

国立大学法人滋賀医科大学 第4期中期目標（原案）・中期計画（案）

中 期 目 標	中 期 計 画
<p>（前文）法人の基本的な目標</p> <p>滋賀医科大学は、第4期中期目標期間に開学50年を迎える。引き続き教職員及び学生が相互に尊重し明るく前向きに活動できる魅力ある（＝アトラクティブな）大学として持続し続けるため、“サステナブルでアトラクティブな大学”をキーワードに掲げ、本学の理念である“地域に支えられ、地域に貢献し、世界に羽ばたく大学として、医学・看護学の発展と人類の健康増進に寄与する”ため、以下の目標を推進する。</p> <p>1. 滋賀県における医師不足が慢性化する中、地域医療のサステナビリティのために最も重要なことは、滋賀県に定着する優秀な医師の育成である。このため、学部教育における地域枠・地元枠の有効活用と地域基盤型教育を充実させて、将来の医師像を明確にした卒前・卒後キャリアパスに基づいた医師の人材育成を行う。また、高齢化の進行に伴い地域包括医療の比重が重くなる中、重要な役割を果たすのは訪問看護を含む新たな慢性期看護医療をリードできる優秀な看護師と、今後、医師の働き方改革を進める上で、高度急性期医療における安全な医療遂行のためには、特定行為看護師の役割が益々重要となる。さらにCOVID-19感染を契機に感染症専門看護師の必要性も大きくなった。このため、未来のリーダーとなる看護師を関連施設や自治体と協働して育成する。</p> <p>2. 教育のサステナビリティ強化は、Society 5.0を目指す社会変革の中で、医学領域においてもAI開発、ビッグデータ解析等のICTを駆使できる人材養成が求められるため、学部と大学院にSTEAM教育を取り入れ、新型コロナウイルス感染環境で立ち上げたオンライン教育、シミュレーション教育を発展させ、未来に向けた教育システムを構築する。</p> <p>3. 研究のサステナビリティ強化は、神経難病研究センター、動物生命科学センター、先端がん研究センター、NCD疫学研究センターにおける国際的発信力を持つ特色ある研究の深化に加え、幅広い領域での研究活動を活性化させる必要があり、その中で将来のリーダーとなる若手人材育成を推進するとともに、産学連携研究の推進により外部資金の獲得を増加させ、教育研究環境の改善を図る。</p> <p>4. 業務運営のサステナビリティ強化は、ソフト面では透明性のある内部統制機能強化、デジタル技術の活用を含む業務効率化、多様なステークホルダーとのコミュニケーション推進、男女共同参画推進計画の地域への展開、ハラスメント防止の推進、ハード面では附属病院の機能強化棟整備、施設と設備のマスタープランの確立と実行等に取り組む。</p>	

