

公益財団法人世田谷区スポーツ振興財団職員就業規程

平成11年2月1日
規程第9号
改正平成14年4月1日
改正平成15年4月1日
改正平成18年4月1日
改正平成19年4月1日
改正平成20年4月1日
改正平成21年4月1日
改正平成21年12月1日
改正平成22年1月26日
改正平成22年6月30日
改正平成23年4月1日
改正平成24年4月1日
改正平成25年4月1日
改正平成28年4月1日
改正平成29年4月1日
改正令和4年3月1日
改正令和5年4月1日
改正令和6年2月28日
改正令和7年2月27日
改正令和7年5月31日

第1章	総則
第2章	服務
第3章	人事
第4章	勤務条件
第5章	旅行
第6章	給与
第7章	表彰及び懲戒
第8章	研修
第9章	安全及び衛生
第10章	災害補償
附則	

第1章 総 則

(目的)

- 第1条 この規程は、公益財団法人世田谷区スポーツ振興財団（以下「財団」という。）に勤務する職員の勤務条件その他職員の就業について、定めるものとする
- 2 この規程に定める事項のほか、職員の就業に関する事項については、それぞれ別に定める正規職員就業規則、長期契約職員就業規則、契約職員就業規則、非常勤職員就業規則、常勤嘱託員就業規則、再雇用職員就業規則及び臨時職員就業規則による。
- 3 世田谷区職員の派遣については、世田谷区と財団との間において締結した「職員の派

遣に関する協定」に定めるものによる。

(適用範囲等)

第2条 この規程は、正規職員、長期契約職員、契約職員、非常勤職員、常勤嘱託員、再雇用職員及び臨時職員として財団に採用された者に適用する。

第2条の2 第27条から第28条の2までの規定（介護に係る事項を除く。）中、「子」には、民法（明治29年法律第89条）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に看護するもの並びに児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親又は同条第1号に規定する養育里親である職員に委託されている児童を含む。

(職務専念の義務)

第3条 職員は、財団の公共的使命を自覚し、その目的達成のための職務に専念しなければならない。

(規則等の遵守)

第4条 職員は、法令、定款及びこれに基づく規程等を遵守し、上司の職務上の命令及び指示に従い、公正かつ誠実にその職務を遂行しなければならない。

(欠格事項)

第5条 削除

第2章 服 務

(禁止行為)

第6条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 財団の名誉をき損し、又は利益を害すること。
- (2) 職務上知り得た秘密を他に漏らすこと。その職務を退いた後も同様とする。ただし、法令の規定による証人、鑑定人等になり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合において、理事長の許可を受けたときは、この限りでない。
- (3) 理事長の許可を得ることなく、他の業務に就くこと。ただし、臨時職員を除く。
- (4) 職務上の地位を利用して、個人的利益を図ること。
- (5) 職務に関して、金品の贈与又は供応を受けること。
- (6) 理事長の許可を得ることなく、財団の文書及び物品を持ち出すこと。
- (7) 財団の秩序及び規律を乱し、業務の円滑な遂行を妨げること。
- (8) 財団の施設、設備及び物品を私用に供すること。
- (9) 他の職員又は職務に従事する際に接する者を不快にさせる行為（ハラスメント）や性的な言動を行い、その者に対してその労働条件に不利益を与え、またその者の就業環境を害すること。
- (10) 行為の如何を問わず、他の職員に対し、いじめ、性的指向、性自認に関する言動、妊娠及び出産等に関する言動並びに妊娠、出産、育児及び介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動、嫌がらせ等を行い、その者に対してその労働条件に不利益を与え、またその者の就業環境を害すること。
- (11) 教育、指導の目的であっても、他の職員に対し、暴行、脅迫、又は個人の名誉を棄損する等の言動を行い、その者に対してその労働条件に不利益を与え、またその者の就業環境を害すること。

(12) 上記、これらに準ずるような行為をすること。

(出勤)

