

平成 1 6 年度
川崎市人事行政の運営等の状況

平成 17 年 11 月

川 崎 市

人事行政の運営等の状況の公表について

この報告書は、川崎市における職員の任用や給与、勤務条件等の状況を広く市民にお知らせすることにより、本市人事行政の透明性を高め、その公正性の一層の確保を図るため、川崎市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年川崎市条例第4号）に基づき公表するものです。

川崎市長 **阿部孝夫**

- 目 次 -

人事行政の運営の状況

1	職員の任免及び職員数に関する状況	1
(1)	職員の採用の状況	1
(2)	職員の退職の状況	2
(3)	職員数の状況	3
(4)	定員管理の状況	5
(5)	昇任(昇格)の状況	7
(6)	降任(降格)の状況	8
(7)	異動の状況	8
2	職員の給与、勤務時間その他の勤務条件の状況	10
(1)	給与の状況(一般行政職等の職員の給与の状況)	10
(2)	給与の状況(公営企業職員の給与の状況)	18
(3)	特別職の報酬等の状況	19
(4)	被服の貸与の状況	19
(5)	勤務時間の状況	20
(6)	休暇の状況	20
(7)	育児休業及び部分休業の状況	23
3	職員の分限及び懲戒の状況	24
(1)	分限処分の状況	24
(2)	懲戒処分の状況	25
4	職員のサービスの状況	27
(1)	服務規律の遵守に関する取組	27
(2)	職務専念義務の免除について	27
(3)	営利企業等への従事許可の状況	28
(4)	職員団体等の業務に専ら従事する場合(在籍専従退職)の許可の状況	28
5	職員の研修及び勤務成績の評定の状況	30
(1)	人材育成の状況	30
(2)	研修の状況	30
(3)	勤務成績の評定の状況	31
6	職員の福祉及び利益の保護の状況	33
(1)	安全衛生管理の状況	33
(2)	公務災害と通勤災害の状況	35
(3)	セクシュアル・ハラスメント対策について	36
(4)	福利厚生団体事業の状況	36
7	その他	38
(1)	出資法人役員への退職者の就任状況	38
(2)	労使による交渉の状況	39

人事委員会の業務の状況

1	職員の競争試験及び選考の状況	40
(1)	職員採用試験実施状況	40
(2)	職員採用選考実施状況	41
(3)	昇任試験実施状況	42
(4)	昇任選考実施状況	43
(5)	転任試験実施状況	44
2	給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況	45
3	勤務条件に関する措置の要求の状況	47
4	不利益処分に関する不服申立ての状況	47

人事行政の運営の状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況

職員は、受験成績や勤務成績の評価など能力の実証に基づき任用(採用や昇任など)され、定年に達した場合や免職処分になるなど一定の事由により退職となります。

職員数の適正化については、平成14年9月に策定した「川崎市行財政改革プラン」及び引き続き平成17年3月に策定した「第2次川崎市行財政改革プラン」に基づき、市民サービスの維持・向上を図りつつ、計画的に取り組んでいます。

また、職員のうち小・中・ろう・養護学校の教職員(学校用務員等の技能職員を除く。)については、法律の規定により神奈川県が給与等を負担する県費負担教職員とされており、勤務条件等については神奈川県条例が適用されています。

(1) 職員の採用の状況

職員の採用は、採用試験・選考の結果に基づき各任命権者(市長、公営企業管理者など職員の任命の権限を有する機関)が行います。平成16年度の職員採用状況は次のとおりです。

(単位:人)

部 門 (任命権者別)	職 種					合 計
	事務職	技術職	消防職	教育職	技能業務職	
市長事務部局	105 (104)	163 (54)	0 (0)	4 (9)	0 (0)	272 (167)
水道局	3 (1)	6 (5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (6)
交通局	3 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (1)
消防局	0 (0)	0 (0)	51 (22)	0 (0)	0 (0)	51 (22)
教育委員会事務局	1 (3)	2 (0)	0 (0)	7 (8)	0 (0)	10 (11)
その他行政委員会等	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
病院局 17年度より設置	- (4)	- (47)	- (0)	- (0)	- (0)	- (51)
合 計	112 (113)	171 (106)	51 (22)	11 (17)	0 (0)	345 (258)

県費負担教職員

部 門 (任命権者別)	職 種		合 計
	教員	事務職等	
教育委員会事務局	228 (229)	11 (6)	239 (235)

(注1)()内は、平成17年4月1日の採用者数です。

(注2)「その他行政委員会等」とは教育委員会を除く行政委員会・委員(選挙管理委員会、監査委員、人事委員会)の事務局及び議会事務局をいいます。以下の項目についても同様です。

(注3) 採用試験・選考については人事委員会の業務の状況「1職員の競争試験及び選考の状況」を参照してください。

(2) 職員の退職の状況

平成16年度における職員の退職状況は次のとおりです。

ア 事由別退職者数

(単位：人)

部門 (任命権者別)	定年 退職	勸奨 退職	普通 退職	分限 免職	懲戒 免職	その他	合 計
市長事務部局	207	111	165	0	4	11	498
水道局	31	3	1	0	0	2	37
交通局	26	7	1	0	1	2	37
消防局	33	7	4	0	0	0	44
教育委員会事務局	61	15	6	0	0	0	82
その他行政委員会等	2	0	0	0	0	0	2
合 計	360	143	177	0	5	15	700

県費負担教職員

部門 (任命権者別)	定年 退職	勸奨 退職	普通 退職	分限 免職	懲戒 免職	その他	合 計
教育委員会事務局	92	66	30	0	0	7	195

(注1) 普通退職とは、自己都合による退職をいいます。

(注2) 分限免職及び懲戒免職については、「3職員の分限及び懲戒の状況」を参照してください。

イ 勤続年数別の退職者数

(単位：人)

部門 (任命権者別)	1年未満	1年以上	5年以上	10年以上	15年以上	20年以上	25年以上	30年以上	35年以上	合 計
		5年未満	10年未満	15年未満	20年未満	25年未満	30年未満	35年未満		
市長事務部局	11	76	39	25	16	27	43	85	176	498
水道局	0	0	0	2	0	0	2	7	26	37
交通局	0	1	0	0	1	1	6	21	7	37
消防局	1	2	0	1	0	0	0	9	31	44
教育委員会事務局	0	0	2	3	1	1	29	17	29	82
その他行政委員会等	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
合 計	12	79	41	31	18	29	80	139	271	700

県費負担教職員

部門 (任命権者別)	1年未満	1年以上	5年以上	10年以上	15年以上	20年以上	25年以上	30年以上	35年以上	合 計
		5年未満	10年未満	15年未満	20年未満	25年未満	30年未満	35年未満		
教育委員会事務局	2	16	6	4	4	2	13	57	91	195

(3) 職員数の状況

ア 職員数

平成16年4月1日現在の職員数は次のとおりです。

ここでの職員数は、一般職に属する職員のうち、職員としての身分を保有する休職者及び派遣職員、国又は他の地方公共団体からの派遣職員並びに再任用職員を含み、特別職の職員(市長、副市長、収入役、公営企業管理者、非常勤嘱託員など)、消防長、教育長、臨時的任用職員及び退職派遣者を除きます。

(単位:人)

部 門 (任命権者別)	職 種					合 計
	事務職	技術職	消防職	教育職	技能業務職	
市長事務局	4,004 (3,915)	4,393 (3,273)	0 (0)	28 (27)	1,947 (1,837)	10,372 (9,052)
水道局	329 (309)	395 (386)	0 (0)	0 (0)	241 (228)	965 (923)
交通局	118 (114)	43 (45)	0 (0)	0 (0)	593 (576)	754 (735)
消防局	2 (2)	3 (3)	1,415 (1,410)	0 (0)	0 (0)	1,420 (1,415)
教育委員会事務局	428 (399)	57 (50)	0 (0)	465 (444)	731 (697)	1,681 (1,590)
その他行政委員会等	84 (83)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	87 (86)
病院局 17年度より設置	- (86)	- (1,039)	- (0)	- (0)	- (8)	- (1,133)
合 計	4,965 (4,908)	4,894 (4,799)	1,415 (1,410)	493 (471)	3,512 (3,346)	15,279 (14,934)

県費負担教職員

部 門 (任命権者別)	職 種		合 計
	教員	事務職等	
教育委員会事務局	4,751 (4,801)	260 (254)	5,011 (5,055)

(注)()内は、平成17年4月1日現在の職員数です。

イ 再任用職員数

再任用とは定年退職者等を再度正規職員として任用する制度です。任期は原則として1年で、勤務成績が良好な職員に関しては年金の満額支給開始年齢に到達した日の属する年度末まで任期を更新することができます。勤務形態は常時勤務と短時間勤務に分かれており、職場の状況などを考慮して勤務形態を決定しています。平成16年4月1日現在の再任用職員数については次のとおりです。

(単位：人)

部 門 (任命権者別)	常時勤務	短時間勤務	合 計
市長事務部局	14 (12)	33 (43)	47 (55)
水道局	1 (1)	15 (14)	16 (15)
交通局	0 (0)	25 (39)	25 (39)
消防局	0 (0)	0 (0)	0 (0)
教育委員会事務局	5 (16)	0 (0)	5 (16)
その他行政委員会等	0 (0)	0 (0)	0 (0)
病院局 17年度より設置	- (3)	- (0)	- (3)
合 計	20 (32)	73 (96)	93 (128)

県費負担教職員

部 門 (任命権者別)	常時勤務	短時間勤務	合 計
教育委員会事務局	5 (14)	9 (24)	14 (38)

(注1)()内は、平成17年4月1日現在の再任用職員数です。

(注2)再任用職員数は、「ア職員数」の人数に含まれます。

ウ 派遣職員数

平成16年度の川崎市から国・地方公共団体などへの派遣職員数は次のとおりです。

(単位：人)

派 遣 先	派遣職員数
国又は他の地方公共団体	15 (16)
公益法人等	328 (215)
民間企業・大学院等	12 (11)

県費負担教職員

派 遣 先	派遣職員数
国又は他の地方公共団体	2 (2)
民間企業・大学院等	5 (6)
外国の地方公共団体の機関等	13 (12)

(注1)()内は、平成17年4月1日現在の派遣職員数です。

(注2)公益法人等への派遣職員数は、「公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」の規定に基づき派遣された職員数です。

