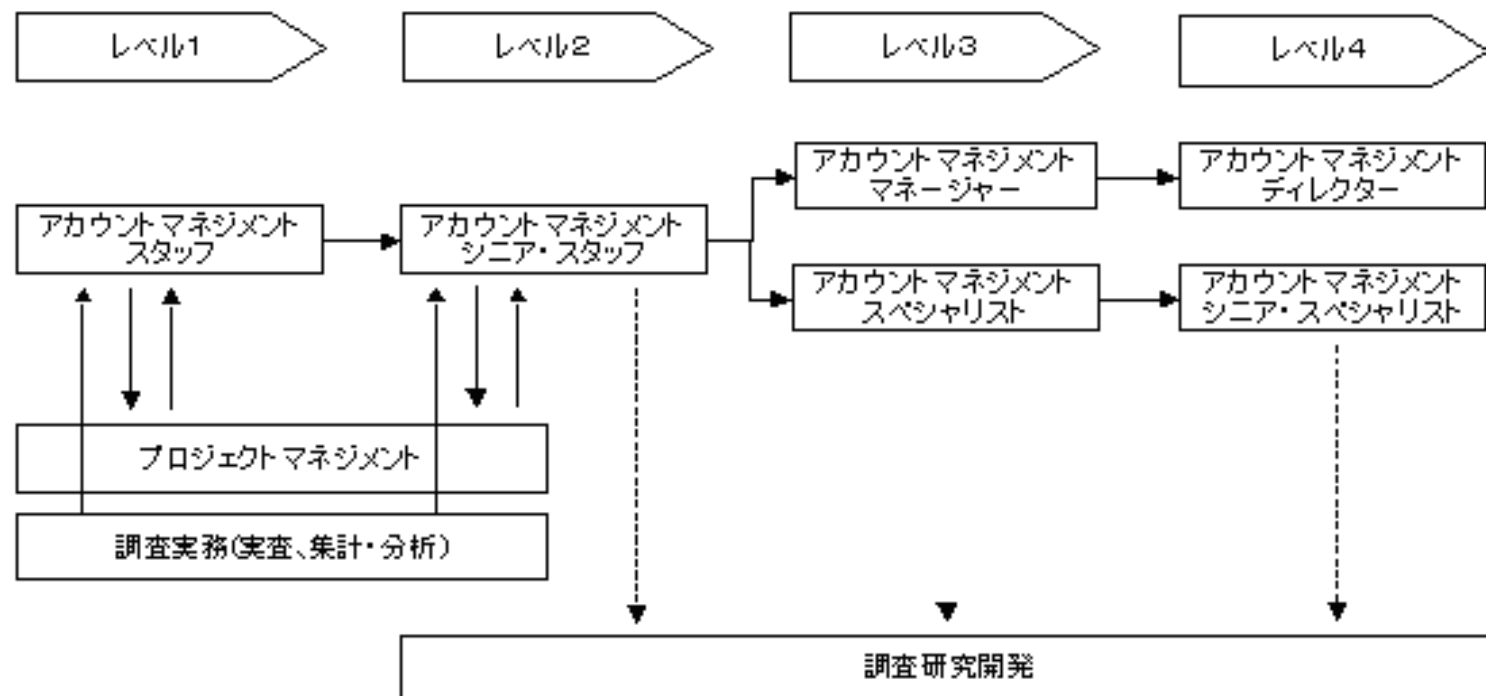


職業能力評価基準(市場調査業)レベル区分の考え

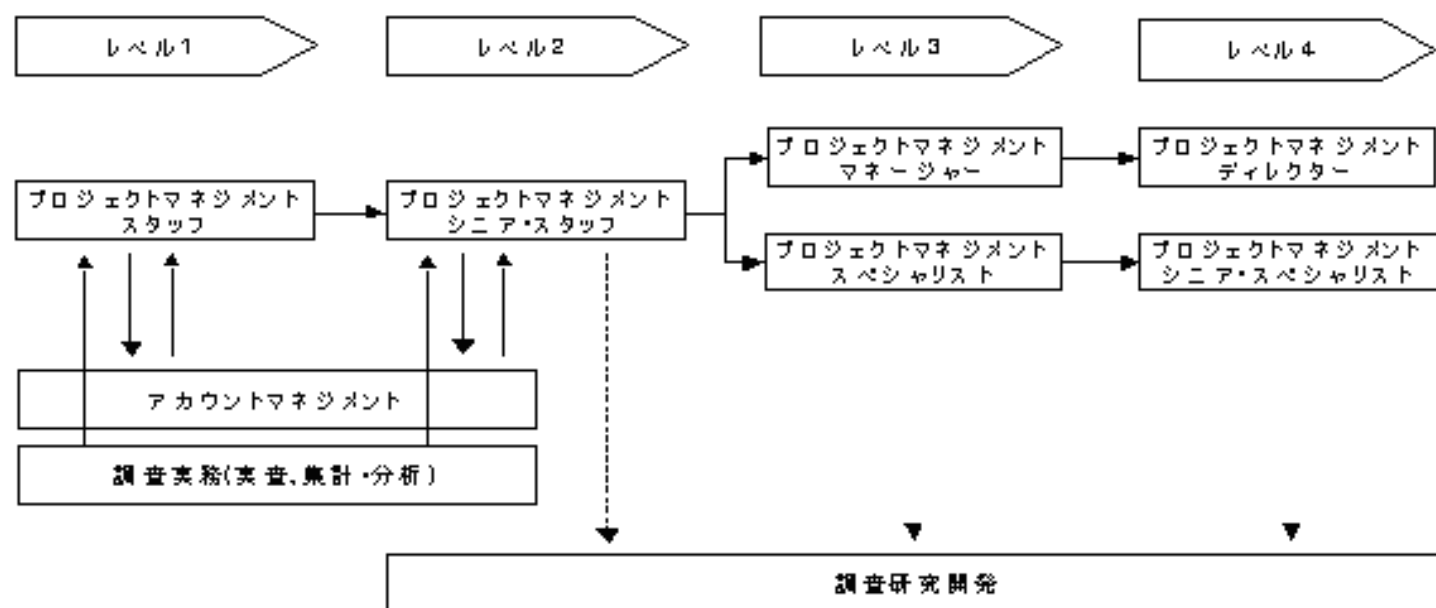
レベル	レベル区分の目安
レベル 4	<ul style="list-style-type: none">・ 大規模組織の責任者(ディレクター)として、全社最適化を志向した統合的な判断及び意志決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。・ 会社を代表するスペシャリストとして、特定分野に高度の専門性を持っていると社内外に認知されるために必要な能力水準。
レベル 3	<ul style="list-style-type: none">・ 小規模組織の責任者(マネジャー)として、部門方針に従った運営計画を立案し、組織の運営・管理を行うために必要な能力水準。・ スペシャリストとして、特定分野において高度の専門性を持っていると社内に認知されるために必要な能力水準。
レベル 2	<ul style="list-style-type: none">・ 実務の中心メンバー(シニアスタッフ)として、クライアントサービス、調査実務、研究開発、システム等の担当職務に創意工夫を凝らし、自ら判断・改善・提案を行いながら職務を遂行するために必要な能力水準。
レベル 1	<ul style="list-style-type: none">・ 実務を担当するスタッフとして、上司の指示・助言を受け、担当業務に改善・工夫を加えながら確実に遂行するために必要な能力水準。

市場調査業におけるキャリア形成の例

クライアントサービス職種(アカウントマネジメント職務)

