

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

人事委員会の勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、給与、勤務時間その他の適正な勤務条件を確保するという機能を担っており、人事委員会は、中立・公正な専門機関として、情勢適応の原則、均衡の原則等、地方公務員法の趣旨を踏まえ、職員の勤務条件に関し講ずべき措置について、議会及び知事に報告及び勧告することとされている。

このうち、職員の給与については、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本としており、本委員会では、毎年、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施している。本年においても、職員と民間企業従業員の給与を精密に比較した上で、国、他の都道府県の状況、地域の生計費その他の事情を勘案して、報告及び勧告を行っている。

国においては、本年8月、人事院が、国家公務員の給与について報告及び勧告を行い、あわせて、公務員人事管理について報告を行った。この報告等において、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、様々な取組を進めることとし、給与面についても、給与制度のアップデートに向けて検討を行うこととしている。

本県においても、複雑かつ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提供するためには、有為の人材の確保、能力・実績等に基づいた公正な人事管理の推進、長時間労働の是正、柔軟な働き方への対応などは、重要な課題であり、適切に対応していくことが求められている。

こうした中、本委員会は、適正な給与水準の確保をはじめ、職員の勤務条件等について、調査・検討を重ねてきたところである。

本委員会としては、日々職務に精励している職員の士気や意欲が高まり、公務運営の更なる活性化が図られるよう、今後とも、勧告制度を通じて職員の適正な勤務条件の確保に努めてまいる所存である。

1 職員給与の現状

本委員会は、職員(企業職員、病院事業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。)の給与を検討するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施したが、その結果は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員構成の状況は、表-1のとおりであり、職員数は30,752人となっている。

職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の7種11給料表並びに任期付職員及び任期付研究員の給料表の適用を受け、その平均年齢は、41.6歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒81.2%、短大卒5.8%、高校卒13.0%、性別人員構成は、男性56.5%、女性43.5%となっている。

表-1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経年数
30,752人	41.6歳	19.2年

学歴別人員構成比				性別人員構成比	
大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
81.2%	5.8%	13.0%	0.0%	56.5%	43.5%

(注) 育児休業中及び公益的法人等派遣の職員等を除く(次表について同じ)。

(2) 平均給与月額

平均給与月額は、表-2のとおりであり、職員全体では388,463円となっており、うち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員(新規学卒の採用者等を除く。)では375,761円となっている。

表-2 職員の平均給与月額

	給料	地域手当	管理職手当	扶養手当	住居手当	その他	計
全職員	348,039円	21,744円	4,941円	7,604円	5,788円	347円	388,463円
うち行政職員	331,699円	21,269円	8,270円	8,127円	6,261円	135円	375,761円

(注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額等を含む。

2 その他には、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)等を含む。

3 行政職員とは、行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規学卒の採用者等を除いた職員。

2 民間給与の現状

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、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 1,192 のうち 252 事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。なお、本年は、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、病院は調査対象から除外した。

調査では、公務に類似すると認められる職種の職務に従事する者 8,197 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支払われた給与月額等を調査した。同時に、各企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の支給実績について調査した。

調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、79.1%となっている。

調査結果については、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

民間事業所における初任給の改定状況は、表－3 のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 25.8%、高校卒で 23.9%となっている。そのうち初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で 27.4%、高校卒で 45.2%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 72.6%、高校卒で 54.8%となっている。

表－3 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の採用あり %	初任給の改定状況			新規学卒者の採用なし %
			増額 %	据置き %	減額 %	
大学卒	規模計	25.8	(27.4)	(72.6)	—	74.2
	500人以上	28.8	(33.8)	(66.2)	—	71.2
	100人以上 500人未満	26.5	(20.1)	(79.9)	—	73.5
	50人以上 100人未満	6.3	—	(100.0)	—	93.7
高校卒	規模計	23.9	(45.2)	(54.8)	—	76.1
	500人以上	25.9	(52.8)	(47.2)	—	74.1
	100人以上 500人未満	21.0	(38.8)	(61.2)	—	79.0
	50人以上 100人未満	25.0	(25.0)	(75.0)	—	75.0

(注) () 内は、新規学卒者の採用がある事業所を 100 とした割合である。

(2) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、表－４のとおりであり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は45.3%となっている。

また、民間における定期昇給の状況は、表－５のとおりであり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は93.0%となっている。そのうち昇給額について、昨年に比べて増額した事業所の割合は27.2%、減額した事業所の割合は5.8%、変化なしとした事業所の割合は60.0%となっている。

表－４ 民間における給与改定の状況

項目 役職 段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
	%	%	%	%
係員	45.3	5.7	0.6	48.3
課長級	30.5	9.1	1.4	59.0

