

2025年度 本給目標ガイドライン（ステージ別の期待行動レベル）

・面談を通じて設定した「期待行動プロセス」、「行動要素」、「ステージ別の期待行動レベル」を成果評価シートに反映してください

・成果評価シートの「今期取り組むこと」には、「ステージ別の期待行動レベル」達成に向けた【具体的な行動】を各自、上司と相談のうえ記載してください。

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル						
		雇用形態 ステージ	ステージA	ステージB	ステージC		メイト社員	
					グレード 3 ~ 2	グレード 2 ~ 1	グレード 3 ~ 2	グレード 2 ~ 1
行動が影響を与える範囲		 ← → 						
データ（事実）を活かす	情報収集		希少で有用な情報が入ってくる 独自の人脈・情報ネットワークを構築 する	外部環境の変化に広く アンテナを張り 、価値ある情報を選び取る	数字を見るだけでなく 実際に現場に足を運ぶ など、多面的に情報を集める	上位者の指示がなくても業務に役立つ情報や知識を自ら探索 する	お客さまや関係者の話を細大漏らさず 聴き取る	業務に必要な知識・情報を認識し、 習得に取り組む
	情報分析		独自の切り口・着眼点で情報を分析し、 新たな示唆や解釈を導く	複雑なものごとを要素分解して 構造的・体系的に整理・分析 する	矛盾や飛躍のない筋道で データを整理・分析 する	先入観や思い込みを持たず データ・事実を受け止め、考察 する	お客さま、関係者の意見や要望を 自分なりに整理 し、他のメンバーに伝えられるようにする	業務手順やルールに書かれていないことでも 自分なりに考えて 上位者に相談・確認する
課題を解決する	気づく・動く		試行錯誤や失敗の経験から組織として価値ある 教訓・知見を創造 する	影響範囲を見極め、 仮説－検証 を高速で実行する	その時点での答え（ 仮説 ）を持つ	思い付きではなく必ず 事実・データの裏付け を持って人に説明する	日々の観察から自分なりの アイデア を持ち、他のメンバーに発信する	日々の出来事から 変化 を感じ取る・ 問題意識 を持つ
	計画・進捗管理		将来のリスク・脅威に対して 中長期的な視点から打ち手 を考え、実行する	目標と現状のギャップを放置せず、 様々な角度で打開 を図る	状況を放置せず、関係者に 働きかける	チームの業務の状況やメンバーの 状況の変化を常に把握 する	日々の業務計画や優先順位を 正しく把握 する	業務の手順やルールを 正しく理解し、実行 する
	検証・改善		これまでの教訓・知見を活かし、組織の取り組むべき 方向性・重点を明確 にする	打ち手の結果を 検証 し、次の 施策 に活かす	結果（成果）から得られた 教訓 を活用する	チームの問題を解決するために、知恵を絞って 試行錯誤 する	周囲のアドバイスやノウハウを参考に、改善の ヒント を見つける	与えられた目標や 課題 に 誠実に取り組む
チームをつくる	チームビルディング		目標達成と組織風土改善の 両立を進める	組織が目指す方向に沿った行動を メンバーに浸透 させる	チームの目標に向かって メンバーの意識 を高め、柔軟に行動する	チームの目標に向かって（指示がなくても） 自律的に行動 する	チームの目標に常に 関心 を持ち、周囲の メンバーと連携 する	チームの 目標 を理解し、 行動につなげる
チームを動かす	説得・交渉		利害関係の対立する相手とも 妥協点 を見出し、 Win-Win の関係をつくる	利害関係の異なる相手とも粘り強く交渉し、 妥協点 を見出す	スキのない考え方や魅力的なストーリーで 相手をうなづかせる	正確な情報 と的確な根拠で相手の 理解 を得る		
	組織連携		組織やプロジェクトの代表者として インシアチブ をとって方向性を示し、場をつくり、 キープレイヤーを巻き込む	明確に自分や自組織の責任範囲ではない業務であっても、柔軟に役割を広げて 支援・協力 する	社内外の関係者と日頃から 協動的に行動 し、 頼りにされる関係 をつくる	チーム内で意見の違いや対立が起こっても、 建設的に解決 できるように行動する	お互いのメンバーの意見をよく聞き、いったん受け止めた上で、 自らの意見を伝える	相手の立場を理解し、 協調する点 を見出す
