

職員の給与等に関する報告と勧告

令和元年10月

香川県人事委員会

報 告

本委員会は、一般職の職員（技能職員及び企業職員を除く。以下「職員」という。）の給与の実態を把握するとともに、職員の給与決定の諸条件等について調査研究を行ってきたが、その結果の概要は、次のとおりである。

I 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

1 職員の給与

本委員会が平成31年4月1日現在で実施した「職員給与実態調査」によると、職員数は12,957人であり、その平均年齢は42.6歳、平均経験年数は20.2年、男女別構成は男性55.4%、女性44.6%、学歴別構成は大学卒85.8%、短大卒4.0%、高校卒10.0%、中学卒0.2%となっている。（参考資料第1表・第2表）

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職及び教育職の5種9給料表の適用を受けており、これら職員の平均給与月額は379,203円、このうち、行政職給料表適用者の平均給与月額は、給料327,274円、地域手当11,405円、給料の特別調整額7,113円、扶養手当8,950円、住居手当4,546円、その他320円、計359,608円となっている。（参考資料第3表）

2 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所462事業所のうちから、層化無作為抽出法によって157事業所を抽出し、「2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる76職種に従事する者6,719人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。

この調査の一環として、民間事業所における家族手当及び住宅手当の支給状況、賞与等の特別給の支給状況について調査した。また、給与改定の状況や高

齡者雇用施策の状況等についても調査を実施した。

(2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果のうち、まず、新規学卒者（事務員と技術者に限る。）の採用を行った事業所の割合は、大学卒で37.7%（昨年35.3%）、高校卒で35.3%（同29.1%）となっており、そのうち大学卒で35.3%（同39.3%）、高校卒で34.0%（同37.3%）の事業所において、初任給が増額となっている。（参考資料第14表）

給与改定の状況は、一般の従業員で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は31.7%（昨年28.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は11.7%（同14.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっており、ベア慣行がない事業所の割合は56.6%（同57.1%）となっている。同じく一般の従業員で見ると、定期昇給を実施した事業所の割合は94.7%（昨年87.8%）、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%（同0.9%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は18.7%（昨年21.8%）、減額となっている事業所の割合は8.1%（同5.3%）となっている。（参考資料第24表）

3 職員の給与と民間給与との比較

(1) 民間給与との較差

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつてはベースアップの中止等を行った企業も含め公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の職務に従事する者について、役職段階、学歴及び年齢が対応すると認められる者の本年4月の相互の諸手当を含む給与額を精密に比較した。その結果、民間給与との比較対象である県職員の平均給与月額が363,615円、民間従業員の平均給与月額は363,977円となり、職員の給与が民間給与を362円（0.10%）下回っている。

（参考資料第25表）

(2) 扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、平均支給月額、配偶者のみの場合で12,283円となっており、職員の現行の支給額7,500円を上回っているが、配偶者と子1人の場合で16,870円、配偶者と子2人では21,042円となっており、それぞれ職員の現行の支給額17,000円、26,500円を下回っている。（参考資料第17表）

(3) 住居（住宅）手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、住宅手当を支給している事業所の割合は47.1%で、借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層は、26,000円以上27,000円未満となっており、職員の現行の最高支給額27,000円とおおむね均衡している。（参考資料第18表）

(4) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.50月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.45月）を上回っている。（参考資料第19表）

4 物価及び生計費

総務省による本年4月における高松市の消費者物価指数は、昨年4月に比べ0.7%上昇している。（参考資料第27表）

また、本委員会が総務省の家計調査を基礎に算定した本年4月における高松市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ130,410円、166,555円及び202,692円となっている。（参考資料第26表）

5 職員の給与と国及び他の都道府県職員の給与との比較

平成30年4月1日現在における国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給とこれに相当する本県の行政職給料表適用職員の給料を、学歴別、経験年数別に比較すると、国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県職員のラスパイレス指数は98.1、全都道府県職員の平均指数は100.1となっている。本県職員の給与水準は47都道府

県中42位であり、全国平均を下回っている。

(総務省「平成30年地方公務員給与実態調査」)

6 給与の改定等

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

本年の職種別民間給与実態調査においては、初任給の増額を実施した事業所の割合は昨年より減少しているが、一般の従業員で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年より増加している。また、昨年同様、ベースダウンを実施した事業所はなく、定期昇給を実施した事業所の割合が高いことが明らかとなった。

