

令和5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

	<p style="text-align: center;">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）</p>	<p style="text-align: center;">教育研究推進委員会による点検・評価</p>
<p style="text-align: center;">目標・計画</p>	<p>（文字1,000字以内：要望。①中期計画2022～2027、②令和5年度事業計画、③令和4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5年度事業計画：経理課：(1)会計基準に基づく財務会計の適正化をより一層強化すること、(2)税制改正に適切に対応出来る体制を構築すること、(3)財務経理スペシャリストを育成する計画書整備を図りながら、継続的に業務プロセスの効率化を推進することにより課内の生産性向上を目指す。企画課：(1)法人全体の業績予測の精度向上と共に、新たな視点を含めた経営・財務分析のアップデートを図ることで、経営及び各病院に対して価値ある経営情報を提供すること、(2)手元資金の有効活用に向けて、安定運用収益を生み出せる方策につき、リスク管理を十分実施することを前提に、慎重に検討を進めること、(3)病院・法人の経営管理をカバーできる高度専門人材の育成に引き続き取り組む。</p> <p>③ 令和4年度最終報告課題：(1)経営環境の急速な変化に対応した経営分析と業績評価の方法の適宜見直しと適用、(2)金融資産のポートフォリオ見直しによる資金配分の最適化、(3)人材育成施策の継続による法人全体の経理財務の機能のレベルアップ</p> <p>④ 独自の課題：(1)財務会計の更なる適性化と税制改正への着実な対応によるグループ財務ガバナンスの強化、(2)グループ全体の業績予測精度向上と各病院に対する財務上の課題や視点の定期的なフィードバックによる、対年間収支予算の達成とキャッシュフローの確保、(3)安定した運用収益と十分なリスク管理を両立できる手元資金の活用方策の検討と実行、(4)法人全体の経理財務部門のメンバーの専門能力・管理職のマネジメント力の開発と業務効率化を更に進めることによる、法人全体・部・各メンバーそれぞれの業務生産性の向上</p> <p>⑤ 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>⑥ 自己点検評価委員会からの指摘事項：なし</p>	<p style="text-align: center;">令和5年5月30日開催委員会にて承認</p>
<p style="text-align: center;">中間報告</p>	<p>① 令和5年7月末時点の法人全体の手元資金（※）は591.2億円で、令和5年3月末時点から約43億円増加しており、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。尚、前年度末で借入金並びに学校債については返済をすべて終了し、残高は0となっている。（※）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、前年度に新たに設置した会計事務連絡会議第二部において、各病院経理職員への情報提供に加えて、各人の経理知識の向上とマネジメント力のアップに向けての施策を実施していくことで、経理財務部門としての生産性向上を推し進める。</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収支報告並びに現状課題の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24.1億円で予算を約2.8億円下回っているが、年間予算の達成に向け、各病院の経営に対して、財務視点での分析と課題提起を継続的に行っていく。</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既に開始している。</p>	<p style="text-align: center;">令和5年10月11日開催委員会にて承認</p>

<p style="text-align: center;">最終報告</p>	<p>令和5年12月末時点の法人全体の手元資金(※)は609.6億円で、手元資金は前年度末比+59億円の増加となり、財務体質の改善・強化は着実に進んでいる。</p> <p>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に設置した会計事務連絡会議第2部(毎月開催)においては、各人の経理知識/課題解決力向上と経理財務部門としての組織力向上に向けた施策を継続的に進めた。</p> <p>前年度から引き続き、毎月各病院を訪問し病院長・事務部長に対して月次収支報告並びに現状課題の共有を実施した。学長に対しては、3か月に1回各学部の進捗状況を報告し、現状と課題を共有している。4月～12月の累計収支差額は、66.5億円と予算比+6.7億円と順調に推移。</p> <p>長期資金収支シミュレーションについては、直近の実績と現在の経済環境並びに今後の計画を反映したうえで更新を行った。</p>	<p style="text-align: center;">令和6年2月28日 開催委員会にて承認</p>				
<p style="text-align: center;">自己評価</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="326 451 430 724" style="text-align: center; vertical-align: middle;">成果</td> <td data-bbox="430 451 2323 724"> <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」(⇒4～12月累計実績：93.1億円)、「(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5年12月末時点手元資金残高：609.6億円、42億円は年度末積立予定)、については、令和5年度決算においても達成が見込まれる。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、会計会議第2部を軸とした各部署との情報共有と課題解決の取組みと、役職を問わない経理財務人材の育成強化を通じて着実に進捗している。開設2年目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も、昨年と同様重点的に実行した。新中期計画3年目においても、概ね計画を順調に進捗させたと考えている。</p> <p>② 機関別認証評価の課題に対しては、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> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="326 724 430 987" style="text-align: center; vertical-align: middle;">課題</td> <td data-bbox="430 724 2323 987"> <p>① ポストコロナにおける社会情勢や継続した物価上昇等に伴う法人・各病院の固定費上昇等に伴う経営環境の変化に対して、経営分析・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 財務ガバナンスの更なる向上のために、部署・職階を問わず経理財務人材育成に向けた施策を継続実施し、法人全体の経理財務機能をレベルアップさせていく必要がある。</p> </td> </tr> </table>	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」(⇒4～12月累計実績：93.1億円)、「(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5年12月末時点手元資金残高：609.6億円、42億円は年度末積立予定)、については、令和5年度決算においても達成が見込まれる。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、会計会議第2部を軸とした各部署との情報共有と課題解決の取組みと、役職を問わない経理財務人材の育成強化を通じて着実に進捗している。開設2年目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も、昨年と同様重点的に実行した。新中期計画3年目においても、概ね計画を順調に進捗させたと考えている。</p> <p>② 機関別認証評価の課題に対しては、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 ポストコロナにおける社会情勢や継続した物価上昇等に伴う法人・各病院の固定費上昇等に伴う経営環境の変化に対して、経営分析・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 財務ガバナンスの更なる向上のために、部署・職階を問わず経理財務人材育成に向けた施策を継続実施し、法人全体の経理財務機能をレベルアップさせていく必要がある。</p>	
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」(⇒4～12月累計実績：93.1億円)、「(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5年12月末時点手元資金残高：609.6億円、42億円は年度末積立予定)、については、令和5年度決算においても達成が見込まれる。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、会計会議第2部を軸とした各部署との情報共有と課題解決の取組みと、役職を問わない経理財務人材の育成強化を通じて着実に進捗している。開設2年目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も、昨年と同様重点的に実行した。新中期計画3年目においても、概ね計画を順調に進捗させたと考えている。</p> <p>② 機関別認証評価の課題に対しては、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 ポストコロナにおける社会情勢や継続した物価上昇等に伴う法人・各病院の固定費上昇等に伴う経営環境の変化に対して、経営分析・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 財務ガバナンスの更なる向上のために、部署・職階を問わず経理財務人材育成に向けた施策を継続実施し、法人全体の経理財務機能をレベルアップさせていく必要がある。</p>					

