

一般財団法人 Ruby アソシエーション
2014 年度 第 1 回通常理事会議事録

開催日時 2014 年 6 月 12 日（火） 14:00～15:30

開催場所 松江：オープンソースラボ（松江市朝日町 478 番地 18 松江テルサ別館 2 階）

東京：セールスフォース様オフィス（東京都千代田区丸の内 2-7-2 JP タワー 12 階）

理事総数 6 名

出席理事 5 名 松江：井上浩（副理事長）、山根泉（理事）

東京：松本行弘（理事長）、笹田耕一（理事）、橋本明彦（理事）

出席監事 今岡正一

事務局：前田修吾(事務局長)、横田早百合(事務局員)、徳永翔二(事務局員)、江角俊秀(事務局員)

オブザーバー：森脇直則(まっえ産業支援センター主任)、原田一輝(まっえ産業支援センター副主任)

定款第 39 条の規定により出席理事から井上浩副理事長を議長として選出し、井上副理事長が議長席につき、当財団の理事現在数 6 名中、定款第 40 条第 1 項及び第 2 項の規定に従い、議長を含め議決に加わることのできる理事 5 名の出席により定足数を満たしたので本理事会は有効に成立した旨を宣し、テレビ会議システムにより出席者が一堂に会するのと同等に適時的確な意見表明が互いにできる状態となっていることを確認のうえ議事に入った。

冒頭、松本理事長より今期の円滑な財団事業の実施に向け本日の議事進行、協議に期待する旨の挨拶があった。

審議事項 1：「2013 年度事業報告書最終案、及びに 2014 年度事業計画書案について」

定款第 7 条第 1 項に基づき（審議事項 2 以降も同様）、議長の指名により徳永事務局員が、2014 年 3 月 11 日に開催された第 2 回通常理事会以降に変更があった 2013 年度事業報告書最終案、及びに 2014 年度事業計画書案の内容について、以下の説明を行った。

- ・別添資料 1 「事業実施状況」5 ページの（3）Ruby ビジネスセミナーの箇所に 2014 年 3 月の松江セミナー開催の旨を追記。

- ・別添資料 2 「2014 年度 事業計画書」5 ページの 7）寄付事業の箇所に「Ruby Association Supporters」の募集開始の旨を追記。

- ・以上の 2 点の変更をもって、2013 年度事業報告書と 2014 年度事業計画書の最終案とする。

以下、指摘事項。

橋本理事：別添資料 1 の内容の誤りについて指摘。（セミナーを 4 回開催→5 回開催）

前田事務局長：別府資料 1 「事業実施状況」のタイトルは「事業報告書」にしてください。

審議の後、議長がこの決議を求め、全員異議なくこれを決議した。

審議事項 2：「決算案について」

議長の指名により横田事務局員が別添資料 3 によって議案の説明を行った。また、法定福利費から雑費に 1 万円を移すという変更点を反映し、最終的な決算案とする旨が伝えられた。

審議の後、議長がこの決議を求め、全員異議なくこれを決議した。

審議事項 3：「就業規則改定について」

議長の指名により横田事務局員が別添資料4、別添資料5によって議案の説明を行った。「就業規則」と「契約職員・アルバイト規程」について、2014年3月11日に開催された第2回通常理事会での変更後、文言の整理や定義の矛盾等発生していたところを山根理事からご指摘があり、それらの内容の変更に伴う改定が提案された。

- ・契約職員の定義を変更。（3年以内の契約期間を定めて採用された者をいう→5年以内に変更）

労働契約法第18条第1項で「通算契約期間が5年を超える場合正職員とする義務が生じる」とあり、3年のままだと更新の際に2年の契約を結ぶことになる、ということが生じるため。

- ・その他上記の変更点に伴う若干の文言の変更。

審議の後、議長がこの決議を求め、全員異議なくこれを決議した。

協議事項1：「技術者認定試験の改訂について」

議長の指名により徳永事務局員が配布資料によって、技術者認定試験改訂までのスケジュール、直近の受験者数の推移、受験者数の減少が財務に与える影響(収支改善案)の三点の報告を行った。

- ・2013年度に比べると2014年度の直近の受験者数が減少している（「バージョンはいつ上がるのか？」という問い合わせが一定数あることから、バージョンの古さというのが受験者数減少の要因のひとつだと思われる）。
- ・受験者数の減少に伴い、試験収入見込を修正し、収支シミュレーションを行った。
- ・10月に新試験配信が開始された後の下半期にどれだけ受験者数を増やすことができるかということがたいへん重要になってくる。そのための広報戦略について検討する必要がある。
- ・また、可能な範囲で経費の削減も必要になってくる。

以下、質疑応答、及び協議内容。

松本理事長：「配布資料中の広報戦略案にある試験対策本の作成については何か具体的なアクションが考えられているのか。」

- ・原稿を用意する側と出版する側の二つを考えなければならない。これについては早急にアクションを取るということで、とりあえず技術評論社の担当編集者の名前を調べて、その方に松本理事長からメールを出す。また、原稿を用意する側の人なりチームなりをどうするか検討しなければならない。

また、前田事務局長から過去の対策本に関して以下のご指摘があった。

- ・今SilverとGold両方に対応している本が市場で出回っているものだが、それが結構使いにくいという話があり、理由としてはSilverとGold いっしょにしていしかも中身がSilverとGoldで分かれていないため、例えば講習会をやるときに困るというようなことがある。
- ・対策本の構成が前半が解説で後半が模擬試験だが、前半の解説の部分はそんなに必要とされていないかもしれない。他の本でも読めるから。模擬試験だけあれば受験者にとっては対策しやすいのではないか。

笹田理事：「広報戦略について、RAとして何か具体的にこういうふうに進めていきたいということがあるか。」

- ・次の協議事項に関連のあることだが、協賛会員の交流の場としてのRubyビジネスセミナーの一部に、認定技術者の交流の場としてエンジニアの方にインセンティブを与えるような環境をつくり、みなさまに試験にご興味を持っていただけるような方向に持っていけないだろうかと考えている。
- ・Ruby会議やRWCなどの場での情報発信は積極的にやっていったほうがよい。また、国際的な広報についても検討していくべき。
- ・松本理事から「台湾の人たちが試験をやりたいというようなことを言っていて、英語はあるとお伝えしたが、台湾語でやりたいという要望があった。」というお話があった。（この件については「その他」とし、最後に改めて協議することになった。）

笹田理事：「自分は新試験の合格者だということを示すような仕組みはあるか。」

- ・名称にバージョンを追加して区別できるようにしている。
- ・旧試験の資格者に新試験を受験していただきたいということもあるので、新試験の認定を受けているということを示すのかたちで示すことができるとよい。
- ・認定システムインテグレータの認定に関しては、新試験への移行は猶予期間が必要かと思っており、たとえば一定期間は古い資格の方も含めて5名以上、次の年度からは新しい資格の方を5名、というような方向になると思われる。
- ・認定番号を見るだけで区別できたほうがよいので、これに関してはまた検討する。

最後に井上副理事長から「今後の受験者数の推移を見つつプロモーションをうまく行って既に認定を受けている人たちにももう一回受験していただけるような方向に持っていくことができればよい。試験改訂に伴いいろいろなタスクが出てくるので、皆様にご報告しながら進めていきたいと思う。」というお言葉をいただき、次の協議事項に移った。

協議事項2：「Ruby ビジネス・セミナーに対する提案」

議長の指名により徳永事務局員が配布資料によって、以下の提案を行った。

- ・既存の有料 Ruby ビジネスセミナー開催枠で、新たな名称(Ruby Enterprise User's Meeting 仮)をつけ、Ruby イベントを実施する。
- ・提案の背景としては、ビジネスセミナーの参加者数の伸びの鈍化、イベント告知期間の短さ、協賛会員同士の情報交換の場を設けて欲しいとの依頼が以前からある、など。
- ・新たな名称でのイベントで、公募による発表者募集、RWC や Ruby Kaigi のようにイベントをブランド化、協賛会員様同士のビジネス交流の場の創出、参加される技術者にも Ruby のコア技術者に直接会って話ができる機会を提供、RA の認知度の向上、を実現する。

以下、質疑応答、及び協議内容。

松本理事長：「現在告知から実際のイベントまで1か月しかないというお話だったが、これは何か理由があって1か月だったのか。」

- ・東京では年3回セミナーを開催しており、3か月くらいのスパンになるのでそれほど準備期間がない。登壇者の調整等に時間がかかるので、それから告知するとなると開催まで1か月前になってしまっている。
- ・セミナーが終わってから次回のセミナーの調整をする必要もないので、事前に調整していったほうがよい。登壇者が決まらなくても場所だけ確保できれば告知はできる。
- ・ただ、Ruby ビジネスセミナーという知名度があまりないので、たとえそれが2か月前に告知できたとしても参加者数はあまり変わらないかもしれない。よって、RA が主催するビジネスセミナーのなかでもブランド力を持ったイベントを企画したいというのが今回の企画をさせていただいた理由の一つ。

笹田理事：「今回の提案に際して、他の実施形態を参考、モデルにされているということがあるのか。」

- ・橋本理事から「Enterprise User's Meeting という名前は Linux Foundation がやっている。名前負けしないためには相当がんばらなければならなくなる。」というご指摘。
- ・イベントというのは RA のひとつの重要な側面でもあるので、そこに注力するというのは選択肢として重要だとは思いますが、まだみんなで意義等が共有できていないので今後前向きに検討していければよい。
- ・Rails Kaigi の話もあり、ビジネス寄りのイベントをやることには意義があると思うので、共催というかたちであっても関わることができればよい。

最後に井上副理事長から「是非 Rails 方面にも情報公開して、引き続き検討していきたい。」というお言葉をいただき、次の協議事項に移った。

協議事項 3：「2014 年度の公募型開発プロジェクト」

議長の指名により前田事務局長が議案の以下の説明を行った。

- ・基本的に今年度も昨年度と同じようなかたちで行いたいと考えている。
- ・昨年に関しては、一昨年から変わったところとして募集テーマを挙げて募集を行ったが、なかなかその募集テーマにマッチするような応募が少なかったという印象を受けた。また、国内からの応募があまりなかったということもあり、今年度の進め方についてみなさんのご意見をいただきたい。

