

委員会・組織名			管理運営1	財務部		※1該当事項 ①新中期計画、②当年度事業計画、③前年度最終報告課題、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、に分けて記載してください。			
			財務部長						
中間責任者②（部長・委員長等）氏名			川住 康志		※2評価 S：優れて達成している A：やや優れて達成している B：概ね達成している C：やや達成が不十分 D：全く達成できていない				
	委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で「端的に」、文末は「だ・である」調、もしくは体言止め）					教育研究推進委員会による点検・評価			
	目標・計画(具体的、かつ実現可能なもの)		該当事項(※1)	中間報告	最終報告		中間報告評価	最終報告	
				途中経過・状況	評価(※2)	部門講評		評価(5段階)	講評
当初									
目標・計画 (5つまで)	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）	①	令和6年7月末時点の法人全体の金融資産総額（※）は689.5億円で、令和6年3月末時点から22.7億円増加しており、財務基盤の強化に向け着実に進捗している ※ 金融資産総額＝現金預金+特定資産+長期性預金+有価証券	A	令和6年12月末時点の法人全体の金融資産総額（※）は733.0億円で、令和6年3月末時点から66.2億円増加しており、財務基盤の強化は着実に進捗している。 ※ 金融資産総額＝現金預金+特定資産+長期性預金+有価証券	最終報告を待つ。	S	基盤強化は着実であり、経営は安定している。
	2	令和6年度事業計画：経理課：（1）監査法人および監事との連携を深化した法人全体の適正な財務会計の堅持、（2）学校法人会計基準改正に向けた適切な対応、（3）専門性と自発的な問題解決力を備えた財務経理スペシャリストの育成 企画課：（1）業績予測精度の向上と経営・財務分析のアップデートによる病院に対するタイムリーで価値ある経営情報の提供、（2）各病院・法人の経営管理をカバーできる高度専門人材の育成	②	令和6年7月31日に私立医科大学協会主催による学校法人会計基準改正に向けたレクチャーに2名（松岡次長、中村次長）参加し、滞りなく情報収集に努めている	B	私学法改正の大きなトピックである「会計監査人の選任」について、監事と協議を重ね3月開催の理事会で‘考え方’を報告し、6月開催の評議員会で‘選任’を求めることとなった。	最終報告を待つ。	C	財務経理に長けた人材育成の努力は見えるが、貴重な人材の退職は痛手である。
	3	前年度最終報告課題：（1）経営環境の変化に対応した経営分析・業績評価方法の見直しと適用、（2）病院部門を含めた法人全体の経理財務人材の更なるレベルアップに向けた施策の継続的な実施	③	4-7月の収支差額は、医療経費率の継続的上昇により予算比157百万円の未達。統計的手法を用いて医療経費率の予測値を事前に病院別に提示することで、経費インパクトを想定できる仕組みを整えた	B	8月以降の医療経費率は上昇から横ばいに転じ、またオペ室増等の増収策により、4～12月累計の経常段階収支差額実績は69.0億円で、同期予算を3.6億円上回っており、年間予算は達成できる見込。	最終報告を待つ。	B	概ね良好である。
	4	独自の課題：（1）財務会計の適性化と学校法人会計基準改正に向けた着実な対応によるグループ財務ガバナンスの強化、（2）各病院に対する財務上の課題や視点を定期的にかつタイムリーにフィードバックすることによる年間収支予算達成の支援、（3）業務プロセスの継続的見直しによる生産性向上、（4）各病院・法人の会計・経営管理をカバーできる高度専門人材の育成	④	引き続き、月に1度各病院を訪問し病院長・事務部長に対し月次成績と現状の課題を共有している	B	各病院長・事務部長との月次成績の詳細報告と現状課題の共有を毎月実施するとともに、新たに各学部長・事務長に対しても月次収支の報告を行った。	最終報告を待つ。	B	各病院との連携は良好であるが、高度専門人材の育成は途上である。
	5	機関別認証評価受審結果の課題：令和6年度以降の施設・設備投資計画を織り込んだ長期資金収支シミュレーションを更新し、財務計画の見直しを継続	⑤	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た検討を開始している	A	中期ICT事業計画と附属病院別館建設計画を反映した長期資金収支シミュレーションを更新し、10月7日（月）の経営会議で報告を行った。	最終報告を待つ。	A	今年度に長期資金シミュレーションを更新できた。
	6	自己点検評価委員会からの指摘事項：なし							
期中追加 目標・計画									

