

# 人事委員会年報

令和4（2022）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 .....	1 2
(1) 組織及び事務分掌	
(2) 予 算	

## 第2章 業 務

1 任 用 .....	1 3
(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 .....	3 0
(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 .....	4 2
(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 4
(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 6
(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 8
7 各種会議開催状況 .....	5 1

## 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。

(令和5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 2期 R 1. 10. 15 ~ R 5. 10. 14	R 1. 10. 16 委員長再任
委員	瀧峠雅介	R 3. 10. 15	1期 R 3. 10. 15 ~ R 7. 10. 14	R 4. 10. 19 職務代理者就任
委員	畑裕士	R 4. 10. 15	1期 R 4. 10. 15 ~ R 8. 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条の3第1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及び判定（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及び裁決（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及び裁定（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
令和4年 第12回 (定例会)	R4. 4. 6	報告 労働基準法別表第1の号別の決定について 職員の号給の決定に係る承認について 議事 令和3年度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 令和4年度川崎市職員（大学卒程度）採用試験の実施について 令和4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 免職処分取消等請求事件に係る指定代理人の変更について
第13回 (定例会)	R4. 4. 13	報告 条件付採用の期間延長に係る報告について 免職処分取消等請求事件に係る第5回口頭弁論の要旨について 協議 令和4年職種別民間給与実態調査要綱について
第14回 (定例会)	R4. 4. 20	議事 令和2年（措）第1号事案等に係る再意見書及び証拠資料の副本の送付及び再反論書の提出要求について
第15回 (定例会)	R4. 5. 11	報告 採用候補者名簿等の状況について 令和3年度職員採用選考の実施状況について 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 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 職員団体（2級の集い）登録事項の変更について 議事 令和4年度川崎市職員（高校卒程度）採用試験の実施について 令和4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 令和4年度川崎市職員（技能・業務）採用選考の実施について
第16回 (定例会)	R4. 5. 18	報告 職員団体（川崎市立高等学校教職員組合）登録事項の変更について
第17回 (定例会)	R4. 5. 25	報告 昇任状況について 議事 令和2年（措）第1号事案等に係る要求者からの提出書面の副本の送付について
第18回 (定例会)	R4. 6. 1	報告 令和4年度川崎市職員（大学卒程度等）採用試験の申込状況について 免職処分取消等請求事件に係る第6回口頭弁論の要旨について 議事 令和4年度転任試験の実施について 令和4年度係長昇任選考の実施について 勤務条件に関する措置要求について

回数	開催年月日	議 題
第 19 回 (定例会)	R4. 6. 8	協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
		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 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 20 回 (定例会)	R4. 6. 15	協議 不利益処分についての審査請求（令和 4 年（審）第 1 号事案）について 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
		議事 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る審査請求書等の職権による補正について 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る審査請求の受理について 令和 4 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 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る審査長の指名について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 21 回 (定例会)	R4. 6. 22	議事 令和 4 年度消防士長及び消防司令補昇任試験並びに消防司令昇任選考の実施について 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 川崎市職員の初任給、昇格、昇給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
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
		報告 令和 3 年度（下半期）職員からの苦情相談について
第 22 回 (定例会)	R4. 6. 29	協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
		報告 令和 3 年度（下半期）職員からの苦情相談について
第 23 回 (定例会)	R4. 7. 6	議事 解雇予告除外の認定について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 24 回 (定例会)	R4. 7. 13	報告 公益的法人等への職員の派遣等の状況について 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る代理人選任の届出について
		議事 令和 4 年度障害者を対象とした川崎市職員採用選考の実施について 令和 4 年度就職氷河期世代を対象とした川崎市職員採用試験の実施について 令和 4 年度民間企業等職務経験者を対象とした川崎市職員採用試験の実施について 令和 4 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）の実施について
		報告 免職処分取消等請求事件に係る意見書及び準備書面について
		協議 令和 4 年給与勧告・報告における言及項目について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について

回数	開催年月日	議 題
第 25 回 (定例会)	R4. 7. 20	報告 令和 4 年度川崎市職員（大学卒程度等）採用試験第 1 次試験の実施状況について 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る代理人選任の届出について 議事 川崎市職員の職務に専念する義務の免除に関する規則第 3 条の規定に基づく人事委員会の意見について 令和 4 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 協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 26 回 (定例会)	R4. 7. 27	報告 令和 4 年職種別民間給与実態調査状況について 職員団体（川崎市立高等学校教職員組合）登録事項の変更について 議事 条件付採用期間の延長について 令和 2 年（措）第 1 号事案等に係る進行協議のための審査期日の開催要望について 令和 2 年（措）第 1 号事案等における今後の進行に係る通知について 協議 令和 4 年給与勧告・報告資料 No. 1 について 令和 4 年給与勧告・報告資料 No. 2 について 令和 4 年（審）第 1 号事案について
第 27 回 (定例会)	R4. 8. 3	報告 免職処分取消等請求事件に係る第 7 回口頭弁論の要旨について 協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 28 回 (定例会)	R4. 8. 17	報告 令和 4 年人事院勧告について 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 議事 令和 4 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 令和 4 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 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に関する条例第 3 条第 3 項に基づく上下水道事業管理者との協議について 令和 2 年（措）第 1 号事案等に係る書面の提出期限の延長について 協議 令和 4 年給与勧告・報告資料 No. 3 について 令和 4 年給与勧告・報告資料 No. 4 について 令和 4 年給与勧告・報告資料 No. 5 について 令和 4 年給与勧告・報告資料 No. 6 について 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 29 回 (定例会)	R4. 8. 24	議事 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る反論書の副本の送付及び再答弁書の提出要求について 協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について

回数	開催年月日	議 題
第 30 回 (定例会)	R4. 8. 31	報告 免職処分取消等請求事件に係る意見書について 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 (先行議決分) 協議 令和 2 年 (措) 第 1 号事案等について
第 31 回 (定例会)	R4. 9. 7	報告 令和 4 年度川崎市職員 (大学卒程度等) 採用試験 (民間企業等職務経験者) の申込状況について 令和 4 年度就職氷河期世代を対象とした川崎市職員採用試験の申込状況について 令和 4 年度障害者を対象とした川崎市職員採用選考の申込状況について 令和 4 年度川崎市職員 (高校卒程度・資格免許職) 採用試験の申込状況について 令和 4 年度川崎市職員 (技能・業務) 採用選考の申込状況について 令和 4 年度転任試験の申込状況について 令和 4 年度係長昇任選考の申込状況について 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 協議 令和 4 年給与勧告・報告資料 No. 7 について 令和 4 年給与勧告・報告資料 No. 8 について 令和 4 年給与勧告・報告における改定方針 (案) について 令和 4 年給与に関する勧告及び報告の言及項目について 令和 2 年 (措) 第 1 号事案等について
第 32 回 (定例会)	R4. 9. 14	協議 令和 4 年給与に関する勧告及び報告について 令和 2 年 (措) 第 1 号事案等について
第 33 回 (定例会)	R4. 9. 21	議事 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について 川崎市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則について 令和 4 年給与に関する勧告及び報告について 協議 令和 2 年 (措) 第 1 号事案等について
第 34 回 (定例会)	R4. 9. 28	議事 令和 4 年 (審) 第 1 号事案に係る再答弁書の副本の送付及び再反論書の提出要求について 令和 4 年 (審) 第 1 号事案に係る書証の採用決定並びに証拠説明書及び書証の副本の送付等について 協議 令和 2 年 (措) 第 1 号事案等について
第 35 回 (定例会)	R4. 10. 5	報告 令和 4 年度消防司令昇任選考第 1 次選考並びに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 川崎市職員の職務に専念する義務の免除に関する規則第 3 条の規定に基づく人事委員会の意見について

回数	開催年月日	議 題
第 36 回 (定例会)	R4. 10. 12	職員の手給の決定に係る承認について 議事 令和 2 年（措）第 1 号事案等に係る要求者からの提出書面の副本の送付及び再々意見書の提出要求について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 37 回 (臨時会)	R4. 10. 19	報告 令和 4 年度転任試験第 1 次試験の実施状況について 令和 4 年度係長昇任選考の実施状況について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 38 回 (定例会)	R4. 10. 19	委員長職務代理者の指定について
第 39 回 (定例会)	R4. 10. 26	報告 令和 4 年度川崎市職員（高校卒程度・資格免許職）採用試験第 1 次試験の実施状況について 令和 4 年度川崎市職員（技能・業務）採用選考第 1 次試験の実施状況について
		議事 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る審査長の指名について 令和 2 年（措）第 1 号事案等に係る審査長の指名について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 40 回 (定例会)	R4. 11. 2	協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 41 回 (定例会)	R4. 11. 9	議事 令和 2 年（措）第 1 号事案等に係る再々意見書の提出期限の延長について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 42 回 (定例会)	R4. 11. 16	報告 令和 4 年大都市区における人事委員会勧告について 令和 5 年職種別民間給与実態調査の調査対象事業所名簿作成について
		議事 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る再反論書の副本の送付及び準備書面の提出要求について 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る書証の採用決定並びに証拠説明書及び書証の副本の送付等について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 42 回 (定例会)	R4. 11. 16	報告 令和 4 年度障害者を対象とした川崎市職員採用選考第 1 次試験の実施状況について 令和 4 年度就職氷河期世代を対象とした川崎市職員採用試験第 1 次試験の実施状況について 令和 4 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 採用候補者名簿等の状況について 令和 4 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



回数	開催年月日	議題
第 43 回 (定例会)	R4. 11. 24	議事 令和 4 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 令和 4 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 令和 4 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 令和 4 年度川崎市職員（大学卒程度土木・建築）採用試験（第 2 回）の実施について 解雇予告除外認定について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 44 回 (定例会)	R4. 11. 30	報告 条件付採用の期間延長に係る報告について 免職処分取消等請求事件に係る判決について
		議事 令和 4 年度転任試験転任候補者名簿の確定について 令和 4 年度係長昇任選考合格者名簿の確定について 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（先行議決分） 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
第 45 回 (定例会)	R4. 12. 7	協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 46 回 (定例会)	R4. 12. 14	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
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 45 回 (定例会)	R4. 12. 7	議事 令和 4 年度障害者を対象とした川崎市職員採用選考合格者名簿の確定について 令和 4 年度消防司令昇任選考合格者名簿の確定について 令和 4 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 令和 2 年（措）第 1 号事案等に係る再々意見書及び証拠資料の副本の送付について
		協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について
第 46 回 (定例会)	R4. 12. 14	報告 令和 4 年川崎市職員の人事に関する統計報告について
		議事 令和 4 年度川崎市職員（大学卒程度等）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 令和 4 年度川崎市職員（大学卒程度等）採用試験（民間企業等職務経験者）採用選考合格者名簿の確定について 令和 4 年度就職氷河期世代を対象とした川崎市職員採用試験採用候補者名簿の確定について 川崎市会計年度任用職員の勤務時間、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 川崎市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について

