

## 上司からのフィードバック頻度が高いほど 自分の目標と組織の目標のつながりを理解している人が 多いことが明らかに

2023年5月9日

株式会社コーチ・エイ(代表取締役社長：鈴木義幸)は、コーチング研究所による、「目標達成に向けた上司からのフィードバックの頻度」に関するアンケート調査結果を発表したことをお知らせします。

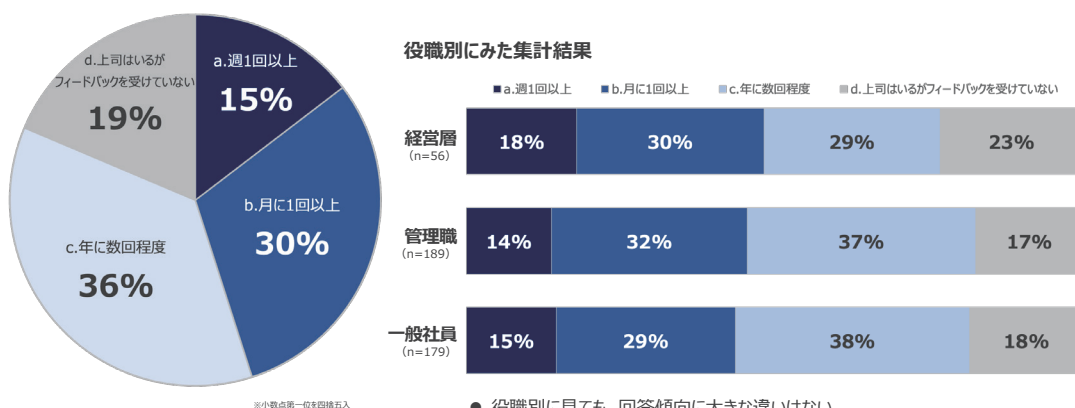
### 直属の上司から目標達成に向けたフィードバックを受ける頻度は、 年に数回以下

今回は従業員数100名以上の国内企業で働くビジネスパーソンを対象に、「目標達成に向けて直属の上司からフィードバックを受ける頻度と仕事への取り組み姿勢」に関するWebアンケートを実施し、経営者層、管理職層、非管理職層を含む計506人から回答を得ました。

目標に向けたフィードバックの頻度については、約半数の人が「年に数回程度」または「受けていない」と回答しています。理由は明らかでないものの、会社で定められた目標面談等以外に、フィードバックの機会がないことが考えられます。また約5人に1人は、目標を立てた後、目標達成に向けたフィードバックを受けていないことがわかりました。

### 直属上司から、目標達成に向けたフィードバックを受ける頻度は、 約半数の人が「年に数回程度」または「上司はいるがフィードバックを 受けていない」と回答

問.現在、あなたは、目標達成に向けてどのくらいの頻度で直属の上司からフィードバックを受けていますか。(回答数：424名)



【調査対象：従業員数100名以上の組織で働くビジネスパーソン506名のうち、問について「上司はいるがフィードバックを受けていない」と回答した人を除く424名／調査時期：2022年12月】  
コーチング研究所調査 2023年

## フィードバックを受ける頻度が高いと、「自分の目標と組織の目標とのつながりを理解している」部下の割合が多い

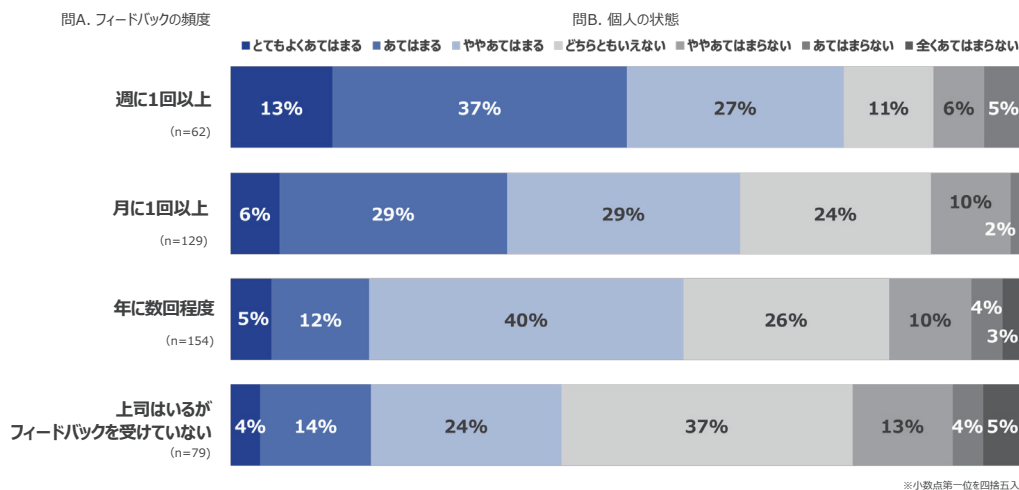
一方で、今回の調査では、目標達成に向けてフィードバックを受ける頻度が高い人ほど、「自分の目標と組織の目標とのつながりを理解している」割合が多いことも明らかになっています。

