

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、勤務成績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 任用の種類

職員の職に欠員を生じた場合、任命権者は、採用、昇任、降任または転任のいずれかの方法によって職員を任命することができる（法第17条第1項）。

ウ 任用の方法

人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験によるものとする。但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があった場合は、選考によることを妨げない（法第17条第3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、平成29年度の受験者数は、計1,587人（大学卒業程度729人、高校卒業程度31人、資格免許職2人、民間企業等職務経験者61人、警察官565人、小中学校事務199人）となっている。

(ア) 平成29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729人に対し、最終合格者数は125人で、競争率は前年度を0.6ポイント下回り、5.8倍となった。

このうち、行政職（Ⅰ及びⅡ）では475人が受験し、最終合格者数は67人で、競争率は前年度を0.5ポイント下回り、7.1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37.3%を8.9ポイント下回り、28.4%となった。

b 高校卒業程度試験

全体では、受験者数31人に対し、最終合格者数は3人で、競争率は前年度を0.5ポイント上回り、10.3倍となった。

c 民間企業等職務経験者職員採用試験

平成29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61人に対し、最終合格者数は2人で、競争率は前回（平成28年度）の社会福祉Ⅱの7.5倍を大きく上回る30.5倍となった。

d 警察官採用試験

全体では、受験者数565人に対し、最終合格者数は94人で、競争率は前年度を0.3ポイント下回り、6.0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447人に対し、最終合格者数は65人で、前年度を0.4ポイント下回り、6.9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199人に対し、最終合格者数は17人で、競争率は前年度を1.2ポイント下回り、11.7倍となった。

(イ) 平成29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〉 29.5.16～29.5.24 〈持参〉及び〈郵送〉 29.5.16～29.6.1	29.6.25	甲府市	・29.7.9 ・29.7.30 ～29.8.3 のうち指定する1日	甲府市			29.8.17	
高校卒業程度試験 資格免許職員試験 小中学校事務職員試験	〈インターネット〉 29.8.7～29.8.21 〈持参〉及び〈郵送〉 29.8.7～29.8.28	29.9.24	甲府市	・29.10.15 ・29.10.28 ～29.10.29 のうち指定する1日	甲府市			29.11.6	
民間企業等 職務経験者試験	〈インターネット〉 29.8.10～29.9.1	29.9.17	甲府市	・29.10.15 ・29.10.28 ～29.10.29 のうち指定する1日	甲府市			29.11.6	
警察官採用試験	第1回 A(男性) A(女性)	〈インターネット〉 29.3.16～29.4.7 〈持参〉及び〈郵送〉 29.3.16～29.4.14	29.5.14	甲府市	29.5.27 ～29.5.28	甲府市	①29.6.26 ～29.6.27 のうち指定する1日 ②29.7.10 ～29.7.11 のうち指定する1日	甲府市	29.7.21
	第2回 A(男性) A(男性/武道指導) A(女性) B(男性) B(女性)	〈インターネット〉 29.7.24～29.8.10 〈持参〉及び〈郵送〉 29.7.24～29.8.18	29.9.17	甲府市	29.10.7 ～29.10.8	甲府市	①29.11.1 ～29.11.2 のうち指定する1日 ②29.11.18 ～29.11.19 のうち指定する1日	甲府市	29.12.1

(ウ) 平成29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	<p>1 次のいずれかに該当する者 ア 22歳～35歳 (平成30年4月1日現在) イ 21歳(平成30年4月1日現在)以下の者で、4年制大学等を平成29年3月までに卒業若しくは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、薬剤師、保健師、司書、学芸員Ⅱ、学芸員(古環境)にあっては、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 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 司書 択一式及び記述式 120分 学芸員Ⅱ、学芸員(古環境)、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	18歳～21歳 (平成30年4月1日現在)	<p>第1次試験 教養試験 択一式50題 120分 専門試験(土木) 択一式40題 120分</p>
小中学校事務職員試験	18歳～29歳 (平成30年4月1日現在)	<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>
資格免許職員試験	<p>理学療法士 1 ～29歳 (平成30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職員試験	<p>行政 1 ～59歳 (平成30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29年3月末現在)</p>	<p>第1次試験 教養試験 択一式50題 150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	A(男性) A(男性/武道指導) A(女性)	<p>1 22歳～33歳 (平成30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平成30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>
	B(男性) B(女性)	<p>1 18歳～33歳 (平成30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) 平成29年度の職員採用試験の実施状況

