pain-free hospitalとしての取り組みを積極的に進めた。
- 循環器内科・フットケア専門ナース・皮膚科・整形外科・糖尿病内科で構成されるフットケアチーム、緩和ケアチーム、栄養サポートチーム、褥瘡対策チーム、呼吸ケアチーム、口腔ケアチーム等による集学的診療活動を引き続き実施した。
 - ①フットケア外来処置患者数：314人（平成24年度300人）
 - ②緩和ケアチーム介入件数：1,999件（平成24年度1,738件）
 - ③栄養サポートチーム介入件数：2,779件（平成24年度2,989件）
 - ④褥瘡患者管理数：4,172件（平成24年度3,944件）
 - ⑤呼吸ケアチーム介入件数：126件（平成24年度147件）
 - ⑥口腔ケアチーム介入件数：242件（平成24年度296件）
- 厚生労働省の看護師特定行為・業務試行事業として平成24年度採択された

「特定看護師による一部医療業務（感染管理分野）の試行」を実施し、プロトコルの作成・検証を行った。

(3) 患者支援センター機能強化 =目標値を達成=

- 患者支援センターの機能充実のために、以下の取組を行った結果、紹介率78.9%、逆紹介率49.6%、在院日数は13.4日と目標値を達成した。
 - 入院前支援を2,989名（平成24年度2,524名）行い、持参薬チェック等の実施により、医療安全管理体制が向上した。
 - MSWの介入件数は14,299名（平成24年度12,637名）となり、MSWが早期から介入することにより、必要な患者に必要な支援介入がなされ、生活保護等社会福祉資源の導入や入院医療が必要な患者への適切な医療の提供につながっている。さらに、算定可能な診療報酬に加え、退院支援も進み、在院日数の短縮（平成24年度は14.1日、平成25年度は13.4日）、未収金の防止に貢献した。
 - 返書管理業務について、紹介入院患者の「入院・転科・退院報告」は、毎月100%の返書率を達成した。

(4) 患者サービスの向上 =きめ細かい活動=

- 患者サービス向上委員会に、病院モニターズクラブやボランティアといった院外の方の目を加え、院内環境ラウンドを実施し、患者目線での院内表示、掲示板及びパンフレット等の配置状況の見直しを行うなど、きめ細かく病院の環境改善を図った。
- ご意見箱の増設、設置場所の見直しを図り、患者さんの意見を収集しやすくし、院外処方箋FAXコーナーの時間延長及び患者駐輪場の整備等を行った。また、意見のうち、感謝に関する意見が、平成24年度は20件であったが平成25年度は44件と倍増した。
- 患者満足度調査を実施した結果、外来・入院ともに、全体的な満足度は90%以上で、特に医療スタッフに対する評価が高い結果となった。

○運営面

(1) 医療従事者の負担軽減策 =業務支援体制見直し、質の向上=

- 役割分担専門推進委員会を3回開催し、医師事務作業補助者、病棟クラーク及びメディカルクラークの業務評価を実施し、業務体制等の見直しを行った。また、患者相談窓口の充実を図り、患者サポート体制充実加算を取得した。
- 病棟メディカルクラークの雇用形態を派遣から非常勤職員雇用に変更するとともに増員し、質の向上及び人員の確保を図った。

(2) 医療の質の公開 =Q I（クオリティインディケーター）=

- 医学部附属病院における医療の質と医療の活動に関する実績をとりまとめ、

病院評価指標40項目、本院独自の医療の質を表す指標21項目からなる、医療の質についての指標（Q I）を附属病院ホームページに公開した。

- 日本医療機能評価機構の評価を2日間にわたり受審し、改善要望事項なしで認定された。

(3) 臨床倫理の確立 =方針等の策定=

- 臨床倫理委員会において、職業倫理と臨床倫理にかかる問題点を抽出し、得られた結論にそって、臨床倫理方針、職業倫理を新たに策定、輸血や児童虐待対応、遺伝学的検査など臨床倫理に関係する10のマニュアルについて見直しと策定を行った。

(4) 病院収支改善 =病院経営指標（目標値）を設定し取組を実施=

- 一層の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、病床稼働率、平均在院日数、診療単価、ICU新入室患者数、麻酔医関与手術件数など、17項目について目標値を設けて取り組んだ。
- 病院経営指標は、17項目のうち10項目で目標値を達成し、特に診療費用請求額については、195億2,100万円となり目標値を5億2,100万円超える大幅な増加となった。
- 独自に開発した原価計算方式により、平成25年度上半期診療科別原価計算を実施し、平成24年度下半期分とあわせ各診療科の実績（収支差）を算出し、その実績や評価項目・配点基準をもとに、各診療科への資源配分を実施した。

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=

- 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。
- 事務部門の年齢構成を視野に入れた安定的な採用を目指すため、早期退職制度を導入し、平成25年度は4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、非常勤職員3名を平成26年度の常勤職員として登用した。

(2) 社会に開かれた大学運営 =学外からの意見・提言の活用=

- 経営協議会外部委員からの意見に対しては、関係部署での対応を検討実施し、その取組について経営協議会に報告したうえ、学外ホームページに公開した。
- 教育研究活動、医療活動、経営方針等について、学外の有識者から助言や勧

告をいただくことを目的として滋賀医科大学学外有識者会議を設置しており、会議での助言や意見等については、冊子にまとめるとともにホームページでも公開している。

(3) 業務効率化の戦略 =組織の活性化・業務の改善=

- ・事務部門において、専門的知識の向上とその活用を図るため、平成 25 年度、新たに主幹 1 名の発令を行い、スペシャリストコース人材は 4 名となった。当該組織や本人のモチベーションを高めることに貢献している。また、スペシャリストコース専用の俸給表を作成し、平成 26 年度から適用することとした。
- ・業務改善の重点改善テーマの一つである勤怠管理システム（Web 就業管理システム）について、事務部門において試行を実施し、平成 26 年 4 月から本格稼働することとした。
- ・一般改善テーマのうち、調書作成の見直しについては、約 1,000 件の調書について見直しを実施し、5.2%の削減が可能であると判断され、業務削減が図られることとなった。

