

2019年12月10日
 パーソルキャリア株式会社



< 1,200名のビジネスパーソン対象「目標」に関する調査 >

「会社で立てた目標^{※1}」を「すべて覚えている」と回答した一般社員はわずか2割！

大多数の管理職、一般社員は、会社で行う目標設定に課題を感じている

多くの方が「個人目標^{※2}」を取り入れた会社の目標は、「仕事へのモチベーション」向上につながると回答しながらも、4割もの一般社員が「個人目標」を考えられていないことが判明！

自分自身で「個人目標」を立てることに自信がない一般社員は6割以上

「個人目標」を立てる際に“他人”に相談したことのある8割以上が、視野が「広がった」と回答

※1 会社で立てた目標：目標数字などの定量的なものではなく、業界の知識を増やして対応範囲を増やす、顧客満足度を上げてさらに深い取引にする、英語の勉強をして新たな業務にチャレンジするといった、会社で立てる定性的な目標

※2 個人目標：長期的なキャリアプランや家族も含めたライフプラン（人生設計）におけるありたい姿や理想といった、個人で立てる目標

総合人材サービス、パーソルグループのパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾 太郎、以下パーソルキャリア）は、「タニモク（他人に目標をたててもらおうワークショップ）」（以下「タニモク」）< <https://tani-moku.jp/> >を2018年9月より本格スタートしました。

令和元年も残すところ1カ月。今回当社では、令和元年の振り返りとして、管理職600名と一般社員600名の計1,200名を対象に、「会社で立てた目標」とプライベートも含めた「個人目標」について調査を行いましたので、その結果をご報告いたします。

【主な調査結果】

～「会社で立てた目標」について～

- ① <管理職> 7割（69.0%）が、
「会社で立てた目標」は部下の「仕事へのモチベーション」向上につながっていると回答
- ② <一般社員> 「会社で立てた目標」を「すべて覚えている」と回答したのは、わずか2割（17.2%）
- ③ <全体> 会社で行う目標設定の方法について、
管理職の8割（81.8%）、一般社員の7割（74.7%）が課題を「感じている」と回答

～「個人目標」について～

- ① <全体> 6割（60.3%）が、「個人目標」の要素を取り入れた会社の目標は、
「仕事へのモチベーション」向上につながると回答
- ② <一般社員> 「個人目標」を「少しでも考えられている」と答えのうち、5割（52.5%）が、
「個人目標」を意識して会社の目標を立てることが「できていない」と回答
- ③ <管理職> 部下の「個人目標」を「きちんと理解している」と回答したのは、わずか2割（17.3%）
- ④ <一般社員> 「個人目標」を立てることに、6割（60.7%）が「自信がない」と回答

■ 「会社で立てた目標」について

会社で立てた目標：目標数字などの定量的なものではなく、業界の知識を増やして対応範囲を増やす、顧客満足度を上げてさらに深い取引にする英語の勉強をして新たな業務にチャレンジするといった、会社で立てる定性的な目標

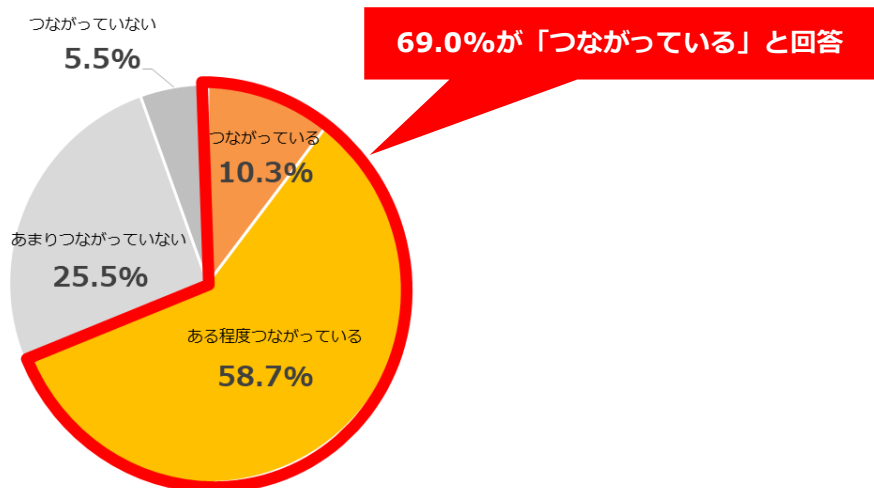
管理職の7割（69.0%）が、「会社で立てた目標」は、部下の「仕事へのモチベーション」向上に「つながっている」（グラフ①参照）と回答する結果となりました。しかし、2019年最初に立てた会社の目標を「すべて覚えている」と回答した一般社員は、わずか2割（17.2%）。（グラフ②参照）このことから、「会社で立てた目標」の捉え方に関して、管理職と一般社員の間にギャップが生じていることが想定されます。



