平成２９年度
川崎市人事行政の運営等の状況

平成 30 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　福田紀彦

－ 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
（５）昇任（昇格）の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
（６）降任（降格）の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
（７）異動の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
（８）勤務評定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

２　職員の人事評価の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
（１）人事評価制度について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

３　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件の状況・・・・・・・・・・・・・15
（１）給与の状況（一般行政職等の職員の給与の状況）・・・・・・・・・・ 15
（２）給与の状況（公営企業職員の給与の状況）・・・・・・・・・・・・・ 24
（３）特別職の報酬等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
（４）被服の貸与の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
（５）勤務時間の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
（６）休暇の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

４　職員の休業の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・32
（１）育児休業、育児のための部分休業及び育児短時間勤務の取得者数・・・ 32
（２）自己啓発等休業の取得者数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
（３）配偶者同行休業の取得者数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

５　職員の分限及び懲戒の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・34
（１）分限処分の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
（２）懲戒処分の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35

６　職員の服務の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37
（１）服務規律の遵守に関する取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
（２）職務専念義務の免除について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
（３）営利企業等への従事許可の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
（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・・ 39

７　職員の退職管理の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
（１）退職者の再就職状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40

８　職員の研修の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
（１）人材育成の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
（２）研修の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42

９　職員の福祉及び利益の保護の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45
（１）安全衛生管理の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45
（２）公務災害と通勤災害の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47
（３）ハラスメント対策の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
（４）福利厚生団体事業の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 49

10　その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・50
（１）出資法人役員への退職者の就任状況・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50
（２）労使による交渉の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50
（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・・・ 51

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・53
（１）採用試験実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53
（２）採用選考実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55
（３）昇任試験実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
（４）昇任選考実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
（５）転任試験実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59

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・・・60

３　勤務条件に関する措置の要求の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・63

４　不利益処分に関する不服申立ての状況・・・・・・・・・・・・・・・・・64

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。

職員数については、行財政改革の取組を推進する中で、民間部門の活用による事業執行手法の見直し等を進め、削減を行ってきましたが、引き続き適正な職員配置を推進していきます。

(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２９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	１９３ （１４４）	８０ （　５４）	０ （　０）	４ （　２）	３ （　３）	２８０ （２０３）
上下水道局	１３ （　２）	３０ （　２１）	０ （　０）	０ （　０）	０ （　２）	４３ （　２５）
交通局	１ （　４）	２ （　０）	０ （　０）	０ （　０）	８ （　０）	１１ （　４）
病院局	７ （　５）	１４３ （１１３）	０ （　０）	０ （　０）	０ （　０）	１５０ （１１８）
消防局	０ （　０）	０ （　０）	５６ （　１７）	０ （　０）	０ （　０）	５６ （　１７）
教育委員会	２０ （　１６）	２１ （　１６）	０ （　０）	３６３ （３３８）	０ （　０）	４０４ （３７０）
その他行政委員会等	１ （　０）	０ （　０）	０ （　０）	０ （　０）	０ （　０）	１ （　０）
合　計	２３５ （１７１）	２７６ （２０４）	５６ （　１７）	３６７ （３４０）	１１ （　５）	９４５ （７３７）

（注１）（　）内は、平成３０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、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」を参照してください。

イ　男女別採用者数

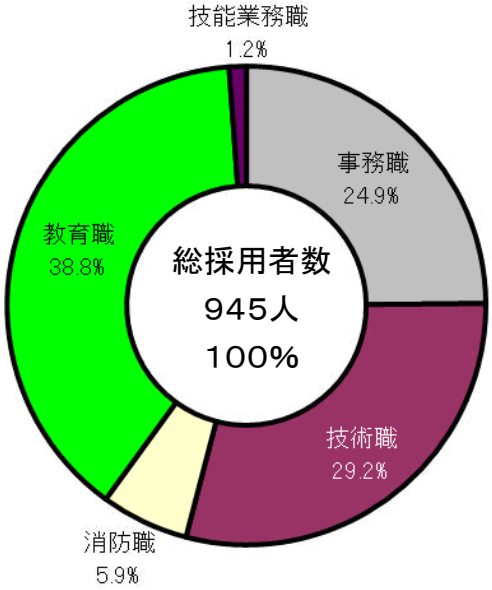
（単位：人）

部　門 （任命権者別）	男性	女性	合　計
市長事務部局	１５５ （　９７）	１２５ （１０６）	２８０ （２０３）
上下水道局	４０ （　２４）	３ （　１）	４３ （　２５）
交通局	１１ （　４）	０ （　０）	１１ （　４）
病院局	４７ （　２４）	１０３ （　９４）	１５０ （１１８）
消防局	４９ （　１７）	７ （　０）	５６ （　１７）
教育委員会	１５２ （１６０）	２５２ （２１０）	４０４ （３７０）
その他行政委員会等	０ （　０）	１ （　０）	１ （　０）
合　計	４５４ （３２６）	４９１ （４１１）	９４５ （７３７）

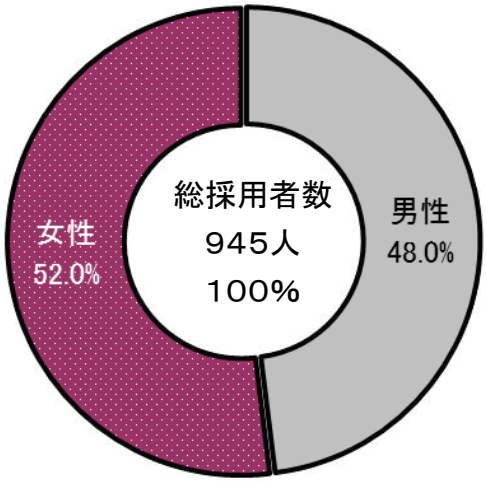
（注）（　）内は、平成３０年４月１日の採用者数です。

（参考）平成２９年度職種別・男女別採用者数の構成比

◎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２９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	勧奨 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	１７６	４３	７６	０	０	４９	３４４
上下水道局	２４	１	６	０	０	０	３１
交通局	２３	２	６	０	０	１	３２
病院局	１５	６	１０８	０	０	２	１３１
消防局	２６	２	９	０	０	３	４０
教育委員会	１７８	２８	８９	０	１	６	３０２
その他行政委員会等	４	０	０	０	０	１	５
合　計	４４６	８２	２９４	０	１	６２	８８５

（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、「５　職員の分限及び懲戒の状況」を参照してください。

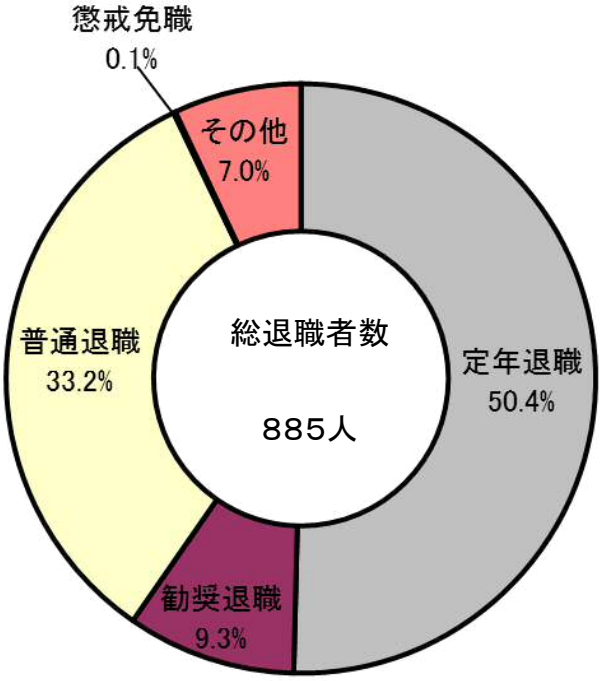
イ　勤続年数別退職者数

（単位：人）

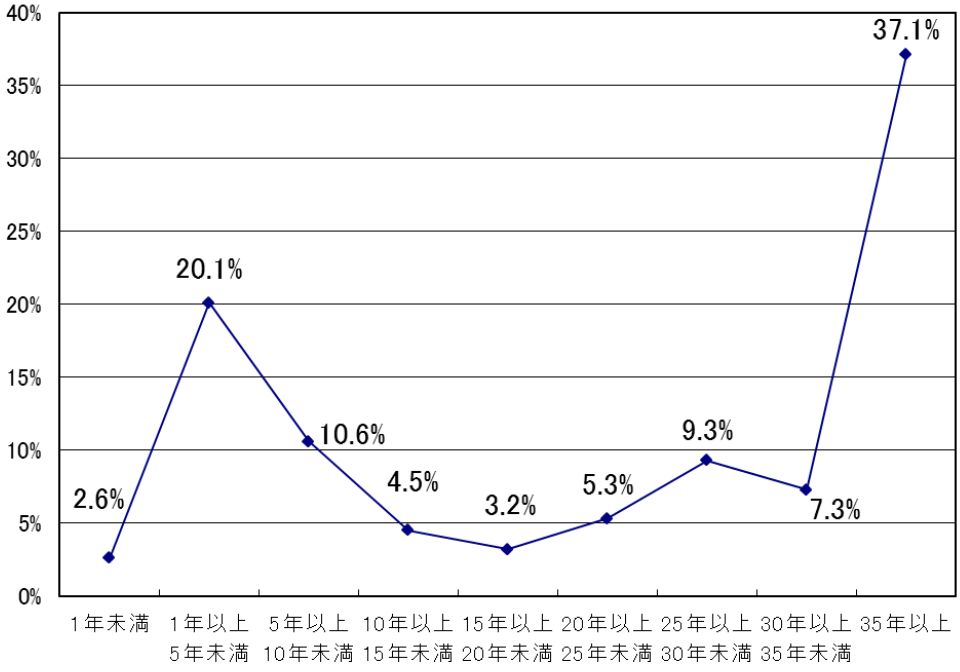
部　門 （任命権者別）	１年未満	１年以上 ５年未満	５年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 35年未満	35年以上	合　計
市長事務部局	9	75	17	7	9	26	28	19	154	344
上下水道局	0	3	1	0	1	2	3	3	18	31
交通局	0	2	0	1	0	2	15	10	2	32
病院局	12	63	23	6	6	2	7	2	10	131
消防局	0	2	5	1	0	2	0	1	29	40
教育委員会	2	32	48	25	12	13	29	29	112	302
その他行政委員会等	0	1	0	0	0	0	0	0	4	5
合　計	23	178	94	40	28	47	82	64	329	885

