

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和5年9月

神戸市人事委員会



神戸市会議長 坊 恭 寿 様

神戸市長 久 元 喜 造 様

神戸市人事委員会

委員長 芝 原 貴 文

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

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

この勧告に対し、その実現のため、所要の措置を執られるよう要望します。

## 目 次

### 別紙第1 職員の給与に関する報告

	頁
1 はじめに .....	1
2 本市職員と民間企業の従業員の給与比較 .....	2
3 結び .....	9
(参考) 人事院勧告の概要(給与勧告の骨子) .....	12

### 別紙第2 勧告 .....

14

### 別紙第3 職員の人事管理に関する報告

1 多様な人材の確保及び育成 .....	16
2 働き方改革と勤務環境の整備 .....	20
3 職員の服務規律 .....	24
4 結び .....	25
(参考) 人事院勧告の概要(勤務時間に関する勧告の骨子) .....	26
(参考) 人事院報告の概要(公務員人事管理に関する報告の骨子) .....	27

### 参考資料

参考資料目次 .....	30
第1部 市職員給与等の実態 .....	31
第2部 民間給与等の実態 .....	53
第3部 労働経済指標 .....	67
(参考) 給与等報告・勧告の手順 .....	69

## 職員の給与に関する報告

### 1 はじめに

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

近年の勧告では、令和2年から3年にかけては、新型コロナウイルス感染症の拡大により企業活動が大きな影響を受ける中、2年連続で月例給は据置き、特別給は引下げとなった。令和4年においては、景気回復の影響が市内の民間企業にも及び、多くの企業において賃金引上げの動きがみられたことから、月例給、特別給ともに引上げとなった。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき本市職員の給与等の実態、市内民間事業所の従業員給与、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。

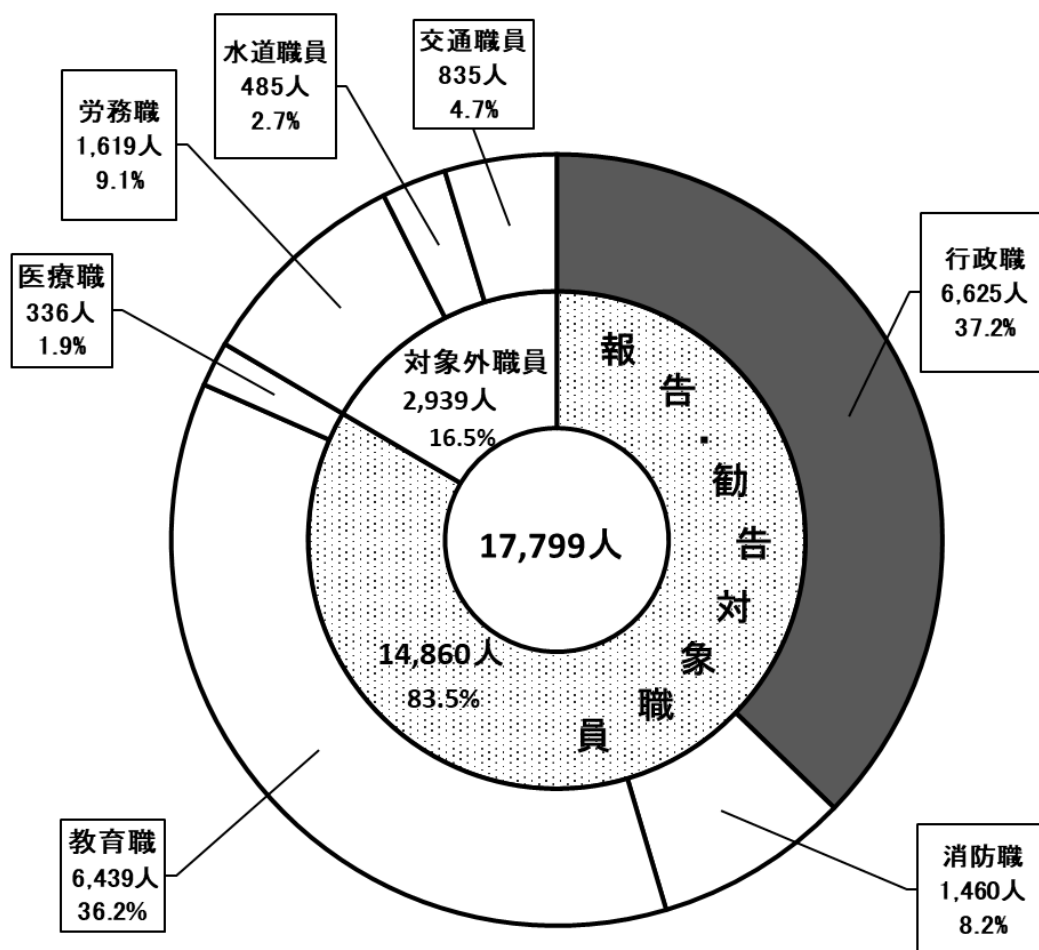
その結果について、次のとおり報告する。

## 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5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14,860人）である。

図1 給料表別職員数



(参考資料 p.31、p.32 参照)

#### 勧告対象外職員について

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

また、行政職職員から令和5年4月の新規採用者等を除いた較差比較対象職員は、6,411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5年(2023年)	(参考)令和4年(2022年)
平均 給 与 月 額	給 料	330,872円	328,866円
	扶 養 手 当	8,997円	9,019円
	地 域 手 当	42,143円	41,958円
	管 理 職 手 当	11,320円	11,007円
	住 居 手 当 等	5,734円	5,726円
	合 計	399,066円	396,576円

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

2 住居手当等とは、住居手当と単身赴任手当の合計額である。

(参考：行政職職員の状況)

項 目		令和5年(2023年)	(参考)令和4年(2022年)
職 員 数		6,625人	6,765人
平 均 年 齢		41.5歳	41.2歳
平均勤続年数		17.7年	17.5年
平均扶養親族数		0.77人	0.77人
男女別構成比		男性56.2% 女性43.8%	男性56.5% 女性43.5%
学 歴 別 構 成	大 学 卒	76.4%	75.2%
	短 大 卒	7.1%	7.4%
	高 校 卒	16.1%	17.0%
	中 学 卒	0.4%	0.5%

## (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5年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査は、正規の従業員数が企業全体で50人以上、かつ、支店等の事業所単位で50人以上である民間の事業所を調査対象事業所として、全国統一の内容、方法で行ったものである。(参考資料 p.53、p.54参照)

### ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所のうち、初任給を増額した事業所の割合は、第2表に示すとおり、令和4年に比べて大学卒、高校卒ともに増加しており、初任給を増額した事業所の割合が最も大きくなっている。

第2表 民間における初任給改定の状況 (単位：%)

	増額	据置き	減額
大学卒	51.1 (48.6)	48.9 (51.4)	0.0 (0.0)
高校卒	86.8 (35.2)	13.2 (64.8)	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4年の数値である。

### イ 給与改定の状況

令和5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4年に比べて係員、課長級ともに増加した。

第3表 民間におけるベース改定の実施状況 (単位：%)

	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係員	43.1 (33.7)	5.2 (17.9)	0.0 (0.0)	51.7 (48.4)
課長級	32.8 (25.0)	5.8 (19.9)	0.0 (0.0)	61.4 (55.1)

(注) ( ) 内は、令和4年の数値である。

次に、令和5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4年に比べて増加している。また、昇給額については、令和4年と比べて増額した事業所が、係員・課長級ともに増加している。

第4表 民間における定期昇給の状況

(単位：%)

	定昇制度あり						定昇 制度 なし
	定昇 実施	定昇			定昇 停止		
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	89.0 (81.1)	89.0 (81.1)	23.6 (23.0)	4.1 (2.3)	61.3 (55.8)	0.0 (0.0)	11.0 (18.9)
課長級	85.3 (72.5)	84.7 (72.5)	21.8 (11.9)	2.8 (2.6)	60.1 (58.0)	0.6 (0.0)	14.7 (27.5)

(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4年の数値である。

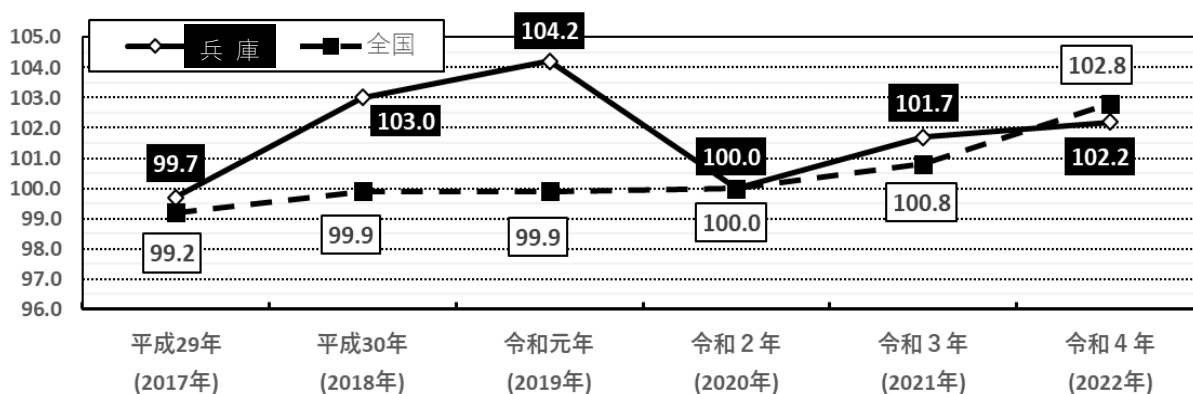


### (3) 賃金・雇用情勢等

#### 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4年平均は兵庫県で102.2と令和4年より0.5ポイント上昇している。全国は102.8と令和4年より2.0ポイント上昇している。また、参考までに、令和5年4月においては、兵庫県は103.5で、前年同月(102.6)より0.9ポイント上昇している。全国は105.2で、前年同月(104.0)より1.2ポイント上昇している。

図2 賃金水準の動向(暦年平均)

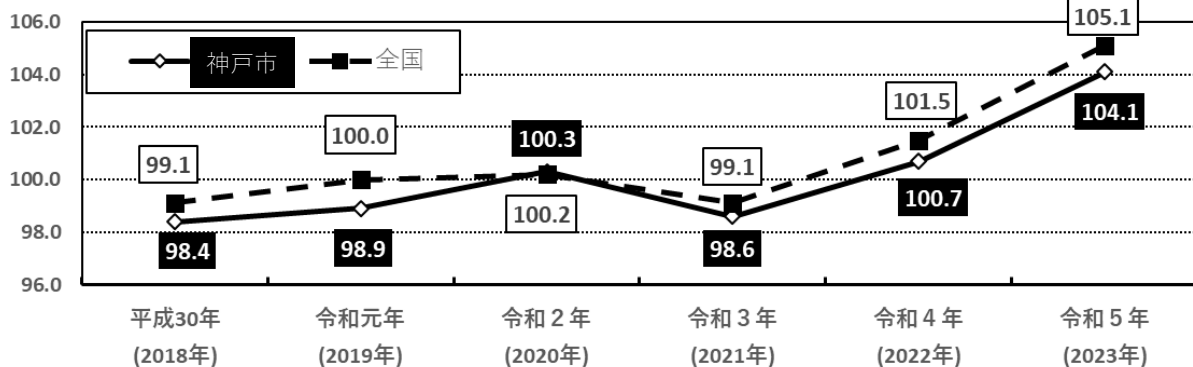


(注) 全国、兵庫県ともに、令和2暦年平均を100とした指数。企業規模30人以上の事業所における常用労働者の所定内給与である。

#### イ 物価の動向

令和5年4月の神戸市の消費者物価指数(総務省)は、図3に示すとおり104.1となり、令和4年より3.4ポイント上昇している。

図3 消費者物価指数の推移(各年4月)

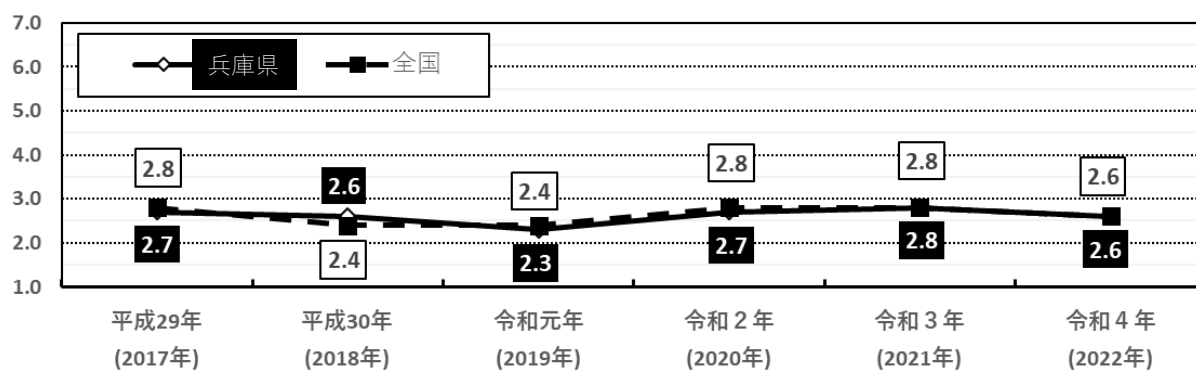


(注) 全国、神戸市とも、令和2暦年平均を100とした指数である。

## ウ 雇用情勢等

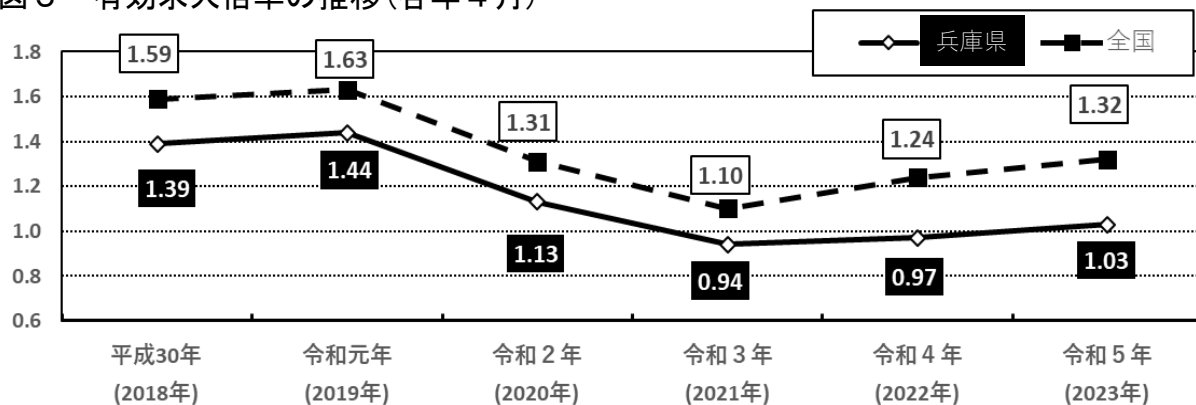
「労働力調査」（総務省）によると、図4に示すとおり、完全失業率は令和元年まで改善がみられていた。令和2年より上昇に転じたものの、令和4年では、兵庫県、全国ともに2.6%となり、やや改善がみられた。

