

京都市告示第 255号

京都市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づいて、京都市における職員の任用や給与、勤務条件、人件費などの状況を取りまとめた「京都市人事行政の運営等の状況について」を公表します。

平成18年10月31日

京都市長職務代理者

京都市助役 毛利 信二

京都市人事行政の 運営等の状況について

～京都市における職員の任用や給与、
勤務条件、人件費などの状況～

平成 1 8 年 1 0 月
京 都 市

この報告書は、京都市における職員の任用や給与、勤務条件、人件費の状況などを広く市民の皆様にお知らせすることにより、本市人事行政の透明性をさらに高め、その公正性の一層の確保を図るため、平成17年4月に施行した「京都市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき公表するものです。

目 次

第Ⅰ部 人事行政の運営の状況

第1章 職員の任免及び職員数に関する状況	1
1 職員の採用の状況	1
2 職員の昇任・降任の状況	2
3 職員の退職の状況	2
4 職員数の状況	3
5 職員の再就職の状況	6
第2章 職員の給与の状況	7
1 人件費等の状況	7
2 平均給料及び初任給の状況	10
3 手当の状況	13
4 特別職の報酬等の状況	24
5 級別職員数の状況	25
第3章 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	27
1 職員の勤務時間について	27
2 休暇制度について	27
第4章 職員の分限及び懲戒処分の状況	29
1 職員の分限処分の状況	29
2 京都市職員の分限免職の基準等について	30
3 職員の懲戒処分の状況	32
4 京都市職員の懲戒処分に関する指針について	34
5 懲戒処分等の公表について	36
第5章 職員のサービスの状況	37
1 職員の職務に係る倫理の保持に関する状況	37
2 営利企業等への従事許可の状況	40
第6章 職員の研修及び勤務成績の評定の状況	41
1 職員の研修の状況	41
2 懲戒処分を受けた職員に係る研修等について	42
3 職員の勤務成績の評定の状況	43
第7章 職員の福祉及び利益の保護の状況	44
1 職員の安全・衛生管理について	44
2 職員の福利厚生について	45
(参考)「信頼回復と再生のための抜本改革大綱」について	47

第II部 人事委員会の業務の状況

まえがき	50
第1章 職員の採用試験及び選考の状況	50
第1節 採用試験	50
1 採用試験の概要	50
2 試験の周知と募集活動	53
第2節 採用選考及び昇任選考	53
1 採用選考	53
2 昇任選考	53
第2章 給与、勤務時間その他勤務条件に関する報告及び勧告の状況	55
第1節 給与に関する報告及び勧告	55
1 給与勧告とは	55
2 平成17年職員の給与に関する報告及び勧告の概要	55
第2節 給与等に関する調査	59
1 職種別民間給与実態調査	59
2 職員給与等実態調査	59
第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況	60
第4章 不利益処分に関する不服申立ての状況	60

第Ⅰ部

人事行政の運営の状況

第1章 職員の任免及び職員数に関する状況

「地方公務員法」では、職員に欠員が生じた場合、採用、昇任などの方法により職員を任命することができるかとされています。

なお、職員の採用や昇任などは、受験や勤務の成績又はその他の能力の実証に基づいて行うものとされています。

1 職員の採用の状況

採用とは、現在職員でない者を職員に任命することをいいます。

平成17年度における職員の採用状況は次のとおりです。

(単位：人)

区 分	事務職	技術職	免許 資格職等	技能 労務職	消防職	教育職	合計
市長部局等	87	22	140	26	0	9	284
消防局	0	0	0	0	51	0	51
交通局	4	2	0	41	0	0	47
上下水道局	5	8	0	14	0	0	27
教育委員会	11	0	0	18	0	302	331
合計	107	32	140	99	51	311	740

(注) 1 市長部局等とは、総務局や環境局などの市長が所管する事務部局、市会事務局や監査事務局、選挙管理委員会、人事委員会、農業委員会の事務局をいいます。

2 技術職とは、土木、建築、電気、機械などの技術的な業務に従事する職員をいいます。

3 免許資格職等とは、医師、看護師、薬剤師などの免許・資格を必要とする業務に従事する職員をいいます。

4 技能労務職とは、機器の運転操作、ごみの収集、庁舎の監視などの業務に従事する職員をいいます。

5 消防職とは、消防署等で、消火・救助活動などに従事する職員をいいます。

6 教育職とは、幼稚園、小学校、中学校、高等学校などで教育に携わる職員をいいます。

2 職員の昇任・降任の状況

昇任とは、職員を現在の職よりも上位の職に任命することをいい、降任とは、職員を現在の職よりも下位の職に任命することをいいます。

平成17年度における職員の昇任・降任の状況は次のとおりです。

(単位：人)

区分	昇 任					降任
	係長級	課長補佐級	課長級	部長級	局長級	
市長部局等	128	114	70	23	9	8
消防局	17	15	9	6	0	0
交通局	13	7	5	2	1	1
上下水道局	20	23	14	1	1	0
教育委員会	9	6	8	2	2	1
合 計	187	165	106	34	13	10

3 職員の退職の状況

平成17年度における職員の退職の状況は次のとおりです。

(単位：人)

区 分	定年退職	勲奨・特例退職	自己都合退職	その他	合計
市長部局等	134	149	99	20	402
消防局	24	12	4	0	40
交通局	68	44	0	6	118
上下水道局	54	15	3	8	80
教育委員会	93	152	36	8	289
合 計	373	372	142	42	929

(注) 1 「その他」は、死亡、分限免職、懲戒免職などです。

→ (29ページ参照)

2 特例退職とは、50歳(医師等の場合55歳)以上の職員に希望を募り、それに応じて、定年退職(60歳、医師等の場合は65歳)前に早期退職したものをいいます。

3 自己都合退職とは、自己の都合により退職したものをいいます。

4 職員数の状況

(1) 実人員数

各年度4月1日現在の職員数の状況は下の表のとおりです。

京都市では、これまで間断なく市政改革に取り組み、平成7年度から18年度当初までの間に、介護保険制度の実施など、新たな行政需要に対応するための職員の増員を行いつつ、事務事業の見直しや委託化等を推進することにより、増減差し引き3,095人を減員し、450億円近くの財政効果を挙げてきています。

(単位：人)

区 分	職員数		対前年度増減数 (△：減)
	17年度	18年度	
市長部局等	9,665 (42)	9,522 (46)	△143 (4)
消防局	1,905 (1)	1,890 (3)	△15 (2)
交通局	1,468 (0)	1,372 (0)	△96 (0)
上下水道局	1,642 (11)	1,592 (13)	△50 (2)
教育委員会	2,008 (40)	1,961 (20)	△47 (△20)
合 計	16,688 (94)	16,337 (82)	△351 (△12)

(注) 1 職員数は、府費負担教職員(京都府が給与費を負担している教職員)、臨時及び非常勤職員を除いた一般職の数です。

2 18年度の消防局の職員数は、初任教育中の消防職員を除いた数です。

3 交通局及び上下水道局の職員数は、派遣職員を除いた数です。

4 ()内は、再任用短時間勤務職員(本市退職職員のうち、在職中の知識や経験を活用し、週32時間勤務の一般職の地方公務員として職務に従事する者)で外数です。

(2) 職員数の適正化計画及び進捗状況

ア 計画

「京都市市政改革実行プラン」に基づき、職員数の更なる適正化を図るため、平成16年度から20年度当初までに、事務事業の効率化、委託化の推進などにより、全任命権者（市長部局等、消防局、交通局、上下水道局及び教育委員会）を対象に、増減差し引き1,000人減の目標を掲げるとともに、平成17年度に策定された「京都市「集中改革プラン」について」では、「市政改革実行プラン」の趣旨を踏まえ、引き続き取組を進めることにより、平成17年度から22年度当初までの間に4.6%（772人程度に相当）以上の職員の減員を見込むこととしています。

イ 進捗状況

年度	16年度	17年度	18年度
減員数（人）	△202	△184	△363

(注) 1 減員数は、各年度4月1日現在の職員数（再任用短時間勤務職員を含む。）と前年度4月1日現在の職員数を比較した数です。

2 ただし、17年度の減員数は、旧京北町職員の引継分170人を除いた職員数と16年度の職員数を比較した数です。

(3) 定員管理調査における部門別職員数の状況と主な増減理由

定員管理調査とは、地方公共団体の職員数の実態を把握するため、当該年度の4月1日を基準日として、総務省が毎年行っている調査です。

なお、職員数の調査手法が異なるため、3ページ「(1) 実人員数」とは必ずしも一致しません。

部門	職員数 (人)		対前年 増減数	主な増減理由	
	平成17年	平成18年			
一般行政	議 会	34	33	△ 1	(増) ・環境衛生、保健福祉及び都市整備事業の 推進などに伴う増員 (減) ・事業量の減少、業務執行体制の見直しな どに伴う減員 ・交通事業に係る職員数の減員 ・水道事業（公共下水道事業を含む。）に 係る職員数の減員
	総 務	1,522	1,498	△24	
	税 務	723	719	△ 4	
	労 働	4	4	0	
	農林水産	104	102	△ 2	
	商 工	186	185	△ 1	
	土 木	1,344	1,330	△14	
	民 生	1,974	1,978	4	
	衛 生	2,356	2,293	△63	
	小 計	8,247	8,142	△105	
特別行政	教 育	2,327	2,281	△46	
	警 察	0	0	0	
	消 防	1,884	1,896	12	
	小 計	4,211	4,177	△34	
公営企業等	病 院	696	690	△ 6	
	水 道	962	935	△27	
	交 通	1,603	1,528	△75	
	下 水 道	683	662	△21	
	そ の 他	391	367	△24	
	小 計	4,335	4,182	△153	
合 計	16,793	16,501	△292		

(4) 定員管理調査における比較（平成11年度と17年度）

定員管理調査における平成11年度と17年度の職員数を比較すると、本市の削減率は、△10.4%となっています。

これは、政令指定都市平均（△9.1%）と比べても、高い削減率となっています。

年度	11年度	17年度	減員	削減率
職員数（人）	18,746	16,793	△1,953	△10.4%

(注) 1 11年度の職員数は、旧京北町における定員管理調査の職員数を加えた数です。

2 政令指定都市は、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、横浜市、静岡市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市の15都市です（平成18年10月現在）。

5 職員の再就職の状況

職員の再就職における透明性の向上等に資することを目的として、課長級以上の職で退職した職員の再就職の状況の公表等について必要な事項を定めた「京都市退職職員の再就職に関する取扱要綱」を平成18年3月31日から施行しています。

要綱に基づく課長級以上の職で退職した職員の再就職の状況は次のとおりです。

(単位：人)

区分	退職者数	うち再就職者数				合計
		本市嘱託員	外郭団体	非営利団体	民間企業	
市長部局等	73	14	11	15	2	42
消防局	7	0	1	2	2	5
交通局	2	1	0	0	0	1
上下水道局	15	3	5	4	0	12
教育委員会	51	28	0	6	0	34
合計	148	46	17	27	4	94

(注) 上記は、要綱施行（平成18年3月31日）から平成18年9月末までの期間における課長級以上の退職者数及び再就職者数

第2章 職員の給与の状況

本市職員の給与は、国と他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与、生計費などを考慮して、市会の議決を経て定められています。また、市長をはじめとする特別職の報酬などは、学識経験者等で構成される審議会の答申をもとに、同じく市会の議決を経て定められています。

1 人件費等の状況

(1) 人件費の状況

人件費とは、職員への給料や各種手当をはじめ、市長や市会議員などの特別職に支給された給料、報酬等に要した経費のことをいいます。

人件費の平成17年度決算見込みは次のとおりです。

ア 市長部局等（消防局、教育委員会含む）の状況（普通会計）

住民基本 台帳人口	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	16年度の 人件費率
人	千円	千円	千円	%	%
1,392,746	672,032,318	261,461	131,203,155	19.5	19.1

(注) 1 普通会計とは、地方公共団体間の財政規模やその状況などが相互に比較できるよう、統一
的な基準で整理された会計区分で、一般会計（ごみ収集や福祉事業、教育に係る費用など、
京都市の基本的な業務を行うための経費等で構成された会計区分）とは異なります。

2 実質収支とは、当該年度の歳入決算額から歳出決算額を差し引いた額から、翌年度に繰り
越した支払いや未納金など、本来はその年度に計上されるべき支出や収入も差し引いた実質
的な収支の差額です。