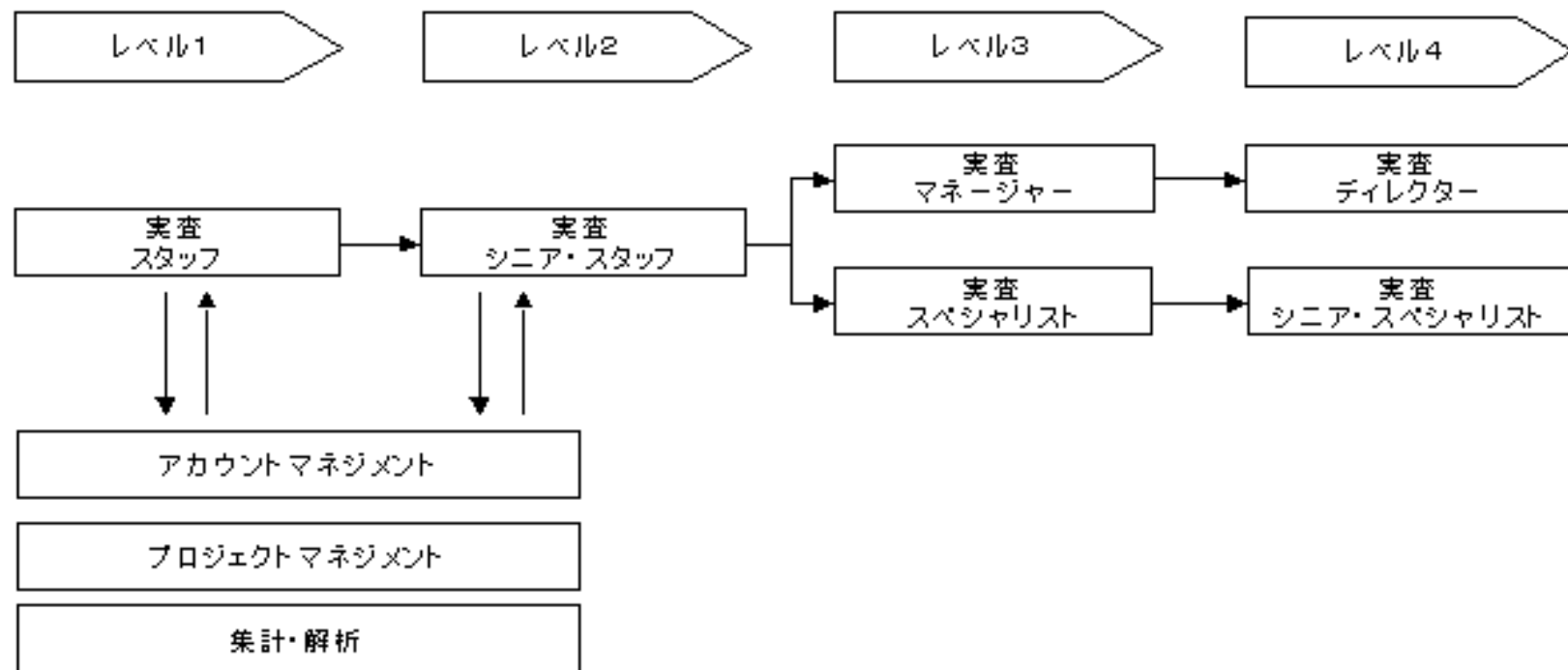


クライアントサービス職種(プロジェクトマネジメント職務)

