



## 【基本方針】

### ○ 背景・趣旨

国においては、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つシニア職員に最大限活躍をしてもらうため、国家公務員法が改正され、令和5年4月より国家公務員の定年年齢の引上げや、役職定年制等が導入される。

本学においても、構成員一人ひとりの多様な価値観などにも留意の上、シニア職員が長年の知識・経験を活かし、学内の働き方改革に資するよう若手・中堅職員との業務分担を見直し、多様な働き方のもと、新たな役割に意欲をもって活躍できるような職場環境を整える。

### ○ 原則、国の制度等に準拠し、以下の制度等を導入する。

- ・ 段階的な定年年齢引上げ 定年年齢を2年に1歳ずつ引上げ（令和5年度：61歳 → 令和13年度：65歳）
- ・ 役職定年制 原則、60歳に達した管理職の職員は非管理職ポストに降任（役職定年）
- ・ 60歳に達した職員の給与 61歳に達する年度から基本給は7割支給
- ・ 退職手当 60歳以後定年前に退職した者は、定年退職と同様に、退職手当を算定
- ・ 定年前再雇用短時間勤務制 61歳に達する年度から定年前退職者を短時間勤務ポストに再雇用（現行の再雇用就業規則を改正）

### ○ 対象：職員（教員を除く） 令和5年度末年齢60歳の者～

### ○ 実施時期：令和5年4月1日～

### ○ 役職定年制の例：（事務系） 部長、課長、事務長 → 専門員（課長補佐級）へ降任（役職定年） 事務系以外の技術職員、医療職員の降任（役職定年）も含めて今後整理

◆国大協アンケート： 約6割の国立大学が国に準拠した定年引上げを実施予定  
約1割は実施せず再雇用制度維持

◆旧帝大の動向：  
・ 北大、東大、名大：令和5年4月に定年引上げ等を実施  
・ 阪大：令和5年4月実施は見送り、国の給与制度の改正等を踏まえ数年後に実施  
・ 京大、九大：検討中

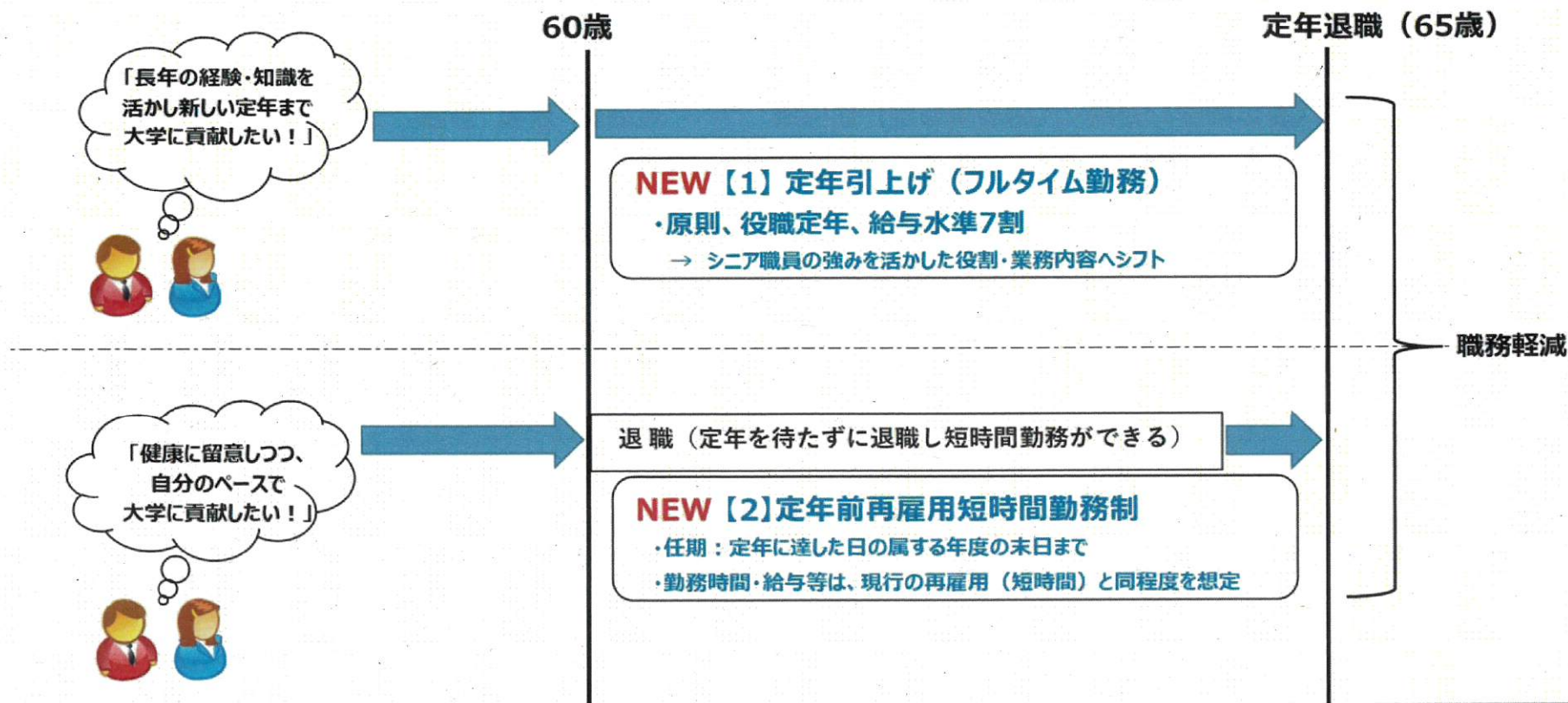
◆国(文科省)のスタンス：  
・ 国立大学に対し、定年引上げ等の要請は行わない  
・ 定年引上げ等の実施は各大学の判断  
・ 国からの予算措置は行わない





