

理事会会議資料

(平成29年度 第5回)

平成30年3月23日(金)

社会福祉
法人 神栖市社会福祉協議会

平成29年度 第5回 神栖市社会福祉協議会理事会次第

日 時：平成30年3月23日(金)

午後2時00分より

場 所：神栖市保健・福社会館

1. 会議適正審査報告

2. あ い さ つ

3. 議 長 選 出

4. 議 事

報告第1号 経営改善計画策定指針に基づく行動計画（社協発展・強化計画）
実施1年次の進捗状況について

議案第1号 平成30年度 神栖市社会福祉協議会事業計画（案）について

議案第2号 平成30年度 社会福祉事業区分 収支予算（案）について

議案第3号 平成30年度 公益事業区分 収支予算（案）について

議案第4号 常勤職員就業規則の一部改正（案）について

議案第5号 非常勤職員就業規則の一部改正（案）について

議案第6号 職員の育児・介護休業等に関する規則の一部改正（案）について

議案第7号 社協の保険「役員等賠償補償」加入に伴う管理職従業員の選任について

議案第8号 平成29年度第3回評議員会の招集について

報告第1号

経営改善計画策定指針に基づく行動計画（社協発展・強化計画）実施1年次の
進捗状況について

<提案理由>

本計画は平成29～31年度の3年間の実施計画として策定しております。実施1年次目の進捗状況については第3回理事会（平成29年9月6日）で報告いたしましたが、その後の実施状況及び今後の実施スケジュールについて、別添資料のとおり報告いたします。

平成30年3月23日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

議案第1号

神栖市社会福祉協議会 平成30年度事業計画（案）について

<提案理由>

「第4次地域福祉活動計画（平成27年度～31年度）」及び「経営改善計画策定指針に基づく行動計画（社協発展 強化計画。平成29年度～31年度）」に基づき、平成30年度本会事業計画(案)を、別添「平成30年度事業計画書及び収支予算書(案)」のとおり策定しました。

審議の上、決議願います。

平成30年3月23日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

平成30年3月23日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
平成29年度 第5回 理事会

議案第2号 平成30年度 社会福祉事業区分 収支予算(案)について

議案第3号 平成30年度 公益事業区分 収支予算(案)について

<提案理由>

平成30年度事業計画に基づき、社会福祉事業区分及び公益事業区分の平成30年度収支予算(案)を、別添「平成30年度事業計画書及び収支予算書(案)」のとおり編成しました。

なお予算編成にあたり、財政調整積立金の一部処分を行い、また、事業実施等の経費について福祉活動基金の一部処分を行うこととしております。

具体的な処分理由は以下の通りです。併せて審議の上、決議願います。

○財政調整積立金(30年度当初残高見込：600万円)の一部を処分する理由

- ・市からの法人運営費助成金減額分(要望額に対し△449万円)の一部に充当
- ・処分予定額(当初予算案に計上)：200万円

○福祉活動基金(30年度当初残高：13,800万円)の一部を処分する理由

- ・福祉後見サポートセンターかみす、福祉感謝会など、自主事業の拡大・充実のための財源として基金を活用
- ・これまで基金運用益及び寄付金収入を使用して実施してきた「ボランティア助成(ボランティアグループ、市内学校等)」の新たな助成原資として基金を活用
- ・処分予定額(当初予算案に計上)：200万円

平成30年3月23日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会長 石田 進

平成30年3月23日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
平成29年度 第5回 理事会

- 議案第4号 常勤職員就業規則の一部改正（案）について
議案第5号 非常勤職員就業規則の一部改正（案）について

<提案理由>

労働契約法の改正（平成25年4月）により、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるようになりましたので、改正法に基づき、本会職員の就業規則へ「無期労働契約への転換」を追加します。