図4 完全失業率の推移（暦年平均）



また、「職業安定業務統計（一般職業紹介状況）」（厚生労働省）によると、兵庫県の有効求人倍率は、図5に示すとおり、1.03倍となり、全国と同様に上昇している。

図5 有効求人倍率の推移（各年4月）



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

#### (4) 民間給与との比較結果

##### ア 月例給

本市職員の給与と市内民間企業の従業員の給与を役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士で比較した結果は第5表に示すとおりであり、本市職員の給与は、民間企業の従業員の給与を一人当たり3,694円(0.93%)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)
402,760円	399,066円	3,694円(0.93%)

(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4年8月から令和5年7月までの1年間において、市内民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、第6表に示すとおり、平均所定内給与月額4.50月分(令和4年は4.40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(4.40月)は、民間事業所の支給月数を0.1月分下回っている。

第6表 民間における特別給の支給状況

特別給の支給割合	下半期	2.23月分
	上半期	2.27月分
年 間		4.50月分

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5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	2.20月
	12月期	2.20月
年 間		4.40月

### 3 結 び

本市職員の給与をめぐる諸状況は、以上述べたとおりである。

本市職員の月例給と市内民間企業の従業員の月例給を比較すると、本市職員の月例給が民間企業の従業員の月例給を 3,694 円 (0.93%) 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（4.40 月）が市内民間事業所の支給月数（4.50 月）を 0.1 月分下回っている状況である。

したがって、本委員会としては、令和 5 年度の給与改定の取扱いについて、次の（1）のとおりとすることが適切であると判断した。

また、令和 5 年の人事院の報告の中で述べられている、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）について、次の（2）のとおり動向を注視していく必要があると考える。

なお、会計年度任用職員については、次の（3）のとおり引き続き適正な運用をしていく必要があると考える。

#### （1）令和 5 年度の給与改定の取扱いについて

##### ア 給料表

行政職給料表については、国の行政職俸給表（一）及び他の政令指定都市における同種の給料表の改定傾向を考慮のうえ、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、加えて段階的に取り組んでいる係長級への処遇改善にも資するよう、本市職員の実態に適合した引上げ改定を行う必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本とし、それぞれに対応する国の俸給表の改定に関する考え方を考慮のうえ、改定を行う必要がある。

## イ 初任給調整手当

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

## ウ 特別給（期末・勤勉手当）

支給月数については、市内民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮のうえ、0.1月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、市内民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮のうえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、令和5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6年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が均等になるよう配分することが適当である。

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の特別給についても、人事院勧告を考慮のうえ、所要の措置を講じる必要がある。

【参考】令和5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5年度 期末手当	1.20月（支給済み）	1.25月（現行1.20月）
勤勉手当	1.00月（支給済み）	1.05月（現行1.00月）
令和6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

## エ 改定の実施時期

ア、イについては、令和5年4月1日から、ウについては、この改定を実施するための条例の公布の日から実施することとする。

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

令和4年の人事院の報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に取り組み、令和6年に必要な措置を講ずることが述べられていた。令和5年の人事院の報告の中ではその骨格案が示されており、今後さらに

検討を進めるとのことである。また、令和5年度より定年年齢が段階的に引き上げられていくが、65歳定年の完成を視野に入れた60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方については、人事管理にかかる他の制度と一体で引き続き検討を行っていくとしている。

これらについて、本市においても、国や他の政令指定都市の動向を注視していく必要がある。

### **(3) 会計年度任用職員の給与について**

会計年度任用職員については、令和4年度に常勤職員との均衡を考慮し、期末手当を引き上げたほか、令和5年度より初任給基準の見直しや経歴年数加算の見直しといった処遇改善に取り組まれているところであるが、地方自治法の改正による勤勉手当の支給等をはじめ、引き続き適正に運用していくことが必要である。

# 令和5年 給与勧告の骨子

## 本年の給与勧告のポイント ~過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ~

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

## I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

## II 民間給与との比較に基づく給与改定等

### 1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

#### 月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

- 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

#### ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

### 2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)]

#### 月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

#### ○ 俸給表

##### ① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ  
◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逐減させる形で引上げ改定  
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

##### ② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

#### ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

#### その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

### 3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

#### 手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

### 4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

#### 【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与（行政職俸給表（一））月額 407,884円（+3,869円、+0.96%）、年間給与 6,731,000円（+105,000円、+1.6%）
- ◇ 勧告後の初任給（行政職俸給表（一））総合職大卒〔本府省〕249,640円 一般職大卒〔地方機関〕196,200円 一般職高卒〔地方機関〕166,600円  
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表（別添参照）

### 【別添】給与制度のアップデート 概要

### 公務員人事管理に関する報告の中で記述

#### 方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍  
チーム・組織での円滑な機能  
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、  
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系  
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、  
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

### 令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

#### 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

##### ① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

##### ② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

#### 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

##### ① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

##### ② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

#### 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討



## 勸 告

本委員会は、別紙第 1 に述べた報告に基づき、職員の給与について、民間との給与較差等（月例給 3,694 円 0.93%、特別給 0.1 月）を基本として、次の措置を執られるよう勧告する。

### 1 改定の内容

#### (1) 給料表

神戸市職員の給与等に関する条例に規定する給料表については、国の俸給表及び他の政令指定都市における同種の給料表の改定傾向を考慮のうえ、本市職員の実態に適合した必要な改定を行うこと。

#### (2) 初任給調整手当

人事院勧告を考慮のうえ、必要な改定を行うこと。

#### (3) 期末・勤勉手当

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

### 2 改定の実施時期

1 の (1) (2) については、令和 5 年 4 月 1 日から、1 の (3) については、この改定を実施するための条例の公布の日から実施すること。

(参考) 本市の較差及び特別給の支給月数の推移

年度	月例給		特別給 (月)
	額 (円)	率 (%)	
21(2009)	△205	△0.05	4.15
22(2010)	△203	△0.05	3.95
23(2011)	( △56 )	( △0.01 )	↓
24(2012)	△945	△0.22	↓
25(2013)	( △89 )	( △0.02 )	↓
26(2014)	1,014	0.25	4.10
27(2015)	907	0.22	4.20
28(2016)	721	0.18	4.30
29(2017)	237	0.06	4.40
30(2018)	445	0.11	4.45
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

(注) 月例給の欄がカッコ書きの年度は月例給の勧告を見送り。

## 職員の人事管理に関する報告

### 1 多様な人材の確保及び育成

近年の社会情勢の急激な変化や、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを市民に提供し続けるためには、変化に適応できる能力を有する多様で有為の人材を継続的に確保し、計画的な育成を行うとともに、職員一人ひとりがやりがいを持って職務を遂行し、その能力を十分に発揮できる職場環境を調えることが必要不可欠である。

#### (1) 人材の確保

人口減少による労働市場の変化に伴い、人材獲得が困難となっていく中で、積極的な都市戦略を進めていくためにも、本市が抱える様々な社会課題にチャレンジできる多様な人材の確保が必要である。また、転職によるスキルアップ志向を持つ人が増加しているなど、人材獲得を取り巻く社会情勢も変化してきている。これを踏まえ、本市においては、令和4年12月に「新たな神戸市人材獲得戦略」を策定した。

令和5年度は、様々な経験・スキル・専門性を持つ多様な人材を獲得するため、新卒一括中心の採用方法を見直し、経験者採用の拡充を図っている。加えて、特定領域における専門的な知識や経験を有する外部人材を獲得するため、任期の定めのない「プロフェッショナル型（係長級・課長級）」の採用も新たに導入することとしている。

また、募集にあたってはより多くの人に本市を知ってもらうため、経験者を対象とした本市主催の東京説明会の開催、SNSでの積極的な情報発信などの広報活動や、インターンシップの充実等採用活動の強化を図っている。

これからの市政を担う多様な人材の確保及び育成は、組織全体の非常に重要なテーマであるという認識の下、引き続き全庁を挙げて取り組んでいく必要がある。

なお、障害者雇用の促進は、事業主としての観点に加え、多様な働き方の

推進や障害者の就労支援としての観点からも重要である。障害者訓練雇用事業（市役所内の事務補助等の業務について訓練的に従事し一般企業等への就労につなげていく取組）を市役所内で実施するとともに、法定雇用率の達成に向け取組を進めてきたところである。

今後、段階的に法定雇用率が引き上げられていく予定である。引き続き障害者訓練雇用事業を実施していくとともに、任命権者においては、更なる雇用促進に向けて、それぞれの障害者活躍推進計画に基づき、障害のある職員の活躍を推進する体制や職場環境の整備、障害特性に応じた職務の選定・創出の工夫といった取組を積極的に進めていくことが望まれる。

## （２）人材の育成

人材の育成については、これまでも「神戸市人材育成基本計画」に基づき取り組んできているところである。社会情勢の変化に対応するため、職員一人ひとりが成長を続け、その能力を組み合わせることにより、組織の力を高めて市政に取り組めるよう、職員の意欲向上及び能力開発を図ることがますます重要となっている。

そのためには、職位に応じた知識・スキルの習得や自己啓発意欲の醸成を図ること、また、管理職が日々の指導育成や人事評価を通じて職員の能力・適性等をきめ細かく把握したうえで、組織として配置や多様な勤務機会の付与を含めた育成を行うことが重要である。

特に、若い世代においては、キャリア形成についての意識が変化してきている。職員一人ひとりにおいても自身の成長を実感しながら活躍ができるよう、研修等を通じて、自身のキャリア形成について考え、仕事や能力開発への意欲を向上させる機会を付与していくことが求められる。

職員研修については、令和5年度の取組として、LMS（学習管理システム）のメニューや自己啓発支援制度を拡充するとともに、キャリア形成研修、SDGsの視点を踏まえた政策形成研修、係長級職員を対象とした研修の充実を図っている。キャリア形成研修では、キャリア形成の重要性を学び、職務上のキャリアだけではなくプライベートを含めた目標設定を行い、自身のキャ

リアについて考える機会を設けるキャリアカルテの作成を試行導入した。

今後、キャリアカルテの効果的な活用方法や運用拡大を検討しつつ、組織内における具体的なキャリアパスを描きながら職員が自身の強み・弱みを把握したうえで、主体的に能力開発、キャリア形成に取り組めるよう環境づくりを行うとともに、LMS による受講の成果を人事管理や配置に活かし職員の意欲向上につなげていくことが重要である。

さらに、今後、経験者採用の拡充やプロフェッショナル型採用の実施により、経験・スキルが豊富な人材が新たに採用されることになる。これらの職員を活かしていくことも求められ、「採用育成チーム」とともに、全職場が一丸となって取り組んでいく必要がある。

また、本市では、民間企業への研修派遣として、これまで16社へ49名の職員を派遣している。加えて、令和5年度からは職員の専門性を高めるため大学院、研究機関など派遣先の拡充を行っている。積極的な人事交流による人材育成に引き続き取り組むとともに、派遣された職員が得た知識や経験を市政に還元していけるよう、効果的に活用していくことが望まれる。

高齢期雇用については、令和5年度より定年年齢が段階的に引き上げられていく。そのため、職員に対して、今後のキャリアを選択するための必要な情報を十分に周知していくことが必要である。加えて、在職期間が長期化していくため、職員が、社会環境の変化に応じ、デジタル対応等の能力向上を図るとともに、これまで培ってきた経験等を活用すること、また後進の育成や知識・技術の継承にも努め、高いモチベーションを持って業務に従事し続けられるような環境づくりに取り組むことも重要である。

人事評価制度については、令和5年度に、役割・目標シートの記載内容の変更や、より適正な評価ができるよう評語・評価基準の見直し等、制度を通じた人材育成を充実させるための見直しが行われた。

人事評価は、人事異動や昇任、給与、人材育成等、全ての人事管理を行うための基礎であるとともに、上司と部下職員間での目標・成果の共有、コミュニケーションを行う重要なツールでもある。人事評価を通じて、職員が高いモチベーションを持って業務に従事し、組織全体のパフォーマンスの向上

を図っていくことが求められる。

今後、見直し後の制度運用が適切に行われるよう評価者研修の内容を充実させるとともに、定期的に制度の検証を行っていくことが重要である。また、評価者である管理職においては、見直しの趣旨を踏まえ、これまで以上に部下職員の業務状況を的確に把握し、評価期間を通じた指導助言や客観的事実に基づいた適正な評価を行うことが求められる。

評価結果の給与反映については、これまでもメリハリが利いた給与反映となるよう、人事評価結果の勤勉手当への反映を拡大してきたところである。令和6年度からは、一層、頑張った職員が真に報われる給与制度となるよう課長級以上の職員を対象に、評価結果の査定昇給への反映を拡大する予定である。引き続き、係長級以下の職員についても、課長級以上への給与反映状況を踏まえながら、より人事評価結果の給与への反映を進めていく必要がある。

### (3) 昇任意欲の醸成

管理職の登竜門である係長職を目指す職員や、実際に係長に昇任した職員が、更なるキャリアアップへのモチベーションも含め、高い意欲をもって職務に取り組める環境づくりは、組織力の向上のために大切なことである。