## ○ シニア職員の多様な働き方：60歳以降に引き続き勤務を希望する場合、多様な選択肢を用意

### 定年引上げ完成後（令和13年度以降）のイメージ



## ○ シニア職員のポストと7割の給与水準に見合った業務内容等の検討 (※事務系)

【ポストA】 シニア職員が豊富な知識、技術経験等の能力を存分に発揮できるポスト

→ これまでの専門的な知識や経験を活用できる特定分野のスタッフ職として活躍

【ポストB】 若手・中堅層が創造的かつ挑戦的に業務に携われるようにするため、定型業務の負担軽減に資するポスト

→ シニア職員の強みを活かし日常的に繰り返し発生し、手間と時間を費やさざるを得ない定型業務の支援を行うことにより、若手・中堅層がチャレンジして力を十分に発揮できる職場環境づくりを実現

(例) 各種調査、データ入力・集計、会議ロジ・式典、挨拶文作成、トラブル対応、各種相談等

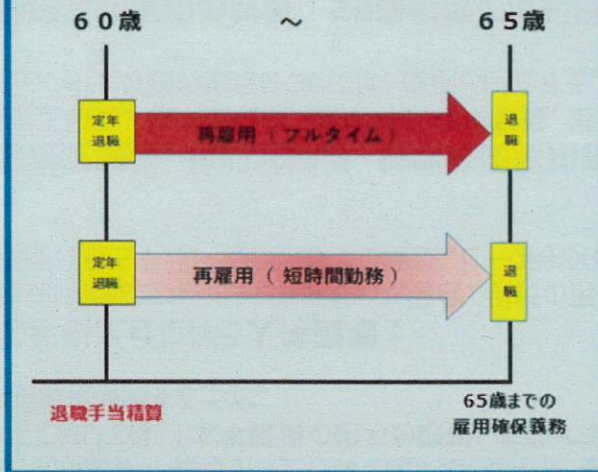




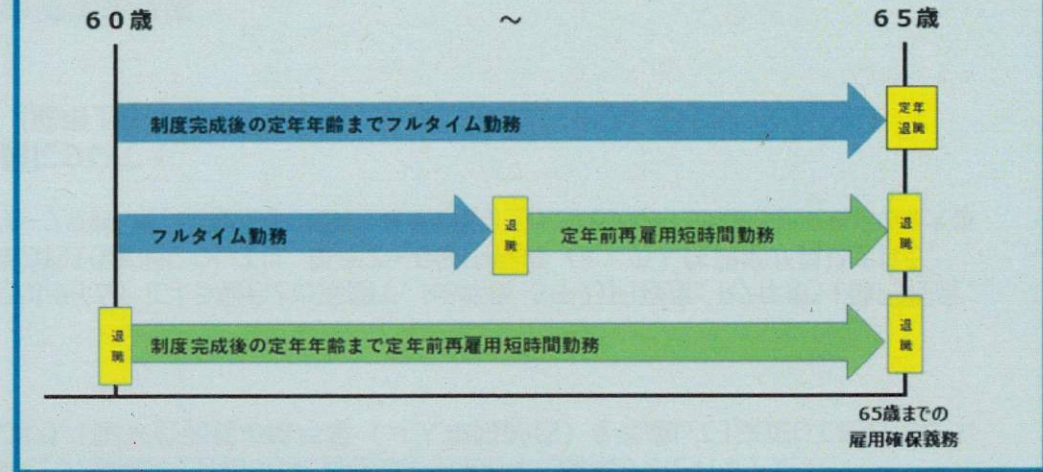
# 東北大学における定年引上げ等への対応について

## ○ 制度変更のイメージ (現行 → 引上げ期間中 → 制度完成後)

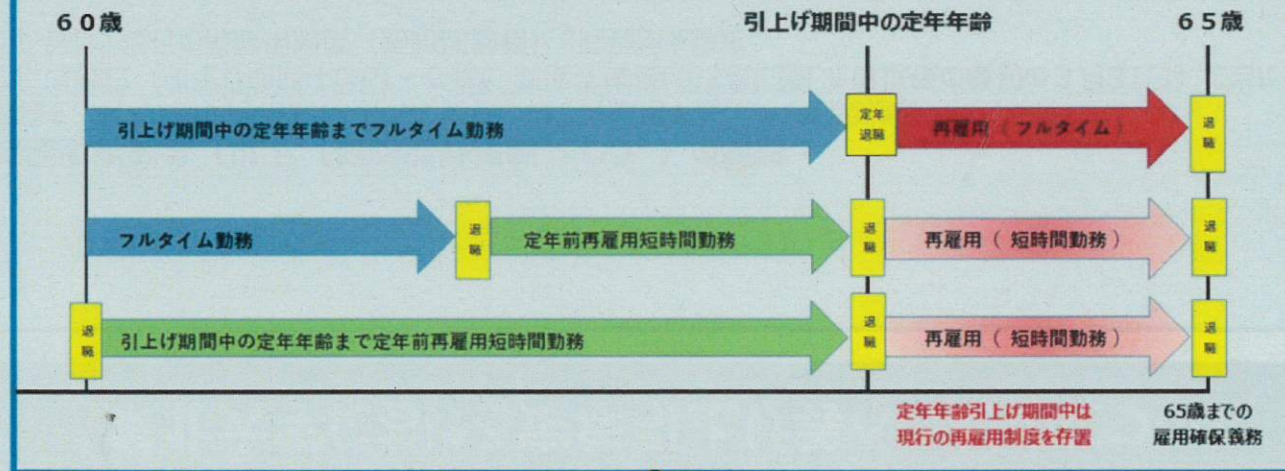
### 【1】 現行：定年年齢60歳



### 【3】 制度完成後：定年年齢65歳 (令和13年～)



### 【2】 引上げ期間中：定年年齢61～64歳 (令和5年～令和12年)







## 【その他】

### ○ 定年前再雇用短時間勤務制度（以下、「短時間勤務制」という。）の新設：

60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再雇用することができる制度。

任期は、常勤職員の定年退職日（引上げ期間中は61～64歳、制度完成後は65歳に達した日以後の最初の3月31日）に当たる日まで。

勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再雇用制度（短時間勤務）と同程度を想定。

