

2つの目標管理制度（組織目標及び個人目標）の連動

愛知県豊田市

人口：398,075 人

面積：918.47 km²

取組の概要

組織目標（「重点目標制度」）を個人目標に反映させる仕組みとして、2つの目標管理制度に取り組んでいる。これらについては、「仕事の質を向上すること」と「豊田市役所を構造改革すること」をねらいとした『豊田市行政経営システム』を構成する主要な仕組みとして位置付けている。

毎年度当初に、各部門の使命（「部門の使命」）及び重点的に取り組む施策・事業（「重点取組項目」「課題・懸案事項」）を各部門で作成し、市長及び幹部職員で議論し、確認しており、その組織目標と職員の個々が立てる個人目標を連動させている。

取組の紹介

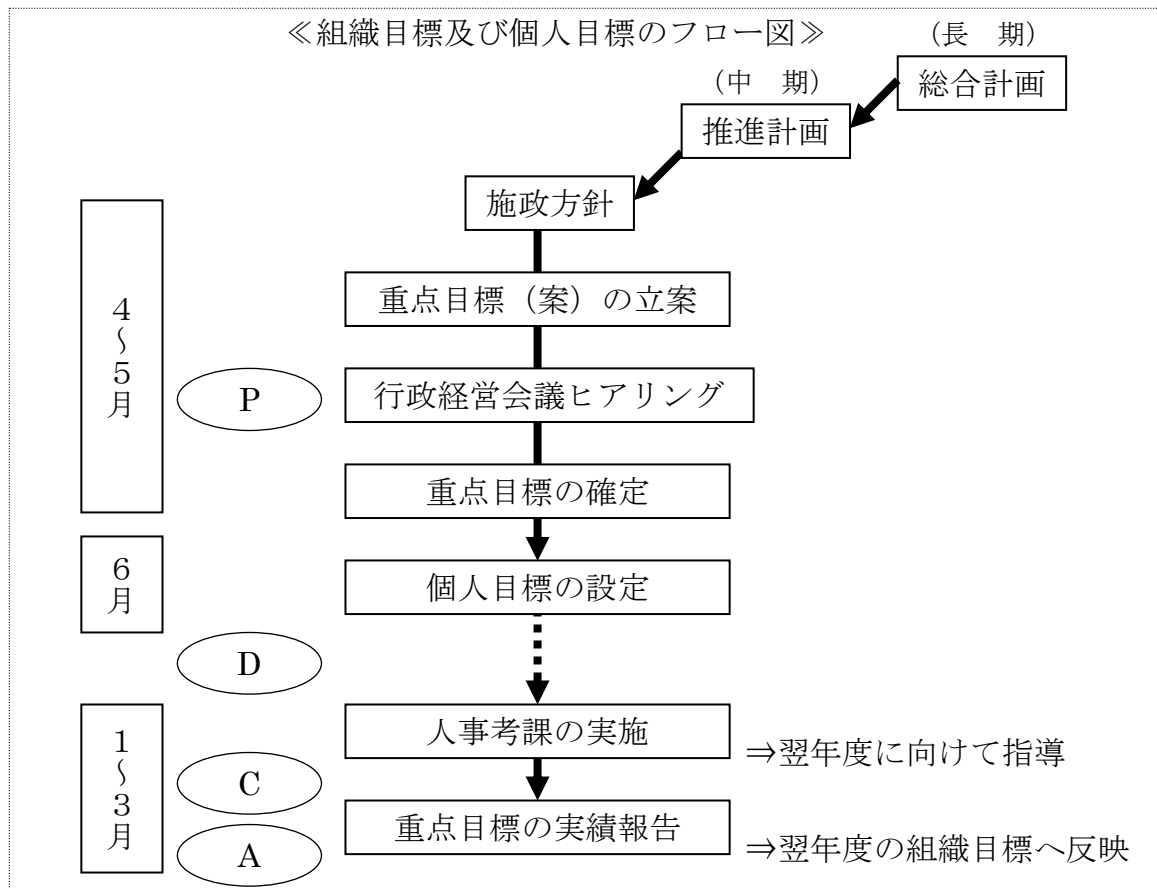
1 取組の背景

- 重点目標制度は、昭和 50 年代から部門や課の組織の目標を明確にするために実施している。
- 個人目標は、平成 10 年に策定した行政改革大綱に基づき、職員の能力開発を目的として平成 11 年度よりスタートした。スタート当初は、課長級以上を対象としていたが、現在は全職員を対象を拡大している。

2 取組の具体的内容

- 各部門の長が、年度当初に重点目標（当該年度における各部門の使命（「部門の使命」）及び各部門が重点的に取り組む施策・事業（「重点取組項目」「課題・懸案事項」）を設定し、行政経営会議（特別職・全部長で構成する会議）の議論を経て最終的に決定する。
- 重点目標をもとに各課が目標を設定し、それらの組織目標と連動させて職員個々が個人目標を立てる。組織目標と個人目標のつながりを重視しており、個人目標が安易に達成しやすい目標となることなく、組織のめざす方向性に沿ったものとなるよう、また取り組んだ結果が組織として適切に評価されるように制度設計されている。

- ・ 個人目標は、職員個々が目標を立てた後、上司と面接し、最終的には目標の難易度を全体で調整した上で決定される。
- ・ 組織目標の取組内容は、年度末に総括し実績報告書を作成している。この実績報告は、翌年度の組織目標の設定に活用している。
- ・ 一方、個人目標は、1月1日を考課基準日としてその年度の考課を行っている。本人による自己考課実施後、考課者との面接により、自己考課内容の確認と考課の内容をフィードバックし、翌年度に向けての指導を行っている。



3 取組の効果

- ・ 年度当初に各部門の長が、各部の方針を明らかにすることで、組織の目標が共有できる。
- ・ 年度当初の市の経営層が、施策・事業を推進する上での最新状況を共有できる。
- ・ 組織目標と個人目標のつながりを重視していることから、個人の役割が組織のめざす方向性に沿ったものとなり、個人目標の成果が組織の成果となっている。
- ・ PDCA サイクルの C (チェック) A (アクション) として、組織目標の取組内容を年度末にとりまとめ、翌年度の組織目標設定時に活用している。

4 住民の反応・評価

- ・ 年度当初に設定する組織目標（「部門の使命」「重点取組項目」）及び年度末の取組状況報告は冊子にまとめ公表している。
- ・ 市政情報コーナー等での配布数は 500 部を超えている。

5 今後の課題

- ・ 組織目標については、進捗状況の把握の方法が課題である。現在は、一律年度の間時点である 9 月と年度末の 3 月に進捗状況の管理をしている。
- ・ しかし、個々の取組ごとに管理すべき時期は異なるので、管理すべき時期に管理でき、その状況に適切に対応できるよう随時簡易に管理できる方法を検討している。

（参考）当該取組内容の関連ホームページ

豊田市行政経営システム

<http://www.city.toyota.aichi.jp/gyouseikeieisystem/main.htm>

重点目標

<http://www.city.toyota.aichi.jp/juutenmokuhyou/main.htm>

トータル人事システム

<http://www.city.toyota.aichi.jp/gyouseikeieisystem/totaljinjisystem.pdf>

担当部署：行政経営課