以下、協議内容。

- ・今年は公募を早める。
- ・上限を決めるのではなく、1 本 50 万円に金額固定してやっていただくのはどうか。いくら掛かったかという根拠を積み上げるのは、出す方も見る方もたいへんなので、こちらのかたちのほうがよいのではないだろうか。

公募を早めるということは決定で、その他の詳細は助成委員会で再度検討することになった。

その他：「海外での受験について」

松本理事長：「台湾に行ったときに、台湾の人たちが Ruby のビジネスを起ち上げるために、台湾の分化として試験のようなものは非常に有効だということで、しかしながら日本語や英語で試験を受けるとなると誰も受けないので台湾語／北京語で試験をやりたいという要望があった。中国か台湾で Ruby の試験が中国語で受けられるということが大事であり、そのためにそれを支援するようなことや翻訳を引き受けるのは構わないというようなことを言っている人たちがいた。プロメトリックの試験は台湾で受験することができるが、台湾版の試験をどういうふうに用意するかということについては検討しなければならない、ということまではお話した。」

井上副理事長：「私もベトナムで Gold を英語で受験することはできないかという要望はいただいている。」

以下、協議内容。

- ・Gold の英語は新しいバージョンでは用意しない、翻訳は Silver のみ。現状でも Silver でも数人しか受験がないような状態なのでコスト的に Gold に手をつけられない。プロメトリックは言語ごとに試験がコースというかたちなので、登録するのにもお金が掛かる。言語ごとに 1000 名という年間のノルマがあるが、今はそれが難しいので英語も含めて 1000 名というかたちでお願いしている。その状況で言語を増やしますというのはプロメトリック社様には言いにくい状況。
- ・翻訳は何とかするにしても、ペーパーを持って試験サーキットのようなかたちで誰かが回るというのも一つの作戦ではないかと思う。また、たとえば現地で信頼できるところに委託するようなかたちが取れば、比較的实现可能性があると思われる。
- ・英語の試験サイトのアンケートによると、どこからの受験者が多いかというとインドと東欧。アジアは受験者が少なく、市場としてもそんなに大きくないかもしれない。
- ・中国、インド、台湾は、試験に対する信頼度が非常に高いので文化的に試験を求めているということはあるというのは現地の人たちから聞いたので、潜在的な市場はあるのかもしれない。
- ・そもそも大きいのは言語障壁なのか。問題文はほとんど英語的なところではなくて、だいたい次の出力結果になるコードを選べというような英文なので、実はそんなに英語力がなくても受けられる内容だと思っているのだが。
- ・国際対応ということで、試験をどうするかということも含めて、他の国のコミュニティなり組織なり

とアライアンスを取るのは大切なことだと思うので、こういう話は今後も積極的にしていきたい。
・アンケートによると、なぜ試験を受けないのか？という質問に対する回答として一番多いのが、どう
いった試験かがわからない、というもの。海外は試験本がないので、どういった試験内容かがわか
らない。国際広報についてはアンケートも含めてどういったことができるかということを引き続き検
討していきたい。

最後に井上副理事長から、その他何かこの場で協議しておきたいことがあるかどうかの確認が行われ、
何もなかったため以上で理事会を終了した。

以上この議事録が正確であることを証するため、定款第43条の規定により、代表理事理事長（松本
行弘）と出席監事（今岡正一）は、次に記名押印する。

2014年6月12日

上記の通り相違ありません。

一般財団法人 Ruby アソシエーション

代表理事理事長 松本 行弘



監事 今岡 正一



2013 年度（第 3 事業年度）

「事業実施状況」

一般財団法人 Ruby アソシエーション

1 事業の概要

Ruby は昨年 2 月にはその開発から 20 年を迎えるとともに、5 年ぶりのメジャーバージョンとして Ruby2.0 がリリースされ、Ruby は新たな時代へと突入しました。

2013 年度は、こうした背景を元にした Ruby のビジネス利用の拡がりとともに、一般財団法人 Ruby アソシエーション（以下、「当財団」と言う。）への期待も高まった一年でした。当財団は、その目的である Ruby 関連のプロジェクトやコミュニティ、ビジネスの関係をより良好なものとし（「Ruby Eco System」の構築）、ビジネス分野における Ruby の利用に関する諸課題の解決に取り組みました。

本書では当財団の 2013 年度の実施状況について報告します。

2 体制及びその変更

1) 評議員

2013 年度評議員

- ・ 出田 健二 (株)まちづくり三鷹 経営事業部企画事業グループマネージャ
- ・ 及川 喜之 (株)セールスフォース・ドットコム CTO
- ・ 大場 寧子 (株)万葉 代表取締役社長
- ・ 後藤 裕蔵 (株)ネットワーク応用通信研究所 取締役
- ・ 最首 英裕 (株)グルーヴノーツ 代表取締役社長
- ・ 石川 明 (株)日立ソリューションズ 技術統括本部 副統括本部長
- ・ 立久井 正和 (株)インターネットイニシアティブ
サービス本部 プラットフォームサービス部長
- ・ 中島 宏 (株)DTS IT インテグレーション事業本部 IT プラットフォーム部 部長
- ・ 羽田 昭裕 日本ユニシス(株) 総合技術研究所 所長
- ・ 平松 知江子 (株)富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ
生産革新技术センター長代理 兼 OSS ビジネス推進部長
- ・ 森 正弥 (株)楽天 執行役員 兼 楽天技術研究所 所長
- ・ 吉岡 宏 (株)テクノプロジェクト 代表取締役社長
- ・ 吉田 正敏 富士通(株) プラットフォーム技術本部 チーフストラテジスト

※2013 年 12 月の正村勉評議員（当時）の辞任により石川氏が評議員に就任。

2) 理事

- ・ 代表理事理事長 松本 行弘
- ・ 副理事長 井上 浩
- ・ 理 事 山根 泉
橋本 明彦
田中 和明
笹田 耕一

※2013 年 6 月の澤田盛繁理事（当時）の辞任により山根氏が理事に就任。

3) 監事、顧問及び事務局

- ・監 事 今岡 正一（公認会計士）
- ・顧 問 松浦 正敬 松江市長、溝口 善兵衛 島根県知事
- ・事務局 前田修吾（事務局長）が事務局業務全般を統括し、常勤スタッフ
2 名の他、松江市、島根県による人的支援によって運営しました。そ
の他、事例収集のため外部のライターと、規格文書の保守および改訂
の作業のため外部の専門家と契約を行っています。

4) 評議員選定委員会

- ・委員長 立久井 正和（評議員）
- ・委 員 今岡 正一（監事）、横田 早百合（事務局員）、
田代 秀一（外部委員）、高橋 征義（外部委員）

3 実施事業

1) 公募型開発支援プロジェクト

Ruby 及び周辺環境の改善を目的に Ruby 処理系、ライブラリ及びフレームワークに
関連する開発プロジェクト（既存のソフトウェアを改良するプロジェクトを含む）を公
募し、グラント委員会で選考の結果、以下 3 件のプロジェクトを採択しました。

いずれも 2014 年 3 月 31 日までに開発を終え、その成果を公開します。

- ・公募期間：2013 年 9 月 5 日 ～ 10 月 7 日
- ・応募件数：8 件
- ・採択件数：3 件

①採択者：Daniel Berger	プロジェクト：Win32Utils Support
Win32Utils は Windows オペレーティングシステム向けに一連の Ruby ライブラリ を提供するプロジェクトです。このプロジェクトは既にいくつか存在している Win32API ライブラリを FFI や OLE に移植することをゴールとしています。こ れによって、JRuby のような他の処理系との互換性を向上させ、コードをより堅牢 なものにします。	
②採択者：Laura Garcia	プロジェクト：Conductor
Creosote プロジェクトは Ruby エコシステムで利用可能ないくつかの強力な数学 ライブラリを開発します。現在は、数学的 GMP、MPFR、Msieve ライブラリの Ruby バインディング(C拡張)をメンテナンスしています。今日、これらのライブラリは別 個の gem で提供されており、お互いのライブラリの存在を認識しにくくなっていま す。これらのライブラリを含めて、より多くの数学ライブラリを含む Creosote プロ ジェクトを成長されることを目的としています。	
③採択者：Kouji Takao	プロジェクト：Smalruby - smalruby-editor
Smalruby（すもうるびー）とは、小学校高学年から中学生向けの Ruby 学習環境 を提供するためのプロジェクトです。本プロジェクトのゴールは Scratch(http://scratch.mit.edu/)のようなソフトウェアやコミュニティサイトを Ruby で実現することです。Scratch は小学生でも使える教育用のプログラミング環 境として実績があります。本プロジェクトは次のソフトウェア、ハードウェア、ド キュメントから構成されます。2013 年度助成金事業ではこのうち smalruby-editor を開発します。	

2) Ruby 安定版保守事業

ユーザが安心して Ruby を利用できる環境を構築するため、Ruby 安定版の保守事業を実施しています。事業仕様策定後に業務を外部機関に委託することとい、委託先の選定に際し公募を行った結果、株式会社 TOUA に決定いたしました。委託期間 2014 年 3 月 31 日までです。

3) Rubyに関する情報発信事業

(1) Webでの情報発信

協賛会員をはじめ、Ruby をビジネス利用する企業に利用事例作成編集の担当スタッフが当該企業担当者に直接面談し、概要情報と詳細情報の作成を行いました。これらの情報は、利用時の背景事情、適用されたビジネス・システム分野やその特性など、利用企業のみならずエンドユーザ(企業や個人の場合あり)の損益にも深く関わる場合があることから、公開前に利用企業等による内容確認を実施し(その際にエンドユーザに了解を得ることもあった)、関係者合意の上で財団ホームページに掲載しました。2013 年度は新たに 4 件の利用事例を紹介しました。

2013 年度 新規掲載企業	テーマ
株式会社アールラーニング	エンジニア達の思いから始まった勤怠管理システム「新月・SHINGETU」
株式会社 DTS	Ruby とクラウドサービスで実現した EC 決済共通基盤
株式会社クレオネットワークス	クラウド型 BPM ツール「BizOne/BizPlatform」シリーズとして提供
株式会社日立ソリューションズ	Ruby の高い生産性で実現したリメディアル教育システム