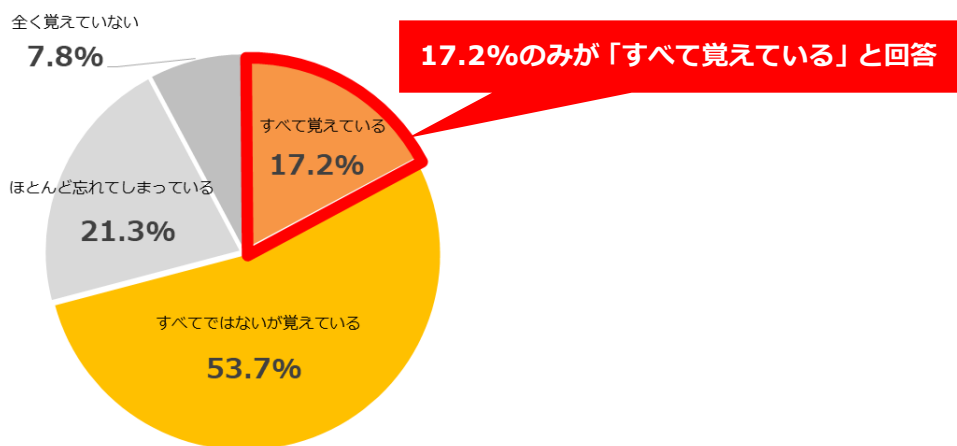
また、「会社で立てた目標」の内容について、自身の意見や要望・希望が「反映されている」と回答した一般社員は、5割（51.7%）に留まりました。（グラフ③参照）これにより、一般社員の「会社で立てた目標」は、会社、もしくは上司からの「トップダウン」である可能性が考えられます。

実際に、会社で行う目標設定の方法に課題を「感じている」と回答した管理職は8割（81.8%）、一般社員は7割（74.7%）にものぼり、現状の目標設定には課題があることが想定されます。（グラフ④参照）

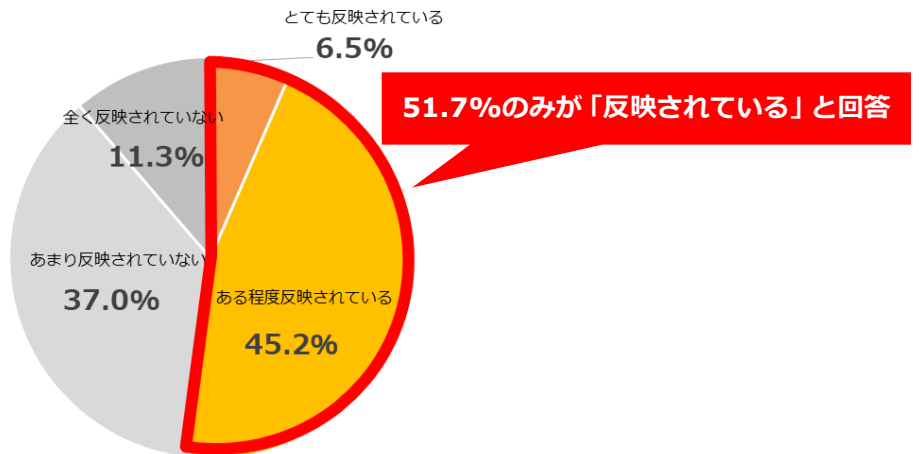
【グラフ①】 <管理職のみ対象> 「会社で立てた目標」は部下の「仕事へのモチベーション向上」につながっていると思いますか？（全体 n=600）



