

人事委員会年報

平成30年度

川崎市人事委員会

目 次

第1章 組 織

1 人事委員会	1
(1) 人事委員会の構成	
(2) 人事委員会の権限	
(3) 人事委員会の会議開催状況	
2 事務局	9
(1) 組織及び事務分掌	
(2) 予 算	

第2章 業 務

1 任 用	1 1
(1) 採用試験	
(2) 採用選考	
(3) 昇任試験	
(4) 昇任選考	
(5) 転任試験	
(6) 臨時的任用	
2 給与、その他の勤務条件	2 6
(1) 職員の給与に関する報告及び勧告	
(2) 条例の制定及び改廃に対する意見の状況	
(3) 給与、勤務時間等についての承認の状況	
3 公平審査等	3 8
(1) 勤務条件に関する措置要求	
(2) 不利益処分についての審査請求	
(3) 苦情相談	
(4) 公務災害補償の審査請求	
(5) 退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議	
(6) 退職管理に係る働きかけ規制違反に関する監視	
4 職員団体	4 0
(1) 職員団体の登録状況	
(2) 管理職員等の範囲	
5 労働基準監督	4 2
(1) 職権行使状況	
(2) 労働基準法別表第1に規定する適用事業の号別区分の状況	
6 人事委員会規則等の制定及び改廃の状況	4 4
7 各種会議開催状況	4 5

第1章 組 織

1 人事委員会

(1) 人事委員会の構成

人事委員会の構成は、次のとおりである。

(平成31年4月1日現在)

職 名	氏 名	就任年月日	任 期	備 考
委員長	魚 津 利 興	H27. 10. 15	1期 H27. 10. 15 ~ R 1. 10. 14	H29. 10. 18 委員長就任
委 員	坂 本 正 之	H26. 10. 15	1期 H26. 10. 15 ~ H30. 10. 14 2期 H30. 10. 15 ~ R 4. 10. 14	H30. 10. 17 職務代理者再任
委 員	野 本 紀 子	H29. 10. 15	1期 H29. 10. 15 ~ R 3. 10. 14	

(2) 人事委員会の権限

人事委員会の権限は、その性質により行政的権限、準立法的権限及び準司法的権限の3つに分類することができる。

それぞれの権限のうち主なものは、次のとおりである。

ア 行政的権限

- (ア) 人事行政に関する調査及び研究（地方公務員法（以下「法」という。）第8条第1項第1号及び第2号）
- (イ) 職員に関する条例の制定、改廃についての市議会及び市長への意見の申出（法第8条第1項第3号）
- (ウ) 人事行政の運営、人事評価の実施、研修計画の立案等に関する任命権者への勧告（法第8条第1項第4号、法第23条の4、法第39条第4項）
- (エ) 給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置及び給料表についての市議会及び市長への勧告（法第8条第1項第5号、第14条第2項、第26条）
- (オ) 競争試験及び選考の実施（法第8条第1項第6号、第18条）
- (カ) 職員の苦情処理（法第8条第1項第11号）
- (キ) 採用候補者名簿の作成（法第21条第1項）
- (ク) 臨時的任用の承認（法第22条第2項）
- (ケ) 職員団体の登録、登録の効力停止及び取消し（法第53条第5項及び第6項）
- (コ) 労働基準監督機関としての職権行使（法第58条第5項）
- (サ) 非登録職員団体に法人格を付与する場合の認証（職員団体等に対する法人格の付与に関する法律第5条）

イ 準立法的権限

人事委員会規則の制定（法第8条第5項）

ウ 準司法的権限

- (ア) 勤務条件に関する措置要求の審査（法第8条第1項第9号、第47条）
- (イ) 不利益処分についての審査請求の審査（法第8条第1項第10号、第50条第1項）
- (ウ) 公務災害補償の審査請求の審査（公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律第5条）

(3) 人事委員会の会議開催状況

人事委員会の会議の開催状況は、次のとおりである。

回数	開催年月日	議 題
平成30年		
第 11 回 (定例会)	H30. 4. 4	報告 職員の号給の決定に係る承認について 職員の号給の決定に係る承認について 議事 解雇予告除外の認定について（継続審議）
第 12 回 (定例会)	H30. 4. 11	報告 採用候補者名簿等の状況について 議事 平成30年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験の実施について 平成30年度川崎市職員（薬剤師・獣医師・保健師）採用選考の実施について 平成29年（審）第1号事案に係る再答弁書の副本の送付について
第 13 回 (定例会)	H30. 4. 18	報告 条件付採用の期間延長に係る報告について 平成29年度職員採用選考の実施状況について 議事 平成30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）合格者名簿の確定について 協議 平成30年職種別民間給与実態調査要綱について
第 14 回 (定例会)	H30. 5. 9	報告 昇任状況について 職員団体（川崎市職員労働組合）登録事項の変更について 職員団体（川崎市教職員組合）登録事項の変更について 職員団体（川崎市公立学校管理職組合）登録事項の変更について 平成29年度（下半期）職員からの苦情相談について 議事 平成29年（審）第1号事案に係る再反論書の提出期限の延長について 平成29年（審）第2号事案に係る反論書の副本の送付について 平成29年（審）第3号事案に係る反論書の副本の送付について 協議 不利益処分についての審査請求（平成30年（審）第1号事案）について
第 15 回 (定例会)	H30. 5. 16	報告 職員団体（川崎市公立学校管理職組合）登録事項の変更について 議事 平成30年（審）第1号事案に係る審査請求の受理について 平成30年（審）第1号事案に係る審査請求書の副本の送付及び答弁書の提出要求について 平成30年（審）第1号事案に係る審査長の指名について
第 16 回 (定例会)	H30. 5. 23	議事 平成30年度係長昇任選考の実施について 平成30年度転任試験の実施について
第 17 回 (定例会)	H30. 5. 30	報告 平成30年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験等の申込状況について 議事 臨時職員の給与に係る承認について
第 18 回 (定例会)	H30. 6. 6	報告 川崎市職員の定年等に関する条例等に基づく勤務延長実施報告について 議事 平成30年度川崎市職員（高校卒程度）採用試験の実施について

回数	開催年月日	議 題
		<p>平成30年度川崎市職員（保育士、栄養士、臨床検査技師、学校栄養職）採用選考の実施について</p> <p>平成30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）の実施について</p> <p>地方公務員法第5条第2項の規定に基づく人事委員会の意見について</p> <p>協議 平成29年（審）第2号事案に係る裁決について</p> <p>平成29年（審）第3号事案に係る裁決について</p>
第19回 （定例会）	H30. 6. 20	<p>議事 平成30年度消防司令昇任選考の実施について</p> <p>平成30年度消防司令補及び消防士長昇任試験の実施について</p> <p>平成29年（審）第1号事案に係る再反論書の副本の送付について</p> <p>平成29年（審）第2号事案に係る裁決及び裁決書の正本の送付について</p> <p>平成29年（審）第3号事案に係る裁決及び裁決書の正本の送付について</p> <p>平成30年（審）第1号事案に係る答弁書の副本の送付及び反論書の提出要求について</p>
第20回 （定例会）	H30. 7. 4	<p>報告 公益的法人等への職員の派遣等の状況について</p> <p>外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等の状況について</p> <p>協議 平成30年給与勧告・報告における言及項目について</p>
第21回 （定例会）	H30. 7. 11	<p>協議 平成30年給与勧告・報告における言及項目について</p>
第22回 （定例会）	H30. 7. 18	<p>報告 平成30年職種別民間給与実態調査状況について</p> <p>議事 平成30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）の実施について</p> <p>解雇予告除外の認定について</p>
第23回 （定例会）	H30. 7. 25	<p>報告 平成30年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験等第1次試験の実施状況について</p> <p>議事 平成30年度川崎市職員（技能・業務）採用選考の実施について</p>
第24回 （定例会）	H30. 8. 1	<p>報告 職員の号給の決定に係る承認について</p> <p>職員の号給の決定に係る承認について</p> <p>協議 平成30年給与勧告・報告資料 NO. 1について</p> <p>平成30年給与勧告・報告資料 NO. 2について</p> <p>平成30年給与勧告・報告資料 NO. 3について</p>
第25回 （定例会）	H30. 8. 8	<p>議事 川崎市職員の単身赴任手当に関する運用についての一部を改正する運用の制定について</p> <p>平成30年（審）第1号事案に係る反論書の副本の送付について</p> <p>協議 平成30年給与勧告・報告資料 NO. 4について</p>

回数	開催年月日	議 題
第 26 回 (定例会)	H30. 8. 22	報告 平成 30 年給与勧告・報告資料 NO. 5 について 平成 30 年給与勧告・報告資料 NO. 6 について 平成 30 年(審)第 1 号事案に係る裁決について 報告 平成 30 年度係長昇任選考の申込状況について 平成 30 年人事院勧告について 議事 平成 30 年度川崎市職員(大学卒程度)採用試験採用候補者名簿の確定について 平成 30 年度川崎市職員(薬剤師・獣医師・保健師)採用選考合格者名簿の確定について 人事交流等による採用者の号給の決定についての一部を改正する運用の制定について 平成 30 年(審)第 1 号事案に係る裁決及び裁決書の正本の送付について 協議 不利益処分についての審査請求(平成 29 年(審)第 1 号事案)について
第 27 回 (定例会)	H30. 8. 29	協議 平成 30 年給与勧告・報告資料 No. 7 について 平成 30 年給与勧告・報告資料 No. 8 について 平成 30 年給与勧告・報告における言及項目について 平成 30 年給与勧告・報告における改定方針(案)について 不利益処分についての審査請求(平成 29 年(審)第 1 号事案)について
第 28 回 (定例会)	H30. 9. 5	報告 平成 30 年度川崎市職員(高校卒程度)採用試験等の申込状況について 平成 30 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)の申込状況について 平成 30 年度川崎市職員(技能・業務)採用選考の申込状況について 職員団体(2 級の集い)規約の変更について 協議 平成 30 年給与勧告・報告における言及項目について 平成 30 年給与勧告・報告における改定方針(案)について
第 29 回 (定例会)	H30. 9. 11	報告 平成 30 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)の申込状況について 平成 30 年度転任試験の申込状況について 協議 平成 30 年職員の給与に関する報告及び勧告について
第 30 回 (定例会)	H30. 9. 19	報告 職員団体(川崎市教職員組合)規約の変更について 議事 条件付採用期間の延長について 平成 30 年職員の給与に関する報告及び勧告について 協議 不利益処分についての審査請求(平成 29 年(審)第 1 号事案)について
第 31 回 (定例会)	H30. 9. 25	議事 川崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 協議 不利益処分についての審査請求(平成 29 年(審)第 1 号事案)について

