

12 社会福祉法人青森県社会福祉協議会職員就業規程

設 置	昭和 27 年 8 月 12 日
一部改正	昭和 38 年 4 月 1 日
〃	昭和 40 年 2 月 1 日
全部改正	平成 元年 4 月 1 日
一部改正	平成 6 年 5 月 30 日
全部改正	平成 9 年 2 月 7 日
一部改正	平成 9 年 5 月 28 日
〃	平成 11 年 3 月 18 日
〃	平成 14 年 4 月 1 日
〃	平成 15 年 9 月 17 日
〃	平成 16 年 12 月 24 日
〃	平成 17 年 3 月 18 日
〃	平成 17 年 5 月 26 日
〃	平成 18 年 1 月 30 日
〃	平成 18 年 3 月 23 日
〃 (専決)	平成 19 年 9 月 26 日
〃	平成 21 年 3 月 15 日
〃	平成 22 年 1 月 26 日
〃	平成 22 年 11 月 30 日
〃	平成 23 年 3 月 15 日
〃	平成 24 年 3 月 19 日
〃	平成 24 年 5 月 23 日
〃	平成 24 年 10 月 4 日
〃	平成 25 年 2 月 7 日
〃	平成 27 年 3 月 15 日
〃	平成 28 年 3 月 18 日
〃	平成 28 年 12 月 15 日
〃	平成 31 年 3 月 12 日
〃	令和 2 年 3 月 6 日
〃	令和 3 年 3 月 11 日
〃	令和 6 年 3 月 13 日

第 1 章 総 則

(趣旨)

第 1 条 この規程は、社会福祉法人青森県社会福祉協議会（以下「県社協」という。）の職員の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

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法令の定めるところによる。

(適用範囲)

12 職員就業規程

第2条 この規程は、常時県社協の業務に従事する職員（嘱託職員、期限付臨時職員、育児休業代替臨時職員、介護休業代替臨時職員、非常勤職員及び日日雇用職員を除く。以下同じ。）に適用する。ただし、県職員の身分を有する職員については、この規程中県職員の身分において規律されているところに重複し、又は抵触する部分は、適用しない。

（規程の順守）

第3条 県社協及び職員は、ともにこの規程を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用及び人事異動

（採用）

第4条 職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

（採用時の提出書類）

第5条 職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を採用日から2週間以内に提出しなければならない。

- (1) 身上申告書（第1号様式）
- (2) 身元保証書（第2号様式）
- (3) 誓約書（第3号様式）
- (4) 住民票記載事項証明書
- (5) 前職者については、年金手帳及び雇用保険被保険者証
- (6) 個人番号カード又は、通知カードの写し
- (7) 業務に係る資格証明書等の写し
- (8) その他県社協が必要と認める書類

- 2 身元保証人は、県内に居住し、独立して生計を営んでいる成年者でなければならない。
- 3 第1項の提出書類の記載事項に変更があったときは、記載事項変更届(第4号様式)により届出なければならない。

（試用期間）

- 第6条 新たに採用した者については、原則として採用日から6か月間を試用期間とする。
- 2 試用期間中に職員として不適格であると認められた者は、解雇することがある。
 - 3 試用期間は、勤続年数に通算する。
 - 4 採用者によっては、第1項の試用期間を短縮し、又は試用期間を設けず本採用とすることがある。

（労働条件の明示）

第7条 県社協は、職員の採用に際しては、採用時の賃金、労働時間その他の労働条件が明らかとなる書面及びこの規程の写しを交付して労働条件を明示するものとする。

(人事異動)

第8条 県社協は、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。

2 職員は、正当な理由のない限り前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ときは、休職を命ずる。

(1) 私傷病のため、有給休暇の日数を超え、なお療養を継続する必要がある、勤務できないと認められるとき 1年

(2) 前号のほか、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必要な期間

2 前項第1号の規定により休職し、休職期間が満了しても、なお傷病が治ゆせず就業が困難な場合は、退職とする。

3 休職期間は、勤続年数に算入しない。ただし、第1項第2号の規定により休職した場合は、その事情により考慮する。

(復職)

第10条 社会福祉法人青森県社会福祉協議会会長（以下「会長」という。）は、前条第1項第1号の規定による休職の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、復職を命じなければならない。

2 前条第1項第2号の規定により休職を命じられた職員の休職の期間が満了したときは、復職を命ずることがある。

第3章 服務規律

(服務)

第11条 職員は、県社協の目的の達成のため、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。

(順守事項)

