

○国立大学法人筑波大学附属病院職員の採用、昇任、退職等に関する規程

〔平成17年3月24日
法人規程第14号〕
改正 平成18年法人規程第59号
平成19年法人規程第13号
平成20年法人規程第7号
平成21年法人規程第13号
平成22年法人規程第9号
平成23年法人規程第16号
平成24年法人規程第12号
平成24年法人規程第67号
平成25年法人規程第61号
平成26年法人規程第8号
平成27年法人規程第44号
平成28年法人規程第16号
平成29年法人規程第24号
平成31年法人規程第20号
令和4年法人規程第15号
令和5年法人規程第38号
令和6年法人規程第9号
令和6年法人規程第20号

国立大学法人筑波大学附属病院職員の採用、昇任、退職等に関する規程

目次

- 第1章 総則（第1条－第3条）
- 第2章 採用（第4条－第9条）
- 第3章 昇任等の異動（第10条・第11条）
- 第4章 降任（第12条－第14条）
- 第5章 休職（第15条・第16条）
- 第6章 休業（第17条－第21条）
- 第7章 定年、上限年齢（第22条－第25条）
- 第8章 退職（第26条）
- 第9章 解雇（第27条）
- 第10章 雑則（第28条）
- 附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この法人規程は、国立大学法人筑波大学（以下「法人」という。）が設置する筑波大学に附属して置かれる附属病院に勤務する職員（非常勤職員の職にある者を除く。以下同じ。）の採

用、昇任、退職等に関し、国立大学法人筑波大学附属病院職員就業規則（平成17年法人規則第12号。以下「附属病院職員就業規則」という。）に定めるもののほか、必要な事項を定めるものとする。

（任命権者等）

第2条 学長は、国立大学法人法（平成15年法律第112号。以下「法人法」という。）、法人法第35条の2において準用される独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）、国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則（平成16年法人規則第1号。以下「基本規則」という。）の定めるところにより、職員の任命、休職、解雇、懲戒等を行う権限を有する。

2 附属病院長は、学長の命により、附属病院の職員（大学教員である職員を除く。）の任命、休職、解雇、懲戒等に係る業務を掌理する。

（職の種類）

第3条 職員の職の区分及び種類は、別表のとおりとする。

2 前項に定めるもののほか、任命権者は、必要がある場合には、これら以外の職を定めることができる。

第2章 採用

（採用書類）

第4条 職員として採用されることを希望する者は、次の書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) その他任命権者が必要と認めるもの

（大学教員等の採用）

第5条 大学教員及び研究員の採用は、国立大学法人筑波大学大学教員の任用手続等に関する規則（平成16年法人規則第4号。以下「大学教員任用手続等規則」という。）の定めるところによる。

（事務職員等の採用）

第6条 事務職員及び施設系技術職員（任期を付して採用される者を除く。）の採用は、国立大学法人等職員採用試験の合格者のうちから行うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、選考により採用することがある。

- (1) 競争試験を行っても十分な競争者が得られないことが予想される職に採用するとき。
- (2) 特殊な知識、技術その他の能力を必要とする職に採用するとき。
- (3) 実務経験等により高度の専門的な知識経験を有すると認められる者を採用する場合であつて、採用以外の方法により当該知識経験を必要とする職務に従事させる人材を確保することが困難であるとき。
- (4) その他特に必要があると任命権者が認めるとき。

（専門職業務職員等の採用）

第7条 専門職業務職員、医療職員及び技能職員の採用は、選考によるものとする。

(産前産後休業による臨時的任用)

第7条の2 附属病院に勤務する女性職員が出産となる場合においては、当該勤務部署の職員の職務を補助させるため、附属病院職員就業規則第25条第1項及び第2項に規定する産前産後休業の期間に限り、臨時的任用を行うことができる。

(育児休業による臨時的任用)

第8条 附属病院職員就業規則第26条第1項に規定する育児休業の申し出があった場合において、職員の異動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、育児休業の期間に限り、臨時的任用を行うことができる。

2 前項の臨時的任用の期間は1年以内とし、育児休業の期間の範囲内において、その臨時的任用を更新することができる。

(研修休業等による任期付任用)

