

ロードフロンティアにおいて

- ・メンバーは義務を果たしてから権利を主張する
- ・メンバー自らがロードフロンティアの体現者である
- ・ロードフロンティアは支配者ではなく教育者である

ミーティングでの行動において

- ・何となくではなく具体的に数字を提示する
- ・質問を問われたら、小さな疑問でもぶつける
- ・意思決定のミーティングは最短で / プレストを長く
- ・対案なき否定はしない
- ・疑問をぶつける前に事前に提案を準備する

仕事への取り組みにおいて

- ・1秒を削りだす努力と仕組みの変更を忘れない
- ・新しいものを生み出すワクワク感を高めると同時に、それをビジネスに落としこむ
- ・鉄は熱いうちに打ち、冷めて眺める。
即座に振り返る癖をつける、そして後日も振り返る
- ・自分で考えて自らが動くなら自分で責任を持つ
- ・人に責任を取らせるのなら自立はない 自立を目指す
- ・RF内に醸成された良き慣行に従い、良心と尊厳をもって仕事を実践する

普段の意識について

- ・10人以下のオフィスでは挨拶は全員に聞こえるように行い、聞こえたメンバーは顧客との接客以外、作業を中断し挨拶に答えること。
- ・「ありがとう」「ごめんなさい」と声に出して言う
- ・同じ結果をもたらしたくなかったら、同じ行動をがんばるのではなく仕組みを変えることをがんばる
- ・「もらう」より「与える」
- ・今を大切に、行動に考えをもち、素早く対応する
- ・本や人から知識を得たらすぐに使う
- ・自分は大きく見せない常に等身大かつ自然体
- ・オフィス環境を清潔に保つために衛生面に配慮し、ルール化されたものは守ること

対人関係において

- ・メンバーの活力を第一に考慮するものとする
- ・ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する
- ・年齢、疾患または障害、信条、民族、ジェンダー、国籍、政治的志向、人種、性的志向、社会的地位あるいはその他いかなる要因も、己の責務とメンバーとの間に介入させない
- ・信頼の上で知り得たメンバーの秘密は、メンバーの離脱後においても尊重する
- ・メンバーの利益と能力の進歩のため、知識を互いに分かち合う
- ・メンバーの言葉の意図を考える
- ・メンバーの意見に悪意がないことを信じる
- ・メンバーのせいにしてしない、言い訳も言い争いもしない。互いに成長をするための議論は言い争いではない
- ・相手の呼び方は当事者同士の合意で決めるものとし、共通呼称は定めのないものとする

コミュニケーションにおいて

- ・コードとコンテキストを理解した上で合意形成を構築すること
- ・コードにおいては SMART ゴールを意識すること
 - ◆Specific (具体的に)
誰が読んでもわかる、主語と述語と目的語が明確で具体的な表現や言葉で書き表す
 - ◆Measurable (測定可能な)
目標の達成度合いが本人にも上司にも判断できるよう、その内容を定量化して表す
 - ◆Achievable (達成可能な)
希望や願望ではなく、その目標が達成可能な現実的内容かどうかを確認する
 - ◆Related (経営目標に関連した)
設定した目標が職務記述書に基づくものであるかどうか。と同時に自分が属する部署の目標、さらには会社の目標に関連する内容になっているかどうかを確認する
 - ◆Time-bound (時間制約がある)
いつまでに目標を達成するか、その期限を設定する

指摘し合う

- ・メンバー内で行動指針に反している事例を見つけた時は互いに指摘し合うこと

メンバー内で行動指針に反している事例を見つけた時は互いに指摘し合うこと

最後に なぜ、上記の行動指針なのかを考える