

平成23年度岡山県包括外部監査結果報告書概要

包括外部監査人 大 土 弘

第1章 包括外部監査の概要

1 監査の対象

岡山県における人件費に関する事務の執行について

2 監査の対象を選定した理由

岡山県は、県債発行額の増加及び税込低迷により財政状況が極めて深刻な状況となったことから、平成9年度以降、何度も行財政改革を断行し、独自の給与カットを行うなど財政の立て直しをしてきた。しかし、上記独自の給与カット分を差し引くと、まだまだ財政が立ち直ったとはいえない状態であり、財政状況を良くするために今後も更なる努力が必要となる。

しかしながら、国外・国内の状況及び岡山県の取組効果を考えると、歳入確保に大きな期待をすることはできず、歳出をコントロールすることに主眼を置かざるを得ない。中でも、岡山県の平成22年度一般会計の歳出予算のうち、人件費が占める割合は、33.4%（普通会計決算においては30.0%）で最も大きな割合となっている。

よって、歳出の中でも人件費の支出が適正かつ合理的になされているか否かは、県民にとって非常に関心の大きいものである。

そこで、本年度は、人件費に関する事務の執行を監査テーマとすることにした。

第2章 総論

第1款 岡山県の財政状況

1 平成22年度の財政の状況

(1) 収支の状況

(単位:百万円)

区 分	平成22年度
歳 入 総 額 (A)	728,511
歳 出 総 額 (B)	716,989
歳入歳出差引額(形式収支) (A) - (B) = (C)	11,522
翌年度繰越財源 (D)	9,625
実 質 収 支 *1 (C) - (D) = (E)	1,897
前年度実質収支 (F)	1,809
単 年 度 収 支 *2 (E) - (F) = (G)	88
実質単年度収支 (H) *3	5,461

(2) 歳入の状況

(単位:百万円, %)

区 分	決 算 額	構 成 比
地 方 税	192,772	26.5
うち法人二税	37,421	5.1
地 方 譲 与 税 *1	24,545	3.4
地 方 交 付 税 *2	165,430	22.7
国 庫 支 出 金 *3	88,372	12.1
使用料・手数料	6,539	0.9
地 方 債	122,341	16.8
そ の 他	128,512	17.6
うち繰入金	29,042	4.0
歳 入 合 計	728,511	100.0

(3) 歳出の状況

(単位:百万円, %)

区 分	決 算 額	構 成 比
義 務 的 経 費 *1	327,775	45.7
人 件 費	214,987	30.0
扶 助 費 *2	11,715	1.6
公 債 費	101,073	14.1
投 資 的 経 費 *3	95,036	13.3
普通建設事業費	91,825	12.8
補 助 *4	40,480	5.7
単 独 *5	41,930	5.8
国直轄負担金 *6	9,415	1.3
災害復旧事業費	3,211	0.5
そ の 他	294,178	41.0
歳 出 合 計	716,989	100.0

2 岡山県の財政問題に対する取組状況

(1) 3次にわたる岡山県行財政改革大綱の策定

岡山県においては、大規模事業や公共事業の積極的実施に伴い県債発行額が増加し、加えて、景気低迷の影響による税収の低迷により、財政状況が極めて深刻な状況となり、財政再建団体への転落を念頭に置かざるを得ない状況となった。

そこで、財政再建団体への転落の回避など直面する財政危機を乗り越えるため、岡山県の行財政運営の抜本的な改革の指針として、平成9年11月に、「岡山県行財政改革大綱」が策定

され、以後、従前の行財政改革大綱に基づく取組状況を見直すとともに更なる行財政改革に取り組むため、第2次及び第3次にわたる行財政改革大綱が策定され、行財政改革の実施がなされた。

(2) 岡山県財政危機宣言（平成20年6月2日）

しかしながら、平成16年度の交付税ショックにより岡山県では351億円もの一般財源が激減し、その状況が続いた場合の向こう10年の傾向を見ると、構造的に約300～400億円の規模で毎年の収支不足が見込まれるとともに、特定目的基金からの繰替運用等の緊急避難的な対策も限界に近づいてきた。

そこで、岡山県では、平成20年6月2日に「岡山県財政危機宣言」を発し、財政再生団体に転落するという最悪の事態を回避し、持続可能な財政構造を確立するため、更なる歳出削減など歳出構造の抜本的な改革に総力を挙げて取り組むことを宣言し、あらゆる事業をゼロベースで見直すことを宣言した。

(3) 岡山県財政構造改革プラン

ア 「岡山県財政構造改革プラン」の策定（平成20年11月18日）

上記の岡山県財政危機宣言に伴い、岡山県では、平成20年8月27日に「岡山県財政構造改革プラン（素案）」を策定し、平成20年11月18日、「岡山県財政構造改革プラン」を決定した。

イ 「岡山県行財政改革大綱2008」の策定（平成20年12月）

さらに、この「岡山県財政構造改革プラン」を基に、これまでの3次にわたる行財政改革の総仕上げとして、行財政構造を抜本的に改革するため、平成20年12月、新しく「岡山県行財政改革大綱2008」を策定した。ここでは、歳出構造の抜本的な見直しを行うとともに、県行政システムの再構築に取り組み、県民の要請に応えることのできる行財政構造へ転換するとした。この「岡山県行財政改革大綱2008」の推進期間は、平成21年度から平成24年度までの4年間とされ、職員数の取組については推進期間を平成25年度までとした。

ウ 「岡山県財政構造改革プラン」の取組内容

(ア) 人件費・内部管理経費の削減

① 定員削減（職員数）

具体的数値目標として平成21年から同25年までの間に、県全体で総定員1,233人の純減を図ること、知事部局等は約3,600人体制とすることを掲げ、これによる削減効果額として、約68億円という見込額を掲げた。

② 手当等の見直し

臨時的任用職員の採用は原則休止することとし、非常勤職員についても採用以外に代替手段がない場合に限り採用することとした。また、諸手当及び旅費については抜本的な見直しを行うとし、これらによる削減効果額としては、約30億円を見込んだ。

③ 運営費（D項）の削減

内部管理経費の更なる削減のため、事務費の更なる削減、庁舎等維持管理経費の縮減、維持管理経費等の削減等を行い、約30億円の削減効果を図ることとした。

④ 公債費（A項）の縮減

過去の高金利な公的資金の繰上償還、低利な資金調達の拡充等の工夫により、約10億円の削減効果を図ることとした。

(イ) 歳入の確保

ゼロベースからの徹底した事業の見直しと併せて、岡山県自らの努力による歳入確保策に積極的に取り組むこととし、具体的数値目標としては全体で約50億円の効果額を挙げている。

(ウ) 行政経費の削減

① 一般施策等の削減

一般施策等の見直しにより、約107億円の削減効果額を目標数値として挙げている。

② 公の施設の見直し

施設の閉鎖、譲渡、集約化などに取り組み、存続する施設についても徹底的なコスト削減を図るとし、約9億円の削減効果を目標とした。

③ 公共事業の削減

平成21年度及び同22年度は地方負担額ベースで対前年度比▲10%とし、同23年度は同22年度と同額とすることにより、約2億円の削減効果を目標とした。

④ 外郭団体の見直し

外郭団体については財政的・人的縮小、類似団体との統合などを見直しを行うとし、団体の存立に課題があると想定される団体について不断の見直しを行うとした。

(エ) 独自の給与カット

以上の取組内容と同時に、独自の給与カットとして、平成24年度までに毎年度約120億円の削減効果額を目標数値とした。

具体的には、これまで行っていた給料、期末・勤勉手当のカット、及び管理職手当のカットを更に進め、平成21年度から更なる独自の給与カットをすることとした。

(4) 「行財政構造改革大綱2008」に基づく取組効果

「行財政構造改革大綱2008」は、平成21年度から同24年度までの4年間で、最終目標効果額を396億円に定めている。

平成23年度当初予算時点では、同年度までの効果額は305億円、達成率77.0%としていた。それに対し、平成24年2月に公表された「平成24年度当初予算のあらまし」によると、平成24年度までの効果額は337億円（達成率85.1%）に増加したものの、最終目標効果額396億円を達成させることを断念した数値となっている。

個別の項目に着目すると、定数削減について、目標効果額約68億円のうち、平成24年度当初予算における効果額は44億円（達成率約65%）にとどまっている点と、歳入の確保について、目標効果額約50億円のうち、平成24年度当初予算までの効果額は6億円にとどまっている点に問題が大きいといえる。

(5) 取組結果

上記取組の結果、平成10年度からの収支状況がどのように変化したのかをまとめたのが、

以下の表である。

(単位:百万円)

区分	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
歳入総額(A)	808,779	845,870	848,118	851,167	777,962	764,518	820,385	780,668	742,443	738,033	720,376	754,586	728,511
歳出総額(B)	798,542	830,985	834,311	836,525	767,282	755,693	810,979	772,257	735,545	731,993	714,845	746,738	716,989
歳入歳出差引額 (A)-(B)=(C)	10,237	14,885	13,807	14,642	10,680	8,825	9,406	8,411	6,898	6,040	5,531	7,848	11,522
翌年度繰越財源(D)	10,173	14,796	13,749	14,595	10,613	8,742	9,308	8,327	5,769	4,966	4,751	6,039	9,625
実質収支 (C)-(D)=(E)	64	89	58	47	67	83	98	84	1,129	1,074	780	1,809	1,897
前年度実質収支(F)	71	64	89	58	47	67	83	98	84	1,129	1,074	780	1,809
単年度収支 (E)-(F)=(G)	-7	25	-31	-11	20	16	15	-14	1,045	-55	-294	1,029	88
実質単年度収支(H)	-3,177	-21	-45	-11	20	16	15	-14	1,045	946	1,020	2,075	5,461

3 財政の健全性について

地方公共団体は、平成19年に施行された地方公共団体の財政の健全化に関する法律によると、実質赤字比率、連結赤字比率、実質公債費比率及び将来負担比率という4つの財政指標（総称を「健全化判断比率」という。）のいずれかが一定基準となった場合には、財政健全化計画又は財政再生計画を策定し、財政の健全化を図らなければならない。

上記健全化判断比率を検討する基準として、早期健全化基準と財政再生基準があり、基準数値は以下のとおりである。岡山県は、平成19年度から同22年度において、いずれの数値も下記基準値はクリアしている。

