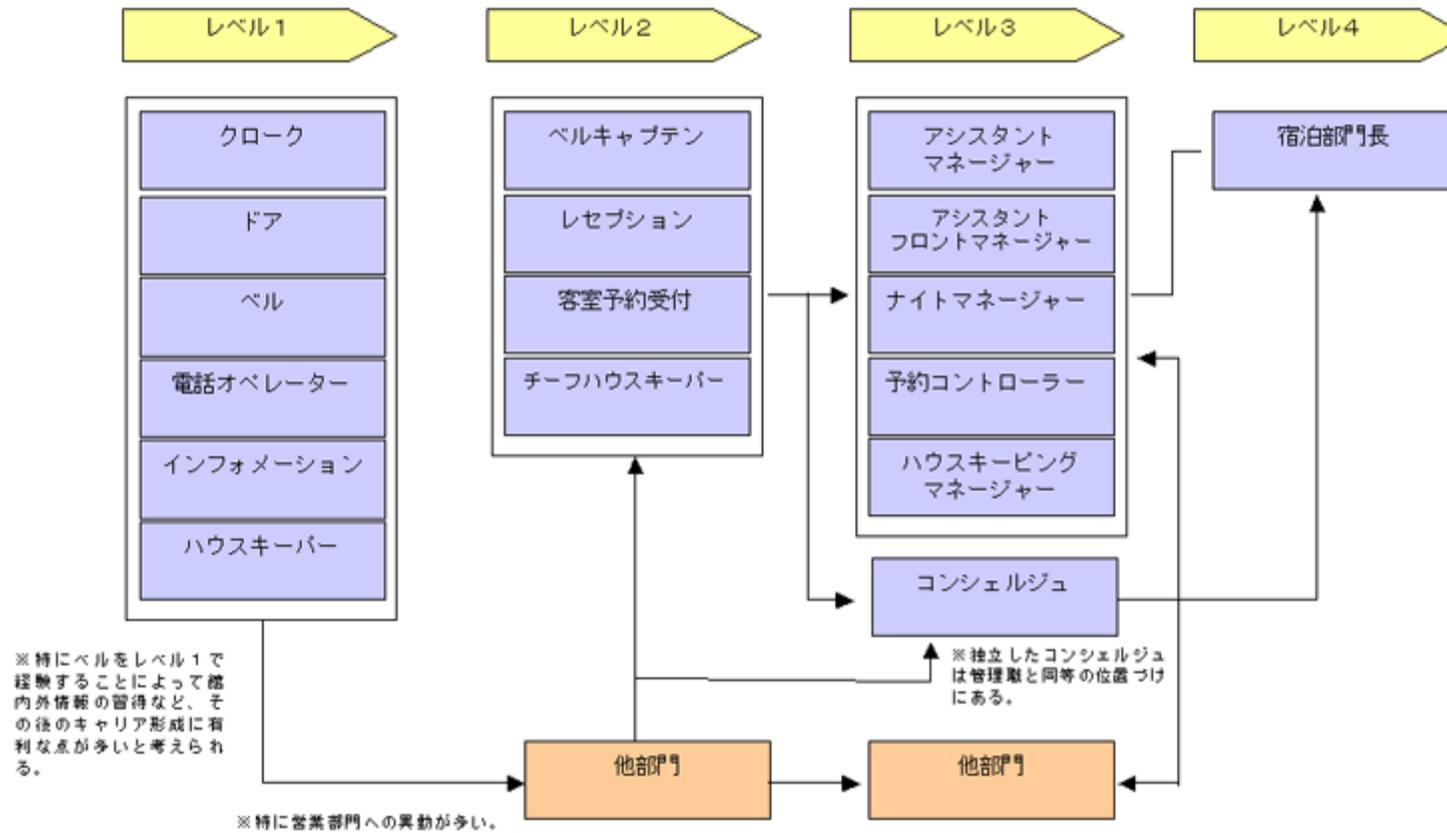


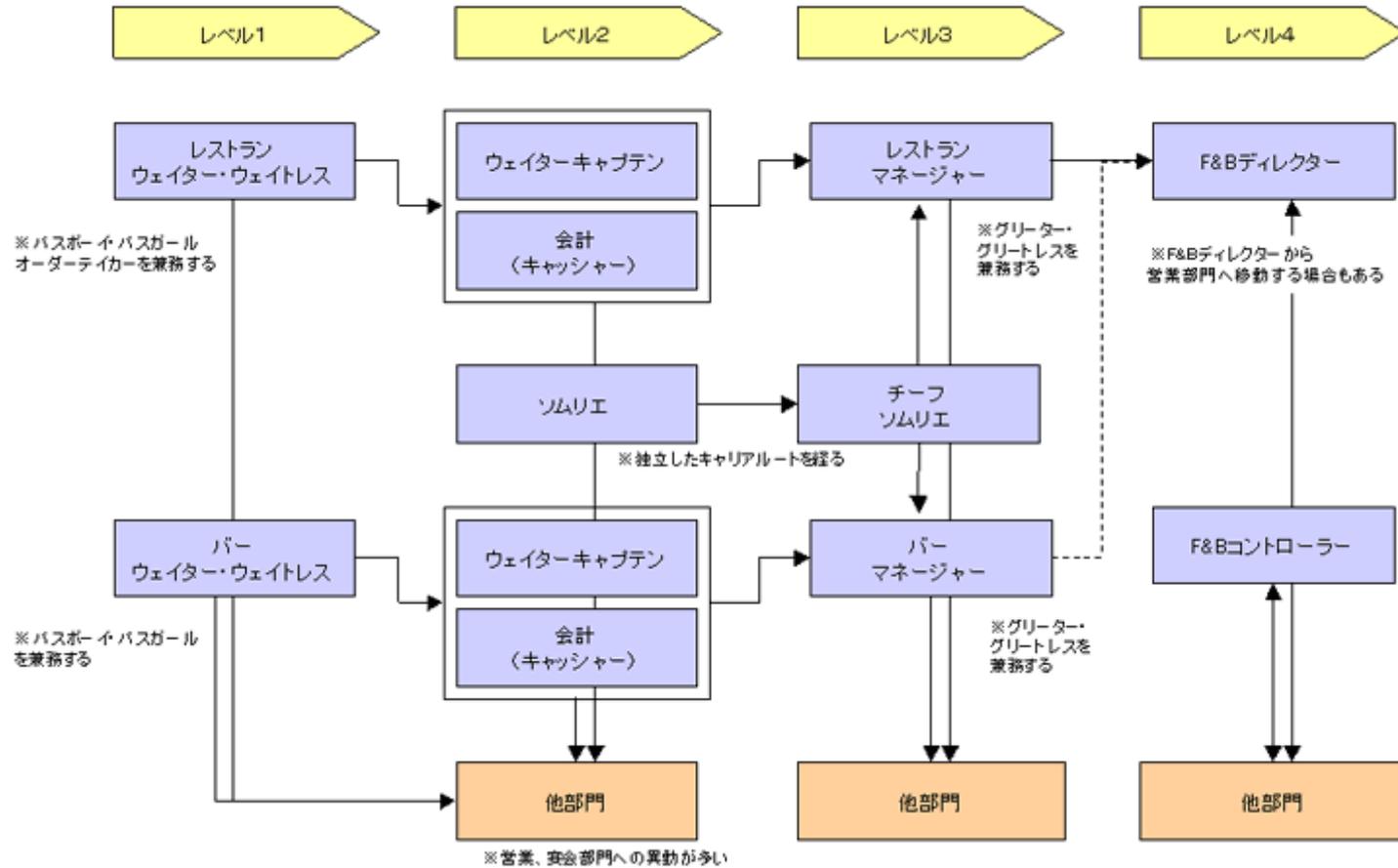
職業能力評価基準(ホテル業)レベル区分の考え

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(部など)の責任者として、組織目標を設定し、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行いながら組織を統率するために必要な能力水準
レベル 3	<ul style="list-style-type: none">中小規模組織(課など)の責任者として、上位方針を踏まえて組織の管理運営を行うために必要な能力水準 もしくは <ul style="list-style-type: none">高度な接客能力及び知識を有し、ホテルサービスの高付加価値化の実現に貢献する能力水準
レベル 2	<ul style="list-style-type: none">グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業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">担当者として上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準

