

内部質保証最終報告

管理運営部会

令和4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1,000字以内：要望。①新中期計画、②令和4年度事業計画、③令和3年度最終報告課題、④独自の課題（管理運営部会：目標チャレンジ部目標）、⑤機関別認証評価受審結果の課題、⑥自己点検評価委員会からの指摘事項、に分けて記載ください。）</p> <p>① 新中期計画：(1)年間成長率2%を確保し事業活動収入1,000億円台に到達（～2027年度）、(2)営業キャッシュフローを年間100億円以上創出（通年）、(3)毎年42億円の特定資金を継続して積み立て手元資金を500億円以上確保（～2026年度）、(4)純資産1,200億円到達（～2026年度）、(5)中期計画実現に向けた年度予算編成・管理と適切な財務ガバナンスの整備（通年）</p> <p>② 令和4年度事業計画：経理課：(1)法人全体の財務経理のガバナンス強化に向け会計基準に準拠した適正な会計処理をより一層推進する、(2)財務経理の専門知識と自発的な問題解決力等の汎用的スキルの両面の向上を図り業務プロセスの改善等へ活かすことで生産性を向上する。企画課：(1)収支予測及び経営・財務分析手法を継続的に改善し分析の質を向上することで経営層へ新しい視点を提供する、(2)各病院の特性を踏まえた経営実態の把握を進めることで各病院の課題を発掘・共有し収支改善へつなげる、(3)病院も含め経営企画・管理をカバーできる人材の育成に継続的に取り組む。</p> <p>③ 令和3年度最終報告課題：(1)手元資金の充実による財務基盤の安定化、(2)メンバーのリーダーシップ・課題解決力といった汎用的スキルの養成による生産性の更なる向上、(3)各病院の課題解決に繋がる実行力の高いフィードバックを実現するための経営分析力の強化と提案力の向上</p> <p>④ 独自の課題（管理運営部会：目標チャレンジ部目標）：(1)業務プロセスの継続的な見直しと業務効率化の追求による生産性の向上、(2)病院を含めた財務経理部門の管理職及びメンバーの能力開発の推進による財務経理全体の質向上、(3)収支状況及び資金管理のきめ細かいモニタリングと適切なフィードバックによる予算達成の支援 (4)学校法人会計のフォローアップと決算業務プロセスの見直しによる、決算の更なる正確性と効率性の向上</p> <p>⑤ 光免疫医学研究所の経営管理</p> <p>⑥ 機関別認証評価受審結果の課題：新型コロナウイルス感染症影響の不確実性を鑑みて、令和2年度においては例外的に長期資金収支シミュレーションの更新を見送ったが、同感染症流行下の影響を踏まえた財政計画の見直しを適切に行う必要がある。</p> <p>⑦ 自己点検評価委員会からの指摘事項：なし</p>	令和4年5月9日開 催委員会にて承認
中間 報告	<p>① 令和4年7月末時点の法人全体の手元資金（※）は513.3億円で、令和4年3月末時点から+52.7億円増加しており、財務基盤の更なる安定化へ向け手元資金の充実が進んでいる。</p> <p>（※）手元資金の計算式は次の通り： 現金預金 + 特定資産 - 借入金・学校債残高</p> <p>② 病院部門を含めた経理財務人材の継続的なレベルアップを図るため、若手経理職員向け勉強会、会計事務連絡会議第2部といった取組を今年度も継続して実施している。さらに、今年度の新しい取組として新入職の経理職員向け勉強会を開始した他、今後は病院を含めた管理職向けワークショップの定期的開催も検討しており、様々な視点から生産性向上へ向けた施策を実行する予定である。</p> <p>③ 前年度から引き続き、月に1度各部署を訪問し病院長・事務部長に対して月次成績と現状課題の報告と共有を実施している。4～7月の経常段階（臨時部門を除く全部門合計）の収支差額は38.1億円で予算を+10.1億円上回る実績であるが、以降も着実に予算をクリアし年間予算を達成できるよう、引き続き分析と報告の精度向上を追求する。</p> <p>④ 長期資金収支シミュレーションについては、今年度中の更新に向け検討を開始しており、機関別認証評価により指摘を受けた課題は解消できる見通しである。</p>	友田学長承認済
最終 報告	<p>① 令和4年度下半期は関医アネックスビルⅡ、及びびくずは病院の土地・建物の取得等、大型投資が続きキャッシュアウトフローが大きかったものの、手元資金は着実に増加し、令和5年1月末時点の法人全体の手元資金は519.4億円で、令和4年3月末時点から+58.8億円増加した。さらに令和5年3月中に借入金の繰上返済を実行し、令和5年3月末時点の借入金及び学校債の残高はゼロとなる見通しである。</p> <p>② 令和4年4月～令和5年2月において、新入職の経理職員向け勉強会を5回、若手経理職員向け勉強会を1回、会計事務連絡会議第2部を9回（内、1回は管理職向けのワークショップ）、それぞれ実施し、病院部門を含めた経理財務育成の取り組みを通年実施した。</p> <p>③ 各病院長・事務部長との月次成績・現状課題の報告と共有を通年実施するとともに、12月実績より新たに学長・副学長に対しても医学部の月次収支の報告と情報共有を開始した。4～1月累計の経常段階</p>	令和5年3月29日開 催委員会にて承認

	<p>(臨時部門を除く全部門合計)の収支差額の実績は106.6億円で、同期予算を+39.9億円上回っており、年間予算の達成が十分に見込まれる。</p> <p>④ 直近の実績と今後の計画を踏まえ、長期資金収支シミュレーションを更新した。</p>		
自己 評価	成果	<p>① 新中期計画において掲げた目標のうち、「(2) 営業キャッシュフローを年間100億円以上創出」(⇒4~1月累計実績:135.4億円)、「(3) 毎年42億円の特定資金を継続して積み立て手元資金を500億円以上確保」(⇒令和4年10月に42億円積立済。令和5年1月末時点手元資金残高:519.4億円)、については、令和4年度決算において十分に達成が見込まれる。また、「(5) 中期計画実現に向けた年度予算編成・管理と適切な財務ガバナンスの整備」についても、各部署との情報・課題共有の深化と、管理職を含めた経理財務人材の育成強化を通じて着実に進捗している。特に、開設初年度の光免疫医学研究所の運営費及び設備投資予算の管理については重点的に実行した。総じて、新中期計画1年目としては、計画の実現に向け良好なスタートを切ることができたと言える。</p> <p>② 機関別認証評価の課題に対しては、未だ新型コロナウイルス感染症の動向について不確実性が高い状況ではあるものの、長期資金収支シミュレーションの更新を実行し確実に対応した。</p>	
	課題	<p>① 新型コロナウイルス感染症の終息に向かう社会情勢、エネルギー価格の上昇を中心とした物価の急騰等、経営環境が急速に変化していることから、経営分析と業績評価の方法を状況に応じて見直し適切に適用していく必要がある。</p> <p>② 手元資金は充実したが、それに伴い本学の金融資産の保有形態はほとんど銀行預金一本となっていることから、金融資産のポートフォリオを検討し、資金配分を最適化していく必要がある。</p> <p>③ 財務ガバナンスの向上のために、今後も部署・職階を問わず経理財務人材の育成のための施策を継続し、法人全体の経理財務の機能をレベルアップさせていく必要がある。</p>	

