

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和8年9月

神戸市人事委員会



神戸市会議長 よ こ は た 和 幸 様

神 戸 市 長 久 元 喜 造 様

神戸市人事委員会

委員長 福 井 誠

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優秀な人材の確保 ...	14
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	16
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	20
4 柔軟な働き方の推進	21
5 安心して働ける職場環境づくり	25
6 市民から信頼される神戸市職員	27
おわりに	28

参 考 資 料

参考資料目次	31
第1部 市職員給与等の実態	32
第2部 民間給与等の実態	55
(参考) 人事院勧告・報告の概要	66
(参考) 給与等報告・勧告の手順	68

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。

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。

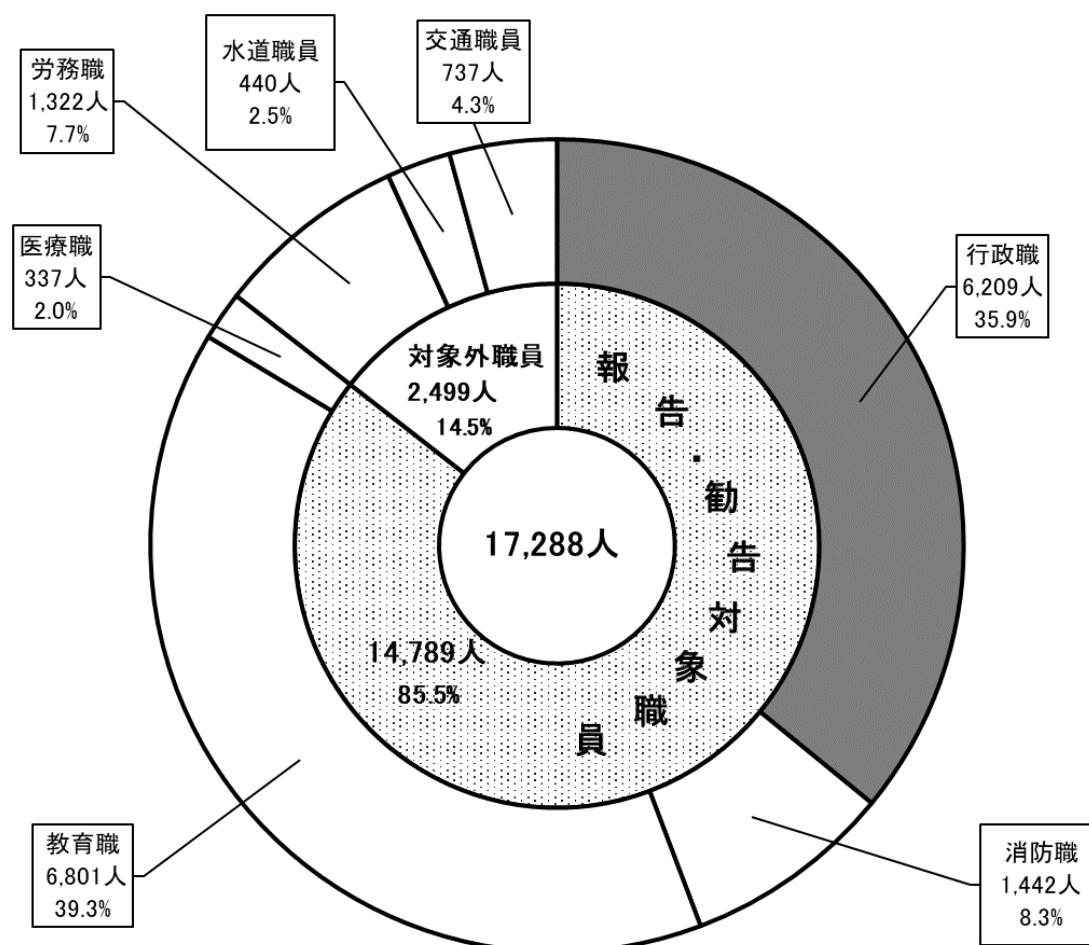
その結果について、次のとおり報告する。

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8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14,789人）である。

図1 給料表別職員数



(参考資料 p.32、p.33 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である。

また、行政職職員から令和8年4月の新規採用者等を除いた較差比較対象職員は、5,893人で、平均年齢は41.9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8年(2026年)	(参考)令和7年(2025年)
平均給与月額	給 料	356,761円	344,953円
	扶 養 手 当	9,739円	9,466円
	地 域 手 当	45,504円	44,018円
	管 理 職 手 当	12,696円	12,400円
	住居手当等	5,570円	5,676円
	合 計	430,270円	416,513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（基礎額）の合計額である。

(参考：行政職職員の状況)

項 目		令和8年(2026年)	(参考)令和7年(2025年)
職 員 数		6,209人	6,269人
平 均 年 齢		41.3歳	41.5歳
平均勤続年数		17.0年	17.4年
平均扶養親族数		0.61人	0.78人
男女別構成比		男性55.2% 女性44.8%	男性55.4% 女性44.6%
学歴別構成	大 学 卒	79.5%	78.7%
	短 大 卒	6.9%	6.7%
	高 校 卒	13.3%	14.3%
	中 学 卒	0.3%	0.3%

（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８年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査は、企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 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. 55、p. 56 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７年に比べて大学卒は増加し、高校卒は減少している。また、令和７年に引き続き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	78.5 (65.0)	21.5 (35.0)	0.0 (0.0)
高校卒	70.0 (88.2)	30.0 (11.8)	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７年の数値である。

イ 給与改定の状況

令和８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７年に比べて係員、課長級ともに減少している。

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	70.5 (71.3)	7.0 (4.6)	0.0 (1.3)	22.5 (22.8)
課長級	60.6 (61.7)	8.9 (5.2)	0.0 (0.0)	30.5 (33.1)

(注) () 内は、令和７年の数値である。

次に、令和８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７年に比べて係員は変わらず、課長級は増加している。また、昇給額については、増額した事業所の割合が、令和７年に比べて係員、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	増 額	減 額	変化なし	定昇 停止	
係 員	94.4 (94.4)	94.4 (94.4)	37.1 (35.7)	2.2 (3.4)	55.1 (55.3)	0.0 (0.0)	5.6 (5.6)
課長級	86.4 (82.0)	86.4 (82.0)	31.5 (28.5)	2.3 (3.3)	52.6 (50.2)	0.0 (0.0)	13.6 (18.0)

(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７年の数値である。

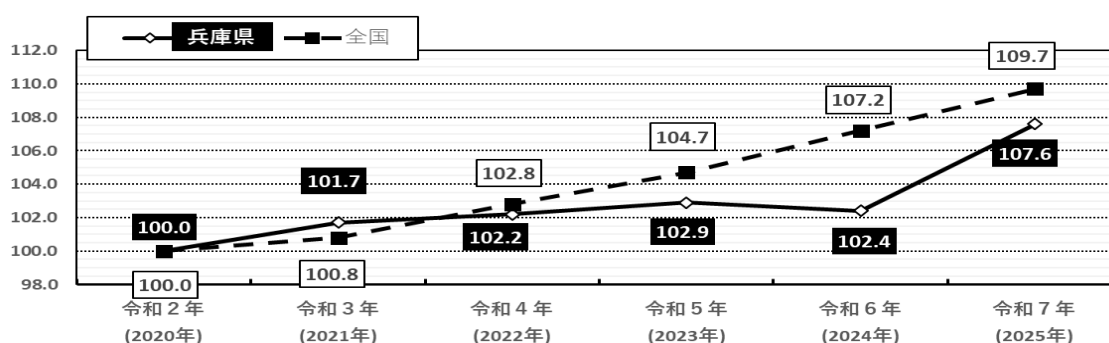
(3) 賃金・雇用情勢等

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7年平均は兵庫県で107.6と令和6年より5.2ポイント上昇している。全国は109.7と令和6年より2.5ポイント上昇している。

また、参考までに、令和8年4月においては、兵庫県は114.7で、前年同月(108.3)より6.4ポイント、全国は114.2で前年同月(110.1)より4.1ポイント上昇している。

図2 賃金水準の動向(暦年平均)



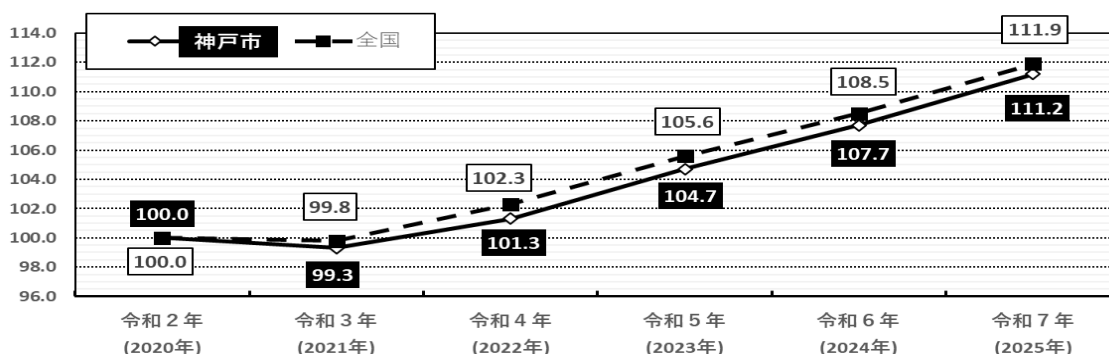
(注)企業規模30人以上の事業所における常用労働者の所定内給与である。

イ 物価の動向

消費者物価指数(総務省、令和2暦年平均=100)の令和7年平均は、図3に示すとおり、神戸市で111.2となり、令和6年より3.5ポイント上昇している。全国は111.9と令和6年より3.4ポイント上昇している。

また、参考までに、令和8年4月においては、神戸市は112.9で、前年同月(110.7)より2.2ポイント、全国は113.0で、前年同月(111.5)より1.5ポイント上昇している。

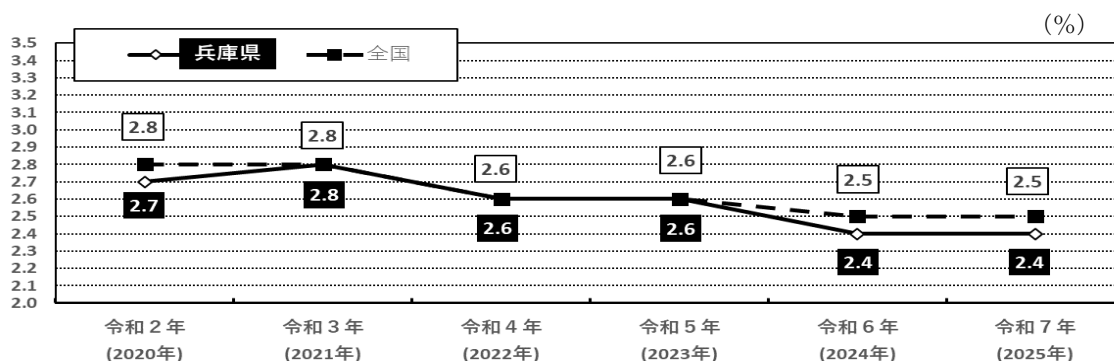
図3 消費者物価指数の推移(暦年平均)



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4年以降改善の傾向がみられ、令和7年には兵庫県で2.4%、全国で2.5%であり、令和6年度と同じ水準を維持している。

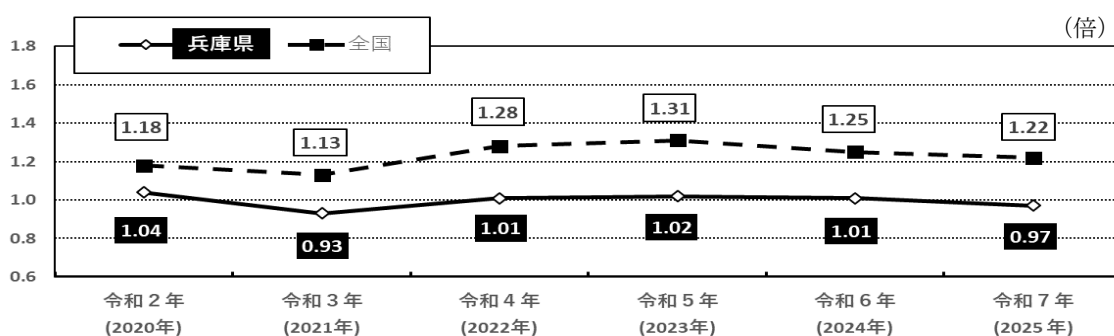
図4 完全失業率の推移(暦年平均)



