「ITスキル標準」対応スキル診断ツール
ガイドライン

平成 16 年 9 月

特定非営利活動法人
ITSSユーザー協会

All Rights Reserved Copyright © 特定非営利活動法人　ＩＴＳＳユーザー協会 2004

全ての著作権は、特定非営利活動法人　ＩＴＳＳユーザー協会に帰属します。特に規定のない限り、ＩＴＳＳユーザー協会の事前の書面による許可なく、この出版物のいかなる部分も、いかなる形式、いかなる方法によっても、無断複製・転載を禁じます。

特定非営利活動法人　ＩＴＳＳユーザー協会
東京都千代田区紀尾井町３番８号 第２紀尾井町ビル２F
Ｗｅｂ：http://www.itssug.org/

は　じ　め　に

2002 年 12 月に IT スキル標準が発表され、情報処理サービスを提供する多くの企業ではその活用方法が模索されている。IT スキル標準により技術者の実務能力とスキルを評価する共通の尺度が定義された。このことは IT 業界で働く者や経営陣だけでなくユーザー企業においても大変喜ばしいことである。

なぜならば、IT 業界で働く者にとっては客観的に自分のスキルの強み弱みを知ることで、キャリアパスの策定に役立てることができ、また、経営者にとっては客観的な自社の強み弱みを知ることができ、教育投資の評価や人材の適材適所や調達などの人材マネジメントに活用することができるからである。また、ユーザー企業においては、システムを発注するときの条件に設定することでリスクの低減が図られる。

このように IT スキル標準を活用するメリットは大きいのであるが、活用に際して鍵となるのが IT スキル標準に対応した客観的で精度の高いスキル診断をいかに行うか、である。スキル診断には高度な診断ノウハウが求められるが、IT スキル標準に対応したスキル診断サービスが既に数社で実施されている。

しかし、IT スキル標準が発表されてから間もないこともあり、各社の診断の考え方や診断方法にバラツキがあった。

ITSS ユーザー協会では IT スキル標準を業界に普及させるために、スキル診断サービスの正確性や精度を上げていくことが重要であり、そのために IT スキル標準に対応したスキル診断に求められる要件をガイドラインとして定義することが必要であると考えた。

ITSS ユーザー協会のスキル定義ワーキンググループでは、スキル診断サービスを提供する企業とスキル診断を受ける企業とが集まり、約４ヶ月にわたり約 10 回の会議を重ね、参加メンバーの献身的な努力によりこのガイドラインが作成できた。

スキル診断サービスを提供する企業が、このガイドラインに示されたスキル診断の要件を満たす「IT スキル標準に対応したスキル診断ツール」による診断サービスが提供されることを期待している。

さらにこのガイドラインにより、IT スキル標準に対応したスキル診断ツールの精度が向上し、IT 業界およびユーザー企業においてスキル診断ツールに対する認知と信頼が向上し、より多くの企業でスキル診断ツールが活用され、IT スキル標準がより多くの企業で活用されることを願っている。

平成１６年９月
ＩＴＳＳユーザー協会
標準スキル部会
スキル定義ワーキンググループ
スキル診断分科会
主査　駒谷　昇一

スキル診断システム　ガイドライン
スキル定義ワーキンググループ
スキル診断分科会名簿

（社名五十音順、敬称略）

【標準スキル部会　部会長】

二　和　田　　寛	株式会社　日立システムアンドサービス 人財開発部　部長

【主　査】

駒　谷　　昇　一	ＮＴＴソフトウェア株式会社 生産性革新センター　課長代理

【副　主　査】

西　嶋　　健	日本オラクル株式会社 インフラ開発本部 情報システム部

【分科会メンバー】

黒　坪　　則　之	クロス・ヘッド株式会社 取締役会長
堤　　裕　次　郎	株式会社 ザ・ネット 取締役
松　岡　　秀　紀	株式会社 システム・テクノロジー・アイ 代表取締役社長
武　井　　幸　三	住商情報システム株式会社 総務人事グループ　マネージャー
斎　藤　　実	株式会社ネクストエデュケーションシンク 代表取締役社長 教育サービスコンサルタント
青　山　　昌　裕	株式会社 富士通ラーニングメディア 第一研修ソリューション部 部長
水　野　　誠	株式会社 富士通ラーニングメディア 第一研修ソリューション部 プロジェクト課長
上　原　　賢　明	松下電器産業株式会社　パナソニックシステム ソリューションズ社　人材開発センター システム基盤研修チーム　チームリーダ

