

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、競争試験を職員採用試験（大学卒業程度）、職員採用試験（高校卒業程度）、資格免許職員採用試験、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、職員採用試験（就職氷河期世代）に区分して実施しており、令和5年度の受験者数は、計999人（大学卒業程度432人、高校卒業程度51人、資格免許職は実施なし、民間企業等職務経験者84人、警察官335人、小中学校事務71人、就職氷河期世代26人）となっている。

(ア) 令和5年度の各競争試験の特徴と傾向

a 職員採用試験（大学卒業程度）

全体では、受験者数432人に対し、最終合格者数は162人で、競争率は前年度を1.5ポイント下回り、2.7倍となった。

このうち、行政職（行政及び行政（アピール試験型））では251人が受験し、最終合格者数は77人で、競争率は前年度を1.9ポイント下回り、3.3倍となった。

b 職員採用試験（高校卒業程度）

全体では、受験者数51人に対し、最終合格者数は18人で、競争率は前年度を0.4ポイント下回り、2.8倍となった。

c 民間企業等職務経験者職員採用試験

令和5年度は、U・Iターン型に制限せず、県内外問わず広く募集を行う形で実施し、受験者数84人に対し、最終合格者数は10人で、競争率は前年度を1.3ポイント下回り、8.4倍となった。

d 警察官採用試験

全体では、受験者数335人に対し、最終合格者数は78人で、競争率は前年度を0.9ポイント下回り、4.3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237人に対し、最終合格者数は53人で、前年度を1.3ポイント下回り、4.5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71人に対し、最終合格者数は12人で、競争率は前年度を0.4ポイント下回り、5.9倍となった。

f 職員採用試験（就職氷河期世代）

令和2年度から試験を実施し、令和5年度は、受験者数26人に対し、最終合格者数は3人で、競争率は前年度を1.6ポイント下回り、8.7倍となった。

(イ) 令和5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
職員採用試験 (大学卒業程度)	〈インターネット〉 5月8日～5月23日	6月18日	甲府市	・7月2日 ・7月29日 ～8月4日 のうち指定する1日	甲府市	—	—	8月18日
職員採用試験 (高校卒業程度) 小中学校事務 職員採用試験	〈インターネット〉 8月4日～8月25日	9月24日	甲府市	・10月15日 ・11月4日 ～11月5日 のうち指定する1日	甲府市	—	—	11月13日
民間企業等職務 経験者採用試験	〈インターネット〉 8月4日～8月25日	9月17日	甲府市	・10月15日 ・11月4日 ～11月5日 のうち指定する1日	甲府市	—	—	11月13日
警察官 採用試験 第1回 A(男性) A(女性)	〈インターネット〉 3月14日～4月17日	5月14日	甲府市	5月27日 ～5月28日	甲府市	①6月19日 ～6月20日 のうち指定する1日 ②7月8日 ～7月9日 のうち指定する1日	甲府市	7月21日

警察官採用試験	第2回	A(男性) A(女性) A(情報技術) B(男性) B(女性)	〈インターネット〉 7月24日～8月18日	9月17日	甲府市	10月7日 ～10月8日	甲府市	①10月30日 ～10月31日 のうち指定する1日 ②11月18日 ～11月19日 のうち指定する1日	甲府市	12月1日
		職員採用試験 (就職氷河期世代)	〈インターネット〉 7月24日～8月14日	9月24日	甲府市	・10月15日 ・11月12日	甲府市	—	—	12月1日

