



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9月9日(金)

目標管理のビジョン

目標管理制度の本質的目的は、「経営目標を達成するための業績管理」にあります。企業によって経営課題が異なることから、実際には、様々な目標管理制度の適用、運用が行なわれています。

しかし、現状の制度運用に違いはあっても、目指すべきビジョンは共通です。

目標管理のビジョンとは

目標管理制度が到達すべき普遍的ビジョンは次の要件を満たすものと考えられます。

【目標管理のビジョン】

- ① 中期・年度の経営計画目標を達成するための「業績管理制度」であること。
- ② 経営目標からカスケードダウン(順次細分化)され、役割に応じたストレッチな(最大限の努力でようやく手が届く)部署・チーム・個人の成果目標が設定されていること。
- ③ 制度運用において、マネジメントサイクル(P・D・C・A)が個人のセルフマネジメント・管理者のマネジメントレベルで活かされていること。
- ④ トップダウンの目標が、社員の参加と主体性によるバイタリティーで支えられていること。
- ⑤ 運用のすべての段階で、社員の衆知が集

められ、パーソナリティー・主体性・創造性が活かされていること。

- ⑥ “三現主義”に基づく確な状況判断が徹底していること。
- ⑦ 成果(業績目標達成度)は、部署・チーム・個人の役割に応じた貢献度で評価されていること。
- ⑧ 評価の公正性・納得性が維持されていること(仲間の真摯な相互フィードバックに基づいて貢献度が判定され、本人の自己評価・上司評価、さらに上位評定者による社内同一レベルの役割等級間の調整を経て決定されていること)。
- ⑨ 役割等級制度など社内等級制度を基軸とする人事賃金制度と緊密に連携して運用され、評価結果が処遇に反映されていること。
- ⑩ 運用プロセスが、同時に人材育成の場となっていること。

すなわち、目標管理のビジョンとは、経営目標達成に向けて、社員一人ひとりと組織が同時に活性化する様々な要件を満たすことであると言えます。



目標管理で活性化を図ろう!