

堺市職員基本条例（素案）

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はじめ、職員倫理の向上、人材の育成及び公務の能率化を図り、もって市民の信頼の向上を目的とする。

（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、適性及び実績を公正に評価して行わなければならない。

- 2 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。
- 3 前2項に定めるもののほか、職員の任用に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

（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（以下「任期付職員」という。）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、職員の資質向上及び組織の活性化を図るため、国、他の自治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構築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執行、公民の役割分担の整理、施策の選択と集中などにより、常に業務の執行体制を検証し、要員と総人件費の適正化に取り組みなければならない。

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、職務を通じて自己実現や社会貢献の機会を得、柔軟な発想で政策立案能力を発揮できるよう、職員の能力開発をはじ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、職員の勤務能率の発揮及び増進を図るため、能力開発や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、所属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 職員の研修に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(自己研鑽)

- 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鑽に努めるものとする。

(人材活用)

- 第11条 任命権者は、人材の配置に当たっては、職員の勤務意欲を高め、その知識等をいかし、幅広い視野と専門性を持った人材を育成する観点を踏まえなければならない。

(職員表彰)

- 第12条 任命権者は、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、係その他これらに準ずる組織等（以下「職員等」という。）の功績を表彰するものとする。
- 2 任命権者は、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、任命権者が定める。

第4章 人事評価

(人事評価の目的)

第13条 人事評価（対象となる職員（以下「被評価者」という。）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把握した上で行われ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、前条に規定する果たした役割、発揮した能力及び達成した業績を総合的に判断し、被評価者の勤務成績を5段階で評価し、記録することにより行うものとする。

2 この章に定めるもののほか、人事評価の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

（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、人事評価の結果を相対化し、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「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、毎年度の人事評価の結果に係る分布を公表する。ただし、職員個人の評価の結果は公にしてはならない。

第5章 給与その他勤務条件

（給与決定に関する原則）

第18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19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20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、毎年度、安全及び衛生について経験及び知識を有する職員の意見を聴き、健康管理事業を実施するものとする。

(職員の仕事と生活の調和)

第21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、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22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活かし、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、市民の疑惑や批判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23条 任命権者は、職員の法令遵守、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24条 管理監督者は、その職責の重要性を自覚し、第22条各項に定める倫理原則（以下「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、部下職員に対し、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、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、能力を最大限に活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

(分限の基本方針)

- 第25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、公務の能率の維持のため、同項の規定により降任又は免職の処分を適正に行わなければならない。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するものとする。
- 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、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29条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会の意見を聴かななければならない。
 - 6 前各項に定めるもののほか、職員の分限の手續及び効果に関し必要な事項は、別に条例で定める。

第8章 職員の懲戒

(懲戒処分の基本方針)

- 第26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わなければならない。この場合においては、当該職員をした行為のほか、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するものとする。
- 2 任命権者は、懲戒処分をするに当たっては、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、懲戒処分をする場合においては、第29条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会の意見を聴かななければならない。
 - 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関し必要な事項は、別に条例で定める。

(懲戒処分の基準)

- 第27条 懲戒処分の基準に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(懲戒処分の公表)

- 第28条 任命権者は、懲戒処分を行った場合は、速やかに公表するものとする。
- 2 前項の公表に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(堺市職員懲戒等審査会)

第29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、堺市職員懲戒等審査会(以下「審査会」という。)を置く。

2 審査会は、次に掲げる事項を審査する。

(1) 第25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、会長及び委員5人以内で組織する。

4 前3項に定めるもののほか、審査会に関し必要な事項は、任命権者が定める。

第9章 公正職務

(公正職務の確保)

第30条 任命権者は、本市に対する不当な要求や圧力を排除し、公正な職務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。

(公正職務確保対策委員会)

第31条 行政への不当な要求や圧力を排除し、職員の服務規律及び公正な職務の遂行を確保するため、全ての執行機関の附属機関として、堺市公正職務確保対策委員会(以下「委員会」という。)を置く。

2 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

(1) 市又は職員への不当な要求や圧力に関する事案に係る調査及びその結果の報告

(2) 公正な職務の執行に関する助言及び指導

3 委員会は、委員長及び委員2人以内で組織する。

4 前3項に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、市長が定める。

第10章 再任用等

(再任用)

第32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、職員の再任用に関し必要な事項は、別に条例で定める。

(退職者の適正な管理)

第33条 市は、市民の疑惑又は不信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34条 市長は、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。)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、学識経験者等の意見を聴かなければならない。

- 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又は許認可等の行政処分を要求し、又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11章 雑則

(適用除外)

- 第35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18条、第25条、第26条、第28条及び第32条の規定は、適用しない。
- 2 教育委員会所管の学校又は幼稚園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条に規定する職員については、第7条第2項、第15条第2項、第18条第2項及び第3項、第25条（第6項を除く。）、第26条（第5項を除く。）並びに第28条の規定は、適用しない。

(教職員に関する読替え)

- 第36条 前条の職員に対する第29条第1項の規定の適用については、同項中「堺市職員懲戒等審査会」とあるのは「堺市教職員懲戒等審査会」とする。
- 2 前条第1項の職員に対する第16条及び第17条第2項の規定の適用については、これらの規定中「人事評価」とあるのは「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条に基づき大阪府教育委員会が計画する人事評価」と、第19条の規定の適用については、同条中「勤務条件」とあるのは「勤務条件（大阪府が条例で定めるものを除く。）」と、第27条の規定の適用については、同条中「基準」とあるのは「基準（大阪府が条例で定めるものを除く。）」とする。
- 3 前条第2項の職員に対する第14条第1項の規定の適用については、同項中「5段階で」を「第34条第1項の職員の例により」と、第18条第1項の規定の適用については、同項中「支給」とあるのは「第34条第1項の職員の例により支給」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。