本年の民間給与との較差について、職員の給与と民間給与とを比較したところ、職員の給与が民間給与を362円(0.10%)下回っていることが判明した。

また、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.45月)が、民間の特別給の年間支給割合(月数)を0.05月分下回っていることが判明した。

本委員会は、給与に関する諸事情を慎重かつ総合的に検討した結果、職員の給与について次のように改定等を行うことが必要であると認める。

(1) 給料表

行政職給料表については、本県においても、本年の民間給与との較差の大きさ及び民間の初任給を中心とする若年層の状況等を踏まえ、人事院勧告における俸給表に準じて引上げ改定を行うものとする。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行うこととする。

なお、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げることとする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に配分し、本年度については、12月期

の勤勉手当を引き上げ、令和2年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。また、特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

(3) 住居手当

住居手当については、手当の支給対象となる家賃額の下限と職員住宅等の使用料とがおおむね均衡していることや、民間における住宅手当の支給状況を踏まえ、改定を行わないこととする。

(4) その他

昇給制度の見直しについては、本県の人事管理の実態を踏まえ、他の都道府県の動向等に留意しつつ、引き続き検討していくこととする。

II 人事管理

1 人材の確保・育成

(1) 優秀で多彩な人材の確保

我が国の人口が減少局面を迎えている中、特に、地方においては、少子化に加え、大都市圏への人口流出もあり、人口減少が本格化している。こうした中、県勢を将来にわたって発展させるためには、優秀な若い人材を広く県内外から確保し、人材育成を進めていくことが、地方公共団体・民間企業を通じて共通する喫緊の課題である。

本県においては、任命権者と連携し、インターンシップの実施のほか、採用説明会や学校訪問等の募集活動、ソーシャルメディアをはじめ様々な広報媒体を活用した情報発信、東京での採用試験の実施、採用試験のスケジュールや実施方法の見直し等の取組を行ってきているところである。

しかしながら、若年層の人口減少が進み、民間企業の採用意欲が高水準で推移する中、人材の確保に向けた競争が、官民の間はもちろん、国や地方公共団体の間においても激化していることなどから、近年、採用試験の受験者は減少傾向にある。今後も毎年数多くの定年退職者が見込まれることを踏まえると、人材の確保はより一層厳しさを増していくことが予想される。

このため、次代の県政を担う優秀で多彩な人材の確保に向けて、募集活動や広報活動の一層の充実・強化を図る必要がある。近年、学生の側ではキャリア形成への意識の高まりや長時間労働をはじめとする勤務環境への関心の高まりが見られるとともに、民間企業では新卒一括採用の見直しの動きが見られるなど、新卒者の採用を巡る状況が変化していることも踏まえ、本県の行政に携わることの魅力ややりがいについて、これまで以上にイメージ戦略を重視しながら積極的に情報発信を行うとともに、職員に対するキャリア形成支援や働き方改革への取組についても情報発信を行うなど、より訴求力を高めるための創意工夫が求められる。

とりわけ、技術系職員については、民間企業や国家公務員との間で人材獲得が競合する中、人材を確保することが困難な状況が継続しているため、本県の施策や技術系の仕事の魅力等を学生等に直接伝えられるようリクルーター制度を構築するなど、採用広報活動の一層の充実を図るほか、多様なキャリアパスのあり方の研究にも取り組んでいく必要がある。

また、本年度から県職員等採用試験（大学卒業程度）について、第1次試験で実施していた専門記述式試験を論文試験に変更してより受験しやすくするなどの見直しを行ったところであるが、今後とも、優秀な人材を確保するため、少子化や人材獲得競争の激化に伴う受験者の減少など社会情勢の変化を踏まえ、採用試験の実施方法等について、任命権者と連携して、他の都道府県の状況も参考にしながら幅広く検討し、受験しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいくことが必要である。

(2) 人材の育成

組織の総合力を高めるためには、職員一人ひとりの能力と意欲を引き出し、限られた人材を最大限に活用することが重要である。

任命権者においては、これまで人事評価を通じて職員の能力や適性を把握し、長期的な人材育成を視野に入れながら計画的な人事配置を行うとともに、職員研修の受講機会の確保や職員育成面談の推奨など、人材育成の着実な実施に取り組んできたところである。

今後、社会経済情勢の変化等により県政を取り巻く環境が一層厳しくなる中、

複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくためには、職員のキャリア形成の支援が重要であり、任命権者において、これまで以上に多様な業務を経験する機会の付与を通じた育成を行う必要がある。また、豊富な経験や知識を有する職員から若手職員への技術継承を一層推進するとともに、職員研修の受講機会の拡充や資格取得の支援を行うことにより、職員の専門能力を向上させるほか、職員自らが身につけるべき能力を把握し、自己啓発に取り組む意欲を醸成するための環境整備をさらに進めることが求められる。