イ 公営企業の状況

区	分	収益的支出 (A)	純損益	人件費 (B)	人件費率 (B/A)
		千円	千円	千円	%
交 通 局	自動車運送事業	21,253,916	311,346	11,557,940	54.4
	高速鉄道事業	42,512,769	△18,789,342	6,190,311	14.6
上 下 水 道 局	水道事業	31,265,102	344,672	8,781,578	28.1
	公共下水道事業	51,698,973	734,113	5,722,902	11.1

(注) 1 収益的支出とは、企業の経営活動に伴い発生する全ての費用のことをいいます。

2 純損益とは、企業の経営活動の結果として得た収入から、その収入を得るためにかかる費用

を差し引いたものをいいます。

(2) 職員給与費の状況

給与とは、給料や扶養手当、民間のボーナスに相当する期末・勤勉手当などの総額から退職手当を除いたものです。

平成18年度の当初予算に計上された給与費は次のとおりです。

なお、職員数は、派遣職員数などを除いた予算編成上の値となっていますので、3ページ「4 職員数の状況」とは必ずしも一致しません。

ア 市長部局等（消防局，教育委員会含む）の状況（一般会計）

職員数 (A)	給 与 費				1人当たり 給与費 (B/A)
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
人	千円	千円	千円	千円	千円
12,681	51,646,625	18,455,266	23,291,599	93,393,490	7,365

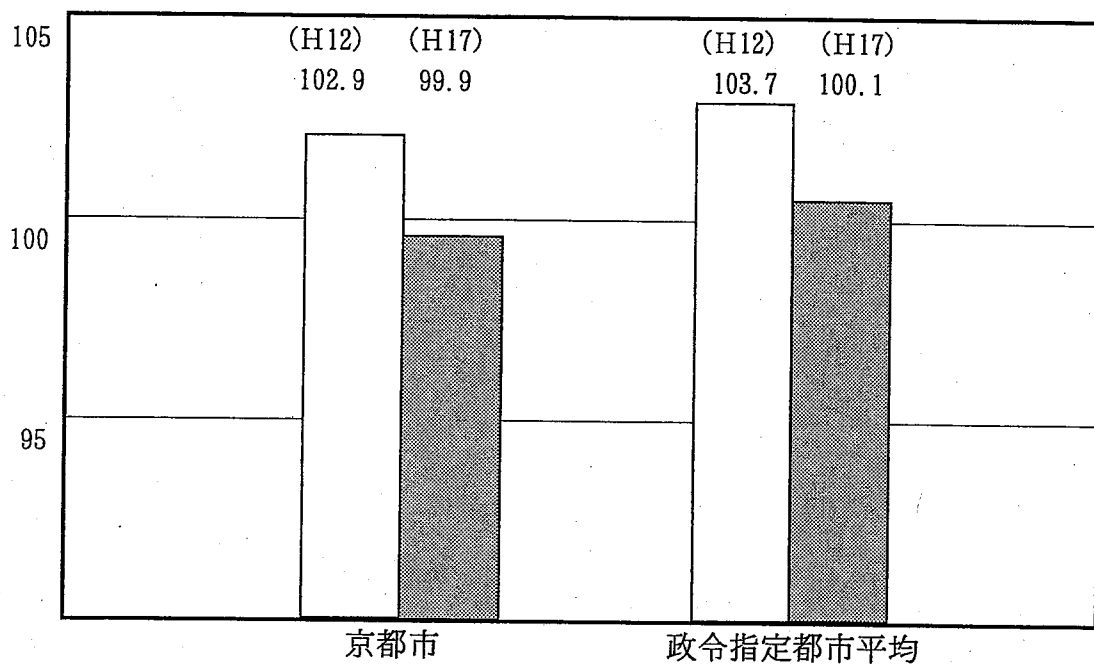
イ 公営企業の状況

区 分	職員数 (A)	給 与 費				一人当たり 給与費 (B/A)	
		給料	職員手当	期末手当	計 (B)		
交 通 局	自動車 運送事業	796人	千円 3,398,461	千円 1,510,524	千円 1,551,845	千円 6,460,830	千円 8,096
	高 速 鉄道事業	566人	千円 2,346,893	千円 1,016,417	千円 1,061,714	千円 4,425,024	千円 7,818
上 下 水 道 局	水道事業	954人	千円 3,958,956	千円 1,536,833	千円 1,812,747	千円 7,308,536	千円 7,661
	公共下 水道事業	666人	千円 2,916,450	千円 1,077,911	千円 1,360,161	千円 5,354,522	千円 8,040

(3) ラスパイレス指数の比較（平成12年度と17年度）

ラスパイレス指数とは、国家公務員の給料を100とした場合の地方公務員の給料水準を示したものです。

なお、本市のラスパイレス指数は、平成12年度及び17年度のいずれについても、政令指定都市の平均を下回った値となっています。



2 平均給料及び初任給の状況

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額等の状況

本市職員のうち代表的な職種の平成18年4月1日現在における平均年齢等の状況は次のとおりです。

ア 市長部局等（消防局、教育委員会含む）の状況

① 一般行政職

区分		平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
京都市		42.7歳	357,086円	483,962円
				421,401円
参考	国	40.4歳	328,477円	381,212円
	政令指定都市平均 (17年度)	43.2歳	362,370円	484,906円
				—

(注) 1 「平均給料月額」とは、職員の基本給の平均です。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と諸手当の額を合計したものです。京都市の区分のうち上段は退職手当、期末・勤勉手当を除く全ての手当を含む額であり、下段は国家公務員と同じ基準で比較するため、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当及び住居手当の額を合計したものです。

3 一般行政職とは、事務職員と土木や建築などの施工管理業務に従事する技術職員等をいいます。

② 技能労務職

区分		平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
京都市		45.1歳	337,895円	417,271円
				392,640円
	まち美化 業務員	38.0歳	302,289円	378,361円
				355,650円
	給食調理員	45.2歳	303,254円	352,450円
				347,218円
	管理用務員	50.0歳	341,419円	397,310円
				391,414円
参考	国(17年度)	48.1歳	285,008円	316,350円
	政令指定都市 平均(17年度)	44.4歳	333,159円	427,852円
	民間事業者平均	57.6歳	—	—
				402,139円

(注) 国とは職種や職務内容が異なるため、単純に比較することはできません。

③ 高等学校教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
京都市	46.4歳	420,082円	526,309円
			485,763円

イ 公営企業の状況

	平均年齢	基本給	平均月収額
交通局	46.0歳	395,997円	647,305円
上下水道局	45.5歳	403,064円	646,136円

(注) 1 「基本給」には、給料のほか地域手当及び扶養手当を含みます。

2 「平均月収額」は、平均年収額を12で除したものであり、基本給のほか、退職手当を除く全ての手当を含みます。

(2) 職員の初任給の状況

本市職員のうち代表的な職種の平成18年4月1日現在における初任給等の状況は次のとおりです。

区分		京都市		国	
		初任給	2年後の給料	初任給	2年後の給料
一般行政職	大学卒	177,400円	190,800円	179,200円	198,000円
	高校卒	142,800円	153,800円	138,400円	148,000円
技能労務職		154,409円	165,766円	—	—
高等学校教育職		197,400円	200,800円	—	—

(注) 技能労務職の初任給は、各職種の職員の平均額です。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況

本市職員のうち代表的な職種の平成18年4月1日現在における経験年数別・学歴別平均給料月額は次のとおりです。

区 分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一 般 行 政 職	大学卒	277,659円	335,629円	388,602円
	高校卒	220,967円	281,367円	328,688円
技 能 労 務 職	高校卒	210,570円	248,673円	280,971円
	中学卒	201,871円	243,431円	275,760円
高 等 学 校 教 育 職		323,544円	369,654円	416,292円

3 手当の状況

職員には、「京都市職員給与条例」等に基づき、各種手当を支給しています。手当の種類は次のとおりです。

(1) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当とは、民間企業のボーナスに当たるものです。

期末手当は職員の採用等時期に応じ、また、勤勉手当は職員の勤務成績に応じて支給されます。

平成17年度の支給割合等は次のとおりです。

京都市		国	
期末手当 3.0月分 【2.6】月分 (1.6)月分	勤勉手当 1.45月分 【1.85】月分 (0.75)月分	期末手当 3.0月分 (1.6)月分	勤勉手当 1.45月分 (0.75)月分
(加算措置の状況)		(加算措置の状況)	
・管理又は監督の地位にある職員 10～23%		・管理職	10～25%
・係長級以上の職員等 5～20%		・役職	5～20%
1人当たり平均支給年額			
市長部局等	1,950千円	—	
交通局	1,866千円		
上下水道局	1,897千円		

(注) 1 市長部局等には、消防局及び教育委員会を含みます。

2 【 】内は、管理又は監督の地位にある職員で任命権者が定めるものに係る支給割合です。

3 ()内は、再任用職員に係る支給割合です。

4 管理職とは、京都市における管理又は監督の地位にある職員に該当する者をいいます。

5 役職とは、京都市における係長級以上の職員等に該当する者をいいます。

(2) 退職手当

退職手当とは、退職時に支給される一時金であり、退職時の給料月額に退職事由（定年、自己都合など）に応じた支給率を乗じて算出しています。

本市においては、平成16年度から17年度にかけて段階的に勤続20年以上の退職者に係る支給率の引き下げ（△5.5%）を行うとともに、退職時特別昇給（勤続20年以上の退職者の給料を1号給昇給させる制度）を平成17年3月から廃止しました。平成18年4月1日現在の支給月数等は次のとおりです。

京都市			国		
	自己都合	勸奨・定年		自己都合	勸奨・定年
勤続20年	21.0月分	32.76月分	勤続20年	23.5月分	30.55月分
勤続25年	26.828月分	42.12月分	勤続25年	33.5月分	41.34月分
勤続35年	45.5月分	59.28月分	勤続35年	47.5月分	59.28月分
最高限度額	59.28月分	59.28月分	最高限度額	59.28月分	59.28月分
(その他の加算措置)			(その他の加算措置)		
定年前に早期退職した場合（特例退職）			定年前に早期退職した場合（定年前早期退職特例措置）		
20%以内			20%以内		
1人当たり平均支給額					
市長部局等	21,871千円		—		
交通局	23,542千円				
上下水道局	23,555千円				

(注) 市長部局等には、消防局及び教育委員会を含みます。

(3) 地域手当

地域手当は、給与に民間賃金の地域間格差を適切に反映させるために物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対して支給する手当です。

平成18年4月1日現在の支給率等は次のとおりです。

ア 市長部局等（消防局、教育委員会含む）

支給実績		5,462,312千円	
支給職員1人当たり平均支給年額		443,694円	
支給対象地域	支給対象職員数	支給率	国の支給率
京都市域	12,298人	10%	10%
東京都の特別区の区域内に存する勤務公署	13人	12%	13%

(注) 1 「支給実績」及び「支給職員1人当たり平均支給年額」は、平成17年度決算における調整手当としての額です。

2 旧京北町の職員については、経過措置として平成19年3月まで、支給率を7%としています。

イ 公営企業

交 通 局	支 給 実 績		655,095 千円
	支給職員1人当たり平均支給年額		440,919 円
	支給対象地域	支給対象職員数	支給率
	京 都 市 域	1,370 人	10%
上 下 水 道 局	支 給 実 績		728,143 千円
	支給職員1人当たり平均支給年額		448,917 円
	支給対象地域	支給対象職員数	支給率
	京 都 市 域	1,584 人	10%
	東京都の特別区の区域 内に存する勤務公署	1 人	12%

(4) 特殊勤務手当

特殊勤務手当は、著しく危険・不快、不健康などの特殊な勤務に従事する職員に支給される手当です。

平成18年4月1日現在、特殊勤務手当には次のものがあります。

ア 市長部局等（消防局、教育委員会含む）

手当の名称	主な支給対象職員	支給単価
航空業務手当	航空業務に従事する職員	1回300円以内 又は1時間900円以内 又は月額120,000円以内
消防特殊業務手当	消防作業等に従事する職員	1回2,000円以内 又は1時間620円以内 又は日額4,000円以内
事業用電気工作物保安監督等手当	電気主任技術者、ボイラー・タービン主任技術者及びボイラー取扱作業主任者	月額4,000円以内
特殊現場作業手当	特殊な現場における困難な業務に従事する職員	日額1,200円以内

