

# 導入活用事例：株式会社ユニテック

## 推進者

取締役 事業推進本部  
第三事業部 部長

稲葉 淳氏



## 1. 会社概要

- 社名：株式会社ユニテック
- 所在地：新潟県柏崎市駅前2-1-19
- 設立：1985年7月1日
- 代表者：牧下 俊夫
- 資本金：5千万円
- 社員数：75名（2011年11月現在）

株式会社ユニテック（以下、ユニテック）は、建設業の株式会社植木組（以下、植木組）のグループ会社の一つで、親会社のシステム保守・運用を一手に担う。またその業務ノウハウを生かした建設業向けパッケージ販売や、ソフトウェア開発、ハードウェア開発、アウトソーシング運用サービス及び委託業務を提供している。

## 2. 企業戦略

### 2.1. 事業の特徴

親会社のシステム保守・運用のほか、創業以来培った建設業アプリケーションについてのノウハウを元に自社パッケージを開発・カスタマイズし全国販売展開することが事業の中心である。その他、製造・流通物流業等のエンタープライズ系アプリケーションの開発や支援、携帯電話の組込みアプリケーション開発支援、親会社のアウトソーシング（ハウジング及びヘルプデスクへの対応）などをおこなっている。

### 2.2. 人材戦略

ユニテックは2009年度に策定した中期経営計画の中で、「人材を育成し躍動感のある会社に成長していく人事制度の構築」を目指していた。2009年当時、ユニ

テックで行われていた人材育成の仕組みは「スキルアップ目標チャレンジ活動」と呼ばれる制度であった。この制度は、社員が上司とスキルアップ面談をおこない、職場構想に基づいたスキルアップ（業務遂行・技術・人間力）・資格取得・学習（1年～2年計画）の目標及び学習の方法を定め、その後、半期・期末に振り返りを行い改善示唆や期待を伝え、次へのチャレンジにつなげていくという制度である。

しかし、会社が期待しているスキル水準を体系的に明確化できていないため、上司・部下共に会社が期待している人材像や、スキルを明らかにすることの必要性を感じていた。また、スキル水準の明確化作業が、容易でないことも認識していた。

そのため、人材育成の改善施策として、次の3つの取り組みを実施することを決めた。

- (1) 会社が期待するスキルの定義
- (2) コンピテンシー（ヒューマンスキル）の定義
- (3) キャリア形成支援評価（自己評価、上長評価、評価のフィードバック）の仕組み構築

つまり、社員に求めるスキルを明確化し、これまで取り組んできた「スキルアップ目標チャレンジ活動」を強化、スキル評価を軸としたPDCAの仕組みを構築することを目指していたのである。

また、上記の人材育成の仕組みは「人事評価」に反映させることが前提であった。ユニテックの人事制度は、すでに技能評価を給与の一部に反映する仕組みであったが、評価指標が曖昧で、年功序列に近い評価になってしまっていたことが課題であった。自社に必要なスキルと評価基準を明確にすることで、実態を反映した客観的な技能評価の実現が可能となると考えていたのである。

### 3.スキル標準の導入

#### 3.1. ITスキル標準導入の背景

前章で示したとおり、ユニテックとしては、「自社が求める人材像やスキルを明らかにすること」が人材戦略を実現するうえで重要なテーマだった。そこで業界標準のスキル指標であるITスキル標準に着目し、2009年7月に実施された「ITスキル標準の導入ワークショップ」である、「IT人材育成強化ワークショップ（IPA主催、財団法人にいがた産業創造機構事務局）」に参加した。

### 3.2. スキル標準導入の流れ

ユニテックの基本的なスキル標準導入の流れについては、ワークショップを活用したため、IPA 発行「IT スキル標準活用の手引き ～企業導入の考え方～」に記載されている、「IT 人材育成プロセスの基本形」に従っている。まず、中期経営計画をもとに要求分析を進めることから始め、その後自社の活動領域を明確化し、組織機能検証を行ない、問題点や課題を把握・整理した上で、ユニテックとしてのあるべき機能を求め、スキルセット構築や人材像策定を行なった。具体的にどのような成果物を作っていたのかを次に挙げる。

### 3.3. 要求分析

中期経営計画をもとに、キーワードを抽出しながら企業戦略目標の可視化を図り、要求モデルとしてまとめた。(図 3. 3 - 1) ここでは企業戦略目標を達成するために必要な人材ニーズを念頭においた。

