

平成20年度
川崎市人事行政の運営等の状況

平成21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

I 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)	採用の状況	1
(2)	退職の状況	3
(3)	職員数の状況	5
(4)	定員管理の状況	8
(5)	昇任（昇格）の状況	11
(6)	降任（降格）の状況	12
(7)	異動の状況	12
2	職員の給与、勤務時間その他の勤務条件の状況	14
(1)	給与の状況（一般行政職等の職員の給与の状況）	14
(2)	給与の状況（公営企業職員の給与の状況）	23
(3)	特別職の報酬等の状況	24
(4)	被服の貸与の状況	24
(5)	勤務時間の状況	25
(6)	休暇の状況	25
(7)	育児休業及び部分休業の状況	29
3	職員の分限及び懲戒の状況	30
(1)	分限処分の状況	30
(2)	懲戒処分の状況	32
4	職員のサービスの状況	34
(1)	服務規律の遵守に関する取組	34
(2)	職務専念義務の免除について	35
(3)	営利企業等への従事許可の状況	35
(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	36
5	職員の研修及び勤務成績の評定の状況	38
(1)	人材育成の状況	38
(2)	研修の状況	38
(3)	勤務成績の評定の状況	40
6	職員の福祉及び利益の保護の状況	42
(1)	安全衛生管理の状況	42
(2)	公務災害と通勤災害の状況	44
(3)	セクシュアル・ハラスメント対策について	45
(4)	福利厚生団体事業の状況	46
7	その他	47
(1)	出資法人役員への退職者の就任状況	47
(2)	労使による交渉の状況	48
(3)	次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況	48

II 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	51
(1)	採用試験実施状況	51
(2)	採用選考実施状況	53
(3)	昇任試験実施状況	54
(4)	昇任選考実施状況	55
(5)	転任試験実施状況	56
(6)	特別転任試験実施状況	56
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	57
3	勤務条件に関する措置の要求の状況	59
4	不利益処分に関する不服申立ての状況	59

I 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、「川崎市行財政改革プラン」（平成14年9月策定）及び「第2次川崎市行財政改革プラン」（平成17年3月策定）に引き続き、平成20年3月に策定された「新行財政改革プラン」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の条例が適用されています。

（1）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20年度の職員採用状況は次のとおりです。

ア 職種別採用者数

（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	171 (226)	156 (109)	0 (0)	5 (1)	0 (4)	332 (340)
水道局	1 (2)	7 (11)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (13)
交通局	1 (4)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (4)
病院局	3 (3)	162 (98)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	165 (101)
消防局	0 (0)	0 (0)	80 (57)	0 (0)	0 (0)	80 (57)
教育委員会事務局	2 (11)	1 (1)	0 (0)	8 (7)	0 (0)	11 (19)
その他行政委員会等	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)
合 計	179 (247)	327 (219)	80 (57)	13 (8)	0 (4)	599 (535)

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	355 (340)	32 (11)	387 (351)

（注1）（ ）内は、平成21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

及び人事委員会)の事務局及び議会局をいいます。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。

イ 男女別採用者数

(単位：人)

部 門 (任命権者別)	男性	女性	合 計
市長事務部局	186 (214)	146 (126)	332 (340)
水道局	8 (11)	0 (2)	8 (13)
交通局	2 (4)	0 (0)	2 (4)
病院局	51 (30)	114 (71)	165 (101)
消防局	79 (53)	1 (4)	80 (57)
教育委員会事務局	8 (12)	3 (7)	11 (19)
その他行政委員会等	0 (1)	1 (0)	1 (1)
合 計	334 (325)	265 (210)	599 (535)

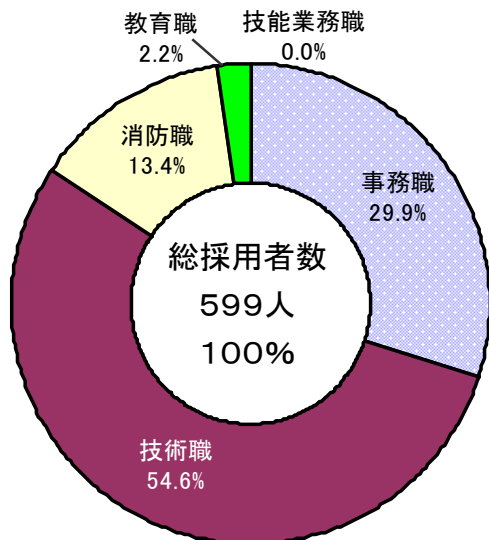
県費負担教職員

部 門 (任命権者別)	男性	女性	合 計
教育委員会事務局	163 (142)	224 (209)	387 (351)

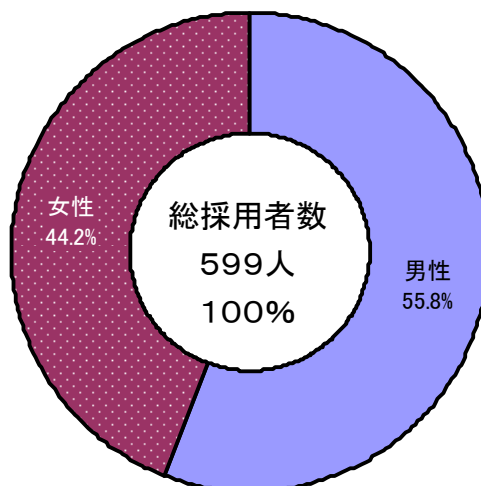
(注) () 内は、平成21年4月1日の採用者数です。

(参考) 平成20年度職種別・男女別採用者数の構成比 (県費負担教職員を除く。)

◎職種別採用者数構成比



◎男女別採用者数構成比



(2) 退職の状況

平成20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	328	99	61	0	0	14	502
水道局	40	3	3	0	0	0	46
交通局	16	4	4	0	0	0	24
病院局	14	9	88	0	0	0	111
消防局	60	9	14	0	1	2	86
教育委員会事務局	47	10	6	0	0	0	63
その他行政委員会等	5	0	0	0	0	0	5
合 計	510	134	176	0	1	16	837

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	145	54	79	0	1	2	281

(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 勤続年数別退職者数

(単位：人)

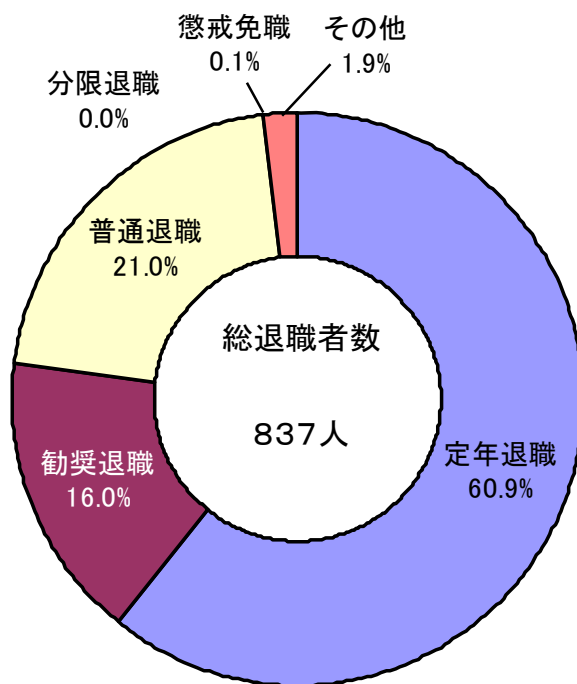
部門 (任命権者別)	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 35年未満	35年以上	合 計
	市長事務部局	6	27	8	11	15	21	31	76	
水道局	0	0	0	2	1	0	2	5	36	46
交通局	0	1	0	1	2	1	7	7	5	24
病院局	12	46	16	9	6	1	2	8	11	111
消防局	2	5	3	1	0	3	1	11	60	86
教育委員会事務局	0	3	5	0	6	1	10	14	24	63
その他行政委員会等	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
合 計	20	82	32	24	30	27	53	121	448	837

県費負担教職員

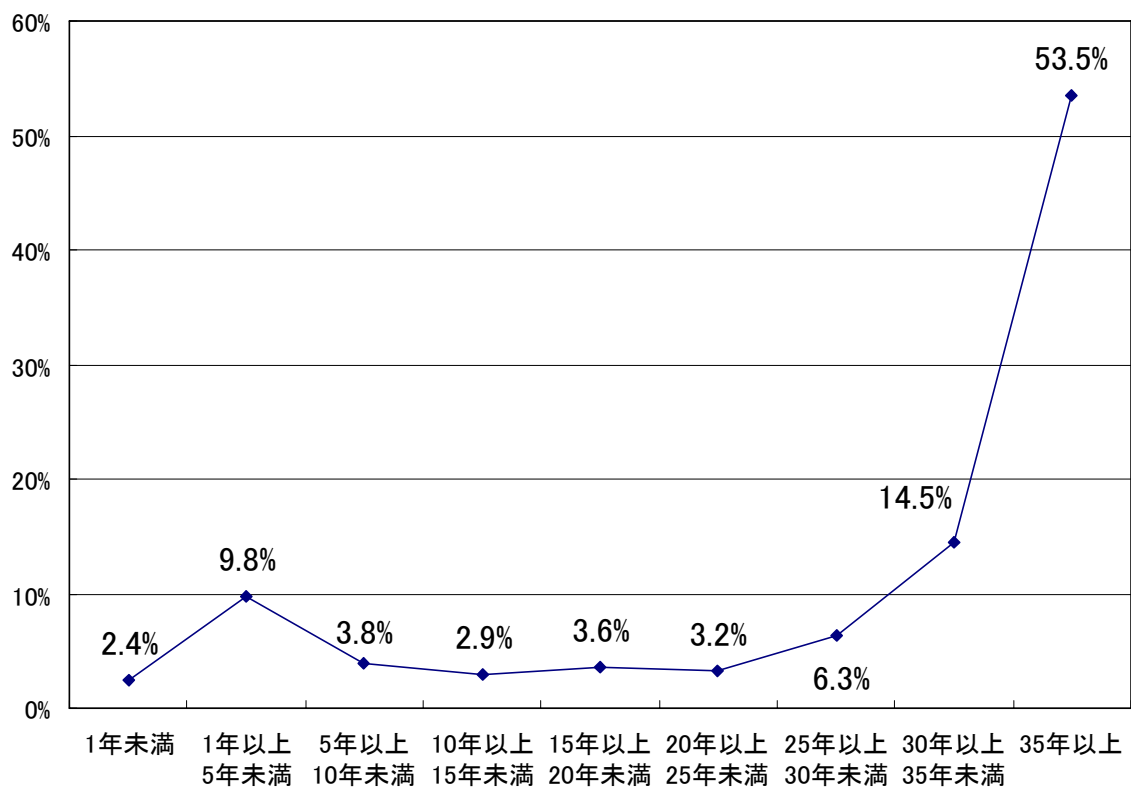
部門 (任命権者別)	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 35年未満	35年以上	合 計
教育委員会事務局	2	31	23	6	13	8	11	45	142	281

