

人事委員会年報

令和5（2023）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	10
(1) 組織及び事務分掌	
(2) 予 算	

第2章 業 務

1 任 用	11
(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	30
(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	44
(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	46
(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	48
(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	50
7 各種会議開催状況	52

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6年4月1日現在)

職名	氏名	就任年月日	任期	備考
委員長	瀧 峠 雅 介	R 3. 10. 15	1期 R 3. 10. 15 ~ R 7. 10. 14	R 5. 10. 18 委員長就任
委員	畑 裕 士	R 4. 10. 15	1期 R 4. 10. 15 ~ R 8. 10. 14	R 5. 10. 18 職務代理者就任
委員	加 藤 浩 輝	R 5. 10. 15	1期 R 5. 10. 15 ~ R 9. 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、第23条の4、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5年 第13回 (定例会)	R5. 4. 5	報告 令和4年(審)第1号事案に係る代理人解任及び代理人選任の届出について 議事 令和5年度川崎市職員(大学卒程度)採用試験の実施について 議事 令和5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 議事 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)の実施について 議事 令和4年(審)第1号事案に係る書証認否書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14回 (定例会)	R5. 4. 12	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 協議 令和5年職種別民間給与実態調査要綱について 協議 令和4年(審)第1号事案について 協議 令和2年(措)第1号事案等について
第15回 (定例会)	R5. 4. 17	議事 令和4年(審)第1号事案に係る書証の採用決定及び証拠説明書(3)等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16回 (定例会)	R5. 4. 26	報告 職員団体(川崎市職員労働組合)登録事項の変更について 報告 職員団体(川崎市教職員組合)登録事項の変更について 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 報告 職員団体(2級の集い)登録事項の変更について 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の運用についての一部を改正する運用の制定について 議事 新型コロナウイルス感染症拡大防止において出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇の取扱いについての廃止について 議事 令和4年(審)第1号事案に係る当事者尋問申出書の副本の送付について 議事 令和4年(審)第1号事案に係る証人尋問申出書等の副本の送付について 協議 令和4年(審)第1号事案について 協議 令和2年(措)第1号事案等について
第17回 (定例会)	R5. 5. 10	報告 採用候補者名簿等の状況について 報告 令和4年度職員採用選考の実施状況について 報告 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 議事 令和5年度川崎市職員(高校卒程度)採用試験の実施について 議事 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)採用選考の実施について 議事 令和4年(審)第1号事案に係る口頭審理の開催について

回数	開催年月日	議 題
		議事 令和4年(審)第1号事案に係る当事者尋問の採否の決定について
		議事 令和4年(審)第1号事案に係る証人尋問の採否の決定について
		協議 令和2年(措)第1号事案等について
第18回 (定例会)	R5. 5.17	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
		議事 令和4年(審)第1号事案に係る書証の採用決定及び証拠説明書(3)等の副本の送付等について
		協議 令和4年(審)第1号事案について
		協議 令和2年(措)第1号事案等について
第19回 (定例会)	R5. 5.24	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 令和5年度川崎市職員(技能・業務)採用選考の実施について
		協議 技術系職種の人材確保に向けた新たな試験制度の導入について
		協議 令和4年(審)第1号事案について
		協議 令和2年(措)第1号事案等について
第20回 (臨時会)	R5. 5.25	議事 令和4年(審)第1号事案に係る書証認否書の副本の送付について
第21回 (定例会)	R5. 5.31	報告 令和5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
		報告 令和5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
		議事 令和5年度転任試験の実施について
		議事 令和5年度係長昇任選考及び主任昇任選考に関する事務の委任について
		議事 令和5年度係長昇任選考及び主任昇任選考の実施について
		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22回 (定例会)	R5. 6. 7	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 令和2年(措)第1号事案等に係る判定及び判定書の正本の送付について
第23回 (定例会)	R5. 6.14	報告 昇任状況について
		議事 令和5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
		協議 令和4年(審)第1号事案について
第24回 (定例会)	R5. 6.21	議事 令和4年(審)第1号事案に係る口頭審理記録書の作成及び謄本の送付等について
第25回 (定例会)	R5. 6.28	報告 令和4年度(第2回)職員からの苦情相談について
		協議 令和4年(審)第1号事案について

回数	開催年月日	議 題
第 26 回 (定例会)	R5. 7. 5	報告 職員の号給の決定に係る承認について 協議 令和 4 年（審）第 1 号事案について
第 27 回 (定例会)	R5. 7. 12	報告 令和 5 年職種別民間給与実態調査状況について 報告 公益的法人等への職員の派遣等の状況について 議事 令和 5 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 議事 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）の実施について 議事 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）の実施について 議事 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の実施について 協議 令和 5 年職員の給与に関する報告及び勧告における言及項目について 協議 令和 4 年（審）第 1 号事案について
第 28 回 (定例会)	R5. 7. 19	報告 令和 5 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 報告 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 1 次試験の実施状況について 協議 令和 4 年（審）第 1 号事案について
第 29 回 (定例会)	R5. 7. 26	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 協議 令和 5 年給与勧告・報告資料 No. 1 について 協議 令和 5 年給与勧告・報告資料 No. 2 について 協議 令和 4 年（審）第 1 号事案について
第 30 回 (定例会)	R5. 8. 2	議事 令和 4 年（審）第 1 号事案に係る最終準備書面の副本の送付等について 協議 令和 4 年（審）第 1 号事案について
第 31 回 (定例会)	R5. 8. 16	報告 令和 5 年人事院勧告について 議事 令和 5 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 議事 令和 5 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 議事 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）採用候補者名簿の確定について 議事 令和 5 年度川崎市職員（大学卒程度 土木・機械（第 2 回））採用試験の実施について 協議 令和 5 年給与勧告・報告資料 No. 3 について 協議 令和 5 年給与勧告・報告資料 No. 4 について 協議 令和 5 年給与勧告・報告資料 No. 5 について 協議 令和 5 年給与勧告・報告資料 No. 6 について 協議 令和 4 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)	R5. 8. 23	議事 職員の号給の決定に係る承認について 協議 令和 4 年（審）第 1 号事案について
第 33 回 (定例会)	R5. 8. 30	協議 令和 5 年給与勧告・報告資料 No. 7 について 協議 令和 5 年給与勧告・報告資料 No. 8 について 協議 令和 5 年給与勧告・報告における改定方針（案）について 協議 令和 5 年給与勧告・報告における言及項目について 協議 勤務条件に関する措置の要求（令和 5 年（措）第 1 号事案）について 協議 令和 4 年（審）第 1 号事案について
第 34 回 (定例会)	R5. 9. 7	報告 令和 5 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 報告 令和 5 年度川崎市職員（技能・業務）採用選考の申込状況について 報告 令和 5 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 報告 令和 5 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 報告 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の申込状況について 報告 令和 5 年度転任試験の申込状況について 報告 令和 5 年度係長昇任選考及び主任昇任選考に関する申込状況について 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 議事 令和 4 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 議事 令和 5 年（措）第 1 号事案に係る措置要求の受理及び受理の通知について 議事 令和 5 年（措）第 1 号事案に係る措置要求書の副本の送付について 協議 令和 5 年給与勧告・報告における言及項目について
第 35 回 (定例会)	R5. 9. 13	議事 令和 5 年（措）第 1 号事案に係る審査長の指名について 議事 令和 5 年（措）第 1 号事案に係る意見書の提出要求について 議事 令和 5 年給与勧告・報告について
第 36 回 (定例会)	R5. 9. 20	議事 条件付採用期間の延長について 議事 令和 5 年職員の給与に関する報告及び勧告について
第 37 回 (定例会)	R5. 9. 27	報告 令和 5 年度（第 1 回）職員からの苦情相談の実施状況について 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
第 38 回 (定例会)	R5. 10. 4	報告 令和 5 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 議事 労働基準法別表第 1 の号別の決定に係る協議について
第 39 回 (定例会)	R5. 10. 11	報告 令和 5 年度川崎市職員（大学卒程度土木・機械）採用試験（第 2 回）の申込状況について 報告 令和 5 年度転任試験第 1 次試験の実施状況について

回数	開催年月日	議題
第40回 (臨時会)	R5.10.18	報告 令和5年度係長昇任選考の実施状況について
		委員長の選任について
		委員長職務代理者の指定について
第41回 (定例会)	R5.10.18	報告 令和5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
		報告 令和5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
		報告 令和5年度主任昇任選考の実施状況について
第42回 (定例会)	R5.10.25	議事 令和5年（措）第1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
		報告 労働基準法別表第1の号別の決定について
		報告 職員団体（川崎市職員労働組合）登録事項の変更について
第43回 (定例会)	R5.11.1	報告 令和5年度川崎市職員（大学卒程度土木・機械）採用試験（第2回）第1次試験の実施状況について
		議事 東京高等裁判所免職処分取消等請求控訴事件に係る応訴について
第44回 (定例会)	R5.11.8	報告 令和6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
		報告 令和5年大都市区における人事委員会勧告について
第45回 (定例会)	R5.11.15	報告 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第1次試験の実施状況について
		報告 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1次試験の実施状況について
		報告 令和5年度障害者を対象とした川崎市職員採用選考第1次選考の実施状況について
		報告 令和5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 令和5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
		議事 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）採用選考合格者名簿の確定について
		議事 令和5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
第46回 (定例会)	R5.11.22	報告 令和5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5年度転任試験転任候補者名簿の確定について
		議事 令和5年度川崎市職員（大学卒程度 土木・機械）採用試験（第2回）採用候補者名簿の確定について
		議事 令和5年度係長昇任選考合格者名簿の確定について
		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）
		議事 東京高等裁判所免職処分取消等請求控訴事件に係る答弁について

回数	開催年月日	議題
第 47 回 (定例会)	R5. 11. 29	議事 令和 5 年（措）第 1 号事案に係る反論書の副本の送付及び再意見書の提出 要求について
		協議 令和 5 年（措）第 1 号事案について
		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
		議事 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
第 48 回 (定例会)	R5. 12. 6	議事 川崎市職員の職務の級に係る分類の基準に関する規則の一部を改正する規 則の制定について
		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（通 常議決分）
		報告 東京高等裁判所免職処分取消等請求控訴事件に係る第 1 回口頭弁論の要旨 について
		議事 令和 5 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
第 49 回 (定例会)	R5. 12. 13	議事 令和 5 年度主任昇任選考合格者名簿の確定について
		議事 令和 5 年度消防司令昇任選考合格者名簿の確定について
		議事 令和 5 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
		議事 令和 5 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
第 50 回 (定例会)	R5. 12. 20	議事 令和 5 年度川崎市職員（大学卒程度等）採用選考（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
		議事 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採用候補者名 簿の確定について
		議事 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
第 51 回 (定例会)	R5. 12. 27	議事 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 いての一部を改正する運用の制定について
		議事 令和 5 年（措）第 1 号事案に係る再意見書の副本の送付及び再反論書の提 出要求について
		議事 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件に係る応訴について