(注3)民間企業・大学院等への派遣職員数は、1年以上の派遣に関するものです。

(注4) 外国の地方公共団体の機関等への派遣職員数は、「外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律」の規定に基づき派遣された職員数です。

(注5) 派遣職員のうち一度川崎市を退職して派遣される退職派遣者4人(17年度は6人)に関しては、「ア職員数」の人数に含まれません。

(4) 定員管理の状況

ア 部門別職員数の状況

ここでの職員数は、総務省が毎年実施している地方公共団体定員管理調査に基づくもので、「(3)職員数の状況」における職員数から一部事務組合への派遣職員、国又は他の地方公共団体からの派遣職員、再任用短時間勤務職員及び県費負担教職員を除き、消防長及び教育長を含みます。

部門		職員数		対前年 増減数	主な増減理由
		平成16年	平成17年		
一般行政部門	議会	33人	33人	0人	区における子育て支援業務や環境整備への対応 市税システム稼働に伴う執行体制の見直し 保育園指定管理者制度の活用 保育園児童入所定員増への対応 ごみ収集業務執行体制の見直し
	総務	1,329人	1,326人	3人	
	税務	517人	501人	16人	
	民生	2,686人	2,650人	36人	
	衛生	2,369人	2,307人	62人	
	労働	25人	26人	1人	
	農林水産	53人	52人	1人	
	商工	85人	84人	1人	
	土木	1,257人	1,229人	28人	
	小計	8,354人	8,208人	146人	
特別行政部門	教育	1,720人	1,627人	93人	消防署への指揮情報隊の整備
	消防	1,421人	1,416人	5人	
	小計	3,141人	3,043人	98人	
公営企業等会計部門	病院	1,166人	1,133人	33人	井田病院調理業務の委託化 水道局業務改善に伴う執行体制の見直し
	水道	830人	790人	40人	
	交通	729人	696人	33人	
	下水道	488人	468人	20人	
	その他	492人	495人	3人	
	小計	3,705人	3,582人	123人	
合計		15,200人	14,833人	367人	

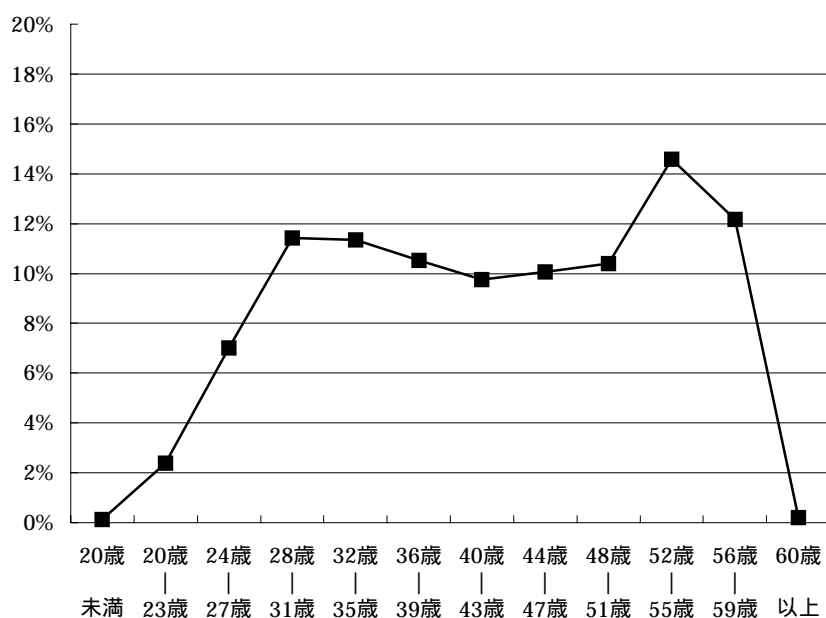
(注) 各年とも4月1日現在の数値です。

イ 年齢別職員構成の状況

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
平成16年	人 22	人 365	人 1,065	人 1,736	人 1,724	人 1,599	人 1,482	人 1,529	人 1,582	人 2,217	人 1,848	人 31	人 15,200
平成17年	人 13	人 325	人 1,008	人 1,585	人 1,693	人 1,643	人 1,511	人 1,472	人 1,575	人 1,963	人 2,001	人 44	人 14,833

(注) 各年とも4月1日現在の数値です。

年齢別職員構成比(平成16年4月1日現在)



ウ 定員適正化計画の状況

(ア) 定員適正化の数値目標

「第2次川崎市行財政改革プラン」に基づく定員適正化の数値目標は次のとおりです。

計画期間		数値目標
始期	終期	
平成17年4月1日	平成20年3月31日	約1,000人の純減

(イ) 定員適正化計画の年次別進捗状況の概要

「第1次川崎市行財政改革プラン」に基づく定員適正化計画の取組結果は次のとおりです。

ここでの職員数は、「第1次川崎市行財政改革プラン」に基づくもので、「ア部門別職員数の状況」における職員数に再任用短時間勤務職員を加えた人数です。

	年次別進捗状況（実績）				合計	（参考） 数値目標
	平成14年 計画前年	平成15年 1年目	平成16年 2年目	平成17年 3年目		
減員		541人	583人	695人	1,819人	
増員		113人	141人	351人	605人	
差引		428人	442人	344人	1,214人 (7.52%)	1,000人
職員数	16,143人	15,715人	15,273人	14,929人		15,143人

（注）各年とも4月1日現在の数値です。

各年度における取組の概要

年度	主な見直し事項	主な増員の要素
平成14年度	こども文化センターの委託化 ごみ焼却業務、収集業務執行体制の見直し 保育園職員配置の見直し	生活保護受給世帯増加への対応 障害者支援費制度への対応 高齢者医療制度への対応
平成15年度	ごみ焼却業務、収集業務執行体制の見直し 保育園職員配置の見直し 市営バス運行業務執行体制の見直し	救急隊増隊への対応 区役所企画調整機能の強化 音楽のまちづくり等文化振興施策の推進
平成16年度	普通ごみ・道路ごみ収集業務執行体制の見直し 学校給食調理・用務業務執行体制の見直し 保育所業務執行体制の見直し	区における総合的こども支援業務への対応 保育所児童入所定員増等への対応 生活保護受給世帯増加への対応

（注）各年度における取組の結果は、翌年度の4月1日の職員数に反映されています。

（5）昇任（昇格）の状況

職員の昇任は、勤務成績の評価など能力実証の結果に基づいて行っており、係長級への昇任については、一般事務職等の職種において試験制度を導入しています。また、平成16年度は若手職員の課長級への登用のため、45歳以下の副主幹・係長級の職員を対象に昇任選考を行い7名が合格しました。平成16年度における昇任（昇格）者数は次のとおりです。

(単位：人)

性別 \ 役職	局長級	部長級	困難 課長	課長級	副主幹	困難 係長	係長級	主任	合計
男性	16	65	46	134	119	217	129	88	814
女性	1	2	0	13	10	82	55	65	228
合計	17	67	46	147	129	299	184	153	1,042

教員（県費負担教職員を含む。）

性別 \ 役職	校長	教頭・園長	合計
男性	29 (27)	35 (32)	64 (59)
女性	6 (6)	14 (14)	20 (20)
合計	35 (33)	49 (46)	84 (79)

(注1) ()内は、昇任(昇格)者数のうち県費負担教職員数です。

(注2) 係長昇任選考については、人事委員会の業務の状況「1職員の競争試験及び選考の状況」を参照してください。

(6) 降任(降格)の状況

職員の降任は、分限処分(分限処分については「3職員の分限及び懲戒の状況」を参照してください。)として行われるほか、係長級以上の職員を対象として希望降任制度を導入しており、職員自身が病気などにより現在の職責を果たすことが困難と判断した場合に、希望に基づいて行われます。平成16年度は1名の職員が希望降任しています。

(7) 異動の状況

職員の異動については、人材の育成・活用、組織の活性化及び公務能率の向上を図るため、能力・実績に基づく人材の登用、適材適所の人事配置を基本方針としています。30歳までは多様な経験と広い視野が身につくよう、ほぼ3年サイクルで異なる分野への異動を行い、30歳以上の職員については、本人の意向や適性を重視して異動を行います。

また、職員の持つ能力と意欲をさまざまな分野で発揮させるための庁内公募制度を実施しており、平成16年度は法制執務や企画調整業務を行う職場に6名が配置されました。平成16年度の異動者数(任命権者間)については次のとおりです。

(単位：人)

旧任命 新任命	合 計	市長事務部局	水道局	交通局	消防局	教育委員会事務局	選挙管理委員会事務局	監査事務局	人事委員会事務局	議会事務局
合 計	170	81	13	14	7	28	5	10	2	10
市長事務部局	81		13	12	7	26	4	10	1	8
水道局	11	11								
交通局	6	6								
消防局	5	5								
教育委員会事務局	39	37		1						1
選挙管理委員会事務局	5	3				1				1
監査事務局	11	9		1			1			
人事委員会事務局	3	3								
議会事務局	9	7				1			1	

2 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件の状況

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、民間企業や国、他の地方公共団体との均衡を考慮し条例で定めることとされています。なお、神奈川県が給与を負担する県費負担教職員に関しては神奈川県の条例が適用されています。

今後、より詳細な給与の状況について、平成17年度末までに市のホームページにて公表する予定です。

(1) 給与の状況（一般行政職等の職員の給与の状況）

ア 人件費の状況（普通会計決算）

人件費は職員への給料や諸手当をはじめ、市長などの特別職に支給された報酬などの経費です。

項目 年度	住民基本 台帳人口 (人)	歳出額 A (千円)	実質収支 (千円)	人件費 B (千円)	人件費率 B / A (%)
16年度	1,280,480	511,149,228	633,935	114,426,710	22.4

(注) 人件費には事業費支弁に係る職員の人件費も含まれます。

イ 給与費の状況（普通会計予算）

給与費は給料、職員手当、期末手当・勤勉手当などの総額から退職手当を除いたものです。

項目 年度	職員数 A (人)	給 与 費				一人当た り給与費 B/A(千円)
		給 料 (千円)	職員手当 (千円)	期末手当・勤勉手当 (千円)	計 B (千円)	
16年度	11,494	49,276,108	15,843,679	21,858,255	86,978,042	7,567
17年度	11,250	48,477,727	15,267,494	21,515,350	85,260,571	7,579