これまでも昇任意欲を高めるために、よりチャレンジしやすい昇任選考制度への見直しや、係長職の処遇改善のため、係長級の全号給について、給料月額段階的な引上げを実施している。また、働きやすい環境づくりのための各種制度の導入や、他都市に先駆けて庁内公募における育児等両立応援枠の導入といった様々な取組がなされており、ワークライフバランスに配慮しながら、職員の意欲向上及び能力開発を図れるようキャリア形成支援に取り組んでいるところである。

「神戸市女性職員の活躍推進計画（第2期）」においては、課長級以上の職員に占める女性職員の割合を令和7年度末に25.0%に引き上げることを目標としている。令和5年4月時点での割合は、令和4年から1.8ポイント上昇し、19.4%という状況である。多様な経験や考え方を反映し、市民ニーズ

に伝えていくためにも、より一層の女性職員の登用が求められている。そのためにも、入口となる係長職への女性職員の登用促進も重要である。

これらを踏まえ、今後も、係長級以上の職員の業務におけるやりがいや魅力の発信を行うとともに、それらの職員がワークライフバランスを実現しながら業務を行っている姿を見せていくことも重要である。引き続き、気兼ねなく昇任できる組織風土の醸成、昇任意欲を支える環境づくり、ワークライフバランスの推進に配慮した多様な人材育成、キャリア形成支援の取組を推進していく必要がある。

## 2 働き方改革と勤務環境の整備

### (1) 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、職員の健康の保持、公務能率の向上、ワークライフバランスの推進、人材の確保といった観点から非常に重要な課題である。本委員会も、職員の健康確保等の観点から最も優先すべき課題であると認識している。令和3年度より「時間外勤務状況調査」として、時間外勤務が多く見られた事業所等を対象に重点的な調査を行い、うち一部の事業所については、人事委員が予告なしに事業所を訪問し、職員に直接聴き取りを行うなど、実態把握に努め、状況に応じて改善指導を行っているところである。

職員一人ひと月あたりの平均時間外勤務時間数については、新型コロナウイルス感染症への対応がある中でも、令和4年度は令和3年度と比べ減少した。引き続き局室区長においては強いリーダーシップを発揮し、個別の勤務実態を把握のうえ、長時間勤務の要因の整理・分析・検証を行い、具体的な対応を実行していくことが求められる。また、任命権者においては、各局室区の取組や改善状況を把握し、状況に応じて是正措置を求めるなど、本市全体として長時間勤務の是正がより推進されるような体制の構築に引き続き取り組んでいく必要がある。

なお、時間外勤務の上限を超過しないようにするために賃金不払残業が発生するようなことはあってはならない。管理監督者においては、時間外勤務の事前命令を徹底し、業務の緊急性や必要性を十分に精査のうえ、日頃から

実態に即した適切な時間で命令を行う必要がある。また、時間外勤務の実施後は速やかに出退勤時間の確認を行い、適切な勤務時間の管理に努めるとともに、時間外勤務の縮減や業務改革の推進に向けた所属職員の意識改革にも取り組むなど、引き続きマネジメント能力を発揮することが求められる。あわせて、職員一人ひとりにおいても、長時間勤務が心身の健康や生活へもたらす影響を十分に認識し、それぞれが働き方改革の意識を高め、公務能率の向上等具体的な行動に移すことが望まれる。

教職員の長時間勤務については、以前から「神戸市立学校園働き方改革推進プラン」に基づき、人員体制の強化による組織力の充実や学校園業務の適正化、ICTの活用や事務処理支援による教職員の事務負担の軽減等に取り組んできている。令和3年度からはさらに、これまで当たり前のものとして行ってきた業務等の見詰め直しと役職や職種に応じた業務の標準化に取り組んでいる。また、人材確保の観点から、教員免許はあるが教職経験が無い、あるいは教職経験があるが教職を離れている人を対象とした「KOBE 教員スタートプログラム」や特別免許状・臨時免許状の制度を活用した教員採用選考等の実施、組織力強化の観点から「学年（チーム）担任制」（学級担任を固定せず複数の教員がローテーションで担当）のモデル実施といった取組にも新たに着手した。今後も、教育委員会事務局と学校園が一体となって引き続き地域や保護者など関係者の理解を得ながら、教職員の働き方改革に関する取組を進めていく必要がある。

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

## （２）多様な働き方の推進

人口減少等の社会的課題に直面しつつも、市民目線・市民本位で持続可能な市政運営を行っていくためには、業務の廃止・見直しやデジタル化の推進等による業務の効率化とともに、職員一人ひとりが生き活きとその能力を最大限に発揮できるための環境づくりが必要不可欠である。様々な背景を持つ



職員が個性と能力を発揮できるよう、さらには、多様で有為な人材の確保という観点からも、ワークライフバランスに配慮した一層柔軟な制度と仕組みづくりに取り組んでいくことは、非常に重要な課題である。

その一つである男性職員の育児休業については、これまでも管理職研修の実施や「仕事と子育ての両立を上司が応援するプログラム」に基づく面談の実施など取得率向上のために取り組んできた。令和4年度の育児休業の取得率は、令和6年度末までの目標値の30%を上回る49.2%（市長部局・消防局・水道局・交通局・教育委員会の合計。1日以上取得）となった。

本市の目標達成状況や国の方針を踏まえ、令和5年6月には、男性職員の育児休業取得率に係る令和6年度末までの目標値を市長部局については、「取得期間1週間以上の取得率を85%（令和4年度の取得率は60.2%）」とする見直しが行われている。

男性育休が当たり前になるよう、また、職員が必要な時期に制度を活用できるような、環境や組織風土づくりにより一層努めていくことが求められる。あわせて、性別にかかわらず、育児休業を取得した職員が不安に思うことなく円滑に職場復帰できるよう支援するとともに、復帰後も仕事と子育てを両立できるよう、長時間勤務の是正や各種制度を利用しやすい職場環境づくりなど、働き方改革を推進していくことも重要である。

また、在宅勤務やフレックスタイム制は、職員の多様で柔軟な働き方を推進し、ワークライフバランスを図っていくうえで重要な制度であり、コロナ禍において利用が進んだことで、一定の定着が図られたところである。職員それぞれのライフスタイルに合った働き方を選択できるよう、引き続き利用しやすい制度の在り方を検討するとともに、各職場における職務の性質等を踏まえ、適切に運用されることが望まれる。

なお、令和5年人事院勧告・報告においては、在宅勤務手当の新設、フレックスタイム制の拡充（現在、育児・介護等をしている職員を対象としている勤務時間の総量を維持したうえで週1日を限度に週休日（勤務時間を割り振らない日）を設けることを可能とする取扱い）、勤務間インターバルの導入等について言及されている。本市においては、人材確保や働き方改革の推進

の観点のもと、基礎自治体としての役割も踏まえながら国等の動向を注視していく必要がある。

### (3) 職員の健康確保・安全衛生

職員の心身の健康の確保は、本人やその周囲の人のためであることはもちろん、公務の効率的な運営や質の高い市民サービスを提供する観点からも重要である。

長時間勤務者への健康対策としては、所属長は、職員の心身の健康状況の把握に努め、産業医による面接指導等が必要となる1月あたりの時間外勤務が80時間をやむを得ず超えた職員に対しては、必要な措置が確実に実施されるよう、職員の健康の確保に最大限配慮する必要がある。

メンタルヘルスについて、精神疾患による休職者が増加傾向にあることから、まずは「発生予防」、「早期発見・早期対応」に努める必要がある。各局室区においては、ストレスチェックの集団分析結果の活用等により、管理監督者を中心として職員の具体的なストレス要因や職場における課題を把握し、職員の不調への早期対応・環境改善などのラインによるケアに努めるとともに、職員自身も定期健康診断やストレスチェックの機会を利用して、自らの心身の状態に常に注意を払い、セルフケアに努める必要がある。任命権者においては、引き続き健康管理部局と職場との協働により、セルフケアやラインケアが効果的に実施されるよう、研修や相談窓口の充実、職場環境の改善といった取組の充実を図ることが求められる。また、休職者へは、令和3年10月より拡充されたプレ出勤制度を活用し、円滑な職場復帰支援を図っていくことが求められる。

職場環境の安全確保については、本委員会としても労働基準監督機関として、事業所に対する調査や指導、安全意識の啓発活動に取り組んでいるところである。各職場においても、安全教育の実施や職員相互のコミュニケーションを通じた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管理体制を充実させるなど、職員が安全に働ける環境づくりを進める必要がある。

#### (4) ハラスメントに対する取組

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

また、職員が業務に関連して長時間のクレームや暴力行為等を受けるような事案に対しては、従前より運用している「不当要求・クレーム対応マニュアル」等の整備に加え、令和4年度より、各所属と専門部署が連携し、不当要求行為の発生抑止・早期解決を図るため組織的対応を強化しており、今後も事案に応じて連携し、組織として毅然とした対応をしていくことが求められる。

#### (5) 職員の意識の把握

本市では、働き方改革に対する職員一人ひとりの当事者意識を高めるため、各種制度や施策等の浸透度及び課題を把握することを目的とした全職員に対する意識調査の定期的な実施を、「行財政改革方針 2025」の目標に定めている。

今後も、調査結果の活用により職員の意識や職場風土の変化について継続的・客観的に把握し、より良い制度の運用や働き方改革の定着につなげていくことが必要であると考えます。

### 3 職員の服務規律

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

任命権者においては、今後も不祥事の未然防止に向けて、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む必要がある。また全職員が「神戸市クレド」や「神戸市職員コンプライアンス共有理念」のもと、今一度職員として守るべき義務を十分に認識するとともに、職務外においても、市民の信託に対する責任の重みを自覚し、高い倫理観と使命感を持って行動し、市民の期待と信頼に応えるよう精励されることを要望する。

## 4 結び

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

職員においては、行政への需要が多様化・高度化・複雑化する中で、日々職務に精励し、市民サービスの向上に懸命に努力されてきた。新型コロナウイルス感染症への長期に渡る対応においても、全職員が一丸となって感染拡大防止や医療提供体制の安定的確保、市民の生活基盤の回復支援、事業者の事業継続支援等に全力で取り組まれた。このような職員の努力に心から敬意を表するとともに、自身の心身の健康にも十分に留意しつつ、市民生活を守るため、引き続き職務に精励いただきたい。

また、変化の激しい社会情勢に対応するため、民間や国・他の地方公共団体の動向も見据え、多様な人材の確保を戦略的に進めていく必要がある。加えて、様々な知識や経験を持つ職員、専門分野の異なる職員が互いに多様な視点から意見を交わし合い、部署の枠にとらわれることなく、組織が一体となって市民サービスを向上させていくための努力を続けていくことができるよう、組織風土の醸成に継続して取り組んでいかれることを期待する。

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

## 令和5年 勤務時間に関する勧告の骨子

### I 現状

- 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

### II 必要性

- 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

### III 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)

### IV 施行日

令和7年4月1日

## 基本的な考え方


社会経済情勢や国際情勢が激変する中、  
国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

01 

公務組織を支える  
多様で有為な人材の確保の  
ための一体的な取組

02 

職員個々の成長を通じた  
組織パフォーマンスの  
向上施策

03 

多様なワークスタイル・ライフ  
スタイル実現とWell-being  
の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し  
聖域なく課題横断的に議論 (令和6年秋を目途に最終提言)

## 1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

### 課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

### 課題への対応

#### 民間と公務の知の融合の推進

##### 実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

##### 官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

##### 公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

#### 採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

#### 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

##### 優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

##### 人材確保を支える処遇の実現

令和6年  
給与アップデート

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級~本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

##### 非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

### 課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

### 課題への対応

#### 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

#### 個々の力を組織の力へつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進  
人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

#### 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

令和6年  
給与アップデート

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化
- ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

## 3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

### 課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

### 課題への対応

#### 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等  
個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

#### 仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

#### 職員の選択を後押しする給与制度上の措置

令和6年  
給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

#### 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて  
勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

#### 職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

#### ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

# 参 考 资 料



# 参考資料目次

## 第1部 市職員給与等の実態

	頁
令和5年度市職員の給与等の実態調査の概要	31
第1表 職員構成総括	33
第2表 給料表別、級別、号給別人員	37
第3表 給料表別、級別、年齢別職員数・平均給料月額	46
第4表 ラスパイレス指数	50
第5表 扶養手当の支給状況	50
第6表 管理職手当の支給状況	51
第7表 住居手当の支給状況	51
第8表 暫定再任用職員の給料表別、級別人員	52

## 第2部 民間給与等の実態

令和5年職種別民間給与実態調査の概要	53
第9表 産業分類別、企業規模別調査事業所数	55
第10表 対応級表	55
第11表 企業規模別、職種別、学歴別給与月額等	56
第12表 民間における学歴別、企業規模別初任給	65
第13表 民間における初任給の改定状況	65
第14表 民間におけるベース改定の実施状況	66
第15表 民間における扶養(家族)手当の支給状況	66
第16表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	66

## 第3部 労働経済指標

第17表 労働経済指標	67
(参考) 給与等報告・勧告の手順	69

## 第1部 市職員給与等の実態

### 令和5年度市職員の給与等の実態調査の概要

#### 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5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) 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
- (2) 海外派遣中の職員
- (3) 育児短時間勤務中の職員
- (4) 育児休業中の職員
- (5) 専従退職者
- (6) 暫定再任用職員
- (7) 任期付職員
- (8) 会計年度任用職員
- (9) 臨時的任用職員
- (10) 労務職員
- (11) 企業職員（水道職員、交通職員）
- (12) 休職中の職員
- (13) 自己啓発等休業中の職員
- (14) 配偶者同行休業中の職員

#### 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	6,625	3,720	2,905	395,643	328,045	8,781	41,845
消防職	1,460	1,396	64	383,927	318,165	15,860	40,686
教育職(2)	358	241	117	453,890	381,904	11,605	48,026
教育職(3)	105	5	100	431,031	363,147	4,381	45,725
教育職(5)	5,976	2,631	3,345	421,119	356,187	8,400	44,500
医療職(1)	10	4	6	763,614	546,660	5,400	104,954
医療職(2)	326	20	306	349,939	297,376	5,819	36,996
合計	14,860	8,017	6,843	405,635	339,411	9,293	42,911

