

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和6年9月

神戸市人事委員会



神戸市会議長 坊 恭 寿 様

神戸市長 久 元 喜 造 様

神戸市人事委員会

委員長 芝 原 貴 文

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1のとおり報告し、別紙第2のとおり勧告します。

また、同法第8条の規定に基づき、職員の人事管理について別紙第3のとおり報告します。

この勧告に対し、その実現のため、所要の措置を執られるよう要望します。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告

	頁
1 はじめに	1
2 本市職員と民間企業の従業員の給与比較	2
3 結び	9

別紙第2 勧 告

12

別紙第3 職員の人事管理に関する報告

はじめに	14
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 ...	14
2 成長を実感できる人材育成とキャリア形成支援	16
3 働きやすい職場環境づくり	19
4 市民から信頼される神戸市職員	24
おわりに	25

参 考 資 料

参考資料目次	29
第1部 市職員給与等の実態	30
第2部 民間給与等の実態	53
(参考) 人事院勧告・報告の概要	68
(参考) 給与等報告・勧告の手順	70

職員の給与に関する報告

1 はじめに

給与報告・勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられており、本市職員の給与を社会一般の情勢に適応させる機能を有している。この制度は、人材の確保や労使関係の安定、そして円滑な行政運営維持の基盤となっている。

近年の勧告では、令和 4 年以降、多くの企業において賃金引き上げの動きが見られ、2 年連続で月例給、特別給ともに引き上げとなった。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき本市職員の給与等の実態、市内民間事業所の従業員の給与、その他本市職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

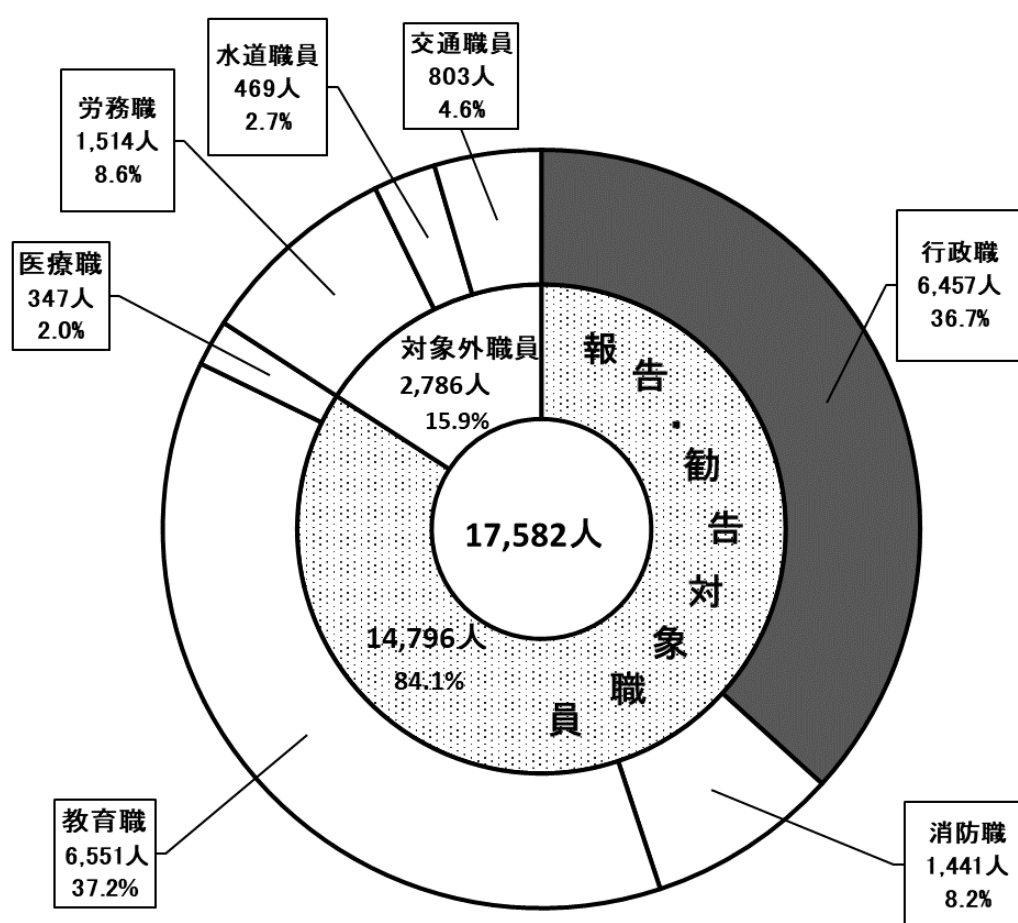
その結果について、次のとおり報告する。

2 本市職員と民間企業の従業員の給与比較

(1) 職員の給与の状況

本委員会は、令和6年4月現在における本市職員の給与等について把握するため、職員給与等実態調査を実施した。調査対象となった職員のうち、勧告対象職員は、一般職の職員のうち行政職、消防職、教育職、医療職（計14,796人）である。

図1 給料表別職員数



(参考資料 p.30、p.31 参照)

勧告対象外職員について

労務職員、水道職員及び交通職員については、団体協約締結権を有しているため、労働基本権制約の代償措置である給与勧告の対象外となっている。

また、行政職職員から令和6年4月の新規採用者等を除いた較差比較対象職員は、6,217人で、平均年齢は42.0歳であり、給与の状況は第1表に示すとおりである。

第1表 職員の給与の状況（較差比較対象職員）

項 目		令和6年(2024年)	(参考)令和5年(2023年)
平均給与月額	給 料	334,965円	330,872円
	扶 養 手 当	9,155円	8,997円
	地 域 手 当	42,738円	42,143円
	管 理 職 手 当	12,025円	11,320円
	住居手当等	5,697円	5,734円
	合 計	404,580円	399,066円

(注) 1 給料については、令和3年(2021年)4月1日の給料表の切替えに伴う経過措置額を含む。

2 住居手当等とは、住居手当と単身赴任手当の合計額である。

(参考：行政職職員の状況)

項 目		令和6年(2024年)	(参考)令和5年(2023年)
職 員 数		6,457人	6,625人
平 均 年 齢		41.5歳	41.5歳
平均勤続年数		17.6年	17.7年
平均扶養親族数		0.79人	0.77人
男女別構成比		男性55.9% 女性44.1%	男性56.2% 女性43.8%
学歴別構成	大 学 卒	77.8%	76.4%
	短 大 卒	6.6%	7.1%
	高 校 卒	15.2%	16.1%
	中 学 卒	0.4%	0.4%

（２） 民間事業所の給与の状況

本委員会は、本市職員と神戸市内の民間企業の従業員の給与水準を比較するため、人事院等と共同で「令和６年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査は、正規の従業員数が企業全体で５０人以上、かつ、支店等の事業所単位で５０人以上である民間の事業所を調査対象事業所として、全国統一の内容、方法で行ったものである。（参考資料 p. 53、p. 54 参照）

ア 初任給の状況

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、第２表に示すとおり、令和５年に比べて大学卒、高校卒ともに増加しており、初任給を増額した事業所の割合が最も大きくなっている。

第２表 民間における初任給改定の状況 (単位：％)

	増額	据置き	減額
大学卒	77.2 (51.1)	22.8 (48.9)	0.0 (0.0)
高校卒	90.7 (86.8)	9.3 (13.2)	0.0 (0.0)

(注) １ 増額、据置き、減額は、採用ありと答えた事業所を１００としたときの割合である。

２ () 内は、令和５年の数値である。

イ 給与改定の状況

令和６年１月以降に、ベースアップを実施した事業所の割合は、第３表に示すとおり、令和５年に比べて係員、課長級ともに増加した。

第３表 民間におけるベース改定の実施状況 (単位：％)

	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係員	60.8 (43.1)	3.8 (5.2)	0.8 (0.0)	34.6 (51.7)
課長級	50.7 (32.8)	4.8 (5.8)	0.0 (0.0)	44.5 (61.4)

(注) () 内は、令和５年の数値である。

次に、令和６年１月以降に、定期昇給を実施した事業所の割合は、第４表に示すとおり、令和５年に比べて係員は増加しており、課長級は減少している。また、昇給額については、令和５年と比べて増額した事業所の割合が、係員・課長級ともに増加している。

第4表 民間における定期昇給の状況

(単位：％)

	定昇制度あり						定昇 制度 なし
	定昇 実施				定昇 停止		
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	92.4	92.4	42.8	0.0	49.6	0.0	7.6
	(89.0)	(89.0)	(23.6)	(4.1)	(61.3)	(0.0)	(11.0)
課長級	80.1	80.1	32.3	0.0	47.8	0.0	19.9
	(85.3)	(84.7)	(21.8)	(2.8)	(60.1)	(0.6)	(14.7)

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

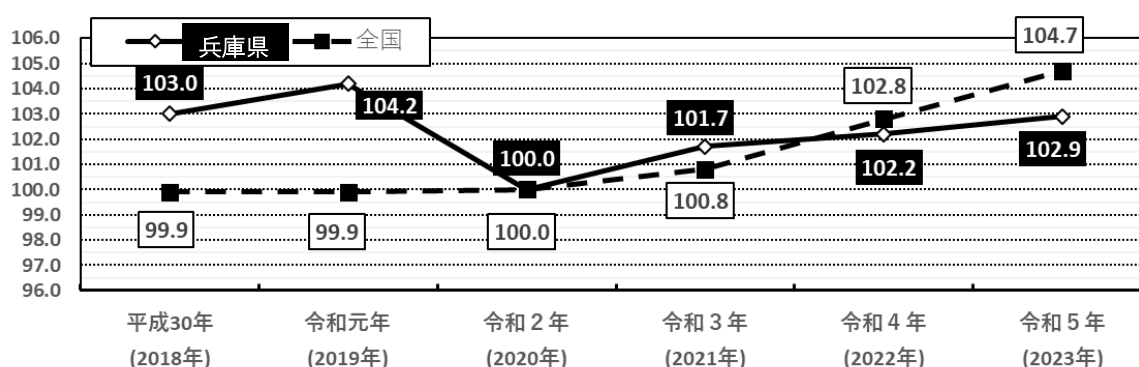
2 () 内は、令和5年の数値である。

(3) 賃金・雇用情勢等

ア 民間賃金指標の動向

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省・兵庫県)によると、図2に示すとおり、所定内給与の指数(令和2暦年平均=100)は、令和5年平均は兵庫県で102.9と令和4年より0.7ポイント上昇している。全国は104.7と令和4年より1.9ポイント上昇している。また、参考までに、令和6年4月においては、兵庫県は103.2で、前年同月(103.5)より0.3ポイント低下している。全国は107.5で、前年同月(105.2)より2.3ポイント上昇している。

図2 賃金水準の動向(暦年平均)

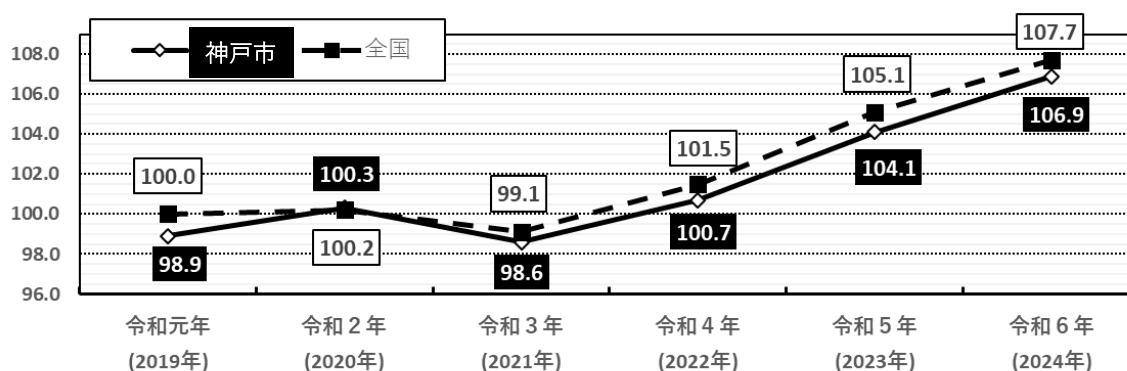


(注) 全国、兵庫県ともに、令和2暦年平均を100とした指数。企業規模30人以上の事業所における常用労働者の所定内給与である。

イ 物価の動向

令和6年4月の神戸市の消費者物価指数(総務省)は、図3に示すとおり106.9となり、令和5年より2.8ポイント上昇している。

図3 消費者物価指数の推移(各年4月)

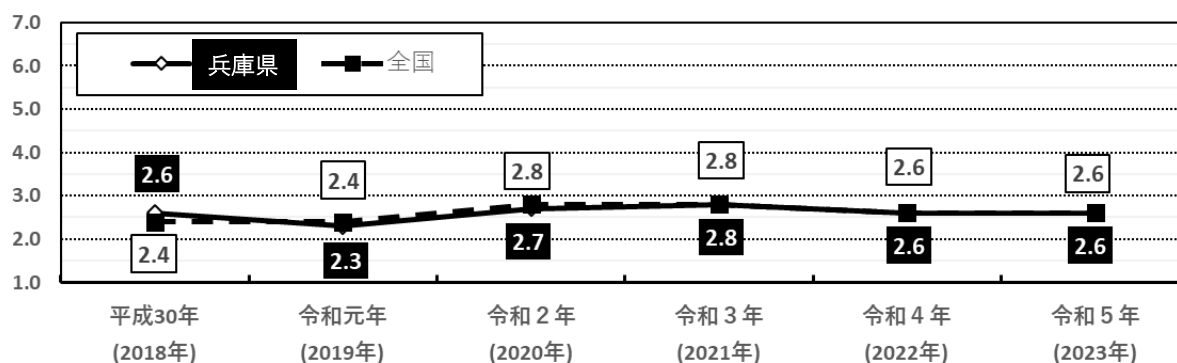


(注) 全国、神戸市ともに、令和2暦年平均を100とした指数である。

ウ 雇用情勢等

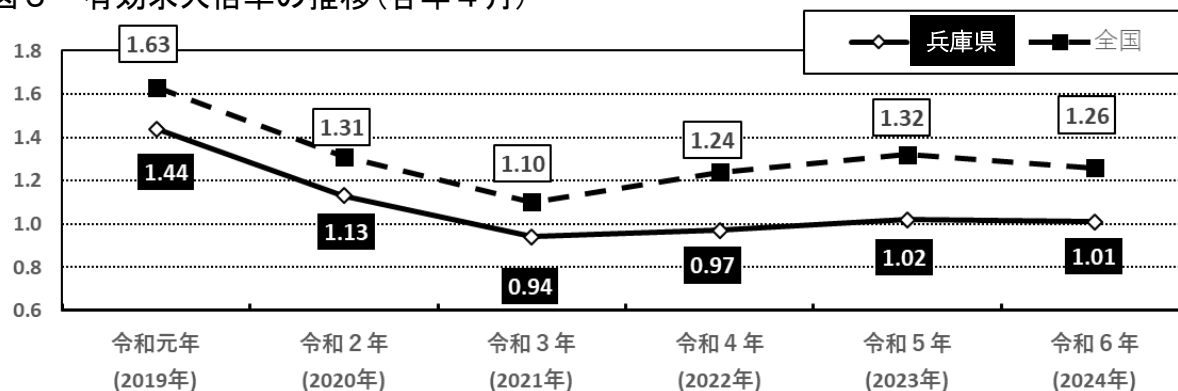
「労働力調査」（総務省）によると、図4に示すとおり、完全失業率は令和元年まで改善がみられていた。令和2年より上昇に転じたものの、令和4年以降、兵庫県、全国ともに2.6%となり、やや改善がみられた。

