

件 名	堺市職員及び組織の活性化に関する条例（案）等の制定について
経過・現状 政策課題	<p>【経過】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年12月 堺市議会において議員提案のあった「堺市職員基本条例（案）」について否決 ・平成24年4月 大阪府において「大阪府職員基本条例」の施行 ・平成24年6月 大阪市において「大阪市職員基本条例」の施行 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の信賞必罰を明確にするなど、市民にとって分かりやすい人事制度とする必要がある
対応方針 今後の取組 （案）	<p>【対応方針】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「堺市職員及び組織の活性化に関する条例（以下「活性化条例」。）」を平成24年5月市議会定例会に提案 ・あわせて、「堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例」を提案し、「職員の懲戒の手續及び効果に関する条例」及び「職員の分限に関する条例（以下「分限条例」。）」等の整備を行う <p>【主な内容】</p> <p>（1）職員の任用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政需要への迅速な対応及び組織の活性化の観点から、外部人材の積極的な登用等に努める（活性化条例3条） ・職員の職務を通じた資質及び能力の向上を支援するため、職員の希望により、特定の職等について庁内公募の制度を設ける（活性化条例5条） <p>（2）人事評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価結果を人事管理の基礎資料として活用する（活性化条例15条） ・人事評価結果について、職員の勤勉手当に反映する（活性化条例15条） <p>（3）分限・懲戒</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2年連続で人事評価が最下位の区分に該当する場合で、研修、指導等の措置後においても、勤務実績が不十分と判断された職員は、分限処分の対象とする（分限条例3条） ・取得した休職期間が5年間で3年を超え、職務遂行に支障のある職員について、分限処分の対象とする（分限条例3条） ・分限及び懲戒処分について公正を期するため、市長の附属機関として、「堺市職員懲戒等審査会」を設置し、分限・懲戒事案に対する審査等を行う（活性化条例30条）

	<p>(4) 退職管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外郭団体からの要請に応じて、役員等に職員・職員であった者を推薦する場合は、「堺市公正職務確保対策審査会」に諮問しなければならない（活性化条例 35 条） ・ 退職者は、離職から 2 年を経過するまでの間、離職前 5 年前において担当していた業務に関し、本市への営業活動等を行う業務に従事してはならない（活性化条例 35 条） <p>【今後のスケジュール（案）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 24 年 6 月 11 日 議会への提案 ・ 平成 25 年 1 月 1 日 活性化条例の一部施行 ※活性化条例 1、2 条（総則）、31、32 条（公正職務）、33～35 条（再任用等）及び 36 条 ・ 平成 25 年 4 月 1 日 施行
効果の想定	
関係局との政策連携	全局

堺市職員及び組織の活性化に関する条例（案）等の概要

1 条例制定の目的について

- 職員の任用や分限・懲戒などの職員の身分取扱や人事制度に関する基本的な事項を条例に定め、制度の透明性を確保するとともに、その公正かつ適正な運用を図ること。
- 信賞必罰の徹底により、職員のモラルを高め、職員が最大限に能力を発揮できる環境を整備し、堺の未来を担う人材の育成を図ること。
- これらの取組みによって、すべての職員が全体の奉仕者としての意識を高め、全力を挙げてその職に精励することで、公務能率の向上を図り、市民の信頼の向上に資することを目的として制定。

2 条例の内容について（抜粋）

【第2章】 「任用」 第3条～第7条

- 任用の基本原則において、外部人材の積極的な登用その他有為な人材の活用を図ることを明示するとともに、「任期付の活用」、「庁内公募」、「人事交流」について規定する。
- また、組織の合理的な運営、要員及び総人件費の適正化に取り組むことなどを規定する。

【第3章】 「人材育成」 第8条～第12条

- 職員が自らの使命、役割を認識し、能力を最大限に発揮できるよう、職員の人材育成を中心に「職員研修」「自己研さん」「人材活用」「職員表彰」に関する事項を規定する。

【第4章】 「人事評価」 第13条～第18条

- 人事評価は、職員の資質、能力、執務意欲の向上を図り、人材を育成する観点から絶対評価で実施し、その結果を勤勉手当に適正に反映させる。また、今後の人事管理の基礎資料に活用することを規定する。

