

THE
Cocone Group
Culture Handbook

2025

評価とは、その人の価値を測ることではなく、
その人の今の状態を一緒に見て、
次に進むための言葉だ。—— 千 龍ノ介

THE
Cocone Group
Culture Handbook
2025

cocone

CONTENTS

グループカルチャーハンドブックの改定の想い	6
-----------------------	---

序章

はじめに	9
ココネグループの大前提“あたたかさ” 強さを目指し、より高みを目指す	10

コア・アイデンティティ

コア・アイデンティティ	12
召命	14
ビジョン	16
バリュー	18
ココネグループのこころと3か条	19
ココネグループのこころ	20
ココネグループのこころと3か条のすみわけ	23

行動指針

行動指針	24
行動指針とプレイングリーダー	28

コンピテンシー

ココネグループのコンピテンシーについて	・・・30
---------------------	-------

人事制度

人事制度	・・・34
グレード制度	・・・36
評価制度	・・・38
報酬制度	・・・42

ココネグループならではのとりくみ

ココネグループならではのとりくみ	・・・43
------------------	-------

ココネグループの生きるヒント - 会長語録

いい会社	・・・54
やさしい会社	・・・55
スケールアップについて	・・・56
組織の特徴	・・・58
目標について	・・・60

ココネグループ カルチャーハンドブック 改定の想い



カルチャーハンドブックの改定にあたり

2024 年ココネグループはバックオフィス部門と、開発、デザインの一部を子会社に切り分ける組織再編を実行しました。

職種別に子会社として独立する形となりましたが、これは全体を俯瞰してみると、組織を切り分けたのではなく、逆にココネグループグループを1つの有機的なチームとしてみた動きでした。

バックオフィスで言えば、これまで東京や福岡、ソウルのみを担当していた人員が、ココネグループのすべての支援を行う体制となりました。現に再編された Cocone Business Partners は人員をシャッフルし、地域的距離を超えて、チームが再編されています。東京は大きな事業会社でしたが、福岡やソウルにも経験値とノウハウがたくさん蓄積されており、東京がむしろ助けてもらう形とも言えます。

また Cocone Engineering も、東京、福岡、ソウル、いずれのプロジェクトであっても、必要な場所に必要の人員を柔軟にアサインできる臨戦態勢となりました。繰り返しますが 2024 年に行われたバックオフィス、開発の分社化、2025 年に



スタートした Cocone Pen は、ココネグループを一つのチームとして見て、人材、ノウハウ、経験値を会社を超えて共有し、これからの支援を会社を超えて柔軟に行うための再編です。

ココネグループ（東京）が 300 人を超えた際にされた会長スピーチ（以下に記載）を引用すると、「掛け算のメリットを最大化するための再編」と言えます。

職種別組織のメリットを最大限に生かすための分社化ですので、各社の人事制度は、その組織に一番適した形とするべきですが、一方でその前提として私たちが一つの気持ちで、一つの方向を向くために、ココネグループグループとして共有したい事項もあります。

職種、国、地域が違ってても、ココネグループグループとして共有し、大切にしたい部分を、本ハンドブックにまとめました。

本ハンドブックの精神を前提に、各社の人事制度策定の道しるべになることを願います。

coccone



はじめに

ココネグループは、我々自身のためにも、世の中のためにも、意味がある存在になりたい。

優しい会社というだけでなく、単に強いだけでなく、「強くてあたたかい会社」になりたい、と考えています。

そのためには、お互いの違いを力に変えて、困難を乗り越える必要があります。互いの力を集合させ、総合的な知力を育むには、仲間を信じ、会社を信じて、同じ船に乗ったつもりで、一丸となって舵を切っていく必要があります。

同じ船に乗る仲間に対して求めていることは、キャリアやスキル、経験だけではなく、ココネグループの価値観であり、ココネグループが目指す「理念」や「生き方」に関する共感です。

そのために、私たちの誰もが大切にしてほしい想いを、このハンドブックにまとめました。

会長の言葉は appendix 参照ください。

ココネグループの大前提

“あたたかさ”

—— 会長スピーチより

あなたの存在だけが他の全てより秀でてる

星や月や花や鳥や 海や空よりも際立っていて 愛おしくて大切な人

「たいせつなひと」さだ まさし

『あなたの存在だけが他の全てより秀でている』

サービスや仲間に対しての我々の気持ちが常に売り上げの数字より秀でている

そんな会社が僕は好き

まず、強くてあたたかい会社になるために、私たちが譲れない前提があります。

大事にしていること

『ココネグループを強く逞しく優しい会社に』

ココネグループは我々が生み出して、今育てている最中。

新しいメンバーを説得するときに、私は「一緒に会社を作って行かないか」と話をします。

一人ひとりが力を合わせてココネグループという子供を大きく育てて行きたいんです。

実際の子供を育てるときも、健康で優しく強く逞しく温かい、そんな人に育てたいと思うはず。

会社もまさにそう。会社をそういう会社にしたいなら我々がそうあるべきだと思います。

『一人ひとりの存在感をくっきりと』

私が最も大事に思っていることは会社の成長が自分に繋がるかどうかなんです。

皆さん一人ひとりが存在感を持って出てきてほしいんです。

ココネグループを素敵な会社にするためには、一人ひとりの存在感がくっきり出るように・・・。

それがやりがいに繋がるようになってほしいと思います。

強さを目指し、 より高みを目指す



いい会社

皆さんがいい会社として作っていこうと、築いていこうと思えば、そういう会社になると僕は思います。

場合によっては、いろんな事情があって時には卒業する人もいるけれども、皆さんがこの会社と一緒に成功して、いろんなことを成長して行って、その気持ちを味わっていくということは、まさに皆さん一流の社員になることなんです。一流の人間になることです。

一流の人間になるということや一流のサービスとかやることはどういうことなのか、それを運営して作っていくことだと思います。

そのいろんな集合体で我々はできているので、会社作りもサービス作りも含めて、我々ならではの生き方とか、これからはしなやかにいろんなサービスができるんじゃないかなと思います。

ココネグループの コア・アイデンティティ

コア・アイデンティティは会社にとっての「魂」とも言えるものです。
時代が変化し、技術が進化し、周囲の環境が変わっても、決して見失うことのない、
深くに根ざした「自分らしさ」です。

私たちが歩む道が複雑で険しくても、コア・アイデンティティは常に私たちの進むべき方向を照らし続けます。

それはただの指針ではなく、私たちがこの世界で何を成し遂げ、どのように人々の心に響く存在になるのかを教えてくれる拠り所となります。

この拠り所に導かれ、日々の情熱を注ぎ、困難な時にも立ち止まらず、挑戦し続ける力となります。

複雑な問題に直面しても、このアイデンティティが私たちに「これが私たちの道だ」と確信を与え、私たちを突き動かします。

私たちにとっての「召命」「I AM」「生き方」「こころ」「3 か条」などがコア・アイデンティティであり、日々のココネグループ生活における拠り所となります。

召命・ビジョン・バリュー

召命 —— 私たちに与えられた使命

Empowering everyone to invent themselves in our boundless world.

