

議案第 5 号

公立大学法人青森公立大学職員就業規則等の一部を改正する規則の制定について

公立大学法人青森公立大学職員就業規則等の一部を改正する規則を次のように定める。

令和 7 年 9 月 日
規程第 号

公立大学法人青森公立大学職員就業規則等の一部を改正する規則

(公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部改正)

第 1 条 公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成 2 1 年規程第 3 6 号）の一部を次のように改正する。

第 4 1 条の表に次のように加える。

(20) 3 歳から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、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（ただし、第 4 4 条の 2 において第 1 項第 2 号の措置を選択した場合。）	1 年度において 1 0 日の範囲内で、1 日又は 1 時間を単位とする期間（1 時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、8 時間をもって 1 日とする。）
--	---

第 4 4 条の次に次の 1 条を加える。

（柔軟な働き方を実現するための措置）

第 4 4 条の 2 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（理事長が定めるものを除く。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか 1 つの措置を選択して利用することができる。

(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

(2) 養育両立支援休暇

(3) 短時間勤務

2 前項第1号に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象職員は、申し出ることにより、第19条の始業及び終業の時刻について、次の表のいずれかの区分に変更することができる。

勤務の区分	時差出勤A	時差出勤B	時差出勤C
始業の時刻	午前8時	午前9時	午前10時
終業の時刻	午後4時30分	午後5時30分	午後6時30分

(2) 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、理事長に申し出なければならない。

3 第1項第2号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象職員は、子の養育を行うために、第37条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

(2) 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

4 理事長は、第1項第1号及び第2号の申出があったときは、申出者に対し、その取扱いについて通知する。

5 第1項第3号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和7年10月1日から施行する。

(経過措置)

2 職員は、この規則の施行の日（以下この項において「施行日」という。）前においても、この規則による改正後の公立大学法人青森公立大学職員就業規則第44条の2第1項各号の規定の例により、施行日以後における公立大学法人青森公立大学職員就業規則第44条の2第2項、第3項又は第5項の規定による申出を

することができる。

(公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則の一部改正)

第2条 公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則（平成21年規程第37号）

の一部を次のように改正する。

第8条の次に次の1条を加える。

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第8条の2 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

(理事長が定めるものを除く。)は、柔軟な働き方を実現するために申し出るにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができる。

(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

(2) 養育両立支援休暇

2 前項第1号に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象職員は、申し出るにより、第6条の始業及び終業の時刻について、次の表のいずれかの区分に変更することができる。

勤務の区分	時差出勤A	時差出勤B	時差出勤C
始業の時刻	午前8時15分	午前9時	午前9時30分
終業の時刻	午後4時	午後4時45分	午後5時15分

(2) 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、理事長に申し出なければならない。

3 第1項第2号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象職員は、子の養育を行うために、第7条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

(2) 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

4 理事長は、第1項第1号及び第2号の申出があったときは、申出者に対し、その取扱いについて通知する。

別表第2（第8条関係）に次のように加える。

特別 休暇	3歳から小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する臨時職員が、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（ただし、第8条の2において第1項第2号の措置を選択した場合。）	1年度において10日の範囲内の期間	1日又は1時間	有給
----------	--	-------------------	---------	----

附 則

（施行期日）

1 この規則は、令和7年10月1日から施行する。

（経過措置）

2 臨時職員は、この規則の施行の日（以下この項において「施行日」という。）前においても、この規則による改正後の公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則第8条の2第1項各号の規定の例により、施行日以後における公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則第8条の2第2項又は第3項の規定による申出をすることができる。

1 改正趣旨

「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」及び「次世代育成支援対策推進法」が一部改正されたことに伴い、労働基準法が適用となる本法人においても、以下のとおり、必要な対応を行うものである。

2 改正に伴う意見聴取

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の過半数代表者への意見聴取

- 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要がある。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができる。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数代表等から意見聴取の機会を設ける必要がある。
→2024年度第2回過半数代表者への説明会（2025年3月5日）で内容説明、2025年3月17日付で意見書を受付済。

選択して講ずべき措置

※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要がある。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上／月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上／年）
- ⑤ 短時間勤務制度

3 意見聴取を踏まえた対応（主な改正内容）

過半数代表者からの意見書を踏まえ、事業主として次の措置を講ずることとする。

なお、今回措置を講じられなかった部分については、過半数代表者からの意見書にある「育児・介護を個人の責任に帰す時代ではなく、（中略）時間はかかってもその向上に取り組むべき」との意見を踏まえ、今後もより労働環境が向上するよう適切に対応していく。



3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができることとする。

- （1）始業時刻等の変更【①】
- （2）就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与【④】
- （3）短時間勤務制度【⑤】