手当の名称	主な支給対象職員	支給単価
動物取扱作業手 当	動物の飼育, 保管, 処分等に従事する職員	1回270円以内 又は日額1,500円以内
放射線取扱手当	放射線を照射する業務に従事する職員	日額230円以内
保健医療業務手 当	公衆衛生又は地域医療に関する業務に従事する職員	1回1,000円以内 又は日額1,500円以内
社会福祉業務手 当	社会福祉法等に定める施設等において, 福祉六法の規定に基づく業務に従事する職員	1回500円以内 又は日額1,500円以内
用地交渉等手当	土地の取得等に係る交渉に従事する職員	日額260円以内
賦課徴収業務手 当	市税等の賦課, 徴収, 収納等に直接従事する職員	日額600円以内
大学院研究科手 当	芸術大学に勤務する教授, 助教授及び講師で, 学部の授業に加え, 大学院研究科の授業を常時担当するもの	月額22,100円以内
能率手当	特に精神的な緊張を強いられる勤務, 作業の質的な困難性が高い勤務, 特に時間的な負担が掛かる勤務等に従事し, 高度の能率を上げた職員	1の年度を通じて給料月額の12倍の100分の25以内
隔日勤務手当	正規の勤務が2日にわたり, その間24時間拘束される職員	1回給料月額の130分の1以内
変則勤務手当	勤務時間の全部又は一部が深夜, 早朝等著しく変則的な時間に属する職員	1回4,400円以内 又は日額12,000円以内
遠隔地勤務手当	本市の区域外又は通勤若しくは生活の著しく不便な地域に存する勤務公署に勤務する職員	月額70,000円以内

イ 公営企業

(ア) 交通局

手当の名称	主な支給対象職員	支給単価
能率手当	市長部局等と同じ	市長部局等と同じ
隔日勤務手当	バス営業所における事務職員及び地下鉄駅関係職員で、24時間交代勤務、営業時間交代勤務に従事するもの	勤務1回につき 24時間交代勤務 600円 営業時間交代勤務 500円
仮泊手当	地下鉄乗務員で仮泊勤務に従事するもの	勤務1回につき600円
中休作業勤務手当	バス運転士、地下鉄乗務員で、中休勤務(朝・夕ラッシュ時に乗務する勤務)に従事するもの	10分につき45円
実務指導手当	バス運転士、地下鉄乗務員で、研修生の実務指導に従事するもの	1指導期間につき2,000円 又は3,000円
年末年始手当	年末年始(12月29日から1月3日)に出勤する職員	1日につき3,200円 又は3,900円

(イ) 上下水道局

手当の名称	主な支給対象職員	支給単価
三直制手当	三直勤務(24時間3交替制勤務)に従事する職員	1回につき1,500円又は900円
特異性手当	浄水作業に従事する職員・水質試験に従事する職員・守衛・用地管理の業務に従事する職員等	日額150円～650円
主任職長手当	主任及び職長	月額4,000円
奨励金	水道メーターの点検又は取換業務に従事する職員、水道料金及び下水道使用料の未納集金に従事する職員、下水道の調査・計量業務に従事する職員	1件につき6円～42円
不正使用発見処理手当	水道の不正使用を発見、処理した職員	発見1件につき1,000円、処理1件につき当該追徴金の20%以内

手当の名称	主な支給対象職員	支給単価
年末年始出勤手当	年末年始に勤務した職員	勤務1回につき8,300円を超えない範囲内
能率手当	市長部局等と同じ	市長部局等と同じ

(平成17年度決算における支給実績)

		支給実績	支給職員1人当たり 平均支給年額	職員全体に占める 手当支給職員の割合	手当の種類 (手当数)
市長部局等 (消防, 教育含む)		1,894,347 千円	291,080 円	52.2%	15
公 営 企 業	交 通 局	100,696 千円	75,428 円	85.2%	6
	上 下 水 道 局	248,691 千円	203,678 円	75.3%	5

(5) 時間外勤務手当

時間外勤務手当は、正規の勤務時間外に勤務した職員に支給する手当です。
平成17年度決算における支給実績等は次のとおりです。

	平成17年度		平成16年度(参考)	
	支給実績	職員1人当たり 平均支給年額	支給実績	職員1人当たり 平均支給年額
市長部局等 (消防, 教育含む)	3,382,831 千円	271 千円	3,348,885 千円	271 千円
交 通 局	1,002,268 千円	675 千円	1,130,289 千円	736 千円
上下水道局	592,962 千円	366 千円	590,603 千円	358 千円

(注)交通局及び上下水道局については、市長部局の休日勤務手当(21ページ参照)に相当する手当を含めて時間外勤務手当として支給しています。

(6) その他の手当

平成18年4月1日現在, その他の手当には次のものがあります。

なお, 支給実績は, 平成17年度決算の数値です。また, []内は国の状況で, 当該記載の無い箇所は京都市と同じです。

ア 初任給調整手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局等 消防・教育 含む	医療職給料表の適用を受ける職員で大 学卒業の日から原則として37年以内 に採用されたもの 100,100円	44,574 千円	990,533 円
	行政職給料表の適用を受ける医師等で 大学卒業の日から原則として37年以 内に採用されたもの 50,000円		

イ 扶養手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局等 消防・教育 含む	配偶者 13,900円 [13,000円]	1,821,617 千円	255,522 円
	その他の扶養親族2人まで 6,400円 [6,000円]		
	配偶者がいない場合の扶養親族1人のみ 11,600円 [11,000円]		
	扶養親族でない配偶者がある場合の扶 養親族1人のみ 6,900円 [6,500円]		
	その他 5,000円		
	満16歳の年度初めから満22歳の年度 末までの間にある子 1人につき 5,000円加算		
交通局	市長部局と同じ	298,068 千円	245,122 円
上下 水道局	市長部局と同じ	286,026 千円	258,864 円

ウ 単身赴任手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局 等 消防・教育 含 む	次の4つの支給要件を満たす職員に支給する ア 勤務公署を異にする異動に伴い、住居を移転 イ やむをえない事情により同居していた配偶者等 と別居 ウ 異動前の住居から異動後の勤務公署に通勤する ことが通勤距離等を考慮して困難 エ 単身で生活することを常況としている 基礎額 23,000 円 加算額 職員の住居と配偶者の住居との間の交通 距離が100km 以上の場合、その距離に応じ 6,000 円～45,000 円	8,085 千円	404,250 円
上 下 水道局	市長部局と同じ	0 円	0 円

エ 通勤手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局 等 消防・教育 含 む	交通機関等利用者 全額支給限度額 55,000 円 交通用具使用者 片道5 km未満 2,000 円 片道5 km以上10km 未満 4,100 円 以下、5 km増加するごとに、2,400 円加算 片道40km 以上45km 未満 20,900 円 以下、5 km増加するごとに、900 円加算 片道60km 以上 24,500 円	1,543,442 千円	136,250 円
交通局	市長部局と同じ	149,486 千円	105,050 円
上 下 水道局	市長部局と同じ	201,197 千円	193,524 円

オ 住居手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局 等 消防・教育 含 む	世帯主等で住居費用を負担している者に支給 扶養親族を有する者等 11,500 円 その他の者 10,500 円 [借家又は借間居住者で家賃が 12,000 円を超える者 27,000 円以内] [持家居住者（新築又は購入後 5 年未満）2,500 円]	1,305,000 千円	132,770 円
交通局	市長部局と同じ	194,049 千円	136,079 円
上下 水道局	市長部局と同じ	198,504 千円	137,292 円

カ 休日勤務手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局 等 消防・教育 含 む	正規の勤務として次に掲げる日に勤務した場合 ア 国民の祝日に関する法律に規定する休日 イ 1月1日・2日・3日及び12月29日・30日・31日 勤務1日につき、勤務1時間当たりの給与額に100 分の35を乗じて得た額の8倍相当額以内 [休日給として、勤務時間1時間につき勤務1時間当 り給与額の100分の135を支給]	1,104,435 千円	458,272 円

(注)交通局及び上下水道局については、市長部局の休日勤務手当に相当する手当を含めて時間外勤務手当（18ページ参照）として支給しています。

キ 夜間勤務手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局等 消防・教育 含む	正規の勤務として午後10時から翌日の午前5時の間に勤務した場合 1時間につき、1時間当りの給与額の100分の35 [1時間につき、1時間当りの給与額の100分の25]	255,906 千円	155,283 円
交通局	市長部局と同じ	118,789 千円	101,442 円
上下 水道局	1時間につき、1時間当りの給与額の100分の30	65,017 千円	342,492 円

ク 宿日直手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局等 消防・教育 含む	本来の勤務以外の勤務として宿直勤務又は日直勤務をした場合 勤務1回につき4,400円以内 (医師等については23,000円以内) [勤務1回につき4,200円 (入院患者の病状の急変等に対処するための医師等の当直勤務は20,000円以内)]	28,446 千円	790,167 円
交通局	本来の勤務以外の勤務として宿直勤務又は日直勤務をした場合 勤務1回につき2,800円以内	0 円	0 円
上下 水道局	市長部局と同じ	83,765 千円	224,172 円

ケ 管理職手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局等 消防・教育 含む	課長及びこれに準じる者以上の職員で、任命権者が特に必要と認めるもの 給料月額100分の25以内 [俸給の特別調整額として、俸給月額100分の25以内]	737,409 千円	715,237 円
交通局	指定職員（係長級以上の職員）に対して支給 給料月額100分の25以内 ただし、平成15年度から平成20年度まで 下記のとおり減額措置を行っている。 管理者 100%減額 局長級 90%減額 部長級 80%減額 課長級 70%減額 課長補佐・係長級 60%減額	74,563 千円	449,175 円
上下 水道局	指定職員（係長級以上の職員）に対して支給 給料月額100分の25以内	183,904 千円	713,040 円

コ 管理職員特別勤務手当

	内容及び支給月額	支給実績	支給職員1人当り 平均支給年額
市長部 局等 消防・教育 含む	管理又は監督の地位にある職員で任命権者が定めるものが臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により、休日に勤務した場合において、任命権者が特に必要と認めるとき 勤務1回につき12,000円以内 [勤務1回につき12,000円以内 (指定職については18,000円)]	14,956 千円	199,413 円
交通局	市長部局と同じ	0 円	0 円
上下 水道局	市長部局と同じ	1,129 千円	5,507 円

4 特別職の報酬等の状況

市長や市会議員などの特別職職員の報酬等は、学識経験者等で構成された「京都市特別職報酬等審議会」の答申をもとに、市会の議決を経て定められています。

市長、副市長及び収入役には、給料、地域手当、期末手当及び退職手当が、議長、副議長及び議員には、報酬及び期末手当が支給されます。

(平成18年4月1日現在)

区分		給料月額等			
給料	市長	1,181,500 円	政令指定都市における最高／最低額(17年度) 1,480,000 円／1,135,000 円		
	副市長	990,000 円			
	収入役	873,000 円			
報酬	議長	1,064,000 円	1,250,000 円／807,000 円		
	副議長	978,500 円	1,100,000 円／664,000 円		
	議員	912,000 円	1,010,000 円／649,000 円		
期末手当	市長	(17年度支給割合)			
	副市長				
	収入役			6 月期	1. 6 月分
	議長			12 月期	1. 7 月分
	副議長	計		3. 3 月分	
	議員				
退職手当		(算定方式)		(支給時期)	
	市長	給料月額×在職月数×100分の61		任期ごと	
	副市長	給料月額×在職月数×100分の47			
収入役	給料月額×在職月数×100分の33				

(注)平成19年3月31日までの間、市長などの給料、地域手当及び期末手当については、市長15%、副市長及び収入役10%、常勤の監査委員5%の減額措置を、市会の議長、副議長及び議員の報酬については、5%の減額措置をそれぞれ実施しています。

また、市長、副市長及び収入役については、一連の不祥事の管理監督責任により、上記の減額に加えて、平成18年9月から、市長は給料及び地域手当の50%を6月間、副市長と収入役は10%～20%を3月間減額しています。