(2) RubyWorld Conferenceの開催

2013 年 11 月 21 日(木)、22 日(金)、島根県立産業交流会館「くにびきメッセ」(島根県松江市)にて 5 回目となる「RubyWorld Conference 2013」を開催しました。主催は、RubyWorld Conference 開催実行委員会(構成機関：当財団、島根県、松江市、島根大学、松江高専、ジェトロ松江、しまね産業振興財団、島根県情報産業協会、しまね OSS 協議会、経済産業省中国経済産業局)、その他、多くの機関の後援、協賛をいただき実施しました。

今回の国際会議では、Ruby に関するビジネス利用事例や、最新技術の情報、開発者教育の状況などを紹介する様々なセッションを通じて、Ruby がより多くの領域に普及していくことを目指し、国内外 16 名が講演し、来場者数は 2 日間で延べ 901 名(詳しくは下記を参照)を数えました。

オープニング・セレモニーで、まつもと実行委員長、溝口善兵衛島根県知事、松浦正敬松江市長の挨拶に続き、経済産業省商務情報政策局 小池雅行 地域情報化人材育成推進室長に来賓ご挨拶をいただきました。

引き続き基調講演では、Ruby の開発者まつもと委員長が「Aiming the Moving Target」と題し講演。また、2 日目の基調講演では、GitHub Inc.の共同創業者兼最高経営責任者(CEO)、Tom Preston-Werner 氏が「The Internet Axiom: Escaping the Tyranny of Time and Space」と題して、ビジネスにお

けるインターネットの有り方についてご講演いただきました。

初日の午後は、新たに Ruby コミュニティに貢献した方の活動を表彰する、「Ruby コミュニティの新人賞」として、今年からスタートした Ruby Prize 受賞者の発表と表彰が行われました。

その他、国内外の Ruby の技術者、企業関係者が講演し Ruby の更なる普及・発展に向けて活発に議論がなされました。

なお、クロージング・セレモニーでは、井上浩 実行委員会副委員長が、2 日間の議論を振り返るとともに、来年の Conference の開催意向を表明し、閉幕しました。

●来場者について

2 日間延べ 901 名（11 月 21 日 491 名、11 月 22 日 410 名）

来場実数 619 名（県内 231 名、県外 380 名、海外 8 名）

- ・ IT 企業関係者 392 名（県内 101 名、県外 285 名、海外 6 名）
- ・ その他企業関係者 61 名（県内 39 名、県外 22 名）
- ・ 行政関係者 88 名（県内 61 名、県外 27 名）
- ・ 研究教育機関関係者 33 名（県内 16 名、県外 17 名）
- ・ 一般（所属なし） 29 名（県内 12 名、県外 17 名）
- ・ 講演者 16 名（県内 2 名、県外 12 名、海外 2 名）

※Ruby Prize 含む

●講演者について

- ・ 国内 14 名（企業関係者 14 名）
- ・ 海外 2 名（アメリカ 2 名、いずれも企業関係者 2 名）

（３）Ruby ビジネスセミナー

当財団の単独主催、又は関係機関との共催、協力を得てビジネスセミナーを 4 回開催致しました。これらのセミナーでは、Ruby の利用状況と今後のビジネストレンドをはじめ、開発現場で必要とされる技術情報など、開催地の状況に応じた話題提供をすることで参加者のニーズに合わせたセミナー機会を提供しました。また、セミナー後の質疑応答やセミナー後の意見交換の場など、Web 上だけではない「リアルなビジネス交流」の機会を提供しました。

各セミナーでは参加者にアンケートを実施し、情報発信事業に対する評価と当財団への要望も意見集約し、今後の事業内容の検討にも活用しています。

開催時期、会場	開催テーマ	来場者数 (名)	備考
2013 年 7 月、東京	PaaS	約 100 名	IIJ 主催に開催協力
2013 年 11 月、東京	Ruby、Cloudビジネス	約 80 名	単独開催
2013 年 12 月、東京	技術者向けセミナー	約 80 名	単独開催
2014 年 1 月、大阪	エンタープライズ Ruby	約 90 名	Ruby ビジネス推進協議 会が開催協力
2014 年 3 月、松江	Ruby、Cloudビジネス	約 20 名	単独開催

4) Ruby技術者認定試験事業

2013 年度も、Rubyベースのシステムを設計、開発、運用するエンジニア、Rubyでシステム提案を行うコンサルタント、Rubyを教える講師などを対象とした認定試験制度を実施しました。

認定者は、Ruby技術者としての技術力を公正に評価され、高い水準のRubyによるシステム開発能力を持つことを認定されます。認定によりRubyベースでシステム開発を行ううえで必要な基礎的な知識と応用力をもつことをアピールすることができます。

試験の合格者は、当財団が「Ruby Association Certified Ruby Programmer」として認定します。現在は、国内(試験区分：Silver、Gold)、海外(試験区分：Silver)で実施しており、2012 年 10 月より当財団が直営実施(CBT受験環境、オペレーションはプロメトリック社に委託)しており、安心して受験いただける環境を提供しています。

5) 事業者認定事業

従来から実施している認定システムインテグレータプログラム(Ruby の高い技術力を持った企業を認定)に加えて、2012 年 10 月から認定教育機関プログラム(Ruby の教育をおこなう高い技術を持った企業を認定)、認定サポート事業者プログラム(Ruby のサポートサービスを提供する高い技術を持った企業を認定)、及び認定クラウドサービス事業者プログラム(Ruby アプリケーションの運用に適したクラウドサービス(IaaS、PaaS)をおこなう高い技術を持った企業を認定)の各プログラムを実施しています。2013 年 12 月 31 日時点での認定企業数は以下のとおりです。

認 定 種 別	Gold	Silver
認定システムインテグレータプログラム	18(15)	58(55)
認定教育機関プログラム	3(2)	—
認定サポート事業者プログラム	2(2)	—
認定クラウドサービス事業者プログラム	3(2)	1(1)

※()内は前年度数

6) 協賛会員事業

- ・会員資格

法人、任意団体及び個人

- ・会員種別、会費

年会費 1 口 10 万円 (4 月を開始月とします)

①Platinum Sponsor 5 口以上 (50 万円以上)

②Gold Sponsor 2 口以上 (20 万円以上)

③Silver Sponsor 1 口以上 (10 万円以上)

2013 年 12 月 31 日時点での協賛会員数は、以下のとおりです。

Platinum : 年間 5 口以上	Gold : 年間 2 口以上	Silver : 年間 1 口以上
12(9)	19(17)	41(30)

※()内は前年度数

一般財団法人 Ruby アソシエーション
「2014 年度 事業計画書」

2014 年 4 月 1 日から

2015 年 3 月 31 日まで

2014 年 3 月 31 日

一般財団法人 Ruby アソシエーション

目 次

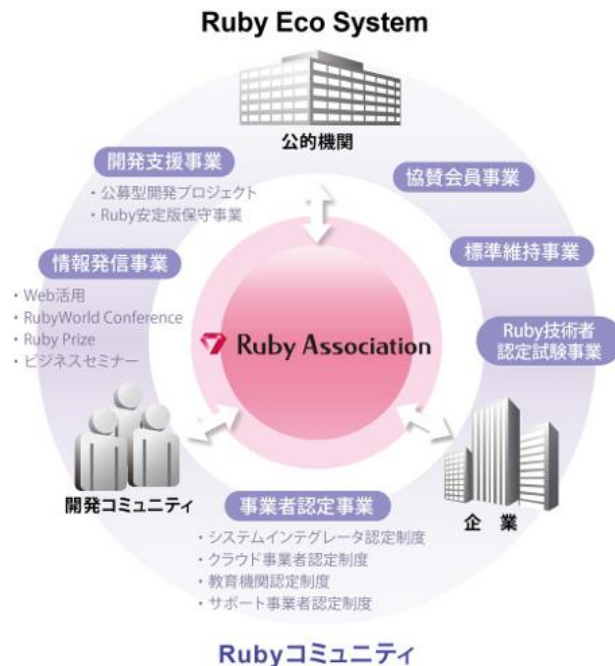
はじめに	2
1 組織体制	2
1) 評議員	
2) 理事	
3) スタッフ	
2 実施事業	
1) Ruby 及びその周辺技術の開発支援事業	2
2) 情報発信事業	3
3) Ruby 技術者認定試験事業	3
4) 事業者認定事業	4
5) 標準維持事業	4
6) 協賛会員事業	4
7) 寄付事業	5
3 関係機関との連携	5
1) 松江市、島根県	
2) 日本 OSS 推進フォーラム	
3) その他、関係機関	
4 その他関係資料	5

はじめに

一般財団法人 Ruby アソシエーション（以下、「当財団」という。）は、Ruby の普及、発展と、ビジネス利用の拡大を目的として、2013 年度は、協賛会員などの支援のもと、公募型開発支援プロジェクト、安定版の保守事業、情報発信事業、技術者認定試験事業、並びに事業者認定事業に取り組んで参りました。

当財団を支援する協賛会員も順調に増えるなど、持続可能な産業循環である「Ruby Eco System」が確実に広がっています。

この「Ruby Eco System」をより強固なものにするために、当財団は、Ruby に関係する開発コミュニティ、企業及び支援機関の良好な関係を築き、Ruby を利用される多くの皆様の発展に寄与できるよう、2014 年度も様々な事業に取り組みます。



1 組織体制

1) 評議員

引き続き評議員 13 名の体制で、法令、定款に定める権限を行使します。

2) 理事

引き続き理事 6 名の体制で、定款の定めるところにより財団を運営します。

3) スタッフ

常勤スタッフ 2 名の体制を継続致します。その他、必要に応じて非常勤スタッフを活用するとともに、評議員輩出企業及び松江市、島根県による人的支援によって運営します。

2 実施事業

1) Ruby 及びその周辺技術の開発支援事業

(1) 公募型開発プロジェクト

Ruby 及び周辺環境の改善を目的に Ruby 処理系、ライブラリ及びフレームワークに関連する開発プロジェクト（既存のソフトウェアを改良するプロジェクトを含む）に対し、助成金を交付します。