図4 完全失業率の推移（暦年平均）



また、「職業安定業務統計（一般職業紹介状況）」（厚生労働省）によると、兵庫県の有効求人倍率は、図5に示すとおり、1.01倍となり、全国と同様に低下している。

図5 有効求人倍率の推移（各年4月）



（注）有効求人倍率とは、公共職業安定所で扱う求職者及び求人数のデータから、1人の求職者に対して、どれだけの求人があるかを示す指標である（有効求人数／有効求職者数）。全国・兵庫県ともに季節調整値。

(4) 民間給与との比較結果

ア 月例給

本市職員の給与と市内民間企業の従業員の給与を役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士で比較した結果は第5表に示すとおりであり、本市職員の給与は、民間企業の従業員の給与を一人当たり 11,015 円 (2.72%) 下回っている。

第5表 比較の結果

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) ((C)/(B)*100)
415,595円	404,580円	11,015円 (2.72%)

(注) 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

イ 特別給（期末・勤勉手当）

令和5年8月から令和6年7月までの1年間において、市内民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、第6表に示すとおり、平均所定内給与月額 of 4.60 月分（令和5年度は 4.50 月分）に相当しており、本市職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数（4.50 月）は、民間事業所の支給月数を 0.1 月分下回っている。

第6表 民間における特別給の支給状況

特別給の支給割合	下半期	2.28 月分
	上半期	2.32 月分
年 間		4.60 月分

(注) 下半期とは令和5年8月から令和6年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

〈参考〉

本市職員の現行の支給月数

特別給の支給月数	6 月期	2.25 月
	12 月期	2.25 月
年 間		4.50 月

3 結 び

本市職員の給与をめぐる諸状況は以上述べたとおりである。

本市職員の月例給と市内民間企業の従業員の月例給を比較すると、本市職員の月例給が民間企業の従業員の月例給を 11,015 円（2.72%）下回っている状況である。

また、特別給（期末・勤勉手当）については、本市職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.50 月）が市内民間事業所の支給月数（4.60 月）を 0.1 月分下回っている状況である。

したがって、本委員会としては、令和 6 年度の給与改定の取扱いについて、次の（１）のとおりとすることが適切であると判断した。

また、令和 6 年の人事院勧告で示された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、次の（２）のとおりとすることが必要であるとする。

（１）令和 6 年度の給与改定の取扱いについて

ア 給料表

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。

また、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。

イ 初任給調整手当

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。

ウ 特別給（期末・勤勉手当）

支給月数については、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、0.1月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、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】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

エ 改定の実施時期等

ア、イについては、令和6年4月1日から、ウについては、この改定を実施するための条例の公布の日から実施することとする。

（2）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、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5年に示された骨格案を元に勧告がなされた。具体的には、人材の確保への対応・組織パフォーマンス

ンスの向上・ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応として、初任給等若年層の給与水準の引上げ、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、地域手当の見直し、扶養手当の見直し等が示されている。特に、初任給等若年層の給与水準の引上げについては、人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施するものとし、その他の見直しについては、令和7年4月1日から実施するとしている。

一方、地方公務員については、令和5年10月に総務省において、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」が設置され、その給与分科会において地方公務員の給与のあり方についての検討がなされている。令和6年4月に中間論点整理がなされ、9月に地方公務員を取り巻く環境や令和6年人事院勧告・報告の内容を踏まえ、地方公務員の給与における対応の基本的方向性の整理がなされたところである。

以上を踏まえ、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。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 に述べた報告に基づき、職員の給与について、民間との給与較差等（月例給 11,015 円 2.72%、特別給 0.1 月）を基本として、次の措置を執られるよう勧告する。

1 改定の内容

（1）給料表

神戸市職員の給与等に関する条例に規定する給料表については、国の俸給表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、本市職員の実態に適合した必要な改定を行うこと。

（2）初任給調整手当

人事院勧告を考慮のうえ、必要な改定を行うこと。

（3）期末・勤勉手当

支給月数及び支給割合について、別紙第 1 で述べたことを踏まえ、民間における支給状況及び人事院勧告の内容を考慮のうえ、必要な改定を行うこと。

2 改定の実施時期

1 の（1）（2）については、令和 6 年 4 月 1 日から、1 の（3）については、この改定を実施するための条例の公布の日から実施すること。

(参考) 本市の較差及び特別給の支給月数の推移

年度	月例給		特別給 (月)
	額 (円)	率 (%)	
平成 3 (1991)	13, 047	3. 63	5. 45
4 (1992)	11, 115	2. 93	5. 45
(途中省略)			
2 1 (2009)	△205	△0. 05	4. 15
2 2 (2010)	△203	△0. 05	3. 95
2 3 (2011)	(△56)	(△0. 01)	3. 95
2 4 (2012)	△945	△0. 22	3. 95
2 5 (2013)	(△89)	(△0. 02)	3. 95
2 6 (2014)	1, 014	0. 25	4. 10
2 7 (2015)	907	0. 22	4. 20
2 8 (2016)	721	0. 18	4. 30
2 9 (2017)	237	0. 06	4. 40
3 0 (2018)	445	0. 11	4. 45
令和元 (2019)	240	0. 06	4. 50
2 (2020)	(△47)	(△0. 01)	4. 45
3 (2021)	(△86)	(△0. 02)	4. 30
4 (2022)	853	0. 22	4. 40
5 (2023)	3, 694	0. 93	4. 50
6 (2024)	11, 015	2. 72	4. 60

(注) 月例給の欄がかっこ書きの年度は月例給の勧告を見送り。

職員の人事管理に関する報告

はじめに

近年、生産年齢人口の減少などにより、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となっている。

一方、個々人においても、業務を通じた自己の能力開発を志向する人が増加しており、特に若年層においては転職もその手段の1つと考えるなど、意識が大きく変化してきている。

このような変化の中で、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本市が対応していくためには、組織として多様で優秀な職員を確保・育成するとともに、職員一人ひとりが成長しながら、柔軟・迅速に課題に対応でき、安心して働き続けられる環境を整えていくことが求められる。

以上を踏まえ、次のとおり報告する。

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

本市では、「チャレンジ精神」「リーダーシップ」「デザイン力」を求める人材像・目指すべき職員像と定め人材確保に取り組んでいる。大学卒を対象とした試験においては、民間企業との併願がしやすい「適性検査方式」、デザイン・美術・音楽・映像などの素養がある人をターゲットにした「デザイン・クリエイティブ枠」など多様な試験を導入している。加えて、年間を通じて応募を受け付ける「大学卒通年枠」を設けるなど、多様な経験・スキル・専門性を持つ優秀な人材の確保に努めてきている。また、近年の転職によるスキルアップ志向、社会貢献への意識の高まり、民間企業における経験者採用の比率の増加といった採用トレンドの変化に対応するため、令和5年度には、新卒一括採用中心の採用方法から転換し、新卒と経験者の採用比率を5：5となるよう経験者採用を拡大した。具体的には、経験者採用試験における受験可能年齢の拡大や通年募集の実施、デジタル分野などの特定の行政分野において任期の定めのない職員として採用する「プロフェッショナル型採用」の実施などの取組を進めた。

そのような中、令和6年5月に、「神戸市人材確保・育成計画」（以下、「計画」という。）が策定され、積極的な都市戦略を進めていくための人材確保・育成についての本市の考え方と具体的な取組がまとめられた。本計画にもあるとおり、行政のプロフェッショナルとしてこれからの市政を担う多様な人材の確保・育成は非常に重要である。

令和6年度は、より受験しやすい環境づくりを目的に、WEB面接の拡充、「デザイン・クリエイティブ枠」など一部の試験での実施時期の前倒しなど、試験制度の見直しを行った。

また、経験者採用において、民間企業や行政機関等でチームマネジメントやプロジェクトリーダー等の経験を有する優秀な人材を獲得することを目指し、「係長採用選考」を新たに導入することとしている。

これら多様な試験方式の導入に加えて、学生や転職希望者などに公務の魅力を発信することも重要であり、各種インターンシップの実施や「KOBEナビゲーター」¹による活動、SNSの発信などを通じて、積極的な広報活動を行っている。令和5年度からは、本市主催で東京での転職者向け説明会を開催し、東京圏の転職希望者に本市が転職先として選ばれることにつなげている。また、令和6年度からは夏季インターンシップを技術・福祉系のプログラムに特化させたほか、各種インターンシップの拡充に取り組んでいる。引き続き、多様な人材が採用試験に挑戦できるよう戦略的な広報活動に取り組んでいく必要がある。

なお、障害者雇用の促進は、障がい者の就労支援の観点から重要である。本市においては、障害者雇用率について、令和3年度から5年度までの推移をみると、2.02%、2.34%、2.40%と着実に上昇しているものの、段階的に法定雇用率²が引き上げられていることも踏まえ、引き続き障害者雇用の促進が必要となる。任命権者においては、障がいのある職員の活躍を推進するための職場環境の整備、障がいの特性に応じた職務の選定などを、積極的に進めていくことが望まれる。

¹ 学生や転職希望者に業務内容や仕事のやりがい、職場環境など神戸市役所で働く魅力を発信する職員

² 令和5年度 2.60%

2 成長を実感できる人材育成とキャリア形成支援

組織力の向上に加え、多様で優秀な人材を確保していく観点からも、人材育成は重要である。就職先としてこれからも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、個々の職員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

多様な試験方式、ジョブ型雇用³などにより、本市には様々な知識・経験・アイデア・専門性を持った職員が採用されている。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である。

ア 職員研修と人材育成

職員研修においては、eラーニング研修と集合研修の特色を活かした混合研修の拡充に取り組んでいるところである。高度で専門的な知識の習得、職員の主体的な能力開発、職員同士のネットワークづくりなど、職員研修の意義・目的は多様であり、引き続き職員のニーズを踏まえ、研修機会の充実を図ることが求められる。

加えて、多様な職員が能力を十分発揮するためには、所属における人材育成（OJT）も非常に重要である。OJTにおいて管理職の果たす役割は大きいいため、部下のキャリア形成支援を含む管理職の部下育成能力の向上にも引き続き努める必要がある。

イ 女性管理職の登用

現在、職員の約4割、新規採用職員の約5割が女性である。「神戸市女性職員の活躍推進計画（第2期）」においては、課長級以上の職員に占める女性職員の割合を令和7年度末に25.0%とする目標を掲げている。令和6年4月時

³ 本市においては、任期の定めのない職員として「プロフェッショナル型採用」や、高度の専門性を備えた民間人材の活用等のため任期付職員の採用を行っている。

点での割合は、令和5年より2.7ポイント上昇し、22.1%となった。

また、係長昇任意向調査によると、係長職への昇任を希望する女性職員は増加してきている。女性管理職の登用は、多様な経験や考え方を市政に反映し、市民ニーズに応じていくためにも重要であり、引き続き積極的に進めていくことが求められる。

ウ 高齢層職員の活躍推進

令和5年度より段階的に定年年齢の引上げが始まっている。デジタル対応等の社会環境の変化に応じた能力向上を図れるよう、また、これまで培ってきた経験等を活用し、後進の育成や知識・技術の継承に努め、高いモチベーションを持って業務に従事し続けられるよう、高齢層職員の活躍を後押しする環境づくりは重要である。

エ 業務外での成長機会の確保

本市においては、職員の知識・経験を活かし、市民の立場で地域の課題解決に向けて積極的に取り組むことを後押しするため、報酬を得て地域活動に従事することを可能とする、地域貢献応援制度を設けている。

また、庁内副業制度⁴、Young Challenge Program⁵の実施など、部署の枠にとらわれることなく、職員の能力・専門性を活かす機会を提供している。

これらの取組は、業務以外での職員の成長機会となり、組織の活性化にもつながると考える。

（２）キャリア形成支援と人事評価を通じた人材育成

若年層のキャリア意識の変化や定年年齢引上げによる在職期間の長期化などに伴い、職員一人ひとりに応じたきめ細やかな人事上の対応へのニーズが高まっている。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

⁴ 組織力を最大化することを目的に、職員が自身のスキルを活用し、他所属の業務の一部を「副業」として取り組むことができる制度

⁵ 若手職員の育成と組織エンゲージメントの向上を目的に実施する、「地域課題の抽出・分析」と「新規事業の企画・立案」を行う２つのプログラムの総称

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の育成、人事評価結果の給与反映に引き続き取り組んでいく必要がある。

ア キャリア形成と主体的な能力開発への支援

職員自身が長期的な視点で職務に従事しながら、どうキャリアを積んでいくか考える機会を提供していくことは重要である。

本市では、キャリア形成を考える機会として、新規採用職員研修をはじめ節目の階層別研修において、キャリア形成支援の研修を実施している。また、キャリア実現に向けた職員の主体的な能力開発を支援するため、資格取得支援制度、庁内インターンシップ制度⁶、庁内フリーエージェント制度⁷、庁内公募制度⁸、専任職制度を設けている。

これらの研修や制度は、職員がライフステージの変化も踏まえ、主体的にキャリアを考え、能力開発にチャレンジできる機会を提供するものである。引き続き、積極的に活用できるよう運用していく必要がある。

このような機会の提供に加えて、組織として、職員の意向、専門性・スキル、人事評価結果、研修履歴など、個々の職員の情報をデータとして一体的に蓄積し、キャリア形成をはじめ様々な場面での活用ができるよう、人事管理情報のデジタル化をさらに進めていくことも必要である。

イ 人事評価制度等を通じた人材育成

組織として人材育成を図っていくためには、一人ひとりの職員の強みや改善点を明らかにしながら成長を促していく必要がある。そのためには、人事評価制度を通じて、上司と部下職員間で、目標・成果の共有、具体的な行動に対する指導助言、客観的事実に基づいた適正な評価、丁寧なフィードバックを行うことが重要となる。

令和5年度には、これらを踏まえた人事評価制度の見直しが行われたところである。評価者による適切な制度運用と評価スキルの向上のため、引き続

⁶ 職員自身が希望する所属で、一定期間、職務を経験することができる制度

⁷ 職員自身が希望する所属を申告し選考を受け、合格した職員を希望する所属へ配属する制度

⁸ 募集の対象となっている業務の中から、自身の興味のある業務を選択し、選考を受け、合格した職員を対象所属へ配属する制度

き評価者研修を実施するとともに、定期的に制度の検証を行い、内容の充実を図っていく必要がある。

また、職員のやりがいやモチベーションを向上させ成長を促していくためには、上司は、部下職員が担うべき役割・ミッション・期待を人事評価制度の運用だけでなく、日頃のコミュニケーションの中でも具体的に示すことが必要である。

なお、人事評価の結果を、給与や昇任・昇格に適切に反映していくことは、職員のやりがいやモチベーションを高め、より意欲をもって職務に取り組むことにつながる。

頑張った職員が真に報われる人事・給与制度を実現するため、これまでも評価結果の給与への反映について取り組んできたところである。令和6年度からは課長級以上の職員を対象に、人事評価結果の査定昇給への反映を拡大している。今後は、係長級以下の職員についても、課長級以上の運用状況を踏まえながら給与への反映拡大を進めていく必要がある。

ウ 昇任意欲を高める環境づくり

職員が自らのキャリア形成を考える中で、より上位の職への昇任を意識し、実現に向けて職務に取り組むことは、安定した組織運営を行う観点からも重要である。そのためには、管理職が手本となり、管理職としてのやりがいや魅力について業務を通じて職員に伝えていくことが大切である。

また、管理職の登竜門である係長職への昇任意欲を高める環境づくりが重要である。これまでも、「実力本位・人物本位」の係長昇任選考制度の導入や、係長級の段階的な処遇改善を実施してきているところであるが、加えて、若手職員を対象とした次世代リーダー育成研修では、知識、経験の習得に加え庁内ネットワークづくりを意識したプログラムを実施しており、引き続き、様々な機会を通じて係長職への昇任意欲を高めていく必要がある。

3 働きやすい職場環境づくり

職員が成長しながら安心して働き続けていくためには、働きやすい職場環

境を構築することが求められる。

そのためには、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、以下に述べるような制度・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

