

平成16年度 包括外部監査の結果及びこれに対して講じた措置

1 給料及び諸手当

(1) 給料の調整額、特定の職種に支給される手当及び一般的な手当

平成16年度 結果の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
公安委員会	時間外勤務手当	「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、従事職員及び命令権者の押印のないもの、休憩時間の記載もれが数件発見された。	<p>「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」の整理誤りについては、速やかに改善の措置を講じました。</p> <p>なお、警務課において、平成17年4月から10月にかけて、県下全警察署及び警察本部16所属の給与事務指導を実施し、簿冊が正確に作成されているかどうかについて再点検を行い、併せて、各所属長及び事務担当者等に対し、チェック体制の強化による簿冊の整理誤りの再発防止について指示しました。</p> <p>今後も、各所属に対する給与事務指導を更に厳しく行い、手当の誤支給の防止や簿冊の正確な作成について徹底を図っていくこととします。</p>

(2) 特殊勤務手当

平成16年度 結果の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
公安委員会	警察職員手当	<p>「宿直勤務命令簿」に、宿直手当単価の記載誤りが1件発見された。(少年課)</p> <p>宿直日の変更がないのに「勤務変更一覧表」が作成されていた。(生活保安課)</p> <p>「特殊勤務実績簿」に、単価の記載もれが2件発見された。(暴力対策課)</p> <p>時間外勤務手当額が、「給与簿」と「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」との間で不整合のものが1件発見された。(暴力対策課)</p> <p>「特殊勤務実績簿」に、支給金額の記載もれが2件発見された。(警備第一課)</p> <p>「宿直勤務命令簿」に、直接監督責任者の押印もれが1件発見された。(警備第二課)</p> <p>「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、従事職員の押印が1頁分全てないものが発見された。(中津川警察署)</p> <p>「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、勤務内容が空欄のものや命令権者の検印が1頁分全てないものが発見された。(大垣警察署)</p> <p>「特殊勤務実績簿」に、支給額計の記載もれが1件、所属長の押印もれが1件発見された。(大垣警察署)</p> <p>「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、休憩時間の記載もれ、時間の記載誤り、日付の記載誤りが多数発見された。(高山警察署)</p>	<p>「特殊勤務実績簿」、「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」その他の関係簿冊の整理誤りについては、速やかに改善の措置を講じました。なお、簿冊の整理誤りによる手当の誤支給は認められませんでした。</p> <p>また、警務課において、平成17年4月から10月にかけて、県下全警察署及び警察本部16所属の給与事務指導を実施し、給与が適正に支給されているかどうか、関係簿冊が正確に作成されているかどうかについて再点検を行い、併せて、各所属長及び事務担当者等に対し、チェック体制の強化による各種手当の適正な支給及び関係簿冊の整理誤りの再発防止について指示しました。</p> <p>今後も、各所属に対する給与事務指導を更に厳しく行い、手当の誤支給の防止や関係簿冊の正確な作成について徹底を図っていくこととします。</p>

指摘の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
警察	警察職員手当	<p>「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」に、命令権者の検印が承認事項より1つ多いものが発見された。(高山警察署)</p> <p>「特殊勤務実績簿」に、単価の記載もれが1件発見された。(高山警察署)</p> <p>「特殊勤務実績簿」に、押印もれが1件発見された。(郡上警察署)</p> <p>「勤務管理簿」に、日付を誤って押印しているもの、病気休暇の合計の記載もれが発見された。(郡上警察署)</p> <p>「特殊勤務実績簿」に、業務内容の記載がないものが2件発見された。(岐阜中警察署)</p> <p>事後承認が認められるにしても、「特殊勤務実績簿」が不備であっても、「特殊勤務に就くに至った必要性を明確に説明できないこと、さらには、特殊勤務の実在性について誤解を招く可能性がある。少なくとも「特殊勤務実績簿」及びそれに関連する「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」等の不備をなくすことが必要である。</p>	

平成16年度 包括外部監査の意見及びこれに対して講じた措置

1 給料及び諸手当

(1) 給料の調整額、特定の職種に支給される手当及び一般的な手当

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
知事 公安 教委	給料の調整額	・ 環境の変化に合わせて支給対象範囲及び支給額を見直すべきである。	・ 県人事委員会勧告を受け入れ、見直しを行いました。勧告に従うことで水準や仕組みは適正であると考えますが、来年度から給料の調整額全体の見直しに着手します。
教委	教職調整額	教職調整額の性格 時間外勤務手当等の性格を持つ教職調整額を、調整手当、へき地手当等の算出基礎額に含めるのは合理的とは言えない。 上限の設定 勤続年数及び経験年数に比例して教職員の時間外勤務が増加するとは考えられないため、教職調整額に上限を設定すべきである。	・ 教職調整額の支給は、法律により規定されており、時間外勤務手当等の支給対象とならない教員等に対する代替措置的な性格を有したものとなっています。意見等に対する対応は、県独自ではできない状況にあります。
知事	初任給調整手当	・ 医師及び歯科医師の採用を促進するためのものであるが、昭和36年当時の採用環境を前提とした調整手当を今もなお残しておくことは望ましくなく、民間病院での医師等の採用状況を調査するなど現状を把握し、場合によっては「給料表」の月額増額等で対処することも含めて手当の見直しをすべきである。	・ 県人事委員会勧告を受け入れ、見直しを行いました。勧告に従うことで水準や仕組みは適正であると考えます。
知事 公安 教委	調整手当	生活を営むのは居住地であり、支給対象地域は居住地で判定すべきである。 職員の能力に対する手当でなく単に指定された公署に勤務することに対する手当であるから、定額支給が適切と考えられる。 民間病院の医師及び歯科医師との均衡を図った「給料表」を作成し、適用することにより、他の調整等を廃止し、簡明な制度にすべく再検討が必要と考える。	・ 地域の民間給与との均衡を図る目的で、給料水準の引下げと併せ、調整手当に代わる地域手当として新たに導入を図りました。 医師等に対する手当については、県人事委員会勧告を受け入れ、水準の見直しを行いました。勧告に従うことで水準や仕組みが適正であると考えます。

