

第8次自己点検・評価委員会活動報告書

1. 期間

平成21年4月1日～平成23年3月31日

2. 委員

藤井 茂（化学・教授、中央委員会委員長）

<教育活動小委員会>

金子 一成（小児科学・教授、委員長）

大谷 肇（内科学第二・准教授）

富田 浩（附属滝井病院・薬剤部長）

高井 俊（大学事務局・学部事務部長）

<研究活動小委員会>

赤根 敦（法医学・教授、委員長）

杉本 哲夫（解剖学第二・教授）

友田 幸一（耳鼻咽喉科学・教授）

金定 繁次（大学事務局・前用度部長）

<管理運営小委員会>

出水 順治（大学事務局・財務部長、委員長）

吉本 康明（生物学・教授）

木下 洋（小児科学・准教授）

友久 壽恵子（卒後臨床研修センター・部長）

3. 主な活動

本委員会の主要な活動内容は次の二点である。

第一は、平成14年の学校教育法の改正に伴う認証評価受審の義務化にもとづき、本学が平成19年度に財団法人大学基準協会の認証評価を受審した結果、毎年7月末に報告の義務を課せられた勧告事項（財務）と平成23年7月末に改善状況の中間報告の義務がある助言事項（5項目）について検証を行い、勧告事項については毎年報告を行うとともに助言事項に対する改善状況の中間報告案を策定した。

第二は、数次にわたる本学自己点検・評価委員会活動から提起された改善方策の実施状況の検証を行い、さらに新たに本委員会の独自の視点から点検・評価すべき事項についても検証を進めた。

年度別の概略は次のとおりである。

<平成21年度>

勧告事項である「財務」について、長期経営ビジョン、中長期計画にもとづき、平成20年度実績及び平成21年度予算を織り込んだ平成30年度までの長期資金シミュレーションを策定し、平成21年7月大学基準協会に提出した。

平成 22 年 3 月 12 日同協会から、「財務比率の改善は認められるものの、引き続き、消費収支差額の改善を図り、財務比率・財務状況の改善に努力されたい。」との検討結果通知を受ける。

また、教育活動、研究活動、管理運営の小委員会ごとに同協会助言事項を含めた改善方策事項を策定し、鋭意点検・評価の活動を進めた。

<平成 22 年度>

平成 21 年度に引き続き勧告事項について、平成 21 年度実績及び平成 22 年度予算を織り込んだ平成 31 年度までの長期資金シミュレーションを策定し、平成 22 年 7 月大学基準協会に提出した。この報告結果は 23 年 3 月に本学に通知がある。

また、助言 4 項目に対する改善状況の中間報告案を策定するとともに、小委員会ごとに策定した改善方策の実施状況や、新たな点検・評価すべき事項について検証を行った。

4. 勧告事項（財務）に対する改善報告

《財務：大学基準協会・平成 20 年 3 月》

病院を中心とする法人施設の再編成のため、大幅な投資を行い、必要資金を外部負債で調達している。このため財務諸比率が医学部を設置する単科大学の平均値と比較して見劣りする。施設の再編成は引き続き今後も予定されており、長期計画に基づいた堅実な財務改善を図られたい。財務改善の際には、特に、外部借入金の返済による総負債比率の低下、人件費削減の目標、具体策、その後の設備計画などを織り込んだ長期資金シミュレーションを策定し、遂行されたい。

【毎年ごとの改善報告】

- 1) 平成 21 年度長期資金収支シミュレーション（平成 21 年 7 月改訂：別紙参照）
 - ・長期経営ビジョン「ジャンプ 2020」、中長期計画「アクション 2015」に基づき、平成 20 年度実績及び平成 21 年度予算を織り込んだ平成 30 年度までの長期資金シミュレーションに改訂する。
- 2) 改善報告書の検討結果通知（平成 22 年 3 月 12 日大学基準協会：別紙参照）
- 3) 長期資金収支シミュレーション（平成 22 年 7 月改訂：別紙参照）
 - 「新学舎建設」「財政健全化」「改革なくして改善なし」の実現・実行—
 - ・前年提出したシミュレーションに次の改訂を行う。新学舎建設資金計画の条件、時間、金額を固めたこと、診療報酬改定による影響・効果を収支に反映させたこと、診療報酬改定に基づく新人事施策への財務的対応を図ったこと、さらにシミュレーションでは、平成 31 年度に借入金残高と流動性余剰が同額になり、実質無借金が達成されることを盛り込む。