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、図5に示すとおり、兵庫県の有効求人倍率は、令和7年平均で0.97倍となり、令和6年より0.04ポイント低下している。全国は1.22倍と令和6年より0.03ポイント低下している。

また、参考までに、令和8年4月においては、兵庫県は0.94倍で、前年同月(0.99)より0.05ポイント、全国は1.18倍で、前年同月(1.25)より0.07ポイント低下している。

図5 有効求人倍率の推移(暦年平均)



(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、暦年平均は実数、令和8年4月は季節調整値

（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 15,465 円（3.59％）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)
445,735円	430,270円	15,465円 (3.59%)

(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７年８月から令和８年７月までの１年間に於いて、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額の４.70月分（令和７年度は４.67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（４.65月）は、民間事業所の支給月数を０.05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	2.42 月分
年 間		4.70 月分

(注) 下半期とは令和７年８月から令和８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	2.325月
	12月期	2.325月
年 間		4.65 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。

その結果、本市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 15,465 円（3.59%）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（4.65 月）が市内民間事業所の支給月数（4.70 月）を 0.05 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 8 年度の給与改定の取扱いについて、次のとおりとすることが適切であると判断した。

（１）令和 8 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、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。

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 宿日直手当

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。

エ 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。

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 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、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に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 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（1.2625 月）
勤勉手当	1.0625 月（支給済み）	1.0875 月（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

オ 改定の実施時期等

ア、イ及びウについては、令和 8 年 4 月 1 日から、エについては、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） 転居に関する手当

令和 8 年の人事院勧告において、転勤に伴う経済的な負担の軽減として、転居に関する手当の新設が勧告された（令和 9 年 4 月 1 日実施）。これは、

転勤に対する金銭面での負担感が転勤の敬遠につながっており、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担等に対する給与上の措置を講じること、異動の円滑化を図ることを目的としている。

本市においても、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広く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。

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、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) 宿日直手当

人事院勧告を考慮のうえ、必要な改定を行うこと。

(4) 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) (3) については、令和 8 年 4 月 1 日から、1 の (4) 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
7 (2025)	12,128	2.91	4.65
8 (2026)	15,465	3.59	4.70

(注) 1 月例給の額は民間給与から職員給与を減じた額 (較差)

2 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

3 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)

職員の人事管理に関する報告

はじめに

少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少する中で、行政や民間を問わず人材確保は一層困難になることが予想されている。一方で、行政需要は多様化・複雑化しており、市民に最も身近な基礎自治体として、迅速かつ的確に対応することが求められている。

こうした社会情勢に対応するためには、A I の活用などD X の推進による業務削減や効率化を進めることで、限られた人員で持続的かつ質の高い行政サービスを提供できる体制づくりが必要である。また、多様な知識・経験を有する人材の採用と職員の能力・モチベーションの向上を通じて組織全体の生産性を高めることが不可欠である。

そのため、採用戦略の強化と計画的な人材育成施策を推進するとともに、職員が働きやすく成長を実感できる魅力ある職場環境づくりに取り組み、優秀な人材に「選ばれる神戸市役所」としていく必要がある。

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優秀な人材の確保

本市では、求める人材像を「チャレンジ精神」「リーダーシップ」「デザイン力」として掲げ、新たな採用試験区分の創設や試験スケジュールの見直し、広報活動の強化等、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獲得に積極的に取り組んできた。令和8年度は、D X の取組をリードする人材獲得に向け総合事務（大卒）に「データ/デジタル」区分や、本市における任期付職員等の実務経験者を対象とした採用選考区分を新設するなど、時代の変化を捉えながら取組を進めている。

しかしながら、先述したとおり、近年の我が国の生産年齢人口は減少を続けており、市役所組織における人材確保は一層困難になることが予想される。特に民間企業においても人材が不足している技術系職員の獲得は大きな課

題である。

技術系職員の獲得に向けて、公務の魅力や具体的な業務内容を知ってもらうため、インターンシップの受け入れ数を順次拡大するとともに、その内容を充実させてきた。また、一部の技術系区分¹の採用については、個々の事情に応じた柔軟な対応を可能とする見直しを行った。具体的には、令和7年度は、早期に合格発表を行うことで学生が学業や卒業研究等に専念できるよう、大学3年生及び大学院1年生を対象とした「チャレンジ枠」を新設し、令和8年度は、学生が大学院への進学を選択した場合でも入庁できるよう、採用日を最長2年まで延期可能な制度に変更した。経験者採用では、4月又は10月を入庁日としていたが、令和8年度からは、新たに7月と1月にも設定したところである。引き続き技術系職員の獲得に向けて、工夫をしていく必要がある。

また、事務系・技術系を問わず優秀な人材を獲得するためには、就職・転職活動を行っている多くの人々に神戸市職員として働くことを選択肢の一つとして認知してもらうことが重要である。そのため、これまでも転職者をターゲットとした東京での就職説明会開催や市内外で実施される就職・転職フェアへ参加するなど取り組んできた。

令和7年度には、採用サイトのリニューアルを行った。新しい採用サイトでは、職員紹介や仕事内容紹介、研修・キャリア形成支援制度、福利厚生の情報、給与シミュレーションなど、求職者が関心を持つ内容を充実させるとともに、受験申込システムもリニューアルし、手続きの負担を軽減した。

こうした取組を精査・検証することで、より効果的な人材獲得施策へとつなげていく必要がある。また、合格発表後入庁までの期間において、採用予定者交流会に加えて、入庁後職員として円滑に業務に適応できるよう研修の機会を設けるなど、人材育成・定着の観点からの取組を充実させていく必要がある。

引き続き、行政のプロフェッショナルとして優秀な人材の獲得に向け、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

¹ 土木・建築・総合設備（電気・機械）等

一丸となって取り組んでいかなければならない。

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

職員一人ひとりがやりがいと成長実感を持ちながら、主体的にキャリア形成をしていける職場環境を整備することは、組織としての活力を維持・向上させるために重要である。さらに、職員が担う業務の質や求められる役割は大きく変化しており、それに対応するためには、職員が高度な専門知識やスキルを習得し続けられるよう人材育成を進めるとともに、多様な人材が能力を発揮し活躍できる環境づくりに取り組んでいく必要がある。

(1) 職員研修

職員研修においては、OJT、Off-JT、自己啓発を活用し、さらに研修方法としてeラーニング、集合研修、外部機関による研修等を効果的に組み合わせることで、職員の能力向上とキャリア形成を支援している。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て研修機会を提供していくことが重要である。

また、職員の能力向上とキャリア形成を着実に進めていくためには、日々の職場での育成が重要である。職場における日常業務を通じて、職員一人ひとりの能力や適性を見極め、必要なスキルや経験を習得できる機会を提供することが求められる。上司が職員の成長を促す指導や助言を行い、職員の意欲を引き出す環境を整えることは、職員の自信を育むとともに、キャリア形成の土台を築くうえで重要である。

加えて、専門知識やスキルの習得を図る観点から、Off-JTの質・量とともに充実させることが求められる。特に、マネジメントは全職員に必要なスキルである。人材確保・育成の考え方や具体的な取組が定められている「神戸市人材確保・育成計画（令和8年3月改定）」では、「業務のマネジメント」「人と組織のマネジメント」を全ての職員に必要な考え方であると位置づけ、研修を充実させる方針を掲げている。近年、フレックスタイムなど多

様な働き方をする職員とのやりとりが増加しているほか、事業者等との連携・調整を進めるうえでも、管理職だけでなく全職員を対象としたマネジメントに対する意識改革は重要である。

さらに、同計画では、EBPM（証拠に基づく政策立案）及びDXの視点を持ったデータ・デジタル人材の育成を強化する方針を掲げている。本市においては、これまでもこれらの能力の育成に取り組んできたが、さらに、職員研修所と関係部署が連携して全職員を対象とした研修を実施していくとしている。急速な社会環境の変化やデジタル技術の進展を踏まえると、職員一人ひとりがデータを活用した分析能力や政策立案能力を高め、デジタル技術を活用できる人材として育成していくことは、組織全体の業務効率化や政策の質的向上につながることを期待されるため、積極的に取組を進めていく必要がある。

（２）キャリア形成支援

「神戸市人材確保・育成計画」において、人事配置、キャリア形成支援、研修などに関する人材育成施策とともに、職員に対してキャリアの道筋や過程（キャリアパス）に関する組織側の考えを明確にしていくことが新たに盛り込まれた。職員が自身の将来の成長イメージを持ちやすくなり、職員のモチベーション向上が期待できるため、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である。今後示されるキャリアパスに関する考え方と職員研修、庁内インターンシップ制度、庁内公募制度等を連動させ体系的に運用することで、職員が自身の目標に向かって着実に歩むことができる環境を提供することが求められる。

また、行政需要の多様化・複雑化に対応するため、キャリアを築いていくうえで、職員が各業務に必要な専門知識を習得し、多様な課題に対応する力を身につけていくことも重要である。加えて、技術系の業務については、これまで培われてきた技術力を継承していく必要があるが、技術系職員の獲得は困難な状況にある。そのため、技術系業務のすべてを専門的な知識を有する職員のみが担うものと捉えるのではなく、事務系職員がこれまでの行政実

務経験を活かしながら取り組みやすい業務を整理することも有効である。技術系職員の育成を引き続き充実させていくことはもちろんであるが、技術系業務に関心や意欲を持つ事務系職員に対し、業務への参加機会や必要な知識を習得するための研修機会を提供するなど、段階的に専門性を高める環境を整備することも考えられる。

また、職員が管理職への昇任を自然に意識し、挑戦したいと思えるような組織風土の醸成も重要である。管理職が担う役割やその魅力を職員に広く伝えるとともに、昇任前後の研修の充実や、管理職においてより職務・職責に応じた給与制度を構築していくなど、引き続き職員が管理職への挑戦に前向きな意識を持つ環境を整えることが求められる。なお、本市では、「神戸市女性職員の活躍推進計画」を策定し、女性管理職を積極的に登用している。令和8年3月には、同計画の第3期を策定し、課長級以上の職員に占める女性職員の割合を令和12年度末までに30.0%とする目標を設定した。令和8年4月時点で、23.6%となっており、令和7年度より0.6ポイント上昇している。引き続き女性管理職を積極的に登用していくとともに、課長級への女性職員の登用を着実に進めるため、係長級の女性職員²を増やしていくことが重要である。

職員が主体的にキャリアプラン³を描き、能力開発に取り組める仕組みの構築をさらに進めるとともに、職員の意向や適性を踏まえた配置を行うことが重要である。職員一人ひとりが専門性やスキルを最大限に発揮できる職場環境を整備し、職員のやりがいと成長実感を支える組織づくりをより一層目指していく必要がある。

（３）多様な人材の活躍推進

優秀な人材の獲得と多様化・複雑化する行政需要や市民ニーズに対応するため、経験者採用の拡大や係長級採用、ジョブ型雇用⁴の推進に取り組んでお

² 「神戸市女性職員の活躍推進計画（第3期）」において、係長級昇任者に占める女性職員の割合の目標を定めている。
現状：R7年度 37.2% 目標：毎年度 40.0%

³ 自分が将来どのような職業に就きたいか、どのような働き方をしたいかといった方向性・目標などのビジョンに対して、どのようなスキルを身につけ、どのような経験を積んでいくかを具体的に計画したもの

⁴ 民間の知識・経験・アイデアを活用できる分野において、高度な専門性や識見・経験を有する民間人材や専門人材を任期付職員として採用を行っている。

り、採用者が本市職員としての役割を理解し、その能力を十分に発揮できる環境づくりが重要である。

令和7年度より、経験者採用において受験資格の年齢上限の引き上げを行ったことを踏まえ、前職において管理職の経験を有し、早期に係長級以上の職としても活躍が期待できる者がいることから、係長級への昇任の資格要件を見直した。早期に係長職としての役割を担う機会を提供することで、マネジメント力の発揮に加え、モチベーションの向上が期待できる。

また、係長級採用選考を令和6年度から実施しており、係長級採用者については、マネジメント力を含めた即戦力としての活躍が期待されることから、他の採用者とは異なる人材育成の視点が必要となる。そのため、公務員として必要な知識の習得や職場への円滑な適応を支援するため、各種研修を受講できる体制を整えている。

引き続き、多様な人材が活躍できるよう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とともに、その効果や課題を検証しながら、柔軟かつ発展的な取組を重ねていくことが求められる。

