

令和 5 年度
川崎市人事行政の運営等の状況

令和 6 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	25
（5）勤務時間の状況	26
（6）休暇の状況	26
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	48
（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	52
（1）採用試験実施状況	52
（2）採用選考実施状況	56
（3）昇任試験実施状況	58
（4）昇任選考実施状況	58
（5）転任試験実施状況	62
（6）転任選考実施状況	62
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	63
3 勤務条件に関する措置の要求の状況	66
4 不利益処分に関する審査請求の状況	66

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。令和5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	206 (158)	93 (71)	0 (0)	3 (2)	40 (21)	342 (252)
上下水道局	3 (4)	21 (21)	0 (0)	0 (0)	4 (6)	28 (31)
交通局	4 (1)	4 (1)	0 (0)	0 (0)	5 (17)	13 (19)
病院局	55 (48)	457 (371)	0 (0)	0 (0)	6 (5)	518 (424)
消防局	0 (0)	0 (0)	26 (34)	0 (0)	0 (0)	26 (34)
教育委員会	39 (35)	14 (18)	0 (0)	602 (624)	0 (0)	655 (677)
その他行政委員会等	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)
合 計	309 (246)	589 (482)	26 (34)	605 (626)	55 (49)	1,584 (1,437)

(注1) () 内は、令和6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

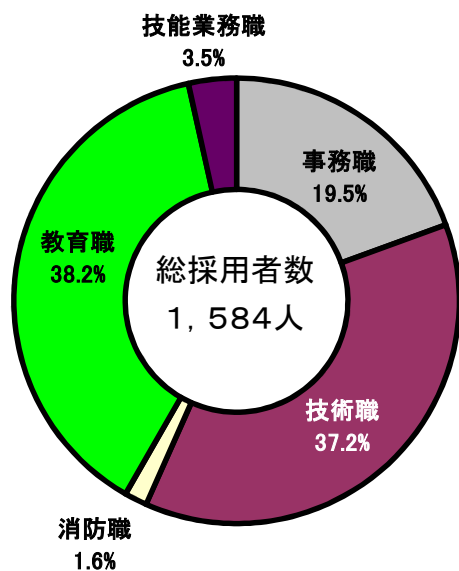
(単位：人)

部 門 (任命権者別)	男性	女性	合 計
市長事務部局	183 (116)	159 (136)	342 (252)
上下水道局	27 (30)	1 (1)	28 (31)
交通局	11 (18)	2 (1)	13 (19)
病院局	145 (116)	373 (308)	518 (424)
消防局	24 (29)	2 (5)	26 (34)
教育委員会	279 (311)	376 (366)	655 (677)
その他行政委員会等	1 (0)	1 (0)	2 (0)
合 計	670 (620)	914 (817)	1,584 (1,437)

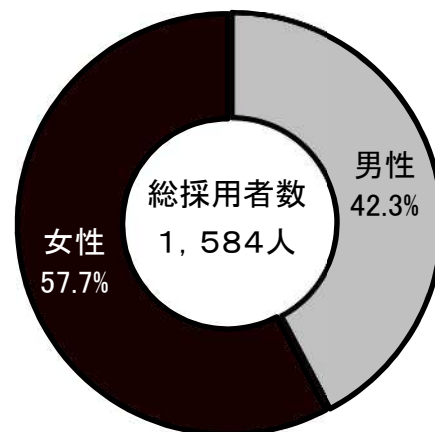
(注) () 内は、令和6年4月1日の採用者数です。

(参考) 令和5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

令和5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	0	36	180	0	0	28	244
上下水道局	0	8	20	0	0	1	29
交通局	0	3	10	0	0	1	14
病院局	3	6	156	0	0	295	460
消防局	0	1	25	0	0	2	28
教育委員会	0	21	214	0	1	218	454
その他行政委員会等	0	0	3	0	0	0	3
合 計	3	75	608	0	1	545	1,232

(注1) 普通退職とは、自己都合による退職をいいます。

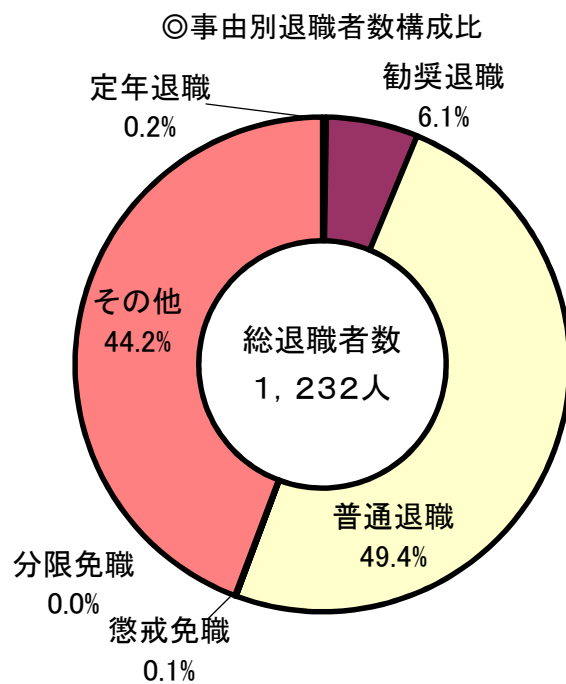
(注2) 分限免職及び懲戒免職については、「5 職員の分限及び懲戒の状況」を参照してください。

イ 勤続年数別退職者数

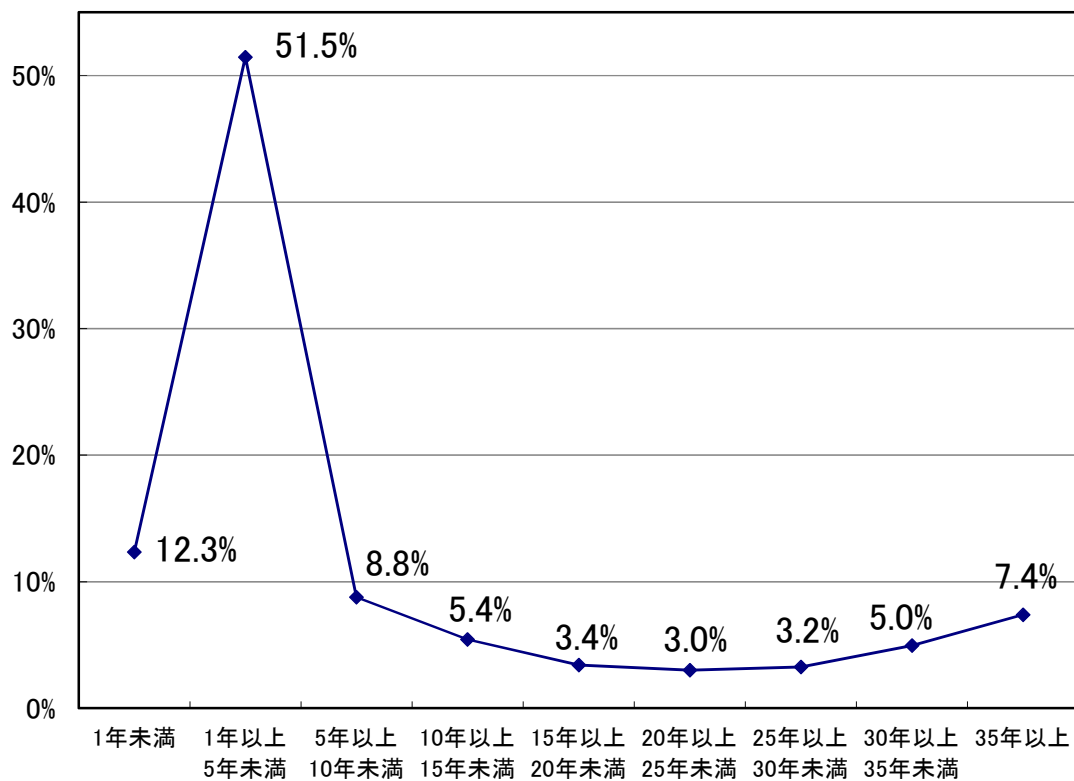
(単位：人)

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	59	26	16	10	11	19	37	57	244
上下水道局	1	3	2	2	1	1	3	7	9	29
交通局	1	3	0	0	0	0	3	4	3	14
病院局	103	297	25	15	9	4	1	2	4	460
消防局	4	3	3	3	2	2	5	0	6	28
教育委員会	34	269	52	30	20	19	9	11	10	454
その他行政委員会等	0	0	0	1	0	0	0	0	2	3
合 計	152	634	108	67	42	37	40	61	91	1,232

(参考) 令和5年度事由別・勤続年数別退職者数の構成比



◎勤続年数別退職者数構成比



(3) 職員数の状況

ア 職員数

令和5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、交通局長、臨時的任用職員及び退職派遣者を除きます。