(ウ) 令和5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
職員採用試験 (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 (令和6年4月1日現在) イ 21歳(令和6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6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Ⅰ、社会福祉Ⅱ、心理、薬剤師、保健師、保健師(警察)、司書、学芸員Ⅱ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 専門試験(行政(アピール試験型)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・記述式 120分 学芸員Ⅱ・文化財主事 記述式 120分</p> <p>自己アピール試験 行政(アピール試験型) 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>
職員採用試験 (高校卒業程度)	18歳～21歳 (令和6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(林業・土木・農業土木・建築・電気) 択一式40題 120分</p>
小中学校事務 職員採用試験	18歳～29歳 (令和6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>
民間企業等 職務経験者 採用試験	<p>行政 1 ～59歳 (令和6年4月1日現在)</p> <p>2 民間企業等における職務経験が5年以上 (令和5年3月末現在)</p>	<p>第1次試験 教養試験 択一式40題 120分 専門試験(農業土木) 択一式30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 1,200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(女性) A(情報技術)	<p>1 22歳～33歳 (令和6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6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>第1次試験 A, B: 教養試験 択一式50題 A: 150分 B: 120分 資格加点(武道/英語/情報処理)あり</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</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)</p>
	B(男性) B(女性)	<p>1 18歳～33歳 (令和6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>	
職員採用試験 (就職氷河期世代)	<p>行政</p> <p>1 38歳～53歳 (令和6年4月1日現在)</p> <p>2 令和4年7月25日から令和5年7月24日までの間に正規雇用労働者として雇用されていない者</p>	<p>第1次試験 教養試験 択一式50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) 作文試験 1題 800字 60分</p>	

(エ) 令和5年度の職員採用試験の実施状況

令和5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 A	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
				受験者数 B	受験率 B/A	合格者数 C	倍率 B/C	受験者数 D	合格者数 E	倍率 D/E	受験者数 F	最終合格者数 B/F	倍率 B/F	
				大学卒業程度										
	行政	62	296	251	84.8	124	2.0	-	-	-	115	77	3.3	5.2
	行政(アビール試験型)	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.0
	警察行政	10	30	26	86.7	17	1.5	-	-	-	16	10	2.6	8.5
	社会福祉Ⅰ	1	5	5	100.0	5	1.0	-	-	-	4	2	2.5	-
	社会福祉Ⅱ	6	19	17	89.5	14	1.2	-	-	-	14	9	1.9	2.4
	心理	2	9	8	88.9	7	1.1	-	-	-	7	3	2.7	3.0
	薬剤師	4	5	4	80.0	4	1.0	-	-	-	3	3	1.3	2.0
	化学	2	8	7	87.5	5	1.4	-	-	-	5	3	2.3	3.0
	農業	6	23	17	73.9	14	1.2	-	-	-	12	11	1.5	3.1
	林業	15	25	22	88.0	15	1.5	-	-	-	12	11	2.0	3.0
	土木	9	11	10	90.9	9	1.1	-	-	-	8	7	1.4	2.2
	農業土木	4	4	4	100.0	3	1.3	-	-	-	3	2	2.0	2.0
	建築	5	8	8	100.0	8	1.0	-	-	-	8	7	1.1	3.0
	電気	3	4	1	25.0	1	1.0	-	-	-	1	1	1.0	1.5
	畜産	1	6	4	66.7	4	1.0	-	-	-	3	2	2.0	2.0
	保健師	2	13	12	92.3	7	1.7	-	-	-	7	3	4.0	1.7
	保健師(警察)	1	2	2	100.0	1	2.0	-	-	-	1	1	2.0	-
	司書	1	20	17	85.0	5	3.4	-	-	-	5	3	5.7	-
	学芸員Ⅱ	1	12	8	66.7	5	1.6	-	-	-	5	2	4.0	6.0
	文化財主事	1	6	5	83.3	5	1.0	-	-	-	5	2	2.5	9.0
	研究(機械)	1	1	1	100.0	1	1.0	-	-	-	1	1	1.0	-
	研究(電子)	3	3	3	100.0	3	1.0	-	-	-	2	2	1.5	-
	大学卒業程度計	142	510	432	84.7	257	1.7	-	-	-	237	162	2.7	4.2
高校卒業程度	行政	4	18	16	88.9	9	1.8	-	-	-	7	3	5.3	6.3
	警察行政	5	23	23	100.0	11	2.1	-	-	-	11	8	2.9	2.6
	林業	2	4	4	100.0	3	1.3	-	-	-	3	3	1.3	-
	土木	1	3	3	100.0	3	1.0	-	-	-	3	1	3.0	1.5
	農業土木	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.0
	建築	1	1	1	100.0	1	1.0	-	-	-	1	1	1.0	-
	電気	2	4	4	100.0	3	1.3	-	-	-	3	2	2.0	-
	高校卒業程度計	16	53	51	96.2	30	1.7	-	-	-	28	18	2.8	3.2
	小中学校事務	7	97	71	73.2	38	1.9	-	-	-	31	12	5.9	6.3
警察官	第1回 警A(男性)	32	240	143	59.6	128	1.1	91	76	1.2	72	32	4.5	5.8
	第1回 警A(女性)	9	76	51	67.1	41	1.2	28	26	1.1	23	9	5.7	7.7
	第1回 小計	41	316	194	61.4	169	1.1	119	102	1.2	95	41	4.7	6.1
	第2回 警A(男性)	6	83	30	36.1	23	1.3	21	18	1.2	18	8	3.8	5.6
	第2回 警A(女性)	2	29	10	34.5	10	1.0	8	6	1.3	6	3	3.3	6.0
	第2回 警A(情報技術)	3	4	3	75.0	3	1.0	3	2	1.5	2	1	3.0	-
	第2回 警B(男性)	14	92	57	62.0	52	1.1	39	30	1.3	29	17	3.4	4.3
	第2回 警B(女性)	6	56	41	73.2	31	1.3	27	19	1.4	18	8	5.1	3.2
	第2回 小計	31	264	141	53.4	119	1.2	98	75	1.3	73	37	3.8	4.2
	警察官計	72	580	335	57.8	288	1.2	217	177	1.2	168	78	4.3	5.2
民間経験者	行政	8	111	83	74.8	35	2.4	-	-	-	27	10	8.3	12.8
	農業土木	1	1	1	100.0	0	-	-	-	-	-	-	-	3.5
	民間計	9	112	84	75.0	35	2.4	-	-	-	27	10	8.4	9.7
就職氷河期	行政	3	39	26	66.7	24	1.1	-	-	-	24	3	8.7	10.3
	就職氷河期世代計	3	39	26	66.7	24	1.1	-	-	-	24	3	8.7	10.3
障害者	行政	3	18	16	88.9	13	1.2	-	-	-	11	2	8.0	15.0
	警察行政	1	2	2	100.0	2	1.0	-	-	-	2	1	2.0	1.0
	障害者選考計	4	20	18	90.0	15	1.2	-	-	-	13	3	6.0	5.7
	試験合計	253	1,411	1,017	72.1	687	1.5	217	177	1.2	528	286	3.6	4.8

