

大阪狭山市職員の人材育成及び 組織運営に関する条例逐条解説 —「個」の成長を「組織」の成長へ—

令和7年3月
大阪狭山市
政策推進部人事グループ

※条例サブタイトルの「個」には職員個人だけではなく、各所属等の個別の小集団も含んでおり、「組織」は大阪狭山市の組織全体を意味しています。

目 次

I. 大阪狭山市職員の人材育成及び組織運営に関する条例の構成イメージ図	1
II. 大阪狭山市職員の人材育成及び組織運営に関する条例	2
第1章 総則	
第1条 目的	2
第2条 定義	4
第3条 適用除外	4
第2章 倫理規範	
第4条 倫理原則	5
第5条 任命権者の責務	6
第6条 管理監督者の責務	6
第3章 任用	
第7条 任用の基本原則	7
第8条 任期付採用	8
第4章 人材育成	
第9条 職員の人材育成	9
第10条 研修の実施	10
第11条 自己啓発	10
第12条 人材活用	11
第13条 職員等の表彰	11
第5章 人事評価	
第14条 人事評価の目的	12
第15条 人事評価の実施	12
第16条 適正な評価の確保	13
第17条 人事評価の実施の細目	13
第6章 給与その他の勤務条件	
第18条 給与決定の原則	14
第19条 勤務条件の決定	14
第20条 健康管理	15
第21条 職員の仕事と生活の調和	15
第7章 組織及び定員の管理	
第22条 組織及び定員管理の方針	16
第8章 分限及び懲戒	
第23条 分限の基本方針	17

第24条	懲戒の基本方針	18
第25条	処分の基準	18
第26条	懲戒処分の公表	19
第27条	任命権者が講ずる措置	19
第28条	審査請求	19
第9章	再任用及び退職管理	
第29条	定年前再任用の方針	20
第30条	退職者の適正な管理	20
第10章	雑則	
第31条	委任	20

I. 大阪狭山市職員の人材育成及び組織運営に関する条例の構成イメージ図



Ⅱ. 大阪狭山市職員の人材育成及び組織運営に関する条例

■第Ⅰ章 総則

(目的)

第Ⅰ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。

【解説】

- 第Ⅰ条は、この条例の趣旨・目的について定めています。
- これまで、地方公務員法や既存の条例等に基づき運用してきた人事制度について、第2章から第9章において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とします。
- その上で、複雑・多様化する行政課題に対応していくため、政策の立案に関する優れた能力を有し、自ら積極的に課題解決に取り組んでいく自律性を備え、意欲と誇りにあふれる職員を育成していきます。
- あわせて、「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できる組織力の向上に取り組んでいきます。
- 以上を踏まえ、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、本市の組織として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この条例の制定目的としています。