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

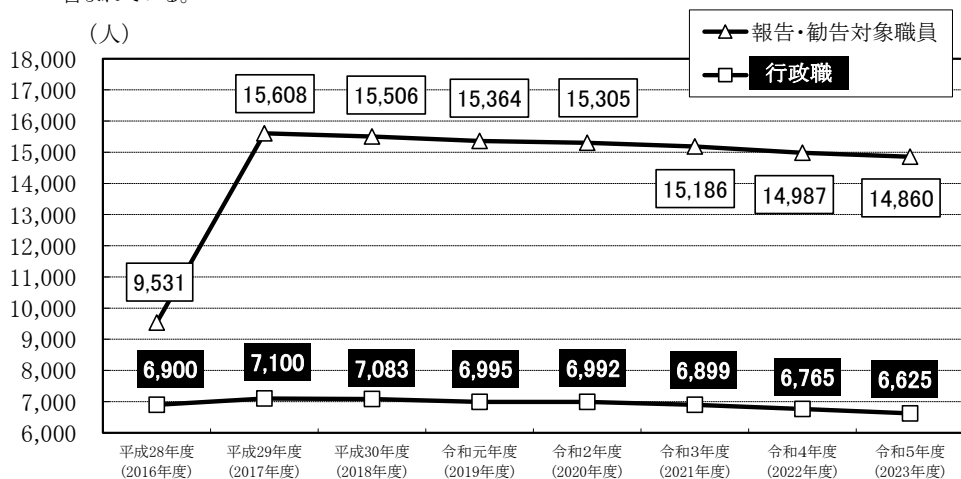
2 平均給与月額の「計」は支給総額を対象人員で除したものであり、各種目の合計と一致しないことがある。

		平均扶養 親族数 (人)	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	学 歴 別 職 員 数 ( 人 )			
管理職手当	住居手当等				大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
11,231	5,741	0.77	41.5	17.7	5,060	472	1,065	28
4,512	4,704	1.38	40.7	19.1	598	131	731	
6,712	5,642	1.01	43.4	16.8	347	5	6	
13,520	4,257	0.35	41.8	14.9	85	20		
6,244	5,789	0.71	40.1	14.0	5,888	88		
103,900	2,700	0.50	57.9	10.1	10			
4,641	5,107	0.45	39.0	11.7	288	38		
8,390	5,630	0.80	40.8	16.2	12,276	754	1,802	28

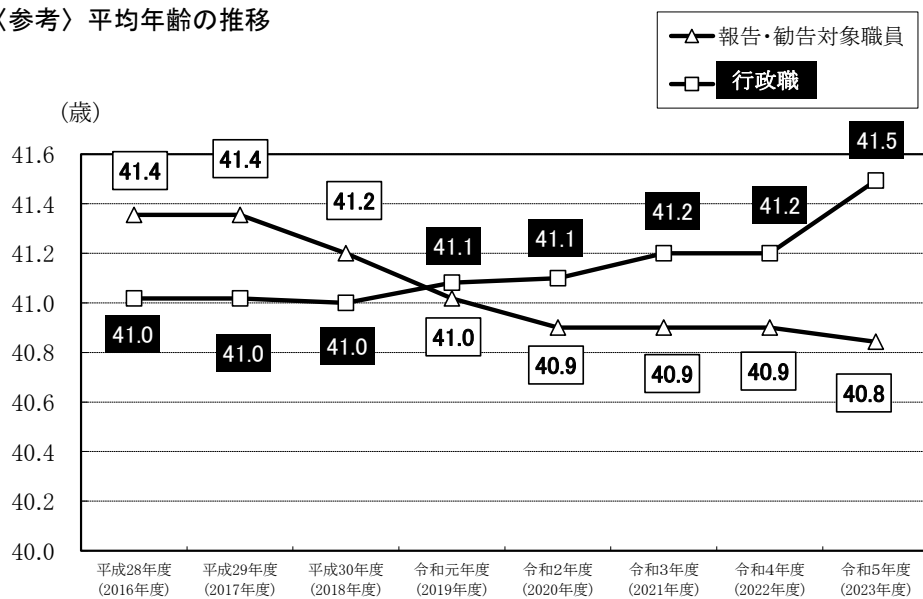
〈参考〉報告・勧告対象職員数の推移

年	報告・勧告対象職員					合計
	行政職	消防職	教育職	医療職	指定職	
平成28年度 (2016年度)	6,900	1,454	897	279	1	9,531
平成29年度 (2017年度)	7,100	1,443	6,814	250	1	15,608
平成30年度 (2018年度)	7,083	1,440	6,730	252	1	15,506
令和元年度 (2019年度)	6,995	1,461	6,660	248	0	15,364
令和2年度 (2020年度)	6,992	1,478	6,586	249	0	15,305
令和3年度 (2021年度)	6,899	1,483	6,513	291	0	15,186
令和4年度 (2022年度)	6,765	1,469	6,424	329	0	14,987
令和5年度 (2023年度)	6,625	1,460	6,439	336	0	14,860

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



〈参考〉平均年齢の推移

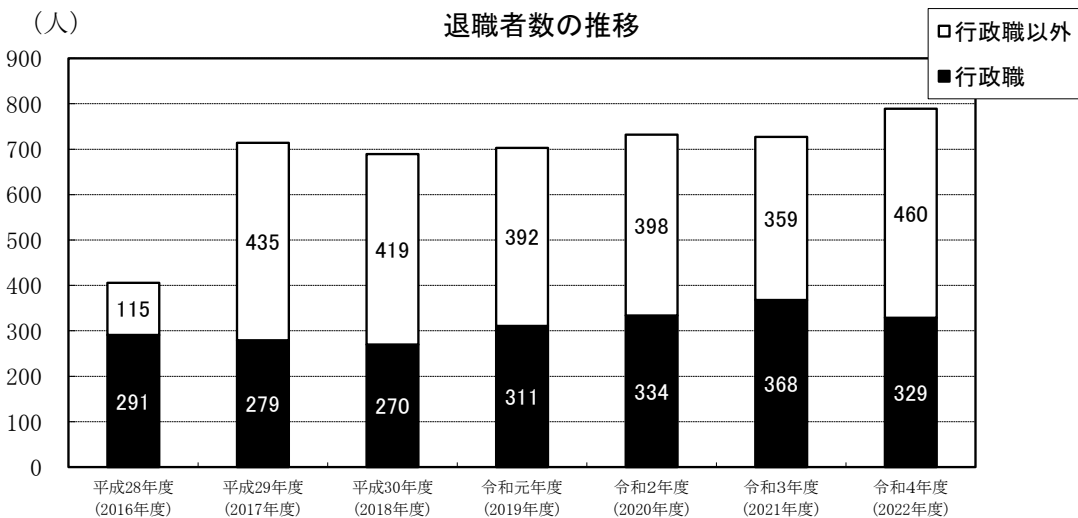
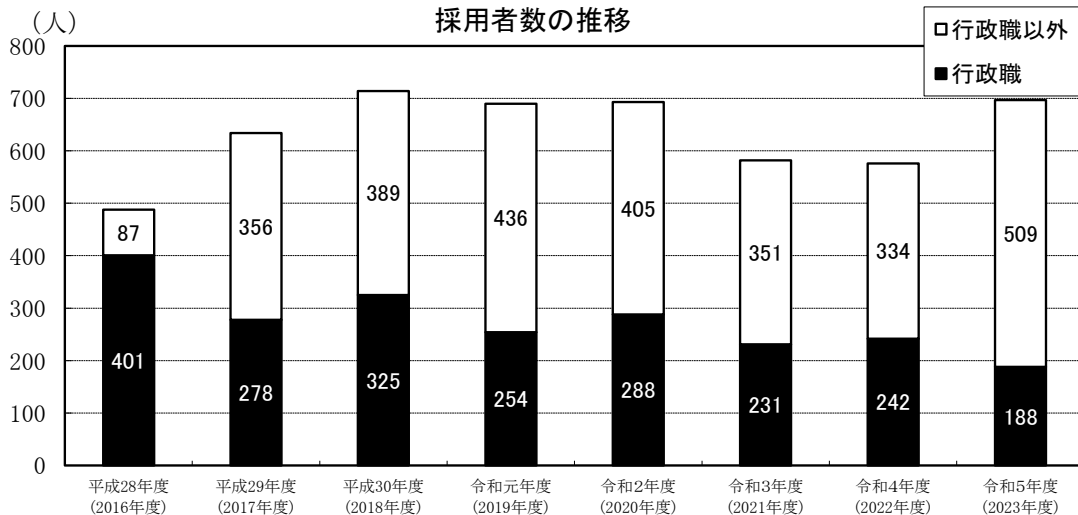


〈参考〉採用・退職者数の推移

	行政職			報告・勧告対象職員		
	採用	退職	採用-退職	採用	退職	採用-退職
平成28年度 (2016年度)	401	291	110	488	406	82
平成29年度 (2017年度)	278	279	△ 1	634	714	△ 80
平成30年度 (2018年度)	325	270	55	714	689	25
令和元年度 (2019年度)	254	311	△ 57	690	703	△ 13
令和2年度 (2020年度)	288	334	△ 46	693	732	△ 39
令和3年度 (2021年度)	231	368	△ 137	582	727	△ 145
令和4年度 (2022年度)	242	329	△ 87	576	789	△ 213
令和5年度 (2023年度)	188	…	…	697	…	…

(注) 1 令和5年度(2023年度)の数字は、令和5年(2023年)4月1日採用者の人数である。

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



## 第2表 給料表別、級別、号給別人員

### その1 行政職給料表

級 号給	1	2	3	4	5	6	7	8
	人	人	人	人	人	人	人	人
1						1		2
2								
3								
4								
5	4	1						
6	1							
7		16						
8								
9		1	1	2	14			
10	5	115						
11		17	1		1			
12		6	2					
13	5	1	5		21			
14	2	7	12		2			1
15		135	128		3			1
16	1	12	12		3			1
17		5	7		21			
18	9	6	6		3			2
19	2	179	154	2	6			2
20	1	11	20	1	6			
21		9	13		33			2
22	1	5	5		5			1
23	2	138	40		5			4
24	2	18	11		5			1
25	93	8	115		29			5
26	1	4	23		4			7
27	1	166	25	1	3			4
28	2	24	11		3			1
29	1	12	102	1	42			2
30	1	5	29		12	2		1
31		26	27	1	11	4		
32		8	18		32	1		2
33	2	7	96		20	1		1
34	2	2	22	1	9		2	1
35	8	5	31		12	4	5	4
36	3	5	21		51	3	7	1
37	1	5	74		22		9	
38	1	7	18		16	3	14	1
39	2	3	24	3	12	2	6	1
40	1	10	17	5	43	8	7	1
41	2	4	73	2	22	2	12	2
42	2	9	16	3	14	6	8	1
43	1	7	21	4	17	3	6	
44	1	6	28	4	16	8	8	
45		5	15	5	16	3	8	
46	1	2	19		11	8	11	
47		5	19		5	6	6	
48		4	36	6	19	9	6	
49	1	8	20	2	9	8	3	
50		5	17	1	11	11	5	
51		5	17	4	12	15	3	
52	1	2	41	5	13	13	4	
53	1	3	13	6	14	8	1	
54	1	2	15	6	6	20	1	
55		5	16	4	7	14	1	
56		4	22	3	22	24	5	
57		6	16	2	7	19		
58		8	13	3	7	29	2	
59		3	11	8	16	36	1	
60		3	14	8	17	25	1	
61		3	13	6	8	14	1	1
62		6	4	2	12	26	1	
63		3	10	6	6	13		
64		7	6	9	11	24		
65			3	4	10	10	1	
66	1	2	2	6	9	24	1	
67		7	5	7	11	18		
68		2	6	4	10	24		



級 号給	1	2	3	4	5	6	7	8
	人	人	人	人	人	人	人	人
69		4	4	3	5	13		
70		1	5	5	5	18		
71		2	4	5	8	14		
72		2	8	5	4	14		
73		1	8	7	8	10		
74		3	3	4	6	11		
75	1	1	4	12	8	8		
76		1	4	7	7	6		
77			2	7	4	6		
78		1	3	6	12	5		
79			1	13	13	5		
80			5	13	13	3		
81	1		3	9	3			
82			1	5	6	1		
83		1	1	19	15	3		
84			6	11	12	3		
85				10	11	1		
86		1	2	11	8	1		
87		1		21	21	1		
88		1	6	11	18			
89			1	8	10	1		
90			3	6	9			
91			3	13	17			
92			1	13	19	1		
93		1	2	7	12			
94		1	1	11	8			
95			3	12	16			
96			1	21	19			
97				7	15			
98			3	11	15			
99			1	17	13			
100			1	23	37			
101			4	17	9			
102				13	6			
103			1	12	8			
104			3	15	16			
105			1	17	13			
106				11	11			
107				10	13			
108				19	22			
109			5	13	14			
110				16	9			
111				13	7			
112			1	12	12			
113				22	7			
114			3	18	23			
115				16	5			
116				13	14			
117			1	15	5			
118					16			
119			5	2	3			
120			1		4			
121			1	4	10			
122								
123			1					
124			2					
125								
126			2					
127								
128			7					
129			3					
130			1					
131								
132			10					
133								
134			6					
135			1					
136			7					
137			721					
計	168 人	1,127 人	2,438 人	728 人	1,391 人	574 人	146 人	53 人
平均給料月額	189,539 円	218,835 円	303,390 円	374,466 円	371,051 円	433,057 円	494,538 円	559,764 円
平均年齢	23.2 歳	27.8 歳	40.5 歳	51.4 歳	45.0 歳	52.0 歳	54.7 歳	56.4 歳
							合計	6,625 人
							平均給料月額	325,633 円
							平均年齢	41.5 歳

(注) 各級内の太実線は、当該級の最高号給の位置を示し、当該人員0の号給は空欄とした。(以下同じ)

