

静岡県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程

平成19年4月1日 規程第8号

改正 平成20年4月1日、平成21年5月21日、平成21年10月1日、平成22年4月1日
平成22年6月30日、平成23年4月1日、平成24年4月1日、平成24年12月25日
平成26年3月26日、平成27年4月1日、平成28年4月1日、平成30年1月1日
令和4年7月1日、令和7年4月1日、令和8年4月1日

目次

- 第1章 総則（第1条）
- 第2章 勤務（第2条－第6条）
- 第3章 休日（第7条－第9条）
- 第4章 時間外勤務、休日勤務、深夜勤務等（第10条－第14条）
- 第5章 勤務時間の特例（第15条、第16条）
- 第6章 職務専念義務の免除（第17条）
- 第7章 休暇（第18条－第24条の4）
- 第8章 雑則（第25条）

附則

第1章 総則

（目的）

- 第1条 この規程は、静岡県公立大学法人職員就業規則（平成19年規則第16号。以下「就業規則」という。）第34条等の規定に基づき、静岡県公立大学法人（以下「法人」という。）の職員の勤務時間、休日及び休暇等（以下「勤務時間等」という。）に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 職員のうち、有期雇用職員及び1週間当たりの勤務時間が38時間45分に満たない職員に係る勤務時間等については、別に定める。

第2章 勤務

（1週間の勤務時間）

第2条 職員の1週間当たりの勤務時間は、休憩時間を除き38時間45分とする。

- 2 1日の勤務時間は7時間45分とし、月曜日から金曜日までの5日間において勤務時間を割り振るものとする。

（始業・終業の時刻等）

第3条 始業及び終業の時刻は、別表第1のいずれかによる。

- 2 理事長は、前項の規定にかかわらず、業務上必要がある場合には、始業及び終業の時刻を変更して割り振ることができる。

（休憩時間）

第4条 職員の休憩時間は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては1時間とし、それぞれ勤務時間の途中に置く。

- 2 前項の休憩時間は、別表第1のとおりとする。
- 3 理事長は、第1項の規定にかかわらず、職員からの申し出があった場合には、特例措置

として、8時間を超えない場合においては休憩時間を45分に短縮することができる。

4 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

5 理事長は、第1項の規定にかかわらず、業務上必要がある場合には、休憩時間を変更して与えることができる。

6 休憩時間の変更をするときは、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第34条に基づく協定の定めるところによる。

第5条（この条削除）

（通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間）

第6条 職員が勤務時間の全部又は一部について、通常の勤務場所を離れて勤務した場合において、当該勤務の勤務時間を算定し難いときは、正規の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、正規の勤務時間を超えて勤務する必要がある場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

第3章 休日

（休日）

第7条 職員の休日は、次の各号に定める日とする。

(1) 日曜日及び土曜日（以下「週休日」という。）

(2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日（以下「祝日法による休日」という。）

(3) 12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）

(4) 8月13日、14日及び15日

（週休日等の振替）

第8条 理事長は、職員に週休日及び前条第4号に掲げる日（以下「週休日等」という。）において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、理事長の定めるところにより、第2条第2項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）のうち4週間前の日から8週間後の日までの期間内にある勤務日を週休日等に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間（勤務日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として理事長が定める勤務時間をいう。以下同じ。）を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

2 前項の半日勤務時間は、午前（8時30分から12時まで）又は午後（13時から17時15分まで）の勤務時間をいう。

3 理事長は、第1項の週休日等の振替を行った後において、所定勤務時間が第2条に規定する勤務時間を超えないようにしなければならない。

（祝日等の代休日）

第9条 理事長は、職員に第7条第2号及び第3号に掲げる日（以下「祝日等」という。）

であって、前条又は次条の規定により特に勤務を命じた場合は、当該祝日等に代わる日（以下「代休日」という。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定する場合には、あらかじめ、勤務することを命じた祝日

等を起算日とする8週間後の日までの期間内の勤務日（第12条の2第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日及び祝日等を除く。）を指定するものとする。

第4章 時間外勤務、休日勤務、深夜勤務等

（時間外勤務及び休日の勤務）

第10条 職員は、業務の都合上必要がある場合には、労基法第36条に基づいて協定の定めるところにより、正規の勤務時間（第2条、第3条、第8条及び第15条に規定する勤務時間をいう。以下同じ。）を超える勤務（以下「時間外勤務」という。）又は休日の勤務を命ぜられることがある。

