

個人目標を設定しても達成意欲がなく、意味がない

Q. 個人目標を設定しても、なかなか達成意欲がなく、意味がない。どうすればよいのか？

要旨 目標管理制度などにおいて個人目標を設定することは、本人の業務への意識、モチベーションを高め、結果として会社の業績向上につながることを目指しています。しかし、現実的には達成意欲を生まない結果となり、意味がないと判断されることがあります。これは個人目標の設定内容、運用の方法に起因する部分が多いものと考えられます。

以下ではそのような課題についての対応を説明します。

解説

1. 個人目標設定の意義

経営管理において目標管理制度を導入し個人目標を設定する企業も増えています。個人目標を設定することの意義は、会社の目標設定だけではなく業務における目標を自ら設定し行動することにより、業務への意識、モチベーションを高め、結果として会社の業績向上につながることを目指すことにあります。また、自己申告により目標設定を行うことは達成への責任も生じる効果があります。

さらに、個人目標の設定は人事制度において人事考課等を行う際の一つの評価基準となることも導入の意義となっています。

2. 個人目標設定が機能しない要因

しかし、現実的には個人目標を設定しても本人の達成意欲が生まれず、目指す意義が実現していないケースが生じています。個人目標設定が機能しない主な要因としては大きく個人目標の設定の仕方、運用の方法などが考えられます。

①個人目標の設定内容

個人目標の設定には、会社全体や部門としての目標が明確となっていることが前提

となりますが、会社全体や部門としての目標が明確ではない状態で個人にだけ目標設定を求めても、目標設定の意義が不明なため目標への達成意欲低下につながる危険性があります。また、結果目標だけを求めて、達成のための計画性や道筋については問われていないような場合にも、個人目標設定の内容への疑問から取り組む意欲が失われてしまう場合があります。

②個人目標設定における運用の方法

個人目標設定の取組み（制度）が形骸化してしまい、個人目標設定を単なる形式的なもの、ないし上からの丸投げなどと感じてしまう際には、いくら個人目標を設定しても達成意欲は失われてしまうことになります。これは管理能力も含めて経営管理における問題点です。さらに、会社として人事考課等を行う際、個人目標を一つの評価基準として位置づけていても、評価が個人目標よりも経営管理者の主観を中心になされていると、社員、従業員に不信感が生じて個人目標達成への意欲は生まれないものと考えられます。

個人目標設定の見直しによる達成意欲の向上 ～個人目標の設定内容、運用の方法がポイント～

<ご提案のポイント>

- ・個人目標の設定においては、改めて個人目標の設定の意義を確認することが重要です。
- ・達成意欲の喪失の主な要因としては個人目標の設定内容、運用の方法に問題があることが考えられます。
- ・個人目標を設定しても、なかなか達成意欲がなく、意味がない状況の改善には、必要であれば外部専門家も交えることも一考です。

1. 個人目標を設定することの意義の再確認

まず、個人目標を設定することの意義を再確認してみましょう。目標管理制度などにおいて個人目標を設定することの意義は、自らが業務における目標を設定し行動することにより、業務への意識、モチベーションを高め、結果として会社の業績向上につながることを目指しています。これらの意義の理解を忘れて単に個人目標の制度設定を行った場合には結果として、達成意欲が生まれにくい状況となりがちです。

2. 個人目標の設定内容、運用の方法の見直しによる対応

個人目標を設定することの意義が確認できれば、自社の個人目標設定の問題点が見えてくるはずです。

個人目標設定の問題点に基づく具体的な取組みとしては、以下のような点があります。これらの視点から取組みを実施すれば改善は十分可能とも言えます。

①個人目標の設定内容

個人目標の設定には、会社全体や部門としての目標が明確となっていることが前提となりますが、会社全体や部門としての目標は明確でしょうか？個人にだけ目標設定を求めていると目標への達成意欲にはつながらなくなります。また、結果目標だけを求めて、達成のための計画性や道筋についての内容は無視していないでしょうか？そのような場合にも、個人目標設定の内容への疑問から取り組む意欲が失われてしまう場合があります。

②個人目標設定における運用の方法

個人目標設定が単なる形式的なもの、ないし上からの丸投げにはなっていませんか？その場合には、いくら個人目標を設定しても達成意欲は失われてしまうことになります。また、個人目標の結果についての上司または経営者との個人面談によるフィードバック、対話を行うことが重要となります。これによりやる気を引き起こさせるのです。さらに、人事考課等で個人目標よりも経営管理者の主観を中心になされてはいませんか？その場合、目標設定に関して不信感が生じて個人目標達成への意欲がなくなることも考えられます。