

理事会 会議資料

(令和3年度第7回)

令和4年3月28日(月)

社会福祉
法人 神栖市社会福祉協議会

令和3年度 第7回 神栖市社会福祉協議会理事会次第

日 時:令和4年3月28日(月)

午前9時30分～

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

議案第1号 職員のハラスメント防止に関する規程の制定(案)について

議案第2号 職員の給与等に関する規程の一部改正(案)について

議案第3号 事務局職員就業規則の一部改正(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 令和4年度 神栖市社会福祉協議会事業計画(案)について

議案第7号 令和4年度 社会福祉事業区分 収支予算(案)について

議案第8号 令和4年度 公益事業区分 収支予算(案)について

議案第9号 令和3年度第3回評議員会の招集について

議案第10号 補欠評議員候補者の推薦について

5. 閉 会

議案第1号

職員のハラスメント防止に関する規程の制定（案）について

<提案理由>

「労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）」が改正され、職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）防止対策が義務付けされたことに基づき、関連就業規則を整理するとともに、新たに「職員のハラスメント防止に関する規程（案）」を制定するものです。

併せて「職場におけるハラスメント防止に関する基本指針（案）」を策定し、法人内外への周知啓発を図ります。

制定案は次項のとおりです。審議の上、決議願います。

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
令和3年度 第7回 理事会

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会職員のハラスメントの防止等に関する規程（案）

令和4年3月28日

神社協規程第55号

（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。）事務局職員就業規則第14条、本会常勤職員就業規則第10条の2、及び本会非常勤職員就業規則第10条の2の規定に基づき、職員が互いに人権を尊重し合い、良好な職場環境を実現するとともに、職員の能率の発揮及び業務の円滑な運営を確保することを目的として、職場におけるハラスメントの防止及び排除のために必要な措置並びにハラスメントに起因する問題の処理に関し必要な事項を定めるものとする。

（定 義）

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- （1）職員 本会事務局規程第1条に掲げる全ての事務局職員をいう。
- （2）職場 職員が職務を遂行する場所をいい、出張先その他職員が通常勤務する場所以外の場所で実質的に職務の延長線上にあるものを含むものとする。
- （3）ハラスメント 次号から第7号までに掲げるものの総称をいう。
- （4）セクシュアル・ハラスメント 職員が他の者を不快にさせる職場の内外における性的な言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動を含む。
- （5）パワー・ハラスメント 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職場環境を害することとなるようなものをいう。
- （6）妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 職員が妊娠し、若しくは出産したこと又は妊娠、出産、育児又は介護の制度の利用又は措置の利用に関する他の職員からの言動により当該職員の職場環境が害されることをいう。
- （7）その他のハラスメント 前3号に掲げるもののほか、誹謗、中傷又は風説の流布等の言動により職員の人格及び尊厳を害するとともに職場環境を悪化させることをいう。また、部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為をいう。
- （8）ハラスメントに起因する問題 次に掲げる問題をいう。
 - ア 職員が、直接又は間接的にハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の職場環境が不快なものとなること。
 - イ ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為に起因して職員がその勤務条件につき不利益（昇任、配置換え等の人事管理上の取扱い又は昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）を受けること。
- （9）関係者 目撃者、当事者の所属長、被害者から相談を受けた者等をいう。

(所属長等の責務)

第3条 所属長その他職員を管理監督する地位にある者（以下「所属長等」という。）は、職員がその能率を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

2 所属長等は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場に生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じるとともに、事務局次長と連絡調整を行わなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、次に掲げる事項を十分認識して、良好な職場環境の維持及び確立並びにハラスメント防止等に努めなければならない。

(1) 自らの発言、行為等がハラスメントに該当することがないように常時配慮すること。

(2) 職場における職員の発言、行為等に目を配り、ハラスメント及びハラスメントを誘発する発言、行為等があった場合は、注意喚起すること。

(研修等)

第5条 会長は、ハラスメントの防止及び排除を図るため、職員に対し必要な研修等を実施するものとする。

(ハラスメント相談窓口)

