

2021年10月7日

学校法人 大阪医科薬科大学
理事長 植木 實 様

大阪医科薬科大学 教員・医師組合
組合長 吉田秀司

要求書

大阪医科薬科大学 教員・医師組合は、下記の通り賃金・労働環境に関する要求をいたします。我々の貢献に対し誠意あるご回答をいただきたく、何卒よろしく願いいたします。

記

I. 要求項目

1. 冬季賞与について
2. 新規各種手当について
3. 基礎系教員に対する労使協定違反状態の解消について
4. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について
5. 任期規程への無期転換申請権に関する明記について
6. 福利厚生の拡充について
7. 教育設備の充実について
8. オンライン会議および講義用の個室設置について
9. 女性教員・医師の活躍支援について

II. 要求内容

1. 冬季賞与について

ここ数年の賞与は下記のように減少しています。

2018年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1か月 + 25,700円
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5か月 + 26,300円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6か月 + 52,000円
2019年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1か月 + 20,000円
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5か月 + 24,000円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6か月 + 44,000円
2020年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1か月 + 0円
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5か月 + 0円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6か月 + 0円
2021年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1か月 + 8,000円

しかし過去5年の事業活動収支計算書を分析すると、財政は安定しています(添付資料1参照)。これは法人の経営努力の結果でもあります。我々が貢献した結果でもあります。

この我々の貢献に対する評価として、年間賞与合計が 2018 年度と同額となる

(基本給+家族手当) × 2.5 カ月 + 44,000 円

を要求いたします。

2. 新規各種手当について

夏季に提出した要求に対して、「学部間講義手当」、「災害時派遣手当」は既に支給していると回答をいただきました。我々の状況を踏まえ、判断・対応して頂いたことを感謝いたします。一方、「危険手当の増額」および「ホットライン手当」については検討中との回答を頂きましたが、改めてその進捗状況をお教えてください。

また、卒業試験や総合試験など担当科目以外の試験監督業務が一部の教員に偏り負担となっています。この不公平の是正と貢献を評価するために「試験監督特別手当」の新設を要求します。

3. 基礎系教員に対する労使協定違反状態の解消について

基礎系教員に対して時間外手当が支払われていないことは明確な労使協定違反です。長期にわたり違反状態の解消を求めています。未だ実現しておりません。新人事制度導入の際に「業務量と実績を評価する」との考えを示されましたがこれにも反します。このままでは来年度の労使協定を締結することはできません。早急な労使協定違反の解消を求めます。

4. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について

臨床医の仕事着(ズボン)の支給に関する夏季の要求に対して「対象となる部署、職種、支給方法や予算計上等を法人全体で協議のうえ、今後の方針を検討します」との回答を頂きました。検討の進捗状況をお教えてください。

5. 任期規程への無期転換申請権に関する明記について

医学部・看護学部では、2007 年以降に採用された教員に対して 5 年の任期制が導入されています。労働契約法第 18 条第 1 項により基本的には有期契約が 5 年経過したところで無期転換申請権が発生します。しかし教員・研究者に対しては平成 25 年法律第 99 号により有期契約が 10 年経過したところで無期転換申請権を発生させる特例が設けられています(添付資料 2 参照)。これに基づき「学校法人大阪医科薬科大学 医学部・看護学部 教員の任期に関する規程」(添付資料 3 参照)の別表に記載される再任可能な教員に対し、有期間 10 年経過時の無期転換申請権発生を規程に明記することを求めます。

6. 福利厚生 of 拡充について

校内食堂の運業者が変更になりましたが、「美味しくないと」や「高い」といった不満の声が挙がっています。また、病院コンビニが混雑しており教職員の昼食確保に支障を来しております。これらの問題を解決するために、福利厚生の一環として、食堂への補助金支給(増額)およびオフィス向け弁当販売導入などの対策を求めます。

(オフィス向け宅配弁当大阪版

<https://okan-media.jp/food-delivery-lunch-bento-osaka/> 参照)

7. 教育設備の充実について

旧施設の解体による講義室の減少およびコロナ禍における映像授業での設備不備など、教育の質の劣化が発生しています。映像授業を実施する教室への大型ディスプレイの整備など、早期の改善策の策定と実施を求めます。

8. オンライン会議および講義用の個室設置について

オンラインによる会議や講義用の個室の設置を求めます。オンライン会議等に関する設備はパンデミック終息後も必要な設備です。労使協議会では場所を検討中との回答を得ておりますが、早急な設置を求めます。

