



山形県公報

令和4年9月30日(金)

号 外 (22)

目 次

公 告

○山形県人事行政の運営等の状況の公表…………… (人 事 課) … 1

公 告

山形県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年7月県条例第69号。以下「条例」という。）第4条の規定に基づき、令和3年度における人事行政の運営の状況の概要及び人事委員会の業務の状況を次のとおり公表する。

令和4年9月30日

山形県知事 吉 村 美 栄 子

1 条例第2条に基づく任命権者の報告の概要

(1) 職員の任免及び職員数の状況

イ 職員数の状況

各年4月1日現在(人)

区 分	令和2年度	令和3年度	増 減
知事部局	6,151	6,155	4
一般会計	4,048	4,054	6
企業特別会計	162	162	
病院事業特別会計	1,941	1,939	▲ 2
議会事務局	30	30	
選挙管理委員会事務局	4	4	
監査委員事務局	16	16	
人事委員会事務局	16	16	
海区漁業調整委員会事務局	1	1	
警察本部	2,350	2,350	
警察官	2,013	2,013	
その他	337	337	
教育委員会	10,095	9,992	▲ 103
教育庁	238	242	4
小・中学校	6,567	6,458	▲ 109
特別支援学校	1,025	1,036	11
高等学校	2,265	2,256	▲ 9
合 計	18,663 (119)	18,564 (120)	▲ 99 (1)

(注) 1 企業管理者、病院事業管理者を除きます。

2 企業特別会計とは、企業局が所管する電気事業、工業用水道事業、公営企業資産運用事業、水道用水供給事業及び駐車場事業の各事業会計を合わせたものをいいます。

3 職員数()内は、フルタイム会計年度任用職員であり、外書きです。

ロ 採用者数の状況 (人)

区 分	令和2年度	令和3年度	増 減
知事部局	217	209	▲ 8
一般会計	123	114	▲ 9
企業特別会計	1	5	4
病院事業特別会計	93	90	▲ 3
議会事務局			
選挙管理委員会事務局			
監査委員事務局			
人事委員会事務局			
海区漁業調整委員会事務局			
警察本部	82	92	10
警察官	71	81	10
その他	11	11	
教育委員会	399	378	▲ 21
教育庁	4	4	
小・中学校	310	299	▲ 11
特別支援学校	37	31	▲ 6
高等学校	48	44	▲ 4
合 計	698	679	▲ 19

(注) 再任用職員及びフルタイム会計年度任用職員を除きます。

ハ 退職者数の状況 (人)

区 分	令和2年度	令和3年度	増 減
知事部局	220	265	45
一般会計	121	154	33
企業特別会計	4	7	3
病院事業特別会計	95	104	9
議会事務局	1	2	1
選挙管理委員会事務局			
監査委員事務局	1	1	
人事委員会事務局			
海区漁業調整委員会事務局			
警察本部	86	89	3
警察官	74	72	▲ 2
その他	12	17	5
教育委員会	530	552	22
教育庁	13	22	9
小・中学校	377	395	18
特別支援学校	41	40	▲ 1
高等学校	99	95	▲ 4
合 計	838	909	71

(注) 再任用職員及びフルタイム会計年度任用職員を除きます。

ニ 再任用者数の状況

(人)

区 分	令和2年度		令和3年度	
	フルタイム	短時間	フルタイム	短時間
知事部局	142	23	147	20
一般会計	122	21	119	20
企業特別会計	5	2	6	
病院事業特別会計	15		22	
議会事務局	1		1	
選挙管理委員会事務局				
監査委員事務局				
人事委員会事務局				
海区漁業調整委員会事務局				
警察本部	75		81	
警察官	65		68	
その他	10		13	
教育委員会	378	105	420	155
教育庁	2	1	1	1
小・中学校	187	82	197	121
特別支援学校	36	1	48	8
高等学校	153	21	174	25
合 計	596	128	649	175

(2) 職員の人事評価の状況

イ 知事部局等（企業局、病院事業局、議会事務局及び各種行政委員会事務局を含む。）

(イ) 会計年度任用職員以外の職員

a 評価する事項

(a) 能力・姿勢評価

当該職位に求められる職務遂行能力等について、評価項目ごとに水準（着目点）を設定し、その度合いを評価する。

(b) 業績評価

被評価者が自らの担当する職務についてあらかじめ達成すべき目標を設定した後、評価者との期首面接を経て決定した目標について、その達成度を評価する。

※病院事業局の医師（病院長を除く。）は、診療活動等の評価項目ごとに水準（着目点）を設定し、その度合いを評価する。

b 評価期間

(a) 能力・姿勢評価

10月1日から翌年9月30日まで

(b) 業績評価

4月1日から9月30日まで及び10月1日から翌年3月31日まで

c 人事評価の手続

(a) 面接

被評価者と評価者の間で4月1日から翌年3月31日までの間に3回実施する。

(b) 評価

被評価者が自己評価を行い、それを受けて評価者が評価を行う。なお、評価は評価基準に従い、5段階絶対評価により行う。

(c) 評価結果の開示

評価者は、面接において被評価者に評価結果を開示する。

(d) 苦情等への対応

人事評価の結果等に関する職員の苦情等に対応するため、苦情相談・再評価及び苦情処理の手続を

設ける。

(㍑) 会計年度任用職員

a 評価する事項

職員の能力・姿勢及び業績について、一体的に評価する。

b 評価期間

4月1日から翌年3月31日まで

c 人事評価の手続

(a) 面接

評価者は、原則会計年度任用職員以外の職員に準じて面接を実施する。

(b) 評価

評価基準に従い、5段階絶対評価により行う。

(c) 評価結果の開示

評価者は、原則会計年度任用職員以外の職員に準じて被評価者に評価結果を開示する。

(d) 苦情等への対応

人事評価の結果等に関する職員の苦情等に対応するため、苦情相談・再評価及び苦情処理の手続を設ける。

ロ 警察本部

(イ) 会計年度任用職員以外の職員

a 評価する事項

(a) 能力評価

当該職位に求められる職務遂行能力等について、評価項目ごとに水準（着目点）を設定し、職員が発揮した能力の程度を評価する。

(b) 業績評価

被評価者が自らの担当する職務について、あらかじめ達成すべき目標を設定し、評価者との期首面談を経て決定した目標について、その達成度を評価する。

b 評価期間

(a) 能力評価

10月1日から翌年9月30日まで

(b) 業績評価

4月1日から9月30日まで及び10月1日から翌年3月31日まで

c 人事評価の手続

(a) 期首面談

評価者は、被評価者が評価期間に果たすべき役割を確定するため、被評価者に対して期首面談を行う。

被評価者は、期首面談に先立って、業績評価に係る記録書に業務内容及び目標等の案を記載し、評価者に提出する。

(b) 自己申告

被評価者は、記録書に自己評価を記載し、評価者に提出する。

(c) 評価

評価者は、評価期間において把握した被評価者の職務遂行の状況等を踏まえ、記録書の評価欄に評価項目ごとの評語及び総合評価をそれぞれ5段階で記載する。評価は絶対評価とする。

(d) 調整

調整者は、評価者の総合評価について、不均衡の有無の観点から審査を行い、調整を行う。

調整者の審査は、調整者が把握する事実と評価者の評価の根拠となる事実の一致の有無及び評価者の評価の偏重や全体的な水準から見た評価の偏重の有無の観点から行う。

調整者は、審査を行った後、必要に応じて記録書の所見欄に所見を記載した上で調整を行う。

(e) 期末面談

評価者は被評価者に対して、指導及び助言を行うため、期末面談を行う。

(㍑) 会計年度任用職員

a 評価する事項

職員の能力及び業績について、一体的に評価する。

b 評価期間

4月1日から翌年3月31日まで

c 人事評価の手續

(a) 評価

評価基準に従い、5段階絶対評価により能力及び業績を一体的に評価することとし、総合評価のみ実施する。

なお、被評価者の自己評価は実施せず、評価期間における自己の業務に対する振り返りを記入する。

(b) その他

その他、会計年度任用職員以外の職員の人事評価制度に準じて実施する。

ハ 教育委員会

(イ) 教職員（県立学校の事務職員及び栄養職員を除く。）

a 評価する事項

(a) 能力・姿勢評価

当該職に求められる職務遂行能力等について、分野ごとに水準（着目点）を設定し、その度合いを評価する。

(b) 業績評価

被評価者が自らの担当する職務についてあらかじめ達成すべき目標を設定した後、評価者との面談を経て決定した目標について、その達成度を評価する。

b 評価期間

(a) 能力・姿勢評価

10月1日から翌年9月30日まで

(b) 業績評価

4月1日から9月30日まで及び10月1日から翌年3月31日まで

c 人事評価の手續

(a) 面談

被評価者と第一次評価者及び第二次評価者との間で、4月1日から翌年3月31日までの間に3回実施する。

(b) 評価

被評価者が自己評価を行い、それを受けて第一次評価者が評価した後、第二次評価者が評価を行う。評価は評価基準に従い、5段階絶対評価により行う。

(c) 評価結果の開示

評価者は、面談において被評価者に評価結果を開示する。

(ロ) (イ)以外の職員

知事部局等の人事評価制度に準じて実施する。

(3) 職員の給与の状況

イ 人件費の決算額の状況（令和3年度）

(イ) 普通会計決算

歳出額（A）	実質収支	人件費（B）	人件費率 （B/A）	前年度の 人件費率
千円	千円	千円	%	%
710,313,486	6,235,728	148,219,050	20.9	22.1