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

令和5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	2	1
警察行政（障害者）	1	2	1	1
獣医師（衛生）（1回目）	7	1	0	-
獣医師（衛生）（2回目）		2	2	2
獣医師（衛生）（3回目）		0	-	-
獣医師（農政）（1回目）	5	2	1	0
獣医師（農政）（2回目）		0	-	-
獣医師（農政）（3回目）		3	3	2
行政（デジタルⅠ）	1	2	2	1
行政（デジタルⅡ）	1	2	2	1
職業訓練職（機械）	1	2	2	1
火山防災職（1回目）	1	0	-	-
火山防災職（2回目）		0	-	-
警察官（サイバー犯罪捜査官）	1	0	-	-
警察職員（情報処理技術者）	1	0	-	-
保健師（おかえり山梨）	若干名	1	1	1
行政（おかえり山梨）	若干名	1	1	1
林業（おかえり山梨）	若干名	2	2	2

(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5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 視	警 察 本 部
部長及びその相当職	2	1	0	0	3	警 視	1
課長及びその相当職	1	0	0	0	1	警 部	7
課長補佐及びその相当職	3	12	1	0	16	警部補	3
係長及びその相当職	1	4	0	0	5	巡査部長	4

上記以外	5	5	1	0	11	巡査等	0
合 計	12	22	2	0	36	合 計	15

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5年度は、次のとおり任期付職員13名の協議又は承認を行った。

