

特集

「目標設定と行動計画作成の基本」・・・目標と行動計画の必要性

前回まで、本誌では、「教育体系の構築方法」を特集しました。

今回から、新しい特集に入ります。

題して「目標設定と行動計画作成の基本」。

目標を適切に設定し、その達成のための行動計画を上手に作成するための基本的な考え方と具体的な留意点について説明します。

なお、本誌のバックナンバーは、以下のサイトでご覧になることができます。

<http://www.thanksmind.co.jp/newsletter.htm>

1. 計画とは何か？

皆さんは、これまで、仕事やプライベートで、幾度となく「計画」を立ててきたでしょう。そもそも、「計画とは何なのでしょう？」

計画とは・・・

将来実現しようとする目標と、この目標に到達するための「主要な手段または段階」とを組合せたもの。

目標の達成時点や目標の内容が明確にされていること。また目標を最も能率的に達成する手段が選ばれていることが計画の重要な特性をなす。

・・・ブリタニカ国際大百科事典

「ブリタニカ国際大百科事典」によると、計画は、上記のように説明されています。ポイントは、以下の通りです。

- 「計画」には、「目標」と「主要な手段または段階」の2つの要素が必要！
→「目標」だけではダメだし。「手段」だけでもダメ。
- 「目標」は、到達時点や内容が明確であることが必要！
→ どこまで、何をを目指すかがハッキリしていなければダメ。
- 「手段」は、目標を最も能率的（効率的）に達成するものが必要！
→ 場当たりに「とりあえず、こんなことをしてみよう」ではダメ。

私は、お客様の人事考課制度の中で、「業績評価表」を見る機会がよくあります。
そのほとんどは、「目標を設定し、そのための手段を記載し、目標の達成度で評価する」というものですが、上記のポイントとズレていることが多いです。

たとえば・・・

- ・ 目標は設定しているものの、その達成水準があいまいだったり・・・
 - ・ 手段は書かれているものの、工夫が全くみられず、現状やっていることばかりだったり・・・
- それでは、適切な評価はできませんし、目標の達成はおぼつかないでしょう。

2. 目標設定の必要性

「伊藤さん、私には目標なんて要りません。 目標があっても無くても、やることは同じですから。とにかく、一生懸命頑張ることだけは約束します。 その結果を評価をしてください。 目標を与えられると、ノルマみたいに感じてしまうので、ちょっと嫌なんですよ・・・」

昔、私は部下からこのように言われたことがあります。
彼は、非常に真面目な人で、本人が言っている通り、きっと一生懸命、仕事をしてくれるでしょう。
さて、皆さんは、彼の考え方をどのように思いますか？
「その通り！ それで良いんじゃないの」と思いますか？
そもそも、目標は何のために設定するのでしょうか？

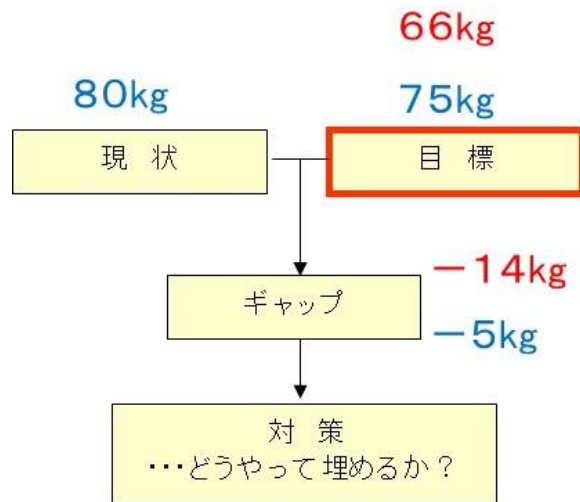
身近な例で考えてみましょう。
あなたは、日頃の怠惰な日常生活により、体重が大きく増えてしまいました。
今の体重は80kg。
直近の健康診断でも、医者さんから、「少しダイエットした方が良い」と言われてしまいました。
目標は、3ヵ月で5kgの減量して75kg。
さて、あなたは、どのようなことをするでしょうか？
「まずは、食事とお酒を少し控えること。 あとは、朝起きて、散歩でもしてみようかな・・・」
そんなところではないですか？
このように日常生活を少し見直せば、3ヵ月で5kgの減量は可能だと思います。