令和4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 教育推進委員会 管理運営部会

中間責任者②（部長・委員長等）氏名 施設部長 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
目標・計画		<p>①新中期計画：学生クラブハウス改修整備（2022）、牧野学生食堂建設（2023）、総合グラウンドの用地取得・整備（2027）、附属病院別館建設・本館改修（2027）、総合医療センター西館整備事業の推進（2025）、香里病院訪看ステーションの再整備（2023）、枚方・滝井地区周辺での用地拡充（2027）、くずは駅中健康・健診センターの開設（2022）</p> <p>②令和4年度事業計画：附属病院別館計画の推進、総合医療センター西館建設計画の推進、歴史資料室の拡張計画立案</p> <p>③令和3年度最終報告課題：附属病院別館計画、及び総合医療センターGICU 拡張工事の推進</p> <p>④独自の課題（管理運営部会：目標チャレンジ部目標）：各部署等との適切な連携による円滑な事業推進</p> <p>⑤機関別認証評価受審結果の課題：全学部・研究課の学生が自学自習に自由に利用できるスペースが不足しているため、改善が求められる。</p> <p>⑥自己点検評価委員会からの指摘事項：特になし。</p>	令和4年5月9日開催委員会にて承認
中間報告		<p>①新中期計画：附属病院別館建設・本館改修→実施設計を推進し、必要な行政手続を開始した。・総合医療センター西館整備事業→病院側との協議および必要な行政調査を開始した。・くずは駅中健康・健診センター→11/1 開設を目指し、整備工事を推進している。②令和4年度事業計画：附属病院別館計画→上記①のとおり。総合医療センター西館建設計画→上記①のとおり。③令和3年度最終報告課題：附属病院別館計画→上記①のとおり。総合医療センターGICU 拡張工事→5月に工事完了となった。④独自の課題：各部署との連携→附属病院別館計画の推進、建設予算事業（附属病院設備更新など）の共同推進を実施。⑤期間別認証評価受審結果の課題：慈仁館改修により、自習室（看護学部）を整備した。</p>	友田学長承認済
最終報告		<p>①新中期計画：附属病院別館建設・本館改修→実施計画を推進し、近日中に建築確認取得予定。・総合医療センター西館整備事業→病院側と協議を重ね、基本構想をとりまとめ中。・枚方・滝井地区周辺での用地拡充→関医アネックス第2ビル（旧・太陽生命枚方ビル）土地建物を取得済。・くずは駅中健康・健診センター→11/1 開設済。②令和4年度事業計画附属病院別館計画→上記①のとおり。総合医療センター西館建設計画→上記①のとおり。③令和3年度最終報告課題：附属病院別館計画→上記①のとおり。総合医療センターGICU 拡張工事→令和4年5月工事完了済。④独自の課題：各部署との連携→附属病院別館計画の推進、建設予算事業（附属病院設備更新など）の共同推進を実施。⑤期間別認証評価受審結果の課題：慈仁館改修により、自習室（看護学部）を整備した。</p>	令和5年3月29日開催委員会にて承認
自己評価	成果	附属病院別館建設事業における実施設計やくずは駅中健康・健診センター整備工事等、中期計画の施策に基づく施設整備を計画どおり推進した。また、長期的な視点で必要と考えられる不動産（関医アネックス第2ビル、くずは病院土地建物）を取得することができた。	
	課題	建設資材の高騰や建設作業員の人手不足等を背景に、本学の構想どおりのコスト、スケジュールで建設事業を進められていないことが課題となっている。	

