

## 4 組合合同団体交渉 会議録

日時：2025 年 03 月 13 日 木曜日 18 時 00 分～

場所：大阪医科薬科大学 本部キャンパス図書館棟 4 階 第 1 会議室

参加者：

### 【法人】

辻坊（常務理事）、小河（事務局長）、藤永（事務局次長兼人事部長）、錦野（事務局次長兼薬学総務部・学務部長）、藤岡（病院事務部長）、児玉（財務部長）、橋本（財務部次長兼経理課長）、前田（人事部次長兼人事管理課長）、垣貫（薬学総務課長）、中角（人事課長）、北尾（薬学総務課主幹）、青山（人事管理課担当補佐）

### 【職員】

教員・医師組合；川端信司（脳神経外科）、神吉佐智子（心臓血管外科）、二木杉子（解剖学）、森原啓文（薬理学）、

薬学部 教職員組合；平田雅彦（RI 研究施設管理室）、天ヶ瀬葉子（言語文化学グループ）、平田佳之（生薬科学研究室）

阿武山キャンパス 職員組合；齋藤貴博（入試・広報課）、塚田ひろみ（薬学学務部教務課）

## Overview

この文書は、2025 年 3 月 13 日に作成された会議議事録の概要を示しています。内容は、団体交渉の開始、財務報告、大学経営の現状、福利厚生、賞与と家族手当の配分、大学の合併とブランド戦略、大学の経営と人件費削減、法人の多様性と開放性の向上、学部間の交流と融合の促進に関する議論を含んでいます。各セクションには、具体的な議論内容とそれに基づく Action Item が記載されています。

\*この会議録は一部生成 AI を用いていますが、職員側参加者全員が内容を検討し校正したものです。

### 団体交渉の開始

#### 参加者の紹介と目的

法人と 4 つの労働組合による団体交渉が開始されました。

川端（大阪医科薬科大学 教員・医師組合）が進行を担当。

参加組合は教員・医師組合、職員を中心とした労働組合、薬学部の教職員組合、阿武山キャンパスの職員組合。主な議題は事前提出の要求書に沿った賃上げと福利厚生に関する事項。