(ロ) 企業特別会計決算

歳出額	
	うち人件費
千円	千円
9,396,516	1,522,932

(ハ) 病院事業特別会計決算

歳出額	
	うち人件費
千円	千円
40,101,358	21,218,047

(注) 人件費には、特別職に支給される給料・報酬等を含みます。

ロ 職員給与費の状況（令和4年度当初予算）

(イ) 普通会計予算

職員数	給 与 費				職員1人当たりの 給 与 費
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計	
16,171人 (175)	千円 67,909,726	千円 11,873,056	千円 25,574,104	千円 105,356,886	千円 6,515

(ロ) 企業特別会計予算

職員数	給 与 費				職員1人当たりの 給 与 費
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計	
162人 (0)	千円 659,430	千円 154,809	千円 174,683	千円 988,922	千円 6,104

(ハ) 病院事業特別会計予算

職員数	給 与 費				職員1人当たりの 給 与 費
	給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計	
2,004人 (0)	千円 8,488,433	千円 4,187,931	千円 3,460,685	千円 16,137,049	千円 8,052

(注) 1 職員手当には、退職手当は含みません。
2 職員数（ ）内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

ハ 職員の平均給料・平均給与の月額及び平均年齢（令和3年4月1日現在）

区 分	給料月額	年 齢
	給与月額	
一 般 行 政 職	335,300円	43歳10月
	418,400円	
警 察 職	323,100円	38歳8月
	438,800円	
高 等 学 校 教 育 職	389,200円	46歳10月
	431,000円	
小 中 学 校 教 育 職	370,300円	44歳10月
	402,600円	
技 能 労 務 職	335,600円	52歳4月
	373,700円	

(注) 給与月額とは、給料月額に職員手当の月額を加えたものです。

ニ 職員の経験年数別・学歴別平均給料の月額（令和3年4月1日現在）

区 分		経験年数 10年	経験年数 20年	経験年数 25年	経験年数 30年
一 般 行 政 職	大 卒	270,500円	364,100円	387,200円	406,500円
	高 卒	224,300円	310,600円	354,800円	383,900円
警 察 職	大 卒	294,900円	390,900円	417,200円	418,800円
	高 卒	263,200円	339,000円	380,500円	411,000円
高等学校 教 育 職	大 卒	328,300円	399,500円	427,400円	440,400円
	高 卒	－円	*円	393,400円	*円
小中学校 教 育 職	大 卒	318,700円	397,200円	420,200円	430,600円
技 能 労 務 職	高 卒	－円	315,300円	340,400円	347,400円

- (注) 1 経験年数とは、卒業後直ちに採用されて引き続き勤務している場合は、採用後の年数をいいます。
 2 個人情報保護の観点から、対象となる職員数が2人以下の場合は、当該箇所を「*（アスタリスク）」で表示しています。

ホ 一般行政職の級別職員数（令和3年4月1日現在）

区分(注1)	標準的な職務内容(注2)	職員数	構成比	1年前の構成比	5年前の構成比
1 級	主事・技師	601人	15.6%	14.9%	11.1%
2 級	主任主事・主任技師	320人	8.3%	7.9%	6.5%
3 級	係長	573人	14.9%	14.4%	13.0%
4 級	業務名を冠する主査	929人	24.1%	25.5%	28.1%
5 級	課長補佐	913人	23.7%	24.1%	28.4%
6 級	課長	306人	8.0%	7.8%	7.6%
7 級	主管課長	125人	3.2%	3.3%	3.3%
8 級	部次長	64人	1.7%	1.7%	1.5%
9 級	部長	17人	0.4%	0.4%	0.4%
計		3,848人	100.0%	100.0%	100.0%

- (注) 1 級区分は、山形県の給与条例によるものです。
 2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

ヘ 職員の初任給の状況（令和3年4月1日現在）

区 分		県 職 員	国家公務員
一 般 行 政 職	大 卒	185,100円	総合職 186,700円 一般職 182,200円
	高 卒	152,300円	150,600円
警 察 職	大 卒	212,000円	211,400円
	高 卒	172,000円	173,400円
高等学校 教 育 職	大 卒	207,400円	－
	高 卒	161,800円	－
小中学校 教 育 職	大 卒	207,400円	－
	高 卒	161,900円	－

ト 昇給の状況

(イ) 普通会計

区 分		合 計	一般行政職	警察職	高等学校 教 育 職	小中学校 教 育 職	技能労務職
令和3年度	職員数（A）	14,766人	4,078人	1,993人	2,550人	5,686人	459人
	昇給した職員数（B）	11,331人	3,208人	1,688人	1,921人	4,189人	325人
	比率（B/A）	76.7%	78.7%	84.7%	75.3%	73.7%	70.8%
令和2年度	職員数（A）	14,903人	4,083人	1,998人	2,585人	5,757人	480人
	昇給した職員数（B）	11,613人	3,263人	1,686人	1,995人	4,290人	379人
	比率（B/A）	77.9%	79.9%	84.4%	77.2%	74.5%	79.0%

(ロ) 企業特別会計

区 分		合 計	一般行政職	技能労務職
令和3年度	職員数（A）	162人	150人	12人
	昇給した職員数（B）	134人	124人	10人
	比率（B/A）	82.7%	82.7%	83.3%
令和2年度	職員数（A）	162人	150人	12人
	昇給した職員数（B）	135人	125人	10人
	比率（B/A）	83.3%	83.3%	83.3%

(ハ) 病院事業特別会計

区 分		合 計	一般行政職	医療職(1) (注1)	医療職(2) (注2)	医療職(3) (注3)	技能労務職
令和3年度	職員数（A）	1,907人	157人	192人	280人	1,194人	84人
	昇給した職員数（B）	1,567人	133人	149人	226人	997人	62人
	比率（B/A）	82.2%	84.7%	77.6%	80.7%	83.5%	73.8%
令和2年度	職員数（A）	1,908人	159人	192人	273人	1,198人	86人
	昇給した職員数（B）	1,593人	144人	149人	222人	1,016人	62人
	比率（B/A）	83.5%	90.6%	77.6%	81.3%	84.8%	72.1%

- (注) 1 医療職(1)とは、医師及び歯科医師をいいます。
 2 医療職(2)とは、薬剤師や診療放射線技師などの医療技術者をいいます。
 3 医療職(3)とは、助産師や看護師などをいいます。

チ 時間外勤務手当の状況

(イ) 普通会計決算

区 分	支給総額	職員1人当たり支給年額
令和3年度	3,706,384千円	549千円
令和2年度	3,954,816千円	584千円

(ロ) 企業特別会計決算

区 分	支給総額	職員1人当たり支給年額
令和3年度	51,510千円	339千円
令和2年度	54,902千円	362千円

(ハ) 病院事業特別会計決算

区 分	支給総額	職員1人当たり支給年額
令和3年度	1,498,608千円	790千円
令和2年度	1,446,311千円	760千円

リ 期末・勤勉手当の支給割合（令和3年度）

区 分	6月期	12月期	計
期末手当	1.25月分 (0.70月分)	1.15月分 (0.65月分)	2.40月分 (1.35月分)
	0.925月分 (0.45月分)	0.925月分 (0.45月分)	1.85月分 (0.90月分)
計	2.175月分 (1.15月分)	2.075月分 (1.10月分)	4.25月分 (2.25月分)
	職制上の段階、職務の級等による加算措置		有

- (注) 1 ()内は、再任用職員の支給割合です。
 2 企業局及び病院事業局においても、知事部局等と同様の制度となっています。
 3 会計年度任用職員には期末手当のみが支給されます。

ヌ 地域手当の状況（令和3年4月1日現在）

支給対象地域等	支給対象職員数	支給率	国の支給率
東京都特別区	18人	20%	20%
大阪府大阪市	3人	16%	16%
愛知県名古屋市	3人	15%	15%
宮城県仙台市	3人	6%	6%
医 師	246人	16%	16%
支給対象職員1人当たりの平均支給年額	令和3年度普通会計決算		793,203円
	令和3年度企業特別会計決算		0円
	令和3年度病院事業特別会計決算		974,106円