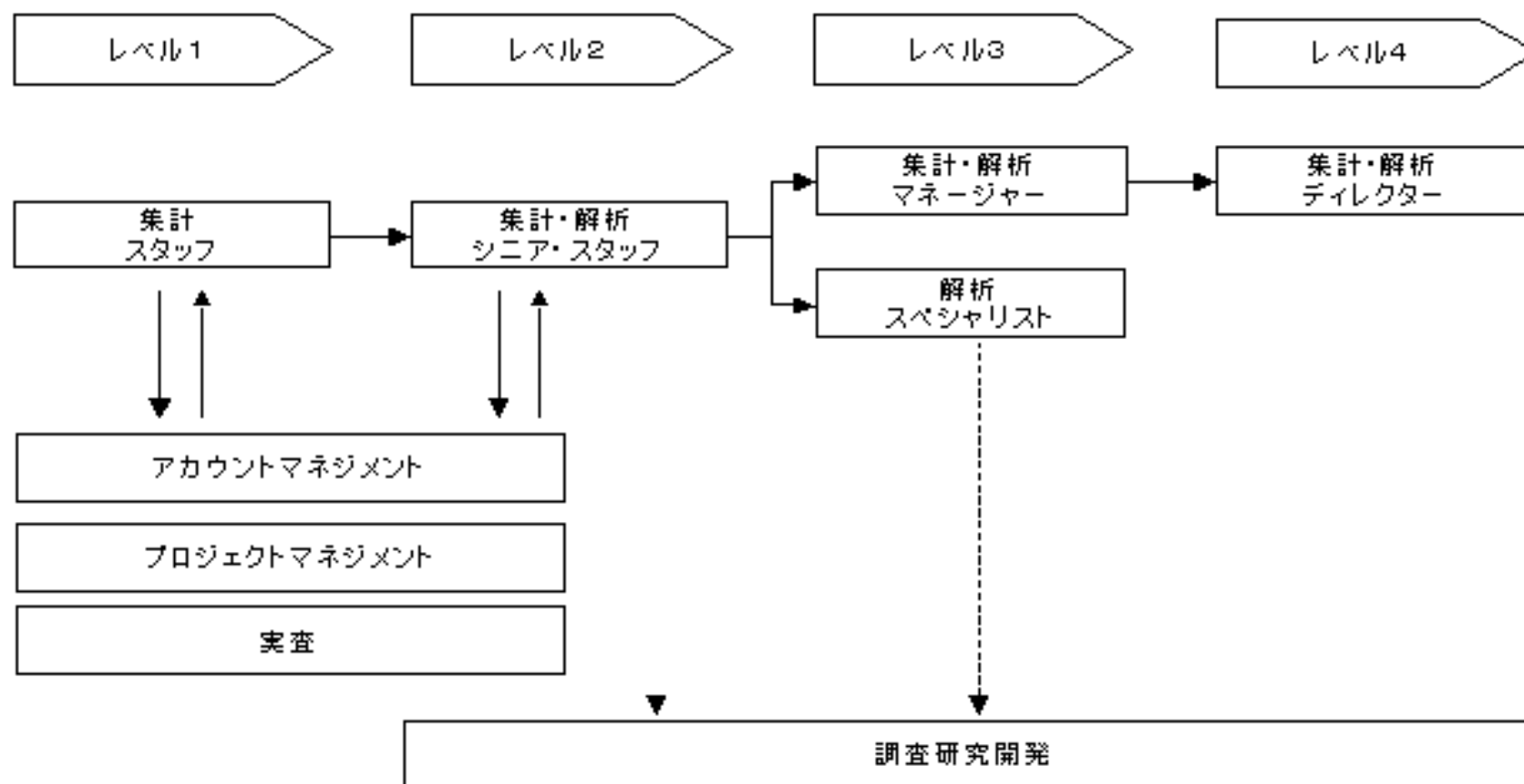


市場調査業におけるキャリア形成の例

調査実務職種(実査職務)