5 級別職員数の状況

(1) 一般行政職の級別職員数の状況（平成18年4月1日現在）

職員の給料は、職務の内容と責任の重さに応じて設けられた職務の級によって定められています。

市長部局等（消防局，教育委員会含む）の職員のうち，医師，薬剤師，研究員などを除いた一般行政職員の状況は次のとおりです。

区分	標準的な職務内容	職員数(人)	構成比(%)	1年前の構成比	5年前の構成比
10級	局長	49	0.6	0.6	0.7
9級	部長	121	1.6	1.5	1.6
8級	課長	526	7.0	6.7	6.4
7級	課長補佐	313	4.2	4.4	3.9
6級	係長	882	11.7	11.5	11.4
5級	統括主任	1,248	16.5	15.8	11.8
4級	主任	1,679	22.2	22.8	26.5
3級	上級職員	1,727	22.9	22.7	22.3
2級	中級職員	846	11.2	11.7	13.2
1級	初級職員	156	2.1	2.3	2.2
合計		7,547	100.0	100.0	100.0

(注) 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職名です。

(2) 昇給期間短縮の状況

職員が、12箇月以上の期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができます。

一方、勤務成績が特に良好な職員などについては、昇給に必要な期間を短縮する措置を行うことがあります。

昇給期間の短縮の実施状況は次のとおりです。

市長部局等（消防局及び教育委員会（教員除く）含む）

年 度	職員数 (A)	昇給に必要な期間を短縮 して昇給した職員 (B)	比率 (B/A)
平成17年度	12,442 人	2,227 人	17.9%
平成16年度	12,521 人	2,371 人	18.9%

第3章 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

本市職員の勤務時間その他の勤務条件についても、給与と同様、国と他の地方公共団体の職員との均衡等を考慮して、条例によって定められています。

1 職員の勤務時間について

職員の勤務時間については、「京都市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」（以下「勤務時間条例」という。）等によって定められています。

職員の勤務時間は、原則として午前8時30分から午後5時15分までとし、その途中に30分の休息時間と、45分の休憩時間を設けています。

なお、業務の性質上、必要があると認める場合は、特別の定めをしています。

2 休暇制度について

休暇制度についても勤務時間と同様、「勤務時間条例」等により定められています。

(1) 年次休暇の状況

年次休暇は、4月1日から始まり3月31日で終わる年次の間に20日与えられ、原則として1日又は半日単位で取得できます。ただし、新規に採用された職員には、採用された月に応じて1日から20日までの範囲で与えられます。

また、その年次に使用しなかった年次休暇の日数は、20日を限度として翌年次に繰り越して使用することができます。

平成17年度の年次休暇の取得状況は次のとおりです。

	総付与日数 A	総使用日数 B	対象職員数 C	平均取得日数 B/C	取得率 B/A
市長部局等	344,976日	131,236.6日	9,277人	14.1日	38.0%
消防局	74,432日	28,792.5日	1,918人	15.0日	38.7%
交通局	52,009日	27,259.0日	1,464人	18.6日	52.4%
上下水道局	60,171日	28,558.0日	1,610人	17.7日	47.5%
教育委員会	303,582日	93,791.8日	7,945人	11.8日	30.9%

(2) 特別休暇等の状況

ア 特別休暇等

平成18年4月1日現在における特別休暇等の種類等は次のとおりです。

休暇の種類	付与日数, 取得期間等
出産休暇	女性職員の出産予定日以前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)産後8週間
生理休暇	女性職員が生理のため著しく勤務が困難な場合, 1回3日以内
結婚休暇	職員が結婚した場合, 7日以内
服喪休暇	職員の配偶者又は3親等以内の親族が死亡した場合, 7日以内
ボランティア活動休暇	職員が自発的に, かつ報酬を得ないで国内において社会貢献活動を行う場合, 1年次につき合計で5日以内
任命権者の承認があったとき	(例) 病気休務

イ 介護休暇

職員は, 負傷, 疾病などにより日常生活を営むことに支障がある配偶者, 1親等の親族又は同居の2親等の親族を介護する場合に, 連続する3月の範囲内において必要と認められる期間の介護休暇を取得することができます。

ウ 育児休業及び部分休業

育児休業に関する制度には, 3歳に満たない子を養育するために休業することができる育児休業制度と, 同じく3歳に満たない子を養育するために1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる部分休業制度があります。

平成17年度における育児休業及び部分休業の取得状況は次のとおりです。

(単位: 件)

	育児休業		部分休業
	新規承認	期間延長	
市長部局等	93 (4)	27 (0)	16 (1)
消防局	5 (1)	1 (0)	0 (0)
交通局	4 (0)	0 (0)	1 (0)
上下水道局	3 (2)	1 (0)	0 (0)
教育委員会	70 (2)	15 (0)	0 (0)
合計	175 (9)	44 (0)	17 (1)

(注) ()内の数字は男性職員の数で内数です。

第4章 職員の分限及び懲戒処分の状況

分限処分は、職員が、勤務実績が良くない場合、心身の故障などによりその職務を十分に果たすことができない場合、その職に必要な適格性を欠く場合などに、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分で、免職、休職、降任があります。

一方、懲戒処分は、職員の服務規律違反等（法令に反したり、円滑な公務の遂行を妨げる等の行為）に対して科す制裁としての処分で、免職、停職、減給、戒告があります。

1 職員の分限処分の状況（平成17年度）

任命権者は、「地方公務員法」で定める事由（下表の「区分」欄参照）がある場合に職員を降任又は免職することができ、「地方公務員法」又は条例に定めがある場合に職員を休職させることができるとされています。

（単位：人）

区 分	免職	休職	降任	計
勤務実績が良くない場合 （法第28条第1項第1号）	0 (1)	—	0 (0)	0 (1)
心身の故障の場合 （法第28条第1項第2号）	2 (0)	309 (256)	0 (0)	311 (256)
必要な適格性を欠く場合 （法第28条第1項第3号）	0 (0)	—	0 (0)	0 (0)
職制、定数の改廃、予算の減少により 廃職、過員を生じた場合 （法第28条第1項第4号）	0 (0)	—	0 (0)	0 (0)
刑事事件に関し起訴された場合 （法第28条第2項第2号）	—	1 (2)	—	1 (2)
合 計	2 (1)	310 (258)	0 (0)	312 (259)

（注）1 分限処分としての免職とは、公務能率を維持する見地から職員の意に反してその職を失わせる処分のことをいいます。

休職とは、職員に一定期間職務に従事させない処分のことをいいます。

降任とは、職員を現在よりも下位の職に任命する処分のことをいいます。

2 同一の者が複数回にわたって処分された場合には、処分1件につき1人として計上していません。（以下同じ。）

3 () 内は前年度の処分者数です。

2 京都市職員の分限免職の基準等について

平成18年10月に「信頼回復と再生のための抜本改革大綱」に掲げた取組の一環として、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保を図るため、「京都市職員の分限免職の基準等に関する要綱」を策定し、非違行為や職務上の支障行動を繰り返すなど、職員としての適格性を著しく欠く職員に対して、分限免職処分を行うための基準等について決めました。

(1) 対象職員

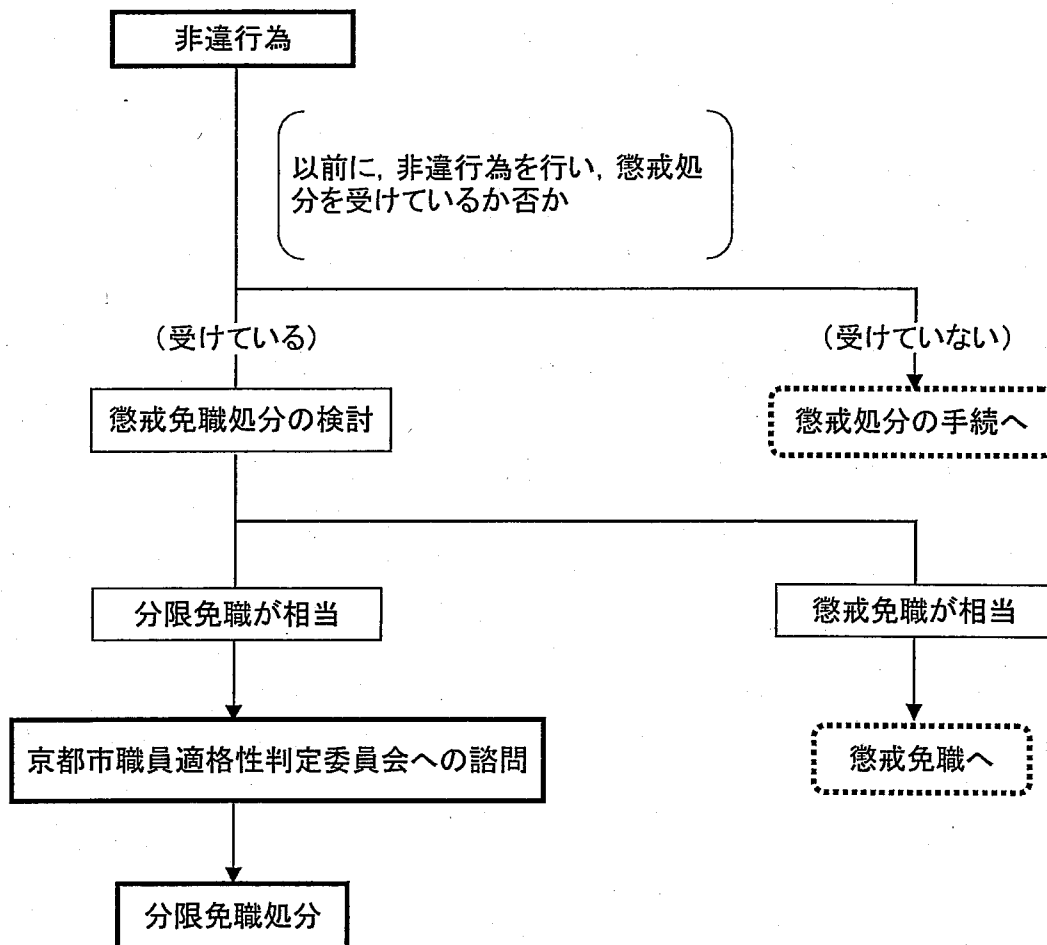
ア 非違行為を繰り返す職員

イ 職場において支障行動を行う職員

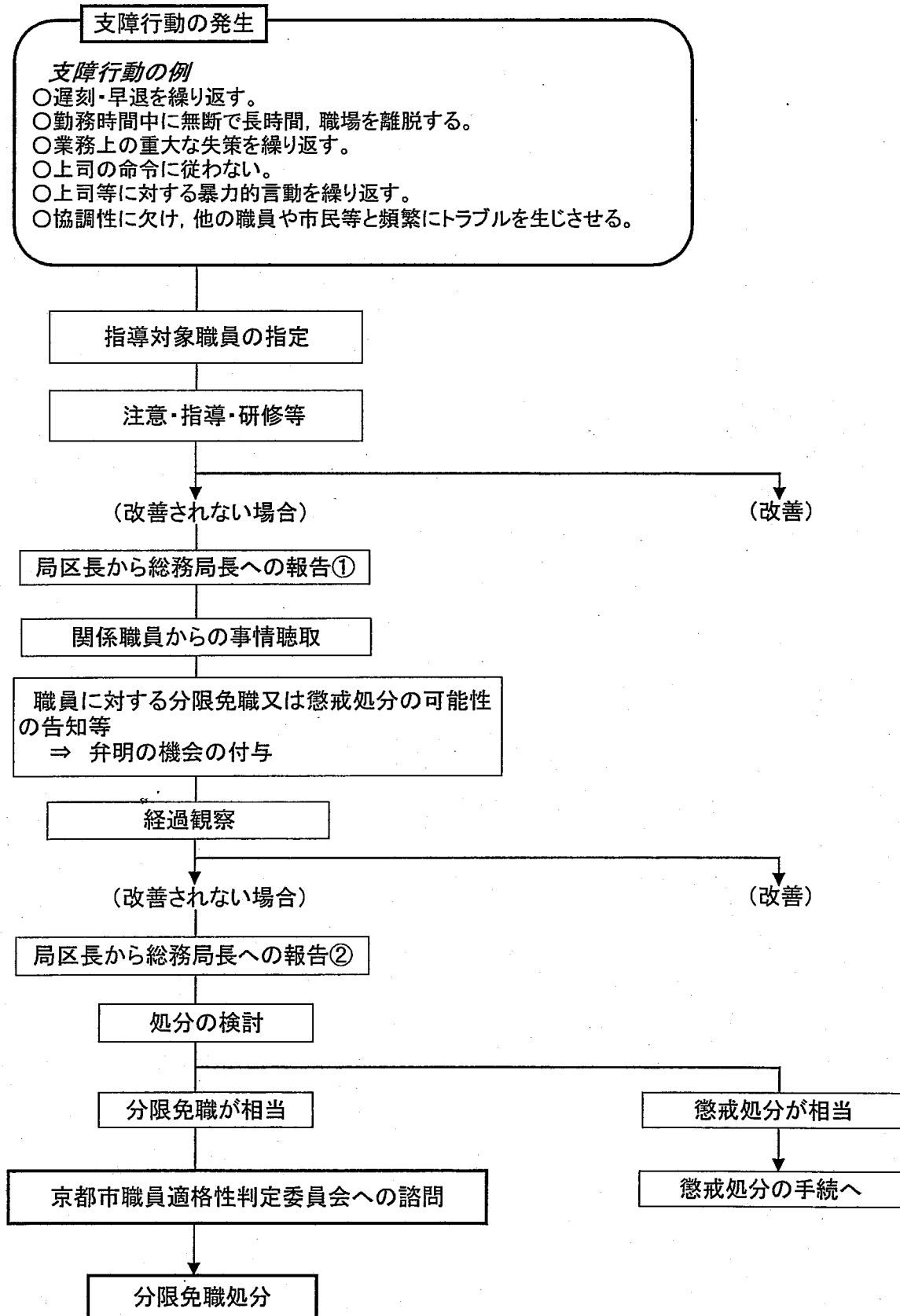
(例) 遅刻、早退や上司への暴力的言動を繰り返したり、上司の度重なる注意、指導にもかかわらず、職務命令に従わないなど、公務の円滑な運営に著しい支障を生じさせる職員

