



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>

2017年3月16日(木)

チャレンジ度評価基準

目標管理制度におけるチャレンジ度は、社員により高い目標設定を期待し、促進するために活用するものですが、評価の仕方について、創意工夫が必要になります。

チャレンジ度の評価基準

チャレンジ度の代表的評価基準は下表の通りです。

- ① チャレンジ度の定義（役割・職務等級に求められている水準を「標準」とする）。
- ② チャレンジ度のレベル（個別目標に対して目標設定時に下記のレベルを設定）。

A	非常に高い（1等級上位の役割・責任・期待貢献に該当）
B	やや高い
C	標準（役割・職務等級の役割・責任・期待貢献に該当）
D	やや低い
E	非常に低い（1等級以上下位の役割・責任・期待貢献に該当）

個々の目標でチャレンジ度判定を行うためには、年度ごとに「みなし判定基準」を設定する等工夫する必要性が生じます。

「みなし評価基準」設定の工夫

例	みなし尺度	みなしチャレンジ度基準例	
定量目	数値の	A	+10%超

標(例：営業利益の向上)	変化度	B	+5%超
		C	現状の±5%
		D	-5%超
		E	-10%超
	定性目標(例：○○の仕組み開発)	効果が及ぶ範囲	A
		B	現状範囲の50%超
		C	現状範囲の50%内
		D	現状範囲の50%内 効果減
		E	現状範囲の50%超 効果減

経営者・管理者の留意点

- ① 「みなしチャレンジ度」は自社の目標設定に即して、検討を重ね、実例を積み上げて、公正性・納得性を確保しましょう。
- ② 部門間・部門内で不整合が生じないように、事前調整を行うとともに、社内に公開して、公正性を確保しましょう。
- ③ 実際のチャレンジ度は、期間内の外部環境変化や内部方針変化の影響を受けますから、目標達成度の実績評価を行う時点で再評価する必要があります。



「みなしチャレンジ度」の創意工夫を！