

試用期間中の職員に関する取り扱い

1 試用期間中の職員の解雇について

職員が、試用期間中に、就業規則第6 1条第4号に規定する具体的事例に該当し、職員としてふさわしくないと認められるときは、理事長は当該職員を解雇する。解雇の通知は、文書をもって行う。

この場合、雇通知日が採用後15日以降である場合には、解雇予告手当として30日分の給料を支給する。（懲戒処分による解雇はこの限りではない）。

2 試用期間中の職員に係る勤務評価等について

(1) 業務記録の記載について

担当課長は、試用期間中の職員について、別表1の項目に揚げる職員としてふさわしくない行動の有無を観察し、記録するとともに、面談、指導を行う。

(2) 試用期間中の職員の勤務評価について

ア 中間評価

① 担当課長は、試用期間中の職員について別表1の項目の有無を採用後3ヶ月経過時点で評価する。

② 担当課長は、評価後、試用期間中の全職員と面談を行い指導するとともに、その結果を施設長に報告する。

③ 施設長は、職員としてふさわしくないと認められる職員がいる場合には、その旨の意見を付して理事長に報告する。

イ 最終評価

① 担当課長は、試用期間中の職員について、別表1の項目の有無を採用後5ヶ月経過時点で評価する。

② 担当課長は、評価後、試用期間中の対象となる全職員と面談を行い指導するとともに、その結果を評価時点から1週間以内に施設長に報告する。

③ 施設長は、評価結果及び面談結果について、雇用継続についての意見を付して、1週間以内に理事長に報告する。

(3) 最終評価結果による雇用継続の判定

理事長は、各施設長からの評価結果及び意見をふまえ、雇用継続の判定を行う。

ア 別紙評価結果の1つ以上の項目が該当する場合は原則として解雇とする。

イ 職員としてふさわしいと判定した場合は、雇用を継続する。

新規採用職員のみなさんへ

あなたは、社会福祉法人北海道社会福祉事業団の職員として本日新規採用され、これから利用者支援等にたずさわっていただきます。

さて、事業団就業規則第4条で採用後6ヶ月間は試用期間と規定されています。

この試用期間中に、職員としてふさわしくない次のような行為があった場合は解雇となります。

- ・ 正当な理由のない欠勤、遅刻、早退を繰り返し、改善の余地がみられない場合。
- ・ 勤務態度、業務遂行能力、適性等に問題があり、職員として適格性がない場合。
- ・ 業務に対する積極性に欠け、改善の見込みがない場合。
- ・ 書面、口頭を問わず、採用前に法人に申告した履歴や資格に偽りがあった場合。
- ・ 採用にあたり、また勤務するにあたり必要書類を提出しない場合。
- ・ 精神又は身体の健康状態が悪い場合。
- ・ 事業団の職員としてふさわしくないと認められる場合。
- ・ その他、当法人就業規則に反する行為があった場合。

事業団の経営理念や倫理綱領等を遵守し、初心を忘れず自己研鑽を図り、利用者支援の向上のため全職員一丸となつてがんばりましょう。

平成25年4月1日

社会福祉法人北海道社会福祉事業団

理事長 吉田 洋一

<表 1 >

就業規則第 6 1 条第 3 号に掲げる具体的事例と評価

項 目	判 定	コメント(判定が有の場合の事例等)
ア 正当な理由のない欠勤、遅刻、早退を繰り返し、改善の余地がみられない。	有 ・ 無	
イ 勤務態度、業務遂行能力、適性等に問題があり、職員として適格性がない。	有 ・ 無	
ウ 業務に対する積極性に欠け、改善の見込みがない。	有 ・ 無	
エ 書面、口頭を問わず、採用前に法人に申告した履歴や資格に偽りがあった。	有 ・ 無	
オ 採用にあたり、また勤務するにあたり必要書類を提出しない。	有 ・ 無	
カ 精神又は身体の健康状態が悪い。	有 ・ 無	
キ 事業団の職員としてふさわしくないと認められる。	有 ・ 無	
ク その他、当法人就業規則に反する行為があった。	有 ・ 無	