(2) 内容

《 非違行為を繰り返す職員への対応 》



《 職場において支障行動を行う職員への対応 》



3 職員の懲戒処分の状況（平成17年度）

任命権者は、「地方公務員法」で定める事由（下表の「区分」欄参照）がある場合、職員に対する懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分を行うことができるとされています。

（1）事由別・種類別処分数について

（単位：人）

区 分	免 職	停 職	減 給	戒 告	計
一 般 服 務 関 係 （欠勤、勤務態度不良等）	—	10 (11)	—	7 (1)	17 (12)
通常業務処理関係 （処理手続不遵守等）	—	—	—	—	—
公金公物取扱関係 （紛失、不正取扱等）	—	—	—	—	—
横 領 等 関 係	0 (1)	—	—	—	0 (1)
収 賄 ・ 供 応 関 係	—	—	—	—	—
交 通 事 故 ・ 交 通 法 規 違 反 関 係	0 (1)	4 (2)	19 (24)	48 (29)	71 (56)
公 務 外 非 行 関 係	2 (4)	4 (1)	—	—	6 (5)
監 督 不 行 届 等 関 係	—	—	—	0 (5)	0 (5)
計	2 (6)	18 (14)	19 (24)	55 (35)	94 (79)

（注）1 懲戒処分としての免職とは、懲罰として職員を勤務関係から排除することをいいます。
 停職とは、懲罰として職員を職務に従事させない処分のことをいいます。
 減給とは、一定期間、職員の給料の一定割合を減額して支給する処分のことをいいます。
 戒告とは、職員の規律違反を戒める処分のことをいいます。

2 () 内は前年度の処分者数を示します。

(2) 任命権者別・種類別処分数について

(単位：人)

局名等	処分数	構成比 (%)	種類別				在職者数	在職者比 (%)	前年度処分数	対前年度増減
			免職	停職	減給	戒告				
市長部局等	20	64.5	2	13	0	5	9,665	0.21	16	4
消防局	0	0.00	0	0	0	0	1,905	0.00	1	△1
交通局	5 (63)	16.1	0	4 (0)	0 (19)	1 (44)	1,468	0.34	4 (51)	1 (12)
上下水道局	6	19.4	0	1	0	5	1,642	0.37	6	0
教育委員会	0	0.00	0	0	0	0	8,732	0.00	1	△1
合計	31 (63)	100.0	2 (0)	18 (0)	0 (19)	11 (44)	23,412	0.13	28 (51)	3 (12)

(注) 1 教育委員会には学校教員を含みます。

2 在職者数は平成17年4月1日現在の数です。

3 交通局の()内の数は、業務上の運転事故等による処分数で、外数です。

(参考) 市長部局等における局区別の処分数について

(単位：人)

局名等	処分数	構成比 (%)	免職	停職	減給	戒告
環境局	15	75.0%	1	10	0	4
保健福祉局	2	10.0%	1	1	0	0
区役所	3	15.0%	0	2	0	1
合計	20	100.0%	2	13	0	5

4 京都市職員の懲戒処分に関する指針について

(1) 指針制定の目的

本指針は、過去の不祥事例を類型化し、標準的な懲戒処分の基準を掲げることにより、本市職員の服務規律違反等に対して、より一層厳正かつ公正に対処するとともに、不祥事の防止に資することを目的とし、平成14年10月に制定したものです。

平成18年4月、平成18年9月に、新たな項目を追加するとともに、基準の厳格化を図りました。

(2) 処分基準等

服務規律違反等の種類による懲戒処分の程度は次のとおりです。(18年9月～)

区 分	服務規律違反等	懲戒処分
一般服務関係	欠勤	免職又は停職
	遅刻	戒告
	休暇等の虚偽申請	停職、減給又は戒告
	勤務態度不良	免職～戒告
	職場内秩序びん乱	免職～戒告
	虚偽報告	停職、減給又は戒告
	虚偽公文書等作成	免職
	争議行為等	免職～戒告
	秘密の漏えい	免職又は停職
	個人情報の不当利用	免職又は停職
	副業行為	免職～戒告
	セクシュアル・ハラスメント等	免職～戒告
	情報セキュリティポリシー違反	免職～戒告
	不適切な事務処理	免職～戒告
公金及び公物の取扱い関係	横領等	免職
	紛失	停職、減給又は戒告
	盗難	停職、減給又は戒告
	公物損壊	免職、停職又は減給
	諸給与の違法支払・不適正受給	免職、停職又は減給
	公金公物処理不適正	停職、減給又は戒告
収賄・供応関係	収賄	免職
	倫理保持義務違反 (倫理条例及び同施行規則違反)	免職～戒告

区 分	服務規律違反等	懲戒処分
公務外非行	放火	免職
	暴行（傷害を含む。）	免職又は停職
	脅迫	免職又は停職
	公務執行妨害・職務強要	免職又は停職
	偽計業務妨害・威力業務妨害	免職又は停職
	器物損壊	免職～戒告
	窃盗	免職又は停職
	詐欺・恐喝	免職
	住居侵入	免職又は停職
	賭博	免職～戒告
	麻薬・覚せい剤等の使用又は所持	免職
	淫行	免職又は停職
	痴漢行為等	免職， 停職又は減給
	その他の公務外非行	免職， 停職又は減給
交通事故・交通法規違反関係	公務中の死亡事故等	免職又は停職
	公務中の傷害事故	減給又は戒告
	公務中の悪質な交通法規違反	停職， 減給又は戒告
	公務中の重過失による物損事故	減給又は戒告
	飲酒運転	免職又は停職（※原則免職）
	無免許運転	免職又は停職
	人身事故後の措置義務違反	免職又は停職
物損事故後の措置義務違反	停職又は減給	
監督不行届等関係	部下の服務規律違反等の隠蔽， 黙認等	停職又は減給

（3）処分の加重又は軽減等

ア 複数の服務規律違反等を行った場合の取扱い

複数の服務規律違反等を行った場合には，基準として掲げられた懲戒処分の種類のうち最も重い処分より重い処分を行うこととしています。

イ 情状等による加重及び軽減等

職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき，違法行為を継続した期間が長期にわたるとき等には，基準として掲げられた懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができます。また，職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき等には，基準として掲げられた懲戒処分より軽い懲戒処分を行うことができます。

5 懲戒処分等の公表について

懲戒処分等の透明性・公正性を担保し、市政に対する市民の信頼の確保を図るとともに、職員の服務規律の遵守や懲戒処分等の抑止力に資することを目的として、平成18年4月に懲戒処分等の公表の取扱いについて決めました。また、平成18年8月には、新たに公表項目を追加するとともに、氏名を公表する場合を拡大する一部改正を行い、9月1日以降の処分について適用しています。

<p>対 象</p>	<p>①地方公務員法第29条に基づく懲戒処分 ②地方公務員法第29条に基づく懲戒処分に係る管理監督者に対する処分 ※ ただし、被害者のプライバシーに特に配慮する必要がある場合には、非公表。</p>
<p>内 容</p>	<p>①事件の概要 ②被処分者の所属 ③年齢及び性別 ④職位及び職種 ⑤処分発令日 ⑥処分内容 また、次の場合は、被処分者の氏名を公表する。 ア 免職及び停職処分の場合 イ 刑事事件につき所管庁が既に氏名を公表している場合 ウ 故意又は重大な過失による事件で社会的影響が極めて大きい場合</p>

第5章 職員のサービスの状況

職員のサービスの根本基準は、地方公務員法第30条に「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定されています。

この規定に基づき、同法第38条では、営利企業等への従事制限を職員に課しているほか、本市では、職務に係る倫理の保持等に関し、職員として守るべき事項を条例や規則において定めています。

1 職員の職務に係る倫理の保持に関する状況

職員の公正な職務の執行に対する市民の皆様の疑惑や不信を招くような行為の防止を図るとともに、職員の倫理観の高揚を図り、公務に対する市民の皆様の信頼を確保することを目的とし、平成12年3月に「京都市職員の倫理の保持に関する条例」（以下「倫理条例」といいます。）を制定しました。

この「倫理条例」に基づく届出等の状況は次のとおりです。

(1) 職員の職務に利害関係を有する者（以下「利害関係者」といいます。）との接触に当たって、職務上必要であると認められる行為についての届出件数等

職員は利害関係者との接触に当たっては、接待を受けるなどの行為をしてはなりません。職務上必要であると認められる場合には、任命権者に届出をすることにより行うことができます。

平成17年度における当該届出の状況は次のとおりです。

(単位：件)

局名等	届出件数	左の内容別内訳		うち閲覧請求の対象となるものの件数	(参考) 平成16年度における届出件数
		会議と一体のものとして、利害関係者から簡素でない飲食物の提供を受け、又は利害関係者と共に簡素でない飲食をしたもの	その他任命権者が職務上必要であると認めたもの		
市長部局等	139	139	0	0	86
消防局	0	0	0	0	0
交通局	0	0	0	0	0
上下水道局	0	0	0	0	0
教育委員会	0	0	0	0	0
合計	139	139	0	0	86

(注) 閲覧請求の対象となるものの件数とは、課長級以上の職員に係る届出のうち、「倫理条例」

第10条第2項に規定する贈与等により受けた利益又は報酬支払により受けた報酬の価額が、1件につき20,000円を超える届出の件数をいいます。

(2) 夜間において利害関係者と共に自己の費用を負担して簡素でない飲食をするに当たっての許可件数等

職員が、利害関係者と共に飲食することは禁止されていますが、自己の費用を負担する場合はこの限りではありません。ただし、たとえ自己の費用を負担した場合であっても、夜間に簡素でない飲食をするに当たっては、任命権者が公正な職務の執行に対する市民の皆様の疑惑や不信を招くおそれがないと認めて許可するものに限り、平成17年度における当該許可の件数は次のとおりです。

(単位：件)

局名等	申請件数	許可件数	平成16年度における許可件数(参考)
市長部局等	86	86	102
消防局	0	0	0
交通局	0	0	3
上下水道局	1	1	0
教育委員会	4	4	6
合計	91	91	111

(3) 利害関係者からの依頼により報酬を受けて講演等を行うに当たっての承認件数等

職員は、利害関係者からの依頼により報酬を受けて講演などを行う場合には、あらかじめ任命権者の承認が必要となります。平成17年度に当該承認事案はありませんでした。

(4) 課長級以上の職員が事業者等から受けた贈与等又は報酬支払についての報告書（以下「贈与等報告書」といいます。）の提出件数等

課長級以上の職員は、事業者等から1件5,000円を超える贈与等又は報酬支払を受けたときは、その利益又は報酬の価額等を記載した贈与等報告書を任命権者に提出しなければなりません。

平成17年度における贈与等報告書の提出件数は次のとおりです。

(単位：件)

