

地方独立行政法人神奈川県立福祉機構任期付職員に関する就業規則

(令和8年4月1日規程第29号)

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定に基づき、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構（以下「法人」という。）に勤務する職員について、雇用期間（以下「任期」という。）を定めた採用及び任期を定めて採用された職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(関係法令)

第2条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他関係法令の定めるところによる。

(職員の任期を定めた採用)

第3条 理事長は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

2 理事長は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであって、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが業務の能率的運営を確保するために必要であるときは、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

(1) 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を法人内で確保することが一定の期間困難であるとき。

(2) 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られるとき。

(3) 当該専門的な知識経験を有する職員を一定の期間他の業務に従事させる必要があるため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を法人内で確保することが一定の期間困難であるとき。

(4) 当該業務が業務外における実務の経験を通じて得られる最新の専門的な知識経験を必要とするものであることにより、当該業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られるとき。

第4条 理事長は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが業務の能率的運営を確保するために必要である場合には、職員を任期を定めて採用

することができる。

(1) 一定の期間内に終了することが見込まれる業務

(2) 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

2 理事長は、任期を定めて採用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に採用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが業務の能率的運営を確保するために必要であるときは、職員を任期を定めて採用することができる。

3 理事長は、前2項の規定によるほか、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の育児休業等に関する規程（以下「育児休業等規程」）に基づく育児休業の請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法によって当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、当該請求に係る期間を限度として、第6条に定める任期を超えない範囲内で、職員を任期を定めて採用することができる。（短時間勤務職員の任期を定めた採用）

第5条 理事長は、短時間勤務職員を前条第1項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが業務の能率的運営を確保するために必要である場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

2 理事長は、前項の規定によるほか、利用者に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが業務の能率的運営を確保するために必要であるときは、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

3 理事長は、前2項の規定によるほか、職員が次の各号に掲げる承認を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するために適当であると認める場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

(1) 地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の修学部分休業に関する規程に基づく修学部分休業の承認及び地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の高齢者部分休業に関する規程に基づく高齢者部分休業の承認

(2) 地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の介護休業等に関する規程に基づく介護休業の承認

(3) 育児休業等規程に基づく育児部分休業の承認

4 理事長は、前3項の規定によるほか、育児休業規程に基づく育児短時間勤務の請求があった場合において、当該請求に係る期間について当該請求した職員の業務を処理するため必要があると認めるときは、当該請求に係る期間を任期の限度として、第6条に定める任期を超えない範囲内で、短時間勤務職員を採用することができる。

(任期)

第6条 第3条、第4条又は第5条の規定により採用される職員の任期は、3年を超えない範囲内で理事長が定める。ただし、労基法第14条第1項各号のいずれかに該当する場合又は特別の計画に基づき期間を定めて実施する業務に従事させる場合には、5年を超えない範囲内で理事長が定める。

2 理事長は、前項の規定により任期を定めて職員又は短時間勤務職員を採用する場合には、当該職員又は短時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。

(任期の更新)

第7条 理事長は、次条で定めるところにより、第3条第1項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「特定任期付職員」という。）又は第3条第2項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「一般任期付職員」という。）の任期が3年に満たない場合にあつては、採用した日から5年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

2 理事長は、第3条又は第4条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期が3年に満たない場合にあつては、採用した日から3年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

3 第6条第2項の規定は、第1項及び第2項の規定により任期を更新する場合について準用する。

第8条 理事長は、前条第1項又は第2項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。

(雇用の制限)

第9条 理事長は、特定任期付職員を当該特定任期付職員が採用時に占めていた職においてその有する高度の専門的な知識経験又は優れた識見を活用して従事していた業務と同一の業務を行うことをその職務の主たる内容とする他の職に採用する場合その他特定任期付職員又は一般任期付職員を任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、特定任期付職員又は一般任期付職員を、その任期中、他の職に採用することができる。