※「全体の奉仕者」とは

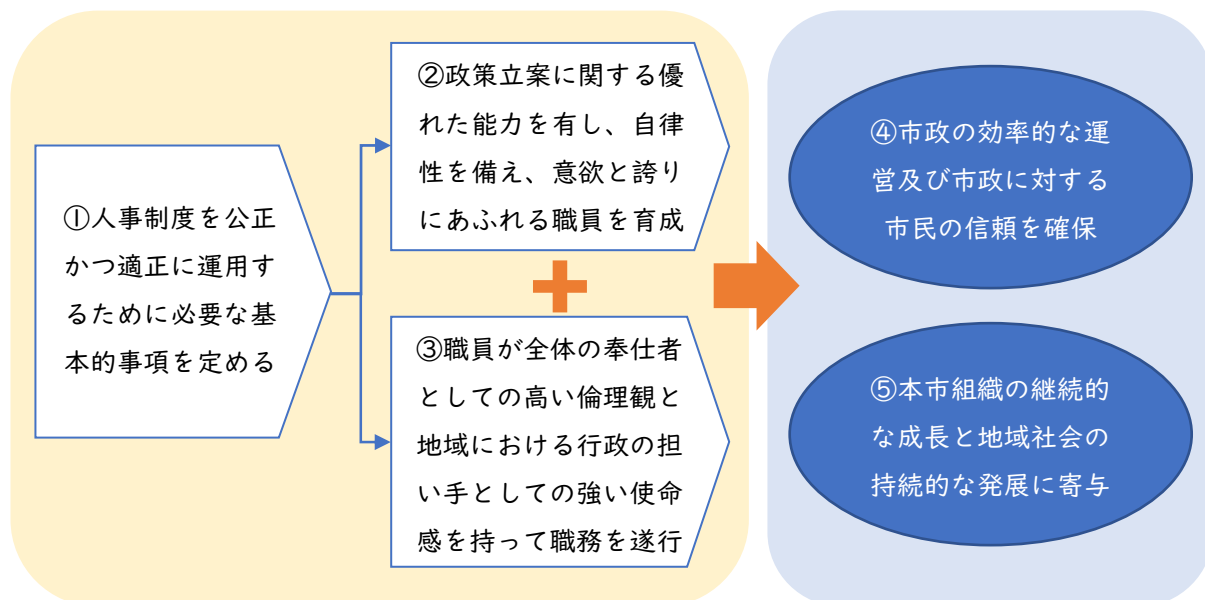
- 日本国憲法第15条第2項で「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。」と規定されています。
- また、地方公務員法第30条で「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定されています。
- 公務員（職員）が「全体の奉仕者」であるということは、公務員が有すべき基本的な心構えを示すものであり、常に国民全体の利益を念頭において職務を行わなくてはならないという基本的性格を意味しています。

[参照文献]新版「逐条地方公務員法」（第6次改訂版）／橋本勇（学陽書房）

○本条を5つの文章に分解すると、以下のとおり図式化できます。

- ①地方公務員法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
- ②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
- ③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
- ④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
- ⑤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

<本条例の制定趣旨・目的（イメージ）>



(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。

【解説】

- 第2条は、この条例で使用する「職員」という用語の定義を定めています。
- 地方公務員の職は、特別職又は一般職のいずれかに分類され、地方公務員法第3条第2項において「一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。」と規定されています。
- 特別職は、市長、副市長、市議会議員、非常勤の委員等のことで、通常「職員」という場合は一般職のことをさしています。

(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。

【解説】

- 第3条は、この条例の規定が適用されない除外対象職員を定めています。
- 市町村立学校職員給与負担法第1条では、小・中学校等の教職員の給与は都道府県が負担する旨（いわゆる県費負担教職員）が規定されており、本市の小・中学校で勤務する教職員については、この条例の規定を適用しません。

■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めざし、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。

【解説】

○第4条は、公務員としての倫理規範に関する原則や地方公務員法上のサービスの根本基準等について定めています。

○職員が遵守すべき倫理原則等については、「大阪狭山市職員の倫理の保持に関する条例」において別に定めているところですが、倫理原則の重要性やこの条例の趣旨を鑑みて規定しています。

○Op2で述べたように、職員は「全体の奉仕者」として公共の利益のために公正に職務を遂行するものであり、職員には一般の国民以上に厳しく、常に自らを律して服務規律を遵守するという高度の行為規範に従うことが要求されています。

○また、地方公務員法第33条で「職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。」という信用失墜行為の禁止が規定されており、市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはなりません。

○職務の執行に当たっては、公共の利益の増進をめざし、全力を挙げてこれに取り組まなければならないこと（いわゆる職務専念義務※）や、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ことを規定しています。

※「職務専念義務」とは

○公務員が全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するものであることから、一部、特定の利益（株主あるいは経営者または従業員の利益）を直接の目的として勤務する民間の労働者以上に強い職業倫理が求められています。

○公務員の職務の成果は、国民全体の利益につながるものであり、このような職務についての自覚がある限り、全力を尽くして職務にあたることは公務員にとって自発的、自律的な規範であり、公務員としての地位に内在する倫理的規範といえます。