（深夜勤務）

第11条 職員は、業務の都合上必要がある場合には、午後10時から翌日午前5時までの間の勤務（以下「深夜勤務」という。）を命ぜられることがある。

（非常災害時の勤務）

第12条 職員は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要があるときは、労基法第33条の定めるところにより、正規の勤務時間を超えて又は休日に勤務を命ぜられることがある。

（時間外勤務代休時間）

第12条の2 理事長は、静岡県公立大学法人職員給与規程（平成19年規程第2号）第21条第3項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、理事長が別に定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、同規程第21条第3項に規定する60時間を超えて勤務した全時間に係る月の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間内にある勤務日等（第9条第1項に規定する祝日等及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

（妊産婦である職員の時間外勤務及び深夜勤務等の制限）

第13条 妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員が請求した場合には、第10条から第12条までの規定にかかわらず、時間外勤務、休日の勤務及び深夜勤務を命じないものとする。

（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等及び深夜勤務の制限）

第14条 小学校就学前の子の養育又は家族（静岡県公立大学法人職員介護休業等に関する規程第2条に定める家族をいう。以下同じ。）の介護を行う職員が請求したときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務を命じないものとする。

2 小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う職員が請求したときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務及び休日勤務（以下「時間外勤務等」という。）を命じないものとする。

3 育児・介護休業法第19条又は第20条の規定により、小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）において常態として当該子を養育することができる場合における当該職員を除く。）

又は家族の介護を行う職員が請求したときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務を命じないものとする。

- 4 職員が前3項の規定による請求を行う場合には、理事長が別に定めるところにより、時間外勤務等又は深夜勤務の制限を請求する1の期間（時間外勤務等の場合にあつては1月以上1年以内、深夜労働の場合にあつては1月以上6月以内の期間に限る。以下この項において「制限期間」という。）について、その初日及び末日とする日を明らかにして、制限期間の初日の1月前までに行わなければならない。

第5章 勤務時間の特例

（1か月単位の変形労働時間制）

第15条 法人は、業務の運営上特別の形態によって勤務する必要のある職員については、1か月を平均して1週間の勤務時間が38時間45分を超えない範囲において、週休日及び勤務時間を別に割り振ることができる。

- 2 1か月単位の変形労働時間制の実施に関し必要な事項については、別に定める静岡県公立大学法人職員の1か月単位の変形労働時間制勤務規程（平成19年規程第9号）による。（専門業務型裁量労働制）

第16条 教員のうち、主として研究に従事する教授、准教授、講師及び助教並びに専ら研究に従事する助手については、専門業務型裁量労働制を適用する。

- 2 前項の規定によって専門業務型裁量労働制を適用する者については、第2条及び第3条に定める正規の勤務時間並びに始業及び終業に関する規定を適用せず、労使協定に定めた時間勤務したものとみなす。
- 3 本条の定めによって専門業務型裁量労働制を適用する場合の詳細については労使協定に定める。
- 4 本条の裁量労働制を適用する場合にも、第4条に定める休憩時間及び第7条に定める所定の休日を与える。
- 5 第1項の規定によって専門業務型裁量労働制を適用する者が、許可を受けて休日又は深夜に業務に従事する場合には、静岡県公立大学法人職員給与規程に定めるところにより、割増賃金を支払う。

第6章 職務専念義務の免除

（職務専念義務を免除される場合等）

第17条 就業規則第30条第2項第3号に定める場合は、次の各号に掲げる事由に該当する場合とする。

- (1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）により交通の制限又は遮断、感染症の患者に対する入院勧告その他の感染症予防上必要な措置により勤務することが不適當な場合
- (2) 風、水、震、火災、その他非常災害により交通が遮断された場合
- (3) 風、水、震、火災、その他天災地変により職員の住居が滅失又は破壊された場合
- (4) 交通機関の事故等の不可抗力の原因による場合
- (5) 不利益処分についての不服申立人又は勤務条件についての措置の要求者がその口頭審理の期日に出頭する場合