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
知事 公安 教委	住居手当	・住宅取得資金の調達原資を問わず、職員が自ら所有する住宅について一律に住宅手当が支給されているが、支給と自宅建設資金の原資との関連を明確にしたうえで支給すべきである。また、支給期間に限度を設けるべきである。	・県人事委員会勧告を受け入れ、見直しを行いました。勧告に従うことで水準や仕組みが適正であると考えます。 なお、支給期間については平成18年度に調査を行い結論を出します。
知事 公安	特 地 勤 務 手 当	特 地 公 署 の 適 時 見 直 し 道路の整備、諸施設の新設等、環境変化に応じて、随時に特 地 公 署 を 見 直 す 必 要 が あ る。 基 準 の 見 直 し 支給対象者は勤務地ではなく、職員の居住地を基準として決定すべきである。 定額支給 単に指定された特 地 公 署 に 勤 務 す る こ と に 対 す る 手 当 で あ る た め、支給額が給料月額の上昇に伴って上昇する定率支給ではなく、定額支給とすることが適切と考える。	・対象公署の適合条件調査間隔を短くし、速やかに状況が反映できるよう改善します。 支給基準を居住地とすることは受給者本人の選択の余地があることから、判定の基礎とはし難く、また、配属される職員の給料や家族構成等は異なることから、不便さは同一ではなく定額化はなじまないものと考えますが、今後も検討は続けていきたいと考えます。
知事 公安	特 地 勤 務 手 当 に 準 ず る 手 当	道路整備状況等から特 地 等 で の 生 活 が 特 段 に 不 便 と は 考 え ら れ な い。また、生活の不便さとは職員が生活を営む居住地で判断すべきである。 職員の能力に対する手当でなく単に指定された公署に勤務することに対する手当であるから、定額支給が適切と考える。	・対象公署の適合条件調査間隔を短くし、速やかに状況が反映できるよう改善します。 支給基準を居住地とすることは受給者本人の選択の余地があることから、判定の基礎とはし難く、また、配属される職員の給料や家族構成等は異なることから、不便さは同一ではなく定額化はなじまないものと考えますが、今後も検討は続けていきたいと考えます。

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
公安	時間外勤務手当	<p>(公安委員会)</p> <p>管理職の範囲 業務遂行上、管理者としての立場にある職員は、組織上も管理職とし、時間外勤務手当の支給対象者から除き、管理職手当を支給することを検討する必要がある。</p> <p>時間外勤務承認者 署長又は副署長が時間外勤務を承認しているが、現場管理を直接行っている直属の上司が承認すべきである。</p> <p>時間外勤務の内容の記載 警務課及び会計課等に所属する内勤者の時間外勤務申請については、業務内容に秘密性があるとは思われないことから、「時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿」には具体的な内容を記載すべきである。</p>	<p>〔管理職の範囲〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・警察署の課長は本部の課長補佐相当であり、これを管理職ととらえることには疑問がありますが、警察本部についてのみの事柄でないことから、各任命権者と今後協議・検討を図っていきたいと考えます。 <p>〔時間外勤務承認者〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務承認者を直属の上司にすることは、現状では各任命権者とも所属長に事務委任しているに留まっていますが上記〔管理職の範囲〕の検討に合わせて今後検討していきたいと考えます。 <p>〔時間外勤務の内容の記載〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の時間外勤務の内容について、秘密性のないものについては具体的に記載するよう各所属に指示し改善を図りました。
教委	へき地手当	<p>交通環境等の変化 道路の整備、諸施設の新設等、環境変化に応じて、適時にへき地等学校を見直す必要がある。</p> <p>基準の見直し 支給対象者は勤務地ではなく、職員の居住地を基準として決定すべきである。</p> <p>定額支給 単に指定されたへき地等学校に勤務することに対する手当であるため、支給額が給料月額の上昇に伴って上昇する定率支給ではなく、定額支給とすることが適切と考える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・へき地学校等の指定基準等は、法律及び文部科学省令で規定され、その規定に従い、へき地学校等の見直しを行っています。 また、支給対象者及び定率支給に関するものは法律等により規定されており、意見等に対する対応は、県独自ではできない状況にあります。
教委	へき地当に準じる手当	<p>生活の不便さは教職員が生活を営む居住地で判断すべきである。職員の能力に対する手当でなく、指定された公署に勤務することに対する手当であるから、定額</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・へき地学校等の指定基準等は、法律及び文部科学省令で規定され、その規定に従い、へき地学校等の見直しを行っています。 また、支給対象者及び定率支給に関する

