

ITスキル標準の活用動 向に関する調査報告

2006年7月

独立行政法人 情報処理推進機構

ITスキル標準センター

<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/index.html>

1. 調査目的と概要

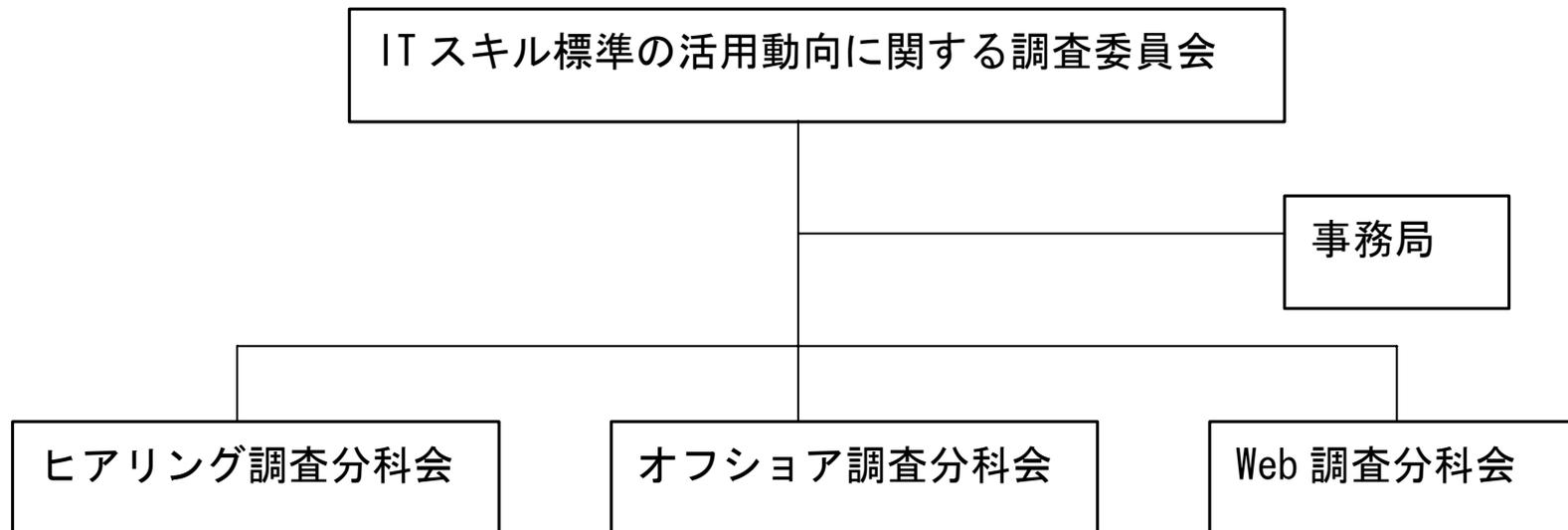
ITスキル標準が策定されてから約3年が経過しようとしている。この間、ITサービス業界においてITスキル標準に対する認知度は向上してきてはいるが、実際の「普及」という観点から見た場合、「導入」に関してはまだ12%程度(2005年2月IPA実施のITスキル標準と研修ロードマップの活用状況調査電話アンケートより)であり、企業における「活用内容」については、全体の把握には至っていない。

よって、ヒアリング調査により企業がITスキル標準を適用・活用する際の課題及びITスキル標準の活用内容の調査・分析を行い、それらの課題や問題点を明確化する。さらに、インターネットの検索機能を利用したWeb調査を行うことにより、ITスキル標準をどのように活用しているかを網羅的に調べ、その活用動向を把握する。

2. 調査内容と報告

(1) 本調査のための委員会の設置

ITSSユーザー協会*内に「ITスキル標準の活用動向に関する調査委員会」を設置し、その配下に活用動向を調べるヒアリング調査のための「ヒアリング調査分科会」、オフショアで活用を調査する「オフショア調査分科会」、インターネットによる活用動向調査のための「Web調査分科会」を設置し、各調査の仮説の検討及び質問項目の洗い出し、分析、意見交換、報告書レビュー等を行った。



※ITSSユーザー協会について <http://www.itssug.org/>

① 調査の狙い

◆ 経営者の視点

- ・どのような意識を持って経営者は、ITスキル標準を適用しようとしているのか(人事制度≠? ITスキル標準)。
- ・人材育成の専任者を置くことが良いとされているが、なかなか現実には難しい。なら、どうすれば良いのか。
- ・どのようにすれば最も効果的かつ効率的にITスキル標準の導入が可能なのか(費用対効果、時間、コスト)。

◆ 推進担当者の視点

- ・経営者の意向や、ITスキル標準を読み取るだけの現場知識が不足していると言われているが、それをどう克服したのか。
- ・どう経営者に提案・提言をすればITスキル標準の適用が可能か(キャリア視点、スキルアップ、人事制度・・・)。

◆ 経営者及び推進担当者の共通項

ITスキル標準を活用する前の問題として、何を確認(指示)し、何をを行い、どうすればITスキル標準の適用ができるのか。

(2)ヒアリング調査

●調査対象企業

ITSSユーザー協会の会員企業及び会員から紹介を受けた企業を対象に、適用済み企業11社、適用前企業11社のITスキル標準適用に関わる担当者に対して、ヒアリング調査を実施した。

NECソフト株式会社、ファイザー株式会社、株式会社パソナテック、株式会社日立システムアンドサービス等

●調査期間：平成17年12月から平成18年2月

●調査方法：質問シートにそってインタビュー形式で約3時間あまりヒアリングを行った。

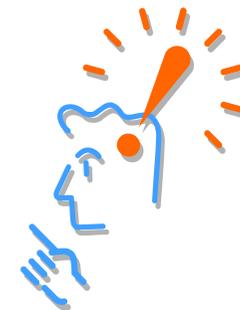
＜実績企業の有効な意見＞

◆ITスキル標準を適用した動機

●親会社からの仕事が8割を占めている。今後の生き残りのためには、独自で市場を開拓していく力を会社として持つために、人材を計画的に育成する必要が高まっていた。また、ITスキル標準が普及すれば、顧客に直接見られる立場へシフトできる。

●エンジニアの市場価値を向上することがビジネスに直結する。正しいプロジェクトマネジメントの普及や、顧客とのコミュニケーション向上のためにはスキルの標準化が必要だった。

●人材育成の視点(人材育成投資の判断、キャリアパスの可視化とモチベーション向上、等)、人材ポートフォリオの視点(プロジェクト人員の最適配置、等)から、社員やパートナーとともに使える、標準化され定量表現に役立つコミュニケーションツールが必要だった。



◆課題と効果のあった対応策

- 経営層にITスキル標準の有効性を理解させることが困難
→他社比較において強みと弱みを明らかにすることによりITSSの有効性を立証した。
ITSSはあくまで人材開発の指標として採用し、人事処遇制度とは切り離れた。
- 人材評価(アセスメント、キャリア面談)の負担増に伴いマネージャから反発
→マネージャに人材育成の責任を明確化し、プロフィット活動であることを啓発した。具体的には、バランススコアカードのKPI設定に人材育成(ITスキル標準のアセスメント結果)を必須化した。
- 専門職的発想に対する社員の意識的抵抗(特に広く浅くをモットーとした従来型のSE意識)
→教育の充実と繰り返し。自らの足で説得し、業務のカイゼン活動との関連を試みている。
- 導入推進者が経営者に対して説得するだけの知識も不足しており、経営者から理解を得ることに苦労した。
→最新情報を得るために関連のセミナー等に参加し、情報収集を行った。

◆円滑に進められた理由

- 常にトップがリーダーシップを発揮し、推進者となっていることで、スムーズに検討を進めることができた。
- 現場の責任者が起案者であるが、経営者の理解と権限も委譲されて、特に障害となるような問題は生じなかった。