(注1) 職員数は、総務省が実施している地方公務員給与実態調査に基づくもので、各年度とも4月1日現在の普通会計関係職員数です。

(注2) 職員手当には退職手当は、含みません。

(注3) 給与費は、当初予算に計上された額です。

ウ ラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数の状況は次のとおりです。

年	項目	ラスパイレス指数	増減の要因
16年		102.2	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給料表の引下げ改定率の相違 ・ 特別昇給制度の相違 ・ 職員構成の変動（採用・退職） ・ 各階層における国の職員構成の変動
15年		104.4	

（注）ラスパイレス指数とは、一般行政職（技能労務職や教育職などは除かれています。）を対象として、地方公共団体の職員構成（学歴別・経験年数別構成）が国と同一であると仮定して算出するもので、国の水準を100とした場合のその団体の給与水準を示す指数です。

エ 平均給与月額と平均年齢

職員のうち代表的な職種の平均給与月額と平均年齢は次のとおりです。

職種	種別	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	16年度	43.1歳	367,141円	494,671円
	17年度	43.0歳	365,515円	489,435円
消防職	16年度	43.0歳	362,188円	497,293円
	17年度	43.0歳	361,834円	498,729円
技能労務職	16年度	43.6歳	338,918円	420,700円
	17年度	43.9歳	339,676円	429,177円
高等学校教育職	16年度	45.7歳	435,528円	551,756円
	17年度	46.0歳	436,229円	548,914円

（注1）平均給与月額については、すべての手当（ただし、寒冷地手当及び期末手当・勤勉手当を除く。）を合算しています。

（注2）各年度とも4月1日現在の状況です。

オ 再任用職員の平均給与月額（一般行政職）

再任用職員の平均給与月額は次のとおりです。

年 度	常時勤務（フルタイム）	短時間勤務（フルタイム以外）
16年度	313,897円	238,901円
17年度	318,277円	241,275円

カ 職員の初任給の状況

職員のうち代表的な職種の初任給の状況は次のとおりです。

（単位：円）

区 分			川崎市		市内民間 事業所	国					
			初任給	採用 2年後		初任給			採用2年後		
						種	種	種	種	種	種
一般行政職	大学卒	16年度	192,060	209,660	197,576	197,780	187,770		218,460	202,840	
		17年度	192,060	209,660	200,801	197,780	187,770		218,460	202,840	
	高校卒	16年度	156,530	168,190	165,097			152,680			163,350
		17年度	156,530	168,190	158,831			152,680			163,350
消防職	大学卒	16年度	209,660	230,010							
		17年度	209,660	230,010							
	高校卒	16年度	168,190	183,370							
		17年度	168,190	183,370							
技能労務職	甲	16年度	156,530	168,190							
		17年度	156,530	168,190							
	乙・業務	16年度	151,910	162,030							
		17年度	151,910	162,030							
高等学校教育職	大学卒	16年度	198,600	236,610							
		17年度	198,600	236,610							
	高校卒	16年度	175,890	191,730							
		17年度	175,890	191,730							

（注）川崎市及び国の初任給等は、給料（俸給）と調整手当の合計額です。

キ 経験年数別・学歴別平均給料月額の様況

職員のうち代表的な職種の経験年数別・学歴別平均給料月額の様況は次のとおりです。
(単位：円)

職 種	区 分	経験年数 1 0 年		経験年数 1 5 年		経験年数 2 0 年	
		1 6 年度	1 7 年度	1 6 年度	1 7 年度	1 6 年度	1 7 年度
一般行政職	大学卒	274,340	276,729	344,102	342,918	390,900	387,425
	高校卒	235,482	236,614	289,494	293,550	343,575	345,935
消 防 職	大学卒	296,766	299,916	356,530	358,275	402,800	388,857
	高校卒	251,066	253,145	308,490	304,740	364,666	363,320
技能労務職	高校卒	249,026	237,319	289,651	287,868	328,984	329,415
	中学卒	210,995	214,646	246,624	252,595	280,872	285,590
高等学校教 育職	大学卒	346,788	346,689	394,594	391,809	433,651	432,801

ク 級別職員数等の様況（一般行政職）

職員の給料はそれぞれの職種に応じた給料表によって決められています。また、給料表には職務内容や責任の度合いに応じた級と号給が設けられています。

給料表の級		1	2	3	4	5	6	7	8	
代表的な職名		職員	吏員	係長	上席 係長	課長	上席 課長	部長	局長	合計
職員数・ 構成比	16 年度	112 人 [0 人]	1,803 人 [0 人]	1,504 人 [25 人]	541 [0 人]	1,017 人 [0 人]	64 人 [0 人]	162 人 [0 人]	32 人 [0 人]	5,235 人 [25 人]
		2.2%	34.5%	28.7%	10.3%	19.4%	1.2%	3.1%	0.6%	100.0%
	17 年度	148 人 [0 人]	1,817 人 [0 人]	1,334 人 [32 人]	618 人 [0 人]	935 人 [0 人]	64 人 [0 人]	160 人 [0 人]	30 人 [0 人]	5,106 人 [32 人]
		2.9%	35.6%	26.1%	12.1%	18.3%	1.3%	3.1%	0.6%	100.0%

(注1) [] 内には、再任用短時間勤務職員数を別掲で記載しています。

(注2) 一般行政職とは、行政職給料表(1)適用職員のうち福祉・税務関係の職員を除いたものです。

(注3) 各年度の上段は人数、下段は構成比率です。

ケ 期末手当・勤勉手当の状況

期末手当・勤勉手当は民間企業のボーナスに相当するものです。期末手当は職員の在職期間に応じ、また、勤勉手当は職員の勤務成績に応じ支給されます。平成16年度の支給割合は次のとおりです。

	川崎市			国		
	期末手当	勤勉手当	合計	期末手当	勤勉手当	合計
6月	1.4月 (0.75月)	0.7月 (0.35月)	2.1月 (1.10月)	1.4月 (0.75月)	0.7月 (0.35月)	2.1月 (1.10月)
12月	1.6月 (0.85月)	0.7月 (0.35月)	2.3月 (1.20月)	1.6月 (0.85月)	0.7月 (0.35月)	2.3月 (1.20月)
合計	3.0月 (1.60月)	1.4月 (0.70月)	4.4月 (2.30月)	3.0月 (1.60月)	1.4月 (0.70月)	4.4月 (2.30月)

(注)()内は、再任用職員に係る支給割合です。

コ 退職手当の状況

退職手当は、退職時に支給される一時金で、退職時の給料月額に勤続年数や退職理由に応じた支給率を乗じて算出します。支給率などは次のとおりです。

区分		川崎市		国		
		自己都合	定年・勤奨	自己都合	定年・勤奨	
支給率	勤続20年	16年度	21.5月	37.335月	21.0月	28.0875月
		17年度	21.5月	35.165月	21.0月	27.3月
	勤続25年	16年度	33.5月	49.835月	33.75月	43.335月
		17年度	33.5月	47.665月	33.75月	42.12月
	勤続35年	16年度	47.75月	61.565月	47.5月	60.99月
		17年度	47.75月	59.280月	47.5月	59.28月
	最高限度	16年度	59.28月	61.565月	60.0月	60.99月
		17年度	59.28月	60.415月	59.28月	59.28月
定年前早期退職者に対する加算措置	16年度	退職時給料月額を最高20%加算する。		退職時給料月額を最高20%加算する。		
	17年度	退職時給料月額を最高20%加算する。		退職時給料月額を最高20%加算する。		

(注) 各年度とも4月1日現在の状況です。

サ 調整手当の状況

調整手当は、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する職員に支給され、支給地域における実質的な給与の不均衡を是正する目的で給与水準を調整するものです。川崎市域に勤務する国の職員と同様に支給率は10%です。平成16年度の支給実績は次のとおりです。

年 度	支給実績
16年度	5,032,673千円

(注) 支給実績は、普通会計決算をベースに算出しています。

シ 特殊勤務手当の状況

特殊勤務手当は、著しく危険・不快・不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務に対して、その勤務の特殊性に応じて支給されるものですが、社会経済状況の変化の中で、制度の趣旨に合わない手当などについては引き続き見直しを図ります。なお、平成16年度の支給実績などは次のとおりです。

支給実績(平成16年度決算)		924,667千円
手当の種類(手当数)		37種類
主な手当の名称	夜間看護手当、感染症病原体接触手当、理化学検査等従事手当、放射線接触手当、動物管理業務手当、狂犬病予防手当、行旅病人及び行旅死亡人処理手当、用地取得等折衝業務手当、危険作業手当、潜水手当、調査査察手当、ヘリコプター業務手当、国際緊急援助手当 など	

(注) 支給実績は、普通会計決算をベースに算出しています。

ス 時間外勤務手当の状況

時間外勤務手当は、正規の勤務時間外に勤務した職員に支給されるものです。平成16年度の支給実績は次のとおりです。

年 度	支給実績
16年度	2,963,535千円

(注) 支給実績は、普通会計決算をベースに算出しています。

セ その他の手当の状況

その他の手当の種類、平成16年度の支給実績などは次のとおりです。

手当名称	内容(支給対象等)	手当額又は支給率	支給実績
初任給調整 手当	採用による欠員の補充が困難と認められる職で人事委員会規則で定めるものに支給する。	(1) 209,600円の範囲内	千円 54,595
	(1)医療職給料表(1)の適用を受ける職員の職 (2)大学教育職給料表の適用を受ける職員の職のうち医学又は歯学に関する専門的知識を必要とするもの	(2) 100,400円の範囲内	

