

ここが変だよ日本の目標管理！
～目標管理の実態と従業員の本音に関する意識調査～
アナログ型の目標管理をしている日本の会社は約7割
約8割の会社員が経験したことのある「名ばかり目標」の実態とは

株式会社 HRBrain（本社：東京都港区／代表取締役社長：堀 浩輝 以下、HRBrain）は、各企業で「考課面談」が行われる 9、10 月を前に、全国の人事評価を受ける立場の会社員男女 600 名を対象に、「目標管理の実態と従業員の本音に関する意識調査」を実施しました。

本調査では、「目標管理の実態」や「従業員の目標に対する姿勢」について、以下のような調査結果が得られました。

【調査結果のポイント】

<日本の会社の目標管理の現状！決して効率的とは言えない結果に…>

- ✓ 2 人に 1 人が、勤め先の会社にて個人の目標設定をしていると回答
- ✓ 日本の会社の約 7 割が、未だにアナログ的な手法で目標管理シートを管理している
- ✓ 上司によって求められる指標やフィードバックが異なり、困惑したことがある会社員は 8 割も存在

<設定している目標は「名ばかり目標」!? 面談時しか意識できていない目標の実態…>

- ✓ 約 8 割の会社員が、面談や提出日直前になって、“その場しのぎ”の目標設定をしたことがあると回答
- ✓ 6 割以上の会社員が、一定の時期のみ、またはまったく目標を意識できていないことが判明
- ✓ 目標への意識が低い原因として、「目標を振り返るタイミングが少ないから」「その場しのぎの目標だから」などの声が多数