また、現在届出により実施している「労働者派遣事業」の許可制への切替申請に向け、派遣労働者に関する規定を全ての就業規則に明文化します。

併せて、条文中の業務名称について、現行の職務内容及び職務範囲と整合を図るため、別添（案）のとおり規則の一部を改正しようとするものです。

ご審議の上決議願います。

平成30年3月23日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会長 石田 進

平成30年3月23日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
平成29年度 第5回 理事会

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会 常勤職員就業規則改正案

改正前の条文	改正後の条文（案）
<p>(雇用期間等) 第5条 職員の雇用期間は1年以内の期間とする。</p> <p>(配置転換等) 第7条</p> <p>(サービスの基本原則) 第8条</p> <p>(服務心得) 第9条</p> <p>(育児休業) 第17条 職員が、1歳未満の子を養育するため育児休業を請求したとき、当該請求にかかる子が1歳に達するまでの期間は、育児休業とする。ただし、次のいずれかの事情がある場合、その当該請求にかかる子が1歳6ヶ月に達するまでを育児休業とすることができる</p>	<p>(雇用期間等) 第5条 職員の雇用期間は1年以内の期間とする。</p> <p>(無期労働契約への転換) 第5条の2 前条の規定に基づき雇用する職員のうち、通算契約期間が5年を超える職員は、別に定める様式で申込むことにより、前条第1項の規定にかかわらず、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。</p> <p>2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約についてはその末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。</p> <p>3 第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した職員の労働条件は、現在締結している有期労働契約の条件を引き続き適用する。</p> <p>(配置転換等) 第7条</p> <p>3 本会は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律にもとづく労働者派遣事業者として、職員を他の機関・団体へ派遣することがある。</p> <p>(サービスの基本原則) 第8条</p> <p>3 第6条第3項の規定により他の機関・団体等へ派遣された職員(以下「派遣職員」という。)は、派遣先の名誉、信用を傷つけず、派遣先の従業員と互いに協力して職場秩序の保持に努めなければならない。</p> <p>(服務心得) 第9条</p> <p>2 派遣職員は、派遣先においても前項の規定を守り、かつ派遣先の諸規則・服務規律を遵守して業務を遂行しなければならない。</p> <p>→3</p> <p>(育児休業) 第17条 職員が、1歳未満の子を養育するため育児休業を請求したとき、当該請求にかかる子が1歳に達するまでの期間は、育児休業とする。ただし、次のいずれかの事情がある場合、その当該請求にかかる子が4歳6ヶ月2歳に達するまでを育児休業とすることが</p>

る。

(解雇)

第33条 次の各号に該当するときは、解雇する。

- (1) 事業の運営上やむを得ない事由により事業の休廃止または縮小するとき。
- (2) 本人の身体または精神に障害があり、職務に堪えられないと認めるとき。
- (3) 故意又は過失により本会に損害を与えたとき。
- (4) 勤務成績が著しく不良であり就業に適していないと認められたとき。
- (5) 本会の職員として適性がないと判断されるとき。
- (6) そのほか前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

(懲戒)

第42条 職員が次の各号の一つに該当するときは、懲戒処分を受けることがある。

- (7) その他この規則に違反しまたは各号に準ずる不都合な行為があったとき。

別表3(第24条関係 職務手当) 及び
別表4(第25条関係 賞与の職務加算)
の対象となる業務内容と職務加算割合

業務内容	加算割合
サービス提供責任者 相談支援業務従事者(精神・発達)	20%
ケアプラン作成業務従事者 ホームヘルプサービスチームリーダー デイサービスチームリーダー 福祉作業所チームリーダー	10%

付則

11 この規則は平成28年4月1日から施行する。

できる。

(解雇)

第33条 次の各号に該当するときは、解雇する。

- (1) 事業の運営上やむを得ない事由により事業の休廃止または縮小する**必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難な**とき。
- (2) 本人の身体または精神に障害があり、職務に堪えられないと認めるとき。
- (3) 故意又は過失により本会に損害を与え**第43条第6号に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められた**とき。
- (4) 勤務成績が著しく不良であり**他の職務にも転換できない**等就業に適していないと認められたとき。
- (5) 本会の職員として適性がないと判断されるとき。
- (6) そのほか前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

2 前項の規定による職員の解雇に際して職員から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

(懲戒)

第42条 職員が次の各号の一つに該当するときは、懲戒処分を受けることがある。

- (7) 派遣職員が過失により派遣先または派遣先利用者に損害を与えたとき。
- (8) その他この規則に違反しまたは各号に準ずる不都合な行為があったとき。

別表3(第24条関係 職務手当) 及び
別表4(第25条関係 賞与の職務加算)
の対象となる業務内容と職務加算割合

業務内容	加算割合
サービス提供 または管理 責任者 相談支援業務従事者(精神・発達)	20%
ケアプラン作成業務従事者 ホームヘルプサービスチームリーダー デイサービスチームリーダー 福祉作業所チームリーダー 嗜煙吸引等行為従事者	10%

付則

11 この規則は平成28年4月1日から施行する。

12 この規則は平成30年4月1日から施行する。
(改訂則第25号)