- (6) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署へ出頭する場合
 - (7) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合
 - (8) 当該機関の事務又は事業の運営上の必要に基づき事務又は事業の全部又は一部を停止した場合（台風の来襲等による事故発生の防止のための措置を含む。）
 - (9) 職務に関連がある国又は地方公共団体の職員としての職を兼ね、その事務又は事業を行う場合
 - (10) 法人の運営上その地位を兼ねることが特に必要と認められる団体の役員、職員等の地位を兼ね、その事務又は事業を行う場合
 - (11) 国又は地方公共団体の機関、学校その他公共的団体等の委嘱を受けて講演、講義等を行う場合
 - (12) 職務上の教養に資する講演、講義等を聴講する場合
 - (13) 職務に関係ある試験又は選考を受ける場合
 - (14) 学校教育法による大学の通信教育の課程を履修している者が、その履修に必要な面接授業を受ける場合
 - (15) 前各号に掲げるものの外、理事長が特に必要と認める場合
- 2 前項各号の場合において、その職務に専念する義務を免除される期間は、それぞれそのつど必要と認める期間とする。ただし、第3号の場合においては1週間、第14号の場合にあっては、10日間をこえない範囲内でそのつど必要と認める期間とする。
- 3 職員が、職務専念義務の免除の承認を受ける場合には、別に定めるところにより、あらかじめ理事長に申し出なければならない。

第7章 休暇

(休暇の種類)

第18条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第19条 年次有給休暇は、1の年（1月1日から12月31日までの1年をいう。以下同じ。）

ごとにおける休暇とし、その日数は、1の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

- (1) 次号及び第3号までに掲げる職員以外の職員（20日）
- (2) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において、新たに法人の職員となった者（その者の当該年における在職期間に応じ、別表第2の日数欄に掲げる日数）
- (3) 当該年の前年において、国立大学法人、他の公立大学法人その他理事長が定めるものに使用されるものから引き続き職員となった者その他理事長が定める職員（以下「他大学職員等」という。）（他大学職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に20日を加えた日数を超えない範囲内で理事長が定める日数）

(年次有給休暇の繰り越し)

第20条 年次有給休暇（この条の規定により繰り越されたものを除く。）は、一の年における年次有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数（1日又は1時間未満の端数があるときこれを含むものとする。以下同じ。）を限度として当該年の翌年に繰り越すことができる。

(年次有給休暇の手続き等)

第21条 年次有給休暇は、職員が請求する時季に与えるものとする。ただし、職員が請求する時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営に支障が生ずると認められた場合には、他の時季にこれを与えることができる。

2 職員は、年次有給休暇を取得しようとする場合には、理事長が別に定めるところによりあらかじめ請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由により、あらかじめ理事長の承認を得ることができなかつた場合には、その勤務しなかつた日から週休日及び休日を除き遅くとも3日以内にその理由を付して理事長へ承認を求めなければならない。

(年次有給休暇の単位)

第22条 年次有給休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。ただし、年次有給休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数を単位として年次有給休暇を取得することができる。

2 前項に規定する半日単位の年次有給休暇は、午前（8時30分から12時まで）又は午後（13時から17時15分まで）の区分とする。

3 第1項に規定する1時間単位の有給休暇は、1の年において、5日の範囲内で取得することができる。

4 半日を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合は2回をもって1日とし、1時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合は8時間をもって1日とする。

(特別休暇)

