

daily コラム

2017年6月15日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

プロジェクトの目標達成力

目標管理制度では、衆知を集めて達成する必要がある重要で困難な目標について、プロジェクトチーム（以下PJ）目標を設定します。

PJの目標達成力を支える要因

そこでPJの目標達成力を支える要因を検証してみましょう。

①目標設定の方法

目標設定にあたって、経営戦略目標の背景・重要性の理解を図り、その上で組織目標の設定・PJ目標・個人目標へのカスケードダウン（段階的順次細分化）による目標設定を行います。その一環として社員に「PJ目標が適切な目標はどれか」指摘する意見を求めるのです。これは、衆知によって適切なPJを編成するとともに、社員の自主的な参加意欲を引き出す機会ともなります。

②PJリーダーの選定

PJリーダーは、目標の重要性・困難性を考えて、経営者・部長・課長が指名するケースが多く、その目標に関する専門知識・技術・経験、予算管理などのビジネススキルを持つ人材が望ましいのですが、さらにリーダーに必要なのは、マネジメント力です。その要件とは、

- ・権威型人材（実績・知識・経験などからにじみでる人格で、人を動かせる人物）
- ・目標設定・達成プロセスでメンバーの主体的・創造的な問題解決能力を引き出すファシリテーション能力に優れる人材。

③メンバーの選定

適切なメンバーとは、

- ・目標達成に関係する多様な専門能力のいずれかに優れている人材の組み合わせ。
- ・リーダーや他のメンバーとの葛藤を恐れず、自らの意見を真摯に、率直に出すことができること。（主体性がなく、リーダーに追随するタイプのメンバーを選ばないこと）。

④目標設定のあり方

目標設定では、リーダーのファシリテーション能力で、メンバー全員が「ゴールの姿をありありと描ききること」が最重要です。その状態では、メンバーの目標達成意欲が最高に高まり、目標達成までのプロセスを決定づけるからです。

経営者・管理者の留意点

PJリーダーの人材は、一朝一石に育てることは難しく、PJ体験を積みせる長期的育成施策を実施しましょう。



PJリーダーは短期育成が困難！