

Ⅱ 事業の概要

1 職員の任用

(1) 任用制度の概説

ア 任用の根本基準

職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない（法第15条）。

イ 任命の方法

職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方法により、職員を任命することができる（法第17条第1項）。

ウ 採用の方法

人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、人事委員会規則で定める場合には、選考（競争試験以外の能力の実証に基づく試験をいう。）によることを妨げない（法第17条の2第1項）。

(2) 職員の採用

ア 競争試験による採用

本県では、競争試験を大学卒業程度試験、高校卒業程度試験、資格免許職職員採用試験、民間企業等職務経験者職員採用試験、警察官採用試験、小中学校事務職員採用試験に区分して実施しており、令和元年度（2019年度）の受験者数は、計1,206人（大学卒業程度578人、高校卒業程度39人、民間企業等職務経験者74人、警察官362人、小中学校事務153人）となっている。

(ア) 令和元年度（2019年度）の各競争試験の特徴と傾向

a 大学卒業程度試験

全体では、受験者数578人に対し、最終合格者数は131人で、競争率は前年度を1.6ポイント下回り、4.4倍となった。

このうち、行政職（Ⅰ及びⅡ）では372人が受験し、最終合格者数は54人で、競争率は前年度を1.1ポイント下回り、6.9倍となった。また、最終合格者に占める女性の割合は前年度の39.2%を2.2ポイント下回り、37.0%となった。

b 高校卒業程度試験

全体では、受験者数39人に対し、最終合格者数は8人で、競争率は前年度を0.5ポイント上回り、4.9倍となった。

c 民間企業等職務経験者職員採用試験

令和元年度（2019年度）は、行政職を県外から広く募集するU・Iターン型として実施し、受験者数74人に対し、最終合格者数は5人で、競争率は前年度を1.2ポイント上回り、14.8倍となった。

d 警察官採用試験

全体では、受験者数362人に対し、最終合格者数は75人で、競争率は前年度を2.7ポイント下回り、4.8倍となった。

このうち、大学を卒業（卒業見込みの者を含む）した者を対象とする警察官採用試験Aでは、受験者数265人に対し、最終合格者数は56人で、前年度を3.1ポイント下回り、4.7倍となった。

なお、警察官採用試験の第2次試験及び第3次試験の実施については、職員の任用に関する規則（昭和59年人事委員会規則第2号。以下「任用規則」という。）第11条第2項の規定により、警察本部長に委任している。

e 小中学校事務職員採用試験

受験者数153人に対し、最終合格者数は23人で、競争率は前年度を3.7ポイント下回り、6.7倍となった。

(イ) 令和元年度(2019年度)の各競争試験の日程

区分	受付期間	第1次試験日	第1次試験地	第2次試験日	第2次試験地	第3次試験日	第3次試験地	最終合格発表日	
大学卒業程度試験	〈インターネット〉 元. 5. 10～元. 5. 20 〈持参〉及び〈郵送〉 元. 5. 10～元. 5. 27	元. 6. 23	甲府市	・元. 7. 7 ・元. 8. 3 ～元. 8. 8 のうち指定する1日	甲府市	—	—	元. 8. 23	
高校卒業程度試験 小中学校事務職員試験	〈インターネット〉 元. 8. 9～元. 8. 26 〈持参〉及び〈郵送〉 元. 8. 9～元. 9. 2	元. 9. 29	甲府市	・元. 10. 20 ・元. 11. 9 ～元. 11. 10 のうち指定する1日	甲府市	—	—	元. 11. 18	
民間企業等 職務経験者試験	〈インターネット〉 元. 8. 9～元. 9. 6	元. 9. 22	甲府市	・元. 10. 20 ・元. 11. 9 ～元. 11. 10 のうち指定する1日	甲府市	—	—	元. 11. 18	
警察官採用試験	第1回 A(男性) A(女性)	〈インターネット〉 31. 3. 14～31. 4. 5 〈持参〉及び〈郵送〉 31. 3. 14～31. 4. 12	元. 5. 12	甲府市	元. 5. 25 ～元. 5. 26	甲府市	①元. 6. 24 ～元. 6. 25 のうち指定する1日 ②元. 7. 8 ～元. 7. 9 のうち指定する1日	甲府市	元. 7. 19
	第2回 A(男性) A(女性) B(男性) B(女性)	〈インターネット〉 元. 7. 29～元. 8. 16 〈持参〉及び〈郵送〉 元. 7. 29～元. 8. 23	元. 9. 22	甲府市	元. 10. 5 ～元. 10. 6	甲府市	①元. 10. 31 ～元. 11. 1 のうち指定する1日 ②元. 11. 16 ～元. 11. 17 のうち指定する1日	甲府市	元. 11. 29

(ウ) 令和元年度(2019年度)の各競争試験の受験資格・試験方法

区分	受験資格	試験方法
大学卒業程度試験	<p>1 次のいずれかに該当する者 ア 22歳～35歳 (令和2年4月1日現在) イ 21歳(令和2年4月1日現在)以下の者で、4年制大学等を卒業若しくは令和2年3月までに卒業見込みの者又は人事委員会が同等以上の学力があると認める者</p> <p>2 社会福祉Ⅱ、心理、保健師、保健師(警察)にあつては、免許・資格取得者(取得見込者を含む。)に限る。</p>	<p>第1次試験 教養試験 択一式40題(一部選択解答制) 120分</p> <p>専門試験(行政Ⅱ以外) 事務系職種 択一式40題(一部選択解答制) 120分 技術系職種 択一式40題 120分 文化財主事 記述式 120分</p> <p>自己アピール試験 行政Ⅱ 記述式 90分</p> <p>第2次試験 人物試験 適性検査 集団討論 個別面接(2回) 論文試験 1題 1,200字 90分</p>
高校卒業程度試験	<p>18歳～21歳 (令和2年4月1日現在)</p>	<p>第1次試験 教養試験 択一式50題 120分 専門試験(土木・農業土木) 択一式40題 120分</p>
小中学校事務職員試験	<p>18歳～29歳 (令和2年4月1日現在)</p>	<p>第2次試験 作文試験 1題 800字 60分 人物試験 適性検査 個別面接(2回)</p>
資格免許職員採用	<p>作業療法士 1 ～29歳 (令和2年4月1日現在) 2 免許取得者(取得見込者を含む)に限る。</p>	
民間企業等職務経験者試験	<p>行政 1 ～59歳 (令和2年4月1日現在) 2 山梨県外に本店を置く民間企業等における職務経験が5年以上(平成31年3月末現在)</p>	<p>第1次試験 教養試験 択一式40題 120分</p> <p>第2次試験 人物試験 適性検査 集団討論 個別面接(2回) 論文試験 1題 1200字 90分</p>

