

公立大学法人大分県立看護科学大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程

平成18年 4月 1日
規程第 32号

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人大分県立看護科学大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第34条の規定に基づき、公立大学法人大分県立看護科学大学（以下「本学」という。）に勤務する職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休日及び休暇等について必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）及びその他関係法令並びに就業規則の定めるところによる。

(所定勤務時間)

第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き原則として、1日7時間45分、1週間当たり38時間45分とする。

2 育児短時間勤務職員等の1週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該育児短時間勤務等の内容に従い、理事長が定める。

3 第1項及び前項の場合において、1週間の起算日は土曜日とする。

(時間外勤務代休時間)

第2条の2 理事長は、給与規程第18条第2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、規則の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、規則で定める期間内にある勤務日等（第12条第1項に規定する休日及び代休日を除く。）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。

3 規程第12条第1項の規則で定める期間は、職員の給与に関する規程（以下「給与規程」という。）第16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（次項において「60時間超過月」という。）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とする。

4 理事長は、第1項の規定に基づき時間外勤務代休時間（同項に規定する時間外勤務代休時間をいう。以下同じ。）を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等（休日及び代休日（条例第12条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。）を除く。第4項において同じ。）に割り振られた勤務時間のうち、時間外勤務代休時間の指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与規程第18条第3項の規定の適用を受ける時間（以下この項において「60時間超過時間」という。）の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

(1) 給与規程第18条第1項第1号に掲げる勤務に係る時間（次号に掲げる時間を除く。）当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

(2) 育児休業規程第条又は第12条の規定により読み替えられた給与規程第18条第1項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の50を乗じて得た時間数

(3) 給与規程第18条第1項第2号に掲げる勤務に係る時間当該時間に該当する60時間超過

時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

(4) 給与規程第18条3項に掲げる勤務に係る時間当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

- 5 前項の場合において、その指定は、4時間又は7時間45分（年次有給休暇の時間に連続して時間外勤務代休時間を指定する場合にあつては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該時間外勤務代休時間の時間数を合計した時間数が4時間又は7時間45分となる時間）を単位として行うものとする。
- 6 理事長は、第1項の規定に基づき1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について時間外勤務代休時間を指定する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。
- 7 時間外勤務代休時間の指定の手續に関し必要な事項は、理事長が定める。

(勤務時間の割り振り)

第3条 職員の始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間（以下「始業時刻及び終業時刻等」という。）は、別表第1に定めるとおりとし、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振る。ただし、業務の都合上必要があると認められる場合は、これによらずに別に定めることがある。

(勤務場所以外の勤務)

第4条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合は、通常の勤務場所を離れて勤務することを命じられることがある。

- 2 職員が前項の職務を命じられた場合において、当該勤務の勤務時間を算定し難い場合は、割り振られた勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、勤務時間を超えて勤務する必要がある場合は、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を勤務したものとみなす。

(裁量労働のみなし時間)

第5条 労基法第38条の3に定める裁量労働に従事する職員の勤務時間については、第2条第1項及び第3条の規定にかかわらず、同法同条に規定する労使協定に定めた時間を勤務したものとみなす。

- 2 前項の規定が適用される職員の勤務時間並びに始業時刻及び終業時刻等は、第2条第1項及び第3条の規定を基本とするが、業務遂行の必要に応じ、裁量労働適用対象職員の裁量により具体的な時間配分を決定するものとする。

(1か月単位の変形労働時間制)

第6条 業務の都合等により必要のある職員については、第2条の規定にかかわらず、1か月以内の一定の期間を平均して1週間当たりの労働時間が38時間45分を超えない範囲内において特定された週において38時間45分又は特定された日において7時間45分を超えて勤務させることができる。

- 2 本条に定めるもののほか、1か月単位の変形労働時間制について必要な事項は別に定める。

(週休日)

第7条 土曜日及び日曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。

(休日)

第8条 職員の休日は、次のとおりとし、特に勤務することを命じられる者を除き、正規の勤務

時間（第3条に規定する勤務時間をいう。以下同じ。）においても勤務することを要しない。

- (1) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）
- (2) 12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）

（所定勤務時間以外の勤務等）

第9条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合は、労基法第36条に基づく協定の定めるところにより、正規の勤務時間外又は週休日若しくは休日に勤務を命じられることがある。