第23条 職員が次の各号のいずれかに掲げる事由により勤務しないことが相当であると認められる場合には、当該各号に定める期間を特別休暇とする。

(1) 業務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病の場合
療養に必要な期間

(2) 結核性疾患の場合

1年以内で必要と認める期間、ただし、特に必要があると認められるときは、1月を超えない期間において、あらかじめ理事長と協議して、その期間を延長することができる。

(3) その他の負傷又は疾病の場合

ア イに掲げる場合以外の負傷又は疾病の場合

90日以内で必要と認める期間

イ 精神病、高血圧症(脳卒中を含む。)、動脈硬化性心臓病、悪性新生物、糖尿病若しくは肝臓の疾患(以下この号において「特定疾病」という。)の場合

90日以内で必要と認める期間。ただし、特定疾病が慢性経過をとり、特に必要があると認められる場合は、90日を超えない期間において、その期間を延長することができる。

(4) 忌引の場合

別表第3に定める期間

(5) 父母及び配偶者の祭日の場合

慣習上最小限度必要と認める期間

- (6) 心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合
 - ア 夏季における場合にあつては、一の年の6月から9月までの期間内における5日以内で必要と認める期間
 - イ 子等が在籍する学校等が実施する行事に出席する場合又は子等が在籍する学校等の休業に伴う当該子等の世話をを行う場合その他理事長が定める場合にあつては、一の年において3日以内で必要と認める期間
- (7) 結婚の場合
 - 7日以内で必要と認める期間
- (7)の2 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合一の年において5日(当該通院等が体外受精その他の理事長が定める不妊治療に係るものである場合にあつては、10日)以内で必要と認める期間
- (8) 出産の場合
 - ア 8週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)以内に出産する予定の女性職員にあつては、申し出た日から出産日までの期間
 - イ 産後8週間を経過しない女性職員にあつては、出産の翌日から8週間
- (9) 生理日において勤務することが著しく困難である場合
女性職員が請求した期間。ただし、2日を超えるときはその超える期間については医師の証明等に基づき最小限度必要と認める日又は時間
- (10) 職員が生後1年6月に満たない生児を育てる場合
1日2回各々60分以内で必要と認める期間
- (11) 配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号及び第18号において同じ。)が出産の場合
3日以内で必要と認める期間
- (12) 配偶者の出産前後の期間に、当該出産に係る子又は上の子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合
5日以内で必要と認める期間
- (13) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査(以下「保健指導等」という。)を受ける場合
別表第4に定める受診回数(医師等の特別の指示があつた場合には、その指示された回数)で、1回につき、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要な時間
- (14) 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合
正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要な時間
- (15) 妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合
適宜休息し、又は補食するために必要な時間
- (16) 妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合
一妊娠期間において14日以内で必要な期間。ただし、保健指導等の結果、医師等の指

- 導により勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合には、必要と認める期間
- (17) 職員が保護する乳幼児が母子保健法に基づく健康診査又は予防接種法（昭和23年法律第68号）若しくは結核予防法（昭和26年法律第96号）に基づく予防接種を受ける場合において当該職員の介助を必要とする場合
別表第5に定める受診等の回数で、1回につき、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認める時間
- (18) 看護等（次のいずれかに該当する場合に限る。以下同じ。）のため、職員が勤務しないことが相当であると認められる場合
一の年において5日（中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日（5日は当該子等の看護等の場合に限る。））以内で必要と認める期間
ア 当該職員の配偶者、父母、子、配偶者の父母その他理事長が定める者が負傷又は疾病のため看護（中学校就学の始期に達するまでの子については、疾病の予防を図るために必要なものとして理事長が定める世話を含む。以下同じ。）を必要とする場合
イ 子等が在籍する学校等が実施する行事に出席する場合又は子等が在籍する学校等の休業に伴う当該子等の世話を行う場合
- (19) 静岡県公立大学法人介護休業等に関する規程第2条に規定する要介護者の介護その他の理事長が別に定める世話を行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合
一の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）以内で必要と認める期間
- (20) 職員が原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成6年法律第117号）に規定する健康診断を受ける場合
1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認める時間
- (21) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてのその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
必要と認める期間
- (22) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき
ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
イ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であつて法人が定めるものにおける活動
ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動
エ 国又は地方公共団体が行う地域における環境保全、文化又はスポーツの振興事業

に対して行う奉仕活動

オ 地域における子どもの健全育成を図る活動

一の年において5日以内の期間

- 2 前項第2号又は第3号の休暇（以下この条において「特定私傷病休暇」という。）を就業規則第9条に定める試用期間中の職員が使用する場合にあって、特に必要があると認められるときは、特定私傷病休暇の期間を延長することができる。
- 3 第1項の期間中には、週休日及び休日を含むものとする。
- 4 第1項第2号又は第3号の規定の適用については、特定私傷病休暇を使用した職員が、当該休暇の期間の末日の翌日から起算して1年に達する日までの間に、再度の当該休暇に係る負傷又は疾病と継続性があると認められる負傷又は疾病により特定私傷病休暇を使用した場合にあっては、当該再度の特定私傷病休暇の期間と直前の特定私傷病休暇の期間は連続しているものとみなす。
- 5 前項までに規定するほか、特定私傷病休暇の期間の算定について必要な事項は、理事長が別に定める。

（特別休暇の手続き等）

第24条 職員は、特別休暇の承認を受けようとする場合には、理事長が別に定めるところによりあらかじめ請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由により、あらかじめ理事長の承認を得ることができない場合には、その勤務しなかった日から週休日及び休日を除き遅くとも3日以内にその理由を付して理事長の承認を求めなければならない。

（妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等）

第24条の2 理事長は、職員が理事長に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講ずるに当たっては、申出をした職員（以下この項において申出職員という。）に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置
 - (2) 出生時両立支援制度等の請求又は申出（以下「請求等」という。）に係る申出職員の意向を確認するための措置
 - (3) 第1項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事業の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置
- 2 理事長は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「対象職員」という。）に対して、理事長が定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。
- (1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置
 - (2) 育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置
 - (3) 対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事

業の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置

- 3 理事長は、第1項第3号又は前項第3号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等)

第24条の3 理事長は、職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他理事長が定める者が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護の両立に資する制度又は措置（以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求等に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

