

4. 働き方改革について

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。
(衆議院において修正)
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

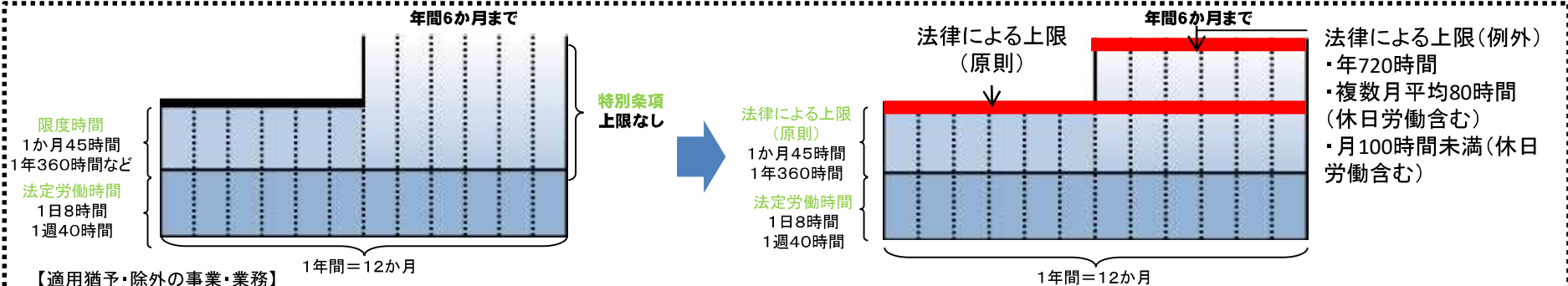
Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。平成27年法案と同内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)
(衆議院において修正)
- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。
(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