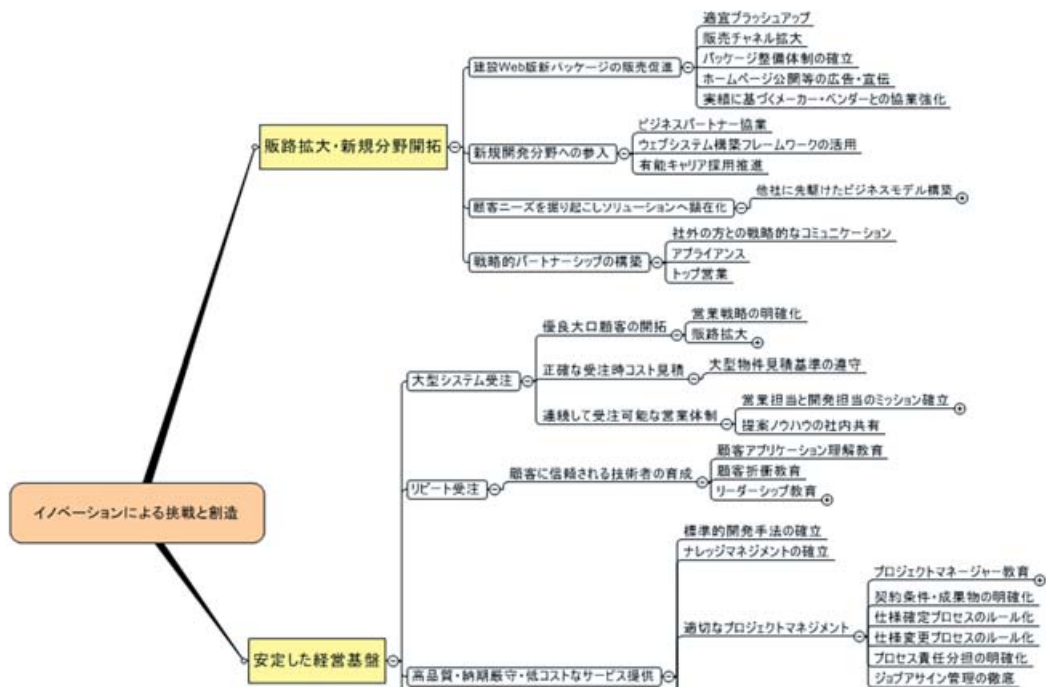


図 3. 3 - 1 要求モデル (一部抜粋)

出典：ユニテック

### 3.4. 活動領域の分析

次に、作成した要求モデルや活動領域分析シートを使って自社のビジネス活動領域を検証しながら、その中で事業を遂行するために必要な人材モデルの大枠を抜粋し、ITスキル標準のモデルと比較しながら、それぞれがどの領域を担当するのかを定義した。(図3. 4 - 1)

人材像	活動領域	事業戦略 策定	企画策定	総案	導入					運用・保守		企画評価	事業戦略 評価
					分析	設計	開発	受入	移行	運用	保守		
<b>&lt;ITスキル標準/職種&gt;</b>													
1	マーケティング (MK)												
2	セールス (Sal)												
3	コンサルタント (Cons)												
4	ITアーキテクト (ITA)												
5	プロジェクトマネジメント (PM)												
6	ITスペシャリスト (ITS)												
7	アプリケーションスペシャリスト (APS)												
8	カスタマサービス (CS)												
9	ITサービスマネジメント (ITSM)												
10	ソフトウェア開発 (SWD)												
11	エデュケーション (ED)												
<b>&lt;企業独自人材像&gt;</b>													
1	ソリューション営業 (SS)												
2	コンサルタント (CONS)												
3	プロジェクトマネージャ (PM)												
4	ERPエンジニア (ERSE)												
5	アプリケーションエンジニア (APSE)												
6	エンベディットエンジニア (EBSE)												
7	ERPプログラマー (ERPG)												
8	アプリケーションプログラマー (APPG)												
9	エンベディットプログラマー (EBPG)												
10	カスタマサービス (CS)												

: 主たる活動領域
  : 従たる活動領域

図3. 4 - 1 活動領域分析シート (イメージ・一部抜粋)

