



文部科学省

2022年1月 令和3年度学校法人の運営等に関する協議会

私立大学・学校法人の振興について

文部科学省高等教育局私学部私学行政課

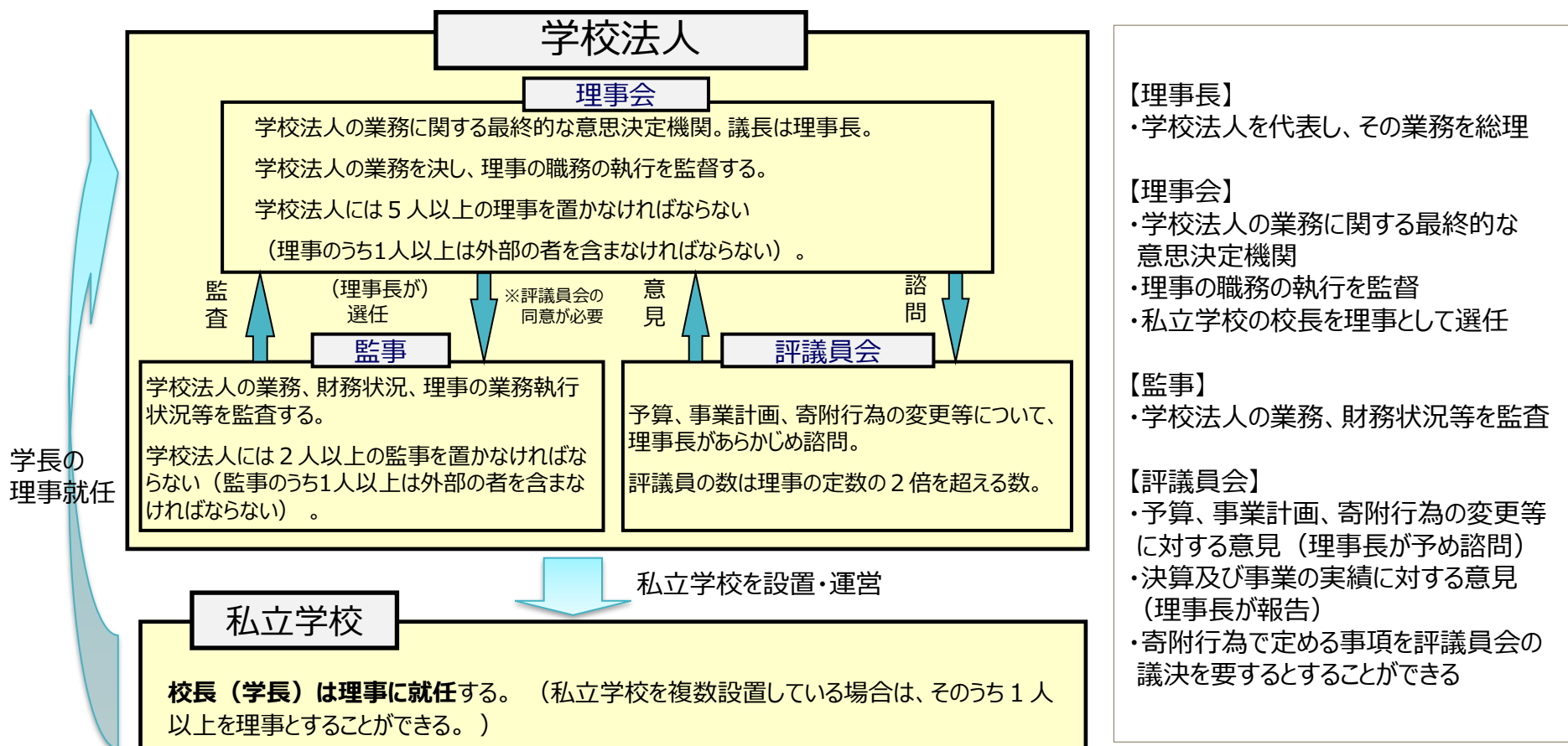
私立大学・学校法人の振興に関する御説明 目次

1. 学校法人のガバナンス改革について
2. 学校法人関係税制について
3. 私立学校における労務管理について
4. 公益通報者保護制度について
5. 近年の大学等の設置認可等の動向と寄附行為（変更）認可の審査等について
6. 情報セキュリティインシデントの現状と報告について
7. マネーロンダリング・テロ資金供与を巡る動向について
8. マイナンバーカード取得促進について

1. 学校法人のガバナンス改革について

現行の私立学校法における学校法人のガバナンス

- 学校法人の業務に関する最終的な意思決定機関は、合議制機関である理事会。理事長は、寄附行為の定めるところにより選任され、学校法人を代表し、その業務を総理する。
- 学校法人には評議員会が置かれる。評議員会は理事の定数の2倍以上の定数で組織され、学校法人の職員や卒業生等が評議員に選任される。予算事項や事業計画、寄附行為の変更等の重要事項については、予め評議員会の意見を聞くこととされている。
- 設置する学校の学長のうち1人以上は、学校法人の理事として経営に参画する。



これまでの検討経緯①

- 学校法人制度を定める**私立学校法**は、私立学校が主に寄附財産、授業料等によって設立・運営される特性に鑑み、運営の**自主性**を重視するとともに、幅広い意見の反映を通じた**公共性**の高揚を目的としている。
- これまでの**累次の法改正**により、時代の要請に合わせてガバナンスの強化が図られた一方、**令和元年改正**では施行後5年の検討規定が置かれるとともに、**国会附帯決議**や**閣議決定**により、不祥事防止のより実効性ある措置や、社会福祉法人・公益法人と同等のガバナンスを発揮するための改革の検討が要請されている。
- これまで「学校法人ガバナンス改革会議」等の**専門家による審議**を重ねた結果、理事に対する監督・けん制を重視し、評議員会を最高監督・議決機関に改めるなどの提言を得た一方、教育研究への影響などについて、**私学関係者から強い懸念**も寄せられている。

【累次の法改正等】

平成16年改正

- ・ 理事会の設置、外部役員の導入、監査報告書の制度化
- ・ 役員の選解任方法の寄附行為記載事項化
- ・ 評議員会による事業計画・実績への意見など

平成26年改正

- ・ 所轄庁による措置命令・解任勧告、報告検査など

令和元年改正

- ・ 特別利害関係理事の議決権排除、監事への報告義務
- ・ 監事による理事会の招集権、理事の行為の差止請求権
- ・ 評議員会による中期的な計画・役員報酬基準への意見
- ・ 施行後5年を目途とした施行状況の検討など

令和3年

3月「学校法人のガバナンスに関する有識者会議」報告

12月「学校法人ガバナンス改革会議」報告

これまでの検討経緯②

学校教育法等の一部を改正する法律 附則（令和元年法律第11号）（抄）

（検討）

第十三条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、新私立学校法の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

学校教育法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

令和元年5月16日参議院文教科学委員会

※衆議院もほぼ同内容。

- 七 学校法人における監査の実効性や客観性を高めるため、**理事長・理事と親族関係にある者の監事への就任を禁止**するなど、監事として適切な人材の在り方について検討し、必要な措置を講ずること。
- 八 学校法人における**監事については、理事長・理事に対する第三者性・中立性を確保**し、監事の牽制機能が十分に発揮されるよう、その**選任の透明性・公平性を担保する必要な措置を講ずる**こと。
- 九 学校法人における自律的なガバナンスの改善に資する仕組みを構築するため、**理事長の解職に関する規定の追加**を検討するなど、社会の変化を踏まえた学校法人制度の在り方について不断の見直しに努めること。また、学校法人の不祥事や不正等が繰り返されることのないよう、これらに対する告発が隠蔽されずに適切に聞き入れられる仕組みの構築等、より実効性のある措置について速やかに検討すること。

経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

新公益法人制度の発足から10年が経過したことから、公益法人の活動の状況等を踏まえ、公益法人のガバナンスの更なる強化等について必要な検討を行う。公益法人としての学校法人制度についても、社会福祉法人制度改革や公益社団・財団法人制度改革を十分踏まえ、同等のガバナンス機能が発揮できる制度改革のため、速やかに検討を行う。

学校法人のガバナンスに関する有識者会議（令和2年1月～令和3年3月）

「経済財政運営と改革の基本方針2019」を踏まえ、令和元年度より開催。令和3年3月の提言では、特に大学を設置する法人を対象とし、学校法人のガバナンスの発揮に向けた今後の取組の基本的な方向性について取りまとめ。

経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）（抄）

手厚い税制優遇を受ける公益法人としての学校法人に相応しいガバナンスの抜本改革^{（注）}につき、年内に結論を得、法制化を行う。

（注）経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月21日閣議決定）等を踏まえた社会福祉法人や公益法人と同等のガバナンス機能を発揮するためのガバナンス改革。

学校法人ガバナンス改革会議（令和3年7月～令和3年12月）

「経済財政運営と改革の基本方針2021」に基づき、新法人制度の改革案や規模等に応じた取扱いについて検討を行い、令和3年12月に、制度改革に向けた改革案の全体像を取りまとめ。

学校法人制度改革特別委員会（令和4年1月～）

「私立学校ガバナンス改革に関する対応方針」（令和3年12月21日公表）に示された検討の方向性を踏まえつつ、学校法人の沿革や多様性にも配慮し、かつ、社会の要請にも応え得る、実効性ある改革を実現するため、私立学校関係団体の代表者及び有識者と協議し、丁寧な合意形成を図る。

学校法人ガバナンス改革会議

- 「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）に基づき、公益法人としての学校法人制度について、社会福祉法人や公益法人と同等のガバナンス機能を発揮するためのガバナンス改革を抜本的に推進する改革案を検討するため、「学校法人ガバナンス改革会議」を開催する。
- 検討に際しては、ひとたび設立された学校法人が各種税法において手厚い税制優遇を受けることを踏まえ、それに相応しい透明性を確保し、かつ、説明責任を果たせる確固たる法人ガバナンスを確立する法人制度とその運用を提示することを目指す。

経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月）

手厚い税制優遇を受ける公益法人としての学校法人に相応しいガバナンスの抜本改革につき、年内に結論を得、法制化を行う。

審議状況

- 第1回（7月19日）・第2回（8月6日）
意見交換
- 第3回（8月20日） 有識者ヒアリング
- 第4回（8月23日） 意見交換
- 第5回（9月9日） 私学団体ヒアリング
- 第6回（9月22日） 知事会ヒアリング
- 第7回（10月15日）
学校法人への指導等について
- 第8回（10月28日）
学校法人のガバナンス等について
- 第9回（11月11日）
内部統制システム等について
- 第10回（11月19日） 取りまとめ（案）
- 第11回（12月3日） 報告書案

委員一覧

- ◎ 増田 宏一 日本公認会計士協会相談役
- 安西 祐一郎 独立行政法人日本学術振興会顧問、
学術情報分析センター所長
- 石井 尚子 桜通り法律事務所弁護士
- 岡田 譲治 公益社団法人日本監査役協会最高顧問
- 久保利 英明 日比谷パーク法律事務所代表弁護士
- 酒井 邦彦 TMI総合法律事務所顧問弁護士
- 戸張 実 日本公認会計士協会常務理事、戸張会計事務所所長
- 西村 万里子 明治学院大学法学部教授
- 野村 修也 中央大学法科大学院教授
- 八田 進二 大原大学院大学教授
- 松本 美奈 ジャーナリスト、一般社団法人Qラボ代表理事
- 本山 和夫 学校法人東京理科大学会長

