

令和8年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

職員の給与に関する報告及び勧告

令和8年のポイント

月例給、特別給ともに5年連続の引上げ

- ◆月例給 職員給与が民間給与を 15,465円 (3.59%) 下回っているため、給料表を改定
- ◆特別給 職員の年間支給月数が民間の支給割合を下回っているため、0.05月分 引上げ改定

1 民間給与との比較結果

(1) 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (C) = (A) - (B) ((C) / (B) ×100)	【参考】人事院
445,735円	430,270円	15,465円 (3.59%)	15,056円 (3.51%)

- 注) 1 較差比較対象職員 (行政職職員から新規採用者等を除いた職員) 5,893人 平均年齢41.9歳
2 民間、職員ともに、令和8年4月の新規学卒の採用者は含まれていない。
3 職員給与は、給料、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当等で比較
4 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し比較

(2) 特別給 (期末・勤勉手当)

特別給の支給状況	民間の支給割合		職員の現行の支給月数	
	下半期	2.28月分	12月期	2.325月
	上半期	2.42月分	6月期	2.325月
年間	4.70月分		4.65月	

【参考】人事院 民間の支給割合 4.72月分、国家公務員の支給月数 4.65月

2 令和8年度の給与改定の取扱い

- (1) 給料表【令和8年4月実施】**

 - 行政職給料表については、人材確保の観点等から、初任給の引上げや、業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年度を上回る引上げの改定を行う必要がある。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、本市職員の実態に適合した改定を行う必要がある。
 - 改定にあたっては、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する必要がある。
 - 行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本とし、それぞれに対応する国の俸給表の改定に関する考え方を考慮のうえ、改定を行う必要がある。
- (2) 初任給調整手当【令和8年4月実施】**

 - 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告を考慮のうえ、改定する必要がある。
- (3) 宿日直手当【令和8年4月実施】**

 - 宿日直手当について、人事院勧告を考慮のうえ、改定する必要がある。

- (4) 特別給(期末・勤勉手当)**
- 市内民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮のうえ、0.05月分引き上げる必要がある。
 - 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分。令和8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9年度以降においては、表のとおり配分をすることが適当
 - 定年前再任用短時間勤務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。

【特別給の令和8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8年度 期末手当	1.2625月(支給済み)	1.2875月(現行1.2625月)
勤勉手当	1.0625月(支給済み)	1.0875月(現行1.0625月)
令和9年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	1.075月	1.075月

- (5) 転居に関する手当【検討】**
- 単身赴任かにかかわらず転居を伴う転勤を行った職員を対象とする手当について、国の動向を踏まえながら検討をする必要がある。

- 【参考】**
- ① 行政職(平均年齢41.3歳)の平均年収 ※人事委員会事務局試算
<改定前>約708万円 → <改定後>約736万円(約28万円増)

② 民間給与との較差及び特別給の支給月数の推移

年度	神戸市			国		
	月例給		特別給 (月)	月例給		特別給 (月)
	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	
H3	13,047	3.63	5.45	11,806	3.90	5.45
4	11,115	2.93	5.45	9,072	2.87	5.45
⋮						
R4	853	0.22	4.40	921	0.23	4.40
5	3,694	0.93	4.50	3,869	0.96	4.50
6	11,015	2.72	4.60	11,183	2.76	4.60
7	12,128	2.91	4.65	①11,891	2.87	4.65
				②15,014	3.62	
8	15,465	3.59	4.70	15,056	3.51	4.70

1 特別給の月数は勧告による改定後の月数(令和8年については、勧告どおり改定された場合の月数)
2 本府省職員と対応させる企業規模を、①は500人以上、②は1,000人以上で比較した結果である。②の較差に基づき人事院勧告を実施

採用戦略の強化と計画的な人材育成施策の推進

求める人材像：チャレンジ精神・リーダーシップ・デザイン力

働きやすく成長を実感できる魅力ある職場環境づくり

選ばれる神戸市役所

行政のプロフェッショナルとして
市政を担う優秀な人材の確保

人材育成と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

職務に対する貢献度や
職責に応じた人事・給与制度の構築

柔軟な働き方の推進

安心して働ける職場環境づくり

市民から信頼される神戸市職員

1 行政のプロフェッショナルとして市政を担う優秀な人材の確保

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、優秀な人材の獲得に向け全庁一丸となって取り組む必要

- ・技術系職員の獲得に向けた工夫の継続
- ・採用・広報活動におけるこれまでの取組の精査・検証による効果的な人材獲得施策への展開
- ・合格発表後入庁までの期間における人材育成・定着の観点からの取組の充実

