

公立大学法人沖縄県立芸術大学勤務時間、休日及び休暇等に関する規程

令和3年4月1日

沖芸大規程第17号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人沖縄県立芸術大学職員就業規則（令和3年沖芸大規則第4号。以下「就業規則」という。）第38条の規定に基づき、公立大学法人沖縄県立芸術大学（以下「法人」という。）の職員の勤務時間、休日及び休暇等に関して必要な事項を定めるものとする。

(始業時刻及び終業時刻)

第2条 職員の始業時刻及び終業時刻及び休憩時間は次のとおりとする。

(1) 始業時刻 午前8時30分

(2) 終業時刻 午後5時15分

(3) 休憩時間 午後0時から午後1時まで

2 理事長は、業務上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員については、前項の規定にかかわらず、始業時刻、終業時刻及び休憩時間を別に定めることができる。

3 理事長は、業務上必要がある場合には、職員の始業時刻、終業時刻及び休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

(1週間の勤務時間)

第3条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について38時間45分とする。ただし、特別の勤務に従事する職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

2 公立大学法人沖縄県立芸術大学職員の育児休業、介護休業等に関する規程（令和3年沖芸大規程第22号。以下「育児介護休業規程」という。）第12条に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）の1週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該申出を行った育児短時間勤務の内容に従い、理事長が定める。

3 公立大学法人沖縄県立芸術大学再雇用職員就業規則（令和3年沖芸大規則第6号）第2条第2項第2号に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、理事長が定める。

4 理事長は、業務の運営上により特別の形態によって勤務する必要がある職員については、第1項の規定にかかわらず、別に定めることができる。

(週休日および勤務時間の割振り)

第4条 日曜日及び土曜日は、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。ただし、理事長は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において

週休日を設けるものとし、再雇用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

- 2 理事長は、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ものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再雇用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。
- 3 理事長は、業務の運営上により特別の形態によって勤務する必要がある職員については、前2項の規定にかかわらず、週休日及び前条に規定する勤務時間の割振りについて別に定めることができる。
- 4 労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第35条に規定する毎週少なくとも1回の休日又は4週間を通じ4日以上の日（以下「法定休日」という。）は日曜日とする。

（週休日の振替等）

第5条 理事長は、職員に前条第1項及び第3項の規定による週休日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、別に定めるところにより、前条第2項及び第3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。）のうち別に定め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（前条第2項及び第3項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として別に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。

（専門業務型裁量労働制）

第6条 業務の性質上必要と認められる教員については、労基法第38条の3第1項の規定に基づく協定（以下「労使協定」という。）を締結し、専門業務型裁量労働制を適用することができる。

- 2 前項の規定により専門業務型裁量労働制を適用する教員（以下「裁量労働勤務者」という。）については、業務の遂行の手段及び時間配分を当該教員の裁量に委ねるものとし、所定の勤務日の勤務については第2条の規定にかかわらず、労使協定に定めた時間を勤務したものとみなす。
- 3 裁量労働者の週休日及び休日は、第4条及び第13条の規定によるものとする。
- 4 裁量労働勤務者が、週休日、休日及び深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）に勤務する場合には、あらかじめ理事長の許可を得なければならない。
- 5 この条に定めるもののほか、専門業務型裁量労働制の適用に関して必要な事項は労使協定に定める。

（休憩時間）

第7条 理事長は、1日の勤務時間が6時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならない。

- 2 理事長は、1日の勤務時間が6時間を超え7時間45分以下の場合において、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、別に定めるところにより、同項の休憩時間を45分以上1時間未満とすることができる。
- 3 理事長は、業務運営上の必要がある場合は、第2条第1項第3号の規定にかかわらず、休憩時間の時間帯を変更することができる
- 4 休憩時間は、原則として一斉に与えるものとする。ただし、一斉休憩の除外に関する労使協定を締結した場合は、この限りでない。
- 5 理事長は、第8条の規定により、時間外勤務を命じた場合は、その勤務2時間を超えるごとに15分の休憩時間を置くことができる。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第8条 理事長は、業務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、労基法第36条第1項の規定に基づく労使協定の定めるところにより、職員に対し、第2条から第5条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員である場合にあっては、業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として別に定める場合に限り、正規の勤務時間を超えて勤務することを命ずることができる。