(ア) 特定任期付職員

任命権者	所 属	職 名	任 期	備 考
知 事	子育て支援局	参事	令和6年4月1日 ～令和8年3月31日	更新

(イ) 一般任期付職員

任命権者	所 属	職 名	任 期	備 考
知 事	観光文化・スポーツ部	観光推進監	令和6年4月1日 ～令和9年3月31日	更新
知 事	防災局	防災対策専門監	令和6年4月1日 ～令和9年3月31日	更新
知 事	DX・情報政策 推進統轄官	情報システム専門監	令和6年4月1日 ～令和9年3月31日	採用
知 事	産業労働部 峡南高等技術専門校	副主幹	令和6年4月1日 ～令和9年3月31日	採用
知 事	人口減少危機対策 企画グループ	未来設計専門企画監	令和6年4月1日 ～令和7年3月31日	採用
知 事	企業局 新エネルギー システム推進室	副主幹	令和6年4月1日 ～令和9年3月31日	採用
知 事	企業局 新エネルギー システム推進室	主幹	令和6年4月1日 ～令和9年3月31日	採用

(ウ) 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	富士山科学研究所 自然環境・共生研究科	研究員	令和6年4月1日 ～令和10年3月31日	採用計画
知 事	富士山科学研究所 自然環境・共生研究科	研究員	令和6年4月1日 ～令和10年3月31日	採用計画
知 事	富士山科学研究所 火山防災研究センター	研究員	令和6年4月1日 ～令和10年3月31日	採用計画

知事	富士山科学研究所 火山防災研究センター	研究員	令和6年4月1日 ～令和10年3月31日	採用計画
知事	富士山科学研究所 火山防災研究センター	研究員	令和6年4月1日 ～令和10年3月31日	採用計画

(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5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）			208	25	25	16
警部（専門）			5	2	2	1
警部補（一般）	239	128	31	31	20	26
警部補（専門）			10	3	3	2
巡査部長（一般）	366	131	40	40	28	43
巡査部長（専門）			27	6	6	3

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5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	警視	警察本部
部長及びその相当職	38	2	2	4	46	19	
課長及びその相当職	78	11	1	3	93	10	
課長補佐及びその相当職	90	18	3	6	117	2	
係長及びその相当職	60	3	3	5	71	0	
上記以外	204	32	20	5	261	0	
合計	470	66	29	23	588	31	

(4) 広報等の取組

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5年度は延べ22箇所で開催し、550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	形式	実施日	参加人数
職員採用試験(大学卒業程度)説明会	オンライン	R5. 5. 8	142人
山梨県庁しごと紹介セミナー	対面	R5. 12. 27	111人
(しごと見学ツアー) ※	(対面)	(R5. 12. 27)	(内35)人
職員採用ガイダンス	オンライン	R6. 3. 7	129人

※R4からしごと紹介セミナーのプログラムに組み込んで実施

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、資格免許職、民間企業等職務経験者、警察官、小中学校事務、就職氷河期世代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。

ウ フェイスブック、X及びInstagramによる情報発信

職員採用に関するフェイスブック、X及びInstagram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、令和5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、暫定再任用職員、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、会計年度任用職員等を除く。）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

令和5年4月現在

給料表	区分	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		3,378	42.5	20.0	81.1	4.8	14.1	68.1	31.9
医療職（一）		19	47.4	22.6	100.0	—	—	78.9	21.1
医療職（二）		35	42.9	20.3	60.0	34.3	5.7	22.9	77.1
医療職（三）		42	37.7	15.0	90.5	9.5	—	4.8	95.2
研究職		184	44.6	21.3	97.8	2.2	—	79.3	20.7
福祉職		45	37.8	14.5	97.8	2.2	—	48.9	51.1
教育職（一）		1,685	45.3	22.2	95.4	2.6	2.0	53.9	46.1
教育職（二）		4,113	42.2	19.2	97.8	2.2	—	44.0	56.0
教育職（三）		8	44.2	19.3	87.5	—	12.5	75.0	25.0
公安職		1,641	37.4	16.1	57.2	5.0	37.8	90.2	9.8
第2号任期付研究員		8	34.4	—	100.0	—	—	87.5	12.5
全給料表		11,159	42.1	19.4	86.3	3.6	10.1	60.1	39.9