(参考) 平成20年度事由別・勤続年数別退職者数の構成比 (県費負担教職員を除く。)

◎事由別退職者数構成比



◎勤続年数別退職者数構成比



(3) 職員数の状況

ア 職員数

平成20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、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。

(ア) 職種別職員数

(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	3,729 (3,828)	3,112 (3,026)	0 (0)	29 (30)	1,537 (1,452)	8,407 (8,336)
水道局	279 (266)	357 (351)	0 (0)	0 (0)	186 (168)	822 (785)
交通局	107 (107)	38 (36)	0 (0)	0 (0)	457 (433)	602 (576)
病院局	91 (92)	1,101 (1,113)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1,193 (1,206)
消防局	4 (4)	3 (3)	1,424 (1,430)	0 (0)	0 (0)	1,431 (1,437)
教育委員会事務局	389 (393)	25 (25)	0 (0)	412 (397)	602 (578)	1,428 (1,393)
その他行政委員会等	82 (83)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	85 (86)
合 計	4,681 (4,773)	4,639 (4,557)	1,424 (1,430)	441 (427)	2,783 (2,632)	13,968 (13,819)

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	4,956 (5,033)	284 (280)	5,240 (5,313)

(注1) ()内は、平成21年4月1日現在の職員数です。

(注2) 教育委員会事務局の事務職には、指導主事を含みます。

(イ) 男女別職員数

(単位：人)

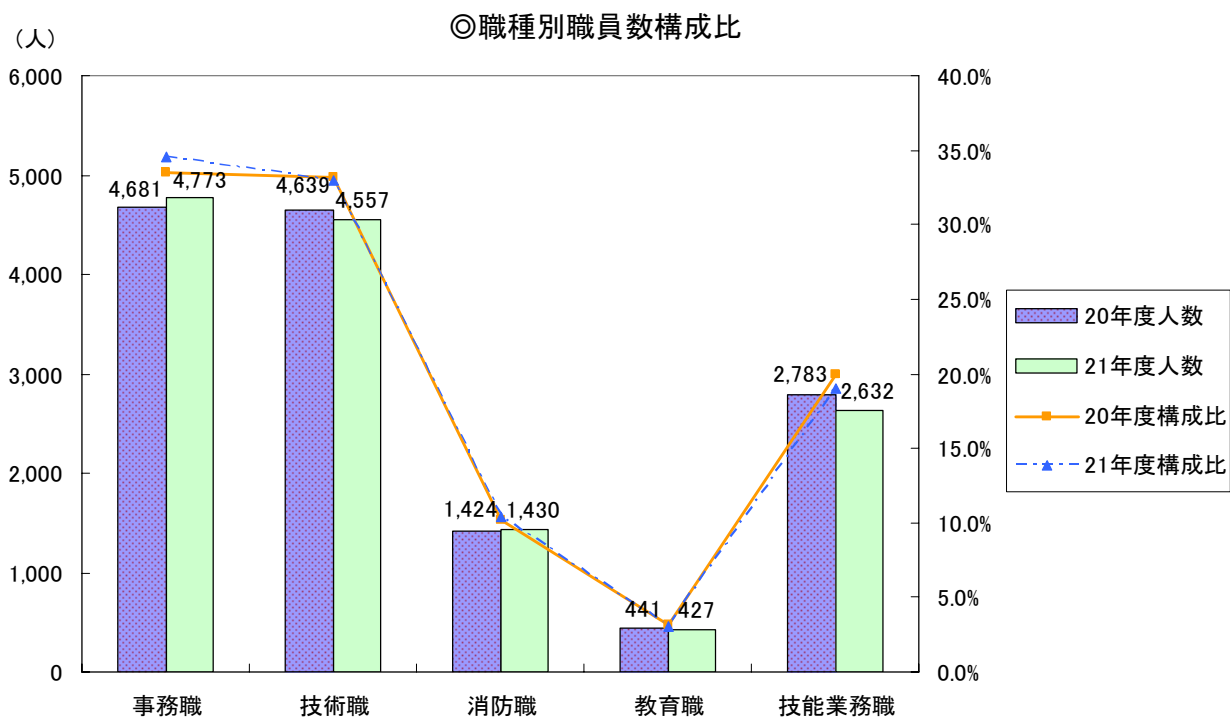
部 門 (任命権者別)	男性	女性	合 計
市長事務部局	5,341 (5,281)	3,066 (3,055)	8,407 (8,336)
水道局	761 (724)	61 (61)	822 (785)
交通局	587 (558)	15 (18)	602 (576)
病院局	303 (311)	890 (895)	1,193 (1,206)
消防局	1,387 (1,389)	44 (48)	1,431 (1,437)
教育委員会事務局	767 (745)	661 (648)	1,428 (1,393)
その他行政委員会等	73 (70)	12 (16)	85 (86)
合 計	9,219 (9,078)	4,749 (4,741)	13,968 (13,819)

県費負担教職員

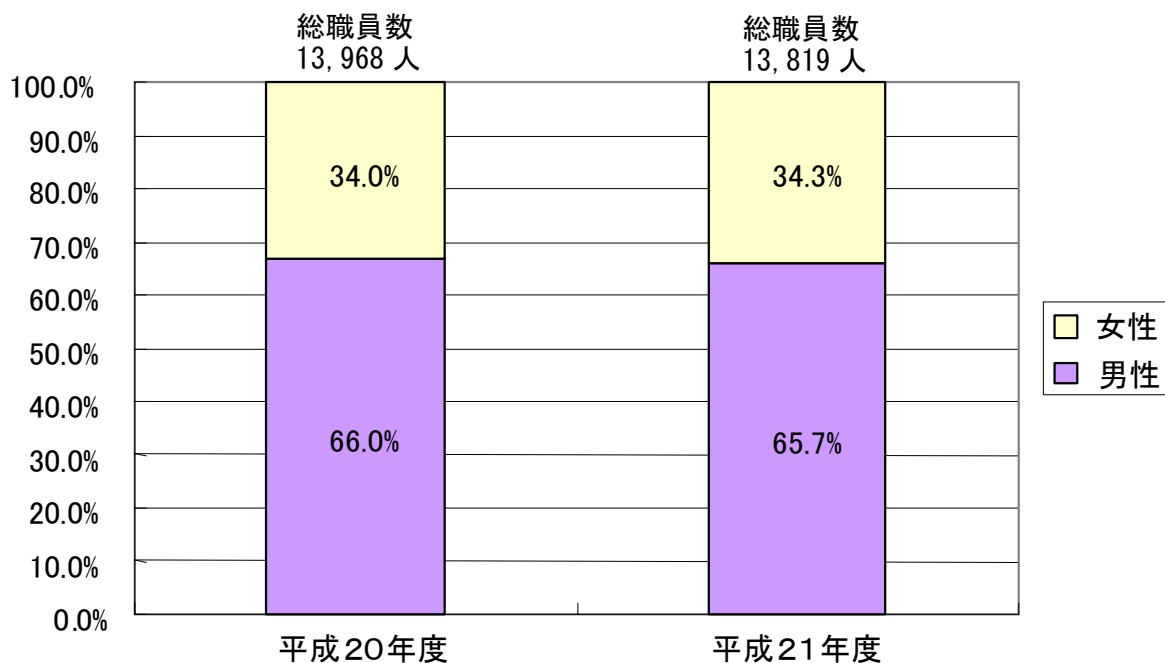
部 門 (任命権者別)	男性	女性	合 計
教育委員会事務局	2,262 (2,280)	2,978 (3,033)	5,240 (5,313)

(注) () 内は、平成21年4月1日現在の職員数です。

(参考) 職種別・男女別職員数の構成比 (県費負担教職員を除く。)



◎男女別職員数構成比



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20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	39 (45)	22 (19)	61 (64)
水道局	7 (10)	11 (4)	18 (14)
交通局	1 (1)	0 (0)	1 (1)
病院局	1 (2)	0 (0)	1 (2)
消防局	16 (22)	0 (0)	16 (22)
教育委員会事務局	37 (33)	1 (0)	38 (33)
その他行政委員会等	0 (0)	0 (0)	0 (0)
合 計	101 (113)	34 (23)	135 (136)

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	33 (44)	52 (59)	85 (103)

(注1) () 内は、平成21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20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	38 (37) ※うち退職派遣者6 (6)
公益的法人等	87 (76) ※うち退職派遣者2 (2)
民間企業・大学院等	8 (8)
外国の地方公共団体の機関等	1 (0)

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	1 (0) ※うち退職派遣者1
民間企業・大学院等	10 (7)
外国の地方公共団体の機関等	13 (11)