(非常災害時における勤務)

第9条 理事長は、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、その必要の限度において、正規の勤務時間以外の時間に勤務をすることを命ずることができる。

- 2 職員に前項に規定する勤務を命ずる場合には、労基法第33条第1項に規定する必要な手続を行うものとする。

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務)

第10条 理事長は、次に掲げる職員が、その子（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育児介護休業規程第3条に規定する者を含む。以下この項、次条、第22条第2号並びに第23条第10号及び第11号において同じ。）を養育するために請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。）をさせるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

(2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員であって、別に定めるもの

- 2 前項の規定は、第23条第13号に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる職員が、その子（民法

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育児介護休業規程第3条に規定する者を含む。以下この項、次条、第22条第2号並びに第23条第10号及び第11号において同じ。）を養育」とあるのは「第23条第13号に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）のある職員が、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限）

第11条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、第8条に規定する勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。次項において同じ。）をさせてはならない。

3 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第8条に規定する勤務をさせてはならない。

4 前3項の規定は、育児介護休業規程第14条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合において第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育」とあり、第2項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育」とあるのは「育児介護休業規程第14条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）のある職員が、当該要介護者を介護」と、第2項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「業務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

（時間外勤務代休時間）

第12条 理事長は、公立大学法人沖縄県立芸術大学職員給与規程（令和3年沖芸大規程第14号）第21条第5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、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、別に定める期間内にある第4条第2項、第3項又は第5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」といい、第12条に規定する休日及び第13条に規定する代休日を除く。）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。

(休日)

第13条 職員は、休日には特に勤務することを命ぜられない限り、正規の勤務時間中においても勤務することを要しない。

2 前項の休日とは、次の各号に掲げる日とする。

- (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。以下「年末年始の休日」という。）
- (3) 6月23日（沖縄県慰霊の日を定める条例（昭和49年沖縄県条例第42号）第2条に規定する慰霊の日（以下「慰霊の日」という。））

3 前項第1号に規定する休日（元日及び同日が日曜日にあたるときの1月2日を除く。）が週休日（土曜日を除く。）に当たるときは、これに替えてその日の後日において最も近い休日でない正規の勤務時間の割り振られている日を休日とする。

(休日の代休日)

第14条 理事長は、職員に祝日法による休日、年末年始の休日及び慰霊の日（以下この項において「休日」と総称する。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、別に定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第11条第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、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休暇の種類)

第15条 職員の休暇は、有給休暇及び無給休暇とする。

2 有給休暇とは、職員が理事長の承認を得て、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。

3 無給休暇とは、職員が理事長の承認を得て、正規の勤務時間中に給与の支給を受けずに勤務しない期間をいう。

4 次条から第22条までに規定する休暇は、有給休暇とし、第23条に規定する介護休業並びに第23条の2に規定する介護部分休業は無給休暇とする。

(年次休暇)

第16条 職員の年次休暇は、1年について20日（育児短時間勤務職員等、再雇用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲内で別に定める日数）とする。

2 前項に規定する1年は、暦年による。ただし、（公立大学法人沖縄県立芸術大学の任期付職員の採用等に関する規程（令和3年沖芸大規程第52号）第3条第1項の規定により採用された職員（以下この項及び次項において、「任期付職員」という。）にあっては、その任用期間に応じて20日を超えない範囲内で定める日数。）にあっては、4月1日を初日とする1年（以下、「年度」という。）とする。

