

平成23年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置状況

選定した特定の事件（監査テーマ）
 「岡山県における人件費に関する事務の執行について」

監査の結果等（要約）	措置状況
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 40%;"> <p>○第3章 各論</p> <p>第2款 定員管理</p> <p>8 結果及び意見</p> <p>継続的な行政サービスの提供は、住民に對し、岡山県は直面した巨額の収支不均衡の解消を成すべく、財政再生可能な状況にある。このままでは、定員管理の組織・機能が一般行政と異なる特徴がある。</p> </div> <div style="width: 55%; border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black;"> <p style="text-align: center;">措置状況</p> </div> </div>	
<p>(1) 定員管理については、最も効率的な組織体制を旨とした定員管理方法により行うべきである。（指摘事項）</p> <p>岡山県の定員管理の状況は、全体としては、このままの取組成果が現れているものの、規模の他団体のより効率的な部門別定員管理と比較し、改善の余地があり、将来的な削減が必要である。岡山県は、財政状況にあり、将来の税収減少を懸念し、削減の必要がある。このままでは、削減のペースが追いつかない恐れがある。削減のペースを速くし、削減の目標を達成させる必要がある。</p>	<p>本県では、平成9年度からこのままでの削減が見られ、平成10年度からは、平成9年度と比較し、削減のペースが速くなり、削減の目標を達成している。平成10年度からは、平成9年度と比較し、削減のペースが速くなり、削減の目標を達成している。</p>
<p>(2) 定員管理目標について、より精緻な部門別定員管理目標を設定する必要がある（指摘事項）</p> <p>現状の目標は、部門別の詳細な目標を定めていない。削減のペースを速くし、削減の目標を達成させる必要がある。</p>	<p>削減のペースを速くし、削減の目標を達成させる必要がある。削減のペースを速くし、削減の目標を達成させる必要がある。</p>

内容が不十分でないかとの視点で見直しを行うことを徹底する必要がある。

(3) 定員管理目標について、部門別にも最も効率的な場合の目標値を参考に、将来の目標値を参考に、岡山市と並ぶ模範的団体として、岡山市と並ぶ模範的団体として、岡山市と並ぶ模範的団体として、

内容が不十分でないかとの視点で見直しを行うことを徹底する必要がある。

部門	目標定員目安
総務・議会	588 ～ 601
税務	158 ～ 164
民生	287 ～ 293
衛生	406 ～ 423
商工労働	214 ～ 223
農業	650 ～ 662
林業	124 ～ 130
水産	34 ～ 37
土木	590 ～ 616
建築	43 ～ 44
合計	3,094 ～ 3,193

各府県に於ける、が、その削減の割合は、概ね1割程度にとどまると見られる。

(4) 特別行政部門の定員管理については、社会的情勢の変化等に適時に対応し、定員数の改善を図る必要がある（意見）

特別行政部門の定員管理については、社会的情勢の変化等に適時に対応し、定員数の改善を図る必要がある。

警視庁、東京都、大阪府、愛知県、福岡県、北海道、東北地方、中部地方、近畿地方、中国地方、四国地方、沖縄県、各府県に於ける、が、その削減の割合は、概ね1割程度にとどまると見られる。

(5) 定員管理のための施策を具体的に検討すべきである（意見）

定員管理のための施策を具体的に検討すべきである。

職員定数の削減に当たっては、国の取組と併せて、地方自治体の取組も必要である。

第3款 給与等

2 給料

(4) 結果及び意見

平成24年度から給与等に人事評価結果を
反映させる人事評価制度の本格実施に当たっ
ては、人事評価結果を適切に昇給等に反映さ
せる必要がある(意見)

適に的で数2が4
が況合好給2務原
司状総良号成勤原
上務を「給平て、
位勤載「昇、じり
上「記」、が通限
びのの好けるをい
及票「良分あ間な
司査見「にで年が
上調査「区こと、等
属性の」区こと、情
直適上好給のる事
の、導良昇と見の事
員し指にのるを段の
職成び特階情特てら
は、作「段て実たせ
を察「3し給っさな
山県票観しのを昇か
性調す断「定のな昇
関にの「決度き給し
にの「年で号
でア質
に職に象でが
価る当せ

成でや務質ま
平ろ給勤でて
こ昇の的め
は、とに員率努
てた切職効う
いし適、りよ
つ実施せよる
に実果さ、な
度格結映りと
本価反図織
制ら評にを組
価か事等上政
評度人当向行い
事4り勉欲高
2あ勤意のい
反映実度た
格制し

新人事評価制度
人岡山県は、平
いるる。人事評成
い山県が。所現度
山務部が。課試、
事評価マユアル
観しおおく。
ア人事評価制度の導入

(ア) 人事評価制度導入の背景
平成12年4月に、い
法が施行され、中
行政シ、岡山の
中でのる職員の
ふれ、客観性、高
性、評価の質の
握し、的とした。
率ととし。

(イ) これまでの取組
平成14年10月か
対象に、平成16
げ、新たな改善策を講じた。
また、所属長等管理職については、平成
18年度から人事評価制度による評価結果を
勤勉手当に反映させると、任用に

つての参考として取り扱うこととした。

(ウ) 人事評価制度導入の目的

- ① 自己啓発等を通じた人材育成の促進及び勤務意欲の向上を図る。
- ② 個人の目標達成を組織の目標達成へと効果的につなげる。
- ③ 給与や任用等の人事管理に評価結果を反映させることも視野に入れる。