（参考）平成２９年度事由別・勤続年数別退職者数の構成比

◎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２９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、教育長、非常勤嘱託員など)、消防長、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	
市長事務部局	4,046 (4,100)	2,357 (2,285)	0 (0)	28 (30)	988 (948)	7,419 (7,363)
上下水道局	272 (272)	619 (620)	0 (0)	0 (0)	166 (164)	1,057 (1,056)
交通局	103 (103)	31 (30)	0 (0)	0 (0)	369 (353)	503 (486)
病院局	97 (99)	1,318 (1,326)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1,415 (1,425)
消防局	2 (2)	3 (3)	1,462 (1,433)	0 (0)	0 (0)	1,467 (1,438)
教育委員会	599 (610)	86 (90)	0 (0)	5,883 (5,985)	442 (422)	7,010 (7,107)
その他行政委員会等	83 (81)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	86 (84)
合　計	5,202 (5,267)	4,417 (4,357)	1,462 (1,433)	5,911 (6,015)	1,965 (1,887)	18,957 (18,959)

（注１）（　）内は、平成３０年４月１日現在の職員数です。

（注２）教育委員会の事務職には、指導主事を含みます。

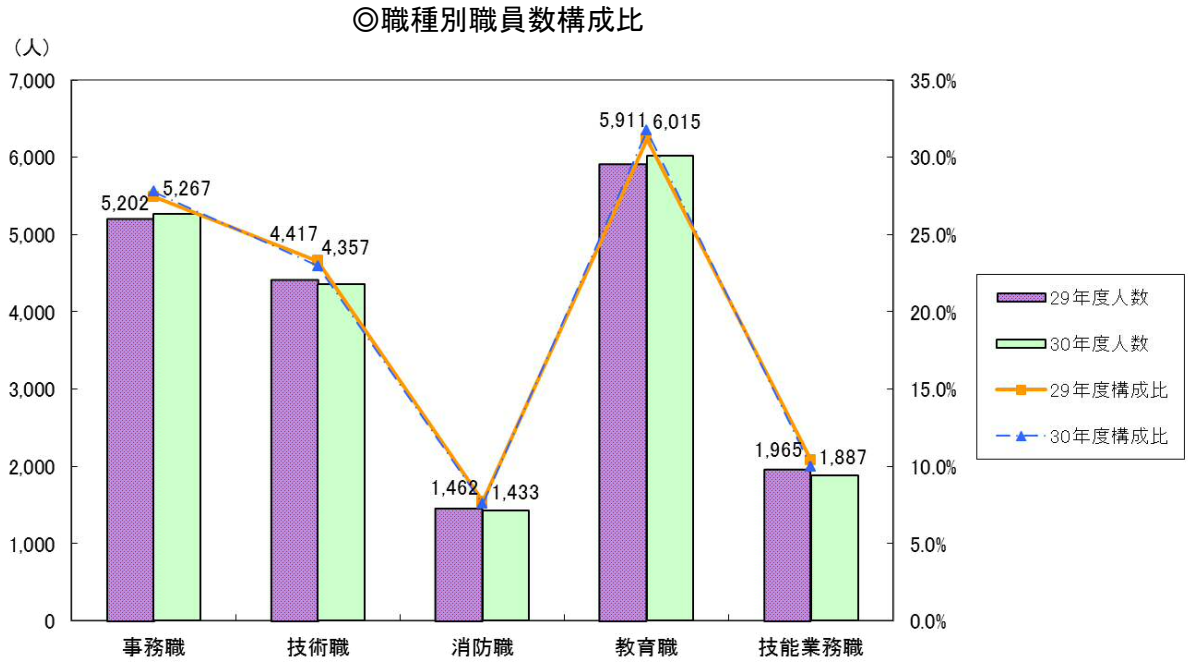
(ｲ)　男女別職員数

（単位：人）

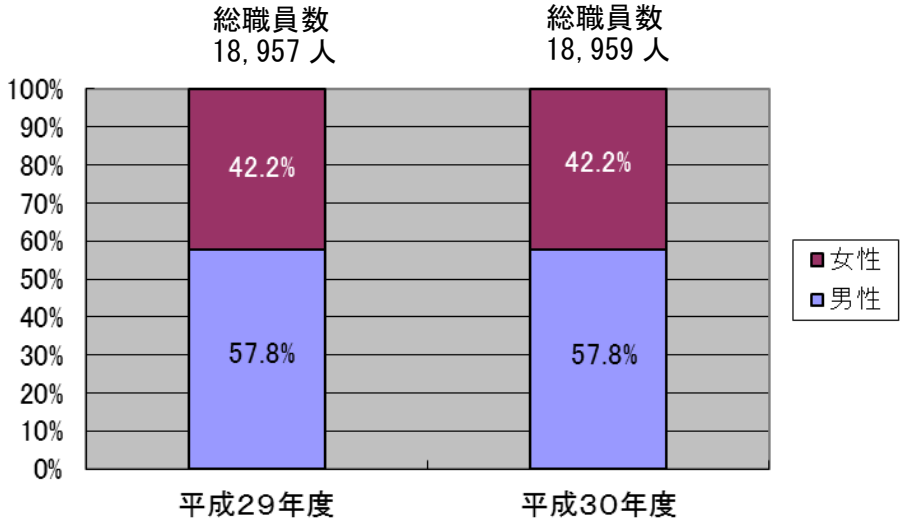
部　門 (任命権者別)	男性	女性	合　計
市長事務部局	4,633 (　4,613)	2,786 (　2,750)	7,419 (　7,363)
上下水道局	972 (　970)	85 (　86)	1,057 (　1,056)
交通局	491 (　475)	12 (　11)	503 (　486)
病院局	360 (　362)	1,055 (　1,063)	1,415 (　1,425)
消防局	1,404 (　1,376)	63 (　62)	1,467 (　1438)
教 育 委 員 会	3,032 (　3,087)	3,978 (　4,020)	7,010 (　7,107)
その他行政委員会等	68 (　67)	18 (　17)	86 (　84)
合　計	10,960 (10,950)	7,997 (　8,009)	18,957 (18,959)

（注）（　）内は、平成３０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



◎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、勤務実績が良好な職員に関しては年齢６５年に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２９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	４１ （　７１）	３８ （　２０）	７９ （　９１）
上下水道局	６８ （　７０）	０ （　　０）	６８ （　７０）
交通局	１３ （　２０）	０ （　　０）	１３ （　２０）
病院局	３ （　　１）	０ （　　０）	３ （　　１）
消防局	３０ （　２９）	０ （　　０）	３０ （　２９）
教育委員会	２４１ （２６４）	８０ （　８８）	３２１ （３５２）
その他行政委員会等	０ （　　０）	０ （　　０）	０ （　　０）
合　計	３９６ （４５５）	１１８ （１０８）	５１４ （５６３）

（注１）（　）内は、平成３０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２９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	５７（５２）※うち退職派遣者１３（１２）
公益的法人等	１２（１５）※うち退職派遣者　１（　１）
民間企業・大学院等	４０（４４）※うち退職派遣者１９（１９）
外国の地方公共団体の機関等	１（　１）

（注１）（　）内は、平成３０年４月１日現在の派遣職員数です。

（注２）国又は他の地方公共団体への派遣職員数は、１年以上の派遣に関するものです。

（注３）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４）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５）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６）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、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室が、毎年４月１日現在における地方公共団体の職員数や配置等の実態を調査し、適正な定員管理に資することを目的として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及び再任用短時間勤務職員を除き、消防長を含みます。

区分 / 部門			職員数 平成29年	職員数 平成30年	対前年増減数	主な増減理由
普通会計部門	一般行政部門	議会	35	33	▲2	看護師確保対策業務への対応 児童福祉法改正に伴う児童相談所の体制強化 区危機管理業務への対応 新たな戦略拠点形成推進業務への対応 保育園管理運営主体の変更
		総務	1,276	1,306	30	
		税務	470	471	1	
		民生	2,126	2,058	▲68	
		衛生	1,715	1,705	▲10	
		労働	17	17	0	
		農林水産	43	43	0	
		商工	85	86	1	
		土木	1,211	1,218	7	
		計	6,978	6,937	▲41	(参考　人口10万人当たり職員数469人)
	教育部門		7,048	7,138	90	小杉駅周辺地区新設小学校開設準備業務への対応 王禅寺出張所への救急隊の増隊
	消防部門		1,467	1,438	▲29	
	小　計		15,493	15,513	20	(参考　人口10万人当たり職員数1,049人)
公営企業等会計部門	病院		1,415	1,425	10	下水道施設の効率的な維持管理体制の構築 生田浄水場の業務執行体制の見直し 交通局路線計画業務執行体制の見直し
	水道		551	550	▲1	
	交通		503	486	▲17	
	下水道		415	420	5	
	その他		457	452	▲5	
	小　計		3,341	3,333	▲8	
合　計			18,834	18,846	12	(参考　人口10万人当たり職員数1,275人)

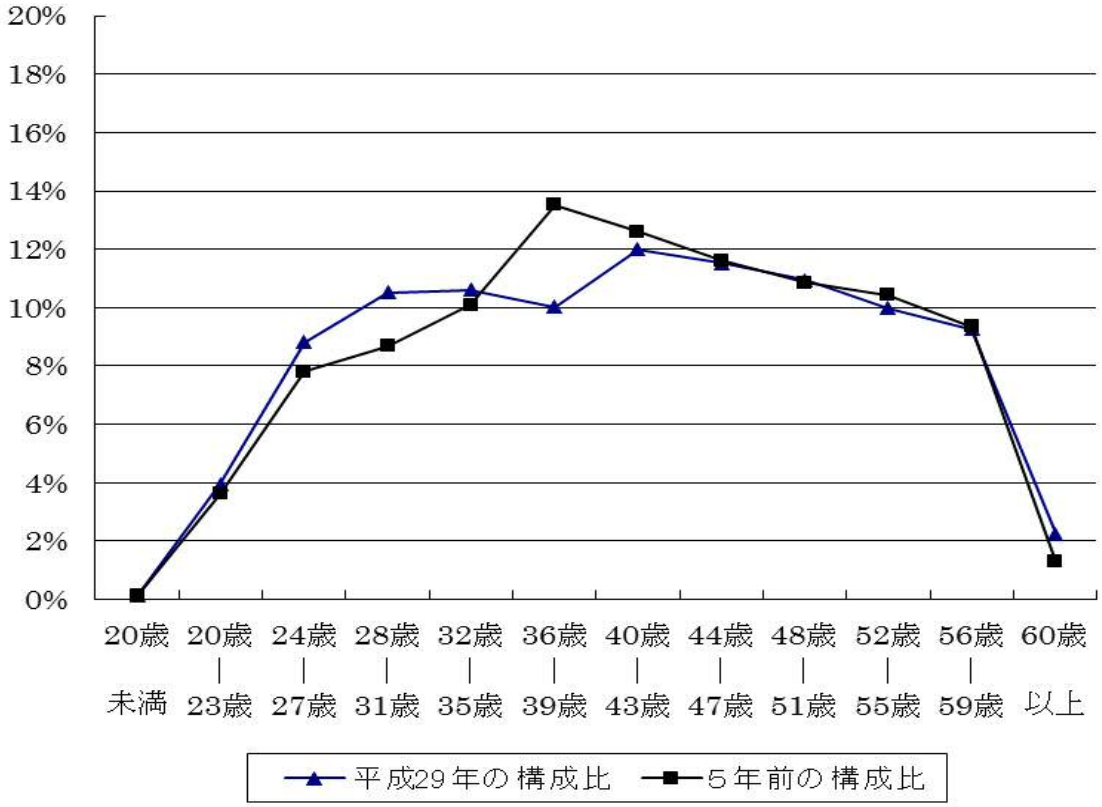
イ　年齢別職員構成の状況

（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
２９年	22	744	1,662	1,981	1,998	1,889	2,259	2,170	2,060	1,879	1,746	424	18,834
３０年	19	760	1,666	1,998	1,995	1,883	2,174	2,225	2,047	1,908	1,682	489	18,846