第7条 職員は、定刻までに出勤し、出勤したときは、タイムレコーダー等に自ら所定の操作を行い、出勤等の記録をしなければならない。

2 前項の規定によらない場合は、別に定める手続きをとらなければならない。

(欠勤等)

第8条 職員は、この規程に定める休暇等の場合を除き、勤務できないときはあらかじめ事由を付して理事長に届け出なければならない。ただし、疾病等やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができないときは、その旨を速やかに連絡し、出勤後直ちに届け出なければならない。

2 職員は、疾病のため欠勤が15日以上に及ぶときは、医師の診断書を添え、期間を定めて届け出なければならない。その期間を過ぎてなお引き続き15日以上欠勤するときも同様とする。

3 職員は、風、水、地震、火災その他の非常災害による交通機関の遮断及び交通機関の事故等の不可抗力による原因を理由として欠勤する場合（事故欠勤）は、交通機関が発行する遅延証明等を添え、届け出なければならない。ただし、明らかな事由がある場合は証明するものの添付は不要とする。

4 職員は、遅参したとき、又は早退をしようとするときは、遅参・早退簿（第1号様式）により届け出なければならない。

(届出事項)

第9条 職員は、次に掲げる事項について変更を生じたときは、その都度速やかに、履歴事項異動届（第2号様式）により、理事長に届出なければならない。

(1) 現住所

(2) 戸籍上の記載事項

(3) 履歴

(4) 資格

(5) 扶養親族

(6) 特定個人情報（個人番号をその内容に含む情報をいう。）

(7) その他人事管理上必要な事項

(職員証及びネームプレート)

第10条 職員は、職務の執行に当たっては、常に職員証（第3号様式）を所持しなければならない。ただし、臨時職員については適用しない。

2 職員は、職員証の記載事項に変更が生じたときは、速やかに職員証を返還し、新たな職員証の交付を受けなければならない。

3 職員は、職員証を紛失し、又は汚損したときは、別途定める手続きにより再交付を受けなければならない。

4 職員は、離職したときは、速やかに職員証を返還しなければならない。

5 職員は、勤務中はネームプレートを常に着用しなければならない。

(退勤時の措置)

第11条 職員は、退勤しようとするときは、次に掲げる処置をとらなければならない。

(1) 文書及び物品等を所定の場所に納めること。

(2) 火気の始末、消灯、現金等について、火災及び盗難防止のための必要な処置をとること。

(3) タイムレコーダー等に自ら所定の操作を行い、退勤等を記録すること。

(業務の引継ぎ)

第12条 職員が行う業務を外部に依頼している場合は、職員は出退勤の際、確実に依頼者

と引継ぎを行わなければならない。

(災害発生時の措置)

第13条 勤務場所及びその付近に火災その他非常事態が発生したときは、職員は速やかに勤務場所に集合して臨機に措置をとらなければならない。

2 火災その他非常災害が発生し、又はその危険があることを予知したときは、職員は来所者の安全を図るため臨機の措置をとるとともに、被害を最小限度に止めるように努めなければならない。

(事故報告)

第14条 職員は、職務の遂行に関し事故が発生したときは、速やかにその内容を上司に報告し、その指示を受けなければならない。

第3章 人 事

(採用)

第15条 財団は、財団に就職しようとする者について、資格、能力、学識及び経験等を審査選考のうえ、職員として適格であると認めるものを採用する。ただし、財団の業務上の必要がある場合は、世田谷区又はその他の公共団体の職員等を上記の手続きによらないで職員に採用することができる。

2 新たに職員を採用する際の方法、手続き等については、別途定める。

(配置換え)

第16条 理事長は、業務上必要がある場合には、職員に対し、就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることができる。

(定年)

第17条 職員の定年については、それぞれ別に定める正規職員就業規則、長期契約職員就業規則、契約職員就業規則、非常勤職員就業規則、常勤嘱託員就業規則、再雇用職員就業規則及び臨時職員就業規則によるものとし、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

(定年退職者の再雇用)

第18条 削除

(希望退職)