感性をカタチに 感性を身近に

ビジョン —— 目指す理想の像

I AM (Identity in Avatar Metaverse)

バリュー —— 価値観・信念

潔く生きよう

健康に生きよう

人生を磨こう

召 命

感性をカタチに 感性を身近に

現代は、モノの時代、情報の時代を経て、感性の時代に入ったと言われています。

感性とは、一般的に「印象を受け入れる能力、感受性」などと定義されますが、ココネグループではそれだけではなく、作り出すサービスが「利便性」「有用性」「機能性」を目指すものではないという意味を含めています。

人の感性のうち、言葉にできない部分カタチにして、自由に表現することのできるサービスを提供したい。

Empowering everyone to invent themselves in our boundless world.

感性はココネグループの提供するサービスであると同時にサービスの一部となり、私たちのサービスによってお客様自身の感性を際立たせたり、表現してもらいたいという思いが込められています。

私たちは召命の実現を追求することで、日々の行動や価値観の共有や共感を通じて一人ひとりが成長するだけでなく、社会に対する貢献に繋がっていくと考えています。

ビジョン

私たちココネグループは私たちのサービスを『IAM』と呼んでいます。

『IAM』は「Identity in Avatar Metaverse」のアクロニム（頭字語）であるとともに、英語の「I AM …」すなわち、自分自身をどのように定義するのかという意味も込められています。

デジタル空間におけるアイデンティティの表象としてアバターがあるということを前提とし、人種、性別、年齢、文化等に伴う軛に捕らわれずに、「私」を表現した姿で時間を過ごすことのできる居場所を提供するサービスが私たちの『IAM』です。

IAM



バリュー

潔く生きよう

小ざかしいことをしない、お金に振り回されない、7：3で生きる

健康に生きよう

よく食べる、よく寝る、よく笑う

人生を磨こう

仕事を磨こう、言葉遣いを磨こう、笑いのセンスを磨こう

ココネグループでは誰かを幸せにするために、まずは一人ひとりが幸せとなり、健康的で、満足のいく生活を送ることで、社会の貢献につなげていきたいと考えています。

- ・知らないことを知っているかのように振る舞ったりしない
- ・誰かの健康を犠牲にして利益を生み出さない
- ・固定観念に囚われて成長を停滞させない

例えば、このような生き方を心がけていくことで、メンバーの健康と活力が満たされ、個人として、会社としての成長が生まれてきます。

ココネグループのサービスを楽しまれるお客様はもちろん、家族や友人、地域の人々のためにも、メンバーの一人ひとりが幸せになること。

創業以来掲げてきた想いは、設備や制度といった様々な場面で結実しています。

ココネグループのころと3か条



ココネグループのころ

1. 最高じゃなくていい、昨日より良くなろう。いつかうんと良くなる自分に出会える
2. 心を言葉に
3. 1000円の価値をつくろう

3ヶ条

- 一、私は我がココネグループを強くてあたたかい会社にする。
- 一、私はココネグループの仲間の役に立つことをする。
- 一、私は心身ともに自分を強くさせる。

ココネグループのこころ



**最高じゃなくていい、
昨日より良くなろう。
いつかうんと良くなる
自分に出会える。**

大きな目標を立ててそれを実現していくことは一部の人にしかできないかもしれませんが、昨日よりよくなることは、意識すれば全員ができることだと考えています。

そして、それを継続していくことで、それぞれの力量に合わせて成長した自分を感じることができるはずです。

ココネグループは全員に日々の成長を期待し、各自が充実した人生を送ると同時に、社会に貢献する人材を育てる事を、ココネグループの存在意義の一つと考えています。

「召命ハンドブック」より

ココネグループのこころ



心を言葉に

言葉にするためには、心で曖昧だった部分をより深く考えて説明する必要があります。

ココネグループのメンバーには、言葉に表現するために深く考える癖をつけ、美しい日本語で表現できる力量を磨いてもらいたいと考えています。

また、言葉にするだけではなく、絵などで表現することも含めて、自分の心を表現する方法を探し、より美しく表現する努力をしてもらいたいと思っています。

「召命ハンドブック」より

ココネグループのころ

1000円の価値をつくろう



日本のオンライン企業は、まだオフライン企業に比べて、社会的に必要とされたり、参考にされている会社は少ないと思います。

私たちは、社会にとって有益なサービスを届け、社会に必要とされる IT 企業になりたいと考えています。

外でランチを食べたら普通 1000 円くらいかかります。おいしかったら全然高く感じない幸せな時間になります。

私たちのサービスもお客様の生活に入り込み、1000 円を喜んで、あるいは、自然に支払ってもらえるものを提供したいと思います。

また、1000 円を超える満足を感じてもらえるような価値を創造したいと思います。

一方で、300 円くらいの価値ものを、まるで価値があるかのように見せて、1000 円で売のような小ざかしいことはしません。

「召命ハンドブック」より

ココネグループのころと3か条のすみわけ



「ココネグループのころ」と
「3ヶ条」は以下の大切な3つの
要素にすみわけることができます。

成長

私は心身ともに自分を強くさせる（3か条）

最高じゃなくていい、昨日より良くなろう。いつかココネグループを卒業するときにうんと良くなる自分に出会える。（ころ）

貢献

私は我がココネグループを強くてあたたかい会社にする（3か条）

私はココネグループの仲間の役に立つことをする（3か条）

仕事への姿勢

心を言葉に（ころ）

1000円の価値をつくろう。（ころ）

行動指針

ココネグループは総勢 1000 名を超える規模となり、その半数近くは 2 年以内に入社したメンバーで構成されています。

一緒に働くメンバーは、年齢も経験も国籍も様々です。

一人一人違うバックグラウンドを持ち、それまで人生の中で形成してきた、それぞれのあたりまえや常識を持っています。

それぞれ一つ一つは全て正しく、全て異なることを前提に、私たちは仲間として協力しながら意思決定や合意形成をしていくことになります。

ココネグループは「強くてあたたかい会社」を目指し、社員一人ひとりが自分らしく、そして協力し合いながら最大限の力を発揮することを大切にしています。このため、私たちが日々の業務や仲間との関わりで大切にする「行動指針」があります。これは単なるルールではなく、私たちが一緒に素晴らしい未来を創造するためのガイドラインです。