令和5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中期計画 2022～2027：総合グラウンドの用地取得・整備（2027）、附属病院リニューアル事業の推進（2027）、総合医療センター西館事業の推進（2025）、香里病院訪看ステーションの再整備（2023）、枚方・滝井地区での用地拡充（2027）</p> <p>②令和5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計画の推進、</p> <p>③令和4年度最終報告課題：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。</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、⑤機関別認証評価受審結果の課題：全学部・研究科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5年5月30日開催委員会にて承認
中間報告		<p>①中期計画：附属病院リニューアル事業→建設業者の人手不足等を背景に別館着工が延期となっているが、来年度中の着工をめざして関係者と協議中。また、本館病床の増床工事等を準備中。総合医療センター西館、香里訪看ステーション再整備→施工業者選定活動中。用地拡充→滝井地区で1件用地取得済みであり、2件取得予定。②令和5年度事業計画：附属病院別館計画、総合医療センター西館→上記①のとおり。③令和4年度最終報告課題：建設事業が当初スケジュールどおり進まない状況だが、対応できる業者のピックアップと交渉を継続し、鋭意スケジュール化に尽力中。④独自の課題：各部署（管理課等）との情報共有を密にし、迅速な事業運営を推進している。⑤期間別認証評価受審結果の課題：慈仁館における自習室拡大を推進中。</p>	令和5年10月11日開催委員会にて承認
最終報告		<p>①中期計画：附属病院リニューアル事業→延期となっている別館建設工事については、来年度中の着工をめざして再設計作業中。また、本館病床の増床工事および手術室増室工事を推進中。総合医療センター西館、香里新棟建設→設計・施工業者選定活動中。用地拡充→滝井地区で2件用地取得済み。（1件取得に向け協議中）②令和5年度事業計画：附属病院別館計画、総合医療センター西館→上記①のとおり。③令和4年度最終報告課題：建設事業が当初スケジュールどおり進まない状況だが、対応できる業者のピックアップと交渉を継続し、鋭意スケジュール化に尽力中。④独自の課題：各部署（管理課等）との情報共有を密にし、迅速な事業運営を推進している。⑤期間別認証評価受審結果の課題：慈仁館における自習室拡大を推進中。</p>	令和6年2月28日開催委員会にて承認
自己評価	成果	<p>附属病院別館建設事業はスケジュール変更を余儀なくされているが、本館病床の増床工事（2024年2月完了予定）・手術室の増室工事（2024年8月頃完了予定）等、別館稼働までの代替対応を進めることができた。また、総合医療センター西館計画、香里新棟計画についても設計・施工業者の候補先のピックアップができつつある。</p>	

	課題	建設資材価格の高止まり、作業員の人手不足を背景に、建設工事のスケジュール・コストのコントロールが非常に難しくなっている。	
--	----	--	--

令和5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
目標・計画	<p>（文字1,000字以内：要望。①中期計画2022～2027、②令和5年度事業計画、③令和4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5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職域を拡大し、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への申請を滞りなく行う環境整備を行う。 女性活躍推進対策、育児・介護休業法改正による取得状況の把握・推進。 コンプライアンス遵守と教育の強化により、働きやすい労働環境を構築する。 ・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（看護師採用が重点施策とし、本学看護学部の卒業生の採用増）に取り組む。 <p>③令和4年度最終報告課題</p> <p>令和5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。 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、育児休職取得者の増加を見込んだ採用強化が課題である。 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。 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。 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。 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> <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 	令和5年5月30日開催委員会にて承認

	<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強化 ・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)をコロナ禍以前に戻し、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、その意識の徹底を行う ・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・職階別の適正な賞金処遇体系の検討・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法令遵守 <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DX、IT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 (課題結果待ち)</p> <p>⑥自己点検評価委員会からの指摘事項 ⇒ 特に無し(結果待ち)</p> <p>★令和5年8月2日 追加連絡</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員組織の編制方針に掲げている「年齢・性別構成への配慮」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を上回るが、上位職への女性登用が課題となっている。 → 人事部の令和5年度活動方針に本テーマをどのように位置づけられるか検討を促されたい ・大学院については、「大学院教員の資格要件等に関する取扱要領」に医学研究科の教員の資格要件等が示されているが、看護学研究科の教員については教員の資格要件等が明文化されておらず、その整備が課題となっている → 看護学研究科委員会および人事部の令和5年度活動方針に本テーマをどのように位置づけられるか検討を促されたい 	
<p style="text-align: center;">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"> ・労働法関係法規改正対応として、改正育児介護休業法は、3段階で施行(令和4年4月、同10月、令和5年4月)されたが、全てにおいて本学の育児休業規則、介護休業規則の改定を行った。 制度定着に向けて推進している。 ・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。 ・令和4年10月に改定された最低賃金に対応し、本学臨時職員の賃金表の改定及び高年齢者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。また、新たに障害者雇用に関する賃金テーブルの設定を行った。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。中央最低賃金審議会(厚生労働相の諮問機関)の小委員 	<p style="text-align: center;">令和5年10月11日 開催委員会にて承認</p>