2 理事長は、第3条第1項の規定により任期を定めて採用された職員を一定の期間内に終了することが見込まれる他の業務に係る職に採用する場合その他同条又は第4条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員（以下この項において「任期付職員」という。）を任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、任期付職員を、その任期中、他の職に採用することができる。

(給与に関する特例)

第10条 特定任期付職員には、次の給料表を適用する。

特定任期付職員給料表

号給	給料月額(円)
1	405,000
2	455,000
3	508,000
4	574,000
5	655,000
6	765,000
7	893,000

- 2 理事長は、特定任期付職員の号給を、その者の専門的な知識経験又は識見の度並びにその者が従事する業務の困難及び重要な度に応じて決定するものとし、その決定の基準となるべき職務の内容は、次の号給別基準職務表に定めるとおりとする。

号給	基準となるべき職務
1	高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して業務に従事する特定任期付職員の職務
2	高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して困難な業務に従事する特定任期付職員の職務
3	高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して特に困難な業務に従事する特定任期付職員の職務
4	特に高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して特に困難な業務に従事する特定任期付職員の職務
5	特に高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して特に困難な業務で重要なものに従事する特定任期付職員の職務
6	極めて高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者がその知識経験等を活用して特に困難な業務で重要なものに従事する特定任期付職員の職務
7	極めて高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者がその知識経験等を活用して特に困難な業務で特に重要なものに従事する特定任期付職員の職務

- 3 理事長は、特定任期付職員について、特別の事情により第1項の給料表に掲げる号給により難いときは、前2項の規定にかかわらず、その給料月額を同表に掲げる7号給の給料月額にその額と同表に掲げる6号給の給料月額との差額に整数を乗じて得られる額を加えた額に相当する額とすることができる。

- 4 特定任期付職員の給料月額には、労基法第37条第4項に規定する割増手当に相当する

額を含むものとする。

(給与規程の適用除外等)

第 11 条 地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の給与に関する規程（以下「給与規程」という。）第 7 条から第 9 条まで、第 10 条から第 12 条まで及び第 14 条の規定は、特定任期付職員には、適用しない。

2 特定任期付職員に対する給与規程第 23 条第 1 項及び第 2 項、第 24 条の規定の適用については、給与規程第 23 条第 1 項中「管理職手当の支給を受ける職員」とあるのは「管理職手当の支給を受ける職員及び地方独立行政法人神奈川県立福祉機構任期付職員に関する就業規則（以下「任期付職員就業規則」という。）第 3 条第 1 項の規定により任期を定めて採用された職員」と、給与規程第 23 条及び第 24 条中「管理職手当の支給を受ける職員」とあるのは「管理職手当の支給を受ける職員及び任期付職員就業規則第 3 条第 1 項の規定により任期を定めて採用された職員」とする。

3 給与規程第 9 条第 3 項から第 8 項まで、第 11 条、第 12 条、第 14 条、第 16 条の規定は、第 5 条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

4 第 5 条の規定により任期を定めて採用された職員に対する給与規程第 9 条第 1 項並びに第 19 条第 2 項及び第 3 項ただし書の規定の適用については、給与規程第 9 条第 1 項中「決定する」とあるのは「決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、その者の 1 週間当たりの勤務時間を勤務時間規程第 3 条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とし、給与規程第 19 条第 2 項中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「地方独立行政法人神奈川県立福祉機構任期付職員に関する就業規則（以下「任期付職員就業規則」という。）第 5 条の規定により任期を定めて採用された職員」とし、給与規程第 19 条第 3 項ただし書「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「任期付職員就業規則第 5 条の規定により任期を定めて採用された職員」とする。

(短時間勤務職員の勤務時間)

第 12 条 第 4 条の規定により採用された短時間勤務職員の勤務時間等は、次のとおりとする。

(1) 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 31 時間までの範囲内とする。

(2) 休憩時間は、労基法第 34 条の規定に基づき、理事長が定めるものとする。

(3) 第 1 号の規定による勤務時間は、理事長が別に定めるところにより、月曜日から金曜日までの 5 日間において割り振る。ただし、特別の勤務に従事する職員については、理事長が別に定めるところにより、勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