- ✓ 近年、学校法人のガバナンスの抜本改革と強化のための機関設計の見直しや事業運営に関する情報開示の徹底の必要性が、これまでに増して強く認識されている。
- ✓ こうした認識の下、令和元年1月～令和3年3月に開催された「学校法人のガバナンスに関する有識者会議」の報告書の具体的提案のうち、法制度改正に必要な事項を中心に、令和3年12月に報告書が取りまとめられた。

提言の主な内容

➤ 評議員・評議員会の職務・役割、選任

- 評議員会を「最高監督・議決機関」とする
- 一定の重要事項につき評議員会の議決を要する
- 理事会・理事による評議員の選任・解任は認めない
- 現役（退職後5年まで）の理事や教職員との兼任は認めない
- 理事の任期よりも長い任期とする
- 評議員の最低人数は3名以上とする

➤ 理事・理事会の職務・役割、選任

- 理事の選任・解任は評議員会が行う（いつでも決議によって解任）
- 任期は、選任後2年以内の最終事業年度に関する定時評議員会の終結の時までとする
- 理事長は、理事会が選定・解職し、理事会に職務報告

➤ 監事の職務・役割、選任

- 監事の選任・解任は評議員会が行う
- 理事又は職員との兼任禁止（子法人も同様）
- 理事の親族・特殊関係者の就任禁止
- 理事の任期の倍以上の任期とする
- 法人・理事間の訴えで法人を代表する

➤ 会計監査人・計算書類（※）

- 機関として会計監査人の設置を義務付ける
- 財産目録・貸借対照表等の作成期限は、毎会計年度終了後3か月以内とする
- 私立学校法、私立学校振興助成法の両法律の趣旨に適合した学校法人会計基準を策定する

➤ 内部統制システム（※）

- 法人の業務の適正を確保するための体制の整備義務
- 監事は、内部統制システムの実効性を監査する

➤ 事業活動実態に関する情報開示（※）

- 財務情報及び事業報告書は、統一様式に基づいて作成する
- 財務情報及び事業報告書は、学校法人共通のプラットフォームで開示する

（※）については、公益法人等に倣い、学生数、教職員数、収支等による社会的な重要性和影響度を勘案した一定規模以上の学校法人に適用する。

➤ その他

- 「寄附行為」の名称を「定款」に変更する

- 我が国の公教育を支える私立学校が社会の信頼を得て一層発展していくため、これまでの検討経緯（参考資料）を踏まえ、**学校法人の沿革や多様性にも配慮しつつ、かつ、社会の要請にも応え得る、実効性ある改革**を推進することが必要。
- これまでの不祥事案への対応等を踏まえつつ、対応に当たっての**制度上の課題**や**更なる不祥事案の再発防止策**を検討した上で、適切な制度設計を行い改革案に反映していくことが必要。

- 理事会の業務執行の円滑化を図りつつ、業務執行のけん制・違法是正が自律的になされるよう、理事会・理事、監事、評議員会・評議員の在り方、相互の関係について見直しを行う。特に、
 - **監事の選解任の在り方及び、会計監査人の設置、内部統制システムの整備**については、法人の規模等も考慮しつつ、監査の実効性を高め、適正な学校運営を担保する観点から見直す。
 - **理事の解任、理事長の解職**の在り方については、円滑な学校運営に配慮しつつ、不正・違法があった場合に自律的にすみやかに是正されるようにする観点から見直す。
 - **評議員会・評議員**の在り方については、理事会・監事の監督が機能しない場合に自律的な監督機能が発揮されるよう、評議員に対するけん制の在り方や教育研究への影響などにも留意して見直す。特に、**理事・評議員の兼職、評議員会の構成、評議員の選解任**については、現場の実務的な運用に配慮しつつ、適正な在り方となるよう見直す。
 - そのほか、**子法人の扱い、過料、刑事罰**（特別背任罪、贈収賄罪等）についても、これまでの不祥事案への指導経過等を踏まえつつ、私学法内での位置付けについて検討する。
- **下位法令・通知**による改善事項や、**ガバナンス・コード**等の自主的な取組の充実要請も含め、今後目指すべき私立学校の運営の在り方及びそのための**改革の全体像**を広く提示する。

- 私立学校全体に関わる問題であることを踏まえ、上記の検討の方向性に沿って、**関係者の合意形成を丁寧に図る場**を設ける。
- 検討の結果、**成案を得られ次第、速やかに法案の提出**を目指す。
- **関係者との意思疎通と実態把握**を十分に行った上で、必要な改革方策については、躊躇することなく提示する。

大学設置・学校法人審議会 学校法人分科会 学校法人制度改革特別委員会

- ◆ 学校法人のガバナンスの強化に向けた私立学校法（昭和24年法律第270号）の改正の方向性について、私立学校関係団体の代表者及び有識者と協議し、その合意形成を図ることを目的として設置。
- ◆ 「私立学校ガバナンス改革に関する対応方針」（令和3年12月21日公表）に示された検討の方向性を踏まえ、今後目指すべき私立学校の運営の在り方及びそのための改革の全体像を広く検討。

協議事項

- 理事、監事及び評議員の選解任、資格、権限等について
- 理事長の選定解職等について
- 会計監査人の設置について
- 内部統制システムの整備について
- 子法人の扱いについて
- 過料・刑事罰の在り方について
- その他

スケジュール

- 第1回 1月12日
(主な論点に関する団体への意見照会)
- 第2回 2月9日
- 第3回 2月22日
- ⋮

委員一覧

- 佐野慶子 公認会計士
- 西岡佳津子 (株)日立製作所 取締役会室長
- ◎福原紀彦 中央大学法科大学院 教授・前学長、
弁護士（マリタックス法律事務所）、
(一財)私学研修福祉会 理事長、
(一社)大学スポーツ協会 (UNIVAS) 代表理事・会長
- 梅本寛人 弁護士（京橋・宝町法律事務所）
- 尾崎安央 早稲田大学法学学術院 教授
- 米澤彰純 東北大学 国際戦略室副室長・教授、
総長特別補佐（国際戦略担当）
- 田中愛治 (一社)日本私立大学連盟 会長、早稲田大学 総長
- 小原芳明 日本私立大学協会 会長、玉川大学 理事長・学長
- 川並弘純 日本私立短期大学協会 常任理事、
聖徳大学短期大学部 理事長・学園長・学長
- 嵯峨実允 日本私立中学高等学校連合会 常任理事、学校法人藤華学院 理事長
- 重永睦夫 日本私立小学校連合会 会長、
東京都市大学グループ学校法人五島育英会 評議員、
前 東京都市大学附属小学校 校長
- 尾上正史 全日本私立幼稚園連合会 副会長、
学校法人福岡幼児学園 紅葉幼稚園 理事長・園長
- 福田益和 全国専修学校各種学校総連合会 会長、学校法人福田学園 理事

◎：主査

2. 学校法人関係税制について

学校法人に係る税制の概要

学校法人に係る税制優遇

国税	法人税	<p>(1) 課税対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ●教育研究事業 ⇒ 非課税 ●収益事業 ⇒ 課税 軽減税率19%〔普通法人：税率23.2%〕※1 <p>(2) みなし寄附金の特例（収益事業所得の教育研究事業への支出）</p> <p>①所得金額の50%、②年200万円のいずれか多い金額まで損金算入可能（認定NPO法人は2.5%、公益法人等は20%）</p> <p>(3) 収益事業の適用除外</p> <p>私立大学における受託研究収入については、契約において研究成果の公開を規定している等の場合に適用除外</p>
	その他の税目	<p>非課税</p> <p>所得税（利子、配当等） 登録免許税（目的外不動産の取得登記を除く） 印紙税（無利息等の条件で学校法人等が行う奨学金貸与事業における借用証書等にかかるもの）※2</p>
地方税	<p>非課税</p> <p>住民税、事業税、事業所税（収益事業に係るものを除く） 不動産所得税、固定資産税、都市計画税（目的外不動産等を除く）</p>	

※1 年800万円以下の部分については普通法人、公益法人等を問わず15%

※2 H28.4.1以降の非課税の確認を受けた日～H31.3.31に作成されるものについて適用

学校法人への寄附に係る税制優遇

個人からの寄附

法人からの寄附

学校法人に直接の寄附	国税 ※3	税額控除対象法人	<p>【税額控除額】(平成23年度改正) (寄附金額 - 2千円) × 40% ※所得税額の25%が限度額</p>	(該当なし)
		特定公益増進法人	<p>【所得控除額】 寄附金額 - 2千円 ※総所得の40%が上限 ★</p>	<p>【損金算入限度額】 (資本金等の額 × 0.25% + 当該年度所得 × 2.5%) × 1/4 [一般] + (資本金等の額 × 0.375% + 当該年度所得 × 6.25%) × 1/2 [特例]</p>
	地方税	地方自治体の条例により指定された寄附金	<p>【税額控除額】 (寄附金額 - 2千円) × 10% ※総所得の30%が上限 ★</p>	(該当なし)

日本私立学校振興・共済事業団を経由した寄附
(受配者指定寄付金)

国税、地方税それぞれ★と同様

寄附金全額の損金算入が可能

※3 両方の証明を受けている法人に寄附を行う場合、寄附者がいずれか一方を選択可能

学校法人に係る最近の税制改正の経緯

平成23年度

- 一定の要件を満たした学校法人等に個人が寄附をした場合の税額控除の導入

平成25年度

- 直系尊属から子・孫に対する教育資金の一括贈与に関して贈与税が非課税となる措置の導入（平成27年度、平成31年度、令和3年度に所要の見直し、適用期限の延長）

平成27年度

平成28年度

- 学校法人の定員・事業規模に応じ、税額控除の対象法人となるための要件を緩和（定員について平成27年度～、事業規模について平成28年度～）

平成29年度

- 私立大学が行う受託研究の受託研究収入の非課税措置の拡充

平成29年度

平成30年度

- 現物寄附へのみなし譲渡所得税の非課税化に係る国税庁長官の承認手続きを簡素化する特例等について、適用対象を拡大（知事所轄法人について平成29年度～、株式への拡充・特定買換資産の創設について平成30年度～）

