



# 目標設定時にありがちな 問題と対策

## 目標設定時にありがちな問題

社員の皆さんも目標設定の重要さはわかっているかもしれませんが、いざ目標設定になると様々な問題が生じます。

目標の数はいくつくらいが妥当なのかわからない

グループでの仕事なので個人の目標設定ができない

新人なのでどんな目標を設定すればいいかわからない

定型業務なのでどのような目標設定をすればいいかわからない



目標が適正かどうか判断できない

管理部門なので目標を数値化することが難しい

新規事業なので妥当な成果目標のレベルがわからない

長期間で進める研究開発の目標設定の方法がわからない

## 問題への対策例

問題	対策例
目標の数はいくつくらいが妥当なのかわからない	<ul style="list-style-type: none"><li>・評価期間が3ヶ月であれば、1~2個が目安</li><li>・評価期間が半年~1年間であれば、3~5個が目安</li></ul>
新人なのでどんな目標を設定すればいいかわからない	<ul style="list-style-type: none"><li>・結果よりもプロセスを重視した目標を設定 (基礎能力の向上や自立を促すための目標設定)</li></ul>
目標が適正かどうか判断できない	<ul style="list-style-type: none"><li>・自分自身の成長や動機づけにつながる目標であるか確認</li><li>・会社・組織目標につながる目標であるか確認</li></ul>
新規事業なので妥当な成果目標のレベルがわからない	<ul style="list-style-type: none"><li>・仮目標を設定し、状況に応じて調整していく</li><li>・目標達成のために取り組むべき内容（プロセス）で目標設定</li></ul>
グループでの仕事なので個人の目標設定ができない	<ul style="list-style-type: none"><li>・グループ目標達成のために自分に期待されている業務・役割に関連付けて目標設定（グループ目標を細分化）</li></ul>
定型業務なのでどのような目標設定をすればいいかわからない	<ul style="list-style-type: none"><li>・正確性、スピード、効率の視点で考える</li></ul>
管理部門なので目標を数値化することが難しい	<ul style="list-style-type: none"><li>・数値化できない目標はないという観点で考える</li><li>・期日、時間、%などの数値を目標設定に盛り込む</li></ul>
長期間で進める研究開発の目標設定の方法がわからない	<ul style="list-style-type: none"><li>・評価期間内で実現性を考慮した中間目標を設定</li></ul>

## 目標設定のポイント

### SMARTな目標設定

目標設定を成功させるには、誰が見ても明確な目標を掲げることが重要です。  
そのためのフレームワークが“**S・M・A・R・T**”です。  
SMARTな目標設定をすることが、目標達成に向けたモチベーションの向上や、  
人事評価の納得感の向上にもつながります。

<b>S</b> pecific	内容は具体的か？
<b>M</b> easurable	成果や進捗が測定可能か？
<b>A</b> chievable	難易度が適切か？
<b>R</b> esponsible	職務や役割に即した内容か？
<b>T</b> ime-oriented	期限が明確化？

## 具体的な目標設定例

### 営業部門の場合

- ・既存顧客の売上金額1,000万円／月の達成
- ・A社の取引シェアを50%にする（前期比5%アップ）
- ・所持リストの40%の顧客に対し、月1回の定期面談ができる状態にする

### 技術部門の場合

- ・Aシステムのテスト工程を12月までに完了、開発工程を3月までに完了
- ・結合試験の障害率を3%以下（現在5%）に抑える
- ・期末まで、新人を対象に、月1回の勉強会を実施する

### 管理部門の場合

- ・2月までに業務マニュアルを作成し、3月末までに説明会を全社員に実施する
- ・期末までに現在の帳票類の5割をシステム化し、現在よりも処理時間を5%短縮する
- ・期末までに新人が、担当業務でのミス発生率を2%以内に削減できるようにする

SMARTな目標設定ができた後は、目標達成に向けた人事や現場からの支援が必要です。個々人や全体の課題や状況に合わせ、研修やOJTなどの支援を行っていきましょう。

# エンカレッジオンライン

エン・ジャパンのeラーニングサービス『エンカレッジオンライン』。  
若手社員から管理職にまで役立つ講座を450講座以上提供しています。  
目標を達成するために必要な考え方や能力を学ぶことができます。

また、目標設定・人事評価と教育をセットで実施することで、  
納得性の高い評価、実効性の高い教育を可能にします。

ご興味ございましたら、お気軽にお問い合わせください。

お問い合わせはこちらから




## セミナーのご案内

社員の定着・活躍に関するWEBセミナーを開催しています。  
ぜひご参加ください！


Discover HR HR OnBoard 紹介セミナー

早期離職はなぜ起こる？  
メカニズム徹底解説




Discover HR HR OnBoard NEXT 紹介セミナー

活躍社員の“びっくり退職”防止  
今注目の「リテンション・マネジメント」とは



Discover HR エンカレッジオンライン 紹介セミナー

4つの観点から紐解く  
いま社員教育が注目される背景とは



セミナー詳細・申し込みはコチラ

<https://lp.on-board.io/webinar2020.html>