○財務内容の改善

(1) 安定した病院運営 =四半期ごとの財務分析と効率化=

- ・病院経営指標 17 項目の目標値を設定し、目標値を達成するための対策を検討し実施した。また、毎月、病院統計資料分析を行い、四半期ごとの財務分析、独自計算方法による上半期の診療科別原価計算を行った。
- ・診療科の効率化、収支バランスの適正化を図るため、次の改善策を実施した。
 - ①外泊率 1%以下を推進した結果、1.29%（平成 24 年度は 1.72%）に減少した。
 - ②KPI（業績評価指標）を 1 日当たりのベッド収入基準額とし、各診療科における DPC ごとの状況を可視化し、確認した。
 - ③粗利益率が高い DPC、経営的に注意が必要な DPC、症例数の多い DPC については、在院日数短縮での試算や日毎の収支を可視化した。

○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、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 24 年度に戦略的・重点経費等として予算措置した事業等 19 件（学部等 13 件、附属病院 6 件）のうち 5 件を選定し、役員会において検証を行い、今後は、目標値を設定し、それに基づき評価検証していくことの必要性を確認した。

(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、本学の活動実績の説明と報道機関からの質疑に対する回答を行った。また、学内施設の紹介として、メディアカルミュージアムの見学を行い、その後、取材依頼を受けた。
- ・本学から情報を発信するプレスリリース件数は、35 件であり、平成 24 年度の 30 件を上回った。

○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 =意識啓発と体制整備=

- ・コンプライアンスを持続的また能動的に企画・推進する組織として、学長・理事等によるコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスプログラムの実施により、構成員に対して意識啓発を行った。特に、平成 25 年度新規採用職員に対しては、初任者研修の一環として、人権に関する研修「医療と人権」及び個人情報保護に関する研修「医療情報システムと患者のプライバシー」を実施した。
- ・研究費不正経理の再発防止を図るため、研究費の使用に関する啓発を四半期ごとに定期的実施した。また、再発防止に継続して取り組むため、公的研究費不正使用防止計画の見直しを行い、改訂版について、ホームページ等により広く学内外へ公表し、教職員に周知を図った。
- ・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、マネジメント体制の強化を図るため、臨床研究を実施の都度、利益相反申告書の提出を義務化、利益相反マネジメント部会、倫理委員会、治験審査委員会等、関連部門が連携協力する体制に改善し、平成 26 年度から運用することとした。
- ・教職員に対する情報セキュリティの周知・啓発のため、セキュリティに関する情報等をメールやニュースレターを通じて提供した。また、学外から講師を招き、情報セキュリティ講習会を実施した。

(2) ワーク・ライフ・バランス =充実感を感じ働ける職場環境=

- ・女性教職員のキャリアアップのため、ロールモデルとなる優秀な女性教職員の表彰制度として、「滋賀医科大学女性研究者賞」を設け、3 名の研究者を表彰した。
- ・教職員がやりがいや充実感を持ちながらいきいきと働き、仕事と生活の調和を確保できる職場づくりのための取り組みとして、「滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン」の素案を作成した。
- ・男女共同参画推進の取組として、女性研究者に対し研究支援者の配置やベビーシッター利用の補助を行った。また、制度や交流会を紹介するパンフレット作成し、教職員に配付した。

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) グローバル化に向けた取組

＝教育における取組＝

- ・SUMSプロジェクトにより、本学での研究を志向する海外協定校の大学院生や若手研究者等を留学生として受け入れ、本学大学院へ進学するための研修を支援している。平成24年度に受け入れた2名が平成25年4月に大学院に進学、平成23年度に受け入れた1名が平成25年10月に大学院に進学した。
- ・医学科4年生の自主研修では、20名の学生が海外研修を行った。研修後は、医学科3年生に対し研修報告会を行い、学生の海外研修を継続させるための取組としている。また、看護学科の学生2名がミシガン州立大学において海外研修を行った。
- ・ミシガン州立大学等の学生12名を受け入れ、3週間にわたり、看護学科での講義や附属病院の見学による研修を実施した。最終日には研修の成果発表会を開催した。
- ・平成26年2月から、国際交流支援室に語学が堪能な専任職員を配置し、外国人研究者や留学生に対する支援を強化した。
- ・アジア疫学研究センターの特任教授としてバージニア大学のロバート・アボット氏を、分子神経科学研究センターの特任教授としてブリティッシュコロンビア大学のスティーヴン・ヴィンセント氏を迎え、大学院教育等の更なる国際化を図った。
- ・親交のあるベトナムチョーライ病院看護部と、本学大学院修士課程の修了者が在籍する上海浦東新區浦南醫院看護部を招聘し、日本、中国、ベトナム各国の看護の現状について、学内で講演及び交流会を行った。
- ・滋賀県がん診療高度中核拠点病院として、本院看護師及び地域の多職種におけるがん患者支援促進を目的に、英国マギーズセンターのセンター長を招聘し、マギーズセンターでの取組についての講演を、全国に参加を募り、2回開催した。

研修先	人数
アメリカ合衆国	7名
カナダ	8名
マレーシア	5名
計	20名

＝研究における取組＝

- ・アジア疫学研究センター開所に伴う国際シンポジウムの開催、分子神経科学研究センター創立25周年記念国際シンポジウムの開催、海外の協定校から医学部長等11名の研究者を迎えての国際シンポジウムの開催などにより、研究者間の交流を図った。
- ・新たにインドネシア大学と学術交流のための協約を締結、マレーシア国民大学医学部との「高齢者の認知機能」に関する共同研究契約締結など、アジアの研究機関との交流を積極的に行った。