お客さまに満足していただく	理解・洞察		お客さまの動向から 新たな成長余地 を見出し、 具体化する	お客さまのニーズを 新しい施策 につなげる	多くのお客さまの声から、まだ満たされていない 潜在的な顧客ニーズ を汲み取る	お客さまの表情・反応から、お客さまがまだ 気づいていない欲求や期待 を汲み取る	お客さまの言動から、 興味・関心の所在 や 気持ち を読みとる	お客さまからのご要望や質問に 向き合い、丁寧に受け応え する
	表現・演出			お客さまの経験価値（五感や感性）に訴求する優れた表現・演出方法を 組織に波及 させる	ブランドの世界観を体現し、その価値観やこだわり・らしさを、 お客さまの心に響く効果的な方法 で伝える	独自のアレンジや気持ちのこもったメッセージを駆使して 相手に響く伝え方 を工夫する	お客さまに合わせて 聞きやすくわかりやすい説明 の仕方を工夫する	お客さまが必要とする情報をお待たせ せず正確に提供 する
チームを育てる	育成指導		人が育つ「 仕組み 」を作る	個人の特性（強み・弱み）に応じて、 成長 を促す課題・業務を与える	メンバーの前向きな意欲や努力を 引き出す指導 を行う	メンバーの 理解度 や課題に応じた 指導 を行う	業務上のスキルやノウハウを 後進に指導 する	業務に慣れていないメンバーに 目配り・気配り・心配り する
目標を達成する	達成志向		自ら変化を繰り返し、 組織変革を主導 する	自ら チャレンジングな目標・課題 を設定し、達成に取り組む	困難な目標であっても粘り強く 障害 を乗り越えてやり抜く	「やったかどうか」だけでなく、「できたかどうか（ 効果・結果 ）」にこだわる		

【参考】25年度 本給目標ガイドライン（行動要素別の着眼点）

・設定した期待行動レベルを測る際のポイント（＝着眼点）を記載いたします。日々のコミュニケーションや評価の際に活用してください。（※目標ではありません）

期待行動プロセス	行動要素	行動要素別の着眼点											
		雇用形態 ステージ	ステージA	ステージB	ステージC				メイト社員				
					グレード 3 ~ 2		グレード 2 ~ 1		グレード 4 ~ 3		グレード 2 ~ 1		
データ（事実）を活かす	情報収集	【ネットワーク活用】	すでにある人脈・情報ネットワークを有効活用しているか	【船の目（前徹的）】	広く市場／競合の動向をおさえているか	【多様な情報源】	観察情報／客観データなど多様な情報源から多面的に情報を集めているか	【問いを立てる】	収集した情報から、次に答えを出したい疑問を自ら立てているか	【傾聴】	相手の話をささやらずに最後まで聴いているか	【知識習得】	業務に必要な知識の全体像を理解し、習得に取り組んでいるか
		【ネットワーク開拓】	新たな人脈・情報ネットワークを開拓しているか	【魚の目（動動的）】	中長期的に脅威・機会となる外部要因（技術／社会など）の変化を捉えているか	【すぐ調べへ】	疑問を放置せず、すぐにアクションを起こして疑問を解消しているか	【自ら探す】	指示がなくても主体的に情報を取りに行っているか	【観察】	起きている事実やデータをありのままに観察しているか	【自己認識】	自分に不足している知識・情報を正しく認識しているか
		【価値ある情報】	希少で有用な情報が入ってくる仕掛けをつけているか	【虫の目（狭く深く）】	深然と情報を集めるのではなく、フォーカスを絞って情報を集めているか	【客観性の担保】	直観だけに頼らず、根拠となる事実・データを集めているか	【引き出す】	受け身ではなく相手から情報を引き出しているか	【理解のチェック】	自分の理解に間違いがないか確認しているか	【実践】	先輩や上司の指摘・指導を素直に受け止め、実践しているか
	情報分析	【高い視座】	高い視座から問題を再定義しているか	【概念化】	「つまりどういうことなのか」をシンプルにわかりやすく整理・伝達しているか	【分析的な整理】	時系列や大小などの切り口でデータ・事実を分析的に整理しているか	【データ・事実をおさえる】	データ・事実がどうなっているかを頭に入れているか	【シミュレーション】	複雑な情報であってもシンプルにわかりやすく整理しているか	【探し方の理解】	業務に関する情報の所在や探し方を理解しているか