(2) Ruby 安定版保守事業

Ruby を安心して利用できる環境の提供と、開発コミュニティが Ruby の新たな機能開発に集中できる環境づくりを目的に、Ruby 処理系の保守を行います。

(3) www.ruby-lang.org サーバー運営費支援

Ruby コミュニティーが運用している www.ruby-lang.org のサーバー運営費に対して資金面での支援を行います。

2) 情報発信事業

(1) Web 活用

①利用事例の紹介

これまで知られていなかった Ruby 利用事例を発掘し、充実した事例紹介の提供に努めます。この事例紹介では、日本 OSS 推進フォーラムなど関係機関と連携し、取り組みます。

②技術情報の紹介

現在提供する「Ruby の導入から開発・運用に至るまでに必要とされる一連の情報」の精度向上に努めます。

(2) RubyWorld Conference 2014

2014 年 11 月 13 日（木）、14 日（金）に島根県松江市にて開催し、当財団を中心に松江市、島根県、島根大学などで構成する RubyWorld Conference 開催実行委員会によって準備、運営をします。従来同様に「Ruby Eco System（Ruby の持続可能な生態系）」をテーマに、国内外から講演者を招聘、及び発表者を一般公募し、Ruby の先進的な利用事例、最新の技術動向などの様々な情報を発信します。

(3) Ruby Prize

RubyWorld Conference2013 で実施した RubyPrize について、今年度も開催することを松江市等と検討します。

(4) ビジネスセミナー

RubyWorld Conference と同様に、Ruby ビジネスの中心地である東京、大阪、島根、福岡などで価値ある情報を提供するビジネスセミナーを開催します。

2014 年度も 5 回程度の開催を予定します。

なお、当財団による単独開催のほか、支援企業及び関係機関と連携して開催する場合もあります。

3) Ruby 技術者認定試験事業

Ruby ベースのシステムを設計、開発、運用するエンジニア、Ruby でシステム提案を行うコンサルタント、Ruby を教える講師などを対象とした認定試験を継続して実施します。試験の合格者は、Ruby 技術者としての技術力を公正に評価され、高い水準の Ruby によるシステム開発能力を有する「Ruby Association Certified Ruby Programmer Gold」、又は「同 Silver」として認定します。Ruby のバージョンアップに対応するために既存の 1.8.7 から 2.1 に対応した試験を本事業年度にリリース致します。

4) 事業者認定事業

各プログラムにて認定された事業者、教育機関は、質の高い Ruby に関連したサービスを提供する者として当財団のホームページなどを通じて紹介します。

(1) Ruby アソシエーション認定システムインテグレータプログラム

Ruby 技術者認定試験の Gold 、又は Silver の認定技術者が正社員として 5 名以上所属する事業者を、登録申請及び条件審査の後、「Ruby Association Certified System Integrator Gold」、又は「同 Silver」に認定します。

(2) Ruby アソシエーション認定教育機関プログラム

Ruby 技術者認定試験の Gold 、又は Silver の認定技術者が正社員として 2 名以上所属し、教材として「Ruby 公式資格教科書 Ruby 技術者認定試験 Silver/Gold 対応」を採用するか、同程度の内容を含むカリキュラムで、年間 2 回以上講習会などの教育を実施する教育機関を、登録申請及び条件審査の後、「Ruby Association Certified Educational Institution Gold」、又は「同 Silver」に認定します。

(3) Ruby アソシエーション認定サポート事業者プログラム

Ruby 技術者認定試験の Gold 、又は Silver の認定技術者が正社員として 2 名以上所属し、Ruby のサポートサービスを提供する事業者を、登録申請及び条件審査の後、「Ruby Association Certified Support Provider Gold」、又は「同 Silver」に認定します。

(4) Ruby アソシエーション認定クラウドサービス事業者プログラム

Ruby 技術者認定試験の Gold 、又は Silver の認定技術者が正社員として 2 名以上所属し、ユーザが登録したアプリケーションを ISO/IEC 30170 に適合する処理系上で動作させることができるサービスを提供している事業者を、登録申請及び条件審査の後、「Ruby Association Certified Cloud Service Provider Gold」、又は「同 Silver」に認定します。

5) 標準維持事業

Ruby の言語仕様は、2012 年春、国際規格（ISO/IEC 30170）に承認されました。当財団は、規格文書の保守及び改訂作業を行います。

6) 協賛会員事業

当財団では、Ruby の普及、発展を目指す事業に賛同し、支援いただける会員を募集することで財政基盤の安定化を図ります。募集対象は、法人、任意団体及び個人であり、支援いただく口数に応じて 3 区分を設けています（年会費：1 口 10 万円、4 月を開始月とします）。

協賛会員区分

- | | |
|----------------------|----------------|
| (1) Platinum Sponsor | 5 口以上（50 万円以上） |
| (2) Gold Sponsor | 2 口以上（20 万円以上） |
| (3) Silver Sponsor | 1 口以上（10 万円以上） |

2014 年度は、Platinum Sponsor として 12 社、Gold Sponsor として 22 社、また、Silver Sponsor として 50 社のご賛同を見込んでいます。

当財団では、ホームページ、メーリングリスト、またビジネスセミナー等を通じて活動趣旨に賛同いただけるよう呼びかけます。

7) 寄付事業

上述の協賛会員事業のほか、当財団の事業に賛同、支援いただける方に向けて、「Ruby Association Supporters」と称して寄付を募集いたします。当財団では、ホームページ、メーリングリスト、またビジネスセミナー等を通じて活動趣旨に賛同いただけるよう呼びかけます。

3 関係機関との連携

当財団は、その目的の達成に向けて関係機関との連携を促進します。

1) 松江市、島根県

当財団は活動の拠点（主たる事務所）を島根県松江市に置いています。これまでも当財団の活動に賛同、支援いただいた松江市、島根県とは、一層連携を緊密にします。情報発信事業をはじめとした諸事業のみならず当財団の運営面においても支援いただくことで、充実した財団事業に取り組みます。

2) 日本 OSS 推進フォーラム

これまで同様に 2014 年度も同フォーラムの情報発信事業（特に利用事例の公開）と連携した取り組みを進めます。

3) その他、関係機関

Ruby への取り組みを進める機関との連携を進めることは、当財団の目的の実現に向けて重要な課題です。特に以下の機関との連携、共同事業を検討します。

- ①一般社団法人 日本 Ruby の会
- ②福岡 Ruby・コンテンツビジネス振興会議
- ③NPO 法人 軽量 Ruby フォーラム
- ④Ruby ビジネス推進協議会
- ⑤Ruby Central
- ④その他、国内外の機関

4 その他関係資料

2014 年度予算を別に掲載します。

決 算 報 告 書

(第 3 期)

自 2013年 4月 1日
至 2014年 3月31日

一般財団法人Rubyアソシエーション

貸 借 対 照 表

2014年 3月31日現在

(2013年度 第3期)

(単位：円)

科 目	当 年 度	前 年 度	増 減
I 資産の部			
1. 流動資産			
現金預金	25,405,710	12,228,774	13,176,936
未収金	5,856,809	1,734,734	4,122,075
前払費用	9,300	0	9,300
流動資産合計	31,271,819	13,963,508	17,308,311
2. 固定資産			
(1) 基本財産			
定期預金	3,000,000	3,000,000	0
基本財産合計	3,000,000	3,000,000	0
固定資産合計	3,000,000	3,000,000	0
資産合計	34,271,819	16,963,508	17,308,311
II 負債の部			
1. 流動負債			
未払金	2,495,522	1,127,337	1,368,185
前受金	0	2,300,000	△ 2,300,000
預り金	36,110	42,091	△ 5,981
流動負債合計	2,531,632	3,469,428	△ 937,796
2. 固定負債			
固定負債合計	0	0	0
負債合計	2,531,632	3,469,428	△ 937,796
III 正味財産の部			
1. 指定正味財産	3,000,000	3,000,000	0
(うち基本財産への充当額)	(3,000,000)	(3,000,000)	(0)
(うち特定資産への充当額)	(0)	(0)	(0)
2. 一般正味財産	28,740,187	10,494,080	18,246,107
(うち基本財産への充当額)	(0)	(0)	(0)
(うち特定資産への充当額)	(0)	(0)	(0)
正味財産合計	31,740,187	13,494,080	18,246,107
負債及び正味財産合計	34,271,819	16,963,508	17,308,311

正 味 財 産 増 減 計 算 書

2013年 4月 1日から2014年 3月31日まで
(2013年度 第3期)

(単位：円)

科 目	当 年 度	前 年 度	増 減
I 一般正味財産増減の部			
1. 経常増減の部			
(1) 経常収益			
基本財産運用益	599	172	427
事業収益	26,002,887	15,292,527	10,710,360
受取協賛金	13,900,000	10,740,000	3,160,000
受取寄付金	4,584,189	217,144	4,367,045
受取利息	3,545	1,579	1,966
経常収益計	44,491,220	26,251,422	18,239,798
(2) 経常費用			
事業費			
給与手当	2,859,454	1,625,455	1,233,999
法定福利費	444,933	242,190	202,743
旅費交通費	297,390	110,040	187,350
通信運搬費	198,011	41,058	156,953
消耗品費	277,620	735,945	△ 458,325
水道光熱費	22,658	3,000	19,658
支払手数料	6,789,772	3,814,645	2,975,127
賃借料	703,396	563,361	140,035
租税公課	2,400	19,000	△ 16,600
支払負担金	710,013	500,000	210,013
支払助成金	1,507,526	1,442,466	65,060
委託費	5,416,474	4,651,443	765,031
管理費			
役員報酬	900,000	1,200,000	△ 300,000
給与手当	2,859,453	1,625,454	1,233,999
法定福利費	444,933	242,190	202,743
会議費	2,415	5,670	△ 3,255
旅費交通費	1,712,640	1,252,810	459,830
通信運搬費	66,085	37,448	28,637
消耗品費	200,509	200,673	△ 164
水道光熱費	22,658	2,999	19,659
諸会費	2,572	2,572	0
支払手数料	327,227	137,356	189,871
賃借料	412,075	86,166	325,909
租税公課	30,960	53,120	△ 22,160
雑費	33,939	159,000	△ 125,061
経常費用計	26,245,113	18,754,061	7,491,052
当期経常増減額	18,246,107	7,497,361	10,748,746