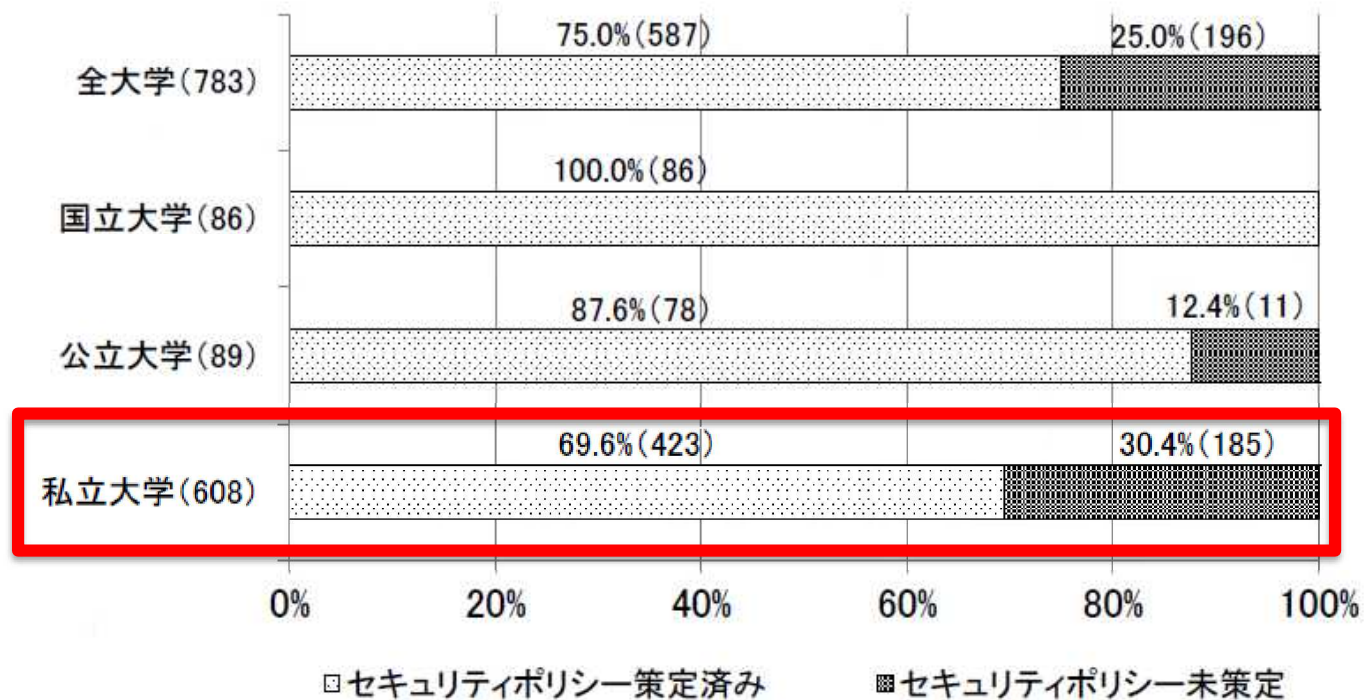
5. 情報セキュリティについて

私立大学における情報セキュリティポリシー策定状況

- セキュリティポリシー策定済みの大学は587大学(75.0%)であり、国立大学では全大学で策定されているが、公立大学では11大学(12.4%)、私立大学では185大学(30.4%)が未策定である。

※昨年度の未策定校は197大学

・セキュリティポリシーの策定状況（国公私立大学別）



※ ()内は大学数

出典:平成29年度 学術情報基盤実態調査 概要

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/30/03/_icsFiles/afieldfile/2018/03/23/1402588_1.pdf

組織における情報セキュリティに対する考え方

- ① 大学の責務(教育・研究・社会貢献)の遂行には**情報基盤が不可欠**となっている。
- ② 公共性の高い大学において、**情報セキュリティ対策は社会的に求められるもの**であり、法人全体として組織的・計画的に取り組む必要がある。
- ③ 万一、不正アクセスによる個人情報や先端的な技術情報の漏洩といったセキュリティインシデントが発生した場合、**国民の権利侵害や業務遂行が困難になることで当該法人の信用失墜を招く**ほか、多くの関係者に多大な影響を及ぼすと想定される。
- ④ 各大学は、自身が所有する**情報それ自体を欲している(狙っている)者**、あるいは自身が所有する**情報資産を不正に利用しようとしている者**の存在を自覚する必要がある。
- ⑤ 保有する情報を漏えいさせない、また他機関への攻撃に利用させないためには、**情報セキュリティ関係規程を整備し、適正な情報管理を常に意識し続ける**必要がある。
- ⑥ **「サイバーセキュリティ戦略」(平成30年7月27日閣議決定)**にも、大学等における安全・安心な教育・研究環境の確保を目的とした**大学における自律的取組と、国の支援**が記載され、一層のサイバーセキュリティに係る取組が求められている。

【サイバーセキュリティ戦略(抜粋)】

4.2.4 大学等における安全・安心な教育・研究環境の確保

大学及び大学共同利用機関等(以下「大学等」という。)は、多様な構成員によって構成され、多岐にわたるIT資産、多様なシステムの利用実態を有する。このような大学等の特性を踏まえ、安全・安心な教育・研究環境を確保するためには、大学等において自律的にサイバーセキュリティ対策を行うとともに、大学等の連携協力によるサイバー攻撃への対応体制の構築や情報共有等を国が積極的に支援することが重要である。

情報セキュリティ向上の為に必要な事(1)

以下の事項は対策の基本です。
実施できていない場合は早急に対応願います。

- ① **情報セキュリティポリシーの策定**
(明確にしていないものは守りようが無い！)
- ② **最高情報セキュリティ責任者(CISO)の設置
と役割の明確化**(責任を持って事案を判断！)
- ③ **インシデント対応体制構築と対応手順の策定**
(^{シーサート}CSIRT体制を構築し、危機管理を！)
CSIRT : Computer Security Incident Response Team
- ④ **基本的対策の実施徹底**
(高度な対策を考える前に、基本的な対策を！)

情報セキュリティ向上の為に必要な事(2)

