強い組織が「目標共有」に本気で取り組む理由

tabanel

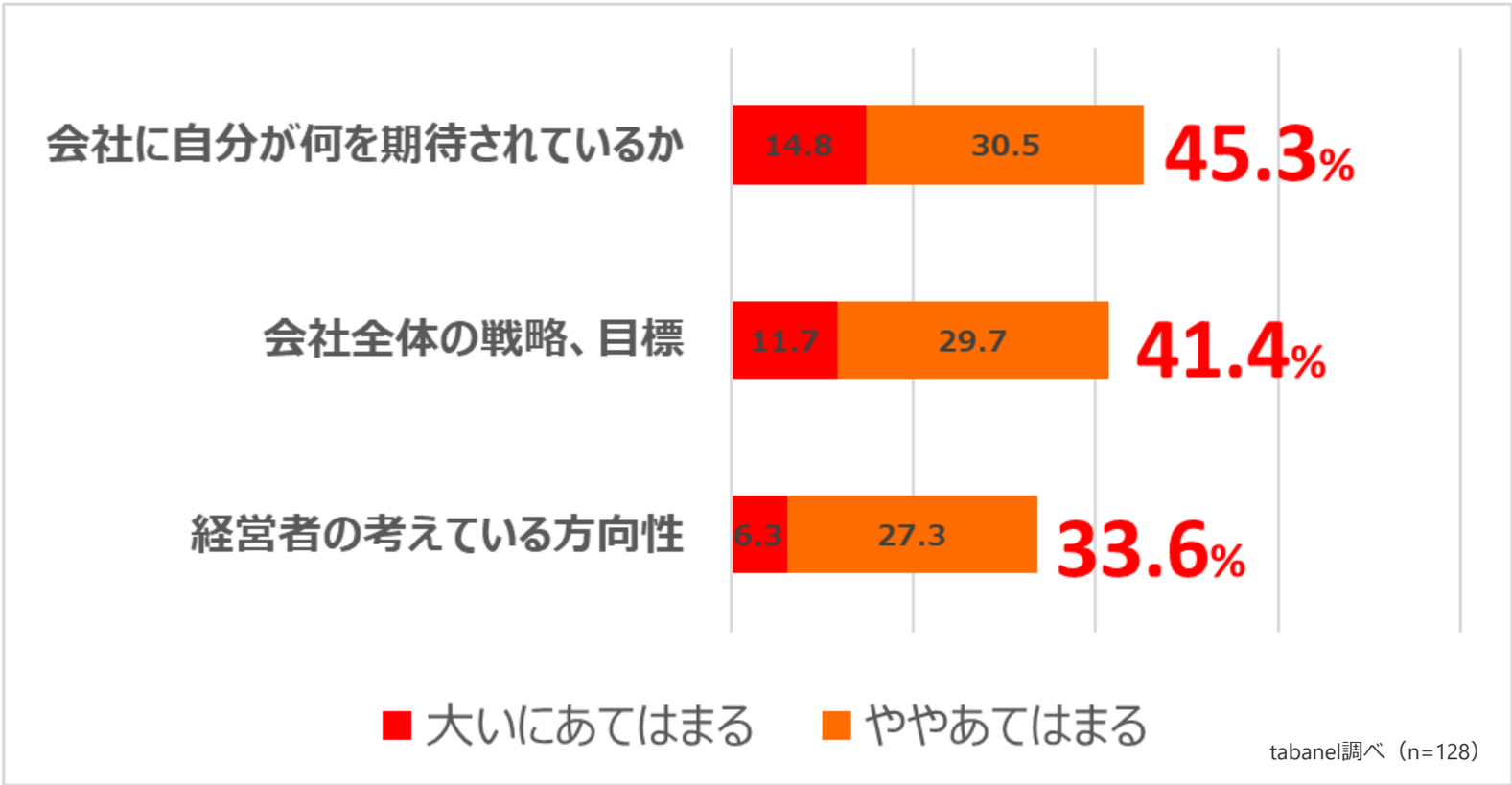
組織の力をタバネル

本当に「目標共有」できていますか？

各種調査によると、7～9割の日本企業が何らかの形で目標管理を導入しています。つまりほとんどの日本企業が会社全体の目標達成のため、部門や個人の目標が設定され、管理しているはずです。

