

人事委員会規則八一六（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を改正する規則をここに公布する。
令和七年三月二十八日

秋田県人事委員会委員長 西 野 三 紀 子

人事委員会規則八一六（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を改正する規則
人事委員会規則八一六（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後	改正前
（条例第三条第三項の適用除外職員） 第一条の二 条例第三条第三項の規則で定める職員は、警察学校初任科の学生とする。 （条例第三条第三項の規定による勤務時間の割振り等の基準等） 第一条の三 任命権者は、勤務時間の割振り等（条例第三条第三項の規定による勤務時間を割り振らない日（同項の規定による勤務時間を割り振らない日をいう。第三条第二項及び第十二条第一項を除き、以下同じ。）の設定又は勤務時間の割振りをいう。以下この条から第一条の八までにおいて同じ。）を行う場合には、条	（研究職員等の勤務時間の割振りの基準等） 第一条の二 条例第三条第三項の規則で定める職員は、試験研究機関（試験研究に関する事務を行う機関であつて、人事委員会が指定するものをいう。以下この条及び次条第一項第二号において同じ。）に勤務する職員のうち、一般職の職員の給与に関する条例（昭和二十八年秋田県条例第二十二号。第五条の十五第一項及び第二項において「給与条例」という。）第四条第一項に規定する研究職給料表の適用を受ける職員（試験研究機関の長その他人事委員会が指定する職を占める職員を除く。）、試験研究に関する業務の遂行を支援する業務で人事委員会が指定するものに従事する職員及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成十二年秋田県条例第百五十二号）第三条の規定により任期を定めて採用された職員（次条において「研究職員等」と総称する。）とする。 （研究職員等の勤務時間の割振りの基準等） 第一条の三 条例第三条第三項の規定に基づく勤務時間の割振り は、次に掲げる基準に適合するものでなければならぬ。 一 勤務時間は、一日につき二時間以上（条例第九条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日（以下「休日」と総称する。）その他人事委員会の定める日については、七時間四十五

例第三条第三項に規定する申告（以下「勤務時間の申告」という。）を考慮しつつ、次に掲げる基準に適合するように行わなければならない。この場合において、当該勤務時間の申告どおりの勤務時間の割振り等を行うことにより公務の運営に支障が生ずると認めるときは、別に人事委員会の定めるところにより、当該勤務時間の申告と異なる勤務時間の割振り等を行うことができるものとする。

一 第一条の七に規定する単位期間（以下この号及び第三号において「単位期間」という。）をその初日から一週間ごとに区分した各期間（単位期間が一週間である場合にあっては、単位期間。次号において「区分期間」という。）につき一日を限度として、勤務時間を割り振らない日を設定することができること。

二 一日につき二時間以上四時間以下の範囲内で任命権者があらかじめ定める時間以上の勤務時間を割り振ること。ただし、区分期間（勤務時間を割り振らない日を含む区分期間を除く。）につき一日を限度として職員が指定する日（第四号において「特例対象日」という。）については、当該あらかじめ定める時間未満の勤務時間を割り振ることができること。

三 前二号の規定にかかわらず、休日（条例第九条に規定する祝日法による休日又は年末年始の休日という。以下同じ。）その他人事委員会が定める日については、七時間四十五分（法第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「短時間勤務職員」という。）にあっては、当該短時間勤務職員の単位期間ごとの期間における勤務時間を当該期間における条例第三条第一項の規定による週休日（同項に規定する週休日をいう。以下同じ。）以外の日の日数で除して得た時間）の勤務時間を割り振ること。

四 月曜日から金曜日までの午前九時から午後四時までの間にあって、標準休憩時間（任命権者が、職員が勤務する部局又は機関の職員の休憩時間等を考慮して、その時間並びに始まる時刻

分（育児短時間勤務職員（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号。以下「育児休業法」という。）第十条第三項の規定により同条第一項に規定する育児短時間勤務（第七条の四第一号及び第二号において「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員及び育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員をいう。以下同じ。）及び法第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「短時間勤務職員」という。）にあっては、当該職員の条例第三条第三項に規定する四週間ごとの期間における勤務時間を当該期間における同項の規定により勤務時間が割り振られた日の日数で除して得た時間））とすること。