### 財務報告

#### 財務状況の説明

財務部 橋本氏が法人全体の第 3 四半期の業績報告

を行いました。

教育活動収入は前年比で 6 億 1400 万円増加。

✓ 医療収入が 8 億 1100 万円増加したことが主な要因。

✓ 高校の授業料無償化により学校納金は減少したが、補助金でほぼ相殺。

教育活動支出は前年比で 7 億 9900 万円増加。

✓ 人件費が 3 億 4900 万円増加。

✓ 管理経費には福利厚生費として新たに導入された DC が 1 億 2800 万円含まれる。

教育活動収支差額は前年比でマイナス 1 億 8500 万円。

経常収支差額は前年比でマイナス 1 億 4600 万円。

当期純利益は前年比でマイナス 5400 万円。

## 質疑応答

前年度比での業績の理解について質問がありました。現在の状況は前年並みであり、厳しい状況から脱却しつつあるとの説明。

今年度の見込みは前年とほぼ同等の 10 億 5000 万円程度と予測。

## 賞与と経済状況

### 賞与の見通し

現時点では確定的なことは言えないとはいえ、来年度の賞与に関しては、明るい話が出る可能性があるのか。

昨年の賞与は前々年度と比較して落ち込んでおり、今年も同様の状況が予想される。

経済状況が厳しい中で、できる限り多くの賞与を渡すべきという認識はある。

### 病院の影響

病院の収益は変動が大きく、経営に大きな影響を与えている。

病院が稼いでいるわけではなく、頑張れば伸びる可能性があるが、浮き沈みが大きい。

## 大学経営の現状と展望

### 医学部と薬学部の状況

医学部は人気があるが、少子化の影響で今後 5 年以内に急展開が予想される。

薬学部は安定しているが、医学部は病院の影響を受けやすく、評価が難しい。

### 収入源と補助金

大学の収入は学納金等で固定されており、大幅に収入が増えるということはない。

付随事業収入が減少しており、特に AMED 関係や共同研究関係が減少している。

文科省の方針に合わせて補助金を積極的に取得することが重要であり、積極的にこれに取り組んでいる。

### ブランド力と補助金の強化

医療系の学部を揃えたブランド力を強化し、大型の補助金を狙う必要がある。

AMED 関係や共同研究といった細かな補助金は職員の個々の能力に依存しており、職員の能力を引き出す体制作りが必要とされる。

## 補助金の現状

### 大学法人としての補助金

大阪医科薬科大学は 22 億円の補助金を受けており、大学法人 660 の中で上位に位置している。

医学系大学としては上位に入っており、私立大学としては十分な位置にある。

### 経常費補助金

経常費補助金は学生数や教員数に応じて多く入るため、総合大学が中心となる。

病院側の補助金獲得にも力を入れていただく必要がある。

## 人件費と予算

### 人件費と管理経費の表示変更

#### 表示位置の変更

昨年は、DC（確定拠出年金）が人件費から管理経費の項に移動した。

表示の変更により、基本給が減少したように見えるが、実際には他の項目で増加している。

#### 個人への影響

DC を設定することで見かけの給与が減少し、所得税や社会保険料が減少し、個人にはメリットがある。

### DC（確定拠出年金）の導入計画

#### 導入スケジュール

2024 年に本部キャンパスで DC を導入。

2025 年には三島南病院の給与制度を本部キャンパスに合わせる予定。

薬学部は 2026 年度に給与制度を本部キャンパスに合わせる予定。

#### 給与体系の違い

薬学部と本部で給与体系が異なるため、DC の計算が煩雑になる。

給与計算を一本化する必要がある。

## 補填と手当の要望

### 補填の現状

薬学部では補填が行われているが、強化程度が下がっているとの認識。

家族手当なども含めて、個別に調整が必要。

### 手当の要望

若い家庭や職員に対する緊急措置的な手当が必要。

インフレに関連して支給規定が低い水準に据え置か

れている。

## 給与体系の統一

### 統一の見込み

給与計算が来年、再来年度に統一される予定。

高い方に合わせるだけでは財政上の問題があるため、調整が必要。

### 宿泊費の改善

宿泊費の上限を速やかに改善する必要がある。

助教の先生や学生の自己負担を軽減するため、上限の引き上げを要望。

若い層に歪みが出ているため、手当の強化が求められる。

## 薬学部学生への支援

### 学生の補助金

学生は 4 万円を上限に補助金を受け取っているが、上限の引き上げが必要。

## 福利厚生に関する議論

### 健康診断と補助制度

#### 健康診断の必要性

- ✓ 全職員、特に幹部や年齢を重ねた職員にとって健康診断やドック事業検診の補助が重要であるとの意見が多く出ている。
- ✓ 大学病院であるがゆえに、職員が健康診断を受けにくい状況がある。

#### 現状の課題と提案

- ✓ 健康科学クリニックの予約が取りにくく、職員が利用しにくい状況にあり、本学実施は困難。
- ✓ 外部の施設を利用することを奨励する案が出された。
- ✓ 職員の健康維持は法人の発展に寄与するため、健康増進のための工夫が必要。

#### 補助制度のアナウンス不足

- ✓ 健康科クリニックの補助制度があるが、アナウンスが不足しているため、改善が必要。

### ワクチンと健康教育

#### 带状疱疹ワクチンの導入

- ✓ 带状疱疹ワクチンの有効性が高く、50 歳以上に推奨される。
- ✓ 自費診療のワクチン費用の一部補助を検討することで、職員の健康維持に寄与する。

### 健康教育事業の可能性

- ✓ 職員やその家族に対する健康教育事業の展開が提案された。

- ✓ 他大学の例を参考に、学内での検診実施を検討。

### 福利厚生の充実

#### 福利厚生の現状と改善案

- ✓ 福利厚生が乏しい状況を認識しており、広く有効な福利厚生を提供するための意見を募集中。
- ✓ 給与の一部を福利厚生に充てる目安がないため、過去の制度を参考に改善を模索。