扶養手当	扶養親族のある職員に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 17,000円 ・他の扶養親族2人まで 6,300円 ・その他の親族 5,300円 ・15歳以上22歳未満の加算 5,000円 	千円 1,459,905
住居手当	自ら居住するため等の住宅を購入又は借受けている職員に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> ・持家 7,400円 ・借家 10,600円 	千円 953,965
通勤手当	通勤のため、交通機関等を利用しその運賃等を負担することを常例とする職員、自動車等を使用することを常例とする職員に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> ・交通機関を利用の場合は55,000円を限度とし運賃相当額 ・自動車等を使用の場合は距離に応じて2,200円～24,500円 ・併用の場合は55,000円を限度とし、両方を加算した金額 	千円 1,470,592
単身赴任手当	異動等に伴い転居し、やむを得ない事情により配偶者と別居し、単身で生活することを常況とする職員に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> 基礎額 23,000円 加算額 配偶者との住居との距離が一定以上のものについて45,000円の範囲内で加算 	千円 276
休日勤務手当	正規の勤務時間が休日に当たり、その休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に支給する。	勤務1時間当たりの給与額×100分の135×勤務時間	千円 814,139
夜間勤務手当	正規の勤務時間として、午後10時～翌日の午前5時まで勤務する職員に支給する。	勤務1時間当たりの給与額×100分の25×勤務時間(実働時間)	千円 134,679
宿日直手当	宿日直をした職員に支給する。	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務1回につき 4,200円 (特殊な業務は6,000円) ・5時間以下の勤務は2,100円 (特殊な業務は3,000円) 	千円 11,729

管理職手当 (国では俸給の特別調整額)	管理又は監督の地位にある者に支給する。	役職等に応じ規則に定められた給料月額に100分の18~23を乗じた額	千円 763,724
管理職員特別勤務手当	管理職手当の支給を受けている職員が、週休日等に臨時又は緊急の必要等により勤務した場合に支給する。	役職・勤務時間等に応じて 6,000円~12,000円 (ただし、勤務時間が4時間以下の場合はその金額に100分の50を、6時間を超える場合は100分の150を乗じて得た額)	千円 3,944
定時制教育手当	定時制の課程を置く高等学校の本務として定時制教育に従事する教諭等に支給する。	給料月額の100分の10 (管理職手当を受ける者は給料月額の100分の8)	千円 52,980
産業教育手当	工業に関する課程を置く高等学校において、実習を伴う工業に関する科目を主として担任する教諭等に支給する。	給料月額の100分の10 (定時制教育手当を支給されるものは100分の6)	千円 24,105
教員特別手当	高等学校教育職給料表又は幼稚園教育職給料表の適用を受ける職員に支給する。	高等学校教育職給料表の適用を受ける者 4,800円~20,200円 幼稚園教育職給料表の適用を受ける者 2,400円~9,700円 (定時制教育手当を支給される者は上記金額の4分の3、産業教育手当を支給される者は上記金額の4分の2)	千円 78,497
寒冷地手当	寒冷地に11月~2月までの間、勤務する職員に支給する。	次の額を基準日に支給 ・扶養親族3人以上 129,600円 ・扶養親族1~2人 108,000円 ・扶養親族なし 65,000円	千円 89

(注) 支給実績は、普通会計決算をベースに算出しています。

(2) 給与の状況（公営企業職員の給与の状況）

ア 給与費の状況（平成16年度決算）

各事業		項目	総費用 A（千円）	純損益又は実質収支 （千円）	職員給与費 B（千円）	総費用に占める職員給与比率 B/A（％）
水道局	水道		36,074,269	1,252,647	8,507,628	23.6
	工業用水道		7,881,512	120,440	1,390,442	17.6
交通局	自動車運送		10,087,812	2,661	7,840,410	77.7
	鉄道		334,517	4,908	117,102	35.0
病院局	病院		23,475,351	1,056,819	11,471,504	48.9

（注）病院局は、平成17年度より設置しています。

イ 給与費の状況（平成16・17年度予算）

各事業	項目	年度	職員数 A （人）	給与費				一人当たり給与費 B/A （千円）
				給料 （千円）	職員手当 （千円）	期末手当・勤勉手当 （千円）	計 B（千円）	
水道局	水道	16年度	837	3,559,348	1,382,319	1,597,204	6,538,871	7,812
		17年度	797	3,474,477	1,304,480	1,562,995	6,341,952	7,957
	工業用水道	16年度	122	618,115	233,875	275,373	1,127,363	9,240
		17年度	121	594,236	217,423	266,366	1,078,025	8,909
交通局	自動車運送	16年度	722	2,965,338	1,716,028	1,306,746	5,988,112	8,294
		17年度	684	2,880,361	1,604,462	1,260,783	5,745,616	8,400
	鉄道	16年度	11	56,148	21,740	27,267	105,155	9,560
		17年度	15	76,768	28,293	37,444	142,505	9,500
病院局	病院	16年度	1,166	4,586,623	2,627,612	1,950,240	9,163,475	7,859
		17年度	1,155	4,561,757	2,657,260	1,953,214	9,172,231	7,941

（注1）職員数は、各年度とも4月1日現在の派遣中の職員等を除く給与の支給対象となる人数です。

（注2）病院局は、平成17年度より設置しています。

(3) 特別職の報酬等の状況

市長や議員などの特別職の報酬等は、市内の公共的団体等の代表者などによる特別職報酬等審議会の答申をもとに、市議会の議決を経て定めています。

市長、副市長及び収入役には給料、調整手当、期末手当及び退職手当が、議長、副議長及び議員には報酬及び期末手当が支給されます。

なお、報酬等の状況は次のとおりですが、厳しい財政状況のため期末手当については減額をしています。

区分	報酬等	期末手当			備考
		支給月数	支給額（減額前）	支給額（減額後）	
市長	133万円	4.4月 (16年度支給割合)	7,724,640円	4,798,640円	・期末手当を算出する基礎となる額から給料又は報酬について、それぞれ次の率を減額しています。 市長 50%、副市長及び収入役 30%、議会議員 10% なお、市長、副市長及び収入役には退職手当が次により支給されます。 【算定方式】 (一般職の例による額) + (条例加給による額) 【支給時期】 任期ごとに支払う。
副市長	106万円	4.4月 (16年度支給割合)	6,156,480円	4,757,280円	
収入役	88万円	4.4月 (16年度支給割合)	5,111,040円	3,949,440円	
議長	108万円	4.4月 (16年度支給割合)	5,702,400円	5,227,200円	
副議長	96万円	4.4月 (16年度支給割合)	5,068,800円	4,646,400円	
議員	87万円	4.4月 (16年度支給割合)	4,593,600円	4,210,800円	

(4) 被服の貸与の状況

職員の被服については、労働安全衛生上必要な被服及び業務遂行上の着用を必要とする制服類について、業務の状況及び貸与品の損耗の程度により、規則において種類、数量及び貸与期間の基準を定め、貸与を行っています。

主には制服（守衛職、船舶関係職員、市バス乗務員、消防士等）、トレーニングウェア（保育士、福祉施設職員等）、作業服（土木・建築等の技術職員、生活環境作業員、下水作業員、土木作業員、消防士等）、防寒衣（土木・建築等の技術職員、土木作業員、ケースワーカー、消防士、保健師等）、調理衣（調理師、学校給食調理員）、防火衣（消防士）、授業衣（教員、学校事務職員等）等を貸与しています。

なお、貸与被服の安全性、必要性、コスト等の検討を行ってきた中で、平成17年度はエプロン等の貸与を廃止し、類似している制服、安全靴、運動靴及び防寒衣の貸与品を統合、またトレーニングウェア等の仕様を見直しました。

(5) 勤務時間の状況

職員の勤務時間については、条例等により次のように定めています。ただし、業務の性質上、必要があると認める場合などは異なる勤務時間が適用されます。

正規の勤務時間	1週間について38時間45分
	1日について7時間45分
勤務時間	午前8時30分から午後5時まで
休憩時間	正午から午後0時45分まで
休息時間 (勤務時間に含まれる。)	午後0時45分から午後1時まで
週休日 (勤務時間を割り振らない日)	日曜日及び土曜日

異なる勤務時間の例

対象となる職員	1週間の勤務時間	1日の勤務時間等の割振り			週休日
		勤務時間	休憩時間	休息時間	
生活環境事業所に勤務する職員	38時間 45分	8:00～16:30	12:00～12:45	12:45～13:00	日曜日及び土曜日
社会福祉施設に勤務する職員	38時間 45分	1 日勤 8:30～17:00 2 変動勤務 (1) 6:30～15:00 (2) 11:30～20:00	1 日勤 12:00～12:45 2 変動勤務 勤務時間の途中において45分	1 日勤 12:45～13:00 2 変動勤務 勤務時間中において15分	4週間を通じ 8日間
消防職員 (隔日勤務)	4週を平均し1週38時間45分	隔日勤務 9:00～翌日の9:00	隔日勤務 勤務時間の途中において睡眠時間を含み8時間30分	隔日勤務 正規の勤務時間において15分ずつ2回	4週間を通じ 8日間

(6) 休暇の状況

ア 年次休暇の取得状況

職員は1年を通じ20日以内の年次休暇を取得することができ、その年に取得できなかった日数があるときは、20日を限度として翌年度まで繰り越して取得することができます。(最高で1年を通じ40日取得可能となります。)平成16年度の職員一人当たりの平均取得日数は次のとおりです。

部門 (任命権者別)	職員一人当たりの平均取得日数
市長事務部局	12.1日
水道局	17.0日
交通局	19.5日
消防局	7.9日
教育委員会事務局 (教職員を除く。)	9.5日
その他行政委員会等	7.8日
全職員の平均取得日数	12.3日

イ 年次休暇以外の休暇について

年次休暇以外の休暇については条例等により定められ、次のような休暇が設けられています。

休暇の種類	取得事由	付与期間
病気休暇	負傷又は疾病(予防注射又は予防接種による著しい発熱等の場合を含む。)	医師の証明等に基づき最小限度必要と認める日又は時間
特別休暇	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)による交通の制限又は遮断	そのつど必要と認める時間
	震災、水害、火災その他の災害による交通遮断	同上
	震災、水害、火災その他の災害による職員の現住居の滅失又は損壊	1週間を超えない範囲内でのそのつど必要と認める期間
	交通機関の事故等の不可抗力の事故	そのつど必要と認める時間
	証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署への出頭	同上
	選挙権その他公民としての権利の行使	同上
	台風の襲来等による事故発生防止のための措置	同上
	職員の結婚	7日の範囲内の期間
	職員の出産	分べん予定日前8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)目に当たる日から産後8週間目に当たる日までの期間内においてあらかじめ必要と認める期間

