平成２５年３月２２日　　号外

岡山県公報

発行　岡山県

目次

【監査公表】
○　平成二十三年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置の公表　監査事務局

担当課（室）

目次

担当課（室）

◎岡山県監査公表第四号

地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の三十八第六項の規定により、岡山県知事から平成二十三年度包括外部監査の結果に基づき措置を講じた旨の通知があったので、当該通知に係る事項を次のとおり公表する。

平成二十五年三月二十二日

岡山県監査委員　高　橋　戒　隆

岡山県監査委員　波　多　洋　治

岡山県監査委員　與　田　統　充

岡山県監査委員　佐　藤　由　美　子

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
○第３章　各論 **第２款　定員管理** **８　結果及び意見** 継続的な行政サービスの提供は、住民に対して行政機関が負う最も重大な責務である。岡山県は直面した巨額の収支不足に対し、歳出構造の抜本的な改革を成し遂げて財政危機を克服し、財政再生団体への転落を回避し、将来にわたり持続可能な財政構造を確立しなければならない状況にある。岡山県の定員管理は、全体としては、これまでの取組成果が現れているものの、定員管理分析の結果、まだ改善の余地があると判断される。 組織・定員数のスリム化を実現するために、特に県がより主体的に定員管理を行うことができる一般行政部門については更なる改善が必要であると判断される。	
（１）定員管理については、最も効率的な組織体制を目指した定員管理方法により行うべきである。（指摘事項） 岡山県の定員管理の状況は、全体としては、これまでの取組成果が現れているものの、同規模の他団体のより効率的な部門と比較した場合、まだ改善の余地があり、将来にわたり持続可能な財政構造を確立し、岡山県が継続的な行政サービスの提供を確保するためには更なる見直しが必要である。 岡山県は厳しい財政状況にあり、将来の税収は減収となる可能性が高く、臨時財政対策債など現時点のスキームが継続されるのか不安視されることから、継続的な行政サービスの提供を最優先するならば、最も効率的な組織体制を目指した定員管理を行うべきである。	本県では、平成９年度からこれまで、数次にわたり行財政改革大綱を策定し、組織や職員定数の見直しのほか、歳出の削減や外郭団体・公の施設の見直しなど、あらゆる分野において抜本的な見直しを行ってきているところである。 その中でも、知事部局等においては、平成９年と比較し３割（1,900人）を超える職員定数の削減を行ってきたところである。引き続き、簡素で効率的な執行体制に向けて不断の見直しに取り組むこととしており、他の都道府県の取組状況等も参考にしながら、まずは、現在取り組んでいる目標（Ｈ２０対比８６０人の削減）の達成に取り組んでまいりたい。
（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） 現状の目標では部門別の詳細な目標数値はなく、具体的にどの部門がより集中的に改善を要するのか、また、施策によりどの程度の定員削減数を目指すのかが不明確で、業務・定員を見直す上で十分には役立っていない。今後は、部門別に詳細な数値を示すことにより、他団体で実施済みで岡山県で未実施の方法があれば直ちに実施を検討し、実施済みの施策についても、	職員定数の削減に当たっては、部門ごとの削減目標は設けていないものの、他の都道府県の取組等も参考にしながら各部門の執行体制について検討を行う中で削減に取り組んでいるところである。

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、部門別に最も効率的な団体の数値を基に、将来事象も考慮した場合の部門別定員管理目標の目安を以下に示すので、これを参考として取組を進められたい（意見）

一般行政部門において、岡山県と同規模団体の定員モデルと実数を基に、部門別に効率的な団体の数値を基礎として、将来事象も考慮して導き出した部門別の定員管理目標の目安を以下に示すので、これを参考として取組を進められたい。

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

各府県においては、それぞれの事情に応じて部門ごとの職員数を決定していると承知しており、部門ごとの最少の体制が本県にとって最適であるかどうかは一概には言えないものの、各都道府県の取組等も参考にしながら職員定数の削減に取り組んでまいりたい。