<p>◆ 中期目標の期間 中期目標の期間は、令和4年4月1日～令和10年3月31日までの6年間とする。</p>					
<p>I 教育研究の質の向上に関する事項 1 社会との共創 (1) 人材養成機能や研究成果を活用して、地域の産業（農林水産業、製造業、サービス産業等）の生産性向上や雇用の創出、文化の発展を牽引し、地域の課題解決のために、地方自治体や地域の産業界をリードする。①</p>	<p>I 教育研究の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 社会との共創に関する目標を達成するための措置 1. 地域医療に強い意欲を持つ医学科の地域枠学生を選抜し、地方自治体や地域の医療機関等と連携しながら教育プログラム（地域医療重点コース）を策定・実行することにより、地域医療を牽引するリーダーの育成を視野に入れ教育を行う。あわせて看護学科の新卒訪問看護師コース、大学院高度実践コース、さらには卒後の出向プログラムを充実させ、訪問看護を中心に、地域の保健・医療の充足と質向上に主体的に貢献できる人材を育成する。</p> <table border="1" data-bbox="1151 523 2150 663"> <tr> <td>評価指標</td> <td>①地域枠学生（滋賀県医師養成奨学金受給学生）の卒直後の県内就職率「県内就職率を6年間平均90%以上とする」 ②県内訪問看護従事者数「県内訪問看護従事者数を6年間平均2.8名以上とする」</td> </tr> </table> <p>2. 地域における医療イノベーションのエコシステム構築を見据え、大学－地域産業間のシーズやニーズのマッチングと連携を推進するために、コンソーシアム等の組織体を構築し、これを中核として地域における産業の振興や保健・医療課題の解決に貢献する。</p> <table border="1" data-bbox="1151 839 2150 979"> <tr> <td>評価指標</td> <td>①シーズ・ニーズの数「シーズ・ニーズともに6年間で累計100件以上とする」 ②開発に関与した製品・サービスの数「開発に関与した製品・サービスの数を6年間で2倍以上とする」</td> </tr> </table>	評価指標	①地域枠学生（滋賀県医師養成奨学金受給学生）の卒直後の県内就職率「県内就職率を6年間平均90%以上とする」 ②県内訪問看護従事者数「県内訪問看護従事者数を6年間平均2.8名以上とする」	評価指標	①シーズ・ニーズの数「シーズ・ニーズともに6年間で累計100件以上とする」 ②開発に関与した製品・サービスの数「開発に関与した製品・サービスの数を6年間で2倍以上とする」
評価指標	①地域枠学生（滋賀県医師養成奨学金受給学生）の卒直後の県内就職率「県内就職率を6年間平均90%以上とする」 ②県内訪問看護従事者数「県内訪問看護従事者数を6年間平均2.8名以上とする」				
評価指標	①シーズ・ニーズの数「シーズ・ニーズともに6年間で累計100件以上とする」 ②開発に関与した製品・サービスの数「開発に関与した製品・サービスの数を6年間で2倍以上とする」				
<p>2 教育 (2) 学生の能力が社会でどのように評価されているのか、調査、分析、検証をした上で、教育課程、入学者選抜の改善に繋げる。特に入学者選抜に関しては、学生に求める意欲・能力を明確にした上で、高等学校等で育成した能力を多面的・総合的に評価する。⑤</p>	<p>2 教育に関する目標を達成するための措置 1. 在学生及び卒業生の社会的評価を検証するために、実習先における患者や指導医等からの評価に加え、就職先を含めた卒業アンケート調査により、社会が求めている人材を育成できているかについて分析し、教育課程を改善する。</p> <table border="1" data-bbox="1151 1158 2150 1401"> <tr> <td>評価指標</td> <td>①共用試験CBTにおけるIRT値376未満の学生の割合「共用試験CBTにおけるIRT値376未満の学生の割合を6年間平均2%以下とする」 ②新卒学生の医師国家試験合格率「新卒学生の医師国家試験合格率を6年間平均95%以上とする」 ③新卒学生の看護師国家試験合格率「新卒学生の看護師国家試験合格率を6年間平均98%以上とする」</td> </tr> </table>	評価指標	①共用試験CBTにおけるIRT値376未満の学生の割合「共用試験CBTにおけるIRT値376未満の学生の割合を6年間平均2%以下とする」 ②新卒学生の医師国家試験合格率「新卒学生の医師国家試験合格率を6年間平均95%以上とする」 ③新卒学生の看護師国家試験合格率「新卒学生の看護師国家試験合格率を6年間平均98%以上とする」		
評価指標	①共用試験CBTにおけるIRT値376未満の学生の割合「共用試験CBTにおけるIRT値376未満の学生の割合を6年間平均2%以下とする」 ②新卒学生の医師国家試験合格率「新卒学生の医師国家試験合格率を6年間平均95%以上とする」 ③新卒学生の看護師国家試験合格率「新卒学生の看護師国家試験合格率を6年間平均98%以上とする」				