- 2 前項の規定により勤務を命じられた時間が、第2条に規定する勤務時間を通じて8時間を超えるときは、1時間の休憩時間（勤務時間の途中で置かれる休憩時間）を勤務時間の途中で置かなければならない。
- 3 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（平成3年法律第76号。以下「育介法」という。）第17条又は第18条の規定により、小学校就学前の子の養育又は家族（同法第2条に定める対象家族をいう。以下同じ。）の介護を行う職員が請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月に24時間、1年に150時間を超えて第1項に規定する勤務を命じないものとする。
- 4 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合は、第1項に規定する勤務を命じないものとする。
- 5 3歳に満たない子のある職員が当該子を 養育する又は要介護者のある職員が当該介護者を介護するために請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、第1項に規定する勤務を命じないものとする。
- 6 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合は、深夜（午後10時から午前5時まで）に勤務を命じられることがある。
- 7 育介法第19条又は第20条の規定により、小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員が請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、前項の勤務を命じないものとする。
- 8 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合は、第5項に規定する勤務を命じないものとする。
- 9 第3項、第5項、第7項並びに第20条に規定する子には、民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童及び児童福祉法第6条の4第1号に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童を含むものとする。

（災害時等の勤務）

第10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、臨時の必要がある場合は、その必要限度において、正規の勤務時間外又は週休日若しくは休日に勤務を命じられることがある。この場合においては、労基法第33条第1項の手続きを必要とするものとする。

（週休日の振替等）

第11条 理事長は、職員に週休日において特に勤務することを命じる必要がある場合は、第3

条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）のうち、次項に規定する期間内にある勤務日を週休日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じる必要がある日に割り振り（以下この条において「週休日の振替」という。）、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち4時間（次項に規定する期間内にある勤務日のうち、4時間勤務のみが割り振られている日以外の勤務日の始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する4時間とする。）を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間を当該勤務することを命じる必要がある日に割り振る（以下この条において「4時間勤務の割振り変更」という。）ことができる。

- 2 前項に掲げる期間は、同項の勤務することを命じる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命じる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間とする。ただし、業務の都合上必要があると認められる場合は、これによらずに別に定めることがある。
- 3 週休日の振替又は4時間勤務の割振り変更を行う場合は、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ正規の勤務時間が割り振られた日が引き続き24日を超えないようにするものとする。

（休日の代休日）

第12条 理事長は、職員に休日である第3条及び前条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、当該任命権者の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、勤務日等（第2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等及び休日を除く。）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された職員は、当該代休日には、特に勤務することを命じられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。
- 3 第1項の規定に基づく代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（休日を除く。）について行わなければならない。ただし、業務の都合上必要があると認められる場合は、これによらずに別に定めることがある。

（出勤等）

第13条 職員は、始業時刻と同時に執務を開始できるように出勤しなければならない。

- 2 職員は、始業時刻に遅れて出勤したときは、遅滞なく理事長に届けなければならない。
- 3 職員は、出勤した際に出勤簿に自ら押印しなければならない。

（欠勤）

第14条 職員が、勤務しないことにつき理事長が承認等する場合を除き、正規の勤務時間に勤務しない場合は、当該勤務しない時間を欠勤とする。

（職務専念義務の免除）

第15条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、あらかじめ理事長の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

- (1) 勤務に有益として理事長が認める研修を受ける場合
- (2) 理事長が認める福利厚生事業に参加する場合
- (3) その他大学運営上必要であると理事長が認める場合

(有給休暇)

第16条 有給休暇とは次条から第23条までの規定により正規の勤務時間中に給与の支給を受けて勤務しない期間をいう。

- 2 有給休暇は、理事長が特に必要と認める場合においては、時間を単位として与えることができる。
- 3 前項の規定により、時間を単位として与えられた有給休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。
- 4 週休日、休日及び代休日を挟んで第18条から第23条まで(第20条第1項第1号を除く。)に規定する有給休暇を受ける場合の期間の計算については、週休日、休日及び代休日を通算するものとする。

(年次有給休暇)

第17条 年次有給休暇は、一の年(1月1日から12月31日までをいう。以下同じ。)ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