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
		支給が適切と考える。	るものは法律等により規定されており、意見等に対する対応は、県独自ではできない状況にあります。
知事 公安 教委	寒冷地手当	<p>支給対象 公署の所在地を基準に支給対象者を決定する方法から、職員の居住地を基準として決定する方法に変更することが望まれる。</p> <p>改正による経過措置 平成16年度の条例改正により、手当は縮減されているものの、改正後の手当額に至るまでの経過措置(激変緩和措置)が最長6年間にわたることとなっており、その縮減効果が直ぐには現れないうえ、経過措置に係る管理事務の煩雑さも招く結果となっており、改善が求められる。</p>	<p>・平成16年度の県人事委員会勧告を受け入れ、改正を行ったところであり、水準や仕組みは適正であるものと考えます。</p> <p>また、支給対象地域は国を基準とし人事委員会において指定されたものとなっております。</p> <p>支給基準を居住地とすることは、受給者本人の選択の余地があることから判定の基礎とし難いと考えます。</p>
教委	産業教育手当	<p>・昭和32年の手当の創設時には日本経済の高度成長を背景として、産業の担い手を育成するために、農業、工業高校等の教員及び実習助手を確保する必要性があり、他の一般教職員に比べて優遇措置が必要であったが、現在では、生徒数は減少しており、一方で教員免許を取得しても教職に就けない若い有資格者も多い。人材の需給状況から判断して、10%もの給与増は必要ないと言える。</p>	<p>・法律により同手当の支給が規定されており、優秀な人材を確保するためだけに措置されたものではありません。</p> <p>他県における同手当の支給状況等を踏まえ、手当として適当な額又は率について、今後も検討していきます。</p>
教委	定時制通信教育手当	<p>・産業教育手当と同様に、現在の人材の需給状況から判断すれば、この10%もの給与増は必要ないといえる。</p>	<p>・法律により同手当の支給が規定されており、優秀な人材を確保するためだけに措置されたものではありません。</p> <p>他県における同手当の支給状況等を踏まえ、手当として適当な額又は率について、今後も検討していきます。</p>

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
知事	農林漁業改良普及手当	<ul style="list-style-type: none"> 普及職員には、現場に密着した活動が要求され、その専門性は理解できるが、総農家数等が減少傾向にあることは否めない。国の改革が進められ、地方の裁量の余地が出てきている現状においては、普及職員の処遇を見直す良い機会であり、支給割合を縮小する方向で検討することが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成17年度から手当支給率を8%に引き下げる見直しを行いました。創設当時から農林業をとりまく環境も変わり、必要とされる職務内容も変わってきており、今後は他県の動向等も参考に手当の廃止も含めた検討を行ってまいります。
教委	義務教育等教員特別手当	<ul style="list-style-type: none"> 少子化による教員の就職難の現状を考慮すると、特別な手当を支給しなければ、優秀な人材が確保できないという状況ではないと考えられ、手当の支給について社会情勢の変化に合わせたものとするよう検討すべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> 人材確保法の趣旨に則り措置された手当であり、それが有効に機能してきました。今後も同法の主旨に則り、手当を支給していきますが、他県の動向を参考にしつつ、手当額の検討を行ってまいります。
知事 公安 教委	退職手当	<p>退職金の定義</p> <p>岐阜県は退職金の性格を勤続報償的な性格であるとしているが、民間企業では、給与の後払い説とするのが一般的であり、退職金の性格自体の見直しが必要である。</p> <p>退職金の平準化</p> <p>平成18年度より、いわゆる「団塊の世代」に属する退職者による退職金の増加が予測されているため、対象者を絞り込み、適切な時期に、早期退職募集を行い、単年度に退職者が集中しないように、各年度の退職者数の平準化を図るべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度からの給与制度改革に伴い、給与水準が大きく変わることから、国の制度に準拠し、職責が反映される制度へ見直しを行いました。退職者の平準化を目的とした早期勧奨退職制度は、その財源負担も伴うことから、退職者見込と県財政状況を見ながら、必要時に対応することとします。

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
		<p>計算方法 退職事由及び勤続年数に応じて計算基礎額に調整率を乗じて割増支給しているが、再検討が必要である。</p> <p>また、退職日における給料の月額を基礎額として退職金を計算しているが、退職金が、一般的に給与の後払いであることを考えれば、この基礎額は、在籍している各年齢時の給料の月額を基礎として年度ごとに計算すべきであり、これらを積み上げることにより算出することが求められる。</p> <p>支給開始年数 勤続1年を過ぎ2年目からの職員が退職金の支給対象者に含まれているが、民間企業では入社後3年目からの者が退職支給の対象者となるのが一般的であり、民間企業より有利な扱いとなっているため、見直しが必要である。</p>	
知事 公安 教委	旅行諸費	<p>・民間企業においては、近距離を社有車で移動する場合には、旅費が支給されることはありえない。現行の旅費制度においては、旅行諸費は巡回交通費や通信連絡費とされ、半径25kmを超えた場合に運転者や同乗者に対し支給されることになるが、少なくとも公用車を利用した出張や同乗者については、旅行諸費の支給は廃止すべきである。</p>	<p>・旅行諸費については、任命権者が支給不要と判断する場合は支給しない扱いにできることから、例えば無線装置のあるパトカーを利用した場合は支給しない等、実態をみて対応する運用を行うこととします。</p> <p>今後は運用基準を定め、新旅費システム稼働時から対応します。</p>