（注）各年とも４月１日現在の状況です。

（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

年度／部門	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
職員数	13,199	13,188	13,136	18,834	18,846
増減数		▲11	▲52	5,698	12

（注）各年とも４月１日現在の数値です。

(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。

（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	計
男性	13	56	102	122	164	144	601
女性	0	8	33	45	49	105	240
合計	13	64	135	167	213	249	841

教育委員会の教員

役職／性別	校長・教頭等	総括教諭等	主任等	計
男性	18	4	8	30
女性	6	8	13	27
合計	24	12	21	57

（注）係長昇任選考については、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」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「５　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、係長級以上の職員及び職長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２９年度における降任（降格）者は６人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、市民サービス向上と人材育成を目的とした制度として、長年の職務を通じて習得した知識・経験の蓄積が特に必要となる職務分野に専任職任用制度を設けており、希望する職員に多様な働き方を提供するなど、キャリアプランを考慮した人事配置を行っています。

さらに、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います。

平成２９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	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会	選挙管理委員会事務局	監査事務局	人事委員会事務局	議会局
合　計	165	79	9	13	20	2	21	2	7	5	7
市長事務部局	75		9	9	18	2	20	2	5	4	6
上下水道局	12	10			1				1		
交通局	6	4			1				1		
病院局	14	12		1			1				
消防局	2	2									
教育委員会	32	30		1						1	
選挙管理委員会事務局	2	2									
監査事務局	7	7									
人事委員会事務局	6	4		1							1
議会局	9	8		1							

（注）再任用職員は除きます。

⑻　勤務評定について

平成２９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。

２　職員の人事評価の状況

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人事評価制度を実施しています。

(1)　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、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。なお、平成２９年度の制度改正では、「能力評価」の評価項目を「標準職務遂行能力」に基づいたものに変更し、それぞれの職位に応じて求められる能力や役割を明確にしました。また、職員一人ひとりの改善・改革意識の向上やチャレンジ精神の醸成を図るため、身近な改善改革の取組に対して加点評価ができるようになりました。

イ　評価期間

平成２９年４月１日～平成３０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	7,133 人	任命権者ごとに実施
技能・業務職員	1,957 人	任命権者ごとに実施
消防局に勤務する職員	1,450 人	
保育園に勤務する保育士・栄養士・看護師	675 人	
病院に勤務する看護職・医療技術職	1,052 人	
合　　計	12,267 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２９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	1,091	2,324	8,615	224	13	12,267
割　合	8.9%	19.0%	70.2%	1.8%	0.1%	100.0%

（注）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。

３　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。

(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	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B／A
２９年度	人 1,488,031	千円 697,012,352	千円 716,641	千円 147,221,252	% 21.1

（注）人件費には、事業費支弁に係る職員の人件費も含みます。

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。

項目／年度	職員数 A	給与費				一人当たり給与費 B/A
		給　料	職員手当	期末･勤勉手当	計 B	
２９年度	人 15,493	千円 61,566,244	千円 20,827,778	千円 27,702,849	千円 110,096,871	千円 7,106

（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２９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、退職手当は含みません。

（注３）給与費は、事業費支弁に係る職員の給与費も含みます。

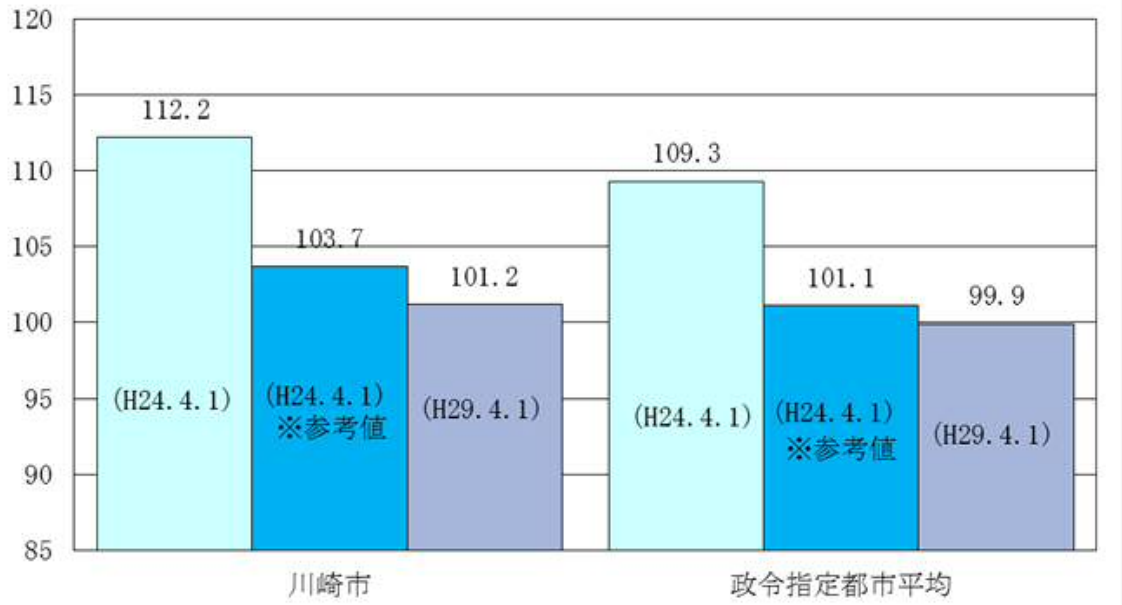
ウ　ラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数の状況は次のとおりです。

項目／年度	ラスパイレス指数	前年度からの増減の要因
２９年度	１０１．２	・職員構成の変動（採用・退職） ・給与制度の総合的見直しの実施及び給与構造の見直しに伴う相違
２８年度	１０１．０	

（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を除く）を対象として、地方公共団体の職員（学歴別・経験年数別構成）が国と同一であると仮定して給料月額のみ（諸手当を含まない）を比較するもので、国の水準を１００とした場合の数値です。

（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）



（注）「参考値」は、国家公務員の時限的な（２年間）給与改定・臨時特例法による給与減額措置が無いとした場合の値です。

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	平均給与月額（国比較ベース）
一般行政職	２９年度	４０．９歳	３２０，９２２円	４５３，１６３円	３９７，３２２円
	３０年度	４１．１歳	３２２，６０４円	４５２，７８４円	３９９，８３１円
技能労務職	２９年度	５０．３歳	３３２，１０１円	４３１，１９５円	４００，５３６円
	３０年度	５０．８歳	３３４，４６３円	４３３，９１３円	４０２，３５１円
高等学校教育職	２９年度	４５．８歳	３９６，５９５円	５１８，２８０円	４８０，２５８円
	３０年度	４５．１歳	３９０，８２７円	５１２，９８４円	４７３，１５３円
小・中学校教育職	２９年度	３９．４歳	３３８，８５９円	４２６，１５６円	４１０，１０６円
	３０年度	３９．２歳	３３７，９７７円	４２５，２５２円	４０８，５７５円

消防職	２９年度	３６．８歳	２９５，８８３円	４２４，８３７円	３６６，１３４円
	３０年度	３７．３歳	２９９，８６６円	４３２，５６１円	３７２，２１２円

（注１）平均給与月額については、すべての手当（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	短時間勤務
２９年度	３１０，８３８円	２０９，８６９円
３０年度	３０８，５７７円	１６２，６０１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
一般行政職	大学卒	２９年度	２０４，３９２	２０６，６０６	２０６，６３６	２１１，９３２
		３０年度	２０５，２０４	２０７，９１０	２０７，０２１	２１３，０９２
	高校卒	２９年度	１６５，０６８	１６８，２５９	１６８，７８７	１６９，４７６
		３０年度	１６５，８８０	１６９，５２８	１７１，８２８	１７０，６３６
技能労務職	技能	２９年度	１５７，０６４	１６５，６８７		
		３０年度	１５７，８７６	１６６，９５４		
	業務	２９年度	１５２，０７６			
		３０年度	１５２，８８８			

高等学校教育職	大学卒	２９年度	２３０，９５６	２３０，７５５
		３０年度	２３１，８８４	２３２，１９２
	高校卒	２９年度	１８３，１６４	
		３０年度	１８４，０９２	
小・中学校教育職	大学卒	２９年度	２３６，６４０	２３０，７５５
		３０年度	２３７，５６８	２３２，１９２
	短大卒	２９年度	２１０，７７２	２０５，６００
		３０年度	２１１，７００	２０７，０１５
消防職	大学卒	２９年度	２２１，７９２	
		３０年度	２２２，６０４	
	高校卒	２９年度	１７８，４０８	
		３０年度	１７９，２２０	

（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の状況

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の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２０年		経験年数２５年		経験年数３０年	
		２９年度	３０年度	２９年度	３０年度	２９年度	３０年度	２９年度	３０年度
一般行政職	大学卒	258,108	259,887	355,647	353,955	391,811	389,716	422,786	423,127
	高校卒	216,038	217,438	322,860	320,367	354,818	357,693	385,715	377,524
技能労務職	高校卒	202,600	199,650	288,357	269,343	328,633	325,321	342,254	342,518
	中学卒	－	－	286,500	254,400	292,633	299,417	324,367	329,494
高等学校教育職	大学卒	333,112	330,004	408,339	409,691	433,493	434,460	446,160	446,792
	高校卒	－	－	－	310,960	－	－	－	434,148
小・中学校教育職	大学卒	310,725	312,683	383,813	384,582	404,096	405,490	426,672	425,504
	短大卒	287,109	298,324	366,912	364,229	394,004	397,536	415,160	410,496
消防職	大学卒	276,308	274,031	371,131	365,000	380,067	395,600	396,792	403,440
	高校卒	236,430	239,956	337,567	341,550	361,738	369,500	398,270	384,050

