

内部質保証最終報告

(4) 管理運営部会

令和3年度内部質保証 目標、計画シート 教育研究推進委員会

委員会・組織名 財務部

中間責任者②（部長・委員長等）氏名 川住 康志

		委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で、文末は「だ・である」調に統一）	教育研究推進委員会による点検・評価
目標・計画		<p>（文字数 700 字以内：要望。①独自の課題（目標チャレンジ部目標）、②事業計画の実行課題、③自己点検評価報告書の問題点、に分けて記載ください。）</p> <p>① 独自の課題（目標チャレンジ部目標）：令和3年度目標は、財政基盤の持続的発展に向けて、自己資金の充実を図ることで財務体質を強化し管理部門としての体制整備を継続的に進める。</p> <p>② 事業計画の実行課題：経理課においては、(1)メンバーの知識レベルを向上させながら、会計基準に基づく経理処理の適正化を推し進め、(2)複数学部に対応する大学部門と法人全体の経理を統括する法人部門の業務区分けを明確にしつつ業務の専門性を伸ばすこと、(3)継続的に業務プロセスの効率化を進めることによって課内の生産性向上を図る。</p> <p>企画課においては、(1)経営分析の質を向上し現状分析と将来予測の精度を高めること、(2)経営判断に資する情報をタイムリーに提供することで経営層の意思決定に貢献することを令和3年度の実行課題とする。</p> <p>③ 自己点検評価報告書の問題点：(1)事業規模に比較して資金の積立額が依然十分ではない、(2)想定を超える経営上のリスク要因を織り込んだ財務シミュレーション（リスクシナリオ）の策定に改善の余地がある、(3)今後の経営上のリスク要因を精査し、将来計画の実行に重大な影響を与えうるリスクをより適切に認識し管理する必要がある、(4)収支管理の質を向上するために、主要な収支項目（医療収入・医療経費・人件費等）の財務分析を強化する。</p>	令和3年9月24日開催委員会において承認
中間報告		<p>① 令和3年の目標に関する財政基盤の持続的発展：9月末時点での手元資金（正味自己資本）が421億円と前年度末に比べ、着実に伸長した。</p> <p>② 事業計画の実行課題の解決：経理課においては、業務改善プロジェクトを継続して進捗させていること、及び知識レベル向上に関しては、部内勉強会や病院の経理部門を含めた若手職員向けのワークショップを定期的に開催し、全体の底上げを図っている。企画課は、将来予測の精度向上に引き続き取り組んでいる。</p> <p>③ 自己点検評価報告書の問題点：病院毎の課題に適した分析手法によりレポート提供を開始した。</p>	令和4年1月31日開催委員会において承認
最終報告		<p>① 令和3年度の目標に関する財政基盤の持続的発展：1月末時点での手元資金（正味自己資本）が437億円と前年度末に比べ、着実に伸長した。</p> <p>② 事業計画の実行課題の解決：経理課においては、業務改善プロジェクトを継続して進捗させ、当年度の改善計画を完遂した。また知識レベルの向上に関しては、部内勉強会の活動として小グループごとのテーマ発表を延べ18回（6グループ×3回）実施した他、病院の経理部門を含めた若手経理職員向けの勉強会を6回、会計事務連絡会議の第2部を活用した中堅・管理職層向けの勉強会・議論を7回実施し、財務部内外の経理人材全体の底上げへ踏み込んだ。企画課においては、回帰分析を軸とした収支差額予測の精度向上のため、最適なサンプル数や予測期間を検証し分析方法を改良したことに加え、コロナ禍での診療報酬加算・空床補償補助金に関しても予測モデルに織り込み、予測精度向上に取り組んだ。</p> <p>③自己点検評価報告書の問題点：6月より月に1度、各部署を訪問し病院長・事務部長に対して財務的視点から事業成績と現状の課題について説明し共有を始めた。</p>	令和4年2月28日開催委員会において承認
自己評価	成果	<p>① 令和3年度の目標に関する財政基盤の持続的発展：1月末時点で、手元資金（正味自己資本）は前年度末比86億円増加し、計画通り特定資産の積み増しも実行したことで、財務基盤の更なる発展を実現した。</p> <p>② 事業計画の実行課題の解決：業務改善プロジェクトの完遂と知識レベルの継続的な向上によって生産性の向上に成功し、結果として1月末時点において前年度同期比で累計161時間（経理課）の超過勤務削減（△40.8%）となったことで、財務経理部門のより効率的な運営を実現し、本学の事業遂行を支援した。</p> <p>③ 自己点検評価報告書の問題点：主要項目の分析と各病院への定期的なフィードバックを実施することで、全体として確実な予算達成を支援した。</p>	

課題	<p>① 手元資金の充実は確実に進んだものの、令和3年度期末の積立率は60%前後となる見通しであり、次年度以降も固定費と投資を適切にコントロールすることで着実に手元資金を積み上げ財政基盤の安定化を図る必要がある。</p> <p>② 引き続き生産性の向上を追求するが、現状の超過勤務時間の削減を目的とした短期的な業務改善のみに偏らず、専門知識の向上とリーダーシップ・課題解決力といった汎用的スキルを養成する機会をより多く生み出すとともに、各人がその機会を最大限活用し自身の成長につなげるという意識改革を徹底して進めて具体的な行動を引き出すことで、個人及びチーム力を向上しより大きな成果を目指す方向へ生産性の質をシフトさせていく必要がある。</p> <p>③ 各病院経営陣へのフィードバックについて、現状分析と経営課題の報告に留まらず、課題解決に向けた具体的なアクションまでカバーし、各病院が課題解決へ迅速に動くことができるような更に質の高い提案を実現していく必要がある。</p>	
-----------	--	--