- 3 新たに職員となった者のその年（任期付職員にあっては、その年度）の年次休暇の日数は、別表第1のとおりとする。ただし、任期付職員にあっては、別表第2のとおりとする。
- 4 年次休暇は、職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、理事長は、業務に支障がある場合は、他の時季に与えることができる。
- 5 第1項及び第3項の規定により与えられる年次休暇の日数のうち、その年（任期付職員にあっては、その年度）に受けなかった日数がある場合は、その日数を翌年（任期付職員にあっては、翌年度）に限り、繰り越すことができる。
- 6 年次休暇は、1日を単位として与えるものとする。ただし、職員から要求があった場合は、半日又は1時間を単位として与えることができる。
- 7 前項に規定する半日を単位とする年次休暇は、第2条に規定する始業時刻から又は終業時刻までの連続する1回の勤務に割り振られた勤務時間（割り振られた勤務時間に1時間未満の端数があるときは、これを時間単位に切り上げた時間）の2分の1に相当する時間（第2条に規定する休憩時間を除く。）とする。
- 8 再雇用短時間勤務職員の半日を単位とする年次休暇については、再雇用短時間勤務職員の1週間当たりの正規の勤務時間の時間数をその者の1週間当たりの勤務日の日数で除して得た時間を前項の1回の勤務に割り振られた勤務時間として、同項の規定を適用する。
- 9 不斉一型育児短時間勤務職員等の半日を単位とする年次休暇については、不斉一型育児短時間勤務職員の別表第3の左欄に掲げる1週間の勤務日数及び同表の中欄に掲げる1週間当たりの正規の勤務時間に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる1日に換算する時間数を第7項の1回の勤務に割り振られた勤務時間として、同項の規定を適用する。
- 10 第6項に規定する1時間を単位とする年次休暇は、5日の範囲内で与えることができる。
- 11 年次休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく協定により、年次休暇を与える時季に関して定めた場合には、その定めにより年次休暇を与えることができる。
- 12 第1項及び第3項の規定による年次休暇の日数が10日以上付与された職員に対しては、第4項の規定にかかわらず、年次休暇の付与日から1年以内に当該職員の有する年次休暇日数のうち5日について、職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して与えるものとする。ただし、職員が第4項又は前項の規定による年次休暇を受けた場合においては、当該年次休暇を受けた日数（当該日数が5日を超える場合にあっては、5日）分を5日から控除するものとする。

第16条の2 次の各号に掲げる場合において、1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次休暇の日数は、当該年（任期付職員にあっては、その年度。以下、この項において同じ。）の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあっては前条第1項又は第3項の規定による日数（以下この項において「基本日数」という。）に同条第6項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数（以下この項において「繰越日数」という。）を加えて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更後の勤

務形態を始めた場合において、同日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては基本日数に、次の各号に掲げる場合に応じ、次の各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とし、当該日数が20日を超える場合は、20日とする。以下この項において「調整後の基本日数」という。）に繰越日数を加えて得た日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては当該勤務形態を始めた日においてこの項の規定により得られる調整後の基本日数に、別に定める場合に応じた率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とし、当該日数が20日を超える場合は、20日とする。）に繰越日数を加えて得た日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数とする。

- (1) 育児短時間勤務職員等以外の職員が1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である育児短時間勤務（以下この条において「斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員等が斉一型育児短時間勤務若しくは斉一型短時間勤務（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第17条の規定による短時間勤務のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。次号において同じ。）を終える場合 勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率
 - (2) 育児短時間勤務職員等以外の職員が斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下この条において「不斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員等が不斉一型育児短時間勤務若しくは育児休業法第17条の規定による短時間勤務のうち斉一型短時間勤務以外のものを終える場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
 - (3) 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
 - (4) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
- 2 前項の規定により年次休暇の日数を算定した場合において、直近の勤務形態の変更の日における年次休暇の日数が当該変更の日の前日における年次休暇の日数を下回るときは、前項の規定にかかわらず、当該変更の日の前日における年次休暇の日数とする。（業務傷病休暇）

第17条 職員が業務上の負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

(病気休暇)

第18条 職員が公務によらない負傷又は疾病（結核性疾患を除く。）により、療養のため休暇を請求した場合は、90日の範囲内で必要と認める期間の病気休暇を与えることができる。

2 妊娠中の女性職員が別に定める妊娠に起因する疾病により、療養のため休暇を請求した場合における病気休暇の期間は、前項の規定にかかわらず、120日の範囲内で必要と認める期間とすることができる。

3 職員が精神性疾患により、療養のため休暇を請求した場合における病気休暇の期間は、第1項の規定にかかわらず、最初に請求する場合に限り、連続する180日の範囲内で必要と認める期間とすることができる。

(生理休暇)

第19条 生理日の勤務が著しく困難な女性職員休暇を請求した場合は、必要と認める期間の生理休暇を与えるものとする。

(産前休暇及び産後休暇)

