2025年度
神 戸 市 人 事 行 政 の
運 営 等 の 状 況 に つ い て

２０２６年１１月
神　　戸　　市

地方公務員法（1950 年法律第 261 号）第 58 条の２及び神戸市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（2005 年３月条例第 35 号）第４条の規定に基づき、2025 年度における人事行政の運営の状況及び人事委員会の業務の状況を次のとおり公表します。

2026 年 11 月 20 日

神戸市長　久　元　喜　造

目　　次

Ⅰ．2025 年度　人事行政の運営の状況

第１章　職員の任用、職員数及び退職管理の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥　１

第２章　職員の給与の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥　５

第３章　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥１１

第４章　職員の分限及び懲戒の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥１３

第５章　職員の服務の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥１５

第６章　職員の研修及び人事評価の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥１７

第７章　職員の福祉及び利益の保護の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥１９

Ⅱ．2025 年度　人事委員会の業務の状況

第１章　職員の競争試験及び選考の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥２３

第２章　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に
関する報告及び勧告の状況‥‥‥‥‥‥‥‥３５

第３章　職員の勤務条件に関する措置の要求の状況‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥３７

第４章　職員に対する不利益な処分についての審査請求の状況‥‥‥‥‥３８

Ⅰ．2025 年度　人事行政の運営の状況

第１章　職員の任用、職員数及び退職管理の状況

本市では、震災後、行財政改善に取り組むため、1995 年 12 月に「行財政改善緊急３カ年計画」を策定し、その後も、1999 年度からは「新たな行財政改善の取組み」、2004 年度からは「行政経営方針」、2011 年度からは「行財政改革 2015」、2016 年度からは「行財政改革 2020」に基づき、2020 年度までに外郭団体への派遣職員も含めた職員総定数 7,719 人の削減に取り組んできました。

また、2021 年度から 2025 年度までを計画期間とする「行財政改革 2025」に基づき、今後限られた職員数で多様化する行政課題に取り組むため、効率的・効果的に業務を遂行するとともに、特に力を入れる事業に人員と財源を配分していきます。

１．職員数

（各年４月１日現在）　　（単位：人）

区分	職員数		増減数	主な増減理由	会計年度任用職員（フルタイム）
	2025 年度	2026 年度			2026 年度
市長部局等	８，８７８	８，９２３	４５	育児休業等代替任期付職員の増加及び定年引上げに伴うもの	６２１
消防局	１，５３４	１，５６８	３４	定年引上げに伴う短時間再任用ポストのフルタイム化	３
水道局	５２９	５２４	△５	業務効率化による人員見直し等	１４
交通局	９２８	９０９	△１９	業務効率化に伴う人員見直し等	３９
教育委員会	８，８８３	９，０５２	１６９	教職員定数の増加等	２９
合　計	２０，７５２	２０，９７６	２２４		７０６

（注１）市長部局等には、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、市会事務局を含みます（以下同じ）。

（注２）「職員数」は、会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除きます。また、公益的法人等への派遣職員を含みます。

（注３）会計年度任用職員とは、一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職員で、本表では地方公務員法第 58 条の２に基づき、一般職員と同じ勤務時間の会計年度任用職員（フルタイム）の数を計上しています。

２．採用者数

（2025 年４月１日から 2026 年３月 31 日までに採用したもの）

（単位：人）

区分	採用者数	主な採用職種
市長部局等	２５２	総合事務、保育士、保健師等
消防局	５４	消防局職員
水道局	８	水道技術（土木、電気、機械）
交通局	３６	乗合自動車運転士等
教育委員会	４９８	教員、学校事務職員等
合　計	８４８	

３．退職者数

（2025 年４月１日から 2026 年３月 31 日までに退職したもの）

（単位：人）

区分	定年退職	定年退職以外	合計
市長部局等	１０	２８４	２９４
消防局	０	１８	１８
水道局	０	１１	１１
交通局	１	２２	２３
教育委員会	２２	２０２	２２４
合　計	３３	５３７	５７０

４．暫定再任用職員数、定年前再任用短時間勤務職員数

（2026 年４月１日現在）

（単位：人）

区分	暫定再任用職員数		定年前再任用短時間勤務職員数	合計
	フルタイム	短時間		
市長部局等	２１１	２８８	４９	５４８
消防局	３８	４５	6	８９
水道局	３８	7	1	４６
交通局	７２	２３	5	１００
教育委員会	１７８	１８９	３７	４０４
合　計	５３７	５５２	９８	１，１８７

（注）職員数には、公益的法人等への派遣職員を含みます。

５．職員の昇任の状況

（2025 年４月１日から 2026 年３月 31 日までに昇任したもの）

（単位：人）

区分	局長級	部長級	課長級	係長級	合計
市長部局等	１１	４２	９４	１１５	２６２
消防局	0	7	１１	１５	３３
水道局	0	2	4	9	１５
交通局	0	1	3	4	8
教育委員会	1	1	４３	５０	９５
合　計	１２	５３	１５５	１９３	４１３

６．退職管理の状況

本市では、地方公務員法の改正を受けて、2016 年４月１日に職員の退職管理に関する条例を施行し、退職管理の適正確保に努めています。また、2017 年６月１日には「神戸市退職者人材センター」を設置しており、退職者の再就職に関する透明性・公正性をより一層高めるため、同センターを介さない在職中の求職活動や再就職のあっせんを原則禁止するとともに、退職者に対し、市民の疑念を招くおそれのある利害関係企業等への再就職の自粛要請を行っています。

７．再就職の状況

（2025 年４月１日から 2026 年３月 31 日までに退職したもの）

（単位：人）

		局長級	部長級	課長級	合計
退職者数		９	１６	３３	５８
本市以外の法人等への再就職者数		８	１３	１０	３１
（内訳）	外郭団体	４	８	１	１３
	地方独立行政法人	０	０	０	０
	その他	４	５（４）	９（７）	１８
本市への再就職者数		１	３	１１	１５
再就職しなかったものの数		０	０	１２	１２

（注）（　）内の数字は退職者人材センターを通じなかった職員数です。

第２章　職員の給与の状況

本市の一般職員の給与は、人事委員会が行う勧告（市職員の給与水準を市内民間企業の従業員の給与水準と合わせることを基本としています）、国や他の地方公共団体の給与を考慮し、最終的には市民の代表で構成する市会の議決を経て、条例で定めています。

１．総括

（１）人件費の状況（2025 年度決算）

ア　市長部局等、消防局及び教育委員会の状況

区　　分	歳出額（A）	実質収支	人件費（B）	人件費率（B/A）
普通会計	千円 1,066,906,693	千円 1,535,798	千円 194,043,337	% 18.2

（注１）本市の住民基本台帳人口（2026 年１月１日時点）は 1,487,090 人です。

（注２）人件費とは、一般職員に支給される給料や各種手当のほか、市長や議員などの特別職に支給される報酬など、共済組合に対する負担金、社会保険料の負担金などを含む広い範囲の費用の合計です。

イ　水道局及び交通局の状況

区　　分		経常支出額（A）	経常収支	人件費（B）	人件費率（B/A）
水道局	水道事業会計	千円 34,665,815	千円 3,836,564	千円 4,279,026	% 12.3
	工業用水道事業会計	1,546,683	19,696	193,348	12.5
交通局	自動車事業会計	10,869,878	△117,616	3,097,303	28.5
	高速鉄道事業会計	27,632,888	△2,576,208	5,971,829	21.6

（注１）水道事業会計及び工業用水道事業会計には、資本勘定支弁職員に係る人件費（それぞれ 911,454 千円、18,518 千円）を含みません。水道事業会計には特別職（管理者）１名を含みます。

（注２）高速鉄道事業会計には、資本勘定支弁職員に係る人件費（131,838 千円）を含みません。交通事業会計には特別職（管理者）１名を含みます。

（２）職員給与費の状況（2025 年度決算）

ア　市長部局等、消防局及び教育委員会の状況

区　　分	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）	
普通会計	人 19,224	千円 79,435,821	千円 24,342,578	千円 36,037,359	千円 139,815,758	千円 7,273

