

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和5年10月

愛媛県人事委員会

5人委第227号
令和5年10月4日

愛媛県議会議長 高山 康人 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16,098人、平均年齢は42.2歳、平均給与月額は379,899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		4,209人	26.15%	41.4歳	351,166円
公安職給料表		2,425	15.06	38.0	356,151
研究職給料表		141	0.88	38.5	336,429
医療職給料表(一)		21	0.13	41.7	783,844
医療職給料表(二)		177	1.10	44.2	374,383
医療職給料表(三)		123	0.76	42.5	353,530
中学校・小学校教育職員給料表		6,266	38.92	43.4	393,206
高等学校等教育職員給料表		2,736	17.00	44.4	415,355
合 計		16,098	100.00	42.2	379,899

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319,989円、扶養手当8,641円、地域手当520円、その他22,016円で、計351,166円である。また、その平均年齢は41.4歳、平均扶養親族数は0.8人、男女別構成比は男69.0%、女31.0%、学歴別構成比は大学卒83.6%、短大卒3.3%、高校卒13.0%、中学卒0.1%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351,160円（教職調整額を含む。）、扶養手当8,802円、地域手当257円、その他19,680円で、計379,899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、134事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「令和5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3,425人について、本年4月分として支払われた給与月額等の実態把握を行った。その際併せて、研究員、医師等の54職種861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、諸手当の状況及び高齢者雇用施策の状況について、期末手当及び勤勉手当の検討のため、特別給の支給状況について、それぞれ調査を行った。

(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51.4%（昨年30.8%）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6.4%（昨年9.5%）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0.0%（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91.6%（昨年90.8%）と昨年を上回り、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40.5%（昨年23.3%）と昨年を上回り、減額となっている事業所の割合は0.0%（昨年5.8%）と昨年を下回っている。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は0.7%（昨年1.2%）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201,302円、高校卒165,032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75.1%の事業所において家族手当を支給しており、そのうち、91.5%の事業所において配偶者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11,480円、配偶者と子1人の場合16,192円、配偶者と子2人の場合20,425円となっている。

(資料第22表参照)

エ 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44.5%、課長級従業員の場合50.3%、部長級従業員の場合49.1%となっている。

(資料第24表及び第25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・技術関係職種）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3,799円（1.08%）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)	354,965円
県職員給与(B)	351,166円
較差(A - B)	3,799円(1.08%)

(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（月数）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月数（4.40月分）が民間の特別給の年間支給割合を0.08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3.5%、松山市では3.1%の上昇となっている。

(資料第28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79,220円、3人世帯では

109,010円、4人世帯では138,810円となっている。

(資料第27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98.6であり、国家公務員を下回っている。なお、同時期における全都道府県職員の給料の水準の平均は、99.8である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む44道府県においておおむ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32都道府県は、国の住居手当制度と一部異なる制度を設けているが、その中であって、本県の住居手当の水準は、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、その中であって、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

令和4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、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の勤務時間について勧告するとともに、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。

(資料人事院の報告及び勧告の概要参照)

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3,799円（1.08%）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。

県職員においては、若年層の割合が上昇したことなどにより、昨年と比べ平均給与月額が減少している。

一方、民間従業員においては、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や定期昇給額を増額させた事業所の割合が昨年より増加しており、県職員の構成に対応させた給与月額は、昨年と比べて増加している。

そして、これら双方の給与を精密に比較したところ、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民間の年間支給割合を0.08月分下回っているため、支給月数を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。

なお、公民較差解消に当たっては、従来から、人事院勧告に準じた給料表の改定を行うことにより職務・職責に応じた給料体系を確保することを基本としつつ、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上で、国の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っており、本年生じた公民較差についても、同様の方法により解消することが適当である。

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) 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

