



エネルギーを新しい時代へ

# ICT部門 目標設定方針（FY25）

2025/4/18

ICT戦略部

# 目標の立て方＜5つの観点＞

全社ルール

- 目標を設定するには、以下の観点での記入が原則

Specific	<b>具体的な目標を立てる</b> 期末に評価できる程具体的な目標になっているかを確認する
Measurable	<b>測定可能な目標を立てる</b> 定性的な目標の場合には、達成された状態を明確化する
Achievable	<b>達成可能な目標を立てる</b> 想定される障害は何か、どのような援助が必要かを確認する
Relevant	<b>上位目標と連動している目標を立てる</b> 組織目標が個人目標の総和となっているかを確認する
Time-bound	<b>期限のある目標を立てる</b> 期中に軌道修正が図れるよう期限やマイルストーンを確認する

例1. コストダウンを図るために外注管理を見直す

どこまでやるのか

外注管理の  
何を

どのように  
見直すのか



達成された状態を提議することでそのために、具体的に何を変えようとしているかイメージできるようにする

例2. 連携を促進するために、部門間連絡会を年5回実施する

促進された状態とは  
どのような状態か

5回の実施で、何を決め、  
何を変えたいのか



単純に数字を設定すれば良いものではなく、その意味合いやその結果何を実現したいのかを明確にする



一般職

評定要素	内容	Job Grade			
		JG4・SE	JG3	JG2	JG1
目標達成度	期初に設定した自己目標に対する達成度を評価	40%	30%	20%	10%
行動姿勢	業務に臨む上での基本となる態度や姿勢の適切さ ＞「積極性」「協調性」「規律」を評価	20%	20%	30%	40%
能力発揮度(※)	成果が生み出される過程で示された行動内容とそのレベル ＞「俊敏性」「創造性」「品質」「的確性」を評価	20%	20%	20%	20%
能力開発度	自己目標の達成に向けて、仕事の遂行に必要なスキル・経験の活用、開発、蓄積度を評価	20%	30%	30%	30%

## ※「能力発揮度」の補足

- ☒ **俊敏性** 素早く業務を始めるとともに、PDCAをこまめに回し、短い時間で完遂する
- ☒ **創造性** 既存のビジネスや業務プロセス等に捉われず、これまでとは異なる手法やアプローチ等を実践する
- ☒ **品質** 業務品質および効率性・生産性を追求し、業務改善を徹底する
- ☒ **的確性** 組織の目指す方向や仕事の目的を正しく理解した上で業務を遂行し、確実な成果に結びつける

JG		目標達成度	行動姿勢	能力発揮度	能力開発度
JG4	内容	自己の目標を達成している、達成困難な場合は柔軟なアプローチで、効率的・効果的に目標を達成している	実務上のリーダーとして配下のメンバーに好影響を与えるようJERAが求める人財像に即した行動をとっている	業務を的確・正確に遂行するために計画・改善策の立案・実行・検証のサイクルを短期間で回し、最善のアプローチを実践している	高い能力開発に向けた計画を自ら立案・実行し目標達成に活用している
	割合	40%	20%	20%	20%
JG3	内容	独力で自己の目標を達成している	指導的立場を意識してJERAが求める人財像に即した行動をとっている	業務を的確・正確に遂行するために独力で計画・改善策の立案・実行・検証のサイクルを回し、アプローチを改善している	自身の能力開発に向けた計画を自ら立案・実行し目標達成に活用している
	割合	30%	20%	20%	30%
JG2	内容	主体的に自己の目標を達成している	主体的にJERAが求める人財像に即した行動をとっている	業務を的確・正確に遂行するために主体的に計画・改善策の立案・実行・検証のサイクルを実践している	自身の強み・弱みを把握し業務遂行に必要な能力開発を継続的に実行し目標達成に活用している
	割合	20%	30%	20%	30%
JG1	内容	支援を受けながら自己の目標を達成している	JERAが求める人財像に即した行動をとっている	業務を的確・正確に遂行するために支援を受けながら計画・改善策の実行・検証のサイクルを実践している	基本的な知識・スキルの習得に努め、業務遂行レベルを高めている
	割合	10%	40%	20%	30%