出典: ユニテック

### 3.5. 機能分析

次に、企業戦略目標の可視化を踏まえ、その達成に向け組織とファンクションテンプレート（機能が網羅的に定義された雛形）を比較・検証した。自社にとって必要な機能が不要か、今必要か将来でよいか、コアの機能が非コアな機能が、機能表現は自社の表現になっているか否かの観点で分析した。(図3. 5 - 1)

機能		組織	事業推進本部	第一事業部	第二事業部	第三事業部	企画業務部	情報セキュリティ委員会
○: 現在十分実施できているコア機能 △: 現在実施できているが不十分なコア機能 □: 現在実施している非コア機能(将来アウトソース対象など) ▲: 現在実施できていないが早急に対処が必要なコア機能 ■: 現在実施できていないが少し先でよいコア機能								
No.	大項目	No.	中項目					
1	事業戦略策定	1-1	要求(構想)の確認	○				
		1-2	新ビジネスモデルへの提言	○				
		1-3	事業戦略の実現シナリオへの提言	○				
2	部門戦略策定	2-1	対象領域ビジネスおよび環境分析		○	○	○	
		2-2	部門戦略の策定		○	○	○	
		2-3	実行計画の策定(トップダウンアプローチ)		○	○	○	
		2-4	実行計画の策定(ボトムアップアプローチ)		○	○	○	
		2-5	実行計画の策定(兼任計画確定)		○	○	○	
3	標準の維持・管理	3-1	標準体系の策定		△	△	△	
		3-5	標準作成		△	△	△	
		3-6	品質統制(ガバナンス)		■	■	■	
		3-7	標準の維持・管理		△	△	△	
4	部門戦略の策定・部門戦略実行マネジメント 名称変更→部門戦略実行管理	4-1	部門戦略の分析・把握	○				
		4-2	部門戦略実現のモニタリングとコントロール	○				
		4-3	部門戦略実現上のリスクへの対応	△				
5	営業活動	5-1	顧客要件調査分析		○	○		
		5-2	ソリューション提案		○	○		
6	プロジェクトマネジメント 名称変更→顧客管理	6-1	分析・評価		○	○	○	
		6-2	改善案・再構築計画の起草		○	○	○	
		6-3	提案		○	○	○	
		6-4	契約		○	○	○	
7	プロジェクトマネジメント 名称変更→プロジェクト管理	7-1	プロジェクト立ち上げ		○	○	○	
		7-2	プロジェクト計画策定		○	○	○	
		7-3	プロジェクト開始と実行管理		○	○	○	
		7-4	プロジェクト変更管理		○	○	○	
		7-6	プロジェクト終結		△	△	△	

図 3. 5-1 組織機能検証 (一部抜粋)

出典:ユニテック

その後、ファンクションテンプレートをもとに、要求モデルを実現するためのファンクション作りを意識し、組織機能検証結果と併せ、自分たちの業務の実態に合わせた「To Be ファンクションモデル」を作成した。(図 3. 5-2)

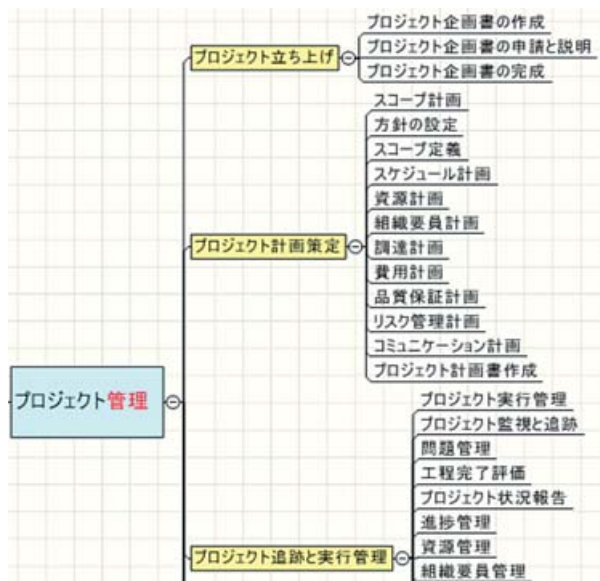


図 3. 5-2 To Be ファンクションモデル (一部抜粋)

出典:ユニテック

### 3.6. スキルセット構築

次に、To Be ファンクションモデルに基づき、その機能を実現するために必要なスキルセットを構築した。このスキルセットを構築する作業も、ノウハウに裏付けされたテンプレートが提供されたため、スムーズに行なえた。(図 3. 6 - 1)

