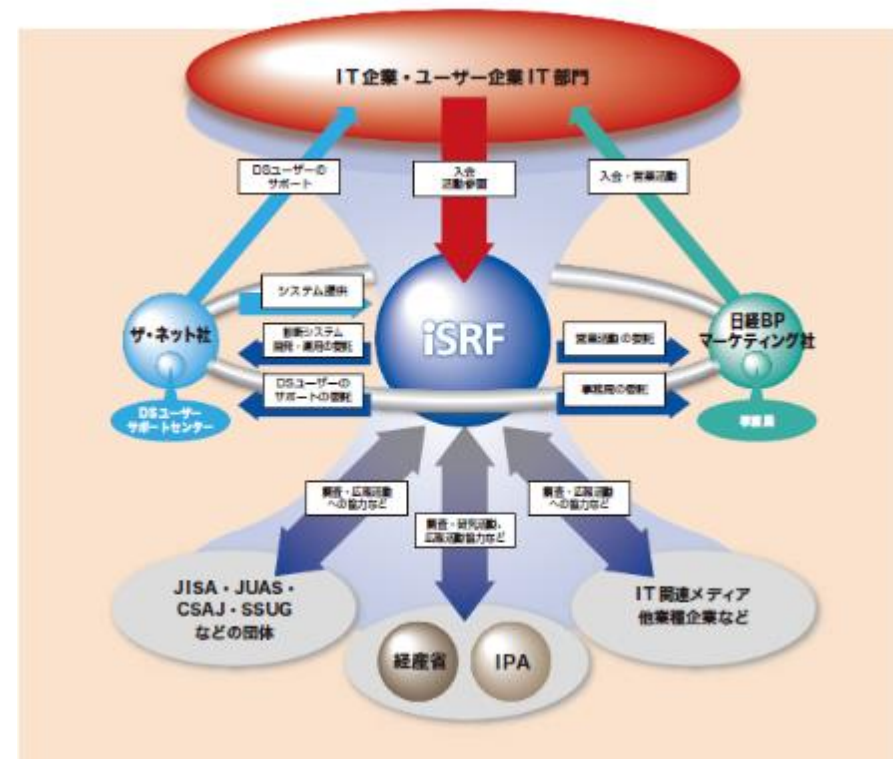


# はじめに. ITスキル研究フォーラムの概要

名称	特定非営利活動法人 ITスキル研究フォーラム
略称	iSRF(アイサーフ)
主たる活動と事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>①エンジニアを対象とした毎年夏の「全国スキル調査」の実施と分析情報のメディアへの発信</li> <li>②セミナー、Webサイト、メールマガジン「iSRF通信」などによる人材育成情報の発信</li> <li>③「ITSS-DS」、「ETSS-DS」、「UISS-DS」による企業への有料スキル診断の提供</li> </ul>
役員	<p>理事長 田口 潤 (株)インプレス          副理事長 清水 康雄 (株)ザ・ネット          理事 福嶋 義弘          理事 石川 拓夫 (株)日立建機          理事 福島 正大 (株)日経BPマーケティング          監事 板垣 信弘 (株)ザ・ネット</p>
事務局	<p>株式会社日経BPマーケティング          事務局長 森田 哲也</p>
沿革	<p>2003年12月、日経BP社、ザ・ネット、日経BPマーケティングの3社で構成する任意団体として設立</p> <p>2008年4月、有限責任事業組合(LLP)として改組</p> <p>2010年4月、特定非営利活動法人(NPO法人)として改組</p>

## iSRF 特定非営利活動法人 ITスキル研究フォーラム 体制



★ ITスキル研究フォーラム(iSRF)は、IT人材の高度化とIT産業の競争力強化に貢献します。

# ◆スキル標準 2つの活用視点

## 1. スキル標準をそのまま利用

診断ツール : **ITSS-DS** Ver.7

業界内での位置付けが明確化され、市場との優位性の判断ができる。

メリット: 業界での位置付けが分かる。導入が簡易。

デメリット: 自社固有のビジネス領域に対するスキル粒度が合わない場合がある。

## 2. スキル標準を参照モデルとして、企業独自なものを策定

診断ツール : **DS** Advance

自社のビジネス戦略に沿った独自の基準を作る考え方(カスタマイズ)。

メリット: 企業の経営方針や評価制度などに重点を置いた活用が可能となる。

デメリット: 業界との市場比較ができない。

自社向けにカスタマイズするのが難しく多大な労力を必要とする。



活用目的により選定

# 各立場から見た ITSS-DS 導入の意義

# 個人(受診者)から見た ITSS-DS導入の意義

“スキルのたな卸し”だけでなく、“もっとできる人材”になるための道筋が自分自身で見えてきます

個人にとって

自分に足りないスキルを把握し、  
『ITのプロフェッショナルとして  
どのような方向に進むべきか』  
そして  
『それには何をマスターすれば  
良いか』  
を考える指標に活用できる

《受診結果を見れば》

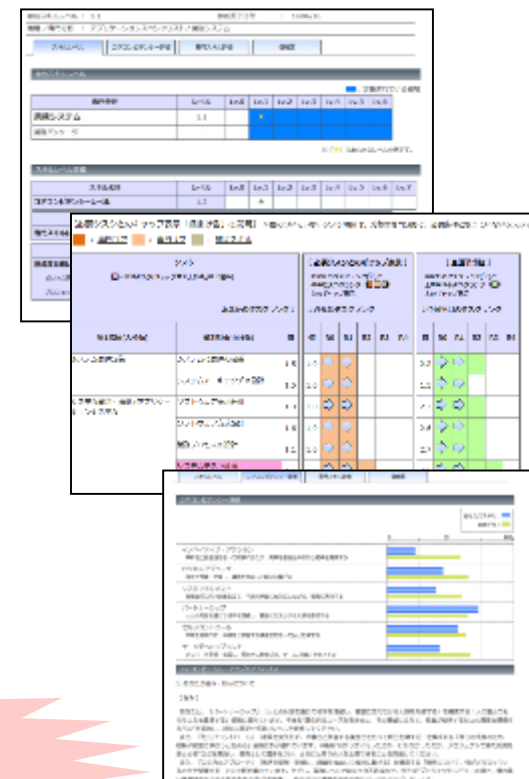
- ☆自分自身の強み、弱みがわかる
- ☆不足しているスキルがわかる

《それによって》

- ☆自分に必要な研修は何かがわかる
- ☆キャリアパスを描く材料が手に入る

自身のスキルアップの目標を  
「明確化」「具体化」するデータが  
まとめて入手できる！

ご参考:(診断結果画面)



“見える化されたデータ”を基に具体的な教育研修の企画ができ、さらに中長期の育成ロードマップも見えてきます

人材育成ご担当者  
にとって

社員各自および社内全体の  
スキルレベルを把握し、  
組織としての強み・弱みを踏ま  
えた上で、  
効果的な研修計画を策定する  
ための指標に活用できる

《受診結果を見れば》

- ☆ 社員各自の強み、弱みがわかる
- ☆ 自社の人材リソースの全体像とスキル分布が分かる

教育研修計画の立案に必要な  
具体的、かつ多様なデータが  
まとめて入手できる！

ご参考:(診断結果画面)

