○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
令和　７年法人規程第１０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

（大学教員の採用）

第５条　大学教員の採用は、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。

（研究職員の採用）

第５条の２　研究職員の採用は、選考によるものとする。

２　前項に定めるもののほか、研究職員の採用は、国立大学法人筑波大学が任用する研究職員に関する規程（平成１９年法人規程第３０号）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って、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、大学教員にあっては、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。この場合において、必要があるときは、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、その原因である傷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、当該復職後１年を経過する前に再び同一傷病（これに類似し、又は起因する傷病を含む。）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、特別の理由により任命権者が特に必要と認める場合は、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っては、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っては満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っては、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っては、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。

附　則（令７．３．２７法人規程１０号）
（施行期日）
１　この法人規程は、令和７年４月１日から施行する。
（経過措置）
２　休職となった職員がこの法人規程の施行の日の前日までに復職した場合における第１６条第３項の適用については、この法人規程による改正後の規定にかかわらず、なお従前の例による。

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　特任教授　特任准教授　特任講師　特任助教　特任助教（奨励）
研究職員	研究員
専門職業務職員	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　先任看護助手　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