平成29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		合格率		合格者数		倍率	受験者数		合格者数		倍率	受験者数		最終合格者			倍率
					B	女性	B/A	C	女性	B/C		D	女性	E	女性		D/E	数	女性	B/F		
大学 卒業 程度	行政Ⅰ	65	551	161	468	140	84.9	138	28	3.4	-	-	-	-	-	131	27	65	17	7.2	7.7	
	行政Ⅱ	2	7	3	7	3	100.0	4	2	1.8	-	-	-	-	-	4	2	2	2	3.5	6.5	
	警察行政	5	46	26	42	24	91.3	12	3	3.5	-	-	-	-	-	12	3	5	1	8.4	7.2	
	社会福祉Ⅱ	1	27	16	24	14	88.9	5	1	4.8	-	-	-	-	-	5	1	2	1	12.0	7.8	
	薬剤師	3	11	2	9	1	81.8	8	1	1.1	-	-	-	-	-	8	1	4	1	2.3	2.0	
	化学	1	11	1	7	0	63.6	4	0	1.8	-	-	-	-	-	3	0	1	0	7.0	-	
	農業	5	26	9	23	7	88.5	12	4	1.9	-	-	-	-	-	12	4	5	3	4.6	3.5	
	林業	9	29	9	18	3	62.1	14	2	1.3	-	-	-	-	-	13	2	6	2	3.0	2.8	
	土木	13	34	2	33	2	97.1	29	2	1.1	-	-	-	-	-	26	2	14	1	2.4	2.9	
	農業土木	5	12	1	10	1	83.3	6	1	1.7	-	-	-	-	-	5	1	3	1	3.3	1.3	
	建築	1	6	1	5	0	83.3	3	0	1.7	-	-	-	-	-	3	0	2	0	2.5	4.5	
	電気	2	7	0	6	0	85.7	6	0	1.0	-	-	-	-	-	5	0	2	0	3.0	7.0	
	保健師	1	18	15	15	14	83.3	5	5	3.0	-	-	-	-	-	5	5	2	2	7.5	8.0	
	司書	2	23	17	21	15	91.3	7	4	3.0	-	-	-	-	-	7	4	3	3	7.0	-	
	学芸員Ⅱ	1	16	7	13	5	81.3	5	1	2.6	-	-	-	-	-	5	1	2	0	6.5	-	
	学芸員(古環境)	1	10	4	6	2	60.0	5	1	1.2	-	-	-	-	-	5	1	2	1	3.0	-	
	文化財主事	3	19	8	14	5	73.7	8	1	1.8	-	-	-	-	-	7	1	2	0	7.0	-	
	建築設備	1	3	0	3	0	100.0	2	0	1.5	-	-	-	-	-	2	0	1	0	3.0	2.0	
	研究(林業)	1	5	0	3	0	60.0	1	0	3.0	-	-	-	-	-	1	0	1	0	3.0	-	
	警察鑑定研究(機械)	1	4	2	2	0	50.0	2	0	1.0	-	-	-	-	-	2	0	1	0	2.0	-	
大学卒業程度計		123	865	284	729	236	84.3	276	56	2.6	-	-	-	-	-	261	55	125	35	5.8	6.4	
高校 卒業 程度	行政	3	24	8	20	8	83.3	9	2	2.2	-	-	-	-	-	9	2	1	1	20.0	9.0	
	警察行政	1	8	6	6	5	75.0	5	4	1.2	-	-	-	-	-	4	3	1	1	6.0	14.5	
	土木	1	6	0	5	0	83.3	2	0	2.5	-	-	-	-	-	2	0	1	0	5.0	2.0	
	高校卒業程度計		5	38	14	31	13	81.6	16	6	1.9	-	-	-	-	-	15	5	3	2	10.3	9.8
小中学校事務	16	232	115	199	106	85.8	41	18	4.9	-	-	-	-	-	28	15	17	13	11.7	12.9		
警 官	第1 回	警A(男性)	45	627	-	293	-	46.7	184	-	1.6	140	-	127	-	1.1	120	-	45	-	6.5	6.6
		警A(女性)	7	125	125	56	56	44.8	38	38	1.5	31	31	21	21	1.5	20	20	7	7	8.0	12.5
		小計	52	752	125	349	56	46.4	222	38	1.6	171	31	148	21	1.2	140	20	52	7	6.7	7.2
	第2 回	警A(男性)	10	196	-	76	-	38.8	41	-	1.9	36	-	30	-	1.2	29	-	10	-	7.6	7.8
		警A(男性武道)	2	3	-	3	-	100.0	3	-	1.0	3	-	3	-	1.0	3	-	1	-	3.0	0.0
		警A(女性)	2	40	40	19	19	47.5	10	10	1.9	10	10	6	6	1.7	6	6	2	2	9.5	9.0
		警B(男性)	23	244	-	97	-	39.8	92	-	1.1	85	-	69	-	1.2	67	-	23	-	4.2	3.9
		警B(女性)	6	63	63	21	21	33.3	20	20	1.1	20	20	18	18	1.1	15	15	6	6	3.5	5.7
	小計	43	546	103	216	40	39.6	166	30	1.3	154	30	126	24	1.2	120	21	42	8	5.1	5.3	
	警察官計	95	1,298	228	565	96	43.5	388	68	1.5	325	61	274	45	1.2	260	41	94	15	6.0	6.3	
民間 経 験 者	行政	3	90	12	61	9	67.8	8	2	7.6	-	-	-	-	-	6	2	2	1	30.5	-	
	民間計	3	90	12	61	9	67.8	8	2	7.6	-	-	-	-	-	6	2	2	1	30.5	7.5	
資 格	理学療法士	1	2	0	2	0	100.0	2	0	1.0	-	-	-	-	-	1	0	1	0	2.0	-	
	資格免許計	1	2	0	2	0	100.0	2	0	1.0	-	-	-	-	-	1	0	1	0	2.0	3.0	
身 体 障 害 者	行政	1	8	3	8	3	100.0	6	2	1.3	-	-	-	-	-	6	2	1	0	8.0	7.0	
	身障選考計	1	8	3	8	3	100.0	6	2	1.3	-	-	-	-	-	6	2	1	0	8.0	7.0	
試験合計		244	2,533	656	1,595	463	63.0	737	152	2.2	325	61	274	45	1.2	577	120	243	66	6.6	6.8	

