

平成 20 年度組織目標実施要領（案）

1．趣旨

県が、その限られた経営資源を最大限に活かし、県民の期待する役割を果たしていくためには、職員の人的活力や情報力が結びついて、組織体としての力がより一層発揮される「県庁力の最大化」が重要である。

このため、組織の目標を真に県民満足の視点等に立って設定し、組織の構成員がこれを共有することにより、職員の意欲と連帯感を高めるとともに、改めて職務の使命・責務を認識し、これを県民に示していくこととする。

2．目的

年度ごとの組織の目標を設定し、組織単位毎に進捗状況を管理することにより、基本構想等に掲げる政策の推進や行政の基本的な使命・業務（不易の部分）の達成を図る。

3．目標の設定

（1）設定する目標等

各組織において、組織（部局、課室、グループ）の長を管理者として、組織毎の目標等を設定する。

組織目標

組織の使命に基づく組織が取り組むべき目標や組織を運営するにあたっての方針・目標

県民へのメッセージ

組織の目標を踏まえて、その取り組み姿勢を明快に県民に伝えるためのメッセージ

（2）目標設定の流れと視点（別紙参照）

組織の使命とともに、当該年度における知事等マネジメント層の指示と現場からの課題を踏まえ、組織として「なぜ」取り組むのかを明らかにする。
県民ニーズの観点から、優先的に「何に」取り組み、「どれくらい」進める（目標値）べきかという課題抽出と目標設定を行う。

目標値や整合性について、必要な組織間での調整を行い、組織内での議論により目標を設定する。

目標達成のプロセスにおいては、市町や県民、NPO等他の主体の活動も視野にいれた協働の視点や最少の経営資源で最大の効果を上げるための経営（効率性）の視点に立って、「どのように」実施するのか（達成手段）を検討する。

最終目標である県民満足（効果性）の視点から「どんな状態」にするのか

(目標)を明らかにする。

組織の使命を果たし、目標達成に向けて、組織としての力を最大限に発揮するためには、職員力や組織力を高めるために、組織としてどのようなことに取り組むべきかという人材育成等組織力向上の視点で目標を設定する。

目標は、部局目標、課室目標、グループ目標の順に、設定する。

(3) 目標の構成要素

目標設定にあたっては、原則として次の5つを構成要素とする。

組織目標(どんな状態を目指すのか)

目標値(平成20年度にどこまで達成するのか)

計画目標値(いつ達成するのか)

目標設定の理由(なぜ、それを目標とするのか)、根拠(基本構想をはじめとする政策・分野の計画や法令・規則等)

目標達成に向けての手段・方策(何をどのように行うのか)

4. 目標の評価

(1) 中間評価

年度途中において、組織目標の進捗状況を確認し、その評価を自ら行い、目標達成に向けた今後の展開について、部下とのコミュニケーションや状況に応じた必要な指示などにより、着実な目標の達成を図る。また、中間評価は、次年度の企画立案や施策の検討に活用する。

なお、中間評価は、グループの長にあつては、課室長に、課室目標にあつては、部局長に、部局目標にあつては、副知事に報告する。

(2) 年度末評価

年度末において、組織目標の達成状況を確認し、その評価を自ら行い、次年度の目標設定に活用する。

なお、部局目標の年度末評価の結果は、次年度の組織目標の設定に際し、グループ目標は、課室長に、課室目標は、部局長に、部局目標は、知事に報告する。

5. 公表

(1) 公表方法

部局目標および課室目標については、年度当初速やかに県ホームページへの掲載等により、公表する。

(2) 公表の資料

部局目標の公表にあたっては、県民にわかりやすいことを旨とし、必要項目を簡潔に表し、過度な体裁の調整は必要ない。

(別紙)