回数	開催年月日	議 題
令和6年 第1回 (定例会)	R6. 1. 10	協議 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件について
第2回 (定例会)	R6. 1. 17	報告 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件について
第3回 (定例会)	R6. 1. 24	報告 令和5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 令和5年(措)第1号事案に係る書面提出期限の延長について 協議 令和6年度試験・選考日程等について
第4回 (定例会)	R6. 1. 31	協議 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件について
第5回 (定例会)	R6. 2. 7	報告 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件について
第6回 (定例会)	R6. 2. 14	協議 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件について
第7回 (定例会)	R6. 2. 21	報告 令和6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 議事 令和6年度大学卒程度春実施【SPI方式】採用試験の実施について 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 議事 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件に係る答弁について
第8回 (定例会)	R6. 2. 28	議事 川崎市職員の定年等に関する条例等に基づく勤務延長の期限の延長に係る承認について
第9回 (定例会)	R6. 3. 6	報告 職員団体(川崎市職員労働組合)規約の変更について 議事 労働基準法別表第1の号別の決定に係る協議について 議事 職員の号給の決定に係る承認について 議事 週休日等の特例の承認について 議事 第2期障害者活躍推進計画の改定について 議事 令和5年(措)第1号事案に係る措置要求の取下げの通知について
第10回 (定例会)	R6. 3. 13	報告 職員の号給の決定に係る承認について 報告 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件に係る第1回弁論の要旨について 議事 川崎市職員の定年等に関する条例等に基づく勤務延長の期限の延長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 議事 満60歳に達した日後の最初の4月1日以後に新たに臨時的任用された職員の号給の決定の特例についての一部を改正する運用の制定について

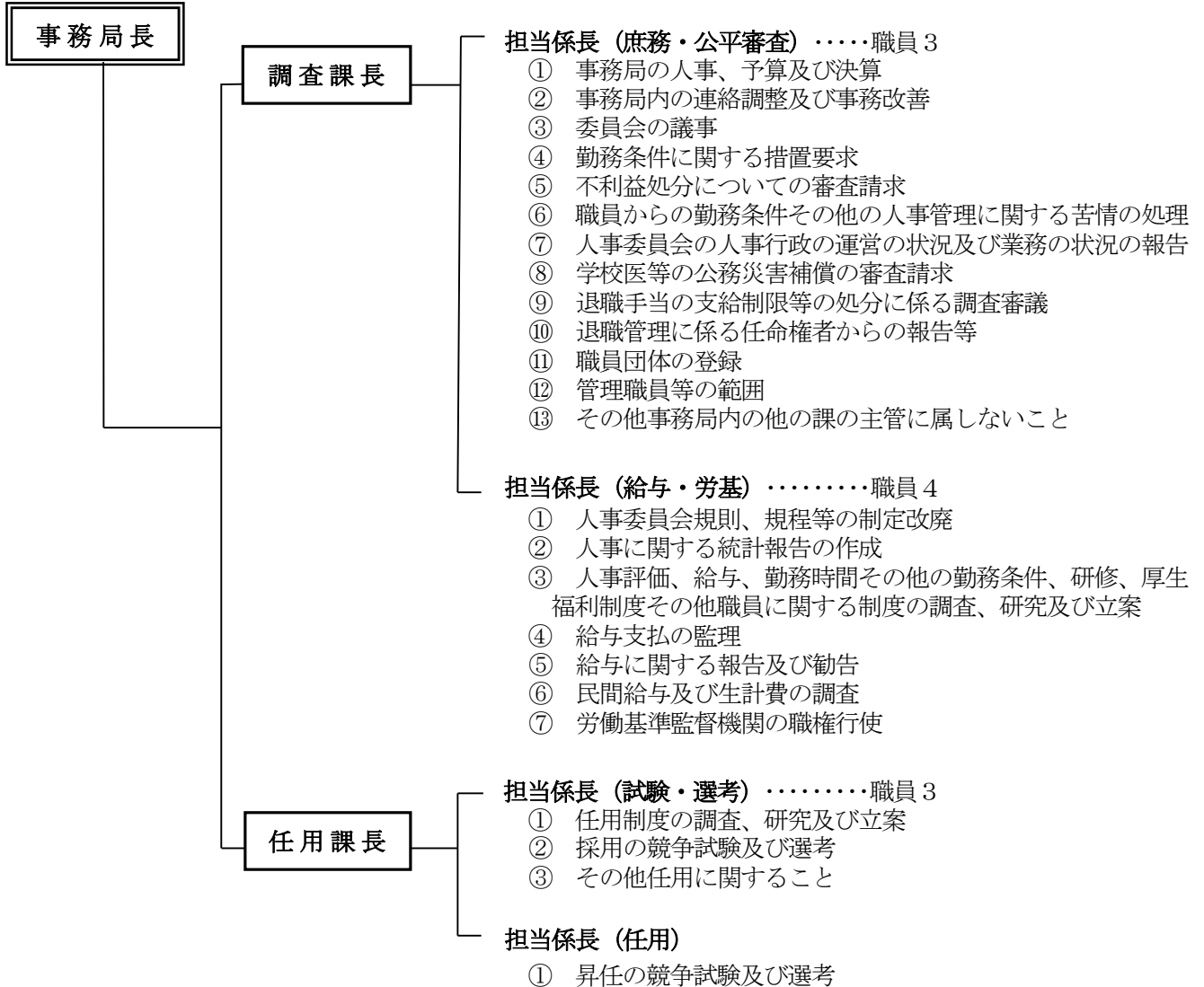
回数	開催年月日	議 題
第 11 回 (定例会)	R6. 3. 19	報告 職員の号給の決定に係る承認について
		報告 東京高等裁判所免職処分取消等請求控訴事件に係る判決について
		議事 一般任期付職員の採用の承認について
		議事 川崎市職員の管理職手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について
		議事 川崎市職員の管理職手当に関する規則の運用についての一部を改正する運用の制定について
		議事 川崎市職員の管理職員特別勤務手当に関する規則の一部を改正する規則の制定について
		議事 川崎市職員の職務の級に係る分類の基準に関する規則の一部を改正する規則の制定について
		議事 川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
		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の制定について
		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
		議事 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
		議事 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の一部を改正する運用の制定について
		議事 川崎市職員の退職管理に関する規則の一部を改正する規則の制定について
		議事 川崎市立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の審査の請求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 横浜地方裁判所措置要求判定取消請求事件について		
第 12 回 (定例会)	R6. 3. 27	報告 職員の号給の決定に係る承認について
		報告 職員の号給の決定に係る承認について
		議事 川崎市職員の定年等に関する規則の一部を改正する規則の制定について
		議事 職員の号給の決定に係る承認について
		議事 事務局職員の人事について

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。

(令和6年4月1日現在)



(2) 予算

令和6年度予算

(単位：千円)

科目	予算額
人事委員会費	125,818
報酬	11,808
職員手当等	67,163
報償費	26,754
旅費	75
交際費	935
需用費	1
役務費	2,785
委託料	614
使用料及び賃借料	11,358
備品購入費	1,839
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5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5年度採用試験実施結果」のとおりである。

(2) 採用選考

令和5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5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5年度採用候補者(合格者)名簿選択状況〔表7〕

令和5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5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5年度昇任試験実施結果」のとおりである。

(4) 昇任選考

令和5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

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

消防司令

実施結果は、表4-1「令和5年度昇任選考実施結果(係長及び消防司令)」及び表4-2「令和5年度昇任選考実施結果(主任)」のとおりである。

(5) 転任試験

令和5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5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5年度の臨時的任用についての承認状況は、表6-1「令和5年度臨時的任用承認状況」及び表6-2「令和5年度臨時的任用承認状況(教職員関係)」のとおりである。

表1 令和5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					
大学卒程度	行政事務	1,130	784	69.4	348	328	193	4.1
	社会福祉	97	72	74.2	44	44	30	2.4
	心理	49	33	67.3	24	23	17	1.9
	学校事務	55	35	63.6	21	21	12	2.9
	土木	48	27	56.3	19	18	16	1.7
	電気	19	13	68.4	7	6	4	3.3
	機械	10	4	40.0	3	2	1	4.0
	造園	23	14	60.9	12	11	3	4.7
	建築	28	15	53.6	13	12	7	2.1
	化学	21	15	71.4	11	11	3	5.0
	消防士	252	170	67.5	61	49	23	7.4
	土木 (第2回)	28	15	53.6	8	8	5	3.0
	機械 (第2回)	6	4	66.7	3	3	2	2.0
	小計	1,766	1,201	68.0	574	536	316	3.8
大学卒程度 (経験者)	土木	21	16	76.2	14	12	8	2.0
	電気	10	8	80.0	7	6	2	4.0
	機械	14	10	71.4	8	8	4	2.5
	建築	13	9	69.2	9	5	2	4.5
	行政事務	502	311	62.0	45	42	25	12.4
	社会福祉	43	31	72.1	29	28	16	1.9
	心理	9	6	66.7	6	6	4	1.5
	土木 (第2回)	18	15	83.3	13	11	8	1.9
	電気 (第2回)	13	7	53.8	7	7	3	2.3
	機械 (第2回)	11	6	54.5	4	4	1	6.0
	建築 (第2回)	11	7	63.6	6	5	2	3.5
小計	665	426	64.1	148	134	75	5.7	

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
		実施日	科 目	実施日	科 目	確 定 日
1 平成6年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた人 2 平成14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。)を卒業した人又は令和6年3月までに卒業見込の人 (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	4/11	6/18 7/ 3 4 10 11	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)	8/16
				27		
				28		
				31		
身体的条件及び日本国籍	8/22	6/18 7/ 7	教養試験 体力検査	8/ 1	面接試験	11/22
				2		
昭和38年4月2日から平成6年4月1日までに生まれた人	4/11	6/18	教養試験	7/22	経験小論文 試験 面接試験	8/16
				10/15		
				11/ 5		
				7/18		
				10/15		
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	7/18	10/15	教養試験	11/25	経験小論文 試験 面接試験	12/13
				26		
				10/15		
				10/15		