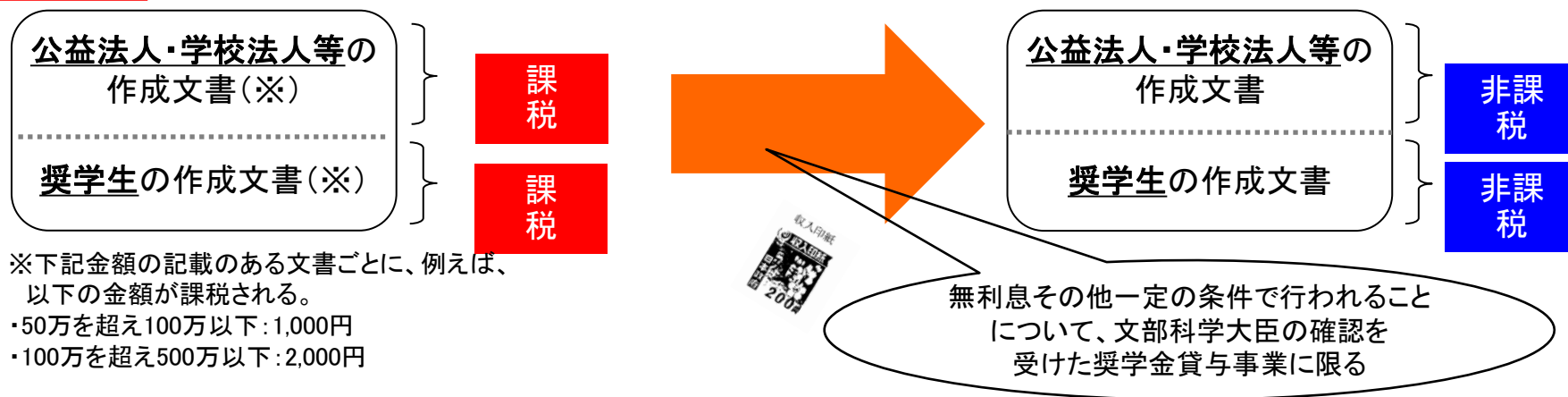
特定の学資としての資金の貸付けに係る消費貸借契約書の 印紙税の非課税措置の延長 [印紙税]

内容

公益法人・学校法人等が実施する、経済的理由により修学困難な生徒又は学生に対する無利息等の条件で行われる奨学金貸与事業について、借用証書等に係る印紙税を非課税とするもの。

令和4年3月31日までの時限措置であるが、この期限を令和7年3月31日まで(3年間)延長する。

スキーム図



背景・現状

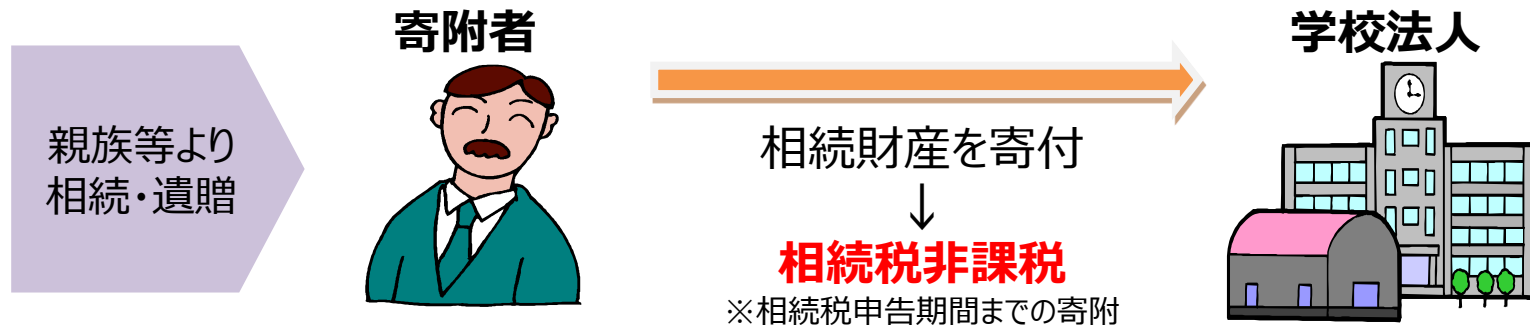
- 奨学金受給ニーズは依然高い。
 - ・毎年の契約件数(H30-R2の実績報告を基に推計) 約15,000件
 - ・本制度の対象となる奨学金事業の数は年々増加(H28:282→R2:563)
 - (参考)印紙1件あたりの平均価格1,300円
- 社会全体で、意欲と能力のある学生等を支える体制を充実させることが必要。

目標・効果

- 民間資金を活用した奨学金事業の促進。
- 学生等の奨学金制度の選択の幅が拡大され、教育費の負担軽減に寄与。

相続税の非課税特例（イメージ）

- 相続又は遺贈により財産を取得した場合、財産の取得者には原則として相続税が課税されますが、財産の贈与が学校法人に対して行われる場合には、贈与等がなかったものとみなされ、所得税が課税されません。



※寄附者等の相続税の負担が不当に減少すると認められる場合は、課税となるので注意が必要

【要件】

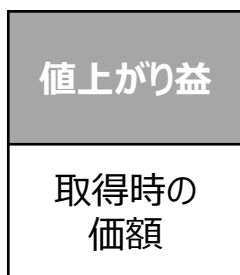
- ✓ 運営組織の適正性、親族関係者等 3 分の 1 以下
例：役員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者、役員等の使用人、グループ法人の役員等
- ✓ 親族関係者に特別の利益を与えない
- ✓ 解散時の残余財産帰属の定めあり
→ 国、地方公共団体、公益社団・財団法人等への帰属
- ✓ 公益に反する事実なし
→ 法令違反、取引内容の帳簿上の隠ぺい等がない

※相続税が非課税になった場合も、相続財産が寄附時において取得価格より時価が高い場合には、別途、譲渡所得税が課税される可能性があります。

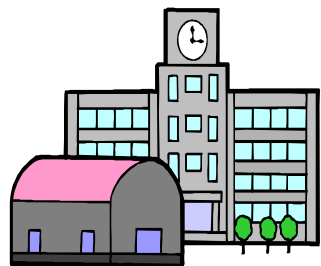
現物寄附へのみなし譲渡所得税の非課税特例（イメージ）

- 土地・建物・株式などの財産を法人に寄附する場合（現物寄附）、その財産を取得した時の価額から現在の価額への値上がり益（譲渡所得）に所得税が課税されます。【みなし譲渡所得課税】
- これらの寄附が学校法人に対して行われる場合は、国税庁長官の承認により、非課税となります。また、一定の要件を満たした場合には、承認手続きが大幅に簡素化されます。

寄附者



学校法人



国税庁長官

譲渡所得
[課税]

承認により
非課税

特例 1：国税庁承認手続きの簡素化

【従来】教育に2年間使っていることの証明など、要件が厳しく、承認までには長い時間と労力が必要

一定の要件を満たした場合には、**承認手続きを大幅に簡素化**

【要件】

- ① 寄附者が寄附先の学校法人の理事等でないこと
- ② 寄附された財産が学校法人会計基準の基本金に組み入れられること
- ③ ②に関する理事会の決定があること等

【承認手続きの簡素化】

- ✓ 手続きに要する時間の大幅な短縮（2年→1～2ヶ月）
- ✓ 提出書類の削減（11種類→5種類）

特例 2：買換特例・特定買換資産の特例

原則

寄附財産をそのまま利用し、公益目的事業に利用 → **非課税承認の継続**
寄付財産の譲渡 → 非課税承認の取消し

特例

○買換特例

公益目的事業の用に2年以上直接供している寄附財産を同種の資産等を買換えをし、公益目的事業に利用

○特定買換資産の特例

一定の「基金」等で管理し、公益目的事業に利用
基金等内での寄附財産の買換え

非課税承認の継続

学校法人に対する寄附金控除：所得控除 vs 税額控除

- 学校法人は**特定公益増進法人**、**税額控除対象法人**の両方の証明を受けることができます。
証明を受けた法人に対して寄附を行った方は、それぞれ所得控除と税額控除が可能になります。
- 両方の証明を受けた法人に対する寄附の場合、**寄附者がどちらか一方を選択**できます。

● 特定公益増進法人に対する個人寄附

■ 「所得控除」

各寄附者の所得に応じた**所得税率を寄附金額に乗じて**、控除額を決定

■ 控除限度額

総所得金額等の40%に相当する金額
※寄附金額が総所得金額等の40%相当額を超える場合

■ 控除額の計算式

(寄附金 - 2,000円) × **所得税率** = 寄附金控除額

● 税額控除対象法人に対する個人寄附

■ 「税額控除」

各寄附者の**所得税率に関係なく**、
所得税額から直接**寄附金額の4割**を控除

■ 控除限度額

所得税額の25%

■ 控除額の計算式

(寄附金 - 2,000円) × **一律40%** = 寄附金控除額

※所得税額の計算式

(年間の所得金額 - 各種控除額 (寄附金控除含む)) × 所得税率 = 所得税額

※所得税率

分離課税に対する者などを除くと、課税される所得金額に応じて、5%~45%の7段階に区分される。

※文部科学大臣所轄学校法人が証明申請や関連の相談をする場合の窓口

特定公益増進法人について：高等教育局私学部参事官付財務調査係

税額控除対象法人について：高等教育局私学部私学行政課法規係、企画係

新入生を対象に募集する寄附金についての留意点

- 新入生からの寄附金（入学願書受付の開始日から入学が予定される年の年末(12月)までの期間内に納入した寄附金）は、**原則として、控除の対象外**となる。
- **例外として、新入生からの寄附金であっても、入学決定後に募集のあったもので、新入生以外の者と同一の条件で募集されるものであれば、控除の対象**となる。
- 令和3年6月、例外要件の詳細等、取扱いに係るQ&Aを周知。
(R3.6.25「新入生又はその保護者が学校法人に対して任意に支出する寄附金の取扱いに関するQ & Aについて(通知)」)

新入生を対象とする寄附金控除の取扱いイメージ（4月に入学する場合）

入学願書受付時
(9月頃)

入学日
(4月)

入学年末
(12月)



入学決定 (2月) **※新入生以外の者と同一の条件であれば、控除可**

原則
(控除×)

学校の入学に関してする寄附金

- = 自己又は子女等の入学を希望する学校に対してする寄附金で、その納入がない限り入学を許されないこととされるものその他当該**入学と相当の因果関係のあるもの**
- = **入学願書受付の開始日から入学が予定される年の年末までの期間内に納入したもの**

例外
(控除○)

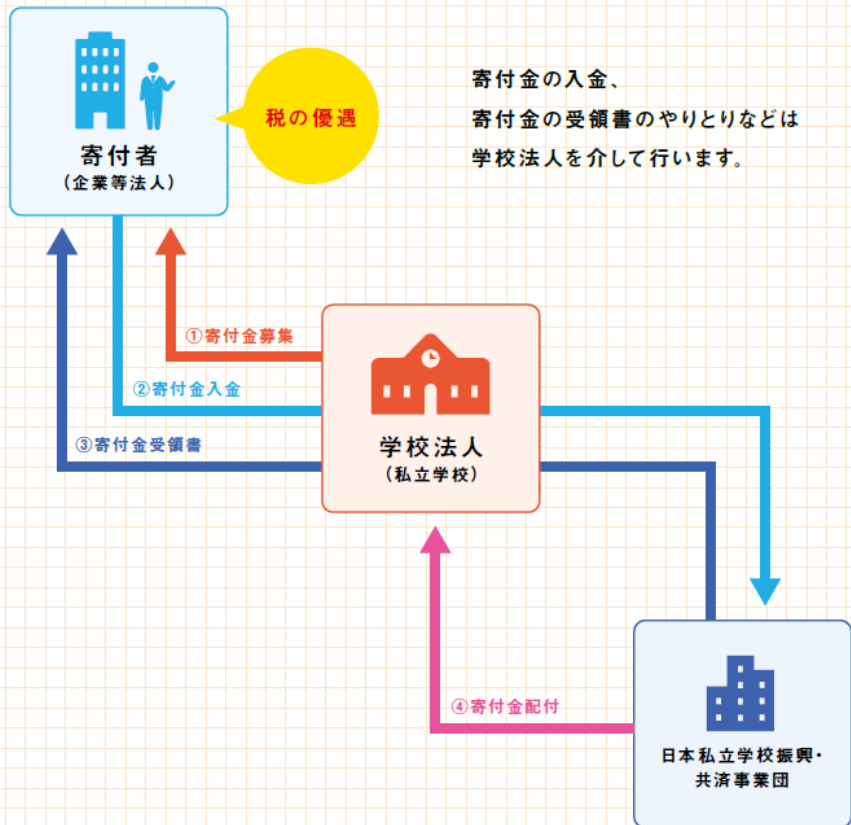
入学決定後に募集の開始があったもので、
新入生以外の者と同一の条件で募集される部分

