

○堺市職員及び組織の活性化に関する条例

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をいう。

（平27条例2・一改）

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6条第1項に規定する人事評価をいう。以下同じ。）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（人事評価の対象となる職員をいう。）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2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は、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号に該当する場合は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、職員の懲戒の手續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 地公法第38条の2第1項、第4項及び第5項の規定によるもののほか、再就職者（同条第1項に規定する再就職者をいう。）のうち、同条第8項の国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第21条第1項に規定する部長又は課長の職に相当する職として人事委員会規則で定めるものに離職した日の5年前の日より前に就いていた者は、当該職に就いていた時に在職していた執行機関の組織等（地公法第38条の2第1項に規定する地方公共団体の執行機関の組織等をいう。）の役職員（同項に規定する役職員をいう。）又は同条第8項の役職員に類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務（同条第1項に規定する契約等事務をいう。）であって離職した日の5年前の日より前の職務（当該職に就いていたときの職務に限る。）に属するものに関し、離職後2年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

3 管理又は監督の地位にある職員の職として人事委員会規則で定めるものに就いている職員であった者（退職手当通算予定職員（地公法第38条の2第3項に規定する退職手当通算予定職員をいう。）であった者であって引き続いて退職手当通算法人（同条第2項に規定する退職手当通算法人をいう。）の地位に就いているもの及び公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）第10条第2項に規定する退職派遣者を除く。）は、離職後2年間、営利企業（地公法第38条第1項に規定する営利企業をいう。以下同じ。）以外の法人その他の団体の地位に就いた場合（報酬を得る場合に限る。）又は営利企業の地位に就いた場合は、日々雇い入れられる者となった場合その他人事委員会規則で定める場合を除き、人事委員会規則で定めるところにより、速やかに、離職した職又はこれに相当する職の任命権者に人事委員会規則で定める事項を届け出なければならない。

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44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。

第11章 罰則

第39条 第35条第3項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、100,000円以下の過料に処する。

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。）にあっては、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。

附 則（平成27年3月17日条例第2号）抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成27年4月1日から施行する。

(教育長に関する経過措置)

- 2 この条例の施行の際、現に教育長である者が地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第76号。以下「改正法」という。）附則第2条第1項の規定により在職する場合においては、第1条の規定による改正後の堺市職員の給与に関する条例第32条、第33条及び別表第8の規定、第2条の規定による改正後の市長等の退職手当に関する条例第1条、第3条及び第4条の規定、第3条の規定による改正後の堺市職員等の旅費に関する条例第2条及び別表の規定並びに第8条の規定による改正後の市長等の退職手当の特例に関する条例第2条の規定は適用せず、第4条の規定による改正前の堺市非常勤の職員の報酬及び費用弁償に関する条例別表の規定、第6条の規定による改正前の堺市教育委員会委員定数条例の規定、第7条の規定による改正前の堺市職員及び組織の活性化に関する条例第2条の規定及び第8条の規定による改正前の市長等の退職手当の特例に関する条例第3条の規定並びに第9条の規定による廃止前の教育長の給与等に関する条例の規定は、この条例の施行後も、なおその効力を有する。

附 則

この条例は、平成28年4月1日から施行する。