

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和元年 10 月

愛媛県人事委員会

元人委第 178 号
令和元年 10 月 8 日

愛媛県議会議長 西 田 洋 一 様

愛 媛 県 知 事 中 村 時 広 様

愛媛県人事委員会委員長
安 藤 潔

職員の給与等に関する報告及び勧告

地方公務員法第 8 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せて別紙第 2 のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県職員の給与、民間事業従事者の給与、生計費その他県職員の給与等の決定に関連のある種々の事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 県職員の給与

本委員会が本年4月1日現在をもって県職員の給与の実態を調査したところ、県職員（公営企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の総数は16,697人、平均年齢は43.5歳、平均給与月額は388,296円である。これらの職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職等8種類の給料表が適用されており、給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額は、次表に示すとおりである。

給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額

給料表	区 分	職 員 数	適 用 率	平 均 年 齢	平均給与月額
行政職給料表		4,105人	24.59%	42.9歳	363,426円
公安職給料表		2,435	14.58	38.0	349,694
研究職給料表		149	0.89	40.8	350,562
医療職給料表(一)		25	0.15	47.0	800,615
医療職給料表(二)		188	1.13	43.1	369,492
医療職給料表(三)		116	0.69	44.4	356,294
中学校・小学校教育職員給料表		6,780	40.61	45.4	404,940
高等学校等教育職員給料表		2,899	17.36	44.5	417,894
合 計		16,697	100.00	43.5	388,296

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の平均給与月額の内訳は、給料331,103円、扶養手当10,671円、地域手当518円、その他21,134円で、計363,426円である。また、その平均年齢は42.9歳、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男72.6%、女27.4%、学歴別構成比は大学卒82.2%、短大卒3.9%、高校卒13.7%、中学卒0.2%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた県職員全体の平均給与月額の内訳は、給料359,488円（教職調整額を含む。）、扶養手当9,708円、地域手当275円、その他18,825円で、計388,296円である。

(資料第1表、第2表及び第5表参照)

2 民間給与

(1) 調査方法

本委員会は、県職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年も人事院と共同して、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のうちから、144事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種3,564人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。その際併せて、研究員、医師等の54職種801人についても同様の調査を行った。

また、公務における給与の配分等の参考とするため、民間事業所における給与改定の状況、諸手当の支給状況及び定年退職後の継続雇用制度等の状況について調査を行うとともに、期末手当及び勤勉手当の検討のため、民間事業所における特別給の支給状況について調査を行った。

(2) 調査結果

主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は42.1%（昨年27.3%）と昨年を上回り、ベースアップを中止した事業所の割合は2.9%（昨年9.6%）と昨年を下回っている。なお、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.6%（昨年0.0%）である。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は89.1%（昨年86.1%）とやや昨年を上回り、昇給額については、昨年と比べ増額となっている事業所の割合は28.3%（昨年27.9%）、減額となっている事業所の割合は5.1%（昨年3.7%）といずれも昨年を上回っている。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%（昨年0.0%）である。

(資料第20表及び第21表参照)

イ 初任給の状況

民間における新卒事務員・技術者の本年4月の初任給は、大学卒195,686円、高校卒160,411円となっている。

(資料第15表参照)

ウ 扶養（家族）手当の状況

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、全体の82.0%の事業所において家族手当を支給しており、そのうち、93.0%の事業所において配偶者を、99.5%の事業所において子を家族手当の支給対象としている。また、家族手当の平均支給額は、扶養家族の構成が配

偶者のみの場合10,910円、配偶者と子1人の場合16,076円、配偶者と子2人の場合20,758円となっている。

(資料第23表参照)

エ 住居（住宅）手当の状況

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、全体の56.9%の事業所において住宅手当を支給しており、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、25,000円以上26,000円未満となっている。

(資料第24表参照)

オ 期末手当及び勤勉手当（特別給）の状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で技能・労務等従業員を除く従業員に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額額の4.48月分相当となっている。

また、昨年冬季における特別給の配分状況を調査した結果をみると、考課査定分の割合は、一般の従業員の場合46.5%、課長級従業員の場合50.9%、部長級従業員の場合51.5%となっている。

(資料第25表及び第26表参照)