本市では、働き方改革・業務改革に関する意識の浸透度を測るため、職員意識調査を定期的に行っている。調査によると、職員が自らのキャリアを考えるにあたって、ワークライフバランスの視点を重視しているという結果が見てとれる。

本市では、これまでも職員がワークライフバランスをとれるよう多様で柔軟な働き方として、在宅勤務やフレックスタイム制を導入してきた。引き続き、基礎自治体としての役割も踏まえながら、活用しやすい制度の在り方を検討し、適切に運用されることが望まれる。

そのなかでも、育児・介護等と仕事の両立は、性別や年齢を問わず誰もが直面する可能性がある大きな課題である。全ての職員がその時々の生活状況に応じた働き方を選択できるように、業務の廃止・見直しやデジタル化などにより、働き方改革を進めることが必要である。

また、育児休業や短時間勤務制度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や組織風土づくりに引き続き努めていくことも重要である。所属長等においては、育児休業等を取得する職員と同僚職員が互いに安心して働き続けられるよう、業務内容の見直しや事務分担の変更、人員調整などを行い、業務を運営していくことが求められる。

令和６年度からは産前産後休暇の代替として任期付職員を配置できるよう制度改正が行われたが、任命権者においては、更なる制度の改正等の後押しが必要である。

例えば、育児休業取得による欠員に対し、正規職員の配置を含め代替職員の配置をこれまで以上に充実させるなど職場環境の充実のほか、育児休業取得者がいる職場において業務運営に貢献した同僚職員への人事評価や給与

への反映など、仕組みづくりについて検討する必要がある。

男性職員の育児休業については、市長部局において、令和6年度末までの目標値を「取得期間1週間以上の取得率を85%」としている。令和5年度の取得率は71.5%となり、年々取得者が増加している。時期、期間など、それぞれの希望に応じて取得できることが大切である。また、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、性別を問わず引き続き支援をしていくことが必要である。

なお、令和6年の人事院勧告・報告においては、令和6年5月に改正育児・介護休業法が成立したことを踏まえ、育児・介護と仕事の両立支援として、育児時間、子の看護休暇、時間外勤務の免除などの制度の拡充や、育児・介護との両立支援制度の周知・働き方の意向確認の義務付けなどについて言及及び意見の申出がなされている。法改正及び国の動向を参考に、本市においても対応していく必要がある。

今後も、多様で柔軟な働き方を推進するための様々な取組を進めていくにあたっては、職員意識調査結果の分析を行い、より良い制度の運用や働き方改革の定着につなげていくことが必要である。

（２）長時間勤務の是正と適切な勤務時間の管理

長時間勤務の是正は、職員の健康確保、ワークライフバランスの実現につながるものであり、公務能率の向上に資するとともに、職員が安心して働き続けるうえでも重要なことである。

職員一人ひと月あたりの平均時間外勤務時間数については、令和3年度以降減少してきているものの、長時間勤務となっている職員も一部で見受けられる。

本委員会も、職員の健康確保の観点から適切な勤務時間管理は重視すべき課題であると認識しており、時間外勤務が多く見られた事業所を対象に「時間外勤務状況調査」を実施している。一部の事業所については、人事委員が定時後、予告なしに職場を訪問し職員に直接聴き取りを行うなど、実態把握に努め、状況に応じて事業所への改善指導を行っている。

健康を阻害し過労死のリスクを高める長時間勤務の解消は、事業者の責務である。任命権者においては、これまでも時間外勤務の解消に向け取り組んできているが、局室区の出組や改善状況を把握し、状況に応じて是正を講じるなど、本市全体として長時間勤務の解消がより推進されるよう引き続き取り組んでいく必要がある。

このためにも、局室区長は「勤務時間の適切な管理について（令和6年4月1日行給第1号行財政局長通知）」に則り、令和6年度より運用が開始された勤務時間の分析ツール等も活用し、長時間勤務の要因の整理・分析・検証を行い、解消に向けた具体策を積極的に講じていくことが求められる。

所属長等の管理監督者においては、時間外勤務の事前命令を徹底し、業務の緊急性や必要性を十分に精査のうえ、実態に即した適切な時間で命令を行うとともに、時間外勤務の上限を超過しないようにするために賃金不払残業が発生するようなことがないよう、時間外勤務の実施後は速やかに出退勤時刻の記録の有無及び状況を把握し、適切な勤務時間の管理に努める必要がある。加えて、時間外勤務の縮減や業務改革の推進など所属職員の意識改革にも取り組むなど、マネジメントの強化が求められる。

教職員については、これまで、「神戸市立学校園働き方改革推進プラン（平成31年3月）」、「小中学校における教育活動等について（方針）（令和2年1月）」、「令和の時代における『学校の業務と活動』（令和4年1月～）」に基づき、働き方改革に取り組み、長時間勤務の是正に努めてきた。教職員の志願者は全国的にも減少してきている状況であり、国においても、働き方改革の推進とともに、教職調整額の増額などによる処遇改善についても検討が進められているところである。

教職員の長時間勤務は大きな課題であり、教育委員会では、長時間勤務の解消に向けて持続的・継続的に取り組んでいくため、新たに働き方改革の出組の「スローガン・目標」⁹を策定し、教職員の意識改革、保護者・地域の理解の促進に努めている。引き続き教育委員会事務局と学校園とが一体となって働き方改革や長時間勤務の是正に取り組んでいく必要がある。

⁹ 「見つめ直そう 子供も先生も笑顔で過ごせる学校へ」「遅くとも19時までには退勤しましょう」

なお、本委員会としても、労働基準監督機関としての権限に基づき、適用事業所調査等を通じて、長時間勤務の実態や取組状況の把握に努め、必要に応じて改善指導を行うなど、長時間勤務の是正に引き続き取り組んでいく。

（３）職員の健康確保と安全衛生

職員の健康確保は、本人や家族だけでなく、公務の効率的な運営や質の高い市民サービスを提供する観点から重要である。

長時間勤務者への健康対策の１つとして、所属長等は、まず職員の疲労の蓄積状況を把握する必要がある。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に対しては、労働安全衛生法及び同規則に基づき、産業医の面接指導を受けるよう勧奨を行うなどの対応をしなければならない。本委員会では、各所属への調査を通じて対応状況を確認しているが、所属長による対応が徹底されているとは言い難い状況である。各所属において、職員の健康確保のための措置が確実に実施されることを要望する。

なお、国においては、令和６年４月より目安として１１時間の勤務間インターバルを確保する努力義務が課されている。インターバル制度を導入するまでもなく生活時間や睡眠時間を確保できるよう、長時間勤務を解消していくことが第一ではあるものの、本市においても、国や他都市の導入・運用状況を注視していく必要がある。

また、地方公務員の精神疾患による休職者は全国的に増加傾向であり、本市においても同様の傾向が見てとれることから、メンタルヘルスについても、十分に対策をしていく必要がある。

メンタル不調への対応は未然防止が重要であるが、職員自身が自らの不調に気づき対応することに加えて、管理監督者はいち早く部下職員の変化に気づくよう心掛け、早い段階から組織としてメンタル不調に対応していくことが求められる。そのためにも、管理監督者は、日頃から職場でのコミュニケーション等を通じて、職員の具体的なストレス要因や職場における課題を把握し、改善に努める必要がある。さらに、任命権者及び局室区長においては、ストレスチェックの集団分析結果を活用するとともに、職員意識調査結果も

踏まえて、メンタル不調の未然防止も含め、働きやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

また、メンタル不調により休職をせざるを得なくなった者への復職支援も重要である。復職に際しては、段階的に職場の環境や業務に慣れるため、一定期間実務を経験できるプレ出勤制度により、引き続き円滑な職場復帰支援を図っていくことが求められる。

職場環境の安全確保については、本委員会も労働基準監督機関として、事業所に対する調査や指導、安全意識の啓発活動等に取り組んでいる。各職場においても、安全教育の実施や安全意識の向上に努めるとともに、安全衛生委員会による職場の管理体制を充実させるなど、職員が安全に働ける職場環境づくりを進める必要がある。

（４）ハラスメントに対する取組

各種ハラスメントは、相手の人格や尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるだけでなく、組織全体の士気や能率の低下につながるなど、円滑な公務の運営を妨げる非常に大きな問題である。本委員会への苦情相談においてもハラスメントに関する相談が複数寄せられている。今後も全ての職員が「神戸市ハラスメント対策基本方針」を十分に認識するとともに、研修の充実を図り、組織全体としてハラスメント問題が生じない職場環境づくりに努める必要がある。

また、職員が業務に関連して理不尽なクレームや暴力行為等を受けるような事案が生じてはならず、各所属と専門部署が連携し、組織的対応を強化している。今後も事案に応じ、組織として毅然とした対応をしていくことが求められる。

４ 市民から信頼される神戸市職員

職員の綱紀粛正及び服務規律の徹底については、これまでも重ねて言及してきたところであり、任命権者においても機会あるごとにその周知徹底を図っているが、依然として市民の信頼を損ねるような不祥事が発生している。

任命権者においては、外部の弁護士による内部通報・相談窓口の設置のほか、コンプライアンスの推進に取り組んでいるところであるが、今後も引き続き不祥事の未然防止に努めていく必要がある。

また全職員が「神戸市クレド」¹⁰や「神戸市職員コンプライアンス共有理念」のもと、今一度職員として守るべき義務を十分に認識するとともに、職務外においても、市民の信託に対する責任の重みを自覚し、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ことを要望する。

おわりに

本委員会としては、以上に述べたとおり、本市職員の人事管理に関する諸問題について取り組んでいくことが必要であると考えます。

職員におかれては、日々職務に精励し、市民サービスの向上に懸命に努力され、また、昨今の感染症対応や災害対応などにおいては、職員が一丸となって取り組まれた。本委員会としては、このような職員の努力に深く敬意を表するとともに、自身の心身の健康にも十分に留意しつつ、市民生活を守るため、引き続き職務に精励いただきたい。

また、「チャレンジ精神」「リーダーシップ」「デザイン力」の求める人材像・目指すべき職員像の下、戦略的に多様な人材の確保と育成に取り組み、組織が一体となって市民サービスを向上させていくための努力を続けていくことができるよう、組織風土の醸成に継続して取り組んでいかれることを期待する。

市会及び市長におかれては、「職員の給与等に関する報告及び勧告制度」についてご理解いただき、この報告に基づいて適切に対応されるよう要請する。

¹⁰ 職員一人ひとりが主体的に、適切かつ迅速な判断、行動が出来るようになるために、組織風土の改革の取り組みのひとつとして、職員の目指すべき姿や行動指針を明文化したもの

参 考 資 料

参 考 資 料 目 次

第 1 部 市職員給与等の実態

	頁
令和 6 年職員給与等実態調査の概要	30
第 1 表 職員構成総括	32
第 2 表 給料表別、級別、号給別人員	36
第 3 表 給料表別、年齢別職員数・平均給料月額	46
第 4 表 ラスパイレス指数	50
第 5 表 扶養手当の支給状況	50
第 6 表 管理職手当の支給状況	51
第 7 表 住居手当の支給状況	51
参 考 定年の段階的な引上げにおける 給与条例附則第 12 項の適用を受ける職員・ 暫定再任用職員・定年前再任用短時間勤務職員数	52

第 2 部 民間給与等の実態

令和 6 年職種別民間給与実態調査の概要	53
第 8 表 産業分類別、企業規模別調査事業所数	55
第 9 表 対応級表	55
第 10 表 企業規模別、職種別、学歴別給与月額等	56
第 11 表 民間における学歴別、企業規模別初任給	65
第 12 表 民間における初任給の改定状況	65
第 13 表 民間におけるベース改定の実施状況	65
第 14 表 民間における扶養(家族)手当の支給状況	66
第 15 表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	66
 (参考) 人事院勧告・報告の概要	 68
 (参考) 給与等報告・勧告の手順	 70

第 1 部 市職員給与等の実態

令和 6 年職員給与等実態調査の概要

1 調査の目的と時期

この調査は、本市職員の給与等の実態を把握するため、令和 6 年 4 月 1 日現在における職員の給与等について調査したものである。

2 調査の対象職員

本市に勤務する一般職の職員から次に掲げる職員を除いた職員を対象とした。

- (1) 労務職員
- (2) 企業職員（水道職員、交通職員）
- (3) 神戸市職員の給与等に関する条例（給与条例）附則第 12 項の適用を受ける職員
- (4) 暫定再任用職員
- (5) 定年前再任用短時間勤務職員
- (6) 任期付職員
- (7) 会計年度任用職員
- (8) 臨時的任用職員
- (9) 公益的法人への派遣者の一部及び株式会社への退職派遣者
- (10) 海外派遣中の職員
- (11) 育児短時間勤務中の職員
- (12) 育児休業中の職員
- (13) 自己啓発等休業中の職員
- (14) 配偶者同行休業中の職員
- (15) 専従休職者
- (16) 休職中の職員

3 集計

集計は上記対象職員の全員について行った。

4 職員の分類

給 料 表	適 用 職 員
1 行政職給料表	他の給料表の適用を受けない全ての職員
2 消防職給料表	消防吏員
3 教育職給料表（2）	高等学校等に勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、実習助手等
4 教育職給料表（3）	幼稚園に勤務する園長、教諭、養護教諭等
5 教育職給料表（5）	小学校、中学校、義務教育学校又は特別支援学校に勤務する校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師及び養護助教諭等
6 医療職給料表（1）	地方独立行政法人以外の医療機関、保健所等に勤務する医師及び歯科医師
7 医療職給料表（2）	地方独立行政法人以外の医療機関、保健所等に勤務する薬剤師、栄養士、保健師、看護師等

（注）1 教育職給料表（1）は、平成31年(2019年)4月に神戸市看護大学が地方独立行政法人へ移行したことに伴い、廃止した。

2 教育職給料表（4）は、令和5年(2023年)4月に高等専門学校が地方独立行政法人へ移行したことに伴い、廃止した。

第1表 職員構成総括

区分 給料表	職員数(人)			平均給与月額(円)			
	計	男	女	計	給料	扶養手当	地域手当
行政職	6,457	3,610	2,847	401,240	332,139	9,002	42,461
消防職	1,441	1,372	69	385,687	319,977	15,720	40,891
教育職(2)	361	246	115	452,894	381,070	11,501	47,836
教育職(3)	106	5	101	439,396	370,172	5,401	46,675
教育職(5)	6,084	2,641	3,443	423,016	358,008	8,379	44,703
医療職(1)	10	5	5	755,256	540,360	5,950	103,746
医療職(2)	337	20	317	362,321	307,359	6,065	38,286
合計	14,796	7,899	6,897	409,566	342,635	9,366	43,338

(注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額、令和3年(2021年)4月1日及び令和4年(2022年)4月1日の給料表の切替えに伴う経過措置額を含む。

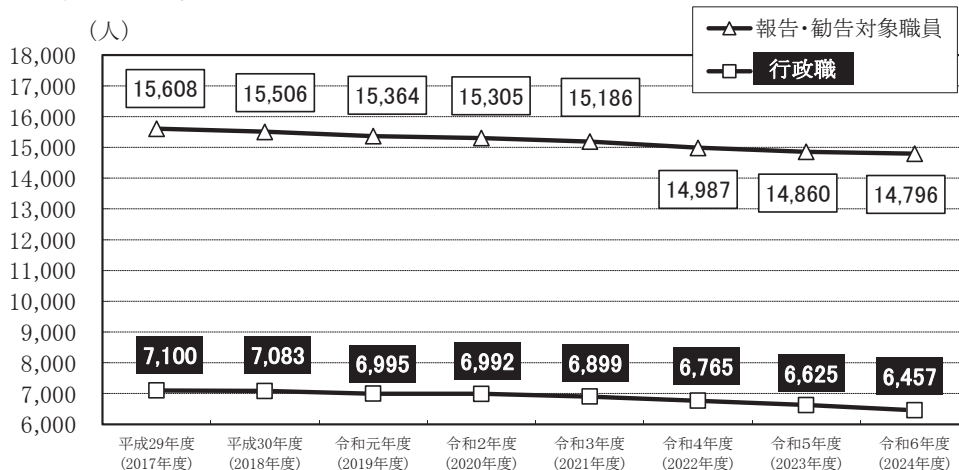
2 平均給与月額の「計」は支給総額を対象人員で除したものであり、各種目の合計と一致しないことがある。

