

<リーダーシップ>

自店の目的・方向性，ビジョンを常に自問し，明確化するようにしている
自社の方向，戦略について，思うところがあれば積極的に上司に提言する
スタッフに自店の使命，役割，仕事の意味について積極的に語っている
スタッフとのベクトル合わせ，判断基準の刷り合わせを怠らない
スタッフが仕事をしている自分の意味を見つけられるように支援する
スタッフと気楽に声をかけ雑談する機会をもっている
事業環境の変化，顧客情報にアンテナを張り，いつもウォッチングしている
トップの発言，経営方針に注意し，スタッフにブレイクダウンを欠かさない
スタッフの役割を明確にし，何をなすべきかについて話し合っている
自分自身のあり方，生き方について，目標を設定し取り組もうとしている
自分の専門性を磨く努力を怠らない
スタッフが互いに努力や貢献を尊重しあい，認め合うようにはかっている
いったん決めた目標・プランは，ぎりぎりまで諦めず貫徹するよう努力する
自分たちの目指すことについて理解し，自分の言葉でスタッフに説明できる
自店のみならず，業務全体の革新・改革意識を怠らず，試みている
スタッフと目的意識と問題意識が共有化できている
スタッフへの説明，指示は，5W2Hで具体的にするようにしている
プランや企画立案に当っては，スタッフの知恵を集めるようにしている
スタッフの夢を理解し具体化するのに手助けできる
スタッフの力量，成長目標についての配慮とサポートを心がけている
スタッフがキャリアで達成したいと考えることに本気で関心を示している
手持ちの資源（ヒト・モノ・カネ・トキ・情報）を十分使いこなしている
スタッフに自らの問題意識をぶつけ，キャッチボールすることをいとわない
優秀なスタッフには折あればリーダーシップを発揮する場を与える
目標達成の障害となる行為，発言については，ためらわず叱責し注意する
スタッフへのPDCAへのフォローとサポートに心配りしている
スタッフの辛らつな批判，問題意識でも評価できるものは直ちに上げる
些細な問題でもその原因分析を怠らず，的確な対応を指示する
どんな難局，行き詰まりにも諦めず，スタッフの衆知を集めて乗り切る
スタッフの私生活や仕事で危機に陥ったときは支える
スタッフは自分の欠点や問題点を安心して打ち明け相談してくれる
自分の問題や不都合についても謙虚に聞く耳を持っている
いったん決めたプランでも撤回したり軌道修正することをためらわない
スタッフからの具申，提案，提言は，自分に不都合でもオープンに議論する
自分の意思決定についてはオープンにし，その理由についても説明できる
自分の決断の過ちが明らかになれば，直ちに修正するのをいとわない
結果責任については，自分自身が負うことは当然だと考えている