

福岡工業大学 学術機関リポジトリ

目標設定手法OKRの研究室への導入

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-07-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 山口, 裕 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/11478/00001721

目標設定手法 OKR の研究室への導入

山 口 裕 (情報工学科)

Key words: 卒業研究, 研究室運営, 大学院, OKR, 目標設定

1. はじめに

研究室における研究活動において学生や教員が目標を設定し、目的意識を持って活動することは、モチベーションを維持し、優先順位を的確に判断し、研究活動において高度な達成をもたらすために重要であると考えられる。近年アクティブ・ラーニングの取り組みにおいて注目されている自己調整学習の理論や実践においても学習者による目標設定には重要な位置づけがなされている^{1,2)}。また近年 Google が行った「効果的なチームを可能とする条件は何か」を調査することを目的とした大規模社内調査³⁾では、効果的なチーム形成に重要な要因として目標が明確であること、成果に対して目的意識を感じられること、自らの仕事には意義があるとメンバーが思っていること等の目標設定とそこへのモチベーションに関連する事柄が多く挙げられており、メンバーが意義を感じられる目標を個々人やチームが明確に立てることが企業等の組織においても生産性向上につながっていることが窺える。

個人や組織の目標を系統的に設定・管理し、達成の進捗を評価していく手法はこれまで複数のものが提案されており、現在は多くの企業等で実践されている。このような手法を研究室における研究活動に取り入れることで教員を含む研究室の各メンバーが目的意識を強め、重要な課題にフォーカスした活動ができれば、学生の自律的学習を動機づけられるとともに研究室全体としての研究成果の量・質の向上につながることが期待される。しかし、多くの目標設定・管理手法は元来企業等の経営を念頭に開発されてきたものであり、これを教育・研究の場面に取り入れる際には教育・

研究活動の特性を考慮してどのような手法を導入するかを慎重に考慮し、諸要素の取捨選択や修正をしてから活用することが必要となると考えられる。

研究活動においては研究進展に伴う目標の変化や具体化、自由な発想に基づく探索的な研究の必要性、ここまでやればよいという範囲があらかじめ明示できないという不確実性等がつきものであり、これらの特性をうまく受容できる手法との相性が良いと考えられる。また、著者としては研究には大胆な理想を描き (be ambitious) 研究を進めることが重要と考えている。これらの諸要素を考慮した上で、最適な手法を選ぶべきと考えている。

そこで本研究室では2020年度よりOKRと呼ばれる目標設定・目標管理手法⁴⁻⁸⁾を取り入れ、教員を含む全研究室メンバーが四半期毎に目標を設定、共有し、期間終了後には目標の進捗評価や振り返りを行っている。OKRはIntel社内で開発され、Google等のシリコンバレーのベンチャー企業に採用されたことから有名になった手法であり、以下に述べるように大きな目標Oとそれを具体的な成果指標に分解したKRの組み合わせからなる目標設定方式、公開の原則、目標間の相互連携、大胆な目標を奨励するストレッチ・ゴールという考え方等の特徴を持つ。著者はその透明性・明瞭性・柔軟性やストレッチ・ゴールの考え方が研究室における研究活動と相性が良いのではないかと考え、自身の研究室にOKRを取り入れることを決め、実践を行った。本稿はその取り組みを紹介するものである。

以下、2章では参考文献に従いOKRの一般的な内容をまとめ、3章では他の手法との相違点を検

討する。4章ではこれを本研究室に導入した際の具体的な実践例を紹介する。5章では導入効果に関するアンケート評価結果を分析し、6章では本報告をまとめる。この取り組みと本報告による共有が、本学の学生の主体性育成や研究高度化に微力ながら貢献できれば幸いである。