- (1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 20日
 - (2) 次号及び第4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る者 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(以下この条において「基本日数」という。)
 - (3) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年においてその業務が大学の業務と関連を有すると理事長が認める法人等に使用される者(以下この条において「交流職員」という。)となった者で引き続き当該年の中途において新たに職員となる者 交流職員となった日において新たに職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた別表第2の日数欄に掲げる日数から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数(1日未満の端数があるときは、その時間数を含む。以下同じ。)を減じて得た日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数)
 - (4) 当該年の前年において交流職員であった者であつて引き続き当該年に新たに職員となったもの及び当該年の前年において職員であった者であつて引き続き当該年に交流職員となり引き続き再び職員となった者 20日に当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数(当該日数が20日を越える場合にあつては、20日)を加えて得た日数から、当該年において職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数)
- 2 年次有給休暇の日数について、他の職員との均衡上必要があると認められる者は、前項の規定にかかわらず、理事長が別に定めることができる。
 - 3 年次有給休暇(この項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日を越えない範囲内の残日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
 - 4 理事長は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
 - 5 職員は、年次有給休暇を受けようとするときは、休暇欠勤等処理簿により理事長に届け出るものとする。

(業務災害による休暇)

第18条 職員が業務上疾病にかかり又は傷害を受けた場合、理事長が業務災害と認定したときは、その療養期間中は有給休暇とする。

- 2 前項の有給休暇は3年以内とする。
- 3 職員は、第1項に規定する業務災害による休暇を受けようとするときは、休暇欠勤等処理簿により理事長に願い出てその承認を受けなければならない。

(病気休暇)

- 第19条 前条に定めるもののほか、職員が疾病にかかり、又は傷害を受けた場合において、理事長が療養を要するものと認定したときは、有給休暇とする。
- 2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく職員の健康を保持するための勤務の軽減措置を受けた場合における病気休暇（以下この項において「勤務軽減措置に伴う病気休暇」という。）以外の病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、勤務軽減措置に伴う病気休暇を使用した日その他の理事長が定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。
 - 3 前項ただし書、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として理事長が定める場合にあっては、その日数を考慮して理事長が定める期間）の特定病気休暇を使用した職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない時間その他の理事長が定める時間（以下この項において「部分休業等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間）の全てを勤務した日の日数（第5項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。
 - 4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
 - 5 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
 - 6 療養期間中の週休日、休日等その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第2項ただし書及び第3項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
 - 7 第2項ただし書及び第3項から前項までの規定は、条件付採用期間中の職員には適用しない。
 - 8 結核性疾患による有給休暇を受けた職員が、治癒して出勤しようとするときは、理事長の承認を受けなければならない。
 - 9 理事長は、前項に規定する有給休暇を受けた職員が、有給休暇の期間を経過しても出勤できないときは、休職を命じるものとする。
 - 10 職員は、結核性疾患による有給休暇を受けようとする場合は、職員の定期的健康診断の結果

によるときは結核療養休暇承認願を、定期的健康診断の結果以外の理由によるときは結核療養休暇承認願に診断書及び胸部X線直接撮影フィルムを添えて提出し、理事長の承認を受けなければならない。

- 11 その他の私傷病による有給休暇を受けようとする場合は、診断書を添えて休暇欠勤等処理簿により理事長に願い出てその承認を受けなければならない。この場合において、受けようとする有給休暇の日数が90日を超えるときは、病気療養休暇承認願を加えて提出するものとする。
- 12 前2項に規定する有給休暇中の職員は、療養に専念するとともに、3か月ごとに療養経過報告書に診断書を添えて理事長に療養の経過を報告しなければならない。
- 13 第8項の規定により出勤承認を受けようとするときは、出勤承認願に診断書及び胸部X線直接撮影フィルム（休暇願出時のもの、療養経過中のもの、出勤希望時のもの及び手術をした場合は手術前後のものすべて）を添えて提出し、理事長の承認を受けなければならない。
- 14 第11項の規定による90日を超える有給休暇の承認を受けた職員が出勤承認を受けようとするときは、出勤承認願に診断書を添えて提出し、理事長の承認を受けなければならない。