その2 消防職給料表

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

級 号給	1	2	3	4	5	6	7
	人	人	人	人	人	人	人
69				5	1		
70				2	1		
71			1	4		1	
72			1	3	1	4	
73			3	1	3		
74			1	3	1		
75			1	5	3	1	
76			1	5	3		
77				5	3		
78			1	3		1	
79				2	1		
80			1	4	2		
81				4	2	1	
82				2	1	1	
83				2	3		
84			1	8	4		
85				12	7		
86				3	4		
87				7	2		
88			3	9	1		
89				10	4	1	
90			1	2	1		
91				2	3		
92			6	5	3		
93				13	5		
94				1	1		
95			1	1	1		
96				6			
97				4	3		
98			2	1	1		
99			1	12	2		
100				2	2		
101			2	4	1		
102				2	1		
103				5	1		
104			2	4	3		
105				3	4		
106				2	2		
107				8	1		
108				1	3		
109				1	1		
110				4	1		
111				4	1		
112				5	1		
113				9	1		
114			1	7	1		
115				4	1		
116				2	1		
117				7	1		
118				2			
119			1	9	2		
120					6		
121				26	10		
122							
123							
124			3				
125							
126							
127							
128			1				
129							
130							
131							
132			1				
133							
134							
135							
136			2				
137			143				
計	119 人	208 人	521 人	361 人	181 人	54 人	16 人
平均給料月額	177,573 円	211,207 円	308,284 円	371,477 円	386,849 円	432,211 円	498,013 円
平均年齢	21.9 歳	26.3 歳	40.2 歳	49.9 歳	48.0 歳	52.5 歳	56.8 歳
						合計	1,460 人
						平均給料月額	315,828 円
						平均年齢	40.7 歳

その3 教育職給料表(2)

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

級 号給	1	2	3	4	5
	人	人	人	人	人
93		1			
94		1			
95		1			
96					
97		1			
98	1	2			
99		1			
100		1			
101		1			
102	1	1			
103		1			
104					
105		2			
106		1			
107					
108					
109		1			
110					
111		5			
112		2			
113					
114		1			
115					
116					
117		3			
118					
119		2			
120		1			
121		1			
122		2			
123		2			
124		2			
125		1			
126	1	2			
127	1	3			
128		2			
129					
130		4			
131					
132					
133		2			
134		1			
135		1			
136		2			
137					
138		1			
139		1			
140					
141		2			
142		3			
143		1			
144		1			
145		3			
146		2			
147					
148		5			
149		3			
150		1			
151		5			
152		2			
153		3			
154		6			
155		1			
156		2			
157		5			
158		1			
159		3			
160		3			
161		5			
162		7			
163		10			
164		4			
165		7			
166		1			
167		4			
168		3			
169		1			
170					
171		1			
172					
173					
174					
175					
176					
177					
計	7 人	303 人	14 人	17 人	17 人
平均給料月額	283,957 円	357,161 円	398,629 円	445,924 円	483,065 円
平均年齢	39.1 歳	42.3 歳	44.6 歳	49.3 歳	56.5 歳
				計	358 人
				平均給料月額	367,545 円
				平均年齢	43.4 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			4	
22				
23				
24				
25				
26			1	
27				
28				
29				
30			2	
31			1	
32				
33			2	
34			1	
35				
36				
37			3	
38			1	
39				
40				
41			2	
42			3	
43				
44			1	
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52			1	
53				
54				1
55				
56				
57				
58				
59				
60				1
61				
62			1	
63				
64				
65				1
66			1	
67				
68			1	
69				1
70			1	
71				
72				2
73				
74			1	
75				
76			1	
77				1
78			1	
79			1	1
80				1
81				1
82			1	
83				
84			1	1
85			1	
86			1	
87				
88			3	1
89				1
90			1	
91			1	
92			1	
93			1	1
94			2	
95				1
96				

号給	級	1	2	3
		人	人	人
97				
98			1	2
99			1	2
100				
101			1	
102				
103				
104				
105			1	
106			1	
107				2
108			1	1
109			1	
110			1	
111			1	1
112			1	
113				
114			1	
115			1	
116			2	
117				
118			1	
119			3	
120			1	
121				
122				
123				
124			1	
125			1	
126			3	
127			1	
128				
129			1	
130			1	
131			1	
132				
133				
134			1	
135				
136				
137				
138			2	
139				
140				
141			1	
142				
143				
144				
145			1	
146				
147				
148			1	
149				
150				
151				
152				
153				
154				
155				
156				
157				
158			1	
159				
160				
161			1	
162			1	
163				
164				
165				
166				
167				
168				
169				
170				
171			1	
172				
173				
174			1	
175				
176				
177				
178				
179				
180				
181				
182				
183				
184				
185				
計		0 人	82 人	23 人
平均給料月額	円		330,998 円	425,452 円
平均年齢	歳		39.2 歳	51.3 歳
計				105 人
平均給料月額	円			351,688 円
平均年齢	歳			41.8 歳

その5 教育職給料表（5）

号給	級	1	2	3	4	5
		人	人	人	人	人
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17			171			
18				1		
19			19			
20						
21			51			
22			56			
23			10			
24			4			
25			49			
26			30	3		
27			9			1
28			7			2
29			35			1
30			88	3		1
31			7			4
32			15			4
33			27			13
34			116	3		14
35			7	2		9
36			28	1		13
37			17			16
38			116	5		16
39			19			20
40			27	2		22
41			19			23
42			101	9		17
43			7			14
44			31	3		22
45			26	4		18
46			117	3		13
47			11	8		10
48			33	3		8
49			20	4		6
50			119	9	1	4
51			16	3		1
52			35	5	2	1
53			16	3	1	
54			116	5	1	
55			14	2		
56			32	7		
57			24	8	2	
58			104	10	1	
59			14	4		
60			47	7	2	
61			33	9	7	
62			102	12	3	
63			12	9	4	
64			33	4	3	
65			24	7	3	
66			116	11	6	
67			10	8	5	
68			43	10	8	
69			27	4	6	
70			115	6	10	
71			23	5	4	
72			49	6	2	
73			25	5	7	
74			83	6	4	
75			26	4	2	
76			50	5	8	
77			31	3	8	
78			98	5	8	
79			26	6	3	
80			33	2	7	
81			32	3	5	
82			75	4	9	
83			25	2	2	
84			44		6	
85			31	4	8	
86			55	5	6	
87			50	5	3	
88			31	1	7	

号給	級	1	2	3	4	5
		人	人	人	人	人
89			38	5	7	
90			43	2	5	
91			34	3	7	
92			19	7	6	
93			32	4	17	
94			39	3	9	
95			22	2	10	
96			39	4	8	
97			34	4	8	
98			31	3	7	
99			32	3	9	
100			30	7	2	
101			35	4	8	
102			29	2	11	
103			29	4	10	
104			26	6	6	
105			19	12	7	
106			27	9	2	
107			26	5	2	
108			23	13	2	
109			20	8		
110			26	12	1	
111			17	11		
112			20	17		
113			15	18		
114			27	12		
115			15	16		
116			12	11		
117			22	17		
118			21	12		
119			18	6		
120			16	9		
121			10	5		
122			14	6		
123			18	3		
124			17	3		
125			16	7		
126			11			
127			13			
128			10			
129			10			
130			11			
131			10			
132			5			
133			12			
134			15			
135			11			
136			13			
137			9			
138			14			
139			10			
140			15			
141			13			
142			10			
143			10			
144			12			
145			15			
146			14			
147			7			
148			13			
149			32			
150			13			
151			9			
152			13			
153			20			
154			21			
155			13			
156			26			
157			23			
158			23			
159			27			
160			44			
161			30			
162			29			
163			32			
164			29			
165			69			
166			25			
167			24			
168			23			
169			11			
170			6			
171			6			
172			2			
173			16			
計		0 人	4,852 人	543 人	308 人	273 人
平均給料月額		円 325,717	円 399,467	円 424,853	円 450,346	円
平均年齢		歳 37.5	歳 49.3	歳 49.8	歳 56.0	歳

計	5,976 人
平均給料月額	343,221 円
平均年齢	40.1 歳

その6 医療職給料表（1）

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

級 号給	1	2	3	4
	人	人	人	人
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				
61				
62				
63				
64				
65				
66				
67				
68				1
69				
70				
71				
72				1
73				
74				
75				
76				
77				2
78				
79				
80				
81				
82				
83				
84				
85			1	2
86				
87				
88				
89				
計	0 人	0 人	2 人	8 人
平均給料月額	円	円	492,200 円	560,275 円
平均年齢	歳	歳	55.0 歳	58.6 歳
			計	10 人
			平均給料月額	546,660 円
			平均年齢	57.9 歳

その7 医療職給料表(2)

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

号給	1	2	3	4	5	6
73	人	人	人	人	人	人
74		1		2		
75						
76		1			4	
77				1	3	1
78		1				
79		2				
80				1	2	
81			1		1	
82				2	1	
83						
84						
85		1				
86				1		
87					2	
88						
89			1			
90					1	
91		1		1		
92		1	2			
93						
94				1	1	
95				1		
96				1		
97				1	1	
98			1		1	
99				3	1	
100				1		
101						
102				1	1	
103				2		
104				1		
105						
106						
107						
108					2	
109					2	
110						
111						
112						
113						
114				1		
115					2	
116						
117						
118						
119						
120						
121						
122						
123						
124						
125						
126						
127						
128			1			
129						
130						
131						
132						
133						
134						
135						
136						
137			17			
計	20 人	136 人	72 人	33 人	48 人	17 人
平均給料月額	192,760 円	238,411 円	312,010 円	367,352 円	381,419 円	433,529 円
平均年齢	22.9 歳	32.9 歳	41.9 歳	49.0 歳	46.6 歳	53.2 歳
					計	326 人
					平均給料月額	296,149 円
					平均年齢	39.0 歳



### 第3表 給料表別、級別、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	156,500	8	161,600				
19	2	156,500	8	161,763				
20	9	163,711	15	167,953				
21	4	167,850	18	171,733				
22	90	186,516	31	180,416	4	223,184	4	208,936
23	124	188,144	37	184,976	7	224,699		
24	145	196,352	35	192,837	3	233,896	1	219,232
25	197	204,605	42	203,550	14	243,469	2	227,344
26	176	211,751	32	209,441	10	253,029	7	237,328
27	187	218,765	41	214,588	10	262,080	4	251,316
28	202	229,359	42	225,243	4	270,972	2	252,720
29	178	237,630	24	230,904	10	287,196		
30	206	247,501	36	246,692	9	295,637	1	271,544
31	212	256,803	29	255,500	7	303,175	1	295,256
32	215	268,909	31	265,139	11	314,855	1	306,280
33	180	275,582	35	270,583	8	332,176	1	316,992
34	194	285,843	33	281,294	13	339,384	1	242,216
35	177	292,350	24	285,788	7	350,168	1	335,632
36	167	304,232	36	293,611	9	344,930	4	344,604
37	162	315,940	37	307,805	7	364,030	5	349,003
38	155	318,828	44	308,827	8	372,996	3	339,741
39	136	325,943	33	322,203	6	373,147	4	367,100
40	124	331,806	26	331,112	4	391,898	3	371,947
41	128	337,075	22	330,627	7	399,464		
42	103	348,585	35	355,740	8	400,166	2	390,312
43	101	361,200	29	354,293	3	415,515	1	378,664
44	108	366,147	31	362,823	3	423,429	3	394,923
45	102	371,558	31	366,839	4	421,594	8	403,502
46	120	375,082	32	370,003	7	409,594	3	406,189
47	127	383,737	36	376,156	5	419,937	7	409,672
48	166	385,574	59	377,029	9	426,358	3	414,425
49	163	391,849	61	380,720	14	431,969	5	410,508
50	160	393,059	55	388,909	10	425,820	4	418,877
51	197	397,144	66	389,245	11	437,127	6	426,467
52	234	404,061	38	389,213	10	436,687	1	431,800
53	248	407,493	38	391,321	13	440,204	4	430,213
54	307	407,700	26	387,150	12	451,205	5	429,547
55	216	410,342	45	396,724	20	449,365	1	421,408
56	202	406,550	29	404,479	7	451,215	1	439,632
57	228	408,431	37	411,611	25	449,603	4	433,249
58	267	419,415	46	413,020	26	457,526	2	435,550
59	202	417,602	47	406,140	13	455,727		
60以上	2	591,950						
総計	6,625	328,045	1,460	318,165	358	381,904	105	363,147
平均年齢	41.5	歳	40.7	歳	43.4	歳	41.8	歳