二 育児短時間勤務職員以外の職員にあっては、月曜日から金曜日までの五日間のうち一日以上の日の午前九時から午後四時までの時間帯において、休憩時間を除き、一日につき二時間以上四時間三十分以下の範囲内で任命権者が試験研究機関ごとにあるあらかじめ定める連続する時間は、当該試験研究機関に勤務する研究職員等に共通する勤務時間とすること。

三 始業の時刻は午前七時以後に、終業の時刻は午後十時以前に設定すること。

2 研究職員等が行う申告（条例第三条第三項に規定する申告をいう。以下この条及び次条第一項において同じ。）は、前項各号に掲げる基準に適合するものでなければならない。

3 任命権者は、研究職員等の申告どおりに勤務時間を割り振るものとする。ただし、当該申告どおりの勤務時間の割振りによる業務の運営に支障が生ずると認められる場合には、別に人事委員会の定めるところにより勤務時間を割り振ることができる。

4 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、前項の規定による勤務時間の割振り又はこの項の規定により変更された後の勤務時間の割振りを変更することができる。

一 研究職員等からあらかじめ前項の規定により割り振られた勤

及び終わる時刻を定める標準的な休憩時間をいう。)を除いて連続するように、一日につき二時間以上四時間以下の範囲内で任命権者が部局又は機関ごとにあらかじめ定める時間帯に、当該部局又は機関に勤務するこの項の基準により勤務時間を割り振る職員に共通して勤務時間を割り振ること。ただし、特例対象日については、当該時間帯に勤務時間を割り振らないことができること。

五 始業の時刻を午前七時以後に、終業の時刻を午後十時以前に設定すること。

2 短時間勤務職員に七時間四十五分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日に係る条例第三条第三項の規定による勤務時間の割り振りについては、人事委員会の定めるところにより、前項第二号及び第四号に掲げる基準によらないことができるものとする。

3 職員の健康及び福祉の確保に必要な場合として人事委員会の定める場合に係る条例第三条第三項の規定による勤務時間の割り振りについては、人事委員会の定めるところにより、第一項第四号に掲げる基準によらないことができるものとする。

4 任命権者は、第一項各号(第一号及び第三号を除く。)に掲げる基準によらないことが、公務の能率の向上に資し、かつ、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼすおそれがないと認める場合には、人事委員会と協議して、当該基準について別段の定めをすることができる。この場合において、当該別段の定めが人事委員会が定める基準に適合するものであるときは、当該人事委員会との協議を要しないものとする。

(条例第三条第三項の規定による勤務時間の割振り等の変更)

第一条の四 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、勤務時間の割振り等を変更することができる。

一 勤務時間の申告及び条例第六条第二項第三号に規定する申告(以下「休憩時間の申告」という。)があつた場合において、

勤務時間又はこの項の規定により割振りを変更された後の勤務時間の始業又は終業の時刻について変更の申告があつた場合において、当該申告どおりに変更するとき。

二 前項の規定による勤務時間の割振り又はこの項の規定による勤務時間の割振りの変更の後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り又は当該変更の後の勤務時間の割振りによると業務の運営に支障が生ずると認められる場合において、別に人事委員会の定めるところにより変更するとき。

5 任命権者は、第三項の規定により勤務時間を割り振り、又は前項の規定により勤務時間の割振りを変更した場合には、人事委員会の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を知するものとする。

第一条の四 申告並びに前条第三項の規定による勤務時間の割振り及び同条第四項の規定による勤務時間の割振りの変更は、それぞれ勤務時間の申告簿及び勤務時間の割振り簿により行うものとする。

これらの申告どおりに変更するとき。

二 勤務時間の割振り等を行った後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り等の変更を行わなければ公務の運営に支障が生ずると認める場合において、別に人事委員会の定めるところにより変更するとき。

