

第1章 総 則

（目 的）

第1条 この規程は、社会福祉法人伊達市社会福祉協議会（以下「本会」という。）の職員の就業に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めるもののほか、職員の就業に関する事項は労働基準法、その他の法令に定めるところによる。

（適用範囲）

第2条 この規程で「職員」とは、第2章に定める手続きにより採用され、常時本会の業務に従事する者に適用する。

2 嘱託職員及び臨時職員等については、会長が別に定める。

第2章 人 事

（採 用）

第3条 職員の採用は、試験又は選考により行い、会長が決定する。

2 本会に就職を希望する者は、原則として次の書類を提出しなければならない。

- （1）履歴書
- （2）健康診断書
- （3）卒業（見込）証明書
- （4）その他本会が必要と認めたもの

（採用者の提出書類）

第4条 職員に採用される者は、原則として次の書類を速やかに提出しなければならない。

- （1）誓約書
- （2）住民票記載事項の証明書
- （3）身元保証書
- （4）個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行規則で定める書類（但し、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。）
- （5）その他本会が必要と認めたもの

2 前項の提出書類の記載事項に変更があった場合は、その都度届け出なければならない。

（試用期間）

第5条 新たに採用した者については、採用の日から6ヶ月間を試用期間とする。ただ

- し、本会が適当と認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことができる。
- 2 試用期間中に職員として不適格であると認められるときは、解雇することができる。
 - 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第6条 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明らかにするための書面及びこの規程を周知して労働条件を明示するものとする。

第3章 服務規律

(服務の基本)

第7条 職員は、本会の定款及び諸規程を遵守し、自己の職務に精励するとともに職場の秩序を保持し、全力を挙げてその職責を果たさなければならない。

(遵守事項)

第8条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 本会の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- (2) 職務上知り得た秘密事項及び利用者の不利益となる事項を他に漏らさない（退職後を含む）こと
- (3) 特に承認を得た場合を除くほか、勤務時間中は職務に専念すること
- (4) 会長の許可なくして他の業務に従事してはならないこと
- (5) 職務を正確かつ迅速に処理し、常に業務の効率化を図ること
- (6) 業務に関し、供応及び贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- (7) その他本会の目的及び運営等に反する行為をしないこと

(出出勤等)

第9条 職員は、次の事項を守り勤務しなければならない。

- (1) 出勤したときは、出勤簿に押印し、定刻には直ちに就業できるようにすること
- (2) 疾病その他やむを得ない事由により出勤できないときは、所定の様式により届け出るものとし、病気が4日以上に及ぶときは、医師の診断書を添えて届け出ること
- (3) 遅刻又は早退しようとするときは、事前に所属長に届け出て承認を受けること。
ただし、緊急やむを得ない事由により事前に承認を受けることができない場合は、事後速やかに届け出ること
- (4) 勤務時間中は、所属長の許可なく職場を離れたり、又はみだりに私用のため外来者と面会しないこと

第4章 勤務条件等

（勤務時間及び休憩時間）

第10条 職員の勤務時間は、休日を除き 8 時45分から17時30分までとする。ただし、12 時から13時までを休憩時間とする。

2 業務の性質上、前項の規定によることができないときは、その職務内容により、職員の勤務時間及び休憩時間を別に定めることができる。

（休 日）

第11条 職員の休日は、次のとおりとする。

（1）土曜日及び日曜日

（2）国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日

（3）年末年始（12月31日から翌年 1 月 5 日まで）

（休日の振替）

第12条 前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合は、その休日を 1 週間以内の他の日と振り替えることができる。