スキルセットを構築するうえでのポイントは、以下の通りである。

- 要不要スキルの精査
- 自社でわかり易い言葉に置き換え
- 組込み技術者向け「組込みスキル」も追加定義
- 自社パッケージを担当する技術者向けに「業務パッケージシステム構築スキル」を追加定義

ファンクション		スキル	
組み込み系スキル	ソフトウェア要件定義	ソフトウェア要求定義	製品企画、製品開発戦略を整理し、ソフトウェア要件定義を行なう上で考慮すべき項目(得意な技術領域など)を制約条件として文書化して説明できる。 信頼性要求、安全性要求、品質要求、設定される利用状況、準拠しなければならない規格・標準などの製品特性を制約条件として文書化して説明できる。 製品のステークホルダー(利害関係者)を認識し、ステークホルダー毎に製品が必要とする条件を文書化して説明できる。
			ハードウェア構築、利用するOS、ミドルウェア、製品が連携動作する周辺ソフトウェア、システムやハードウェアなどのインタフェースなど、製品構成を制約条件として文書化して説明できる。
			既存ソフトウェアを再利用するか否かを検討し、再利用する場合のソフトウェアの仕様や特長、ならびに再利用の方針を制約条件として文書化して説明できる。 開発に利用するツールやテスト環境、テスト用ツール、テスト方法、テストデータの利用可能性、インストール時の制約など、環境に関する制約条件を文書化して説明できる。
	ソフトウェア開発標準事項の明確化		ソフトウェア開発標準の明確化のために、性能やコストなどを考慮し、システムで実現する機能をハードウェアとソフトウェアのどちらかで実現するかの選択の切り分けを行い結果を文書化して説明できる。
			ソフトウェア開発標準の明確化のために、製品に對する信頼性を確保するために必要な機能が何であるかを検討し、必要な機能をまとめた結果を文書化して説明できる。
			ソフトウェア開発標準の明確化のために、ソフトウェアで性能がでない可能性が高い場合は、一部の機能をハードウェアで実現することを検討しその結果を文書化して説明できる。
			ソフトウェア開発標準の明確化のために、ソフトウェアで実現する機能に異論がないか、異常時の対応は十分かを文書化して説明できる。
	ソフトウェア非開発標準事項の明確化		フェールセーフのための機構や故障時におけるデータの保護など、明示的に要求されていないソフトウェア開発標準事項を文書化して説明できる。 システムの異常処理方式の検討、システムが望まない状態が発生した際の最優先動作の検討、システム異常動作モードからの復帰手順や方法など、ソフトウェア非開発標準の一つとして、信頼性要求を明確にした結果を文書化し説明できる。
			使用するユーザを念頭に置いた操作性の検討、ユーザインタフェースの統一、画面表示や処理に要する時間など、ソフトウェア非開発標準の一つとして、使用性要求を明確にした結果を文書化し説明できる。
			システムの実行性(処理速度、起動時間、応答時間)の検討、リソース効率(メモリ容量、ディスクサイズ)の検討、システムで扱うデータの生存期間の検討など、ソフトウェア非開発標準の一つとして、効率性要求を明確にした結果を文書化し説明できる。
			トラブル発生時の原因究明を可能とするための機構の検討や動作ログ情報の記録の仕組みの検討、リモートのメンテナンスなどの保守方式の検討など、ソフトウェア非開発標準の一つとして、保守性要求を明確にした結果を文書化し説明できる。
			OSやCPU、周辺回路などの変更に伴うソフトウェアの移植しやすさの検討、既存ソフトウェアの一部を利用する場合を想定したソフトウェアモジュールの独立性の検討など、ソフトウェア非開発標準の一つとして、移植性要求を明確にした結果を文書化し説明できる。
			再利用的に改造・追加される機能やアーキテクチャの構築、ヒヤコクワシ(エラー発生時)、ユーザ認証、ウイルス対策、抽出専用性(抽出専用ソフトウェア)、外部インタフェース(連携ソフトウェアと異なりインタフェース、ユーザインタフェース)、データ定義の検討など、ソフトウェア非開発標準を明確にした結果を文書化し説明できる。
	要求の優先順位付け		開発プロジェクトの期間や投入コスト、リソースの状況、新規の技術導入や技術習熟の観点、ビジネス面からの要求など、リスクの高い要求事項を考慮し、ソフトウェア要求の優先順位(必須/優先/優先外/任意など)を付けてその結果を文書化して説明できる。
		ソフトウェア要件定義書の作成	制約条件、ソフトウェア開発標準、ソフトウェア非開発標準、優先順位付けを整理し、ソフトウェア要件定義書としてまとめた結果を文書化して説明できる。 優先化分析を活用して、ソフトウェア要件定義書としてまとめることができる。 オブジェクト指向分析を活用して、ソフトウェア要件定義書としてまとめることができる。 ユースケースモデルやシナリオモデルを活用して、ソフトウェア要件定義書としてまとめることができる。

