

(1-2-01)

社会福祉法人 熱海市社会福祉協議会  
職員就業規則

平成22年4月1日制定

第1章 総則

(目的)

第1条 この職員就業規則(以下「規則」という。)は、社会福祉法人熱海市社会福祉協議会(以下「本会」という。)に勤務する職員の勤務条件、服務規律、その他の就業に関し必要な事項を定めるのである。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法、その他の関係法令等の定めるところによる。

(適用の範囲)

第2条 この規則で「職員」とは、第4条に定める手続きを経て本会に採用された者をいい、次の各号に定める者は含まない。

(1) 臨時職員

(2) パートタイマー

(3) 登録ホームヘルパー

2 前項各号に定める者については、別に定める就業規則によるものとする。

(遵守義務)

第3条 本会の職員は、この規則等を遵守し相互に協力して業務の発展と勤務条件の向上に努めなければならない。

第2章 人事

(採用)

第4条 本会は、就職を希望する者の中から、競争試験又は選考試験(以下「採用試験」という。)に合格した者を採用する。

2 職員の採用は辞令をもって行う。

(採用時等の提出書類)

第5条 採用試験を受けようとする者は、次の書類を提出するものとする。

(1) 履歴書

(2) 最終学校の卒業見込み証明書

(3) 免許・資格証明書

(4) 健康診断書(3カ月以内)

2 職員として採用されることが決定した者は、速やかに次の書類を提出しなければならない。

ただし、その必要を認めない場合は、その一部を省略することができる。

- (1) 誓約書
- (2) 身元保証書
- (3) 源泉徴収票（前職者に限る）
- (4) 年金手帳（前職者に限る）
- (5) 雇用保険被保険者証（前職者に限る）
- (6) その他本会が必要と認める書類

3 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、その都度書面で届出なければならない。

#### （試用期間）

第6条 新たに採用した職員については、採用の日から3ヵ月間を試用期間とする。ただし、特殊な技能または経験を有する者については、試用期間を短縮し、または設けないことがある。

2 試用期間中または試用期間満了の際、引き続き職員として勤務させることが不相当であると認められる者については、第6章の手続きに従い解雇する。

3 試用期間は勤続年数に算入する。

#### （勤務条件の明示）

第7条 本会職員の採用に際しては、採用時の給料、勤務時間、その他の勤務条件が明らかとなる書面及びこの規則の写しを交付して勤務条件を明示するものとする。

#### （人事異動）

第8条 本会は、業務上必要がある場合は、職員の就業する場所または従事する業務の変更を命ずることがある。

2 本会は、業務上必要がある場合は、職員を在籍のまま関係団体等へ出向させることがある。

3 職員は正当な理由のない限り第1項の命令を拒むことができない。

#### （休 職）

第9条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合、休職を命ずる。

(1) 心身の故障のため、病気休暇が90日を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められるとき。

(2) 刑事事件に関し起訴されたとき。

(3) 前各号のほか、特別の事情があり休職させることが適当と認められるとき

#### （休職期間）

第10条 前条第1号の規定に該当する場合における休職期間は、同一又は類似の心身の故障について通算して2年を超えない範囲において必要と認める期間とする。

なお、当該休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、退職とする。

2 前条第2号の規定に該当する場合における休職期間は、当該事件が裁判所に係属する期間とする。

3 前条第3号の規定に該当する場合における休職期間は、90日を超えない範囲において必要と認める期間とする。

(休職の効果)

第11条 休職を命ぜられた職員は、職員としての身分を保有するが、勤務に従事しない。

2 休職期間中は、給料、手当（以下「給与」という。）を支給しない。ただし、当該休職が業務上の理由による場合は、この限りでない。

3 休職期間は、勤続年数に算入しない。ただし、当該休職が業務上の理由による場合は、この限りでない。

(復職)

第12条 休職期間満了前に休職事由が消滅し、診断書その他必要書類が提出されたときは、医師の診断書を添付し、復職願を提出しなければならない。

### 第3章 服 務

(サービスの基本原則)

第13条 職員は、社会福祉事業の従事者としての使命を自覚し、本会の目的達成のため、誠実に職務を遂行して、業務の正常な運営を図るとともに職場秩序の保持に努めなければならない。