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。

表－５ 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
	%	%	%	%	%	%	
係員	94.4	93.0	27.2	5.8	60.0	1.4	5.6
課長級	81.3	79.0	21.4	2.3	55.3	2.3	18.7

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計は計と一致しない場合がある。

3 職員と民間従業員の給与比較

(1) 月例給

前記の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、職員にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職に類似すると認められる職種の者について、個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させるラスパイレス方式で、本年4月分の給与額を比較した。

較差の状況については、表－６のとおりであり、民間給与が職員の給与を1人当たり829円（0.22%）上回っていることが明らかになった。

表－6 公民給与の較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較差(A)－(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
376,590 円	375,761 円	829 円 (0.22%)

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

(2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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、表－7のとおり、平均所定内給与月額4.42月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数(4.30月)を0.12月分上回っている。

表－7 民間における特別給の支給状況

項目		区分	事務・技術等従業員
		平均所定内給与月額	下半期 (A ₁) 上半期 (A ₂)
特別給の支給額	下半期 (B ₁) 上半期 (B ₂)	822,928 円 863,496 円	
特別給の支給割合	下半期 $\left\{ \frac{B_1}{A_1} \right\}$ 上半期 $\left\{ \frac{B_2}{A_2} \right\}$	2.17 月分 2.25 月分	
特別給の支給割合年間計		4.42 月分	

(注) 下半期とは令和3年8月から令和4年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.30月である。

4 物価及び生計費の動向

本年4月の小売物価統計調査(総務省)に基づく消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国及び水戸市でいずれも2.5%上昇している。

また、本委員会が家計調査(総務省)を基礎に算定した本年4月の水戸市(調査対象世帯数96世帯)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173,972円、184,965円及び195,945円となっている。

(資料編 3 生計費関係資料 参照)

(資料編 4 労働経済関係資料 参照)

5 給与制度等をめぐる動向

(1) 国の動向

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行い、あわせて、公務員人事管理に関する報告を行った（巻末掲載）。

主な給与等の報告及び勧告は、次のとおりである。

ア 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ

イ ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

(2) 都道府県の動向

国家公務員の行政職の職員の俸給と本県のこれに相当する行政職の職員の給料について、国家公務員の俸給を100とし、ラスパイレス方式で比較したところ、令和3年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は100.4（地域手当補正後は99.1）である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表－8のとおりとなっている。

表－8 都道府県の給与比較

ラスパイレス指数	98未満	98以上 99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団体数	4 団体	7 団体	16 団体	15 団体	5 団体
団体数（地域手当補正後）	7	10	19	8	3

むすび

職員の給与決定等の基礎となる諸条件は、以上のとおりである。これらを総合的に検討した結果、本委員会の見解は、次のとおりである。

1 職員の給与

(1) 公民較差等に基づく給与改定

職員の給与については、民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、次のとおり改定する必要がある。

ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告に準じて、改定すること。

具体的には、大学卒業程度試験に係る初任給を3,000円、高校卒業程度試験に係る初任給を4,000円引き上げることとし、若年層が在職する号給の給料月額についても改定を行う。

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改定すること。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

イ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合（月数）との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とすること。

引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に配分する。

本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、令和5年度においては、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、医療大学の学長及び再任用職員の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こと。

(2) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務をめぐる環境の変化に適切に対応し、所要の制度改正を行ってきたところであるが、次に掲げる課題など、給与制度の整備に係る諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

ア テレワークに関する給与面での対応

人事院は、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について具体的な枠組みの検討を進めることとしており、本県においても、その状況を注視していく必要がある。

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても、様々な課題に対応できるようアップデートを図っていくこととし、令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを目指すとしている。

本県においても、国の動向等に留意しつつ、能力・実績や職責の給与への的確な反映、公務等の変化に応じた諸手当の見直しなど、給与制度の在り方について検討する必要がある。

(人事院の取組事項)

- ・ 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・ 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・ 65歳定年を見据えた60歳前及び60歳超の給与カーブ
- ・ 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

2 公務の運営

(1) 人材の確保

複雑かつ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提供するためには、公務の担い手となる有為の人材の確保が重要である。一方、若年人口の減少などを背景に、本県職員を目指す受験者の確保は大変厳しい状況が続いている。

このような中、民間企業等への就職を志望する学生や社会科学系学部以外の学生など、多様な人材が本県職員採用試験を受験しやすくするため、本年度から、大学卒業程度採用試験について、基礎能力検査で第一次試験の選抜を行う「事務（知事部局等B）」の区分を新設したところである。