回数	開催年月日	議 題
第 32 回 (定例会)	H30.10. 3	報告 平成 3 0 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）第 1 次選考の実施状況について 平成 3 0 年度川崎市職員（技能・業務）採用選考第 1 次選考の実施状況について 平成 3 0 年度転任試験第 1 次試験の実施状況について 議事 措置要求判定取消請求事件に係る応訴について 協議 措置要求判定取消請求事件に係る答弁について 不利益処分についての審査請求（平成 2 9 年（審）第 1 号事案）について
第 33 回 (定例会)	H30.10.10	報告 平成 3 0 年度川崎市職員（高校卒程度）採用試験等第 1 次試験の実施状況について 採用候補者名簿等の状況について 平成 3 0 年度消防司令昇任選考第 1 次選考の実施状況について 平成 3 0 年度消防司令補及び消防士長昇任試験第 1 次試験の実施状況について
第 34 回 (臨時会)	H30.10.17	委員長職務代理者の指定について
第 35 回 (定例会)	H30.10.17	議事 措置要求判定取消請求事件に係る答弁について
第 36 回 (定例会)	H30.10.23	報告 平成 3 0 年度係長昇任選考第 1 次選考の実施状況について 平成 3 0 年度（上半期）職員からの苦情相談について 協議 係長昇任選考における選考科目の見直しについて 不利益処分についての審査請求（平成 2 9 年（審）第 1 号事案）について
第 37 回 (定例会)	H30.10.31	報告 措置要求判定取消請求事件に係る第 1 回口頭弁論の要旨について 議事 平成 2 9 年（審）第 1 号事案に係る求釈明について
第 38 回 (定例会)	H30.11. 7	報告 平成 3 0 年大都市区における人事委員会勧告について 平成 3 1 年職種別民間給与実態調査事業所名簿作成について
第 39 回 (定例会)	H30.11.14	議事 平成 3 0 年度川崎市職員（高校卒程度）採用試験採用候補者名簿の確定について 平成 3 0 年度川崎市職員（保育士、栄養士、臨床検査技師、学校栄養職）採用選考合格者名簿の確定について 平成 3 0 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）合格者名簿の確定について

回数	開催年月日	議 題
第 40 回 (定例会)	H30.11.21	報告 平成30年度川崎市職員（技能・業務）採用選考合格者名簿の確定について 平成30年度転任試験転任候補者名簿の確定について 平成30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1次試験の実施状況について 平成30年度労働基準法及び労働安全衛生法の適用状況調査の実施について 議事 平成30年度川崎市職員（大学卒程度土木）採用試験（第2回）の実施について 地方公務員法第5条第2項の規定に基づく人事委員会の意見について
第 41 回 (定例会)	H30.11.28	報告 平成30年川崎市職員の人事に関する統計報告について 議事 地方公務員法第5条第2項の規定に基づく人事委員会の意見について 川崎市職員の給料等の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定について 措置要求判定取消請求事件に係る準備書面について
第 42 回 (定例会)	H30.12.4	議事 平成30年度係長昇任選考合格者名簿の確定について 地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条第4項の規定に基づく市長との協議について
第 43 回 (定例会)	H30.12.12	報告 措置要求判定取消請求事件に係る第2回口頭弁論の要旨について 議事 平成30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）採用候補者名簿の確定について 平成30年度消防司令昇任選考合格者名簿の確定について 平成30年度消防司令補及び消防士長昇任試験昇任候補者名簿の確定について 平成29年（審）第1号事案に係る釈明書の副本の送付について 平成29年（審）第1号事案に係る書証の採用決定及び書証申出書の副本の送付等について

回数	開催年月日	議 題
平成31年		
第 1 回 (定例会)	H31. 1. 16	報告 平成30年度川崎市職員（大学卒程度土木）採用試験（第2回）の申込状況について 職員団体（学校事務職員労働組合神奈川川崎支部）登録事項の変更について 協議 勤務条件に関する措置の要求（平成29年（措）第3号事案）について 勤務条件に関する措置の要求（平成30年（措）第1号事案）について 勤務条件に関する措置の要求（平成30年（措）第2号事案）について
第 2 回 (定例会)	H31. 1. 23	報告 平成30年度川崎市職員（大学卒程度土木）採用試験（第2回）第1次試験の実施状況について 平成30年度労働基準法及び労働安全衛生法の適用状況調査の結果について 議事 平成29年（措）第3号事案に係る措置要求の取下げの通知について 平成30年（措）第1号事案に係る交渉の勧奨及び措置要求書の副本の送付について 平成30年（措）第2号事案に係る措置要求の受理及び受理の通知について 平成30年（措）第2号事案に係る措置要求書の副本の送付及び意見書の提出要求について 平成30年（措）第2号事案に係る審査長の指名について 平成28年（審）第3号事案に係る追加反論書の副本の送付について 平成29年（審）第1号事案に係る書証に対する認否の副本の送付について
第 3 回 (定例会)	H31. 1. 30	議事 平成31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）の実施について 協議 平成31年度採用試験・選考日程等について 不利益処分についての審査請求（平成28年（審）第3号事案）について 不利益処分についての審査請求（平成29年（審）第1号事案）について
第 4 回 (定例会)	H31. 2. 6	協議 不利益処分についての審査請求（平成29年（審）第1号事案）について
第 5 回 (定例会)	H31. 2. 13	議事 平成30年度川崎市職員（大学卒程度土木）採用試験（第2回）採用候補者名簿の確定について 週休日の振替等に関する特例の承認について 協議 不利益処分についての審査請求（平成29年（審）第1号事案）について
第 6 回 (定例会)	H31. 2. 20	報告 2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査事業所名簿作成の結果について

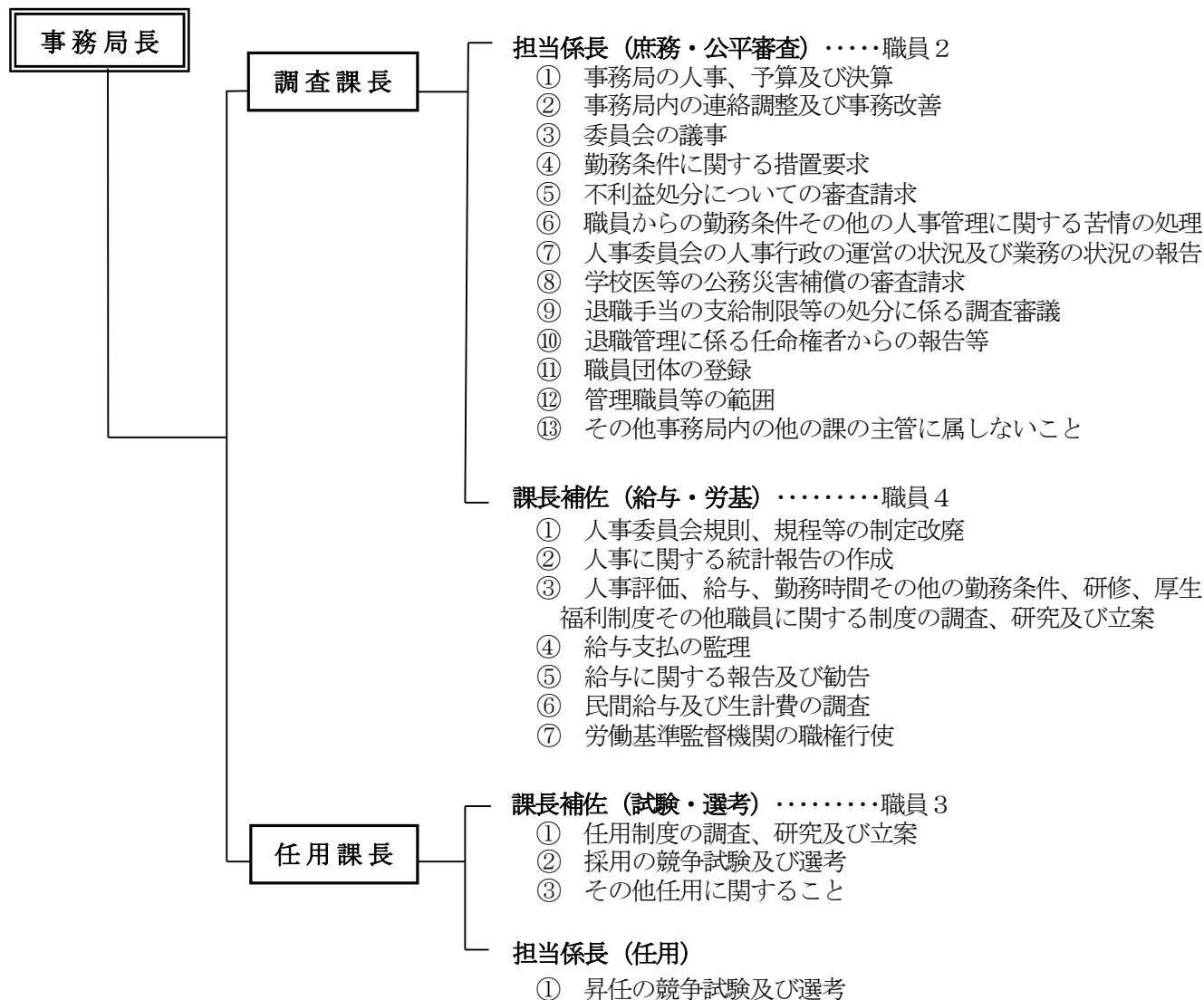
回数	開催年月日	議 題
		措置要求判定取消請求事件に係る第3回口頭弁論の要旨について 議事 臨時職員の賃金単価基準の設定に係る承認について 臨時職員の賃金単価基準の設定に係る承認について 臨時職員の賃金単価基準の設定に係る承認について 臨時職員の給与に係る承認について 地方公務員法第5条第2項の規定に基づく人事委員会の意見について 協議 不利益処分についての審査請求（平成29年（審）第1号事案）について
第7回 (定例会)	H31. 2. 27	議事 平成30年（措）第2号事案に係る意見書の副本の送付及び反論書の提出 要求について 協議 不利益処分についての審査請求（平成29年（審）第1号事案）について
第8回 (定例会)	H31. 3. 13	報告 平成31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）の申 込状況について 職員の号給の決定に係る承認について 議事 特定任期付職員の採用の承認について 労働基準法別表第1の号別の決定に係る協議について 川崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則の制定 について 川崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用についての一部を改正 する運用の制定について
第9回 (定例会)	H31. 3. 22	報告 平成31年度人事委員会事務局予算について 議事 川崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用についての一部を改正 する運用の制定について（継続審議） 川崎市職員の給料等の支給に関する規則の一部を改正する規則の制定につ いて 事務局職員の人事について 協議 不利益処分についての審査請求（平成28年（審）第3号事案）について 不利益処分についての審査請求（平成29年（審）第1号事案）について
第10回 (定例会)	H31. 3. 27	議事 川崎市職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則の制定につい て 川崎市職員の管理職手当に関する規則の運用についての一部を改正する運 用の制定について 臨時職員の勤務時間等及び給与に係る承認について 職員の号給の決定に係る承認について 管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則の制定について 協議 不利益処分についての審査請求（平成29年（審）第1号事案）について

2 事務局

(1) 組織及び事務分掌

事務局の組織及び課の事務分掌は、次のとおりである。

(平成31年4月1日現在)



(2) 予算

令和元年度予算

(単位：千円)