【第5章】 「給与その他の勤務条件」 第19条～第22条

- 給与の決定に当たっては、市内の民間事業の従事者の給与や直近の賃金構造基本統計調査を参考とすることを規定する。
- また、「職員の健康管理」や「ワークライフバランス」に関する規定を設けた。

【第6章】 「職員倫理」 第23条～第25条

- 職員は、全体の奉仕者たる自覚をもって、自らの持てる能力を最大限にいかし、市民本位の行政の推進に全力を尽くさなければならないことを倫理原則に規定する。併せて、任命権者の責務や管理監督者の責務を規定する。

【第7章】 「職員の分限及び懲戒」 第26条～第30条

- 本条例において、分限、懲戒に関する基本的事項を規定する。
- 分限の手続き等に関しては、「堺市職員の分限に関する条例」を改正し、具体的な手続きに関する規定を整備した。
- 懲戒の手続きに関する事項は、「堺市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例」に規定する。また、懲戒処分の標準的な処分量定を定めた懲戒指針を「堺市職員の懲戒処分の基準に関する規則」に明示するなど、職員の分限及び懲戒に係る規定について、全般の見直しを図った。
- 2年連続で人事評価が最下位の区分に該当する場合で、研修、指導等の措置後においても、勤務実績が不十分と判断された職員や休職を繰り返している職員で、5年間で通算して3年を超え、職務の遂行に支障がある職員は、分限の対象とする条文を設けた。
- また、職員の分限及び懲戒に関する事項は、「堺市職員懲戒等審査会」が審査することを規定する。

【第8章】 「公正職務」 第31条～第32条

- 堺市公正職務確保審査会を市長の附属機関として設置し、本市への不当な要求及び圧力に係る事案や職員が外郭団体の役員等に再就職する場合における審査など、公正な職務の執行に関する事項について審査する。

【第9章】 「再任用等」 第33条～第35条

- 再任用等、職員の退職管理に関する事項を規定する。再任用制度は、組織の運営上の必要性を踏まえ、適正に運用すると規定し、市民の疑惑、批判等を招くような行為の防止を図り、職員の離職後の再就職等の管理を徹底する。
- 外郭団体からの要請に応じ、職員又は職員であった者をその役員等の地位に推薦する場合は、第8章に定める堺市公正職務確保審査会に諮問する。
- 職員は、離職日の翌日から起算して2年を経過するまでの間、離職日以前5年間において担当していた業務に関し、本市への営業活動等を行う業務に従事してはならないことを規定する。

【第10章】 「雑則」 第36条～第38条

- 基本的に、堺市が任用する教職員においても本条例を適用するが、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき、人事評価等の項目について一部適用除外とする。

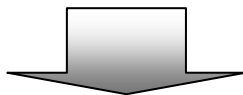
3 条例の施行について

- この条例は、平成25年4月1日から施行する。
- ただし、第8章（公正職務）、第9章（再任用等）など、今年度中に適用する必要がある項目は、平成25年1月1日から施行する。

4 本市条例の特徴

信賞必罰の徹底により、職員のモラルを高め、堺の未来を担う人材の育成を図る

制度の透明性を確保するとともに、その公正かつ適正な運用を図る



【職員の任用】第3条

幹部の職を一律に公募とするのではなく、任命権者が「外部人材の活用に適した職」と「行政経験のある者が担う職」を適宜、判断する必要があり、本市条例案では、任命権者が外部の人材を充てることが有用と判断した場合に、選考による採用や任期付制度の活用により任用することとした。

【人事評価】第13条～18条

あらかじめ人事評価の結果の分布割合を固定化したうえで、相対評価を実施した場合、職員の実際の成果に関わらず、定められた分布割合が適用されることから、職員の能力や業績が適切に評価されないおそれが生じる。

職員の勤務評価を行うにあたって重要なポイントは、評価の過程で培われる職員の成長であり、人事評価の目的は、人材の育成にあると考えている。

本市の人事評価は、それぞれの職責に求められる目標や水準に対し、どの程度、達成できたのか、具体的な業績に基づいて評価する「絶対評価」の考え方を採用している。

【分限及び懲戒】第26条～第30条、分限条例、懲戒条例及び規則

職員の分限及び懲戒に関する規定を条例等で定め、制度の透明化を図ることにより、信賞必罰の徹底を図る。

2年間継続して人事評価の結果が最下位の区分であって、研修その他必要な措置を実施しても勤務実績の改善がない場合や休職を繰り返している職員であって、それらの期間が5年間で通算して3年を超え、職務の遂行に支障がある場合は、分限の対象とする。

