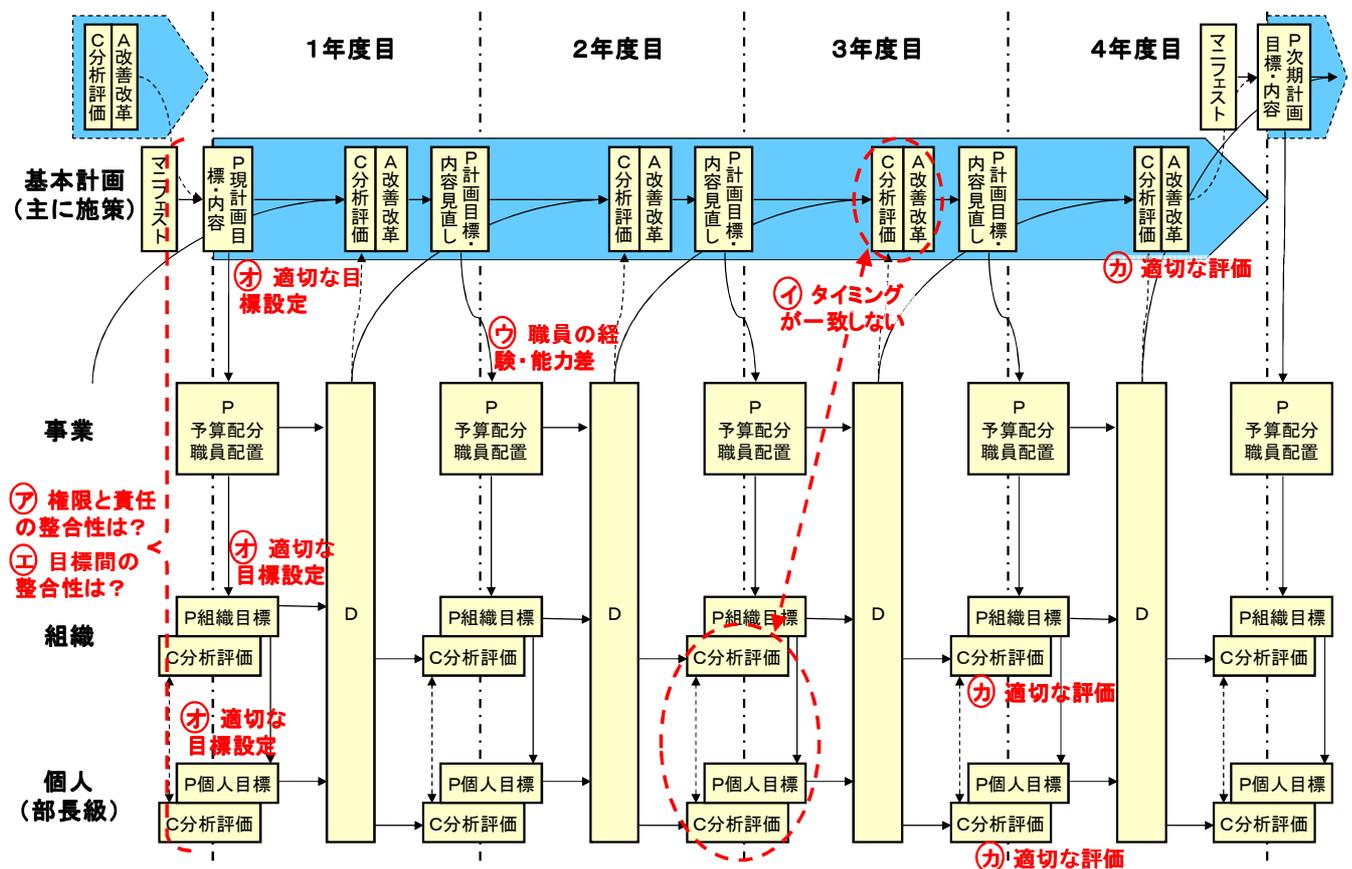


## 基本計画の目的目標の達成に向けた 組織目標や職員の個人目標のPDCAサイクル

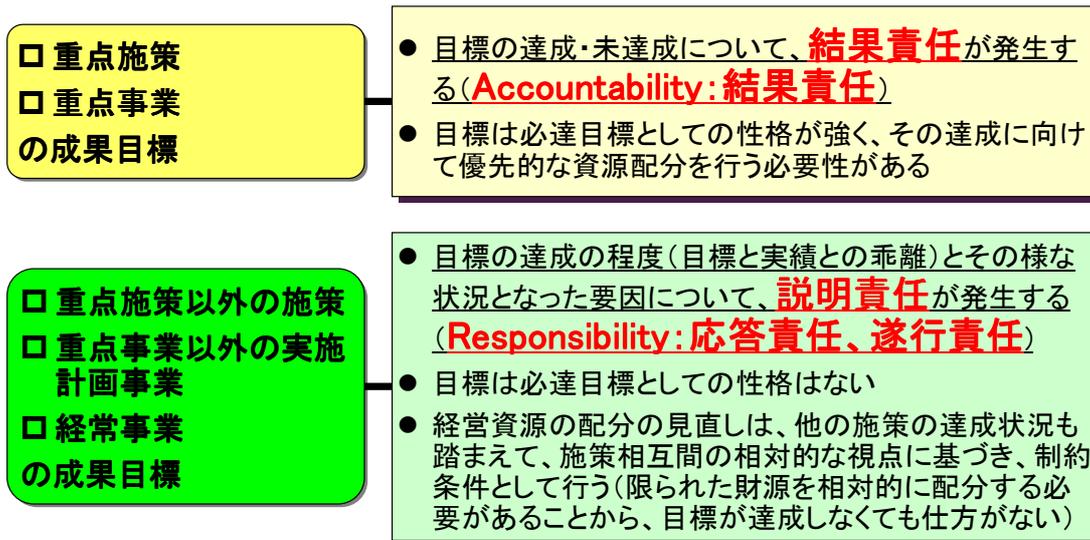
### (1) PDCAサイクルの問題点・課題 (再掲)

- 基本計画 (基本施策、施策) の目的・目標の達成に向けて、事業の実施に必要な経営資源の最適な配分、施策や事業を担う組織の目標、組織を担う管理職員の個人業績目標などが一体となったPDCAサイクルを機能させるためには、次のような問題点や課題が考えられる。
  - ㉞ 行政活動における権限と責任に整合性がないこと。
  - ㉟ 行政計画、組織目標、人事評価の業績目標、予算編成それぞれに関して、PDCAのタイミングが一致していないために、整合性を図る必要があること。
  - ㊱ 職員定数に比べて、実際に配置される人員については経験年数や能力差があること。
  - ㊲ 計画目標、組織目標、個人業績目標などを連動させる場合、整合関係を分かりやすくする必要があること。
  - ㊳ 適切な計画や組織、個人業績などの目標が設定されないことで、評価の実施が目的化した評価となり、評価結果が何に対してどの様に反映されているのかが分からないこと。
  - ㊴ 施策や事業の実施による効果・成果の発現に遅効性があることや、多様なステークホルダーの存在により、適切な評価を行うこと自体が難しいこと