		平均扶養 親族数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	学 歴 別 職 員 数 (人)			
					大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
管理職手当	住居手当等							
11,917	5,721	0.79	41.5	17.6	5,020	428	982	27
4,510	4,590	1.36	40.5	18.9	602	125	714	
6,063	6,424	0.99	43.0	16.4	349	6	6	
13,392	3,755	0.43	42.8	15.7	87	19		
6,141	5,785	0.71	39.8	13.6	5,996	88		
102,100	3,100	0.50	56.9	9.7	10			
5,018	5,593	0.46	39.3	12.0	302	35		
8,592	5,635	0.81	40.7	15.9	12,366	701	1,702	27

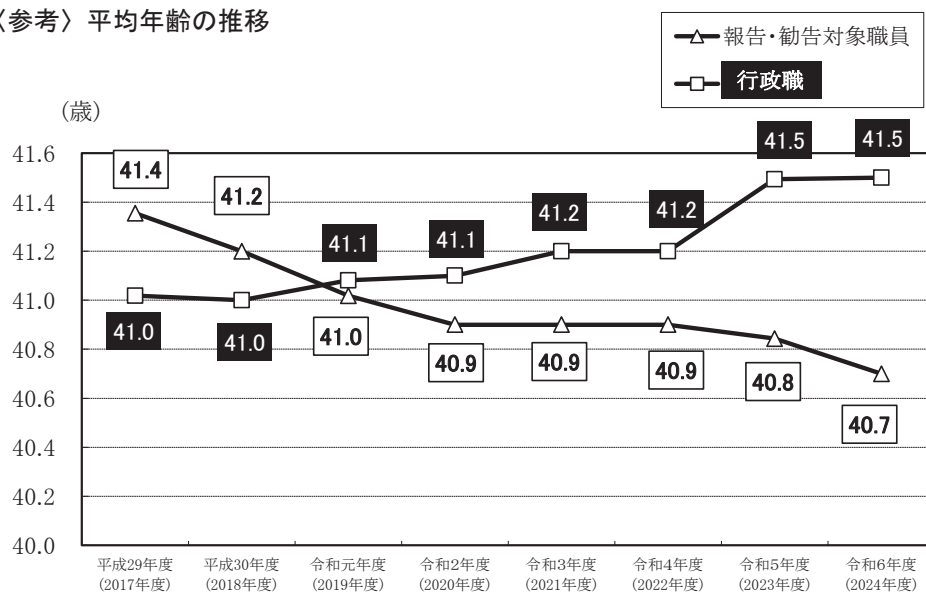
〈参考〉報告・勧告対象職員数の推移

年	報告・勧告対象職員					
	行政職	消防職	教育職	医療職	指定職	合 計
平成29年度 (2017年度)	7,100	1,443	6,814	250	1	15,608
平成30年度 (2018年度)	7,083	1,440	6,730	252	1	15,506
令和元年度 (2019年度)	6,995	1,461	6,660	248	0	15,364
令和2年度 (2020年度)	6,992	1,478	6,586	249	0	15,305
令和3年度 (2021年度)	6,899	1,483	6,513	291	0	15,186
令和4年度 (2022年度)	6,765	1,469	6,424	329	0	14,987
令和5年度 (2023年度)	6,625	1,460	6,439	336	0	14,860
令和6年度 (2024年度)	6,457	1,441	6,551	347	0	14,796

(注) 平成29年度(2017年度)より行政職には学校事務職員が、教育職には市立小中学校の教諭等が含まれている。



〈参考〉平均年齢の推移



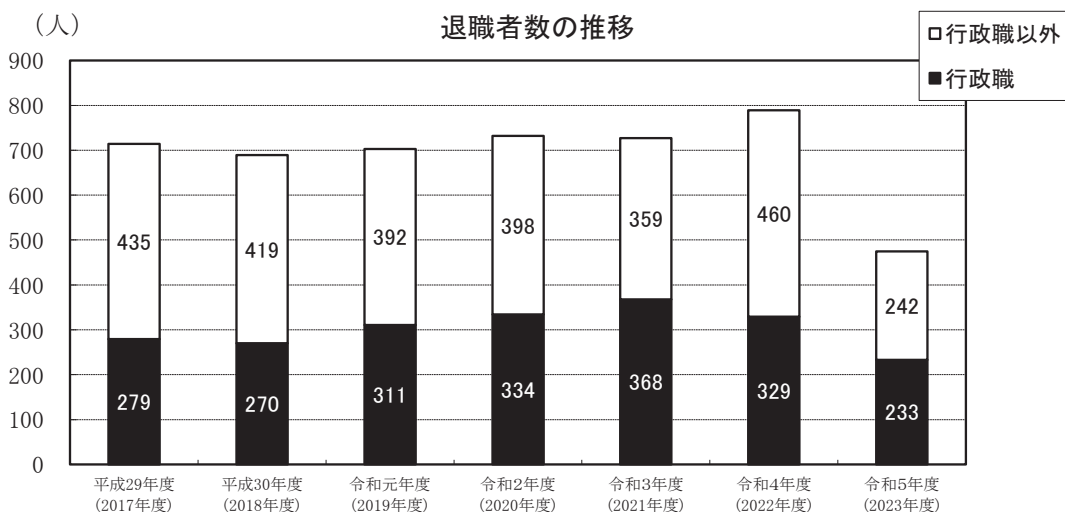
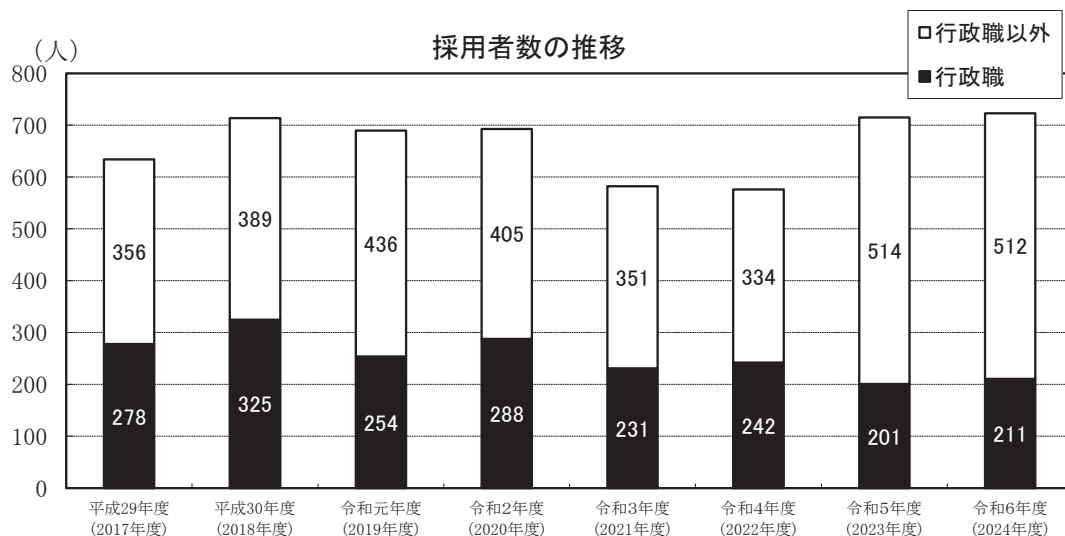
〈参考〉採用・退職者数の推移

	行政職			報告・勧告対象職員		
	採用	退職	採用-退職	採用	退職	採用-退職
平成29年度 (2017年度)	278	279	△ 1	634	714	△ 80
平成30年度 (2018年度)	325	270	55	714	689	25
令和元年度 (2019年度)	254	311	△ 57	690	703	△ 13
令和2年度 (2020年度)	288	334	△ 46	693	732	△ 39
令和3年度 (2021年度)	231	368	△ 137	582	727	△ 145
令和4年度 (2022年度)	242	329	△ 87	576	789	△ 213
令和5年度 (2023年度)	201	233	△ 32	715	475	240
令和6年度 (2024年度)	211	...	...	723	...	...

(注) 1 令和6年度(2024年度)の数字は、令和6年(2024年)4月1日採用者の人数である。

2 定年年齢の段階的な引上げにより、令和5年度(2023年度)は定年退職者は発生しない。

3 平成29年度(2017年度)より行政職には学校事務職員が、報告・勧告対象職員には市立小中学校の教諭等が含まれている。



第2表 給料表別、級別、号給別人員

その1 行政職給料表

級 号給	1	2	3	4	5	6	7	8
	人	人	人	人	人	人	人	人
1								
2								
3								2
4								
5	4					1		
6								
7		8						
8	1	2						
9		1		2	7			
10	2	89						
11	1	17	3					
12		2	1					1
13	6	7	2		21			
14	5	1	3	1	2			
15		122	139		2			
16		4	17					
17		7	12	2	15			
18	4	7	13					2
19		142	126		6			1
20		22	18		8			1
21		8	9		26			3
22		11	5		5			2
23		163	25		9			2
24	1	26	18		5			1
25	81	11	119	1	46			2
26		5	14		8			1
27		128	20		3			4
28	3	28	17		5			1
29	1	8	118		34			4
30		5	22		7			4
31	1	29	20		11	2		4
32		5	12		5	2		1
33	1	6	94	1	41			1
34		5	26	1	9	2		1
35	17	14	27	1	12	5	1	
36		4	18		26	3	3	2
37	1	10	85		18	1	7	
38		6	24	1	12	4	11	1
39	1	5	25		16	3	9	4
40	2	9	16	1	52	8	14	1
41	1	3	69		26	1	10	
42	1	3	15	3	17	8	10	1
43	1	11	22		13	8	7	
44		3	19	6	41	12	4	
45		2	62	7	20	4	11	1
46		6	16	3	15	7	5	1
47	1	3	18	2	18	7	4	
48		2	26	3	15	10	8	
49	1	8	19	7	14	5	9	
50	1	10	19	1	10	11	8	
51		5	16	2	6	14	3	
52		10	43	4	16	11	3	
53	1	8	17	1	11	12	2	
54		4	19	3	12	18	2	
55		10	24	5	11	22	2	
56		8	37	5	14	24	3	
57		4	12	7	13	14	1	
58		2	16	4	6	23	2	
59		5	14	3	8	16		
60		3	27	6	19	22	3	
61	1	8	14	4	7	22	1	1
62		5	11	3	6	30		
63		2	8	5	14	27	1	
64		4	13	6	13	21		
65		3	8	7	8	11		
66	1	1	4	4	12	24	1	
67		4	13	6	6	13		
68			7	9	12	22		

級 号給	1	2	3	4	5	6	7	8
	人	人	人	人	人	人	人	人
69		5	2	4	8	9		
70		2	1	6	9	21		
71	1	1	7	10	9	16		
72		2	7	3	9	20		
73		4	5	3	5	14		
74		2	4	5	2	14		
75		2	3	6	8	9		
76			7	5	7	8		
77		1	8	6	11	7		
78	2	3	3	4	3	9		
79			5	12	9	7		
80		2	5	6	5	4		
81			2	6	7	5		
82		1	2	5	11	4		
83			1	12	10	1		
84			5	12	12	2		
85			2	9	3	2		
86			1	4	5	1		
87			1	20	13	2		
88		2	7	9	11	1		
89				5	10	1		
90			2	12	7			
91		2		22	17			
92			4	12	14			
93			2	7	9			
94		1	2	8	10	1		
95			2	9	15			
96			3	13	15			
97		1	1	8	12			
98		1	1	13	7			
99			2	13	17			
100			1	17	16			
101				9	14			
102			2	14	11			
103			1	17	9			
104			3	18	35			
105			3	18	12			
106				11	6			
107				11	9			
108			3	21	15			
109			1	16	14			
110				17	14			
111				13	6			
112				19	15			
113			3	10	15			
114			2	10	8			
115				13	4			
116			1	14	20			
117				11	5			
118			2	10	7			
119				11	7			
120					9			
121			1	5	6			
122								
123			4					
124			1					
125			1					
126								
127			1					
128			3					
129								
130			1					
131								
132			4					
133			3					
134			2					
135			1					
136			9					
137			616					
計	144 人	1,086 人	2,402 人	681 人	1,341 人	608 人	145 人	50 人
平均年齢	23.2 歳	28.3 歳	40.1 歳	51.7 歳	44.8 歳	52.2 歳	54.9 歳	56.5 歳
(注) 各級内の太実線は、当該級の最高号給の位置を示し、当該人員0の号給は空欄とした。(以下同じ)							合計	6,457 人
							平均年齢	41.5 歳

その2 消防職給料表

級 号給	1	2	3	4	5	6	7
1	21						
2	3						
3	2	6					
4							
5	5	9	1				
6	7	15					
7	2	5	2				
8	4	1					
9	1	5	2				
10	16	2	1				
11	3	21	2			1	
12		2					
13		3	2				
14	11	4	1				
15	8	17	7				
16	5	3	2				
17	19	11	3				
18	1	4					
19	1	22	9				
20	3	3	1				
21	1	7	7		5		
22		9	2				
23		17	4		1		
24		3					
25	1	12	13				
26	2	6	7				
27	1	7	5				
28	1	2	3		1		
29	1	15	18		1		
30	1		2		1		
31		2	4	2	1		
32		1	4		1		
33			18		1		
34		1	5	2			
35		2	3				
36		1	3		1		
37		1	19	1	2		1
38			6				
39			7	4	1		1
40			3	2	5		3
41			17	2	2		1
42			3	2	1		1
43			7	1	3		1
44			5	6	3		
45			18	5			
46			2	3	3	1	
47			6		2		1
48			6	3	3		1
49			12	2			1
50			7	3		4	
51			8	1	3	2	
52			16	2	2		1
53			9	6	1	2	
54			6	7	2	2	
55			4	3	3	1	
56			7	5	3	4	
57			8		2	4	
58			3	6	4	2	1
59			5	3		1	
60			7	3	2	4	
61			7	2	2	2	1
62			2	2		4	1
63			1	6	3	2	
64			3	2	3	1	
65			1	3	3	2	1
66				6	2	2	
67			1	2	4	1	
68				5	2	2	

級 号給	1	2	3	4	5	6	7
	人	人	人	人	人	人	人
69				5		1	
70			1	1	1	2	
71			1	4			
72			1	1	2		
73				5	1		
74				3	1	2	
75			1	4		1	
76			1	3	2		
77			3		2	1	
78			1	3	1		
79				3	4		
80			1	5	3		
81				7	2		
82			1	3			
83				2	1	1	
84			1	4	3	1	
85				4	4		
86				2	2		
87				2	2		
88			1	6	4		
89				11	6		
90				3	3		
91				7	2		
92			3	9	1		
93				10	4		
94			1	2	1		
95				2	3		
96			5	5	3		
97				13	5		
98				1	1		
99			1	2	2		
100				5			
101				4	2		
102			2	2			
103				13	2		
104				1	3		
105			2	4			
106				5	2		
107				4	2		
108			2	2	2		
109				4	3		
110				1	3		
111				6	1		
112				3	2		
113				4			
114				4			
115				8	2		
116				6	1		
117				4			
118			1	2			
119				7	1		
120				1			
121				19	8		
122							
123			1				
124							
125							
126							
127							
128			3				
129							
130							
131							
132			1				
133							
134							
135							
136			1				
137			138				
計	120 人	219 人	511 人	343 人	179 人	53 人	16 人
平均年齢	21.6 歳	26.5 歳	40.4 歳	50.0 歳	47.4 歳	52.8 歳	57.1 歳
						合計	1,441 人
						平均年齢	40.5 歳