(注) 全給料表欄の平均経験年数には、第2号任期付研究員は含まれていない。

(イ) 給料表別平均給与額 (令和5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 412,484	円 330,766	円 9,142	円 10,169	円 5,056	円 9,758	円 11,949	円 35,644
医療職 (一)	914,038	466,553	13,000	84,245	6,474	9,021	46,979	287,766
医療職 (二)	375,981	341,524	4,986	9,529	3,417	9,651	—	6,874
医療職 (三)	364,512	314,085	2,214	8,766	5,493	8,855	2,476	22,623
研 究 職	416,479	364,893	10,495	10,486	8,285	8,981	5,956	7,383
福 祉 職	386,874	336,908	6,233	9,436	6,311	9,340	—	18,646
教育職 (一)	441,155	387,980	8,710	11,008	5,378	8,968	3,637	15,474
教育職 (二)	401,951	357,671	6,173	10,183	4,835	5,655	6,981	10,453
教育職 (三)	426,197	398,894	9,375	11,227	3,500	3,201	—	—
公 安 職	433,402	323,181	12,988	9,476	3,386	5,948	3,741	74,682
第2号任期付 研究員	347,461	334,490	—	9,198	—	3,773	—	—
全給料表 平 均	416,530	349,081	8,518	10,329	4,829	7,538	7,477	28,758

(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 令和5年4月24日から6月16日まで (54日間)
- (イ) 調査対象 令和5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323事業所
- (ウ) 対象職種 53職種 (うち初任給関係9職種)
- (エ) 調査実人員 5,104人 (うち初任給関係302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、124事業所を無作為に抽出した。(調査完了事業所103事業所)
 - ・従業員 初任給関係以外の調査職種については、これに該当する従業員が多数の場合には、抽出した従業員について調査を行った。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	事業所数
農業, 林業, 漁業	0
鉱業, 採石業, 砂利採取業, 建設業	5
製造業	47
電気・ガス・熱供給・水道業, 情報通信業, 運輸業, 郵便業	14
卸売業, 小売業	4
金融業, 保険業, 不動産業, 物品賃貸業	4
教育, 学習支援業, 医療, 福祉, サービス業	29
計	103

(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	令和5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)	
	人	歳	円	円	円	
事務 関 係 職 種	支店長	8	51.4	689,239	1,529	687,710
	事務部長	160	54.9	608,870	5,333	603,537
	事務部次長	109	51.4	550,879	3,626	547,253
	事務課長	371	49.8	541,173	12,948	528,225
	事務課長代理	215	44.8	480,244	53,829	426,415
	事務係長	216	47.0	412,113	47,300	364,813
	事務主任	452	45.8	395,995	50,173	345,822
	事務係員	985	36.9	333,463	43,282	290,181
	大学卒	609	35.6	343,953	47,318	296,635
	短大卒	215	42.7	331,954	32,985	298,969
高校卒	160	34.5	290,670	40,079	250,591	
中学卒	X	X	X	X	X	
技術 関 係 職 種	工場長	4	54.5	702,529	1,326	701,203
	技術部長	109	52.5	659,276	7,687	651,589
	技術部次長	78	49.7	583,311	23,693	559,618
	技術課長	256	49.5	561,040	18,259	542,781
	技術課長代理	59	43.9	547,147	100,724	446,423
	技術係長	168	47.2	491,885	83,823	408,062
	技術主任	393	47.3	452,047	70,594	381,453
	技術係員	613	36.7	398,179	73,860	324,319
	大学卒	395	37.3	417,216	82,471	334,745
	短大卒	92	41.1	395,905	56,618	339,287
高校卒	125	31.6	334,098	55,864	278,234	
中学卒	X	X	X	X	X	

(注) 「X」は、調査実人員が1人の場合である。

(ウ) 学歴別初任給

職種	学歴	金額
新卒事務員・新卒技術者	大学卒	208,706円
	短大卒	187,315円
	高校卒	173,471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	12,284円
配偶者と子1人	19,043円
配偶者と子2人	25,218円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

(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5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。

令和5年給与等に関する報告・勧告の骨子

令和5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(3,360円、0.91%)を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給(期末手当及び勤勉手当)を引上げ(0.10月分)

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

103民間事業所の5,104人の個人別給与を实地調査(期間:令和5年4月24日～6月16日 完了率:83.1%)