科目	予算額
人事委員会費	142,272
報酬	10,728
給料	61,140
職員手当等	27,478
共済費	6
賃金	764
報償費	181
旅費	1,063
交際費	1
需用費	2,804
役務費	3,336
委託料	30,105
使用料及び賃借料	2,528
備品購入費	158
負担金補助及び交付金	1,980

第2章 業 務

1 任 用

(1) 採用試験

平成30年度は、次の試験区分について実施した。

大学卒程度：行政事務、社会福祉、心理、学校事務、土木、電気、機械、造園、建築、化学、消防士
(民間企業等職務経験者) 行政事務、社会福祉、土木、電気、機械、建築

高校卒程度：行政事務、消防士

実施結果は、表1「平成30年度採用試験実施結果」のとおりである。

(2) 採用選考

平成30年度は、次の選考区分について実施した。

薬剤師、獣医師、保健師、保育士、栄養士、臨床検査技師、学校栄養職

身体障害者対象：行政事務

技能・業務

実施結果は、表2「平成30年度採用選考実施結果」のとおりである。

(採用に関する参考図表)

平成30年度採用候補者(合格者)名簿選択状況〔表7〕

平成30年度採用試験(選考)年齢別合格状況〔表8〕

採用試験実施結果の推移〔図1〕

採用選考実施結果の推移〔図2〕

(3) 昇任試験

平成30年度は、次の試験区分について実施した。

消防司令補、消防士長

実施結果は、表3「平成30年度昇任試験実施結果」のとおりである。

(4) 昇任選考

平成30年度は、次の選考区分について実施した。

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

消防司令

実施結果は、表4「平成30年度昇任選考実施結果」のとおりである。

(5) 転任試験

平成30年度は、次の試験区分について実施した。

転任：行政事務、土木、電気、機械

実施結果は、表5「平成30年度転任試験実施結果」のとおりである。

(6) 臨時的任用

平成30年度の臨時的任用についての承認状況は、表6-1・2「平成30年度臨時的任用承認状況」のとおりである。

表1 平成30年度 採用

試験区分	申込者数 A	第1次試験			第2次試験 受験者数	最終 合格者数 C	競争倍率 B/C	
		受験者数 B	受験率 B/A	合格者数				
大学卒程度	行政事務	1,450	1,004	69.2	367	350	161	6.2
	社会福祉	77	53	68.8	35	34	18	2.9
	心理	40	32	80.0	18	16	4	8.0
	学校事務	77	52	67.5	24	23	15	3.5
	土木	73	49	67.1	30	28	15	3.3
	電気	44	29	65.9	17	15	9	3.2
	機械	27	11	40.7	7	7	4	2.8
	造園	19	13	68.4	9	6	2	6.5
	建築	32	18	56.3	14	13	9	2.0
	化学	33	21	63.6	12	12	2	10.5
	消防士	277	199	71.8	64	61	31	6.4
	土木(第2回)	29	18	62.1	8	7	4	4.5
	小計	2,178	1,499	68.8	605	572	274	5.5
大学卒程度(経験者)	行政事務(経験者)	719	500	69.5	55	49	25	20.0
	社会福祉(経験者)	62	51	82.3	34	33	13	3.9
	土木(経験者)	36	24	66.7	19	13	7	3.4
	電気(経験者)	25	20	80.0	13	11	4	5.0
	機械(経験者)	33	27	81.8	15	15	10	2.7
	建築(経験者)	16	13	81.3	8	6	3	4.3
小計	891	635	71.3	144	127	62	10.2	
高校卒程度	行政事務	234	175	74.8	81	74	16	10.9
	消防士	152	105	69.1	37	35	14	7.5
	小計	386	280	72.5	118	109	30	9.3
合計	3,455	2,414	69.9	867	808	366	6.6	

試 験 実 施 結 果

受 験 資 格	公告日	第1次試験		第2次試験		名 簿 確 定 日
		実施日	科 目	実施日	科 目	
1 平成元年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた人 2 平成9年4月2日以降生まれで次のいずれかに該当する人 (1) 学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。)を卒業した人又は平成31年3月までに卒業見込みの人 (2) 川崎市人事委員会が(1)に該当する人と同等の資格があると認める人	4/18	6/24	総合筆記試験 面談試験	7/27	面接試験(全区分) 小論文試験(行政事務、学校事務、消防士のみ) 身体検査(消防士のみ)	8/22
		7/ 9		8/ 1		
		10		2		
		11		3		
身体的条件及び日本国籍	4/18	6/24	教養試験 体力検査	7/27		
		7/13		8/14		
	11/21	1/12	専門試験 小論文試験	1/31		2/13
昭和34年4月2日から平成元年4月1日までに生まれた人	7/25	10/14	教養試験 経験小論文試験 面談試験 (行政事務のみ)	12/ 1	面接試験	12/12
		11/10				
		10/14				
平成9年4月2日から平成13年4月1日までに生まれた人	6/20	9/23	教養試験	10/18	面接試験 作文試験	11/14
		9/23		10/18		
身体的条件及び日本国籍		10/ 4	教養試験 体力検査	24	面接試験 作文試験 身体検査	

表 2 平成30年度 採用

選考区分	申込者数 A	第1次選考			第2次選考 受験者数	最終 合格者数 C	競争倍率 B/C	
		受験者数 B	受験率 B/A	合格者数				
資格免許職	薬剤師	36	17	47.2	12	11	4	4.3
	獣医師	29	21	72.4	11	11	2	10.5
	保健師	54	36	66.7	25	24	8	4.5
	保育士	48	37	77.1	13	10	5	7.4
	栄養士	61	43	70.5	11	10	2	21.5
	臨床検査技師	25	20	80.0	12	8	1	20.0
	学校栄養職	57	47	82.5	23	22	5	9.4
	小計	310	221	71.3	107	96	27	8.2
身体障害者	行政事務 (第1回)	17	13	76.5			4	3.3
	行政事務 (第2回)	24	20	83.3	14	13	5	4.0
	小計	41	33	80.5	14	13	9	3.7
技能業務	技能・業務	42	40	95.2	21	20	7	5.7
合計		393	294	74.8	142	129	43	6.8

選 考 実 施 結 果

受 験 資 格		公告日	第1次選考		第2次選考		合格者 名簿 確定日
			実施日	科 目	実施日	科 目	
昭和59年4月2日以降 に生まれた人	薬剤師免許を有する人又は平成31年春までに行われる国家試験により取得見込みの人	4/18	6/24 7/ 9 10 11	総合筆記 試験 面談試験	8/ 1 2 3	面接試験	8/22
	獣医師免許を有する人又は平成31年春までに行われる国家試験により取得見込みの人						
	保健師免許を有する人又は平成31年春までに行われる国家試験により取得見込みの人						
平成元年4月2日以降 に生まれた人	保育士の資格を有する人又は平成31年春までに行われる国家試験により取得見込みの人	6/20	9/23	総合筆記 試験	10/23	面接試験	11/14
	栄養士の免許を有する人又は平成31年春までに行われる国家試験により取得見込みの人						
	臨床検査技師の免許を有する人又は平成31年春までに行われる国家試験により取得見込みの人						
	栄養士の免許を有する人又は平成31年春までに行われる国家試験により取得見込みの人				10/23 24		
昭和59年4月2日から平成12年4月1日までに生まれた人		2/ 7	4/ 8	教養試験 作文試験 面接試験			4/18
昭和59年4月2日から平成13年4月1日までに生まれた人		6/20	9/23	教養試験 作文試験	10/22	面接試験	11/14
昭和54年4月2日以降 に生まれた人	大型自動車免許及び大型特殊自動車免許を有する人	8/ 1	9/23	教養試験 作文試験	10/19	体力検査 面接試験	11/14

表 3 平成30年度 昇 任

試験区分	申込者数 A	第1次試験			第2次試験	最終合格者数 C	競争倍率 B/C
		受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数		
	人	人	%	人	人	人	倍
消防司令補	69	68	98.6	38	37	24	2.8
消防士長	182	181	99.5	60	60	28	6.5
合 計	251	249	99.2	98	97	52	4.8

試 験 実 施 結 果

受 験 資 格	実施 決定日	第 1 次 試 験		第 2 次 試 験		名簿 確定日
		実施日	科 目	実施日	科 目	
消防士長としての実務経験年数が3年以上で59歳以下の者	6/20	9/ 5	論文、総務 警防、予防	11/ 6 11/15	面接 実技(訓練礼式、 現場実務) 勤務実績	12/12
消防士又は消防副士長で、在職年数2年以上を有し、かつ年齢が24歳以上59歳以下の者	6/20	9/ 4	論文、総務 警防、予防	11/ 5 11/14	面接 実技(訓練礼式) 勤務実績	12/12

(注) 実務経験年数及び在職年数の基準日は、H31. 3. 31現在である。

(注) 年齢の基準日は、H31. 4. 1現在である。

表 4 平成30年度 昇 任

選 考 区 分	申込者数	第 1 次 選 考			第 2 次 選 考	最 終 合格者数	競争倍率
		受験者数	受験率	合格者数	受験者数		
	A	B	B/A			C	B/C
	人	人	%	人	人	人	倍
一般事務職	1,072	949	88.5	122	121	99	9.6
社会福祉職	93	74	79.6	8	8	5	14.8
土木職	245	225	91.8	22	22	16	14.1
電気職	57	51	89.5	8	8	3	17.0
機械職	42	40	95.2	6	6	4	10.0
建築職	84	83	98.8	6	5	4	20.8
化学職	30	22	73.3	4	4	2	11.0
保育士	253	244	96.4	9	9	6	40.7
薬剤師	24	20	83.3	4	4	2	10.0
獣医師	20	19	95.0	4	3	2	9.5
栄養士	17	17	100.0	3	3	1	17.0
保健師	23	18	78.3	4	4	2	9.0
看護師	101	101	100.0	8	8	5	20.2
小 計	2,061	1,863	90.4	208	205	151	12.3
消防司令	44	43	97.7	20	20	11	3.9
合 計	2,105	1,906	90.5	228	225	162	11.8

選 考 実 施 結 果

受 験 資 格	実施 決定日	第 1 次 選 考		第 2 次 選 考		名簿 確定日	
		実施日	科 目	実施日	科 目		
H30. 4. 1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 H31. 3. 1現在、 引き続き5年以上の 本市在職期間を有する 者	S34. 4. 2 から S61. 4. 1 までに 生まれた者	5/23	9/30	勤務実績 教養試験	11/ 6 11/ 9 11/12 11/13 11/15	小論文 面 接	12/ 4
H31. 3. 31現在、消防司令 補としての実務経験年数 が4年以上で、 H31. 4. 1現在、59歳以下 の者		6/20	9/ 6	論文、総務 警防、予防	11/ 7 11/16	実科、面接 勤務実績	12/12

表5 平成30年度 転任

種類	試験区分	申込者数 A	第1次試験			第2次試験 受験者数	最終 合格者数 C	競争倍率 B/C
			受験者数 B	受験率 B/A	合格者数			
転任	行政事務	93	88	94.6	13	13	3	29.3
	土木	-	-	-	-	-	-	-
	電気	-	-	-	-	-	-	-
	機械	5	5	100.0	2	2	1	5.0
	合計	98	93	94.9	15	15	4	23.3