【平成 22 年度報告書提出後の経過】

平成 22 年度実績（見込み）では、平成 22 年 4 月の診療報酬改定の影響も加わり収支が大きく改善した。そのため外部借入金の返済が順調に進み、総負債比率は低下した（平成 21 年度 64.4%から平成 22 年度 62.5%）。また、人件費率は賞与支払月数の引上げ、臨床医師処遇改善等の人件費増加要因を吸収して大きく改善した（平成 21 年

度 47.9%から平成 22 年度 43.5%)。平成 23 年度予算編成に当たっては、改訂された長期資金収支シミュレーションを各部署・各部門の最低目標値として示し、長期的視点から収支改善と財務体質改善を進める内容の意欲的な予算を作成した。

この平成 22 年度実績及び平成 23 年度予算の確定を待って、長期資金シミュレーションに所要の改訂を加え、平成 23 年 7 月に大学基準協会に提出する予定である。

5. 助言事項に対する改善の中間報告

《助言(1) 教育内容・方法》

- 1) 医学部では、学生による授業評価は毎年なされ、結果を教員個人にフィードバックしているものの、それが学生側に公表されていないので改善が求められる。

【中間報告】

前段階として、現行の学生による授業内容評価は、学生の評価に対する意義、目的の認識が脆弱であり、信頼性が薄いと評価手法について疑義の指摘があった。主担の教務委員会では、評価を一旦中断して新しい評価用紙、評価方法による「学生による教育評価、授業内容評価」を構築し、平成 22 年度から再実施したところである。この新方式による評価結果は、教員個人あるいは講座にフィードバックするのみならず、学生側にも公表する。具体的には学生向け掲示板や学内向けホームページでの公表を予定している。

- 2) 医学研究科において、大学院教育に関連した F D に関わる各種の組織的な取り組みは、一部の科目で授業アンケートが実施された経緯があるものの今まで行われていなかった。平成 19 年度末より取り組みが始まったので、今後継続的に実施されることに期待したい。

【中間報告】

平成 19 年度以降、毎年大学院教育 F D を開催している。20 年度の第 2 回 F D では、学外講師を招いて大学院教育の改革実施についての講演を始め、学長、本学教員による「大学院教育のあり方」「成績評価の仕方」「研究指導体制」「臨床系社会人大学院」などについて活発な討議、発表を行い、この討議を受け、厳格な成績評価を 21 年度から実施することが決定した。

21 年度の第 3 回 F D は、立命館大学と本学との戦略的大学連携プログラム「理工医薬融合型ライフサイエンス高度専門教育システム」が採択されたことから、共同大学院修士課程も視野に、同大学との共催で「2 大学の強みを活かした共同教育課程」をテーマに開催した。

22 年度の第 4 回 F D は、学外講師を招き他大学の事例をもとに「大学院生の指導サポート体制」「基礎と臨床の連携」「他大学・研究所との連携」「G C O E の次の展開」などをテーマに実施した。引き続き大学院 F D は、主担の大学院教務委員会が中心となって企画、立案を行う。

《助言(2) 学生の受け入れ》

医学部では、過去 5 年の入学定員に対する入学者数比率の平均が 1.02 と高く、改善が望まれる。

【中間報告】

定員管理に関して、「過去5年の入学定員に対する入学者数比率の平均、並びに収容定員に対する在籍学生比率がともに1.00を超え、留年生が一部多い学年もあり、教育への影響が懸念される」との指摘は妥当な助言であり、入学者数増加に係る一連の教育環境等の改善について点検は必要であるが、医育機関として文部科学省による「緊急医師確保対策に関する取り組み」など社会的要請に応える使命にも鑑み、向後の課題として検討は継続する。

《助言(3) 研究環境》

平成18年1月に、附属枚方病院が開院されたことに伴い、臨床教員が多忙となり、基礎的研究及びその指導を行い難い状況が発生し、学術集会参加への研修機会が減少せざるを得ず、改善が望まれる。

