



26期等級制度について

キャリアの道標と成長の指針

 2025年5月

等級制度の目的・意義



等級制度とは

社員の能力・役割・貢献に応じて等級を定義し、評価・育成・処遇の基準となる制度です

💡 等級制度は「成長の羅針盤」です

社員にとっての意義



キャリアパスの明確化

自身のキャリアの道筋と成長ステップを明確に。



成長の指針

次の等級に必要なスキルや行動が具体的に。



公正な評価

定量の数値結果も数値に見えない定性のプロセスも両軸で。

会社にとっての意義



人材育成の効率化

各等級に応じた育成プランで計画的な人材開発を。



評価基準の統一

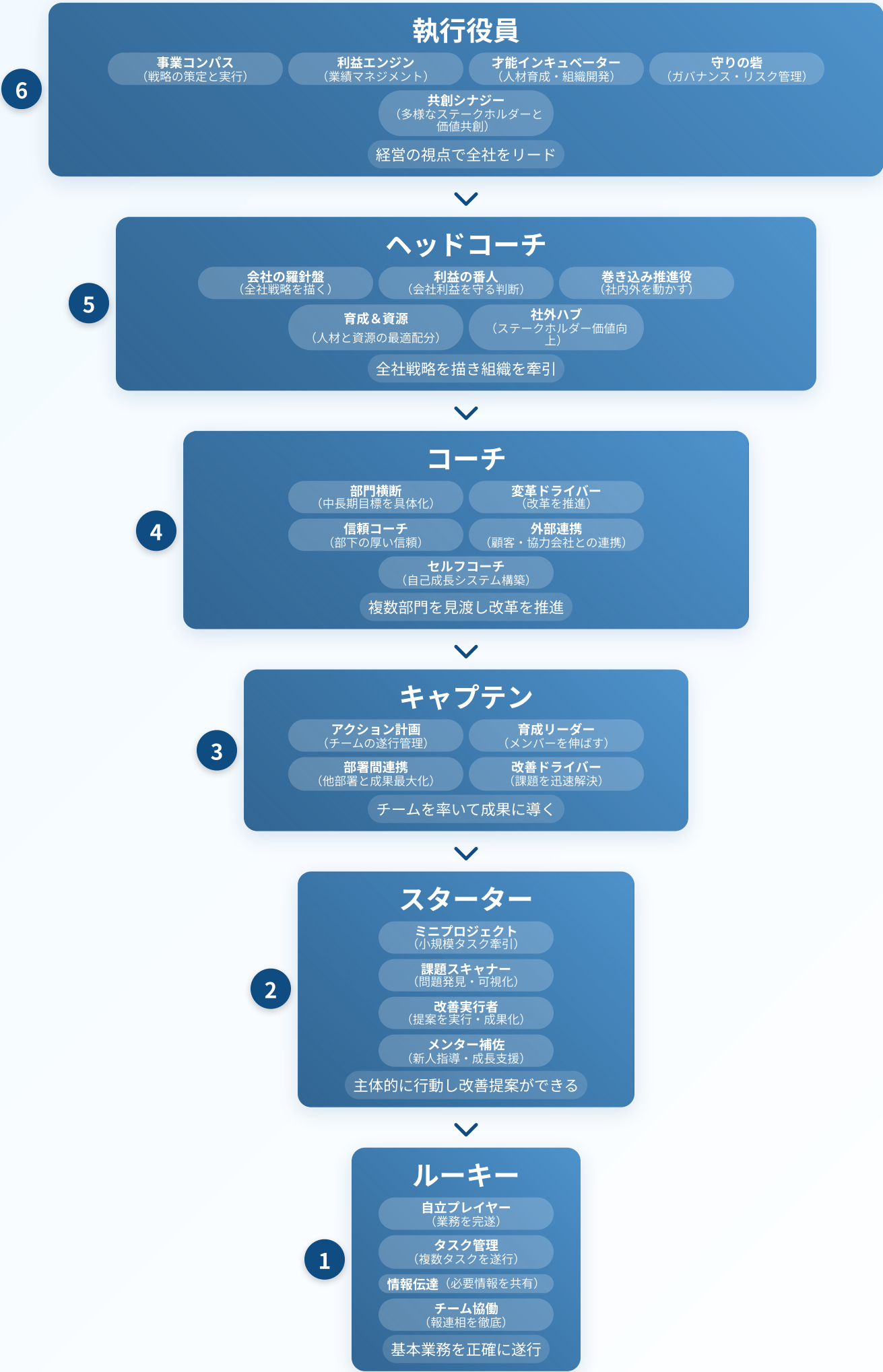
共通の物差しによる評価で、会社全体の目標に統一を。



組織力の強化

適材適所の人員配置と役割明確化で組織効率が向上を。

等級体系の全体像



1～3等級の詳細

💡 各等級は、前の等級のスキルが身についた状態を前提。

1 ルーキー



等級定義

- 👤 **自立プレイヤー** （追加指示なしで担当業務を完遂）
- ☰ **タスクマスター** （複数タスクを並行管理し、品質を落とさず遂行）
- 🔗 **情報パスキーパー** （必要な情報を漏れなく受け渡し、上司とチームの情報ギャップをなくす）
- 🔄 **チームリンクキーパー** （報告・連絡・相談を徹底し協働を支える）

★ **仕事理解力** ：業務の目的や手順を少しずつ理解し、基本的な行動ができる力。

★ **受け入れ力** ：上司や先輩からの指示・アドバイスを素直に受けとめる姿勢と態度。

★ **初期行動力** ：あいさつ、メモ、確認など、社会人としての基本行動を安定して行える力。

★ **質問行動力** ：わからないことをそのままにせず、適切に質問できる力。

★ **職場適応力** ：チームの一員として基本的なコミュニケーションをとり、環境に慣れていく力。

2 スターター



等級定義

- ✚ **ミニプロジェクトパイロット** （2-3名の小規模タスクを牽引し、期限内に成果を出す）
- 🔍 **課題スキャナー** （問題を素早く発見し可視化）
- 🔧 **改善エグゼキューター** （提案を自ら実行し成果に繋げる）
- 👥 **メンターサポーター** （新人へ基本業務を教え成長を促す）

★ **理念・方針の率先垂範** ：日々の言動で研美社ピラミッドを体現し、判断や行動に一貫性を持って示し続けている。

★ **自律判断力** ：自発的に考えて動ける（指示待ちではない）。

★ **主体行動力** ：自ら考え動き、受け身でなく周囲を巻き込む行動ができる力。