2. OKR の概要

以下は文献 4)-8)をもとに OKR の一般的な内容を要約する。

2.1 歴史的経緯

OKR は、その起源をピーター・ドラッカーが提唱した手法 Measurement by Objective (MBO) に持つが、1970年代から Intel のアンディ・グローブによって独自に改良され実践されてきた手法である。その後、この手法は 1990年代後半に IT 投資家らによりシリコンバレーの IT ベンチャー企業に伝えられた。とくにジョン・ドーアにより創業期の Google に伝えられ、Google はこれを全面的に取り入れた。Google の躍進に OKR は大きく貢献したとされている⁵⁾。これを契機としてシリコンバレーのベンチャー企業等 IT 業界を中心にこの手法が広まり、さらには日本を含む世界各国において OKR を実践する企業が増加している。

2.2 Objective と Key Results

OKR は高度な目標を設定し、その進捗を確認しながら達成を目指す手法である。O は Objective の略で目的、目標のことであり、成し遂げたいこと、あるべき方向を示すものである。これは定性的なものであってもよい。人を鼓舞して動機づけることができる、理想を掲げるような目標が良いとされる。各個人や各組織は数項目(通常 1~3 個)の O を設定する。一方 KR は Key Results の略で成果指標と訳される。これは O を現実に関連付け、目標が達成できたかを具体的に測るための指標である。定量的な数値を示す等、達成したかどうかを客観的に判断できるものを書くことが望ましい。

KR はひとつの O に対し、数項目(3~5 程度)を設定する。このとき、KR の全てが十分に達成されたなら、O が十分に達成されている状態になるように、O を達成するための諸側面を考慮して設定する。

2.3 ストレッチ・ゴール

OKR の特徴として、ストレッチ・ゴールと呼ばれる考え方に基づいている点がある。O は達成不可能ではないが、大胆と感じるくらいの高い目標を設定することが良いとされる。これは各個人がその達成に意義を感じ、本心から達成したいと考えられるような高い理想は個人やチームを鼓舞しモチベーションを高める効果があるという考え方に基づく。また、高い目標を設定しておけば、100% 達成できなくても、元から低い目標を立てておき 100% 達成した場合よりも結果として得られた成果は大きくなるだろうという考え方でもある。KR も同様に、挑戦的な値を入れておくことが望ましいとされる。「現状の維持」のような守備的な目標は避けることが望ましく、また行うこと全てを KR に示す必要は無い。KR が TODO リストになることは避けるべきである。

これらの観点から、OKR の枠組みでは評価時においてはその達成率が 10 割になるよりもむしろ 6~7 割になることがより望ましいと考えられている。達成率が 10 割になったということは、設定した目標の水準が低すぎたのでは無いかという注意を促すシグナルとして解釈され、次の目標設定時に考慮される。

2.4 階層性と連携

階層的な組織では、OKR は組織毎に階層的に設定する。例えば全社-各チーム-個人という階層ごとに OKR を設定する。組織の O はそのメンバーに共通な目標を掲げ、メンバーをその目標にフォーカスさせるためのものである。このとき、例えば各チームの OKR はその上位組織である全社の OKR を意識し、そのどの部分を担当するのかを

明確に意識して自身の OKR を設定する。個人も同様にチームの OKR を意識して自身の OKR を設定する。このプロセスにより全社一チーム一人の目標間の関連付けを行い、組織の方向性の統一を図る。

このように OKR は組織目標と個人目標を結びつけることができる仕組みだが、上意下達、トップダウン方向のみの束縛があるわけではない。組織の文化によっては個人の OKR を全て上位の OKR に完全に関連付けする必要もなく、独自の OKR を設定してもよいとされる。また、組織の OKR を設定するためにはそのリーダーや上位組織が一方向的に押しつけるのでは無く、メンバー間でのコミュニケーションを取り時間をかけて決定していくことが動機づけ等につながり、OKR を実効性のあるものにするために重要であるとされる。OKR 設定時のコミュニケーションは下位組織の問題意識を上位に伝えるボトムアップ方向の情報伝達の良い機会となる。

