OKRの設定・導入・運用まで徹底解説！

10分で分かるOKR

tabanel

成長企業の組織マネジメントとは？

挑戦と学習がこれからの成長には不可欠

確実性の高い環境下では、**「再現性」**こそが企業の競争力の源泉でした。

しかしながら、不確実性の高い現在の競争環境では、これまでの正解を再現していても成長できません。

失敗を恐れず**「挑戦」**し、個人の経験を組織の**「学習」**につなげることができる企業だけが成長することができます。

そこで、本資料では不確実性の高い環境下で成長を続けてきた企業の共通項**「OKR」**を解説します。

OKR導入企業例

intel
Google
twitter
sansan
freee

tabanel

OKRとは何か？

OKRは目的を目指す達成するための目標管理

OKRとは**「目的（Objectives）と重要な結果指標（Key Results）」**の略称であり、目標設定、目標管理の手法です。

OKRの構造はシンプルで、「Objectives（以下、O：目的）」１個に対して「Key Results（以下、KR：重要な結果指標）」３～５個から成ります。

「何を達成したいのか？」つまり組織の目的をOとして明確にした上で、その目的を**「どのように達成するのか？」**について重要な結果指標であるKRで設定管理します。

つまり、OKRは人事評価などのためではなく、**目的を達成を目指すための目標管理**です。

Objectives

【目的】

何を達成したいのか？

どこに向かおうとしているのか？

Key Results

【重要な結果指標】

どのように達成するのか？

目的との距離をどう把握するのか？

※OKRは「目標と主要な結果」との日本語訳が多いですが、本来の定義を考慮し「目的と重要な結果指標」と訳しています。

tabanel

Objectivesをどう設定するか？

現状の延長線ではなく、挑戦的な目的を設定する

企業には経営理念やミション、ビジョンと呼ばれる組織の目的があります。組織の根幹として大切な反面、長期的な将来像のためメンバーは達成や到達をイメージしにくいです。

そこで、短期的（３か月程度）に「何を達成したいのか？」という「O：目的」を設定します。

「O：目的」を設定する際には、優先度の高い**重要なことに絞り込む**必要があります。

そのうえで、現状の延長線ではない**「挑戦的」**で、メンバーにとって**「魅力的」**であり、組織内で**「一貫性」**があることが必要です

挑戦的

挑戦的な高い目的を目指すことで成長する（※ムーンショット）

魅力的

メンバーが達成したいと思える魅力、メッセージ性を持つ

一貫性

組織全体、部門、チーム、個人の目的に一貫性を持たせる