【キャリアポートフォリオ】



# 組織(部門長)から見た ITSS-DS導入の意義

自部門の“強み”“弱み”とスキルの分布が一目瞭然。そこから育成ポイントの把握と人材の適正配置が容易になります

組織(部門長)  
にとって

部門にとって  
『必要なのに足りないスキル』  
を把握し、  
人材の適正配置や教育で  
『パフォーマンスの高い部署』  
に転換を図るための指標に  
活用できる

《受診結果を見れば》

- ☆部門の各人の強み、弱みがわかる
- ☆他社、他部門と共通指標に基づく  
人材リソースの比較ができ、人材の  
過不足、そして部門としての強み、  
弱みが分かる

部門に必要な人材とスキル、そして  
その適正配置を図るためのデータが  
まとめて入手できる！

ご参考:(診断結果画面)

【タスクポートフォリオ】

The screenshot shows a web-based interface for viewing diagnostic results. It includes a header with filters for '部門' (Department) and '職種' (Job Type). Below the filters is a table titled 'タスクポートフォリオ' (Task Portfolio) with columns for 'スキルID' (Skill ID), 'スキル名' (Skill Name), '得意度' (Proficiency), '必要度' (Requirement), and 'スコア' (Score). The table lists various skills and their corresponding values across different departments.

スキルID	スキル名	得意度	必要度	スコア
101	システム運用	15	20	90
102	ネットワーク管理	7	2	1
103	データベース管理	1	8	8
104	セキュリティ対策	3	2	3
105	プロジェクト管理	8	8	5
106	顧客対応	5	8	3
107	英語力	2	3	1
108	リーダーシップ	5	2	4
109	コミュニケーション	4	2	4
110	問題解決力	5	3	15
111	チームワーク	10	2	21
112	柔軟性	2	2	2
113	創造力	7	4	11
114	学習意欲	2	3	8

# 会社(経営層)から見た ITSS-DS導入の意義

組織・人材戦略構築のためには、まず“現状把握”が必須。<ITSS-DS>では必要なデータを『見える化』『数値化』で提供します

経営層にとって

- ・3～5年後に必要な人材は何か
- ・自社の人材競争力はどの程度か
- ・補強ポイントは何か

などの組織・人材戦略構築の際に  
欠かせない現状データが  
<ITSS-DS>で得られます

《受診結果を見れば》

- ☆人材構成の理想像と現実のギャップが明らかになる
- ☆新人採用の際の、補強ポイントと人員数を求める参考指標になる
- ☆外部調達の際にも、『今必要な人材は何か』が一目瞭然

ご参考:(診断結果画面)



自社の将来設計に不可欠な人材情報が  
「個人単位」「組織(会社)単位」で  
まとめて入手できる!

# ITSS-DS Ver.7 概要



社員のスキルを診断・分析し、人材戦略や人材育成に役立つ“見える化”を実現します

## ①ITエンジニアの**実務能力**を総合的に診断

※IPAより公開されたiコンピテンシ デクショナリ(iCD)2015のタスクを取り入れています

## ②**約40分**で診断可能

## ③個人・組織単位で**強み／弱み**をフィードバック

## ④全国平均値との比較により**ベンチマーク**が可能

⇒CSVデータの活用により**自社独自の分析**も可能

## ⑤豊富なオプション機能で**多角的に結果**を活用

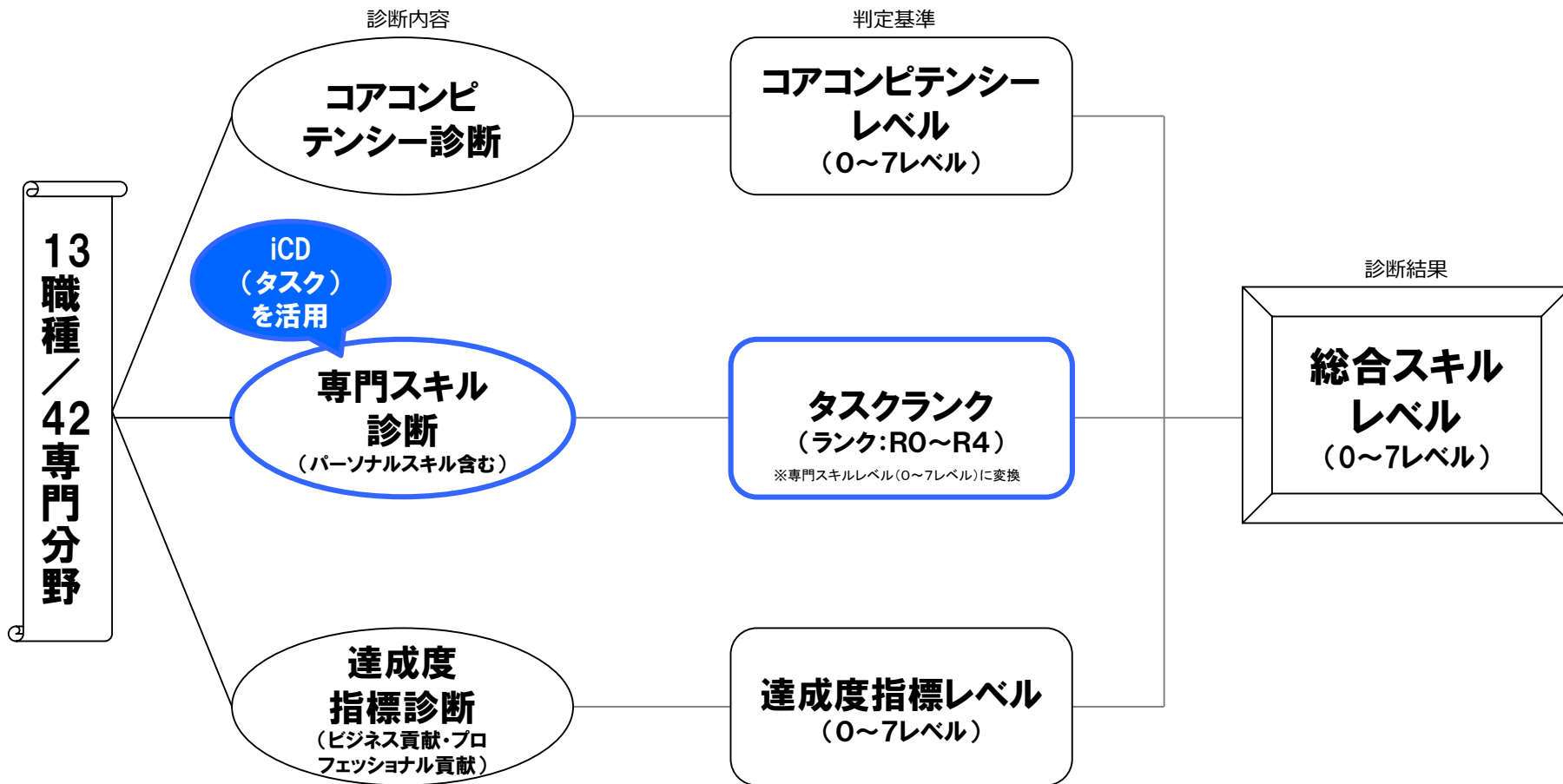
職種	マーケティング		セールス		コンサルタ ント	ITアーキテクト			プロジェクト マネジメント			ITスペシャリスト						アプリケーション スペシャリス ト		ソフトウェア 開発			カスタマサービス			ITサービス マネジメント			エデュケー ション							
	マーケティング マネジメント	販売チャネル 戦略	マーケティング コミュニケーション	訪問型コンサル ティングセールス	訪問型製品セ ールス	メディア利用型 セールス	インダスト リ	ビジネスファン クション	アプリケーション アーキテクト	インテグレー ションアーキ テクト	インフラストラ クチャアーキ テクト	システム開 発	ITアウトソー シング	ネットワークサ ービス	ソフトウェア製 品開発	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 共通基盤	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	
専門分野																																				
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																																				