基本的なセキュリティ対策はできていますか？

【基本動作の徹底】

1. インシデント発生時の緊急連絡体制の整備・運用
2. サービス制限
 - 不要なサービスは外部に公開しない(サービス停止、削除、ファイアウォール制限)
 - 管理者ログインを伴うサービスは基本的に外部に公開しない。
もしくは、ログインIP等を制限する。
 - ログインできるアカウントを絞る・不要アカウントの削除。
 - 機器やベンダ固有のサービスを確認し、不要なサービスを「すべて」OFFにする。
(注: ホームページなどを立ち上げていても気づかないことが多い)
3. インターネットを使う端末(ネットワーク)で個人情報扱わないことが原則。
4. パスワードを認証に使う場合は、強固なパスワードにする(弱いパスワードは×)
5. 運用しているシステムに対してセキュリティパッチを速やかに適用する。
6. 管理アカウントのログインにおける成功と失敗をログ監視で検知する。
7. ログイン機能へのブルートフォースを検知しロックする
8. 定期的に情報の露出の有無をパトロールする(グーグル、SHODAN等)
9. 運用しているシステムには定期的に脆弱性スキャンを行う
10. 文部科学省から提供されるセキュリティ関係情報(注意喚起、ソフトウェア脆弱性等)への対応
11. 新たな脅威情報に対する感度を高め、速やかに対応を開始する。

etc...

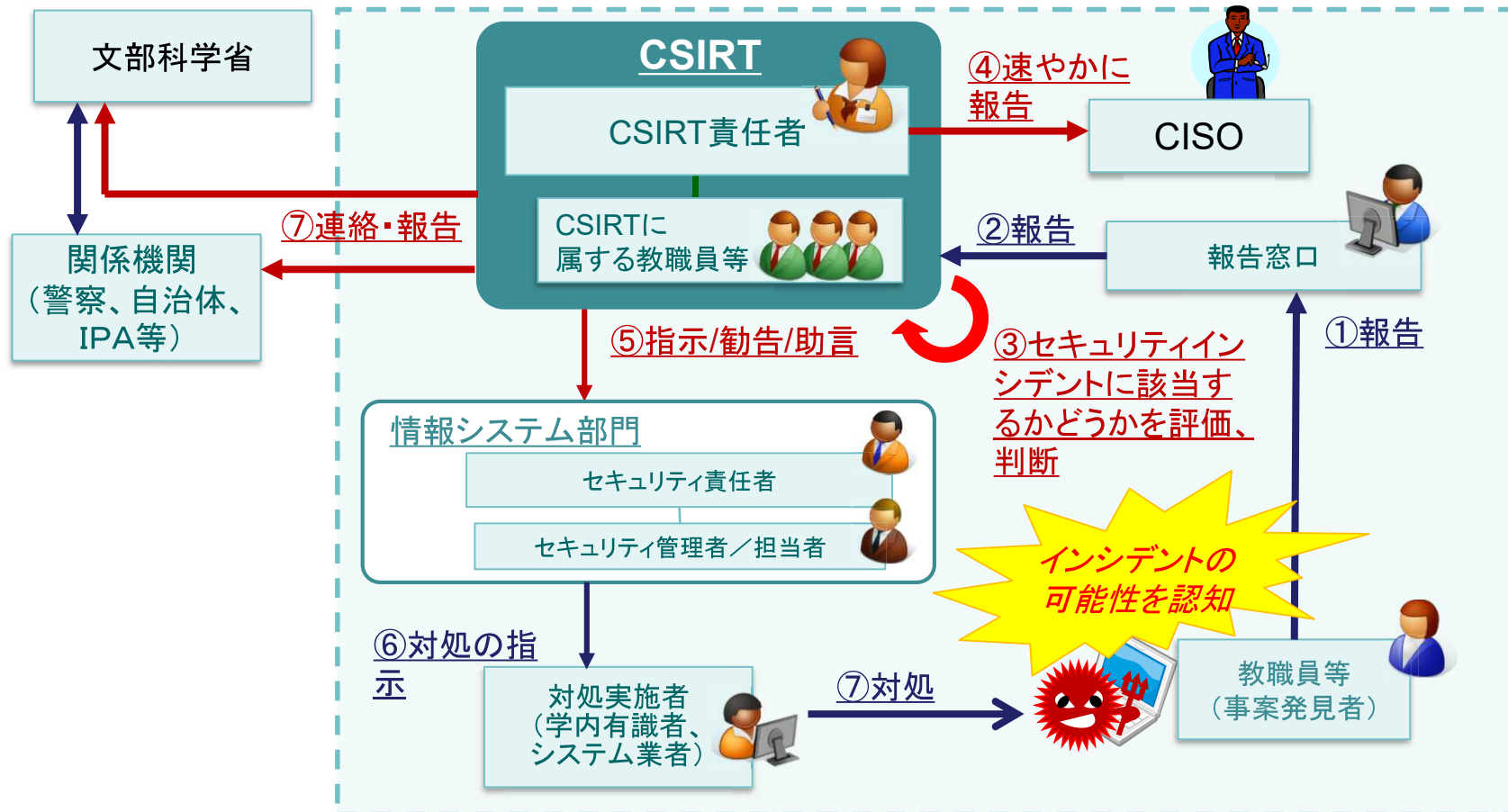
情報セキュリティインシデントの迅速な対応(1)