(注1) () 内は、平成21年4月1日現在の派遣職員数です。

(注2) 公益的法人等への派遣職員数は、「公益的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、いったん川崎市を退職して派遣される退職派遣者に関しては、「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	区分		職員数		対前年増減数	主な増減理由
			平成20年	平成21年		
普通会計部門	一般行政部	議会	32	34	2	証明交付窓口業務の非常勤化 滞納債権対策業務執行体制の充実 公園緑地まちづくり調整業務への対応 市税事務所整備業務執行体制の充実 保育園管理運営主体の変更 保育園調理業務の委託化 長寿荘管理運営主体の変更 生活保護受給世帯増加への対応 中央児童相談所井田分室の新設 まち美化推進業務の委託化 粗大ごみ処理業務の委託化 温対法改正対応業務執行体制の充実 定額給付金給付業務への対応 耐震偽装問題対策室の廃止 耐震改修業務への対応
		総務	1,302	1,294	▲8	
		税務	468	478	10	
		民生	2,448	2,397	▲51	
		衛生	2,110	2,076	▲34	
		労働	18	19	1	
		農林水産	43	42	▲1	
		商工	79	86	7	
		土木	1,142	1,143	1	
	計	7,642	7,569	▲73	(参考 人口10万人当たり職員数 570人)	
部門	教育部門		1,464	1,434	▲30	学校用務員の非常勤化・学校給食調理業務の委託化 教育環境整備推進室の設置
	消防部門		1,432	1,438	6	消防署予防業務執行体制の充実
	小計		2,896	2,872	▲24	(参考 人口10万人当たり職員数 216人)
公営企業等会計部門	病院		1,193	1,206	13	川崎病院新生児科の設置 配水工事・営業業務執行体制の見直し 水道メーター修理業務の委託化 地方公営企業法全部適用移行業務執行体制の充実 介護老人保健施設三田あすみの丘の譲渡 収納管理課の新設
	水道		705	680	▲25	
	交通		602	576	▲26	
	下水道		422	420	▲2	
	その他		471	470	▲1	
小計		3,393	3,352	▲41		
合計			13,931	13,793	▲138	(参考 人口10万人当たり職員数 1,039人)

(注) 各年とも4月1日現在の数値です。

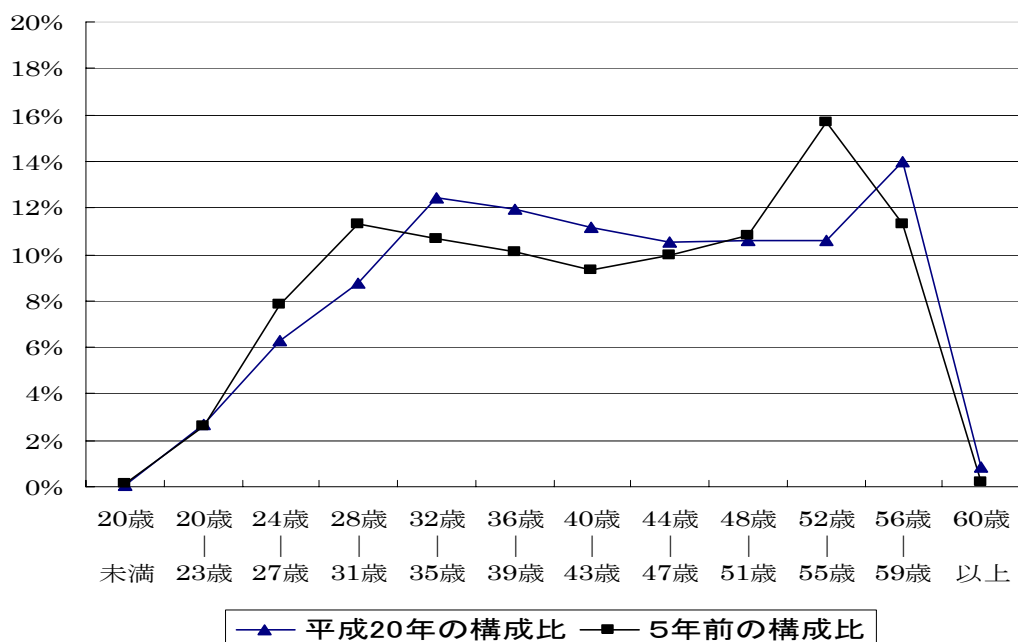
イ 年齢別職員構成の状況

(単位：人)

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20年	9	377	877	1,225	1,737	1,668	1,556	1,465	1,475	1,475	1,950	117	13,931
平成21年	25	423	902	1,229	1,667	1,675	1,608	1,505	1,450	1,471	1,712	126	13,793

(注) 各年とも4月1日現在の数値です。

(参考) 年齢別職員構成比の比較 (5年前の構成比との比較)



ウ 定数管理の状況

(ア) 平成17年4月1日～平成22年4月1日現在における定員管理の数値目標

平成17年4月1日 職員数(人)	平成22年4月1日 職員数(人)	純減数(人)	純減率(%)
14,833	13,133	1,700	11.5

(参考)「新行財政改革プラン」における定員管理の数値目標

計画配置		数値目標
始期	終期	
平成20年4月1日	平成23年3月31日	約1,000人の純減

(イ) 定員管理数値目標の年次別進捗状況の概要

平成18年から平成21年までの増減の実績及び今後の予定は次のとおりです。

区 分		平成17年 計画始期	平成18年 1年目	平成19年 2年目	平成20年 3年目	平成21年 4年目	平成18年～ 平成22年	(参考) 数値目標
一般行政	職員数	8,208	8,034	7,808	7,642	7,569		
	増 減		▲174	▲226	▲166	▲73	▲639	
教 育	職員数	1,627	1,550	1,500	1,464	1,434		
	増 減		▲77	▲50	▲36	▲30	▲193	
消 防	職員数	1,416	1,409	1,417	1,432	1,438		
	増 減		▲7	8	15	6	22	
公営企業 等 会 計	職員数	3,582	3,553	3,483	3,393	3,352		
	増 減		▲29	▲70	▲90	▲41	▲230	
計	職員数	14,833	14,546	14,208	13,931	13,793		13,133
	増 減		▲287 (16.9%)	▲338 (19.9%)	▲277 (16.3%)	▲138 (8.1%)	▲1,040 (61.2%)	▲1,700

(注1) 各年とも4月1日現在の数値です。

(注2) 増減は、各年の欄にあっては対前年比の職員増減数を、計の欄にあっては計画1年目以降現年までの職員増減数の累計を示します。

(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、若手職員の課長級への登用のため、45歳以下の課長補佐・係長級の職員を対象に昇任選考を行い、平成20年度は7名が合格しました。平成20年度における昇任（昇格）者数は次のとおりです。

(単位：人)

役職 性別	局長級	部長級	課長級	課長 補 佐	係長級	主任	合 計
男 性	18	69	147	205	128	209	776
女 性	0	6	27	53	57	212	355
合 計	18	75	174	258	185	421	1,131

教育委員会の教員（県費負担教職員を含む。）

性別 \ 役職	校長・園長	教 頭	合 計
男 性	27 (26)	26 (25)	53 (51)
女 性	10 (8)	6 (6)	16 (14)
合 計	37 (34)	32 (31)	69 (65)

（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20年度における降任（降格）者は10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20年度は法制執務やシステム業務処理を行う職場等に8名が配置されました。

平成20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	病院局	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	191	84	10	21	29	6	19	2	7	8	5
市長事務部局	92		8	18	27	6	15	1	5	8	4
水道局	8	5			1		2				
交通局	5	4			1						
病院局	18	14					2		1		1
消防局	5	5									
教育委員会事務局	42	36	2	3					1		
選挙管理委員会事務局	1	1									
監査事務局	8	7						1			
人事委員会事務局	7	7									
議会事務局	5	5									

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。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。

なお、より詳細な給与の状況については、平成21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。

年度	項目 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 (%)
20年度	1,359,063	572,528,754	1,430,490	108,226,334	18.9

(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（普通会計決算）

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。

年度	項目 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)	
20年度	10,537	42,427,874	14,533,080	19,263,189	76,224,143	7,234

(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、平成20年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、退職手当は含まれません。

(注3) 給与費は、事業費支弁に係る職員の人件費も含まれます。

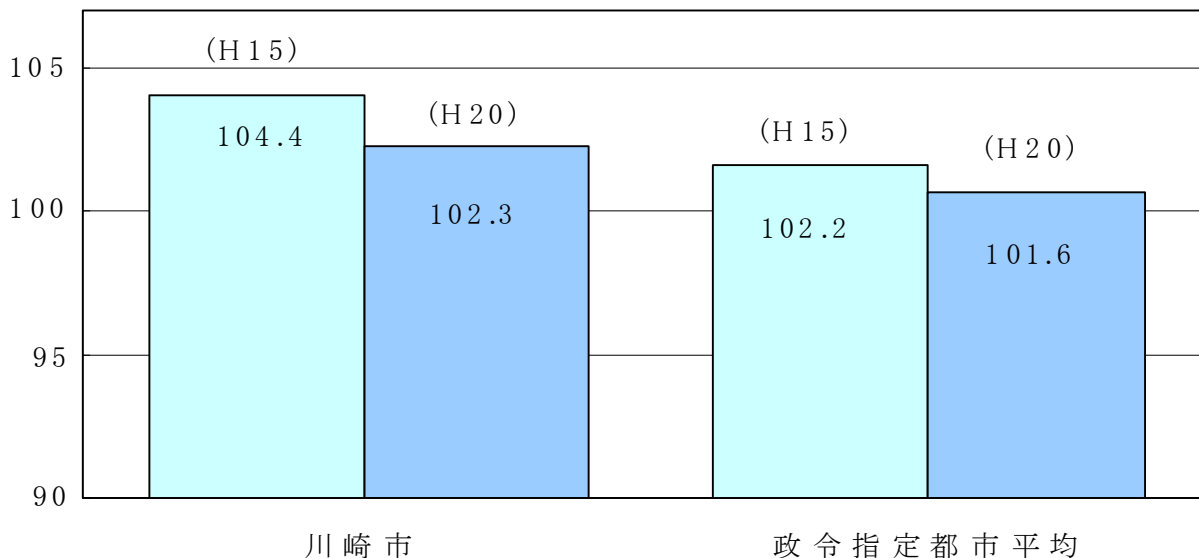
ウ ラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数の状況は次のとおりです。

年度	項目 ラスパイレス指数	前年度からの増減の要因
20年度	102.3	<ul style="list-style-type: none"> 給与構造の見直しに伴う相違 給料表上の引上率の相違
19年度	101.7	