（条例第三条第三項の規定による勤務時間の割振り等の申告）

第一条の五 勤務時間の申告は、第一条の三に定める基準に適合するように、希望する勤務時間を割り振らない日並びに始業及び終業の時刻並びに第一条の七第一項各号のいずれに該当する職員として勤務時間の申告をするかを明らかにしてしなければならない。

（申告・割振り簿）

第一条の六 勤務時間の申告及び勤務時間の割振り等は、申告・割振り簿により行うものとし、申告・割振り簿に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

（単位期間等）

第一条の七 条例第三条第三項の規則で定める期間（第三項において「単位期間」という。）は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

一 次号に掲げる職員以外の職員 四週間（四週間では適正に勤務時間の割振り等を行うことができない場合として人事委員会の定める場合にあつては、人事委員会の定めるところにより、一週間、二週間又は三週間）

二 次のいずれかに該当する職員（以下この条において「育児介護等職員」という。）であつて、当該職員として勤務時間の申告をしたもの 一週間、二週間、三週間又は四週間のうち職員が選択する期間

2 は、勤務時間の申告簿及び勤務時間の割振り簿に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

	(一) 小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百十七条の二第一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。）であつて、当該職員が現に監護するもの又は児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親（以下「<u>一</u>」及び第五条の三第一項において「<u>養子縁組里親</u>」という。）である職員若しくは同法第六条の四第一号に規定する養育里親（同項において「<u>養育里親</u>」という。）である職員（児童の親その他の同法第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、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。）に委託されている児童を含む。以下同じ。）又は小学校、義務教育学校の前期課程若しくは特別支援学校の小学部に就学している子を養育する職員 (二) 条例第十五条第一項に規定する要介護者（以下「<u>要介護者</u>」という。）を介護する職員 (三) (一)又は(二)に掲げる職員のほか、これらの職員の状況に類する状況にある職員として人事委員会が定める職員
2	任命権者は、育児介護等職員として勤務時間の申告をした職員について、育児介護等職員に該当する事由を確認する必要があると認めるときは、当該勤務時間の申告をした職員に対して、証明書類の提出等を求めることができる。
3	育児介護等職員として勤務時間の申告をして勤務時間の割振り等を行われた職員は、育児介護等職員に該当しないこととなった場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に報告しなければならぬ。この場合においては、当該勤務時間の割振り等に係る単位期間の末日までの間、引き続き、その該当しないこととなった直前の当該単位期間に係る勤務時間の割振り等によることができるも

のとする。

第一条の八 任命権者は、勤務時間の割振り等を行った場合には、人事委員会の定めるところにより、職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

（特別の形態によって勤務する必要がある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準）

第二条 任命権者は、条例第四条の規定に基づき週休日

及び勤務時間の

割振りを定める場合には、勤務日（条例第五条第一項に規定する勤務日をいう。以下同じ。）が引き続き十二日を超えないようにし、かつ、一回の勤務に割り振られる勤務時間が十六時間を超えないようにしなければならない。

（育児短時間勤務職員についての適用除外）

第二条の二 第一条の三から第一条の六まで、第一条の七（第一項第一号を除く。）及び前条の規定は、育児短時間勤務職員（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号。以下「育児休業法」という。）第十条第三項の規定により同条第一項に規定する育児短時間勤務（第七条の四第一号及び第二号において「育児短時間勤務」という。）をしている職員及び育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員をいう。以下同じ。）には適用しない。

（週休日の振替等）

第三条 条例第五条第一項（同条第二項において読み替えて準用する場合を含む。以下この項及び次項第三号において同じ。）の規則で定める期間は、同条第一項の勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする四週間前の日から当該勤務することを命ずる

（特別の形態によって勤務する必要がある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準）

第二条 任命権者は、条例第四条の規定に基づき週休日（条例第三

条第一項に規定する週休日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の

割振りを定める場合には、勤務日（条例第五条に規定する勤務日をいう。以下同じ。）が引き続き十二日を超えないようにし、かつ、一回の勤務に割り振られる勤務時間が十六時間を超えないようにしなければならない。