(7) 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	4,471 (4,498)	2,235 (2,232)	0 (0)	38 (36)	926 (900)	7,670 (7,666)
上下水道局	279 (270)	630 (634)	0 (0)	0 (0)	151 (148)	1,060 (1,052)
交通局	88 (88)	35 (35)	0 (0)	0 (0)	326 (322)	449 (445)
病院局	143 (144)	1,654 (1,688)	0 (0)	0 (0)	5 (5)	1,802 (1,837)
消防局	2 (2)	3 (3)	1,451 (1,451)	0 (0)	0 (0)	1,456 (1,456)
教育委員会	761 (760)	100 (110)	0 (0)	6,558 (6,687)	359 (493)	7,778 (8,050)
その他行政委員会等	84 (87)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	87 (90)
合 計	5,828 (5,849)	4,660 (4,705)	1,451 (1,451)	6,596 (6,723)	1,767 (1,868)	20,302 (20,596)

(注1) () 内は、令和6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

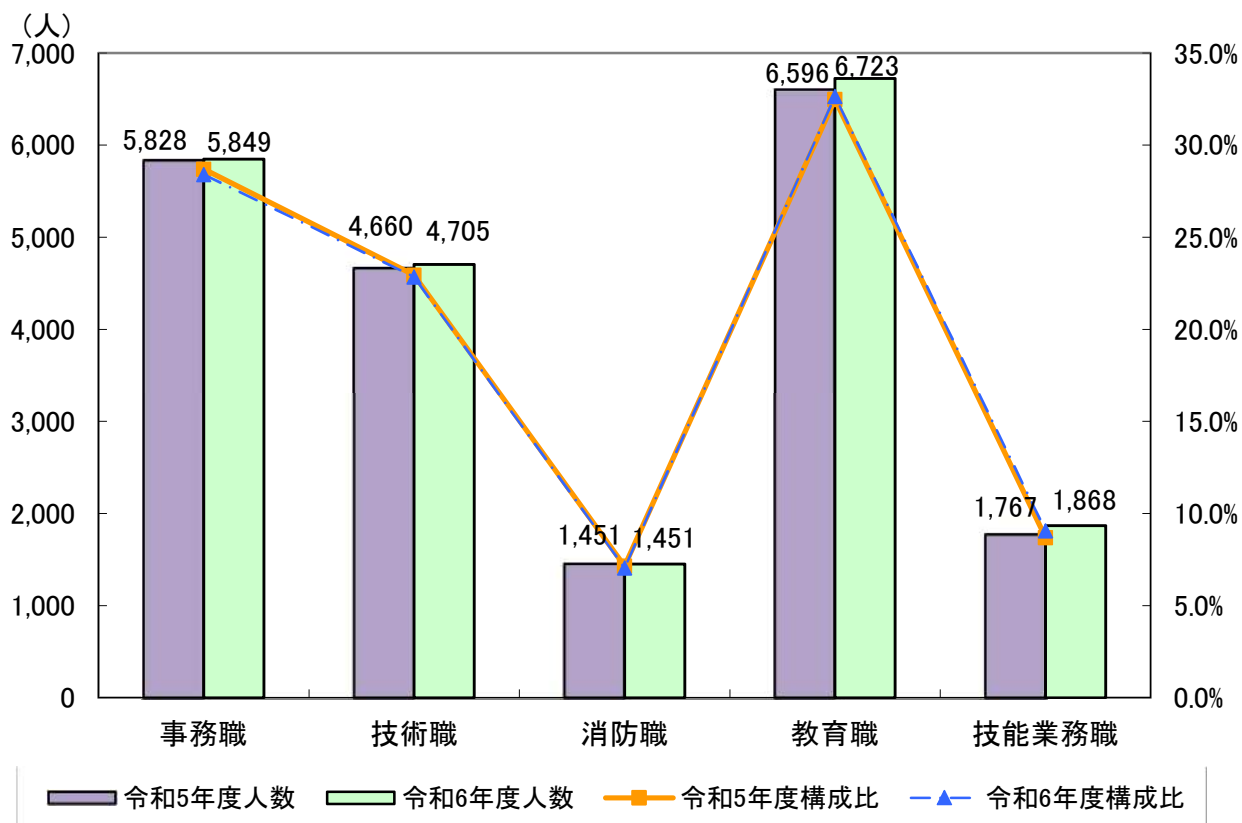
(単位：人)

部 門 (任命権者別)	男性	女性	合 計
市長事務部局	4,734 (4,677)	2,936 (2,989)	7,670 (7,666)
上下水道局	947 (944)	113 (108)	1,060 (1,052)
交通局	432 (424)	17 (21)	449 (445)
病院局	460 (483)	1,342 (1,354)	1,802 (1,837)
消防局	1,381 (1,377)	75 (79)	1,456 (1,456)
教 育 委 員 会	3,404 (3,557)	4,374 (4,493)	7,778 (8,050)
その他行政委員会等	63 (65)	24 (25)	87 (90)
合 計	11,421 (11,527)	8,881 (9,069)	20,302 (20,596)

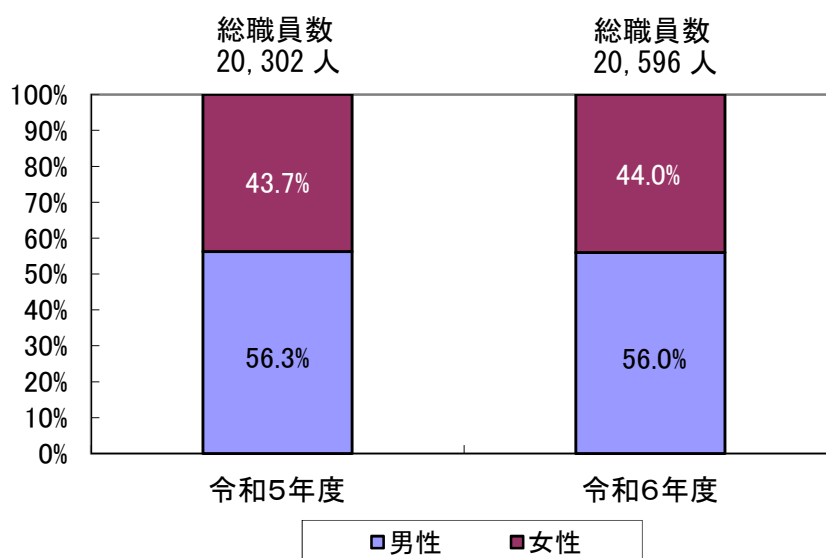
(注) () 内は、令和6年4月1日現在の職員数です。

(参考) 職種別・男女別職員数の構成比

◎職種別職員数構成比



◎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。令和5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	202 (161)	212 (191)	414 (352)
上下水道局	41 (33)	20 (15)	61 (48)
交通局	37 (24)	8 (10)	45 (34)
病院局	0 (0)	0 (0)	0 (0)
消防局	25 (21)	3 (1)	28 (22)
教育委員会	397 (291)	94 (102)	491 (393)
その他行政委員会等	0 (0)	0 (0)	0 (0)
合 計	702 (530)	337 (319)	1,039 (849)

(注1) () 内は、令和6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

令和５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	42 (43) ※うち退職派遣者 12 (12)
公益的法人等	14 (21) ※うち退職派遣者 1 (3)
民間企業・大学院等	29 (29) ※うち退職派遣者 19 (19)
外国の地方公共団体の機関等	3 (2)

(注１) () 内は、令和６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、再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員を除き、消防長及び勤務日数が引き続いて１２月を超える臨時的任用職員を含みます。

(単位：人)

区分 部門			職員数		対前年 増減数	主な増減理由
			令和5年度	令和6年度		
普通 会 計 部 門	一般 行政 部 門	議会	33	35	2	・行政情報システム再構築業務への対応 ・本庁舎等整備推進室の廃止 ・こども発達・相談支援業務への対応 ・児童虐待防止対策体制総合強化プランへの対応 ・普通ごみ収集運搬業務執行体制の見直し ・クリーンセンター業務執行体制の見直し ・緑化フェア推進業務への対応 ・療養支援業務執行体制の見直し ・感染症対策業務執行体制の見直し
		総務・企画	1,402	1,388	▲14	
		税務	479	480	1	
		民生	1,996	2,093	97	
		衛生	1,797	1,697	▲100	
		労働	16	16	0	
		農林水産	41	41	0	
		商工	85	88	3	
		土木	1,213	1,227	14	
		計	7,062	7,065	3	
	教育部門		7,828	8,141	313	・少人数学級への対応 ・学校用務員執行体制の見直し
	消防部門		1,453	1,455	2	
	小 計		16,343	16,661	318	(参考 人口10万人当たり職員数 1,090 人)
公 営 企 業 等 会 計 部 門	病院 水道 交通 下水道 その他 小 計	病院	1,533	1,562	29	・市立病院の体制強化
		水道	544	543	▲ 1	
		交通	441	435	▲ 6	
		下水道	418	422	4	
		その他	449	451	2	
		小 計		3,385	3,413	28
合 計		19,728	20,074	346	(参考 人口10万人当たり職員数 1,313 人)	