## 全13職種、42の専門分野で構成されます

レベル	レベル概要	職種/専門分野												
		1 マイ ンテ ナ ン ス	2 サ ポ ー ト	3 コ ン サ ル タ ン ト	4 I T ア ド ビ ザ イ ン ス	5 サ ポ ー ト ソ ル シ ョ ン	6 I T サ ポ ー ト サ ル タ ン ト	7 I T サ ポ ー ト サ ル タ ン ト	8 I T サ ポ ー ト サ ル タ ン ト	9 I T サ ポ ー ト サ ル タ ン ト	10 I T サ ポ ー ト サ ル タ ン ト	11 I T サ ポ ー ト サ ル タ ン ト	12 品 質 保 証	13 ク ラ ウ ド
レベル7	プロフェッショナルとしてスキルを習得し、社内において、タスクやプロジェクト、ビジネスを推進し、リードするレベル。有識者であり、高度なサービスを提供する。知識と経験を蓄積し、業界で通用するプレーヤーとして認められる。													
レベル6	プロフェッショナルとしてスキルを習得し、社内において、タスクやプロジェクト、ビジネスを推進し、リードするレベル。社内だけでなく、外部においても、プロフェッショナルとして認められ、業界のハイエンドプレーヤーとして認められる。													
レベル5	プロフェッショナルとしてスキルを習得し、社内において、タスクやプロジェクト、ビジネスを推進し、リードするレベル。社内において、プロフェッショナルとして認められ、業界のハイエンドプレーヤーとして認められる。													
レベル4	プロフェッショナルとしてスキルを習得し、自らのスキルを応用することによって、他方で業務上の課題の発見と解決をリードするレベル。社内において、プロフェッショナルとして認められる。知識と経験の蓄積と応用（実践）により、ハイレベルのプレーヤーとして認められる。スキル開発においても自らのスキルの研鑽を継続することが求められる。													
レベル3	指定された作業を全て自力で実行する。3年間の専門分野を習得し、プロフェッショナルとなるために必要な応用的知識・技能を習得する。スキル開発においても自らのスキルの研鑽を継続することが求められる。													
レベル2	上位者の指導の下に、指定された作業を習得する。プロフェッショナルとなるために必要な基本的知識・技能を習得する。スキル開発においては、自らのキャリアパス実現に向けて積極的なスキルの研鑽が求められる。													
レベル1	研修期間に備える中で業務に必要な基礎知識を習得する。スキル開発においては、自らのキャリアパス実現に向けて積極的なスキルの研鑽が求められる。													

iSRF  
独自定義

※エデュケーション 専門分野「ラーニングコンサルタント」、「品質保証」「クラウド」職種についてはiSRFで独自に定義



- ①コアコンピテンシー診断・・・全職種共通の「行動特性」
- ②専門スキル診断・・・職種毎の専門スキル診断と全職種共通の「共通スキル」
- ③達成度指標診断・・・過去の経験や実績 ex：PJの立場、規模、難易度など

	分類	項目	定義
ビジネスを効果的に進める能力発揮のパターン	イノベティブ・アクション 【革新性と創造性をもって物事にあたり、周囲を巻き込みながら変革を実現する】	発想	現状に飽き足らず、常に違ったものを求め提示する
		コンセプト形成	斬新なアイデアを、判りやすくまとめ説明する
		牽引	ビジョンの実現に向けて周囲を巻き込む
	ロジカル・アプローチ 【現状を整理・把握し、課題を抽出して解決に繋げる】	現状把握	現状について、何がどうなっているのかを整理する
		情報収集	状況判断に必要な情報を集め、分析する
		課題設定	解決すべき課題を明らかにする
	リスクマネジメント 【目標達成に向け計画を立て、不測の事態にも対応しながら、着実に実行する】	計画立案	何をどう行うべきかに関心を持ち、十分に計画を練る
		進捗管理	計画を実行する上で、周到に準備を行い、都度の確認を怠らない
		リスクマネジメント	周到に準備をし、問題発生時のリスク回避に備える
	パートナーシップ 【人との対話を通じて相手を理解し、要望に応えながら人脈を形成する】	対人指向	人に喜んでもらうことを重視する
コミュニケーション		何をいつまでに、どのように求めるか、他者の要望をよく聴いて正しく掘む	
関係構築		気軽に付き合える人脈を作り、次々に広げていく	
人材基礎力	セルフコントロール 【本質を見失わず、冷静さと学習する謙虚さをもって自己を律する】	自律	自信に基づいた安定した姿勢を保つ
		自己管理	急激な状況変化に動じることなく冷静に行動する
		自己学習	自らの成長のため、経験や助言に学ぼうと努める
	チームデベロプメント 【メンバーを支援・指導し、前向きに動機づけ、チーム/組織力を向上する】	人材育成	人材育成に関心を持ち、個性に合わせて接する
		役割配分	人材の持ち味を見極め、相応しい仕事を割り振る
		動機付け	人材のやる気をそぐ、阻害要因を見つけ、取り除く

# 【受診者】スキル診断方法

## ①専用URLにアクセス、ログイン



## ②エントリーシートに本人属性、業務歴など入力

性別	<input type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女 <input type="radio"/> 未回答
生年	1990 年 5 月 5 日
最終学歴	大学卒(情報/工学系)
就業前に修得済みの大学の教育を受けた経験	大学
勤務先の業種	ソフトウェアメーカー(コーポレート)
サービス担当の主な業務・業務分野	情報サービス業
業務内容	・担当業務 ・ユーザーサポート/お客様の問い合わせ対応業務 ・リーダー業務 ・一人ひとりの成長を支援する業務 ・学習プログラム ・ソフトウェア開発業務
従業員数	5,000人以上
所得	上総所得額(以上)超過(以上)
専業主婦	950万円未満
業務中の就業年数	2年未満

## ④その場で結果を閲覧できる

スキル	スコア	レベル	スコア	レベル	スコア	レベル	スコア	レベル
基礎的なスキル	8.5	B	8.5	B	8.5	B	8.5	B
応用スキル	7.5	C	7.5	C	7.5	C	7.5	C

結果を項目ごとにグラフ表示。全国平均との比較もできる

## ③スキル診断 (選択式の質問に回答)

システム開発・開発システム導入・導入

得意なレベルで10点です。

「テスト」の「選択式テスト問題」に関する内容についてお答えください。

No.	問題内容	回答	正解
1	開発経験が豊富なシステム開発、開発に関する知識を応用してシステム開発をするのが得意です。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	システム開発、開発、システムテストやテストが得意です。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	開発するシステムや開発するシステムに関する知識を応用してシステム開発をするのが得意です。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