	早期健全化基準	財政再生基準
実質赤字比率	3.75%	5%
連結実質赤字比率	8.75%	20%
実質公債費比率	25%	35%
将来負担比率	400%	

4 他都道府県との財政状況比較

総務省は、都道府県の財政状況について、①財政力指数、②経常収支比率、③実質公債費比率、④将来負担比率、⑤ラスパイレス指数、⑥人口10万人当たり職員数及び⑦人口1人当たり人件費・物件費等決算額の7つの指標で比較しており、財政力指数に基づき、次のとおり4つのグループ、愛知県及び東京都に分類している。

グループ	財政力指数 (平成19年度～平成21年度)	団体名	団体数
I	0.500以上～1.000未満	神奈川県、大阪府、千葉県、埼玉県、静岡県、茨城県、栃木県、京都府、兵庫県、福岡県、広島県、滋賀県、三重県、群馬県、岐阜県、岡山県、宮城県	17
II	0.400以上～0.500未満	石川県、香川県、長野県、富山県、山口県、福島県、奈良県、山梨県、福井県、新潟県、愛媛県	11
III	0.300以上～0.400未満	北海道、熊本県、大分県、和歌山県、佐賀県、山形県、青森県、徳島県、岩手県、宮崎県、鹿児島県	11
IV	0.300未満	長崎県、沖縄県、秋田県、鳥取県、高知県、島根県	6
	1.07379	愛知県	1
	1.34069	東京都	1

岡山県は、平成18年度まではIIグループに位置していたが、平成19年度からIグループに入り、現在もIグループに位置しているため、Iグループ内での比較分析を行った。また、Iグループは人口規模等において大きな差がある府県も含まれていることから、人口規模が岡山県と

近接している鹿児島県、熊本県、三重県、栃木県、群馬県、福島県、岐阜県、長野県、宮城県及び岡山県で構成されるグループ（以下「人口グループ」という。）を用いて、同グループ内での比較分析をした。

上記指標について分析した結果は、以下のとおりである。

① 財政力指数〔0.51〕－財政力

平成20年度までは財政力指数が上がったが、平成21年度から世界的な景気後退により税収が大幅な減となったことから悪化し始め、平成22年度は0.51となった。岡山県の数値は、Iグループ内では最下位であるものの、人口グループ平均よりは大きな指数となっている。

② 経常収支比率〔89.4%〕－財政構造の弾力性

総務省は、岡山県の経常収支比率について、平成21年度は、「税収が大幅に減少したことから、臨時財政対策債、地方譲与税、地方交付税は増加となっているが、分母が縮小した。しかし、分子についても独自の給与カットなどの効果で人件費が減少し、また、内部管理経費の削減などにより物件費が減少したことなどにより縮小したことから、前年度に比べ2.2ポイント改善した。」とコメントしている。

この傾向は、平成22年度も維持され、平成21年度に比べ6.3ポイント改善した。岡山県の比率は、人口グループ平均及びIグループ平均のいずれよりも良い比率となっている。

③ 将来負担比率〔237.7%〕－将来負担の状況

平成21年度は、前年度と比較して2.9ポイント上昇し若干悪化したが、平成22年度は19ポイントの大幅上昇となり、Iグループ内でも中位となっている。ただ、人口グループ平均より約28ポイント悪くなっている。

④ 実質公債費比率〔14.8%〕－公債費負担の状況

Iグループ平均及び人口グループ平均とも、平成20年度以降数値を悪化させてきているのに対し、岡山県は、平成21年度は前年度と比較して0.1ポイント上昇し若干悪化したものの、平成22年度は0.1ポイント改善しており、Iグループ平均値及び人口グループ平均値とほぼ同じ数値となってきている。

⑤ 人口1人当たり人件費・物件費等決算額〔118,681円〕－人件費・物件費等の状況

平成21年度までは、行財政改革による定員削減や独自の給与カットにより人件費の抑制に努め、また、内部管理経費においても削減を行ったため、人口1人当たり人件費・物件費等は減少傾向にある。Iグループ平均よりは高いものの、平成19年度以降人口グループ平均を下回っている。

⑥ ラスパイレス指数〔92.0〕－給与水準（国との比較）

平成16年度より職員の給与カットを実施し、平成21年度からは更なる給与カットを行っていることから、全国的にも最も低い水準となっている。

⑦ 人口10万人当たり職員数〔1,189.87人〕－定員管理の状況

人口10万人当たりの職員数は、平成17年度以降改善傾向にある。人口規模等に大きな差がある府県の混在したIグループの平均には達していないが、人口グループ平均よりは少ない職員数となっている。

岡山県は、数次にわたる行財政改革を実行することにより、財政状況は従前に比べ改善されて

きた。このことは、他都道府県との比較においても実証されている。

他方、岡山県は、収支不足を補うため、平成16年度より独自の給与カットを実施し、平成21年度から更なる給与カットを行っている。その結果、ラスパイレス指数（給与水準）は、全国で最も低い指数となっている。しかしながら、上記給与カットは、平成24年度までを予定しており、平成25年度からは給与額が増えることとなるが、このことにより収支状況が悪化しないのかという問題を内包している。

上記の問題を解決するためには、総人件費の適正な管理が重要な課題となる。1人当たり平均給与額及び定員数のいずれもが適正に管理されていることが必要となるところ、この点の管理状況を示す平成22年度人口10万人当たり職員数、及び、平成21年度人口1人当たり人件費・物件費等決算額の数値を見ると、いずれの数値も改善傾向にあり、また、人口規模等に差が大きい府県が混在しているIグループの平均値には達していないものの、人口グループの平均値よりは良い数値となっていることから、一定の管理はなされているといえよう。

ただし、人口グループ内において、人口10万人当たり職員数については、宮城県、岐阜県、群馬県よりも多い職員数であり、人口1人当たり人件費・物件費等決算額についても、宮城県、岐阜県よりも多い数値となっていることから、更なる管理の余地があると考えられる。

5 将来の財政状況

岡山県は、今後の収支見通しを平成23年8月に公表しているが、同収支見通しの前提条件には以下の問題点がある。

まず、財政構造改革プランにおける取組が、平成24年度で最終目標効果額約396億円を達成することを前提としている点である。平成24年2月に公表された「平成24年度当初予算のあらまし」によると、396億円の目標効果額達成は断念し、平成27年度までに378億円の効果額（達成率95.5%）とするとしている。

次に、歳入について、県税を平成23年6月までの調定実績を基に、平成23年度以降は名目経済成長率0%で試算するとしている点が問題である。名目経済成長率が平成21年まで2年連続で下降し、県税収入も減少傾向にあり、さらに、今後人口が減少することによっても県税収入の減少が見込まれるのであるから、名目経済成長率が0%であることを前提として、ほぼ横ばいの地方税収入を見込むことには無理があるといわざるを得ない。

また、臨時財政対策債が平成23年度発行可能額の水準を継続することを前提としている点が問題である。岡山県は、上記臨時財政対策債が平成23年度発行可能額の水準を継続することを前提とすると、臨時財政対策債を除く県債残高は減少を続けるとするが、臨時財政対策債の仕組みは将来も延長が続く保証はないため、将来にわたり、臨時財政対策債が平成23年度発行可能額の水準を維持すると考えることには問題があると思われる。

なお、平成24年2月に公表された「平成24年度当初予算のあらまし」によると、従前35億円のプラス収支と見ていたものが、プラスマイナスゼロの均衡収支となったとのことであり、平成25年3月までを予定している給与カットがなければ、115億円の収支不足が生じる計算となる内容であった。

したがって、岡山県の今後の収支は、平成23年8月に岡山県が公表している内容より厳しくなることが現実になってきている。

第2款 監査に当たり

1 人件費における問題点

(1) 第1款で見てきたとおり、岡山県の将来の財政状況が厳しくなることが予測される場所であるので、今後も財政の健全化のためにより一層の努力が必要となる。

ただし、現在の国外・国内の状況及び歳入確保の取組が財政構造改革プランの目標を大きく下回っている現実から考えると、歳入確保に大きな期待をすることは難しい。したがって、歳出の抑制が今まで以上に重要な課題となる。中でも、歳出額の約30.0%を占めている人件費が適正、妥当に支出されているかという点は、最重点課題である。

(2) 岡山県の人件費については、第1款の内容から以下の問題点を指摘できる。

第一は、定員管理の点である。岡山県は、既に述べているように、定員管理についても積極的に取り組み一定の成果を出している。

ただし、「行財政構造改革大綱2008」において平成21年度から同25年度までの5年間で定員削減による効果を68億円としていたことに対しては、平成24年度当初予算時点において、同効果額の約65%である約44億円の効果しか上がっておらず、約23億円が未達となっている。

また、総務省が行っている財政状況の都道府県比較の結果によると、岡山県の人口10万人当たり職員数は、人口が岡山県と近接しているグループの平均職員数よりも少ない職員数となっているものの、同グループの宮城県、岐阜県、群馬県よりは多い職員数となっており、人口1人当たり人件費・物件費等決算額も上記グループ平均よりも少ない金額となっているものの、宮城県、岐阜県よりも多い金額となっている。

したがって、定員管理について更なる改善の余地があるものといえる。

第二は、独自の給与カットが平成25年3月で終了する点である。

岡山県職員の1人当たりの給与水準（ラスパイレス指数）が全国の都道府県の中でも最も低い水準にあることには、独自の給与カットをしていることが大きく寄与をしているが、その給与カットが平成25年3月で終了する。そのため、1人当たりの給与額は、平成25年4月以降増額となることが予測される。

2 監査の視点

(1) 上記の人件費における問題点を前提として、本監査においては、人件費について以下の視点から監査をすることとした。

(2) まず、現状の定員管理に問題点があるのか、あるいは改善点がないのかという点から監査をした。

上記の監査は、他団体との比較を3つの観点（部門別定員増減分析、職種別定員増減分析、定員モデル分析）からすることにより、岡山県の定員管理の内容を監査する手法を採った。

そして、上記比較において、岡山県の定員管理に改善の余地があると考えられる項目について、その原因を可能な範囲で考察した。

(3) 次に、平成25年4月から独自の給与カットが無くなることに鑑み、1人当たり給与額の妥当性の視点から監査をすることとした。ただし、1人当たり給与額（平均値）の妥当性ととも