区分	受験資格	試験方法
警察官採用試験	<p>A(男性) A(男性/武道指導) A(女性) A(女性/武道指導)</p> <p>1 22歳～33歳 (令和2年4月1日現在)</p> <p>2 学校教育法による大学(短期大学を除く。)を卒業した者若しくは令和2年3月までに卒業見込みの者又は人事委員会がこれと同等以上の学力があると認める者</p> <p>3 武道指導は、上記に加え、次のいずれかの要件が必要。 (ア)柔道については、公益財団法人全日本柔道連盟若しくはこれに加盟する団体が主催して行う全国的な競技会若しくはそれに相当すると認められる競技会に出場した経験を有する者又は公益財団法人講道館の柔道三段以上の段位を有する者 (イ)剣道については、一般財団法人全日本剣道連盟若しくはこれに加盟する団体が主催して行う全国的な競技会若しくはそれに相当すると認められる競技会に出場した経験を有する者又は一般財団法人全日本剣道連盟の剣道三段以上の段位を有する者 (ウ) (ア)及び(イ)に掲げる競技会へ出場するための予選会において、当該競技会への出場権を得た者</p>	<p>第1次試験 A,B:教養試験 択一式50題 A:150分 B:120分</p> <p>資格加点(武道/英語)あり ※ 武道指導は次の試験も実施。 実技試験 身体検査</p> <p>第2次試験 A,B:身体検査(1回目) A,B:体力試験 A,B:人物試験(集団面接) ※ 武道指導は身体検査、体力試験は免除。</p> <p>第3次試験 A:論文試験(第1次試験日に実施) 90分 1,200字 B:作文試験(第1次試験日に実施) 60分 800字 A,B:人物試験(適性検査)(第2次試験日に実施) A,B:人物試験(個別面接) A,B:身体検査(2回目) ※ 武道指導の論文試験は第2次試験日に実施。</p>
	<p>B(男性) B(女性)</p> <p>1 18歳～33歳 (令和2年4月1日現在)</p> <p>2 警察官Aの学歴要件に該当しない者</p>	

(工) 令和元年度(2019年度)の職員採用試験の実施状況

2019年度 職員採用試験 実施状況

山梨県人事委員会

区分	職 種	採用 予定 人員	申込者数			1 次 試 験						2 次 試 験 (警察官採用試験のみ、3次試験方式)						前 年 度 倍 率				
			A	女性	受験者数		受験率		合格者数		倍率		受験者数		合格者数		倍率					
					B	女性	B/A	C	女性	B/C	D	女性	E	女性	D/E	最終合格者数	女性		B/F			
大学 卒業 程度	行政Ⅰ	50	421	135	364	117	86.5	102	25	3.6	-	-	-	-	-	98	24	52	20	7.0	8.1	
	行政Ⅱ	2	12	2	8	2	66.7	7	2	1.1	-	-	-	-	-	7	2	2	0	4.0	6.5	
	警察行政	6	44	32	35	25	79.5	14	10	2.5	-	-	-	-	-	14	10	8	7	4.4	9.3	
	社会福祉Ⅱ	4	18	11	17	10	94.4	9	7	1.9	-	-	-	-	-	8	7	6	5	2.8	5.6	
	心理	3	12	9	9	7	75.0	6	5	1.5	-	-	-	-	-	6	5	3	3	3.0	-	
	化学	2	15	2	9	1	60.0	7	0	1.3	-	-	-	-	-	5	0	3	0	3.0	5.0	
	農業	6	32	9	27	7	84.4	14	3	1.9	-	-	-	-	-	11	2	8	2	3.4	6.0	
	林業	11	20	6	18	5	90.0	16	5	1.1	-	-	-	-	-	13	5	12	5	1.5	2.5	
	土木	16	33	2	28	1	84.8	23	1	1.2	-	-	-	-	-	20	0	16	0	1.8	1.9	
	農業土木	2	8	2	7	1	87.5	5	1	1.4	-	-	-	-	-	4	0	3	0	2.3	4.0	
	建築	5	11	3	10	3	90.9	8	2	1.3	-	-	-	-	-	7	2	5	1	2.0	2.7	
	電気	2	9	0	8	0	88.9	7	0	1.1	-	-	-	-	-	5	0	3	0	2.7	2.0	
	保健師	1	4	4	4	4	100.0	4	4	1.0	-	-	-	-	-	4	4	2	2	2.0	2.3	
	保健師(警察)	1	4	3	4	3	100.0	4	3	1.0	-	-	-	-	-	3	3	1	1	4.0	-	
	文化財主事	2	12	3	10	2	83.3	7	1	1.4	-	-	-	-	-	5	1	3	1	3.3	7.0	
	建築設備	2	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.0	
	研究(林業)	1	7	0	4	0	57.1	4	0	1.0	-	-	-	-	-	4	0	2	0	2.0	-	
	警察鑑定研究(法医)	1	12	10	10	8	83.3	5	3	2.0	-	-	-	-	-	5	3	1	0	10.0	-	
	警察鑑定研究(化学)	1	8	4	4	2	50.0	2	1	2.0	-	-	-	-	-	2	1	1	0	4.0	5.0	
	警察鑑定研究(心理)	1	5	4	2	2	40.0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学卒業程度計	119	687	241	578	200	84.1	244	73	2.4	-	-	-	-	-	221	69	131	47	4.4	6.0		
高校 卒業 程度	行政	2	21	7	20	7	95.2	8	2	2.5	-	-	-	-	-	8	2	2	0	10.0	7.3	
	警察行政	2	14	9	12	7	85.7	7	3	1.7	-	-	-	-	-	6	2	3	1	4.0	4.5	
	土木	1	4	1	4	1	100.0	4	1	1.0	-	-	-	-	-	4	1	2	0	2.0	4.0	
	農業土木	1	3	0	3	0	100.0	3	0	1.0	-	-	-	-	-	2	0	1	0	3.0	1.7	
	高校卒業程度計	6	42	17	39	15	92.9	22	6	1.8	-	-	-	-	-	20	5	8	1	4.9	4.4	
小中学校事務	16	196	100	153	82	78.1	62	26	2.5	-	-	-	-	-	45	20	23	8	6.7	10.4		
警 官	第1回	警A(男性)	34	372	-	152	-	40.9	139	-	1.1	114	-	102	-	1.1	94	-	34	-	4.5	7.7
		警A(女性)	7	112	112	45	45	40.2	35	35	1.3	22	22	20	20	1.1	20	20	7	7	6.4	8.3
		小計	41	484	112	197	45	40.7	174	35	1.1	136	22	122	20	1.1	114	20	41	7	4.8	7.8
	第2回	警A(男性)	8	155	-	48	-	31.0	40	-	1.2	40	-	24	-	1.7	24	-	8	-	6.0	7.3
		警A(男性武道)	2	6	-	6	-	100.0	5	-	1.2	5	-	5	-	1.0	5	-	2	-	3.0	-
		警A(女性)	3	51	51	11	11	21.6	11	11	1.0	11	11	9	9	1.2	9	9	3	3	3.7	7.7
		警A(女性武道)	2	3	3	3	3	100.0	3	3	1.0	3	3	3	3	1.0	3	3	2	2	1.5	-
		警B(男性)	13	200	-	61	-	30.5	53	-	1.2	49	-	39	-	1.3	39	-	13	-	4.7	7.1
		警B(女性)	6	69	69	36	36	52.2	30	30	1.2	27	27	18	18	1.5	18	18	6	6	6.0	5.5
		小計	34	484	123	165	50	34.1	142	44	1.2	135	41	98	30	1.4	98	30	34	11	4.9	7.1
警察官計	75	968	235	362	95	37.4	316	79	1.1	271	63	220	50	1.2	212	50	75	18	4.8	7.5		
民間 経験者	行政	3	104	21	74	17	71.2	24	5	3.1	-	-	-	-	-	19	5	5	1	14.8	13.6	
	民間計	3	104	21	74	17	71.2	24	5	3.1	-	-	-	-	-	19	5	5	1	14.8	13.6	
資格	作業療法士	1	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	資格免許計	1	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
障害 者	行政	3	16	8	16	8	100.0	8	3	2.0	-	-	-	-	-	8	3	5	3	3.2	2.5	
	障害者選考計	3	16	8	16	8	100.0	8	3	2.0	-	-	-	-	-	8	3	5	3	3.2	2.5	
試験合計		223	2,013	622	1,222	417	60.7	676	192	1.8	271	63	220	50	1.2	525	152	247	78	4.9	7.0	