第20条 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、出産日までの期間の産前休暇を与えるものとする。

2 出産した女性職員に対しては、出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間内で、必要とする期間の産後休暇を与えるものとする。ただし、その期間は、6週間を下回ってはならない。

(慶弔休暇)

第21条 職員が次の各号のいずれかに該当し、休暇を請求した場合は、別に定めるところにより、慶弔休暇を与えることができる。

(1) 親族が死亡した場合

(2) 父母、配偶者（届出をしないが事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）及び子の祭しを行う場合

(3) 結婚する場合

(特別休暇)

第22条 職員が次の各号のいずれかに該当し、休暇を請求した場合は、当該各号に定める期間の特別休暇を与えることができる。

(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された場合 その理由の発生している期間

(2) 風水震火災その他非常災害により交通遮断された場合 その理由の発生している期間

(3) 風水震火災その他天災地変により職員の現住居が滅失又は破壊された場合 15日以内

(4) 交通機関の事故等の不可抗力の事故の場合 その理由の発生している期間

(5) 所轄機関の業務又は事業の運営上の必要に基づき、業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。） その理

由の発生している期間

- (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 必要と認める日又は時間
- (7) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 必要と認める日又は時間
- (8) 生後1年に達しない生児を育てる場合 1日2回各30分以上60分以内（合計90分以内）又は1日1回にまとめて90分
- (9) 職員が配偶者の出産のため家事等に従事する場合 出産予定日から起算して10日前の日（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10日を経過する日までの間において、3日を超えない範囲で必要と認める期間
- (10) 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認める場合 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
- (11) 妊娠中又は出産後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週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回及び産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、それぞれ1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間
- (12) 妊娠中の女性職員が、妊娠に伴うつわり等の障害のため勤務することが著しく困難な場合 一妊娠期間中につき7日を超えない期間
- (13) 職員の配偶者が出産する場合であってその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、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とき 当該期間内における5日（育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員等にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、5日を超えない範囲内で38時間45分に第3条第2項、第3項又は第4項の規定により定められた勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間（1時間未満の端数がある場合にあつては、これを切り上げた時間）の範囲内の期間
- (14) 職員が、配偶者、父母、子、配偶者の父母及び理事長が別で定める者の看護（負傷し、又は疾病にかかった当該者の世話をを行うことをいう。）のため、養育する義務教育修了前の子（配偶者の子（職員と同居のものに限る。）を含む。この号において同じ。）に予防接種若しくは健康診断を受けさせるため、又は当該子に係る理事長が別で定める事由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暦年（任期付職員にあつては、年度。以下、この条において同じ。）について5日（その養育する義務教育修了前の子（義務教育終了後も特に配慮が必要として理事長が別で定める子を含む。）が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間（職員の事情を考慮し理事長が別で定める職員にあつては、当該期間に1日を加えた期間）
- (15) 夏季における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 一の年の5月から11月までの期間内における5

日（再雇用短時間勤務職員にあっては、5日にその者の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（当該日数が5日を超える場合は5日））の範囲内の期間

- (16) 旧盆に先祖の慰霊を行う場合 旧盆期間中のうち1日
- (17) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢(しょう)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 必要と認められる期間
- (18) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行う場合 1暦年について5日を超えない範囲内
- (19) 職員が次の各号に掲げる者（エ及びオに掲げる者にあつては、職員と同居のものに限る。）で、負傷、疾病又は老齢により別に定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下「要介護状態にある対象家族」という。）の介護その他の別に定める世話をするため勤務しないことが相当であると認められる場合 1暦年について5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間
 - ア 配偶者
 - イ 父母、子及び配偶者の父母
 - ウ 祖父母、孫及び兄弟姉妹
 - エ 父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者及び子の配偶者
 - オ 配偶者の子
- (20) 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 1暦年について5日（当該通院等が体外受精または顕微受精に係るものである場合にあつては、10日間）の範囲内の期間
- (21) 前各号に規定するもののほか、理事長が定める場合 理事長が必要と定める期間（介護休業）

第23条 職員が要介護状態にある対象家族の介護をするため、休業を請求した場合は、介護休業を与えることができる。

- 2 介護休業の期間は、要介護状態にある対象家族の各々が前項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で理事長が指定する期間（以下「指定期間」という。）内において必要と認められる期間とする。