（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）

特別行政部門については、定員に関する基準が定められている部門が多く、地方公共団体が定員数を主体的にコントロールできるわけではない。また、一般行政部門のように定員モデルがなく、最も効率的な組織体制を目指した目標を設定できない状況もある。しかしながら、定員に関する基準がある分野でも可能な限り、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。例えば、その他の学校教育・高等学校部門において、高等学校には全県学区の学校も数多くあり、今後の少子化の進行や県の財政状況から、統廃合を進める検討をすべきである。

警察官、教職員については、法令により職員定数に関する基準が定められている中にあっても、その削減に取り組んでいるところである。

なお、高等学校の統廃合については、生徒数の減少に伴い、学校規模・配置の適正化を図り、活力ある教育活動を維持・向上させることを目的として、平成１４年度から再編整備を段階的に実施し、平成１４年度の６９校を平成２４年度には５５校としたところである。

（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）

「行財政構造改革大綱２００８」に基づく職員数削減について、退職者数の減少等を理由に、目標達成年度が平成２５年度から同２７年度に先送りされている。

また、過年度の包括外部監査における意見には、定員管理に結びつく多くの意見があるが、これらに対して現時点で十分な進捗がみられない事項も多い。確かに、過去の包括外部監査で指摘された事項の中には組織の廃止・改編等に関するものもあり、影響を受ける関係者等も多く、時間を要するものもあると考えられる。しかし、定員管理の問題が人件費の適正な管理にとって重要な課題であることを考慮するならば、定員管理の目標を着実に実行するために具体的な計画を作成することが必要である。

職員定数の削減に当たっては、社会経済状況の変化や国の取組などを踏まえつつ、引き続き簡素で効率的なる執行体制の整備に取り組んでまいりたい。

なお、過年度の包括外部監査の意見については、中長期的な課題としているものもあるが、業務の効率性や市町村の意見、県民サービスの維持等を考慮し、引き続き検討を行うこととしている。

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）

岡山県は、職員の直属上司及び上位上司が適性調査票を作成し、適性調査票の「勤務状況に関する観察及び指導上の意見」の記載を総合的に判断し、「特に良好」、「良好」、「良好でない」の３段階の昇給区分に分け、昇給号給数の決定をしているとのことであるが、平成２２年度の昇給実情を見ると、年間を通じて勤務がきなかった特段の事情等がない限り、原則４号給昇給させている。

しかしながら、これでは有能かつ真摯な態度で公務に従事している職員のモチベーションのアップにつながらず、結果において、効率的で質の高い行政サービスができる組織への転換ができないものと考える。

また、人事評価結果を昇給等に反映するためには、その評価自体に客観性、公平性があり、職員の納得が得られるものでなければならない。にもかかわらず、現行の適性調査票の項目は抽象的であり、主観的な判断がなされやすい内容である。したがって、昇給等へ反映させることが可能な人事評価制度を策定する必要がある。

この点について、岡山県は、後述する人事評価制度を策定し、平成２４年度から本格実施することとしている。この人事評価制度の運用に当たり、人事評価結果を適切に昇給等に反映させる必要がある。

新人事評価制度

岡山県は、平成２４年度から現在試行している人事評価制度を本格実施することとしている。そこで、本監査の対象ではないが、岡山県が現在試行している人事評価制度を、総務部人事課が平成２３年４月に作成した「人事評価マニュアル第５次改訂版」に沿って概観しておく。

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、いわゆる地方分権一括法が施行され、中央集権型から地方分権型へ行政システムの転換が進んでいる。こうした中で、岡山県のこれからを担う意欲と能力あふれる職員を育成していくため、公平・公正性、客観性、透明性、納得性の確保できる人事評価制度を構築し、実績や能力を的確に把握し、職員の意識改革等を促すとともに、効率的で質の高い行政組織への転換を目指すこととした。