＜選択して講ずべき措置と検討結果＞

選択して講ずべき措置	措置判断	措置内容	具体的内容
①始業時刻等の変更	可	始業及び終業時刻を繰上げ・繰下げ	各就業規則で定める始業・終業時刻の区分を増やし、本人の申出により変更できるもの
②テレワーク等 (10日以上/月)	継続 検討	※1 教員は、専門業務型裁量労働制に基づき、テレワークの形態の一つとして挙げられる「在宅勤務」と同等の「学外研究届」を利用して実施している。 ※2 事務職員（研究員及び学芸員を含む）は、教員の授業や研究支援、学生支援、その他業務等のため、主に学内ネットワークや関連資料、大学にある機材等を用いて各種業務を遂行している。 ※3 育児期の柔軟な働き方に限定した場合でも、テレワーク導入のための業務選定や対象者選定、費用負担、労務管理等における事業所としての環境整備を直ぐに整えることは、困難ではあるものの、引き続き適宜検討していく。	
③保育施設の設置運営等	継続 検討	※1 保育施設の設置については、現実的ではないため困難。 ※2 その他これに準ずる便宜の供与では、例えばベビーシッターに係る費用補助等も考えられるが、厳しい経営状況等も踏まえると、現時点での措置は保留とする。	
④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)	可	新たに「養育両立支援休暇(10日/年)」を付与	特別休暇として、1年度において、10日の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間
⑤短時間勤務制度	可 (導入済)	公立大学法人青森公立大学職員の育児休業等に関する規程第9条(育児短時間勤務)を参照	

4 改正規程

(1) 公立大学法人青森公立大学職員就業規則 【第1条関係】

(2) 公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則【第2条関係】

※無期雇用常勤嘱託職員及び常勤嘱託職員は職員就業規則に準じ、非常勤嘱託職員は嘱託の都度定めるため改正無し。

5 施行期日

令和7年10月1日

※施行期日以後を対象とする申出について、改正後の規則の例により施行期日前に行うことができる旨の経過措置を講じる。

6 今後の予定

(1) 令和7年9月 3日 過半数代表者への説明【済】

(2) 令和7年9月12日まで 意見聴取締切【済】

(3) 令和7年9月中旬～下旬 人事委員会・理事会(持回開催)

(4) 令和7年9月30日まで 労働基準監督署へ届出

公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年4月1日規程第36号）

新旧対照表【第1条関係】

改正後	改正前						
第1条～第40条（略） （特別休暇） 第41条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として次の表の左欄に掲げる場合における休暇とし、その期間は、同表の右欄に掲げる期間とする。 <table border="1" data-bbox="165 698 782 1471"> <thead> <tr> <th>区分</th><th>期間</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1)～(19)省略</td><td>(省略)</td></tr> <tr> <td><u>(20) 3歳から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、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（ただし、第44条の2において第1項第2号の措置を選択した場合。）</u></td><td><u>1年度において10日の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間（1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。）</u></td></tr> </tbody> </table> （育児休業等） 第44条 3歳に満たない子を養育する職員（理事長が定めるものを除く。）は、法人に申し出て育児休業をすることができる。 2～3（略） <u>（柔軟な働き方を実現するための措置）</u> <u>第44条の2 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（理事長が定めるものを除く。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができる。</u>	区分	期間	(1)～(19)省略	(省略)	<u>(20) 3歳から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、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（ただし、第44条の2において第1項第2号の措置を選択した場合。）</u>	<u>1年度において10日の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間（1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。）</u>	第1条～第40条（略） （特別休暇） 第41条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として次の表の左欄に掲げる場合における休暇とし、その期間は、同表の右欄に掲げる期間とする。 （略） （新設） （新設）
区分	期間						
(1)～(19)省略	(省略)						
<u>(20) 3歳から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、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（ただし、第44条の2において第1項第2号の措置を選択した場合。）</u>	<u>1年度において10日の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間（1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。）</u>						

改正後	改正前												
<u>(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</u> <u>(2) 養育両立支援休暇</u> <u>(3) 短時間勤務</u> <u>2 前項第1号に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。</u> <u>(1) 対象職員は、申し出ることにより、第19条の始業及び終業の時刻について、次の表のいずれかの区分に変更することができる。</u> <table><tr><td><u>勤務の区分</u></td><td><u>時差出勤A</u></td><td><u>時差出勤B</u></td><td><u>時差出勤C</u></td></tr><tr><td><u>始業の時刻</u></td><td><u>午前8時</u></td><td><u>午前9時</u></td><td><u>午前10時</u></td></tr><tr><td><u>終業の時刻</u></td><td><u>午後4時30分</u></td><td><u>午後5時30分</u></td><td><u>午後6時30分</u></td></tr></table> <u>(2) 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、理事長に申し出なければならない。</u> <u>3 第1項第2号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。</u> <u>(1) 対象職員は、子の養育を行うために、第37条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</u> <u>(2) 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。</u> <u>4 理事長は、第1項第1号及び第2号の申出があったときは、申出者に対し、その取扱いについて通知する。</u>	<u>勤務の区分</u>	<u>時差出勤A</u>	<u>時差出勤B</u>	<u>時差出勤C</u>	<u>始業の時刻</u>	<u>午前8時</u>	<u>午前9時</u>	<u>午前10時</u>	<u>終業の時刻</u>	<u>午後4時30分</u>	<u>午後5時30分</u>	<u>午後6時30分</u>	(新設) (新設) (新設) (新設)
<u>勤務の区分</u>	<u>時差出勤A</u>	<u>時差出勤B</u>	<u>時差出勤C</u>										
<u>始業の時刻</u>	<u>午前8時</u>	<u>午前9時</u>	<u>午前10時</u>										
<u>終業の時刻</u>	<u>午後4時30分</u>	<u>午後5時30分</u>	<u>午後6時30分</u>										