(2) 特殊勤務手当

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
知事	税務事務手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県税の調査、検査又は滞納処分等の業務の中でも直接納税者と接して行う業務は、納税者とのトラブルなどが懸念され、他の部署の業務に比べて著しい困難性は認められる。ただし、月額支給ではなく、納税者と直接対面して業務を実施した時についてのみ、特殊勤務手当として日額支給することが妥当と考える。環境の変化に合わせて支給対象範囲及び支給額を見直すべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成18年度から日額支給のみとしました。
知事	防疫等作業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 手当の創設時と比較すれば、社会一般の衛生環境は改善しており、防疫作業自体についても安全性を高めた防護用具が開発されているため、著しく危険な作業と言えるのか、見直しの検討が必要である。また、防疫業務の頻度は少なく、支給単価も290円と少額であることから、支給する意義は薄い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会一般の衛生環境は改善されてはいるものの、結核も含め危険度の高い感染症はなくなってはいない上、さらに新しい感染症も発見されている状況です。このため頻度や金額ではなく、危険度に着目して支給しています。
知事	放射線取扱手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 診療放射線技師には行政職の給与水準より高い医療職給料表(二)が適用されており、その専門性は給料表に反映されており、放射線を人体に対して照射する業務は、本来の業務の範囲内であると思われるため、廃止を含めて検討すべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他の主な医(二)の給料表適用職種には薬剤師、獣医師、栄養士、臨床検査技師、臨床工学技師、理学療法士、作業療法士、視覚訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士等があります。これらの職種の行う業務と比べ診療放射線技師や診療エックス線技師の行う放射線作業は、作業基準はあるとはいえ、他の職種にはない人体に影響のあるとされる放射線を扱うため、危険度が高いと考えます。ただし所属により作業日数も違うことから、日額として支給しています。
知事	種雄牛豚取扱作業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危険を伴う作業であり、手当の支給はやむを得ないと考える。毎日のように行われ、この作業を常例とする職員については、日額支給ではなく、「給料の調整額」とす 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給料の調整額は職務内容、勤務条件等が同じ職種でありながら職務の複雑、困難、責任の度合、勤労の強度等がある業務を行うものに支給されますが、畜産研究所の

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
		ることとも考えられる。	農業技手の行うこの作業は連日行われてはならず「給料の調整額」支給より、業務を行った都度支給となる特殊勤務手当が適当と考えております。
知事	福祉業務手当	・創設時から相当の年数が経過しているため、業務内容が、多様化していると考えられる。業務内容を見直し、特殊勤務の定義に合致する業務を絞り込み、当該業務に直接従事した場合に日額で手当を支給するように改善が求められる	・平成18年度から日額支給のみとしました。
知事	精神保健業務手当	・手当の支給対象となる業務は、精神障害者に対応する業務であり、困難性は認められ、特殊勤務手当としての要件を備えていると考えられる。頻度は少なくとも、本当に著しく困難性のある業務ということであれば、増額を検討すべきである。	・精神病棟の看護師は他の看護師に比べ常時の業務負担があることから給料の調整額を支給していますが、保健所等での対応業務は一時的な負担であり、同等とすることは難しいと考えます。
知事	実技訓練手当	・実技訓練を行うことは、農業大学に勤務する指導職員に通常期待される業務の範囲内と考えられる。また、実技訓練を行うのに教員資格は必要でなく、比較的短期間で異動することからすれば、上限はあるものの定率で給料月額の10%増もの特殊勤務手当を支給しなければならないほど、著しく困難な業務とは言えない。廃止の方向で検討すべきである。	・同一給料表を適用する他の職員と比べ、実技訓練指導等に業務負担があることから手当支給は継続しますが、平成18年度から実技や訓練業務が行われた都度支給となる日額支給としました。
知事	食肉検査業務手当	・食肉衛生検査所では、ほぼ毎日精密検査から実施されていることから、獣医師の検査業務の専門性・特殊性・困難性と保健所の病理細菌技術職員の危険性等をとを比較し、「給料の調整額」方式とすることも検討すべきである。	・支給対象は、保健所勤務の獣医師の食肉等の検査業務、食肉生検査所の精密検査課の薬剤師及び理化学担当、保健所の生活衛生課、薬剤師及び理化学担当であり、いずれも検体の微生物や残留有害物等の検査を行うことのできる職種です。 食肉衛生検査所に勤務する獣医師には調整額が措置されていま