令和4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1,000字以内：要望。①新中期計画、②令和4年度事業計画、③令和3年度最終報告課題、④独自の課題（管理運営部会：目標チャレンジ部目標）、⑤機関別認証評価受審結果の課題、⑥自己点検評価委員会からの指摘事項、に分けて記載ください。）</p> <p>①新中期計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場環境整備（労働関係法改正対応、働き方改革、女性管理職の拡大、ハラスメント対応） ・人材育成と確保（戦略的人事異動、SDの充実、目標チャレンジ制度改善、昇進資格試験充実、必要要員の採用確保） ・教員の質向上（教員評価制度と教員任期制の確実な運用） ・医師の働き方改革（タスクシフトと労働管理） ・人事関連業務のIT化推進 <p>②令和4年度事業計画（経営・管理）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と能力開発、組織活性化 各学部教員の教員評価推進、事務職員の戦略的異動と人事評価制度の見直しを行う。 目標チャレンジ制度を進化させ人事考課を導入し、人材育成と組織の活性化に繋げる。 ・労働関係法への対応 医師労働時間短縮計画の評価に必要な医療機関勤務環境評価センターの管理体制の構築と各種施策を実施 令和5年度に向けた申請、認定に向けた環境づくりを目指す。 女性管理職者比率10%アップを目指し、コンプライアンス教育の強化による労働環境の向上対策実施 ・人材確保 組織体制強化に向け、適切な人材を学内外より登用する。 事業拡大に伴う医療技術職の採用の強化、本学看護学部の卒業生の7割採用に取り組む。 <p>③令和3年度最終報告課題</p> <p>人材育成研修については、コロナ禍の状況が継続しており、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。</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行く。</p> <p>法人の事業拡大に向け、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、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る。</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。</p> <p>事業拡大による職員の増加により、ITを活用した効率化を推進して行く。</p> <p>④独自の課題（管理運営部会：目標チャレンジ部目標）</p> <p>1. 人材の育成と確保、組織活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職を含めた全職階で人事異動を戦略的・定期的実施 	<p>令和4年5月9日開 催委員会にて承認</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・目標チャレンジ制度と昇進資格試験制度の充実 ・安定的確保及び質の向上に向けた看護学部生の採用 ・高齢者再雇用制度を拡充し、専門能力と経験値の活用を積極的に実施 <p>2. 人材開発体制の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職階別・能力別の職員教育(SD)を実施し、職員と組織の生産性を向上 <p>3. 魅力ある職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法規改正に対応し、ワークライフバランスに配慮した就労環境の整備 ・コンプライアンス教育を実施・継続し、その意識の徹底とハラスメント防止対策を強化 ・働き方改革による柔軟な勤務体制を導入し、時間外労働の改善 ・職種・職階別の適正な賃金処遇体系の検討・改善 <p>4. 教員の質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任教授、診療教授等の教授選考の確実な実施 ・教員評価制度と教員任期制度を的確に運用し、教育・研究・診療の質を向上 <p>5. 医師の働き方改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師のタスクシフトをさらに推進 ・的確な労働時間管理により、時間外労働の上限規制に対応 <p>6. ダイバーシティの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の推進と、障害者雇用の創出を図る <p>7. 業務の効率化と適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事関連業務のICT化を推進するとともに、各システム間の連携を強化 <p>⑤機関別認証評価受審結果の課題</p> <p>基準6. 教員・教員組織</p> <p>③教員組織の編成方針に掲げている「年齢性別への配慮」の観点では、医学部について見ると常勤教員の女性教員率は2016（平成28）年度の全大学の平均値を上回るが、上位職への女性登用が課題となっている。</p> <p>⑥自己点検評価委員会からの指摘事項 ⇒ 特になし</p>	
<p>中間 報告</p>	<p>① 新中期計画 (職場環境整備)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法改正対応として、改正育児介護休業法により、本学の育児休業規則、介護休業規則の改定を行った。本年10月1日施行分について、さらなる規程変更に着手している。 ・働き方改革に関する超過勤務削減への取り組みとして、4附属病院における超過勤務時間数及び手当額の推移を分析するとともに、法人事務局における事務職の超過勤務時間数等の推移分析を行っている。 ・本年10月に改訂される最低賃金に対応し、本学臨時職員の賃金表の改定及び高年齢継続雇用制度における臨時職員給与額の改定を実施する。 ・女性管理職の拡大として、女性医師に対する管理職定員枠の創設や、女性が多く在籍する各病院看護部における人材育成、事務職での女性昇進に取り組んでいる。 ・ハラスメントについては、昨年管理職向けに実施したe-learningを係長職・主任職まで拡大し、ハラスメント教育を拡充すべく計画を進めている。また、ハラスメントに関する、さらなる周知を目的に「ハラスメント冊子」の作成・配布を計画している。ハラスメントの多様化に伴い、本学のハラスメント規程についても改正を計画している。 <p>(人材育成と確保)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・戦略的人事異動として、組織力強化と人材育成を主眼に本年4月1日付け、および7月1日付けにて人事異動を実施した。 	<p>友田学長承認済</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・目標チャレンジ制度においては、人事考課をシステムに各病院臨床検査部の人事考課要素を定義し試行導入した。今後、看護職への展開を検討している。また、システム課題となっていた目標シートの複数化（異動・昇進者向け）と管理用プログラムの改善を行い、業務軽減を行った。 考課者の育成については、コロナ禍において集合研修の実施が困難である為、考課者研修として e-learning を活用し推進している。 ・階層別研修についてもコロナ禍の状況にあり、集合研修の実施が困難であるが、新入職員については研修コンテンツを厳選し短期間での“新入職者導入研修”、“事務職入職時研修”を実施した。 新任管理職については e-learning を活用し実施予定である。 ・昇進資格試験は各職域の受験回数制限を緩和して実施し、組織力強化と人材育成に繋げている。 ・事業拡大に伴い、必要とされる優秀な人材確保（事務職、看護職、医療技術職）に向けて新卒予定者の採用選考とともに、経験豊富な中途採用も積極的に取り組んでいる。 ・看護師採用においては、本学看護学部生の応募が9割を超え、その内8割は令和5年度入職見込みとなった。学外看護学生についても広報活動を充実させコロナ禍ではあるものの、バーチャル病院見学等の企画を推進し、応募者増加に繋がっている。また、産休・育休者が近年100名程度で推移しており、実務看護師数が減少してきていることから、予算数の増加を承認戴き中途採用を含めて看護師確保に取り組んでいる。 <p>（教員の質向上）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の任期制に伴う労働条件通知書の発行も滞りなく進めており、教員評価についても評価項目の見直しを進めながら、集計・評価に取り組んでいる。 ・教授選考について、看護学部の3領域教授選考および、医学部の心臓血管外科講座主任教授選考委員会を立ち上げ選考を開始した。 <p>（医師の働き方改革）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師の働き方改革については、各附属病院において暫定特例水準の申請が必要であるか否かの判断を令和4年度中に行い、申請が必要な病院は令和5年度中に医師労働時間短縮計画を策定し、大阪府への提出、評価を予定している。 ・医師の労働時間の短縮に向けた環境整備も同時に進めており、各附属病院及び外勤先病院における宿日直許可の申請を推進する中、香里病院が令和4年7月14日付で宿日直許可を取得するなど環境整備を着実に進めている。 ・その他、医師の二交代制勤務導入、各病院における自己研鑽基準の策定、2年後の勤怠管理システムの更新に併せた的確な労働時間管理の実現などを検討し、令和6年度以降の医師の労働時間管理の義務化に向けた環境整備を進めていく。 <p>（人事関連業務のIT化推進）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の増加による人事関連業務量増加に対応するため、紙媒体から電子データ化を進めており電子データを効率的に活用できる管理ソフトの検討を進めている。 <p>（その他 課題への対応）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・くずは病院について、法人との支払方式、会計処理の統一に向けた改正案が承認され、令和4年9月給与から支払方式の統一を実現させる。 ・高齢者再雇用制度について、厚生労働省指針により70歳までの雇用が努力義務となったことを踏まえて、定年後再雇用の処遇改善を実施し、高齢者の専門能力と経験値の活用について検討を進めている。 ・障害者雇用について、既存の障害者手帳保有者の退職が増加しており、コンプライアンスの観点から障害者の労働力活用とともに法廷雇用率（2.3%）の達成に向けて、ハローワークや大阪府とも連携して雇用推進している。 	
<p>最終報告</p>	<p>② 新中期計画 （職場環境整備）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法改正対応として、改正育児介護休業法により、本学の育児休業規則、介護休業規則の改定を行った。本年10月1日施行分についても規程変更を実施した。 ・働き方改革に関する超過勤務削減への取り組みとして、4附属病院における超過勤務時間数及び手当額の推移を分析するとともに、法人事務局における事務職の超過勤務時間数等の推移分析を行って 	<p>令和5年3月29日 開催委員会にて承認</p>

