



# 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>

2018年10月30日(火)

## 目標管理制度改革の目的

目標管理制度は80%の企業・行政官庁で活用されている我が国の代表的な経営管理システムですが、そこには導入後の経過や経営環境の変化に伴って様々な改革ニーズが生じており、その方法の選択に苦慮している場合も多いようです。

その問題意識を大別すると次の3点が挙げられます。

1. 経営戦略目標の達成に、十分機能していないのではないか。
2. 達成度評価のやり方が公正性・納得性に欠けるなど、機能が不十分ではないか。
3. 組織活動の活力向上や、人材育成に役立っていないのではないか。

## 目標管理制度の改革目的

上記の問題意識それぞれに対応する代表的な「目標管理制度改革の目的」の設定方法について述べますと、以下の通りです。

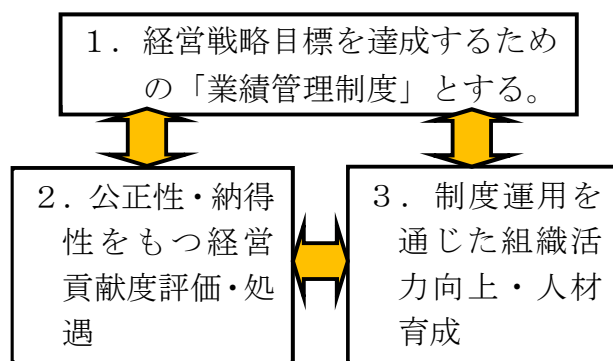
1. 「経営戦略目標を達成するための業績管理制度」とする。  
(組織と社員一人ひとりが与えられた役割・責任・成果責任、または期待貢献に応じて目標を分担し、活力をもって達成する)
2. 目標達成度評価の主眼を「公正性・

納得性をもつ経営貢献度評価の実施」に置き、その評価を等級・賃金等の処遇に反映する。

3. 制度運用を通じて、組織と人の活力を向上させ、相互に信頼し合ったチームワークで、より高い挑戦をし続ける組織を開発するとともに人材育成を行う。

## 3つの目的の相互関係

各々の目的は次の相互関係をもっており、最終的には、全ての目的が満たされることにより、強い企業になります。



自社の現状を、実態観察を通じて把握し、どの目的を選択して改革に着手するか決断しましょう。