委員会・組織名 管理運営2 施設部

施設部長

中間責任者②（部長・委員長等）氏名 石川 培之

※1該当事項

①新中期計画、②当年度事業計画、③前年度最終報告課題、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、に分けて記載してください。

※2 評価

S : 優れて達成している A : やや優れて達成している B : 概ね達成している

C : やや達成が不十分 D : 全く達成できていない

[illegible]

委員会・組織名	管理運営3	人事部
人事部長		
中間責任者②（部長・委員長等）氏名		
川平 真善		

※1該当事項
①新中期計画、②当年度事業計画、③前年度最終報告課題、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、に分けて記載してください。

※2評価
S：盛れて達成している A：やや盛れて達成している B：概ね達成している
C：やや達成が不十分 D：全く達成できていない

	委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で「端的に」、文末は「だ・である」調、もしくは体言止め）					教育研究推進委員会による点検・評価		
	目標・計画(具体的、かつ実現可能なもの)	該当事項(※1)	中間報告	最終報告		中間報告評価	最終報告	
			途中経過・状況	評価(※2)	部門講評		評価(5段階)	講評
当初								
目標・計画	1 魅力ある職場環境の整備 ・働き方改革やハラスメント防止対策等の推進による職員の士気向上、組織活性化。 ・労働法改正への対応（法定障害者雇用率の遵守等）。 ・健康管理部との協業による職員のメンタルヘルス対策の強化。	①② ④	・働き方改革に関して部署別・職種別の超過勤務推移を把握のうえ原因分析及対策を毎月実施し、超過勤務削減および適正な人員配置に繋げている。 ・ハラスメント防止対策については、e-learningによる研修等をはじめ正しい認識の周知を行っている。 ・R6年4月以降の障害者雇用率の引上げ及び除外率の引き下げにより、令和8年には大幅な不足数増が見込まれることから、採用・定着支援に一層注力すべく、処遇改善を含む組織体制の強化を検討している。 ・メンタルヘルス対策として、産業医連絡会および健康管理部と共に相談室の増設を実施した。	B	・働き方改革の推進において、部署別・職種別の超過勤務推移を把握のうえ原因分析及対策を毎月実施し、超過勤務削減および適正な人員配置に繋げている。 ・ハラスメント防止対策については、e-learningによる研修等を新任主任以上を対象として実施した。また、新規入職者（臨時職員、派遣職員含む）に対してもハラスメント防止ガイドライン冊子を配布し、正しい理解・認識や相談窓口等の周知徹底を行っている。 ・障がい者雇用の推進に向け、各種障がい者採用面接会の開催や大阪府内の障がい者支援事業所（57か所）への訪問、高等支援学校との連携による採用強化を実施するとともに、入職者の定着フォローを着実に行った結果、必要雇用カウント数（法定雇用率2.3%基準）を達成し、R5年に受けた行政指導はR7年1月に解除となった。しかし、R7年4月には除外率が10%引き下げられ必要雇用カウント数が増加することから、再度行政指導を受けるおそれがある。このため、雇用推進に向けた組織体制の強化を図りつつ、さらなる処遇改善や、これまで採用が困難であった各病院業務における業務の切り出し等に取り組んでいる。 ・メンタルヘルス対策に関し、産業医連絡会および健康管理部と共に改善策を検討し、「メンタル不調者に対するガイドライン」を策定し、教職員へ周知を実施した。また、予防や早期回復を目指して、相談室の増設も実施した。	最終報告を待つ。	B	障害者雇用の推進については十分な努力がなされている。働き方改革は、事務系においてなお、超過勤務に改善の見られない部門が散見される。
(5つまで)	2 人材育成と確保 ・一般職について事業推進に必要な人材の採用強化、要員の確保。 ・人材育成の観点を踏まえた戦略的人事異動の実施。 ・目標チャレンジ制度の実施率向上と事務職昇進資格試験の実施。	①② ④	・事業に必要な要員分析を実施し、計画通り採用を進めている。特に看護師の確保について苦心しており、SNSの活用をはじめ様々な対策を講じている。 ・各部署の増強を踏まえ7月1日付定期人事異動を実施した。また、事務職昇進資格試験実施により、昇進者を選考し組織力強化に繋がっている。 ・目標チャレンジ制度について、検証・改善委員会、管理運営委員会による進捗管理を進めると共に、課題分析を行い、今後の改善に向けた検討を進めている。	B	・事業活動に必要な要員分析を実施し、計画通り採用を進め人財確保に繋がった。特に看護師の確保については苦心したが、新規にSNSを活用した募集広告施策を実施、就職説明会や学校訪問の強化等の取り組みと併せて、新卒者のみならず中途採用での確保にも効果を上げた。 ・各部署の増強の必要性等を踏まえ7月1日付定期人事異動を実施した。また10月には若手育成に繋げるローテーションを中心とした異動を実施した。事務職昇進資格試験実施により、昇進者を選考し組織力強化に繋がっている。 ・目標チャレンジ制度について、検証・改善委員会、管理運営委員会を開催し、理解促進・進捗管理を進めている。制度の課題について調査・分析する為、対象者への制度実態案アンケートを行い、今後の制度改革に向けた検討を進めている。	最終報告を待つ。	B	看護師確保に成果はみられるが、事務系職員の育成には努力が見られない。
	3 教員の質向上 ・教員評価制度の適切な推進。 ・教員任期制に関する確実な評価と運用。	①② ④	・教員評価委員会を開催し、評価項目の見直しを実施。令和5年度表彰に向けてデータ収集を実施している。 ・教員任期制について対象教員の実績管理と評価推進している。	C	・教員評価委員会を開催し、評価項目の見直しを実施。令和5年度実績に基づく表彰に向けて準備を進めている。 ・教員任期制については、国の通知の周知を図るなど着実な運用を進めている。	最終報告を待つ。	B	特に問題はない。
	4 医師の働き方改革（タスクシフトと労働管理） ・医師の労働時間の把握と適切な管理。 ・医療技術職へのタスクシフト（特定行為看護師の増加等）の推進。	①② ④	・医師の働き方改革に伴う労務管理については毎月の勤務実績を収集・分析し、申請通りの基準内となるよう個別に対策を実施している。 ・特定行為看護師の養成を看護キャリアセンターと連携して進めている。一方で看護師の業務負担増に鑑み、看護助手へのタスクシフト、および処遇改善による要員確保を推進している。	B	・医師の働き方改革に伴う労務管理については、医師の働き方改革検討推進委員会等において毎月の勤務実績を収集・分析し、必要に応じて個別の面接指導を実施するなど適切に推進している。 ・特定行為看護師の養成を看護キャリアセンターと連携して進めた。特定行為研修修了者は177名（R6.10.1現在）に拡大した。一方で看護師の業務負担増に鑑み、看護助手へのタスクシフト、障がい者雇用推進室への業務シフト等、各種取り組みを実施した。	最終報告を待つ。	B	特定行為看護師育成の取り組みは十分な成果が見られるが、医師の労務管理については、なお困難が伴う。
	5 人事関連業務のIT化推進 ・DX推進室との協業によるインフラ整備。 ・人事関連業務（人事に係る各種申請処理や、給与に係る社会保険手続等）におけるDXの推進。	①② ④	・DX推進室リーダーシップのもとで、基盤事務業務のDX移行について試行を実施し、効果確認を行っている。 ・人事部独自のDX化については、まずは入職プロセスをターゲットとしてシステム導入を進めている。	C	・基盤事務業務のDX移行について試行を実施し、効果確認を行ったものの、法人全体の投資判断から実施は見送られる。 ・人事部独自のDX化については、システム導入による入職プロセスの改善を実施するとともに、今後のさらなる展開について検討を進めている。	最終報告を待つ。	C	現状は、検討の段階である。
期中追加 目標・計画								

