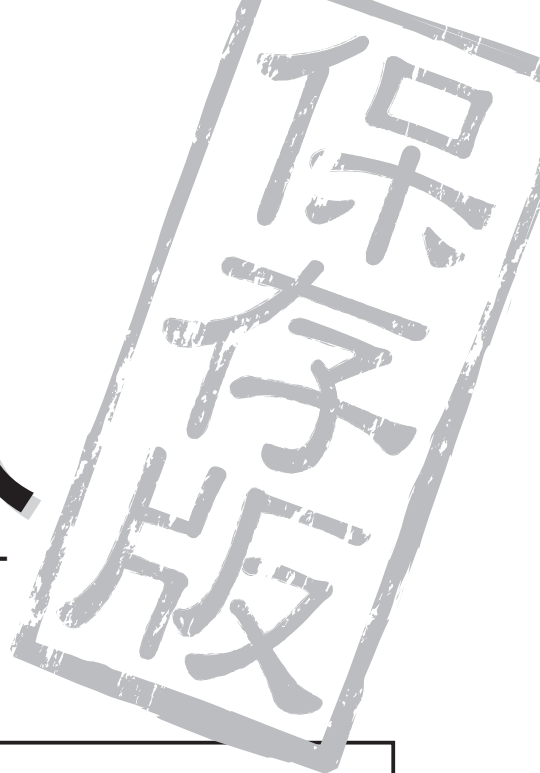


コミットメント 必達目標の導入

—チーム&個人の業績責任を求める仕組みと進め方—

社会保険労務士事務所
エスティワークス 代表

佐藤貴則



■参画意識を取り戻す仕掛けを

「コミットメント (=必達目標)」はカタカナにした分、「目標管理」よりドライに響くかもしれない。誤解の典型は“できたかできないかをドライに峻別される”といった認識であろうか。確かに本稿においても、各自に捺印を求め、達成を誓約させる一見厳しいツールを紹介している。

しかし、コミットメントシステムの本質は「メンバーが経営に参画」し、「コミットメントを達成すること」に尽きる。あらかじめ各自が仕事に関心を持ち(大前提)、問題意識を積み上げ、チームミーティングの場で意見を出し合い、さらに捺印し、経営陣の承認を受け、全員がコミットメントを共有するというプロセスを進める。こうなると、“達成すればS”、“未達成だったらD”といった評価レベルの一喜一憂ではなく、“とにかくチームを挙げて全力を出そう”という雰囲気が優先されて当然だろう。その際の、上司・リーダーの役割は、期末の評価者ではなく、日々の進捗管理を担い、ともに目標を達成する連帯責任者という位置づけになるはずだ。

コミットメント経営には職場のバイタリティーを取り戻すヒントが隠れている。(編集部)

構成

1 コミットメント経営とは

- (1) C.ゴーン氏が仕掛けたコミットメントの本質
- (2) 人材開発とコミットメント

2 中小企業型コミットメントシステムの制度設計

- (1) 中小企業にトレースできるか?
- (2) 中小企業型コミットメントシステムの基本構造

3 コミットメントシステムの導入ステップ

■STAGE 1～PLAN～コミットメントの策定段階

- (1) チームコミットメント
…ミッションへのアンサーバック

- (2) コミットメント策定の本当の狙いとは

■STAGE 2～DO～コミットメントの実行管理段階

■STAGE 3～SEE～コミットメントの達成度評価段階

- (1) 一般クラス…月次会議で発表する
- (2) マネジャー…マネジャーミーティングで発表する
- (3) 最終的な評価は半期ごとに行う

4 「コミットメント」運用上の注意点

- (1) 対象者の限界
- (2) コミットメントの内容・質のレベル
- (3) 数値化の限界
- (4) 持続させるためには?

■佐藤貴則 (さとう たかのり)

1973年、東京生まれ。JASDAC上場メーカーにて管理職(ライン課長・プロジェクトマネジャー)を歴任。その後、社会保険労務士資格を取得し、人事コンサルタント会社勤務を経てエスティワークス創設。中小企業の人事制度コンサルティング、労務コンプライアンスの相談・指導の他、経営者向けセミナーも積極的に行っている。現在、新宿センタービルにて、経営者、労務管理者責任者向けに「無料相談会(1時間)」実施中。

■エスティワークス:

TEL: 03-6666-0255 FAX: 03-6666-0258 <http://www.st-works.com> E-Mail: info@st-works.com