



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10月20日(金)

定型職・評価の納得性

目標管理制度において、定型的職務の場合、評価結果の納得性を確保することは、非定型職務と同様に重要課題ですが、職務の特性を考慮した対策が必要になります。

評価の納得性を確保するポイント

①定型職は生産技能職・販売職など「チームワークによる成果・貢献目標が適すること」「個人の技能習熟度レベル向上が目標となること」から、それらを考慮した目標設定を行います。

[チーム目標・個人目標設定例]

目標	期待される成果 (目標達成基準)	チームメンバーの個人業績評価基準(ウエイト)
共同目標	計画に基づく数量・品質・納期・生産性向上・コストダウン等の共同達成	チーム共同目標達成度によりメンバー全員に対して同じ評価(例・60%)
個人目標	チーム目標を達成するための個人別技能レベルの向上(個々の役割や社内等級に応じた「技能発揮レベル定義」に基づき個別に設定)	個人別に設定した技能レベル向上目標の達成度・チーム目標達成貢献度を評価(例・40%)

②個人目標達成結果を「組織目標達成への

貢献度で評価」し、その評価をチーム共同目標を設定した仲間同士の「相互フィードバック」によって行う。

・技能レベル向上目標達成度と共同目標達成に対する貢献度

・仲間に与えた影響

を評価基準とし、その結果を自己評価・管理者の評価で重要な参考とする。

③フィードバック面接

・本人(被評価者)と管理者(1次評価者)

の準備:相互フィードバック結果から、反省点・アドバイス・次期の課題など

・自己評価と管理者評価の擦り合わせ、違いの調整

・業績・能力開発に関する今期の反省点と次期の努力確認

・管理者による期待・激励

経営者・管理者の留意点

定型職の場合「共同目標設定」と「相互フィードバック」が、納得性確保のポイントです。



定型職の特性を考慮した納得性確保!