- ・インシデント発生時は、
文部科学省高等教育局私学部私学行政課法規係・企画係
へご連絡ください。
03-5253-4111(代表)〔内線:2532・2533〕

- ・個人情報に関するインシデント発生時は、
個人情報保護委員会へもご連絡ください。
03-6457-9680(代表)

情報セキュリティインシデントの迅速な対応(2)

情報セキュリティインシデント対応の連携イメージ



6. テロ資金供与の防止について

学校法人におけるマネーロンダリング・テロ資金供与の防止について

FATFの概要

FATF（ファトフ：Financial Action TaskForce）はマネーロンダリング・テロ資金対策のための国際基準を策定する多国間枠組みである金融活動作業部会で、日本も加盟している。FATFでは、マネーロンダリング・テロ資金対策の国際基準として2012年に第4次勧告を採択し、その履行状況について加盟国間で相互審査を行っている。当該勧告では、学校法人を含む「非営利団体」（NPO）について、合法的な団体を装うテロリスト団体によって悪用されないよう対策を行うこととされており、2019年には、審査団による訪日審査も予定されている（当該審査は政府において対応予定）。

FATF勧告の内容

8. 非営利団体

各国は、テロリズムに対する資金供与のために悪用され得る団体に関する法律・規則が十分か否かを見直すべきである。非営利団体は特に無防備であり、各国は、これらが以下の形で悪用されないことを確保すべきである。

(a) 合法的な団体を装うテロリスト団体による悪用

(b) 合法的な団体を、資産凍結措置の回避目的を含め、テロ資金供与のためのパイプとして用いること、及び

(c) 合法目的の資金のテロリスト団体に対する秘かな横流しを、秘匿・隠蔽するために用いること。

対策

各学校法人においては、私立学校法第47条に基づく財務書類等の作成・備付・閲覧、私立学校振興助成法第14条に基づく所轄庁への財務書類等の届出を適切に行うなど、マネーロンダリング・テロ資金供与が行われないよう対応することが必要。

今後の予定

～2018年度末頃	所轄庁・学校法人に対する周知
2019年秋頃	審査団による訪日審査
2020年	FATF全体会合、対日審査報告書の公表

参考資料



私学事業団では 未来をつくる若手研究者と女性研究者の “やってみたい研究”を応援します

○ 本奨励金の特色とは

- 我が国の発展に資する、特色ある多様な教育・研究の次世代の担い手となる若手人材の育成を図ります。
- 多様な人材が活躍する社会の構築を図るため、**女性活躍促進を目的とする女性のみを対象とした**奨励金を設けています。
- 研究者が**“自ら発案し、自らの力で取り組む、ユニークでチャレンジングな研究”**を積極的に採択し、研究機会を提供します。
- 基礎研究・応用研究を問わず、また特定の分野も限らずに幅広い研究を対象としています。
- これまでの研究結果など既成の概念にはとらわれずに採択します。より挑戦的な研究を支援します。
- 応募者の研究業績は一切問いません。自らが、真に**“やってみたい”**と思っている研究を支援します。
- **研究成果を追求するものではありません**。研究の成否に関わらず結果を次の挑戦につなげていただくことを期待した奨励金です。