局名等	提出件数	左の内容別内訳						うち閲覧請求の対象となるものの件数	(参考) 平成16年度における提出件数
		金銭の贈与	有価証券の受け付け	有価証券以外の物品の贈与	不動産の贈与	役務の提供	会食		
市長部局等	64	1	0	0	0	0	63	0	59
消防局	0	0	0	0	0	0	0	0	2
交通局	2	2	0	0	0	0	0	1	0
上下水道局	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育委員会	2	2	0	0	0	0	0	0	0
合計	68	5	0	0	0	0	63	1	61

(注) 1 事業者等とは、法人その他の団体及び事業を行う個人をいいます。

2 会食には、それに伴い提供された物品の贈与を含みます。

3 閲覧請求の対象となるものの件数とは、「倫理条例」第10条第2項に規定する贈与等により受けた利益又は報酬支払により受けた報酬の価額が、1件につき20,000円を超える贈与等報告書の件数をいいます。

(5) 利害関係者からの「倫理条例」において禁止された行為の働き掛けに係る報告書の提出件数等

職員は、利害関係者から「倫理条例」の規定により禁止された行為の働き掛けがあったときは、その旨を倫理監督職員（職員の倫理を監督し、倫理の保持に関する必要な指導、助言等を行う職員のことをいいます。）に文書で報告しなければなりません。

平成17年度に当該報告書の提出事案はありませんでした。

2 営利企業等への従事許可の状況

「地方公務員法」では、職員は任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする会社の役員などに就任すること、営利を目的とする私企業を営むこと、報酬を得て他の事務、事業に従事することが禁止されています。

ただし、職務遂行上の能率の低下を招くおそれがなく、従事しようとする営利企業等との間に特別な利害関係がない場合などには、許可することができるとされています。

このような例としては、職務上得られた知識や経験を活用し、大学などの教育機関での講義や、専門書等の執筆の依頼を受ける場合があります。

平成17年度における営利企業等への従事許可の状況は次のとおりです。

(単位：件)

区 分	許 可 件 数
市長部局等	1,615
消防局	33
交通局	7
上下水道局	32
教育委員会	34
合 計	1,721

(注) 許可件数には、「平成17年国勢調査」に係る事務(国勢調査指導員等)に従事したものを含まれます。

第6章 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

「地方公務員法」では、任命権者は勤務能率の発揮及び増進のために、職員に研修を受ける機会を提供しなければならないとされています。この規定に基づき、各任命権者において様々な研修を実施しています。

また、同法では、任命権者は職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評価に応じた措置を講じなければならないとされています。

地方公共団体の事務を能率的・効率的に執行することは、住民の福祉増進のためにも必要不可欠です。最小の経費によって最大の効果を挙げるためには、職員一人ひとりの能力を開発することや、職員の勤務の実績を正しく評価することが必要となります。

1 職員の研修の状況

平成17年度における研修の実施状況は次のとおりです。

(1) 職員研修所研修

ア 集合研修

(ア) 市長部局等

各任命権者と統合して、採用時や昇任時などに実施した階層別研修、政策形成能力や業務遂行能力等の向上を図るために実施した能力開発研修などの集合研修（以下「統合研修」という。）の講座数及び受講者数は次のとおりです。

統合研修		受講者の内訳				
		市長部局等	消防局	交通局	上下水道局	教育委員会
講座数	49	3,199	254	222	666	150
受講者数(人)	4,491					

(イ) 消防局、交通局、上下水道局及び教育委員会

統合研修以外に、局等で必要に応じて実施した集合研修の講座数及び受講者数は次のとおりです。

	合計	消防局	交通局	上下水道局	教育委員会
講座数	308	26	24	24	234
受講者数(人)	29,651	1,006	813	1,391	26,441

(注) 教育委員会では、学校・幼稚園の教職員を対象にした研修を実施しています。

イ 派遣研修

各任命権者において実施した講習会、研究集会などへの派遣研修の状況は次のとおりです。

	合計	市長部局等	消防局	交通局	上下水道局	教育委員会
派遣研修先数	162	2	14	9	124	13
受講者数(人)	542	2	168	9	236	127

(2) 所属別研修

ア 集合研修

部や課、事業所などの所属において、所管する事務事業を的確かつ円滑に推進するために実施した研修の回数及び受講者数は次のとおりです。

	合計	市長部局等	消防局	交通局	上下水道局	教育委員会
回数	3,474	1,815	839	161	555	104
受講者数(人)	68,694	39,013	11,457	5,389	10,884	1,951

イ 派遣研修

部や課、事業所などの所属において実施した学校、講習会、研修会等への派遣研修の回数及び受講者数は次のとおりです。

	合計	市長部局等	消防局	交通局	上下水道局	教育委員会
回数	648	503	15	70	0	60
受講者数(人)	1,498	1,124	17	234	0	123

2 懲戒処分を受けた職員に係る研修等について

懲戒処分を受けた職員を対象として、公務員倫理等を再徹底し、再度不祥事を生じさせることのないよう意識改革を図ることを目的として研修及び継続的な指導を行うため、市長部局において、平成18年9月に「懲戒処分を受けた職員に係る研修等の実施に関する要綱」を策定しました。研修については、処分発令後、直ちに、公務員倫理や服務規律等の内容について行い、研修終了後は、所属長が、当該職員の服務等の状況を継続して監察し、必要な指導を行います。また、職員の意識改革が不十分であると判断される場合には、再研修を行うこととしています。

3 職員の勤務成績の評定の状況

平成18年度から、「部・課長級職員に係る人事評価制度」を本格実施しています。この人事評価制度は、能力評価と業績評価で構成しており、このうち業績評価については、目標管理の手法を導入しています。

第7章 職員の福祉及び利益の保護の状況

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、「労働安全衛生法」をはじめとする法令等に基づき、安全衛生を管理するための体制や作業環境の整備、健康診断などを実施しています。

また、公務や通勤途上の災害に被災した職員に対し、「地方公務員災害補償法」に基づき、療養補償、休業補償、障害補償などの各種補償を行っています。

このほか、職員の相互共済及び福利増進などを目的として、退職準備講座等を実施しています。

1 職員の安全・衛生管理について

(1) 職員の健康診断実施状況

(市長部局等：平成17年度)

種 類		受診者数 (人)
一般定期 健康診断	一般職員	7,916
	深夜業務等従事職員	延5,187
雇入時健康診断		270
結核経過健康診断		延101
特殊健診	VDT作業従事者	8,061
	保育士等職員	861
	電離放射線	486
	有機溶剤	100
	B型肝炎	1,180
	腰部機能検査	951
	破傷風予防接種	9

(2) 公務災害補償の状況

平成17年度における公務災害及び通勤災害の認定件数は次のとおりです。

(単位：件)

区 分	件 数
公 務 災 害	290
通 勤 災 害	53

2 職員の福利厚生について

(1) 福利厚生のための各種団体

ア 財団法人京都市職員厚生会

「京都市職員厚生会条例」に基づく団体で、職員の互助共済及び福利増進を目的として、下記の事業を実施しています。

事業名	内 容
給付事業	慶弔金及びり災給付金等の支給、資金の貸付け、生命保険や損害保険の取扱い
厚生事業	文化体育活動や余暇の活用に対する支援、直営保養所の管理運営
購買事業	物品のあっせん等

<参考>地方公務員法（抄）

第42条 地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。

京都市職員厚生会条例（抄）

第1条 本市は市職員の互助共済並に福利増進を図る為市職員（略）をして京都市職員厚生会（略）を組織せしむ

※ なお、上記の事業内容等については、財団法人京都市職員厚生会のホームページにおいても掲載しています (<http://www.kyotocity-kouseikai.jp>)。

イ 京都市健康保険組合

「健康保険法」に基づく団体で、下記の事業を実施しています。

事業名	内 容
保険給付	職員（被保険者）及びその被扶養者の業務外の事由による疾病、負傷、死亡又は出産に関する保険給付
保健事業	人間ドック、脳ドック、がん検診、歩こう会等

<参考>健康保険法（抄）

第6条 健康保険組合は、その組合員である被保険者の保険を管掌する。

第8条 健康保険組合は、適用事業所の事業主、その適用事業所に使用される被保険者及び任意継続被保険者をもって組織する。

※ なお、上記の事業内容等については、京都市健康保険組合のホームページにおいても掲載しています (<http://kyotocity-kenpo.jp>)。

ウ 京都市職員共済組合

「地方公務員等共済組合法」に基づく団体で、下記の事業を実施しています。

事業名	内 容
長期給付事業	共済年金(退職給付, 障害給付, 遺族給付)等の給付
短期給付事業	育児休業手当金, 介護休業手当金の給付
福祉事業	住宅貸付, 災害貸付

<参考>地方公務員法(抄)

第43条 職員の病気, 負傷, 出産, 休業, 災害, 退職, 障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気, 負傷, 出産, 死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うための相互共済を目的とする共済制度が, 実施されなければならない。

地方公務員等共済組合法(抄)

第3条 次の各号に掲げる職員の区分に従い, 当該各号に掲げる職員をもつて組織する当該各号の地方公務員共済組合(略)を設ける。

五 地方自治法第二百五十二条の十九第一項に規定する指定都市(略)の職員(略)

(2) 退職準備講座等の実施状況

財団法人京都市職員厚生会に委託し、下記の事業を実施しています。

ア 退職準備のための講座

種 別	対象者	目 的
ライフプランセミナー (生涯生活充実講座)	40~49歳の職員で希望者	在職中から退職後を展望した生活設計が行えるよう, 生きがい, 健康管理, 家庭経済などについて考える。
ライフプランセミナー (退職準備講座)	50歳の職員	50歳を節目として, 退職後のより良い生活設計に向け, 生きがい, 健康管理, 家庭経済などについて考える。
	50~59歳の職員で希望者	退職後のより良い生活設計が行えるよう, 生きがい, 健康管理, 家庭経済などについて考える。
ニューライフセミナー (退職直前講座)	定年退職予定職員	退職後の生活設計, 健康管理, 再就職問題などについて考える。

イ 広報誌の発行

ライフプラン支援冊子「はつらっライフ」

ウ ライフプラン相談室の運営

目 的 ライフプランに関する総合相談窓口

設置場所 中京区寺町通御池上る上本能寺前町473番地浅井ビル2F

開設時間 毎週月~金(祝日除く) 午前9時~午後5時

(参考)「信頼回復と再生のための抜本改革大綱」について

平成18年8月31日に、今年度に入り逮捕者を多数出している環境局の解体的な出直しのための改革と、生活保護業務に係る不祥事防止のための改革、更には、全庁的に取り組むべき抜本的改革について、その方向性と主要な58の対策の骨子を実施時期も含め取りまとめました。そのうち、26項目が実施済となっています(10月現在)。

(概要) ※【 】内は実施時期

第1部 環境局における『解体的』改革

「解体的」改革策—7つの改革—

(1) 服務管理・指導・育成面の改革

局長級の環境局服務担当理事を新設するとともに、服務監察チームによる抜き打ち査察をはじめ、強力な服務監察等の実施【実施済】、技能労務職員に対して、業務の特性等を的確に反映した研修の実施【実施済】等

(2) 処分制度の改革

飲酒運転や無免許運転を厳罰とするなど、不祥事に対する懲戒処分を政令市で最も厳しいものとする他、懲戒処分の公表の範囲の拡大【実施済】、分限免職処分の基準策定と外部有識者による判定委員会の設置【実施済、委員選任は11月】

(3) 作業の改革

「家庭ごみの有料指定袋制」導入に伴い、指定袋以外で出されたごみへの対応などを新たに行い、待機時間の解消を図る【実施済】、可能な箇所から、ごみ収集作業を3人体制から原則2人体制への見直し【19年4月以降順次】等

(4) 業務の改革

競争原理を導入し業務能率の向上を図るため、ごみ収集業務の50%委託化の計画的実施【19年4月以降順次<7年後を目途に達成>】、死獣収集業務の委託化【19年4月から】、一人暮らしの要介護高齢者や身体障害者に対するごみ戸別収集サービスの拡充など、「市民に愛されるごみ収集」への転換【一部試行実施済】等

(5) 職場環境の改革

遊具類の持込み、使用の禁止を徹底【実施済】、休憩室の抜本的な模様替えの実施【19年4月以降】

(6) 人事の改革

技能労務職員の50%削減の段階的实施【19年4月以降順次】、まち美化業務員の新規採用を凍結【19年4月から】、長期在職者の人事異動を断行するとともに、技能労務職員のうち勤務成績の優れた者を役付職員等への積極的な登用【19年4月から】等