成果物:ITスキル標準の適用のためのチェックシート作成

(3) オフショア調査

- 調査対象企業

ITSSユーザー協会の会員企業

の内ITスキル標準の活用をしたまたは検討した4社のITスキル標準適用に関わる担当者に対して、ヒアリング調査を実施した。

- 調査期間：平成17年1月から平成18年2月

- 調査方法：質問シートにそってインタビュー形式で約3時間あまりヒアリングを行った。

<ITSSユーザー協会会員企業の内オフショア開発企業のITスキル標準活用動向>

ITスキル標準を実際に活用した企業	1社	} 31%
ITスキル標準の活用を検討中の企業	4社	
ITスキル標準の活用は行わない企業	11社	
計	16社	

<活用した、または検討した理由>

- 相手先について、国内と同様の能力評価の目安として使用。
- 必要なレベルの人材をアサインすることが期待できる。
- 今後、特にアジア圏でITスキル標準が普及されてくることへの期待。

<課題>

- 日本語でのITスキル標準の他言語化と費用
- ITスキル標準の各国語バージョンと研修の調達、開発
- ITスキル標準を使うことへの理解を得ることが困難
- 評価精度の確保。日本と外国に於けるレベルの違い(自己アピールの違い。レベル7を主張しても、実際はレベル5であったりする等)
- 費用対効果が想定できない

費用対効果以外の課題に関しては、ITスキル標準の英語化を行うことでほとんど対応可能である。

(4) Web調査

インターネットの検索サイトの中で検索オプションが豊富なYahooの検索機能を用い、第1次検索項目を「ITスキル標準」「ITSS」と設定し、第2次検索項目を「準拠」「対応」「導入」「活用」として設定し、インターネット検索を実施し、カテゴリに分けて分析を行った。

総ヒット数4,912,960件のうち、重複や「ITスキル標準」と関係のないものを整理

① 「ITスキル標準」 & 「準拠」	61 件
② 「ITスキル標準」 & 「対応」	148 件
③ 「ITスキル標準」 & 「導入」	107 件
④ 「ITスキル標準」 & 「活用」	99 件
⑤ 「ITSS」 & 「準拠」	188 件
⑥ 「ITSS」 & 「対応」	503 件
⑦ 「ITSS」 & 「導入」	230 件
⑧ 「ITSS」 & 「活用」	122 件
総検索数	1458 件

<Web調査分析結果>

◆発信者別

研修・試験ベンダ	32.2%
webサイト運営	20.1%
ITベンダー	18.3%
その他	11.4%
団体	7.1%
転就職支援業	6.1%
教育機関	2.1%
ITコンサル業	0.9%
ネット通販	0.7%
官公庁団体	0.6%
人材開発コンサルティング	0.4%

◆内容別

教育研修・人材開発	30.7%	←
外部サービス提供	16.2%	←
Web記事	14.4%	
ツール	13.3%	←
プレスリリース	6.2%	
コラム・ブログ	4.4%	
広告	2.7%	
転職支援	1.8%	←
説明・報告書	1.3%	
オンラインショッピング	1.3%	
研修ロードマップ	0.8%	
その他	6.9%	

- 発信者別で見ると“研修試験ベンダ”が30%以上。また、内容別で見ると“教育研修・人材開発”“外部サービス提供”“診断ツール”の足し上げが60%以上。いわゆるスキルビジネスの関係記事が最も多い。
- 発信者別で見ると“転就職支援業”は6.1%。内容別で見ると“転職支援”は1.8%。
- 発信者別で見た“官公庁団体”(IPAや経済産業省等)の発信は0.6%。ITスキル標準のビジネスシーンへの浸透が進み、オフィシャルだけでなく、様々な立場からITスキル標準の情報が発信されている。
- 事業取引(調達)での活用事例に関する記事はなかった。
- カテゴリ別に企業名や具体的な公開された内容が収集できた(今後の傾向分析調査や事例収集の基礎資料となる)。

<Web調査分析結果詳細>

◆発信者別割合(%)



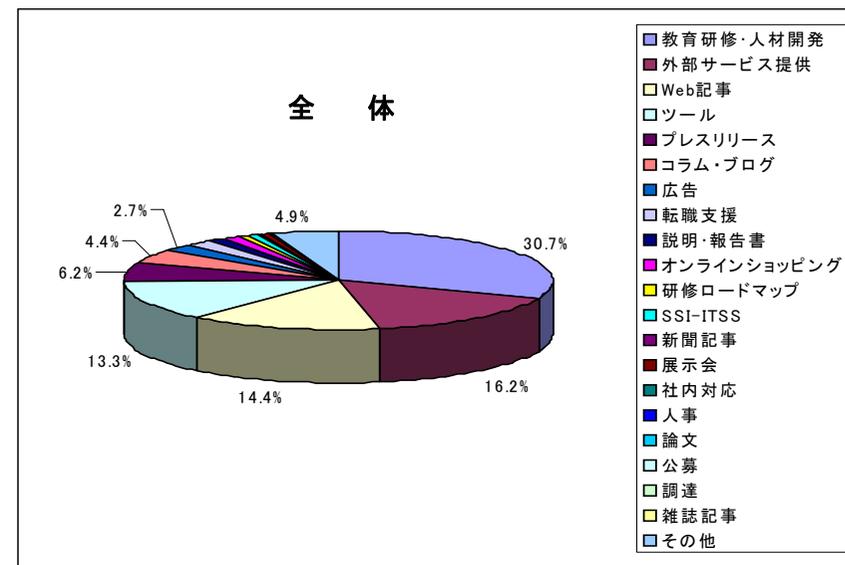
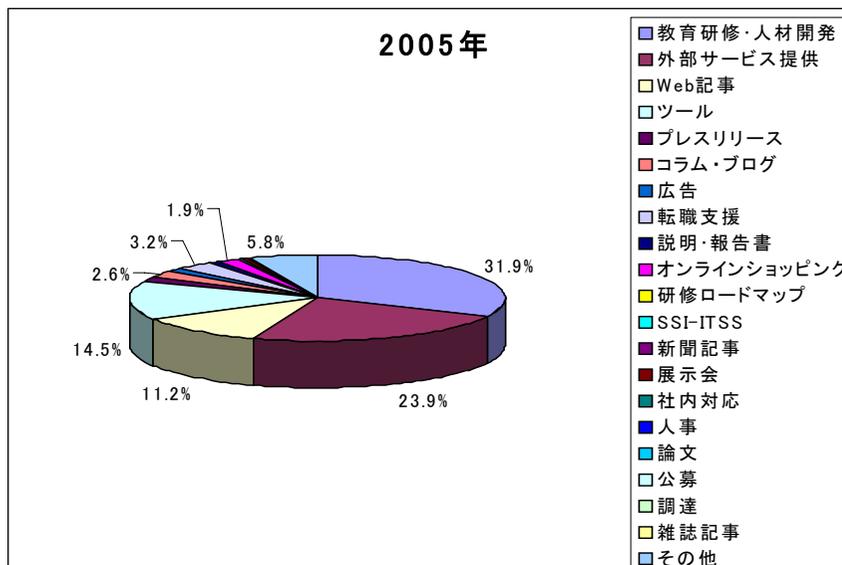
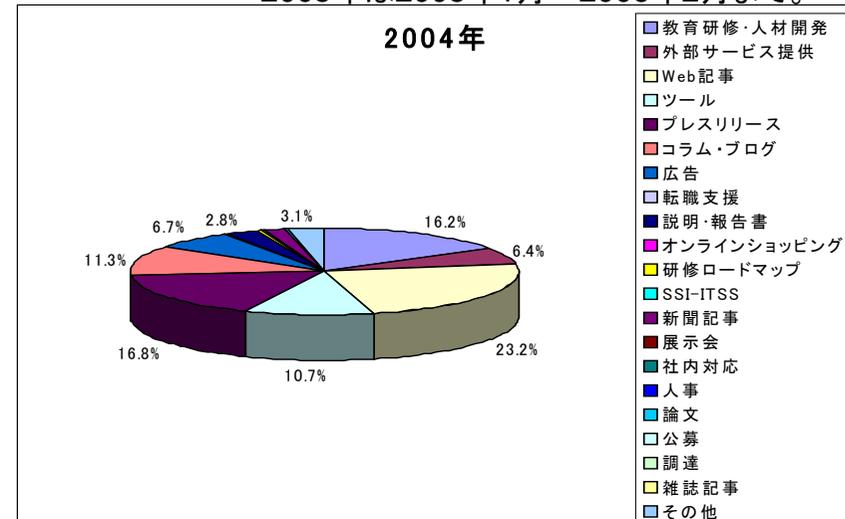
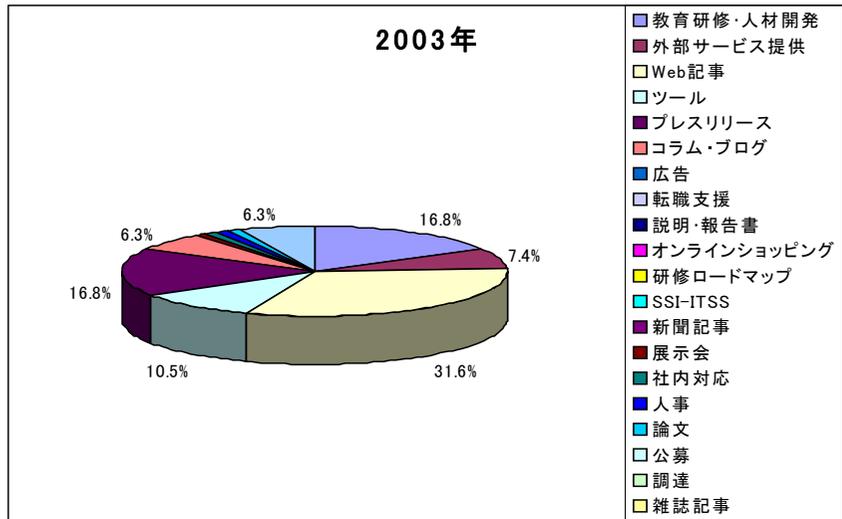
注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。