目　次

１．本ガイドラインの目的 - 4 -
２．対象範囲 - 4 -
３．利用者 - 4 -
４．用語の定義 - 4 -
５．ガイドライン規定 - 5 -
１）スキル診断ツールとは - 5 -
２）スキル診断実施の目的 - 5 -
３）スキル診断の活用方法 - 5 -
４）スキル診断の考え方 - 6 -
５）ITSS スキル診断ツールの備えるべき要件 - 7 -
６）ＩＴスキル標準への対応の明記方法 - 12 -
６．運用方法 - 12 -

１．本ガイドラインの目的

本ガイドラインは、経済産業省にて公表された「IT スキル標準」に対応したスキル診断のあり方に関する指針を提供し、ITSS スキル診断ツールの精度向上と利用者の利便性を確保することを目的としております。また、ITSS スキル診断ツール提供者も製品レベルの均一化を促し、利用者や IT 業界の人材育成に貢献をすることを支援します。

２．対象範囲

IT スキル標準に対応したスキル診断ツール全般を対象とします。

３．利用者

本ガイドラインは、IT スキル標準に基づいた個人及び企業内の人員のスキル診断を行うツール開発、提供及び利用する方々を利用の対象とします。

４．用語の定義

スキル診断ツール（システム）

IT スキル標準の基準に、各人が持つスキル項目や実務能力を測り、スキルレベルに関して判定するもの。

スキル管理ツール（システム）

各個人が持つ個別要素技術や、業務経歴履歴、受講履歴等の情報を収集して、蓄積し検索等を可能にしたもの。
ITSS ユーザー協会で提供予定の SSI-ITSS はスキル管理ツールです。

IT スキル標準

各種 IT 関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化･体系化した指標であり、産学における IT サービス・プロフェッショナルの教育・訓練等に有用な「辞書」（共通枠組）を提供しようとするもの。

職種/専門分野

IT スキル標準で定められた「コンサルタント」や「プロジェクトマネジメント」、「IT スペシャリスト」など 11 の職種と、職種ごとにさらに分類した全部で 38 の専門分野を示す。

達成度指標

各職種/専門分野のレベルごとに、IT 技術者に要求される経験と実績を定義したもので、「責任性」、「複雑性」、「サイズ」、「タスク特性」の 4 つの指標からレベルを判断する。

スキル熟達度･知識

各職種/専門分野のレベルごとに、IT 技術者が備えている知識・実務能力を示すもの。

スキル項目

IT 技術者に求められる知識・実務能力を項目として定義したもの。

専門スキル

ＩＴスキル標準の職種毎に定められた専門分野ごとのスキルを示す。

パーソナルスキル

リーダーシップ・コミュニケーション・ネゴシエーション等のスキルを示す。

P マーク（プライバシーマーク）

日本情報処理開発協会（JIPDEC）により付与される評価認定制度の１つ。事業者単位で付与され、JISQ15001 に準拠した個人情報の取り扱いに関するコンプライアンスプログラム（個人情報保護措置）に基づいて、従業員への教育と運用実績があることが認定の最低条件となっている。認定後も消費者からの苦情に基づいて、運用改善命令が出されるなど制度の実効性を保証する仕組みがなされている。

５．ガイドライン規定

IT スキル標準対応のスキル診断ツールに関して、備えているべき要素を以下に示す。

１）スキル診断ツールとは

IT スキル標準の基準に、各人が持つスキル項目や実務能力を測り、現状のスキルレベルに関して判定するものです。経営戦略、人材育成戦略等の立案や個人のスキルレベルアップ等の支援に活用できます。