次に、定年年齢が段階的に引き上げられており、令和8年度においては62歳となっている。高齢層職員がこれまで培ってきた知識や経験は、組織にとって重要な資産であり、それらを最大限に発揮し、後進の育成や知識・技術の継承に努めつつ業務に従事できる環境は、組織力向上にもつながるものである。引き続き、高齢層職員の活躍を後押しする環境づくりに取り組んでいくことが重要である。なお、本年の人事院勧告において、60歳前後の給与水準⁵に関して、「民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況の実態を把握し、公務における定年の段階的な引き上げ期間の人事管理の在り方の変化を注視するとともに、関係部局とも連携して60歳前後の給与水準等の検討を加速していく」と報告された。引き続き、国や他都市の動向を注視していく必要がある。

さらに、障がいのある職員が安心して働ける環境を整備することも重要で

⁵ 60歳を超えた職員については、当面の措置として給与水準が60歳前の7割に設定されている。制度導入時、多くの民間企業では給与水準が下がる再雇用制度により対応している状況にあったことなどを踏まえたものであり、国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）の附則において、60歳前後で連続的な給与水準となるよう、令和13年3月31日までに所要の措置を順次講じるとされている。

ある。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に取り組んでいる。法定雇用率が令和8年7月より2.8%から3.0%へ引き上げられることを受け、さらに取組を強化しているところであり、引き続き障害者雇用⁶を促進していく必要がある。

多様な職員がその能力を十分に発揮し、組織全体が活性化する環境を整えることが重要であり、それぞれの職員が自身の強みを活かしながら活躍できるよう、引き続き制度の充実や環境整備に取り組んでいくことが求められる。

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

人材獲得競争が激化する中、優秀な人材の獲得と定着を促進するためには、職務・職責に応じた給与制度を構築するとともに、職務への貢献度を適正に評価し、その結果を人事・給与に適切に反映する制度運用が求められる。

まず、人事評価制度については、これまで公平・公正で客観的な評価を実現するため、評価制度の見直しや、評価レベルの向上・均一化を図るため毎年全ての課長級及び係長級職員を対象とした評価者研修を実施してきた。引き続き評価制度の検証を行い必要に応じて改善を図るとともに、評価者研修の内容をさらに充実させるなど、よりよい制度運用となるよう取り組んでいく必要がある。

次に、人事評価の結果を勤勉手当や昇給へ反映することにも積極的に取り組んできている。具体的には、勤勉手当において、人事評価の結果により、上位の評価区分と下位の評価区分との支給月数の差を拡大するとともに⁷、令和7年度より新たな加算制度⁸が創設された。また、昇給においては、評価結果を積極的に活用するため、令和6年度より課長級以上の職員を対象に、令和8年度より係長級職員を対象に、成績優秀者に対しては標準の昇給号給数に加えてさらに号給を加算するよう見直されたところである。担当者への対

⁶ 本市における障害者雇用率 R5 2.40% R6 2.65% R7 2.76% (いずれも6月1日時点)

⁷ 勤勉手当は、算定基礎額に評価区分に応じた支給月数及び勤務期間に応じた支給割合を乗じて算定される。人事評価制度の導入以降、上位の評価区分と下位の評価区分との間で、支給月数の差を拡大してきている。

⁸ 特に優秀な職員、人材育成・課題解決の観点から特に必要とされる役割を担う職員（局室区担当DX推進リーダー、特定専任職員（障害福祉・児童福祉）、育児休業を取得する職員等が担っていた業務を代替する職員）に対する加算制度。既存の人事評価結果の勤勉手当への反映に加えて支給

象拡大⁹についても、係長級以上の職員の運用状況を踏まえながら引き続き検討を進めていく必要がある。

加えて、人材の確保の観点から初任給の引上げや修士・博士卒の初任給基準の見直しなどに取り組んできたところであるが、他都市の事例も参考にしつつ、例えば、若年層を中心に住居手当を引き上げるなど、さらなる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ていく必要がある。

さらに、職務・職責に応じた給与制度の構築については、行政需要の多様化・複雑化を背景に一層の行政マネジメント¹⁰の強化が求められることから、令和7年度に局長級において、より職務・職責を重視した給与体系に見直された。本年の人事院勧告においては、本府省幹部職員等¹¹を対象とした人事制度の骨格が示された。令和7年度からの給与制度のアップデート¹²により、職務・職責重視の給与体系に移行したが、さらに職務・職責を重視した給与体系、能力・実績に応じた人事運用の徹底などに取り組むとし、令和9年夏に具体的な内容を報告すると言及された。本市においても、行政マネジメントの重要性がより一層増していくことに鑑みると、特に管理職において、より職務・職責に応じた給与制度としていくことが重要である。国や他都市の取組を参考にしつつ、本市の状況に適した制度設計を研究していく必要がある。

4 柔軟な働き方の推進

職員一人ひとりが生活状況に応じて柔軟な働き方を選択できる環境を整備することは、職員の生活の質や満足度の向上に大きく寄与する。長時間勤務の是正を図り、オフ時間を確保することで、職員は仕事と生活のバランスを保ちながら、心身ともに健康で充実した働き方が可能となる。このような職場環境は、職員にとって魅力的な働く場となり、組織への愛着や貢献意欲

⁹ 昇給は、昇給区分S・A・B（標準）・C・Dの5段階を設定しているが、担当者については、現行ではB（標準）・C・Dの昇給区分で運用されている。

¹⁰ 行政組織が、限られた人員・予算・時間を効果的に活用しながら、政策目標を達成するために組織全体を運営・統制すること

¹¹ 本府省の事務次官級から課長級までの職員

¹² 行政職俸給表（一）8～10級（本府省課長・室長級）について、各級の初号の額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額を重ねるを解消し、昇格時により大きく給与が上昇する仕組みとするとともに、号俸を大きくくり化し簡素な号俸構成とした。

を高めるとともに、職員のモチベーションを向上させ、結果として業務の質や生産性の向上につながる。

柔軟な働き方を推進するためには、業務改革や働き方改革を一層進め、職員が安心して働ける仕組みを構築することが必要である。これらの取組は、組織の持続的な成長を支える基盤となるものであり、職員が自分らしく活躍できる環境を提供することが今後ますます重要となる。

（１）業務改革の推進

本市では、「やめる・へらす・かえる」の視点に基づきDXの推進による業務改革を進めてきた。また、「神戸2030ビジョン」¹³では、新たな市政課題に対応するために令和12年度に50万時間の時間創出を目標値として掲げている。この目標を達成するため、全所属に対して業務量調査やヒアリングを実施し、業務作業時間や内容の実態把握に取り組んでいる。その結果、効率化が可能な部分や改善が必要な課題を明らかにしている。特に、各部署で共通する業務については生成AIなどの技術を取り入れ、既存業務の効率化・最適化を推進するための「業務改革パッケージ」¹⁴として庁内に展開している。さらに、技術革新が進むAIの活用を積極的に取り入れ業務改革を一層推進していく方針である。これらの取組は、質の高い行政サービスの提供と持続可能な行政運営の実現を図るとともに、職員の柔軟な働き方の推進にも寄与するものである。

本市では、令和11年度末までに男性職員の育児休業取得期間が2週間以上の者を85%とする目標¹⁵を掲げているが、令和7年度には取得率が86.3%に達しており、年々取得期間も伸びている。また、介護との両立についても、介護休暇等の各制度の周知や必要に応じて所属長が対象職員と面談を行うなど両立支援に積極的に取り組んでいる。今後も職員が希望するタイミングや期間で育児休業が取得できるなど、家庭と仕事の両方に充実した時間を確

¹³ 令和8年3月策定。「第6次神戸市基本計画－2035年の神戸－」に掲げる10年後の都市像を実現するため、今後5年間の基本政策と主な施策をまとめたもの

¹⁴ 生成AIを活用した、庁内問い合わせ管理、マニュアル検索、書類不備確認、外部問い合わせ対応など計6種類のパッケージを庁内展開しており（令和8年8月現在）、今後も実証実験を行いながら種類を増やす方針である。

¹⁵ 「次世代育成支援対策推進法に基づく神戸市特定事業主行動計画（第5期）（令和7年3月）」に掲げる市長部局等における目標値である。

保できる環境づくりに引き続き取り組んでいく必要がある。

また、柔軟な働き方の環境整備は、地域活動や自己実現の促進にも寄与する。本市では、職員が報酬を得ながら地域活動に従事できる「地域貢献応援制度」を導入しており、地域貢献活動や自己研鑽の時間を確保する取組を進めている。さらに、国が令和8年度から兼業制度の運用を緩和したことを受け、本市でも兼業・副業制度の拡充を検討している。

加えて、本年の人事院勧告において、育児や介護に限らず職員の様々な事情に応じて取得できる無給休暇制度の新設等¹⁶の勧告がなされた。多様な事情を抱える職員が継続して働き活躍できる環境を整えるものであり、本市においても導入に向けた検討を進める必要がある。

柔軟な働き方の推進は人材の定着・活躍のみならず、人材確保においても重要な要素であり、基礎自治体の役割を踏まえつつ、制度の活用が気兼ねなくできる環境を構築するため、引き続き業務改革に取り組む必要がある。

（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、職員の健康を守るうえで重要な課題であり、オフ時間を確保することで生活との両立や自己研鑽の機会を促進し、職員の満足感や成長を支えるものである。本市では、任命権者の取組により令和3年度以降、職員一人ひと月あたりの平均時間外勤務時間数¹⁷は減少傾向にある。しかしながら長時間勤務が解消されたわけではなく、特定部署や時期等に業務が集中する状況が見受けられる。このような長時間勤務は職員の健康を阻害し、生産性の低下につながる可能性がある。

こうした状況を改善するため、本委員会では「時間外勤務状況調査」を実施し、職員へ直接聴き取りを行うほか、行財政局と連携して産業医による健康状態の確認や助言を実施している。これにより、所属への指導に加えて職員の意識改革にも資する取組を進めている。

¹⁶ 全ての職員を対象に、公務の運営に支障がない場合において、取得事由を問わず、無給で年間7日まで取得できる休暇制度の新設。また、職員の健康福祉の増進を図る観点から、休日や週休日に勤務した場合に取得できる代休日の指定や週休日の振替等について、現行の取得単位（代休日の指定は1日、週休日の振替等は1日又は4時間）に満たない場合も可能とする見直しについて勧告がされた（令和9年4月1日施行）。

¹⁷ R3年度 15.8h/月、R4年度 15.4h/月、R5年度 14.8h/月、R6年度 14.2h/月 R7年度 13.8h/月（選挙の投票開票事務従事分を除く）

長時間勤務の解消に向けては、任命権者と管理監督者が連携して対応する必要がある。任命権者は新規プロジェクトの立ち上げなどの際には、予め適切な職員配置を十分に検討し、管理監督者は業務の必要性や業務手法を見直し、業務負担の平準化を柔軟かつ積極的に進めることが求められる。また、所属長等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精査したうえで適切な時間で命令を行い、賃金不払い残業が発生しないよう、勤務時間の管理を徹底する必要がある。

教職員については、教育課題が多様化・複雑化する中、全国的に教員の担い手不足や長時間勤務といった問題が課題として挙げられている。このような状況を踏まえ、教員に優れた人材を確保するためには、働き方改革のさらなる推進や教員の処遇改善が重要であることから、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表の義務付けや教員の処遇改善などが定められた改正給特法（令和7年法律第68号）¹⁸が昨年成立したところである。

本市ではこれまで、「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、働き方改革を進め、長時間勤務の是正に努め、一定の成果はみられている¹⁹。そして、改正給特法へ対応するため、教員の処遇改善を行うとともに、「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）」が策定された。

この計画では、「働きやすさ」「働きがい」「ワークライフバランス」「心身の健康」を基盤に、こどもたちと向き合う時間を確保しつつ、一人ひとりが無理なく能力を発揮できる働き方の実現を目指し、平均時間外在校等時間²⁰などの目標値²¹の設定や、その達成に向けた方向性について示されている。デジタル技術を活用した校務の効率化、多様な働き方が選択できる環境づくり、産業保健体制の強化等に取り組むとしており、引き続き教育委員会と学校現場が連携し、本計画を着実に実行していくことが求められる。