2.5 公開の原則

OKR は組織内では全メンバーに対して公開し、誰もが確認できる状態にするのが原則である。組織の OKR を公開することは組織目標を共有し、意識を揃える効果がある。また個人の OKR をお互いが確認出来るようにしておくことで、組織内の透明性を確保し、お互いの優先事項を確認しながら作業を進めるためのチームワークを促進する効果が期待されている。

2.6 評価

四半期や半年等、予め定めておいた期間ごとに OKR を設定、更新し、期間終了時に達成度を自己評価する。O ごとに、その下の各 KR の達成度を 10 段階等で評価し、その平均値を O の達成度とする。この評価を客観的に行う為に、KR はできる限り定量的に評価できるものにすべきであるとされる。また、各 KR が十分に達成されているのに O 自体が達成されていないと思われるときは設定時

の KR に必要な項目が足りなかったと解釈できる。各個人や組織はその点数になった理由をレポートとしてまとめて提出する。このレポートは、次の期間の OKR を設定するための重要な情報源であると捉える。このレポートをまとめた後、次の期間の OKR を各組織、個人が設定する。

注意すべき点は、他の手法と異なり、OKR は評価の点数をその給与・昇格等の人事評価と連動させることは想定されてなく、むしろ避けるべきとされていることである。OKR のレポートはその個人がこの期間どのような課題に注力していたかを要約し、組織の目標達成にどのように貢献したかを明らかにするものであるとされている⁴⁾。評価の点数を直接的に人事評価と連動させてしまうことは、各人を萎縮させ、2.3 節で述べた大胆なストレッチ・ゴールの設定を避け安易な目標に逃げてしまうことを招き、さらに組織への信頼感、安心感を損なう等弊害が多いとされる。

2.7 継続的な振り返り

設定された OKR は日々の活動の中で常に各メンバーに意識されるようにしておくことが重要である。そのための仕組みとして、文献 6) では、いくつかの手法が紹介されている。例えば毎週月曜午前に行い、進捗状況と今週の重要タスクを確認し、方向性の共有を行うチェックイン・ミーティング、毎週金曜日に行い、その週内に OKR の進展に貢献したメンバーを賞賛し、進捗を確認するためのウィン・セッション、必要に応じて行う 1 対 1 のミーティング等の取り組みが挙げられている。これらの取り組みにより、目標とそこまでの距離を繰り返し確認し、メンバー間の双方向フィードバックを通しての方向性の共有、メンバーの相互承認等を行うことで、チームワークを醸成し、OKR を前進させる雰囲気を作り上げることが良いとされている。

3. 他の手法との比較と研究室への導入の検討

この章では OKR と他の目標設定・管理手法との

相違をまとめ、研究室における目標設定手法に OKR を採用する理由を論じる。比較に関しては主に文献 7), 8) を参考にしている。

3.1 他の手法との比較

Measurement by Objective (MBO) と呼ばれる手法は OKR と同様ピーター・ドラッカーの提唱に起源を持ち、GE やヒューレット・パッカーに採用された経営管理システムである。個人（または下位組織）が目標を設定し、上司（上位組織）がそれを承認する形で目標を決定する。全組織的な共有は前提としていない。目標が定性的、あるいは定量的であるかは採用している組織ごとに異なるようである。OKR のような O と KR の 2 段階構造は持っていない。このため目標を達成するための手段が不明確になる、目標が只の予算計画のような数字の羅列になってしまうと、全組織としては戦略的思考に欠け、個人としてはその目標の意味がとりづらくなってしまう場合がある、等の問題点が指摘されている。また、人事評価と連動して運用している企業が多く、人事評価との連動をむしろ避けるべきであると考え、OKR とはその導入目的が異なる場合が多い。この点に関しても、人事評価のために萎縮して大胆な目標を構想できずに、達成度を 100% にするために低めの目標設定をしてしまうことが起こりうるという問題点が指摘されている。

