

ユーミックは、さまざまな得意分野を持つコンサルタントが集まったスペシャリスト集団です。

目標設定において 大切な4つのこと

現在、支援先にて社員の目標管理制度の見直しのご支援をしております。

数年前に自社独自に目標管理制度を導入したようですが、十分に機能していないことからご相談を頂きました。

支援において感じた、目標設定における大切な4つのことをお伝えしたいと思います。



①自分の将来像を 経営者と共有する

目標管理制度は本来、自ら目標を設定し目標の達成に向けて取り組むものと言われています。本人による目標設定は、本人の自発性を引き出す意味で重要な視点です。しかし、自発性が乏しい場合は、目指すべき目標とはかけ離れたものになるケースが多いです。今回ご支援した会社では、自分の将来像を会社（経営陣）と共有する場を設けることで、その将来像に向けて、どのように成長していくのかを本人に考えてもらいました。そうすると、その将来像に向けて何をレベルアップすべきなのか明確になり、目標らしい内容になります。

これは会社のビジョンと戦略を考えると同じプロセスですので、イメージがお分かり頂けると思います。



②目標を 成果目標・ 行動目標に 分けて考える

今回の支援先で感じたことですが、目標に対する理解が各人違っているようでした。「売上 円を達成する」ということを目標にしている方もいれば、「研修を受講

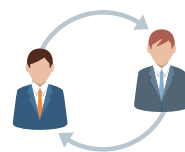
する」ということを目標にしている方もいらっしゃいます。今回整理したのは、ご自身が達成したい目標を『成果目標』、その達成の為に起こすべき行動を『行動目標』としました。先の例で言うと、「売上 円を達成する」は、『成果目標』であり、その目標金額を達成するために、何をおこなうべきかという行動目標を考えていきます。一方で、「研修を受講する」は『行動目標』であり、行動目標を遂行することで何をしたいのかという成果目標を考え、さらにそれが将来像とどう結びつくのかという、つながりを考えていきます。



③目標を 定量・定性で考える

目標を成果目標・行動目標に分けたのち、具体化するため、定量化・定性化を図ります。もちろん、目標が定量であるのが望ましいのはご存じの通りだと思います。数値化できないものは管理できないとも言われます。ただし、数値化にこだわることが、将来像や本来の狙いとかけ離れた数値目標になることを否めません。そこで、定量化が困難な場合は、定性目標の設定を検討することになります。ここで気をつけるべきは定性目標の場合、抽象的になりやすいため、より具体化を意識することです。

例えば「業務を習得する」という定性的な目標を設定する場合、習得できた「その時の状況」や「その後（翌年）の状況」を考えると、より具体化することができます。



④振り返りが できる内容にする

最後に、目標の内容が「後から見て内容が分かる」「誰が見ても同様の理解である」ということも重要です。これは、経営計画でもよくみうけられることで、半年後や1年後にその目標を見返すと、「この目標ってどんな内容だったかな（抽象的すぎて思い出せない）」「達成していると言えば達成しているし、達成していないと言えば達成していない（抽象的すぎてどのようにでも解釈できる）」というようなコメントがよく聞かれます。目標設定時に、「後から見て内容が分かる」「誰が見ても同様の理解である」ということを意識して書いていないために起こる現象です。そのため、半年後、1年後見ても、目標設定時の狙いが思い出されるような記載が重要です。

以上が、目標設定における大切な4つのことです。個人の目標設定に限らず、全社の経営計画、事業計画でも同様に活かせると思いますので、みなさまのご支援のヒントになれば幸いです。

writer

吉田 英憲

AUX

yī

一

一

xi

二

二

二

三

三

三

三

三

四

四

五

五

六

六

七

八

九

十

十

十

十一

十一

十二

十二

十三

十三

十三

十四

q

一 二 三 四 五 六 七 八 九 十 十一 十二 十三 十四 十五 十六 十七 十八 十九 二十
 一 二 三 四 五 六 七 八 九 十 十一 十二 十三 十四 十五 十六 十七 十八 十九 二十

二 三 四 五

二 三

一 二 三 四 五 六 七 八 九 十 十一 十二 十三 十四 十五 十六 十七 十八 十九 二十
 一 二 三 四 五 六 七 八 九 十 十一 十二 十三 十四 十五 十六 十七 十八 十九 二十