

警務甲達第27号
平成28年3月29日
〔改正 令和4年3月18日
警務甲達第12号〕

各部、課、隊、所、校、署長 殿

福井県警察本部長

勤務成績が不良である福井県警察職員の指導・教養に関する要綱の制定について

この度、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）の施行に伴い、福井県警察職員の標準的な職及び標準職務遂行能力を定める訓令（平成28年福井県警察本部訓令第38号）及び福井県警察職員の人事評価に関する訓令（平成28年福井県警察本部訓令第39号）を制定し、人事評価を任用、給与、分限のほか、人材育成等の人事管理の基礎資料として活用することとした。

については、別添のとおり「勤務成績が不良である福井県警察職員の指導・教養に関する要綱」を新たに制定し、平成28年4月1日から運用することとしたので、適正な運用に努められたい。また、勤務成績不良職員の位置付け、その職員に対する組織的・計画的な指導・教養等については、従来同様であるので、念のため申し添える。

なお、勤務成績が不良である福井県警察職員の指導・教養に関する要綱の制定について（平成19年警務甲達第20号）は、平成28年3月31日をもって廃止する。

別添

勤務成績が不良である福井県警察職員の指導・教養に関する要綱

第1 目的

この要綱は、勤務成績が不良である警察職員（以下「勤務成績不良警察職員」という。）に対する組織的かつ計画的な指導・教養を実施することにより、当該職員の能力、実績等の向上を図り、もって公務能率の維持・向上とその適正な運営を確保することを目的とする。

第2 対象警察職員

本要綱における対象警察職員は、福井県警察に勤務する警察官及び職員とする。ただし、警部（同相当職を含む。）の階級にある者のうち、次席、副隊長、副署長及び調査官の職にある者を除く。

第3 勤務成績不良警察職員

次のいずれかに該当する警察職員で、特別な指導・教養を要すると認められる者をいう。

- (1) 福井県警察職員の人事評価に関する訓令（平成28年福井県警察本部訓令第39号）に基づき行われる人事評価の総合評価が「E」の者
- (2) 人事評価の評価日以後において、人事評価の総合評価が「E」に相当すると認められる者
- (3) (1) 又は (2) の規定に準ずると認められる者

第4 勤務成績不良警察職員の指定

1 所属長による申請

- (1) 所属長は、所属職員が勤務成績不良警察職員に該当すると判断した場合は、勤務成績不良警察職員申請書（別記様式第1号）により、本部の警務課長（以下「警務課長」という。）を経由して本部長に対し、勤務成績不良警察職員の指定の申請を行うものとする。
- (2) (1) の申請は、原則として、人事評価の総合評価後速やかに行うものとするが、その他の時期の申請（以下「中途申請」という。）を妨げない。

2 警務課長による通知

- (1) 警務課長は、人事評価の総合評価等により、職員が勤務成績不良警察職員に該当するおそれがあると認める場合は、当該職員の所属長と協議するものとする。
- (2) 所属長は、警務課長との協議の結果、当該職員が勤務成績不良警察職員に該当すると判断した場合は、1 (1) により申請を行うものとする。

3 勤務成績不良警察職員の指定の通知

- (1) 本部長は、1 (1) の申請に係る書類、人事評価の総合評価等により、当該職員が勤務成績不良警察職員に該当すると判断した場合は、所属長に勤務成績不良警察職員通知書（別記様式第2号）により、指定した旨を通知するものとする。
- (2) 所属長は、(1) の指定の通知を受けた場合は、当該警察職員にその旨を通知するものとし、第5から第10までの措置を執るものとする。

第5 所属における指導・教養

1 人事管理担当者等の指定及び任務

- (1) 所属長は、勤務成績不良警察職員ごとに、警部（同相当職を含む。）以上の警察職員のうちから人事管理担当者を指定するものとする。
- (2) 所属長は、必要により警部補（同相当職を含む。）以上の警察職員のうちから人事管理補助者を指定することができる。
- (3) 人事管理担当者及び人事管理補助者は、所属長を補佐し、勤務成績不良警察職員の指導・教養を行うことを任務とする。

2 指導・教養計画の策定及び送付

- (1) 所属長は、勤務成績不良警察職員ごとに、その能力及び実績の向上を図るための具体的な指導・教養計画を策定するものとする。
- (2) 所属長は、指導・教養計画の策定に当たっては、定期的な個別面接の実施、関係所属に対する教養の依頼等の指導・教養方法を踏まえた指導計画の策定に努めるものとする。また、所属内における配置換え、業務割り振りの変更等の措置を併せて検討するものとする。
- (3) 指導・教養計画期間は、原則として1年を単位とする。
- (4) 所属長は、指導・教養計画について勤務成績不良警察職員指導計画書（新規・継続・変更）（別記様式第3号）により、警務課長を経由して警務部長に報告するものとする。