[参照文献]新版「逐条地方公務員法」（第6次改訂版）／橋本勇（学陽書房）

（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。

【解説】

- 第5条は、倫理原則を保持する上で必要な任命権者の責務を定めています。
- 任命権者は、真摯に職務を遂行すべきことや職員としての倫理を保持すべきことについて、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ます。

（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。

【解説】

- 第6条は、倫理原則を保持する上で必要な管理監督者（管理職手当の支給を受ける職員。以下同じ）の責務を定めています。
- 部下職員を管理・監督する地位にある管理監督者は、職務の重要性や監督責任を十分に自覚し、部下職員の模範となるよう自らが率先して行動するとともに、服務規律の遵守及び公正な職務の執行を確保するため、部下職員に対して必要な指導を行います。
- また、管理監督者は業務マネジメントを通じて部下職員の職務の執行状況を常に点検しながら、公正な職務遂行をする上で業務改善を図りつつ、良好な職場環境・人間関係の形成に努めます。

■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。

【解説】

- 第7条は、地方公務員法第15条に規定する任用（採用、昇任、降任または転任）の根本基準を踏まえた任用の基本原則を定めています。
- 職員の任用は、人事行政のもっとも重要な事柄の一つであり、適材を適所に配置し公務の能率的な運営を確保する上で、能力及び実績を公正に評価して行います。
- 任命権者は、公正で適切な任用を確保するため、職員の日常の勤務実態を把握し、各職員の意欲や適性に応じた人事管理※を行うために必要な措置を講じます。

※「人事管理」とは

- 人事管理とは、任用のほか、人材の育成、組織編制、具体的な職務の割当、服務規律の維持、勤務条件の管理など様々なものがあります。
- 職員が職務を遂行するにあたり発揮した能力や業績を把握したうえで人事管理を行うことが望ましいとされています。

[参照文献]新版「逐条地方公務員法」(第6次改訂版)／橋本勇(学陽書房)

<任用の用語の定義> (地方公務員法第15条の2・抜粋)

- ①採用：職員以外の者を職員の職に任命することをいう。
- ②昇任：職員をその職員が現に任命されている職より上位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。
- ③降任：職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。
- ④転任：職員をその職員が現に任命されている職以外の職員の職に任命することであつて前二号に定めるものに該当しないものをいう。

(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。

【解説】

○第8条は、任期付職員の採用について定めています。

○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は、地方分権の進展に伴い地方行政の高度化・専門化が進む中で、地方公共団体においては公務部内では得られにくい高度の専門性を備えた民間の人材を活用する必要性や期間が限定される専門的な行政ニーズへの効率的な対応の必要性等が高まっていることから、専門的な知識・経験または優れた識見を有する者の採用の円滑化を図ることを目的に制定されました。

[参考文献]「質疑応答地方公務員法」／地方公務員問題研究会編集（ぎょうせい）

○この法律の制定趣旨を踏まえ、任期付職員を採用しており、その採用にあたっては、公募による成績主義に基づき行うことを原則としています。

○本市では、この条例に定めるもののほか、一般職の任期付職員の採用に関する条例（平成18年大阪狭山市条例第41号）において職員の任期を定めた採用に関し必要な事項を定めています。

