

# IT人材開発フォーラム

## 第9回

「スキルが<見える>と人と会社が強くなる  
～ITスキル標準(ITSS)とスキル診断<ITSS-DS>～」

## 議事録

日時：平成22年10月13日 18時30分～21時00分

場所：東京都品川区大井町「きゅりあん」

### プログラム

1. 開会
2. あいさつ 座長 石井真司
3. テーマ  
スキルが「見える」と人と会社が強くなる  
～ITスキル標準(ITSS)とスキル診断「ITSS-DS」～  
話題提供者：森田 哲也氏 <ITスキル研究フォーラム(ISRF)事務局長>
4. 質疑応答
5. 次回の連絡
6. 閉会

あいさつ

座長・石井真司より

フォーラムの趣旨について

20年以上IT業界にいて、若い人に人気がないと感じている。IT業界は4Kとも言われ、元気がない姿を見せていることもあるのではないかと。フォーラムを通じて、IT業界で働く人に元気になってもらいたい。フォーラムでは、下記の3つを大切にしている。

1. 個人を大切に:元気になるきっかけ、広げてほしい
2. その場限りではない:議事録がある、継続して参加いただく、近くの方をお誘いいただく
3. まじめな雑談:フォーマルな場と、飲みながら悩みや意見をざっくばらんに話せる場の両方がある。

## 第9回テーマ:スキルが「見える」と人と会社が強くなる

～ITスキル標準(ITSS)とスキル診断「ITSS-DS」～

話題提供者:森田 哲也氏 <ITスキル研究フォーラム(iSRF)事務局長>



### ■ プロフィール

有限会社アイム 代表取締役社長

特定非営利活動法人 ITスキル研究フォーラム  
(iSRF) 事務局長

株式会社日経BPマーケティング ラーニングソリューショングループ リソースディレクター

#### 【業務経歴】

1981年、日経マグローウヒル販売(現日経BPマーケティング)入社。雑誌・書籍などの営業部門に在籍。営業部長、ダイレクトマーケティング部長などを歴任。1994年、ITエンジニア教育を柱としたラーニング事業を立ち上げ、ITエンジニアやビジネスパーソンのための学習教材の企画・マーケティングを実践し、IT業界での人材教育に寄与。2003年12月、「ITスキル標準(ITSS)」の普及とIT企業の人材育成・人材戦略への貢献を目的とした「ITスキル研究フォーラム(iSRF)」設立に参画し、事務局長に就任。企業の事業ドメインに適した人材育成の明確化を主なテーマとし、「ITスキル標準(ITSS)」とアセスメントツール【ITSS-DS】を活用した企業の人材開発コンサルティングを多数実施。特にコーチング、コミュニケーションを軸とした個人と組織の活性化に焦点を当て、コミュニケーションセミナーを定期開催している。

2010年4月より現職。

【資格】NPO法人 スキル標準ユーザー協会認定コンサルタント

(財)生涯学習開発財団認定コーチ、米国NLP協会認定トレーナーアソシエイト

## ■ フォーラムダイジェスト

【はじめに】

- ・グループによる自己紹介を行い、「名前、どこから来たか、仕事、ITSS って〇〇、今日持って帰りたいこと」について話した。
- ・今日は ITSS のエッセンスやどういう考え方で作られているか、どうやって使うかについて紹介する。

### 1. ITSS (IT スキル標準) とは

【IT スキル標準とは】

- ・目的: 情報サービス産業の企業競争力を向上させること  
位置付け: IT プロフェッショナルが果たす役割と価値、必要なスキルを体系的に整理した客観的な指標。
- ・技術スキル、経験度、コミュニケーション力の 3 つについて、自分がどのくらいのレベルかのガイドライン。「知っているか」ではなく「できるか」と聞いてくる。

【IT スキル標準のねらい】

- ・情報産業では、必要とされるスキルが分野ごとに専門化されている。アジア各国の IT 産業力が向上している。→IT 情報産業の質向上の必要性
- ・2002 年に策定され、V3 が最新バージョン。現況では完成されていると言ってよい。
- ・「IT スキル標準キャリアフレームワーク」では、キャリアパスを描くことができる。下記が現在の最新 V3 版「<11 職種 35 専門分野>