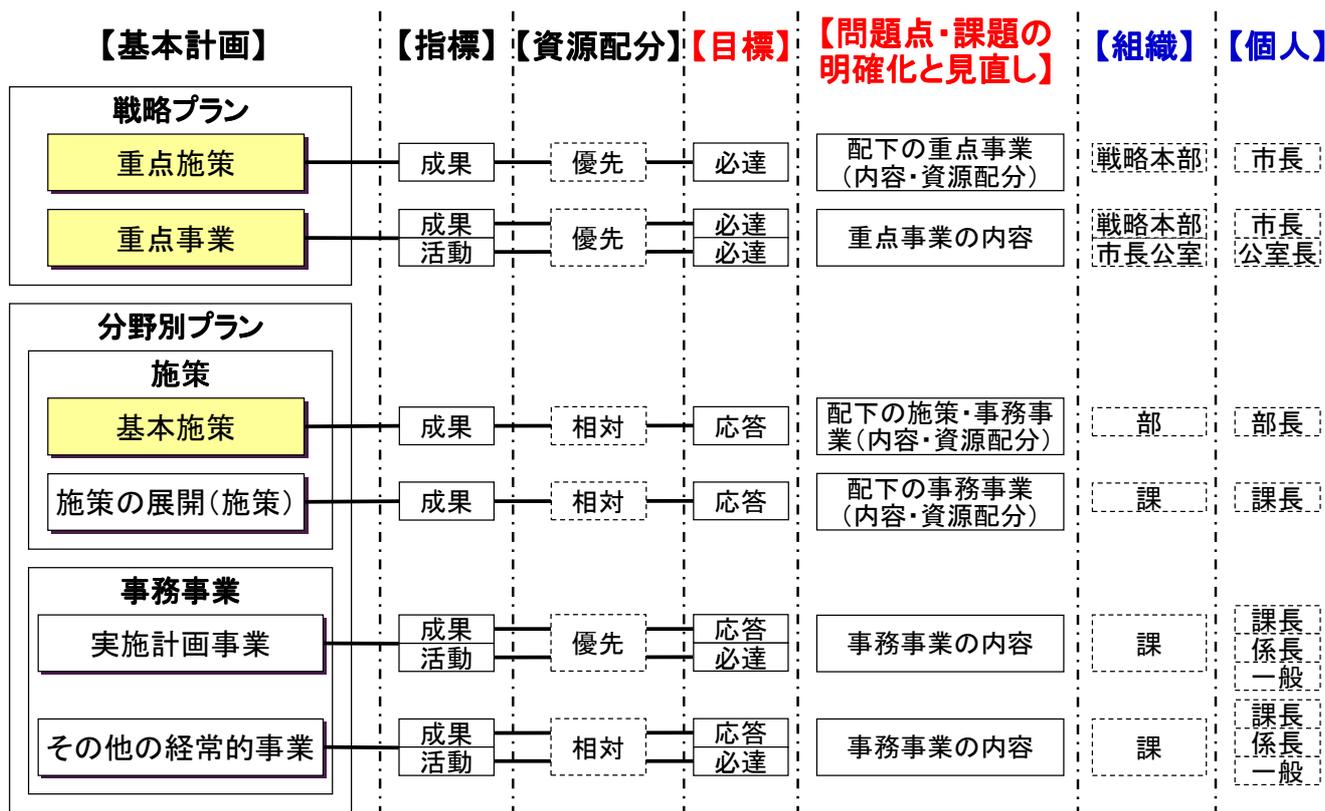
図表 PDCAサイクルの問題点・課題



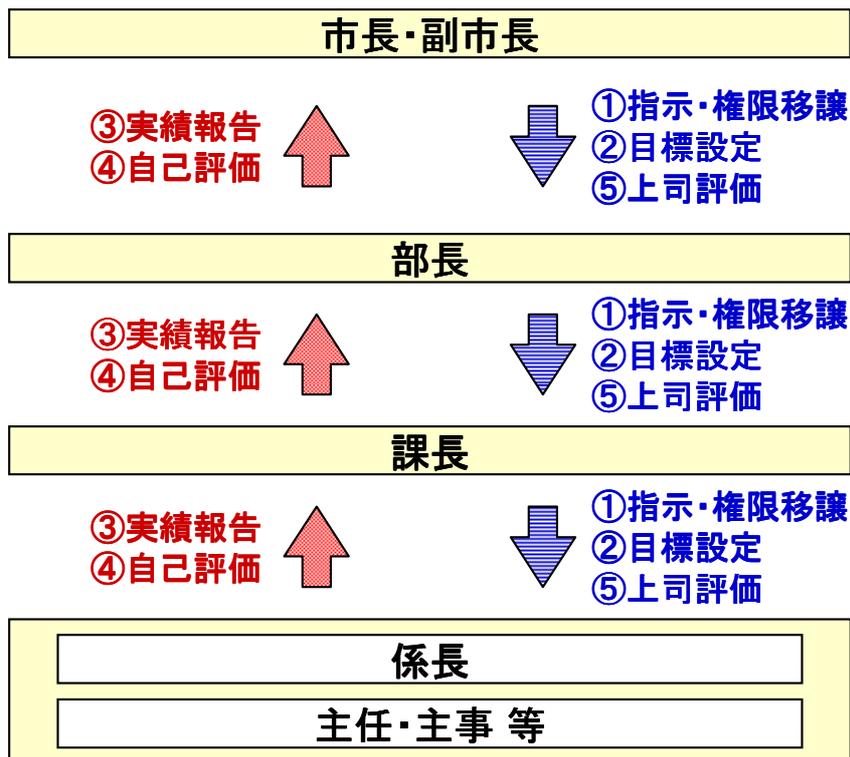
図表 施策の成果目標の位置づけ



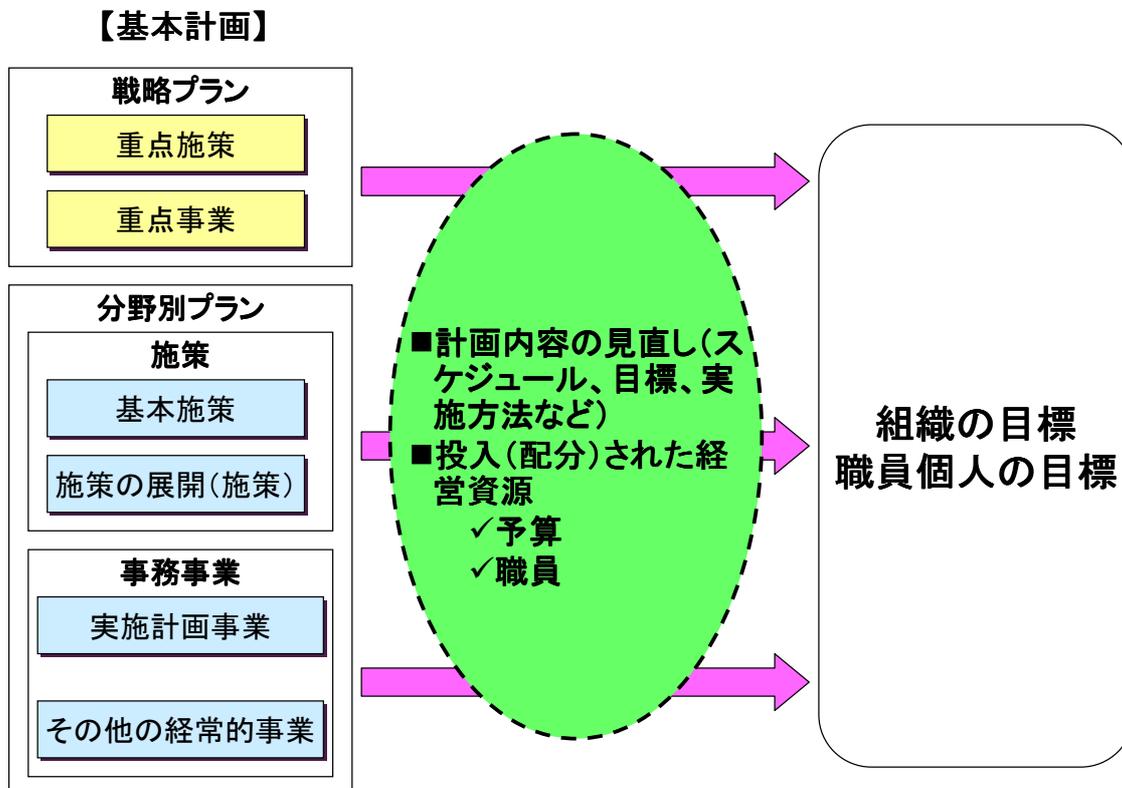
図表 基本計画と目標・組織・個人の関係 (例)



図表 指示・権限移譲と個人目標及びその評価の概要 (例)



図表 基本計画・その見直し・経営資源配分と組織及び職員個人の目標との関係 (例)



## 論点1 基本計画の目的・目標と組織目標と個人目標の整合について

### I 組織（部・課）の目標と基本計画の目標はどの様に整合させるべきか

- 部の組織目標は、基本計画の何のどの様な目標と整合させるべきか
  - ✓ 重点施策の成果指標の目標
  - ✓ 重点事業の成果指標の目標
  - ✓ 重点事業の活動指標の目標
  - ✓ 重点事業以外の実施計画事業の成果指標の目標
  - ✓ 重点事業以外の実施計画事業の活動指標の目標
- 課の組織目標は、基本計画の何のどの様な目標と整合させるべきか
  - ✓ 重点施策の成果指標の目標
  - ✓ 重点施策以外の施策の成果指標の目標
  - ✓ 重点事業の成果指標の目標
  - ✓ 重点事業の活動指標の目標
  - ✓ 重点事業以外の実施計画事業の成果指標の目標
  - ✓ 重点事業以外の実施計画事業の活動指標の目標