(1) 月例給

- ・ 職員と民間の4月分給与を調査し、単純な平均値ではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B) [(A-B)/B×100]
374,258円	370,898円	3,360円 [0.91%]

※ 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42.9歳、平均経験年数20.4年

(2) 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

民間の支給割合(A)	職員の支給月数(B)	差(A-B)
4.50月分	4.40月分	0.10月分

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

- ・ 公民較差解消のため、人事院勧告に準じて給料表を改定
- ・ 人事院勧告の内容を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置いて引上げ

(イ) その他の給料表

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 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

(2) 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、人事院勧告を考慮し引上げ
年間支給月数 4.40月分 → 4.50月分 (0.10月分)
- ・ 引上げ分は、人事院勧告を踏まえ、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）	1.25月（現行1.20月）
勤勉手当	1.00月（支給済）	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

3 改定の実施時期

- ・ 月例給（給料表、初任給調整手当）は、令和5年4月1日
- ・ 特別給（期末手当及び勤勉手当）は、令和5年12月1日
※令和6年度以降の改定は、令和6年4月1日

Ⅲ その他の給与上の課題

- ・ 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ついて、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案が示されるとともに、定年引上げを見据えた60歳前後の給与水準の在り方等について検討等を行うと言及していることから、国や他の都道府県の動向等に留意しながら、本県の実情に応じて適切に対応することが必要
- ・ 会計年度任用職員の勤勉手当や給与改定の取扱いについては、国の取扱いや他の都道府県の動向等に留意しながら、本県の実情に応じて適切に対応することが必要
- ・ 人事院は、新たに在宅勤務等手当を設ける旨の報告及び勧告を行ったことから、今後の国における法改正や他の都道府県の動向等に留意しながら、本県の実情に応じて適切に対応することが必要

IV 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

V 公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保

- ・ 有為な人材の確保については、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を強化するとともに、採用試験制度について、国や他の地方公共団体の取組状況を踏まえながら、有為な人材が確保できるよう更に検討を進めていくことが必要

2 人材育成を通じた組織の活性化

- ・ 職員のキャリア形成を踏まえた成長機会の付与や自己啓発、能力開発を支援するとともに、職員の成長と活躍を支援する管理職員のマネジメント能力の向上が必要
- ・ 組織の活性化を図る観点から、職員が職務を通じて発揮した能力及び実績を的確に把握して人事評価を行い、評価結果を任用や給与等の人事管理の基礎として十分活用することで、職員の意欲と能力を十分に引き出せるよう、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

(1) 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持、公務の効率の向上だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの推進や有為な人材の確保の観点からも重要な課題
- ・ 上限を超えて時間外勤務を命じた場合はその要因の検証を行い、特定の所属や職員に負担が生じないよう業務量に応じた人員の配置や確保を行うなどの対策を講じる必要がある
- ・ 教育委員会においては、長時間労働の削減に向け、教員が本来の業務である子どもと向き合う時間を確保できるよう、学校現場等と連携を図るとともに、地域や保護者などの理解も得ながら取組を進めていくことが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

- ・ 仕事と育児などの家庭生活との両立ができる職場環境づくりは、有為な人材の確保や職員のキャリア形成の支援の観点から重要
- ・ 特定事業主行動計画に基づき、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組むなど、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるが、引き続き、必要とする職員にとって制度を利用しやすい職場環境づくりに努めていくことが必要

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得促進は、職員の心身の疲労回復や公務能率の向上に寄与し、ワーク・ライフ・バランスを図る上でも重要
- ・ 時間単位の休暇も含めた計画的な年次有給休暇の取得促進に向けた取組を継続的かつ積極的に行っていくことが必要

(4) メンタルヘルス対策

- ・ 職員の心の健康保持は、職員自身だけでなく、その家族にとっても重要であり、県民に対して質の高い行政サービスを提供する上で必要不可欠
- ・ ストレスチェックやラインケアによるストレス低減の対策など総合的な対策を着実に進めるとともに、相談しやすい職場環境づくりに一層取り組むことが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけ心身の健康を害し、能力や意欲を低下させ、職場の運営に支障をもたらすものであることから、その防止は重要な課題
- ・ 職場研修等を通じてハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組み、ハラスメントの防止に努めることが必要