【職員の退職管理】第33条～35条

本市条例案では、職員の再就職について、市長が団体運営上の必要性に基づいて職員であった者を外郭団体の役員等に推薦する時は、市民から疑念を抱かれることのないよう、公正職務確保審査会に諮問することを規定した。

また、職員であった地位を利用した営業活動等を防止するため、離職後2年を経過するまでの間、離職日以前5年間に於いて担当していた業務に関し、本市への営業活動等を行う業務に従事してはならないことを規定した。

堺市職員及び組織の活性化に関する条例（案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、職員の身分取扱いその他の人事に関する基本的な事項を定め、人事給与制度の透明性の確保を始め、職員倫理の向上、人材の育成及び公務の能率化を図り、もって市政の適正な運営及び市政に対する市民の信頼の向上に資することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において「職員」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第3条第2項に規定する一般職に属する職員（教育長を除く。）をいう。

第2章 任用

（任用の基本原則）

第3条 職員の任用は、公務の能率的な運営を確保するため、能力及び実績を公正に評価して行わなければならない。

2 前項の場合において、任命権者は、適切な任用の確保の観点から、職員の勤務実態を把握し、職員の意欲及び適性に応じた人事管理を行うために必要な措置を講ずるものとする。

3 任命権者は、職員の任用に当たっては、行政需要への迅速な対応及び組織の活性化の観点から、外部人材の積極的な登用その他有為な人材の活用に努めなければならない。

（任期付採用）

第4条 任命権者は、独創的な政策の立案及び調整に関する能力等の専門的な知識経験又は優れた識見が必要な業務に従事させるため、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）の定めるところにより、任期を定めて採用する職員を積極的に採用するものとする。

（庁内公募）

第5条 任命権者は、行政需要に迅速かつ的確に対応する機動的な人員の配置を行い、職員のキャリア形成（職務を通じた資質及び能力の向上をいう。以下同じ。）を支援するため、職員の希望により転任する制度又は特定の職について職員から募集する制度を設けるものとする。

（人事交流）

第6条 任命権者は、職員の資質の向上及び組織の活性化を図るため、国、他の地方公共

団体及び民間企業を問わず、広く人材の交流及び職員の派遣を行うよう努めるものとする。

(組織及び要員管理)

第7条 任命権者は、最少の経費で最大の効果を挙げるため、社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な組織の編成及びその合理的な運営に努めなければならない。

2 任命権者は、事務事業の効率的かつ効果的な実施、公と民との役割分担の整理、施策の選択と集中等により、常に業務の執行体制を検証し、要員及び総人件費の適正化に取り組まなければならない。

第3章 人材育成

(職員の人材育成)

第8条 任命権者は、職員が自らの職務の使命及び役割を認識し、柔軟な発想で政策立案能力を発揮し、並びに職務を通じて自己実現及び社会貢献の機会を得ることを目的として、職員の能力開発を始めとする人材の育成を図るものとする。

(職員研修の実施)

第9条 任命権者は、職員の公務能率の維持及び増進を図るため、能力開発及び意識改革に資する研修を計画的に実施するものとする。

2 職員は、全体の奉仕者として、職務の遂行に必要な知識、技能等の習得のために意欲的に研修に取り組み、その成果を職務に反映させるよう努めなければならない。

3 職員を管理し、又は監督する地位にある職員（以下「管理監督者」という。）は、部下職員の育成が重要な職務であることを認識し、個々の職員に必要な研修を実施するとともに、当該職員が適切な研修を受けることができるよう必要な調整、指導及び助言を行わなければならない。

4 前3項に定めるもののほか、職員の研修について必要な事項は、任命権者が定める。

(自己研さん)

第10条 職員は、主体的に自らのキャリア形成のため自己研さんに努めなければならない。

(人材活用)

第11条 任命権者は、職員の勤務意欲を高め、その知識、技能等をいかすとともに、幅広い視野及び専門性を持った人材を育成する観点から、人材の適正な配置に努めなければならない。