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会 非常勤職員就業規則改正案

改正前の条文	改正後の条文（案）
<p>(非常勤職員の定義)</p> <p>第2条 この規則において非常勤職員とは、基本給を時間給で支払う者で1週8時間以上30時間未満の範囲で勤務する在宅福祉サービス関連業務及び管理業務等に従事する以下の者をいう。</p> <p>(1) 非常勤の介護職員 (2) 非常勤の看護職員 (3) 給食調理員 (4) 移送及び介護機器配送等の運転要員 (5) 清掃員 (6) 管理業務事務員 (7) 事業補助・相談員 (8) その他の非常勤職員</p> <p>(雇用期間等)</p> <p>第5条 職員の雇用期間は1年以内の期間とする。</p> <p>(配置転換等)</p> <p>第7条</p> <p>(サービスの基本原則)</p> <p>第8条</p>	<p>(非常勤職員の定義)</p> <p>第2条 この規則において非常勤職員とは、基本給を時間給で支払う者で1週8時間以上30時間未満の範囲で勤務する在宅福祉サービス関連業務及び管理業務等に従事する以下の者をいう。</p> <p>(1) 非常勤の介護職員 (2) 非常勤の看護職員 (3) 給食調理員 (4) 移送及び介護機器配送等の運転要員 (5-4) 清掃員 (6-5) 管理業務事務員 (7-6) 事業補助・相談員 (8-7) その他の非常勤職員</p> <p>(雇用期間等)</p> <p>第5条 職員の雇用期間は1年以内の期間とする。</p> <p>(無期労働契約への転換)</p> <p>第5条の2 前条の規定にもとづき雇用する非常勤職員のうち、通算契約期間が5年を超える非常勤職員は、別に定める様式で申込むことにより、前条第1項の規定にかかわらず、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。</p> <p>2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約についてはその末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある非常勤職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。</p> <p>3 第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した非常勤職員の労働条件は、現在締結している有期労働契約の条件を引き続き適用する。</p> <p>(配置転換等)</p> <p>第7条</p> <p>3 本会は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律にもとづく労働者派遣事業者として、非常勤職員を他の機関・団体へ派遣することがある。</p> <p>(サービスの基本原則)</p> <p>第8条</p> <p>3 第6条第3項の規定により他の機関・団体等へ派遣された非常勤職員（以下「派遣職員」という。）</p>

(服務心得)

第 9 条

(育児休業)

第 18 条 非常勤職員が、1 歳未満の子を養育するため育児休業を請求したとき、当該請求にかかる子が 1 歳に達するまでの期間は、育児休業とする。ただし、次のいずれかの事情がある場合、その当該請求にかかる子が 1 歳 6 ヶ月に達するまでを育児休業とすることができる。

(非常勤職員の賃金)

第 24 条

(1) サービス提供 1 時間あたりの賃金

勤務内容	賃金
生活援助型 (訪問介護)	940 円
介護予防型 (訪問介護)	940 円
複合型 (訪問介護)	1,050 円
身体介護型 (訪問介護)	1,250 円
移動及び事務 (訪問介護)	700 円
看護員	1,300 円
事業補助・相談員 (勤続 20 年以上)	1,200 円
事業補助・相談員	940 円
福祉作業所	940 円
デイサービス	940 円
訪問入浴	940 円
障害児放課後支援	940 円
給食調理員	850 円
運転要員	850 円
事務要員	850 円
清掃要員	830 円
研修会参加時	700 円

(解 雇)

第 32 条 次の各号に該当するときは、解雇する。

(1) 事業の運営上やむを得ない事由により事業の休廃止または縮小するとき。

は、派遣先の名誉、信用を傷つけず、派遣先の従業員と互いに協力して職場秩序の保持に努めなければならない。

(服務心得)

第 9 条

2 派遣職員は、派遣先においても前項の規定を守り、かつ派遣先の諸規則・服務規律を遵守して業務を遂行しなければならない。

2-3

(育児休業)

第 18 条 非常勤職員が、1 歳未満の子を養育するため育児休業を請求したとき、当該請求にかかる子が 1 歳に達するまでの期間は、育児休業とする。ただし、次のいずれかの事情がある場合、その当該請求にかかる子が 1 歳 6 ヶ月 2 歳に達するまでを育児休業とすることができる。

(非常勤職員の賃金)

