

社会福祉法人刈羽村社会福祉協議会人事取扱内規

(目 的)

第1条 この内規は、職員の人事事務の取扱について定めることを目的とする。

(採用の原則)

第2条 職員の採用は競争試験その他能力の実証等に基づいて適格者を任用するものとする。

(試験又は選考の執行)

第3条 職員の採用試験又は選考は、事務局長において管掌する。ただし、必要に応じて当該試験又は選考に関する委員会を設けて事務を管掌せしめることができる。

(採用候補者の決定)

第4条 職員採用候補者の決定は、競争試験又は選考の結果によって行う。

- 1 競争試験は、採用しようとする職務について遂行能力を有するかどうかを正確に判定することを目的とし、試験方法はその都度定める。
- 2 選考にあたっては、その職務の資格及び諸条件等を考慮し、その都度選考方法を定める。

(採用者の決定)

第5条 職員採用者の決定は、前条により採用候補者となった者について身体検査を行い、その結果に基づいて行う。ただし、身体検査に代わるべき確実な資料により健康状態が証明されたときは、この限りではない。

(試用期間)

- 第6条 新たに採用された職員については、採用の日から6箇月間を試用期間とし、職員がその職において試用期間を良好な成績で職務を遂行したときは、正式採用になるものとする。ただし、会長においてその必要がないと認めたときは、この限りでない。
- 2 試用期間中、会長が職員として不相当と認めたときは、その職員を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ものとする。
 - 4 解雇基準は別に定める。

(職員異動の原則)

- 第7条 職員異動は、毎年定期的に業務の実態を調査し、適材適所の本旨により行う。
- 2 業務上必要がある場合は、職員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

(異動の内報)

第8条 事務局長は、異動計画につき決裁を得た後発令前に関係職員に内報するものとする。

(異動の発令)

第9条 事務局長は、決裁を得た異動計画に基づき発令する。

(職員解職の原則)

第10条 職員の解職は、地方公務員法第28条各号に準ずるほか、次の各号に該当する場合は、その者に対し自発的退職を勧奨するものとする。

- (1) 稼働能率が甚だしく劣悪で、事務の運営に支障ありと認めるとき。
- (2) 業務上やむを得ない事態が生じたとき。

(職員の考課)

第11条 職員の勤務評価は、別に定める。

(嘱託の採用)

第12条 次の第1号に該当する場合は、必要により嘱託として採用することができる。

- (1) 特定業務を遂行する必要があるときは、1年以内の雇用期間を定めて雇用することができる。また、業務の必要に応じて雇用期間を更新することができるものとする。
- (2) 前号は、年齢その他の事由により、他の職員との均衡上職員として採用することが適当でないと認められる場合に限る。

(嘱託の給与等)

第13条 嘱託の給与は、原則として月額とし、その嘱託業務の繁多と難易度により会長が定める。

2 期末手当及び勤勉手当は、6月、12月にそれぞれ支給するものとし、支給額は会長が定める。

(嘱託の年次有給休暇等)

第14条 臨時職員就業規程第16条の規定を準用し、付与することができる。

(嘱託の解嘱)

第15条 嘱託の解嘱は、原則として次の場合に行う。

- 1 嘱託期間の満了したとき。
- 2 その他職員解職の取扱に準ずる。

(その他)

第16条 この内規の施行に関し必要な事項は、職員の再雇用に関する規程及びその他法令の定めるところによるもののほか、会長が別に定める。

附 則

1 この内規は、平成8年10月1日から施行する。

2 この内規の一部改正は平成21年9月18日から施行する。

附 則

この内規は平成30年4月1日から施行する。

附 則

この内規の一部改正は、令和3年4月1日から施行する。

試用期間の職員に係る解雇基準

(趣 旨)

第1条 この基準は、刈羽村社会福祉協議会人事取扱内規に規定する試用期間の職員に係る解雇について定めるものとする。

(解雇基準)

第2条 社会福祉法人刈羽村社会福祉協議会（以下「当会」という。）に新たに採用された職員が、試用期間において次の各号のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- (1) 重要な経歴を詐称していることが明らかになったとき。
- (2) 正当な理由なく、無断でしばしば遅刻、早退または欠勤を繰り返し、数回にわたり注意を受けても改めなかったとき。
- (3) 正当な理由なく、しばしば職務上の指示、命令に従わず、または数回にわたり注意を受けても勤務態度等に関し改善の見込みがないと認められるとき。
- (4) 故意または重大な過失により当会の名誉信用を傷つけ、又は重大な損害を与えたとき。
- (5) 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかになったとき。ただし、当該行為が軽微な違反行為である場合を除く。
- (6) 相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げ、または職場の環境を悪化させたとき
- (7) その他各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき。

2 前項の規定による試用期間の職員の解雇に際し、当該職員から請求のあった場合には解雇の理由を記載した文書を交付する。

(例 外)

第3条 この基準によりがたいものについては、その都度決定する。

(付 則)

この基準は平成21年9月18日から施行する。