【調査概要】

調査エリア：全国

調査対象者：人事評価を受ける立場の会社員男女 600 人（役職がない一般社員（正社員））

サンプル数：600

調査期間：2018 年 8 月 18 日～20 日

調査方法：インターネットリサーチ

* 本資料に含まれる調査結果をご掲載頂く際は、必ず『HRBrain 調べ』と明記下さい。

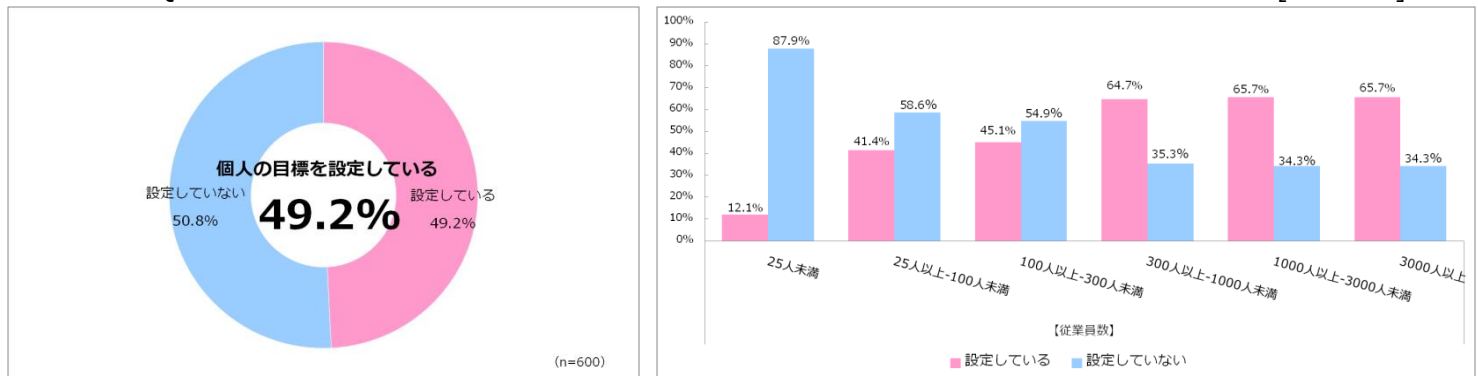
【調査結果詳細】

①目標管理の実態

（１）49.2%が、勤め先の会社にて個人の目標設定をしていると回答

小規模の会社ほど、個人の目標を設定していない傾向あり

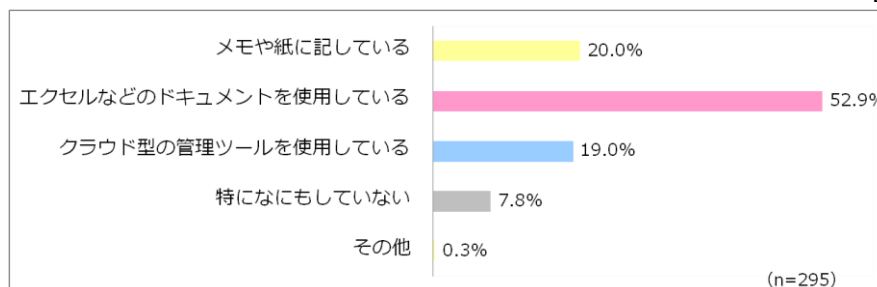
Q1.あなたの会社では、四半期・半年、あるいは一年ごとに個人の目標を設定していますか。[単一選択]



全体の49.2%の会社員が、勤め先の会社にて個人の目標設定をしていると回答しました。会社の規模別に見ると、従業員数25人未満の会社では12.1%、従業員数25人以上-100人未満の会社では41.4%しか目標設定をしておらず、従業員数が少なくなると個人の目標を設定していない傾向にあることがわかりました。

（２）日本の会社では、いまだエクセルシートでの目標管理が52.9%と主流

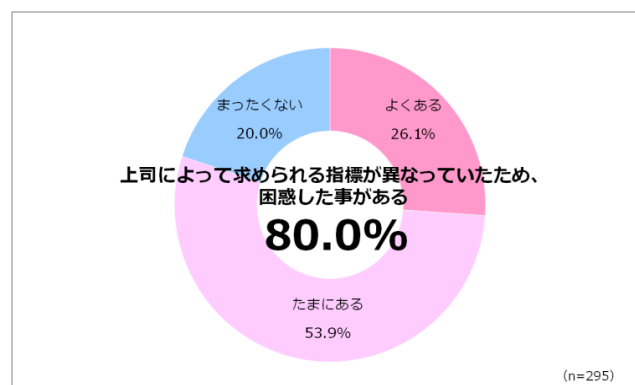
Q2.あなたの会社では、個人目標を何に記載・入力し、どのように管理していますか。[単一選択]



前問で個人の目標設定をしていると回答した会社員に、個人目標の管理方法について質問しました。目標管理シートに「エクセルなどのドキュメントを使用している」会社は52.9%であり、最も多い回答となりました。次いで、「メモや紙」20.0%、「クラウド型の管理ツール」19.0%、「特に何もしていない」7.8%という結果となり、いまだに日本の会社では、アナログ的な手法で目標管理を行っていることがわかりました。

（３）8割の会社員が上司によって求められる指標、フィードバック等が異なっていたため、やりづらい、困惑したことがあると回答

Q3.これまでに部署異動や新しい上司が就任した等の引き継ぎのタイミングで、上司によって求められる指標、フィードバック等が異なっていたため、やりづらい、困惑したことはありますか。[単一選択]

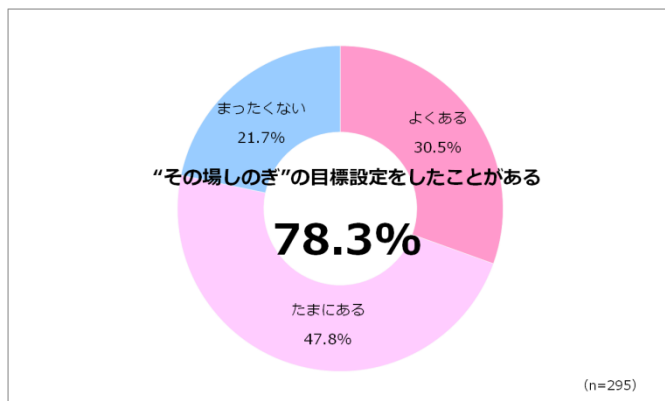


これまでに部署異動や新しい上司が就任した等の引き継ぎのタイミングで、上司によって求められる指標、フィードバック等が異なっていたため、やりづらい、困惑したことが「よくある」が26.1%、「たまにある」が53.9%と、人によって評価軸が異なることが弊害を起こしていることがわかります。