■第4章 人材育成

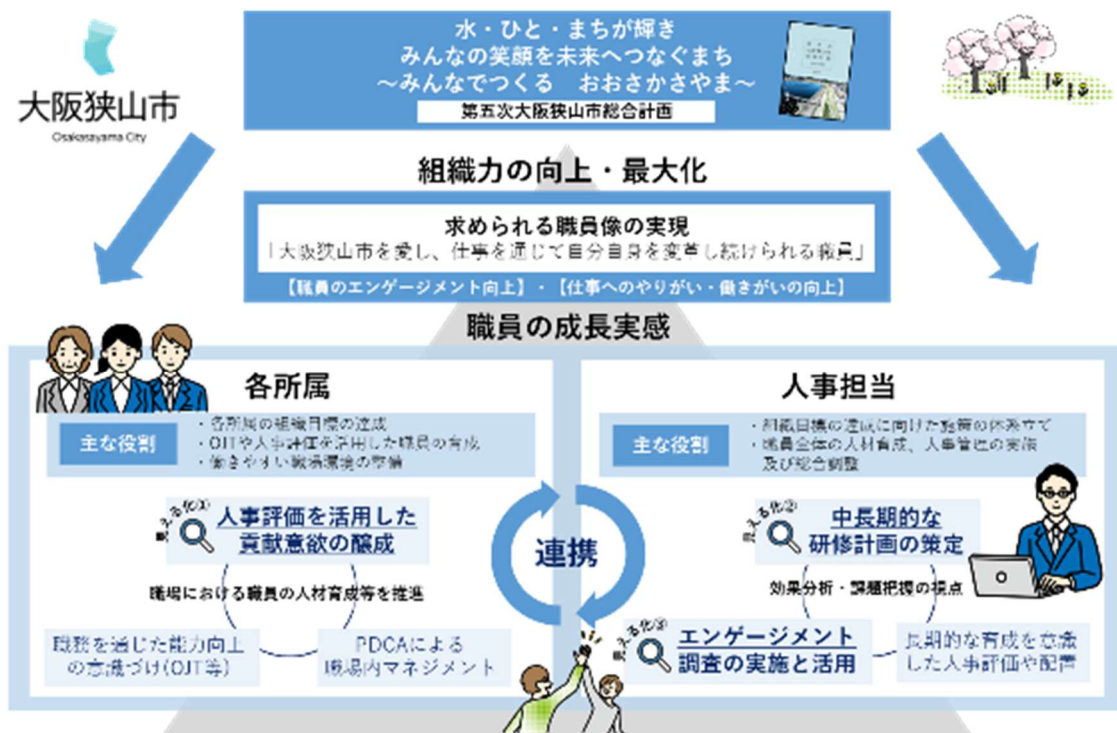
(職員の人材育成)

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。

【解説】

- 第9条は、職員の人材育成に取り組んでいく上での基本的な考え方について定めています。
- 本市では、人材育成基本方針や毎年度策定している研修計画に基づく階層別の研修等を計画的に実施しており、職員の能力開発及び人材育成に取り組んでいます。
- さらに、新たに「人事戦略プラン」を策定し、職員が成長実感や将来的なキャリアビジョンを持てるよう中長期的な観点で人材育成に取り組むとともに、自律的な業務遂行や自発的な能力開発を促進し、組織力の向上・最大化に取り組んでいます。

<人事戦略プランの推進体制（イメージ）>



(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。

【解説】

○第10条は、職員研修を実施する目的や意義等について定めています。

○地方公務員法第39条第1項で「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。」と規定されています。

○この規定を踏まえ、職員の能力開発や意識改革を図るため計画的に研修を実施しているところであり、自律的・自発的な能力開発を促進しています。

○業務を通じて行う職場内研修（いわゆる OJT）を中心に、職場外で実施する研修（いわゆる Off-JT）と連携させながら効率的・効果的に研修を実施しており、管理監督者は、部下職員を育成するために必要な（職場内）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、指導及び助言を行うこととします。

(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（職務を通じた資質及び能力の向上をいう。）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。

【解説】

○第11条は、職員の自己啓発について定めています。

○本市では、職員の自主的な研究活動を促進・支援するため、先進都市等視察研修や自主研究グループに対する助成を行っており、研修事業の一環として職員の自己啓発に取り組んでいるところです。

○職員が自らのキャリア形成のために主体的・自律的に自己啓発に取り組むとともに、職員の能力開発や士気（モラール）向上に向けて自己啓発に係る取組みをより一層推進していきます。

(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。

【解説】

○第12条は、人材活用の基本的な考え方について定めています。

○限られた複雑化・多様化する行政需要に柔軟に対応するため、幅広い視野及び専門的知識を有する人材を育成し、職員個々の知識、能力、経験、意欲等を踏まえた上で貴重な人的資源である職員を適材適所に配置・活用できるようにします。

(職員等の表彰)