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
			<p>すが、食肉解体とともに行う献体抽出等の勤務の不快、困難性等の継続に着目し支給しており、検体の微生物や残留有害物等の検査が中心となる薬剤師及び理化学担当の業務は、獣医師の不快、困難性等の継続と同等とすることは難しいと考えます。</p>
知事	特殊現場作業手当	<ul style="list-style-type: none"> 危険、不快な場所で行われる特殊現場作業について、特殊勤務手当の支給は問題ないが、現状では、支給単価が僅少なため、特殊勤務に見合った手当になっていない。特殊現場作業手当の中には、ほとんど支給実績のないものもあり、管理するほどの意義のない手当は廃止すべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> 実態調査等により支給実績のなかった業務等は廃止しました。 廃止 <ul style="list-style-type: none"> 寒冷期の採卵業務 ダム湖水面作業
知事	用地交渉等手当	<ul style="list-style-type: none"> 直接地権者等と接して行う用地、立木等の買収又は補償の交渉をする業務は、他の部署の業務に比べて著しい困難性が認められ、特殊勤務手当として支給することは止むを得ないと思われる。ただし、用地交渉等業務を行う用地課に配属された管理職以外の職員に、月額で特殊勤務手当が支給されているため、地権者等と対面して、用地交渉を行う業務を行った日に絞り、日額支給することが求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度から対象業務を行った都度支給するよう、日額支給のみとしました。 さらに、継続して行われる交渉業務で職員の心身に著しい負担を与えるものに従事した場合にのみ支給するよう条件も設けました。
知事	特殊自動車運転手当	<ul style="list-style-type: none"> 傾斜地の定義をはっきりさせた上で、特殊自動車の安全性も考慮しつつ、相当に危険な傾斜地において作業した場合に限り、当該手当を支給するように改善が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 実態調査により、危険度が高い傾斜地が限定できる所属のみを支給対象としました。
知事	道路上作業手当	<ul style="list-style-type: none"> 規模の大きな修繕等は民間委託しており、落下物の撤去等業務は日常業務の範囲内で実施すべきものと思われ、支給する必要性は薄いと思われる。 	<ul style="list-style-type: none"> 民間委託も可能な箇所(路線)は既に委託済みとなっています。日常業務とはいえ通過交通がある状態での作業は、至近距離をトラック等が速度も落とさずに通過

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
			<p>する非常に危険な状況下で行われていることから、その状況下における作業のみを支給対象としました。</p>
知事	家畜保健衛生業務手当	<ul style="list-style-type: none"> ・支給対象となる防疫・検査業務の頻度及び危険性を考慮し、「給料の調整額」扱いにすることも含めて、日額化も検討すべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務の全てが家畜に接し続けている又は検査に携わっているとも考えにくいことから調整額は馴染まないものと考えます。 しかし、大型動物を扱うことは危険性が高い業務であるということもあり、平成18年度から実際に支給対象業務を行う毎に支給するよう手当を日額化しました。
知事	環境監視等手当	<ul style="list-style-type: none"> ・産業廃棄物処理業者への立入り検査には困難性が伴い、また、環境問題については、社会の関心が高まってきている中で、行政にも積極的な問題解決への努力が求められているところである。しかし、日額270円では、特殊勤務に見合った手当額とは思われず、受給者が任務の重要性をさらに意識できるようにするためにも、業務内容を確認し、相応の手当が支給されるよう見直しが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物監視(1号)や公害施設立会(2号)も砂利採取等取締(3号)それぞれ危険、不快、不健康であることが認められることから支給は継続します。
知事	災害防止作業等手当	<ul style="list-style-type: none"> ・【呼出し手当】 緊急呼出しを受けての夜間勤務は、苦痛を伴うことは確かであるが、最近の気象情報は、迅速、詳細、かつ正確であり、呼出しに対する事前準備は十分可能と考えられる。通常の夜間勤務としての時間外手当で対応可能である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外手当は労働の対価であり、緊急呼出に応じ出勤する時間は勤務時間ではなく、時間外手当を支払うことはできません。 この緊急呼出は通常の勤務を終え、一旦自宅等に戻った後、緊急呼出により再び夜間～早朝にかけての時間帯に出勤・勤務となることから、呼出業務に就かないものより負担が高いものとして支給を継続します。
知事	高圧電気作業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・少額で頻度も少ないため、支給意義について再検討が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・少額で頻度は少ないとは言え、定期点検等においても非常に高圧な電力を扱っており、また電気職として採用され有資格者であっても全員は支給されず高圧電力を

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
			扱う職員のみが支給対象となっていることや、6600V等の電気を扱う作業危険度は享受範囲とは考えられず支給継続としました。
公安	警察職員手当 (呼出し加算)	・通常業務の範囲内であり、時間外勤務手当も支給されていることから、支給する必要性はないと思われる。支給額も少額であり、業務に及ぼす影響は大きくない。財政難の中、このような効果が薄く浅いと思われる手当は見直しが必要である。	・時間外手当は労働の対価であり、緊急呼出に応じ出勤する時間は勤務時間ではなく、時間外手当を支払うことはできません。 この緊急呼出は一旦自宅等に戻った後、夜間～早朝にかけての再出勤にもなることから、呼出業務に就かない者より心理的負担・肉体的負担・経済的負担が高く、かつ、警察官の職務の特殊性から事件事故の発生に伴う緊急呼出の頻度も高く、全国的にも同様に措置されていることから支給を継続します。
	(私服業務)	・犯罪の予防及び捜査並びに被疑者の逮捕を行うのは、警察業務の基本かつ根幹業務であり、手当の支給は妥当であるのか疑問に思われる。月額で支給される私服業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しが必要である。	・警察官の給料表は、国家公務員である警察庁警察官や刑務所の職員に適用されている国の公安職俸給表(一)を準用して定められています。しかし、この給料表には、危険性・不健康性・困難性の異なる県の警察官の多様な職務内容が十分に反映されていないことから、その危険性等を評価して警察官に対しても特殊勤務手当が措置されているところです。 この業務は、犯人逮捕等に伴う危険性、張り込み捜査等に伴う困難性が極めて高く全国的にも措置されていることから支給は継続しますが、平成18年度から月額による支給を廃止し、日額支給としました。 給料の調整額については、職務の全てがその業務でないことからなじまないと考えます。