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	115	97	84.3	60	56	25	3.9
	土 木	4	2	50.0	1	1	1	2.0
	電 気	3	2	66.7	2	2	2	1.0
	機 械	4	0	-	-	-	-	-
	建 築	4	4	100.0	0	-	-	-
	消 防 士	108	68	63.0	38	35	19	3.6
	小 計	238	173	72.7	101	94	47	3.7
高校卒程度 (就職氷河期)	行政事務	365	244	66.8	12	12	5	48.8
合 計		3,034	2,044	67.4	835	776	443	4.6

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14年4月2日から 平成18年4月1日まで に生まれた人	/	5/16	9/24	教養試験	10/20 27 30	面接試験 作文試験	11/15
				教養試験 専門試験	10/30	面接試験	
身体的条件及び日本国籍			9/24 10/10	教養試験 体力検査	10/20 30	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	/	7/18	10/15 11/ 5	教養試験 面談試験	11/26	作文試験 面接試験	12/13

表2 令和5年度 採用

選考区分	申込者数 A 人	第1次選考			第2次選考 受験者数 人	最終合格者数 C 人	競争倍率 B/C 倍	
		受験者数 B 人	受験率 B/A %	合格者数 人				
薬剤師	25	20	80.0	12	11	5	4.0	
獣医師	15	11	73.3	10	10	2	5.5	
保健師	47	38	80.9	29	27	18	2.1	
保育士	68	47	69.1	46	33	30	1.6	
栄養士	51	28	54.9	11	10	4	7.0	
臨床検査技師	12	7	58.3	7	7	3	2.3	
学校栄養職	34	25	73.5	12	10	5	5.0	
薬剤師 (経験者)	13	13	100.0	12	11	4	3.3	
保健師 (経験者)	17	16	94.1	12	12	4	4.0	
小計	282	205	72.7	151	131	75	2.7	
障害者	行政事務	141	76	53.9	64	57	10	7.6
技能・業務	A区分	107	79	73.8	60	58	31	2.5
	B区分	6	3	50.0	1	1	1	3.0
	C区分	3	3	100.0	3	2	2	1.5
	小計	116	85	73.3	64	61	34	2.5
合計	539	366	67.9	279	249	119	3.1	

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	
平成元年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6 年春までに行われる国家試験により 取得見込の人	4/11	6/18 7/ 3 4 11	総合筆記 試験 面談試験	7/26 27 8/ 1		8/16
	獣医師免許を有する人又は令和6 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6 年春までに行われる国家試験により 取得見込の人						
平成6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 6年春までに行われる国家試験に より取得見込の人※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。	5/16	9/24	総合筆記 試験	10/26 27	面接試験	11/15
	栄養士の免許を有する人又は令和 6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6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 6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 平成元年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	7/18	10/15	教養試験	11/25	経験小論文 試験 面接試験	12/13
	(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						
(1) 昭和53年4月2日から平成18年4月1日までに生まれ た人 (2) 身体障害者手帳の交付を受けている人 等		7/18	10/22	教養試験 作文試験	11/27	面接試験	12/6
昭和59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。	6/1	9/24	教養試験 作文試験	10/10 23 24	体力検査 面接試験	11/15
	昭和38年4月2日から 昭和59年4月1日まで に生まれた人						

表3 令和5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	106	104	98.1	42	42	37	2.8
消防士長	202	198	98.0	66	66	52	3.8
合 計	308	302	98.1	108	108	89	3.4

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60歳以下の者	6/14	9/7	論文、総務 警防、予防 勤務実績等	11/8 11/16	実技(訓練礼式、 現場実務) 面接	12/6
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60歳以下の者	6/14	9/6	論文、総務 警防、予防 勤務実績等	11/7 11/13	実技(訓練礼式) 面接	12/6
(注) 実務経験年数及び在職年数の基準日は、R6. 3. 31現在である。 (注) 年齢の基準日は、R6. 4. 1現在である。						

表 4 - 1 令和 5 年度 昇任選考実施結果（係長及び消防司令）

選考区分	申込者数	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 A	受験率 B/A	合格者数				
係 長	一般事務職	633	556	87.8	82	81	71	7.8
	社会福祉職	52	44	84.6	8	8	5	8.8
	土木職	230	214	93.0	23	23	20	10.7
	電気職	76	64	84.2	3	3	1	64.0
	機械職	59	56	94.9	4	4	2	28.0
	建築職	65	57	87.7	6	6	4	14.3
	化学職	35	32	91.4	6	6	4	8.0
	保育士	108	99	91.7	11	11	8	12.4
	薬剤師	20	18	90.0	6	6	4	4.5
	獣医師	13	12	92.3	5	5	3	4.0
	栄養士	10	10	100.0	3	3	1	10.0
	保健師	12	10	83.3	6	6	4	2.5
	看護師	97	94	96.9	8	8	5	18.8
	小 計	1,410	1,266	89.8	171	170	132	9.6
消防司令	68	68	100.0	22	22	13	5.2	
小 計	1,478	1,334	90.3	193	192	145	9.2	

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		
R5. 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 R6. 3. 1現在、 引き続き5年以上の 本市在職期間を有する者	S39. 4. 2 から H3. 4. 1 までに 生まれた者	5/31	10/1	勤務実績 教養試験	10/19 10/31 11/2 11/6 11/7 11/13	記述式行政判断 面 接	11/22
R6. 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、R6. 4. 1現在、59歳以下の者		6/14	9/8	論文、総務 警防、予防 勤務実績等	11/9 11/17	実科、面接	12/6

表 4 - 2 令和 5 年度 昇任選考実施結果（主任）

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				
主任	一般事務職	590	548	92.9	58	58	33	16.6
	社会福祉職	48	42	87.5	3	3	2	21.0
	土木職	124	113	91.1	5	5	2	56.5
	電気職	68	64	94.1	5	5	2	32.0
	機械職	55	54	98.2	5	5	2	27.0
	建築職	44	39	88.6	4	4	2	19.5
	化学職	28	26	92.9	4	4	1	26.0
	保育士	20	16	80.0	3	3	1	16.0
	薬剤師	26	23	88.5	5	5	2	11.5
	獣医師	14	14	100.0	5	5	1	14.0
	栄養士	7	7	100.0	4	4	1	7.0
	保健師	10	9	90.0	4	4	1	9.0
	看護師	52	51	98.1	3	3	1	51.0
	小計	1,086	1,006	92.6	108	108	51	19.7
合計	2,564	2,340	91.3	301	300	196	11.9	

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		
R5. 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 2級在級1年以上の 者	S39. 4. 2 から H6. 4. 1 までに 生まれた者	5/31	10/1	勤務実績 教養試験	11/6 11/7 11/9 11/10	面 接	12/6

表 5 令和 5 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	49	41	83.7	6	6	3	13.7
	土 木	-	-	-	-	-	-	-
	電 気	-	-	-	-	-	-	-
	機 械	2	2	100.0	0	-	-	-
	合 計	51	43	84.3	6	6	3	14.3

表 6-1 令和5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	51	7	12	1	0	0	0	0	71
上下水道局	1	1	3	0	0	0	0	0	5
交通局	1	0	0	0	0	0	0	0	1
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	0	0	0	0	0	0	6
合 計	58	9	15	1	0	0	0	0	83

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	
S48. 4. 2以降 に生まれた 者	H31. 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	9/24	教養試験	10/19 24	面接試験 作文試験 勤務実績	11/22
				教養試験 専門試験		面接試験 勤務実績	

表 6-2 令和5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	75	232	307	347
養 護 教 諭	0	7	7	
学 校 事 務	1	21	22	
学 校 栄 養	0	7	7	
実 習 助 手	0	4	4	

表7 令和5年度 採用候補者(合格者)名簿選択状況

令和6年4月1日現在

区 分	名簿登載数	採 用 数	採 用 率	辞 退 者 数	名 簿 残 数	
	A 人	B 人	B/A %	C 人	A-B-C 人	
大学卒程度	行政事務	193	92	47.7	100	1
	社会福祉	30	18	60.0	12	—
	心 理	17	12	70.6	5	—
	学校事務	12	10	83.3	2	—
	土 木	16	9	56.3	7	—
	土 木(第2回)	5	5	100.0	—	—
	電 気	4	4	100.0	—	—
	機 械	1	1	100.0	—	—
	機 械(第2回)	2	1	50.0	1	—
	造 園	3	2	66.7	1	—
	建 築	7	6	85.7	1	—
	化 学	3	3	100.0	—	—
	消 防 士	23	19	82.6	4	—
小 計	316	182	57.6	133	1	
競争試験 大学卒程度(経験者)	行政事務	25	21	84.0	4	—
	社会福祉	16	15	93.8	1	—
	心 理	4	2	50.0	2	—
	土 木	8	6	75.0	2	—
	土 木(6月実施)	8	8	100.0	—	—
	電 気	3	3	100.0	—	—
	電 気(6月実施)	2	1	50.0	1	—
	機 械	1	—	—	1	—
	機 械(6月実施)	4	3	75.0	1	—
	建 築	2	1	50.0	1	—
建 築(6月実施)	2	2	100.0	—	—	
小 計	75	62	82.7	13	—	
高校卒程度	行政事務	25	12	48.0	13	—
	土 木	1	—	—	1	—
	電 気	2	1	50.0	1	—
	機 械	—	—	—	—	—
	建 築	—	—	—	—	—
	消 防 士	19	15	78.9	4	—
小 計	47	28	59.6	19	—	
(就職氷河期度) 高校卒程度	行政事務	5	4	80.0	1	—
選考 資格免許職	薬 剂 師	5	4	80.0	1	—
	薬剤師(経験者)	4	4	100.0	—	—
	獣 医 師	2	2	100.0	—	—
	保 健 師	18	9	50.0	9	—
	保健師(経験者)	4	3	75.0	1	—
	保 育 士	30	21	70.0	9	—
	栄 養 士	4	4	100.0	—	—
	臨床検査技師	3	2	66.7	1	—
	学校栄養職	5	5	100.0	—	—
	小 計	75	54	72.0	21	—
障害者	行政事務	10	8	80.0	2	—
技能・業務	A 区 分	31	27	87.1	4	—
	B 区 分	1	1	100.0	—	—
	C 区 分	2	1	50.0	1	—
	小 計	34	29	85.3	5	—
合 計	562	367	65.3	194	1	

表8 令和5年度 採用試験(選考)年齢別合格状況

令和6年4月1日現在 (単位:人)