令和3年度内部質保証 目標、計画シート 教育研究推進委員会

委員会・組織名 施設部

中間責任者②（部長・委員長等）氏名 石川 培之

	委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で、文末は「だ・である」調に統一）	教育研究推進委員会 による点検・評価
<p>目標・計画</p>	<p>①独自の課題（目標チャレンジ部目標）</p> <ol style="list-style-type: none"> 全体目標 <ul style="list-style-type: none"> 適切なスケジュール管理と関係部署との密接な連携により、個別事業を円滑に推進する。 業務知識の共有化や管理者の適切な指導等により、課員それぞれの能力向上に努めて、業務推進を効率化する。 施設整備 <ul style="list-style-type: none"> タワー棟事業を円滑に推進し、年度内の施設開設をスムーズに行う。 附属病院別館建設計画（基本設計、実施設計）の事業化、光免疫研究所の開設を円滑に推進する。 各部署・講座等との適切な連携により、建設予算事業や学舎内施設管理等を円滑に推進する。 管財（不動産） <ul style="list-style-type: none"> 必要な近隣不動産の取得を積極的に進めるとともに、賃貸不動産等の法人資産を適切に管理する。 資産管理実務（減価償却、校地校舎管理等）を効率的に推進し、事務の共有化に努める。 <p>②事業計画の実行課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 関医タワー棟建設：建設工事を円滑に推進して竣工させる（令和3年12月予定）とともに、竣工後の円滑な管理体制を構築する。 附属病院別館建設事業：策定された基本計画に基づき、基本設計（令和3年11月完了予定）を進め、実施設計及び工事発注準備作業を推進する。 光免疫医学研究所整備工事：令和4年4月開所を目指し、工事（令和4年1月完了予定）を円滑に推進する。 <p>③自己点検評価報告書の問題点</p> <ul style="list-style-type: none"> 牧野キャンパスの活用方法の策定や3病院の機能向上等の一部については、長期的視点での検討や周辺土地取得が必要なものがあり、検討や実行の途上にある。 	<p>令和3年9月24日開催委員会 において承認</p>
<p>中間報告</p>	<p>①独自の目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 全体目標：新築・改修等の工事が増加する中、課員全体で案件を分担し、円滑に推進している。 施設整備：関医タワーは予定通りの施設開設に向け、諸事項を推進中。附属病院別館計画は、基本設計を終了し、実施設計を開始するとともに、その他必要な行政手続に着手している。また、光免疫医学研究所は4F主要部分について12月末で工事完了済みであり、1月末までに11Fの工事を完了する予定である。その他、滝井地区の建設予算事業等を円滑に推進中。 管財（不動産）：枚方キャンパス近隣（新町一丁目）で69坪の土地を取得し、香里訪看S隣地（65坪）についても、売買契約を締結済みで、5月頃に引渡を受ける予定。また、管財事務は新人事務職にも共有化している。 <p>②事業計画の実行課題</p> <p>関医タワーは竣工に向け工事を推進するとともに、総合企画室・大学事務部と共同で管理体制を構築中。附属病院別館、光免疫医学研究所は、上記①2.のとおり。</p> <p>③自己点検評価報告書の問題点</p> <ul style="list-style-type: none"> 牧野キャンパス活用方法については、学生食堂整備に着手し、来年度建設工事を開始する予定。3病院の機能向上については、附属病院では別館建設を推進し、総合医療センターでは重症部門の再編工事を実施するとともに、香里病院では訪看Sの再整備を検討中であるなど、一部の機能を再整備しながら、全体構想をとりまとめ中である。 	<p>令和4年1月31日開催委員会 において承認</p>

<p>最終報告</p>	<p>①独自の目標</p> <p>1. 全体目標：新築・改修等の工事が増加する中、課員全体で案件を分担し、円滑に推進している。</p> <p>2. 施設整備：関医タワーは予定通りの施設開設に向け、諸事項を調整し、1/31 付にて竣工し引渡を受けた。附属病院別館計画は、基本設計を終了し、実施設計を開始するとともに、その他必要な行政手続を推進中。また、光免疫医学研究所は1月31 付で工事を完了し、引渡を受けた。滝井地区のコロナ病床改修は、主たる工事を完了し利用開始となった。また、その関連工事も3月末までに完了予定。</p> <p>3. 管財（不動産）：枚方キャンパス近隣（新町一丁目）で69 坪の土地を取得し、香里訪看S隣地（65 坪）についても、売買契約を締結済で、5月頃に引渡を受ける予定。また、管財事務は新人事務職にも共有化している。</p> <p>②事業計画の実行課題</p> <p>関医タワーは竣工し、総合企画室・大学事務部と共同で管理体制の構築、機器備品の調達を推進中。光免疫医学研究所は、4F、11Fともに1/末で工事完了済。</p> <p>③自己点検評価報告書の問題点</p> <p>・牧野キャンパス活用方法については、学生食堂整備に着手し、来年度に建設工事を開始する予定であったが、工事費が上昇しているため、計画を再検討し、来年度に施工業者を募集する予定。3病院の機能向上については、附属病院では別館建設を推進し、総合医療センターでは新型コロナウイルス感染症病棟および重症部門の再編工事を実施した。今後、総合医療センター西館建設計画を推進するとともに、香里病院では訪看Sの再整備を検討中であるなど、再整備計画を推進する予定である。</p>	<p>令和4年2月28日開催委員会 において承認</p>
<p>自己評価</p>	<p>成果</p> <p>重要な法人施策である、関医タワー棟、光免疫医学研究所、総合医療センター・コロナ重症病床の建設事業を年度内に完成させるとともに、附属病院別館建設事業についても基本計画をとりまとめた上で、実施設計に着手した。その他、慈仁館改装工事、牧野地区体育館等補修工事を完了させ、新たな取組みである（仮称）くずは駅中健康・健診センター整備計画も推進中である。用地取得についても、新町一丁目土地を取得し、香里訪看S隣地の購入契約を締結する等の成果があった。例年に比較し、今年度は工事・用地取得の推進事業が多かったが、着実に推進することができた。</p>	
<p>課題</p>	<p>既存キャンパスの再整備計画や建物の経年劣化等を考慮した整備・補修計画等については、中長期的な方針策定の途上にある。</p>	