会が 2023 年度の最低賃金の大幅な引き上げ（前年比+41 円）を決めた事を受け、その動向を見守りながら、本学の改定を検討している。

- ・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、e-learning での教育を管理職のみならず、係長職・主任職まで拡大し実施している。本年度は、さらに主任職への昇進者、中途入職者を対象に計画しており、ハラスメントに対する正しい認識の周知を行う。

（人材育成と確保）

- ・一般職については、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、更なる定着に向けての取り組みと共に、人事考課について事務職、各病院臨床検査部へ導入し、本年度は看護職への展開を検討している。
- ・階層別研修について、コロナ禍の状況において e-learning 対応とし、集合研修を延期していたが、通常期に戻し実施の方向で検討している。新入職員については、未だコロナ禍であった為、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。
- ・昇進資格試験は継続的实施に向けて準備しており、組織力強化と人材育成に繋げる。
- ・事業拡大に伴い、必要とされる優秀な人材確保（医療技術職、事務職、看護職）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。本年度は特に附属病院、総合医療センターの業務拡大に伴い看護師要員が不足するため、採用を強化して取り組んでいる。

（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。
- ・本年度は医学部の講座再編と定年教授の後任選考、臨床強化のための診療教授選考、さらには看護学部の教授選考が予定されており、選考委員会を立ち上げ取り組んでいる。

（医師の働き方改革）

- ・医師の働き方改革については、各附属病院において令和 4 年度中に医師の勤務実態を精査し、総合医療センター、香里病院、くずは病院については 2024 年度から診療従事勤務医に適用される A 水準で収まることが確認された。また附属病院では、暫定特例水準である連携 B 水準及び B 水準を申請するため、令和 5 年 6 月に医師労働時間短縮計画を策定し、医療機関勤務環境評価センターへの受審申込を終えている。
- ・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、各附属病院にて課題となる宿日直許可については、一部の診療科を除き 4 病院とも令和 5 年 6 月までに許可を取得済みである。また、医師の外勤先施設に対する宿日直許可申請の啓蒙を行い、許可を取得済みの病院及び今年度中に取得予定である病院が 84%にのぼるなど環境整備を着実に進めている。
- ・医師の適切な時間管理を実現するため、新勤怠管理システムの更新に関するWGが立ち上がり、ベンダー選定を終え、来年度初旬の導入に向けて検討、準備を進めている。また、適切な時間管理のための学外研鑽の見直し、各病院における自己研鑽基準の策定などを検討し、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。

（人事関連業務の IT 化推進）

- ・教職員の増加による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。
- ・上記と共に、DX 推進室と協同し、事務作業、管理作業のシステム化に取り組んでいる。

（その他 課題への対応）

- ・障害者雇用について、法定雇用率の引上げ（令和 8 年度 2.7%）及び除外率の引き下げ（令和 7 年度▲10%）となる事から、本学における雇用必要数は+17 カウントとなる為、現状の未達成数を加えると 26 カウント以上の雇用数の増加が必要となる。コンプライアンス遵守だけでなく CSR の観点からも障害者雇用の推進は重要課題であり、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。

（自己点検評価委員会からの指摘事項）

- ・上位職への女性教員登用について、令和 4 年「関西医科大学における女性医師の活躍推進に関する方針について」を受け、臨床系講座に対し「ダイバーシティ 枠利用に関するご案内」を発