②目標設定への意識の実態

（１）78.3%の会社員が面談や提出日直前になって、“その場しのぎ”の目標設定をしたことがあると回答

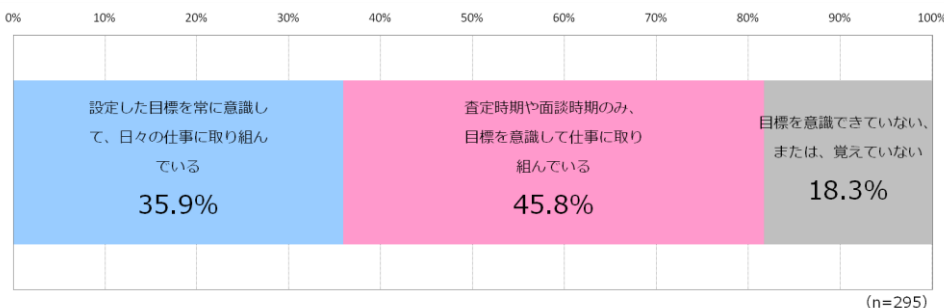
Q4.あなたは面談や提出日直前になって、“その場しのぎ”の目標設定をしたことがありますか。[単一選択]



面談や提出日直前になって、“その場しのぎ”の目標設定をしたことがあると回答した人は「よくある」と「たまにある」を合計すると78.3%となり、面談のための目標を設定している会社員が多いという結果となりました。

（２）64.1%の人が、目標を意識できていない、もしくは一定の時期しか目標を意識していないことが判明

Q5.あなたの設定した目標に対する姿勢として、もっともあてはまるものを以下より選んでください。[単一選択]

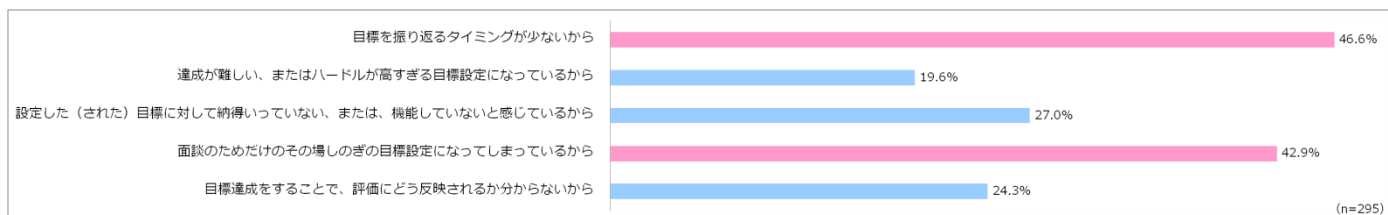


「設定した目標を常に意識して、日々の仕事に取り組んでいる」と回答した会社員はわずか35.9%となり、一方で「査定時期や面談時期のみ、目標を意識して仕事に取り組んでいる」が45.8%、「目標を意識していない、または、覚えていない」が18.3%と6割以上が常に目標を意識して仕事に取り組んでいないと回答し、「名ばかり目標」となっている現状が明らかになりました。

（３）目標への意識が低い原因は、「目標を振り返るタイミングが少ないから」が最多

Q6.あなたが、目標を常に意識できていないと答えた理由として あてはまるものを以下より選んでください。

[複数回答]



目標への意識が低い原因については、「目標を振り返るタイミングが少ないから(上司や目標に対するコミュニケーションが頻繁ではなく、忘れてしまう)」が46.6%と最も多く、次に「面談のためだけのその場しのぎの目標設定になってしまっているから」42.9%、「設定した(された)目標に対して納得していない、または、機能していないと感じているから」27.0%と続きました。目標を振り返るタイミングの少なさとその場しのぎの目標設定が、低い目標意識の原因となっている傾向にあることがわかりました。

● HRBrain について

HRBrain は、企業で広く用いられている目標シートの記入から人事担当者による評価管理までをクラウドで一元化することで、評価業務を効率化し、蓄積されていくデータを元に効果的な人事戦略を可能にしていく従業員の目標・評価管理サービスです。定番の MBO や OKR などグローバルな成長企業にて用いられている様々な目標制度や評価制度をフォーマットから選択するだけで即日で導入することができ、面談記録の一元管理機能や完全に自動化された集計機能などを活用することで、人事やマネージャーにのしかかる目標・評価管理プロセスの約 7 割以上を圧縮することが可能になります。HRBrain の提供を通して日本の国家課題である「生産性の向上」を解決していきます。HRBrain に関するさらなる情報は、<https://www.hrbrain.jp/> でご覧ください。