9. 女性教員・医師の活躍支援について

令和元年に公布された「女性活躍推進法」に基づき、301人以上の事業所は女性の職業生活の活躍支援が義務付けられています（添付資料4参照）。これに従い、女性社員の多い日本航空や全日空では＜懐妊・育児休職制度＞や＜看護休暇制度＞などが設けられています（<https://airline.gr.jp/article/ca-kekkon> 参照）。本学においても一般事業主行動計画が策定されていますが（添付資料5参照）、女性教員・医師が長く活躍できる職場環境をより向上させるため、上記のような各種時短勤務制度の導入を求めます。

以上

事業活動収支計算書における主要項目の推移

＜収入＞ (単位:円)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
教育活動収入計(A)	46,471,733,247	47,623,322,657	49,057,322,794	50,614,999,818	51,241,015,794
学生生徒等納付金	9,079,518,927	9,050,742,937	9,051,509,596	9,018,038,819	9,086,726,360
経常費等補助金	2,267,286,087	2,370,988,888	2,520,435,509	2,581,810,758	3,392,301,922
医療収入	32,993,460,118	33,996,758,687	34,837,621,776	36,502,774,789	36,272,622,415
教育活動外収入計(B)	103,638,444	96,631,856	114,028,862	120,078,430	155,551,093
特別収入計(C)	27,501,338,685	47,990,829	199,874,645	272,516,500	978,679,781
※経常収入(A+B)	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887
事業活動収入計(A+B+C)①	74,076,710,376	47,767,945,342	49,371,226,301	51,007,594,748	52,375,246,668

法人の本業部分（大学教育、医療）の収入について、2016年度から2020年度まで一貫して増加傾向にある。

法人の全収入の7割近く（2016年度を除く）を占める医療収入は増加傾向にあるが、2020年度はコロナ禍の影響を受けて2.3億円ほど収入は減少している。

法人合併に関わる受入収入のあった2016年度を含め、経常収入は2020年度まで安定しており、なおかつ増加傾向にある。

全ての収入を合計した法人の総収入は安定している。

＜支出＞ (単位:円)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
教育活動支出計(D)	43,383,944,413	44,837,635,813	48,008,304,608	49,241,672,757	50,396,821,056
人件費	21,873,964,387	22,334,761,919	23,323,776,559	23,826,819,293	23,945,849,865
教育研究費	19,013,428,377	20,120,449,150	22,139,396,133	23,062,732,638	24,060,570,295
医療経費	10,706,294,935	11,449,165,795	12,072,684,681	12,918,627,111	13,186,567,559
管理経費	2,496,389,176	2,378,290,047	2,405,131,576	2,348,412,005	2,385,618,951
教育活動外支出計(E)	59,190,183	62,064,606	71,456,231	63,815,965	63,886,762
特別支出計(F)	229,377,307	402,935,272	510,733,642	83,024,580	250,323,531
※経常支出(D+E)	43,443,134,596	44,899,700,419	48,079,760,839	49,305,488,722	50,460,707,818
事業活動支出計(D+E+F)②	43,672,511,903	45,302,635,691	48,590,494,481	49,388,513,302	50,711,031,349

収入も増加していたが、本業部分の支出も増加している。人件費、教育研究経費、医療経費のいずれもが増加傾向にはある。

総収入が安定している一方で、総支出も年々増加傾向にある。

＜収支の差額＞ (単位:円)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
教育活動収支差額(A-D)	3,087,788,834	2,785,686,844	1,049,018,186	1,373,327,061	844,194,738
教育活動外収支差額(B-E)	44,448,261	34,567,250	42,572,631	56,262,465	91,664,331
特別収支差額(C-F)	27,271,961,378	-354,944,443	-310,858,997	189,491,920	728,356,250
基本金組入前当年度収支差額(①-②)	30,404,198,473	2,465,309,651	780,731,820	1,619,081,446	1,664,215,319

法人の本業部分の収入と支出の差額について、2016年度から2020年度いずれの年度もマイナスではないが、年々差額が縮小している。支出の増加に収入の増加が追いついていないことが原因と言える。ただし、落ちているといっても、2018年度は10.5億、2019年度は13.7億、2020年度は8.4億のプラスであって、十分な黒字を確保している。

