



状態ビジョン=中期経営計画			
期間	⑦短期≒1年	中期≒3~5年後	長期≒10年後
KGI	最終目標に到達しているかどうかを数字で表現(売上・粗利益・社員数など)		
⑧KPI	KGIに到達するための要素を数字で表現(客数・労働時間・採用人数など)		
スローガン 重点方針	共通目標に向かっている事を数字以外で表現する為に、現場で共通言語を創っておく		
⑨重点施策	KGIに到達するために特にこの数年で重点的に取り組むべき戦略		
重点 施策 内 訳	ヒト	人事制度(評価・賃金)と教育制度など	
	モノ	商品開発・店舗展開・仕入販売・現場運営など	
	カネ	経理システム・財務(設備投資・資金調達)など	

→⑤年間計画(方針書)・現場運営ルールへ

解説	
①組織としての哲学(理念・使命・事業領域・行動規範など)は、個人の観念(人生観・労働観・職業観・企業観)と整合性・連動性がある事が望ましい	②生き方の中に働き方があり、その場として組織があるので、組織の将来像に社員が【賛同と期待】を持てる事が望ましい
③社員が【賛同と期待】を持つことが出来るビジョンを“動画・右脳・言語”で表現したものが情景ビジョン	④社員が【賛同と期待】を持つことが出来るビジョンを“静止画・左脳・数字”で表現したものが状態ビジョン
⑤ライフプランは将来“1週間休暇があれば何をしているか? ”、キャリアプランは“どう環境で働いているか?”を情景と状態で描く	⑦短期からの積み上げだとストレッチされないで、出来るだけ情景ビジョンに近い【長期】から描き、ぎりぎり想像できる中期に落とし込む
⑧KPIは目標ではなくKGIをロジックツリー状に細分化し、ゴールに近づくための通過点がどこなのか? という答え合わせのための手段として設定する	⑨基本的には各事業部の取組をKGIに連動させることが望ましいが、漏れとダブリを無くすためには経営資源という観点で内訳を考える