に、有能かつ意欲的な職員を確保する観点から、給与の支給が実質的に公平なものといえるのか、合理的といえるのかという視点も重視することとした。

具体的には、給与の中心をなす給料について、年功序列的な色彩の強いものとなり、人件費抑制の足かせとなっていないのかという点、及び、能力と意欲のある職員のモチベーション低下につながっていないのかという点について監査をした。

また、各種手当については、サンプルテスト等により支給が適法になされているのかという点の監査をするとともに、他都道府県との比較等から、各種手当の見直しが十分なされているのかという点の監査をした。

特に、特殊勤務手当については、支給方法（月額支給等）の妥当性はもちろんのこと、そもそも特殊勤務手当の支給に合理的理由が存在しているのかという点について監査をした。

退職手当についても、サンプルテスト等により支給の適法性を監査するとともに、退職手当の財源の一つとして退職手当債を発行し続けていることの妥当性についても監査をした。

(4) さらに、直接の人件費ではないが、職員に対する出費となる福利厚生費が適法に支出されているか、民間に比べ隠れ人件費として厚遇され過ぎてはいないのかという観点から監査をした。

3 考察

岡山県は、数次にわたる行財政改革を行い、人件費の適正な管理にも努めてきている。また、収支不足を補うため、独自の給与カットも行っている。さらに、「行財政構造改革大綱2008」においては、予測できる歳入額から歳出可能な人件費を予測し、その人件費に見合うように定数削減等をする考え方をとるようになってきた。

しかしながら、一方において、定数削減の効果が計画どおりには達成できていない状況であり、他方において、歳入確保も計画どおりに進んでいない状況である。岡山県の将来の財政の見通しは決して明るいものではないことを考えると、人件費の適正な管理は避けて通れない問題である。

このような状況にあっては、予測できる歳入額から歳出可能な人件費を予測し、その人件費に見合う行政組織を構築するという発想が大切であるところ、岡山県は、「行財政構造改革大綱2008」において同様の基本的な考え方に立脚した計画を策定した。しかしながら、具体的な取組の段階においては、事務事業の廃止・縮小等の業務量の減少を積み上げ人員削減に反映する等のいわゆる積み上げ方式となっている。この取組方法では限界があるため、上記の基本的な考え方を堅持した取組とすべきである。

他方、歳出すべき人件費を個々の職員に給与として支給するに当たっては、有能かつ意欲ある職員に対して実質的に見て公平な支給ができる制度の確立及びその制度の適正な運用を図ることにより、有能かつ意欲的な人材を確保し、その職員がモチベーション高く仕事ができるようにすべきである。

第3章 各論

第1款 人件費

岡山県における人件費及び同人件費が歳出に占める割合（人件費率）の推移は、下記のとおりである。

(単位:百万円)

区分	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
人件費	254,198	250,230	256,178	252,105	248,797	241,865	238,171	235,223	236,907	236,110	231,490	217,439	214,987
歳出合計	798,542	830,985	834,311	836,525	767,282	755,693	810,979	772,257	735,545	731,993	714,845	746,738	716,989
人件費率	31.8%	30.1%	30.7%	30.1%	32.4%	32.0%	29.4%	30.5%	32.2%	32.3%	32.4%	29.1%	30.0%

平成16年度からの給与カット及び同21年度からの更なる給与カット等の影響で、人件費総額は減少しているものの、歳出に占める割合は、同21年度に30%を0.9%下回ったものの、同22年度には再び30%になっている。

第2款 定員管理

1 定員管理について

岡山県は、「岡山県行財政構造改革大綱2008」で、岡山県の財政は巨額の収支不足の状況にあり、歳出構造の抜本的な改革を行い、将来にわたり、持続可能な財政構造を確立する必要があるとし、改革の取組課題として、組織・職員数のスリム化を掲げ、その計画として「岡山県財政構造改革プラン」に掲げる人件費の削減を目標としている。岡山県の平成22年度の一般会計の歳出予算のうち人件費は33.4%を占め、最も大きい歳出項目であり、財政改革の達成のためには、組織・職員数のスリム化による人件費の削減は重要な取組課題である。

2 定員管理の制約

地方公共団体の部門の多くは、地方公共団体がすべての定員数を主体的にコントロールできるわけではなく、定員について基準が定められている。地方公共団体が定員を主体的にコントロールできない、平成22年4月1日の教育部門、警察部門、消防部門、福祉関係の職員は、全国では約83%を占め、岡山県では約86%を占めている。地方公共団体の定員管理の主な対象は、一般行政部門ということになる。

3 地方公共団体に対する定員管理の改善要望（集中改革プラン）

定員管理は、各地方公共団体による独自の取組が行われてきたほか、国から地方公共団体に対しても要請が行われてきた。最近10年間では、平成16年12月に閣議決定された「今後の行政改革の方針」を受け、同17年3月、総務省が地方公共団体に対して、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を示し、新たな行政改革大綱等の作成又は行政改革大綱の見直し、集中改革プランの公表を求めた。

4 都道府県の集中改革プランの取組状況

「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」により、各地方公共団体は、「集中改革プラン」を公表した。岡山県の実績は、総職員の削減率は▲7.0%、一般行政部門の削減率▲14.0%である。定員数削減について、都道府県が主体的にコントロールできる一般行政部門の削減率では、岡山県は全国で14番目である。平成20年6月2日に財政危機宣言を発令し、財政再生団体に転落する可能性があることを公表している団体であることから、十分

な結果ではないと考えられる。

5 これまでの岡山県の定員管理

(1) 集中改革プランの対象期間（平成17年4月1日～同22年4月1日）より更に1年長い期間である平成17年度から同22年度における岡山県の部門別の職員削減数の推移は、以下の表のとおりである。

表：岡山県の定員数の削減推移 (人)

	H17 H18. 4. 1	H18 H19. 4. 1	H19 H20. 4. 1	H20 H21. 4. 1	H21 H22. 4. 1	H22 H23. 4. 1	計
知事部局等 (一般行政)	-119	-348	-73	-230	-140	-162	-1072
教育委員会	-230	-11	-33	-186	-57	41	-476
警察本部 *	60(0)	11(-5)	-5(-5)	11(-6)	-1(-9)	6(-4)	82(-29)
企業局	-6	-48	0	-17	0	0	-71
計	-295	-396	-111	-422	-198	-115	-1537

岡山県HP 行財政改革の取組実績 平成17年度～同22年度より参照

* 警察本部の()内は、警察官以外の職員の純減数で内数

(注) 削減数：組織の統廃合、見直しは4月1日付が多いため、4月2日から翌年度4月1日の削減数としている。このため、会計期間とは異なっている。

(2) 平成17年度から同22年度において、岡山県が行った定員数削減につながった大きな組織変更としては、出先機関の組織変更があり、同17年から組織再編を開始し、同21年4月に完了した。この組織再編は、再編に伴う削減効果の目標として、地方振興局職員340人程度の純減及び人件費40億円以上、事務経費等で10億円以上、合計50億円以上の削減を掲げ、職員純減数の実績は342人であった。

6 定員管理分析

(1) 定員管理について各地方公共団体で採用されている一般的な方法は、事務量算定方式と他団体比較方式の2つとされているが、事務量算定方式による分析は、岡山県のすべての事務事業の業務量を把握する必要があり、監査人がこの方式により分析を行うことは不可能であり、他団体との比較を基礎とし、岡山県の定員管理の内容が評価できるものであったかを検証するため、部門別定員増減分析、職種別定員増減分析を行い、岡山県が目標とすべき定員数の目安を算定するため、定員モデル分析を行った。

(2) 部門別定員増減分析

ア 平成16年4月1日から同22年4月1日における、都道府県の一般行政部門、教育・警察部門（以下「特別行政部門」という。）、公営企業等の職員削減状況は以下の表のとおりである。

表：部門別定員数の削減状況

部門	H16. 4. 1	構成比	H22. 4. 1	構成比	職員削減数	削減率	割合
一般行政	287, 284	18%	241, 677	16%	-45, 607	-16%	43%
特別行政	1, 239, 489	76%	1, 204, 491	79%	-34, 998	-3%	33%

公営企業等	103,543	6%	78,936	5%	-24,607	-24%	23%
計	1,630,316	100%	1,525,104	100%	-105,212	-6%	100%

(注) 割合：全体の職員削減数に対する各部門職員削減数の占める割合

イ 特別行政部門には教育部門と警察部門が含まれるが、「2 定員管理の制約」で見たとおり、定員に関して基準が存在するため、削減率が飛び抜けて低い。

ウ 都道府県がより主体的に定員をコントロールできる一般行政部門の削減率を見ると、最も削減率の大きい青森県は約24%、最も低い福岡県で約8%と3倍もの開きがある。定員モデル分析（平成22年4月1日基準日）によると、削減率の大きい団体は効率的な組織であるという傾向を示しており、削減率の上位の団体は優れた定員管理を行ってきた団体であるという可能性が高い。上位10位には、岡山県と財政規模の近い団体も数団体含まれており、岡山県も、その定員管理の内容を参考にすべきである。

エ 削減数、削減率が大きい部門は、行政に対する社会的需要や人口変化、経済的状況の変化等から特に改善が進められた部門、又は定員数削減を可能とする方法があった部門であると考えられる。

オ 他団体と比較して、特にこれらの部門において改善が進んでいない場合、組織・定員数の見直しが必要である可能性が高いと予想されることから、平成16年4月1日から同22年4月1日における詳細な定員数の増減で、全国で定員数の削減数500人以上、かつ削減率16%（＝一般行政部門全体の削減率）以上の部門について、岡山県の改善の状況を検討した。

(ア) 総務一般・管財

当部門の削減率は、全国平均27%の削減率に対して、岡山県の削減率は67%であり、定員数も同規模の他県と比べ少なく、効率的な運営が行われていると推察される。

(イ) 民生・福祉事務所

当部門の削減率は、全国平均34%の削減率に対して、岡山県の削減率は28%であり、全国平均より6%劣っている。

(ウ) 民生・その他の社会福祉施設

全国の削減率28%に対して、岡山県の削減率は28%であり、改善については平均水準である。50%以上の高い削減率となっている団体もあるが、当部門の岡山県の職員数自体は少ない水準にあり、特に改善が進んでいないとは思われない。