週に1回以上フィードバックを受けている人のうち半数\*の人が「自分の目標と組織の目標とのつながりを理解している」と回答する一方で、フィードバックを受ける頻度が月に1回以上になると、その割合は35%\*に減少。さらに、年に数回程度になると2割以下\*に減少します。つまりフィードバックの頻度が高いほど、目標達成にポジティブな結果を生み出していることがわかります。

\*「よくあてはまる」と「あてはまる」に回答した人の合計

### 直属上司から、目標達成に向けたフィードバックを受ける頻度が多いほど、「自分の目標と組織の目標とのつながりを理解している」部下の割合が多い。

問A. 現在、あなたは、目標達成に向けてどのくらいの頻度で直属の上司からフィードバックを受けていますか。  
問B. 私は自分の目標と組織の目標とのつながりを理解している。



【調査対象：従業員数100名以上の組織で働くビジネスパーソン506名のうち、問について「上司はいない」と回答した人を除く424名 / 調査時期：2022年12月】  
コーチング研究所調査 2023年

コーチ・エイが提供するシステムック・コーチング™(※)は、個人の人材開発と組織全体の開発を同時進めていく取り組みです。その過程では、個人の目標と組織の目標が接続し、それに意味づけができ、自らが主体となっていることが重要な要素となります。こまめなフィードバックは、それを実現する強力な関わりであることが、この結果からうかがえます。

※個人の成長支援にとどまらず、個人を取り巻く関係性に焦点をあてたコーチングアプローチ

本調査では、他にも以下の項目について、目標達成に向けた上司からのフィードバックの頻度との関係を調査しました。その結果、フィードバックの頻度が高いほど、以下の全ての項目について「あてはまる」と回答した人の割合が高いことが明らかになりました。

- 毎日前向きに仕事に取り組んでいる
- 仕事を通して自分の成長を実感している
- 自分から積極的に目標を立てて行動をおこしている
- 会社のビジョンに共感している
- いい仕事をしていく自信がある
- 「会社を成長させたい」と思っている

しかし残念ながら、現在よりもフィードバックの頻度を増やしたい人は14%にとどまることも今回の調査で明らかになっています。6割以上の方が現状維持もしくは現在よりも頻度を減らして欲しいと回答しました。さらに、フィードバックは必要ないと考える人も23%を占めます。

その理由は定かではありませんが、フィードバックの活用にさらなる工夫が求められていると言えるでしょう。

コーチ・エイが提供する組織開発を支援するサービス DCD (Driving Corporate Dynamism) では、参加者に対する事前事後のアンケートをとっています。その結果を見ると、「自分自身の目標や行動に対するフィードバックをもらいに行く」という行動に大きな変化が現れることがわかっています。

コーチ・エイでは、サービス開発において、人と人が関わる時にフィードバックをポジティブに捉えられるようになることを大切な要素として扱っています。

## コーチング研究所とは

コーチング研究所は、株式会社コーチ・エイの研究開発部門です。コーチ・エイが長年培ってきた「組織開発に向けたコーチング」の豊富な経験とリサーチ実績をもとに、人と組織の状態を可視化し、コーチングの可能性を科学的な視点から読み解く活動をしています。また、コーチング研究所のリサーチデータは新商品の開発や既存のサービスの品質向上に活用されています。

## 株式会社コーチ・エイ

コーチ・エイは、1997年創業（当時はコーチ・トゥエンティワン）のエグゼクティブ・コーチング・ファームです。「人は関わりの中に存在する」という考え方のもと、個人の成長支援にとどまらず、個人を取り巻く関係性に焦点をあて、システミック・コーチング™というアプローチで、組織全体の成長を支援する対話型組織開発を推進しています。創業以来、多数のコーチング関連書籍を出版し、日本におけるコーチングの普及・拡大に貢献してきました。

東京、ニューヨーク、上海、香港、バンコクに拠点を構え、5つの言語（日本語、英語、北京語、広東語、タイ語）でグローバルに事業を展開。コーチング研究所（CRI）という専属のリサーチ部門を備え、豊富なコーチング実績の分析データをもとに、エビデンスに基づいたコーチングを提供しています。

### ■ 本件に関するお問合せ

株式会社コーチ・エイ IR・広報部 広報グループ

[こちらのフォーム](#)よりお問い合わせください。