

大阪府職員基本条例（案）

前文

大阪がこれからの都市間競争を勝ち抜き、グローバル化、高齢化等時代と社会の急激な変化に対応し、府民が安心して暮らせる活力と魅力あふれる地域になるためには、新たな地域経営モデルが必要となる。

大阪府に勤務する職員が時代と社会の変化に迅速に対応できる政策を立案し実行するためには、硬直的な公務員制度から決別する不断の改革に取り組まなければならない。この目的を達成するため、大阪府は、これまで先導的に取り組んできた公務員制度改革をさらに進め、優れた政策立案能力を有する自律性を備えた職員を育成するとともに、能力をいかんなく発揮できる機会を与えるなど、能力と実績に応じた人事を徹底し、意欲と誇りにあふれる職員が府民のために全力を尽くす組織を実現する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この条例は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。）の定める根本基準に則り、職員が、自律性を備えた人材としてその能力を高めつつ、府民全体の奉仕者として全力をつくすこととするため、大阪府における採用から退職に至る公務員制度の基本的事項を定めることにより、府政の的確な運営と府政に対する府民の信頼の向上に資することを目的とする。

（職員）

第二条 この条例で「職員」とは、大阪府の一般職に属する職員（警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）第五十六条第二項に規定する地方警察職員を除く。）及び市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号）第一条及び第二条に規定する職員（以下「府費負担教職員」という。）をいう。

（任命権者の責務）

第三条 任命権者（警察本部長を除く。以下同じ。）は、第一条に規定する目的の実現のため、法その他法令及び条例に従い、それぞれの職員の任命、人事評価、給与、分限、懲戒又は退職管理等の権限を適切に行使するものとする。

2 任命権者は、前項に規定する権限の行使に関する基準を定めたときは、行政上特別の支障があるときを除き、公にしておかなければならない。

（人事委員会の責務）

第四条 人事委員会は、人事に関する専門行政機関として、第一条に規定する目的を達成するため、法第八条第一項の規定に基づき、次の権限を適切に行使するよう努めるものとする。

- 一 人事行政の運営等の状況について調査すること。
- 二 大阪府の公務員制度に関し意見を申し出、又は勧告すること。
- 三 人事評価制度について任命権者に勧告すること。
- 四 条例の定めるところにより、職員の再就職に関し、監視若しくは調査を行い、又は任命権者に対し必要と認められる措置について勧告すること。

（組織・定数）

第五条 任命権者は、最小の経費で最大の効果を達成するよう、簡素で効率的な組織の運営に努めるものとする。

2 すべての職は、組織運営及び業務の必要に基づき設置し、適正に管理するものとする。

3 任命権者は、五年ごとに職員数の管理目標を定めて、公表するものとする。ただし、必要があるときは、これを変更することができる。

4 前項の目標を設定する場合、又は変更する場合は、地方公共団体の経営等に関し、識見のある者の意見を聴くものとする。

第二章 任用

（任用の原則）

第六条 職員の任用は、その者の有する能力、適性及び実績を公正に評価して行う。

2 任用は、職員の採用から退職までを見通して、職員を育成する視点に基づき行うものとする。

（採用）

第七条 職員の採用に当たっては、府以外のものに勤務した経験を有する者等多様な人材を確保するよう努めるものとする。

2 職員の採用に当たっては、職員以外の識見を有する者による面接、評価を行うなど、専門的能力のほか幅広い視点で行わなければならない。

（任期付採用）

第八条 任命権者は、独創的な政策立案又は調整能力の発揮等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（平成一四年法律第四十八号）の定めるところにより、任期付職員を積極的に採用するものとする。

2 任期付職員の採用は、公募により行う。ただし、特別の必要がある場合は、この限りではない。

（管理職の任用）

第九条 任命権者は、管理又は監督の地位にある職員の職（以下「管理職」という。）を職員又は職員以外の者から公募して任用することができる。この場合において、職員以外の者は、任期付職員として採用するものとする。

2 管理職は、組織マネジメント及び人材育成に関する能力を含めて評価して任用しなければならない。

（昇任・転任）

第十条 任命権者は、昇任及び転任の基本方針を毎年度定め、公表するものとする。

2 昇任又は転任にあたっては、採用区分、年齢又は性別にかかわらず、本人の意欲を重視しつつ、人事評価等により把握した職員の適性や能力に基づいて厳正に行い、適材適所を徹底する。

3 任命権者は、職員のキャリア形成を支援するため、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公募する制度を設けるものとする。

（人事交流）

第十一条 知事は、コスト意識や経営感覚に優れた多様で優秀な人材を登用するため、営利法人その他の法人から交流員を受け入れるよう努めるものとする。

2 知事は、営利法人等の業務上の知識・技術を有する職員を育成するため、営利法人等に期間を限って、必要な職員の派遣に努めるものとする。

3 任命権者は、地域主権を支える人材を育成するため、国、他の都道府県又は府内市町村との職員の交流や地方自治法（昭和二十二年法律六十七号）第二百五十二条の十七に基づく職員の派遣に努めるものとする。