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手当	概要	
公安	(交通捜査業務)	<ul style="list-style-type: none"> 警察本来の業務であり、特殊勤務手当とする合理的な理由は弱い。月額で支給されている交通捜査業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しの検討が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 警察官の給料表は、国家公務員である警察庁警察官や刑務所の職員に適用されている国の公安職俸給表(一)を準用して定められています。しかし、この給料表には、危険性・不健康性・困難性の異なる県の警察官の多様な職務内容が十分に反映されていないことから、その危険性等を評価して警察官に対しても特殊勤務手当が措置されているところです。この業務は、一般車両が走行する路上での人身事故処理をはじめ、悪質危険な交通違反事件捜査・暴走族取締等危険性・困難性は極めて高く全国的にも措置されていることから支給は継続しますが、平成18年度から月額による支給を廃止し、日額支給としました。給料の調整額については、職務の全てがその業務でないことからなじまないと考えます。
	(交通整理業務)	<ul style="list-style-type: none"> 警察本来の業務であり、特殊勤務手当とする合理的な理由は弱い。月額で支給されている交通整理業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しの検討が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 警察官の給料表は、国家公務員である警察庁警察官や刑務所の職員に適用されている国の公安職俸給表(一)を準用して定められています。しかし、この給料表には、危険性・不健康性・困難性の異なる県の警察官の多様な職務内容が十分に反映されていないことから、その危険性等を評価して警察官に対しても特殊勤務手当が措置されているところです。この業務は、一般車両が走行する路上での物損事故処理、交通違反取締及び街頭監視等危険性・困難性は高く全国的にも措置されていることから支給は継続しますが、平成18年度から月額による支給を廃止し、日額支給としまし

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
公安			た。 給料の調整額については、職務の全てがその業務でないことからなじまないと考えます。
	(白バイ業務)	・白バイ業務は、特殊な技能を必要とする業務であり、特殊勤務手当の支給対象とすることはやむを得ないと考えるが、業務内容自体は、警察官の本来的な日常業務の範囲内と考えられる部分が含まれているため、支給額は、現状の金額より限定された額になると考えられる。	・各県の警察官の給料表は、国家公務員である警察庁警察官や刑務所の職員に適用されている国の公安職俸給表(一)を準用して定められています。しかし、この給料表には、危険性・不健康性・困難性の異なる県の警察官の多様な職務内容が十分に反映されていないことから、その危険性等を評価して警察官に対しても特殊勤務手当が措置されているところです。 この業務は、過去にも殉職事案が多く、違反車両追跡時における危険性は極めて高く全国的にも措置されていることから支給を継続します。手当の額は全国状況から見ても妥当だと考えます。 なお、平成18年度から月額による支給を廃止し、日額支給としました。
	(パトカー業務)	・警察本来の業務であり、特殊勤務手当とする合理的な理由は弱い。月額で支給されているパトカー業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しが必要である。	・警察官の給料表は、国家公務員である警察庁警察官や刑務所の職員に適用されている国の公安職俸給表(一)を準用して定められています。しかし、この給料表には、危険性・不健康性・困難性の異なる県の警察官の多様な職務内容が十分に反映されていないことから、その危険性等を評価して警察官に対しても特殊勤務手当が措置されているところです。 この業務は、違反車両追跡時等の危険性が高く全国的にも措置されていることから支給は継続しますが、平成18年度から月額による支給を廃止し、日額支給としま

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
警察			した。 給料の調整額については、職務の全てがその業務でないことからなじまないと考えます。
	(看守業務)	特殊勤務に該当するほどの専門性はなく、危険性も警察官ならば享受すべき範囲の危険性と考えられ、特殊勤務といえる程の業務とは思われない。月額で支給されている看守業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、少なくとも特殊勤務手当として支給することについて見直しを検討する必要がある。	・この業務は、閉鎖された特殊な環境の中で、留置人の人権を擁護しつつその逃走・事故防止のための常時監視が義務づけられ、極めて精神的ストレスが大きく困難性が高いことから全国的にも措置されており支給は継続しますが、平成18年度から月額による支給を廃止し、日額支給としました。 給料の調整額については、職務の全てがその業務でないことからなじまないと考えます。
	(警ら業務)	・基本的な業務であり、特殊勤務手当の対象とする合理的な理由は弱い。月額で支給されている警ら業務手当は、「給料の調整額」の性格を有するものと判断され、特殊勤務手当として支給することについて見直しの検討が必要である。	・警察官の給料表は、国家公務員である警察庁警察官や刑務所の職員に適用されている国の公安職俸給表(一)を準用して定められています。しかし、この給料表には、危険性・不健康性・困難性の異なる県の警察官の多様な職務内容が十分に反映されていないことから、その危険性等を評価して警察官に対しても特殊勤務手当が措置されているところです。 この業務は、けん銃を着装していることから襲撃に遭う危険性も高く、急訴事案にその場で対応しなければならぬなど困難性も高く全国的にも措置されていることから支給は継続しますが、平成18年度から月額による支給を廃止し、日額支給としました。 給料の調整額については、職務の全てがその業務でないことからなじまないと考えます。