2. 経常外増減の部			
(1) 経常外収益	0	0	0
(2) 経常外費用	0	0	0
当期経常外増減額	0	0	0
当期一般正味財産増減額	18,246,107	7,497,361	10,748,746
一般正味財産期首残高	10,494,080	2,996,719	7,497,361
一般正味財産期末残高	28,740,187	10,494,080	18,246,107
II 指定正味財産増減の部			
当期指定正味財産増減額	0	0	0
指定正味財産期首残高	3,000,000	3,000,000	0
指定正味財産期末残高	3,000,000	3,000,000	0
III 正味財産期末残高	31,740,187	13,494,080	18,246,107

財 産 目 録

2014年 3月31日現在

(2013年度 第3期)

(単位：円)

貸借対照表科目	場所・物量等	使用目的等	金 額
(流動資産)			
現金	手元保管	運転資金として	244,895
預金	普通預金 山陰合同銀行松江駅前支店	運転資金として	25,160,815
未収金		事業収益の未収分（松江市）	5,856,809
前払費用		翌期駐車場料金の前払分	9,300
流動資産合計			31,271,819
(固定資産)			
基本財産 定期預金	定期預金 山陰合同銀行松江駅前支店	運用益を事業の財源として	3,000,000
固定資産合計			3,000,000
資産合計			34,271,819
(流動負債)			
未払金		助成金の未払分	1,507,526
		委託費の未払分	777,000
		その他事業費及び管理費の未払分	210,996
預り金		源泉所得税の預り分	36,110
流動負債合計			2,531,632
(固定負債)			0
固定負債合計			0
負債合計			2,531,632
正味財産			31,740,187

財務諸表に対する注記

1.重要な会計方針

(1)消費税等の会計処理

消費税等の会計処理は、税込方式によっております。

2.基本財産及び特定資産の増減及びその残高 (単位:円)

科 目	前期末残高	当期増加額	当期減少額	当期末残高
基本財産				
定期預金	3,000,000	0	0	3,000,000
小 計	3,000,000	0	0	3,000,000
特定資産				
	0	0	0	0
小 計	0	0	0	0
合 計	3,000,000	0	0	3,000,000

3.基本財産及び特定資産の財源等の内訳 (単位:円)

科 目	当期末残高	(うち指定正味財産 からの充当額)	(うち一般正味財産 からの充当額)	(うち負債に対応す る額)
基本財産				
定期預金	3,000,000	(3,000,000)	(0)	(0)
小 計	3,000,000	(3,000,000)	(0)	(0)
特定資産				
	0	(0)	(0)	(0)
小 計	0	(0)	(0)	(0)
合 計	3,000,000	(3,000,000)	(0)	(0)

附属明細書

1.基本財産及び特定資産の明細

基本財産及び特定資産の明細については、財務諸表に対する注記2.「基本財産及び特定資産の増減及びその残高」に記載しているため、その記載を省略している。

契約職員・アルバイト規程（案）

一般財団法人Rubyアソシエーション

平成23年7月27日 作成・施行

平成26年6月12日 第2条及び第8条改正

第1章：総 則

第1条（目的）

1. この規程は、就業規則第2条に規定する契約職員およびアルバイトの服務と就業条件に関する事項を定めたものである。
2. この規程に定めのない事項については、労働基準法、その他の関係法令の定めるところによる。

第2条（契約職員・アルバイトの定義）

1. この規程で契約職員とは、~~5~~3年以内の契約期間を定めて採用された者職員をいう。（インターンを含む）
2. この規程でアルバイトとは、原則として正職員より少ない勤務日数又は勤務時間を定めて雇用する時間給の者をいう。~~した臨時の従業員をいう。~~

第3条（適用範囲）

1. この規程は契約職員とアルバイト（以下、契約職員等という）に適用する。

第4条（規則の遵守）

1. 契約職員等はこの規程を守り、誠実にその義務を履行し、財団の発展に努めなければならない。

第2章：採 用

第5条（採用手続）

1. 財団は、契約職員等として就業を希望する者の中から、本人の履歴・能力・適正等を審査して採用する。

第6条（採用者の提出書類）

1. 採用を希望する者は、次の書類を提出しなければならない。
 - (1) 履歴書（3ヶ月以内の写真添付）
 - (2) 職歴のある者にあつては雇用保険被保険者証
 - (3) 職歴のある者および二十歳以上の者にあつては年金手帳
 - (4) 扶養控除等申告書（優先させる他社がある場合を除く）
 - (5) 誓約書
 - (6) その他財団が必要と認める書類
2. 前項第2号および第3号については、雇用契約内容が社会保険および雇用保険の基準に達しない者については、適用しない。
3. 提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度書面で速やかに届け出なければならない。

第7条（雇用期間）

1. 契約職員等の雇用期間は、1年以内の任意の期間とし、個別に定める。ただし、その者の能力、適正および勤務態度等を考査するため、採用時の雇用期間に限り、原則として1ヶ月とする。
2. 雇用期間は、財団および契約職員等双方の合意に基づき、延長または更新することができる。

第8条（労働条件の明示）

1. 財団は、採用した者に対し、採用時の給与、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、退職、雇用期間その他の労働条件を記載した契約書及び本規則を提示して労働条件を明示するものとする。

第3章：服 務

第9条（服務）

1. 契約職員等の服務については、就業規則第3章を準用する。

第4章：勤 務

第10条（労働日、労働時間および休憩時間）

1. 契約職員等の労働日および労働時間は、本人の事情等を勘案して個別に定める。
2. 1日の労働時間は、原則として実働8時間以内とし、始業および終業の時刻、休憩時間は個別に定める。
3. 業務の都合により、時差勤務、交替制勤務等の変則勤務を命ずることがある。この場合、前項の始業、終業および休憩の時刻は、調整または変更することがある。
4. 出張およびその他事業所外で勤務する場合において労働時間を算定することが困難であるときは、第2項で定める労働時間を勤務したものとみなす。

第11条（休日）

1. 休日は、1週間に1日または4週間に4日を下回らない範囲で、個別に定める。
2. 業務の都合その他やむを得ない場合には、予告して前項の休日を1賃金支払期間中の他の日に振り替えることがある。（振替休日）

第12条（時間外および休日の勤務）

1. 業務の都合により、所定の就業時間を超えて、または深夜（午後10時から翌日5時）および休日に勤務させることがある。
2. 前項の場合、契約職員等は正当な理由なくこれを拒むことはできない。
3. 第1項の定めにより所定就業時間を超えて、または労働基準法に定める休日（法定休日）に勤務させる場合は、あらかじめ財団は従業員の過半数を代表する者との書面による協定（36協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。
4. 前各項にかかわらず、18歳未満の者については、法定時間外、法定休日および深夜には勤務させない。

第13条（年次有給休暇）

1. 財団は所定労働日の8割以上出勤した者に対して、次表のとおり年次有給休暇を付与する。

(1) 1週間に30時間以上かつ1週間に5日以上（または1年間に217日以上）勤務する者

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(2) 1週間に30時間未満、かつ1週間に4日以下または1年間に216日以下勤務する者

勤続年数		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
週労働日数	年労働日数							
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2. 年次有給休暇は、特別の理由がない限り少なくとも1週間前までに、5日以上連続休暇の場合は1ヶ月前までに所定の様式により請求しなければならない。
3. 業務の都合によりやむを得ない場合、財団は本人が指定した日を変更することがある。
4. 急病等で当日やむを得ず有給休暇を取得する場合は、必ず始業前に所属長へ連絡しなければならない。ただし、やむを得ない事情で始業前に連絡することが難しい場合は、始業後速やかに連絡しなければならない。

ない。

5. 第1項の出勤率の算定にあたっては、年次有給休暇、産前産後休業の期間、育児・介護休業期間および業務上の傷病による休業の期間は出勤したものとして取り扱う。
6. 従業員の過半数を代表する従業員との書面協定により、各契約職員等の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について、あらかじめ時季を指定して与えることがある。
7. 新たに付与した年次有給休暇の全部または一部を取得しなかった場合には、その残日数は翌年に限り繰り越される。
8. 有給休暇中は通常の賃金を支給する。

第14条（特別休暇）

1. 契約職員等が次の各号の一に該当するときは、それぞれに定める日数の特別休暇を請求することができる。
 - (1) 産前産後休暇
 - ①契約職員等が出産する場合、出産予定日の以前6週間（ただし、多胎妊娠のときは14週間）、出産後は出産日の翌日より8週間の休暇を与える。
 - ②前号の休暇は、無給とする。
 - (2) 生理休暇
 - ①生理日の就業が著しく困難な女性契約職員等が所定の手続きにより休暇を請求したときは、財団は必要な時間・日数の休暇を与える。
 - ②前号の休暇は、無給とする。
 - (3) 育児・介護休業休暇
 - ①子を養育し、一定の条件を満たした契約職員等は、その子が1歳（保育所に入所できないなど、やむを得ない事情がある場合には1歳半）に達するまでの間、「育児・介護休業に関する規程」による育児休業を取得することができる。
 - ②要介護状態にある家族を介護し、一定の条件を満たした契約職員等は、「育児・介護休業に関する規程」に定める範囲内で介護休業を取得することができる。
 - (4) その他財団が必要と認めた休暇
 - ①財団は、特別に必要と認められるときは、必要な日数の特別休暇を付与することができる。
 - ②特別に認める休暇は、原則として無給とする。ただし、状況および取得日数に応じて、有給とする場合がある。

第15条（出張）

1. 財団は、業務上必要があるときは、契約職員等に対し出張を命ずることがある。
2. 出張中は、所定の就業時間を勤務したものとみなす。ただし、財団が別段指示をした場合は、この限りではない。
3. 出張の取扱いについては、別に定める『出張旅費規定』による。

第5章：給 与 等

第16条（給与）

1. 契約職員等の給与は、原則として時間給とする。
2. 契約職員等の給与は、職務の内容、本人の能力、経験、技能および勤務条件等を勘案し、個別に決定する。
3. 給与は、当月21日から翌月20日までを1ヶ月分として締め切って計算し、末日に契約職員等が指定した本人名義の銀行預金口座に振り込むものとする。ただし、支給日が休日にあたるときは、前営業日に繰り上げて支給するものとする。
4. 前項の規定にかかわらず、第8条に規定する採用時に提示する労働条件において、財団および契約職員等双方の合意に基づいて、給与の支給方法を個別に決定することができる。ただし、給与の振込先は本人名義の銀行預金口座に限る。