(職員表彰)

第12条 市長は、職員の市政運営に対する貢献意識及び業務改善意欲の高揚に資するため、職員及び局、部、課、係その他の組織等（以下この条において「職員等」という。）の功績を表彰するものとする。

2 市長は、職員等を表彰した場合は、速やかに公表するものとする。

3 前2項に定めるもののほか、職員等の表彰について必要な事項は、市長が定める。

第4章 人事評価

(人事評価の目的)

第13条 人事評価（地公法第40条第1項の規定に基づき、対象となる職員（以下「被評価者」という。）に対して実施する勤務成績の評価をいう。以下同じ。）は、職員の意識改革及び能力開発を促進し、効果的な人材育成を推進するとともに、より適正な人事管理に資することを目的として実施する。

(人事評価の実施)

第14条 人事評価は、被評価者が職務遂行過程で果たした役割、発揮した能力及び達成した業績を総合的に判断し、その勤務成績を5段階で評価し、記録することにより行うものとする。

(評価結果の活用)

第15条 任命権者は、人事評価の結果を人事管理の基礎資料として活用するものとする。

2 任命権者は、人事評価の結果を勤勉手当に適正に反映するものとする。

(適正な評価の確保)

第16条 任命権者は、適正な人事評価を実施することができるよう人事評価を行う職員（以下この条において「評価者」という。）に対する研修を行うとともに、公正かつ厳正な評価を確保するため、必要に応じて評価者に助言、指導その他の措置を講ずるものとする。

(評価結果の開示等)

第17条 人事評価の結果は、評価を受けた職員に開示するものとする。

2 任命権者は、人事評価の結果に係る分布を公表するものとする。ただし、職員個人の評価の結果は公にしてはならない。

(人事評価の細目)

第18条 この章に定めるもののほか、人事評価の実施について必要な事項は、任命権者が定める。

第5章 給与その他勤務条件

(給与決定に関する原則)

第19条 職員の給与は、職務の複雑、困難及び責任の度等職務の内容に応じて支給するものとする。

2 地公法第24条第3項の規定に基づき、職員の給与を定めるに当たり考慮する民間事業の従事者は、特別の事情がある場合を除き、市内の民間事業の従事者とする。

3 人事委員会は、民間事業者における給与水準の実態を把握するため、賃金構造基本統計調査規則（昭和39年労働省令第8号）第1条に規定する直近の調査その他公共的団体が行う賃金等に関する調査を参考にするものとする。

(勤務条件の決定)

第20条 職員の給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の勤務条件を考慮するものとする。

(職員の健康管理)

第21条 任命権者は、職員の安全及び健康を確保しつつ、効率的な公務の遂行に資する職場環境の形成のため、必要な措置を講ずるものとする。

2 任命権者は、安全及び衛生について経験及び知識を有する職員等の意見を聴き、健康管理事業を行うものとする。

(職員の仕事と生活の調和)

第22条 任命権者は、職員の福祉を増進し、公務能率を向上させるため、職員の仕事と生活の調和を図ることができるよう、職場環境の改善等に努めなければならない。

2 任命権者は、職員が家庭及び地域の構成員としてその役割を果たすことができるよう、業務の簡素化、効率化等により時間外勤務の縮減に努めるものとする。

第6章 職員倫理

(倫理原則)

第23条 職員は、全体の奉仕者であり、一部の奉仕者でないことを自覚し、常に厳しく自らを律して服務規律を遵守するとともに、自らの持てる能力を最大限にいかし、市民本位の行政の推進に全力を尽くさなければならない。

2 職員は、常に人権を尊重する視点を持って、公正に職務を執行しなければならない。

3 職員は、勤務時間の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に意識し、市民の疑惑、批判等を招くような行為をしてはならない。

4 職員は、市政の透明性の確保に努めるとともに、自らの職務に関し説明責任を果たすよう努めなければならない。

(任命権者の責務)

第24条 任命権者は、職員の法令遵守並びに高い倫理観の涵養及び保持のために必要な措置を講じなければならない。

(管理監督者の責務)