(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。

(参考) ラスパイレス指数の比較（5年前の数値及び政令指定都市平均との比較）



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	平均給与月額 (国ベース・円)
	一般行政職	20年度	42.5歳	346,871円	481,551円
21年度		41.7歳	338,061円	469,146円	403,113円
消防職	20年度	42.3歳	340,442円	470,402円	408,306円
	21年度	41.4歳	332,022円	445,821円	379,116円
技能労務職	20年度	45.3歳	325,672円	421,309円	387,181円
	21年度	45.8歳	322,682円	416,130円	383,954円
高等学校教員職	20年度	47.2歳	424,499円	541,494円	500,358円
	21年度	47.4歳	423,235円	537,349円	499,317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・勤勉手当を除きます。）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）
20年度	317,447円	230,804円
21年度	302,967円	230,169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	神奈川県	市内民間 事業所	国	
一般事務職	大学卒	20年度	201,152	196,680	201,958	202,944
		21年度	201,152	196,680	203,982	202,944
	高校卒	20年度	161,840	158,950	165,776	156,912
		21年度	161,840	158,950	164,186	156,912
消防職	大学卒	20年度	218,624			
		21年度	218,624			
	高校卒	20年度	175,168			
		21年度	175,168			
技能労務職	甲	20年度	153,664	163,020		
		21年度	153,664	161,370		
	乙・業務	20年度	148,736			
		21年度	148,736			
高等学校教育職	大学卒	20年度	227,136	219,670		
		21年度	227,136	219,670		
	高校卒	20年度	179,312			
		21年度	179,312			

（注）川崎市、神奈川県及び国の初任給等は、給料（俸給）と地域手当の合計額です。

キ 経験年数別・学歴別平均給料月額状況

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状況は次のとおりです。
(単位：円)

職 種	区 分	経験年数 10 年		経験年数 15 年		経験年数 20 年	
		20 年度	21 年度	20 年度	21 年度	20 年度	21 年度
一般行政職	大学卒	264,633	263,186	328,246	325,683	383,047	385,775
	高校卒	225,850	224,853	273,373	273,081	328,496	329,169
消 防 職	大学卒	287,650	286,356	342,942	338,726	380,583	374,490
	高校卒	252,380	248,850	298,166	300,666	346,792	340,050
技能労務職	高校卒	219,833	232,433	261,982	265,773	305,616	301,397
	中学卒	189,350	188,200	232,804	233,037	265,835	260,740
高等学校教育職	大学卒	338,069	333,736	386,734	391,259	416,871	419,312
	高校卒	257,816	—	—	326,872	391,456	—

(注) 各年度とも4月1日現在の数値です。

ク 級別職員数等の状況（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	
20 年度	代表的な 職 名	職員	高度 職員	主任	係長	課長 補佐	課長	部長	局長	合計
	職 員 数 ・ 構 成 比	220 人 [0 人]	1,687 人 [0 人]	635 人 [17 人]	1,266 人 [0 人]	409 人 [0 人]	531 人 [0 人]	142 人 [0 人]	33 人 [0 人]	4,923 人 [17 人]
		4.5%	34.2%	13.0% [100.0%]	25.7%	8.3%	10.7%	2.9%	0.7%	100.0% [100.0%]
21 年度	代表的な 職 名	職員	高度 職員	主任	係長	課長 補佐	課長	部長	局長	合計
	職 員 数 ・ 構 成 比	352 人 [0 人]	1,682 人 [0 人]	700 人 [16 人]	1,167 人 [0 人]	408 人 [0 人]	524 人 [0 人]	136 人 [0 人]	34 人 [0 人]	5,003 人 [16 人]
		7.0%	33.6%	14.0% [100.0%]	23.3%	8.2%	10.5%	2.7%	0.7%	100.0% [100.0%]

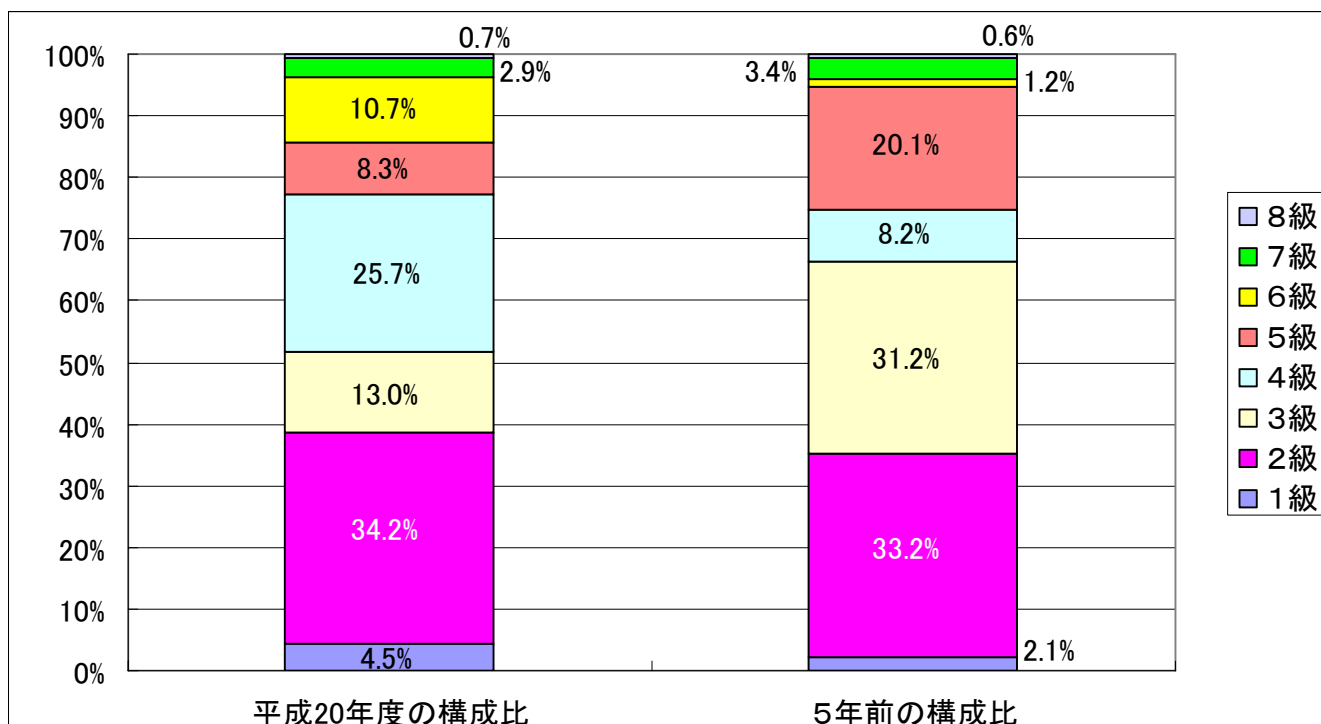
(注1) [] 内には、再任用短時間勤務職員数を別掲で記載しています。

(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。

(注4) 各年度とも4月1日現在の数値です。

(参考) 級別職員数構成比の比較 (5年前の構成比との比較)



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20年度の支給割合は次のとおりです。

	川崎市			神奈川県			国		
	期末手当	勤勉手当	合計	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)	0.75月 (0.35月)	2.15月 (1.10月)	1.4月 (0.75月)	0.75月 (0.35月)	2.15月 (1.10月)	1.4月 (0.75月)	0.75月 (0.35月)	2.15月 (1.10月)
12月	1.6月 (0.85月)	0.75月 (0.40月)	2.35月 (1.25月)	1.6月 (0.85月)	0.75月 (0.40月)	2.35月 (1.25月)	1.6月 (0.85月)	0.75月 (0.40月)	2.35月 (1.25月)
合計	3.0月 (1.60月)	1.50月 (0.75月)	4.50月 (2.35月)	3.0月 (1.60月)	1.50月 (0.75月)	4.50月 (2.35月)	3.0月 (1.60月)	1.50月 (0.75月)	4.50月 (2.35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・勸奨	自己都合	定年・勸奨	
支給率	勤続20年	20年度	21.5月	33.0月	23.5月	30.55月
		21年度	21.5月	33.0月	23.5月	30.55月
	勤続25年	20年度	33.5月	45.5月	33.5月	41.34月
		21年度	33.5月	45.5月	33.5月	41.34月
	勤続35年	20年度	47.75月	59.28月	47.5月	59.28月
		21年度	47.75月	59.28月	47.5月	59.28月
	最高限度	20年度	59.28月	59.28月	59.28月	59.28月
		21年度	59.28月	59.28月	59.28月	59.28月
定年前早期退職者に対する加算措置		20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。	
		21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 地域手当の状況

地域手当は、民間賃金が高い地域に在勤する職員に支給され、民間賃金の地域間格差が適切に反映されることを目的とするものです。川崎市域における支給率は12%で、平成20年度の支給実績は次のとおりです。

年 度	支給実績
20年度	5,353,562千円

(注) 支給実績は、普通会計決算をベースに算出し、事業費支弁に係る職員の人件費も含まれます。

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20年度の支給実績などは次のとおりです。

支給実績（平成20年度決算）		418,431千円
手当の種類（手当数）		13種類
手当の名称	税務手当、福祉業務等手当、夜間特殊業務手当、動物管理業務手当、生活環境業務等手当、用地等折衝業務手当、汚泥処理業務等手当、危険作業手当、消防業務手当、ヘリコプター業務手当、国際緊急援助手当、災害応急作業等派遣手当、教員特殊業務手当	

(注1) 支給実績は、普通会計決算をベースに算出し、事業費支弁に係る職員の人件費も含まれます。

(注2) 手当数は、平成21年3月31日現在の数です。

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20年度の支給実績は次のとおりです。

年 度	支給実績
20年度	3,093,996千円

(注) 支給実績は、普通会計決算をベースに算出し、事業費支弁に係る職員の人件費も含まれます。

セ その他の手当の状況

その他の手当の種類、平成20年度の支給実績などは次のとおりです。

手当名称	内容（支給対象者）	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) 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	(1) 208,900円の範囲内 (2) 100,100円の範囲内	千円 53,430
扶養手当	扶養親族のある職員に支給する。	・配偶者 15,300円 ・他の扶養親族 6,800円 ・扶養親族でない配偶者を有する場合の1人目の扶養親族 6,800円 ・配偶者のない職員の扶養親族のうち1人 11,800円 ・15歳以上22歳未満の加算 5,000円	千円 1,227,658
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。	・持家 7,400円 ・借家 10,600円	千円 889,576