【中間報告】

現在の滝井学舎（大学本部）における研究施設、予算、人員を整備するとともに、臨床系講座の学術集会参加数、科研費の申請件数、学位取得数を漸増させ、研究の活性化を進めた。運用が待たれていた大学院臨床コースは臨床系社会人大学院博士課程と再編して平成22年度より募集を開始し、研究従事者の確保を図った。さらに平成21年度より枚方キャンパス統合移転整備事業が始動し、平成25年度には研究施設を附属枚方病院の隣に移転させて臨床系教員が研究に専念できる環境が整備されることになった。

《助言(4) 事務組織》

事務職員は、毎年、業務分担を変更して遍く業務に対応できるようにはしているが、SDに向けた特別の研修機会はこれまでなかった。しかし、事務職員の力量を高めるための組織的なSD活動が始まったので、今後の拡充が望まれる。

【中間報告】

平成20年度には事務職員を対象とする組織的な取り組みとして、①新入職員フォローアップ研修(9/5、参加人数19名)、②新任管理職研修(9・11・2月、参加人数3名)、③ミドル層研修会(11/8・2/15、参加人数43名)、④事務職員対象講習会(9/6、参加人数96名)、⑤DPC研究会・発表会(8～3月、参加人数5名)を実施した。平成21年度には、①新入職員フォローアップ研修(1/15、参加人数33名)を実施し、②新任管理職職員(2名)には通信教育「目標管理の進め方コース」の受講を課した。平成22年度には、①新入職員集合研修(4/8)を実施し、②常任理事会指定プロジェクトチームのひとつとして「人材育成トータルプランJPT」を発足させ(9/3)人材育成の課題と実施計画について再考しつつ、③「事務職部課長合同会議」を管理職事務職員の教育・研修の機会と位置付けて各部署の活動成果の発表を行なった(12/20、参加人数58名)。

6. 教育活動、研究活動、管理運営各小委員会における改善方策の実施状況

(1) 教育活動小委員会

①シナリオブラッシュアップ体制の強化、チューター教育の徹底、コアタイム評価基準の確立、コース構成の再検討等の課題の解決により本学独自の「臓器別・系統別PBLチュートリアル」を確立する。

【平成 21 年度】

- ・教務委員会のチュートリアル小委員会において、チューターガイドの改定やチューター会議の開催などによりチューター教育の充実に向け検討を進める。

【平成 22 年度】

- ・シナリオブラッシュアップについては、教務委員会内のチュートリアル小委員会で検討を行い、平成 22 年度に各コースともシナリオを一新した。
- ・平成 22 年度は教務委員会に 6 年一貫教育策定委員会を新設して、平成 25 年の学舎統合を念頭に置き、PBLチュートリアル教育の見直しに着手した。

②臨床系職員の社会人大学院生枠への入学システムの検討、基礎系大学院生の確保、大学院定員充足を図る。

【平成 21～22 年度】

- ・平成 22 年度から大学院活性化と定員充足を図る目的で臨床系社会人コースを創設、初年度の 22 年度は、臨床系社会人コース 2 名を含め入学者は前年比+10 名の 31 名に増加した。
- ・基礎系大学院生の確保のため立命館大学との共同大学院修士課程構想の協議を行う。
- ・平成 22 年度から専門医制度と大学院博士課程の両立をはかるため、初期研修 2 年目から大学院博士課程に入学する制度を創設した。
- ・現在の大学院制度をわかりやすく提示するため、アドミッションポリシー、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーを策定し、大学ホームページに掲載するとともに、大学院要項、案内等に記載することとした。

③eラーニングの導入による教材のユビキタス化に対応して、教材の作成支援を強化するとともに、既存教材を含めた教材の標準化により他大学との教材の共有化を進める。

【平成 21 年度～平成 22 年度】

- ・日本医学英語教育学会を介して、eラーニング教材の作成支援を行うとともに、既存教材の標準化により他大学との教材の共有化検討を進める。
- ・私立大学情報教育協会主催の教育改革 IT 戦略大会にてリスニングを中心に教材作成を行い、既存教材の新たな利用法の開発を検討する。