第6条 会長は、職員からハラスメントに関する相談又は苦情（以下「相談等」という。）を受け付けるため、ハラスメント相談窓口（以下「窓口」という。）を福祉活動推進センターに設置する。

2 会長は、窓口に相談等を受ける職員（以下「相談員」という。）を置くものとする。

3 相談員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 事務局次長の職にある者

(2) 福祉活動推進センター長の職にある者

(3) その他会長が任命する職員

4 相談員は、ハラスメント相談・苦情記録簿（別記様式）により、その内容を記録するものとする。

(相談等への対応)

第7条 前条の規定により相談等を受けた相談員は、速やかに次に掲げる措置を講じるものとする。

(1) 事務局次長に相談等を受け付けた旨を報告すること。ただし、事務局次長の職にある者が相談等を受けた場合は、この限りでない。

(2) 事実関係の調査及び確認を福祉活動推進センターと連携して行うこと。

(3) 事実関係の調査及び確認の結果に基づき、当事者及び関係者に対し、必要な助言等を行い、当該問題の迅速かつ適切な解決に努めること。

(4) 事案の内容又は状況から判断して、相応の対策を講じる必要があると認める場合又は当事者の要請がある場合は、次条第1項のハラスメント審査会にその処理を依頼すること。

2 職員は、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、相談員の実施する前項第2号の事実関係の調査に協力しなければならない。

(審査会の設置)

第8条 相談等の処理に対し、適切かつ効果的な対応及び公正な処理を講じるため、ハラスメント審査会（以下「審査会」という。）を設置する。

- 2 審査会は、当事者及び関係者に対する事情聴取等により事実関係を調査し、当事者に対して指導又は助言等を行い、及び問題の解決を図るための対応措置を審議するとともに、その結果を会長に報告するものとする。
- 3 審査会は、委員長及び委員若干名をもって組織する。
- 4 委員長は副会長をもって充てる。
- 5 委員は、事案ごとに役職員のうちから会長が任命する。
- 6 委員長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。
- 7 委員長は、会務を総理し、審査会を代表する。
- 8 委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長の指名した委員がその職務を代理する。
- 9 審査会の庶務は、福祉活動推進センターにおいて処理する。

(プライバシーの保護等)

第9条 相談等に関与した相談員並びに審査会の委員長及び委員は、当事者及び関係者のプライバシーの保護及び秘密の保護を徹底し、他に漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 会長は、相談等の申出、当該相談等に係る調査への協力その他ハラスメントに対する職員の対応に起因して、当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(懲戒処分等)

第11条 会長は、職員のハラスメントの態様が本会職員の懲戒処分の基準に関する規則第2条第1項に規定する非違行為等に該当すると認めるときは、加害者の職員及びその所属長等に対し、必要かつ適切な範囲で懲戒処分を含む措置を講じるものとする。

(補 則)

第12条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、会長が別に定める。

付 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

別記様式（第6条関係）

ハラスメント相談・苦情記録簿

受付日	年 月 日() 時 分 ~ 時 分		
受付場所			
受付方法	面談 ・ 電話 ・ メール ・ 封書 ・ その他 ()		
申出者	(所属・職・氏名)		
当事者	被害者	(所属・職・氏名)	
	加害者	(所属・職・氏名)	
関係者	目撃者	(所属・職・氏名)	
	被害者の所属長等	(所属・職・氏名)	加害者の所属長等 (所属・職・氏名)
	被害者から相談を受けた者	(所属・職・氏名)	
	その他の者	(所属・職・氏名)	
相談員等	(所属・職・氏名)		
発生日時	年 月 日 時 分		
発生場所			
相談・苦情の内容			
今後の対応			
記録者(相談員)		申出者署名	

職場におけるハラスメント防止に関する基本指針（案）

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、事業所にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

福祉の専門機関として高い倫理性が求められ、かつ人々の尊厳を尊重し【誰もが安心して暮らせるコミュニティづくり】をめざす本会にあっては、職場内においても人権と個性の尊重、個人の多様な価値観を認め合う組織でなければなりません。

