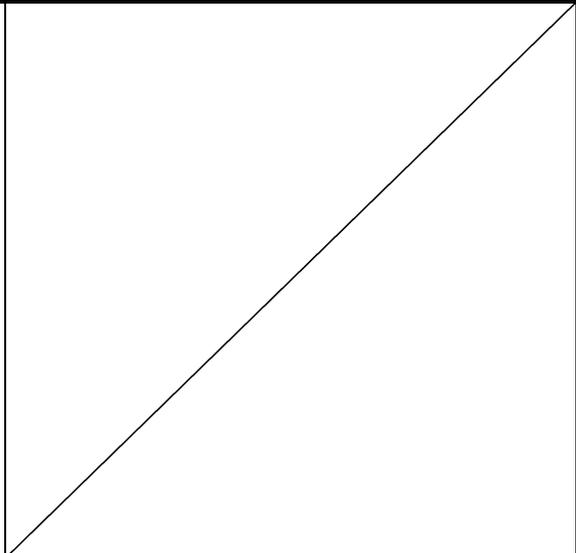


平成23年度包括外部監査の結果に基づき講じた措置状況

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
<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>継続的行政サービスの大前提は、住民に對し行政機関が負う最も重大な責任である。岡山県は直面的な巨額の収支不足に對し、歳出削減の抜本的な改革を成し遂げ、将来にわたる持続可能な財政再建を図る必要がある。この状況は、定員管理の判断・組織・人員の再編成がより一般的であると判断される。</p>	
<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、まだ改善の余地があり、将来にわたる持続可能な財政再建を確保するためには、岡山県は厳格な財政状況にあり、将来の税収減少のリスクを高める可能性がある。継続的な行政サービスの提供を確保するためには、最も効率的な組織体制を旨とした定員管理を行うべきである。</p>	<p>本県では、平成9年度からこのまですべての歳出削減の目標を達成している。その中でも、平成9年度と比較し、職員定数の削減は、平成9年度と比較し、3割（1,900人）を超えている。これは、削減のペースが鈍化していることを示している。また、削減のペースが鈍化しているのは、削減のペースが鈍化しているためである。削減のペースが鈍化しているのは、削減のペースが鈍化しているためである。</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設定することによって、削減のペースが鈍化していることを示している。削減のペースが鈍化しているのは、削減のペースが鈍化しているためである。削減のペースが鈍化しているのは、削減のペースが鈍化しているためである。</p>	<p>削減のペースが鈍化しているのは、削減のペースが鈍化しているためである。削減のペースが鈍化しているのは、削減のペースが鈍化しているためである。削減のペースが鈍化しているのは、削減のペースが鈍化しているためである。</p>

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
山査票観しのを昇か
性調す断「定のな昇
関にの決度き給し公
にのの年度き給し公
なななななななな
でア質で
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
つ実施させよる
に実果さ、な
度格結映りと
本価反図織等
制ら評にを組与
価か事等上政。給
評度人当向行い。
事年、手のいたお
人4り勉欲高りな
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。度本
山務部所現試、
事評価マユアル
観しおおく。
ア人事評価制度
(ア)人事評価制度
平成12年4月
法が施行され、
行政シ、岡山の
中でのる職員の
ふれ、る客観性
性、評価制職質
握し、的、で
率ととし。

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、
法が施行され、
行政シ、岡山の
中でのる職員の
ふれ、る客観性
性、評価制職質
握し、的、で
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、新たな人事
必要な改善策を
また、所属長等
18年度から人事
勤勉手当に反映

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）

じその2がので合支、い
生もす第要述の況場がはな
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、
でり、るの利に確公較た限る。
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）。岡山住え業るが
れば山作号ば、岡、加企い情
され岡に1れりかい。間て事
入い、め第けおるなはさ別
投てもた条なとあはに給特し
るをる。県内に多数の空き家があり職員宿舍の新築費用でな
あるとつるが必
由