### ○ 段階的な定年年齢の引上げが完了する令和13年度までの間、現行の再雇用制度を存置

### ○ 国の給与制度の改正（65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブの見直し等）への対応：

国が行う定年年齢の引き上げ等を踏まえた給与制度の改正について、人事院より令和5年に骨格案、令和6年に成案が示される予定。

本学においては、「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」により、「国家公務員の給与等（＝人事院勧告）を考慮して」決定してきたことから、国の制度に準拠する予定。

### ○ 定年引上げに伴う人件費増：

国と同時期に定年引上げを開始した場合、現行の再雇用制度（フルタイム）による場合との差額で、R6年度：5千万円程度、R7年度：1億円程度、R8年度：1億5千万円程度と徐々に増加。ピーク時のR15年度以降の約10年間については、毎年7～8億円程度（※）の人件費増が見込まれる。

※給与カーブ見直し前、60歳以降の職員全員が定年引上げによるフルタイム勤務となった場合の最大値

### ○ 限定正職員、無期准職員、無期時間雇用職員、准職員について：

限定正職員、無期准職員、無期時間雇用職員、准職員の定年（雇用上限年齢）についても、同様に段階的に引上げを行う。

ただし、引上げ後の給与については、従前どおりとする。

### ○ 勤務意向確認の対象：59歳年度に情報提供及び意向確認を実施

### ○ 令和6年度以降に向けた今後の対応：

- 今年度末59歳の職員への情報提供と意向確認の実施、令和6年度以降の具体的な業務分担や配置等の検討
- 職員の意識改革（シニア職員及び若手職員の貢献意欲の向上）のため、シニア職員向けの研修体系整備や定年引上げの説明会実施の検討
- 国の退職手当の精算ルールの確認
- 定年引上げ等にかかる所要の規程改正を順次行うなど、必要な学内手続きへの対応
- 現在努力義務となっている66歳から70歳までの再雇用制度については、国の動向を注視
- 定年引上げ後の採用は、年齢構成や欠員等の状況に応じて計画的に実施