（注１）給与費とは、 一般職員の給与総額から退職手当を除いたもので、 給料や扶養・住居・通勤などの手当、 民間の賞与に当たる期末・勤勉手当などの合計です。

（注２）職員数については 2025 年４月１日現在の人数です。また、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）及び会計年度任用職員を含んでいません。

（注３）給与費については、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（短時間勤務）の給与費が含まれていますが、会計年度任用職員の給与費は含んでいません。

イ　水道局及び交通局の状況

区　　分			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）	
水道局	水道事業会計	損益勘定	人 419	千円 1,752,813	千円 659,654	千円 790,022	千円 3,202,488	千円 7,644
		資本勘定	99	397,284	177,249	184,801	759,332	7,671
	工業用水道事業会計	損益勘定	20	83,086	30,722	38,350	152,157	7,608
		資本勘定	2	8,127	2,549	4,681	15,357	7,679
交通局	自動車事業会計	損益勘定	354	1,230,435	655,248	520,546	2,406,229	6,797
	高速鉄道事業会計	損益勘定	611	2,271,118	1,381,808	1,039,965	4,692,891	7,681
		資本勘定	13	57,882	24,089	27,371	109,342	8,411

（注１）給与費とは、 一般職員の給与総額から退職手当を除いたもので、 給料や扶養・住居・通勤などの手当、 民間の賞与に当たる期末・勤勉手当などの合計です。

（注２）水道事業会計（損益）及び交通事業会計（損益）は特別職（管理者）１名を含む。

（３）給与水準の状況（一般行政職のラスパイレス指数）

区　分	2015 年度	2020 年度	2025 年度
神戸市	101.6	100.4	100.2
政令指定都市平均	101.2	99.9	99.8

（注１）ラスパイレス指数とは、全地方公表団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を 100 として計算した指数です。

（注２）2025 年度の給与水準は政令指定都市 20 都市中 10 位の水準です。

２．職員の平均給料月額、初任給等の状況

（１）職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（2026 年４月１日現在）

区　分		平　均 年　齢	平均給料 月　額	平均給与 月　額
市長部局等、消防局及び教育委員会	一　般 行政職	43 歳 8 月	349,803 円	478,422 円
	労務職	53 歳 1 月	340,685 円	427,062 円
水道局		48 歳 8 月	348,577 円	480,925 円
交通局		47 歳 0 月	300,927 円	443,088 円

（注１）一般職員の給料月額は、給料表によって決められます。市は、行政職、消防職、教育職など職種に応じてそれぞれ給料表を定め、各給料表には、職務の内容と責任の度合いに応じたいくつかの級が設けられています。

（注２）平均給与月額とは、給料月額及び諸手当（期末・勤勉手当及び退職手当を除く）の合計です。

（２）職員の初任給の状況（2026 年４月１日現在）

区　分		神戸市	国
		初任給	初任給
一　般 行政職	大学卒	236,900 円	総合職 242,000 円 一般職 232,000 円
	高校卒	202,200 円	一般職 200,300 円

（注）水道局及び交通局の一般行政職相当職員についても、初任給等は神戸市一般行政職と同額となっています。

３．職員の手当の状況

（１）職員手当（2026 年４月１日現在）

区分	神戸市 内容	国
扶養手当	主として職員の扶養を受けている扶養親族のある者に対して支給 子　14,500 円 父母等　6,500 円 ・16～22 歳の子がいる場合 子１人につき 5,000 円を加算	左記区分に対して、それぞれ下記の額 13,000 円 6,500 円（行政職俸給表（一）7 級相当以下） 5,000 円を加算
地域手当	給料・扶養手当などの合計額の 12%を支給 （・東京都特別区内に勤務する者は 20% ・医師又は歯科医師は 16%）	給料・扶養手当などの合計額の 10%を支給
住居手当	住居費用を負担している者（世帯主）に対して支給 持家等 ・市内居住者　4,000 円 ・市内居住者（要件該当空き家居住の場合）　14,000 円 ・市外居住者　なし 借家又は借間 ・市内居住者　19,000 円 ・市内居住者（要件該当空き家居住の場合）　34,000 円 ・市外居住者　15,000 円	賃貸住宅居住者は家賃の額に応じ 28,000 円を限度に支給
通勤手当	通勤のためバス・電車など交通機関及び自動車など交通用具を利用する者に支給 ・交通機関利用者　運賃相当額（150,000 円/月を限度） ・交通用具利用者　4,400～31,600 円	交通機関利用者は運賃相当額（150,000 円/月を限度） 交通用具利用者は 2,000～66,400 円
時間外勤務手当	正規の勤務時間を超えて勤務した者に支給	市と同じ
特殊勤務手当	危険・不快など特殊な勤務条件で勤務する者に支給	基本的には市と同じ。ただし、市とは勤務内容が異なるものが多い。

（注）ほかに管理職手当などがあります。

（２）期末・勤勉手当（2025 年度）

区　　分	神　戸　市		国	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
	月分	月分	月分	月分
2025 年６月期	1.25	1.05	1.25	1.05
2025 年 12 月期	1.275	1.075	1.275	1.075
年間の計	2.525	2.125	2.525	2.125
加算措置の状況	職制上の段階、職務の級などによる加算措置有		市と同じ	

（３）退職手当（2026 年４月１日現在）

区　　分	神　戸　市		国	
	自己都合	定年等	自己都合	定年等
	月分	月分		
勤続 20 年	19.6695	24.586875		
勤続 25 年	28.0395	33.27075	市と同じ	
勤続 35 年	39.7575	47.709		
最高限度	47.709	47.709		
加算措置	定年前早期退職特例措置（２～45％の加算）		市と同じ	

（注）2025 年度に退職した職員１人当たりの平均支給額は、自己都合退職で 389 万円、定年退職等で 2,188 万円となっています（平均支給額は市長部局等、消防局及び教育委員会のもの。水道局は、自己都合退職は 1,654 万円、定年退職等で 1,769 万円。交通局は、自己都合退職で 432 万円、定年退職等で 2,081 万円）。

４．特別職の報酬等の状況

（１）特別職の報酬等

区　分	報酬などの月額 （2026 年４月１日現在）		期　末　手　当 （2025 年度の状況）
市　長	給料	1,128,000 円 （1,410,000 円）	2025 年６月期　2.275 月分
副市長	給料	943,500 円 （1,110,000 円）	2025 年 12 月期 2.325 月分
議　長	報酬	1,140,000 円	
副議長	報酬	1,040,000 円	年間の計　　4.60 月分
議　員	報酬	930,000 円	

（注１）市長及び副市長の給料については、2003 年４月より市長 20%、
副市長 15%減額して支給しています。(　)内は､減額措置を行う前の金額です。

（注２）期末手当については、1999 年 12 月期以降、市長 30%、
副市長 15%減額して支給しています。

（２）市長及び副市長の退職手当の支給水準等（2026 年４月１日現在）

区　分	退職手当の支給水準	１期の手当額
市　長	給料月額×在職月数×100 分の 62	25,176,960 円 （41,961,600 円）
副市長	給料月額×在職月数×100 分の 50	21,312,000 円 （26,640,000 円）

（注１）現任期に係る退職手当については、市長 40%、副市長 20%の減額措置を
行っています。

（注２）退職手当の「1 期の手当額」の（　）内は、４月１日現在の給料月額及び支
給率に基づき、１期（４年＝48 月）務めた場合における、減額措置を行う前の
見込額です。