3 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の県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、県職員にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係）の職務に従事する者のうち、責任の度合い、学歴、年齢等が同等と認められるもの（資料第19表参照）の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、国に準じた方法により精密に比較した。その結果、次表に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均407円（0.11%）下回っていることが明らかとなった。

県職員と民間との給与の比較

民間給与(A)	363,833円
県職員給与(B)	363,426円
較差(A－B)	407円(0.11%)

(2) 特別給

民間における賞与等の特別給については、その年間支給割合は4.48月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.45月分）が民間の特別給を0.03月分下回っている。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.9%、松山市では0.2%の上昇となっている。

(資料第29表その1参照)

(2) 標準生計費

本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した松山市における標準生計費は、本年4月において、2人世帯では106,900円、3人世帯では136,080円、4人世帯では165,250円となっている。

(資料第28表その2参照)

5 県職員の給与と国家公務員及び他の都道府県職員の給与との比較

(1) 給料

昨年4月現在において、行政職俸給表(-)の適用を受けている国家公務員とこれに相当する県職員との給料の水準を学歴別・経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果、国家公務員の給料の水準を100とした場合、県職員のそれは98.3であり、国家公務員を下回っている。なお、同時期における全国都道府県の給料の水準の平均は、100.1である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む44道府県において概ね国に準じた扶養手当の制度を採用しており、本県の扶養手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(3) 住居手当

全都道府県のうち、本県を含む30府県において国に準じた住居手当の制度を採用しており、本県の住居手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(4) 通勤手当

全都道府県が国の通勤手当制度と異なる制度を設けているが、その中において、本県の通勤手当の水準は、他の都道府県の水準をやや上回っている。

(5) 期末手当及び勤勉手当

平成30年度においては、全都道府県のうち、本県を含む38道府県が国と同じ支給割合となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は、別記のとおりである。

(給与等に関する報告資料参照)

7 むすび

【給与関係】

(1) 給与の改定について

ア 本年の給与改定の基本方針

県職員の給与決定のための諸条件は、以上報告したとおりであって、本年4月時点で、県職員の給与が県内民間給与を407円(0.11%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

民間事業所においては、本年の春季賃金改定時にベースアップを実施した事業所の割合及び定期昇給が昨年比べて増額となっている事業所の割合は、それぞれ昨年より増加しているものの、ベースダウンとなっている事業所も増加しており、本県における賃金の改善状況は全国的な水準までは及ばなかったものとみられ、民間給与月額は昨年と比べ減少している。

一方、県職員においても、平成18年度からの給与構造改革や平成27年度からの給与制度の総合的見直しによる給料水準の上昇を抑制する効果等によって、昨年と比べ平均給与月額は減少しており、これら双方の給与を精緻に比較したところ、県職員の給与が民間給与を下回る結果となった。

また、特別給についても、県職員の年間支給月数が県内民間の年間支給割合を0.03月分下回っているため、支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。

以上のとおり本年の較差の状況や人事院による本年の国家公務員の給与改定勧告、他の都道府県の状況等を踏まえ、本委員会は、本年の県職員の給与について、次のとおり措置することが適当であると判断した。

イ 改定すべき事項

(ア) 給料表については、本県における公民給与の較差を考慮して、人事院勧告の内容を基礎とした引上げ改定を行うこと。

公民較差解消に当たっては、従来から、人事院勧告に準拠することを基本としており、本年もその考え方で較差解消を図ることを検討した

が、人事院勧告で示された俸給表に準じて給料表の改定を行おうとしたものの、上記アの公民較差をすべて埋めることはできない状況となった。

本委員会は、これまでも公民較差については、可能な限り解消することを基本に給与改定を勧告しており、また、平成26年の報告において、給与制度の総合的見直しに伴う給料表の水準の引下げにより生じる較差については、「何らかの方法によりその較差が生じた年の民間給与水準との均衡を図る」と言及しているため、埋め切れない較差の解消方法について検討した。

その結果、本委員会としては、地域における民間給与水準を適切に県職員の給与に反映させるとの観点から、他の都道府県における対応状況や地域の国家公務員給与との均衡等を考慮したうえで、給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表の各号俸の額に較差是正に必要な一定の率を乗じて水準調整を行う方法により、給料月額を定めることが適当と判断した。