何のために、誰のために、を考えよう

私たちの行動は、常に「誰のために」「何を達成するために」行っているかを意識することから始まります。自分の仕事が誰かの喜びや成長、そして成果にどうつながるのかを考えることで、行動が一層意味のあるものになります。

お金ではなくころを動かそう

私たちが目指すのは、単に物質的な成功ではなく、人々の心を動かすこと。感動や共感を生み出すことが、真の価値を提供する道です。ころを大切にすることで、私たちの仕事はより豊かで影響力のあるものになります。

昨日より今日より成長しよう

成長は決してゴールではなく、常に続きます。失敗を恐れずに一步踏み出し、昨日の自分よりも少しだけ進んでみる。私たちが挑戦を楽しみ、自己成長に喜びを感じることで、会社全体の成長へとつながります。

深刻なことも、面白がって乗り越えよう

困難や課題は避けられませんが、私たちはそれを面白がる心を持ち続けます。ユーモアとポジティブな視点で挑戦を乗り越えることで、新しいアイデアや突破口が生まれます。

最善を尽くそう

私たちは常にベストを尽くすことで、自分自身や仲間、そして会社の成長に貢献します。結果はもちろん大切ですが、過程でどれだけ努力し、工夫したかが最も重要です。そしてそれが最終的に大きくて深い成果につながります。最善を尽くすその姿勢も称賛に値します。

自分を信じて、やり続けよう

目の前の課題に向き合い、成長を信じて歩み続けることが成功の鍵です。

自分を信じ、自分の価値を認め、どんなに困難でも諦めない強さが私たちの根底にあります。

仲間に敬意を払おう

互いに敬意を持って接することが、強いチームを作ります。

私たちは一人では成し得ない大きな目標を、仲間と共に達成するため、常にお互いを尊重し合います。

敬意があるところに信頼が生まれ、より良い未来が築かれます。

仲間に手を差し伸べられる余裕を持つ

成功とは、仲間と共に歩むこと。自分の目標を達成するだけでなく、困っている仲間を助ける余裕を持つことが、強い組織を支える力になります。

互いに支え合うことで、私たちは大きな成果を出すことができます。

置かれた立場と状況は違っても共感力を高めよう

多様な価値観や背景を持つ仲間たちと共に働く中で、相手の立場を理解し、共感することはとても大切です。

共感、チームの絆を強め、協力しやすい環境を作り出します。

私たちは違いを尊重し、その中にある共通点を見つけていきます。

嘘やごまかしはせず正直でいよう

信頼は、正直さから始まります。私たちは常に誠実であり、難しい状況でも正直であることを選びます。

この誠実さこそが、私たちのビジネスや人間関係の土台となり、持続可能な成長を支えます。

時と場合に合わせて使うことばを選ぼう

言葉には力があります。その力を最大限に活かすために、私たちは状況に応じて適切な言葉を選び、仲間やお客様との信頼関係を築きます。言葉一つで心を動かすことができるのです。

感謝の気持ちを相手に伝えよう

感謝の心は、全ての人間関係を豊かにします。

感謝の気持ちを言葉にし、相手に伝えることで、信頼と絆が深まり、私たちはお互いに支え合いながら成長していきます。

普通のこともしよう

日々の業務において、小さなことでも楽しむ心を忘れず、ポジティブなエネルギーを周囲に広げます。

楽しむことが、創造性や意欲を引き出し、前向きな環境を作り出します。

行動指針とプレイングリーダー

行動指針をココネグループのリーダーとして求められる、プレイングリーダーとしての役割（プレーヤー・マネジメント・リーダーシップ）になぞらえると、以下のすみわけになります。



行動指針とプレイングリーダー

プレーヤー

- 自分を信じてやり続けよう
- 普通のことも楽しもう
- 深刻なことも、面白がって乗り越えよう
- 嘘やごまかしはせず正直でいよう
- 仲間に敬意を払おう
- 置かれた立場と状況は違ってても共感力を高めよう
- 仲間に手を差し伸べられる余裕を持とう

マネジメント

- 何のために、誰のためにを考えよう
- 昨日より今日より成長しよう
- 最善を尽くそう

リーダーシップ

- お金ではなくココロを動かそう
- 時と場合に合わせて使うコトバを選ぼう
- 感謝の気持ちを相手に伝えよう

ココネグループの コンピテンシーについて

ココネグループの 13 の行動指針（メンバーとして求められる当然の振る舞い・行動）をベースとし、『ココネグループにおいて成果を出す可能性が高いと思われる行動特性』を再定義しました。

メンバーそれぞれの成長段階に応じた行動を明確に定義することで、グレードが上がるにつれて行動の深さと広さが求められる内容にしています。以下は、その狙いです。

行動の深み

上位グレードになるほど、より高いレベルの知識や経験を活用し、自分自身だけでなく周囲に影響を与える行動が求められます。例えば、G5の「ひたむきな傾情心」や「品格のあるリーダーシップ」では、単なる業務遂行を超えて、グループ全体の未来を見据え、チームや組織にインスピレーションを与える存在になることが期待されます。

行動の広がり

グレードが上がるにつれ、責任範囲が広がり、専門領域の枠を超えた価値創造が求められます。たとえば、G4 や G5 では「相互感化のイノベーション」や「壮大



なビジョニング」により、多様な視点を結集し、グループ全体で新しい価値を創出する役割を担います。

全グレード共通の基盤

どのグレードにおいても、コンピテンシーの基盤となる行動があります。「ポジティブ思考」や「積極的傾聴」など、全グレード共通の行動指針は、すべての社員が日常的に意識すべき重要な価値観です。これらが私たちの働き方の根幹を成し、グループ全体の一体感を生み出します。