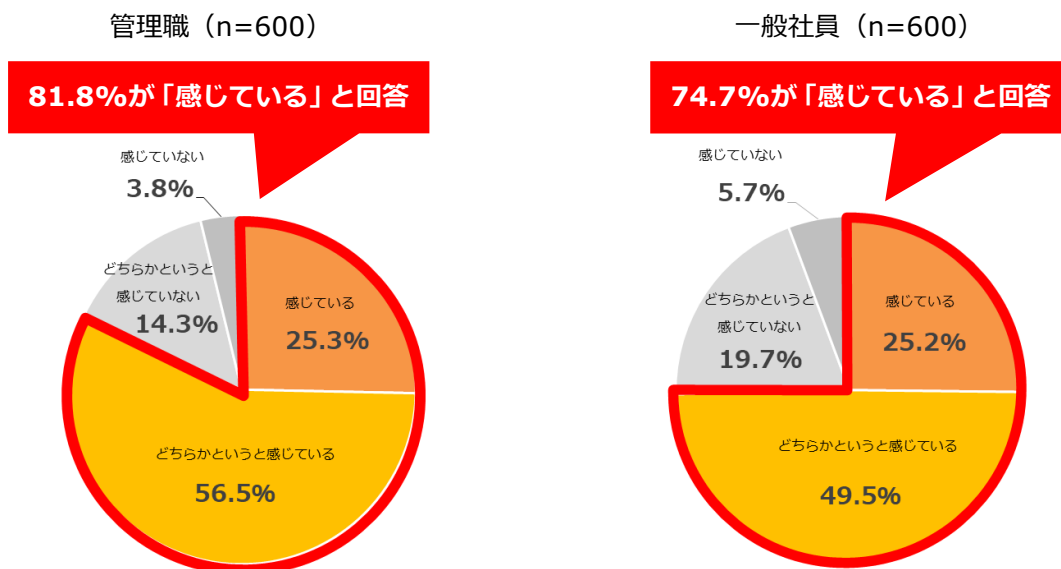
【グラフ②】 <一般社員のみ対象> 2019年最初に立てた会社の目標を覚えていますか？（全体 n=600）



【グラフ③】 <一般社員のみ対象> 「会社で立てた目標」について、自分の意見や要望・希望はどれくらい反映されていると思いますか？（全体 n=600）



【グラフ④】 <全体対象> 会社で行う目標設定の方法に課題を感じていますか？（全体 N=1,200）



■ 「個人目標」について

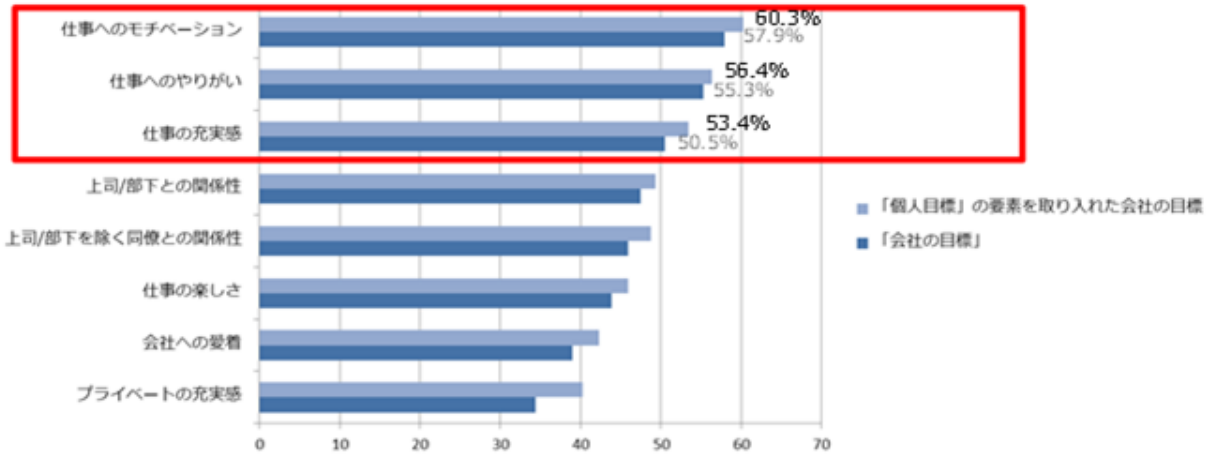
個人目標：長期的なキャリアプランや家族も含めたライフプラン（人生設計）におけるありたい姿や理想といった、個人で立てる目標

全体の6割以上（60.3%）が、「個人目標」の要素を取り入れた会社の目標は、「仕事へのモチベーション」向上につながると回答。（グラフ⑤参照）さらに「個人目標」の要素を取り入れていない場合と比較すると、「仕事へのやりがい」や「仕事への充実感」など全項目で取り入れた方が高まると感じている人が多いという結果になりました。（グラフ⑤参照）。しかし、「個人目標」を少しでも考えられている一般社員のうち、5割以上（52.5%）が、「個人目標」を意識して会社の目標を立てることが「できていない」と回答しました。（グラフ⑥・⑦参照）また、部下の「個人目標」を「きちんと理解している」と回答した管理職はわずか2割（17.3%）。（グラフ参照⑧）多くの一般社員が、「個人目標」を会社の目標に取り入れることのメリットを感じているにもかかわらず、実際にはそれができておらず、上司にも「個人目標」を伝えられていないことが分かります。

