

事前調査		要求分析	活動領域分析	導入 機能分析	スキルセット構築	人材像策定	人材育成計画策定	運用準備 運用モデル策定	評価モデル策定	トライアル運用	運用 本運用	人材育成計画実施	スキル分析	運用モデル の見直し	評価・改善 評価モデル の見直し	人材像、スキルなど の見直し	
1	株式会社 NTTデータ SMS	社内だけでなくNTTグループの経営方針や育成方針に基づいて要求モデルを作成	ITサービスマネジメントにフォーカスし、さらに自社の事業実態に合わせて専門分野を細分化	ITスキル標準の汎用的な表現を自社の事業実態に合わせて体系的な表現に置き換え	ITスキル標準の「スキルディクショナリ」を基に、自社独自設定のセンタ運営スキルを追加	ITスキル標準の汎用的な表現を自社の事業実態に合わせて体系的な表現に置き換え	スキル開発目標とスキル評価結果のギャップから必要となる研修を特定し、これを集約し優先順位付けて計画を策定	運用負担が少なく、有効に機能する運用モデルを策定する	動機付けに有効に機能する評価モデルを策定する	運用部門に、運用をイメージさせる。また、現業部門の人材育成意識を高める	新しい仕組みの周知と運用者理解度と意識を高める	計画を確実かつ有効に実施する	スキル分析の簡素化、分析結果の可視化を容易に実現する	運用負荷の低減や、他制度との一体運用、運用不具合が発生した場合、迅速に評価方法を再度指導	運用者の要求による評価モデル改善を迅速に実施する	職種、専門分野の追加、ITスキル標準のバージョンアップへの対応を迅速にする	
2	株式会社 科学情報 システムズ	独自開発で導入検討をスタートしたが、ITSSV2の導入で、市場価値評価、汎用性を実現	事業モデルを10年スパンで捉え、人材要件・活動領域・主たる業務役割を抽出・設定		ITスキル標準の「スキルディクショナリ」の複数項目を抽象化して定義	ITスキル標準の「キャリアフレームワーク」を基に、自社の事業実態に合わせて職種を絞り込む	スキル開発目標とスキル評価結果のギャップから必要となる研修を特定し、これを集約し優先順位付けて計画を策定			「飛び懇談会」として、マネジメント層と現場担当者層との対話の場を設定し動機付け		「月例業務会」として、社内勉強会の場を組織的に運営し現場を活性化	EXCELを使った運用から3年後にはシステム化し、上司のアクセスメント負担を軽減				
3	キャノンIT ソリューションズ 株式会社	情報処理技術者試験のスキル項目から自社設計をスタートしたが、ITスキル標準の発表に伴って導入を決定	グループ会社人事制度との整合性を図った運用を目指し、IT会社としてのコンピテンシーを高められる制度を整備	合併等による拡大を視野に入れ、職種、専門分野はITスキル標準、組込スキル標準を活用した定義とすることで、拡張性と互換性を維持			個人育成計画を集計して全社育成計画を策定	人事制度、給与制度、人事評価制度、人材開発制度を一体で運用	職種、専門分野、レベルを専門職ポジション認定し、認定者から業務への任用、人事処遇をおこなう仕組みで運用	制度説明会を繰り返し開催して現場との対話を実施						合併等の事業拡大、ITスキル標準のバージョンアップにあわせて適時変更を実施	
4	株式会社 テブコシステムズ		市場で戦える技術力を備え、親会社の仲介から親会社の要求に高度に対応することのできるITプロフェッショナルのための仕組みを構築	ITスキル標準では定義されていない職種の導入とコンピテンシー能力の活用		自社の業務実態に合わせてITスキル標準で定義されている「職種」をいくつかまとめた、自社の「職種」を定義 ITスキル標準の非対応項目の職種を独自に定義	ITスキル標準で定義した職種やキャリアパスに応じた研修体系を構築	スキル診断ツールの利用の他、レベル4以上の社員には、資格認定のための面接を実施	資格認定制度に則り、レベル4以上の資格認定対象者に対し、毎年資格認定のための面接を実施し、若手社員のベンチマーク化	現場へ10数回の説明会	レベル4以上の資格認定のために面接を実施し、結果のフィードバックを行うことで仕組みを定着化		スキル診断ツールを 通年利用可能	資格面接官のための基準書の提示および研修を定期的実施し、面接官のレベル維持、レベルアップを制度化		市場価値を重要視するため、ITスキル標準のバージョンアップに対応	
5	株式会社 電通国際 情報サービス	事業ポートフォリオの再構築に対応して強化すべき人材の質・量を見極め、確保・育成を図る人材ポートフォリオの再構築を実現する仕組みの構築	自グループのIT人材の業務を、ITスキル標準の人材像(職種)とスキルレベルの定義に照らして職種分類し、漏れなく重複なく整理することを中心に検討		導入当初は、ITスキル標準の定義をそのまま使用	一部職種で独自定義したが、導入当初は、ITスキル標準の職種、専門分野定義をそのまま使用	ITスキル標準と連動した標準育成ロードマップを使用	職種、専門分野、レベル評価を個人、部門、事業部、グループ会社でおこなう事を運用の中心に置いたモデル	38ページ程度の定義書を対象者に配布し、スキルチェックを実施。その結果をEXCELシートで報告。上司、事業部でレベル評価					自グループの業務実態にあわせて、達成度指標「サイズ」「プロフェッショナル貢献」の条件見直し、職種によらず汎用性を考慮した基準に変更	ラインマネージメント・スタッフ職種の追加		
