

目標設定 対応ガイド



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年6月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

目標設定 対応ガイド

目標設定とは、事業の最終ゴール（目的）を明確にし、その達成に必要な方策（目標）を具体的に定めることです。目的は全社ゴール（市場シェア1位等）、目標はその達成手段（営業の商談増等）です。全社目的と組織・個人目標の階層構造と整合性が戦略実行の鍵となります。目的共有は従業員の主体性を促し組織文化を醸成します。

明確な目標設定は、具体的アクションを明示し、PDCAサイクルの質向上と組織学習を促進します。達成可能な個人目標はモチベーションを高め、成果の可視化が意欲を引き出します。

目標設定手順：まず目標の種類を把握します。職種・部門で異なります。

職種別目標例

職種	目標例
営業	新規顧客獲得数, 成約率
マーケティング	Webサイトアクセス数, リード獲得単価
人事	採用充足率, 時間外労働時間

目標設定 対応ガイド

重要点は、客観評価のため具体的・数値化された目標設定です。数値化困難な部門も、プロセスや成果物に着目し指標化を試みることで業務改善意識が醸成されます。

次に、目標達成の具体的手段と期限を決定します。手段の具体化が行動への落とし込みを容易にし実効性を高めます。期限設定と人事考課の連動は、計画的業務と評価の公平性・透明性を高めます。

役立つフレームワーク

- ・ **SMARTの法則**: 目標が具体的(S)・測定可能(M)・達成可能(A)・関連性(R)・期限付き(T)が確認し質を高めます。品質チェックリストとして機能します。

- ・ **MBO（目標管理）とOKR（目標と主要な結果）**：

MBO：組織・個人目標を連携、自己管理で業務遂行し達成度を人事評価に反映。

OKR：達成目標(O)と主要成果(KR)を設定・共有し、組織一丸で課題解決。MBOは進捗評価重視、OKRは野心的目標で挑戦と学習を重視。組織文化等で使い分けや組み合わせも可。

目標設定 対応ガイド

役立つフレームワーク

・ **KGI・KPI・KDI法**: KGI(最終目標指標)・KPI(中間目標指標)・KDI(行動指標)をツリー構造で連動。経営目標から日々の行動まで一貫し、戦略実行性と進捗の可視性が向上。KDIは多岐に渡るため、効果の高い施策へリソース集中（優先順位付）、環境変化に応じた見直しと柔軟な対応が目標達成確度を高めます。表：KGI・KPI・KDI例（ECサイト売上）

指標	説明	例
KGI	最終目標達成指標	四半期売上100万円
KPI	KGI達成の中間指標	日次売上1万円
KDI	KPI達成の行動指標	UX改善, 購入率向上