第19条 職員は、退職を希望するときは、退職を希望する日の30日前までに、その旨を理事長に願い出なければならない。

(希望及び定年退職以外の退職)

第20条 職員が次の各号のいずれかに該当するに至った場合は、その日を退職の日とする。

(1) 死亡したとき。

(2) 休職期間が満了し、復職できないとき。

(3) 有期労働契約に基づき雇用される職員の、雇用期間が満了したとき。

(削除)

(4) 財団に連絡なく14日を経過したとき。

(5) その他特別の事由があるとき。

(解雇及び降任)

第21条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇又は降任する。

(1) 精神又は身体に著しい障害があるため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられないと認められる場合

(2) 職員としての能力が著しく劣り、又は勤務成績が良くない場合

- (3) 勤務態度が不良で、繰り返しの指導によっても改善しない場合
- (4) 1～3号に規定するもののほかその職に必要な適格性を欠く場合
- (5) 懲戒による解雇事由に該当したとき。
- (6) 事業の縮小その他やむを得ない業務上の都合によるとき。

(解雇予告)

第22条 前条の解雇をする場合は、少なくとも30日前に予告する。30日前に予告できない場合は、30日分の平均給与を支払う。

2 前項の予告の日数は、平均給与を支払った日数だけ短縮することができる。

3 次の各号のいずれかに該当するときは、労働基準監督署の認定を受けて、予告期間を設けずに解雇することができる。

(1) 天災事変その他やむを得ない事由により事業の継続が不可能になったとき。

(2) 前条第5号に該当するとき。

4 第1項の規定は、試用期間であって採用後14日以内の者には適用しない。

(解雇猶予)

第23条 前条の規定にかかわらず、次に掲げる期間及びその後の30日間は解雇しない。

ただし、やむを得ない事由により業務の継続が不可能になった場合で、あらかじめ労働基準監督署の認定を受けたとき又は業務上負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して打切補償を支払う場合は、この限りでない。

(1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため、休職する期間

(2) 妊娠出産休暇の期間

(退職手当)

第24条 正規職員が退職したとき、第21条の規定により解雇されたとき、又は死亡したときにおける退職手当については、別に定める職員退職手当支給規程による。ただし、第21条第5号に該当する場合には、退職手当を支給しない。

第4章 勤務条件

(勤務条件)

第25条 職員の勤務条件については、この規程に定めるもののほか、それぞれ別に定める正規職員就業規則、長期契約職員就業規則、契約職員就業規則、非常勤職員就業規則、常勤嘱託員就業規則、再雇用職員就業規則及び臨時職員就業規則、並びに個別の労働契約書による。

(時間外勤務)

第26条 理事長は、財団の業務のため必要があるときは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条に定めるところに従い、職員に対して正規の勤務時間を超えて勤務することを命ずることができる。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限)

第27条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）又はパートナーシップ関係（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係その他の婚姻関係に相当すると理事長が認める二者間の関係をいう。）の相手方（以下、「配偶者等」という。）で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができる者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育するために請求した場

合には、職務に支障がある場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 前項の規定は、職員がその配偶者等、父母、子、配偶者等の父母その他以下の各号に掲げる者（第4号から第7号までに掲げる者にあつては、職員と同居している場合に限る。）で要介護者（負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものをいう。以下同じ）を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）又はパートナーシップ関係（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係その他の婚姻関係に相当すると理事長が認める二者間の関係をいう。）の相手方（以下、「配偶者等」という。）で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができる者に該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

- (1) 祖父母
- (2) 兄弟姉妹
- (3) 孫
- (4) 父母の配偶者等
- (5) 配偶者等の父母の配偶者等
- (6) 子の配偶者等
- (7) 配偶者等の子

3 前2項に規定するもののほか、育児又は介護を行う職員の深夜における勤務の制限に関し必要な事項は、区の例により理事長が定める。

(小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第28条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、第26条に規定する勤務（以下「時間外勤務」という。）をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。