④入学学生の数と質的水準を確保するために、オープンキャンパスや説明会の開催などの積極的な広報活動を行うこと等入試システムの改善に積極的に取り組む。

【平成 21 年度】

- ・平成 21 年度 4 月に入試に関する広報活動や入試システムの改善に積極的に取り組むため入試センターを開設した。
- ・平成 20 年度から開催しているオープンキャンパスを 21 年度から 2 日間実施するとともに

に、プログラムに入学試験概要の説明を加えた。

- ・入試関連メディア（本、雑誌、予備校、ホームページ）などにオープンキャンパス情報を掲載したほか、予備校、私立医科大学協会、民間業者が主催する入試説明会などに入試センターが中心となり積極的に参加した。

- ・志願者を増やすことにより優秀な学生を確保するため、平成 22 年度一般入試から試験会場、時期を変更した。引き続き 23 年度入試も同様の日程で会場をさらに多数収容な施設に変更して行い、広報活動、日程、会場変更等の成果を検証する。

【平成 22 年度】

- ・平成 23 年度推薦入試から、医師不足地域・診療科を目指す優良な学生の確保を目的に、募集者数を定員増分の 10 名に変更するとともに、募集枠も一般枠から特別枠に変更した。

- ・推薦入試については、応募者の減少も視野に入れて、適切な競争倍率を維持できるシステムを構築する。

⑤その他の教育環境の改善

1) 特別枠入学者のカリキュラム策定

- ・特別枠で入学した学生に対応するためのカリキュラムを実施しており、6 年を通じて目的に即し、充実したカリキュラムの策定を教務委員会において鋭意進めている。

2) 地域連携による臨床教育等の充実施策の推進

- ・臨床教育や地域医療などの充実を図るため、大阪医科大学や地域自治体と連携した教育プログラムを開始した。

(2) 研究活動小委員会

①大学院臨床コースの運用

【平成 21 年度～平成 22 年度】

平成 20 年度より学長主導のアドホック委員会を組織し、大学院の臨床系社会人コースの運用について検討を始め、後期研修生、医員等が本学病院に勤務しながら、博士課程に進学できる臨床系社会人大学院博士課程の設置を決定した。平成 21 年度より入学生募集を開始し、平成 22 年度に 2 名が入学、1 名が従来の大学院コースから移籍した。さらに初期研修 2 年目から臨床系社会人大学院博士課程に入学できる制度を策定している。

②附属枚方病院の研究環境の整備（枚方キャンパス統合移転整備事業）

【平成 21 年度～平成 22 年度】

平成 20 年度は附属枚方病院勤務のため滝井での大学院講義等に参加しにくい教員、大学院生のために遠隔講義を行い、研修機会の改善を図った。さらに、診療教授にも大学院生の指導資格を与え、臨床系の研究活性化を図っている。

平成 21 年度に枚方キャンパス統合移転整備事業基本構想の最終案が承認され、9 月 8 日に同事業第 1 回企画推進委員会中央委員会が開催された。それに伴い各講座研究室、総合研究施設、実験動物施設の大まかな配置が決定し、移転に際しての研究室実態調査を開始した。

平成 22 年度になって枚方新学舎における研究室（基礎社会医学系講座研究室、臨床系講座研究室）、共同研究施設の詳細な設計が進行している。

③臨床系教員の研究活動／研究指導の奨励

【平成 21 年度～平成 22 年度】

提言に示された通り、附属枚方病院の開院に伴い、臨床系教員が多忙となり、基礎的研究およびその指導を行い難い状況が発生し、学術集会参加への研修機会が減少する事態が危惧された。そこで学長が主導して、科学研究費補助金（科研費）の申請の奨励（具体的には申請予定件数を事前調査し、実際に申請された件数と採択された件数を公表して申請を促す活動）を平成 18 年度より実施し、開院前から漸減していた申請数の V 字回復を図った。これにより申請件数は平成 14 年度のレベルに戻り、採択件数も漸増しつつある。