第３章　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

職員の勤務時間その他勤務条件については、「神戸市職員の勤務時間、休暇等に関する条例」等によって、下記のとおり、定めています。

１．職員の勤務時間について

職員の勤務時間は、原則として、月曜日から金曜日までの午前８時 45 分から午後５時 30 分までとし、その途中に 60 分の休憩時間を設けています。

なお、交代勤務職場など、業務の性質上、特別の勤務時間を定める必要のある職員については、別途、勤務時間を定めています。

２．年次有給休暇について

年次有給休暇は、原則として１年度あたり 20 日付与されており、20 日を限度として翌年度に繰り越すことができることとしています。

〇2025 年度年次有給休暇の取得状況（全市平均）

一人当たり平均取得日数	16.6　　日

３．その他の休暇制度について

職員には、年次有給休暇のほか、病気休暇、介護休暇（親族の介護のための休暇）及び特定の事由に基づいて認められる特別休暇の制度を、下表のとおり設けています。

主な休暇制度		付与日数、取得期間等
病気休暇		負傷又は疾病のために療養する必要がある場合、年度に関わらず 90 日
介護休暇		職員の親族の介護を行う場合、通算６月の期間内（３回まで分割取得可）
特別休暇	健康支援休暇	女性職員が生理日に休養を願い出た場合
	出生サポート休暇	不妊治療に係る通院等の場合　５日以内（体外受精等の場合は 10 日以内）
	産前休暇	出産予定日以前８週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）
	産後休暇	出産日の翌日から８週間
	妊娠障害休暇	女性職員が妊娠による疾病又は異常のため就業が著しく困難な場合　６日以内
	出産補助休暇	出産日の前後各２週間　３日以内
	育児参加休暇	男性職員の配偶者が出産する場合、５日以内
	結婚休暇	職員が結婚した場合、連続して７日間以内
	忌服休暇	職員の親族が死亡した場合、７日以内で親等に応じて定める日数
	年次祭し休暇	配偶者及び１親等の血族の祭日に祭しを行う場合　１日

	夏季休暇	６月１日から９月 30 日までの間（業務都合により 10 月 31 日まで延長可）　５日以内
	社会貢献活動休暇	職員が自発的に、かつ報酬を得ないで社会貢献活動を行う場合、５日以内
	子の看護等休暇	中学校就学前の子の看護を行う場合、５日以内（２人以上の場合は 10 日以内）
	短期の介護休暇	職員の親族の介護を行う場合、５日以内（２人以上の場合は 10 日以内）
	育児部分休暇	小学校就学の始期から満９歳に達する日以後の最初の３月 31 日に達するまでの期間、育児のため１日２時間を超えない範囲内または１年を通じて 10 日相当を超えない範囲内

４．育児休業及び部分休業の状況

育児休業及び部分休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進することを目的として、育児休業については子が３歳に達する日まで、部分休業については子が小学校就学の始期に達するまで取得することができる制度です。

本市では、急速に進行している少子化への対策として制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づいて、「神戸市特定事業主行動計画（第５期）」を策定しており、同計画の中で、育児休業等を取得しやすい環境の整備を目標に掲げ、育児休業等の取得促進に努めています。

○2025 年度育児休業及び部分休業の取得状況等

（単位：人）

区分	育児休業 取得者数	部分休業 取得者数	2025 年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数
男性職員	３５９	３９	４７１
女性職員	４９４	２２７	４９４
計	８５３	２６６	９６５

（注１）「育児休業取得者数」「部分休業取得者数」の欄には、2025 年度に新たに育児休業（部分休業）を取得した職員数を記載しています。

（注２）「2025 年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数」とは、男性の場合は、2025 年度中に子が出生した職員数を指します。また、女性の場合は、産後休暇が終了し、2025 年度中に育児休業等が取得可能となった職員数を指します。

第４章　職員の分限及び懲戒の状況

１．分限処分の状況

分限処分とは、職員が一定の事由（心身の故障など）によって、その職責を十分に果たし得ない場合に、公務能率の維持向上のため、任命権者が行う処分です。

○2025 年度分限処分者数　（単位：人）

区　分	免　職	降　任	休　職			合　計
			病気休職	起訴休職	条例に定める事由	
市長部局等	0	0	１８４	1	1	１８６
消防局	0	0	8	0	0	8
水道局	0	0	5	0	0	5
交通局	1	0	２１	1	0	２３
教育委員会	0	0	１７７	1	0	１７８
合　計	1	0	３９５	3	1	４００

（注）「条例に定める事由」とは、「学校、研究所等において職務に関連のある学術に関する事項の調査、研究、指導に従事する場合」のことを指します。

２．懲戒処分の状況

懲戒処分とは、職員の一定の義務違反（法令違反など）に対し、その道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的として、任命権者が行う処分です。

本市では、懲戒処分に対する公正性・公平性を客観的に示すとともに、服務事故防止と職員のモラル確保のため、「懲戒処分の指針」を定め、これに基づいて運用を行っています。

○2025 年度懲戒処分者数　（単位：人）

区　分		戒告	減給	停職	免職	合計
市長部局等	給与・任用に関する不正	0	0	1	0	1
	一般服務違反関係	2	2	0	2	6
	一般非行関係	1	0	1	2	4
	収賄等関係	0	0	0	0	0
	道路交通法違反	0	0	0	0	0
	監督責任	0	0	0	0	0
	小　計	3	2	2	4	１１

区　分		戒告	減給	停職	免職	合計
消防局	給与・任用に関する不正	0	0	0	0	0
	一般服務違反関係	0	0	0	0	0
	一般非行関係	0	0	1	0	1
	収賄等関係	0	0	0	0	0
	道路交通法違反	0	2	0	0	2
	監督責任	0	0	0	0	0
	小　計	0	2	1	0	3
水道局	給与・任用に関する不正	0	0	0	0	0
	一般服務違反関係	0	0	1	0	1
	一般非行関係	0	0	0	0	0
	収賄等関係	0	0	0	0	0
	道路交通法違反	0	0	0	0	0
	監督責任	0	0	0	0	0
	小　計	0	0	1	0	1
交通局	給与・任用に関する不正	0	1	0	0	1
	一般服務違反関係	0	1	0	0	1
	一般非行関係	0	0	0	0	0
	収賄等関係	0	0	0	0	0
	道路交通法違反	1	1	1	0	3
	監督責任	0	0	0	0	0
	小　計	1	3	1	0	5
教育委員会	給与・任用に関する不正	0	0	0	0	0
	一般服務違反関係	4	0	0	3	7
	一般非行関係	0	0	2	0	2
	収賄等関係	0	0	0	0	0
	道路交通法違反	0	0	1	1	2
	監督責任	1	0	0	0	1
	小　計	5	0	3	4	１２
合　計		9	7	8	8	３２

第５章　職員の服務の状況

１．服務規律の遵守に関する取組状況

地方公務員法では、『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、かつ、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』という服務の根本基準が規定されています。また、同法では、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、さらには政治的行為の制限等に関する規定の遵守が求められています。

2011 年度には、市政を運営し職務を執行していくに当たっての基本姿勢である「神戸市職員コンプライアンス共有理念」を策定しており、機会あるごとに服務規律の遵守について周知徹底を図っています。2025 年度には、下記において周知を行いました。

○2025 年４月　「風通しの良い職場風土・職場環境の実現について」（行財政局長通知）

２．服務事故防止の取組状況

服務事故の再発防止の取り組みとしては、2001 年度に「懲戒処分の指針」を定め、これを職員全員に周知徹底するとともに、2007 年度以降は、「神戸市政の透明化の推進及び公正な職務執行の確保に関する条例」に基づき、新たにコンプライアンス推進責任者となる所属長等に対して、服務事故防止も含めた「コンプライアンス推進責任者研修」を実施したうえで、所属長が中心となって、服務規律や倫理原則の確認を通じて、職員のコンプライアンス意識を徹底するための職場研修を実施しています。

また、2019 年４月に、処分案件を公表から１年間、神戸市ホームページに掲載するよう「懲戒処分の公表基準」の見直しを行いました。併せて、神戸市ハラスメント対策基本方針の策定に伴い、「懲戒処分の指針」についても見直しを行い、新たにハラスメントに対する処分量定を制定し、これらを職員全員に周知徹底しました。

