

大阪府分限処分の指針の概要

令和6年4月1日

【指針の趣旨】

○ 職員の分限に関する条例に基づく分限処分（降任、免職又は降給）を行う場合の具体的な手続その他運用に関し必要な事項を定めるもの。

【指針の構成】

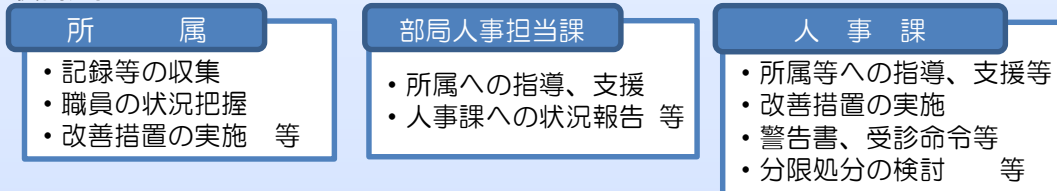
○ 対象職員に該当する可能性のある職員の具体的な事実を明記
○ 知事が講ずる措置に関する役割分担を明記し、分限処分に至るプロセスを明確化。

【対象職員に該当すると判断できる具体的な事実】

| 条例の規定 | 指針で示す具体的な事実（抜粋） |
|----------------------------|---|
| 人事評価が2年以上連続して最下位区分で、勤務実績不良 | ○人事評価（相対評価）の結果が2年以上継続して5区分であることに加え、総合評価も2年以上継続して「D」の評価 |
| 出勤状況が不良で、業務に著しい支障 | ○業務と無関係な電話、メール、インターネットの閲覧等の繰り返し ○遅刻、欠勤、職場離脱の繰り返し 等 |
| 上司の職務上の命令に違反 | ○指示された業務の不履行 ○故意に処理遅延 ○指示と異なる処理 等 |
| 心身の故障で職務の遂行に支障 | ○休職期間が通算3年に達する見込 ○回復し職務遂行できる見込みなし 等 |
| 繰り返しの暴力、暴言又は中傷 | ○不完全な業務処理 ・ 初歩的なミスや処理遅延の繰り返し ・ 重大な失策や成果物が著しく拙劣 ・ 一人で業務出来ない |
| その他法第28条第1項各号のいずれかに該当 | ○適格性に疑問を抱かせる行動 ・ セクハラ、パワハラの繰り返し ・ 自らの意思で行方をくらます 等 |

【知事が講ずる措置】

○役割分担



○処分に至るまでの流れ