Key Performance Indicator (KPI) も多くの企業で採用されている目標達成管理・評価手法である。企業、あるいはプロジェクト・チームはまず最終的な達成目標を設定し、次にそれを数値目標に置き換えた Key Goal Indicator (KGI) を設定する。これを一気に達成するのが容易でない場合にはこれを達成するための主要な要因、プロセスを Critical Success Factor (CSF) として設定する。この CSF を数値目標化したものが KPI である。KPI は実現可能な、100% 達成が望ましい目標とされる。これはストレッチ・ゴールを意識する OKR とは異なる。KGI, KPI とともに定量的なものであることが

基本だが OKR における O は定性的であっても良い。KPI は全社、あるいは組織ごとに設定し、メンバーはその達成に向けて行動することが求められる。KPI の指標も人事評価と連動させて運営する企業が多い。MBO とも共通した問題点として、KPI においても数値目標が上意下達で伝えられるような組織では、個人がその意味や意義を捉えにくいという弊害が指摘されている。

3.2 OKR を選択する理由

前節の比較に基づき、他の手法ではなく OKR を採用すべき理由を 4 点に分けて述べる。1 点目として、自律的な学生を育てるという教育目標のためには、教員や研究室側から一方的に目標を与えるよりも、自主的な目標設定ができるよう支援していくことが望ましいと考えられる。この点で、トップダウン型の傾向が強い KPI や MBO よりも、目標設定時の双方向のコミュニケーションを重視する OKR が望ましい。2 点目として、教育・研究においては測定できる数値的目標は達成したいことの不完全な指標でしかないことが多い。例えば～について～回実験し～のデータをとる、というのは中間的目標であり、最終的な目標は研究対象の理解である。また、研究は新規性を求めるものであり、努力して実施すれば必ず成果がでるものでもないため、定量評価とは馴染まない側面がある。とくに達成度と成績との直接的な連動はしないほうがよい。この点で定量評価に重きを置きすぎる恐れのある KPI よりも O と KR により定性的項目と定量的項目のバランスをとれる OKR が良いと考える。3 点目として、研究は進展に伴い更なる疑問点が増えるのが一般的であるため、あらかじめ決められた事項を達成するのみでなく、都度そのときまでに実験結果に基づいてさらに深く追求していく姿勢が必要である。この点で、あらかじめ達成度 100% の到達可能な地点を設定し、そこを目指す他の手法よりも、より探求を促す効果が期待できるストレッチ・ゴールの考え方に基づく OKR がより適していると考えられる。また、期

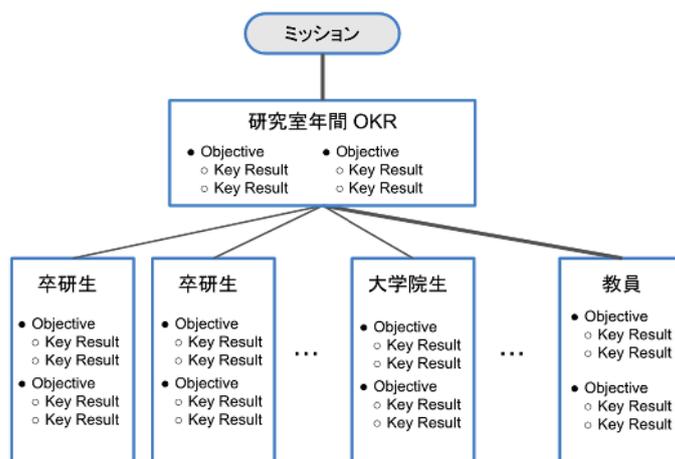


図 1 研究室 OKR の階層構造

山口研OKRシート	
担当	期別 2021/02/01 ~ 2021/02/29
目標	
目的項目	学会発表を行い、新たに研究を進める。
成果指標	
	学会の招待論文の研究発表を1回以上発表する
	3本以上の論文の査読コメントを100%の割合で返信し、100%の査読コメントを返信する
	新たに研究を行う論文の引用回数を100%達成し、100%以上
目標	
目的項目	より自身の研究への理解やスキルを上げる
成果指標	
	最新の論文を読み、理解を深め、100%以上
	自身の論文を7篇の投稿し、100%以上