職種	マーケティング		セールス		コンサルタント	ITアーキテクト		プロジェクトマネジメント		ITスペシャリスト					アプリケーションスペシャリスト	ソフトウェアデベロップメント	カスタマサービス	ITサービスマネジメント		エデュケーション												
専門分野	マーケティングマネジメント	販促チャネル戦略	マーケティングコミュニケーション	訪問型コンサルティングセールス	メディア利用型セールス	インダストリー	ビジネスソリューション	アプリケーションアーキテクト	インフラストラクチャーアーキテクト	システム開発	ITネットワークサービス	ソフトウェア開発	プラットフォーム	ネットワーク	データベース	アプリケーション推進機器	システム管理	セキュリティ	業務システム	業務パッケージ	基本ソフト	ミドルソフト	応用ソフト	ハードウェア	ソフトウェア	ファシリティマネジメント	運用管理	システム管理	オペレーション	サービスデスク	研修企画	インストラクション
レベル7																																
レベル6																																
レベル5																																
レベル4																																
レベル3																																
レベル2																																
レベル1																																

情報処理推進機構 (IPA) 「IT スキル標準 V3」より

【ITスキル標準 (ITSS) のレベルと「できる」度】

レベル	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7
価値創造への貢献	業務上の課題の発見、解決が出来る(活用)				ビジネス、テクノロジー、メソドロジーをリードする(創出)		
	指導の下に実施		業務範囲(プロジェクト)内をリード		社内に貢献	業界に貢献	業界をリード
							市場への影響がある
						市場で認知される	
					社内で認知される		
要求作業の達成				指導できる			
			独力で全てできる				
		一定程度であれば独力でできる					
	指導の下でできる						
評価範囲						業界の成員としての成果	
評価対象					組織の成員としての成果		
	個人としての成果						

- ・レベル1: 言われたことだけ、レベル2: 人の助けが必要、レベル3: 一人のできる  
レベル4: 後輩の指導、レベル5: 社内で認知される、レベル6: 本を書いているレベル  
レベル7: ノーベル賞レベル
- ・専門領域においてどんな活躍ができるか?を聞いている。  
後輩に自分の力を伝えることが必要であり、ITスキル標準 (ITSS) の根本思想である。

【コミュニケーションスキルとレベルの相関】

- ・コミュニケーションスキルとITスキル標準 (ITSS) のレベルは、相関関係がある。
- ・社長向けに講演した際の反応→スキルは後で身につけられる、コミュニケーション能力がある人がほしいと考えている社長がほとんどだった。

【演習 1】

職種別プロフェッショナル貢献「専門領域主要テーマ」及び達成度自己チェックシートを記入。

2. ITスキル研究フォーラム (ISRF) とは～全国スキル調査が出发点～

- ・2002年9月、ITスキル標準 (ITSS) のベータ版を元に全国のITエンジニアに「スキル調査」を実施したことが発端で、2003年12月にITスキル研究フォーラムが設立された。
- ・設立の目的は、「IT人材の高度化」と「IT産業の競争力強化に貢献」  
「全国スキル調査」の実施、人材育成情報の発信、スキル診断「DS」シリーズの提供を行っている。

### 3. IT スキル研究フォーラム (ISRF) の考え方とスキル診断「ITSS-DS」

【情報処理試験だけでは不足】

・IT スキル標準 (ITSS) V3 では、実務能力と経験が必要と明記されている。

情報処理試験の合格者は上位レベルで定義されている「達成度指標」の記述を認識し、そこで求められている「実務能力」を習得し、要請されている経験を積むことが必要である。

このことは「IT スキル標準 V3」にも明記されている。

【ITSS とコンピテンシー】

・IT スキル標準 (ITSS) ではコンピテンシーは重要と定義されているが、カバーできていない。「ITSS-DS」ではコンピテンシーを入れており、総合判断ができる。

【コアスキルのレベルと管理職経験との相関関係】

・管理職経験がある人が、コアスキルが高い。人は場を与えられると成長する。

・コミュニケーションスキルは簡単な質問ではわからない。

【演習 2】コアスキル自己チェックシートを自己診断の後、グループで共有した。

・イノベティブアクションとロジカルアプローチが高い：開発系に向いている。

・イノベティブアクションとパートナーシップが高い：マーケティング系に強い特性がある。

・ロジカルアプローチとリスクマネジメントが高い：オペレーション系、管理・運用。

・パートナーシップとリスクマネジメントが高い：折衝行為、セールスが向いている。

・セルフコントロールとチームディベロップメントが高い：プロマネ。プロマネはこの2つの要素がいる。欠けていると、プロマネにはあまり向かない。技術よりも人をまとめる力が必要。技術はそれほどできなくてよいとの考え方。