第9条 附属病院職員就業規則第31条第1項に規定する研修休業(以下「研修休業」という。)、附属病院職員就業規則第31条の2第1項に規定する自己啓発等休業(以下「自己啓発等休業」という。)、附属病院職員就業規則第31条の3第1項に規定する配偶者同行休業(以下「配偶者同行休業」という。)又は附属病院職員就業規則第32条第1項に規定する海外教育研究活動休業(以下「海外教育研究活動休業」という。)の請求があった場合において、職員の異動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、研修休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業又は海外教育研究活動休業の期間の範囲内において、任期付任用を行うことができる。

第3章 昇任等の異動

(昇任に係る選考の実施)

第10条 任命権者は、昇任に当たっては、その職員の勤務実績及び能力の評定に基づき行うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、大学教員及び研究員にあつては、大学教員任用手続等規則の定めるところによる。

(異動)

第11条 任命権者は、附属病院職員就業規則第11条に規定する異動を命ずるに当たっては、業務上の必要性及び本人の適性を考慮して行わなければならない。

第4章 降任

(降任)

第12条 附属病院職員就業規則第15条第1号の規定により職員を降任させることができる場合は、国立大学法人筑波大学職員職務評価規程(平成16年法人規程第22号。以下「職務評価規程」という。)に基づく職務評価の結果その他職員の勤務成績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務成績の不良なことが明らかな場合とする。

- 2 附属病院職員就業規則第15条第2号の規定により職員を降任させることができる場合は、任命権者が指定する医師2名によって、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患又は故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合とする。
- 3 附属病院職員就業規則第15条第3号の規定により職員を降任させることができる場合は、職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適格性を欠くことが明らかな場合とする。
- 4 附属病院職員就業規則第15条各号に規定する降任は、降任理由説明書を交付し行うものとする。ただし、当該職員の同意を得た場合は、この限りでない。

(管理監督職勤務上限年齢制の特例)

第12条の2 附属病院職員就業規則第15条の3第1項の規定により引き続き管理監督職としてその勤務を延長することができる場合は、次のとおりとする。

- (1) 職務が高度の専門的な知識、熟達した技能又は豊富な経験を必要とするものであるため、後任を容易に得ることができず、業務の遂行に重大な障害が生ずるとき。
- (2) 勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず、業務の遂行に重大な障害が生ずるとき。
- (3) 業務の性質上、その職員の退職による担当者の交替が当該業務の継続的遂行に重大な障害が生ずるとき。

(降任の願い出)

第13条 附属病院職員就業規則第17条の降任を願い出る場合は、自筆押印の書面をもって、任命権者に対し行わなければならない。

(降任の承認)

第14条 任命権者は、前条の願い出があった場合において、その理由、当該職員の勤務実績及び能力並びに業務の状況等を総合的に判断し、適当と認めたときは、承認するものとする。

第5章 休職

(休職の同意)

第15条 附属病院職員就業規則第19条第1項第1号、第4号及び第2項に規定する休職は、休職理由説明書を交付して行うものとする。ただし、当該職員の同意を得た場合は、この限りでない。

(病気休職)

第16条 附属病院職員就業規則第19条第1項第1号及び第2項の規定により職員を休職にする場合、休職の期間を更新する場合又は休職期間満了前に復職させる場合は、医師の判断の結果に基づいて行うものとする。この場合、必要あるときは、産業医又は法人が指定する医師の診断を命じることがある。

- 2 附属病院職員就業規則第19条第1項第1号の規定による休職の期間は、その原因である疾病の種類等が異なることとなった場合においても、引き続き3年を超えることができない。
- 3 休職となった職員が附属病院職員就業規則第21条の規定により復職し、再び同一傷病によ

り休職となった場合は、その休職期間は、復職前の休職期間に引き続いたものとみなす。ただし、復職後3月を経過したときは、この限りでない。

第6章 休業

(研修休業)

第17条 附属病院職員就業規則第31条第1項に規定する研修休業(以下「研修休業」という。)は、単なる知識の習得又は資格の取得を目的とするものは該当しない。

(研修休業の承認)