当該年度の採算＝赤字／黒字をみる指標である基本金組入前当年度収支差額について、**この5年間で赤字であった年度は1度もなく、総じて採算が取れている。**落ち込んでいる2018年度でも7.8億円の黒字。2019年度は16.2億、2020年度は16.6億の黒字。基本金組入前当年度収支差額がプラスであれば（建物の建設費用等を除いて）資産の蓄積も行うことができるはずである。

＜主な比率＞ (単位:%)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
人件費	21,873,964,387	22,334,761,919	23,323,776,559	23,826,819,293	23,945,849,865
経常収入	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887
人件費比率	47.0	46.8	47.4	47.0	46.6
基本金組入前当年度収支差額	30,404,198,473	2,465,309,651	780,731,820	1,619,081,446	1,664,215,319
事業活動収入計	74,076,710,376	47,767,945,342	49,371,226,301	51,007,594,748	52,375,246,668
事業活動収支差額比率	41.0	5.2	1.6	3.2	3.2
経常収支差額	3,132,237,095	2,820,254,094	1,091,590,817	1,429,589,526	935,859,069
経常収入	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887
経常収支差額差額比率	6.7	5.9	2.2	2.8	1.8

人件費は年々増加傾向にあるものの、増加幅は抑えられている。医師系法人を含めた全国平均は2019年度で48.7%であり、全国平均よりも人件費比率が低い。

基本金組入前当年度収支差額がプラスであるので、事業活動収支差額比率もプラス。医歯系大学法人を含め全国平均は3.8%（2019年度）で平均を下回っているものの、**収支差額の金額が大きく十分な黒字が出ていることを看過すべきではない。**

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等 に対する労働契約法の特例について

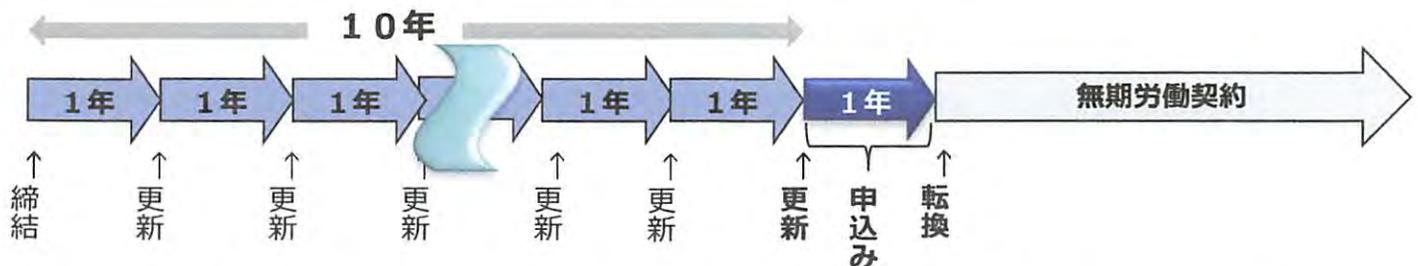
～ 無期転換申込権発生までの期間が10年に～

労働契約法の改正により、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的とした「無期転換ルール」が平成25年4月から導入されていますが、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）が平成25年12月13日に公布され、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられました（平成26年4月1日施行）

無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

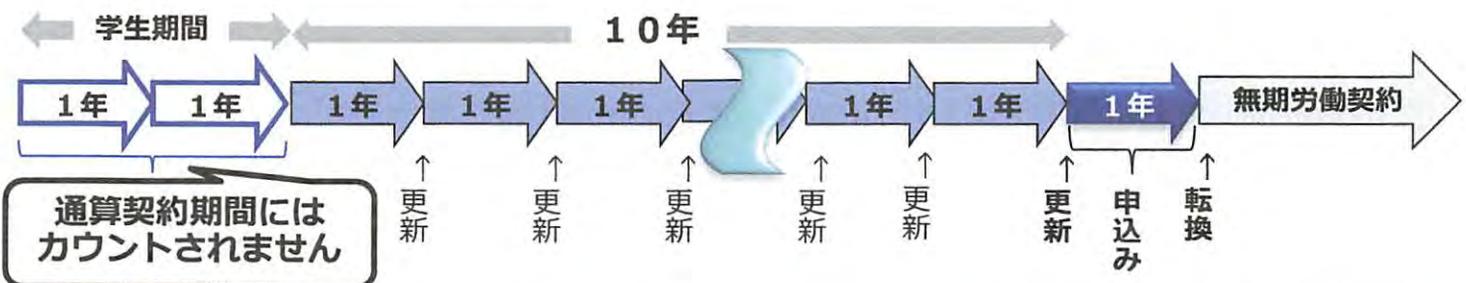
【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