区分		年齢																		計							
		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 ~ 60	
大学卒程度	行政事務					149	13	4	9	5	6	5	2													193	
	社会福祉					25	1			3		1														30	
	心理					4	1	5	5	1		1														17	
	学校事務					4		2		1	1	3	1													12	
	土木					9	2	1	3				1													16	
	土木(2回目)					1		1			2		1													5	
	電気					2			1			1														4	
	機械							1																		1	
	機械(2回目)							1		1																2	
	造園						3																			3	
	建築					1		1	1	2		2														7	
	化学						2	1																		3	
	消防士					14	2	1	3	1	1		1													23	
小計					209	23	18	24	13	10	12	7													316		
大学卒程度(経験者)	行政事務													1	1	2	3	1	4	1	1	2		9	1	25	
	社会福祉													1	1			2		1				7	4	16	
	心理														1	1	1						1			4	
	土木													1	1	1	1							3	1	8	
	土木(2回目)													1	2		1							3	1	8	
	電気															1		1								2	
	電気(2回目)																2								1	3	
	機械																1					1	1		1	4	
	機械(2回目)																	1								1	1
	建築																								2		2
建築(2回目)																								1	1	2	
小計													3	6	7	8	4	4	2	2	3	1	26	9	75		
高校卒程度	行政事務	3	4	15	3																					25	
	土木	1																								1	
	電気	1	1																							2	
	機械																									-	
	建築																									-	
	消防士	3	2	8	6																					19	
小計	8	7	23	9																					47		
(就職氷河期) 高校卒程度																								4	1	5	
資格免許職	薬剤師							4	1																	5	
	薬剤師(経験者)																		1			1	1	1		4	
	獣医師								1						1											2	
	保健師					8	1	2	2	1			1	1				2								18	
	保健師(経験者)																				1			3		4	
	保育士			3		17	1	2	1	3	1	2														30	
	栄養士					4																				4	
	臨床検査技師							2		1																3	
	学校栄養職					2	1			1			1													5	
	小計			3		31	3	10	5	6	1	2	2	1	1			2	1		1	1	1	1	4	75	
報告者		1		1							1	1						1				1		4		10	
技能・業務	A区分		1				1		2		1	2	1	3	5	2		2	2	3	1	2	3			31	
	B区分																						1			1	
	C区分																							1	1	2	
	小計		1				1		2		1	2	1	3	5	2		2	2	3	1	2	4	1	1	34	
合計	9	8	27	9	240	27	28	31	19	13	17	10	7	12	9	8	9	7	5	4	7	6	39	11	562		

図1 採用試験実施結果の推移

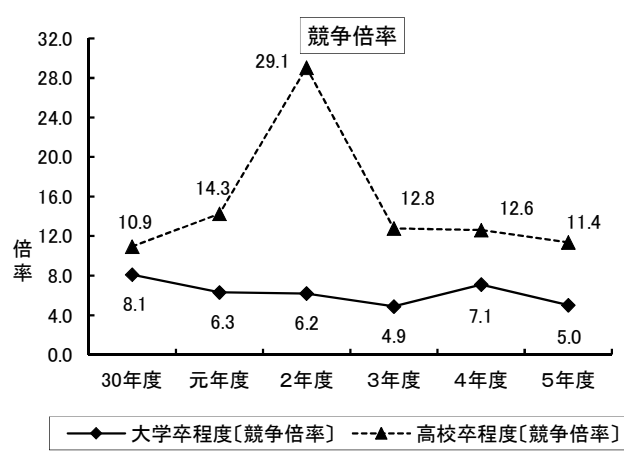
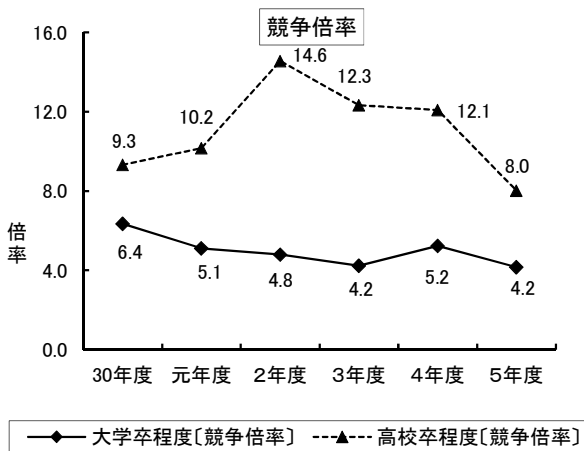
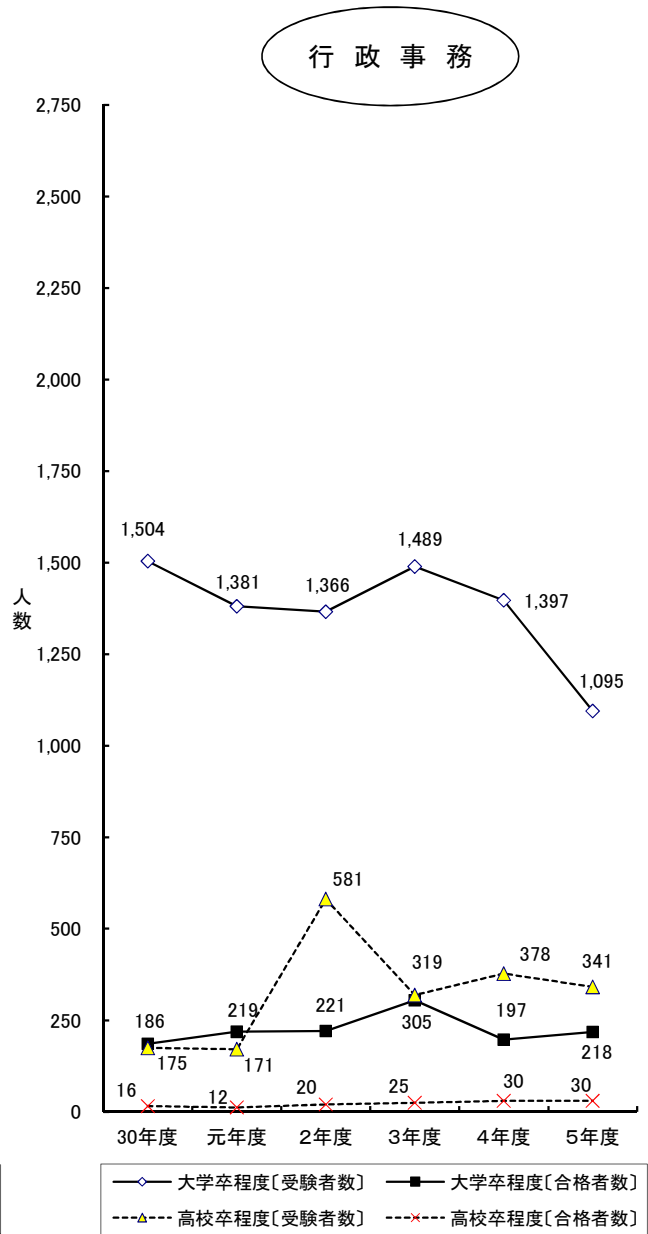
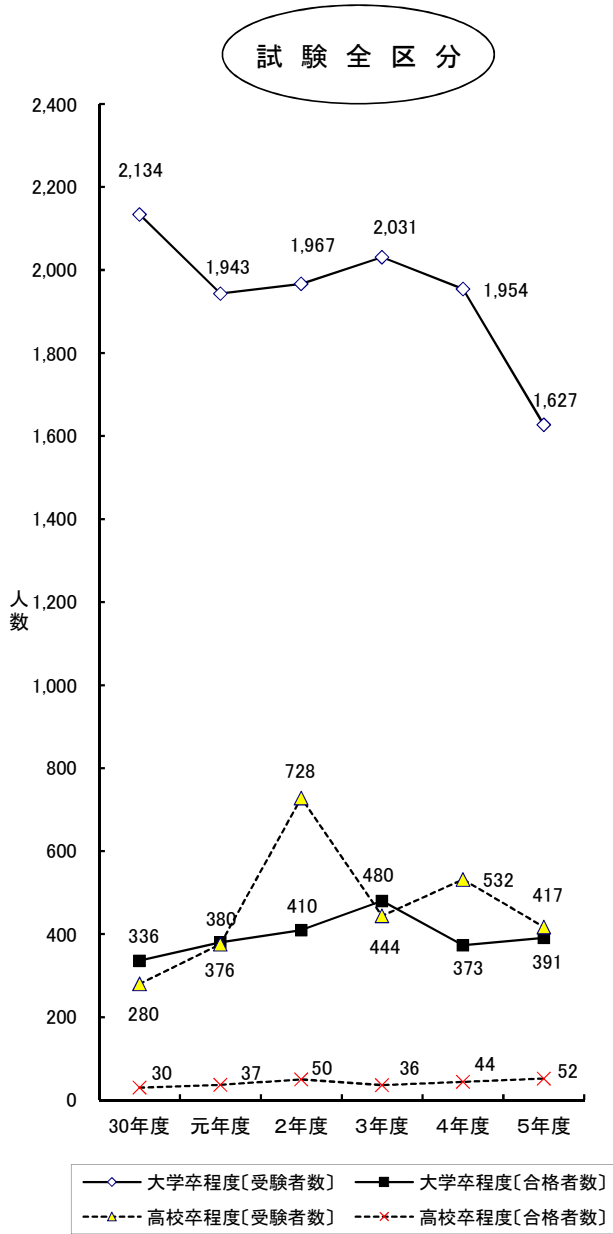
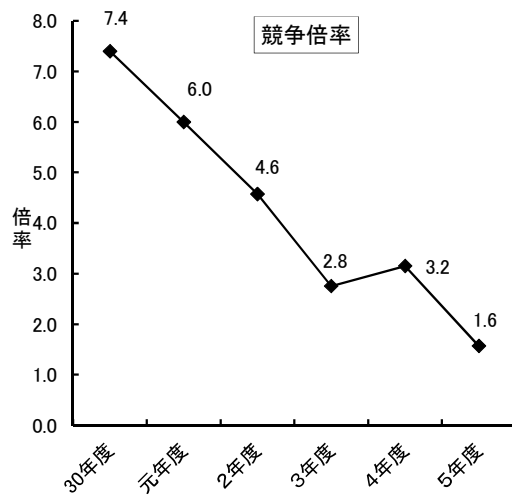
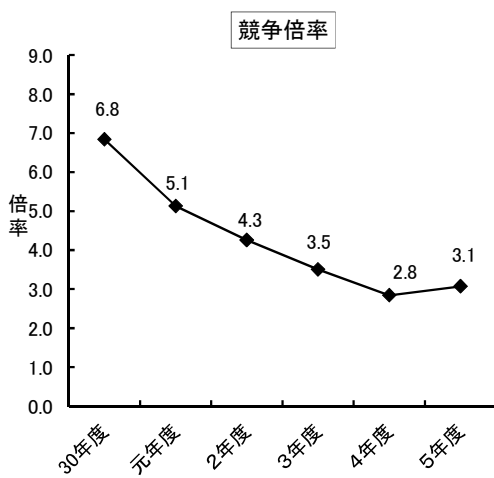
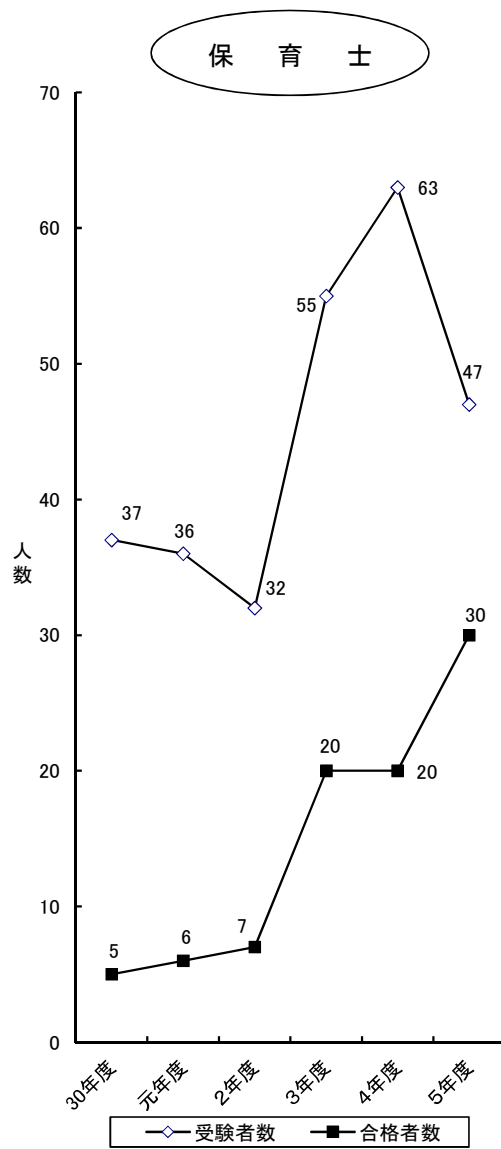
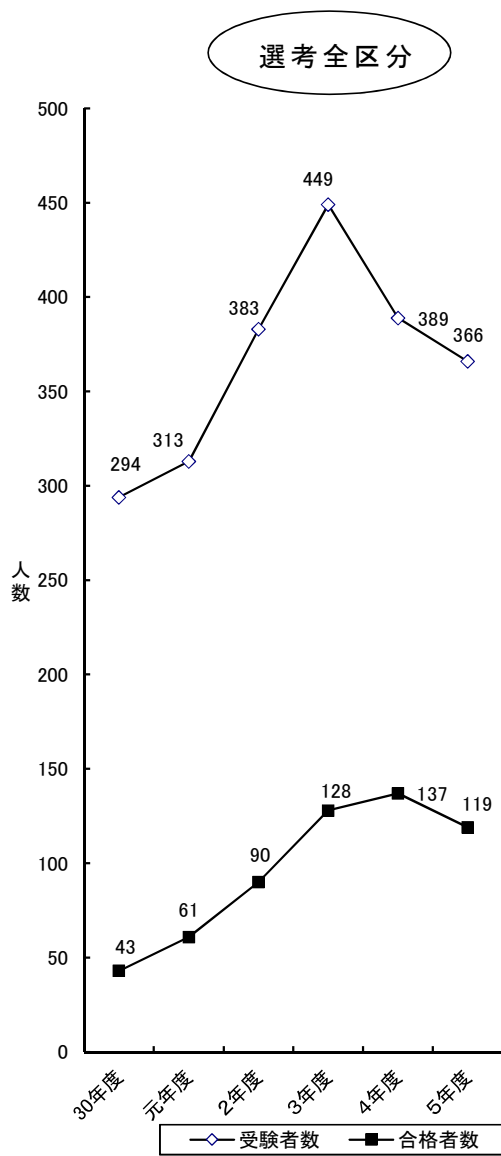