(7) 組織の改革

まち美化事務所を現在の11箇所から8箇所に統廃合【19年4月以降順次】、市民美化センターと生活環境事務所の統合【19年4月から】等

第2部 生活保護業務に係る不祥事防止のための改革

再発防止のための改革策

(1) 現金等の取扱事務の改革

ケースワーカーによる現金の取扱いを原則禁止【実施済】、一日の猶予もない窮迫世帯への新たな対応策の創設【18年度中】等

(2) 監査体制の改革

特別査察班の設置【実施済】、公認会計士等の専門家による外部アドバイザーの招へい【18年度中】等

(3) 職員研修の改革

職階別、担当別の適正な事務執行に関する研修の強化【実施済】等

(4) 人事の改革

事務処理能力と処遇能力のバランスの取れたケースワーカーを育成し、併せて、本庁と現場の人事交流や短期間（3年程度）での地区（世帯）の担当替えの実施【19年4月から】等

第3部 全庁的な抜本的改革

抜本的改革策

(1) 技能労務職の人事・業務管理の改革

服務監察会議に技能労務職に係る課題について検討する部会を設置し、より具体的、機動的な体制の確立【実施済】、服務監等による職場巡察【順次実施】、長期在職者に対する人事異動の実施【19年4月から】等

(2) 公金等の取扱いの改革

複数職員による相互チェックや所属長による確認の徹底【順次実施】等

(3) 処分及び被処分者への指導等の改革

第1部の改革の他、退職後に犯罪行為が発覚した職員に対し、速やかに退職手当の返還を請求できるよう条例の改正【18年11月に市会提案】等

(4) 職員指導等の改革

服務監察会議への区役所、支所部会等の設置【実施済】

(5) 職員意識・職員行動の改革

倫理条例に定める職員の責務を具体化し、周知徹底するための「京都市職員の行動規範」(仮称)の策定【18年度中】等

第Ⅱ部

人事委員会の業務の状況

「京都市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」第3条に基づき、京都市人事委員会が、市長へ報告するために作成したものです。

まえがき

京都市人事委員会は、「地方公務員法」に基づき京都市が設置した、独立した人事行政の専門機関です。同法は、人事委員会に対して次の権限を与えており、当委員会は、これらに基づく業務を行っています。

- 1 専門的・中立的な人事機関として、職員採用試験の実施、人事行政の運営について市長等への報告、勧告等をする権限
- 2 独立した行政機関として、法律又は条例に基づき人事行政に関する規則を制定する権限
- 3 職員と本市との間に法律上の紛争が生じたときに審査・裁定等を行う権限

第1章 職員の採用試験及び選考の状況

第1節 採用試験

1 採用試験の概要

平成17年度の採用試験について、表1-1及び1-2のとおり実施しました。平成17年度は、上級一般事務職において、採用予定者数が増加し、受験者数が減少したことから、最終合格倍率（12.8倍）は前年度（15.4倍）を下回る結果となりました。

表1-1 平成17年度採用試験の種類、受験資格及び実施日程

試験区分	職種	受験資格	第1次試験日	第2次試験日	合格発表日
上級	一般事務職	昭和54年4月2日～59年4月1日に生まれた人	6月26日	7月27日 ～ 8月18日	8月26日
	一般技術職	昭和52年4月2日～59年4月1日に生まれた人		7月11日～ 26日	8月12日
	消防職A	昭和53年4月2日～59年4月1日に生まれた人			
	消防局B	昭和52年10月2日～58年10月1日に生まれた人			
免許資格職	薬剤師	昭和51年4月2日以降に生まれた人で、薬剤師免許を有する人、又は、取得する見込みの人	7月20日 ～ 8月5日		
	獣医師	昭和48年4月2日以降に生まれた人で、獣医師免許を有する人、又は、取得する見込みの人			
	保健師	昭和51年4月2日以降に生まれた人で、保健師免許を有する人、又は、取得する見込みの人			

試験区分	職種	受験資格	第1次試験日	第2次試験日	合格発表日
特殊専門職	農務	昭和52年4月2日～59年4月1日に生まれた人	6月26日	7月20日～8月5日	8月12日
	心理職員	昭和46年4月2日以降に生まれた人で、大学において、心理学を専攻して卒業した人で心理臨床経験を1年以上有する人			
経験者	一般事務職	昭和46年4月2日～54年4月1日に生まれた人で、民間企業等における職務経験が5年以上ある人		8月19日	8月26日
中級	一般事務職	昭和59年4月2日～63年4月1日に生まれた人	9月25日	10月25日～11月2日	11月16日
	一般技術職			10月7日～12日	10月26日
	消防職				10月21日
身体障害者	一般事務職	昭和51年4月2日～63年4月1日に生まれた人で、身体障害者手帳の交付を受けていて、障害の程度が1級から4級までの人		10月25日～11月9日	11月16日
免許資格職	診療放射線技師	昭和51年4月2日以降に生まれた人で、診療放射線技師免許を有する人、又は、取得する見込みの人		10月12日～19日	10月26日
	看護師	昭和46年4月2日以降に生まれた人で、看護師免許を有する人、又は、取得する見込みの人		10月25日～11月9日	11月16日
	臨床検査技師	昭和51年4月2日以降に生まれた人で、臨床検査技師免許及び臨床工学技士免許の両方を有する人、又は、両方を取得する見込みの人			
	栄養士	昭和51年4月2日以降に生まれた人で、管理栄養士免許を有する人			
	保育士	昭和51年4月2日以降に生まれた人で、児童福祉法により保育士に登録されている人、又は、登録される見込みの人			
技能労務職	業務職員	昭和41年4月2日～63年4月1日に生まれた人	1月22日	2月17日	2月28日
	技能職員		2月16・17日		

(注) 消防職Bは平成17年10月1日採用で、それ以外はすべて平成18年4月1日採用です。

表1-2 平成17年度採用試験実施結果

試験区分	職 種	申込者数		受験者数		最終合格者数		最終倍率	
			()		()		()		
上級	一般事務職	1576	(508)	1219	(365)	95	(30)	12.8	
	一般技術職	土木	73	(10)	50	(5)	3	(1)	16.7
		建築	61	(21)	49	(16)	3	(1)	16.3
		電気	21	(2)	18	(2)	3	(0)	6.0
		機械	15	(0)	13	(0)	1	(0)	13.0
		化学	34	(4)	26	(2)	2	(1)	13.0
		造園	22	(11)	16	(7)	2	(1)	8.0
	消防職A	男	328		290		16		18.1
		女	23		18		1		18.0
	消防職B	男	420		380		24		15.8
女		23		22		1		22.0	
免許資格職	薬剤師	63	(38)	54	(31)	10	(6)	5.4	
	獣医師	19	(16)	12	(10)	4	(4)	3.0	
	保健師	155	(152)	142	(139)	12	(12)	11.8	
特殊専門職	心理職員	31	(24)	26	(20)	5	(3)	5.2	
	農務	33	(12)	25	(10)	4	(2)	6.3	
経験者	一般事務職	244	(73)	190	(56)	7	(0)	27.1	
中級	一般事務職	228	(85)	168	(60)	24	(7)	7.0	
	一般技術職	土木	14	(1)	11	(1)	3	(1)	3.7
		建築	8	(5)	7	(5)	3	(3)	2.3
		電気	8	(0)	7	(0)	3	(0)	2.3
		機械	5	(0)	5	(0)	1	(0)	5.0
	消防職	男	284		257		13		19.8
女		15		14		1		14.0	
身体障害者	一般事務職	46	(14)	45	(13)	4	(1)	11.3	
免許資格職	診療放射線技師	36	(8)	35	(8)	2	(0)	17.5	
	看護師	156	(149)	140	(134)	72	(69)	1.9	
	臨床検査技師	7	(2)	4	(0)	2	(0)	2.0	
	栄養士	51	(47)	46	(43)	2	(1)	23.0	
	保育士	528	(448)	463	(393)	30	(25)	15.4	
技能労務職	業務職員(環境局)	391	(27)	324	(24)	8	(1)	40.5	
	技能職員(上下水道局)	369	(48)	274	(39)	15	(1)	18.3	

() は女性で内数

2 試験の周知と募集活動

平成17年度の採用試験の実施計画については4月1日に、採用予定者数等の詳細については各採用試験の実施前に、市民しんぶん、マスコミへの情報提供及び人事委員会事務局のホームページ等により情報の提供を行いました。

募集活動としては、ポスター、パンフレット及び受験案内を作成し、区役所・支所等本市行政機関のほか、主に関西圏の大学、高等学校等へ掲示・配布を依頼して採用試験の周知を図りました。また、大学、高等学校等での就職ガイダンス、京都府と合同での「京都府・京都市職員採用試験ガイダンス」を開催し、公務の魅力や求める人材の紹介等を行いました。

これらに加え、技術職志望者のための業務説明会の開催、インターネット上の就職情報サイトへの採用試験情報の掲載、民間企業中心の就職ガイダンスへの参加、また看護師については、市立病院見学会の実施など、採用試験の周知に関する更なる充実を図りました。

第2節 採用選考及び昇任選考

1 採用選考

「地方公務員法」によれば、本市職員の採用は、原則として競争試験によるものとされていますが、当委員会が承認した場合には、選考による採用を行うことができます。

平成17年度の状況は、表1-3のとおりです。

表1-3 平成17年度採用選考の状況（人）

免許・資格職 (医師等)	技能労務職 (運転士)	特別選考職 (国からの採用)	計
28	41	4	73

(注) 1 人事委員会が実施する採用試験分を除く平成17年度中の人事委員会議決分

2 技能労務職（運転士）は、交通局で採用試験実施

2 昇任選考

(1) 昇任選考

昇任とは、職員を現に在職する職より上位にある職に任命する場合をいいます。本市においては、当委員会の定める昇任選考基準に該当する者のうち、市長等から申請のあった者について当委員会が選考を行っており、平成17年度の状況は、表1-4のとおりです。

表1-4 平成17年度昇任選考の状況(人)

昇任させる職	消防職以外の職
局長級	11
部長級	32
課長級	103
課長補佐級	129
係長級	189
合計	464

昇任させる職	消防職
消防司監	0
消防正監	2
消防監	5
消防司令長	13
消防司令	27
消防司令補	42
消防士長	53
合計	142

(注) 平成17年度中人事委員会議決分

(2) 係長能力認定試験

本市においては、能力ある職員を抜擢し、有能な人材の早期発見と早期育成及び組織の活性化の推進、職員各自の自己研鑽と能力開発の機会の提供等を目的として、昭和61年度から係長能力認定試験を実施しています。

平成17年度の状況については、表1-5のとおりです。

表1-5 平成17年度係長能力認定試験実施状況

	受験者数(人)	最終合格者数(人)	最終倍率(倍)
一般事務職	408(61)	61(8)	6.7
一般技術職	239(10)	27(0)	8.9
合計	647(71)	88(8)	7.4

() は女性で内数

第2章 給与, 勤務時間その他勤務条件に関する報告及び勧告の状況

第1節 給与に関する報告及び勧告

1 給与勧告とは

民間企業の勤労者は争議権などの労働基本権が保障されており, 労使交渉等を通じて自らの賃金を決定することができますが, 公務員は「国家公務員法」及び「地方公務員法」により労働基本権が制約されているため, その代償措置として人事院(国家公務員)及び人事委員会(地方公務員)による給与勧告制度が設けられています。

人事委員会は, 地方公務員の給与について, 「地方公務員法」に定める「情勢適応の原則」や「均衡の原則」に基づき, その給与を民間の勤労者の給与や国家公務員の給与などに合わせることを基本とし, 給与, 勤務時間その他の勤務条件に関し必要な措置について議会及び長に勧告することとなっています。

なお, 給料表に関しては, 毎年少なくとも一回, 現行給料表が適当であるかどうかについて報告するものとし, 給与を決定する諸条件の変化により, 給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは, 併せて勧告することとなっています(P.58「給与改定のしくみ」参照)。

2 平成17年職員の給与に関する報告及び勧告の概要

(1) 勧告日 平成17年9月9日(金)

