

◇役職別昇格ガイドライン

1. 一般社員

主な役割と期待される力：

- 現場で個人の成果を上げ、与えられた業務を正確に遂行する力。

昇格判断のポイント：

- 基本ルールを 100% 遵守し、自ら軌道修正ができること。
- 個人の成果を安定して出し続けられること。
- 報連相の重要性を理解し徹底できること。

2. リーダー

主な役割と期待される力：

- チームに良い影響を与え、良好な雰囲気づくりに貢献すること。
- チームメンバーを動機づけ、チームの目標達成をサポートする力。

昇格判断のポイント：

- 姿勢や態度で周囲を良い方向に導けること。
- チャレンジ精神があり、後輩育成や OJT に主体的に取り組めること。
- 小さな業務改善が提案できること。

3. 主任

主な役割と期待される力：

- チームの責任者としてメンバーをまとめ、組織目標を達成すること。
- 個人の目的と組織の目標を整合させること。

昇格判断のポイント：

- 目標達成のためにチームをまとめられること。
- 後輩育成や評価に主体的に関与できること。
- 数字とチーム運営のバランスを持つこと。

4. 係長

主な役割と期待される力：

- チーム管理と現場指導を担い、組織全体の管理を担うこと。

昇格判断のポイント：

- 複数メンバーの成果を客観的に管理できること。
- 業務改善やプロセス設計の提案ができ、それを指示待ちではなく自走して遂行できること。

5. 課長

主な役割と期待される力：

- 主任・係長を育成し、課全体を統括すること。
- 組織の強化や部下の評価、トラブル対応を担うこと。
- 組織の目標達成に向け、課単位での戦略レベルへと落とし込み、立案・計画・実行・分析・改善のPDCAサイクルを回せること。

昇格判断のポイント：

- 主任・係長クラスを育てる高い能力があること。
- 部下の成長や組織目標達成に対する責任感が非常に高いこと。
- 組織ルールの遵守を徹底させ、規律ある組織運営ができること。

6. 部長

主な役割と期待される力：

- 部門の課題を可視化し、戦略立案や課題解決力を持ち、課長級を統括・指導すること。
- 経営陣と同じ価値観を持ち、収支管理に秀でていること。
- 会社全体を視野に入れ、部門のビジョンを明確に言語化し、浸透させること。

昇格判断のポイント：

- 課長層を育成する能力と実行力があること。
- 自身の部門だけでなく、他部門との連携も積極的に行い、全社的な視点で物事を考えられること。
- 会社の商品やサービスへの強い愛着を持ち、利益と組織の健全な発展を両立できること。

7. 統括責任者

主な役割と期待される力：

- 会社全体の経営視点に立った意思決定と組織開発を担うこと。
- 部門全体を俯瞰し、大きな成果や変化の起点となる影響力を持つこと。

昇格判断のポイント：

- 事業成果の中長期的な設計ができ、その実現にコミットできること。
- 会社への強い忠誠心があり、業績悪化時でも安易に離職せず、組織を支え続ける覚悟があること。
- 経営者目線で物事を判断できること。
- 部下を任せ、信頼して判断できること。

8. 執行役員

主な役割と期待される力：

- 特定の事業部門・機能（営業統括・管理部門統括等）における経営責任を負い、統括責任者層を束ねること。
- 担当部門の数値目標（損益）に対する最終責任を持ち、未達時の要因分析と改善策を自ら経営会議に提示できること。
- 自身の専門領域（財務・人事・営業戦略等）において社内随一の専門性を発揮し、他役員・統括責任者へ助言できること。

昇格判断のポイント（数値責任）：

- 担当部門の損益分岐点を理解し、黒字化・利益最大化に向けた戦略を自ら立案・実行できること。
- 予算達成率・利益額について、定量的な説明責任を経営会議で果たせること。

昇格判断のポイント（専門性）：

- 自身の専門領域について、社外でも通用するレベルの知見・実績を持つこと。
- 統括責任者クラスを複数育成し、経営目線を持つ人材を輩出できること。

昇格判断のポイント（その他）：

- 全社会議において、自部門の利益だけでなく全社最適の視点で発言・意思決定ができること。

9. 役員（取締役）

主な役割と期待される力：

- 会社法上の善管注意義務・忠実義務を理解し、取締役会の一員として経営の意思決定・monitoring機能を担うこと。
- 全社の数値（売上・利益・資金繰り）に責任を負い、資本政策・投資判断に関与すること。
- 複数部門・複数執行役員を横断的に統括し、全社戦略の実行に責任を持つこと。

昇格判断のポイント（数値責任）：

- 全社の損益・資金繰りを俯瞰し、中長期の経営計画（3～5年）を立案・実行できること。
- 資本政策・投資判断について、根拠を持って意思決定できること。

昇格判断のポイント（専門性）：

- 特定の専門分野（財務・法務・事業開発等）において、会社の意思決定を左右するレベルの専門性を持つこと。
- 執行役員クラスを育成し、経営人材の層を厚くできること。

昇格判断のポイント（その他）：

- 対外的な交渉（金融機関・取引先・株主等）において会社を代表できる信頼と実績があること。

10. 代表取締役

主な役割と期待される力：

- 会社全体の経営責任を一身に負い、全てのステークホルダー（株主・従業員・取引先・顧客）に対する最終責任者であること。
- 会社のビジョン・経営理念を体現し、全役員・全社員を束ねる求心力を持つこと。
- 資本政策・M&A・事業承継など、会社の存続に関わる最重要な意思決定を担うこと。

昇格判断のポイント（数値責任）：

- 全社の数値責任（売上・利益・資金繰り・資本効率）を最終的に負う覚悟があること。

昇格判断のポイント（専門性）：

- 業界内外での専門性・実績・信用が、会社の対外的な価値そのものとなっていること。
- 役員層を育成し、経営の持続性（後継者育成含む）に責任を持てること。

昇格判断のポイント（その他）：

- 不測の事態（経営危機・法的リスク等）において、最終的な意思決定と責任を負う覚悟があること。