※ムーンショット：未来から逆算された困難だが実現すれば大きなインパクトをもたらす課題、挑戦のこと（有人月面着陸が名前の由来）

tabanel

Key Resultsをどのように設定するのか？

目的の達成方法、達成度合いを明確にする

「KR：重要な結果指標」は、「O：目的」を達成するための具体的な指針であり、指標です。

「O：目的」がメッセージ性のある文章で表現される一方、「KR：重要な結果指標」は具体的な指標である必要があります。

目的に結びついたもので**重要なものに集中**（3～5個程度）した具体的で**計測可能**な指標で、**簡単ではないが達成できる**基準で設定します。

目的への結びつき

目的を達成するための具体的指針となっている

重要なものに集中

不要なものを省き、本当に重要なことにのみに力を集中する

計測可能

実績が計測でき、成功・失敗の基準とできる

簡単ではないが達成可能

成功確率が50%程度の簡単には達成できない水準に設定する

tabanel

OKRはどのように管理、評価するのか？

各KRの達成率からOの達成率を計測し、管理・評価する

OKRをどのように評価、管理するのかを、アプリ開発を例に解説します。

まず3か月後の目的Oを設定します。そのOに対して3～5個の計測可能なKRを設定します。

各KRを実績に基づき達成率を算出し、その平均（例では60%）がOの達成率です。

この達成率をもとに週単位でフィードバックによって管理し、3か月の終了時で評価します。

OKRの設定

Objectives：目的

新発売のアプリを大成功させる

Key results：重要な結果指標

1. トライアルユーザー　1000人/日
2. トライアル➡有料会員率　30%
3. 有料会員継続率　80%

OKRの管理・評価

Objectives：目的

新発売のアプリを大成功させる　➡60％

Key results：重要な結果指標

1. トライアルユーザー　900人/日　➡90％
2. トライアルからの有料率　12%　➡40％
3. 有料会員継続率　40%　➡50％

tabanel

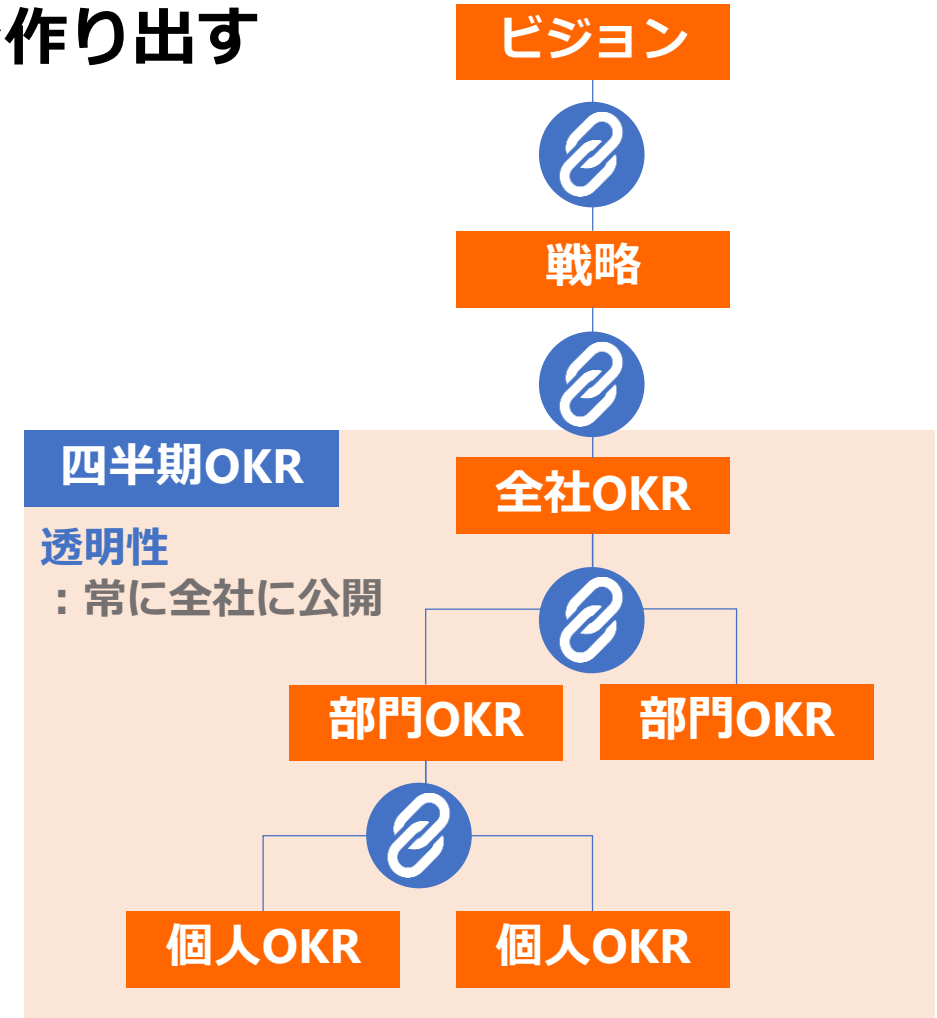
OKRを組織に落とし込むには？

組織の各段階に整合性と透明性を作り出す

OKRを設定する時には、会社のビジョン、そして年度戦略に基づき、四半期の全社OKRを設定することから始めます。

そして、**全社OKRと部門OKR、個人OKRが整合性をもって結びつける**ことで、個人の目標達成が組織の成長につながります。

OKRの運用段階では、常に**全社に公開することで組織の透明性**を生み出します。組織内の信頼関係が醸成されるとともに、メンバーが全社に対する重要感、やりがいを認識すること、自発的に情報を共有することなどが起こります。