(注) 企業局及び病院事業局においても、知事部局等と同様の制度となっています。

ル 扶養手当、住居手当及び通勤手当の状況（令和3年4月1日現在）

区分	県 職 員	国 家 公 務 員
扶養手当	扶養親族たる配偶者6,500円、扶養親族たる子10,000円、扶養親族たる父母等6,500円 (行政8級以上職員等は扶養親族たる配偶者3,500円、扶養親族たる父母等3,500円)	扶養親族たる配偶者6,500円、扶養親族たる子10,000円、扶養親族たる父母等6,500円 (行(一)八級以上職員等は扶養親族たる配偶者3,500円、扶養親族たる父母等3,500円)
	扶養親族たる子のうち満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子につき5,000円加算	扶養親族たる子のうち満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子につき5,000円加算
住居手当	借家 限度額 28,000円 単身赴任手当受給職員で配偶者が借家に居住する場合 上記の額の2分の1	借家 限度額 28,000円 単身赴任手当受給職員で配偶者が借家に居住する場合 上記の額の2分の1
	交通機関利用 限度額 55,000円 交通用具使用 限度額 53,000円	交通機関利用 限度額 55,000円 交通用具使用 限度額 31,600円

(注) 企業局及び病院事業局においても、知事部局等と同様の制度となっています。

ヲ 特殊勤務手当の状況（令和3年4月1日現在）

(イ) 普通会計

職員全体に占める手当支給職員の割合		34.9%
支給対象職員1人当たり平均支給年額（令和3年度決算）		123,932円
手当の種類（手当数）		30
代表的な手当 の名称	支給額の多い手当	1 特殊業務に従事する教育職員の特殊勤務手当 2 警察職員の特殊勤務手当 3 教育業務に関する連絡指導に従事する教育職員の特殊勤務手当 4 職業訓練業務に従事する職員の特殊勤務手当 5 防疫作業に従事する職員の特殊勤務手当
	支給職員数の多い手当	1 特殊業務に従事する教育職員の特殊勤務手当 2 警察職員の特殊勤務手当 3 防疫作業に従事する職員の特殊勤務手当 4 教育業務に関する連絡指導に従事する教育職員の特殊勤務手当 5 多学年学級を担当する教育職員の特殊勤務手当

（注） 代表的な手当の名称は、各々の区分ごとに上位5つを記載したものです。

(ロ) 企業特別会計

職員全体に占める手当支給職員の割合		61.8%
支給対象職員1人当たり平均支給年額（令和3年度決算）		34,371円
手当の種類（手当数）		3
手当の名称	危険作業手当 用地等交渉業務手当 防疫作業手当	

(ハ) 病院事業特別会計

職員全体に占める手当支給職員の割合		61.7%
支給対象職員1人当たり平均支給年額（令和3年度決算）		320,518円
手当の種類（手当数）		7
手当の名称	防疫作業手当 夜間看護業務手当 緊急呼出救急業務等手当 放射線照射作業手当 汚物等処理作業手当 分べん介助・診療応援手当 回転翼航空機搭乗手当	

ワ 退職手当の状況（令和3年4月1日現在）

区 分		県 職 員		国 家 公 務 員	
		自己都合	勸奨・定年	自己都合	応募認定・定年
支 給 率	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	19.6695月分	24.586875月分
	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分	28.0395月分	33.27075月分
	勤続35年	39.7575月分	47.709月分	39.7575月分	47.709月分
	最高限度額（注1）	47.709月分	47.709月分	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置		定年前早期退職特例措置 （2～20%加算）		定年前早期退職特例措置 （2～45%加算）	
1人当たり平均支給額 （注2）		（一般職員） 19,475千円	（全 体） 20,588千円		

- （注） 1 国の職員と同様の制度となっています。
 2 退職手当の1人当たり平均支給額は、令和2年度に退職した職員に支給された平均額です。
 なお、一般職員とは、全職種に係る職員から警察職及び教育職を除いた職員です。

カ 職員の給与の水準

行政職給料表適用者に係るラスパイレス指数の推移

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
101.0	101.0	100.4	100.1	100.1	100.0

- （注）ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数をいいます。

ヨ 特別職の報酬等の状況

(イ) 給料月額等（令和3年4月1日現在）

区 分		給料月額等
給 料	知事	1,240,000円
	副知事	954,000円
	教育長	715,000円
	企業管理者	715,000円
	病院事業管理者	715,000円
	代表監査委員	619,000円
議 員 報 酬	議長	904,000円
	副議長	807,000円
	議員	778,000円

(ロ) 期末手当の支給割合（令和3年度）

区 分		年間支給割合	
期 末 手 当	知事	6月期 12月期 計	1.625月分 1.575月分 3.20月分
	副知事		
	教育長		
	企業管理者		
	病院事業管理者		
	代表監査委員		
	議長	6月期 12月期 計	1.625月分 1.575月分 3.20月分
	副議長		
議員			

- （注）期末手当の額は、受けるべき給料月額等に100分の45の割合を乗じて得た額を当該給料月額等に加算した額に支給割合を乗じた額です。

(参考) 特例条例による給与等削減の取組状況

県では、平成14年4月から平成30年3月まで、平成14年3月制定の「特例条例（知事等及び職員の給与の特例に関する条例）」に基づき、特別職（議員については、平成18年3月31日まで）及び一般職の給与等の削減措置を講じてきましたが、平成30年3月に、同条例を一旦廃止のうえ、新たに「特例条例（知事等及び職員の給与の特例に関する条例）」を制定し、平成30年4月から平成31年3月まで、削減措置を講じました。

なお、平成25年9月から平成26年3月までは、「臨時特例条例（知事等及び職員等の給与の臨時特例に関する条例）」に基づき、特別職及び一般職の給与の削減措置を講じました。

また、「特例条例（知事等の給与の特例に関する条例）」に基づき、知事、副知事、教育長、企業管理者、病院事業管理者及び常勤の監査委員の令和2年6月期における期末手当を支給しないこととしたほか、令和2年7月から同年9月までは、「特例条例（議会の議員の議員報酬の特例に関する条例）」に基づき、議員の議員報酬の削減措置を講じました。

具体的な給与等の削減率は次のとおりです。

給与等の削減率

区 分		削 減 率											
		平成14年 4月から	平成17年 4月から	平成18年 4月から	平成20年 4月から	平成21年 12月から	平成22年 12月から	平成25年 9月から 平成26年 3月まで	平成26年 4月から	平成28年 4月から	平成30年 4月から 平成31年 3月まで	令和2年 7月から 同年9月 まで	
特別職	議員報酬	議長	▲ 5%	同 左	削減なし	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	▲ 10%
		副議長	▲ 5%	同 左	削減なし	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	▲ 10%
		議員	▲ 5%	同 左	削減なし	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	同 左	▲ 10%
	知事等の給料	知事	▲ 15%	▲ 20%	同 左	▲ 22%	▲ 23%	▲ 25%	▲ 30%	▲ 25%	同 左	▲ 10%	削減なし
		副知事	▲ 8%	▲10.5%	同 左	▲12.5%	▲13.5%	▲15.5%	▲ 20%	▲15.5%	同 左	▲ 10%	削減なし
		教育長									▲8.25%	▲ 5%	削減なし
		企業管理者	▲ 2.5%	▲3.25%	同 左	▲5.25%	▲6.25%	▲8.25%	▲ 10%	▲8.25%	同 左	▲ 5%	削減なし
		病院事業管理者	▲ 2.5%	▲3.25%	同 左	▲5.25%	▲6.25%	▲8.25%	▲ 10%	▲8.25%	同 左	▲ 5%	削減なし
代表監査委員	▲ 2.5%	▲3.25%	同 左	▲5.25%	▲6.25%	▲8.25%	▲ 10%	▲8.25%	同 左	▲ 5%	削減なし		
一般職	教育長の給料	▲ 2.5%	▲3.25%	同 左	▲5.25%	▲6.25%	▲8.25%	▲ 10%	▲8.25%				
	一般職の給与	▲ 10%	▲ 13%	同 左	▲ 18%	同 左	同 左	▲ 10%	▲ 18%	同 左	同 左	削減なし	
	給料月額(平均)	-	-	-	-	-	-	▲ 7.2%	-	-	-	-	

(注) 教育長については、関係法律の改正等により、平成28年4月から、身分が一般職から特別職に変更されています。

(4) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

イ 職員の休日

(イ) 国民の祝日に関する法律に規定する休日

(ロ) 1月1日から同月3日まで及び12月29日から同月31日までの日（(イ)の日を除く。）

ロ 職員の勤務時間

1週間当たりの勤務時間 38時間45分

1日の勤務時間（交替制勤務以外の職員の場合） 午前8時30分から午後5時15分まで

ハ 職員の休暇制度

区 分	要件及び日数
年次有給休暇	一の年につき20日（20日を上限に残日数を翌年に繰越し可）
結核要療養休暇	健康診断の結果、結核の判定を受け、療養を要する場合：1年以内
忌引休暇	配偶者、子、父母等の親族関係に応じて定める10日以内の期間 例) 配偶者：10日、子：5日、父母：7日
産前産後休暇	産前休暇：出産予定日から前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の期間 産後休暇：出産の日の翌日から8週間以内の期間