コンピテンシー、専門スキル、達成度指標

約150~200問  
時間の目安  
40~50分程度

【職種】 コアコンピテンシー診断	掲載日付: 2014/04/25
【職種】 システム要件定義	掲載日付: 2014/05/26
【職種】 システム開発・構築>アプリケーション開発	掲載日付: 2014/05/26
【職種】 システム開発・構築>システム導入・導入	掲載日付: 2014/04/26
【職種】 システム保守	掲載日付: 2014/04/26
【職種】 新ビジネス・新技術に関する研究・検証と支	掲載日付: 2014/04/26
【職種】 共通スキル	掲載日付: 2014/04/25

- ※1 選択した職種で設問が異なります
- ※2 選択した職種・専門分野で設問が異なります

## ① コアコンピテンシー（全職種共通 72問）

◆業種・職種に関わらず、ビジネスを効果的に進め期待される成果を継続的に生み出していける「取組姿勢」や「具体的な行動」

## ② 専門スキル（選択職種により設問数が異なります）

◆システム企画の上流工程から運用、保守といった下流工程にいたるまでのタスクに基づくスキル

## ③ 達成度指標（選択職種により設問数が異なります）

【1】「ビジネス貢献」過去のプロジェクト経験や実績について

【2】「プロフェッショナル貢献」社内外への専門技術、後進育成に関する貢献

### コアコンピテンシー診断

No.	あなたの行動の考え方や行動に詳しいものを選択してください。	正しくはありません	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ある程度あてはまる	ぴったりあてはまる
1	自分とは違う考えの人とも、分け隔てなく付き合う					
2	悩みを上司や部下後輩に対しては、積極的に関与している					
3	論理的で説得力にあふれた説明を行なう					
4	部下や同僚のやる気と意欲を育て、仕事を軌道に乗せる					
5	所属する組織の特色や文化には、あまり関心がない					
6	上司や同僚の行動や発言には、少し留意を必要とする					
7	よく、話が分かりやすいと言われる					
8	プロジェクトの進捗や、課題に説明する力が豊かである					

### 専門スキル診断

No.	質問は全部で10問です。	経験はない	経験は少ない	経験は多い
1	開発が完了したシステムが、利用に供する水準に満たしていることを判定するための導入テストを計画することができる			
2	システム運用に際して、テストケースとテストデータを作成することができる			
3	想定する負荷や使用時間に基づいた操作手順を把握してテスト実施準備を取りまとめることができる			

### 達成度指標診断

質問	達成度	達成度	達成度	達成度	達成度
システム企画（ICD、要件定義、要件定義の作成、要件定義の承認）					
システム開発（要件定義、要件定義の承認、要件定義の承認、要件定義の承認）					
システム運用（システム運用、システム運用、システム運用、システム運用）					
システム保守（システム保守、システム保守、システム保守、システム保守）					
システム開発・構築（システム開発・構築、システム開発・構築、システム開発・構築）					
システム保守（システム保守、システム保守、システム保守、システム保守）					
システム開発・構築（システム開発・構築、システム開発・構築、システム開発・構築）					
システム保守（システム保守、システム保守、システム保守、システム保守）					
システム開発・構築（システム開発・構築、システム開発・構築、システム開発・構築）					
システム保守（システム保守、システム保守、システム保守、システム保守）					

# 診断結果について



# 【受診者】スキル診断の結果画面

スキルレベル

スキルレベル	レベル	Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3	Lv.4	Lv.5	Lv.6	Lv.7
業務システム	1.3		★						
業務パッケージ	-								

**Lv.0~7 (★)**

- ① コアコンピテンシースキル
- ③ 専門スキル
- ④ 達成度指標

ITSSのレベルはこちらで確認してください

## コアコンピテンシー評価

コアコンピテンシー得点 (0~100点)

## 専門スキル評価

【必要タスクとのギャップ表示「網掛け色」の

■ : 専門コア ■ : 専門サブ ■ : 補助スキル

タスク			【必要タスクとのギャップ表示】						【全国平均値】					
あなたのタスクランク↓			あなたのタスクランク(○)と必要タスクランク(■)とのギャップ表示						あなたのタスクランク(○)と全国平均のタスクランク(□)とのギャップ表示					
第1階層(大分類)	第2階層(中分類)	値	値	R0	R1	R2	R3	R4	値	R0	R1	R2	R3	R4
システム要件定義	システム化要件の定義	1.5	1.0	→	→				2.2	→	→			
	システムアーキテクチャ設計	1.5	1.0	→	→				1.5	→	→			
システム開発・構築>アプリケーションシステム	ソフトウェア要求分析	1.3	1.0	→	→				2.7	→	→			
	業務プロセスの設計	1.1	1.0	→	→				2.7	→	→			
	システムテスト計画	1.1	2.0	→	→				3.0	→	→			
	アプリケーション開発	1.0	2.0	→	→				2.0	→	→			

タスクランク (R 0~R 4)

# 【受診者】スキル診断の結果画面(個人の強み/弱み)

- ①従来:相対比較⇒タスク項目別の到達度合い=絶対値との比較
- ②「専門コア」「専門サブ」「補助スキル」の3つでタスクを分類

【必要スキルとのギャップ表示「網掛け色」の説明】

■ : 専門コア   ■ : 専門サブ   ■ : 補助スキル

タスク				【必要スキルとのギャップ表示】						【全国平均値】							
□ : 不足スキル(ギャップ表示より値が低い箇所)				あなたのタスクランク(☆)と必要タスクランク(■)とのギャップ表示						あなたのタスクランク(☆)と全国平均のタスクランク(■)とのギャップ表示							
あなたのタスクランク↓				↓必要なタスクランク						↓全国平均のタスクランク							
第1階層(大分類)	第2階層(中分類)	第3階層(小分類)	値	値	R0	R1	R2	R3	R4	値	R0	R1	R2	R3	R4		
システム開発・構築>アプリケーションシステム	ソフトウェア要求分析	外部設計/アプリケーション要件定義	1.1	3.0	→	→	■				3.0	→	→	→	→	→	
		外部設計/ユーザーインターフェイス設計	1.1	3.0	→	→	■				3.0	→	→	→	→	→	
	ソフトウェア方式設計	内部設計/構造設計	1.4	3.0	→	→	■				3.9	→	→	→	→	→	
		データベース・論理データ設計	3.2	3.0	→	→	→	→	→		3.0	→	→	→	→	→	
		データベース・コード設計	3.4	3.0	→	→	→	→	→		3.5	→	→	→	→	→	
		サービスツール・データ活用	1.7	3.0	→	→	■				2.5	→	→	→	→	→	
	業務プロセスの設計	業務プロセスの詳細設計	1.7	3.0	→	→	■				3.6	→	→	→	→	→	
	システムテスト計画	テスト仕様書作成	1.1	3.0	→	→	■				3.7	→	→	→	→	→	
	アプリケーション開発	ソフトウェア詳細設計	ソフトウェア詳細設計	3.2	3.0	→	→	→	→	→	3.0	→	→	→	→	→	→
			ソフトウェアコード作成	3.8	3.0	→	→	→	→	→	3.7	→	→	→	→	→	→
ソフトウェア結合		2.2	3.0	→	→	→	■			3.0	→	→	→	→	→	→	
	結合テスト	1.4	3.0	→	→	■				3.0	→	→	→	→	→	→	

現状スキルと必要スキルのギャップが見える

タスク専門性の分類によりメリハリが出る

「専門サブ」スキル不足  
⇒担当する業務範囲に基づき判断

「専門サブ」スキル充足

【専門コア】スキル充足

【専門コア】スキル不足  
⇒対策必須!