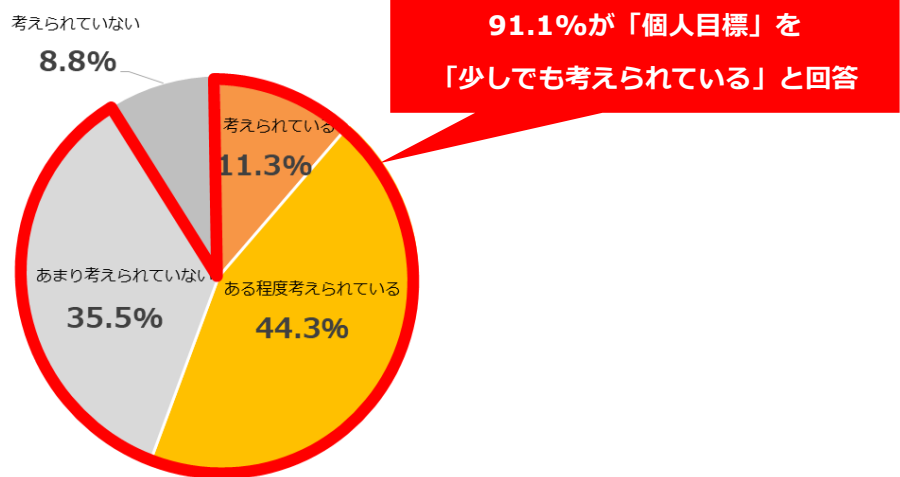


さらに、一般社員の6割以上（60.7%）が、自分自身で「個人目標」を立てることについて、「自信がない」と回答している（グラフ⑨参照）ことから、「個人目標」の設定自体にも課題を感じていると考えられます。

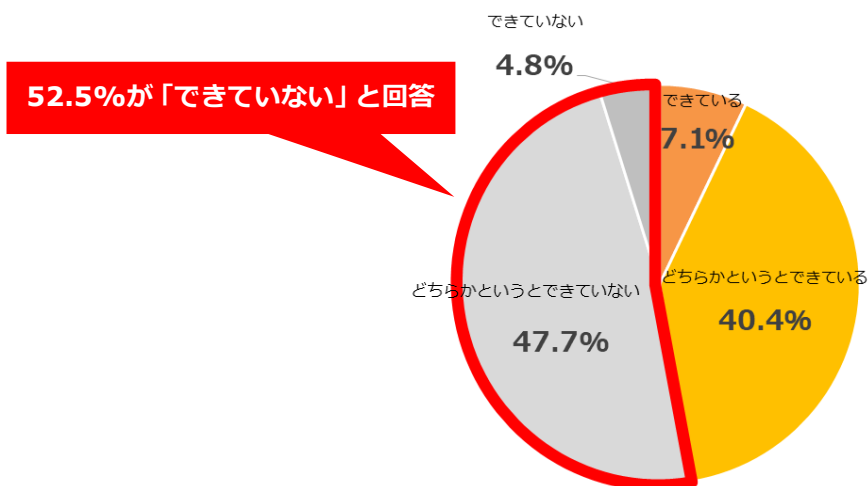
【グラフ⑤】 <全体対象> 「会社の目標」と「個人目標」の要素を取り入れた会社の目標は、以下項目とどの程度つながると思いますか？ (全体 N=1,200)



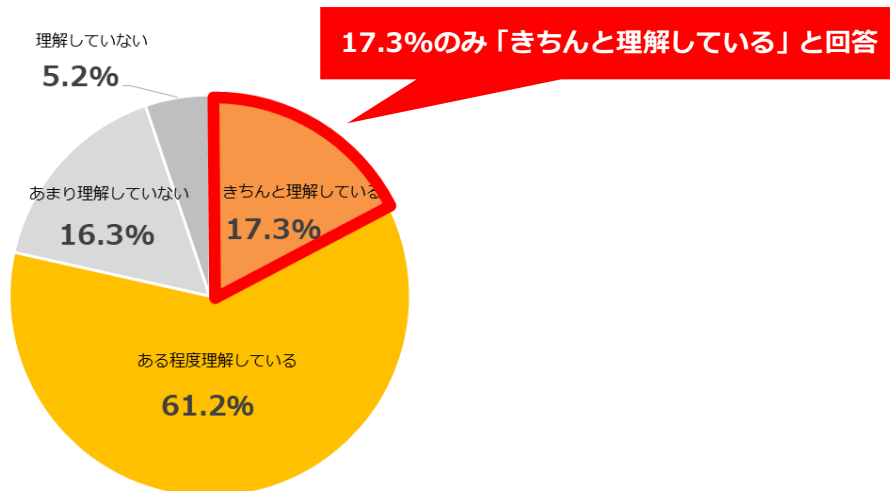
【グラフ⑥】 <一般社員のみ対象> あなたは「個人目標」をしっかりと考えられていますか？ (全体 n=600)