各個人が持つ個別要素技術や、業務経歴履歴、受講履歴等の情報を収集して、蓄積し検索等を可能にしたスキル管理ツール（システム）とスキル診断ツールは、別のものであります。

２）スキル診断実施の目的

診断の目的としては、以下のようなものがあります。

・自分の強み弱みを知り、安心と自信を得、具体的な目標を持ち、仕事へ前向きに取り組むようになるため
・各個人の人材育成の PDCA(Plan-Do-Check-Action)を実現するため。すなわち、スキル診断は、この Check に相当し、人材スキルを定量的に測るため
・他社や社内他部門と比較して組織の強みや弱みを把握し、ビジネスのスコープ策定や戦略立案に活用するため
・教育研修投資に対する定量的評価ができ、人材育成戦略の立案に活用し、企業の人材育成の PDCA を実現するため
・人材配置の適材適所を図り、人材の有効活用による生産性を向上させるため

３）スキル診断の活用方法

・経営戦略、営業戦略の立案
・人材育成計画の立案、研修の定量的な評価
・人事評価の参考
・人材の適正配置への参考
・人材調達の参考条件
・社員のキャリアパス、育成計画の策定

４）スキル診断の考え方

IT スキル標準を利用した人材育成を実施する際のレベル評価、スキル評価の考え方は、以下のようになります。

IT スキル標準には、レベル 1～7 段階の IT 技術者の経験・実績を評価する「達成度指標」と、レベル 1～7 段階の IT 技術者が備えている実務能力を示す「スキル熟達度・知識」があります。

IT スキル標準のレベルは、IT スキル標準が IT サービスに従事する人たちの「実務能力」を測る尺度であると考えると経験・実績を評価する「達成度指標」のみにおいて、レベル付けを行うことが妥当となります。すなわち、達成度指標を構成する「責任性」、「複雑性」、「サイズ」、「タスク特性」の四つの指標を総合的に考えてレベルを決めることになります。本ガイドラインでは、「達成度指標」に関するレベルを「達成度指標レベル」とします。

しかし、人材育成を実施するためのスキル診断では、現状の経験・実績だけでなく、その人が持つ業務の実現性に関してもレベル評価を行い、今後の仕事の割り当て(JOB アサイン)、スキルアップの指針とすることが重要であると考えます。その意味で、本ガイドラインでは、現在保有している知識でどのレベル相当の実務能力が発揮できるかの可能性を示している「スキル熟達度・知識」も重要なスキル診断項目と考え、スキル診断ツールでは、この点を考慮して診断すべきと考えます。本ガイドラインでは、「スキル熟達度・知識」に関するレベルを「スキル熟達度レベル」とします。

IT スキル標準にて各職種/専門分野にて定義されていていないレベルに関しても、定義されている最低レベルとの差を明確にする意味でレベル表示が必要と考えます。レベル１未満の表示も必要となります。また、レベル間の値も示せるように、小数点１位までのレベル表示が妥当だと考えます。

また、最終的なハイレベルのレベル判定に関しては、面談等も併用してゆくことが精度向上には望ましいと思われます。

５）ITSS スキル診断ツールの備えるべき要件

ITSS スキル診断ツールが備えるべき要件については、以下のとおりです。本ガイドラインでは、◎必須、★★強く推奨(近い将来に必須となるもの)、★推奨の 3 段階で要件を区分しております。ITSS スキル診断ツールとしては、◎必須の要件については全てが満たされていることを最低限の条件としております。

項番	大分類	中分類	ガイドライン項目/内容	区分
1	診断方法	診断の範囲	「達成度指標」と「スキル熟達度・知識項目」の両方について診断が行えること IT スキル標準におけるレベルは「達成度指標」のみではあるが、人材育成などの観点から「スキル熟達度・知識」から導き出されるレベルの両方について診断が可能であること。「スキル熟達度・知識」のみを診断するものであってはならない。	◎
2			専門スキルとパーソナルスキル(リーダーシップなど)の両方の診断に対応していること 「スキル熟達度・知識項目」では、職種/専門分野毎の専門分野のスキルと、リーダーシップ・コミュニケーション・ネゴシエーションのパーソナルスキルの両方から構成されているため、同時点において診断が可能であること。	◎
3			ITSS スキル診断ツールは、4 職種以上のスキル診断に対応していること スキル診断では、特定の職種だけの対応ではなく、同一の診断基準や方法にてスキル診断を実施することが重要である。(将来、各社の提供する ITSS スキル診断ツールの診断基準が均一化されるとことにより、これらの制限は取り除かれる可能性がある)。	◎