**Q & Aで補足
(R3.6.25)**

※疑義がある場合は、あらかじめ所轄の国税局の所得税課にお尋ねください！！！！

受配者指定寄付金制度

受配者指定寄付金の流れ



○受配者指定寄付金とは…

私学事業団が、
寄付者（企業等法人）から寄付金を受け入れ、
寄付者（企業等法人）が指定する学校法人へ配付する
事業です。

本制度を利用すると、寄付者（企業等法人）は、
法人税法上、**寄付金全額を損金算入**することができます

■ 損金算入の場合の所得金額算出式

$$\text{益金（収益）} - \text{損金（費用）} = \text{決算利益}$$

$$\text{決算利益} - \frac{\text{損金算入額}}{\text{益金不算入額}} + \frac{\text{損金不算入額}}{\text{益金算入額}} = \text{所得金額}$$

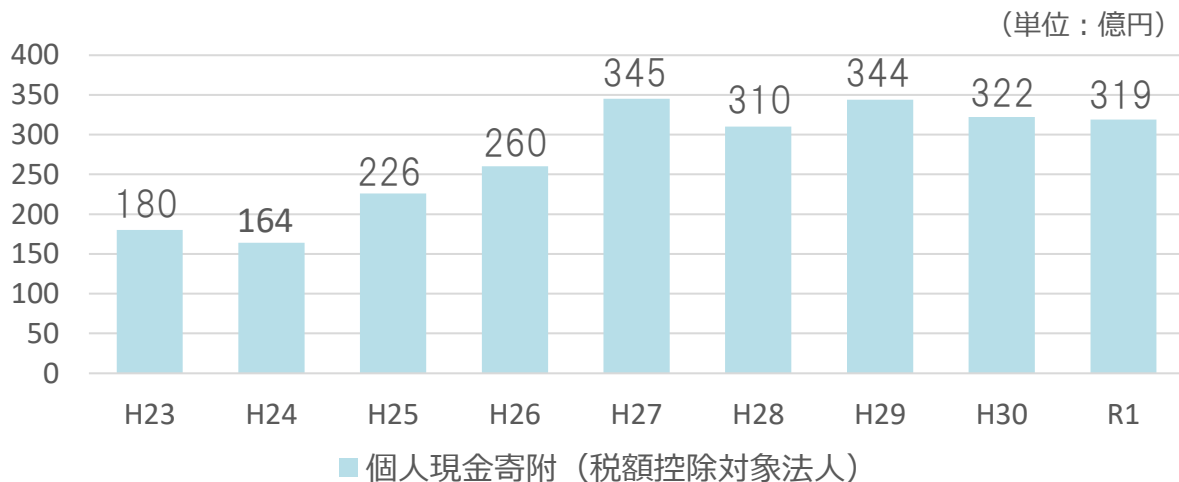
学校法人への寄附の状況

■ 大学を設置する学校法人の寄附金受入額の推移

	H27	H28	H29	H30	R1
寄附金収入額	1,344億円	1,724億円	1,341億円	1,269億円	1,302億円
現金による寄附	1,041億円	1,136億円	1,056億円	1,031億円	1,119億円

【出典】私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政（令和2年版）」より文科省作成

■ 税額控除対象法人の個人現金寄附額の推移



■ 個人現金寄附額の増加率

税額控除対象法人 (H23:180億円→R1:319億円)	177%
---	-------------

- ※ 文部科学大臣所轄学校法人に対するアンケート調査結果より。
- ※ 税額控除対象法人に対する個人現金寄附額について、学校法人の寄附者に対する税額控除制度が開始した、平成23年を始点として各年度の寄附金額を比較したもの。

3. 私立学校における労務管理について

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、「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）」による長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、公正な待遇の確保等に関する措置が講じられています。学校法人においても、引き続き、労働法制の遵守及び雇用する労働者への周知促進をお願いします。

(1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

- ①働き方改革に係る基本的考え方を明らかにし、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」を策定。
- ②中小企業の取組の推進のため、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。

(2) 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）
 - ・**時間外労働の上限の設定**：原則⇒月45時間、年360時間、
臨時的な特別な事情がある場合⇒年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間
 - ・10日以上有給休暇が付与される労働者に対する**毎年5日の時季を指定した付与の義務化**。
 - ・**高度プロフェッショナル制度**の創設。
 - ・客観的方法による**労働時間の状況把握の義務化**。 → P 23へ
- 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）
 - ・事業主が、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を行う努力義務**の創設。
- ③産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）
 - ・事業者が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を行う等の**産業医・産業保健機能の強化**。

(3) 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）
 - ・同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止**。
- 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

労働基準法等の労働関係法令に従った賃金の支払いについて

国立大附属学校における割増賃金未払い

経緯：令和3年11月30日に国立学校法人三重大学が津労働基準監督署より是正勧告を受ける。
勧告内容：国立大学が法人化が行われた2004年以降、附属の小中学校、特別支援学校、幼稚園の教員に残業代を適切に支払っていなかった。

国立大学法人は労働法制が適用され、三六協定のもと、時間外労働が発生すると、規定に基づき、割増賃金を支払うことになっているところ、公立学校の教員に適用される「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与などに関する特別措置法（昭和四十六年五月二十八日法令七十七号）」（以下、「教職員給与特別措置法」とする）に規定される「教職調整給」に準ずる形で割増賃金を支払わないという給与支給を恒常的に行い、法令違反の状態となっていた。

対応状況：三重大学においては、令和元年まで遡り、附属学校の教諭78名に1億5,900万円を支払う。

<教員に対する給与支給に関する規定>

	国立大学法人・学校法人等の教員	公立学校の教員
根拠法令	労働基準法	教職員給与特別措置法
時間外労働の扱い	労働基準法に従った賃金支払い（※）	「教職調整給」により月給の4%を上乗せ

※労働基準法に従った賃金支払いの例：時間外労働の割増賃金の支払い
1日8時間、週40時間を超える労働時間における時間外労働に係る割増賃金率は、時間外労働が月60時間以下の場合は25%、月60時間を超える場合は50%となる。

学校法人においても、教職員の時間外労働に対する賃金の未払い等の労働基準法違反による是正勧告を受けている例がみられておりますところ、各学校法人におかれては、三六協定の締結、適切な賃金改定の整備はもとより、改正労働基準法により義務化された労働時間の状況把握など、労働法制の遵守について確認することが必要。

民法の一部改正

1. 消滅時効の期間

債権一般について、①**権利を行使することができることを知った時から5年**、②**権利を行使することができる時から10年**のいずれか早い方の経過によって時効が完成することとされた（第166条）。

※ ①については、従前の消滅時効期間の違い（学納金債権2年、奨学金債権10年、診療報酬債権3年等）がなくなった。

ただし、生命・身体の侵害及び生命・身体を害する不法行為による損害賠償請求権については、①**損害及び加害者を知った時から5年**、②**権利を行使することができる時から20年**とする特則が設けられた（第167条・第724条の2）。

※ 安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任について、消滅時効の取扱いの違い（債務不履行は①5年、②10年、不法行為は①3年、②除斥期間として20年）がなくなった。

2. 個人包括根保証の禁止拡大及び主債務の履行状況に関する情報提供義務

個人根保証契約は、極度額を定めなければ効力を生じないものとされた（第465条の2第2項）。主債務の履行状況に関する情報を保証人に提供する義務が課された（第458条の2）。

学生が負う不特定の各種債務について入学時・寄宿舍入舎時に保護者等と締結する保証契約は、対応が望まれる。

3. 定型約款に関する規定の新設

定型取引に際し、定型約款が契約内容となる場合（第548条の2）や定型約款の一方的変更により契約内容が変更される場合（第548条の4）の要件が定められた。契約成立時に相手方の請求に応じた約款の内容の提示（第548条の3第1項）や、約款変更の内容、効力発生時期等のインターネット周知（第548条の4第2項）も義務付けられた。

学則等諸規程が定型約款に該当しうることも考慮した対応が望まれる。

労働基準法の一部改正

賃金請求権の消滅時効期間について、5年（従前は2年）を原則としつつ、労使関係への影響に鑑み、**当分の間3年とする**こととされた（第115条・第143条）。賃金台帳等の記録の保存期間についても、同様に、5年（従前は3年）としつつ、**当分の間3年とする**こととされた（第109条・第143条）。※ 退職手当請求権については、現行の5年のまま。

令和3年育児・介護休業法改正の概要

令和3年に、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）」が成立し、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの措置が講じられました（**令和4年4月1日から段階的に施行**）。

改正内容

(1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化【令和4年4月1日施行】 → p 26へ

育児休業の申出・取得を円滑にするための**雇用環境の整備に関する措置**及び妊娠・出産の申出をした労働者に対して**事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置**を講ずることを事業主に義務付け。

(2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち、「**事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者**」という**要件を廃止**（労使協定を締結した場合には、引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外可能）。

(3) 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設【令和4年10月1日施行】 → p 27へ

男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み（**産後パパ育休制度**）を創設。

(4) 育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】 → p 27へ

育児休業（(3)の休業を除く。）について、**分割して2回まで取得することを可能**とする。

(5) 育児休業等の取得状況の公表の義務化【令和5年4月1日施行】

常時雇用する労働者数が**1,000人超の事業主**に対し、**育児休業等の取得状況を年1回公表**することを義務付け。

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

令和4年4月1日から、育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置及び妊娠・出産の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることが事業者に対して義務付けられます。

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

- ⇒ 育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるよう、事業主は以下のいずれかの措置を講ずる必要があります。
※雇用環境の整備の措置を講ずるにあたっては、複数の措置を行うことが望ましい。
※産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

2. 妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ⇒ 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は不可。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談（オンライン面談可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※ ③④は労働者が希望した場合のみ可能。

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

令和4年10月1日から、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みとして、「産後パパ育休制度（出生時育児休業）」が創設されます。

また、育児休業については、分割して2回取得することが可能になります。

	産後パパ育休（R4.10.1～）	育休制度（R4.10.1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （はじめにまとめて申出が必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で可能※2	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		開始日を柔軟化	開始日は1歳・1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り可能※3	不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることが可能。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得可能。

ハラスメント防止対策に向けた関係法令の改正

令和元年に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）」が成立し、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置が講じられました（令和2年6月1日施行）。