(2) イノベーション機能強化における取組

- ・企業と共同で高精細高解像度のMR対応電子内視鏡の開発を目指し、世界初となる強磁場対応イメージセンサによるカメラユニットの開発を行い、1.5T-MRIにおいて評価実験を行った。
- ・オープンMRを用いた尿失禁の研究成果は、平成25年度ボストンで開催されたアメリカ生殖医学会のNurse Research Award、看護理工学会での優秀講演賞を受賞するなど高い評価を受けている。これまでの成果を元に、企業と共同し、新たな尿失禁改善に特化したショーツの開発を進めている。

(3) 人事・給与システム弾力化の取組

＝教育・研究の強化のための人員配置＝

- ・SUMSプロジェクトにより、臨床実習の指導強化を図ることを目的に、内科学講座に3名、外科学講座に2名の特任助教を配置した。
- ・軟性内視鏡用のロボット肢の研究において、文部科学省から特別会計事業として、平成25年4月からのプロジェクトが始まり、ハーバード大学との共同研究のため、特任助教1人を送るとともに、同大学に留学していた工学系の研究者を特任助教として採用し研究を開始した。

＝新たな給与体系の設定＝

- ・看護職員を対象として、退職手当を支給せず、賞与時毎に特別手当を支給する特例看護職員制度を設け、平成26年度採用者から適用することとした。新規採用者は、採用時に通常か特例のいずれかの給与制度の適用を選択出来る制度であり、特例給与選択者は通常給与選択者より、勤続15年くらいまでは年収が高くなるよう設定しており、看護師の確保や処遇改善に資している。
- ・事務系職員を対象として、診療情報管理士資格を有する職員や病院の医療情報、病院経営分析など専門性が高い職務に従事する職員をスペシャリストコース適用者として発令し、専門的知識の向上と活用を図り、組織や本人のモチベーションを高める制度を平成24年度から導入しているが、スペシャリストコース適用者に適用する、一般職員より高く設定した基本給表を新たに作成し、平成26年4月から施行することとした。

(4) ミッションの再定義における取組

＝地域基盤型教育の実施＝

- ・全人的医療を目指す医師養成の取組として、医療人GPを継承し「全人的医療体験学習」を実施している。平成25年度は、訪問を受けた患者本人とその家族にアンケートを実施し、全人的対応の観点から見た学生に対する評価を受けた。回答は、いずれも大変好意的なものであり、学生にその結果をフィードバックした。

- ・地域基盤型教育の一環として、学生支援G.P.を継承し、NPO法人「滋賀医療人育成協力機構」と連携して「地域『里親』」による学生支援を実施している（平成25年度の登録学生数：95名）。宿泊研修等において、県内の医療従事者や行政関係者、市民との交流を図り、地域の医療現場の状況の把握や理解を深める機会となった。
- ・平成24年度から実施している「スチューデントドクター制度」においては、臨床実習の到達度評価を実施するとともに、実習に参加した患者からの評価を得ることにより、信頼される医療人育成の一助としている。

＝地域医療の質向上への貢献＝

- ・家庭医養成のため、平成26年1月より蒲生病院に家庭医療学講座の教員1名を派遣した。
- ・がんに関する研修を以下のとおり積極的に推進した。
 - ①がん専門医療人育成に向けたセミナー・養成研修会12回開催
 - ②新しいがん診断・治療法開発を担う研究者養成コースにおける、滋賀がん専門医療人育成教育講演2013、滋賀制吐療法フォーラム2013
 - ③がん診療連携協議会研修調整部会の看護WGが企画したがん看護研修プログラムに協力し、各二次医療圏における研修
 - ④がん放射線治療、最新治療について、放射線科医師、がん放射線療法認定看護師等による公演
 - ⑤滋賀県緩和ケア研修会
 - ⑥医療従事者向けの緩和ケア講演会3回開催
- ・滋賀県総合周産期母子医療センター（人材育成）としてMFICUを稼働し、受け入れ患者数は277人となった。
- ・滋賀県下の看護職の実践力向上を目的に、看護教育機関、病院、施設などの看護師を対象として例年開催している「看護実践教育研修会」を平成25年度は6件開催、学外参加者はのべ124名であった。
- ・滋賀県からの委託事業として「助産師キャリアアップ応援事業」及び「糖尿病専門分野看護師育成事業」を実施した。助産師キャリアアップ応援事業では、中堅・エキスパートコースに6名、新人研修に20名の助産師を受け入れ研修プログラムを実施した。また、糖尿病専門分野看護師育成事業では、研修終了後には指導的立場となる看護師を対象とし、6名を受け入れ臨床実務研修を実施した。

＝地域医療の中核病院としての取組＝

- ・東近江医療圏の地域医療再生計画に対応するため、東近江総合医療センターに、総合内科・総合外科学講座の医師に加え、皮膚科、産科、小児科、眼科、歯科口腔外科等不可欠医療分野の医師36名（平成24年度28名）を派遣し、診療を強化した。

- ・地域がん診療連携拠点病院としてがん診療均てん化に向け、がん診療連携クリニックパスの普及に努めており、本院において104件（平成24年度68件）、近江八幡市立総合医療センター：41件（平成24年度24件）、東近江総合医療センター6件（平成24年度1件）となった。
- ・災害拠点病院としての体制整備を進めるため、附属病院構内にヘリポートを設置した。
- ・心臓手術を開始する県内医療機関からの依頼を受け、心臓手術の経験を有する手術部の看護師1名を派遣した。また、皮膚・排泄ケア認定看護師が不在となる県内医療機関からの依頼に対し、認定看護師1名を派遣した。

＝保健医療分野で活躍できる実践者の育成＝

- ・医療や看護の動向を踏まえ、実践の場と連動させた看護管理に必要な能力開発を支援するプログラムである大学院修士課程 高度専門職コース「看護管理実践」では、平成25年9月第1号の学位取得者が誕生した。また、平成25年度秋季入学で2名が入学した。