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 1,264,772
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同居していた配偶者と別居し、単身で生活することを常況とする職員に支給する。	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 624
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 898,280
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 131,022
宿日直手当	宿日直をした場合に支給する。	<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 6,501
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。	職位に応じて 53,700円～139,000円	千円 841,570
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 4,586
定時制教育手当	定時制の課程を置く高等学校の教諭等に支給する。	34,000円 (管理職手当を受ける者は27,000円)	千円 43,455

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。	職務の級(号給)に応じて 定時制教育手当を支給される者 10,800円～22,800円 定時制教育手当を支給されない者 18,000円～38,000円	千円 19,523
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 3,900円～15,900円 幼稚園教育職給料表の適用を受ける者 2,050円～7,650円 (定時制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 71,780
寒冷地手 当	寒冷地に11月～3月までの間、勤務する職員に支給する。	・世帯主(扶養有) 17,800円 ・世帯主(扶養無) 10,200円 ・その他 7,360円	千円 0
災害派遣 手当	国、他の市町村等から災害復旧等のために派遣された職員で、住所又は居所を離れて本市の区域に滞在することを要するものに支給する。	本市の区域に滞在した期間及び利用施設の区分に応じて日額 3,970円～6,620円	千円 0

(注1) 支給実績は、普通会計決算をベースに算出し、事業費支弁に係る職員の人件費も含まれます。

(注2) 平成21年3月31日現在の内容です。

(2) 給与の状況（公営企業職員の給与の状況）

給与費の状況（平成20年度決算）

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	31,180,160	2,095,269	6,178,108	19.8
	工業用水道	7,979,467	80,966	1,037,186	13.0
交通局	自動車運送	8,965,388	188,317	5,881,954	65.6
	鉄道	0	0	132,808	—
病院局	病院	34,980,621	△1,699,543	10,965,560	31.3

各事業	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	710	2,936,117	1,024,676	1,337,751	5,298,544	7,462
	工業用水道	106	470,679	156,170	215,469	842,318	7,946
交通局	自動車運送	581	2,302,468	1,205,729	998,507	4,506,704	7,757
	鉄道	13	61,367	22,833	31,288	115,488	8,884
病院局	病院	1,165	4,265,494	2,764,077	1,905,227	8,934,798	7,669

（注）職員数は、平成21年3月31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。

(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。

市長及び副市長には給料、地域手当、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、平成20年度における報酬等の状況は次のとおりです。

区 分	報酬等	期末手当	
		支給月数	支給額
市 長	1 2 5 万円	3. 4 月 (20 年度支給割合)	6, 7 7 4, 5 0 0 円
副市長	9 9 万円	3. 4 月 (20 年度支給割合)	5, 3 6 5, 4 0 4 円
議 長	1 0 3 万円	3. 4 月 (20 年度支給割合)	5, 0 7 7, 9 0 0 円
副議長	9 2 万円	3. 4 月 (20 年度支給割合)	4, 5 3 5, 6 0 0 円
議 員	8 3 万円	3. 4 月 (20 年度支給割合)	4, 0 9 1, 9 0 0 円

また、市長及び副市長の退職手当の算定方式などは次のとおりです。

(議長、副議長及び議員には退職手当は支給されません。)

区 分	算定方式	1 期の手当額	支給時期
市 長	$1, 250, 000 \text{ 円} \times 48 \text{ 月} \times 60 / 100$	36, 000, 000 円	任期ごとに支払う。
副市長	$990, 000 \text{ 円} \times 48 \text{ 月} \times 43 / 100$	20, 433, 600 円	任期ごとに支払う。

(注1) 退職手当の「1期の手当額」は、平成20年4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期(4年=48月)勤めた場合における退職手当の見込額です。

(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、消防吏員等)、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、消防吏員等)、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、消防吏員、保健師等)、調理衣(調理師、学校給食調理員)、防火衣(消

防吏員)、授業衣(教員、学校事務職員等)等を貸与しています。

(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
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	
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	日曜日及び 4週間を通じ4日
消防職員 (隔日勤務)	4週を平均し1 週38時間45分	9:00~翌日の 9:00	勤務時間の途中 において睡眠時 間を含み8時間30 分	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20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	12.6日
水道局	16.6日
交通局	17.5日
病院局	7.6日
消防局	7.9日
教育委員会事務局 (教職員を除く。)	8.4日

その他行政委員会等	9. 7日
全職員の平均取得日数	11. 9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	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	そのつど必要と認める時間
	選挙権その他公民としての権利の行使	そのつど必要と認める時間
	台風の襲来等による事故発生防止のための措置	そのつど必要と認める時間
	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つては、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3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6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	9歳に達するまでの子の看護をする場合、1の年において7日の範囲内の期間
	男性職員の育児参加	配偶者の出産予定日8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前から産後8週間までの期間内に、当該出産に係る子又は小学校就学前の上の子(配偶者の子を含む。)を養育する男性職員が、これらの子を養育するとき、当該期間内において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、これにより難いことがやむを得ないと認められる場合は、1年の期間内で合計120日(週休日及び休日を除く。)を限度として必要と認められた日数とすることができる。
組合休暇	登録された職員団体の規約に定める執行機関・議決機関等の正規の機関のうち、当該職員団体の運営のため必要不可欠な期間の構成員として、これらの業務に従事する場合及び登録された職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で当該職員団体の業務と認められるものに従事する場合を対象とする。	1休暇年度において30日を超えない範囲

(注) 平成21年3月31日現在の内容です。

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20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	224人
水道局	11人
交通局	15人
病院局	16人
消防局	32人
教育委員会事務局 (県費負担教職員を除く。)	46人
その他行政委員会等	0人
合 計	344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。)

エ 介護休暇の取得状況

負傷、疾病又は老齢により、2週間以上の期間にわたり、日常生活を営むのに支障がある親族を介護する職員は、介護休暇を取得することができます。介護休暇は1日単位、半日単位及び時間単位での取得が可能です。平成20年度における介護休暇取得者数は次のとおりです。

部 門 (任命権者別)	介護休暇 取得者数	取得形式		
		全日型中心	時間型中心	その他
市長事務部局	4人	3人	0人	1人
水道局	1人	1人	0人	0人
交通局	0人	0人	0人	0人
病院局	1人	1人	0人	0人
消防局	1人	1人	0人	0人

教育委員会事務局 (県費負担教職員を除く。)	4人	3人	1人	0人
その他行政委員会等	0人	0人	0人	0人
合 計	11人	9人	1人	1人

(注) 人数は延べ人数です。(同じ職員が異なる事由により介護休暇を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を取得することができます。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、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部分休業を取得することができます。平成20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		うち両休業取得者数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
市長事務部局	1人	281人	2人	68人	0人	23人
水道局	1人	2人	0人	1人	0人	1人
交通局	0人	1人	0人	0人	0人	0人
病院局	0人	84人	0人	4人	0人	2人
消防局	0人	5人	0人	0人	0人	0人
教育委員会事務局 (県費負担教職員を除く。)	0人	19人	0人	3人	0人	1人
その他行政委員会等	0人	1人	0人	1人	0人	0人
男女別合計	2人	393人	2人	77人	0人	27人
合 計	395人		79人		27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20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	72	0	72
水道局	0	0	3	0	3
交通局	0	0	7	0	7
病院局	0	0	10	0	10
消防局	0	0	14	0	14
教育委員会事務局	0	0	19	0	19
その他行政委員会等	0	0	0	0	0
合 計	0	0	125	0	125

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	45	0	45

(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	—	—	124	—	124
刑事事件に関し、起訴された場合	—	—	1	—	1
欠格条項の一に該当するに至った場合	—	—	—	—	0
条例に定める事由による場合	—	—	—	—	0
合 計	0	0	125	0	125

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	—	—	42	—	42
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	—	—	3	—	3
合 計	0	0	45	0	45

(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20年度における懲戒処分者数は次のとおりです。

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	5	5	4	0	14
水道局	0	0	0	0	0
交通局	2	0	1	0	3
病院局	0	0	0	0	0
消防局	0	3	0	1	4
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	7	8	5	1	21

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	0	1	1	1	3

(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	2	2	1	0	5
職務上の義務に違反し、又は 職務を怠った場合	5	6	1	0	12
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	3	1	4
合 計	7	8	5	1	21

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	1	2
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	0	1	0	0	1
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	0	1	1	1	3

(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 サービス相談員等に対する助言・指示

職員のサービスに関する相談に応じ、各局室区のサービス相談員と連携して、助言・指示等を行っています。

イ 公務員倫理の確保と不祥事防止に向けた啓発活動の実施

職員研修所主催の職員研修、各職場における自主研修等で講演を行っています。また、イントラネットに不祥事に関する記事を掲載して啓発しています。

ウ 予防的監察の実施

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20年度は次の取組を行いました。

(ア) 汚職の防止及び適正な事務執行に関して

- a 軽易工事に関する契約事務の調査
- b 関係業者との接触状況の調査
- c 出資法人との接触状況の調査
- d 指定管理者との接触状況の調査

(イ) 公金等管理上の事故防止に関して

- a 現金・金券等の取り扱い状況の調査
- b バスカード等の取り扱い状況の調査
- c 金庫内の管理・把握状況の調査

(ウ) 非行及び事故の防止に関して

- a セクハラ・パワハラ防止の取組に関する点検
- b 飲酒に絡む不祥事防止の取組に関する点検
- c 事務執行に関する点検

(エ) 予算執行状況に関して

- a 平成19年度の物品調達件数、総額、予算執行時期等の調査

エ 副市長による依命通達

中元時期や年末年始等における職員の綱紀粛正及びサービス規律の確保徹底を図るため、平成20年度は、次のとおり副市長による依命通達を発しました。

年 月 日	内 容
平成20年 6月17日	中元の時期を迎えるにあたり、服務規律の周知徹底を図った。
平成20年12月 9日	不祥事防止の観点から、服務規律の周知徹底を図った。