第12条 職員は、次の事項を守らなければならない。

(1) 県社協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を他に漏らしてはならないこと。その職を退いた後も、同様とすること。

(3) 勤務時間（休憩時間を除く。）中は、職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。

(4) 許可なく他の法人等の業務に従事しないこと。

12 職員就業規程

- (5) 性的言動により、他の職員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしないこと。
- (6) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景とした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしないこと。
- (7) その他職員としてふさわしくない行為をしないこと。

(出勤)

第13条 職員は、定刻までに出勤し、自らタイムレコーダーを押さなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第14条 職員が遅刻したとき、又は早退しようとするときは、遅刻早退簿（第6号様式）に記載し、承認を受けなければならない。

- 2 第19条、第21条、第22条及び第23条の規定による場合を除き、家事その他の理由により勤務できないときは、あらかじめ欠勤届（第7号様式）を提出しなければならない。ただし、緊急やむを得ない理由によりあらかじめ提出することができないときは、欠勤する旨を連絡し、事後速やかに欠勤届を提出しなければならない。
- 3 傷病のため欠勤が引き続き7日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 勤務時間、休憩及び休日等

(勤務時間等)

第15条 職員の勤務時間は、月曜日から金曜日までのそれぞれ午前8時30分から午後5時までとする。

- 2 前項の勤務時間中、休憩時間は、午後零時15分から午後1時までとする。
- 3 業務の性質上、前2項の規定によりがたい職員の勤務時間の割振及び休憩時間については、会長が別に定めることができる。

(休日)

第16条 職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (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) 年末及び年始(12月29日から1月3日まで)

(時間外勤務及び休日勤務)

第17条 業務上必要がある場合は、所定の勤務時間を超え、又は休日に勤務させることができる。ただし、休日勤務を命じた者に対しては、原則として、速やかに振替休日を与えなければならない。

- 2 休日勤務日における午後 10 時から午前 5 時までの勤務は、災害時等特別な事情があるときに限り、命令することができる。

(復命)

第 18 条 出張した職員は、当該用務を終えて帰庁したときは、速やかにその概要を口頭で上司に報告するとともに、復命書（第 8 号様式—1）を作成し、会長に提出しなければならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、出張用務の復命について、送迎、報告及び提出等用務の概要が容易に把握できる場合並びに常時旅行を必要とする業務にある場合等にあつては、簡易用の復命書（第 8 号様式—2）を使用することができる。

第 5 章 休暇等

(有給休暇)

第 19 条 職員の有給休暇の種類、期間等は、次の表のとおりとする。

種類	期間等
年次休暇	<ol style="list-style-type: none"> 1 毎年度(4月1日から3月31日まで)ごとに20日 2 新たに職員となったものは 上記第1号に係わらず別表1の日数欄に掲げる日数 3 当該年において、県又は退職手当の算定の基礎となる勤続期間に係る法人を定める規則(昭和52年12月人事委員会規則7-121)第2条に規定する公社等の職員(以下「県等の職員」という。)となった者で、引き続き新たに職員となったもの(「4」に掲げる職員を除く。)県等の職員となった日において新たに職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた基本日数から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数) 4 当該年の前年において県等の職員であった者であつて引き続き当該年に新たに職員となったもの又は当該年の前年において職員であった者であつて引き続き当該年に県等の職員になり引き続き再び職員となったもの 20日に当該年の年次休暇日数のうちに当該年に使用しなかった年次休暇日数(以下「残日数」という。)がある場合にあつては、20日を超えない範囲内の残日数を加えて得た日数から、当該年において新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数を減じて得た日数(当該日数が20日を超える場合にあつては、20日)

