

[2022年11月4日現在]

吉田寿著『人事制度改革大全』正誤情報

本書146頁の「図表3-41 OKRとMBOの違い」の出所情報が洩れておりました。
正しくは下記のとおりです。お詫びして訂正いたします。

図表3-41 OKRとMBOの違い

- ❖ 報酬にダイレクトに反映されるMBOでは、社員が達成率を上げるために目標を低く設定しがちでチャレンジが希薄になり、成長の妨げとなる
- ❖ OKRの目的は、企業・組織・事業の成長そのものにあり、より大きな目標(＝ムーン・ショット)を達成することに主眼を置く
- ❖ またそれは、個人のエンゲージメントと成長への刺激につながっていく

	MBO	OKR
提唱	ピーター・ドラッカー	アンディ・グローブ (元インテルCEO)
誕生時期	1954年	1970年代
①レビューの頻度	1年に1回	四半期に1回 or 月に1回
②測定	組織によって様々	SMART
③共有範囲	本人と上司	全社
④目的	報酬の決定	生産性の向上
⑤達成の期待水準	100%達成	60～70%達成

出所：kaonavi 人事用語集「OKRとは？【Googleが使う目標管理ツール】
KPI・MBOとの違い」<https://www.kaonavi.jp/dictionary/okr/>

[2022年12月27日追記]

本書収録の下記23点の図表は、著作権を三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社様が保有されており、その無断引用と判明いたしました。お詫びして訂正いたします。

図表0-1 人事制度改革のサイクル仮説

図表1-5 トータル人事制度における各制度の位置づけ

図表2-10 人事制度改革の方向性～制度構築の視点

- 図表 3-2 人事制度の3つのバリエーション
- 図表 3-5 役割等級制度のフレーム
- 図表 3-6 職務評価の全体イメージ例
- 図表 3-7 職務記述書の作成イメージ
- 図表 3-8 職務評価項目・要素の基準
- 図表 3-10 職務評価の基本となる4つの手法
- 図表 3-12 職務等級（ジョブバンド）の決定イメージ
- 図表 3-13 「役割」に対する認識確認の必要性
- 図表 3-32 評価体系のイメージ
- 図表 3-44 表か運用プロセスの整備・確立
- 図表 3-58 範囲型基本給の3つのパターン
- 図表 3-63 業績連動型賞与の構成例
- 図表 3-65 業績連動型賞与の原資決定基準の代表例
- 図表 3-66 ポイント制賞与の仕組み
- 図表 3-67 合併会社 D 社における賞与制度改革
- 図表 3-68 トータル・コンペンセーションの概念
- 図表 3-69 トータル・リワードの考え方
- 図表 3-74 新制度の移行調整の実施と導入準備支援
- 図表 4-2 人事制度構築のあるべき姿
- 図表 4-16 面談にはスキルが必要