(エ) 衛生・保健所

当部門の削減率は、全国平均18%の削減率に対して、岡山県の削減率は13%であり、全国平均より5%劣っている。

職員数の削減を目指して、全国の地方公共団体で組織の見直しが行われているところ、サービス提供拠点について、既存の拠点体制にとらわれ、効率的なサービス拠点体制の構築に至っていないケースが散見されるが、岡山県も保健所というサービス拠点体制について、効率的な体制となっているか、見直しが必要である。

(オ) 衛生・試験研究養成機関

当部門の削減率は、全国平均20%の削減率に対して、岡山県は11%の増加となって

いるが、当部門の岡山県の定員数は少なく、特に改善が進んでいないということはないと思われる。試験研究機関全般については、更なる見直しが必要と考えられる。

(カ) 農業・農業一般

当部門の削減率は、全国平均18%の削減率に対して、岡山県の削減率は19%であり、全国平均を若干上回っているが、削減率の大きい県では30%以上の削減率となっている。定員数の多い部門であり、更なる改善を要する。

(キ) 林業・林業一般

当部門の削減率は、全国平均18%の削減率に対して、岡山県の削減率は18%であり、全国平均と同水準の改善状況であるが、削減率の大きい県では30%以上の削減率となっている。定員数の多い部門であり、更なる改善を要すると推察される。

(ク) 農業、林業、水産及び商工の試験研究養成機関

北海道、青森県など一部の都道府県で試験研究機関の地方独立行政法人化が行われたことが全国平均削減率を高めていると考えられるが、そうした要因を考慮しても、岡山県は試験研究機関の定員数の改善は大幅に遅れていると考えられる。

(ケ) 土木・土木一般、用地買収、建築

これらの部門の削減率は、土木一般部門が全国平均18%の削減率に対して、岡山県は20%の減少、用地買収部門が全国平均27%の削減に対して、岡山県は34%の減少、建築部門が全国平均18%の削減率に対して、岡山県は6%の減少となっている。

土木部門全体では、全国平均19%の削減率に対して、岡山県は20%とほぼ全国平均と同じ削減率となっている。土木部門は、農林水産部門と並んで定員数の多い部門であり、改善が進めば削減数も大きいと、更なる改善が必要であると推察される。

(コ) 都市計画・都市公園

当部門の削減率は、全国平均32%の削減率に対して、岡山県は64%の減少と全国平均を大きく上回っている。平成22年4月1日の定員数も8人と少なく、当部門について岡山県の改善状況に問題はない。

(サ) 社会教育・社会教育一般

当部門の削減率は、全国平均41%の削減率に対して、岡山県は47%の減少と全国平均を大きく上回っており、当部門について岡山県の改善状況に問題はないと思われる。

(シ) 社会教育・その他の社会教育施設

当部門の削減率は、全国平均24%の削減率に対して、岡山県は27%の減少と全国平均を上回っており、当部門について岡山県の改善状況に問題はないと思われる。

(ス) 義務教育・小学校、中学校

全国の定員数の削減率は、両部門合計で3%に対して、岡山県の削減率は5%と全国平均を上回っているが、義務教育部門については定員に関する基準が存在することから、必ずしも地方公共団体の定員管理の良し悪しを示すものではないと考えられる。

(セ) その他の学校教育・高等学校

当部門の削減率は、全国平均12%の削減率に対して、岡山県は13%の減少とほぼ全国と同水準である。当部門の就学年齢に近い年齢層(15~19歳)の平成17年度から

同22年度の予測人口減少率よりも、当部門の定員数の削減率が大きい都道府県が数多く認められ、定員数の減少要因は少子化による減少のほか、学校の統廃合が影響していると考えられる。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。

(ソ) その他の学校教育・大学短期大学

当部門の削減率は、全国平均65%の削減率に対して、岡山県の削減率は85%であり、全国平均を上回っている。大学短期大学部門の定員数の削減は、大学短期大学の地方独立行政法人化によるものであり、岡山県も岡山県立大学を地方独立行政法人に移行済みである。

(タ) 病院

当部門の削減率は、全国平均25%の削減率に対して、岡山県の削減率は99%であり、全国平均を上回っている。病院部門の定員数の削減は、地方独立行政法人化によるものであり、岡山県も県立岡山病院を地方独立行政法人に移行済みである。

(3) 職種別定員増減分析（一般行政部門）

ア 平成16年4月1日から同22年4月1日における職種別増減で、全国での定員数の削減数が500人以上、かつ全国の削減率が岡山県の削減率より大きく、岡山県において改善が進んでいない可能性の高い職種は、「その他の医療技術者」、「農業等改良普及員」、「農林水産技師」、「動植物飼育員」、「建築技師」、「施設保育士・寄宿舎指導員等」、「その他の一般事務職」である。

イ 「農業等改良普及員」、「農林水産技師」及び「動植物飼育員」は農林水産部門、「建築技師」は土木部門（建築）に属している職員と推察されるが、農林水産部門も土木部門も前記部門別定員増減分析の結果、改善が必要であると推察される部門である。

「専門職種は専門的サービスを行うための職員である」、「専門職種の職員は他の事務事業がなかなかできない」といった理由により、専門職種の職員の改善が遅れている例が多いが、それでは「より効率的に行政サービスを県民に提供しなければならない」という責務に対する意識が希薄であるといわざるを得ない。全国的にほとんどの地方公共団体は厳しい財政下にあり、意味のある事業であれば実施又は継続すればよいという状況にはなく、地方行政機関として継続して提供しなければならない行政サービスの優先順位をつけ、行政機関・職員でなくとも提供できるサービスは廃止するとともに、定員数も削減しなければならない。また、今後予想される状況の変化も考慮して、定員管理を行っていく必要がある。

(4) 定員モデル分析

ア 地方公共団体定員管理研究会の報告書「地方公共団体における適正な定員管理の推進について～参考指標の活用に向けて～」(平成23年3月)にて公表されている「定員モデル」を用いて、岡山県と同規模団体について定員モデルを算出し、定員モデルと実際の定員数との比較検証を行い、部門別に優れた定員管理の団体を基準として、岡山県が目標とすべき定員数の目安について算定を行った。

イ 定員モデルの算出と分析

定員モデル算出の対象先としては、決算の状況（歳入・歳出）において、岡山県に財政規模が近い12団体について、平成22年3月31日における定員モデルを算出し、実際の定員数との比較を行った。

表：定員モデルと実数との比較分析

削減率順位	1			5			11		
部門	青森県			岩手県			群馬県		
	モデル	実数	比率	モデル	実数	比率	モデル	実数	比率
総務・議会	750	746	99%	789	671	85%	749	675	90%
税務	197	201	102%	199	186	93%	292	287	98%
民生	457	484	106%	411	334	81%	414	433	105%
衛生	513	522	102%	606	468	77%	624	581	93%
商工労働	296	278	94%	291	311	107%	322	305	95%
農業	1,016	940	93%	1,044	930	89%	816	761	93%
林業	143	104	73%	325	259	80%	164	197	120%
水産	231	224	97%	188	194	103%	54	24	44%
土木	750	571	76%	717	621	87%	808	670	83%
建築	134	73	54%	94	72	77%	112	64	57%
合計	4,487	4,143	92%	4,664	4,046	87%	4,355	3,997	92%

削減率順位	13			14			17		
部門	岐阜県			鹿児島県			岡山県		
	モデル	実数	比率	モデル	実数	比率	モデル	実数	比率
総務・議会	820	828	101%	761	706	93%	764	706	92%
税務	304	213	70%	234	179	76%	237	254	107%
民生	400	337	84%	474	441	93%	374	355	95%
衛生	664	557	84%	624	691	111%	556	547	98%
商工労働	304	370	122%	299	268	90%	293	268	91%
農業	736	738	100%	1,452	1,358	94%	773	829	107%
林業	242	269	111%	185	253	137%	180	170	94%
水産	54	35	65%	181	163	90%	92	60	65%
土木	889	755	85%	877	955	109%	821	818	100%
建築	102	94	92%	101	100	99%	82	77	94%
合計	4,515	4,196	93%	5,188	5,114	99%	4,172	4,084	98%

削減率順位	21			27			28		
部門	山口県			京都府			長崎県		
	モデル	実数	比率	モデル	実数	比率	モデル	実数	比率
総務・議会	708	745	105%	888	886	100%	673	856	127%
税務	194	232	120%	314	392	125%	182	229	126%
民生	330	281	85%	379	341	90%	381	404	106%
衛生	660	571	87%	611	537	88%	474	498	105%
商工労働	279	216	77%	408	367	90%	290	310	107%
農業	662	710	107%	494	567	115%	695	746	107%
林業	166	193	116%	154	150	97%	142	135	95%
水産	123	168	137%	65	72	111%	309	300	97%
土木	854	803	94%	844	754	89%	732	730	100%
建築	84	103	123%	106	123	116%	92	95	103%
合計	4,060	4,022	99%	4,263	4,189	98%	3,970	4,303	108%

削減率順位	39			43			44		
部門	熊本県			栃木県			三重県		
	モデル	実数	比率	モデル	実数	比率	モデル	実数	比率
総務・議会	757	777	103%	757	618	82%	726	882	121%
税務	229	257	112%	285	312	109%	241	248	103%
民生	451	443	98%	391	407	104%	375	409	109%
衛生	591	579	98%	607	664	109%	605	550	91%
商工労働	318	264	83%	344	344	100%	302	296	98%
農業	1,107	1,025	93%	940	941	100%	656	678	103%
林業	201	212	105%	160	234	146%	170	153	90%
水産	133	133	100%	54	21	39%	135	145	107%
土木	863	779	90%	855	957	112%	788	942	120%
建築	112	95	85%	102	95	93%	88	105	119%
合計	4,762	4,564	96%	4,495	4,593	102%	4,086	4,408	108%

削減率順位	45		
部門	宮城県		
	モデル	実数	比率
総務・議会	844	756	90%
税務	302	286	95%
民生	466	562	121%
衛生	582	632	109%
商工労働	350	431	123%
農業	1,002	941	94%
林業	155	163	105%
水産	199	218	110%
土木	728	754	104%
建築	127	111	87%
合計	4,755	4,854	102%