### 4. エンジニアの意識とスキル～「第 9 回全国スキル調査 2010」から

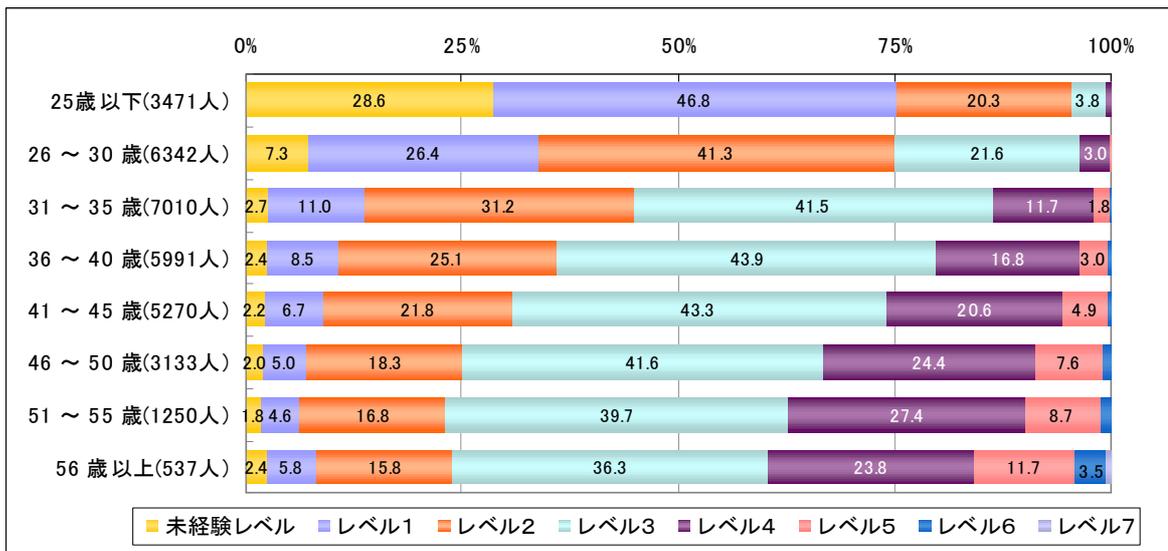
【ITSS に基づいたスキル診断「ITSS-DS」】

あなたの普段の考え方や行動に近いものを選択してください。		あ び て は た	あ あ て る は 程	い ど ち え ち なら	あ あ て ま り は た						
No.	質問は全部で 72 問です。	No.	あなたの経験や知見について近いものを選択してください。	指 達 達 人 で る	自 得 信 息 が あ る	独 力 で 可 能 な こ と が あ る	受 け 取 り 可 能 な こ と が あ る	未 だ 試 験 し て い ない			
1	自分とは違う考えの人とも、分け隔てなく付き合う	1	ソフトウェア商品(パッケージ)の開発プロセスにおいて、開発手法・開発ツールの最適な選定をする	○	○	○	○	●			
2	仕事に悩む人材とはとことん話し合い、力になる	2	経験のない業務内容でも適宜勉強しつつ、顧客の要望を聞き取り、システム立案に繋げる	○	○	○	○	●			
3	論理的で説得力にあふれた説明を行なう	3	得意とする業務知識を持ち、その活用により付加価値の高い開発業務を実行する	○	○	○	○	●			
4	部下や同僚のやる気と適性を考えて、仕事を頼む	4	システム開発における業務テスト計画を策定する	○	○	○	○	●			
5	誰も気が付かない中、将来予測されるリスクを回避する	5	現行業務フローを分析する(As Isモデル)	○	○	○	○	●			
6	所属する組織の役割分担は、あまり関心がない	6	業務プロセスを策定する(To Beモデル)	○	○	○	○	●			
7	初対面の人と打ち解けるには、少し時間を必要とする	7	旧→新システム移行にあたっての、業務移行計画を策定する	○	○	○	○	●			
8	よく、話が分かりやすいと言われる	8	システム開発に対する業務要件定義を記述・作成する	○	○	○	○	●			
9	ビジョンや将来像を、周囲に説明するのが苦痛である	9	個々の業務の関係を明確にした仕様(フロー)を作成する	○	○	○	○	●			
10	相手が本当に必要な助言を与え、人材を育てる	10	ネットビジネス関係の設計業務を担当する	○	○	○	○	●			
11	多少相手の話が長くなっても、最後までじっくり聞く	11	プラットフォーム環境(OS、RDB、ネットワーク、セキュリティのいずれか)を構築する	○	○	○	○	●			
12	予期せぬ問題が発生した時、自分だけでは判断に迷う	12	システムの構成要素として候補に挙がった、複数の技術・製品について評価	○	○	○	○	●			
13	アイデアを提示したり、説明したりするのは苦手である	13	データベースへアクセスするアプリケーションを開発する	○	○	○	○	●			
14	自分を取り巻く状況変化を、常に観察している	14	プログラミング(C、Cobol、Java、VB、SQL等)をする	○	○	○	○	●			
15	人の話を聞くことが苦手で、何度が聞き逃してしまう	15	大量アクセスを想定したインターネットサイトを開発する	○	○	○	○	●			
16	難しい課題も、他に先んじて解決の糸口を探す	16	旧→新システム切替に伴うデータ移行を主導する	○	○	○	○	●			
17	人からの助言は、参考程度にとどめておく	17	eコマース関係の設計業務をする	○	○	○	○	●			
18	自分の考えをまとめ、人前で発表するのは苦手である	18	システムテスト計画の実施とレビューを主導する	○	○	○	○	●			
19	目標達成に向けた行動を、具体的に計画する	19	顧客の経営戦略を反映した、情報システムのあるべき方向性を企画・立案する	○	○	○	○	●			
20	計画の完了と目標達成に向け、リソースを確保する	20	システムの要求仕様を要請し、具体的なユーザーインターフェイス(画面、帳票、RDBなど)を設計する	○	○	○	○	●			
21	自ら進んで外部との困難な折衝に臨む	21	サブシステムのインターフェイスを決定する	○	○	○	○	●			
22	集めた情報から重要な要因をたどり、分析する	22	顧客の要求仕様を要請し、システム方式(ハード、ソフト、手作業の範囲	○	○	○	○	●			
23	自分の力で、大抵の問題は対処している	23									
24	現状に満足せず、これまでにない発想を示す	24									
25	やりたい姿を実現するため、周囲を頼り強く説得する	25									
26	忙しさの中で、仕事の途中経過を確認しきれない	26									
27	手間がかかりそうな情報収集は、得意な人に頼む	27									