第 24 条

(1) サービス提供 1 時間あたりの賃金

勤務内容	賃金
生活援助型 (訪問介護)	940 円
介護予防型 (訪問介護)	940 円
複合型 (訪問介護)	1,050 円
身体介護型 (訪問介護)	1,250 円
移動及び事務 (訪問介護)	700 円
看護員	1,300 円
事業補助・相談員 (勤続 20 年以上)	1,200 円
事業補助・相談員	940 円
福祉作業所	940 円
デイサービス	940 円
訪問入浴	940 円
障害児放課後支援	940 円
給食調理員	850 円
運転要員	850 円
事務要員	850 円
清掃要員	830 円
研修会参加時	700 円

6 派遣職員の賃金は、派遣先での勤務内容にもとづき第 1 項第 1 号に定める賃金を支給する。

(解 雇)

第 32 条 次の各号に該当するときは、解雇する。

(1) 事業の運営上やむを得ない事由により事業の休廃止または縮小する必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。

<p>(2) 本人の身体または精神に障害があり、職務に堪えられないと認められたとき。</p> <p>(3) 故意又は過失により本会に損害を与えたとき。</p> <p>(4) 勤務成績が著しく不良であり就業に適していないと認められたとき。</p> <p>(5) 本会の職員として適性がないと判断されるとき。</p> <p>(6) そのほか前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。</p> <p>(懲 戒)</p> <p>第 4 1 条 非常勤職員が次の各号の一つに該当するときは、懲戒処分を受けることがある。</p> <p>(7) その他この規則に違反しまたは各号に準ずる不都合な行為があったとき。</p> <p>付 則</p> <p>11 この規則は平成 28 年 4 月 1 日から施行する。</p>	<p>(2) 本人の身体または精神に障害があり、職務に堪えられないと認められたとき。</p> <p>(3) 故意又は過失により本会に損害を与え第 4 2 条第 6 号に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。</p> <p>(4) 勤務成績が著しく不良であり他の職務にも転換できない等就業に適していないと認められたとき。</p> <p>(5) 本会の職員として適性がないと判断されるとき。</p> <p>(6) そのほか前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。</p> <p>2 前項の規定による職員の解雇に際して職員から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。</p> <p>(懲 戒)</p> <p>第 4 1 条 非常勤職員が次の各号の一つに該当するときは、懲戒処分を受けることがある。</p> <p>(7) 派遣職員が過失により派遣先または派遣先利用者に損害を与えたとき。</p> <p>(8) その他この規則に違反しまたは各号に準ずる不都合な行為があったとき。</p> <p>付 則</p> <p>11 この規則は平成 28 年 4 月 1 日から施行する。</p> <p>12 この規則は平成 30 年 4 月 1 日から施行する。 (改訂則第 26 号)</p>
--	---

議案第6号

職員の育児・介護休業等に関する規則の一部改正（案）について

<提案理由>

育児・介護休業法の改正に基づき、育児休業期間の延長（保育園等に入れないなどの場合には、申出により最長2歳まで）や、介護休業の分割取得（対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して取得できる）などが可能となりました。併せて、介護のための所定労働時間の短縮や時間外労働の制限など、新たに事業主が講ずべき措置について、別添（案）のとおり規則の一部を改正しようとするものです。

ご審議の上決議願います。

平成30年3月23日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

平成30年3月23日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
平成29年度 第5回 理事会

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会 職員の育児・介護休業等に関する規則改正案

改正前の条文	改正後の条文（案）
<p>(目的)</p> <p>第1条 この規則は、社会福祉法人神栖市社会福祉協議会（以下、「本会」という。）事務局職員就業規則、及び本会常勤職員就業規則、並びに本会非常勤職員就業規則の規定に基づき、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものとする。</p> <p>(育児休業の対象者)</p> <p>第2条 育児のために休業することを希望する職員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。</p> <p>(1) 入職1年以上であること。</p> <p>(2) 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。</p> <p>(3) 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</p> <p>2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。</p> <p>(1) 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者</p> <p>4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。</p> <p>(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>ア 保育所に入所を希望しているが入所できない場合</p> <p>イ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この規則は、社会福祉法人神栖市社会福祉協議会（以下、「本会」という。）事務局職員就業規則、及び本会常勤職員就業規則、並びに本会非常勤職員就業規則の規定に基づき、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものとする。</p> <p>(育児休業の対象者)</p> <p>第2条 育児のために休業することを希望する職員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。</p> <p>(1) 入職1年以上であること。</p> <p>(2) 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。</p> <p>(3) 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</p> <p>2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。</p> <p>(1) 申出の日から1年(第4項及び第5項の申出にあっては6か月)以内に雇用関係が終了することが明らかな者</p> <p>4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。</p> <p>(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>ア 保育所等に入所を希望しているが入所できない場合</p> <p>イ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p> <p>5 次のいずれにも該当する職員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月の誕生日に当日に限るものとする。</p>