¹⁸ 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和7年法律第68号）

¹⁹ 教員の時間外在校等時間の状況 R1年度 46.7h/月 R7年度 30.7h/月

²⁰ 在校等時間とは、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間をいう。また、時間外在校等時間とは、正規の勤務時間外において超勤4項目（①生徒の実習②学校行事③教職員会議④非常災害等）以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在籍している時間をいう。

²¹ 目標値 R8年度 28.0h/月

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

職員が安心して働ける職場環境を整えることは、質の高い行政サービスの提供と持続可能な行政運営を実現するために不可欠である。そのためには、職員が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である。

物理的環境の整備においては、業務改革の推進や職員間のコミュニケーションの活性化等を目的としてフリーアドレスの導入を促進するとともに、什器の入れ替えなど執務スペースの環境整備に取り組んでいる。働く場所として神戸市役所が選ばれ、人材が定着するためには、オフィス環境も重要な要素である。整理整頓が進むことで業務の生産性の向上に資するとともに、公務災害の未然防止にもつながることから、継続的に改善に取り組んでいく必要がある。

また、心理的環境の整備においては、職員の精神的な健康を守るため、メンタルヘルス対策が非常に重要である。全国的に地方公務員の精神疾患による長期病休者は増加している。本市においては、精神疾患による休職者の増加は抑えられているものの依然高止まりをしており、十分に対策をする必要がある。

メンタルヘルス対策は、「発生予防」「早期発見・早期対応」が重要であることから、管理職を対象としたラインケア研修に加え、全職員を対象としたセルフケア研修を継続的に実施している。また、産業医等が職場訪問を行い、所属長や職員と顔の見える関係づくりや相談予約アプリの導入など、メンタルヘルス相談窓口へつなげる取組を強化しており、職員が相談しやすい環境づくりに引き続き取り組んでいく必要がある。さらに、ストレスチェック集団分析結果等のデータを活用し効果的なメンタルヘルス対策の検討・推進を行うとともに、各所属においては、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、メンタル不調の未然防止や職員の不調への早期対応・環境改善に努める必要がある。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円滑な職場復帰支援も引き続き取り組んでいく必要がある。

加えて、カスタマーハラスメント（カスハラ）への対策も重要である。カスハラに該当する行為に対しては組織的に毅然とした対応が求められ、職員が適切な対応ができるよう「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）」やマニュアルの策定を行い、全職員を対象とした研修が実施された。また、カスハラへの対応についての相談体制の構築や防犯カメラや防犯ブザーの設置など物理的な環境整備も進めている。このような対策を進めることで、職員の精神的な負担軽減につながり、安心して業務に従事できる環境が整備される。今後も引き続きカスハラ対策に取り組み、職員を守る環境の整備に努めていく必要がある。

さらに、長時間勤務者に対する健康対策にも適切に取り組む必要がある。労働安全衛生法等に基づき、所属長等は、対象職員へ長時間労働による疲労の蓄積を確認し疲労の蓄積が認められる場合は、産業医の面接指導を受けるように勧奨を行う必要がある。任命権者においては各所属に対しこの対応の周知をしているものの、実際の運用において十分に徹底されていない状況がある。職員の健康を守るためには、長時間勤務の是正を行うことが第一であるが、やむを得ず長時間勤務となった職員の健康対策も所属長等の責務であることから、適切な対応が確実に行われるよう取り組んでいかなければならない。

また、職場環境の安全確保についても十分に留意する必要がある。本委員会では、労働基準監督機関として権限を有する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。これに加え、各所属においても引き続き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ていく必要がある。

（２）ハラスメントに対する取組

各種ハラスメントは、職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為である。職員の勤労意欲を減退させたり、その適切な能力の発揮を妨げたりするほか、組織全体の士気や能率の低下につながるなど、職

場環境に大きな影響を及ぼし、円滑な公務の運営を阻害す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依然としてハラスメントに関する相談が一定数寄せられている。全ての職員が「神戸市ハラスメント対策基本方針」に掲げる「ハラスメントを発生させない、許さない、見過ごさない」を十分に認識するとともに、研修などを通じて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。

なお、職員が万が一、ハラスメント行為を受けた場合は、所属長、各局室区人事担当課、各任命権者の人事担当課、任命権者が設置する外部の弁護士による内部通報・相談窓口、人事委員会の苦情相談窓口など相談に応じる複数の窓口が整えられている。職員が一人で抱え込むことのないよう、またハラスメント問題の抑止のためにも、これら相談体制の一層の周知と啓発に取り組んでいく必要がある。

6 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る。しかしながら、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状況である。

任命権者は、毎年コンプライアンス研修を実施するとともに、職員の不祥事が発生した際には、再発防止の観点から同様の非違行為が行われないよう周知徹底を行っている。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かなければならない。

職員は「神戸市クレド」²²や「神戸市職員コンプライアンス共有理念」のもと、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ことが求められる。全職員がこれらの責務を果たすべく公務員倫理に基づき職務に精励されることを要望する。

²² 令和元年12月策定。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ことを目的として、職員の目指すべき姿や行動指針を明文化したもの

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課題について取り組むことが必要であると考えます。

これまで職員におかれては、日々職務に精励し、市民サービスの向上に向けて懸命に努力されてきた。また、本年7月に発生した令和8年熊本地震を含め各地での災害に対し、多くの職員が被災地への支援に取り組まれている。本委員会としては、このような職員の尽力に深く敬意を表するものである。

一方で、少子高齢化や行政需要の多様化・複雑化といった社会的課題に対応するためには、迅速かつ的確な取組が求められている。そのためには、職員一人ひとりが専門性と能力を向上させるとともに、AIなどの技術導入にも柔軟に対応していくことが不可欠である。今後も自身の心身の健康に十分留意しつつ、市民生活を支えるため、職務に精励いただきたい。

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。

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 8 年職員給与等実態調査の概要	32
第 1 表 職員構成総括	34
第 2 表 給料表別、級別、号給別人員	38
第 3 表 給料表別、年齢別職員数・平均給料月額	48
第 4 表 ラスパイレス指数	52
第 5 表 扶養手当の支給状況	52
第 6 表 管理職手当の支給状況	53
第 7 表 住居手当の支給状況	53
 (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	 54

第 2 部 民間給与等の実態

令和 8 年職種別民間給与実態調査の概要	55
第 8 表 産業分類別、企業規模別調査事業所数	57
第 9 表 対応級表	57
第 10 表 企業規模別、職種別、学歴別給与月額等	58
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 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	65
 (参考) 人事院勧告・報告の概要	 66
 (参考) 給与等報告・勧告の手順	 68

第 1 部 市職員給与等の実態

令和 8 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 8 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	6,209	3,430	2,779	425,374	352,831	9,453	45,057
消防職	1,442	1,362	80	405,908	337,798	15,706	43,032
教育職(2)	377	249	128	467,513	395,494	11,162	49,393
教育職(3)	100	5	95	463,419	390,686	7,065	49,190
教育職(5)	6,324	2,677	3,647	452,261	383,571	9,310	47,840
医療職(1)	11	5	6	770,066	549,891	8,818	105,539
医療職(2)	326	21	305	389,614	330,801	6,848	41,173
合計	14,789	7,749	7,040	435,773	365,515	9,971	46,147

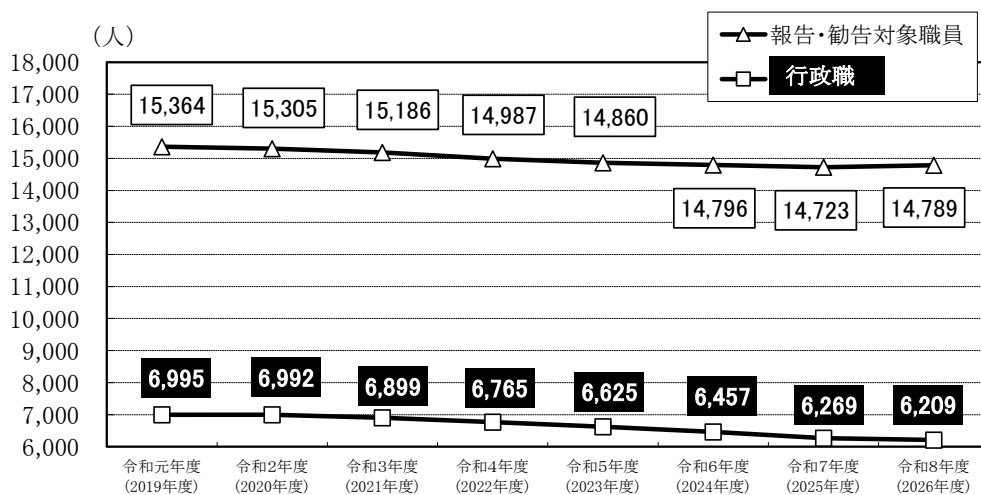
(注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額、令和3年(2021年)4月1日の給料表の切替えに伴う経過措置額を含む。

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。

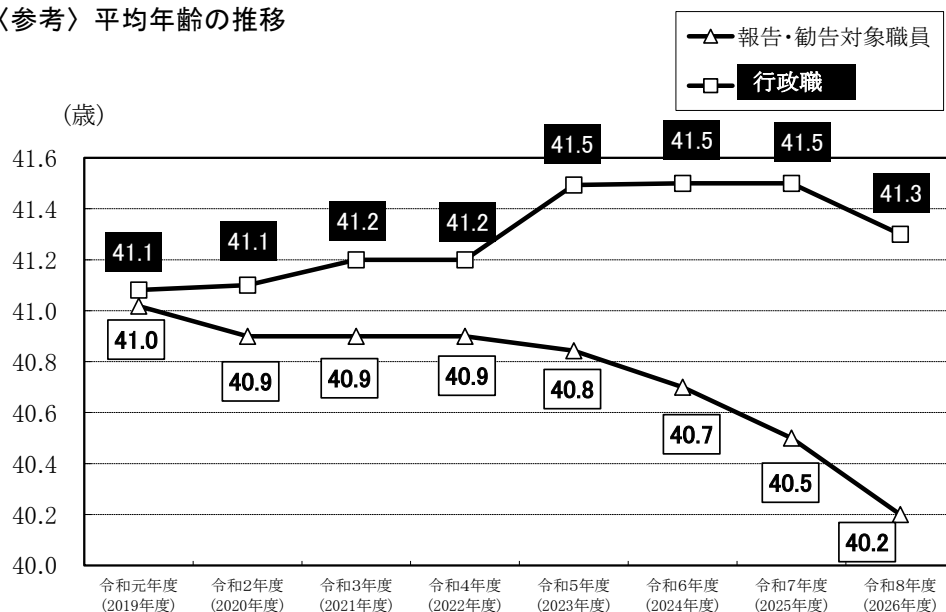
		平均扶養 親族数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	学 歴 別 職 員 数 (人)			
					大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
管理職手当	住居手当等							
12,438	5,595	0.61	41.3	17.0	4,933	430	827	19
4,576	4,796	1.00	40.2	18.5	623	142	677	
4,955	6,509	0.72	40.5	13.3	368	4	5	
12,168	4,310	0.45	42.8	15.5	80	20		
5,785	5,756	0.61	39.2	12.8	6,252	72		
100,909	4,909	0.55	54.2	8.1	11			
5,460	5,331	0.41	39.1	11.6	294	32		
8,546	5,594	0.64	40.2	15.1	12,561	700	1,509	19

〈参考〉報告・勧告対象職員数の推移

	報告・勧告対象職員				
	行政職	消防職	教育職	医療職	合 計
令和元年度 (2019年度)	6,995	1,461	6,660	248	15,364
令和2年度 (2020年度)	6,992	1,478	6,586	249	15,305
令和3年度 (2021年度)	6,899	1,483	6,513	291	15,186
令和4年度 (2022年度)	6,765	1,469	6,424	329	14,987
令和5年度 (2023年度)	6,625	1,460	6,439	336	14,860
令和6年度 (2024年度)	6,457	1,441	6,551	347	14,796
令和7年度 (2025年度)	6,269	1,436	6,674	344	14,723
令和8年度 (2026年度)	6,209	1,442	6,801	337	14,789



