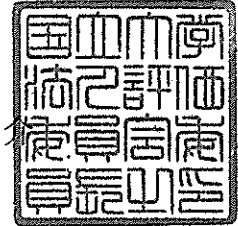


27国評委第4号
平成27年11月6日

各 国 立 大 学 法 人 学 長
各 大 学 共 同 利 用 機 関 法 人 機 構 長
殿

国立大学法人評価委員会委員長

北 山 禎 介



(印影印刷)

平成26年度に係る業務の実績に関する評価の結果について (通知)

国立大学法人評価委員会では、このたび、貴法人の平成26年度に係る業務の実績に関する評価を行いましたので、国立大学法人法第31条の3第2項の規定に基づき、その結果を通知します。

本件担当

(国立大学法人に関しては)

文部科学省高等教育局国立大学法人支援課

国立大学戦略室

TEL : 03-6734-2002

FAX : 03-6734-3388

(大学共同利用機関法人に関しては)

文部科学省研究振興局学術機関課

評価・調査分析係

TEL : 03-6734-4301

FAX : 03-6734-4086

国立大学法人滋賀医科大学の平成26年度に係る業務の実績に関する評価結果

1 全体評価

滋賀医科大学は、「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」、「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、高度専門医療人の育成と創造性に富んだ研究者を輩出することを使命としている。第2期中期目標期間においては、次世代を担う人材育成と医療科学・技術の創出や地域医療連携体制の整備等を目標としている。

この目標達成に向けて学長のリーダーシップの下、高大連携事業として県内9つの高等学校を対象に模擬授業や実験等を行うとともに、スキルズラボ棟を竣工しシミュレータを活用した実践的医療・看護技術習得体制を整備するなど、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいることが認められる。

(機能強化に向けた取組状況)

国際基準に対応した医学教育認証制度へ対応するため、平成27年度から教育改革担当学長補佐の配置を決定するとともに、研究活動における不正行為を防止する体制整備・強化を図るため、研究課題ごとに「臨床研究・治験に関する利益相反自己申告書」の提出を求めることによる利益相反マネジメント体制の構築や、研究者や研究補助者等を対象とした研究倫理研修用コンテンツを制作するなど、臨床研究におけるコンプライアンス体制を強化しているほか、海外自主研修を行うための奨学金制度「医学系学生特別海外渡航助成」を新たに創設するなど学生の海外研修を助成した結果、過去最多となる46名が海外自主研修を行っている。

2 項目別評価

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、②組織戦略の策定と実施、
- ③業務効率化戦略の策定と実施

平成26年度の実績のうち、下記の事項が**注目**される。

○ 学内からの意見・提案を大学運営に活用するための積極的取組

学内からの意見・提言を大学運営に有効活用するため、「大学改革提案箱」を学内専用ウェブサイト上に設置し、大学執行部に対し広く意見を出すことができる恒常的な体制を構築しており、これまでにスペースの活用に関する意見等が寄せられている。

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載 12 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

(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、②コスト効率化戦略の策定と実施)

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載 5 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められることによる。

(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、②広報戦略の推進)

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載 4 事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められることによる。

(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、②コンプライアンスやリスクマネジメント改革の推進、③学内教職員の意識改革や組織活性化)

平成 26 年度の実績のうち、下記の事項が**注目**される。

○ ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と子育ての両立を積極的に支援する体制等が評価され、滋賀労働局から「基準適合一般事業主（子育てサポート企業）」として滋賀県内の大学で初めて認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得している。また、さらなるワーク・ライフ・バランスの向上のため、平成 27 年度から学内保育所において 24 時間保育を実施することを決定するとともに、育児・介護等により研究時間の確保が困難となった女性研究者の研究継続のため学生を支援員として配置する取組について、対象を男性研究者に拡充することを決定している。

平成 26 年度の実績のうち、下記の事項に**課題**がある。

○ 国立大学病院管理会計システムの利用における課題

会計検査院から指摘を受けた、国立大学病院管理会計システム（HOMAS）の継続的な利用に至らなかったなどの問題点について十分検討し、導入が予定されている次期システムを効果的かつ継続的に利用するために、次期システムの利用方針等を明確にするなどして、その利用に必要な体制の整備を図ることが望まれる。