第25条 管理監督者は、その職責の重要性を自覚し、第23条に定める倫理原則（以下この条において「倫理原則」という。）を自ら率先して遵守しなければならない。

2 管理監督者は、倫理原則を踏まえ、服務規律の遵守及び公正な職務の執行を確保するため、部下職員に対し、必要な指導を行わなければならない。

3 管理監督者は、部下職員の職務の執行状況を把握し、その改善を図りつつ、能力を最大限にいかせる職場環境の形成に努めなければならない。

第7章 職員の分限及び懲戒

(分限の基本方針)

第26条 任命権者は、職員が地公法第28条第1項各号のいずれかに該当する場合は、公務能率を維持するため、同項の規定により降任又は免職の処分を適正に行うものとする。

この場合においては、当該職員の勤務の状況、性格、社会的環境等を総合的に考慮しなければならない。

2 任命権者は、前項の処分を行うに当たっては、正当な理由がある場合を除き、当該職

員に意見を述べる機会を与えなければならない。

- 3 任命権者は、職員が地公法第28条第1項第1号から第3号までのいずれかに該当する場合の降任又は免職の処分を行うに当たっては、当該職員に対し繰り返し指導その他の必要な措置を講じたにもかかわらず、なお該当する場合に行うものとする。
- 4 任命権者は、職員が地公法第28条第1項第4号に該当する場合の降任又は免職の処分を行うに当たっては、あらかじめ退職勧奨、配置転換、他の職種への転任等必要な人事上の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 任命権者は、第1項の処分を行う場合においては、第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会に諮問しなければならない。

- 6 前各項に定めるもののほか、職員の分限について必要な事項は、別に条例で定める。
(懲戒の基本方針)

第27条 任命権者は、職員が地公法第29条第1項各号のいずれかに該当する場合は、公務秩序の維持及び服務規律の確保を図るため、公正かつ厳正に懲戒処分を行うものとする。この場合においては、当該職員の行為のほか、その職責、他の職員又は社会に与える影響等を総合的に考慮しなければならない。

- 2 任命権者は、懲戒処分を行うに当たっては、正当な理由がある場合を除き、当該職員に意見を述べる機会を与えなければならない。
- 3 任命権者は、懲戒処分を行う場合においては、第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会に諮問しなければならない。
- 4 任命権者は、懲戒処分に係る職員の行為を防止するために必要な措置を講じなければならない。
- 5 前各項に定めるもののほか、職員の懲戒の方法及び効果について必要な事項は、別に条例で定める。

(懲戒処分の基準)

第28条 懲戒処分の基準について必要な事項は、任命権者が定める。

(懲戒処分の公表)

第29条 任命権者は、懲戒処分を行った場合は、公表することが適切でない認められる場合を除き、速やかに公表するものとする。

- 2 前項の公表について必要な事項は、任命権者が定める。

(堺市職員懲戒等審査会)

第30条 職員の分限及び懲戒処分についての公正を期するため、市長の附属機関として、堺市職員懲戒等審査会（以下この条において「審査会」という。）を置く。

- 2 審査会は、次に掲げる事項について審査する。
 - (1) 第26条第1項の規定による職員の分限に係る処分に関する事項
 - (2) 職員の懲戒処分に関する事項
- 3 審査会は、委員7人以内で組織する。

4 前3項に定めるもののほか、審査会の組織及び運営について必要な事項は、市長が定める。

5 審査会は、市長以外の任命権者の諮問に応じて、第2項に規定する事項について、審査することができる。

第8章 公正職務

(公正職務の確保)

第31条 任命権者は、本市に対する不当な要求及び圧力を排除し、公正な職務の執行を確保するために必要な措置を講じなければならない。

(堺市公正職務確保審査会)

第32条 本市に対する不当な要求及び圧力を排除し、市民の疑惑、批判等を招くような職員の行為の防止を図り、その他公正な職務の執行を確保するため、市長の附属機関として、堺市公正職務確保審査会（以下この条において「審査会」という。）を置く。

2 審査会は、次に掲げる事項について調査し、審査し、又は意見を具申する。

(1) 本市に対する不当な要求及び圧力に係る事案に関する事項

(2) 職員又は職員であった者の外郭団体（地方自治法施行令（昭和22年政令第16号）第140条の7第1項に規定する法人及びその業務が本市と密接な関係を有する法人で市長が定めるものをいう。以下同じ。）の役員等への推薦に関する事項

