

OKRを使い倒す！  
導入/運用をスムーズにする  
OKRの4つのポイント

working on your future  
 pronoia/group



OKRって、何でしょう？



O : Objective

KR : KeyResults

OKRとは、Objective + KeyResultsの略です。

# 企業でのOKRの使い方

## 会社OKR

経営層は会社の方向性を決めて、会社のOKRを設定

誰が見ても何に取り組むのかがわかるOKRにする

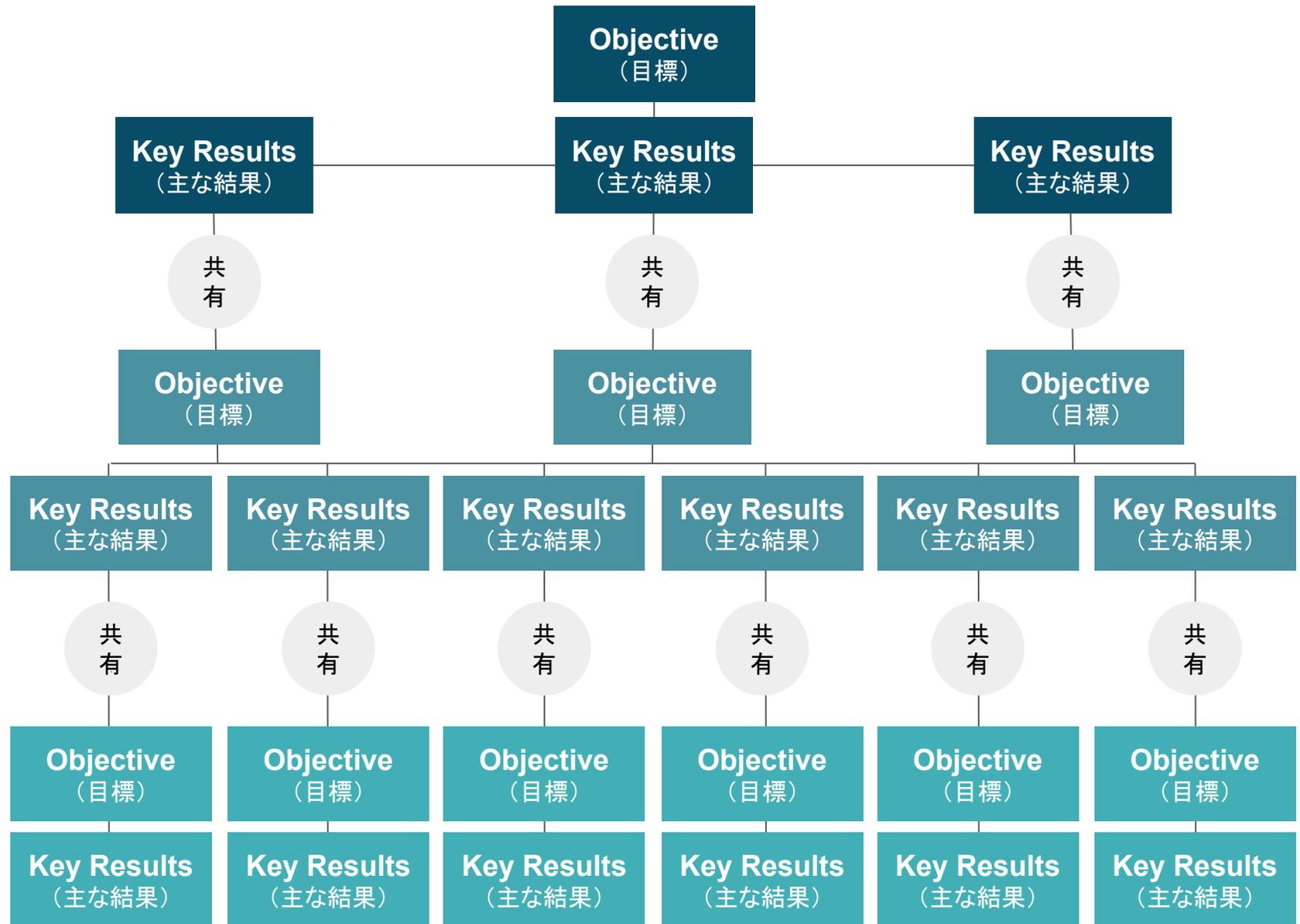
## 部署OKR

リーダーは会社の方向性を理解し、部署/チームのOKRを設定

会社のOKRとの整合性をすり合わせる

## 個人OKR

個人はチームの方向性を理解して個人のOKRを設定



お願いできる？

これこっちでやろうか？

こんな感じでどうかな？

こうしてほしいんだけど...

