

daily コラム

2017年4月25日(火)

〒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

目標の整合

目標管理制度の運用において「組織目標と個人目標の整合を図ること」が、重要な課題となります。

また、それは、公正で納得性がある基準の下で、社員の挑戦意欲が高まる方法で行わなければなりません。

目標の整合を図るには

目標の整合を図るには次の要件を満たす必要があります。

- ① 組織目標に対して、個人別目標の合計が上回っていること。
- ② 個人目標が職種・役割等級別の成果責任、または期待貢献に応じて設定されていること。これは社員の実力に応じて目標が設定され、公正性・納得性を確保するために必要となる。
- ③ 個人目標のチャレンジ度が本人の選択によって決定されること。

役割等級別目標設定の意味

通常、役割等級は、本人の過去の業績と、その結果培われた能力に応じて評価・決定され、それぞれの等級在籍者には、役割・期待貢献が設定されています。

図の営業部門の例では、チャレンジ度C(標準)がそれに該当します。

組織目標と整合した目標設定例 (営業部門の例)

組織目標：販売額を前年実績比 1,000 万円
以上向上

個人目標 (単位万円 各数値以上を達成)

役割 等級	チャレンジ度別目標 (C=標準)				
	A	B	C	D	E
1	36	33	30	27	24
2	30	27.5	25	22.5	20
3	24	22	20	18	16
4	18	16.5	15	13.5	12
5	12	11	10	9	8

- (注) 1. チャレンジ度 C が等級別の役割・期待貢献に該当する目標の標準値で、各等級の社員に設定が義務付けられる。
2. チャレンジ度は各等級の社員が自主選択する。通常 A~C を選択し、D・E は特別の事情がある場合のみ許容される。
3. 各等級に在籍する社員別に設定された目標値の合計が、組織目標を上回る。

このように目標設定することで公正性・納得性を確保し、社員の意欲を高めつつ組織目標と個人目標の整合を図ることが出来ますから、目標管理制度運用の出発点における重要事項として大切にしたいものです。



目標の整合は目標管理の出発点！