<p>(育児休業の申出の手続等)</p> <p>第3条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第4項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前)までに育児休業申出書(様式第1号)を事務局長に提出することにより申し出るものとする。</p> <p>なお、育児休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。</p> <p>2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休暇をしていない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。</p> <p>(1) 前条第1項に基づく休業をした者が同条第4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合</p> <p>(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合</p> <p>(育児休業の申出の撤回等)</p> <p>第4条</p> <p>3 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項に基づく休業の申出をすることができる。</p> <p>(育児休業の期間等)</p> <p>第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第2条第3項及び第4項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(様式第1号)に記載された期間とする。</p>	<p>(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>ア 保育所等に入所を希望しているが入所できない場合</p> <p>イ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p> <p>(育児休業の申出の手続等)</p> <p>第3条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第4項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は2週間前)までに育児休業申出書(様式第1号)を事務局長に提出することにより申し出るものとする。</p> <p>なお、育児休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。</p> <p>2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休暇をしていない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。</p> <p>(1) 前条第1項に基づく休業をした者が同条第4項又は第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合</p> <p>(2) 第2条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合</p> <p>(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合</p> <p>(育児休業の申出の撤回等)</p> <p>第4条</p> <p>3 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができる。</p> <p>(育児休業の期間等)</p> <p>第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第2条第3項及び、第4項及び第5項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(様式第1号)に記載され</p>
---	--

<p>3 職員は、育児休業期間変更申出書（様式第5号）により事務局長に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前に第2条第4項に基づく休業をしている場合は2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。</p> <p>育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で一回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。</p> <p>5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等 子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。）第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。</p> <p>（介護休業の対象者）</p> <p>第9条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。なお、期間契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。</p> <p>(1) 入職1年以上であること。</p> <p>(2) 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。</p> <p>(3) 93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</p> <p>3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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次の者をいう。</p> <p>(1) 配偶者</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p>	<p>た期間とする。</p> <p>3 職員は、育児休業期間変更申出書（様式第5号）により事務局長に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前に第2条第4項及び第5項に基づく休業をしている場合は2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。</p> <p>育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で一回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。</p> <p>5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等 子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。）第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。</p> <p>（介護休業の対象者）</p> <p>第9条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。なお、期間契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。</p> <p>(1) 入職1年以上であること。</p> <p>(2) 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。</p> <p>(3) 93日経過日から1年6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</p> <p>3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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次の者をいう。</p> <p>(1) 配偶者</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p>
--	--

<p>(5) 祖父母, 兄弟姉妹又は孫であって職員が同居し, かつ, 扶養している者</p> <p>(6) 上記以外の家族で本会会長が認めた者</p> <p>(介護休業の申出の手続等)</p> <p>第10条</p> <p>2 申出は, 特別な事情がない限り, 対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回までとする。</p> <p>(介護休業の申出の撤回等)</p> <p>第11条</p> <p>3 介護休業の申出を撤回した者について, 同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし, 特段の事情がある場合について本会会長がこれを適当と認めた場合には, 1回を超えて申し出ることができるものとする。</p> <p>(介護休業の期間等)</p> <p>第12条</p> <p>3 職員は, 介護休業期間変更申出書(様式第5号)により, 介護休業を終了しようとする日(以下「介護休業終了予定日」という。)の2週間前までに事務局長に申し出ることにより, 介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。この場合において, 介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算93日(異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第16条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は, 93日からその日数を控除した日数)の範囲を超えないことを原則とする。</p> <p>(育児のための所定外労働の免除)</p> <p>第23条 3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するために申し出た場合には, 事業の正常な運営に支障がある場合を除き, 所定労働時間を超えて労働をさせることはない。</p> <p>3 申出をしようとする者は, 1回につき, 1か月以上1年以内の期間(以下この条において「免除期間」という。)について, 免除を開始しようとする日(以下この条において「免除開始予定日」という。)及び免除を終了しようとする日を明らかにして, 原則として, 免除開始予定日の1か月前までに, 育児のための所定外労働免除申出書(様式第8号)を事務局長に提出するものとする。</p> <p>6 免除開始予定日の前日までに, 申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には, 申出されなかったものとみなす。</p>	<p>(5) 祖父母, 兄弟姉妹又は孫であって職員が同居し, かつ, 扶養している者</p> <p>(6) 上記以外の家族で本会会長が認めた者</p> <p>(介護休業の申出の手続等)</p> <p>第10条</p> <p>2 申出は, 特別な事情がない限り, 対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回3回までとする。</p> <p>(介護休業の申出の撤回等)</p> <p>第11条</p> <p>3 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について, 同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし, 当該家族について再度の申出はすることができない。特段の事情がある場合について ただし, 本会会長がこれを適当と認めた場合には, 1回を超えて申し出ることができるものとする。</p> <p>(介護休業の期間等)</p> <p>第12条</p> <p>3 職員は, 介護休業期間変更申出書(様式第5号)により, 介護休業を終了しようとする日(以下「介護休業終了予定日」という。)の2週間前までに事務局長に申し出ることにより, 介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。この場合において, 介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算93日(異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第16条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は, 93日からその日数を控除した日数)の範囲を超えないことを原則とする。</p> <p>(育児・介護のための所定外労働の免除)</p> <p>第23条 3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するため, 又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申し出た場合には, 事業の正常な運営に支障がある場合を除き, 所定労働時間を超えて労働をさせることはない。</p> <p>3 申出をしようとする者は, 1回につき, 1か月以上1年以内の期間(以下この条において「免除期間」という。)について, 免除を開始しようとする日(以下この条において「免除開始予定日」という。)及び免除を終了しようとする日を明らかにして, 原則として, 免除開始予定日の1か月前までに, 育児・介護のための所定外労働免除申出書(様式第8号)を事務局長に提出するものとする。</p> <p>6 免除開始予定日の前日までに, 申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には, 申出されなかったもの</p>
---	--

