

職員の分限に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）および職員の分限に関する条例（昭和27年函館市条例第5号。以下「条例」という。）に定めるもののほか、職員の意に反する降任もしくは免職または降給（以下「分限処分」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(適用除外)

第2条 この要綱は、函館市病院局職員の給与に関する規程（平成18年函館市病院局規程第17号）の適用を受ける職員のうち同規程別表第1以外の給料表の適用を受ける職員については適用しない。

2 第6条から第8条までおよび第17条から第19条までの規定は、条件付採用期間中の職員については適用しない。

(定義)

第3条 この要綱において「適格性を欠く職員等」とは、次の各号のいずれかに該当する職員をいう。

(1) 勤務実績不良職員 次のいずれかに該当する職員

ア 能力評価または業績評価（以下「人事評価」という。）の総合評語（任命権者が定めるところにより最終評価として決定されたものに限る。以下同じ。）が最下位の段階である職員

イ 特別評価の総合評語が下位の段階である条件付採用期間中の職員

ウ アおよびイに掲げる職員のほか、当該職員の勤務の状況を示す事実に基づき、勤務実績がよくないと認められる職員

(2) 心身故障職員 次のいずれかに該当する職員

ア 法第28条第2項第1号の規定に該当して同項の規定による休職（以下「病気休職」という。）とされ、当該病気休職の期間が条例第3条第1項の規定によりその限度とされる期間に達するにもかかわらず、心身の回復が不十分であり、職務の遂行に支障があると認められる職員

イ 病気休職中であって、今後職務の遂行が可能となる見込みがない職員

(3) 適格性欠如職員 次のいずれかに該当する職員

ア 容易に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる職員

イ 条例第5条の2の規定または第12条の規定による受診命令に応じない職員

ウ おおむね30日以上の期間にわたり所在が不明である職員（以下「所在不明職員」という。）

（職員適格性審査委員会）

第4条 任命権者の諮問を受け、適格性を欠く職員等に対する分限処分可否ならびに第6条第1項の規定による改善措置および第17条第1項の規定による矯正措置の適用について調査審議するため、函館市職員適格性審査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会の組織および運営については、別に定める。

（勤務実績不良職員等に対する指導等）

第5条 所属長は、所属職員が勤務実績不良職員（第3条第1号イに該当する職員を除く。）に該当すると認められるときまたは条件付採用期間中の所属職員の勤務成績がよくないと思料されるときは、当該職員に対して繰り返し注意または指導をし、勤務成績の改善を求めるとともに、必要に応じて、当該職員の担当する業務の見直しを行うものとする。

2 所属長は、前項に規定する指導等を行ったときは、別記第1号様式の勤務成績改善指導等記録票を作成し、所属部長に提出するものとする。

3 所属部長は、前項の規定による記録票の提出があったときは、必要に応じて、任命権者に提出するものとする。

（改善措置適用の予告および弁明の機会の付与）

第6条 任命権者は、人事評価の総合評語が最下位の段階である状態が

連続4回に至った職員または連続5回の人事評価のうち総合評語が最下位の段階である状態が4回に至った職員があるときは、当該職員に対し、別記第2号様式の改善措置適用予告書兼弁明の機会付与通知書（第3項において「予告書等」という。）を交付し、勤務実績不良職員の職務遂行能力の向上および勤務成績の改善を図るための措置（以下「改善措置」という。）の適用について予告するとともに、弁明の機会を付与するものとする。

- 2 任命権者は、前項の規定により改善措置の適用の予告を受けた職員に対し、改善措置を実施したにもかかわらず、勤務実績不良の状態が改善されないときは分限処分の可能性がある旨を説明するものとする。
- 3 予告書等の交付を受けた職員は、勤務実績が不良な状態が継続するに至った特段の事情または改善措置を受けるに当たり転任等の希望があるときは、その交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に別記第3号様式の弁明書を任命権者に提出することができる。

（改善措置の適用に係る意見の求め）

第7条 任命権者は、前条第3項の弁明書の提出があったときまたは同項の期限までに弁明書の提出がなかったときは、当該職員に対する改善措置の適用について、委員会に意見を求めるものとする。