また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

- (イ) 特別給については、民間における特別給の年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.05月分引き上げ、4.50月分とすること。その引上げ分は、国や民間の特別給の支給状況を考慮し勤勉手当に割り振ることとし、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、人事院勧告の内容に準じて、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こと。

ウ その他

住居手当については、本年の人事院勧告において改定が勧告されたことから、本県における改定の必要性について検討した結果、国においては、公務員宿舎の使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げたのに対し、本県における公務員宿舎の使用料は国を下回っていること、また、国においては民間における住宅手当支給状況を踏まえ最高支給限度額を引き上げたのに対し、本県の民間における住宅手当支給状況が国の民間における住宅手当支給状況を下回っていること、更に、本県において国に準拠した改定をした場合、多くの県職員の手当受給額が減額となることを総合的に勘案し、改定を行わないこととする。

【公務運営に関する課題】

(1) 人材の確保・育成について

少子化による若年人口の減少や、民間企業での高い採用意欲等を背景に、官民を問わず人材獲得競争はさらに厳しさを増している。こうした中、県民の目線に立った効率的で質の高い行政サービスを継続的に提供していくためには、行政課題を的確に捉え、その解決に向け果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様な有為の人材の確保は極めて重要な課題である。

また、女性活躍推進のための取組として、職業生活への多様な支援等に関する情報提供などにより、より多くの有為の女子学生等の進路選択につなげていく必要がある。

本委員会はこれまでも、一人でも多くの者に愛媛県職員を志してもらえよう、職員採用セミナーや職場見学会の開催、大学等での業務説明会や保護者説明会の実施等を通じ、愛媛県職員の仕事の魅力ややりがい、若手職員や女性職員がその意欲や能力を十分に発揮できる職場であること等を積極的にPRするとともに、民間企業等での職務経験者を対象とした採用試験や、発想力や行動力等を評価する民間方式の試験の創設等、多様な人材確保対策にも積極的に取り組んできたところである。

こうした取組により、本年県職員採用試験の申込は前年より若干増加したものの、当面、職員の大量退職が続くことから、引き続き各任命権者と連携・協力し、より効果的な情報発信に努めるとともに、社会経済情勢や行政需要の変化に的確に対応し、時代に即した試験制度の在り方や県民の負託に応えることができる多様な有為の人材の確保策について、幅広く検討するとともに、受験者確保により積極的に取り組む必要がある。

一方、県が地域の実情に即した施策を自ら主体的に考え、推進していく上で、これまで以上に複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応するためには、職員一人ひとりが公務に対する意欲と能力を高め、公務の質を高く保つことが重要である。

このためには、職員の意識改革の徹底を図り、研修を通じた政策立案能力、営業力や問題発見・解決能力の強化や各職場での業務を通じた実践型の人材育成に引き続き注力するとともに、管理職員が部下職員の業務遂行状況等を適切に把握し、十分にコミュニケーションを取りながら、職員の意欲や能力・実績を適切に評価するなど、人材育成に資する人事管理を一層進めていく必要がある。

加えて、女性職員の活躍を進めるため、女性職員が能力や個性に応じて幅広い業務経験を積むことができるような職場環境づくりに取り組むことも重要である。

(2) 障がい者雇用に関する取組について

法定雇用率の達成に向けて、各任命権者から障がいのある方々の雇用拡

大に早期に取り組みたいとの要請を受け、本委員会では、知的障がい者や精神障がい者を対象に加えた別枠での採用試験を実施したほか、任命権者においても、常時勤務が困難な障がい者の民間企業等への本格的な就労を支援する「えひめチャレンジオフィス」の設置をはじめとした様々な取組みが進められているところである。

今後、各任命権者は、これらの雇用拡大にあわせて、障がい特性に応じた合理的配慮に関する取組の周知・徹底や、障がいのある職員が障がいの内容・程度に応じて能力を発揮できる職場環境づくりにも注力していく必要がある。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援の推進について

少子・高齢化が急速に進行している中、育児や家族の介護を行う職員に対して仕事と家庭生活の両立を支援し、バランスの取れた働き方ができる職場環境を整備することは、有為な人材を確保し、職員が持てる能力を最大限に発揮して職務を遂行する上で極めて重要である。