改正後	改正前
<u>5 第1項第3号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、別に定める。</u> 第45条～第93条（略） 附 則（略） <u>附 則（令和7年規程第 号）</u> <u>（施行期日）</u> <u>1 この規則は、令和7年10月1日から施行する。</u> <u>（経過措置）</u> <u>2 職員は、この規則の施行の日（以下この項において「施行日」という。）前においても、この規則による改正後の公立大学法人青森公立大学職員就業規則第44条の2第1項各号の規定の例により、施行日以後における公立大学法人青森公立大学職員就業規則第44条の2第2項、第3項又は第5項の規定による申出をすることができる。</u>	（新設） 第45条～第93条（略） 附 則（略）

公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則（平成 21 年 4 月 1 日規程第 37 号）

新旧対照表【第 2 条関係】

改正後	改正前												
第 1 条～第 8 条（略） <u>（柔軟な働き方を実現するための措置）</u> 第 8 条の 2 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（理事長が定めるものを除く。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか 1 つの措置を選択して利用することができる。 <u>（1） 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</u> <u>（2） 養育両立支援休暇</u> 2 前項第 1 号に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。 <u>（1） 対象職員は、申し出ることにより、第 6 条の始業及び終業の時刻について、次の表のいずれかの区分に変更することができる。</u> <table><tr><th>勤務の区分</th><th>時差出勤 A</th><th>時差出勤 B</th><th>時差出勤 C</th></tr><tr><td>始業の時刻</td><td>午前 8 時 15 分</td><td>午前 9 時</td><td>午前 9 時 30 分</td></tr><tr><td>終業の時刻</td><td>午後 4 時</td><td>午後 4 時 45 分</td><td>午後 5 時 15 分</td></tr></table> <u>（2） 申出をしようとする者は、1 回につき 1 年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤 A から時差出勤 C のいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の 1 か月前までに、理事長に申し出なければならない。</u> 3 第 1 項第 2 号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。 <u>（1） 対象職員は、子の養育を行うために、第 37 条に規定する年次有給休暇とは別に、1 年間につき 10 日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。この場合の 1</u>	勤務の区分	時差出勤 A	時差出勤 B	時差出勤 C	始業の時刻	午前 8 時 15 分	午前 9 時	午前 9 時 30 分	終業の時刻	午後 4 時	午後 4 時 45 分	午後 5 時 15 分	第 1 条～第 8 条（略） （新設） <
勤務の区分	時差出勤 A	時差出勤 B	時差出勤 C										
始業の時刻	午前 8 時 15 分	午前 9 時	午前 9 時 30 分										
終業の時刻	午後 4 時	午後 4 時 45 分	午後 5 時 15 分										

改正後					改正前																			
<u>年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</u> <u>(2) 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。</u> <u>4 理事長は、第1項第1号及び第2号の申出があったときは、申出者に対し、その取扱いについて通知する。</u> 第9条～第11条（略） 附 則（略） 附 則（令和7年規程第 号） （施行期日） <u>1 この規則は、令和7年10月1日から施行する。</u> <u>（経過措置）</u> <u>2 臨時職員は、この規則の施行の日（以下この項において「施行日」という。）前においても、この規則による改正後の公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則第8条の2第1項各号の規定の例により、施行日以後における公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則第8条の2第2項又は第3項の規定による申出をすることができる。</u> 別表第1（第8条関係）（略） 別表第2（第8条関係） <table><tr><th colspan="2">休 暇 の 区 分</th><th rowspan="2">期 間</th><th rowspan="2">単 位</th><th rowspan="2">有給無給の別</th></tr><tr><th>種 類</th><th>説 明</th></tr><tr><td rowspan="2">特別休暇</td><td>略</td><td></td><td></td><td rowspan="2">有給</td></tr><tr><td><u>3歳から小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する臨時職員が、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（ただし、第8条の2において第1項第2号の措置を選択した場合。）</u></td><td><u>1年度において10日の範囲の期間</u></td><td><u>1日又は1時間</u></td></tr></table>					休 暇 の 区 分		期 間	単 位	有給無給の別	種 類	説 明	特別休暇	略			有給	<u>3歳から小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する臨時職員が、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（ただし、第8条の2において第1項第2号の措置を選択した場合。）</u>	<u>1年度において10日の範囲の期間</u>	<u>1日又は1時間</u>	（新設） 第9条～第11条（略） 附 則（略） （新設）				
休 暇 の 区 分		期 間	単 位	有給無給の別																				
種 類	説 明																							
特別休暇	略			有給																				
	<u>3歳から小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する臨時職員が、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）のため勤務しないことが相当であると認められる場合（ただし、第8条の2において第1項第2号の措置を選択した場合。）</u>	<u>1年度において10日の範囲の期間</u>	<u>1日又は1時間</u>																					