	委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で「端的に」、文末は「だ・である」調、もしくは体言止め）					教育研究推進委員会による点検・評価		
	目標・計画（具体的、かつ実現可能なもの）	該当事項 （※1）	中間報告	最終報告		中間報告評価	最終報告	
			途中経過・状況	評価 （※2）	部門講評		評価 （5段階）	講評
当初								
目標・計画 (5つまで)	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 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る。あわせて総務部での独自取組みである電子契約システムの試験導入を進める。 3 新中期計画に基づき、新たな取り組みであるDX推進室の法人事務DXプロジェクトとも連携し、文書の電子保存の具体化に向けた検討を進める。 4 新たに制定した「規則等の制定改廃に関する規程」に基づき、学内の諸規則等を適切に管理していく。 5 各部署のBCP整備を進め、法人全体の危機管理体制の点検・強化を図る。	④ ①② ①② ④ ①②③	年度途中での事務職被服貸与ルールの変更について、関連部署・部門と十分調整するなど、法人各部門とのスムーズな連携を意識した取組を行うことができている。 業務改善の優秀事例の浸透については、8月の支出削減作業部会の開催に向け、各部門の計画を集約した。 また電子契約の試験導入については、自販機設置契約を対象に進めることができています。 電子保存の具体化に向け、DX推進室と連携し、文書の機密区分の整理を進めることができている。 「規則等の制定改廃に関する規程」に基づき、学内諸規則の改廃作業を進めることができています。 今年度の内部監査の準備作業の一環として、法人各部署の防災マニュアルやBCPの整備作業を進めることができています。	B B B B A	10月に受審した内部監査（災害対応体制）結果を踏まえ、その対応に向けて関係部門と調整を進めるなど、法人各部門とのスムーズな連携を意識した取組を行うことができた。 業務改善の優秀事例の浸透については、1月に各部門の取組を集約するなど意識喚起を促した。 また電子契約の試験導入については、自販機設置契約での導入に続き、入試関連業務の委託契約を対象に準備を進めている。 電子保存の具体化に向け、DX推進室と連携し、文書の機密区分の整理を進めることができた。引き続き次年度もこの取組を継続する。 「規則等の制定改廃に関する規程」に基づき、学内諸規則の改廃作業を進めることができた。 「法人・大学」拠点の防災マニュアルをBCPと統合する形で改正した。またBCPに防災マニュアルの視点も取り入れ集約することを法人統一方針とし、他拠点のBCP整備に向けた調整を進めることができた。	最終報告を待つ。 当初計画に基づく進捗を確認した。 最終報告を待つ。 最終報告を待つ。 最終報告を待つ。	A C B A A	各部門との調整はスムーズに行われている。 優秀事例浸透状況の公表が望ましい。 順調に進められている。 かなりの数の改廃が実現している。 整備は順調と思われる。
期中追加 目標・計画								