このため各任命権者においては、引き続き、時差出勤やテレワーク等の仕事と家庭生活の両立支援制度の積極的な活用について職員に対する周知や啓発活動を一層進めるとともに、育児・介護に従事する職員もキャリア形成ができる環境の整備、男性の育児への参加促進など、男女を問わず全ての職員が育児や介護と仕事の両立がしやすく、その個性と能力を十分に発揮できる職場づくりに一層注力して取り組む必要がある。

なお、不妊治療への支援について、国においては、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていくこととしており、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(4) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等について

超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、多様な有為の人材の確保にも資する重要な課題であり、これまで、各任命権者において、不断の取組が行われているところである。その結果、超過勤務の縮減に一定の効果を上げているものの、昨年は西日本豪雨災害の影響もあり多くの部署で超過勤務時間が前年を上回ったほか、依然として特定の部署や職員において恒常的に相当長時間に及ぶ勤務が見受けられ、その改善が求められている。

このような中、長時間労働の是正を含めた多様で柔軟な働き方の実現等のための働き方改革が国を挙げて進められており、本年4月には、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等を定めた改正労働基準法が施行されるとともに、国家公務員についても、超過勤務命令を行うことができる上限の時間を人事院規則で定めるなどの措置が講じられた。

本県においては、国家公務員の措置に準拠して人事委員会規則を改正し、

超過勤務命令を行うことができる時間の上限を設定した。なお、公務の運営上真にやむを得ない場合には、上限を超えて超過勤務を命じることも認められるものであるが、その超過勤務は必要最小限にとどめるとともに、健康確保に最大限配慮しなければならないこととしており、さらに、上限を超えて超過勤務を命じた任命権者に対しては、その要因の整理、分析及び検証を行う義務を課している。

各任命権者においては、上限設定の趣旨や制度内容の周知に努めるとともに、人事委員会規則等の規定内容の下で、引き続き、超過勤務を縮減するための実効ある取組をより一層進める必要がある。

一方、職員は、高度化、多様化する行政ニーズに的確に対応し、県民の目線に立った質の高い行政サービスを提供するという役割を果たさなければならない。そのため、各任命権者においては、組織全体として業務の見直し・削減・合理化や適正な人員配置にも引き続き努めていただきたい。

また、教員については、勤務の特殊性からその職務を勤務時間の内外に切り分けることが難しく超過勤務手当制度の適用もないが、近年、その長時間勤務の実態が明らかとなっており、改善が求められている。教育委員会においては、平成 28 年 10 月に「愛媛県教職員業務改善方針」を策定し、校務における I C T 機器の積極的な活用や学校行事・会議の精選などの取組を行ってきた。また、昨年 6 月には「愛媛県の運動部活動の在り方に関する方針」を策定し、運動部活動の休養日の適切な設定等について基準を示したところである。さらに、本年 5 月には、愛媛県学校における働き方改革推進本部を設置し、学校における働き方改革について、その実効性のある取組を一層進めることとしている。教員の長時間勤務の是正は、教員の心身の健康の保持、誇りとやりがいを持てる勤務環境の実現につながり、学校教育の質の維持向上に資することから、極めて重要な課題であり、引き続き、その勤務時間を客観的に把握し、教員の多忙化の解消に向けた取組を一層進める必要がある。

各所属においては、超過勤務の事前命令及び事後確認の徹底を図るとともに、管理職員を含む職員の勤務状況や健康状態を把握し、仕事の進め方の見直しや業務量の平準化に向けた事務分担の見直しを行うほか、組織内の弾力的な職員配置等に継続的に取り組むことが必要である。

他方で、職員一人ひとりにおいても、自らの働き方を見直し、コスト意識を持って計画的・効率的な事務処理を進めて行くことが重要である。

また、年次有給休暇については、任命権者において休暇計画表の作成や休暇取得推進期間の設定等に加えて、今年度からは、民間労働法制の改正を踏まえ、年次有給休暇年 5 日以上を取得を職員に対して個別に働きかけるなどの取組も行われているところである。年次有給休暇の取得により、心身の疲労回復や家族と過ごす時間の充実、自己研鑽の機会の増加などが

図られ、勤労意欲の向上はもとより、公務能率の維持増進にも寄与することが期待できることから、引き続き、管理職員が、率先して取得に努めるとともに、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮するなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、各任命権者が特定事業主行動計画で設定した年次有給休暇の年間取得日数 15 日以上の目標の達成に向け、なお一層取得促進に取り組む必要がある。