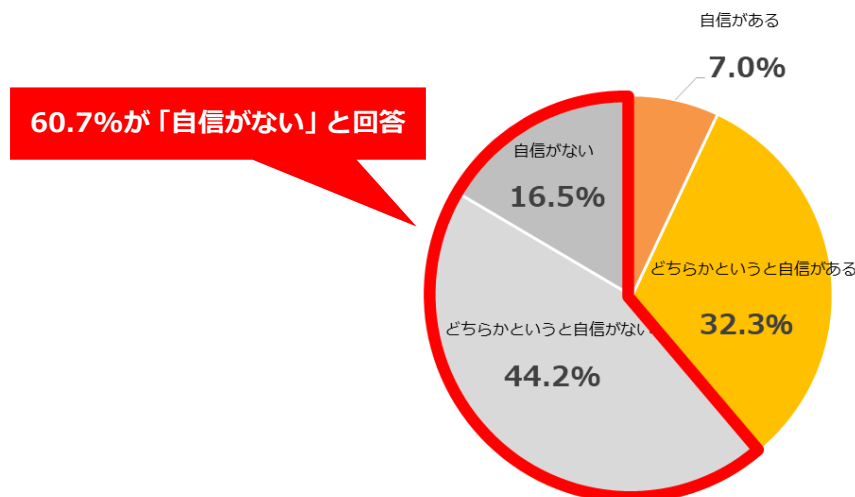
【グラフ⑦】 <一般社員で上記設問の「考えられていない」以外の回答をした人のみ対象> 「個人目標」を意識して、会社の目標を設定できていますか？ (全体 n=547)



【グラフ⑧】 <管理職のみ対象> 部下の「個人目標」の内容を、きちんと理解していますか？（全体 n=600）



【グラフ⑨】 <一般社員のみ対象> 自分自身で個人目標を立てることについて、自信ありますか？（全体 n=600）



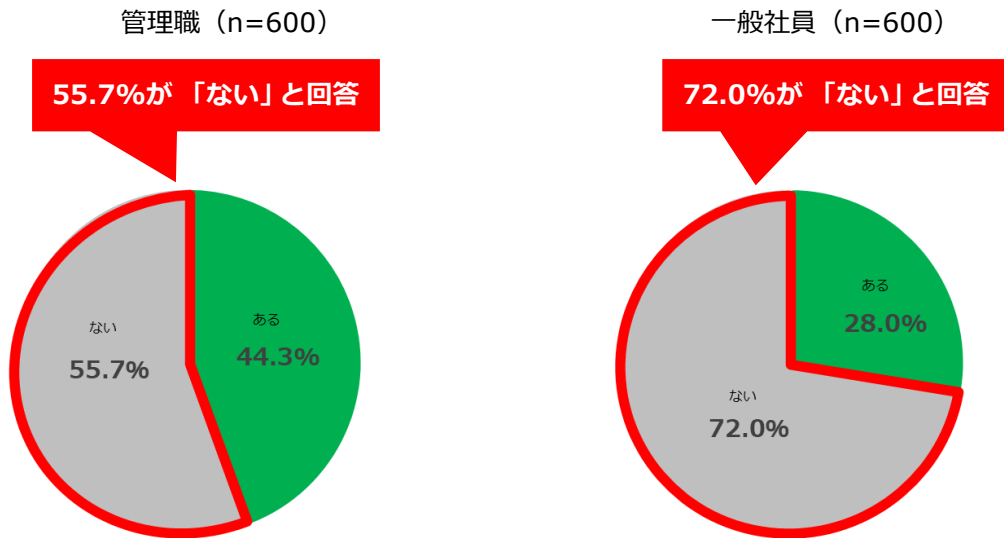
<参考：“他人”に「個人目標」について相談することで、視野や選択肢が広がる>

本調査では、「個人目標」を設定するにあたり、別部署の社員・先輩、別企業に所属する友人など、仕事で直接的に関わりのない“他人”に相談した経験があるかについても問いました。その結果、管理職の6割近く（55.7%）、一般社員の7割以上（72.0%）が「経験がない」と回答しました。（グラフ⑩参照）