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

平成29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（身体障害者）	1	8	1	1
獣医師（衛生）	3	3	3	3
獣医師（農政）	3	5	4	3
言語聴覚士	1	0	—	—

(イ) その他の採用選考の実施状況（任命権者委任分を除く。）

平成29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	1	0	0	0	1	警視	3
課長及びその相当職	5	1	0	0	6	警部	5
課長補佐及びその相当職	3	20	0	0	23	警部補	4
係長及びその相当職	0	2	0	0	2	巡査部長	6
上記以外	1	5	4	0	10	巡査等	3
合 計	10	28	4	0	42	合 計	21

ウ 任期付職員

山梨県一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年条例第59号）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。

平成29年度は、次のとおり一般任期付職員1名の更新を行った。

任命権者	所 属	職 名	任 期	備 考
知 事	防災局	防災対策専門監 (更新)	平成30年4月1日 ～平成33年3月31日	

(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。

平成29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）	/	/	157	22	22	13
警部（専門）			27	6	6	2
警部補（一般）			201	52	52	44
警部補（専門）			12	7	7	3
巡査部長（一般）	357	141	160	72	72	63
巡査部長（専門）	/	/	9	4	4	1

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。

平成29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	25	4	0	5	34	警視	10
課長及びその相当職	45	6	2	4	57	警部	26
課長補佐及びその相当職	90	25	4	7	126	警部補	10
係長及びその相当職	69	6	4	3	82	巡査部長	0
上記以外	183	31	15	6	235	巡査	0
合計	412	72	25	25	534	合計	46

(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。

平成29年度は延べ30カ所で開催し、763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	29. 5. 16	187人
	29. 5. 21	
山梨県庁しごと紹介セミナー	29. 12. 27	135人
職場見学ツアー	29. 12. 27	21人
職員採用ガイダンス	30. 3. 4	216人
	30. 3. 7	