おり、削減に向け継続的に対応を行っている。

- ・本年10月に改訂される最低賃金に対応し、本学臨時職員の賃金表の改定及び高年齢継続雇用制度における臨時職員給与額の改定を実施した。
- ・一般職員の若手層について、キャリアプランや採用競争力を鑑み、給与水準の改定（増額）を行った。
- ・女性管理職の拡大策として、女性医師に対する管理職定員枠の創設や、女性が多く在籍する各病院看護部における人財育成、事務職での女性昇進に取り組んでいる。
- ・ハラスメントについては、昨年管理職向けに実施したe-learningを係長職・主任職まで拡大し、ハラスメント教育を拡充すべく計画を進めている。また、ハラスメントに関する、さらなる周知を目的に「ハラスメント冊子」の作成・配布を行った。ハラスメントの多様化に伴い、本学のハラスメント規程について改正を実施した。

（人材育成と確保）

- ・戦略的人事異動として、組織力強化と人材育成を主眼に本年4月1日付け、および7月1日付けにて人事異動を実施した。
- ・目標チャレンジ制度においては、人事考課をシステムに各病院臨床検査部の人事考課要素を定義し試行導入した。今後、看護職への展開を検討している。また、システム課題となっていた目標シートの複数化（異動・昇進者向け）と管理用プログラムの改善を行い、業務軽減を行った。
考課者の育成については、コロナ禍において集合研修の実施が困難である為、考課者研修としてe-learningを活用し推進している。
- ・階層別研修についてもコロナ禍の状況にあり、集合研修の実施が困難であるが、新入職員については研修コンテンツを厳選し短期間での“新入職者導入研修”、“事務職入職時研修”を実施した。
新任管理職についてはe-learningを活用し実施した。
- ・昇進資格試験は各職域の受験回数制限を緩和して実施し、組織力強化と人材育成に繋げている。
- ・事業拡大に伴い、必要とされる優秀な人材確保（事務職、看護職、医療技術職）に向けて新卒予定者の採用選考とともに、経験豊富な中途採用も積極的に取り組んでいる。
- ・看護師採用においては、本学看護学部生の応募が9割を超え、その内8割は令和5年度入職見込みとなった。学外看護学生についても広報活動を充実させコロナ禍ではあるものの、バーチャル病院見学等の企画を推進し、応募者増加に繋がっている。また、産休・育休者が近年100名程度で推移しており、実務看護師数が減少してきていることから、予算数の増加を承認戴き中途採用を含めて看護師確保に取り組んでいる。

（教員の質向上）

- ・教員の任期制に伴う労働条件通知書の発行も滞りなく進めており、教員評価についても評価項目の見直しを進めながら、集計・評価に取り組んでいる。
- ・教授選考について、看護学部の3領域教授選考および、医学部の心臓血管外科講座担当教授、救急医学講座担当診療教授、内科学第三講座診療教授、放射線科学講座担当診療教授の委員会を立ち上げ選考を行った。

（医師の働き方改革）

- ・医師の働き方改革に関する暫定特例水準の申請については、附属病院及びくずは病院が申請することを決定し、令和5年6月までに大阪府へ医師勤務時間短縮計画を提出、評価審査を受審する予定である。総合医療センター及びくずは病院ではA水準の時間外勤務で収まることを予定しているが、総合医療センターは医師の二交代制勤務を導入するために必要な医師補充の状況により判断が分かれるところである。
- ・医師の労働時間の短縮に向けた環境整備として、令和4年12月までに附属4病院とも宿日直許可の申請に取り組み、香里病院が令和4年7月14日付、くずは病院が令和5年2月28日付で許可を取得している。附属病院及び総合医療センターにおいても、暫定特例水準を申請するまでに許可を取得すべく準備を進めているところである。
- ・その他、令和6年度以降の医師の時間外勤務規制の義務化に向け、法令順守に必要な就業規則の一部改正、医師の労務管理を適切に実施するための新勤怠システムの導入検討など、環境整備を進めているところである。

（人事関連業務のIT化推進）

- ・教職員の増加による人事関連業務量増加に対応するため、紙媒体から電子データ化を進めており電子データを効率的に活用できる管理ソフト開発の検討を進めている。

	<p>(その他 課題への対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・くずは病院については、法人との支払方式、会計処理の統一化に向けて、令和4年9月給与からの支払方式を統一し、これまで特に問題なく運用を進めてきている。 ・高齢者再雇用制度について、厚生労働省指針により70歳までの雇用が努力義務となったことを踏まえて、定年後再雇用の処遇改善を実施し、高齢者の専門能力と経験値の活用について検討を進めている。 ・障害者雇用について、既存の障害者手帳保有者の退職が増加しており、コンプライアンスの観点から障害者の労働力活用とともに法廷雇用率（2.3%）の達成に向けて、ハローワークや大阪府とも連携して雇用推進している。 障害者雇用率について、令和6年度から順次引き上げられ2.7%になる事、および除外率の引き下げられることから、必要かつは+24となる事から、さらなる障害者雇用に取り組む必要がある。 	
<p>自己評価</p>	<p>成果</p> <p>上記最終報告の通り、職場環境改善として育児休業制度の改定、超過勤務対応、賃金改定等を実施した。また、女性活躍推進やハラスメント対応研修を行い、安全・安心の職場環境改善にも取り組み、評価できるものと考えている。</p> <p>コロナ禍にあったが、階層研修はe-Learningを活用し取組を行い、人材確保についても他職種に渡る採用について強化し、必要な人材確保に繋げている。</p> <p>目標チャレンジ制度は形骸化しないよう検証・改善委員会および管理・運営委員会を定期的に開催し、人材育成に寄与しており、教育職への教員評価についても評価項目の見直し等を推進し教員の質向上に向けた取り組みを実施した。</p> <p>本年度は看護学部、医学部の各教授も多かったが、予定された教授選考を滞りなく実施し、本学発展に寄与戴ける教員の確保を行った。</p> <p>医師の働き方改革については計画通り進めており、課題はあるものの法遵守に向けての取り組みを継続して行く。</p> <p>IT化およびDX推進については、DX推進室を設置し高効率経営に向けた体制整備を行い、実施に向けて推進している。</p> <p>くずは病院の給与関連業務について統一化を推進し運用を開始した。</p> <p>高齢者再雇用制度について、処遇面を含めて改善を図り、人材の有効活用とナレッジが伝承できるよう継続雇用について推進した。</p> <p>障害者雇用について、既存障害手帳保有者の退職が相次ぎ、法廷雇用率を遵守できず、行政指導を受ける事態と悪化したが、管理者採用と共に新規採用を強化し取り組んでいる。</p>	
	<p>課題</p> <p>来年度は各種講座等の教授選考が増加する予定であり、選考事務局業務体制の構築が課題である。</p> <p>本学の事業拡大に伴う職員採用（新卒・既卒）については、補充要員のみならず、育児休業取得者の増加を見込んだ採用強化が課題である。</p> <p>採用戦略については、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と共に、新たな募集方法について検討を進めたい。</p> <p>人材育成について、コロナ禍において縮小もしくはe-learning開催していた研修の復活とともに、目標管理制度（業務評価）の拡大・充実を図る。</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計画通り構築していく。</p> <p>職員の増加により、人事部の業務工数も増加の一途であり、ITやDXを駆使した人事オペレーションの効率化推進が課題である。</p>	