図2 採用選考実施結果の推移



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5年10月6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17,436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(14,749人、平均年齢40.9歳)の平均給与月額は、407,287円(給料332,890円、扶養手当7,697円、地域手当55,522円、その他11,178円)となっている。

また、行政職給料表(1)の適用職員(6,195人、平均年齢41.6歳)の平均給与月額は、406,715円(給料328,914円、扶養手当7,850円、地域手当55,502円、その他14,449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(6,049人、平均年齢42.1歳)の平均給与月額は、411,332円(給料332,428円、扶養手当8,039円、地域手当56,134円、その他14,731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217,150円、短大卒で190,977円、高校卒で179,279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40.0%、高校卒で19.5%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45.8%、高校卒で70.1%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で54.2%、高校卒で29.9%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79.5%であり、その平均支給月額は配偶者12,623円、配偶者と子1人の場合19,166円、配偶者と子2人の場合25,289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、所定内給与月額の4.50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50.6%、ベースアップを中止した事業所の割合は3.0%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83.7%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38.2%、課長級で44.3%、部長級で42.9%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（411,332円）が民間給与（415,329円）を3,997円（0.97%）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ラスパイレス指数は、100.7（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3.5%、本市では3.3%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181,090円、2人世帯で187,990円、3人世帯で233,960円、4人世帯で279,930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1,071円となっており、本年10月からは時間額1,112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3,997円（0.97%）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、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、それぞれ引き上げる。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。

ウ 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額

再任用職員については、平成13年度の制度導入以降、適切な給与水準の確保のため、給料月額の改定を行ってきた。平成29年には、国及び民間企業等における状況並びに現役職員との均衡を考慮した上で、給料月額がそれぞれの属する級の初号給を下回る場合は、初号給まで引き上げる改定を行ったところである。また、令和5年4月1日以降は、定年の引上げに伴い、再任用職員の給料月額を引き継ぐ形で、現行の定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額が設定された。

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）が担う職務や責任については、定年前再任用短時間勤務職員等以外の職員と同等であり、給料月額についても給料表ごとに級内の均衡を図る必要がある。また、国においては、65歳定年の完成を視野に入れて60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方について検討を行っていくこととしており、本市においても、定年前再任用短時間勤務職員等を含めた高齢層職員をめぐる給与等の在り方について、検討を行っていく必要がある。

本年の行政職給料表(1)の定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額においては、国との均衡を基本とした改定を行うとともに、初号給を下回る主任、係長級、課長補佐及び課長級の基準給料月額を、それぞれの職務の級の初号給の給料月額と同額まで引き上げることとする。

また、行政職給料表(1)以外の給料表の定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額についても、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（4.40月分）が、民間事業所の特別給の支給割合（4.50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、4.50月分とする。

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こととする。

併せて、定年前再任用短時間勤務職員、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) その他の課題

ア 会計年度任用職員について

(ア) 給与改定の取扱い

本市における常勤職員の給与の改定は、本委員会の勧告に基づき、原則として当該年度の4月1日に遡及して実施している。一方、会計年度任用職員については、常勤職員との均衡を考慮し、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、職務の特殊性を考慮した上で、任命権者が給料等の額を決定しており、その改定については、当該年度ではなく、翌会計年度の給料等に反映するものとしている。

本年4月、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、国の非常勤職員の給与に関する指針の改正がなされ、常勤職員の給与が改定された場合、当該常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び非常勤職員の任期、勤務形態等を考慮の上、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を改定するよう努めることとされた。

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踏まえながら、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2年度に導入された会計年度任用職員制度により、それまでの臨時的任用職員及び特別職非常勤嘱託員の大部分は会計年度任用職員に移行され、期末手当の支給が可能となった。一方、勤勉手当については、国の非常勤職員の勤勉手当の支給実績や、各地方公共団体における期末手当の定着状況等を踏まえた上での検討課題とされた。

その後、対象となる国の非常勤職員全てに勤勉手当が支給されたことや、会計年度任用職員に対する期末手当の支給が定着したことを踏まえ、令和6年4月1日から施行される改正地方自治法により、パートタイムの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。また、これまでは運用上勤勉手当を支給しないことを基本とされてきた、フルタイムの会計年度任用職員についても、併せて勤勉手当を支給すべきとされた。

本市においても、会計年度任用職員の勤勉手当の支給に向けて、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の検討を進め、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、昨年8月の職員の給与に関する報告において、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」）に取り組み、令和6年に必要な措置を講ずる方針を示した。本年8月には、公務員人事管理に関する報告の中で、①多様な人材の公務への誘致とその能力発揮・活躍の促進、②チームや組織全体での体制の円滑な機能、③国民の理解や信頼の観点を調和させつつ、様々な立場の職員にとってより納得感のあるものとなるよう、分かりやすくインクルーシブ（包摂的）な体系を志向し、より職務や個人の能力・実績に応じた給与制度にシフトしていく必要があるとした。また、措置を検討する事項の骨格案として、人材確保への対応、組織パフォーマンスの向上、働き方やライフスタイルの多様化への対応に関する様々な取組事項を示している。

今後は、令和6年に向けて、今回の報告の内容を骨格とする措置を講じられるよう検討作業を進めるとしており、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。

7 人事管理に関する報告及び意見

本年8月、人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき、公務員人事管理に関する報告を行った。

この報告の中で人事院は、現在、実務の中核を担うことが期待される30歳台から40歳台半ばまでの職員の数が10年前と比較して大きく減少し、国家的課題とも言える公務人材の確保が危機的な状況に直面していると述べている。また、公務内外の有為な人材にとって魅力ある公務現場の在り方を考えるときに、働き方や働くことに対する価値観もライフスタイルの状況を反映して多様化してきていることにも目を向ける必要があるとしている。

そして、こうした認識のもと、公務における人材マネジメントに係る課題が山積している状況に対応するため、「公務組織を支える多様な有為な人材の確保のための一体的な取組」、「職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策」、「多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備」の3点を示し、具体的な取組を進めていくとしている。また、検討に当たっては、各界有識者による会議を設置し、令和6年秋を目途に最終提言を得た上で、その議論・提言を踏まえながら、公務員人事管理について抜本的なアップグレードを実行していくとしている。

本市は基礎自治体であり、国とは人事管理における状況が一概に同様とは言えないものの、今回の人事院における公務員人事管理に関する報告は、本市の課題解決に向けた取組においても、注視していく必要があるものとする。