	2003年	2004年	2005年	全体
教育研修・人材開発	16.8%	16.2%	31.9%	30.7%
外部サービス提供	7.4%	6.4%	23.9%	16.2%
Web記事	31.6%	23.2%	11.2%	14.4%
ツール	10.5%	10.7%	14.5%	13.3%
プレスリリース	16.8%	16.8%	1.7%	6.2%
コラム・ブログ	6.3%	11.3%	2.6%	4.4%
広告	0.0%	6.7%	1.4%	2.7%
転職支援	0.0%	0.3%	3.2%	1.8%
説明・報告書	0.0%	2.8%	0.9%	1.3%
オンラインショッピング	0.0%	0.0%	1.9%	1.3%
研修ロードマップ	0.0%	0.3%	0.0%	0.8%
SSI-ITSS	0.0%	0.3%	0.3%	0.8%
新聞記事	0.0%	1.5%	0.0%	0.4%
展示会	1.1%	0.0%	0.7%	0.4%
社内対応	1.1%	0.0%	0.0%	0.1%
人事	1.1%	0.0%	0.0%	0.1%
論文	1.1%	0.3%	0.0%	0.1%
公募	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%
調達	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
雑誌記事	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	6.3%	3.1%	5.8%	4.9%

<Web調査分析結果詳細>

◆発信者別割合(%)

注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。



<Web調査分析結果詳細>

◆発信者別件数(件)

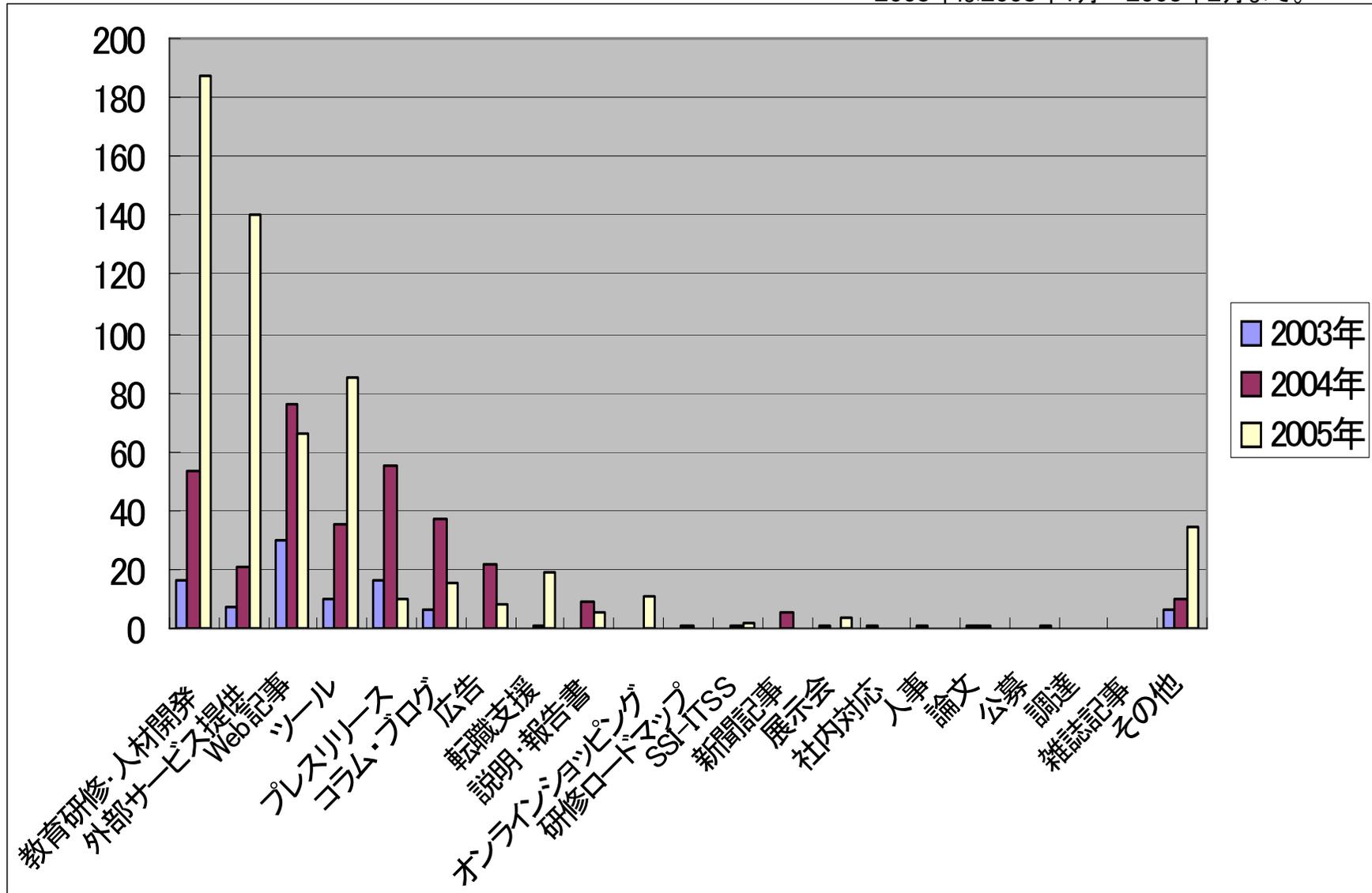
注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。

	2003年	2004年	2005年	全体
教育研修・人材開発	16	53	187	415
外部サービス提供	7	21	140	219
Web記事	30	76	66	194
ツール	10	35	85	180
プレスリリース	16	55	10	84
コラム・ブログ	6	37	15	59
広告	0	22	8	37
転職支援	0	1	19	24
説明・報告書	0	9	5	17
オンラインショッピング	0	0	11	18
研修ロードマップ	0	1	0	11
SSI-ITSS	0	1	2	11
新聞記事	0	5	0	5
展示会	1	0	4	5
社内対応	1	0	0	1
人事	1	0	0	1
論文	1	1	0	2
公募	0	0	1	1
調達	0	0	0	0
雑誌記事	0	0	0	0
その他	6	10	34	66
総数	95	327	587	1,350