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

給料表 区分 年齢	教育職給料表(5)		医療職(1)		医療職(2)	
	人員	平均 給料月額	人員	平均 給料月額	人員	平均 給料月額
歳	人	円	人	円	人	円
18						
19						
20						
21						
22	109	220,988			14	187,600
23	110	223,723			16	189,194
24	121	231,517			10	200,030
25	140	242,419			8	203,038
26	173	253,585			10	210,620
27	172	264,369			10	218,430
28	167	274,333			4	226,250
29	186	283,876			6	229,933
30	178	292,832			10	234,270
31	224	302,567			7	243,214
32	182	312,945			7	242,014
33	201	322,924			9	251,078
34	217	331,230			8	261,275
35	214	339,832			7	267,429
36	208	348,583			11	286,027
37	181	357,021			9	274,222
38	190	365,002			12	306,633
39	158	372,030			8	295,550
40	161	379,490			11	301,764
41	168	382,952			11	310,573
42	171	388,615			12	329,425
43	143	392,552			8	289,838
44	132	397,630			6	324,267
45	114	403,244			7	324,386
46	112	404,798			9	357,533
47	104	410,674	1	517,200	15	374,360
48	96	411,799	1	457,900	12	355,942
49	89	415,870			7	356,457
50	133	418,479			4	373,675
51	133	421,574			8	390,450
52	121	424,456			8	395,063
53	156	427,218			6	395,550
54	182	428,457			6	395,017
55	202	431,043			8	398,375
56	154	433,146	2	531,200	7	401,586
57	170	433,228			7	415,671
58	156	434,483			5	410,520
59	148	434,862			3	388,567
60以上			6	571,517		
総計	5,976	356,187	10	546,660	326	297,376
平均年齢	40.1	歳	57.9	歳	39.0	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	156,500								
19	2	156,500								
20	9	163,711								
21	4	167,850								
22	90	186,516								
23	15	185,087	109	188,565						
24	13	197,723	132	196,217						
25	11	201,009	186	204,818						
26	5	208,760	171	211,839						
27	5	203,280	182	219,191						
28	2	214,050	89	222,035	111	235,508				
29	2	205,300	31	225,010	145	240,774				
30	3	220,067	33	228,948	159	249,305	1	269,300	10	286,100
31	1	214,200	25	235,844	166	255,978	1	269,300	19	293,174
32			18	242,572	159	263,538			38	303,861
33			16	248,481	132	270,435	1	289,600	31	311,032
34	1	236,700	17	257,071	131	278,447	1	289,600	44	320,011
35			15	254,247	112	282,005	1	291,500	49	327,676
36	1	226,500	7	259,029	95	288,512			63	334,194
37			11	274,100	77	298,252			74	340,564
38			15	272,233	75	304,045			63	342,602
39	1	243,800	10	276,150	60	309,095	2	321,550	60	349,772
40	1	247,200	12	282,283	42	314,905	8	334,838	57	351,240
41			10	285,500	43	315,433	19	337,911	51	359,318
42			5	288,380	31	325,665	17	347,565	43	364,388
43			2	294,250	27	330,796	19	356,489	38	370,266
44			3	301,433	24	335,204	20	359,810	48	375,838
45			5	291,120	24	344,458	18	364,178	40	381,940
46			6	293,667	24	353,425	30	367,493	43	384,526
47			2	310,800	33	361,715	32	368,772	37	387,351
48			2	293,350	40	367,540	50	372,234	47	391,955
49			2	279,600	44	368,073	33	374,133	45	395,687
50			2	293,450	40	371,488	41	375,944	42	398,471
51			6	315,283	54	375,059	40	378,455	54	400,561
52			1	310,900	72	376,049	44	379,007	53	402,842
53					63	380,016	51	380,980	62	404,752
54			1	296,000	97	380,841	58	382,684	64	406,266
55			1	324,400	50	381,800	52	383,977	51	406,559
56					68	383,849	44	385,093	42	407,333
57					88	384,932	48	387,567	36	408,753
58					84	386,089	55	388,516	50	410,124
59					68	386,190	42	388,138	37	410,162
60以上										
計	168	189,539	1,127	218,835	2,438	309,616	728	375,558	1,391	371,051
平均年齢		23.2 歳		27.8 歳		40.5 歳		51.4 歳		45.0 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	156,500
19							2	156,500
20							9	163,711
21							4	167,850
22							90	186,516
23							124	188,144
24							145	196,352
25							197	204,605
26							176	211,751
27							187	218,765
28							202	229,359
29							178	237,630
30							206	247,501
31							212	256,803
32							215	268,909
33							180	275,582
34							194	285,843
35							177	292,350
36	1	304,200					167	304,232
37							162	315,940
38					2	473,800	155	318,828
39	3	382,633					136	325,943
40	4	396,000					124	331,806
41	5	396,300					128	337,075
42	7	398,500					103	348,585
43	15	407,853					101	361,200
44	13	412,177					108	366,147
45	15	422,900					102	371,558
46	17	423,894					120	375,082
47	21	433,195	2	473,300			127	383,737
48	26	431,158	1	473,300			166	385,574
49	34	428,829	5	476,900			163	391,849
50	32	431,994	3	489,900			160	393,059
51	32	434,638	10	488,090	1	534,600	197	397,144
52	45	437,324	17	491,653	2	549,650	234	404,061
53	54	437,833	17	493,612	1	558,200	248	407,493
54	64	439,116	20	498,680	3	550,900	307	407,700
55	45	439,378	13	499,323	4	563,725	216	410,342
56	36	439,019	9	495,967	3	566,933	202	406,550
57	39	439,713	11	494,164	6	557,567	228	408,431
58	39	438,631	21	495,019	18	565,317	267	419,415
59	27	439,415	17	502,259	11	564,945	202	417,602
60以上					2	591,950	2	591,950
計	574	433,057	146	494,538	53	559,764	6,625	328,045
平均年齢	52.0	歳	54.7	歳	56.4	歳	41.5	歳

第4表 ラスパイレス指数

	令和4年(2022年)	令和3年(2021年)	令和2年(2020年)
神戸市	100.3	100.2	100.4
指定都市の平均	99.7	99.7	99.9
指定都市中の順位	9位	10位	10位
	(20都市中)	(20都市中)	(20都市中)

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

第5表 扶養手当の支給状況

区分		扶養手当親族内訳			
扶養親族数	扶養手当受給者数	配偶者	子		父母等
			右以外	特定期間にある子	
		6,500 円	12,000 円	5,000円 (加算額)	6,500 円
1 人	2,167 人	815 人	773 人	420 人	159 人
2 人	2,146	741	2,458	996	97
3 人	1,316	901	2,207	791	49
4 人	317	269	773	202	24
5 人	42	41	133	27	9
6 人	4	3	13	5	3
7 人	1	1	4	2	0
計	5,993	2,771	6,361	2,443	341
非支給者	8,867				
合計	14,860				

(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

給料表	区分	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	773	96,255	11,231
消防職	70	94,114	4,512	
教育職(2)	30	80,097	6,712	
教育職(3)	21	67,600	13,520	
教育職(5)	536	69,612	6,244	
医療職(1)	10	103,900	103,900	
医療職(2)	17	89,000	4,641	
合計	1,457	85,573	8,390	

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		その他	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	5,607人		2,745人	579人		8,931人
	非支給者	5,929					5,929
行政職給料表	世帯主又はこれに準ずる者	2,340		1,233	330		3,903
	非支給者	2,722					2,722

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

## 第8表 暫定再任用職員の給料表別、級別人員

### (1) フルタイム勤務職員

給料表	級								
	計	1	2	3	4	5	6	7	8
行政職	人 169	人	人	人 41	人 7	人 80	人 28	人 12	人 1
消防職	7			6	1				
教育職(2)	75		65	2		8			
教育職(3)	3		1	2					
教育職(5)	195		179	16					
医療職(1)	0								
医療職(2)	5					4	1		
給料表計	454								
60歳	126								
61歳	110								
62歳	79								
63歳	75								
64歳	64								

(注) 該当人員0の級は空欄とした。(次表において同じ)

### (2) 短時間勤務職員

給料表	級								
	計	1	2	3	4	5	6	7	8
行政職	人 555	人	人	人 285	人 71	人 174	人 23	人	人 2
消防職	116			78	20	17	1		
教育職(2)	9		9						
教育職(3)	0								
教育職(5)	229		202	27					
医療職(1)	0								
医療職(2)	24			12	7	4	1		
給料表計	933								
60歳	153								
61歳	205								
62歳	209								
63歳	210								
64歳	156								

## 第2部 民間給与等の実態

### 令和5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 令和4年8月から令和5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 令和5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 令和5年4月分の初任給の状況

##### (2) 調査期間

4月24日(月)～6月16日(金)

#### 3 調査の範囲

##### (1) 調査対象事業所

令和5年4月分最終給与締切日現在において、企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の神戸市内の民間事業所のうち、宗教、外国公務に分類される事業所を除いた全ての事業所、703事業所を対象とした。

##### (2) 事業所の抽出

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



の対象となる従業員（該当従業員）が各層から同じ割合で抽出されるよう、統計的手法に則って、各層から無作為に 171 事業所を抽出した。

なお、調査の完結した事業所は、55 ページ第 9 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 645 人（うち事務・技術関係職種 544 人）、4 月分給与関係で 6,836 人（うち事務・技術関係職種 5,877 人）の計 7,481 人である。なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は 56,882 人（うち事務・技術関係職種 47,080 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9表 産業分類別、企業規模別調査事業所数

産業分類	企業規模	全規模		
		500人以上	100人以上500人未満	50人以上100人未満
全産業	139 事業所	68 事業所	55 事業所	16 事業所
建設業	8	4	3	1
製造業	44	24	16	4
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	30	15	12	3
卸売業、小売業	16	5	9	2
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	6	6	0	0
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業	35	14	15	6

(注) 1 上記の他、調査実施に際し、企業規模・事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が2事業所、調査不能の事業所が30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10表 対応級表

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

(注) 級とは、行政職給料表の職務の級である。

第11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5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 務	支 店 長	18	51.3	731,124	2,206	728,918	構成員50人以上の支店の長 (取締役兼任者を除く)
	大 学 卒	9	53.7	823,704	0	823,704	
	短 大 卒	5	46.9	581,690	1,703	579,987	
	高 校 卒	4	51.3	694,032	9,972	684,060	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
事 務	事 務 部 長	391	49.8	669,943	765	669,178	○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	339	49.6	677,442	647	676,795	
	短 大 卒	29	49.9	582,887	174	582,713	
	高 校 卒	22	54.6	623,348	4,827	618,521	
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
技 術	事 務 部 次 長	166	51.2	586,183	23,369	562,814	○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	137	50.9	591,430	21,016	570,414	
	短 大 卒	8	54.6	588,207	47	588,160	
	高 校 卒	21	52.4	546,674	47,628	499,046	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
事 務	事 務 課 長	537	47.8	558,068	19,540	538,528	○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	435	46.9	562,196	20,907	541,289	
	短 大 卒	51	51.0	523,279	16,936	506,343	
	高 校 卒	49	52.4	558,651	9,852	548,799	
	中 学 卒	2	55.0	472,263	0	472,263	
関 係	事 務 課 長 代 理	228	44.7	542,895	38,446	504,449	○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	174	43.9	549,658	37,359	512,299	
	短 大 卒	26	49.5	452,656	29,815	422,841	
	高 校 卒	28	48.2	550,403	53,199	497,204	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
事 務	事 務 係 長	481	44.4	467,639	63,508	404,131	○係の長又は係長級専門職
	大 学 卒	367	43.2	464,110	65,475	398,635	
	短 大 卒	42	46.7	468,440	53,495	414,945	
	高 校 卒	71	50.4	487,274	55,547	431,727	
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
事 務	事 務 主 任	299	41.2	411,120	50,940	360,180	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	大 学 卒	223	39.8	415,569	54,879	360,690	
	短 大 卒	48	44.8	384,938	29,319	355,619	
	高 校 卒	28	46.8	420,479	56,243	364,236	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
事 務	事 務 係 員	1,921	39.7	367,575	48,044	319,531	
	大 学 卒	1,308	37.6	367,293	48,449	318,844	
	短 大 卒	286	44.4	365,922	44,441	321,481	
	高 校 卒	322	44.8	369,374	49,594	319,780	
	中 学 卒	5	58.2	408,373	30,369	378,004	

(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5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5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 務	<b>工場長</b>	<b>8</b>	<b>53.7</b>	<b>743,505</b>	<b>0</b>	<b>743,505</b>	構成員50人以上の工場長の長 (取締役兼任者を除く)	
	大学卒	8	53.7	743,505	0	743,505		
	短大卒	-	-	-	-	-		-
	高校卒	-	-	-	-	-		-
技 術	<b>技術部長</b>	<b>125</b>	<b>53.3</b>	<b>698,002</b>	<b>2,794</b>	<b>695,208</b>	○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	101	53.3	701,017	3,346	697,671		
	短大卒	14	53.7	669,938	164	669,774		
	高校卒	10	52.4	700,221	0	700,221		
技 術 関	<b>技術部次長</b>	<b>63</b>	<b>53.1</b>	<b>641,567</b>	<b>3,201</b>	<b>638,366</b>	○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	58	53.2	641,379	2,879	638,500		
	短大卒	2	53.4	735,158	0	735,158		
	高校卒	3	50.2	606,158	12,549	593,609		
技 術 係	<b>技術課長</b>	<b>253</b>	<b>50.1</b>	<b>547,557</b>	<b>5,523</b>	<b>542,034</b>	○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	182	49.7	540,411	4,927	535,484		
	短大卒	33	52.5	565,519	2,381	563,138		
	高校卒	36	51.2	577,905	11,678	566,227		
技 術 係 職	<b>技術課長代理</b>	<b>54</b>	<b>48.4</b>	<b>497,838</b>	<b>39,407</b>	<b>458,431</b>	○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	30	47.6	519,385	36,137	483,248		
	短大卒	9	54.2	464,341	5,036	459,305		
	高校卒	15	47.4	479,458	57,682	421,776		
技 術 係 種	<b>技術係長</b>	<b>259</b>	<b>47.7</b>	<b>494,597</b>	<b>72,799</b>	<b>421,798</b>	○係の長又は係長級専門職	
	大学卒	113	46.0	473,938	61,644	412,294		
	短大卒	29	50.9	456,805	51,608	405,197		
	高校卒	111	48.3	520,923	86,099	434,824		
技 術 係 種	<b>技術主任</b>	<b>259</b>	<b>46.0</b>	<b>422,462</b>	<b>30,504</b>	<b>391,958</b>	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)	
	大学卒	116	46.3	418,761	14,520	404,241		
	短大卒	32	51.2	415,756	12,640	403,116		
	高校卒	107	40.7	435,969	92,029	343,940		
技 術 係 種	<b>技術係員</b>	<b>815</b>	<b>38.7</b>	<b>378,551</b>	<b>59,896</b>	<b>318,655</b>		
	大学卒	447	38.1	385,212	60,494	324,718		
	短大卒	118	38.2	341,383	43,359	298,024		
	高校卒	248	40.4	379,910	65,894	314,016		
中 学 卒	2	34.7	272,740	25,513	247,227			