回数	開催年月日	議	題
第 47 回 (定例会)	R4.12.21	<p>の一部分を改正する運用の制定について</p> <p>令和 4 年（審）第 1 号事案に係る準備書面の提出期限の延長について</p> <p>協議 大学卒程度等採用試験における小論文試験及び総合筆記試験の同日実施について</p> <p>令和 2 年（措）第 1 号事案等について</p> <p>議事 解雇予告除外認定について</p> <p>令和 2 年（措）第 1 号事案等に係る反論書面提出の取扱いについて</p> <p>協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について</p>	

回数	開催年月日	議 題
令和5年 第1回 (定例会)	R5. 1. 11	報告 令和4年度川崎市職員（大学卒程度土木・建築）採用試験（第2回）の申込状況について 議事 令和4年（審）第1号事案に係る準備書面（1）の副本の送付について 令和4年（審）第1号事案に係る書証の採用決定並びに証拠説明書（2）及び書証の副本の送付等について 協議 令和2年（措）第1号事案等について
第2回 (定例会)	R5. 1. 18	報告 令和4年度川崎市職員（大学卒程度土木・建築）採用試験（第2回）第1次試験の実施状況について 協議 令和2年（措）第1号事案等について
第3回 (定例会)	R5. 1. 25	報告 令和4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 令和4年度（第1回）職員からの苦情相談について 議事 大学卒程度等採用試験における小論文試験及び総合筆記試験の同日実施について 協議 令和5年度試験・選考日程等について 令和2年（措）第1号事案等について
第4回 (定例会)	R5. 2. 1	議事 令和4年（審）第1号事案に係る準備手続の開催について 協議 令和4年（審）第1号事案について 令和2年（措）第1号事案等について
第5回 (定例会)	R5. 2. 8	議事 令和4年度川崎市職員（大学卒程度土木・建築）採用試験（第2回）採用候補者名簿の確定について 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一部を改正する規則の制定について 協議 令和2年（措）第1号事案等について
第6回 (定例会)	R5. 2. 15	報告 令和5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 職員の号給の決定に係る承認について 議事 令和4年（審）第1号事案に係る準備書面及び書証に対する認否の提出期限の延長について 令和2年（措）第1号事案等に係る書面の提出期限の延長について 協議 令和2年（措）第1号事案等について
第7回 (定例会)	R5. 2. 22	議事 令和2年（措）第1号事案等に係る要求者からの提出書面の副本の送付について 協議 令和2年（措）第1号事案等について
第8回 (定例会)	R5. 3. 1	報告 職員の号給の決定に係る承認について 令和4年（審）第1号事案に係る代理人選任の届出について

回数	開催年月日	議題
		<p>議事 川崎市職員の定年に係る勤務延長の手続に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>川崎市職員の定年等に関する規則の運用の制定について</p> <p>川崎市職員の分限に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>川崎市職員の初任給調整手当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</p> <p>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</p> <p>川崎市職員の管理職員特別勤務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</p> <p>産業教育手当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</p> <p>義務教育等教員特別手当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</p> <p>川崎市職員の分限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</p> <p>川崎市職員の給与に関する条例附則第35項、第37項、第38項又は第40項の規定による給料に関する規則の制定について</p> <p>川崎市職員の給与に関する条例附則第35項、第37項、第38項又は第40項の規定による給料に関する規則の運用についての制定について</p> <p>令和4年（審）第1号事案に係る準備手続の開催通知について</p> <p>令和4年（審）第1号事案に係る反論書（3）の副本の送付について</p> <p>令和4年（審）第1号事案に係る書証の採用決定並びに証拠説明書（2）及び書証の副本送付等について</p>
第9回 （定例会）	R5. 3. 8	<p>協議 令和4年（審）第1号事案について</p> <p>令和2年（措）第1号事案等について</p> <p>協議 令和2年（措）第1号事案等について</p>
第10回 （定例会）	R5. 3. 15	<p>議事 特定任期付職員の任期の更新の承認について</p> <p>一般任期付職員の採用の承認について</p> <p>川崎市職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の運用の一部を改正する運用の制定について</p> <p>職員の号給の決定に係る承認について</p> <p>令和4年（審）第1号事案に係る準備手続の開催について</p> <p>川崎市職員の苦情相談に関する規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>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</p> <p>人事委員会が別に定める担当係長及び主たる担当者についての一部改正に</p>

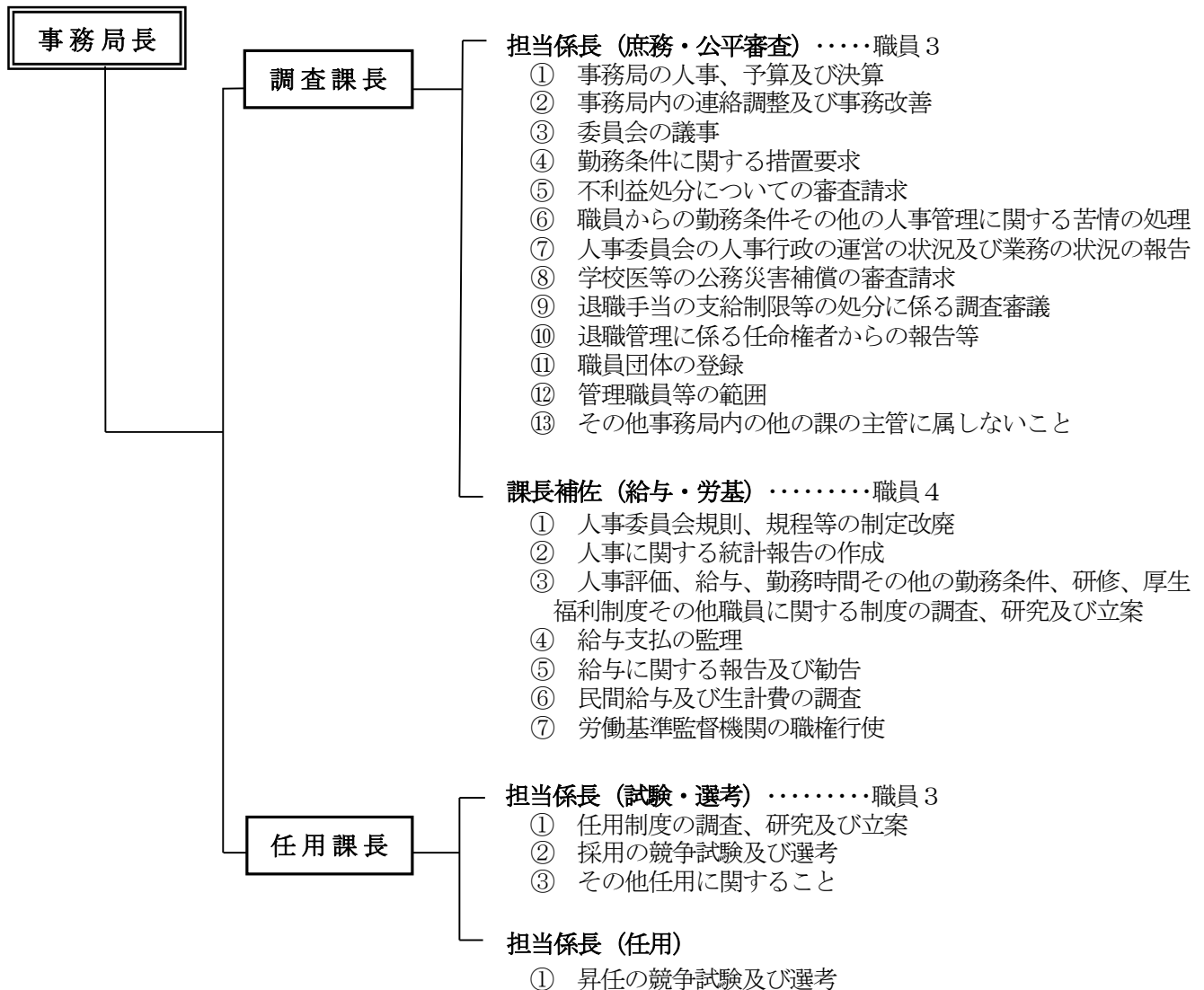
回数	開催年月日	議題
第 11 回 (定例会)	R5. 3.22	<p>について</p> <p>協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について</p> <p>報告 職員の号給の決定に係る承認について 令和 5 年度人事委員会事務局予算について</p> <p>議事 川崎市職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について 川崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則の制定について 川崎市職員の管理職手当に関する規則の運用についての一部を改正する運用の制定について</p> <p>協議 集団討論試験の廃止について 令和 2 年（措）第 1 号事案等について</p>
		<p>第 12 回 (定例会)</p> <p>R5. 3.29</p> <p>報告 職員の号給の決定に係る承認について 事務局職員の人事について</p> <p>議事 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る準備手続記録書の作成及び謄本の送付について 川崎市個人情報の保護に関する法律施行細則の制定について 川崎市情報公開条例施行規則の一部を改正する規則の制定について</p> <p>協議 令和 2 年（措）第 1 号事案等について</p>

## 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。

(令和5年4月1日現在)



### (2) 予算

#### 令和5年度予算

(単位：千円)

科目	予算額
人事委員会費	122,237
報酬	11,632
職員手当等	63,071
共済費	27,387
報償費	0
旅費	94
交際費	1,035
需用費	1
役務費	2,754
委託料	693
使用料及び賃借料	10,672
備品購入費	2,412
負担金補助及び交付金	3
	2,483