しかしながら、多くの従業員が目標を理解しておらず、本当の意味での共有はできてないと言えるのではないでしょうか？

あなたは以下の項目について理解していますか？



「目標共有」は何をもたらすのか？

ところで、目標共有はなんとなく重要だとは思うが、具体的な効果については把握できていない方も多いのではないでしょうか？日本企業を対象とした調査結果に基づく研究論文を参照しながら、個人と組織の両面から問い直します。

①目標共有は、**個人**に何をもたらすのか？

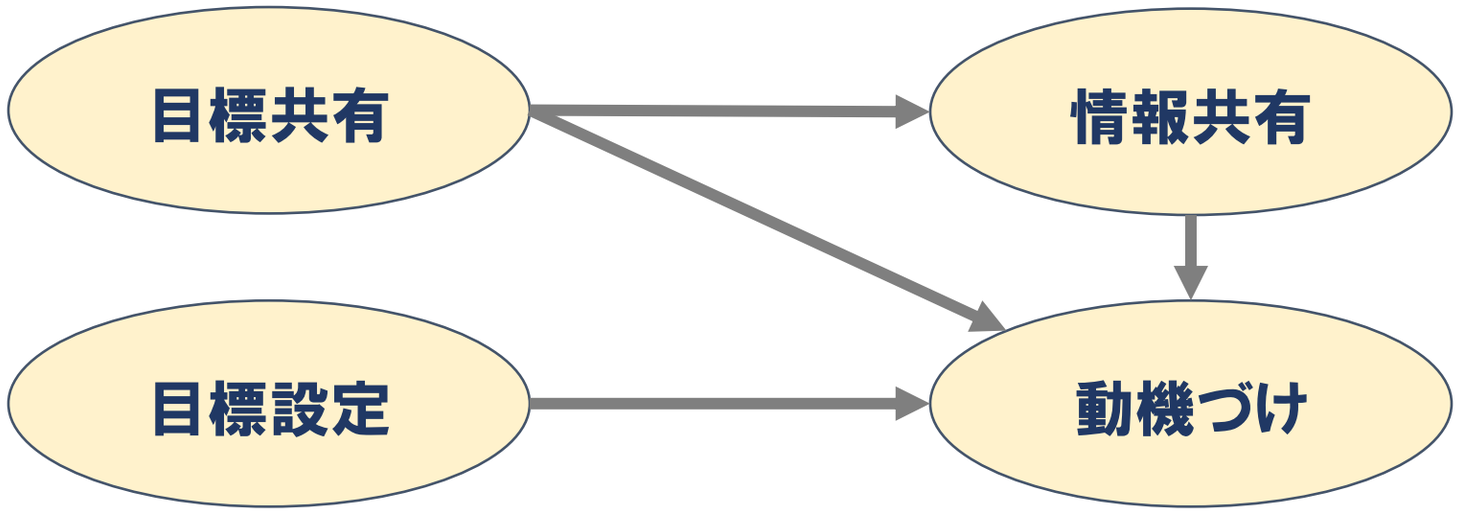
②目標共有は、**組織**に何をもたらすのか？

「目標共有」は個人にモチベーション向上をもたらす

「職場における目標の共有が仕事の動機づけに及ぼす影響※1」では2千人以上を調査対象として分析をしています。その結果、目標設定がモチベーション（動機づけ）に影響することは多く知られていますが、実は目標を設定するだけでは十分ではないことが分かりました。

目標設定だけでなく、目標を共有することや情報を共有することも、モチベーションに好影響を及ぼします。さらに、目標を共有することは、組織内の情報共有にも良い影響を与えます。