	<p>行し、ダイバーシティ枠（女性医師）として講師以上の定員枠あるいは准教授以上の定員枠を1名分緩和する制度を導入済み。対象となる女性医師が少ない事と、男女平等であることが基本と考えるが、不平等に繋がる事も懸念される。オール女性医師キャリアセンターとも協力して課題解決に向けて取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・“看護学研究科の教員については教員の資格要件等が明文化されていない” 課題については看護学部所管であり、人事部は関与していない。 	
<p>最終報告</p>	<p>①新中期計画</p> <p>（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は3段階で施行され、本学の育児休業規則、介護休業規則の改定を行った。 ・“産後パパ休暇”や父親の育児休業取得者も増加しており、子育て支援制度定着に向けて推進している。 ・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し、改善策に取り組んできた。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い時季的な繁忙への業務平準化に取り組んでいる。 ・令和5年10月に改定（2023年度の最低賃金の大幅な引き上げ（前年比+41円））された最低賃金に対応し、本学臨時職員の賃金表の改定及び高年齢者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。また、新たに障害者雇用に関する賃金表の設定を行った。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考慮し、給与水準の改定（増額）を行った。 ・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、事務職における女性昇進に取り組んでいる。 ・ハラスメントについては、e-learningでの教育を管理職のみならず、係長職・主任職まで拡大し実施している。本年度は、さらに主任職への昇進者、中途入職者を対象に研修提供を行い、ハラスメントに対する正しい認識の周知を行った。※自己点検評価委員会からの指摘事項については、下記記載する。 <p>（人材育成と確保）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般職については、戦略的人事異動として、令和5年4月1日付け、および7月1日付けにて組織力強化と人材育成を主眼に人事異動を実施した。 ・目標チャレンジ制度においては、更なる定着に向けての取り組みと共に、人事考課について事務職、各病院臨床検査部へ導入し、薬剤部についても昇進基準として導入を行った。 ・階層別研修について、コロナ禍の状況であったことから集合研修に替えてe-learning対応とし、集合研修を延期した。来年度は通常期に戻し、実施の方向で検討している。 ・新入職員についても同様にコロナ禍であった為、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。 ・事務職昇進資格試験は改善を重ねながら継続的に実施し、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（医療技術職、事務職、看護職）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だ。本年度は特に附属病院、総合医療センターの業務拡大に伴い看護師要員が不足するため、中途採用を強化して各種施策を展開し例年を上回る中途採用人数を確保した。 <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・評価に取り組んだ。 ・本年度は医学部の講座再編と定年教授の後任者選考、臨床強化のための診療教授選考、さらには看護学部の教授選考が予定され、18を超える選考委員会を立ち上げ、取り組んでいる。 <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医師の勤務実態を精査し、総合医療センター、香里病院、くずは病院については2024年度から診療従事勤務医に適用されるA水準で収まることが確認された。また附属病院では、暫定特例水準であるB水準を申請するため、令和5年6月に医師労働時間短縮計画を策定し、医療機関勤務環境評価センターへの受審申請を終え承認を得た。 ・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、各附属病院にて課題となる宿日直許可については、一部の診療科を除き4病院とも許可取得済みである。また、医師の外勤先施設に対する宿日直許可申請の啓発を行うなど、環境整備を着実に進めている。 ・医師の適切な時間管理を実現するため、新勤怠管理システムの更新に関するWGが発足し、ベンダー選定を終え、令和6年度の導入に向けて検討、準備を進めている。また、適切な時間管 	<p>令和6年2月28日 開催委員会にて承認</p>

	<p>理のための学外研鑽の見直し、各病院における自己研鑽基準の策定などを検討し、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る。</p> <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。 ・上記と共に、DX推進室と協同し、事務作業・管理作業のシステム化に取り組んでいる。 <p>(その他 課題への対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用について、法定雇用率の引上げ（令和6年度2.5%、令和8年度2.7%）及び除外率の引き下げ（令和7年度▲10%）となることから、本学における雇用必要数は+17カウントとなる為、現状の未達成数を加えると26カウント以上の雇用数の増加が必要となる。コンプライアンス遵守だけでなくCSRの観点からも障害者雇用の推進は重要課題であり、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。令和5年の採用数は16名と採用拡大したが、退職者数も9名発生している。 <p>(自己点検評価委員会からの指摘事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・“④【基準10-②】ハラスメント防止対策として実施されているe-learningについては教員、一般職全体が受講できるよう検討すること。” <p>上記、指摘事項について、人事部のホームページにハラスメント防止サイトを設け、アカデミックハラスメントを中心とした講演内容（動画）やパワハラ、マタハラ、モラハラ等の具体的な事例を用いた各種資料（動画）を公開しており、全ての教職員が視聴できるようにしている。また、ハラスメントは本学経営のリスクであると共に、職員が安全・安心に就業ができる労働環境構築の基本的事項と捉え、中途入職者を含む教職員全員に対し、本学独自に製作した「ハラスメント防止ガイドライン」冊子を配布し、ハラスメント防止に対する“正しい認識”について周知している。職場管理におけるハラスメント防止についてのキーマンは管理職者及び主任以上の役職者であることから、受講を必須として実施しているものである。</p>	
<p>自己評価</p>	<p>成果</p> <p>上記最終報告の通り、事業拡大（診療業務拡大や増床）に伴う要員確保が重要課題であったが、人材確保に関して各種施策を講じ、令和6年度の事業展開に必要な人材確保に努め、増員配置を行った。</p> <p>職場環境改善として育児休業制度の改定に伴う子育て支援、超過勤務対応、最低賃金改正を踏まえた賃金改定を実施した。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>階層別研修はコロナ禍の不安定環境が継続していたことから、e-Learningを活用した取組みを行った。また、人事考課制度の導入拡大や事務職昇進資格試験の実施など、人材育成に向けて着実に繋げている。</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改善に努め、期末評価実施率を向上させた。教育職を対象とした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組みを実施した。</p> <p>本年度は医学部において講座再編に伴う主任教授選考、看護学部領域教授選考、並びに診療強化を目指した診療教授選考など、18におよぶ教授選考委員会が設置され、事務局業務を遂行した。</p> <p>医師の働き方改革については計画通り進めており、課題はあるものの令和6年度導入に向けて、取り組みを継続している。</p> <p>IT化及びDX推進については、DX推進室を中心にWGを発足し、具体的施策の検討を開始した。高効率経営に向けた体制整備と実施に向けて推進している。</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、法定雇用率を遵守すべく採用拡大を行ったが、障害を理由とした退職者も発生し、一進一退の状況となっている。目標は法定雇用率遵守であるが、現在受けている行政指導解除を喫緊の目標に取り組んでいる。</p>	

	課題	<p>来年度は、各種講座再編（講座増加）と診療体制強化にともなう診療の安定稼働、「医師の働き方改革」の円滑な導入及び管理体制の構築が課題である。</p> <p>本学のさらなる事業拡大、および就業環境の改善を目指した職員採用（新卒・既卒）について、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>各職種の人材確保対策の強化と共に、新たな募集・採用方法について検討を進めたい。一方で、メンタルヘルスによる休職者数が増加傾向にあり、予防対策についても強化する必要がある。</p> <p>人材育成については階層別・能力別研修の集合研修復活実施とともに、目標管理制度（人事考課を含む）の拡大・充実を図り、充実感とやりがい、活気のある職場作りを推進する。</p> <p>教職員の増加により、人事処理業務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を早期に実現することが課題である。</p> <p>IT化およびDX推進については、働き方改革の推進をはじめとする社会経済動向に鑑み、業務効率化のみならず、より良い人材の確保・定着・育成において鍵となるものであり、ひいては経営改善にもつながる重要な要素でもあることから、長期的視野で優先事項として、さらに積極的に推進していくことが求められている。</p>	
--	-----------	--	--