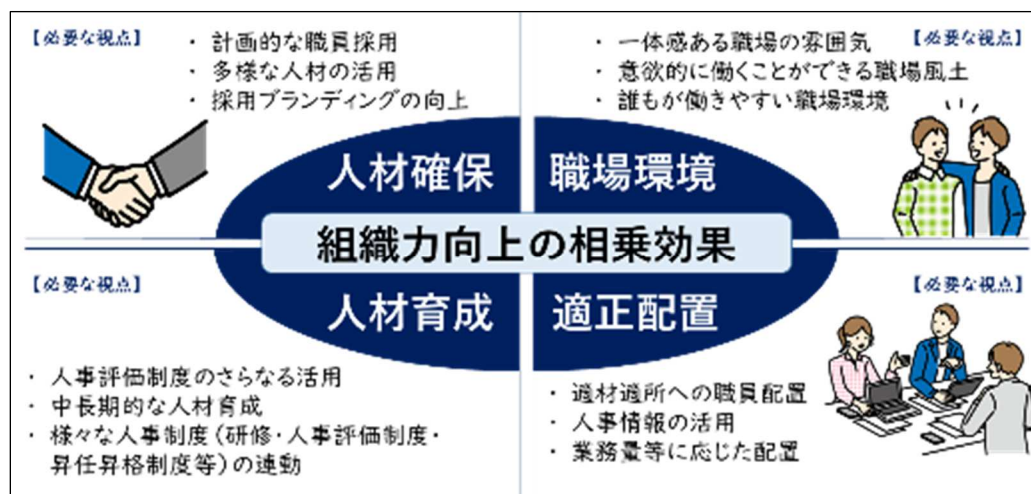
第13条 市長は、職員の執務意欲の高揚に資するため、他の模範として推奨すべき職員又はその団体（部、グループ等の組織及び市長の認めた研究団体をいう。）の功績を表彰するものとする。

【解説】

○第13条は、職員等の表彰制度について定めています。

○職員の執務意欲（モチベーション）を高め、組織の活性化を図るため、日々の職務に真摯に取り組み、他の模範となる顕著な成果を挙げた職員又は団体を表彰することとします。

<第3章及び第4章で規定する人事施策の戦略的な推進（イメージ）>



■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。

【解説】

- 第14条は、地方公務員法第6条第1項に規定する人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げ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。）の実施目的を定めています。
- また、同法第23条第2項で「任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。」という人事評価の根本基準が規定されています。
- これらの規定を踏まえ、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、p7で述べた人事管理の基礎資料として適正に活用するため、人事評価を実施しています。

（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。

【解説】

- 第15条は、人事評価の実施方法について定めています。
- 本市の人事評価は、能力・態度評価及び実績評価を一体的に実施しており、職務遂行過程で果たした役割や能力、目標による管理制度に基づく業績を総合的に評価し、記録することにより行っています。
- 職員の勤務成績が正しく評価され、その結果に基づいて適正な人事管理が確保されることが、職員だけでなく職場の士気を高め、公務能率を増進するうえで最も大切なこととされています。

[参考文献]新版「逐条地方公務員法」（第6次改訂版）／橋本勇（学陽書房）

(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。

【解説】

- 第16条は、人事評価の適正な評価を確保する上での基本的な考え方について定めています。
- 地方公務員法第23条第1項で「職員の人事評価は、公正に行われなければならない。」と規定されており、評価の公正性を担保するため評価者に対する研修を実施しているところです。
- また、人事評価を適正に実施できるよう、評価者に対する助言、指導その他の措置を必要に応じて講ずることで、公正かつ厳正な評価を確保していきます。

(人事評価の実施の細目)

第17条 前3条に定めるもののほか、職員の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。

【解説】

- 第17条は、人事評価の実施に係る細目について定めています。
- この条例に定めること以外で、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ことを規定しています。