# 一般職（課長代理～担当） 目標設定方針

ICT部門ルール

- AP達成の比率合計は85%に設定。別途組織課題の実施を15%必須とする。

## 項目設定

	項目	比率
内容は部で調整	組織目標 (AP) 達成のアクション ※3～5項目に分割し、各項目15～50%の枠で調整すること	85%

固定	組織課題の実施	15%
----	---------	-----

担当 : Uの課題  
主任 : 部の課題  
課長代理 : 部門横断の課題

## 要求水準



定量的な達成水準を目標設定時に合意

	評価3	評価4	評価5
Quality	対計画時効果 XX%達成	対計画時効果 XX%達成	対計画時効果 XX%達成
Cost	計画対比 XX%	計画対比 XX%	計画対比 XX%
Time	2026年XX月完了	2025年XX月完了	2025年XX月完了

上長支援1案件	上長支援2案件	上長支援3案件
2025年12月施策提案	2025年9月施策提案	2026年3月施策提案

# Jera

エネルギーを新しい時代へ

## 管理職



# 管理職評定要素

全社ルール

- ・ 残業削減、教育の観点からは、行動評価に含まれているが全体の評価に対して各5%

■ 特別管理職の評定要素は、目標達成度（MBO）と行動評価の2軸となる。

評定要素	項目	ウェイト	内容
目標達成度 (MBO)	<u>各自設定</u>	60%	期初に設定した自己目標に対する達成度を評価 ※所属する組織のアクションプランやJDに紐付けた年間の自己目標を設定

全体ウェイト

9% ～ 30%/項目

行動評価は2024年4月の制度移行に伴い、「JERAが求める4つの人財像」を8つに再編成した内容に改訂。

評定要素	JERAが 求める人財像	項目	要素内 ウェイト	備考（各詳細は後述表の通り）
行動評価 ウェイト40%	多様性	<u>フレキシビリティ</u>	12.5%	D&Iへの取組みも評価
		<u>指導・育成</u>	12.5%	DX含む人財育成の促進も評価
	卓越	<u>専門性の発揮</u>	12.5%	—
		<u>質の高い判断</u>	12.5%	—
	起業家精神	<u>戦略的行動</u>	12.5%	—
		<u>高難度の交渉</u>	12.5%	—
	公正	<u>信頼の獲得</u>	12.5%	
		<u>安全</u>	12.5%	WLB目標・取組みも評価

5%/項目



項 目		①ワークライフバランスの推進	②ダイバーシティ & インクルージョン	③DX人財の育成推進
対象者		全管理職	全管理職	一般職を部下に持つ部室長・U長
趣 旨		「ワークライフバランスの推進（時間外削減・休暇取得）」に関する目標を設定	「ダイバーシティ & インクルージョン」に関する目標を設定	「DX人財の育成推進（部下のリカング・デジタル化活動等）」に関する目標を設定
内 容		<ul style="list-style-type: none"> <li>・全てのメンバーが健康で、安心して挑戦できる基盤づくりを評価</li> <li>・時間外・休暇取得等の自主目標達成度を評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・互いに尊重しあう風土を作り、多様な意見を活用することで組織の競争力を高める取り組みを評価</li> <li>・全てのメンバーが働きやすい職場づくりを通じて、組織の生産性を高める取り組みを評価</li> <li>・従来の固定観念に捉われず、メンバーの自律的なキャリア開発を支援する取り組みを評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・収益向上を支える組織の整備や人財の協働と育成への取り組みを評価</li> <li>・DX人財育成の促進/学習マインド・カルチャーを醸成し、業務の高度・効率化の達成および新しいビジネス価値を創造する取り組みを評価（部下のDX人財育成の目標達成度を評価）</li> </ul>
反映方法	設定時期	目標設定時は、システムへの反映無。年度末評価時に目標達成度を評価する。		
	入力個所	行動評価「安全」	行動評価「フレキシビリティ」	行動評価「指導・育成」
その他		<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の長以外の場合でも所属での目標達成のために取り組む内容を記載</li> <li>・送出出向者は出向先の上司と相談し、可能な範囲で反映</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の長以外の場合でも、所属での目標達成のために取り組む内容を記載</li> <li>・送出出向者は出向先の上司と相談し、可能な範囲で反映</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の長以外は、原則、対象外</li> <li>・送出出向者は出向先の上司と相談し、可能な範囲で反映</li> </ul>