(サービスの心得)

第14条 職員は、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。

- (1) 本規則及び雇用契約で定められた事項を守り、上司の命令に従うこと。
- (2) 相互に職責を理解し、相協力して職務の遂行に努めること。
- (3) 常に健康に留意し、明朗はつらつたる態度をもって勤務すること。
- (4) 常に品位を保ち、本会の名誉を害し信用を傷つけるようなことをしないこと。
- (5) 来訪者に対しては、常に親切を旨とし、理解と愛情をもって接すること。
- (6) 地域社会の人々に対して、常に正しい理解と協力を得られるようにすること。
- (7) 業務上の機密及び本会の不利益となる事項を他に漏らさないこと。
- (8) 本会の車両、機器、器具その他備品を大切にし、消耗品の節約に努め、製品及び書類は丁寧に取扱い、その保管を厳にすること。
- (9) 許可なく職務以外の目的で、本会の設備、車両、機器、器具その他の物品を使用しないこと。
- (10) 勤務時間中みだりに職場を離れ、又は職務に関係のない集会に参加する等、これに類する行為を行うこと。
- (11) 承認を受けないで他の事業を営み、又は事業に就くこと。
- (12) 職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること。
- (13) 業務を妨害し、または職場の風紀、秩序を乱さないこと。
- (14) 職務に関し、不当な金品の借用または贈与の利益を受けないこと。
- (15) その他、業務の正当な運営を妨げ、または職場の秩序を乱すような行為を行わないこと。

(セクシュアルハラスメント)

第15条 相手方の望まない性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を悪くすると判断されるようなことを行ってはならない。

(出退勤)

第16条 職員は出退勤の際に、次の事項を守らなければならない。

- (1) 始業時刻までに出勤し、勤務に適する服装を整えるなど、勤務の準備をしておくこと。
- (2) 出退勤の際は、タイムカードに打刻しなければならない。
- (3) 退勤は、書類等を整理整頓した後に行うこと。

2 次の各号の一に該当する職員に対しては、出勤を禁止し、または退勤を命ずることがある。

- (1) 風紀秩序をみだし、または衛生上有害と認められる者
- (2) 火気、凶器、その他業務に必要でない危険物を携帯する者
- (3) 業務を妨害し、もしくは本会の秩序を乱し、またはそのおそれのある者
- (4) その他本会が必要ありと認めた者

(遅刻、早退等)

第17条 始業時刻に遅れた場合は遅刻とする。

2 職員は、やむを得ない事由により早退または勤務時間中に外出する場合は、あらかじめ会長の許可を受けなければならない。

(欠勤の手続)

第18条 職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、事前に欠勤しようとする日及びその事由を会長へ届けなければならない。

ただし、やむを得ない事由により事前に申出ることができないときは、始業時刻までに電話などにより届出ること。

## 第4章 勤 務

(勤務時間)

第19条 勤務時間は休憩時間を除き、原則として1週間については40時間、1日については8時間とする。

(始業・終業・休憩時間)

第20条 職員の始業は午前8時30分、終業は午後5時30分とする。

- 2 職員の休憩時間は、1日について1時間とし、午後0時から午後1時までとする。
- 3 業務の都合上、その他やむを得ない事情により、始業、終業の時刻及び休憩時間を繰り上げ、また繰り下げることがある。
- 4 前各項の規定にかかわらず介護サービス室に勤務する職員の始業・終業・休憩時間は、勤務形態に応じて会長が別に定める。

(時間外勤務)

第21条 第20条の勤務時間を超えた場合には、職員給与規則に定める時間外勤務手当を支払うものとする。

(休日)

第22条 休日は次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日は、週休日にする。
- (2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
- (3) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く）

- 2 前項の規定にかかわらず介護サービス室に勤務する職員の休日は、会長が別に定める。
- 3 会長は、前項の規定により休日を定める場合においては、4週間ごとの期間につき8日の週休日が設けられるように定めるものとする。

(休日の振替)

第23条 業務の都合でやむを得ない場合は、前条の休日を4週間以内の他の日と振り替えることがある。

- 2 前項の場合、前日までに振替による休日を指定して職員に通知する。

(休日勤務)