（慶弔休暇）

第20条 職員の慶弔に関する休暇は次のとおりとし、その都度理事長の承認を得なければならない。

(1) 職員の結婚 7日

(2) 忌引 次の表の左欄に掲げる親族の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる日数

| | |
|----------------------------|---------------------------|
| 配偶者 | 10日 |
| 父母 | 7日 |
| 子 | 7日 |
| 祖父母 | 3日 |
| 孫 | 1日 |
| 兄弟姉妹 | 3日 |
| おじ又はおば | 1日 |
| 父母の配偶者又は配偶者の父母 | 3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては7日） |
| 子の配偶者又は配偶者の子 | 3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては7日） |
| 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母 | 1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては3日） |
| 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹 | 1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては3日） |
| おじ若しくはおばの配偶者又は配偶者のおじ若しくはおば | 1日 |

- 2 配偶者には、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。
- 3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要のある場合は、実際に要した往復日数を加算する。
- 4 職員は、前3項の有給休暇を受けようとするときは、休暇欠勤等処理簿により理事長に願い出て、その承認を受けなければならない。

（生理休暇）

第21条 理事長は、生理日の勤務が著しく困難な女性職員が、生理休暇を請求した場合は、その都度必要な期間の有給休暇を与えるものとする。

- 2 職員は、前項の有給休暇を受けようとするときは、休暇欠勤等処理簿により理事長に願い出て、その承認を受けなければならない。

(産前産後の休暇)

第22条 理事長は、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が休暇を請求した場合は、出産日まで有給休暇を与えるものとする。

2 理事長は、出産した女性職員に対して、出産日の翌日から8週間の有給休暇を与えるものとする。ただし、出産後6週間を経過した女性職員の請求があり、かつ、医師が支障がないと認めるときは、勤務させることができる。

3 職員は、前2項の有給休暇を受けようとするときは、休暇欠勤等処理簿により所属長に願い出て、その承認を受けなければならない。

(特別休暇)

第23条 理事長は、前6条に定めるもののほか、別表第3により有給休暇を与えることができる。

2 前項に規定する理由により有給休暇を受けようとするときは、当該理由の発生を証する書類を添えて休暇欠勤等処理簿により理事長に願い出て、その承認を受けなければならない。

(その他)

第24条 この規程に定めるもののほか、職員の休日休暇及び勤務時間に関し必要な事項は別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の前日において、職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例（昭和26年大分県条例第35号）の適用を受けていた職員が、引き続き法人の職員となった場合における施行日前の年次有給休暇の残日数、病気休暇及び特別休暇の取得日数は、施行日において、これを承継する。

3 施行日の前日までに承認された施行日以後に係る年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇については、この規程に基づき承認を受けたものとみなす。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

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4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年10月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成24年5月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において現に90日を超える期間の休暇が与えられ、施行日以後においても引き続き当該休暇を与えられている職員の休暇の期間については、改正後の職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「改正後の勤務時間規程」という。）第19条第2項ただし書の規定にかかわらず、現に与えられた期間の末日までに限り90日を超えることができる。

3 当分の間、職員が精神神経系疾患による改正後の勤務時間規程第19条の規定の適用については、同条第2項ただし書中「90日」とあるのは「180日」と、同条第3項中「特定病気休暇」とあるのは「精神神経系疾患による特定病気休暇」と、「1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない時間その他の知事が定める時間（以下この項において「部分休業等」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間）の全てを勤務した日の日数（第5項において「実勤務日数」という。）が20日」とあるのは「6箇月」とする。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年10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29年4月19日から施行する。

別表第1（第3条関係）

| 区分 | 始業時刻 | 終業時刻 | 休憩時間 |
|--------------|----------|---------|--------------------------|
| (1) 通常勤務 | 午前8時30分 | 午後5時15分 | 午後0時00分 から 午後1時00分 |
| (2) 図書館勤務 | 午前11時15分 | 午後8時00分 | 午後0時00分 から 午後1時00分 |