つまり、モチベーションの向上として、目標を設定しただけで満足してはいけません。目標共有を行うこと、さらには情報共有を行うことが大切です。



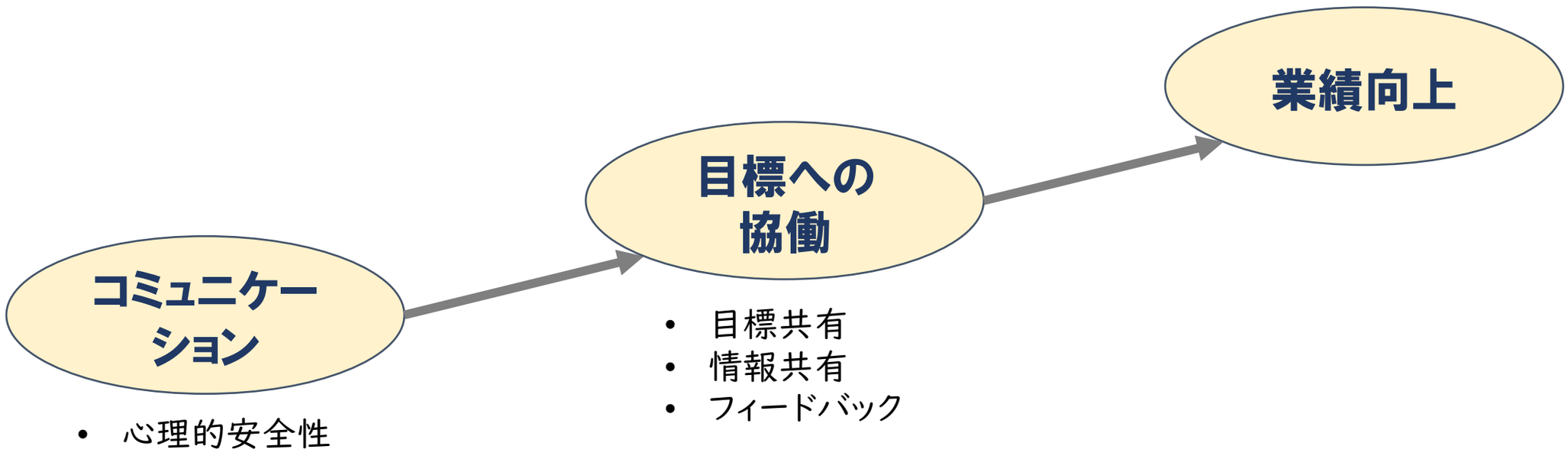
※1に基づき作成

※1「多田 瑞代（2007）職場における目標の共有が仕事の動機づけに及ぼす影響」

「目標共有」は組織に業績向上をもたらす

「企業組織において高業績を導くチーム・プロセスの解明職場における※2」では5社1千人以上を調査対象として分析をしています。

メンバー同士が心理的安全性を配慮し円滑な“コミュニケーション”を行うことを土台として、目標を共有し合います。そして、情報共有やフィードバックに基づき目標を協力して目指す“目標への協働”が行われます。その結果，実際の成果としての業績が向上します。



※2に基づき作成

※2「縄田 健悟, 山口 裕幸, 波多野 徹, 青島 未佳（2015）企業組織において高業績を導くチーム・プロセスの解明」

効果をもたらす「目標共有」とは？

ここまで見てきたように「目標共有」は個人のモチベーション向上、そして組織の業績向上をもたらします。しかしながら、単に全社の売上目標数値を発表するだけのような共有では、残念ながらこれらの効果は発揮されません。

効果をもたらす本気の「目標共有」とはどんなものなのでしょうか？前頁（※2）をベースに書かれた「高業績チームがここが違う※3」によると、下記の3つポイントが重要です。