## 第2章 業 務

### 1 任 用

#### (1) 採用試験

令和4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、心理、土木、電気、機械、建築

高校卒程度：行政事務、土木、電気、機械、建築、消防士  
(就職氷河期世代) 行政事務

実施結果は、表1「令和4年度採用試験実施結果」のとおりである。

#### (2) 採用選考

令和4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

民間企業等職務経験者：薬剤師、保健師

障害者対象：行政事務

技能・業務

実施結果は、表2「令和4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)

令和4年度採用候補者(合格者)名簿選択状況〔表7〕

令和4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

令和4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「令和4年度昇任試験実施結果」のとおりである。

#### (4) 昇任選考

令和4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「令和4年度昇任選考実施結果」のとおりである。

#### (5) 転任試験

令和4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「令和4年度転任試験実施結果」のとおりである。

#### (6) 臨時的任用

令和4年度の臨時的任用についての承認状況は、表6-1・2「令和4年度臨時的任用承認状況」のとおりである。

表1 令和4年度 採用試験実施結果

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	人 1,440	人 1,035	% 71.9	人 345	人 308	人 174	倍 5.9
	社会福祉	95	72	75.8	41	38	34	2.1
	心理	33	22	66.7	16	14	13	1.7
	学校事務	50	33	66.0	20	17	13	2.5
	土木	51	31	60.8	22	20	16	1.9
	電気	26	12	46.2	4	3	3	4.0
	機械	26	15	57.7	11	9	7	2.1
	造園	14	10	71.4	6	4	4	2.5
	建築	38	27	71.1	19	18	16	1.7
	化学	44	32	72.7	11	10	2	16.0
	消防士	296	210	70.9	59	51	20	10.5
	土木 (第2回)	6	4	66.7	3	3	3	1.3
	建築 (第2回)	6	5	83.3	5	5	4	1.3
	小計	2,125	1,508	71.0	562	500	309	4.9
大学卒程度(経験者)	行政事務	571	362	63.4	41	40	23	15.7
	社会福祉	41	28	68.3	28	26	14	2.0
	心理	11	7	63.6	7	7	6	1.2
	土木	22	15	68.2	13	11	7	2.1
	電気	19	8	42.1	8	6	5	1.6
	機械	32	20	62.5	18	15	6	3.3
	建築	14	6	42.9	5	5	3	2.0
	小計	710	446	62.8	120	110	64	7.0



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	
<p>1 平成5年4月2日から平成13年4月1日までに生まれた人</p> <p>2 平成13年4月2日以降生まれで次のいずれかに該当する人</p> <p>(1) 学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。)を卒業した人又は令和5年3月までに卒業見込の人</p> <p>(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</p>	4/12	6/19	総合筆記 試験 面談試験	7/26	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)	8/17
		7/ 5		27		
		6		28		
		11		29		
		12		8/ 1		
				2		
				3		
				4		
				5		
				8		
				9		
				10		
身体的条件及び日本国籍		6/19	教養試験	7/26		
		7/ 8	体力検査			
	11/22	1/8	専門試験 小論文試験	1/27	面接試験	2/8

昭和38年4月2日から平成5年4月1日までに生まれた人	7/19	10/16	教養試験 面談試験	11/26 27	経験小論文 試験 面接試験	12/14
		11/ 5				
		10/16	教養試験			
直近7年中5年以上の職務経験又は国際貢献活動経験が直近7年中継続して2年以上ある人						
直近7年中5年以上の職務経験又は国際貢献活動経験が直近7年中継続して2年以上ある人かつ社会福祉士又は精神保健福祉士の資格を登録している人						
直近7年中5年以上の職務経験又は国際貢献活動経験が直近7年中継続して2年以上ある人かつ臨床心理士又は公認心理師の資格を登録している人						
直近7年中5年以上の各試験区分の職務概要に関連した職務経験又は各試験区分の職務概要に関連した国際貢献活動経験が直近7年中継続して2年以上ある人						

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				
高校卒程度	行政事務	153	117	76.5	59	51	22	5.3
	土 木	3	2	66.7	1	1	1	2.0
	電 気	3	2	66.7	1	1	1	2.0
	機 械	1	1	100.0	0	0	0	-
	建 築	3	3	100.0	2	2	2	1.5
	消 防 士	195	146	74.9	45	41	10	14.6
	小 計	358	271	75.7	108	96	36	7.5
高校卒程度 (就職氷河期)	行政事務	405	261	64.4	15	15	8	32.6
合 計	3,598	2,486	69.1	805	721	417	6.0	

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	
平成13年4月2日から 平成17年4月1日まで に生まれた人	5/17	9/25	教養試験	10/21 27 28 31	面接試験 作文試験	11/16
			教養試験 専門試験	10/27 28 31	面接試験	
身体的条件及び日本国籍	9/25 10/11	教養試験 体力検査	10/21 31	面接試験 作文試験 身体検査		
昭和45年4月2日から 昭和61年4月1日まで に生まれた人	7/19	10/16 11/ 5	教養試験 面談試験	11/27	作文試験 面接試験	12/14

表2 令和4年度 採用選考実施結果

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				
	人	人	%	人	人	人	倍	
資格免許職	薬剤師	31	21	67.7	17	17	14	1.5
	獣医師	13	9	69.2	9	9	5	1.8
	保健師	67	59	88.1	34	34	15	3.9
	保育士	95	63	66.3	43	29	20	3.2
	栄養士	35	21	60.0	12	12	5	4.2
	臨床検査技師	19	15	78.9	12	10	2	7.5
	学校栄養職	49	31	63.3	12	12	6	5.2
	薬剤師 (経験者)	6	6	100.0	6	5	4	1.5
	保健師 (経験者)	11	8	72.7	7	7	4	2.0
	小計	326	233	71.5	152	135	75	3.1
障害者	行政事務	111	61	55.0	47	41	10	6.1
技能・業務	技能・業務	107	95	88.8	76	74	52	1.8
合計	544	389	71.5	275	250	137	2.8	

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63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令和5 年春までに行われる国家試験に より取得見込の人	4/12	6/19 7/ 5 6 12	総合筆記 試験 面談試験	7/27 8/ 1 2	面接試験	8/17
	獣医師免許を有する人又は令和5 年春までに行われる国家試験に より取得見込の人						
	保健師免許を有する人又は令和5 年春までに行われる国家試験に より取得見込の人						
平成5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令 和5年春までに行われる国家試験 により取得見込の人※保育士に ついては、神奈川県で実施され た地域限定保育士試験により資 格を有する人を含む。	5/17	9/25	総合筆記 試験	10/27 28	面接試験	11/16
	栄養士の免許を有する人又は令 和5年春までに行われる国家試験 により取得見込の人						
	臨床検査技師の免許を有する人 又は令和5年春までに行われる国 家試験により取得見込の人						
	栄養士の免許を有する人又は令 和5年春までに行われる国家試験 により取得見込の人						
昭和38年4月2日から 昭和63年4月1日まで に生まれた人	(1) 薬剤師免許を有する人。  (2) 直近7年中5年以上の試験区 分の職務概要に関連した職務経 験又は試験区分の職務概要に 関連した国際貢献活動経験が直近7 年中継続して2年以上ある人	7/19	10/16	教養試験	11/26	経験小論文 試験 面接試験	12/14
	(1) 保健師免許を有する人。  (2) 直近7年中5年以上の医療機 関等における保健師、看護師、 助産師としての職務経験又は試 験区分の職務概要に関連した国 際貢献活動経験が直近7年中継続 して2年以上ある人						
昭和52年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた人		7/19	10/23	教養試験 作文試験	11/28	面接試験	12/7
昭和58年4月2日以降 に生まれた人	申込時に大型・中型・準中型 （「5t限定」を除く）のいずれ かの自動車運転免許を所持して いること。ただし、いずれの免 許も「AT車限定」等一部の限定 免許を除く。	5/17	9/25	教養試験 作文試験	10/11 24 25	体力検査 面接試験	11/16

表3 令和4年度 昇任試験実施結果

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	114	113	99.1	34	34	30	3.8
消防士長	206	204	99.0	65	65	45	4.5
合計	320	317	99.1	99	99	75	4.2

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	6/22	9/8	論文、総務 警防、予防 勤務実績等	11/14 11/17	面接 実技(訓練札式、 現場実務)	12/7
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	6/22	9/7	論文、総務 警防、予防 勤務実績等	11/15 11/16	面接 実技(訓練札式)	12/7

(注) 実務経験年数及び在職年数の基準日は、R5. 3. 31現在である。  
(注) 年齢の基準日は、R5. 4. 1現在である。

表4 令和4年度 昇任選考実施結果

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	
係 長	一般事務職	745	644	86.4	116	115	101	6.4
	社会福祉職	77	64	83.1	6	6	4	16.0
	土木職	249	224	90.0	14	14	9	24.9
	電気職	78	62	79.5	5	5	3	20.7
	機械職	59	53	89.8	8	8	5	10.6
	建築職	77	66	85.7	11	11	8	8.3
	化学職	38	32	84.2	3	3	1	32.0
	保育士	143	132	92.3	8	8	6	22.0
	薬剤師	21	18	85.7	5	5	2	9.0
	獣医師	11	10	90.9	3	3	1	10.0
	栄養士	13	13	100.0	3	3	1	13.0
	保健師	15	15	100.0	8	7	4	3.8
	看護師	104	96	92.3	8	8	6	16.0
小計	1,630	1,429	87.7	198	196	151	9.5	
消防司令	61	60	98.4	25	25	15	4.0	
合計	1,691	1,489	88.1	223	221	166	9.0	



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		
R4. 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 R5. 3. 1現在、 引き続き5年以上の 本市在職期間を有する者	S38. 4. 2 から H2. 4. 1 までに 生まれた者	6/1	10/2	勤務実績 教養試験	10/20  11/1 11/4 11/7 11/8	記述式行政判断  面 接	11/24
R5. 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、R5. 4. 1現在、59歳以下の者		6/22	9/9	論文、総務 警防、予防 勤務実績等	11/16 11/18	面接、実科	12/7

表 5 令和 4 年度 転任試験実施結果

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	59	53	89.8	6	6	2	26.5
	土 木	-	-	-	-	-	-	-
	電 気	-	-	-	-	-	-	-
	機 械	2	2	100.0	0	0	0	-
	合 計	61	55	90.2	6	6	2	27.5