イ 人事評価制度の内容

(ア) 人事評価制度の基本

- ① 実績評価と②能力評価を組み合わせた制度とする。

(イ) 実績評価

- ① 年度当初に設定した目標に対する達成度や業務計画等を念頭に置いた仕事ぶりを基準に、その成果及び成果を生み出すために行う企画、立案、調整等の手順等を対象として評価する。
- ② 「実績評価シート」を用いて、5段階の評価基準により、直属上司及び上位上司が評価する。
- ③ 「行政職6級相当職以上」については、目標に対する成果及び成果を生み出す過程における手順等の達成状況により評価を行う。
- ④ 「行政職5級相当職～3級相当職」「行政職2級相当職・1級相当職及び現業職」については、それぞれの職位区分ごとに整理された仕事の成果、仕事の進め方、改善・工夫等の実績要素ごとの着眼点により評価を行う。

(ウ) 能力評価

- ① 職務遂行行動に表れた職員の保有する知識、判断力等の能力及び取組姿勢等を対象として日常の行動観察を参考に評価する。
- ② 「能力評価シート」を用いて、能力要素等ごとに5段階の評価基準により直属上司及び上位上司が評価する。

以上が新人事評価制度の概観である。

従前の適性調査票の内容に比べ、上記人事評価制度の内容は、格段の差があるものとなっている。

しかし、上記人事評価制度導入の目的について、「給与や任用等の人事管理に評価結果を反映させることも視野に入れる。」と記載していることに疑問が残った。

平成24年度から給与等に人事評価結果を反映させることを本格実施するのであるから、「視野に入れる」のではなく、「反映させる」と記載すべきであったと思われる。

既に見てきたとおり、岡山県の将来の財政状況の見通しは決して明るいものではない。このような状況の中において、平成24年度から給与等に人事評価結果を反映させる人事評価制度の本格実施に当たっては、人事評価結果を適切に給与等に反映させ、支出する人件費を有効に配分することにより、職員のモチベーションを高め、もって効率的で質の高い行政組織への転換を図るべきである。

3 手当（退職手当を除く）

て手離職、職接手、一年の間に、職内へす
 れ職する。乖退直を際を1歴この行は、範き着
 さ退る。いら員の、不足債2行こ、は、範き着
 とにいか、職あり不。当成の発るのてのべに
 るため形職職あり手平の債立すめいし入る制
 すたなき、県で財な職、債のたつそ収あ抑
 行るなき、くのは退し、当設のに。、来の
 発強くべ、なも金でら制手を、当償るし本額
 を保強あ。もる資のか抑職金手当あ却う行
 債確向來ない。でれるも点を。退基、金手で脱い発
 当を傾本得まさがる観行した。、当資職きらと、
 手源ののをう行なれな発しと手い、退べかるう
 職財す記るい発つさう、とる職てもる向すよ
 退の存上るい、にに行よえ、とる職してす取傾給る
 の当依、わはめ益発の掬ぜを、保い有を存支き
 円手にはい債た受にことを、保い有を存支き
 億職行向と当ののめ、債行他県をに格姿の当行る。
 0退発傾る手給へたは字発、取源県性なへ手移あ
 0、ののい職支民の府赤はた鳥財山の重債職にで
 約1り債こて退当県す阪のにま、しに手で早べ

場員に不
 う員、改
 行職し、が
 をて査れ日し切れ置
 しえ精(意見)度
 直超う(意見)度
 見をよ(意見)度
 後点(意見)度
 今観(意見)度
 ての(意見)度
 い止(意見)度
 つ禁(意見)度
 に更(意見)度
 度保(意見)度
 制益(意見)度
 当利(意見)度
 手不(意見)度
 職支(意見)度
 退は(意見)度
 合(意見)度
 対(意見)度
 要(意見)度
 平(意見)度
 1(意見)度
 の(意見)度
 日(意見)度
 利(意見)度
 ら(意見)度
 5(意見)度
 山(意見)度
 に(意見)度
 計(意見)度
 れ(意見)度
 用(意見)度
 内(意見)度
 の(意見)度
 計(意見)度
 算(意見)度
 課(意見)度
 長(意見)度
 に(意見)度
 置(意見)度
 り(意見)度
 け(意見)度
 述(意見)度
 と(意見)度
 の(意見)度
 こ(意見)度
 れ(意見)度
 の(意見)度
 こ(意見)度
 保(意見)度
 た(意見)度
 日(意見)度
 3(意見)度
 1(意見)度

員基職ての給るて
 務に退つ国支こし
 公則の行、と応
 方原員をもせる対
 地の務正てわいに
 、衡公改い合て切
 は均家度おにっ適
 てる国制に正行、
 いめもて度改をも
 つ定でじ年のげと
 ににま準今度下後
 当条れに、制き今
 手4こ度り当引、たい
 職2、制お手のり、たい
 退第き当て職準あり
 法づ手き退水でまい

生もす第要述の況場がは、い
 がそ資則必上る状の当居有
 屋。に規に。あなす手住所
 部。る當用めいが難借居の
 きあ運使たな家困賃住員身
 空でな舎のはきがをい務自
 、き滑公營要空と宅な公員
 らべ円県運必のこ住色、務
 かすの山なる数るが遜て公
 る用務岡滑す多す員てっ、
 あ活公（円用は保務しがり、
 での、るの利に確公較した限
 の限はい務を内を、比しいる。
 るな舎て公舎県居てと。な
 い能公れ。公山住え業るが
 て可県ら）。岡、加企い情
 れば山作号ば、ら、間て事
 され岡に1れりかい民れな
 入い、め第けおるなはさ別
 投てもた条なとあはに給特
 しる。県内に多数の空き家があり職員宿舎の空室も
 ある。状況の建築費用の税金納得が、れらる。の
 つら、いか、必要である。