



|               | グレード      | G1                                                                       | G2                                                                                         | G3                                                                                                                             | G4                                                                                                                                                                    | G5                                                                                                                                                                                                                                                              | G6                                                                                                                                                                           |
|---------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               |           | 能力等級（能力=等級）                                                              |                                                                                            |                                                                                                                                | 役割等級（役割=能力×職務=等級）                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |
| 評価軸           | 評価項目      | 基礎固め                                                                     | 自立                                                                                         | 主力                                                                                                                             | (S) 社内で卓越した専門家<br>(G) 現場の実行のリード                                                                                                                                       | (S) 社外に通じるプレゼンスを発揮する専門家<br>(G) 現場と経営の接点                                                                                                                                                                                                                         | (S) 事業/機能の創造と成長に不可欠な専門家集団のトップ<br>(G) 事業/機能全体の舵取り                                                                                                                             |
| 専門ケイパビリティ     | みてねのデザイン  | ・ デザインプロセスと各ステップを意識し始めている                                                | ・ デザインプロセスと各ステップの基本理解がある                                                                   | ・ みてねのデザイン原則を理解している<br>例：アウトプットがデザイン原則と一致している。みてねらしさを表現できる。                                                                    | ・ みてねのデザイン原則を体現し、説明できる                                                                                                                                                | ・ 組織を超えてみてねのデザインが確立できる仕組みやカルチャーを作っている                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                              |
|               | 専門性の深化と拡大 | ・ 必要な専門性の意識をしている                                                         | ・ 必要な専門性の習得をはじめている                                                                         | ・ 専門領域の周辺分野も意識している                                                                                                             | ・ 専門領域をリードでき、結果として周囲から頼られる存在になっている<br>例：「商品の企画、デザインといえば〇〇さん」、「デザインシステムのリードといえば〇〇さん」。この人がいなければ頓挫するなど、特定のスキルでグループを超えて評価を受けている。                                          | ・ 複数の専門領域をリードできる<br>例：UI・ブランディング・リサーチをリードできるなど。<br>補足：複数領域でレベル100を求めるわけではなく、特定領域でレベル100であれば、G6もあり得る。<br>・ (G) 専門領域外の分野を理解している<br>例：エンジニアリング・QA・コーポレート・マーケティングなど専門外の分野の中程度の理解がある（簡単なタスクが取れるレベル）。フロントエンド実装ができる（JS）<br>小・中規模なプロジェクトマネジメント、プロダクトマネジメントが見様見真似でできるなど。 | ・ 社内外の個人的なプレゼンスを駆使し、自社組織に優位な状況を作っている<br>例：その人がいるから転職してきた、という人が多い状況など。                                                                                                        |
|               | 価値創出インパクト |                                                                          |                                                                                            |                                                                                                                                | ・ 事業を創出したり、インパクトのある価値創出のプロジェクトに貢献され得る<br>・ (G) 不確実性・難易度の高いプロダクトのデザインをリードし、価値創出をしている<br>例：ドメインチームのデザインリードや、新規開発プロジェクトの初期ビジネス初期検討フェーズから開発後期までデザインリードとしてアサインされている。       | ・ デザインの枠を超え、不確実性・難易度の高いプロダクトをリードし、事業を創出したり、インパクトのある価値創出をリードしている<br>例：不確実性、または難易度の高い新規開発プロジェクトの初期(ビジネス初期検討フェーズ)から開発後期までインリードとしてアサインされている。リアルアントレプレナーとして周囲から信頼されている。                                                                                              | ・ デザインの枠を超え、再現性を持って、不確実性・難易度の高いプロダクトをリードし、事業を創出したり、インパクトのある価値創出をリードしている<br>例：重要な新規開発プロジェクトといえは呼ばれる存在になり、初期(ビジネス初期検討フェーズ)から開発後期までデザインリードとしてアサインされる。リアルアントレプレナーとして周囲から信頼されている。 |