具体的な内容は次項以降に記載していきます。

コンピテンシー	内容
ひたむきな傾情心 Passionate Devotion	平穏なときも、多難なときも、誰よりもグループのことを思って、自身の感情・心情（愛情や想い、興味関心、やりがい）をひたむきに傾けている
品格のあるリーダーシップ Leadership Rooted in Vision and Integrity	グループの未来や事業の構想・展望、組織のあるべき姿について、重みのあるコトバで、時に厳しく、時にあたたかくメンバーの心に伝わるように語りながら、組織を導いている
カルチャーシップ Cultural Leadership	グループのカルチャーに深く共感共鳴し、自らもそれを体現する存在として、今のメンバーはもちろんのこと、卒業したメンバーや未来のメンバーを惹きつけ、カルチャーでつながり合うリレーションシップを先導している
最高の未来への共振 Inspiring Vision, Empowering the Path to the Future	単に背中を見せて導くのではなく、メンバーに自身が見ている最高の未来の景色を見せ、インスピレーションを与えることで、目標に向かう力を生み出している
相互感化のイノベーション Synergy for Greater Value	お互いが得意とするスキルや知識、経験を持ち寄り、異なる視点やスキルを掛け合わせることで、新しい価値を創出している
壮大なビジョニング Vision of Grand Ambitions	広い視野で、心が躍るような高い目標を掲げ、仲間と共有しながらスケールアップしている
ストレングス・リーダーシップ (強みにフォーカスしたリーダーシップ) Strengths-Based Leadership	自分やメンバーの強みを引き出すことのとどまらず、ココネ（グループ）にとっての最良の成果を追い求めている
知恵と知性の共有 Sharing Experiences, Inspiring Growth	得た知識・経験を共有することで、メンバーがお互いを補完し合い、組織全体の成長と成果を促している
変化を成長に Change is Growth	未来は不確実である事を前提に、変化は成長の機会であると考え、積極的に適応し、必要に応じて、自分の役割やアプローチをしなやかに変えている

コンピテンシー	内容
ポジティブ思考 Positive Thinking	困難を新しいアイデアのきっかけと捉え、自分の感性を信じ前向きな思考で新たな可能性を見出している
オープン・フィードバック Open Feedback	フィードバックを率直に受け入れ、積極的に自己改善に取り組んでいる
伝わるコミュニケーション Effective Communication	バーバル、ノンバーバル問わず、シンプルなアプローチをすることで、意図や意思が正確に伝わることを意識している
積極的傾聴 Active Listening	相手の気持ちや想いに気を配りながら、心を傾けて聴くことで、双方の信頼関係を深めている
自他尊重の価値創造 Respect-Driven Synergy	異なる意見を歓迎し、相手の言葉や感情を真摯に受け止め、強固な信頼関係を築くことで、最大限のシナジーを生み出している
日々の才能探究 Be Better, Every Day	常に自分を改善することを意識し、昨日よりも成長できるようにスキルや知識を身につけ、実践している
結束のチームワーク Unified Teamwork	多様な価値観を受け入れ、個々の専門性を活かすことで、個人では成し遂げられない事を成すために行動をしている
ハイヤーチャレンジ Greater Challenges	今の知識やスキルに甘んじることなく、より高いレベルの「成果」を追求し挑戦を続けている
感嘆の価値づくり Creating Value Beyond Expectations	サービスへの強い愛情を持ち、お客様の想像を超えるサービスを提供するよう心掛けている

人事制度

ココネグループでは「召命」「生き方」「こころ」「3か条」などからなるコアアイデンティティが行動や働き方の基準となっています。これをさらに強化するために、コアアイデンティティを中核に据えたグレード制度・評価制度・報酬制度により構成し、評価や報酬、キャリア開発に反映される仕組みになっています。

グレード制度

グレード制度は、期待されているコアアイデンティティの実践レベルや役割貢献、成長の段階、スキルを明文化し、メンバー各自のグレードを決めています。

グレードは評価や報酬、登用抜擢などを判断する際の重要な指標として活用されています。

評価制度

評価制度は、全社共通グレード定義に基づいて、タスクの進捗、コンピテンシーの発揮度合い、会社や事業、仲間への貢献を成長意欲と成長実感につながるように仕組み化したものです。

報酬制度

報酬は基本年俸から成る標準年俸で構成されており、グレード毎に標準年俸のレンジ(幅)が定められています。

グループ全体の方針

カルチャーハンドブック

ココネグループ憲章
召命
IAM

生き方
ココネグループのこころ
行動指針

コンピテンシー(新設)

グレード / 役職

役割定義

年俸テーブル

評価

Complete
コンピテンシー
実績への貢献

報酬

給与・昇降給ルール
手当 / インセンティブ
賞与



グレード制度

グレード制度は、期待されている役割期待、成長の段階、スキルを明文化したものとなり、キャリア開発の基礎となります。

2025年度よりスペシャリストとして必要とされる共通のスキルレベル / 役割を再定義し、ジュニアからの成長軌跡が具体的かつ理解しやすい定義となるようにしました。

このグレード制度は自身の現在地や、メンバーに相応しい役割貢献を判定する際の重要指標となります。

グレード定義は次項に記載します。



グレード定義

グレード	期待されるスキルレベル／役割
G5 Senior Expert	- 専門領域において会社を代表する存在として、深い知見と経験、高いスキルにより全く新しい価値を創造し、革新をもたらす。 - 顧客の潜在ニーズや市場の課題をリードし、専門領域と他分野を結び付け、新たな潮流を構築する。 - 業界全体や社会にインパクトを与えるような実績を持ち、未来の基準を創り出す。
G4 Expert	- 専門領域において、新しい方法論や手法を創造し、変化の激しい状況にも柔軟かつ確に対応する。 - 利益相反する状況においても、高い交渉力を発揮し、社内外のステークホルダーを調整して成果を導くことができる。 - 専門知識を基に、次世代リーダーの育成や組織全体の成長に貢献する。
G3 Professional	- 高度なスキルと豊富な経験に基づき、会社方針に沿った精度の高い判断ができる。 - 組織全体のクオリティーを高く維持するために、システムやプロセスの設計・最適化をリードする。 - 他事業や部門との連携を推進し、継続的かつ持続可能な成長を支援する。
G2 Mid-level Professional	- 現状を深く分析し、課題を特定・優先順位を付け、解決のための仕組みを構築する。 - 他部門や事業との連携を強化し、中期的な目標達成に向けた取り組みを遂行する。 - 環境や状況の変化にも対応しつつ、業務計画を立案し、効率的に実行する。
G1 Associate	- 専門領域において十分なスキルを持ち、割り当てられた業務を完遂することができる。 - 短期的な業務目標に対し、環境や方針の変更に応じた柔軟な対応力を発揮できる。 - 指示を理解した上で、自発的に行動し、業務の効率化を図る。
Junior ※新卒のみ適用	- 適切な報告・連絡・相談ができ、業務の進捗を的確に共有できる。 - 担当業務を仕組化し、業務効率の向上を目指す行動ができる。 - 環境や指示・方針の変更に對しても、まず行動し、迅速に対応する。 - 担当領域において必要な知識や情報を意欲的に学習・習得し、自身の成長を図る。