しかし、話が違って・・・
あなたは、怠惰な生活と完全に決別するために、学生時代に真剣に取り組んでいた柔道を復活しようと思いました。 3ヵ月後に大会があります。 勝ちを目指して一念発起したあなた。 、学生時代の66kg以下級で出場することに決めました。 さて、減量のために、どのようなことをするでしょうか？
当然、日常生活の見直しだけでは足りません。
お金がかかりますが、スポーツジムに通って、場合によっては、パーソナルトレーナーの方をお願いして減量に取り組むことになるでしょう。

この例で分かる通り、5kgと14kgの減量では、やるべきことは違います。
すなわち・・・

「目標」を設定することによって始めて、何を、どれだけやるかという「手段」が決まる
のです。

私に「目標は要りません」と言ってきた部下は、おそらく、一生懸命仕事をしてくれるでしょう。
しかし、そのやり方は、あくまでも、「現状延長的な頑張り」でしかなく、「従来のやり方を大幅に見直す」ことはありません。



目標次第で対策が変わる！

3. 計画（行動計画）作成の必要性

計画とは、自分自身が「いつ、何を、どの程度行うか」を決めておくもの。
人事考課の業績評価表では、半年間で目標を達成するための手段として書かれることが多いですが、営業等の職種では、1ヵ月、1週間、1日単位で作成することもあります。
私は以前、営業の責任者をやっていた時、部下に対して、翌日の行動計画を作成してから帰宅するように命じていました。

ある日、ひとりの部下から、次のように言われたことがあります。
「伊藤さん、我々の仕事は、突発で依頼が入ってくることが多いので、翌日の計画を立てたとしても、予定通りになりません。だから、計画を立てること自体、意味が無いことだと思います」

また、ある時、別の部下から、次のように言われたことがあります。
「伊藤さん、私はお客様回りをして、夕方に事務所に戻ってくるのが、大体、17:00頃です。それから、計画を立てて帰れというのは酷は無いです。この忙しい中で、計画を立てている時間なんて無いですよ」

- ・ 予定通りにならないから計画を立てても無駄！
- ・ 忙しいから計画を立てる時間が無い！

さて、皆さんはこうした考え方をどのように思いますか？
結論としては、こうした考え方は、両方とも完全に間違っています。

まず、**計画は、予定通りにならないからこそ立てる**のです。

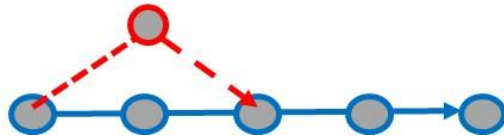
例えば、マラソン選手をイメージしてください。
一流ランナーであれば、まずは、「42.195kmを、何時間何分で走るのか」という目標を設定するでしょう。
しかし、それだけではありません。
必ず、5kmで何分、10kmで何分というラップタイムも決めてから走ります。
そして、走りながら、5kmや10kmに到達した時に、予め決めたタイムとの実際のタイムの差を確認して、遅れていたらペースを上げ、早すぎたいたら、ペースを落とすという調整をするはずで

もし、予定を立てずに走っていたらどうなるでしょうか？
「遅すぎる」「早すぎる」の判断ができず、目標タイムに到達することは至難の業です。

すなわち・・・

計画は、予定通りにならなかった時に戻るところであり、ズレた時に修正するために作成するのです。

ズレた時に修正する！



また、「忙しいから計画を立てている時間が無い」というのも、本末転倒です。
私にそのように言ってきた人（仮称：Aさん）の1日の行動は、大体、次ページのような感じです。
行くべきお客様が3件（赤丸）あったとして、1件ずつ訪問しては、事務所に帰り、また、訪問しては事務所に帰りの繰り返し・・・

