

【月刊HMレポート：Vol.216】 2019年9月号

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

このレポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！



ノルマと責任の“分かりやすい”両輪で

緊張感のある“組織運営”実現を考える

◇◆◇ 同一労働同一賃金のガイドラインがヒントになった？ ◇◆◇

◆本レポートの内容◆

- | | |
|--------------------------|----------|
| 【1】責任者の意図や計画を実現するための役割形成 | 1頁 |
| 【2】ノルマ故の“担当者固定”制度に限界あり…！ | 2頁 |
| 【3】業務上“ミスをしないノルマ”はあり得るか？ | 3頁 |
| 【4】ノルマの積極活用とノルマ以外の緊張感形成法 | 4頁 |
| 【5】緊張感のある働き方を招来する“2つ”の要素 | 5頁 |

たとえば、同じ営業職でも“ノルマ”を負うか負わないかの違いで、“同一労働”とは呼べなくなると言われます。“ノルマ”は、同一職種内で“処遇”に差を付ける合理的理由になるわけです。

ただ、そうした制度対応的な視点ではなく、成果実現のために、今“ノルマ”の使い分けが重要になって来ているという指摘があります。それは、ノルマによって動機付ける対象と、ノルマ以外で緊張感を持たせる対象との“両立”です。3人の経営者の、それぞれの事情をご紹介します。



JPC 労務管理センター jinjiken 人事労務管理研究所

〒460-0015 名古屋市中区大井町 2-11 (同所併設)

Mail : info@jinjiken.co.jp

- | | | |
|----------------------|------------------|------------------|
| ○ JPC 労務管理センター | TEL:052-331-0844 | FAX:052-321-1108 |
| ○ jinjiken 人事労務管理研究所 | TEL:052-331-0845 | FAX:052-321-1125 |

SRヒューマン・マネジメント研究会

私どもでは、人材や組織管理に関わる業務を通じて、広く皆様方のマネジメントをご支援いたしております。そうした活動から得た様々な考え方等を、当事者の皆様にご了解を頂いた上で、事例としてご提供しています。