令和3年度内部質保証 目標、計画シート 教育研究推進委員会

委員会・組織名 法人事務局 人事部

中間責任者②（部長・委員長等）氏名 一 柳 道 治

	委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で、文末は「だ・である」調に統一）	教育研究推進委員会 による点検・評価
<p>目標・計画</p>	<p>（文字数 700 字以内：要望。①独自の課題（目標チャレンジ部目標）、②事業計画の実行課題、③自己点検評価報告書の問題点、に分けて記載ください。）</p> <p>① MBO人事部 部目標</p> <p>1-1 事務職員に対して戦略的「ジョブローテーション」の実施</p> <p>1-2 人材の昇進プロセスの改革（事務職昇進制度の着実な実施）</p> <p>2-1 能力強化に向けた育成支援体制の強化</p> <p>2-2 人事評価制度の見直し</p> <p>2-3 教職員の資質向上のためスタッフ・デベロップメント（SD）を推進</p> <p>3-1 働き方改革関連法に対応した医師労働時間短縮計画策定等の各種施策の推進</p> <p>3-2 各種ハラスメント対策の教育を強化</p> <p>3-3 くずは病院一般職員の給与制度改定</p> <p>4-1 主任教授及び診療教授選考の確実な実施</p> <p>4-2 教員評価の実施およびリハビリテーション学部の教員評価制度の構築推進</p> <p>4-3 教員の任期制を含めた任用制度改革</p> <p>5-1 人材採用強化（適切な人材を学内外より登用）</p> <p>5-2 看護師の安定的確保及び質の向上に向けた看護学部生の採用</p> <p>5-3 くずは病院必要人材の確保及び学内人材交流を推進</p> <p>6-1 ITシステムを活用し、給与業務や人事業務の作業効率及び人事サービスの向上</p> <p>②経営管理 5. 総務・人事・安全衛生（具体策要約、MBO人事部目標除く）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 目標チャレンジ制度を進化させ人材育成と組織の活性化に繋げる。 2. コンプライアンス教育を強化し、働きやすい労働環境の向上に取り組む。 3. 事業拡大に伴う医療技術職の採用の強化、並びに本学看護学部卒業生の採用推進に取り組む。 <p>③10. (1). 3. 問題点（要約）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務職の年次別研修体系が強化された。今後は継続的・計画的な研修を実施する。 ・目標チャレンジ制度を組織運営・人材育成の手法として定着させる。 ・目標チャレンジ制度を本学マネジメントツールとして定着させ、新しい人事・給与制度への移行を進める。 	<p>令和3年9月24日開催委員会において承認</p>

<p>中間報告</p>	<p>① MBO人事部 部目標</p> <p>戦略的「ジョブローテーション」について、令和3年10月1日付けにて若手職員の育成の為、ジョブローテーションを実施した。昇進制度については受験要件について検討し、より優秀な人材を早期に必要な職位配置を行えるよう受験要件を緩和した。</p> <p>人事評価制度について、一般職全員を対象として人事考課を行い人材育成に繋げるべく、目標チャレンジシステムに人事考課を追加し、システム試行としてリリースした。事務職については、令和4年4月から本格稼働する。</p> <p>教員のSDについては、研修医向けのweb研修を実施し、教員向けのアカデミックハラスメント講演会を計画している。</p> <p>医師の働き方改革については、令和3年度から「医師の働き方改革推進検討委員会」を設置し、各附属病院における医師の勤務状況、宿日直状況、他病院への兼業状況等を把握し、医師労働時間短縮計画の策定準備を進めてきた。令和4年度には医療機関勤務環境評価センターの評価基準要件である管理体制を構築し、令和5年度には短縮計画を提出、評価いただく予定である。</p> <p>ハラスメント防止対策として、一般職の管理職（看護職においては、師長、副師長含む）にはハラスメント研修（e-learning）を実施し、受講中である。教員向け研修として2月度にアカデミックハラスメントを中心にした講演会を計画している。また、教職員全員を対象に、ハラスメントに関する理解を深め本学の指針を理解して戴くため、読みやすいハラスメントガイド冊子を配布予定である。</p> <p>くずは病院の給与制度改定については、前年度後半にくずは病院職員への説明会を実施し、令和3年4月実績、5月給与から移行を実施している。今後の課題としては、効率的な勤怠情報との連携と基本給等基準内賃金の当月支給に向け、くずは病院内での体制を構築して行く予定である。</p> <p>医学部の教員評価制度は昨年同様に遂行中であり、優秀者の選考に取り掛かっている。看護学部およびリハビリテーション学部もそれぞれ教員評価規程を作成済みであり、実運用に取り掛かっている。教員の任期制についても令和3年4月1日以降の採用教員から任期適用を開始した。</p> <p>主任教授の定年に伴う教授選考（内科学第一講座、心療内科学講座）においては、計画通り教授選考が推移しており、内科学第一講座より独立させる新設の呼吸器腫瘍内科学講座主任教授やその他診療教授（上部消化管外科、小児科）、さらに光免疫医学研究所、附属生命医学研究所の研究所教授選考に着手している。</p> <p>また、看護学部においても領域教授（5領域7名）の教授選考について計画通り推移している。</p> <p>各部門の中途採用も積極的に展開しており、看護師については本学看護学部卒業予定者の内71名が入職予定である。</p> <p>くずは病院においては、事務職および医療技術職の採用支援や業務支援を実施し、看護部についてはリカレントスクール卒業者に対する勧誘を行い、体制強化を目的として管理職を中心とした人事交流を計画している。</p> <p>ITシステムの活用によるサービス向上として、年末調整業務のWEB化を推進し、人事部ホームページにおいて情報公開を広げ活用に繋げている。</p> <p>②経営管理 5. 総務・人事・安全衛生（具体策要約、MBO人事部目標除く）</p> <p>目標チャレンジ制度については、各プロセス（期初面談、期中面談）について進捗確認と推進を行い、100%実行を目指して取組んでいる。また、“目標管理”について正しい目標設定方法等のガイドを行い、実効性のある制度運用に努めている。</p> <p>コンプライアンス教育については、上記①の通り、ハラスメント研修を中心に取り組んでいる。また、コロナ禍にて中断している新任管理職向けにe-learningを活用し、コンプライアンス遵守は当然の事として、CSR教育、マネジメント教育を実施している。</p> <p>事業拡大に伴う要員確保については、必要要員を分析した上で、新卒採用および中途採用について採用広報活動を強化し、要員確保に繋げている。</p> <p>本学看護学部生の採用については、附属各病院の見学会を独自開催し、前記の通り91名の採用応募に繋がり、保健師志望や他施設へ併願した学生を除き、現在71名の内定となっている。</p> <p>③10. (1). 3. 問題点</p> <p>事務職の研修について、コロナ禍において集合研修を一時停止しているが、代替え研修としてe-learningの活用やオンライン研修を計画している。Covid-19のオミクロン株の拡散も懸念される為、慎重に検討を進めている。</p> <p>人材育成の為、目標チャレンジ制度に加えて人事考課を導入し、チャレンジ目標評価だけではなく、業績評価、能力評価、情意評価を行い年間のトータル情報から人材育成に繋がるしくみを構築している。</p> <p>上記、人事考課については、事務職における昇進資格制度の評価要素として組み込まれ、キャリア形成と処遇に反映させている。</p>	<p>令和4年1月31日開催委員会において承認</p>
--------------------	---	-----------------------------