tabanel

MBOとは何が違うのか？

OKRは人事評価、査定と結びつけない

目標管理の代表的なものにMBO（Management by Objectives）が、現在は人事評価、査定のツールとして使われることが一般的になっています。

一方、OKRは組織の目的達成を目指すためにあり、直接的には**人事評価とは結び付けません。**

またMBOに比べOKRでは、設定頻度、運用スピードが早いため、素早い修正や学習が行われます。また、OKRは上司部下の間だけでなく、全員に常時公開されることも特徴です。

MBO		OKR
人事評価、査定	**目的**	組織の成長、目的達成
現実的、保守的	**水準**	挑戦的、野心的
年に1回	**設定頻度**	３か月に１回
半期に１度程度	**進捗管理**	週に１回
上司—部下間でのみ公開	**公開**	全社に公開

tabanel

OKRはどのように運用するのか？

高頻度のコミュニケーションが組織力を高める

メンバー全員が**高頻度でチームに参画する**場を設けることで、全員が同じベクトルに向かい、協力と当事者意識が生まれます。

メンバーの多様な意見を出し合える**心理的安全性**を確保し、個人の経験を組織の学習につなげることが大切です。

1on1

【上司部下】
週次で仕事の進捗、今後の不安、要望を確認する

チェックイン

【チーム全員】
週次で全体で仕事の予定確認をする

ウィンセッション

【チーム全員】
週次でチーム全員のできたことを**賞賛、承認**しあう

tabanel

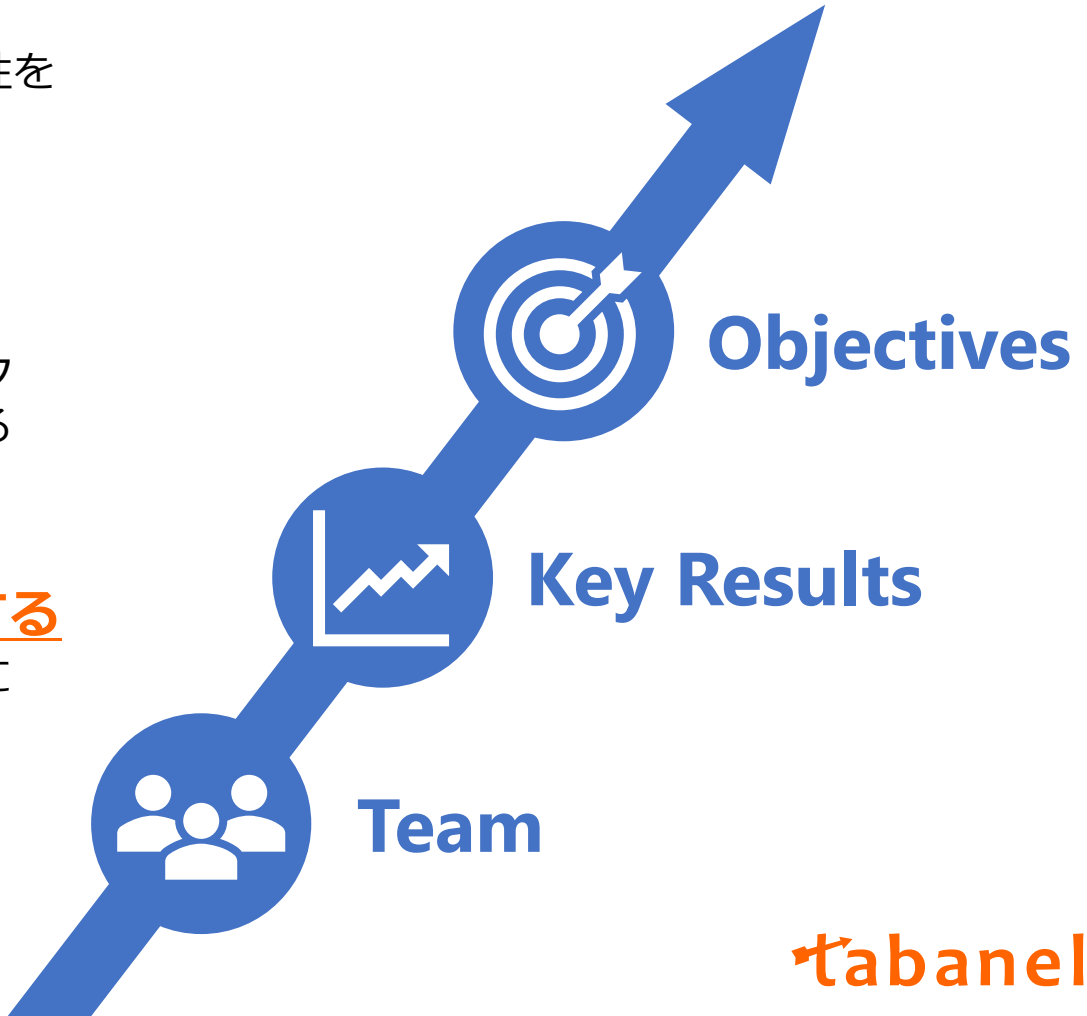
OKRには、どんな効果があるのか？

組織力が上がり、高速で挑戦、学習できる企業へ

1. **組織の力が集中する**
   目標を重要なことに絞り、整合性を持たせることでベクトルが合う

2. **組織が高速化する**
   ４半期設定、週次フィードバックで実行検証、組織学習が加速する

3. **モチベーションがアップする**
   全体の目標と自分の目標が明確になり、挑戦意欲が高まる



tabanel

タバネル流OKR導入ステップ

OKR導入から運用までをサポート

導入検討

- 導入目的の明確化
- トップの決断と幹部のコンセンサス