<p>7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日</p> <p>(介護短時間勤務)</p> <p>第28条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則の所定労働時間について、以下のように変更することができる。</p> <p>所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。</p> <p>第10章 その他の事項 (法令との関係)</p> <p>第28条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</p> <p>付 則</p> <p>1 この規則は、平成22年9月1日から施行し、平成22年6月30日から適用する。</p>	<p>とみなす。</p> <p>7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 子又は家族の死亡等免除に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合 当該事由が発生した日</p> <p>(介護短時間勤務)</p> <p>第28条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として開始の日から3年間で2回までの範囲内で、就業規則の所定労働時間について、以下のように変更することができる。</p> <p>所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。</p> <p>第10章 育児休業等に関するハラスメントの防止 (育児休業等に関するハラスメントの禁止)</p> <p>第28条 すべての職員は、この規則に基づく申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。</p> <p>2 第1項の言動を行ったと認められる職員に対しては、職員の懲戒処分の基準に関する規則に基づき、厳正に対処する。</p> <p>第11章 その他の事項 (法令との関係)</p> <p>第29条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</p> <p>付 則</p> <p>1 この規則は、平成22年9月1日から施行し、平成22年6月30日から適用する。</p> <p>2 この規則は、平成30年4月1日から施行する。 (改訂則第27号)</p>
--	--

議案第7号

社協の保険「役員等賠償補償」加入に伴う管理職従業員の選任について

<提案理由>

本会では、全ての社協業務にかかる賠償補償、損害補償、及び役職員の業務中傷害補償として、全国社会福祉協議会が保険会社（損保ジャパン日本興亜）と一括で契約する、社協専用の団体契約「社協の保険」に加入しています。

平成29年度からは、改正社会福祉法施行に合わせ「社協の保険」のオプションとして新設された「役員等賠償補償（役員個人が被る損害を補償する保険）」にも加入しておりますが、30年度から被保険者の範囲が拡大され、理事、監事、評議員に加え「管理職従業員」まで補償対象となりました。

「管理職従業員」とは、理事会で選任された「重要な職員」を指し、施設長、園長やこれらに準ずる職員と規定されており、本会では事務局規程第1条に定める「事務局長」「事務局次長」「支所長及びセンター長」が該当します。なお、年間保険料は法人の年間収入金額に基づき定められるため、被保険者が増えても変わりません。

