社会福祉法人うるま市社会福祉協議会
就　業　規　則

第１章　総　則

(目的)

第１条　この就業規則(以下「規則」という。)は、社会福祉法人うるま市社会福祉協議会(以下「本会」という。)の職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めるものである。

２　この規則に定めのない事項については、定款並びに労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第２条　この規則で「職員」とは、第２章に定める手続きにより採用され、常時本会の業務に従事する者をいう。

２　前項の職員以外の者に適用する就業規則は、別に定める。

(規則の遵守)

第３条　本会及び職員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

第２章　採用及び人事異動

(採用手続き)

第４条　職員の採用は、会長が辞令書をもって行う。

２　職員の採用は、競争試験又は選考による。

３　競争試験は、次の各号によって行う。

（１）適性検査

（２）口述試験

(採用時の提出書類)

第５条　職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を採用日から１週間以内に提出しなければならない。

（１）履歴書

（２）住民票記載事項の証明書

（３）健康診断書

（４）身元保証書

（５）マイナンバー（個人番号）又はマイナンバーの写

（６）自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）

（７）資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）

（８）その他本会が指定するもの

２　前項の届出書類の記載事項に変更を生じたときは、その都度書類でこれを届け出なければならない。

(試用期間)

第６条　新たに採用した者については、原則として採用の日から６か月間を試用期間とする。ただし、本会が適当と認めるときは、この期間を短縮し又は設けないことがある。

２　試用期間中に職員として不適格であると認められた者は、解雇することがある。

３　試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第７条　本会は職員の採用に際して、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日その他の労働条件を明らかにするための書面及びこの規則を交付して、労働条件を明示するものとする。

(配属・異動)

第８条　本会は業務上必要がある場合は、職員の就業する場所又は従事する業務への配属、変更を命じることができる。

２　本会は、業務上必要がある場合は、職員を在籍のまま他の機関・団体等へ出向させることがある。

３　配属、異動を命ぜられた職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。

（昇格・降格等）

第８条の２　本会は、経営環境、職員の勤務または健康状態などにより、昇格または降格を命じることがある。

(休職)

第９条　職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずることができる。

（１）心身の故障のため、長期の休養を要するとき。　　18月以内（業務を起因とする場合は、必要な範囲で会長が認める期間）

（２）その他特別の事情があり、休職させることが適当と認められるとき。　必要な範囲で会長が認める期間

２　前項第１号により休職又は復職する場合には、医師の診断書を提出しなくてはならない。また休職者の休職期間満了又は休職期間満了前に休職事由が消滅したときは、休職前の職務に復職させる。ただし、休職期間前の職務に復職させることが困難であるか、又は不適当と認められる場合は、他の職務に就かせることがある。

３　休職期間は、勤続年数の期間に通算せず、期間中の給与は支給しない。ただし、休職事由が業務に起因する場合は、勤続年数は通算する。

第３章　服務規律

(服務)

第10条　職員は、本会の目的達成のため本会の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、職場の秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)
第 11 条　職員は、次の事項を守らなければならない。
（1） 住民、利用者に対しては、常に親切丁寧な態度で接し、利用者等に不安と不信の念を起させてはならないこと。
（2）本会の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。
（3） 職務上、知り得た秘密事項及び利用者の不利益となる事項を、在職中はもちろん退職後においても他に漏らさないこと。
（4）労働時間中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。
（5）許可なく職務以外の目的で本会の施設、物品等を使用しないこと。
（6） 業務に関連して自らの利益を図り又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど、不正な行為を行わないこと。
（7）許可なく他の法人等の業務に従事しないこと。
（8） 性的な言動によって他の職員に不利益を与えたり、就業環境を害さないこと。
（9）その他酒気を帯びて就業するなど、職員としてふさわしくない行為をしないこと。
(パワーハラスメントの禁止)
第 12 条　職務上の地位や人間関係等の職場内における優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動等により、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。
(セクシャルハラスメントの禁止及び対応)
第 13 条　性的言動等により、他の職員に不利益若しくは不快感を与えてその就業環境を害し、又は求職者等の求職活動等を阻害してはならない。
２　この条において「求職者等」とは、本会の求人に応募する者、本会が実施する採用に資する活動に参加する者及び教育実習その他の実習を受ける者をいう。
３　本会は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、方針の周知、相談体制の整備その他必要な措置を講ずる。
４　本会は、相談者等のプライバシーを保護し、職員が相談又は事実関係の確認等に協力したことを理由として、不利益な取扱いを行わない。
(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)
第 14 条　妊娠、出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。
(その他あらゆるハラスメントの禁止及び対応)
第 15 条　第 12 条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境を害するようなことはしてはならない。
２　本会は、利用者、家族、取引先その他本会の事業に関係を有する者（以下「利用者等」という。）の言動であって、職員が従事する業務の性質その他の事