<Web調査分析結果詳細>

◆発信者別件数の推移(件)

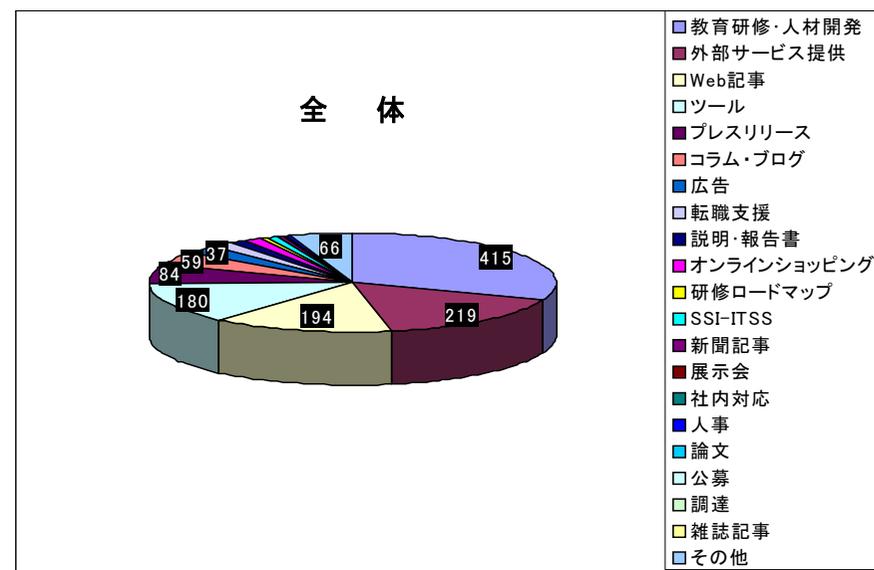
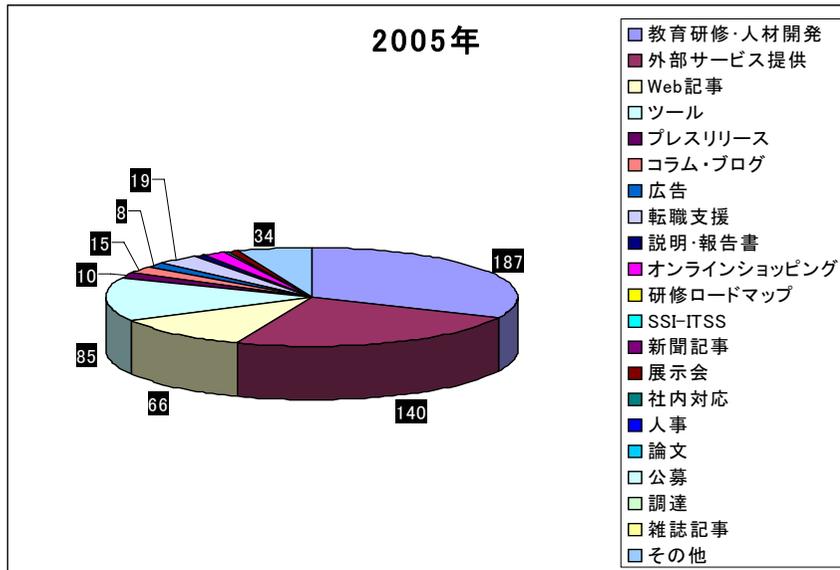
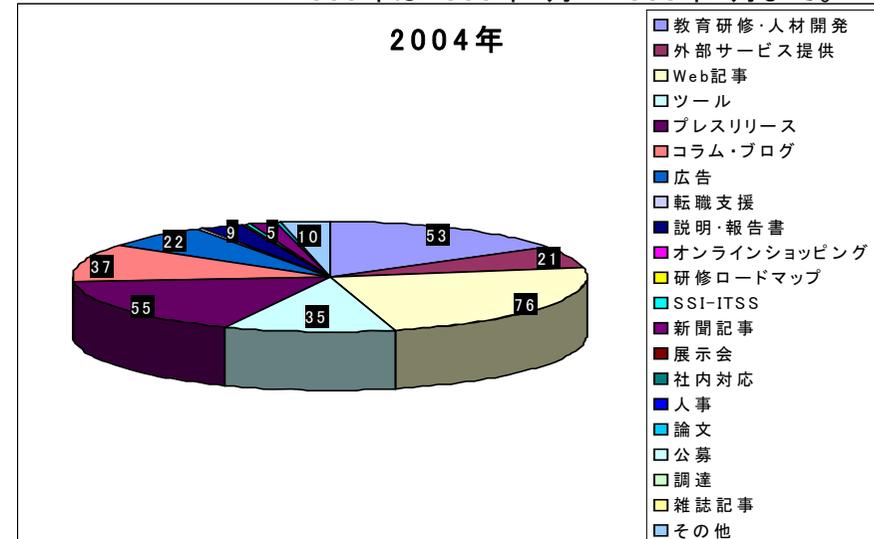
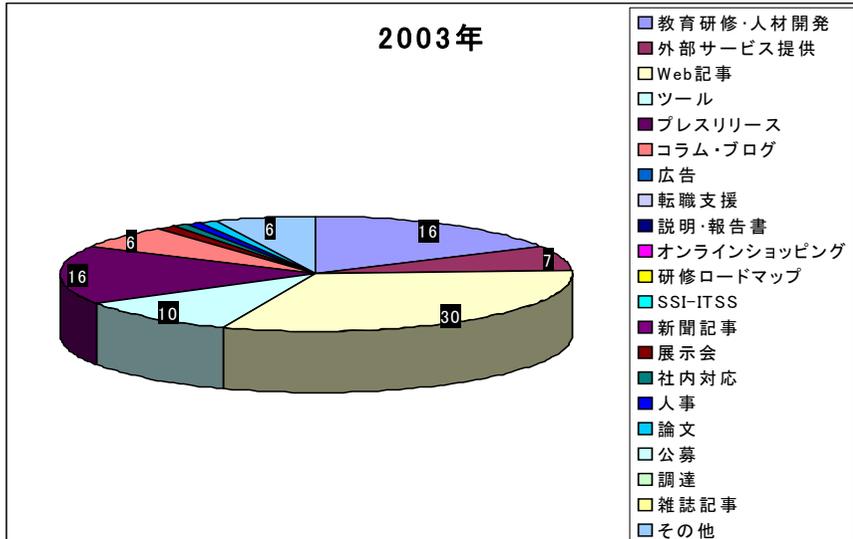
注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。



<Web調査分析結果詳細>

◆発信者別件数(件)

注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。



<Web調査分析結果詳細>

◆内容別割合(%)