2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 前2項に規定するもののほか、小学校就学の始期に達するまでの子の育児又は介護を行う職員の超過勤務の制限に関し必要な事項は、区の例により理事長が定める。

(小学校就学の始期に達するまでの子の育児又は要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限)

第28条の2 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、1月について24時間、1年について150時間を超えて、超過勤務させてはならない。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 前2項に規定するもののほか、小学校就学の始期に達するまでの子の育児又は要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限に関し必要な事項は、区の例により理事長が定める。

(年次休暇)

第29条 財団は、正規職員就業規則、長期契約職員就業規則、契約職員就業規則、非常勤職員就業規則、常勤嘱託員就業規則、再雇用職員就業規則及び臨時職員就業規則に定めるところにより、職員に対して年次有給休暇を与える。

第5章 旅 行

(旅行の命令)

第30条 理事長は、業務上必要があるときは、職員に旅行を命ずることができる。

2 職員は、旅行が終了したときは、速やかにその命ぜられた事項について、文書をもって復命しなければならない。ただし、用務によっては、口頭によることができる。

(旅費)

第31条 旅行を命ぜられた者に対しては、別に定める公益財団法人世田谷区スポーツ振興財団旅費規程（平成11年2月1日規程第15号。）に基づき旅費を支給する。

第6章 給 与

(給与)

第32条 正規職員の給与は、別に定める公益財団法人世田谷区スポーツ振興財団職員給与規程（平成11年2月1日規程第13号。）により支給する。

2 正規職員を除く職員の給与の支給に関しては、別に定める。

第7章 表彰及び懲戒

(表彰)

第33条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを表彰することができる。

- (1) 職務上、功績顕著と認められたとき。
- (2) 勤務成績が優秀で他の模範とするに足るとき。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、特に表彰に値するとき。

(表彰の方法)

第34条 前条の規定による表彰は、次に定める方法により行う。

- (1) 賞状授与
- (2) 金品授与

2 表彰は、前項各号の一又は二以上を併せて行うことができる。

(懲戒事由)

第35条 職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒することができる。

- (1) 故意又は過失により、財団の名誉をき損し、又は財団に損害を与えたとき。
- (2) 重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて採用されたことが判明したとき。
- (3) しばしば無断欠勤し、又は勤務を怠ったとき。
- (4) 素行が不良で財団内の風紀又は秩序を乱したとき。
- (5) 故意に業務の能率を阻害し、又は業務の遂行を妨げたとき。
- (6) 許可なく財団の物品を持ち出し、又は持ち出そうとしたとき。
- (7) この規程又は財団の諸規程に違反し、職務上の義務の履行を怠ったとき。

(懲戒の方法)

第36条 懲戒の方法は、その違反の軽重に従い、次に定めるところにより行う。

- (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、1回の減額の額が、その月の給料月額の日分の半額を超え、かつ、減額の総額がその月の給料月額の日分の1を超えない範囲内で給料を減額する。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させ、3月以内の期間を定めて出勤を停止し、当該期間中の給与は支給しない。
- (4) 解雇 第21条の規定により解雇する。

(懲戒の決定等)

第37条 前条に定める懲戒は、別に定める懲戒審査委員会に諮問のうえ理事長が決定する。

2 懲戒が決定した場合は、その旨を記載した書面を当該職員に交付する。

(損害の賠償)

第38条 職員が故意又は重大な過失により財団に損害を及ぼしたときは、損害の全部又は一部を賠償しなければならない。ただし、これによって第35条及び第36条に定める懲戒を免れるものではない。

2 前項の損害賠償の額は、理事長が監事の報告に基づき理事会の議決を得て決定する。

第8章 研 修

(研修)

第39条 財団は、職員の勤務能率の発揮及び増進を図るため、業務の必要に応じて研修を行うものとする。

2 職員は、正当な理由がない限り前項の研修を受講しなければならない。

第9章 安全及び衛生

(安全及び衛生)