（週休日の振替等）

第三条 条例第五条

規則で定める期間は、同条の勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする四週間前の日から当該勤務することを命ずる

2 必要がある日を起算日とする八週間後の日までの期間とする。
任命権者は、週休日の振替等（次の各号のいずれかに該当するものをいう。以下同じ。）

の振替等

を行う場合には、週休日

振らない日（条例第三条第三項及び条例第五条第二項において読み替えて準用する同条第一項の規定による勤務時間を割り振らない日をいう。第十二条第一項において同じ。）が毎四週間につき四日以上となるようにし、かつ、勤務日等（条例第八条の四第一項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き二十四日を超えないようにしなければならない。

一 週休日の振替（条例第五条第一項の規定に基づき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同項の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。）

二 勤務時間を割り振らない日の振替（条例第五条第二項において読み替えて準用する同条第一項の規定に基づき勤務日を勤務時間を割り振らない日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同項の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。）

三 四時間の勤務時間の割振り変更（条例第五条第一項の規定に基づき勤務日（四時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）の勤務時間のうち四時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該四時間の勤務時間を同

2 必要がある日を起算日とする八週間後の日までの期間とする。
任命権者は、週休日の振替（条例第五条の規定に基づき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同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。）又は四時間の勤務時間の割振り変更（同条の規定に基づき勤務日（四時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）の勤務時間のうち四時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該四時間の勤務時間を条例第五条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は四時間の勤務時間の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を行った後において、週休日が

四日以上となるようにし、かつ、勤務日等（条例第十条第一項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き二十四日を超えないようにしなければならない。

項の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。次項において同じ。）

3・4 略

(休憩時間)

第四条 任命権者は、条例第六条第二項の規定に基づき休憩時間を一斉に与えないことその他の休憩時間の基準について別段の定めをする場合には、当該別段の定めを適用する

職員の範囲及び当該職員に対する休憩の与え方について、あらかじめ定めなければならない。

2 任命権者は、条例第三条第三項の規定により勤務時間を割り振る場合には、職員からの休憩時間の申告を考慮して休憩時間を置くものとする。この場合において、当該休憩時間の申告どおりに休憩時間を置くことにより公務の運営に支障が生ずると認めるときは、別に人事委員会の定めるところにより、当該休憩時間の申告と異なる休憩時間を置くことができるものとする。

3 休憩時間の申告は、勤務時間の申告をする際に、併せて、第一条の六に規定する申告・割振り簿により、条例第六条及び第一条の三に定める基準に適合するように、休憩時間の始まる時刻及び終わる時刻を明らかにしてしなければならない。

第五条の三 条例第八条の二第一項の規則で定める者は、

養育里親である職員（児童の親その他の児童福祉法第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、

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。）に同法第二十七条第一項第三号の規定により委託されている当該児童とする。

3・4 略

(休憩時間の一斉付与の例外)

第四条 任命権者は、条例第六条第二項の規定に基づき休憩時間を一斉に与えないこととする

場合には、職員の健康及び福祉を害しないよう、一斉に休憩を与えない職員の範囲及び当該職員に対する休憩の与え方について、あらかじめ定めなければならない。

第五条の三 条例第八条の二第一項の規則で定める者は、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第六条の四第一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 第二十七条

第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二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。）に同法第二十七条第一項第三号の規定により委託されている当該児童とする。

2 条例第八条の二第一項第二号の規則で定めるものは、児童福祉法第六条の二の二第四項に規定する放課後等デイサービスを行う

第五条の五 前条第一項の請求がされた日から早出遅出勤務開始日の前日までの間において、次の各号に

掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、されなかったものとみなす。

一・二 略

三 前二号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第八條の二第一項（同項各号に係る部分に限る。）に規定する職員に該当しなくなったこと。