図 2 OKR 記入例

間途中での OKR の変更にも対応できる柔軟性も相性が良い。4 点目としては、研究についてはその意義を感じられるようなテーマに取り組むことがモチベーションの維持に重要であり、より意義、意味についての理解を高め、より高い理想を目指

す仕組みを持っている OKR が望ましい。

4. 研究室における実践

前章の考察を踏まえ、本研究室では 2020 年度より OKR を導入し、2 年間運用を行った。OKR の実践は卒業研究や大学院での研究において高いレベルを達成するための原動力となると考えており、研究室運営の基盤となることを期待している。

4.1 階層構造と更新間隔

研究室全体では年間 OKR を設定し、年度末にその評価と次年度の OKR 設定を行っている(図 1)。尚、2020 年度の初回導入時には、研究室の OKR を設定する上で、その上位の指針、企業における経営理念やミッションに相当し、存在理由を示すような指針が必要と思われたので、まず研究室の「ミッション」を策定し、ウェブサイト等⁹⁾に掲示した。これは研究室の存在意義を自己規定するものであり、本学の建学の綱領や諸ポリシー等にある程度関連づけながら設定した。

教員と所属学生は四半期、つまり三ヶ月毎に OKR を設定し、期間終了時に自己評価を行い、次期 OKR を設定する。この際、教員は年間 OKR を強く意識して自身の OKR を設定するが、学生については自身の OKR と研究室のものを厳密に関連づける必要はなく、むしろ学生の研究目標の達成

が自然と研究室年間 OKR に貢献する形になるように年間 OKR を設定している（図 1）。

4.2 OKR 設定

OKR を記入するシートのフォーマットは Google のウェブサイト⁴⁾内に公開されているファイルをベースとし、若干改変したものをテンプレートとして用意した。図 2 はそのフォーマットに修士課程一年次の大学院生が OKR を書き込んだ例である。O（目標）ごとに KR（成果指標）を配置する表になっている。自己評価シート提出時は、このファイルに点数を書き込み提出するようにしている。研究室年間 OKR の O は 2 つ設け、ひとつは研究成果のアウトプットの量と質に関する目標、もうひとつは研究室内のコミュニケーション活発化に関連する目標を立てた。学生の OKR 決定時には OKR 案を学生が教員に提出し、必要に応じて相談・修正した上で承認し、公開するという手続きを取っている。

OKR の意義を学生に浸透させておかなければ、その設定作業はただの押しつけられた課題と感じてしまい、研究への動機付けにはつながらないであろう。学生に OKR の仕組みや狙いを繰り返し説明することは重要である。また、何を書いたら良いのか考える学生のために、目標設定のための手引きを準備しておくことも有効と考えられる。研究室では、OKR の概説や 4 年次の各期間における OKR 設定のヒントや具体的な例を研究室メンバーが閲覧できる Wiki 形式のウェブサイトにもまとめ公開しておくことで情報提供を行っている。また、過去の OKR をオンライン上で閲覧し、それをヒントとすることもできる。

学生には O を 2 つ設定することを推奨した。第一の O（O1）は卒業研究や修論研究と直接関係のある、研究に直結する目標、O2 は広い意味で研究に役立つスキル習得（プログラミング言語の習得、関係する参考書や論文の読み込み）に関連した目標を立てることを推奨している。KR の設定には、定量的か、達成できたかが客観的に評価できる内

容が望ましいこと等を指導している。後者の場合、タスクよりもその結果を記述することを心がけるように注意した。例えば「～の実験を行う」より「～の実験を行い～の最適値を見つける」のほうが望ましいと指導した。また、ストレッチ・ゴールを意識づけ、非現実的ではないが大胆な計画を推奨している。