<p>最終報告</p>	<p>① MBO人事部 部目標</p> <p>戦略的「ジョブローテーション」について、令和3年10月1日付けにて若手職員の育成の為、ジョブローテーションを実施した。</p> <p>昇進資格試験制度については受験要件について検討し、より優秀な人材を早期に必要な職位配置を行えるよう受験要件を緩和した。</p> <p>人事評価制度について、一般職全員を対象として人事考課を行い人材育成に繋げるべく、目標チャレンジシステムに人事考課を追加し、システム試行としてリリースした。事務職については、令和4年4月から本格稼働する。また、臨床検査技師についても導入検討を進め、試行期間として令和4年3月にシステム稼働させた。令和5年度から本格稼働する。</p> <p>教員のSDについては、研修医向けのweb研修を実施し、教員向けのアカデミックハラスメント講演会を計画・実施した。</p> <p>医師の働き方改革については、令和3年度から「医師の働き方改革推進検討委員会」を設置し、各附属病院における医師の勤務状況、宿日直状況、他病院への兼業状況等を把握し、医師労働時間短縮計画の策定準備を進めてきた。現在、医師の外勤先における時間外勤務を削減するため、外勤病院へ宿日直許可申請を促す依頼をしており、医師労働時間短縮計画の策定への下準備を整えているところである。</p> <p>ハラスメント防止対策として、一般職の管理職（看護職においては、師長、副師長含む）にはハラスメント研修（e-learning 5コース）を提供し、ハラスメントについて理解を深めるよう努めた。</p> <p>また、教員向け研修として2月17日（木）にアカデミックハラスメントを中心とした講演会を実施した。なお、教職員全員を対象にハラスメントガイドブック冊子を配布した。</p> <p>くずは病院の給与制度改定については、前年度後半にくずは病院職員への説明会を実施し、令和3年4月実績にもとづく5月給与から給与制度の移行を実施した。これまで順調に推移している。</p> <p>医学部の教員評価制度は昨年同様に遂行し、約10%の教員を優秀者として表彰した。看護学部では試行期間として評価基準を策定し、令和2年実績に基づく評価を行い各教員へのフィードバックを実施した。来年度評価基準のブラッシュアップを行い本格導入の予定である。リハビリテーション学部では教員評価規程を作成し、具体的な評価基準の策定に着手している。教員の任期制についても令和3年4月1日以降の採用教員から任期適用を開始した。</p> <p>主任教授の定年に伴う教授選考（内科学第一講座、心療内科学講座）においては、計画通り教授選考が推移しており、内科学第一講座より独立させる新設の呼吸器腫瘍内科学講座主任教授やその他診療教授（上部消化管外科、小児科）、さらに光免疫医学研究所、附属生命医学研究所の研究所教授選考を完了した。また、看護学部においても領域教授（5領域7名）の教授選考について計画通り領域担当教授の選考を行った。</p> <p>各部門の中途採用も積極的に展開しており、即戦力となる職員の採用を実施した。新卒看護師については本学看護学部卒業予定者の内71名に内定を行い70名が入職予定である。学外の看護師も中途採用者を含め105名の内定を行い、事業運営に必要な看護師数を確保した。</p> <p>くずは病院においては、事務職および医療技術職の採用支援や業務支援を実施し、看護部についてはリカレントスクール卒業者に対する勧誘を行い、体制強化を目的として管理職を中心とした人事交流を計画している。</p> <p>ITシステムの活用によるサービス向上として、年末調整業務のWEB化は2年目を迎え、前年実績の表記などより一層の利便性を推進してきた。</p> <p>②経営管理 5. 総務・人事・安全衛生（具体策要約、MBO人事部目標除く）</p> <p>目標チャレンジ制度については、令和2年度実績を評価対象とし、優秀者127名の表彰を行った。また、本年度については、各プロセス（期初面談、期中面談）ごとに目標チャレンジ制度検証・改善委員会を開催し100%遂行を目標に進捗確認と推進策を実施した。また、“目標管理”について正しい目標設定方法等のガイドを行い、人材開発に繋がる実効性のある制度運用とすべくガイドを行った。</p> <p>コンプライアンス教育については、上記①の通り、ハラスメント研修を中心に取り組み、コロナ禍にて研修提供できていなかった新任管理職向けにもe-learningを活用し、コンプライアンス遵守は当然の事として、労務管理、CSR教育、組織マネジメント教育を実施した。</p> <p>事業拡大に伴う要員確保については、必要要員を分析した上で、新卒採用および中途採用について採用広報活動を強化し、要員確保に繋げた。</p> <p>本学看護学部生の採用については、附属各病院の見学会を独自開催し、前記の通り91名の採用応募に繋がり、保健師志望や他施設へ併願した学生を除き70名の入職予定者数である。</p>	<p>令和4年2月28日開催委員会において承認</p>
<p>自己評価</p>	<p>成果</p> <p>① MBO人事部 部目標</p> <p>上記最終報告の通り、若手事務職員のジョブローテーションを実施し、昇進資格試験の改善実施、目標チャレンジ制度を進化させた人事評価システムの導入、教員向け研修の実施について計画通り遂行できたと考ええる。</p> <p>医師の働き方改革についても、労働時間短縮に向けての実態調査を進め、時間短縮計画策定に向けて着実に進めてきた。また、くずは病院の給与制度改定は名実ともに関西医科大学傘下となったことに対し実感して戴ける制度改革であり、今後のくずは病院の進展に向けて寄与するものである。</p> <p>ハラスメント教育についても、全教職員向けのハラスメント冊子の配布を行い、一般職管理者向けにハラスメント研修（e-learning 5コース）を提供し、また、教員についてはアカデミックハラスメントを中心とした講演会を実施してきたことからハラスメントの基本知識の周知は行えたものと考えている。</p>	

