

茨木市職員基本条例

平成26年3月31日
茨木市条例第10号

目次

- 第1章 総則（第1条・第2条）
- 第2章 組織及び執行体制（第3条）
- 第3章 任用（第4条・第5条）
- 第4章 人材育成（第6条―第10条）
- 第5章 人事評価（第11条―第16条）
- 第6章 給与その他の勤務条件（第17条―第20条）
- 第7章 服務（第21条―第23条）
- 第8章 分限及び懲戒（第24条―第28条）
- 第9章 職員分限懲戒審査委員会（第29条）
- 第10章 再任用（第30条）
- 第11章 雑則（第31条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

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。）に定める根本基準に従い本市の人事制度を公正かつ適正に運用するために必要な基本的事項を定め、職員が全体の奉仕者としての高い倫理観と地域における行政の担い手としての強い使命感を持って職務を遂行することにより、市政の効率的な運営及び市政に対する市民の信頼を確保し、もって本市組織の継続的な成長と地域社会の健全な発展に寄与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、法第3条第2項に規定する一般職に属する本市の職員をいう。

第2章 組織及び執行体制

（組織及び執行体制の管理）

第3条 任命権者は、最少の経費で最大の効果を挙げるために、社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な組織の設置及び運営に努めるものとする。

2 任命権者は、業務の執行体制を常に検証し、適正に管理しなければならない。

第3章 任用

（任用の原則）

第4条 任命権者は、職員の任用について、公務の能率的な運営を確保するため、その者の有する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 昇任又は転任に当たっては、採用の区分、年齢又は性別にかかわらず、本人の意欲を重視しつつ、第5章に規定する人事評価の制度を活用し、職員の勤務実績並びに職務に関する適性及び能力に基づいて厳正に行うとともに、適材を適所に配置するものとする。

3 任命権者は、自己申告の制度を活用し、職務や職場環境等についての職員の率直な意見や希望を的確に把握することにより、本人の意欲、適性等を勘案し、その者の有する能力が最大限に発揮されるよう努めなければならない。

(任期付採用)

第5条 任命権者は、行政需要の変化に柔軟かつ弾力的に対応するため、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（次項において「任期付職員」という。）を積極的に採用するものとする。

2 任期付職員の採用は、公募の方法により行うものとする。ただし、特別の必要がある場合は、この限りでない。

第4章 人材育成

(職員の人材育成)

第6条 任命権者は、重要な財産である人材を最大限に活用し、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を担うべき職員の能力開発及び意識改革並びに組織の活性化を図るため、計画的に人材の育成に取り組まなければならない。

(研修)

第7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総合的かつ計画的に実施するものとする。

2 職員は、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（第23条において「管理監督者」という。）は、人材の育成が重要な職務であることを認識し、それぞれの職員に必要な研修を実施するとともに、当該職員が適時に、かつ、適切な研修を受けることができるよう、必要な調整、指導及び助言その他の支援を行うよう努めなければならない。

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。

(自己啓発)

第8条 職員は、自らの公務員としての使命を自覚し、自己研さんに励み、必要な知

識、技能等の修得、維持及び向上に努めなければならない。

2 任命権者は、職員の自己啓発と自律を促し、士気の向上に努めるものとする。

(人材活用)

第9条 任命権者は、幅広い視野及び専門的知識を有する人材を育成することの重要性を踏まえつつ、職員の適正な配置に努めるとともに、その者の有する知識、技能等を最大限に活用するものとする。

(職員等の表彰)

第10条 市長は、職員の執務意欲の高揚に資するため、他の模範として推奨すべき職員又はその団体（部、課、係等の組織及び市長の認めた研究団体をいう。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、市長が別に定める。

第5章 人事評価

(人事評価の目的等)

第11条 人事評価（法第40条第1項の規定に基づき、職員の職務遂行に当たり発揮した能力及び達成した実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、職員の能力の開発、維持及び向上並びに職務に取り組む意欲の増進を図ることを目的として行う。

2 人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。

3 昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。

(絶対評価)

第12条 任命権者は、絶対評価（客観的基準に照らして職員の評価を決定する方法をいう。）により、人事評価を行う。

(評価の基準)

第13条 任命権者は、あらかじめ、人事評価の基準として、能力評価（職員の職務遂行能力並びに職務に対する姿勢及び態度を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。）及び業績評価（目標管理の手法を活用し、職員の職務遂行の実績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。）の客観的な基準を定め、これを公表するものとする。