第 17 条（給与の控除）

1. 次の各号に掲げるものは、給与より控除して支払う。
 - (1) 所得税、地方税、社会保険料、その他法令で定められているもの
 - (2) その他従業員代表と控除協定を結んだもの

第 18 条（端数処理）

1. 1 ヶ月の計算期間における各細目ごとの時間数の合計に 15 分未満の端数が生じた場合はこれを四捨五入して計算する。
2. 日割り計算その他の計算において 1 円未満の端数が生じた場合、その端数は、四捨五入して支給する。

第 19 条（給与の改定）

1. 契約職員等の給与は、財団の業績、本人の実力・成果・貢献度を評価のうえ、その額の増額または減額の改定を行う。
2. 給与の改定は、原則として契約更新時に行うものとする。ただし、特に財団が必要と認める場合は、これ以外の時期に改定を行うことがある。

第 20 条（不就業時の給与）

1. 遅刻、早退、欠勤、私用外出その他不就業時の給与は、原則として支給しない。

第 21 条（割増給与）

1. 契約職員等が第 12 条により法定時間外勤務、法定休日勤務および深夜勤務をしたときは、次の各号により割増給与を支給する。
 - (1) 法定時間外勤務手当
時間給×1.25×超過勤務時間
 - (2) 法定休日勤務手当
時間給×1.35×勤務時間
 - (3) 深夜勤務手当（午後 10 時から午前 5 時までの間に勤務したとき）
時間給×0.25×勤務時間

第 22 条（通勤手当）

1. 通勤のため交通機関を利用する者に対し、原則として最短の通勤経路の 1 ヶ月分の定期券代を毎月の給与の支給日に支払う。
2. 最短以外の通勤経路を選択したときは、その通勤経路を選択する相当の理由があると認められる場合に限り、現に使用している交通機関の通勤定期券代を支給する。相当の理由があると認められない場合は、前項の通りとする。
3. 月の途中で入社、退社した者および正職員の所定勤務日数よりも勤務日数が少ない者の通勤手当は、1 ヶ月の定期券代を当該支払期間の暦日数で日割計算した額とする。
4. 通勤のために交通機関を利用しない者に対して、財団は申請に基づき、次の各号により通勤手当を支給する。ただし、片道 2 km 未満の場合は支給しない。
 - (1) 片道 2 km 以上で車を利用する場合・・・1 日あたり、@ 35 円/片道 km
 - (2) 片道 2 km 以上で自転車・徒歩通勤の場合・・・1 日あたり、125 円
5. 前各項の金額は、日額 600 円を上限とする。

第 23 条（慶弔見舞）

1. 契約職員等については、原則として慶弔見舞金は支給しない。

第24条（退職金）

1. 契約職員等については、原則として退職金は支給しない。

第6章：休職、退職および解雇

第26条（休職の種類）

1. 契約職員等については、原則として休職制度を適用しない。

第27条（退職基準）

1. 契約職員等が次の各号の一に該当するときは、退職とする。
 - (1) 本人が退職を願い出て受理されたとき
 - (2) 雇用期間の定めがある場合、その期間が満了し、更新されないとき
 - (3) 定年に達したとき
 - (4) 死亡したとき
2. 前項第3項の定年については、就業規則の規定を準用する。

第28条（自己都合退職）

1. やむを得ない事情により契約期間の途中で退職を申し出る場合は、少なくとも1ヶ月前までに財団の指定する書式により退職願を提出し、財団の承認を受けなければならない。ただし、14日前までの申出を妨げない。
2. 財団は、やむを得ない事情により退職を認める場合であっても業務の都合により、申出のあった退職希望日について、その期日の延期を求めることがある。ただし、前段の求めに応じないことを妨げない。
3. 退職願を提出した者は、財団の承認があるまで又は退職願受理後14日を経過するまでは、従前の職務に従事しなければならない。

第29条（解雇基準）

1. 契約職員等が次の各号の一に該当するときは、契約期間の途中であっても解雇する。
 - (1) 職務の遂行に必要な能力を欠き、向上の見込みがなく、かつ他の職務に転換することができないとき
 - (2) 職務怠慢がひどく、勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがなく、職責を果たし得ないと認められたとき
 - (3) 財団が適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお、その精神又は身体の障害により業務に耐えられないと認めるとき
 - (4) 事業の不振または天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により剰員を生じ、他の職務に転換することも不可能なとき
 - (5) 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となり雇用を維持することができなくなったとき
 - (6) 業務上の傷病による療養休業期間が3年におよび打切り補償を行ったとき
 - (7) 就業規則第38条に定める懲戒解雇事由に該当する事実があるものの、情状酌量が認められるとき
 - (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
2. 前項第3号による場合は、財団の指定する医師の診断結果によるものとする。

第30条（解雇の予告）

1. 前条の場合には、30日前に解雇の予告をするか、または30日分の平均賃金を支給して即日解雇する。ただし、採用後14日以内の者、2ヶ月以内の期間を定めて雇用した者については即日解雇し、解雇

予告手当を支払わない。

2. 前項において必要があるときは、予告日数を短縮し、短縮した日数分の平均賃金を支給して解雇する。
3. 天災事変、その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、または本人の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合において、その事由につき行政官庁の認定を得て前各項の定めによらず、即日解雇するときがある。

第31条（解雇制限）

1. 前条の規定にかかわらず、次の各号の一の期間中は解雇しない。ただし、業務上傷病の場合において、療養開始後3年を経過しても傷病が治らず打切補償を支払った場合（法律上打切補償を支払ったとみなされる場合を含む）はこの限りでない。

- (1) 契約職員等が業務上の傷病により休業する期間およびその後30日間
- (2) 産前産後の女性契約職員等が第15条第1項によって休業する期間およびその後30日間

第7章：表彰および懲戒

第32条（表彰）

1. 財団は、契約職員等に就業規則第33条に規定する功労があった場合には、就業規則に基づき職員に準じて表彰を行う場合がある。

第33条（懲戒）

1. 財団は、契約職員等に就業規則第35条および第36条に規定する事実があった場合には、就業規則に基づき職員に準じて懲戒を行う。

第34条（損害の賠償）

1. 契約職員等が違反行為等により財団に損害を与えた場合、財団は損害を現状に回復させるか、または回復に必要な費用の全部もしくは一部を賠償させることがある。なお、当該損害賠償の責任は、退職後も免れることはできない。さらに、本人より賠償がなされないときは、身元保証人にその責任を追求することがある。

第8章 雑 則

第35条（安全衛生および災害補償）

1. 契約職員等の安全衛生および災害補償については、就業規則第9章に準ずるものとする。
2. 前項にかかわらず、勤務日数または勤務時間が基準に達しないため社会保険に加入していない契約職員等については、就業規則第32条第2項は適用しない。

（附則）

1. この規程は、平成23年7月27日より実施する。
2. この規則の改廃は、従業員の代表者の意見を聴いて行う。
3. この規則の一部を改訂し、平成26年〇月〇日より実施する。

就 業 規 則 (案)

一般財団法人Rubyアソシエーション

平成23年7月27日 作成・施行

平成26年3月11日 第8条改正

平成26年6月12日 第2条及び第3条改正

第1章:総 則

第1条(目的)

1. この就業規則(以下「規則」という。)は、一般財団法人Rubyアソシエーション(以下「財団」という。)に勤務する職員の労働条件、服務規律、その他の就業に関する必要な事項を定めたものである。
2. この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

第2条(職員の区分定義)

~~1. この規則で職員とは、第5条の定めにより財団に採用されたすべての者をいう。~~

12. 前条の職員の区分は、次の通りとする。

- 1 正 職 員……………期間を定めることなく採用された者職員をいう。~~(以下「職員」という。)~~
- 2 契約職員……………5年以内の契約期間を定めて採用された者職員をいう。(インターンを含む)
- 3 アルバイト……………原則として、正職員より少ない勤務日数又は勤務時間を定めて雇用する時間給の者職員をいう。

第3条(適用範囲)

1. この規則は、第5条の定めにより財団に採用された、採用勤務するすべての前条第1項第1号に該当する正職員(試用期間中の者を含む。以下「職員」という。)に適用する。
2. 但し、前条第1項第2号及び第3号に該当する契約社員及びアルバイトについては、本規則は適用せず、就業に関する必要な事項については、別に定める契約職員・アルバイト規程による。

第4条(規則の遵守)

1. 財団及び職員は、この規則を誠実に遵守するとともに互いに協力して業務の運営にあたらなければならない。

第2章:人 事

第5条(採用手続)

1. 財団は就職を希望する者の中から、本人の履歴・人物・能力・健康状態等を公正に選考したうえ、所定の手続を経た者を職員として採用する。

第6条(採用者の提出書類)

1. 新たに採用された職員は採用日より一週間以内に、次の書類を提出すること。
 - 1 履歴書(3ヶ月以内の写真添付)
 - 2 職歴のある者にあつては雇用保険被保険者証
 - 3 職歴のある者及び満二十歳以上の者にあつては年金手帳
 - 4 扶養控除等申告書
 - 5 誓約書
 - 6 その他財団が特に提出を求めた書類
2. 提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度書面で速やかに届け出なければならない。

第7条(試用期間)

1. 新たに採用した職員には、採用日から3ヶ月間の試用期間を置く。但し、欠勤その他の事由により財団が必要と認めた時は、この期間を延長することがある。
2. 財団は試用期間中に、本人の適性・能力・態度等を考査し、職員として不適格と認めた時は、本採用は行わないことがある。
3. 試用期間は、勤続年数に通算する。

第8条(労働条件の明示)

1. 財団は、職員の採用に際しては、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

を記載した契約書及び本規則を提示して労働条件を明示するものとする。

第9条(人事異動等)

1. 財団は、業務上必要がある場合は、職員の就業場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。
2. 財団は、業務上必要がある場合は、職員を在籍のまま他の関係団体等へ出向させることがある。
3. 異動は業務の必要性とともに、本人の健康、生活状況等を考慮して、適材適所、公平に行うものとする。
4. 職員は正当な理由がない限り、これを拒むことができない。
5. 異動を命じられた職員は第22条で定める休暇を除いて、発令の日から10日以内に赴任しなければならない。但し、特別の事由がある場合で、財団の承認を得た時に限り、延長を認めることがある。