30年度の保険加入に際し、引き続き「役員等賠償補償」へ加入するとともに、管理職従業員として以下の2名を選任することについてお諮りします。

ご審議の上議決願います。

<管理職従業員として理事会が選任する重要な職員（案）>

- 事務局長 橘田 勝
- 波崎支所長 篠塚 たか子

平成30年3月23日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

平成30年3月23日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
平成29年度 第5回 理事会

議案第8号

平成29年度第3回評議員会の招集について

<提案理由>

定款第14条の規程に基づき、平成29年度第3回評議員会を、以下のとおり招集することについて、審議の上決議願います。

なお本件については、第4回理事会（平成30年1月10日開催）で決議をいただいておりますが、開催日時及び議事案件が確定しましたので改めてお諮りするものです。

平成29年度第3回評議員会

開催日時 平成30年3月27日（火）午後2時

開催場所 神栖市保健・福社会館 研修室

議事案件 議案第1号 補欠役員の選任

議案第2号 平成30年度神栖市社会福祉協議会事業計画（案）の承認

議案第3号 平成30年度社会福祉事業区分 収支予算（案）の承認

議案第4号 平成30年度公益事業区分 収支予算（案）の承認

招集予定 評議員40名

平成30年3月23日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会長 石田 進

平成30年3月23日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
平成29年度 第5回 理事会

<資料> 関係法令、本会定款、規程等（抜粋）

●定款、規程

< 定 款（平成29年4月改定）>

（評議員会の招集）

第14条 評議員会は、法令に別段の定めがある場合を除き、理事会の決議に基づき会長が招集する。

2 評議員は、会長に対し、評議員会の目的である事項及び招集の理由を示して、評議員会の招集を請求することができる。

（役員の選任）

第21条 理事及び監事は、評議員会の決議によって選任する。

2 会長、副会長及び常務理事は、理事会の決議によって理事の中から選定する。

（役員の任期）

第22条 理事又は監事の任期は、選任後2年以内に終了する会計年度のうち最終のものに関する定時評議員会の終結の時までとし、再任を妨げない。

2 補欠として選任された理事又は監事の任期は、前任者の任期の満了する時までとすることができる。

（理事会の構成）

第26条 理事会は、全ての理事をもって構成する。

（理事会の権限）

第27条 理事会は、次の職務を行う。ただし、日常の業務として理事会が定めるものについては会長が専決し、これを理事会に報告する。

- (1) この法人の業務執行の決定
- (2) 理事の職務の執行の監督
- (3) 会長、副会長及び常務理事の選定及び解職

（理事会の議長）

第29条 理事会に議長を置き、議長はその都度選任する。

（理事会の決議）

第30条 理事会の決議は、決議について特別の利害関係を有する理事を除く理事の過半数が出席し、その過半数をもって行い、可否同数のときは議長の決するところによる。

（理事会の議事録）

第31条 理事会の議事については、法令で定めるところにより、議事録を作成する。

2 出席した会長及び監事は、前項の議事録に記名押印する。

（事業計画及び収支予算）

第38条 この法人の事業計画書及び収支予算書については、毎会計年度開始の日の前日までに、会長が作成し、理事総数（現在数）の3分の2以上の同意及び評議員会の承認を受けなければならない。これを変更する場合も、同様とする。

2 前項の書類については、主たる事務所（及び従たる事務所）に、当該会計年度事業年度が終了するまでの間備え置き、一般の閲覧に供するものとする。

（会計年度）

第40条 この法人の会計年度は、毎年4月1日に始まり、翌年3月31日をもって終わる。

< 経理規程（平成29年4月改訂）>

（事業区分、拠点区分及びサービス区分）

第4条 事業区分は、社会福祉事業区分と公益事業区分とする。

2 各事業区分には、予算管理の単位としてそれぞれ拠点区分を設定する。

3 拠点区分には、事業運営の実態に照らし、一体的に運営されている事業を集約し、それぞれ設定する。

4 サービス区分は、その拠点で実施する複数の事業について法令等の要請により会計を区分して把握すべきものとされているもの及び事業管理上の必要があるものについて区分を設定する。