また、獣医師に対する初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(ウ) 通勤手当については、本年5月にJR四国において運賃等の改定が行われたことにより、現行の支給限度額を超える費用負担を生じる職員が大幅に増加することとなったことから、人材確保の観点等も考慮し、運賃等改定に伴う負担の軽減を図るため、一定の利用職員がいる区間に係る定期券の額を踏まえ、交通機関等利用者及び交通機関等と交通用具を併用する者に係る1箇月当たりの支給限度額を改定すること。

(エ) 特別給については、民間における年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.1月分引き上げ、4.50月分とすること。その引上げ分は、国家公務員や民間の特別給の支給状況を考慮して期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げ、令和6年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が均等になるよう定めること。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究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上げるとともに、会計年度任用職員の期末手当については、その他の職員との均衡を踏まえ適切に対応すること。

ウ その他

(ア) 在宅勤務等手当

本年の人事院勧告において、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、令和6年4月1日から、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設するとともに、在宅勤務等手当を支給される職員について、通勤手当に関し所要の措置を講ずることとされた。本県においても、地方自治法の改正状況を踏まえながら導入について検討するとともに、新設する手当の内容や通勤手当における措置については、国や他の都道府県における取扱い等を踏まえ適切に対応する必要がある。

(イ) 会計年度任用職員の給与

地方自治法が改正され、令和6年4月1日からパートタイムの会計年度任用職員に勤勉手当を支給することができることとなったこと等を受けて、国における非常勤職員の給与に係る取扱いや他の都道府県の動向、本県の実情等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、昨年の報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に取り組み、令和6年に必要な措置を講ずる方針である旨表明していたところ、本年の報告において、多様で有為な人材の確保を始めとする現下の人事管理上の重点課題に対応するため、措置を検討する主要事項の骨格案を示した。

その内容は、①新規学卒者、若手・中堅職員の処遇や民間人材等の処遇といった人材の確保への対応に関する事項、②役割や活躍に応じた処遇や円滑な配置等への対応といった組織パフォーマンスの向上に関する事項、③手当の見直しなど働き方やライフスタイルの多様化への対応に関する事項であり、令和6年に向けて、これらを骨格とする措置を講じられるよう、検討作業を進めるとしており、今後の動向を注視する必要がある。

【公務運営に関する課題】

(1) 人材の確保・育成について

西日本豪雨災害からの復興と防災・減災対策、人口減少対策、地域活性化をはじめとする様々な課題にも柔軟に対応しつつ、県民の目線に立った質の高い行政サービスを効率的かつ継続的に提供していくためには、複雑化・高度化する行政課題を的確に捉え、将来の目指すべき姿に向けて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を確保することが極めて重要となっている。さらに、年齢階層別在職状況の偏り解消による組織の持続可能性確保のため、民間人材等の採用促進が有効である。

本委員会では、民間企業との人材獲得競争が激しくなる中、県職員（上級）試験区分に特別な受験対策を必要としない民間方式の試験区分〔アピール型〕を設けているほか、上級技術職区分における教養試験の廃止や採用候補者名簿の有効期間延伸、民間企業等経験者試験の技術職区分拡充等により、人材確保に向けて積極的に取り組んでいるところである。

あわせて、進路選択の早期化や就業意識の多様化、執務環境への関心の高まりなど昨今の就職を取り巻く環境の変化を的確に捉え、県職員の仕事の魅力ややりがい、働きやすい職場環境に関して情報発信を行うとともに、これらに関する幅広いニーズに対応するため、対面とオンラインを併用した広報活動を展開したほか、相談窓口を設置し相談者の希望に合わせて面談や職場見学を実施するなどきめ細やかな対応を行ってきたところである。

こうした取組により、若年労働人口が年々減少する中、本県職員採用試験の申込みは一定の水準を維持しているところであるが、引き続き各任命権者と連携・協力し、今後は、個別のニーズに対応した丁寧なアプローチによる効果的なプロモーション活動に取り組むほか、優秀な新規学卒者や民間人材等を獲得するために必要な採用戦略を検討の上、より効果的な情