★ **前向き行動力（ムードメイクができる）** ：業務や学びに前向きな姿勢で取り組み、周囲に良い影響を与える力。

★ **協力支援力** ：自分より経験の浅いメンバーに、簡単なことを教えたり手助けしたりする力。

3 キャプテン



等級定義

- 📋 **アクションプランキャプテン** （チームを率いて計画を立て遂行管理）
- 👥 **育成プロジェクトリーダー** （プロジェクトを導きメンバーを伸ばす）
- 🔗 **クロスリンクコーディネーター** （他部署と連携し成果を最大化）
- 🔧 **改善ドライバー** （現場課題を拾い迅速に解決）

求められる行動と成果

- ✓ チームを率いて行動計画を立案し、遂行管理ができる
- ✓ 個人目標概ね達成、安定的に期待以上の成果
- ✓ 他部署と協力し、チーム内で「頼れる存在」として貢献

必要なスキル

業務遂行力

実行力

思考力

協働推進力

育成サポート力

4～6等級の詳細

💡 4～6等級は組織全体を見据え、変革を推進し、成果を最大化する役割を。

4 コーチ

等級定義

-  **部門横断プランナー** （複数部門で中長期目標を具体化）
-  **変革ドライバー** （体制・プロセスを刷新し改革を推進）
-  **信頼コーチ** （強いリーダーシップで部下の厚い信頼を獲得）
-  **外部アライアンスマネージャー** （顧客・協力会社との外交で成果を最大化）
-  **セルフコーチ** （自らを律し、成長し続ける仕組みを自ら構築・実践している）

求められる行動と成果

- ✓ 複数部門を見渡し、中長期目標を具体化できている
- ✓ 組織体制や業務プロセスの改革を推進している
- ✓ チーム目標95%達成、質・量ともに高いパフォーマンス
- ✓ メンバーの育成が進み、チーム力が底上げされる

必要なスキル

- 横断調整力
- 発想変革力
- 研鑽維持力
- 現場翻訳力
- マーケティング思考力

5 ヘッドコーチ

等級定義

-  **会社の羅針盤** （全社戦略を描き進路を示す）
-  **利益の番人** （会社利益を守る迅速判断）
-  **巻き込み推進役** （社内外を動かし成果を出す）
-  **育成&資源ディレクター** （人と資源を育て最適配分）
-  **社外ハブ** （ステークホルダー価値向上）

求められる行動と成果

- ✓ 全社視点で事業戦略を策定し、組織を牽引
- ✓ 社内外を巻き込み、リソース配分や人材育成を指揮
- ✓ 部門売上10%増・予算達成率100%など部門KPIを安定的に達成
- ✓ 上層部への提案が認められ、部門として成果を伸ばす