2. 滋賀県内の高等学校を中心に高大連携を強化し、学内外で行う講義や実習を通じて、本学が学生に求める医療人としての資質や能力を高等学校に広く伝える。その上で、入学希望者の能力を多面的・総合的に評価できるように、面接を含む入学者選抜方法の改善等を行い、その効果を入学者の成績等の追跡調査により検証する。

評価指標	①高大連携事業の授業受講者数「高大連携事業の授業受講者数を6年間で20%以上増加させる」 ②高大連携先からの受験生数の割合「高大連携先からの受験生数の割合を6年間平均18%以上とする」 ③医学科1～3年及び看護学科1～2年の留年率「留年率を6年間平均5%以下とする」
------	---

(3) 特定の専攻分野を通じて課題を設定して探究するという基本的な思考の枠組みを身に付けさせるとともに、視野を広げるために他分野の知見にも触れることで、幅広い教養も身に付けた人材を養成する。(学士課程) ⑥

1. プログラミング、データサイエンス、AI等を含む情報科学系授業やSTEAM教育を積極的に導入して、生命科学の技術革新によって大きく発展した医学・医療・看護学領域の課題を幅広い視点から探求できる人材を養成する。

評価指標	①AI、データサイエンスなど他分野との融合手法を取り入れたテーマでの学外専門家による講義実施数「講義実施数を6年間で25%以上増加させる」 ②学生の研究活動におけるAI、データサイエンスなど他分野との融合手法を取り入れたテーマを研究課題とする学生の割合「学生の割合を6年間平均5%以上とする」
------	---

2. 医看合同講義・実習、解剖学実習、献体受入式などのさまざまな機会を通して学生に医の倫理について考える機会を与え、プロフェッショナルリズム教育の基盤となる倫理教育を充実させて、高い倫理観を身に付け利他的かつ公正な態度で行動できる医療人の育成を行う。

評価指標	①医学科6年における倫理とプロフェッショナルリズムに関するアウトカムの自己評価結果「自己評価結果の6年間平均を5.4以上とする」 (注) 本自己評価は医学科6年の7月に実施(卒業時点相当のレベルは6)。 ②看護学臨地実習終了時の権利擁護に関する自己評価にて到達目標に達していると回答した学生の割合「到達目標に達していると回答した学生の割合を6年間平均98%以上とする」
------	--

(4) 医師や看護師など、特定の職業に就く人材養成を目的とした課程において、当該職業分野で必要とされる資質・能力を意識し、教育課程を高度化することで、当該職業分野を先導し、中核となって活躍できる人材を養成する。⑩

1. 地域医療教育研究拠点を含む各診療科での診療参加型臨床実習の拡充、診療科ごとに魅力的なキャリアパスの提示、ならびに卒前卒後の一貫した到達目標の設定などを行い、卒前・卒後教育のシームレスな医師養成体制を整備することにより、滋賀県内で活躍する医師を養成する。

評価指標	①医学科の卒直後の県内就職者数「医学科の卒直後の県内就職者数を6年間で5%以上増加させる」 ②本学附属病院の初期研修医(募集定員)に対する本学卒業生採用割合「本学卒業生採用割合を6年間平均50%以上とする」 ③本学附属病院の専攻医数(本学卒業)「本学附属病院の専攻医数(本学卒業)を6年間平均35名以上とする」
------	---

2. 入学後早期からさまざまな研究を行う授業科目や研究医コースを充実することにより、学生のリサーチマインドを育み、医学・医療における課題を自らの力で発見し解決することのできるフィジシャン・サイエンティストを養成する。

評価指標	①学会発表・論文発表を行った学部学生数(延べ人数)「学会発表・論文発表を行った学部学生数(延べ人数)を6年間平均70名以上とする」 ②大学院生の論文数(第一著者)「大学院生の論文数(第一著者)を6年間平均35本以上とする」
------	--