	<p>本年度は非常に多くの教授選考があったが部員一丸となった努力の結果、全教授選考（診療教授、研究教授、各センター長含む）を滞りなく完了し、新任教授就任に向けた組織体制の礎となるものである。</p> <p>一方で、全学部の教員評価制度を推し進め、任期制の導入など、既存教員のレベルアップを図る仕組みづくりに貢献した。</p> <p>人財採用面に於いては、次年度の組織体制の維持強化のため採用広告を強化し取り組んだ結果、看護師については本学看護学部卒業予定者の70%獲得と共に学外応募者の採用倍率も2.5倍となり、また、事務職や医療技術職については、新卒採用後の欠員も多く発生したが、中途採用も積極的に展開し、必要要員の確保と共に優秀な職員の獲得に繋げた。</p>	
<p>課題</p>	<p>人材育成研修については、新型コロナウイルス感染症の第4波、5波、6波の影響を受け、集合研修は一時停止せざるを得ない状況となり、代替え研修としてe-learningの活用やオンライン研修を実施してきた。</p> <p>今後は、オンライン研修の利点やe-Learningの活用を取り入れ、効果的かつ効率的な人材育成方法を検討して行く必要があると認識している。</p> <p>人材育成については、人事考課制度を拡大し、医療技術職への展開を検討している。</p> <p>法人の事業拡大に向け、より効率的な運営が必要であるが、一方で優秀な人材の確保も不可欠であり、各職種の人材確保対策の強化を推進して行く。</p> <p>くずは病院については、次年度に向けて効率的な勤怠情報との連携及び法人との支払方式、会計処理の統一に向けて検討を進めていきたい。</p> <p>医師の働き方改革として、医療機関勤務環境評価センターの評価基準要件となる医師の管理体制を構築していく必要がある。</p> <p>事業拡大による職員の増加により、人事業務工数も増加の一途であり、ITを活用した効率化推進も課題である。</p>	

令和3年度内部質保証 目標、計画シート 教育研究推進委員会

委員会・組織名 法人事務局総務部

中間責任者② 部長 宮口 智明

		委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で、文末は「だ・である」調に統一）	教育研究推進委員会 による点検・評価
目標・計画		<ol style="list-style-type: none"> 1 法人事務局内各部門間における必要な調整や情報提供・連携を率先して行うなど、法人事務局の「潤滑油」としての役割を果たす。 2 今秋に予定されている第3期機関別認証評価の実地検査に向け、迅速・着実に対応する。また新たに構築される内部質保証制度の趣旨を踏まえた自己点検・評価委員会の運営を進めていく。 3 業務改善コンテストについては、支出削減作業部会からの指示のもと、専用ページを設けるなど、引き続き充実を図る。 4 令和2年度内部監査の指摘も踏まえ、法人全体の危機管理体制の点検・強化を進め、各部署の防災マニュアルの統一化やBCPの整備・充実等に取り組む。 5 法人のガバナンス強化の要請を踏まえ、諸規則・規程の点検を進める。また文書管理コスト削減を図るため、文書保存の電子化を検討する。 	令和3年9月24日開催委員会において承認
中間報告		<ol style="list-style-type: none"> 1 重要課題については、常に関連部門への説明・議論の場を設け、また部次長連絡会を毎週開催し部次長どうしの情報共有を図るなど、法人事務局内のコミュニケーションの推進を図っている。 2 10月の機関別認証評価実地調査についてはほぼ問題なく対応することができた。また自己点検・評価については11月に本年度第1回目の委員会を開催し、新しくなった委員会の趣旨、役割、今年度のスケジュール等についての認識の共有化を行うことができています。 3 業務改善コンテストについては7月にイントラ内に専用ページを設け、職員が優秀事例に学ぶ環境を整えている。業務改善に対する意識喚起を図った結果、今年度の法人・大学部門のコンテストの応募件数は、昨年度を大きく上回る11件となっている。 4 当初の予定より若干遅れはあるものの、令和3年度末までに各部署の防災マニュアルの統一化を終える予定である。また、BCPについては、令和4年度上半期での完成をめざし、作業を進めている。 5 諸規則・規程の点検については今年度中にタイムスケジュールや手続きを整理する。また、総務部における文書保存の電子化については今年度末を目標に作業を終える予定であり、これら作業を通じて、法人全体として文書保存の電子化を進めていく場合の手順、課題、コスト等のシミュレーションを行う。 	令和4年1月31日開催委員会において承認
最終報告		<ol style="list-style-type: none"> 1 重要課題については、常に関連部門への説明・議論の場を設け、また部次長連絡会を毎週開催し部次長どうしの情報共有を図るなど、法人事務局内のコミュニケーションの推進を図った。 2 10月の機関別認証評価実地調査についてはほぼ問題なく対応することができた。また自己点検・評価については2月に行われた教育研究推進委員会における令和3年度活動の最終評価を踏まえ、3月末に自己点検・評価委員会を開催し二次評価を行い、教育研究推進委員会にフィードバックした。また令和3年度の独自評価活動の一環として、本学と同様の内部質保証制度を採用している他大学の評価実態・手法を調査した。引き続き本学の自己点検評価のあり方の改善を図っていく。 3 業務改善コンテストについては7月にイントラ内に専用ページを設け、職員が優秀事例に学ぶ環境を整えている。業務改善に対する意識喚起を図った結果、今年度の法人・大学部門のコンテストの応募件数は、昨年度を大きく上回る11件となった。今後は2月に開催された支出削減作業部会からの指示も踏まえ、優良事例の法人全体への普及を図っていく。 4 年度末までに各部署の防災マニュアルの統一化を行った。BCPについては、令和4年度上半期での完成をめざし、作業を進めていく。 5 諸規則・規程の点検については今後のタイムスケジュールや手続きを整理した。また、総務部における文書保存の電子化についても年度末に作業を完了した。今後は新中期計画に則して、法人全体として文書保存の電子化を進めていく場合の手順、課題、コスト等のシミュレーションを行う。 	令和4年2月28日開催委員会において承認
自己評価	成果	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度最重要課題であった大学基準協会による機関別認証評価において、関係者のご尽力を得て無事「認証」を得られたのが最大の成果であった。 ・また総務部としてのルーティンである、部門間の潤滑油的な役割、業務改善、法務、危機管理についても、スケジュールに多少の遅延は生じつつも概ね計画通りの業務進捗を得られた。 	
	課題	<ul style="list-style-type: none"> ・諸規則・規程の点検については、他の業務との兼ね合いで今年度は今後のスケジュール整理にとどまり、具体的な点検は次年度へ持ち越されることになった。 	