生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女子職員：3日以内は有給
特別休暇	風水震災火災その他の非常災害による交通遮断の場合：その事由の発生している期間
	風水震災火災その他の天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊の場合：必要と認められる期間
	交通機関の事故等の不可抗力の原因による場合：その事由の発生している期間
	異常な自然現象による職員の身体への危害を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合：必要と認められる期間
災害等	負傷又は疾病の場合：90日以内の期間
	高血圧症、動脈硬化性心臓病、悪性新生物による疾病及びその他の慢性疾患並びに精神及び神経に係る疾病の場合：180日以内の期間
	負傷又は病気により休職を命ぜられた者が復職後、又は、結核要療養休暇及び特別休暇を与えられた者が休暇後、なお健康上普通勤務が困難な場合：60日間の期間内において1日の勤務時間のうちの一部の時間
	負傷又は病気により休職を命ぜられた者が復職後、又は、結核要療養休暇及び特別休暇を与えられた者が休暇後、医師が定期的に通院検診を要すると認める場合：1年以内の期間において1月につき1日以内
	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に基づく健康診断、就業制限又は交通の制限若しくは遮断のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合：その事由の発生している期間
負傷・疾病等	職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合：5日以内（当該通院等が体外受精その他人事委員会が定める不妊治療に係るものである場合は10日以内）
	妊娠中又は出産後1年以内の職員が、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受ける場合：妊娠週に応じて4週間・2週間・1週間に1回、産後1年までは1回、それぞれ4時間以内
	妊娠中の職員の通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合：1日につき1時間以内
	妊娠中の職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合で、当該職員が適宜休息し、又は補食することが必要なとき：必要と認められる期間
	妻が出産する場合：出産予定日の1週間前の日から出産の日後2週間を経過する日までの期間内において3日以内
妊娠・出産等	妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合：当該期間内において5日以内
	職員が生後3年に達しない子を育てる場合：1日2回、1日を通じて90分以内で必要と認められる期間
	中学校就学の始期に達するまでの子の看護のため勤務しないことが相当と認められる場合、①子の看護を行う場合：5日以内、②子に母子保健法に基づく健康診査又は予防接種法に基づく予防接種を受けさせる場合：必要と認められる期間
育児等	負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある要介護者その他人事委員会が定める家族の世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合、①要介護者の世話を行う場合：5日以内、②人事委員会が定める家族の世話を行う場合：5日以内
	家族看護等

	冠婚葬祭	婚姻した場合：7日以内 父母、配偶者及び子の祭日の場合：1日
	その他	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として裁判所その他の官公署等へ出頭する場合：必要と認められる期間 職員が骨髄移植のため、登録の申出、骨髄移植のための骨髄液の提供等をする場合で、それに伴う検査等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき：必要と認められる期間
		職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動（①相当規模の災害による被災者を支援する活動、②社会福祉施設等における活動、③常態として日常生活を営むのに支障がある者を支援する活動）を行う場合：5日以内
		職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合：7月から9月までの期間内において原則として連続する6日以内の期間
		職員としての勤続期間等を考慮して人事委員会が定める職員が心身の活力の維持及び増進を図るため勤務しないことが相当であると認められる場合：原則として連続する5日以内の期間
	介護休暇	配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障のあるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合：一の要介護状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要と認められる期間（無給）
介護時間	配偶者、父母、子等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障のあるものの介護をするため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合：連続する3年の期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間（無給）	

(5) 職員の休業の状況

イ 職員の休業制度の概要

(i) 育児休業等制度

地方公務員の育児休業等に関する法律及び山形県職員等の育児休業等に関する条例に基づき、職員は育児のため休業することができる。

a 育児休業

(a) 職員は、子が3歳に達するまでの期間、任命権者の承認を受けて、子の養育に専念するため休業することができる。

(b) 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

b 部分休業

(a) 職員は、子が小学校就学の始期に達するまでの期間、任命権者の承認を受けて、子の養育を行うため1日の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で勤務しないことができる。

(b) 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合は、勤務しない1時間につき、勤務1時間あたりの給与を減額する。

c 育児短時間勤務

(a) 職員は、子が小学校就学の始期に達するまでの期間、任命権者の承認を受けて、子の養育を行うため、常時勤務を要する職を占めたまま、短時間勤務をすることができる。

(b) 育児短時間勤務をしている期間については、勤務時間に応じた給与を支給する。

(ii) 修学部分休業制度

地方公務員法第26条の2及び山形県職員等の修学部分休業に関する条例に基づき、職員は大学その他の教育施設で修学するため休業することができる。

- a 職員は、任命権者の承認を受けて、1週間を通じて19時間20分を超えない範囲内で、修学のため必要とされる時間について休業することができる。
- b 修学部分休業制度を利用して修学できる教育施設は、大学、高等専門学校、専修学校、各種学校等である。
- c 職員が修学部分休業の承認を受けて勤務しない場合は、勤務しない1時間につき、勤務1時間あたりの給与を減額する。

(ハ) 自己啓発等休業制度

地方公務員法第26条の5及び山形県職員等の自己啓発等休業に関する条例に基づき、職員は大学等課程の履修又は国際貢献活動のため休業することができる。

- a 職員は、任命権者の承認を受けて、大学等課程の履修のための休業にあつては2年間、国際貢献活動のための休業にあつては3年間休業することができる。
- b 自己啓発等休業制度を利用して履修できる大学等課程は、大学（当該大学に置かれる専攻科及び大学院を含む。）、大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程を置く教育施設及びこれらに相当する外国の大学の課程である。
- c 自己啓発等休業制度を利用して活動できる国際貢献活動は、独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法に基づき自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動（国内における訓練その他の準備行為を含む。）、その他人事委員会規則で定めるものである。
- d 自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

(ニ) 配偶者同行休業制度

地方公務員法第26条の6及び山形県職員等の配偶者同行休業に関する条例に基づき、職員は外国に滞在する配偶者と生活を共にするため休業することができる。

- a 職員は、任命権者の承認を受けて、3年間休業することができる。
- b 配偶者同行休業の対象となる配偶者が外国に滞在する事由は、外国での勤務、事業を営むことその他の個人が業として行う活動であつて外国において行うもの、学校教育法に基づく大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であつて外国に所在するものにおける修学、その他人事委員会規則で定めるものである。
- c 配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

ロ 休業の取得者数（令和3年度）

(人)

区分	育児休業			修学部分 休業	自己啓発 等休業	配偶者 同行休業	計
	育児休業	部分休業	育児短時 間勤務				
知事部局	135	16	2				153
企業局	3	1					4
病院事業局	103	11	42				156
議会事務局		1					1
選挙管理委員会事務局							
監査委員事務局							
人事委員会事務局	2	1					3
海区漁業調整委員会事務局							
警察本部	92	9					101
教育委員会	314	7	5				326
計	649	46	49				744

- (注) 1 令和2年度以前から引き続き取得している者も含まれます。
 2 同一の者が複数回にわたって取得した場合は、その数を重複して計上しています。

(6) 職員の分限及び懲戒処分の状況

イ 分限処分の状況（令和3年度）

(人)

区分 \ 処分内容の別	免職	休職	降任	降給	計
知事部局		56			56
企業局					
病院事業局		38			38
議会事務局					
選挙管理委員会事務局					
監査委員事務局					
人事委員会事務局					
海区漁業調整委員会事務局					
警察本部		5			5
教育委員会		111			111
計		210			210

(注) 同一の者が複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

ロ 懲戒処分の状況（令和3年度）

(人)

区分 \ 処分内容の別	免職	停職	減給	戒告	計
知事部局	1	2	3	3	9
企業局				1	1
病院事業局			2		2
議会事務局					
選挙管理委員会事務局					
監査委員事務局					
人事委員会事務局					
海区漁業調整委員会事務局					
警察本部		1	3	1	5
教育委員会	1	1	2	2	6
計	2	4	10	7	23

(注) 同一の者が複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

(7) 職員のサービスの状況

イ 職務専念義務の免除

職員には、地方公務員法第35条により、職務に専念する義務が課されている。

「法律又は条例に特別の定がある場合」として、職務専念義務が免除される場合には、次のような場合がある。

- 研修を受ける場合
- 職員が選挙権その他の公民としての権利を行使する場合
- 他の自治体や学校から委嘱を受け、講演又は講義を行う場合
- 国や他の自治体が主催する職務上の教養を目的とする講習会、講演会に参加する場合
- 職員が任命権者から不利益処分を受けた場合において、人事委員会に対し地方公務員法第49条の2に基づき不服申立て等をする場合

ロ 営利企業従事の許可

職員は、地方公務員法第38条により、営利企業の役員等の就任及び報酬を得て事業に従事することについては許可を要し、原則として禁止されている。

(イ) 許可の基準

次の全てを満たす場合は、職員の営利企業従事を許可することができる。

- a 職務の遂行に支障を及ぼすおそれがないこと。
- b 職員が勤務する機関又は職員が占めている職と、兼ねようとする地位又は従事しようとする事業若しくは事務との間に特別な利害関係がないこと及び当該利害関係が発生するおそれがないこと。
- c 当該営利企業への従事が地方公務員法の精神に反しないと認められること。

(ロ) 現状

営利企業従事が許可される場合の代表的な例として次のものがある。

- 部局長等が、第三セクターの非常勤取締役は無報酬で就任する場合
- 県立病院の医師が赤十字血液センターが行う献血の検診医の業務に従事する場合
- 職業訓練校の教官が各種技能検定試験の検定員の業務に従事する場合