|               | 業務規模と自立   | ・ 小規模なタスクを支援を受けながら遂行できる                                                  | ・ 小規模なタスクを自走できる<br>・ 中規模なタスクを支援を受けながら遂行できる                                                 | ・ 中規模なタスクを自走して事業に貢献できる<br>・ 大規模なタスクを支援を受けながら遂行し事業に貢献できる                                                                        | ・ 大規模なタスクを自走できる                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |
|               |           |                                                                          |                                                                                            |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |
| プロセス・プロジェクト管理 | プロセス      | ・ 関与する業務の各プロセスについて意識し始めている<br>例：開発・デザイン思考・リサーチなど                         | ・ チームの一員として業務プロセスに参加している<br>・ 関与する業務の各プロセスについて学びは始めている                                     | ・ チームの業務の各プロセスについて理解している<br>・ チームの業務の各プロセスについて課題と改善案を提案している                                                                    | ・ チームの業務の各プロセスについて課題と改善案を提案し、改善をリードしている<br>例：デザインシステム運用フロー、スクラムセレモニーの改善、デザイン思考の普及、浸透など。                                                                               | ・ 組織全体の（開発に限らない）業務プロセスの課題と改善案を提案し、プロセス改善に貢献している                                                                                                                                                                                                                 | ・ 組織全体の（開発に限らない）業務プロセスの課題と改善案を提案し、プロセス改善をリードしている                                                                                                                             |
|               | プロジェクト管理  | ・ 他のメンバーが何をやっているかを意識している<br>・ チーム全体のスケジュールを意識している                        |                                                                                            | ・ チーム全体の計画やタスク優先度を把握している                                                                                                       | ・ チーム外への影響を意識しプロジェクトを進めている<br>例：自分のチームの利益だけを優先しないうるなど。                                                                                                                | ・ サービス全体、組織全体への影響を意識しプロジェクトを進めている                                                                                                                                                                                                                               | ・ サービス全体のプロジェクト推進をリードしている                                                                                                                                                    |
|               | QCD       |                                                                          | ・ Quality/Cost/Deliveryを意識し始めている                                                           | ・ Quality/Cost/Deliveryを意識し、チームの目標達成に貢献している<br>例：判断材料を複数持って行き、多様な職種の意見も踏まえてバランスを取ったデザインを選択できるようにするなど。                          | ・ Quality/Cost/Deliveryを意識して機能リリースし、チームの目標達成をリードしている                                                                                                                  | ・ プロダクト全体のQuality/Cost/Deliveryを意識して機能リリースし、目標達成をリードしている                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                              |
|               | 調整        |                                                                          |                                                                                            | ・ 他部署や社外のメンバーの稼働調整ができる<br>例：副業デザイナーのマネジメントができるなど。                                                                              | ・ プロジェクトの状況に合わせ、他部署や社外のメンバーの人員調達の検討、および調達に向けた行動ができる<br>例：予算調整・交渉・副業デザイナー採用など。                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |
|               | タスク分解     |                                                                          |                                                                                            | ・ ビジネス要件のタスク分解を習得しは始めている<br>例：PBIからデザインタスクの分解ができるなど。                                                                           | ・ ビジネス要件のタスク分解をリードしている<br>例：PBIからデザインタスクの分解をリードし、開発タスクのことも頭の片隅に入られているなど。                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |
| 顧客価値・ビジネス     | 顧客価値      |                                                                          | ・ プロダクトの担当ドメインの顧客体験を良くしたり、品質を維持することを意識している<br>例：担当タスクの顧客価値を理解し、担当タスクの範囲内において仕様変更を提案しているなど。 | ・ 担当ドメインの顧客体験、デザイン品質や独自性を継続的に維持・向上することを貢献している<br>例：担当するはプロジェクトや施策の顧客価値を理解した上で、必要に応じてその意義に適した形となるようにプロジェクト全体に対する設計・仕様変更を提案している。 | ・ 担当ドメインの顧客体験、デザイン品質や独自性を継続的に維持・向上することをリードしている<br>例：プロモーションデザインの場合、獲得のみならず、継続利用の指標など、顧客体験に関する指標を見ているなど。                                                               | ・ プロダクト全体の顧客体験、デザイン品質や独自性を継続的に維持・向上することをリードしている<br>例：事業やプロダクト全体における、自分の担当するプロジェクトや施策の意義を自ら言語化し、事業部内外のメンバーを納得させることができる。また担当外を含む各プロジェクトや施策のビジネス価値や顧客価値を言語化し、優順位付けやスコア調整を行っている。                                                                                    |                                                                                                                                                                              |