現在、本市においては、多様化する市民ニーズに応え、複雑化する行政課題に対応するため各種の施策を進めているが、その一方で、公務員志望者の減少や新規卒者の就職活動の早期化などにより職員採用をめぐる環境が厳しい状況にあることや、恒常的に時間外勤務が多い職場があること、メンタルヘルス不調者が増加していること、また、組織運営にも関わる課題として職員の昇任意欲の低下や女性管理職の比率が少ないことなど、依然として様々な人事行政上の課題を抱えている。

こうした状況に対し、本委員会はこれまでも、人事管理に関する報告及び意見において人事管理に関する諸課題に言及するとともに、多様な有為な人材を確保するため、職員採用試験及び選考の見直しを

行ってきた。また、係長昇任選考については、今年度から、人事委員会が実施する競争試験方式の選考から能力や実績等に基づく任命権者による選考へと移行し、主任昇任選考についても、任命権者による現行の選考に加え、人事委員会が実施する競争試験方式の選考を導入するなど、昇任制度の在り方を見直したところである。

このように、本市の人事行政についても、課題が非常に多岐に亘っており、その解決は容易ではないが、採用、育成、評価及び異動などの一連の人事管理について不断の見直しに取り組むとともに、全ての職員が生活と仕事を両立し活躍するために必要な職場環境・職場風土づくりを推進していくことが重要である。

こうした認識のもと、本委員会は、本市の人事管理の取組における課題について、以下のとおり言及する。

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

新型コロナウイルスの感染拡大により、令和2年4月には緊急事態宣言が発出されるなど、本市をはじめ各地方自治体においては、感染防止対策のため、組織整備や人員の確保に迫られた。この間、本委員会においても、令和3年4月に急遽、民間企業等職務経験者採用試験を実施するなど、マンパワーの確保に取り組んだところである。

本年5月には、新型コロナウイルス感染症の法律上の位置付けが2類相当から5類感染症へと移行されることとなったが、経済活動の回復傾向などを背景とした民間企業の採用活動の活発化や早期化により、国においても、地方自治体においても、職員採用試験の受験者数は減少傾向にある。本市においても、この傾向は同様であり、その背景には、本市の採用試験が行われる以前に就職活動を終了させてしまう新規学卒者の増加や公務員特有の採用試験に対する負担感があるものと考えられる。

そのため、本委員会は、今年度の大学卒程度採用試験において、受験者の負担を軽減するために集団討論試験を廃止するとともに、これまで別日程で行っていた小論文試験と総合筆記試験を同日実施とするなど、試験制度の見直しに取り組んできたところである。また、広報活動については、職場の雰囲気伝えるため、先輩職員による座談会をWEB形式と併せて、対面形式でも実施するとともに、技術系職種については、自分の働く姿をイメージしてもらうこと等を狙いとして、既存の現場見学会に新たに業務の体験要素を加えた「専門職種 1 day現場見学会」を実施した。今後もこうした取組の中で本市の魅力が伝えられるよう、より効果的な広報の在り方を検討していく。

とりわけ、土木職、建築職、機械職及び電気職の技術系職種については、民間企業の採用意欲が高い水準にあることなどを背景に、近年、本市の受験者数が低迷している。その確保に向けては、これまでも追加募集により対応してきたが、これに加え、今年度については欠員補充のため、10月採用に向けた民間企業等職務経験者採用試験を実施するに至ったところである。

こうした状況を踏まえ、本委員会では、技術系の4職種について、令和6年度から、既存の大学卒程度採用試験の他に、新たに2種類の試験を導入することとした。まず、6月中旬までに最終合格者を発表できるよう既存の試験に先行して実施する試験では、一次試験において、民間企業で広く実施されている総合検査SPI3を導入する予定であり、民間企業を志望する学生にとっても、本市が就職先の一候補になることを期待している。また、秋に実施する試験では、一次試験を専門試験及び小論文試験のみとし、さらに、企業等からの転職希望者でも受験しやすい土曜日及び日曜日を試験日程とすることとした。既存の大学卒程度採用試験と併せ、通年で試験を実施することで幅広い層にとって受験しやすい環境を整え、受験者数の増加を図っていく。

本委員会では、今後も、民間企業や国、他都市などの状況を注視しつつ、これらの施策の効果を検証し、多様で有為な人材の確保に向けた取組を積極的に推進していく。また、人材の確保に当たっては、後述する人材の育成や長時間勤務の是正、誰もが働きやすい職場環境づくり等の取組を推進することによって、受験対象者に選ばれる魅力ある市になるよう市全体で取り組む必要がある。

イ 人材の育成

少子高齢化の急速な進行や産業経済を取り巻く環境の変化、都市インフラの老朽化など、社会状況が激しく変化する中、高度化・複雑化する行政課題に対応しながら持続可能な市民サービスを提供していくためには、高い専門性やコスト意識を持ち、主体的かつ積極的にコミュニケーションを図りながら、市民ニーズを的確に捉えて行動することのできる人材が求められている。

現在、本市における職員の人材育成は、職場におけるOJT、階層別研修などを基本として行われているが、令和2年度からの集合研修においては、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、人と人との接触機会を制限する必要があった。そこで、オンライン研修を活用することにより集団感染リスクを軽減させながら研修機会を確保してきたが、受講者間の対話や議論を通じて獲得できるような能力、例えば、異なる考え方に対する調整力やコミュニケーションスキルなどの習得については、演習やグループディスカッションといった対面での実施に比べ、一定の課題があった。

その一方で、オンライン研修は、場所を限定せずに研修を実施することが可能であるため、より多くの職員に研修機会を提供できるといった利点がある。現在、新型コロナウイルス感染症の法律上の位置付けが2類相当から5類感染症となり、対面による研修の実施も可能となったが、今後は、研修の目的や内容だけでなく、最適な実施方法等を検討し、オンラインと対面を適切に使い分けていくことで、より研修効果が高まるよう取組を進めることが重要である。

また、昨今の人材育成における課題として、専門職種の配置が挙げられる。例えば、各局においては、施設の老朽化による建替えや修繕等の課題に対応するため、従来、配置のなかった建築職等の専門職が必要とされる場合がある。こうした場合、局内における同職種の職員は非常に少ないため、スキルアップの途上にある若手職員が配置されると、周りに相談等ができる同職種の上司や先輩職員がおらず、専門的なノウハウの継承や蓄積など、必要な技術力の維持や向上の支障になりかねない。このことは、施設系の技術職に限らず、福祉系や医療系などの他の専門職種においても同様であり、こうした状況に対応するためには、職員のキャリア形成や自発的な能力開発、モチベーションの向上の観点からも、局や所属を越えた先輩職員との交流や、局等が主催する研修への局外の職員の参加を促進するなどの取組が求められる。

また、近年の新規採用職員の多くは、新型コロナウイルスの緊急事態宣言等により通学等が制限され、自宅でのオンライン授業となったり、サークル活動等へ参加できないなど、厳しい状況に置かれた世代である。管理監督者は、こうした状況によって、日々の学生生活の中で自然と身に付く能力を得る機会に恵まれなかった若手職員がいることも考慮しながら、それぞれの職場の中で、個々の事情や状況等に鑑み、適切に人材育成が図られるよう配慮が必要である。

今後も、大規模自然災害の激甚化や脱炭素社会の実現に向けた世界的な取組の拡大、デジタル化やAIの急速な進展など、本市職員を取り巻く状況は、目まぐるしい変化が予想される。任命権者においては、中長期的な視点から、職員一人一人の能力を高め、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

近年、本市の係長昇任選考の受験率は低下が続いており、組織全体の活力の維持や向上に影響を及ぼすことが懸念されている。

令和4年度に任命権者が実施した「働き方についてのアンケート調査」によれば、「より責任のある職に就きたいか」という問いに対して否定的な意見を示した職員の割合は、職位別に見ると、昇任制度の対象となる主任及び職員が係長級以上と比較して高くなっている。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」、「管理業務を行いたくないから」、「家事、育児、子育てとの両立が困難だから」などが挙げられており、昇任後の働き方や業務内容に対する不安、仕事と家庭の両立に対する負担を感じる職員が多いと考えられる。

そのため、昇任制度の見直しに向けては、昇任への不安感を軽減することや、出産や育児等のライフイベントを考慮することが重要であることから、まず、係長昇任制度については、今年度から3年の移行期間を設け、人事委員会が実施する競争試験方式の選考から、能力や実績等に基づく任

命権者による選考へと移行し、制度移行後は、昇任時33歳以上の主任を対象として実施するものとした。また、主任昇任制度については、任命権者が、30代後半以降の職員を対象に実施している現行の主任昇任選考に加え、今年度から新たに、人事委員会が実施する競争試験方式の選考を昇任時30歳以上の職員を対象として実施することとした。

今回の昇任制度の見直しによって、主任昇任選考の種類が増えたことに加え、係長昇任前に主任として係長を補佐し、係長職を担うための準備期間を3年程度確保することで、職員が自らのライフプランに応じたキャリアプランを選択できるようになるなど、より責任のある職を目指す職員が増えていくことが期待される。

また、管理職（課長級）職員に占める女性の割合は、令和5年度時点で25%であり、令和8年4月1日までに30%以上とする「川崎市特定事業主行動計画」の目標値には未だ届いていない状況である。今回の昇任制度の見直しによって、昇任時期とライフイベントの重なりなどによる昇任への負担感が軽減され、能力や実績等を有する女性職員の活躍が一層推進されることを期待する。

今後、新たな昇任制度の運用に当たっては、課題の検証や分析を適切に行うとともに、若手職員の登用や人材育成の観点に留意しつつ、職員一人一人が働き方への満足感をより感じられるよう、任命権者と連携しながら、制度の適正な運用と不断の見直しに努めていく。

エ 定年の引上げについて

地方公務員法の改正により、今年度から2年に1度、定年年齢が引き上げられ、令和13年度には65歳となる。本市においても所要の整備を行い、新たに管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）を導入したほか、60歳に達した年度を越えて勤務する職員の給料月額は、原則として、それまで受けていた額の7割水準とすることとした。

定年の引上げに伴い、2年に1度、定年退職者が出ないことによる新規採用者数への影響が懸念されていたが、年齢構成の偏りによる安定的な組織運営への影響等を考慮し、令和6年4月採用となる採用試験においては、各年度の新規採用者数の調整が図られ実施されたところである。一方、令和6年4月には、初めて管理監督職が役職定年制の対象職員として課長補佐に降任し、分野横断的な事業調整や新たな行政課題への機動的な対応等を担う職のほか、スタッフ職等の実務を担う職などに配置される予定である。今後、こうした配置による組織の新陳代謝への影響も懸念されるが、配置される職員の役割や責任を踏まえた適切な業務の分担等により、それぞれの職場において、職員相互が働きやすい環境となることが望ましい。