12 職員就業規程

病気休暇	<ol style="list-style-type: none"> 1 結核性疾患で、会長が長期の療養又は休養を要すると認めたもの 連続する2年以内の期間において医師の必要と認めた期間 2 「1」に掲げる疾病以外の疾病（妊娠に起因する傷害を含む。）又は負傷 連続する90日（別表2に掲げる疾病の場合にあっては180日）以内の期間において最小限度必要と認める期間
特別休暇	<ol style="list-style-type: none"> 1 公務休暇……職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合又は裁判員、証人、鑑定人、参考人等として裁判所等へ出頭する場合 必要と認められる期間 2 結婚休暇……職員が結婚する場合 連続する7日の範囲内の期間 3 妊婦通勤緩和休暇……妊娠中の女子職員について、その通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える場合 正規の勤務時間の始め又終りにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲内で、それぞれ必要と認められる期間 4 妊産婦通院休暇……妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回産後1年まではその間に1回（医師の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）について、それぞれ1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる期間 5 育児休暇……生後満1年に達しない子を育てるため女子職員が申し出た場合1日2回それぞれ30分以内の申出た期間 6 生理休暇……生理日において勤務することが著しく困難である女子職員が申出た場合 申出た必要な期間 7 配偶者出産休暇……職員の妻（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。）が出産する場合 3日の範囲内の期間 8 服忌休暇……職員が親族（別表3の親族欄に掲げる親族に限る。）の喪に服する場合 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間 9 祭日休暇……職員が父母、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った者を含む。）及び子の追悼のための特別な行事を行い、又はこれに参加する場合 1日の範囲内の期間 10 夏季休暇……職員が夏季における盆等の諸行事を行い、若しくはこれに参加し、又は心身の健康の維持及び増進、若しくは家庭の生活の充実を図る場合 一の年の7月から9月までの期間内における、原則として連続する3日の範囲内の期間 11 骨髄移植休暇……職員が骨髄移植のための骨髄液の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等をするとき 必要と認められる期間 12 ボランティア休暇……職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで、次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合 一の年において5日の範囲内の期間 ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動

	<p>イ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害のある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であつて別表4に定めるものにおける活動</p> <p>ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</p> <p>13 妊婦の業務軽減等休暇……妊娠中の女性職員について、その業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合 適宜休息し、又は補食するために必要と認められる期間</p> <p>14 子の看護休暇……小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員がその子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うこと及びその子に予防接種もしくは健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合、子が1人の場合は一の年において5日、2人以上の場合は一の年において10日の範囲内の期間 一日、半日又は一時間の単位で取得できる</p> <p>15 介護休暇……要介護状態にある家族（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫、その他会長が認める者）の介護をする職員が当該家族の介護のため勤務しないことが相当と認められる場合、当該家族が1人の場合は一の年において5日、2人以上の場合は一の年において10日の範囲内の期間 一日、半日又は一時間の単位で取得できる</p> <p>16 その他会長が特に必要と認める休暇……職員の休暇として会長が特に必要と認める場合 会長が認める期間</p>
--	--

2 前項に規定する年次休暇の日数(前年からの繰越日数を除く。)のうちに残日数がある場合には、20日を超えない範囲内の残日数を年次休暇として翌年に繰越することができるものとする。

(有給休暇の手続)

第20条 年次休暇を使用しようとする職員は、あらかじめ年次休暇簿(第8号様式)に記入して届出るものとする。

2 年次休暇の単位は、一日、半日又は一時間とする。

3 病気休暇又は特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ病気休暇・特別休暇簿(第9号様式)に記入して請求しなければならない。

4 病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ第1項及び第3項に定める手続を行うことができなかつた職員については、その事由を付して事後において手続を行うことができる。

5 第19条表中「年次休暇」の各項において年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、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(一日又は半日単位とし、一時間単位の取得は除く)について、県社協が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が第20条

12 職員就業規程

第1項の規定により年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものである。

(有給休暇の承認)

第21条 会長は、年次休暇以外の有給休暇の請求があったときは、県社協の業務の都合により、特別の事情のある場合のほかこれを承認しなければならない。

(産前・産後休業、育児休業等)

第22条 8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定である女子職員の請求により産前休業を与える。

2 出産した女子職員の請求により、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間の産後休業を与える（産後6週間を経過した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。）。

3 産前・産後休業の期間については、給料その他の月毎に支払われる給与は支給しない。手当の算定に当たっては、休業期間を勤務しなかったものとして計算する。

第22条の2 職員は、子を養育するため必要があるときは、会長に申出て育児休業を取得し、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 前項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、別に定める社会福祉法人青森県社会福祉協議会育児休業及び育児短時間勤務等に関する規程による。

(介護休業等)

第23条 職員は、要介護状態にある家族を介護するため必要があるときは、会長に申出て介護休業を取得し、又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。

2 前項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、別に定める社会福祉法人青森県社会福祉協議会介護休業及び介護短時間勤務等に関する規程による。

(職務に専念する義務の免除)

第24条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、あらかじめ承認を得て、職務に専念する義務の免除を受けることができる。

- (1) 研修を受けるとき。
- (2) 職員の厚生に関する計画の実施に参加するとき。
- (3) 他から依頼を受けて講演、講義等を行うとき。
- (4) 大学の通信教育による夏期面接授業を受講するとき。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、会長が特に必要と認めるとき。

2 前項の規定により職務に専念する義務の免除を受けようとするときは、職務に専念する義務の免除願(第10号様式)を提出しなければならない。

第6章 給与等

(給与)