特に、本県においては、新規採用職員に占める女性の割合が高い状況であることから、女性職員が将来高い職責を担うことを見据えた業務分担や職域拡大に取り組むなど、キャリアアップへの動機づけを行うことにより、管理職となり得る女性職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

また、県政を取り巻く環境の変化に的確に対応するためには、高いマネジメント能力を持った人材や、グローバルな視点から国際的な業務に対応できる人材を育成するなどの取組も求められる。

(3) 人事評価の適切な実施と活用

人事評価制度は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる客観性・透明性の高い制度として法定化され、人事評価の結果については、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされている。

本県においては、平成12年度から現行の人事評価制度を運用しており、任命権者において、勤務実績の給与への反映等に活用するとともに、実施状況を検証し、必要に応じて見直しを行ってきたところである。

今後も、人事評価制度を円滑かつ適切に運用するためには、より公正性や納得性の高い制度としていくことが重要であり、制度の運用に当たっては、評価者である上司は、日頃から部下の勤務状況等を十分に把握し、個々の職員の公務への貢献に応じた評語を付与するとともに、より綿密で丁寧な面談やフィードバック等を行うなど、風通しのよい職場環境づくりを進める中で、上司と部下が信頼関係を深め双方にとって実りのあるものとする必要がある。

また、人事評価制度を通じて、より高い意欲と能力を持った人材を育成する

とともに、組織全体の活力と公務能率の向上を図り、県民サービスの向上に
なげられるよう、必要に応じて、実施状況を検証し制度を改善していくことも
重要である。

2 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の心身の健康の保持増進はもちろんのこと、公
務の能率的な運営の確保、労働意欲や活力の向上等の観点のほか、人材確保の
観点からも重要な課題である。また、長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・
バランスの実現や女性の活躍推進に向けた環境整備を図ることは我が国全体の
課題とされており、県としても優先的に取り組むべき重要な課題である。

本県職員については、近年、一人当たりの年次休暇の年間取得日数は増加傾
向にあるものの、月平均超過勤務時間は減少傾向にはない。

こうした中、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律によ
る労働基準法等の改正や、国家公務員に係る超過勤務命令の上限規制を定めた
人事院規則の改正を踏まえ、本県においても、人事委員会規則を改正し、本年
4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則として、月45時間、
年360時間とし、他律的業務の比重が高い所属等においては、月100時間未満、
年720時間などと設定したところである。

任命権者においては、これまでも超過勤務の縮減及び年次休暇の取得促進を
中心とした種々の取組を行っており、知事部局などでは、職員のパソコンの使
用時間の記録を基礎とした勤務時間管理を実施しているところであるが、今般、
超過勤務命令の上限が設定された趣旨を踏まえ、総実勤務時間の短縮に向けた
強い取組姿勢を持って、超過勤務の要因分析を行い、その結果に基づいて、業
務改善や事務事業の見直しに取り組むとともに、適正な人員配置に努めるなど、
総実勤務時間の短縮に向けた取組をより一層進めていく必要がある。本委員会
としても、労働基準監督機関としての役割を担っていることを踏まえ、超過勤
務命令の上限規制を定めた規則を所管する立場から、規則の遵守状況の把握に
努め、必要に応じて任命権者に対し指導・助言等を行っていく。

また、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、

年次休暇の取得を促進するため、任命権者においては、休暇の計画表の活用等により、年10日以上年次休暇が付与される職員が当該年において年次休暇を5日以上確実に取得できるよう取組を進める必要がある。

管理職員においては、総実勤務時間の短縮が重要課題の一つであるという認識のもと、リーダーシップを発揮し、定時退庁や年次休暇の取得がしやすい職場環境の整備に取り組むことはもとより、超過勤務の適正な管理と縮減や年次休暇の取得促進に向け、職場における適切な業務配分と計画的な執行に努めるなどマネジメント能力を一層向上させることが重要である。職員一人ひとりにおいても、強いコスト意識を持って、自発的に業務の改善や効率化に取り組むとともに、常に計画的で効率的な業務遂行に努めることが必要である。