第18条 職員が、研修休業を行おうとするときは、研修先及び研修の課題並びに目的を明らかにして、任命権者に申請するものとする。

2 任命権者は、研修休業を承認したときは、職員に休業期間の通知をするものとする。

(自己啓発等休業の承認)

第18条の2 職員が附属病院職員就業規則第31条の2第1項に規定する自己啓発等休業を行おうとするときは、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の同条同項に規定する大学等における修学又は国際貢献活動の内容を明らかにして、任命権者に申請するものとする。

2 任命権者は、当該申請をした職員の勤務成績、当該申請に係る大学等における修学又は国際貢献活動の内容その他の事情を考慮した上で、当該申請を承認するものとする。

3 任命権者は、自己啓発等休業を承認したときは、職員に休業期間を通知するものとする。

(配偶者同行休業の承認)

第18条の3 職員が、附属病院職員就業規則第31条の3第1項に規定する配偶者同行休業を行おうとするときは、配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該職員の配偶者が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにして、任命権者に申請するものとする。

2 任命権者は、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該申請を承認するものとする。

3 任命権者は、配偶者同行休業を承認したときは、職員に休業期間を通知するものとする。

(海外教育研究活動休業の承認)

第19条 職員が、附属病院職員就業規則第32条第1項に規定する海外教育研究活動休業(以下「海外教育研究活動休業」という。)を行おうとするときは、海外教育研究活動先及び海外教育研究活動の目的を明らかにして、任命権者に申請するものとする。

2 任命権者は、海外教育研究活動休業を承認したときは、職員に休業期間の通知をするものとする。

(研究成果活用企業等兼業休業の承認)

第19条の2 職員が、附属病院職員就業規則第32条の2第1項に規定する研究成果活用企業等兼業休業(以下「研究成果活用企業等兼業休業」という。)を行おうとするときは、兼業の期

間、兼業を行う企業等名、職員と企業等との関係、就任する役員等の職名、当該役員等の主な職務、当該企業等から受ける報酬、当該企業等における職務に従事する時間を明らかにして、任命権者に申請するものとする。

- 2 任命権者は、研究成果活用企業等兼業休業を承認したときは、職員に休業期間の通知をするものとする。

(ボランティア休業)

第20条 附属病院職員就業規則第33条第1項に規定するボランティア休業（以下「ボランティア休業」という。）を承認することができる場合は、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。）を行う場合とする。

- (1) 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
- (2) 身体障害者養護施設、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対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動
- (3) 前2号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

(ボランティア休業の承認)

第21条 職員が、ボランティア休業を行おうとするときは、ボランティア先及び目的を明らかにして、任命権者に申請するものとする。

- 2 任命権者は、ボランティア休業を承認したときは、職員に休業期間の通知をするものとする。

第7章 定年、上限年齢

(大学教員等の特例)

第22条 大学教員及び研究員の定年年齢を変更する場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

(上限年齢の特例)

第22条の2 職員のうち、任命権者が特に必要と認める者にあつては、附属病院職員就業規則第68条の2に規定する雇用の上限年齢を超えて雇用することができる。

- 2 前項の規定により雇用の上限年齢を超えて雇用する場合の年齢は、大学教員及び研究員にあつては満70歳とし、当該年齢に達した日以後における3月31日に退職する。

(定年延長)

第23条 定年退職となる職員について、次の各号のいずれかに該当する場合には、定年延長（附属病院職員就業規則第68条第1項の規定により、職員を引き続いて勤務させることをいう。以下同じ。）を行うことができる。

- (1) 職務が高度の専門的な知識、熟達した技能又は豊富な経験を必要とするものであるため、後任を容易に得ることができず、業務の遂行に重大な障害が生ずるとき。
- (2) 勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず、業務の遂行に重大な障害が生ずるとき。

- (3) 業務の性質上、その職員の退職による担当者の交替が当該業務の継続的遂行に重大な障害が生ずるとき。

第24条 任命権者は、定年延長を行う場合及び定年延長の期限を延長する場合には、あらかじめ、職員の同意を得なければならない。

第25条 任命権者は、定年延長の期限の到来前に当該定年延長の事由が消滅した場合には、職員の同意を得て、その期限を繰り上げることができる。

第8章 退職

(退職の願い出)