2 第 1 項の場合は、前日までに振替による休日と労働日を指定して職員に通知しなければならない。

（時間外勤務）

第13条 業務上必要があるときは、時間外又は休日に勤務を命ずることができる。

2 労働基準法で定める勤務時間を超えて勤務させる場合における時間外勤務は、労働基準法第36条に基づく労使協定の範囲内とする。

（出向等）

第14条 本会は、業務の都合により職員に本会以外の団体等へ出向又は派遣を命ずることができる。

第5章 休暇等

（休暇の種類）

第15条 職員の有給休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

（年次有給休暇）

第16条 職員には、1 年を通じて別表第 1 のとおり年次有給休暇を与えるものとする。

2 年次有給休暇の計算は、年度による。

3 年次有給休暇は、職員の請求に基づき分割して、又はまとめて与えるものとする。

ただし、業務の正常な運営を妨げる場合においては、その期日を変更することができる。

4 第 1 項の年次有給休暇が 1 0 日以上与えられた職員に対しては、第 3 項の規定にかかわらず、付与日から 1 年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち 5 日に

ついて、会長が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時期を指定して取得させる。但し、職員が第3項の規定により年次有給休暇を取得した場合は当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

5 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。

ただし、1時間を単位として与える休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。

6 年次有給休暇は、20日を超えない範囲内の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を限度として、翌年度に限って繰り越すことができる。

（病気休暇）

第17条 病気休暇は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

（1）業務上の負傷又は疾病の場合 その療養に必要とする期間

（2）前号以外の負傷又は疾病の場合 90日を超えない範囲内でその療養に必要と認める期間

2 前項の病気休暇の単位は、1日、1時間又は1分とする。この場合において、1日を単位とする病気休暇の日数が連続するときは、週休日及び休日を含めた日数によるものとする。

3 病気休暇を請求するときは、別に定める場合を除き、医師の証明書を示さなければならない。

（特別休暇）

第18条 特別休暇は、職員が選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により勤務しないことが相当である場合に、請求に基づき与えるものとする。

2 特別休暇に関して必要な事項は、伊達市職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び同施行規則の例によるものとする。

（育児・介護休業等）

第19条 職員は、3歳に満たない子を養育するため必要があるときは、会長に申し出て育児休業をし、又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、会長に申し出て介護休業をし、又は介護短時間勤務の適用を受けることができる。

3 第1項及び第2項の適用に関して必要な事項は、伊達市職員の当該条例及び規則等の例によるものとする。

第6章 給与等

（給与等）

第20条 給与、旅費、退職金については、別に定める各規程による。

第7章 休 職

(休 職)

第21条 職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずる。

- (1) 私傷病により、第17条第1項第2号に定める期間を超えたとき
- (2) 刑事事件に関して起訴されたとき
- (3) 前各号に掲げるもののほか、特別の事情があつて休職させることが適当と認められるとき

(休職期間等)

第22条 前条に規定する休職期間は、次の各号のとおりとする。

- (1) 前条第1項第1号の場合 1年以内
- (2) 前条第1項第2号の場合 当該刑事事件が裁判所に所属する間
- 2 前条の規定による休職期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。
- 3 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- 4 休職者の給与については、本会給与規程による。

第8章 定年及び管理監督職勤務上限年齢制、解雇

(定年等)

第23条 職員の定年は、65歳とし、その退職の日は定年に達した日の属する年度の末日とする。

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第24条 管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職は、職員給与規程第12条の規定により管理職等手当の支給を受ける職員の職とする。

(管理監督職勤務上限年齢)

第25条 前条に規定する管理監督職勤務上限年齢は、60歳とする。

(降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第26条 会長は、当該職員の人事評価の結果又は職務経験、人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職のうちできる限り上位の職制上の段階の属する職に降任等を行うこと。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例)

第27条 会長は、降任すべき管理監督職の職員について、次の各号の事由があると認められるときは、管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、当該

異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内)で当該異動期間を延長し、引き続き管理監督職として勤務させることができる。

- (1) 当該職務が高度な知識、技能又は経験を必要とするもので、降任等による欠員を容易に補充することができず業務運営上支障が生じること。
 - (2) 当該業務を担当する者の交替により、業務運営上支障が生じること。
- 2 前項の規定により管理監督職を延長された職員について、前項の各号に掲げる事由が引き続きあると認められるときは、会長の承認を得て更に延長することができる。
- ただし、更に延長される期間については前項による延長された期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。
- 3 第1項、第2項による管理監督職としての勤務を延長する場合は、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第28条 会長は、第27条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、降任等をするものとする。