# 管理職目標設定方針

- 一定の目標設定方針を定める。AP達成を70%に設定し2～3項目に設定し比率および評価基準を設定。組織運営/上長支援/部下育成を必須事項として設定。

## 項目設定

	項目	比率
内容は部で調整	組織目標（AP）達成に関連するアクション2～3項目 ※基本は2項目に収斂させ、各項目15～50%の枠で調整すること	70%
	部門横断課題の実施	15%
固定	自組織の成長と運営	15%
	● 育成計画策定と推進 ● 残業時間コントロール	



## 要求水準

定量的な達成水準を目標設定時に合意

	評価3	評価4	評価5
Quality	対計画時効果 XX%達成	対計画時効果 XX%達成	対計画時効果 XX%達成
Cost	計画対比 XX%	計画対比 XX%	計画対比 XX%
Time	2026年XX月完了	2025年XX月完了	2025年XX月完了
	例：上長支援1案件	例：上長支援2案件	例：上長支援3案件
	2025年xx月 施策提案or実施	2025年xx月 施策提案or実施	2026年xx月 施策提案or実施
	メンバー育成計画 策定完了	育成計画通りの推進	育成計画を上回る推進
	昨年対比 XX%	昨年対比 XX%	昨年対比 XX%

## 参考：管理職の評価基準

- ・評価3 = 役割における目標およびパフォーマンスの期待値を一貫して満たしているが基準

全社ルール

- 目標達成度と行動評価の各項目を5点満点で点数化し、目標達成度と行動評価を60：40で全体平均を算出した点数を総合評価（最低1点、標準3点、最高5点）として原則決定
- 総合評価は、7段階の評語で処遇に反映。総合評価と7段階の関係性は下表の通り

評価項目		総合評価算出方法							総合評価と7段階評価		
		<div>目標設定水準達成</div>									
		1	2	3	4	5	サブ ウェイト	全体 ウェイト			
目標達成度 (MBO)	目標①	●	●	●	○	○	15~50%	60%	5.0	S+	役割における目標及びパフォーマンスの期待値を一貫して上回っている。 Consistently Exceeded
	目標②	●	●	●	○	○	15~50%		S	役割における目標及びパフォーマンスの期待値をほぼ一貫して上回っている。 Almost always exceeded	
	目標③	●	●	●	○	○	15~50%		A+	役割における目標及びパフォーマンスの期待値を一貫して満たしており、部分的に期待値を上回る。 Fully met and sometimes exceeded	
	目標④(任意)	●	●	●	○	○	15~50%		3.0	A	役割における目標及びパフォーマンスの期待値を一貫して満たしている。 Consistently met
	目標⑤(任意)	●	●	●	○	○	15~50%			(標準評価)	
行動評価	前述の 8項目	●	●	●	○	○	40%		A-	役割における目標及びパフォーマンスの期待値を概ね満たしているが、部分的に期待値を下回る。 Almost met but sometimes missed	
		●	●	●	○	○		B	目標及びパフォーマンスの期待値を満たしていないことが多い。 Hardly met		
		●	●	●	○	○		1.0	C	役割における目標及びパフォーマンスの期待値をほとんど満たしていない。 Needs improvement	
		●	●	●	○	○					
		●	●	●	○	○					