構造は理解できたけれど  
実際にどのように運用していくのか  
わかりにくいですよね...？

まずは5つのYES/NOクエスチョンを  
ご用意したので、ご自身の感覚で  
答えてみてください！

✓ OKRでも成果が評価されて人事考課につながる？

YES

NO

✓ 一度目標設定したものを、途中で変えても良い？

YES

NO

✓ ボトム発想だから、個人的な夢を目標にできる？

YES

NO

✓ OKRIはチームや社内のみみんなに公開される？

YES

NO

✓ Oは定性的、KRは定量的な目標を設定する？

YES

NO

YES? NO? どちらだろう？  
と迷われた方も多いと思います。

OKRは「何のために使うのか？」という  
目的にもよるので  
「これが絶対的な正解！」  
というものはありません。

ただ、OKRの導入/運用において  
おさえておきたいコツがあるので、  
ご紹介します。

# 導入 | OKRを成功に導く運用ポイント

OKRは目標管理のフレームに過ぎません。OKRの特性を理解し、うまくマネジメント改革の武器にすることがもっとも重要なことです。

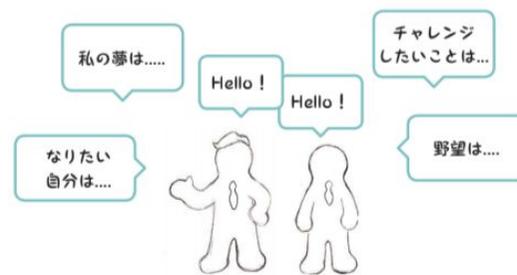
## OKRだからできること

①プライベートなことも含めて自己実現を個人OKRに反映できます。



個人の目標、想い、理想を会社として“オフィシャルに”拾い上げ、自己実現を支援しつつ会社の戦力にします。

②OKRは価値観と自己実現の自己紹介です。



個人の目標を可視化し、役職を越えてお互いを人として理解します。

③1:1は部下のための時間です。マネージャーは聞き役に徹します。



1:1を通じてマネージャーと部下の建設的なコミュニケーションの機会をつくります。

# 運用 | OKRはどう運用すればいい？

1

四半期のはじめに経営陣が**会社のOKR設定**  
→社員が自分のOKRと一致させる

2

OKRは**いつでも誰のでも見られる**よう開示  
→OKRは個人の価値観を示す基本情報

3

**1:1**で習慣づける  
→定期的な1on1面談での振り返りとセット

4

目的に応じて**評価制度との組み合わせ**を工夫する  
→成果重視：達成スコアを反映  
→姿勢重視：取り組む姿勢を評価する など

5

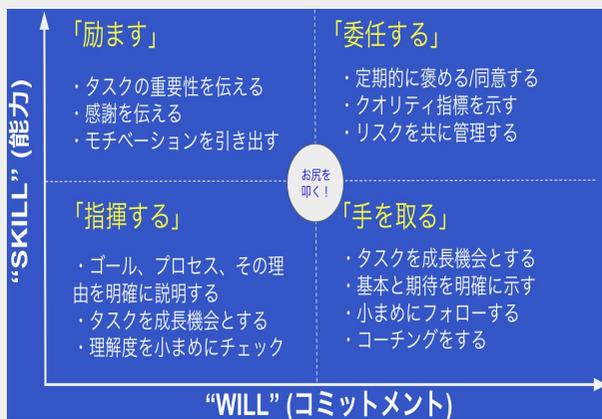
組織全体で**支援する**  
→相手のOKRにコミットする文化

# 運用 | OKRの効果を最大化にはマネジメント

マネジメントに求められるのは、チームメンバーの想いを引き出し  