	女性職員の生理	女性職員が請求した期間。ただし、3日を超えることはできない。
	職員の育児	職員が生後満1年6月に達しない子を育てる場合において1日2回それぞれ1回45分以内の時間
	父母、子又は配偶者の祭日	1日。ただし、遠隔の地に赴く必要のある場合は、往復に要する日数を加算することができる。
	忌引	別に定める日数（10日以内）の範囲内において必要と認める期間
	職員の配偶者の出産	配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後4週間を経過する日までに5日の範囲内の期間
	骨髄移植のための骨髄液の提供	そのつど必要と認める期間
	職員のボランティア活動	1の年において5日の範囲内の期間
	夏季における健康保持	1の年の7月1日から9月30日までの間において5日の範囲内の期間
	子の看護	小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子を看護する場合、1の年において5日の範囲内の期間
介護休暇	配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合には、人事委員会規則の定めるところにより、介護休暇を受けることができる。	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間とする。ただし、これにより難しいことがやむを得ないと認められる場合は、人事委員会規則で定める期間を限度として、必要と認められる期間とすることができる。

ウ 長期病気休暇者の状況

職員は負傷又は疾病により療養を要する場合には、病気休暇を取得することができますが、療養が長期にわたる場合には、指定医師の診断により職員を休職処分としています。(休職処分については「3職員の分限及び懲戒の状況」を参照してください。)平成16年度における負傷又は疾病による1か月以上の長期病気休暇者数は次のとおりです。

部 門 (任命権者別)	長期病気休暇者数
市長事務部局	211人
水道局	4人
交通局	18人
消防局	14人
教育委員会事務局	40人
その他行政委員会等	0人
合 計	287人

(注)人数は延べ人数です。(同じ職員が異なる事由により長期病気休暇を2回取得した場合は2人となります。)

(7) 育児休業及び部分休業の状況

子を養育する職員は子が3歳に達するまでの間に育児休業及び部分休業を取得することができます。部分休業は1日の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間まで勤務しないことができる制度です。平成16年度における育児休業及び部分休業取得者数は次のとおりです。

部 門 (任命権者別)	育児休業		部分休業	
	男性	女性	男性	女性
市長事務部局	1人	299人	1人	33人
水道局	0人	2人	0人	0人
交通局	0人	1人	0人	1人
消防局	0人	2人	0人	0人
教育委員会事務局	0人	35人	0人	2人
その他行政委員会等	0人	1人	0人	0人
男女別合計	1人	340人	1人	36人
合 計	341人		37人	

(注)人数は延べ人数です。(育児休業期間の延長をした場合は1人となりますが、一度育児休業を取得した職員が別の子のために再度育児休業を取得した場合は2人となります。)

3 職員の分限及び懲戒の状況

分限処分及び懲戒処分は、職員が法律・条例に定められた事由に該当するに至った場合に行われます。分限処分は、一定の事由により職員が職務を十分に果たし得ない場合に公務の能率の維持及び適正な運営の確保を目的として行われます。一方、懲戒処分は、職員の非違行為に対して科される制裁であり、職場の秩序を維持・回復することを目的として行われます。

(1) 分限処分の状況

平成16年度における分限処分者数は次のとおりです。

ア 分限処分者数

(単位：人)

部 門 (任命権者別)	処分の種類				合 計
	降任	免職	休職	失職	
市長事務部局	0	0	38	0	38
水道局	0	0	2	0	2
交通局	0	0	2	0	2
消防局	0	0	4	0	4
教育委員会事務局	0	0	16	0	16
その他行政委員会等	0	0	0	0	0
合 計	0	0	62	0	62

県費負担教職員

部 門 (任命権者別)	処分の種類				合 計
	降任	免職	休職	失職	
教育委員会事務局	0	0	56	0	56

(注) 人数は延べ人数です。(同じ職員が異なる事由により2回処分を受けた場合は2人となります。)

イ 事由別分限処分者数

(単位：人)

分限事由	処分の種類				合 計
	降任	免職	休職	失職	
勤務実績がよくない場合	0	0			0
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場合	0	0			0
その職に必要な適格性を欠く場合	0	0			0
廃職又は過員を生じた場合	0	0			0

心身の故障のため、長期の休養を要する場合			59		59
刑事事件に関し、起訴された場合			2		2
欠格条項の一に該当するに至った場合				0	0
条例に定める事由による場合			1		1
合 計	0	0	62	0	62

県費負担教職員

分限事由	処分の種類				合 計
	降任	免職	休職	失職	
勤務実績がよくない場合	0	0			0
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場合	0	0			0
その職に必要な適格性を欠く場合	0	0			0
廃職又は過員を生じた場合	0	0			0
心身の故障のため、長期の休養を要する場合			56		56
刑事事件に関し、起訴された場合			0		0
欠格条項の一に該当するに至った場合				0	0
条例に定める事由による場合			0		0
合 計	0	0	56	0	56

(注) 人数は延べ人数です。(同じ職員が異なる事由により2回処分を受けた場合は2人となります。)

(2) 懲戒処分の状況

平成16年度における懲戒処分者数については次のとおりです。

ア 懲戒処分者数

(単位：人)

部 門 (任命権者別)	処分の種類				合 計
	戒告	減給	停職	免職	
市長事務部局	7	8	1	4	20
水道局	0	0	0	0	0
交通局	1	2	7	2	12
消防局	0	0	1	0	1
教育委員会事務局	0	0	0	0	0
その他行政委員会等	0	0	0	0	0
合 計	8	10	9	6	33

県費負担教職員

部 門 (任命権者別)	処分の種類				合 計
	戒告	減給	停職	免職	
教育委員会事務局	4	0	1	0	5

(注) 人数は延べ人数です。(同じ職員が異なる事由により2回処分を受けた場合は2人となります。)

イ 事由別懲戒処分者数

(単位:人)

懲戒事由	処分の種類				合 計
	戒告	減給	停職	免職	
法令違反の場合	1	0	9	4	14
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	7	9	0	1	17
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	1	0	1	2
合 計	8	10	9	6	33

県費負担教職員

懲戒事由	処分の種類				合 計
	戒告	減給	停職	免職	
法令違反の場合	0	0	1	0	1
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	4	0	0	0	4
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	0	0	0	0
合 計	4	0	1	0	5

(注) 人数は延べ人数です。(同じ職員が異なる事由により2回処分を受けた場合は2人となります。)

4 職員のサービスの状況

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければなりません。そのために職務に専念する義務や信用失墜行為の禁止、営利企業等への従事制限などのサービス上の規律が定められています。

(1) サービス規律の遵守に関する取組

サービス規律の遵守に関して次のような取組を行っています。

ア サービス相談員の設置

各局室区にサービス相談員を設置し、職員のサービスに対する相談に応じ助言・指示を行っています。

イ 行政考査の実施

各局室区において、事務事業の公正かつ効率的な運営及びサービスの厳正を図るため、職場内での討議方式による行政考査を実施しています。

ウ サービス監察の実施

不祥事防止のために設置されたサービス監察担当職員により、平成16年度は次の取組を行いました。

(ア) 「汚職や不正な事務執行の未然防止」に重点を置き、関係業者等及び出資法人等への対応、資金前渡による支払事務、特命随意契約、規模の大きな整備事業及び委託契約などに関してサービスに関する調査・点検を行い、関係局に報告・資料提供を行いました。

(イ) 職員の自覚を促しサービス規律の確保を図るため、各局・区の管理職会議や職務別研修会その他の機会を利用し、不祥事防止に向けた取組を行いました。

エ 教職員について

教職員のサービス規律の遵守については、合同校長会議での依頼や各種通知文により全校に周知しています。また、各種校長会長と教育委員会事務局の関係職員からなる「川崎市立学校教職員不祥事防止委員会」を設置し、教職員の不祥事発生防止とサービス規律の遵守に努めています。

(2) 職務専念義務の免除について

職員には、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、勤務する地方公共団体が行うべき職務にのみ従事しなければならないという「職務専念義務」が課されています。その「職務専念義務」については、法律又は条例に規定がある場合に免除されることになっており、職員団体等の適法な交渉へ参加する場合、研修を受ける場合、厚生に関する計画の実施に参加する場合、国又は他の地方公共団体等の事務に従事する場合、妊産婦である女性職員が健康診査を受ける場合などが該当します。

(3) 営利企業等への従事許可の状況

職員は全体の奉仕者であり、職務専念義務を負うことから、任命権者の許可がある場合を除いては、営利を目的とする私企業等への従事は禁止されています。任命権者は次の基準に該当する場合に限り営利企業等への従事を許可することができます。

＜ 営利企業等の従事制限の許可基準 ＞	
1	その職員の占めている職と当該営利企業との間に特別の利害関係がなく、かつ、その発生のおそれがない場合
2	その職員の職務の遂行について支障がなく、かつ、その発生のおそれがない場合

なお、教員に関しては教育に関する事業もしくは事務に従事することが本務の遂行に支障がない場合に限り、許可基準が緩和されています。平成16年度の営利企業等への従事許可件数は次のとおりです。

部 門 (任命権者別)	営利企業等従事許可件数
市長事務部局	18件
水道局	0件
交通局	5件
消防局	0件
教育委員会事務局	0件
その他行政委員会等	0件
合 計	23件

県費負担教職員

部 門 (任命権者別)	営利企業等従事許可件数
教育委員会事務局	10件

(4) 職員団体等の業務に専ら従事する場合(在籍専従休職)の許可の状況

職員団体の役員等として、職員団体等の業務に専ら従事するためには、任命権者の許可を受け休職する必要があり、その期間中は無給となります。平成16年度の在籍専従休職者数は次のとおりです。

部 門 (任命権者別)	在籍専従休職者数
市長事務部局	6人
水道局	2人
交通局	4人
消防局	
教育委員会事務局	2人
その他行政委員会等	0人
合 計	14人

県費負担教職員

部 門 (任命権者別)	在籍専従休職者数
教育委員会事務局	6人

5 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 人材育成の状況

地方分権の時代を迎え、職員にはいままで以上に高度な政策形成能力と効率的な業務遂行のためのマネジメント能力が必要とされています。川崎市では、職員一人ひとりが「公共サービスの責任主体」であることを明確にし、市民に信頼される自治体をつくるため、平成16年4月に人材育成基本計画を策定し、めざすべき職員像や人材育成・能力開発の具体的な展開を明確にした上で人材育成に取り組んでいます。人材育成基本計画における、めざすべき職員像及び人材育成・能力開発の具体的な展開の概要は次のとおりです。