- (4) 正規の勤務時間とは、前号の規定により割り振られた勤務時間をいう。
- 2 短時間勤務職員の週休日は、日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において設けることができる。
- 3 理事長は前項の規定にかかわらず、特別の勤務に従事する短時間勤務職員については、理事長が別に定める期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日を設ける場合に限り、理事長が別に定めるところにより、週休日について別に定めることができる。
- 4 理事長が別に定める短時間勤務職員の休日は、就業規則第3条第1項に規定する職員（以下「常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員」という。）の例によるものとし、その他の短時間勤務職員の休日については、次の各号に掲げる日とする。ただし、次の各号に掲げる日が前2項の規定により週休日とされた日に当たる場合を除く。この場合において、休日とは、給与の支給を受けて、正規の勤務時間による勤務を免除される日をいう。
- (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
- (2) 1月1日から同月3日まで及び12月29日から同月31日までの日（前号に該当する日を除く。）
- 5 短時間勤務職員の休憩時間は、労基法第34条の規定に基づき、理事長が定めるものとし、次に掲げる場合においては、一斉に与えないことができる。
- ア 職務又は公署に特殊性がある場合
- イ 職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼし、又は職員の能率を著しく低下させる場合
- ウ 職員からの申告を考慮して休憩時間を与えることが適当である場合
- 6 短時間勤務職員の時間外勤務、育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限、休日勤務、時間外勤務代休時間の指定、週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例による。ただし、時間外勤務代休時間を指定する場合には、給与規程第19条第5項に規定する60時間を超えて勤務した全時間に係る（次項において「60時間超過月」という。）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第2号の規定により勤務時間が割り振られた日に割り振られた勤務時間のうち、60時間超過時間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。
- 6 短時間勤務職員の時間外勤務、育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限、休日勤務、時間外勤務代休時間の指定、週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例による。ただし、時間外勤務代休時間を指定する場合には、給与規程第19条第5項に規定する60時間

を超過勤務した全時間に係る（次項において「60 時間超過月」という。）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第 2 号の規定により勤務時間が割り振られた日に割り振られた勤務時間のうち、60 時間超過時間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 19 条第 2 項第 1 号に掲げる勤務に係る時間（第 3 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) 給与規程第 19 条第 2 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
- (3) 給与規程第 19 条第 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 50 を乗じて得た時間数
- (4) 給与規程第 19 条第 4 項本文に規定する勤務に係る時間 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

（短時間勤務職員の休暇）

第 13 条 短時間勤務職員に対しては、一の年度につき、次表に定める日数を有給休暇として年次休暇を与えるものとする。この場合において、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の勤務時間、休暇等に関する規程（（以下「勤務時間規程」という。）第 10 条第 4 項、第 7 項及び第 8 項の規定を準用する。

当該雇用の 1 週間の勤務日の日数又は勤務時間	5 日又は 29 時間以上	4 日	3 日	2 日	1 日	
当該雇用の 1 年間の勤務日の日数	217 日以上	169 日から 216 日まで	121 日から 168 日まで	73 日から 120 日まで	48 日から 72 日まで	
雇用予定期間と、当該雇用との継続勤務期間とを合計した期間	11 箇月超～	20 日	16 日	12 日	8 日	4 日
	10 箇月超～11 箇月	18 日	15 日	11 日	7 日	4 日
	9 箇月超～10 箇月	17 日	13 日	10 日	7 日	3 日
	8 箇月超～9 箇月	15 日	12 日	9 日	6 日	3 日
	7 箇月超～8 箇月	13 日	11 日	8 日	5 日	3 日
	6 箇月超～7 箇月	12 日	9 日	7 日	5 日	2 日
	5 箇月超～6 箇月	10 日	8 日	6 日	4 日	2 日
	4 箇月超～5 箇月	8 日	7 日	5 日	3 日	2 日
	3 箇月超～4 箇月	7 日	5 日	4 日	3 日	1 日
	2 箇月超～3 箇月	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
1 箇月超～2 箇月	3 日	3 日	2 日	1 日	1 日	