4 服務規律の確保

- ・ 職員は、公務の内外を問わず、県民全体の奉仕者であることを自覚し、高い倫理観を持って県民の信頼に応えられるよう行動することが求められていることから、職員研修等を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、服務規律の確保を図ることが必要

【参考】

1 令和5年4月の公民の給与較差に基づく給与改定額 (行政職給料表適用職員平均(新規学卒の採用者除く))

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
370,898円	6,139,000円	374,165円	6,231,000円	3,267円 (0.88%)	92,000円 (1.50%)

※ 給与月額は、給料、地域手当、扶養手当、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)

※ 平均年齢42.9歳、平均経験年数20.4年

2 最近の職員給与の改定状況

年	月例給		特別給(月)		
	較差(%)	改定内容	改定前	改定	改定後
平成26年	0.22	給料表及び初任給調整手当の引上げ	3.90	0.20	4.10
平成27年	0.41	給料表、地域手当及び初任給調整手当の引上げ	4.10	0.10	4.20
平成28年	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	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	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	0.10	給料表の引上げ、住居手当の見直し	4.45	0.05	4.50
令和2年	▲0.03	月例給の改定なし	4.50	▲0.05	4.45
令和3年	▲0.01	月例給の改定なし、獣医師に対する初任給調整手当の支給	4.45	▲0.15	4.30
令和4年	0.21	給料表の引上げ	4.30	0.10	4.40
令和5年	0.91	給料表及び初任給調整手当の引上げ	4.40	0.10	4.50

(4) 勧告の実施状況

項目	実施状況									
(1) 給料表の改定	(ア) 行政職給料表 <ul style="list-style-type: none"> ・ 公民較差解消のため、人事院勧告に準じて給料表を改定 ・ 人事院勧告の内容を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置いて引上げ (イ) その他の給料表 <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定 									
(2) 諸手当の改定										
ア 初任給調整 手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給料表の改定状況を勘案し、医師等に対する支給月額の限度額の引上げ (ア) 医療職給料表 (一) 最高 414,800円 → 415,600円 (イ) 医療職給料表 (一) 以外 最高 50,800円 → 51,100円									
イ 期末・勤勉 手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員について、年間支給月数を引上げ 4.40月→4.50月 (+0.10月) <table border="1" data-bbox="472 757 1249 869"> <thead> <tr> <th></th> <th>6月期</th> <th>12月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(ア) 令和5年度</td> <td>2.20月(支給済)</td> <td>2.30月(+0.10月)</td> </tr> <tr> <td>(イ) 令和6年度以降</td> <td>2.25月(+0.05月)</td> <td>2.25月(-0.05月)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年前再任用短時間勤務職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、一般職員に準じて、年間支給月数を引上げ 		6月期	12月期	(ア) 令和5年度	2.20月(支給済)	2.30月(+0.10月)	(イ) 令和6年度以降	2.25月(+0.05月)	2.25月(-0.05月)
	6月期	12月期								
(ア) 令和5年度	2.20月(支給済)	2.30月(+0.10月)								
(イ) 令和6年度以降	2.25月(+0.05月)	2.25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 令和5年度の処理状況

令和4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	令和4年度末 (R5.3.31) 係属件数	令和5年度		令和5年度末 (R6.3.31) 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 令和5年度の処理状況

令和4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		令和4年度末 (R5.3.31) 係属件数	令和5年度		令和5年度末 (R6.3.31) 係属件数	令和5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	0	0	0	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	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5年度の処理状況

令和5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7件、継続事案0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
2	1	2	0	0	0	0	2	7

(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5年度の処理状況

人事委員会に通知のあった令和5年度の処分は次表のとおりであり、分限処分が236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	
		4 年度	5 年度										
分 限 処 分	免 職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	休 職	102	144	54	72	21	20	0	0	4	0	181	236
	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	102	144	54	72	21	20	0	0	4	0	181	236
懲 戒 処 分	免 職	2	0	0	3	1	0	0	0	0	0	3	3
	停 職	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	減 給	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
	戒 告	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	4	0
	計	4	0	2	5	2	1	0	0	0	0	8	6
合 計		106	144	56	77	23	21	0	0	4	0	189	242