委員会・組織名 広報戦略室

中間責任者②(部長・委員長等)氏名 矢島祥行

	委員会・組織が策定・作成(「箇条書き」で、文末は「だ・である」調に統一)	教育研究推進委員会による 点検・評価
目標・計画	<p>(1) 目的のために機能する広報・広告への改善 大学ブランドイメージ向上のため、法人・大学・病院・入試・採用等、全ての領域の広報・広告を支援し、その質を向上させるとともに、ターゲットに対して適切で効果の高いチャネル、メディアを選定し最適化を図る 加えて、クリエイティブ面のクオリティ管理、コスト管理を含め、広報戦略室全員がプロ目線で広報・広告の機能を検証する</p> <p>(2) ブランド力向上のための広報・広告の拡充 本学職員の理念や活動を把握し、市場価値の高い情報発信に繋げるとともに、関西医科大学の凛とした佇まいや格式の高いイメージを広告に投影し、統一された「KMU ブランド」醸成を推し進める</p> <p>(3) 法人全体の情報流通の適正管理 Web サイトなどへの情報発信を適正に行うとともに、報道機関からの取材を統括し、適切に対処 大学の魅力発信と同時にリスクマネジメントの徹底を図る</p> <p>(4) 重点案件、重点メディアへのリソース配分 来年度開設予定の光免疫医学研究所、本年度完成予定の関医タワー(国際化推進センター)の認知拡大、 本年より新設されたリハビリテーション学部の入試広報、それぞれへリソースを振り分け注力する また、印刷媒体から動画を活用した Web メディア、オウンメディアの活用に注力し、大学総体に留まらず、各学部、各講座の魅力を伝えられる、質の高い動画の発信を拡充させる</p>	令和3年9月24日開催 委員会において承認
中間報告	<p>(1) 目的のために機能する広報・広告への改善 新聞広告の対談企画の原稿や学内ポスターなど制作プロセスを通して広告の質向上を室員全員で共有中。 大学入試広報におけるメディア計画やそれぞれのチャネルに合わせたメッセージの精査など随時ノウハウを共有中。</p> <p>(2) ブランド力向上のための広報・広告の拡充 YouTube 動画広告を活用したブランディングを実施中。</p> <p>(3) 法人全体の情報流通の適正管理 各放送局からの取材対応について室員全員で同時並行的に担当することで対応スピードアップに成功。</p> <p>(4) 重点案件、重点メディアへのリソース配分 オープンキャンパスオンライン用やリハビリテーション学部の入試広報へ、積極的に内部制作による動画コンテンツを投入。 室員の複数担当制による、光免疫医学研究所、関医タワー広報に関して、全国版での新聞広告を制作中。</p>	令和4年1月31日開催 委員会において承認 ・国際化推進センターにおける国際広報部門としての活動を検討する ⇒ 令和3年度に検討した内容があれば最終報告に織り込んでください。 なければ、令和4年度の計画に明記してください。
最終報告	<p>(1) 目的のために機能する広報・広告への改善 大学ブランディングのために、若年層へは YouTube への動画広告、ステークホルダーやアカデミックなターゲットへは、新聞全ページ広告を実施。 入試広報のために、受験生や高校の担任教員へ向けは、大学情報サイトへの情報掲載、Web-DM、入試日程告知の新聞広告など、正確で比較しやすい情報提示、 コロナ禍に対応した、オープンキャンパスオンラインのための動画コンテンツ拡充、出願促進に特化した、TV-CM や交通広告の実施。 大学全体のレピュテーションマネージメントのために、主に研究成果のプレスリリースをニュースバリューのあるものへ絞り込んでリリース。 等々、メディアやチャネルを精査するとともに、それらに最適化したクリエイティブに注力。例年踏襲として漫然と制作してしまいがちな業務にプロ目線を加えることができつつある。</p>	令和4年2月28日開催 委員会において承認