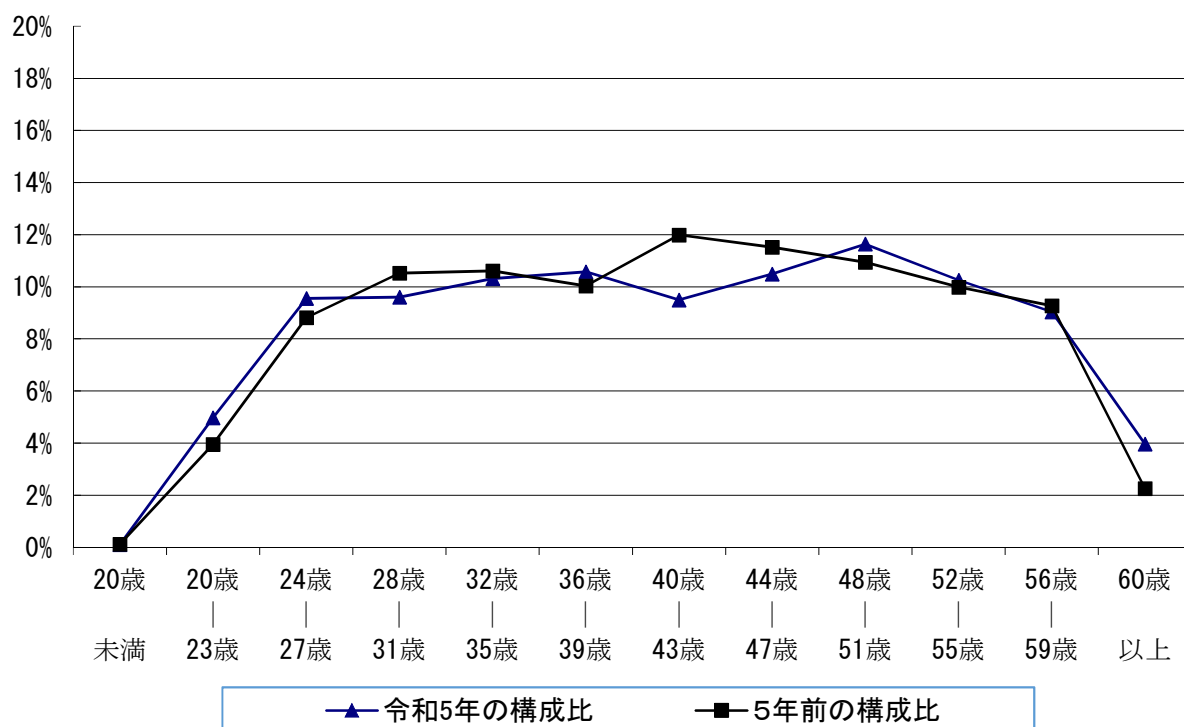
イ 年齢別職員構成の状況

(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
令和5年度	20	980	1,884	1,894	2,035	2,088	1,872	2,069	2,296	2,025	1,783	782	19,728
令和6年度	20	1,010	2,004	1,915	1,961	2,121	1,944	1,933	2,354	2,074	1,823	915	20,074

(注) 各年度とも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 定員管理の年次別状況

(単位：人)

年度 部門	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員数	19,305	19,235	19,498	19,728	20,074
増減数		▲70	263	230	346

(注1) 各年度とも4月1日現在の数値です。

(注2) 令和2年度からは、勤務日数が12月を超える臨時的任用職員を含みます。

(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。

(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	7	31	76	105	135	148	502
女性	0	8	25	24	51	95	203
合計	7	39	101	129	186	243	705

教育委員会の教員等

役職 性別	校長・教頭等	総括教諭等	主任等	計
男性	22	44	8	74
女性	14	43	3	60
合計	36	87	11	134

(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。令和5年度における降任（降格）者は9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。

令和5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	205	99	22	8	23	2	36	2	5	3	5
市長事務部局	95		20	6	21	2	33	1	5	2	5
上下水道局	20	17		0	1	0	2	0	0	0	0
交通局	7	7	0		0	0	0	0	0	0	0
病院局	26	21	2	1		0	0	1	0	1	0
消防局	2	2	0	0	0		0	0	0	0	0
教 育 委 員 会	39	39	0	0	0	0		0	0	0	0
選挙管理委員会事務局	2	2	0	0	0	0	0		0	0	0
監査事務局	5	4	0	0	1	0	0	0		0	0
人事委員会事務局	4	3	0	1	0	0	0	0	0		0
議会局	5	4	0	0	0	0	1	0	0	0	

（注）再任用職員は除きます。

（8）勤務評定について

令和5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

令和5年4月1日～令和6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	7,862 人	任命権者ごとに実施
技能・業務職員	1,743 人	任命権者ごとに実施
消防局に勤務する職員	1,444 人	
保育園に勤務する保育士・栄養士・看護師	498 人	
病院に勤務する看護職・医療技術職	1,121 人	
合 計	12,668 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、令和5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	931 人	2,373 人	9,155 人	190 人	19 人	12,668 人
割 合	7.3%	18.7%	72.3%	1.5%	0.1%	100%

(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
令和5年度	人 1,529,136	千円 801,310,662	千円 4,692,495	千円 150,776,370	% 18.8

（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。

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	
令和5年度	人 16,962	千円 64,614,150	千円 22,285,395	千円 29,480,243	千円 116,379,788	千円 6,861

（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、令和5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給与費も含まれます。

（注4）任期付短時間勤務職員（再任用職員（短時間勤務））の給与費が含まれているが、会計年度任用職員の給与費は含まれていない。

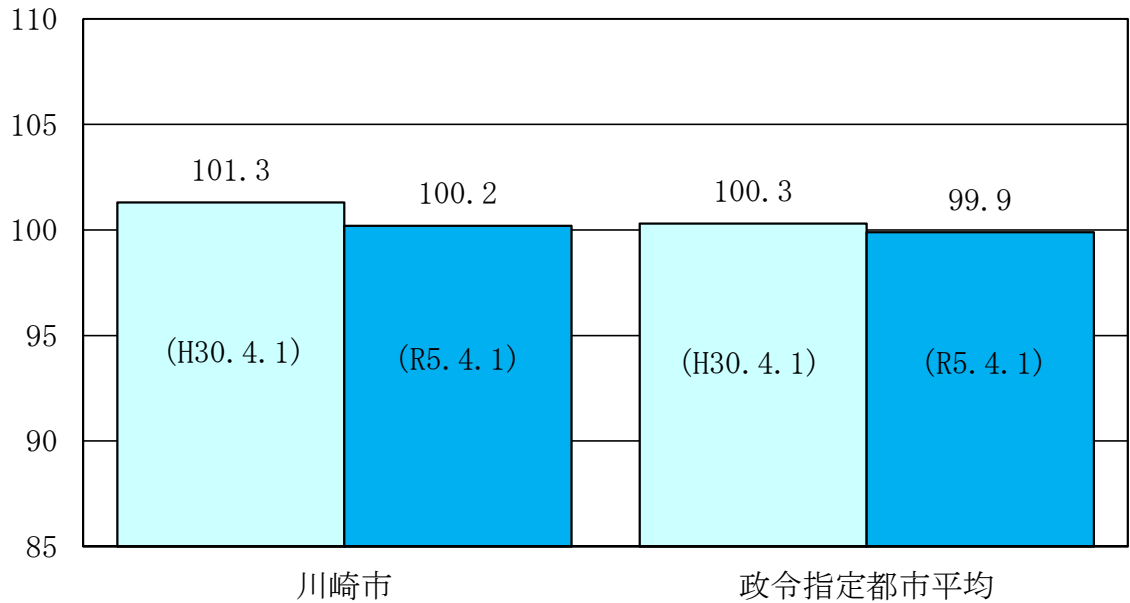
ウ ラスパイレス指数の状況

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
令和5年度	100.2	・職員構成の変動（採用・退職）
令和4年度	100.7	

（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)