第25条 給与については、別に定める社会福祉法人青森県社会福祉協議会職員の給与規程による。

(退職金)

第26条 退職金については、別に定める社会福祉法人青森県社会福祉協議会職員退職金の支給に関する規程による。

(旅費)

第27条 旅費については、別に定める社会福祉法人青森県社会福祉協議会旅費規程による。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年)

第28条 職員の定年は、満60歳とし、当該年齢に達した日の属する年度の末日とする。ただし、採用時の年齢が満60歳以上の者については、会長が別に定める。

- 2 前項にかかわらず、当該職員の職務の特殊性またはその職務の遂行上の特別の事情から、その退職により業務の運営に著しい支障が生ずると会長が認める場合には、5年を超えない範囲で期限を定め、引き続いて勤務させることができる。なお、労働条件については会長が別に定める。

(継続雇用)

第28条の2 会長は、前条本文の規定による定年退職者から、引き続き勤務を希望する申し出があったときは、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用する。

- 2 前項の任期又はこの項により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新する。
- 3 会長は、前項の任期を更新するときは、あらかじめ職員の同意を得なければならない。
- 4 前2項の規定による任期については、その末日は、65歳に達する日以後における最初の3月31日までとする。
- 5 第1項に規定する常時勤務を要する職に係る任用手続、服務規律、給与及び勤務時間その他の就業に関する事項については、社会福祉法人青森県社会福祉協議会嘱託職員等就業規程（以下「嘱託職員等就業規程」という。）の規定（嘱託職員について適用される部分に限り、第28条を除く。）を準用する。
- 6 第1項に規定する短時間勤務の職に係る任用手続、服務規律、給与その他の就業に関する事項（勤務時間を除く。）は、嘱託職員等就業規程の規定（期限付臨時職員について適用される部分に限り、第28条を除く。）を準用し、勤務時間については、会長が別に定めるところによる。

12 職員就業規程

(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) 退職を願出て承認されたとき、又は退職願を提出して 14 日を経過したとき。
- (3) 定年に達したとき。
- (4) 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき。
- (5) 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。

(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。

- (1) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、業務に適さないと認められたとき。

ただし、第 39 条第 2 項の事由に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。

- (2) 第 12 条の順守事項にしばしば違反し、就業に適さないと認められたとき。
- (3) 事業の休止又は縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により職員の削減が必要になったとき。
- (4) その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき。

2 前項の規定により職員を解雇するときは、30 日前に予告するか、又は平均賃金の 30 日分の予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第 39 条第 2 項に定める懲戒解雇をする場合及び試用期間中の職員（14 日を超えて引き続き雇用された者を除く。）解雇する場合は、この限りでない。

第 8 章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第 31 条 県社協は、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ずる。

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

(災害時の措置)

第 32 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 33 条 県社協は、職員に対し、採用時及び毎年 1 回定期に健康診断を行う。

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 34 条 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者、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相当と認めた者は、就業をさせない。

(安全衛生教育)

第 35 条 職員に対し、採用時及び業務内容が変更されたときに、業務に必要な安全衛生教育を行う。

2 特定の資格及び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 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。

第 9 章 表彰及び懲戒

(表彰)

第 37 条 県社協は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、表彰する。

- (1) 業務上有益な創意工夫及び改善を行い、県社協の運営に貢献したとき。
- (2) 永年にわたって誠実に勤務し、業務成績が優秀で他の模範となるとき。
- (3) 事故、災害等を未然に防ぎ、又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とき。
- (4) 社会的功績があり、県社協及び職員の名誉となったとき。
- (5) その他前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

(懲戒の種類)

第 38 条 懲戒は、その状況に応じ、次の区分により行う。

- (1) けん責 責始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えることはなく、かつ、総額が一賃金支払期間における賃金の総額の 10 パーセントを超えることはない。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させるほか、7 日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 即時に解雇し、退職金は支給しない。

(懲戒の事由)

第 39 条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状により、けん責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤 7 日以上に及ぶとき。

12 職員就業規程

- (2) 正当な理由なく遅刻又は早退が1か月に5回あったとき。
- (3) 過失により県社協に損害を与えたとき。
- (4) 素行不良で県社協の秩序又は風紀を乱したとき。
- (5) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により、減給又は出勤停止とすることがある。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤14日以上に及び、出勤の督促に応じないとき。
- (2) しばしば遅刻、早退及び欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めないとき。
- (3) 窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為により、著しく県社協の名誉又は信用を傷つけたとき。
- (4) 故意又は重大な過失により県社協に重大な損害を与えたとき。
- (5) 素行不良で著しく県社協の秩序又は風紀を乱したとき。
- (6) 重大な経歴を詐称したとき。
- (7) その他前各号に準ずる重大な行為があったとき。