令和5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

	<p>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）</p>	<p>教育研究推進委員会による点検・評価</p>
<p>目標・計画</p>	<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 教育研究推進委員会と適切な関係を築きながら、適正な自己点検・評価委員会の運営に努める。 3 法人事務局のガバナンス強化の観点から、諸規則・規程の点検を進める。また新中期計画に基づき、文書の電子保存の具体化に向けた検討を進める。 4 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。 5 令和2年度内部監査の指摘や新中期計画も踏まえ、法人全体の危機管理体制の点検・強化を進める。 6 予防意識の喚起や陽性者、濃厚接触者の療養ルールの徹底など、感染症予防法上「5類」となる新型コロナ感染症対策を確実に実施する。 	<p>令和5年5月30日 開催委員会にて承認</p>
<p>中間報告</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。 ・「事務部長会議」、「部次長連絡会」などの法人内各部署、各部門の情報共有を目的とする定例会議の主催をはじめ、法人事務局の引越し等急遽の取組みに対しても率先して全体調整を担っている。 2 教育研究推進委員会と適切な関係を築きながら、適正な自己点検・評価委員会の運営に努める。 ・内部質保証に関する年間スケジュールについては教研推進委員会側と綿密に調整している。また令和5年度の年間計画に対する自己点検・評価委員会の意見をまとめる際も、丁寧な事前調整を心掛けるなど教研推進委員会が進める内部質保証の取組みに対して自己点検・評価委員会が効果的な役割を果たすよう努めている。 3 法人事務局のガバナンス強化の観点から、諸規則・規程の点検を進める。また新中期計画に基づき、文書の電子保存の具体化に向けた検討を進める。 ・現在、本学規則全体の改正手続きの見直しを実施中である。また「規則」、「規程」、「細則」、「内規」など様々な名称が付けられている本学の諸規則・規程について、各名称の定義を明確化し、整理する作業を進めている。文書の電子保存については、電子決裁システムと併せてDX推進室と連携しながら、効果的な手法について検討を進めている。 4 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。 ・令和4年度コンテストの法人部門発表会を6月に実施した。支出削減作業部会の指示のもと各部署の取組みを取りまとめるとともに、イントラネット上で各部署の優秀事例を紹介している。令和5年度のコンテストについては、実施要領のブラッシュアップを行ったところであり、今後募集を進めていく。 5 令和2年度内部監査の指摘や新中期計画も踏まえ、法人全体の危機管理体制の点検・強化を進める。 ・本年度上半期中に各部署のBCPを完成すべく調整を進めている。災害備蓄については予定通り進めている。 6 予防意識の喚起や陽性者、濃厚接触者の療養ルールの徹底など、感染症予防法上「5類」となる新型コロナ感染症対策を確実に実施する。 ・新型コロナウイルス感染症の「5類化」に即して就業規則を改正するなど、状況の変化に対応しつつ勤怠ルールの整備を図っている。 	<p>令和5年10月11日 開催委員会にて承認</p>

<p style="text-align: center;">最終報告</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。 ・「事務部長会議」、「部次長連絡会」などの法人内各部署、各部門の情報共有を目的とする定例会議の主催をはじめ、法人事務局の引越し等急遽の取組みに対しても率先して全体調整を担うことができた。 2 教育研究推進委員会と適切な関係を築きながら、適正な自己点検・評価委員会の運営に努める。 ・内部質保証に関する年間スケジュールについては教研推進委員会側と綿密に調整して設定した。また令和5年度の二次評価をまとめる際も、丁寧な事前調整を行い、教研推進委員会が進める内部質保証の取組みに対して自己点検・評価委員会が効果的な役割を果たすことができた。 3 法人事務局のガバナンス強化の観点から、諸規則・規程の点検を進める。また新中期計画に基づき、文書の電子保存の具体化に向けた検討を進める。 ・本学規則全体の改正手続きの見直しの一環として、「規則」、「規程」、「細則」、「内規」など様々な名称が付けられている本学の諸規則・規程の定義を明確化する「学校法人関西医科大学における規則等の制定改廃に関する規程」（仮称）案をまとめるとともに、今後の改正の方向性について合意形成することができた。文書の電子保存については、電子決裁システムと併せてDX推進室と連携しながら、効果的な手法について検討を進めた。 4 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。 ・令和4年度コンテストの法人部門発表会を6月に実施した。支出削減作業部会の指示のもと各部署の取組みを取りまとめるとともに、イントラネット上で各部署の優秀事例を紹介している。令和5年度のコンテストについても意識喚起を継続し、法人各部門から11エントリーを得ることができた。 5 令和2年度内部監査の指摘や新中期計画も踏まえ、法人全体の危機管理体制の点検・強化を進める。 ・各部署のBCP策定については、一部予定より遅れが生じている。引き続き早期策定を図る。災害備蓄については予定通り行うことができた。 6 予防意識の喚起や陽性者、濃厚接触者の療養ルールの徹底など、感染症予防法上「5類」となる新型コロナ感染症対策を確実に実施する。 ・新型コロナウイルス感染症の「5類化」に即して就業規則を改正するなど、状況の変化に対応しつつ勤怠ルールを整備した。 	<p style="text-align: center;">令和6年2月28日 開催委員会にて承認</p>
<p style="text-align: center;">自己評価</p>	<p style="text-align: center;">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。とりわけ内部質保証における自己点検評価委員会の関与のあり方については、一定のスタンダードを確立することができた。</p> <p style="text-align: center;">課題</p> <p>令和5年度中に全部署のBCPを完成させる予定であったが、一部部署で策定に遅れが生じている。引き続き早急な策定に努める。</p>	