(8) 職員の退職管理の状況

イ 退職管理制度の概要

(イ) 再就職者による依頼等（働きかけ）の規制

地方公務員法第38条の2により、離職して営利企業等に再就職した職員は、離職前5年間に在職した執行機関の組織等の職員に対して、当該営利企業等又はその子法人与県との間の契約等事務であって離職前5年間の職務に属するものに関し、離職後2年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼すること（働きかけ）が禁止されている。

ただし、次のような場合等は、働きかけの規制の適用から除外される。

- 行政庁からの指定、登録、委託等を受けて行う試験、検査、検定等を遂行するために必要な場合
- 法令、県等との契約、行政処分に基づく権利の行使又は義務の履行の場合
- 法令に基づく申請・届出を行う場合
- 一般競争入札等による契約を締結するために必要な場合

また、在職中に就いていたポストや職務内容により、規制される働きかけの対象範囲や規制される期間は異なる。

(ロ) 再就職情報の届出

山形県職員の退職管理に関する条例により、管理又は監督の地位にある職員の職として人事委員会規則で定めるものに就いている職員であった者は、離職後2年間に再就職した場合には、再就職情報を任命権者に届け出る必要がある。

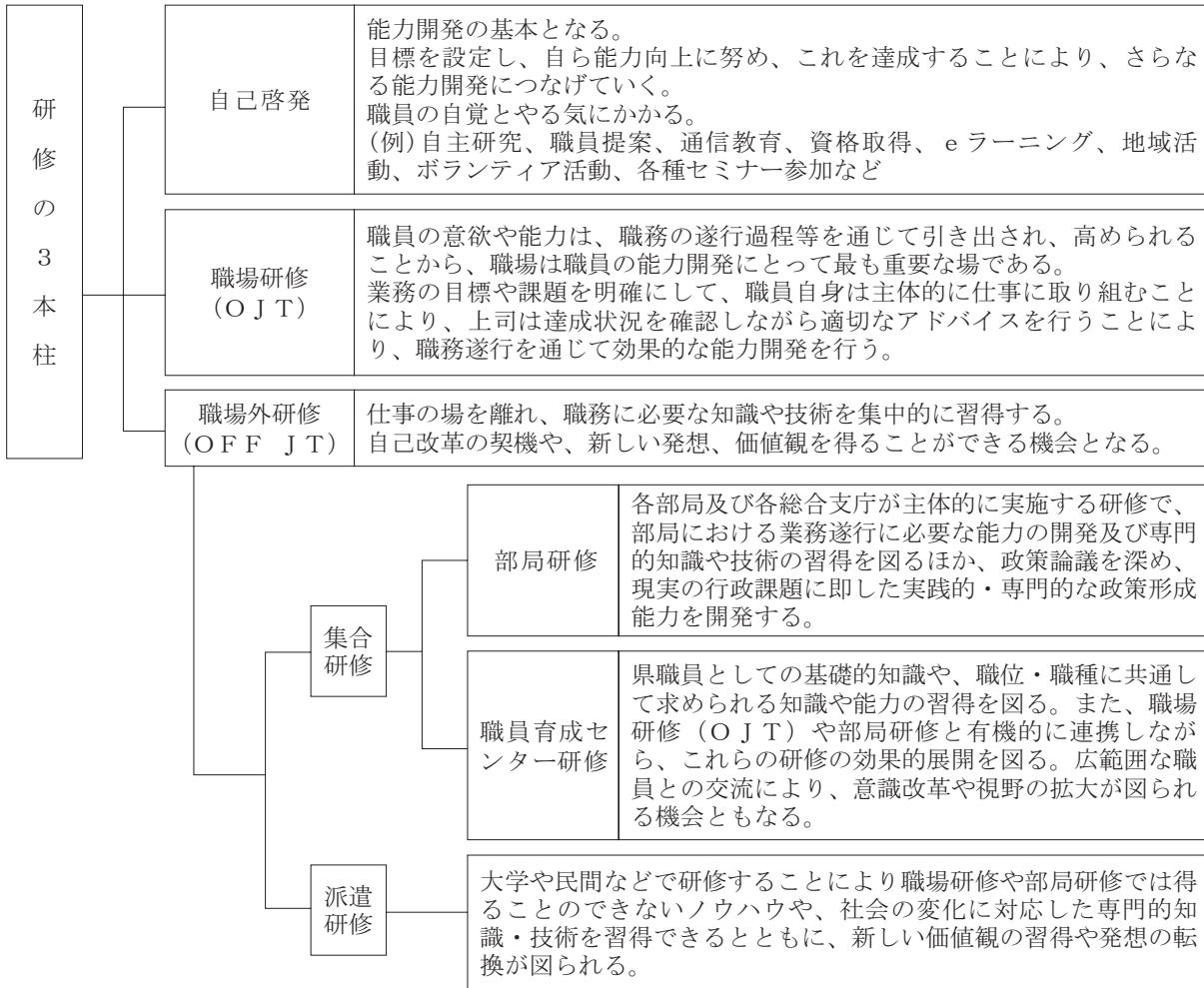
(参考) 令和3年7月1日現在における届出状況

	営利企業	公社等	その他	計
知事部局等	6	35	2	43
警察本部	7	8		15
教育委員会		1	6	7
計	13	44	8	65

(9) 職員の研修の状況

イ 知事部局等（企業局、病院事業局、議会事務局及び各種行政委員会事務局を含む。）

(イ) 研修体系



a 職員育成センター研修の体系

・基本研修（各階層ごとに行う必須の研修）

研修名	対象者	研修目的	
新規採用職員研修（一般職・第1期）・（看護職）	新規採用職員	県職員としての基本的心構え・基礎的知識を身につける。（一般職・第1期）（看護職） 自らの職務についての認識を深め、県職員の基本姿勢を習得する機会とする。（第2期） 採用後半年間の実務経験を踏まえ、基礎的な業務遂行能力を高める。（第3期）	
新規採用職員研修（一般職・第2期）			
新規採用職員研修（一般職・第3期）			
係長級研修	係長級昇任者	係長級に求められる幅広い視野やリーダーシップの基礎を身につける。	
主査級研修	主査級昇任者	メンバーの指導・育成の手法及び説明能力を身につける。	
課長補佐級研修	課長補佐級昇任者	組織目標の達成に向けた業務の管理及び職員の管理などの能力を身につける。	
課長級研修	課長級昇任者	組織目標の達成に向けた組織管理能力及び人材育成能力を身につける。	
現業職	現業職員研修	技能労務職員	県民視点に立って意欲的かつ効率的に仕事を進める手法を身につける。
	現業（技能長・主任技能員）職員研修	技能長・主任技能員昇任者	メンバーとの信頼関係の構築や指導的な役割を果たすために必要な手法を身につける。

・能力開発研修（職位に応じた応用的な能力について選択して履修する研修）

コース名	主 な 研 修 名
若手職員の基礎力向上（6研修（注1））	「基礎能力開発研修」、「プレゼンテーション研修」等
組織の中堅職員の能力向上（13研修（注2））	「官民による企画力向上研修」、「連携・協働力向上研修」、「現場で学ぶ地域協働研修」等
組織のリーダー養成（4研修）	「コーチング研修」、「危機発生時のメディア対応研修」等

（注1） うち、2研修は新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ中止

（注2） うち、3研修は新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ中止

・特別研修（時宜に応じたテーマを設定し履修する研修）

「働き方改革のためのマネジメント研修」や「女性のワークライフデザイン研修」等 6研修（うち、1研修は新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ中止）

(甲) 研修の内容と実績（主なもの）

a 基本研修

研 修 名	研 修 の 目 的	対 象 者	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
新規採用職員研修 (一般職・第1期)	県職員としての基本的な心構え・基礎的知識を身につける。	一般職（高卒・短大卒・大卒程度）採用者	<ul style="list-style-type: none"> * 基本的な心構え <ul style="list-style-type: none"> ・ 服務と倫理 * 基礎的知識の習得 <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の進め方 ・ 県の組織と行政 ・ 文書事務 ・ 会計事務 ・ 山形県が誇る観光と県産品の振興 ・ 県のICT利活用 ・ 健康管理 ・ 広報、広聴 	142名
新規採用職員研修 (一般職・第2期)	県の政策を把握することにより、県政運営の中での自らの職務についての認識を深める。	一般職（高卒・短大卒・大卒程度）採用者	<ul style="list-style-type: none"> * 基礎的知識の習得 <ul style="list-style-type: none"> ・ 総合発展計画 ・ 財政状況 ・ 情報公開・個人情報保護制度 ・ さくらんぼ栽培の現状と取り組み ・ 行財政改革推進プラン 	142名
新規採用職員研修 (一般職・第3期)	採用半年間の実務経験を踏まえ、自らの仕事の進め方や職場を中心としたコミュニケーションのあり方を考え、基礎的な業務遂行能力を高める。	一般職（高卒・短大卒・大卒程度）採用者	<ul style="list-style-type: none"> * 基本的な心構え <ul style="list-style-type: none"> ・ 公務員倫理 ・ 接遇（ビジネスマナー） ・ 先輩職員との座談会 * 基礎的知識の習得 <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価制度 ・ 地域データの利活用 ・ メンタルタフネス * 基礎的業務遂行能力の習得 <ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニケーション演習 	152名