表 6-1 平成30年度 臨時的任用承認状況

任命権者	事務補助		技術補助		特殊技術補助		技能労務補助		合計
	新規任用	任用更新	新規任用	任用更新	新規任用	任用更新	新規任用	任用更新	
市長事務部局	1,484	333	1,125	441	179	130	160	67	3,919
上下水道局	3	1	0	0	0	0	0	0	4
交通局	1	0	0	0	0	0	0	0	1
病院局	26	17	66	49	195	170	108	74	705
消防局	11	9	0	0	0	0	0	0	20
教育委員会事務局	159	47	231	61	0	0	476	148	1,122
合計	1,684	407	1,422	551	374	300	744	289	5,771

試 験 実 施 結 果

受 験 資 格			第 1 次 試 験		第 2 次 試 験		名 簿 確 定 日
			実 施 日	科 目	実 施 日	科 目	
S43. 4. 2以降 に生まれた 人	H26. 4. 1 以前 からの 在職者	事務、技術、技能、業 務職員及び消防職員で 主任以下の者	9/23	教養試験	10/30 31	面接試験 作文試験	11/15
				教養試験 専門試験		面接試験	

表 6-2 (教職員関係)

職	新規任用	任用更新	総 件 数	合 計
教 諭	670 ^件	448 ^件	1,118 ^件	1,270 ^件
養 護 教 諭	41	27	68	
学 校 事 務	36	26	62	
学 校 栄 養	12	10	22	

表7 平成30年度 採用候補者(合格者)名簿選択状況

平成31年4月1日現在

区 分		名簿登載数 A 人	採 用 数 B 人	採 用 率 B/A %	辞 退 者 数 C 人	名 簿 残 数 A-B-C 人	
競 争 試 験	大学卒程度	行政事務	161	91	56.5	70	—
		社会福祉	18	13	72.2	5	—
		心 理	4	2	50.0	2	—
		学校事務	15	15	100.0	—	—
		土 木	15	14	93.3	1	—
		電 気	9	8	88.9	1	—
		機 械	4	4	100.0	—	—
		造 園	2	2	100.0	—	—
		建 築	9	6	66.7	3	—
		化 学	2	1	50.0	1	—
		消 防 士	31	25	80.6	6	—
		土木(第2回)	4	4	100.0	—	—
		小 計	274	185	67.5	89	—
	大学卒程度(経験者)	25	19	76.0	6	—	
社会福祉(経験者)	13	9	69.2	4	—		
土木(経験者)	7	6	85.7	1	—		
電気(経験者)	4	4	100.0	—	—		
機械(経験者)	10	4	40.0	6	—		
建築(経験者)	3	2	66.7	1	—		
小 計	62	44	71.0	18	—		
高校卒程度	行政事務	16	11	68.8	5	—	
消 防 士	14	11	78.6	3	—		
小 計	30	22	73.3	8	—		
選 考	薬 剤 師	4	1	25.0	3	—	
	獣 医 師	2	1	50.0	1	—	
	保 健 師	8	5	62.5	3	—	
	保 育 士	5	5	100.0	—	—	
	栄 養 士	2	2	100.0	—	—	
	臨床検査技師	1	1	100.0	—	—	
	学校栄養職	5	4	80.0	1	—	
	小 計	27	19	70.4	8	—	
	身体障害者行政事務(第1回)	4	2	50.0	2	—	
	身体障害者行政事務(第2回)	5	3	60.0	2	—	
小 計	9	5	55.6	4	—		
技能・業務	7	6	85.7	1	—		
合 計	409	281	68.7	128	—		

表8 平成30年度 採用試験(選考)年齢別合格状況

平成31年4月1日現在 (単位:人)

区分	年齢	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40 ~ 49	50 ~ 59	計
大学 卒 程 度	行政事務					98	25	2	6	8	9	10	3													161
	社会福祉					8	2	1		4	1	1	1													18
	心 理					3			1																	4
	学校事務					1	2	2	1	1	4	1	3													15
	土 木					7	1	2	1		1	1	2													15
	電 気					1			4		3		1													9
	機 械							2		1			1													4
	造 園					1		1																		2
	建 築					7	1	1																		9
	化 学						1					1														2
	消 防 士					17	6	1		4	2	1														31
	土木(第2回)					2		1		1																4
	小 計					145	38	13	13	19	20	15	11													274
大学 卒 程 度 (経 験 者)	行政事務(経験者)													4	2	6	3	2	2			1		5	25	
	社会福祉(経験者)													1	2					2			1	7	13	
	土木(経験者)														1				1					4	1	7
	電気(経験者)														1			1	1						1	4
	機械(経験者)															1	1		1	1	1	2	1	1	1	10
	建築(経験者)																	1						1		1
小 計														5	7	7	4	4	2	5	1	3	3	18	3	62
高 校 卒 程 度	行政事務	5	3	8																						16
	消防士	4	2	3	5																					
小 計	9	5	11	5																						30
薬 剤 師							2	1	1																	4
獣 医 師							1									1										2
保 健 師					1		1					1	1	1		2	1									8
保 育 士					5																					5
栄 養 士					1	1																				2
臨床検査技師					1																					1
学校栄養職					2			1				2														5
小 計					10	1	4	2	1			3	1	1	1	2	1									27
身体障害者行政事務(第1回)					1	2										1										4
身体障害者行政事務(第2回)					1	1			1			1					1									5
小 計					1	2	2		1			1				1	1									9
技能・業務					1				1			1				1				1	1		1			7
合 計	9	5	11	6	158	41	17	15	22	20	15	16	6	8	10	6	6	2	6	2	3	4	18	3	409	