この基本方針は、職場におけるいかなるハラスメント行為も許さないことを宣言するとともに、ハラスメントについて職員一人一人が理解を深め、すべての職員が互いに尊重し合い、業務が円滑に遂行できる職場環境をつくるため、ハラスメント行為の内容、相談・対応及び処分、啓発について示すものです。

2 本会は下記のハラスメント行為を許しません。また、本会の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行わせません。本会「職員のハラスメントの防止等に関する規程第2条に定義する具体的なハラスメント行為は、次のとおりです。

<セクシュアルハラスメント>

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言、冗談、からかい
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な噂の流布
- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動 など

<パワーハラスメント（優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。）>

- ⑨ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑩ 脅迫・名誉毀損・侮辱・人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ⑪ 自身の意に沿わない職員に対して、無視、仲間外し、仕事を外し長期間に渡り別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ⑫ 長期間に渡り、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑬ 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑭ 他の職員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の職員に暴露するなどの個の侵害
- ⑮ 職員の私的なことに過度に立ち入ること など

<妊娠・出産・育児または介護に関するハラスメント>

- ⑯ 部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ⑰ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ⑱ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- ⑲ 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑳ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為 など

- 3 この方針の対象は、正職員、常勤職員、非常勤職員、派遣社員等、本会業務に従事する全ての職員です。
セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性職員及び育児休業等の制度を利用する男女職員の上司及び同僚が行為者となり得ます。
また、部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為もハラスメントに該当します。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作ります。
- 4 職員がハラスメントを行った場合、本会職員の懲戒処分の基準に関する規則第2条第1項に規定する非違行為等に該当すると認めるときは、懲戒処分を含む措置を講じます。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - ② 当事者同士の関係（職位等）
 - ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等
- 5 職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口を設置します。相談窓口は電話、メールでの相談も受け付けます。（相談窓口：事務局次長、福祉活動推進センター長）
また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します。
- 6 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 7 職員には、育児休業・介護休業制度をはじめ、本会就業規則等にもとづき職員が利用できる制度・措置について、定期的に周知を図り、円滑な制度利用のための支援を行います。また、職員が制度利用について気軽に相談できるよう、人事担当グループを相談窓口とするとともに、職員が上司や人事担当に相談しやすい環境づくりを行います。所属長は職員が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため所属における業務配分の見直し等を行います。
- 8 職員には本指針の周知、及び職場におけるハラスメント防止のための職員研修を行います。

令和4年4月1日

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会長 石田 進

議案第2号

職員の給与等に関する規程の一部改正(案)について

<提案理由>

就業規則改正案に関連して、本会事務局正職員の休職中の等の取り扱い(第6条)について、神栖市職員の例に準じ改正を図るものです。改正案は次項のとおりです。審議の上、決議願います。

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会

会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会

令和3年度 第7回 理事会

職員の給与等に関する規程改正案（※取消線・削除。赤字・追加または修正）

改正前の条文	改正後の条文（案）
<p>(休職者等の給与)</p> <p>第6条 傷病のため勤務できない期間が1年に達するまでは給料・扶養手当・住居手当・地域手当・期末手当の100分の80を支給する。</p> <p>2 本会事務局職員就業規則第10条に定める休職期間のうち3年までは給料・扶養手当・住居手当・地域手当・期末手当の100分の60を支給する。</p>	<p>(休職者等の給与)</p> <p>第6条 傷病のため勤務できない期間が1年に達するまでは給料・扶養手当・住居手当・地域手当・期末手当の100分の80を支給する。</p> <p>2 本会事務局職員就業規則第10条に定める休職期間のうち3年までは給料・扶養手当・住居手当・地域手当・期末手当の100分の60を支給する。</p> <p>附則</p> <p>1 1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。 (改訂第137号)</p>

議案第3号

事務局職員就業規則の一部改正(案)について

<提案理由>

本会事務局正職員就業規則について、以下の三つの理由から改正を図るものです。

一点目は、「労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）」が改正され、職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）防止対策が義務付けされたことに基づく改正です。本会においては新たに「職員のハラスメント防止に関する規程」を制定するため、現行就業規則第14条及び第15条に規定したハラスメント防止に関する条文を整理します。