⇒メリハリが出、ギャップも明確になるため目標設定が行いやすくなる

ポートフォリオ内の数値(人数)をドリルダウンすることで  
個人名の特典・診断結果の確認が可能です。

## 【キャリアポートフォリオ】

● 編成 ● 編成/専門分野

職種(専門分野)	Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3	Lv.4	Lv.5	Lv.6	Lv.7	合計	(%)
合計									6	
マーケティング									0	0.0%
セールス									0	0.0%
コンサルタント									0	0.0%
ITアーキテクト									0	0.0%
プロジェクトマネジメント									0	0.0%
ITスペシャリスト				1					1	16.6%
アプリケーションスペシャリスト			1						1	16.6%
ソフトウェア開発									0	0.0%
カスタマーサービス					1				1	16.6%
ITサービスマネジメント									0	0.0%
エデュケーション									0	0.0%
品質保証									1	16.6%
クラウド									1	16.6%

「専門分野別の集計・表示も可能」

ドリルダウン

## 【タスクポートフォリオ】

階層の選択: ● 第1階層 ● 第2階層 ● 第3階層

診断人数: 6人

項目名称	Rank.0	Rank.1	Rank.2	Rank.3	Rank.4	平均値
タスク総合ランク	0	2	4	0	0	2.0
事業戦略>事業戦略策定	0	0	0	0	0	0.0
事業戦略>IT事業戦略策定	0	0	0	0	0	0.0
事業戦略>事業戦略評価	0	0	0	0	0	0.0
IT戦略>IT戦略策定	0	0	0	0	0	0.0
IT戦略>IT戦略評価	0	0	0	0	0	0.0
IT戦略実行マネジメント	0	0	0	0	0	0.0
標準の維持・管理と品質管理	0	1	0	0	1	2.9
営業・調達活動>(IT事業) マーケティング	0	0	0	0	0	0.0
営業・調達活動>(IT事業) セールス活動	0	0	0	1	0	3.8
	0	1	0	0	0	1.9

「部門別」「職種／専門分野別」タスクの集計・表示も可能

ドリルダウン

No.	所属部門	ID (エントリーシート)	氏名	職種/専門分野	受診状況(回答結果)			診断結果	信頼度
					コア	テク	達成		
1	テスト環境	0	診断 太郎	アプリケ/業務シス	13/06/06	13/06/07	13/06/07	レベルタスク コア	0%

### <メリット>短期視点・長期視点で診断結果を有効活用する

- ・キャリアポートフォリオ＝長期視点「〇年後にプロマネのレベル4以上を×人にする」
- ・タスクポートフォリオ＝短期視点「上記を実現するために、今年度は特に〇〇タスクを強化していく」

## キャリアポートフォリオ

総合スキルレベル評価

◎総横 ○縦横/専門分野

職種 (専門分野)	Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3	Lv.4	Lv.5	Lv.6	Lv.7	合計	(%)
合計	9	11	27	30	30	6	4	1	118	
マーケティング	1		1	1					3	2.5%
セールス	2	1	2	1					6	7.6%
コンサルタント				1					1	0.8%
ITアーキテクト		2		1	2	1			7	5.9%
プロジェクトマネジメント	1	1	2	8	13	4	1	1	30	30.5%
ITスペシャリスト		1	5	2	2	1			12	10.1%
アプリケーションスペシャリスト	1	2	8	8	6				25	21.1%
ソフトウェア開発	1		2						3	2.5%
カスタマサービス		1		2					3	2.5%
ITサービスマネジメント	2	1	2	1	1				11	9.3%
エデュケーション		1	1	1	1				4	3.3%
品質保証	1		1						2	1.6%
クラウド			1	1					2	1.6%

## タスクポートフォリオ

集計条件

部門: 現在職種

職種/専門分野の選択: << 全件 >>

表示

タスク集計 [タスクランキング]

階層の選択:  第1階層  第2階層  第3階層

専門スキル総習得人数: 126人

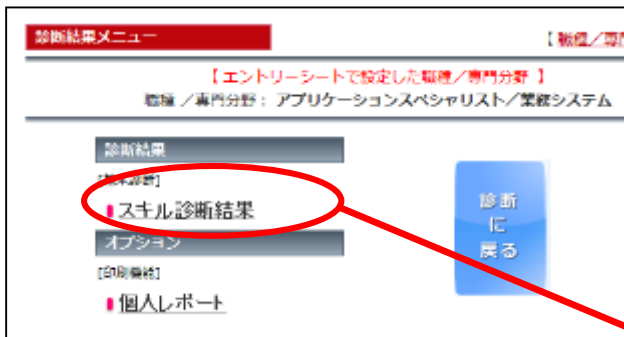
課題名称	Rank.0	Rank.1	Rank.2	Rank.3	Rank.4	合計	平均値
タスク総合ランク	14	22	46	33	11	126	2.5
事業戦略・事業戦略設定	2	2	6	2		12	1.8
営業 (経営) の確認	2	4	4	4		14	1.8
営業 (経営) の確認と分析	2	4	4	4		14	1.8
新ビジネスモデルへの展開	5	1	2	2		10	1.5
新ビジネスモデルへの分析・構築	5	1	2	2		10	1.5
事業戦略の実現シナリオ	5	1	5	2		13	1.4
事業戦略の実現シナリオへの構築	5	1	5	2		13	1.4
事業戦略・IT事業戦略設定	4	5	6			15	1.6
市場動向の予測・分析	2	5	1			8	1.2
市場動向の発見と選別	2	5	2			9	1.1
ターゲット市場のビジネスチャンス分析	1	6	1			8	1.4