また、少子高齢化による生産年齢人口の減少が進む中、複雑化する行政課題への対応に当たり、60歳を超える職員が培ってきた知識や経験を活かせるという効果が期待される。その一方で、60歳に達した職員は、今回新たに導入された定年前再任用短時間勤務制を活用することで、フルタイムの勤務だけでなく短時間勤務も選択できる。そのため、60歳を迎える職員に対しては、早期に情報提供や意向確認を適切に行うことにより、多様な働き方の中から、自らのワークスタイルやライフスタイルにあった働き方を選択できるよう取り組むことが重要である。

定年の引上げに対応した採用や人事配置等による職場環境への影響は、定年年齢が65歳になる令和13年度まで続くものと考えられるが、中長期的な視点を持って課題を検証し対応することで、組織の新陳代謝を図りつつ、新たな職場環境で職員が互いを尊重し、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

長時間勤務は、公務能率の低下につながることはもちろん、健康障害やメンタルヘルス不調などの悪影響が懸念されることから、その是正は重要な課題である。

本市の令和4年度の全局区職員（教員を除く。）の時間外勤務の状況を見ると、年間480時間を超える時間外勤務を行った職員は、令和4年度は752人であり、令和3年度の771人に比べ2.5%減に留まり、ほぼ横ばいであった。このうち、年間1,000時間を超える時間外勤務を行った職員は47人であり、令和3年度の64人に比べ26%減少した。令和3年度は事業計画の策定や新型コロナウイルスへ

の対応業務等の影響により時間外勤務を行った職員が多く、その後の状況の変化等により、令和4年度には若干改善が見られたものと考えられるが、依然として恒常的に時間外勤務の多い職場が見受けられる。

こうした状況を改善し、職場における時間外勤務の縮減を図るためには、まず、管理監督者が主体となり、年度当初に年間計画や職員の業務の内容等を把握し、所属職員の業務分担を調整することや、年間における業務の繁閑の時期を把握し、予め所属の内外に協力体制を構築することが重要である。特に、所属を越えた協力体制の構築には、管理監督者間の調整が不可欠であることから、日頃から情報共有の促進に向けた場の設定など、積極的な取組が必要である。職員の業務の平準化が図られることで、時間外勤務の縮減はもとより、職員間のコミュニケーションの活性化、業務の相互理解の促進など、様々な効果が期待できる。

また、令和4年度から令和7年度までを計画期間とする「川崎市特定事業主行動計画」において、職員の年次休暇の取得目標は年間16日以上とされている。年次休暇の確実な取得は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るために重要な取組であることから、長時間勤務の是正との両輪で推進する必要がある。そのためには、管理監督者において、年次休暇取得の意義についての周知や年次休暇取得予定表の活用による計画的取得の促進、休暇取得日数の少ない職員に対する積極的な声かけ等の取組を継続することが重要である。

次に、教員については、近年、GIGAスクール構想の推進や、外国籍等特別な教育的ニーズのある児童生徒の増加など、学校を取り巻く環境が複雑化・多様化しており、全国的に働き方の見直しが急務となっている。

本市においても、教員の時間外在校等時間については、令和4年度における年間360時間を超える教員の割合は71.3%、年間720時間を超える教員の割合は21.4%であり、看過できない問題となっている。現在、令和4年度から令和7年度を取組期間とする「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」に基づき、小学校における教科担任制の推進に向けた専科指導教員の配置や、中学校における部活動指導員の配置拡充等、業務改善や支援体制の整備、人員体制の確保、意識改革の推進などを進めることとしている。一方で、この方針に示されているように、教員の長時間勤務の背景には、「子どもたちのために」という思いがあることなどに鑑み、取組の推進に当たっては、教員のモチベーションにも十分に配慮することが重要である。

また、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」において、教員不足や長時間勤務の実情を踏まえ、働き方改革の更なる加速化や処遇改善を一体的に進めることが示された。さらに、本年8月には、中央教育審議会の特別部会から、「教員を取り巻く環境は危機的状況にあると言っても過言ではない」とする緊急提言が行われたところであり、教員の働き方については、今後、国の動向を注視していく必要がある。

職員や教員のワーク・ライフ・バランスを確保し、心身の健康保持を図るためには、長時間勤務の是正が不可欠な取組であることから、今後も、任命権者における、働き方・仕事の進め方改革の取組が、さらに一層推進されることを求めるものである。

イ 誰もが働きやすい職場環境づくり

職員の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、市民サービスを安定的に提供し、併せて、一人一人のワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、誰もが働きやすい職場環境を整備することが重要である。

そのため、本市では、令和4年度から令和7年度までを計画期間とする「川崎市特定事業主行動計画」を策定し、育児や介護、不妊治療に伴う休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりに向け、育児休業等の取得の意向確認面談を義務付けた。その際、特に男性職員については「休暇・休業取得計画書」の提出を求めるなど、より実効性のある取組を進めている。また、同計画において、男性職員の育児休業取得率30%以上という目標を掲げる中、令和4年度の取得率は37.4%となり、取組の成果が現れ始めている。

一方、令和4年度に任命権者が実施した「働き方についてのアンケート調査」によれば、育児休業を「取得しなかった、又はしない予定である」と回答した男性職員のうち、49.0%がその理由として「職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから」と回答するなど、依然として、心理的に育児休業を取得しづらいという状況が存在していることが窺える。また、国は、本年6月に「こども未来戦略方針」を閣議決定し、これまで、2025年までに30%以上としていた男性の育児休業取得率の目標を、85%まで引き上げるとともに、1週間以上の取得という条件を新たに加えた。こうした結果や目標を踏まえ、任命権者においては、引き続き、男性職員が家事、育児等に参加する意識や風土の醸成、育児休業等の制度への理解促進など、より一層の取組強化が求められる。

また、本市では、新本庁舎への移転を契機としてペーパーレス化やテレワークの推進等に取り組むとともに、移転後は、内線電話のスマートフォン化や無線LAN導入等のデジタルツールの活用により、紙や場所に制約されない多様で効率的なワークスタイルの実現を推進している。今後、取組の検証を行いながら、効果的な事例については、新本庁舎以外の職場にも広げていく必要がある。

さらに、新本庁舎において、紙文書を電子化するためのスキャン業務や物品補充作業などの事務補助を行うワークステーションが設置されるなど、障害者の活躍の場としての広がりが期待されている。本市の障害者実雇用率は、令和4年6月時点で2.68%となっており、令和4年度から令和7年度までを取組期間とする「第2期障害者活躍推進計画」において、障害者実雇用率3.0%以上等の目標を掲げていることを踏まえれば、目標達成に向け、障害特性に配慮した採用選考や職務の選定、前述したワークステーションの設置、週20時間未満の短時間雇用の導入等の取組を一層推進する必要がある。今後、さらに障害者雇用を促進するためには、職場での継続した面談の実施や障害者雇用支援員の配置の拡大などにより、周囲のサポート体制を充実させていくとともに、研修等により障害者に対する理解を促進することが重要である。

また、本年6月には、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律が施行された。本市においても、性的マイノリティについては、ハラスメント等に関する相談窓口が設置されているが、当事者の生きづらさを解消し、働きやすいと思える職場環境を実現するためには、引き続き、職員向け研修における啓発等に取り組み、職員の理解を増進することが大切である。

このように、職員にとって働きやすい職場環境は一人一人異なることから、任命権者においては、職員の個性やライフステージを大切にし、ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、互いに理解し合える職場環境づくりに向け、取組を推進されたい。

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、全局区（教員を含む。）において、令和元年度は263人、令和2年度は298人、令和3年度は363人、令和4年度は375人であり、増加傾向が続いている。特に、新型コロナウイルスへの対応等の影響が大きかった令和3年度は、令和2年度に比べ、大きく増加している。

任命権者が実施した新型コロナウイルス感染症流行に伴う職員のメンタルヘルスへの影響に関する調査の結果によると、令和3年度及び令和4年度のストレスチェックにおける高ストレス率は、流行前の令和元年度より高い率となっている。その理由として、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う突発的な業務変更や生活面における様々な行動制限等によるストレスが挙げられ、これらが職員のメンタルヘルスに影響を及ぼしたものとされている。

メンタルヘルス不調は、例えば、仕事面、生活面のいずれにおいても何らかの変化があれば起こり得るものと考えられ、仕事上の失敗や人間関係のトラブル、病気等だけでなく、結婚や妊娠、昇進など、一般的に喜ばしい出来事もストレス要因として、メンタルヘルス不調を引き起こす可能性がある。本年5月、新型コロナウイルス感染症の法律上の位置付けが2類相当から5類感染症となり、以前の状況に戻りつつあるところ、この変化もまた、ストレス要因となることに鑑みれば、引き続き、職員のメンタルヘルスの状況に注意する必要がある。

本市では、メンタルヘルス不調を未然に防止するため、職員自身のストレスへの気付き及び対処の支援等を目的として、全職員を対象にストレスチェックが実施されている。ストレスチェックは、労働者のメンタルヘルス不調に効果があるものとされ、平成27年12月から、労働安全衛生法により義務付けられたものである。本市のストレスチェック受検率は、令和元年度の89.8%から令和4年度には94.2%と向上しており、今後、更なる受検率の向上を図るためには、ストレスチェックの目的等について、職員の一層の理解を深めるための普及啓発を徹底する必要がある。

なお、ストレスチェックについては、実施結果を職場改善に活用するなどの効果も期待されていることから、現在、専門家の協力を得て希望する職場において実施する職場環境改善研修や、職場における環境改善の取組の推進役を担うファシリテーター養成研修等が行われており、こうした取組を積極的に活用し、職場環境改善につなげていくことが重要である。

また、本市では近年、新本庁舎への移転を契機としてワークスタイル変革に取り組んでいるが、この変化による職員のストレスやメンタルヘルスへの影響、前述した新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の状況の把握など、メンタルヘルス不調に係る諸課題の調査、分析及び対策の検討等を着実にを行う必要がある。

職員一人一人が心の健康を保ちながら職務を遂行できる職場環境を整えることは、職員のワーク・ライフ・バランスの基礎となることから、本委員会としても、実効性のあるメンタルヘルス対策を強く求め、その取組について注視していく。

エ ハラスメント対策

職場におけるハラスメントは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントなど様々であるが、これらはいずれも職員の能力発揮を妨げるだけでなく、メンタルヘルス不調や職場秩序の乱れ等につながることから、その根絶に向け、強い意志を持って対策に取り組む必要がある。