報発信に努めるとともに、試験制度についても、実施時期や内容について、人事院や他の地方公共団体の状況も注視しながら、社会経済情勢や行政需要の変化に的確に対応し、時代に即したものとなるよう、デジタル技術活用によるオンライン化も含め、幅広く検討し、受験者確保により積極的に取り組むこととしている。

一方、県が地域の実情に即した施策を自ら立案し、積極的に推進していくためには、職員一人ひとりが職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ることはもとより、研修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、職員のキャリア形成・成長を支援するほか、意欲や能力・実績を適切に評価するなど、各任命権者における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。

また、女性職員の活躍を進めるためには、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。

さらに、障がいのある職員が安定的に働くことができる職場の実現に向けては、障がいの特性や合理的配慮に関する職員の理解を深めるとともに、その能力を最大限に発揮し、活躍できる職場環境の整備等に引き続き取り組んでいく必要がある。

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少に伴って行政需要の拡大が見込まれる中で、行政サービスの水準を維持していくためには、公務運営の中核を担うことが期待される人材を確保・育成できるよう、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方に対応し、かつ、その能力を十分に発揮できる勤務環境の整備に取り組み、県職員として働くことの魅力を一層高めることで、より多くの人材を公務にひきつけるという好循環を生み出すことが重要である。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進について

育児や家族の介護等を行う職員に対して仕事と家庭生活の両立を支援し、柔軟・多様でバランスの取れた働き方やキャリア形成ができる職場環境を整備することは、職員が安心して職務を遂行する上で極めて重要である。

本県においても、妊娠、出産、育児、介護等に係る休暇・休業等の両立支援制度の新設・拡充や周知・啓発等に取り組んできたところであるが、今後とも、これらの制度の積極的な周知等を図り、両立支援の重要性について職員全体の理解を深め、制度を利用しやすい職場環境の整備を着実に進める必要がある。特に、男性職員の育児参加は、女性活躍の推進等の観点からも重要であり、本県においても、特定事業主行動計画等に基づく

様々な取組が進められ、男性職員の育児休業等取得率は大きく向上するなど、一定の成果は上がっているものの、任命権者間で取得率に大きな差があるほか、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、地方公務員の育児休業取得率の政府目標の引上げ等が行われたことなども踏まえ、取組の一層の強化が必要である。

また、テレワーク、フレックスタイム制等、柔軟で多様な働き方に対応した勤務制度については、各任命権者において職員への周知・啓発や利用環境の整備・拡充等を行っているところである。引き続き、これらの制度の活用等により、全ての職員が個人の希望や抱える事情に応じた働き方が選択でき、その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。

(3) 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おいても重要な課題である。これまで、各任命権者において超過勤務の縮減に向けた不断の取組が進められているものの、職員一人当たりの超過勤務時間は近年、増加傾向であるほか、人事委員会規則で定める上限を超えて長時間勤務を命じられた職員の数も高止まりしており、また、一部の職員において相当長時間に及ぶ勤務が見受けられる。長時間勤務や過重な業務負担が常態化すれば、職員の健康管理上重大なリスクを招くことが憂慮されるとともに、公務能率の低下により行政組織運営にも支障を来すことが懸念される。各任命権者においては、上限を超えて超過勤務を命じた要因の分析、検証等を適時・適切に実施するとともに、検証結果等を踏まえ、引き続き、超過勤務を縮減するための実効性ある取組をより一層、迅速に進める必要がある。

また、教員については、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。このような中、教育委員会においては、教員が学校教育活動に関する業務を行っていることを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管理の対象とし、教員の業務量の適切な管理を行うこととしているほか、ICTの効果的な活用や業務見直しによる業務の負担軽減、部活動指導員の活用等による部活動の負担軽減等を取組の柱とした「愛媛県学校における働き方改革推進方針」に沿って、学校における働き方改革実現に向けた実効性のある取組を着実に進めることとしているが、時間外の在校等時間は高止まりしており、教員の多くが多忙化解消を実感できるような状況には至っていない。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って能力を発揮できる環境の実現につながり、学校教育の質の維持向上にも資することから、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、教員の業務多忙の解消に向けた取組を一層進める必要がある。