- 2 委員会は、前項の規定による意見の求めがあったときは、当該職員に対する改善措置の要否について調査審議し、任命権者に意見を述べるものとする。

（改善措置適用通知書兼警告書の交付および改善措置の実施）

第8条 任命権者は、前条第2項の意見があった場合において、改善措置を適用する必要があると認めるときは、当該職員に対し、別記第4号様式の改善措置適用通知書兼警告書を交付し、改善措置を実施するものとする。

（勤務実績不良職員に対する分限処分に係る弁明の機会の付与等）

第9条 任命権者は、改善措置を実施したにもかかわらず、当該改善措置の終了後における人事評価において総合評語が最下位の段階となった職員または第5条の指導等を行ったにもかかわらず、特別評価の総

合評語が下位の段階となった条件付採用期間中の職員があるときは、当該職員に対する分限処分の予告の可否について、委員会に意見を求めるものとする。

- 2 委員会は、前項の規定による意見の求めがあったときは、当該職員に対する分限処分の予告の可否について調査審議し、任命権者に意見を述べるものとする。
- 3 任命権者は、前項の規定により委員会から分限処分の予告を行うことが適当であるとの意見があった場合には、当該職員に対し、別記第5号様式の分限処分予告書兼弁明の機会付与通知書（次項および第20条において「予告書等」という。）を交付し、分限処分の予告をするとともに、弁明の機会を付与するものとする。
- 4 予告書等の交付を受けた職員は、当該処分を受ける理由がないと思料するときは、その交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に別記第3号様式の弁明書を任命権者に提出することができる。
- 5 任命権者は、第2項の規定により委員会から分限処分の予告を行うことが適当でないとの意見があった場合であって、分限処分を行わないことを決定したときは、所属部長に通知するものとする。
- 6 所属部長は、前項の通知を受けたときは、当該職員に対する指導等の方針について、総務部長と協議の上、決定するものとする。
（勤務実績不良職員に対する分限処分に係る意見の求め）

第10条 任命権者は、前条第4項の弁明書の提出があったときまたは同項の期限までに弁明書の提出がなかったときは、当該職員に対する分限処分の可否について、委員会に意見を求めるものとする。

- 2 委員会は、前項の規定による意見の求めがあったときは、当該職員に対する分限処分の可否について調査審議し、任命権者に意見を述べるものとする。
（心身故障職員等に対する指導等）

第11条 所属長は、所属職員が心身の故障のため短期の病気療養休暇または年次休暇を繰り返し取得する場合その他療養に専念する必要があると思料されるときは、必要に応じ、当該職員に対し、医師の診断を

受けてその診断書を提出するよう指導するものとする。

- 2 所属長は、前項の規定による指導を繰り返し行ったにもかかわらず、診断書の提出がないときは、その旨を所属部長に報告するものとする。
- 3 所属長は、所属職員が心身故障職員に該当すると認めるときは、その旨を所属部長に報告するものとする。
- 4 所属部長は、前2項の規定による報告があったときは、速やかに、その旨を任命権者に報告するものとする。

(受診命令)

第12条 任命権者は、前条第4項の規定による報告があった場合において、必要があると認めるときは、当該職員に対し、期限を定めて、任命権者が指定する医師による療養に専念することの要否または職務の遂行の可否についての診断を受けてその診断書を所属長に提出するよう、別記第6号様式の受診命令書により命ずるものとする。

(受診結果の報告等)

第13条 所属長は、前条の受診命令書の交付を受けた職員から診断書の提出があったときは、当該診断書を添えて、所属部長を経由して任命権者に報告するものとする。

- 2 所属長は、前条の期限までに診断書の提出がないときは、再度期限を定めて当該職員に対してその提出を求めるとともに、その経過を記録するものとする。
- 3 所属長は、前項の規定による期限が経過したにもかかわらず、当該職員が正当な理由がなく診断書を提出しないときは、適格性欠如職員に該当するものとして、所属部長を経由して任命権者に報告するものとする。

(心身故障職員に対する分限処分に係る意見の求め)

第14条 任命権者は、前条第1項の規定による報告があった場合において、必要があると認めるときは、当該職員の分限処分の可否について、委員会に意見を求めるものとする。