（イ）これまでの取組

平成１４年１０月から、所属長等管理職を対象に、平成１６年度から対象を全職員に広げ、新たな人事評価制度の試行に取り組み、必要な改善策を講じてきた。

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ともに、任用に当た

人事評価制度については、平成２４年度から本格実施したところであり、人事評価結果を適切に昇給や勤勉手当等に反映させ、職員の勤務意欲の向上を図り、より効率的で質の高い行政組織となるよう努めてまいりたい。

なお、給与等への人事評価結果の反映については、平成２４年度の本格実施に合わせて改訂した人事評価制度マニュアル第６次改訂版に記載したところである。

っ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）

（４）結果及び意見

ア　特殊勤務手当は、原則廃止とし、真に必要な手当のみを支給すべきである（意見）

特殊勤務手当とは、地方自治法第２０４条第２項の規定に基づき、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、そのような特殊性を考慮すると適当でない勤務と認められる条例で定めるもの」に従事する職員に支給する特殊勤務手当のことである。総務省は、いったん特殊勤務手当制度本来の趣旨に合致するよう、平成１５年度に特殊勤務手当の資料を各都道府県及び政令指定都市の特殊勤務手当の状況を調査し、結果（「特殊勤務手当の結果について」）を公表するとともに、内容の見直し及び適正化を促した。

一方、岡山県では平成１２年の特殊勤務手当の見直し後、特殊勤務手当の支給に関して大きなる変更はなされていないので、現在の雇用情勢に合致させるような大幅な見直しが必要である。

例えば、県税事務従事職員の特殊勤務手当の支給対象部署にヒアリングしたところ、「税務部の業務は、法律・条例の規定に従って執行する難しさ、税法の複雑性や財産状況等の把握の困難性など、専門知識が要求される複雑で困難な業務」として県税業務が他の業務とは特殊である旨回答している。しかし、法律その他の専門知識が要求されるのは、他の部署の業務でも同様であり、特に特殊な勤務として給与上特別の考慮は必要ないと考える。大阪市や横浜市などは、税務手当を廃止している。

また、道路維持補修の作業に関する特殊勤務手当を支給していない地方公共団体（５府県）もあり、さらには、横浜市は食肉市場の職員に対する特殊勤務手当を支給していない。

調査対象の特殊勤務手当について、他の地方公共団体の支給状況と比較したところ、このように、そもそも支給していない地方公共団体もあった。確保の難しい特殊な職種などに対する特殊勤務手当を除き、特殊勤務手当を原則廃止とすべきである。

イ　月額支給となっている特殊勤務手当は、原則として日額又は件数当たりの額で支給すべきである（指摘事項）

総務省の上記「特殊勤務手当実態調査の結果について」では、特殊勤務手当制度本来の趣旨にかから、「特殊勤務手当は、本来対象となる業務に従事した場合ごとに支給されるべきものであり、その職にあることにより支給されるものではない」ことから、個々の職務の特殊性に応じて、原則として日額又は件数当たりの額で支給する旨となっている。月額支給となっている岡山県の県税事務従事職員の特殊勤務手当、社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当、食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当を検討したところ、対象となる業務に従事した場合ごとに日額や件数当たりで支給され

特殊勤務手当については、これまで、①特殊性の認められないものは廃止する、②国と同様の業務で国が支給しているものは国の額に改める、③特殊な勤務に従事した実態に応じた支給となるよう月額から日額へ移行するなど支給要件の見直しを行ってきたところである。

今後とも、真に必要な手当である特殊勤務手当かどうか、日額や件数当たりで支給すべきかどうかの見直しを行う必要がある。

ることが適当であり、適切な見直しをすべきであるとの結論に達した。

県税事務従事職員の特殊勤務手当、社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当、食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当の支給基準については、「毎年、全国の状況を調査し、必要な見直しを行っている（特殊勤務手当に関する調査票）」としている。しかし、県税事務従事職員の特殊勤務手当は、全都道府県の過半数で日額により支給され、社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当は、全都道府県の約半数（２２都道府県）で日額により支給されている。そして、主な食肉市場を開設する地方公共団体における特殊勤務手当は、月額による支給単価で支給されているものはない。