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	令和5年度	41.6歳	325,511円	475,883円	403,593円
	令和6年度	41.9歳	329,662円	470,079円	408,073円
技能労務職	令和5年度	51.3歳	328,033円	430,289円	391,938円
	令和6年度	51.8歳	321,915円	417,580円	384,242円
高等学校教育職	令和5年度	42.3歳	374,392円	490,015円	453,299円
	令和6年度	41.9歳	368,131円	480,788円	445,141円
小・中学校教育職	令和5年度	38.9歳	338,853円	424,644円	409,664円
	令和6年度	39.1歳	339,809円	425,340円	410,590円

消防職	令和5年度	38.8歳	313,197円	452,685円	388,896円
	令和6年度	39.4歳	319,731円	463,345円	396,384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
令和5年度	313,304円	207,124円
令和6年度	322,183円	216,256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	令和5年度	212,164	214,876	217,150	220,052
		令和6年度	224,924	227,113	233,562	232,700
	高校卒	令和5年度	174,348	178,111	179,279	179,336
		令和6年度	188,268	186,941	195,366	193,256
技能業務職	技能	令和5年度	166,344	175,757		
		令和6年度	175,276	189,634		
	業務	令和5年度	161,356			
		令和6年度	180,264			
高等学校教育職	大学卒	令和5年度	239,308	240,096		
		令和6年度	253,924	253,706		
	高校卒	令和5年度	193,836			
		令和6年度	208,916			

小・中学校 教育職	大学卒	令和５年度	244,992	240,096
		令和６年度	257,056	253,706
	短大卒	令和５年度	216,920	215,997
		令和６年度	230,028	231,264
消防職	大学卒	令和５年度	229,100	
		令和６年度	241,048	
	高校卒	令和５年度	187,108	
		令和６年度	200,100	

（注１）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２０年		経験年数２５年		経験年数３０年	
		令和５年度	令和６年度	令和５年度	令和６年度	令和５年度	令和６年度	令和５年度	令和６年度
一般行政職	大学卒	259,829	264,331	351,221	355,698	388,253	392,387	412,735	414,122
	高校卒	224,775	234,160	320,686	311,150	360,827	361,606	378,800	374,400
技能労務職	高校卒	212,700	211,538	235,975	234,567	319,133	331,675	342,083	340,378
	中学卒	—	—	—	—	302,800	323,100	335,305	338,093
高等学校 教育職	大学卒	339,300	333,701	414,111	412,406	443,482	443,482	443,664	431,539
	高校卒	—	—	—	—	327,080	—	—	431,184
小・中学校 教育職	大学卒	310,481	314,118	388,303	388,910	408,430	408,121	422,827	422,865
	短大卒	288,392	326,040	371,708	378,114	392,057	395,805	420,552	401,070
消 防 職	大学卒	272,237	281,621	364,321	359,467	391,686	383,933	411,383	398,667
	高校卒	234,178	246,075	339,229	339,911	370,283	376,344	389,000	390,367

（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）

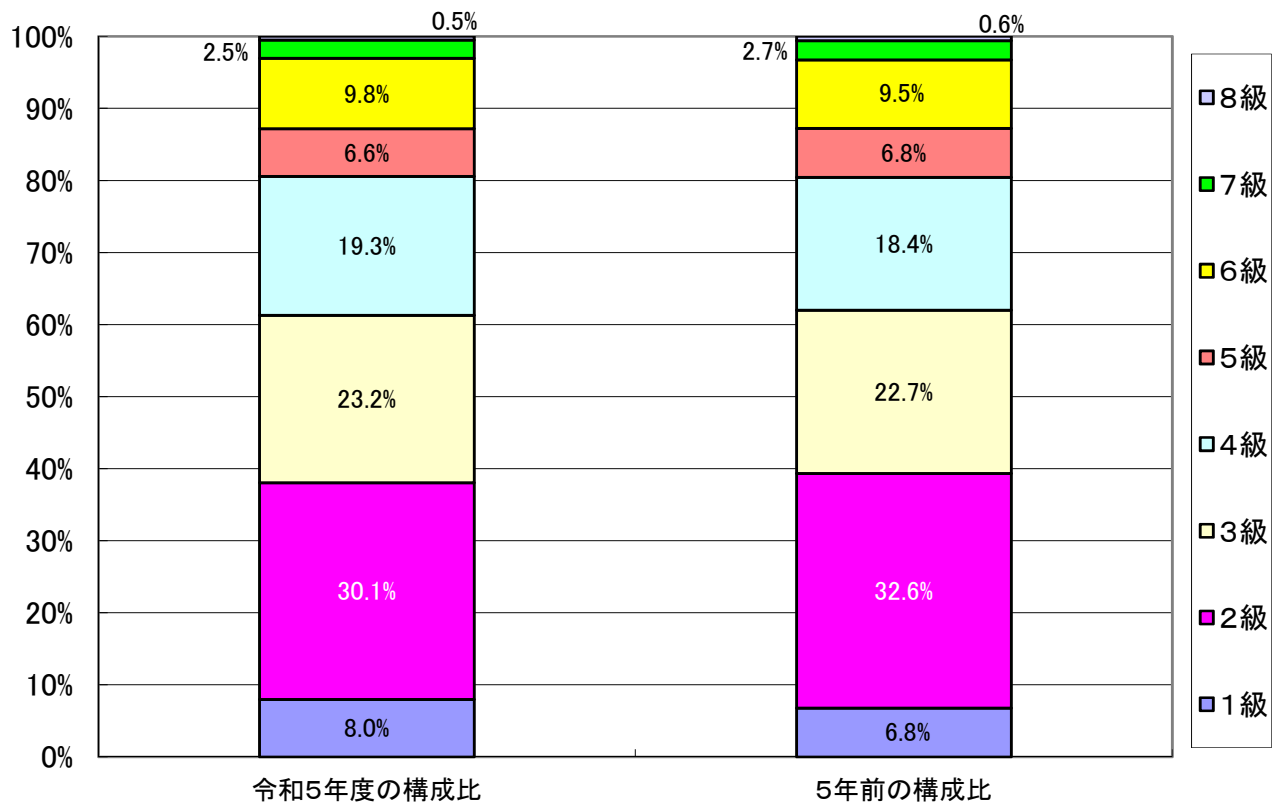
職員の給料はそれぞれの職種に応じた給料表によって決められています。また、給料表には職務内容や責任の度合いに応じた級と号給が設けられています。

区 分	標準的な職務内容	職員数		構成比	
		令和5年度	令和6年度	令和5年度	令和6年度
1 級	職員	452人	414人	8.0%	7.2%
2 級	高度職員	1,701人	1,706人	30.1%	29.8%
3 級	主任	1,313人	1,395人	23.2%	24.4%
4 級	係長	1,087人	1,079人	19.3%	18.8%
5 級	課長補佐	374人	405人	6.6%	7.1%
6 級	課長	550人	552人	9.8%	9.6%
7 級	部長	144人	146人	2.5%	2.6%
8 級	局長	29人	29人	0.5%	0.5%
	合計	5,650人	5,726人	100%	100%

（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。令和5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	1.2月 (0.675月)	1.0月 (0.475月)	2.2月 (1.15月)	1.2月 (0.675月)	1.0月 (0.475月)	2.2月 (1.15月)	1.2月 (0.675月)	1.0月 (0.475月)	2.2月 (1.15月)
12月	1.25月 (0.70月)	1.05月 (0.50月)	2.30月 (1.20月)	1.25月 (0.70月)	1.05月 (0.50月)	2.30月 (1.20月)	1.25月 (0.70月)	1.05月 (0.50月)	2.30月 (1.20月)
合計	2.45月 (1.375月)	2.05月 (0.975月)	4.50月 (2.35月)	2.45月 (1.375月)	2.05月 (0.975月)	4.50月 (2.35月)	2.45月 (1.375月)	2.05月 (0.975月)	4.50月 (2.35月)

(注) 期末手当、勤勉手当及び合計欄には報告対象年度の支給月数（実績）です。

(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・勸奨	自己都合	定年・応募認定
支給率	勤続20年	令和5年度	19.6695月	24.586875月	19.6695月	24.586875月
		令和6年度	19.6695月	24.586875月	19.6695月	24.586875月
	25年	令和5年度	28.0395月	33.27075月	28.0395月	33.27075月
		令和6年度	28.0395月	33.27075月	28.0395月	33.27075月
	35年	令和5年度	39.7575月	47.709月	39.7575月	47.709月
		令和6年度	39.7575月	47.709月	39.7575月	47.709月
	最高限度	令和5年度	47.709月	47.709月	47.709月	47.709月
		令和6年度	47.709月	47.709月	47.709月	47.709月
加算措置		令和5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。	
		令和6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・勸奨退職の受給職員一人 当たり平均支給額			令和4年度 2,030万円			
			令和5年度 2,174万円			