図1 採用試験実施結果の推移

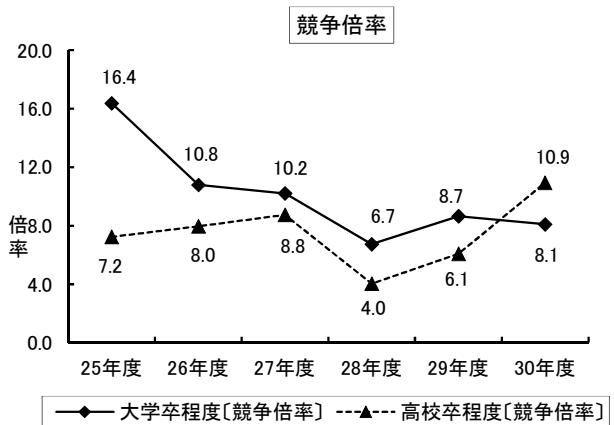
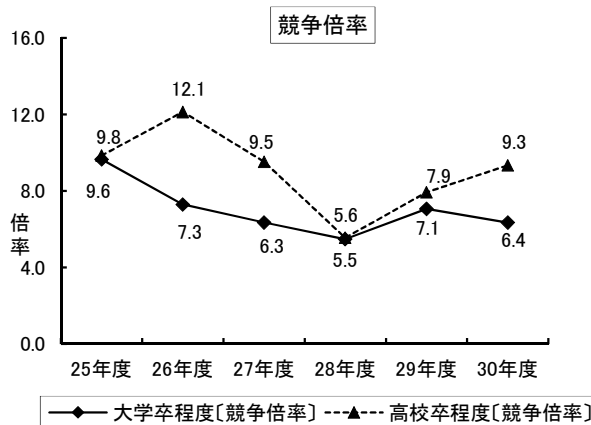
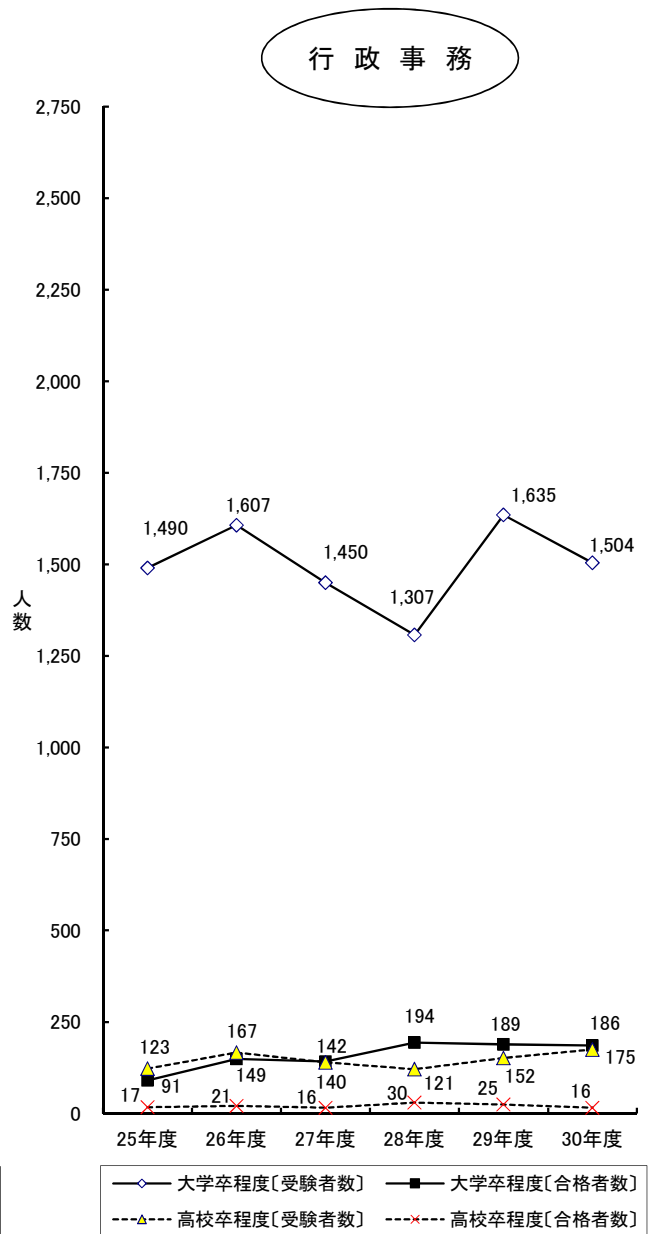
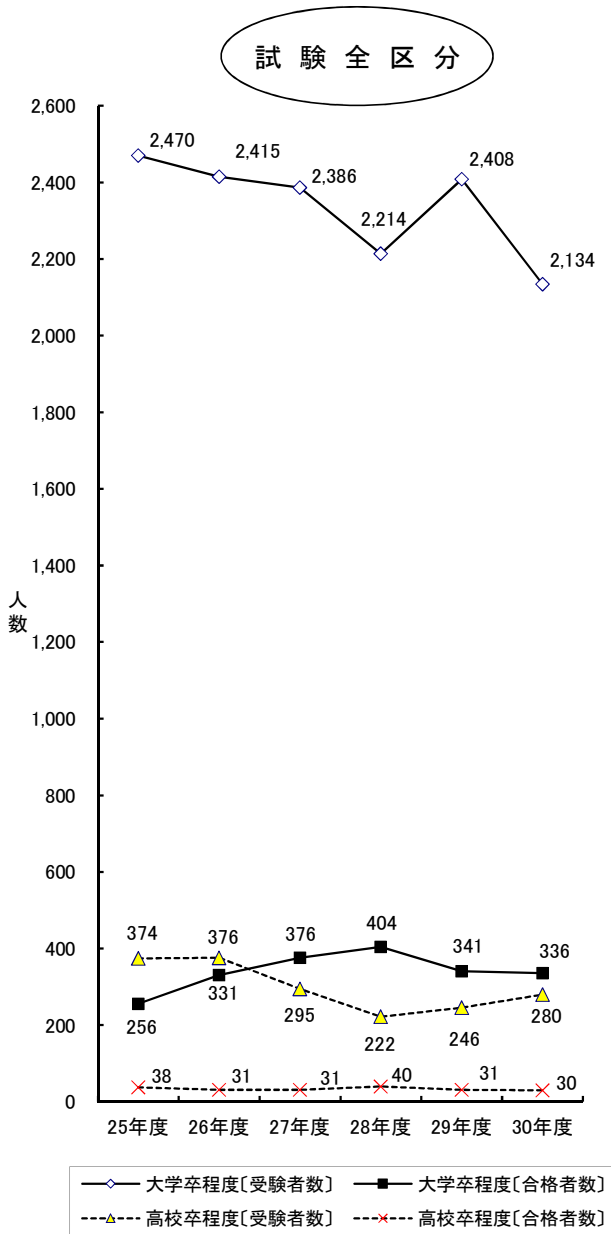
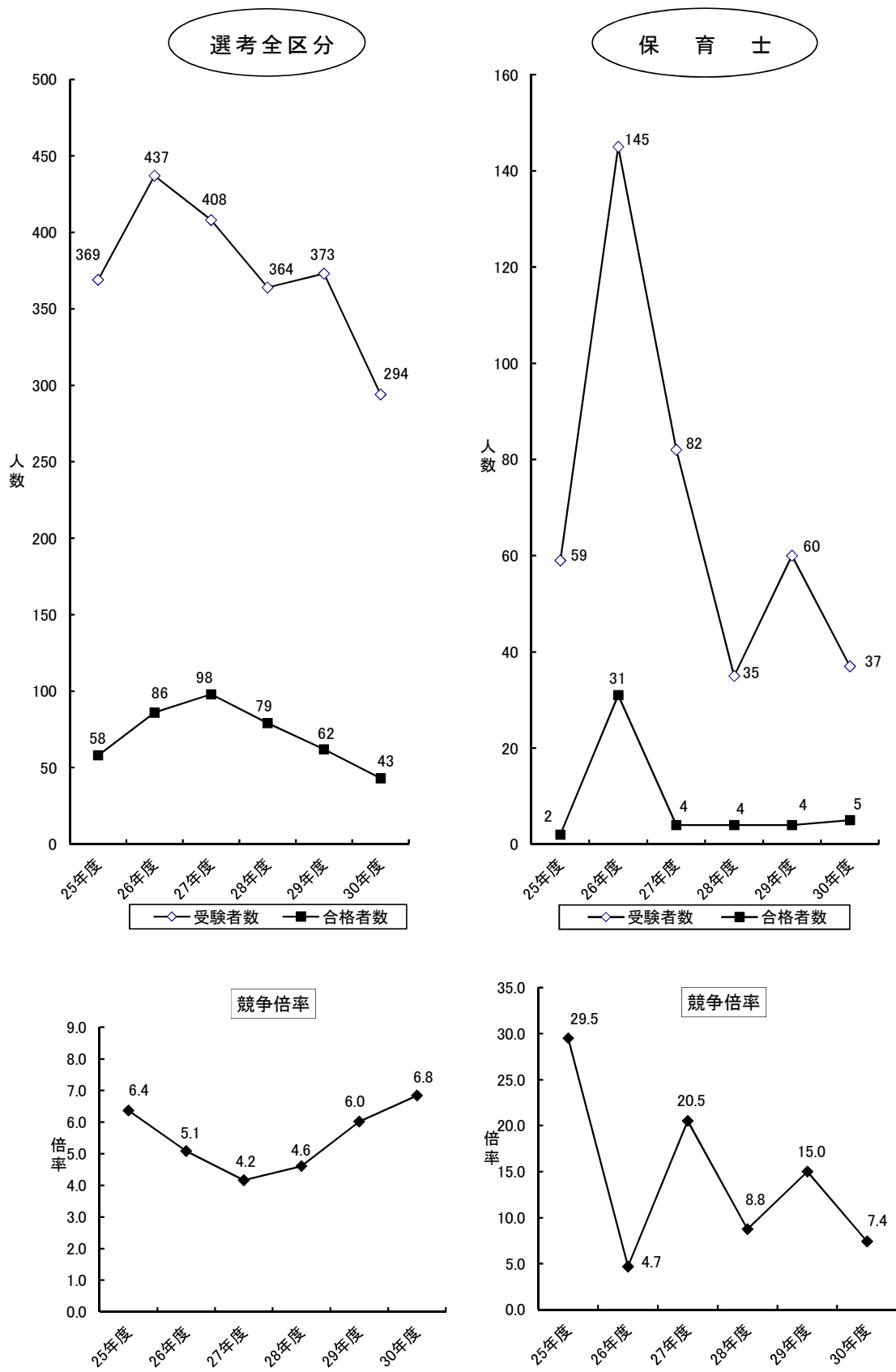


図2 採用選考実施結果の推移



2 給与、その他の勤務条件

(1) 職員の給与に関する報告及び勧告

本委員会は、平成30年10月9日、市議会及び市長に対して、職員の給与等について報告し、併せてその改定について勧告を行った。その内容は、次のとおりである。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等及び市内民間事業所の従業員の給与等の実態を把握するとともに、職員の給与を決定する基礎的諸条件について調査、研究を行ってきた。

その結果は、次のとおりである。

1 職員の給与等の実態

本委員会が、本年4月現在における職員の給与等の実態について調査した結果によると、企業職員を含む本市の一般職の職員は17,324人であり、このうち「川崎市職員の給与に関する条例」適用の職員(14,622人、平均年齢40.9歳)の平均給与月額は、404,570円(給料330,862円、扶養手当7,598円、地域手当55,178円、その他10,932円)となっている。

また、行政職給料表(1)の適用職員(6,018人、平均年齢41.4歳)の平均給与月額は、403,815円(給料327,334円、扶養手当7,778円、地域手当55,177円、その他13,526円)となっている。

このうち、民間給与との比較を行っている、本年度の新規学卒の採用者を除いた職員(5,917人、平均年齢41.7歳)の平均給与月額は、407,143円(給料329,891円、扶養手当7,911円、地域手当55,634円、その他13,707円)となっている。

なお、本委員会の勧告の対象は、行政職給料表(2)の適用職員及び企業職員を除く一般職の職員である。

2 民間の給与等の実態

本委員会は、例年のとおり、人事院、神奈川県人事委員会等と共同して、「職種別民間給与実態調査」を実施した。当該調査は、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522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事業所について行ったものである。

調査内容は、公務と類似すると認められる職種に従事する者に、本年4月分として支払われた給与月額及び昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給の支給状況等となっている。

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給

事務・技術関係新規学卒者の本年4月の初任給の平均額は、大学卒で207,021円、短大卒で183,577円、高校卒で171,828円となっている。

(2) 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で36.1%、高校卒で11.0%であり、新規学卒者の採用を行った事業所のうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で43.6%、高校卒で19.0%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で56.4%、高校卒で81.0%となっている。

(3) 家族手当

家族手当制度がある事業所の割合は80.4%であり、その平均支給月額は配偶者13,639円、配偶者と子1人の場合19,873円、配偶者と子2人の場合25,662円となっている。

(4) 住宅手当

住宅手当を支給する事業所の割合は74.4%であり、そのうち借家・借間居住者に対して支給する事業所の割合は93.2%となっている。

(5) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額額の4.44分相当となっている。

(6) 給与改定の状況

一般の従業員(係員)について、ベースアップを実施した事業所の割合は45.9%、ベースアップを中止した事業所の割合は9.8%となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は89.1%となっている。

(7) 昇給制度の状況

一般の従業員（係員）について、昇給制度を設けている事業所の割合は94.1%であり、そのうち査定昇給を行っている事業所の割合は91.0%となっている。

(8) 冬季賞与の考課査定分の配分状況

民間事業所における冬季賞与の考課査定分の配分状況については、一般の従業員（係員）で44.6%、課長級で50.5%、部長級で50.6%となっている。

3 民間給与との比較

職員の給与等の実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表(1)の適用職員、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較を行った。

その結果、職員の給与（407,143円）が民間給与（407,086円）を57円（0.01%）上回っていることが明らかとなった。

4 国家公務員給与との比較

「地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月時点における、国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市職員について、学歴別・経験年数別に比較を行った本市職員の給料月額の上昇率は、101.2（国家公務員を100とする。）となっている。

5 物価及び生計費等

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ全国では0.6%、本市では0.4%上昇している。

本委員会が「家計調査」（同省）及び「全国消費実態調査」（同省）を基礎に算定した本年4月における本市の標準生計費は、1人世帯で137,280円、2人世帯で175,430円、3人世帯で220,690円、4人世帯で265,950円となっている。

本年4月時点の神奈川県最低賃金は、時間額956円となっており、本年10月からは時間額983円に改定されている。

6 本年の給与の改定

以上述べた本市の職員の給与決定に関係のある基礎的諸条件を総合的に勘案し、社会一般の情勢に適応したものとするため、本委員会としては、次のとおり、給与の改定について措置する必要があると考える。

(1) 月例給

本年においては、既に述べたとおり、行政職給料表(1)の適用職員の給与については、4月時点で、職員の給与が民間給与を57円（0.01%）上回っているものの、市民の給与はおおむね均衡していることから、次のとおり月例給について対応することとする。

ア 行政職給料表(1)

行政職給料表(1)については、較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととする。

イ 行政職給料表(1)以外の給料表

行政職給料表(1)以外の給料表については、行政職給料表(1)との均衡を考慮し、改定を行わないこととする。

ただし、特定任期付職員給料表、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については、国との均衡を基本とし、引上げ改定を行うこととする。

ウ 初任給調整手当

初任給調整手当については、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

期末・勤勉手当については、職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.40月分）が、民間事業所の特別給の支給割合（4.44月分）を下回っていることが判明した。このことから、期末・勤勉手当の支給月

数を0.05月分引き上げ、4.45月分とする。

併せて、再任用職員、特定任期付職員、第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員についても所要の措置を行うこととする。

(3) 宿日直手当

宿日直手当については、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。

7 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

ア 長時間勤務の是正

本年6月、通常国会において働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立した。同法には、来年4月から施行される労働基準法の一部改正が盛り込まれており、これにより時間外労働の上限について、原則年360時間、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間とされる。この改正を受け、本年8月に人事院は、人事院規則により国家公務員の超過勤務に上限を設ける旨を報告し、大規模な災害への対応等公務の運営上真にやむを得ない場合に上限の時間を超えたときには、各省庁の長が事後的に検証を行うものとした。