それに伴い、附属枚方病院開院前後の平成 17～18 年度に減少していた学術集会参加件数も（年度ごとのばらつきがあるが）開院前よりやや多い件数が維持されている。

臨床系講座（大学院）での学位取得件数は、平成 19 年度では逆に増加し、その後は漸減傾向にある。19 年度の増加は開院前の研究指導状況を反映しているのかもしれない。20 年度以降の漸減は、臨床系教員の多忙によるものというよりは、全国的な大学院生の減少傾向を反映している可能性があり、上述の臨床系社会人大学院博士課程の運用により今後改善されることを期待する。

④共同研究施設（附属生命医学研究所／総合研究施設〔綜研〕／実験動物施設）の設備、予算、人員の改善

【平成 21 年度～平成 22 年度】

平成 19 年度に附属生命医学研究所に新たにモデル動物部門、生体情報部門（准教授各 1、助教各 1）を新設し、当該分野で優秀な実績をあげ、且つ今後の本学の研究を推進する若い研究者を採用するため、全国の大学・研究所に、40 歳未満、任期 5 年（再任可）の条件で公募した。選考の結果、条件に該当する適切な人材を確保でき、モデル動物部門准教授は 4 月から、生体情報部門は 9 月から着任した。

同年、附属生命医学研究所に共同利用施設として生化学機器設備を持つ総合研究施設（綜研）、ラジオアイソトープ施設、ガンマ線動物施設を併合し（実験動物飼育共同施設は平成 21 年度に併合）、施設間の運営および予算執行が効率的に行える基盤が整備された。モデル動物部門准教授の着任とともに、実験動物施設の管理体制の迅速な改善が開始された。例えば、旧感染動物実験室区域において、空調の改修、飼育の交換、全区域の消毒を行い、動物飼育室全室を SPF 対応のマウス飼育室として整備した。新たに P2A レベルの感染動物実験室を別の場所に設置して非感染動物から隔離し、感染実験が安全に行える状況になった。平成 20 年度から凍結胚移植も可能となった。ES 細胞を用いた遺伝子改変動物作成の樹立も目指している。

平成 22 年度より綜研に共同研究講座（大塚製薬株式会社）が設置された。実験動物施設には行動実験動物室の設置が決定した。枚方移転に向けて、各部門の企画設計を行うとともに

に、機器や動物移設の計画を検討している。

⑤研究情報施設（附属図書館、大学情報センター学術部）の研究支援の改善

【平成 21 年度～平成 22 年度】

平成 19 年度より研究業績データベースの運用を開始し、平成 13 年以降の研究業績（学術雑誌掲載論文、著書、学会発表）のデータの inputs を開始した。

平成 20 年度に大学情報センター学術部で大学外からイントラネットに VPN 経由でアクセスできるサービスを開始し、メールの送受信、図書館を通じた学術情報へのアクセスなどを可能にした。動画・映像配信サービスを拡大し、ALC（英語 e-learning システム）サービスも開始した。滝井、枚方間の遠隔会議・講演中継をサポートし、80 周年記念事業にも情報・通信面から協力した。

図書館では、要望の多かった Jdream2 を正式導入した。同時に学術雑誌のオンライン化を進め、VPN アクセスによる利用拡大を図った。

平成 21 年度より新学舎の新しい図書館の機能・設計の検討を始めた。

⑥産学連携、知財開発の振興

【平成 21 年度～平成 22 年度】

平成 19 年度に産学連携知的財産統括室が、学長の直属の機関で法人全体をカバーする組織として設置され、特許庁派遣のアドバイザーが知財統括アドバイザーとして着任した。

『関西医科大学産学連携及び知的財産に関する規程』が制定され、産学連携知的財産推進委員会も設置された。

同年、学外有識者を招いて知財セミナーを開催し、教職員の啓発を図った。

平成 20 年度に本学の機関帰属かつ単独となる特許が 2 件登録（特許成立）された。大学院総合講義で大学院生への啓発を開始した。商標を出願し、利益相反ポリシーを制定した。

平成 21 年度に産学連携推進会議に出展し、他大学や公的機関に本学の知財の取組みを強くアピールした。利益相反マネジメントの運用実施については他大学医学部より先行している。特許を 2 件登録した。