国家公務員採用試験においては、民間企業だけでなく、地方公共団体も人材獲得の競合の対象とし、様々な見直しが進められている。本県の採用においても、国家公務員や民間企業等と競合することから、時宜にかなった採用試験の在り方等について引き続き不断の見直しが必要である。

組織活力の向上を図る上では、民間企業における実務の経験を通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得している多様な人材を活用していくことが重要である。本県では社会人経験者採用選考や、民間企業等に雇用されている者を県へ受け入れる行政実務者研修員などの取組を実施している。特に、

社会人経験者採用では、本年度、職務経験や業績・成果等をアピールする機会を拡充するため、第1次選考に経歴審査を導入するとともに、働きながらも受験しやすくするため、事務職について教養考査を基礎能力検査に替えたところである。

本県では、障害者に適した職域を広げることなどにより、障害者雇用の拡大を図ってきた。その結果昨年度には、障害者雇用率の全国順位が知事部局では5位、教育委員会では8位になるなど大幅に向上したところである。また、本年度から、障害者を対象とした採用選考の受験可能年齢を採用時39歳から59歳までに広げたところである。引き続き、障害者の雇用の促進等に関する法律等の趣旨を踏まえ、障害者雇用の積極的推進と、障害者が働きやすい環境づくりに取り組む必要がある。

また、国家公務員に準じ、職員の定年を段階的に65歳に引き上げることとしており、今後の新規採用者数については、退職者の動向を見据え、中長期的な観点からの検討が必要である。

(2) 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

ア 人材の育成

複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応していくためには、強い使命感や経営感覚、豊かな創造力を有する人材の育成が重要である。

本年度から、知事部局では人事担当課と研修機関の体制を一体化し、効果的な能力の育成に取り組んでいるところである。具体的には「民間の知見の積極的な活用」及び「政策形成能力の強化」に重点を置き、各職層において必要な一般知識を習得する一般研修及び職務の遂行に必要な特別の知識及び技能を習得する特別研修を実施している。

さらに、民間企業等への派遣研修及び国との人事交流を行っているところである。

任命権者においては、組織の活力を最大限に高めるため、職員の資質向上と意識改革につながるよう、引き続き人材の育成に取り組む必要がある。

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の士気や意欲を高め、公務運営の活性化を図るためには、能力・実績等に基づいた公正な人事管理を進めていくことが重要である。

その基礎となる重要な仕組みが人事評価制度であり、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るため、全ての職員を対象に人事評価制度が導入されている。

また、知事部局等の任命権者においては、令和2年度から、人事評価制度の見直しが行われ、よりきめ細やかな評価区分となったところである。

公正性・透明性が高く、より実効性のある人事評価制度とするには、性別

や年齢、職種にとらわれず職員の能力や実績を適切に評価し、給与や人事管理に的確に反映するとともに、評価結果に基づく指導・助言を通じて、職員の意欲の向上や人材育成に努めることが重要である。

また、人事評価制度を円滑に運用する上で、評価結果に関する苦情への的確な対応を図ることも必要である。

ウ 女性の採用及び登用の促進

本県では、各任命権者において「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」等（計画期間：令和3年4月から令和8年3月まで）を定め、女性職員割合及び登用の拡大を進めることとしている。

女性職員の割合拡大のためには、その入り口となる採用の拡大が重要であると考えられる。そのため、大学等が主催する学内説明会や職員ガイダンス、ホームページ等を活用して、女性職員のキャリア支援や子育て支援等、職員が働きやすい職場であることを積極的に広報することにより、さらなる受験者確保に努めていく必要がある。

また、本県では管理職（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合を令和8年4月1日には26%にする高い目標を掲げ、女性職員の登用の拡大を進めているところである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す指標でもあることから、引き続き、公正な人事評価を行うとともに性別、職種にとらわれない登用等、意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが重要である。

(3) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正等

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や公務能率の向上の観点から重要な課題であり、ワーク・ライフ・バランスの推進、魅力ある職場づくりや多様で有為の人材確保にも資するものである。

本県では、平成31年4月から、職員の勤務時間に関する規則において、時間外勤務命令を行うことができる上限を設定しており、その上限を超えた場合は、各任命権者に事後的な検証を義務付けている。

任命権者においては、毎月、時間外勤務時間が一定時間を超えた職員について、所属長等が事務分担の見直しや部内の応援体制の検討など業務の平準化を行うとともに、一人1台端末の操作時間やタイムカードなどの客観的記録も参考にしながら、過重労働の早期是正に取り組んでいる。

また令和3年度は、令和2年度に続き主に新型コロナウイルス感染症への対応で年720時間を超える時間外勤務が見受けられたが、全庁的な応援体制の拡充や保健師の増員による保健所の体制強化、一部の保健所業務の