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】病院運営にかかる中長期の人員計画を役員会において検証し、職員の計画的な採用を行う。また、事務部門においては、現在の年齢構成を視野に入れて安定的な採用を目指す。	Ⅲ	
	【33-2】アジア疫学研究センター構想を推進するための特任教員の配置や産学連携・国際交流等を支援する部署の充実など本学が重点的に取り組む領域に人員配置を行う。	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の実施方法を見直し、教職協働を推進する。また、中堅職員層の能力の底上げを図るため、主任研修を実施する。	Ⅳ	
	【34-2】医療技術職員、事務職員それぞれの教職員層に応じた海外研修事業を実施し、教職員のキャリア・アップの支援を行う。	Ⅳ	
【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24年度試行的に実施した事務部門における、部署毎の活動実績、職員目標設定を取り入れた人事評価システムについて、再検証し、給与等への反映方法について見直しを行う。	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、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】役員会等での決定事項については、学内HPの役員会日よりTOPICSを通じ、学内構成員へ情報発信する。引き続き、全学フォーラムを開催し、役員と教職員との情報の共有を図るとともに、優れた意見等を大学運営に生かす。	Ⅲ	
【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、医療機器整備計画に基づく中長期の財政計画を策定する。	Ⅳ	
	【38-2】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	
【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25年度においても、引き続き人件費改革に取り組み、人件費削減を行う。	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
 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】スペシャリストコース人材の拡大及びその効用の検証を行うとともに、キャリア形成を更に明確にするため、スペシャリストコースに適用する基本給表を作成する。	Ⅲ	
	【40-2】現在実施している課長補佐、主幹登用面接制度について、心得任用期間の設定や年齢制限撤廃、評価項目などの見直しを行う。	Ⅲ	
【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】外部コンサルタントと共同で点検した業務改善のうち、重点改善テーマ5件及び一般改善テーマ10件について、費用対効果を再検討するとともに、ロードマップを作成して、順次実施する。	Ⅲ	
	【41-2】勤怠管理システムを導入し、勤務時間の適正管理を図る。	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=

- ・平成25年4月に設置したアジア疫学研究センターでは、アジアにおける生活習慣病の国際共同疫学研究、地域に根ざした最先端疫学研究、そして疫学研究・専門家の人材育成を推進し、日本のみならずアジア諸国の健康増進に寄与することを目的としており、平成25年10月に疫学研究の国際的権威であるロバート・アボット氏を特任教授として採用した。【No33-2】
- ・産学連携コーディネーターを平成25年7月から1名増員し、3名の配置として、産学連携の強化を図った。【No33-2】
- ・国際交流関係業務の支援強化を目的に、国際交流支援室に語学堪能な事務専任職員を配置し、外国人研究者、留学生等に対するサポートが円滑に行える体制となった。【No33-2】

○多彩な研修の実施 =能力支援のための研修=

- ・「大学を支える人材を育むための研修」の計画にあたり教職員にアンケートを実施し、研修方法・内容等を見直し1日研修とした結果、過去最高となる役員及び教職員計86名（うち女性23名）の参加があった。コミュニケーション力向上研修を通じて、多職種の教職員が交流し、教職協働を進めるうえで非常に有意義な機会となった。【No34-1】
- ・事務部門において主任研修（24名中22名参加）を初めて実施した。主任に求められる役割、後輩指導、業務推進力などについて意識の向上を図り、中堅職員の能力の底上げを行った。【No34-1】
- ・SUMSプロジェクトにより、メディカルスタッフと事務職員の海外研修事業を実施し、費用支援を行っている。看護部、薬剤部、栄養治療部及び放射線部の職員は、アメリカ、ベトナムでの研修を実施した。事務職員では、ハワイ東海国際大学での2週間の研修を計画し、すべてのプログラムを英語により対応するものとして、国際化に対応できる人材育成に資するものとなった。また、海外研修事業の成果については、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。【No34-2】

○中長期計画の策定 =マスタープランに基づく財政計画=

- ・施設設備計画においては、キャンパスマスタープラン2011を踏まえ、基幹設備を中心とした修繕計画を策定し、全学の中長期財政計画として位置づけ実施していくこととした。【No38-1】
- ・医療機器については、マスタープランに基づき順次整備しており平成25年度は、大型設備としてSPECT（シングル・フォト・エミッションCT）の更新及びPET-CTの新規導入を自己資金で行った。【No38-1】

- 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】 各理事が中心となり募金活動を推進する。	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 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。毎月の病院収支分析、四半期ごとの経営分析、6 か月ごとの独自原価計算方法による経営分析を行う。	Ⅲ	
	【43-2】 平成 24 年度に導入した佐賀大学病院管理会計システムにより、平成 25 年度は各診療科毎の経営分析を新しい視点で行い、本学独自の原価計算、DPC データの分析と比較し、診療の効率化、収支バランスの適正化を図る。	Ⅲ	
	【43-3】 病院内における高コスト要因を厳密に評価し、機能的なコスト削減に本格的に着手することにより、収支バランスの更なる改善を図る。後発医薬品の採用比率を薬価ベースで 7%以上、あるいは採用品目数ベースで 12%以上を目指す。	Ⅲ	
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	ウエイト
【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。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

○病院の収支改善 =経営指標による目標値の設定=

- ・一層の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、病床稼働率、平均在院日数、診療単価、ICU新入室患者数、麻酔医関与手術件数など、17項目について目標値を設けて取り組んだ結果、17項目のうち10項目で目標値を達成し、特に診療費用請求額については、195億2,100万円となり目標値を5億2,100万円超える大幅な増加となった。【No43-1】
- ・独自に開発した原価計算方式により、平成25年度上半期診療科別原価計算を実施し、平成24年度下半期分とあわせ各診療科の実績（収支差）を算出し、その実績や評価項目・配点基準をもとに、各診療科への資源配分を実施した。【No43-2】

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】 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	
【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
【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】滋賀医科大学の認知度を高めることを目指したブランディングを実施する。	Ⅲ	
	【47-2】メディア等への情報発信、マスコミとの懇談会・見学会を積極的に行う。	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