【大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例】

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



※ いずれの場合も、通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定します。それより前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象となりません。なお、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約を平成26年3月31日までの間に更新し、通算契約期間が5年を超えることとなった場合には、本特例は適用されず、その時点で無期転換申込権が発生します。

特例の対象者について

- ① **科学技術^{*1}に関する研究者など^{*2}であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で
有期労働契約を締結したもの**
- ※1 労働契約法の特例に関するここでの「科学技術」には、人文科学のみに係るものも含まれます。
 ※2 科学技術に関する研究者又は技術者（科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発（以下「研究開発」という。）の補助を行う人材を含む。）をいいます。（以下同じ。）
- ② **研究開発等^{*3}に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究
開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。
以下「運営管理に係る業務」という。）に従事する者であって大学等を設置する者又は研究
開発法人との間で有期労働契約を締結したもの**
- ※3 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいいます。
- ③ **大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研
究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「共同研究
開発等」という。）の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者などであって当該大学
等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの**
- ④ **共同研究開発等に係る運営管理に係る業務に専ら従事する者であって当該共同研究開発
等を行う大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結
したもの**
- ⑤ **大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結し
た教員等**

※ 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律については、平成30年12月の法改正により、法律名が科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（科技イノベ活性化法）に変更されています。

※ ①～④は、科技イノベ活性化法第15条の2第1項、⑤については任期法第7条第1項に規定されています。

※ ⑤については、大学と有期労働契約を締結した教員等であっても、任期法に基づいて労働契約を締結した者以外は対象となりません。

1. 「大学等」の範囲

「大学等」とは、大学及び大学共同利用機関のことをいいます。

※大学共同利用機関

○大学共同利用機関法人人間文化研究機構

- ・ 国立歴史民俗博物館
- ・ 国文学研究資料館
- ・ 国立国語研究所
- ・ 国際日本文化研究センター
- ・ 総合地球環境学研究所
- ・ 国立民族学博物館

○大学共同利用機関法人自然科学研究機構

- ・ 国立天文台
- ・ 核融合科学研究所
- ・ 基礎生物学研究所
- ・ 生理学研究所
- ・ 分子科学研究所

○大学共同利用機関法人高エネルギー 加速器研究機構

- ・ 素粒子原子核研究所
- ・ 物質構造科学研究所

○大学共同利用機関法人情報・システム 研究機構

- ・ 国立極地研究所
- ・ 国立情報学研究所
- ・ 統計数理研究所
- ・ 国立遺伝学研究所

2. 「研究開発法人」の範囲

※科技イノベーション活性化法別表第1に掲げられている法人

- 国立研究開発法人日本医療研究開発機構
- 国立研究開発法人情報通信研究機構
- 独立行政法人酒類総合研究所
- 独立行政法人国立科学博物館
- 国立研究開発法人物質・材料研究機構
- 国立研究開発法人防災科学技術研究所
- 国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構
- 国立研究開発法人科学技術振興機構
- 独立行政法人日本学術振興会
- 国立研究開発法人理化学研究所
- 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構
- 国立研究開発法人海洋研究開発機構
- 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構
- 独立行政法人労働者健康安全機構
- 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所
- 国立研究開発法人国立がん研究センター
- 国立研究開発法人国立循環器病研究センター
- 国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター
- 国立研究開発法人国立国際医療研究センター
- 国立研究開発法人国立成育医療研究センター
- 国立研究開発法人国立長寿医療研究センター
- 国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構
- 国立研究開発法人国際農林水産業研究センター
- 国立研究開発法人森林研究・整備機構
- 国立研究開発法人水産研究・教育機構
- 国立研究開発法人産業技術総合研究所
- 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構
- 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構
- 国立研究開発法人土木研究所
- 国立研究開発法人建築研究所
- 独立行政法人海上・港湾・航空技術研究所
- 国立研究開発法人自動車技術総合機構
- 国立研究開発法人国立環境研究所