		【独自の切り口】	独自の切り口・着眼点で情報を分析しているか（させているか）	【構造化】	複雑なものを要素分解し、全体の構成要素を網羅的に整理しているか	【示唆の抽出】	矛盾や飛躍のないロジックで、データ・事実から導かれる示唆を明らかにしているか	【先入観の排除】	過去の経験や特定の情報にとらわれず、データ・事実を正しく受け止めているか	【自分なりの切り口】	自分なりの着眼点や切り口で情報を分類しているか	【イレギュラーの認識】	手順やルールに明記されていないイレギュラーな状況を正しく認識しているか
		【新たな示唆・解釈】	新たな示唆や解釈を提示し、組織に影響を与えているか	【ストーリー化】	あるべき姿・問題・原因・解決策をストーリーとして組み立てているか	【データ・事実で語る】	データ・事実を使って相手の理解や納得感を高めているか	【考察する】	データ・事実から何が読み取れるかを自ら考察しているか	【整理して伝える】	第三者が理解しやすいように整理して伝えるか	【判断に悩んだときの相談】	イレギュラーな判断を行うときは自分の考えを上位者に相談・確認しているか
課題を解決する	気づく・動く	【未来展望】	会社の競争優位や収益性に影響を与える中長期的な脅威や機会を予測しているか	【課題設定】	組織として解決すべき課題を特定し、組織メンバーや関係者の注意を喚起しているか	【仮説を持つ】	ものごとの原因や解決策について自分なりの仮説（その時点での答え）を持っているか	【データ・事実をおさえる】	データ・事実がどうなっているかを頭に入れているか	【抽象化して考える】	日々の観察から得られた情報から、何らかの特徴や傾向を見出しているか	【視野を広く持つ】	業務を遂行することだけにとらわれず、周りに目を配り、変化を察知できるようにしているか
		【チャレンジの喚起】	失敗を恐れずチャレンジさせているか	【即行動化】	すぐにトライし、仮説・検証を繰り返しているか	【検証方法の考察】	仮説が正しいかどうかを確認するための検証方法を考えているか	【理由付けの明確化】	自分の意見を主張するときはその理由付けを明確にしているか	【自分なりの気づきを持つ】	観察から読み取れることを自分なりに整理し、蓄積しているか	【違和感を持つ】	いつもと違う状況や出来事を見逃さず観察しているか
		【組織知化】	試行錯誤や失敗の経験から組織として価値ある教訓を次に活かしているか	【失敗に学ぶ】	失敗に学び、教訓を次に活かしているか	【データ・事実で語る】	データ・事実を使って相手の理解や納得感を高めているか	【思考の軌道修正】	他者の意見を取り入れ、自分の考えを柔軟に見直しているか	【周囲に発信する】	自分の意見やアイデアを積極的に上位者や周囲に発信しているか	【言葉にする】	自身が感じた変化や違和感を、周りに伝えたり書き留めるなどしているか
	計画・進捗管理	【リスク・脅威の予測】	目標達成に影響を与えるリスク要因を網羅的に分析・予測しているか	【ギャップの認識】	目標と現状のギャップを常に把握しているか	【リスクの察知】	仕事の状況やメンバーの状況の変化を見逃さず、問題やリスクの兆候を察知しているか	【チームの状況認識】	他のメンバーの動きやチーム全体の業務の状況を常に観察・把握しているか	【業務計画の理解】	日々の業務計画を正しく理解し、必要な準備・段取りを欠かさず行っているか	【業務の理解】	業務の手順やルールを正しく理解しているか
		【将来への打ち手】	中長期的な視点から将来のリスク・脅威への打ち手を前もって講じているか	【軌道修正】	ギャップを埋めるための多様な打ち手を考案・実行しているか	【注意喚起】	問題やリスクに気づいたらすぐにメンバーや関係者に注意を喚起しているか	【自配り】	他のメンバーの状況に目を配り、必要に応じて声掛けや支援を行っているか	【優先順位の理解】	日々の業務を遂行する上で優先順位を正しく認識しているか	【役割認識】	チームの中で自分に期待されている役割や行動を正しく認識しているか
		【意識改革】	組織に健全な緊張感を醸成し、意識改革に取り組んでいるか	【徹底】	あるべき行動を組織メンバーに徹底させているか	【打ち手の提案と実行】	問題やリスクへの打ち手を自ら考え、提案・実行しているか	【臨機応変な行動】	チームの状況に合わせて、臨機応変に自分の行動を見直しているか	【先読み】	日々の業務で発生しそうな問題やリスクを先読みして、必要な準備を抜かりなく行っているか	【ふりかえり】	計画に対してうまくいったこと／うまくいかなかったことをふりかえっているか
