tabanel

定例ミーティング
先月は既存客への提案目標達成しました
新規開拓の状況は？
新規ではなく既存客で目標達成できたからいいじゃないですか
ムッ
次は新規もがんばってよ それと方針変えるならもっと前に相談してよ
競合に勝てるよう機能充実させるため予定より開発期間が長くなります
もっと短期間でできるチャレンジしないと
ほかもたくさん案件あるので無理です
まずA機能からでも早く開発できないのかな…
営業のメンバーに目標をもっと意識させて頑張らせますね
開発もあてにならないし新規より既存でしょ
急ぎすぎてミスが出ないようしっかり開発します

もっと協力しながらチャレンジしないといけないのになんでできないんだ？
ハァ…
目標達成に向けてみんな頑張っていることは分かるのだが…
何かいい方法がないか
ビジネス
書店
ん？OKR？
本気でゴールを達成したい人とチームのための
OKR
今話題の、シリコンバレー式目標管理ツール
OKR for LEADERS
奥田和広
本気でゴールを達成したい人とチームのため、か
読んでみようかな
OKR (Objectives Key Results)はGoogle 社やメルカリ社でも採用されている新しい目標管理手法で
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
Key Results
重要な結果指標
どのように目的を達成するのか？
目的に近づいていることをどう把握するのか？
1つの目的（O：Objective）と2～5個の重要な結果指標（KR：Key Results）から構成されていると
目標90%
今の社員は数字目標ばかり意識しすぎて目的を見失っているように感じるな

OKR導入ミーティング
もっとみんなで協力しながらチャレンジできるようOKRを導入しようと思っているんだ
OKRは3か月後に何を達成したいかを決めるんだ。①挑戦的、②魅力的、③一貫性がポイントだ
Objectives
挑戦的である
魅力的である
一貫性がある
重要な結果指標(Key Results)は目的をどう目指すかを示す指標で高い水準を目指し、なにより重要なことに絞り込むことが大切
重要なものに集中
目的への結びつき
容易ではないが達成可能
計測可能
これらを決めて、全社に常に公開しながら進めるのがOKRなんだ
たしかに達成に目を奪われて、挑戦できてなかったたな…
目的達成には重要なものに集中しないとダメですね
じゃあ、まずはみんなで目的(Objevtives)を決めることから始めてみないか?
そうですねやってみましょう!
こうして全社、部門、個人OKRを対話しながら決定した

よし。OKRが決定したら次は運用だ
OKR
OKR成功のカギは高頻度のコミュニケーションと常に全社公開する透明性
1on1ミーティング
うちの部下、そんなに悩みを抱えていたのか…
リーダーがメンバーの成長のために1:1で話し合うようにした
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
ウィンセッション
週の終わりにチーム全体でできたこと、よかったことを話し合う場
ただの報告ではなく、最後はチームの挑戦を承認、賞賛して
モチベーションを高め合えるよう工夫している
パチ
社内の雰囲気も変わり前向きなチャレンジが増え始めた
OKR
コミュニケーションと透明性のおかげでみんな同じベクトルに向かって頑張ってくれているな!

みんなで対話して決めたＯＫＲのおかげで
どんどんチャレンジする社員が増えてきたなぁ
以前に比べて、部下のことも知れてマネジメントのレベルが上がりました
目的に向けて優先度がはっきりしたので開発スピードが上がりました
部門長チェックインミーティング（以前より頻度をあげて毎週各部門リーダーが集まっている）
先日開発してくれた新機能が新規客に好評です。営業部のＯＫＲは７０％に到達しました
パチ パチ
お客様の声をもとに優先度の高い機能を開発しました
パチ パチ
営業リーダーお客様の声をまた聞かせてくださいね！
もちろん！
目的を共有して高頻度で対話することで部門間の仲も深まってきたな
はい!!
よし、この調子で今月もＯＫＲを目指してみんなで頑張ろう！

ＯＫＲとは？

OKRとは「Objectives and Key Results（目的と主な結果指標）」の略称です。Intelで誕生し、Google、Facebookなど、シリコンバレーの成長企業が取り入れていることで、近年注目を集めています。
日本でも、メルカリ、freee、SansanなどのIT・ベンチャー企業を皮切りにOKRの採用が進みました。最近では花王、静岡銀行など大手企業での導入も広がっています。

OKRはみなさんの最も重要な目標を明確にする。全員の努力のベクトルを合わせ、協力させる。組織全体に目的意識と連帯感をもたらし多様な活動を結びつける。

ジョン・ドーア著『Measure What Matters』より

OKRは目標管理手法ではありますが、マンガに登場する通り設定だけでなく運用においても**コミュニケーションを繰り返す**ことが大切です。

そのため、OKRは単なる目標を管理だけする手法ではなく、チーム全員が同じベクトルに協力して向かうための**コミュニケーション・ツール**であり、**マネジメント手法**であるとも言えます。

ＯＫＲの特徴

OKR は、「Objectives（目的）」と「Key Results（主な結果指標）の２つの要素で構成されます。

Objectives は「**何を達成したいのか？**」を示すワクワクする定性的な目的です。現状を大きく上回る**挑戦的**な設定であり、メンバーにとって**魅力的**かつ、会社、部門、個人の間での**一貫性**が求められます。

Key Results は「**どのように目的を達成するか？**」示す目的の達成度を測るための指標です。そのため、**目的との結びつき**があり、**計測可能で**な指標が求められます。１つのObjectivesに対し、2-5つの**重要なものに集中**して**容易ではないが達成可能**な水準に設定します。

長期的なビジョンにを目指して、OKRは通常**四半期**ごとに設定します。**常に全社公開する透明性**をもって運用を繰り返します。

【OKRの主な特徴】

- 会社、部門、個人での一貫性
- 四半期ごとに設定
- 挑戦的である
- 常に全社公開する透明性

ＯＫＲの運用

OKRの運用では、「**常に全社公開する透明性**」と「**高頻度のコミュニケーション**」がカギになります。

透明性と高頻度のコミュニケーションによって、全員の参画意識を高め、挑戦に向かうベクトルが合い、協力して目指すことを可能とします。また挑戦的な設定に対して、素早く振り返って学習することにより、メンバーもチームも成長します。

そこで、高頻度のコミュニケーションを取るために、OKRでは「**1on1ミーティング**」、「**チェックイン**」、「**ウィンセッション**」と呼ばれる場を設定します。

【OKR運用：3つの場】

1on1ミーティング
（上司部下）１週間～１か月に一度
部下の成長を目的に１対１で話し合う

チェックイン
（チーム全員）毎週月曜日
全体で仕事の進捗と予定を確認する

ウィンセッション
（チーム全員）毎週金曜日
全員のできたことを承認、称賛しあう

ＯＫＲの成功ポイント

OKRは導入するだけで、必ず成功するわけではありません。OKRの威力を最大限活用することで、組織を成功に導くにはためのポイントを解説します。

導入目的を明確に！

現在の組織課題とありたい姿を明確にすることがOKR成功の第一歩です。目的なしに流行りに乗って導入するだけでは成功しません。

幹部のコンセンサスを得る！

OKR成功には、幹部の前向きな合意が欠かせません。不安、疑問を解消した上で、社員に向けた導入教育を行いましょう。

各ステップで対話を大切に！

導入教育、設定、運用の各ステップは一方的な指示ではなく対話を行います。OKRが自分ごと化し、全員参加型組織に変わります。

tabanel

株式会社タバネル

お気軽にお問い合わせください

E-mail	service@tabanel-japan.com
HP	https://tabanel-japan.com/