第40条 財団は、安全衛生のために必要な措置を講じて、職員の安全と健康の確保に努めなければならない。

2 職員は、常に災害の防止に努め、財団の行う保健衛生上必要と認められる措置に協力しなければならない。

(健康診断)

第41条 財団は、法令に基づき、職員に対し毎年1回定期的に又は必要に応じて健康診断を実施する。

2 職員は、財団が行う健康診断を受け、自己の健康保持に努めなければならない。

(勤務の軽減等)

第42条 財団は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、健康要保護者として勤務の軽減、職務内容の転換その他必要な措置をとることができる。

- (1) 疾病にかかり、又は身体虚弱で一定の保護を必要とすると認められたとき。
- (2) 伝染病又は重い疾病にかかった者で、その症状が消失した後でもなお勤務に適しないと認められるとき。
- (3) その他妊娠中の女子等、特に保護を必要とすると認められるとき。

第10章 災害補償

(療養費の負担等)

第43条 職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかったときは、財団は、当該職員に対し、労働基準法の定めるところにより、必要な療養補償を行う。

2 前項の負傷又は疾病による欠勤は賞与の算定等にあたっては出勤として取り扱う。

(休業補償)

第44条 職員が前条の規定による療養のため、就業することができず、給与の支払いを受けることができない場合は、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより休業補償を行う。ただし、労働者災害補償保険法に定めるところにより休業補償を受ける期間について、休業の開始期間から満1年6箇月を上限として、休業補償額を控除した額を休業補償金として支給する。

(障害補償)

第45条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合において、その身体に障害が存するときは、財団は、当該職員に対し労働基準法の定めるところにより障害補償を行う。

(遺族補償及び葬祭料)

第46条 職員が業務上死亡したときは、財団は、労働基準法の定めるところにより、遺族又は職員の死亡当時その収入によって生計を維持していた者に対して遺族補償を行い、葬祭を行う者に対して葬祭料を支払う。

(打切補償)

第47条 第43条の規定により補償を受ける職員が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らないときは、労働基準法の定めるところにより、打切補償を行うことができる。

(保険給付との関係)

第48条 本章の規定により補償を受けるべき職員が、同一の事由について、労働者災害補償保険法によって、本章の災害補償に相当する保険給付を受ける場合には、その限度において本章の規定による補償を行わない。

2 業務外の負傷・疾病等の場合、健康保険法により扶助を受ける場合は、本章の規定による補償を行わない。

(委任)

第49条 この規程の実施について必要な事項は、理事長が定める。

附 則

この規程は、平成11年2月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第20条第3項の規定の適用については、同条中「65歳」とあるのは、次の表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表右欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日～平成19年3月31日	62歳
----------------------	-----

平成19年4月1日～平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳

附 則

(施行期日)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

(年次有給休暇に係る経過措置)

1 この規程の施行前に付与された年次有給休暇の繰越については、この規程による改正前の規程を適用する。

2 前項の規程により繰り越された年次有給休暇は、平成20年中に限り、使用することができる

(ボランティア休暇に係る経過措置)

3 施行日の前日から引き続き在職する職員の平成19年度におけるボランティア休暇の日数は平成19年に承認するとされた日数から、同年1月1日から施行日の前日までに使用した日数を減じた日数に2日を加えた日数の範囲内とする。

(子の看護休暇に係る経過措置)

4 施行日の前日から引き続き在職する職員の平成19年度における子の看護休暇の日数は平成19年に承認するとされた日数から、同年1月1日から施行日の前日までに使用した日数を減じた日数に2日を加えた日数の範囲内とする。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年1月26日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

(再任用に関する経過措置)

2 第20条の労使協定に定める基準の適用について、次の表の左欄に掲げる期間において定年の年齢に達する者については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢を超える者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日～平成28年3月31日	61歳
平成28年4月1日～平成31年3月31日	62歳
平成31年4月1日～平成34年3月31日	63歳
平成34年4月1日～平成37年3月31日	64歳

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年3月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和6年2月28日改正）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和7年2月27日改正）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年5月31日改正）

この規程は、令和7年6月1日から施行する。