情に照らして社会通念上許容される範囲を超え、職員の就業環境を害するもの（以下「カスタマーハラスメント」という。）に対し、相談体制の整備その他必要な措置を講ずる。
３　本会は、カスタマーハラスメントに関する相談等を行った職員のプライバシーを保護し、相談等を行ったことを理由として不利益な取扱いを行わない。
４　利用者等からの正当な申出、相談又は苦情の全てをカスタマーハラスメントとして取り扱うものではない。
５　第 12 条、第 13 条、第 14 条、第 15 条に掲げるハラスメントの禁止については、別に定める。

(出退勤)

第 16 条　職員は、出退勤に当たっては、出退勤時刻を本会が定める方法で自ら打刻し記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第 17 条　職員が遅刻、早退若しくは欠勤し又は労働時間中に私用外出をするときは、事前に所属長に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届出なければならない。
２　疾病のため欠勤が引続き４日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

(賠償責任)

第 18 条　故意又は重大な過失により、本会に損害を与えた場合には、これによって生じた損害を賠償しなければならない。

第４章　労働時間及び休日休暇

(労働時間及び休憩時間)

第 19 条　職員の所定労働時間は、1 週間については 38 時間 45 分、１日については 7 時間 45 分とする。
２　始業の時間は、午前 8 時 30 分とし、終業の時間は、午後 5 時 15 分とする。また、休憩時間は正午から午後 1 時までとする。ただし、業務の都合上その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ又は繰り下げることがある。

(休日)

第 20 条　職員の休日は、次のとおりとする。
（１）土曜日及び日曜日
（２）国民の祝日に関する法律（昭和 23 年 7 月 20 日法律第 178 号）で定められた休日
（３）年末年始（12 月 29 日～1 月 3 日）
（４）慰霊の日（6 月 23 日）

(時間外・休日労働)

第 20 条の 2　業務の都合により、所定労働時間を超え、又は休日に労働させることがある。

（年次有給休暇）

第 20 条の 3　職員の年次有給休暇（以下「年休」という。）は、1 会計年度につき 20 日とする。ただし、年度の途中において採用された職員のその年度における年休の日数は、次の表のとおりとする。

採用の月	日数	採用の月	日数
4 月	20 日	10 月	10 日
5 月	18 日	11 月	8 日
6 月	17 日	12 月	7 日
7 月	15 日	1 月	5 日
8 月	13 日	2 月	3 日
9 月	12 日	3 月	2 日

2　年休を請求しようとする職員は、1 日、半日、1 時間を単位として事前に届け出なければならない。この場合、1 時間を単位としたものは、8 時間をもって 1 日とする。

3　前項により請求された日又は時間が業務上支障のあるときは、その日又は時間を変更させることができる。

4　第 1 項の年休のうち、職員がその年度に受けられなかった日数があるときは、20 日を限度として翌年度に繰り越すことができる。

5　年休は、前年度より繰り越された年休より消化する。

6　年休の有効期間は 2 年間とする。

7　第 1 項の年休が 10 日以上与えられた職員に対しては、第 2 項の規定にかかわらず、付与日から 1 会計年度以内に当該職員の有する年休日数のうち 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取得させるものとする。ただし、第 2 項の規定による年休を取得した場合においては、当該取得した日数分を 5 日から控除する。

（病気休暇）

第 20 条の 4　病気休暇は、別表 1 に掲げる場合とし、その期間は、当該各項に掲げる期間とする。

（特別休暇）

第 20 条の 5　特別休暇は、別表 2 の各項に掲げる場合とし、その期間は、当該各項に掲げる期間とする。

（病気休暇及び特別休暇の期間）

第 20 条の 6　別表 1 及び別表 2 で定める休暇において、1 日を単位とする休暇は、1 回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとし、期間が一定の日数、週数及び年数で限定されている場合の当該休暇の期間については、週休日、休日、代休日を含むものとする。