図 3. 6 - 1 ユニテック版スキルセット (一部抜粋) 出典: ユニテック

### 3.7. 人材モデル

要求モデル、企業活動領域シート、To Be ファンクションモデル、スキルセットからキャリアフレームワークを策定した。キャリアフレームワークは、必要な人材モデルとスキルレベルを組み合わせ、企業戦略目標を実現するために、自らのキャリアパスを選択していく際の枠組みとして、全員が納得でき将来の夢が描ける

ことを念頭に社内での検討を重ね設定した。

なお、人材モデルは自社のビジネス特性を勘案し、事業ごとに以下の通り定義した。

建設業アプリケーション自社パッケージ向け

- ・コンサルタント・プロジェクトマネジャー・ERP エンジニア・ERP プログラマー

エンタープライズ系アプリケーション向け

- ・ソリューション営業・プロジェクトマネジャー・アプリケーションエンジニア
- ・アプリケーションプログラマー

組込み開発向け

- ・エンベディットエンジニア・エンベディットプログラマー

アウトソーシング向け

- ・カスタマーサービス

レベルについては、新入社員、中堅、リーダークラス、会社トップクラス、そしてユニテックは自社パッケージを中心に全国的にビジネス展開しているため、全国トップクラスまでの6段階にレベル設定した。(図3. 7-1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ソリューション営業	コンサルタント	プロジェクトマネージャ	ERPエンジニア	アプリケーションエンジニア	エンベディットエンジニア	ERPプログラマー	アプリケーションプログラマー	エンベディットプログラマー	カスタマーサービス
	(SS)	(CONS)	(PM)	(ERSE)	(APSE)	(EBSE)	(ERPG)	(APPG)	(EBPG)	(CS)
<b>VI</b> <b>プロフェッショナル(全国トップクラス)</b> トータル的な業務、関連部門が複数に渡る複雑な業務 高い確実性を求められる業務を主体となって推進するレベル。										
<b>V</b> <b>エキスパート(会社トップクラス)</b> 実績に裏打ちされた独自の専門スキルを活かし、担当業務をリードするレベル。発見された業務上の課題解決を最適な解決策をもってリードするレベル。										
<b>IV</b> <b>シニア(リーダークラス)</b> 専門スキルを活かし、担当業務を主要スタッフとして独立するレベル。独力で業務上の課題を発見し、自らのスキルを活かして解決をするレベル。										
<b>III</b> <b>ミドル(4等級・3等級クラス)</b> 限定的、部分的なタスクを独力で実行するレベル。上位レベルの指導下で、業務上の課題発見と解決をするレベル。										
<b>II</b> <b>アシスタント(3等級・2等級クラス)</b> 基本的な業務については一部を上位レベル者のサポートを受けながら実施できるレベル。										
<b>I</b> <b>エントリー(1等級・2等級クラス)</b> 上位レベル者のサポートを受けながら限定された役割を 実行するレベル。										

図3. 7-1 キャリアフレームワーク

出典：ユニテック

## 4.スキル標準の活用と運用

### 4.1. 導入完了時の、経営層からの評価

2009年7月～9月までのワークショップで導入のステップを終えた。経営層からは中期経営計画に掲げた「人財を育成し躍動感のある会社に成長していく人事制度の構築」に向け、確実な第一歩となったと評価された。

### 4.2. 人材像の再設定

ユニテックのITスキル標準導入の目的は、ITスキル標準を元に社員に求めるスキルを明確化するだけでなく、社員の保有スキルを評価し、人事評価に反映させることであった。