評価制度

評価項目詳細

これまでも「会社・事業に対する成果や改善結果」「努力や工夫をしたプロセス」を基に評価してきましたが、成果・プロセス（行動）に対してより明確な軸を設けます。

具体的には「Complete」「コンピテンシー」「実績への貢献」の3つを設け、ココネの行動指針を前提とし、ココネにおける活躍人材の行動特性を身に付けながら、継続して再現性を持って成果貢献ができるようになることを意図としています。

評価項目	評価内容
Complete 評価	上長と合意した業務が期待通りに進められたか →上長から与えられた、または上長と合意したミッションが進行できたかを評価します。
コンピテンシー評価	▪ 仕事に対する意欲や姿勢がどうだったか、レベルの高い仕事にチャレンジできたか ▪ 仕事をすすめるうえでのスキル成長を率先して行なっているか ※コンピテンシーとは：13 の行動指針（メンバーとして求められる振る舞い・行動）をベースとし、『ココネグループにおいて成果を出す可能性が高い人の行動特性』をまとめたもの。
実績への貢献評価	どんな仕事をして、どんな成果があったか →合意したゴールをモノサシとして、それに対しての成果・貢献したことを評価します。

評価は Complete を 4 段階、その他の項目において、5 段階で評価するものとします。
 それぞれの項目に対しての評価を勘案して、総合評価を実施します。

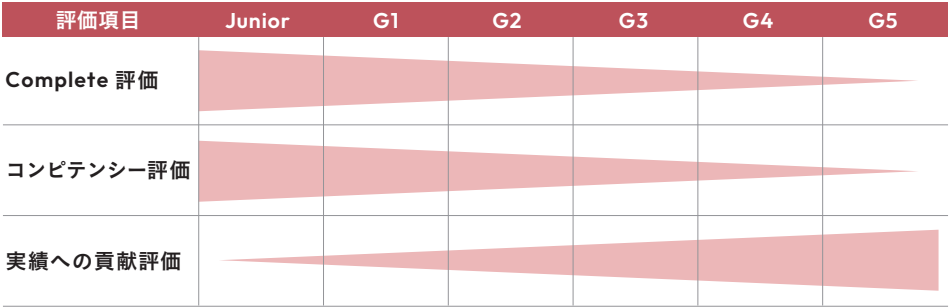
評価ランク	① Complete	②コンピテンシー	③実績への貢献
S	期待以上の進捗	常に発揮されており、周囲に好影響を与えている	期待を大きく上回り、上位グレード相当の成果を出している
A	期待通りの進捗	期待通りに発揮できている	期待通りの成果を安定して出している
B	期待をやや下回っており改善を期待する	一定の発揮は見られるものの、期待水準には達していない	持てる力を十分に発揮できず、期待値をやや下回る貢献にとどまっている
C	期待を下回っており明確な改善が必要	発揮できていないことが多く、意識して行動する必要がある	期待を下回る成果にとどまっている
D	-	周囲に悪影響を与えており急ぎ改善が必要	下位グレード相当の成果にとどまり期待を大幅に下回った

※2024 年までは B 評価を期待通りとしておりましたが、2025 年より基準を変更しております。

評価ウエイト

上位グレードに行くほど、全社的な業績への影響力を持ち、裁量を行使しているため**成果期待**が高くなります。

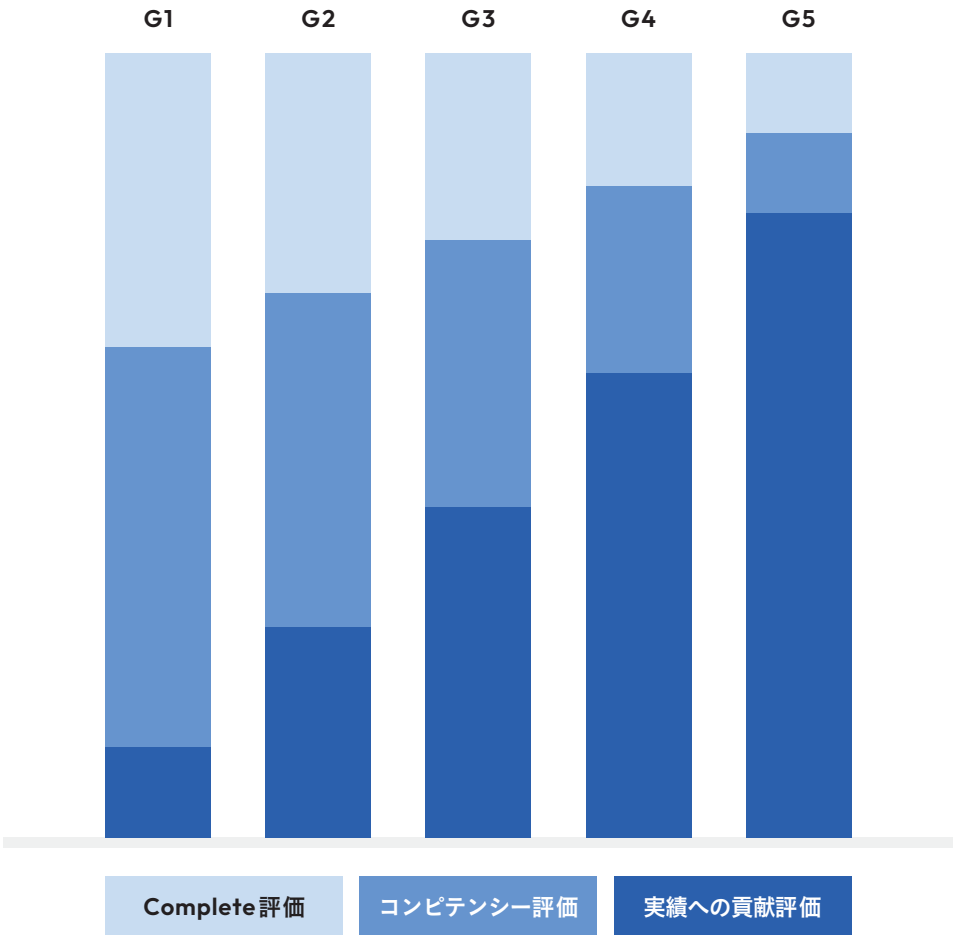
一方で若いグレードは、業績への影響度が小さく、「**ココネで活躍するための行動**」を重視することで、再現性をもって活躍するための成長を促します。