（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）

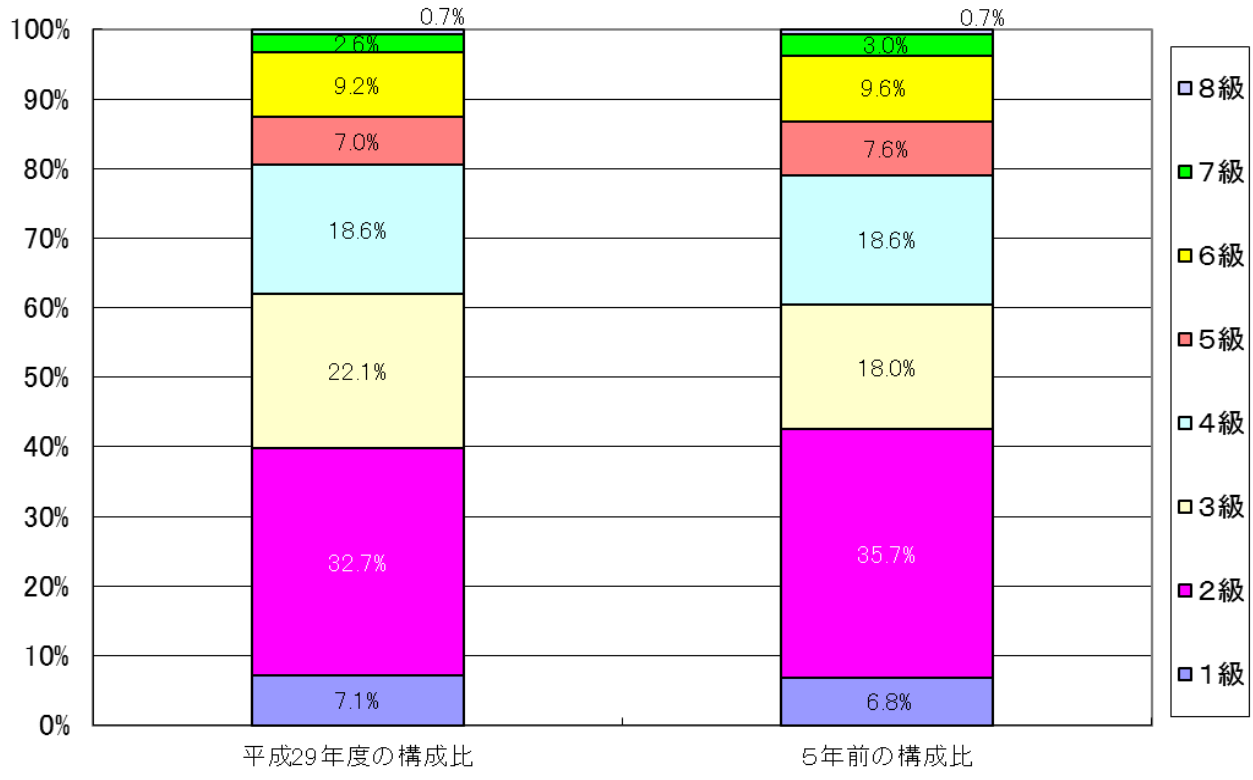
職員の給料はそれぞれの職種に応じた給料表によって決められています。また、給料表には職務内容や責任の度合いに応じた級と号給が設けられています。

区　分	標準的な職務内容	職員数		構成比	
		２９年度	３０年度	２９年度	３０年度
１　級	職員	371人	359人	7.1%	6.8%
２　級	高度職員	1,704人	1,728人	32.7%	32.5%
３　級	主任	1,155人	1,203人	22.1%	22.7%
４　級	係長	969人	979人	18.6%	18.4%
５　級	課長補佐	363人	361人	7.0%	6.8%
６　級	課長	481人	504人	9.2%	9.5%
７　級	部長	136人	141人	2.6%	2.7%
８　級	局長	38人	33人	0.7%	0.6%
	合計	5,217人	5,308人	100.0%	100.0%

（注１）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２）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２９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	1.225月 (0.65月)	0.850月 (0.400月)	2.075月 (1.050月)	1.225月 (0.65月)	0.850月 (0.400月)	2.075月 (1.050月)	1.225月 (0.65月)	0.850月 (0.400月)	2.075月 (1.050月)
12月	1.375月 (0.80月)	0.950月 (0.450月)	2.325月 (1.250月)	1.375月 (0.80月)	0.950月 (0.450月)	2.325月 (1.250月)	1.375月 (0.80月)	0.950月 (0.450月)	2.325月 (1.250月)
合計	2.60月 (1.45月)	1.800月 (0.850月)	4.4月 (2.300月)	2.60月 (1.45月)	1.800月 (0.850月)	4.4月 (2.300月)	2.60月 (1.45月)	1.800月 (0.850月)	4.4月 (2.300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。

			川崎市		国	
			自己都合	定年・勧奨	自己都合	定年・応募認定
支給率	勤続２０年	２９年度	２１月	２７．６２５月	２０．４４５月	２５．５５６２５月
		３０年度	２１月	２７．６２５月	１９．６６９５月	２４．５８６８７５月
	２５年	２９年度	３０月	３８．０７５月	２９．１４５月	３４．５８２５月
		３０年度	３０月	３８．０７５月	２８．０３９５月	３３．２７０７５月
	３５年	２９年度	４２月	４９．５９月	４１．３２５月	４９．５９月
		３０年度	４２月	４９．５９月	３９．７５７５月	４７．７０９月
	最高限度	２９年度	４９．５９月	４９．５９月	４９．５９月	４９．５９月
		３０年度	４９．５９月	４９．５９月	４７．７０９月	４７．７０９月
加算措置		２９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４５％加算する。	
		３０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４５％加算する。	
定年・勧奨退職の受給職員一人当たり平均支給額		２８年度　２，１６０万円				
		２９年度　２，１９９万円				

（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１６％で、平成２９年度の支給実績は次のとおりです。

年　度	支給実績
２９年度	１０，２５５，４３９千円

（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みます。

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２９年度の支給実績などは次のとおりです。

支給実績（平成２９年度決算）	６１２，４３８千円
手当の種類（手当数）	１４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、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、特別支援学校業務手当、夜間学校業務手当

（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みます。

（注２）手当数は、平成３０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２９年度の支給実績は次のとおりです。

年　度	支給実績
２９年度	３，５９４，８８７千円

（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みます。

セ　その他の手当の状況

その他の手当の種類、平成２９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 ３７，１１１
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 ・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 1，359，937
住居手当	自ら居住するため住宅を借り受け、家賃等を支払っている職員に支給する。	・借家（借間） １６，５００円	千円 795，818
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。	・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 ２，０００円～３１，６００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 1，765，594
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 ３０，０００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７０，０００円の範囲内で加算	千円 2，592

手当名称	内容（支給対象者）	手当額又は支給率	支給実績
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 ７４９，３１０
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 ９６，０７７
宿日直手当	宿日直をした場合に支給する。	・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 ２，０７２
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、 ５６，０００円～１３２，６００円	千円 １，１０９，８９９
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 ①週休日等に臨時若しくは緊急の必要等により勤務した場合 ②災害への対処その他の臨時若しくは緊急の必要により週休日等以外の日の午前０時から午前５時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に支給する。	①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） ②役職・勤務時間等に応じて ３，０００円～６，０００円	千円 ５５，５３３
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 ４３，４２６
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。	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 １６，１０１

手当名称	内容（支給対象者）	手当額又は支給率	支給実績
教員特別手当	高等学校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 ２，０００円～８，０００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 ３７４，１９６
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 ６３
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みます。

（注２）平成３０年３月３１日現在の状況です。

(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２９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（%）
上下水道局	水　道	35,239,250	△1,194,774	4,450,198	12.6%
	工業用水道	7,035,064	644,650	781,371	11.1%
	下　水　道	40,198,955	3,082,332	3,343,283	8.3%
交通局	自動車運送	9,185,193	241,152	3,774,032	41.1%
病院局	病　院	32,638,696	▵18,251	12,638,580	38.7%

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）	
上下水道局	水道	553	2,176,874	755,680	992,894	3,925,448	7,098
	工業用水道	91	354,534	115,184	152,818	622,536	6,841
	下水道	410	1,507,881	539,010	671,695	2,718,586	6,631
交通局	自動車運送	505	1,941,124	1,236,378	596,530	3,774,032	7,473
病院局	病院	1,333	4,900,895	3,557,782	2,226,749	10,685,426	8,016

（注）職員数は、平成３０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２９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	１２０万円	３．３０月 （29 年度支給割合）	６，５０２，３２０円
副市長	９５万円	３．３０月 （29 年度支給割合）	５，１４７，６７０円
議　長	１０３万円	３．３０月 （29 年度支給割合）	４，９２８，５５０円
副議長	９２万円	３．３０月 （29 年度支給割合）	４，４０２，２００円
議　員	８３万円	３．３０月 （29 年度支給割合）	３，９７１，５５０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	1,200,000 円×48 月×54/100	31,104,000 円	任期ごとに支払う。
副市長	950,000 円×48 月×39/100	17,784,000 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２９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。

（注２）市長の退職手当は、平成２９年１１月１８日までの任期に限り不支給となっています。

(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、配管工事員、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）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１５分まで
休憩時間	正午から午後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	
生活環境事業所に勤務する職員	38 時間 45 分	8:00～16:45	12:00～13:00	日曜日及び 4 週間を通じ 4 日
消防吏員 （隔日勤務）	4 週を平均し 1 週 38 時間 45 分	8:30～翌日の 8:30	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２９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	１３．９日
上下水道局	１６．３日
交通局	１９．５日
病院局	９．７日
消防局	１１．３日
教育委員会	１５．１日
その他行政委員会等	１４．２日
全職員の平均取得日数	１４．１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	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難である場合	その都度必要と認める時間
	地震、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都度必要と認める期間
	地震、水害、火災その他の災害時において、退勤途上における事故発生防止のための措置	その都度必要と認める時間
	裁判員、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	その都度必要と認める時間
	選挙権その他公民としての権利の行使	その都度必要と認める時間
	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っては、14 週間）目に当たる日から

休暇の種類	取得事由	付与期間
		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
	骨髄又は末梢(しょう)血幹細胞の提供	その都度必要と認める期間
	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	１の年度において７日（９歳に達する日以降の最初の３月 31 日までの間にある子が２人以上の場合は 10 日）の範囲内の期間
	男性職員の育児参加	配偶者が出産する場合であってその分べん予定日前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にある場合において、当該出産に係る子又は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
	短期の介護	配偶者、父母、子及び配偶者の父母並びに職員と同居している祖父母、孫、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子で、負傷、疾病又は老齢により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（以下

休暇の種類	取得事由	付与期間
		「短期の介護に係る要介護者」という。）の介護その他の世話を行う職員が、当該世話を行う場合、１の年において５日（短期の介護に係る要介護者が２人以上の場合にあっては、10 日）の範囲内の期間
介護休暇	家族等で負傷、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ものの介護をするため、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、３回を超えず、かつ、通算して６月を超えない範囲内で指定する期間内において勤務しないことが相当であると認められる場合	要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、３回を超えず、かつ、通算して６月を超えない範囲内で指定する期間において必要と認められる期間
介護時間	要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する３年の期間内において１日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合	要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する３年の期間内において１日につき２時間を超えない範囲内で認められる時間
組合休暇	登録された職員団体の規約に定める機関で執行機関等の構成員として当該機関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	任命権者の承認を得て、登録された職員団体の業務又は活動に従事する期間。ただし、１年につき 30 日を超えることはできない。