導入完了時のコンテンツを活用して、人事評価に結び付けるためには2つのステップを踏むことが必要だと考えていた。まず1つは、人材像の再設定である。導入時は「図3. 7-1 キャリアフレームワーク」のとおり、10種類の人材像を用意したが、人事評価をスムーズに実施するためには、自社の人材の人数バランスや、自社の職制を踏まえて整理しなおす必要があった。

具体的には、既に定義した「2. コンサルタント」「3. プロジェクトマネージャ」「4. ERP エンジニア」「5. アプリケーションエンジニア」「7. ERP プログラマー」「8. アプリケーションプログラマー」の6つの人材像を、ERPを含めたアプリケーションの開発を行う人材として、「アプリケーション技術者」という人材像に一本化した。また、組込み開発向けの人材像であった「6. エンベディットエンジニア」と「9. エンベディットプログラマー」を、「組込み技術者」という人材像に一本化した。「10. カスタマーサービス」は「カスタマーサポート」に名称を変え、「1. ソリューション営業」はそのまま継続し、スタッフ業務を行う人材として「企画業務」という人材像を定義した。再設定後の人材像を整理すると、次の7職種となった（「アプリケーション技術者」は、技能レベルと人事等級を紐付け、3階層とした）。

1. アプリケーション技術者 6等級以上
2. アプリケーション技術者 4等級から5等級
3. アプリケーション技術者 1等級から3等級
4. 組込み技術者
5. カスタマーサポート
6. 企画業務
7. ソリューション営業



### 4.3. スキルセットの整理と技能評価表の作成

次に必要なステップが「スキルセットの整理」であった。導入時に構築したスキルセットはスキル項目の数が多く（1000以上）、自己評価、上司評価、他者評価という複数回のスキル評価を想定していたユニテックにとっては、社員の工数負担を軽減するために、現在のスキルセットをカテゴリライズして、コンパクトにまとめる必要があった。そこで、再設定した7職種の人材像ごとに「技能評価表（図4.3-1）」を作成した。技能評価表の作成にあたっては、「社員に求めるスキルの内容」は変えないように配慮しつつ、スキルを統合したり、コンパクトに記述したりしながら整理した。このように導入時に「必要だ」と決定したスキルは残しつつ、カテゴリライズした「第三階層」において評価することで、評価者の負担軽減に成功したことが特徴だといえる。

この技能評価表が人事制度における技能評価と人材育成目標の基礎資料となる。つまり、技能評価表をもとに本人と上司がスキル評価を行い、その評価結果をもとに技術手当を決定すると同時に、翌年度の育成計画を立案するという仕組みである。（図4.3-2）

ソリューション営業 技能評価表 氏名:

(評価 5-育成/開発等、4-単独で実施できる、3-他者の助言/サポートを受けて実施できる、2-経験は無いが知識はある、1-経験も知識も無い)

第一階層	第二階層	第三階層	スキル	自己評価	一次考課	二次考課
営業活動	業界調査分析	1.マーケティング戦略	市場分析を行い、取扱い製品のマーケティング戦略を立てるために、下記を実施する事ができる。 (1) 市場分析の結果から、自社の強みを活かした取扱い製品やサービスの開発企画の策定 (2) 新規取扱い製品やサービスの価値と、経営対効果について仮説立案 (3) 顧客ターゲット、スケジュール、目標数値を明確にしたセールス活動計画の策定 (4) 市場評価、分析の結果をうけ、取扱い製品(プログラム)のマーケティング戦略と実行実施計画の策定 (5) 各種情報から、顧客NeedsとWants及び購買決定プロセスを分析し、新製品やサービスに必要な機種の抽出 (6) マーケティング活動全体を効果的にこなすためのPOCAサイクルの構築とマネジメント			
		2.顧客環境分析	顧客への提案を行うための情報収集として、下記を実施する事ができる。 (1) IT業界の動向について、新聞、雑誌等の各種媒体からの情報収集・分析 (2) 顧客の事業内容や主要マーケットについて、顧客、新聞、雑誌等の各種媒体や業界団体、業界関係者等からの情報収集・分析 (3) 顧客のIT戦略(導入状況、導入計画、IT構成、運用体制等)について、顧客や顧客の情報システム関係者等からの情報収集・分析			
		3.顧客ソリューションシグアップ構築	顧客からの情報収集活動として、下記を実施する事ができる。 (1) 国/法等を達しての顧客潜在ニーズの掘り起こしとニーズへの具体的な提案、助言 (2) 顧客の要求機能仕様、購入基準の調査とその実現性について分析 (3) 顧客からのクレーム・依頼に対し、現実かつ迅速に対応による信頼関係の構築、維持 (4) 顧客・社内外とのミーティングに対しての中心的な役割を担い、人的ネットワークや情報収集できる関係の構築、維持			
ソリューション提案	日々活動	ソリューション提案に向けた日々の活動として、下記を実施する事ができる。 (1) 候補システムの目的、機能、能力、コスト、システムアーキテクチャな				