オ 行政考査の実施

事務事業の公正かつ効率的な運営及び厳正な服務規律の確保のため、各局室区において、職場内での討議方式による行政考査を実施しています。

カ 教職員について

教職員の服務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、校長会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服務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20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	19件
水道局	0件
交通局	2件
病院局	0件
消防局	2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	0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ます。その期間中は無給となります。平成20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	7人
水道局	2人
交通局	1人
病院局	1人
消防局	—
教育委員会事務局	5人
その他行政委員会等	0人
合 計	16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

地方公共団体の事務の能率的な運営のために、職員の能力開発及び能力実績に基づいた勤務成績の評定の実施に取り組んでいます。

(1) 人材育成の状況

地方分権の進展の時代を迎え、職員には今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、また、平成18年3月には局室区別の人材育成計画を策定して、局室区の使命・目標の達成に向けた人材育成・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。

その後、平成19年6月には、それまでの人材育成基本計画の方針を継承しつつ、状況の変化を踏まえ具体的な取組を掲げた、第2次人材育成基本計画を策定し、計画的に人材育成を推進しています。

さらに、平成21年3月には、第2次となる局室区別の人材育成計画を策定し、各職場においてよりきめ細かな人材育成に取り組んでいます。

第2次人材育成基本計画における、めざすべき職員像及び重点的な取組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なる職員
- ・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

<重点的な取組>

- ・多様な人材の確保
- ・新たな人事評価制度を活用した人材育成
- ・能力・実績に基づく人材登用、適材適所の人事配置の推進
- ・複線型の人事制度の導入に向けた取組
- ・女性人材の育成・活用に向けた取組
- ・効果的な研修の実施
- ・局別人材育成計画の推進
- ・コンプライアンス（法令遵守・公務員倫理）の確立

(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。第2次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、職場研修等が行われています。

(ア) 職員研修所研修

a 階層別研修

新規採用職員、若手職員、中堅職員、係長昇任前、新任係長、新任課長補佐、新任課長、新任部長、技能・業務職員の9階層で実施。階層ごとに求められる知識、スキル等について、合同研修と少人数の組別研修を通して学習します。

なお、平成21年度においては、新任係長研修は実施せず、係長昇任前研修に一本化します。

b 特別研修

政策形成研修、自治体法務ゼミナールや民法、行政法などの法務系の研修、コミュニケーション力向上などを旨としたスキルアップ研修、管理者セミナー、人権研修など、職員個々の職務遂行能力や見識を高めるために、行政課題に関する科目や、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、民間企業などへの長期の派遣のほか、神奈川県市町村研修センター、市町村職員中央研修所、NPO法人などへの短期の研修へ職員を派遣しています。

(ウ) 職場研修

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や夜間自己啓発講座などを行っています。

イ 研修実施状況

平成20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）	2, 507人
職員研修所研修（特別研修）	1, 427人
派遣研修	219人
人材育成支援研修	151人
職場研修	33箇所 1, 419人
自己啓発研修	56人
自主研修グループ	14団体

(参考) 平成20年度研修体系

年代	10代	20代	30代	40代	50代～
職位・職階	事務技術	新規採用	主任		
	技能業務	2級昇格	主査・係長	課長補佐	主幹・課長
階層別研修	事務技術	新規採用職員研修	若手職員研修 (*キャリアアップ研修の実施)	中堅職員研修	係長昇任前研修・新任係長研修
	技能業務				新任課長補佐研修
特別研修		政策形成研修、法務系研修、職場体験研修、研修指導者養成研修等			
		スキルアップ系研修	マネジメント系研修	経営マインド研修	
派遣研修		大学院派遣 25～34歳	自治大学校 係長級課程 女性係長級課程		
		企業派遣 27～34歳			
		N P O 法人派遣			
職場研修	局区	新規採用職員育成者研修、職場研修支援（職場集合研修経費助成、職場研修マニュアルの配布、研修機材・教材の貸出）各局（室）区で行う接遇、人権、倫理、危機管理、安全衛生、専門実務、各局区新任職員等の研修			
	推進管理者等	人材育成推進担当者セミナー 〔研修主任・担当者等〕		人材育成推進管理者連絡会	
自己啓発	自主研修グループ支援、夜間自己啓発講座、夜間大学院受講支援				
研修情報提供	研修情報「あおぞら」（れいんぼう）、職員研修所ホームページ				

ウ その他の研修について

消防吏員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、管理職研修などを体系的に行っています。

(3) 勤務成績の評定の状況

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切な処遇を行う必要があります。平成18年度からは、職員のやる気をより引き出す仕組みとして、目標管理の手法を用いた新たな人事評価制度を実施しています。

ア 勤務評定について

平成20年度における職員の勤務評定については、職員の採用の日から起算して5月を経過したときに、当該職員の条件付採用期間における勤務成績の評定を行い、評定結

果を正式採用の判断材料として活用しました。

イ 人事評価制度について

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による市民サービスの向上を目的として、人事評価制度を導入しています。

(ア) 評価方法の概要

目標管理の手法を用いて、一定期間内の業績を評価する「業績評価」と、具体的な評価指標に基づき、一定期間において発揮された能力や職務への取組姿勢・態度等を評価する「能力評価」の2本立ての評価を実施しています。

(イ) 評価期間

平成20年4月1日～平成21年3月31日

(ウ) 対象者

次のとおり一般の事務・技術職員のほか、各職種等に応じた人事評価制度を実施しました。

種 別	人 数	備 考
一般の事務・技術職員	6,800 人	任命権者ごとに実施
技能・業務職員	2,740 人	任命権者ごとに実施
消防職員	1,439 人	
保育園に勤務する保育士・栄養士・看護師	1,163 人	
病院に勤務する看護職・医療技術職	878 人	
合 計	13,020 人	

(エ) 評価結果

業績評価及び能力評価の合計点数を5段階に区分し、平成20年度は次のとおり最終評価として決定しました。

最終評価	5	4	3	2	1	計
人 数	1,072	2,202	9,279	436	31	13,020
割 合	8.2%	16.9%	71.3%	3.4%	0.2%	100.0%

※局長級職員、大学教育職員、市立学校の教育職員、病院局に属する医師・歯科医師については、別の評価制度によります。

ウ 県費負担教職員の勤務成績の評定について

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。

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、乳がん・子宮がん検診、骨密度検診、人間ドック及び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20年度の定期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
15,229人	14,780人	97.1%

教育委員会の教職員（県費負担教職員を含む。）

対象者数	受診者数	受診率
5,732人	5,721人	99.8%

(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20年度は16名の保健相談員を配置し、14,142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、職員保健相談室を設置し、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20年度は6,310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、アサーショントレーニング研修、アクションチェックリスト活用講習会、セルフケア研修「リラクゼーション教室」、健康づくりセミナー「職場のアルコール教室」、管理監督者に対するメンタルヘルス基礎研修・リスナー研修、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20年3月に策定した川崎市職員メンタルヘルス対策第2次実行計画に基づいて、事業者として推進すべきメンタルヘルス対策に取り組んでいます。実行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

また、平成18年7月より、復職支援を専門に行うリワーク研修センターを開設しています。

e 喫煙対策

平成18年度に策定された「川崎市役所庁舎等における喫煙対策指針」に基づき、平成20年4月1日から庁舎内全面禁煙化を実施しました。また、職員の禁煙推進のために禁煙講演会・禁煙コンテストの開催、職員月報へ禁煙関連記事の掲載、庁内ホームページ内においてインターネット禁煙マラソンの紹介等を行い、禁煙関係衛生教育を実施しています。

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、平成18年度に策定した教職員メンタルヘルス対策推進計画に基づいたセルフケア研修の実施、精神保健相談員の設置、健康推進室の開設などによって取り組んでいます。

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、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

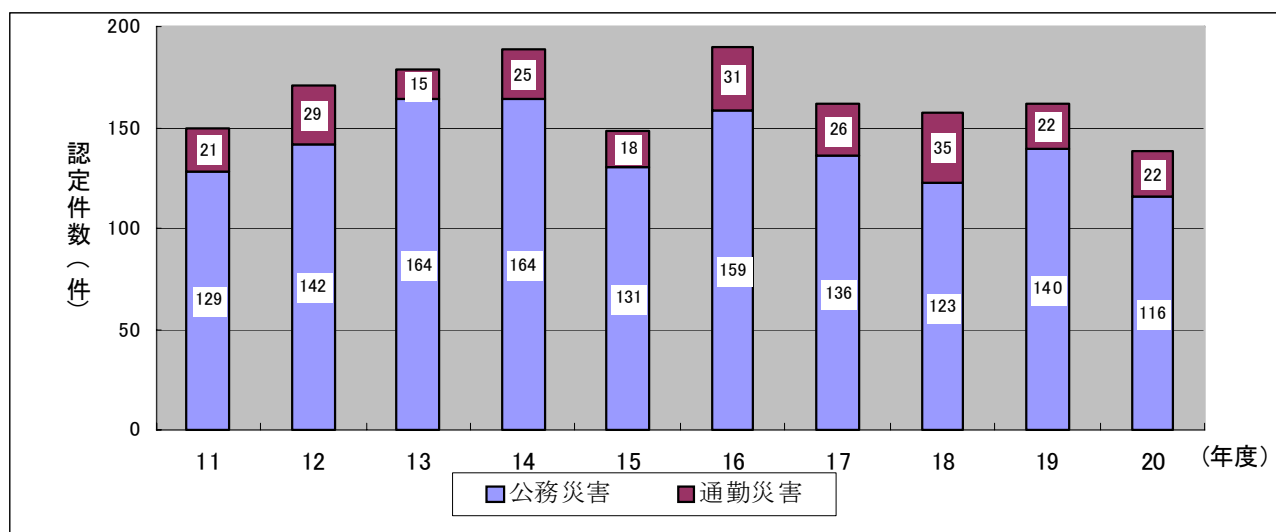
地方公務員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の迅速かつ公正な実施を確保するため地方公務員災害補償制度が設けられ、常勤職員については地方公務員災害補償法に基づき地方公務員災害補償基金が、非常勤職員については同法に基づく条例又は労働者災害補償保険法等により地方公共団体又は国が災害の補償を実施することとなっています。補償の内容としては、療養補償、障害補償、遺族補償など10種類の補償及び補装具支給、遺族特別援護金など21種類の福祉事業が定められています。平成20年度の公務災害及び通勤災害の認定件数は次のとおりです。