令和4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・委員長等）氏名 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	<p>①新中期計画、②令和4年度事業計画、③令和3年度最終報告課題、⑤機関別認証評価受審結果の課題、及び⑥自己点検評価委員会からの指摘事項を踏まえた、④目標チャレンジ部目標</p> <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 昨年度の機関別認証評価での改善意見も踏まえながら、自己点検・評価委員会の運営の適正化を進める。 3 業務改善コンテストについては、引き続きコンテストへの積極的な参画を促すとともに、優秀事例の法人全体への浸透に向けた取組を進め、充実を図る。 4 令和2年度内部監査の指摘や新中期計画も踏まえ、BCPの策定など法人全体の危機管理体制の点検・強化を進める。 5 法人事務局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。また新中期計画を踏まえ、文書の電子保存の具体化に向けた検討を進める。 6 新型コロナウイルス感染症の感染動向や国の対応方針を踏まえ、職員への感染予防意識の徹底及び適切な勤怠管理を進める。 	令和4年5月9日開 催委員会にて承認
中間 報告	<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。 個人情報保護規程改正に伴う各部署・部門からの聞き取り実施や新勤怠管理システム導入に伴うワーキンググループの設置など、関連部門を巻き込みながら法人全体の課題解決に取り組んでいる。 2 昨年度の機関別認証評価での改善意見も踏まえながら、自己点検・評価委員会の運営の適正化を進める。 教研推進委員会の取組みの二次評価の役割を果たすことに留意しつつ、昨年度の機関別認証評価での改善意見も受け、規程改正の準備を進めている。 3 業務改善コンテストについては、引き続きコンテストへの積極的な参画を促すとともに、優秀事例の法人全体への浸透に向けた取組を進め、充実を図る。 支出削減作業部会からの要請も踏まえ、優良事例を法人各部門が積極的に組み入れるよう照会、意識喚起などの調整を実施している。 4 令和2年度内部監査の指摘や新中期計画も踏まえ、BCPの策定など法人全体の危機管理体制の点検・強化を進める。 年度上半期までに、各病院の危機管理マニュアルの記載項目の統一化を行った。引き続き現在は、各部署のBCP策定に向け調整を行っている。 また、災害発生時の附属病院での水資源確保に向け、総務部が主体となって関係各部とともに浄水装置のデモンストレーションを行うなど具体的な準備も推進している。 5 法人事務局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。また新中期計画を踏まえ、文書の電子保存の具体化に向けた検討を進める。 諸規則・規程の点検については未着手の状況にあり年度後半に取り組む予定。文書の電子保存の具体化に向けては、大学情報センターと連携し各ベンダーから聞き取りを行っている。 6 新型コロナウイルス感染症の感染動向や国の対応方針を踏まえ、職員への感染予防意識の徹底及び適切な勤怠管理を進める。 コロナ法人全体会議での決定事項を受け勤怠管理ルールを迅速に改正するとともに、オミクロン株感染拡大を踏まえた職員への注意喚起を行っている。 	友田学長承認済
最終 報告	<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。 個人情報保護規程改正に伴う各部署・部門との調整、また新勤怠管理システム導入に伴うワーキンググループの設置、駐輪場移転に伴う駐輪場利用規約の制定とその運用ルールの調整など、関連部門にまたがる課題について、常に対象部門を巻き込みながら課題解決に取り組むことができた。 2 昨年度の機関別認証評価での改善意見も踏まえながら、自己点検・評価委員会の運営の適正化を進める。 教研推進委員会の取組みの二次評価の役割を果たすことに留意しつつ、独自調査を行った。また昨年度の機関別認証評価での改善意見も受け、令和5年度当初の規程改正の準備を進めている。 3 業務改善コンテストについては、引き続きコンテストへの積極的な参画を促すとともに、優秀事例の法人全体への浸透に向けた取組を進め、充実を図る。 支出削減作業部会からの要請も踏まえ、優良事例を法人各部門が積極的に組み入れるよう照会、意識喚起及び実施状況のとりまとめを行った。また、令和4年度コンテストに向けてイントラ上の「業務改善コンテストポータルサイト」の内容充実を図るなど積極的な参画を促す取り組みを行った。 4 令和2年度内部監査の指摘や新中期計画も踏まえ、BCPの策定など法人全体の危機管理体制の点検・強化を進める。 	令和5年3月29日 開催委員会にて承認

	<p>年度上半期までに、各病院の危機管理マニュアルの記載項目の統一化を行った。引き続き現在は、各部署のBCP策定に向け調整を行っており、来年度中に策定を終える予定である。</p> <p>また、災害発生時の附属病院での水資源確保に向け、総務部が主体となって関係各部とともに浄水装置のデモンストレーションを行った。</p> <p>5 法人事務局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。また新中期計画を踏まえ、文書の電子保存の具体化に向けた検討を進める。</p> <p>諸規則・規程の点検については今年度は準備作業にとどまった。来年度に持ち越し取り組む予定。文書の電子保存の具体化に向けては、大学情報センターと連携し各ベンダーから聞き取りを行った。引き続き課題整理を進めている。</p> <p>6 新型コロナウイルス感染症の感染動向や国の対応方針を踏まえ、職員への感染予防意識の徹底及び適切な勤怠管理を進める。</p> <p>コロナ法人全体会議での決定事項を受け勤怠管理ルールを迅速に改正し、職員への注意喚起を行った。また職域接種については4月には3回目を、10月から11月にかけてはオミクロン株対応ワクチンによる4回目を実施し、職員への感染拡大等に努めた。</p>	
自己評価	<p>成果</p> <p>概ね、総務部としての年度計画に則した業務を遂行できた。とくに他部門が関連する業務については、総務部が積極的にリーダーシップを取り調整することができた。</p>	
	<p>課題</p> <p>文書の電子化や諸規則・規程の点検については課題整理にとどまっており、次年度以降計画的に進めていく必要がある。</p>	