3. 「試験研究機関等」の範囲

※科技イノベーション活性化法施行令別表第1に掲げられている機関

- 警察庁科学警察研究所
- 文部科学省科学技術・学術政策研究所
- 厚生労働省国立医薬品食品衛生研究所
- 厚生労働省国立保健医療科学院
- 厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所
- 厚生労働省国立感染症研究所
- 農林水産省動物医薬品検査所
- 農林水産省農林水産政策研究所
- 国土交通省国土技術政策総合研究所
- 気象庁気象研究所
- 気象庁高層気象台
- 気象庁地磁気観測所
- 環境省環境調査研修所
- 消防庁消防大学校
- 厚生労働省国立障害者リハビリテーションセンター
- 国土交通省国土地理院
- 気象庁気象大学校
- 海上保安庁海上保安大学校
- 防衛装備庁航空装備研究所
- 防衛装備庁陸上装備研究所
- 防衛装備庁艦艇装備研究所
- 防衛装備庁電子装備研究所
- 防衛装備庁先進技術推進センター
- 防衛装備庁千歳試験場
- 防衛装備庁下北試験場
- 防衛装備庁岐阜試験場
- 自衛隊中央病院
- 防衛省防衛大学校
- 防衛省防衛医科大学校
- 独立行政法人農林水産消費安全技術センター
- 独立行政法人製品評価技術基盤機構
- 独立行政法人国立印刷局

※ 1. ～ 3. については、平成31年2月現在

4. 任期法に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等について

- 「教員等」とは、国立大学法人、公立大学法人及び学校法人の設置する大学（短期大学を含む。）の教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）、大学共同利用機関法人、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構及び独立行政法人大学入試センターの職員のうち専ら研究又は教育に従事する者です。教育研究の分野の分野を問わず、また、常勤・非常勤の別にかかわらず対象となります。
- 労働契約法第22条の規定により地方公務員は労働契約法の適用除外となっていることから、地方公務員の身分を有する公立大学法人化されていない公立大学の教員等は、もともと労働契約法の適用対象となっておらず、特例の適用対象とはなりません。

※ 任期法に基づき労働契約において任期を定める場合には、以下のいずれかに該当することが必要であることに留意するとともに、あらかじめ当該大学に係る教員の任期に関する規則を定め、任期を定めて任用することについて当該任用される者の同意を得るなど、適切に運用する必要があります。（任期法第4条、第5条）

- ▶先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- ▶助教の職に就けるとき。
- ▶大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

特例の適用にあたって留意すべき事項

- 科技イノベーション活性化法第15条の2による特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象者となる旨等を原則として書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切な運用をお願いいたします。
- 特例の対象者のうち、③及び④の者についての特例は、事業者において雇用される者のうち、研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたものであり、共同研究等に「専ら従事する者」に限定されているものであることに留意する必要があります。
- 国立大学法人、公立大学法人若しくは学校法人又は大学共同利用機関法人等は、今回の改正法に係る就業規則及び任期に関する規則等の制定又は改正等を行うに当たっては、労働関係法令及び任期法の規定に従う必要があります。また、大学等と有期労働契約を締結した教員等であることをもって一律に特例の対象者となるものではないことに留意する必要があります。
- 本特例は、通算契約期間が10年に満たない場合に無期転換ができないこととするものではありません。
- 無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署



文部科学省

文部科学省 高等教育局大学振興課、科学技術・学術政策局人材政策課 (H31.2)

学校法人大阪医科薬科大学 医学部・看護学部教員の任期に関する規程

(平成19年4月1日施行)

(目 的)

第1条 この規程は、「大学の教員等の任期に関する法律（平成9年6月13日法律第82号）」（以下、「法」という。）第5条第2項の規定に基づき、「大学の教員等の任期に関する法律第3条第1項等の規定に基づく任期に関する規則に記載すべき事項及び同規則の公表の方法に関する省令（平成9年8月22日文部省令第33号）」に定められた内容について、学校法人大阪医科薬科大学（以下、「法人」という。）において任期を定める大学教員（以下、「任期付教員」という。）に関する必要な事項を定める。

(任期を定める組織等)

第2条 法第4条第1項各号により、任期付教員を任用できる組織、職名、任期及び再任に関する事項等については、別表の通りとする。再任に関する事項については必要に応じて別に規程を定める。

(採用に関する手続)

第3条 任期付教員の採用に関する手続は、教員規程に基づいて行う。ただし、任期付教員に該当する職毎に、別に規程を定めて行うことができる。

(任期に関する労働契約上の同意)

第4条 法人は、前条に定める手続に基づき任期付教員を雇用する場合は、法人と当該任期付教員との間で任期を定めた労働契約を締結しなければならない。

(規程の公表)

第5条 この規程の制定及び改廃については、法人ウェブサイトにより公表することによって、広く周知を図るものとする。

(規程の改廃)