〈参考〉平均年齢の推移

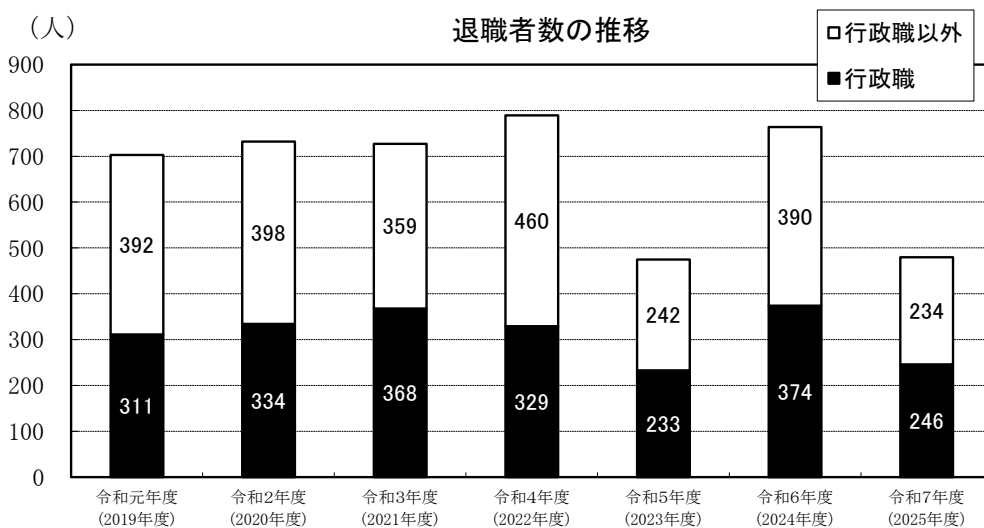
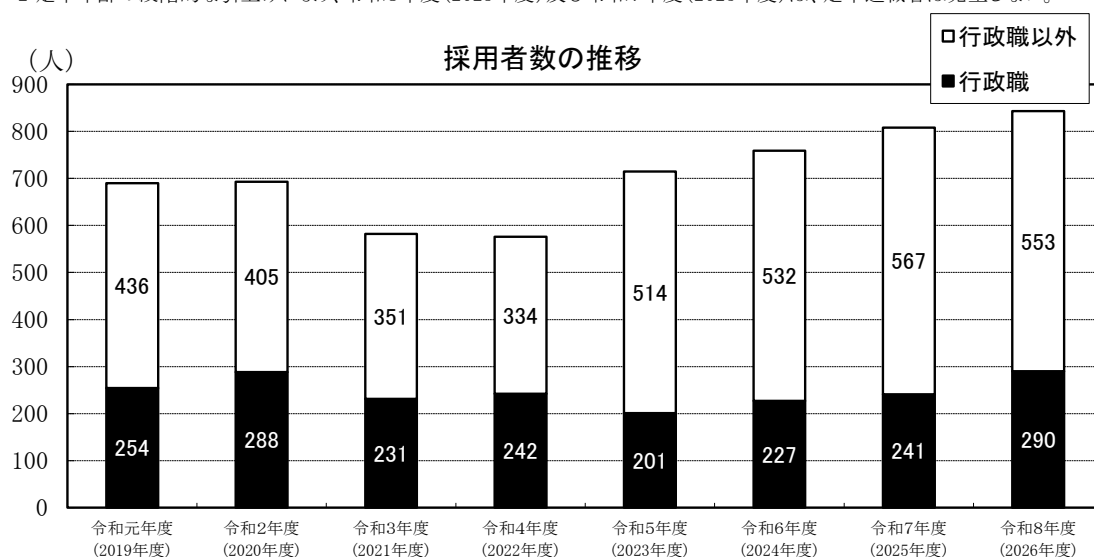


〈参考〉採用・退職者数の推移

	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
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)	227	374	△ 147	759	764	△ 5
令和7年度 (2025年度)	241	246	△ 5	808	480	328
令和8年度 (2026年度)	290	...	...	843	...	...

(注) 1 令和8年度(2026年度)の数字は、令和8年(2026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)及び令和7年度(2025年度)は、定年退職者は発生しない。



第2表 給料表別、級別、号給別人員

その1 行政職給料表

号給 \ 級	1	2	3	4	5	6	7	8
	人	人	人	人	人	人	人	人
1								2
2								3
3								17
4								8
5	5	1				1		6
6								1
7		7						5
8								2
9								
10	2	73						3
11		5		2				
12		1	1		11			
13	7							
14	2	3	2					
15		81	3					
16	1	3	2		14			
17	1	5	116		1			
18	4	6			1			
19	1	101	16	1				
20	1	6	3		14			
21		7	107		11			
22		23	19		9		1	
23		115	8		1			
24		11	8		14			
25	103	11	119		26			
26	1	31	27		8			
27		130	13	1	3			
28	2	9	13		11			
29	3	10	104		37			
30		26	18	1	2	2		
31		20	14		8			
32	2	19	15		17	5		
33	4	18	95	1	47			
34	1	8	20		13	3	2	
35	1	5	17		12	1	1	
36		9	18		14	7	2	
37	31	5	118		42	4	12	
38	1	5	27		5	3	25	
39		10	13		13	6	12	
40		12	14		7	4	6	
41	3	5	96	3	48	3	11	
42	2	4	20	3	14	7	13	
43		7	26		20	6	4	
44	1	4	29	3	28	9	4	
45	7	2	78	3	24	6	8	
46		11	26	5	10	8	7	
47		4	34	2	15	10	4	
48	1	8	14	2	42	13	3	
49		2	70	2	23	7	9	
50		4	15	2	15	9	5	
51		5	22	4	17	10	4	
52		4	16	4	35	11	4	
53		6	64	2	23	14	6	
54	1	2	15	9	18	22	2	
55	1	10	23	5	15	22	1	
56	1	4	32	3	10	32	1	
57		5	20	7	14	11	6	
58		6	13	5	10	31	3	
59		4	15	4	6	26		
60		2	35	1	14	15		
61		11	22	1	11	21		
62		2	15	6	13	15	1	
63		5	18	4	11	23	2	
64		7	32	7	16	17		
65		2	18	9	9	13		
66		5	16	3	7	14		
67		6	15	4	8	18		
68			27	6	20	18		

級 号給	1	2	3	4	5	6	7	8
	人	人	人	人	人	人	人	人
69		1	10	4	9	9		
70		5	11	2	7	23		
71		3	6	4	12	11		
72	1		14	7	12	7		
73		1	7	12	9	11		
74		1	6	4	6	12		
75		2	8	5	8	9		
76			7	7	12	13		
77			4	7	5	10		
78			1	8	10	12		
79		1	7	4	10	5		
80			7	4	8	10		
81			5	4	5	5		
82		1	3	6	2	4		
83		3	1	5	6			
84			5	3	5	1		
85		1	5	8	5	4		
86			1	5	2			
87			4	12	9	1		
88		2	5	8	7			
89	1		2	10	5	1		
90	2	1	3	4	6	1		
91		1	1	13	13	1		
92			4	11	13			
93	1		2	10	5			
94				5	7	1		
95			3	19	11			
96		2	4	14	12			
97		1	1	6	7			
98			2	10	10			
99		1		16	16			
100			3	13	14			
101		2	1	11	11			
102				7	9			
103			1	15	10			
104			4	19	13			
105			1	19	5			
106			2	9	14			
107			2	16	11			
108			1	21	17			
109				18	20			
110			3	20	12			
111				13	8			
112			2	18	18			
113			3	17	9			
114				12	11			
115				7	11			
116			3	4	3			
117			1	1	1			
118				5	3			
119			1	2				
120				1	5			
121			2	5	2			
122			1					
123								
124			1					
125			1					
126			1					
127								
128								
129								
130			1					
131			3					
132			1					
133			1					
134								
135								
136			2					
137			428					
計	195 人	942 人	2,365 人	605 人	1,298 人	598 人	159 人	47 人
平均年齢	23.7 歳	28.7 歳	39.5 歳	52.0 歳	44.3 歳	52.1 歳	55.0 歳	56.6 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	6,209 人
							平均年齢	41.3 歳

その2 消防職給料表

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

級 号給	1	2	3	4	5	6	7
	人	人	人	人	人	人	人
69			4	2	1		
70			1	2			
71				5	3	2	
72			2	3	3		
73			1	4	3		
74				4	3	1	
75			1	2	6		
76				4		1	
77				4	1		
78			1	1	1		
79			1	5			
80				1	1		
81				5	2		
82				3	1		
83				1			
84			1	1	1		
85			2				
86				4	4		
87				3	4		
88			1	5	3		
89				4	1		
90			1	2	4		
91				3	1		
92			2	3	1		
93				4	4		
94				2	4		
95				2	2		
96			1	6	2		
97				13	5		
98				4	3		
99				6	3		
100			3	8	1		
101				10	3		
102				2	2		
103				3	2		
104			5	6	3		
105				15	3		
106					3		
107			1	3	1		
108				10	1		
109				3	1		
110			2	1	1		
111				11	1		
112				1	1		
113			2	5	1		
114				3	4		
115				7	2		
116			2	6			
117				5	1		
118				3	1		
119				4			
120							
121				5			
122							
123							
124							
125							
126			1				
127							
128							
129							
130							
131			1				
132							
133							
134							
135							
136			2				
137			124				
計	117 人	225 人	517 人	338 人	175 人	54 人	16 人
平均年齢	21.6 歳	26.3 歳	40.0 歳	49.6 歳	47.4 歳	52.5 歳	55.3 歳
						合計	1,442 人
						平均年齢	40.2 歳

その3 教育職給料表（2）

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

級 昇給	1	2	3	4	5
93	人	2	人	人	人
94		2	1		
95		2			
96		2			
97	1	3			
98		1			
99					
100		2			
101		1			
102		2			
103		3			
104		5			
105		1			
106		1			
107		2			
108					
109		2			
110	1	1			
111		1			
112					
113		1			
114	1	3			
115		1			
116		2			
117					
118		1			
119		1			
120		1			
121		2			
122					
123		1			
124		3			
125					
126		2			
127					
128		1			
129		1			
130		1			
131		1			
132		3			
133					
134		2			
135		2			
136					
137	1				
138		2			
139		1			
140		4			
141					
142		5			
143		1			
144					
145		4			
146					
147					
148		1			
149		2			
150		1			
151		3			
152		1			
153		1			
154		4			
155		2			
156		2			
157		5			
158		7			
159		1			
160		4			
161		6			
162		2			
163		2			
164		1			
165		1			
166		1			
167					
168		1			
169		1			
170					
171		1			
172					
173					
174					
175					
176					
177					
計	9 人	322 人	17 人	17 人	12 人
平均年齢	37.2 歳	39.2 歳	45.2 歳	50.2 歳	56.6 歳
				合計	377 人
				平均年齢	40.5 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			2	
26			2	
27				
28				
29				
30				
31			1	
32				
33			1	
34			1	
35				
36				
37			1	
38			1	
39				
40				
41				
42				
43				
44			1	
45				
46				
47				
48				
49			2	
50				
51			1	
52				
53				
54			4	
55				
56				
57				
58				
59				
60				
61				
62				
63				
64				
65				1
66				
67				
68			1	
69				
70				
71				1
72				
73			1	
74				1
75				
76				
77			1	2
78			2	
79				
80				
81				1
82				
83			1	
84				2
85				
86			3	
87				
88				
89				1
90			1	
91				
92				1
93			1	1
94			2	
95				
96			1	1

号給	級	1	2	3
		人	人	人
97				
98				
99			1	
100				1
101				1
102			1	
103			1	
104			3	
105				2
106			3	
107				2
108			1	1
109			1	
110				
111			2	
112			1	
113			1	1
114				
115				
116				
117			1	
118				
119				
120				
121			1	
122			1	
123				
124				
125				
126			1	
127			1	
128			1	
129				
130				
131			3	
132				
133				
134			2	
135			1	
136				
137			1	
138			2	
139			1	
140			1	
141			1	
142				
143			1	
144				
145				
146				
147				
148				
149				
150			2	
151			1	
152				
153				
154				
155				
156				
157			1	
158				
159				
160				
161				
162				
163				
164				
165				
166				
167			2	
168			1	
169				
170				
171				
172				
173				
174			1	
175			1	
176				
177				
178				
179				
180				
181				
182				
183				
184				
185				
計		0 人	80 人	20 人
平均年齢		歳	40.4 歳	52.4 歳
			合計	100 人
			平均年齢	42.8 歳