評価ウエイトのイメージ

評価ウェイトについての補足

上位グレードになるほど実績への貢献評価の比重が高まりますが、Complete 評価や、コンピテンシー評価はどのグレードでも基本となる重要な項目です。



基本年俸の改定

基本年俸はグレードによってレンジ（幅）が設定されています。

※年俸レンジは非公開情報となります。

人事評価による基本年俸改定の方針は以下のとおりです。

SSS評価～S評価：該当グレードのレンジ内に基本年俸を昇給

C評価～D評価：該当グレードのレンジ内に基本年俸を降給

※昇降給率は、会社業績や外部環境を勘案し、期末に決定します。

昇降給イメージ

評価	昇降給例	定義
SSS 評価	基本給の○%昇給	期待を大きく超える価値を生み出し、組織全体に高い貢献をした。 また今後も貢献することが大いに期待される。
SS 評価	基本給の○%昇給	上位グレードに匹敵する価値を提供し、期待値を超える貢献をした。
S 評価	基本給の○%昇給	グレードに求められる価値を十分に提供し、確かな貢献をした。
A 評価	据え置き～基本給の○%昇給	グレードや期待値に対して求められる役割を着実に果たした。 次回以降 A 評価ににとどまらず、S 評価以上を目指して奮起することを期待する。
B 評価	据え置き～基本給の○%減給	持てる力を十分に発揮できず、期待値をやや下回る貢献となった。 来期は、成長と成果に対する明確な改善を期待する。
C 評価	基本給の○%減給	本来の力量を出せておらず、来期はかなりの頑張りが必要である。 本来持っているはずの力を発揮できず、貢献度が下位グレード相当となった。 来季は必死に、グレード相応の成長成果を発揮することを目指すべきである。
D 評価	個別対応	期待される成果を著しく下回り、現在のグレードやポジションで求められる役割を遂行できていない。早急に抜本的な改善を求める。

引き続き活躍が期待されるゾーン

改善が必要なゾーン

※昇降給率は、会社業績や外部環境により変動

報酬制度

総年俸の構成

総年俸は、グレードによって定義される「基本給」、自身の頑張りによって得られる「インセンティブ」、業務で生み出された「成果報酬」で構成されます

総年俸		
①月額給与		②賞与
グレード別基本給	インセンティブ	業績連動型決算賞与
定義されるスキルレベルや期待役割に対して支払われる報酬	各社の施策による	一年間の成果があった場合に対して支払われる場合がある報酬
グレードによって決定	自身の頑張りによって獲得可能なインセンティブ	実績への貢献によって決定
支給額：グレードテーブルに依る		支給額：全社及びPJの事業成績への貢献度に応じて決定

ココネグループ ならではのとりくみ

メンバー・ジャーニー

(優秀な仲間が集う ⇒ 成長サイクルが加速する ⇒ 強くてあたたかい会社になる)

"Journey Beyond Boundaries – Unlocking Potential, Together"

メンバー・ジャーニーとは、挑戦と発見に満ちた冒険の旅。

私たち一人ひとりが、ココネグループのコアアイデンティティを自らのパーパス（存在意義）と重ね合わせ、新たな可能性を切り拓くストーリーを紡ぎます。

出発点：初めてこの組織に足を踏み入れた日。期待と希望を胸に抱えたあなたが、最初の一步を踏み出す。

航路：日々の努力と学びの中で、自分の強みを磨き、仲間との絆を深めるプロセス。

転機：新たな挑戦を受け入れ、成長を実感する瞬間。困難ささえも「未来への糧」として乗り越える力。

目的地：自らの可能性を最大限に発揮し、組織と共に未来を創り上げる到達点。

この冒険には、地図や正解はありません。

しかし、仲間との共感、成長への情熱、あなたを新たな高みへと導きます。

共に旅路を歩みながら、一人ひとりの物語が、ココネグループの壮大なストーリーとなっていくのです。

オンボーディング

- ① 入社後面談
ゴール / ミッション設定
- ② カルチャー研修
コアアイデンティティ
召命
生き方
行動指針
- ③ 顧客体験・サービス体験
CX 研修
ゲームプレイ研修
(顧客視点・運営視点)

試用期間突破支援

- ① フィードバックセッション
- ② メンター支援面談
- ③ バリューチェック
- ④ プレゼン実施

交流支援

- ① シャッフルランチ
- ② 社内勉強会
- ③ 同好会加入 (任意)

キャリア開発

- ① キャリアカウンセリング
- ② キャリアタイプ診断

能力開発

- ① 新任管理職基礎研修
- ② IonI スキル研修
- ③ コーチングスキル研修
- ④ タイプ別コミュニケーション
- ⑤ Reader&Leader Community
- ⑥ Plan-BE Community

承認・称賛

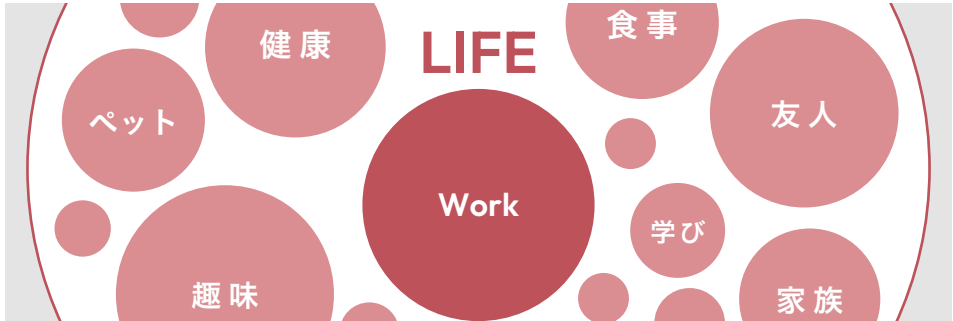
- ① 評価フィードバック
- ② 表彰制度
(永年勤続 / アワード / Monthly)
- ③ 完走休暇 / リフレッシュ休暇
- ④ 永年勤続表彰

報酬

- ① インセンティブ制度
- ② 業績連動賞与
- ③ Stock Option (今後検討)

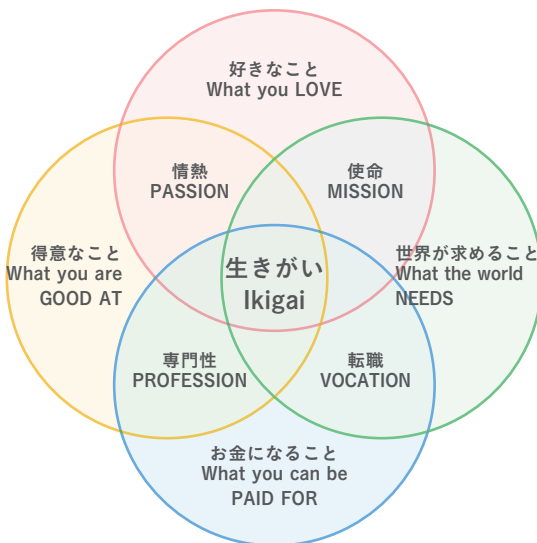
ワークインライフ

ココネグループグループでは、働きがい（働きやすさ + やりがい）にとどまらず、会社とメンバーのパーパスをベースとした『社員の幸せ (ikigai) が深まる会社づくり』を目指しています。