第24条 業務の都合により、第22条で定める休日に勤務させることがある。

- 2 労働基準法で定める休日に勤務させる場合における休日勤務は、労働基準法第36条に基づく協定の範囲内とする。
- 3 満18歳未満の者については、前項の休日に労働させないものとする。

(深夜勤務)

第25条 満18歳未満の者については、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）は勤務させないものとする。

(年次有給休暇)

第26条 年次有給休暇は、所定勤務日数の8割以上出勤した職員に対して、1年につき20日与える。ただし、新たに職員となった者の年次有給休暇は次表に定める日数を与える。

新規採用者の休暇日数

採用の月	休暇日数	採用の月	休暇日数	採用の月	休暇日数
1月	20日	5月	13日	9月	7日
2月	18日	6月	12日	10月	5日
3月	17日	7月	10日	11月	3日
4月	15日	8月	8日	12月	2日

- 2 年次有給休暇のうち、その年に使用しなかった日数は20日を限度として、その翌年に繰り越して使用することができる。
- 3 年次有給休暇を請求しようとする者は、事前に申出なければならない。ただし、請求された時期に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合は、その時期を変更させることができる。

- 4 年次有給休暇は、1日若しくは半日又は1時間を単位として、職員から請求があった場合に、会長が与えるものとする。ただし、1時間を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。
- 5 年次有給休暇により休んだ期間については、通常の給与を支払う。

(病気休暇)

- 第27条 職員が、業務によらない負傷又は疾病により療養を要する場合は、90日を超えない範囲内において、医師の診断書に基づき必要と認める期間病気休暇を与える。
- 2 病気休暇により休んだ期間については、通常の給与を支払う。

(慶弔休暇等)

- 第28条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、それぞれに定める日数以内の慶弔休暇等を与える。  
なお、休日に重なる場合は当日も含める。

(1) 職員が結婚する場合、7日

(2) 職員の妻が出産する場合、2日

(3) 親族が死亡した場合

① 配偶者 10日

② 血族 1親等の直系尊属(父母) 7日

1親等の直系卑属(子) 7日

2親等の直系尊属(祖父母) 3日

2親等の直系卑属(孫) 1日

1親等の傍系血族(兄弟姉妹) 1日

③ 姻族 1親等の直系尊属(父母)の配偶者、配偶者の父母 3日

1親等の直系卑属(子の配偶者、配偶者の子) 3日

④ 職員と生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずるものとする

⑤ 帰郷等のために要する日数を延長して与えることができる

(遠隔地片道6時間以上の場合は実際に要した往復日数を加算することが出来る)

(産前産後休暇等)

- 第29条 8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性職員が申出た場合は産前休暇を与える。
- 2 産後8週間を経過していない女子職員は就業させない。ただし、産後6週間を経過した女性職員が、就業を申出た場合は、医師が認めた業務に就かせることがある。
  - 3 妊娠中または産後1年を経過しない女性職員が申出た場合は、第21条の時間外勤務、第24条の休日勤務、第25条の深夜勤務をさせることはない。

(育児時間)

- 第30条 生後1年未満の乳児を育てる女性職員が保育のための授乳の申出があった場合、休憩時間の外1日2回各々30分の育児時間を与える。

(生理休暇)

第31条 生理日の就業が著しく困難な女性職員より申出があった場合、2日以内でその都度必要とする期間。

(公傷休暇)

第32条 職員が、業務により負傷し、または疾病にかかった場合、医師の証明書等に基づき必要と認める期間。

(その他の特別休暇)

第33条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、それぞれに定める日数の特別休暇を与える。

- 1 職員が選挙権その他公民としての権利の行使する場合、必要と認められる期間
- 2 職員が骨髄移植のための登録及び骨髄移植のための検査、入院等に要する必要な期間
- 3 職員の夏季における心身の健康維持、増進等の場合、別に定める期間
- 4 小学校就学前の子の看護の場合、一の年で5日以内 →「子の看護休暇に関する規則」
- 5 地震、火災等の災害で、職員の現住居が滅失または破損した場合、必要と認められる期間
- 6 地震、火災等の災害または交通機関の事故等で出勤が困難な場合、必要と認められる期間
- 7 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律により、勤務することが不適当な場合必要と認められる期間
- 8 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子健康法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合、1回につき必要な時間
- 9 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合、勤務時間の始めと終わりに1日を通じて1時間以内で必要な時間
- 10 妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合、適時休息し又は補食するために必要な時間
- 11 妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合、必要な期間
- 12 消防団員として参加する出初式及び出勤