とりわけ、教育職員については、その職務と勤務態様の特殊性により、勤務時間の内外を包括的に評価されているが、近年、教育職員に求められる役割が拡大し、これに伴って学校現場における長時間勤務が常態化するなど、その厳しい勤務実態が顕在化している。こうした状況を改善するため、その勤務時間を客観的に把握し、業務の適正化や効率化などに向けた取組を進めることが必要である。教育委員会においては、昨年3月に策定した「教職員の働き方改革プラン」に掲げる取組を着実に進めていくことが重要であり、本年6月に文部科学省が発出した通知「学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について」を踏まえた対応も求められる。

(2) 仕事と家庭の両立支援

育児や介護等への理解も含めた仕事と家庭の両立を支援する職場環境を整備することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進の観点から重要な課題である。

本県においては、職員の仕事と家庭の両立支援について、これまで、休業・休暇や給与に関する各種制度の整備拡充がなされてきたが、男性職員の育児休業取得者は依然として少ない状況が続いている。

任命権者においては、職員の意識改革や働き方の見直しを進めるとともに、引き続き職員が両立支援制度を活用するよう働きかけを行っていく必要がある。

これまでも様々な取組がなされているが、社会全体で働き方改革が進む中、任命権者においては、男女を問わず職員が育児や介護をしながらでもより働きやすくなるなど、仕事と家庭の両立支援を図るため、多様で柔軟な働き方について、他の都道府県の取組も参考にしながら検討していく必要がある。

また、不妊治療への支援については、職員の仕事と家庭の両立を支援する観点から、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図るとともに、現在7府県で導入されている年6日間を限度とする不妊治療のための特別休暇制度の創設について検討する必要がある。

(3) 健康管理対策の推進

職員の心身両面にわたる健康管理は、職員本人とその家族にとって大切なことであり、公務の能率的な運営の確保や県民への質の高いサービスの提供の観点からも重要な課題であるが、近年、県政を取り巻く環境が厳しさを増し、職員のストレス要因が増大していることから、その重要性はさらに高まっている。

任命権者においては、これまでも各種健康診断、健康診断事後指導、カウンセリング、セミナー等の事業を実施し、その内容の充実を図ってきたところであるが、病気休職者の減少には至っておらず、定期健康診断における有所見者の割合もここ数年高い水準で推移している。病気休職や在職死亡を未然に防ぐためにも、引き続き、各種診断結果についての適切な指導の機会や職員が相談しやすい環境を充実させることにより、職員自らの健康管理意識を向上させていく必要がある。

とりわけ、メンタルヘルスについては、病気休職者のうち心の疾病が原因である者が依然として半数以上を占めており、心の不調者の発生防止、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を引き続き重点的に講じることが必要である。

任命権者においては、これまでも個別相談や研修、長期病休者の円滑な職場復帰支援等の対策を行ってきたところであるが、ストレスチェックを適切に実施し、職員自身のストレスへの気付きやその対処の支援、集計・分析結果の職場環境改善への活用等を通じて、職員が心の不調になることを未然に防ぐとともに、管理職員による部下の健康状態の的確な把握と早期対応を促進する必要

がある。

また、長時間労働は、職員の心身の疲労を蓄積させ、心と身体の疾病を引き起こす要因にもなり得ることから、引き続き、超過勤務の縮減に向けた取組を着実に進めるとともに、やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、その健康を確保するため、労働安全衛生関係法令の改正等を踏まえて対象者を拡大した医師による面接指導等を活用していくことが重要である。

さらに、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどのハラスメントについては、心の疾病を引き起こす要因になり得るとともに、各職場の円滑な業務運営に支障を及ぼすことから、任命権者において策定した防止等のための方針、要綱等に基づき、ハラスメントの発生を防止するとともにハラスメントが潜在化しないよう、今後とも、意識啓発に取り組むとともに相談体制を一層充実させるなど、積極的かつ着実に対策を推進していく必要がある。

なお、パワー・ハラスメントについては、本年5月、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正され、事業主の雇用管理上の措置義務等が定められたことから、今後、人事院における検討状況も注視しながら、同法により厚生労働大臣が定めることとなる指針に則した対策を講じる必要がある。

3 障害者雇用に関する取組

昨年、知事部局（病院局を含む。）及び教育委員会において、障害者雇用に係る法定雇用率を達成しておらず、また再点検の結果、障害者雇用率の算定に誤りがあったことが判明した。