3. 看護学科では、看護OSCE (Objective Structured Clinical Examination) の導入を含めたカリキュラムの改善により学部教育を充実させるとともに、研究発信力や先進的看護ケアサービスを支える確かな専門知識と看護技術をもつ人材育成を目指して、大学院教育の高度化を図り、科学的視点と優れた実践力を備えた看護師、助産師、保健師を養成する。

評価指標	①新卒学生の保健師国家試験合格率「新卒学生の保健師国家試験合格率を6年間平均98%以上とする」 ②新卒学生の助産師国家試験合格率「新卒学生の助産師国家試験合格率を6年間平均98%以上とする」 ③修士課程大学院生(在学中および修士課程修了後2年以内まで含む)の研究成果の公表率「修士課程大学院生(在学中および修士課程修了後2年以内まで含む)の研究成果の公表率を6年間平均75%以上とする」
------	---

(5) 学生の海外派遣の拡大や、優秀な留学生の獲得と卒業・修了後のネットワーク化、海外の大学と連携した国際的な教育プログラムの提供等により、異なる価値観に触れ、国際感覚を持った人材を養成する。⑫

1. 学部学生の外国人研究者による研究活動の指導や国際学会での発表、さらには国際学術雑誌への論文発表を支援して、グローバルな視点で医学・医療・看護学に関する課題に取り組むことができる医療人を育成する。

評価指標	①国際学会で発表を行った学部学生数(延べ人数)「国際学会で発表を行った学部学生数(延べ人数)を6年間平均2名以上とする」 ②国際学術雑誌へ英文論文発表を行った学部学生数(延べ人数)「国際学術雑誌へ英文論文発表を行った学部学生数(延べ人数)を6年間平均7名以上とする」
------	--

2. 博士課程学生やポストドク研究者の支援と、国費外国人留学生の優先配置を行う特別プログラムなどを活用して優秀な外国人留学生を受け入れて大学院博士課程の国際化を図り、海外大学との共同研究を推進し、グローバルに活躍する若手研究者を育成する。

(注) 本学は医学部の単科大学であり、卒業まで6年間を要し、卒業後も研修制度があることから、若手研究者の基準を45歳以下あるいは博士取得後8年以内とする。

評価指標	①海外からの留学生数「海外からの留学生数を6年間平均24名以上とする」 ②若手研究者の国際共著論文数「若手研究者の国際共著論文数を6年間平均18本以上とする」 ③DD(ダブルディグリー)あるいはJD(ジョイントディグリー)のプログラム数「プログラム数を6年間で1以上とする」
------	---

3 研究

(6) 地域から地球規模に至る社会課題を解決し、より良い社会の実現に寄与するため、研究により得られた科学的理論や基礎的知見の現実社会での実践に向けた研究開発を進め、社会変革につながるイノベーションの創出を目指す。⑬

3 研究に関する目標を達成するための措置

1. 本学の特色ある研究と社会的要請等を考慮して重点研究領域を選定し、産学官金連携や臨床研究支援等の強化を行い、基礎研究の成果を臨床応用することで、現代社会が直面する医学的課題の解決に寄与し、メディカルイノベーションに貢献する。

評価指標	①知的財産関連収入「知的財産関連収入を6年間で2倍以上とする」 ②プレスリリースに基づく研究関連報道件数「プレスリリースに基づく研究関連報道件数を6年間で20%以上増加させる」
------	---

2. 産業界との連携や大学の有するリソースを有効活用することで、外部資金の獲得を図り、若手研究者が自由な発想に基づく独創的な研究を行うことのできる環境を構築する。また、若手研究者を中心とした萌芽的研究を支援することで、大学全体の研究を活性化する。

(注) 本学は医学部の単科大学であり、卒業まで6年間を要し、卒業後も研修制度があることから、若手研究者の基準を45歳以下あるいは博士取得後8年以内とする。

評価指標	①若手研究者一人あたりの外国語論文数「若手研究者一人あたりの外国語論文数を6年間で10%以上増加させる」 ②共同研究・オープンラボによる外部資金収入「共同研究・オープンラボによる外部資金収入を6年間で5%以上増加させる」
------	---