イ 選考による採用

選考は、特定の者が当該職にふさわしい能力を有しているか否かを競争試験以外の方法によって判定する手続であり、国や他の地方公共団体との人事交流や競争試験を行っても十分な競争者が得られない職などについて行っている。

選考により職員を採用できる職については、任用規則第12条に定められている。

なお、任用規則第16条に規定する医師・歯科医師等職員の採用選考については、各任命権者に委任している。

(ア) 選考試験の実施状況

令和元年度に、公募により行った選考試験の状況は次のとおりである。

(人)

職 種	採用予定 人員	受験者数	合格者数	採用者数
行政（障害者）	3	16	5	3
獣医師（衛生）	2	4	3	2
獣医師（農政）	3	4	4	2
言語聴覚士	2	2	2	1
職業訓練（情報システム）	1	4	2	1
職業訓練 （観光ビジネス）	1回目	1	0	—
	2回目	1	1	1
航空整備士	1	2	1	1
火山防災	1	2	1	1

(イ) その他の採用選考の実施状況（任命権者委任分を除く。）

令和元年度に行った採用選考の状況は、次のとおりである。

(人)

	一 般 職 員					警 察 官	
	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	そ の 他	計	警 察 本 部	
部長及びその相当職	4	2	0	0	6	警 視	2
課長及びその相当職	1	2	0	0	3	警 部	9
課長補佐及びその相当職	0	18	1	0	19	警 部 補	3
係長及びその相当職	0	3	0	0	3	巡 査 部 長	3
上記以外	2	5	1	0	8	巡 査 等	1
合 計	7	30	2	0	39	合 計	18

ウ 任期付職員

山梨県一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例（平成15年条例第59号）（以下「条例」という。）第1条の3第1号（任期付研究員（招へい型））の規定に基づき、任命権者が5年を超える任期を定めて職員を選考により採用する場合には、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成12年法律第51号）第3条第2項の規定により、人事委員会の承認が必要である。

条例第1条の3第2号（任期付研究員（若手育成型））の規定に基づき、任命権者が任期を定めて職員を選考により採用する場合には、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条第4項の規定により、採用計画を人事委員会に協議しなければならない。

条例第2条第1項（特定任期付職員）及び第2項（一般任期付職員）の規定に基づき、任命権者が任期を定めて職員を選考により採用する場合又は任期を更新する場合には、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第3条第3項又は第7条第3項の規定により、人事委員会の承認が必要である。

令和元年度は、次のとおり任期付職員9名の協議又は承認を行った。

(ア) 任期付研究員（若手育成型）

任命権者	所 属	職 名	任 期	備 考
知 事	防災局 富士山科学研究所	研究員 (採用)	令和2年4月1日 ～令和6年3月31日	6名

(イ) 一般任期付職員

任命権者	所 属	職 名	任 期	備 考
知 事	産業労働部 峡南高等技術専門学校	副主幹 (採用)	令和2年4月1日 ～令和5年3月31日	職業訓 練
知 事	産業労働部 宝石美術専門学校	講師 (更新)	令和2年4月1日 ～令和4年3月31日	
知 事	福祉保健部 健康増進課	歯科保健主幹 (採用)	令和2年4月1日 ～令和5年3月31日	歯科 医師

(3) 職員の昇任

ア 競争試験による昇任

本県で現在実施している競争試験は、警察官の警部、警部補及び巡査部長への昇任試験のみであり、その実施は警察本部長に委任している。

令和元年度の警察官昇任試験の実施状況は、次のとおりである。

(人)

試験区分	予備試験		第1次試験		第2次試験	
	受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	受験者数	合格者数
警部（一般）	/	/	183	25	25	14
警部（専門）			12	5	5	2
警部補（一般）			227	45	45	33
警部補（専門）			10	5	5	2
巡査部長（一般）	355	143	170	63	63	47
巡査部長（専門）	/	/	11	4	4	2

イ 選考による昇任

任用規則第13条の規定により、警察官昇任試験以外の職への昇任については、選考により行っている。

令和元年度に行った昇任選考の状況は、次のとおりである。

(人)

一 般 職 員						警 察 官	
	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	そ の 他	計		警 察 本 部
部長及びその相当職	34	2	2	2	40	警視	19
課長及びその相当職	55	6	1	1	63	警部	13
課長補佐及びその相当職	103	15	2	3	123	警部補	6
係長及びその相当職	63	3	9	3	78	巡査部長	0
上記以外	204	27	11	11	253	巡査	0
合 計	459	53	25	20	557	合 計	38