○独自の大学評価指標による分析・改善 =達成状況を定期的に確認=

- ・中期目標・計画と連動し、大学の活動状況を定量的に確認できる独自の大学評価指標を設定しており、平成25年度は43指標116項目を設定した。2月には、役員会で実績の評価を行い、救急車搬入件数やコンプライアンス研修参加者等の課題、オープンキャンパスの実施方法など平成26年度の対応について検討を行った。【No45-1】

○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 24 年度に投資した戦略的・重点的に投資した経費等のうち、学部 3 件、附属病院 2 件、計 5 件の投資効果と今後の課題等について、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保育所環境整備

待機児童ゼロを実現し病児保育開始による利用登録者の増加がみられた。

②サイバース・スコーパス（書誌・引用文献データベース）

論文・文献の情報収集するために本システムの利用が効率的・効果的に行えることを更に周知し、利用者を増やし継続利用していくこととした。

③医学・看護学教育用ジャイロスコープシステム

学生個人が活用する学習用ファイル保存システムは、計画通り進んでいるが、今後は教務システムとの連携を進め、多くの教職員の活用を促していくこととした。

④放射線技師 2名増員（非常勤）

血管造影検査（約 65 件／月）、CT検査（約 96 件／月）などの検査件数が増加し、血管造影等に係る診療費用請求額が 1.5 倍に増加するなどの効果があった。また、放射線技師の超過勤務時間の削減が図られた。

⑤ダ・ヴィンチサージカルシステム及びダ・ヴィンチ導入費用

手術件数は 45 件とほぼ予定件数を達成できており、本装置を利用した先進医療の申請を検討していくこととなった。

今後は、目標値を設定しそれに基づき評価検証していくことの必要性を確認した。【No46-1】

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
【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】 キャンパスマスタープランに基づき、施設毎の改修計画の策定を継続するとともに、老朽化対策、防災機能強化、環境配慮対策について具体的な計画を立案する。	Ⅲ	
	【48-2】 施設設備の点検評価と修繕計画をトップマネジメントと位置付け、基幹環境整備の推進に繋げる。	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】 省エネルギー・省資源、リサイクル・廃棄物対策の見える化を実施し、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	
	【49-2】 「医療廃棄物ゼロエミッション」の取組を推進するため、感染性医療廃棄物処理装置を効率的に活用する。	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
【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】監査結果について、役員会、教授会で報告し、コンプライアンスに関する意識の向上を図るとともに遵守状況を定期的に点検・検証する。	Ⅲ	
	【50-2】コンプライアンス体制の構築のため、より実例に沿った研修会を実施し、教職員の意識を深める。また、既存の各種委員会の活動をリードするためコンプライアンス委員会を設置し、体制を強化する。	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】平成23年度に発覚した研究費不正経理の再発防止を図るため、研究費の使用に関する啓発、関係制度の改善、内部監査機能の充実等の再発防止策を厳正に推進し、チェック体制を強化する。	Ⅲ	
	【51-2】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	
【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】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、情報セキュリティ確保の観点から情報機器等を取り扱う際に留意すべき点、情報を扱う際に留意すべき点をまとめた情報倫理の普及に向けて大学構成員への周知・啓発につとめる。	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
【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】アンケートや面談結果を踏まえ、やりがいを感じる職場環境作りへの反映策を検討する。	Ⅲ	
【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】前年の男女共同参画推進アクションプランの中間評価を踏まえ、より効果的な推進方策を検討して、計画期間内（21～27年度）の達成を目指す。また、次世代育成支援の象徴である「くるみんマーク」の取得を目指す。	Ⅲ	
	【54-2】「女性研究者研究活動支援事業」とも連携を図り、育児休業、育児短時間勤務等の制度について、より実効性あるものとするため、ワークシェアリングを含んだ代替措置について検討する。また、“滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プラン”の素案を提示する。	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

○キャンパス環境の維持・向上

＝キャンパスマスタープランに基づく計画的な実施＝

- ・キャンパスマスタープランに基づき、老朽化対策や防災機能強化として臨床講義棟改修、福利棟・体育館改修、ヘリポート新営、防災倉庫新営、基幹整備（電気設備・機械設備）等の具体的な計画を策定した。特に、学生支援施設（福利棟・体育館）については、学長みずから、整備計画検討会の座長となり、学生の委員を入れて構成員のニーズにあった計画の検討を行い、工事を完了した。それぞれの計画においては建物断熱性能向上、高効率照明・変圧器・空調の採用といった環境配慮対策も実施し、キャンパス環境の向上に繋がった。【No48-1】

○コンプライアンス体制の構築 ＝コンプライアンス委員会を設置＝

- ・コンプライアンスを持続的また能動的に企画・推進する組織として、学長、理事等による「コンプライアンス委員会」を設置した。5月7日第1回委員会において、平成25年度のコンプライアンスプログラムを決定し、定期的な研修会等を開催することにより、コンプライアンスに関する意識啓発を行った。【No50-2】
- ・3月4日、第2回コンプライアンス委員会を開催し、コンプライアンスプログラムの実施状況の確認や役職員行動規範についての審議を行った。また、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」の改正に伴う検討課題について確認した。【No50-2】

○男女共同参画の推進 ＝働きやすい職場環境の実現＝

- ・女性教職員のキャリアアップのため、ロールモデルとなる優秀な女性教職員の表彰制度として、「滋賀医科大学女性研究者賞」を設け、3名を表彰した。【No54-1】
- ・本学近隣の医科系大学を対象に、平成25年11月に奈良県立医科大学との共催で男女共同参画推進のための近畿地区近隣大学交流会を開催し、各機関の取り組み内容の紹介や意見交換を行い、男女共同参画の一層の推進を図る機会となった。【No54-1】
- ・文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」と連携を図り、女性研究者3名に研究支援員を配置し、出産・育児・介護・看病等に直面して研究時間の確保が困難となった女性研究者の支援を行った。【No54-2】
- ・仕事と育児・介護を両立させるためにワークライフに合った働き方を紹介