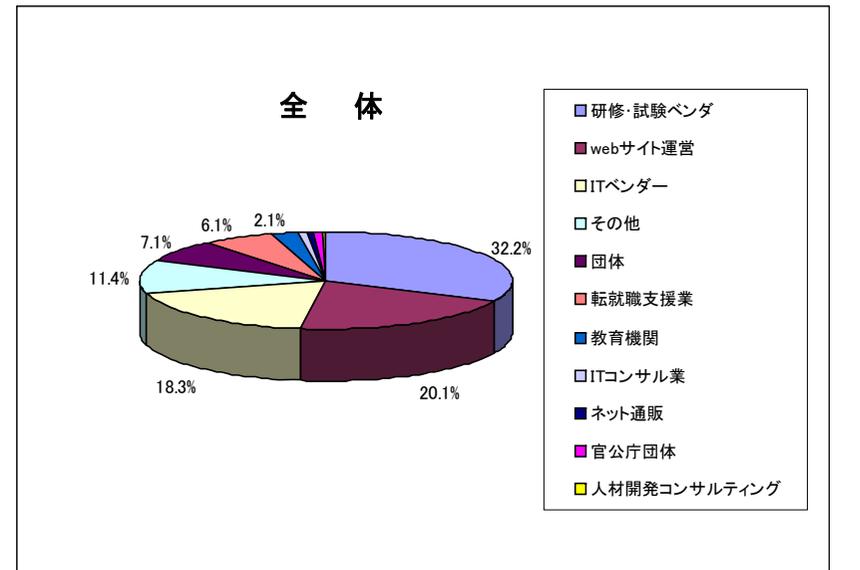
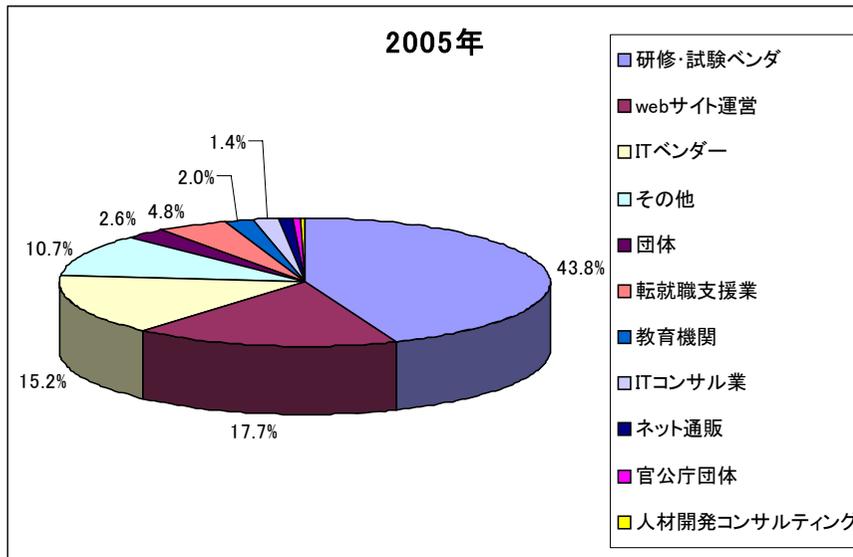
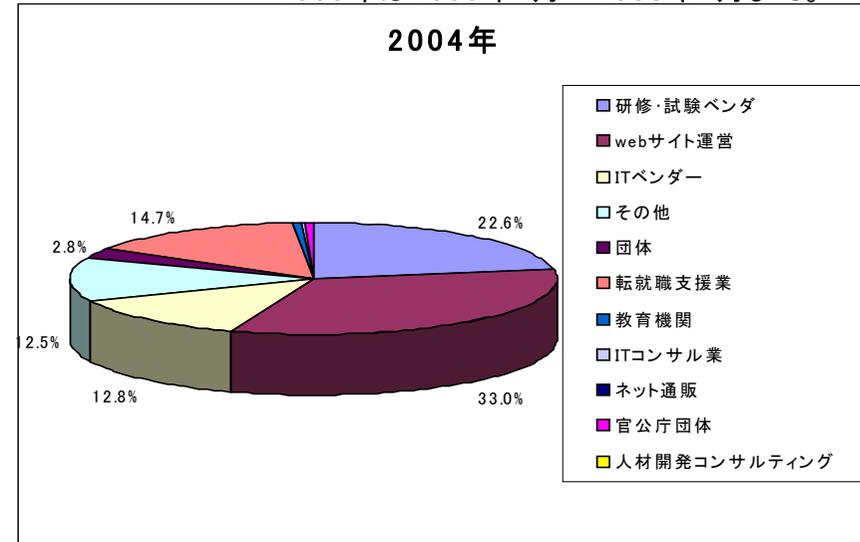
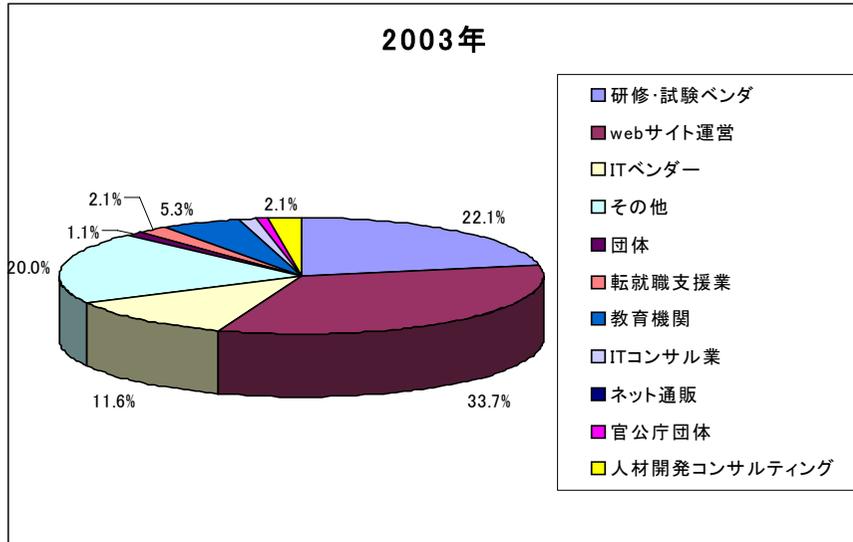
注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。

	2003年	2004年	2005年	全体
研修・試験ベンダ	22.1%	22.6%	43.8%	32.2%
webサイト運営	33.7%	33.0%	17.7%	20.1%
ITベンダー	11.6%	12.8%	15.2%	18.3%
その他	20.0%	12.5%	10.7%	11.4%
団体	1.1%	2.8%	2.6%	7.1%
転就職支援業	2.1%	14.7%	4.8%	6.1%
教育機関	5.3%	0.6%	2.0%	2.1%
ITコンサル業	1.1%	0.3%	1.4%	0.9%
ネット通販	0.0%	0.0%	1.0%	0.7%
官公庁団体	1.1%	0.6%	0.5%	0.6%
人材開発コンサルティング	2.1%	0.0%	0.3%	0.4%

<Web調査分析結果詳細>

◆内容別割合(%)

注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。



<Web調査分析結果詳細>

◆内容別件数(件)

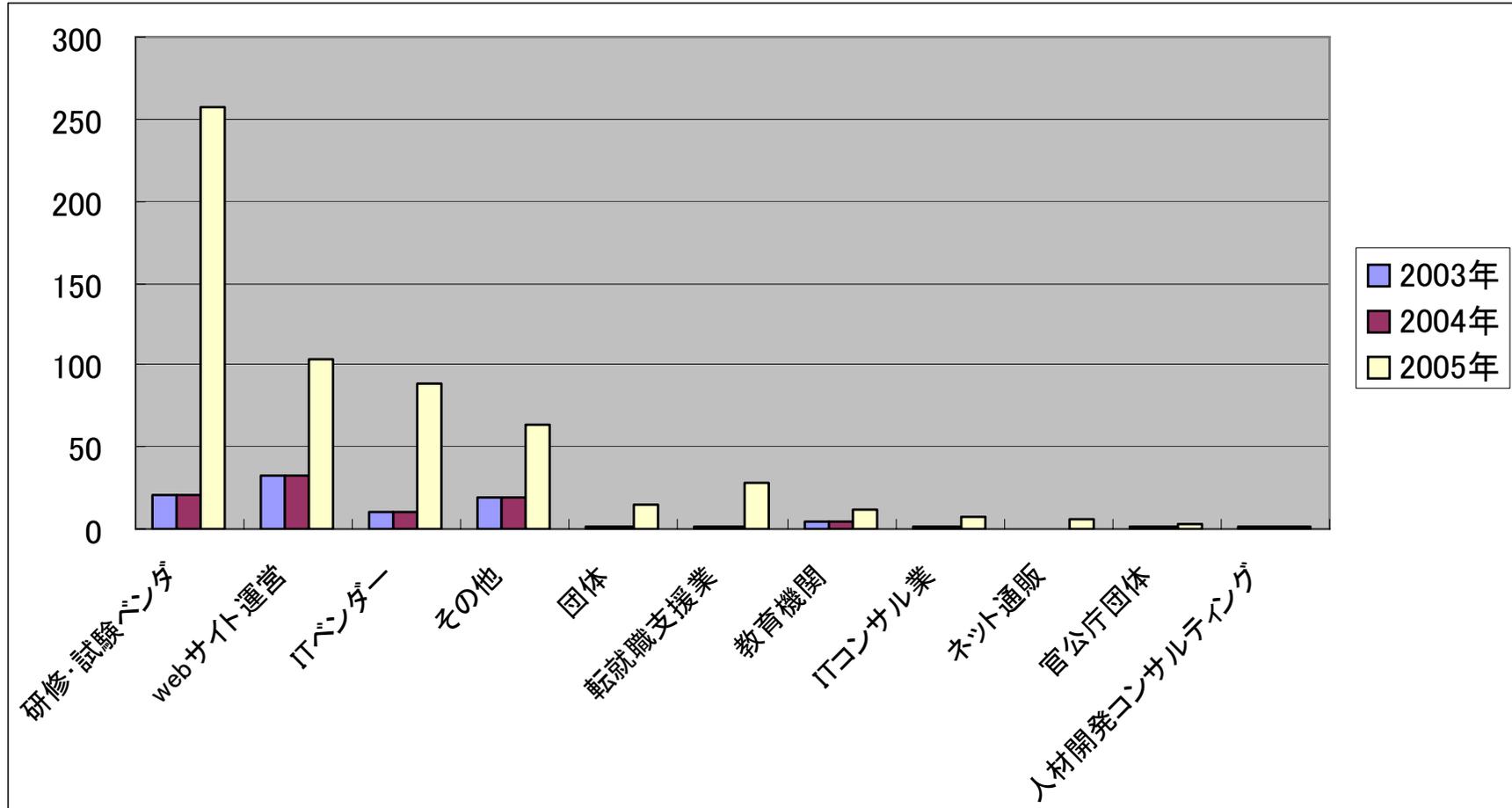
注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。