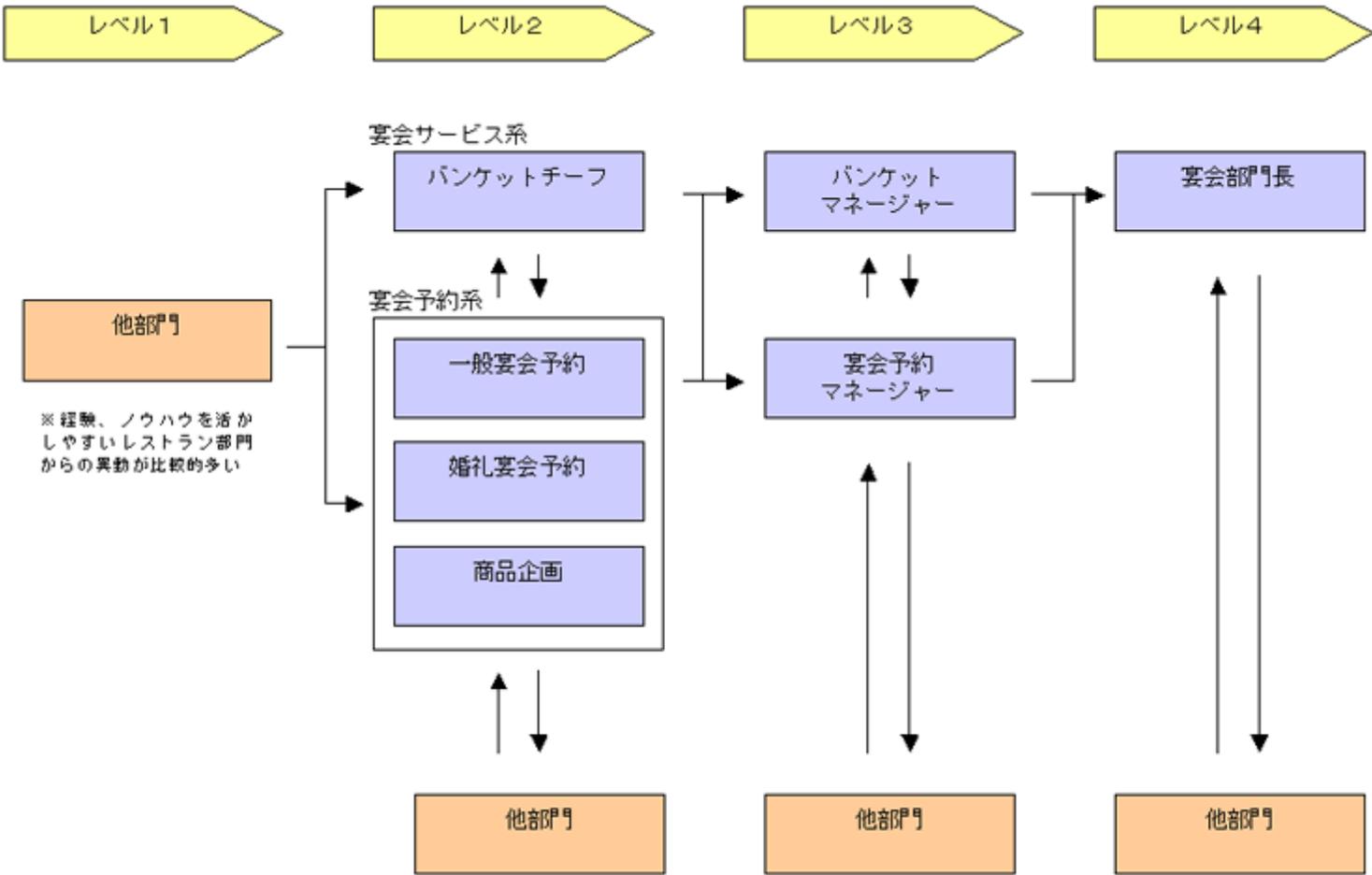
宿泊職種におけるキャリア形成の例



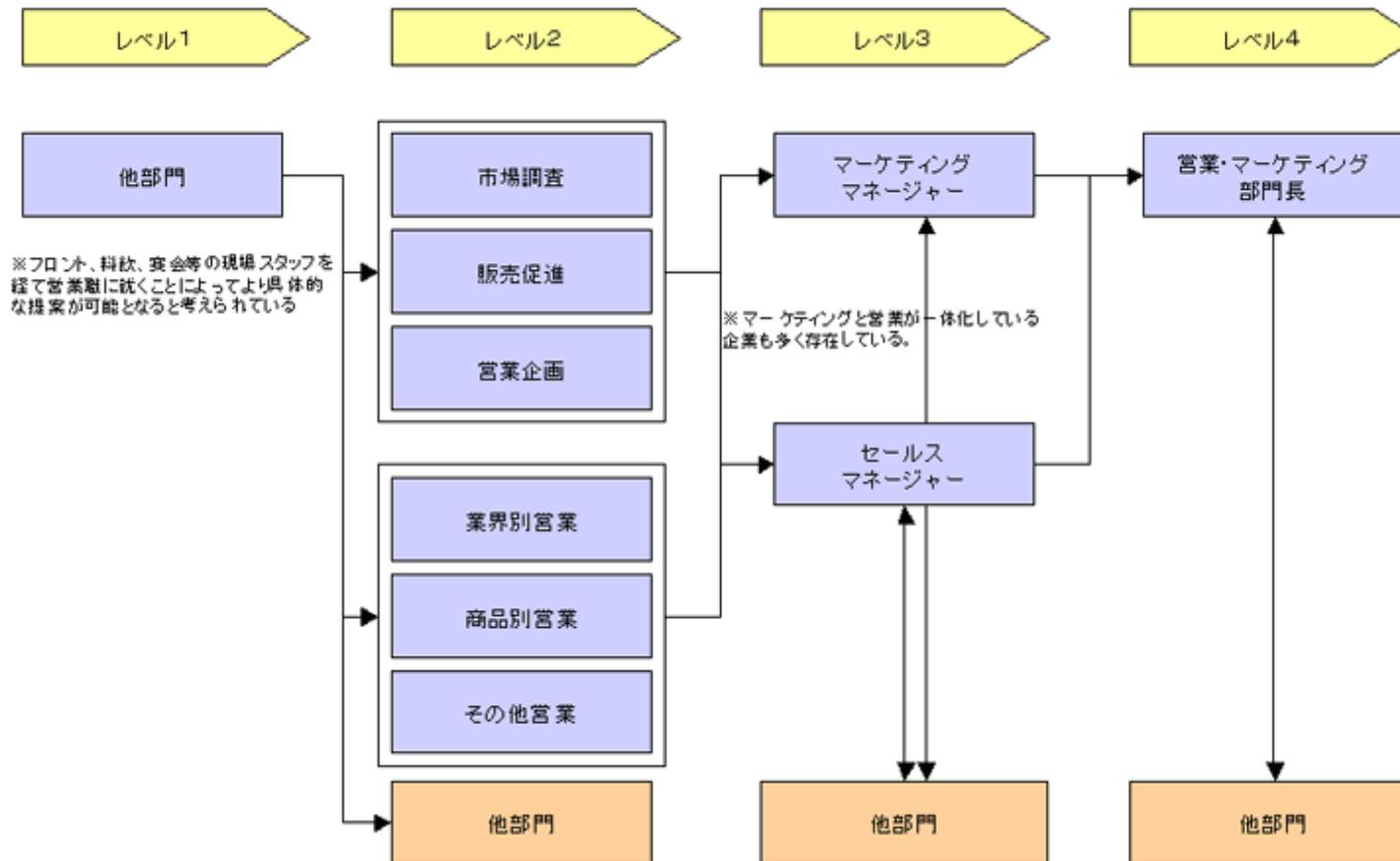