(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、令和5年度の支給実績は次のとおりです。

年 度	支給実績
令和5年度	10,854,081 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、令和5年度の支給実績などは次のとおりです。

支給実績（令和5年度決算）		616,767 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、夜間学級業務手当	

(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、令和6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。令和5年度の支給実績は次のとおりです。

年 度	支給実績
令和5年度	4,256,679 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、令和５年度の支給実績などは次のとおりです。

手当名称	内容（支給対象等）	手当額又は支給率	支給実績
初任給調整手当	採用による欠員の補充が困難と認められる職で人事委員会規則で定めるものに支給する。 (1) 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 18,926
扶養手当	扶養親族のある職員に支給する。	・配偶者 7,000 円 ・子 10,000 円 ・父母等 7,000 円 ・15 歳以上 22 歳未満の加算 5,000 円	千円 1,400,138
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。	・31 歳未満 25,200 円 ・31 歳以上 40 歳以下 16,500 円 ・41 歳以上 10,000 円	千円 885,329
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て 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 1,882,434
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 456
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 775,269
夜間勤務手当	正規の勤務時間として、午後 10 時から翌日の午前 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 91,183

手当名称	内容（支給対象等）	手当額又は支給率	支給実績
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4,400円 (特殊な業務は6,100円) ・5時間以下の勤務は2,200円 (特殊な業務は3,050円)	千円 2,026
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 1,173,636
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 5,806
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 41,412
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 15,297
義務教育等教員特別手当	高等学校教育職給料表及び義務教育諸学校教育職給料表の適用を受ける職員に支給する。	職務の級及び号給の別に応じて、 2,000円～8,000円 ※定時制教育手当を支給される者は上記金額の4分の3、産業教育手当を支給される者は上記額の4分の2	千円 391,987
寒冷地手当	毎年11月から翌年3月までの各月の初日に、寒冷地に在勤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）令和6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（令和5年度決算）

項目 各事業		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	30,213,478	1,391,150	4,453,710	14.7
	工業用水道	6,538,857	536,491	570,067	8.7
	下水道	39,249,760	2,635,673	3,044,364	7.8
交通局	自動車運送	8,583,450	555,410	3,441,547	40.1
病院局	病院	36,997,767	▲792,177	16,628,886	44.9

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	558	2,182,451	769,464	999,525	3,951,428	7,081
	工業用水道	75	290,552	90,337	131,617	512,506	6,833
	下水道	420	1,597,977	581,571	734,902	2,914,450	6,939
交通局	自動車運送	442	1,632,490	922,353	727,336	3,282,179	7,426
病院局	病院	1,493	6,252,851	2,724,055	2,399,637	11,376,543	7,620

（注）職員数は、令和6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、令和５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	3.40 月 (令和５年度支給割合)	6,699,360 円
副市長	95 万円	3.40 月 (令和５年度支給割合)	5,303,660 円
議 長	103 万円	3.40 月 (令和５年度支給割合)	5,077,900 円
副議長	92 万円	3.40 月 (令和５年度支給割合)	4,535,600 円
議 員	83 万円	3.40 月 (令和５年度支給割合)	4,091,900 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×52/100	29,952,000 円	任期ごとに支払う。
副市長	950,000 円×48 月×38/100	17,328,000 円	任期ごとに支払う。

(注) 退職手当の「１期の手当額」は、令和５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、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。) 令和 5 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	16.4 日
上下水道局	17.4 日
交通局	19.2 日
病院局	13.4 日
消防局	15.9 日
教育委員会	17.2 日
その他行政委員会等	14.8 日
全職員の平均取得日数	16.6 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
	職員の結婚等	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、子又は配偶者等の祭日	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
	職員の配偶者等出産	配偶者等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

休暇の種類	取得事由	付与期間
特別休暇	夏季における健康保持	1の年の7月1日から10月31日までの間において5日の範囲内の期間
	子の看護	9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（配偶者等の子を含む。）を養育する職員が、その子を看護する場合、1の年において7日（9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
	職員の育児参加	配偶者等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1年を経過す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（配偶者等の子を含む。）を養育する職員が、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	配偶者等、父母、子、配偶者等の父母、祖父母、孫若しくは兄弟姉妹又は職員と同居している父母の配偶者等、配偶者等の父母の配偶者等、子の配偶者等若しくは配偶者等の子で、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「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を行う職員が、当該世話をを行う場合、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
	不妊治療	職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合、1の年において5日（当該通院等が体外受精その他の人事委員会が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間

休暇の種類	取得事由	付与期間
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内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必要と認められる時間
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) 令和6年3月31日時点の内容です。

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。) 令和5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。

(単位：人)

部 門 (任命権者別)	長期病気休暇者数
市長事務部局	208
上下水道局	27
交通局	27
病院局	37
消防局	14
教育委員会	199
その他行政委員会等	0
合 計	512

(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。令和5年度における介護休暇取得者数は次のとおりです。

(単位：人)

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	11	11	0	0
上下水道局	2	1	1	0
交通局	0	0	0	0
病院局	5	5	0	0
消防局	0	0	0	0
教育委員会	13	13	0	0
その他行政委員会等	0	0	0	0
合 計	31	30	1	0

(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。令和5年度における介護休暇取得者数は次のとおりです。

(単位：人)

部 門 (任命権者別)	介護時間取得者数
市長事務部局	4
上下水道局	0
交通局	0
病院局	0
消防局	0
教育委員会	3
その他行政委員会等	0
合 計	7

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。令和5年度における育児休業等の取得者数は次のとおりです。

(単位：人)

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	114	74	42	201	1	7
上下水道局	17	3	2	1	1	0
交通局	7	1	0	1	0	0
病院局	6	45	4	37	0	20
消防局	62	3	3	10	0	0
教育委員会	67	238	7	73	2	31
その他行政委員会等	2	3	2	0	0	0
男女別合計	275	367	60	323	4	58
合 計	642		383		62	

(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。令和5年度における取得者数は次のとおりです。

(単位：人)

部 門 (任命権者別)	自己啓発等休業 取得者数	取得理由	
		大学等課程の履修	国際貢献活動
市長事務部局	1	1	0
上下水道局	0	0	0
交通局	0	0	0
病院局	0	0	0
消防局	0	0	0
教育委員会	4	2	2
その他行政委員会等	0	0	0
合 計	5	3	2

(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。令和5年度における取得者数は次のとおりです。

(単位：人)

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

(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

令和5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	89	0	89
上下水道局	0	0	22	0	22
交通局	0	0	12	0	12
病院局	0	0	15	0	15
消防局	0	0	9	0	9
教育委員会	0	0	94	0	94
その他行政委員会等	0	0	0	0	0
合 計	0	0	241	0	241

(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	—	—	2 4 1	—	2 4 1
刑事事件に関し、起訴された場合	—	—	0	—	0
欠格条項の一に該当するに至った場合	—	—	—	0	0
条例に定める事由による場合	—	—	0	—	0
合 計	0	0	2 4 1	0	2 4 1

(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

令和5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	1	0	2	0	3
上下水道局	0	1	1	0	2
交通局	0	0	0	0	0
病院局	0	0	0	0	0
消防局	0	0	1	0	1
教育委員会	7 6	2	3	1	8 2
その他行政委員会等	0	0	0	0	0
合 計	7 7	3	7	1	8 8

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

(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よる助言・指示等

職員のサービスに関する相談に応じ、各局区のサービス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

内部講師による階層別職員研修や外部講師によるコンプライアンス研修を実施したほか、各局区を対象に不祥事防止に関する管理職向けの出前研修を行いました。また、川崎市職員不祥事防止委員会を開催するとともに、イントラネットへの不祥事関連記事の掲載、サービス掌冊子の配布、啓発用 DVD の貸し出しなど、各種の啓発活動を行っています。

ウ 予防的監察の実施

不祥事防止のために、令和5年度は次の取組を行いました。

(ア) 汚職の防止及び現金・金券等管理上の事故防止について

- a 関係業者等と職員との接触状況や再就職等に関する規制に基づく退職職員との接触状況の調査
- b 各所管において保管している現金・金券等の管理状況の調査
- c 各種団体の所有に属する金銭の管理状況の調査

(イ) 非行及び事故の防止について

- a ハラスメント事案の未然防止に向けた取組状況及び発生状況の調査
- b 飲酒に絡む不祥事、わいせつ行為等の公務外非行の防止に向けた取組状況の調査
- c 事務事故の防止に向けた業務手順書などの整備状況等の調査

エ 市長通達等による注意喚起

適正な職務遂行、厳正なサービス規律の確保及び法令等遵守の徹底を図るため、次のとおり、市長による通達を発出しました。

年月日	内 容
令和5年 6月 6日	不祥事や事務事故等の未然防止に向けた注意喚起
令和5年12月 5日	不祥事や事務事故等の未然防止に向けた注意喚起

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 サービス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、サービス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、サービス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務遂行のために用い、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。令和５年度の営利企業等への従事許可件数は次のとおりです。