## (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5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)		
支 店 長	17	51.4	737,000	1,760	735,240	構成員50人以上の支店の長 (取締役兼任者を除く)	
	大 学 卒	9	53.7	823,704	0		823,704
	短 大 卒	5	46.9	581,690	1,703		579,987
	高 校 卒	3	51.7	726,063	8,808		717,255
中 学 卒	-	-	-	-	-	-	
事 務 部 長	292	49.4	682,785	602	682,183	○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	261	49.3	687,871	649		687,222
	短 大 卒	16	48.2	613,698	0		613,698
	高 校 卒	15	55.1	622,365	0		622,365
中 学 卒	-	-	-	-	-	-	
事 務 部 次 長	118	51.1	596,505	33,099	563,406	○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	95	50.7	603,534	30,727		572,807
	短 大 卒	4	52.3	630,112	95		630,017
	高 校 卒	19	53.1	552,811	51,179		501,632
中 学 卒	-	-	-	-	-	-	
事 務 課 長	380	47.4	570,883	17,673	553,210	○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	320	46.5	572,614	18,445		554,169
	短 大 卒	30	51.4	551,820	20,124		531,696
	高 校 卒	29	53.0	575,655	7,422		568,233
中 学 卒	1	*	*	*	*	*	
事 務 課 長 代 理	159	44.3	556,955	33,233	523,722	○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	125	43.5	560,181	32,810		527,371
	短 大 卒	13	51.1	490,410	8,683		481,727
	高 校 卒	21	48.1	556,575	46,233		510,342
中 学 卒	-	-	-	-	-	-	
事 務 係 長	308	44.7	474,330	68,695	405,635	○係の長又は係長級専門職	
	大 学 卒	227	43.1	469,189	70,827		398,362
	短 大 卒	26	48.1	475,441	58,707		416,734
	高 校 卒	54	51.1	499,350	60,656		438,694
中 学 卒	1	*	*	*	*	*	
事 務 主 任	141	42.2	431,243	66,650	364,593	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)	
	大 学 卒	102	40.6	434,089	72,092		361,997
	短 大 卒	23	47.0	409,510	41,544		367,966
	高 校 卒	16	46.7	448,159	68,919		379,240
中 学 卒	-	-	-	-	-	-	
事 務 係 員	1,036	40.6	387,038	53,678	333,360		
	大 学 卒	701	38.8	385,686	54,830		330,856
	短 大 卒	155	45.0	391,469	51,248		340,221
	高 校 卒	176	44.9	389,116	50,908		338,208
中 学 卒	4	58.7	407,770	33,411	374,359		

職種名	調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和5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 務	<b>工場長</b>	<b>8</b>	<b>53.7</b>	<b>743,505</b>	<b>0</b>	<b>743,505</b>	構成員50人以上の工場 の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	8	53.7	743,505	0	743,505	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	-	-	-	-	-	
技 術 部	<b>部長</b>	<b>104</b>	<b>53.2</b>	<b>711,409</b>	<b>3,092</b>	<b>708,317</b>	○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	86	53.3	712,057	3,648	708,409	
	短大卒	11	53.8	680,537	191	680,346	
	高校卒	7	52.1	745,024	0	745,024	
技 術 部 次 長	<b>次長</b>	<b>62</b>	<b>53.1</b>	<b>642,866</b>	<b>3,226</b>	<b>639,640</b>	○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	57	53.2	642,752	2,903	639,849	
	短大卒	2	53.4	735,158	0	735,158	
	高校卒	3	50.2	606,158	12,549	593,609	
技 術 課	<b>課長</b>	<b>213</b>	<b>50.3</b>	<b>552,786</b>	<b>4,413</b>	<b>548,373</b>	○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	159	49.9	543,846	3,880	539,966	
	短大卒	29	52.8	569,514	2,337	567,177	
	高校卒	23	51.3	618,132	9,196	608,936	
技 術 課 長 代 理	<b>代理</b>	<b>48</b>	<b>48.2</b>	<b>504,130</b>	<b>41,723</b>	<b>462,407</b>	○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	28	47.7	520,231	34,062	486,169	
	短大卒	8	53.5	466,073	5,773	460,300	
	高校卒	12	46.8	493,480	68,898	424,582	
技 術 係	<b>係長</b>	<b>175</b>	<b>48.1</b>	<b>515,207</b>	<b>81,117</b>	<b>434,090</b>	○係の長又は係長級専門職
	大学卒	75	46.5	486,379	66,197	420,182	
	短大卒	22	52.4	474,431	57,766	416,665	
	高校卒	73	48.1	551,250	98,845	452,405	
技 術 主 任	<b>主任</b>	<b>174</b>	<b>46.7</b>	<b>432,140</b>	<b>28,265</b>	<b>403,875</b>	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	大学卒	79	46.8	425,077	11,547	413,530	
	短大卒	18	52.3	424,482	9,187	415,295	
	高校卒	73	40.4	463,725	108,608	355,117	
技 術 係 員	<b>係員</b>	<b>476</b>	<b>39.6</b>	<b>402,688</b>	<b>66,161</b>	<b>336,527</b>	
	大学卒	283	39.0	401,981	65,991	335,990	
	短大卒	58	39.9	374,634	52,911	321,723	
	高校卒	135	41.1	416,396	72,161	344,235	
中 学 卒	-	-	-	-	-	-	

## (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5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 務	支 店 長	1	*	*	*	*	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	1	*	*	*	*	
技 術	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	85	51.9	604,292	1,440	602,852	
	大 学 卒	66	51.7	616,517	140	616,377	
	短 大 卒	12	52.8	529,926	514	529,412	
関	高 校 卒	6	51.9	642,209	19,796	622,413	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認め られる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職(部長―課長間)
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
	事 務 部 次 長	47	51.3	562,615	106	562,509	
	大 学 卒	41	51.2	566,517	0	566,517	
係	短 大 卒	4	56.8	548,285	0	548,285	○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	44.0	470,562	3,600	466,962	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 課 長	139	49.3	508,380	28,916	479,464	
職	大 学 卒	99	48.9	518,642	34,804	483,838	○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	20	50.0	452,920	10,039	442,881	
	高 校 卒	19	50.5	513,469	16,580	496,889	
	中 学 卒	1	*	*	*	*	
種	事 務 課 長 代 理	61	46.9	469,266	62,597	406,669	○係の長又は係長級専門職
	大 学 卒	43	46.2	480,649	61,268	419,381	
	短 大 卒	12	47.8	414,014	50,451	363,563	
	高 校 卒	6	49.8	522,441	105,226	417,215	
種	中 学 卒	-	-	-	-	-	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	事 務 係 長	137	43.5	441,241	46,028	395,213	
	大 学 卒	114	43.6	442,713	48,065	394,648	
	短 大 卒	14	43.7	440,569	36,286	404,283	
種	高 校 卒	9	42.8	413,960	22,520	391,440	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 主 任	144	39.9	387,002	29,579	357,423	
	大 学 卒	112	39.1	394,534	32,825	361,709	
種	短 大 卒	22	41.1	344,223	6,783	337,440	○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の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	高 校 卒	10	47.6	387,169	39,059	348,110	
	中 学 卒	-	-	-	-	-	
	事 務 係 員	766	37.1	313,417	33,493	279,924	
種	大 学 卒	543	34.5	313,455	30,842	282,613	○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の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	短 大 卒	100	43.2	306,140	30,479	275,661	
	高 校 卒	122	44.8	319,212	50,456	268,756	
	中 学 卒	1	*	*	*	*	

職種名	調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和5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 務	工場長	-	-	-	-	-	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	-	-	-	-	-	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	-	-	-	-	-	
技 術 部	部長	14	53.4	584,227	0	584,227	○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	10	53.8	609,746	0	609,746	
	短大卒	1	*	*	*	*	
	高校卒	3	53.7	509,572	0	509,572	
技 術 部 次 長	部長	-	-	-	-	-	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認 められる部の次長及び部次長級專 門職 ○中間職(部長―課長間)
	大学卒	-	-	-	-	-	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	-	-	-	-	-	
技 術 課	部長	30	48.0	481,129	27,637	453,492	○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	17	46.3	491,922	34,395	457,527	
	短大卒	2	49.0	462,540	6,040	456,500	
	高校卒	11	50.3	468,086	21,220	446,866	
技 術 課 長 代 理	部長	3	50.3	407,342	0	407,342	○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	-	-	-	-	-	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	3	50.3	407,342	0	407,342	
技 術 係	部長	61	47.4	412,543	47,547	364,996	○係の長又は係長級専門職
	大学卒	20	45.4	423,646	54,217	369,429	
	短大卒	6	42.5	349,285	19,355	329,930	
	高校卒	34	49.3	416,877	48,586	368,291	
技 術 主 任	主任	65	40.6	354,410	45,475	308,935	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	大学卒	33	40.2	350,483	46,207	304,276	
	短大卒	3	36.5	334,386	29,267	305,119	
	高校卒	29	41.6	360,692	46,399	314,293	
技 術 係 員	係員	204	36.0	312,353	50,479	261,874	
	大学卒	95	33.0	312,649	44,623	268,026	
	短大卒	29	35.6	290,526	44,098	246,428	
	高校卒	79	39.1	319,042	58,889	260,153	
中 学 卒	1	*	*	*	*		



## (4) 企業規模50人以上100人未満

職種名	調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和5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 務	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	-	-	-	-		
事 務	事 務 部 長	14	52.3	548,804	3,478	545,326	○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	12	51.0	555,188	4,058	551,130	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	1	*	*	*	*	
技 術	事 務 部 次 長	1	*	*	*	*	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認め られる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職(部長―課長間)
	大 学 卒	1	*	*	*	*	
	短 大 卒	-	-	-	-	-	
	高 校 卒	-	-	-	-	-	
関 係	事 務 課 長	18	50.1	510,892	5,565	505,327	○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	16	49.1	501,828	6,260	495,568	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	1	*	*	*	*	
職 種	事 務 課 長 代 理	8	44.0	524,150	75,149	449,001	○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	6	43.0	540,564	92,818	447,746	
	短 大 卒	1	*	*	*	*	
	高 校 卒	1	*	*	*	*	
係	事 務 係 長	36	43.4	453,580	34,997	418,583	○係の長又は係長級専門職
	大 学 卒	26	42.9	476,724	41,846	434,878	
	短 大 卒	2	38.0	527,145	69,395	457,750	
	高 校 卒	8	46.3	359,971	4,138	355,833	
種	事 務 主 任	14	37.3	342,625	33,683	308,942	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	大 学 卒	9	33.4	349,971	38,182	311,789	
	短 大 卒	3	44.7	368,840	42,640	326,200	
	高 校 卒	2	43.5	270,250	0	270,250	
種	事 務 係 員	119	37.9	310,160	20,805	289,355	
	大 学 卒	64	34.6	340,135	25,466	314,669	
	短 大 卒	31	41.2	298,059	16,933	281,126	
	高 校 卒	24	42.8	243,865	13,139	230,726	

職種名	調査 実人員 (人)	平均 年齢 (歳)	令和5年4月平均支給額(円)			備 考	
			きま つて 支給 する 給与 (A)	うち 時間 外手 当 (B)	(A) - (B)		
事 務	工場長	-	-	-	-	-	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く)
	大学卒	-	-	-	-	-	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	-	-	-	-	-	
技 術 部	部長	7	54.3	547,423	0	547,423	○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	5	53.6	512,896	0	512,896	
	短大卒	2	56.0	633,740	0	633,740	
	高校卒	-	-	-	-	-	
技 術 部 次 長	次長	1	*	*	*	*	○前記部長に事故等のあるときの 職務代行者 ○職責が上記部の次長と同等と認め られる部の次長及び部次長級専 門職 ○中間職(部長―課長間)
	大学卒	1	*	*	*	*	
	短大卒	-	-	-	-	-	
	高校卒	-	-	-	-	-	
技 術 課	課長	10	47.7	448,800	0	448,800	○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	6	45.3	407,017	0	407,017	
	短大卒	2	47.5	532,000	0	532,000	
	高校卒	2	55.0	490,950	0	490,950	
技 術 課 長 代 理	代理	3	50.0	489,413	42,913	446,500	○前記課長に事故等のあるときの職務 代行者 ○課長に直属し部下に係長又は部下4 人以上を有する者 ○職責が上記課長代理と同等と認めら れる課長代理及び課長代理級専門職 ○中間職(課長―係長間)
	大学卒	2	45.5	507,870	64,370	443,500	
	短大卒	1	*	*	*	*	
	高校卒	-	-	-	-	-	
技 術 係	係長	23	43.3	454,731	33,489	421,242	○係の長又は係長級専門職
	大学卒	18	42.8	442,463	36,888	405,575	
	短大卒	1	*	*	*	*	
	高校卒	4	45.5	521,741	26,566	495,175	
技 術 主 任	主任	20	43.9	367,672	46,422	321,250	○係長のいる事業所において主任の職 名を有する者 ○係長のいない事業所の主任のうち部 下を有する者 ○職責が上記主任と同等と認められる 主任 ○中間職(係長―係員間)
	大学卒	4	43.3	370,691	41,766	328,925	
	短大卒	11	45.6	360,794	40,139	320,655	
	高校卒	5	40.4	380,387	63,967	316,420	
技 術 係 員	係員	135	36.3	301,965	26,219	275,746	
	大学卒	69	35.5	316,438	25,929	290,509	
	短大卒	31	35.1	282,126	11,298	270,828	
	高校卒	34	39.6	293,217	40,460	252,757	
技 術 係 員	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5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 種 務	電 話 交 換 手	-	-	-	-	外国語の電話交換手及び見習は除く 業務委託契約等に基づき、他の事業所において業務に従事している者を除く	
	自 家 用 乗 用 車 運 転 手	3	56.9	451,020	24,217		426,803
	守 衛 員	-	-	-	-		-
研 究 関 係 職 種	研 究 所 長	-	-	-	-	構成員50人以上の所の長 (取締役兼任者を除く)	
	研 究 部 ( 課 ) 長	17	52.4	527,460	0	527,460	
	研 究 室 ( 係 ) 長	23	44.9	453,187	995	452,192	
	主 任 研 究 員	17	39.8	405,978	55,794	350,184	
	研 究 員	55	37.3	332,810	7,563	325,247	
医 療 関 係 職 種	研 究 補 助 員	-	-	-	-	-	
	病 院 長	-	-	-	-	部下に医師又は歯科医師5人以上	
	副 院 長	2	57.0	1,700,780	0	1,700,780	
	医 科 長	13	56.0	1,216,862	354,766	862,096	
薬 局 関 係 職 種	医 師	28	43.2	1,077,589	252,689	824,900	
	歯 科 医 師	-	-	-	-	部下に医師又は歯科医師1人以上	
	薬 局 長	3	54.0	540,734	26,150	514,584	
	薬 剤 師	32	38.7	402,820	58,050	344,770	
	診 療 放 射 線 技 師	39	41.3	421,827	55,900	365,927	
	臨 床 検 査 技 師	37	41.2	366,382	42,019	324,363	
	栄 養 士	18	38.7	305,842	33,336	272,506	
理 学 療 法 士 関 係 職 種	理 学 療 法 士	84	32.5	289,810	24,888	264,922	
	作 業 療 法 士	71	32.8	279,371	18,858	260,513	
	総 看 護 師 長	7	52.3	485,715	33,184	452,531	
	看 護 師 長	59	47.6	471,223	35,586	435,637	
看 護 師 関 係 職 種	看 護 師	206	34.3	354,994	54,973	300,021	
	准 看 護 師	35	48.5	334,321	46,871	287,450	
	大 学 長 ・ 副 学 長 ・ 長	14	58.7	782,289	0	782,289	
	教 授	66	55.7	631,278	214	631,064	
教 育 関 係 職 種	准 教 授	54	50.0	569,752	0	569,752	
	講 師	19	46.1	525,077	0	525,077	
	助 教	6	39.2	414,746	0	414,746	
	高 校 長	1	*	*	*	*	
	教 頭	2	51.5	569,475	0	569,475	
海 事 関 係 職 種	校 教 諭	43	45.9	486,698	5,673	481,025	
	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 手 関 係 職 種	甲 板 長 ・ 操 機 長	-	-	-	-	-	
	甲 板 手 ・ 操 機 手	-	-	-	-	-	
	甲 板 員 ・ 機 関 員	-	-	-	-	-	