○懲戒処分の全件発表（2025 年度懲戒処分については、2026 年５月に発表）
○コンプライアンス推進責任者研修（2025 年７月から９月にｅラーニング研修を実施）
○コンプライアンス推進に係る全職員向け研修（2026 年１月から３月にｅラーニング及び職場研修を実施）
○その他の主な服務事故防止策
・自主監査･･･毎年１回、事故の未然防止のため、それぞれの担当する事務について、所属長自ら監査を実施
・研　　修･･･新規採用者、新任の係長などに対して、服務事故防止に関する研修を実施
その他、会計事務研修、職務に応じた研修も実施

３．営利企業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、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。』と規定されています。

任命権者が許可することができる場合については、人事委員会規則（営利企業への従事等の制限に関する規則）において定められており、許可基準は以下のとおりです。

①その職員の占めている職と当該会社等との間に特別の利害関係がなく、且つ、その発生のおそれがない場合

②その職員の職務の遂行について支障がなく、且つ、その発生のおそれがない場合

本市では、法の趣旨をふまえ、職員の営利企業への従事制限の許可を行っています。

○2025 年度における営利企業の従事許可件数

（単位：件）

区　分	許可件数
市長部局等	１７３
消防局	５６
水道局	5
交通局	6
教育委員会	５５
合計	２９５

第６章　職員の研修及び人事評価の状況

１．職員の研修について

変化の激しい社会や、多様化する市民ニーズに的確に対応できる人材を育成するため、階層別研修を中心とした様々な研修を実施しています。2025 年度は、職員のスキルアップや社会課題への関心・解決の意識を高めるため、職員の多様なニーズに対応できる選択型の研修を拡充しました。自己啓発支援制度（資格取得支援制度・講座受講支援制度・大学院派遣制度・自主研究グループ支援制度）に加え、LMS 上の研修動画の充実を図るなど、職員がより主体的に能力開発やキャリア形成に取り組める環境を整備しています。

○2025 年度研修実績

区分	概要	主な研修・実施機関	参加人数(人)
階層別研修	採用年次・職位等において求められる能力・技能を身につける研修	新規採用職員研修、採用２～６年次研修、３級職員研修、係長昇任時研修、課長昇任時研修、部長昇任時研修、定年延長職員研修	3,525
テーマ別研修	職務を遂行するうえで必要な知識・技能を身につける研修	応対接遇実地研修、SDGs 実践型研修、基礎実務研修、LMS 外部コンテンツ(Schoo)	13,867
派遣研修	専門的知識・技法を習得するため、外部機関が実施する研修	近畿地方整備局、統計研究研修所、(公財) 全国市町村研修財団市町村職員中央研修所、(公財) 全国市町村研修財団全国市町村国際文化研修所	136

（注１）LMS とは、幅広い研修動画を場所や時間を選ばずに受講できる学習管理システムです。
（注２）階層別・テーマ別研修の参加人数は、行財政局職員研修所が主催した研修の実績です。
（注３）派遣研修の参加人数は、研修実施機関に派遣した職員の人数です。

２．職員の人事評価について

（１）職員の勤務成績について公正かつ客観的に評価し、その評価の結果に基づいて、適正に人事管理を行うため、以下のとおり職員の勤務成績について評価を行っています。

区分	対象者	評価期間
人事評価制度	全職員	４月１日～翌年３月 31 日
条件附採用期間勤務成績評価	条件附採用期間中（採用から６ヶ月以内）の職員	採用から５ヶ月間

（２）課長級以上の全職員に対しては、2011 年度より、業績評価と能力評価による人事評価制度を実施しています。

係長級以下の職員に対しては、地方公務員法の改正に伴い、従来の勤務評定に替えて、職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を、2015 年度に試行実施し、2016 年度より本格実施しました。

また、人事評価結果については、勤勉手当・昇給・昇格及び昇任等へ活用しています。

今後も人事評価制度の実施による、能力・実績に基づく人事管理を行うことにより、公務能率の向上につなげ、市民サービス向上の土台をつくることを目指します。

第７章　職員の福祉及び利益の保護の状況

１．職員の健康管理について

安定的な行政運営を確保するため、各種健康診断等を労働安全衛生法等に基づき実施し、疾患の予防及び早期発見・早期治療を図るとともに、メンタルヘルス対策事業を実施し、職員の健康管理に努めています。

（１）健康診断の状況

健康診断の種類	対　象　者
定期健康診断	全職員
深夜業務従事者健康診断	深夜業務に従事する職員
有機溶剤取扱業務従事者 特殊健康診断	有機溶剤を取り扱う職員
特定化学物質等取扱業務従事者 特殊健康診断	特定化学物質等を取り扱う職員
情報機器作業従事者特殊健康診断	情報機器作業に従事する職員
破傷風予防接種	破傷風に罹患する恐れのある事業場の職員
胃疾患検査	希望者
大腸疾患検査	40 歳以上の職員のうち希望者

（２）メンタルヘルス対策事業の状況

種類	対　象　者
メンタルヘルスチェック	全職員
メンタルヘルス相談	全職員
メンタルヘルス研修	各種研修対象者

２．福利厚生事業の概要について

（１）職員用宿舎の設置

災害時の初動体制の確保に備えるため、待機宿舎（１棟のうち 50 室）の管理運営を行っています。

また、災害対応等を条件とした借上宿舎も設置しています。

（２）福利厚生のための各種団体の設置

ア　神戸市職員共済組合

地方公務員等共済組合法に基づき、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（短期給付又は長期給付）を行うため、相互救済を目的として設置しています。

あわせて福祉事業を実施することにより、職員及びその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与しています。

なお、公立学校教職員（管理員・調理士を除く）については、公立学校共済組合に加入しています。

<table>
<tr><th>区　分</th><th>概　要</th></tr>
<tr><td>長期給付事業</td><td>年金給付に関する各種手続・相談

保険料率等
2015 年 10 月から年金制度が一元化されたことに伴い、保険料等の算定の方法がこれまでの手当率制から標準報酬制へ変更

(厚生年金)
<table>
<tr><th>負担区分</th><th>期間</th><th>標準報酬月額・標準期末手当等</th></tr>
<tr><td>組合員
(保険料)</td><td>2025.4～2026.3</td><td>91.50/1000</td></tr>
<tr><td>事業主
(負担金)</td><td>2025.4～2026.3</td><td>91.50/1000</td></tr>
<tr><td>公的負担</td><td>2025.4～2026.3</td><td>41.5/1000</td></tr>
<tr><td colspan="2">追加費用（事業主のみ）</td><td>10.7/1000</td></tr>
</table>
(退職等年金)
<table>
<tr><th>負担区分</th><th>期間</th><th>標準報酬月額・標準期末手当等</th></tr>
<tr><td>組合員
(掛金)</td><td>2025.4～2026.3</td><td>7.5/1000</td></tr>
<tr><td>事業主
(負担金)</td><td>2025.4～2026.3</td><td>7.5/1000</td></tr>
</table>
(経過的長期)
<table>
<tr><th>負担区分</th><th>期間</th><th>標準報酬月額・標準期末手当等</th></tr>
<tr><td>事業主
(負担金)</td><td>2025.4～2026.3</td><td>0.0939/1000</td></tr>
<tr><td colspan="2">追加費用（事業主のみ）</td><td>1.4/1000</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>区　分</th><th>概　要</th></tr>
<tr><td>短期給付事業・福祉事業</td><td>保健給付・休業給付・災害給付、人間ドック助成ほか各種健康増進事業
短期（医療）給付
<table>
<tr><th>負担区分</th><th>期間</th><th>標準報酬月額・標準期末手当等</th></tr>
<tr><td>組合員
（掛金）</td><td>2025.4～2026.3</td><td>52.00/1000</td></tr>
<tr><td>事業主
（負担金）</td><td>2025.4～2026.3</td><td>52.00/1000</td></tr>
<tr><td>事業主
（調整負担金）</td><td>2025.4～2026.3</td><td>0.10/1000</td></tr>
<tr><td>公的負担</td><td>2025.4～2026.3</td><td>0.87/1000</td></tr>
</table>
福祉事業
<table>
<tr><th>負担区分</th><th>期間</th><th>標準報酬月額・標準期末手当等</th></tr>
<tr><td>組合員
（掛金）</td><td>2025.4～2026.3</td><td>1.5/1000</td></tr>
<tr><td>事業主
（負担金）</td><td>2025.4～2026.3</td><td>1.5/1000</td></tr>
</table>
介護保険
<table>
<tr><th>負担区分</th><th>期間</th><th>標準報酬月額・標準期末手当等</th></tr>
<tr><td>組合員
（掛金）</td><td>2025.4～2026.3</td><td>8.40/1000</td></tr>
<tr><td>事業主
（負担金）</td><td>2025.4～2026.3</td><td>8.40/1000</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