四 略

2 前項（第三号及び第四号を除く。）の規定は、

要介護者

を介護す

る職員について準用する。この場合において、前項第一号中「子」とあるのは「

要介護者

」と、同項第二号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と読み替えるものとする。

3
5 略

事業若しくは同法第六条の三第二項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、同条第十四項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第百二十三号）第七十七条に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所にその子（各事業を利用するものに限る。）を出迎えるために赴き、又は見送るために赴く職員をいう。

第五条の五 前条第一項の請求がされた日から早出遅出勤務開始日の前日までの間において、条例第八條の二第一項第一号又は第二号に定める子を養育する職員に次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、されなかったものとみなす。

一・二 略

三 前二号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第八條の二第一項第一号又は第二号に規定する職員に該当しなくなったこと。

四 略

2 前項（第三号及び第四号を除く。）の規定は、条例第十五条第

一項に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、前項第一号中

「子」とあるのは「条例第十五条第一項に規定する要介護者（以

下「要介護者」という。）」と、同項第二号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と読み替えるものとする。

3
5 略

第五条の十一 略

2 時間外勤務制限開始日から起算して前条第一項の請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、同項の規定による請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であつたものとみなす。

一 略

二 当該請求に係る子が

小学校就学の始期に達したこと。

3・4 略

(時間外勤務代休時間の指定)

第五条の十四 条例第八条の四第一項の規則で定める期間は、一般職の職員の給与に関する条例(昭和二十八年秋田県条例第二十二号。次項において「給与条例」という。)第十五条第三項に規定する六十時間を超えて勤務した全時間に係る月(次項において「六十時間超過月」という。)の末日の翌日から同日を起算日とする二月後の日までの期間とする。

2・7 略

(特別休暇)

第十二条 条例第十四条の規則で定める場合は、次の表の中欄に掲げる場合とし、その期間は、当該下欄に定めるとおりとする。

名称	対象となる場合	期間
ボラン ティア休 暇	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	略

第五条の十一 略

2 時間外勤務制限開始日から起算して前条第一項の請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、同項の規定による請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であつたものとみなす。

一 略

二 当該請求に係る子が、条例第八条の三第二項の規定による請求にあつては三歳に、同条第三項の規定による請求にあつては

小学校就学の始期に達したこと。

3・4 略

(時間外勤務代休時間の指定)

第五条の十四 条例第八条の四第一項の規則で定める期間は、給与条例第十五条第三項に規定

する六十時間を超えて勤務した全時間に係る月(次項において「六十時間超過月」という。)の末日の翌日から同日を起算日とする二月後の日までの期間とする。

2・7 略

(特別休暇)

第十二条 条例第十四条の規則で定める場合は、次の表の中欄に掲げる場合とし、その期間は、当該下欄に定めるとおりとする。

名称	対象となる場合	期間
ボラン ティア休 暇	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	略

結婚休暇	
略	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 一〇四 略 五 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百六十条の二第一項に規定する地縁による団体、災害対策基本法（昭和三十六年法律第二百二十三号）第二条の二第二号に規定する自主防災組織、PTA・青少年教育団体共済法（平成二十二年法律第四十二号）第二条第一項に規定するPTAその他の地域住民を主体として構成される団体又は特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二条第二項に規定する特定非営利活動法人が行う活動に参加して行う活動（前各号に掲げる活動を除く。） 六 前各号に掲げる活動のほか、県の施策の推進又は地域の課題の解決に資する活動として人事委員会が定めるもの
人事委員会が定める期間内における週休日、勤務時間を割り振らない日、条例	
結婚休暇	
略	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 一〇四 略
人事委員会が定める期間内における週休日、条例	

家族看護 等休暇	略	
		職員が、その配偶者、父母、配偶者の父母、孫若しくは養育する十八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子（配偶者の子を含む。）（以下「家族」と総称する。）の看護（負傷し、又は疾病にかかった家族の世話を行うことをいう。）をし、又は家族が予防接種、健康診査若しくは健康診断を受ける際の介助、学校保健安全法（昭和三十三年法律第五十六号）第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして人事委員会が定める事由に伴う家族の世話又は家族の教育若しくは保育に係る行事のうち人事委員会が定めるもの
		第八条の四第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除く連続する七日の範囲内の期間