改正内容

(1) 国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- ①国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記。
- ②職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる、以下の要素を全て満たすものと定義。
 - 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - 労働者の就業環境が害されるもの

(2) パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

- ①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設。あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備。
- ②パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備。

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

- ①セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化。
- ②労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止。
※パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備。

令和元年女性活躍推進法改正の概要

令和元年に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）」が成立し、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」が改正されました。**令和4年4月1日に、その一部が施行予定であることも踏まえ、各学校法人におかれては、対応に遺漏なきようお願いいたします。**

改正内容

(1) 一般事業主行動計画に関する改正内容【令和2年4月1日施行】

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。

(2) 女性活躍推進に関する情報公表の改正内容【令和2年6月1日施行】

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年6月1日以降、女性の活躍推進に関する情報公表項目について、厚生労働省令の定めに従って、情報公表する必要があります。

※情報公開に関する勧告に従わない場合には、法人名が公表される可能性があります。

(3) 「プラチナえるぼし」認定の創設【令和2年6月1日施行】

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

(4) 一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務対象の拡大【令和4年4月1日施行】

(1)及び(2)の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。

常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

一般事業主行動計画の策定・届出の義務化、対象拡大

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要**があります。

※令和4年4月1日より、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・**管理職に占める女性労働者の割合**
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

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

- ・**男女の平均継続勤務年数の差異(区)**
 - ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
 - ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
 - ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)
 - ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
 - ・**労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況**
 - ・**労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)**
 - ・有給休暇取得率(区)
- (※)令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

- 項目は状況把握項目を区分したものであり、**赤字**は基礎項目(必ず把握すべき項目)。
- 「(区)」とある項目は、状況把握の際には、雇用管理区分ごとに把握が必要。
- 「(派)」とある項目は、労働者派遣の役務の提供を受けている場合は、派遣労働者を含めて状況把握が必要。

一般事業主行動計画の
策定・届出等について



一般事業主行動計画策定届出・
「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定状況



一般事業主行動計画の詳細については、
こちらをご覧ください。

女性活躍推進に向けた情報公表の義務化、対象拡大

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和2年6月1日以降、女性の活躍推進に関する情報公表についても、以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

学校法人を含む一般事業主は、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用等により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければいけない。

※令和4年4月1日より、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none">・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)・男女別の採用における競争倍率(区)・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)・係長級にある者に占める女性労働者の割合・管理職に占める女性労働者の割合・役員に占める女性の割合・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)・男女別の再雇用又は中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合・男女別の育児休業取得率(区)・労働者の一月当たりの平均残業時間・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)・有給休暇取得率・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要

○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

※1 「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※2 「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

第5次男女共同参画基本計画における女性活躍の推進

令和2年に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、令和7年度までに、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合を、**副校長・教頭25%、校長20%**、大学の教員に占める女性の割合を、**准教授30%（早期に27.5%）、教授23%（早期に20%）**等とする数値目標が掲げられています。
各学校法人におかれては、これらの趣旨も踏まえた**積極的な対応と情報公表の実施**をお願いします。

第5次男女共同参画基本計画（関係部分抜粋）

令和2年12月25日
閣議決定

- 教育委員会や学校において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であること、また、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ、教育長や教育委員、**校長、教頭など意思決定過程への女性の登用を推進する**。特に、学校においては校長への女性の登用を一層促進する。
- 大学や企業等において、**意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層、管理職や教授など現場のトップや、研究現場を主導する上位職に女性研究者・技術者を積極的に登用する**。

女性活躍・男女共同参画の重点方針（関係部分抜粋）

令和3年6月16日
すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定

- ・女性活躍推進法に基づく事業主行動計画において、大学や国の研究開発法人も含めた研究機関が、学長、副学長、理事や教授等の女性割合に係る目標と登用のための具体的取組を定めるよう、大学や研究機関に要請する。
- ・女性活躍推進法に基づく事業主行動計画等において、校長、副校長及び教頭のそれぞれの女性割合に係る目標と登用のための具体的取組を速やかに定めるよう、教育委員会及び学校法人に促す。また、各教育委員会・**学校法人の事業主行動計画等の内容について国民にとってわかりやすい形での見える化を進める**。

私立学校における短時間労働者への私学共済及び厚生年金の適用拡大について

現 状

○私学共済制度における短時間労働者の適用要件は、以下のとおり（厚生年金保険制度と同要件）。

①学校法人等規模要件

- ・通常の加入者の総数が常時500人超（500人以下でも労使合意により適用することは可能）

②加入者の要件

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・継続して1年以上使用されることが見込まれること
- ・賃金の月額が88,000円以上
- ・学生でないこと

厚生年金保険制度の改正

○年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和2年法律第40号）により、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の措置が講じられ、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）について、以下のとおり改正が行われた。

①企業規模要件

- ・現行500人超を、令和4年10月から100人超、令和6年10月から50人超に段階的に引下げ。

②被保険者の要件

- ・勤務期間要件（1年以上）について、現状を踏まえて撤廃し、通常の被保険者と同様の2か月超の要件を適用（令和4年10月から）。

※その他の要件は現状維持。

私学共済制度の改正

○被用者年金制度の一元化（平成27年10月1日から）により、私学教職員は厚生年金に加入していることから、私学共済制度における短時間労働者の適用拡大についても、厚生年金保険制度と同様に改正を行うこととしている（具体的には私立学校教職員共済法施行令（昭和28年政令第425号）等の政令改正を行う予定）。

①学校法人等規模要件

- ・現行500人超を、令和4年10月から100人超、令和6年10月から50人超に段階的に引下げ。

②加入者の要件

- ・勤務期間要件（1年以上）について、現状を踏まえて撤廃し、通常の加入者と同様の2か月超の要件を適用（令和4年10月から）。

※その他の要件は現状維持。

4. 公益通報者保護制度について

令和2年公益通報者保護法改正の概要

令和2年に、「公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第151号）」が成立し、「公益通報者保護法（平成16年法律第122号）」が改正されました。**常時使用する労働者の数が301人以上の学校法人は、公益通報に対応するために必要な体制の整備等を行う必要があります（令和4年6月1日施行予定）。**

改正内容

(1) 公益通報の範囲の拡大

	改正法	現行法
公益通報の主体	退職後1年以内の退職者及び法人の役員を追加	労働者
通報対象事実の範囲	行政罰の対象となる法令違反行為を追加	刑事罰の対象となる法令違反行為
通報先	権限を有する行政機関が指定した者への通報を追加	労務提供先、権限を有する行政機関、 労務提供先が指定した者（弁護士、労働組合等）
保護の内容	公益通報に伴う損害賠償責任の免除を追加	なし

(2) 事業者のとるべき措置

- ①公益通報を受け、調査、是正に必要な措置をとる業務（**公益通報対応業務**）に従事する者（**公益通報対応業務従事者**）の設置を義務付け。また、**具体的な指針**（公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（令和3年8月20日内閣府告示第118号））を策定。
- ②公益通報に対応するために必要な体制の整備（**既存の内部規程の評価・点検、幹部からの独立性の確保、匿名通報の仕組みの構築等**）その他の必要な措置を講ずることを義務付け。
- ③公益通報対応業務従事者等に対し、**公益通報者を特定させる情報の守秘義務**を罰則付きで規定。
※同義務違反に対する刑事罰を導入。

(3) その他

- ①上記の体制整備義務を果たさない場合の**行政措置**（助言・指導・勧告及び勧告に従わない場合の公表）の導入。
- ②権限を有する**行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等**の義務付け。

5. 近年の大学等の設置認可等の動向と 寄附行為（変更）認可の審査等について

学校法人分科会における審査について

大学設置・学校法人審議会学校法人分科会では、「私立学校法」や「学校法人の寄附行為及び寄附行為変更の認可に関する審査基準（文部科学省告示）」をはじめとする法令に基づき、私立大学等の設置に係る寄附行為（変更）認可の審査を以下の観点で行っております。

各学校法人におかれては、設置認可申請の予定の有無に関わらず、これらの観点を参考に、私立学校法の趣旨を十分理解の上、今後も適切な学校法人の管理運営が確保されるよう留意願います。

（１）管理運営関連

【主な指摘例】

- ①理事会（長）が十分に機能し、その責任を果たしているか。
- ②役員及び評議員が特定親族等に偏っていないか。
- ③教学側の意向が適切に反映される役員構成となっているか。
- ④理事相互間の情報及び意見の交換の機会が十分に確保されているか。
- ⑤役員及び評議員に欠員や選任方法の誤りはないか。
- ⑥監事の職務が適切に行われているか。
- ⑦監事に対する情報提供等の支援体制が十分に整えられているか。
- ⑧財務関係書類等の備付けや公開が適切になされているか。
- ⑨管理運営上必要な諸規程は整備されているか。
- ⑩法令に基づく登記、届出等が適切に行われているか。
- ⑪インターネットの利用による私立学校法第63条2の規定に基づく情報の公表がされているか。

（２）管理関連

【主な指摘例】

（設置計画（設置経費、財源））

- ①校地校舎が借用の場合、一定期間の使用保証があるか。
- ②法令で定める標準設置経費や標準経常経費を上回っているか。
- ③設置経費の財源について、負債性のない資産で保有しているか。

（財務状況・財政計画）

- ①収支の均衡がとれる財政計画となっているか。
- ②財政計画を実現するための具体的な計画や見通しはあるか。
- ③全体の財務状況や教育研究条件を表す財務比率の推移はどうか。

（学生確保の見通し）

- ①学生納付金の算出根拠となる学生数が合理的に算定されているか。
- ②学生確保に関する計画の確実性が担保されているか。

認可後は、認可された設置計画を確実に履行いただく必要があります。

申請書類提出後の申請内容の変更は、外的要因等のやむを得ない場合にのみ認められるものであることを十分理解した上で、申請書類、設置計画については精緻に作成し提出してください。

【変更が認められる例】

<申請書類の一部変更手続き等（申請から認可までの間の手続き）>

- ①大学設置分科会の意見への対応（施設設備の充実等）により、設置経費が変更となる例
- ②工事等の契約を締結したことにより、設置経費が変更となる例 など

学校法人の寄附行為（変更）の認可に関する審査基準のポイント

① 校地、施設及び設備

- ◇原則、申請時点で自己所有であることが必要。
※一定要件を満たす場合は借用でも可。

② 標準設置経費、標準経常経費

■ 標準設置経費

- ◇大学等（大学院大学を除く）の施設・設備の整備に要する経費は、「標準設置経費」以上であることが必要。
- ◇転用・共用する既存の施設・設備があれば、当該施設等の簿価分を含め「標準設置経費」以上であれば可。

■ 標準経常経費

- ◇大学等（大学院大学を除く）の開設年度の経常経費は、「標準経常経費」以上であることが必要（→R3.9.27付(3文科高第691号)において通知済み）。

③ 設置経費、経常経費の財源

- ◇設置経費等の財源は、申請時点で負債性のない自己資金で保有していることが必要。
- ◇財源の保有形態は、現金預金のほか国債等の有価証券で、一定の要件を満たすものでも可。
- ◇経常経費の財源のうち、学生納付金については、学生数が合理的に算定され、確実に収納される見込みがあると認められること。