6	株式会社 東レシステムセンター			ITスキル標準の汎用的な表現を自社の事業実態に合わせて体系的な表現に置き換え	ITスキル標準の「スキルディクショナリ」を基に、自社の事業実態に合わせて約400項目まで絞り込む	ITスキル標準の「キャリアフレームワーク」を基に、自社の事業実態に合わせて絞り込む	東レグループ共通の目標管理シートを使い、「スキルセット」を基に具体的なスキル開発目標の設定を義務化	スキル評価を年2回実施し、面談での振り返りを義務化		現場代表者の技術委員会メンバーが、部長級の現場推進の補佐役						人事制度上の等級とスキル評価結果とのギャップが大きい場合は、担当する上長に評価方法を再度指導	スキルセット一覧表の使い勝手を改善するために、職種・専門分野・レベルなどで絞込みが可能
7	日揮情報 システム 株式会社				キャリアレベルに合わせて各スキルを7段階で定義	キャリアレベルを給与レンジと対応付けて、社内公開			スキル評価を年1回実施し、その結果を給与、職種とそのレベル改定に活用。また、多面評価を採用				資格取得者をその資格取得一時金とともに月次でタイムリーに社内通知		新制度により給与レンジがダウンするケースでは、個別に面談を実施しフォロー		
8	株式会社 日本コン ピュータ コンサルタント	経営戦略を基に、要求モデルを作成し、2つの指針を明確化			コンピテンシーを特に重視しスキルセットを構築	具体的で、現実感があり、社員が将来に対して夢や希望が持てるように策定。エントリーは、「クルー」と呼ばれる共通の人材像を設定				導入推進者の支援者として各部門のキーマンを任命						社員が分かりにくい用語や表現用語集などで補足	
9	日本電気 航空宇宙 システム 株式会社	ITSS-DS(ITスキルフォーラム)を活用したスキル診断とアセスメント結果分析を実施	技術立社をめざし、人材こそが最大の経営資源との認識で、中期経営計画策定時に、ITスキル標準を全面的に取り入れた技術者育成プログラムを構築		ITスキル標準の「スキルディクショナリ」を基に、自社独自設定のスキルを追加	ITスキル標準の汎用的な表現を自社の事業実態に合わせて体系的な表現に置き換え	事業部毎に事業の人材ニーズによって標準キャリア到達年数を設定し、個人はこれを目標にキャリアプランを策定	人材育成プロセスと教育訓練プロセスを明確に定義し、情報システム(CCMS)で運用	達成度指標は、職務要件と一致させ、スキル熟達度は、IT技術者の市場価値とのベンチマークを意識してITスキル標準定義を活用		独自開発したシステム(CCMS)にて制度運用を実施し、人材管理情報の見える化と運用の効率化、アクセス性の向上を実現	教育訓練計画の予実績もCCMSでタイムリーに管理	スキル情報を、CCMSを使い、組織単位・組織階層などでドリルダウンで、全体⇒詳細を容易に確認可能			担当者をアサインし、ITスキル標準のバージョンアップにタイムリーに対応	
10	株式会社 Pro-SPIRE	経営戦略・事業戦略と連動した人材開発プロセスを構築	ITスキル標準を事業部門長に理解させるための勉強会を外部コンサルタントの協力を得て実施		コンセプトual・ヒューマンスキルは職種共通で、自社独自を定義	自社の独自定義が必要と考えていた職種、専門分野に関するITスキル標準の定義を活用することで、個別定義ではなく汎用性を持たせて定義	経営計画、事業計画、部門計画、個人計画がキャリア・スキル開発と連動した計画を策定し、有効性を都度評価	運用ツールを整備し、現業部門の運用負担最小化と運用レベルのバラツキを最小化	達成度指標に重点を置いて、運用管理者も参加して自社の独自性(事業特性・自社業務用語)を織り込んだ評価指標を定義	構築したモデルに基づき重点育成者にトライアル実施を行い効果測定を実施	運用ツールを整備し、記入者によって、記入内容がバラツかないよう、記入者が記入し易いよう記入欄、記入項目を工夫	個人別育成計画実績シートをQMS教育・訓練計画のドキュメントとして規定することで運用を一体化	グラフを利用し、期待レベル、現状レベルの比較を容易に行えるよう様式を工夫	QMS・人事制度と一体になった運用システム構築を実現し、制度の現業部門運用負担を軽減	スタッフ人材に際しても厚生労働省のスキル標準に基づき独自定義を追加	毎年、現場の要求に応じて定義の見直しを実施	
11	三井住友 海上システムズ 株式会社			ITスキル標準の「キャリアフレームワーク」を基に、自社の事業実態に合わせて開発系は「アプリケーションスペシャリスト」と「プロジェクトマネジメント」に絞り込む	自社として必要となるスキルだけでなくIT業界で必要となるスキルも定義	ITスキル標準の汎用的な表現を自社の事業実態に合わせて体系的な表現に置き換え	職種・レベル・スキルカテゴリごとに必要となる研修を研修ロードマップとして定義			段階的・継続的に情報を現場へ提供			多種多様なスキル開発機会を提示し、個人のスキル開発を動機付け				

備考:「現状把握」と「ギャップ分析」は「トライアル運用」に含めて記載した