(損害賠償)

第40条 職員が故意又は重大な過失によって県社協に損害を与えた場合は、県社協はその全部又は一部を賠償させることがある。

2 職員は、懲戒処分を受けたことにより、損害賠償又は求償権の行使を免れることはできない。

附 則 (平成9年2月7日全部改正)

- 1 この規程は、平成9年2月7日から施行し、平成9年1月1日から適用する。
- 2 次の表の左欄に掲げる期間における第28条の2第4項の規定の適用については、同条中「65歳」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

附 則 (平成14年4月1日一部改正)

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則 (平成15年9月17日一部改正)

この規程は、平成15年9月17日から施行する。

附 則 (平成16年12月24日一部改正)

この規程は、平成16年12月24日から施行する。

附 則 (平成17年3月18日一部改正)

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年5月26日一部改正)

この規程は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 18 年 1 月 30 日一部改正）

この規程は、平成 18 年 1 月 30 日から施行する。

附 則（平成 18 年 3 月 23 日一部改正）

この規程は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 19 年 9 月 26 日一部改正）

この規程は、平成 19 年 9 月 26 日から施行する。

附 則（平成 21 年 3 月 15 日一部改正）

この規程は、平成 21 年 3 月 15 日から施行する。

附 則（平成 22 年 1 月 26 日一部改正）

この規程は、平成 22 年 2 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 22 年 11 月 30 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 23 年 3 月 15 日から施行する。

附 則（平成 24 年 3 月 19 日一部改正）

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 24 年 5 月 23 日から施行する。

附 則（平成 24 年 10 月 4 日一部改正）

この規程は、平成 24 年 10 月 4 日から施行する。

附 則（平成 25 年 2 月 7 日一部改正）

この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 27 年 3 月 15 日一部改正）

この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 3 月 18 日一部改正）

この規程は、平成 28 年 3 月 18 日から施行する。

附 則（平成 28 年 12 月 15 日一部改正）

この規程は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（平成 31 年 3 月 12 日一部改正）

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 3 月 6 日一部改正）

この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 3 年 3 月 11 日一部改正）

この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 6 年 3 月 13 日一部改正）

この規程は、令和 6 年 3 月 31 日から施行する。

12 職員就業規程

別表 1

採用された月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
日数	15 日	13 日	12 日	10 日	8 日	7 日	5 日	3 日	2 日	2 日	1 日	1 日

別表 2

1 高血圧症（脳卒中を含む。）、動脈硬化性心臓病及び悪性新生物による疾病
2 精神及び神経に係る疾病並びにその他の慢性疾患のうち、会長が特に必要と認めるもの

別表 3

親族	日数
配偶者	10日
父母	7日
子	
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ若しくはおばの配偶者又は配偶者のおじ若しくはおば	1日 1日

別 表 4

1	身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）第 5 条第 1 項に規定する身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者福祉ホーム、身体障害者授産施設、身体障害者福祉センター、補装具製作施設及び視聴覚障害者情報提供施設
2	精神薄弱者福祉法（昭和 35 年法律第 37 号）第 5 条に規定する精神薄弱者更生施設、精神薄弱者授産施設、精神薄弱者通勤寮及び精神薄弱者福祉ホーム
3	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）第 50 条の 2 第 1 項に規定する精神障害者生活訓練施設、精神障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム及び精神障害者福祉工場
4	児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 7 条に規定する精神薄弱児施設、精神薄弱児通園施設、盲ろうあ児施設、虚弱児施設、肢体不自由児施設、重症心身障害児施設及び情緒障害児短期治療施設
5	老人福祉法（昭和 38 年法律第 133 号）第 5 条の 3 に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム
6	生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）第 38 条第 1 項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設
7	老人保健法（昭和 57 年法律第 80 号）第 6 条第 4 項に規定する老人保健施設
8	医療法（昭和 23 年法律第 205 号）第 1 条の 5 第 1 項に規定する病院
9	学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 1 条に規定する盲学校、ろう学校及び養護学校
10	身体上又は精神上的の障害がある者の職業訓練等を目的として設置されている共同作業所等の施設のうち、利用定員が 5 人以上であり、かつ、利用者の作業指導等のため当該施設において常時勤務する者が置かれている施設