第12表 民間における学歴別、企業規模別初任給

(単位:円)

		大学卒	短大・高専卒	高校卒
全規模	計	212,425	190,781	175,352
	500人以上	215,672	191,062	175,365
	100人以上 500人未満	208,340	191,414	175,750
	50人以上 100人未満	202,613	187,500	173,180

(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は、大学卒 210,112円、短大卒 187,040円、高校卒 175,280円である。

第13表 民間における初任給の改定状況

(単位:%)

学歴	企業規模	項目	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
				増額	据置き	減額	
				計	46.0	51.1	
大学卒	500人以上	49.7	52.5	47.5	0.0	50.3	
	100人以上 500人未満	42.7	59.3	40.7	0.0	57.3	
	50人以上 100人未満	34.4	0.0	100.0	0.0	65.6	
	計	16.8	86.8	13.2	0.0	83.2	
高校卒	500人以上	14.2	91.5	8.5	0.0	85.8	
	100人以上 500人未満	25.4	82.1	17.9	0.0	74.6	
	50人以上 100人未満	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	計	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	

(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14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
		計	43.1	5.2	0.0
係員	500人以上	47.8	6.3	0.0	45.9
	100人以上 500人未満	42.1	0.0	0.0	57.9
	50人以上 100人未満	25.5	17.1	0.0	57.4
課長級	計	32.8	5.8	0.0	61.4
	500人以上	32.1	6.5	0.0	61.4
	100人以上 500人未満	35.9	1.3	0.0	62.8
	50人以上 100人未満	25.5	17.1	0.0	57.4

第15表 民間における扶養（家族）手当の支給状況

(単位:円)

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	12,286
配偶者と子1人	18,739
配偶者と子2人	25,031

- (注) 1 民間の支給月額は、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象として算出した。  
 2 家族手当を支給する民間の事業所の割合は、調査を実施した全事業所の72.1%であった。  
 3 職員の場合、扶養手当の現行支給額は、配偶者については6,500円、子については1人につき12,000円、父母等については1人につき6,500円である。  
 なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該1人につき5,000円が加算される。

第16表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(単位:%)

項目 企業規模	項目	係員		課長級		部長級	
		一定率 (額)分	考課査定分	一定率 (額)分	考課査定分	一定率 (額)分	考課査定分
全規模	計	54.4	45.6	49.1	50.9	49.5	50.5
	500人以上	56.6	43.4	46.3	53.7	47.8	52.2
	100人以上 500人未満	52.8	47.2	52.2	47.8	51.4	48.6
	50人以上 100人未満	50.3	49.7	48.5	51.5	48.8	51.2

# 第3部 労働経済指標

## 第17表 労働経済指標

項目 年度 年月	①	②	③		④		⑤				⑥		
	実質国内 総生産	常用雇用 指数 (調査産業計)	有効求人倍率		完全失業率		きまって支給する給与 (調査産業計)				所定内給与 (調査産業計)		
	全国	全国	全国	兵庫県	全国	兵庫県	全国		兵庫県		全国		
	前年度比 ・前期比 (%)	前年度比 ・前年同 月比 (%)	季節 調整値	季節 調整値	季節 調整値	モデル 推計値	指数 (R2=100)	前年度比 ・前年同 月比 (%)	指数 (R2=100)	前年比 ・前年同 月比 (%)	指数 (R2=100)	前年度比 ・前年同 月比 (%)	前年度比 ・前年同 月比 (%)
令和3年度 (2021年度)	2.6	△ 0.4	1.16	※0.94	2.8	*2.8	101.8	1.7	*102.0	*2.1	101.3	1.1	0.6
令和4年度 (2022年度)	1.4	△ 0.3	1.31	※1.03	2.6	*2.6	103.9	2.1	*102.4	*0.4	103.2	1.9	1.5
令和4年 (2022年) 4 月		△ 1.1	1.24	0.97	2.6		105.1	2.5	102.8	△ 0.4	104.0	2.2	1.8
5 月	1.4	△ 0.9	1.25	0.99	2.6	2.8	102.8	2.2	101.8	1.7	102.3	1.9	1.2
6 月		△ 0.6	1.27	1.01	2.6		103.7	2.3	103.1	0.7	103.3	2.1	1.5
7 月		△ 0.6	1.28	1.02	2.6		103.6	2.0	102.2	△ 1.7	103.0	1.9	1.2
8 月	△0.4	△ 0.5	1.31	1.04	2.5	2.5	103.0	2.3	100.7	△ 1.4	102.5	2.2	1.5
9 月		△ 0.4	1.32	1.05	2.6		103.7	2.6	102.0	△ 2.4	103.2	2.2	1.6
10 月		△ 0.5	1.34	1.06	2.6		104.2	2.3	102.9	△ 1.1	103.3	1.8	1.4
11 月	0.1	△ 0.3	1.35	1.07	2.5	2.4	104.3	2.6	103.4	1.7	103.3	2.2	1.6
12 月		△ 0.3	1.36	1.08	2.5		104.4	2.5	102.3	△ 1.4	103.3	2.3	1.8
令和5年 (2023年) 1 月		0.6	1.35	1.06	2.4		103.7	1.7	101.8	△ 1.1	103.1	1.7	1.6
2 月	0.7	0.6	1.34	1.02	2.6	2.6	103.6	1.4	101.3	△ 1.6	103.0	1.5	1.4
3 月		0.6	1.32	1.01	2.8		104.7	1.0	102.1	0.5	103.9	1.0	1.1
4 月		0.7	1.32	1.03	2.6		106.1	1.0	103.4	0.6	105.2	1.2	1.1
資料出所	内閣府	厚生労働省			総務省		厚生労働省・兵庫県						

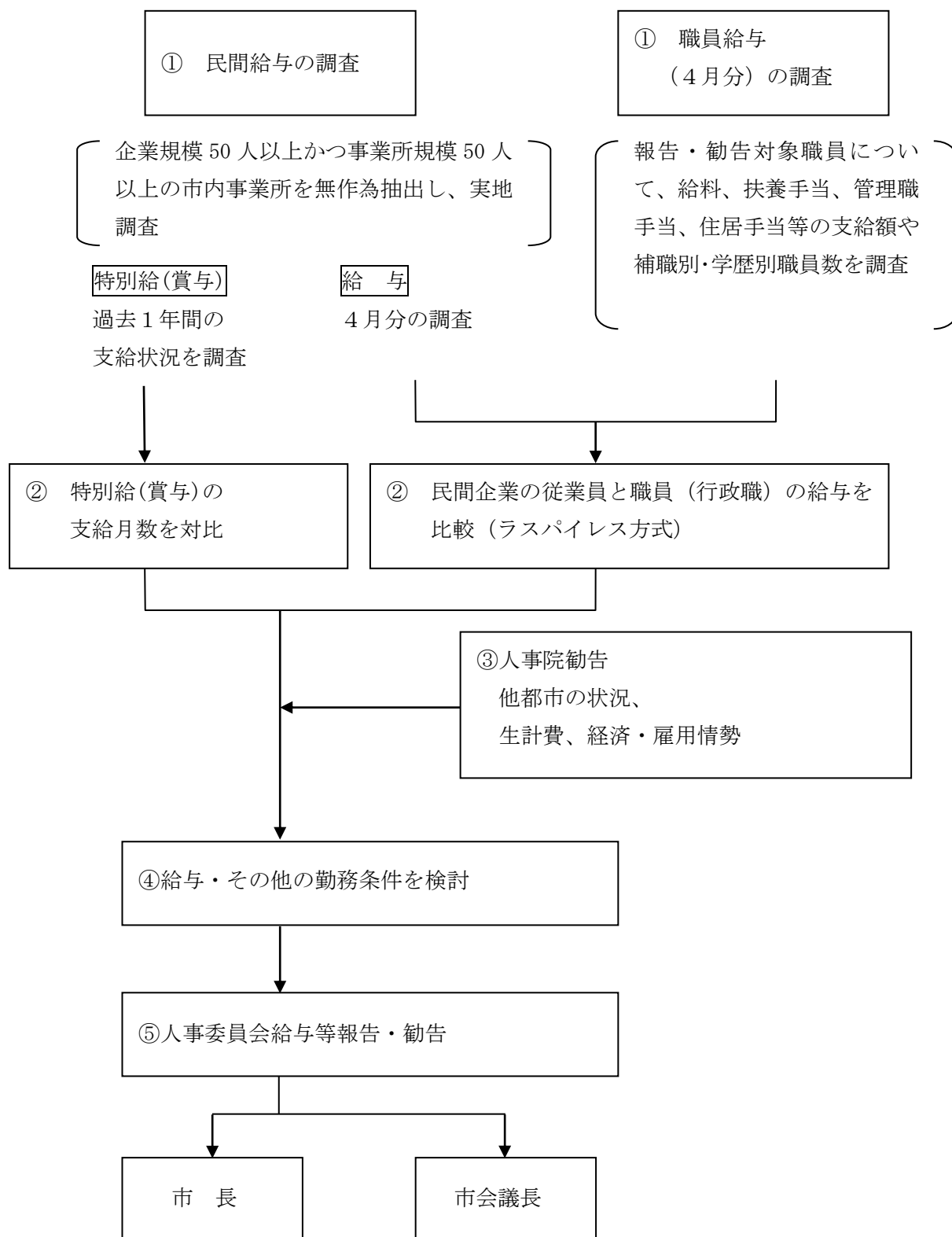
(注) 1 ①は平成27年(2015年)基準、②、⑤、⑥、⑩、⑪は令和2年(2020年)基準である。  
 2 ②、⑤、⑥、⑦、⑧は事業所規模30人以上の数値である。  
 3 ③の値のうち、※の付された数値は、原数値である。  
 4 ④の兵庫県の数値は、労働力調査の結果を都道府県別にモデルによって推計した値である。

⑥ 所定内給与 (調査産業計)		⑦ 総実労働 時間数 (調査産業計)	⑧ 所定外労働 時間数 (調査産業計)	⑨ 消費支出 (名目)						⑩ 消費者物価指数 (総合)		⑪ 国内企業 物価指数
兵庫県		全国	全国	全 国				神 戸 市		全 国	神 戸 市	全 国
調査産業計				二人以上の世帯		二人以上の世帯の うち勤労者世帯		二人以上 の世帯	うち勤労 者世帯			
指数 (R2=100)	前年比 ・前年同 月比 (%)	(時間)	(時間)	(千円)	前年比 ・前年同 月比 (%)	(千円)	前年比 ・前年同 月比 (%)	(千円)	(千円)	前年度比 ・前年同 月比 (%)	前年度比 ・前年同 月比 (%)	前年度比 ・前年同 月比 (%)
*101.7	*1.8	142.5	11.7	*279.0	*0.4	311.2	2.2	*287.0	*339.5	0.1	△0.3	7.1
*102.2	*0.5	143.5	12.2	*290.9	*4.2	322.8	3.7	*298.5	*307.0	3.2	2.6	9.4
102.6	0.0	149.0	12.9	304.5	1.2	344.1	1.6	345.4	412.0	2.5	2.1	9.9
102.0	2.1	137.6	11.7	287.7	2.4	315.0	△ 0.9	244.7	285.1	2.5	1.8	9.4
103.1	0.9	149.6	12.1	276.9	6.4	300.5	6.9	238.5	261.6	2.4	1.6	9.6
102.3	△ 1.3	147.0	12.1	285.3	6.6	317.6	4.9	254.5	262.9	2.6	2.0	9.3
100.2	△ 2.1	139.1	11.3	290.0	8.8	322.4	9.6	262.2	262.7	3.0	2.1	9.6
101.9	△ 2.5	144.0	12.2	281.0	5.9	314.0	6.2	311.2	330.7	3.0	2.4	10.3
102.6	△ 1.3	144.5	12.6	298.0	5.7	328.7	5.1	349.9	303.7	3.7	3.2	9.7
102.7	1.1	146.0	12.6	285.9	3.2	308.1	1.3	304.1	316.0	3.8	3.3	9.9
101.3	△ 1.5	144.2	12.6	328.1	3.4	353.8	2.8	398.8	358.4	4.0	3.3	10.6
102.0	△ 1.3	135.7	11.8	301.6	4.8	331.1	5.3	296.5	343.2	4.3	3.9	9.6
101.6	△ 1.3	139.7	12.0	272.2	5.6	298.7	4.7	243.5	270.9	3.3	2.9	8.3
102.2	0.9	145.8	12.5	312.8	1.8	340.0	△ 1.1	261.2	292.4	3.2	3.0	7.4
103.5	0.9	148.3	12.6	303.1	△0.5	334.2	△ 2.9	289.0	339.7	3.5	3.4	6.0
兵 庫 県		厚生労働省		総 務 省								日本銀行

5 ④、⑤、⑥、⑨の令和3年度(2021年度)、令和4年度(2022年度)の欄のうち、\*の付された数値は、それぞれ令和3暦年(2021暦年)、令和4暦年(2022暦年)の数値である。

6 ⑨は、農林漁家世帯を含む数値である。

## (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、本市職員にあつては行政職（事務・技術職）、民間企業の従業員にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種に該当する者の4月分の給与月額を用いている。

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

（なお、対応関係については、55 ページ第 10 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、双方とも令和5年4月の新規採用者を除いて比較している。