第3章:服 務 規 律

第10条(服務規律及び遵守事項)

1. 職員は、次の事項を守らなければならない。
 - 1 勤務中は、職務の責任を自覚し、誠実に職務を遂行すること。
 - 2 許可なく職務以外の目的で財団施設、物品等を使用しないこと。
 - 3 財団の金品を私用に供し、他より不当に金品を借用し、または職務に関連して自己の利益を図り、もしくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと。
 - 4 財団の名誉または信用を傷つける行為をしないこと。
 - 5 財団及び取引先等の情報については、管理を徹底して行い機密を漏らさないこと。
 - 6 業務上知りえた個人情報等を第三者に漏洩し、または業務上の目的以外で使用しないこと。
 - 7 自らの職務に支障をきたす恐れのある職務以外の副業を行い、または他の会社等の業務に従事する行為を行わないこと。
 - 8 相手方の望まない不快行為により他の職員に苦痛を与え、またはそれへの対応によって労働条件について不利益を与えないこと。また、不快行為によって、他の職員の業務に支障を与えたり、就業環境を害しないこと。
(不快行為になる恐れのある行為の例示)
 - ① 性的な言動、行為
 - ② 宗教的勧誘、過度な論議をはじめとする宗教活動
 - ③ 選挙活動、過度な論議をはじめとする政治活動
 - ④ 前②、③号に準じた思想上の活動
 - ⑤ MLM、マルチ商法、無限連鎖講(ねずみ講)をはじめとする経済行為
 - ⑥ いわゆるいじめ

第11条(異動届)

1. 職員は、次の各号に異動があった場合には、その都度速やかに財団に届け出なければならない。
 - 1 現住所及び電話番号
 - 2 本人の結婚
 - 3 通勤の方法
 - 4 各種免許・資格の得失
 - 5 住民票登録上の住所
 - 6 給与等振込口座
 - 7 扶養控除対象者
 - 8 その他、人事管理上必要な事項

第12条(出勤)

1. 職員は所定の始業時刻までに出勤しなければならない。

第13条(遅刻、早退、欠勤、私用外出)

1. 職員が病気その他やむをえない事由により遅刻、早退もしくは欠勤をし、または勤務時間中に私用で事業場から

外出するときは前もってその理由と予定日数等を所属長に届け出て許可を受けること。但し、やむを得ないときは事後速やかに届け出ること。

2. 病気欠勤が引き続き4日以上に及ぶ場合は、前項の届出の他に診断書を提出しなければならない。

3. 職員が遅刻、相対、欠勤、私用外出により勤務しないときは、勤務しない時間又は日数に応じて給与を減額し、又は支給しない。但し、年次有給休暇を取得する場合はこの限りではない。

第4章:労働時間、休憩及び休日

第14条(労働時間及び休憩時間)

1. 週所定労働時間は40時間、1日については8時間とする。

2. 始業、終業時刻及び休憩時間は、以下のとおりとする。但し、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、または繰り下げることがある。この場合において業務の都合による時は、所属長が前日までに通知するものとする。

始業時刻	終業時刻	休憩時間
午前9時00分	午後6時00分	正午より午後1時まで

第15条(休日)

1. 職員の休日は次の通りとする。

1 日曜日

2 土曜日

3 国民の祝日に関する法律の定める休日

4 1月2日から5日及び12月29日から31日までの日

5 夏期休暇(7月から9月までの間において、5日以内)

6 その他財団の定める休日

2. 業務上やむを得ないときは、前項の休日を1賃金支払期間中の他の日に振り替えることがある。その場合は前日までに振り替える日を指定する。但し、この場合でも休日は4週間を通じて4日を下回ることはない。

第16条(時間外及び休日労働)

1. 業務上やむを得ない理由がある場合、災害その他避けることの出来ない理由で臨時に必要が生じた場合は、第14条から第15条の規定にかかわらず、時間外または休日に就労させることがある。この場合において、法定の労働時間を超える労働または法定の休日における労働については、あらかじめ財団は職員代表との書面における協定を締結し、これを所轄労働基準監督署に届け出るものとする。(36協定届)

2. 小学校就学前の子を養育する職員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

3. 妊娠中または産後一年を経過しない女性職員が申し出た場合及び満18才未満の職員には法定時間外労働、法定休日労働及び深夜労働(午後10時から午前5時まで)をさせることはない。

4. 前項の職員のほか小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う職員で財団に請求した者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き深夜労働させることはない。

5. 第3項の時間外労働の制限および前項の深夜業の制限手続に必要な事項については、「育児・介護休業規程」で定める。

第5章:休 暇 等

第17条(年次有給休暇)

1. 財団は入社日から6ヶ月間を継続勤務し、所定労働日数の8割以上を出勤した職員に対して下表のとおり年次有給休暇を付与する。

勤務年数	6月	1年6月	2年6月	3年6月	4年6月	5年6月	6年6月以上
有給日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2. 年次有給休暇は、特別の理由がない限り少なくとも1週間前までに、5日以上連続休暇の場合は1ヶ月前までに所定の様式によりあらかじめ時季を指定して請求しなければならない。但し、業務の都合によりやむを得ない場合、財団は指定した日を変更することがある。
3. 急病等で当日やむを得ず有給休暇を取る場合は、必ず始業前に所属長へ連絡しなければならない。この場合、医師の診断書の提出を求めることがある。ただし度重なる場合は、この有給休暇は認めないことがある。
4. 第1項の出勤率の算定にあたっては、年次有給休暇、産前産後の休業の期間、育児休業期間、介護休業期間及び業務上の傷病による休業の期間は出勤したものとして取り扱う。
5. 職員の過半数を代表する職員との書面協定により、各職員の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について、予め時季を指定して与えることがある。
6. 新たに付与した年次有給休暇の全部または一部を取得しなかった場合には、当年発生分につき翌年に限り繰り越される。
7. 休暇中は通常の賃金を支給する。

第18条(産前産後の休暇)

1. 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性職員から請求があった場合は、休業させるものとする。
2. 出産した女性職員は、8週間は休業させるものとする。但し、産後6週間を経過した女性職員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。
3. 妊娠中の女性が請求した場合は他の軽易な業務に転換させるものとする。
4. 産前産後の休暇中は賃金を支給しない。

第19条(母性健康管理のための休暇等)

1. 妊娠中及び出産後1年以内の女性が母子健康法による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の時間内通院を認める。但し、医師等の指示がある場合は、その指示による回数を認める。(時間内通院)
 - 1 妊娠23週まで …4週間に1回
 - 2 妊娠24週から第35週まで…2週間に1回
 - 3 妊娠36週以降…1週間に1回
2. 妊娠中の女性に対し、財団は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。但し、この 遅出、早退を出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめ計60分として取得する場合は、あらかじめ届出るものとする。(通勤緩和)
3. 妊娠中の女性が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。(勤務中の休憩)
4. 妊娠中及び出産後1年以内の女性が、医師等から、勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対応する次のことを認める。(症状等に対応する措置)
 - 1 業務負担の軽減
 - 2 負担の少ない業務への転換
 - 3 勤務時間の短縮
 - 4 休業
5. 本条第1項から第4項までの休暇及び時間中は賃金を支給しない。

第20条(育児休業・介護休業等)

1. 職員は、1歳(保育園に入所できないなど厚生労働省令で定める特別な事情がある場合は1歳半)に満たない子を養育するため必要があるときは、財団に申し出て育児休業をし、または育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
2. 職員のうち必要のある者は、財団に申し出て介護休業をし、または介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。
3. 育児および介護休業をし、または育児および介護短時間勤務制度の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業規程」で定めるものとする。

第21条(育児時間等)

1. 生後1年に満たない子供を育てる女性職員から請求があった時は、休憩時間の他、1日2回各々30分の育児時間を本人の希望する時に与えるものとする。

2. 女性職員が請求する場合に、生理休暇を与えるものとする。
3. 本条第1項ないし2項の休暇及び時間中は賃金を支給しない。

第22条(特別休暇等)

1. 次の各号の一に該当するときは特別休暇を与える。
 - 1 本人の結婚…5日間
 - 2 子の結婚…1日間（式当日）
 - 3 妻の出産…3日間
 - 4 配偶者、子または本人の父母の喪…7日間
 - 5 本人の祖父母、本人の兄弟姉妹または配偶者の父母の喪 …3日間
 - 6 伯叔父母、曾祖父母、孫、配偶者の兄弟姉妹 …1日間
 - 7 亡父母(養父母を含む)、配偶者、子女の法要(1回忌限り)…1日間
 - 8 天災事変その他やむを得ない事由により出勤不能のときまたは本人の住居に災害を蒙った場合
 - 9 財団が必要と認める講演会等を聴講するときまたは業務に必要な資格試験を受験する場合
 - 10 遠隔地へ転勤の場合
 - イ. 単身赴任の場合…3日間
 - ロ. 家族同伴赴任の場合…5日間
 - 11 選挙権その他公民権の行使または証人、鑑定人若しくは参考人として裁判に出頭する場合
 - 12 その他財団が必要と認めた場合上記のうち、8～9、11～12は必要な期間または時間を与える。
2. 前項の休暇中は通常の賃金を支給する。但し、11、12の休暇中は原則として、賃金を支給しない。

第23条(休暇の手続)

1. 職員が本章で定める休暇をとる時は前もって所属長に休暇届を提出しなければならない。ただし、やむを得ないときは事後すみやかに休暇届を提出するものとする。なお、財団の業務の都合上やむを得ない場合、財団はその日を変更することができる。

第6章:賃 金

第24条(賃金)

1. 職員の賃金の種類、賃金の締切日及び支払日、賃金の計算方法、賃金の支払方法、昇給に関する事、並びに賞与については別に定める「賃金規程」によるところとする。

第7章:退職金及び慶弔見舞金

第25条(退職金及び慶弔見舞金)

1. 職員の退職金については別に定める「退職金規程」によるところとする。
2. 職員の慶祝金、弔慰金、見舞金については別に定める「慶弔見舞金規程」によるところとする。

第8章:教 育 訓 練

第26条(教育訓練)

