

## 平成 21 年度組織目標実施要領

### 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（組織が設置され、経営資源が配分されている理由）に基づき、当該年度に組織が取り組むべき目標や、それを達成するための組織の方針

##### 県民へのメッセージ

組織目標と組織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）

年度当初にあたり、改めて、組織の使命を確認する。

（組織として「なぜ」取り組むのかを確認し明らかにする。）

年度毎のマネジメント層からの指示や現場からの課題を踏まえ、改めて課題を抽出するなど取り組む事項を明らかにする。

（「何を」取り組むのか明らかにする。）

基本構想等中長期的な計画に掲げる目標（計画目標値）を元に、また、改めて県民満足（効果性）の視点に留意し、当該年度の年度目標を設定する。

（目標「どんな状態にする」か、目標値「どれくらい」かを明らかにする。）

年度目標の設定に際しては、達成プロセスも明らかにする。また、改めて、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）の視点に留意して、達成プロセスを検討する。

(「どのように」実施するのか(達成手段)を検討し明らかにする。)

年度目標を達成し、引いては組織の使命が果たせるよう、組織としての力を最大限に発揮するために必要な職員力や組織力を高める工夫なども、年度目標として明らかにする。

(人材育成等組織力向上の視点を持つ。)

組織目標は、部局目標、課室目標、グループ目標の順に確定される。

### (3) 目標の構成要素

年度目標の設定にあたっては、原則として次の5つの構成要素を明らかにする。

目標(どんな状態を目指すのか)

目標値(どこまで達成するのか)

計画目標値(基本構想等の年度目標の根拠となっているもの)

目標設定の理由(「なぜ」の説明)

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、進捗状況を確認し、その評価を自ら行い、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、着実な達成を図る。また、中間評価は、次年度の企画立案に活用する。

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、達成状況を確認し、その評価を自ら行い、次年度の組織目標に活用する。

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、年度当初に前年度目標の評価とともに、速やかに県ホームページに掲載する。

### (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、適宜必要項目を簡潔に表す。

(別紙)