- 2 理事長は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

- 3 理事長は、職員が第1項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第24条の4 理事長は、介護両立支援制度等の利用に係る請求等が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- (3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

第8章 雑則

(雑則)

第25条 この規程に定めるもののほか、職員の勤務時間、休日及び休暇等に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

(休暇の引継ぎ等)

- 2 法人の成立の日の前日に静岡県職員であった者であって、法人の成立の日に職員となった者（以下「承継職員」という。）及び静岡県から派遣された職員（以下「派遣職員」という。）について、法人の成立の日の前日までに静岡県職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年静岡県条例第8号。以下「県条例」という。）に基づき特別休暇の承認を受けていた場合は、この規程の相当規定により特別休暇の承認を受けたものとみなす。

- 3 承継職員の年次有給休暇及び特別休暇については、それぞれについて県条例に基づき取得した日数及び残日数を引き継ぐものとする。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年10月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成22年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 改正後の第22条第3項の規定は、施行日以後に取得した有給休暇について適用する。

附 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。
（施行日時点で特別休暇を使用している職員の経過措置）
- 2 この規程の施行の前日から改正前の規程第23条第1項第2号又は第3号に規定する特別休暇を引き続き使用している職員については、当該特別休暇を引き続き使用している間、改正後の規程第23条第1項第2号又は第3号の規定は適用しない。
（施行日以降に再び特別休暇を使用する職員の経過措置）
- 3 この規程の施行の前日に、改正前の規程第23条第1項第2号又は第3号に規定する特別休暇を使用し、当初の休暇の期間の末日の翌日から1年に達するまでの間に職務に復帰し、この規程の施行後、再度、当初の休暇に係る負傷又は疾病と継続性のある負傷又は疾病により改正後の規程第23条第1項第2号又は第3号の休暇を使用する場合は、前後の休暇の期間は引き続いており、当該場合において、職員は、改正前の規程第23条第1項第2号又は第3号に規定する特別休暇の期間又は改正後の規程第23条第1項第2号又は第3号に規定する特別休暇の期間のいずれか短い方の期間、特別休暇を使用することができるものとする。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年12月25日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年3月26日から施行し、平成26年1月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和8年4月1日から施行する。

別表第1（第3条第1項、第4項第2項関係）

	始業時刻	終業時刻	休憩時間
1	8時30分	17時15分	12時～13時
2	9時15分	18時00分	13時～14時
3	9時30分	18時15分	13時～14時

別表第2（第19条第1項第2号関係）

新たに職員となった月	日数
1月以降3月までの者	20日
4月以降6月までの者	15日
7月以降9月までの者	10日
10月以降の者	5日

別表第3（第23条第1項第4号関係）

忌引日数表			
死亡した者		期間	備考
配偶者		10日	1 生計を一にする姻族の場合は血族に準ずる。 2 いわゆる代襲相続の場合において祭具等の継承を受けた者は1親等の直系血族（父母）に準ずる。 3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要がある場合は、実際に要した往復日数を加算することができる。
血族	1 親等の直系尊属（父母）	7日	
	同卑属（子）	5日	
	2 親等の直系尊属（祖父母）	3日	
	同卑属（孫）	1日	
	2 親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日	
	3 親等の傍系尊属（伯叔父母）	1日	
姻族	1 親等の直系尊属	3日	
	同卑属	1日	
	2 親等の直系尊属	1日	
	2 親等の傍系者	1日	
	3 親等の傍系尊属	1日	

別表第4（第23条第1項第13号関係）

保健指導又は健康診査受診回数表		
受診	回数	備考
妊娠満23週まで	4週間に1回	保健指導又は健康診査とは、母子健康法第10条及び第13条に規定するものをいう。
妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回	
妊娠満36週から出産まで	1週間に1回	
産後1年まで	1回	

別表第5（第23条第1項第17号関係）

健康診査又は予防接種受診等回数表			
健康診査等の区分		回数	備考
健康 診査	1歳6か月児健康診査	1回	母子保健法第12条に規定する健康診査をいう。
	3歳児健康診査	1回	
	乳幼児健康診査	2回	母子保健法第13条に規定する健康診査をいう。
予防 接種	ジフテリア、百日せき、急性灰白髄炎（ポリオ）、麻しん、風しん、日本脳炎、破傷風、結核、H i b感染症、肺炎球菌感染症（小児がかかるものに限る。）、水痘その他法人が認めるもの	予防接種を受けるために必要と認める回数	予防接種法第2条第1項に規定する予防接種又は結核予防法に規定する予防接種（ツベルクリン反応検査を含む。）をいう。