係長級研修	役付職員としての立場・役割を理解し、係長級に求められる幅広い視野や主体的に人や組織を動かす効果的なリーダーシップの基礎を身につける。職業人生の一つの節目を迎えるこの時期に、これまで形成した能力や価値観を振り返り、自己効力を高め、将来に向けた自律的な行動をデザインする。	係長級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> *係長級職員の役割 ・マネジメント *業務遂行能力の向上 ・総合発展計画 ・危機管理 ・ソーシャルメディア *将来に向けた行動のデザイン ・キャリアデザイン 	137名
主査級研修	業務遂行の中核としての立場・役割を理解し、業務目標の共有化やその実現に必要な進捗管理、メンバーの指導・育成の手法を学ぶ。自分の主張を明確にし、論拠を組み立てるための論理的思考を学び、相手に分かりやすく伝える説明能力を身につける。	主査級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> *主査級の立場役割 ・マネジメント ・メンタルヘルス *県民に対して施策の目的内容を伝える能力の向上 ・説明力向上 	145名
課長補佐級研修	管理者の補佐としての立場・役割を理解し、組織目標の達成に向けた業務の管理及び職員の管理など、組織力を高めるために必要な能力を身につける。	課長補佐級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> *管理者の補佐としての立場役割 ・マネジメント *県の事業・施策の円滑な執行 ・議会運営 ・メディア対応 	136名
課長級研修	管理者としての立場・役割を理解するとともに、県民との連携・協働意識の向上を図る。組織目標の達成に向けた組織管理能力及び人材育成能力を身につける。	課長級昇任者	<ul style="list-style-type: none"> *管理者としての役割 ・マネジメント *県民との連携・協働意識の向上 ・地域との連携・協働 	90名

b 能力開発研修

研修名	研修の目的	研修内容	実績 (受講者数)
官民による企画力向上研修◆	市町村や民間企業・民間団体の方々と議論を重ねる中で、多様な視点・考え方を学び、互いに刺激しあうことにより、人的ネットワークの形成を図るとともに、行政と民間が協働して課題解決に取り組む意識と能力を身につける。	<ul style="list-style-type: none"> *基礎講義 ・官民による企画提案の意義 ・データによる現状分析 *グループワーク ・地域課題及び解決策の検討・提案 	県 6名 市町村 6名 民間 6名 合計 18名

<p>現場で学ぶ地域協働研修inかみのやま</p>	<p>空き家、空き地問題の解決に関する事業を行い、良好で快適な都市づくりの実現のため活動するNPOの現場において、地域実態を把握するとともに、協働に対する意識や現場主義の意識のより一層の醸成を図る。 住民、NPOとのワークショップ型研修を通して、住民ニーズを把握し、地域の具体的課題を解決していく政策形成能力の向上を図る。</p>	<p>*基礎講義 ・行政とNPO等との協働のまちづくり *フィールドワーク（現地調査） *演習 ・地域課題及び解決策の検討・提案</p>	<p>8名</p>
<p>戦略的な情報発信研修</p>	<p>多様な媒体等の特性を効果的に活用し、情報の受け手となる県民等の理解と参加を促進するとともに、国内外に向けた情報発信力強化のため、ターゲットを明確にし、それぞれに適した情報媒体・手段を選択し活用する等、効果的な広報戦略の手法を身につける。</p>	<p>*基礎講義 ・求められる自治体の情報発信 ・戦略的な情報発信のポイント ・事例に学ぶ広報の展開方法 *演習 ・情報発信プランの作成</p>	<p>74名</p>
<p>ワンペーパー資料作成研修</p>	<p>説明や提案の際に作成する資料について、相手に正確に分かりやすく伝えるための論理的な文章構成や表現力を学び、ワンペーパーにまとめるスキルを身につける。</p>	<p>*基礎講義・演習 ・文書の構成力の強化 ・簡潔・正確に伝える文章力の強化 ・図解手法を取り入れた資料作成 ・論理図解のワンペーパー資料作成</p>	<p>59名</p>

c 特別研修

研 修 名	研 修 の 目 的	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
<p>働き方改革のためのマネジメント研修</p>	<p>働き方改革についての理解と認識を深めるとともに、管理監督職員として組織の業務効率性を向上させるため、業務管理の改善手法など、実践的なマネジメント手法を学ぶ。</p>	<p>*基礎講義 *演習・発表等</p>	<p>26名</p>
<p>女性のワークライフデザイン研修</p>	<p>女性職員が将来にわたって職場・家庭・地域で自分らしく生き生きと活躍していくため、自己の強みや価値観を再確認し、それらを活かしながら組織力の向上にさらに貢献していく意識を高める。</p>	<p>*基礎講義 *演習・発表等</p>	<p>18名</p>

(注) ◆印は民間企業等社員及び市町村職員と合同

ロ 警察本部
 研修の内容と実績（主なもの）

研 修 名	研 修 の 目 的	対 象 者	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
採用時教養 (警察官)	警察官としての職責を自覚させ、使命感を培い、良識と豊かな人間性を醸成させるとともに、地域警察官に必要な基礎的知識、技能の確実な修得及び体力・気力の錬成を図り、もって適正に職務を遂行し得る警察官を育成する。	新たに採用された巡査	*初任教養 職務倫理、法学、基本実務、 体育・術科等 *職場実習 地域勤務の基本と基本的捜査 実務能力を修得 *初任補修教養 初任教養を総合的に発展進化 した教授内容 *実戦実習 独力による勤務を行い本格的 な実務能力を修得	75名
採用時教養 (一般職員)	警察職員としての職責を自覚させ、使命感を培い、良識と豊かな人間性を醸成させるとともに、その職務の遂行に必要な基礎的な知識、技能を修得させる。	新たに採用された職員	職務倫理 法学 基本実務 専門実務 体育・術科 等	14名
部門別任用時教養	専務員としての職責を自覚させ、その職務の遂行に必要な基礎的知識、技能を修得させる。	生活安全、刑事、交通及び警備の各部門に新たに任用する警察官	職務倫理 基本実務 専門実務 体育・術科 等	49名
各種専科教養	特定の分野に関する専門的な知識、技能を修得させる。	特定の各分野を担当する警察官又は一般職員	職務倫理 専門実務	261名

(注) その他、警察大学校、管区警察学校等においても昇任時教養研修をはじめ、より専門的な専科教養研修、語学教養等職務執行に必要な各種教養研修が行われています。

ハ 教育委員会
(イ) 研修体系

全体図

領 域										山形県教員「指標」におけるキャリアステージ					
生徒指導力	学習指導力	ICT活用・情報モラル	総合的な人間力	特別支援教育力	教育公務員としての自覚	チームマネジメント能力	危機管理対応能力	始発期 初任～3年目	成長期 4～10年目	充実期 11～20年目	組織運営期 21年目～退職				
								教員としての使命感や教育観を育てるとともに、基礎的な能力及び実践的指導力を身につける。	教員としての専門的な知識・技能の習熟を図り、実践的指導力を高める。	研修課題の整理・解決を図り、積極的な教育実践を通して教員としての専門的な力量を伸ばすとともに若手教員を指導する力を身につける。	広い視野に立ち、学校運営の推進者としての自覚を持つとともに、管理・運営・指導に関する力量を高める。豊かな教職経験を踏まえ、実践的な指導力や課題解決力を一層高め、他の教員の力量形成を支援・指導する。				
基本研修								初任者研修・新採教員研修	フォローアップ研修	教職5年経験者研修	中堅教諭等資質向上研修	ステージアップ研修	教職中長期経験者研修	新採校長研修 新採教頭研修	
	・ 服務規律の理解と総合的な人間力の向上を基盤とした基本研修														
	特別支援教育研修 ・ 特支学級新任 ・ 通級指導教室新担当 ・ 特支学校新任教員														
更新許													免更講習	免更講習	免更講習
専門研修								教科・領域に関する研修 ・ 探究型学習の研究成果を基にした、学習の在り方や授業づくりについて学ぶ研修 ・ 児童生徒の学力向上を目指して、学習指導要領を踏まえた実践的指導力を高める研修							
								教育課題に関する研修 ・ 学校教育の基盤となる事項、社会の変化に対応した教育活動の実践について学び、今日的な教育課題の解決を図る研修							
								マネジメントに関する研修 ・ 学級経営やチームリーダーとしての組織運営または校務運営のために必要なマネジメント能力の向上を図る研修							
校内研修								授業研究、職員研修など							
研長期								・ 中央研修 ・ 教職大学院研修 ・ 長期研修（山形大学、県教育センター、国特設研等における研修）							