【評定】 中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

（理由） 年度計画の記載 12 事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

II. 教育研究等の質の向上の状況

平成 26 年度の実績のうち、下記の事項が**注目**される。

○ 国際基準に対応した新たな医学教育の構築

国際基準に対応した医学教育認証制度への対応や卒前・卒後のシームレスな教育研修制度を構築するため、カリキュラムの見直しや新たな臨床実習における取組の検討等、各診療科と連携し、特に臨床実習を中心とする臨床医学教育の継続的な改良を通して、臨床医学教育の質保証を目指した教育・研究を行う「臨床教育講座」の開設を決定している。

○ シミュレーターを用いた効率的な実践学習

臨床実習での能力向上を図るため、スキルズラボ棟を新設し、機能的に配置されたシミュレーターを用いて医療・看護技術を効率よく習得できる体制を構築するとともに、併せて少人数での実技指導を行うことにより、より実践的な指導を可能としたほか、同シミュレータは県内の高校生に対する高大連携事業でも活用されている。

○ デザイン思考を取り入れたグローバルアントレプレナー育成プログラムの開発と実施

医工連携に特化し、レギュラトリーサイエンスとデザイン思考を取り入れたグローバルアントレプレナー人材を育成するため、しが医工連携ものづくりネットワークと連携してきた実績を生かしながら、海外の大学を含めた外部の優れたアントレプレナー育成プログラムを導入した講義・ワークショップ・インターンシップ・海外研修を行う「iKODE プログラム」の開発と実施に取り組んでおり、平成 27 年度から、学際的医療人コースを中心とする大学院博士課程に「iKODE プログラム」を導入することを決定している。

- **アルツハイマー病の発症を抑制するタンパク質の発見など重点的研究推進による成果創出**
第2期中期目標期間における重点研究（「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」、「生活習慣病プロジェクト」）を強力に推進するために、各研究代表者からの申請に基づき、学長裁量により研究助成を行うなどの研究支援を推進した結果、神経難病プロジェクトにおいて、アルツハイマー病の発症を抑制するタンパク質を発見するなどの成果を上げている。

附属病院関係

（教育・研究面）

- **地域医療に密着した研修の充実**

国立病院機構東近江総合医療センター内に平成26年度に設置した「地域医療教育研究拠点（総合内科学講座・総合外科学講座）」において、総合内科・外科での研修プログラムを実施するなど、地域医療に密着した研修を充実させている。

- **がん医療研究の推進**

オーダーメイドがん医療研究を推進する「科学技術試験研究委託事業「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実現のための開発研究（肺がん関連遺伝子の同定と機能解析）」が継続採択されているほか、がんバイオマーカーに関する研究で国際雑誌に5報の論文を発表するなど、がん医療研究を推進している。

（診療面）

- **MFICUの整備による周産期医療体制の充実**

附属病院は平成25年4月に滋賀県から「総合周産期母子医療センター」の指定を受け、各科・部の協力体制の下、救命・救急医療を実施しており、より一層の診療の充実を図るため、高度で専門的な周産期医療を提供することができる治療室「母体・胎児集中治療室（MFICU）」を6床整備した結果、入院患者延数は1,732名、平均稼働率は95%となっている。

- **ICTにおけるチーム医療の取組**

感染対策チーム（ICT）では、血液培養の精度を向上させるため、全職種に対する教育を進めるとともに、医療チーム全体での取り組みとして、看護師による血液培養検査を開始した結果、2セット以上の採取率は平成24年度58%、平成25年度81.6%に対して、平成26年度は、86.7%と向上するなど、全職種が協働して感染対策を行う効果が明確に現れている。

（運営面）

- **医療従事者のコスト意識改革**

病院長及び今後を担う中堅世代の医師・メディカルスタッフで構成する「病院の戦略を語る会」において発足したコスト削減を目的としたタスクフォースにおいて、物流管理システム等を活用して抽出した部署ごとの医用材料等の消費データに基づき支出削減計画を作成するなど、医療従事者のコスト意識改革を推進している。

○ 新たな給与体系の創設による人事・給与システムの弾力化

看護職員を対象とした新たな給与体系として、退職手当を支給せず、その相当額を年間の給与に組み入れることで現行給与体系を上回る年間給与の支給を可能とする「特例看護職員制度」を平成 26 年 4 月に創設しており、本人が採用時に選択できるシステムとした結果、平成 26 年度は 89 名の採用者のうち 74 名（83.1%）が本制度を選択している。