卒研究生として配属された 4 年生には、具体的な OKR の目安として、概ね各期間には以下のことを考慮して各自が設定するよう指導している：

- (1) 第一四半期（4～6 月）：研究テーマの明確化に関連する事柄（関連論文の理解、基礎技術の理解、目的の具体化）や研究準備（プログラミング言語、サーバ、ライブラリ利用方法の習得）
- (2) 第二四半期（7～9 月）：中間発表において卒論の目的・手法を明確に発表できること、研究実験環境の構築、予備的な実験結果
- (3) 第三四半期（10～12 月）：卒業研究のメインとなる実験・データ解析の実施
- (4) 第四四半期（1～4 月）：追加実験の実施とデータ解析、卒業論文・発表会資料等の完成

このように、卒業研究においては、各時期にどこまで進んでおかなければならないかという大枠はほぼ決まっており、学生間で大差はない。しかし学生はそれぞれの研究テーマに即して O を各自の言葉で表現し、それに対してどのような KR を設定しておくかを考えなければならない。この過程を通じて研究テーマや研究計画への理解を深める効果を期待している。

OKR 案を提出した学生に修正を要請した例としては、KR を客観的に評価ができるよう明確化せよという修正依頼が最も多く、他には文章表現の修正や、O を達成するために必要な KR が揃っていない例、中間発表等の重要なイベントが考慮されていない例、大胆すぎて非現実的な KR となっている例等があった。

4.3 評価

四半期終了毎に KR の達成度を 10 段階評価し、

○ 毎に KR の平均をとりその ○ の達成度とした。
 KR 毎に達成度とその理由、各 KR に対しどのような取り組みかをまとめて評価シートとして提出し、教員と打ち合わせの際に確認・議論を行い次回 OKR 決定への参考となるようにした。OKR の評価点が成績評価とは連動しないことは念を押して伝え、この評価は次の OKR を設定するための貴重な資料なので、率直に書くことを求めた。評価結果の提出は前述の OKR シートに評価点とレポートを加筆してオンラインで提出してもらうことを行った。教員を含め、全員の自己評価結果は共有され、研究室メンバーは誰でも見ることができる。

4.4 週報と打ち合わせによる進捗確認とフィードバック

OKR は日々の研究活動とリンクしてその進捗を確認できるような形で実践しなければ実効性は保てない。そこで、研究室では週報を毎週提出することを義務づけているが、この週報の内容を OKR に関連させ、その達成度を確認できる形式としている。2021 年度に利用した週報のテンプレートを付録 1 に示す。○ ごとに具体的なタスクを数項目挙げておき、先週のタスクの進捗状況と今週の優先事項を記述することが週報更新作業の中心となる。ファイル形式はマークダウン形式を使用しており、GitHub を利用して提出・内容確認・修正依頼を行った。また研究室ではほぼ週 1 回各学生と研究に関する打ち合わせを行っているが、そのときに週報を教員と学生双方が確認している。このプロセスにより、OKR と具体的な目の前の課題を関連付け、目標を意識しながら研究する効果を期待している。

5. アンケートによる効果の確認

本研究室では 2019 年度以降卒業研究発表会終了後に同一内容の匿名アンケートを行い、卒研活動への満足度等を評価してもらい研究室運営改善への手がかりとしている。質問内容は Google によ