2 任命権者は、全ての人事評価を行う職員（次項及び第15条において「評価者」という。）が正確に評価することができるよう、前項の基準を常に点検し、必要な修正を行うものとする。

3 評価者は、第1項の基準に基づき公正かつ厳正に評価を行わなければならない。

(評価結果の開示等)

第14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、毎年度の職員の評価の結果を集計し、その分布を公表する。ただし、個々の職員の評価の結果を個別に公表してはならない。

（適正な評価の確保）

第15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評価者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じるものとする。

（人事評価の実施の細目）

第16条 この条例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、規則で定める。

第6章 給与その他の勤務条件

（職務給の原則等）

第17条 職員の給与は、その職務と責任に応じて支給するものとする。

2 職員の給与は、生計費並びに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給与その他の事情を考慮して定めるものとする。

（勤務条件の決定）

第18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して定めるものとする。

（健康管理）

第19条 任命権者は、職場における職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の形成のため、必要な措置を講じるものとする。

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

（職員の仕事と生活の調和）

第20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、職員が家族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7章 服務

（倫理原則）

第21条 職員は、全体の奉仕者であることを十分に認識し、常に厳しく自らを律して服務規律を順守するとともに、自らの持てる能力の全てをその職務の遂行のために用い、公共の利益の増進のため、誠実かつ公正に職責を果たさなければならない。

2 職員は、法令、条例、上司の命令等を順守し、適正に職務を執行しなければならない。

- 3 職員は、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動し、市民の疑惑又は不信を招くような行為をしてはならない。

(任命権者の責務)

第22条 任命権者は、職員の服務規律の順守及び倫理の確立を図るため、研修その他の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23条 管理監督者は、その職責の重要性を自覚し、第21条各項に定める倫理原則(次項において「倫理原則」という。)を自ら率先して順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、服務規律の順守及び公正な職務の執行を確保するため、部下の職員に対し、必要な指導を行わなければならない。
- 3 管理監督者は、部下の職員の職務の執行状況を把握し、その改善を図りつつ、能力を最大限に活用することのできる職場環境の形成に努めなければならない。

第8章 分限及び懲戒

(降任又は免職)

第24条 任命権者は、職員が法第28条第1項各号のいずれかに該当する場合においては、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うものとする。

- 2 任命権者は、前項の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る等、公正に行わなければならない。
- 3 任命権者は、第1項の処分をする場合においては、茨木市職員分限懲戒審査委員会の意見を聴かななければならない。
- 4 前3項に定めるもののほか、職員の分限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)

第25条 任命権者は、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は、公務における規律と秩序を維持するため、同項の規定により、戒告、減給、停職又は免職の処分(以下「懲戒処分」という。)を適正に行うものとする。この場合においては、当該職員の非違行為の内容、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る等、公正かつ厳正に行わなければならない。
- 3 任命権者は、懲戒処分をする場合においては、茨木市職員分限懲戒審査委員会の意見を聴かななければならない。
- 4 前3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。

(処分の基準)

第26条 法第28条第1項の規定による処分及び懲戒処分の基準について必要な事項は、別に定める。

(懲戒処分の公表)

第27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。ただし、任命権者が公表することが適切でないと認めるときは、この限りでない。

2 前項の公表について必要な事項は、別に定める。

(不服申立て)

第28条 法第28条第1項の規定による処分又は懲戒処分を受けた職員は、法第49条の2第1項の規定により、不服申立てをすることができる。

第9章 職員分限懲戒審査委員会

(設置等)

第29条 職員の分限及び懲戒処分の公正を期するため、茨木市職員分限懲戒審査委員会（以下この条において「審査委員会」という。）を置く。

2 審査委員会は、職員に対する次に掲げる処分について、あらかじめ審査し、その結果を任命権者に報告する。

(1) 法第28条第1項の規定による処分

(2) 懲戒処分

3 審査委員会は、委員長及び副委員長並びに委員若干人をもって組織する。

4 前3項に定めるもののほか、審査委員会について必要な事項は、規則で定める。

第10章 再任用

(定年退職者等の再任用の方針)

第30条 再任用（法第28条の4から第28条の6までの規定により、法第28条の4第1項に規定する定年退職者等を常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に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。

第11章 雑則

(委任)

第31条 この条例の施行について必要な事項は、任命権者が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成26年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第8章及び第9章の規定は、この条例の施行の日以後に生じた事由について適用し、同日前に生じた事由については、なお従前の例による。