

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 民間給与との較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が令和 3 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12,775人であり、その平均年齢は42.1歳、平均経験年数は19.6年、男女別構成は男性54.4%、女性45.6%、学歴別構成は大学卒86.3%、短大卒3.7%、高校卒9.8%、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377,312円、このうち、行政職給料表適用者の平均給与月額は、給料325,126円、地域手当11,298円、給料の特別調整額7,321円、扶養手当8,420円、住居手当5,237円、その他304円、計357,706円となっている。（参考資料第 3 表）

2 民間給与の状況

(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431事業所のうちから、層化無作為抽出法によって149事業所を抽出し、「令和 3 年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、昨年と同様、病院は調査対象から除外した。

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在宅勤務手当の支給状況、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

や高齢者雇用施策の状況等についても調査を実施した。

(2) 給与改定の状況

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33.8%（昨年24.8%）、高校卒で18.9%（同24.7%）となっており、そのうち大学卒で22.3%（同31.6%）、高校卒で29.4%（同35.3%）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15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18.4%（昨年27.2%）、ベースアップを中止した事業所の割合は19.9%（同15.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.7%）となっており、ベア慣行がない事業所の割合は61.7%（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88.0%（昨年89.1%）、定期昇給を中止した事業所の割合は2.0%（同3.0%）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20.4%（昨年16.4%）、減額となっている事業所の割合は8.5%（同8.3%）となっている。（参考資料第25表）

3 本年の職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

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、公務にあっては行政職、民間にあっ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月分の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

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361,622円、民間従業員の平均給与月額が361,546円となり、職員の給与が民間給与を76円（0.02%）上回っている。（参考資料第26表）

(2) 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 \times 4.32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0.13月分下回っている。

(参考資料第20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0.3%下落している。

(参考資料第28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247,032円、253,069円及び259,115円となっている。

(参考資料第27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

令和2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98.6、全都道府県職員の平均指数は100.0となっている。本県職員の給与水準は47都道府県中39位であり、全国平均を下回っている。

(総務省「令和2年地方公務員給与実態調査」)

6 本年の給与の改定等

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おり、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減少している。また、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。

前記3(1)のとおり、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76円(0.02%)上回っていることが判明した。

また、前記3(2)のとおり、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0.13月分上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) 月例給

民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととする。

(2) 特別給

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における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0.15月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。また、再任用職員及び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下げるものとする。

(3) 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、国の定年延長に伴う給与制度の検討状況や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、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、学生の側では就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりが見られるなど、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。また、新型コロナウイルス感染拡大を契機とした社会情勢の変化を踏まえ、オンラインによる双方向の採用説明会の開催などについても対応を進めていく必要がある。

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、県職員等採用試験（大学卒業程度・一般行政事務）については、より幅広い層から優秀で多彩な人材を確保するため、主として民間企業との併願を考えている学生など、特別な公務員試験対策を行っていない者も受験しやすい試験内容とする、より人物重視

の採用枠を令和2年度から設けたところである。

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。

なお、本年も新型コロナウイルス感染拡大の影響により、すべての採用試験において、試験会場における、いわゆる3密の回避などの十分な感染症対策を講じたところである。

(2) 人材の育成

組織の総合力を高めていくためには、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人材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。特に研修においては、新型コロナウイルス感染防止対策やテレワークにも対応したオンライン方式を活用するなど、より柔軟性のある手法についても、さらに拡充していく必要がある。また、行政機関のデジタル化の推進の担い手となるデジタル人材の確保・育成といった新たな課題にも、本県の実情に応じて、取り組んでいく必要がある。

また、本県においては、新規採用職員に占める女性の割合が他の都道府県に

比べて高い状況にあることから、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。

さらに、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。

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つながることも重要である。

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る。制度の運用に当たっては、評価者である上司は、新型コロナウイルス感染防止対策としても活用されている在宅勤務のケースも含め、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、この制度を双方にとって実りのあるものとする必要がある。また、必要に応じて、実施状況を検証するとともに、時代の変化も踏まえた新たな人事評価の在り方やそのための改善方策等に関する国の動向等も注視しながら、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。

超過勤務については、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、国家公務員の超過勤務命令の上限規制に係る人事院規則の改正を踏まえ、本県においても、人事委員会規則により、平成31年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限時間等を設定している。

しかしながら、昨年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大、鳥インフルエンザの発生などの特殊な状況もあり、知事部局では職員一人当たりの月平均超過勤務時間数が前年度から2割程度増加するとともに、延べ500人以上の職員が、1か月の上限時間を超えた超過勤務を命ぜられていた。

任命権者においては、これまでも超過勤務の縮減を図るため、様々な取組を行っているが、改めて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ほか、職員が命令を受けずに超過勤務を行うことや、休憩時間を取らずに勤務することがないように、引き続き適切な勤務時間管理を行う必要がある。

新型コロナウイルス感染症や鳥インフルエンザへの対応業務などの特例業務にあっても、上限を超える超過勤務を必要最小限とすること、職員の健康の確保に最大限の配慮をすること、事後に要因の整理、分析及び検証を行うことが人事委員会規則上求められており、それらの取組を通じて総実勤務時間の短縮を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、引き続き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。