# 東北大学における定年引上げ等への対応について

## ○ 今後のスケジュール：

日付	会議名	内容
令和5.2.7（火）	経営企画会議	国家公務員の定年引上げに対する本学の対応方針（制度概要）について
2.21（火）	部局長連絡会議・教育研究評議会（臨時）	同上
3.14（火）	経営企画会議	定年引上げに係る規程改正案（各就業規則の改正、退職手当規程の一部改正） <small>«経営企画会議承認後の翌日、過半数代表による意見聴取（2週間程度）»</small>
3.15（水）	事業場長懇談会・全学労使懇談会	定年引上げに係る対応方針等（制度概要及び規程改正案（※））について <small>※各就業規則の改正、退職手当規程の一部改正</small>
3.27（月）	経営協議会	同上
3.28（火）	役員会	同上
3.28（火）以降		役員会承認後、学内正式通知
2月～3月		年度末年齢59歳の該当職員への情報提供及び意向確認を実施
4月1日		定年引上げ等の実施
4月～9月		必要な環境整備 ・役職定年・給与水準7割・定年前再雇用短時間制に係る規程改正、 ・業務・ポストの確認、・次年度新規採用数等の検討など
令和7年以降を想定		「国の給与制度の改正（60歳前後の給与カーブの見直し等）」への対応





# 東北大学における定年引上げ等への対応について

## ○ 参考：定年引上げスケジュール（国と同様）

・ 現行60歳の定年を令和5年度（2023年度）から2年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度（2031年度）までに65歳とする。

年度	引上げ開始											制度完成	
	令和3 2021 4/1-3/31	令和4 2022 4/1-3/31	令和5 2023 4/1-3/31	令和6 2024 4/1-3/31	令和7 2025 4/1-3/31	令和8 2026 4/1-3/31	令和9 2027 4/1-3/31	令和10 2028 4/1-3/31	令和11 2029 4/1-3/31	令和12 2030 4/1-3/31	令和13 2031 4/1-3/31	令和14 2032 4/1-3/31	
<b>定年年齢</b>	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳		
<b>定年退職者</b>	昭和36年度生	昭和37年度生	なし	昭和38年度生	なし	昭和39年度生	なし	昭和40年度生	なし	昭和41年度生	なし	昭和42年度生	
職員の 誕生 年度 ・ 年齢	昭和36年度生 36/4/2 ~37/4/1 令和4.3.31退職												
	昭和37年度生 37/4/2 ~38/4/1 令和5.3.31退職	60歳											
	昭和38年度生 38/4/2 ~39/4/1 令和7.3.31退職	58歳	59歳	60歳	61歳								
	昭和39年度生 39/4/2 ~40/4/1 令和9.3.31退職	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳						
	昭和40年度生 40/4/2 ~41/4/1 令和11.3.31退職	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳				
	昭和41年度生 41/4/2 ~42/4/1 令和13.3.31退職	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳		
	昭和42年度生 42/4/2 ~43/4/1 令和15.3.31退職	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳



# 国家公務員法等の一部を改正する法律の概要 資料1

## (令和3年法律第61号、令和3年6月11日公布)

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、定年の65歳引上げについての国会及び内閣に対する人事院の「意見の申出」（平成30年8月）に鑑み、国家公務員の定年を引き上げる。

### 1. 定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

(ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、66歳から70歳の間で人事院規則により定年を定める)

	現行	令和5年度～ 6年度	令和7年度～ 8年度	令和9年度～ 10年度	令和11年度～ 12年度	令和13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(※) 定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止

(定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置)

### 2. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

- ① 組織活力を維持するため、管理監督職（指定職及び俸給の特別調整額適用官職等）の職員は、60歳（事務次官等は62歳）の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。
- ② 役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設ける。

### 3. 60歳に達した職員の給与

人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日以後の最初の4月1日（特定日）以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

(役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の7割水準)

(※) 検討条項として、政府は、①60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引上げ完成の前（令和13年3月31日まで）に所要の措置を順次講ずること、②公布後速やかに評語の区分など人事評価について検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずること、を規定

### 4. 高齢期における多様な職業生活設計の支援

- ① 60歳以後定年前に退職した者の退職手当  
60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
- ② 定年前再任用短時間勤務制の導入  
60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用（任期は65歳まで）することができる制度を設ける。

### 5. その他

- ・ 検察官、防衛省の事務官等についても、同様に定年の引上げ等を行う。
- ・ 施行日：令和5年4月1日





## 目的

医師の働き方改革においては、時間外労働の上限規制への対応に加え、医師の心身への負担を軽減し、働きやすい環境を整備することが求められていることを踏まえ、宿日直体制に代え、オンコール体制で勤務できる環境を整備し、心身への負担軽減を図る。