委員会・組織名	管理運営5	広報戦略室
広報戦略室次長		
中間責任者②（部長・委員長等）氏名	矢島 祥行	

※1該当事項
①新中期計画、②当年度事業計画、③前年度最終報告課題、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、に分けて記載してください。

※2評価
S：優れて達成している A：やや優れて達成している B：概ね達成している
C：やや達成が不十分 D：全く達成できていない

	委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で「端的に」、文末は「だ・である」調、もしくは体言止め）					教育研究推進委員会による点検・評価		
	目標・計画(具体的、かつ実現可能なもの)	該当事項(※1)	中間報告	最終報告		中間報告評価	最終報告	
			途中経過・状況	評価(※2)	部門講評		評価(5段階)	講評
当初 目標・計画 (5つまで)	1100周年を前に、大学Webサイトのサーバー環境を附属医療機関と共通のものとし、SEO対策やセキュリティを向上させながら『魅力ある』Webサイトへのフルリニューアルを実施する。 2研究成果を広報するための国内プレスリリースに加え、国際レピュテーション・マネ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確立する。 3常に新たな広報戦略を検討し策定を行うと共に、オウンドメディアの最適化や報道機関などからの取材を統括し、適切に対処する。 4学校法人全体においての危機管理対策の一環として、危機管理広報マニュアルを整備する。 5広報・広告の実施にあたり、室内全員のチームワークで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。	①② ③ ①② ③④ ①② ④ ①② ③④	大学全体の経費バランスやタイミングを考え、スケジュールは後ろ倒しに変更（今年度は分析企画まで） 新薬の治験プロジェクトや光免疫医学研究所関連の論文アクセプトなどに対応し、海外プレスリリース可能な体制を外部パートナーと構築済み 新規大学ブランディング広報について定期的に企画会議を実施。取材対応もNHKや読売新聞など例年ペースの件数に対応中 法人全体、大学、附属医療機関に既存する古いマニュアルを精査統合。新マニュアルの草案を作成済み。関連部門へのヒアリング中 ほぼ全ての企画制作過程において、複数名によるチェック体制を整備。ワークフローもチャート化し、マニュアル化も70%以上の業務で完了	D A A B S	カリキュラムやシラバスについての多言語表記は検索エンジンの自動翻訳に委ね、フルリニューアル実施までは保留。予算配分を鑑みると妥当である。 海外プレスリリース配信の体制はできているが、海外時間からの問い合わせに対応するための24時間待機は現状不可能。この点が未解決。 本学教員のメディアへの出演の円滑化のためにWebサイトに「メディア出演ガイド」導線を新設。プレスリリースからの取材率も落とすことなく維持。 進捗状況は年度内に最終稿作成段階である。 職員の補充をしつつ、少数精鋭化で、属人化から脱却。マニュアル化も80%を超える。	最終報告を待つ。 最終報告を待つ。 最終報告を待つ。	D B A B A	現状、途上にあると考えられる。 進捗度が分かりにくい。 ほぼ十分と思われる。
期中追加 目標・計画								