年次休暇については、昨年の職員一人当たり取得日数は、任命権者が定めた目標に達しておらず、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5日の年次休暇の確実な取得が求められるところ、2割程度の職員が取得日数5日未満となっており、任命権者においては、引き続き計画的な年次休暇取得を促進するための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。

こうした中、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」として、勤務時間管理の対象とするため、教育委員会では、条例・規則の整備等を行い、昨年4月に県立学校教育職員の「時間外在校等時間」の上限を設定したところであり、業務量の適切な管理をはじめ、教育職員の健康及び福祉の確保のための取組について、引き続き着実に進めていくことが重要である。

(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を図るため、これまで休暇・

休業や給与に関する各種制度の整備拡充を実施してきた。男性職員の育児休業についても、任命権者における取組の結果、その取得者数は増加傾向にあるが、その取得率は、女性職員と比較すると、依然として低い状況である。

人事院は、男性職員の育児や女性職員の活躍をさらに進めるための方策の一つとして、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行うとともに、非常勤職員も含めて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援に関する措置を講じることとしており、任命権者においては、これらの動向も踏まえながら、引き続き、職員の意識改革や働き方の見直しを進めるとともに、男性職員の育児休業取得促進など、職員の両立支援制度の活用について働きかけを行っていく必要がある。

なお、昨年1月に新設した不妊治療休暇制度については、今回人事院が言及した国家公務員に係る同制度の内容を踏まえ、取得可能日数の拡充等について検討する必要がある。

また、本県のテレワークについては、平成30年9月に、知事部局及び教育委員会事務局において、子育て・介護と仕事の両立支援の観点から在宅勤務の試行が開始された。その後、新型コロナウイルス感染症対策の観点から、昨年2月以降当分の間は、対象職員を拡大するなどして運用されており、業務用パソコンのモバイル化、電子決裁システムによる承認手続の簡略化、オンライン会議のための環境整備、在宅勤務の集中取組期間の実施など、テレワークのための環境改善に順次、取り組んでいるところである。

人事院では、本年3月に改定された「国家公務員テレワーク・ロードマップ」及び同年7月に変更が閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、有識者による研究会を設置し、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方、テレワークを行う職員の作業環境の整備や健康状態の把握等の諸課題に対応するための方策、公務における勤務間インターバルの確保の方策等について検討することとしている。

テレワークや時差出勤については、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、広がってきた面があるが、環境に関わらない安定した公務サービスの提供や、職員のワーク・ライフ・バランスの実現にも資することから、国の研究会による検討の動向を注視し、また、他の都道府県の取組等も参考にしな

がら、今後も引き続き、環境整備や制度上の課題を把握し、検証していく必要がある。

(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、定期健康診断における有所見者の割合はここ数年高い水準で推移している。また、病気休職者数及び病気休職者のうち心の病気が原因である者の数がいずれも3年連続で増加しており、過去10年間で最多となっている。

こうした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病気が原因である者が依然として半数以上を占めていることから、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。なお、心の病気が原因で療養している職員の病気休暇制度については、他県との均衡等を考慮し、円滑な職場復帰を促進する観点から、付与日数等の見直しについて検討する必要がある。

また、長時間労働は、職員の心身の疲労を蓄積させ、心と身体の病気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に基づく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、心の病気を引き起こす要因となり得るだけでなく、各職場の円滑な業務運営に支障を及ぼすことから、任命権者が定めたハラスメントの防止等に関する方針、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、意識啓発に取り組み、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。本委員会としても、地方公務員法に基づき、職員からの苦情相談等に引き続き適切に対応していく。

3 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、平成30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った。これを踏まえ、本年6月、国家公務員の定年を令和5年度から2年ごとに1歳ずつ引き上げて最終的に65歳とすることのほか、60歳に達した管理監督職を占める職員を管理監督職以外の官職に異動させる管理監督職勤務上限年齢制の導入や、定年前再任用短時間勤務制の導入、また定年引上げに伴う60歳を超える職員の給与を60歳前の7割水準に設定すること等を定めた国家公務員法等改正案が可決・成立した。

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おり、国家公務員法等改正案と併せて、地方公務員の定年を同様に引き上げること等を内容とする地方公務員法改正案も可決・成立したことから、今後、国における制度設計の詳細を注視しながら、高齢層職員の能力と経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げを円滑に行うための施策を進めていく必要がある。

なお、定年引上げに伴う60歳を超える職員の給与については、国家公務員との

均衡を考慮し、当分の間、60歳前の7割水準となるよう、必要な措置を講じることが適当である。

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。

今後、高齢期における多様な職業生活設計の支援を図る観点からも、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、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、給与・任用形態等を含めた高齢期雇用のあり方について、国や他の都道府県、民間の動向等を注視しながら、引き続き検討を行っていく必要がある。

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も努める必要がある。

4 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。

本勧告においては、職員の給与と民間の給与との較差を解消するため、期末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。