○ 本奨励金の対象者

- **若手研究者奨励金** …… 次世代を担う、多様で特色ある教育や研究に取り組む人材を育成する観点から、私立大学に在籍する講師、助教またはポスドクに相当する職にある者が対象です。
ただし、**若手に研究機会を提供すること**を目的としているため**39歳以下**に限ります。
(※講師は医歯薬学部を除きます)
- **女性研究者奨励金** …… 多様な教育や研究の振興を図るためには多様な人材の育成が不可欠です。
多様な人材の育成には、**女性のさらなる活躍を図ることが最重要課題**であるという観点から講師、助教またはポスドクに相当する職にある女性研究者を対象としています。
女性には、様々なライフイベントにより、これまでに能力を発揮することができなかったという事実が実在していることから、**年齢制限は設けず**、あらゆる世代からの応募を可能としています。
(※講師は医歯薬学部を除きます)



若手・女性研究者奨励金寄付金付き自動販売機について

私学事業団では、本奨励金の財源確保となる
“寄付金付き自動販売機” 設置について
学校法人の皆様のご協力をお願いしています。



○ 寄付金付き自動販売機の目的

- 寄付金付き自動販売機の設置により、私立学校に関わる様々な方々からの本奨励金制度に対する理解を得ることで、支援者の輪の拡大を図る。
- **本奨励金の対象となる研究者に制度の周知を図ることで研究への意欲向上と応募意欲の向上につなげる。**
- 購入者の“教育・研究振興や人材育成に対する貢献意識や参加意欲の向上を図り、以って寄付文化の醸成に資する。
- **“社会全体で私学振興に取り組む”**ということの重要性に係る意識の向上を図る。

○ 寄付金付き自動販売機設置のメリット

私学事業団では

若手・女性研究者奨励金寄付金付き自動販売機の設置にご協力いただいた学校法人に **寄付者への御礼** として、設置者特典を設けています。

平成31年度公募（平成30年9月実施）にあたっては、

若手研究者奨励金及び女性研究者奨励金それぞれについて、各学校より1名の応募(計2名) としていたところ、寄付金付き自動販売機を設置いただいている場合に限り、**いずれかの奨励金について応募枠を1名分**追加しました。また、複数の大学等を設置している場合、複数設置いただくことで各学校ごとに応募枠を追加しています。