しかしながら、これらのポイントは「言うは易く行うは難し」でしょう。

①チーム内で目指すべきビジョン・目標が共有できていること

②ビジョン・目標を達成するための道筋があきらかになっていること

③メンバー個々人の役割・職務がビジョン・目標と結びついていること

※3に基づき作成

※3「高業績チームはここが違う (成果を上げるために必要な三つの要素と五つの仕掛け)」

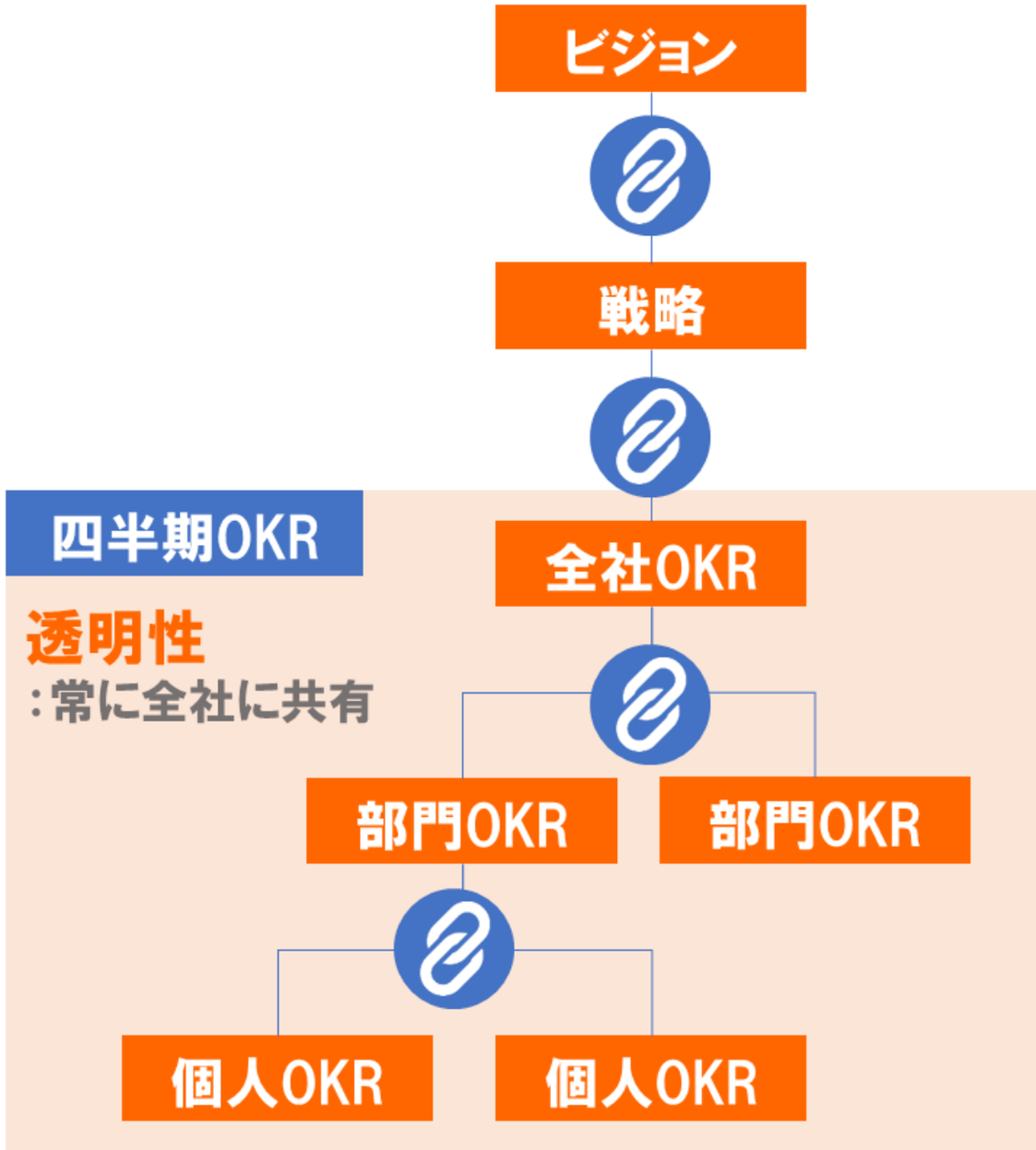
ＯＫＲは、本気で「目標共有」する仕組み

Googleが導入していることで有名になった目標管理手法「OKR（Objectives and Key Results）」は、日本企業でも続々採用が進んでいます。

ビジョンに結びつくObjectives（近い将来の目的）を設定し、ベクトルを合わせて、組織全体が協力することで、高い成長を遂げることがOKRの意義です。

そして、OKRの特徴の一つが「透明性」であり、設定から運用にかけて常に全社ー部門ー個人に目標が共有されます。

つまり、OKRは本気で目標共有する仕組みなのです。



ＯＫＲは、本気で「コミュニケーション」する仕組み

個人のモチベーション向上、組織の業績向上の両面において目標共有だけではなく、情報共有やフィードバックも含めたコミュニケーションが欠かせません。

OKRは、トップダウンで一方的に目標を押し付けるようなことはありません。対話、コミュニケーションをベースに各レベルのOKRを設定します。

また、OKR運用段階において、高頻度のコミュニケーション、フィードバックが仕組み化されています。

チームによる「チェックイン」「ウィンセッション」、上司と部下による「1on1ミーティング」を高頻度で行うことで、「目標への協働」が強化されます。

つまり、OKRは本気でコミュニケーションする仕組みなのです。

【OKR運用に欠かせないコミュニケーション】

① チェックイン

週のはじめにチーム全体で、現在のOKRの進捗と今週のタスクを確認するミーティング

② ウィンセッション

週の終わりにチーム全体で承認、称賛を送り合うポジティブな場

③ 1on1ミーティング

高頻度で上司と部下が部下の成長のために1対1でおこなうミーティング

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は本気で強い組織をつくる解決策

OKRは本気で目標共有を行い、コミュニケーションを行う仕組みであり、強い組織をつくる解決策です。

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