- 2 委員会は、前項の規定による意見の求めがあったときは、当該職員に対する分限処分の可否について調査審議し、任命権者に意見を述べ

るものとする。

(適格性欠如職員に対する指導等)

第15条 所属長は、所属職員に第3条第3号アに該当する徴表（以下「問題行動等」という。）が認められるときは、当該職員に対して繰り返し注意または指導をし、その改善または是正を求めるとともに、必要に応じて、当該職員の担当する業務の見直しを行うものとする。

(勤務状況等の記録および報告)

第16条 所属長は、前条の規定により注意または指導を繰り返し行ったにもかかわらず、当該職員に問題行動等の改善または是正が認められないときは、別記第7号様式の勤務状況等報告書に当該職員の勤務状況および問題行動等の事実を記録し、必要な資料を添えて、1か月ごとに所属部長を経由して任命権者に提出するものとする。

(矯正措置適用の予告および弁明の機会の付与)

第17条 任命権者は、第13条第3項の規定による報告または前条の規定により提出された勤務状況等報告書に記録された事実を踏まえ、適格性欠如職員に該当すると認められるときは、当該職員に対し、別記第8号様式の矯正措置適用予告書兼弁明の機会付与通知書（第3項において「予告書等」という。）を交付し、適格性欠如職員の問題行動等の矯正を図るための措置（以下「矯正措置」という。）の適用について予告するとともに、弁明の機会を付与するものとする。

2 任命権者は、前項の規定により矯正措置の適用の予告を受けた職員に対し、矯正措置を実施したにもかかわらず、問題行動等の改善または是正が認められないときは分限処分の可能性がある旨を説明するものとする。

3 予告書等の交付を受けた職員は、問題行動等に至った特段の事情または矯正措置を受けるに当たり転任等の希望があるときは、その交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に別記第3号様式の弁明書を任命権者に提出することができる。

(矯正措置の適用に係る意見の求め)

第18条 任命権者は、前条第3項の弁明書の提出があったときまたは同

項の期限までに弁明書の提出がなかったときは、当該職員に対する矯正措置の適用について、委員会に意見を求めるものとする。

- 2 委員会は、前項の規定による意見の求めがあったときは、当該職員に対する矯正措置の要否について調査審議し、任命権者に意見を述べるものとする。

(矯正措置適用通知書兼警告書の交付および矯正措置の実施)

第19条 任命権者は、前条第2項の意見があった場合において、矯正措置を適用する必要があると認めるときは、当該職員に対し、別記第9号様式の矯正措置適用通知書兼警告書を交付し、矯正措置を実施するものとする。

(適格性欠如職員に対する分限処分に係る弁明の機会の付与)

第20条 任命権者は、矯正措置を実施したにもかかわらず、問題行動等の改善もしくは是正が認められない職員または第15条の規定による指導等を行ったにもかかわらず、問題行動等の改善もしくは是正が認められない条件付採用期間中の職員があるときは、当該職員に対し、予告書等を交付し、分限処分の予告をするとともに、弁明の機会を付与するものとする。

- 2 予告書等の交付を受けた職員は、当該処分を受ける理由がないと思料するときは、その交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に別記第3号様式の弁明書を任命権者に提出することができる。

(適格性欠如職員に対する分限処分に係る意見の求め)

第21条 第10条の規定は、前条第1項の規定による予告書等の交付を受けた職員について準用する。

(所在不明職員への対応)

第22条 所属長は、所属職員の所在が不明となったときは、別記第10号様式の所在不明職員等報告書により、所属部長を経由して速やかに任命権者に報告するものとする。

- 2 所属長は、前項の職員が所在不明職員に該当すると認めるときは、前項の報告書により、所属部長を経由して任命権者に報告するものとする。

3 所属長は、前2項の職員の所在が判明したときは、第1項の報告書により、所属部長を経由して任命権者に報告するものとする。

4 任命権者は、前項の規定による報告を受けた場合において、その経緯等から判断して当該職員が意図的に無断欠勤を継続している場合その他懲戒処分事由に該当すると認めるときは、当該職員に対する懲戒処分の可否について検討するものとする。

(所在不明職員に対する分限処分に係る意見の求め)