（育児・介護休業）

第 21 条　育児・介護休業については、別に定める。
(給与)
第 22 条　職員の給与については、別に定める。

第５章　定年、退職及び解雇

(定年)
第 23 条　職員の定年は満 60 歳とし、当該年齢に達した日の属する会計年度の末日をもって退職とする。ただし、定年に達した者でも本人が就労を希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、新たな労働条件による契約を交わし、満 65 歳の年齢に達した日の属する会計年度の末日まで再雇用する。
２　再雇用時の就労形態、給与等労働条件については、別に定める。
（退職）
第 24 条　前条に定めるもののほか、職員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。
（１）退職を願い出て本会から承認されたとき又は退職願を提出して 14 日を経過したとき
（２）期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき
（３）第 9 条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
（４）死亡したとき
(解雇)
第 25 条　職員が次のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。ただし、第 34 条の事由に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。
（１） 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められたとき
（２）心身の故障により、業務に耐えられないと認められたとき
（３）自己の都合による欠勤が１ヶ月以上に及んだとき
（４）事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、職員の削減が必要となったとき
（５）その他前の各号に準ずるやむを得ない事情があるとき
２　前項の規定により職員を解雇するときは、少なくとも 30 日前に予告をするか又は平均賃金に 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、次の各号いずれかに該当する職員を解雇する場合は、この限りではない。
（１）労働基準監督署長の認定を受けて第 34 条に定める懲戒解雇をするとき
（２）試用期間中に職員を解雇するとき

第６章　安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第 26 条　本会は、職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場環境形成のため必要な措置を講じる。

２　職員は、安全衛生に関する法令及び本会の指示を守り、災害の防止、疾病の予防に努めなければならない。

(災害時の措置)

第 27 条　職員は災害の発生又はその危険を知ったときは、その状況に応じ臨機の措置をとるとともに、直ちに関係責任者に報告し、その指示によって行動しなければならない。

(健康診断)

第 28 条　本会は職員に対し、採用時及び毎年１回(深夜労働に従事する者は 6 か月に１回)定期的に健康診断を行う。

２　前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する職員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

３　健康診断の結果、必要があると認められるときは、一定の期間、就業の禁止、就業時間の短縮、業務内容の変更その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(病者の就業禁止)

第 29 条　他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者又は疾病のため他人に害を及ぼすおそれのある者、その他医師が就業不適当と認めた者は、就業をさせない。

(安全衛生教育)

第 30 条　職員に対し、採用時及び業務内容が変更されたときに、業務に必要な安全衛生教育を行う。

２　特定の資格、講習を必要とする業務に従事する職員については、必要な講習等を受講させる。

(災害補償)

第 31 条　職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡したときは、労働基準法及び労働者災害補償保険に定めるところにより災害補償を行う。

第７章　表彰及び懲戒

(表彰)

第 32 条　本会は、職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。

（１）業務上有益な創意工夫、改善を行い、法人の運営に貢献したとき

（２）永年にわたって誠実に勤務し、業務成績が優秀で他の模範となるとき

（３）事故、災害等を未然に防ぎ又は非常に際し、適切に対応し被害を最小限に止めるなど、特に功労があったとき

（４）社会的功績があり、法人及び職員の名誉となったとき

（５）その他前各号に準ずる善行又は功労があったとき

(懲戒の種類)
第 33 条　懲戒はその情状に応じ、次の区分により行う。
（１）戒　　告　始末書を提出させ将来を戒める
（２）減　　給　始末書を提出させて減給する。ただし、減給は１回の額が平均賃金の１日分の５割を超えることはなく、また、総額が１賃金支払期における賃金総額の１割を超えることはない。
（３）出勤停止　始末書を提出させるほか、6 月を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない
（４）降　　格　始末書を提出させるほか、役付職位を免じ下級職位につける
（５）諭旨解雇　退職願を提出する旨を勧告し、退職させる。これに従わない場合は予告期間を設けて懲戒解雇とする
（６）懲戒解雇　即時に解雇する
(懲戒の事由)
第 34 条　職員が次のいずれかに該当するときは情状に応じ、前条の区分の懲戒を行う。
（１）正当な理由なく無断欠勤が引き続き 5 日以上に及ぶとき
（２）正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
（３）過失により法人又は利用者に損害を与えたとき
（４）正当な理由なく、上司の業務上の指示、命令に従わなかったとき
（５）素行不良で本会内の秩序又は風紀を乱したとき
（６）第 11 条から第 15 条に違反したとき
（７）業務怠慢で、業務に対する誠意が認められないとき
（８）出退勤時刻の打刻等を他人に依頼し、若しくは依頼に応じたとき
（９）許可なく職場内で演説、集会、示唆、貼紙、印刷物の配布、その他これらに準ずる行為があったとき
(10) 本会の所有物を粗略に扱い、本会に損害を与えたとき
(11) 懲戒に処せられたにもかかわらず、懲戒に服する意思が認められないとき
(12) 複数回にわたり減給以上の懲戒をうけたにもかかわらず、改善の見込みがないとき
(13) 職場内又はこれに準ずる場所で、暴言、暴行、脅迫、傷害、窃盗、その他これに類する行為のあったとき
(14) 本会の信用、体面を傷つけるような行為のあったとき
(15) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき
(損害賠償)
第 34 条の 2　故意又は重大な過失により、本会に対し損害を及ぼしたときは、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。
(懲戒処分の方法)
第 35 条　懲戒処分は、事実の確認に基づいて会長が決定する。ただし、処分確