本庁集約、外部委託化などによる時間外勤務縮減の取組が見られた。

職員の心身の健康保持や公務能率の向上のため、引き続き、業務量に応じた適切な体制を維持し、各職場におけるマネジメント強化や緊急性・重要性の高い業務への機動的な人員配置等により、職員の時間外勤務の縮減を推進していく必要がある。

教職員については、令和2年度から令和3年度にかけて、働き方改革のモデル校を指定し、教材の共有化や完全退勤時間の設定、部活動への複数顧問の配置などに取り組み、時間外勤務の縮減を進めてきた。現在、これらの取組を県内全校に広げ働き方改革を推進するとともに、部活動指導の地域への一部移行など、教員負担を減らす体制構築に向けての検討も行っているところである。こうした取組などを引き続き進め、教職員の長時間労働の是正に向け、学校、市町村教育委員会及び県教育委員会が相互に連携して、学校における働き方改革を推進していくことが重要である。

イ テレワーク等の柔軟な働き方への対応

本県は、テレワーク、時差出勤、休憩時間の選択等の柔軟な働き方が可能となる制度を整備してきたところであるが、これらの制度は、育児、介護等のために時間の制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものである。

このため、引き続き利用状況の検証等を行い、更なる制度の整備及び利用の促進を図る必要がある。

また、人事院においても、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の在り方等について引き続き検討を行うこととしており、その状況を注視していく必要がある。

ウ 健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることは、職員自身やその家族ばかりでなく、公務の運営にとっても極めて重要である。今後、高齢層職員や女性職員の割合が増加していく状況も踏まえつつ、引き続き健康診断の着実な実施とともに、健康診断後の事後措置の徹底など健康管理体制を充実していく必要がある。

また、各任命権者では、メンタルヘルス対策として、研修会の開催やカウンセリング専門機関などによる各種相談制度、ストレスチェックの分析結果の活用、職場復帰支援制度の実施などに取り組んでいるほか、特に、過重労働に係る健康障害防止のために過重労働報告の徹底を図っているところである。

しかしながら、依然としてメンタル疾患による長期病休者数が多いことから、より相談しやすい体制となるよう、夜間相談におけるオンラインの活用など相談体制の拡充にも取り組んでいるところである。引き続き、職員の

心の健康づくりの推進に努めていく必要がある。

また、心の不調を早期に発見し適切に対処できるよう、相談しやすい職場環境づくりに引き続き取り組むとともに、職員の円滑な職場復帰支援や再発防止に向けたフォローアップの充実に努めていく必要がある。

エ 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立を図るため、多様で柔軟な働き方が可能となる勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

このような中、育児等を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にすることを目的として、本年10月1日には、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、育児休業の取得回数の制限の緩和等がなされたほか、本県においても、男性職員の育児参加休暇や短期不妊治療休暇の拡充等を行ってきたところである。

各任命権者においては、各種制度が広く職員に活用されるよう、ガイドブックによる周知等の様々な取組が行われているところであり、知事部局等においては、令和3年度の育児休業の取得率が、女性は99.0%、男性は59.4%に至るなど、着実に成果を挙げているが、より一層の利用促進を図るなど、引き続き職員に対する周知、啓発等に取り組む必要がある。

また、人事院は、定年が65歳に引き上げられることなどを踏まえ、介護休暇や自己啓発等休業制度等についても必要な調査研究を行うとしており、その状況を注視していく必要がある。

オ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の運営にも支障をもたらすものである。

各任命権者においては、管理職員等への研修の実施、相談窓口の設置など、ハラスメントの防止等に係る様々な取組がなされているところである。

しかしながら、本委員会の苦情相談窓口へ寄せられる相談のうち、ハラスメント等に係る相談は近年増加傾向にある。職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、引き続きハラスメントの防止等に係る取組を進める必要がある。

(4) 公務員倫理の徹底

職員は県民全体の奉仕者として、高い倫理観を持つことが常に求められており、本委員会でも、この旨をかねてから報告し、公務員倫理の徹底を促してきたところである。

しかしながら、一部の職員によるわいせつ行為、飲酒運転等の法令遵守意識に欠ける事案が引き続き見られ、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念される。

また、個人情報保護の意識が高まる中、対策や取扱いの見直し等が行われているものの、業務の電子化の進展等に伴い、保有個人情報の漏えい等の事案も発生している。

県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行するよう、改めて公務員倫理の徹底を図る必要がある。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通して、公務運営の安定に寄与しているところである。

このような本制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実現されるよう要請する。

職員にあつては、県民の視点に立った、質が高く、効率的な県民サービスの提供に努め、高い倫理観と使命感をもって全力で職務に専念することを望むものである。