県税事務従事職員の特殊勤務手当、社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当、食肉地方卸売市場等勤務職員の特殊勤務手当の月額支給となっている特殊勤務手当は、対象となる業務に従事した場合ごとに日額や件数当たりで支給されるべきことが適当であり、支給方法が月額となっているものについては日額に変更すべきである。

ウ　支給基準は、対象業務ごとに区分し適切な支給単価で支給すべきである（指摘事項）

特殊勤務手当の支給基準は、毎年、全国の状況を調査し、必要な見直しを行っている（特殊勤務手当に関する調査票）。

しかし、道路維持補修の作業に関する特殊勤務手当について全都道府県のうち５都県は、類似する特殊勤務手当の支給をしていない。全都道府県のうち過半数が日額３００円で支給している。岡山県は全都道府県の中で最も高い支給単価（５６０円）で支給しており、全都道府県の平均支給単価２８４円の約２倍の支給単価となっている。また、道路維持補修の作業のうち、動物死骸処理の場合には上乗せ支給単価で支給しているのは、岡山県（日額２３０円加算）のほかには、１県（日額１２０円加算）のみである。また、職員を土木整備と運転に区分しそれぞれ別の支給単価にて支給しているのは、岡山県のみであった。さらに、道路整備課又は県民局建設部に勤務する職員（土木整備）と同職員（運転）で別の支給単価による支給としているが、同じ作業パトロール班に所属し、同じ職務を実施している職員であれば、別の支給単価での支給に合理性はない。支給基準を再度見直し、適切な支給単価で支給すべきである。

県営食肉地方卸売市場に勤務する職員の平成２２年度事務分掌表によれば、総務課と業務課との業務の違いのみならず、各課内でも各人の分掌事務はそれぞれ定められ、業務を分担し実施しているのが分かる。東京都中央卸売市場食肉市場と同様に、対象業務を詳細に規定し、その対象業務ごとに区分し適切な支給単価で支給すべきである。

エ　手当の支給に関する申請及び承認を適切に行い、適正に支給すべきである（指摘事項）

備中県民局建設部維持補修課作業パトロール班（４班のうちの１班）の平成２２年６月度道路維持日報を総務事務システムの届出データ及

再発防止のため、手当申請の承認者である所属長に対して、特殊勤務手当に限らず、全ての手当につい

び給与支給明細と照合し、特殊勤務手当の申請手続及び承認手続を検証したところ、平成２２年６月８日の交通を遮断することなく行う道路の維持補修の作業に関する特殊勤務手当の支給について、４人の技術員（土木）うち１人の技術員の支給単価が誤って申請・承認され、過大に支給されている事例があった。	て、厳正なチェックを行うよう改めて周知徹底したところである。
オ　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全職員の勤勉手当の成績率へ反映させる必要がある（意見） 勤勉手当については、職員の勤務成績に応じて支給するものとされている。 所属長等管理職については、平成１８年度から実績評価として年度当初に設定した目標の達成度を５段階で評価し、その評価結果等に基づいて、勤勉手当の成績率に反映しているが、所属長等管理職以外の職員については、懲戒処分や欠勤等の勤務状況のほか、出勤日数で一律に反映しているにすぎず、反映結果に大きな差異がなく、適切な成績評価となっていない。 職員の勤務成績に応じて支給するという勤勉手当本来の趣旨からすれば、人事評価等で評価結果を考慮した総合的な評価に基づく成績率を乗じて勤勉手当の支給金額を算出すべきであると考える。岡山県では平成１４年１０月から所属長等管理職を対象として実績評価及び能力評価から成る新たな人事評価制度の試行を開始し、平成１６年度からは、全職員にその対象を拡大している。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あたっては、職員のモチベーションを高めるために、その人事評価結果を適切に勤勉手当の成績率に反映させるべきである。	人事評価制度については、人事評価結果を適切に給与等に反映させ、職員の勤務意欲の向上を図る等のため、平成２４年度から本格実施することとし、人事評価結果に基づき勤勉手当の成績率を決定しているところである。
４　退職手当 **（６）結果及び意見** **ア　退職手当について、退職手当債に依存しない施策策定に早急に取り組むべきである（意見）** 岡山県は、退職手当の財源として今後も退職手当債を充てることを考えているとする。 退職手当債は、従来は、団塊の世代の大量退職を見越し、退職勧奨を進めて総人件費削減を図るために、退職手当の財源として発行が認められていたものであるが、平成１８年から１０年間は、あくまでも特例として定年退職者への退職手当の財源とするための発行が認められて生じるとして、定年退職といった必然的に発生する退職者への退職手当については、起債に頼らず、当該地方公共団体の収入の範囲内で支出できるよう予算を組むことが、本来のあるべき形であるといえる。 しかし、岡山県においては、「財政構造改革プラン」を基に策定された「行財政構造改革大綱２００８」において、退職手当債の発行が歳入の確保の一手段として位置づけられ、しかも「行財政構造改革大綱２００８」において退職手当債の発行による効果額目標が約９０億円とされていたものが、「平成２４年度当初予算あらまし」においては、平成２５年度以降、	退職手当債は、団塊の世代の大量退職に伴う退職手当の大幅な増加に対処するため、人件費の削減に取り組む団体を対象に認められた起債であり、近年では、多くの道府県においても本県と同様の水準で発行されているところである。 当面は退職手当債を発行せざるを得ない状況にあるものの、年度中の退職者の数や収支の改善状況などを勘案しながら、発行額の抑制に努めてまいりたい。