## 賞与と家族手当の配分

### 賞与の配分方針

家族手当を賞与の算定額から引くのではなく、人件費全体の配分を見直す方針。

教員以外の職員は評価に基づいて配分を変更する。

- ✓ 「汗をかいたかどうか」という評価基準に基づく。

- ✓ 役職手当が個人によって変動する可能性がある。

### ポイント制の評価

役職の高い職員がポイントを多く得る印象がある。

- ✓ 課長クラスが高いポイントを得ることで、ボーナスが増える可能性。

若い職員への影響を懸念。

- ✓ 若い職員が不利にならないように配慮が必要。

### 職位ごとの評価

職位ごとに評価を行い、バランスを取る方針。

- ✓ 役職の高低による不公平はない。

教員には評価制度がないため、変更は予定されていない。

## 人事評価と給与の振れ幅

### 評価制度の現状

人事評価の増減幅が小さいため、評価の差が金額に反映されにくい。

家族手当を別の振れ幅として利用する可能性。

- ✓ 今後、評価による給与の差が大きくなる見込み。

### 評価指標の正確性

現在の人事評価指標は正しいスケーリングができていないと認識。

大きな給与の増減があっても、職員からの不満は少ないと予想。

## 大阪医科薬科大学の認識

### ブランディングの課題

大阪医科大学と大阪薬科大学の合併が世間に認識されていない。

法人としてのブランディング強化が必要。

### 大学の合併とブランド戦略

#### 大阪医大と大阪薬科大学の合併

大阪医大が大阪薬科大学と合併し、名称が変更された。

医療従事者からでさえ認識不足が指摘され、ブランド力の低下が懸念されている。

#### 教育の質と偏差値

関西医大と比較して、学費や偏差値の問題があるが、教育の質は高いレベルを維持している。

学生からも教育環境の良さが評価されているが、アピール不足が課題。

#### 広報戦略

7 月にグランドオープンする病院に合わせて広告を強化予定。

全国レベルでの広報活動を計画中。

### キャンパス移転計画

#### 東キャンパス移転の見通し

東キャンパスへの移転を 2029 年、遅くとも 2030 年までに計画。

現在のキャンパスの狭さは課題であるものの、移転により利便性を向上させたい。

#### 移転に伴う課題

土地の所有者不明問題や資金繰りが課題。

300 人の定員を維持するための施設設計が必要。

### 収入と定員維持の戦略

#### 定員削減の可能性

少子化に伴い、将来的には定員削減の検討が必要。

安定した収入を得るためには、300 名の定員維持が重要であり、現時点では削減を想定していない。

### 大学の経営と人件費削減

#### 人件費削減の現状

##### 事務職員の効率化と人件費削減

✓ 特に私立大学では、事務職員の効率化と人件費削減が進められているように聞き及ぶ。

✓ 少数制の事務体制を目指し、一人当たりの事務

職員が抱える学生数を増やす傾向がある。

#### 薬学部の事務職員の状況

✓ 薬学部の事務職員が減少しており、疲弊しているとの報告がある。

✓ 他部門とのマンパワーの貸し出し合いが必要とされている。

#### 人件費削減の方向性

##### 事務職員の削減余地

✓ 大学事務職員が人件費削減の対象となっているが、質の向上が求められている。

✓ 若年層の減少により、逆に人材確保が重要視されており、積極的な獲得の方向にある。

### 教員の男女比率と業務負担

#### 医学部の女性教員の負担

##### 女性教員の業務負担

✓ 医学部では女性教員が少なく、特に高い職位の女性に業務負担が集中している。

✓ 入試業務などで女性教員の負担が大きい。

##### 業務のシェアと改善提案

✓ 薬学部や看護学部との業務シェアが提案されている。

✓ 受験生のトイレ誘導など、業務の見直しが必要とされている。

#### 教員採用と男女比率のバランス

##### 教員採用のバランス

✓ 教員の男女比率のバランスを考慮した採用が必要。

✓ 女性教員の負担軽減のため、業務のタスクシェアが求められている。

### ガバナンスと女性比率

#### 女性教員の目標値

##### 女性教員の目標設定

✓ 女性教員や教授の目標値が設定されており、数年後に達成予定。