5 前項までの規定に基づき、本会において設定する事業区分、及び拠点区分、サービス区分は次のとおりとする。

（1）社会福祉事業区分

ア 社協自主事業拠点区分

a 地域福祉推進事業サービス区分

b 精神保健福祉支援事業サービス区分

c 成年後見制度に関する事業サービス区分

イ 受託事業拠点区分

d 日常生活自立支援事業サービス区分

e 精神障害者デイケア事業サービス区分

f ファミリーサポートセンターサービス区分

g 高齢者相談センターサービス区分

h 障害者相談支援事業サービス区分

i 生活困窮者自立支援事業サービス区分

ウ 障害者計画相談支援事業拠点区分

エ ホームヘルプサービス事業拠点区分

j 介護保険サービス区分

k 障害者総合支援サービス区分

l 軽度生活援助事業サービス区分

m 養育支援訪問事業サービス区分

オ 障害者デイサービス事業拠点区分

カ 福祉作業所事業拠点区分

キ 基金積立事業拠点区分

ク 職員退職手当積立事業拠点区分

（2）公益事業区分

ア 福祉用具貸与事業拠点区分

イ 労働者派遣事業拠点区分

（予算の基準）

第12条 本会は、毎会計年度、事業計画及び承認社会福祉充実計画に基づき資金収支予算を作成する。

2 予算は、第4条第5項に定める拠点区分ごとに編成し、収入支出の予算額は勘定科目ごとに設定する。

3 拠点区分にサービス区分を設定している場合には、サービス区分ごとに予算を編成することができる。

（予算の事前作成）

第13条 前条の予算は、事業計画及び承認社会福祉充実計画に基づき毎会計年度開始前に会長が編成し、理事会の決議を経、評議員会の承認を得なければならない。

（予備費の計上）

第15条 予測しがたい支出予算の不足を補うため、理事会の決議を経、評議員会の承認を得て支出予算に相当額の予備費を計上することができる。

< 財政調整積立金設置管理規程（平成27年4月 一部改訂）>

（目的）

第1条 この規程は、社会福祉法人神栖市社会福祉協議会（以下「本会」という。）の将来にわたる財政の健全な運営と活動基盤の維持、及び不時の支出に備えるため、財政調整積立金（以下「積立金」という。）を設置し、その管理及び処分について必要な事項を定めることを目的とする。

（積立金の処分）

第6条 積立金の処分は、次の各号の一に該当する場合に限り行い、必要な場合は他の会計に繰り入れることができる。

- （1）当該事業の健全な運営を行う上で、資金に不足が生じた、あるいは生じる可能性がある場合において、一般会計収支予算に計上して当該不足額に充当するとき。
- （2）事業運営上不可欠な固定資産物品を取得または修繕するための財源にあてるため、一般会計収支予算に計上して当該不足額に充当するとき。
- （3）経済事情の急激な変動等により著しく財源が不足するとき
- （4）災害により生じた経費、及び災害ボランティアセンター運営のための財源にあてるとき
- （5）緊急に実施する必要がある大きな事業に要する経費の財源が不足するとき
- （6）その他、会長が特に必要と認めるとき

2 前項の規定による積立金の処分は、前項第1号または第2号の場合を除き、理事会の同意を得、評議員会の議決を経なければならない。ただし、大規模災害発生時などこれによりがたい場合は会長の専決により必要額を処分し、結果を理事会、評議員会へ報告するものとする。

< 福祉活動基金設置要項（平成27年4月 一部改訂）>

（目的）

第1条 神栖市における地域福祉の向上をめざし、福祉活動に関わる地域住民・民間団体の自主的で継続的な福祉活動を育成・助長することを目的として「社会福祉法人神栖市社会福祉協議会（以下「本会」という。）福祉活動基金」（以下「基金」という。）を設置する。

（基金の額）

第2条 基金の額は、200,000千円とする。

（助成の対象事業）

第5条 基金の運用益をもって助成する対象事業は、次のとおりとする。

- （1）ボランティア活動をするための学習及び研修事業
- （2）ボランティア活動の振興に広く活用できる調査研究事業
- （3）ボランティア活動の為に機器、機材の整備援助事業
- （4）ボランティアグループによる開発的・モデル的活動
- （5）ボランティア活動の基盤作りのための福祉教育および啓発事業
- （6）本会の基金の原資
- （7）本会ボランティアセンターの行う事業
- （8）基金造成のための啓発事業
- （9）その他「社会福祉法人神栖市社会福祉協議会福祉活動基金管理運営委員会」（以下「管理運営委員会」という。）が福祉活動の育成、推進のために必要と認められたもの

(基金の処分の制限)

第7条 この基金の処分は、次の各号に掲げる場合に限り、理事会、評議員会の議決を得てその一部を処分することができる。

- (1) 本会が実施する開拓的事業、または新規事業のための基本的財源にあてるとき
- (2) 本会が固定資産を取得または修繕するための財源にあてるとき
- (3) 前1、2号のほか、住民の福祉増進のため必要やむを得ない理由があるとき

< 事務局規程(平成29年4月一部改訂) >

(事務局職員)

第1条 定款第34条の規定により事務局を設置し、次の職員を置く。

- (1) 事務局長 1名
- (2) 事務局次長 必要に応じて若干名
- (3) 支所長及びセンター長 必要に応じて若干名
- (4) 係長 必要に応じて若干名
- (5) 福祉活動専門員及び専任職員 若干名

2 必要があるときは、常勤・非常勤職員を置くことができる。