4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項

(7) 世界の研究動向も踏まえ、最新の知見を生かし、質の高い医療を安全かつ安定的に提供することにより持続可能な地域医療体制の構築に寄与するとともに、医療分野を先導し、中核となって活躍できる医療人を養成する。(附属病院) ㊹

4 その他社会との共創、教育、研究に関する重要事項に関する目標を達成するための措置

1. 質の高い高難度急性期医療を安全かつ安定的に提供することにより持続可能な地域医療体制の構築に寄与するために、地域(県)内での「最後の砦」として大学病院が機能することを目標として、院内急変に鋭敏に対応できる早期警報体制を構築する。早期警報体制は特定行為研修を修了した看護師(以下、特定看護師)を中心としたCCOT(Critical Care Outreach Team)として構築し、院内急変事例に対するRRS(Rapid Response System)起動数を増加させる。

評価指標	①CCOTに対応できる特定行為研修修了者数「CCOTに対応できる特定行為研修修了者数を6年間で累計10名以上とする」 ②CCOTによる病棟回診数「CCOTによる病棟回診数を令和9年度には週5回以上とする」 ③CCOTからのRRS年間起動数「CCOTからのRRS年間起動数を令和9年度には21件以上とする」
------	--

2. 附属病院に特定看護師の実装を現実的に行い、かつ、実効のある、医療分野を先導し中核となって活躍できる医療人として特定看護師を役割分担者として育成し、タスクシフトを行う。さらに、本計画は病院経営上も持続可能であることを検証する。

評価指標	①本学附属病院への特定看護師配置人数「配置人数を令和9年度には50名以上とする」 ②特定看護師によって行われた全身麻酔の年間件数、または全身麻酔総数に対する割合「令和9年度には、年間件数900件以上、または全身麻酔総数に対する割合20%以上とする」 ③特定看護師の行った業務より得られた保険加算（麻酔加算II）の年額「保険加算（麻酔加算II）の年額を令和9年度には4,050千円以上とする」
------	---

(8) 働き方改革の一環として、さまざまなライフイベントに直面する構成員への両立支援策を推進することにより、女性の活躍を促進するだけでなく構成員全体の教育・研究・診療活動の持続化を図り、地域医療に貢献する。【独自】

1. 育児・介護等のライフイベントに直面する女性医師のキャリア継続支援（スキルズアッププログラム等）を県内の関連病院と連携して拡充することで、女性医師の離職防止・復職等を県内広域で支援する仕組みを構築し、地域における女性医師の活躍を促進する。

評価指標	①スキルズアッププログラム参加者数「スキルズアッププログラム参加者数を6年間で累計6名以上とする」 ②スキルズアッププログラム修了者の復職者数「スキルズアッププログラム修了者の復職者数を6年間で累計5名以上とする」
------	--

2. 育児・介護等のライフイベントに直面した全ての研究者がキャリアを継続できるよう、学部学生を研究者に対する研究支援員として雇用配置する「研究者のための研究支援員配置制度」の活用を促進し、構成員全体の教育・研究・診療活動の持続化を図る。

評価指標	①研究者のための研究支援員配置制度を活用した研究者数（延べ人数）「研究者のための研究支援員配置制度を活用した研究者数（延べ人数）を6年間平均34名以上とする」 ②支援員（学部学生）の論文・学会発表・研究会発表等の数「論文・学会発表・研究会発表等の数を6年間平均1.5件以上とする」
------	---

II 業務運営の改善及び効率化に関する事項

(9) 内部統制機能を実質化させるための措置や外部の知見を法人経営に生かすための仕組みの構築、学内外の専門的知見を有する者の法人経営への参画の推進等により、学長のリーダーシップのもとで、強靱なガバナンス体制を構築する。②①