1日当たりの訪問件数は、せいぜい3件どまりです。

一方、効率的に仕事をする人（仮称：Bさん）の行動は違います。
赤色のお客様を訪問するとなった時に、近くに所在する他のお客様のことを考えます。
「明日に行くことは特に必要ないけれど、月に1回は訪問しなければならないお客様は近くにいないか？」

それが、黒丸のお客様だとしたら、赤丸のお客様を訪問する際に、次いでに寄って帰ってきます。
こういう人は、1日あたり5件くらいお客様を訪問します。

さて、AさんとBさんでは、どちらが早く事務所に帰ってくると思いますか？

実は、Bさんの方が早く帰ってくることが多いです。

その理由は、移動時間の長さです。

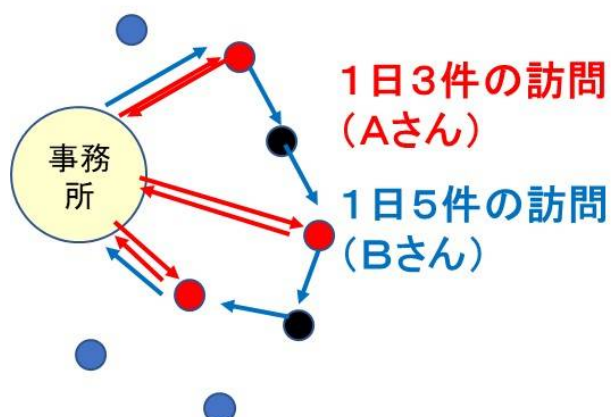
以前、ある会社で調査したら、外勤時間の内、お客様との商談時間の割合は3割程度。 7割は移動時間でした。

計画は、無駄な時間を徹底的に無くすために作成するのです。

したがって・・・

忙しいからこそ、細かく計画を立てることが必要なのです。

徹底して無駄をなくす！



<次号に続く>

あとがき

共働きの夕食 会社が準備

共働き世帯が増える中、企業が社員の夕食準備を支援する動きが出てきた。 バランスのよいおかずを毎日持ち帰れるようにして、調理や買い物の負担を減らす。 平日の夕食は負担が大きい家事の一つ。 社員の生活面に寄り添った福利厚生を充実させ、仕事と家庭との両立を後押しする狙いだ。

・・・ 2026年7月6日 日本経済新聞

総務省の統計では、2020年の共働き世帯の割合は、69.2%。 1980年は36%、200年は56%でしたから、どんどん比率が高まっています。

GMOインターネットのアンケート調査では、共働きの8割以上が平日の夕食に負担を感じているとのこと。

確かに、それは、そうですね。

仮に、夫婦が二人とも通勤で1時間くらいかかる場所に勤務していた場合、17:00に退社とても、家に着くのは18:00過ぎ。

それから調理するとしたら、夕食の時間は、早くても19:00。

スーパー等では、そういう人向けに、総菜や簡単便利は「レンチンフード（レンジでチン）」を充実させていますが、買い物すること自体が手間がかかります。

こうしたことから、必然的に、働くにしても、早く帰宅できるパートの形態になったり、本意ではないけれども自宅の近くで就業したり・・・

これでは、本当の意味での「仕事の家庭の両立」とは言えないでしょう。

三菱商事は、2025年の夏に、「マルチダ」という家庭料理の持ち帰りサービスの拠点を誘致しました。

主菜と副菜のおかずがセットになっており、栄養バランスが良い食事が、日替わりで提供されます。レンジで温めれば、すぐに食卓に並べることができるので、夕食の準備は5分で済みます。

また、GMOインターネットは、社員食堂の厨房で調理した料理を急速冷凍して、常時15種類ほどこ中で自由に選べるようにしています。

1パックあたり、200～600円程度で済むので、負担は小さいです。

人材確保は、企業にとっても大きな課題です。

これまでも、会社の魅力を高めるために、福利厚生を充実する会社は多かったですが、その中身が変わりつつあります。

従来は、宿泊施設等のレジャー関係が中心でしたが、だんだん、家事代行、ベビーシッターの補助のような生活支援が増えています。

今回の夕食提供も、その一環であり、今後もこうした傾向は続くでしょう。

本誌に対する率直なご意見、ご感想をお待ちしております。