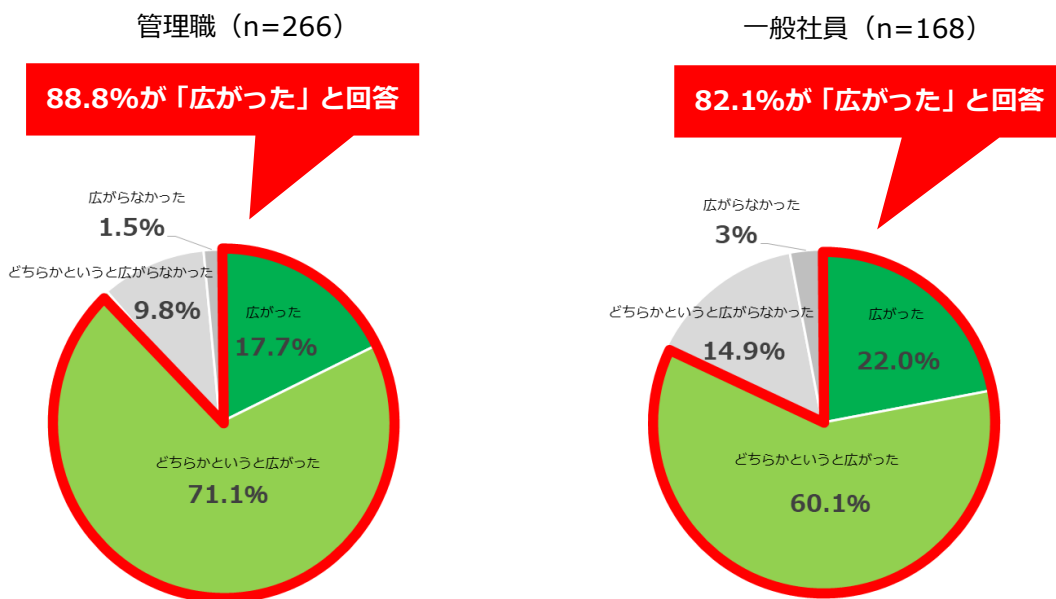
一方で、“他人”に相談したことで管理職の約9割（88.8%）、一般社員の8割以上（82.1%）が視野や選択肢が「広がった」と答えています。（グラフ⑪参照）また、「個人目標」を考える際に、“他人”の意見を取り入れることについては、管理職の7割近く（67.1%）、一般社員の5割以上（52.5%）が「取り入れてみたい」と回答。（グラフ⑫参照）さらに、“他人”の意見を「個人目標」に取り入れることで上がると期待できるものとして、「仕事へのモチベーション」（60.0%）、「仕事へのやりがい」（54.3%）、「仕事の充実感」（39.8%）が上位を占める結果となりました。（グラフ⑬参照）

仕事で直接的に関わりがない“他人”への「個人目標」の相談は、より納得感のある目標設定を行う近道になり得る可能性があるといえるでしょう。

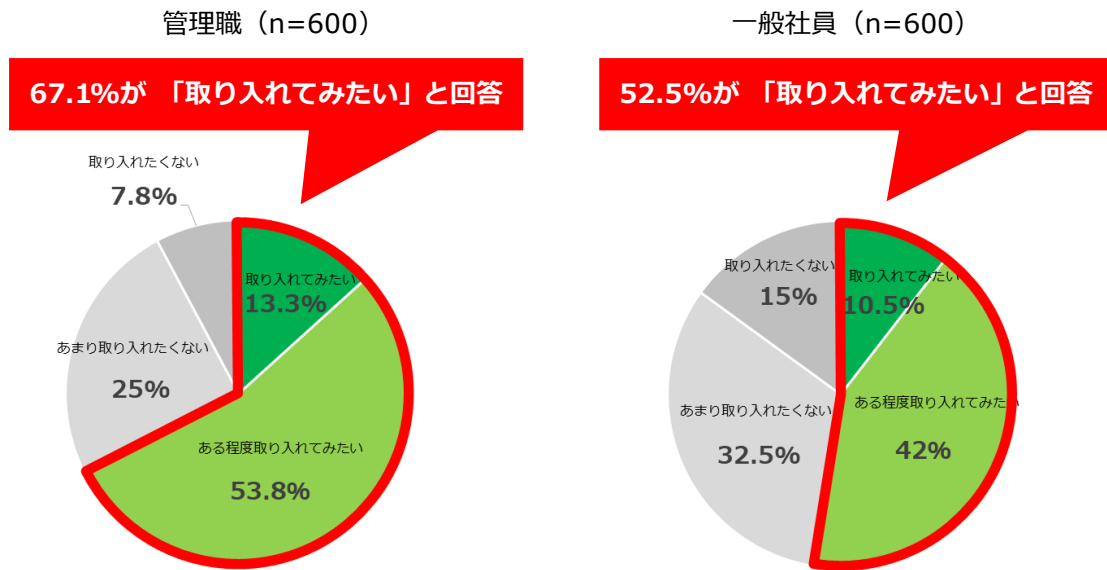
【グラフ⑩】 <全体対象> 「個人目標」を立てる際に、別部署の社員・先輩や別企業に所属する友人など、仕事で直接的に関わりがない人に自身のキャリアやありたい姿を相談したことはありますか？（全体 N=1,200）