【オンコールとは】患者の急変等に備え、勤務時間外であっても呼び出しに応じられるように待機すること。

## オンコール体制を整備することによる効果

### 〔宿日直体制（1回21,000円）〕

- 診療科ごとに**1名が院内で待機**し、患者の急変等が生じた場合には**宿日直担当者が対応**する。  
➔ **病院内に拘束**され**精神的にも緊張を強いられる**
- 宿日直の時間は労働時間から除外  
➔ 業務が発生した場合には、当該時間帯は労働時間に該当し、賃金を支払う



### 身体的・精神的負担の軽減

### 〔オンコール体制〕

- 必要とする診療科ごとに**複数名が所定時間内に対応できる場所**で待機し、患者の急変等が生じた場合には**可能な者が対応**する。  
➔ **場所的な拘束がなく、精神的負担も軽い**
- オンコール待機の時間は労働時間から除外  
➔ 業務が発生した場合には、当該時間帯は労働時間に該当し、賃金を支払う

## オンコール体制の整備（※実情に合わせ診療科ごとに整備）

- オンコール待機時間中は、呼び出しに逐次対応できるようにする。
- オンコールを行う人数は、現行の宿日直を維持できる必要最低数とする。
- その他、それぞれの診療科の実情に合わせ体制を整備・実施する。

## オンコール体制に伴う給与制度の整備

既にオンコール体制を整備している他大学病院では、オンコールにより待機した回数に応じて手当を支給している例があり、本学病院においても新たにオンコール手当を導入する。

【支給額】 医師・歯科医師 5,000円/1回

## 今後の進め方

- 宿日直業務から**移行可能な診療科から順次移行**することとする（診療上、宿日直体制が必要な診療科を除く）





### 1. 本学職員への博士人材の積極的な採用

#### ■趣旨・背景：博士人材活用の必要性

産学官全ての分野において、博士人材が活躍する環境を社会全体で整備する取り組みが進められている中、国際卓越研究大学を目指す本学にとっても、業務の高度化・国際化に対応できる優秀な人材を確保していくことは非常に重要であり、官民を問わず人材獲得競争が激化する中でも喫緊の課題である。

また、一方で各界をリードする指導的人材を世に輩出する使命を担う東北大学としても、自らが率先して博士人材を積極的に採用し、大学の発展・維持向上に活用していく姿勢を内外に示していくことが、社会全体で活躍できる環境を整備していく上でも重要である。

#### ■博士人材の積極的な採用・処遇改善等

前述の趣旨・背景を踏まえ、令和5年度以降、本学においても博士人材を積極的に採用し、本学の経営・企画立案・調査分析・国際業務など、博士人材が有する専門性を活かせる部署等への配置を行う。

また、博士課程修了者の有する専門性を適切に評価し、処遇に反映させるため、国の動向を踏まえ、初任給基準の見直しも併せて実施する（初任給基準の見直し等の詳細は次頁『2. 博士課程修了者の給与の処遇改善』を参照）。

#### ■博士人材の積極的な採用とアプローチ

職員採用試験については、大卒・修士・博士修了を含む形で博士課程修了者も対象として既に実施しているが、本学事務職員における博士人材の活用を積極的に進めていくことを明確化するため、令和5年度から独自採用試験（新卒者対象）の要項を見直すとともに、下記広報媒体を追加で活用するなどし、博士課程修了者に対するアプローチ（採用広報）を強化していく。

また、今後の状況を踏まえ、既修了者も含めた博士課程修了者に特化した独自採用試験及び適切な広報活動の実施について検討していき、さらなる博士人材獲得に向けた取組の強化に努める。

<活用予定の広報媒体>



アカリク  
**Acaric**



博士人材育成コンソーシアム

Consortium for Career Development of Ph.D.

※理系学生の登録数・利用率トップ 大学院生+理系学生に特化した就活サイト

※現在、独自採用試験で活用している広報媒体は「マイナビ」（新卒）及び「リクナビNEXT」（社会人）であるが、博士人材の登録者は非常に少ない。新たな広報チャネルとして、博士人材の登録者数が国内最大級の「アカリク」、博士人材育成コンソーシアムの枠組みを活用する。





# 本学における博士人材の活用について

## 2. 博士課程修了者の給与の処遇改善（案）

### ■趣旨

前頁『1. 本学職員への博士人材の積極的な採用』■趣旨・背景：博士人材活用の必要性』を踏まえ、博士課程修了者の有する専門性を適切に評価することができるよう、**より高い初任給の決定ができる仕組みを整備する。**（令和5年4月1日施行）

### ■改正内容

#### ○現行制度

「試験」区分の基準学歴を超える学歴を有する場合には、修学年数の差に応じて号俸を加算（**1年につき4号俸**）

#### ○初任給基準表の改正のポイント

一般職本給表（一）の適用を受ける**博士課程修了者（※）のうち、その専門的な知識、技術又は経験を必要とする職に就く職員について、現行よりも高い号俸に決定**することを可能とする。（**1年につき5号俸で評価**）