	2003年	2004年	2005年	全体
研修・試験ベンダ	21	21	257	435
webサイト運営	32	32	104	272
ITベンダー	11	11	89	247
その他	19	19	63	247
団体	1	1	15	96
転職支援業	2	2	28	82
教育機関	5	5	12	29
ITコンサル業	1	1	8	12
ネット通販	0	0	6	9
官公庁団体	1	1	3	8
人材開発コンサルティング	2	2	2	6
総数	95	327	587	1,443

<Web調査分析結果詳細>

◆内容別件数の推移(件)

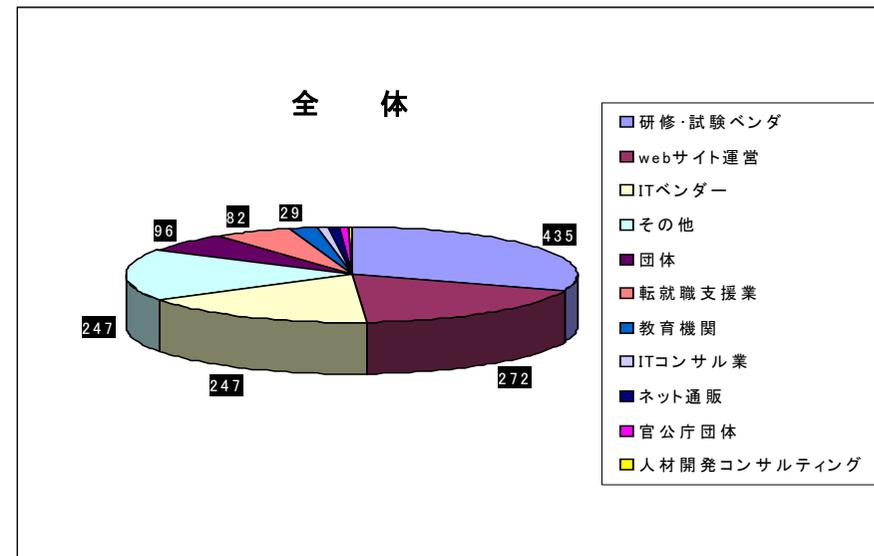
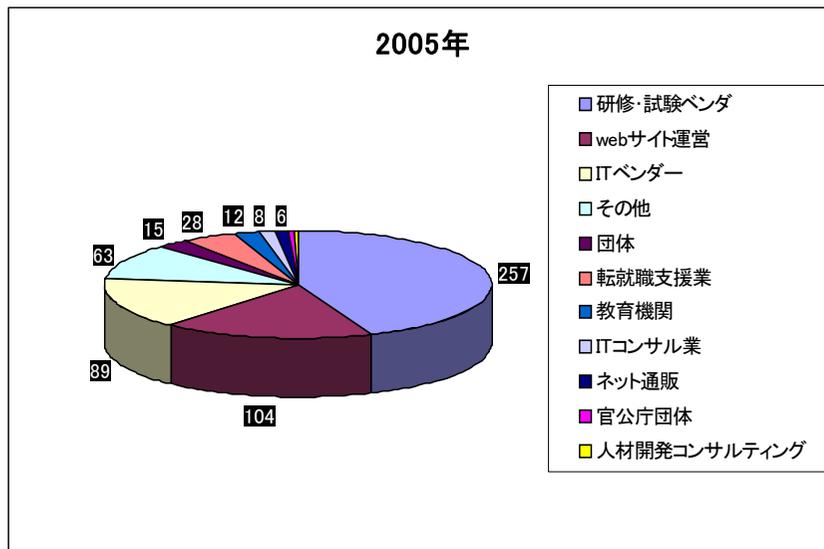
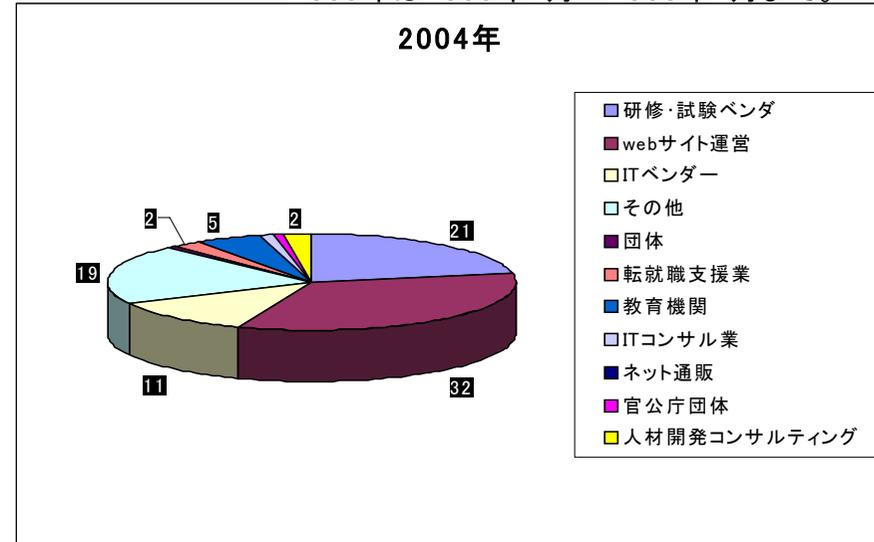
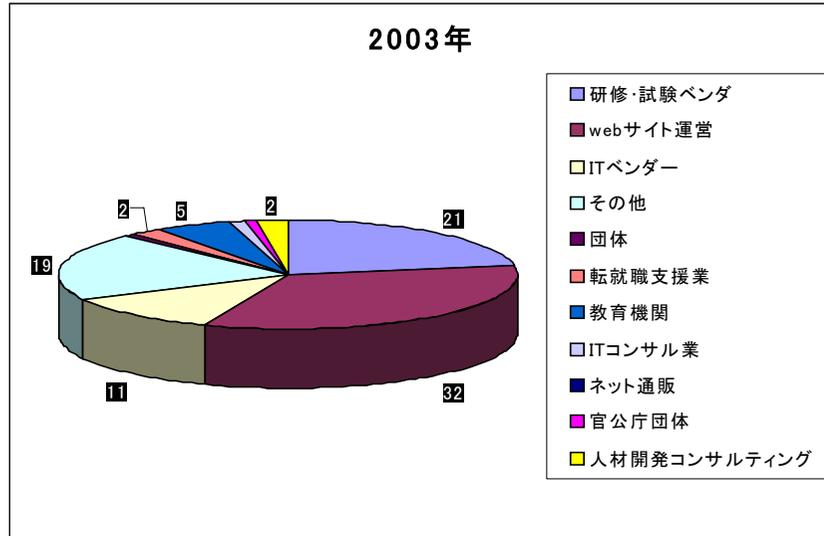
注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。