|               | ビジネス      | ・ 担当プロダクトのビジネス・収益構造などについて意識し始めている                                        | ・ 担当プロダクトのビジネス・収益構造などについて理解している                                                            | ・ 担当プロダクトの顧客価値やビジネス(収益構造など)についてチームメンバーに説明している                                                                                  |                                                                                                                                                                       | ・ 事業全体の顧客価値やビジネス(収益構造など)について社内外に説明している                                                                                                                                                                                                                          | ・ (G) 仕事以外の場からビジネスチャンスを見極められる                                                                                                                                                |
| コミュニケーション     | コラボレーション  | ・ 積極的に情報共有ができる<br>・ 要望を理解し確認・相談・提案ができる<br>・ メンバーに対して基本的な社会人ルール・マナーが実践できる | ・ 異なる考えの相手の状況を理解し、適切に説明・交渉できる                                                              | ・ 組織の枠にとらわれず、社内外のステークホルダーと基本的なコミュニケーション、連携ができる                                                                                 | ・ 組織の枠にとらわれず、社内外のステークホルダーと円滑にコミュニケーション、連携ができる<br>・ (G) チームのコミュニケーションをリードし、適切に会議などの場の設計ができる                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                 | ・ (G) 社内外ネットワークでの交渉力があり、事業/機能全体を優位に推進している<br>例：採用面で費用をかけずに採用できる。業務委託で優先的にリード人材を提案してもらえる。事業や機能に対して、実際に成果をもたらしているなど。                                                           |
|               | 心理的安全性    | ・ 良好な人間関係を築き協力ができる                                                       | ・ チームの心理的安全性を阻害しない会話ができる                                                                   | ・ チーム内の心理的安全性に貢献している                                                                                                           | ・ (G) チームの心理的安全性をリードしている<br>例：ファシリテーターとして、心理的安全性を損ねるような発言が出ないような場づくりをしている。チームビルディングアクティビティを実施するなど。                                                                    | ・ 組織全体の心理的安全性をリードしている<br>例：組織全体が課題やリスクを見落としていると感じるときでも、雰囲気になされることなく、ポジティブに組織全体の方向性を修正するような発言を徹底している。またメンバーの同様の行動をサポートしているなど。                                                                                                                                    | ・ 心理的安全性のみならず、人とコミュニケーションを理解し、組織全員が情報を発信したり、取得するためのプロセスや制度を整えている                                                                                                             |
| リーダーシップ       | 推進力       |                                                                          |                                                                                            | ・ チームのパフォーマンスを自分事として捉え、業務プロセスの改善などの能動的な行動をとれる<br>・ 意見の対立を十分な議論を通じて、よりよい形で合意形成している<br>例：ファシリテーション、意見の差異の明確化、一定の進歩など。            | ・ 前例を疑い、より良い手段を検討&実行し、チームを導いている<br>・ (G) チームを巻き込んで、スピード感を持ってチーム目標の検討・戦略立て・実行をリードしている<br>・ (G) メンバー個々人の能力把握とモチベーション、自律性促進を行っている<br>・ (S) プロダクト市場の変化に対応するマインドセットが備わっている | ・ (G) 組織ビジョン達成に向けたメンバーの自発的動機付け<br>例：チームの体制や世の中のトレンドを見越して新しいツールの導入を推進するなど。<br>・ (S) 組織強化を超えた戦略的影響力の発揮<br>・ (S) 専門性を通じた持続的な組織貢献                                                                                                                                   | ・ (G) MIXIの未来を描き組織全体をドライブさせる<br>・ (G) 信念を持った事業活動の推進<br>・ (S) ロールモデルとして、一緒に仕事をしたいと思われている<br>・ (S) 専門知識に基づく戦略提案と経営への影響                                                         |
|               | 決断力       | ・ 任せられた仕事は責任をもってやり切っている                                                  | ・ 担当業務の課題解決に向けて主体的行動ができる<br>例：タスクを遂行するために待ちの姿勢になっておらず、ドライブさせている。                           | ・ 担当業務においてリスクを考慮して先回りした行動をとれる<br>例：似たようなUI/UXパターンを複数発見した場合、部分最適で終わらせるのではなく、デザインシステムのコンポーネントに追加するなどの提案ができるなど。                   | ・ (G) チームにおいてリスクを考慮して先回りした行動をリードしている                                                                                                                                  | ・ (G) テレンド予測から組織が取り組むべきテーマやビジョン構築<br>・ (S) 事業全体の戦略と実行計画の策定<br>・ 予想外の出来事や不確実状況下でもポジティブに組織に振る舞っている                                                                                                                                                                | ・ 不確実課題への自主的決断と推進<br>・ 客観的かつ独自視点による大局的対策立案<br>・ 不確実or難しい状況下でも責任をもって意思決定している                                                                                                  |