(単位：件)

部 門 (任命権者別)	営利企業等従事許可件数
市長事務部局	１７
上下水道局	１５
交通局	２
病院局	４３
消防局	０
教育委員会	２０
その他行政委員会等	１
合 計	９８

(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ます。令和５年度の在籍専従休職者数は次のとおりです。

(単位：人)

部 門 (任命権者別)	在籍専従休職者数
市長事務部局	９
上下水道局	１
交通局	１
病院局	０
消防局	—
教育委員会	８
その他行政委員会等	０
合 計	１９

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

令和5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	本市再任用等	本市主要出資法人等	その他法人
特別職	1	1	0	0	0	1
局長級	14	13	1	0	7	5
部長級	38	32	0	1	11	20
課長級	45	32	0	7	3	22
学校長	7	6	0	4	1	1
計	105	84	1	12	22	49

(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、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」を、平成28年3月に策定しました。

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、人材育成課研修（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。

(7) 人材育成課研修

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、新任係長研修、新任課長補佐研修、新任課長研修、課長３年目研修、新任部長研修、再任用職員研修、任期付職員研修を実施。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、研修を実施しています。

b 特別研修

人権研修、管理職セミナー及び職場体験研修を実施しています。

(イ) 派遣研修

民間企業などへの長期の派遣のほか、自治大学校、神奈川県市町村研修センター、市町村職員中央研修所など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

各局等で定める人材育成計画に基づき、職場ごとに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、自主研修グループの活動支援を実施しています。

イ 研修実施状況

令和５年度における研修の実施状況は次のとおりです。

研修等の名称	修了者数等
人材育成課研修（階層別研修）	3, 6 3 5 人
人材育成課研修（特別研修）	2 9 5 人
派遣研修	2 5 2 人
局別人材育成推進支援	2 1 9 人
職場集合研修支援	1 2 研修
自主研修グループ	3 団体

ウ その他の研修について

消防職員や公営企業の職員については、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、川崎市総合教育センターにおいて、教職経験に応じた研修などを体系的に行っています。

(参考) 令和5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

(7) 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。

一般職員に対しては定期健康診断を、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（子宮頸がん検診）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、医療機関における精密検査の受診、就業上の措置等必要な指導を行っています。

なお、令和5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
15,864 人	15,429 人	97.3%

教育委員会の教職員

対象者数	受診者数	受診率
7,123 人	7,023 人	98.6%

(注) 対象者数及び受診者数には臨時的任用職員を含みます。

(4) 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、異動職員、希望者などを対象として、健康保健相談員が健康生活を構築するための支援をしています。また、産業医も長時間勤務職員への面接や職場巡視時等に健康相談を行っています。令和5年度は21人の健康保健相談員を配置し、10,113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、職員健康相談室では、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。令和5年度は4,488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、各局区安全衛生委員会等でのメンタルヘルス・生活習慣予防・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31年4月に策定した「川崎市職員メンタルヘルス対策第2次推進計画」に基づき、メンタルヘルス対策を推進しています。なお、川崎市総合計画第3期実施計画等、他の計画と連動した一体的な取組を推進していく観点から、当初の計画期間を2年間延長（～令和7年度）し、強化していくべき取組を追加しました。

推進計画の概要は、次のとおりです。

【目標】

- 1 セルフケアの推進
- 2 ラインによるケアを強化し健康で働きやすい職場環境づくりの推進
- 3 早期発見・早期対応のための相談体制の充実
- 4 復職支援システムの推進と再発予防の取組強化

【主要な柱と取組】

- 1 心の健康増進・予防対策の強化推進（1次予防対策）
 - ・セルフケアの推進
 - ・ラインによるケアの取組強化
 - ・健康で働きやすい職場環境づくり
 - ・過労死等防止対策を強化し、職員の健康保持増進を経営的な視点でとらえた取組の推進
 - ・新本庁舎整備を契機とするワークスタイル変革に係る職員のストレス状況の把握及び分析
- 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強化
 - ・早期発見・早期対応のための相談体制の充実と適切な療養支援の取組
 - ・不調の連鎖防止の取組の強化
- 3 復職支援・再発予防（3次予防対策）
 - ・復職相談医による専門相談の強化
 - ・より安定した復職と再発防止のための取組・支援
- 4 1次予防から3次予防まで関係する重要な取組
 - ・自殺予防対策（事前予防・危機対応・事後対応）普及啓発と推進強化
 - ・専門医や専門研究機関等との連携により、効果的な1次予防の取組を推進
 - ・がん等の疾病の治療や障害を抱えながら働く職員のメンタルヘルス対策の推進（両立支援のしくみづくり）
 - ・職員間や業務上のハラスメント等が起こった際の関係機関との連携による対応と危機介入
 - ・惨事ストレス並びに業務上の大きな人為的なストレスに対する取組

- ・長期療養者が増加傾向にある若年層の職員への対策
- ・プライバシーへの配慮

具体的な取組として、「こころと身体のセルフケア」の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や長期療養者の割合が近年増加傾向にある若手職員を対象としたセルフケア研修（レジリエンス研修）を年2回実施する等、課題に即した取組を実施しております。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

「職場における受動喫煙防止対策指針」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5人と健康管理保健相談員8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4人を配置して、精神保健相談や療養支援、復職支援・再発防止を行うほかに、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

(7) 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、各局区等に設置されている安全・衛生委員会の安全衛生及び公務災害防止事業に係る研修への経費助成、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。

(4) 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、衛生研修体制の整備、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。

(5) 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。

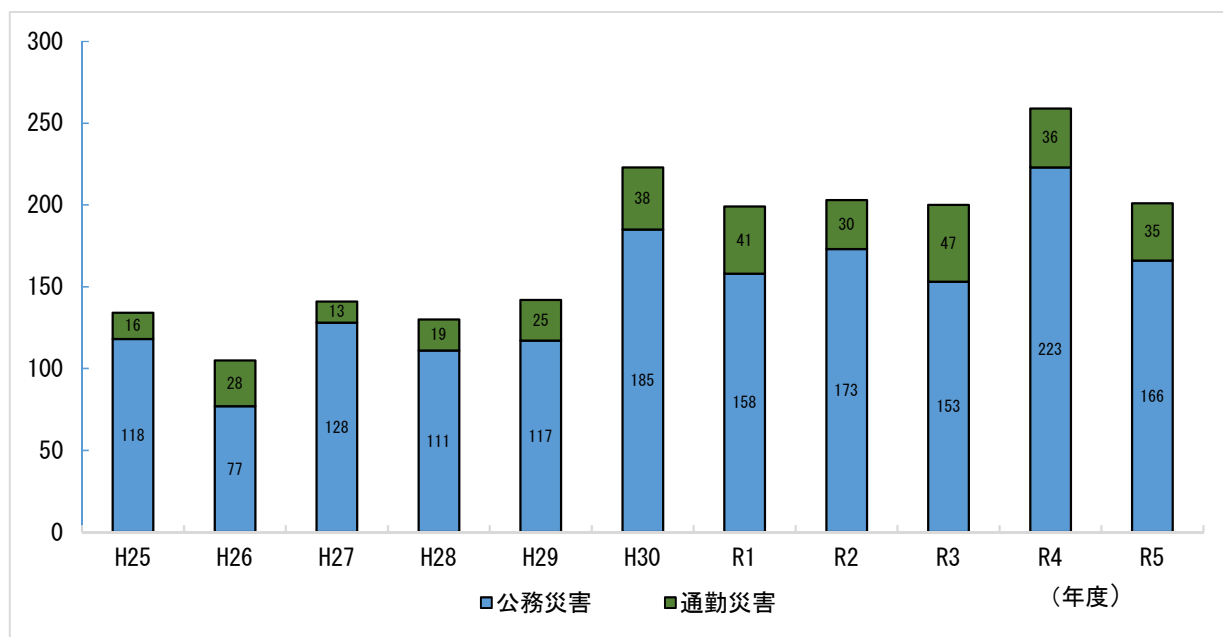
(2) 公務災害と通勤災害の状況

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23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	1 6 6
通勤災害	3 5

(参考) 地方公務員災害補償基金川崎支部における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ます。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、相談者の希望によっては弁護士による専門相談を受け付けています。

(4) 福利厚生団体事業の状況

ア 川崎市職員共済組合

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

1 組合員数 15,456人（令和6年3月31日現在）

2 掛金率等（単位：千分率）

	短期	介護	福祉 (保健)	厚生年金	退職等 年金	経過的 長期
組合員 掛金（保険料率等）	42.00	9.0	1.5	91.5	7.5	—
事業主（市） 負担金率	42.18	9.0	1.5	132.4	7.5	0.099