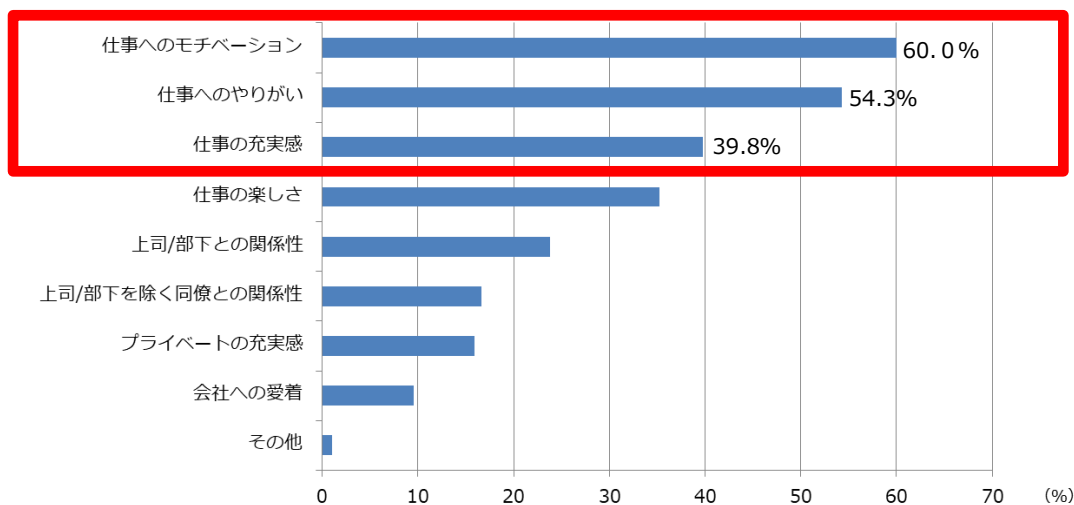
【グラフ⑪】 <上記設問で「ある」と回答をした人のみ対象> 別部署の社員・先輩や別企業に所属する友人など、仕事で直接的に関わりがない人に相談したことで視野や選択肢は広がりましたか？（全体 n=434）



【グラフ⑫】 <全体対象> 「個人目標」を考える際に、別部署の社員・先輩や別企業に所属する友人など、仕事で直接的に関わりがない人たちの意見を取り入れてみたいですか？（全体 N=1,200）



【グラフ⑬】 <全体対象> 別部署の社員・先輩や別企業に所属する友人など、仕事で直接的に関わりがない人たちの意見を「個人目標」に取り入れることで上がることが期待できるものはどれですか？（全体 N=1,200）



<調査概要>

- ・ 調査期間：2019年11月13日～2019年11月15日
- ・ 調査対象：会社の人事制度の一環として、
 - ① 部下の目標設定に関わっている管理職 600名
 - ② 目標設定を行っている一般社員 600名
- ・ 調査方法：インターネットによるアンケート回答方式

■パーソルキャリア株式会社

「タニモク」ファシリテーター 兼 プロジェクトリーダー 三石 原士（みつし もとし） 総括コメント

「人生100年時代」と叫ばれる昨今、多くの方が自分自身のキャリアやライフプランの構築に関して、少なからず不安や悩みを抱えているのではないのでしょうか。その際に重要となるのが、「目標」です。人々の職業観やはたらき方が目まぐるしく変化し続ける現代社会においては、会社で「目標」を定めるだけでなく、自分自身のキャリアや生き方を自ら考え選択し、行動することが重要です。そのため、会社の「目標」と「個人目標」をすり合わせていく必要性が、今後さらに高まっていくことでしょう。



しかし、今回の調査結果から、「会社で立てた目標」を「全て覚えている」ビジネスパーソンは非常に少なく、さらには目標設定の方法についても大多数が課題を感じていることが判明しました。また、「個人目標」に目を向けてみても、考えられていない人が一定数存在し、そもそも自分自身で「個人目標」を設定することに自信がないビジネスパーソンが、想像以上に多いことが分かりました。

