

# 1. OKR とは何ですか？

OKR とは英語の Objectives and Key Results の略で、目標と主要な結果を意味します。これは、個人、チーム、組織が測定可能な目標を特定し、その結果を追跡するのに役立つ管理方法です。

目標は、組織、グループ、または個人にとっての一般的で方向性のある、インスピレーションを与える目標です。目標は、正確、明確、簡潔、理解しやすく、感動を与えるものである必要があります。

主要な結果は、目標が達成されたかどうかを評価するのに役立つ具体的な達成可能な指標です。主要な結果は、測定可能で、目標に関連しており、期限があり、挑戦的なものである必要があります。

## 動作原理

OKR が他の目標管理原則と異なるのは、次の信念体系に基づいていることです。

- 野心: 目標は常に能力のしきい値よりも高く設定されます。
- 測定可能性: 主要な結果は測定可能なマイルストーンに関連付けられています。
- 透明性: CEO からインターンまでのすべてのメンバーが組織の OKR を追跡できます。
- パフォーマンス: OKR は従業員のパフォーマンスの評価には使用されません。

このユニークなアプローチは、Intel Corporation の Andy Grove によって開発され、その後、John Doer が Google でこの手法を継承し普及させ続けました。現在、OKR は Spotify やアメリカ海軍を含む数千の組織で使用されています。

## 2. OKR のメリット

OKR は主に 6 つのメリットを通じてコーポレート・ガバナンス活動を支援します。

- 企業内部の緊密な連携を支援: OKR は、個人および部門のパフォーマンスを会社の共通の目標に結び付けます。そこから、管理チームは全員が同じ認識を持っていることを確認できます。

- 本質的な問題に焦点を当てる: OKR モデルは、組織内の各レベルに 3 ~ 5 つの目標を提供し、会社と従業員が会社の重要な目標に優先順位を付けるのに役立ちます。

- 透明性の向上: OKR は会社で透明性の文化を構築し、従業員が各個人および部門の仕事と計画を理解できるようにします。

- 従業員に権限を与える: 会社の活動を明確に理解すると、経営陣は正確な意思決定を行うことができ、従業員が仕事の結果を監視する機会を設けることができます。

- 目標達成の進捗状況の測定: 指標を通じて、OKR は個人、部門、会社全体が目標の何パーセントを達成しているかを反映します。

- 優れた成果を達成する: OKR を使用すると、リーダーは仕事で自分の能力を最大限に活用でき、会社が優れた成果を達成できるようになります。

OKR モデルでは、部門および個人の目標が、測定結果を通じて企業の上位の目標に結び付けられます。言い換えれば、各レベルの目標は、上位レベルの目標と主要な結果に基づきます。

- 企業レベルの OKR は常に最大の注目を集めます。

- 部門および部門別の OKR は、その部門の優先事項となります (部門が一連の個別の OKR を実装するだけではありません)。

- 個人レベルの OKR は、個人が完了することに重点を置く作業を表します。

そこから、経営委員会は目標を階層化するために 2 つのアプローチをとります。