（※）「東北大学職員採用試験（独自採用試験）」、「国立大学法人等職員採用試験」、「総合技術部所属の技術職員採用試験」等により採用された博士課程修了者

#### ○「試験」による一般職本給表（一）の初任給の例

今回の改正により**6,400円/月**程度の上乗せ

区分	基礎となる初任給 (基準学歴)	基準学歴を超える 学歴免許等	現 行		改 正 後	
			修学年数評価	初任給	修学年数評価	初任給
試 験	1級25号俸 (大学卒) (本給月額: 196,312円)	博士課程修了	4号俸×5年	1級45号俸 (本給月額: 227,158円)	5号俸×5年	1級50号俸 (+5号俸) (本給月額: 233,518円)

(注) 本給月額には地域手当（6%）を含む。

### ■在職者の取扱い

- ・新規に採用される者の初任給基準の見直しに伴い、現に在職する博士課程修了者の職員についてもその専門性を適切に評価する観点から、引き上げ分に相当する号俸数を、施行日において調整（施行日時点の号俸に当該号俸数を加算）
- ・施行日後に博士課程を修了した者も同等の処遇改善を実施





# 高度人材が活躍できる環境の整備 ～看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進～

＜資料4＞

## 背景

- ・ 公的価格評価検討委員会の中間整理（令和3年12月）において、「すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべき」とされたところ
- ・ 上記を受け、国家公務員においては、看護師の職務の実態等を踏まえ、①管理的立場にある看護師や、②特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師を適切に評価し、これらの看護師がキャリアアップに伴いより高い職務の級に昇格できるよう環境を整備
- ・ 加えて、厚生労働省から医療関係団体に対して、「国家公務員における見直し内容を踏まえつつ、看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進を検討すること」について要請あり

※ なお、本学では、管理的立場にある看護師に係る対応について実施済

## 本学における実態等

- ・ 本学では、認定看護師や専門看護師、診療看護師など、特に高度の知識経験を有し、他の看護師よりも困難な業務を処理する看護師が在職

- 例）
- ・ 認定看護師、専門看護師：医師を含む多職種で構成される病院組織の専門チームの一員として横断的に活動し、高度な専門知識を活用し通常の診療で対応困難な患者への医療をチームで提供。加えて、特定の専門分野における患者や家族、病院スタッフからの相談対応や指導を実施。また、病院スタッフ対象の教育も担う
  - ・ 診療看護師：特定の診療科に所属し、医師とともに活動し、手順書に基づき、実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能が特に必要とされる特定行為を実践する
- （参考）一般の看護師  
配属された病棟・外来診療科において、患者の看護の実践

⇒ こうした看護師について処遇改善の措置を講じることは、モチベーション向上や人材確保の観点から有益な環境整備である

## 具体的措置

「特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師」をより高い職務の級に昇格させることを可能とする  
（令和5年4月1日施行）