■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。

【解説】

- 第18条は、職員（地方公務員）の給与を決定する際の原則を定めています。
- 地方公務員法第24条第1項は「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。」と規定しており、これを「職務給の原則」といいます。
- 本市では、一般職の職員の給与に関する条例（昭和44年大阪狭山市条例第10号）において行政職給料表を定めており、等級別基準職務表に掲げる職務とその複雑、困難および責任の度合い等に基づいて給与を決定し支給しています。
- また、地方公務員法第24条第2項は「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られなければならない。」と規定しており、これを「均衡の原則」といいます。
- 地方公務員の給与は、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については国家公務員の給与制度を基本としつつ、給与水準については地域の民間給与の状況をより適切に反映することとされています。

（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。

【解説】

- 第19条は、職員（地方公務員）の給与以外の勤務条件を決定する際の原則を定めています。
- 地方公務員法第24条第4項は「職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、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適当な考慮が払われなければならない。」と規定しており、前条の給与と同様に「均衡の原則」が定められています。
- 本市では、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年大阪狭山市条例第2号）において職員の勤務時間、休日、休暇等に関して必要な事項を定めています。

(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又は知識を有する産業医等の意見を聴き、健康管理に関する事業を行うものとする。

【解説】

- 第20条は、職員の健康管理について定めています。
- 任命権者は、職員の安全及び健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するため、必要な措置を講ずることとしており、本市では、職員安全衛生委員会を中心に職員の健康管理に資する取組みを進めています。
- その中で、産業医や安全衛生推進者等の意見を踏まえ、職員が健康で働きやすく、働きがいのある職場環境の推進に向けて取り組んでいるところです。

(職員の仕事及び生活の調和)

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、職員の仕事及び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。

【解説】

- 第21条は、職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図る上での基本的な考え方について定めています。
- 地方公務員法第41条（福祉及び利益の保護の根本基準）の趣旨を踏まえ、職員の福祉を増進し、公務能率を向上させるため、ワークライフバランスの向上や職場環境の改善等に取り組んでいます。
- また、職員が自身の家庭生活や地域活動に積極的に参加できるよう、長時間勤務の抑制や時間外勤務の縮減、年次有給休暇を取得しやすい職場風土づくりなど、職員の働き方に対する意識改革を促進します。

■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。

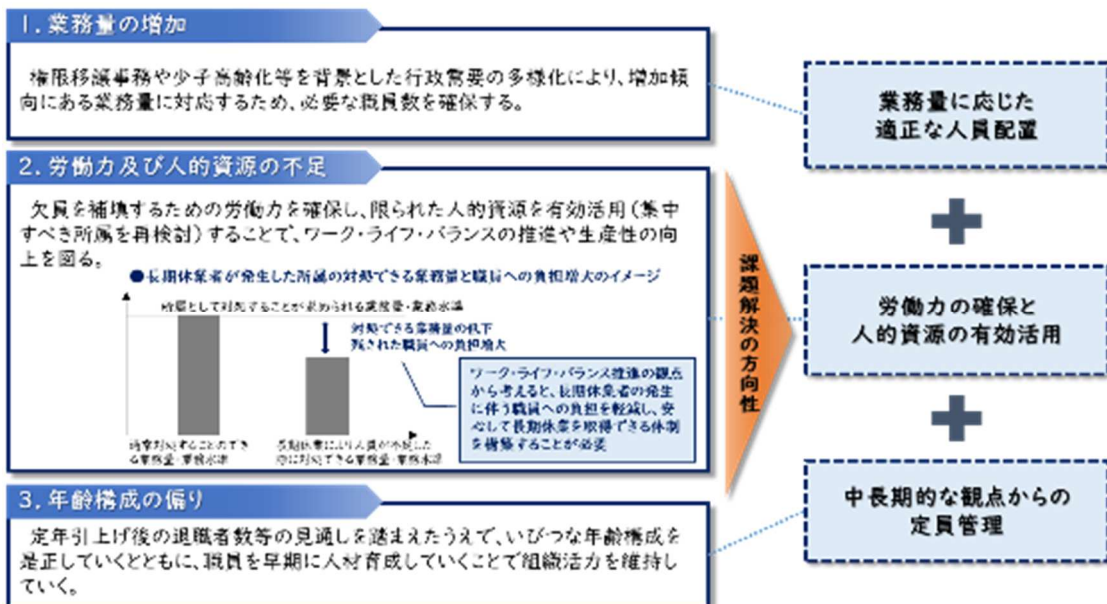
【解説】

○第22条は、組織及び職員（常時勤務する職員）の定員管理上の方針について定めています。

○地方自治法第2条第14項は「地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」と規定しています。

○この規定の趣旨を踏まえ、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とともに、中長期的な定員管理計画を策定した上で、組織運営上及び業務上の必要性に応じた職及び職員数を適正に管理しています。