④ 負債率、負債償還率

■ 負債率

- ◇開設年度の前々年度末の負債率が25%以下であることが必要。

■ 負債償還率

- ◇開設年度の3年前から完成年度までの各年度の負債償還率が20%以下であることが必要。

⑤ 管理運営状況等

- ◇学校等の管理運営において、適正を欠く事実がないこと等

⑥ その他（学生確保の見通しにかかる調査）

1. 入学定員や学生確保の見込み数について、以下の観点ごとにデータ等に基づいた分析、説明がされているか。

- ・新設学部等を設置する大学等の現状把握・分析
- ・地域・社会的動向等の現状把握・分析
- ・新設学部等の趣旨目的、教育内容、定員設定等（①分析した課題について新設学部等がどのように貢献できるのか、②定員設定の理由、③今、学部等を新設しなければならない理由、④新設学部等の入学金、業料等の学生納付金の額と設定根拠）
- ・学生確保の見通し（A.学生確保の見通しの調査結果、B.新設学部等の分野の動向、C.中長期的な18歳人口の全国的、地域的動向、D.競合校の状況、E.既設学部等の学生確保の状況、F.その他、申請者において検討・分析した事項）
- ・学生確保に向けた具体的な取組と見込まれる効果

2. 高校生対象アンケートを行う場合の留意事項。

- ・調査実施時期は、申請直前ではなく、申請者による大学等設置に向けた構想段階の時期である。
- ・アンケート対象は、アドミッションポリシーや既設学部等の受入実績等と整合する。
- ・アンケート対象者に対して必要な情報を明示している。
- ・設問は、入学の意思を明確に確認できる設問となっている。
- ・調査結果を踏まえた分析が適切に行われている。（アンケート対象者の①興味のある学問分野、②進路希望、③受験意向、④入学意向の回答結果をクロス集計し、①から④までの条件に全て合致する者を抽出し、その結果を踏まえて適切に分析を行うこと及び入学意思を示した回答数が入学定員を下回る場合は、入学定員を上回る入学希望者が確保できる見込みについて、他の情報と合わせた分析が必要。）
- ・アンケートの実施主体は、必ずしも第三者であることを要しないが、中立性・公平性を確保した上で調査を実施すること。

6. 情報セキュリティインシデントの 現状と報告について

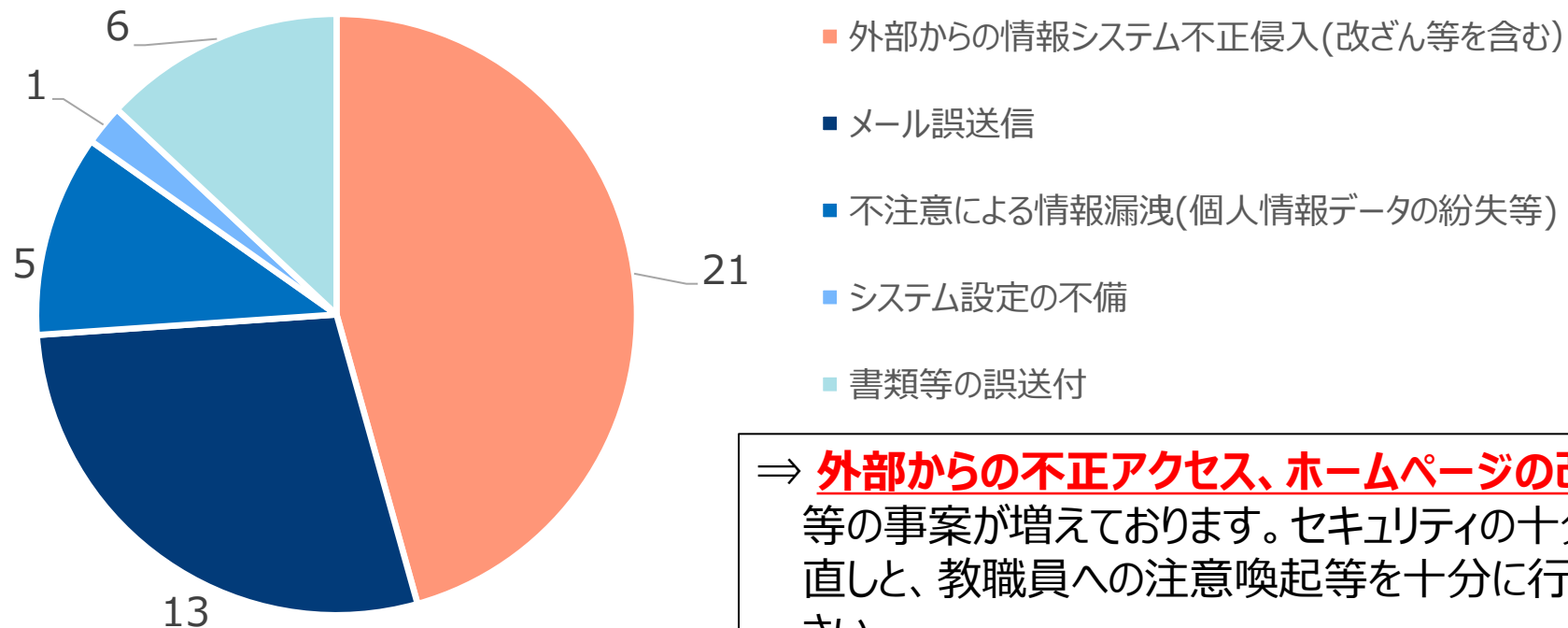
近年の情報セキュリティインシデント発生状況

●私立大学における情報セキュリティインシデント発生件数(直近5年)

H29	H30	H31/R1	R2	R3
31件	55件	70件	41件	51件

※令和3年度については、令和3年12月31日現在の発生件数

●令和3年度情報セキュリティインシデントの概要（数字は件数）



⇒ **外部からの不正アクセス、ホームページの改ざん**等の事案が増えております。セキュリティの十分な見直しと、教職員への注意喚起等を十分に行ってください。

情報セキュリティインシデントが発生した場合（文部科学省への報告フロー）

私立大学（附属病院を除く）で発生した個人情報漏洩、不正アクセス事案等の情報セキュリティインシデントについては、**文部科学省及び個人情報保護委員会への報告**をお願いします。文部科学省への報告については、発生後速やかな報告が行われていないケースがありますので、**①インシデント発生後、速やかな報告（速報）、②インシデントの詳細についての報告（確報）**のそれぞれについて、確実な御対応をそれぞれお願いします。

また、令和4年4月1日より、漏洩等が発生し、個人の権利利益を害する恐れがある場合に**個人情報保護委員会への報告及び本人への通知が義務付け**られますので、適切な御対応をお願いいたします。



- ☑ **文部科学省高等教育局私学部私学行政課にメールで連絡（CCに以下の宛先を入れること）**
 - ・大臣官房政策課サイバーセキュリティ・情報化推進室
 - ・大臣官房総務課公文書監理室
 - ・大臣官房総務課法令審議室
- ☑ **個人情報保護委員会に電話で連絡**
※個人情報関係のインシデントの場合

【第一報後の対応について】

- ☑ **報告内容に対する指摘点等に対する対応をお願いいたします。**
- ☑ **公表される場合は事前に文科省にご連絡くださるようお願いします。**

【連絡先】

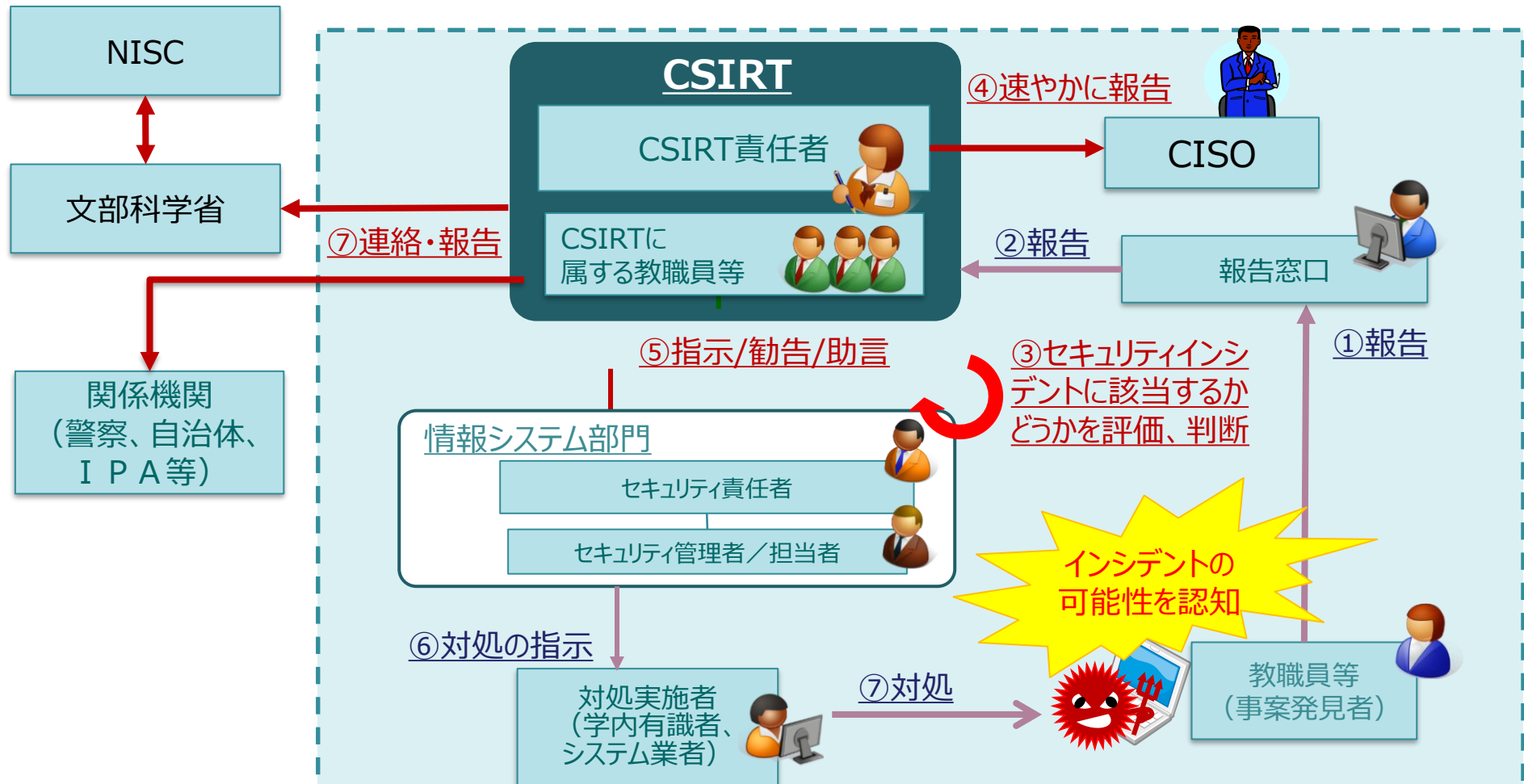
文部科学省 高等教育局私学部私学行政課：sigakugy@mext.go.jp
大臣官房政策課サイバーセキュリティ・情報化推進室：security-incident@mext.go.jp
大臣官房総務課公文書監理室：bunjou@mext.go.jp
大臣官房総務課法令審議室：j-tanim@mext.go.jp hamada-m@mext.go.jp
個人情報保護委員会：03-6457-9680（代表）