（注）平成３０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「５　職員の分限及び懲戒の状況」を参照してください。）平成２９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	１５９人
上下水道局	８人
交通局	３０人
病院局	１９人
消防局	２０人
教育委員会	１２０人
その他行政委員会等	０人
合　計	３５６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２９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	６人	６人	０人	０人
上下水道局	４人	４人	０人	０人
交通局	０人	０人	０人	０人
病院局	０人	０人	０人	０人
消防局	０人	０人	０人	０人
教育委員会	２人	０人	２人	０人
その他行政委員会等	０人	０人	０人	０人
合　計	１２人	１０人	２人	０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。）

オ　介護時間の取得状況

負傷、疾病又は老齢により、２週間以上にわたり、日常生活に支障がある親族を介護する職員は、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介護時間を取得することができます。平成２９年度における介護時間取得者数は次のとおりです。

部　門 （任命権者別）	介護時間取得者数
市長事務部局	０人
上下水道局	１人
交通局	０人
病院局	０人
消防局	０人
教育委員会	２人
その他行政委員会等	０人
合　計	３人

４　職員の休業の状況

(1)　育児休業、育児のための部分休業及び育児短時間勤務の取得者数

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２９年度における育児休業等の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		育児短時間勤務	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
市長事務部局	１８人	２４８人	５５人	２６２人	２人	８人
上下水道局	１人	１人	１人	５人	０人	１人
交通局	０人	０人	０人	１人	０人	０人
病院局	０人	１０４人	０人	１１２人	０人	３４人
消防局	１人	１３人	２人	１０人	０人	０人
教育委員会	５人	３９０人	１人	２６人	０人	２人
その他行政委員会等	０人	１人	１人	２人	０人	１人
男女別合計	２５人	７５７人	６０人	４１８人	２人	４６人
合　計	７８２人		４７８人		４８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。）

(2)　自己啓発等休業の取得者数

大学等課程の履修又は国際貢献活動を行う場合、自己啓発等休業を取得することができます。平成２９年度における取得者数は次のとおりです。

部　門 （任命権者別）	自己啓発等休業 取得者数	取得形式	
		大学等課程の履修	国際貢献活動
市長事務部局	２人	１人	１人
上下水道局	０人	０人	０人
交通局	０人	０人	０人
病院局	０人	０人	０人
消防局	０人	０人	０人
教育委員会	０人	０人	０人
その他行政委員会等	０人	０人	０人
合　計	２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自己啓発等休業を２回取得した場合は２人となります。）

(3) 配偶者同行休業の取得者数

外国での勤務、外国で個人が業として行う活動又は外国の大学での修学のため、外国に住所又は居所を定めて滞在する配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にする場合、配偶者同行休業を取得することができます。平成２９年度における取得者数は次のとおりです。

部　門 （任命権者別）	配偶者同行休業 取得者数	配偶者同行休業の対象となる 配偶者が外国に滞在する理由			
		外国での 勤務	事業経営 その他個人 が業として 行う活動	外国の大学 における 履修	その他
市長事務部局	３人	３人	０人	０人	０人
上下水道局	０人	０人	０人	０人	０人
交通局	０人	０人	０人	０人	０人
病院局	０人	０人	０人	０人	０人
消防局	０人	０人	０人	０人	０人
教育委員会	２人	２人	０人	０人	０人
その他行政委員会等	０人	０人	０人	０人	０人
合　計	５人	５人	０人	０人	０人

（注）人数は延べ人数です。（同じ職員が異なる事由により配偶者同行休業を２回取得した場合は２人となります。）

５　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２９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
上下水道局	0	0	6	0	6
交通局	0	0	8	0	8
病院局	0	0	6	0	6
消防局	0	0	5	1	6
教育委員会	0	0	７２	0	７２
その他行政委員会等	0	0	0	0	0
合　　計	0	0	１６９	1	１７０

（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	—	—	１６８	—	１６８
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	—	—	—	1	1
条例に定める事由による場合	—	—	0	—	0
合　　計	0	0	１６９	1	１７０

（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２９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	0	1	2	0	3
上下水道局	0	0	1	0	1
交通局	4	0	0	0	4
病院局	0	0	0	0	0
消防局	0	0	1	0	1
教育委員会	0	0	1	1	2
その他行政委員会等	0	0	0	0	0
合　　計	4	1	5	1	１１

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	1	1	3
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	3	0	0	0	3
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	4	0	5
合　　計	4	1	5	1	１１

（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。）

６　職員の服務の状況

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服務上の規律が定められています。

(1)　服務規律の遵守に関する取組

服務規律の遵守に関して次のような取組を行っています。

ア　服務相談員等による助言・指示等

職員の服務に関する相談に応じ、各局室区の服務相談員等と連携して、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

階層別職員研修、各職場における自主研修等において講演を行っています。また、川崎市職員不祥事防止委員会を開催するとともにイントラネットに不祥事に関する記事を掲載し、服務掌冊子を配布するなど、啓発を行っています。

ウ　予防的監察の実施

不祥事防止のために設置された服務監察担当職員により、平成２９年度は次の取組を行いました。

(ｱ)　汚職及び不適正な事務執行の防止に関して

a　関係業者と職員との接触状況の調査
b　各所属の現金・金券等の管理状況の調査
c　各種団体の金銭管理状況の調査

(ｲ)　非行及び事故の防止に関して

a　セクハラ・パワハラの状況把握及び防止の取組に関しての点検
b　飲酒に絡む不祥事、わいせつ行為等防止の取組に関しての点検

エ　副市長による依命通達等

中元や年末・年始の時期、選挙期間における職員の綱紀粛正、服務規律の確保徹底を図るため、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２９年　６月１３日	中元の時期を迎えるに当たり、服務規律の周知徹底を図った。
平成２９年１０月　３日	川崎市長選挙及び衆議院議員総選挙を控え、服務規律の周知徹底を図った。
平成２９年１２月　５日	年末年始の時期を迎えるに当たり、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ました。

カ　服務チェックシートによる自己点検の実施

自らの職務遂行やプライベートでの行動等における問題点に事前に気付く機会を得ることを目的に、年２回、服務チェックシートによる自己点検を実施しました。

キ　教職員について

教職員の服務規律の確保については、合同校長会議や各種通知文により全校に周知徹底を図っています。また、服務チェックシートによる自己点検の実施に加えて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２９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	１３件
上下水道局	１件
交通局	３件
病院局	４６件
消防局	０件
教育委員会	７件
その他行政委員会等	１件
合　計	７１件

（注）教育公務員特例法第１７条による承認件数は除きます。

(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２９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	８人
上下水道局	１人
交通局	０人
病院局	０人
消防局	―
教育委員会	７人
その他行政委員会等	０人
合　計	１６人

7　職員の退職管理の状況

退職管理の透明性及び公平性を確保するため、地方公務員法、川崎市職員の退職管理に関する条例、川崎市退職職員の再就職に関する取扱要綱等において、再就職者による依頼等の規制、再就職状況の公表、川崎市退職職員の再就職候補者選考委員会の設置等を定めています。

(1)　退職者の再就職状況

平成２９年度に退職した職員の再就職先等の状況は次のとおりです。

（単位：人）

区分	退職者	再就職者数	内訳			
			本市特別職	本市再任用・再雇用	本市主要出資法人等	その他法人
特別職	4	4	0	0	1	3
局長級	22	21	3	1	10	7
部長級	41	33	0	3	5	25
課長級	58	49	0	19	8	22
学校長	29	28	0	20	4	4
計	154	135	3	43	28	61

（注）人数は報告対象年度において、定年退職、勧奨退職又は普通退職により退職した者のうち、管理職以上の者の人数です。

８　職員の研修の状況

地方公共団体の事務の能率的な運営のために、職員の能力開発の実施に取り組んでいます。

(1)　人材育成の状況

「成長と成熟の調和による持続可能な最幸のまち　かわさき」の実現に向けて、「市役所の質的改革」を推進していくために、今後の概ね１０年間を見据えた人材育成の考え方と取組の方向性を示した「川崎市人材育成基本方針」及び平成２８、２９年度の具体的な取組内容を示した「人材育成アクションプラン」を、平成２８年３月に策定しました。

平成２９年度は、人材育成基本方針等に基づき、市民の視点に立ち、コスト感覚、スピード感を持って積極的に地域の課題解決を図ることができる人材の育成を効果的に推進しました。

川崎市人材育成基本方針の概要

＜人材ビジョン（市職員のあるべき姿）＞
『全ては市民のために』という考えのもと、職員全員が、行政のプロフェッショナルとして、いきいきと仕事に取り組み、未来に向けてチャレンジしている
＜職場のチーム原則＞
・組織のミッションや行動指針の浸透
・情熱・知識・能力・情報の共有
・活発な声かけと風通しの良い職場環境
＜職員の行動指針＞
・市民の視点で考え行動する
・行政のプロフェッショナルとして自分の役割を果たす
・チャレンジする
・やり抜く（あきらめない）
＜職員に求められる力と意識＞
５つの基礎力
・対話する力　・考え抜く力　・前に踏み出す力　・伝える力　・やり抜く力
４つの意識
・市民志向　・チャレンジ意識　・コスト意識　・倫理観

(2) 研修の状況

ア 研修の概要

川崎市人材育成基本方針で定めた基本方針や人事・育成部門による取組の方向性等を踏まえ、行政改革マネジメント推進室研修（階層別・特別研修）、派遣研修、局別人材育成推進支援等を実施しています。

(ｱ) 行政改革マネジメント推進室研修

a 階層別研修

新規採用職員研修、新規採用職員フォロー研修Ⅰ～Ⅲ、採用２年目職員研修、採用３年目職員研修、中堅職員研修、新任主任研修、主任５年目研修、係長研修Ⅰ、係長研修Ⅱ、新任課長補佐研修、新任課長研修、新任部長研修、再任用職員研修、任期付職員研修、技能・業務職員研修を実施しています。階層ごとに求められる責務・役割に必要な知識やスキル等の習得を目的に、合同研修と少人数の組別研修を実施しています。さらに、平成 30 年度は課長３年目研修を実施します。

b 特別研修

政策形成研修、人権研修、職場体験研修、女性活躍推進研修、業務改善研修、意識向上・業務改善支援研修、管理職セミナー、行政運営マネジメント研修等、職場のニーズを踏まえ実施しています。