令和4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 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
<p>目標 ・計画</p>	<p>①新中期計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ●教育・研究・診療の質を高め、その広報の充実を図る。 ●法人や大学に関する情報を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たす。 <p>②令和4年度事業計画</p> <p>(1) 目的のために機能する広報・広告への改善</p> <p>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、ターゲットに対して効果的で適切なコンテンツを作成。チャンネルも常に最適化を図る。</p> <p>DXに対応したVTR等の録画・録音支援・スタジオの構築を推進する。</p> <p>(2) ブランド力向上のための広報・広告の拡充</p> <p>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を行うと共に、関西医科大学の凛とした佇まいや品格を重んじるイメージを広告へ投影。</p> <p>「KMUブランド」統一と醸成を推し進める。</p> <p>(3) 法人全体の情報拡散の適正管理</p> <p>ステークホルダーにとって有用で魅力あるWebサイトの運営と最適化、頻度高い情報の発信、SNSなどへの情報拡散を適正に行う。</p> <p>また、報道機関からの取材を統括し、適切に対処する。</p> <p>③令和3年度最終報告課題</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</p> <p>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> <p>④独自の課題（管理運営部会：目標チャレンジ部目標）</p> <p>③に同じ。</p> <p>⑤機関別認証評価受審結果の課題</p> <p>⑥自己点検評価委員会からの指摘事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>令和4年5月9日開催委員会にて承認</p>

<p>中間報告</p>	<p>(1) 目的のために機能する広報・広告への改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 関医タワーの中に展開した附属病院タワーホテルの広報を担当→『すぐそばでカラダとココロ休めるために。』のキャッチフレーズの下、Web サイト、フライヤー、院内モニター動画、京橋駅大型看板広告、淀屋橋駅・枚方市駅のデジタルサイネージ動画広告を企画制作。 ● 医学部、看護学部、リハビリ学部、共にオープンキャンパスオンラインを企画制作→動画制作において、前年度にはなかった新しい表現スキルを随所に導入。 ● リハビリテーション学部入試広報用に TV-CM を制作オンエア→リハビリ学部開設年度に本学初となる TV-CM を制作オンエアしたものを、本年も改訂してオンエア。関西圏ではテレビ大阪だが、岡山、香川に関しては日本テレビ系列へ出稿準備中。苦戦を強いられているリハビリテーション学部入試広報へコストパフォーマンスの高い施策を実施。 ● 医学部、看護学部、リハビリ学部、共にオープンキャンパスオンラインを企画制作→動画制作において、前年度にはなかった新しい表現スキルを随所に導入。 ● クラウドファンディングの広報実施→産婦人科の北正人診療教授の子宮頸がん前がん病変の治療開発のためのクラウドファンディングについて、メインビジュアルやコピーの開発、記者会見の実施、Web 広告を企画制作。本学の研究を広報すると同時に、プロトコルの資金調達も支援した。目標金額を達成し、ネクストゴールへ向け支援中。 ● 附属医療機関集患施策実施→各病院の柱となる教授のポートレートを新たに明るくやわらかい表情やポーズで撮影（現状、附属病院のみ撮影終了）し、患者さんとのコミュニケーションツールを新たに企画。病院の Web サイト群への使用も視野に、集患のための広報を準備中。また、新たに、集患北進化の一環として、京阪祇園四条駅に看板広告を企画掲出した。 <p>(2) ブランド力向上のための広報・広告の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本学ブランディングのために新聞広告企画制作出稿→光免疫医学研究所の設立と関医タワー完成の告知と THE 世界大学ランキングの順位訴求のため朝日、毎日、読売、日経、4 紙の全国版の全ページ広告を掲出。京都大学 iPS 細胞研究所の名誉所長、山中伸弥教授と NIH 主任研究員、光免疫医学研究所所長の小林久隆教授との対談を実際にしていただき、これをメインのコンテンツとして訴求力の高い新聞広告を制作掲載し、好評を得た。またこの新聞広告をポスター化。本学ステークホルダーを中心に学内外へ配布し、ブランディングを行った。 ● THE 世界大学ランキングのインナープロモーション用ポスター制作掲出→学内にポスターを掲示することで、学生や教職員のモチベーションを高め自尊心を高めてもらうブランディング広報を実施。 ● 本学ブランディングのため YouTube 中心の Web-CM を制作配信→オールドメディアではリーチしないターゲットへ向け、YouTube 中心の動画広告を企画制作。THE 世界大学ランキングとともに、今年度完成した光免疫医学研究所と関医タワーを訴求。入試広報としての側面と長期的に見た全国区での大学ブランディングとして積極的に広域へ配信。 ● 国際広報の枠組み検討→国際化推進センターの国際広報部門として、THE 世界大学ランキングの英国からのオリエンテーションに参加。また、海外への論文発表プレスリリース配信のシステムの調査、外部パートナーへのリサーチを実施。 <p>(3) 法人全体の情報拡散の適正管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 光免疫医学研究所の設立に関して、マスコミ各社への合同記者会見を実施→24 社 40 人のメディアと企業が出席。テレビ、新聞、雑誌、ネットに記事が多数掲載され、注目を集めた。 ● 危機管理広報講演会を主催→危機管理に特化した「広報」「記者会見」など外部大学の教授を講師で招き、そのノウハウを学内共有。現在マニュアルの雛形を制作中。 ● プレスリリースなどメディアへの発信→光免疫医学研究所所長：小林教授へのメディア取材をはじめ、コロナ報道に関するコメンテーターとしての宮下診療教授のテレビ番組出演オファーなどの調整業務を実施。また、インパクトファクターが高く社会的に話題となる論文発表について積極的にプレスリリースを配信。メディアへの本学露出の機会を数多く確保した。 ● SNS を活用した広報の実施→大学公式 Twitter 運営管理。看護学部、リハビリ学部の LINE 運用。リハビリ学部の Instagram 管理、専攻医のリクルート用に Instagram の運用を準備中。 ● 学内の定期刊行物編集発行→月一回の「学報」、年四回の「広報」の企画編集を実施。 	<p>友田学長承認済</p>
<p>最終報告</p>	<p>中間報告に加え、目標・計画に沿った主な活動は以下の通り。</p> <p>(1) 目的のために機能する広報・広告への改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医学部の学費、大幅減額の広報について、慎重かつ大胆な広報及びレピュテーションを実施。OWNメディアを中心に据え、医学部志望の学生とご家族へ絞り込んだチャンネルへ訴求した結果、本学医学部受験生は大幅に増え、学生の多様性を確保できる見込みである。 ● 看護学部入試広報においても看護学部学費減額を梃子にしたフライヤーや Web 情報メディアへのバナー広告など、きめ細かなクリエイティブを実施。 ● 来年度の準備として、医学部、看護学部、リハビリテーション学部、3 学部の大学案内パンフレット制作体制を刷新。新たな制作外部パートナー選定のための競合コンペを実施。新年度へ向け、それぞれの学部のニーズにあったクリエイティブをディレクションした。加えて、3 学部 3 年間同一業者への発注をすることや、制作と印刷をそれぞれ別に見積もり競合を実施することで、更にコストパフォー 	<p>令和 5 年 3 月 29 日 開催委員会にて承認</p>