## グラフ



## コアコンピテンシー





総合スキルレベル : 1.1      診断完了日付 : 14/06/16  
職種 / 専門分野 : アプリケーションスペシャリスト / 業務システム

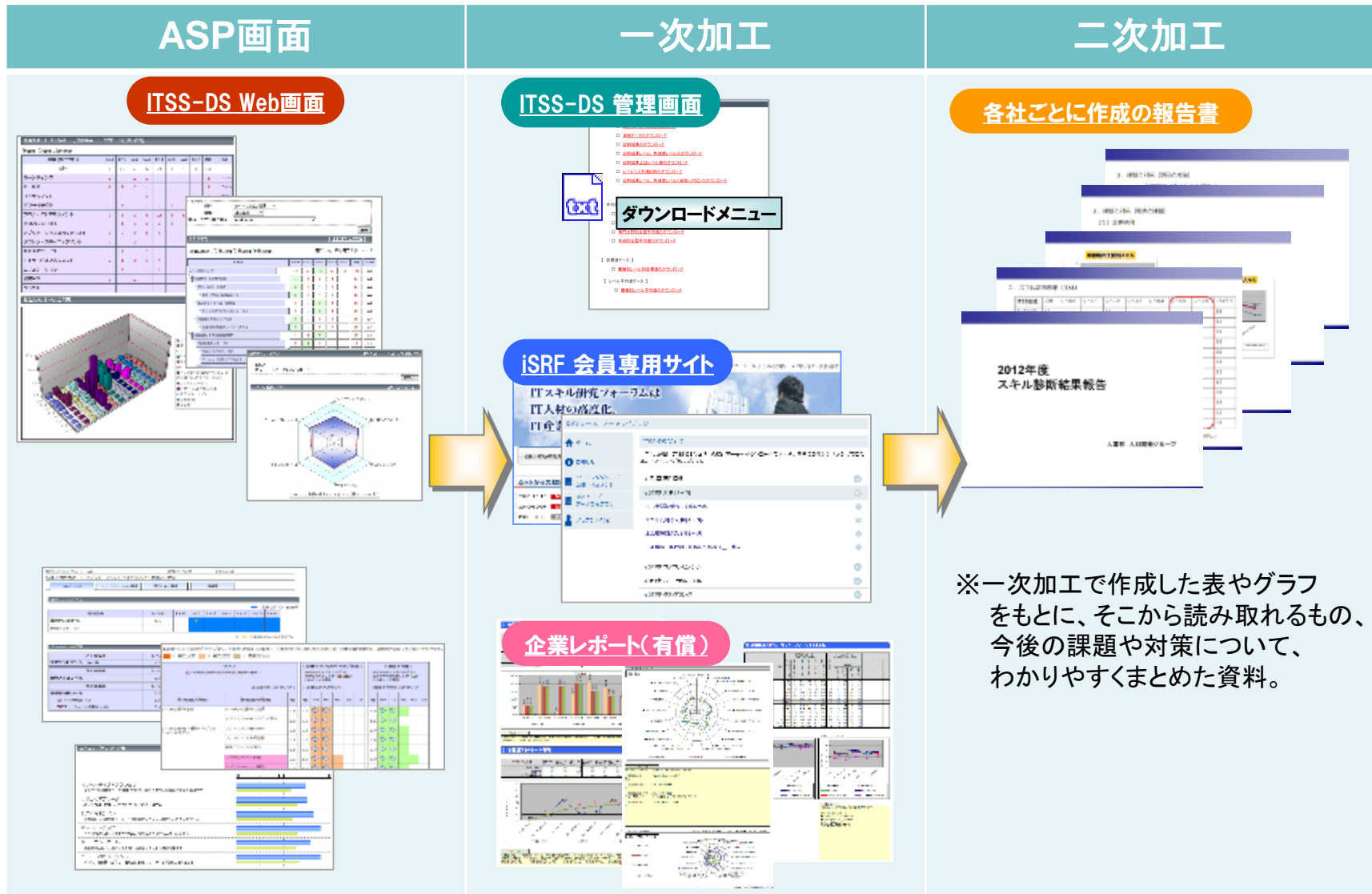
スキルレベル	コアコンピテンシー評価	専門スキル評価	信頼度
--------	-------------	---------	-----

**信頼度**

診断の回答に対する『信頼度』は **73 %** です。  
『信頼度』が低い場合（30 % 以下）はスキル診断を再度実施することをお勧めします。  
『信頼度』は0 から 100 までの値をとり、高いほど回答の信憑（しんぴょう）性や有効性が高いことを示します。

※『信頼度』はコアコンピテンシー診断の回答結果から算出されます。信頼度が30%以下の場合は、他の診断も信頼性が低い傾向にあります。信頼度が30%以下の場合は、コアコンピテンシー診断に加え、他の診断も再度回答結果のご確認をお勧めします。

# 診断結果の活用について



※一次加工で作成した表やグラフをもとに、そこから読み取れるもの、今後の課題や対策について、わかりやすくまとめた資料。

# 【一次加工】 ~ITSS-DS管理画面~

## ITSS-DS 管理画面

MENU

ダウンロード文字コード: Shift Jis

シンボル色説明 [ ● : 状況一覧 ● : 集計表示 ]

システムに関する

※職種間比較

※上司補正

※印刷メニュー

基本メニュー

※印はオプションメニュー

## 各状況一覧の右下

22	アジア開発部	0700		--/--	--/--
23	アジア開発部	0704		--/--	--/--
24	環境開発部	0801	ソフトウ/基本ソ	12/14	12/14
25	環境開発部	0802	ソフトウ/ミドルソ	02/28	02/28
26	バリアフリー開発部	0803		--/--	--/--
27	バリアフリー開発部	0804		--/--	--/--
28	標準化開発部	0901			
29	標準化開発部	0902			

【▲ 前の50件】【▼ 次の50件】

【スキル診断受診状況をダウンロードする】

【CSVダウンロードメニュー】

### ダウンロードメニュー

【診断データ】

- エントリーデータのダウンロード
- 選考データのダウンロード
- 診断結果のダウンロード
- 診断結果レポート、熟練者レベルのダウンロード
- 診断結果レポート、熟練者以上のダウンロード
- レベルと基礎知識のダウンロード

【目標データ】

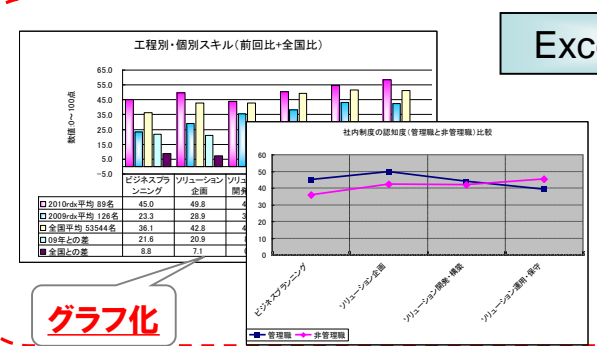
- 職種別レベル目標データのダウンロード

【レベル平均値データ】

- 職種別レベル平均値のダウンロード



診断結果データ各種を管理画面より**随時ダウンロード・保存**することが可能です。  
社内用資料、スキル統計データ作成などに利用が可能です。





会員としてご契約いただいた企業様には、会員専用サイト内の「データライブラリ」をご利用いただけます。こちらでは、年齢別や役職別、業界経験年数別等の各種全国平均値データをダウンロード可能です。

### 専用サイトご利用のご案内

**会員専用サイトご利用のご案内**

**会員ID** 会員IDはご契約時の登録情報に基づき発行いたします。

■ 登録情報  
 会員登録: 企業社員の登録完了後  
 会員番号: 7桁1000000 (1桁056の企業です)  
 会員登録期間: 2017年4月10日 - 2018年4月3日 (1年間)  
 会員登録料: 0円(税別)  
 ※会員専用サイト利用開始日をもって会員登録期間が完了します。

■ 会員専用サイト 機能概要  
 1. トップページ: 企業社員の登録完了後  
 2. ログイン: 会員登録完了後  
 3. 検索条件: 検索条件を設定して検索  
 4. 検索結果: 検索結果が表示されます