明確にし、そこに必要な学びを設計し、支援するスキル。

1

## サーバント リーダーシップへの マインドセット



部下のスキルやモチベーションを把握し状況に合わせてリードするスタンスと管理スキルがベース。

2

## 部下の価値観を 引き出す コミュニケーション

### あなたのOKRを作ってみましょう！

1. あなたは仕事を通じて何を得たいのか？（プライベートなことでも！）
2. どうしてそれを得ることが大切なのか？（3回問う）
3. 何をもちて「いい仕事をした」と言えるだろうか？
4. どうして今の仕事を選んだ（選んでいる）のか？
5. 去年の仕事は、今年の仕事にどう繋がっているだろうか？
6. あなたの一番の強みは何だろうか？
7. 私（たち）はあなたをどう支援できますか？

事実を問うのではなく背景にある意図や感情を引き出し業務に紐付けて目標設定、管理します。

3

## ムーンショットの 目標設定と部下の モチベーション管理

	オールドエリート	ニューエリート
性質	強欲	利他主義
欲望	ステータス	インパクト・社会貢献
行動	計画主義	学習主義
人間関係	クローズド（差別）	オープン（コミュニティ作り）
考え方	ルールを守る	新しい原則を作る
消費行動	誇示的消費	ミニマリズム

若手の思考と行動パターンを理解し社会的インパクトや利他的な発想を尊重し目標を飛躍させます。

# 運用 | OKRをたてるポイントとは？

1

## 大局的視点にたった目標にする

→ **戦略目標**を測定可能な**具体的目標**と組み合わせる

2

## **野望**を掲げる

→ うまく練られたOKR=達成度70% × 質の低いOKR=達成度100%

3

## **全員実践**する

→ 社内の全員がOKRを実践し、面談で定期的に振り返る

4

## **OKR ≠ 評価**

→ OKRを「直接の」評価にしないことで社員が正直に自分のパフォーマンスを振り返るようになる

5

## **最大インパクト**をもたらす**目標**に絞る

→ 業務全体を網羅しようとせず、特別力を入れるべき分野に絞っても良い

OKRの導入検討をしていると  
最初に思い浮かぶのが  
「KPI/MBOと何が違うの？」  
という部分です。

# KPI/MBOとの違いって？

## KPI・MBO

組織の達成目標が  
掲げられる



## OKR

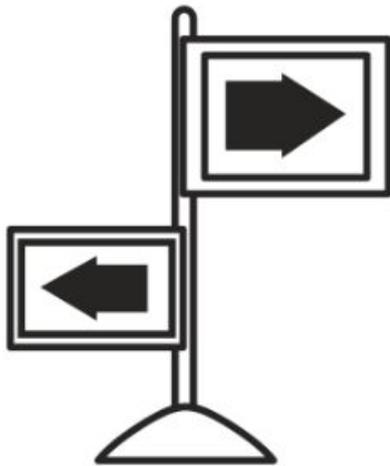
組織のビジョン&  
ミッションが浸透する  
(組織OKRの設定)