3 事業費 約123億5201万円

※令和5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

保険・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 13,153人（令和6年3月31日現在）

2 会費 会員の給与月額5/1,000

3 公費対象事業費 85万円（令和5年度決算額）

4 公費負担額(率) 42万円(0.15%)

5 事業の概要 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 5,874人（令和6年3月31日現在）

2 会費 会員の給与月額7/1,000

3 公費対象事業費 744万円（令和5年度決算額・補助対象事業のみ）

4 公費負担額(率) 249万円(1.5%)

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

令和5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
(公財)川崎市国際交流協会	常務理事、理事
(公財)川崎市スポーツ協会	副会長、専務理事
川崎アゼリア(株)	代表取締役社長、常務取締役、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、専務理事
(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
(一財)川崎市まちづくり公社	理事長、専務理事、常務理事
川崎市住宅供給公社	理事長、専務理事、常務理事
みぞのくち新都市(株)	代表取締役社長、常務取締役
(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
(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、監事
(公財)川崎市生涯学習財団	理事長、常務理事、監事

(注) 川崎市が資本金等の25%以上を出資(出捐)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

令和5年度の主な交渉の状況は次のとおりです。

ア 令和5年5月25日妥結

1 夏期一時金 2. 2月(条例どおり)

支給率	平均支給額	平均年齢
2. 2月分	867,170円	41.4歳
(2. 15月分)	(848,947円)	(41.4歳)

(注1) 再任用職員を除きます。

(注2) () 内は前年度の数値です。

イ 令和5年11月9日妥結

1 給与改定について

公民較差を解消するため、月齢給を引上げ

＊人事委員会勧告：公民較差 3,997円（0.97％）

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

4.40月分 → 4.50月分（0.10月分引上げ）

3 年末一時金 2.3月分（条例どおり）

支給率	平均支給額	平均年齢
2.3月分	938,892円	41.9歳
(2.25月分)	(911,502円)	(41.9歳)

（注1）再任用職員を除きます。

（注2）（ ）内は前年度の数値です。

(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

令和5年度は、「ワーク・ライフ・バランスデー」（8月、11月、12月、2月に各1日）の実施やイクボスをテーマに全管理職・全係長級職を対象とした研修及び育児休業取得を希望する男性職員を対象に育児休業取得準備セミナーを実施したほか、妊娠・出産を申し出た職員に対する面談の義務化や子育て応援ガイドブック」による制度周知、男性職員向けの両立支援リーフレット作成やパパの育児に関する休暇・休業に伴う計画書の提出等の取組を実施しました。

また、令和4年3月の計画策定後の男性職員の育児休業取得状況や、「こども未来戦略方針」において、公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられたことを踏まえ、令和5年10月に市長事務部局等については85％以上、その他の任命権者については50％以上とする新たな目標値を設定しました。

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。令和5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
令和5年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験	令和5年 6月18日 7月3, 4, 10, 11日	令和5年 7月26～28, 31日 8月1～4, 7, 8, 9日	令和5年 8月16日
令和5年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験（第2回）	令和5年 10月15日	令和5年 11月12日	令和5年 11月22日
令和5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：土木・電気・機械・建築	令和5年 6月18日	令和5年 7月22日	令和5年 8月16日
令和5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－（第2回）	令和5年 10月15日 11月5日	令和5年 11月25, 26日	令和5年 12月13日
令和5年度川崎市職員（高校卒程度）採用試験	令和5年 9月24日 10月10日	令和5年 10月20, 27, 30日	令和5年 11月15日
令和5年度就職氷河期世代を対象とした川崎市職員採用試験	令和5年 10月15日 11月5日	令和5年 11月26日	令和5年 12月13日

イ 実施結果

令和5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	1,130	784	348	328	193	4.1
社会福祉	97	72	44	44	30	2.4

心理	49	33	24	23	17	1.9
学校事務	55	35	21	21	12	2.9
土木	48	27	19	18	16	1.7
電気	19	13	7	6	4	3.3
機械	10	4	3	2	1	4.0
造園	23	14	12	11	3	4.7
建築	28	15	13	12	7	2.1
化学	21	15	11	11	3	5.0
消防士	252 (21)	170 (13)	61 (4)	49 (3)	23 (2)	7.4 (6.5)
合 計	1,732	1,182	563	525	309	3.8

備考 () 内には女性の数を再掲するものとする。

令和5年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験（第2回）

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）
土木	28	15	8	8	5	3.0
機械	6	4	3	3	2	2.0
合計	34	19	11	11	7	2.7

令和5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）
土木	21	16	14	12	8	2.0
電気	10	8	7	6	2	4.0
機械	14	10	8	8	4	2.5

建築	13	9	9	5	2	4.5
合計	58	43	38	31	16	2.7

令和5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－（第2回）

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	502	311	45	42	25	12.4
社会福祉	43	31	29	28	16	1.9
心理	9	6	6	6	4	1.5
土木	18	15	13	11	8	1.9
電気	13	7	7	7	3	2.3
機械	11	6	4	4	1	6.0
建築	11	7	6	5	2	3.5
合計	607	383	110	103	59	6.5

令和5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	115	97	60	56	25	3.9
土木	4	2	1	1	1	2.0
電気	3	2	2	2	2	1.0
機械	4	0	－	－	－	－
建築	4	4	0	－	－	－
消防士	108 (8)	68 (4)	38 (3)	35 (3)	19 (3)	3.6 (1.3)

合計	238	173	101	94	47	3.7
----	-----	-----	-----	----	----	-----

備考 () 内には女性の数を再掲するものとする。

令和5年度就職氷河期世代を対象とした川崎市職員採用試験

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	365	244	12	12	5	48.8

(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。令和5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
令和5年度川崎市職員（薬剤師、獣医師、保健師）採用選考	令和5年 6月18日 7月3, 4, 11日	令和5年 7月26, 27日 8月1日	令和5年 8月16日
令和5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	令和5年 9月24日	令和5年 10月26, 27日	令和5年 11月15日
令和5年度川崎市職員（薬剤師、保健師）採用選考－民間企業等職務経験者－	令和5年 10月15日	令和5年 11月25日	令和5年 12月13日
令和5年度障害者を対象とした川崎市職員採用選考	令和5年 10月22日	令和5年 11月27日	令和5年 12月6日
令和5年度川崎市職員（技能・業務）採用選考	令和5年 9月24日	令和5年 10月10, 23, 24日	令和5年 11月15日

イ 実施結果

令和5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	25	20	12	11	5	4.0
獣医師	15	11	10	10	2	5.5
保健師	47	38	29	27	18	2.1
合 計	87	69	51	48	25	2.8

令和5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	68	47	46	33	30	1.6
栄養士	51	28	11	10	4	7.0
臨床検査 技師	12	7	7	7	3	2.3

学校栄養職	34	25	12	10	5	5.0
合計	165	107	76	60	42	2.5

令和5年度川崎市職員（薬剤師、保健師）採用選考－民間企業等職務経験者－

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	13	13	12	11	4	3.3
保健師	17	16	12	12	4	4.0
合計	30	29	24	23	8	3.6

令和5年度障害者を対象とした川崎市職員採用選考

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	141	76	64	57	10	7.6

令和5年度川崎市職員（技能・業務）採用選考

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)
A	107	79	60	58	31	2.5
B	6	3	1	1	1	3.0
C	3	3	3	2	2	1.5
合計	116	85	64	61	34	2.5

(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。令和5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、令和6年4月1日現在、60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、かつ年齢が令和6年4月1日現在、24歳以上60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	106 (5)	104 (5)	42 (3)	42 (3)	37 (3)	2.8 (1.7)
消防士長	202 (12)	198 (12)	66 (6)	66 (6)	52 (6)	3.8 (2.0)
合 計	308 (17)	302 (17)	108 (9)	108 (9)	89 (9)	3.4 (1.9)

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

13職種における主任及び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。令和5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
主任 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39年4月2日から平成6年4月1日までに生まれた者 ・令和5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2級在級1年以上の者

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39年4月2日から平成3年4月1日までに生まれた者 ・令和5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年以上有しかつ令和6年3月1日現在、引き続き5年以上の本市在職期間を有する者
消防司令		令和6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、令和6年4月1日現在、59歳以下の者