(注) 1 定員モデル算出基準日：平成22年3月31日

2 モデル＝定員モデル

3 比率＝実数（＝平成22年4月1日の定員数）÷モデル

4 削減率順位：平成16年4月1日から平成22年4月における一般行政部門の定員数の削減率の順位

(ア) 総務・議会部門

岡山県は定員モデル764人に対して、実際の定員数は706人、比率は93%であり、効率的な組織であることを示している。定員削減の状況は全国の削減率が11%に対して、岡山県の削減率は15%である。前記部門別定員増減分析結果においても、総務・議会の中で、全国的に削減数、削減率の大きかった管財部門について岡山県は改善が認められるが、岡山県よりも効率的な同規模の他団体の水準を目安として定員の削減を検討していく必要があると判断される。

(イ) 税務部門

岡山県は定員モデル237人に対して、実際の定員数は254人、比率は107%であり、不効率的な組織であることを示している。定員削減の状況は全国の削減率が13%に対して、岡山県の削減率は6%であり、全国平均より7%劣っている。

(ウ) 民生部門

岡山県は定員モデル374人に対して、実際の定員数は355人、比率は95%であり、

効率的であることを示している。定員削減の状況は全国の削減率が17%に対して、岡山県の削減率は21%であるが、福祉事務所のように更なる権限移譲に向けた取組を進めるべきと考えられる部門も認められる。

(エ) 衛生部門

岡山県は定員モデル556人に対して、実際の定員数は547人、比率は99%である。定員削減の状況は全国の削減率が12%に対して、岡山県の削減率は10%と全国平均並みである。より詳細な部門別増減分析では、保健所のように更なる改善を要すると推察される部門もある。

(オ) 商工労働部門

岡山県は定員モデル293人に対して、実際の定員数は268人、比率は92%であり、効率的であることを示している。定員削減の状況は商工部門の全国の削減率が14%に対して岡山県の削減率は11%、労働部門の全国の削減率が17%に対して岡山県の削減率は23%であり、改善は進められている。一部の都道府県における試験研究養成機関の地方独立行政法人化などにより全国の削減率が上がっているものの、岡山県において改善の検討が求められる部門も認められる。

(カ) 農業部門

岡山県は定員モデル773人に対して、実際の定員数は829人、比率は107%であり、不効率的である。定員削減の状況は全国の削減率が19%に対して、岡山県の削減率は16%であり、より詳細な部門で見ても、農業一般部門や試験研究養成機関のように他の団体で地方独立行政法人化等により大きく改善が進められている部門で改善が遅れているなど、農業部門は抜本的な見直しが必要であると判断される。

(キ) 林業部門

岡山県は定員モデル180人に対して、実際の定員数は170人、比率は95%であり効率的である。定員削減の状況は全国の削減率が20%に対して、岡山県の削減率は18%である。同規模団体の一つである青森県では、地方独立行政法人化の要因があるものの30%以上の削減率で、より低い比率の団体もあり、更なる改善が必要であると推察される。

(ク) 水産部門

岡山県は定員モデル92人に対して、実際の定員数は60人、比率は65%であり効率的である。定員削減の状況は全国の削減率が20%に対して、岡山県の削減率は18%と全国平均並みであるが、地方独立行政法人化の要因があるものの、他の団体で大きく改善が認められる試験研究養成機関部門があり、更なる改善の検討が必要である。

(ケ) 土木部門

岡山県は定員モデル821人に対して、実際の定員数は818人（土木部門895人ー建築部門77人）、比率は100%、定員削減の状況は全国の削減率が19%に対して、岡山県の削減率は20%である。定員数が非常に多い部門であり、岡山県よりも効率的な同規模の他団体の水準を目安として定員の削減を検討していく必要があると判断される。

(コ) 建築部門

岡山県は定員モデル82人に対して、実際の定員数は77人、比率は95%、定員削減の状況は全国の削減率が18%に対して、岡山県の削減率は6%である。定員モデル分析の結果からは改善が進んでいない部門というわけではないが、岡山県よりも効率的な同規模の他団体の水準を目安として定員の削減を検討していく必要があると判断される。

(サ) 定員モデル分析結果と部門別定員増減分析の結果について

岡山県は、部門ごとに最も効率的と考えられる他団体の取組を参考として今後の定員削減の検討を行う必要がある。青森県、岩手県、群馬県、岐阜県は多くの部門で、1位又は2位の比率となっており、一般行政部門全体についても優秀な比率となっている。これらの県は平成16年4月1日から平成22年4月1日における一般行政部門の定員削減でも優秀な結果を示している団体であり、一般行政部門の削減率では、青森県は1位、岩手県は4位、群馬県は11位、岐阜県は13位である。

部門別定員増減分析、職種別増減分析、定員モデル分析の結果から、平成16年以降、岡山県と財政規模が近い団体の中で、大きな定員削減率の結果を残している団体は、元々の定員が多かったために優れた結果となったのではなく、より適切な定員管理を行い、効率的な事務事業の実施を目指してきた団体であると判断される。

7 岡山県の定員目標について

- (1) 岡山県は「岡山県行財政構造改革大綱2008」の中で、分野別の具体的取組として、知事部局等の職員数については、全国と同規模県（人口及び財政力指数）と比較して最小となる約3,600人体制を目標としている。
- (2) 前記定員モデル分析の結果を用いて、部門別に同規模の団体でより効率的な団体を基準として、目標とすべき定員数の目安を算出したものが、下記の表である。

岡山県が定員数について掲げた平成25年4月までに約3,600人体制という目標は、部門ごとに最も効率的と考えられる団体の取組を参考にすれば、まだ削減の余地が残されていると判断される。

現状の目標には部門別の詳細な目標数値がなく、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数削減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、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。

表：岡山県の定員目標目安

部門	モデル	実数	パターン①			パターン②		
			比率	目標目安	削減数	比率	目標目安	削減数
総務・議会	764	706	82%	624	-82	83%	637	-69
税務	237	254	70%	167	-87	73%	174	-80
民生	374	355	81%	304	-51	83%	310	-45
衛生	556	547	77%	430	-117	81%	448	-99
商工労働	293	268	77%	227	-41	80%	236	-32
農業	773	829	89%	689	-140	91%	702	-127

林業	180	170	73%	131	-39	76%	138	-32
水産	92	60	39%	36	-24	42%	39	-21
土木	821	818	76%	626	-192	80%	653	-165
建築	82	77	54%	45	-32	56%	46	-31
合計	4,172	4,084		3,279	-805		3,383	-701

(注) モデル：岡山県の定員管理モデルによる定員数

パターン①：部門別での比率（＝実数÷定員モデル）が最も低い率を用いて、目標目安（モデル×比率）を算出

パターン②：部門別での比率（＝実数÷定員モデル）が低い上位1位、2位の平均値を用いて、目標目安（モデル×比率）を算出

上記表の目標目安は定員モデルと平成22年4月1日の同規模の他団体の定員数に基づいて算定しており、今後の目標水準ではなく、基準日である平成22年4月1日時点での水準であり、今後の定員目標は、将来不可避となっている人口減少も考慮して設定されなければならない。また、持続的な行政サービスの提供を考えた場合、歳入に大きな影響のある生産年齢人口の減少も考慮した定員管理に努めるべきである。

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。

(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、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

(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。

(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。

第3款 給与等

1 総論

(1) 平成22年度職員給与費の状況

職員数(人) (A)	給与費 (千円)				1人当たり 給与費(千円) (B)／(A)
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
23,077	98,969,321	18,443,657	36,377,016	153,789,994	6,664

(2) 民間給与との比較

岡山県においては、人事委員会等が、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のうち、13に分類された811事業所を調査対象事業所とし、78職種を調査対象職種とした調査を行い、その結果を基に給与改定を行っている。したがって、民間給与との比較において、「均衡の原則」に反する内容とはなっていないといえる。

ただ、国税庁が発表している「平成22年民間給与実態統計調査」という統計資料によると、民間全体における給与所得の水準は、ラスパイレス指数が全国で最も低い岡山県の給与水準に比べても、更に低い水準にある。

2 給料

(1) 給料月額は、岡山県職員給与条例等における各給料表で定められており、給料表は、職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づき分類された「級」と同一級を細分化した「号給」との組合せにより構成されている。

(2) 昇給・昇格（降格）

ア 昇給

平成22年度知事部局及び諸局職員のうち、上記条例による昇給対象人数は4,181人であり、全く昇給しなかった人数は237人、1号給のみ昇給した人数は16人、2号給のみ昇給した人数は326人、3号給のみ昇給した人数は67人であり、その余の3,535人(85%)は4号給昇給している。

そして、4号給昇給しなかった理由は、育児休業、病気休暇、休職、懲戒処分（停職、戒告）、昇給抑制（55歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて在職する職員）である。

4号給昇給しなかった職員は、条例上昇給抑制になっているか、何らかの理由で年間を通じて勤務できなかった職員が主であり、適性調査票による調査の結果により昇給が制限されているという実態はほとんどないといえる。