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6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5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5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6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 DX・情報政策推進統括官 事務局長 出納局長 感染症対策統轄官補 次長 事務局次長 政策参事 課長 室長 人口減少危機対策監 人口減少調査監 感染症対策監 地域ブランド推進監 富士山保全・観光エコシステム推進監 富士五湖自然首都圏推進監 広聴広報監 国際戦略監 リニア・次世代交通推進監 新事業チャレンジ推進監 情報政策推進監 DX推進監 管理監 総括課長補佐 厚生管理監 政策企画監（人口減少危機対策本部事務局又は知事政策局のグループに配置される者に限る。） 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 地域ブランド・広聴広報統括官 富士山保全・観光エコシステム推進統括官 理事 技監 歳入確保対策監 富士山火山防災監 スポーツ戦略推進監 リニア推進監 総括技術審査監 参事 政策主幹 企画調整主幹 主幹（人口減少危機対策本部事務局、感染症対策センター、部、局又はDX・情報政策推進統括官付の者に限る。）
	秘書課	秘書担当の課長補佐 秘書を担当する職員
	人事課	人事企画監 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
	働きやすい職場づくり支援室	室長補佐 室の職員
	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
	庁舎管理室	庁舎管理担当の室長補佐 自動車管理事務所長
	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 副館長 センター長 事務局次長 副場長 園長 次長（所長、副館長、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 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ものに限る。） 理事 教育監 参事 副参事 企画調整主幹 主幹（教育庁付の者に限る。）
		総務課	総務栄典担当、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
		教育企画室	働き方改革推進監 教育政策担当の室長補佐
		福利給与課	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	少人数・義務教育指導監 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	
	教育機関		副館長 次長
		総合教育センター	所長 学校運営支援統括幹 次長 部長 センター長
		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
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がその都度協議して決定している。

令和5年度中に新たに事業区分が決定された機関及び廃止された機関

区分	事業場の名称	号別区分	労働基準監督機関	年月日
移管	パスポートセンター	官公署の事業	人事委員会	令和5年3月31日

(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) 令和5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。） 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 あけぼの医療福祉センター 富士ふれあいセンター 食肉衛生検査所 精神保健福祉センター 児童相談所（一時保護課に限る。） 甲陽学園 子ども心理治療センターうぐいすの杜	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	総合理工学研究機構 職員研修所 消防学校 衛生環境研究所 森林総合研究所 富士山科学研究所 産業技術センター 宝石美術専門学校 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 富士山世界遺産センター 埋蔵文化財センター 美術館 博物館 考古博物館 文学館 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 専門学校農林大学校	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。） 図書館 総合教育センター	警察学校

		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。）	
--	--	--	--

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	業種	事業場名			
		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
		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			
		総合県税事務所			
		障害者相談所			
		動物愛護指導センター			
		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			
		林務環境事務所			
		計量検定所			
		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					
リニア用地事務所					

(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5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。

内容	件数				根拠法令
	知事部局等	教育委員会	警察本部	合計	
解雇予告除外認定	0	2	0	2	労働基準法第20条
非常災害等の理由による労働時間延長届	0	0	0	0	〃 第33条
時間外労働・休日労働に関する協定届	27	40	1	68	〃 第36条
断続的な宿直又は日直勤務許可	0	0	0	0	〃 第41条
総括安全衛生管理者選任報告	1	1	0	2	労働安全衛生規則第2条
衛生管理者選任報告	4	10	16	30	〃 第7条
産業医選任報告	0	1	0	1	〃 第13条
定期健康診断結果報告	18	31	0	49	〃 第52条
特殊健康診断結果報告	72	6	0	78	特定化学物質障害予防規則第41条等
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	9	31	0	40	労働安全衛生規則第52条の21
労働者死傷病報告	0	0	0	0	〃 第97条
ボイラー等の設置にかかる検査	0	0	0	0	ボイラー及び压力容器安全規則第14条等
機械等設置届	6	0	0	0	労働安全衛生法第86条