|               | 課題特定・解決   | ・ 担当業務における課題を発見し、解決を試みている                                                | ・ 担当業務において自分なりに課題整理を行い、打ち手を立案している                                                          | ・ 担当業務の課題分析と優先順位づけができ、解決を試みている                                                                                                 | ・ チームの課題分析と優先順位づけができ、解決を試みている<br>補足：課題分析の筋の良さ、優先順位づけが重要。課題に対して筋の悪い解決策を安易に行うとしても解決に繋がらない。                                                                              | ・ 組織の課題分析と優先順位づけができ、解決を試みている<br>例：全社的な組織構造の歪みからくる課題や、他部門と利害が一致しない課題を、我を通すことなく解決する。誰かみても確実にうまくいくかわからない解決方法を組織を導きながら解決しているなど。                                                                                                                                     | ・ 全社的な事業や組織課題に対して勇気と責任をもって解決を試みている<br>例：全社的な組織構造の歪みからくる課題や、他部門と利害が一致しない課題を、我を通すことなく解決する。誰かみても確実にうまくいくかわからない解決方法を組織を導きながら解決しているなど。                                            |
| 採用・育成         | 採用        |                                                                          | ・ 採用活動に参加・協力し、採用について学んでいる                                                                  | ・ 専門性を評価する面接へ参加している                                                                                                            | ・ 採用における評価基準のすり合わせや、採用プロセスの改善に貢献している<br>・ 専門性を評価する面接と評価に貢献またはリードしている<br>・ 勉強会などを通じ、リファラル採用や採用候補者プールの獲得に貢献している                                                         | ・ 採用における評価基準のすり合わせや、採用プロセスの改善をリードしている<br>・ チームの中長期的組織戦略とそのための採用戦略をリードしている<br>・ 開発組織全体の中長期的組織戦略とそのための採用戦略へ貢献している                                                                                                                                                 | ・ 開発組織全体の中長期的組織戦略とそのための採用戦略をリードしている                                                                                                                                          |
|               | 育成        |                                                                          | ・ インターンや後輩メンバーのメンターをし、相手の成長を促している                                                          | ・ 新人に対しての専門分野を含む育成を行っている                                                                                                       | ・ メンバーに対しての専門分野を含む育成を行っている<br>補足：育成対象ではない自立したメンバーへのサポート。                                                                                                              | ・ (G) 能力を伸ばすための現存しない挑戦的な環境を作り、成長機会を意図的に与えている                                                                                                                                                                                                                    | ・ (G) ハイレイヤー後任育成、中期的視点での組織ケイパビリティ育成をリードしている<br>・ (S) 事業やプロダクトの展望を描き、組織をリードし、ロールモデルとして魅力的に見せている                                                                               |
| セルフマネジメント     | 成長        | ・ 素直さと謙虚さを持ち、自ら学び実務に必要なスキルを吸収している<br>・ 学んだことを担当業務で発揮している                 | ・ 強化していく専門性を自ら設定し、能力や知識を向上させている<br>・ 新しい仕事や変化に対して前向きに向き合い取り組んでいる                           | ・ 自分自身の専門領域を確立して自走している<br>・ プロダクト開発に必要なスキルやプラクティスについて学習を続けている                                                                  | ・ (S) 専門性の向上、先端的な情報をインプットし、チームに共有している<br>・ プロダクト開発に必要なスキルやプラクティスについて学習を続け、最新のトレンドを共有している                                                                              | ・ (S) 事業に必要なスキルやプラクティスについて学習を続け、最新のトレンドを把握した上で共有し、組織規模で実践を重ねている                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |
| 情報発信・アウトプット   | アウトプット    |                                                                          | ・ 自身の専門領域において、業務で得た知見をチーム内に共有し始めている<br>補足：チームにとって必ずしも有益でなくて良い。                             | ・ 自身の専門領域において、実践し、社内に向けた情報発信を行っている                                                                                             | ・ 自身の行動によって会社のプレゼンス向上に貢献している<br>例：登壇やブログ記事執筆について積極的に関与しているなど。                                                                                                         | ・ 専門分野において業界や社内で認知され始めている<br>例：登壇、CFPへの応募、雑誌・書籍の執筆について積極的に関与しているなど。                                                                                                                                                                                             | ・ 専門分野において業界で認知され、指名される機会がある<br>例：書籍や記事のレビュー・査読、登壇、執筆、業務などが社外から指名のもと依頼される。結果的に他社から人を連れてきたり、専門的なシナジーを生んで自社に優位な状況をつづけているなど。                                                    |

みてね デザイナーラダーとは

みてねで働く全てのデザイナーが利用するため、グレード毎の役割、評価軸/評価項目を定め、どのような成長や行動が求められているのかを具体的に示したものになります。MIXI社のグレード定義をもれなく取り込み、デザイナー職のキャリアプランや目標設定にしっかりと寄り添えるように考え、作られたものが「みてね デザイナーラダー」です。

- 全体として積み上げ型で定義しているため、下の等級（グレード）で求められることは、上の等級で明示していなくても同様に求められます。
- 各等級において、各評価項目のグレード定義を網羅的に等しく満たすことは必須ではなく、個人のキャリア志向や専門分野、職務に合わせてグラデーションを設けて運用します。このカスタマイズや選択ある運用は、マネージャー（評価者）とメンバー（被評価者）とのコミュニケーションにより実現します。
- このラダーは、みてね事業部門におけるデザイナーおよびデザインマネージャーに適用するものです。MIXI社における他部門のデザイナーや、非デザイナーに対しては適用されません。