表 6-1 令和4年度 臨時的任用承認状況

単位:件

任命権者	事務職員		技術職員		技能職員		業務職員		合計
	新規	更新	新規	更新	新規	更新	新規	更新	
市長事務部局	49	3	7	1	0	0	0	0	60
上下水道局	4	1	0	0	0	0	0	0	5
交通局	0	0	0	0	0	0	0	0	0
病院局	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消防局	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育委員会事務局	5	1	1	1	0	0	0	0	8
合 計	58	5	8	2	0	0	0	0	73

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	
S47. 4. 2以降 に生まれた 人	H30. 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	9/25	教養試験	10/20 25	面接試験 作文試験 勤務実績	11/24
				教養試験 専門試験		面接試験 勤務実績	

表 6-2 令和4年度 臨時的任用承認状況(教職員関係)

単位:件

職	新規	更新	小計	合計
教 諭	256	233	489	584
養 護 教 諭	18	15	33	
学 校 事 務	18	17	35	
学 校 栄 養	10	9	19	
実 習 助 手	4	4	8	

表7 令和4年度 採用候補者（合格者）名簿選択状況

令和5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	174	100	57.5	74	—
		社会福祉	34	28	82.4	6	—
		心 理	13	9	69.2	4	—
		学校事務	13	12	92.3	1	—
		土 木	16	10	62.5	6	—
		土 木 (第2回)	3	3	100.0	—	—
		電 気	3	3	100.0	—	—
		機 械	7	5	71.4	2	—
		造 園	4	3	75.0	1	—
		建 築	16	13	81.3	3	—
		建 築 (第2回)	4	4	100.0	—	—
		化 学	2	2	100.0	—	—
		消 防 士	20	16	80.0	4	—
		小 計	309	208	67.3	101	—
大学卒程度（経験者）	行政事務	23	17	73.9	6	—	
	社会福祉	14	14	100.0	—	—	
	心 理	6	6	100.0	—	—	
	土 木	7	5	71.4	2	—	
	電 気	5	2	40.0	3	—	
	機 械	6	4	66.7	2	—	
	建 築	3	3	100.0	—	—	
小 計	64	51	79.7	13	—		
高校卒程度	行政事務	22	11	50.0	11	—	
	土 木	1	1	100.0	—	—	
	電 気	1	1	100.0	—	—	
	機 械	—	—	—	—	—	
	建 築	2	—	—	2	—	
	消 防 士	10	9	90.0	1	—	
小 計	36	22	61.1	14	—		
（就職氷河期程度）	行政事務	8	7	87.5	1	—	
選 考	資格免許職	薬 剤 師	14	12	85.7	2	—
		薬剤師（経験者）	4	4	100.0	—	—
		獣 医 師	5	4	80.0	1	—
		保 健 師	15	9	60.0	6	—
		保健師（経験者）	4	4	100.0	—	—
		保 育 士	20	11	55.0	9	—
		栄 養 士	5	5	100.0	—	—
		臨床検査技師	2	2	100.0	—	—
		学校栄養職	6	5	83.3	1	—
	小 計	75	56	74.7	19	—	
障害者	行政事務	10	9	90.0	1	—	
技能・業務	52	46	88.5	6	—		
合 計		554	399	72.0	155	—	

表8 令和4年度 採用試験(選考)年齢別合格状況

令和5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					125	18	10	6	3	6	3	3												
	社会福祉					15	5	2	4	2	2	1	3													34	
	心 理					5	1	1	5	1																13	
	学校事務					1	1	1	4	3	2	1														13	
	土 木					7	3	1	1	1		1	2													16	
	土 木(2回目)							2		1																3	
	電 気							1	1	1																3	
	機 械					4	1					2														7	
	造 園					3			1																	4	
	建 築					4	2	5	1	2		1	1													16	
	建 築(2回目)								1		3															4	
	化 学					1			1																	2	
	消 防 士					13	3	3	1																	20	
	<b>小 計</b>					<b>178</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>9</b>													<b>309</b>	
大学卒程度(経験者)	行政事務													3	3	5		3	3	1	2			3		23	
	社会福祉													1	2			2	1					5	3	14	
	心 理																						1	3	2	6	
	土 木													2							1	1		2	1	7	
	電 気															1	1					1		1	1	5	
	機 械														1			1					1	2	1	6	
	建 築																		1		1			1		3	
	<b>小 計</b>													<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>64</b>	
高校卒程度	行政事務	10	2	7	3																					22	
	土 木	1																								1	
	電 気			1																						1	
	機 械																									-	
	建 築	1		1																						2	
	消 防 士	1		3	6																					10	
	<b>小 計</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>9</b>																					<b>36</b>	
(就職高校水河程度)	行政事務																							1	6	1	8
資格免許職	薬 剂 師							4	3	1	2		1			2		1								14	
	薬剤師(経験者)																				2			2		4	
	獣 医 師							3				1				1										5	
	保 健 師					9	1	1	1	1	1			1												15	
	保健師(経験者)																							3	1	4	
	保 育 士			2		15	1	1					1													20	
	栄 養 士					1		1	2	1																5	
	臨床検査技師					1							1													2	
	学校栄養職					3	1	1				1														6	
	<b>小 計</b>			<b>2</b>		<b>29</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>1</b>		<b>3</b>		<b>1</b>			<b>2</b>			<b>5</b>	<b>1</b>	<b>75</b>	
	障害者行政事務					1				1	1						1	1		1			1	3		10	
	技能・業務					1	3		2	2	4	3		3	4	3	2	4	5	7	3	3	3			52	
	<b>合 計</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>209</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>554</b>	

