



# 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](mailto:info@otc-oguri.com) <http://www.otc-oguri.com>

2017年3月23日(木)

## 組織開発と貢献度評価

目標管理制度の運用では、「組織開発」が一石二鳥の働きをします。

### 組織開発の働き

すなわち、「組織開発」の成功要件は次の4点にあり、それらを目標設定と目標達成プロセスで活用することによって、社員の高い挑戦意欲・主体性・創造性が生まれ、組織の目標達成力が向上します。

#### 【組織開発の成功要件】

- ① 関係者全員が参加する。
- ② “三現主義”（現地で現物を見て、現実に即して状況事実をとらえる）
- ③ 関係者が重要な事実を共有する。
- ④ バーチャル・フル・ジョブ (Plan - Do - Check - Action のワンサイクル業務) で課題・問題解決に取り組む。

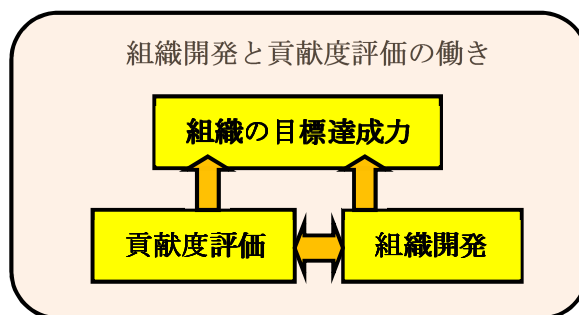
### 評価における「組織開発」の働き

さらに、貢献度評価で「組織開発の成功要件」を活用すると、「同じ組織目標達成に貢献しようと努力し、その状況事実を良く知っている仲間の相互フィードバックが評価の根拠」となります。

つまり、目標達成状況・目標達成に貢献したプロセスの発揮能力・仲間への影響力を事実に基づいて、真摯に、相互に指摘し合い、社員一人ひとりも管理者もそれらの

指摘を根拠として個々の目標達成度・組織目標への貢献度を評価することになります。

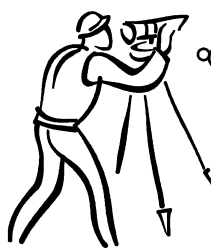
その結果、評価の公正性・納得性が確保できるだけでなく、仲間が相互に高め合い、信頼の絆を強め、組織の目標達成力を押し上げます。



### 経営者・管理者の留意点

このように、「組織開発」は、目標設定・達成プロセスの強化と同時に、貢献度評価を通じて社員のやる気を高め、組織の目標達成力向上に生かされます。さらに、そのやり方を5~10年継続すると、次のような「企業価値」の形成に結実します。

- ① 問題・課題解決力に優れた「組織体質」・「組織風土」が形成される。
- ② それは「企業文化」となり、存続発展への無形資産として後世に受け継がれる。



「組織開発」で  
宝を発掘！