



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12月1日(火)

役割・成果責任の明確化

職務内容にかかわらず役職者を一括して「管理職」として処遇している企業では、組織のマネジメントを職責とする者・専門技術などを駆使して組織業績に貢献すべき者が同一の管理職として混在し、役職者個々の役割・成果責任が曖昧で、いわゆる「名ばかり管理職」を生み出しているケースが多いと言え、処遇制度改定に迫られています。

役割・成果責任に基づく処遇制度

管理職層の役割・成果責任を明確化するには、一般に次の通り三つの職群に分けて、役割・成果責任を定義することが必要です。

【役割・成果責任の区分設定 (例)】

職群区分	役割定義
マネジメント職群	組織の管理・監督を通じて所轄組織の成果をあげ、経営管理に大きな影響を与える。
上級専門職群	事務・技術系で、高度な専門知識・技術上の個人のパフォーマンスで、組織業績の目標達成に貢献する。
上級技能職群	生産職など、現場の管理・監督を通じて、または高度な技能の発揮により、組織

業績に貢献する。

このように、職群別に基本的な役割定義を設定した上で、個々の役職者の具体的役割・成果責任を明確化することができます。

役割・成果責任明確化の効果

このような、役職者の役割・成果責任の明確化は、次の効果を生み出します。

- ① 目標管理制度 (=業績管理制度) 上、組織目標達成上の個々の管理職層の役割・成果責任が明確化される。
- ② 今後、役職者に格付け、登用する際の人材要件 (業績・発揮能力等) が明確化出来、評価基準が明確化される。
- ③ 一般社員層の能力開発目標が明確になり、会社の人材育成施策、本人の自主的努力に役立つ。

経営者の留意点

役割・成果責任に基づく処遇制度の設定は、目標管理制度による業績管理の重要な基盤整備を行なう価値があり、将来の人材育成にも貢献することに留意し、重視しましょう。



役割・成果の明確化は
目標達成・人材育成の
基盤