



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>

2016年8月26日(金)

目標管理機能強化の鍵

目標管理制度の本質的な目的は、経営計画で定めた目標を達成するための“業績管理”にあります。

しかしながら、目標設定や運用において、トップダウンや指揮命令が強化されると、ともすると社員から“ノルマ管理・押しつけ目標による強制的管理”と受け取られ、納得性が生まれず、自主的、意欲的な取り組みが失われかねません。

目標管理制度のあるべき姿

目標管理制度が“業績管理制度”として機能するためには、トップの示した目標が、単にトップダウンであるばかりでなく、同時に社員の意欲的な取り組みにうらづけられていることが不可欠です。

しかしながら、このような“あるべき姿”を実現することは容易ではなく、次のような一人ひとりの社員が持つ一般的傾向を理解して対処する必要があります。

- ① “人間の性は善であり、現在よりも前向きに、意欲的に生きようとする”。すなわち、現在の自分の能力を伸ばしながら、ストレッチな（手を伸ばせば、ようやく届く）目標に挑戦しようとする。
- ② 一方、“人間の性は弱でもあり、厳しいことは避けて生きたい、楽をして生きたい”と言う意識が働き、自分の能力から

隔絶した高すぎる目標への挑戦を拒否する傾向がある。

- ③ トップが期待する高い目標が社員にとってストレッチな水準となるように、社員一人ひとりの能力が保有されていることが望ましい。言い換えれば、社員のバイタリティー（知力×行動力）を高めておくほど、より高い経営目標への挑戦と達成の可能性が高まる。

目標管理機能強化の鍵

目標管理制度の機能強化を図る鍵は、以下の2点にあります。

- ① 管理者をはじめとする社員の能力・バイタリティー向上を図るために、ストレッチな目標設定と達成努力を求め続けること。
- ② 社員の自主的、意欲的な挑戦を促進するために、“所属する組織・チーム目標への貢献度”を評価基準とし、その納得性を高めるための評価方法として、メンバー間の真摯な貢献事実の相互フィードバックを取り入れる。



トップダウンの目標を
社員の意欲が支える！