仕事の優先度・比重と ikigai（生きがい）

働くことは 1 日のうちの多くの割合を占める活動です。ココネグループグループ全体に共通している考え方ですが、「働くこと」と「暮らすこと」を分けて考えるのではなく、「働くこと」も「暮らすこと」の一部であると考えています。



つまりワーク・ライフ・バランスというよりは、ワーク・イン・ライフの考え方です。仕事も人生の一部としてとらえ、仕事を通じて「生きがい」が深まっていくような会社づくりを行っています。

デリ（サラダバー）

「社会に役立つ会社であるためには、まず社員が健康的で楽しく働けること」という想いをもとに社員食堂を設定しています。

東京では専属シェフが、日々のランチを毎日提供しています。宗教上の理由やアレルギー体質などの問題で食べられない食材も多種多様です。ダイバーシティ化に伴い食文化も多様性があるため、これら社員個々人の食についての情報を把握して提供をしています。

デリ（東京）



福岡では地元で採れた野菜のサラダバーやフルーツを提供しています。

健康的な食事を通じて社員同士がつながり、一体となって新しいサービスを生み出すための感性を磨く場となっています。

サラダバー（福岡）



ジム・マッサージ

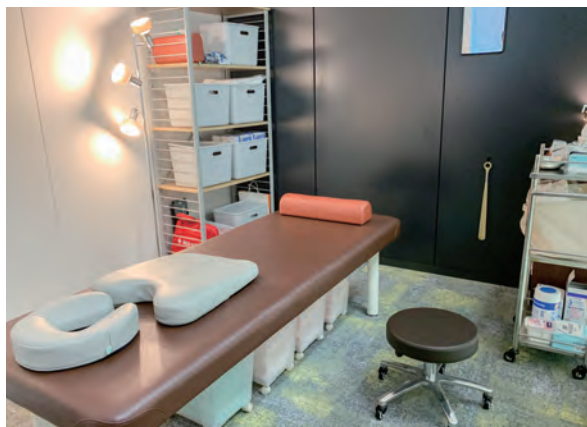
専属のトレーナーや施術者がほぼ常駐しているジムやマッサージルームがあります。東京のトレーニングでは有酸素マシンやフリーウェイトなどを使用可能で、また併設されているスタジオではパーソナルトレーニングやヨガ、ボクシングのレッスンを受けることもできます。

ジム（東京）

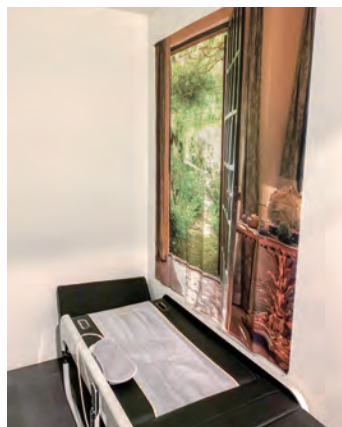


福岡では通常のマッサージだけではなく、鍼治療も行っています。各拠点のマッサージルームでは急な痛みから慢性痛まで、個別のコンディションに合わせた施術を受けることが可能です。

マッサージルーム（福岡）



マッサージルーム（ソウル）





COCONE MEDICAL CENTER

CMC (Cocone Medical Center)

CMC は「従業員の健康は会社が世話をしなければならない」という会長の言葉に基づき、2021年にソウルのノンヒョンドン（論峴洞）オフィスに設置されました。

専門医であるイ・ギョミンセンター長とオ・ヘラン看護師がソウルの社員をケアしています。

健康相談、高血圧・糖尿病・高脂血症などの慢性疾患の管理、簡単な病気に対する診療、応急処置、そしてストレッチプログラム、理学療法、ダイエットプログラムなど、小さいながらも充実したプログラムで従業員の健康を守るために最善を尽くしています。



空港での全社イベント

福岡では、会社や個人の思いが繋がり続ける「One Team な組織づくり」の取り組みを行っています。

働き方が多様化したり、変化が多い環境だからこそ事業や会社づくりを推進する組織の結束力を強める取り組みを企画・実行しています。

イベントでの集合写真（福岡）



メンバー同士が顔を合わせて交流し、絆が深められるゲーム大会や、食事会など、心身ともにリフレッシュできる企画を実施するとともに、釜山支店はバーベキュー会場を借りて福岡とオンラインで結んでイベントを進行しました。

空港イベント（福岡）



バーベキュー（釜山支店）



年末イベント - 交流会 (ソウル)



サービス記念イベント (ソウル)



ファミリーデー

ファミリーデーのテーマは夏祭り。

社員はもちろん、ご家族やご友人の方も参加可能です。当日は夏祭り定番のスーパーボールすくいやヨーヨー釣りなどの出し物の他、社員食堂ではお祭り気分を味わえる屋台系フードを楽しむことができます。

ファミリーデー（東京）



普段、ココネグループの社員がどのような場所でどのような仲間と仕事をしているのか。

ご家族やご友人の皆さんに知っていただく機会であると同時に、こどもたちにとってはパパやママの職場に入ることができる貴重な社会見学の時間になります。

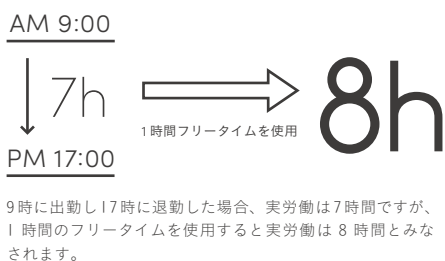
ファミリーデー（福岡）



育児フリータイム制度

子育てと仕事を楽しく両立して欲しい。ココネではそのために、月単位で取得できるフリータイムを提供しています。

月の勤務日数 × 1 時間分の時間を育児のための有給時間として自由に使うことができ、毎日1時間ずつ時短勤務をしても、まとめてお休みを取得しても構いません。フリータイムによる給与の減額はありせん。安心して仕事にも育児にも専念できるような環境づくりを行っています。



5年完走休暇

これまでの貢献を称えるとともに、心身のリフレッシュや創造的な休養、今後の生活と仕事への新たな活力源を得てもらうことを目的とした休暇です。休職することなく5年間連続して勤務する毎に、30日間の特別休暇が付与されます。

