

組織の目標設定シート（行政経営Aシート）

| | |
|----|--------|
| 組織 | 人事課 |
| 職 | 次長兼課長 |
| 氏名 | 三浦 富士夫 |

| | |
|-----------------|--------------------------------------------|
| 組織の使命・役割 | 何のために我が組織が存在するのか、我が組織が果たすべき使命・役割は何か |
|-----------------|--------------------------------------------|

「持続可能な行財政基盤の確立とより質の高い県民本位の行政サービスの提供」を行うためには、職員一人ひとりのモチベーション強化及び資質向上に積極的に取り組むとともに、職員の能力を最大限に活用する必要がある。このため、自ら考え行動する人材の養成、及び個々の職員が意欲に満ちて職務に精励できる勤務環境づくりを目標として、適材適所の人事配置、適正な給与管理、並びに福利厚生事業を実施するとともに、研修制度の充実をはじめとした人材育成の取り組みを強力に推進する。



| | |
|--------------|------------------------------------------------------|
| 組織の目標 | 使命・役割を果たす上で、我が組織が目指すゴール（成果）は何か、その目標値はどのような水準か |
|--------------|------------------------------------------------------|

| | |
|----------------|-----------------------|
| （定性的目標） | 何をどのような状態にしたいか |
|----------------|-----------------------|

- ① 県民の視点に立った行政サービスを提供することのできる、自ら考え行動する職員の育成を推進すること。
- ② 職員が常に意欲を持って仕事に取り組み、組織としての力が最大限に発揮されるような人事管理を推進すること。
- ③ 人件費の総額を抑制しつつ、個人の能力・実績に基づいた適正な給与を支給すること。
- ④ 職員の心身の健康管理、社会通念に照らして適正な福利厚生事業等の取組みを実施すること。

| | |
|----------------|------------------------|
| （定量的目標） | 具体的な指標、目標値を設定する |
|----------------|------------------------|

| 目標とする成果指標 | 現行値 | 年(度) | 目標値 | 年(度) | 目標値の設定根拠（他県との比較など） |
|-----------|-----|------|-----|------|--------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |



| | |
|---------------------------|-----------------------|
| 令和3年度に重点的に取り組むべき課題 | 左記の具体的な内容を記載する |
|---------------------------|-----------------------|

| | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①②人材育成の推進 | ・「人材育成ビジョン」に基づき、「職場内研修」、「職場外研修」、「キャリア支援」を柱とした人材育成の取組を強力に推進する。 |
| ②③人事評価の実施 | ・ 職員の能力や勤務実績を適正に評価し、その結果を人事配置や能力開発、給与処遇に反映する。 |
| ②④働きやすい職場環境づくり | ・ 特定事業主行動計画の取組みを推進する。 |
| ③④時間外勤務の縮減 | ・ 定時退庁日（毎週水曜日、毎月の県民育児の日、毎月最終金曜日、所属独自の定時退庁日）を設定、時間外勤務縮減強化月間（7, 8, 10月）を設定、所属またはグループごとの時間外勤務縮減強化ウィークを設定、県民育児の日の部局長（出先機関は所属長）によるイクボス庁内巡回を実施する。 |
| ④職員のメンタルヘルス対策の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 全職員を対象にストレスチェックを実施する。 ・ 管理職員を対象に、悩みを抱えた人への気づき、傾聴、つながり、見守りの視点を加えた研修を実施し、職員同士の見守り体制の強化を図る。 ・ 職員自らが心のケアに活用できるよう「メンタルヘルスだより」を庁内の掲示板に掲載する。 |