(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) 職場集合研修支援

職場ごとに実務に関することなどをテーマとして実施している職場集合研修に対して支援を実施しています。

(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実施しています。

イ　研修実施状況

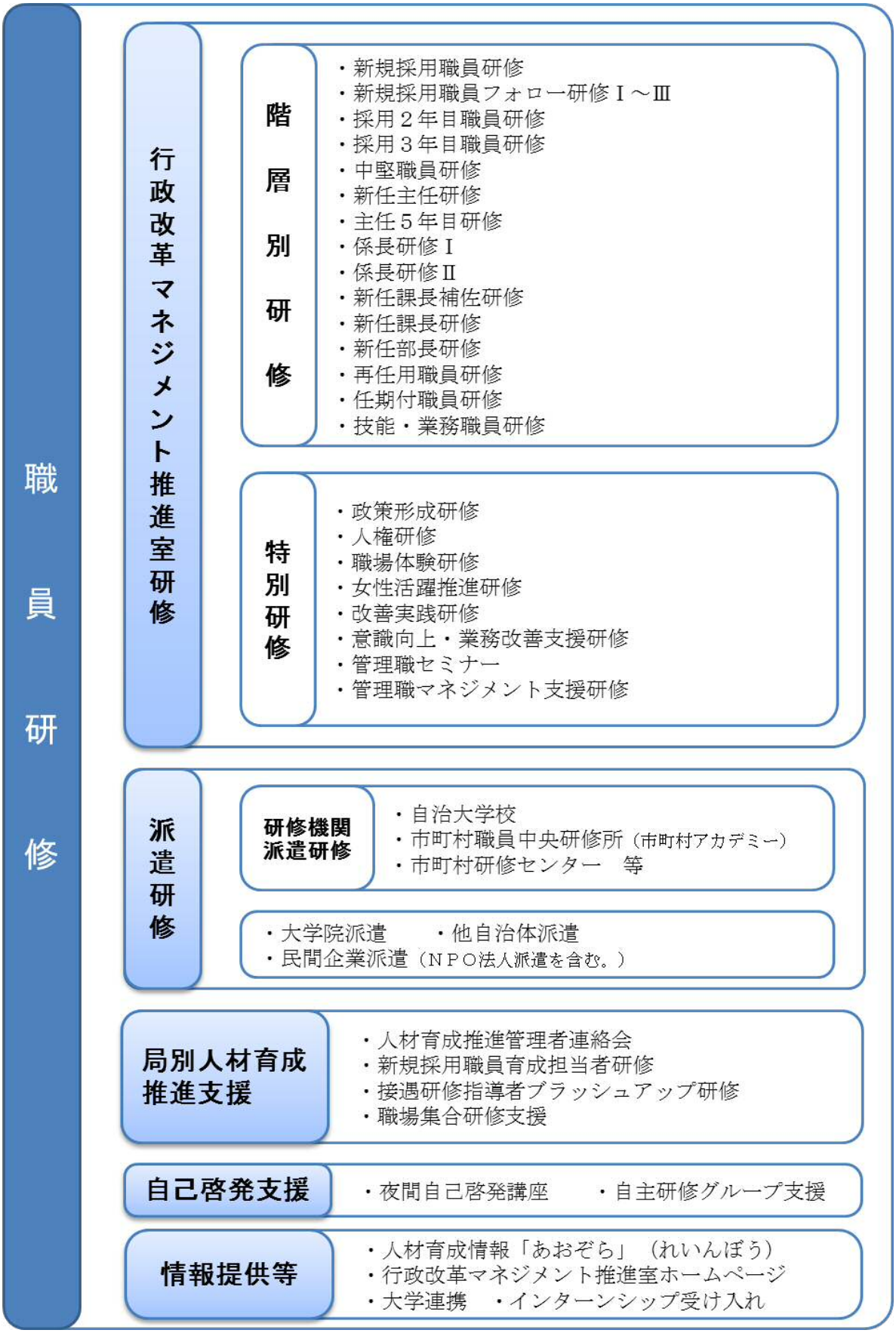
平成２９年度における研修の実施状況は次のとおりです。

研修の名称	修了者数等
行政改革マネジメント推進室研修（階層別研修）	３，２４６人
行政改革マネジメント推進室研修（特別研修）	５３２人
派遣研修	４１６人
局別人材育成推進支援	２４６人
職場集合研修支援	１８箇所　４８５人
自主研修グループ	８団体
自己啓発研修	２４人

ウ　その他の研修について

消防職員や公営企業の職員に対しては、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。

（参考）平成２９年度研修体系



９　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、骨密度検診及び人間ドックを実施しています。

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２９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
１４，６１８人	１４，３９８人	９８．５％

教育委員会の教職員

対象者数	受診者数	受診率
６，４５９人	６，４１３人	９９．３％

（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新任職員、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、産業医も長時間勤務職員への面談や職場巡視時等に健康相談を行っています。

平成２９年度は１６人の保健相談員を配置し、１０，３８２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、職員保健相談室では、精神保健相談（職員、職場上司及び家族からの相談）、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２９年度は７，９７２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「ウォーキング教室」や「栄養教室」、各局区衛生委員会等でのメンタルヘルス、生活習慣病予防、過重労働による健康被害防止対策等に関する研修を実施したほか、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

平成２６年４月に策定した「川崎市職員メンタルヘルス対策推進計画」に基づき、メンタルヘルス対策を推進してまいりました。

推進計画の概要は、次のとおりです。

〔実施にあたっての考え方〕

・４つのメンタルヘルスケアによる取組の充実

（セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）

・職場と庁内関係部署の重層的な連携による予防対策の推進強化

〔主な取組内容〕

1　心の健康増進・予防対策（１次予防対策）

・健康で働きやすい職場環境づくり

・セルフケア、職員のサポート体制の推進他

2　早期発見・早期対応・療養支援（２次予防対策）

・ラインによるケアの取組

・相談体制、適切な療養支援の取組の強化他

3　復職支援・再発予防（３次予防対策）

・再発予防の取組、復職支援システムの推進

4　その他の取組

・自殺予防への取組

・惨事ストレスケアの取組

具体的な取組として、「こころと身体のセルフケア」を改訂し活用を図るとともに、研修においては、人材育成における階層別研修との連動など、継続的体系的な研修の充実に取り組んでいます。また、安全衛生委員会などでの職員教育や職場環境改善・セルフケアの推進、ストレスチェック事業等を実施しました。

e　喫煙対策

「川崎市役所庁舎等における喫煙対策指針」に基づき、受動喫煙防止対策に取り組んでいます。また、職員の禁煙推進のために禁煙相談、禁煙週間の実施、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

産業医２人と健康管理保健相談員３人を配置し、健康相談や健康診断の結果に基づく健康指導を行っています。

また、精神保健相談員３人を配置して精神保健相談や復職支援を行うほかに、各種研修を実施してメンタルヘルスについての意識啓発に取り組んでいます。

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実施期間に合わせたポスターの配布等、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育成及び安全衛生活動の仕組みの確立を図るほか、各局区等に設置されている安全・衛生委員会への助成、職場環境改善アドバイザーの派遣、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図っています。

(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。

(ｳ)　啓発活動

安全衛生に関するビデオ・ＤＶＤの貸出し、職員月報への安全衛生標語の掲載等を通じ、安全衛生管理の啓発活動を行っています。

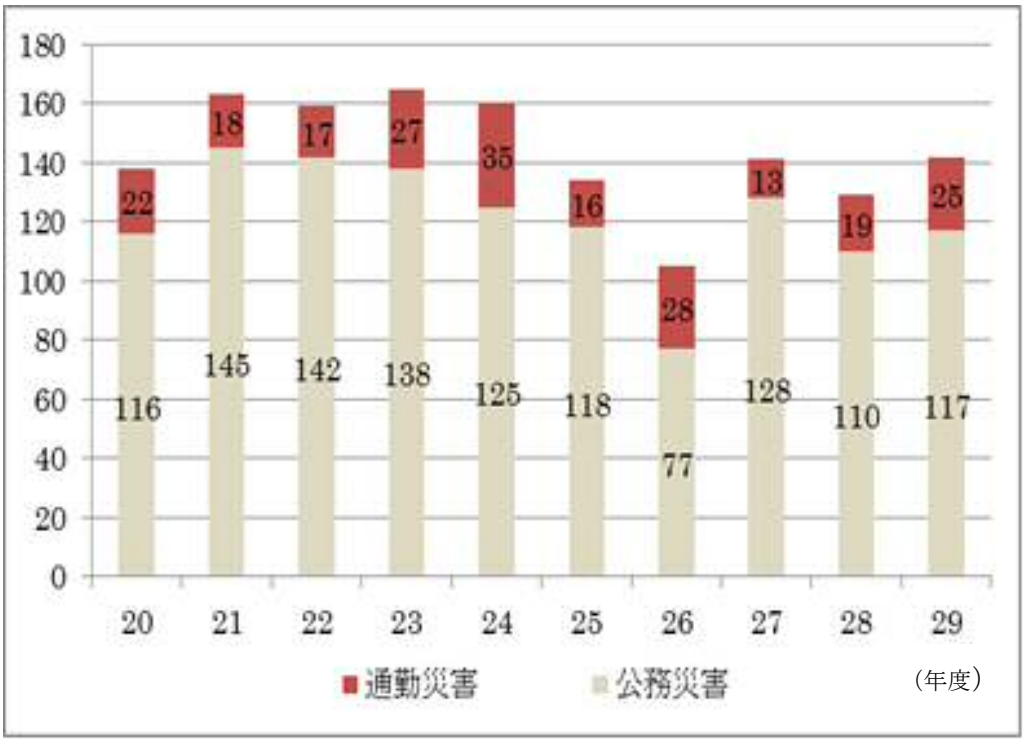
(2)　公務災害と通勤災害の状況

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。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	１１７
通勤災害	２５

（参考）公務災害及び通勤災害の認定件数の推移



※ 平成２９年度からは、県支部から事務移管された教職員の件数が含まれます。

(3)　ハラスメント対策の状況

パンフレットの配布や各種研修等によって啓発を行っている。また、相談窓口を設置し、電話又はメールによる相談を受けているとともに、案件によっては弁護士による専門相談を受け付けている。

(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　１２，６８２人（平成３０年３月３１日現在）

２　掛金率等（単位：千分率）

	短期	福祉（保健）	厚生年金	退職等年金	経過的長期
組合員掛金（保険料）率	33.0	1.5	89.93	7.5	―
事業主（市）負担金率	33.26	1.5	127.63	7.5	0.1122

３　事業費　　約８９億３０６万円

※平成２９年度決算額（短期経理、保健経理、貸付経理、貯金経理）

４　事業の概要　保健・休業給付事業、年金給付事業、保健事業、貯金事業、貸付事業

イ　川崎市職員厚生会

会員の福利厚生の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　　１２，７４４人（平成３０年３月３１日現在）

２　会費　　会員の月収の５／１０００

３　公費対象事業費　６，１６１万円（平成２９年度決算額）

４　公費負担額(率)　２，８５０万円(９．０％)

５　事業の概要　　給付金事業、文化体育事業

ウ　一般財団法人川崎市立学校教職員互助会

教職員の福祉の増進と川崎市における教育文化の振興を目的として設立されています。

１　会員数　　５，７４３人（平成３０年３月３１日現在）

２　会費　　会員の給与月額の７／１０００

３　公費対象事業費　６，１５１万円（平成２９年度決算額）

４　公費負担額(率)　３，０４３万円(１６．２６％)