イ　神戸市職員共助組合

職員の相互扶助及び福利厚生の増進を目的として、地方公務員法第 42 条を根拠とした条例に基づき、神戸市職員共助組合を設置しています。

なお、公立学校教職員（管理員・調理士等を除く）については、一般財団法人兵庫県学校厚生会に加入しています。

事業内容	
慰安会事業	永年・特別永年勤続職員慰安会
給付事業	結婚祝金、出産祝金、入学祝金、弔慰金など
保険事業	共助（団体）保険

３．安全衛生管理の状況

職員の安全衛生対策については、各局区に設置した安全衛生委員会等を中心として取り組んでいます。公務災害防止に向けて、各職場において安全作業マニュアルに沿った作業の徹底を図るとともに、公務災害が発生した場合には、災害原因の検証や再発防止策の検討及びその情報の周知徹底を図るなどの取り組みを行っています。

○2025 年度の安全衛生管理体制の整備状況

設置事業所数（単位：箇所）

区　分	総括安全衛生管理者	安全管理者	衛生管理者	安全衛生推進者等	産業医	衛生委員会	安全委員会	安全衛生委員会※
市長部局等	0	１９	６４	８３	６４	６４	１９	１９
消防局	0	0	１２	1	１２	１２	0	0
水道局	0	4	4	4	4	4	4	4
交通局	2	5	5	7	5	5	5	5
教育委員会	1	1	５６	２３８	５６	５６	1	1
合　計	3	２９	１４１	３３３	１４１	１４１	２９	２９

※衛生委員会及び安全委員会を設置している事業所のうち、安全衛生委員会として設置している事業所数（再掲）

○2025 年度の公務災害・通勤災害の認定件数

（単位：件）

区　分	公務災害	通勤災害	合計
市長部局等	１０５	２１	１２６
消防局	１６	1	１７
水道局	5	1	6
交通局	２３	4	２７
教育委員会	１３０	１１	１４１
合計	２７９	３８	３１７

Ⅱ．2025 年度　人事委員会の業務の状況

第１章　職員の競争試験及び選考の状況

１　採用試験の概要

職員の採用は、人事行政の根幹をなすものであり、地方公務員法（以下「地公法」という。）は、「平等取扱の原則（第 13 条）」、「成績主義の原則（第 15 条）」及び「平等公開の原則（第 19 条）」を根本基準とし、競争試験によることが原則（第 17 条）です。2025 年度において実施した職員採用試験の概要及び状況は、次のとおりです。

（1）種類別の受験資格、試験内容

本委員会では、当初より学歴区分別に採用試験を実施しています。

2025 年度は、大学卒、高専・短大卒、高校卒の３つの学歴別採用及び経験者採用を軸として、多様な人材確保のために各種採用試験を実施しました。

2025 年度試験内容

試験（選考）区分	受験資格 （年齢制限など）	第１次試験（選考）	第２次試験（選考）	第３次試験（選考）
大学卒 ［基礎的能力・専門試験方式］	2001年４月２日以降に生まれた人で大学を卒業した人または卒業する見込みの人	基礎的能力（択一式） 専門（択一式） 適性検査（性格検査）	個別面接	個別面接 グループワーク 論文
大学卒 ［適性検査方式］	2001年４月２日以降に生まれた人で大学を卒業した人または卒業する見込みの人	適性検査（能力・性格検査）	個別面接	個別面接 グループワーク
大学卒 （通年枠 A～E ターム）	2001年４月２日以降に生まれた人で大学を卒業した人または卒業する見込みのある人	適性検査（能力・性格検査） エントリーシート	個別面接 資格加点	個別面接
大学卒、高専・短大卒 （デザイン・クリエイティブ枠）	大学卒： 1998年４月２日以降に生まれた人で大学を卒業した人または卒業する見込みの人 高専・短大卒： 2000年４月２日以降に生まれた人で短期大学・高等専門学校を卒業した人または卒業する見込みの人	適性検査（能力・性格検査） エントリーシート	個別面接	個別面接 グループワーク プレゼンテーション試験
大学卒 （チャレンジ枠）	2002年４月２日以降に生まれた人で大学を卒業した人または卒業する見込みの人	適性検査（能力・性格検査） エントリーシート	個別面接	個別面接

試験（選考）区分	受験資格 （年齢制限など）	第1次試験（選考）	第2次試験（選考）	第3次試験（選考）
大学卒 ［消防］	1996年4月2日以降に生まれた人で大学を卒業した人または卒業する見込みの人 ただし航海区分は、1990年4月2日以降に生まれた人で消防艇運航に必要な海技士免許を有する人	【2026年4月採用】 基礎的能力（択一式） 専門（記述式）＊自然科学のみ 適性検査（性格検査） 【2026年10月採用、航海区分】 適性検査（能力・性格検査）	体力検査 個別面接 グループワーク	論文 身体検査 個別面接
高専・短大卒	2000年4月2日以降に生まれた人で高等専門学校・短期大学を卒業した人または卒業する見込みの人	【事務】 適性検査（能力・性格検査）	個別面接 グループワーク	個別面接 論文
		【技術】 基礎的能力（択一式） 専門（択一式） 適性検査（性格検査）	個別面接 グループワーク 論文	
高専・短大卒 ［消防］	1998年4月2日以降に生まれた人で高等専門学校・短期大学を卒業した人または卒業する見込みの人 ただし航海区分は、1993年4月2日以降に生まれた人で消防艇運航に必要な海技士免許を有する人	【2026年4月採用】 基礎的能力（択一式） 専門（択一式）＊技術系区分のみ 適性検査（性格検査） 【2026年10月採用、航海区分】 適性検査（能力・性格検査）	グループワーク 個別面接 体力検査	個別面接 論文 身体検査
高校卒	2001年4月2日以降に生まれた人	【事務】 教養（択一式） 適性検査（性格検査）	個別面接 グループワーク 論文	
		【技術】 教養（択一式） 専門（択一式） 適性検査（性格検査）	個別面接 グループワーク 論文	
高校卒 ［消防］	2000年4月2日以降に生まれた人 ただし航海区分は、1995年4月2日以降に生まれた人で消防艇運航に必要な海技士免許を有する人	【消防】 教養（択一式） 適性検査（性格検査） 【航海区分】 適性検査（能力・性格検査）	グループワーク 個別面接 体力検査	個別面接 論文 身体検査

試験（選考）区分	受験資格 （年齢制限など）	第１次試験（選考）	第２次試験（選考）	第３次試験（選考）
経験者通年枠	【総合事務・交通事務】 1986年４月２日から 2001年４月１日までに生まれた人 【総合事務（40歳以上）】 1964年４月２日から 1986年４月１日までに生まれた人 【福祉・技術】 1964年４月２日から 2001年４月１日までに生まれた人	（予備審査） 適性検査（能力・性格検査） エントリーシート	（第１次試験） 個別面接 資格加点	（第２次試験） 個別面接
係長級採用選考	【４月採用】 1964年４月２日以降に生まれた人で学歴別に規定した正規の職務経験年数を有する人 【10月採用】 1964年10月２日以降に生まれた人で学歴別に規定した正規の職務経験年数を有する人	（書類選考） 適性検査（能力・性格検査） エントリーシート	（第１次選考） 個別面接	（第２次選考） 個別面接
プロフェッショナル型採用選考	1966年４月２日以降に生まれた人で次の⑴～⑶をすべて満たす人 ⑴ 大学又は大学院において、選考分野に関する課程を専攻して卒業した人又は選考分野に関連する職務経験を有すること ⑵ 正規の職務経験が10年以上あること ⑶ マネジメント経験のあること	（書類選考） エントリーシート 適性検査（性格検査）	（第１次選考） 個別面接	（第２次選考） 個別面接
育児休業等代替任期付職員	2007年４月１日までに生まれた人	適性検査（能力・性格検査）＊総合事務のみ	作文 個別面接	