図1 採用試験実施結果の推移

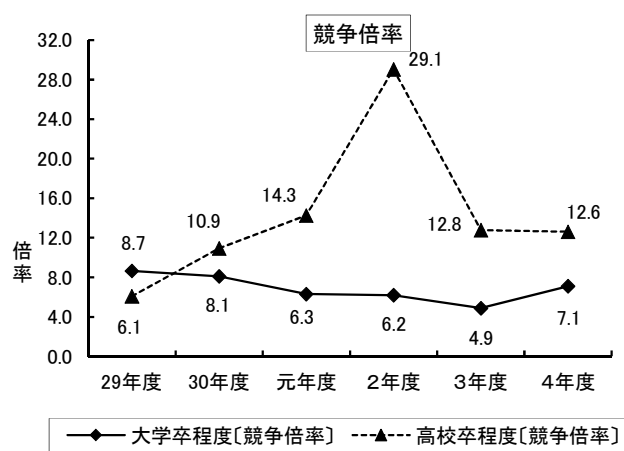
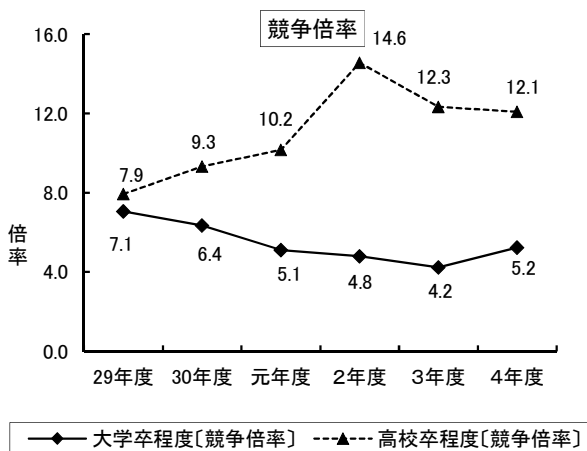
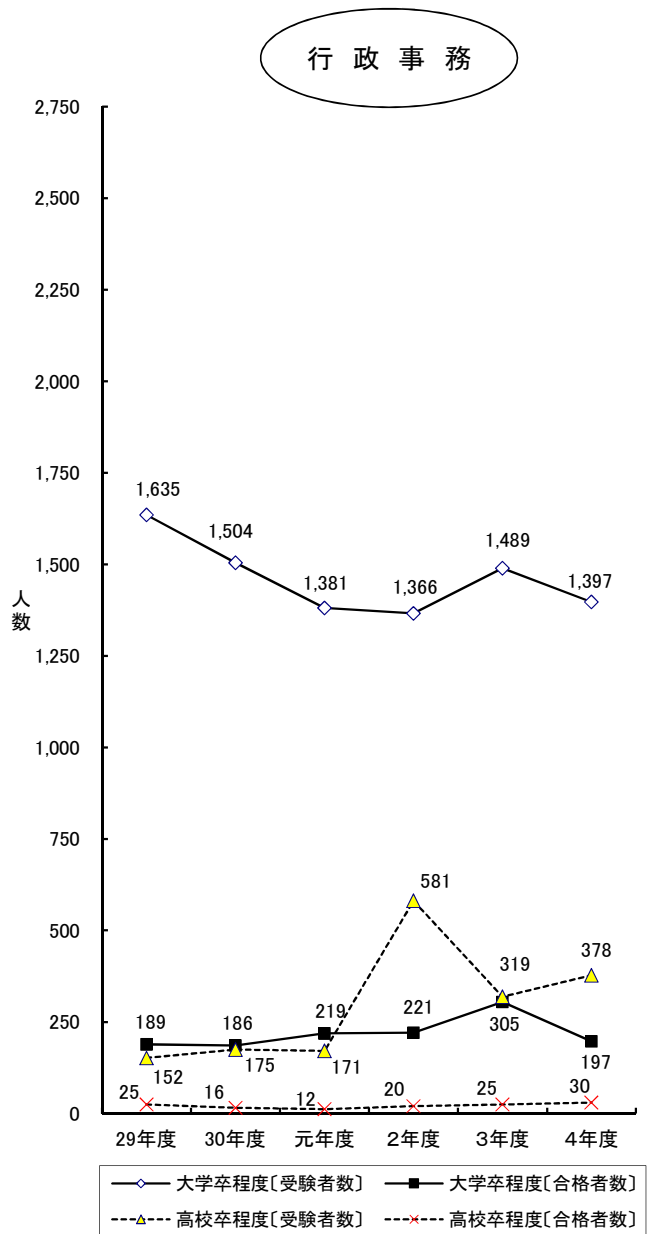
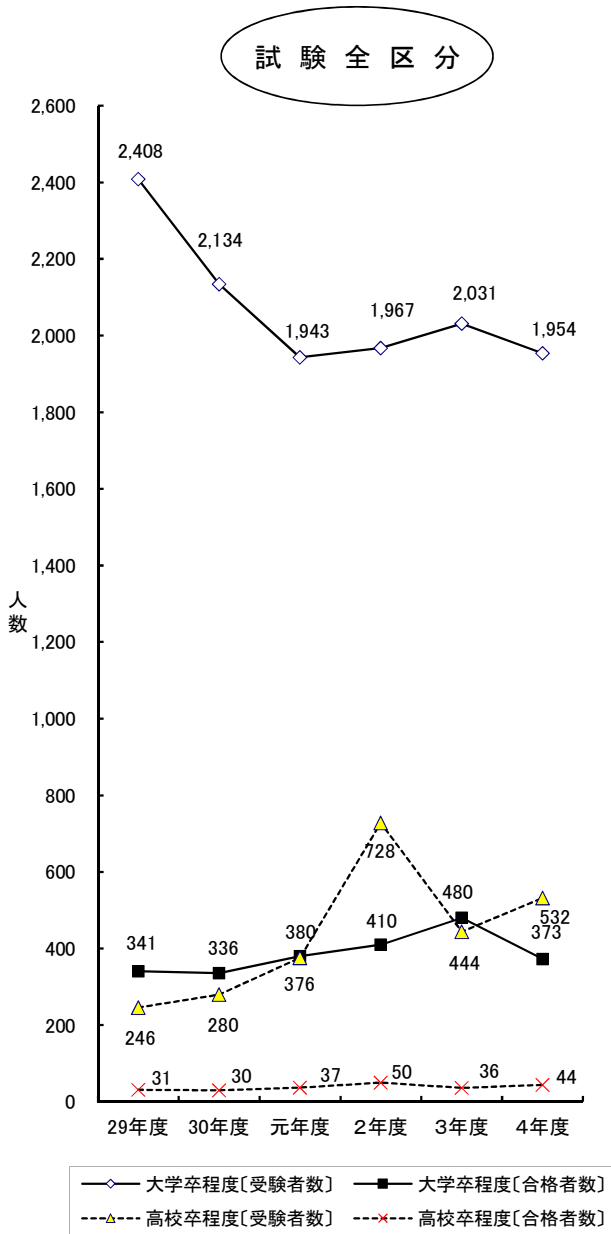
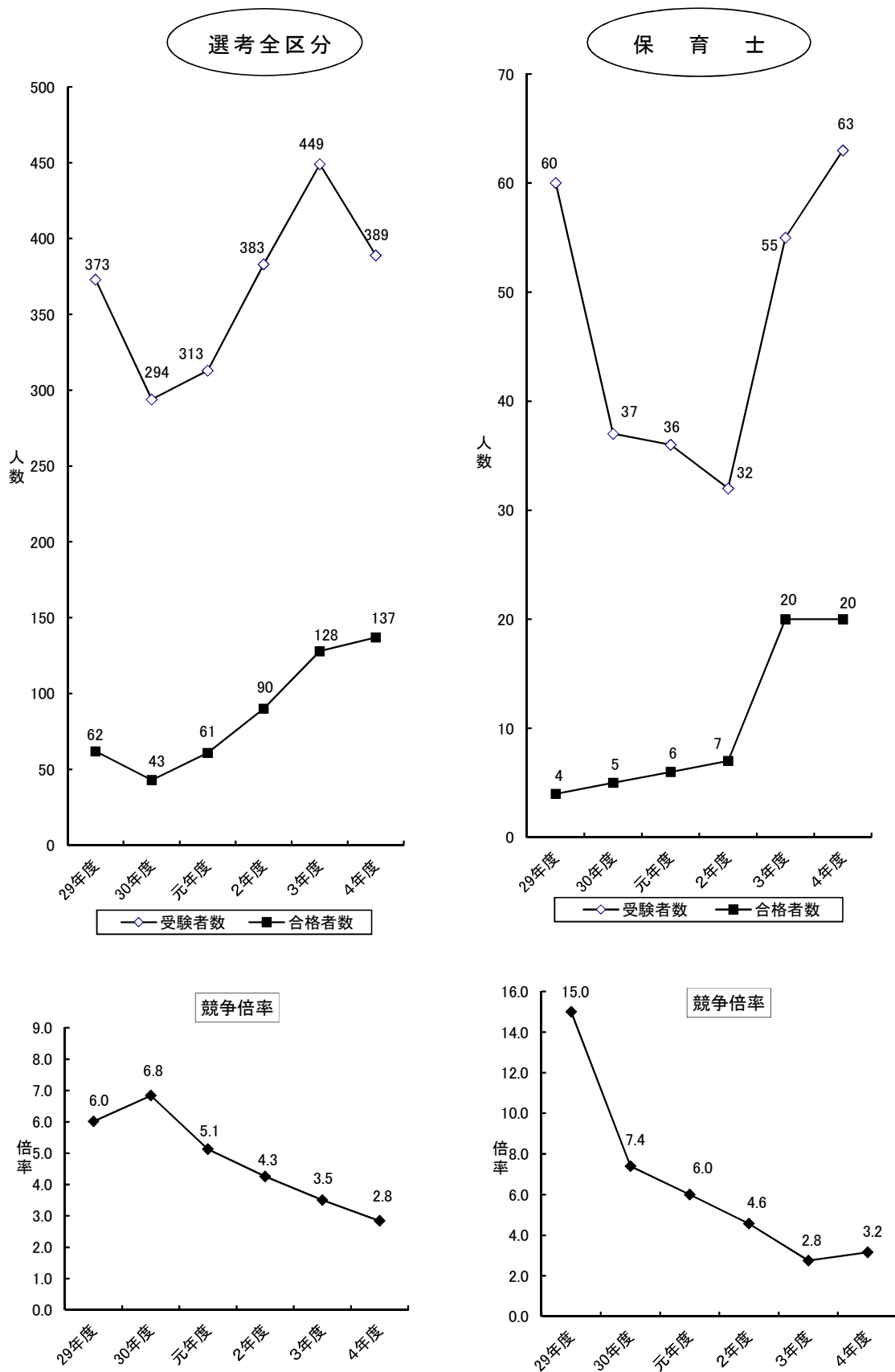


図2 採用選考実施結果の推移



## 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、令和4年10月7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17,405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(14,707人、平均年齢41.0歳)の平均給与月額は、406,975円(給料332,512円、扶養手当7,737円、地域手当55,484円、その他11,242円)となっている。

また、行政職給料表(1)の適用職員(6,192人、平均年齢41.4歳)の平均給与月額は、405,201円(給料327,635円、扶養手当7,927円、地域手当55,308円、その他14,331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(5,992人、平均年齢42.1歳)の平均給与月額は、411,643円(給料332,582円、扶養手当8,191円、地域手当56,195円、その他14,675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497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事業所について行ったものである。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

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216,084円、短大卒で188,835円、高校卒で176,456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40.8%、高校卒で14.9%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50.3%、高校卒で35.0%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で49.7%、高校卒で65.0%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71.1%であり、その平均支給月額は配偶者14,314円、配偶者と子1人の場合21,557円、配偶者と子2人の場合28,182円となっている。

#### (4) 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



給与月額が4.42月分相当となっている。

(5) 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42.7%、ベースアップを中止した事業所の割合は13.3%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85.5%となっている。

(6) 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42.3%、課長級で56.7%、部長級で55.1%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（411,643円）が民間給与（412,547円）を904円（0.22%）下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ラスパイレス指数は、100.6（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2.5%、本市では2.1%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97,270円、2人世帯で150,420円、3人世帯で162,310円、4人世帯で174,180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1,040円となっており、本年10月からは時間額1,071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904円（0.22%）下回っていることが判明した。当該較差の解消を図るため、次のとおり月例給の引上げ改定を行うこととする。

ア 行政職給料表(1)

行政職給料表(1)については、較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行う。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、大卒初任給を4,000円、高卒初任給を5,000円、それぞれ引き上げる。これを踏まえ、若年層に重点を置きつつ、40歳台初めの職員が在職する号給までを引き上げることとする。

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)との均衡を基本とし、引上げ改定を

行うこととする。

なお、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。

## (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（4.30月分）が、民間事業所の特別給の支給割合（4.42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0.10月分引き上げ、4.40月分とする。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況及び人事院勧告の内容等を踏まえ、勤勉手当に配分することとする。

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。

## 7 人事管理に関する報告及び意見

本市では、令和4年度から令和7年度までの4年間を計画期間とする「川崎市総合計画 第3期実施計画」（以下「第3期実施計画」という。）が策定され、社会状況の不確実性が高まる中においても継続した課題や新たな課題に対応した取組を推進し、めざす都市像の実現を図っていくための取組が定められた。今後は、計画に掲げられた取組を着実に進めながら、デジタル化の進展や脱炭素社会の実現、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた取組の拡大、大規模自然災害の激甚化といった社会環境の変化にスピード感を持って対応することが求められている。

こうした中、多様化する市民ニーズに対応していくためには、職員一人ひとりが能力を最大限発揮し、意欲的に職務を遂行できるよう、長時間勤務の是正や多様な働き方の推進など、働き方・仕事の進め方改革に関連した取組を引き続き推進する必要がある。また、育児や介護を行う職員、高齢層職員等様々な事情を抱える職員が働きやすいと感じ、その能力や経験を十分に活かしながら活躍できるような職場環境の整備を行うとともに、働き方や執務環境等が変化していく中で、全ての職員が安心して働けるよう、メンタルヘルス対策やハラスメント対策を強化していくことも望まれる。

さらに、社会課題や市民ニーズの変化を踏まえ、市民視点に立って分野横断的に課題を解決していくためには、多様で有為な人材の確保、実効性のある人材育成の取組が欠かせない。加えて、組織活力の維持・向上を図るため、昇任制度の在り方や女性活躍推進についても検討していく必要がある。

市政運営の基盤は市民と職員の信頼関係である。そのことを職員一人ひとりが強く認識し、高い規範意識と強い責任感を持って職務に精励し、不祥事や不適切な事務処理による事務事故を防いでいかなければならない。