	1 箇月以下	2 日	1 日	1 日	1 日	0 日
--	--------	-----	-----	-----	-----	-----

- 備考 1 勤務日の日数は、勤務日が週ごとに決まっている場合は上段（1 週間の勤務日の日数）により判断し、週以外の期間によって勤務日が定められている場合は下段（1 年間の勤務日の日数）により判断する。
- 2 継続勤務となる場合は、その期間と雇用予定期間とを合計し、雇用時点の付与日数を算出する。
- 3 継続勤務となる場合の一の年度の最大付与日数は 20 日とする。
- 2 次の各号に掲げる場合のその者の当該年度の年次休暇については、当該各号に定める日数とする。
- (1) 第 10 条の規定により年次休暇を与えられる職員から引き続いて短時間勤務職員となった場合 短時間勤務職員になった日の直前の勤務時間規程第 10 条の規定により年次休暇を与えられた日における年次休暇の日数から、短時間勤務職員となった日の前日までの間に費消した年次休暇の日数を差し引いた日数（1 日未満の端数を含む。）
- (2) 臨時的雇用職員から引き続いて短時間勤務職員となった場合 臨時的雇用職員として在職した期間を短時間勤務職員として在職した期間とみなして前項の規定を適用して得られた日数から、短時間勤務職員となった日の前日までの間に費消した年次休暇の日数を差し引いた日数 1 日未満の端数を含む。）（臨時的雇用職員として在職した期間を短時間勤務職員として在職した期間とみなして前項の規定を適用して得られた日数が、短時間勤務職員となった日の直前の前項の規定により年次休暇が与えられた日における年次休暇の日数を下回る場合においては、当該日における年次休暇の日数から短時間勤務職員となった日の前日までの間に費消した年次休暇の日数を差し引いた日数（1 日未満の端数を含む。））
- 3 短時間勤務職員の年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日数を限度として、その年の翌年に繰り越すことができる。
- (1) 第 1 項の規定による年次休暇の場合 第 1 項の規定により定められている日数からその年に費消した年次休暇の日数（前年度から繰り越された年次休暇の日数を除く。）を差し引いた日数（1 日未満の端数を含む。）
- (2) 前項の規定による年次休暇の場合 前項の規定により定められている日数から、同項各号のいずれかに該当することとなった日からその該当することとなった日が属する一の年度の末日までに費消した年次休暇の日数（前年度から繰り越された年次休暇の日数を除く。）を差し引いた日数（1 日未満の端数を含む。）
- 4 理事長は、短時間勤務職員が業務上の傷病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）の適用を受ける者）にあつては同法第 2 条第 2 項、労働者災害補償保

険法（昭和 22 年法律第 50 号）の適用を受ける者にあつては同法第 7 条第 2 項に規定する通勤をいう。）による傷病のため療養を要すると認める場合においては、必要と認める期間について、有給休暇として療養休暇を与えることができる。