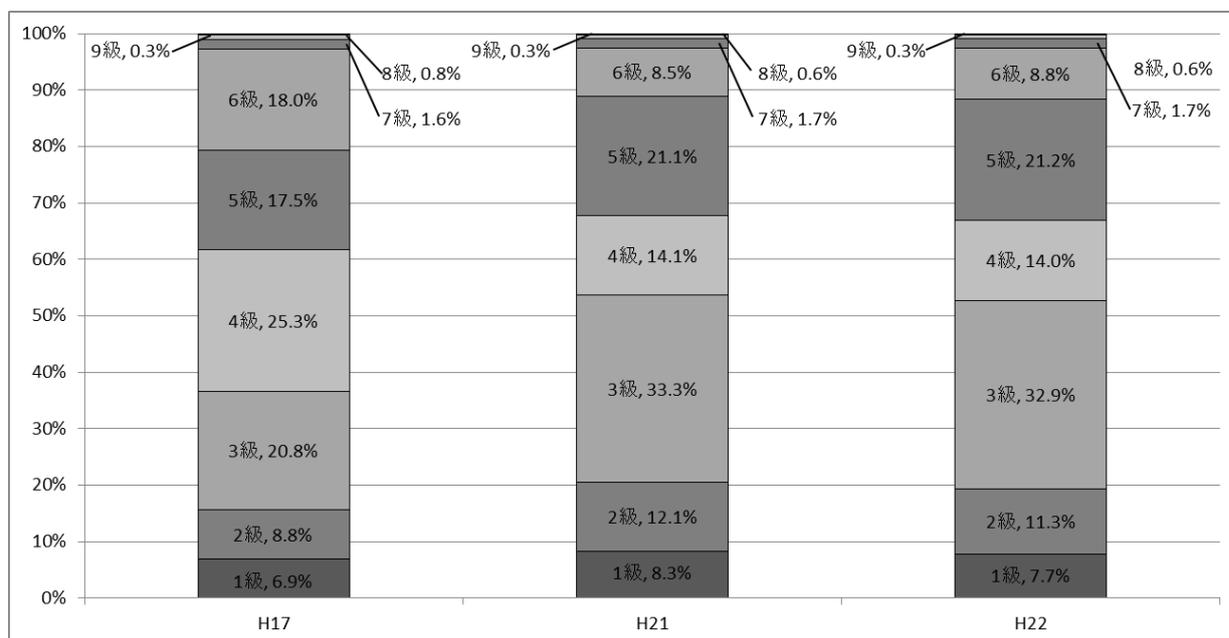
イ 昇格（降格）

過去3年間に降格になった職員は平成22年度に1人いるだけであり、勤務実績に応じて降格させるということは、ほとんど考慮されていないといえる。

(3) 一般行政職の級別職員数の状況

一般行政職員の級別職員数の状況は、下記の表（平成22年4月1日現在）及びグラフのとおりである。

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比
9 級	部長	18	0.3
8 級	次長・参与	30	0.6
7 級	室長	91	1.7
6 級	課長・参事	452	8.8
5 級	副参事	1,090	21.2
4 級	主幹	800	15.5
3 級	主任	1,694	32.9
2 級	主事	578	11.3
1 級	主事	395	7.7



(注) 平成17年については、平成18年級制変更を反映させている。

上記表及びグラフから分かるとおり、いわゆる管理職である6級より1級下位の区分である5級までは、ほぼ年功序列的に昇格しているものといえる。したがって、5級までの昇格についても、適性調査票による調査の結果が反映されているものとはいえない。

(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で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する。

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、岡山県のこれからの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）

(1) 手当（退職手当を除く）の概要

ア 概要

手当は、岡山県職員給与条例の規定に基づき支給される。岡山県職員給与条例では、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、特勤手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、産業教育手当、定時制通信教育手当、農林漁業普及指導手当及び災害派遣手当並びに退職手当が定められている。

イ 岡山県の現状

手当（退職手当を除く）の決算額の推移（普通会計決算）

	平成 20 年度		平成 21 年度		平成 22 年度	
	金額(千円)	比率	金額(千円)	比率	金額(千円)	比率
職員手当	20,531,397	12.0%	19,637,862	12.4%	18,443,657	12.0%
期末・勤勉手当	43,614,290	25.6%	38,515,217	24.4%	36,377,016	23.7%
計	64,145,687	35.6%	58,153,079	36.8%	54,820,673	35.7%

1人当たり手当	2,691	2,485	2,376
職員数(人)	23,837	23,398	23,077

(注) 比率は職員手当、期末・勤勉手当の職員給与費に対する比率

(2) 特殊勤務手当

ア 特殊勤務手当の定義

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて、日額又は月額の特務手当を支給する。

この特殊勤務手当は、地方自治法第204条第2項の規定に基づき、岡山県職員給与条例第13条、岡山県職員特殊勤務手当支給条例及び岡山県職員特殊勤務手当支給規則にて定めている。

イ 岡山県における同手当の種類

岡山県では、岡山県職員特殊勤務手当支給条例によって、同手当の種類として28種類を定めている(同条例第1条)。このほかに、岡山県県費負担教職員の給与等に関する条例及び現業職員の給与に関する規程により手当(3種類)が支給されている。

ウ 岡山県における同手当の支給状況

特殊勤務手当の推移(普通会計決算)

	平成20年度	平成21年度	平成22年度
支給実績	840,517千円	1,091,415千円	1,104,671千円
支給職員1人当たり平均支給 年額	106,395円	138,259円	
職員全体に占める手当支給 職員の割合	34.20%	33.80%	
手当の種類(手当数)	31	31	31

エ 平成16年特殊勤務手当実態調査

総務省が平成16年に公表した地方公共団体の特殊勤務手当実態調査結果で、当該制度に合致しない手当が多く存在し、検討を要するとされる手当を指摘した。さらに総務省が、同制度趣旨に合致しない特殊勤務手当は廃止を含めて見直すなど総合的な点検を行うように通知したところ、平成22年4月1日の調査では、都道府県において検討を要するとされる手当のうち98.3%(平成15年度支給額ベース)の手当(86手当)が削減された。

この点、岡山県においては、平成12年に特殊勤務手当を見直して削減・整理した後は、組織改廃や岡山県立岡山病院の地方独立行政法人化による廃止を除き大きな変更はない。

オ 調査票による調査

(ア) 調査基準

岡山県の支給する全種類の特務手当の支給目的、支給対象、支給基準・金額、申請・承認事務、支給事務及び管理、国や他県との異同内容に関する調査票(以下「特殊

勤務手当に関する調査票」という。)を入手し検討した。そして、知事部局で支給される特殊勤務手当のうち、平成22年度の特殊勤務手当支給額(関連する現業職員の特殊勤務手当を含む。)が大きいもの上位4件を抽出し、詳細な調査を実施した。

	手当の名称	支給額(千円)	ヒアリング部署
1	県税事務従事職員の特殊勤務手当	45,151	備中県民局税務部
2	道路整備課又は県民局建設部に勤務する現業職員の特殊勤務手当	9,472	備中県民局建設部維持補修課
3	社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当	7,911	備中県民局健康福祉部福祉振興課
4	食肉地方卸売市場等に勤務する職員及び現業職員の特殊勤務手当	7,356	岡山県営食肉地方卸売市場

(イ) 調査方法

支給対象となる特殊勤務の職務内容及び頻度その他勤務状況について、支給対象職員が所属する部署の管理職員からヒアリングし、調査対象の特殊勤務手当が特殊勤務手当制度本来の趣旨に合致した支給であるかを検討した。

ヒアリング部署のうち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1班)の平成22年6月度道路維持日報及び岡山県営食肉地方卸売市場の職員の平成22年5月度出勤簿(14人のうち4人)を入手し、総務事務システムの届出データと照合し、特殊勤務手当の申請手続及び承認手続を検証した。

また、他の都道府県が支給する類似の特殊勤務手当(平成22年4月1日時点)を調査し、支給基準及び支給単価を比較検討した。

(ウ) 調査結果

a 県税事務従事職員の特殊勤務手当

当該特殊勤務手当の支給対象となる県税事務従事職員ほぼすべてに月額で支給している支給基準については、「毎年、全国状況を調査し、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、都道府県の当該特殊勤務手当の支給基準(平成22年4月1日時点)を調査したところ、過半数の都道府県が県税事務従事職員すべてに日額により支給していた。なお、大阪市や横浜市などは、そもそも税務手当を廃止し支給していない。

b 道路整備課又は県民局建設部に勤務する現業職員の特殊勤務手当

① 支給基準

入手した1か月間の道路維持日報の作業時間及び作業内容の記載によれば、担当区域をパトロールし、障害物の除去等の支給対象業務を1日当たり3回から5回、それぞれ30分から1時間実施していた。

支給基準・支給単価について、他の都道府県が支給する類似の特殊勤務手当（平成22年4月1日時点）を調査した。

支給単価（日額）	道路維持補修	同左（動物死骸処理）
支給なし	5	5
～300円以下	29	29
～400円以下	10	9
～500円以下	2	3
500円超	1	1
合計	47	47

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。

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。

② 支給手続

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日実施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）のうち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。

c 社会福祉業務従事職員の特殊勤務手当

当該特殊勤務手当の支給対象となる県民局健康福祉部福祉振興課の職員に月額で支給している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、都道府県の当該特殊勤務手当の支給基準（平成22年4月1日時点）を調査したところ、全都道府県の約半数の22都道府県で社会福祉業務に従事する職員に日額のみで支給していた。

d 食肉地方卸売市場等に勤務する職員及び現業職員の特殊勤務手当

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の支給は、大阪市中央卸売市場南港市場のと畜解体作業など業務手当（ただし、と畜業務）を除き、日額による支給単価で支給され、しかも、日額換算した場合の岡山県の支給額から乖離している。また、東京都中央卸売市場食肉市場では、対象業務を詳細に規定し、その対象業務ごとの日額支給単価で支給している。横浜市中央卸売市場食肉市場の特殊勤務手当は平成17年に廃止されている。

当該特殊勤務手当の支給基準については、「毎年、全国の状態を調査し、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、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、日額による支給単価で支給されている。

また、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。

特殊勤務手当を支給している食肉地方卸売市場に勤務する職員14人のうち4人について、出勤簿を入手し、平成22年1月から12月までの1月あたり平均出勤日数（ただし、出張日数を除く。）を算出したところ、職員と再任用職員の出勤日数の違いにより1月当たり平均出勤日数にばらつきがあった。

（3）その他手当

ア 概要

岡山県が支給している職員給与の実態によると、手当（退職手当を除く）のうち支給額が最も多いのが期末手当及び勤勉手当であり、続いて、時間外勤務手当（休日勤務手当及び夜間勤務手当を含む）、扶養手当、通勤手当、義務教育等教員特別手当、地域手当、管理職手当、特殊勤務手当、その他の手当の順になっている。