（2）2025 年度実施状況

ア　大学卒基礎的能力・専門試験方式採用試験

試験(選考)区分	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
	(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務	188	151	44	3.4
交通事務	1	1	0	−
合計	189	152	44	3.5

イ　大学卒適性検査方式採用試験（選考）

試験(選考)区分		申込者数	受験者数	合格者数	競争率
		(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務		493	471	44	10.7
福祉		113	112	18	6.2
土木		40	39	11	3.5
建築		33	32	10	3.2
総合設備	電気	7	7	3	2.3
	機械	6	6	3	2.0
水道技術	土木	1	1	0	−
	電気	1	1	1	1.0
	機械	0	−	−	−
交通技術	電気	0	−	−	−
	機械	0	−	−	−
農業		17	17	1	17.0
造園/森林		19	18	2	9.0
総合科学	化学	9	8	1	8.0
	生物	9	9	1	9.0
	環境	10	10	0	−
	獣医	3	3	2	1.5
	畜産	2	2	0	−
	水産	2	2	0	−
	生命科学	6	6	0	−
	薬学	8	8	3	2.7
合計		779	752	100	7.5

ウ　大学卒通年枠採用試験（選考）

試験(選考)区分	受付期間	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
		(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務	Bターム(6〜7月申込分)	81	70	5	14.0
	Cターム(8〜9月申込分)	59	54	4	13.5
	Dターム(10〜11月申込分)	59	55	6	9.2
	Eターム(12〜1月申込分)	51	45	2	22.5
福祉	Aターム(4〜5月申込分)	7	5	1	5.0
	Bターム(6〜7月申込分)	7	7	2	3.5
	Cターム(8〜9月申込分)	5	5	0	−
	Dターム(10〜11月申込分)	6	5	0	−
	Eターム(12〜1月申込分)	5	4	0	−

試験(選考)区分		受付期間	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
			(人)	(人)	(人)	(倍)
土木		Aターム (4～5月申込分)	5	5	1	5.0
		Bターム (6～7月申込分)	1	1	1	1.0
		Cターム (8～9月申込分)	5	5	0	－
		Dターム(10～11月申込分)	2	2	1	2.0
		Eターム(12～1月申込分)	5	4	2	2.0
建築		Aターム (4～5月申込分)	5	5	2	2.5
		Bターム (6～7月申込分)	4	3	0	－
		Cターム (8～9月申込分)	2	2	0	－
		Dターム(10～11月申込分)	2	2	0	－
		Eターム(12～1月申込分)	8	7	1	7.0
総合設備	電気	Aターム (4～5月申込分)	1	1	0	－
		Bターム (6～7月申込分)	0	－	－	－
		Cターム (8～9月申込分)	2	2	0	－
		Dターム(10～11月申込分)	2	2	0	－
		Eターム(12～1月申込分)	2	2	0	－
	機械	Aターム (4～5月申込分)	1	1	0	－
		Bターム (6～7月申込分)	2	2	0	－
		Cターム (8～9月申込分)	5	3	1	3.0
		Dターム(10～11月申込分)	0	－	－	－
		Eターム(12～1月申込分)	1	1	0	－
農業		Aターム (4～5月申込分)	5	5	0	－
造園/森林		Aターム (4～5月申込分)	2	2	0	－
総合科学	化学	Aターム (4～5月申込分)	3	3	0	－
	生物	Aターム (4～5月申込分)	2	2	0	－
	環境	Aターム (4～5月申込分)	1	1	0	－
	獣医	Aターム (4～5月申込分)	0	－	－	－
		Bターム (6～7月申込分)	0	－	－	－
		Cターム (8～9月申込分)	0	－	－	－
		Dターム(10～11月申込分)	0	－	－	－
		Eターム(12～1月申込分)	0	－	－	－
	畜産	Aターム (4～5月申込分)	1	1	0	－
	水産	Aターム (4～5月申込分)	1	1	0	－
	生命科学	Aターム (4～5月申込分)	0	－	－	－
	薬学	Aターム (4～5月申込分)	2	2	1	2.0
		Bターム (6～7月申込分)	0	－	－	－
		Cターム (8～9月申込分)	0	－	－	－
		Dターム(10～11月申込分)	1	1	0	－
		Eターム(12～1月申込分)	2	2	0	－
合計		Aターム (4～5月申込分)	36	34	5	6.8
		Bターム (6～7月申込分)	95	83	8	10.4
		Cターム (8～9月申込分)	78	71	5	14.2
		Dターム(10～11月申込分)	72	67	7	9.6
		Eターム(12～1月申込分)	74	65	5	13.0
		総計	355	320	30	10.7

エ　デザイン・クリエイティブ枠採用試験

大学卒

試験(選考)区分	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
	(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務	60	57	4	14.3

高専・短大卒

試験(選考)区分	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
	(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務	5	5	0	－

オ　大学卒チャレンジ枠採用試験

試験(選考)区分		申込者数	受験者数	合格者数	競争率
		(人)	(人)	(人)	(倍)
土木		40	40	20	2.0
建築		12	12	8	1.5
総合設備	電気	7	7	5	1.4
	機械	8	8	6	1.3
水道技術	土木	0	－	－	－
	電気	0	－	－	－
	機械	0	－	－	－
合計		67	67	39	1.7

カ　大学卒消防職員採用試験(選考)

試験(選考)区分	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
	(人)	(人)	(人)	(倍)
総合 (2026年4月採用)	99	88	18	4.9
自然科学(2026年4月採用)	2	2	2	1.0
総合(2026年10月採用)	91	79	11	7.2
航海	2	2	0	－
合計	194	171	31	5.5

キ　高専・短大卒採用試験

試験(選考)区分		申込者数	受験者数	合格者数	競争率
		(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務		21	19	2	9.5
土　木		1	1	1	1.0
建　築		2	2	2	1.0
総合設備	電気	0	－	－	－
	機械	1	1	1	1.0
水道技術	土木	1	0	－	－
	電気	0	－	－	－
	機械	0	－	－	－
合計		26	23	6	3.8

ク　高専・短大卒消防職員採用試験(選考)

試験(選考)区分		申込者数	受験者数	合格者数	競争率
		(人)	(人)	(人)	(倍)
消防 (2026年4月採用)	総合	58	52	5	10.4
	土木	0	−	−	−
	建築	0	−	−	−
	電気	2	2	1	2.0
	機械	0	−	−	−
消防 (2026年10月採用)	総合	22	18	4	4.5
航海		3	3	0	−
合計		85	75	10	7.5

ケ　高校卒採用試験

試験(選考)区分		申込者数	受験者数	合格者数	競争率
		(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務		39	25	1	25.0
土木		7	4	2	2.0
建築		2	0	−	−
総合設備	電気	2	1	0	−
	機械	2	1	1	1.0
水道技術	土木	1	1	0	−
	電気	0	−	−	−
	機械	0	−	−	−
合計		53	32	4	8.0

コ　高校卒消防職員採用試験(選考)

試験(選考)区分	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
	(人)	(人)	(人)	(倍)
消防	92	81	18	4.5
航海	2	2	1	2.0
合計	94	83	19	4.4

サ　経験者通年枠採用試験(選考)

試験(選考)区分		申込期間	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
			(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務	事務	Aターム (4～5月申込分)	162	147	13	11.3
		Bターム (6～8月申込分)	236	208	24	8.7
		Cターム(9～10月申込分)	299	274	34	8.1
		Dターム(11～1月申込分)	286	271	15	18.1
	ICT/ デジタル	Aターム (4～5月申込分)	3	2	0	−
		Bターム (6～8月申込分)	9	7	0	−
		Cターム(9～10月申込分)	5	5	0	−
		Dターム(11～1月申込分)	9	6	0	−
	40歳以上	Cターム(9～10月申込分)	376	353	14	25.2