家族看護 等休暇	略	
		職員が、その配偶者、父母、配偶者の父母、孫若しくは養育する満十八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子（配偶者の子を含む。）（以下「家族」と総称する。）の看護（負傷し、又は疾病にかかった家族の世話を行うことをいう。）をし、又は家族が予防接種、健康診査若しくは健康診断を受ける際に介助
		第八条の四第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除く連続する七日の範囲内の期間

				への参加をする場合
	健康 管理	略	略	
夏季休暇	休暇		略	略
略	略		略	略
一の年の六月から十月までの期間内における週休日、勤務時間を割り振らない日、条例第八条の四第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除く原則として連続する五日（育児短時間勤務職員及び短時間勤務職員については、その者の勤務時間等を考慮して、人事委員会が別に定める日数）の範囲内の期間				

夏季休暇	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略	略
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

備考略	リフレックス休暇	
	略	
	人事委員会が定める期間内における週休日、勤務時間を割り振らない日、条例第八条の四第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除く連続する三日の範囲内の期間	
2	ボランテニア休暇、出生サポート休暇、つわり休暇、配偶者出産休暇、配偶者の出産に係る子の養育休暇、家族看護等休暇、短期の介護休暇及び健康管理休暇（以下この条において「ボランテニア休暇等」という。）の単位は、一日又は一時間とする。ただし、ボランテニア休暇等の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に一時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。	
3	一日を単位とするボランテニア休暇等は、一回の勤務に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときに使用するものとする。	
4略		

備考略	リフレックス休暇	
	略	
	人事委員会が定める期間内における週休日、勤務時間を割り振らない日、条例第八条の四第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除く連続する三日の範囲内の期間	
2	ボランテニア休暇、出生サポート休暇、つわり休暇、配偶者出産休暇、配偶者の出産に係る子の養育休暇、家族看護等休暇及び短期の介護休暇（以下「ボランテニア休暇等」という。）の単位は、一日又は一時間とする。ただし、ボランテニア休暇等の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に一時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。	
3	一日を単位とするボランテニア休暇等は、一回の勤務に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときに使用するものとする。	
4略		

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第十四条 条例第十六条の規則で定める特別休暇は、第十二条第一項の表に規定する出産休暇、保育休暇及び健康管理休暇とする。

(週休日等についての別段の定め)

第二十二條 任命権者は、第二条、第三条第一項から第三項まで、第五条の十四第一項及び第三項並びに第六条第一項の規定により、週休日の定め等を行う場合において、当該週休日の定め等が業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、職員の勤務能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼすと認めるときは、人事委員会の承認を得て、週休日、勤務時間を割り振らない日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、時間外勤務代休時間の指定又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

別表第三(第十二条関係)

上欄		下欄	
略	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第百二十三号）	略	

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第十四条 条例第十六条の規則で定める特別休暇は、第十二条の表に規定する出産休暇、保育休暇及び生理休暇とする。

(週休日等についての別段の定め)

第二十二條 任命権者は、第二条、第三条第一項から第三項まで、第五条の十四第一項及び第三項並びに第六条第一項の規定により、週休日の定め等を行う場合において、当該週休日の定め等が業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、職員の勤務能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼすと認めるときは、人事委員会の承認を得て、週休日、勤務時間を割り振らない日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、時間外勤務代休時間の指定又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

別表第三(第十二条関係)

上欄		下欄	
略	略	略	略
	略		
略		略	

附 則

1 この規則は、令和七年四月一日から施行する。

2 この規則の施行の日前に使用されたこの規則による改正前の規則八―六(職員の勤務時間、休日及び休暇)第十二条第一項の表に規定するボランティア休暇、家族看護等休暇又は生理休暇については、それぞれこの規則による改正後の規則八―六第十二条第一項の表に規定するボランティア休暇、家族看護等休暇又は健康管理休暇として使用されたものとみなす。