平成 22 年度に単独発明 2 件、共同発明 1 件を特許出願、商標を 3 件出願した。大学院講義として、「医科大学の学生・院生・研究者が知っておきたい知的財産権の知識」と題して講演会を開催した。イノベーションジャパン 2010 に出展した。実施許諾により、平成 21 年度実施料収入（ランニング）を得た。

⑦その他の研究環境の改善

【平成 22 年度】

1) 競争的資金の獲得

・平成 23 年度科学研究費補助金の公募が開始され、採択者の講演を含む学内説明会の開催および申請の事前調査が実施され、申請率並びに採択率の増加をめざした奨励が行われた。

2) 競争的資金に係るガバナンス強化

・内部監査室指導による内部監査を担当課が22年度（対象21年度採択分）実施した。

3) 国際的視野に立った高度医療人育成

・高度医療人育成制度による臨床留学について、22年度から2名が留学を開始した。今年度は2名とも海外への留学であり最先端の診療技術等を習得し世界で通用する臨床医の育成に通ずるものと考えられる。

(3) 管理運営小委員会

①評価結果の処遇への反映、評価に必要な教育活動、研究業績、診療内容等のデータ整備・活用等の課題を解決して教員評価システムを構築する。

【平成21年度】

昨年度より各職位成績優秀者に対し、褒賞を取り入れ、より精度が高く、教員にアピールできるような評価制度にするべく努力をしている。今年度は、各教員に依頼をする調査票の記載項目をより少なくすることにより、教員への提出の負担を軽減したことのほか、評価対象項目の検討を入念に行い、現在は各種データの収集作業に力を入れているところである。

平成21年7月1日現在の教員438名を対象に平成20年度の活動調査を実施した（基礎系教員は教育、研究、大学運営、社会貢献の4領域、臨床系教員は診療を加えた5領域）。今回は、①調査票の記入項目を12項目に大幅削減、②研究領域、社会貢献領域は研究者・研究業績データベースから算出等により教員の作業負担を軽減した。3月に教員評価を確定し、成績優秀者を表彰した（30名、昨年度28名）。

【平成22年度】

今年度は教員424名（7月1日現在）を対象として、基礎系は教育、研究、大学運営、社会貢献の4領域、臨床系教員はさらに診療を加えた5領域で実施する。職位・職務により各領域の評価のウェイトを変更できることとしている。「活動状況調査票」は提出率100%（昨年度は95.3%）を目指している。研究領域、社会貢献領域は研究者・業績データベースを活用する。集計後、1月に全教員にフィードバック、2月に教員評価確定、成績優秀者表彰の予定である。

②一般職においても、職務の見直しによる適正な人員配置、目標管理に基づく成果主義的人事考課制度の導入により新しい給与体系を構築する。

【平成21年度】

今年度から次年度にかけて、病院群再編（1. 第三病院の経営権譲渡、2. 第二病院の規模縮小、3. 新しい第三病院開設）を行う。これを契機に法人全体の一般職配置数の見直しを実現する。具体的方策としては、病院群再編委員会において病床数に似合った適正配置数の検討や他病院との人員配置数の比較を行い、機能的・効率的な人員数を策定したい。新人事制度については昨年度に導入準備作業が終了し、現在制度の試行を実施している。今年度に目標設定システムを試行し、次年度に人事考課システムの試行を予定している。

新人事制度については、当年度の目標管理の試行の検証を行い、大学・部署・部門目標に

基づく次年度目標設定を行なっているところであり（平成 22 年 6 月）、平成 22 年度定期人事異動（同 7 月）は試行結果を検証して行う予定である。

【平成 22 年度】

理事会による常任理事会指定プロジェクトチームとして「人事給与制度改革推進 J P T」が組織され、制度改革の課題の解決と制度改革の具体的推進を図ることとなった（第 1 回平成 22 年 8 月 4 日、第 2 回同年 9 月 8 日）。J P T では、①新人事制度は経営基盤を支える重要事項である、②目標管理と給与制度改革の両方を行う、③22 年度下半期に試行を続行する、④外部専門家とアドバイザー契約を結び、経験者を登用する等を決めた。