(3) その他公正な職務の執行に関する事項

3 審査会は、委員5人以内で組織する。

4 前3項に定めるもののほか、審査会の組織及び運営について必要な事項は、市長が定める。

5 審査会は、市長以外の任命権者の諮問に応じて、第2項第1号に規定する事項について、調査し、又は審査することができる。

6 審査会は、第2項第3号に規定する事項について、市長以外の任命権者に対し、市長を通じて意見を具申することができる。

第9章 再任用等

(再任用)

第33条 再任用（地公法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。次項において同じ。）の制度については、組織の運営上の必要性を踏まえ、適正に運用しなければならない。

2 前項に定めるもののほか、職員の再任用について必要な事項は、別に条例で定める。

(退職者の適正な管理)

第34条 任命権者は、市民の疑惑、批判等を招くような行為の防止を図り、市民の信頼を確保するため、職員の離職後の再就職等の管理に適正を期するものとする。

(再就職に係る制限)

第35条 市長は、外郭団体からの要請に応じ、その役員等の地位に職員又は職員であった

者を推薦する場合は、第32条第1項に規定する堺市公正職務確保審査会に諮問しなければならない。

- 2 職員は、離職日の翌日から起算して2年を経過するまでの間、離職日以前5年間において担当していた業務に関し、本市への営業活動等（離職前の立場等により、本市職員に対し影響力を行使し、再就職先等にとって有利な契約を本市と締結し、又は許認可等の行政処分を要求し、若しくは依頼することをいう。）を行う業務に従事してはならない。

第10章 雑則

（適用除外）

第36条 教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する職員（以下「府費負担教職員」という。）については、第7条第2項、第13条から第15条まで、第17条第1項、第19条、第26条、第27条（第4項を除く。）、第29条、第30条及び第33条の規定は、適用しない。

- 2 教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例（昭和57年条例第3号）第2条に規定する職員（以下「市費負担教職員」という。）については、第7条第2項、第19条第2項及び第3項並びに第30条の規定は、適用しない。

- 3 地公法第22条第2項及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項第2号の規定により臨時的に任用された者（常時勤務の職にある者を除く。）については、第13条から第18条まで、第26条及び第33条から第35条までの規定は、適用しない。

（府費負担教職員及び市費負担教職員に関する特例）

第37条 地公法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）に基づき、府費負担教職員及び市費負担教職員（以下これらを「教職員」という。）の分限及び懲戒処分についての公正を期するため、教育委員会の附属機関として、堺市教職員懲戒等審査会（以下この条において「教職員審査会」という。）を置く。

- 2 第30条第2項から第4項までの規定は、教職員審査会について準用する。この場合において、第30条第2項第1号及び第2号中「職員」とあるのは「教職員」と、同条第4項中「市長」とあるのは「教育委員会」と読み替えるものとする。

第38条 府費負担教職員に対する第16条、第20条及び第28条の規定の適用については、第16条中「適正な人事評価」とあるのは「適正な人事評価（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第46条の規定により大阪府教育委員会が計画する人事評価をいう。以下同じ。）」と、第20条中「勤務条件は」とあるのは「勤務条件（大阪府が条例で定めるものを除く。）は」と、第28条中「基準」とあるのは「基準（大阪府が条例で定めるものを除く。）」と読み替えるものとする。

- 2 市費負担教職員に対する第14条、第15条第2項、第19条第1項、第26条第5項、第27条第3項、第28条及び第29条第2項の規定の適用については、第14条中「5段階で」とあ

るのは「教育委員会が定める基準により」と、第15条第2項中「勤勉手当」とあるのは「堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例（昭和57年条例第3号）に定める給与」と、第19条第1項中「支給する」とあるのは「府費負担教職員の例により支給する」と、第26条第5項及び第27条第3項中「第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会」とあるのは、「第37条第1項に規定する堺市教職員懲戒等審査会」と、第28条及び第29条第2項中「任命権者」とあるのは「府費負担教職員に関し大阪府が条例で定めるものを準用するほか教育委員会」と読み替えるものとする。

附 則

（施行期日）

- 1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。ただし、第1章、第8章、第9章及び第36条の規定は、同年1月1日から施行する。