	<p>マンスを高めることができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●新しく各学部 of 学舎のバーチャルリアリティコンテンツを企画。3Dで自由自在に学舎内を移動するかのように視点を変えられる学舎紹介コンテンツをホームページに掲載した。Web上でより具体的な本学キャンパスイメージの体験が可能となり、入試広報コンテンツの充実ができた。 ●新たな大学附属医療機関である、くずは駅中健康・健診センターの開設に関する広報活動を行なった。→ホームページ作成、施設のサイン関連のデザイン、駅の看板、施設壁の大型広告、デジタルサイネージの動画、くずは病院の車両ステッカー制作など広報戦略室内での制作率を高め、メディアに適したコストパフォーマンスの高い広報活動を実施。 <p>(2) ブランド力向上のための広報・広告の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ●2022年に引き続き、THE世界大学ランキング2023の本学順位を広報。順位が上がり、「日本の私立大学で第1位」となった事実を、学内のみならず学外へも節度や品格を保って訴求し、大学のブランディングに寄与した。加えて2024のランキングが発表されるまでは継続的に広報を予定し、OWNメディアのほか、次年度(R5年4月~9月)のメディア(全国版、読売新聞週刊字よこの突き出し広告スペース)を確保した。 ●国際広報部門として「国際大学院」の立ち上げを広報。プレスリリースや新聞記事への掲載についてサポートし、海外のレピュテーションに寄与。海外共同研究のプレスリリースなども少数ながら作成した。 ●本学卒業生のキャリアに大きく関わる附属医療機関のホームページ全サイトのフルリニューアルプロジェクトを立ち上げ、分析と設計を行なった。病院ホームページでは、集患はもとより、本学がどのような医科大学かをユーザーが感覚的に認識する大きな要素となるため、UXハニカム(情報アーキテクチャーの一つ。ユーザーの体験に則してデザインを構築する手法)に沿ったリニューアルプランを立案管理した。(来年度、完全リニューアル公開予定。) <p>(3) 法人全体の情報拡散の適正管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ●論文発表など本学研究について積極的にプレスリリースを配信し、各メディアからの取材に対して、適正な内容を吟味し対応。朝日新聞、毎日新聞、読売新聞、日経新聞、産経新聞、日経産業新聞、神戸新聞、奈良新聞、埼玉新聞、日経ヘルスケア、日経ドラッグインフォメーション、テーマス、週刊文春、コンバーテック、神奈川新聞web、中日新聞web、神戸新聞NEXT、Qlife Pro、m3.com、日経バイオテックONLINE、日経メディカル、メディカルトリビューン、MedPeer、時事ドットコム、医療新聞デジタル、毎日放送、関西テレビ、読売テレビ、香港フェニックステレビ、NHK、MBSラジオ、TBSラジオなど掲載・放送の実績を上げた。 	
<p>自己評価</p>	<p>成果</p> <ul style="list-style-type: none"> ■病院サイト群のフルリニューアルへ向けて、分析、設計を推進。大学の附属医療機関の信頼性や魅力を新しい形で発信できる下地を作ることができた。また広報戦略室として、サイト構築に関するノウハウの一端を習熟することができた。 ■業務の質と効率を高めるために「業務の脱・属人化」を標榜。令和4年度において、属人化していた業務をほぼ全て、複数担当、チーム制に移行できた。加えて、業務のミスを最小限にとどめるための、室内ダブルチェック体制や業務マニュアル化した上の共有などを常時実施。組織運営上も学校法人として高機能な組織となるよう尽力した。 	
	<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ■各種行事や催事、交流会、および学内外の広報に関わる写真や動画撮影案件が増えている中、大学として重要な案件の撮影業務は、広報戦略室が積極的に行っている。しかしながら、記録が主である(海外大学などおもてなしとしての撮影業務は除く)学内からの撮影依頼に関して、現状全ての案件に対応できるほどの人員が不足している。 ■動画コンテンツの広報戦略室内制作のスキルは発展途上。加えて、動画の専門的業務に耐えうるPCや周辺機器などのハード面も十分とは言えない。 	

令和4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 管理・運営 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
<p>目標 ・計画</p>	<p>（文字1,000字以内：要望。①新中期計画、②令和4年度事業計画、③令和3年度最終報告課題、④独自の課題（管理運営部会：目標チャレンジ部目標）、⑤機関別認証評価受審結果の課題、⑥自己点検評価委員会からの指摘事項、に分けて記載ください。）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 予防医療に関わる研究推進のため、健診データの活用への協力。ストレスチェックの結果活用と産業医との連携で、職場環境を醸成する。 2. 新型コロナウイルス感染症のクラスター発生を予防し、各部門の業務が行われる。 3. 課員全員が新型コロナウイルス発生時の初期対応ができるようになり、初動の遅れが感染の拡大につながらないようにする。 4. 独自の課題 【労働安全衛生課 課目標】 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。 【学校保健安全課 課目標】 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。 5. 機関別認証評価受審結果の課題 6. 自己点検評価委員会からの指摘事項 なし。 	<p>令和4年5月9日開催委員会にて承認</p>
<p>中間 報告</p>	<p>【労働安全衛生課】 ・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は基礎系の教育職についても周知できた。一報の聞き取りは、健康管理部事務員が聴取し、その後は看護師が健康観察を行うという役割分担も確立してきている。しかし、法人事務局員については、未だに、看護師個人のPHSへの連絡をする部があり、引き続き、インフォメーションしていく。一報が入れば情報収取を行い、「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4年4月から8月の対象職員は、陽性者68名、濃厚接触者56名であった。（派遣社員含む） クラスター、2次感染は発生していない。</p>	<p>友田学長承認済</p>