区 分	件 数
公務災害	116
通勤災害	22

県費負担教職員

区 分	件 数
公務災害	49
通勤災害	8

(参考) 公務災害及び通勤災害の認定件数の推移 (県費負担教職員を除く。)



(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、パンフレットの配布や各種研修等においてセクシュアル・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、案件によっては弁護士による専門相談も受け付けています。平成20年度は、セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会を開催し、防止策の検討を行いました。

(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 13,490人(平成21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	92.5/1,000	74.0/1,000	1.7/1,000	1.36/1,000
事業主(市)負担金率	92.875/1,000	74.3/1,000	1.7/1,000	1.36/1,000

3 事業費 258億1,708万円(平成20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 16,075人(平成21年3月31日)

2 保険料率 被保険者：標準報酬月額 \times 31.5/1,000

事業主：標準報酬月額 \times 31.5/1,000

3 事業費 82億731万円(平成20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

ウ 川崎市職員厚生会

会員の福利厚生の実現を図ることを目的として設立されています。

1 会員数 13,621人(平成21年3月31日現在)

2 会費の負担割合 会員：会員の月収 \times 5/1,000

3 事業費 5億6,696万円(平成20年度決算額)

4 公費負担額(率) 2億4,987万円(44.2%)

5 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 5,659人(平成21年3月31日現在)

2 会費の負担割合 会員：会員の給与月額 \times 5/1,000

3 事業費 2億1,064万円(平成20年度決算額)

4 公費負担額(率) 8,856万円(42.0%)

5 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20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	理事長
(財)川崎市指定都市記念事業公社	常務理事
(財)川崎市文化財団	副理事長、監事（非常勤）
川崎アゼリア(株)	代表取締役社長、取締役会長、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、専務理事
(株)川崎球場	代表取締役社長
(財)川崎市公園緑地協会	理事長、専務理事
(財)川崎市リサイクル環境公社	理事長
(財)川崎市シルバー人材センター	理事長（非常勤）、常務理事、監事（非常勤）
(財)川崎市身体障害者協会	常務理事
(財)川崎市看護師養成確保事業団	理事長、常務理事、理事、理事（非常勤）
(財)川崎市保健衛生事業団	理事長、常務理事、理事（非常勤）
(財)川崎市まちづくり公社	理事長、専務理事
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、取締役（非常勤）
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、監査役（非常勤）
(財)川崎市水道サービス公社	理事長
(財)川崎市消防防災指導公社	理事長、専務理事、監事（非常勤）
(財)川崎市学校給食会	理事長（非常勤）
(財)川崎市生涯学習財団	理事長、副理事長
(財)川崎市体育協会	常務理事（非常勤）

(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20年度の主な交渉の状況は次のとおりです。

ア 平成20年6月3日妥結

1 夏期一時金 2. 15月分 (条例どおり)			
	支給率	平均支給額	平均年齢
職員 (再任用職員を除く。)	2. 15月分 (2. 125月分)	845,552円 (847,597円)	42.9歳 (43.3歳)
(注) () 内は前年度の数値です。			
2 昇給制度の見直しについて (平成21年4月1日実施)			
平成21年4月1日の課長補佐以下の職員の昇給について、昇給区分を5段階(A~E)とし、昇給区分に基づく昇給号給数を決定。			

イ 平成20年11月4日妥結

1 年末一時金 2. 35月分 (条例どおり)			
	支給率	平均支給額	平均年齢
職員 (再任用職員を除く。)	2. 35月分 (2. 375月分)	923,242円 (947,255円)	43.4歳 (43.8歳)
(注) () 内は前年度の数値です。			
2 給与改定について			
公民較差が極めて小さいことから、月例給の改定は行わない。			
※人事委員会勧告：公民較差 44円 (0.01%)			

(3) 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月に策定した第1期の川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画を見直し、平成20年3月に平成20~24年度を計画期間とする第2期の計画を策定し、仕事と子育てをはじめとする生活との調和(ワーク・ライフ・バランス)を確保することなどを目的として取組を推進しています。

平成20年度は、8月と11月に「ワーク・ライフ・バランスデー」の設定、「育児休業者職場復帰支援プログラム」の試行、育児休業代替任期付職員制度の導入、育児休業中の研修受講制度の導入、係長昇任選考第1次選考での託児所設置、新任課長級職員を対象にワーク・ライフ・バランスをテーマとした講演会の開催、子育て中の職員による座談会の開催などを行いました。

第2期 川崎市次世代育成支援対策 特定事業主行動計画の概要

【計画の期間】 平成20年度～平成24年度(5年間)※概ね3年ごとに見直しをしていきます。

【計画の目的】

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、本市職員の仕事と子育てをはじめとする生活との調和(ワーク・ライフ・バランス)を確保することなどを目的として策定されたものです。

【計画の特徴】

計画の推進に当たっては、全職場・全職員が意識を持って取り組む必要があるため、「14の取組」の中で、職員のそれぞれの立場における役割を明記しました。

ワーク・ライフ・バランスを推進する 14の取組

取組①

制度の周知徹底を図ること
・制度をまとめた「職員子育て応援ガイドブック」を継続配布します。
・イントラの「職員子育て応援ネット」による情報提供を行います。

取組②

職場環境や職員意識の醸成
・ワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施します。
・職場優先の環境や固定的な性別役割分担等の是正に取り組みます。

取組③

父親・母親になると分かったら
・できるだけ速やかな申出に協力を呼びかけます。
・業務管理者の職員への制度説明、業務等の相談・調整を徹底します。

取組④

母親とお腹にいる子どもを守るために
・母性保護に関する制度の適切な利用等を推進します。

取組⑤

出生時における父親の5日間以上の連続休暇取得の奨励
☆目標数値(平成24年度までに)
取得率50%を目指します。

取組⑥

育児休業等の取得しやすい環境づくり
☆目標数値(平成24年度までに)
男性職員取得率55%を目指します。
(連続5日以上連続休暇を含めて)

取組⑦

子育て中の職員のキャリア形成を支援するために
・インターネットによる育児休業復帰支援プログラムを導入します。
・育児休業からの円滑な復帰とキャリアアップへの支援を行います。

取組⑧

十分な生活時間の確保のために
・「ワーク・ライフ・バランスデー」を創設し、意識啓発を行います。
・時間外を少なくする意識改革と取組を推進します。

取組⑨

年次休暇の取得を促進するために
☆目標数値(平成24年度までに)
年次休暇取得日数割合80%(16日)以上を目指します。

取組⑩

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進するために
・突発的な病気の際は、職場全体で支援します。

取組⑪

子育て中の職員に異動を命ずる場合には
・職員とのヒアリング等をもとに、可能な範囲で、子育ての状況に応じた配慮をします。

取組⑫

柔軟な勤務制度等の導入に向けた検討
・育児短時間勤務制度など柔軟な勤務制度について、導入に向けた検討を行います。

取組⑬

子育てバリアフリーを促進するために
・ベビーキープ、ベビーシート等の設置を行うようにします。
・妊娠中の女性職員が休息できる場所を確保するよう努めます。

取組⑭

子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために
・全職員が地域の子育て活動に積極的に参加するよう心がけます。

Ⅱ 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定を制定し、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) 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20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20年度 川崎市職員（大学卒程度）採用試験	平成20年 6月29日、 7月16日	平成20年 7月11日～ 8月11日	平成20年 8月21日
平成20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 10/1 採用）	平成20年 6月29日	平成20年 8月3日	平成20年 8月21日
平成20年度 川崎市職員（高校卒程度）採用試験	平成20年 9月28日 10月9日	平成20年 10月24日～ 31日	平成20年 11月13日
平成20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 2 回目）	平成20年 10月19日	平成20年 11月24日、30日	平成20年 12月11日

イ 実施結果

平成20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	1,186 (356)	910 (253)	220 (47)	206 (44)	167 (40)	5.4 (6.3)
社会福祉	168 (98)	133 (73)	54 (33)	51 (32)	45 (29)	3.0 (2.5)
心理	64 (54)	58 (48)	11 (8)	6 (5)	6 (5)	9.7 (9.6)
土木	95 (9)	64 (4)	33 (2)	32 (2)	18 (1)	3.6 (4.0)
電気	42 (1)	31 (1)	18 (0)	18 (0)	12 (0)	2.6 (-)
機械	26 (2)	21 (1)	15 (1)	14 (1)	11 (0)	1.9 (-)
建築	37 (8)	30 (5)	19 (2)	19 (2)	13 (0)	2.3 (-)
化学	64 (17)	45 (14)	22 (7)	21 (7)	17 (6)	2.6 (2.3)

造園	24 (13)	18 (10)	11 (6)	10 (5)	6 (4)	3.0 (2.5)
消防士	324 (23)	238 (19)	109 (8)	86 (5)	70 (4)	3.4 (4.8)
学校事務	67 (24)	50 (19)	22 (4)	21 (4)	13 (4)	3.8 (4.8)
合計	2,097 (605)	1,598 (447)	534 (118)	484 (107)	378 (93)	4.2 (4.8)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

平成20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 (10/1採用)	471 (109)	348 (80)	55 (12)	55 (12)	41 (10)	8.5 (8.0)
行政事務	741 (201)	566 (157)	75 (13)	71 (11)	46 (8)	12.3 (19.6)
社会福祉	91 (32)	77 (28)	32 (9)	32 (9)	22 (7)	3.5 (4.0)
土木	124 (1)	96 (1)	33 (0)	30 (0)	22 (0)	4.4 (-)
建築	41 (7)	32 (6)	22 (5)	19 (5)	13 (4)	2.5 (1.5)
合計	1,468 (350)	1,119 (272)	217 (39)	207 (37)	144 (29)	7.8 (9.4)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。上段「行政事務(10/1採用)」については、6/29実施分。