【右表】

職員の初任給、昇格、昇給等の  
基準に関する細則 別表第1

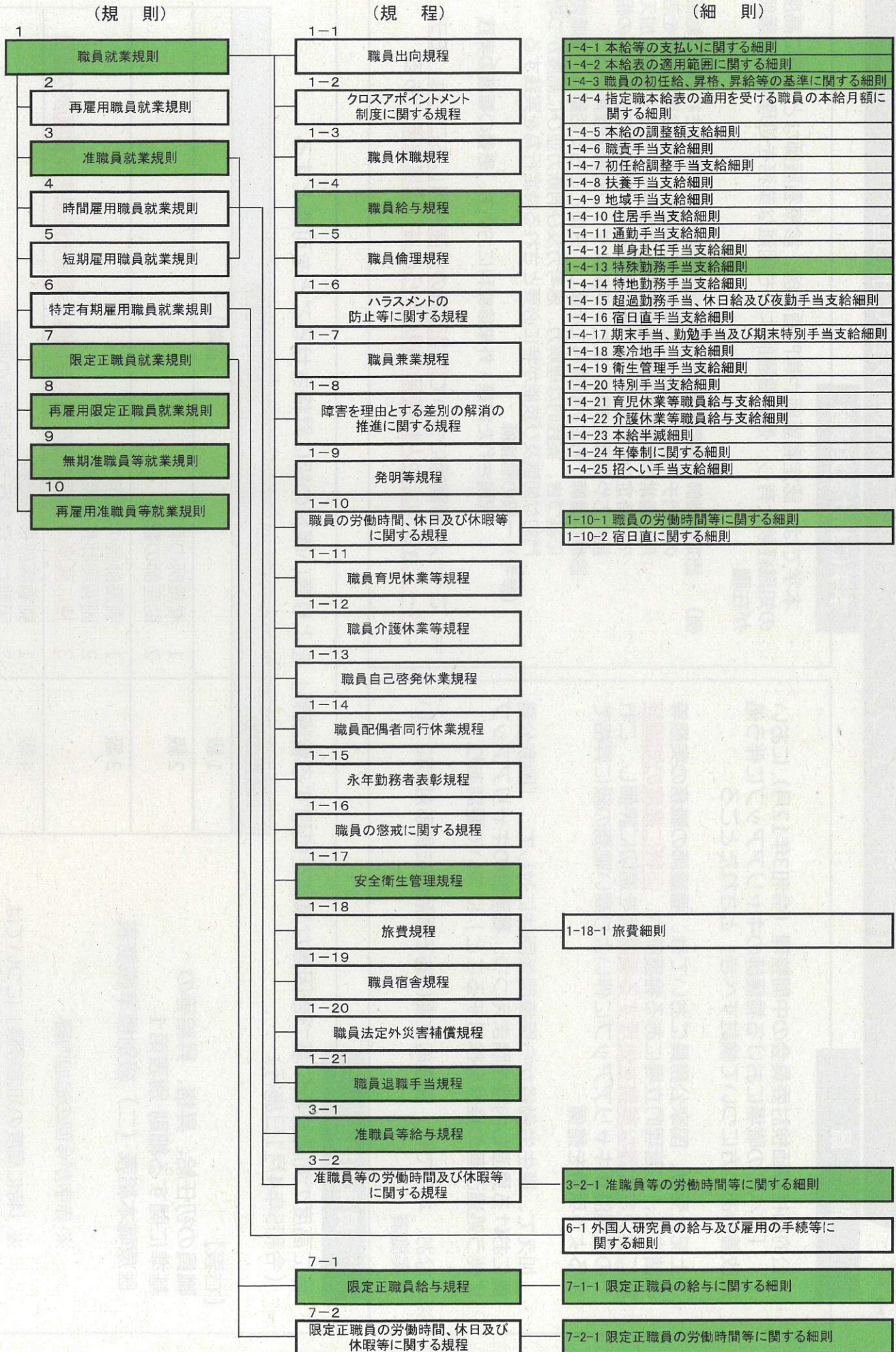
医療職本給表（二）級別標準職務表

※ 赤字が今回の追加内容

※ 「特に高度の知識経験」については、  
認定・専門看護師や診療看護師などを想定

職務の級	標準的な職務
1級	(省略)
2級	1 看護師の職務 2 助産師の職務
3級	1 看護師長の職務 2 副看護師長の職務 3 特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師の職務
4級	1 副看護部長の職務 2 困難な業務を行う看護師長の職務
5級～7級	(省略)







就業規則改正案の概要・改正理由

番号	就業規則	施行日	改正案の概要	改正理由
1	国立大学法人東北大学職員就業規則(以下、「国立大学法人東北大学」を省略し表記する。)	令和5年4月1日  任用企画係	◆定年の改正(第22条) ・教員を除く職員の定年年齢を65歳まで段階的に引き上げる。	・「定年引上げに係る対応方針」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正
1-4	職員給与規程	令和5年4月1日  給与第一係	◆オンコール手当の新設(第2条、第3条、第34条の2、第46条、第47条、第68条、第69条、第78条) ・病院における入院患者の病状の急変等に対処するため、所定の勤務時間以外の時間に自宅等において待機することを命ぜられた場合にオンコール手当を支給する。	・「医師の働き方改革(オンコール体制への移行について)」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正
1-4-1	本給等の支払いに関する細則	令和5年4月1日  給与第一係	◆条文の整理及び条文の整備(第9条、第11条、第12条及び第15条)	・職員給与規程改正に伴う改正
1-4-2	本給表の適川範囲に関する細則	令和5年4月1日  任川第二係	◆医療職本給表(一)の適川範囲の改正(第4条)	・病院に勤務する医療職員の職名等の整理
1-4-3	職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則	令和5年4月1日  任用第二係	◆医療職本給表(一)及び医療職本給表(二)の級別標準職務表の改正(別表第1) ◆医療職本給表(一)の級別資格基準表の改正(別表第2) ◆一般職本給表(一)及び医療職本給表(一)の初任給基準表の改正(別表第6) ◆条文の整備(別表第2、別表第6)	・病院に勤務する医療職員の職名等の整理 ・看護師のキャリアアップに伴う処遇改善 ・博士課程修了者の初任給基準の改正