令和5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中期計画 2022～2027 法人のブランド力と社会的信用度の向上 1) 教育・研究・診療の質を高め、その広報の充実を図る。 2) 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> <p>②令和5年度事業計画 1)目的のために機能する広報・広告への改善 法人の利益確保を目的として、全ての部署と領域の広報・広告を支援し、効果的で適切なコンテンツを作成する。各附属病院の患者数増加を目的に、Website の刷新を図る。 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を行うとともに、「KMU ブランド」統一と醸成を推し進める。 3)法人全体の情報の適正管理 オウンドメディアの運営と最適化、高頻度の情報発信、SNS などへの情報拡散を適正に行う。また、報道機関などからの取材を統括し、適切に対処する。</p> <p>③令和4年度最終報告課題 1)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。 2)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。</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)法人全体の財務体質強化やブランドイメージ向上、レピュテーションマネジメント強化のための広報・広告を、室内全員のチームワークで行う。 2)オールドメディア、ニューメディア、オウンメディア、全てを最適に活用できるクリエイティブのスキルアップを図る。 3)100周年を見据え、附属医療機関のWebサイト群をユーザーオリエンテッドで使いやすく集患力の高いものにフルリニューアルする。 4)広報・広告の実施にあたり、事務的な処理についてもケアレスミスを撲滅し、学内広報においても信頼される情報管理を徹底する。 5)国際広報についてのスキルも新たに習得し、大学のグローバルなブランディングへも傾注する。</p> <p>⑤機関別認証評価受審結果の課題 特になし ⑥自己点検評価委員会からの指摘事項 特になし</p>	<p>令和5年5月30日開催委員会にて承認</p>

<p>中間報告</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新学長 木梨先生の取材等、積極的に推進。『週刊文春』『読売新聞』『全国医学部最新受験情報』『読売テレビ』『広報枚方』にインタビューを掲載、放映させた。 ・THE 世界大学ランキング2023の結果を読売新聞題字横の全国版突き出し広告で展開。4月から8月にかけて月に一回掲出し大学のブランディング広報を実施した。 また、京橋駅の大型看板へもTHE 世界大学ランキングの日本の私学で総合一位となった事実を訴求。京阪沿線でのブランディングも実施した。 ・大学案内パンフレット制作において、デザインフェーズと印刷フェーズをそれぞれ別々に分離。クオリティを維持したままコスト削減に成功。 ・オープンキャンパスオンラインでは3学部の動画制作を広報戦略室内で作成。コスト管理を徹底しつつ、クオリティを高めることができた。 ・入試広報として、効果的なメディアを検討。進研アドの「模試デジ」を積極的に活用し、クリエイティブも広報戦略室内で内製した。 また、昨年よりも積極的にWeb-DMも制作・出稿。加えて毎日新聞の「医学部受験 NOW」企画での突き出しカラー広告を出稿。コストパフォーマンスの高い、入試広報を実施した。 ・看護学部、リハビリ学部においては、インスタグラム LINE 運用し、SNSによる受験生獲得へ向けて、着実にコミュニケーションの拡がりを醸成した。 ・本学の新たな研究領域の広報としてトリノ工科大学との協定締結による「医工連携」に関する広報活動を行なった。 ・大学の各講座からの論文発表を中心に、プレスリリースを今期も積極的に配信。一般誌、専門誌ともにメディアへ取り上げてもらう機会を創出した。 ・医学部実習での要となるシミュレーションセンターのリーフレットをアップデート。 ・主にオープンキャンパス時に提供する法人紙袋デザインを一新。 ・年に4回、主に学外へ発行する「広報」の4月号、7月号を編集発行。本学の「今」を発信。 ・学内への記録として編集してきた毎月発行の「学報」について、時間をかけてしっかりデザインするスタンスへ変更中。 ・本学の魅力となっている附属医療機関 Web サイトのフルリニューアルを実施中。枚方キャンパス大学学舎に隣接する附属病院から先行してリニューアルを進行させた。 	<p>令和5年10月11日 開催委員会にて承認</p>
<p>最終報告</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大学概要 2023 を発行。各部門の元原稿から総チェック。英語も含め細部までアップデートできた。 ・大学院企画セミナー、4回分のポスター制作、学術祭ポスター制作など多数ツール類の制作を担当した。 ・コアネット教育総合研究所のメディアへの記事出稿をアテンド。タイムズハイヤーエデュケーションの世界大学ランキングを中心に木梨学長の教育理念を発信。 ・入試広報において、昨年度同様の施策に加え、予算を最大限活かす追加施策も実施できた。（・オープンキャンパス ONLINE 動画更新・進研アド 模試デジタルサービス原稿制作配信・Web 広告追加実施・看護学部看護学科 院生メッセージ Web サイトへ掲載） ・大学案内 2025 医学部 看護学部 リハビリテーション学部 制作開始（医学部は来年度5月納品、看護学部・リハビリテーション学部は年度内納品） ・京橋駅の大型看板を大学法人全体のブランディング原稿へ意匠変更。100周年へ向けて、本学の建学年数をカウントする企画をスタートした。 ・法人全体、大学、附属医療機関全てに対応する危機管理広報マニュアルの整備を進行。従来からある対メディアに向けての広報に関する対応を一元化するべく各所と調整中。 ・初代医学部長のサンケイリビング新聞社取材をアテンド。「医療系複合大学として本学が考える次世代の医師教育」についてPRした。 ・年に4回、主に学外へ発行する「広報」の10月号、1月号を編集発行。本学の2023から2024への変革を発信。 ・学内への記録として編集してきた毎月発行の「学報」について、各部署からの元原稿の間違ひについてもチェックする体制を促進。 ・本学の魅力となっている附属医療機関 Web サイト群（4病院2施設）全てのフルリニューアルを実施。2023年9月に附属病院、10月に総合医療センター、11月に香里病院とくずは病院、くずは駅中健康・健診センター、2024年1月に天満橋総合クリニックをそれぞれ新URLにて公開した。 ・看護学部の主な就職先である附属医療機関、各病院の『看護部』Webサイトをリニューアルし公開した。 	<p>令和6年2月28日 開催委員会にて承認</p>
<p>自己評価</p>	<p>成果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・『集患力のある病院サイトへ』を標榜して、4病院2施設のWebサイトリニューアルを進めた結果、患者さん視線で使いやすくわかりやすいという評価を得ることができ、かつ、これをきっかけに、古いままであったり、整合性の取れないコンテンツなどが洗い出されることになり、本来あるべき信頼度の高いWebサイトにすることができた。加えて、Webサイトに関して、表面的なデザインのみならず、あらゆる面から分析をし、再設計し直すプロセスを経験することにより、学内にWebサイト最適化の知見を蓄えることができた。 ・定期刊行物の制作において、学内の各部署からの情報を一から精査し、より確度の高い発信ができるよう、室内のリソース有効活用を模索。チェック体制のシステム化を進めることができた。 ・動画制作や広告制作において、経験値も増え、確実にクリエイティブ面でのクオリティアップを図ることができた。 	

