

# 職務レベルに求められる実行度合い

## ②現象面のギャップの数値的把握 および自責原因の仮説設定

### 【確認ポイント】

- 1) 現象面のギャップを数値的に把握しているか？
- 2) 自責で真の原因を明らかにしているか？



②現象面のギャップの数値的把握  
および 自責原因の仮説設定

チェックリスト 3～6

# 職務レベルに求められる実行度合い

## ②現象面のギャップの数値的把握 および自責原因の仮説設定

### 【確認ポイント】

1) 現象面のギャップを**数値的**に把握しているか？

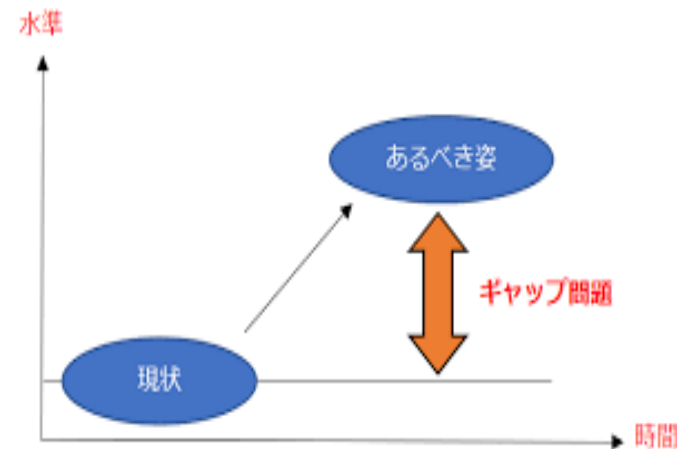
数値化することで同じモノサシで把握できる！

- ・ 具体的で**測定可能な指標 (KPI)** を設定する
- ・ 目標と現状を**数値で比較**する
- ・ グラフ、表など**視覚化**でより分かりやすく



②現象面のギャップの数値的把握  
および 自責原因の仮説設定

チェックリスト 3～6



測定可能な  
KPIは設定  
してる？

目標と現状の  
ギャップは  
数値で比較  
できてる？

グラフや表で  
視覚化すると  
わかりやすいよ！



上司から部下への質問の仕方

# 職務レベルに求められる実行度合い

## ②現象面のギャップの数値的把握 および自責原因の仮説設定

### 【確認ポイント】

2) 自責で真の原因を明らかにしているか？

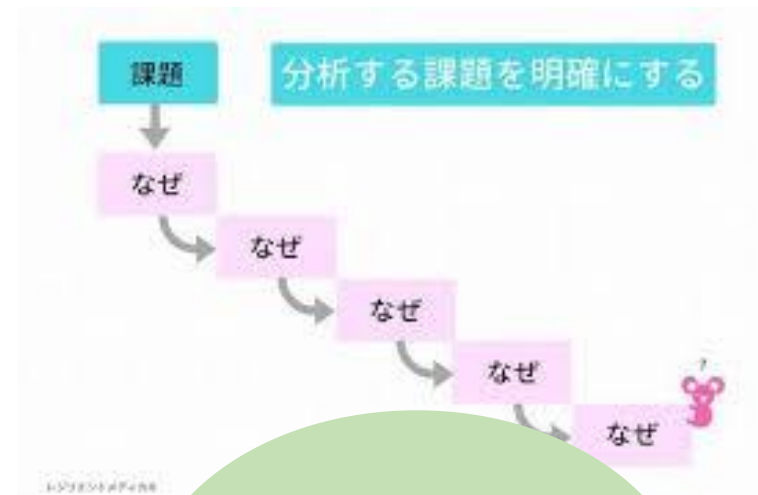
現象と原因を混同していないか？

- ・ 「なぜ」をくり返す  
「なぜその問題が起きたのか？」をくり返し問いかけることで深層にある原因を明らかにする
- ・ 自責⇒解決できる  
他責⇒解決できない



②現象面のギャップの数値的把握  
および 自責原因の仮説設定

チェックリスト 3～6



「なぜ」をくり返す  
ことで問題の真の原因  
が深掘りできてる？

問題の原因が  
他責になって  
いない？  
自責で  
捉えられてる？



上司から部下への質問の仕方