イ 岡山県における支給状況

諸手当（特殊勤務手当、退職手当を除く）の決算額の推移

（普通会計決算）

（単位：千円）

	平成20年度	平成21年度	平成22年度
管理職手当	1,320,581	1,343,061	1,326,364
初任給調整手当	89,267	111,856	108,249
扶養手当	3,108,678	3,023,547	2,935,481
地域手当	1,388,597	1,362,402	1,352,709
住居手当	1,350,126	1,075,459	1,092,306
通勤手当	2,793,640	2,372,335	2,364,653
単身赴任手当	120,048	102,426	95,037
寒冷地手当	7,792	11,890	12,223
特地勤務手当	71,387	69,874	68,898
時間外勤務手当	3,801,081	4,043,142	4,169,711
休日勤務手当	801,430	799,347	793,381
夜間勤務手当	235,751	229,166	221,950
宿日直手当	603,495	600,564	597,457
管理職員特別勤務手当	14,779	20,390	25,012
期末手当・勤勉手当	43,614,290	38,515,217	36,377,016
義務教育等教員特別手当	2,561,179	2,020,016	1,481,822

産業教育手当	101,976	100,417	100,719
定時制通信教育手当	53,134	44,877	44,967
農業漁業普及指導手当	38,611	38,338	37,548
災害派遣手当	0	0	0
へき地手当	190,067	187,076	201,635

ウ 調査（サンプリング調査）

（ア）管理職手当等

一般行政職の平成22年度の管理職手当、地域手当、扶養手当、住居手当の支給額をそれぞれ所属別に集計し所属人数で除した数値が最も大きい所属部署から、平成23年度も同じ部署に所属している職員をそれぞれ抽出したところ次のとおりであった。これらの職員の平成22年5月分及び9月分の給与支給明細を基に支給手続が適正に行われているか検証したところ、特に問題はなかった。

調査対象	対象部署	平成22年在籍人員	うち平成23年在籍
管理職手当	総合政策局政策推進課	13	7
地域手当	東京事務所	23	5
扶養手当	農林水産部農産課	33	21
住居手当	土木部・都市局港湾課	21	11

（イ）時間外勤務手当

一般行政職の平成22年度の時間外勤務手当の支給額をそれぞれ所属別に集計し所属人数で除した数値が最も大きい所属部署（選挙管理委員会事務局）及び前述の調査で抽出した部署から、平成23年度も同じ部署に所属し、平成22年9月に時間外勤務手当を支給している職員をそれぞれ抽出したところ次のとおりであった。これらの職員の平成22年9月分の給与支給明細を基に支給手続が適正に行われているか検証したところ、特に問題はなかった。

調査対象	平成22年在籍人員	うち平成23年在籍
総合政策局政策推進課	13	5
東京事務所	23	5
農林水産部農産課	33	6
土木部・都市局港湾課	21	7
選挙管理委員会事務局	5	3

（ウ）期末手当及び勤勉手当

一般行政職の平成22年度の通勤手当の支給額をそれぞれ所属別に集計し所属人数で除した数値が最も大きい所属部署（備中県民局新見地域事務所）、任意に抽出した1部署（労働委員会事務局）及び前述の調査で抽出した部署で平成22年度に在職した職員から7人抽出した。これらの職員の平成22年12月支給の期末手当及び勤勉手当の支給明細並びに実績評価資料を基に支給手続が適正に行われているか検証したところ、特に問題はなかった。

調査対象	平成 22 年在籍人員
総合政策局政策推進課	13
東京事務所	23
農林水産部農産課	33
土木部・都市局港湾課	21
選挙管理委員会事務局	5
労働委員会事務局	11
備中県民局新見地域事務所	100

(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、その特殊性を給料で考慮することが適当でない」と認められるもの」に従事する職員に、その勤務の特殊性に応じて各団体が条例で支給することができる手当である。総務省は、この特殊勤務手当制度本来の趣旨に合致しない特殊勤務手当については、その重点的な見直しを促すための資料として、平成 15 年度における都道府県及び政令指定都市の特殊勤務手当の支給状況を特別調査し、結果（「特殊勤務手当実態調査の結果について」）を公表することにより、地方公共団体に対し、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が、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と回答している。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、原則として月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ことが適当である。」としている。月額支給等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乘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。

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、人事評価等での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する。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な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当たっては、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。

4 退職手当

(1) 退職手当とは、職員が退職又は死亡した場合に、その職員（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給される手当である。

(2) 退職手当の支給額及び退職者数の推移

ア 総支給額

(単位:百万円)

年度		H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
退職手当 総額	定年	1,396	1,210	1,319	892	858	838	1,804	1,720	1,407	1,444
	勸奨	4,510	5,185	3,199	3,599	3,794	3,958	4,236	4,133	3,184	2,953
	普通その他	326	401	287	119	261	239	206	180	192	116
	計	6,232	6,796	4,805	4,610	4,913	5,035	6,246	6,033	4,783	4,513

イ 平均支給額

(単位:百万円)

年度		H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
平均支給額	定年	28	27	27	26	26	26	27	27	27	27
	勸奨	32	31	30	29	28	29	29	29	29	29
	普通その他	9	15	7	4	4	5	6	4	4	3

ウ 将来における退職手当支給見込額

岡山県に対し将来の退職手当支給見込額について調査をしたところ、65歳定年制の導入の可能性等不確定要素があるため、明確な回答をすることはできないということであった。

エ 退職者数の推移

(単位:人)

年度		H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
退職者数	定年	49	45	49	34	33	32	67	63	52	53
	勸奨	140	165	107	125	134	137	145	145	109	102
	普通その他	35	27	41	32	59	48	35	44	47	39
	計	224	237	197	191	226	217	247	252	208	194

オ 退職勸奨

岡山県は、岡山県職員の退職手当に関する条例第5条、同第5条の5の規定に基づき勸奨退職者への退職手当を支給しており、過去10年間の退職勸奨による退職者数は、上記エの表の「勸奨」の欄に記載のとおりである。これによると、過去10年間において、退職勸奨による退職者数は、全退職者数の半数以上を占めている。

この数字を見ると退職勸奨が積極的に行われ、定員削減に寄与しているといえる。ただし、退職勸奨によって退職した職員が具体的にいかなる職員であるかという点に着目すると、後述のサンプル調査においては、定年退職間際の職員が大半を占めていた。定年退職間際の職員は、職員全体のなかでは高額な退職手当の受給資格を有する者であることから、これらの職員を対象として退職勸奨によって、人件費削減に対していかなる効果が生じるか推移を見守る必要がある。

(3) 財源

ア 退職手当の財源

平成20年度以降の退職手当の財源は以下のとおりである。

	一般財源	退職手当債
平成20年度	133億円	102億円
平成21年度	131億円	98億円
平成22年度	172億円	48億円

イ 退職手当債

「退職手当債」とは、団塊の世代の大量定年退職に伴う、退職手当の大幅な増加に対処しつつ、今後の総人件費削減を進めるため、国の許可により発行を認められる起債である。従来は、その対象は退職勸奨に限られていたが、平成18年度から10年間は、定年退職も対象とする特例措置が取られている。

岡山県は、平成11年度以降、退職手当債を発行しており、今後も、退職手当について、一般財源と退職手当債の組み合わせを財源とすることを予定しているということである。

退職手当債発行の推移について、当初予算における発行予定額は、平成18年度と平成19年度の間において急激に増加しており、決算における発行額は、平成17年度以前と平成18年度以降を比較すると、平成18年度以降大幅に増加している。

平成21年度末における都道府県別の差引現在高は、次のとおりである。

(単位:千円)

北海道	73,311,000	山梨県	8,000,000	徳島県	16,100,000
青森県	8,000,000	長野県	15,370,333	香川県	8,600,000
岩手県	17,300,000	岐阜県	30,580,000	愛媛県	18,257,000
宮城県	21,386,800	静岡県	30,000,000	高知県	15,869,000
秋田県	7,557,000	愛知県	28,000,000	福岡県	53,815,000
山形県	12,479,500	三重県	28,924,000	佐賀県	9,088,000
福島県	21,446,767	滋賀県	19,500,000	長崎県	15,123,000
茨城県	37,400,000	京都府	53,787,800	熊本県	22,890,100
栃木県	19,375,000	大阪府	33,500,000	大分県	17,100,000
群馬県	20,200,000	兵庫県	122,999,451	宮崎県	11,700,000
埼玉県	52,063,334	奈良県	13,550,000	鹿児島県	29,060,233
千葉県	89,380,000	和歌山県	33,658,000	沖縄県	16,200,000
東京都	-	鳥取県	-		
神奈川県	60,023,200	島根県	-		
新潟県	37,852,000	岡山県	37,277,500		
富山県	23,900,000	広島県	42,945,657		
石川県	15,768,000	山口県	23,535,100		
福井県	16,000,000				

岡山県は上記の中では、11番目に現在高が多い。よって、償還の財源確保が今後の課題となるといえる。

また、岡山県は、退職手当の財源として、今後も一般財源からの支出と退職手当債を充てることの2本立てを考えているというが、このように償還財源の確保が課題となる状況において、更なる退職手当債の発行は、将来の負担増を招く結果となるため、見直しが必要といえる。

(4) 退職手当に関する見直し

岡山県では、退職手当について、直近10年間において、見直しが行われた。

特に、平成18年には、公務員制度改革における指摘や給与構造の改革等の現況等を踏まえ、在職期間中の貢献度をよりの確に反映し、人材流動化や在職期間長期化にもより対応できる制度となるよう構造面の見直しを行った。主な改正点は、算定方式の変更、支給率の見直し、育休取得者の除算期間の特例であるが、経過措置として、新制度による退職手当額が、仮に新制度切替日前日(平成18年3月31日)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することとした。

(5) 退職手当の計算方法

ア 計算方法に関する規定

岡山県職員の退職手当の額は、岡山県職員の退職手当に関する条例の規定に基づき計算した退職手当の基本額に、退職手当の調整額を加えて得た額とされ、この退職手当の基本額は、当該職員の退職の日における給料に、その者の勤続期間を同条例第3条各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とされる。

また、同条例第5条には、整理退職等の場合の退職手当の基本額が規定され、この場合の退職手当の基本額は、同条例第3条に規定されている基本額よりも高額となるよう規定されている。

もともと、同条例第6条においては、第3条や第5条の規定により計算した退職手当の基本額が退職日給料月額に60を乗じて得た額を超えるときは、これらの規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする、と規定され、退職手当の基本額の最高限度額が定められている。