約１００億円の退職手当債を発行するとされており、退職手当の財源を確保するために退職手当債の発行に依存する傾向が強くなっている。

この傾向は、上記の本来あるべき形から乖離しているといわざるを得ない。

退職手当債は、いうまでもなく県職員の退職手当支給のために発行されるものであり、直接に県民への受益につながる資金の財源不足を手当するために発行されるものではない。実際、大阪府は、このような観点から退職手当債を一種の赤字債と捉え、発行を抑制し、平成２１年度には発行をゼロとした。

また、他県を見ると、退職手当債の発行歴のない鳥取県は、退職手当基金を設立することにより財源を確保している。

岡山県においても、資金手当のための県債としての性格を有する退職手当債については発行に慎重な姿勢を取るべきである。そして、退職手当債への依存傾向から脱却し、収入の範囲内で退職手当を支給するという本来あるべき形へ早期に移行できるよう、発行額の抑制に着手すべきである。

イ　退職手当制度について今後見直しを行う場合は、不利益変更禁止の観点を超えて職員に対する過大な保障とならないよう精査し、不要な支出を防止すべきである（意見）

平成１８年４月１日から退職手当制度が改正されたことに伴い、経過措置が設けられ、新制度による退職手当額が新制度切替日前日（平成１８年３月３１日）に仮に退職したとした場合の退職手当額を下回る場合は、新制度切替日前日の退職手当の額を保障している。これは、不利益変更禁止の観点から設けられた措置と考えられ、この観点自体は妥当なものである。

ただ、最高裁平成１２年９月７日判決（民集５４巻７号２０７５頁）に照らしてみると、岡山県職員の退職手当額の計算について、旧制度に従って計算した場合の額と、新制度に従って計算した額とを比較して、より高い方を保障すれば、あえて経過措置による第３の計算方法を用いずとも職員が被る不利益はなく、新制度の内容自体の相当性も確保され、不利益変更禁止の観点からは問題はないといえる。

そこで、平成１８年３月３１日までの旧制度の計算方法に従って、抽出した７人の職員の実際に退職した時点の退職手当額を計算したところ、課長級のうち１人及び副参事級の２人は、旧制度による計算及び新制度による計算よりも経過措置によって計算した退職手当額が一番高額となり、この経過措置による退職手当額の支給を受けていることになる。

既に述べたとおり、不利益変更禁止の観点からすると、旧制度と新制度を比較して、より高い金額の退職手当を支給すれば十分といえるところ、これら３人については、さらに経過措置により、旧制度及び新制度からも算出し得ない金額の退職手当の支給を受けていることになる。これは、不利益変更禁止の観点を超えて過大な保障を与えたといえるのではなかろうか。