<Web調査分析結果詳細>

◆内容別件数(件)

注)2003年は2002年12月～2003年12月まで。
2005年は2005年1月～2006年2月まで。



■ お問い合わせ先

下記のWebサイトにアクセスして、お問い合わせの内容と必要事項を入力後、送信ボタンを押して下さい。

<https://www.ipa.go.jp/about/inquiry/mailform01.html>

●チェック・シートの作成・レビュー及び活用方法

今回の調査を基に、企業がITスキル標準を導入する際のチェック・シートを作成した。このチェック・シートはヒアリング調査から抽出した障害要因を機能分析し、導入に際してクリアしなければならない課題を表したものである。尚、調査委員会においても複数回にわたりチェック・シートのレビューを試みたが、企業がITスキル標準を導入する目的は複数考えられることから、今回は人材育成を目的とした企業を対象を絞り、導入に際する課題を表したものとなっている。

チェック・シートは、5分野（「導入目的」「導入理由・範囲」「導入推進者・関係者」「経営・人材戦略の具体化」「運用の具体化」）、79項目からなっている。各分野のポイントは次の通りである。

①導入目的

ここでいう「導入目的」とは、戦略的人材育成であり、その他の目的（たとえば「調達」など）は該当しない。

<各項目のチェック基準>

No.2～No.4はITスキル標準を導入するに際しての必須条件である。この中で1つでもNOがあれば、導入を開始する前に導入目的を十分に理解していないことになる。その場合、ITスキル標準の導入がスムーズに行かないばかりか、何のために導入したのかの意義が見失ってしまう。

<NOへの対応>

メンバーの意思合わせを行い、ITスキル標準の導入目的を全員で共有、納得する必要がある。

<対策ツール、手法等>

- ・書籍の活用
ITスキル標準ガイドブック (<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/guidebook.html>)
ITスキル標準概説書 (<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/gaisetsu2.html>)
ITスキル標準経営者向け概説書 (<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/keieigaisetsu.html>)
- ・勉強会の実施
- ・セミナーを受講し、その情報を共有

②導入理由

ここでいう「導入理由」は、なぜITスキル標準が必要なのかについて明確化することで、経営層と推進者との認識の共有を図るために必要なことである。

<各項目のチェック基準>

No.7～No.10は、ITスキル標準を導入するに際しての必須条件である。この中で1つでもNOがあれば、導入を開始する前に導入理由を十分に理解していないことになる。その場合、ITスキル標準の導入がスムーズに行かないばかりか、何のために導入するのかの意義を見失ってしまう。

<NOへの対応>

メンバーの意思合わせを行い、ITスキル標準の導入理由を全員で共有、納得する必要がある。

<対策ツール、手法等>

- ・書籍の活用
ITスキル標準ガイドブック (<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/guidebook.html>)
ITスキル標準概説書 (<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/gaisetsu2.html>)
ITスキル標準経営者向け概説書 (<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/keieigaisetsu.html>)
- ・勉強会の実施
- ・セミナーを受講し、その情報を共有

③導入範囲

ここでいう「導入範囲」とは、その範囲を明確にすることで、経営層と推進者との認識の共有を図るために必要なことである。

<各項目のチェック基準>

No.12～No.15は、ITスキル標準を導入するに際しての必須条件である(ただし、現場担当者は現場担当範囲の理解でも良い)。この中で1つでもNOがあれば、導入を開始する前に導入範囲を十分に理解していないことになる。その場合、ITスキル標準の導入がスムーズに行かないばかりか、導入する範囲を見失ってしまう。

<NOへの対応>

メンバーの意思合わせを行い、ITスキル標準の導入範囲を全員で共有、納得する必要がある。

<対策ツール、手法等>

- ・書籍の活用
ITスキル標準ガイドブック(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/guidebook.html>)
ITスキル標準概説書(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/gaisetsu2.html>)
ITスキル標準経営者向け概説書(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/keieigaisetsu.html>)
- ・勉強会の実施
- ・セミナーを受講し、その情報を共有

※「導入推進者・関係者」

ここでいう「導入推進者・関係者」とは、ITスキル標準を導入する上で実際に社内で活動するあるいは活動を補佐する人をいう。

<各項目のチェック基準>

No.16～No.17は、ITスキル標準を導入するに際して必須条件である。この中で1つでもNOがあれば、導入を開始する前に期待する効果や有効性を十分に評価していないことになる。その場合、ITスキル標準の導入がスムーズに行かないばかりか、導入する有効性や効果を見失ってしまう。

No.21は、ITスキル標準を導入するに際しての必須条件である(ただし、No.22～No.25のいずれかで情報収集が出来ていれば良く、No.33のコンサルタントの活用も有効である)。この中で1つでもNOがあれば、導入を開始する前に情報の収集を十分に行えていないことになる。その場合、ITスキル標準の導入がスムーズに行かない。

No.27は、ITスキル標準を導入するに際しての任意条件である(推進者の時間は十分に取っておいたほうが良い)。

No.30は、ITスキル標準を導入するに際しての必須条件である。NOであれば、導入を開始する前に要員の確保を十分に検討していないことになる。その場合、ITスキル標準の導入がスムーズに行かない。No.32においてコンサルタントの選定方法が分からない際は、複数のコンサルタントを比較し、納得するまで検討を行う。

No.32～No.35はコンサルタントを活用する上での必須条件である。この中で1つでもNOがあれば、コンサルタントを活用する前に十分な準備をしていないことになる。その場合、ITスキル標準の導入がスムーズに行かないばかりか、コンサルタントを活用する効果を見失ってしまう。

No.7はITスキル標準を導入するに際しての必須条件である。NOであれば、導入を開始する前に知識を十分に取得していないことになる。その場合、ITスキル標準の導入がスムーズに行かない。

No.39は、ITスキル標準を導入するに際しての任意条件である。

<NOへの対応>

ITスキル標準導入の有効性や効果を推進者や関係者で共有、納得する必要がある。
ITスキル標準導入に関する最新情報を習得し、推進者や関係者で共有、納得する必要がある。
ITスキル標準の知識を推進者や関係者で共有、納得する必要がある。

<対策ツール、手法等>

- ・書籍の活用
ITスキル標準ガイドブック(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/guidebook.html>)
ITスキル標準概説書(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/gaisetsu2.html>)
ITスキル標準経営者向け概説書(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/keieigaisetsu.html>)
- ・勉強会の実施
- ・セミナーを受講し、その情報を共有
- ・コンサルタントの導入

④経営・人材戦略の具体化

ここでいう「経営戦略・人材戦略」とは、ITスキル標準を導入するプロセスを明確化するために必要なものである。

<各項目のチェック基準>

No.44～No.67は、ITスキル標準を導入するに際しての任意条件である(なるべくこの標準フローに沿った方法が望ましい)。No.50とNo.60の現場の理解を得ることは重要であり、ITスキル標準の導入をスムーズに進めるためにも抑えておきたいポイントである。

<NOへの対応>

任意条件のため、各社で必要なポイントのみをピックアップして、臨機応変に対応する。

<対策ツール、手法等>

- ・書籍の活用
ITスキル標準ガイドブック(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/guidebook.html>)
ITスキル標準概説書(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/gaisetsu2.html>)
ITスキル標準経営者向け概説書(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/keieigaisetsu.html>)
- ・勉強会の実施
- ・セミナーを受講し、その情報を共有
- ・コンサルタントの導入

⑤運用の具体化

ここでいう「運用の具体化」とは、ITスキル標準を運用するために必要なフローを明確化するために必要なものである。

<各項目のチェック基準>

No.68～No.79は、ITスキル標準を導入するに際しての任意条件である(なるべくこの標準フローに沿った方法が望ましい)。No.74の現場の理解を得ることが重要であり、ITスキル標準の導入をスムーズに進めるためにも抑えておきたいポイントである。