	<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・附属医療機関のWebサイトリニューアルに続いて、大学Webサイトのリニューアルも100周年を迎える前に実施すべきと企画立案中である。これは、サーバー環境を附属医療機関Webサイトと共通のものとし、SEO対策やセキュリティを向上させながら、コンテンポラリーな『魅力ある』Webサイトへ常にアップデートすべきであるためと、本学学生が留学する際、あるいは海外の学生が本学へ留学を検討する際の情報源として、大学Webサイトの英語版を公開、充実させるためである。加えて英語サイトについては、随時アップデートできる自動翻訳システムの導入も精査、検討を行う必要がある。 ・国際広報に関しては、スタートラインに立ったばかりで、未着手案件が残った。国内での研究成果のプレスリリースに加え、国際的なレピュテーション・マネージメントのために海外プレスリリースを実施する体制を準備中。今後は、THEの評価影響なども十分に考慮しブランディングの一環として海外のメディアを活用したレピュテーションマネージメントに取り組んでいきたい。 ・大学概要をはじめ、学報や広報など、定期刊行物に誤情報が掲載されてしまうケースを完全に無くすことができず、原稿提供部署の元原稿を鵜呑みにせず、独自にチェックをいかに効率の良い方法で行うことができるのか今後も体制をブラッシュアップしていく必要がある。 	
--	---	--

令和5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

	<p>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）</p>	<p>教育研究推進委員会による点検・評価</p>
<p>目標・計画</p>	<p>（文字1,000字以内：要望。①中期計画2022～2027、②令和5年度事業計画、③令和4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 ストレスチェックの結果の活用。産業医連絡会の発足により、情報共有と対応策の統一を図る。</p> <p>② 1) 職員のメンタルヘルスの保持・増進・改善のため、ストレスチェックの結果を活用する。また、相談窓口等の利用促進を行う。</p> <p>2) 定期健康診断100%の受診率を維持するとともに、生活習慣病健診の受診率向上に努める。</p> <p>3) 新型コロナウイルス感染症への対応</p> <p>③ 1) 新型コロナウイルス感染症への継続した対応。</p> <p>2) ストレスチェックの結果を職場環境の改善に活用する。</p> <p>3) 健診にかかわるコスト削減</p> <p>④ 1) 新型コロナウイルス感染症への継続した対応により、感染拡大を防止する。また、職場復帰をスムーズに行う。</p> <p>2) 発熱・体調不良時の対応が各部署で行えるようにする。</p> <p>3) 国が策定したガイドラインに基づき、委託業者と協力して、安全に健康診断を実施する。</p> <p>4) 定期健康診断の受診率100%を維持する。</p> <p>5) メンタルヘルスケアの充実</p>	<p>令和5年5月30日開催委員会にて承認</p>
<p>中間報告</p>	<p>① 令和5年度から産業医連絡会を補足させ、3回開催した。会議では、ストレスチェックの結果と各部署での活用法についての情報共有を行った。良い取り組みについては今年度のストレスチェック時に活用し、産業医連絡会で報告することとなった。</p> <p>メンタル不調者への法人として対応策については、ガイドライン（仮）を作成する予定である。</p> <p>② 1) ストレスチェックの活用については、①と同様。</p> <p>相談窓口等の利用促進については、職員相談窓口以外に私学共済等の外部相談窓口の紹介をするための、オールユーザでの広報やストレスチェック時のインフォメーション等、周知方法を工夫する。</p> <p>職員相談窓口の拡充については、現在のところ希望者の相談には全例対応できているため、今後の動向により判断していく。</p> <p>2) 定期健康診断は11月～12月、生活習慣病健診は1月以降であり、対象者を促進する。</p> <p>3) コロナが2類から5類となり対応ルールが変更となったが、ルールに従って対応し、職員及び学生の体調管理を行っている。</p> <p>③1) ②-1) と同様</p> <p>2) ①と同様</p>	<p>令和5年10月11日開催委員会にて承認</p>