# KPI/MBOとの違いって？

## KPI・MBO

チームや個人に  
達成目標が細分化される



## OKR

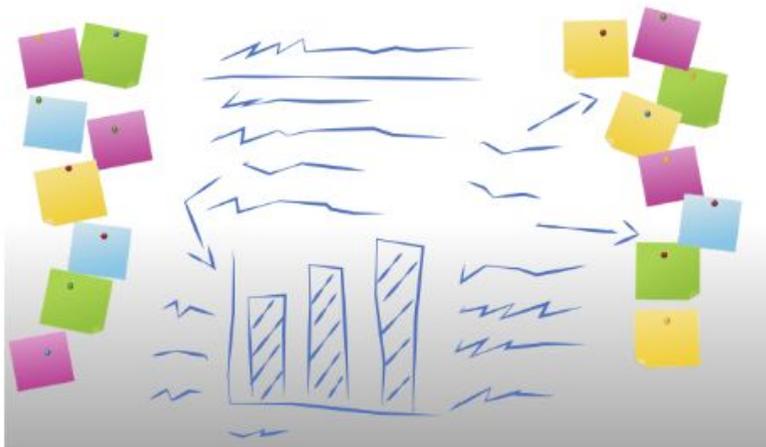
一人ひとりの働きがいを  
可視化する  
(個人OKRの設定)



# KPI/MBOとの違いって？

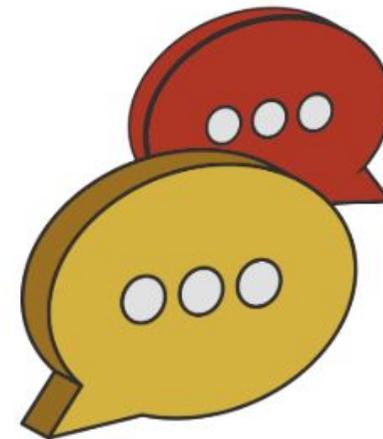
## KPI・MBO

組織と個人目標必達のための施策を立案する



## OKR

個人OKRと組織OKRの擦り合わせをする



# KPI/MBOとの違いって？

## KPI・MBO

目標への進捗状態を  
管理する



## OKR

達成のためのボトル  
ネックを明確にし支援する



# KPI/MBOとの違いって？

---

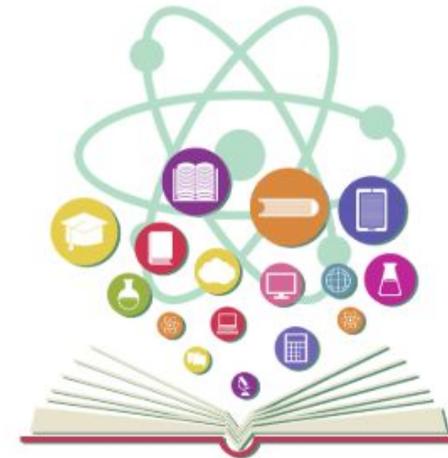
## KPI・MBO

目標達成度合いに応じて  
評価が決まる



## OKR

チャレンジを通じて得た  
学びやチャンスを共有する



# KPI/MBOとの違いって？

## OKRはただ目標管理するだけではない

個人目標を自ら設定し、かつ、**社員と会社の目標の一貫性**が持てる！

**協力とコミュニケーション**を活性化できる！

**目標から逆算**する思考で意思決定を行える！

高いレベルの目標で、**挑戦の文化**を育める！

OKRの基礎知識をお届けしましたが  
いかがだったでしょうか？

OKRは導入する会社の  
「目的」に沿って運用方法が異なります。  
自社がどのような未来を描くのか、  
そこにどうOKRを活用するのかがポイントです。

貴社の未来創造を支援します。

 info@pronoia.com

# OKR本好評発売中！

## 最新事例からOKR導入・運用のポイントまで盛りだくさん！ OKR導入中の企業も、OKR検討中の企業も一読必見の本！

好評  
発売中！

おさえおきたい情報を網羅！

- ・なぜOKRが注目されているのか？
- ・日本ではどんな企業が導入しているの？
- ・各社企業はどんな目的で/どんな方法でOKRを導入しているの？
- ・OKR導入を決めるときのポイントとは？
- ・OKRの構成要素
- ・OKR/KPI/MBOの違い
- ・OKR導入にあたってのポイント
- ・OKRの設定方法のポイント
- ・OKR運用にあたってのポイント
- ・OKR運用での注意点
- ・OKRと1;1連動のポイント
- ・OKR活用にあたってのポイント
- ・ピンポイント導入
- ・オンボーディング導入 など...



Amazonでも好評発売中！

