

## 特別指導対象職員の指定に係る協議の基準

次の基準に該当する場合は、川崎市職員の特別指導の実施に関する要綱第3条第2項の規定に基づく特別指導対象職員の指定に係る協議の対象とすることができる。

1 次の各号のいずれかに該当する職員のうち、公務能率に支障が生じている場合

- (1) 前年度の人事評価の最終結果が「1」である職員
- (2) 前年度及び前々年度の人事評価の最終結果が「2」以下である職員
- (3) 前年度及び前々年度の人事評価の能力評価において同一の評価項目での減点がある職員

2 次のような状況その他の勤務実績が良くない又は職への適格性に疑いを抱かせる問題行動が見られる状況により公務能率に支障が生じている場合

(1) 勤務を欠くことにより職務を遂行しなかった。

ア 長期にわたり又は繰り返し勤務を欠いたり、勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた。（欠勤、不参を繰り返す等）

(ア) 連絡なしに出勤しなかったり、遅刻・早退をした。

(イ) 病気休暇、年次休暇が不承認となっているにもかかわらず、病気等を理由に出勤しなかった。

(ウ) 上司の指示を無視し、資料整理に従事する等と称して出勤しなかった。

イ 業務と関係ない用事により度々無断で長時間席を離れた（不参、欠勤処理されていない場合でも勤務実績不良等と評価され得る。）。

(ア) 事務室内を目的もなく歩き回り、自席に座っていることがほとんどなかった。

(イ) 勤務時間中に（席を外して）職場外に長時間私用電話をした。

(2) 割り当てられた特定の業務を行わなかった。所属する係の所掌業務のうち、自分の好む業務のみを行い、他の命ぜられた業務を行わなかった。

(3) 不完全な業務処理により職務遂行の実績があがらなかった。

ア 業務のレベルや作業能率が著しく低かった。

(ア) 業務の成果物が著しく拙劣であった。

(イ) 事務処理数が職員の一般的な水準に比べ著しく劣った。

(ウ) 来庁者や電話での対応において、的確な説明や対応ができず、トラブルを頻繁に起こした。

イ 業務ミスを繰り返した。

計算業務を行うに当たって初歩的な計算誤りを繰り返した。

ウ 業務を1人では完結できなかった。

他の職員と比べて窓口対応等でトラブルが多く、他の職員が処理せざるを得なかった。

エ 所定の業務処理を行わなかった。

(ア) 上司への業務報告を怠った。

(イ) 書類の提出期限を守らなかった。

(ウ) 業務日誌を作成しなかった。

(4) 業務上の重大な失策を犯した。

(5) 職務命令に違反したり、職務命令を拒否した(受診命令の拒否を含む。)

(6) 病気休暇及び病気休職を繰り返す等(短期間の病気休暇を頻繁に繰り返す場合を含む。)、又は勤務実績が著しく少なく、職務の遂行に影響を与えた。

(7) 上司等に対する暴力、暴言、誹謗中傷を繰り返した。

(8) 独善的に業務を遂行すること等により協調性に欠けるなど、他の職員や上司等と度々トラブルを起こした。(業務妨害、コミュニケーション欠如等)

(9) 病気休暇や病気休職で療養中でありながら、医師の指示に従わずその療養に専念しなかった。

(10) 過去に非違行為を行い、懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び非違行為を行い、市又は市職員に対する信用を著しく失墜させた。

附 則

この基準は、令和4年12月22日から施行する。