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
公安	(自動車運転免許技能試験業務)	・試験官という資格に対するものとした方が合理的と思われ、見直しが必要である。さらに、「給料の調整額」とすることも考えられる。	・自動車運転免許を有しない者が運転を行うため、いかなる不測の事態が発生するかも知れない危険性をはらんだ業務であり、大多数の県でも同様に措置されていることから支給は継続しますが、平成18年度からは、より危険性の高い公道上の試験のみに限定したうえで月額による支給を廃止し、日額支給としました。 給料の調整額については、考慮する余地がありますので、今後検討していきたいと考えます。
	(核燃料物質輸送警備業務)	・手当の支給実績からも、わざわざ管理するほどの重要性はないと考えられる。手当の支給については見直しを検討すべきである。	・警察官の給料表は、国家公務員である警察庁警察官や刑務所の職員に適用されている国の公安職俸給表(一)を準用して定められています。しかし、この給料表には、危険性・不健康性・困難性の異なる県の警察官の多様な職務内容が十分に反映されていないことから、その危険性等を評価して警察官に対しても特殊勤務手当が措置されているところです。この業務は、支給実績は少ないものの、頻度は問題でなく、核原料物質の輸送警備の業務はテロ等の対象になりやすく危険性が高いので継続支給とします。
	(救難・救助訓練業務)	・訓練というのは、本来危険を避けつつ実施されるものであり、著しく危険な業務ではないと考えられる。訓練業務が特殊勤務だとする合理的な理由は弱く、見直しを検討すべきである。	・高所で行うという危険性はありますが、安全性を確保した上での訓練が可能であることから、平成18年度から廃止することとしました。
	(術科指導業務)	・本来業務に関連した指導業務であり、支給する合理的な理由は弱い。	・術科指導員として他の警察官に柔道・剣道・逮捕術の技術指導をすることは本来の業務でなく、また、そのために常に技術レベルを維持しなければならず、他の警察官に比べ業務負担が多く困難性

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
公安			があり、大多数の県でも同様に措置されていることから支給は継続します。
	(潜水訓練業務)	・本番に備えて訓練するのは、当然の職務であり、訓練業務が特殊勤務だとする合理的な理由は弱く、見直しを検討すべきである。	・河川での訓練には危険性がありますが、安全性を確保した上での訓練が可能であることから、平成18年度から廃止することとしました。
知事 公安	死体処理作業手当	・著しく不快な作業であり、支給はやむを得ないとする。	・支給を継続します。
	爆発物取扱等 作業手当	・検査先も特に危険な施設ではなく、担当者も研修は受けているものの形式的なチェックを実施しているだけであり、特殊勤務と言えるほどの業務とは思われない。支給につき合理的な理由は弱く、廃止を含めて見直すべきである。	・対象となる業務は保安検査や立入検査が主ですが、より危険度の高い、爆発物を直接扱う場合のみを支給対象としました。
	夜間特殊勤務手当	・夜間の警ら業務等には特に危険が伴うことが想定されることから、支給はやむを得ないと思われる。	・支給を継続します。
	航空業務業務	・ヘリコプターの性能向上等を考慮し、支給単価の見直しを含めて再検討すべきである。ヘリコプター操縦を本務とする者には「給料の調整額」が支給されているが、操縦するとさらにこの手当が支給される。調整額に加えて手当を支給する合理的な理由は弱く、統合あるいは廃止を含め検討すべきである。	・現行制度における支給額は民間の給与水準と比べ決して高いものではなく、また他県でも同様な仕組み(同一給料表適用時の給料差は調整額で、危険等の作業に対するものは特殊勤務手当で支給)としているところが殆どです。
教委	教育職員手当 (教育業務連絡指導業務(主任手当))	・勤務日を分類して手当支給日を抽出しなければならず、管理事務が繁雑になっている。例えば、支給上限額を3,000円として、給料月額1%程度に設定すれば、事務の効率化につながると思われる。	・特殊勤務手当の原則である日額支給を継続しつつ、支給事務の効率化を図るために電算での対応ができるよう、開発をしています。
教委	(修学旅行等 引率指導業務)	・修学旅行での生徒引率は、宿泊を伴い、生徒等を24時間指導監督する必要があり、多数の生徒等の安全面に十分な注意を払うことが求められ、通常の学校内の指導監	・支給を継続します。

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	手 当	概 要	
教委		<p>督業務より困難を伴うことが想定されるため、手当を支給することは止むを得ないものと思われる。</p>	<p>・支給を継続します。</p>
	(対 外 運 動 競 技 等 引 率 指 導 業 務)	<p>・ 対外運動競技等への引率自体は特殊勤務ではないが、宿泊を伴うもの又は週休日等に行われる場合には、担当教職員の自由時間を束縛し、宿直勤務、休日勤務あるいは時間外勤務をする結果となり、通常の教育指導業務より困難を伴うことが想定されるため、手当を支給することは止むを得ないものと思われる。</p>	<p>・支給を継続します。</p>
	(部活動指導業務)	<p>・ 部活動指導自体は特殊勤務ではないが、週休日等を実施されるときは、結果として休日勤務あるいは時間外勤務をすることとなり、通常の教育業務より困難を伴うことが想定されるため、手当を支給することは止むを得ないものと思われる。</p>	<p>・支給を継続します。</p>
	(入 学 試 験 合 否 判 定 等 業 務)	<p>・ 入試答案の採点と内申書の審査業務が、特殊勤務手当を支給するほどの困難性を伴っているか疑問である。ただし、週休日等を実施されるときは、結果として休日勤務をすることになり、通常の教育業務より困難を伴うことが想定され、その部分について手当を支給することは止むを得ないものと思われる。</p>	<p>・ 同手当の支給は、現在でも週休日等正規の勤務時間以外の時間に対する支給となっていますので、支給を継続します。</p>