- 5 理事長は、短時間勤務職員に対しては、有給休暇として生理休暇を与えるものとする。この場合において、勤務時間規程第 12 条の規定を準用する。
- 6 理事長は、産前産後の女子職員である短時間勤務職員に対して、その願い出に基づき、理事長が別に定めるところにより、有給休暇として出産休暇を与えるものとする。
- 7 理事長は、生後 1 年に達しない子（勤務時間規程第 14 条第 1 項において子に含まれるものとされる者を含む。）を育てる短時間勤務職員に対しては、その願い出に基づき、1 日の勤務時間が 4 時間以内のものにあつては 1 日 1 回 30 分、1 日の勤務時間が 4 時間を超えるものにあつては 1 日 2 回それぞれ 30 分を有給休暇として育児休暇を与えることができる。
- 8 理事長は、短時間勤務職員に対して、有給休暇として忌引休暇を与えることができる。この場合において、勤務時間規程第 15 条及び同規程別表第 2 の規定を準用する。
- 9 理事長は、短時間勤務職員に対して、その願い出に基づき、有給休暇として慶弔休暇を与えることができる。この場合において、勤務時間規程第 16 条の規定を準用する。ただし、短時間勤務職員の結婚の場合については、その者の勤務日数を考慮し、理事長が別に定める日数とする。
- 10 理事長は、短時間勤務職員に対し、理事長が別に定めるところにより、有給休暇としてボランティア休暇を与えることができる。この場合において、勤務時間規程第 17 条の規定を準用する。
- 11 理事長は、短時間勤務職員が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には、その願い出に基づき、勤務時間規程第 18 条に規定する期間内につき理事長が別に定めるところにより、有給休暇として夏季休暇を与えることができる。
- 12 理事長は、短時間勤務職員に対し、理事長が別に定めるところにより、有給休暇として子の看護等休暇を与えることができる。この場合において、勤務時間規程第 19 条第 1 項及び第 2 項の規定を準用する。
- 13 理事長は、短時間勤務職員に対し、理事長が別に定めるところにより、有給休暇として育児参加休暇を与えることができる。この場合において、勤務時間規程第 20 条の規定を準用する。
- 14 理事長は、短時間勤務職員に対し、理事長が別に定めるところにより、有給休暇として短期介護休暇を与えることができる。この場合において、勤務時間規程第 21 条第 1 項及び第 2 項の規定を準用する。
- 15 理事長は、短時間勤務職員に対し、理事長が別に定めるところにより、有給休暇とし

て不妊治療休暇を与えることができる。この場合において、勤務時間規程第 22 条第 1 項及び第 2 項の規定を準用する。

16 理事長は、短時間勤務職員が、次に掲げる理由により前条の規定によるその者の勤務時間中に勤務することができない場合においては、その願い出に基づき、第 1 号に掲げる理由による場合は 7 日の範囲内において必要と認める期間について、第 9 号に掲げる理由による場合は 2 日の範囲内において必要と認める期間について、その他の理由による場合は必要と認める期間について有給休暇として特別休暇を与えることができる。

(1) 地震、水害、火災その他の災害による次のいずれかの理由

ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合における当該職員の復旧作業等又は一時的な避難

イ 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における当該職員による水、食料等の確保

ウ ア又はイに掲げる理由に準ずるもの

(2) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等による出勤の著しい困難

(3) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際しての通勤途上における身体の危険回避

(4) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所その他の官公庁への出頭

(5) 選挙権その他の公民権の行使

(6) 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の当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等

(7) 妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関等の混雑又は渋滞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こと。

(8) 妊娠中又は出産後 1 年以内の女子職員が母子保健法第 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こと。

(9) 配偶者又は子若しくは子の配偶者の出産

17 理事長は、短時間勤務職員に対して、所属機関の責に帰すべき理由により業務の全部又は一部が停止される場合において、必要と認める期間について有給休暇として特別休暇を与えることができる。

18 理事長は、必要やむを得ないと認める場合においては、短時間勤務職員に対して、その願い出に基づき、無給休暇を与えることができる。

19 短時間勤務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

実を申し出た場合における当該短時間勤務職員に対する意向確認等に関する措置は、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例による。

20 短時間勤務職員の配偶者等が介護を必要とする状況に至った場合における当該短時間勤務職員に対する意向確認等及び勤務環境の整備に関する措置は、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例による。

(その他)

第 14 条 前条までに定めるもの及び他に規定するもの以外の勤務条件に関しては、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員就業規則第 3 条に規定する職員の例による。

(委任)

第 15 条 この規則の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規則は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。