(4) 広報等の取り組み

優秀な人材を広く募集するため、様々な広報活動等を行っている。

ア 説明会の実施

(ア) 大学等での試験説明会

関東近県の大学等に職員が出向き、県政や試験制度、勤務条件等について説明を行う試験説明会を実施している。

令和元年度は延べ38箇所で開催し、590人が参加した。

(イ) 山梨県庁しごと紹介セミナー・説明会等

受験希望者を対象に、県政や試験制度、勤務条件等についての説明のほか、職種別の業務説明や職場見学・若手職員の体験談を実施している。

行事名	実施日	参加人数
職員採用試験(大学卒業程度)説明会	元. 5. 10 元. 5. 19	人 183
山梨県庁しごと紹介セミナー	元. 12. 26	人 101
しごと見学ツアー	元. 12. 26	人 33
保護者向け説明会	元. 12. 26	人 23
職員採用ガイダンス	—	人 —

※新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止し、インターネットによる資料提供及び個別相談に変更して実施。

イ 県ホームページ「職員採用サイト」の運営

- 採用試験情報、職種や部局の紹介、職員メッセージ等により、試験や山梨県に関する情報提供を行っている。
- 大学卒業程度、高校卒業程度、小中学校事務、警察官、民間企業等職務経験者の各職員採用試験及び障害者を対象とした職員採用選考試験については、山梨県電子申請サービス「やまなしくらしねっと」から、インターネットによる受験申込が可能となっている。令和元年度はこれによる申込者が655人で、申込者数全体の32.5%を占めた。

ウ フェイスブック及びツイッターによる情報発信

職員採用に関するフェイスブック及びツイッターページにより、職員採用に関する情報に加え、職員研修の様子や職員の日常業務など県庁に関する幅広い情報を発信している。

エ インターネット求人サイトへの募集広告の掲載

インターネット求人サイトへ人材募集広告を継続掲載し、本県希望者へ採用試験受験案内をはじめ、採用説明会の開催案内など、最新の情報を配信している。

2 職員の給与

職員の給与の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応させることが基本原則となっている。

本委員会は、給与に係る調査及び研究を行い、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、議会及び知事に報告し、あわせて適当な措置を講じるよう必要に応じて勧告を行っている。

(1) 職員の給与実態調査

人事行政の適正な運営を図るための資料とし、民間給与との比較検討を行うため、平成31年4月1日に在職する職員（技能労務職員、企業職員、公益法人へ派遣中の職員、再任用職員、休職中の職員、育児休業中の職員、育児短時間勤務職員、臨時的任用職員等を除く。）について、「職員給与実態調査」を実施した。その調査項目及び調査結果の概要は、次のとおりである。

ア 調査項目

(ア) 給料

- a 年齢及び経験年数
- b 給与決定上の学歴
- c 適用給料表及び職務の級、号給

(イ) 諸手当

イ 調査結果の概要

(ア) 給料表別人員、平均年齢、平均経験年数、学歴別及び性別人員構成比

平成31年4月現在

給料表	区分	適用人員	平均年齢	平均経験年数	学歴別人員構成比			性別人員構成比	
					大学卒	短大卒	高校卒	男	女
		人	歳	年	%	%	%	%	%
行政職		3,435	43.2	20.8	79.1	8.0	12.9	71.0	29.0
医療職（一）		17	47.4	22.2	100.0	—	—	82.4	17.6
医療職（二）		41	42.7	20.6	53.7	43.9	2.4	24.4	75.6
医療職（三）		47	42.1	19.4	93.6	6.4	—	6.4	93.6
研究職		194	44.4	21.1	97.4	2.6	—	84.0	16.0
福祉職		54	36.3	13.0	94.4	3.7	1.9	37.0	63.0
教育職（一）		1,844	45.5	22.6	95.0	2.7	2.3	57.3	42.7
教育職（二）		4,043	44.6	21.7	97.5	2.5	—	46.7	53.3
教育職（三）		7	48.7	24.3	100.0	—	—	71.4	28.6
公安職		1,646	36.9	15.6	55.7	5.5	38.8	92.4	7.6
全給料表		11,328	43.2	20.6	85.3	4.8	9.9	62.9	37.1

(イ) 給料表別平均給与額 (平成31年4月現在)

給料表	一人当たり 平均 給与総額	内 訳						
		給 料	扶養手当	地域手当	住居手当	通勤手当	管理職 手当	その他の 手当
行 政 職	円 418,602	円 338,230	円 9,780	円 10,389	円 4,519	円 8,535	円 12,239	円 34,910
医療職 (一)	919,209	464,077	13,147	83,585	9,118	10,785	45,182	293,315
医療職 (二)	371,202	337,272	3,829	9,380	4,000	7,358	—	9,363
医療職 (三)	391,492	341,250	2,830	9,528	2,202	9,675	2,398	23,609
研 究 職	419,758	366,840	12,286	10,601	7,121	8,600	6,365	7,945
福 祉 職	371,259	322,711	7,972	9,093	8,665	8,141	—	14,677
教育職 (一)	446,226	392,243	9,240	11,135	5,397	7,745	3,440	17,026
教育職 (二)	419,957	374,030	7,265	10,663	3,699	4,622	7,193	12,485
教育職 (三)	473,414	432,807	13,286	12,267	—	15,504	—	—
公 安 職	419,289	315,945	12,225	9,213	2,668	3,927	3,736	71,575
合 計 (全平均)	423,978	357,234	9,141	10,539	4,157	6,347	7,568	28,992

(注) 「給料」には、給料の調整額及び教職調整額を含む。

(2) 民間の給与実態調査

ア 調査の概要

職員の給与と民間従業員の給与とを比較検討するための基礎資料を得ることを目的として、人事院及び各都道府県等人事委員会との共同により、各調査対象事業所の協力を得て、次のとおり実施した。

- (ア) 調査期間 平成31年4月24日から令和元年6月13日まで (51日間)
- (イ) 調査対象 平成31年4月給与の最終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人以上の県内の民間事業所のうち、一定の産業に分類された332事業所
- (ウ) 対象職種 52職種 (うち初任給対象職種11職種)
- (エ) 調査人員 5,379人 (うち初任給対象職種358人)
- (オ) 抽出方法
- ・ 事業所 (イ)に該当する事業所を産業・規模等により層化し、一定の抽出率を用いて、138事業所を無作為に抽出した。(調査完了事業所 119事業所)
 - ・ 従業員 初任給対象職種以外の調査対象職種については、これに該当する従業員が多数の場合には、一定数を抽出して調査を行った。また、臨時の従業員及び役員は全て除外した。

イ 調査結果の概要

(ア) 産業別調査事業所数

産業分類	
農業、林業、漁業	0
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	5
製造業	67
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	10
卸売業、小売業	6
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	8
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	23
計	119