長時間勤務の是正は、職員の心身の健康保持、仕事と生活の調和、公務能率の向上といった観点等から重要な課題であり、本委員会では従来からその必要性に言及しているところである。本市における平成29年度の時間外勤務の状況を見ると、職員1人当たりの時間外勤務時間数は前年度と比べて10%以上減少しており、「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」（以下「改革推進プログラム」という。）の取組が奏功しているものといえるが、改正後の労働基準法上の時間外勤務時間数の原則的な上限である年360時間を超える職員もなお存在している。地方公務員においては、上限規制が適用されない規定もあるが、労働安全衛生の観点からは、上限が遵守されることが望ましいことは言うまでもない。法改正の趣旨や国の動きを踏まえ引き続き一層の取組の推進が望まれる。

長時間勤務の是正に当たっては、時間外勤務が発生している現状を分析し、業務量に見合った職員の適正配置や業務を効率化・簡素化する具体的な取組を実行する必要がある。この点、任命権者においては、480時間超の時間外勤務を行った職員がいる職場に対して、昨年度に業務状況調査を行っており、その調査結果によれば、時間外勤務の縮減のためには、「総務事務センターの導入」「予算要求事務の効率化」「会議実施のルール化」といった業務改善や効率化の取組が必要であるとする回答が多くを占めていた。「改革推進プログラム」において、これらの課題に対応すべく、全庁に共通する予算編成事務や庁内会議等の具体的な事務についての見直しや、来年度からの総務事務センターの導入に向けた準備が進められている。また、AI（人工知能）やRPA（パソコンによる定型作業の自動化）等の新たなICTの活用についても検討がなされている。さらに、個々の職場に特有の課題を改善した事例を共有できる仕組みの整備が進められている。長時間勤務の原因は、全庁に共通するものと個々の職場に特有のものがあり、今後もその両面において、業務の効率化・簡素化を目指すべく取組を推進されたい。

また、今回の労働基準法の改正により、年次有給休暇について、使用者は一定日数を時季の指定をして与えねばならないとされ、国においても、人事院が各省庁の長に年次有給休暇使用促進に関して配慮を要請する旨を報告している。本市においても、法改正の趣旨や国等の動向を踏まえ適切に対応することが必要である。

そのほか、勤務時間の適正な把握のために客観的な出退勤時間の管理を徹底すべく、本年度からICカードを用いた出退勤時間の登録が開始されている。また、文部科学省が昨年12月に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を取りまとめるなどして、全国的に取組が展開されつつある教員の勤務時間の問題については、本市においても初の試みとして、市立小中学校等において本年8月に学校閉庁日が設定され、勤務時間に対する意識向上に向けた取組がなされたところである。適正な勤務時間の実現は長時間勤務の是正にも資するものであり、引き続き適切な取組の推進が期待される。

イ 多様な働き方の推進

「改革推進プログラム」では、多様な働き方の推進を主要な取組として掲げている。少子高齢化の一層の進展が想定される中で、職員一人ひとりが仕事と生活の調和を確保し、充実した生活を送ることができる働き方を実現することは、多様な人材が活躍できる職場づくりに資するものであり、将来的に安定した市民サービスの供給へとつながるものである。

昨年度から、一部の職員を対象として、時差勤務やサテライトオフィスの設置等が試行されてい

る。これらの取組は、各職員が1日の時間をより有効に活用することを可能とし、働き方の柔軟性を高めるものと考えられるが、一方で、職員間の業務調整や労務管理等の対応が必要となる側面もある。今後は、テレワーク（在宅勤務）の試行も予定される場所であるが、時差勤務やサテライトオフィスの設置等を含め、引き続きその効果と影響を検証し、多様な働き方を実現する制度について検討されたい。

「川崎市職員メンター制度」は、後輩職員がキャリア形成上の課題や職場での悩みについて、先輩職員と双方向の対話を行うことで問題解決を個別にサポートしようとするものであり、本年度は男性職員にも対象を拡大し、試行されている。昨年度の取組では、メンティには仕事に対するモチベーションや昇任意欲の向上が見られ、メンターにも自身のキャリアを振り返り、今後の働き方を考える効果があったことから、継続的に取組を推進することにより、意欲ある職員のキャリア形成をサポートする制度として熟度を高めていくことが望まれる。

また、本市では障害者雇用の拡大を目指し、精神障害者雇用の取組に関して、新たに昨年12月から臨時的任用職員として精神障害者保健福祉手帳所持者の任用が行われるなど、職域の拡大に向けた職務分野の検証に取り組んでいる。多角的な視点から課題を整理するとともに、職員同士が個々の状況を認識し互いに協力することで、その持てる能力を十分に発揮できるよう、適切に職員への周知や啓発を図りながら、全ての人にとって働きやすい職場環境の整備に努められたい。

ウ メンタルヘルス対策

本市の平成29年度の長期療養者のうち「精神及び行動の障害」いわゆるメンタルヘルス不調者の職員全体に占める割合は、前年度に比して僅かに減少しているものの、「改革推進プログラム」においても課題として挙げられており、引き続きメンタルヘルス対策は重要な課題である。

本年度は「川崎市職員メンタルヘルス対策推進計画」の検証に基づく新たな計画策定に向けた準備を進めている。本市は、これまでも一次予防の取組を強化してきたところであり、昨年度から仕事上のストレス要因が高い傾向にある新規採用職員及び異動者の支援のために、職員保健相談室の相談員も加えた面談を適切な時期を捉えて実施し、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ体制の強化を図っている。メンタルヘルス対策は予防が重要であることから、今後も一次予防の取組を継続していくことが必要である。

また、メンタルヘルス対策は、全国的にみるとストレスチェックの実施の義務付けや、産業医の機能強化等、近年、労働安全衛生に関する制度改正が相次いで成されている。本市では、ストレスチェックの集団分析を活用した職場環境の改善に向けた取組を実施している。引き続きストレスチェックを活用して、職員自身のストレスへの気付きを促し、それぞれの職場におけるストレス要因を把握することで、各職場において職場環境の改善に努めていくことが望ましい。

任命権者においては、これまでの一次予防の取組と併せて、ストレスチェックを有効活用することで、各職場の取組を支援するさらなるメンタルヘルス対策がなされることを期待する。

(2) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

民間企業における採用意欲は高い水準で推移しており、国や他の地方自治体との採用活動の競合等を勘考すると本市の職員採用をめぐる環境は依然として厳しい状況にある。そのような中、今後ますます複雑・多様化する行政課題や市民ニーズに的確に対応していくために、多様な有為の人材を安定的かつ継続的に確保することは重要な課題である。

本委員会では、様々な手法を取り入れ改善を図りながら、人材確保に向け取り組んでいる。例年、本市の魅力を知ってもらうため、大学等において国や他の地方自治体と合同で採用説明会を開催しているが、公務員志望の学生が集まりやすい一方で、民間企業志望の学生の参加が十分に見込めない傾向もみられた。そのため、より一層公務員や本市の魅力、人物重視の試験制度を周知することなどを目的に、多くの民間企業も参加する合同説明会への出展の拡充等と併せ、本年度は大学に幅広く働きかけを行い、本市単独の説明会を実施することとしたところである。

また、受験者数が減少傾向にある技術系職種の人材確保のため、新たに首都圏等に立地する66大学のデジタルサイネージ（電子看板）でPR動画を放映した。さらに、技術系職種の業務に興味・関心のある学生等を対象に、本市の技術系職員が活躍する現場をめぐるバスツアーを行っているが、本年度新たに対象を拡大し、化学職・薬剤師・獣医師の職場見学ツアーを実施する予定である。

今後も引き続き、多くの機会や手法を活用し、人材の確保に向けた取組を積極的に進めていく。

イ 人材の育成

本市では、本年3月に「人材育成第2期アクションプラン」を策定し、効率的かつ効果的な人材

育成の推進や管理・監督者マネジメント力の向上などを重点的な課題として、研修やOJT支援等に関する取組を進めている。

マネジメントに関する基礎知識やマネジメント上における問題への理解と実践に関するポイントを整理した「マネジメントガイドブック」を策定し、本年度は、新任課長研修や新設した課長昇任後3年目の職員を対象とした研修において活用するなど、管理職のマネジメント力強化に向けた取組が進められている。eラーニングによる効率的な研修の実施などその他の取組においても、今後その効果が期待される場所である。

また、昨年度から、職員一人ひとりの状況に応じた人材育成を推進するため、「育成プランシート」及び「成長キャリアノート」が導入されたところであるが、本年度は記載項目の削減等の見直しが行われた。研修やOJT支援等に関する各取組においては、効果の検証や課題整理を行いながら、適切に充実させていくことが望ましい。

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。各職員が高い意欲と志を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、引き続き計画的な取組を進められたい。

ウ 昇任制度の在り方

平成3年度から行っている本市の係長昇任選考は、昇任を取り巻く環境の変化に合わせて、対象職種の拡大や受験年齢の引下げなどの見直しを図ってきた。しかしながら、近年、係長昇任選考の受験率の低下傾向が続いており、今後、昇任者の計画的確保や、ひいては能率的な業務の執行体制の維持への影響も懸念される場所である。

本委員会は、本年度から、受験に係る職員の負担を軽減するとともに、係長としての適性をより的確に判断しうるよう、出題分野の見直しを行った。

引き続き、昇任制度の公平かつ公正な運用に努めるとともに、受験率の低下の要因を多角的に分析し、女性活躍推進の観点にも留意しつつ、適切な在り方について検討を続け、任命権者と連携しながら受験しやすい環境の整備を図っていく。

(3) 高齢期の雇用の在り方

本年8月、国家公務員の定年の引上げについて、人事院による意見の申出がなされた。公的年金の支給開始年齢の段階的引上げにより定年退職後に年金が支給されない期間が生じることとなって以来、雇用と年金の接続への対応は課題であった。人事院は平成23年に定年の引上げについて意見の申出をしていたものの、これまでは再任用制度での対応がなされてきた。今般、改めて意見の申出がなされたことにより、地方公務員も含め定年の引上げの制度化に向けての動きが本格化することが見込まれる。本市においてもこの動きを注視し、定年引上げ後の60歳を超える職員の給与水準の在り方や役職定年についての検討を進めていく必要がある。

定年の引上げの制度化までは、現在と同様の再任用制度を続けていくことが見込まれる。任命権者は、本年度から再任用職員の配置を係長級にも拡大し、再任用職員がより一層、キャリアを活用し、意欲的に仕事ができるよう取組を推進した。平成32年度から導入される会計年度任用職員制度の影響も勘案し、さらに定年の引上げを見据えた上で、今後も雇用と年金の接続への対応を図りながら、再任用職員の経験及び能力を十分に活かすとともに、勤務意欲が確実に保持されるよう適正な再任用制度の運用を推進されたい。

(4) ハラスメント対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の効率的運営に支障を来し、メンタルヘルスや職場環境に悪影響を及ぼすもので、看過できない問題である。