さらに

1法人あたりの自販機による1年間の寄付額が合計20万円を超えた場合は、さらに応募枠を追加する予定としています。

寄付金付き自動販売機設置学校法人の皆様には、これからも継続して寄付者への御礼を実施することとしています。

～その1本が未来をつくる～



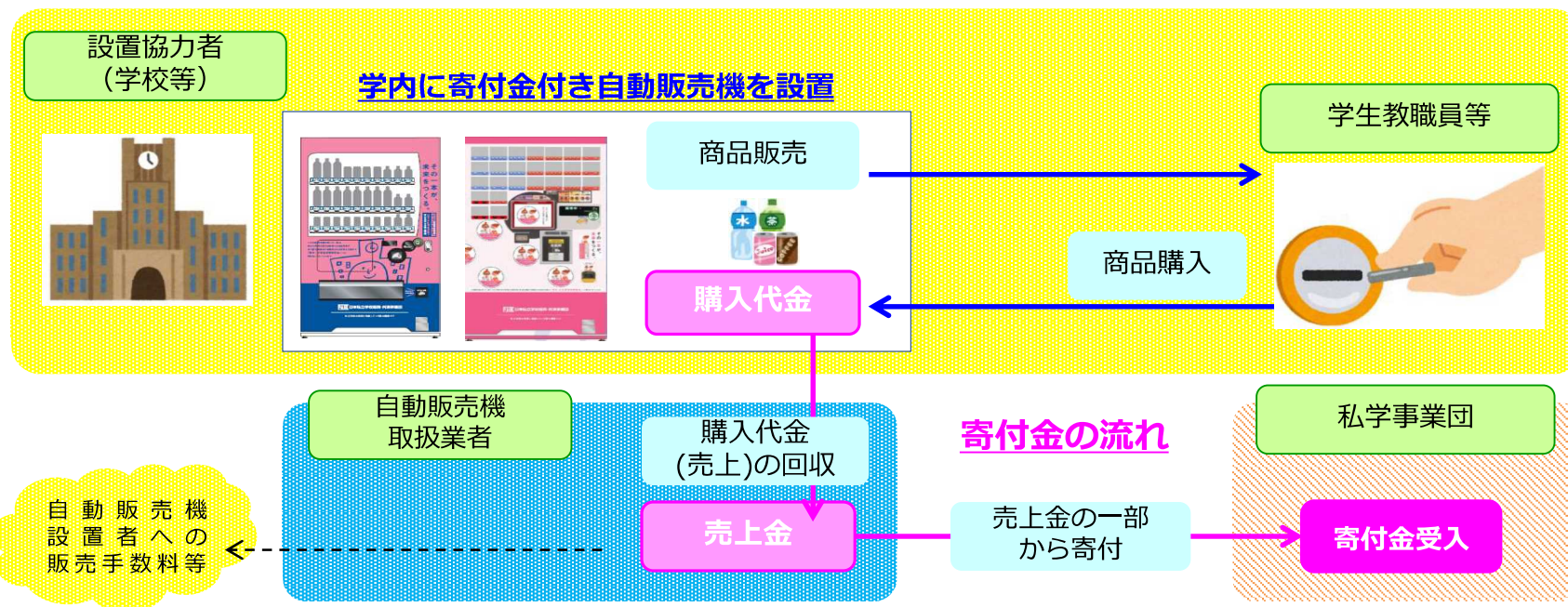
若手・女性研究者奨励金寄付金付き自動販売機のご案内

“寄付金付き自動販売機”の仕組みをご紹介します

～その1本が未来をつくる～

○ 寄付金付き自動販売機の概要

- 売上金の一部が寄付金に充てられる自動販売機です。
- 事業団は、寄付金付き自動販売機設置について事業者と協力協定を締結し、協力事業者として認定しています。
(若手・女性研究者奨励金寄付金付き自動販売機の自由な営業は認めていません)
- 1本あたりの寄付金額等は定めていません。販売額や手数料と併せて協力事業者との協議により自由に決定してください。
- 寄付金の集金や事業団への振込等は、協力事業者が自動販売機設置者に代わって行いますのでお手間はかかりません。
- その他自販機の運用上の費用（電気代の扱い等）については、協力事業者と自由にご協議いただけます。
- 新規導入だけでなく、既に設置している自販機を寄付自販機に転換することが可能な場合があります。



寄付金付き自動販売機設置までの主な手続き



STEP 1 ご検討いただける際は、最初に私学事業団までご連絡をお願いします。
(助成部寄付金課)
TEL : 03-3230-7316~7318
E-mail : kifukin@shigaku.go.jp

STEP 2 私学事業団より全体の流れをご説明します。

STEP 3 ご希望の協力業者を選択していただきます。

- ① 寄付金付き自動販売機の設置について協議をする協力事業者を指定してください
- ② 選択いただいた協力業者には、事業団より、貴法人の自販機設置のご担当者様紹介の連絡をします
- ③ 協力事業者より、貴法人自販機設置ご担当者様に協議のための連絡が入ります
※ STEP4 からは、**選択した協力業者と直接協議**をしていただくことになります
事業団は、選択した業者を通じてSTEP 4以降の経過報告を受けます

STEP 4 STEP 3 で選択した協力事業者と、自動販売機設置場所、販売価格、手数料、**寄付者、寄付金額、寄付方法、自動販売機のデザイン**等を協議してください

- ※ 協議は貴法人のご都合により、必要に応じて実施してください
協議日程は協力事業者とご相談ください

STEP 5 協議結果等により、寄付金付き自動販売機設置の可否、販売価格、手数料、寄付方法（寄付者、寄付金額等）、自動販売機のデザイン等の最終判断・決定

STEP 6 学校法人等（自動販売機設置者）と自販機業者の間で2種類の契約を締結

- ① 自動販売機設置契約…設置場所、販売価格等の取扱いに関するもの
- ② **寄付金契約…寄付方法、寄付金額、寄付者等の取扱いに関するもの**

STEP 7 設置手続き完了 **ありがとうございました** ~ **その1本が未来をつくる** ~