イ 実施結果

令和5年度主任昇任選考

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)
一般事務職	590 (163)	548 (151)	58 (6)	58 (6)	33 (4)	16.6 (37.8)
社会福祉	48 (24)	42 (21)	3 (2)	3 (2)	2 (1)	21.0 (21.0)
土木職	124 (10)	113 (8)	5 (0)	5 (0)	2 (0)	56.5 (-)
電気職	68 (1)	64 (1)	5 (0)	5 (0)	2 (0)	32.0 (-)
機械職	55 (0)	54 (0)	5 (0)	5 (0)	2 (0)	27.0 (-)
建築職	44 (12)	39 (11)	4 (2)	4 (2)	2 (1)	19.5 (11.0)
化学職	28 (7)	26 (7)	4 (0)	4 (0)	1 (0)	26.0 (-)
保育士	20 (16)	16 (13)	3 (2)	3 (2)	1 (1)	16.0 (13.0)
薬剤師	26 (16)	23 (15)	5 (1)	5 (1)	2 (1)	11.5 (15.0)
獣医師	14 (6)	14 (6)	5 (2)	5 (2)	1 (0)	14.0 (-)
栄養士	7 (7)	7 (7)	4 (4)	4 (4)	1 (1)	7.0 (7.0)
保健師	10 (9)	9 (8)	4 (4)	4 (4)	1 (1)	9.0 (8.0)
看護師	52 (41)	51 (40)	3 (3)	3 (3)	1 (1)	51.0 (40.0)

合 計	1,086 (312)	1,006 (288)	108 (26)	108 (26)	51 (11)	19.7 (26.2)
-----	----------------	----------------	-------------	-------------	------------	----------------

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

令和5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)
一般事務職	633 (153)	566 (127)	82 (16)	81 (16)	71 (14)	7.8 (9.1)
社会福祉	52 (18)	44 (17)	8 (6)	8 (6)	5 (3)	8.8 (5.7)
土木職	230 (21)	214 (18)	23 (2)	23 (2)	20 (2)	10.7 (9.0)
電気職	76 (0)	64 (0)	3 (0)	3 (0)	1 (0)	64.0 (-)
機械職	59 (0)	56 (0)	4 (0)	4 (0)	2 (0)	28.0 (-)
建築職	65 (19)	57 (15)	6 (1)	6 (1)	4 (0)	14.3 (-)
化学職	35 (6)	32 (6)	6 (0)	6 (0)	4 (0)	8.0 (-)
保育士	108 (93)	99 (88)	11 (9)	11 (9)	8 (7)	12.4 (12.6)
薬剤師	20 (12)	18 (11)	6 (4)	6 (4)	4 (4)	4.5 (2.8)
獣医師	13 (4)	12 (3)	5 (2)	5 (2)	3 (0)	4.0 (-)
栄養士	10 (10)	10 (10)	3 (3)	3 (3)	1 (1)	10.0 (10.0)
保健師	12 (12)	10 (10)	6 (6)	6 (6)	4 (4)	2.5 (2.5)
看護師	97 (80)	94 (77)	8 (8)	8 (8)	5 (5)	18.8 (15.4)
合 計	1,410 (428)	1,266 (382)	171 (57)	170 (57)	132 (40)	9.6 (9.6)

備考 () 内には、女性の数を再掲するものとする。

令和5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	68 (2)	68 (2)	22 (2)	22 (2)	13 (2)	5.2 (1.0)

備考 () 内には、女性の数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。令和5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 機械	・昭和48年4月2日以降に生まれた者 ・平成31年4月1日以前から継続して本市に在職し、事務、技術、技能、業務職員及び消防職員で主任以下の者

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	49 (21)	41 (18)	6 (3)	6 (3)	3 (2)	13.7 (9.0)
土木	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
電気	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
機械	2 (0)	2 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
合 計	51 (21)	43 (18)	6 (3)	6 (3)	3 (2)	14.3 (9.0)

備考 () 内には、女性の数再掲するものとする。

(6) 転任選考実施状況

令和5年度転任選考は未実施です。

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、令和5年10月6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531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、人事院等と共同して調査を行った（調査完了率80.7%、調査実人員7,376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
415,329 円	411,332 円	3,997 円 (0.97%)

(職員の平均年齢 42.1歳、平均勤続年数 17.2年)

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.50 月分	4.40 月分	0.10 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、給料表の引上げ改定を行う。その際、国との均衡を勘案して、高卒初任給を12,000円、大卒初任給を11,000円引き上げる。これを踏まえ、若年層が在職する号給に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全ての級号給において引上げ改定を行う。

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 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額：行政職給料表(1)においては、国との均衡を基本とした改定を行うとともに、基準給料月額が各級の初号給を下回る場合には、当該級の初号給の給料月額と同額まで引き上げる。また、行政職給料表(1)以外の給料表においても、行政職給料表(1)との均衡を考慮し、所要の改定を行う。

(2) 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.40月分）が、民間の特別給の支給割合（4.50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（4.40月分→4.50月分）。なお、支給月数は、国等と同様に0.05月単位で決定している。

また、支給月数の引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

(3) 改定の実施時期等

令和5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実施すること。

(4) その他の課題

ア 会計年度任用職員について

(ア) 給与と改定の取扱い：本年4月に国の非常勤職員の給与に関する指針が改正され、常勤職員の給与が改定された場合、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与の改定に努めることとなったことを踏まえ、本市においても、国の非常勤職員や本市の常勤職員との均衡の観点から、会計年度任用職員の給料等の改定を行う際の適用日等について検討していく必要がある。

(イ) 勤勉手当：令和6年4月1日に改正地方自治法が施行されること等に伴い、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となった。本市においても、国の非常勤職員や本市の常勤職員との均衡の観点を踏まえながら、期間率や成績率の取扱い、人事評価の結果を適切に反映させる方法等について検討を進め、適切に対応していく必要がある。

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、本年8月、公務員人事管理に関する報告の中で、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（いわゆる「給与制度のアップデート」）を行うための骨格案を示した。本市においても、国や他都市の動向を注視していくとともに、本市の給与制度の在り方について整理していく必要がある。

4 人事管理に関する報告及び意見

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保：民間企業の採用活動の早期化等が進む中、多様で有為な人材を確保するため、受験者の負担軽減に向けた試験制度の見直しや技術系職種への新たな試験の導入等により、受験者数の増加を図っていく。

イ 人材の育成：職員研修におけるオンラインと対面の使い分け、専門職種における局や所属を越えた人材育成など、職員の能力を高め、職員の成長が組織力向上につながるよう効果的に取組を進める必要がある。

ウ 昇任制度の在り方：係長昇任選考及び主任昇任選考の見直しにより、昇任への不安感や仕事と家庭の両立に対する負担感等が軽減され、より責任のある職を目指す職員の増加や女性職員の一層の活躍を期待する。

エ 定年の引上げについて：来年4月から役職定年した職員の配置が行われるが、役割や責任を踏まえた適切な業務分担等に留意するとともに、課題を検証し、職員全

体が意欲的に働くことのできる職場の実現に努められたい。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間勤務の是正：所属の内外に協力体制を構築することや、業務の平準化等の積極的な取組が必要である。特に教員の時間外在校等時間は看過できない状態であり、今後、国の動向を注視しつつ一層の取組の推進を求める。

イ 誰もが働きやすい職場環境づくり：働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中、男性の育児休業の取得や障害者雇用を促進する取組など、ワーク・ライフ・バランスの実現や互いに理解し合える職場環境づくりを推進されたい。

ウ メンタルヘルス対策：新本庁舎への移転を契機としたワークスタイル変革や、新型コロナウイルス感染症の5類移行後の状況変化など、職員のメンタルヘルスへの影響を把握し、実効性のあるメンタルヘルス対策を強く求める。

エ ハラスメント対策：ハラスメントは、職員の能力発揮を妨げ、職場秩序の乱れ等につながることから、根絶に向けた強い意志を持って、相談窓口の設置や研修の実施など、予防から再発防止に至る一連の対策が必要である。

(3) 市民からの信頼確保

不祥事等の発生を未然に防ぐため、職場内のコミュニケーションの活性化を図り、職務に安心して取り組むことのできる風通しのよい職場風土を醸成されたい。

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、あるいはあつせんなどにより事案の解決にあたります。

令和5年度における係属事案等の概要は、次のとおりです。

(令和6年4月1日現在)

要求・係属件数			処理件数					翌年度 への繰 越	
前年度 からの 繰越	新規 要求	計	取下げ	裁決					計
				却下	棄却	一部 認容	全部 認容		
4	1	5	1	0	3	0	0	4	1

4 不利益処分に関する審査請求の状況

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。

令和5年度における係属事案等の概要は、次のとおりです。

(令和6年4月1日現在)

申立て・係属件数			処理件数							翌年度 への繰 越
前年度 からの 繰越	新規 要求	計	取下げ	終了	裁決				計	
					却下	棄却	処分 修正	処分 取消		
16	0	16	0	0	0	1	0	0	1	15

令和 5 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