平成20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	136 (54)	88 (35)	63 (23)	59 (21)	44 (18)	2.0 (1.9)
土木	3 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (-)
建築	3 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (-)
消防士	173 (8)	125 (7)	59 (2)	54 (2)	41 (2)	3.0 (3.5)
合計	315 (62)	218 (42)	122 (25)	113 (23)	85 (20)	2.6 (2.1)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

(2) 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20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20年度 川崎市職員（獣医師・薬剤師・保健師）採用 選考	平成20年 6月29日	平成20年 7月25日	平成20年 8月21日
平成20年度 川崎市職員（保育士・臨床検査技師・学校栄養 職）採用選考	平成20年 9月28日	平成20年 10月28日、 31日	平成20年 11月13日
平成20年度 身体障害者を対象とした川崎市職員採用選考	平成20年 11月9日	平成20年 12月16日、 17日	平成20年 12月23日
平成20年度 川崎市職員（技能・業務）採用選考	平成20年 12月14日	平成21年 1月15日	平成21年 1月29日

イ 実施結果

平成20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	32 (22)	22 (16)	11 (9)	11 (9)	7 (5)	3.1 (3.2)
薬剤師	36 (20)	29 (15)	11 (5)	11 (5)	9 (5)	3.2 (3.0)
保健師	78 (77)	55 (54)	22 (21)	22 (21)	19 (19)	2.9 (2.8)
合 計	146 (119)	106 (85)	44 (35)	44 (35)	35 (29)	3.0 (2.9)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

平成20年度川崎市職員（保育士・臨床検査技師・学校栄養職）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	94 (77)	66 (50)	19 (16)	16 (14)	8 (7)	8.3 (7.1)
臨床 検査技師	28 (23)	25 (20)	11 (8)	8 (5)	8 (5)	3.1 (4.0)
学校栄養職	62 (58)	42 (40)	6 (5)	6 (5)	1 (1)	42.0 (40.0)
合 計	184 (158)	133 (110)	36 (29)	30 (24)	17 (13)	7.8 (8.5)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

平成20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	33 (9)	29 (7)	16 (4)	14 (4)	9 (3)	3.2 (2.3)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

平成20年度川崎市職員(技能・業務)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)
技能・業務	56 (1)	47 (1)	13 (0)	12 (0)	5 (0)	9.4 (-)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

(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20年度の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
消防司令補	消防士長としての実務経験年数が3年以上の者
消防士長	消防士又は消防副士長で、在職年数2年以上を有し、かつ年齢が24歳以上の者

イ 実施結果

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)
消防司令補	32 (1)	32 (1)	24 (1)	24 (1)	22 (1)	1.5 (1.0)
消防士長	48 (1)	48 (1)	37 (1)	37 (1)	35 (1)	1.4 (1.0)
合計	80 (2)	80 (2)	61 (2)	61 (2)	57 (2)	1.4 (1.0)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

(4) 昇任選考実施状況

10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20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 社会福祉 土木 電気 機械 建築 化学 獣医師 栄養士 保健師	・昭和51年4月1日以前出生者 ・平成20年4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21年1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
消防司令		平成21年3月31日現在、消防司令補としての実務経験年数が4年以上の者

イ 実施結果

平成20年度係長昇任選考

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)
一般事務	1,169 (350)	1,040 (290)	133 (26)	133 (26)	105 (24)	9.9 (12.1)
社会福祉	27 (13)	24 (11)	8 (5)	8 (5)	5 (4)	4.8 (2.8)
土木	186 (9)	180 (7)	20 (0)	20 (0)	16 (0)	11.3 (-)
電気	59 (1)	53 (1)	8 (0)	8 (0)	6 (0)	8.8 (-)
機械	13 (0)	13 (0)	7 (0)	7 (0)	5 (0)	2.6 (-)
建築	47 (10)	45 (10)	18 (4)	18 (4)	14 (4)	3.2 (2.5)
化学	31 (10)	31 (10)	13 (4)	13 (4)	10 (3)	3.1 (3.3)
獣医師	12 (9)	11 (8)	6 (3)	6 (3)	4 (1)	2.8 (8.0)
栄養士	30 (29)	30 (29)	5 (5)	5 (5)	3 (3)	10.0 (9.7)
保健師	34 (34)	29 (29)	6 (6)	6 (6)	4 (4)	7.3 (7.3)
合計	1,608 (465)	1,456 (395)	224 (53)	224 (53)	172 (43)	8.5 (9.2)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

平成20年度消防司令昇任選考

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)
消防司令	39 (1)	39 (1)	26 (1)	26 (1)	24 (1)	1.6 (1.0)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

(5) 転任試験実施状況

職種変更のための試験を行っています。平成20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 電気 建築	<ul style="list-style-type: none"> ・昭和33年4月2日以降出生者 ・平成16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 (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	154 (47)	140 (42)	35 (14)	35 (14)	23 (10)	6.1 (4.2)
土木	13 (0)	10 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	10.0 (-)
電気	9 (0)	7 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	7.0 (-)
機械	15 (0)	14 (0)	5 (0)	5 (0)	4 (0)	3.5 (-)
合計	191 (47)	171 (42)	43 (14)	43 (14)	29 (10)	5.9 (4.2)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

(6) 特別転任試験実施状況

ア 受験資格

試験区分	受験資格
行政事務	<ul style="list-style-type: none"> ・昭和27年4月2日以降出生者 ・平成16年4月1日以前からの在職者 ・技能・業務職員
	川崎市介護老人保健施設三田あすみの丘に勤務する介護支援職<選考>

イ 実施結果

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	288 (110)	250 (97)	18 (6)	18 (6)	10 (4)	25.0 (24.3)
	11 (5)	11 (5)	10 (5)	—	10 (5)	1.1 (1.0)
合計	299 (115)	261 (102)	28 (11)	18 (6)	20 (9)	13.1 (11.3)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。中段は、介護支援職のもので、第1次・第2次の区分を設けず選考を実施した。

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

本委員会は、平成20年10月2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。その概要は次のとおりです。

1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の441事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された110事業所について調査を行うもの

2 民間給与との比較

(1) 月例給

較差44円(0.01%) <昨年377円(0.09%)>

民間給与	職員の給与	較 差
419,766円	419,722円	44円(0.01%)

(職員の平均年齢 42.3歳)

(2) 特別給

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.52月分	4.50月分	0.02月分

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 給料表 本年の較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、改定を行わないこととする。

イ 諸手当 民間事業所の各手当の支給状況等を踏まえると、今回のような極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないことから、改定を行わないことが適当である。

(2) 期末・勤勉手当

民間の特別給の支給割合(4.52月分)が、職員の期末・勤勉手当の支給月数(4.50月分)とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

(3) その他の課題

ア 医師の給与 医療職給料表(1)の適用職員について、適切な給与水準について検討する必要がある。

イ 教員特別手当 国の義務教育費国庫負担金の見直し状況等を注視しながら、改定について検討する必要がある。

なお、来年以降の勧告において、月例給の改定を行う必要がある場合には、市民に対する説明責任を全うするため、給料表等を明示して勧告を行うものとする。

4 新たな給与制度

昨年4月1日から実施に移されており、本年4月1日から勤務実績に基づく昇給制度の導入等が実施されたところである。

今後は、新たな給与制度の構築の効果を検証するとともに、国の給与構造改革期間終了後の取組を注視しながら、給与制度の在り方について、調査、研究を進め、必要に応じ更なる見直しを検討していくものとする。

5 人事管理に関する報告及び意見

(1) 多様で有為な人材の確保

受験者確保に向けた取組を引き続き強化するとともに、職員採用試験制度を様々な視点から検証し、高い能力・意欲を持つ人材の確保に努めていく。

(2) 人材の育成

- ・ 任命権者においては、客観性・公平性を高めるよう努めるとともに、引き続き、苦情相談の事例等を検証し、人事評価制度の適正な運用を図っていくことを期待する。
- ・ 若手職員の育成に当たっては、職員が自らの適性を検証し視野を広げる可能性を促していく長期的な視点と、同時に、従事する職務を通じた職場での指導育成や、自発的な能力開発を支援する取組をさらに充実していくことが必要である。
- ・ 係長昇任選考については、平成19年度から受験資格年齢を昇任時35歳から33歳に引き下げ、本年から対象職種に社会福祉職、化学職、獣医師、栄養士及び保健師の5職種を加えた。今後も引き続き係長昇任選考の在り方について検討していく。
- ・ 女性職員の登用を推進していくためには、男女を問わず仕事と生活の両立支援制度の利用を促進し、さらには自発的な能力開発を支援していくことが必要である。

(3) 仕事と生活の調和に向けた取組

- ・ 子育て支援制度のより一層の活用のためには、制度の十分な周知を図ること、気兼ねなく制度を利用することができる職場環境づくりを進めること及び育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する体制を充実させることが重要である。
- ・ 時間外勤務の縮減のためには、職員一人ひとりの意識の向上とともに、時間外勤務が生じることのないよう、継続的に事務の見直しに努めていくことが必要である。

(4) メンタルヘルス対策

管理監督者は、職場におけるメンタルヘルス対策の要であることを認識し、仕事や生活上の悩みを気軽に相談できるなど、風通しのよい職場環境づくりを心がけることが必要である。

(5) 公務員倫理の確保

任命権者にあつては、服務規律の確保と適正な公務運営の推進に向け、今後ともより一層の公務員倫理の確保・向上に取り組んでもらいたい。

職員にあつては、公務員が全体の奉仕者であることの自覚と責任を今一度認識し、使命感を持って、市民から信頼される公正な職務の遂行に精励することを要望する。

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。

この要求があつた場合、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、あるいはあつせんなどにより事案の解決に当たります。

平成20年度における措置要求の事案の概要は次のとおりです。

事案名	要求年月日	要求事項	処理状況
平成20年(措)第1号事案	20. 9. 25	6級への昇格等	21. 3. 30 判定(棄却、却下)

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つた場合、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、又は取り消し、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20年度における不服申立ての事案はありませんでした。

平成20年度
川崎市人事行政の運営等の状況

編集 川崎市総務局人事部人事課

〒210-8577

川崎市川崎区宮本町1番地

電話 044-200-2126

(内線) 22143

FAX 044-200-3753

E-mail 16zinzi@city.kawasaki.jp



KAWASAKI CITY

川崎市