(10) 大学の機能を最大限発揮するための基盤となる施設及び設備について、保有資産を最大限活用するとともに、全学的なマネジメントによる戦略的な整備・共用を進め、サステナブルなキャンパスの実現を目指すとともに、地域・社会・世界に一層貢献していくための機能強化を図る。②

II 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

1. 本学の持続的な発展のため、国立大学法人ガバナンス・コードに適合する体制の構築、運用、点検及び改善に努め、内部統制システムの整備・運用状況の点検・改善を行うとともに、IR (Institutional Research) 機能・学外有識者会議・総合戦略会議等を活用し、学内外の情報・知見を収集・分析し法人経営に生かす。

評価指標	①「学外委員等からの意見に対する対応状況（学外委員等からの意見を法人運営へ適切に反映する）」 ②「ガバナンス・コード適合状況の確認、監事監査による内部統制の状況検証（年1回以上の実施、確認結果・検証結果の年1回以上の公表、ガバナンス・コードの適合状況に対する経営協議会委員・監事の意見の適切な反映）」
------	---

1. キャンパスマスタープラン、施設長寿命化計画に基づき、多様な財源を活用した戦略的な施設の整備を継続して実施するとともに、既存スペースの有効利活用、施設の適切な維持管理、環境安全管理、エネルギー使用の最適化の取組を通じて、サステナブルなキャンパスの構築を進める。

地域・社会のニーズを把握し一層の貢献を図るため病院機能強化計画に沿って、救急救命病床の増床や光学医療診療部の移設・拡充等の必要な機能整備を行い拠点化を図り役割を果たす。

評価指標	①施設経年度「施設経年度を6年間で0.07ポイント以上改善する」 ②設備老朽化度（残存不具合率）「設備老朽化度（残存不具合率）を0.06ポイント以上改善する」 ③県内のICU・HCU・救命等の特定病床占有率「県内のICU・HCU・救命等の特定病床占有率を令和7年度以降15%以上とする」 ④救急車・ヘリコプター搬送患者数「救急車・ヘリコプター搬送患者数を令和9年度には25%以上増加させる」 ⑤消化管内視鏡検査及び治療実績「消化管内視鏡検査及び治療実績を令和9年度には25%以上増加させる」
------	---

Ⅲ 財務内容の改善に関する事項

(11) 公的資金のほか、寄附金や産業界からの資金等の受入れを進めるとともに、適切なリスク管理のもとでの効率的な資産運用や、保有資産の積極的な活用、研究成果の活用促進のための出資等を通じて、財源の多元化を進め、安定的な財務基盤の確立を目指す。併せて、目指す機能強化の方向性を見据え、その機能を最大限発揮するため、学内の資源配分の最適化を進める。⑳

Ⅲ 財務内容の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置

1. 産業界からの外部資金の受入れを進めるとともに、適切なリスク管理のもとでの効率的な資産運用や、共用スペースの積極的な活用、知的財産の獲得を通じて、財源の多元化を進め、安定的な財務基盤を確立する。

評価指標	①外部資金（競争的資金・民間等からの委託費）「外部資金（競争的資金・民間等からの委託費）を6年間で5%以上増加させる」 ②資産運用益「資産運用益を6年間で累計2,200万円以上とする」 ③雑益（財産貸付等収入、講習料収入他）「雑益（財産貸付等収入、講習料収入他）を6年間で1,200万円以上増加させる」
------	---

2. 本学が目指す機能強化の方向性を見据え、その機能を最大限発揮するために、本学が医科の単科大学である特性を十分に生かし学内の資源配分の最適化を進めることが肝要である。学内の資源配分の最適化を進めるにあたっては、本学が医科の単科大学である特性を十分に発揮できる計画が必要とされる。そこで、本学の財務上最重要課題となる機能強化の方向は附属病院の機能の強化であり、病院の機能を最大限発揮するための措置として財源の確保と計画の進捗に応じた予算措置を行う。