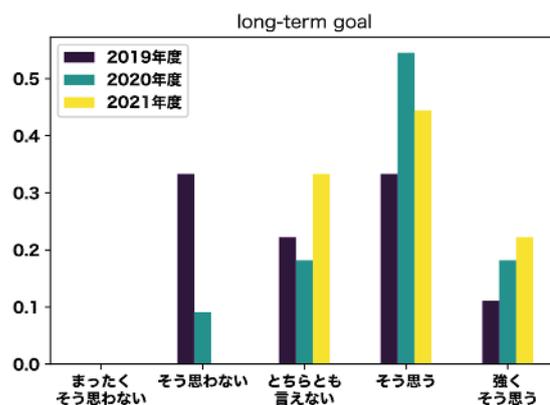


図 3 長期的目標に関するアンケート結果

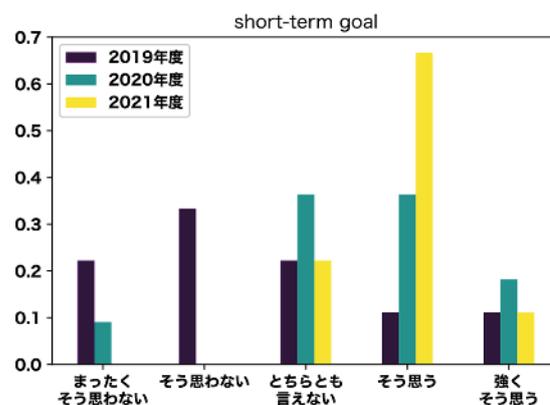


図 4 短期的目標に関するアンケート結果

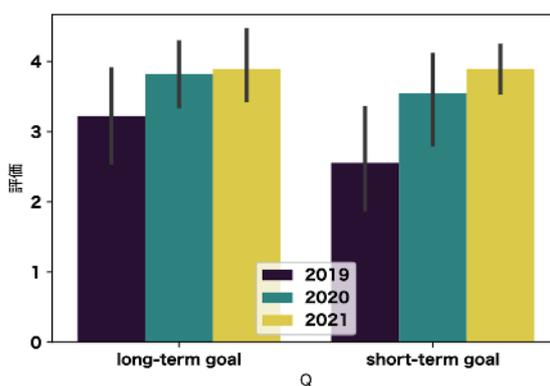


図 5 評定点平均の年次推移

る「効果的なチームとは何か」に関する調査結果³⁾を参考に考えた。本稿ではその中から、目標への意識に関する以下の質問 2 問について結果を検討する：

- (1) 研究テーマの長期的目標（卒研の最終目標）

は明確で、常に意識できた。

(2) 研究の短期的（週～月）目標は明確で、それを意識して研究を進められた。

回答は「まったくそう思わない, そう思わない, どちらとも言えない, そう思う, 強くそう思う」の五段階からの選択式とした。対象者は各 2019～2021 年度に本研究室に卒研配属された四年生全員, 計 29 名（各年度の内訳は 9, 11, 9 名）であり, 回答率は 100%だった。

OKR 導入以前の 2019 年度と導入後の 2020, 2021 年度のこの 2 問への回答結果はそれぞれ図 3, 図 4 のようになった。縦軸は各年度にその回答を選んだ学生の割合を表している。回答の各段階を 1～5 の評定点に換算したときの平均値の推移は図 5 のようになり, 2 問とも平均点は年ごとに上昇している。図中のエラーバーは 95%信頼区間を表している。

回答を OKR 導入前(2019 年度)と導入後(2020, 2021 年度)の 2 群に分け, 有意水準を 0.05 としてマン-ホイットニーの U 検定 (片側) を行った。長期的目標については有意差は得られず, 優位傾向 ($0.05 < p < 0.1$) を確認したのみであった。短期的目標については $p < 0.05$ で有意に OKR 導入後の評価が高くなった。OKR 導入により目標の明確化や意識付けへの効果が一定程度あった可能性が伺える。

6. まとめ

本稿では研究室の研究活動に目標設定・評価プロセスを系統的に取り入れる手法として OKR に着目し, その特徴を紹介し, 研究室における実践の取り組みを報告した。アンケート結果から示唆されるように, 学生が目標を明確に意識し, そこに向かって研究を進める姿勢の獲得に役立っていることが窺える。教員, とくに毎年多数の卒研・大学院生を抱える必要のある私学の教員にとっては, 各メンバーの目標と進捗を系統的に把握できる手法は大いに役に立つと思える。またそれ以前に教員である著者自身が OKR による目標設定と自己評価を実践した実感としては, 自身及び研究

室が抱えている各研究テーマの目標と進捗を週ごとに把握し, 今なにをするかという優先順位を決めるために OKR の仕組みは非常に役に立っていると感じている。著者にとっても毎週はじめに週報をまとめることが研究活動のサイクルにとって不可欠な習慣となりつつあり, 内発的動機に基づいて取り組んでいる。