その3 教育職給料表（2）

号給	級	1	2	3	4	5
1	人					
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17			5			
18						
19			1			
20						
21			3			
22			5			
23						
24						
25			3			
26			1			
27						
28			2			
29			7			
30			5			
31			1			
32			1			
33	1		3			
34			5			
35			2			
36			2			
37			3			1
38			5	2		2
39			1			2
40				1		
41			2			1
42			5			
43						
44			1			1
45	1					
46			3			1
47			1			
48			4			
49			1			
50			8			1
51			1		1	1
52			2			
53	1					1
54			4			
55				1		
56				1		
57			5			1
58			6		1	1
59						
60					1	
61			1		1	1
62			4			
63						
64			3	1	2	1
65	1			1		
66			5	1		
67			3		1	
68			1	1	1	
69						
70			8		1	
71					1	
72			5			
73			1			
74			3		2	
75						
76			1			
77				1	1	
78			3		1	
79						
80			2	1		
81			1	1	2	
82			2		1	
83						
84			2			
85			3	1		
86			1	1		
87			1			
88			1			
89			2			
90	1			1		
91						
92			1	1		

号給	級	1	2	3	4	5
93	人		3			
94			3			
95			4			
96			1			
97			1			
98			1			
99			2			
100						
101			1			
102	1		2			
103			1			
104			1			
105						
106	1		1			
107			2			
108			1			
109			1			
110			1			
111						
112						
113			1			
114			1			
115			4			
116			1			
117						
118			2			
119						
120			1			
121			2			
122						
123			2			
124			2			
125						
126			2			
127			2			
128			1			
129			2			
130	1		2			
131			1			
132			3			
133						
134			5			
135						
136						
137			2			
138			2			
139						
140			2			
141						
142			1			
143			1			
144						
145			1			
146			3			
147			1			
148			2			
149			2			
150			2			
151						
152			6			
153			5			
154						
155			4			
156			7			
157			2			
158			2			
159			6			
160			2			
161			3			
162			3			
163			4			
164			7			
165			8			
166			3			
167			5			
168						
169			3			
170			3			
171			1			
172						
173						
174						
175						
176						
177						
計		8 人	305 人	16 人	17 人	15 人
平均年齢		35.4 歳	41.9 歳	46.0 歳	50.3 歳	57.0 歳
					計	361 人
					平均年齢	43.0 歳

その4 教育職給料表（3）

号給	級	1	2	3
		人	人	人
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21			6	
22				
23				
24				
25			1	
26				
27				
28				
29			1	
30				
31				
32				
33			1	
34				
35				
36			1	
37			2	
38			2	
39			1	
40			1	
41			1	
42				
43				
44			1	
45				
46			4	
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				1
59				
60			1	
61				
62				
63				
64				
65				
66				
67				1
68				
69				1
70			1	
71				
72				
73				1
74				
75				2
76				
77				
78			2	
79				
80				
81			1	2
82			1	
83			1	
84				1
85				1
86			1	
87				
88			1	1
89			1	
90			1	
91				
92			2	1
93				1
94			1	
95			1	
96			2	

号給	級	1	2	3
		人	人	人
97				1
98			2	
99				1
100			3	1
101			2	
102				1
103			1	2
104			1	
105			1	
106				
107				
108				
109			1	1
110				1
111				1
112				
113			1	1
114			1	
115			1	
116			1	
117				
118			1	
119			1	
120			2	
121				
122				
123			4	
124				
125				
126				
127			1	
128			1	
129			1	
130			3	
131				
132				
133			1	
134			1	
135			1	
136				
137				
138			1	
139				
140				
141				
142			2	
143				
144				
145				
146			1	
147				
148				
149			1	
150			1	
151				
152				
153				
154				
155				
156				
157				
158				
159				
160				
161				
162			2	
163				
164				
165			1	
166			1	
167				
168				
169				
170				
171				
172				
173			1	
174				
175				
176			1	
177				
178				
179				
180				
181				
182				
183				
184				
185				
計		0 人	83 人	23 人
平均年齢		歳	40.1 歳	52.3 歳
			計	106 人
			平均年齢	42.8 歳

その5 教育職給料表（5）

号給	級	1	2	3	4	5
		人	人	人	人	人
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17			241			
18						
19			23			
20			1			
21			63			
22			60			
23			9			
24			10			
25			49			
26			12	3		
27			10		1	
28			7		1	
29			40			
30			72	5	1	
31			11	1	4	
32			10	1	6	
33			40	1	10	
34			105	7	7	
35			9		17	
36			21	1	13	
37			18	1	16	
38			125	5	17	
39			15	2	13	
40			32	5	15	
41			22	2	16	
42			134	10	20	
43			8	2	23	
44			32	4	15	
45			30	1	14	
46			98	10	20	
47			15		14	
48			34	4	12	
49			16	4	7	
50			122	5	5	
51			18	2	3	
52			35	5	2	
53			25	4		
54			83	14	2	
55			12	4		
56			27	5	3	
57			23	4	1	
58			122	8	1	
59			14	4	2	
60			42	8		
61			19	9	1	
62			113	11	3	
63			17	3	2	
64			41	7	7	
65			34	8	7	
66			79	11	4	
67			14	10	5	
68			38	4	7	
69			35	5	5	
70			106	8	12	
71			9	5	4	
72			45	12	10	
73			29	5	8	
74			110	7	11	
75			24	6	5	
76			41	4	3	
77			22	5	8	
78			80	4	4	
79			26	5	2	
80			58	6	9	
81			29	3	10	
82			93	4	8	
83			32	4	3	
84			34	2	7	
85			31	4	7	
86			71	4	9	
87			22	3	2	
88			43	2	4	

号給	級	1	2	3	4	5
		人	人	人	人	人
89			32	2	7	
90			55	2	6	
91			42	3	4	
92			31	1	9	
93			33	6	5	
94			43	5	5	
95			25	4	7	
96			24	5	8	
97			31	4	15	
98			43	3	8	
99			21	4	8	
100			37	5	6	
101			29	4	7	
102			26	4	2	
103			26		6	
104			36	5	6	
105			34	6	7	
106			29	2	5	
107			27	8	3	
108			30	13	3	
109			20	9	2	
110			20	6	1	
111			26	7	1	
112			25	16		
113			20	8	1	
114			24	18		
115			17	17		
116			20	12		
117			13	14		
118			26	9		
119			14	14		
120			13	8		
121			20	4		
122			22	4		
123			16	1		
124			18	3		
125			10	6		
126			16			
127			14			
128			18			
129			13			
130			14			
131			11			
132			10			
133			13			
134			9			
135			11			
136			7			
137			8			
138			13			
139			10			
140			15			
141			10			
142			16			
143			9			
144			18			
145			12			
146			10			
147			10			
148			12			
149			12			
150			16			
151			6			
152			15			
153			30			
154			14			
155			12			
156			12			
157			16			
158			23			
159			17			
160			24			
161			32			
162			27			
163			23			
164			41			
165			36			
166			25			
167			55			
168			18			
169			32			
170			12			
171			6			
172			4			
173			12			
計		0 人	4,967 人	535 人	309 人	273 人
平均年齢		歳	37.3 歳	48.6 歳	49.7 歳	56.2 歳
					計	6,084 人
					平均年齢	39.8 歳

その6 医療職給料表（1）

級 号給	1	2	3	4
	人	人	人	人
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				1
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				1
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41			1	
42			1	
43				
44				

級 号給	1	2	3	4
	人	人	人	人
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				
61				
62				
63				
64				
65				
66				
67				
68				
69				
70				
71				
72				1
73				
74				1
75				
76				
77				
78				
79				1
80				
81				
82				
83				
84				
85			1	2
86				
87				
88				
89				
計	0 人	0 人	3 人	7 人
平均年齢	歳	歳	51.7 歳	59.1 歳
			計	10 人
			平均年齢	56.9 歳

その7 医療職給料表（2）

年齢	1	2	3	4	5	6
号給	人	人	人	人	人	人
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10		13				
11						
12						
13					1	
14			1			
15		16				
16						
17					1	
18		1				
19		7				
20		3				
21		1	1			
22		2				
23		4	2			
24		2				
25		4	2		2	
26						
27		2	1		1	
28		6				
29	9	1	2			
30		3				
31		5	1		1	
32		2				
33	2	2	3			
34		5				
35	1	1				
36					2	
37	1	2	2		1	
38		3		1		
39	2	1	1			
40		1	1	1		
41		1	2	1		
42		2	1		2	
43	1	2				
44	1	1	3	1	1	
45		1	2		2	
46		1	1	1		
47		2	2			2
48	1	2	4		2	
49		2	1			
50		3	1		1	1
51		1	2	2		
52			3		2	1
53		1	2	1	1	
54		1	1		1	
55		2	2		1	
56			2		2	2
57		1				1
58						2
59		1				
60		4	1		2	
61		2				2
62		2			2	
63		3	4			2
64			1			
65		4				1
66		1			1	2
67			1			
68			1	1	1	
69		1		1		2
70				2		
71			1		1	
72						

年齢	1	2	3	4	5	6
号給	人	人	人	人	人	人
73			1			
74						
75						
76					2	
77						
78				2		
79		1				1
80					2	
81		1		1	3	
82						
83		3				
84					1	
85			1		1	
86				2	2	
87				1		
88						
89						
90		1		1		
91		1			1	
92						
93			1			
94		1			1	
95				1		
96			2			
97						
98				2	1	
99				1		
100					2	
101				1		
102			1			
103				3	1	
104				1	1	
105				1		
106				1		
107				2		
108						
109						
110						
111					2	
112					1	
113						
114						
115						
116				1		
117					2	
118						
119						
120						
121						
122						
123						
124						
125						
126						
127						
128						
129						
130						
131						
132			1			
133						
134						
135						
136						
137			15			
計	18 人	136 人	77 人	33 人	54 人	19 人
平均年齢	24.2 歳	32.4 歳	42.7 歳	49.9 歳	45.6 歳	53.6 歳
					計	337 人
					平均年齢	39.3 歳

第3表 給料表別、年齢別職員数・平均給料月額

その1 全給料表

給料表 区分 年齢	行政職給料表		消防職給料表		教育職給料表(2)		教育職給料表(3)	
	人員	平均 給料月額	人員	平均 給料月額	人員	平均 給料月額	人員	平均 給料月額
歳	人	円	人	円	人	円	人	円
18	2	168,500	13	173,600				
19	3	169,833	11	174,073				
20	5	177,360	10	180,190				
21	9	179,578	15	185,527				
22	74	197,973	43	193,726	1	234,312	3	221,312
23	100	199,931	30	197,103	7	234,827	4	222,872
24	133	207,697	36	203,525	8	242,112	1	235,040
25	155	213,815	35	210,386	7	254,250	1	242,944
26	199	220,698	42	220,302	15	257,959		
27	177	226,489	32	224,709	13	270,229	6	252,287
28	192	235,744	41	229,876	11	278,417	5	263,910
29	191	243,249	41	238,695	4	286,832		
30	169	253,286	24	246,217	14	300,075		
31	203	262,227	34	260,291	9	313,548	1	295,776
32	205	271,196	30	268,020	9	316,137		
33	210	283,568	31	278,235	10	326,227	2	291,668
34	176	289,720	34	285,347	8	343,824		
35	196	297,071	34	292,800	13	351,976	1	250,640
36	180	303,920	24	296,979	7	365,367	1	347,588
37	168	316,173	35	304,877	7	355,303	5	351,499
38	170	324,578	37	317,905	6	375,700	4	358,254
39	157	328,826	44	320,211	7	381,680	3	366,572
40	135	338,380	31	336,406	5	384,751	5	377,732
41	133	342,076	25	342,152	4	402,740	4	380,359
42	131	348,966	23	345,752	7	410,651	1	385,424
43	107	358,149	32	363,006	7	410,295	2	390,572
44	96	371,773	29	361,366	3	423,661	1	387,192
45	107	374,577	31	368,316	4	427,810	2	403,780
46	102	378,475	31	373,123	4	427,771	8	409,869
47	121	381,181	32	373,978	7	416,505	3	411,683
48	127	389,146	35	379,951	5	423,914	6	413,639
49	165	390,415	58	379,803	9	431,613	3	419,217
50	154	398,479	62	384,044	14	436,591	5	415,264
51	157	397,615	55	392,644	11	432,076	4	422,193
52	190	401,285	65	392,514	11	440,619	6	429,395
53	230	408,716	38	391,829	10	437,593	1	434,300
54	247	412,540	38	393,879	13	442,179	4	432,790
55	296	411,956	26	388,269	12	452,413	5	432,389
56	210	413,849	45	397,838	21	452,142	1	423,280
57	190	409,724	29	405,386	7	451,615	1	441,916
58	223	411,633	36	414,592	25	450,524	5	433,966
59	259	422,378	44	414,670	26	456,655	2	437,600
60以上	3	578,467						
総計	6,457	332,139	1,441	319,977	361	381,070	106	370,172
平均年齢	41.5	歳	40.5	歳	43.0	歳	42.8	歳

(注) 給料月額には、給料の調整額、教職調整額、令和3年(2021年)4月1日及び令和4年(2022年)4月1日の給料表の切替えに伴う経過措置額を含む。

給料表 区分 年齢	教育職給料表(5)		医療職(1)		医療職(2)	
	人員	平均 給料月額	人員	平均 給料月額	人員	平均 給料月額
歳	人	円	人	円	人	円
18						
19						
20						
21						
22	134	233,729			7	206,200
23	138	234,208			16	208,288
24	137	240,444			18	216,600
25	141	249,958			9	223,100
26	163	261,967			10	226,410
27	179	271,952			9	232,822
28	187	280,803			9	239,789
29	176	289,396			5	239,900
30	193	297,964			6	250,233
31	193	307,321			10	256,180
32	213	317,805			6	264,833
33	172	327,141			4	275,100
34	209	336,851			9	270,533
35	222	344,349			8	280,025
36	202	352,150			5	284,620
37	209	359,648			11	303,073
38	186	367,325			12	289,283
39	200	373,106			10	321,150
40	148	380,954			11	321,345
41	158	386,542			15	311,473
42	170	390,513			11	326,009
43	173	394,866	1	466,700	12	344,700
44	146	398,251			8	303,250
45	130	403,400			7	329,029
46	115	408,611			8	321,938
47	112	409,615			9	363,644
48	107	414,754	1	527,200	15	381,440
49	97	415,511	1	468,800	12	362,675
50	87	419,286			6	356,533
51	134	421,317			4	375,300
52	132	424,309			8	393,913
53	120	427,759			8	397,988
54	155	430,668			6	398,583
55	180	431,436			5	389,060
56	199	432,921			9	401,311
57	151	435,594	2	539,550	7	402,943
58	164	435,269			7	417,886
59	152	436,283			5	412,420
60以上			5	572,360		
総計	6,084	358,008	10	540,360	337	307,359
平均年齢	39.8	歳	56.9	歳	39.3	歳