評価指標	①剰余金（利益）「剰余金（利益）を6年間で累計18億円以上とする。」
------	------------------------------------

IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項

(12) 外部の意見を取り入れつつ、客観的なデータに基づいて、自己点検・評価の結果を可視化するとともに、それをういたエビデンススペースの法人経営を実現する。併せて、経営方針や計画、その進捗状況、自己点検・評価の結果等に留まらず、教育研究の成果と社会発展への貢献等を含めて、ステークホルダーに積極的に情報発信を行うとともに、双方向の対話等を通じて法人経営に対する理解・支持を獲得する。④

IV 教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自ら行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する目標を達成するためにとるべき措置

1. IR室を中心に教育・研究・診療情報の集約・可視化・分析を行う。加えて、中期目標・中期計画についての進捗状況調査を実施の上、各種学内委員会（評価委員会、役員会等）において、毎年度の自己点検評価を行うとともに、大学機関別認証評価や医学教育分野別評価等の外部評価、ならびに内部質保証体制の運用等を通じて、継続的改善に取り組みながら法人経営を行う。また、統合報告書の発行等を通じてステークホルダーに対して積極的に情報発信を行うとともに対話を強化し、理解・支持を獲得する。

評価指標	①プレスリリースに基づく活動実績等報道件数「プレスリリースに基づく活動実績等報道件数を6年間で15%以上増加させる」 ②大学支援基金等への寄附件数「大学支援基金等への寄附件数を6年間で10%以上増加させる」 ③FD（ファカルティ・ディベロップメント）研修会を年1回以上受講した常勤教員の割合「受講した常勤教員の割合を6年間平均95%以上とする」
------	--

V その他業務運営に関する重要事項

(13) AI・RPA（Robotic Process Automation）をはじめとしたデジタル技術の活用や、マイナンバーカードの活用等により、業務全般の継続性の確保と併せて、機能を高度化するとともに、事務システムの効率化や情報セキュリティ確保の観点を含め、必要な業務運営体制を整備し、デジタル・キャンパスを推進する。⑤

V その他業務運営に関する重要事項に関する目標を達成するためにとるべき措置

1. 研究者及び医療従事者が今後の学術や医療の分野で求められるデジタル技術を活用するためのICT環境の整備を行う。あわせて、情報セキュリティ教育の充実や安全管理基盤の整備を図ることで、情報セキュリティを強化するとともに、AI・RPA等のデジタル技術導入を積極的に推進することにより、業務運営の効率性を高める。

評価指標	①情報セキュリティ講習受講率「情報セキュリティ講習受講率を6年間平均95%以上とする」 ②AI・RPA等デジタル技術導入による業務削減時間「業務削減時間を6年間で累計1,000時間以上とする」
------	---

VI 予算（人件費の見積りを含む）、収支計画及び資金計画**VII 短期借入金の限度額****VIII 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画**

○ 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

1 重要な財産を譲渡する計画

・無し

2 重要な財産を担保に供する計画

・附属病院の施設・設備の整備に必要となる経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供する。

IX 剰余金の使途

○ 毎事業年度の決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、教育、研究、診療の質の向上及び組織運営の改善に充てる。

X その他

1. 施設・設備に関する計画

施設・設備の内容	予定額（百万円）	財 源
<ul style="list-style-type: none"> ・機能強化棟等 ・総合研究棟改修（医学系） ・ライフライン再生（無停電電源設備等） ・小規模改修 ・大学病院設備整備 	総額 7,747	施設整備費補助金（1,378） 長期借入金（6,243） （独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 （126）

