

5等級と4等級の尺度説明

研美社 定性26期 行動目標一覧

2025年6月20日

研美社

人事評価制度

本資料では、社内等級（4~5等級）の定義と、レベル1からレベル8までの行動尺度を全体的に解説します。レベルが上がるほど責任範囲と求められる役割が広がります。

5等級【本部長】

会社のビジョンをもとに施策の立案が出来る。実施に当たっては部下を巻き込み、部下の育成と業績の成果に責任を持つことが出来る。

4等級【マネージャー】

会社の理念、方針を十分に理解し、部下に落とし込む事が出来る。勤務姿勢は会社の利益を最優先して行動し、施策の実行に当たってはチームを指揮することが出来る。

■ レベル1（最低）～レベル8（最高）の行動尺度

各等級の成長段階と行動基準を示しています。レベルが上がるほど期待される行動と成果が高度になります。

レベル1

自分自身の業務遂行に精一杯なため、部下・後輩に仕事を依頼するが方針や指針を与えず放任する面も見られる。

レベル2

自分自身の業務遂行に精一杯で、思い切った仕事を任せたいが、それに伴う準備を行なう余裕がない。

レベル3

自分自身の業務はひと通り遂行でき、余裕があるときには、それに伴う準備をした上で、部下後輩に仕事を任せている。

レベル4

経営戦略への貢献。自部門の業務目標を経営戦略に沿って提言提案することで、自部署の経営参画意識を向上させている。

レベル5

経営課題の解決。自分自身だけではなく、部下・後輩を計画立案や企画立案、改善活動に参加させている。

レベル6

経営環境の変化への対応。変化に対応した組織改革や人材育成において経営層の意向を反映している。

レベル7

経営成果を向上させ、企業価値を高め、自身の言動の積み重ねが会社の評判を上げている。

レベル8

会社全体の経営問題に関しては、計画作りからその運用まで、経営層の代行者としてその役割を果たせる。

💡 資料中でピンク色にハイライトされている項目は、各等級で特に重要な4つの評価項目を示しています。

SM統括部長の『経営への参画』 ※本項目はレベル5-8とする

会社のビジョンをもとに施策の立案が出来る。実施に当たっては部下を巻き込み、部下の育成と業績の成果に責任を持つことが出来る。

- 重要な4項目（ピンク色でハイライト）
- ✔ ビジョン施策
 - ✔ 部下巻き込み
 - ✔ 育成
 - ✔ 業績責任

レベル1 (最低)	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7	レベル8 (最高)
レベル	行動基準						
レベル1	自分自身の業務遂行に精一杯なために、部下・後継に仕事を依頼するが、方針や指針を与えず放任する面も見られる。						
レベル2	自分自身の業務はひと通り一杯で、意見の提言・提案遂行でき、余裕があるときには、意見を提言・提案をしている						
レベル3	担当業務や会社運営に関わる意見を提言提案をしている。						
レベル4	経営戦略への貢献。自部門の業務目標を経営戦略に沿って提言提案することで、自部署の経営参画意識を向上させている。						
レベル5	経営課題の解決。自分自身だけではなく、 部下・後輩を計画立案や企画立案、改善活動に参加させている。						
レベル6	経営環境の変化への対応。変化に対応した 組織改革や人材育成 において経営層の意向を反映している。						
レベル7	経営成果を向上させ、企業価値を高め 、自身の言動の積み重ねが会社の評判を上げている。						
レベル8	会社全体の経営問題に関しては、 計画作りからその運用まで、経営層の代行者としてその役割を果たせる。						

💡 レベルが上がるにつれて、**ビジョンに基づく施策立案**から**部下の巻き込み、人材育成**、そして**業績への責任**へと、経営参画の質と範囲が拡大していきます。

SMリーダーの『経営への参画』 ※本項目はレベル4-7とする

会社のビジョンをもとに施策の立案が出来る。実施に当たっては部下を巻き込み、部下の育成と業績の成果に責任を持つことが出来る。

- 重要な4項目（ピンク色でハイライト）
- ✔ 施策立案
 - ✔ 部下巻き込み
 - ✔ 育成
 - ✔ 業績責任

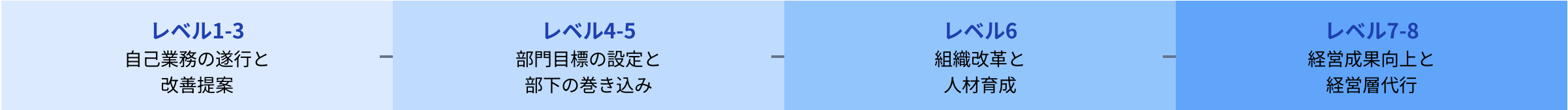
レベル1 (最低)	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7	レベル8 (最高)
--------------	------	------	------	------	------	------	--------------

レベル	行動基準
レベル1	自分自身の業務遂行に精一杯なために、部下・後継に仕事を依頼するが、方針や指針を与えず放任する面も見られる。
レベル2	自分自身の業務はひと通り一杯で、意見の提言・提案遂行でき、余裕があるときには、意見を提言・提案をしている
レベル3	担当業務や会社運営に関わる意見を提言提案をしている。
レベル4	経営戦略への貢献。自部門の業務目標を経営戦略に沿って提言提案することで、自部署の経営参画意識を向上させている。
レベル5	経営課題の解決。自分自身だけではなく、部下・後輩を計画立案や企画立案、改善活動に参加させている。
レベル6	経営環境の変化への対応。変化に対応した組織改革や人材育成において経営層の意向を反映している。
レベル7	経営成果を向上させ、企業価値を高め、自身の言動の積み重ねが会社の評判を上げている。
レベル8	会社全体の経営課題に関しては、計画立案から実行までの一連の経営活動の執行者として、経営層の代行者としての役割を果たしている。

等級間の主な違いと共通点

	5等級【本部長】	4等級【マネージャー】
役割の違い	会社のビジョンをもとに施策を立案し、部下の育成と業績の成果に責任を持つ	会社の理念・方針を理解し、部下に落とし込むことで、チームを指揮する
行動の重点	経営への参画と戦略立案	権限の委譲と現場でのチームマネジメント
共通点	部下の育成、業績への責任、会社への貢献を重視。レベル4以上では戦略的思考と部下の参画を促す	

キャリア成長のステップ



🔑 評価・昇格のカギとなる重要項目（ピンク色項目）

- ✔️ 5等級：ビジョン施策、部下巻き込み、育成、業績責任
- ✔️ 4等級：理念理解、利益最優先、指揮、落とし込み

これらの項目に焦点を当てた行動・成果を示すことが、キャリアアップにつながります。特にレベル4以上への成長には、これらの項目での具体的な成果が求められます。