

令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

職員の給与に関する報告及び勧告

令和6年のポイント

月例給、特別給ともに3年連続の引上げ

- ◆ 月例給 職員給与が民間給与を 11,015円（2.72%）下回っているため、給料表を改定
- ◆ 特別給 職員の年間支給月数（4.50月）が民間の支給割合（4.60月）を0.1月分下回っているため、0.1月分引上げ改定

1 民間給与との比較結果

① 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (C) = (A) - (B) 〔 (C) / (B) ×100 〕	(参考) 人事院
415,595円	404,580円	11,015円 (2.72%)	11,183円 (2.76%)

注) 1 較差比較対象職員（行政職職員から新規採用者等を除いた職員）6,217人 平均年齢42.0歳
2 民間、職員ともに、令和6年4月の新規学卒の採用者は含まれていない。
3 給与は給料、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当等で比較

② 特別給（期末・勤勉手当）

特別給の支給状況	民間の支給割合		職員の現行の支給月数	
	下半期	2.28月分	12月期	2.25月
	上半期	2.32月分	6月期	2.25月
年間	4.60月分		4.50月	

【参考】人事院 民間の支給割合 4.60月分、国家公務員の支給月数 4.50月

2 令和6年度の給与改定の取扱い

① 給料表 【令和6年4月実施】

- ・行政職給料表については、国の行政職俸給表（一）及び他の政令指定都市における同種の給料表の改定傾向を考慮のうえ、人材確保の観点等から、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、給料表全体の引上げ改定を行う必要がある。あわせて、係長級への段階的な処遇改善にも引き続き取り組む必要がある。
- ・行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本とし、それぞれに対応する国の俸給表の改定に関する考え方を考慮のうえ、改定を行う必要がある。

② 初任給調整手当 【令和6年4月実施】

- ・医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告を考慮のうえ、改定する必要がある。

③ 特別給（期末・勤勉手当）

- ・市内民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮のうえ、0.1月分引き上げる必要がある。
- ・引上げ分は、市内民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮のうえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、令和6年度については12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げ、令和7年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が均等になるよう配分をすることが適当である。
- ・定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の特別給についても、人事院勧告を考慮のうえ、所要の措置を講じる必要がある。

【参考】特別給の令和6年12月期以降の支給月数（一般の職員の場合）

	6月期	12月期
令和6年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.275月（現行1.225月）
勤勉手当	1.025月（支給済み）	1.075月（現行1.025月）
令和7年度 期末手当	1.25月	1.25月
以降 勤勉手当	1.05月	1.05月

④ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）について

令和6年の人事院勧告において、地域手当や扶養手当の見直し等、給与制度のアップデートの勧告がなされた。最重要課題の一つである人材確保の観点から、人事給与制度の見直しに取り組んでいる本市の実態などを鑑み、対応を検討していく必要がある。

【参考1】民間給与との較差及び特別給の支給月数の推移

年度	神戸市			国		
	月例給		特別給 (月)	月例給		特別給 (月)
	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	
H3	13,047	3.63	5.45	11,806	3.90	5.45
4	11,115	2.93	5.45	9,072	2.87	5.45
R4	853	0.22	4.40	921	0.23	4.40
5	3,694	0.93	4.50	3,869	0.96	4.50
6	11,015	2.72	4.60	11,183	2.76	4.60

※ 月例給の欄がかつこ書きの年度は月例給の勧告を見送り

【参考2】行政職（平均年齢41.5歳）の平均年収 ※人事委員会事務局試算
 <改定前> 約662万円 → <改定後> 約684万円（約22万円増）

背景

- ・行政・民間ともに人材の確保・育成が、組織としての持続的活動のために必要不可欠
- ・業務を通じた自己の能力開発を志向する人が増加、特に、若年層における転職への意識が大きく変化