国家公務員等によるセクシュアルハラスメントに関する報道もされる中、本市においては「川崎市職員のセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する要綱」を整備し、ハラスメント防止対策への取組を強化しているところである。

任命権者においては、ハラスメントに関する相談窓口を設置しているところであるが、様々な相談の中でも、近年はパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）についての相談が多くなっている。本年度は初めて「管理職セミナー」と「コンプライアンス研修」を合同で開催し、「業務上の指導とパワーハラスメント」をテーマに、弁護士からパワハラの内容及び法的責任について概説し、業務上の指導がパワハラに該当する場合を中心に、具体的な事例を交えながら講義を行う予定である。パワハラ防止は、特定当事者間の問題にとどまらず、職場全体の意欲を向上させるマネジメントの一環であり、防止のための効果的事例の紹介等を行うことが有効であると考えられる。

ハラスメントの防止は、本市人事行政における公正の確保、職員の利益の保護及び公務能率の向上

を図るための重要な取組である。そのためにも職員が自らの言動を改めて振り返り、誰もが気持ちよく働ける環境づくりに努めることはもちろんのこと、任命権者においては、各職場におけるハラスメントの防止に向けて継続的な取組の推進に努められたい。

(5) 市民からの信頼確保

職員の不祥事は依然として発生しており、盗撮や窃盗など、社会人としての資質を問われる行為が相次いでいる。

任命権者においては、これまでも職員の不祥事防止について、警察から講師を招いた研修等の様々な機会に注意喚起を行っているところであるが、引き続き、厳正な服務規律を確保し、高い公務員倫理を確立するために、全庁を挙げて職員の規範意識の向上に取り組み、信頼回復に努められたい。

職員一人ひとりに対しては、公務上はもちろんのこと、公務外の行動についても高い倫理観が求められており、こうした職員の不祥事の発生によって市政に対する市民の信頼を失墜させる結果につながることを改めて強く認識し、高い規範意識と強い責任感を持って、職務に精励することを期待するものである。

8 おわりに

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保するための代償措置としての意義を有し、地方公務員法による情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準と民間の給与水準との均衡を図ることを基本とし、国や他都市の職員の給与等も考慮して行われるものである。

本年の勧告は、公民の給与はおおむね均衡しており、較差が極めて小さいことから、国との均衡を基本とする特定任期付職員給料表等を除き月例給の引上げは行わないこととし、期末・勤勉手当については、民間事業所における特別給の支給状況との均衡を考慮し、引上げを行うこととする内容となった。

本委員会は、今後とも民間給与を的確に反映させた勧告を行い、中立的・専門的な第三者機関としての役割を適切に果たしていく所存である。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度が果たしている役割を理解され、勧告を実施されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、職員の給与について、以上に述べた報告に基づき、次の措置を執られるよう勧告する。

1 給料表

特定任期付職員給料表、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については、別記のとおり改定すること。

2 諸手当

期末・勤勉手当については、報告で述べた事項を考慮して、引上げ改定を行うこと。

3 改定の実施時期

この改定は、平成30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。

(別記省略)

(参考) 職員の給与と民間給与との較差の推移

年	給 与 較 差		年	給 与 較 差	
	円	%		円	%
H17	△1,671	△0.39	H24	△96	△0.02
H18	△3,294	△0.78	H25	△98	△0.02
H19	377	0.09	H26	1,192	0.29
H20	44	0.01	H27	1,310	0.32
H21	△784	△0.19	H28	516	0.13
H22	△706	△0.17	H29	387	0.10
H23	△813	△0.20	H30	△57	△0.01

参 考 市職員の初任給及び諸手当制度の推移

区 分		年 度	平成21年度	22年度	23年度	24年度
初任給	行政職給料表(1) 大 学 卒		179,600円	179,600円	179,600円	179,600円
	短 大 卒		156,400円	156,400円	156,400円	156,400円
	高 校 卒		144,500円	144,500円	144,500円	144,500円
初任給調整手当	支 給 期 間 初年度の額を据置く期間		35年 15年			
	支 給 限 度 額 医療職給料表(1)適用職員 大学教育職給料表適用職員 (医師・歯科医師に支給)		208,900円 100,100円	据 置	据 置	据 置
扶養手当	配 偶 者		15,300円			
	22歳未満の子		6,800円			
	配偶者・子以外の扶養親族		6,800円	据 置	据 置	据 置
	配偶者のいない職員の子1人		11,800円			
	配偶者・子のいない職員の扶養親族1人 ※特定期間の扶養親族の子への加算		11,800円 5,000円			
地域手当	全 職 員 〔医療職給料表(1)適用職員を除く。〕		100分の12	据 置	据 置	据 置
	医療職給料表(1)適用職員		100分の14	100分の15	据 置	据 置
住居手当	借家・借間居住者 31歳未満の職員への加算		10,600円 加算なし	据 置	据 置	据 置
	31歳以上40歳未満の職員への加算 持家居住者(平成28年度以降不支給) (公舎居住者等は不支給)		加算なし 7,400円			
通勤手当	交通機関等利用者 支給限度額		1箇月当たり 55,000円			
	自動車等利用者					
	5km未満		2,200円			
	5km以上 10km未満		4,100円			
	10km以上 15km未満		6,500円			
	15km以上 20km未満		8,900円			
	20km以上 25km未満		11,300円	据 置	据 置	据 置
	25km以上 30km未満		13,700円			
	30km以上 35km未満		16,100円			
	35km以上 40km未満		18,500円			
	40km以上 45km未満		20,900円			
	45km以上 50km未満		21,800円			
50km以上 55km未満		22,700円				
55km以上 60km未満		23,600円				
60km以上		24,500円				
宿日直手当	通常の宿日直勤務1回 5時間以下		4,200円 2,100円	据 置	据 置	据 置
	特殊勤務の宿日直勤務1回 5時間以下		6,000円 3,000円			
期末手当	6月の支給割合		100分の125	100分の125	100分の122.5	据 置
	12月の支給割合		100分の150	100分の135	100分の137.5	
勤勉手当	6月の支給割合		100分の73.5	100分の68.5	100分の66.0	据 置
	12月の支給割合		100分の68.5 (勤務成績が良好の場合)	100分の63.5 (勤務成績が良好の場合)	100分の66.0 (勤務成績が良好の場合)	

※特定期間の子=15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの子

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
179,600円 156,400円 144,500円	179,600円 156,400円 144,500円	181,600円 158,400円 146,500円	176,200円 153,800円 142,300円	176,900円 154,500円 143,000円	176,900円 154,500円 143,000円
据置	据置	据置	据置	据置	据置
据置	据置	据置	据置	据置	12,600円 7,900円 7,000円 11,300円 10,400円 5,000円
据置 据置	据置 据置	据置 据置	100分の16 100分の16	据置 据置	据置 据置
据置	16,500円 加算なし 加算なし 5,000円	16,500円 加算なし 加算なし 2,500円	16,500円 加算なし 加算なし 不支給	据置	14,600円 7,900円 1,900円 不支給
据置	1箇月当たり 55,000円 2,200円 4,200円 7,100円 10,000円 12,900円 15,800円 18,700円 21,600円 24,400円 26,200円 28,000円 29,800円 31,600円	1箇月当たり 55,000円 2,000円 4,200円 7,100円 10,000円 12,900円 15,800円 18,700円 21,600円 24,400円 26,200円 28,000円 29,800円 31,600円	据置	据置	据置
据置	据置	据置	据置	据置	4,400円 2,200円 6,100円 3,050円
据置	据置	据置	据置	据置	据置
据置	100分の66.0 100分の81.0 (勤務成績が良好の場合)	100分の73.5 100分の83.5 (勤務成績が良好の場合)	100分の78.5 100分の88.5 (勤務成績が良好の場合)	100分の83.5 100分の93.5 (勤務成績が良好の場合)	100分の88.5 100分の93.5 (勤務成績が良好の場合)

(2) 条例の制定及び改廃に対する意見の状況

本委員会は、議会から意見を求められた条例に対し、次のとおり意見を述べた。

回答年月日	条 例 名	意 見 の 内 容
H30. 6. 6	川崎市職員退職手当支給条例等の一部を改正する条例	この条例案のうち、一般職の職員に関する部分は、国及び他の地方公共団体の退職手当との均衡を考慮して定年等による退職者に係る退職手当の支給の割合を引き下げようとするものであり、異議はありません。
H30. 11. 21	川崎市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例	この条例案のうち、一般職の職員に関する部分は、本委員会が行った「職員の給与に関する報告及び勧告」の趣旨に沿い、職員の給料月額及び諸手当の額を改定する所要の改正を行おうとするものであり、異議はありません。
H30. 11. 28	学校教育法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する条例	この条例案のうち、川崎市職員の自己啓発等休業に関する条例の一部改正に関する部分は、学校教育法の一部を改正する法律の施行に伴い、所要の整備を行おうとするものであり、異議はありません。
H31. 2. 20	川崎市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、特殊勤務手当の見直しの一環として、児童福祉施設における児童の養護等の業務に従事した職員に福祉業務等手当を支給しないこととするものであり、異議はありません。

(3) 給与、勤務時間等についての承認の状況

本委員会が任命権者からの申請に対し、承認した事項は次のとおりである。

承認年月日	任命権者	承認の内容	根拠規定
H30. 5. 30	教 育 長	臨時職員の給与に係る承認について	川崎市職員の給与に関する条例第18条
H31. 2. 13	教 育 長	週休日の振替等に関する特例の承認について	川崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第5条の10
H31. 2. 20	教 育 長	臨時職員の給与に係る承認について	川崎市職員の給与に関する条例第18条

H31. 2. 20	市 長	臨時職員の賃金単価基準の設定に係る承認について	川崎市職員の給与に関する条例第18条
H31. 2. 20	消 防 長	臨時職員の賃金単価基準の設定に係る承認について	川崎市職員の給与に関する条例第18条
H31. 2. 20	教 育 長	臨時職員の賃金単価基準の設定に係る承認について	川崎市職員の給与に関する条例第18条
H31. 3. 27	教 育 長	臨時職員の勤務時間等及び給与に係る承認について	川崎市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第13条及び川崎市職員の給与に関する条例第18条

3 公平審査等

(1) 勤務条件に関する措置要求

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る。

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るものである。

平成30年度における係属事案等の概要は、次のとおりである。

(平成31年4月1日現在)

事案名	要求年月日	要求事項	処理状況
昭和53年(措)第1号事案	S53. 1. 11	定期昇給停止の是正	係属中
平成29年(措)第3号事案	H29. 4. 7	適正な労働時間管理の実施等	H31. 1. 15 取下げ
平成30年(措)第1号事案	H30. 12. 17	適正な労働時間管理の実施等	交渉の勧奨中
平成30年(措)第2号事案	H30. 12. 20	小規模災害発生時における業務の是正	係属中
平成31年(措)第1号事案	H31. 3. 29	人事異動基準の変更の撤回又は従前基準への復元	受付