委員会・組織名	管理運営6	健康管理部
健康管理部次長		
中間責任者②（部長・委員長等）氏名	榎本	良枝

※1該当事項
①新中期計画、②当年度事業計画、③前年度最終報告課題、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、に分けて記載してください。

※2評価
S：優れて達成している A：やや優れて達成している B：概ね達成している
C：やや達成が不十分 D：全く達成できていない

	委員会・組織が策定・作成（「箇条書き」で「端的に」、文末は「だ・である」調、もしくは体言止め）					教育研究推進委員会による点検・評価		
	目標・計画(具体的、かつ実現可能なもの)	該当事項(※1)	中間報告	最終報告		中間報告評価	最終報告	
			途中経過・状況	評価(※2)	部門講評		評価(5段階)	講評
当初								
目標・計画	1 ストレスチェック結果の活用 ①受検者へストレスチェック受検意義の周知を行い実施し、結果を1次予防（セルフケア）に繋げる。 ②高ストレス対象者へ産業医面接の勧奨を行い、2次予防に繋げる。	②③ ④	①ストレスチェック実施時の封筒にストレスチェックの目的とセルフケアに係る動画（QRコード）を案内し、未然防止の手段を拡大した。 ②は12月以降の取組となる。	A	①中間報告で達成した。 ②9名の産業医面接対象者に2度面接勧奨を行い、1名が面接に繋がった。また、今年度より、高ストレス者全員（42名）にメンタルヘルス相談室の利用を書面で促した。 ただし、何名が相談室へ繋がったかは、個人情報保護の観点から検証していない。	最終報告を待つ。	A	着実に成果を上げている。
(5つまで)	2 メンタルヘルス不調者の低減に繋がる取り組みとメンタルヘルス不調者へのサポート体制の充実を図る。 ①メンタルヘルス相談室活用の周知と心理士の各事業所への訪問を実施する。 ②メンタルヘルス不調者への対応ガイドラインを試行し、見直しを行う。 ③長時間労働発生時は産業医面接を勧め、面接により心身の不調を早期に発見 する。また、産業医から業務上の措置がある場合は、実施状況を確認する。	①② ③④	①7月より巡回相談室を開始した。 ②7月に復職者対応で使用し、対象者のフォローについて各部署間での連携ができた。休職前の休業者の情報を健康管理部で把握するように取り組み始めた。 ③長時間労働の面接は対象者2名中、2名を産業医面接に繋げた。	S	①12月現在の相談件数は、相談室354件、巡回相談室24件。機会ある毎に、全職員に対し周知活動を行った。 ②1月27日に開催した、第7回産業医連絡会で各部署と審議し、概ねこのガイドラインの内容で継続運用することとした。 ③3名の対象者すべて、産業医面接を行った。時季的な理由で長時間となっているため、以後改善している。	最終報告を待つ。	S	巡回相談の効果が認められる。
	3 健康診断受診率100%と要精密・要医療者への受診勧奨の促進。生活習慣病予防に向けた、生活習慣病健診と人間ドック受診の促進。 ①健康診断未受診者へ連絡を行い、健診結果の確認を漏れなく行う。 ②健診結果D判定者へは、医療機関受診を勧奨し、医療に繋げる。 ③生活習慣病健診または人間ドックの受診者数向上に向けた取り組みを行い、前年よりも受診者数を増加させ、職員の健康増進を図る。	②④	①4月に定期健診又は人間ドックの受診意向を書面で確認した。（人間ドック希望者は108名であった） ②随時再受診案内を行い、一定期間で回答の無い者へは再案内をしている。 ③具体的な施策を検討中。	S	①定期健康診断396名、及び人間ドック等は現在104名受診。対象者全員実施見通し。 ②適正な対応を行い再受診に繋がっている。 ③人間ドック及び生活習慣病健診の受検予定数は、前年より増加した。教職員のヘルスリテラシーは向上している。	最終報告を待つ。	S	受診数は更に伸びている。
	4 感染拡大防止。 ①集団ワクチン接種の促進。 ②感染者への休業期間の徹底と、濃厚接触者への対応・指導。	④	①具体的な施策を社会情勢に合わせ、取り組む予定。 ②感染者に当部から及び部署からの案内共に適正に取り組めている。	A	①教職員の集団インフルエンザワクチン接種者は372名で、前年の383名を下回った。 ②一時的な感染者の増加はあったが、以前と比較し大きな感染にはなっていない。	最終報告を待つ。	A	接種率は高水準にある。
期中追加 目標・計画								