「タニモク」は、目標設定において、“他人”の意見を取り入れる機会を提供します。目標設定は1人で行うものと思われがちですが、「タニモク」を行うことで自分自身の視野が広がり、新たな選択肢や可能性を見出せます。実際に、本調査からも、“他人”に相談することで、視野や選択肢が「広がった」と回答しています。“他人”に相談することで、「仕事へのモチベーション」、「仕事へのやりがい」、「仕事の充実感」の向上が期待できるという結果も得ています。あえて“他人”に相談し目標設定を行うことが、仕事だけでなく、プライベートにおけるモチベーション向上にもつながるかもしれません。

■“人事限定「タニモク100人会」”開催決定！

「新しい目標設定が組織を変える」をテーマに、人事担当者100人で目標をたてあう“人事限定「タニモク100人会」”を開催します。当日は、実際に「タニモク」を社内で活用している企業の人事担当者をゲストに迎え、「タニモク」の導入事例を紹介します。その後、参加者同士で「タニモク」を体験します。

【イベント概要】

日 時：2020年1月15日（水）18:30～22:00（受付開始 18:00～）

参 加 費：無料

定 員：100名

※定員以上のお申し込みがあった場合は抽選となります

対 象：人事、採用、教育・研修、組織開発などに携わっている方
働き方改革やダイバーシティ推進に携わっている方

タイムスケジュール：18:00～18:30 受付

18:30～18:45 ご挨拶、趣旨説明

18:45～19:15 「タニモク」導入事例紹介

19:15～21:15 “人事限定「タニモク100人会」”スタート

21:15～21:30 発表&ふりかえり

21:30～22:00 写真撮影&交流会（任意参加）

※上記内容は変更となる可能性があります。予めご了承ください。

会 場：Nagatacho GRiD（東京都千代田区平河町2-5-3 Nagatacho GRiD6階）

応 募 方 法：特設ページ < https://tani-moku.jp/100ninkai_2020.html > よりお申込みください。

※締切：2020年1月13日（月）23時59分まで

■他人に目標をたててもらおうワークショップ「タニモク」 < <https://tani-moku.jp/> >

「タニモク」は、自分以外の視点を取り入れることで選択肢を増やし、新しい目標設定を行うワークショップです。「人生100年時代」、これからはだれもがさまざまな選択を迫られる時代となっていきます。パーソルキャリアでは、多くの人に多様なキャリアや働き方を考える機会として、利害関係のない人（＝他人）同士が、お互いに目標をたててもらおう「タニモク」を、2018年9月から本格スタートいたしました。公式サイトでは、運営マニュアルや資料などを無料で公開し、イベント開催をはじめとする「タニモク」に関する情報を発信しています。



< 「タニモク」の3つのメリット >

- 1.自分の発想にない選択肢を得られる
- 2.自分の考えに強烈な後押しをもらえる
- 3.他人の計画を立てる面白さ

■ 「タニモク」の取り組み方

利害関係のない人（＝他人）で3～4人1組のグループとなり、1人（当事者）が自分の現状を他の3人（または2人）に説明します。他の3人（または2人）は自分がその人だったら何をするかを考えて目標を提案する、という30分のセッションをグループ人数分行っていく、3時間程度のワークショップです。



■パーソルキャリア株式会社

「タニモク」ファシリテーター 兼 プロジェクトリーダー 三石 原士(みついし もとし)

大学卒業後、渡独。設計事務所にてキャリアをスタート。帰国後、大手情報サービス会社を経て転職サービス「doda」の立ち上げメンバーとして、インテリジェンス（現パーソルキャリア）に入社。求人広告では、500社1,000名を超える取材、執筆を担当。2011年より、マーケティング部門にてコンテンツ企画を担当。2015年6月には、これからの「はたらくを考えるメディア&コミュニティ」未来を変える「プロジェクト（現「iXキャリアコンパス」）を立ち上げ、編集長に就任。2017年「タニモク」を開発。



■ パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、パーソルグループの「リクルーティングセグメント」中核会社として、**一人々に「はたらく」を自分のものにする力を**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

■ 「PERSOL (パーソル)」について < <https://www.persol-group.co.jp/> >

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」をはじめ、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを展開しています。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも取り組んでおり、市場価値を見いだす転職サービス「マイダス」、ITイベント情報サイトおよびイベント&コミュニティスペース「TECH PLAY」、オープンイノベーションプラットフォーム「eiicon」、クラウド型モバイルPOSシステム「POS+ (ポスタス)」などのサービスも展開しています。