第23条 任命権者は、前条第2項の規定による報告を受けた場合は、必要な調査を行い、同条第4項の規定に該当すると認めるときを除き、当該職員に対する法第28条第1項の規定による免職の可否について、委員会に意見を求めるものとする。

2 委員会は、前項の規定による意見の求めがあったときは、当該職員に対する免職の可否について調査審議し、任命権者に意見を述べるものとする。

(分限処分の実施)

第24条 任命権者は、第10条第2項(第21条において準用する場合を含む。)、第14条第2項または前条第2項の規定による意見があった場合において、当該職員が法第28条第1項第1号から第3号までまたは条例第1条の4第1号もしくは第1条の5の規定のいずれかに該当すると認めるときは、当該職員について分限処分を行うものとする。

(委任)

第25条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 第6条第1項および第9条第1項の規定は、この要綱の施行の日以後の期間に係る人事評価について適用する。
- 3 第6条第1項の規定は、平成28年4月1日を基準とする。

附 則

- 1 この要綱は、平成30年10月1日から施行する。

2 改正後の第6条第1項の規定は、平成28年4月1日以後の人事評価から適用するものとする。

附 則

この要綱は、令和2年12月23日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

別記第2号様式（第6条関係）

改善措置適用予告書兼弁明の機会付与通知書

所 属 職・氏名	年 月 日 （任 命 権 者） 印																				
<p>あなたには、次のとおり勤務実績不良と評価することができる事実が認められるので、その改善を図るため、職員の分限に関する要綱第6条第1項の規定に基づく改善措置の適用について予告します。</p> <p>今後、この状態が改善されない場合は、地方公務員法第28条第1項第1号または職員の分限に関する条例第1条の4第1号アもしくは第1条の5の規定に該当するものとして、分限処分（降任もしくは免職または降給）が行われる可能性があります。</p> <p>なお、この状態に至った特段の事情または改善措置を受けるに当たり転任等の希望がある場合は、弁明書を提出することができます。</p>																					
改善措置を適用する原因となる事実	<p><input type="checkbox"/> 人事評価の総合評語が最下位の段階である状態が連続4回に至っている。</p> <p><input type="checkbox"/> 連続5回の人事評価のうち総合評語が最下位の段階である状態が4回に至っている。</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">評価期日</th> <th colspan="2">総合評語</th> </tr> <tr> <th>能力評価</th> <th>業績評価</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><input type="checkbox"/> その他の勤務の状況を示す事実</p>	評価期日	総合評語		能力評価	業績評価	年 月 日			年 月 日			年 月 日			年 月 日			年 月 日		
評価期日	総合評語																				
	能力評価	業績評価																			
年 月 日																					
年 月 日																					
年 月 日																					
年 月 日																					
年 月 日																					
弁明書の提出先																					
弁明書の提出期限	年 月 日																				

※ 弁明書には、証拠書類または証拠物を添付することができます。

別記第3号様式（第6条，第9条，第17条，第20条関係）

弁 明 書

年 月 日
(任命権者) 様
所 属
職・氏名
印
私は、 年 月 日付で <input type="checkbox"/> 改善措置適用予告書兼弁明の機会付与通知書 <input type="checkbox"/> 矯正措置適用予告書兼弁明の機会付与通知書 <input type="checkbox"/> 分限処分予告書兼弁明の機会付与通知書
の交付を受けましたが，次のとおり弁明します。
(弁明の内容)