- 導入責任者の決定

幹部向けOKR教育
トップ～幹部で導入に向けたインプット➡決意とコンセンサス

導入準備

- 導入範囲、時期の決定
- 運用方法、ツールの決定

導入準備コンサルティング
導入責任者を中心に運用を見据えた導入準備を行う

導入実施

- 導入ミーティング（半日程度）
  - OKRの理解
  - OKRの設定

導入ミーティング
現場レベルでOKRに対する共通理解➡初回設定

運用

- 運用状況の管理
- 疑問、不安の解消
- 再設定と運用の見直し

運用コンサルティング
・定着までの伴走
・再設定時ミーティング

tabanel

OKR導入・運用支援ならタバネルへ！

OKRは組織力を高めるコミュニケーションの仕組み

OKRは目標管理手法に加え、組織力強化の**コミュニケーション・ツール**と言えます。

しかしながら、**OKRは特効薬ではありません**。OKRを正しく機能させるには組織の現状、目指す方向、取るべき戦略を落としこむ**組織づくりの観点**が欠かせません。

組織の力を束ねるOKRのご相談はタバネルにお問合せください。

本気でゴールを達成したい人とチームのOKR

株式会社タバネル　代表取締役　奥田和広（著）

お問合せ

お気軽にお問い合わせください。

service@tabanel-japan.com

tabanel

会社概要

目的に向かって、組織の力を束ねる

なぜ世の中には組織が必要なのでしょうか？

それは自分一人では成し遂げられないことを複数の人が集まる組織で成し遂げるためです。そして成し遂げるためには組織全員の力を結集する必要があります。

しかしながら、多くの企業、組織が全員の力を結集し最大化できずに悩んでいます。

「全員の力を束ねることで、目的を達成できる組織に変える」

株式会社タバネルの社名にこめられた想いです。

会社概要

会社名	株式会社タバネル
代表者	代表取締役　奥田 和広
資本金	1,000,000円
住所	大阪府大阪市北区本庄西2-7-7 誠和ビル4階 東京都千代田区五番町12-6 五番町マンションB1F
E-mail	service@tabanel-japan.com
HP	https://tabanel-japan.com/

tabanel