事例No.	3132
公表年度	R6
団体の属性	指定都市
団体名	兵庫県神戸市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

＜神戸市＞給与上の課題や取り組み

出典

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会　給与分科会（第5回）②

資料３

BE KOBE

＜神戸市＞給与上の課題や取り組み

1. 民間経験人材等の確保とその処遇について

2. 人事・給与制度改革について

3. 管理職員の人事評価結果の昇給への上位反映について

＜近年の人材獲得戦略＞

経験者採用の拡大（令和５年度～）

採用枠の拡大（新卒：経験者▶５：５へ）

① 年齢要件の緩和　　②通年募集の実施

プロフェッショナル型管理職採用の導入（令和５年度～）

・特定領域における知識や経験を有する管理職人材の獲得
・デジタル分野、土木・まちづくり分野 （他分野への拡大も検討中）
・任期の定めなし

＜経験者採用の初任給決定＞

下記の初任給基準より、学歴免許等の資格を取得した以後の期間の中で
職歴等がある者は、経験年数の換算を行い、号給加算

行政職給料表（経験者採用）

学歴免許等	初任給	
	級号給	給料月額
大学卒	２級10号給	200,300円
短大卒	２級６号給	193,700円
高校卒	２級２号給	187,000円

＜参考＞行政職給料表（経験者採用を除く）

学歴免許等	初任給	
	級号給	給料月額
大学卒	１級25号給	198,600円
短大卒	１級13号給	179,000円
高校卒	１級５号給	168,500円

BE KOBE

＜民間経験者等の初任給決定＞

換算率の見直し　① 民間正規等の期間（R3～）②大学院期間（R5～）

経歴		換算率		備考
		～R3.3	R3.4～	
国家・地方公務員又は民間企業等の職員としての在職期間	職員の職務と同種・類似の業務または職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	75% ※	100%	見直し① ※５年以内については80%
	その他の期間のうち、任命権者が認める期間	60%	80%	見直し①
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間	博士課程修了、修士課程修了、医大卒及び新大6卒の正規の修学年数内の経歴(課程を修了した経歴に限り、医大卒及び新大6卒については2年に限る)	125%	125%	見直し②
	その他の正規の修学年数内の経歴(課程を修了した経歴に限る)	100%	100%	
	その他の経歴のうち、任命権者が認める期間	60%	60%	
その他の期間		25%	25%	

1. 民間経験人材等の確保とその処遇について

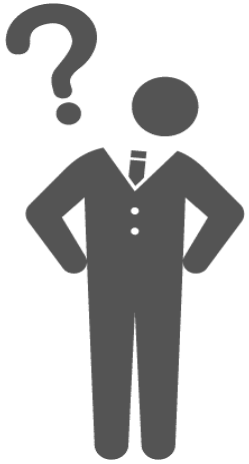
2. 人事・給与制度改革について

3. 管理職員の人事評価結果の昇給への上位反映について

BE KOBE

＜令和3年度以前の制度の問題＞

（実際の職員の声）



昇任しない**ほとんどの職員が主任**になっていることに疑問を感じる

曖昧な基準での人事評価だと感じる

主任の役割が不明確

昇任意欲を醸成するような給与制度になっていない

頑張っても頑張らなくても**年収差が小さく**、日々の意欲向上に繋がらない

頑張りが昇任にも反映される仕組みを望む

年功序列的な給与は早急に改善すべき

人事・給与制度改革について

BE KOBE

＜5本の柱＞以下 ❶～❺の具体策により

- 職員が能力を最大限に発揮できる環境づくり
- これからの市政を担う将来有望な人材の確保　**を実現**

❶ **職責・役割に応じた給与体系の実現**

❷ **中堅・ベテラン職員（担当者）の役割の再整理**

❸ **能力・実績に基づく昇格選考の実施**

❹ **人事評価結果の勤勉手当への反映拡大**

❺ **より公平・公正な人事評価制度に向けた改善**

頑張っている職員が
真に報われる制度へ

＜❶ 職責･役割に応じた給与体系の実現＞

年功序列的な給与体系を脱却し、より一層職責・役割に応じた給与体系を実現

給与カーブのフラット化（令和３年度～）

中堅・ベテラン職員（３・４級）の役割の再整理（❷） を踏まえ
若年層の処遇改善と高齢層（最高到達額）の引き下げ

係長級の処遇改善（令和４年度～）

昇任意欲を高め、より職責に応じた給与にするため、
係長級（５級）全号給にて段階的に給料月額を改善（１万円引上げ）

＜④ 人事評価結果の勤勉手当への反映拡大＞

職員がモチベーションを高くもって業務に取り組めるために実施

上位区分の人数配分の拡大

上位20％以内 → 上位 25％以内へ

係長級の評価区分の細分化

３段階→５段階（管理職員と同等）

管理職員は令和２年度～
係長級以下は令和３年度～
それぞれ実施

上位区分及び下位区分の支給月数の拡大

例：管理職員の最上位 ＋0.15月 → ＋0.25 月　（1回あたり）
　　係長級　の最上位 ＋0.06月 → ＋0.25 月　（1回あたり）

1. 民間経験人材等の確保とその処遇について

2. 人事・給与制度改革について

3. 管理職員の人事評価結果の昇給への上位反映について

BE KOBE

＜令和5年度以前の昇給制度の課題＞

- 管理職員（課長級以上）は下位区分のみ人事評価結果の昇給への反映を実施
- 上位反映の仕組みがなく、昇給上のメリハリがつきにくい制度

	上位		標準	下位	
昇給区分	S	A	B	C	D
昇給号給数	8	6	4	2	0
備考	人事評価結果反映なし		ー	人事評価結果反映	

管理職員の人事評価結果の昇給への上位反映について

BE KOBE

＜制度導入（令和6年度昇給～）＞

- 人事評価結果を上位区分にも反映
- 頑張っている職員がより一層報われる昇給制度を目指す

	上位		標準	下位	
昇給区分	S	A	B	C	D
評価配分	5％以内	25%以内	（標準）	絶対評価を基に決定	
昇給号給数	6	5	4	2	0

BE KOBE

＜住居手当の市内加算＞

・職員の市内居住を促進する観点から、H28以降、市内居住の手当額を高く設定

・職員の市内居住は、政策立案の視点、地域活動への参画、災害発生時の初動対応等、様々な点で有意義であり、また市会からの要望も強い

（現行の手当額）	市内居住	市外居住
借家・借間	月　19,000円	月　15,000円