第26条 附属病院職員就業規則第71条の退職を願い出る場合は、自筆押印の書面をもって任命権者に対し行わなければならない。

第9章 解雇

(解雇)

第27条 附属病院職員就業規則第72条第1項第1号の規定により職員を解雇することができる場合は、職務評価規程に基づく職務評価の結果その他職員の勤務成績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務成績の不良なことが明らかな場合とする。

2 附属病院職員就業規則第72条第1項第2号の規定により職員を解雇することができる場合は、任命権者が指定する医師2名によって、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患又は故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合とする。

3 附属病院職員就業規則第72条第1項第4号の規定により職員を解雇することができる場合は、職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、職員として必要な適格性を欠くことが明らかな場合とする。

4 附属病院職員就業規則第72条第1項各号に規定する解雇にあつては、解雇理由説明書を交付し行うものとする。ただし、当該職員の同意を得た場合は、この限りでない。

第10章 雑則

(雑則)

第28条 この法人規程に定めるもののほか、職員（大学教員を除く。）の採用、昇任、退職等に関し必要な事項は、附属病院長が別に定める。

附 則

この法人規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平18.11.27法人規程59号）

この法人規程は、平成18年12月1日から施行する。

附 則（平19. 3. 22 法人規程13号）
この法人規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平20. 3. 13 法人規程7号）
この法人規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平21. 3. 26 法人規程13号）
この法人規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平22. 3. 25 法人規程9号）
この法人規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平23. 3. 24 法人規程16号）
この法人規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平24. 3. 29 法人規程12号）
この法人規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平24. 12. 20 法人規程67号）
この法人規程は、平成25年4月1日から施行する。

- 附 則（平25. 11. 28 法人規程61号）
- 1 この法人規程は、平成26年1月1日から施行する。
 - 2 この法人規程施行の際現に改正後の国立大学法人筑波大学附属病院職員の採用、昇任、退職等に関する規程第22条の2の規定に該当する者にあつては、なお従前の例による。

附 則（平26. 3. 27 法人規程8号）
この法人規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平27. 5. 22 法人規程44号）
この法人規程は、平成27年5月22日から施行し、改正後の国立大学法人筑波大学附属病院職員の採用、昇任、退職等に関する規程の規定は、同年1月1日から適用する。

附 則（平28. 3. 24 法人規程16号）
この法人規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平29. 3. 23 法人規程24号）
この法人規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平31. 3. 28 法人規程20号）
この法人規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令4. 3. 24 法人規程15号）

この法人規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令5.7.27法人規程38号）

この法人規程は、令和5年7月27日から施行する。

附 則（令6.1.25法人規程9号）

この法人規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令6.2.27法人規程20号）

この法人規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

| 区 分 | 種 類 |
|----------|---|
| 大学教員 | 教授 准教授 講師 助教 助手 特別招聘教授 特任助教 |
| 研究職員 | 研究員 |
| 専門職業業務職員 | 上席専門業務職員 主任専門業務職員 専門業務職員 |
| 事務職員 | 部長 課長 室長 主幹 専門員 係長 専門職員 主任 一般職員 社会福祉士 診療情報管理士 臨床心理士 |
| 施設系技術職員 | 主幹 係長 |
| 教室系技術職員 | 技術専門職員 |
| 医療職員 | 副薬剤部長 薬剤主任 薬剤師 診療放射線技師長 副診療放射線技師長 主任診療放射線技師 診療放射線技師 栄養管理室長 栄養士 臨床検査技師長 副臨床検査技師長 主任臨床検査技師 臨床検査技師 療法士長 副療法士長 主任理学療法士 理学療法士 主任作業療法士 作業療法士 主任言語聴覚士 言語聴覚士 臨床工学技士長 副臨床工学技士長 主任臨床工学技士 臨床工学技士 歯科衛生士 歯科技工士 視能訓練士 看護部長 副看護部長 主任看護師長 看護師長 副看護師長 看護師 助産師 准看護師 |
| 技能職員 | 電工 機械操作員 前任看護助手 看護助手 医療機器操作員 医療技術補助員 調理師長 調理主任 調理師 |