**会員PW** 会員登録完了後、メールにて送信いたします。再発行は会員登録完了後、お問い合わせください。



### iSRF 会員専用サイト



### 各種全国平均値データ



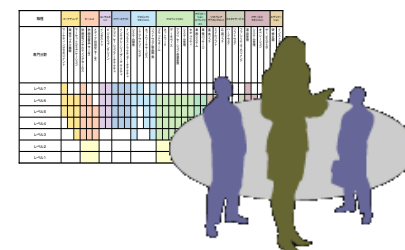
## 人材育成

企業の経営目標に沿い、現状のスキルをITSSにより把握、不足している点を強化する。



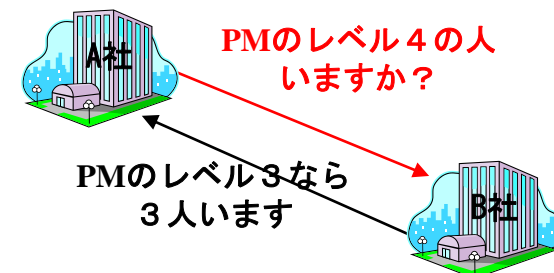
## 人員配置

プロジェクトに必要な要員を、従業員のITスキルを基に配置。



## 調達(企業間)

プロジェクトに必要な要員を企業間(パートナー企業等)でITSS指標を基に調達。



## ※ 評価・処遇

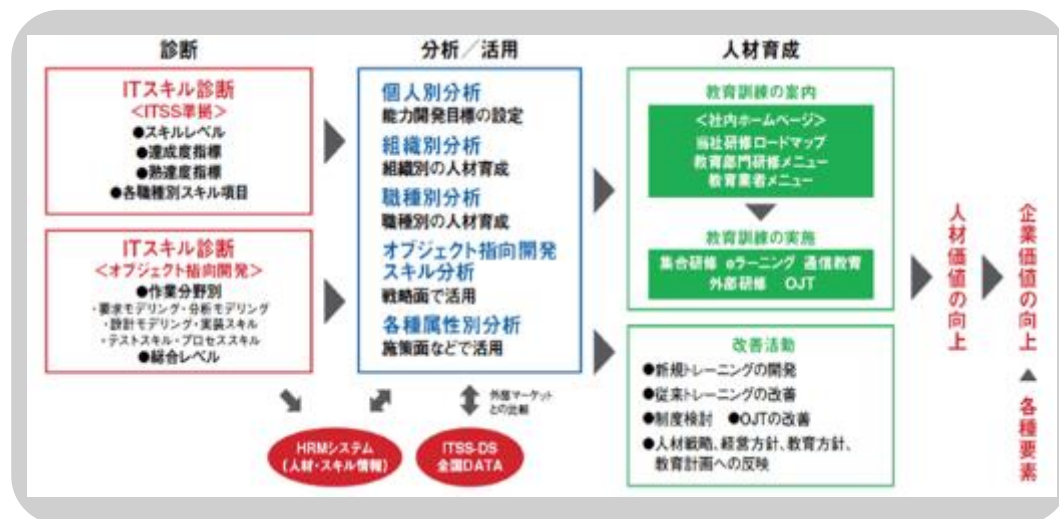
ITSS指標のみで評価・処遇を行う事は無理。会社への貢献度とITSSレベルが同義でないため。



## 同業他社との比較で客観的な分析と活用

### オービス総研

技術者全員を対象に実施、  
ビジネスの方向性に沿った人材育成に活用する



SEの能力を客観的に評価するビジネスの方向性に沿った人材育成に活用したい。これが、オービス総研が「ITSS-DS」を導入したきっかけである。

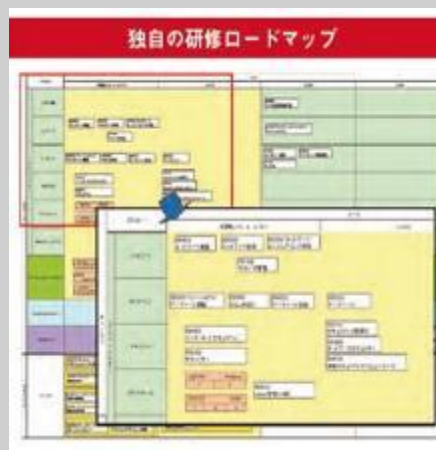
同社のビジネス戦略を遂行する上でカギを握るのは、オブジェクト指向技術である。そこで同社では、「ITSS-DS」をカスタマイズして、オブジェクト指向開発スキル診断も独自に実施。それらの結果を人材育成に活用している。

「『ITSS-DS』の良いところは、全国での受診者の数が多いことです」、と担当者は評価する。「受診者が多ければ多いほど、データの信頼性が増します。その中で自社のスキルの位置づけや特性を客観的に捉えることができるようになったこともメリットです。その上、**業種や規模など組織的に良く似た会社との比較など、詳細な分析ができます。**将来的には、これらを自社の戦略に活かしていきたいですね」(担当者)

## 「キャリアパス」と「研修ロードマップ」の作成

### シーエスティ

「ITスペシャリスト」の育成を経営目標に掲げ、ITSS導入を推進。



取引先から「ITSSの職種でどんなレベルのエンジニアがいるか」と問われ、自社のエンジニアのスキルを正確に把握したいと考えたことがITSS導入のきっかけ。

そして、「**社員のスキルの把握と育成**」、「**自社のスキル分布の把握**」そして「**研修制度の見直し**」を具体的な目標として設定した。

診断結果を踏まえて研修を受け、職場で経験を積んで、本人だけではなく職場の管理者や会社全体で社員をサポートして徐々にレベルが上がっていくもの。

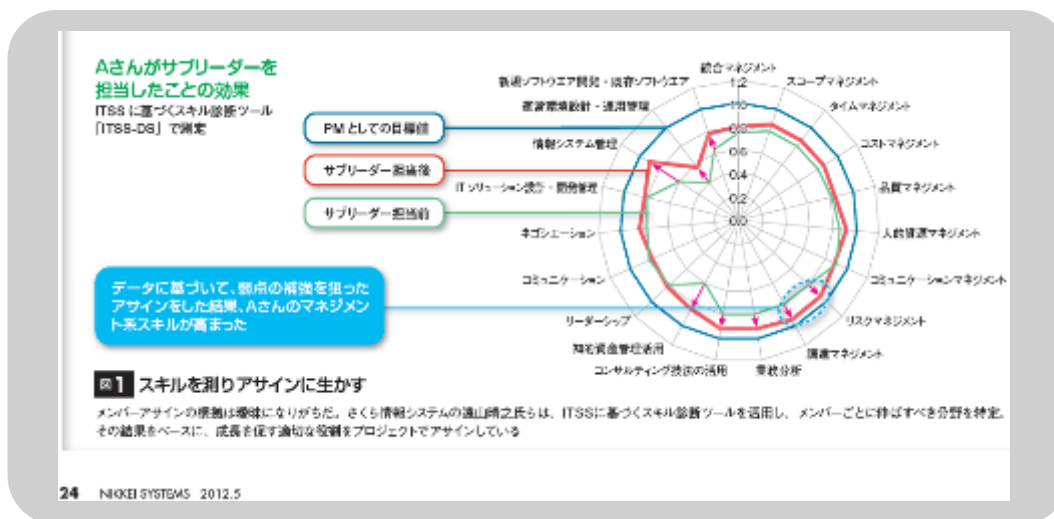
**ITSSに対応した独自の研修ロードマップに基づいて、eラーニングを受講できる。**当初は一人3コースまでという制限があったが、現在では制限はなく、自由に受講できる制度となっている。