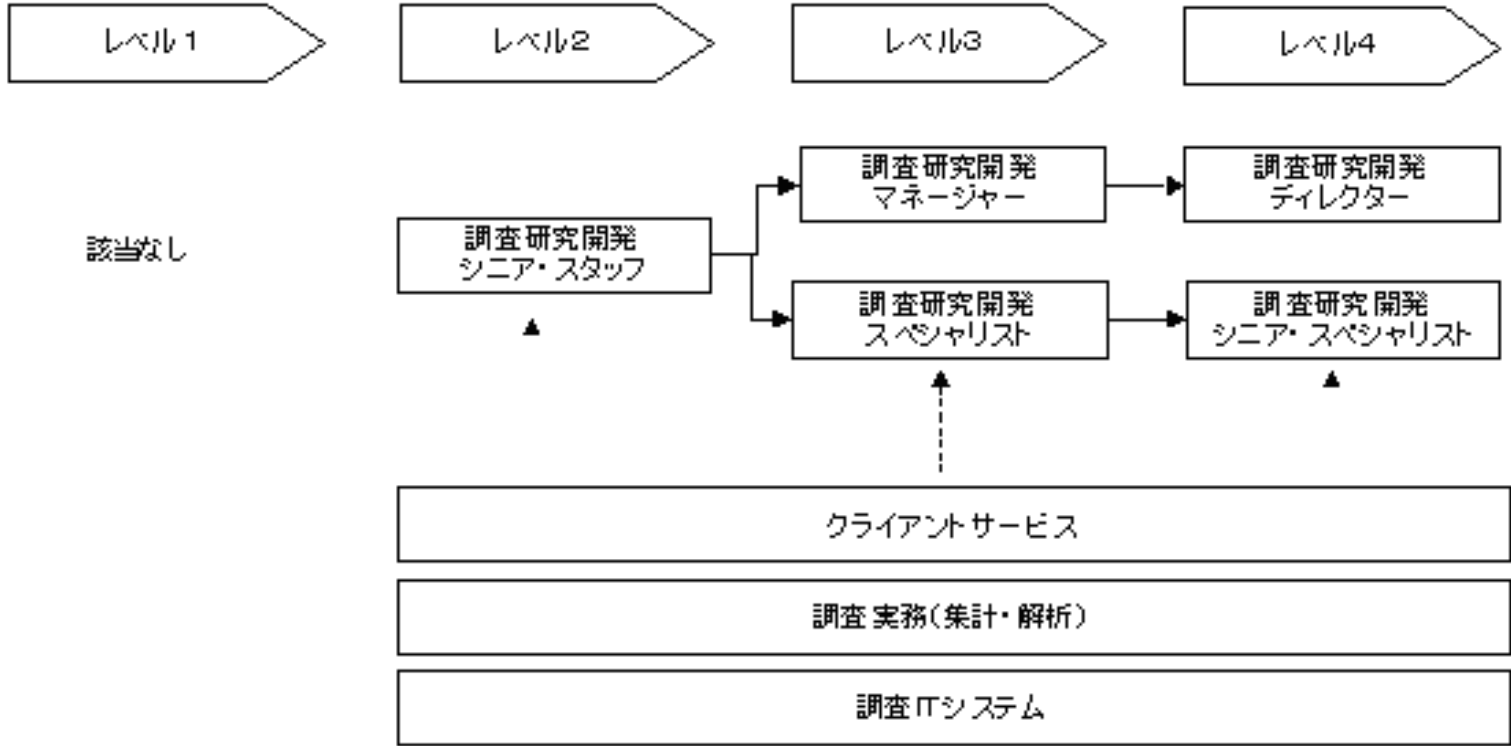


調査実務職種(集計・解析職務)



市場調査業におけるキャリア形成の例

調査研究開発職種



調査ITシステム開発・オペレーション職種