また、経過措置によって、平成１８年３月３１日に早期退職をしたと仮定した金額の退職

退職手当については、地方公務員法第２４条に定める均衡の原則に基づき、これまでも国家公務員の退職手当制度に準じて制度改正を行ってきており、今年度においても、国の退職手当制度の改正に合わせ、支給水準の引き下げを行っているところであり、今後とも、適切に対応してまいりたい。

手当額を一律に保障したために（すなわち、実際には早期退職をしなくても、早期退職をした場合と同様の退職手当額の支給が保障されている）ために）、早期退職をする契機が失われ、職員数の減少に歯止めを生じさせる結果となっていないか懸念されるところでもある。 現時点において、経過措置を廃止することはそれ自体が不利益変更となってしまうため困難であるが、今後、退職手当制度の見直しを行う場合は、かかる過大な保障をすることにより不要な支出が生ずることを防止すべきである。	
５　福利厚生 **（８）結果及び意見** **ア　福利厚生の実施について税金が使われていることを常に意識し、福利厚生の内容が県民の納得を得られるものか、従事する職員の負担を軽減できないか等の観点から、福利厚生の内容について不断の見直しを行うべきである（意見）** 福利厚生関係支出は、年額約５１１億円である。加えて、福利厚生事業に従事している県職員の人件費は別途支出されている。 福利厚生関係支出のうち、職員子ども手当・児童手当、恩給、共済組合負担金については、法律で県の負担の定めがある。これらを除いた職員福利厚生費等は年額約２．４億円である。しかし、年額５１１億円の福利厚生関係支出と福利厚生事業に従事している県職員の人件費の原資はいずれも税金であることに変わりはない。 現状の福利厚生の内容の充実度をみると、県民の納得が得られるものとはいい難く、この観点から不断の見直しが行われているとはいい難い。 また、福利厚生の実施に県職員が従事しており、人件費という形で県費が支出されているのであるから、負担を軽減して福利厚生に従事する職員数を減少させる努力が求められる。共済組合の各支部が実施している事業や、互助会等が実施している事業についても、県職員の人件費削減の観点から内容について協議すべきである。	福利厚生としては、児童手当法に基づく児童手当に係る事業主負担や、労働安全衛生法により事業主に実施が義務づけられている定期健診・特定健診・特殊健診のほか、厚生労働省の通知等により実施することとされている心の健康保持増進や過重労働対策など、主として法令等に基づき実施しているものである。 したがって、事業内容を大幅に見直すことは難しいが、これまでも事業内容の見直しやこれに伴う職員数の削減を行ってきたところであり、引き続き、見直しに努めてまいりたい。
イ　岡山県職員の共済制度に関する条例中の「助成金」に関する条項を削除する方向で条例改正すべきである（指摘事項） 岡山県職員の共済制度に関する条例第３条第１項は、「組合の経費は、組合員の掛金並びに県の助成金及びその他の収入をもってあてる。」と規定し、同条第２項は、「県は、毎年度予算の範囲内で、組合員の掛金総額の２分の１程度の助成金を交付する。」と規定している。 岡山県は、平成２０年度末をもって、互助会等に対する助成金支出を廃止した。 しかし、同条例第３条第２項を素直に読むと、「助成金を交付する」ことが原則になっており、廃止したこととの食い違いが生じている。また、条例に「助成金の交付」に関する条項が残っていると、後に助成金を支出することも可能となる。	互助会の経費については、岡山県職員の共済制度に関する条例により、予算の範囲内で交付すると規定されているが、厳しい財政状況を踏まえ、互助会への助成については行っていないところである。