(イ) 職種別給与額等（事務・技術関係職種）

職種名	調査実人員	平均年齢	平成31年4月分平均支給額			
			きまって支給する給与(A)	うち時間外手当(B)	(A) - (B)	
			円	円	円	
事務関係職種	支店長	6	50.0	771,021	—	771,021
	事務部長	145	54.3	605,900	1,093	604,807
	事務部次長	110	51.1	607,831	1,486	606,345
	事務課長	262	48.7	522,116	11,799	510,317
	事務課長代理	174	45.3	501,127	62,586	438,541
	事務係長	372	44.2	399,191	48,518	350,673
	事務主任	327	42.3	352,752	35,619	317,133
	事務係員	1,204	37.8	302,406	28,591	273,815
	大学卒	537	33.7	311,841	32,636	279,205
	短大卒	252	40.0	290,430	26,265	264,165
高校卒	412	41.6	296,888	24,398	272,490	
中学卒	3	47.7	328,314	58,108	270,206	
技術関係職種	工場長	7	57.0	634,683	—	634,683
	技術部長	116	52.2	658,220	2,668	655,552
	技術部次長	74	51.2	561,031	915	560,116
	技術課長	240	49.0	525,323	7,961	517,362
	技術課長代理	65	48.8	411,025	32,131	378,894
	技術係長	293	46.2	437,750	49,064	388,686
	技術主任	254	45.0	384,245	47,703	336,542
	技術係員	908	38.9	343,488	47,088	296,400
	大学卒	458	35.9	339,333	51,430	287,903
	短大卒	116	39.0	332,810	53,129	279,681
高校卒	333	43.9	354,209	37,557	316,652	
中学卒	1	X	X	X	X	

(ウ) 学歴別初任給

職種	学歴	金額
新卒事務員・技術者	大学卒	200,225円
	短大卒	177,597円
	高校卒	166,235円

(注) 採用のある事業所について平均したものである。

(エ) 家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	14,817 円
配偶者と子 1 人	21,219 円
配偶者と子 2 人	26,376 円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入額によって支給制限がある事業所を対象とした。

(3) 職員の給与等に関する報告及び勧告

上記(1)及び(2)の調査結果等に基づき、令和元年10月18日、議会及び知事に、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定等について所要の措置をとるよう勧告した。

令和元年給与等に関する報告・勧告の骨子

令和元年 10 月 18 日
山梨県人事委員会

○本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給は、公民較差(379円、0.10%)を解消するため、人事院勧告に準じた給料月額の上上げ改定
- ② 特別給(期末手当及び勤勉手当)については、0.05月分引上げ
- ③ 住居手当は、人事院勧告の内容に準じて改定(令和2年4月1日)

I 給与勧告の基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するもの
- ・ 本委員会は、公民給与を精密に比較し、民間の給与水準との均衡が保たれることを基本に、国や他の都道府県の職員の給与水準との均衡等をも考慮に入れ勧告
- ・ 情勢適応の原則に基づき適正な職員給与を確保することは、効率的な行政運営の基盤であり、県民の理解を得る上でも重要

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

119 民間事業所の 5,379 人の個人別給与を实地調査(期間:平成 31 年 4 月 24 日～6 月 13 日 完了率:86.2%)

〈月例給〉

職員と民間の 4 月分給与を調査(ベースアップ中止、定期昇給の昇給額の据置き等を実施した企業の状況も反映)し、単純な平均値ではなく、職種、役職段階、年齢など給与決定要素の同じ者同士を比較

職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
379,464 円	379,085 円	379 円 (0.10%)

※ 職員給与は、行政職給料表適用職員の平均給与月額(平均年齢 43.6 歳、平均経験年数 21.2 年)

【参考】

人事院勧告における官民較差 387 円 (0.09%)

〈特別給（期末手当及び勤勉手当）〉

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

民間と職員の特別給の支給状況

民間	職員
4.48月分	4.45月分

2 給与改定の考え方と内容

〈月例給〉

○給料表

- ・ 初任給は、民間との間に差があることを踏まえ、行政職給料表については初任給を1,500円程度の引上げ
- ・ 30歳台半ばまでの職員について、国に準じて給料月額を改定
その他の給料表については行政職給料表を基本に引上げ

〈特別給（期末手当及び勤勉手当）〉

民間の支給割合との均衡を図るとともに、国家公務員の支給割合等を考慮し引上げ
年間支給月数 4.45月 → 4.50月（0.05月分）

一般の職員の場合の支給月数

	6月期	12月期
R01年度 期末手当 勤勉手当	1.300月（支給済） 0.925月（支給済）	1.300月（改定なし） 0.975月（現行0.925月）
R02以降 期末手当 勤勉手当	1.300月 0.950月	1.300月 0.950月

3 改定の実施時期等

- ・ 月例給（給料表）は平成31年4月1日
- ・ 特別給（期末手当及び勤勉手当）は令和元年12月1日
※特別給の令和2年度以降の改定は、令和2年4月1日

【参考】

1 平成31年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額

行政職平均（新卒採用者を除く。）

年齢	経験年数	改定前		改定後		増減額（率）	
		給与月額	年間給与	給与月額	年間給与	月額	年間給与
43.6歳	21.2年	379,085円	6,309,000円	379,451円	6,334,000円	366円 (0.10%)	25,000円 (0.40%)

※ 給与月額は、給料、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当及びその他の手当で公民比較に使用した給与項目の合計額であり、年間給与は、4月の給与月額を基本に試算。

（年間給与＝給与月額＋期末勤勉手当）

4 最近の職員給与の改定状況

年度	月例給		特別給（月）		
	較差（%）	改定内容	改定前	改定	改定後
平成22年度	▲0.38	給料表、自宅に係る住居手当の引下げ	4.15	▲0.20	3.95
平成23年度	▲0.19	給料表の引下げ	3.95	—	3.95
平成24年度	▲0.00	月例給の改定なし	3.95	—	3.95
平成25年度	0.01	月例給の改定なし	3.95	▲0.05	3.90
平成26年度	0.22	給料表、初任給調整手当の引上げ、寒冷地手当の見直し等	3.90	0.20	4.10
平成27年度	0.41	給料表、地域手当、初任給調整手当の引上げ等	4.10	0.10	4.20
平成28年度	0.89	給料表、扶養手当、地域手当及び初任給調整手当の引上げ	4.20	0.10	4.30
平成29年度	0.13	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.30	0.10	4.40
平成30年度	0.17	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.05	4.45
令和元年度	0.10	給料表の引上げ、住居手当の見直し	4.45	0.05	4.50

Ⅲ 住居手当の見直し

1 内容

- ・ 人事院勧告の内容に準じて改定（所要の経過措置）

2 改定の実施時期

- ・ 令和2年4月1日

Ⅳ その他の給与上の課題

- ・ 国の動向や他の都道府県の検討状況等を注視し、60歳を超える職員の給与制度の在り方について検討を進めていくことが必要

Ⅴ 給与勧告実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約に対する代償措置として行われ、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、議会及び知事に対して、勧告どおり実施するよう要請