その5 教育職給料表（5）

昇給 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		278			
18		1			
19		17			
20		1			
21		65			
22		122			
23		11			
24		12			
25		54			
26		25			
27		9			1
28		5			1
29		39			2
30		117	1		1
31		5			6
32		16			7
33		45			9
34		114	3		10
35		7			24
36		22			18
37		29			17
38		111	5		18
39		12	2		15
40		19	2		17
41		31	2		18
42		130	13		12
43		7			8
44		28	2		9
45		30	1		16
46		130	8		9
47		11	3		8
48		37	9		12
49		29	5		4
50		134	10		4
51		11	3		5
52		41	5	1	5
53		15	8		
54		84	8		
55		13	4	2	
56		30	6	1	1
57		17	16	1	1
58		105	4	2	
59		17	13	2	
60		39	8	2	
61		15	6	1	
62		110	15	5	
63		19	7		
64		27	10	2	
65		18	7	6	
66		112	5	3	
67		20	5	4	
68		48	7	2	
69		21	6	9	
70		117	9	7	
71		16	5	10	
72		36	8	9	
73		33	9	8	
74		87	8	10	
75		25	8	11	
76		39	8	12	
77		28	10	6	
78		96	5	8	
79		12	7	5	
80		52	8	13	
81		23	4	14	
82		116	5	11	
83		26	5	7	
84		34	1	4	
85		30	3	12	
86		75	3	5	
87		25	7	1	
88		54	3	9	

昇給 級	1	2	3	4	5
	人	人	人	人	人
89		23	4	9	
90		73	4	7	
91		26	4	2	
92		30	2	6	
93		44	4	7	
94		59	5	9	
95		23	3	3	
96		40	4	4	
97		47	1	5	
98		41	4	4	
99		44	4	4	
100		33	1	7	
101		38	9	3	
102		32	5	3	
103		17	4	7	
104		22	4	5	
105		35	3	5	
106		38	3	3	
107		19	5	3	
108		29	5	5	
109		38	8	2	
110		21	9		
111		26	8		
112		30	6		
113		34	5	3	
114		25	11		
115		28	5		
116		28	12		
117		20	19		
118		16	8		
119		21	5		
120		19	6		
121		22	3		
122		21	1		
123		17	3		
124		23			
125		19			
126		23			
127		10			
128		9			
129		21			
130		25			
131		20			
132		12			
133		13			
134		18			
135		18			
136		12			
137		12			
138		15			
139		13			
140		3			
141		8			
142		9			
143		11			
144		7			
145		9			
146		8			
147		12			
148		13			
149		13			
150		17			
151		10			
152		15			
153		8			
154		10			
155		12			
156		12			
157		19			
158		18			
159		10			
160		15			
161		26			
162		21			
163		29			
164		21			
165		27			
166		21			
167		21			
168		21			
169		47			
170		13			
171		17			
172		3			
173		6			
計	0 人	5,243 人	512 人	311 人	258 人
平均年齢	歳	36.9 歳	47.8 歳	49.4 歳	56.6 歳
					合計
					6,324 人
					平均年齢
					39.2 歳

その6 医療職給料表（1）

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

級 号給	1	2	3	4	5
45	人	人	人	人	人
46					
47					
48					
49			1		
50			1		
51					
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60					
61					
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68				1	
69					
70					
71					
72					
73				1	
74					
75					
76					
77					
78					
79					
80				1	
81				1	
82					
83					
84					
85			1		
86					
87					
88					
89					
計	0 人	0 人	4 人	7 人	0 人
平均年齢	歳	歳	49.8 歳	56.7 歳	歳
				合計	11 人
				平均年齢	54.2 歳

その7 医療職給料表（2）

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

年齢	1	2	3	4	5	6
73	人	人	人	人	人	人
74						
75						
76			3			
77						
78				1	1	
79			1		1	
80		1		1		
81			1		1	1
82						
83						
84					1	
85						
86				1	1	
87						
88					1	
89					3	
90						
91						
92		1				
93			1		1	
94				2	3	
95						
96						
97						
98				2		
99					1	
100						
101			1			
102			1		2	
103				2		
104			1			
105				1	1	
106				2	2	
107						
108				2		
109						
110			1			
111				1		
112				1		
113						
114						
115						
116						
117						
118				1		
119					1	
120						
121						
122						
123						
124						
125						
126						
127						
128						
129						
130						
131						
132						
133						
134						
135						
136						
137			10			
計	22 人	96 人	111 人	24 人	53 人	20 人
平均年齢	23.4 歳	29.6 歳	42.1 歳	51.7 歳	45.8 歳	52.4 歳
					合計	326 人
					平均年齢	39.1 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	202,200	7	207,300				
19	3	202,200	13	208,415				
20	7	211,529	16	210,794				
21	4	213,650	15	215,973				
22	92	236,212	35	228,777	9	278,145	3	262,600
23	93	237,500	39	235,985	9	278,962	4	263,692
24	103	244,596	51	240,033	5	288,708	3	267,939
25	128	249,749	35	246,689	14	291,859	2	278,928
26	150	254,658	38	251,634	12	301,333	2	283,348
27	156	258,187	35	256,314	8	308,411	1	288,184
28	198	266,520	44	266,520	12	318,584		
29	164	272,059	32	270,009	17	321,371	1	296,296
30	175	282,040	41	274,178	16	332,696	5	311,792
31	176	289,945	41	287,339	5	341,397	1	303,472
32	168	297,588	24	289,313	15	352,611		
33	195	306,022	34	302,471	9	363,872	1	343,304
34	218	314,812	28	305,996	12	367,553	1	354,536
35	203	322,929	29	313,117	10	376,992		
36	194	326,363	34	323,465	9	386,808	1	360,672
37	204	334,491	33	330,300	15	392,634	2	338,728
38	196	340,449	23	331,778	10	394,502	1	384,484
39	175	349,453	35	340,257	10	400,203	4	384,644
40	170	358,424	37	356,249	8	413,634	3	389,964
41	155	364,288	42	360,898	6	428,190	5	382,096
42	147	373,276	34	369,971	6	415,058	6	407,211
43	129	374,647	25	373,208	4	438,716	3	412,116
44	134	381,298	23	377,626	7	446,586		
45	109	389,117	33	386,333	10	439,667	3	410,731
46	98	398,957	27	386,122	5	451,077	1	415,792
47	112	401,138	32	390,528	4	457,643	2	430,764
48	107	406,273	31	399,103	4	460,265	8	434,085
49	120	405,564	32	397,703	8	446,504	3	434,489
50	130	412,915	34	398,632	8	455,824	5	436,742
51	164	411,331	58	397,628	8	461,993	3	440,724
52	152	419,466	61	400,930	15	463,672	5	439,361
53	148	419,916	55	411,693	13	456,919	3	444,499
54	195	421,614	63	409,784	10	466,885	6	449,301
55	213	427,278	37	408,803	10	460,679	1	453,100
56	235	430,493	38	406,866	12	463,068	3	455,108
57	291	424,963	26	396,412	14	471,140	5	449,559
58	209	434,407	45	413,102	22	475,282	1	439,400
59	182	427,122	27	418,219	6	471,386	2	454,218
60以上	5	593,620						
計	6,209	352,831	1,442	337,798	377	395,494	100	390,686
平均年齢	41.3 歳		40.2 歳		40.5 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日の給料表の切り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)		医療職給料表(1)		医療職給料表(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	127	278,381			14	244,500
23	182	278,592			5	244,640
24	212	282,632			11	251,864
25	181	293,408			16	256,619
26	177	302,012			22	262,109
27	182	309,795			10	266,410
28	188	319,300			5	269,220
29	190	327,539			9	279,111
30	206	333,876			6	282,867
31	183	342,081			6	281,850
32	192	350,570			2	293,450
33	194	358,121			10	301,930
34	210	366,924			4	319,900
35	186	373,578			6	300,633
36	198	380,686			7	302,729
37	209	388,460			10	322,630
38	205	393,241			6	321,017
39	211	398,029			8	343,138
40	185	404,366			11	330,909
41	205	408,792	1	468,500	9	365,456
42	154	412,911			10	357,340
43	164	418,978			15	347,873
44	174	421,627			9	358,478
45	180	427,284	1	504,400	13	375,346
46	148	429,287	1	508,200	9	343,633
47	132	433,640			7	364,614
48	116	436,730			8	349,075
49	113	438,645			6	400,117
50	106	440,192	1	565,900	15	410,460
51	96	442,156	1	506,600	12	388,667
52	86	445,071			5	377,020
53	127	448,113			3	381,867
54	129	450,365			8	412,475
55	119	454,726			8	415,275
56	148	454,836	1	593,600	5	417,440
57	173	456,068			4	407,425
58	193	456,335			6	427,733
59	143	459,265	2	574,250	6	418,983
60以上			3	584,367		
計	6,324	383,571	11	549,891	326	330,801
平均年齢	39.2	歳	54.2	歳	39.1	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	202,200								
19	3	202,200								
20	7	211,529								
21	4	213,650								
22	92	236,212								
23	17	235,512	76	237,945						
24	29	245,376	74	244,291						
25	15	248,720	113	249,886						
26	3	248,933	147	254,775						
27	5	251,380	151	258,413						
28	6	250,983	87	260,305	105	272,557				
29	1	252,000	57	262,939	106	277,152				
30	2	254,000	35	267,220	128	283,218	2	303,700	7	328,100
31	1	256,300	22	270,741	140	289,281			13	332,185
32	1	249,000	17	277,124	130	294,198			20	339,445
33			16	280,906	149	300,615	1	315,900	29	347,317
34			11	280,064	156	305,179			51	351,773
35			13	286,554	132	310,707	1	329,200	57	359,418
36			19	295,511	125	315,948			50	364,124
37	2	260,050	14	297,664	123	321,455			65	369,382
38	1	252,000	16	300,356	106	324,784	1	339,000	72	373,669
39			17	302,376	85	330,579			69	381,043
40			19	307,547	63	337,171	10	357,290	70	384,737
41			3	317,300	72	340,560	10	361,410	66	387,376
42	1	272,000	5	302,380	52	345,177	11	366,182	62	392,576
43	1	271,500	5	303,800	44	345,991	14	370,571	51	395,071
44			3	322,267	45	349,293	17	373,841	57	400,172
45	2	272,700	1	330,700	28	351,157	18	378,200	41	403,661
46			1	332,300	23	356,943	19	381,758	33	408,012
47			3	333,767	21	358,129	22	383,118	40	410,505
48			2	332,500	22	359,482	21	386,410	32	413,994
49			1	340,200	29	363,255	27	389,570	32	415,622
50			3	323,100	31	370,210	31	390,106	30	417,750
51			2	312,650	36	371,975	51	393,233	35	421,454
52			3	324,867	31	371,477	35	393,831	32	423,997
53					36	373,133	31	396,139	38	425,689
54			5	319,480	51	373,563	42	397,740	36	426,875
55			1	318,100	56	377,152	45	398,507	44	428,827
56					53	380,128	51	398,857	45	428,636
57					88	380,732	56	399,268	56	429,450
58					44	381,405	49	399,102	40	428,113
59					55	384,044	40	399,005	25	429,164
60以上										
計	195	238,790	942	262,739	2,365	324,807	605	390,975	1,298	394,876
平均年齢	23.7 歳		28.7 歳		39.5 歳		52.0 歳		44.3 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	202,200
19							3	202,200
20							7	211,529
21							4	213,650
22							92	236,212
23							93	237,500
24							103	244,596
25							128	249,749
26							150	254,658
27							156	258,187
28							198	266,520
29							164	272,059
30	1	340,300					175	282,040
31							176	289,945
32							168	297,588
33							195	306,022
34							218	314,812
35							203	322,929
36							194	326,363
37							204	334,491
38							196	340,449
39	4	405,650					175	349,453
40	7	412,743	1	453,100			170	358,424
41	3	416,033			1	563,500	155	364,288
42	16	423,169					147	373,276
43	14	427,050					129	374,647
44	12	436,983					134	381,298
45	19	439,347					109	389,117
46	21	444,610	1	501,200			98	398,957
47	26	444,488					112	401,138
48	28	446,861	2	511,550			107	406,273
49	29	446,514	2	512,950			120	405,564
50	22	452,409	13	511,877			130	412,915
51	32	454,872	8	510,025			164	411,331
52	42	456,088	8	523,400	1	573,600	152	419,466
53	35	458,334	7	520,429	1	573,600	148	419,916
54	41	457,634	15	522,333	5	579,020	195	421,614
55	41	460,532	22	524,745	4	586,075	213	427,278
56	61	458,715	18	518,361	7	582,386	235	430,493
57	64	457,939	18	513,017	9	578,811	291	424,963
58	41	455,298	25	510,760	10	589,250	209	434,407
59	39	455,733	19	513,695	4	597,675	182	427,122
60以上					5	593,620	5	593,620
計	598	451,299	159	515,984	47	584,838	6,209	352,831
平均年齢	52.1	歳	55.0	歳	56.6	歳	41.3	歳