その2 行政職給料表

級 区分 年齢	1		2		3		4		5	
	人 員	平 均 給料月額	人 員	平 均 給料月額	人 員	平 均 給料月額	人 員	平 均 給料月額	人 員	平 均 給料月額
歳	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
18	2	168,500								
19	3	169,833								
20	5	177,360								
21	9	179,578								
22	74	197,973								
23	14	200,114	86	199,901						
24	18	212,661	115	206,920						
25	2	213,900	153	213,814						
26	4	217,400	195	220,766						
27	1	220,900	176	226,521						
28	3	214,867	73	227,833	116	241,262				
29			47	233,830	144	246,323				
30			25	236,696	139	254,991	1	274,100	4	292,500
31	1	218,900	25	241,948	162	262,121			15	300,060
32	1	224,700	18	248,333	157	267,801	3	284,567	26	307,765
33	1	226,600	16	252,638	144	275,694	1	283,900	48	318,679
34	1	236,700	13	261,777	120	281,513			42	323,083
35	1	240,300	21	268,086	123	288,498	1	305,200	50	331,310
36	1	230,600	22	269,968	102	293,236			55	338,647
37	1	243,800	11	272,000	86	299,262			69	345,326
38	2	247,800	16	281,581	75	308,349	1	322,800	76	351,689
39			12	280,533	82	313,333			61	354,118
40			9	281,044	54	317,694	6	341,083	61	360,307
41			11	288,564	48	321,629	10	343,490	58	362,636
42			4	291,950	49	323,118	18	347,389	52	369,665
43			2	276,500	33	329,036	20	353,645	40	373,435
44			2	296,350	22	338,818	18	361,689	34	377,829
45			3	310,067	23	340,496	18	364,244	45	383,269
46			5	299,260	22	347,105	20	367,470	35	388,357
47			6	300,750	23	354,513	29	370,714	41	390,773
48			2	315,000	31	362,255	33	371,582	34	393,221
49			1	301,200	41	366,649	49	375,171	39	397,226
50			4	301,900	36	369,364	30	376,603	39	400,369
51			2	302,600	39	371,677	37	378,476	42	403,183
52			8	308,713	48	375,394	40	380,493	46	405,496
53			1	317,100	68	376,144	42	381,295	50	407,488
54					58	379,490	53	382,800	57	409,219
55			1	305,600	88	380,698	56	384,068	59	410,873
56			1	325,400	46	381,967	48	384,458	48	410,306
57					64	384,042	42	385,314	31	410,426
58					81	385,232	49	387,639	36	411,339
59					78	385,790	56	388,541	48	413,646
60以上										
計	144	200,758	1,086	229,249	2,402	309,663	681	376,478	1,341	374,236
平均年齢	23.2	歳	28.3	歳	40.1	歳	51.7	歳	44.8	歳

級 区分 年齢	6		7		8		合 計	
	人 員	平 均 給料月額	人 員	平 均 給料月額	人 員	平 均 給料月額	人 員	平 均 給料月額
歳	人	円	人	円	人	円	人	円
18							2	168,500
19							3	169,833
20							5	177,360
21							9	179,578
22							74	197,973
23							100	199,931
24							133	207,697
25							155	213,815
26							199	220,698
27							177	226,489
28							192	235,744
29							191	243,249
30							169	253,286
31							203	262,227
32							205	271,196
33							210	283,568
34							176	289,720
35							196	297,071
36							180	303,920
37	1	317,300					168	316,173
38							170	324,578
39					2	482,400	157	328,826
40	5	394,240					135	338,380
41	6	402,650					133	342,076
42	8	404,800					131	348,966
43	12	408,367					107	358,149
44	20	414,345					96	371,773
45	18	417,478					107	374,577
46	20	426,500					102	378,475
47	21	424,500	1	477,700			121	381,181
48	23	434,965	4	481,450			127	389,146
49	34	433,021	1	486,700			165	390,415
50	37	432,557	7	486,857	1	535,900	154	398,479
51	33	436,658	4	494,500			157	397,615
52	34	438,006	13	495,462	1	549,800	190	401,285
53	49	440,422	18	500,783	2	563,050	230	408,716
54	58	440,571	16	497,075	5	553,340	247	412,540
55	68	442,166	20	503,745	4	560,150	296	411,956
56	50	440,954	13	501,269	4	574,850	210	413,849
57	39	439,800	11	498,036	3	577,267	190	409,724
58	35	441,091	16	495,825	6	569,400	223	411,633
59	37	440,768	21	500,271	19	572,474	259	422,378
60以上					3	578,467	3	578,467
計	608	434,655	145	497,884	50	564,878	6,457	332,139
平均年齢	52.2	歳	54.9	歳	56.5	歳	41.5	歳

第4表 ラスパイレス指数

	令和5年(2023年)	令和4年(2022年)	令和3年(2021年)
神戸市	100.1	100.3	100.2
指定都市 の平均	99.9	99.7	99.7
指定都市中 の順位	11位	9位	10位
	(20都市中)	(20都市中)	(20都市中)

(注) ラスパイレス指数とは、国家公務員=100として、毎年4月の給料月額を学歴別・経験年数別に比較して算出した指数である。

第5表 扶養手当の支給状況

区分		扶養手当親族内訳			
扶養 親族数	扶養手当 受給者数	配偶者	子		父母等
			右以外	特定期間に ある子	
		6,500 円	12,000 円	5,000円 (加算額)	6,500 円
1 人	2,176 人	776 人	837 人	413 人	150 人
2 人	2,204	709	2,656	960	83
3 人	1,282	853	2,226	729	38
4 人	310	258	746	208	28
5 人	41	40	118	40	7
6 人	6	5	21	7	3
7 人	1	1	3	3	0
計	6,020	2,642	6,607	2,360	309
非支給者	8,776				
合計	14,796				

(注) 1 扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっている者である。

2 特定期間にある子とは、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子をいう。

第6表 管理職手当の支給状況

区分 給料表	受給者(人)	受給者平均支給額(円)	全職員平均支給額(円)
行政職	803	95,829	11,917
消防職	69	94,188	4,510
教育職(2)	28	78,175	6,063
教育職(3)	21	67,600	13,392
教育職(5)	537	69,573	6,141
医療職(1)	10	102,100	102,100
医療職(2)	19	89,000	5,018
合計	1,487	85,495	8,592

第7表 住居手当の支給状況

区分 住居の種類		持 家		賃 貸 住 宅		計
		市内	市外	市内	市外	
全給料表	世帯主又はこれに準ずる者	5,395 人		2,786 人	619 人	8,800 人
	非支給者	5,996				5,996
行政職 給料表	世帯主又はこれに準ずる者	2,211		1,215	334	3,760
	非支給者	2,697				2,697

(注) 平成28年度(2016年度)より、市内・市外の区分が設けられている。

【参考】定年の段階的な引上げにおける
給与条例附則第12項の適用を受ける職員・
暫定再任用職員・定年前提任用短時間勤務職員数

給料表	給与条例附則第12項 の適用を受ける職員 人	暫定再任用職員 人	定年前提任用 短時間勤務職員 人
行政職	141	568	13
消防職	40	104	2
教育職(2)	11	71	0
教育職(3)	0	3	0
教育職(5)	105	303	21
医療職(1)	0	0	0
医療職(2)	3	18	0
合計	300	1,067	36

(注) 給与条例附則第12項：当面の間、職員の給料月額、60歳（従来の定年年齢）に達した日後の最初の4月1日以後、当該職員の受ける級号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額とする。

第2部 民間給与等の実態

令和6年職種別民間給与実態調査の概要

今回の報告の基礎となった職種別民間給与実態調査は、人事院及び全国の人事委員会と共同して行った。

本年の調査の概要は次のとおりである。

1 調査の目的

この調査は、本市職員の給与と民間企業の従業員の給与とを比較検討するため、民間給与等の実態を調査したものである。

2 調査の内容等

(1) 調査の内容

- ① 昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績
- ② 民間企業における給与改定の状況等
- ③ 本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等
- ④ 本年4月分の初任給の状況

(2) 調査期間

4月22日(月)～6月14日(金)

3 調査の範囲

(1) 調査対象事業所

令和6年4月分最終給与締切日現在において、企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の神戸市内の民間事業所のうち、宗教、外国公務に分類される事業所を除いた全ての事業所、690事業所を対象とした。

(2) 事業所の抽出

(1)に記載した事業所を企業規模別、本・支店別に給与水準が同程度の15のグループに層化し、企業規模等に偏りが出ないように、さらに給与の比較

の対象となる従業員（該当従業員）が各層から同じ割合で抽出されるよう、統計的手法に則って、各層から無作為に 166 事業所を抽出した。

なお、調査の完結した事業所は、55 ページ第 8 表のとおりである。

（３） 従業員の抽出

初任給関係以外の調査職種について、これに該当する従業員数が多数に上るときは、所定の抽出率を用いて抽出した従業員について調査を行った。なお、臨時の従業員及び役員は全て除外した。

4 調査結果の集計

- ① 調査実人員は、初任給関係で 536 人（うち事務・技術関係職種 467 人）、4 月分給与関係で 7,172 人（うち事務・技術関係職種 6,407 人）の計 7,708 人である。なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は 56,203 人（うち事務・技術関係職種 46,488 人）である。
- ② 総計及び平均の算出に際しては、母集団に復元して行った。

第8表 産業分類別、企業規模別調査事業所数

産業分類 \ 企業規模	全 規 模			
		500人以上	100人以上500人未満	50人以上100人未満
全 産 業	142 事業所	75 事業所	52 事業所	15 事業所
建設業	9	4	4	1
製造業	47	27	15	5
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	27	15	9	3
卸売業、小売業	10	6	4	0
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	7	5	2	0
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業	42	18	18	6

(注) 1 上記の他、調査実施に際し、企業規模・事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が3事業所、調査不能の事業所が21事業所あった。

2 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」(宗教及び外国公務に分類されるものを除く)である。

第9表 対応級表

規模 \ 級	企業規模500人以上	企業規模100人以上500人未満	企業規模50人以上100人未満
8	支店長、工場長	——	——
7	部長、部次長	支店長、工場長	——
6	課長	部長、部次長	支店長、工場長
5	課長代理、係長	課長	部長、部次長、課長
4	係長	課長代理	課長代理
3	主任	係長	係長
2	係員	主任	主任
1		係員	係員

(注) 級とは、行政職給料表の職務の級である。

第10表 企業規模別、職種別、学歴別給与月額等

その1 比較対象職種

(1) 全規模

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)-(B)	
事	支 店 長	22	52.3	841,044	498	840,546	構成員50人以上の支店の長 (取締役兼任者を除く)
	大 学 卒	11	52.4	936,897	0	936,897	
	短 大 卒	4	48.7	628,429	2,974	625,455	
	高 校 卒	7	54.1	798,997	39	798,958	
務	中 学 卒	-	-	-	-	-	○構成員20人又は2課以上の部相 当の組織の長(取締役兼任者を除 く) ○職責が上記部の長と同等と認め られる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く)
	事 務 部 長	255	52.8	719,717	1,505	718,212	
	大 学 卒	213	53.0	731,413	830	730,583	
	短 大 卒	17	50.4	710,218	220	709,998	
・	高 校 卒	24	53.2	635,649	15	635,634	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認 められる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職(部長―課長間)
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
	事 務 部 次 長	128	49.9	595,698	5,400	590,298	
	大 学 卒	113	49.4	609,379	4,245	605,134	
技	短 大 卒	4	51.4	559,147	24,217	534,930	○構成員10人又は2係以上の課相 当の組織の長 ○職責が上記課の長と同等と認め られる課の長及び課長級専門職
	高 校 卒	11	53.4	505,630	6,446	499,184	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長	493	48.4	582,182	14,768	567,414	
術	大 学 卒	401	47.8	594,796	16,102	578,694	○前記課長に事故等のあるときの職務 代行者 ○課長に直属し部下に係長又は部下4 人以上を有する者 ○職責が上記課長代理と同等と認めら れる課長代理及び課長代理級専門職 ○中間職(課長―係長間)
	短 大 卒	51	50.4	520,918	8,389	512,529	
	高 校 卒	41	51.7	535,323	9,661	525,662	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
関	事 務 課 長 代 理	170	46.9	526,832	46,232	480,600	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	大 学 卒	131	45.7	524,211	46,746	477,465	
	短 大 卒	21	52.1	528,196	47,372	480,824	
	高 校 卒	18	48.8	544,532	40,889	503,643	
係	中 学 卒	-	-	-	-	-	○係の長又は係長級専門職
	事 務 係 長	499	44.1	470,673	68,646	402,027	
	大 学 卒	340	41.8	493,955	80,183	413,772	
	短 大 卒	67	48.3	429,110	48,836	380,274	
職	高 校 卒	90	49.0	423,742	44,315	379,427	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	中 学 卒	2	36.9	413,446	68,233	345,213	
	事 務 主 任	429	42.7	390,136	48,050	342,086	
	大 学 卒	286	41.0	400,180	53,237	346,943	
種	短 大 卒	69	45.8	360,518	30,965	329,553	
	高 校 卒	74	47.0	377,132	43,169	333,963	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 係 員	1,829	38.4	359,273	47,829	311,444	
	大 学 卒	1,226	35.4	365,387	51,420	313,967	
	短 大 卒	281	45.8	343,471	36,281	307,190	
	高 校 卒	310	45.0	343,459	39,879	303,580	
	中 学 卒	12	48.4	408,096	101,351	306,745	

(注) 調査実人員が1人の場合については、平均年齢及び令和6年4月分平均給与支給額の欄を「*」としている。

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)-(B)	
事	工場長	9	53.0	736,925	0	736,925	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	7	52.9	780,961	0	780,961	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	2	53.4	534,655	0	534,655	
務	中学卒	-	-	-	-	-	〇構成員20人又は2課以上の部相 当の組織の長(取締役兼任者を除 く) 〇職責が上記部の長と同等と認め られる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く)
	技術部長	166	52.9	740,781	2,048	738,733	
	大学卒	138	52.8	748,108	2,452	745,656	
	短大卒	18	52.2	722,506	241	722,265	
・	高校卒	10	54.9	677,485	0	677,485	〇前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 〇職責が上記部の次長と同等と認 められる部の次長及び部次長級専 門職 〇中間職(部長―課長間)
	中学卒	-	-	-	-	-	
	技術部次長	82	52.5	702,384	497	701,887	
	大学卒	72	52.3	693,862	570	693,292	
技	短大卒	8	54.6	719,119	0	719,119	〇構成員10人又は2係以上の課相 当の組織の長 〇職責が上記課の長と同等と認め られる課の長及び課長級専門職
	高校卒	2	52.3	895,977	0	895,977	
	中学卒	-	-	-	-	-	
	技術課長	434	48.8	601,605	11,802	589,803	
術	大学卒	349	48.2	602,403	12,587	589,816	〇前記課長に事故等のあるときの職務 代行者 〇課長に直属し部下に係長又は部下4 人以上を有する者 〇職責が上記課長代理と同等と認めら れる課長代理及び課長代理級専門職 〇中間職(課長―係長間)
	短大卒	46	50.4	591,945	10,367	581,578	
	高校卒	39	51.9	605,213	5,965	599,248	
	中学卒	-	-	-	-	-	
関	技術課長代理	115	48.6	587,536	30,614	556,922	〇係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 〇係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 〇職責が上記主任と同等と認められる 主任 〇中間職(係長―係員間)
	大学卒	81	47.7	598,279	29,910	568,369	
	短大卒	7	54.9	494,897	9,020	485,877	
	高校卒	27	49.6	577,460	38,810	538,650	
係	中学卒	-	-	-	-	-	〇係の長又は係長級専門職
	技術係長	296	45.9	534,418	103,145	431,273	
	大学卒	172	44.6	538,107	109,977	428,130	
	短大卒	28	47.2	516,847	90,699	426,148	
職	高校卒	94	48.0	534,493	94,454	440,039	〇係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 〇係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 〇職責が上記主任と同等と認められる 主任 〇中間職(係長―係員間)
	中学卒	2	41.3	465,894	113,184	352,710	
	技術主任	271	45.1	454,845	63,038	391,807	
	大学卒	173	44.9	460,562	57,158	403,404	
種	短大卒	32	47.6	433,415	41,441	391,974	〇係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 〇係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 〇職責が上記主任と同等と認められる 主任 〇中間職(係長―係員間)
	高校卒	62	44.4	453,458	94,468	358,990	
	中学卒	4	44.2	364,470	83,804	280,666	
	技術係員	1,209	42.0	432,479	60,488	371,991	
	大学卒	703	41.0	452,646	64,589	388,057	
	短大卒	179	41.2	375,382	50,479	324,903	
	高校卒	318	44.9	409,912	54,597	355,315	
	中学卒	9	43.7	397,287	69,058	328,229	