※ 弁明書には，証拠書類または証拠物を添付することができます。

別記第4号様式（第8条関係）

改善措置適用通知書兼警告書

所 属 職・氏名	年 月 日 （任 命 権 者） 印																				
下記のとおり，改善措置の適用を決定したので通知します。																					
改善措置を適用する 原因となる事実	<p> <input type="checkbox"/> 人事評価の総合評語が最下位の段階である状態が連続4回に至っている。 <input type="checkbox"/> 連続5回の人事評価のうち総合評語が最下位の段階である状態が4回に至っている。 </p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">評価期日</th> <th colspan="2">総合評語</th> </tr> <tr> <th>能力評価</th> <th>業績評価</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>年 月 日</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p> <input type="checkbox"/> その他の勤務の状況を示す事実 </p>	評価期日	総合評語		能力評価	業績評価	年 月 日			年 月 日			年 月 日			年 月 日			年 月 日		
評価期日	総合評語																				
	能力評価	業績評価																			
年 月 日																					
年 月 日																					
年 月 日																					
年 月 日																					
年 月 日																					
改善措置の期間	（第1期） 年 月 日から 年 月 日まで （第2期） 年 月 日から 年 月 日まで																				
分限処分の可能性	改善措置を実施したにもかかわらず，勤務成績がよくない状態が改善されないときは，地方公務員法第28条第1項第1号または職員の分限に関する条例第1条の4第1号アもしくは第1条の5の規定に該当するものとして，分限処分（降任もしくは免職または降給）が行われる可能性があります。																				

別記第5号様式（第9条，第20条関係）

分限処分予告書兼弁明の機会付与通知書

年 月 日	
所 属 職・氏名	（任 命 権 者） 印
あなたに対し，次のとおり分限処分を行うことを予定しています。分限処分を受ける理由がないと思料する場合は，弁明書を提出することができるので，併せて通知します。	
分限処分の原因となる事実	
予定される分限処分の内容	<input type="checkbox"/> 降任 <input type="checkbox"/> 降格 <input type="checkbox"/> 免職 <input type="checkbox"/> 降号
予定される分限処分の根拠となる法律の条項	<input type="checkbox"/> 地方公務員法第28条第1項第 号 <input type="checkbox"/> 職員の分限に関する条例第 条
弁明書の提出先	
弁明書の提出期限	年 月 日

※ 弁明書には，証拠書類または証拠物を添付することができます。

別記第6号様式（第12条関係）

受診命令書

年 月 日	
所 属 職・氏名	（任 命 権 者） 印
あなたに対し、 <input type="checkbox"/> 療養に専念することの可否について <input type="checkbox"/> 職務の遂行の可否について	
下記の医師の診断を受け、診断書を下記の提出期限までに所属長に提出するよう命じます。	
指定医師	
診断書の提出期限	年 月 日
分限処分の可能性	正当な理由がなく提出期限までに診断書を提出しないときは、地方公務員法第28条第1項第3号または職員の分限に関する条例第1条の4第1号ウの規定に該当するものとして、分限処分（降任もしくは免職または降給）が行われる可能性があります。

別記第7号様式（第16条関係）

勤務状況等報告書（ 年 月分）

対象職員	所 属			
	職・氏名		職種	
勤務状況等				
指導の状況				
所属長の意見				
その他特記事項				

添付書類

- 1 別紙の行動記録票
- 2 その他必要な資料

所属長 _____

別記第 8 号様式（第 1 7 条関係）

矯正措置適用予告書兼弁明の機会付与通知書

年 月 日	
所 属 職・氏名	（任 命 権 者） 印
<p>あなたには、次のとおりその職に必要な適格性を欠くと評価することができる事実が認められるので、その矯正を図るため、職員の分限に関する要綱第 1 7 条第 1 項の規定に基づく矯正措置の適用について予告します。</p> <p>今後、この状態が改善されない場合は、地方公務員法第 2 8 条第 1 項第 3 号または職員の分限に関する条例第 1 条の 4 第 1 号ウの規定に該当するものとして、分限処分（降任もしくは免職または降給）が行われる可能性があります。</p> <p>なお、この状態に至った特段の事情または矯正措置を受けるに当たり転任等の希望がある場合は、弁明書を提出することができます。</p>	
矯正措置を適用する 原因となる事実	
弁明書の提出先	
弁明書の提出期限	年 月 日

※ 弁明書には、証拠書類または証拠物を添付することができます。

別記第10号様式（第22条関係）

所在不明職員等報告書

対象職員	所 属			
	職・氏名		職 種	
<p> <input type="checkbox"/>所在が不明となっているので報告します。 上記職員は、<input type="checkbox"/>所在が不明となり、おおむね30日経過したので報告します。 <input type="checkbox"/>所在が確認されたので報告します。 </p> <p> 年 月 日 （所属長） </p>				
所在不明となった日	年 月 日	所在不明の期間	日間	
所在が判明した日	年 月 日			
担当業務の内容等				
調査状況等				
その他				