<めざすべき職員像>

- ・市民との協働の担い手としての職員
- ・現場での課題発見とその解決に向きあう職員
- ・組織目標の達成に取り組みながら自己実現を図る職員

<人材育成・能力開発の具体的な展開>

- ・苦情や要望を事務改善へつなげるシステムづくり
- ・職場コミュニケーションを活性化させるシステムづくり
- ・職員研修を活性化させるシステムづくり
- ・職員採用、人事異動、職員派遣、昇任等における取組
- ・安心して健康に働ける職場づくり
- ・人材育成推進体制の整備

(2) 研修の状況

ア 研修の概要

職員には、勤務能率の発揮及び増進のために研修を受ける機会が与えられています。川崎市人材育成基本計画に基づく能力開発の場として、職員研修所研修(階層別・特別)、派遣研修、職場研修が行われています。

(ア) 職員研修所研修

a 階層別研修

新規採用職員、吏員3年、吏員8年、新任係長、新任課長、新任部長、技能業務吏員(5～10年次)の7階層で実施。各階層ごとに求められる知識、スキル等について、合同講義と少人数の組別研修を通して学習します。

b 特別研修

政策形成研修、自治体法務研修、スキルアップ研修、リスクマネジメント研修、人権研修など。職員個々の職務遂行能力や識見を高めるために、行政課題に関する科目や専門的、実践的な内容のカリキュラムによる研修を行っています。

(イ) 派遣研修

自治大学校、大学院、民間企業等、NPO法人、神奈川県市町村研修センター、市町村職員中央研修所ほか各種研修機関へ職員を派遣しています。

(ウ) 職場研修

各職場ごとに実務に関することなどをテーマとして職場集合研修を実施しています。

(エ) 自己啓発支援

職員の自発的学習を支援するために、自主研修グループ活動支援、夜間自己啓発講座等を行っています。

イ 研修実施状況

平成16年度における研修の実施状況は次のとおりです。

研修の名称	修了者数等
職員研修所研修（階層別研修）	1,877人
職員研修所研修（特別研修）	685人
派遣研修	144人
職場研修	40箇所 3,132人
自己啓発	自主研修グループ活動支援 23団体

ウ その他の研修について

消防士や公営企業の職員に対して、専門・実務等に関する研修を任命権者ごとに行っています。また、教職員については、教育委員会事務局に設置されている川崎市総合教育センターにおいて、初任者研修や教職経験に応じた研修、管理職研修など体系的な研修を行っています。

(3) 勤務成績の評定の状況

ア 勤務成績の評定について

職員の志気を高め、公務能率を増進させるためには、職員の勤務成績を正しく評価し、その結果に基づいて適正な人事を行う必要があります。職員の勤務成績の評定については次の方法により実施しており、評定結果を昇任及び人事異動の際に活用しています。

なお、県費負担教職員については、神奈川県が行っている教職員人事評価を実施しています。

(ア) 基準日

10月1日（課長級以上は11月1日）

(イ) 対象期間

基準日前1年間

(ウ) 評定方法

1次評価者及び2次評価者が絶対評価を行い、職員の職位に応じた確認者が部又は局単位で相対評価を行う。

イ 新たな人事評価制度への取組について

職員のやる気や働きがいをより引き出す仕組みとして、平成16年度から新人事評価制度の試行を実施しています。

この制度は、職員の能力や実績を適正に評価して人事や給与等の処遇に反映させるとともに、目標管理の手法を用いて公共サービスの責任主体としての自覚を促し、主体的に課題に取り組むという職員の意識改革や効果的な人材育成の推進を狙いとしています。

6 職員の福祉及び利益の保護の状況

職員の健康の保持増進及び安全確保のための安全衛生管理や、公務災害の補償、文化体育事業等の厚生事業を行っています。

また、法律等に基づき、福利厚生のための団体を設置し、各種事業を行っています。

(1) 安全衛生管理の状況

ア 衛生管理対策

(ア) 健康診断の実施状況

疾病の早期発見と健康の保持増進のため、常勤職員、一定要件を満たす非常勤職員等に対して健康診断を実施しています。

一般職員には定期健康診断を、新規採用職員に対しては雇入時健康診断を、また、有害業務に従事する職員に対しては特殊健康診断を実施し、希望者には胃がん検診、大腸がん検診、婦人科検診、骨密度検診、人間ドック又は歯科検診を実施しています。

健康診断の結果、所見のある職員に対しては、判定区分に応じ、医療機関・精密検査の受診、就業上の措置等必要な指導を行っています。なお、平成16年度の健康診断受診状況は次のとおりです。

対象者数	受診者数	受診率
15,999人	15,164人	94.8%

定期健康診断受診率の推移

年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
受診率	89.5%	90.7%	91.6%	94.5%	94.8%

県費負担教職員

対象者数	受診者数	受診率
5,668人	5,602人	98.8%

定期健康診断受診率の推移

年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
受診率	99.5%	99.6%	98.9%	99.5%	98.8%

(注) 対象者数及び受診者数には非常勤職員等を含みます。

(イ) 健康相談等について

a 健康相談

各種健康診断の有所見者や希望者などを対象として、保健相談員が健康生活を構築するための援助をしています。また、産業医が職場巡視時に健康相談を行っています。

平成16年度は13名の保健相談員を配置し、13,087件の相談がありました。

b 精神保健相談

職員のメンタルヘルス対策の充実を図るため、職員保健相談室を平成元年から開設し、精神保健相談、医療指導・再発予防指導、精神保健に関する啓発・研修、長期療養者に対する職場復帰の支援等を行っています。平成16年度は2,752件の相談がありました。

c 健康教育

職員一人ひとりが安全で健康な職場生活を送れるよう、健康づくり教室、有所見者対象の高脂血症・肥満予防、糖尿病予防健康教室（健康保険組合との共催）、健康づくりセミナー「働く人のアルコール教室」、管理監督者に対するメンタルヘルス研修会の開催、職員月報による広報活動など様々な機会を通じて、健康について働きかけを行っています。

d メンタルヘルス対策

メンタル面での問題を抱える職員が増加するなかで、メンタルヘルス対策をより充実させるため、平成16年11月に設置された川崎市職員メンタルヘルス対策委員会で、事業者として推進すべきメンタルヘルス対策の基本計画を取りまとめました。基本計画の概要は次のとおりです。

< 基本的な考え方 >

- 1 メンタルヘルス対策は予防を重視し、1次予防（職場のストレス要因の把握・予防対策）、2次予防（早期発見・早期対応）、3次予防（職場復帰・再発防止）の3段階で推し進める。
- 2 メンタルヘルス対策推進に当たっては、全ての関係者が共通の認識の下にその責任と役割を認識し、予防から療養支援、復職・再発防止まで連携・協力し取り組む。
- 3 職位や職種に応じ、必要な研修、教育を継続的・体系的に実施する。
- 4 対策の推進に当たっては、プライバシーの保護に配慮する。
- 5 事業場外関係機関との連携と積極的活用を推し進める。

< 重点対策の概要 >

- 1 メンタルヘルス対策の基本方針の明示・周知と進行管理
- 2 個人情報の適正な取扱い
- 3 継続的・体系的研修の充実
- 4 職員の適性等を見極めた人事上の配慮
- 5 セルフケアの推進
- 6 療養支援の実施及び復職システムの策定、職員衛生管理審査委員会の調査・審議の強化
- 7 職場のストレスの把握と改善、安全・衛生委員会の活性化
- 8 産業医体制の充実

e 喫煙対策

平成15年5月から施行された健康増進法により官公庁施設管理者には受動喫煙防止が求められ、本市社会福祉施設、教育施設等では施設内禁煙としているところですが、平成16年度は、さらに喫煙対策を進める上で、職員に対して喫煙アンケートを実施しました。また、禁煙の推進のため禁煙教室を実施しています。

f 教職員の健康相談等

教職員健康管理指導担当医1名と教職員健康管理保健指導員2名を配置し、健康相談や健康診断の結果に基づく健康指導を行うほか、メンタルヘルス対策として川崎市医師会の協力による「こころの相談室」を設置しています。

イ 安全管理対策

(ア) 安全衛生活動

全国安全週間、全国労働衛生週間、年末年始無災害運動に合わせ、ポスターの配布等安全管理活動、安全衛生管理活動に取り組んでいます。また、労働安全衛生研修を開催し、労働安全衛生リーダーの養成を図るほか各局区等に設置されている安全・衛生委員会への助成、安全・衛生に関するビデオの貸出し、衛生管理者資格取得講習や安全・衛生講習会への職員の参加促進等を通じて安全衛生水準の向上を目指しています。

(イ) 安全衛生委員会等の活動

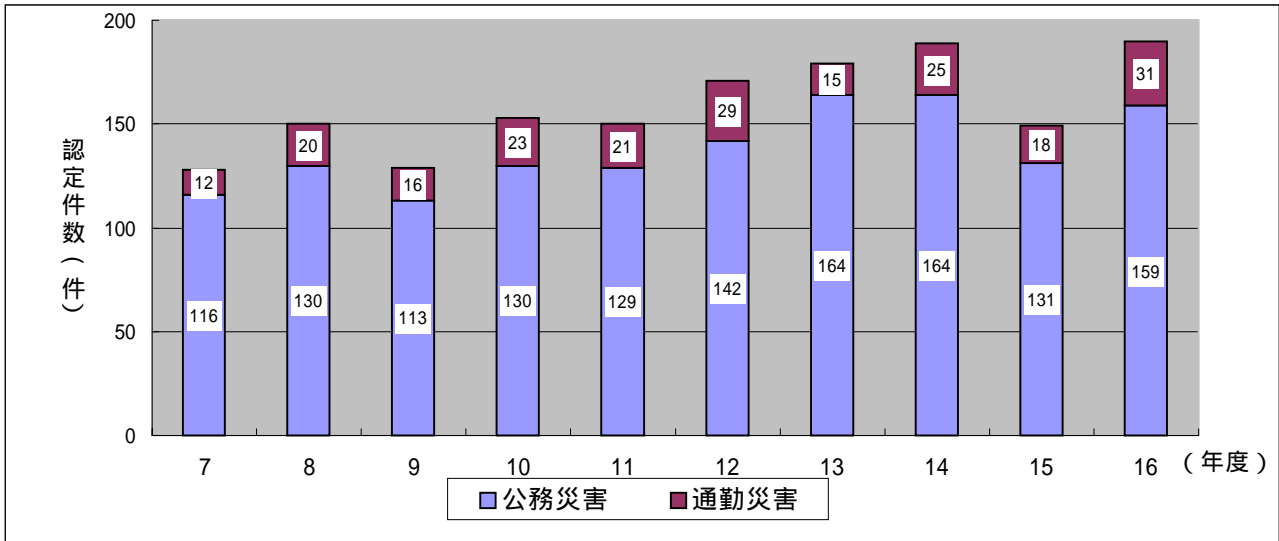
労働安全衛生法等の規定により設置されている各局区、事業所の安全・衛生委員会では、安全衛生管理対策について審議し、健康管理、作業方法改善、公務災害防止等について成果をあげています。また、職員中央安全衛生委員会を開催し、職員の健康の保持増進、職員の危険・健康障害防止、安全衛生教育等について審議するほか、衛生研修会、安全衛生活動研究発表会、労働安全衛生研修の開催、安全衛生職場パトロールの実施や各局区等安全・衛生委員会との連絡調整を行っています。