（介護部分休業）

第23条の2 職員が要介護状態にある対象家族の介護をするため、1日の勤務時間の一部について勤務しないことにつき休暇を請求した場合は、介護部分休業を与えることができる。

- 2 介護部分休業の時間は、要介護状態にある対象家族の各々が前項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護状態にある対象家

族に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。連続する3年の期間(当該要介護状態にある対象家族に係る指定期間と重複する期間を除く。)内であれば、職員は再度の請求を行うことができるものとする。

(休暇及び休業の承認)

第24条 休暇及び休業等(別に定めるものを除く。)を受けようとする職員は、財務会計システム(電子計算機等を利用して、法人の財務及び会計に関する事務並びに職員の服務に関する事務の処理を行うシステム。以下同じ。)によりあらかじめ所属長に請求し、その承認を受けなければならない。

2 職員が病気、災害その他やむを得ない事由により前項の規定によることができない場合には、とりあえず、電話、伝言等により連絡をとるとともに、事後速やかに財務会計システムにより、その事由を付して所属長の承認を受けなければならない。

3 職員が年次休暇以外の休暇の承認を受けるには、医師の証明書その他勤務しない事由を明らかにする書面を提出しなければならない。ただし、その書面の提出が著しく困難であるか、又はその事由が明白であるとして、所属長が特に認めた場合は、この限りでない。

(介護休業及び介護部分休業の承認)

第24条の2 介護休業及び介護部分休業の承認の手続きについては、別に定める。

(委任)

第25条 この規程に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (令和3年4月1日理事長決裁)

1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

2 この規程の規定により別に定めるものとされている事項については、これに関する定めがなされるまでの間、沖縄県及び沖縄県人事委員会の関係例規及び通知等を準用する。

3 特別の事情によりこの規程の規定によることができない場合で必要があると認めるときは、沖縄県及び沖縄県人事委員会の関係例規及び通知等を準用することができる。

附 則 (令和4年2月9日理事長決裁)

この規程は、令和4年2月9日から施行する。

附 則 (令和4年10月17日理事長決裁)

この規程は、令和4年10月17日から施行する。

附 則 (令和7年2月4日理事長決裁)

1 この規程は、令和7年2月4日から施行し、令和7年4月1日から適用する。

2 第16条、第16条の2及び第22条の任期付職員の年次休暇等の規定は、当該適用の日以降に新たに採用される者から適用することとし、適用の日以前に採用された者については、従前の例による。

附 則（令和 7 年 3 月 25 日理事長決裁）

この規程は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

別表第 1（第16条関係）

新たに職員となった月	年次休暇の日数
4 月	15 日
5 月	13 日
6 月	12 日
7 月	10 日
8 月	8 日
9 月	7 日
10 月	5 日
11 月	3 日
12 月	2 日
1 月	20 日
2 月	18 日
3 月	17 日

別表第 2（第16条関係）

新たに職員となった月	年次休暇の日数
4 月	20 日
5 月	18 日
6 月	17 日
7 月	15 日
8 月	13 日
9 月	12 日
10 月	10 日
11 月	8 日
12 月	7 日
1 月	5 日
2 月	3 日
3 月	2 日

別表第 3（第 16 条関係）

1 週間の勤務日数	1 週間当たりの正規の勤務時間	1 日に換算する時間数
5 日	19 時間 25 分	4 時間
	19 時間 35 分	4 時間
	23 時間 15 分	5 時間
	24 時間 35 分	5 時間
4 日	19 時間 25 分	5 時間
	19 時間 35 分	5 時間
	23 時間 15 分	6 時間
	24 時間 35 分	6 時間
3 日	19 時間 25 分	7 時間
	19 時間 35 分	7 時間
	23 時間 15 分	8 時間
	24 時間 35 分	8 時間
2 日	19 時間 25 分	8 時間
	19 時間 35 分	8 時間
	23 時間 15 分	8 時間
	24 時間 35 分	8 時間
1 日	19 時間 25 分	8 時間
	19 時間 35 分	8 時間
	23 時間 15 分	8 時間
	24 時間 35 分	8 時間