✓ 現状では若干の不足があり、積極的な取り組みが必要。

#### 多様性の重要性

##### 多様な視点の必要性

✓ 多様な視点を取り入れることで、細やかな気づきが生まれる。

✓ 女性が一人では女性全体の意見を代表できない

ため、複数の女性の意見が必要。

### 法人の多様性と開放性の向上

#### 意見の共有

法人がより多様な人々で構成され、開かれた組織になることが望ましいとの意見が出されました。

「積極的に法人外の人を取りこんで、開かれた、多様な人で構成される法人にしていきたい」という意見がありました。

この意見に対して、「もっともなご意見だと思いますので、できるだけそうなるようにさせていただきます」との回答がありました。

### 学部間の交流と融合の促進

#### 現状の課題

医学部の体育館改修工事により、医学部の学生がクラブ活動を行えなかった事例が報告されました。薬学部の学生がクラブ活動で交流を持ちにくい状況があるとの指摘がありました。

#### 融合の提案

「医学部と薬学部の学生と一緒に活動できるような

形になると、学生募集時にもメリットがある」との提案がありました。

「薬学部と医学部、本部の学生の融合がうまくいくように」との要望が出されました。

#### 補助率の違い

医学部、看護学部、薬学部で補助率が異なるため、うまく一緒に活動できないという問題が指摘されました。

#### 交流のメリット

「薬学部の学生が医学部の学生と一緒にキャンパスライフを送ることが広報の一環になる」との意見がありました。

「せっかく合併したメリットをもっと生かすべき」との提案がありました。

#### 具体的な提案

「医学部・薬学部と一緒にどこか大会に行くなど、学部間の交流を促進する方策を考えていただきたい」との要望がありました。

## Action Items

財務報告の詳細を各組合に共有する

次回の団体交渉に向けた準備を進める

文科省の方針に合わせて補助金を積極的に取得する

医療系のブランド力を強化し、大型の補助金を狙う

職員の能力を引き出す体制を整える

病院側の補助金にも力を入れる

薬学部の給与体系と補填について個別に調整

宿泊費の上限を速やかに改善

学生の出張など学術活動においても補助金の上限引き上げを検討

健康科クリニック利用の際の補助制度のアナウンスを改善する

検診に関する外部施設の利用を奨励するための具体策を検討する

帯状疱疹ワクチン等私費診療の補助制度等を検討し、本学での実施も促す

福利厚生充実に向けた意見を引き続き募集する

賞与基礎額からの家族手当除外について再考を検討する

法人としてのブランディング強化策を検討する

広報担当と広告強化について再度話し合う

薬学部の東キャンパス移転に向けた土地所有者の確定と寄贈等の交渉を進める

薬学部在校 300 名の定員を前提とした施設設計を検討する  
薬学部と他部門のマンパワーの貸し出し合いを検討する  
受験生のトイレ誘導業務等、全学部共通での見直しを行う  
教員採用における男女比率のバランスを考慮する  
女性教員比率の目標値達成に向けた積極的な取り組みを進める  
学部間の交流を促進する具体的な方策を検討する

## 今後に向けた提案

会議で結論が出なかった問題や明確な行動項目が欠けている問題：

1. 医学部と薬学部の学生と一緒に活動できる形が求められているが、具体的な方策が不明であり、学部間の交流を促進するための具体的な方策を検討する必要がある。
2. 東キャンパス移転に伴う土地の所有者不明問題や資金繰りが課題であり、300 名の定員を前提とする施設設計が必要であるが、具体的な計画が不明。
3. 若い職員が不利にならないように配慮が必要であり、職位ごとの評価のバランスを取る方針があるものの、教員職への応用などにおいては具体的な実施方法に疑問が残る。
4. 医療従事者からでさえ統合後の本学の認知不足が指摘され、ブランド力の低下が懸念されているため、法人としてのブランディング強化策を検討する必要があるが、具体的な施策が未定。
5. 薬学部の事務職員が減少しており、疲弊しているとの報告があるため、薬学部と他部門のマンパワーの貸し出し合いを検討する必要がある。

以上