Ⅵ 公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保・育成

- ・ 有為な人材確保については厳しい局面が続いていることから、引き続き、任命権者と連携し、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を推進するとともに、採用試験制度について、国や他の都道府県の動向を踏まえ、研究・検討を進めていくことが必要
- ・ 引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、各職員が有する能力や技術が十分発揮・活用できる環境整備や、様々な機会を設けるなど人材育成に取り組むことが必要

2 能力・実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度がより公平・公正なものとして定着するよう、評価者の評価能力向上に資する研修の充実に加え、評価結果を人事管理の基礎として十分活用できるよう、運用実態の検証や更なる改善を図っていくことが必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

- ・ 長時間労働の是正など仕事と生活の調和の実現に向けて職場環境を改善していくためには、所属長等が適切なマネジメントを行うとともに、職員間のコミュニケーションの円滑化や職員全体で支え合う職場環境の整備などに取り組むことが重要

(1) 長時間労働の是正

- ・ 労働安全衛生法の改正により、管理職員を含めた全ての労働者の労働時間の状況を客観的な方法により記録する義務が課されたことから、今後、各職員の勤務記録を客観的に把握する方法を検討することが必要
- ・ 教員の多忙化改善については、これまでの取り組みの効果や課題を検証し、各学校の実態に応じた業務の見直しを進め、更なる多忙化改善を推進していくことが必要

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 職員一人ひとりが能力を十分発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、育児や介護を行う職員が安心して働くことのできる環境を整備することが必要
- ・ 子育て支援の更なる推進を図るため、働きながら育児や介護がしやすいよう環境整備を更に進めていくことが必要
- ・ テレワークの運用については、実施の効果や課題を検証し、より利用しやすい制度となるよう必要な改善を行っていくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇は、心身のリフレッシュを図り、業務の能率向上や仕事と生活の調和を図る上でも非常に重要であるため、引き続き計画的な取得促進に向けた取組を進めることが必要
- ・ 民間における労働基準法の改正による年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年次有給休暇の日数が10日以上の職員が5日以上確実に取得できるよう配慮することが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 職員が心身の健康を保持することは、質の高い行政サービスの提供する観点から重要であるため、引き続き、所属長等を中心としてラインケアによるストレス低減の対策などの取組を進めていくことが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ 引き続き、職員が相談しやすい環境づくりに配慮するとともに、職場研修等を通じて職員の理解を深め、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組むことが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理観や使命感を持って、公務に当たることが必要
- ・ 任命権者においては、引き続き、服務規律の遵守と不祥事の根絶に向けた取組の徹底が必要

- ・ 所属長等においては、職員の勤務状況や勤務態度を的確に把握し、適切な管理を行うとともに、職場研修等を通じて職員の意識啓発に努めるなど、引き続き、服務規律の遵守の徹底を図ることが必要

5 定年の引上げ

- ・ 人事院は、昨年8月の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請
- ・ 本県も、こうした人事院の要請を受けた国や他の都道府県の検討状況を注視するとともに、民間の動向等も把握する中で、人事管理や給与制度などの見直しを検討していくことが必要

6 会計年度任用職員制度への対応

- ・ 地方公務員法及び地方自治法が改正され、令和2年4月1日から新たに「会計年度任用職員制度」が創設されることに伴い、地方公務員法及び地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、規則・要綱等の整備や各所属への周知について遺漏なく進め、円滑に移行できるよう対応することが必要

(4) 勧告の実施状況

項目	実施状況									
(1) 給料表の改定	<p>(平均改定率0.1%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を1,500円程度の引上げ ・ 30歳台半ばまでの職員について、国に準じて給料月額を改定 									
(2) 諸手当の改定 期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員について、期末・勤勉手当の年間支給月数を引き上げる。 4.45月→4.50月 (+0.05月) <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(ア) 令和元年度</td> <td>2.225月(支給済み)</td> <td>2.275月(+0.05月)</td> </tr> <tr> <td>(イ) 令和2年度以降</td> <td>2.250月(+0.025月)</td> <td>2.250月(-0.025月)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定任期付職員についても、一般職員に準じて、年間支給月数を引き上げる。 		6月期	12月期	(ア) 令和元年度	2.225月(支給済み)	2.275月(+0.05月)	(イ) 令和2年度以降	2.250月(+0.025月)	2.250月(-0.025月)
	6月期	12月期								
(ア) 令和元年度	2.225月(支給済み)	2.275月(+0.05月)								
(イ) 令和2年度以降	2.250月(+0.025月)	2.250月(-0.025月)								
(3) 住居手当の見直し	<p>人事院勧告の内容に準じて改定(改定の実施時期 令和2年4月1日)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 手当の支給対象となる家賃額の下限を16,000円に引上げ (現行12,000円) ・ 手当の月額支給限度額を28,000円に引き上げ(現行27,000円) <p>※手当額が2,000円を超える減額となる職員については、経過措置を講ずる。</p>									

3 職員の利益保護

(1) 勤務条件に関する措置要求

ア 制度の概要

勤務条件に関する措置要求の制度は、法第46条の規定に基づき、職員が、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができるものである。

人事委員会は、要求のあった事案について、勤務条件に関する措置の要求に関する規則（平成6年人事委員会規則第7号）に定められた手続に従って審査を行い、要求に理由があると認めるときは権限を有する地方公共団体の機関に対して必要な勧告等を行うものとされている。

イ 令和元年度の処理状況

令和元年度における措置要求の係属及び処理状況は、次表のとおりである。

(件)

区 分	平成30年度末 (31.3.31) 係 属 件 数	令和元年度		令和元年度末 (2.3.31) 係 属 件 数
		新規要求件数	終 結 件 数	
給 与	0	2	2	0
勤務時間	0	0	0	0
休 暇	0	0	0	0
そ の 他	0	0	0	0
計	0	2	2	0

(2) 不利益処分に関する審査請求

ア 制度の概要

不利益処分についての審査請求制度は、法第49条の2第1項の規定に基づき、職員が、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた場合に、人事委員会に対して審査請求をすることができるものである。

人事委員会は、請求のあった事案について、不利益処分についての審査請求に関する規則（昭和26年人事委員会規則第5号）に定める手続に従って審査を行い、当該処分が違法又は不当なものであると認めるときは、処分を取り消すか、自らその処分を修正し、任命権者に対して必要な指示を行うものとされている。

イ 令和元年度の処理状況

令和元年度における審査請求の係属及び処理状況は、次表のとおりである。

(件)