二点目は、職員の休職及び復職に関する具体的条文の追加です。現行就業規則では第9条から第11条に規定しているのみで、休職者が発生した場合、職員にとっても本会にとっても、休職中の手続きや、復職に向けた見通しなどを確認しにくい状況となっています。そのため、休職（または復職）に関する具体的手続、本会契約産業医の関わり、休職中の職員が行う手続き等について新たに条文化を図るものです。今回追加した条文案については、神栖市職員の例や、社会保険労務士の助言を参考に作成しました。

三点目は、労働者派遣について規定した条文（第8条第3項）中「特定労働者派遣事業所」を、現在許可を得ている「労働者派遣事業所」に修正する内容です。

改正案は次項のとおりです。審議の上、決議願います。

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会

会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会

令和3年度 第7回 理事会

事務局職員就業規則改正案（※取消線・削除。赤字・追加または修正）

改正前の条文	改正後の条文（案）
<p>（人事異動） 第8条 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特定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>（休 職） 第9条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、休職を命ずることがある。 （1）心身の故障のため、特別休暇の日数を越え、なお、長期の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たとき。 （2）刑事事件に関し起訴されたとき。 2 休職中は、職員としての身分は保有するが、業務に従事することはできない。</p> <p>（休職期間） 第10条 （1）業務上の傷病により、前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その療養に必要な期間とする。 （2）業務外の傷病により、前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を越えず、かつ、当該職員が職員として勤続した期間の2倍を越えない範囲内において療養を要する程度に応じ、会長が必要と認める期間とする。この場合において、復職後6ヶ月以内に再び同一疾患により休職を命じられた場合のその者の休職期間は、復職前の休職期間に引き続いたものとみなす。 （3）前条第1項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該事件が裁判所に係属する期間とする。</p>	<p>（人事異動） 第8条 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特定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>（休 職） 第9条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、休職を命ずることがある。 （1）心身の故障のため、特別休暇の日数を越え、なお、長期の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たとき。 （2）刑事事件に関し起訴されたとき。 2 休職中は、職員としての身分は保有するが、業務に従事することはできない。 3 会長は、第1項第1号に該当するものとして職員を休職させる場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。 4 職員に休職を命ずるときは、その旨を記載した書面を職員に交付して行う。</p> <p>（休職期間） 第10条 （1）業務上の傷病により、前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その療養に必要な期間とする。 （2）業務外の傷病により、前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を越えず、かつ、当該職員が職員として勤続した期間の2倍を越えない範囲内において療養を要する程度に応じ、会長が必要と認める期間とする。この場合において、復職後6ヶ月以内に再び同一疾患により休職を命じられた場合のその者の休職期間は、復職前の休職期間に引き続いたものとみなす。 （3）前条第1項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該事件が裁判所に係属する期間とする。</p> <p>（休職期間中の義務） 第10条の2 前条第1号及び第2号の規定に該当した職員は、休職期間中、療養に関する医師の指示を忠実に遵守する等、健康回復のため療養に専念しなければならない。 2 職員は定期的に、療養の状況や症状、回復状況、休職の必要性等につき、会長に報告するものとする。さらに会長の求めがあった場合には、これを証する診断書を添えて報告しなければならない。この報告については職員の家族等が行うことができる。 3 会長は、休職中の職員に対し、産業医または衛生</p>