情報セキュリティインシデント対応の連携イメージ

対応イメージ

【ご留意事項】

- 案件の御報告遅れや、報告漏れが多発しておりますので、**速やかな御報告**をお願いします。
- **案件の公表前**に、文部科学省へ公表内容などの御報告をお願いします。



情報セキュリティインシデント発生防止のために

- 公共性の高い「大学」において、当該情報基盤に対する情報セキュリティ対策は社会的要請であり、学校法人全体として組織的・計画的にセキュリティ対策を講じる必要があります。
- 以下の3つの事項はセキュリティ対策の基本ですので、未実施の場合は早急に対応をお願いします。



情報セキュリティポリシー(※)の策定 ※私立大学では163大学(26.6%)が未策定 (令和元年度学術情報基盤実態調査)

情報セキュリティポリシーとは、組織内の情報セキュリティを確保するための方針、体制、対策等を包括的に定めた文書です。これを明確化することが、情報セキュリティ対策の第一歩です。

(参考) 教育情報セキュリティポリシーに関するガイドライン (令和元年12月版)

高等教育機関における情報セキュリティポリシー策定について <https://www.nii.ac.jp/service/sp/>



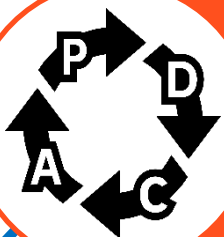
最高情報セキュリティ責任者(CISO)の設置と役割の明確化

責任をもって事案を判断するために、CISOの設置と役割の明確化が重要です。

インシデント対応体制(CSIRT)の整備 (CSIRT : Computer Security Incident Response Team)

実効性のある体制 (検知・連絡窓口/トリアージ/インシデントレスポンス/報告・情報公開) の構築と対応手順の策定。

(参考) CSIRTマテリアル (2015年11月26日 JPCERT/CC) https://www.jpccert.or.jp/csirt_material/



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徹底により未然に防止可能な事案が多数あります。

(令和2年度に発生した私立大学におけるインシデントの約78%は、不注意や対策の不十分が要因)

(参考) 大学等におけるサイバーセキュリティ対策等の強化について (通知) (令和元年5月24日付 元文科高第59号)

7. マネーローンダリング・テロ資金供与を巡る動向について

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

1. FATF（Financial Action Task Force：マネーロンダリングに関する金融活動作業部会）とは

- マネーロンダリング・テロ資金対策における国際協力を推進するため、1989年に立ち上げられた多国間の枠組み。
- G7を含む36の国・地域及び2地域機関が加盟しており、その他9つのFATF型地域体を加えると、FATFにおいて策定されるマネーロンダリング・テロ資金対策の国際基準（FATF勧告）は190以上の国と地域に適用されています。
- FATFでは、FATF勧告の策定及び見直しを行うとともに、FATF参加国地域相互間におけるFATF勧告の遵守状況・履行状況について監視（相互審査）を実施しています。
- FATF勧告の40の項目のうち、「8.非営利団体（NPO）の悪用防止」において、非営利団体である学校法人の組織が悪用され、マネロンやテロ資金供与に加担しないよう、所轄庁において監督を行っていく必要があるとされています。

2. FATF第4次勧告の内容 ※学校法人を含む「非営利団体」関連部分

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。

3. 第4次対日相互審査報告書の公表（2021年8月30日）

2019年10月・11月に、審査団による訪日審査が行われ、その結果が2021年8月に公表されました。日本は、「重点フォローアップ国」として認定を受け、当面年1回FATFによるフォローアップを受けることになりました。

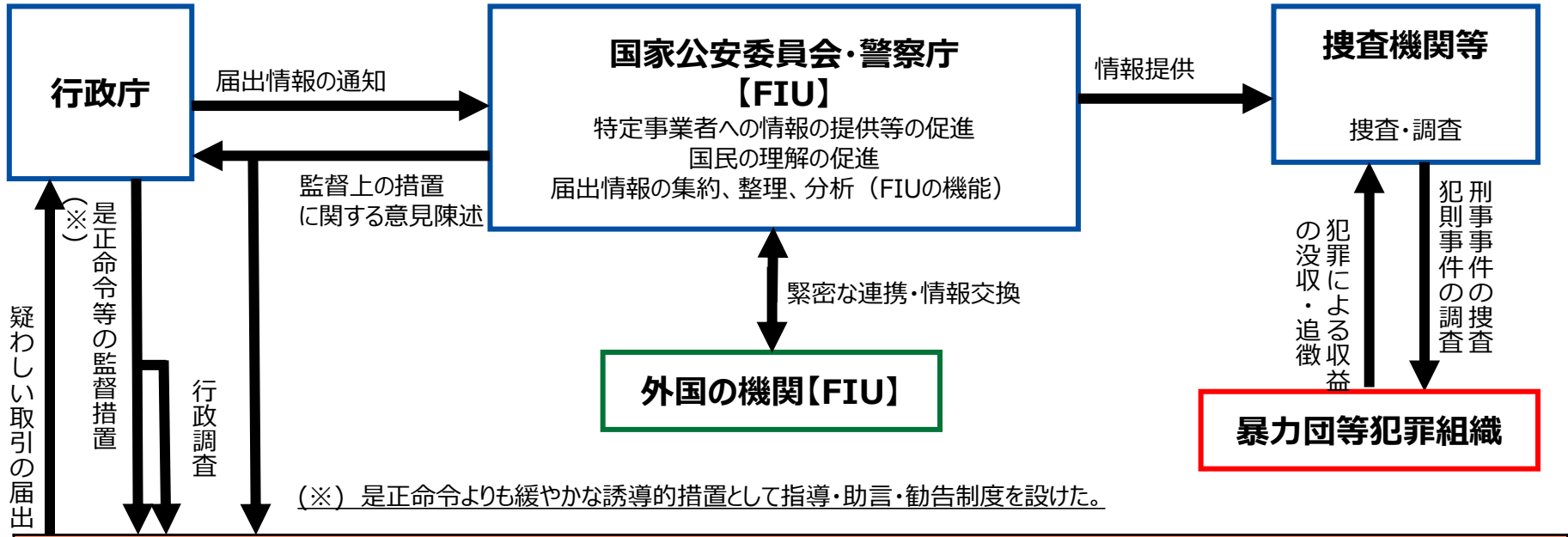
各学校法人におかれては、

- **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の適切な実施**
 - **学校法人の出資会社における特定事業者（金融機関等）の確認への適切な協力（実質的支配者情報制度の活用）** など
- マネーロンダリング・テロ資金供与の防止に向け、引き続き適切な御対応をお願いいたします。

マネーロンダリング・テロ資金供与対策を巡る動向

	国際的な取組等	国内の取組
1989年7月	アルシュサミット（FATF設置の採択）	
1990年4月	FATF「40の勧告」を策定 （金融機関による本人確認・疑わしい取引の報告）	
1996年6月	FATF「40の勧告」を一部改訂 （前提犯罪を重大犯罪に拡大）	
2000年2月		組織的犯罪処罰法の施行 （前提犯罪の拡大、日本版FIUを金融監督庁に設置）
2001年10月	FATF「8の特別勧告」を策定（テロ資金供与の犯罪化等）	
2002年7月		テロ資金提供処罰法・改正組織的犯罪処罰法の施行
2003年6月	FATF「40の勧告」を再改訂（非金融業者への勧告適用）	
2007年3月		犯罪収益移転防止法成立 ⇒ 平成20年3月全面施行
2008年10月	第3次FATF対日相互審査の結果公表 （9項目で「不履行」の評価）	
2011年4月		平成23年犯罪収益移転防止法成立 ⇒ 平成25年4月全面施行
2014年6月	日本に関するFATF声明の公表	
2016年11月		平成26年犯罪収益移転防止法成立 ⇒ 平成28年10月全面施行
2021年8月	第4次FATF対日相互審査の結果公表 （日本は「重点フォローアップ国」と認定）	

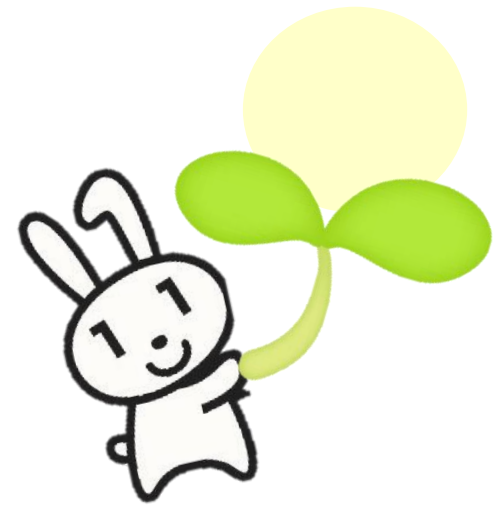
犯罪収益移転防止法の概要



特定事業者		
疑わしい取引の届出義務有	疑わしい取引の届出義務無	
顧客等の取引時確認・取引記録等の保存、取引時確認等を的確に行うための措置		
金融機関等、ファイナンスリース事業者、クレジットカード事業者、カジノ事業者、宅地建物取引業者、宝石・貴金属等取扱事業者（古物商含む）、郵便物受取サービス業者、電話受付代行業者、電話転送サービス事業者	司法書士 行政書士 公認会計士 税理士	弁護士

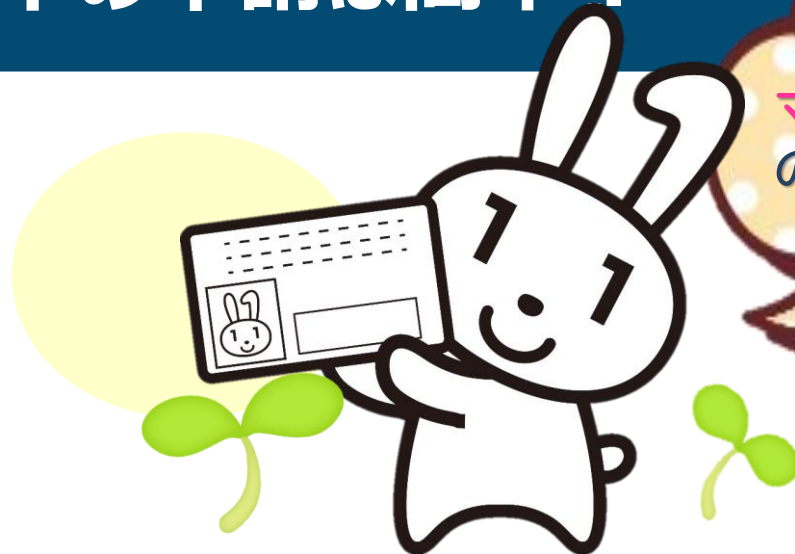
※ 1 弁護士以外の士業者の確認事項は、本人特定事項のみとされている。
 ※ 2 弁護士による本人特定事項の確認、取引記録等の保存に相当する措置、取引時確認等を的確に行うための措置については、本法の定める司法書士等の例に準じて日本弁護士連合会の会則の定めるところによる。監督は、日本弁護士連合会が行う。