（適用区分）

- 2 管理職手当の支給を受ける職にある職員以外の職員（市費負担教職員を除く。）にあつては、第15条第2項の規定は、平成25年12月に支給する勤勉手当から適用し、同月前に支給する勤勉手当については、なお従前の例による。

堺市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（改正案）

昭和27年6月9日

条例第13号

（趣旨）

第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第29条第4項の規定に基づき職員の懲戒の手續及び効果について必要な事項を定める。

（懲戒の手續）

第2条 任命権者は、懲戒処分を実施しようとする場合においては、上司その他関係者の意見を聴くものとする。

2 任命権者は、堺市職員及び組織の活性化に関する条例（平成24年条例第 号）第27条第3項の規定により堺市職員懲戒等審査会（同条例第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会をいう。）に諮問した結果を踏まえ、懲戒処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。

3 戒告、減給、停職又は懲戒処分としての免職の処分は、当該職員に辞令書を交付して行わなければならない。

（戒告の効果）

第3条 戒告は、職員が法第29条第1項各号のいずれかに該当する場合において、その責任を確認し、及びその将来を戒めるものとする。

（減給の効果）

第4条 減給は、1日以上6月以下の期間、給料及びこれに対する地域手当の合計額の10分の1以下を減ずるものとする。

（停職の効果）

第5条 停職の期間は、1日以上6月以下とする。

2 停職者は、その職を保有するが職務に従事しない。

3 停職者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。

（委任）

第6条 この条例の施行について必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(市費負担教職員に関する特例)

第7条 第2条から前条までの規定にかかわらず、教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例（昭和57年条例第3号）第2条に規定する職員の懲戒の手續及び効果については、教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する職員（次条において「府費負担教職員」という。）の例による。

(適用除外)

第8条 この条例は、府費負担教職員には適用しない。

附 則

この条例は、平成25年4月1日から施行する。

堺市職員の分限に関する条例（改正案）

昭和27年6月9日

条例第12号

（趣旨）

第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第27条第2項並びに法第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職の事由、手続及び効果並びに失職の例外について必要な事項を定める。

（処分に当たって考慮すべき事項）

第2条 法第28条第1項第1号又は第3号に該当する場合は、事案に応じて、次に掲げる事項を総合的に考慮し、免職又は降任の処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。

（1）職員の勤務の状況又は結果

（2）当該職員の経歴、性格、態度又は行動の態様、背景若しくは状況

（3）社会環境その他職員の適格性を判断するために必要な事項

2 法第28条第1項第2号の規定に該当する場合は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復の状況及び今後の職務の遂行の可否を判断し、降任又は免職の処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。

3 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の状況及び今後の職務の遂行の可否を判断し、休職の処分の要否を決定するものとする。

（降任又は免職の事由等）

第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

（1）当該職員の人事評価（堺市職員及び組織の活性化に関する条例（平成24年条例第 号。以下「職員活性化条例」という。）第13条に規定する人事評価をいう。）の結果の区分が2年間継続して最下位の区分であって、研修その他必要な措置を実施しても勤務実績の改善がない場合

（2）出勤の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合

（3）前2号に掲げる場合のほか、担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が良くないと認められる場合

2 法第28条第1項第2号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

（1）法第28条第2項第1号の規定による休職をしている職員であって、当該休職の期間が満了するにもかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある場合

（2）法第28条第2項第1号の規定による休職を繰り返している職員であって、それらの期間が5年間で通算して3年を超え、職務の遂行に支障がある場合

（3）前2号に掲げる場合のほか、将来回復の可能性のない、又は長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合

- 3 法第28条第1項第3号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。
- (1) 第7条第3項の命令に従わなかった場合
 - (2) 1月以上行方が不明である場合（正当な理由なく欠勤をした場合又は災害によることが明らかでない場合を除く。）
 - (3) 正当な理由なく再三にわたり上司の職務上の命令に従わない場合
 - (4) 上司その他の職員又は市民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す場合
 - (5) 前各号に掲げる場合のほか、簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力、性格等に起因して、その職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合
- 4 前3項に規定する場合において、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務の遂行を期待することができる場合は職務の遂行能力に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけではなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは免職とする。