<p>(復職)</p> <p>第11条 会長は、休職期間満了前に休職事由が消滅したと認められるときは、直ちに復職させる。</p> <p>(セクシャルハラスメントの禁止)</p> <p>第14条 職員は、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。</p> <p>(パワーハラスメントの禁止)</p> <p>第15条 職員は、職務権限を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛を与えるような言動を行ってはならない。</p>	<p>管理者等による定期面談、または主治医の診断書による臨時の面接を求めることがある。</p> <p>4 会長が必要と認めた場合、職員の同意を得たうえで、産業医または衛生管理者等と主治医への意見照会及び情報交換を行うことができる。</p> <p>(復職)</p> <p>第11条 会長は、休職期間満了前に休職事由が消滅したと認められるとき、または第10条に定める休職期間が満了した場合は、直ちに復職させる。</p> <p>2 復職後の職務内容、労働条件その他の待遇等に関しては、休職直前時を基準として定める。ただし、復職時の職員の心身の状態等から、休職前と同程度の質・量・責任の度合いがある業務に服せないと認め、業務・責任の軽減・労働時間の短縮などの措置をとる場合には、その状況に応じた降格・異動、給与の減額等の調整を行うことがあり、労働条件その他の処遇について新たに決定することがある。</p> <p>3 休職中の従業員が復職を希望する場合には、原則として復職希望日または休職期間満了日の1ヶ月前までに申し出なければならない。</p> <p>4 休職事由が傷病等による場合は、休職期間満了時までには治ゆ（休職前の業務を遂行できる程度に回復することをいう。以下同じ。）、または復職後ほどなく治ゆすると会長が認めた場合に復職させることとする。また、この場合にあつては医師の診断及び診断書の提出を命じることがある。</p> <p>5 会社は、原則として休職者を産業医へ受診させ、この診断をもとに復帰の可否を決定する。この場合、従業員は正当な理由なく、この受診を拒否することはできない。</p> <p>(セクシャルハラスメントの禁止)</p> <p>第14条 職員は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、その他、職場におけるあらゆるハラスメント行為をしてはならない。また、本会職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。</p> <p>2 ハラスメントの防止に関する規程は別に定める。</p> <p>(パワーハラスメントの禁止)</p> <p>第15条 職員は、職務権限を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛を与えるような言動を行ってはならない。 削除</p> <p>附則</p> <p>16 この規程は、令和4年4月1日から施行する。 (改訂第136号)</p>
--	--

議案第4号

常勤職員就業規則の一部改正（案）について

<提案理由>

本会事務局常勤職員（月給制の非正規職員）の就業規則について、以下の二つの理由から改正を図るものです。

一点目は、「労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）」が改正され、職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）防止対策が義務付けされたことに基づく改正です。本会においては新たに「職員のハラスメント防止に関する規程」を制定するため、現行就業規則の整理を図ります。

二点目は、「働き方改革関連法」による改正労働基準法に併せて地方公務員法及び地方自治法が改正され、非正規公務員の新たな雇用形態として「会計年度任用職員制度」が、神栖市でも導入（令和2年4月）され他ことに伴う改正です。

本会非常勤職員の給与等については令和2年3月に非常勤職員就業規則を改正していましたが、常勤職員就業規則については当時適用者がおらず改正していませんでした。

本会では、令和4年4月から2名の常勤職員雇用を予定しているため、労働契約に先立ち、法令等改正にあわせた規則の一部改正を行うことといたしました。なお改正箇所のうち「労働時間」については今後の本会常勤職員雇用を想定した位置づけに。「賞与の支給」については、市の会計年度任用職員（月給者）に準じて改正を図るものです。