(2) 公務災害と通勤災害の状況

地方公務員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の迅速かつ公正な実施を確保するため地方公務員災害補償制度が設けられ、常勤職員については地方公務員災害補償法に基づき地方公務員災害補償基金が、非常勤職員については同法に基づく条例又は労働者災害補償保険法等により地方公共団体又は国が災害の補償を実施することとなっています。補償の内容としては、療養補償、障害補償、遺族補償など10種類の補償及び舗装支給、遺族特別援護金など21種類の福祉事業が定められています。平成16年度の公務災害及び通勤災害の認定件数等は次のとおりです。

区分	件数
公務災害	159
通勤災害	31

公務災害及び通勤災害の認定件数の推移



県費負担教職員

区分	件数
公務災害	35
通勤災害	8

(3) セクシュアル・ハラスメント対策について

男女が共に働きやすい職場環境を維持するため、職員への研修とともに、パンフレットによりセクシュアル・ハラスメント防止の啓発を行っているほか、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の相談専用窓口を設置し、被害を受けたと思う職員などからの相談を受け付けています。

(4) 福利厚生団体事業の状況

ア 川崎市職員共済組合

組合員及びその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、職務の能率的運営に資することを目的として設立されています。

1 組合員数 14,610人(平成17年3月31日現在)

2 掛金率等

	年金給付事業		休業給付事業	
	給料月額	期末手当等	給料月額	期末手当等
組合員掛金率	83.65 / 1,000	66.92 / 1,000	1.1125 / 1,000	0.89 / 1,000
事業主(市)負担金率	84.025 / 1,000	67.22 / 1,000	1.1125 / 1,000	0.89 / 1,000

3 事業費 241億3,480万円(平成16年度決算額)

4 事業の概要 年金給付事業、休業給付事業、貯金事業、貸付事業

イ 川崎市役所健康保険組合

被保険者及び被扶養者に対する健康の保持・増進を図ることを目的として設立されています。

- 1 被保険者数 17,045人(平成17年3月31日現在)
- 2 保険料率 被保険者：標準報酬月額 $25.5/1,000$
事業主：標準報酬月額 $48/1,000$
- 3 事業費 76億6,418万円(平成16年度決算額)
- 4 事業の概要 保険給付事業、拠出金事業、保健事業、診療所の運営

ウ 川崎市職員厚生会

会員の福利厚生の実を充実を図ることを目的として設立されています。

- 1 会員数 14,759人(平成17年3月1日現在)
- 2 会費の負担割合 会員：会員の月収 $5/1,000$
- 3 事業費 9億6,364万円(平成16年度決算額)
- 4 事業の概要 給付金事業、福利事業、文化体育事業、直営施設運営事業

エ 財団法人川崎市立学校教職員互助会

教職員及び教育関係者の福祉の増進を図ることを目的として設立されています。

- 1 会員数 5,457人(平成17年3月31日現在)
- 2 会費の負担割合 会員：会員の給与月額 $5/1,000$
- 3 事業費 13億2,223万円(平成16年度決算額)
- 4 事業の概要 給付事業、福利事業、レクリエーション活動支援事業等

7 その他

(1) 出資法人役員への退職者の就任状況

平成16年7月1日現在における川崎市退職者の出資法人役員への就任状況は次のとおりです。

出資法人名	役職
(財)川崎市国際交流協会	常務理事
川崎市土地開発公社	専務理事
(財)川崎市指定都市記念事業公社	常務理事
(財)かわさき市民活動センター	常務理事
(財)川崎市文化財団	常務理事
かわさき市民放送(株)	代表取締役
川崎市信用保証協会	会長、専務理事
川崎地下街(株)	代表取締役社長、常務取締役
川崎冷蔵(株)	代表取締役社長
(財)川崎市産業振興財団	理事長
(株)川崎球場	代表取締役社長
(財)川崎市公園緑地協会	専務理事
(財)川崎市リサイクル環境公社	専務理事、常務理事
(財)川崎市シルバー人材センター	理事長、常務理事、監事
社会福祉法人川崎市社会福祉事業団	常務理事
(財)川崎市保健衛生事業団	専務理事
(財)川崎市在宅福祉公社	専務理事
(財)川崎市まちづくり公社	理事長、専務理事、常務理事
川崎市住宅供給公社	理事長、専務理事、理事
みぞのくち新都市(株)	代表取締役社長、常務取締役
(財)川崎市建設技術センター	専務理事
(財)川崎市下水道公社	専務理事
川崎臨港倉庫(株)	代表取締役社長
かわさきファズ(株)	代表取締役社長、常務取締役
(財)川崎市水道サービス公社	理事長、専務理事、常務理事
(財)川崎市消防防災指導公社	専務理事
(財)川崎市博物館振興財団	副理事長
(財)川崎市生涯学習振興事業団	副理事長、専務理事
(財)川崎市体育協会	理事

(注) 川崎市が資本金等の25%以上を出資(捐)している法人を対象としています。

(2) 労使による交渉の状況

平成16年度の主な交渉の状況は次のとおりです。

ア 平成16年6月7日妥結

1 夏期一時金 2. 1月分(条例どおり)			
	支給率	平均支給額	平均年齢
職員 (再任用職員除く)	2. 1月分 (2. 25月分)	837,142円 (906,615円)	42.8歳 (42.8歳)

(注)()内は前年度の数値です。

イ 平成16年11月26日妥結

1 年末一時金 2. 3月分(条例どおり)			
	支給率	平均支給額	平均年齢
職員 (再任用職員除く)	2. 3月分 (2. 15月分)	926,836円 (819,883円)	43.3歳 (43.3歳)

(注)()内は前年度の数値です。

2 給料表の改定見送り

3 扶養手当の改定
3人目以降の手当の月額を一人につき5,300円を5,800円に改定

4 退職時特別昇給の廃止
在職20年以上の職員が退職する場合の退職時特別昇給制度を廃止

人事委員会の業務の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況

人事委員会は地方公務員法の規定により、職員の競争試験及び選考を実施する権限を有しています。本委員会では、川崎市職員の任用に関する規則を制定し、この規則に基づいて職員の競争試験及び選考を実施しています。

(1) 職員採用試験実施状況

職員の採用は原則として競争試験によることとされています。平成16年度の職員採用試験実施状況は次のとおりです。

ア 実施日程

試験の種類	第1次試験 実施日	第2次試験 実施日	最終合格発表日
平成16年度 川崎市職員（大学卒程度）採用試験	平成16年 6月27日	平成16年 7月27日～ 8月16日	平成16年 8月26日
平成16年度 川崎市職員（高校卒程度）採用試験	平成16年 9月26日	平成16年 10月20日～ 10月28日	平成16年 11月25日
平成16年度 川崎市職員（大学卒程度）採用試験 - 民間企業等職務経験者 -	平成16年 11月14日	平成17年 1月15日～ 1月16日	平成17年 1月27日

イ 実施結果

平成16年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験

試験区分 （職種）	申込者数 （人）	第1次試験 受験者数（人）	第1次試験 合格者数（人）	第2次試験 受験者数（人）	最終合格 者数（人）	競争倍率 （倍）
行政事務	1,652	1,244	253	224	111	11.2
社会福祉	83	71	23	23	14	5.1
心理	55	48	7	5	3	16.0
学校事務	47	38	7	6	3	12.7
土木	114	92	32	32	14	6.6
建築	94	74	24	23	9	8.2
化学	97	86	23	23	13	6.6
消防士	627	544	77	58	29	18.8
合計	2,769	2,197	446	394	196	11.2

平成16年度川崎市職員（高校卒程度）採用試験

試験区分 （職種）	申込者数 （人）	第1次試験 受験者数（人）	第1次試験 合格者数（人）	第2次試験 受験者数（人）	最終合格 者数（人）	競争倍率 （倍）
行政事務	343	239	43	38	22	10.9
消防士	373	259	41	35	14	18.5
合計	716	498	84	73	36	13.8

平成16年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験 - 民間企業等職務経験者 -

試験区分 （職種）	申込者数 （人）	第1次試験 受験者数（人）	第1次試験 合格者数（人）	第2次試験 受験者数（人）	最終合格 者数（人）	競争倍率 （倍）
行政事務	668	500	27	25	13	38.5

（2）職員採用選考実施状況

職員の採用は原則として競争試験によることとされていますが、人事委員会の定める職についてその承認があったときは、選考によることを妨げないことになっています。平成16年度の職員採用選考実施状況は次のとおりです。

ア 実施日程

選考の種類	第1次選考 実施日	第2次選考 実施日	最終合格発表日
平成16年度 川崎市職員（獣医師・薬剤師・保健師） 採用選考	平成16年 6月27日	平成16年 8月6日～ 8月16日	平成16年 8月26日
平成16年度 川崎市職員（保育士等）採用選考	平成16年 9月26日	平成16年 10月20日～ 10月26日	平成16年 11月25日
平成16年度 身体障害者を対象とした 川崎市職員採用選考	平成16年 11月28日	平成17年 1月14日	平成17年 1月27日