助成金支出を廃止したのであるから、条例改正をすべきである。	
ウ　津島桑の木公舎ＡＢＣ棟を有効活用すべきである。もし、活用できないのであれば売却を検討すべきである（指摘事項） 津島桑の木公舎ＡＢＣ棟は、過去３年間入居停止となっており、活用されていない。平成２０年２月「岡山県管財課は、職員住宅「津島桑道のが木公舎」の新築を構想している。」との報道がなされたが、今回の監査で質問したところ、「新築、建替え、改修等の予定なし」との回答であった。 活用方法について知恵を絞るべきであるが、住吉公舎と同様に別利用による活用は可能と思われる。公務員宿舎の別利用に関して、国は、国家公務員宿舎を地方公共団体が行う家庭的保育事業の実施場所として活用できるよう情報提供を始めている。このような国の取組も参考にして、柔軟な思考により、県民に受け入れられる活用方法を検討すべきである。 県として活用方法がどうしても見いだせない場合、使わないで放置し続けることは問題があるので売却を検討すべきである。 なお、土地建物の売却価格は不明であるが、１棟当たりの土地価格は、敷地面積を棟数で除して、近隣の公示地価を基準に計算すると、約２億１，８９０万円となる。この計算方法によると、３棟分の土地価格は約６億５，６７０万円となる。	岡山地区の職員住宅については、その必要戸数を見直した上で不要となる資産については売却により歳入確保を図ることとしており、津島桑の木公舎ＡＢＣ棟についても、利用方法を含め、引き続き検討してまいりたい。
エ　今後、公務員住宅の新築については特別な必要性がない限り行うべきでない。少なくとも、岡山市内において職員宿舎の新築は一切行わず、現在利用中の住宅の空き部屋を他の目的で活用しつつ、県が所有する職員宿舎は、順次、廃止していくべきである（意見） 公務員住宅は、建築費用が必要なだけでなく、毎年、管理費が必要である。職員公舎等管理業務市場化テストは、管理費を削減するためのの取組であり、経費削減効果があったと評価されているが、このテストにより、知事部局に属する公務員住宅のうち５施設の管理のためにに年額約７００万円の費用が必要なことも明らかになった。県所有の公務員住宅が無くなれば、このような管理費用は必要なくなる。さらに所管する県職員の人件費も不要となる。 総務省の平成２０年住宅・土地統計調査によると、岡山県の空き家率は、１４．８％で平成１５年の同調査から約１．８％増加しており、全国平均の空き家率１３．１％を上回っている。同調査によると、岡山県内の空き家総数は、１２万８，３００戸であり、共同住宅の空き家総数は６万２，２００戸となっている。 他方、総務部財産活用課が所管する岡山県公舎の入居者数は上述のとおり減少し続けている。 以上のとおり、岡山県内には多数の空き家があり、これが増加している状況であり、かつ、岡山市内の岡山県公舎には相当数の空室があるという現状において、少なくとも、岡山市内に職員宿舎を新築する必要はない。 岡山県公舎の建築及び管理には県民の税金が	公務の円滑な運営に資するため、一定数の職員住宅は必要と考えているところであるが、これまでも岡山市内の職員住宅については、順次廃止してきたところであり、民間の賃貸住宅の状況や公共交通機関の有無等を踏まえ、職員住宅のあり方について検討してまいりたい。

投入されているのであるから、空き部屋が生じていれば可能な限り活用すべきである。そもそも、岡山県公舎は、公務の円滑な運営に資するために作られている（岡山県公舎使用規則第２条第１号）。公務の円滑な運営のために必要がなければ、公舎を利用する必要はない。上述のとおり、岡山県内には多数の空き家があるのであるから、住居を確保することが困難な状況にはない。加えて、公務員が住宅を賃借する場合には民間企業と比較して遜色ない住居手当が支給されている。したがって、公務員の住居は、特別な事情がない限り、公務員自身が所有ないし賃借すべきである。 　公務員住宅がどうしても必要な場合、使用する間だけ借り上げれば足りる。県は、部長公舎を借り上げて安価で使用させている実績もある。 　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中で、県が公務員住宅を新築すると、建築費用だけでなく、その後の管理費用について県民の税金が使われることになるのであるから、県民の納得が得られるような特別な理由が必要である。	