・約 160 問の設問に回答する。強みを引き出すもの。診断結果を見せ、変わる人が出てくると、少しずつ周りが変わってくる。やるからモチベーションが起きる。

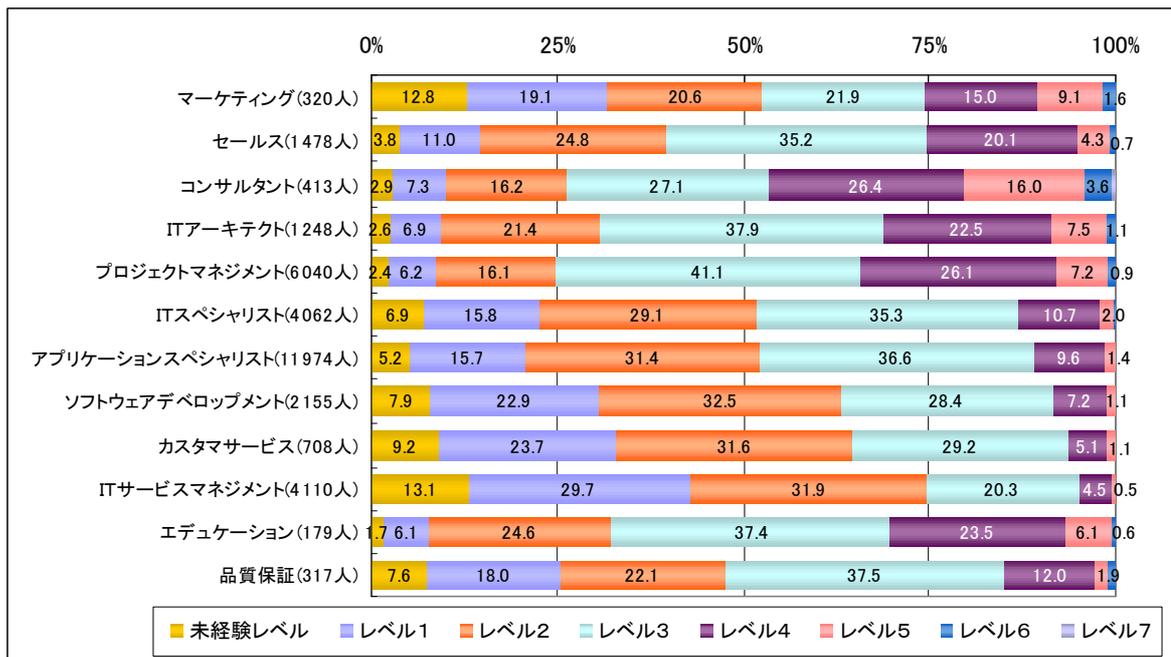
【「IT エンジニアのスキルレベル分布」2010～年齢別に見たレベル分布】

・30代半ば以上、レベル1が8.5%いる。



ITスキル研究フォーラム「第9回全国スキル調査」2010より

【職種別レベルの分布】



【やりがいについて】

- ・やりがいを感じているエンジニアが46%。
- ・スキル診断を受けようと思う人は、ある程度やる気が高い。

【業務の変化】

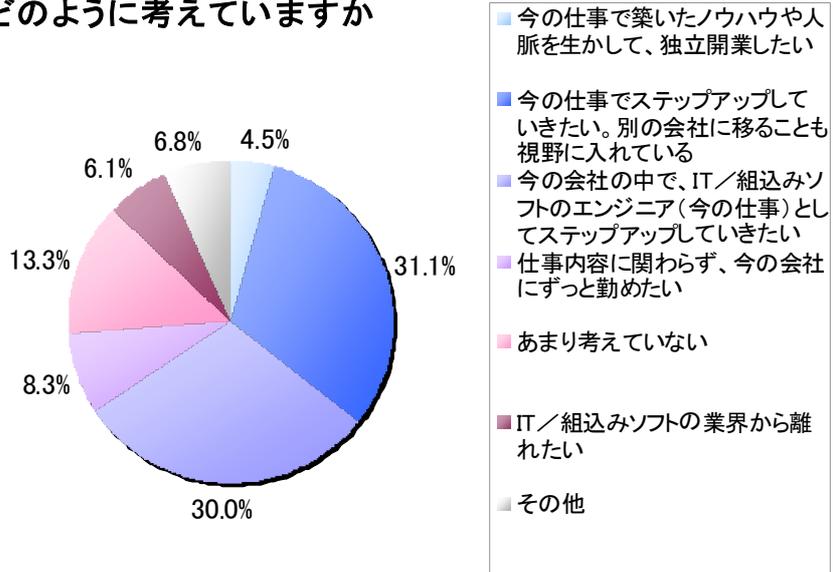
- ・上流工程にシフトしたエンジニアが13%。

【エンジニアの収入の変化】

- ・この1年で収入が下がった人が3割を超える。

【将来のキャリアについて】

④ ご自分の将来のキャリアについて、  
どのように考えていますか



- ・モチベーションは十分持っている層が 74%。
- ・これ以上きつくなりたくないという人が多いのでは？



5. 「ITSS-DS」をどうやって活用するか～例えば研修、例えば面談～

【活用例：研修計画作成に生かす】

- ・一つ職制が上がったとしてどう使うか？その視点が必要。部長になったらどう使えるか。
- ・研修計画作成に生かす。研修会社のプログラムを記載している。