	<p>(2) ブランド力向上のための広報・広告の拡充</p> <p>大学全体のブランディングを意識し、各種広報ツール、Web 広告、交通広告、新聞広告、TV-CM、Web サイト、SNS などのOWNメディア、全てを広報戦略室全員で情報共有。学内のニーズや制作プロセスにおいて、個人単位の属人化業務からの脱却により、大学ブランドの統一感を保てる体制へ移行。バラバラに進行してきた広報・広告のトーン&マナーや、クリエイティブにおいて、トータルでのクオリティ管理が進み、ブランド力向上へ繋がっている。</p> <p>(3) 法人全体の情報流通の適正管理</p> <p>コロナ禍において、多数のメディアからの関連取材に対応。きめ細やかにそれぞれを精査し、情報発出を適正に管理した。</p> <p>また、新しく立ち上がる光免疫医学研究所への取材を積極的に受け入れ、本学の社会的貢献や意義を広報。</p> <p>学内サーバー環境に起因し対応が遅れていた Web サイト群 SSL 通信化も実施。</p> <p>加えて、大学内での新型コロナ罹患者関連の情報開示や、研究に関するネガティブなニュースも、CSRを鑑み、迅速に公開するとともに報道各社からの問い合わせに一元的に対応する体制を確立、堅持した。このように、大学の魅力発信と同時にリスクマネジメントの徹底を図ることができた。</p> <p>(4) 重点案件、重点メディアへのリソース配分</p> <p>2022年4月に開設される「光免疫医学研究所」、同じく3月完成予定の「関医タワー」(国際化推進センター)の認知拡大に注力。</p> <p>新聞主要4紙の全国版全ページ広告を企画。加えて、「THE 世界大学ランキング」訴求とともに Web 上でも「光免疫医学研究所」と「関医タワー」を訴求する YouTube 動画広告を企画。</p> <p>重点案件として複数の室内担当者によるディレクションを実施し、クリエイティブのクオリティアップを図り、出稿準備中である。</p> <p>2021年より新設されたリハビリテーション学部、特に出願数確保の難易度が高い作業療法学科の入試広報は、緊急スピードでの企画制作が必要となりよりプロフェッショナルな進行管理を実践。広報戦略室内にノウハウを蓄えながら次年度へもつながる体制を整えた。</p> <p>また、印刷媒体から、質の高い動画コンテンツ制作に注力し、オープンキャンパスオンラインなどのコンテンツの質の向上が図れた。</p> <p>Web メディアのクオリティアップ、OWNメディアの効果的企画については、ノウハウ獲得へ向け、引き続き努力していきたい。</p>	
<p>自己評価</p>	<p>成果</p> <p>「光免疫医学研究所の広報・広告企画」「関医タワーの広報・広告企画」「リハビリテーション学部入試広報」「タイムズハイヤーエデュケーション世界大学ランキングの広報」「各講座のホームページ制作支援」「大学の研究に関するプレスリリース」「Web サイト群のSSL化」など、本学のブランディングに寄与する情報発信の最適化を進め、コンテンツそのものもクオリティアップを図ることができた。</p> <p>組織としてのパワーを上げるために、情報共有の徹底を行った結果、業務の効率が上がり、室員の超過勤務も大きく減少。結果として、「目的のために機能する広報・広告への改善」「ブランド力向上のための広報・広告の拡充」「法人全体の情報流通の適正管理」「重点案件、重点メディアへのリソース配分」の各目標・計画が進展した。</p>	
	<p>課題</p> <p>Web サイト群の機能性向上と好感度を高める根本的な改良、訴求力が高く本学らしさのある動画の企画制作、東南アジアをはじめ欧米圏へのレピュテーションマネージメントを支援する国際広報の体制準備、プレスリリースや記者会見などのノウハウ蓄積、危機管理広報の学内共有やノウハウ獲得 光免疫医学研究所の活動広報や取材促進、学生の実習現場となる附属医療機関と大学との有機的な広報・広告の企画、更なる業務の標準化による情報共有、など、本学の 100 周年へ向けての組織の底上げが必要である。</p>	

令和3年度内部質保証 目標、計画シート 教育研究推進委員会

委員会・組織名 健康管理部

中間責任者②（部長・委員長等）氏名 榎本良枝

	委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で、文末は「だ・である」調に統一）	教育研究推進委員会による点検・評価
目標・計画	<p>①独自の課題（目標チャレンジ部目標）</p> <p>【労働安全衛生課 課目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 新型コロナウイルス感染症対策本部指針に基づく新型コロナ感染の拡大抑制対策を実施する。 ② コロナ禍でのガイドラインに基づき健診を適正に実施し、100%の受診率を目指すとともに、生活習慣病健診（がん健診）の受診率の向上を目指す。 ③ 健康診断結果により体調の異常を早期に発見し、医療機関受診で健康維持につながるよう勧奨を行う。特定健康診査・特定保健指導制度の積極的利用促進の情報提供により健康面のサポートを強化する。 ④ ストレスチェックの計画を策定、実施し、メンタルヘルスケアの1次予防策の実施を2次3次予防策につなげる。 ⑤ 長時間労働の対象者が発生した場合は産業医に作業環境、労働時間等の情報を提供し、適切な面接指導ができる環境を設定する。面接指導の結果により産業医から意見が出された場合は対象者勤務部署や人事部門等と協力して改善策を検討する。 ⑥ 法に基づき安全衛生委員会を毎月開催し、大学の健康管理部門に関する規定見直しも行う。 ⑦ 健康管理部のホームページを立ち上げ、職員の健康管理に関する情報提供の充実を目指す。 <p>【学校保健安全課 課目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 新型コロナウイルス感染症対策本部指針に基づく新型コロナ感染の拡大抑制対策を実施する。 ② コロナ禍でのガイドラインに基づき、委託健診機関や学生担当事務部門と協力し健診を適正に実施する。 ③ 学生の体調不良を把握し、健康相談や医療機関受診での早期発見、早期治療につなげるにより健康的な学生生活をサポートする。 ④ 学校保健安全法やコロナ禍における各種ガイドラインにもとづいた健康管理体制を維持する。 	令和3年9月24日開催委員会において承認
中間報告	<p>【労働安全衛生課】</p> <p>①体調不良者、特に発熱者が発生した場合は、健康管理部に報告するというルールが周知できた。一報が入ると情報収取を行い、「COVID-19 復学・復職の考え方と勤怠管理について」に則り、職場復帰に向けて対応を行っている。令和3年4月から11月の対象職員は、発熱者11名（内陽性者5）濃厚接触者6であった。（派遣社員含む）2次感染は発生していない。</p> <p>新型コロナワクチン接種については、職域接種の企画・実施を行い、職員および職員家族のワクチン接種により、職員の感染防止を行った。</p> <p>②健診実施に当たり、委託業者と感染対策について綿密に打ち合わせをし、対策を実施した。受診率は99.1%で、学外での受診の有無について確認し、最終結果とする予定である。</p> <p>③健診業者からのパニック値の報告は1名あり、産業医の指示で本人に受診勧奨を行った。要再検査者は1月に報告があるため、今後、受診勧奨を行い、結果を産業医に報告する予定である。</p> <p>④8/30～9/10日でストレスチェックを実施し、受診率は87.8%であった。個人結果の返却を終えており、2次予防に役立てるよう促進している。集団分析については、昨年と比較し大差なく、健康リスクが高く改善が必要と判定された部署は12部署中0部署であった。結果は安全衛生委員会で報告した。</p> <p>⑤令和3年4月～11月で45時間を超える時間外労働を行った労働者は4名で、産業医に勤務場所、超過労働時間等の情報提供を行った。4名については、いずれも単月であり、本人からの産業医面接の希望はなかった。</p> <p>また、労働災害については業務災害2件、通勤災害1件の届け出があり、労働基準監督署へ申請している。すべて、安全衛生委員会で報告した。</p> <p>⑥毎月安全衛生委員会を開催し、労働者の健康面について検討している。</p>	令和4年1月31日開催委員会において承認