複雑・高度化する課題に市民に最も身近な基礎自治体として対応するため

多様で優秀な職員を確保・育成

職員一人ひとりが成長しながら、安心して働き続けられる環境を整えていくことが必要

求める人材像・目指すべき職員像：「チャレンジ精神」「リーダーシップ」「デザイン力」

1

行政の
プロフェッショナル
として市政を担う
多様な人材の確保

2

成長を実感できる
人材育成と
キャリア形成支援

- (1) 多様な人材を活かす
人材育成・人事管理
- (2) キャリア形成支援と
人事評価を通じた人材育成

3

働きやすい職場環境づくり

- (1) 多様で柔軟な働き方の推進
- (2) 長時間勤務の是正と
適切な勤務時間の管理
- (3) 職員の健康確保と安全衛生
- (4) ハラスメントに対する取組

4

市民から信頼される神戸市職員

1

行政のプロフェッショナルとして市政を担う多様な人材の確保

- ・積極的な都市戦略を進めていくため、行政のプロフェッショナルとして市政を担う多様な人材の確保・育成が重要
- ・多様な人材が採用試験に挑戦できるよう、より受験しやすい環境づくりと戦略的な広報活動を実施
- ・引き続き障がい者の雇用促進、職場環境の整備、障がいの特性に応じた職務の選定が必要

2

成長を実感できる人材育成とキャリア形成支援

就職先として本市が選ばれるだけでなく、採用後もすべての職員が成長を実感しながらキャリアを形成し、やりがいやモチベーションを向上していけるよう、個々のニーズに応じた支援に全庁を挙げて取り組む必要がある。

(1) 多様な人材を活かす人材育成・人事管理

組織として複雑・高度化する課題に対応するためには、多様な職員の持つ能力の向上を支援するとともに、人事配置においてその能力を効果的に組み合わせることが重要

- ・職員のニーズを踏まえた研修機会の充実
- ・管理職の部下育成能力向上
- ・女性管理職の積極的登用
- ・高齢層職員の活躍
- ・地域貢献応援制度・庁内副業制度などを活用した業務外での成長機会の確保

(2) キャリア形成支援と人事評価を通じた人材育成

職員のやりがいやモチベーションの向上及び組織力の向上のため、職員それぞれのキャリア形成や主体的な能力開発に対する支援、納得性のある人事評価と丁寧なフィードバックによる人材育成、人事評価結果の給与反映に引き続き取り組んでいくことが必要

- ・キャリア形成を考える機会の提供と実現に向けた支援
- ・人事評価制度の適切な運用、定期的な制度の検証
- ・担うべき役割・ミッション・期待を日頃のコミュニケーションの中で具体的に明示
- ・係長級以下の職員について評価結果の給与反映の拡大
- ・管理職の登竜門である係長職への昇任意欲を高めていく環境づくり

3

働きやすい職場環境づくり

ワークライフバランスをとりながら職員一人ひとりがいきいきとその能力を最大限に発揮できる職場であるように、制度・仕組みの運用・充実に積極的に取り組んでいく必要がある。

(1) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・全ての職員が時々の生活状況に応じて働き方を選択できる働き方改革の推進
- ・育児休業等を必要な時期に気兼ねすることなく取得できるような環境整備と組織風土づくり
- ・育児休業取得による欠員に対する正規職員を含めた代替職員の配置
- ・業務運営に貢献した同僚職員への人事評価や給与反映などの仕組みづくり

(2) 長時間勤務の是正と適切な勤務時間の管理

- ・分析ツール等を活用した長時間勤務の要因の整理・分析・検証
- ・適切な勤務時間の管理
- ・時間外勤務の縮減・業務改革の推進など所属職員の意識改革、マネジメント強化
- ・教職員の働き方改革や長時間勤務の是正

(3) 職員の健康確保と安全衛生

- ・1月あたりの時間外勤務が80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる職員の健康確保のための措置の実施
- ・メンタル不調について、管理監督者は、日頃からのコミュニケーションを通じて、ストレス要因、職場の課題を把握・改善に努める必要

(4) ハラスメントに対する取組

- ・全ての職員が「神戸市ハラスメント対策基本方針」を十分に認識
- ・組織としてハラスメント問題が生じない職場環境づくり
- ・業務に関連した理不尽なクレームや暴力行為への毅然とした組織としての対応

4

市民から信頼される神戸市職員

- ・全職員が、守るべき義務を十分に認識するとともに、高い倫理観と使命感を持って行動し、市民の期待と信頼に応えるよう精励されるよう要望