検証・改善	【組織の進むべき方向の明示】	中長期的・俯瞰的な視点を持って、自部門のあるべき姿や変化の方向性を明確に示しているか	【中長期目標でのふりかえり】	短期の結果に一喜一憂せず、組織の継続的な成長の観点から次に向けた反省を引き出しているか	【チームでの問題共有】	チーム全体で問題意識を共有しているか	【チーム視点の問題発見】	広くチーム全体の視点で問題を発見しているか	【フィードバックの収集】	積極的に周囲にアドバイスを求めたり、お手本となる事例を収集しているか	【目標の理解】	自分に与えられた目標や課題を正しく認識しているか	
	【ゼロベース思考】	現在の延長線上で考えるのではなく、目指す姿から逆算して組織の取り組むべきことを構想しているか	【多面的な反省】	失敗の原因や解決策の仮説を網羅的・多面的に洗い出しているか	【チームの啓発】	メンバーの前向きな意見を引き出したり、自身のアイデアを発信することでチームに刺激を与えているか	【創意工夫】	チームの問題を解決するために考えをめぐらせて様々なアイデアを考案しているか	【課題の特定】	改善すべき課題を自分なりに特定しているか	【目標達成へのこだわり】	目標や課題に誠実に取り組み、達成のために努力しているか	
	【失敗の許容】	失敗を許容し、失敗から学ぶ風土を醸成しているか	【組織学習】	結果から得られた反省と教訓を次の取り組みに展開しているか	【チーム学習】	結果から得られた反省と教訓をチーム全体で共有・活用しているか	【試行錯誤】	新しい取り組みを実行に移し、試行錯誤を繰り返しているか	【改善に取り組む】	周囲のアドバイスやノウハウを取り入れ、具体的な改善行動を実践しているか	【ふりかえり】	自身の行動をふりかえり、うまくいったこと／うまくいかなかったことをふりかえっているか	
チームをつくる	チームビルディング	【変革の主導】	自ら先頭に立って変革を主導することで、組織メンバーの意識・行動変革を導いているか	【ビジョン・目標の明示】	組織のメンバー全員が同じ方向に向かって一体感を持って取り組めるような共通のビジョンや目標を具体化しているか	【共通目標の意識付け】	一人一人のメンバーが共通目標を意識して行動できるような働きかけしているか	【目標の具体化】	チームの目標を、自分の行うべき具体的な行動に落とし込んでいるか	【共通目標への関心】	チームの目標数値やその達成状況を常に気にかけているか	【共通目標の理解】	チームの目標や課題を正しく理解しているか
		【危機をチャンスに変える】	厳しい状況の中でも潜在的な機会や強みを見出し、新たな発想で次の一手を考案実行しているか	【目標のブレイクダウン】	組織のビジョン・目標を一人一人の具体的な課題やアクションに落とし込んでいるか	【役割の意識付け】	一人一人のメンバーが正しい役割認識を持っているか	【率先して動く】	指示がなくても率先してアクションを起こしているか	【先読み】	状況を先読みし、先回りして準備や段取りを行っているか	【役割認識】	チームの中で自分に期待されている役割や行動を正しく認識しているか
		【組織を鼓舞する】	自ら明るい展望を語ることで、組織メンバーを鼓舞しているか	【ビジョン・目標の浸透】	組織のビジョン・目標を繰り返し発信し、メンバーの理解と徹底を促しているか	【判断基準の明示】	善し悪しの判断をあいまいにせず、チームとしての判断基準を明確に示しているか	【模範となる】	自らが行動することを通じて、周囲のメンバーの模範となっているか	【他のメンバーとの連携】	他のメンバーと協力的・協調的に行動しているか	【行動の実践】	上位者やメンバーから期待される行動を着実に実践しているか
チームを動かす	説得・交渉	【長期的・Win-Winな関係構築】	社内外の関係者や組織と長期的でWin-Winの関係を保っているか	【利害関係の認識】	お互いの利害の相違点を正しく分析し、交渉の作戦を持っているか	【あるべき姿の認識】	あるべき姿や問題の認識が聖になつており、疑問の余地がないか	【正確な情報の提供】	情報を正確に（誤解なく）相手に伝えているか				
		【真摯さ・誠実さ】	どのような立場・利害関係の相手であっても、常に誠実で一貫した判断を示しているか	【粘り強い交渉】	安易に妥協せず、粘り強く説得しているか	【スキのないロジック】	原因と解決策の関係に矛盾や飛躍がなく、疑問を持たせないロジックになっているか	【的確な根拠】	相手を納得させるために十分な根拠や材料を用意し、的確に活用しているか				