第三章 キャリア形成の支援

（研修等）

第十二条 任命権者は職員のキャリア形成を促進するため、任用との連携を考慮しながら職員研修を行うとともに、職員の自己啓発への支援を行うものとする。

2 職員研修の実施にあたっては、業務を通じて行う職場研修、職場外での研修を適切に連携させるものとする。

（自己啓発）

第十三条 職員は主体的に自らのキャリア形成のため自己啓発に努めるものとする。

（職員の表彰）

第十四条 知事は、職員の執務意欲の高揚に資するため、全力を挙げて職務を遂行し、顕著な功績を挙げた職員を表彰するものとする。

2 知事は、職員を表彰した場合は、速やかに公表するものとする。

第四章 人事評価

（人事評価の目的等）

第十五条 人事評価は、職員の資質、能力及び勤務意欲の向上を図ることを目的として行う。

2 人事評価は、絶対評価（職員の実績及び能力を、評価される職員相互間の順位によらず、共通の基準により評価する方法をいう。）により行う。この場合において、評価の結果は点数として示すものとする。

3 人事評価の結果は、任用又は給与に適正に反映しなければならない。

（評価の基準）

第十六条 任命権者（大阪市、堺市、豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町が設置する学校の職員のうち市町村立学校職員給与負担法第一条に規定する職員については、府の教育委員会とする。次項において同じ。）は、毎年度、人事評価の基準として、組織目標に基づく実績評価及び能力評価の客観的な基準を定め、公表する。

2 任命権者は、前項の基準について、すべての人事評価をする者が、正確に評価できるよう常に点検し、必要な修正を行うよう努めなければならない。

3 人事評価をする者は、第一項に定める評価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。

（管理職に対する評価）

第十七条 管理職に属する職員に対する評価は、人材の育成及び組織マネジメント能力を含めて評価するものとする。

2 前項の人材の育成及び組織マネジメント能力の評価にあたっては、部下からの評価を行い、これを考慮して行うことができる。

（評価結果の開示等）

第十八条 評価の結果は、評価された職員に開示するものとする。

2 任命権者は、毎年度の評価結果の分布を公表する。ただし、職員個人の評価結果は公にしてはならない。

（適正な評価の確保）

第十九条 任命権者は、適正な評価が実施できるよう、人事評価をする職員に対する研修を行うとともに、第十六条第一項の基準を逸脱する評価を行う職員に対し、公正かつ厳正な評価が行えるよう指導するものとする。

第五章 給与その他の勤務条件

（職務給原則等）

第二十条 職員の給与は、法第二十四条第一項及び第三項の規定に基づくものでなければならない。

2 法第二十四条第三項に規定する民間事業の従業者の給与を考慮する場合においては、特別の理由がある場合を除き、府内の民間事業の従業者の給与についてするものとする。

3 一の職制上の段階は、一の給料表の職務の級に対応するものとしなければならない。

4 職員の給与制度が適正なものとなるよう、国その他の公共的団体が行う賃金に関する統計調査等を収集するなど、絶えず研究及び調査を行うものとする。

（健康管理）

第二十一条 任命権者は、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、毎年度、健康管理事業に関する計画を策定するものとする。

3 任命権者は、前項の計画の策定その他職員の安全及び健康管理等に関する重要な事項について、定期的に会議を開催する等の方法により、安全及び衛生に関し経験又は知識を有する職員の意見を述べさせるものとする。

（ワークライフバランス）

第二十二条 任命権者は、仕事と生活の調和を図るため、職場風土の改善等に努めなければならない。

2 任命権者は、職員が家庭や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、業務の簡素化等により時間外勤務の縮減に努めるものとする。

第六章 服務

（職員が順守すべき職務に係る倫理原則）

第二十三条 職員は、府民全体の奉仕者であり、一部の奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について一部の府民に対する有利な取扱いをする等不当な差別的取扱いをしてはならず、公共の利益の増進のため、常に公正な職務の執行に全力を挙げて取り組まなければならない。

2 職員は、職務の遂行に当たり、法令や上司の命令等を遵守し、適正に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認識して行動し、府民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

（出勤、退勤の管理）

第二十四条 任命権者は、職員の出勤及び退勤の管理を適正に行う方策を講じるものとする。

第七章 分限及び懲戒

(降任又は免職)

第二十五条 任命権者は、職員が法第二十八条第一項各号のいずれかに該当する場合においては、公務能率の維持又は向上のため、同条同項の規定に基づき、職員の意に反して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、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、前項の処分をするにあたっては、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など公正に行わなければならない。

3 任命権者は、第一項の処分を行うこと及びその内容を決定するに当たっては、法令等に関する学識を有する者又は人事に関する業務に精通する者等の意見を聴くものとする。

(降任又は免職の基準)

第二十六条 人事評価の結果が継続的に一定の基準を下回る場合であって、転任又は研修等によっても改善の見込みがない場合は、法第二十八条第一項第一号に該当するものとする。