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、資格免許職、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身体障害者を対象とした職員採用選考試験については、やまなし申請・予約ポータルサイトから、インターネットによる受験申込が可能となっている。平成29年度はこれによる申込者が677人で、申込者数全体の26.7%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、大学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29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29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		3,443	43.3	20.8	77.7	8.5	13.8	72.1	27.9
医療職（一）		18	48.4	24.0	100.0	—	—	72.2	27.8
医療職（二）		47	41.5	19.4	55.3	42.6	2.1	17.0	83.0
医療職（三）		48	40.8	18.1	93.8	6.2	—	6.2	93.8
研究職		195	42.9	19.6	97.9	2.1	—	83.6	16.4
福祉職		53	34.8	11.6	92.4	5.7	1.9	41.5	58.5
教育職（一）		1,896	45.0	22.0	94.6	3.0	2.4	56.6	43.4
教育職（二）		4,130	45.7	22.8	97.5	2.5	—	47.9	52.1
教育職（三）		8	48.3	23.4	87.5	12.5	—	75.0	25.0
公安職		1,648	37.0	15.7	55.5	5.4	39.1	93.9	6.1
全給料表		11,486	43.5	20.9	84.8	5.0	10.2	63.5	36.5

(イ) 給料表別平均給与額 (平成29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 418,111	円 338,502	円 11,371	円 13,009	円 4,334	円 8,389	円 11,831	円 30,675
医療職 (一)	959,038	492,172	16,500	89,413	4,500	16,244	50,161	290,048
医療職 (二)	364,964	326,006	4,372	11,563	7,213	6,957	—	8,853
医療職 (三)	379,008	331,198	3,292	11,789	3,760	9,895	2,348	16,726
研 究 職	412,400	357,225	13,231	13,186	6,626	8,338	6,305	7,489
福 祉 職	357,741	308,065	6,594	11,013	7,055	8,140	—	16,874
教育職 (一)	445,229	388,559	9,994	14,067	5,268	7,542	3,380	16,419
教育職 (二)	429,171	380,221	8,279	13,830	3,212	4,313	7,176	12,140
教育職 (三)	467,064	420,400	16,625	15,296	—	14,743	—	—
公 安 職	417,412	311,574	13,394	11,619	2,353	3,510	3,716	71,246
合 計 (全平均)	426,588	358,295	10,281	13,384	3,858	6,099	7,413	27,258

(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29年5月1日から6月16日まで (47日間)
- (イ) 調査対象 平成29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318事業所
- (ウ) 対象職種 53職種 (うち初任給対象職種10職種)
- (エ) 調査人員 5,022人 (うち初任給対象職種198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、132事業所を無作為に抽出した。(調査完了事業所 116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	3
製造業	66
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	12
卸売業、小売業	4
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	5
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	26
計	116

(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29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	5	50.9	652,156	-	652,156
	事務部長	167	53.4	590,370	231	590,139
	事務部次長	76	50.8	549,372	4,729	544,643
	事務課長	256	49.6	509,842	5,435	504,407
	事務課長代理	143	45.0	460,439	24,136	436,303
	事務係長	215	45.2	420,234	53,247	366,987
	事務主任	257	44.1	382,019	48,211	333,808
	事務係員	1,090	37.6	313,217	32,733	280,484
	大学卒	509	34.8	322,251	34,515	287,736
	短大卒	261	39.1	300,221	29,175	271,046
高校卒	310	41.0	307,881	32,849	275,032	
中学卒	10	45.1	328,815	27,998	300,817	
技術関係職種	工場長	8	53.8	656,004	143	655,861
	技術部長	166	52.4	609,367	1,171	608,196
	技術部次長	54	53.1	558,700	41	558,659
	技術課長	295	49.1	515,510	9,022	506,488
	技術課長代理	96	48.3	446,179	30,784	415,395
	技術係長	245	44.1	424,000	54,920	369,080
	技術主任	266	43.9	399,099	50,974	348,125
	技術係員	970	36.0	336,993	47,999	288,994
	大学卒	534	34.0	335,586	49,369	286,217
	短大卒	143	37.7	328,157	47,052	281,105
高校卒	288	39.2	345,561	45,642	299,919	
中学卒	5	53.5	262,001	36,356	225,645	

(ウ) 学歴別初任給

職種	学歴	金額
新卒事務員・技術者	大学卒	200,318円
	短大卒	177,058円
	高校卒	163,253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	13,893 円
配偶者と子 1 人	20,441 円
配偶者と子 2 人	25,905 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、平成29年10月17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。