定前に本人の弁明の機会を与えなければならない。

第８章　雑　則

(改 廃)

第 36 条　この規程の改廃は、理事会の議決を得て行う。

附　則

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附　則

この規則は、平成 18 年 12 月 25 日から施行し、平成 18 年 4 月 1 日から適用する。

附　則

この規則は、平成 19 年 9 月 28 日から施行し、平成 19 年 4 月 1 日から適用する。

附　則

この規則は、平成 19 年 12 月 19 日から施行し、平成 19 年 4 月 4 日から適用する。

附　則

この規則は、平成 25 年 3 月 21 日から施行する。

附　則

この規則は、平成 29 年 11 月 8 日から施行し、平成 29 年 4 月 4 日から適用する。

附　則

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附　則

この規則は、令和 2 年 8 月 25 日から施行し、令和 2 年 8 月 1 日から適用する。

附　則

この規則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附　則

この規則は、令和 6 年 6 月 4 日から施行し、令和 6 年 4 月 1 日から適用する。

附　則

この規則は、令和 8 年 9 月 28 日から施行し、令和 8 年 4 月 1 日から適用する。

別表 1 (第 20 条の 4 関係)

<table>
<tr><th>項</th><th>事　由</th><th>期　間</th></tr>
<tr><td>1</td><td>負傷又は疾病(予防注射又は予防接種による著しい発熱等の場合及び別表 2（第 20 条の 5 関係）の 12 の項に掲げる期間を超える女性職員の生理の場合を含む。)</td><td>(1)　医師の証明等に基づき
ア　結核性疾患の場合は、1 年の範囲内でその療養に必要な期間
イ　傷病の場合は、休暇開始の日から引き続き 4 日以上勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、90 日（業務を起因とする傷病の場合、6 月）を越えない範囲内で、その療養に必要と認める期間
(2)　前号に掲げるもののほか、医師にかかる必要のない
軽い病気　　1 年度を通じて、1 日、半日、1 時間を単位として 10 日以内。ただし、年度の中途において新たに職員となった者のその年度における日数は、次の表に掲げるとおりとする。
<table>
<tr><td>採用月</td><td>4 月</td><td>5 月</td><td>6 月</td><td>7 月</td><td>8 月</td><td>9 月</td></tr>
<tr><td>日数</td><td>10 日</td><td>9 日</td><td>8 日</td><td>7 日</td><td>6 日</td><td>5 日</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>10 月</td><td>11 月</td><td>12 月</td><td>1 月</td><td>2 月</td><td>3 月</td></tr>
<tr><td>4 日</td><td>4 日</td><td>3 日</td><td>3 日</td><td>2 日</td><td>1 日</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

別表 2 (第 20 条の 5 関係)

項	事　由	期　間
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)により交通を制限又はしゃ断された場合	その都度必要と認める日又は期間
2	風、水、震、火災その他の非常災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合	上記に同じ
3	風、水、震、火災その他の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	1 週間を超えない範囲内でその都度必要と認める期間
4	裁判員、証人、鑑定人等として官公署等に出頭する場合	その都度必要と認められる日又は期間
5	選挙権その他公民としての権利を行使する場合	上記に同じ
6	台風の襲来等による事故発生防止の場合	上記に同じ