必要なスキル

- 戦略策定力
- 財務思考力
- 巻き込み力
- 人材育成力
- 価値伝達力

6 執行役員

等級定義

-  **事業コンパス** （戦略の策定と実行）
-  **利益エンジン** （業績マネジメント）
-  **才能インキュベーター** （人材育成・組織開発）
-  **守りの砦** （ガバナンスとリスクマネジメント）
-  **共創シナジーアーキテクト** （多様なステークホルダーと価値を共創）

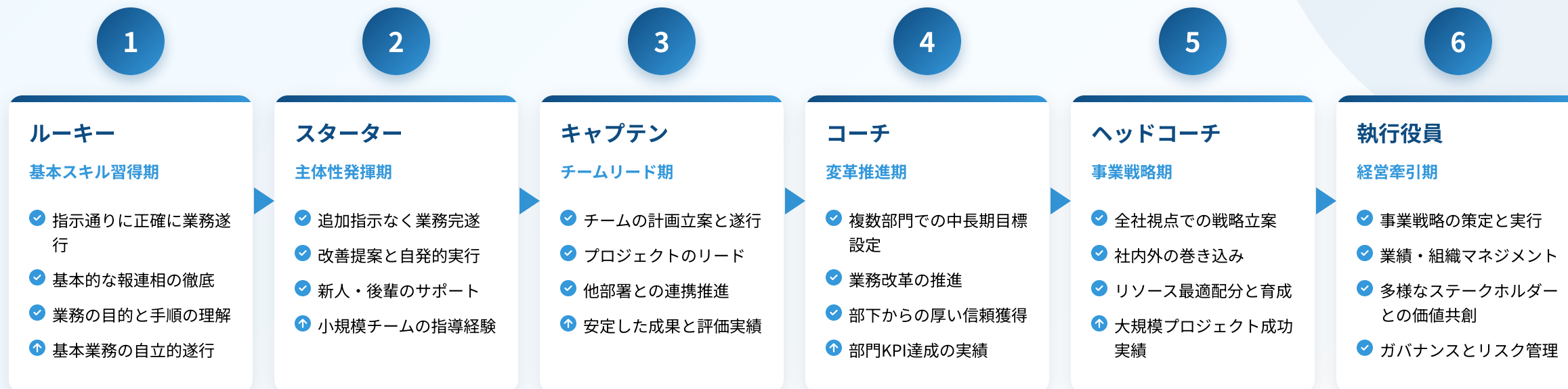
求められる行動と成果

- ✓ 主要KPIを大幅達成（売上・利益の大幅向上）
- ✓ 新規事業・大規模プロジェクトを成功に導く
- ✓ 経営層・社外からも高い評価と信頼を得ている
- ✓ 全社目標を上回る成果を安定的に実現

必要なスキル

- 戦略構築力
- 意思決定力
- 共感コミュニケーション力
- 説明責任力
- 協創提案力

キャリアパスと成長イメージ



昇格要件：各等級で定義された役割・行動・成果基準に対する達成度に基づき、年次評価の結果と上司、役員推薦、また本人の立候補。全て、本人との面談を行ったうえで決定。

よくある質問（FAQ）

Q 等級はどのように決定されるのですか？

等級は、各等級で定義された役割・行動・成果基準に対する達成度に基づき、年次評価の結果と上司の推薦、また立候補も受付ます。課題提出並びに役員面談により最終決定とします。

Q 昇格のタイミングはいつですか？

昇格の機会は年1回（6月）です。

Q 等級と給与はどのように連動していますか？

各等級には基本給の号棒表が設定されており、等級が上がると号棒表の1ステップも上昇します。1等級ステップ=1,000円、2等級ステップ=1,500円、3等級ステップ=2,000円、4等級ステップ=2,500円、5等級ステップ=3,500円、6等級ステップ=5,000円。

Q 同じ等級内でのスキルアップはどう評価されますか？

定性の会社全体3つの目標。部署目標。定量目標。周囲目標。こちらを三ヶ月を1Qとし、年4回に見直す機会を設けています。いわゆる「評価」です。評価制度は、人の優劣をつけるためではなく、キャリアパスを描くための指標であって欲しいと思っています。自分の得意、不得意。それぞれ、自分・仲間の可能性を信じて、自己資本価値を高めていってください。研美社の中だけに捕らわれず、どこの社会でも、国でも通用する人間力を養ってくださることを望みます。