(2) 企業規模500人以上

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)-(B)	
事業 ・ 技術 ・ 関係 係 職 種	支 店 長	20	51.8	858,023	546	857,477	構成員50人以上の支店の長 (取締役兼任者を除く)
	大 学 卒	10	52.0	966,097	0	966,097	
	短 大 卒	4	48.7	628,429	2,974	625,455	
	高 校 卒	6	53.3	814,101	45	814,056	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	○構成員20人又は2課以上の部相 当の組織の長(取締役兼任者を除 く) ○職責が上記部の長と同等と認め られる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く)
	事 務 部 長	188	52.6	752,974	847	752,127	
	大 学 卒	159	52.6	763,850	997	762,853	
	短 大 卒	14	50.4	759,521	265	759,256	
	高 校 卒	15	54.6	644,107	24	644,083	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認め られる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職(部長―課長間)
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 部 次 長	83	49.8	642,747	7,093	635,654	
	大 学 卒	74	49.2	658,548	5,093	653,455	
	短 大 卒	3	52.2	586,118	28,556	557,562	○構成員10人又は2係以上の課相 当の組織の長 ○職責が上記課の長と同等と認め られる課の長及び課長級専門職
	高 校 卒	6	53.6	539,173	11,328	527,845	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長	352	47.9	608,272	15,035	593,237	
	大 学 卒	297	47.2	615,301	16,424	598,877	○前記課長に事故等のあるときの職務 代行者 ○課長に直属し部下に係長又は部下4 人以上を有する者 ○職責が上記課長代理と同等と認めら れる課長代理及び課長代理級専門職 ○中間職(課長―係長間)
	短 大 卒	29	50.6	550,378	9,564	540,814	
	高 校 卒	26	53.3	599,409	4,750	594,659	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長 代 理	143	47.1	542,743	49,133	493,610	○係の長又は係長級専門職
	大 学 卒	109	45.9	541,131	50,033	491,098	
	短 大 卒	19	52.5	540,406	50,819	489,587	
	高 校 卒	15	48.3	557,985	40,060	517,925	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	事 務 係 長	335	43.5	490,297	76,055	414,242	
	大 学 卒	238	40.8	512,412	88,903	423,509	
	短 大 卒	35	49.0	455,809	55,007	400,802	
	高 校 卒	62	49.2	436,482	45,415	391,067	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 主 任	258	43.2	410,681	58,918	351,763	
	大 学 卒	176	41.5	418,550	64,847	353,703	
	短 大 卒	33	46.8	381,717	37,158	344,559	
	高 校 卒	49	47.0	401,777	52,158	349,619	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 係 員	1,172	38.7	377,284	55,207	322,077	
	大 学 卒	816	35.7	377,081	57,494	319,587	
	短 大 卒	146	46.8	376,326	45,815	330,511	
	高 校 卒	198	46.9	377,561	48,897	328,664	
	中 学 卒	12	48.4	408,096	101,351	306,745	

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)-(B)	
事業 ・ 技術 関係 係 職 種	工場長	8	53.0	762,695	0	762,695	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	7	52.9	780,961	0	780,961	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	1	*	*	*	*	
	中学校卒	-	-	-	-	-	○構成員20人又は2課以上の部相 当の組織の長(取締役兼任者を除 く) ○職責が上記部の長と同等と認め られる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く)
	技術部長	153	52.8	749,704	2,221	747,483	
	大学卒	128	52.8	755,484	2,633	752,851	
	短大卒	18	52.2	722,506	241	722,265	
	高校卒	7	54.2	717,017	0	717,017	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認め られる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職(部長―課長間)
	技術部次長	73	52.4	715,130	549	714,581	
	大学卒	63	52.2	707,675	639	707,036	
	短大卒	8	54.6	719,119	0	719,119	
	高校卒	2	52.3	895,977	0	895,977	○構成員10人又は2係以上の課相 当の組織の長 ○職責が上記課の長と同等と認め られる課の長及び課長級専門職
	中学校卒	-	-	-	-	-	
	技術課長	385	48.7	609,858	10,673	599,185	
	大学卒	309	48.1	610,314	11,520	598,794	
	短大卒	41	50.6	599,676	7,448	592,228	○前記課長に事故等のあるときの職務 代行者 ○課長に直属し部下に係長又は部下4 人以上を有する者 ○職責が上記課長代理と同等と認めら れる課長代理及び課長代理級専門職 ○中間職(課長―係長間)
	高校卒	35	51.9	617,326	6,221	611,105	
	中学校卒	-	-	-	-	-	
	技術課長代理	108	48.5	601,920	31,602	570,318	
	大学卒	78	47.9	605,845	29,820	576,025	○係の長又は係長級専門職
	短大卒	4	55.5	615,721	15,041	600,680	
	高校卒	26	49.5	586,688	40,239	546,449	
	中学校卒	-	-	-	-	-	
	技術係長	248	45.8	546,478	106,095	440,383	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	大学卒	143	44.3	547,189	111,124	436,065	
	短大卒	21	47.3	539,860	102,295	437,565	
	高校卒	83	48.0	547,383	98,110	449,273	
	中学校卒	1	*	*	*	*	
	技術主任	203	46.1	468,103	58,252	409,851	
	大学卒	140	45.7	470,917	54,899	416,018	
	短大卒	22	49.9	438,631	20,614	418,017	
	高校卒	40	45.0	475,736	95,489	380,247	
	中学校卒	1	*	*	*	*	
	技術係員	1,014	42.5	440,470	60,617	379,853	
	大学卒	599	41.4	459,809	64,924	394,885	
	短大卒	143	42.1	386,108	52,563	333,545	
	高校卒	263	45.7	416,917	52,725	364,192	
	中学校卒	9	43.7	397,287	69,058	328,229	

(3) 企業規模100人以上500人未満

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)-(B)	
事業 ・ 技術 関 係 職 種	支 店 長	2	57.5	663,750	0	663,750	構成員50人以上の支店の長 (取締役兼任者を除く)
	大 学 卒	1	*	*	*	*	
	短 大 卒	-	-	-	-	-	
	高 校 卒	1	*	*	*	*	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	○構成員20人又は2課以上の部相 当の組織の長(取締役兼任者を除 く) ○職責が上記部の長と同等と認め られる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く)
	事 務 部 長	61	54.0	649,275	3,417	645,858	
	大 学 卒	50	54.5	661,845	455	661,390	
	短 大 卒	2	50.0	459,272	0	459,272	
	高 校 卒	8	51.3	610,010	0	610,010	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認め られる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職 (部長―課長間)
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
	事 務 部 次 長	43	50.0	514,975	2,402	512,573	
	大 学 卒	39	49.7	518,408	2,676	515,732	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	○構成員10人又は2係以上の課相 当の組織の長 ○職責が上記課の長と同等と認め られる課の長及び課長級専門職
	高 校 卒	3	54.0	504,596	0	504,596	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長	136	50.0	511,816	14,593	497,223	
	大 学 卒	102	49.9	529,578	15,382	514,196	○前記課長に事故等のあるときの職務 代行者 ○課長に直属し部下に係長又は部下4 人以上を有する者 ○職責が上記課長代理と同等と認めら れる課長代理及び課長代理級専門職 ○中間職 (課長―係長間)
	短 大 卒	22	50.3	472,520	6,459	466,061	
	高 校 卒	12	50.3	432,742	23,846	408,896	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長 代 理	24	47.0	465,432	35,237	430,195	○係の長又は係長級専門職
	大 学 卒	19	46.4	472,993	36,692	436,301	
	短 大 卒	2	46.5	360,400	0	360,400	
	高 校 卒	3	51.2	473,296	45,281	428,015	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職 (係長―係員間)
	事 務 係 長	146	45.6	425,995	51,955	374,040	
	大 学 卒	93	44.6	446,270	56,349	389,921	
	短 大 卒	30	47.4	386,109	38,898	347,211	
	高 校 卒	22	47.4	397,959	48,488	349,471	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職 (係長―係員間)
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
	事 務 主 任	153	41.6	361,116	30,238	330,878	
	大 学 卒	102	39.6	372,537	33,112	339,425	
	短 大 卒	33	44.9	339,739	22,674	317,065	
	高 校 卒	18	48.2	328,605	26,302	302,303	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 係 員	591	37.4	324,194	31,698	292,496	
	大 学 卒	383	34.8	339,373	36,016	303,357	
	短 大 卒	115	43.8	305,231	24,344	280,887	
	高 校 卒	93	41.3	278,043	21,124	256,919	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)-(B)	
事業 ・ 技術 関係 係 職 種	工場長	1	*	*	*	*	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	-	-	-	-	-	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	1	*	*	*	*	
	中学校卒	-	-	-	-	-	○構成員20人又は2課以上の部相 当の組織の長(取締役兼任者を除 く) ○職責が上記部の長と同等と認め られる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く)
	技術部長	10	54.5	655,631	48	655,583	
	大学卒	9	54.8	665,310	55	665,255	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	1	*	*	*	*	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認め られる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職(部長―課長間)
	技術部次長	9	53.4	579,253	0	579,253	
	大学卒	9	53.4	579,253	0	579,253	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	-	-	-	-	-	○構成員10人又は2係以上の課相 当の組織の長 ○職責が上記課の長と同等と認め られる課の長及び課長級専門職
	技術課長	44	50.4	517,363	28,291	489,072	
	大学卒	36	50.4	518,937	28,856	490,081	
	短大卒	5	48.4	511,266	40,832	470,434	
	高校卒	3	53.3	511,553	4,610	506,943	○前記課長に事故等のあるときの職務 代行者 ○課長に直属し部下に係長又は部下4 人以上を有する者 ○職責が上記課長代理と同等と認めら れる課長代理及び課長代理級専門職 ○中間職(課長―係長間)
	技術課長代理	3	51.5	378,948	33,964	344,984	
	大学卒	1	*	*	*	*	
	短大卒	1	*	*	*	*	
	高校卒	1	*	*	*	*	○係の長又は係長級専門職
	中学校卒	-	-	-	-	-	
	技術係長	42	46.7	466,315	91,623	374,692	
	大学卒	26	46.0	487,396	109,853	377,543	
	短大卒	6	47.0	444,479	59,204	385,275	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	高校卒	10	47.8	432,448	69,851	362,597	
	中学校卒	-	-	-	-	-	
	技術主任	41	39.5	391,857	79,336	312,521	
	大学卒	28	39.9	388,208	72,210	315,998	
	短大卒	3	33.0	445,097	139,501	305,596	
	高校卒	7	40.6	410,343	90,485	319,858	
	中学校卒	3	39.7	339,787	63,574	276,213	
	技術係員	126	31.8	309,334	52,766	256,568	
	大学卒	67	31.5	315,332	50,279	265,053	
	短大卒	29	32.6	278,661	27,859	250,802	
	高校卒	30	31.7	324,783	79,536	245,247	
	中学校卒	-	-	-	-	-	

(4) 企業規模50人以上100人未満

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)－(B)	
事	支 店 長	-	-	-	-	-	構成員50人以上の支店の長 (取締役兼任者を除く)
	大 学 卒	-	-	-	-	-	
	短 大 卒	-	-	-	-	-	
	高 校 卒	-	-	-	-	-	
務	事 務 部 長	6	49.2	552,703	0	552,703	○構成員20人又は2課以上の部相 当の組織の長(取締役兼任者を除 く) ○職責が上記部の長と同等と認め られる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く)
	大 学 卒	4	48.8	529,655	0	529,655	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	1	*	*	*	*	
・	事 務 部 次 長	2	52.0	404,610	0	404,610	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認め られる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職 (部長―課長間)
	大 学 卒	-	-	-	-	-	
	短 大 卒	-	-	-	-	-	
	高 校 卒	2	52.0	404,610	0	404,610	
技	事 務 課 長	5	44.4	400,240	0	400,240	○構成員10人又は2係以上の課相 当の組織の長 ○職責が上記課の長と同等と認め られる課の長及び課長級専門職
	大 学 卒	2	44.0	419,350	0	419,350	
	短 大 卒	-	-	-	-	-	
	高 校 卒	3	44.7	387,500	0	387,500	
術	事 務 課 長 代 理	3	36.0	280,800	0	280,800	○前記課長に事故等のあるときの職務 代行者 ○課長に直属し部下に係長又は部下4 人以上を有する者 ○職責が上記課長代理と同等と認めら れる課長代理及び課長代理級専門職 ○中間職 (課長―係長間)
	大 学 卒	3	36.0	280,800	0	280,800	
	短 大 卒	-	-	-	-	-	
	高 校 卒	-	-	-	-	-	
関	事 務 係 長	18	47.2	356,996	24,385	332,611	○係の長又は係長級専門職
	大 学 卒	9	47.3	365,364	31,696	333,668	
	短 大 卒	2	42.5	370,621	35,321	335,300	
	高 校 卒	6	50.8	342,403	13,836	328,567	
係	事 務 主 任	18	44.4	329,176	34,271	294,905	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職 (係長―係員間)
	大 学 卒	8	44.4	332,056	40,979	291,077	
	短 大 卒	3	44.3	317,952	39,119	278,833	
	高 校 卒	7	44.6	330,695	24,526	306,169	
種	事 務 係 員	66	40.0	249,559	20,638	228,921	
	大 学 卒	27	34.4	256,060	25,812	230,248	
	短 大 卒	20	48.8	252,897	15,233	237,664	
	高 校 卒	19	38.8	236,807	18,975	217,832	
中	学 卒	-	-	-	-	-	
	学 卒	-	-	-	-	-	
	学 卒	-	-	-	-	-	
	学 卒	-	-	-	-	-	

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)－(B)	
事業 ・ 技術 関係 係 職 種	工場長	—	—	—	—	—	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	—	—	—	—	—	
	短大卒	—	—	—	—	—	
	高校卒	—	—	—	—	—	
	技術部長	3	54.0	586,562	0	586,562	○構成員20人又は2課以上の部相当の組織の長(取締役兼任者を除く) ○職責が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	1	*	*	*	*	
	短大卒	—	—	—	—	—	
	高校卒	2	58.5	609,293	0	609,293	
	技術部次長	—	—	—	—	—	○前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ○中間職(部長—課長間)
	大学卒	—	—	—	—	—	
	短大卒	—	—	—	—	—	
	高校卒	—	—	—	—	—	
	技術課長	5	45.2	430,260	0	430,260	○構成員10人又は2係以上の課相当の組織の長 ○職責が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
	大学卒	4	44.8	435,075	0	435,075	
	短大卒	—	—	—	—	—	
	高校卒	1	*	*	*	*	
	技術課長代理	4	47.0	327,930	0	327,930	○前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ○課長に直属し部下に係長又は部下4人以上を有する者 ○職責が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ○中間職(課長—係長間)
	大学卒	2	42.0	356,280	0	356,280	
	短大卒	2	52.0	299,580	0	299,580	
	高校卒	—	—	—	—	—	
	技術係長	6	45.8	404,614	40,143	364,471	○係の長又は係長級専門職
	大学卒	3	47.7	428,467	51,572	376,895	
	短大卒	1	*	*	*	*	
	高校卒	1	*	*	*	*	
	技術主任	27	43.3	403,937	89,666	314,271	○係長のいる事業所において主任の職名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる主任 ○中間職(係長—係員間)
	大学卒	5	40.0	391,910	75,550	316,360	
	短大卒	7	43.6	408,272	92,379	315,893	
	高校卒	15	44.3	405,923	93,105	312,818	
	技術係員	69	38.1	340,117	68,831	271,286	
	大学卒	37	36.3	348,802	72,818	275,984	
	短大卒	7	33.2	278,954	46,496	232,458	
	高校卒	25	42.0	344,780	69,402	275,378	

