

目標管理トレーニング



Puzzle Training Program

目標による管理を成功させるための 3つのポイント

01

目標に管理されるのではなく
自分自身に活用すること。

1954年に刊行された

「現代の経営（ピーター・ドラッカー）」
での「目標管理」は、

「目標となる様々な指標を設定することで、
チームメンバーのパフォーマンス、ビジネス上の
行動やモチベーションを管理する」

と提唱されています。

会社の目標とチームメンバーの目標をリンクさせ、
チームに参加しているということを感じ、
自分自身のモチベーションを高めるために
目標管理を正しく活用しましょう。



02

チームの成果には
目標管理は必要なことだ
という認識を持つ。

今の業務に対して、
新たに目標を設定して取り組むのではなく、
今の業務で正しく成果を出すため
に目標設定を行ってください。
目標設定はチームの成果を
可視化することができ、達成感を感じ、
更なるモチベーション向上に役立つものなのです。
やらされ感や漠然と業務に取り組むのは
苦痛に繋がりますよね・・・
チームの目標達成には当たり前に必要なことだ
という認識を持って取り組みましょう。



03

目標達成のために 一人一人のやるべきことを明確にし 自主的に行動ができるようにする。

目標設定をすることで
目標達成までのステップをイメージし、
チームで情報共有しましょう。
そうすることにより、
一人一人のやるべきことが明確になります。
やるべきことが明確になると、
余計な労力や無駄な時間を省くことができます。
リーダーは進捗確認を行い、
一人一人が指示を待つのではなく、
自主的に行動ができるように取り組みましょう。
仕事の効率アップに繋げることが大切です。



今回使用する目標管理の方法

①KPI (Key Performance Indicator)

日本語では「重要業績評価指標」と訳されます。

KPIとは、チームの目標を達成するための重要な業績評価の指標を意味し、目標を達成するために不可欠な過程を洗い出し、過程をどのくらいの状態で通過できれば、最終的な目標が達成できるか、そしてしっかりとクリア出来ているかどうかを数値で計測するものが KPIです。

KGIはビジネスゴールを定量的に示した指標で、KPIは「過程」を見る指標なのに対して、KGIが「結果」を見る指標です。

②OKR (Objectives and Key Results)

日本語では「目標と主要な結果」と訳されます。

OKRとは組織と個人の目標を一致させることのできる目標管理手法です。

組織の最も重要な目標に対して、組織の力を集中させ、

社員の意欲を向上させながら高速で目標達成を目指すことができます。

「会社単位」「部署・部門単位」「個人単位」で設定し、その全てが紐づくという設計思想になっています。

要約すると・・・

KPIは

コストや売上など細分化された数値目標を
明確化するための目標管理方法

OKRは

組織全体や社員個人に対する
チーム全体的に行う目標管理方法

○○○ では

KPIは

主に社員が管理し、全スタッフのお仕事に反映させます。

OKRは

アルバイトも含めた全スタッフで管理し取り組みます。

OKRの作り方

OKRを分解すると・・・

1つの目標（O）と2～5個の主要な結果（KR）

OKRはこの2つの要素によって測定するというものです。

目標とは達成したいゴール、
主要な結果とは進捗を測定する指標です。

OKR作成の基本ルール

- ①目的は生産性の向上と社内コミュニケーションの向上
- ②進捗状況の詳細は全社で共有されます。
お互いに目標を共有しながら、士気を高め合いましょう。
- ③MVV、クレドにコミットしたもので（一貫性を持つ）
メンバーがワクワクする魅力的な内容にする。
- ④60～70%達成で「成功」と呼べるような目標設定を行う。
- ⑤評価は4ヶ月に1回（評価制度のスケジュールと同じ）
- ⑥目標は途中でアップデート可能

イメージしやすい目標設定にしよう

必ずしも数値化できる定量的な目標である必要はないが
メンバーがイメージしやすい目標設定を行うこと。

- ①具体性
- ②測定可能
- ③達成可能
- ④経営（KPI）に関連
- ⑤期限

この5つを目標設定に盛り込むと
イメージしやすくなる

例えば・・・

『目標』

攻撃力を高め、

チームワークを発揮したチームで来年の夏の甲子園に出場する

「攻撃力」 ← 打率などで測定可能

「チームワーク」 ← どんなチームかという具体性

「甲子園に出場」 ← 達成可能な目標

「来年の夏」 ← 期限が明確

ムーンショットな目標設定に

ムーンショットな目標とは
月に届くほどの挑戦的な目標ということ。
これまでのやり方では
到底叶えられそうにない目標を設定することで、
全く新しいチャレンジを起こす原動力となります。

これまでの固定観念を捨てて考えてみてください。
想像もしなかった変化をもたらすでしょう。

チームの目的に自分の目的を重ねられるか？

会社の成長と個人の成長がリンクする組織に



会社の成長と自分の未来が
リンクしている状態

楽しい・ワクワクする



会社の成長と自分の未来が
リンクしていない状態

この先どうなるのだろう
なぜこんなことしているのだろう
自分は何をしてるのだろう
モヤモヤ

各店舗のOKRを作りましょう