するため、本学の柔軟性に富んだ勤務制度（育児短時間勤務、育児部分休業、介護部分休業、早出遅出出勤に特化したもの）についてポスターを作成し、学内メールや学内への掲示により、教職員への周知を図った。

【No54-2】

○公的研究費不正使用防止に向けた取組

(1) 教員等の研究費の使用に関する意識の向上

- ① 四半期ごとに不正防止に係る啓発通知を全学メールにより発信した。
 - ・平成25年4月23日「不正使用を行った研究者に対する応募資格の制限の改正（お知らせ）」に併せて啓発
 - ・平成25年7月22日「滋賀医科大学における研究者及び研究支援者の行動規範の制定（通知）」に併せて啓発
 - ・平成25年9月30日「文部科学省：研究における不正行為・研究費の不正使用に関するタスクフォース中間取りまとめ（通知）」に併せて啓発
 - ・平成26年3月26日「滋賀医科大学公的研究費不正使用防止計画（第二次計画）の制定及び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（お知らせ）」に併せて啓発
- ②平成24年度に実施した教員等を対象とした研究費の取り扱いに関する理解度アンケートについて、平成25年6月25日付けで調査結果を学内に公表した。
アンケート調査により、概ね理解できていることを確認した。一部理解不足と思われる教員に対しては、該当教員宛てに教員発注ルール等、学内規則の説明と啓発を兼ねた文書を送る等、個別に必要な対応を行った。また、新規採用の教員者を対象に四半期ごとに順次理解度アンケートを実施した。
- ③ 学長を委員長とするコンプライアンス委員会において、全教職員を対象とした研修計画を策定し、より実例に沿った研修会を実施した。
- ④役員を含め全教職員から研究費に関して不正使用を行わない旨の包括的な誓約書を徴取した。

(2) 不正使用防止計画の見直し

平成20年度に作成した不正防止の基本方針となる「公的研究費不正使用

防止計画（第一次計画）」を改訂し、第二次計画を策定した。見直しに当たっては、主に平成 23 年度に発覚した研究費不正使用事案から分析した発生要因とその再発防止策を取り込み、更に平成 24 年度に実施した理解度アンケートから得られた意見を反映させた。改訂版（第二次計画）については、ホームページ等により広く学内外へ公表し教職員に周知を図った。

(3) 研究費の適正な運営・管理活動

- ① 予算管理部門が財務会計システムにより定期的に予算執行状況の確認を行い、予算執行状況表を第一、第二四半期に 1 回、10 月からは毎月 1 回、各講座等に配付し、残高確認と計画的な執行を促した。
- ② 予算執行の年度末集中の防止と「予算の使い切り」など社会から見て疑念の生じるような支出を行わないように、複数回、全学メールで注意を促した。同メールには予算執行に関する留意事項として、当該年度払いの納品期限、謝金支給時の事実確認の徹底、不正使用の事例等を記載し、不正防止に関する注意喚起を行った。
- ③ より厳格な納品確認を徹底するために、検収センターによる物品ごとの検収方法、検収印の管理体制等、運用ルールを定めた検収センター業務マニュアルを作成した。
- ④ 平成 25 年 4 月 22 日に取引業者向け説明会を実施し、適正な取引に関する留意事項について詳細に説明を行い、参加した 49 社から不正な取引を行わない旨の誓約書を徴取した。その後もホームページに掲載している取引業者への説明文書の内容を整理する等、更なる周知と協力要請を図り、平成 26 年 3 月 26 日現在の誓約書徴取状況は、説明会開催時より 2 倍の 98 社となった。
- ⑤ 平成 24 年度の決算に対して 33 社を抽出し、監査法人を通して取引業者に残高確認書を送付し、債務及び債権額の突合を行った。

(4) 内部監査体制の強化

- ① 平成 24 年度の内部監査結果を役員会に報告し、今後の対応策と合せて学内ホームページに公表し、類似事例の再発防止を図るとともに、情報共有化による学内規則及び公的研究費の使用ルール等に関する教職員のコンプライアンス意識の向上を図った。
- ② 平成 25 年度の内部監査においては、主に競争的資金に対し不正の発生するリスクが高いと思われる研究課題の抽出にあたって、日常の執行状況を管理する部署からの意見も参考に等、リスクに対する情報入手に努め、多視点からの監査を実施した。また、ヒアリングにおける研究者からの要望や疑問点については、事務部門担当者と協議し、速やかに対応した。さらに、監査上検出された問題点に対し、ルールの確認と明確化を図

るために、事務部門に対するヒアリングも複数回実施し、改善提案を行った。

- ③ 非常勤雇用者の勤務実態について臨時監査を実施した。

○研究活動の不正防止や研究者倫理教育等についての取組
（「高血圧症治療薬の臨床研究事案を踏まえた再発防止に向けた取組」）

平成 25 年度の高血圧症治療薬の臨床研究事案に係る学内調査において、研究結果の信頼性や利害関係のある企業の社員が当該臨床研究に参画していた点について問題が確認されていることに対しては、以下の（1）～（8）について再発防止に向けた組織的な取組を行った。

(1) 行動規範や不正行為への対応規程等の整備・公表

- ① 本学では平成 18 年度に「滋賀医科大学研究行動規範委員会規程」「滋賀医科大学における研究活動の不正行為の予備調査に関する内規」「滋賀医科大学における研究活動の不正行為の本調査に関する内規」を制定し、行動規範に違反する「不正行為」を定義し、不正行為に対処する委員会の設置及び不正行為に対する措置等を定めており、相談窓口等と併せてホームページに掲載し教職員に周知を図っている。
- ② 平成 25 年度は、教職員の一層の意識向上を図るために「滋賀医科大学における研究者および研究支援者の行動規範」及び「滋賀医科大学役職員行動規範」を新たに制定した。全学周知にあたっては、ホームページに掲載するとともに、学内メールで通知する際に日本学術会議の声明「科学者の行動規範（改訂版）」についても紹介し、学術研究の信頼性及び公正性の確保について全教職員に更なる啓発を行った。また、今後、ハンドブックにも盛り込み、全教職員に配付することとしている。