(特別有給休暇の給与等)

第34条 特別有給休暇は、第27条から前条までに規定する休暇とする。なお、休日に重なる場合は当日も含める。また特に必要がある場合、その都度必要な期間与えることができる。

- 2 特別有給休暇を請求しようとする者は、事前に申出なければならない。
- 3 特別有給休暇により休んだ期間については、通常の給与を支払う。

(育児休業、育児のための時間外勤務の制限、深夜業の制限及び育児短時間勤務)

第35条 職員のうち必要のある者は、本会に申出て育児休業をし、または育児短時間勤務の適用を受けることができる。

- 2 育児休業、育児のための時間外勤務の制限、深夜業の制限及び育児短時間勤務の対象職員、手続等必要な事項については、「社会福祉法人熱海市社会福祉協議会育児休業、育児のための勤務の制限及び育児短時間勤務に関する規則」の定めるところによる。

(介護休業、介護のための時間外勤務の制限、深夜業の制限及び介護短時間勤務)

第36条 職員のうち必要のある者は、本会に申出て介護休業をし、または介護短時間勤務の適用を受けることができる。

2 介護休業、介護のための時間外勤務の制限、深夜業の制限及び介護短時間勤務の対象職員、手続等必要な事項については、「社会福祉法人熱海市社会福祉協議会介護休業、介護のための勤務の制限及び介護短時間勤務に関する規則」の定めるところによる。

## 第5章 給 与 等

(給与・旅費)

第37条 職員の給与及び旅費については、別に定める「社会福祉法人熱海市社会福祉協議会職員給与規則」及び「社会福祉法人熱海市社会福祉協議会職員等旅費規程」より支給する。

(退職手当)

第38条 職員の退職手当は、別に定める「社会福祉法人熱海市社会福祉協議会職員退職手当規程」により支給する。

## 第6章 定年、退職及び解雇

(定 年)

第39条 職員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。

(再雇用)

第40条 前条の規定により退職する職員で、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、臨時職員として社会福祉法人熱海市社会福祉協議会臨時職員就業規則に準拠して退職の日の翌日から65歳まで再雇用するものとする。

2 前項の雇用契約期間については1年更新とし、満65歳に達した日の属する年度の末日までとする。

3 第1項で定める要件を満たし、本会が示す継続雇用時の労働条件に合意する者は、本会に再雇用を願い出るものとする。

(退 職)

第41条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、その該当するに至った日をもって退職の日とし、職員としての資格を失う。

(1) 死亡したとき。

(2) 定年に達したとき。

(3) 本人から退職の申し出があり、本会の承認があったとき、または退職願提出後30日を経過したとき。

(4) 第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき。

(退職手続)

第42条 職員が自己都合により退職しようとするときは、少なくとも30日前までに退職願を提出しなければならない。

2 退職願を提出した者は、本会の承認があるまでは従前の業務に従事しなければならない。ただし、退職願提出後30日を経過したときはこの限りでない。

(解雇)

第43条 職員が次の各号の一に該当する場合には解雇することができる。

- (1) 勤務成績または業務能率が著しく不良で、業務に適さないと認められるとき。ただし、第58条第1項の事由に該当するとみとめられたときは、同条の定めるところによる
- (2) 心身または精神の障害により、職務に堪えることができないと認められる場合
- (3) 事業の休廃止または縮小、その他事業の運営上やむを得ない事由により、職員の削減が必要となったとき
- (4) その他前各号に準ずる程度のやむを得ない事由があるとき

(解雇の予告)

第44条 前条により解雇する場合には、次に掲げるものを除き30日前に予告し、または労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分に相当する予告手当を支払う。この場合において、予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することとする。

- (1) 試用期間中の者（14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

(解雇制限)