こうした認識のもと、本委員会は人事管理に関して、次のとおり言及する。

### (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

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る。本市の令和3年度の時間外勤務の状況を見ると、新型コロナウイルスへの対応や「第3期実施計画」の策定年度であったこと等に伴い、職員1人あたりの時間外勤務時間数は前年に比べ増加した。さらに、近年は年480時間を超える時間外勤務が増加傾向にある。

任命権者においては、業務プロセスの見直しや管理職のマネジメント向上、職員の意識改革等を通じて長時間勤務の是正に取り組んでいる。事務の効率化に関しては、例えば、総務事務センターにおいて旅費認定事務等の定型・反復的業務の集約化を進めており、今後、業務の対象範囲を拡大していくこととしている。また、AI（人工知能）・RPA（業務自動化）等のデジタル技術の更なる活用を検討しており、こうした取組が各職場に波及し、時間外勤務の縮減につながることを期待する。

本市では、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、客観的な出退勤時間の管理を徹底すべく、ICカードを用いた出退勤時間の登

録を行っている。管理監督者においては、こうしたシステムも有効に活用しながら、日頃から部下の時間外勤務や休暇取得の実態を把握するなど、適正な労働時間管理のもとで適切なマネジメントを発揮されたい。

そのほか、長時間勤務の是正においては、継続的な職員の意識改革により、勤務時間内に業務を終了させる意識を定着させることが重要であることから、定時退庁や午後8時以降の時間外勤務の原則禁止等の任命権者による取組を今後も徹底されたい。なお、年次休暇について、本委員会規則により年5日の確実な取得を定めているところである。職員の心身のリフレッシュやモチベーションの維持・向上の観点から、年次休暇の取得率の向上は長時間勤務の是正と同様に欠かすことのできないものであり、引き続き取り組むことが望ましい。

昨年度は、新型コロナウイルスへの対応で業務が増大している部署へ全庁を挙げて応援を実施した。特定の職場に業務が集中する状況においても職員の業務負担に配慮しながら行政機能を維持する必要がある中、こうした柔軟な応援体制の措置が一定の効果を発揮したところである。一方で、長時間勤務が常態化している職場も存在しており、今後は、全庁的な取組のほか、各課や部、局といった単位でも柔軟に対応していくこととされている。こうした試みを通じて業務量の平準化が進むことを期待する。

本委員会としては、管理職も含めた全職員において長時間勤務の是正が図られるよう、令和4年3月に策定された「川崎市行財政改革第3期プログラム」に基づく任命権者の取組を注視していくとともに、引き続き、勤務時間の適正管理を求めていく。

#### イ 誰もが働きやすい職場環境づくり

質の高い市民サービスを安定的に提供していくためには、職員一人ひとりについて、仕事と生活の調和を実現することが大変重要であり、公務能率向上の観点からも、勤務環境の整備を推進することが求められている。

子育て支援に関しては、地方公務員の育児休業等に関する法律や関係条例等が改正され、育児休業の取得回数の制限緩和や請求期限の短縮、育児参加のための休暇の対象期間の拡大など、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立が一層推進されることとなった。特に、男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に取り組む必要があるとされている。

本市では、令和4年3月に策定された「川崎市特定事業主行動計画」において、令和7年度までに男性職員の育児休業の取得率を30%以上とすることを目標にしている。令和3年度の取得率は25.8%と目標に近づきつつあるものの、任命権者が令和3年度に実施した働き方に関する職員アンケートによれば、対象となる男性職員の82.5%が育児休業を取得しなかった（又は取得しない予定である）と回答しており、理由として「職場に迷惑を掛けてしまうと思い、遠慮した」、「妻が専業主婦、又は育児休業を取得しており、必要がなかった」、「身近に取得している男性職員がいなかった」といった項目を選択した職員の割合が高くなっている。

任命権者においては、妊娠・出産等を申し出た職員に対して育児休業に関する制度等を周知し、育児休業等の取得の意向確認のため面談を実施することを義務付けるなど、男性が家事・育児等に参加することが当たり前という意識改革に取り組んでいる。これらの取組を一層強化していくためには、日頃から職員同士でコミュニケーションを活発にとり、職場全体でサポートする職場環境づくりが必要である。また、こうした取組による職員同士の助け合いや多様な働き方を認める意識の醸成は、育児以外にも様々な事情により働き方に制約がある職員にとっても、働きやすい職場環境になるものと考えられる。

また、本市では、新本庁舎移転を契機として、ワークスタイル変革を進めるとともに、多様な働き方への対応やワーク・ライフ・バランスの推進、業務継続性の向上など、より働きやすい職場環境の実現のため、デジタル技術を活用した環境の整備と合わせ、テレワークや時差勤務等の利用を進めている。

さらに、これらを広げる取組として、他都市において導入が進められている地方公共団体におけるフレックスタイム制（地方公務員法第58条第4項により読み替えて適用する労働基準法第32条の

2（一か月単位の変形労働時間制）に基づく制度）についても、現在、検討を進めているところである。検討を進める上では、テレワークや時差勤務等の実施における課題等について十分に考慮し、本市の実情に即した制度を構築する必要がある。

任命権者においては、こうした働き方・仕事の進め方改革に関する取組について、より柔軟な働き方が実現するよう制度運用上の課題等を把握、分析し、改善することで、より実効性が高まるよう引き続き推進されたい。

#### ウ メンタルヘルス対策

本市の「精神及び行動の障害」いわゆるメンタルヘルス不調による長期療養者数は依然として増加が続いている状況にある。

そのような中、本市では、「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、「セルフケアの推進」、「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」、「早期発見・早期対応のための相談体制の充実」、「復職支援システムの推進と再発予防の取組強化」の4つを目標として設定し、取組を進めてきた。同計画の推進に当たっては、心の健康増進から復職支援までの包括的な対策を進めていく職場のキーパーソンとして、管理監督者が重要な役割を担っている。メンタルヘルス不調は、職場内外の様々な要因から起こり、一人ひとり状況も異なるため、管理監督者には日々のコミュニケーションから変化を把握するなど、職員が心の健康を損なうことがないよう、早期発見に努めることが求められる。

また、本市では、令和3年6月からテレワークを開始しているが、新本庁舎移転を契機として、一層の推進が計画されている。一方、テレワークが進む民間企業では、管理監督者のケアが行き届かなくなった社員が、メンタルヘルスの不調をきたしてしまうという課題が生じている。民間企業の場合と本市での実施状況は異なるが、テレワーク下におけるコミュニケーションの在り方、メンタルヘルス不調が生じた場合のケアの在り方という観点も新たに受け入れ、対策を推進されたい。

#### エ ハラスメント対策

本市では、ハラスメントについて「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」を定め、その発生防止に重点的に取り組んでいるところである。

本年4月には同要綱を改正し、不妊治療を受けることに関する言動により職員の職場環境が害されることが妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに含まれるものである、ということが明記された。また、行政サービスの利用者など、職員以外の者からの業務の範囲や程度を明らかに超える要求についてもパワーハラスメントに含まれるものとし、管理監督者を中心とした組織として、その内容に応じ、迅速かつ適切な対応を図ることとした。そのためには、このような対応に関する研修を実施するとともに、それぞれの職場において、対応方法を検討し、職場全体で共有することが重要である。

ハラスメントの発生に対して、任命権者はこれまでも、研修・啓発活動の実施、相談窓口・ハラスメント防止対策委員会の設置など、各種防止措置を講じてきたところである。相談窓口寄せられたものについて、適切に対処することはもちろんであるが、相談には至らず、表面化していない潜在的なハラスメントにどう対処していくかということも、重要な課題である。任命権者においては、こうした視点も踏まえながら、取組の一層の強化・改善を図られたい。

### (2) 人材の確保・育成

#### ア 人材の確保

高度化する行政課題への対応や多様化する市民ニーズを的確に捉えた取組を推進していくためには、多様で有為な人材の確保が不可欠である。受験年齢人口の減少や民間企業の採用活動の早期化等により、職員採用を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いている。特に技術系職種においては、民間企業、自治体問わず採用活動が競合しており、その確保が困難な状況にある。

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により広報活動が難しくなる中、オンラインを活用した職員採用説明会や、かわさきナビゲーターによるWEB座談会・セミナー等を行い、本市職員として

働くことのやりがいや市政の魅力等を受験者に積極的に伝えているところである。また、職員採用ホームページの一新や就職支援サイトの更なる活用など、幅広い広報活動を実施している。今後も効果的な広報の在り方を検討し、引き続き積極的な人材確保に向けた取組を推進していく。

特に、課題となっている技術系職種の確保に向けた施策として、従前から実施している技術系職員の現場見学会に加え、本市で働くイメージを具体的に持ってもらえるように、短期間で気軽に参加できるワンデー仕事体験を企画しているところである。体験を通じ、自身のイメージと実際の職場のギャップを埋めることや、入庁後のモチベーション向上にもつながるものと期待される。

また、令和5年度から令和14年度まで定年年齢が段階的に引き上げられる。定年年齢の引上げ期間中は、2年に1度定年退職者が生じないこととなり、欠員に応じた採用を行うとすると、採用者が隔年で大幅に変動するため、年齢構成に歪みが生じるとともに採用活動への影響が懸念されることから、新規採用者数を平準化していく必要がある。

本委員会としても、今後も質の高い行政サービスを安定的に提供できるよう、任命権者と連携しながら新規採用職員の継続的な確保に努めていく。

#### イ 人材の育成

多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、職員一人ひとりの能力を最大に発揮する必要があり、人材育成は非常に重要である。

本市では、本年3月に、「川崎市人材育成基本方針」に基づく取組の実施計画である「人材育成第3期アクションプラン」を策定した。同計画では、新型コロナウイルスの感染拡大等を契機とした社会変容への対応など、新たな視点も加えながら、職場におけるOJTや階層別研修を中心として、基本方針に沿った人材育成を行うこととしている。特にOJTについては、定年年齢の段階的な引上げに伴い、高齢層職員がこれまで培ってきた知識・経験を若手・中堅層職員に継承していく機会になると同時に、継承していく過程が高齢層職員のモチベーションにもつながることが期待される。

また、人材の育成に当たっては、意欲のある人材の採用、適正な人事評価、計画的な異動等が重要であり、それらが連動したものであることが望ましい。「人材育成第3期アクションプラン」においても採用・人事・評価・研修等の一層の連携強化により、人材育成の取組を推進することとしている。