	<p>新型コロナワクチン接種については、3回目職域接種の企画・実施を行った。また、60歳以上と18歳以上の基礎疾患を持っている大学職員については、4回目接種の希望を募り、総合医療センター・香里病院・くずは病院への案内を行った。加えて、医療従事者枠で、3学部生と大学職員の4回目接種を附属病院と共同し実施し、82名大学職員が接種を受けた。ワクチン接種により、職員の感染防止を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11月末からの健診実施に当たり、委託業者と感染対策について綿密に打ち合わせをし、対策を実施する。 ・健診結果の要精密検査の職員については、産業医の指示で受診勧奨を行っていく予定である。 ・8/29～9/9日でストレスチェックを実施する。2次予防に役立てるよう促進していく。集団分析についての結果は安全衛生委員会で報告する。 ・令和4年4月～8月で45時間を超える時間外労働を行った労働者は2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。1名については、単月であり本人からの産業医面接の希望はなかった。1名は9月に確認する。また、労働災害については業務災害0件、通勤災害0件であり、安全衛生委員会で報告した。 ・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。 ・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>【学校保健安全課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3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で指導を行った。 ・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。 ・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>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、実習開始前のPCR検査を実施している。</p>	
<p>最終報告</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 予防医療に関わる研究推進のため、健診データの活用への協力。ストレスチェックの結果活用と産業医との連携で、職場環境を醸成する。 <ul style="list-style-type: none"> ・研究のための健診データの活用については、今年度は協力を求められなかった。 ・8/29～9/9日でストレスチェックを実施した。結果活用については、ストレスチェック制度実施規程に則り、結果は産業医の確認を得、高ストレス者に対し産業医面接の実施や内外への相談機関の利用を推奨した。ストレスチェックの結果をセルフケアに活用するようインフォメーションしたが、集団分析結果の活用や職場環境の改善にまでは活用できていない。しかし、現在の規程の中では限界があり、活用するには、規程の見直しから行う必要がある。どこまで大学として行うかの、大学としての方針について担当理事を含め検討を行っていく。 2. 新型コロナウイルス感染症のクラスター発生を予防し、各部門の業務が行われる。 <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年4月から令和5年2月の対応職員数（派遣社員含む）は、陽性者113名、濃厚接触者105名であった。（その他、陰性であるが体調不良の職員の対応も行った）濃厚接触者は途中、陽性となる場合があるため、一部重複している。クラスター、2次感染は発生していない。 ・新型コロナワクチン接種については、大学として今年度は、3回目（4/16）4回目（10/29・11/11.22）の職域接種を総務部および附属病院とともにプロジェクトチームを中心に、企画・実施した。また60歳以上と18歳以上の基礎疾患を持っている大学職員については、4回目接種の希望を募り、総合医療センター・香里病院・くずは病院への案内を行った。加えて、医療従事者枠で大学職員に対し、5回の接種を附属病院と共同し実施した。ワクチン接種により、職員の感染予防および重症化予防を行い、業務への影響を最小限にした。 3. 課員全員が新型コロナウイルス発生時の初期対応ができるようになり、初動の遅れが感染の拡大につながらないようにする。 <ul style="list-style-type: none"> ・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は基礎系の教育職についても周知できた。一報後の聞き取りは、健康管理部事務員が聴取し、その後は看護師が健康観察を行うという役割分担も確立してきている。法人事務局員、看護学部教員については、未だに、看護師個人のPHSやメールアドレスに連絡が入ることがあり、引き続き、インフォメーションしていく。一報が入れば情報収集を行い、「COVID-19 復学・復職の考え方と勤怠管理について」に則り、感染拡大防止と職場復帰に向けて対応を行っている。ルール変更への対応も問題なく行った。 4. 独自の課題 <p>【労働安全衛生課】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①上記、2.3参照 ②昨年11/30～12/16の間の9日間で職員定期健康診断を行った。コロナ禍ではあるが、感染対策を十分に講じながら実施できた。受検対象者473名中、受検者473名と100%の受診率である。生活習慣病健診（がん健診）については現在実施中であるが、申込者数は胃がん検診8名、乳がん・子宮がん検診9名、昨年度より増加している。 ③定期健診結果の要精密検査者に対し、産業医の指示で受診勧奨を行った職員は150名（重複して異常がある職員がいるため、延べ189項目である）であり、現在、48名が受診後の結果を提出済である。 	<p>令和5年3月29日開催委員会にて承認</p>

	<p>④1. 参照</p> <p>⑤令和4年4月～令和5年2月まで45時間を超える時間外労働を行った労働者は10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月の1名については、単月であり本人からの産業医面接の希望はなかった。9月10月は同じ職員が連続であったが、産業医面接の希望はなかった。令和5年1月は5名であったが、入試シーズンであり、うち3名は欠席であった。残り、2名は現在希望調査中である。また、労働災害については業務災害0件、通勤災害2件であり、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。また、大学の健康管理部門に関する規定見直しも行っている。</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で指導を行った。</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収集を行い、「COVID-19 復学・復職の考え方と勤怠管理について」に則った大学独自のフローに従い、大学復帰に向けて対応を行った。令和4年4月から令和5年2月の対象学生は、3学部では陽性者420名（医学部229名、看護学部135名、リハ学部56名）濃厚接触者393名（医学部195名、看護学部127名、リハ学部71名）であった。（その他、陰性であるが体調不良の職員の対応も行った）濃厚接触者は途中、陽性となる場合があるため、一部重複している。クラスター、2次感染は発生していない。</p> <p>実習開始前のPCR検査を実施した。また、5回のワクチン接種を附属病院と共同し実施した。ワクチン接種により、学生の感染予防および重症化予防を行った。</p> <p>・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い、必要な学生には看護師・保健師より保健指導を行った。また、健康管理医の指示で受診勧奨を行い、精密検査や治療を受けさせた。対応した結果は健康管理医に返し、連携して学生の健康管理を行った。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。</p>	
自己評価	<p>成果</p> <p>【労働安全衛生課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ感染拡大予防については、ワクチン接種とルールに則った対応により、2次感染やクラスターは発生せず、適切に対応できたと評価できる。 ・健診についても、問題なく実施でき、定期健康診断については、受診率100%を達成できた。 ・ストレスチェックについては、計画通り実施できた。 <p>【学校保健安全課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ感染拡大予防については、ワクチン接種とルールに則った対応により、2次感染やクラスターは発生せず、適切に対応できたと評価できる。 ・健康診断の結果について、再検や受診、保健指導を行い、学生の健康管理を行うことができた。 	
	<p>課題</p> <p>【労働安全衛生課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ対応については、5類への変更とともに、対応策を再検討する。 ・ストレスチェックの結果を職場環境の改善に活用する。 ・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>【学校保健安全課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ対応については、5類への変更とともに対応策を再検討する。 ・4種ワクチン接種や健診後の対応をさらにスピーディに行う。 	