その2 比較対象外職種
全規模

	職種名	調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和6年4月平均支給額(円)			備 考
				きまって 支給する給与 (A)	うち 時間外手当 (B)	(A)-(B)	
関 能 係 ・ 職 労 種 務	電 話 交 換 手	-	-	-	-	-	外国語の電話交換手及び見習は除く
	自 家 用 乗 用 手	2	45.0	311,826	27,271	284,555	
	守 衛 員	-	-	-	-	-	
	用 務 員	-	-	-	-	-	
研 究 関 係 職 種	研 究 所 長	1	*	*	*	*	構成員50人以上の所の長 (取締役兼任者を除く) 構成員7人以上の研究組織又は2研究 グループ以上の長 構成員3人以上の研究グループの長 下記研究員より上位の者(研究所長、 研究部(課)長、研究室(係)長を除く)
	研 究 部 (課) 長	6	49.5	943,450	0	943,450	
	研 究 室 (係) 長	6	37.3	507,705	101,655	406,050	
	主 任 研 究 員	39	46.6	903,512	3,282	900,230	
	研 究 員	34	37.4	448,606	41,317	407,289	
	研 究 補 助 員	-	-	-	-	-	
医 療 関 係 職 種	病 院 長	1	*	*	*	*	部下に医師又は歯科医師5人以上 上記病院長を直接補佐する者又は部 下に医師・歯科医師5人以上を有する 分院長、診療所長
	副 院 長	1	*	*	*	*	
	医 科 長	-	-	-	-	-	
	医 科 医 師	5	47.6	1,365,530	43,684	1,321,846	
	歯 科 医 師	-	-	-	-	-	部下に医師又は歯科医師1人以上
	薬 局 長	2	50.0	478,057	94,107	383,950	
	薬 剤 師	16	40.6	357,006	40,736	316,270	
	診 療 放 射 線 技 師	31	38.2	364,649	42,197	322,452	
	臨 床 検 査 技 師	31	36.8	309,417	37,832	271,585	
	栄 養 士	31	33.6	254,730	20,710	234,020	
職 種	理 学 療 法 士	63	28.5	281,608	8,679	272,929	部下に薬剤師2人以上
	作 業 療 法 士	33	34.1	299,770	9,730	290,040	
	総 看 護 師 長	2	49.0	520,129	32,000	488,129	部下に看護師長5人以上 部下に看護師又は准看護師5人以上
	看 護 師 長	24	49.6	464,664	60,495	404,169	
	看 護 師	199	38.2	371,919	46,535	325,384	
	准 看 護 師	28	47.4	297,133	26,525	270,608	
教 育 関 係 職 種	大 学 長 ・ 副 学 長 ・ 長	14	60.0	869,115	0	869,115	
	学 長 授	65	53.7	673,613	0	673,613	
	准 教 授	47	50.2	599,045	0	599,045	
	講 師	26	44.7	548,181	0	548,181	
	学 助 教	17	44.6	522,404	0	522,404	
	高 校 長	1	*	*	*	*	
	教 頭	2	54.5	675,500	18,650	656,850	
	校 教 諭	23	45.4	525,365	16,165	509,200	
海 事 関 係 職 種	船 長 ・ 機 関 長	6	47.8	439,883	0	439,883	
	一 等 航 海 士 ・ 機 関 士	1	*	*	*	*	
	二 等 航 海 士 ・ 機 関 士	6	27.2	272,655	0	272,655	
	三 等 航 海 士 ・ 機 関 士	2	25.5	254,685	0	254,685	
	運 航 士	-	-	-	-	-	
	甲 板 長 ・ 操 機 長	-	-	-	-	-	
	甲 板 手 ・ 操 機 手	-	-	-	-	-	
	甲 板 員 ・ 機 関 員	-	-	-	-	-	

第 1 1 表 民間における学歴別、企業規模別初任給

(単位:円)

		大学卒	短大・高専卒	高校卒
全規模	計	225,140	209,372	189,123
	500人以上	235,175	217,223	195,989
	100人以上 500人未満	210,359	191,599	179,271
	50人以上 100人未満	209,891	198,295	184,000

(注) 1 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、扶養手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、神戸市内の事業所について平均したものである。

2 職員の場合、現行の地域手当を含む初任給月額、大学卒 222,432円、短大卒 200,480円、高校卒 188,720円である。

第 1 2 表 民間における初任給の改定状況

(単位:%)

項目 学歴 企業規模		採用あり	初任給の改定状況			採用なし
			増額	据置き	減額	
大学卒	計	36.5	77.2	22.8	0.0	63.5
	500人以上	42.6	75.1	24.9	0.0	57.4
	100人以上 500人未満	24.1	76.8	23.2	0.0	75.9
	50人以上 100人未満	57.8	100.0	0.0	0.0	42.2
高校卒	計	10.6	90.7	9.3	0.0	89.4
	500人以上	13.5	90.2	9.8	0.0	86.5
	100人以上 500人未満	6.7	100.0	0.0	0.0	93.3
	50人以上 100人未満	4.8	0.0	100.0	0.0	95.2

(注) 初任給の改定状況の「増額」「据置き」「減額」はそれぞれ、採用がある事業所を100とした割合である。

第 1 3 表 民間におけるベース改定の実施状況

(単位:%)

項目 役職段階 企業規模		ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係員	計	60.8	3.8	0.8	34.6
	500人以上	76.5	1.8	1.6	20.1
	100人以上 500人未満	49.2	7.6	0.0	43.2
	50人以上 100人未満	32.2	0.0	0.0	67.8
課長級	計	50.7	4.8	0.0	44.5
	500人以上	63.1	1.9	0.0	35.0
	100人以上 500人未満	43.0	7.7	0.0	49.3
	50人以上 100人未満	25.2	7.0	0.0	67.8

第 14 表 民間における扶養（家族）手当の支給状況

(単位:円)

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	12,357
配偶者と子1人	18,362
配偶者と子2人	24,239
子1人	11,925
子2人	21,213
子3人	30,457

- (注) 1 「配偶者」、「配偶者と子1人」、「配偶者と子2人」の支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。
- 2 「子1人」、「子2人」、「子3人」の支給月額は、配偶者に家族手当を支給せず、子に家族手当を支給する事業所について算出した。
- 3 家族手当を支給する民間の事業所の割合は、調査を実施した全事業所の65.8%であった。
- 4 職員の場合、扶養手当の現行支給額は、配偶者については6,500円、子については1人につき12,000円、父母等については1人につき6,500円である。
- なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該1人につき5,000円が加算される。

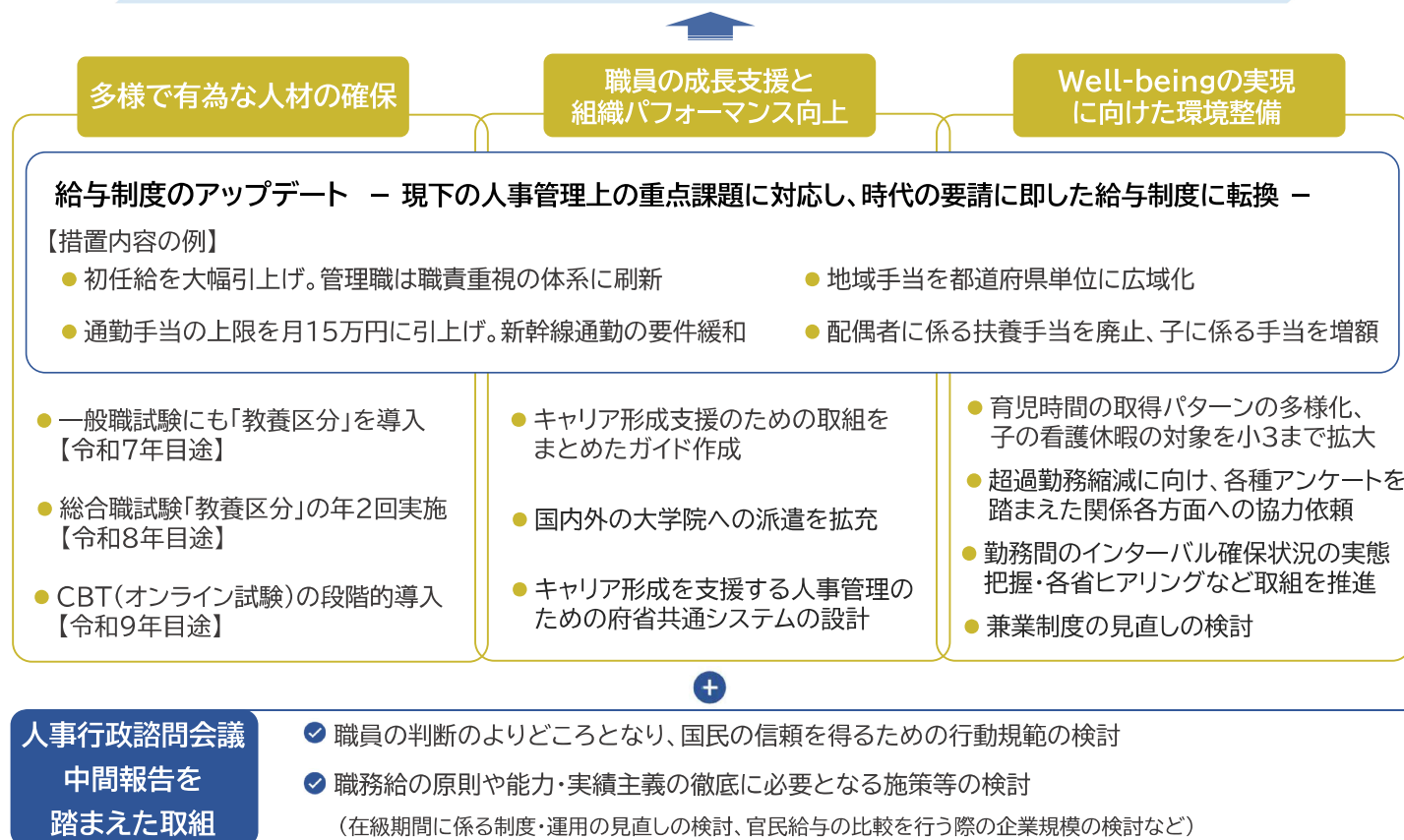
第 15 表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(単位:%)

項目		係員		課長級		部長級	
		一定率 (額)分	考課査定分	一定率 (額)分	考課査定分	一定率 (額)分	考課査定分
企業規模	計	55.2	44.8	49.0	51.0	47.8	52.2
	500人以上	53.1	46.9	46.1	53.9	45.8	54.2
	100人以上 500人未満	62.5	37.5	58.1	41.9	55.5	44.5
	50人以上 100人未満	43.8	56.2	35.9	64.1	36.0	64.0

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



令和6年 人事院勧告・報告の概要

本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)

● 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

給与制度のアップデートの先行実施

【総合職(大卒)】230,000円(+14.6%[+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1%[+23,800円])

【一般職(高卒)】188,000円(+12.8%[+21,400円])

● 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定

行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 【手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施】

✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準上げは、令和6年4月に先行実施)】

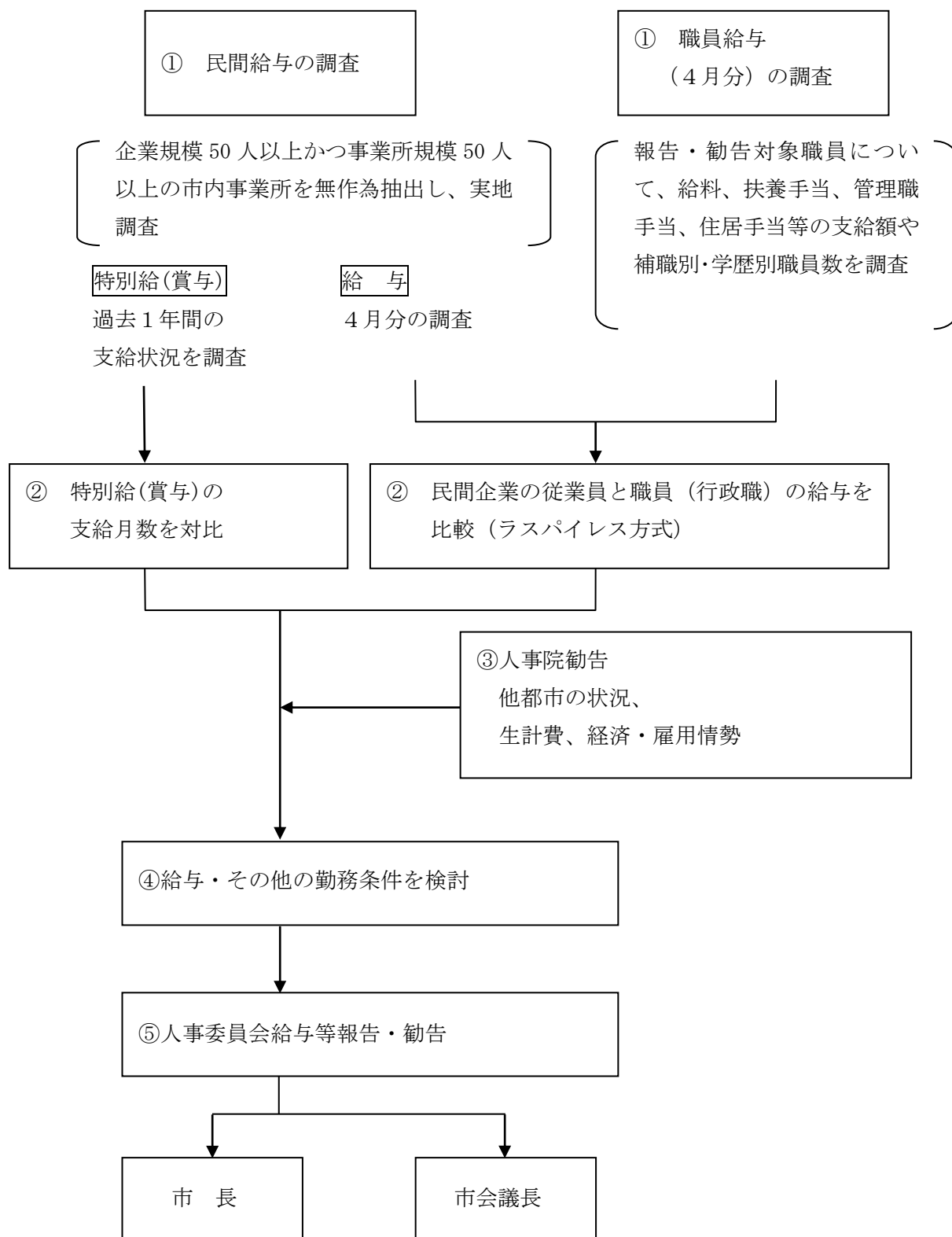
- ✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
地域手当	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
通勤手当等	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
その他手当	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

(参考) 給与等報告・勧告の手順



民間給与との比較方法〈ラスパイレス方式〉

本市職員の給与と市内民間企業の従業員の給与を比較する際には、本市職員にあっては行政職（事務・技術職）、民間企業の従業員にあってはこれに相当する事務・技術関係職種に該当する者の４月分の給与月額を用いている。

民間企業の従業員の給与月額については、給与改定の有無やベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置の実施状況のいかんにかかわらず、調査で得られた全てのデータを用いており、これを責任の度合（役職）、年齢、学歴別に区分して、本市職員の人員構成に置き換えた形で算出している。

（なお、対応関係については、55 ページ第 9 表を参照）

この方法（ラスパイレス方式）は、給与水準を比較する際の基礎的な条件（役職別、年齢別及び学歴別の人員構成等）を統一させて比較するものであり、条件の相違を一切考慮しない単純平均で比較する場合に比べて、より精確に給与水準の実態を反映したものとなっていることから、現在では全国統一の手法として広く定着しているところである。

なお、新規採用者については別途調査を行っているので、双方とも本年４月の新規採用者を除いて比較している。