５　事業の概要　　健康管理事業、体育事業等

10　その他

(1)　出資法人役員への退職者の就任状況

平成２９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
川崎市土地開発公社	理事長、専務理事
(公財)川崎市文化財団	理事長、理事
(公財)川崎市国際交流協会	常務理事
(公財)川崎市スポーツ協会	専務理事、理事、監事
川崎アゼリア(株)	代表取締役社長、常務取締役、取締役、監査役
川崎冷蔵(株)	代表取締役社長
(公財)川崎市産業振興財団	理事長、理事
(公財)川崎市シルバー人材センター	理事長、常務理事、監事
(公財)川崎市身体障害者協会	常務理事、監事
(公財)川崎市看護師養成確保事業団	副理事長、常務理事、理事
(一財) 川崎市まちづくり公社	理事長、専務理事、理事
川崎市住宅供給公社	理事長、専務理事、理事、監事
みぞのくち新都市(株)	代表取締役社長、常務取締役、取締役
(公財) 川崎市公園緑地協会	理事長、専務理事
川崎臨港倉庫埠頭(株)	代表取締役会長
かわさきファズ(株)	代表取締役社長、取締役、監査役
(公財) 川崎市消防防災指導公社	理事長、専務理事
(公財) 川崎市学校給食会	理事長、専務理事、理事、監事
(公財) 川崎市生涯学習財団	理事長、副理事長（常務理事兼務)、監事

（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２９年度の主な交渉の状況は次のとおりです。

ア　平成２９年５月３１日妥結

１　夏期一時金　２．０７５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。）	２．０７５月分 （２．０２５月分）	８００，８２９円 （７７７，７８２円）	４１．５歳 （４２．３歳）

（注）（　）内は前年度の数値です。

イ　平成２９年１１月８日妥結

１　給与改定について

ア　公民較差を解消するため、月例給を引上げ改定

＊人事委員会勧告：公民較差　３８７円（０．１０％）

イ　特定任期付給料表、第１号任期付研究員給料表及び第２号任期付研究員給料表を国に準じて改定

２　期末・勤勉手当について

民間の支給割合に見合うように引上げ

４．３０月分　→　４．４０月分（０．１月分引上げ）

３　年末一時金　２．３２５月分（条例どおり）

年間支給月数　４．４０月分

	支給率	平均支給額	平均年齢
職　員 （再任用職員を除く。）	２．３２５月分 （２．２７５月分）	８９６，３０３円 （８７５，７０４円）	４２．０歳 （４２．８歳）

（注）（　）内は前年度の数値

(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策定しました。平成２３年３月には、第２期の計画期間をより実行力を高めるために見直し、平成２３～２６年度を計画期間とする第３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た取組を推進しています。平成２７年３月には、平成２７年度～平成３１年度を計画期間とする第４期の計画を策定し、より実行力を高めるための見直しを行いました。

平成２９年度は、６月、８月、１１月、１月に「ワーク・ライフ・バランスデー」の実施、「育児休業者職場復帰支援プログラム」の活用、係長昇任選考第１次選考での託児所設置などの取組を行いました。また、ワーク・ライフ・バランスをテーマとした研修として、全管理職を対象とした研修のほかに、全職員を対象とした研修を開催しました。全職員を対象とした研修では、講師による講義と併せて、育児休業取得者の体験談をテーマとしたパネルディスカッションを実施しました。

（参考）川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画の概要

「職員いきいきワーク・ライフ・バランスプラン」の概要
－第４期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画－

【計画の期間】

平成27年度～平成31年度（計画期間中であっても、必要に応じて見直しを行います。）

【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】

計画の策定にあたっては、これまでの取組状況の点検、数値目標の達成状況、管理職及び職員アンケートの結果から、計画どおりに実行されていない取組や効果が挙がっていない取組について、実行力を高めるための見直しを行いました。

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。
・適切なタイミングで利用可能な制度等について周知します。

取組②　職場環境や職員意識の醸成
・業務管理者や全職員を対象とした研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスや男性職員の育児参加の啓発・促進を図ります。

取組③　父親・母親になると分かったら
・職員へガイドブックを配布し、業務管理者が業務等の相談・調整や育児休業等の制度について、個別に説明をします。

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特別休暇取得の奨励
☆目標数値（平成31年度までに）
完全取得率　職員の配偶者の出産休暇70％、男性職員の育児参加休暇30％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31年度までに）
男性職員取得率12%を目指します。

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
・育児休業中の職員を支援します。子育て中の女性職員についても、家庭環境等に配慮しながら、さらなる職域の拡大を図ります。

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」の実施と「ノー残業デー」の徹底により意識啓発を行います。

取組⑨　年次休暇の取得を促進するために
☆目標数値（平成31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
・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
・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掛けます。

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、職員の競争採用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、この規定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２９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 29 年度川崎市職員 （大学卒程度）採用試験	平成 29 年 6 月 25 日 7 月 10 日～14 日	平成 29 年 7 月 28 日 7 月 31 日 8 月 1 日～17 日	平成 29 年 8 月 24 日 8 月 31 日
平成 29 年度川崎市職員 （高校卒程度）採用試験	平成 29 年 9 月 24 日 10 月 5 日	平成 29 年 10 月 25 日～27 日	平成 29 年 11 月 16 日
平成 29 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 29 年 10 月 15 日 11 月 11 日	平成 29 年 12 月 2 日 12 月 3 日	平成 29 年 12 月 14 日

イ　実施結果

平成２９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	１，６０９ （５９４）	１，０９５ （３９４）	３６０ （１３１）	３２５ （１１９）	１７１ （８４）	６．４ （４．７）
社会福祉	９０ （６０）	７１ （４８）	４０ （３３）	３８ （３１）	２２ （１８）	３．２ （２．７）
心理	６１ （４７）	５４ （４１）	３３ （２６）	３０ （２３）	１５ （１４）	３．６ （２．９）
学校事務	５８ （１９）	３６ （１２）	２１ （７）	２０ （７）	９ （３）	４．０ （４．０）
土木	７４ （１１）	４２ （６）	２８ （５）	２４ （５）	１７ （５）	２．５ （１．２）
電気	３７ （２）	２５ （２）	１５ （１）	１３ （１）	９ （１）	２．８ （２．０）
機械	３６ （２）	２０ （１）	８ （１）	８ （１）	６ （１）	３．３ （１．０）
建築	３３ （１０）	２５ （７）	１５ （６）	１５ （６）	９ （４）	２．８ （１．８）
化学	４７ （１５）	３６ （１１）	１２ （４）	１０ （３）	５ （２）	７．２ （５．５）

造園	３３ （１５）	２３ （１０）	１２ （7）	１１ （7）	4 （2）	５．８ （５．０）
消防士	３９９ （２８）	２７８ （２１）	５２ （2）	４３ （2）	１７ （0）	１６．４ （0）
合　　計	２，４７７ （８０３）	１，７０５ （５５３）	５９６ （２２３）	５３７ （２０５）	２８４ （１３４）	６．０ （４．１）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

平成２９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	１９１ （７９）	１５２ （６３）	７６ （３０）	６７ （２２）	２５ （１１）	６．１ （５．７）
消防士	１２７ （5）	９４ （4）	２３ （0）	２２ （—）	6 （—）	１５．７ （—）
合　　計	３１８ （８４）	２４６ （６７）	９９ （３０）	８９ （２２）	３１ （１１）	７．９ （６．１）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

平成２９年度川崎市職員（大学卒程度）職員採用試験（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	７５９ （１５９）	５４０ （１１４）	４２ （6）	４１ （6）	１８ （5）	３０．０ （２２．８）
社会福祉	７７ （３３）	６９ （２９）	３６ （１５）	３６ （１５）	１１ （7）	６．３ （４．１）
土木	３６ （1）	２８ （1）	２２ （1）	１７ （0）	１２ （—）	２．３ （—）
電気	３３ （0）	２５ （—）	１５ （—）	１４ （—）	6 （—）	４．２ （—）
機械	３５ （0）	２８ （—）	１６ （—）	１５ （—）	8 （—）	３．５ （—）
建築	２０ （4）	１３ （3）	9 （2）	7 （2）	2 （0）	６．５ （—）
合　　計	９６０ （１９７）	７０３ （１４７）	１４０ （２４）	１３０ （２３）	５７ （１２）	１２．３ （１２．３）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

(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２９年度川崎市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 29 年度川崎市職員 （薬剤師、獣医師、保健師） 採用選考	平成 29 年 6 月 25 日 7 月 10 日～14 日	平成 29 年 8 月 4 日 8 月 7 日	平成 29 年 8 月 24 日
平成 29 年度川崎市職員 （保育士、栄養士、臨床検査技師、学校栄養職）採用選考	平成 29 年 9 月 24 日	平成 29 年 10 月 19 日 10 月 23 日	平成 29 年 11 月 16 日
平成 29 年度身体障害者を 対象とした川崎市職員採用選考 （第 1 回）	平成 29 年 4 月 9 日		平成 29 年 4 月 20 日
平成 29 年度身体障害者を 対象とした川崎市職員採用選考 （第 2 回）	平成 29 年 9 月 24 日	平成 29 年 10 月 20 日	平成 29 年 11 月 16 日
平成 29 年度川崎市職員 （技能・業務）採用選考	平成 29 年 9 月 24 日	平成 29 年 10 月 24 日	平成 29 年 11 月 16 日

イ 実施結果

平成２９年度川崎市職員（薬剤師、獣医師、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）
薬剤師	３７ （２３）	２６ （１７）	１０ （８）	１０ （８）	４ （３）	６．５ （５．７）
獣医師	２６ （１５）	１９ （１１）	１１ （６）	１１ （６）	４ （４）	４．８ （２．８）
保健師	４２ （３５）	３１ （２６）	２２ （１８）	２１ （１８）	１５ （１４）	２．１ （１．９）
合　　計	１０５ （７３）	７６ （５４）	４３ （３２）	４２ （３２）	２３ （２１）	３．３ （２．６）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

平成２９年度身体障害者を対象とした川崎市職員採用選考（第１回）

選考区分 （職種）	申込者数 （人）	受験者数 （人）	最終合格 者数(人)	競争倍率 （倍）
行政事務	２２ （４）	１４ （４）	５ （３）	２．８ （１．３）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

平成２９年度身体障害者を対象とした川崎市職員採用選考（第２回）

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	３２ （９）	２７ （９）	１７ （４）	１５ （４）	６ （２）	４．５ （４．５）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