改正案は次項のとおりです。審議の上、決議願います。

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会

会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会

令和3年度 第7回 理事会

常勤職員就業規則改正案（※取消線・削除。赤字・追加または修正）

改正前の条文	改正後の条文（案）
<p>(禁止事項) 第10条</p> <p>(労働時間) 第11条 2 職員の勤務時間及び勤務日数は次のいずれかとする。 (1) 1週36.25時間 週5日勤務者 (2) 1週31.00時間 週4日勤務者 (3) 1週33.75時間 週5日勤務者 3 職員の勤務時間は就労可能時間を勘案して定める。 A 8時30分から17時15分(7.75時間) B 7時00分から15時15分(7.25時間) C 8時00分から16時15分(7.25時間) D 8時30分から16時45分(7.25時間) E 9時00分から17時15分(7.25時間) F 10時45分から19時00分(7.25時間) G 8時30分から16時15分(6.75時間) H 9時30分から17時15分(6.75時間) I 9時00分から16時00分(6.00時間) J 8時30分から15時30分(6.00時間)</p> <p>(賞与) 第25条 職員の内、週5日36.25時間勤務の職員で基準期間に在職し、かつ賞与支給日に在職する者に対して、その勤務成績、職務内容、勤務日数等を考慮し支給する。 2 賞与は原則として別表4に定める方法により支給する。</p> <p>別表4（第25条関係） 賞与 基準日 6月1日 支給日 6月10日 基本給月額×1.5ヶ月 基準日 12月1日 支給日 12月10日 基本給月額×1.5ヶ月</p>	<p>(禁止事項) 第10条</p> <p>(ハラスメント行為の禁止) 第10条の2 職員は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、その他、職場におけるあらゆるハラスメント行為をしてはならない。また、本会職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。 2 ハラスメントの防止に関する規程は別に定める。</p> <p>(労働時間) 第11条 2 職員の勤務時間及び勤務日数は次のいずれかとする。 (1) 1週36.25時間 週5日勤務者 (2) 1週31.00時間 週4日勤務者 (32) 1週33.7531.25時間 週5日勤務者 3 職員の勤務時間は就労可能時間を勘案して定める。 A 8時30分から17時15分(7.75時間) B 7時00分から15時15分(7.25時間) C 8時00分から16時15分(7.25時間) D 8時30分から16時45分(7.25時間) E 9時00分から17時15分(7.25時間) F 10時45分から19時00分(7.25時間) G 8時30分から1615時1545分(6.7525時間) H D 9時30分から1716時1545分(6.7525時間) I C 9時00分から16時0015分(6.0025時間) J E 810時3000分から1517時3015分(6.0025時間)</p> <p>(賞与) 第25条 職員の内、週5日36.2536.25時間勤務の職員で基準期間に在職し、かつ賞与支給日に在職する者に対して、その勤務成績、職務内容、勤務日数等を考慮し支給する。 2 賞与は原則として別表4に定める方法により支給する。</p> <p>別表4（第25条関係） 賞与 基準日 6月1日 支給日 6月10日 基本給月額×1.51.0ヶ月 基準日 12月1日 支給日 12月10日 基本給月額×1.51.0ヶ月</p> <p>附則 16 この規則は、令和4年4月1日から施行する。 (改訂則第35号)</p>

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>

本会非常勤職員（時間給制の非正規職員）の就業規則について、「労働施策総合推進法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）」が改正され、職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）防止対策が義務付けされたことに基づく改正です。本会においては新たに「職員のハラスメント防止に関する規程」を制定するため、現行就業規則の整理を図ります。

改正案は次項のとおりです。審議の上、決議願います。

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会

会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会

令和3年度 第7回 理事会

議案第6号

令和4年度 神栖市社会福祉協議会事業計画(案)について

<提案理由>

「第5次地域福祉活動計画（令和2年度～6年度）」に基づき、令和4年度本会事業計画(案)を、別添「令和4年度事業計画書及び収支予算書(案)」のとおり作成しました。

審議の上、決議願います。

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
令和3年度 第7回 理事会

議案第7号 令和4年度 社会福祉事業区分 収支予算(案)について

議案第8号 令和4年度 公益事業区分 収支予算(案)について

<提案理由>

令和4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令和4年度収支予算(案)を、別添「令和4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、神栖市からの法人運営費助成金にについて、社協職員設置費助成金、社協運営費助成金、社協事業費助成金の助成要望を行った結果、いずれの助成金についても要望額（助成金総額115,441千円。前年比23,332千円増）のとおり内示を頂いております。審議の上、決議願います。

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
令和3年度 第7回 理事会

議案第9号

令和3年度第3回評議員会の招集について

<提案理由>

定款第14条の規定に基づき、令和3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。

本件については、第6回理事会（令和4年1月18日開催）で決議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。