3種類の取得方法

- ① 30日間連続して休暇を取得
- ② 15日ずつ2度に分けて休暇を取得
- ③ 7日間の休暇を取得 + 20万円の手当



ココネグループの 生きるヒント

会長語録



いい会社

皆さんがいい会社として作ってこうと、築いてこうと思えば、そういう会社になると僕は思います。

場合によっては、いろんな事情があって時には卒業する人もいるけれども、皆さんがこの会社と一緒に成功して、いろんなことを成長して行って、その気持ちを味わっていくということは、まさに皆さん一流の社員になることなんです。一流の人間になることです。

一流の人間になるということや一流のサービスとかやることはどういうことなのか、それを運営して作っていくことだと思います。

そのいろんな集合体で我々はできているので、会社作りもサービス作りも含めて、我々ならではの生き方とか、これからもしなやかにいろんなサービスができるんじゃないかなと思います。

やさしい会社

よくやさしい会社というんですけど、やさしさとは何かというと、やさしさの基準はいろいろありまして、人によってはやさしい会社だと思ったのにそうではなかったみたいな人もいますが、やさしさって何でしょうかね。

ぼく思うんですけど、最も人間らしくやればいいんじゃないかなと思うんですが、例えばありがたいと思ったときにありがとうと言えることです。

悪かったなと思ったらごめんね、すみませんと言えること。

何か人が悩んでいることがあれば大丈夫？と気にすること。

手伝いましょうか？何かやることある？役に立つことする？何か聞けるようにすること。

そのことこそがやさしさではないかと。

思うだけではやさしさは伝わりません。

それを言葉にすること、行動にすること、まさにココネグループらしいことではないかと思います。

それは本当は普通のことであったり、人間的なことではないかなと思います。

スケールアップについて

棒高跳びを仕事に置き換えたとき、バー（課題）をポール（能力）を使って飛び越える際に、助走段階で土台として階段（ノウハウ・経験の共有）を用意できれば、能力以上の結果を出せると思います。

パフォーマンスを最大限に発揮できる環境・土台を作れることが会社の価値となります。

全員が段階を上がったところからジャンプアップできる仕組みを作る事です。

能力の足し算ではなく、掛け算にしていけるシステムを持つ会社が強くなれる会社です。

最終的に強くなるために必要なのは、そのシステムが作れているかどうかだと思います。

社員数が多くなればなるほど掛け算にした時の差が大きくなっていきます。

会社全体を底上げすることにより、大きくスケールアップすることができるということです。

ココネグループが次にやらなければいけないことは、このスケールアップできるシステムを作る事。

売上だけに目を向けるのではなく、やりたいことやなりたい会社をイメージしておくことです。

普段からコツコツ繰り返し行い、そのプロセスを仲間と共有することです。

自分だけで完結しないで、周りに共有してお互いのプロセスを理解し合い、一緒に強くなっていった欲しい。

これまでの経験を使うだけでなく、違う答えを考えて違う文化を取り入れていき、今までなかったからやってみようかなと考えることです。

スケールアップしていける会社の特徴は、ひとつの答えに囚われず、別の答えもイメージして探し続けられる視野の広さです。

ココネグループは女性ユーザー向けのノウハウや語学のノウハウがあります。市場性を考えながら持っている強みや事業をスケールアップしていくために、開発は開発の、デザインはデザインの、企画運営は企画運営の、バックオフィスはバックオフィスの専門性を成長させていくことが組織の強化に繋がります。

ゴールを決めてコツコツ取り組んでいけば、成功に繋がり、奇跡の様な結果、奇跡の様なサービスができるはずです。

今を次に繋げて進化していくことが結果として、強く生き残っている会社になると思います。

組織の特徴

私たちはこの職種別組織をココネグループの未来を作る土台として、重要なものと考えています。そこで、改めて職種別組織に対するココネグループの思いをお伝えします。

例えば、7 名くらいのスタートアップ企業と、何百人もいる企業との違いはなんでしょうか。小さなスタートアップ企業で 7 名でプロジェクトを動かします。それでも事業は回ります。大企業でも 7 名くらいでプロジェクトを組み、利益を人数で割るという意味では違いはありません。しかし、7 人の企業と 700 人の企業では、各自の多様な能力、積み上げられる経験値、ノウハウが圧倒的に異なるはずです。

そこで、社員数が多くなった場合は、その点のメリットを最大限に生かし、それを会社の財産、土台とする取り組みが必要となります。具体的には、会社の方向性、サービス、デザイン、開発等のビジョンを共有し、それに基づいて各自が能動的に関与し、互いの経験や能力が共有される

ような仕組みづくりが必要となります。仕組みとは、“そのための組織があり、時間があり、場所がある”ということです。

会社は学ぶだけの学校とは異なります。日々現場で実践をしたことで学びを得て、それをすぐにまた実践に使うという形で、「学び」を実践や応用に活用できます。その繰り返しにより成功確率を高めていくことが必要となります。特に、学びや、実践ノウハウ、成功だけでなく失敗経験の共有こそが成果を出すことに大きく貢献します。そして、その積み重ねが会社の文化を醸成し、会社の個性を際立たせ「ココネグループらしさ」が深まると考えています。

そして、このような知識や経験の共有は、やはり職種ごとにノウハウ等は異なりますので、日々のプロジェクト単位の組織だけではなく、職種ごとの組織でこそ、効果を発すると言えます。この職種別の組織がうまく機能し、「知」の共有がなされれば、自分が経験していないことや、他人の気づきなどが共有され、まさに「脳みそがつながる」ことになります。例えば、50 人の職種別組織であれば 1 人が 50 人分の経験と知識を蓄える（脳みそを持つ）ことができます。7 人だけのスタートアップ企業に比べて、300 人を超える企業となったココネグループでは、単純計算でも 40 倍くらいの威力を発すると言えます。ただし、「チームの力はスーパースターの能力を超える」と言われるように、チームが力を発揮できる場合は、その力は無限大になると考えています。

私たちが職種ごとに脳みそを共有していくためのシステムが、この職種別組織です。よって、職種別組織は「ある」だけでは意味がなく、みなさんが能動的に関わり、動かしていただく必要があります。一緒に、職種別組織を利用して、ココネグループの知をまとめ、共有し、みなさんの力にして行きましょう

目標について

達成できそうな目標は目標ではない。

心が躍らない仕事は仕事ではない。

達成感のない結果は結果ではない。

ココネグループ カルチャーハンドブック

cocone ONE 株式会社

Cocone Business Partners 株式会社

2025 年 2 月 発行

© cocone, 2025



人の“能力”より“姿勢”を見たい。
“経験”より“可能性”を信じたい。

—— 千龍ノ介