



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒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

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2015年7月21日(火)

課題形成の方法

目標管理制度で“課題形成”の位置付けを見ますと、「業務変革の目的認識—目的を追求する上での問題点把握—問題解決の方向性検討—“課題形成”—目標設定—以下略」という思考の流れの中で、問題点把握、問題解決の具体的方向性検討に基づいて課題形成を行ない、目標設定に直接結びつく重要性を持っています。

すなわち、“課題形成”を誤れば、目標設定に失敗することになりますからの確な検討、決定が必要です。

“課題形成”のやり方

課題形成のやり方として、次の方法を推奨致します。

- ① 業務変革の目的を追求する上での市場、法律・技術動向等外部の問題点、社内の人材・保有技術・組織体制・財務状況等の問題点を“三現主義（現地・現物・現実）”で的確に把握する。
- ② 問題点に基づいて次の課題形成の方法を選択し、課題を形成する。

i) 直接法	問題点を裏返しする（問題点の解決が課題になる。問題点が単純明快に整理できた場合に適する）。
ii) SWOT	「自社の強み・弱み・機会・

分析・クロス
SWOT分析
活用法

脅威を分析し、強みを市場にある機会に生かす方向性」を重視して、課題とする。

iii) “ワーク
デザイン”活
用法

「あるべき姿と現状の姿を具体的に定義し、そのギャップを埋めること」を課題とする。

iv) 組み合わせ
せ法

i) ~ iii)、その他任意の方法で課題形成する。

経営者・管理者の留意点

“課題形成”のやり方が理に適っていても、目標を設定したり、達成のために努力する関係社員の挑戦意欲が伴っていなければ、力強い目標達成力は形成されません。したがって、冒頭で示した思考の流れ全体に関係社員を参加させ、また、問題点の集約、課題の検討、合意形成において、真に参加して決定したのだ、という実感が持てるよう、“衆目評価法”などを活用することが良策と言えます。



課題形成は目標
設定に直結！