図 4. 3-1 技能評価表（ソリューション営業職抜粋）

出典：ユニテック

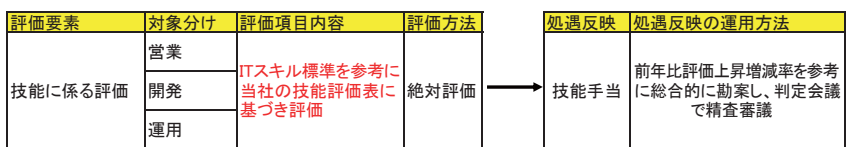


図 4. 3-2 人事制度における技能評価の仕組み

出典：ユニテック

#### 4.4. 技能評価表を中心とした技能評価と人材育成

2009年11月に、技能評価表を使用した第一回目の技能評価を実施した。まずは社員が自己評価（5段階評価 5－育成・指導できる、4－単独で実施できる、3－他者の助言・サポートを受けて実施できる、2－経験は無いが知識はある、1－経験も知識も無い）を行い、引き続き管理者が一次考課、二次考課を行う。その結果をもとに、2010年3月に実施された「判定会議」で評価の確定を行った。この「判定会議」はユニテックの役員および部長の全員が参加する会議であり、自部門の人材だけでなく、他部門の人材も評価することで、客観的に公平に評価を確定できる体制がとられている。ここで確定された評価をもとに「技能手当」が決定し、2011年度（2011年4月以降）の給与に反映された。

技能手当のテーブルは、職種ごとに決まっており、例えばアプリケーション技術者の場合は、月額3,000円から約10万円までの範囲で細かく区分され、決定されている。

また、人材育成活動としては、「技能評価表」は前述の「スキルアップ目標チャレンジ活動」の中心となり、具体的なスキルの把握と、育成計画に役立てられている。

#### 4.5. 第一回の技能評価を終えての社内の反応

技能評価の開始前に、研修会で制度改定の大きな考え方を全社員に周知、さらに管理職など人事考課をする側の社員についても、公平に考課できるような研修会も行ったことにより、運用上の問題は特に起こらなかった。経営層がトップダウンで主導した取り組みでもあったので、全社一丸となった運用ができ、特に不平不満などの声は上がらなかった。

できるだけ目に見えるように社員個々の成長を助けたいということが目的であり、社員にもそのように伝えてきたので、経営層の想いが通じたと考えている。

#### 4.6. 今後の課題

トップダウンで作ってきた仕組みだけに、今後は「現場の意見」を反映した上で、スキル項目のブラッシュアップや、育成活動が日常業務と直結するような運用をしたいと考えている。まずは社員にアンケートをとるなど、課題の洗い出しが必要だと考えている。

## 5.スキル標準に取り組まれている方々へのメッセージ

スキル標準の導入、運用をリードしてきた稲葉氏に、これからITスキル標準を導入しようとする方、過去の取り組みを見直したいと考えている方へのメッセージをいただいた。

短期間で成果物を作り、運用にまでこぎ着けられたのは、ITスキル標準の存在と、導入や活用方法をガイドしてくれるワークショップのおかげだと考えています。今後、ワークショップが開催されるかどうかは分かりませんが、『どのようにして企業で導入するのか。活用するのか』をしっかりと理解できる場があればよいと感じています。まずは原理原則を学び、そのうえで、自社が何をしたいのかをベースに、ITスキル標準をうまく利用すればよいのではないのでしょうか。

ITスキル標準を反映させた技能評価表は社員に業界標準を意識させることができ、『トップクラスのエンジニアなら、これくらいのスキルは必要なんだ』と担当業務の範囲を超えて大きな視野を持たせることにも繋がります。また、わが社はスキルの習得が給与に反映されることで、社員のモチベーション向上にも寄与していると思います。まだまだスタートしたところであり、改善の余地はありますが、ITスキル標準のおかげで大きな一歩を踏み出せたと感じています。