2 人材育成と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

職員がやりがいと成長を実感しながら主体的にキャリア形成できる環境整備や、高度な専門知識習得と多様な人材が活躍できる職場づくりが重要

(1) 職員研修

- ・引き続き職務や成長段階に応じた研修体系の充実を図り、職員のニーズも踏まえた研修機会の提供が重要
- ・職員の能力向上とキャリア形成を推進するための職場での日常業務を通じた育成が重要。専門知識やスキル習得のためのOff-JTの充実が必要
- ・業務効率化や政策の質的向上につながるEBPM（証拠に基づく政策立案）やDX視点を持つデータ・デジタル人材育成に積極的に取り組むことが必要

(2) キャリア形成支援

- ・職員が自身のキャリアを主体的に描き、実現していくための環境整備が重要
- ・行政需要の多様化・複雑化に対応するための専門知識習得や技術力の継承が重要。獲得困難な技術系職員の育成充実を図るとともに、技術系業務に関心や意欲を持つ事務系職員が段階的に専門性を高められる環境を整備することも有効
- ・管理職への挑戦を促す環境整備や女性管理職の積極的登用

(3) 多様な人材の活躍推進

- ・経験者採用や係長級採用など多様な人材が活躍できるよう引き続き採用後のフォローアップや役割の明確化、職場環境への適応支援に取り組む必要
- ・高齢層職員の活躍を後押しする環境づくりに引き続き取り組む必要
- ・障害者雇用を引き続き促進していく必要

3 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

優秀な人材の獲得と定着を促進するための人事・給与制度の構築と運用が必要

- ・評価者研修の内容充実など人事評価制度がよりよい制度運用となるよう取り組む必要
- ・人事評価結果の給与反映の拡大について検討を進める必要
- ・人材確保につながる給与制度や福利厚生制度についての検討を進める必要
- ・行政マネジメントの重要性に鑑み、特に管理職について国や他都市の取組を参考にしつつ、本市の状況に適した職務・職責に応じた人事・給与制度を研究していく必要

4 柔軟な働き方の推進

業務改革や働き方改革を進め、安心して働ける仕組みを構築し、職員が自分らしく活躍できる環境を提供することが重要

(1) 業務改革の推進

- ・柔軟な働き方の推進は人材確保においても重要な要素。家庭と仕事の両立、地域活動や自己研鑽のため、基礎自治体の役割を踏まえつつ、柔軟な働き方の制度の活用が気兼ねなくできる環境を構築することが重要。引き続きAI技術も取り入れながら業務改革に取り組む必要

(2) 長時間勤務の是正と適切な勤務時間の管理

- ・長時間勤務の解消に向けて任命権者と局室区長等管理職が連携して対応する必要
- ・任命権者は新規プロジェクトの立ち上げの際には、予め適切な職員配置を十分に検討
- ・管理監督者は業務の必要性や業務手法を見直し、柔軟かつ積極的に業務負担の平準化を進める必要
- ・所属長等は業務の緊急性及び必要性を精査したうえでの時間外勤務の事前命令と適切な勤務時間の管理を徹底
- ・教職員について、教育委員会と学校現場が連携し、「神戸市立学校園働き方改革推進プラン_2.0（令和8年3月）」を着実に実行していく必要

5 安心して働ける職場環境づくり

(1) 職員の健康確保と安全衛生

- ・心身ともに健康を保ちながら前向きに業務に取り組める環境づくりが重要
- ・オフィス環境の継続的な改善整備
- ・ストレスチェック集団分析結果等のデータを活用した、メンタルヘルス対策の検討・推進及び所属におけるメンタル不調の未然防止、不調への早期対応・環境改善に努める必要
- ・「神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針（令和7年11月）」に基づき、カスハラ対策に引き続き取り組み、職員を守る環境の整備に努めていく必要
- ・所属長等による長時間勤務者への健康対策が確実に行われるよう取り組む必要

(2) ハラスメントに対する取組

- ・全職員が「神戸市ハラスメント対策基本方針」の「ハラスメントを発生させない、許さない、見過ごさない」を認識し、研修などを通じ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
- ・ハラスメントにかかる相談体制の一層の周知と啓発

6 市民から信頼される神戸市職員

- ・引き続き不祥事の未然防止に向け、あらゆる機会を通じてコンプライアンスの推進に取り組んでいく必要
- ・全職員が職務内外で市民の期待と信頼に応える責任を自覚し、公務員倫理に基づいて職務に精励されることを要望