(退 職)

第29条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 死亡したとき
- (2) 退職を願い出て、その承認がされたとき
- (3) 休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
- (4) 定年に達したとき

2 前項第2号により退職を願い出るときは、30日前に退職願を会長に提出しなければならない。

(解 雇)

第30条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。

- (1) 勤務実績又は能率が著しく劣り、業務に適さないとき
- (2) 心身の故障のため、業務に耐えられないとき
- (3) 禁固以上の刑に処せられたとき
- (4) 成年被後見人又は被保佐人として記録されたとき
- (5) やむを得ない業務の都合によるとき

2 前項の規定により職員を解雇するときは、少なくとも30日前に予告するか、または平均賃金の30日分の予告手当を支払う。

(解雇制限)

第31条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休暇中の期間及びその後30日間
- (2) 産前産後の女性職員が第18条の規定により休暇中の期間及びその後30日間

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生)

第32条 本会は、職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場環境形成のため必要な措置を講じなければならない。

2 職員は、安全衛生に関する法令及び本会の指示を守り、災害の防止、疾病の予防に努めなければならない。

(災害時の措置)

第33条 職員は災害の発生又はその危険を知ったときは、その状況に応じ臨機の措置をとるとともに直ちに責任者に報告し、その指示によって行動しなければならない。

(健康診断)

第34条 職員は、常に保健衛生に留意し、健康を維持することに努めなければならない。

2 職員は、年1回以上定期的に健康診断を受けるものとする。

(病者の就業禁止)

第35条 職員が労働安全衛生法第68条の規定に該当する疾病にかかったときは、その期間中就業を禁止しなければならない。

(災害補償等)

第36条 職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡したときは、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災害補償を行う。

2 会長は、災害発生等の状況を考慮して必要があると認めたときは、見舞金を支給することができる。

第10章 表彰及び懲戒

(表 彰)

第37条 職員が、顕著な功績をあげるか、又は勤務成績が優秀で他の模範となる場合は、これを表彰することができる。

2 前項の表彰の基準及び方法については、会長が別に定める。

(懲 戒)

第38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。

- (1) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (2) 職員としてふさわしくない非行のあった場合
- (3) 本会の諸規程に違反した場合

(懲戒の種類及び方法)

第39条 懲戒は、その情状により次の各号のいずれかによって行う。

- (1) けん責 始末書を提出させて将来を戒める

- (2) 減 給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均給料の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1給料支払期間における給料の1割を超えることはない
- (3) 停 職 始末書を提出させるほか、原則として6ヶ月間を限度として出勤を停止し、その間の給与は支給しない
- (4) 懲戒免職 即時解雇とする。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当は支給しない
- 2 第1項に規定する懲戒は、正副会長及び常務理事で構成する懲戒審査委員会の意見を基に、会長が決定する。
- 3 戒告に達しない処分及び懲戒処分に伴う定期昇給等の取り扱いについては、会長が別に定める。

(損害賠償)

第40条 職員が、故意又は重大な過失により本会に損害を与えたときは、前条の規定による懲戒処分のほか、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第11章 委 任

(委 任)

第41条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は会長が定める。

附 則

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行により、昭和48年4月1日施行以来の就業規則は廃止する。

附 則

この規則は、平成21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

この規程は、平成25年5月28日から施行する。

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31年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和5年4月1日より施行する。
- (定年に関する経過措置)
- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第23条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65歳」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

- 3 附則第2項の期間中の定年退職者については、高年齢者等の雇用安定等に関する法律第9条第1項第2号の規定に基づき、65歳に達した年の年度末まで継続雇用するものとし勤務条件等については、嘱託職員の取扱要綱の定めるところによる。

別表第1（第16条関係）

1. 年次有給休暇	1年につき20日			
2. 5月以降に採用された職員の、その年度における年次有給休暇の日数	5月採用	18日	11月採用	8日
	6月採用	17日	12月採用	7日
	7月採用	15日	1月採用	5日
	8月採用	13日	2月採用	3日
	9月採用	12日	3月採用	2日
	10月採用	10日		