(5) 職員の健康管理について

職員が心身ともに健康であることは、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行する上で重要である。

各任命権者においては、各種健康診断の実施や生活習慣病等の予防、過重労働者に対する保健指導等を行うほか、特に、メンタルヘルスについては、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の効果的な活用をはじめ、精神疾患の未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した総合的な取組を推進しているところである。

しかしながら、職員の長期の病気休暇取得者等のうち、精神疾患を原因とする者の割合が多い状況が依然として続いていることから、今後、更に、メンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが求められている。

このため、引き続き管理職員が、職員との円滑なコミュニケーションを通じて日頃の勤務状況や心身の健康状態を適切に把握するとともに、ストレスチェック制度を効果的に活用し、職場のストレス要因の軽減・除去に主体的に取り組むことが肝要である。

加えて、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働安全衛生法等が改正され、産業医の機能強化や過重労働者に対する医師による面接指導の強化等が行われるとともに、管理監督者を含む全ての労働者の労働時間の状況の把握が義務付けられ、本年4月から施行されたことを受け、各任命権者においては、適切な方法により職員の労働時間を把握・記録するとともに、西日本豪雨災害からの復旧・復興に向けた業務が長期間に及ぶ中、過重労働等による健康障害の発生の未然防止により一層努めていただきたい。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの職場におけるハラスメントは、勤労意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となるおそれがあることから、各任命権者においては、引き続き管理職員に対する研修や職場研修を実施するなど未然防止に努めるとともに、気軽に悩みを相談できる、風通しのよい快適な職場環境を維持することが必要である。

特に、パワーハラスメント対策については、本年5月に、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、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が新設されたことから、各任命権者においては、今後、国において示される「事業主が講ずべき措置等に関する指針」に沿って適切に対応する必要がある。

(6) 高齢層職員の能力・経験の活用について（雇用と年金の接続の在り方）

人事院は、昨年、高齢層職員の能力と経験を本格的に活用するため、定年を段階的に 65 歳まで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、その中で、定年の引上げに関する具体的な措置として、民間の実情を踏まえ 60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 7 割水準に設定すること、組織の新陳代謝を確保し組織活力を維持するため役職定年制を導入すること、60 歳を超える職員の多様な働き方を実現するため定年前の再任用短時間勤務制を導入すること等に言及した。これを受け、現在、政府において検討が進められているところである。

地方公務員の定年は、地方公務員法の規定により国の職員の定年を基準として定めることとされているところ、定年の引上げは、雇用と年金の接続が図られる一方で、能力及び実績に基づく人事管理の徹底や組織活力を維持するための方策等、検討すべき課題もあることから、本県においても、国の動向を踏まえながら、定年の引上げに係る諸課題について、本県の状況を十分踏まえて具体的な検討を進める必要がある。

併せて、段階的な定年の引上げ期間中は再任用制度が存置されることとなるため、現在運用されている再任用制度についても、引き続き、再任用職員の体力の個人差等にも配慮しつつ、モチベーションの維持・向上を図り、これまでに培ってきた能力及び経験が活かせる環境整備に努めていく必要がある。

(7) 臨時・非常勤職員制度に係る法改正への対応について

平成 29 年 5 月の地方公務員法及び地方自治法の改正により、地方公務員の特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件が厳格化されるとともに、一般職の会計年度任用職員制度が創設され、令和 2 年 4 月から施行されることとなっている。

各任命権者においては、新たな制度が法の趣旨に沿って円滑に導入されるよう、引き続き、所要の準備を着実に進めることが必要である。

最後に、人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている県職員の適正な処遇を確保することを目的としており、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持され得る納得性のある給与水準を確保するものであって、人材の確保や労使関係の安定化を通じて、行政運営の円滑化に寄与しているものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

また、公務を取り巻く環境が大きく変化する中、職員には、全体の奉仕者として高い倫理観と使命感を持って、日々、職務に精励され、高い士気を持って精力的に取り組まれていることに対し、深く敬意を表するものである。その一方で、依然として一部の職員による重大な非違行為が続いていることは、非常に残念なことである。今後とも、職員一人ひとりが強い危機感を持って職責を果たされ、県民の信頼と期待に応えることを切に望むものである。