4			IT スキル標準のスキル項目の全てに対応していること 経済産業省より公表されている「IT スキル標準」に記載されているスキル項目の全てについて診断が可能であること。 例) プロジェクトマネジメント(システム開発/アプリケーション開発/システムインテグレーション)のスキル項目 ・統合マネジメント ・スコープマネジメント ・タイムマネジメント ・コストマネジメント ・品質マネジメント ・組織マネジメント ・コミュニケーションマネジメント ・リスクマネジメント ・調達マネジメント ・リーダーシップ ・コミュニケーション ・ネゴシエーション	◎
5			専門分野別のスキル診断を提供すること IT スキル標準で定められている職種/専門分野別まで診断できること。	★★

6			次の職種については、専門分野別でスキル診断を提供すること セールス: 訪問コンサルティングセールス/訪問型製品セールス/メディア利用型セールス コンサルティング: BT/IT/パッケージ適用 IT スペシャリスト: プラットフォーム/システム管理/データベース/ネットワーク/分散システム/セキュリティ ソフトウェアデベロップメント: 基本ソフト/ミドルウェア/応用ソフト カスタマサービス: ハードウェア/ソフトウェア/ファシリティマネジメント オペレーション: システムオペレーション/ネットワークオペレーション/カスタマサポート エデュケーション: 研修企画/インストラクション IT スペシャリストなどの同一職種内でも、スキル領域の特性が専門分野ごとに大きく異なっているため、専門分野単位にスキル診断を実施しなくてはならない。例えば、IT スペシャリストの職種で「デザイン」に関するスキル項目があるが、データベースとネットワークでは同じデザインでもスキルについて大きく異なる。	◎
7		診断の方法	診断は次の通りのいずれかの方法であること (1)自己申告+上司などによるチェック・補正 (2)自己申告+テスト (3)(1)と(2)の組合せ スキル診断は各スキル項目に基づいて、本人の自己申告とテストまたは上司などによるチェック・補正を加えることによるスキル診断の精度の向上が必須である。	◎
8			スキル診断結果に対する承認ができること 実施されたスキル診断結果に関して、面接などを実施した結果に基づき、スキル診断結果の承認を行える機能が提供されること。	★
9			スキル診断は 1 職種/専門分野あたり 30 分~1 時間程度で行えること 診断者が一度に集中できる時間は、30 分～1 時間程度と想定されるため、診断時間にも配慮する。また、診断は途中で中断し、後ほど継続できる機能を提供すること。	★★

10			目標とするレベルが入力可能であること 目標とするレベルを明確にすることにより、各個人におけるスキルレベルに関する意識向上を実現する。スキル診断結果においては、目標と判定レベルとのギャップ分析が可能となること。	★
11	診断結果	レベル判定	「スキル熟達度・知識」と「達成度指標」のレベルが判定できること スキル項目に基づいて各職種/専門分野別にレベルの判定表示を行うことが必要である。判定レベルは、「スキル熟達度・知識」に関するレベルであるスキル熟達度レベルと「達成度指標」に関するレベルである達成度指標レベルがある。	◎
12			診断結果のレベルは小数点 1 桁まで表現すること スキル診断の結果により判定されるレベルは、小数点 1 桁まで表現をすること。これにより、今後のスキルアップの指針を明確にすることができる。例えば、レベル 2.8 はあと少しでレベル 3 であるが、レベル 2.1 は、多くのスキルアップがレベル 3 になるため必要となることを表現している。	★★
13			診断の結果レベルは 1 未満の表示をすること 診断結果は、レベル 1 に未達成の場合には、1 未満とわかるようにすること。	★★
14		スキルの比較	スキル診断の履歴管理を行え、過去のスキル診断結果との比較ができること スキル診断は、一定間隔で複数回実施することができ、結果の履歴管理を行うことができる。また、過去の診断結果との間で診断結果を比較することにより、スキルの変化をわかるようにすることが好ましい。	★★
15		モデル人材との比較	モデル人材との診断結果の比較ができること 診断者とモデル人材との比較を行うことができることが好ましい。モデル人材は、企業や組織内で設定したハイパフォーマ(好業績者)や、全国の同一レベルの平均や企業内の平均などである。	★★