こうした取組が効果を発揮するためには、それぞれの職員が、自身のライフプランと合わせて、どう仕事に向き合っていくか、どのようにキャリアを形成していくのか、といったキャリアプランを持つことが重要である。現状では、異動前に職員が自身のキャリアプランを申告することになっており、新規採用職員フォロー研修・採用3年目職員研修・中堅職員研修においても、キャリアプランを考える機会を設けている。また、職員の自己啓発や自身のキャリアについて考える場として、職場体験研修を実施している。今後は、こうした取組を継続しながら、職員が自身のキャリアプランを意識し、積極的に考える機会をさらに増やす必要がある。

キャリアプランを持つことは、職員がいきいきと主体的に働き、自身の仕事へのモチベーションを保ち、ステップアップをしていく上で重要なことである。任命権者においては、引き続き取組内容の改善を図りながら、効果的な人材育成を進められたい。

#### ウ 昇任制度の在り方

本市の係長昇任選考は、平成3年度の制度開始から現在に至るまで、受験年齢の引下げや選考科目の変更等、昇任を巡る環境の変化に応じた見直しを図りつつ運用してきた。

近年の働き方に対する価値観の多様化、係長級職員の業務負担の増加に加え、係長昇任の時期には、子育て等のライフイベントが重なる職員も多く、係長昇任選考の受験率は年々低下している。任命権者が実施した働き方に関する職員アンケートの結果によると、責任のある職に就きたいと思わないと回答した職員は主任・職員といった若年層が多く、その理由として、「責任のある職に魅力を感じないから」、「自分の能力に自信がないから」という項目の割合が高くなっている。このように、係長昇任前の段階で昇任に対して魅力を感じておらず、昇任に不安を持っている職員が多い状

況で昇任意欲を醸成していくためには、業務負担の軽減やワーク・ライフ・バランスの確保に配慮した昇任制度となるよう全体的な制度の見直しが必要である。

こうした状況を踏まえ、係長昇任選考に関して、令和5年度から3年間の移行期間を設け、人事委員会による選考から任命権者による選考に移行し、係長への昇任は必ず主任を経ることとする。併せて、主任昇任選考に関して、現行の任命権者による選考に加え、新たに人事委員会による選考を導入し、受験可能年齢を現行の係長昇任選考よりも引き下げる。これらにより、若手職員の登用は継続しつつ、これまで以上に職員が自らのライフイベントを考慮したキャリア形成を行いやすくすることを企図するとともに、係長を補佐する立場として主任を必ず経験することで、自身の成長につなげ、キャリアに対する不安が緩和されることを期待する。

今後、任命権者においては、組織全体としての活力を維持する必要があることも考慮しながら、新たな昇任制度の運用や人材育成に取り組んでいく必要がある。本委員会としても、本市の組織活力の維持・向上や後述する女性活躍推進の一助となるよう、任命権者と連携しながら新たな昇任制度の構築に努めていく。

## エ 女性活躍推進

人口減少社会への転換、社会経済情勢の急激な変化等によって政策課題が複雑化する中で、多様な視点を市の政策、施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員がより政策や方針の決定過程に参画することができるよう、女性の管理職への登用を積極的に行うことが求められている。

令和4年3月に策定した「川崎市特定事業主行動計画」では、令和7年度までに達成すべき数値目標として、管理職（課長級）職員に占める女性の割合を30%以上と設定している。同計画によると、本市に新規採用された一般職員に占める女性職員の割合は概ね50%で推移しているものの、課長級職員の女性比率については、過去5年間の状況で24%前後にとどまっている。また、管理職登用の候補となる、課長補佐、係長級における女性職員の割合も、職員全体の割合から見て低い状況となっている。

任命権者が実施した働き方に関する職員アンケートでは、女性職員が責任のある職に就きたいと思わない理由として、「自分の能力に自信がないから」、「家事、育児、子育てとの両立が困難だから」といった項目を選択した職員の割合が高くなっている。また、女性職員の管理職登用に必要な取組として、「育児や介護に関する制度の充実を図ること」、「時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること」等の項目を選択した職員の割合が高くなっている。こうしたことから、依然として、多くの女性職員が育児や家事、介護等の役割を家庭で大きく担っており、時間的・場所的な制約や家庭・職場の理解といった点での課題が解消されていないことが伺える。また、身近にロールモデルとなる職員が少なく、キャリア形成について積極的に考えることができないといった課題も想定される。

今後、女性職員の登用に向けては、育児・介護等の両立支援、時間外勤務の縮減といった環境整備の取組を行うとともに、昇任への不安を解消し、管理職の魅力を伝えていく必要がある。任命権者が行っている女性職員の支援としては、育児等に係る次世代育成支援の取組のほか、メンター制度や女性活躍推進研修、先輩女性職員との意見交換会といった庁内横断的な取組も行っており、こうした機会を継続的に提供、拡充していくことが大切である。

また、男性による育児・介護等への参加も女性の働き方に影響を与えるところであるが、令和3年度の男性職員の育児休業取得率は25.8%となり、目標値である30%に届かなかったことは先述のとおりである。男性が積極的に育児等を行うことが女性の負担や不安を軽減し、仕事への活躍を促進することにもつながり、ひいては多様な働き方の推進、職員の意識改革にもつながっていくものと考えられる。今後は、女性職員のキャリア形成支援を行うとともに、男性職員の家庭参画の促進にも力を入れ、女性活躍の可能性を高めていく必要がある。

## (3) 市民からの信頼確保

行政に対する市民の信頼を確保するためには、服務規律の確保と公務員倫理の確立が不可欠である。しかしながら、依然として、市民からの信頼を失墜させるような不祥事や不適切な事務処理によ

る事務事故が発生しており、市政全体の信頼を損なう事態を招いている。

任命権者においては、これまでも各種通知や通達の発出、管理職を含む職員への研修等の取組を行ってきたところであるが、今後もあらゆる機会を通じて職員への注意喚起を行い、再発防止と不祥事の根絶に取り組まれない。また、適正な事務執行の確保に向けて、内部統制制度の効果的な運用が図られることを期待する。

職員にあっては、一人ひとりが厳正な規律意識と高い倫理観を持ち、常に全体の奉仕者であるとの自覚を持って職務に精励することを望む。

## 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、民間給与との較差を解消するための月例給の引上げ及び期末・勤勉手当の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。

## 勧 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

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、令和4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	%
H21	△784	△0.19	H28	516	0.13
H22	△706	△0.17	H29	387	0.10
H23	△813	△0.20	H30	△57	△0.01
H24	△96	△0.02	H31	377	0.09
H25	△98	△0.02	R02	78	0.02
H26	1,192	0.29	R03	△71	△0.02
H27	1,310	0.32	R04	904	0.22

参考 市職員の初任給及び諸手当制度の推移

区 分		年 度	24年度	25年度	26年度	27年度
初任給	行政職給料表(1) 大 学 卒		179,600円	179,600円	179,600円	181,600円
	短 大 卒		156,400円	156,400円	156,400円	158,400円
	高 校 卒		144,500円	144,500円	144,500円	146,500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			
	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)		15年 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15	据 置	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	16,500円 加算なし	16,500円 加算なし
	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)		加算なし 7,400円		加算なし 5,000円	加算なし 2,500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		1箇月当たり 55,000円	1箇月当たり 55,000円
	自動車等使用者			据 置		
	5km未満		2,200円		2,200円	2,000円
	5km以上 10km未満		4,100円		4,200円	4,200円
	10km以上 15km未満		6,500円		7,100円	7,100円
	15km以上 20km未満		8,900円		10,000円	10,000円
	20km以上 25km未満		11,300円		12,900円	12,900円
	25km以上 30km未満		13,700円		15,800円	15,800円
	30km以上 35km未満		16,100円		18,700円	18,700円
	35km以上 40km未満		18,500円		21,600円	21,600円
	40km以上 45km未満		20,900円		24,400円	24,400円
	45km以上 50km未満		21,800円		26,200円	26,200円
	50km以上 55km未満		22,700円		28,000円	28,000円
	55km以上 60km未満		23,600円		29,800円	29,800円
60km以上		24,500円	31,600円		31,600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122.5	据 置	据 置	据 置
	12月の支給割合		100分の137.5			
勤勉手当	6月の支給割合		100分の66.0	据 置	100分の66.0	100分の73.5
	12月の支給割合		100分の66.0 (勤務成績が良好の場合)		100分の81.0 (勤務成績が良好の場合)	100分の83.5 (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



28年度	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
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	178,900円 156,500円 145,300円	178,900円 156,500円 145,300円	178,900円 156,500円 145,300円	182,900円 161,300円 150,300円
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	9,800円 9,000円 7,000円 10,700円 8,700円 5,000円	7,000円 10,000円 7,000円 10,000円 7,000円 5,000円	据置	据置
100分の16	据置	据置	据置	据置	据置	据置
100分の16	据置	据置	据置	据置	据置	据置
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	12,300円 11,600円 4,200円 不支給	10,000円 15,200円 6,500円 不支給	据置	据置
据置	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130 100分の130	100分の130 100分の125	100分の127.5 100分の112.5	100分の120 100分の120
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)	100分の91.0 100分の96.0 (勤務成績が良好の場合)	100分の93.5 100分の93.5 (勤務成績が良好の場合)	据置	100分の93.5 100分の103.5 (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
R4. 6. 8	川崎市職員退職手当支給条例の一部を改正する条例	この条例案は、雇用保険法の一部改正に伴い、失業者の退職手当の支給期間に退職の日後に開始した事業の実施期間を算入しないこととすること等を行おうとするものであり、異議はありません。
R4. 8. 31	川崎市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴い原則2回まで取得できることとされた育児休業とは別に子の出生後に2回まで育児休業を取得できる期間を定めること、非常勤職員の育児休業に係る要件を緩和すること等を行おうとするものであり、異議はありません。
R4. 9. 7	地方公務員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	この条例案は、地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴い、関係条例の整備を行おうとするものであり、異議はありません。
R4. 9. 7	川崎市職員の分限に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、川崎市職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、60歳に達した日後における最初の4月1日以後の職員の給料月額を当該職員に適用される給料月額に100分の70を乗じて得た額とする措置を降給とすること等を行おうとするものであり、異議はありません。
R4. 9. 7	川崎市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、職員の定年を年齢65年に引き上げること、地方公務員法の一部改正に伴い、管理監督職勤務上限年齢制を導入すること等を行おうとするものであり、異議はありません。
R4. 9. 7	川崎市職員の給与に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、60歳に達した日後における最初の4月1日以後の職員の給料月額は、当該職員に適用される給料月額に100分の70を乗じて得た額とすること、地方公務員法の一部改正に伴い、定年前再任用短時間勤務職員の給料月額を定めること等を行おうとするものであり、異議はありません。
R4. 9. 7	川崎市職員退職手当支給条例の一部を改正する条例	この条例案は、60歳に達した日以後に非違によることなく退職した者に対する退職手当を定年退職の場合の退職手当と同様に算定することとすること、国及び他の地方公共団体との均衡を考慮して退職手当の支給の割合を見直すこと等を行おうとするものであり、異議はありません。