平成 29 年給与等に関する報告・勧告の骨子

平成 29 年 10 月 17 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(498円、0.13%)を解消するため、人事院勧告に準じた給料月額の上昇改定
- ② 特別給(期末手当及び勤勉手当)については、0.1月分引上げ

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

116 民間事業所の 5,022 人の個人別給与を実地調査(期間:平成 29 年 5 月 1 日~6 月 16 日 完了率:87.9%)

〈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)
383,448 円	382,950 円	498 円 (0.13%)

※ 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 43.7 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 631 円 (0.15%)

〈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
4.38月分	4.30月分

2 給与改定の考え方と内容

〈月例給〉

(1) 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1,000円、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
- ・ 若年層についても、初任給と同程度の引上げ
- ・ その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定

(2) 初任給調整手当 給料表の改定状況を勘案し、医師等の手当限度額を引上げ

〈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 4.30月 → 4.40月（0.1月分）

一般の職員の場合の支給月数

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月（支給済）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.850月（支給済）	0.950月（現行0.850月）
30年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.900月	0.900月

3 改定の実施時期等

- ・ 給料表、初任給調整手当は平成29年4月1日
- ・ 特別給（期末手当及び勤勉手当）は同年12月1日

【参考】

1 平成29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
43.7歳	21.2年	382,950円	6,316,000円	383,430円	6,363,000円	480円 (0.13%)	47,000円 (0.74%)

※ 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。

（年間給与は給与月額＋期末勤勉手当）

2 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20年度	0.02	医師の初任給調整手当の引上げ	4.5	—	4.5
平成21年度	▲0.14	給料表の引下げ	4.5	▲0.35	4.15
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	▲0.2	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	3.9
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	3.9	0.2	4.1
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	4.1	0.1	4.2
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	4.2	0.1	4.3
平成29年度	0.13	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.3	0.1	4.4

Ⅲ 扶養手当の見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額するとともに、子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- ・ 本庁部長級（行政職給料表9級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。
- ・ 本庁次長級（行政職給料表8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、見直しについては平成30年4月1日から段階的に実施

Ⅳ その他の給与上の課題

- ・ 再任用職員の給与水準等について、人事院では、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら必要な検討を進めるとしており、本県においても、今後、国における検討状況や他の都道府県の動向等に留意し、引き続き、研究・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さを増していることから、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、職員が研修等に参加しやすい環境整備を進めるなど、様々な機会や手段を通じて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実効性のある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、運用実態を検証するとともに、評価結果を人事管理の基礎として活用するため、更なる取組を進めていくことが必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

- ・ 少子高齢化の急速な進行を背景に、誰もが活躍できる社会の実現に向け、長時間労働の是正を始めとした働き方の見直しが社会全体の重要課題
- ・ 本県においても、仕事と生活の調和を図り、全ての職員が能力を発揮して生き生きと活躍できる魅力的な職場をつくり、より一層質の高い行政サービスの提供を図るため、知事や幹部職員による「山梨県版イクボス宣言」を行うなど、組織全体での取組を開始
- ・ 仕事と生活の調和に向けての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、組織全体として業務の見直しによる業務量の削減や業務効率化等に取り組むことが必要

(1) 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正のためには、所属におけるマネジメントの強化だけでなく、組織全体として業務の削減・効率化に取り組むことや職員一人ひとりが自らの働き方を見直し、効率的に業務を推進することが必要
- ・ 任命権者においては、「こびっと両立プラン」の進捗状況などを踏まえ、長時間勤務の解消による働きやすい職場環境づくりに配慮が必要
- ・ 長時間勤務をせざるを得ない職員の健康への配慮として、医師による面接指導を行うなどの取組を引き続き実施することが必要

(2) 家庭と仕事の両立支援

- ・ 職員の家庭と仕事の両立支援については、「特定事業主行動計画」に定めた具体的取組を進めており、また、介護離職を防止する観点から高齢職員の部分休業を取得可能とする制度を条例化したところであるが、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めていくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 任命権者においては、「特定事業主行動計画」に定めた具体的取組を進めているところであるが、年次有給休暇の取得日数は依然として目標には達していない状況であり、目標達成に向け、引き続き、取組を進めていくことが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ メンタルヘルス対策を推進するためには、一次予防としてのストレスチェック制度の活用によるメンタルヘルス不調の未然防止、二次予防としての早期発見・早期対応、更には三次予防としてのメンタル不調となった職員の円滑な職場復帰への支援など総合的に取り組むことが求められており、これらの取組を着実に推進していくことが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントの防止に向け、任命権者は、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勤務環境づくりに取り組むことが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者としての強い使命感と高い倫理観をもって、能力を最大限に発揮して県民本位の行政の実現に尽力することにより、公務への信頼回復に向けて努力することを強く要望
- ・ 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が必要