	<p>3) 健診業者との契約時の価格交渉と、コロナが5類となったことで、健診日の縮小での経費削減を検討する。また、受検者には健診日時の遵守を促し、追加費用が発生しないように対応する。</p> <p>④1) 3と同様</p> <p>2) コロナは陽性者のみの報告とすることを周知した。現在では、陽性者のみの報告となっており、陽性者以外の体調不良や濃厚接触者については、各部署で対応できている。</p> <p>3) 附属病院と健診業者の担当者と打ち合わせを行い、11月・12月に安全に健康診断を実施する。</p> <p>4) 学内の健康診断終了後、未受験者を早急に洗い出し、人間ドック・個人受験の健診結果を把握し、100%受診を目指す。</p> <p>5) 産業医連絡会で検討しているメンタル不調者への対応ガイドライン（仮）の作成、ストレスチェック結果の活用、産業医等による職場巡視、学内外の相談窓口活用の周知、学内相談窓口の拡充の検討等により、メンタルヘルスキアの充実を図る。</p>	
<p>最終報告</p>	<p>①令和5年度から産業医連絡会を発足し、5回開催した。産業医による情報の共有、メンタルヘルス不調者への対応の充実、ストレスチェックの活用についてが主な議題であった。ストレスチェック結果の活用は、産業医連絡会にて委託業者より活用方法の説明を受け、各部署の情報の共有を行った。部門の健康リスク値改善に向けた検討を行い、高リスクとなった個人、部門の評価が統一できるよう確認した。</p> <p>②1) ストレスチェック結果による高ストレス者に対して、産業医面接の勧奨を行い、回答の無かった方に改めてメールで面接の勧奨を行った。メンタルヘルス相談室の利用案内は、オールユーザーメールで5/10、9/28の2回とストレスチェック結果送付時の合計3回行った。 現在メンタルヘルス相談の面接場所が大学学舎内のみとなっており、産業医連絡会で各部署での定期的な面接が可能となるように、公認心理士の訪問と増員について議論され、必要であるとの意見に至った。</p> <p>2) 新入職者と中途入職者の同一年度内での健康診断受診者および人間ドック受診者は定期健康診断受診者と見做すこととなった。そのため定期健康診断の受診者数は減少したが、対象の教職員は全員、健康診断または人間ドックを受診する予定である。 11月から35歳以上の教職員について、天満橋総合クリニック、くずは駅中健康健診センターの人間ドックの福利厚生補助が充実したため、令和5年度の1月4日現在人間ドック利用者（予定者含む）は、法人全体で天満橋総合クリニック20件（うち大学5件）、くずは駅中健康健診センター186件（うち大学73件）となった。 人間ドック受診者数の増加により、本学で2月から行う生活習慣病健診の受診者数は令和4年度と比べ減少するが、生活習慣病健診数と人間ドック受診者数を合計した人数は増加となり、健康増進の取組は向上した。</p> <p>3) 令和5年5月から新型コロナウイルス感染症は5類に移行したが、医療系の大学と附属病院がある本学では、感染制御を継続する必要がある観点から、罹患時、濃厚接触時は各部署で休業および復職基準を設けて感染拡大防止への対応ができた。</p> <p>③1) ②-3)の記載内容に同じ 2) ②-1)の記載内容に同じ 3) 定期健康診断対象者の見直しを行い、（新入職者と中途入職者の同一年度内での健康診断受診者および人間ドック受診者を健康診断受診者と見做し定期健康診断の対象外とした）同一年度内で重複する健康診断のコスト削減ができた。</p> <p>④1) ②-3)の記載内容に同じ 2) コロナは陽性者のみ報告とすることを周知した。陽性者以外の体調不良や濃厚接触者については、各部署で対応できている。 3) 附属病院と協業で11月・12月に定期健康診断を実施し、事故無く安全に対応ができた。 4) 定期健診・人間ドックの健診予定を把握し、3月末で対象者の全員の受診が見込めている。 5) 産業医連絡会で検討したメンタル不調者への対応ガイドラインの作成、ストレスチェック結果の活用、相談窓口活用の周知、各部署で定期的なメンタルヘルス相談窓口の設置と増員等、メンタルヘルスキアの充実に取り組んでいる。</p>	<p>令和6年2月28日 開催委員会にて承認</p>

自己評価	成果	<p>①中期計画にあるストレスチェックの活用方法について、産業医連絡会で各部署の産業医が情報共有し、認識の統一ができた。</p> <p>②令和5年度事業計画は、目標計画の項目1)から3)すべて対応ができた。</p> <p>③令和4年度最終報告課題について、1)新型コロナウイルス感染症への継続した対応は課員全員が実施できた。2)ストレスチェックの結果を職場の環境改善に活用するについては、産業医連絡会や関係部署と連携し今後も継続し、更なる検討を行う。3)健診にかかわるコスト削減について、令和5年度新入職者、中途入職者の定期健康診断費用(健診費用7,370円×284名=合計2,093,080円)が年間で削減できた。</p> <p>④独自の課題について、目標計画の項目1)から5)すべて対応ができた。</p>	
	課題	<p>産業医連絡会の討議において、メンタルヘルス不調者の発生原因の多くがハラスメント問題であると指摘があった。発生後の対応だけではなく、セルフケアの充実、上長の教育(ラインケア)やハラスメント教育や人材育成を含めた不調者を発生させないための対応を担当部署で検討し、メンタルヘルス不調者の未然防止を検討していく必要がある。そのため、公認心理士の増員や各拠点のメンタルヘルス相談室設置等を検討していく。メンタルヘルス不調者へのガイドラインを実際に運用し、現実に即したものに改定する。また、産業医連絡会や関係部署と今後も連携を行い、健康増進の観点から継続して課題に取り組む。</p>	