

# 大阪狭山市職員の人材育成及び組織運営に関する条例（案）

## 目次

### 前文

第1章 総則（第1条—第3条）

第2章 倫理規範（第4条—第6条）

第3章 任用（第7条・第8条）

第4章 人材育成（第9条—第13条）

第5章 人事評価（第14条—第17条）

第6章 給与その他の勤務条件（第18条—第21条）

第7章 組織及び定員の管理（第22条）

第8章 分限及び懲戒（第23条—第28条）

第9章 定年前再任用及び退職管理（第29条・第30条）

第10章 雑則（第31条）

### 附則

市政を取り巻く環境は、より一層複雑化、多様化し、不確実性が高い時代へと変化しており、これまで以上に困難な課題に対して柔軟かつ果敢に挑戦していく姿勢が、市役所組織や職員に対して求められることが予想されます。

このような時代の変化を的確にとらえるとともに、社会環境の変化に柔軟に対応し、職員としての役割を果たしていくためには、職員一人ひとりが主体的に考え、行動し、能力を高め続けていくことが重要であることから、大阪狭山市を愛し、仕事を通じて自分自身を変革し続けられる職員の人材育成に取り組んできたところです。

また、組織と職員がともに成長していくためには、地方公務員法等の関係法令に基づき運用してきた既存の人事制度を包括的に整備し、人事管理上の仕組みやルールを明確にすることで市民の信頼を確保するとともに、人材育成に関する組織理念を共有することで、共創型の組織運営に取り組むことが重要となります。

このような観点から、人材という限られた経営資源による組織力の向上と最大化を図り、大阪狭山市が将来にわたり持続可能な組織づくりを総合的かつ戦略的に推進し、「個」の成長を「組織」の成長へとつなげるため、この条例を制定します。

## 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ることで、政策の立案に関する優れた能力を有し、自律性を備え、意欲と誇りにあふれる職員を育成するとともに、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持続的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。

### (適用除外)

第3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、この条例の規定は適用しない。

## 第2章 倫理規範

### (倫理原則)

第4条 職員は、大阪狭山市職員の倫理の保持に関する条例（平成20年大阪狭山市条例第11号）の規定を踏まえ、自らの行動が公務の信用に大きな影響を与えることを深く認識し、常に自らを律して服務規律を遵守するとともに、倫理意識の高揚に努めなければならない。

2 職員は、市民全体の奉仕者であり、市民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚して、公正に職務を執行し、その職務や地位を私的利益のために用いてはならず、また、市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

3 職員は、職務の執行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならない。

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5条 任命権者は、職員が勤務時間の内外を問わず、服務規律を遵守し、高い倫理意識を持って行動するようにするため、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6条 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、その職責の重要性を自覚し、第4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、その管理又は監督の対象となる職員（以下「部下職員」という。）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常に点検し、その改善を図りつつ、良好な職場環境の形成に努めなければならない。

### 第3章 任用

(任用の基本原則)

第7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。

(任期付採用)

第8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（以下この条において「任期付職員」という。）を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。

3 前2項に定めるもののほか、任期付職員の採用について必要な事項は、別に条例で定める。

### 第4章 人材育成

(職員の人材育成)

第9条 任命権者は、重要な財産である人材を最大限に活用し、職員が自らの職務の使命及び役割を認識し、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。

(研修の実施)

第10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行うことにより計画的に人材を育成するとともに、職員の自発的な能力開発の支援を行わなければならない。

2 前項の職員研修の実施に当たっては、業務を通じて行う職場研修及び職場外での研修を適切に連携させなければならない。

3 管理監督者は、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。

(自己啓発)

第11条 職員は、研修を通じた自己の能力開発に努めるとともに、自らのキャリア形成のため、主体的に自己啓発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12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13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、グループ等の組織及び市長の認めた研究団体をいう。）の功績を表彰するものとする。

## 第5章 人事評価

(人事評価の目的)

第14条 人事評価（法第6条第1項に規定する人事評価をいう。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。

2 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。

(人事評価の実施)

第15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、その勤務成績を評価し、記録することにより行うものとする。

(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。

(人事評価の実施の細目)

第17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、市長が別に定める。

## 第6章 給与その他の勤務条件

(給与決定の原則)

第18条 職員の給与は、法第24条第1項の規定に基づき、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 職員の給与は、法第24条第2項の規定に基づき、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との間に権衡を失しないように考慮して定めるものとする。

(健康管理)

第20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7章 組織及び定員の管理

### (組織及び定員管理の方針)

第22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 全ての職は、組織運営上及び業務上の必要性に基づき設置し、適正に管理するものとする。

## 第8章 分限及び懲戒

### (分限の基本方針)

第23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は、公務の適正かつ能率的な運営を確保するため、同項の規定による処分（以下「分限処分」という。）を適正に行うものとする。

- 2 任命権者は、分限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、分限処分をする場合においては、大阪狭山市職員人事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24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、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、大阪狭山市職員人事審査委員会の

意見を聴かなければならない。

4 前3項に定めるもののほか、職員の懲戒について必要な事項は、別に条例で定める。

(処分の基準)

第25条 分限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26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。

(任命権者が講じる措置)

第27条 任命権者は、懲戒処分に係る職員の行為を防止するため、研修その他人事管理上の必要な措置を講じなければならない。

(審査請求)

第28条 懲戒処分その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員は、法第49条の2第1項の規定により、審査請求をすることができる。

## 第9章 定年前再任用及び退職管理

(定年前再任用の方針)

第29条 定年前再任用（法第22条の4第1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、職員の定年前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30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。

2 前項に定めるもののほか、職員の退職管理について必要な事項は、別に条例で定める。

## 第10章 雑則

(委任)

第31条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

## 附 則

### (施行期日)

- 1 この条例は、令和7年4月1日から施行する。

### (経過措置)

- 2 この条例の施行の日前における地方公務員法及びこの条例と同一趣旨の条例その他の規定に関する行為については、なお従前の例による。