

LESSON 26

ご提示いただいたMBO目標シートを高橋さんの記入内容に基づいて、SMART基準（Specific：具体的、Measurable：測定可能、Achievable：達成可能、Relevant：関連性、Time-bound：期限）で評価します。

全体的な評価として、鈴木部長の指摘にもある通り、3つの目標はいずれも「何を」「どのくらい」「いつまでに」が曖昧であり、特に「S（具体的）」と「M（測定可能）」の基準を大きく下回っています。

各目標のSMART評価は以下の通りです。

目標1：チームの売上を伸ばして会社に貢献する

- Specific（具体的） - 低：「既存顧客へのアップセル提案を強化する」という方向性がありますが、「具体的にどのくらいというのは明言しにくい」「とにかく上を目指す」としており、具体的な着地点が描けていません。
- Measurable（測定可能） - 低：達成指標を「売上が今期より上がること」としており、具体的な金額や件数、既存・新規の比率などの定量的な数値目標が設定されていません。
- Achievable（達成可能） - 評価不能：具体的な数値がないため、現実的に達成可能かどうか判断できません。
- Relevant（関連性） - 高：チームマネージャーとして部門目標の達成に貢献する内容であり、役割と強く関連しています。
- Time-bound（期限） - 高：「下期末（2026年3月末）」と明確に設定されています。

目標2：顧客との関係性を深める

- Specific（具体的） - 低：「顔の見える営業」「高橋に相談してみようかな」と思ってもらえる関係」など、個人の心情や抽象的な表現に留まっており、具体的な状態定義が不足しています。
- Measurable（測定可能） - 低：達成指標が「お客様に満足していただけること」「訪問回数を増やすこと」となっていますが、本人も「どう測るかは正直わか

らない」と述べており、顧客満足度やリピート率といった客観的指標になっていません。

- Achievable（達成可能） - 評価不能：測定指標が曖昧なため評価できません。
- Relevant（関連性） - 高：法人営業として顧客との信頼関係構築は売上につながるため、業務との関連性は高いです。
- Time-bound（期限） - 低：期限が「随時」となっており、いつまでに達成する目標なのかが設定されていません。

目標3：部下の育成に力を入れる

- Specific（具体的） - 低：「早めに一人立ちできるよう育てる」「同行訪問や1on1でフォローする」という育成手法は書かれていますが、最終的に新人2名が「どういう状態になればよいのか」が不明確です。
- Measurable（測定可能） - 低：達成指標が「部下が成長したと感じられること」という高橋さん自身の主観的な感覚に依存しており、客観的な評価が不可能です。
- Achievable（達成可能） - 評価不能：目指すスキルレベルや目標値がないため判断できません。
- Relevant（関連性） - 高：入社5年目のチームマネージャーとして、新人2名の育成は非常に重要なミッションです。
- Time-bound（期限） - 高：「年度内」と設定されており、期限は存在します。

総評：高橋さんは前期まで同様の書き方でA評価を得ていたため戸惑っていますが、現状の目標シートは定性的な「頑張りや姿勢」を羅列した状態になっており、客観的な人事評価が可能なレベルに達していません。本人も「何をどう数字にすればいいのか」悩んでいる状態です。

鈴木部長のコメントを踏まえ、この目標シートをSMART基準を満たす形（具体的な数値や状態の定義など）に書き直す案をご提示することも可能ですが、作成いたしましょうか？