以前は、研修はお前が行けというものだが、自分で手を挙げて行った研修は学習する。

ある大手 IT 企業では、手を挙げる人が3倍以上となり、研修の効果も違って来た。

妥当な領域にチェックする仕組みで、ひとりひとりに合った的確な研修に行ける。

単に計画を作っているだけではだめで、現場は自分たちのものという意識を持つ。

【活用例：面談のための個人レポートに使う】

- ・キャリアパスを話す時に活用する。3年後何になりたい？来年の目標をどうするか。
- ・評価軸ではない。評価は過去でこれまでやってきたこと。未来に向けての期待を見る方がモチベーションは上がる。
- ・未来軸を持ってやってあげることが必要である。「ITSS-DS」が使われている理由はそこにある。

## ■ 質疑応答

Q:レベルを定義する要素や言葉は、自社で変えてもかまわないのか。

A:IT スキル標準は育成のために活用するもの。その会社の言葉に置き換えてもよい。たとえば「365 日稼働する」は、金融業界では必要だが、他の業界では不要なこともある。業界によって異なる。

Q:「場を経験する」ことに関して質問。場につく人が限られてしまう。資格を持っていることで、経験していると見なせるか?

A:レベル 1 から 3 までは、情報処理試験の資格を持っていることによって経験と見なしてもよいというガイドラインはある。

基本ができる、レベル 2 や 3 になる。レベル 4 になると、後輩の指導をする立場であるため、経験が必要。

以上