<NOへの対応>

任意条件のため、各社で必要なポイントのみをピックアップして、臨機応変に対応する。

<対策ツール、手法等>

- ・書籍の活用
ITスキル標準ガイドブック(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/guidebook.html>)
ITスキル標準概説書(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/gaisetsu2.html>)
ITスキル標準経営者向け概説書(<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/news/keieigaisetsu.html>)
- ・勉強会の実施
- ・セミナーを受講し、その情報を共有
- ・コンサルタントの導入

[チェック・シート用語集]

- ・推進者 … ITスキル標準を社内に導入する際に、中心となり活動を実施する責任者。導入の責任については、経営企画など経営戦略策定の中心となった部門・担当者が適任である。
- ・目標人材モデル … ビジネス目標を達成するための必要な機能まとめる。まとめた機能を遂行するために必要なスキルセットをまとめたもの。
- ・評価モデル … エンジニアを評価するためスキルの体系化と可視化方法をまとめたもの。
- ・運用モデル … ITスキル標準を導入するための運用方法をまとめたもの。

連番	内容	チェック
導入目的		
1	ITスキル標準を導入する目的を記述 (目的:)	
2	経営者がITスキル標準を導入する目的を理解することができるか	YES ・ NO
3	推進者がITスキル標準を導入する目的を理解することができるか	YES ・ NO
4	現場担当者がITスキル標準を導入する目的を理解することができるか	YES ・ NO
5	経営者・推進者・現場担当者間で、ITスキル標準を導入する目的を一致させることができるか	YES ・ NO
導入理由・範囲		
6	ITスキル標準を導入する理由を記述 (理由:)	
7	経営者がITスキル標準を導入する理由を理解することができるか	YES ・ NO
8	推進者がITスキル標準を導入する理由を理解することができるか	YES ・ NO
9	現場担当者がITスキル標準を導入する理由を理解することができるか	YES ・ NO
10	経営者・推進者・現場担当者間で、ITスキル標準を導入する理由を一致させることができるか	YES ・ NO
11	ITスキル標準を導入する範囲を記述 (範囲:)	
12	経営者がITスキル標準を導入する範囲(全社・事業部など)を理解することができるか	YES ・ NO
13	推進者がITスキル標準を導入する範囲(全社・事業部など)を理解することができるか	YES ・ NO
14	現場担当者がITスキル標準を導入する範囲(全社・事業部など)を理解することができるか	YES ・ NO
15	経営者・推進者・現場担当者間で、ITスキル標準を導入する範囲(全社・事業部など)を一致させることができるか	YES ・ NO
導入推進者・関係者		
16	経営者が自らリーダーシップをとり、ITスキル標準の導入に取り組むことができるか	YES ・ NO
17	ITスキル標準を導入するコストと有効性の評価を行うことができるか	YES ・ NO
18	YESの場合、 ITスキル標準導入することに対して期待する効果 ()	
19	ITスキル標準導入することに対して想定される有効性 ()	
20	NOの場合、 評価ができない理由 ()	
21	ITスキル標準に関する最新情報を収集することができるか	YES ・ NO
22	YESの場合、 セミナーに参加し必要な最新情報を収集することができるか (参加したセミナー名:)	YES ・ NO
23	インターネットを利用し、最新情報を収集することができるか (活用している主なサイト名:)	YES ・ NO
24	コミュニティに参加し、最新情報を収集することができるか (参加している団体名・コミュニティ名:)	YES ・ NO
25	その他の方法で最新情報を収集することができるか (具体的な方法:)	YES ・ NO
26	NOの場合、 最新情報を収集することができない理由 ()	
27	ITスキル標準を理解するために十分な時間を確保することができるか	YES ・ NO
28	YESの場合、 確保できる時間 ()	
29	NOの場合、 時間を確保できない理由 ()	
30	ITスキル標準を推進するための専任者が確保することができるか	YES ・ NO
31	YESの場合、 自社の人材を確保することができるか	YES ・ NO
32	コンサルタント会社を利用することができるか (コンサルタント会社名:)	YES ・ NO
33	コンサルタント会社を利用している場合、 コンサルタントの具体的な活用の検討ができていますか	YES ・ NO
34	コンサルタントに自社の経営・事業戦略を説明することができるか	YES ・ NO
34	コンサルタントからの質疑に応答し、導入を円滑に進めることができるか	YES ・ NO
35	成果物の確認を行うことができるか	YES ・ NO
36	NOの場合、 確保できない理由 ()	

連番	内容	チェック
37	ITスキル標準を推進するための知識が備わっているか	YES ・ NO
	YESの場合、	
38	知識を得た媒体 (exe: セミナー、書籍)	
39	ITスキル標準を推進するための評価ツールが整備することができるか	YES ・ NO
	YESの場合、	
40	自社独自のツール	YES ・ NO
41	ツールベンダの評価ツール (ベンダ名・ツール名:)	YES ・ NO
42	スキル管理ツールの活用することができるか	YES ・ NO
	NOの場合、	
43	スキル管理ツールの評価・検討を行うことができるか	YES ・ NO
経営、人材戦略の具体化		
44	経営・事業戦略からビジネス目標を達成するために必要な目標人材を策定することができるか	YES ・ NO
45	できない理由 (exe: 手法がわからない)	
46	目標人材に関する要求事項をまとめることができるか	YES ・ NO
47	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
48	ビジネス目標を達成するために必要な機能をまとめることができるか	YES ・ NO
49	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
50	作成した機能を現場担当者とレビューを行い、現場からの理解を得られることができるか	YES ・ NO
51	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
52	作成した機能を遂行するために必要なスキルセットを「ITスキル標準」のスキル群から選択できているか	YES ・ NO
53	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
54	企業独自に必要なスキルを追加することができるか	YES ・ NO
55	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
56	追加したスキルをまとめ、目標人材モデルとして具現化できているか	YES ・ NO
57	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
58	目標を達成するためにどのような人材がどのような割合で必要かを明確化できているか	YES ・ NO
59	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
60	作成したスキルセットを現場担当者とレビューを行い、現場からの理解を得られることができるか	YES ・ NO
61	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
62	エンジニア個人のスキルを棚卸しし、会社の現状を把握することができるか	YES ・ NO
63	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
64	把握した上で、目標人材とのギャップや現状の強み・弱みから人材戦略の見直しすることができるか	YES ・ NO
65	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
66	見直したものを具現化することができるか	YES ・ NO
67	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
運用の具体化		
68	人材戦略及び目標人材とのギャップから育成プランを策定することができるか	YES ・ NO
69	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
70	人材戦略及び目標人材とのギャップから評価モデルを策定することができるか	YES ・ NO
71	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
72	人材戦略及び目標人材とのギャップから運用モデルを策定することができるか	YES ・ NO
73	できない理由 (ex. 手法がわからない)	
74	評価モデルを人事制度に反映する場合、現場エンジニアが受け入れることができるよう、評価実施タイミングを十分に考慮することができるか (スキル管理サイクルを一回りしたあとで評価につなげるなど)	YES ・ NO
75	できない理由 (ex. 手法がわからない)	

連番	内容	チェック
76	評価サイクルをどのようにまわすかなどのプロセスを含めたデザインをすることができているか	YES ・ NO
77	できない理由 (ex.手法がわからない)	
78	運用できる人材の育成を含めた運用モデルをデザインすることができているか	YES ・ NO
79	できない理由 (ex.手法がわからない)	

【用語集】

推進者 … ITスキル標準を社内を導入する際に、中心となり活動を実施する責任者。

導入の責任については、経営企画など経営戦略策定の中心となった部門・担当者が適任である。

目標人材モデル … ビジネス目標を達成するための必要な機能まとめる。

まとめた機能を遂行するために必要なスキルセットをまとめたもの。

評価モデル … エンジニアを評価するためスキルの体系化と可視化方法をまとめたもの。

運用モデル … ITスキル標準を導入するための運用方法をまとめたもの。