平成２９年度川崎市職員（保育士、栄養士、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	９１ （７７）	６０ （５０）	１２ （１１）	９ （８）	４ （４）	１５．０ （１２．５）
栄養士	６４ （６１）	４７ （４４）	１２ （１０）	９ （９）	４ （４）	１１．８ （１１．０）
臨床検査技師	１７ （９）	１６ （８）	１２ （７）	１０ （６）	２ （２）	８．０ （４．０）
学校栄養職	１２０ （１１０）	９８ （８９）	３４ （３０）	３２ （２８）	１１ （１１）	８．９ （８．１）
合　　計	２９２ （２５７）	２２１ （１９１）	７０ （５８）	６０ （５１）	２１ （２１）	１０．５ （９．１）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

平成２９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	３７ （０）	３５ (―)	２２ (―)	２１ (―)	７ (―)	５．０ (―)

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

(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２９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 年以上で、平成 30 年 4 月 1 日現在、59 歳以下の者
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、かつ年齢が平成 30 年 4 月 1 日現在、24 歳以上 59 歳以下の者

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）
消防司令補	８８（４）	８８（４）	４７（４）	４７（４）	４０（４）	２．２（１．０）
消防士長	１７６（８）	１７５（８）	６３（４）	６３（４）	５４（４）	３．２（２．０）
合　　計	２６４（１２）	２６３（１２）	１１０（８）	１１０（８）	９４（８）	２．８（１．５）

(注)　（ ）内には、女性の数を再掲で記載しています。

(4) 昇任選考実施状況

１３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２９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 保育士 薬剤師 獣医師 栄養士 保健師 看護師	・昭和 33 年 4 月 2 日から昭和 60 年 4 月 1 日までに生まれた者 ・平成 29 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 30 年 3 月 1 日、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 30 年 3 月 31 日現在、消防司令補としての実務経験年数が 4 年以上で、平成 30 年 4 月 1 日現在、59 歳以下の者

イ　実施結果

平成２９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	１，１３３ （３３８）	１，００７ （２８５）	１２４ （２２）	１２４ （２２）	９７ （２１）	１０．４ （１３．６）
社会福祉	８８ （３９）	７０ （２８）	９ （２）	９ （２）	６ （１）	１１．７ （２８．０）
土木	２４０ （２５）	２２７ （２１）	１８ （０）	１８ (―)	１４ (―)	１６．２ (―)
電気	５７ （０）	４６ (―)	９ (―)	９ (―)	６ (―)	７．７ (―)
機械	３７ （０）	３２ (―)	６ (―)	６ (―)	２ (―)	１６．０ (―)
建築	７９ （２４）	７３ （２２）	６ （１）	６ （１）	３ （１）	２４．３ （２２．０）
化学	３２ （４）	２５ （３）	５ （１）	５ （１）	２ （１）	１２．５ （３．０）
保育士	２８０ （２６８）	２６２ （２５１）	９ （７）	９ （７）	６ （４）	４３．７ （６２．８）
薬剤師	２０ （１５）	１８ （１３）	４ （３）	４ （３）	２ （２）	９．０ （６．５）
獣医師	１７ （５）	１６ （５）	３ （１）	３ （１）	１ （０）	１６．０ (―)
栄養士	２０ （２０）	１７ （１７）	３ （３）	３ （３）	１ （１）	１７．０ （１７．０）
保健師	２０ （１９）	１８ （１７）	４ （３）	４ （３）	２ （２）	９．０ （８．５）
看護師	８３ （７５）	８１ （７３）	８ （８）	８ （８）	５ （５）	１６．２ （１４．６）
合　　計	２，１０６ （８３２）	１，８９２ （７３５）	２０８ （５１）	２０８ （５１）	１４７ （３８）	１２．９ （１９．３）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

平成２９年度消防司令昇任選考

選考区分 （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	４８ （２）	４７ （２）	３３ （１）	３３ （１）	２７ （１）	１．７ （２．０）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

(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２９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	年齢	受験資格
行政事務 土木 電気 機械	昭和 42 年 4 月 2 日以降に生まれた者	平成 25 年 4 月 1 日以前から継続して本市に在職し、次に掲げる職にある者で主任以下の者 ・事務、技術、技能、業務職員 ・消防職員

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	１０８ （３０）	９４ （２６）	１４ （５）	１４ （５）	４ （３）	２３．５ （８．７）
土　　木	２ （０）	１ （―）	１ （―）	１ （―）	０ （―）	― （―）
電　　気	１ （０）	１ （―）	０ （―）	― （―）	― （―）	― （―）
機　　械	８ （０）	８ （―）	３ （―）	３ （―）	１ （―）	８．０ （―）
合　　計	１１９ （３０）	１０４ （２６）	１８ （５）	１８ （５）	５ （３）	２０．８ （８．７）

（注）　（　）内には、女性の数を再掲で記載しています。

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２９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及び勧告」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 519 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 119 事業所について、人事院、神奈川県人事委員会等と共同して調査を行った（調査完了率 87.4％、調査実人員 8,592 人）。

２　民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与	職員の給与	較　　差
407,594 円	407,207 円	387 円(0.10％)

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.39 月分	4.30 月分	0.09 月分

３　本年の給与の改定

(1) 月例給

ア　行政職給料表(1)：較差を解消するため、平均改定率を 0.10％として引き上げる。その際、職員の初任給が民間の初任給を下回っていること及び国との均衡を勘案して、初任給を 700 円引き上げ、若年層についても同程度引上げ、その他は 200 円を基本に引き上げる。

イ　行政職給料表(1)以外の給料表：行政職給料表(1)との均衡を基本とし、引上げ改定を行う。

ウ　再任用職員の給料月額：行政職給料表(1)の再任用職員の係長級、課長補佐及び課長級の給料月額を、現役職員の初号給の給料月額と同額まで引上げ。また、行政職給料表(1)以外の給料表についても現役職員の初号給の給料月額を下回っているものは、初号給の給料月額と同額まで引上げ。

エ　初任給調整手当：国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討する必要がある。

(2) 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.30 月分）が、民間の特別給の支給割合（4.39 月分）を下回っていることから、支給月数を 0.10 月分引き上げる（4.30 月分→4.40 月分）。なお、支給月数は、国等と同様に 0.05 月単位で決定しており、小数第２位を

二捨三入・七捨八入するため、民間支給割合が 4.39 月分の場合は 4.40 月分としている。

(3) その他手当

ア　扶養手当：配偶者に係る手当額（15,300 円）及び父母等に係る手当額（6,800 円）は 7,000 円とし、子に係る手当額（6,800 円）は 10,000 円とするほか、職員に配偶者がない場合の扶養親族１人に係る手当額を 11,800 円とする取扱いを廃止する。

イ　住居手当：借家・借間居住者に対して支給している手当額（16,500 円）を、30 歳以下の職員は 25,200 円とし、31 歳以上 40 歳以下は 16,500 円に据え置き、41 歳以上を 10,000 円とする。

(4) 改定の実施時期等

平成 29 年４月１日から実施すること。ただし、(2)についてはこの勧告を実施するための条例の公布の日から、(3)については平成 30 年 4 月 1 日から実施すること。なお、(3)については、報告で述べた趣旨を考慮して、所要の経過措置を講ずること。

4　人事管理に関する報告及び意見

(1) 勤務環境の整備と働き方・仕事の進め方改革: 任命権者は本年３月に「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」を策定した。この取組は、勤務環境の向上へとつながることが求められる。

ア　時間外勤務の縮減：時間外勤務を根本的に減らしていくためには、効率的な業務執行体制の構築、業務自体の減量化等が不可欠であり、こうした検討の成果にも注目していく。また、労働安全衛生の観点からは、管理職や教員を含めた全職員を対象に長時間勤務の是正が求められるところであり、勤務時間の適正管理をより徹底するなどの取組を進めていく必要がある。

イ　仕事と家庭生活の両立支援の推進：多様な働き方の推進に向けた取組のひとつとして試行された時差勤務は、試行結果の検証等を十分に行い、本市の実情に即した制度を検討されたい。また、任命権者においては、「川崎市イクボス宣言」の趣旨を踏まえ、職場環境の整備に向けた管理職の意識改革を推進されたい。

ウ　メンタルヘルス対策：本年度は「川崎市職員メンタルヘルス対策推進計画」の検証を行うものと位置付けられている。これまでの取組の効果を適正に把握するとともに、今後のメンタルヘルス対策の取組に向けての準備を進められたい。

エ　高齢期の雇用の在り方：再任用職員の係長級以上への配置は、退職予定者が退職後について自らの希望と能力に応じた働き方を選択する際の選択肢が広がることにつながるため、具体的な任用に向けて検討を進められたい。

(2) 人材の確保・育成

ア　人材の確保：多様な有為の人材を確保することは引き続き重要な課題である。今後も広報活動を中心に、本委員会は、積極的な人材確保対策を推進していく。

イ　人材の育成：人材育成に関する取組は継続して実施されることで大きな効果を発揮するものであるため、取組について検証し改善を図りながら、「川崎市人材育成基

本方針」が示す職員のあるべき姿の実現に向けた人材育成を継続的に推進されたい。

(3) 会計年度任用職員制度の導入等について:法改正の趣旨を踏まえ、臨時的任用職員及び非常勤職員の任用や勤務条件に関する制度の適正かつ円滑な実施の確保に向けて検討を進められたい。

(4) 市民からの信頼確保：管理監督者にあっては、職場において個々の職員と適切なコミュニケーションを取り、不祥事の発生しにくい風通しの良い職場環境づくりに努められたい。職員一人ひとりに対しては、規範意識を高く持って職務に精励することを期待する。

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２９年度における措置要求の事案の概要は次のとおりです。

（平成３０年４月１日現在）

事案名	要求年月日	要求事項	処理状況
平成29年（措） 第１号事案	29. 3. 3	人事評価に関する給与の是正等	取下げ (29. 4.19)
平成29年（措） 第２号事案	29. 3.22	差別化された勤務条件の改善等	却下 (29. 5.24)
平成29年（措） 第３号事案	29. 4. 7	適正な労働時間管理の実施等	係属中
平成29年（措） 第４号事案	29. 7.31	給与の不均衡の是正	棄却 (30. 1.31)
平成29年（措） 第５号事案	29. 7.31	給与の不均衡の是正	棄却 (30. 1.31)

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審査請求をすることができます。

この審査請求があった場合、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２９年度における審査請求の事案の概要は次のとおりです。

（平成３０年４月１日現在）

事案名	申立年月日	処分の内容	申立事項	処理状況
平成 28 年（審）第３号事案	28.12.29	研修命令	処分の取消し	係属中
平成 29 年（審）第１号事案	29. 6.28	分限免職	処分の取消し	係属中
平成 29 年（審）第２号事案	29. 8.29	減給処分	処分の取消し	係属中
平成 29 年（審）第３号事案	29.12. 4	減給処分	処分の取消し	係属中
平成 30 年（審）第１号事案	30. 2. 8	減給処分	処分の取消し	係属中

平成２９年度
川崎市人事行政の運営等の状況

編集　川崎市総務企画局人事部人事課
〒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　17zinzi@city.kawasaki.jp

Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市