（注1）施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。

（注2）小規模改修について令和4年度以降は令和3年度同額として試算している。

なお、各事業年度の施設整備費補助金、（独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。

2. 人事に関する計画

1. 年代構成を踏まえた持続可能な教育研究体制の構築

年齢構成に配慮した国内外の多様な人材の確保及び活性を図るために人事基本方針を定め、大学及び附属病院の理念の実現に貢献できる優秀で多様な人材を確保する。

2. 人材の多様性の確保

外国人教員の雇用を促進し、国際化の推進を図るとともに、男女共同参画推進基本計画に沿って男女格差の是正を図る。

3. 業績評価と処遇への反映

IR室による情報の集約一元化と教育研究活動のデータベースの活用により、アウトプットデータの出力による教員の負担軽減を図るとともに、能力や成果が厳格かつ公正に評価され、かつその評価結果が適切に処遇等に反映される業績評価制度を構築し、若手教員の意欲・能力を引き出す。

4. 女性教員の教育研究環境の整備

女性教員等が産前・産後休暇や育児休業等を取得できる環境を整備するとともに、教育・研究・診療等の業務に支障を来さないように、適宜、特任助教（任期1年）の配置を行うなど、ライフイベントに応じた支援体制を構築する。

5. 若手研究者の育成

外部資金を活用した若手研究者へのポスト提供、パイアウト制度、テニユアトラック制度等の活用により、若手教員が安定的に研究に専念できる雇用と教育研究環境を確保する。

3. コンプライアンスに関する計画

- ・研究不正・研究費不正の根絶に向け、研究公正委員会を中心に、コンプライアンス教育や研究倫理教育を行うとともに、研究活動不正防止計画及び公的研究費不正使用防止計画に基づいて継続的に啓発に取り組む。
- ・利益相反マネジメントシステムの電子申請化を推進し、研究者の負担軽減を図るとともに倫理審査システムとの連携強化を行う。
- ・第3期までに構築した医学系指針研究、臨床研究の利益相反、組織的利益相反マネジメントに加え、教育における利益相反の対応、ご献体を用いたサージカルトレーニング（CST）や動物を用いたサージカルトレーニングに関する利益相反に関しても、ポリシーに対応した規則・規程等の改正を行い、適正にマネジメントする体制を構築する。
- ・今後の一般の国立大学法人に適用される出資範囲の改正を受け、対応する規則・規程等の改正を行い、組織的利益相反審査体制を確立し、適正なマネジメントを実施する。
- ・法令や学内規則の遵守、不正防止や情報管理、ハラスメント等に関する全学的なコンプライアンス教育の徹底を図る。

4. 安全管理に関する計画

- ・安全管理及び環境保全に関して、教職員が安心・安全に業務遂行できることに加えて学生が安心・安全に修学できるために、自律的で継続性のある全学的な計画を立案、実践、評価・分析を行うための統括的な管理体系及び組織体制を確立する。そのうえで、組織的なリスクマネジメントを構築するとともに、教職員及び学生自身が事故防止や危険防止に対する意識が向上するよう、計画的な安全教育を行う。

5. 中期目標期間を超える債務負担

中期目標期間を超える債務負担については、当該債務負担行為の必要性及び資金計画への影響を勘案し、合理的と判断されるものについて行う。

6. 積立金の使途

7. マイナンバーカードの普及促進に関する計画

- ・オリエンテーション等において、関係資料を学生に配付する等の方法によりマイナンバーカード普及に向けた周知を行う。
- ・マイナンバーカードの健康保険証としての利用促進の取組として、患者さん向けに附属病院内にポスター掲示やチラシの設置等を行う。
- ・教職員に対して定期的にマイナンバーカードの共済組合員証としての利用を促し、マイナンバーカードの普及促進に繋げる。
- ・マイナンバーシステムによる物理的・技術的安全管理措置を強化するとともに、マイナンバーの適切な管理を徹底する。

別表1 学部、研究科等及び収容定員

学部	医学部 938人 (収容定員の総数) 938人
研究科等	医学系研究科 152人 (収容定員の総数) 修士課程 32人 博士課程 120人