		【建設的な利害調整】	社内外の関係者と利害が対立する場面であっても、お互いの納得できる望ましい解決案を導いているか	【建設的な妥協点の模索】	お互いの共通目標・共通目標に立ち返り、建設的な妥協点を模索しているか	【うながせるストーリー】	必要性／有効性／実現性を訴求し、相手を納得させているか	【相手に合わせた説得】	相手の理解度や特性に合わせて、強調・訴求するポイントを変えているか				
	組織連携	【イニシアチフ】	組織やプロジェクトの代表者として自らイニシアチフをとってリードしているか	【役割拡大】	明確に自分や部署の責任範囲ではない業務であっても、柔軟に役割を広げて支援・協力しているか	【組織感受性】	仕事で関係する社内外の組織の事情や利害を理解して行動しているか	【心情的洞察】	日々のコミュニケーションを通じて、一人一人のメンバーの意識を洞察しているか	【傾聴】	相手の話をささやらずに最後まで聴いているか	【公平】	立場の違いに関わらず、全てのスタッフと分け隔てなく接しているか
		【場をつくる】	社内外の関係者や組織がつながる「場」を創り、新しいビジネスチャンスを生み出しているか	【全体最適行動】	自分や部署の枠を超えて、会社全体の視点で行動しているか	【他組織の理解】	自分や部署の都合を押し通すのではなく、相手の立場を理解し折り合いを付けているか	【チーム最適思考】	チーム全体の視点から一貫性のある判断を行っているか	【理解を示す】	相手の意見を受け止め、理解を示しているか	【受容】	自分の主張を押し通すのではなく、相手の立場に理解を示しているか
		【長期的な関係構築】	社内外の関係者や組織と長期的な関係を築いているか	【建設的な干渉】	他部署の責任範囲であっても、全体最適の観点から建設的な意見やアドバイスを提起しているか	【信頼関係の構築】	社内外の関係者に対して日頃から協力的に行動し、繰り返される関係をつづけているか	【共通理解の醸成】	一人一人の理解や意見の違いを放置せず、共通理解が得られるように働きかけしているか	【相互理解】	自分と相手の意見の違いをよく話し合い、相互理解を深める努力をしているか	【協調】	お互いが気持ちよく仕事ができるように、協調的な言動や行動を保っているか
お客さまに満足していただく	理解・洞察	【中長期的トレンドの洞察】	中長期的なライフスタイルの変化や消費者の動向を洞察しているか	【新しい施策の考案】	お客さまの不快感や不満を解決するための施策を考案しているか	【潜在的ニーズの洞察】	多くのお客さまの声から、まだ満たされていない潜在的な期待や要望を洞察しているか	【心情的洞察】	お客さまの表情や反応から、隠れた心・価値観を洞察しているか	【汲み取る】	お客さまの興味・関心の所在や気持ちを読み取っているか	【適切なアプローチ】	お客さまの状況をよく観察して、適切なタイミングでコミュニケーションをとっている
		【成長機会の探索】	中長期的変化を踏まえて新たな成長機会を見出し、事業化のための企画・提案を行っているか	【施策の検証】	施策を実行した場合の効果やリスクを検証しているか	【検証方法の考察】	自分の仮説が正しいかどうかを確認するための検証方法を考えているか	【効果的なヒヤリング】	お客さまの気持ちや背景の情報を引き出すようなヒヤリングを行っているか	【雰囲気づくり】	お客さまが本音で語りやすい雰囲気をつづけているか	【共感】	ご要望や質問を受け止め、共感を示しているか
		【組織への発信】	自分の企画を組織に発信し、関係部署の戦略や計画に影響を与えているか	【組織への発信】	自分の洞察や提案を組織に発信し、関係部署に影響を与えているか	【組織への発信】	自分の仮説を広く組織に発信し、関係者に新たな気づきを与えているか	【期待を上回る対応】	お客さまがまだ気づいていない欲求や期待を汲み取り、期待を上回る対応を行っているか	【プラスアルファの提案】	要望に単に答えるだけでなく、プラスアルファの情報や提案を付け加えているか	【丁寧な受け答え】	相手の理解を確認しながら、最後まで丁寧に受け答えしているか