第45条 職員が業務上の傷病による療養のため休業する期間及びその後30日、並びに産前産後の女子が休業する期間及びその後30日間は解雇しない。

ただし、業務上の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ないで打ち切り補償を支払った場合（法律上打ち切り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7章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第46条 本会は、職員の安全衛生及び改善を図り、快適な職場環境形成のため必要な措置を講ずる。

2 職員は、安全衛生に関する法令及び本会の支持を守り、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47条 職員は、災害の発生また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、直ちに関係責任者に報告し、その指示によって行動しなければならない。

(健康診断)

第48条 本会は、職員に対し採用時及び毎年1回以上の健康診断を行う。ただし、特別の事情により

健康診断を受けなかった者は、指定した医師の診断書を提出してこれに代えることができる。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する職員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 健康診断の結果、必要があると認められるときは、一定の期間、就業の禁止、就業時間の短縮、業務内容の変更、その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(病者の就業禁止)

第49条 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しおそれのある者、その他医師が就業不相当と認めた者は就業をさせない。

(安全衛生教育)

第50条 職員に対し、採用時及び業務内容が変更された時等に、業務に必要な安全衛生教育を行う。  
2 特定の資格、講習を必要とする業務に従事する職員については、必要な講習等を受講させる。

(災害補償)

第51条 職員が業務上の事由または通勤により負傷し、疾病にかかり、または死亡した時は、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。  
ただし、本人の重大な過失によるときは労働基準監督署長の認定を受けて、補償を行わないことができる。

## 第8章 表 彰

(表 彰)

第52条 職員に対する表彰は、次の各号のいずれかに該当する者について、会長がこれを行う。

- (1) 永年にわたって勤務し功績顕著な者または特に模範とする行為があった者
- (2) 業務上有益な創意工夫、改善を行い本会の運営に貢献のあった者
- (3) 事故、災害等を未然に防止し、または非常に際し適切に対応し被害を最小限に止めるなど特に功労があった者
- (4) 社会的功績があり、本会及び職員の名誉となった者
- (5) その他前各号に準ずる功績または善行のあった者

2 前項の表彰は、表彰状をもってこれを行う。

## 第9章 懲 戒

(懲戒の手続)

第53条 職員がこの規則又は本会の諸規定に違反したときは懲戒の処分を行う。  
2 懲戒の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行う。

(懲戒の種類・効果)

第54条 懲戒の種類・効果は、次のとおりとする。

- (1) 戒 告 始末書をとり将来を戒める
- (2) 減 給 1日以上6月以下の期間とし、1回の事案に対する減給の額は、平均給料の1日分の半額とし、1か月における減給額の合計額はその期間の給料総額の10分の1の範囲内とする
- (3) 停 職 1日以上6月以下の期間とし、その期間は職を有するが職に従事しない。また。その期間はいかなるも給与も支給しない
- (4) 解 雇 職員としての身分を失う。この場合、労働基準監督署長の認定を受けたときは、第44条で定める予告手当を支給しない

(懲戒処分の基準)

第55条 懲戒の基準は別に定める「社会福祉法人熱海市社会福祉協議会職員の懲戒処分の基準等に関する規程」による。

(異議の申立)

第56条 懲戒を受けた職員が不当な処分を受けたと思うときは、決定後10日以内に理事会に対し異議申立を行うことができる。

- 2 前項の異議の申立があったときは、2週間以内に理事会の決定に付さなければならない。

## 第11章 教育訓練

(教育訓練)

第57条 本会は、職員の資質並びに業務能率の向上を目的として、知識の習得や技術の向上を図るために各種研修会の機会を与えなければならない。

- 2 職員が本会以外の研修を受けることを希望するときにはできる限りの配慮を行う。
- 3 職員の研修に関する計画、実施方法については別に定める。

## 第12章 損害賠償

(損害賠償)

第58条 職員が故意又は重大な過失により、本会の財産に損害を及ぼしたときは、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

(附 則)

- 1 この規則は平成22年4月1日から施行する。
- 2 熱海市社会福祉協議会職員就業規則(昭和4年4月1日制定)は廃止する。

(附 則)

- 1 この規則は平成25年5月29日から施行する。