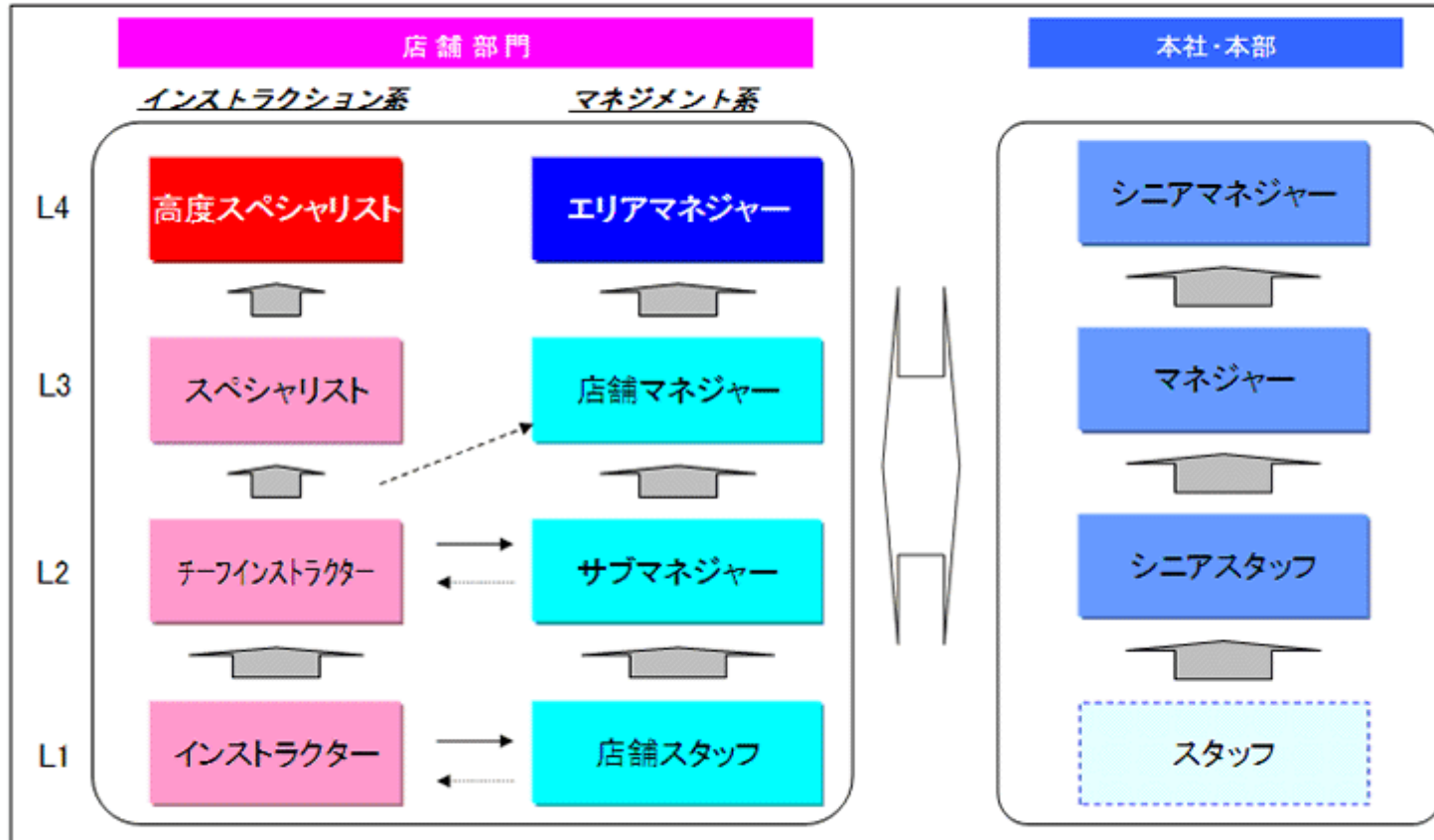


## 職業能力評価基準(フィットネス産業)レベル区分の考え

| レベル   | 店舗部門   |   | 本社・本部  |
|-------|--|---|--|
|       | インストラクション  | 店舗運営  | 営業・店舗開発  |
| レベル 4 | ・幅広い知見と専門スキルを有するトップインストラクターとして、経営的視点をもってプログラム開発や品質管理、人材育成等を推進し、自社のブランド力や利益水準を高めることができる能力水準 | ・複数店舗を統括するエリアマネジャーとして、担当エリアの店舗全体を指導・統括できる能力水準             | ・本社の企画・営業部門の上級責任者として、全社最適化を志向した統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造できる能力水準 |
| レベル 3 | ・フィットネス指導のみならず健康の維持・増進に関する高度な専門知識と技能を有するインストラクターとして、高い顧客満足と付加価値を生み出す指導を行うことができる能力水準        | ・店舗マネジャーとして、店舗の運営方針及び目標を設定し、その実現に向けて店舗の業務全体を統括できる能力水準     | ・本社の企画・営業部門の責任者として、部門方針に沿った運営計画を立案し、所管業務を統括できる能力水準               |
| レベル 2 | ・高度な専門技能を有する上級インストラクターとして、通常の指導に加えて健康維持・増進プログラムの指導等を行うことができる能力水準                           | ・サブマネジャーとして、店舗マネジャーを補佐し、業務の企画・立案、部下の指導、業務改善等を行うことができる能力水準 | ・営業・店舗開発の実務担当者として、創意工夫を凝らし、自主的な判断・改善・提案を行いながら職務を遂行できる能力水準        |
| レベル 1 | ・インストラクターとして、ジム、スタジオ、スイミングなど担当分野に関する一通りの指導を行うことができる能力水準                                    | ・店舗スタッフとして、上司の指示・助言を踏まえて自らの担当業務を確実に遂行できる能力水準              | (レベル 1 は想定せず)  |

## フィットネス産業におけるキャリア形成の例

- ◆原則として、新入社員は店舗部門スタッフまたはインストラクターとして一通りの職務を経てから本社・本部へ異動する。
- ◆インストラクターには、インストラクション系として指導する専門技能の習熟度を高めていく者(スペシャリスト)もいれば、店舗マネジャーとしてマネジメント系へ異動する者もいる。



(注1) 職位名称やキャリアルートは企業規模や組織構造により異なります。

(注2) 店舗部門「レベル4」の高度スペシャリスト(トップ・インストラクター)やエリアマネジャーは、多店舗展開する企業等では本社・本部に位置づけられていたり、本社・本部と店舗部門とを兼務していたりする場合があります。

(注3) 上図はそれぞれの職種におけるキャリアルートを4段階のレベル区分に沿って示したものであり、たとえ同一レベルに位置づけられている場合であっても、職位や職責、賃金処遇等は必ずしも同一ではありません。