試験(選考)区分		申込期間	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
			(人)	(人)	(人)	(倍)
福祉		Aターム (4～5月申込分)	18	16	2	8.0
		Bターム (6～8月申込分)	35	31	1	31.0
		Cターム(9～10月申込分)	49	46	1	46.0
		Dターム(11～1月申込分)	37	33	0	－
土木		Aターム (4～5月申込分)	11	11	4	2.8
		Bターム (6～8月申込分)	16	16	5	3.2
		Cターム(9～10月申込分)	19	18	2	9.0
		Dターム(11～1月申込分)	9	8	5	1.6
建築		Aターム (4～5月申込分)	9	9	3	3.0
		Bターム (6～8月申込分)	14	13	3	4.3
		Cターム(9～10月申込分)	5	5	2	2.5
		Dターム(11～1月申込分)	7	5	0	－
総合設備	電気	Aターム (4～5月申込分)	6	5	1	5.0
		Bターム (6～8月申込分)	8	8	2	4.0
		Cターム(9～10月申込分)	9	6	3	2.0
		Dターム(11～1月申込分)	13	11	1	11.0
	機械	Aターム (4～5月申込分)	3	2	1	2.0
		Bターム (6～8月申込分)	8	8	3	2.7
		Cターム(9～10月申込分)	10	10	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	5	3	0	－
農業		Aターム (4～5月申込分)	1	1	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	7	7	0	－
		Cターム(9～10月申込分)	5	5	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	4	4	0	－
造園/森林		Aターム (4～5月申込分)	3	3	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	2	2	0	－
		Cターム(9～10月申込分)	4	4	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	7	7	1	7.0
総合科学	化学	Aターム (4～5月申込分)	2	2	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	3	3	0	－
		Cターム(9～10月申込分)	9	9	1	9.0
		Dターム(11～1月申込分)	2	2	0	－
	生物	Aターム (4～5月申込分)	4	3	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	1	1	0	－
		Cターム(9～10月申込分)	2	2	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	2	2	0	－
	環境	Aターム (4～5月申込分)	4	3	1	3.0
		Bターム (6～8月申込分)	3	2	1	2.0
		Cターム(9～10月申込分)	6	6	1	6.0
		Dターム(11～1月申込分)	5	4	0	－

試験(選考)区分		申込期間	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
			(人)	(人)	(人)	(倍)
総合科学	獣医	Aターム (4～5月申込分)	2	2	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	0	－	－	－
		Cターム(9～10月申込分)	1	1	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	1	1	1	1.0
	畜産	Aターム (4～5月申込分)	0	－	－	－
		Bターム (6～8月申込分)	0	－	－	－
		Cターム(9～10月申込分)	0	－	－	－
		Dターム(11～1月申込分)	0	－	－	－
	水産	Aターム (4～5月申込分)	1	1	1	1.0
		Bターム (6～8月申込分)	0	－	－	－
		Cターム(9～10月申込分)	2	2	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	2	2	0	－
	生命科学	Aターム (4～5月申込分)	3	3	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	1	1	0	－
		Cターム(9～10月申込分)	0	0	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	0	－	－	－
	薬学	Aターム (4～5月申込分)	3	2	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	4	4	1	4.0
		Cターム(9～10月申込分)	2	2	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	3	3	0	－
交通事務		Aターム (4～5月申込分)	3	3	1	3.0
		Bターム (6～8月申込分)	4	4	0	－
		Cターム(9～10月申込分)	3	3	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	3	3	0	－
交通技術	電気	Aターム (4～5月申込分)	2	2	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	0	－	－	－
		Cターム(9～10月申込分)	1	1	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	0	－	－	－
	機械	Aターム (4～5月申込分)	0	－	－	－
		Bターム (6～8月申込分)	0	－	－	－
		Cターム(9～10月申込分)	1	1	0	－
		Dターム(11～1月申込分)	2	2	0	－

試験(選考)区分		申込期間	申込者数	受験者数	合格者数	競争率
			(人)	(人)	(人)	(倍)
水道技術	土木	Aターム (4～5月申込分)	1	1	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	8	5	1	5.0
		Cターム(9～10月申込分)	6	5	1	5.0
		Dターム(11～1月申込分)	11	11	2	5.5
	電気	Aターム (4～5月申込分)	3	3	0	－
		Bターム (6～8月申込分)	0	－	－	－
		Cターム(9～10月申込分)	4	4	1	4.0
		Dターム(11～1月申込分)	4	3	0	－
	機械	Aターム (4～5月申込分)	9	6	1	6.0
		Bターム (6～8月申込分)	10	9	3	3.0
		Cターム(9～10月申込分)	14	14	3	4.7
		Dターム(11～1月申込分)	7	6	0	－
全ターム合計		Aターム (4～5月申込分)	253	227	28	8.1
		Bターム (6～8月申込分)	369	329	44	7.5
		Cターム(9～10月申込分)	832	776	63	12.3
		Dターム(11～1月申込分)	419	387	25	15.5
		総計	1,873	1,719	160	10.7

シ　育児休業等代替任期付職員採用試験(選考)

試験(選考)区分		夏			冬		
		受験者数	合格者数	競争率	受験者数	合格者数	競争率
		(人)	(人)	(倍)	(人)	(人)	(倍)
総合事務		55	38	1.4	157	83	1.9
福祉		8	6	1.3	27	22	1.2
土木		1	1	1.0	0	－	－
建築		2	1	2.0	5	2	2.5
総合設備	電気	0	－	－	1	－	－
	機械	0	－	－	0	－	－
農業		0	－	－	0	－	－
造園/森林		0	－	－	0	－	－
総合科学	化学	1	1	1.0	2	1	2.0
	生物	0	－	－	0	－	－
	環境	0	－	－	0	－	－
	獣医	0	－	－	3	3	1.0
	畜産	1	1	1.0	1	0	－
	水産	1	1	1.0	1	1	1.0
	生命科学	0	－	－	2	2	1.0
	薬学	0	－	－	0	－	－
合計		69	49	1.4	199	114	1.7

（3）広報活動

大学や民間企業等が主催する就職説明会への参加や、神戸市職員採用のＰＲ動画を公開するとともに、市職員と直接話すことができる座談会を開催しました。

また、職員採用ホームページ・ガイドを一部リニューアルし、経験者向けに東京での採用説明会を開催しました。

《その他継続実施活動》

・採用ホームページ

主要プロジェクト紹介、お仕事紹介、キャリア形成支援のほか、経験者採用専用のページを掲載しています。

・神戸市職員採用Ｘ(2020年１月より)

２　採用選考等の実施状況

（1）障がい者を対象とした採用選考

試験(選考)区分	申込者数	受験者数	合格者数	倍率
	(人)	(人)	(人)	(倍)
大学、高専・短大卒	40	33	3	11.0
高校卒	20	14	0	－
合計	60	47	3	15.7

（2）係長級以上の職の採用選考

ア　係長級採用選考

試験(選考)区分	申込者数	受験者数	合格者数	倍率
	(人)	(人)	(人)	(倍)
総合事務	849	439	8	54.9
福祉	149	68	1	68.0
土木	36	21	0	－
建築	12	7	1	7.0
総合設備（電気・機械）	38	27	1	27.0
合計	1,084	562	11	51.1

イ　プロフェッショナル型(課長級)採用選考

試験(選考)区分	申込者数	受験者数	合格者数	倍率
	(人)	(人)	(人)	(倍)
農業土木	7	7	1	7.0
鳥獣対策	10	10	0	―
合計	17	17	1	17.0