(2) 不利益処分についての審査請求

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る。

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る。

平成30年度における係属事案等の概要は、次のとおりである。

(平成31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
昭和53年(不)第1号～第9号 第12号～第16号 事案	S53. 3. 9	減給9人 戒告5人	処分の取消し	係属中
昭和53年(不)第17号事案	S53. 3. 13	減給	処分の取消し	係属中
平成28年(審)第3号事案	H28. 12. 29	研修命令	処分の取消し	係属中

事 案 名	申立年月日	処分の内容	申 立 事 項	処 理 状 況
平成29年（審） 第1号事案	H29. 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	H29. 8. 29	減 給	処分の取消し	H30. 6. 20 判定（却下）
平成29年（審） 第3号事案	H29. 12. 4	減 給	処分の取消し	H30. 6. 20 判定（却下）
平成30年（審） 第1号事案	H30. 2. 8	減 給	処分の取消し	H30. 8. 22 判定（却下）
平成31年（審） 第1号事案	H31. 3. 27	分限休職	処分の取消し	受 付

(3) 苦情相談

職員は、人事委員会に対し、勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談を行うことができる。

この申出があった場合、人事委員会が指名する事務局の職員（職員相談員）は、申出人に対し、助言等を行うほか、関係当事者に対し、人事委員会の指揮監督の下に、指導、あっせんその他の必要な措置を行うこととされている。

平成30年度においては、5件の申出があった。

(4) 公務災害補償の審査請求

市立学校（市立看護短期大学を除く。）の学校医、学校歯科医師及び学校薬剤師の公務上の災害の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関して異議のある者は、人事委員会に対して審査請求をすることができる。

この審査請求があった場合、人事委員会は、これを審査して裁定を行うものである。

平成30年度における審査請求はなかった。

(5) 退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議

退職手当管理機関は、退職手当の支給制限等の処分を行おうとするときは、人事委員会に意見を聴かなければならないとされている。

人事委員会は、意見を求められたときは、退職手当の支給制限等の処分について調査審議し、退職手当管理機関に意見を述べることとされている。

平成30年度における調査審議はなかった。

(6) 退職管理に係る働きかけ規制違反に関する監視

職員は、営利企業等に再就職した元職員から違法な働きかけを受けた場合には、人事委員会にその旨を届け出なければならないとされている。

この届出があった場合等には、人事委員会は、任命権者に対し、必要に応じて調査や調査の経過報告を求めるとされている。

平成30年度における職員からの届出はなかった。

4 職 員 団 体

(1) 職員団体の登録状況

本委員会に登録されている職員団体は、次のとおりである。

(平成31年4月1日現在)

職員団体名	主たる事務所の所在地	登録年月日	単一体 連合体	法 人 非法人	平成30年度に おける変更事項
川 崎 市 職 員 労 働 組 合	川崎市川崎区東田町 5-1 (市労連会館内)	S41. 9. 13	単一体	法 人	H30. 4. 1(役員)
川 崎 市 教 職 員 組 合	川崎市中原区下沼部 1709-4 (川崎教職員会館内)	S41. 9. 13	単一体	法 人	H30. 4. 1(役員) H30. 8. 1(規約)
川崎市公立学校 管 理 職 組 合	川崎市中原区下沼部 1709-4 (川崎教職員会館内)	S48. 2. 8	単一体	法 人	H30. 4. 1(役員) H30. 5. 1(役員)
学校事務職員労働 組合神奈川川崎支部	横浜市港北区篠原台町36-28 東白楽マンション602	S56. 12. 24	単一体	非法人	H30. 12. 5(役員)
2 級 の 集 い	川崎市多摩区堰3-17-40-103	H28. 9. 29	単一体	非法人	H30. 8. 6(規約)

(2) 管理職員等の範囲

本市の管理職員等の範囲は、次のとおりである。

(平成31年4月1日現在)

機 関	職
議 会 局	局長 担当理事 部長 担当部長 課長 担当課長 庶務係長
市 長 事 務 部 局	局長 本部長 危機管理監 技監 税務監 医務監 担当理事 区長 会計管理者 事務局長 学長 副区長 部長 室長 医監 担当部長 所長 副所長 市場長 支所長 学長補佐 学科長 課長 担当課長 館長 副館長 分室長 園長 秘書課の担当係長 法制課の人事、労務、組織等に関する条例等の審査を担当する担当係長 庁舎管理課の庁舎の維持管理を担当する担当係長 人事課の担当係長 労務課の担当係長 総務事務センターの担当係長 行政改革マネジメント推進室の組織及び定数を担当する担当係長 内部監察担当の担当係長 予算第1係長 予算第2係長 資金係長 環境局庶務課の労務担当の担当係長 臨海部国際戦略本部臨海部事業推進部の庶務担当の担当係長 庶務課の庶務係長 区役所総務課の庶務係長 区民センターの庶務係長 審査第1係長 人事課の人事及び服務関係事務の主たる担当者 労務課の職員団体関係事務の主たる担当者 守衛長
教育委員会事務局 (学校以外の教育機関を含む。)	教育次長 担当理事 部長 室長 担当部長 所長 館長 課長 担当課長 主任指導主事 園長 庶務課の庶務係長 教職員企画課の担当係長 教職員人事課の担当係長 給与厚生課の給与を担当する担当係長
教育委員会の所管に属する学校	校長 副校長 教頭
選挙管理委員会事務局	事務局長 部長 担当部長 課長 担当課長 管理係長
監 査 事 務 局	事務局長 担当部長 課長 担当課長 行政監査課の庶務担当の担当係長
人事委員会事務局	事務局長 担当部長 課長 担当課長 担当係長

備考1 この表中所長、副所長、館長及び園長とあるのは、課長担当職以上の職にあるものをいい、担当係長とあるのは、当該業務を担当する課長補佐を含み、人事委員会が別に定める担当係長を除くものをいう。

2 この表中主たる担当者とあるのは、人事委員会が別に定める主たる担当者を除くものをいう。

5 労働基準監督

(1) 職権行使状況

労働基準監督機関として平成30年度中に職権を行使した事項は次のとおりである。

ア	解雇予告除外認定	2件	カ	心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告の受理	63件
イ	36協定届の受理	203件	キ	労働者死傷病報告の受理	22件
ウ	衛生管理者選任報告の受理	30件	ク	ボイラー性能検査結果報告の受理	10件
エ	産業医選任報告の受理	47件	ケ	第一種圧力容器性能検査報告の受理	5件
オ	健康診断結果報告の受理	123件	コ	ゴンドラ性能検査報告の受理	4件

(2) 労働基準法別表第1に規定する適用事業の号別区分の状況

職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権行使の区分を明らかにするため、神奈川労働局と協議のうえ号別決定を行っているが、その状況は、次のとおりである。

労働基準法別表第1の事業所区分

(平成31年4月1日現在)

所管	労基法別表第1号別区分	名称
川崎	第12号	岡本太郎美術館、環境総合研究所、食品衛生検査所、健康安全研究所、看護短期大学、教育文化会館(3)、市民館(10)、図書館(8)、総合教育センター、日本民家園、青少年科学館、小学校(114)、中学校(52)、高等学校(5)、特別支援学校(4)
市人委員会	非該当官公署	市長事務部局本庁、公文書館、市税事務所(4)、こども家庭センター(保護係を除く。)、児童相談所(保護係を除く。)(2)、計量検査所、中小企業溝口事務所、都市農業振興センター、卸売市場、わーくす、障害者更生相談所、障害者センター(2)、区画整理事務所、多摩川管理事務所、霊園事務所、生田緑地整備事務所、川崎港管理センター(整備課及び設備課を除く。)、区役所(地域みまもり支援センター(福祉事務所・保健所支所)地域支援課及び衛生課を除く。)(7)、支所(2)及び出張所(4)、消防局、消防局航空隊、消防署(8)及び出張所(28)、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局

所 管	労基法 別表第1 号別区分	名 称
労 働 局 （ 労 働 基 準 監 督 署 ）	第1号	学校給食センター(3)、教育委員会（学校給食関係）
	第3号	都市基盤整備事務所(2)、川崎港管理センター（整備課及び設備課に限る。）、道路公園センター(7)
	第6号	農業技術支援センター
	第7号	夢見ヶ崎動物公園
	第13号	こども家庭センター保護係、中部児童相談所保護係、動物愛護センター、精神保健福祉センター、こころの相談所、地域みまもり支援センター（福祉事務所・保健所支所）（地域支援課及び衛生課に限る。）(7)、保育園(29)、乳児保育園(3)
	第14号	経済労働局公営事業部
第15号	生活環境事業所(4)、クリーンセンター(2)、処理センター(3)、浮島埋立事業所	

- (注) 1 事業所名欄の（ ）内の数は、事業所数である。
2 上に掲げる以外の事業所については、それぞれ上位の組織中に含めるものとする。
3 上下水道局、交通局及び病院局の事業所は労働局（労働基準監督署）の管轄である。

6 人事委員会規則等の制定及び改廃の状況

規則番号	公布年月日 (実施年月日)	規 則 名	制定・改廃の内容
平成 30 年 人委規則第 9 号	H30. 9. 27 (H30. 10. 1 施 行)	川崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則の一部を改正する規則	神奈川県最低賃金の一部改正に伴い、年齢別最低保障額表の額の改定を行った。
平成 30 年 人委規則第 10 号	H30. 11. 30 (H30. 11. 30 施 行)	川崎市職員の給料等の支給に関する規則の一部を改正する規則	本年の職員の給与に関する報告及び勧告による宿日直手当の額の引上げを行った。
平成 31 年 人委規則第 1 号	H31. 3. 18 (H31. 4. 1 施 行)	川崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則	時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限並びに年次休暇の時期の定めに関し必要な事項を定めること等を行った。
平成 31 年 人委規則第 2 号	H31. 3. 28 (H31. 4. 1 施 行)	川崎市職員の給料等の支給に関する規則の一部を改正する規則	川崎市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正に伴い、所要の整備を行った。
平成 31 年 人委規則第 3 号	H31. 3. 29 (H31. 4. 1 施 行)	川崎市職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則	組織改正による職の設置等に伴い、所要の整備を行った。
平成 31 年 人委規則第 4 号	H31. 3. 29 (H31. 4. 1 施 行)	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	組織改正に伴う職の設置等に伴い、所要の整備を行った。

7 各種会議開催状況

全国人事委員会連合会

会議名	年月日	開催地
第126回総会	H30. 6. 8	東京都
第61回公平審査 事務研修会	H30. 7. 5 6	兵庫県

県市人事委員会連絡協議会

会議名	年月日	開催担当
給与研究会	H30. 4. 17	川崎市

大都市人事委員会連絡協議会

会議名	年月日	開催地
委員長会議	H30. 4. 20	横浜市
事務局長会議	H30. 8. 20	大阪市
給与研修会	H30. 10. 31	福岡市
課長会議 (給与関係)	H30. 11. 8	静岡市
課長会議 (任用関係)	H31. 1. 24	東京都
公平審査研修会	H31. 1. 25	京都市
任用研修会	H31. 2. 8	広島市

人事委員会年報（平成30年度）

令和元年6月発行

編集・発行 川崎市人事委員会事務局