審議の上、決議願います。

令和3年度第3回評議員会

開催日時 令和4年3月28日（月）午後2時00分から

開催場所 神栖市保健・福祉会館 2階 研修室

議事案件 議案第1号 補欠役員（理事）の選任（案）

議案第2号 定款の一部変更（案）

議案第3号 令和3年度社会福祉事業区分補正予算（案）の承認

議案第4号 令和4年度神栖市社会福祉協議会事業計画（案）の承認

議案第5号 令和4年度社会福祉事業区分 収支予算（案）の承認

議案第6号 令和4年度公益事業区分 収支予算（案）の承認

報告第1号 職員のハラスメント防止に関する規程の制定

招集予定 評議員31名

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
令和3年度 第7回 理事会

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会 評議員名簿
(任期:令和3年6月25日～令和7年度定時評議員会終結時)

	氏名	選任規程による区分	選出母体等	備考
1	野口 文男	地域福祉に関心を持つ者	市民児協(神栖一中地区民生委員)	
2	立原 ひろみ	"	" (")	
3	野口 芳夫	"	" (")	新
4	宮川 輝雄	"	市民児協(神栖二中地区民生委員)	
5	菅谷 清美	"	" (")	
6	正木 彰一	"	" (")	新
7	細田 博	"	市民児協(神栖三中地区民生委員)	
8	柴田 紘子	"	" (")	
9	細田 喜代美	"	" (")	新
10	山口 五郎	"	市民児協(神栖四中地区民生委員)	新
11	草薨 正良	"	" (")	新
12	平島 幸子	"	" (" 主任児童委員)	新
13	吉川 栄子	"	市民児協(波崎一中地区民生委員)	
14	下田 信子	"	" (")	
15	幸保 雅行	"	" (")	新
16	安藤 順子	"	市民児協(波崎二中地区民生委員)	
17	小出 治夫	"	" (")	
18	高木 京子	"	" (")	新
19	須之内儀兵衛	"	市民児協(波崎三中地区民生委員)	
20	須之内 正昭	"	" (")	
21	山家 多美子	"	" (")	新
22	菱木 三恵子	"	市民児協(波崎四中地区民生委員)	
23	加藤 時一	"	" (")	
24	原 秀吉	"	" (")	新
27	高橋 等	NPO法人	NPO法人 あすなる会	新
25	坂本 鉄夫	シニアクラブ連合会	神栖市シニアクラブ連合会	
26	山間 松代	身体障害者福祉協議会	神栖市身体障害者福祉協議会	
28	大塚 正勝	遺族会	神栖市遺族会	新
29	府馬 愛子	母子寡婦福祉会	神栖市母子寡婦福祉会	新
30	猿田 幸助	行政関係者	神栖市長寿介護課	
31	高安 裕子	"	神栖市障がい福祉課	

新 本任期より再任となった評議員

議案第10号

補欠評議員候補者の推薦について

<提案理由>

本会の評議員は、現在31名に就任をいただいておりますが、選出母体の役職交替等により令和4年3月31日付で退任される評議員の後任者について、評議員選任規程第2条の規定に基づき、候補者を推薦するものです。

候補者推薦案と併せ、評議員の選任を行う「評議員選任委員会」の招集について、審議の上決議願います。

令和4年3月28日 提出

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
会 長 石 田 進

令和4年3月28日 決議

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会
令和3年度 第7回 理事会

評議員選任案

役職名	前任者氏名	後任評議員推薦案	
		氏名	選出区分(所属・役職等)
評議員	猿田 幸助	保立 憲正	行政関係者 (神栖市福祉部長寿介護課長)
評議員	高安 裕子	出沼 悦子	行政関係者 (神栖市福祉部障がい福祉課長)

※ 任期：令和4年4月1日から令和7年度定時評議員会終結時まで

評議員選任委員会の招集(案)

1. 実施方法 書面審議(今回は評議員2名のみの選任であることと、新型コロナウイルス感染予防の観点から会議を招集せず、委員全員から書面で意見を求めます)
2. 委員氏名 中山 照明(本会監事)
 徳永 正克(")
 人見 隆(外部委員-本会役員経験者)
 高安 俊昭(" - ")
 橘田 勝(本会事務局長)