1-4-13	特殊勤務手当支給細則	令和5年4月1日  任用第二係	◆放射線取扱手当の支給対象の改正(第7条)	・病院に勤務する医療職員の職名等の整理
1-10-1	職員の労働時間等に関する細則	令和5年4月1日  労務管理係	◆始業・終業時刻等に係る改正(別表第1) ・教育・学生支援部、職員相談室、文学部・文学研究科及び経済学部・経済学研究科 ◆1箇月以内の変形労働時間制の休憩時間に係る改正(別表第2) ・病院	・事業場の業務運営の必要に応じた改正
1-17	安全衛生管理規程	制定日  安全衛生管理係	◆事業場及び構成部局等(別表) ・本部等事業場の構成部局等である「グリーン未来創造機構」から「グリーンクロスステック研究センター」を除き、工学研究科等の構成部局等に「グリーン未来創造機構(グリーンクロスステック研究センターに限る。)」を加える。	・グリーンクロスステック研究センターが設置されたことに伴う、事業場を構成する部局についての所要の改正
1-21	職員退職手当規程	令和5年4月1日  給与企画係	◆教員を除く職員の定年年齢の引上げに伴う改正(原始附則) ・60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、退職事由を「定年退職」として算定する。(附則第10項、第11項) ・定年前早期退職者に対する退職口基本給月額額の割増しについて、当分の間、改正前の定年制度下で対象とされる年齢と割増率が維持される。(附則第12項)。	・「定年引上げに係る対応方針」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正
3	准職員就業規則	令和5年4月1日  任用企画係	◆雇用上限年齢の改正(第7条) ・准職員の雇用上限年齢を65歳まで段階的に引き上げる。 ◆条文の整備(第6条の2)	・「定年引上げに係る対応方針」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正
3-1	准職員等給与規程	令和5年4月1日  給与第一係	◆諸手当相当給与の改正(第6条) ・病院における入院患者の病状の急変等に対処するため、所定の勤務時間以外の時間に自宅等において待機することを命ぜられた場合にオンコール手当に相当する給与を支給する。	・「医師の働き方改革(オンコール体制への移行について)」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正



3-2-1	准職員等の労働時間等に関する細則	令和5年4月1日  労務管理係	◆始業・終業時刻等に係る改正(別表第1) ・文学部・文学研究科、経済学部・経済学研究科及び未来型医療創成センター	・事業場の業務運営の必要に応じた改正
7	限定正職員就業規則	令和5年4月1日  任用企画係	◆定年の改正(第14条) ・限定正職員の定年年齢を65歳まで段階的に引き上げる。 ◆条文の整備(第15条)	・「定年引上げに係る対応方針」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正
7-1	限定正職員給与規程	令和5年4月1日  給与第一係	◆オンコール手当の新設(第3条～第5条、第28条の2) ・病院における入院患者の病状の急変等に対処するため、所定の勤務時間以外の時間に自宅等において待機することを命ぜられた場合にオンコール手当を支給する。	・「医師の働き方改革(オンコール体制への移行について)」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正
7-1-1	限定正職員の給与に関する細則	令和5年4月1日  任用第二係 給与第一係	◆限定正職員医療職本給表( )の適用範囲の改正(第12条) ◆限定正職員医療職本給表(一)の級別標準職務の改正(第13条) ◆放射線取扱手当の支給対象の改正(第48条) ◆条文の整理及び条文の整備(第4条、第7条、第9条及び第10条)	・病院に勤務する医療職員の職名等整備 ・限定正職員給与規程改正に伴う改正
7-2-1	限定正職員の労働時間等に関する細則	令和5年4月1日  労務管理係	◆始業・終業時刻等に係る改正(別表第1) ・文学部・文学研究科、経済学部・経済学研究科、工学部・工学研究科	・事業場の業務運営の必要に応じた改正
8	再雇用限定正職員就業規則	令和5年4月1日  給与第一係	◆オンコール手当の新設(第12条) ・病院における入院患者の病状の急変等に対処するため、所定の勤務時間以外の時間に自宅等において待機することを命ぜられた場合にオンコール手当を支給する。	・「医師の働き方改革(オンコール体制への移行について)」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正
9	無期准職員等就業規則	令和5年4月1日  任用企画係	◆定年の改正(第12条) ・無期准職員等の定年年齢を65歳まで段階的に引き上げる。 ◆条文の整備(第13条)	・「定年引上げに係る対応方針」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正



10	再雇用准職員等就業規則	令和5年4月1日  給与第一係	<p>◆オンコール手当の新設(第12条)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・病院における入院患者の病状の急変等に対処するため、所定の勤務時間以外の時間に自宅等において待機することを命ぜられた場合にオンコール手当に相当する給与を支給する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「医師の働き方改革(オンコール体制への移行について)」(令和5年3月28日役員会承認予定)に基づく改正</li> </ul>
----	-------------	-----------------------	--	--