2 勤務評定

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	項目	概要	
知事	勤務評定要素	<ul style="list-style-type: none"> それぞれの評定要素が、どのような事実を評定対象としているのか、明確な要件定義をすること、もしくは評定者を対象にした評定訓練を実施することで、各評定者の評定要素に関する正しい理解を醸成することが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> 本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、勤務評定要素に対する包括外部監査意見も参考に評価制度を早急に整備し、運用できるよう取り組みます。
教委		<ul style="list-style-type: none"> 人材の育成・開発と勤務評定との連携が必要である。評定要素に人材育成を促す要素を採用するか、人材育成に関する特記欄を設け、現在実施されている自己啓発面談との連携を図ることが望ましい。 	
知事	評定基準	<ul style="list-style-type: none"> 主観を排し、客観的な評価を行うため、本人の行動(客観的な事実)に着目し、あらかじめ例示した「望ましい行動」の頻度等から判断するような基準に移行することが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> 本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、評定基準に対する包括外部監査意見も参考に評価制度を早急に整備し、運用できるよう取り組みます。
教委		<ul style="list-style-type: none"> 具体性のある絶対基準を新たに設定することが望ましい。絶対基準が設定し難い場合には、評定者を複数設けることにより、評定の客観性の向上を図ることが望ましい。 	
教委	評価体制	<ul style="list-style-type: none"> 勤務評定は複数の評定者によって実施することが、評定の客観性(信頼性)向上のためには不可欠であり、早急に検討されることが望ましい。また、評定を、学校運営の方向性を見出すための情報源として位置づけるのであれば、学校に関するさまざまなステークホルダー(生徒、保護者、地域住民、卒業生など)による多面的評価も有用な示唆を得ることが可能である。 	<ul style="list-style-type: none"> 「教員の人事管理に在り方の関する研究委員会」により、勤務評価にかかる提言がなされたことから、これを踏まえた勤務評価制度を整備し、運用できるよう取り組みます。

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	項目	概要	
知事	評価結果のフィードバック	勤務評定結果を被評定者へ正しくフィードバックする必要がある。実施に先立ち、評定者を対象とした研修を実施するなど十分な準備が必要である。	・本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、評定のフィードバックに対する包括外部監査意見も参考に評価制度を早急に整備し、運用できるよう取り組みます。
	管理職の勤務評定	・下位職以上に、厳密に実施されることが望ましい。 ・成果責任を果たすことに対する動機付けに資する勤務評定が必要である。	・本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、管理職の勤務評定に対する包括外部監査意見も参考に評価制度を早急に整備し、運用できるよう取り組みます。
知事	勤務評定者訓練	・全評定者に対する定期的な訓練の実施が望まれる。訓練においては、単に制度を説明するだけでなく、ケーススタディなどを活用して実際の評定に取り組んだり、評定基準の正しい解釈を習得したりすることが望まれる。	・本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、勤務評定訓練に対する包括外部監査意見も参考に評価制度を早急に整備し、運用できるよう取り組みます。
知事	目標管理制度	・活動が多様な行政組織には目標達成度の評定が最も適している。まずは組織目標を個人目標に展開する訓練から徐々に実施していくことが望ましい。	・本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、目標管理制度に対する包括外部監査意見も参考に評価制度を早急に整備し、運用できるよう取り組みます。
教委		・成果・業績が多様な学校職員には、目標達成度評価が最も適している。目標達成度評価を成功させるためには、運用者である評定者（校長）及び被評定者（各職員）がその制度の趣旨を正しく理解するとともに、正しい目標設定、目標設定を決定する面談、継続的フォローアップが実践できるスキルを有することが合わせて必要である。	

平成16年度 意見の概要			左記に対して講じた措置
区分	項目	概要	
知事	勤務評定結果の処遇への反映	・勤務評定を昇給決定に反映する範囲を拡大していくことが望ましい。ただし、ただ単に定期昇給の運用ルールだけを変更するのではなく、トータルの人事制度として構想することが重要である。	・本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、今後その評価制度を早急に整備し運用できるよう取り組みます。
知事	教育研修制度との連携	・勤務評定で得られた情報を能力開発などに活かすための仕組みが不可欠であり、早急にその整備を検討することが望ましい。本来的には、トータルの人事制度として教育研修体系全般の見直しを構想すべきであり、そのための準備は速やかに着手することが望ましい。	・本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、職員研修に対する包括外部監査意見も参考に評価制度を早急に整備し、運用できるよう取り組みます。
知事	被評定者の自己評定	・人材育成と勤務評定を結びつける方策としては、被評定者自身が自己の仕事ぶりを内省する状況を作ることが重要である。	・本年度の給与制度の改正勧告において、勤務評定が給与査定に重要な役割を果たす仕組みとされたことから、被評定者の自己評定に対する包括外部監査意見も参考に評価制度を早急に整備し、運用できるよう取り組みます。
教委		・自己の仕事ぶりを内省する状況を作ることが重要である。	

知事・・・知事部局
 公安・・・公安委員会
 教委・・・教育委員会