第6条 この規程の改廃は、医学部教授会、看護学部教授会の議を経て、理事長が行う。

附 則

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規程は、施行日以降に法人に教員として採用される者に適用される。この規程の施行日以前に既に教員として採用され、継続して教員として雇用されている者については、従前の例による。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

資料 3 - 2

附 則

この改正は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

別表（法第 4 条第 1 項関係）

教育研究組織名	職名	任期	再任の可否
医学部・看護学部（全教室・所属）、 大学院医学研究科	教授	10 年	可
医学部（全教室・所属）	専門教授	5 年	可（*1）
医学部・看護学部（全教室・所属）、 大学院医学研究科	准教授	5 年	可
医学部（全教室・所属）	診療准教授	5 年	可
医学部・看護学部（全教室・所属）、 大学院医学研究科	講師	5 年	可
医学部・看護学部（全教室・所属）	助教	5 年	可
医学部（全教室・所属）	助教（准）	1 年	可（5 年まで）
寄附講座	特別任命教員教授	最長 5 年	不可
寄附講座	特別任命教員准教授	最長 5 年	不可
寄附講座	特別任命教員講師	最長 5 年	不可
寄附講座	特別任命教員助教	最長 5 年	不可
寄附講座	特別任命教員助教（准）	1 年	可（*2）

※ただし、定年規程による定年とこの規程による任期が競合する場合は定年が優先する。

※ただし、職位を変更した場合は、発令日をもって改めてその任期の起算日とする。

（*1）再任の条件は研究教授規程において定める。特定のプロジェクトに対して着任する場合は、その任期を最長 5 年とし、プロジェクトの期間に応じて期間を定める。

（*2）5 年までの延長が可能であるが、寄附講座の設置期間満了により、雇用を終了する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。
(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
 - 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目 (※省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。 ▶10年間の時限立法。

— 行動計画策定指針(告示) —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
 - ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
 - ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

学校法人大阪医科薬科大学 行動計画

女性が活躍できる職場および生活環境をさらに向上させ、大学の運営に寄与できる環境を整えるため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 3 1 日までの6年間

2. 本法人の課題

部門ごとに女性管理職の割合が偏っている。

男女かかわらず柔軟な働き方を選択できる職場風土が醸成されていない。

3. 定量的目標

【目標 1：女性職員に対する職業生活に関する機会の提供】

女性管理職が少ない事務職において、新たに 3 名以上、女性事務管理職を昇進させる。

<取組内容>

①昇進データの集計

令和 2 年度から令和 4 年度までの 3 年間について、男女別の 1 つ上の上位の職階へ昇進した教職員の割合を年度ごとに積み上げ、職種ごとに可視化する（※1）

②研修カリキュラムの構築

令和 2 年 4 月～ 女性のキャリア・ライフに関する教育を企画

令和 4 年 4 月～ 現在ある研修にキャリア形成の内容を盛り込み、トライアル実施
（もしくは、社外研修の受講を必須とする）

令和 5 年 4 月～ 女性職員向けキャリア・デザイン研修を本格実施

【目標 2：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】

年次有給休暇の取得率を向上する。（法人全体：60%以上/年）※2018年度：57.6%

<取組内容>

①休暇取得のフォローの徹底（定期的に学内掲示板もしくはメールにて周知）

②上位管理職による率先した休暇取得を促す

③年度ごとの年次有給休暇の取得率を可視化する（※2）

【目標 3：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】

各種規程・規則の周知や啓発（育児・介護関連制度等）、また制度を利用しやすい職場環境・雰囲気づくりを促進する。

<取組内容>

- ①医師：女性医師支援センター主催の交流会実施（年2回）
- ②看護師（結婚が決まった看護師）：「育児と仕事の両立へのサポートブック」の配布とワークライフバランス計画書の提出
- ③学内掲示板・学内報による定期的な周知（四半期ごと）

※1 及び、※2 については、令和2年6月1日施行の改正女性活躍推進法に基づき、HP上に年度ごとの状況を公表する。

4. 女性活躍に関する情報公開について

<女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供>

項目	割合			
	教員職	看護職	技術職	事務職
管理職に占める 女性労働者の割合 (2019年度)	17.6%	100%	42.9%	5.3%

【2020年3月31日時点】

<職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備>

項目	割合			
	教員職	看護職	技術職	事務職
有給休暇取得率 (2019年度)	35.1%	55.8%	63.2%	60.0%

【2020年3月31日時点】