(2) 公益通報窓口の設置・周知

不正行為の早期発見と是正を図り、社会的信頼の維持及び業務運営の公正性の確保に資することを目的として公益通報窓口を設置しており、通報窓口については、学内窓口、学外窓口ともにホームページに掲載し教職員に周知を図っている。

(3) 臨床研究全般の責任体制の構築

臨床研究開発を担当する病院長補佐に加えて、平成 26 年度より理事・副学長（企画・評価等担当）が「臨床研究」を担当することとした。

(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 24 年度以前は 1 年に 1 回大学への利益相反申告を義務付けていたが、平成 25 年度に利益相反マネジメント規程を改正し、臨床研究を実施する場合には、都度、関係法人（企業・団体等）ごとに利益相反申告書を提出することを義務化した。今後、利益相反マネジメント部会、倫理委員会、治験審査委員会等、関連部門が連携協力して利益相反の状況を適切に把握し透明性が図られるようマネジメントを行う。
- ②平成 26 年度より臨床研究・治験を実施する際には、研究に参加する全ての研究者が「臨床研究・治験に関する利益相反自己申告書」を作成し、主任研究者が全員分をとりまとめ「審査申請書」と併せて倫理委員会または治験審査委員会に提出する。なお、自己申告書において利益相反マネジメントが必要と判断される場合には、利益相反マネジメント部会の審議が先に行われる。

(5) 臨床研究支援体制の強化

- ①平成 23 年度に治験管理センターを改組して、治験管理部門、コーディネーター部門、臨床研究管理部門からなる「臨床研究開発センター」を設置し、順次、臨床研究支援体制の整備を行っており、平成 25 年度には、臨床研究管理部門にプロジェクトマネージャーを置く等、5 名のスタッフ増員を行い、機能強化を図った。また、適正なデータ管理体制を構築するために、データマネージャー及びモニターを新たに配置することとした。
- ②臨床研究開発センターにおいて、定期的にニュースレター「かわら版」を発行し、ホームページに掲載するとともに全学メール等により全構成員に治験・臨床研究に関する情報発信を行っている。平成 24 年度までは年 1～2 回の発刊であったが、平成 25 年度は 4 回発刊し、「医療統計のポイント」「臨床研究関連セミナー・講演会の概要」「臨床研究関連規制の改訂・今後の動き」等、研究者のニーズを踏まえた積極的な情報発信を行った。中でも、特別号において「高血圧症治療薬の臨床研究事案を踏まえた対応及び再発防止策について（中間とりまとめ）（平成 25 年 10 月 8 日厚生労働省発表）」を紹介し、再発防止に向けた早期取組の必要性について周知した。

(6) 臨床研究に関する教育・研修の徹底

- ①研究者倫理教育の着実な実施
平成 25 年度に全学のコンプライアンス意識の向上を図る目的で次の研修会を実施した。特に、コンプライアンス委員会において企画した「利益相反」をテーマとするコンプライアンス研修会については、臨床研究開発センターにおいて研究倫理教育として認定され、広く研究者にも参加案内が行われた。

- ・人権に関する研修（医療と人権） 新採用職員 165 名
 - ・個人情報保護研修（患者プライバシー） 新採用職員 164 名
 - ・コンプライアンス研修（利益相反マネジメント） 教職員、学生 152 名
 - ・研究費不正防止研修（兼：科研費応募説明会） 研究者 75 名
 - ・情報セキュリティ講習会（サイバー犯罪） 教職員、学生 31 名
 - ・ハラスメント防止講習会（ハラスメント防止） 教職員 83 名
 - ・コンプライアンス研修 監督管理の立場にある教職員 26 名
 - ・個人情報保護研修（漏洩防止） 教職員、学生 45 名
- また、平成 25 年度より臨床研究を実施しようとする研究者に対し、必要な教育を受けることを確保するために、臨床研究開発センターにおいて次の講習会等を新たに企画し、実施と併せて受講管理を行った。
- ・先進医療セミナー（先進医療の現在と手続き関連） 55 名
 - ・統計解析セミナー（研究費申請に必要な生物統計学） 73 名
 - ・臨床研究の経費についての研修会 60 名
 - ・臨床研究セミナー（適正な臨床試験実施のためのアカデミアのあるべき姿） 144 名
- ②臨床研究に関する倫理教育の義務化
臨床研究開発センターで認定された講習会等を 1 年度に 2 回以上受講した者に対し認定証を発行することとし、臨床研究に関わる研究者の認定制度を構築した。
これにより、平成 25 年度に当該教育研修を受講し認定要件を満たしている研究者 171 名に対し、平成 26 年 4 月に認定証を発行し、10 月より倫理委員会・治験審査委員会に新規の申請を行う際の当該認定証の提出を義務化した。
- ③倫理委員会及び治験審査委員会委員の教育
倫理委員会等の審査に係るメンバーについては、医学系大学倫理委員会連絡会議（年 2 回開催）に順次出席させる等、最新の情報共有が図られており、倫理的、科学的に適正な審査ができるよう随時研修も行っている。
平成 25 年度は、厚生労働省主催の「臨床研究倫理審査委員会・治験審査委員会委員研修会」に参加した。
- ④学部学生の教育
学部学生については、卒前教育として、医学部 5 年生の臨床研究開発センターでの臨床実習において、臨床研究の被験者対応の見学や同意取得のロールプレイを通し、ヘルシンキ宣言や GCP、臨床研究に関する倫理指針を習得させている。
- ⑤大学院生の教育
大学院生については、博士課程の「高度医療人コース」において、「臨床医学研究総論」、「疫学・医療統計学」に加え「医療倫理学法性総論」を

必須科目とし、適切な臨床研究の進め方を習得させている。

(7) 臨床研究の実施状況管理

倫理委員会が承認した臨床研究（平成 20 年度以降の承認分）については、毎年「研究中止・終了・経過報告書」により追跡調査を行い、有害事象及び不具合等の発生状況とともに倫理委員会において進捗状況の把握を行っている。

