



# 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11月19日(月)

## 目標管理の運用方法

目標管理制度の年間運用方法を俯瞰的に解説しますので、効果的な運用に活用して頂きたいと思います。

### 運用ステップとポイント

目標管理制度の一般的運用ステップと、各ステップのポイントは次の通りです。

ステップ	各ステップのポイント
目標設定	年度経営目標達成を図る的確、かつ挑戦的な目標の設定
達成プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標達成要因の把握と活用</li> <li>障害の把握と排除</li> <li>体験を通じた人材育成</li> </ul>
貢献度評価とフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営貢献度の的確・公正な評価</li> <li>相互フィードバックで納得性確保と相互信頼の形成</li> </ul>
処遇反映	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価に基づく賃金反映・昇格・昇進</li> </ul>

### 効果的な運用を図る留意点

上記の各ステップのポイントをクリアするための留意点について述べます。

#### ① 目標設定

- 年度経営目標から、各部署の組織目標・プロジェクト目標、個人目標への的確、かつ挑戦的なカスケードダウン

・職種の特性に応じた目標達成基準の設定

#### ② 達成プロセス

達成プロセスで現れる多様な目標達成要因・障害の発見・対処に当たって、担当者が自らの得意技を生かしたり、チームワークで問題解決を図ったりする修練の現場であることに注目し、絶好の能力開発・人材育成の機会として活用

#### ③ 貢献度評価とフィードバック

- 公正性・納得性の高い評価を行うための評価者訓練
- 中間評価によるモチベーション向上
- 「相互フィードバック評価」の活用による納得性向上、相互信頼の強化

#### ④ 処遇反映

- 処遇の基礎となる職種に応じた賃金体系・昇給インセンティブの整備
- 昇格・昇進基準の整備
- 経営戦略に伴う人材育成・活用計画の整備

各ステップは、相乗作用を持ちますから、一つのステップが失敗すれば、関係するステップに不具合が生じます。全てを完全に実施する心構えで取り組みましょう。



運用ステップには  
相乗作用が！