### II 組織（部課）の目標と個人（部長・課長・係長・一般）の目標はどの様に整合させるべきか

- 部の目標と部長の目標
- 課の目標と課長の目標
- 係長の目標のあり方：組織目標を担うのか否か
- 一般職員の目標のあり方：組織目標に対する個人目標の位置づけ

### III 基本計画の目的・目標の達成に向けた個人（部長・課長・係長・一般）目標の内容のあり方

- 組織目標の具体的な内容（定量的な目標・定性的な目標、活動目標・成果目標）
- 職員個人の目標の具体的な内容（定量的な目標・定性的な目標、活動目標・成果目標）

## 論点2 職員の人事考課について

### I 評価項目・評価方法は何か

- 以下に例示する項目の何をどの様に評価するのか
  - ✓ 組織目標の達成状況
  - ✓ 必達責任目標の達成状況（達成・未達成の状況そのもの）
  - ✓ 応答責任目標の達成状況とその要因
  - ✓ 目標の達成状況を踏まえた問題点・課題の検討
  - ✓ 問題点・課題を踏まえた目標達成に向けた見直しの検討・実施
- 部長、課長、係長、一般職の階層別

### II 誰が評価するのか

- 部長の評価者
- 課長の評価者
- 係長の評価者
- 一般職の評価者

### III 目標達成等の難易度はどの様に考慮するのか

- 目標達成の難易度

## 論点3 職員の処遇について

- 階層のどのレベルを対象に（部長、課長、係長、一般職）
- どの様な処遇について（勤勉手当、処遇、その他）
- どの程度まで（%、絶対額、年数、その他）