	<p>また、安全衛生規則の見直しを行い、現在、稟議書にて承認作業を行っている。</p> <p>⑦健康管理部ホームページについては、現在のところ途中段階であり、開設できていない。</p> <p>【学校保健安全課】</p> <p>①3 学部の看護師は、学生部長・学生副部長・健康管理医・担当事務員と連携し、体調不良の学生の情報収集や自宅療養中の指示を適切に行った。また、オリエンテーションやガイダンス、専門医からの講義の聴講での指導を行った。</p> <p>②入学時及び定期健康診断は、委託健診業者と感染対策について打ち合わせを行った。受診人数を時間で制限し、密を避ける対策を行い、問題なく健診を実施した。</p> <p>③体調不良者、特に発熱者が発生した場合は、各学部の看護師が情報取集を行い、「COVID-19 復学・復職の考え方と勤怠管理について」に則り、大学復帰に向けて対応を行った。令和3年4月から11月の対象学生は、3学部で発熱者94名（内陽性者11名）濃厚接触者21名であった。</p> <p>2次感染は発生していない。</p> <p>④健診の結果をもとに、各学部の看護師により、可能な項目については再検を行った。また、健康管理医の指示で受診勧奨を行い、結果を把握している段階である。</p> <p>種々のワクチン（新型コロナウイルス、インフルエンザ、B型肝炎、麻疹、風疹、水痘、ムンプス）接種を進めている。また、実習開始前や長期休暇後のPCR検査を実施している。</p>	
<p>最終報告</p>	<p>【労働安全衛生課】</p> <p>①コロナ陽性者、濃厚接触者、体調不良時の報告ルールは、大学職員（基礎系教員含む）にも周知できた。また、健康管理部課員により初期情報収集と今後の対応の説明ができるように、シートを作成し運用を始めたところである。令和3年4月から令和4年2月20日陽性者12名、濃厚接触者18名であった（派遣社員含む）。2次感染は発生していない。</p> <p>1月7・14・15日に附属病院で大学職員の3回目コロナワクチン接種を行い、附属病院で1・2回目を接種した職員は、3回目の接種を受ける事ができた。職域接種については、4月30日に実施予定でありし残りの職員及び職員家族約1000名の接種を行う予定である。</p> <p>②現在は、生活習慣病健診を実施中である。</p> <p>③定期健康診断の未受診者への働きかけと実施の確認をしている。胸部レントゲンで要精密検査となった職員には、産業医に報告し、附属病院への受診を行うことができた。</p> <p>④中間評価より変更なし。</p> <p>⑤令和3年4月から令和4年2月で45時間を超える時間外労働を行った労働者は5名で、産業医に勤務場所、超過労働時間等の情報提供を行った。5名については、いずれも単月であり、本人からの産業医面接の希望はなかった。また、労働災害については業務災害2件、通勤災害4件の届け出があり、労働基準監督署へ申請している。すべて、安全衛生委員会で報告し、大きな問題はなかった。</p> <p>⑥追加事項なし。</p> <p>⑦健康管理部ホームページについては、現在のところ途中段階であり、開設できていない。</p> <p>【学校保健安全課】</p> <p>①日々、学生の健康管理を行った。</p> <p>②中間より追加事項なし。</p> <p>③3 学部看護師により、コロナ陽性時、濃厚接触者発生時、体調不良時の対応を行い、令和3年4月から令和4年2月20日のコロナ陽性者は、医学部19名、看護学部6名、リハビリテーション学部：2名であり、2次感染は発生していない。</p> <p>コロナ陽性時、濃厚接触者発生時、体調不良からの復学の基準については、年間通して検討を重ね、3学部で統一した対応ができるようにした。</p> <p>④日々、実施している。</p>	<p>令和4年2月28日開催委員会において承認</p>
<p>自己評価</p>	<p>成果</p> <p>【労働安全衛生課】</p> <p>定例の健康診断については予定通り実施し、その後の受診勧奨と産業医に結果の報告し対応したため、目標達成できた。</p> <p>今年度は、コロナワクチン接種（職員及び職域接種）があり、課員で協力して行い、無事、実施することができた。</p> <p>コロナの2次感染を発生しなかったのは、適切な対応ができたからではないかと評価している。</p> <p>【学校保健安全課】</p> <p>健康診断については予定通り実施し、B型肝炎ワクチンについては、コロナワクチン接種が予定外に実施となったため、それぞれの学部で調整し、実施できた。</p> <p>PCR検査やコロナ陽性時、濃厚接触者発生時、体調不良後の受診、ワクチン接種、電話相談、処置、証明書発行など、多岐にわたり業務を遂行し、学生の安全な大学生活をサポートできた。</p>	

課題	<p>【労働安全衛生課】</p> <p>コロナ陽性者、濃厚接触者、体調不良時の報告ルールは周知できたが、課員が情報収取と初期説明までできるようにする。</p> <p>安全衛生委員会の内容を検討する。</p> <p>コロナ感染対策を踏まえつつ、健診（定期、生活習慣病）の日数の減少による経費削減を行う。</p> <p>課を超えての応援体制を整える。</p> <p>【学校保健安全課】</p> <p>学部間で業務量に差があるため、均等化できるようにする。また、課を超えての応援体制を整える。</p> <p>健康診断の結果による受診が必要な学生への対応を、スピーディに行う。</p>	
-----------	--	--