16		診断結果レポート	診断者単位でのスキル診断レポートを提供すること 診断者一人一人の診断レポートが作成できること。診断レポートは、診断者と、予め定められた閲覧権限者のみが参照することができる。	◎
17			診断結果には、診断者のスキルアップのための指針が含まれていること 診断結果は、スキル項目別の強み/弱みなどを示して、目標とするスキルレベルに到達するための学習方法や指針などを示す。	◎
18			組織単位でのスキル診断レポートを提供すること 指定された組織内でのレベルの分布状況やスキル項目単位での強み/弱みがわかる診断レポートで提供されることが好ましい。	★★
19			IT スキル標準のスキル項目別にスキル熟達度レベルを表示すること 診断結果レポートには、「スキル熟達度・知識」に関するスキル項目別にスキル熟達度レベルをつけて表示することにより、スキル項目毎の強み/弱みを明確に示すことができる。	◎
20			「スキル熟達度・知識」は経験と知識に分けて表示すること 「スキル熟達度・知識項目」は、知識と経験より構成されており、個別に表示することにより知識の向上が必要なのか、仕事のアサインなどの経験が必要なのかを明確にできる。	★
21			診断結果を取り出すことができること 予め設定されたデータの取り出し権限者により、診断結果を電子データとして取り出すことができる。	★★
22	統計情報		診断結果の平均値とサンプル数を定期的に公開すること 提供会社は、診断ツールで実施された診断結果の平均値とサンプル数を定期的に公開することにより、診断ツールとしての信頼度を公表することとする。	◎

23			スキル診断結果のレベル分布情報を提供すること レベル分布情報などの情報を含めることにより、診断者自身の位置づけなどを把握することができる。	★★
24	その他	スキル診断サービス提供元	提供元は、P マークなどを取得した個人情報保護の体制が整備された法人であること 診断者情報やスキル診断結果など個人情報データとなるため、P マークや ISMS などの情報管理認証を取得し、個人情報保護の体制が整備されている法人でなくてはならない。 ITSS スキル診断ツールのライセンスを受けて ASP サービスを運用する法人も同様である。	★★
25			スキル診断の基本コンセプトを開示していること 提供会社は、ITSS スキル診断ツールに関するスキル判定などの基本的なコンセプトを開示すること。	◎
26			対応する IT スキル標準のバージョンを表記していること 提供会社は、ITSS スキル診断ツールでサポートしている IT スキル標準のバージョンを明記して提供すること。	◎
27			IT スキル標準のバージョンの変更に対応してスキル診断の改良を随時行うこと 提供元は、今後予定されている IT スキル標準に関するバージョン改定に速やかに対応すること。	◎

６）ＩＴスキル標準への対応の明記方法

スキル診断ツールの提供元は、IT スキル標準に対応したスキル診断ツールを「ITSS 対応スキル診断ツール」または「ITSS に対応したスキル診断ツール」などの表示を使用します。

「ITSS 準拠」または「ITSS 完全準拠」などの誤解のある表現は使用しません。

６．運用方法

スキル診断サービス提供元は、ITSS スキル診断ツールの提供に当たって、積極的に本ガイドラインが示す基準を満たすように改善されることが望ましい。
ITSS ユーザー協会では、IT スキル標準に対応したスキル診断の製品・サービスに対し

て「ＩＴスキル標準対応スキル診断ツールガイドライン」の各要求条件を満たしているかどうかの情報を公開していく予定です。