2 上司の職務上の命令に従う義務に違反する行為を繰り返し、その改善のための指導又は研修を受けたにもかかわらず、なお同様の行為を繰り返し、改善の見込みがない場合又は一月以上にわたり行方不明である場合は、法第二十八条第一項第三号に該当するものとする。

3 前条第一項の処分を行う場合において、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務遂行が期待できるときは、職務遂行能力等に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけでなく、公務員として通常要求される勤務実績や適格性が欠けているときは、免職とする。

4 任命権者は、法第二十八条第一項第一号から第三号に該当する職員に厳正に対処するため、前三項に定めるもののほか、降任又は免職の処分に関する基準を定めるものとする。

5 法第二十八条第一項第四号の規定による前条第一項の処分は、転任その他の方法によっても過員又は廃員が生じる場合にすることができる。

(職員の分限に関する手続き等)

第二十七条 前二条に定めるもののほか職員の分限の手続、効果及び基準に関しては、別に条例で定める。

(懲戒処分)

第二十八条 任命権者は、職員が法律又は条例に違反した場合、上司の職務上の命令に従わない場合その他の法第二十九条第一項各号に該当する場合においては、職員の服務規律を確保し、もって府民の行政に対する信頼を高めるため、同条同項の規定に基づき、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、条例の定めるところにより当該職員の行った行為のほか当該職員の職責、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、懲戒処分をするにあたっては、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など厳正かつ公正に行わなければならない。

3 任命権者は、懲戒処分を行うこと及びその内容を決定するにあたっては、法令等に関する学識を有する者又は人事に関する業務に精通する者等の意見を聴くものとする。

4 任命権者は、厳正かつ公正な懲戒処分を行うため、法第二十九条第一項に該当する行為の類型及びこれに対する懲戒処分の種類を掲げた基準を定めるものとする。

（監督責任）

第二十九条 任命権者は、職員が懲戒処分を受ける場合において、当該職員を指導又は監督する立場にある職員が、当該職員に対する適切な指導又は監督を怠ったときは、懲戒処分をすることができるものとする。

2 前項の懲戒処分は、戒告又は減給とする。ただし、当該職員の行為を隠したときその他重大な責任がある場合は、停職又は免職とすることができる。

（懲戒処分の公表）

第三十条 任命権者は、懲戒処分をした場合は、条例で定めるところにより、速やかに公表するものとする。

（職員の懲戒に関する手続き等）

第三十一条 前三条に定めるもののほか、職員の懲戒の手続、効果及び基準に関しては、別に条例で定める。

第八章 再任用

（定年退職者等の再任用の方針）

第三十二条 法第二十八条の四から第二十八条の六までの規定により、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場合については、年金と雇用の接続の観点及び組織運営上の必要性を踏まえ、厳格に運用しなければならない。

2 前項の採用に関し必要な事項は、職員の再任用に関する条例（平成十二年大阪府条例第百五十四号）による。

第九章 退職管理の適正化

（再就職等の適正な管理）

第三十三条 府は、職員の離職後の再就職等の管理に適正を期すとともに、府民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、府民の信頼を確保しなければならない。

（再就職への関与）

第三十四条 府は、条例で定める人材バンク制度により、職員の再就職を支援するものとする。

2 府は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、職員の再就職に関与してはならない。

一 人材バンク制度による場合

二 大阪府の出資法人等への関与事項等を定める条例（平成十八年大阪府条例第七十一号）第二条第一項に規定する出資法人等（以下「出資法人等」という。）の理事等の役職で条例で定めるものに職員又は職員であった者を知事が推薦する場合

三 その他の法律又は条例に定める場合

(出資法人等による職員の採用方法)

第三十五条 出資法人等は、職員を採用しようとするときは、人材バンク制度によらなければならない。ただし、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(平成十二年法律第五十号)に基づく職員の派遣を受け入れる場合は、この限りでない。

(職員による再就職のあっせんの禁止)

第三十六条 職員は、条例で定める場合を除いて、他の職員又は職員であった者を、府その他公共団体以外のものに就職させるための情報提供その他条例で定める行為をしてはならない。

(退職管理に関する事項)

第三十七条 再就職支援の方針、再就職あっせんの禁止、再就職者による依頼等の規制、再就職先の届出及び公表その他職員の退職管理に関する事項は、別に条例で定める。

第十章 適用除外

第三十八条 第二十一条から第二十四条まで及び第三十三条から前条までの規定は、府費負担教職員には適用しない。

2 第二十五条、第二十八条から第三十条までの規定は、大阪市、堺市、池田市、豊中市、箕面市、豊能町又は能勢町が設置する学校の府費負担教職員には適用しない。

3 第十二条の規定は、大阪市、堺市、高槻市、東大阪市、池田市、豊中市、箕面市、豊能町又は能勢町が設置する学校の府費負担教職員には適用しない。

附 則

この条例は、平成二十四年四月一日から施行する。