5 雇用と年金の接続

- ・ 引き続き、再任用職員の適正配置に向けた取組を進めるとともに、再任用希望者の多様な専門的知識や経験を活用できる環境の整備が必要
- ・ 人事院においては、定年の引上げに係る人事管理制度の見直しについて必要な検討を進めるとしており、本県においても、引き続き、再任用の実施状況を検証し、国や他の都道府県の状況を注視しながら、雇用と年金の接続の在り方について検討することが必要

(4) 勧告の実施状況

項目	実施状況									
(1) 給料表の改定	(平均改定率0.2%) 若年層に重点を置きながら全職員の給料月額を引上げ									
(2) 諸手当の改定										
ア 初任給調整手当	医療職給料表(一)等の適用を受ける医師等に対する支給月額の限度額の引上げ (ア) 医療職(一) 最高 413,800円 → 414,300円 (イ) 医療職(一)以外 最高 50,600円 → 50,700円									
エ 期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員について、年間支給月数を引き上げる。4.3月 → 4.4月 (+0.1月) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(ア) 平成29年度</td> <td>2.075月(支給済み)</td> <td>2.325月(+0.10月)</td> </tr> <tr> <td>(イ) 平成30年度以降</td> <td>2.125月(+0.05月)</td> <td>2.275月(+0.05月)</td> </tr> </tbody> </table> ・ 再任用職員及び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) 平成29年度	2.075月(支給済み)	2.325月(+0.10月)	(イ) 平成30年度以降	2.125月(+0.05月)	2.275月(+0.05月)
	6月期	12月期								
(ア) 平成29年度	2.075月(支給済み)	2.325月(+0.10月)								
(イ) 平成30年度以降	2.125月(+0.05月)	2.275月(+0.05月)								

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 平成29年度の処理状況

平成29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28年度末 (29.3.31) 係 属 件 数	平成29年度		平成29年度末 (30.3.31) 係 属 件 数
		新規要求件数	終 結 件 数	
給 与	0	0	0	0
勤務時間	0	0	0	0
休 暇	0	0	0	0
そ の 他	0	0	0	0
計	0	0	0	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 平成29年度の処理状況

平成29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28年度末 (29. 3. 31) 係属件数	平成29年度		平成29年度末 (30. 3. 31) 係属件数	平成29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	0
	休 職	0	0	0	0	0
	降 任	0	0	0	0	0
	降 給	0	0	0	0	0
懲戒 処分	免 職	0	1	0	1	0
	停 職	0	0	0	0	0
	減 給	0	0	0	0	0
	戒 告	0	0	0	0	0
そ の 他		0	1	1	0	0
計		0	2	1	1	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 平成29年度の処理状況

平成29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、すべて新規の事案であった。

(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	計
1	0	0	0	0	0	0	1

(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 平成29年度の処理状況

人事委員会に通知のあった平成29年度の処分は次表のとおりであり、分限処分が135件、懲戒処分が11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	
		28 年度	29 年度										
分 限 処 分	免 職	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	休 職	62	61	85	52	25	22	0	0	0	0	172	135
	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	64	61	85	52	25	22	0	0	0	0	174	135
懲 戒 処 分	免 職	0	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	5
	停 職	1	1	1	1	2	1	0	0	0	0	5	3
	減 給	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	3	1
	戒 告	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	2
	計	1	4	5	4	2	3	0	0	0	0	9	11
合 計		65	65	90	56	27	25	0	0	0	0	183	146

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。

(平成30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。

平成29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、平成29年度末における管理職員等の範囲は次のとおりである。

(平成30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。） 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 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 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。） 理事 教育監 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	副所長 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、平成29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29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・西関東道路建設事務所 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。)	議会事務局 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平成29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	1	5	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	1	—	—	1	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	1	—	—	1	〃 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	—	—	—	—	〃 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	2	—	3	労働安全衛生法第88条等