区 分	平成30年度末 (31.3.31) 係属件数	令和元年度		令和元年度末 (2.3.31) 係属件数	令和元年度 口頭審理 開催回数
		請求件数	終結件数		
分限 処分	免 職	0	0	0	0
	休 職	0	0	0	0
	降 任	0	0	0	0
	降 給	0	0	0	0
懲戒 処分	免 職	0	0	0	0
	停 職	0	0	0	0
	減 給	0	0	0	0
	戒 告	0	0	0	0
そ の 他	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0

(3) 苦情相談

ア 制度の概要

苦情相談の制度は、職員が、勤務条件その他の人事管理に関し、人事委員会に苦情の申出及び相談を行うことができるものであり、これを受けて人事委員会の指名する相談員は、申出人に対し、助言等を行うほか、苦情申出等に係る事案の関係当事者に対し、指導その他の必要な措置を行うものとされている（法第8条第1項第11号）。

イ 令和元年度の処理状況

令和元年度における職員からの苦情相談の状況については、次表のとおりであり、新規事案8件、継続事案1件であった。

(件)

任用関係	給与関係	勤務条件 関係	服務関係	福利厚生 関係	公平審査 関係	パワハラ・ セクハラ	その他	計
0	2	1	0	0	0	5	1	9

(4) 分限処分及び懲戒処分の状況

ア 制度の概要

処分者は、職員に対して法第28条に規定する分限処分又は同法第29条に規定する懲戒処分を行った場合、山梨県職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（昭和27年条例第7号）第5条第2項又は山梨県職員の懲戒に関する条例（昭和27年条例第8号）第3条の規定に基づき、人事委員会に処分した旨を通知することとされている。

イ 令和元年度の処理状況

人事委員会に通知のあった令和元年度の処分は次表のとおりであり、分限処分が168件、懲戒処分が8件であった。

(件)

処分者 区分		知 事		教育委員会		警察本部長		公営企業管理者		その他		計	
		30 年度	元 年度	30 年度	元 年度	30 年度	元 年度	30 年度	元 年度	30 年度	元 年度	30 年度	元 年度
分 限 処 分	免 職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	休 職	78	91	55	44	33	33	0	0	1	0	167	168
	降 任	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	降 給	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	78	91	55	44	33	33	0	0	1	0	167	168
懲 戒 処 分	免 職	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
	停 職	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3
	減 給	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	戒 告	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	3	1
	計	0	0	4	4	0	4	0	0	0	0	4	8
合 計		78	91	59	48	33	37	0	0	1	0	171	176

4 職員団体

(1) 職員団体の登録

法第52条の規定により、警察職員及び消防職員を除く一般職員は勤務条件の維持改善を図ることを目的として、職員団体を結成することができる。

職員団体は、自主的・民主的に結成・運営されている職員団体であることを公証するために、法第53条第1項の規定に基づき、職員団体の登録に関する条例（昭和41年条例第29号。以下「職員団体条例」という。）第2条第1項の定めるところにより、人事委員会に登録の申請をすることができる。

ただし、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第29条により、同一市町村内の公立学校の職員のみをもって組織された職員団体については、人事委員会の登録対象とはならない。

登録の効果は下記のとおりである。

- ① 地方公共団体の当局は、職員団体の適法な交渉の申入れに応ずべき地位に立つこと。
- ② 職員団体は、人事委員会に申し出て法人格を取得できること。
- ③ 職員は、任命権者の許可を受けて、登録職員団体の在籍専従役員になることができること。

ア 登録団体一覧

人事委員会に登録されている職員団体は次のとおりである。

(令和2年3月31日現在)

職員団体名	登録年月日	組織の別		法人格取得の有無	
		連合体	単位団体	有	無
自治労山梨県職員労働組合	昭41. 10. 8		○	○	
山梨県高等学校・障害児学校教職員組合	昭41. 10. 8		○	○	
山梨県教職員組合	昭41. 10. 8		○	○	
山梨県公立小中学校校長組合	昭41. 10. 8		○		○
山梨県公立小中学校教頭組合	昭43. 3. 23		○		○

イ 解散の届出

職員団体条例第4条第1項により、登録を受けた職員団体は、解散したときは人事委員会に届け出なければならないが、平成25年度に、次の団体から解散の届出があった。

職員団体名	解散の届出受理年月日	登録年月日	組織の別	法人格取得
山梨教育運動ユニオン	平25. 5. 17	平5. 12. 20	単位団体	有

ウ 変更登録の状況

職員団体条例第4条第1項により、登録を受けた職員団体は、規約又は登録申請書記載事項に変更が生じた日から10日以内に、人事委員会に届け出なければならない。

令和元年度における変更状況は、次のとおりである。

登録団体数	変更届出件数	内 訳			
		規 約	登 録 事 項		
			名 称	所在地	役 員
5	5	0	0	0	5

(2) 管理職員等の範囲

法第52条第3項により、職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する管理職員等とそれ以外の職員とは同一の職員団体を結成することができない。

管理職員等の範囲は同条第4項により、管理職員等の範囲を定める規則（昭和41年人事委員会規則第12号）で定めており、令和元年度末における管理職員等の範囲は次のとおりである。

(令和2年3月31日現在)

組織上の区分		職又は職員	
議会事務局		事務局長 事務局次長 課長 総括課長補佐 課長補佐 主幹（局付の者に限る。）	
知事の事務部局	本庁	部長 局長 会計管理者 林務長 出納局長 次長 課長 室長 総括課長補佐 課長補佐（課長の事務を代決する権限を有する者に限る。） 室長補佐（室長の事務を代決する権限を有する者に限る。） 知事政策補佐官 理事 リニア推進監 技監 エネルギー政策推進監 参事 企画調整主幹 主幹 （部又は局付の者に限る。） 総括技術審査監	
	政策企画課	政策主幹	
	秘書課	秘書担当の課長補佐 秘書担当の職員	
	人事課	総務経理担当、人事担当及び給与担当の課長補佐 人事担当 及び給与担当の職員	
	職員厚生課	管理公災担当、健康管理担当及び厚生給付担当の課長補佐 福利厚生に関する企画立案担当の職員	
	財政課	予算担当の課長補佐 主任主計員 主計員	
	財産管理課	庁舎管理担当の課長補佐 自動車管理事務所長 守衛長	
	行政経営管理課	法制・訟務担当の課長補佐 法制・訟務担当の職員 行政経営 担当の課長補佐 行政経営担当の職員	
	その他の出先機関	事務局長 所長 課税・管理部長 自動車税部長 滞納整理 部長 副所長 センター長 事務局次長 副場長 園長 次長（所長、場長又は校長の事務を代決する権限を有する者 に限り、大阪事務所の次長を除く。） 地域防災幹 副園長 支所長（所長の事務を専決する権限を有する者に限る。） 場長 校長 副校長（校長の事務を代決する権限を有する者 に限る。）	
	消防学校	教頭	
あけぼの医療福祉センター	総看護師長 副総看護師長		
宝石美術専門学校	教授（大学と人事委員会とで協議して定める者に限る。）		
教育委員会	教育庁	本庁	教育次長 次長 課長 総括課長補佐 課長補佐（課長の事務を代決する権限を有する者に限る。） 理事 教育監 文化 振興監 参事 学力向上対策監 企画調整主幹 主幹（教育 庁付の者に限る。）
		総務課	総務企画担当、行政管理担当及び経理担当の課長補佐 人事 又は服務に関する企画立案担当の職員
		福利給与課	福利給付担当、給与公災担当及び健康管理担当の課長補佐 福利厚生、給与又は公務災害に関する企画立案担当の職員
		義務教育課	人事管理監 人事担当の課長補佐 管理主事 人事又は服務 に関する企画立案担当の職員