イ 実施結果

平成16年度川崎市職員（獣医師・薬剤師・保健師）採用選考

選考区分 （職種）	申込者数 （人）	第1次選考 受験者数（人）	第1次選考 合格者数（人）	第2次選考 受験者数（人）	最終合格 者数（人）	競争倍率 （倍）
獣医師	45	35	22	21	10	3.5
薬剤師	93	77	22	21	8	9.6
保健師	148	122	24	24	15	8.1
合計	286	234	68	66	33	7.1

平成16年度川崎市職員（保育士等）採用選考

選考区分 （職種）	申込者数 （人）	第1次選考 受験者数（人）	第1次選考 合格者数（人）	第2次選考 受験者数（人）	最終合格 者数（人）	競争倍率 （倍）
保育士	442	338	22	18	8	42.3
学校栄養職	88	70	5	5	3	23.3
合計	530	408	27	23	11	37.1

平成16年度身体障害者を対象とした川崎市職員採用選考

選考区分 (職種)	申込者数 (人)	第1次選考 受験者数(人)	第1次選考 合格者数(人)	第2次選考 受験者数(人)	最終合格 者数(人)	競争倍率 (倍)
行政事務	36	24	8	5	1	24.0

(3) 昇任試験実施状況

消防職の階級昇任のための試験を行っています。平成16年度の実施状況は次のとおりです。

ア 受験資格

試験区分		主な受験資格
消防司令補	部	消防士長の階級の者で実務経験3年以上
	部	消防士長の階級の者で実務経験10年以上
消防士長	部	消防士・消防副士長の階級の者で在職年数2年以上かつ年齢が24歳以上
	部	消防副士長の階級の者で実務経験10年以上

(注) 各試験区分の 部は第1次試験の科目が一部免除となります。

イ 実施結果

平成16年度消防司令補昇任試験

試験区分		申込者数 (人)	第1次試験 受験者数(人)	第1次試験 合格者数(人)	第2次試験 受験者数(人)	最終合格 者数(人)	競争倍率 (倍)
消防司令補	部	19	19	14	14	14	1.4
	部	7	7	2	2	2	3.5
合計		26	26	16	16	16	1.6

平成16年度消防士長昇任試験

試験区分		申込者数 (人)	第1次試験 受験者数(人)	第1次試験 合格者数(人)	第2次試験 受験者数(人)	最終合格 者数(人)	競争倍率 (倍)
消防士長	部	67	66	60	60	46	1.4
	部	6	6	6	6	6	1.0
合計		73	72	66	66	52	1.4

(4) 昇任選考実施状況

一般事務職、土木、電気、機械、建築の5職種における係長昇任選考と消防職の階級昇任のための選考を行っています。平成16年度の実施状況は次のとおりです。

ア 受験資格

選考区分		受験資格	
係長	一般事務 土木 電気 機械 建築	A	平成16年3月1日以前に採用され、同年7月1日現在、選考区分に対応する職種の在職期間を1年以上有し、かつ、平成17年3月1日現在、引き続き5年以上の本市在職期間を有する者
		B	昭和38年4月1日以前出生者で、局長の推薦を受けた者 昭和45年4月1日以前出生者
消防司令		A	司令補の実務経験4年以上の者
		B	司令補の実務経験10年以上の者

(注) 係長昇任選考のA及び消防司令昇任選考のBは第1次選考の科目が一部免除となります。

イ 実施結果

平成16年度係長昇任選考実施結果

選考区分		申込者数 (人)	第1次選考 受験者数(人)	第1次選考 合格者数(人)	第2次選考 受験者数(人)	最終合格 者数(人)	競争倍率 (倍)
一般事務	A	25	25	25	25	11	2.3
	B	681	632	66	65	54	11.7
	小計	706	657	91	90	65	10.1
土木	A	2	2	2	2	1	2.0
	B	76	68	7	7	6	11.3
	小計	78	70	9	9	7	10.0
電気	A	6	6	6	5	2	3.0
	B	51	44	5	5	3	14.7
	小計	57	50	11	10	5	10.0
機械	A	3	3	3	3	2	1.5
	B	33	29	6	6	3	9.7
	小計	36	32	9	9	5	6.4
建築	A	1	1	1	1	1	1.0
	B	17	14	5	5	4	3.5
	小計	18	15	6	6	5	3.0
A区分計		37	37	37	36	17	2.2
B区分計		858	787	89	88	70	11.2
合計		895	824	126	124	87	9.5

平成16年度消防司令昇任選考実施結果

選考区分		申込者数 (人)	第1次選考 受験者数(人)	第1次選考 合格者数(人)	第2次選考 受験者数(人)	最終合格 者数(人)	競争倍率 (倍)
消防司令	A	53	48	11	11	8	6.0
	B	20	19	9	9	4	4.8
合計		73	67	20	20	12	5.6

(5) 転任試験実施状況

一般事務職等への職種変更のための試験を行っています。平成16年度の転任試験実施状況は次のとおりです。

ア 受験資格

試験区分	受験資格
行政事務 土木	以下のすべての要件を満たす者 <ul style="list-style-type: none"> ・昭和29年4月2日以降出生者 ・平成12年4月1日以前からの在職者 ・事務、技術、技能、業務職員（学校事務・学校栄養職を除く。）及び消防吏員で主任以下の者

イ 実施結果

試験区分	申込者数 (人)	第1次試験 受験者数(人)	第1次試験 合格者数(人)	第2次試験 受験者数(人)	最終合格 者数(人)	競争倍率 (倍)
行政事務	395	361	17	17	12	30.1
土木	23	22	1	1	1	22.0
合計	418	383	18	18	13	29.5

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

人事委員会は地方公務員法の規定により、給与、勤務時間その他の勤務条件に関して、地方公共団体の議会及び長に報告し、必要に応じて勧告を行う権限を持ちます。平成16年度は、平成16年9月8日に川崎市議会及び川崎市長に対して「職員の給与に関する報告」を行いました。

【職員の給与に関する報告】

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、市職員の給与等及び市内民間事業所における従事者の給与等の実態を把握するとともに、市職員の給与を決定する基礎的諸条件について調査、研究を行ってきました。その結果は、次のとおりです。

1 職種別民間給与実態調査

市内の企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の344民間事業所のうちから、層化無作為抽出した100事業所を対象に、給与改定の有無にかかわらず、職種別に本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

2 本市職員の給与と民間給与との比較について

(1) 月例給

市職員においては行政職給料表・の適用職員、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較を行った結果、市職員の給与が民間給与を69円(0.02%)下回っていることが明らかとなった。

(単位：円)

項目	民間給与 a	市職員の給与 b	較 差
			a - b (a - b) / b × 100
行政職給料表・関係	422,634	422,565	69 (0.02%)

(注) 本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.38月分相当となっている。

3 報告の内容

(1) 市職員の給与

本委員会としては、国家公務員の給与について月例給の改定を見送ることが適切と判断した本年の人事院の報告の趣旨や市内民間事業所の状況等を勧告すると、月例給

の改定を行わないことが適当であると考える。

期末・勤勉手当についても、市内民間事業所の特別給の支給割合が市職員の期末・勤勉手当の支給割合とおおむね均衡していること等から、改定を行わないことが適当であると考える。

なお、寒冷地手当については、国の動向等に留意して適切に対応する必要がある。

(2) 能力・実績主義の人事管理

本市では、本年4月から「新人事評価制度」の試行を開始するとともに、「川崎市人材育成基本計画」を策定し、新たな人事管理の導入に向けた積極的な取組に着手している。引き続き、職務・職責や勤務実績を的確に反映する人事・給与制度の検討を進めるに当たっては、こうした国の動向や他都市の対応等を視野に入れつつ、本市の実情を十分に考慮することが肝要である。

(3) 職場における男女共同参画の推進

ア 女性幹部職員の育成・登用

本市では、管理監督者に占める女性職員の割合は、いまだ低い状況にある。今後もバランスの取れた質の高い行政を推進していくためには、男女が対等なパートナーシップを組み、政策や方針の決定に平等に参画していくことが求められる。研修制度の充実などを通して自発的な能力開発の支援に努め、女性職員の管理職員等への積極的な登用を促進していくことが重要である。

イ 職業生活と家庭生活の両立支援

人事院は、勤務時間に関する制度を弾力化・多様化して職業生活と家庭生活の両立を支援することの重要性について述べている。本市においても、関係法律の改正や国及び他都市の動向に留意しながら、多様な勤務形態について検討するとともに、育児休業制度を利用しやすい職場環境づくりの推進や恒常的な時間外勤務の解消等に努めていく必要がある。

(4) 職員の健康保持増進

民間企業においては、成果主義に基づく賃金制度への移行や情報技術の革新的進歩などによるストレスの増大が指摘されている。本市においても、職員保健相談室の利用者や長期療養者に占める「精神及び行動の障害」の割合が年々増加する傾向にある。職場単位での日常的な予防対策の充実と同時に、市を挙げての組織的・計画的・専門的な体制の整備が求められる。

職員にあっては、一人ひとりが高い士気の下、全体の奉仕者としての自覚と強い使命感を持って職務に精励し、心身にわたる健康を心掛け、常に公平・公正な判断と能率的な公務の遂行を旨として行動することを要望するものである。

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

職員は、給与、勤務時間、休暇、福利厚生、執務環境等の勤務条件について、人事委員会に対して、当局により行政上の措置が執られるよう要求することができます。

この要求があった場合、人事委員会は中立的な立場で勤務条件の適正を確保するための判断を下し、必要な措置を講じ、あるいはあっせんなどにより事案の解決にあたります。平成16年度は勤務条件に関する措置の要求はありませんでした。

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

職員は、任命権者から分限、懲戒処分等その意に反する不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して不服申立てをすることができます。

この不服申立てがあった場合、人事委員会はこれを審査し、その結果その処分を承認し、修正し、又は取消し、及び必要がある場合は任命権者にその職員が受けた不利益な取扱いを是正するための指示をしなければならないこととされています。平成16年度における不服申立ての事案の概要は次のとおりです。

事案名	申立年月日	処分の内容	申立事項	処理状況
平成16年(不)第1号事案	16. 4. 1	転任	処分の取消し	却下(17. 3. 1)
平成16年(不)第2号事案	16. 9.15	懲戒免職	処分の取消し 若しくは修正	係属中 答弁書及び反論書等の提出