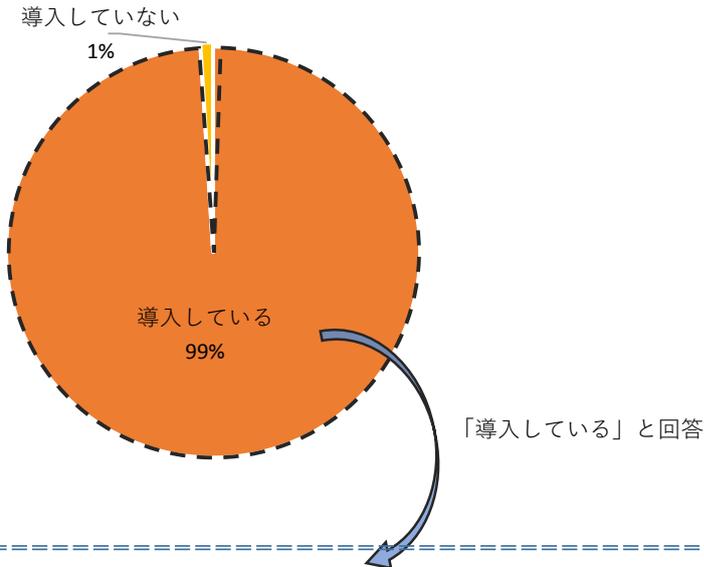
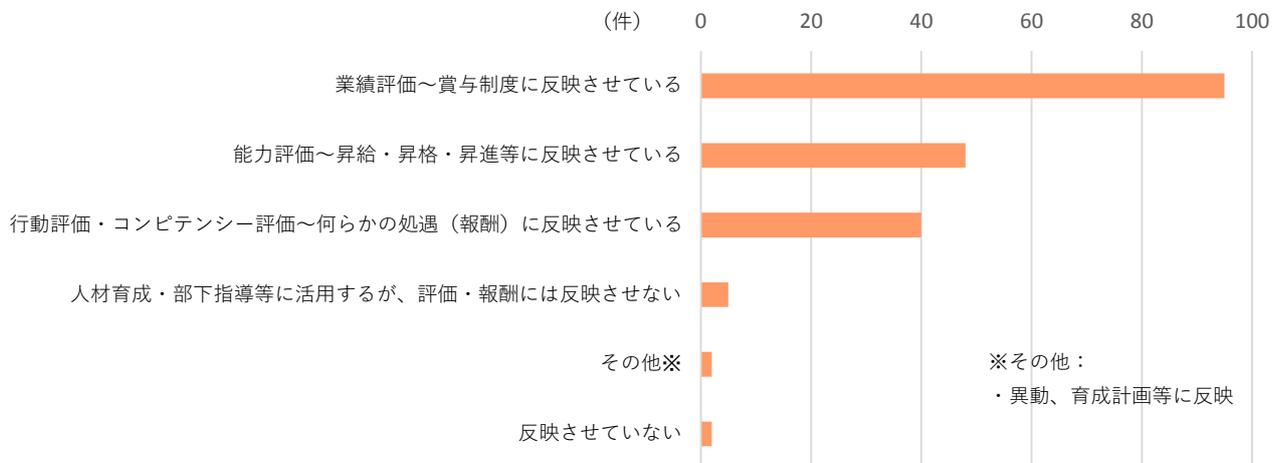


■「目標管理（MBO）」の仕組みを導入しているか



■「目標管理（MBO）」を人事の仕組み（評価・報酬・育成等）に反映させているか（複数回答）

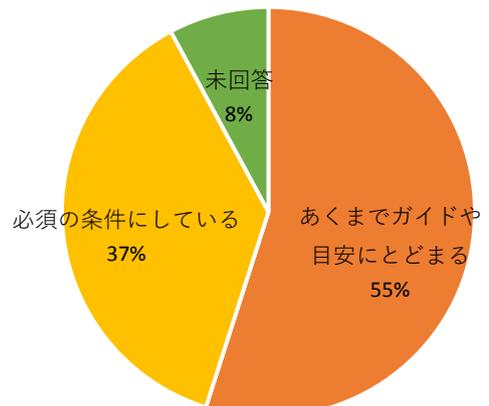
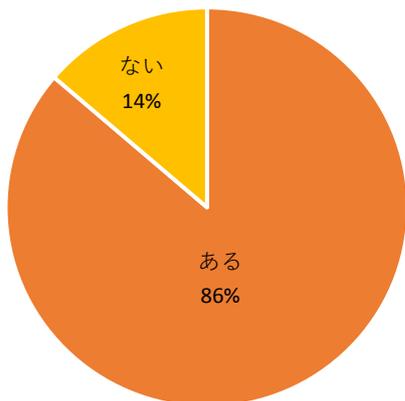


