

WIA-給与テーブル  
2016.3月更新

職位	ランク	報酬/コミットメント				備考
		Full	Half	Quarter	Hour Based	
Associate	-	200,000	100,000	50,000	1,250	
	+	212,500	106,250	53,125	1,330	
Manager	-	225,000	112,500	56,250	1,410	
	+	250,000	125,000	62,500	1,570	
Director	-	275,000	137,500	68,750	1,720	
	+	300,000	150,000	75,000	1,880	
	-	350,000	175,000	87,500	2,190	資金繰りが滞る場合は未払い金を増やし、キャッ
	+	425,000	212,500	106,250	2,660	シュフローの安定に貢献する（経営責任と報酬の両
	+	500,000	250,000	125,000	3,130	立）
Specialist	-	10000	5,000	2,500	70	技能の水準、影響のレベルに加えて、市場価値を鑑
		20000	10,000	5,000	130	みて判断
	+	40000	20,000	10,000	250	
	++	80000	40,000	20,000	500	

WIA-職位定義—全体像

職位	アソシエイト	マネージャー	ディレクター
経営スキル			○
非営利スキル		○	○
マネジメントスキル		○	○
実行スキル	○	○	○
ナレッジワーク	○	○	○
自己管理	○	○	○

## WIA-職位定義

ポジション	責任	インセンティブ	要件	ノックアウトファクター	評価方法
ディレクター	短期的な事業成果／ 長期的な社会的インパクト 社会を主語に考える	インパクト	セオリー・オブ・チェンジの定義と更新 適切な目標を定め、戦略を描けること 組織変革の主導と組織の最適化 アライアンスの主導（リソースの調達を含む） オーセンティック・リーダーシップ ブレークスルーとエグゼキューションの両立 管理会計の理解と実行	意志決定できない 目標を数値化できない いざという時に自ら問題解決ができない 組織の標榜する価値観と言動が不一致 ディレクションと権限委譲にムラがある	インパクト チームの評価 理事・社外の評価 売上
マネージャー	バリューとコーディネーション 会社、顧客を主語に考える	パフォーマンス	問題の解決と仕組み化 部門を越えた協働と価値提供、インパクトの創造 部トのトレーニングができること、ジョブデザインを通じたプロヤスの最適化 関係性のハブとしてリソースをマッチングできる 自分の言葉でビジョンを語る プロジェクト単位のコスト、リスク管理と撤退戦の主導 企業文化への貢献	顧客から信用されない 部下を育てられない、チームにシナジーをつくれぬ PDCAを回せない、課題が放置される アウトプット、プロセスをデザインできない ブランドを維持できない	顧客からの評価 プロジェクト・マネジメントスキル 問題解決能力 代表者としての力 売上 コンディショニング・スキル
アソシエイト	プロセスと価値提供 チームや生産性を主語に考える	固定	プロジェクトマネジメントを通じた生産性の向上 業務フローの定義と適切な言語化 スペシャリティを発揮したデリバリー アクティブ・リスニング 工数の見積もりと最適化 顧客に優れた価値を提供できる	プロジェクトの管理ができない 違う背景を持ったチームメンバーと協働できない 他のチームメンバーのモチベーションを下げる 失敗した時に自分からリカバリーできない 自分の強みを生かせない、弱みに振り回される キャラを使えない	生産性 チームへの貢献
インターン（有給）	デリバリー	固定	自己変革能力 業務遂行能力（営業、プロマネ、企画） スペシャリティ	デリバリーができない 現状に満足している 相手の時間を尊重できない メッセージが不明確 価値を最大化させようとしていない	
インターン（無給）	タスク	なし	自己管理能力 ミッションへの共感 コミットメント ポテンシャル 失敗から学ぶ	日報が出せない 報告・相談ができない 約束が守れない 予習・復習ができない 最低限のコミットメントを果たせない	