人事給与制度改革推進 J P T（第 3 回平成 22 年 10 月 6 日、第 4 回平成 22 年 12 月 8 日）では、①説明会未実施部門への説明会実施、②目標設定・考課結果の給与・賞与・退職金への反映の当面見合わせ、③考課作業用のパソコン整備、④面談場所の確保等の目標管理推進上の課題と解決策が検討され、目標管理の実施を業務命令として徹底させ、結果を検証することが確認された。

③補助金獲得を強化するため、学内体制を整備し増強策を立案・実行する。

【平成 21 年度】

学長主宰のアドホック委員会補助金対策特別部会が中心となって、現状と問題点の把握、学内問題意識の共有化のために外部講師による学内勉強会を開催したほか（7 月 31 日、於附属滝井病院南館臨床講堂）、先進的な他医科大学の事例研究と情報収集のために担当職員を出張派遣するなどの活動を行っている。このような活動の中から、C 配点補助金強化策や研究組織改革案などが検討、具体化されてきている。

アドホック委員会特別部会にて経常費補助金獲得に向けた新しい組織として「教育研究基盤整備企画室」と「外部資金獲得戦略会議」の設置案が固まったため、理事会審議（平成 22 年 5 月）、教授会報告（同 5 月）を経て、定期人事異動の発令（同 7 月）により新組織が発足する予定である。今後はこれらの組織・会議が中心となって補助金獲得を主導する。

【平成 22 年度】

医学分野における教育研究の将来動向や補助事業等の情報の収集・分析、経常費補助金を含む外部資金の獲得、補助金増強策の企画・立案・調整等を目的として、平成 22 年 6 月に「教育研究基盤整備企画室」が設置された。さらに副学長や学長指名の委員により構成される「外部資金獲得戦略会議」が置かれ、施策の精査や方針策定を行う。

平成 22 年 10 月 22 日に第 1 回の外部資金獲得戦略会議が開催され、枚方新学舎資金計画における補助金および経常費補助金に係る企画案件（卒業延期者の取り扱い、女性研究者の教育研究環境改善、民間の競争的資金の獲得、競争的資金不採択課題への支援、T A の採用、任期付教員制度導入、テニユア・トラック制導入、学内研究助成、大学院授業料減免、学術研究助成金の繰越等）について検討を行った。

7. 第 9 次委員会への引継ぎ事項

(1) 教育

- ①新学舎開設を踏まえた6年一貫教育における教養・基礎社会医学系・臨床医学系の有機的なカリキュラムのあり方について検討をすること。
- ②7年目を迎えるチュートリアル教育の実施状況を評価し、更なる充実を図ること。
- ③入学生の質の向上を図るための施策及び入学後の水準の向上を目指すための方策について検討をすること。

(2) 研究

- ①新学舎建設に伴う各講座研究室と共同研究施設の移転・整備の進捗状況を把握し、必要に応じて担当部局に改善を求めること。
- ②全学的な研究計画の立案と巨大研究補助金の申請を継続的に行っているか調査すること。
- ③臨床系教員の研究活動、研究環境について引き続き情報を収集し評価すること。

(3) 管理運営

- ①大学基準協会の勧告に従い、前年度決算および当年度予算に基づく10年間の長期資金収支シミュレーションを更新・作成し、正式な機関決定（理事会審議・承認）を経て、7月末までに大学基準協会に提出すること。前年度決算（4～6月）→長期資金収支シミュレーション改訂（6～7月）→当年度決算見込（10月）→次年度予算編成方針およびガイドライン提示（11月）→次年度予算作成（12～3月）のサイクルが定着してきているので、これを継続し根付かせること。
- ②大学基準協会の助言に従い、SD推進体制を確立し（例えば総務部内に研修課を設置する、事務職研修委員会を発足させる等）、持続的・発展的な職員研修を実施すること、また、事務職を対象に職位・年齢に応じた研修内容と自己研修のガイドライン等を示した研修体系を確立して提示すること（一般職向けが困難な場合は事務職向けだけでも先行実施するとよい）。
- ③人事制度改革については人事給与制度改革推進JPTが推進力となって前進しているので、目標管理を早期に本格導入して本学のマネジメントツールとして定着させ、ポイント制退職金等を含む新しい人事・給与制度への移行を確実に進めること。

以 上