<「目標管理（MBO）」における目標設定方法はどうか>

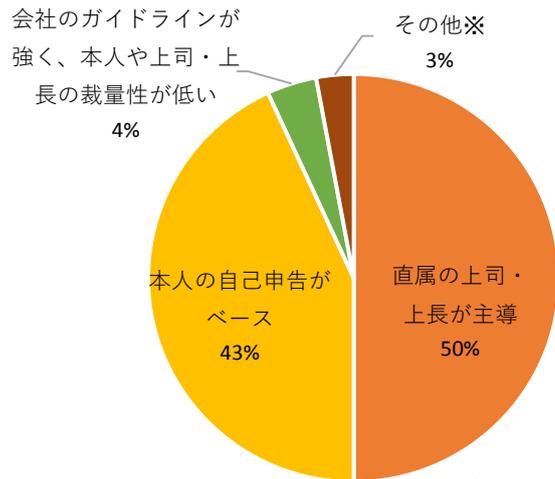
■会社としてのガイドライン

（目標の項目や評価ウェイト等）は

■会社としてのガイドラインの縛りは

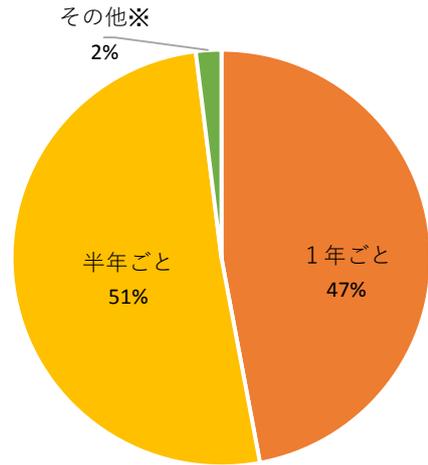


■ 目標設定の際のイニシアティブは



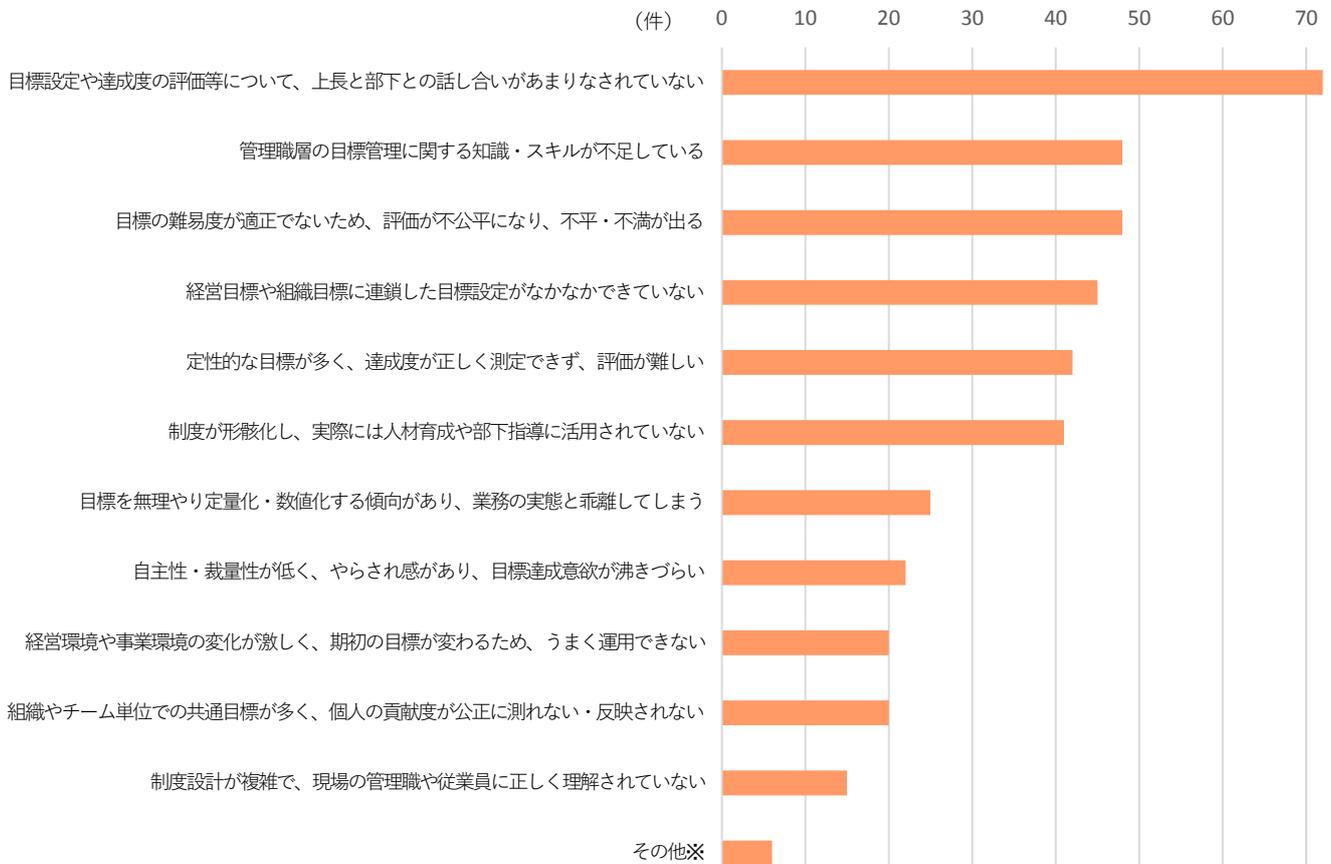
※その他：  
 ・対話によってすりあわせ  
 ・上司と本人の面談で決める

■ 目標設定～評価のサイクルは



※その他：  
 ・随時変更

■ 「目標管理（MBO）」に関する課題として、あてはまるものはあるか（複数回答）



※その他：

- ・目標管理そのものはきちんと機能しているが、年単位のサイクルと実際の業務サイクルが必ずしも合わないため、そもそもMBOをより柔軟に大きく見直してもよいと考えている。
- ・目標達成度を考課に反映させて賞与を決定する仕組みであるのに、印象や能力で最終判断されることがあり、目標設定の意味がない。
- ・2017年4月～改訂予定
- ・目標管理としては機能しているが、社員の成長という視点で評価ランクの廃止も含めて検討が必要。