<table>
<tr><td>7</td><td>女性職員の分べん</td><td>医師又は助産師の証明等に基づく分べんの予定日前 6 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)目に当たる日から分べんの日後 8 週間目に当たる日までの期間内で必要と認める期間(分べん予定日及び分べん日は産前休暇 8 週間の中に含まれる。)</td></tr>
<tr><td>8</td><td>生後満1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合(育児時間)</td><td>1 日 2 回、1 回 30 分以内。ただし、任命権者が特に必要と認める場合については、1 日 1 回まとめて 1 時間以内</td></tr>
<tr><td>9</td><td>妊娠障害休暇(妊娠中の女子職員が妊娠に起因する障害のために勤務することが困難な場合)</td><td>1 回の妊娠について 1 日を単位として 7 日の範囲内</td></tr>
<tr><td>10</td><td>妊娠中の女性職員が母子保健法(昭和 40 年法律第 141 号)第 10 条に規定する健康診査を受ける場合</td><td>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 週から分べんまでは 1 週間に 1 回とし、その都度必要と認められる時間</td></tr>
<tr><td>11</td><td>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の健康保持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認められる場合</td><td>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各々必要とされる時間</td></tr>
<tr><td>12</td><td>生理のため勤務することが著しく困難である女性職員の生理の場合</td><td>その都度必要と認める期間。日を単位として 2 日の範囲内</td></tr>
<tr><td>13</td><td>父母(実父母又は養父母)、配偶者又は子を追悼する場合</td><td>1 日</td></tr>
<tr><td>14</td><td>忌引の場合</td><td>
<table>
<tr><th>死亡した者</th><th>日数</th></tr>
<tr><td>配偶者(届出をしないが事実上婚姻同様の事情にある者を含む。)</td><td>10 日以内</td></tr>
<tr><td>父母</td><td>7 日</td></tr>
<tr><td>子</td><td>5 日</td></tr>
<tr><td>祖父母</td><td>3 日</td></tr>
<tr><td>孫</td><td>1 日</td></tr>
<tr><td>兄弟姉妹</td><td>3 日</td></tr>
<tr><td>おじ又はおば</td><td>1 日</td></tr>
<tr><td>父母の配偶者又は配偶者の父母</td><td>3 日(7 日)</td></tr>
<tr><td>子の配偶者又は配偶者の子</td><td>1 日(5 日)</td></tr>
<tr><td>祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母</td><td>1 日(3 日)</td></tr>
<tr><td>兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹</td><td>1 日(3 日)</td></tr>
<tr><td>おじ又はおばの配偶者</td><td>1 日</td></tr>
</table>
備考
1　職員と生計を一にする場合の休暇日数は(　)内に示すとおりとする。
2　祖父母、おじ又はおばについては職員が代襲相続し、かつ祭具等の継承を受ける場合は、7 日となる。
3　葬祭のため遠隔の地に赴く必要のある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。</td></tr>
<tr><td>15</td><td>職員が結婚する場合</td><td>結婚の日の 5 日前の日から当該結婚の日以後 1 月以内において、連続する 5 日の範囲内</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>16</td><td>職員の妻(届出をしないが、事実上婚姻同様の事情にある者を含む。)が出産する場合</td><td>職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間内において日を単位として 5 日の範囲内</td></tr>
<tr><td>17</td><td>男性職員の育児参加休暇（職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては 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（妻の子を含む。）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）</td><td>当該期間内において、日又は時間を単位として 5 日の範囲内</td></tr>
<tr><td>18</td><td>夏季休暇</td><td>毎年 5 月から 10 月までの期間中 5 日(再雇用職員に係る日数は、5 日に再雇用職員の 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とする。)を超えない範囲内で必要と認める期間。ただし、5 月 1 日以降において新たに職員となった者のその年における日数は、次の表に掲げるとおりとする。
<table>
<tr><td>採用の月</td><td>5 月</td><td>6 月</td><td>7 月</td><td>8 月</td><td>9 月</td><td>10 月</td></tr>
<tr><td>日数</td><td>5 日</td><td>4 日</td><td>3 日</td><td>2 日</td><td>1 日</td><td>0 日</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>19</td><td>職員が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、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、入院等のため勤務をしないことがやむを得ないと認められるとき。</td><td>その都度必要と認められる日又は時間</td></tr>
<tr><td>20</td><td>職員が自発的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　障害者支援施設、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</td><td>1 日を単位として継続し、又は分割して 1 年度 5 日以内</td></tr>
</table>

	対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって会長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	
21	前各項に掲げるもののほか、あらかじめ会長の承認を得て任命権者が認める事項	必要な日又は時間