<大阪狭山市定員管理計画の概要（定員管理における現状と課題）>



■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。

【解説】

- 第23条は、職員の分限処分についての基本方針を定めています。
- 地方公務員法第28条第1項各号に該当する場合は、公務の適正かつ能率的な運営を確保する観点から、分限処分を適正に行うこととしており、当該処分をする際は、事実確認のため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。
- なお、職員の分限処分に関しては大阪狭山市職員人事審査委員会の所掌事項とされています。（次条における懲戒処分も同じ）
- 本市では、この条例に定めるもののほか、職員の分限に関する条例（昭和27年大阪狭山市条例第27号）において職員の分限に関し必要な事項を定めています。

<分限処分の事由>（地方公務員法第28条第1項）

職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができ。

- ① 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- ② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- ③ 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- ④ 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(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、公務における規律及び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。

【解説】

○第24条は、職員の懲戒処分についての基本方針を定めています。

○地方公務員法第29条に規定する懲戒処分※は、公務における規律と秩序を維持することを目的として、職員に法令等の違反、職務上の義務違反、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合などに行う処分です。

○本市では、この条例に定めるもののほか、職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（昭和27年大阪狭山市条例第26号）において懲戒の手続及びその効果に関して必要な事項を定めています。

※懲戒処分の種類

①戒告：職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分

②減給：一定期間、職員の給料（地域手当を含む）の一定割合を減額して支給する処分

③停職：職員を懲罰として職務に従事させない処分

④免職：職員を懲罰として勤務関係から排除する処分

[参照文献]新版「逐条地方公務員法」（第6次改訂版）／橋本勇（学陽書房）

(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。

【解説】

○第25条は、分限処分及び懲戒処分の基準について定めており、当該処分の基準に関して必要な事項は別に定めることを規定しています。

(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。

【解説】

○第26条は、懲戒処分の公表基準について定めており、当該公表の基準に関して必要な事項は別に定めることを規定しています。

(任命権者が講ずる措置)

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。

【解説】

○第27条は、懲戒処分に関して任命権者が講ずる措置について定めており、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ことを規定しています。

(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。

【解説】

○第28条は、不利益処分に関する審査請求について定めています。
○地方公務員法第49条の2第1項の「前条第一項に規定する処分（不利益処分）を受けた職員は、（中略）審査請求をすることができる。」とする規定の趣旨を踏まえ、懲戒処分や分限処分などの職員にとって不利益な処分を受けた職員は、審査請求をすることができます。

■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。

【解説】

○第29条は、地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用された定年前再任用短時間勤務職員の制度運用上の方針について定めています。

○本市では、職員の定年等に関する条例（昭和58年大阪狭山市条例第3号）において定年前再任用短時間勤務職員の任用に関して必要な事項を定めています。

(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。

【解説】

○第30条は、地方公務員法第38条の2から第38条の7までの趣旨を踏まえ職員の退職管理について定めています。

○本市では、職員の退職管理に関する条例（平成28年大阪狭山市条例第1号）において職員の退職後の再就職等の管理に関して必要な事項を定めています。

■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。

【解説】

○第31条は、委任事項について定めています。

○この条例に定めること以外で、条例の施行について必要な事項は市長が別に定めることを規定しています。

発 行：令和7年3月（初版）

発行者：大阪狭山市

編 集：大阪狭山市政策推進部人事グループ

〒589-8501 大阪府大阪狭山市狭山一丁目 2384 番地の1
072-366-0011(代表)