注1 ○印は、重点とする領域である。

注3 職種によっては開講しない講座もある。

注2 養護教諭・栄養教諭については、領域内の「生徒指導力」、「学習指導力」を、各職種の専門的な指導力に読み替えるものとする。

注4 校内研修に関し、OJTのレポートのため指導主事の派遣が行われている。

(㊦) 研修の内容と実績（主なもの）

研 修 名	研 修 の 目 的	対 象 者	研 修 内 容	実 績 (受講者数)
初任者研修 (小・中・義、 特、高校)	実践的指導力と使命感を養うとともに、総合的な人間力を高める。	新採教員	*学び続ける教師 *総合的な人間力、使命感と教育理念、教育課題解決力、マネジメント能力を養う研修 *教科指導、領域指導 等	277名
教職5年経験者研修 (小・中・義、 特、高校)	教員として必要な使命感と教育観の深化を図るとともに専門的な知識と技能を高め、教員としての資質と実践的指導力の向上を図る。	教諭としての在職期間が5年を経過した教員	*教育公務員の服務 *いじめ・不登校等の未然防止について *授業研究（探究型学習等）等	183名
中堅教諭等資質向上研修 (小・中・義、 特、高校)	個々の教諭等の能力や適性に応じ、中堅教諭としての資質の向上を図る。	教諭としての在職期間が10年を経過した教員	*中堅教諭に求められる指導力 *教育公務員の服務 *特別支援教育 *メンタルヘルス *授業研究（探究型学習等）等	144名
新規採用校長研修・学校経営研修	新規採用校長としての自覚とリーダーシップの涵養を図り、普遍的な教育課題とともに現代的な課題にも対応できる学校経営について研修を深める。	新採校長	*県教育長講話 *特別支援教育 *教育法規 *メンタルヘルス *学校経営基礎研修 *組織マネジメント 等	82名
新規採用教頭研修・教員倫理研修	国及び本県の教育施策や学校経営について理解を深めるとともに、解決が急務となっている教育課題並びに倫理観を高める教職員管理の在り方について研修を行い、教頭としての自覚と資質の向上を図る。	新採教頭	*県教育次長講話 *特別支援教育 *教育法規及び教育倫理 *事務の適正な執行 *メンタルヘルス *組織マネジメント 等	94名
学校運営基礎講座	最新のカリキュラム・マネジメントと学校の校務運営に必要な法的根拠を学び、校務運営に携わる教員としての倫理観を身に付けさせるとともに、マネジメント能力の向上を図る。	小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校・高等学校の校務を中心となって推進する立場の教員	*校務運営上の法的根拠 *カリキュラム・マネジメントについて 等	16名
教職大学院研修	現職教員としての資質の向上と指導力の充実を図る。	本県教育を実践的にリードできる教員	*学習開発コース *学校力開発コース	10名
長期研修	現職教員としての資質の向上と指導力の充実を図る。	勤務年数が6年以上の教育職員	*県教育課題を踏まえた個々のテーマに基づく研究	6名
中央研修	各地域の中核となる校長・教頭等の育成を図る。	校長・教頭・指導主事・中堅教員	*教育課題の明確化と解決のための知識・技能の習得に関する講義及び演習	30名

(10) 職員の福祉及び利益の保護の状況

イ 職員の福利厚生事業の概要（令和3年度）

(イ) 知事部局等（企業局、病院事業局、議会事務局及び各種行政委員会事務局を含む。）

a 保健事業の概要（主なもの）

事業名	事業の概要	実施主体
健康診断	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・問診 ・身長、体重、視力、聴力、腹囲 ・心電図検査 ・尿検査 ・血圧測定 ・血液検査 ・胸部エックス線検査 	県
	<ul style="list-style-type: none"> ●生活習慣病健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・胃がん検診（40歳以上の希望者） ・大腸がん検診（40歳以上の希望者） ・肺がん検診（50歳以上の希望者） ・婦人科検診（子宮がん検診（20歳以上の希望者）） ・ 同 （乳がん検診（41歳以上の奇数年齢の希望者）） 	県
人間ドック	<ul style="list-style-type: none"> ●指定型（50歳の職員） ●準指定型（45歳、55歳、退職予定の希望する職員） ●希望型（35歳以上で希望する職員。ただし、45歳、50歳、55歳、退職予定の希望する職員を除く。） 	県 共済組合
メンタルヘルスケア	<ul style="list-style-type: none"> ●メンタルヘルス相談（職員診療所内での心療内科医師、臨床心理士、メンタルヘルスコordinator及び保健師による面接） ●はーとふる相談（県内4ブロックの外部医療機関による面接、電話相談） ●地共済こころの健康相談窓口（共済本部の専用電話回線にて予約を受け、専門スタッフによる面談あるいはWebによる相談） ●職場復帰支援事業（精神の疾患により特別休暇中等の職員を対象に、外部専門家による助言の実施等により復帰を支援） ●試し出勤制度（精神の疾患により特別休暇中等の職員が、職場復帰する前に試験的に出勤し、勤務等の不安を緩和する等円滑な復帰を支援） ●メンタルヘルス研修（管理監督者及びメンタルヘルスケア推進員向けセミナー、一般職員向け研修等） ●ストレスチェック制度（ストレスチェック及び医師の面接指導を実施） 	県 共済組合

b 給付事業の概要（主なもの）

事項	共 済 組 合	互 助 会
職員が病気やけがをしたとき	1. 医療機関等に支払うもの ●法定給付の額 2. 職員に支給するもの ●高額療養費 ●一部負担金払戻金	●会員療養給付金 ●長期療養見舞金
職員が出産したとき	●出産費 408,000円 （産科医療補償制度対象分娩） 420,000円 ●出産費附加金 30,000円	●出産祝金 45,000円
職員が死亡したとき	●埋葬料 50,000円 ●弔慰金 ●遺族厚生年金	●弔慰金 300,000円～430,000円 ●遺児育英資金 500,000円～700,000円

c 貸付事業の概要（主なもの）

貸付の種類	最高限度額	貸付利率	実施主体
住宅貸付	1,800万円	1.26%	共済組合
在宅介護対応住宅加算	300万円	1.00%	

- (注) 1 共済組合とは地方職員共済組合、互助会とは山形県職員互助会をいいます。
 2 金額が入っていないものは、規程に基づき給付されるものであり、定額ではありません。

(d) 警察本部

a 保健事業の概要（主なもの）

事業名	事業の概要	実施主体
健康診断	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・問診・身体測定、視力、聴力、腹囲・心電図検査・眼底検査・尿検査・血圧測定・血液検査・胸部エックス線検査 	県 共済組合
	<ul style="list-style-type: none"> ●生活習慣病健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・胃がん検診（35歳以上の職員） ・大腸がん検診（35歳以上の職員） ・肺がん検診（50歳以上の希望者） ・婦人科検診（子宮がん検診（20歳以上の希望者）） ・同（乳がん検診（41歳以上の奇数年齢の希望者）） 	県
人間ドック	<ul style="list-style-type: none"> ●40歳、45歳、50歳、55歳、60歳の希望者 ※全て1泊2日 	県 互助会
メンタルヘルスケア	<ul style="list-style-type: none"> ●外部カウンセラー相談（県内4ブロックの外部医療機関等による面接、電話相談 随時） ●電話相談（共済組合本部の全国統一事業 健康相談・メンタルヘルス相談・介護情報相談） ●メンタルヘルス研修（管理監督者向けセミナー、職員向けセミナー） ●復職支援事業（精神疾患により長期休業している職員の職場復帰に際し、職場復帰訓練（試し出勤）及び復帰後のサポートを実施） ●ストレスチェック制度（ストレスチェック及び医師の面接指導を実施） 	県 共済組合

b 給付事業の概要（主なもの）

事 項	共 済 組 合	互 助 会
職員が病気やけがをしたとき	1. 医療機関等に支払うもの ●法定給付の額 2. 職員に支給するもの ●高額療養費 ●一部負担金払戻金	●長期療養見舞金 20,000円
職員が出産したとき	●出産費 404,000円 （産科医療補償制度対象分娩） 420,000円 ●出産費附加金 第1子 30,000円 第2子 60,000円 第3子以降 100,000円	●出産祝金 20,000円
職員が死亡したとき	●埋葬料 50,000円 ●埋葬料附加金 50,000円 ●弔慰金 ●遺族厚生年金	●弔慰金 300,000円 ●遺児育英金 300,000円～400,000円

c 貸付事業の概要（主なもの）

貸付の種類	最高限度額	貸付利率	実施主体
住 宅 貸 付	給料月額×75 (他の貸付を含む合計額)	1.68%	共済組合
介 護 住 宅 貸 付	300万円	1.58%	

- (注) 1 共済組合とは警察共済組合を、互助会とは山形県警察職員互助会をいいます。
 2 金額が入っていないものは、規程に基づき給付されるものであり、定額ではありません。