なお、指導・教養計画に変更があった場合は、その都度、報告するものとする。

- (5) 警務部長は、必要がある場合は、所属長に対して、指導・教養計画の内容の変更を指示することができる。

3 指導・教養の実施要領

- (1) 勤務成績不良警察職員の指導・教養は、所属長を始めとする所属の幹部、人事管理担当者及び人事管理補助者が中心となってい、実施に当たっては指導・教養計画に従い、勤務成績不良警察職員に応じた具体的な指導・教養を継続的に実施するものとする。
- (2) 勤務成績不良警察職員の担当業務を主管する本部所属の所属長は、当該警察職員の所属長から指導・教養の依頼があった場合は、協力するものとする。
- (3) 指導・教養を実施した者は、その状況を具体的に指導・面接記録表（別記様式第4号）に記載し、その都度、人事管理担当者を経由して所属長に報告するものとする。

4 指導・教養の確認

所属長は、毎月1回以上、勤務成績不良警察職員に対して個別面接を実施し指導・教養の結果の確認を行い、指導・面接記録表に記載するものとする。

5 指導・教養状況の報告

- (1) 所属長は、原則として、6月、9月、12月及び翌年3月の各月に、指導・教養の状況を指導・面接記録表（写し）により警務課長を経由して警務部長に報告するものとする。
- (2) 警務部長は、必要がある場合は、所属長に対して、指導・教養の内容について指示することができる。

第6 要指導事案発生時の措置

- 1 勤務成績不良警察職員による指示及び命令の不履行、不適切な職務執行その他の指導を要する事案（以下「要指導事案」という。）を認めた者は、その詳細な状況を明らかにするため、要指導事案報告書（別記様式第5号）を作成し、直ちに人事管理担当者を経由して所属長に報告するものとする。
- 2 所属長は、1の報告を受けた場合は、以後の具体的な指導方針を検討し、人事管理担当者に必要な指示を行うものとする。
- 3 所属長は、勤務成績不良警察職員に要指導事案があった場合は、その都度、速やかに状況を要指導事案報告書（写し）により、警務課長を経由して警務部長に報告するものとする。
- 4 警務部長は、必要がある場合は、要指導事案の対応策について所属長に指示することができる。

第7 指導・教養結果の検証

所属長は、原則として、人事評価の総合評価後に年間を通じた指導・教養結果を検証し、その状況を指導・教養結果検証報告書（別記様式第6号）により、警務課長を経由して警務部長に報告するものとする。ただし、検証の結果、勤務成績不良警察職員に該当しないと判断した場合は、解除の申請を行うものとし、指導・教養結果検証報告書の作成は要しないものとする。

第8 勤務成績不良警察職員の解除

- 1 所属長は、第7の検証の結果、勤務成績不良警察職員に該当しないと判断した場合は、勤務成績不良警察職員解除申請書（別記様式第1号）に、それまでに作成・収集した資料の写しを添付して、警務課長を経由して本部長に解除の申請を行うものとする。

なお、勤務成績不良警察職員の解除の申請は、指導・教養期間中には行わないものとし、中途申請により勤務成績不良警察職員に指定された者の解除の申請は、指導・教養期間が満了する月以降に行うものとする。

- 2 本部長は、1の申請に係る書類により、当該職員が勤務成績不良警察職員に該当しないと判断した場合は、勤務成績不良警察職員解除通知書（別記様式第2号）により、所属長に解除した旨を通知するものとする。
- 3 所属長は、2の解除の通知を受けた場合は、当該職員に対しその旨を通知するものとする。

第9 必要な措置の検討

所属長は、勤務成績不良警察職員の解除がなされなかった職員については、新たに指導・教養計画を策定し、指導・教養を継続するものとする。また、配置換え、分限処分等の措置を検討し、必要に応じ警務部長と協議するものとする。

第10 その他

- 1 所属長は、勤務成績不良警察職員に関する書類等を保管するものとする。
- 2 所属長は、勤務成績不良警察職員が配置換え（所属内の配置換えは除く。）となった場合は、速やかに新配置先の所属（以下「新所属」という。）の長に勤務成績不良警察職員に関する書類等を送付するものとする。

3 新所属における勤務成績不良職員の指導・教養等は、本要綱の規定に基づき行うものとする。

様式省略