	表現・演出	【経験価値の洞察】	お客さまが購買経験を通じて感じる認知的・情緒的価値を洞察しているか	【ブランドイメージの体現】	ブランドイメージを体現する立居振舞や表現・演出を行っているか	【ブランドの訴求】	ブランドの価値観やこだわりをお客さまの心に響く魅力的で豊かな表現で伝えているか	【価値を感じる言い回し】	お客さまが価値や期待感を感じる言葉遣い（「工夫しているか」）	【理解度に合わせた説明】	お客さまの理解度に合わせて、説明の順序や内容を工夫しているか	【あいづち・繰り返し】	タイミングのよいあいづちや繰り返しなどをうまく使って、会話に強みをつけているか
		【経験価値のデザイン】	お客さまの上質感や幸福感を刺激する優れた表現・演出方法を考案しているか	【組織への発信】	自分の洞察や提案を組織に発信し、関係部署に影響を与えているか	【新たなファン獲得】	ブランドの魅力や世界観を伝え新たなファンを獲得しているか	【パーソナルな接客】	お客さまに「特別感」を感じさせるようなパーソナルな接客を行っているか	【反応を見て軌道修正】	お客さまの反応を見ながら、表現や説明の内容を工夫しているか	【迅速・正確な反応】	お客さまをお待たせせず必要な情報を正確に提供しているか
		【組織の人的資源のコントロール】	中長期的な観点から組織に必要な人材とその確保・育成策を考案・実行しているか	【個の把握】	一人一人の強み・弱み、志向性や価値観をよく把握しているか	【個の理解】	メンバーの人となりや日ごろから観察し、把握しているか	【個への関心】	周囲のメンバーに関心を持ち、その仕事ぶりに得意・不得意を観察しているか	【知識・スキルの整理】	業務において重要な知識・スキルを整理し、新人や後輩に説明できる状態にしているか	【目配り・気配り・心配り】	他のメンバーを気にかけて、いつも違う様子を見逃さず声をかけたり、話を聞いたりしているか
チームを育てる	【人が育つ仕組みづくり】	組織運営を通じて、継続的に人が育つ仕組み・仕組みをつづけているか	【個に合わせた育成】	一人一人の強みを伸ばし弱みを克服するための指導・育成方法を工夫しているか	【動機付け】	メンバーの前向きな意欲や努力を引き出すコミュニケーションを行っているか	【相手の理解度やスキルの確認】	指導対象のメンバーの業務理解やスキルの保有度を確認しているか	【カン・コツの整理】	自分の持っている暗黙的なノウハウ（カン・コツ）を整理し、新人や後輩に説明できる状態にしているか	【新人・後輩のサポート】	業務に慣れていないメンバーに声をかけたり、アドバイスをしているか	
	【次代の幹部人材育成】	組織の中核を担う将来の幹部人材候補を発掘し、育成の場や機会を創出しているか	【成長機会の創出】	育成的な観点から望ましい課題／仕事機会を与えているか	【承認とフィードバック】	メンバーの行動をよく観察し、よいところは褒め、改善すべきところは指導しているか	【目的・目標の認識】	どのような状態を目指すのかを明確に意識して行動しているか	【業務の指導】	新人や後輩を効果的に指導し、短期に戦力化できるよう支援しているか	【相談される関係】	新人や後輩から頼りにされ相談されるような関係をつづけているか	
	【変化し続ける】	自ら変化を繰り返しているか	【チャレンジングな目標設定】	現在の延長線上では達成できないチャレンジングなゴールを自ら描き、コミットしているか	【ストレッチした目標設定】	かなり努力しないと達成できないような高い目標・課題を自らに課している	【目的・目標の認識】	どのような状態を目指すのかを明確に意識して行動しているか					
目標を達成する	達成志向	【ブレークスルー思考】	これまでの常識にとらわれず、革新的な発想で課題解決に取り組んでいるか	【トレードオフの克服】	トレードオフの状況においても様々な打開策を考案・実行しているか	【障害の克服】	目標達成の障害があっても、様々な方法で乗り越えようとしているか	【効果・結果へのこだわり】	やっかどうかが満足せず、効果があったかどうか／結果につながったかどうかこだわっているか				
		【インスパイアする】	新しい発想やコンセプトを発信し、組織メンバーの意識に前向きな刺激を与えているか	【やり抜かせる】	最後まであきらめず、目標達成に粘り強く取り組んでいるか	【やり抜く】	最後まであきらめず、目標達成に粘り強く取り組んでいるか	【次に向けた学習】	結果オーライ／やりっぱなしにせず、次に向けた具体的な教訓を講じているか				