(休職の事由)

第4条 職員が、法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これを休職することができる。

- (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、当該職員の職務に関連があると認められる事項の調査、研究又は指導に従事する場合
- (2) 災害により、生死不明又は所在不明となった場合

(任命権者が講ずる措置)

第5条 任命権者は、第3条第1項から第3項までの各号（第3項第2号を除く。）のいずれかに該当するおそれがある職員（以下「対象職員」という。）に対し、次の各号のいずれかに掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 注意又は指導を繰り返すこと。
 - (2) 担当する業務の見直しを行うこと。
 - (3) 医師の診断を受けるよう勧奨すること。
 - (4) 研修の受講を命ずること。
 - (5) 前各号に掲げるもののほか、対象職員の矯正のために必要な措置を講ずること。
- 2 任命権者は、上司による指導の状況に関する記録その他の対象職員の勤務に係る記録の収集を行うものとする。
- 3 任命権者は、第1項の措置を講じたにもかかわらず、対象職員の勤務実績が良くない状態又は適格性を欠くと認められる状態が改善されない場合は、当該対象職員に対し、降任又は免職の処分が行われることがあることを文書で警告し、これらの改善を促すものとする。

(廃職又は過員による降任又は免職)

第6条 法第28条第1項第4号の規定による降任又は免職の処分は、転任その他の方法によつ

ても過員が生ずる場合にすることができる。この場合において、職種の変更を伴う転任に必要な能力の実証は、適正に行わなければならない。

- 2 任命権者は、前項の規定により免職する場合は、あらかじめ相当の範囲で職員に退職を勧奨しなければならない。
- 3 任命権者は、第1項の規定により免職する場合は、事案に応じて、勤務成績、勤続年数その他の客観的な事情を総合的に考慮し、公正に行わなければならない。
- 4 任命権者は、事業の全部又は一部を国その他公共団体以外の法人又は一部事務組合に譲渡し、又は移管する場合において、当該事業に従事する職員に事業の譲渡又は移管を受けた者に就職する機会が与えられているときは、原則として当該職員を免職することができる。
- 5 任命権者は、第1項又は前項の規定により免職となる職員が希望する場合は、本市以外の法人その他のものに雇用されるよう支援に努めるものとする。

(降任、免職及び休職の手続)

- 第7条 任命権者は、法第28条第1項第1号又は第3号の規定により降任又は免職の処分をしようとする場合においては、上司その他関係者の意見を聴くものとする。
- 2 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号に該当するものとして職員を休職する場合においては、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。
 - 3 任命権者は、職員が前項の診断を拒んだ場合又は故意に当該診断を受けない場合は、診断を受けるよう職務上の命令をすることができる。
 - 4 任命権者は、職員活性化条例第26条第5項の規定により堺市職員懲戒等審査会（同条例第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会をいう。）に諮問した結果を踏まえ、法第28条第1項の規定による降任又は免職の処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。
 - 5 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、当該職員に辞令書を交付して行わなければならない。

(休職の効果)

- 第8条 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ個々の場合について任命権者が定める。
- 2 法第28条第2項第1号の規定により休職にされた者が復職後1年以内に再び休職を命ぜられたときは、その休職期間は前の休職期間に通算する。
 - 3 任命権者は、第1項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、速やかに復職を命じなければならない。
 - 4 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

第9条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 2 休職者は、休職の期間中、条例に別段の定めのない限り、いかなる給与も支給されない。

(失職の例外)

第10条 法第28条第4項の規定に基づく条例で定める場合は、職務の遂行に伴い、過失により法第16条第2号の規定に該当するに至った職員が、その刑の執行を猶予された場合とする。

(委任)

第11条 この条例の施行について必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(市費負担教職員に関する特例)

第12条 第2条から前条までの規定にかかわらず、教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例(昭和57年条例第3号)第2条に規定する職員の分限に関し必要な事項については、職員活性化条例に定めるものを除くほか、教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条に規定する職員(次条において「府費負担教職員」という。)の例による。

(適用除外)

第13条 この条例は、府費負担教職員には適用しない。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行日前の事由に係る法第28条第1項及び第2項に規定する処分については、第1条の規定による改正後の堺市職員の分限に関する条例の規定にかかわらず、なお従前の例による。