別表第2（第17条関係）

| 採用された月 | 日数 |
|--------------------|----|
| 1か月に達するまでの期間 | 2日 |
| 1か月を超え2か月に達するまでの期間 | 3日 |
| 2か月を超え3か月に達するまでの期間 | 5日 |
| 3か月を超え4か月に達するまでの期間 | 7日 |
| 4か月を超え5か月に達するまでの期間 | 8日 |

| | |
|----------------------|-----|
| 5か月を超え6か月に達するまでの期間 | 10日 |
| 6か月を超え7か月に達するまでの期間 | 12日 |
| 7か月を超え8か月に達するまでの期間 | 13日 |
| 8か月を超え9か月に達するまでの期間 | 15日 |
| 9か月を超え10か月に達するまでの期間 | 17日 |
| 10か月を超え11か月に達するまでの期間 | 18日 |
| 11か月を超え1年未満の期間 | 20日 |

別表第3（第23条関係）

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
| 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)による交通制限又は遮断 | その都度必要と認める日又は時間 |
| 2 | 風水震災その他非常災害による交通遮断 | その都度必要と認める日又は時間 |
| 3 | 風水震災その他天災地変により次のいずれかに該当する場合 イ 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業を行うとき。 ロ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。 | 1週間を超えない範囲でその都度必要と認める期間 |
| 4 | 交通機関の事故等の不可抗力の事故 | その都度必要と認める時間 |
| 5 | 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の出頭 | その都度必要と認める日又は時間 |
| 6 | 選挙権その他公民としての権利の行使 | その都度必要と認める時間 |
| 7 | 骨髄移植のための骨髄液の提供希望者として、その登録を実施する者に対して登録の申出を行い、及び検査等を受け、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合 | その都度必要と認める日又は時間 |
| 8 | 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 イ 風水震災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地域における被災者を支援する活動 ロ 主として身体上若しくは精神上の障がい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じることを目的とする施設における活動 ハ イ及びロに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障がい、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日常生活を支援する活動 ニ 行政機関からの委嘱を受け、地域社会において行う防災・防犯、交通安全の推進、青少年の健全 | 1の年において5日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間 |

| | | |
|----|--|---|
| | 育成又は環境美化のための活動 | |
| 9 | 事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止(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。) | その都度必要と認める日又は時間 |
| 10 | 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)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 | 妊娠満23週まで4週間に1回、満24週から満35週まで2週間に1回、満36週から分べんまで1週間に1回、産後1年までその間に1回(医師等の特別の指示があった場合は、いずれの期間についてもその指示された回数)、1回につき1日の勤務時間の範囲内で必要と認める時間 |
| 11 | 妊娠中の女性職員が、従事する業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、休息し、又は補食する場合 | その都度必要と認める時間 |
| 12 | 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おの必要と認める時間 |
| 13 | 妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合 | 14日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間 |
| 14 | 生後2年3月に達しない子を育てる場合 | 1日2回、1回60分(生後2年に達した子を育てる場合にあっては45分) |
| 15 | 配偶者の出産 | 出産予定日から起算して4週間前の日(その日前に出産のため入院したときは、入院した日)から出産日以後2週間を経過する日までの間において、3日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間 |
| 16 | 配偶者、父母及び子の祭日 | 慣習上最小限度必要と認める期間 |
| 17 | 長期勤続の節目に当たる職員で理事長の定めるものが、心身の健康の維持及び増進を図るために勤務しないことが相当と認められる場合 | その都度連続する三勤務日の範囲内で必要と認める期間 |
| 18 | 中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)又はその子の母子保健法第十二条若しくは第十三条に規定する健康診査、学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第十一条に規定する健康診断若しくは予防接種の付添い又は疾病の予防を図るための小学校等の臨時休業により自宅待機するその子の世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | 1の年において5日(中学校就学の始期に達するまでの子を複数養育する場合にあっては10日)を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間 |
| 19 | 配偶者が出産する場合であって、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の | 出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前日から出 |

| | | |
|----|--|--|
| | 子を含む。)を養育する職員が、これら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 | 産日以後8週間を経過する日までの間において、5日を超えない範囲内での都度必要と認める日又は時間 |
| 20 | 大分県立看護科学大学職員の介護休業等に関する規程第2条第1項に規程する負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある家族（以下この項において「対象家族」という。）を介護する職員が、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 | 1の年において5日（対象家族が2人以上の場合にあつては10日）を超えない範囲内での都度必要と認める日又は時間 |
| 21 | 前各号に準じる原因 | その都度必要と認める日又は時間 |