

そろそろ「花粉症」の季節（＝私は花粉症）。去年は軽かったのですが、今年は！？

労務協会からのお知らせ

3月支給分の計算が済みましたら、給料の報告をお願いします

年度更新（労災・雇用保険料の平成19年4月～20年3月までの決算事務）の時期が近づいてまいりました。期間中の給料等を集計し保険料を計算しますので、3月支給分の給与計算が済みましたら、FAX等で報告をお願いします。労務協会では短期間に大量の処理を行ないますのでご協力をお願いします。（FAX:054-347-5274）

目標の達成率を飛躍的に高める秘訣＝SMARTの法則

社長さんは年初や期初などに、1年間の目標を立てているのではないかと思います。また、従業員に目標を立てさせ、それに向けた計画を実行し管理する「目標管理」を行っている会社も多いはずですが。

しかし、目標を立ててもとても達成できないような「非現実的」な目標は、ただの「掛け声」です。具体的な行動計画が立てられないような目標は、結果として行動が変わらないため、成果には表れません。達成したかどうか分からないような具体的でない目標も、うやむやに終わってしまいがちです。

例えば、「会社売上を前年度比10%アップさせる」という目標を立てたとしても、その会社の商品群がいくつかある場合、その商品群毎に、例えば「A商品群は、売上が伸びているので積極的な販売促進策で20%アップ」「B商品群は、死に筋なのでこ入れしても5%ダウン」…と具体的に目標を立てなければ行動に結びつきづらいです。しかも、「積極的な販売促進策」とか「こ入れ」の具体的な戦術がはっきりしていないと結果に結びつきません。

目標設定のノウハウとして「SMARTの法則」というものがあります。

「SMART」は英語の頭文字で、目標設定に参考になるフレーム（どの業界でも通用する「構造」）を表しています。実は何種類かあるのですが、代表的なものをご紹介します。

| | |
|--------------------------|--------|
| [S]=Specific | 具体的である |
| [M]=Measurable | 計測ができる |
| [A]=Agree upon | 同意している |
| [R]=Realistic | 現実的である |
| [T]=Timely | 期日が明確 |

[S][M][T]については、いわゆる「数値目標」「期日」を設定することにより、目標が分かり易くなり、達成イメージや期間中の進捗状況が認識できます。

[A]は、従業員（全員）が目標に「納得」しているか、その気になっているか。これは、[R]と関連しています。

[R]は、「あとはやるだけ」ぐらいに実現する道筋が見つかっていれば、達成確率が高まります。比較的大きな目標を立てた場合、細分化してみても無理がないかを検証する必要があります。

この、[R]が現実的であればあるほど、目標を立てた人には[A]の納得性が高まります。

目標が高ければ（困難であれば）、より現実性が高まるような戦術が必要になり、その戦術が具体的に現実的であれば従業員の納得性が高まり、**目標達成率が飛躍的に高まる**、というわけです。

これから、4月～翌年3月の会社や従業員個人の目標を立てる会社も多いはず。この「SMARTの法則」を意識して、次の目標設定をされてはいかがでしょうか？

（編集後記）Wii Fitのヨガにはまっています。「インナーマッスル」を鍛えて体を矯正するぞ！（俊人）