ウ　その他「職員の任用に関する規則」の規定に基づく係長級以上の職の採用選考

局長級　１人　　部長級　２人　　課長級　３人　　係長級　４人　　計　10人

（3）キャリアリターン採用選考

本市職員を離職した者を対象として実施する選考　１人

（4）任期付職員の採用選考

任期付職員の採用選考は、「神戸市一般職の任期付職員の採用に関する規則」に基づき、採用選考を本委員会で承認しています。

実施状況(2025年４月２日～2026年４月１日採用)

部長級　２人　　課長級　６人　　係長級　18人　　担当　３人　　計　29人

3　昇任選考の実施状況

（1）係長級以上への昇任選考

本市では、係長級への昇任にあたり、一部の資格・免許や専門的知識等を必要とする職を除き、試験的選考を行っていましたが、2017 年度をもって廃止しました。2018 年度以降は、係長級への昇任は、全ての職において、「職員の任用に関する規則」に基づき本委員会で試験によらない選考を実施しています。

また、課長級以上への昇任は、「職員の任用に関する規則」の規定により、選考によることとされており、これに基づき本委員会で選考を実施しています。

市長部局

局長級　12 人　　部長級　40 人　　課長級　80 人　　係長級　99 人

消防局

司監(局長級)　３人　　正監・監(部長級)　８人　　司令長(課長級)　11 人　　消防司令(係長級)　14 人

交通局

係長級　１人

教育委員会

係長級　３人

（2）労務職員の昇任選考

労務職員のうち、監督的業務に従事するものについては、本委員会において昇任の選考の根拠・基準を設け、任命権者により選考を行っています。なお、作業長、総括班長、守衛長、総括総班長、総班長への昇任については、「人事委員会の権限の一部を委任する規則」により、最終合格者の決定については、本委員会の権限として保留しています。

市長部局　　総括班長２人

教育委員会　総括班長１人

第２章　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

１　給与報告・勧告制度

公務員は、法律により争議権や団体交渉権などの労働基本権が制約されており、民間企業の従業員のように労使協定によって給与を決定できないため、その代償措置として、人事委員会は給与報告・勧告を行っています。この報告・勧告は、民間企業の従業員の給与水準に合わせること(民間準拠)を基本としており、民間の給与水準を調査、比較して行っています(地公法第８条第１項第２号、同項第５号、第14条第２項、第26条)。

２　2025年度報告及び勧告

本委員会は、2025年９月18日(木)、市会議長及び市長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

３　民間給与との比較結果

(１)月例給

本市職員と市内民間企業の従業員の2025年４月給与を、役職、学歴、年齢別に対応させるラスパイレス方式により比較し、月例給較差は、12,128円(2.91%)と算定しました。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(C)=(A)－(B) 〔(C)／(B)×100〕
４２８，６４１円	４１６，５１３円	１２，１２８円〔２．９１%〕

注１．職員給与には、給料、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当及び単身赴任手当を含みます。
(較差比較対象職員の平均年齢：41.9歳)
２．民間給与は、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計、比較しています。

(２)特別給(期末・勤勉手当)

民間	職員	民間－職員
４．６７月分	４．６０月分	０．０７月分

４　報告及び勧告の内容

2025年度の給与改定の取扱いについて、次のとおり報告を行いました。

①月例給

・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、その他の職員においても昨年度を上回る引上げ改定を行う必要がある。なお、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

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)

・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、0.05月分引き上げる必要がある。
※国に準じて、支給月数は0.05月単位としており、小数点以下第２位を二捨三入・七捨八入して算出
・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、2025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、2026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。

支給月数(一般の職員の場合)

	6月期	12月期
2025年度　期末手当	1.25　月(支給済み)	1.275　月(現行1.25月)
勤勉手当	1.05　月(支給済み)	1.075　月(現行1.05月)
2026年度　期末手当	1.2625　月	1.2625 月
以降　勤勉手当	1.0625　月	1.0625 月

5　職員の人事管理に関する報告

職員の人事管理の報告について、次のとおり報告を行いました。

(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・育成とキャリア形成支援

ア　優秀な人材と採用困難な技術系職員の獲得

・採用・広報活動は組織全体の非常に重要なテーマであるという認識の下、全庁一丸となっての取組
・採用サイトにおける入庁後のイメージを発信、受験から入庁につなげる工夫
・厳しい競争の状況にある土木・建築・総合設備などの技術系職員獲得のための取組の検討

イ　障害者雇用の促進

・法定雇用率が引き上げられていくことを踏まえ、障がい者の雇用促進に引き続き取り組むことが必要

ウ　職員がやりがいと成長実感を持ちながらキャリアを築ける仕組みづくり

・職員一人ひとりの成長意欲や経験・能力を踏まえ、適材適所で活かすために、きめ細やかな人材育成と人事管理が重要
・職員のニーズを踏まえた研修の充実
・所属における業務を通じた育成と職員それぞれのキャリアへの意向を踏まえた長期的な視点での支援
・専門性や能力を踏まえた最適な人事配置、庁内公募制度・庁内フリーエージェント制度の積極的活用
・昇任意欲を高める環境づくりと女性管理職の積極的登用
・高齢層職員の活躍推進

(2)職務に対する貢献度や職責に応じた人事・給与制度の構築

・人事評価制度の適切な運用と丁寧なフィードバック、人事評価結果の給与への反映拡大、管理職における職務職責に応じた給与制度など、貢献度や職務職責に応じた人事・給与制度の充実や仕組みづくり

(3)働きやすい職場環境づくり

ア　柔軟な働き方の推進

・育児・介護と仕事の両立支援制度・取組が十分に効果を発揮するための職場風土づくりと業務の効率化・生産性向上に取り組んでいくことが重要

イ　長時間勤務の是正と適切な勤務時間の管理

・長時間勤務の解消は任命権者と局室区長等管理職の責務。連携して対応する必要
・新規プロジェクト立ち上げの際の長時間勤務を回避するための適切な人員配置
・適切な勤務時間の管理と業務改革の推進
・教職員の働きやすさ・働きがいの観点からの長時間勤務の是正

ウ　職員の健康確保と安全衛生

・長時間勤務者に対する健康確保措置の確実な実施
・メンタルヘルス相談窓口に職員が相談しやすい環境づくり

エ　ハラスメントに対する取組

・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、ハラスメントにかかる相談体制の一層の周知と啓発
・カスタマーハラスメントに対する組織的な対策強化

(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、市民の期待と信頼に応えることの責任の重みを自覚し、品位の保持に十分に留意のうえ、高い倫理観と使命感を持って行動するよう精励されることを要望

第３章　職員の勤務条件に関する措置の要求の状況

勤務条件に関する措置要求の制度は、労働基本権を制約された代償措置として、職員の適正な勤務条件を保障するための制度で、職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関して、当局により適当な措置がとられるよう人事委員会に要求できます(地公法第 46 条～48 条)。2025 年度の新規の要求は０事案で、処理は０事案です。

(1)処理状況(2025 年４月１日～2026 年３月 31 日)

区分	係属した事案			処理した事案							2026年度へ繰越
	2024年度から繰越	新規要求	計	却下	取下げ	打切り	判定			計	
							全部容認	棄却	一部棄却一部却下		
任用											
給与等											
勤務時間等											
職務に関するもの											
執務環境											
福利厚生											
その他											
計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

第４章　職員に対する不利益な処分についての審査請求の状況

審査請求制度は、職員の身分保障の一環として地方公務員法で設けられた制度で、懲戒処分など不利益な処分を受けた職員の申出について、公正・中立な第三者機関として人事委員会が処分の適法違法、妥当不当を判断し、裁決するものです(地公法第 49 条の２～第 51 条の２)。2025 年度の新規の請求は０事案で、処理は１事案です。

(1)処理状況(2025 年４月１日～2026 年３月 31 日)

区分		係属した事案			処理した事案							2026年度へ繰越
		2024年度から繰越	新規の請求	計	却下	取下げ	打切り	判定			計	
								処分取消	処分修正	処分承認		
分限処分	降任											
	免職											
	休職											
	降給											
懲戒処分	戒告											
	減給	2		2						1	1	1
	停職											
	免職											
その他												
計		2	0	2	0	0	0	0	0	1	1	1