レストラン職種のキャリア形成の例



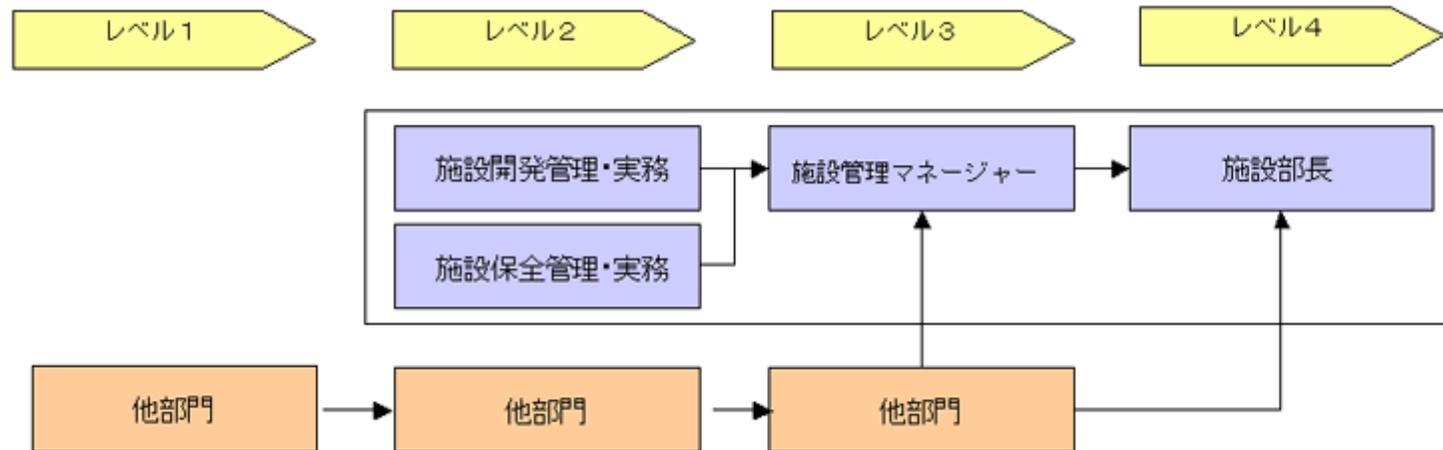
宴会職種のキャリア形成の例



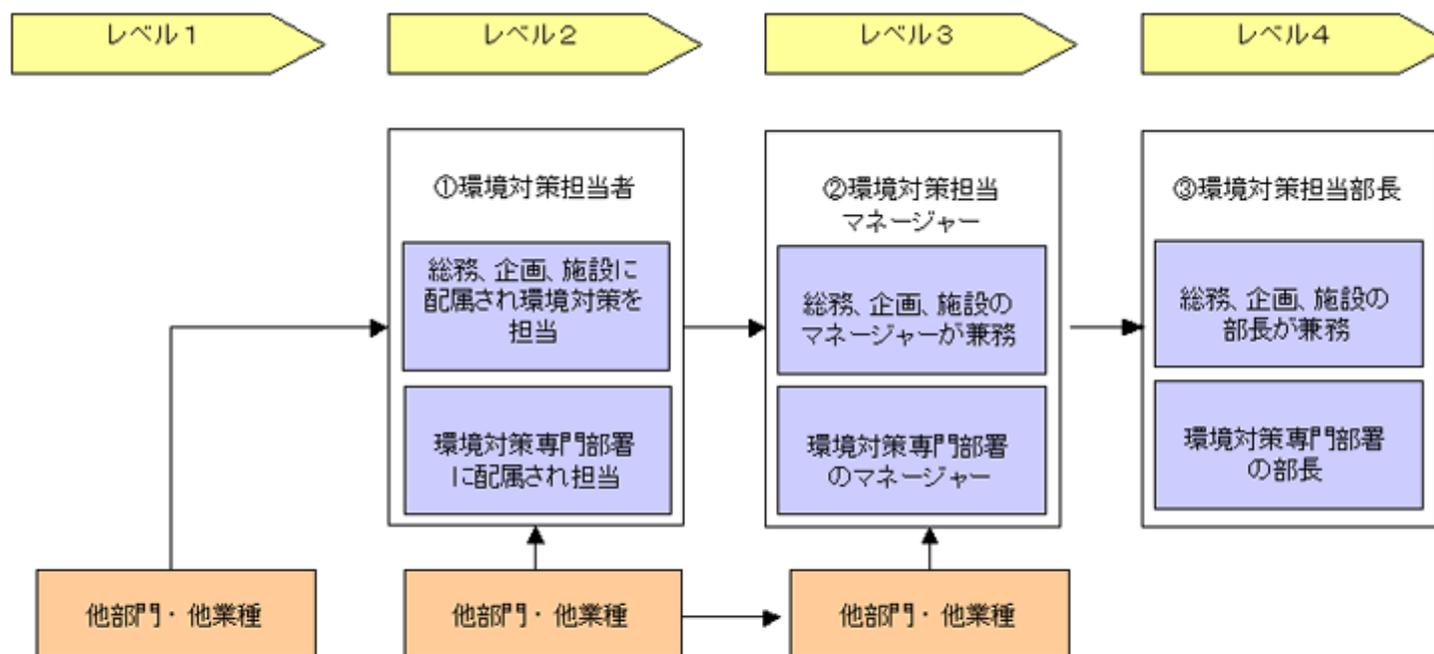