8. マイナンバーカード取得促進について



メリットいっぱい マイナンバーカード

- ① いろいろつかえる！マイナンバーカード
- ② **健康保険証**として利用できる！
- ③ マイナンバーカードの申請は簡単！



マイナンバーカード
の申請はお早めに！


① いろいろつかえる！マイナンバーカード



本人確認書類になる！


ライブ会場の入場、
携帯の契約、会員登録
などに使える！

**各種証明書を
コンビニで取れる！**



※市区町村によってサービス内容が
異なります。
※毎日6:30~23:00までとなります。

**健康保険証として
使える！**



従来の健康保険証が利用できなくなる
わけではありません。
対応している医療機関・薬局は、厚生
労働省HPにて確認できます。
「マイナンバーカードの健康保険証利用
対応の医療機関・薬局についてのお知らせ」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/index_16743.html)




おもて面


うら面

**スマホ・パソコン
でラクラク**


- オンラインで確定申告ができる。
- 子育てなどに関する行政手続きも
オンライン・ワンストップで！
- 特定健診情報や薬剤情報・医療
費情報も見られる！
※サービス内容は市区町村によって
異なります。

**民間の
オンラインサービス
でも使える！**

- オンラインでの住宅
ローン契約や証券口座
開設などに使える！
- 職員証としての
利用もできる！



**新型コロナワクチン
接種証明書の
電子交付が受けられる！**



スマホに接種証明書アプリをダウンロードすれば、マイナンバーカードを使って接種証明書（電子）を取得できます。


**スマホで、
マイナポータルでの
電子申請が便利に！**

iPhone及びAndroidの
344機種
(2022年1月時点)
でマイナンバーカードの
読み取りができます。

**これからも
ますますベンリに！**

**スマートフォンに
カードの電子証明書
機能を搭載！**
※2022年度中（予定）

**運転免許証と
一体化！**
※2024年度末（予定）



② 健康保険証にもなる！

※従来の健康保険証が利用できなくなるわけではありません。



利用申込はカンタン！



① マイナンバーカードをカードリーダーに置く

カードの顔写真を機器で確認します。
※顔写真は機器に保存されません。



② オンラインであなたの医療保険資格を確認！

マイナンバーカードのICチップにある電子証明書により医療保険の資格をオンラインで確認します。

詳しくはこちら



ここをクリック！

(*)子育てや介護をはじめとする行政手続の検索やオンライン申請がワンストップできたり、行政からのお知らせを受け取ることができる自分専用のサイトです。



マイナンバー(12桁の数字)は使いません！



ICチップには、受診歴や薬剤情報などの個人情報は記録されません。

マイナンバーカードの健康保険証利用には、ICチップの中の「電子証明書」を使うため、マイナンバー(12桁の数字)は使われません。

医療機関や薬局の受付窓口でマイナンバーを取り扱うことはありませんし、ご自身の診療情報がマイナンバーと紐づけられることもありません。

③ どんないいことが？ 7つのメリット

POINT1 より良い医療が可能に！

本人が同意をすれば、初めての医療機関でも、特定健診情報や今までに使った薬剤情報が医師等と共有でき、より適切な医療が受けられるようになります。
※薬剤情報は、2021年9月に診療したのから3年分の情報が閲覧できるようになります。



POINT2 自身の健康管理に役立つ！

マイナポータルで、2021年10月から、自分の特定健診情報を順次閲覧できるようになり、自分の薬剤情報を閲覧できるようになります。
※特定健診情報は、2020年度以降に実施したのから5年分(直近5回分)の情報が閲覧できるようになります。



POINT3 オンラインで医療費控除がより簡単に！

マイナポータルで、2021年11月から自分の医療費通知情報で閲覧できるようになります。また、2021年分所得税の確定申告から、医療費控除の手続で、マイナポータルを通じて医療費通知情報の自動入力が可能となります。
※2021年9月分以降の医療費通知情報について、閲覧・自動入力が可能となります。

POINT4 手続きなしで限度額を超える一時的な支払が不要に！

限度額適用認定証がなくても、高額療養費制度における限度額を超える支払が免除されます。
※自治体独自の医療費助成等については、書類の持参が必要です。



POINT5 医療保険の資格確認がスムーズに！

カードリーダーで顔写真を確認すれば、スムーズに医療保険の資格確認ができ、医療機関や薬局の受け付けにおける事務処理の効率化が期待できます。



POINT6 医療費の事務コストの削減！

医療保険の請求誤り等が減少することから、医療保険者等の事務処理コストが削減でき、持続可能な制度運営につながる見込みです。



POINT7 健康保険証としてずっと使える！

就職や転職、引越をしても、マイナンバーカードを健康保険証としてずっと使うことができます。医療保険者が変わる場合は、加入の届出が引き続き必要です。

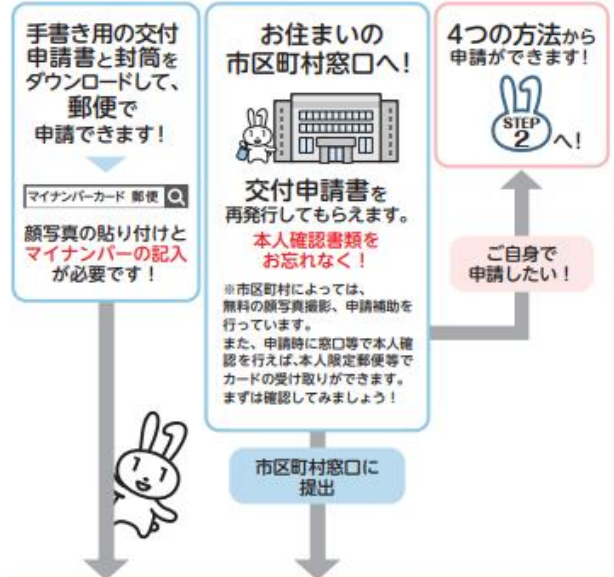


③ マイナンバーカードの申請は簡単！

STEP 1 まずは必要なものをチェック！ **STEP 2** あなたは何派？ マイナンバーカード申請方法診断チャート！

スタート 市区町村から送られてきた二次元バーコード付きの交付申請書を持っていますか？

持っていない！
持っている！

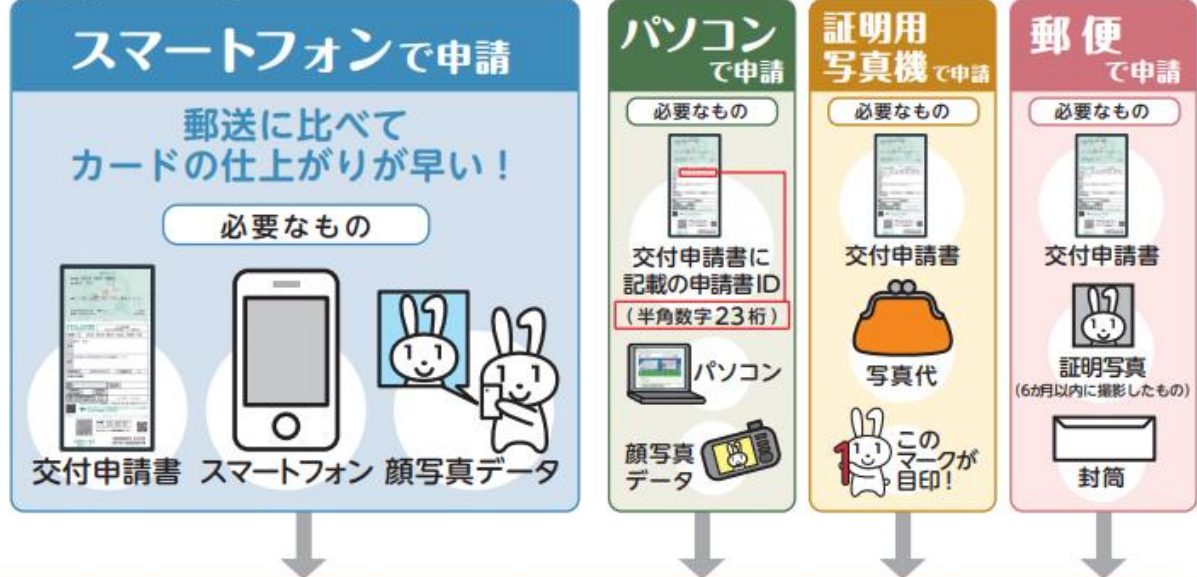


スマホを使いこなしている！
自撮りもお手のもの！

パソコン作業が得意！
操作はお手のもの

自撮りが苦手・・・
上手に撮れない！
手が震えちゃう～！

文字を書く方が得意！
この思い届け～！



ゴール 申請から約1か月後、市区町村から「交付通知書」が届きます！


交付通知書に記載の必要書類を持参して、あなたのマイナンバーカードを受け取りに行きましょう！

マイナンバーカードは安全です！

おもて



うら



マイナンバーを見られても
個人情報盗まれません

マイナンバーを利用するには、
顔写真付き本人確認書類などの
本人確認があるため、悪用は困難です。

なりすましはできません

顔写真入りのため、
対面での悪用は困難です。

オンラインの利用には
電子証明書を使います
マイナンバーは使いません

プライバシー性の高い
個人情報は入っていません

ICチップ部分には、税や年金などの
個人情報記載されません。
健康保険証として利用する場合でも、
特定健診情報や薬剤情報などが
ICチップに入ることはありません。


1 24時間365日体制にて
マイナンバーカードの
一時利用停止を受付！
0120-95-0178
通話料無料！
外国語にも対応！（英・中・韓・スペイン・ポルトガル）

キャッシュカード等
と一緒にだね！



2 カードのICチップには、税や年金などの
プライバシー性の高い情報は
入っていません！

健康保険証として利用する場合でも、
特定健診情報や薬剤情報などが
ICチップに入ることはないんだよ！




3 カード利用には暗証番号等の認証が
必要です！

暗証番号を一定回数
間違えるとカードがロック

不正に情報を読み出そうと
するとICチップが壊れる

他人が悪用できない
ようになって
いるんだね！



マイナンバー制度・マイナンバーカード についてのお問合せはこちら

マイナンバー総合フリーダイヤル

マイナンバー

0120-95-0178

平日：9時30分～20時00分 土日祝：9時30分～17時30分（年末年始を除く）

■一部のIP電話等で上記ダイヤルに繋がらない場合

マイナンバーカード等	その他のお問合せ
050-3818-1250	050-3816-9405

■英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語
対応のフリーダイヤル

This telephone number is toll-free corresponding to
English, Chinese, Korean, Spanish and Portuguese.

マイナンバー制度について	マイナンバーカード等
Inquiries about My Number System	Inquiries about My Number Card etc.
0120-0178-26	0120-0178-27

マイナンバーカード
の申請方法はこちら




<https://www.kojinbango-card.go.jp/kofushinse/>

申請から交付まで
約1か月かかるよ！
早めに申請しよう！

※カードの受取は、新型コロナウイルス感染症
拡大防止の観点から、適切な時期に窓口
に来ていただくようお願いいたします。