第4表 ラスパイレス指数

	令和7年(2025年)	令和6年(2024年)	令和5年(2023年)
神戸市	100.2	100.1	100.1
指定都市 の平均	99.8	99.8	99.9
指定都市中 の順位	10位	11位	11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	子		父母等
		右以外	特定期間にある子	
		14,500 円	5,000円 (加算額)	6,500 円
1 人	2,022 人	1,244 人	632 人	146 人
2 人	2,444	3,713	1,125	50
3 人	738	1,786	405	23
4 人	88	256	83	13
5 人	6	19	9	2
6 人	3	12	5	1
計	5,301	7,030	2,259	235
非支給者	9,488			
合計	14,789			

(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	804	96,051	12,438
消防職	70	94,257	4,576
教育職(2)	25	74,716	4,955
教育職(3)	18	67,600	12,168
教育職(5)	527	69,425	5,785
医療職(1)	11	100,909	100,909
医療職(2)	20	89,000	5,460
合計	1,475	85,684	8,546

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	5,163 人	—	2,818 人	606 人	8,587 人
	非支給者					6,202
行政職 給料表	世帯主又はこれに準ずる者	2,093	—	1,135	329	3,557
	非支給者					2,652

(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

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	定年前再任用 短時間勤務職員 人
行政職	316	362	40
消防職	63	84	6
教育職(2)	38	36	0
教育職(3)	4	1	0
教育職(5)	229	235	35
医療職(1)	0	0	0
医療職(2)	12	6	1
合計	662	724	82

(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8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(水)～6月16日(火)

3 調査の範囲

(1) 調査対象事業所

令和8年4月分最終給与締切日現在において、企業規模100人以上、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、628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14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 151 事業所を抽出した。

なお、調査の完結した事業所は、57 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 556 人（うち事務・技術関係職種 474 人）、4 月分給与関係で 7,192 人（うち事務・技術関係職種 6,465 人）の計 7,748 人である。なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は 57,803 人（うち事務・技術関係職種 47,823 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
全 産 業	109 事業所	63 事業所	46 事業所
建設業	8	7	1
製造業	37	23	14
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	15	9	6
卸売業、小売業	14	6	8
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	6	5	1
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業	29	13	16

(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6事業所、調査不能の事業所が36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
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
5	課長代理、係長	課長
4	係長	課長代理
3	主任	係長
2	係員	主任
1		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8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	11	52.6	932,609	13,625	918,984	構成員50人以上の支店の長 (取締役兼任者を除く)
	大 学 卒	8	53.7	1,058,367	8,640	1,049,727	
	短 大 卒	3	50.1	630,992	25,583	605,409	
	高 校 卒	-	-	-	-	-	
	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	321	53.3	726,216	2,280	723,936	
	大 学 卒	269	52.9	742,869	2,431	740,438	
	短 大 卒	32	55.4	639,113	2,469	636,644	
	高 校 卒	20	55.1	653,434	15	653,419	○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	167	51.0	606,630	6,210	600,420	
	大 学 卒	130	50.8	617,403	5,604	611,799	
	短 大 卒	22	50.5	587,519	5,571	581,948	○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	15	54.0	531,793	13,161	518,632	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長	630	47.3	588,603	13,422	575,181	
	大 学 卒	516	46.5	596,029	12,250	583,779	○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	72	50.4	558,495	22,329	536,166	
	高 校 卒	42	52.1	546,675	13,076	533,599	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長 代 理	337	47.6	599,938	32,068	567,870	○係相当の組織の長、係長等の職 名を有する者又は係長級専門職
	大 学 卒	255	46.9	593,697	26,196	567,501	
	短 大 卒	58	50.5	599,624	44,807	554,817	
	高 校 卒	24	48.1	680,968	70,169	610,799	
	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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 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	426	45.0	483,419	65,094	418,325	
	大 学 卒	321	43.2	495,831	70,370	425,461	
	短 大 卒	71	51.8	448,705	51,287	397,418	
	高 校 卒	34	47.5	436,891	43,026	393,865	○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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 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	499	43.5	486,072	52,583	433,489	
	大 学 卒	292	41.3	461,931	66,860	395,071	
	短 大 卒	102	45.5	495,190	51,874	443,316	
	高 校 卒	104	44.8	511,934	33,455	478,479	
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
	事 務 係 員	1,758	38.3	376,105	37,354	338,751	
	大 学 卒	1,228	36.5	376,714	43,273	333,441	
	短 大 卒	258	44.1	379,936	30,361	349,575	
	高 校 卒	270	39.8	369,968	20,905	349,063	
	中 学 卒	2	46.4	454,190	34,967	419,223	

(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8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8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	7	53.8	792,230	0	792,230	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	4	53.2	839,827	0	839,827	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	2	54.5	788,201	0	788,201	
務	中学卒	1	*	*	*	*	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	137	52.9	824,611	1,807	822,804	
	大学卒	120	53.0	834,765	1,353	833,412	
	短大卒	9	52.5	823,959	0	823,959	
・	高校卒	8	52.0	693,409	9,595	683,814	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	64	53.9	870,651	1,373	869,278	
	大学卒	54	54.0	882,260	1,586	880,674	
技	短大卒	8	53.6	784,445	0	784,445	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	51.5	861,830	0	861,830	
	中学卒	-	-	-	-	-	
	技術課長	300	46.2	633,428	6,379	627,049	
術	大学卒	237	45.4	637,669	3,593	634,076	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	25	50.1	615,847	17,054	598,793	
	高校卒	37	50.2	612,796	23,321	589,475	
	中学卒	1	*	*	*	*	
関	技術課長代理	210	47.5	620,847	9,881	610,966	〇係長のいる事業所において主任の職 名を有する者又は係長級専門職
	大学卒	169	47.4	615,869	5,649	610,220	
	短大卒	34	48.1	637,519	19,994	617,525	
	高校卒	6	48.0	680,572	77,158	603,414	
係	中学卒	1	*	*	*	*	〇係長のいない事業所において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 〇係長のいない事業所において職責が 上記主任と同等と認められる主任 〇中間職(係長―係員間)
	技術係長	261	46.3	514,267	83,542	430,725	
	大学卒	154	44.0	516,082	77,623	438,459	
	短大卒	35	51.1	466,592	70,003	396,589	
職	高校卒	71	48.6	548,135	112,576	435,559	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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 〇係長のいない事業所において職責が 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	1	*	*	*	*	
	技術主任	369	43.8	559,216	98,077	461,139	
	大学卒	202	42.7	589,438	111,178	478,260	
種	短大卒	54	46.0	478,440	58,453	419,987	〇係長のいない事業所において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 〇係長のいない事業所において職責が 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	104	44.4	548,244	95,402	452,842	
	中学卒	9	53.1	601,562	159,083	442,479	
	技術係員	968	37.5	409,597	56,279	353,318	
	大学卒	576	34.0	407,678	54,421	353,257	
	短大卒	79	42.0	379,986	47,427	332,559	
	高校卒	306	41.7	418,466	60,814	357,652	
	中学卒	7	51.2	423,225	65,170	358,055	

(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8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	11	52.6	932,609	13,625	918,984	構成員50人以上の支店の長 (取締役兼任者を除く)
	大 学 卒	8	53.7	1,058,367	8,640	1,049,727	
	短 大 卒	3	50.1	630,992	25,583	605,409	
	高 校 卒	-	-	-	-	-	
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	236	53.0	784,012	3,352	780,660	
	大 学 卒	209	52.7	790,568	3,384	787,184	
	短 大 卒	19	54.6	703,248	4,412	698,836	
・	高 校 卒	8	56.5	817,998	38	817,960	○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	115	51.5	668,801	9,886	658,915	
	大 学 卒	92	51.3	674,847	8,724	666,123	
技	短 大 卒	14	51.7	671,107	9,839	661,268	○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	9	53.9	604,240	21,705	582,535	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長	462	47.0	614,490	12,521	601,969	
術	大 学 卒	399	46.5	618,150	12,265	605,885	○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	43	49.3	598,162	18,830	579,332	
	高 校 卒	20	52.5	568,160	4,892	563,268	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
関	事 務 課 長 代 理	279	47.8	622,443	22,441	600,002	○係相当の組織の長、係長等の職 名を有する者又は係長級専門職
	大 学 卒	215	47.3	611,141	17,736	593,405	
	短 大 卒	42	50.1	649,197	27,535	621,662	
	高 校 卒	22	48.7	698,723	67,784	630,939	
中	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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 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	320	45.5	492,977	68,990	423,987	
	大 学 卒	247	43.7	504,644	75,229	429,415	
	短 大 卒	58	52.5	447,932	46,280	401,652	
係	高 校 卒	15	46.6	482,332	56,413	425,919	○係長のいない事業所において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 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	396	43.8	506,436	52,323	454,113	
	大 学 卒	222	41.2	483,054	69,603	413,451	
職	短 大 卒	88	45.4	511,102	53,858	457,244	○係長のいない事業所において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 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	86	45.3	527,988	32,826	495,162	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 係 員	1,155	38.3	381,442	35,332	346,110	
種	大 学 卒	793	36.7	379,938	42,514	337,424	
	短 大 卒	172	43.8	391,857	27,346	364,511	
	高 校 卒	188	38.7	377,151	19,234	357,917	
	中 学 卒	2	46.4	454,190	34,967	419,223	

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和8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	5	53.6	804,109	0	804,109	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	4	53.2	839,827	0	839,827	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	1	*	*	*	*	
務	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	128	52.8	844,847	1,981	842,866	
	大学卒	114	53.0	848,818	1,450	847,368	
	短大卒	9	52.5	823,959	0	823,959	
・	高校卒	5	49.7	796,999	17,461	779,538	○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(部長一課長間)
	中学校卒	-	-	-	-	-	
	技術部次長	64	53.9	870,651	1,373	869,278	
	大学卒	54	54.0	882,260	1,586	880,674	
技	短大卒	8	53.6	784,445	0	784,445	○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	2	51.5	861,830	0	861,830	
	中学校卒	-	-	-	-	-	
	技術課長	274	46.0	637,492	3,852	633,640	
術	大学卒	226	45.4	639,504	2,894	636,610	○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(課長一係長間)
	短大卒	23	50.0	615,428	18,597	596,831	
	高校卒	25	50.4	632,756	1,981	630,775	
	中学校卒	-	-	-	-	-	
関	技術課長代理	208	47.5	621,397	9,577	611,820	○係相当の組織の長、係長等の職 名を有する者又は係長級専門職
	大学卒	167	47.3	616,516	5,248	611,268	
	短大卒	34	48.1	637,519	19,994	617,525	
	高校卒	6	48.0	680,572	77,158	603,414	
係	中学校卒	1	*	*	*	*	○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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 上記主任と同等と認められる主任 ○中間職(係長一係員間)
	技術係長	216	46.8	518,453	85,803	432,650	
	大学卒	127	44.1	516,361	79,961	436,400	
	短大卒	31	51.8	466,667	68,543	398,124	
職	高校卒	57	50.4	574,771	122,214	452,557	○係長のいない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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 上記主任と同等と認められる主任 ○中間職(係長一係員間)
	中学校卒	1	*	*	*	*	
	技術主任	352	43.9	564,106	99,934	464,172	
	大学卒	189	42.8	596,080	114,561	481,519	
種	短大卒	53	46.1	479,906	58,385	421,521	○係長のいない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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 上記主任と同等と認められる主任 ○中間職(係長一係員間)
	高校卒	101	44.5	553,878	95,777	458,101	
	中学校卒	9	53.1	601,562	159,083	442,479	
	技術係員	780	37.9	419,598	56,216	363,382	
	大学卒	476	34.3	413,275	55,887	357,388	
	短大卒	67	41.8	393,559	47,640	345,919	
	高校卒	231	42.9	436,267	58,184	378,083	
	中学校卒	6	52.0	436,828	70,459	366,369	