営業・マーケティング職種のキャリア形成の例



施設管理職種のキャリア形成の例

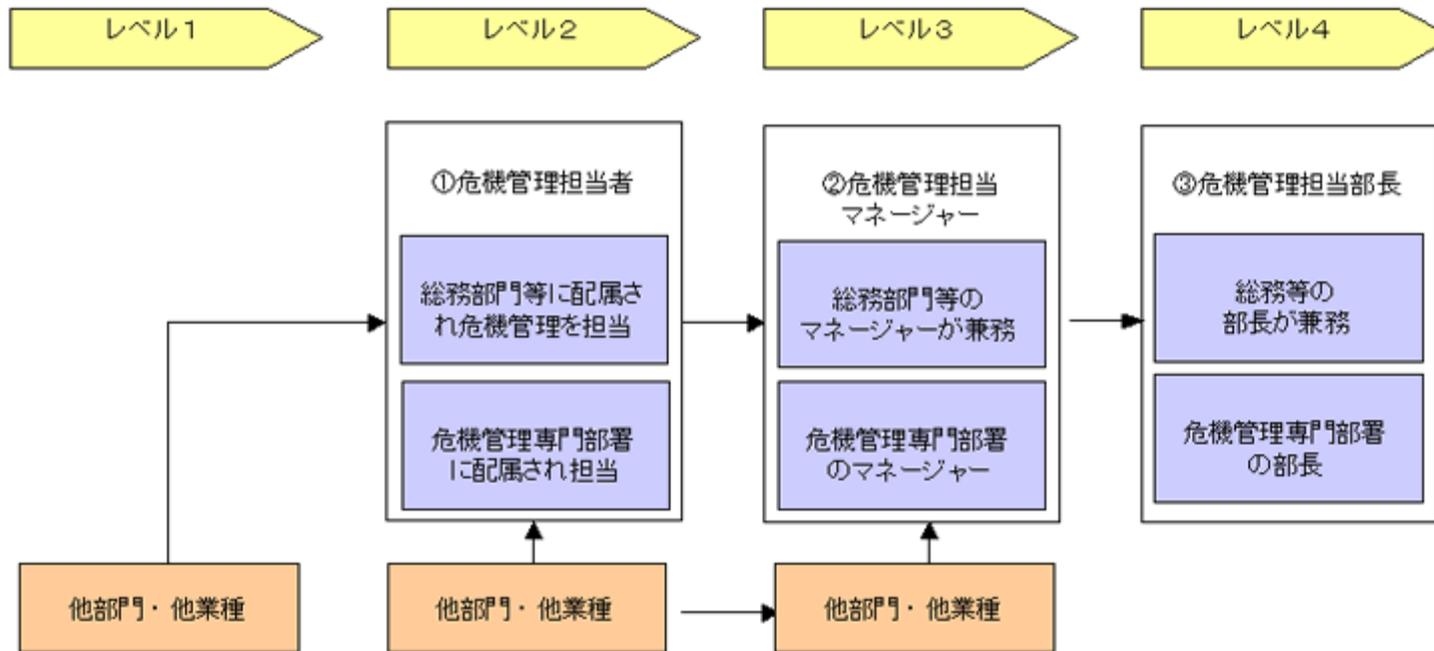


環境対策職種のキャリア形成の例



※ホテルの業務や会社の仕組みについての知識が必要なことから入社後すぐに配属される可能性は少ない

経営戦略職種のキャリア形成の例



※ホテルの業務や会社の仕組みについての知識が必要なことから入社後すぐに配属される可能性は少ない