(8) 関係機関への啓発

学外の関係機関に対しても類似事例の再発防止を図るために、滋賀治験ネットワークを利用した臨床研究実績がある滋賀県下の基幹病院に対し、臨床研究開発センターから倫理指針の再確認、文書管理等の啓発を行った。

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。	・無し	・「該当なし」

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。	・教育・研究・診療の環境等充実に47百万円を充てた。

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)	・学生支援センター改修 ・小規模改修	総額 226	施設整備費補助金(194) 船舶建造費補助金(0) 長期借入金(0) 国立大学財務・経営センター施設費交付金(32)	・学生支援センター改修 ・総合研究棟(疫学研究拠点) ・老朽対策等基盤整備事業 ・放射性同位元素を含む微量生体成分検出解析システム ・疫学研究拠点強化のための、災害抵抗性を持った疫学資産管理運用システム ・動物飼育器材滅菌設備(エコパルザー殺菌器) ・小規模改修	総額 1,320	施設整備費補助金(1,288) 船舶建造費補助金(0) 長期借入金(0) 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

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1,094百万円多額となっています。

- ・総合研究棟(疫学研究拠点)を前年度より繰り越したため。(191百万円)
- ・老朽対策等基盤整備事業の交付決定を受け(780百万円)、一部を翌年度へ繰り越したため。(▲110百万円)
- ・放射性同位元素を含む微量生体成分検出解析システム、疫学研究拠点強化のための、災害抵抗性を持った疫学資産管理運用システム、動物飼育器材滅菌設備(エコパルザー殺菌器)の交付決定を受けたため。(233百万円)

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25年4月1日現在で任期制教員の占める割合は95.5%であったが、平成26年4月1日では95.7%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>・アジア疫学研究センター構想を推進するための特任教員の配置や産学連携・国際交流等を支援する部署の充実など本学が重点的に取り組む領域に人員配置を行う。</p>	<p>・アジアにおける生活習慣病の国際共同疫学研究を行い、地域に根ざした最先端疫学研究、そして疫学研究者・専門家の人材育成を推進し、日本のみならずアジア諸国の健康増進に寄与することを目的として、平成26年4月にアジア疫学研究センターを設置し、同年10月に疫学研究の国際的権威である Robert D. Abbott 特任教授を配置した。</p> <p>・産学連携強化のため、産学連携コーディネーターを平成25年7月から1名増員し、3名配置した。</p> <p>・国際交流関係業務の支援強化への対応として、国際交流支援室に国際交流担当事務専任職員を平成26年2月に配置した。</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>・課長補佐、主幹登用面接制度について、心得任用期間の設定や年齢制限撤廃などの見直しを検討した上で実施する。</p> <p>・スペシャリストコース人材の拡大及びその効用の検証を行うとともに、キャリア形成をさらに明確にするため、給与等の処遇について検討する。</p>	<p>・課長補佐等登用面接制度について、推薦方法、係長等経験必要年数等について見直しを行い、これに基づき平成25年度の課長補佐等登用面接を実施し、応募者4名中、3名を名簿に登載した。</p> <p>・平成25年4月1日付けで主幹1名の発令を行い、スペシャリストコース人材は4名となった。専門的知識の向上とその活用が図られ、当該組織や本人のモチベーションを高めることに貢献している。</p> <p>・スペシャリストコースに適用する基本給表を作成し、平成26年4月から施行することとした。</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"> ・大学を支える人材を育むための研修の実施方法を見直し、教職協働を推進する。 ・引き続き、医療技術職員、事務職員それぞれの教職員層に応じた海外研修事業を実施し、教職員のキャリア・アップの支援を行う。 ・各職員からの参加希望研修も踏まえ、引き続き能力開発のための研修に参加する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の実施にあたり、教職員アンケートを実施し、研修方法・内容等を見直し、宿泊方式から1日研修に変更した。研修には役員及び教職員計86名（うち女性23名）が参加し、過去最高の参加者となった。コミュニケーション力向上研修を通じて、教職員が交流し、教職協働を進める非常に有意義な機会となった。 ・主任研修（24名中22名参加）を実施し、主任に求められる役割、後輩指導、業務推進力などについて意識の向上を図った。 ・メディカルスタッフと事務職員の海外研修事業として、医療技術職員では看護部、薬剤部、栄養治療部及び放射線部の職員がアメリカ、ベトナムでの研修を、事務職員では、ハワイ東海国際大学での研修を計画し、それぞれ費用支援を行った。 ・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。
<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"> ・育児休業、育児短時間勤務等の制度について、より実効性のあるものとするため、ワークシェアリングを含んだ代替措置について検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな短時間勤務制度について、女性研究者支援委員及び男女共同参画推進委員会で検討を行った。また、滋賀医科大学いきいきワーク・ライフ・プランの素案を作成した。 ・保育所の充実に向けて夜間保育等についてのアンケート調査を実施した。 ・文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」と連携を図り、女性研究者3名に研究支援員を配置し、出産・育児・介護・看病等に直面して研究時間の確保が困難となった女性研究者の支援を行った。
	<p>(参考1) 平成25年度の常勤職員数を1,186人、このうち、任期付職員数の見込みを304人とする。</p>	<p>(参考1) 平成25年度の常勤職員数は1,195人、このうち、任期付職員数は301人。</p>
	<p>(参考2) 平成25年度の人件費総額見込み 10,513百万円（退職手当は除く）</p>	<p>(参考2) 平成25年度の人件費総額 10,547百万円（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	661	656	99.2
看護学科	260	262	100.8
学士課程 計	921	918	99.7
医学系研究科 修士課程			
看護学専攻	32	47	146.9
修士課程 計	32	47	146.9
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	29	
再生・腫瘍解析系専攻	20	22	
臓器制御系専攻	28	64	
環境応答因子解析系専攻	20	21	
博士課程 計	120	142	118.3