

# daily コラム

2017年3月23日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階  
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417  
Email info@kasai-grp.co.jp

## 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。

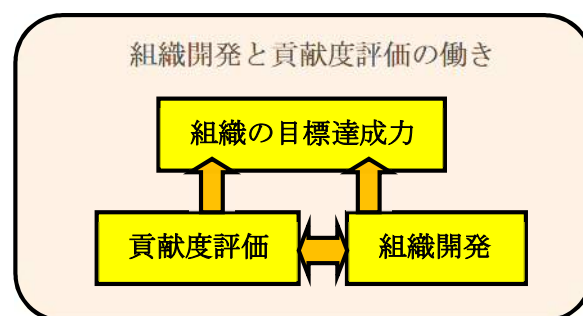
### 評価における「組織開発」の働き

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。