(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8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	85	53.9	603,283	0	603,283	○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	60	53.3	621,078	0	621,078	
	短 大 卒	13	56.4	557,624	0	557,624	
	高 校 卒	12	54.3	551,804	0	551,804	
・	事 務 部 次 長	52	50.3	506,566	293	506,273	○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	38	50.1	521,206	380	520,826	
	短 大 卒	8	48.9	478,389	0	478,389	
	高 校 卒	6	54.2	420,192	0	420,192	
技	事 務 課 長	168	48.2	521,783	15,746	506,037	○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	117	46.5	522,917	12,198	510,719	
	短 大 卒	29	51.7	511,209	26,501	484,708	
	高 校 卒	22	51.7	530,255	19,331	510,924	
術	事 務 課 長 代 理	58	46.8	479,961	83,393	396,568	○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	40	44.8	480,495	81,094	399,401	
	短 大 卒	16	51.4	479,532	86,648	392,884	
	高 校 卒	2	41.1	472,993	98,112	374,881	
関	事 務 係 長	106	43.6	455,836	53,850	401,986	○係相当の組織の長、係長等の職 名を有する者又は係長級専門職
	大 学 卒	74	41.7	468,084	55,071	413,013	
	短 大 卒	13	48.6	452,132	73,481	378,651	
	高 校 卒	19	48.1	407,347	34,322	373,025	
係	事 務 主 任	103	41.9	382,443	53,904	328,539	○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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 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	70	41.6	404,121	59,353	344,768	
	短 大 卒	14	46.0	336,872	32,133	304,739	
	高 校 卒	18	39.0	310,744	41,337	269,407	
種	事 務 係 員	603	38.2	363,122	42,272	320,850	
	大 学 卒	435	36.1	370,161	44,816	325,345	
	短 大 卒	86	45.2	342,991	39,703	303,288	
	高 校 卒	82	44.5	338,890	28,135	310,755	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	

職種名		調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和8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	2	54.0	769,569	0	769,569	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	*	*	*	*	
	中学卒	1	*	*	*	*	○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	9	54.1	614,546	0	614,546	
	大学卒	6	53.7	639,133	0	639,133	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	3	54.9	567,042	0	567,042	○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(部長一課長間)
	中学卒	-	-	-	-	-	
	技術部次長	-	-	-	-	-	
	大学卒	-	-	-	-	-	
	短大卒	-	-	-	-	-	○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
	高校卒	-	-	-	-	-	
	中学卒	-	-	-	-	-	
	技術課長	26	49.0	584,740	36,654	548,086	
	大学卒	11	47.4	591,354	21,236	570,118	○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(課長一係長間)
	短大卒	2	51.5	620,474	0	620,474	
	高校卒	12	49.9	578,629	59,848	518,781	
	中学卒	1	*	*	*	*	
	技術課長代理	2	48.0	510,147	71,029	439,118	○係相当の組織の長、係長等の職 名を有する者又は係長級専門職
	大学卒	2	48.0	510,147	71,029	439,118	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	-	-	-	-	-	
	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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 上記主任と同等と認められる主任 ○中間職(係長一係員間)
	技術係長	45	43.4	488,836	69,805	419,031	
	大学卒	27	43.8	514,268	62,436	451,832	
	短大卒	4	44.1	465,749	86,481	379,268	
	高校卒	14	42.3	451,271	77,526	373,745	○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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 上記主任と同等と認められる主任 ○中間職(係長一係員間)
	中学卒	-	-	-	-	-	
	技術主任	17	40.6	413,577	42,776	370,801	
	大学卒	13	41.1	423,015	26,415	396,600	
	短大卒	1	*	*	*	*	○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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 上記主任と同等と認められる主任 ○中間職(係長一係員間)
	高校卒	3	40.3	402,172	85,688	316,484	
	中学卒	-	-	-	-	-	
	技術係員	188	35.5	357,802	56,608	301,194	
	大学卒	100	31.7	367,831	43,982	323,849	○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において主任の 職名を有する者のうち部下を有する者 ○係長のいない事業所において職責が 上記主任と同等と認められる主任 ○中間職(係長一係員間)
	短大卒	12	42.7	311,541	46,356	265,185	
	高校卒	75	37.6	357,300	69,851	287,449	
	中学卒	1	*	*	*	*	

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8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 係 ・ 職 務 種 別	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	-	-	-	-	-	
	自 動 車 運 転 手	-	-	-	-	-	
	守 衛 員	2	60.0	248,532	7,995	240,537	
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	50	49.7	752,625	2,623	750,002	
	研 究 室 (係) 長	31	41.4	529,855	50,919	478,936	
	主 任 研 究 員	91	45.9	813,156	34,243	778,913	
	研 究 員	110	32.7	359,976	39,440	320,536	
	研 究 補 助 員	-	-	-	-	-	
医 療 関 係 職 種	病 院 長	-	-	-	-	-	部下に医師・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 部下に医師・歯科医師1人以上
	副 院 長	-	-	-	-	-	
	医 科 長	-	-	-	-	-	
	医 師	-	-	-	-	-	
	歯 科 医 師	-	-	-	-	-	
	薬 局 長	1	*	*	*	*	部下に薬剤師2人以上
	薬 剤 師	7	44.7	400,913	25,037	375,876	
	診 療 放 射 線 技 師	8	37.8	382,890	49,535	333,355	
	臨 床 検 査 技 師	7	46.0	306,429	32,046	274,383	
	栄 養 士	9	38.7	274,247	10,974	263,273	
	理 学 療 法 士	33	31.6	278,434	13,341	265,093	
	作 業 療 法 士	40	36.1	287,147	11,797	275,350	
	総 看 護 師 長	1	*	*	*	*	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	19	49.7	491,152	74,300	416,852	
	看 護 師	72	42.6	360,791	51,396	309,395	
	准 看 護 師	7	52.0	391,241	41,531	349,710	
教 育 関 係 職 種	大 学 学 長 ・ 副 学 長 ・ 長	26	59.4	801,955	534	801,421	
	学 部 長	85	55.9	678,066	0	678,066	
	教 授	55	47.6	568,588	0	568,588	
	准 教 授	33	43.7	538,017	0	538,017	
	講 師	15	44.4	465,238	3,883	461,355	
	学 助 教	-	-	-	-	-	
	高 校 教 頭	2	54.5	577,298	54,723	522,575	
海 事 関 係 職 種	船 長 ・ 機 関 長	-	-	-	-	-	
	一 等 航 海 士 ・ 機 関 士	-	-	-	-	-	
	二 等 航 海 士 ・ 機 関 士	-	-	-	-	-	
	三 等 航 海 士 ・ 機 関 士	-	-	-	-	-	
	運 航 士	-	-	-	-	-	
	甲 板 長 ・ 操 機 長	-	-	-	-	-	
	甲 板 手 ・ 操 機 手	-	-	-	-	-	
種 別	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
規 模 計	254,025	229,707	213,401
500人以上	262,433	237,112	218,420
100人以上500人未満	234,158	215,686	204,816

(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 265,328円、短大卒 238,224円、高校卒 226,464円である。

第 1 2 表 民間における初任給の改定状況

(単位:%)

学歴	項目 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	規 模 計	39.7	78.5	21.5	0.0	60.3
	500人以上	34.4	71.7	28.3	0.0	65.6
	100人以上500人未満	52.7	89.3	10.7	0.0	47.3
高校卒	規 模 計	13.4	70.0	30.0	0.0	86.6
	500人以上	17.1	70.0	30.0	0.0	82.9
	100人以上500人未満	4.3	70.7	29.3	0.0	95.7

(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:%)

役職 段階	項目 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	ベア慣行なし
係員	規 模 計	70.5	7.0	0.0	22.5
	500人以上	71.8	11.4	0.0	16.8
	100人以上500人未満	68.7	1.2	0.0	30.1
課長級	規 模 計	60.6	8.9	0.0	30.5
	500人以上	58.6	14.8	0.0	26.6
	100人以上500人未満	63.3	1.2	0.0	35.5

第 1 4 表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(単位:%)

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
54.8	45.2	52.7	47.3	52.8	47.2

令和8年 人事院勧告・報告の概要

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務	2. 働きやすさと成長が両立する公務	3. 誰もが挑戦できる開かれた公務
◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 【令和9年夏に具体的な内容を報告】 ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとらわれない勤務を可能とする制度の導入 ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し	◆ 転勤の経済的負担の軽減 ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設 ◆ 働きやすい環境の整備 ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大 ◆ 柔軟な働き方の推進 ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設 ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化 ◆ 「成長できる職場」の整備 ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成	◆ 採用試験等の見直し ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入 【対象】 ・令和9年度経験者採用試験 ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】 ・令和11年春の総合職全区分【予定】 ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大 ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進 ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用
4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務		
◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進 ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～ ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透		国家公務員行動規範 ➢ 「国民を第一」に考えた行動 ➢ 「中立・公正」な立場での職務遂行 ➢ 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- 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年を上回る改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ(総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善(行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】
転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設(距離区分に応じて手当額を設定)
例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】
※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】
広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ(距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】
高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保(最高で年間約3,380万円)

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

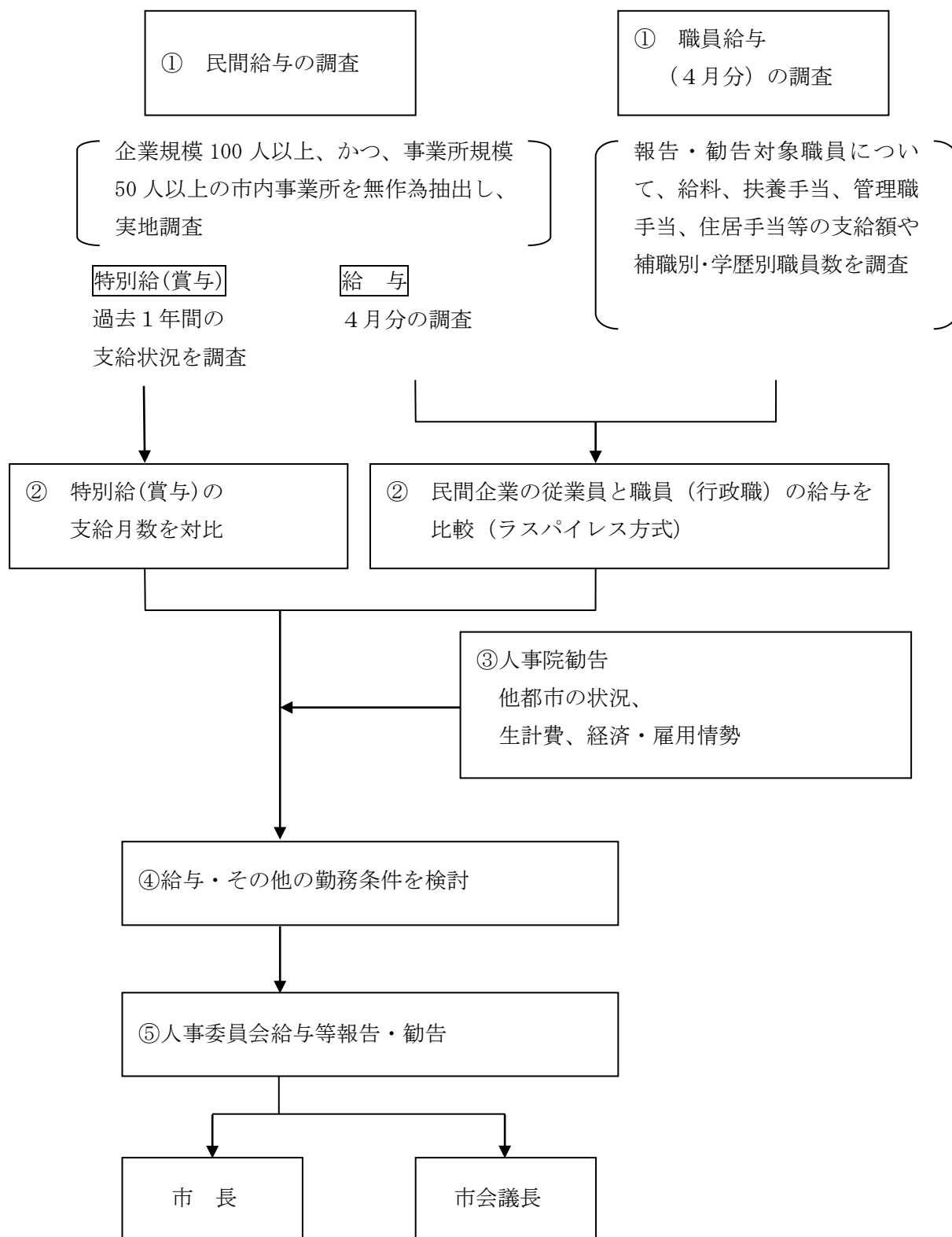
- 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃

(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、57 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。