(2) 公民較差, 報告及び勧告の内容

ア 本市職員の給与と民間給与との比較について

(ア) 月例給

本市職員の給与は, 民間給与を1,819円, 0.44%上回っていました。

表2-1 平成17年4月分における本市職員の給与と民間給与との較差

職 種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
			(A)-(B)=(C)	(C)/(B)× 100
行政職(一) 適用相当職	414,881 円	416,700 円	△1,819 円	△0.44%

(注) 比較の対象とした者には, 新規採用者は含まれていません。

(イ) 特別給

市内の民間事業所の特別給の支給月数は、4.47月分でした。

表2-2 市内民間事業所及び本市職員の特別給の支給月数

区 分		事務・技術等従業員		技能・労務等従業員	
		事務・技術等従業員		技能・労務等従業員	
平均所定内 給与月額	下半期 (A1)	416,637 円		303,703 円	
	上半期 (A2)	417,110		307,182	
特別給の 支給額	下半期 (B1)	971,660		595,840	
	上半期 (B2)	908,607		590,795	
特別給の 支給月額	下半期(B1/A1)	2.33 月分		1.96 月分	
	上半期(B2/A2)	2.18		1.92	
年 間 の 平 均		4.47 月分			
本市職員の支給月数		4.40 月分			

(注) 1 下半期とは平成16年8月から平成17年1月まで、上半期とは平成17年2月から7月までの期間をいいます。

2 年間の平均は、特別給の支給月数を本市の職員構成に案分して求めたものです。

イ 給与の改定について

給料表、諸手当等の改定については、上述ア(ア)の差を基に、国の改定内容も踏まえ、給料月額、扶養手当などの引下げ改定を、期末・勤勉手当については、現行年間支給月数4.40月分を4.45月分に引上げを求めました。

また、改定の期日については、条例の公布日の属する月の翌月の初日からとし、平成17年4月から改定日の前日までにおける年間給与の均衡を図る観点からの調整措置を実施するよう求めました。

ウ 給与制度の在り方(人事院の給与構造の改革に関連して)

地方公務員法に定める職務給原則、民間準拠原則とともに、「職員の職務への意欲を喚起し、もって市民サービスの向上に資する」(平成16年の報告)という視点に立ち、国の動向も踏まえ、次の点について、検討・研究が必要である旨報告しました。

- ・ 地域ごとの民間給与水準を踏まえた給与制度の見直し
- ・ 職務・職責を重視した給与構造への転換
- ・ 勤務実績の給与への反映

エ 公務運営の改善

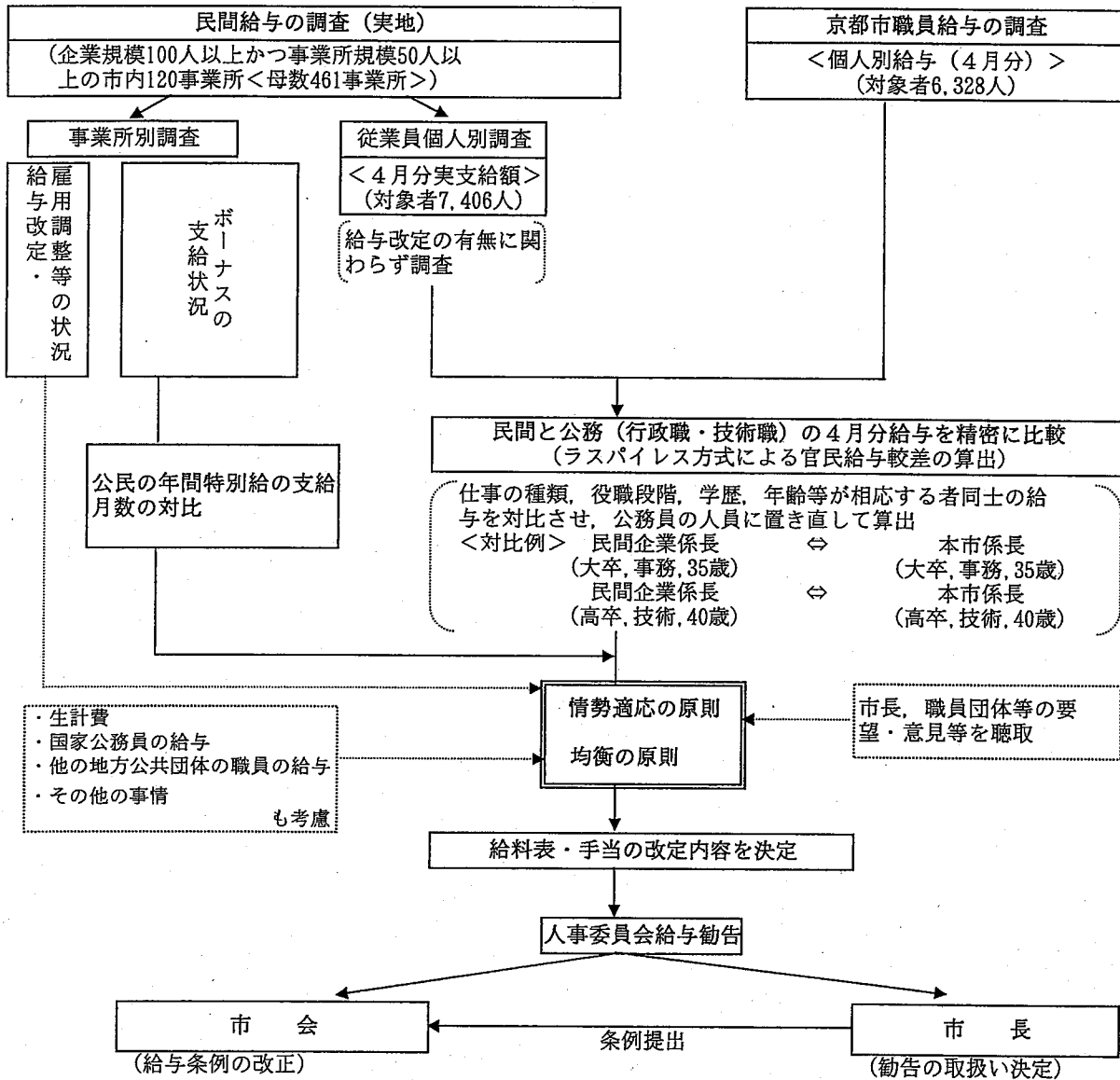
個々の職員が能力を最大限に発揮し、組織全体として発揮される能力が最大となる人事管理や組織運営の必要性という観点や、公務能率の増進を図る観点から、次の取組などが必要である旨報告しました。

- ・ 分限制度の研究
- ・ 人材の育成や適材適所の配置を行うための人事評価制度の工夫
- ・ 任用の在り方の検討
- ・ 不祥事根絶の取組
- ・ 休日の確保
- ・ 職員の健康増進及び家庭生活と職業生活の両立の実現に資する時間外勤務の縮減、勤務時間管理の取組
- ・ 心の健康の保持増進の取組

オ 給与勧告・報告制度の意義・役割

労働基本権制約の代償機関としての給与勧告・報告制度の重要性に言及するとともに、適正な勤務条件の確保という役割や人事行政の公正性の確保を担う中立第三者機関・専門機関としての職責を全うしていくことを報告しました。

給与改定の仕組み



注 上記の数値は、平成17年4月時点の状況である。

第2節 給与等に関する調査

1 職種別民間給与実態調査

職員の給与を検討するため、毎年、4月現在における民間給与の実態（事業所における給与制度の状況並びに賞与及び臨時給与の支給状況、職種別従業員に対する4月分給与支給額など）を調査するものです。この調査は、人事院及び全国の人事委員会が5月から6月にかけて共同で実施する強制力を持たない任意調査です。

調査対象となる事業所（母集団事業所）は、産業が公務の事業内容と類似する事業所のうち、企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の事業所であり、本市域内の母集団事業所を企業規模、産業、本店・支店の別に13層に分類し、これらの層から無作為抽出した120事業所を標本としており、その概要は、表2-3のとおりです。

表2-3 職種別民間給与実態調査の結果（平成17年4月）

母集団事業所	461事業所
標本事業所	120事業所（うち調査完了117事業所）
調査対象職種	76職種
調査実人員	7,406人（うち事務・技術関係職種6,210人）
調査職種該当者（母集団）定数	39,049人（うち事務・技術関係職種25,734人）

2 職員給与等実態調査

平成17年4月現在の総職員のうち、民間従業員の給与との比較を行った職員の概要は、表2-4のとおりでした。

表2-4 職員給与等実態調査の結果（平成17年4月）

項目	内容	項目	内容	
人員	6,328人	平均勤続年数	19.4年	
平均給与月額	給料	平均扶養親族数	1.1人	
	扶養手当	男女別構成比	男	70.0%
	調整手当		女	30.0
	小計	学歴別構成比	大学卒	57.1%
	その他の手当		短大卒	12.7
	合計		高校卒	25.0
平均年齢	42.1歳	中学卒	5.2	

第3章 勤務条件に関する措置の要求の状況

措置要求の制度は、職員から給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、適切な措置を求める要求があった場合に、人事委員会が必要な審査をしたうえで、判定を行い、その結果に基づいて、人事委員会の権限に属する事項については自ら実行し、その他の事項については権限を有する機関に対して必要な勧告を行うことにより事案の解決に当たるものです。

この制度は、単に職員の勤務条件に関する不平不満の解消を図るというだけでなく、労働基本権を制約されている職員が勤務条件の積極的な改善と適正化を求めることを保障するものであり、労働基本権制約の代償的機能を果たすものです。

平成17年度は、新たに受け付けた3件が係属しましたが、その処理状況は、却下したものが1件、平成18年度に繰り越したものが2件でした。

第4章 不利益処分に関する不服申立ての状況

不利益処分についての不服申立制度は、職員から、懲戒処分やその意に反して降給、降任、休職、免職などの不利益な処分を受けたとして審査の請求があった場合に、人事委員会が原則として口頭審理を開催し、審査の結果に基づき、その処分を承認し、修正し、又は取り消す判定を行うものです。また、人事委員会は、必要がある場合には、市長等にその職員の受けるべきであった給与その他の給付を回復するため必要でかつ適切な措置をさせるなど、その職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うことができます。

平成17年度は、新たに申立てのあった1件（1事案）と前年度から繰り越した11件（3事案）の計12件（4事案）を審理しており、その処理状況は、判定を行ったものが2件（2事案）、平成18年度に繰り越したものは10件（2事案）でした。

表4-1 平成17年度判定一覧

事案名	判定年月日	処分者	処分理由等	原処分	判定	審理方法
平成16年第2号 不服申立事案	17. 12. 15	教育委員会	他校への転任	転任	棄却 (処分承認)	公開
平成16年第3号 不服申立事案	18. 3. 24	教育委員会	他校への転任	転任	棄却 (処分承認)	公開

京都市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例

平成 17 年 3 月 25 日

条例第 41 号

(趣旨)

第 1 条 この条例は、地方公務員法第 58 条の 2 の規定に基づき、人事行政の運営等の状況の公表に関し必要な事項を定めるものとする。

(人事行政の運営の状況の報告)

第 2 条 任命権者は、毎年 8 月 31 日までに、市長に対し、職員(臨時的に任用された職員及び非常勤職員(地方公務員法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。))を除く。以下同じ。)に係る次に掲げる事項を報告しなければならない。

- (1) 職員の任免及び職員数に関する状況
- (2) 職員の給与の状況
- (3) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況
- (4) 職員の分限及び懲戒の状況
- (5) 職員のサービスの状況
- (6) 職員の研修及び勤務成績の評定の状況
- (7) 職員の福祉及び利益の保護の状況
- (8) その他市長が必要と認める事項

(人事委員会の業務の状況の報告)

第 3 条 人事委員会は、毎年 8 月 31 日までに、市長に対し、次に掲げる事項を報告しなければならない。

- (1) 職員の競争試験及び選考の状況
- (2) 給与、勤務時間その他勤務条件に関する報告及び勧告の状況
- (3) 勤務条件に関する措置の要求の状況
- (4) 不利益処分に関する不服申立ての状況

(人事行政の運営の状況の概要等の公表)

第 4 条 市長は、前 2 条の規定による報告を受けたときは、毎年 10 月 31 日までに、第 2 条の規定による報告を取りまとめ、その概要及び前条の規定による報告を公表しなければならない。

2 前項の公表は、次に掲げる方法により行うものとする。

- (1) 市役所及び区役所の掲示場に掲示する方法
- (2) その他市長が定める方法

(委任)

第 5 条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

(総務局人事部人事課)