	高校教育課	人事管理監 人事担当の課長補佐 管理主事 人事又は服務に関する企画立案担当の職員
	教育事務所	所長 副所長 次長
	埋蔵文化財センター	所長 次長
教育機関		副館長 次長
	総合教育センター	所長 次長 部長
	県立学校	校長 副校長 教頭 事務長
人事委員会事務局		事務局長 次長 総括次長補佐 任用審査担当及び給与担当の次長補佐 任用審査担当及び給与担当のリーダー 人事、給与、服務又は福利厚生に関する企画立案担当の職員
監査委員事務局		事務局長 次長 総括次長補佐 庶務を担当する副主査以上の職員
労働委員会事務局		事務局長 次長 次長補佐
選挙管理委員会事務局		書記長 書記次長

5 労働基準監督機関の職権行使

(1) 労働基準法による事業区分の決定

職員の勤務する県の機関が労働基準法による事業区分のいずれに該当する事業であるかは、労働基準法や労働安全衛生法の適用及びその労働基準監督機関の決定に重要な役割を果たすものであるが、この事業区分は当委員会と山梨労働局長がその都度協議して決定している。

なお、令和元年度は事業区分の変更はなかった。

(2) 労働基準監督機関の職権行使の枠組

職員には、原則として、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）及び労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）が適用され、労働基準監督機関としての職権行使については、県の事業場のうち労働基準法別表第 1 第 11 号及び第 12 号に該当するもの並びに同表に該当しない官公署については、法第 58 条第 5 項の規定により、人事委員会がこれを行うことになっている。

(3) 平成 31 年 4 月 1 日現在の号別区分と労働基準監督機関

①労働基準法別表第 1 の号別区分と労働基準監督機関

監督機関	号別	業種	事業場名		
			知事部局	教育委員会	公安委員会
労働基準監督署	3 号	建設業	建設事務所（支所を含む。） 中部横断自動車道推進事務所 新環状道路建設事務所 流域下水道事務所		
	13 号	保健衛生業	保健福祉事務所 中北保健福祉事務所峡北支所 児童相談所（一時保護課に限る。） 甲陽学園 精神保健福祉センター あけぼの医療福祉センター 育精福祉センター 富士ふれあいセンター 食肉衛生検査所	盲学校寄宿舎 ろう学校寄宿舎 支援学校寄宿舎	
人事委員会	12 号	教育研究業	富士山世界遺産センター 総合理工学研究機構 富士山科学研究所 職員研修所 消防学校 衛生環境研究所 森林総合研究所 宝石美術専門学校 産業技術センター 産業技術短期大学校 峡南高等技術専門校 就業支援センター 畜産酪農技術センター（支所を含む。） 水産技術センター（支所を含む。） 総合農業技術センター（高冷地野菜・花き振興センターを含む。） 果樹試験場 専門学校農業大学校	高等学校 盲学校（寄宿舎を除く。） ろう学校（寄宿舎を除く。） 支援学校（分校を含み、寄宿舎を除く。） 埋蔵文化財センター 図書館 美術館 博物館 考古博物館 文学館 総合教育センター	警察学校

②官公署の事業（労働基準法別表第1に掲げる事業を除く。）

監督 機関	号別/業種	事業者名			
		知事部局	教育委員会	公安委員会	その他
人事 委員 会	官公署の 事業	知事部局本庁	教育庁本庁 教育事務所	警察本部(附置 機関を含む。) 警察署(交番、 駐在所及び連 絡所を含む。)	議会議務局 人事委員会事務局 監査委員事務局 労働委員会事務局 選挙管理委員会事務局 (地方事務局を含む。)
		東京事務所			
		大阪事務所			
		地域県民センター			
		県民生活センター			
		リニア用地事務所			
		総合県税事務所			
		女性相談所			
		児童相談所(一時保護課を除く。)			
		こころの発達総合支援センター			
		障害者相談所			
		動物愛護指導センター			
		林務環境事務所			
		計量検定所			
		パスポートセンター			
		農務事務所			
		家畜保健衛生所			
広瀬・琴川ダム管理事務所					
荒川ダム管理事務所					
大門・塩川ダム管理事務所					
深城ダム管理事務所					

(4) 労働基準法等に基づく職権行使

労働基準監督機関には、許認可権限だけでなく、事業場への臨検、書類の提出命令等強力な指導権限が付与されており、人事委員会も、任命権者又は事業場の自主的取組を促しつつ、許認可事務、事業場への立入調査等を通じて適切な労働条件、安全衛生等の確保を指導している。

人事委員会が所管する事業場に対して、労働基準監督機関として令和元年度に行った許認可及び届出の受理等の状況は、次のとおりである。

(件)

内 容	件 数				根 拠 法 令
	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	合 計	
解雇予告除外認定	—	2	—	2	労働基準法第20条
非常災害時の理由による 労働時間延長届	—	—	—	—	〃 第33条
時間外労働・休日労働に 関する協定届	—	—	1	1	〃 第36条
断続的な宿直又は日直勤 務許可	—	—	—	—	〃 第41条
総括安全衛生管理者選任 報告	—	—	—	—	労働安全衛生規則第2条
衛生管理者選任報告	1	1	—	2	〃 第7条
産業医選任報告	—	—	—	—	〃 第13条
定期健康診断結果報告	1	1	—	2	〃 第52条
心理的な負担の程度を把握 するための検査結果等 報告書	1	1	—	2	〃 第52条の21
労働者死傷病報告	2	—	—	2	〃 第97条
ボイラー等の設置にかか る検査	—	—	—	—	ボイラー及び圧力容器安全規則 第14条等
機械等の設置届	—	1	—	1	労働安全衛生法第88条等