特にパワハラについては、厚生労働省が令和2年10月に全国の従業員30人以上の企業を対象として実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」によれば、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した者は31.4%で、他のハラスメントと比べると最も多い結果となっている。

また、令和2年6月には、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律が改正され、大企業におけるパワハラ防止措置が義務付けられた。さらに、令和4年4月以降は、これまで努力義務とされていた中小企業についても同様の防止措置が義務化されるなど、ハラスメントに関する防止対策が強化されている。

本市においても、これまで、「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」に基づき、相談窓口の設置、職員の階層に応じた研修の実施等に取り組むとともに、令和4年4月には、同要綱において、不妊治療を受けることに関する言動もハラスメントに含めることとするなど、新たなハラスメントの発生防止にも取り組んでいる。

ハラスメントの発生の原因や背景は様々であるが、今後、職員一人一人のライフスタイルやワークスタイルの多様化が進んでいく中、その発生を防止するためには、何よりも、職場におけるコミュニケーションの活性化が重要である。

任命権者においては、職員の階層に応じた研修の実施や窓口寄せられた相談への対応など、予防から再発防止に至る一連の対策を講じるとともに、職員一人一人が安心して働くことのできる職場環境づくりに努められたい。

(3) 市民からの信頼確保

全ての職員は、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専念しなければならない。

職員の服務規律の確保については、これまでも本委員会の報告において繰り返し言及してきたところであるが、本年に入ってから特別休暇の不正取得や旅費の不正受給など、市民からの信頼を失墜させるような不祥事が続いている。任命権者においては、毎年、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いるが、今後も様々な機会を通じて職員の規範意識の向上に努め、再発防止と不祥事の根絶に取り組まれない。また、事務の適正な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。

不祥事等の発生を未然に防ぐためには、職員同士が互いに関心を持ち、他人事としてではなく自らの問題として捉えて補完し合える関係を築くことが必要であり、そのためには、日頃から職員間のコミュニケーションが十分に図られていることが何よりも大切である。

今後は、これまでに述べた人材育成や勤務環境整備に関する取組を進めるとともに、職場内のコミュニケーションの活性化を図ることで、職員が安心して職務に取り組むことのできる風通しの良い職場風土が醸成されることを期待する。

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、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。

(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	%
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
H28	516	0.13	R05	3,997	0.97

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26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
初任給	行政職給料表(1) 大 学 卒		179,600円	181,600円	176,200円	176,900円
	短 大 卒		156,400円	158,400円	153,800円	154,500円
	高 校 卒		144,500円	146,500円	142,300円	143,000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		11,800円			
※特定期間の扶養親族の子への加算		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	100分の16	据 置
	医療職給料表(1)適用職員		100分の15	据 置	100分の16	据 置
住居手当	借家・借間居住者		16,500円	16,500円	16,500円	据 置
	31歳未満の職員への加算		加算なし	加算なし	加算なし	
	31歳以上40歳未満の職員への加算		加算なし	加算なし	加算なし	
	持家居住者(平成28年度以降不支給)		5,000円	2,500円	不支給	
	(公舎居住者等は不支給)					
通勤手当	交通機関等利用者	1箇所当たり	55,000円	55,000円		
	支給限度額					
	自動車等利用者					
	5km未満		2,200円	2,000円		
	5km以上 10km未満		4,200円	4,200円		
	10km以上 15km未満		7,100円	7,100円		
	15km以上 20km未満		10,000円	10,000円		
	20km以上 25km未満		12,900円	12,900円	据 置	据 置
	25km以上 30km未満		15,800円	15,800円		
	30km以上 35km未満		18,700円	18,700円		
	35km以上 40km未満		21,600円	21,600円		
	40km以上 45km未満		24,400円	24,400円		
	45km以上 50km未満		26,200円	26,200円		
50km以上 55km未満		28,000円	28,000円			
55km以上 60km未満		29,800円	29,800円			
60km以上		31,600円	31,600円			
宿日直手当	通常の宿日直勤務1回		4,200円			
	5時間以下		2,100円	据 置	据 置	据 置
	特殊勤務の宿日直勤務1回		6,000円			
	5時間以下		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	100分の73.5	100分の78.5	100分の83.5
	12月の支給割合		100分の81.0	100分の83.5	100分の88.5	100分の93.5
		(勤務成績が良好の場合)	(勤務成績が良好の場合)	(勤務成績が良好の場合)	(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

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
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	193,900円 172,500円 162,300円
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	据置
据置 据置	据置 据置	据置 据置	据置 据置	据置 据置	据置 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
4,400円 2,200円 6,100円 3,050円	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120 100分の125
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)	100分の98.5 100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
R5. 9. 7	川崎市職員の給与に関する条例及び川崎市会計年度任用職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、新型インフルエンザ等対策特別措置法の一部改正に伴い、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。
R5. 11. 27	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、職員の給料月額並びに期末手当及び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。
R5. 11. 27	川崎市会計年度任用職員の給与等に関する条例及び川崎市公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、会計年度任用職員に勤勉手当を支給しようとするものであり、異議はありません。
R6. 2. 22	川崎市立看護短期大学条例及び川崎市立看護短期大学奨学金貸付条例を廃止する条例	この条例案のうち、川崎市職員の給与に関する条例の一部改正、川崎市会計年度任用職員の給与等に関する条例の一部改正、川崎市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正及び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の一部改正に関する部分は、川崎市立看護短期大学を廃止することに伴う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。

(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
R6. 3. 6	教育委員会	週休日等の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3条の2

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、あるいはあっせんなどにより事案の解決にあたるものである。

令和5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

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

(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。

令和5年度においては、8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。

令和5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5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5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6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5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	R5. 4. 1(役員) R5. 9. 9(役員) R6. 2. 13(規約)
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	R5. 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	R5. 4. 1(役員) R5. 5. 8(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	R5. 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	R5. 4. 1(役員)
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	R5. 6. 24(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6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であるのは、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令和5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	1件	キ 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	64件
イ 36協定届の受理	205件	ク 労働者死傷病報告の受理	10件
ウ 総括安全衛生管理者選任報告の受理	1件	ケ ボイラー性能検査結果報告の受理	2件
エ 衛生管理者選任報告の受理	30件	コ 第一種圧力容器性能検査報告の受理	13件
オ 産業医選任報告の受理	82件	サ ゴンドラ性能検査報告の受理	4件
カ 健康診断結果報告の受理	77件	シ ゴンドラ設置届の受理	1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6年4月1日現在)

所管	労基法別表第1号別区分	事業所名
川崎市人事委員会	第12号 (教育・研究)	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、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)、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)、児童相談所(保護係を除く。)(3)、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	事業所名
労働局（労働基準監督署）	第1号 （製造・加工）	学校給食センター(3)、教育委員会（学校給食関係）
	第3号 （土木・建設）	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 （農林）	農業技術支援センター
	第7号 （畜産・水産）	夢見ヶ崎動物公園
	第13号 （保健衛生）	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(18)、保育・子育て総合支援センター(3)、児童相談所保護係(2)、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 （接客・娯楽）	経済労働局公営事業部
	第15号 （焼却・清掃）	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 (施行年月日)	規則名	制定・改廃の内容
令和5年 人委規則第18号	R 5. 9. 27 R 5. 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。
令和5年 人委規則第19号	R 5. 11. 30 R 5. 11. 30 R 6. 1. 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	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うこと、行政職給料表(2)が適用となる職員の採用年齢が40歳を超える場合の初任給について定めること等を行った。
令和5年 人委規則第20号	R 5. 11. 30 R 6. 1. 1 施 行	川崎市職員の職務の級に係る分類の基準に関する規則の一部を改正する規則	川崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則の一部改正に伴い、所要の整理を行った。
令和5年 人委規則第21号	R 5. 12. 20 R 6. 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	1週間の勤務日数が定められていない会計年度任用職員の年次休暇等について、1年間の勤務日数に応じた付与日数とした。
令和6年 人委規則第1号	R 6. 3. 21 R 6. 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	より柔軟に夏季休暇を取得できる環境の整備に向けて取得期間を拡大すること等を行った。
令和6年 人委規則第2号	R 6. 3. 21 R 6. 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	より柔軟に夏季休暇を取得できる環境の整備に向けて取得期間を拡大するとともに、新たに夏季休暇の付与に際し必要な任用期間を定めた。
令和6年 人委規則第3号	R 6. 3. 29 R 6. 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6年 人委規則第4号	R 6. 3. 29 R 6. 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	組織改正による職の廃止に伴い、所要の整備を行った。

規則番号	公布年月日 (施行年月日)	規 則 名	制定・改廃の内容
令和6年 人委規則第5号	R 6. 3. 29 R 6. 4. 1 施 行	川崎市職員の職務の級に係る分類の基準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廃止に伴い、所要の整備を行った。
令和6年 人委規則第6号	R 6. 3. 29 R 6. 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	職員の派遣先団体を改めた。
令和6年 人委規則第7号	R 6. 3. 29 R 6. 4. 1 施 行	川崎市職員の退職管理に関する規則の一部を改正する規則	組織改正及び職員配置の見直しに伴い、所要の整備を行った。
令和6年 人委規則第8号	R 6. 3. 29 R 6. 4. 1 施 行	川崎市立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の審査の請求に関する規則の一部を改正する規則	組織改正及び職員配置の見直しに伴い、所要の整備を行った。
令和6年 人委規則第9号	R 6. 3. 29 R 6. 4. 1 施 行	川崎市職員の定年等に関する規則の一部を改正する規則	時代の変化に適応し、多様化・複雑化していく諸課題に柔軟に対応するとともに、学校の適正な運営を確保し、教育本来の目的を達成するため、教育委員会事務局の管理監督職と学校の管理監督職における円滑な人事運営が必要となることから、特定管理監督職群について見直した。

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131回 総会	R5. 6. 29	東京都
第66回公平審査 事務研修会	R5. 7. 6 R5. 7. 7	札幌市

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	R5. 4. 13	川崎市

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	—	浜松市 (書面開催)
事務局長会議	R5. 8. 22	北九州市
給与研修会	R5. 11. 16	千葉市
課長会議 (給与関係)	R5. 11. 28	京都市
課長会議 (任用関係)	—	新潟市 (書面開催)
公平審査研修会	—	広島市 (書面開催)
任用研修会	R6. 2. 2	仙台市

人事委員会年報（令和5（2023）年度）

令和6年7月発行

編集・発行 川崎市人事委員会事務局