1. 財団は職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図る為、必要な教育訓練を行うものとする。
2. 財団は新たに採用した職員に対しては、採用後1ヶ月以内に就業規則、その他業務上必要な事項を教育する。
3. 職員は、財団から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限り指示された教育訓練を受けなければならない。
4. 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも2週間前までに、該当する職員に対して文書で通知するものとする。

5.財団は、職員が受講、就学等社外で教育を受けることを希望するときにはできる限り便宜を与えるよう努めるものとする。

第9章:安全衛生及び災害補償

第27条(安全衛生規則の遵守)

1. 財団は、職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のため必要な措置を講じる。
2. 職員は安全及び衛生に関する法令並びに財団の定める規則、命令指示を守り、財団と協力して災害防止、保健衛生に努めなくてはならない。

第28条(安全衛生教育)

1. 財団は新たに職員を採用しまたは従前の業務の内容を変えるときはそれに必要な安全衛生教育を行う。

第29条(非常災害の際の措置)

1. 職員は財団の施設に災害を発見しまたはその危険があることを知ったときは、それを最小限に止めるため臨機の措置をとらなければならない。

第30条(健康診断)

1. 財団は毎年最低1回、または必要のある時は随時に職員の健康診断を行う。
2. 健康診断の結果、特に必要のある場合は就業を一定期間禁止し、または職場を配置換えすることがある。

第31条(就業禁止等)

1. 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者また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、就業させない。
2. 職員は、同居の家族または同居人が他人に伝染するおそれのある疾病にかかり、またはその疑いのある場合には、直ちに所属長に届け出て、必要な指示を受けなければならない。

第32条(災害補償)

1. 職員が業務上または通勤上の事由によって、負傷または病気にかかったとき及びその結果心身に障害を残し、あるいは死亡したときは、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより補償を行う。
2. 職員が業務外の傷病にかかった場合は、健康保険法により扶助を受けるものとする。

第10章:表 彰 及 び 制 裁

第33条(表 彰)

1. 財団は、職員に特に功労があった場合、または社会的・国家的に功績があり、の名誉を高めた場合は、賞状授与、賞品授与、賞金授与、褒賞休暇等の方法により、その都度これを表彰する。

第34条(制裁の種類)

1. 制裁は譴責、減給、出勤停止、諭旨退職、懲戒解雇として次の各号により行う。
 - 1 「譴責」は始末書を提出させて将来を戒める。
 - 2 「減給」は譴責した上、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えない限度で減給する。但し、その総額が月収の10分の1を超える場合、超過部分については、次の月にこれを行う。
 - 3 「降級」は譴責した上、社内等級を引き下げる。
 - 4 「出勤停止」は譴責した上、1回につき10労働日以内の出勤を停止し、その期間賃金を支払わない。
 - 5 「諭旨退職」は退職願を提出するよう勧告する。なお、勧告した日から3日以内にその提出がないときは懲戒解雇とする。
 - 6 「懲戒解雇」は予告期間を設けずに即時解職する。

第35条(譴責、減給、降級または出勤停止の事由)

1. 職員は次の各号の一に該当する時は第34条に定めるところにより減給または出勤停止とする。但し、情状により譴責に止めることがある。

- 1 正当な理由なく無断欠勤したとき、または著しく業務に熱心でないとき。
- 2 正当な理由なく業務上の指揮命令にしばしば反するとき。
- 3 業務上の怠慢により財団に不利益を与え、または他の職員の業務に支障を与えたとき。
- 4 業務上の怠慢または監督不行届により火災、傷害その他重大な事故を発生させたとき。
- 5 財団内における不快行為により、他の職員の業務に支障を与えるようなとき。
- 6 その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

第36条(懲戒解雇の事由)

1. 職員は次の各号の一に該当する時は第34条に定めるところにより懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職、減給、降級または出勤停止に止めることがある。

- 1 正当な理由なく引き続き無届欠勤が14日以上に及び出勤を督促しても応じない場合。
- 2 主要な経歴を偽り、その他不正な手段により入社し重大な秩序違反の結果を生ぜしめた場合。
- 3 財団の重要な機密を正当な理由なく故意に漏洩し財団に不利益を与えまたは他に利益を供した場合。
- 4 故意または重大な過失により、業務上知りえた個人情報を第三者に漏洩し、または漏洩しようとした場合、及び業務上の目的以外で使用し、または使用しようとした場合。
- 5 故意に災害を引き起こしまたは重大な過失により財団の設備等に重大な損害を与えた場合。
- 6 故意に業務の能率を阻害しまたは業務の遂行を妨げ財団に損害を与えた場合。
- 7 素行不良または職場において他の職員の業務に支障を与えるような不快行為を行うなど著しく財団内の秩序または風紀を乱した場合。
- 8 禁固以上の刑に処せられ、当該行為により財団の社会的評価に重大な悪影響を与えた場合。
- 9 前条の規定により懲戒処分を受けたにもかかわらず、その行状が改まらない場合。
- 10 その他前各号に準ずる重大な行為のあった場合。

第37条 (損害賠償)

1. 職員が違反行為等により財団に損害を与えた場合、財団は損害を現状に回復させるか、または回復に必要な費用の全部もしくは一部を賠償させることがある。なお、当該損害賠償の責任は、退職後も免れることはできない。さらに、本人より賠償がなされないときは、身元保証人にその責任を追求することがある。

第11章:休 職 及 び 退 職

第38条(休 職)

1. 職員が各号の一に該当する場合は休職を命ずることがある。

- 1 業務外の傷病による欠勤が引き続き2ヶ月以上に及んだとき。(休職期間3ヶ月)
- 2 自己の都合による欠勤が引き続き1ヶ月以上に及んだとき。(休職期間1ヶ月)
- 3 在籍のまま、他団体に出向するとき。(必要な期間)
- 4 前各号のほか特別の事由があり財団が必要と認めたとき。(必要な期間)

第39条(休職者の取り扱い)

1. 休職期間は勤続年数に通算しない。但し、有給休暇の勤続年数には通算する。
2. 休職期間中の職員の賃金は支給しない。休職中、一時出勤しても、1ヶ月以内に同じ理由で欠勤するようになった時は期間の中断は行わず通算する。
3. 休職期間満了後においても休職事由が消滅しない時は、満了の日の翌日をもって自然退職とみなす。
4. 前各号の規定にかかわらず、前条3項の在職出向による休職については、出向先団体との取り決めによるものとする。

第40条(復 職)

1. 休職の事由が消滅したときは原則として現職務に復職させる。但し、元の職務に復帰させることが困難であるか、または不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。

2. 休職者が復職するときは前もってその旨所属長に届け出るものとする。
3. 傷病休職者は、財団の認める医師の復職を可とする旨の診断書を提出しなければならない。

第41条(退 職)

1. 職員が次の各号の一に該当するときは退職とし、その翌日より職員としての資格を失う。
 - 1 死亡したとき。
 - 2 本人から退職の申出があり所定の手続きを完了したとき。
 - 3 定年に達したとき。
 - 4 休職期間が満了しても本人に復帰の意思がないとき。
 - 5 休職期間が満了してもその理由が消滅しないとき。
 - 6 雇用期間に定めがあつて、その期間が満了したとき。

第42条(定 年)

1. 定年は65歳とし、その期日は定年年齢に達する日以後最初の3月31日とする。ただし、特に財団が必要と認めるときは嘱託として再雇用することができる。

第43条(自己都合退職)

1. 自己都合により退職しようとする職員は、少なくとも30日前に退職願を提出し、財団の承認を受けるようにしなければならない。ただし、14日前までの申出を妨げない。
2. 財団は、業務の都合により、申出のあつた退職希望日について、その期日の延期を求めることがある。ただし、前段の求めに応じないことを妨げない。
3. 職員は、退職願を提出後財団の承認があるまで又は退職願受理後14日を経過するまでは、従前の業務に従事しなければならない。
4. 退職する職員は、その担当する業務に関し確実にこれを後任者に引き継ぎ、原則として、後任者と連署の引継書を財団に提出しなければならない。

第44条(解 雇)

1. 職員が次の各号の一に該当するときは、30日前に予告するかまたは30日分の平均賃金を支給して解雇する。但し、試用期間中の者で試用後14日以内に解雇する場合、または行政官庁の解雇予告除外認定を受けた場合はこの限りではない。
 - 1 職務の遂行に必要な能力を欠き、向上の見込みがなく、かつ他の職務に転換することができない場合。
 - 2 天災事変その他やむをえない事由により事業の継続が不可能となり雇用を維持することができなくなった場合。
 - 3 第7条に定める試用期間中の者については、職員として不適正と認められた場合。
 - 4 財団が適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお、本人の身体または精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められた場合。
 - 5 勤務成績が著しく不良で数回にわたって注意しても改まらない場合。
 - 6 事業の不振または天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により剰員を生じ、他の職務に転換することも不可能な場合。
 - 7 業務上の傷病による療養休業期間が3年におよび打切り補償を行った場合。
 - 8 第36条の懲戒解雇事由に該当する行為があるものの情状酌量が認められたき場合。
 - 9 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合。

第45条(解雇の制限)

1. 職員が業務上の傷病により療養のため休業する期間およびその後30日間、ならびに産前産後の女性が休業する期間およびその後30日間は解雇しない。ただし、業務上傷病の場合において、療養開始後3年を経過しても傷病が治らず打切補償を支払った場合(法律上打切補償を支払ったとみなされる場合を含む)はこの限りでない。

第46条(退職および解雇時の証明)

1. 職員が退職の場合において、使用期間、業務の種類、財団における地位、賃金または退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、遅滞なく「退職証明書」

を交付するものとする。

2. 職員を解雇する場合において、解雇予告の日から解雇の日まで、または解雇後に、当該職員が解雇の理由を記載した証明書を請求した場合においては、遅滞なく、当該解雇の理由を記載した証明書を交付するものとする。

附 則

1. この規則は平成23年7月27日より実施する。
2. この規則を改廃する場合には、職員代表者の意見を聴いて行う。
3. この規則には、次の規程が附属する。
 - ・ 賃金規程
 - ・ 育児・介護休業規程
 - ・ 出張旅費規程
 - ・ 慶弔見舞金規程
 - ・ 退職金規程
 - ・ 契約職員・アルバイト規程
4. この規則の一部を改訂し、平成26年3月11日より実施する。
5. この規則の一部を改訂し、平成26年〇月〇日より実施する。