R4. 9. 7	川崎市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例	この条例案は、地方公務員法及び川崎市職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、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。
R4. 11. 24	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期末手当又は勤勉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。
R4. 11. 30	川崎市職員退職手当支給条例の一部を改正する条例	この条例案は、常勤職員以外の者を常勤職員とみなして退職手当を支給する要件を緩和しようとするものであり、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

本委員会の承認の対象となる任命権者からの申請はなかった。

### 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。

令和4年度における係属事案等の概要は、次のとおりである。

(令和5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	0	4	0	0	0	0	0	0	4

#### (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。

令和4年度における係属事案等の概要は、次のとおりである。

(令和5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	新規請求	計	取下げ	終了	裁決					計
					却下	棄却	処分修正	処分取消		
15	1	16	0	0	0	0	0	0	0	16

#### (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、あつせんその他の必要な措置を行うこととされている。

令和4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（川崎市立看護大学及び川崎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（川崎市立看護大学の設立に伴い、令和4年度から同大学も除いている。）。

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。

令和4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、川崎市職員退職手当支給条例第15条第1項第3号若しくは第2項、第16条第1項、第17条第1項又は第18条第1項から第5項までの規定による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。

令和4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。

令和4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。

(令和5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	令和4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	R4. 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	R4. 4. 1(役員)
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	R4. 4. 1(役員) R4. 5. 6(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	S56. 12. 24	単一体	非法人	R4. 4. 1(役員)
2 級 の 集 い	川崎市川崎区観音2丁目	H28. 9. 29	単一体	非法人	
川崎市立高等学校 教 職 員 組 合	横浜市港北区岸根町	R3. 3. 19	単一体	非法人	R4. 4. 1(役員) R4. 6. 11(役員)

(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。

(令和5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 副学長 学部長 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 コンプライアンス推進・行政情報管理部の監察・内部統制推進を担当する担当係長及び行政不服審査・内部統制評価を担当する担当係長 人事課の担当係長 労務厚生課の勤務条件制度担当の担当係長 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並びに働き方・仕事の進め方改革を担当する主たる担当係長 予算第1係長 予算第2係長 資金課の資金を担当する担当係長 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事業推進部の庶務を担当する担当係長 危機管理本部危機管理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 労務厚生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なるのは、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令和4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	3件	キ 労働者死傷病報告の受理	19件
イ 36協定届の受理	206件	ク ボイラー性能検査結果報告の受理	2件
ウ 衛生管理者選任報告の受理	31件	ケ 第一種圧力容器性能検査報告の受理	13件
エ 産業医選任報告の受理	13件	コ ゴンドラ性能検査報告の受理	6件
オ 健康診断結果報告の受理	159件	サ ゴンドラ使用再開検査報告の受理	1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	66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、神奈川県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

(令和5年4月1日現在)

所管	労基法別表第1号別区分	名称
川崎市人事委員会	第12号	市民ミュージアム、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、看護大学（看護短期大学を含む。）、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)
	非該当官公署	市長事務部局本庁、公文書館、市税事務所(4)、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、総合リハビリテーション推進センター（こころの健康課を除く。）、地域支援室(3)、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)、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	こころの相談所、総合リハビリテーション推進センターこころの健康課、動物愛護センター、保育園(19)、保育・子育て総合支援センター(2)、子ども家庭センター保護係、中部児童相談所保護係、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)
	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
令和4年 人委規則第16号	R 4. 6. 22 〔R 4. 6. 22〕 R 5. 4. 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	昇格時号給対応表の見直し及び降格時号給対応表の新設をすること等を行った。
令和4年 人委規則第17号	R 4. 9. 21 〔R 4. 10. 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	妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援を一層推進する観点等から、職員の育児参加について、その対象期間を配偶者等の産後1年を経過する日までに拡大すること等を行った。
令和4年 人委規則第18号	R 4. 9. 21 〔R 4. 10. 1〕 〔施 行〕	川崎市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則	妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援を一層推進する観点等から、会計年度任用職員の育児参加について、その対象期間を配偶者等の産後1年を経過する日までに拡大した。
令和4年 人委規則第19号	R 4. 11. 30 〔R 4. 11. 30〕 〔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	川崎市職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、年齢別最低保障額表の額の改定を行った。
令和4年 人委規則第20号	R 4. 12. 14 〔R 5. 4. 1〕 〔施 行〕	川崎市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則	会計年度任用職員の年次休暇について、前休暇年度から継続する任用期間の月数が7月未満となる場合の付与日数を改めた。
令和5年 人委規則第1号	R 5. 2. 8 〔R 5. 2. 8〕 〔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の一部を改正する規則	昇格時号給対応表及び降格時号給対応表の見直しを行った。

令和5年 人委規則第2号	R 5. 3. 2 (R 5. 4. 1) 〔施 行〕	川崎市職員の定年に係る勤務延長の手續に関する規則の一部を改正する規則	「勤務延長」に加え、「管理監督職勤務上限年齢制」「定年前再任用短時間勤務制」「暫定再任用制度」が導入されることに伴い、各制度の施行に関し必要な事項を定め、文言の整備を行った。
令和5年 人委規則第3号	R 5. 3. 2 (R 5. 4. 1) 〔施 行〕	川崎市職員の分限に関する規則の一部を改正する規則	川崎市職員の分限に関する条例の一部改正に伴い、川崎市職員の給与に関する条例附則第33項の規定の適用を受ける職員に対して行う給料月額が異動することとなった旨の通知に関し必要な事項を定めた。
令和5年 人委規則第4号	R 5. 3. 2 (R 5. 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	地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴い、所要の整理を行った。
令和5年 人委規則第5号	R 5. 3. 2 (R 5. 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	地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う所要の整理等を行った。
令和5年 人委規則第6号	R 5. 3. 2 (R 5. 4. 1) 〔施 行〕	川崎市職員の初任給調整手当の支給に関する規則の一部を改正する規則	川崎市職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、同条例附則第33項の規定の適用を受ける職員に対する初任給調整手当の額を定めた。
令和5年 人委規則第7号	R 5. 3. 2 (R 5. 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	川崎市職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、同条例附則第33項の規定の適用を受ける職員に対する管理職手当の額を定めること等を行った。
令和5年 人委規則第8号	R 5. 3. 2 (R 5. 4. 1) 〔施 行〕	川崎市職員の管理職員特別勤務手当に関する規則の一部を改正する規則	川崎市職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、同条例附則第33項の規定の適用を受ける職員に対する管理職員特別勤務手当の額を定めた。
令和5年 人委規則第9号	R 5. 3. 2 (R 5. 4. 1) 〔施 行〕	産業教育手当の支給に関する規則の一部を改正する規則	川崎市職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、所要の整理を行った。

令和5年 人委規則第10号	R 5. 3. 2 (R 5. 4. 1) 施 行	義務教育等教員特別手当の支給に関する規則の一部を改正する規則	川崎市職員の給与に関する条例の一部改正に伴い、同条例附則第33項の規定の適用を受ける職員に対する義務教育等教員特別手当の額を定めた。
令和5年 人委規則第11号	R 5. 3. 2 (R 5. 4. 1) 施 行	川崎市職員の給与に関する条例附則第35項、第37項、第38項又は第40項の規定による給料に関する規則	川崎市職員の給与に関する条例附則第35項、第37項、第38項又は第40項の規定による給料に関し、必要な事項を定めた。
令和5年 人委規則第12号	R 5. 3. 31 (R 5. 4. 1) 施 行	川崎市職員の苦情相談に関する規則の一部を改正する規則	地方公務員法の一部改正に伴い、所要の整備を行った。
令和5年 人委規則第13号	R 5. 3. 31 (R 5. 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。
令和5年 人委規則第14号	R 5. 3. 31 (R 5. 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。
令和5年 人委規則第15号	R 5. 3. 31 (R 5. 4. 1) 施 行	川崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	公益財団法人川崎市文化財団が職員の派遣先団体でなくなったことに伴う所要の整備を行った。
令和5年 人委規則第16号	R 5. 3. 31 (R 5. 4. 1) 施 行	川崎市情報公開条例施行規則の一部を改正する規則	文書又は図画等の開示の方法を定めること、電磁的記録の写しの交付方法を改めること等を行った。
令和5年 人委規則第17号	R 5. 3. 31 (R 5. 4. 1) 施 行	川崎市個人情報の保護に関する法律施行細則	個人情報の保護に関する法律及び川崎市個人情報の保護に関する法律施行条例の実施に関し必要な事項を定めた。

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	開催担当
第130回 総会	—	東京都 (書面開催)
第65回公平審査 事務研修会	R4. 7. 14 R4. 7. 15	熊本市

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	R4. 4. 14	神奈川県 (オンライン開催)

大都市人事委員会連絡協議会

会議名	年月日	開催担当
委員長会議	—	京都市 (書面開催)
事務局長会議	—	広島市 (書面開催)
給与研修会	—	さいたま市 (書面開催)
課長会議 (給与関係)	—	名古屋市 (書面開催)
課長会議 (任用関係)	R5. 1. 26	横浜市 (オンライン開催)
公平審査研修会	—	岡山市 (書面開催)
任用研修会	—	札幌市 (書面開催)

---

人事委員会年報（令和4（2022）年度）

令和5年6月発行

編集・発行 川崎市人事委員会事務局

---