



# 小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: [info@otc-oguri.com](mailto:info@otc-oguri.com) <http://www.otc-oguri.com>

2014年12月11日(木)

## 目標達成基準の曖昧性排除

目標管理制度で、次のような業績区分・指標の性質区分に応じたⅠ～Ⅳの区分別に目標達成基準を検討すると、多くの場合的確な設定に役立ちます。

### 【目標達成基準設定のヒント】

業績区分	指標の性質区分	目標達成基準設定のヒント (例)
結果業績	Ⅰ 定量的 (数値的)	売上・利益、生産量、不良率、原価低減など業績指標の数値的達成
	Ⅱ 定性的	商品開発、技術開発、システムの開発・改善などの質的達成
プロセス業績	Ⅲ 定量的 (数値的)	顧客への提案件数・社内の改善提案件数など結果業績につながるプロセス指標の数値的達成
	Ⅳ 定性的	業績向上施策・業務遂行方策の効果発現・期限内達成など、結果業績につながる質的達成

### 目標達成基準設定で注意すべきこと

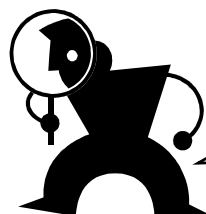
何をもって目標達成と判断するのか、を目標達成基準で具体的に表現しなければなりません。ともすると、達成度評価の段階になって、評価基準が曖昧であったこと

や重要な抜けに気づき、手遅れになる誤りが起こりがちです。管理者と部下（またはチーム）の目標設定面談における合意形成は、次のようなチェックポイントを使って、目標達成基準の曖昧性排除に注意しなくてはなりません（特に、表のⅡ・Ⅳに該当する目標達成基準は要注意）。

- ・この目標を達成した時、現状とどこが、どのように変化するのか（具体的に表現）、
- ・その変化は何に、どのくらい、どのように貢献するのか
- ・その貢献は、結果業績にどのようなインパクトがあるのか
- ・波及的な効果があるか

### 経営者・管理者の留意点

このような目標達成基準設定の合意形成は管理者・担当者にとって、評価段階でのトラブル防止に役立つ、と言うだけでなく、本質的な目標の意味、重要性を深く認識する機会となり、その後の達成プロセスにおける担当者の努力、管理者のマネジメントにもプラスの影響をもたらすこととなります。ですから重視しましょう。



目標達成基準の曖昧性排除！