イ 定年前早期退職特例措置

定年前10年以内に勤続25年以上の職員が勸奨等により退職した場合、定年の残年数1年につき退職日の俸給月額を2%（最大20%）割り増しして基本額を算定する措置。

岡山県においては、岡山県職員の退職手当に関する条例第5条の3に規定されている。

加算率は、次のとおりである。

年齢	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
加算率	20%	18%	16%	14%	12%	10%	8%	6%	4%	2%

ウ 岡山県の退職手当の支給率

岡山県の退職手当の支給率は、国の退職手当の支給率と同一の数値で推移しており、平成18年度以降、退職手当の支給率に変化はない。

エ 退職手当支給の検証

平成23年3月31日付け退職者のうち7人について、退職手当の支給を調査したところ次のとおりであった。

これらの職員の平成23年3月31日付け退職に関する退職手当の支給明細及び人事履歴資料を基に支給手続が適正に行われているか検証したところ、特に問題はなかった。

（単位：千円）

退職時役職	種別	最終級号給	最終給料月額	勤続年数	支給額	新制度	経過措置*2	旧制度
部長級	勸奨	9級21号給	521	36	34,470	34,470	28,330	31,520
次長級	勸奨	8級32号給	472	37	30,971	30,971	27,136	28,569
課長級	勸奨	6級71号給	423	37	27,383	27,383	25,496	25,951
課長級	勸奨	6級73号給	424	41	29,850	27,556	29,850	27,185
副参事級	勸奨	5級85号給	404	37	27,934	25,976	27,934	27,620
副参事級	定年	5級85号給	404	40	29,552	25,496	29,552	26,865
主事級	転籍				*1			

*1 岡山県職員の退職手当に関する条例第19条により不支給。

*2 経過措置

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、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。新制度にて計算された額（上表の「新制度」の欄）と経過措置による保障額（上表の「経過措置」の欄）を比較し大きい額が支給される。

経過措置による退職手当の額の計算に当たっては、勸奨、公務上傷病・死亡により退職した場合の特例給料月額によっている。

(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いる。よって、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」においては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年度当初予算のあらまし」においては、平成25年度以降、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

(1) 概念

福利厚生とは、使用者が労働者やその家族の健康や生活の福祉を向上させるために行う諸施策をいう。

(2) 体系

岡山県で行われている福利厚生は、大別すると、岡山県が使用者として直接行う領域、共済組合が行う領域、互助会等が行う領域に分けられる。

(3) 県費の支出概況

知事部局・教育庁・警察本部において、平成22年度に福利厚生関係で支出された県費は、下記の【福利厚生関係支出の概要表】のとおりである。

【福利厚生関係支出の概要表】

(単位：円)

	知事部局	教育庁	警察本部	合計
直接支出額				
職員福利厚生費	37,166,988	35,667,479	75,981,249	148,815,716
職員相談経費	3,235,360			3,235,360
健康相談指導経費			85,600	85,600
生活相談経費			1,596,000	1,596,000
福利厚生施設修繕費等	4,892,927			4,892,927
健康診断経費等	22,779,639	24,190,388	66,364,949	113,334,976
教職員健康診断審査委員会		2,170,860		2,170,860
メンタルヘルス対策		382,140		382,140
健康管理支援体制整備		3,437,903		3,437,903
有機溶剤環境測定経費	3,113,208			3,113,208
安全衛生管理経費	1,467,611	4,104,327	7,783,500	13,355,438
福利事務運営費		1,381,861		1,381,861
ライフサイクルプラン経費			151,200	151,200
その他	1,678,243			1,678,243
職員子ども手当・児童手当	368,620,000	884,381,000	310,141,000	1,563,142,000
恩給・退職年金費	48,795,336	14,606,787,008	134,494,705	14,790,077,049
教職員退職手当費		14,334,162,455		14,334,162,455
教職員恩給費		272,624,553		272,624,553
共済組合への支出額				
事業主負担	6,393,366,701	23,150,471,754	5,029,111,130	34,572,949,585
短期	1,149,776,221	3,213,798,086	926,200,638	5,289,774,945
介護	96,377,918	317,071,817	68,395,686	481,845,421
長期	3,084,688,465	11,488,135,765	2,581,153,043	17,153,977,273
追加費用（※１）	2,017,214,097	8,059,968,426	1,422,647,583	11,499,830,106
事務費	45,310,000	71,497,660	30,714,180	147,521,840
総合健康診断受託業務	36,518,643	53,311,153		89,829,796
互助会への支出額	0	0	0	0
合計額	6,884,467,668	38,730,618,394	5,549,728,084	51,164,814,146

※１「追加費用」（岡山県の年間負担合計約１１５億円）

退職公務員は、共済年金以前、税金を財源とする恩給の支給を受けていた。地方公務員は、昭和３７年、共済年金制度に移行したが、その際、移行前に公務員として働いていた期間も共済年金に加入していたものとみなし、その期間の財源は税金による追加費用で賄うこととされた。

（４）岡山県における福利厚生の内容

岡山県における福利厚生は、知事部局職員、教職員、警察職員のそれぞれに対し、別個に実施されており、内容に差がある。

福利厚生の内容に差があるものの、わずかな自己負担額（１人月額２，５００円から７，０００円）で入院治療が受けられることなど充実した福利厚生は共通している。

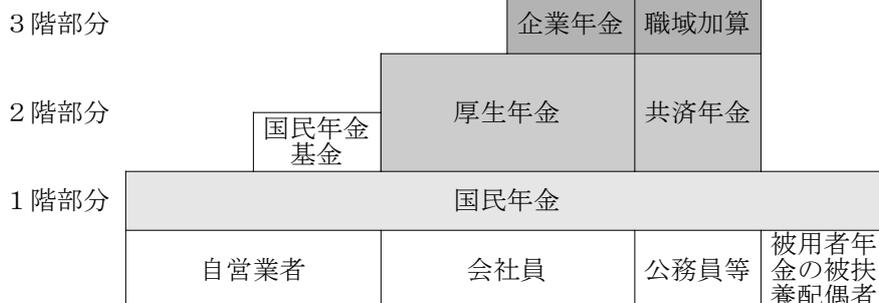
(5) 共済組合の給付（民間の社会保険との比較）

ア 共済給付の種類

共済組合の給付は、短期給付・長期給付に区分される。ほかに福祉事業も行っている。民間の社会保険との比較は次の表のとおりである。

【共済給付の種類】			共済	健保・厚生年金	国保・国民年金
短期給付	法定給付	保健	○	○	○
		休業	○	▲	×
		災害	○	×	×
	附加給付	保健	○	×	×
		休業	○	×	×
		災害	○	×	×
		その他	○	×	×
長期給付	老齢年金	退職共済年金	老齢厚生年金	老齢基礎年金	
	障害年金	障害共済年金	障害厚生年金	障害基礎年金	
	障害一時金	障害一時金	障害手当金	×	
	遺族年金	遺族共済年金	遺族厚生年金	遺族基礎年金	
福祉事業		○	×	×	

【年金制度】



イ 考察

組合の事務に要する費用など地方公務員等共済組合法には、健康保険法に規定されていない県の負担金が規定されている。共済と厚生年金の一元化が行われると、負担金の減額が期待できる。

追加費用の負担金は、年額約115億円に上っており、毎年、多額の県費が支出されている。追加費用が廃止されると負担金が減額される。

これら負担金の減額は、県にとって重大な関心事である。法令改正を必要とするので、県単独では対応できないものの、国の政策について地方から意見表明することには意義がある。県として国に対して、共済と厚生年金の一元化と追加費用廃止による負担金の軽減を求める意見の表明を検討すべきである。

(6) 互助会（互助組合）

岡山県職員の共済制度に関する条例に基づき、職員の相互共済及び福利増進を目的として、財団法人岡山県職員互助会、財団法人岡山県教育職員互助組合及び財団法人岡山県警察職員互助会が組織され、福利、厚生、医療等に関する資金の給付及び貸付けを行っている。

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。

この規定に基づいて、平成20年度まで県費支出がなされていたが、平成21年度以降、県費支出を廃止した。

同条例第5条は、「知事、教育委員会又は警察本部長は、職員の組合の業務に従事させることができる。」と規定し、この規定に基づいて、県職員が互助会の事務を行っている。

(7) 職員住宅

ア 根拠規定

公舎については、岡山県公舎使用規則に基づいて、使用申込みをした職員のうちから使用者を指定して住宅としての使用を認めている。岡山県企業局公舎についても同様である。

教職員住宅については、公表されている条例や規程はなく、教職員住宅管理要綱に従って処理されている。

警察官宿舎については、岡山県警察官宿舎貸与条例が規定している。警察官宿舎は、警察署勤務の警察官等のうち知事が認める者に無料で貸与することができる。

イ 管理と所有

岡山県公舎は総務部財産活用課や県民生活部県民生活交通課等、教職員宿舎は教育庁、警察官宿舎は岡山県警察本部がそれぞれ管理している。

総務部財産活用課が管理する岡山県公舎の土地建物は、岡山県が所有している。ただし、津島桑の木公舎F棟4階のみ企業局が区分所有している。

ウ 使用料

岡山県公舎使用規則には、公舎の使用料は別に定めると規定されている。各職員住宅の使用料は、専用面積や建築年度などで決定されているようである。単身用住宅は2,170円から1万0,120円まで、世帯用住宅は8,980円から3万6,570円まで、知事公舎は3万7,790円である。

なお、駐車場使用料は、県内の地域に応じて舗装駐車場と未舗装駐車場で区別されて、月額1,160円から2,630円の範囲で定められている。

エ 総務部財産活用課が管理する岡山県公舎の状況

総務部財産活用課が管理する岡山県公舎は、徐々に集約化し売却を進めている。しかし、津島桑の木公舎A棟B棟C棟は、入居停止になって3年が経過している。

オ 職員公舎等管理業務市場化テスト

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（市場化テスト法）に基づき、岡山県では、平成20年度から22年度までの3年間、「職員公舎等管理業務」について、市場化テストを実施した。

3年間分の管理業務に要する金額（落札額）は、2,079万円で、年額693万円が必要であり、県が実施した場合の所要見込額が、年額848万円だったため、3年分で465万円が減少したと報告されている（「市場化テストモデル事業職員公舎等管理業務の実績評価について」）。

（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は変わりはない。

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。

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。

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「津島桑の木公舎」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に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。

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。