そして、各所属においては、超過勤務の事前命令及び端末機のログ記録等による事後確認の徹底を図るとともに、教員の在校等時間の確認を適切に行うなど、管理職員を含む職員の勤務状況を適時に把握する必要がある。その上で、管理職員が組織内の業務量の把握や進捗状況の管理を的確に実施し、業務の進め方の見直しや業務量の平準化に向けた適切なマネジメントを行い、長時間勤務の是正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、タイムマネジメント等を意識して計画的・効率的な事務処理を進めていくことが重要である。

さらに、各任命権者においては、ICTの活用等による業務効率化の積極的な推進や緊急業務発生時には職員の臨機応変な配置等に努めるなど、組織全体として、効果的・効率的な業務の推進に向けた様々な取組を進めているところであり、これらの取組を着実に推進しながら、業務の見直し・削減・合理化を一層進めるとともに、業務量に応じた適正な人員配置や柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備にも引き続き努めていただきたい。

特に、勤務と勤務の間に適切な休養時間を設定する勤務間のインターバル確保については、本年の人事院の公務員人事管理に関する報告において、各府省の長の努力義務規定を設け、勤務間のインターバル確保に資する取組を進めることについて言及されたことなども踏まえ、本県においても、職員が勤務間の生活時間を十分に確保できるよう、超過勤務の縮減に加え、既存制度の活用等により勤務間のインターバルを確保できる勤務環境の整備にも取り組む必要がある。

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、年次有給休暇の年5日以上を取得を職員に対して個別に働き掛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庭生活の充実、自己研さん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、管理職員の率先した取得、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的取得・連続取得の促進への配慮など、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、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。

(4) 職員の健康管理について

心身の健康の維持は、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、各種健康診断や生活習慣病等の予防、過重労働

者に対する保健指導等に取り組んでおり、特に、メンタルヘルスについては、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半数を超える状況が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必要がある。また、各任命権者においては、ストレスチェックの集団分析結果を用いて、高ストレスと判定された職場の課題把握や環境改善に注力して取り組むなど、ストレスチェックの積極的な活用を努めているが、今後とも、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職員を見逃さないため、各任命権者においては、適切な方法を用いて、管理監督者を含む全ての職員の労働時間の状況を把握し、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、職員の勤務意欲や心身の健康に支障を及ぼす要因となり、職場環境の悪化を招くことにもつながる。各任命権者においては、ハラスメントの防止に係る要綱等や相談体制の整備等により、防止や解決に向けて取り組んでいるところであるが、引き続き管理職員に対する研修や職場研修を適切に実施するなど、ハラスメント防止の重要性について職員の理解を深め、未然防止に努めるとともに、相談体制の一層の充実・周知等に努め、悩みを相談しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要である。

(5) 定年の引上げについて

本年4月から、定年の段階的な引上げが実施されるとともに、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制等が導入され、今後は、60歳以後の職員の勤務形態等が多様になることから、各任命権者においては、60歳以後の任用や給与等の制度について職員が十分に認識した上で意思決定できるよう、適切に情報提供を行う必要がある。また、職員個人の適性や能力に応じた人事配置を行うとともに、高齢層職員の安全衛生管理にも配慮しながら、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、新たな制度が法の趣旨に沿って円滑に運用されるよう取り組むことが必要である。

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、社会情勢が急速に変化し、複雑化・高度化する行政課題への迅速・的確な対応が求められるなど、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、職務に精励されていることに対し、深く敬意を表するものである。今後とも、職員一人ひとりが服務規律の遵守に努めるとともに、高い規範意識を持って公正かつ誠実に職責を果たされ、県民の信頼と期待に応えることを切に望むものである。