(ハ) 教育委員会

a 保健事業の概要（主なもの）

事業名	事業の概要	実施主体
健康診断	<ul style="list-style-type: none"> ●定期健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・問診 ・身長、体重、腹囲、視力、聴力 ・心電図検査 ・尿検査 ・血圧測定 ・血液検査 ・胸部エックス線検査 	県
	<ul style="list-style-type: none"> ●生活習慣病健康診断 <ul style="list-style-type: none"> ・胃がん検診（40歳以上の希望者。ただし、県立学校勤務職員は原則40歳以上全員） ・大腸がん検診（40歳以上の希望者） ・肺がん検診（50歳以上の希望者） ・婦人がん検診（子宮がん検診（希望者）） ・同 （乳がん検診（30歳以上の偶数年齢及び前年度未受診の奇数年齢の希望者）） 	県 共済組合
人間ドック	<ul style="list-style-type: none"> ●指定型（39歳、49歳、54歳の組合員） ●準指定型（59歳の希望する組合員） ●希望型（34歳以上で希望する組合員。ただし、39歳、49歳、54歳を除く。） 	県 共済組合
メンタルヘルス対策事業	<ul style="list-style-type: none"> ●ストレスチェック制度 ストレスチェック及び医師の面接指導を実施 	県
	<ul style="list-style-type: none"> ●メンタルヘルス健康相談 相談窓口を県内5か所の医療機関等に設置 ●メンタルヘルスアドバイザー派遣 臨床心理士を各所属所に派遣し、メンタルヘルス相談を実施 ●教職員健康相談24（共済本部の全国統一事業） 24時間・年中無休での健康電話相談 ●面談によるメンタルヘルス相談（共済本部の全国統一事業） 臨床心理士等の予約制面談（全国各地のカウンセリングルームで実施） ●電話・Webによるメンタルヘルス相談（共済本部の全国統一事業） ●メンタルヘルスセミナー（一般教職員向けセミナー、管理監督者向けセミナー） ●復職支援プログラム事業 精神疾患により長期休業している教職員の職場復帰に際し、職場復帰訓練及び復帰後のサポートの実施並びにリワークアドバイザーの派遣 	県 共済組合

b 給付事業の概要（主なもの）

事 項	共 済 組 合	互 助 会
職員が病气やけがをしたとき	1. 医療機関等に支払うもの ●法定給付の額 2. 職員に支給するもの ●高額療養費 ●一部負担金払戻金	●会員療養見舞金
職員が出産したとき	●出産費 408,000円 (産科医療補償制度対象分娩) 420,000円 ●出産費附加金 50,000円	●出産見舞金 50,000円
職員が死亡したとき	●埋葬料 50,000円 ●埋葬料附加金 25,000円 ●弔慰金 ●遺族厚生年金	●埋葬料 50,000円 ●会員弔慰金 300,000円 ●遺児激励金 100,000円～300,000円

c 貸付事業の概要（主なもの）

貸付の種類	最高限度額	貸付利率	実施主体
住宅貸付	1,800万円	1.32%	共済組合
介護構造貸付	300万円	1.06%	

- (注) 1 共済組合とは公立学校共済組合を、互助会とは山形県教職員互助会をいいます。
2 金額が入っていないものは、規程に基づき給付されるものであり、定額ではありません。

ロ 公務災害補償の状況

(イ) 公務災害の認定状況

(件)

	令和2年度	令和3年度	増 減
公務災害	265	274	9
通勤災害	15	14	▲ 1
計	280	288	8

(ロ) 補償と福祉事業の状況

(円)

	令和2年度	令和3年度	増 減
補 償 (注1)	94,952,504	104,179,204	9,226,700
福祉事業 (注2)	12,834,351	15,182,445	2,348,094
計	107,786,855	119,361,649	11,574,794

- (注) 1 補償とは、地方公務員災害補償法に基づき被災職員の権利として支給されるもので、療養補償費、障害補償年金・一時金、遺族補償年金・一時金などがあります。
2 福祉事業とは、労働者災害補償保険法での「特別支給金」に相当するもので、いわゆる付加給付、アフターケア、遺族（就学児）に対する奨学援護金などがあります。

2 条例第3条に基づく人事委員会の業務の報告

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条の規定により、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うものとされている。この成績主義の原則に基づき、職員の採用は平等公開の競争試験又は選考により行っている。

イ 令和3年度競争試験の状況

種類	区分	申込者	受験者 (a)	合格者		倍率 (a/b)
				1次	最終 (b)	
大学卒業程度		602人	489人	247人	141人	3.5倍
短大卒業程度		43人	38人	14人	6人	6.3倍
高校卒業程度		183人	163人	55人	36人	4.5倍
警察官		492人	371人	220人	68人	5.5倍
市町村立学校事務職員		124人	114人	32人	15人	7.6倍
合計		1,444人	1,175人	568人	266人	4.4倍

ロ 令和3年度選考の状況

区分	合格者
採用選考	163人

(2) 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

この制度は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、人事委員会が、県議会及び知事に対して、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告を行うものである。

令和3年度においては、10月7日に、職員の給与のうちボーナスの引下げ改定を行うこと等について、報告及び勧告を行っている。

イ 勧告の内容

(イ) 期末手当

県内民間の支給状況との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き下げること。
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.250月（支給済み）	1.150月（現行1.250月）
勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.925月（改定なし）
令和4年度 期末手当	1.200月	1.200月
以降 勤勉手当	0.925月（改定なし）	0.925月（改定なし）

- (注) 1 期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は、4.35月分から4.25月分に引下げ
- 2 令和4年度以降は、6月期及び12月期の期末手当の支給月数を平準化

(ロ) 実施時期

この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、令和4年度以降の改定については令和4年4月1日から実施すること。

ロ 報告の内容

(イ) 給与決定の諸条件

a 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、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527のうちから、無作為に抽出した145事業所について職種別民間給与と実態調査を行った。

(a) 月例給

県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与について、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した。

その結果、令和3年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりであった。

民間給与	職員給与	較 差	
		金 額	比 率
368,786円	368,801円	▲ 15円	0.00%

(注) 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢43.1歳

(b) 特別給（ボーナス）

令和2年8月から令和3年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

その結果は、次のとおりであった。

民間の支給月数（A）	職員の支給月数（B）	差（A）－（B）
4.23月分	4.35月分	▲ 0.12月分

b 国家公務員との給与比較

令和2年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレース方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.1となっている。

(p) 人事管理関係

a 働き方改革と勤務環境の整備

(a) 長時間労働の是正

時間外勤務の上限規制の制度について、特例業務に従事させる場合はその範囲を必要最小限のものとしなければならないこと等を踏まえ、厳格に運用する必要がある。

特例業務に係る要因の整理分析等を踏まえ、時間外勤務の縮減に向け、職場におけるマネジメントの徹底や業務の見直し等の取組を推進する必要がある。

職員への医師による面接指導及び客観的な方法その他の適切な方法による職員の勤務時間の状況の把握について、適切に対応する必要がある。

年次有給休暇について、年5日以上の実績取得に関する労働基準法の趣旨及び国家公務員の取組を踏まえ、取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

学校においては、教職員の多忙化の解消に向け、教育委員会規則等を踏まえた勤務時間管理の徹底、業務の見直し、役割分担の適正化等の取組を一層推進する必要がある。

(b) 仕事と生活の両立支援

男性職員の育児休業の取得促進をはじめ、多様な事情を抱えた職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境を整備することが重要である。

人事院が行った国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を踏まえた法律の改正等の動きにも留意し、常勤職員・非常勤職員を問わず、仕事と家庭生活の両立を支援するために適切な措置を講ずる必要がある。

新型コロナウイルス感染症への対応を契機としたテレワーク等の柔軟な働き方の推進に向け、各種制度が利用しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

(c) 職員の健康づくりの推進

心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のために、ストレスチェック制度の活用や相談体制の強化等の取組を、総合的に進めていく必要がある。

(d) ハラスメントの防止

ハラスメントの防止対策について適切に推進する必要がある。

b 人材の確保及び育成

優れた人材の確保に向け、任命権者との連携を図りながら、より効果的な対策を検討・実施していく必要がある。

女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、女性職員の意識啓発の推進とともに、キャリア形成を考慮した人事管理に努めていく必要がある。

人事評価の実施に当たり、制度の定着と信頼性を高める取組を推進していく必要がある。障がい者の職場環境の整備等に適切に取り組んでいく必要がある。

c 定年の引上げ

定年を段階的に引き上げるための改正地方公務員法が令和5年4月から施行されることを踏まえ、定年の引上げが円滑に行われるよう、新たに導入される制度の構築や関係条例の整備など、国家公務員の制度に準じて、所要の措置を講ずる必要がある。

ハ 勧告の取扱い

勧告のとおり給与改定が実施された。

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

この制度は、地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求があった場合に、これを審査し、判定を行い、その結果、要求が適当なものと判定した場合には、権限を有する機関に必要な勧告を行うものである。

令和3年度処理状況

令和2年度末 係属件数	令和3年度中 受付件数	令和3年度中処理件数		令和3年度末 係属件数
		却 下	判 定	
2	1	0	2	1

(4) 不利益処分についての審査請求の状況

この制度は、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から、懲戒その他その意に反する不利益な処分について審査請求があった場合に、これを審査し、審査請求に理由があると認めた場合は、処分の取消し、修正の裁決を行い、また、必要がある場合には、処分者に対し、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うものである。

令和3年度処理状況

令和2年度末 係属件数	令和3年度中 受付件数	令和3年度中処理件数			令和3年度末 係属件数
		却 下	取下げ	判 定	
0	0	0	0	0	0