

総則【要綱第1章】

継続的な指導を要する職員（§2）

下記のア～ウに該当するおそれがあり、その職責を十分に果たすことができないと認められる職員を表します。

- ア 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らし、勤務実績が良くない職員
- イ 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職員
- ウ その職に必要な適格性を欠く職員

所属長等の責務（§3）

所属長等は、所管する所属において、職場環境の整備、円滑な職場運営及び効率的な事務執行の実現と所属職員の指導、育成に努めるとともに、職員の現状について正確に把握するよう努めなければなりません。

職員の責務（§4）

職員は、所属長等の指導等を真摯に受け止め、職務能力の維持及び向上に努め、自らの職責を果たすことができない問題点がある場合にはその改善に努め、心身の故障に起因する場合は療養に努めるとともに、病気休職又は病気休暇を使用する場合には、職務復帰のために療養に専念しなければなりません。

職務遂行上の問題の発生

所属長等による状況確認・指導等（原因の把握）

（いいえ）

〔問題の原因が、心身の故障（精神的・肉体的疾患）のおそれがある。〕

（はい）

I 勤務実績が良くない場合又はその職に必要な適格性を欠く場合【要綱第2章】

1-1. 所属における指導等

- ◆所属長等による指導及び経過観察（§5）
  - ・職責を果たすことができない具体的な問題点を明示し、指導改善（職員の言動・指導内容等を記録、業務改革担当課長へ報告）
- ◆経営企画課による事実・状況の確認及び指導等（§6）
  - ・当該職員や所属長等との面談等による状況確認及び指導
  - ・指導後の経過観察及び所属長等による指導の継続（指導内容・状況を記録）

改善されない、もしくは改善が不十分

2-1. 継続的な指導を要する職員（指導対象職員）への指定と個別指導の実施

- ◆指導対象職員への指定の可能性の告知（§7）
  - ・当該職員に対し指定の可能性を告知、意見書提出の教示
  - ・経営企画課による当該職員との面談及び関係職員への事情聴取
- ◆指導対象職員への指定と当該職員への告知（§7）
  - ・局長による指導対象職員への指定
  - ・書面（注意指導書）による当該職員への告知（問題点の指摘、個別指導計画に基づき個別指導を実施する旨等）
- ◆個別指導の実施と経過観察（§8）
  - ・経営企画課における導入研修（2日程度）
  - ・所属長等による個別指導～原則3か月程度実施～（指導内容・状況を記録）

改善されない、もしくは改善が不十分

3. 経営企画課による事実・現況確認と個別研修の実施

- ◆事実・現況確認（§9）
  - ・経営企画課による指導対象職員及び上司等との面談による事実・現況確認
- ◆個別研修の実施（職員研修所）と経過観察（§10）※乗合自動車運転士の乗務指導によるものを除く
  - ・必要により週1～3回程度の個別研修を概ね1か月間実施（受講状況を記録）

改善されない、もしくは改善が不十分

4. 分限処分の可能性等についての警告（§11）

- ・局長からの書面（警告書）による指導対象職員への警告（問題点が改善されない状況・分限処分の可能性）

警告後の状況においても問題点が改善されない

神戸市交通局職員分限懲戒審査会

分限処分の手続の開始（§12）

分限処分（免職・降任・降給）

1-2. 乗合自動車運転士における乗務指導

- ◆所属長等による指導及び経過観察（§5）
  - ・乗務員研修等による改善指導
- ◆経営企画課による事実・状況の確認及び指導等（§6）
  - ・面談等による状況確認及び指導
  - ・市バス運輸サービス課における重点指導研修等の実施

2-2. 継続的な指導を要する職員への指定と個別指導の実施

- ◆指導対象職員への指定の可能性の告知（§7）
  - ・当該職員に対し指定の可能性を告知、意見書提出の教示
  - ・経営企画課による事情聴取
- ◆指導対象職員への指定と当該職員への告知（§7）
  - ・局長による指導対象職員への指定
  - ・書面による当該職員への告知
- ◆個別指導の実施と経過観察（§8）
  - ・市バス運輸サービス課における特別研修の実施（5日間程度）

※指導等により指導対象職員の問題点が改善された場合は、一定期間職務遂行に支障がないことを確認したうえで、指定を解除することができる。（§13）

分限降給処分（乗合自動車運転士の乗務指導の場合）

II 心身の故障のため、職務遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合【要綱第3章】

1. 所属における指導等

- ◆所属長等が、面談及び指導等により心身の故障の状況・原因等を把握（面談・指導内容を記録）（§14・15）
- ◆療養期間が長期に及ぶ場合などに主治医と面談（面談内容を記録）（§14・15）
- ◆必要に応じて医療機関への受診勧奨等の措置（§15）

○受診勧奨にもかかわらず、医療機関に受診しない職員  
○日常の言動や態度、病気休職又は病気休暇等による出勤状況等から、心身の故障のため職務遂行に支障があり、又はこれに堪えないおそれが高い職員

（主治医による診断）

2. 受診命令（§16）

- ・受診状況の確認・結果報告

指定医師による診断

（医師の診断）療養の必要がある

（医師の診断）療養の必要がない

《受診拒否》（§20）

（休職の願い出がない場合）

（休職の願い出があった場合）

職場復帰に向けた指導

休職の分限処分

（休職期間の上限を超えない）

休職期間の延長

3. 神戸市交通局職員衛生管理審査会

4. 病気休職

「休業を要する」もしくは「復職不可」

「復職可能」

○病気休職の期間が職員の分限及び懲戒に関する条例第4条第1項に定める期間（通算期間を含む）を満了するにもかかわらず、心身の故障の状態の回復が不十分な職員であって、かつ、今後の職務遂行が困難であると認められるおそれがある職員  
○病気休職又は病気休暇を繰り返して、その期間が過去相当期間（概ね5年間）において、累計で3年（36か月）以上となる職員であって、かつ、そのような状態が今後も継続し職務遂行が困難であると認められるおそれがある職員

5. 分限処分の可能性等についての教示（§17）

6. 受診命令（§18）

- ・受診状況の確認・結果報告

（医師の診断）療養の必要がある

指定医師2名の診断を経る

分限処分の手続の開始（§19）

III 懲戒処分相当の非違行為を繰り返す場合【要綱第4章】

懲戒処分（任命権者を異にするものを除く）を受けており、当該懲戒処分後10年以内に、懲戒免職処分に至らない程度の非違行為（管理監督責任によるものを除く）を行った職員

分限免職処分が相当

神戸市交通局職員分限懲戒審査会

分限処分の手続の開始（§21）

雑則【要綱第5章】

秘密の保持（§22）

所属長等及びこの要綱に係る全ての関係職員は、この要綱に基づき知り得た情報を正当な理由なく他人に知らせたり、又は他の目的に使用したりすることはできません。これは、在職中及び退職後においても同様とします。

記録の取扱い（§23）

所属長等は、この要綱に定める記録について、情報の漏えい、滅失又は改ざんを防止し、厳重かつ適正に管理する必要があります。また、所属長等は、この要綱に基づき指導していた職員が異動するときは異動先の所属長に、自らが異動するときは後任の者に対し、それぞれ当該職員の記録を確実に引き継ぐ必要があります。