こうした状況を踏まえ、知事部局では、本年2月に初めて、障害の種別を限定しない障害者を対象とした非常勤職員（嘱託員）の登録試験を「自力により通勤ができ、かつ介護者なしに職務の遂行が可能」という受験資格を設けずに実施したほか、本年度の障害者を対象とした正規職員の採用選考試験において、対象者を身体障害者から知的障害者及び精神障害者に拡大するとともに、自力通勤可能等の受験資格を廃止するなど、各任命権者において障害者雇用の推進に取り組んでいるところである。

本年6月1日現在の障害者雇用率は、知事部局（病院局を含む。）は2.71%、警察本部は2.8%と、それぞれ法定雇用率2.5%を達成しているものの、教育委員会は2.37%で、法定雇用率2.4%をわずかに下回っている状況である。

任命権者においては、今後も法定雇用率を達成するよう必要な取組を進めるとともに、合理的配慮の提供や相談体制の整備等により、障害者である職員の職場における活躍の推進に取り組む必要がある。

4 高齢層職員の能力と経験の活用

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力と経験を本格的に活用することが不可欠である。

こうした中、人事院は、昨年8月、国会及び内閣に対し、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行い、役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与について、具体的な考えを示したところである。

政府は、この意見の申出を踏まえ、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」において、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」としている。

地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として条例で定めるものとされているところであり、今後、国における制度設計や法改正の動向を注視しながら、定年の引上げを円滑に行うための施策についても検討を進める必要がある。人事院は、昨年意見の申出において、定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策として、60歳を超える職員がその能力及び経験を活かすことができる職務の更なる整備、定年の引上げ期間中の真に必要な規模の新規採用の計画的な継続、職員の自主的な選択としての早期退職を支援するための必要な措置等の検討を挙げている。

現在、本県においては、雇用と年金の接続及び高齢層職員の能力と経験の活用の観点から、定年退職する職員について、再任用職員のポストを確保するとともに、再任用制度を十分に周知し、職員の意向等を把握することにより、再任用職員の能力と経験を活かせる職務への配置に努めているところである。

年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられる中、再任用される職員の数は年々増加している。任命権者においては、国家公務員の定年引上げの動向を注視しながら、定年退職する職員の気力、体力の個人差や働き方に対する多様なニーズも考慮しつつ、高齢層職員の能力と経験を本格的に活用する観点から、業務内容や配置ポスト、モチベーションの向上方策のほか、任用形態等についても、引き続き検討を進める必要がある。

また、組織の活力維持を図る観点からは、若手職員の安定的・計画的な確保による組織の新陳代謝も必要であるため、人員構成の将来展望に立った計画的な定員管理に努める必要がある。

なお、再任用職員の給与や高齢期雇用のあり方については、本県における再任用制度の運用状況等を踏まえ、職員全体の士気を高め、公務の能率的運営を確保する観点から、国や他の都道府県、民間の動向等を注視しながら、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

5 会計年度任用職員制度への取組

平成29年5月、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件を厳格化することと併せて、一般職の非常勤職員である会計年度任用職員の制度を創設する地方公務員法等の一部を改正する法律が公布され、来年4月1日から施行されることとなっている。

現在、令和元年9月議会定例会に「会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例」議案等が提案されているところであり、今後は、来年4月からの制度の円滑な導入に向けて、会計年度任用職員に係る勤務時間、休暇、任用等の制度の詳細について、法改正の趣旨を踏まえ適切に定めた上で、任用手続等の諸準備を着実に進めていく必要がある。

6 公務員倫理の徹底

公務員は、全体の奉仕者として、率先して法令を遵守することはもちろんのこと、厳正な服務規律と高い公務員倫理の確保が強く求められている。

多くの職員は、県民の信頼に応えるべく真摯に日々の職務に精励しているところであるが、一部の職員による公務員としての倫理観を問われるような不祥事の

発生は、県民の公務に対する信頼を失墜させるだけでなく、職員全体の士気の低下を招きかねない。

任命権者においては、これまでも不祥事の未然防止に向けた取組が行われているところであるが、引き続き、職場での指導や研修等あらゆる機会を通じて、コンプライアンス（法令や服務規律の遵守）の一層の徹底を図るとともに、職員においては、一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として強い使命感と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。

Ⅲ 給与勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本としつつ、国や他の地方公共団体の職員との均衡等も考慮し、職員の適正な処遇を確保するために設けられたものである。

本年は、職員の給与と民間の給与との較差を解消するための給料表の改定と期末手当・勤勉手当の支給月数の改定について、所要の措置を講じていくこととした。

議会及び知事におかれては、給与等に関する報告・勧告制度の意義や役割を御理解いただき、速やかに勧告どおり実施されるよう要請する。