本研究室では運営改善のための取り組みを他にも複数平行して行っているため, OKR 単独の効果を定量評価することには限界がある。しかし一方, 他の取り組みを進めその効果を測るための枠組みとしても OKR は有用であり, OKR の枠組みにより研究室運営改善を系統的に進めることで研究室運営を一層改善できるのではないかと考えられる。研究成果の向上が果たせたかという点については, 定量的側面では大学院進学者数や学会発表件数, 受賞回数などの増加はあったが, 考えられる他の要因も多くあり, OKR 単独の効果を推し量ることは現時点では難しい。質の評価はさらに難しいが, OKR を通すことによって学生・院生との研究に関するコミュニケーションの質が向上したと実感している。

研究室や個人の OKR の具体的な内容についてのどのような目標が効果的かについては本稿ではあまり検討できなかった。この点は今後とも試行錯誤しつつ, OKR を取り入れた研究活動を今後とも継続していきたい。

謝辞

OKR の実践にともに取り組み, 研究室運営改善についての議論に繰り返し付き合っていたいただいた福岡工業大学情報工学部情報工学科山口研究室の卒研・大学院生の皆様に感謝致します。

参考文献

- 1) L. B. Nilson: *Creating Self-regulated Learners*, Stylus Publishing, 2013 (L.B. Nilson, 美馬のゆり, 伊藤崇達監訳, 学生を自己調整学習者に育てる, 北大路書房 2017)。

- 2) 土屋麻衣子, 池田賢治, 原田寛子, 古川武史: 目標設定と振り返りを導入した英語学習活動から見えること-自主的学習姿勢の涵養を目指して-, 福岡工業大学 FD Annual Report, Vol.10, pp.41-47, 2020.
- 3) Google re:Work:「効果的なチームとは何か」を知る, <https://rework.withgoogle.com/jp/guides/understanding-team-effectiveness/steps/introduction/> (2022年2月8日閲覧).
- 4) Google re:Work: OKRを設定する, <https://rework.withgoogle.com/jp/guides/set-goals-with-okrs/steps/introduction/> (2022年2月8日閲覧)
- 5) J. Doerr: Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs, Portfolio, 2018 (J. ドーア 土方奈美訳: Measure What Matters 伝説のベンチャー投資家が Google に教えた成功手法 OKR, 日本経済新聞出版社 2018).
- 6) C. R. Wodtke: Radical focus: Achieving your most important goals with objectives and key results, Boxes and Arrows (2017) (C. ウォドキー, 二木夢子訳: OKR シリコンバレー式で大胆な目標を達成する方法, 日経 BP, 2018).
- 7) 吉村宗隆: 大学マネジメントと KPI・OKR, 羽衣国際大学現代社会学部研究紀要, 10, pp.1-12, 2021.
- 8) 鈴木良始: OKR と MBO: 何が違うのか, 同志社商学, 72(3), pp.371-403, 2020.
- 9) <https://www.fit.ac.jp/~y-yamaguchi>

author	title	date
氏名	2021年度Q1OKR	2021-mm-dd

O1: O1をここに記入

KRと自信度

自信度 (10段階)	KR
5	krをひとつずつ記入

自信度が変化した理由

-

進行中の課題

現在進行中の課題を以下に示す。

優先度	開始日	期限日	課題(件名)
p1	yyyy.mm.dd	yyyy.mm.dd	具体的なタスクを書く

進捗状況と問題

各優先事項の進捗状況は以下のとおりである。

優先事項	優先度	達成度 (%)	進捗状況	発生している問題
先週「今週の優先事項」に書いたことを書く	p1	達成度を書く	進捗状況を短く書く	問題があれば書く

今週の優先事項

- OKRに関連したことで今週する予定のことを箇条書きする

その他

先週したこと

- OKR外でしたことなどを書く

今週する予定のこと

- OKR外でする予定のことを書く

連絡事項

付録 1 週報のフォーマット