また人事制度の中にある「自己申告制度」に、「ITSSの目標管理」という項目を新たに入れ、**2008年4月から新しい研修制度もスタートさせた。**

## 伸ばすべきスキルを特定しアサインに活用

### さくら情報システム

開発職種全員で受診、人事評価とは切り離して人材育成に活用



スキルの可視化、客観的なものさしを用いて自社社員の市場価値を認識することが、ITSS-DS検討当初からの目的。人事評価(処遇)とは連動させず、人材育成目的で活用している。

診断結果をレベル別目標値データと比較して分析・活用している点が特に特徴的である。具体的には、現在職種と将来目指したい職種におけるスキルレベルを測定。**職種別の目標値と比較することで現在の弱点(伸ばすべきスキル)がわかる。**

その測定結果をもとに、成長を促す適切な役割をプロジェクトでアサインしている。スキル診断は次年度の効果測定にも役立つている。

また、プロフェッショナル認定制度への活用として、レベル4選抜育成にも診断結果を利用し、様々な施策を実施している。

# オプション:タスク上司補正(管理者画面)

「専門スキル」はタスクの階層毎に回答者の数値を補正できます。  
 指定した階層(第1~3階層)を補正対象に設定が可能です。

【 下記補正を反映 】    【 前の 5件 】    【 次の 5件 】

項目名称	テスト環境	ITSS-DScscsfデモ	ITSS-DScscsfデモ	ITSS-DScscsfデモ	ITSS-DScscsfデモ	ITSS-DScscsfデモ
	診断 太郎	1	S井	K田	F崎	M木
	アプリケ / 業務シス	クラウド / クラウド	品質保証 / 業務シス	カスタマ / ファシリ	ITサー / 運用管理	ITスペ / プラット
タスク総合ランク	1.3 / 1.2	2.2 / 2.2	1.9 / 1.9	2.3 / 2.3	2.6 / 2.6	2.7 / 2.7
システム要件定義	1.0 / 1.0	- / -	- / -	- / -	- / -	- / -
システム化要件の定義	0.9 / 0.9	- / -	- / -	- / -	- / -	- / -
システムアーキテクチャ設計	1.2 / 1.2	- / -	- / -	- / -	- / -	2.3 / 2.3
システム開発・構築>アプリケーションシス	2.5 / 1.8	- / -	0.4 / 0.4	- / -	- / -	2.9 / 2.9
ソフトウェア要求分析	0.3 / 0.3	- / -	- / -	- / -	- / -	2.5 / 2.5
ソフトウェア方式設計	2.8 / 2.8	- / -	- / -	- / -	- / -	- / -
業務プロセスの設計	2.8 / 2.8	- / -	- / -	- / -	- / -	- / -
システムテスト計画	3.0 / 0.9	- / -	- / -	- / -	- / -	- / -
アプリケーション開発	3.6 / 2.7	- / -	- / -	- / -	- / -	- / -
テスト	3.0 / 1.8	- / -	- / -	- / -	- / -	- / -

受診者を並べて相対評価

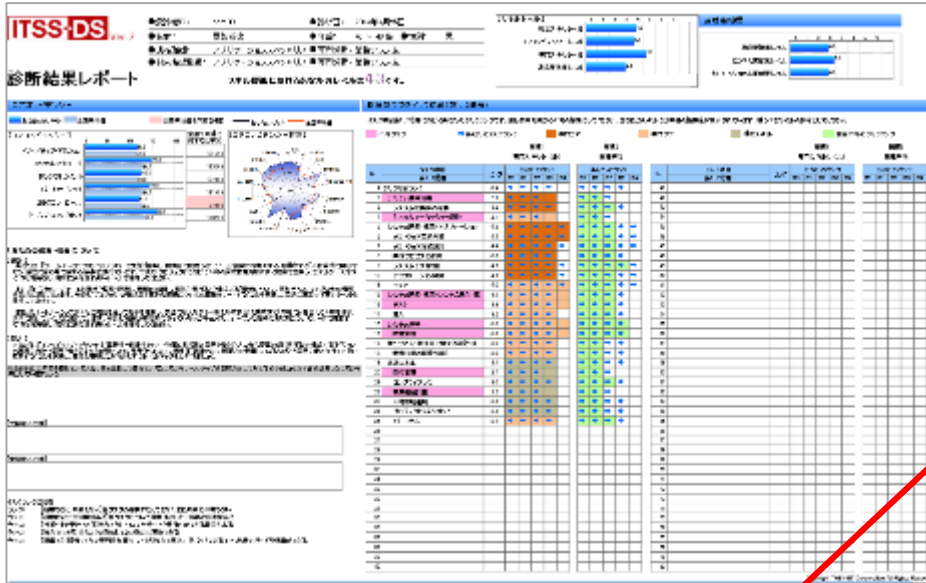
自動反映

自動反映

対応例: 開発~テストは十分に経験をつんでいるため「独力のできる(R3)」に補正

＜メリット＞スキル診断回答者(受診者)の専門スキルを会社として第三者チェックできます。

# オプション：面談のための個人レポート



No.	項目	説明	スコア	コメント
1	システム要件定義	システム要件定義の項目が、ユーザ利用する問題点、ユーザニーズをユーザ側の視点で把握することが出来る	5	
2	システム要件定義	システム利用状況、HW構成、SW構成、データ構成、運用管理などの観点で実行システムを分析でき、ユーザニーズとシステム構成の関連を把握することが出来る	5	
3	システム要件定義	提示されたシステム利用計画から対象となる業務、システムを特定し、対象範囲の妥当性を判断することが出来る	5	

No.	第1階層区分	第2階層区分	第3階層区分	スキル項目(質問)	回答スキル				
					⑤	④	③	②	①
1	システム要件定義	システム要件定義	システムを対象、目的の決定	ユーザ利用する問題点、ユーザニーズをユーザ側の視点で把握することが出来る	○	○	○	○	○
2	システム要件定義	システム要件定義	システムを対象、目的の決定	システム利用状況、HW構成、SW構成、データ構成、運用管理などの観点で実行システムを分析でき、ユーザニーズとシステム構成の関連を把握することが出来る	○	○	○	○	○
3	システム要件定義	システム要件定義	システムを対象、目的の決定	提示されたシステム利用計画から対象となる業務、システムを特定し、対象範囲の妥当性を判断することが出来る	○	○	○	○	○

**<メリット> 面談の際にコミュニケーションが取りやすくなる**  
 上司会話例：「君には○○のような人材になってほしい。そのために、この設問には“独力ができる”と回答できるようになってほしい」等

# オプション：経年変化の比較



《履歴管理》

2018年の診断結果

2019年の診断結果

2020年の診断結果

2021年の診断結果

今年度診断中の結果



DS\_Ver7

各年のスキル変化を画面上で確認

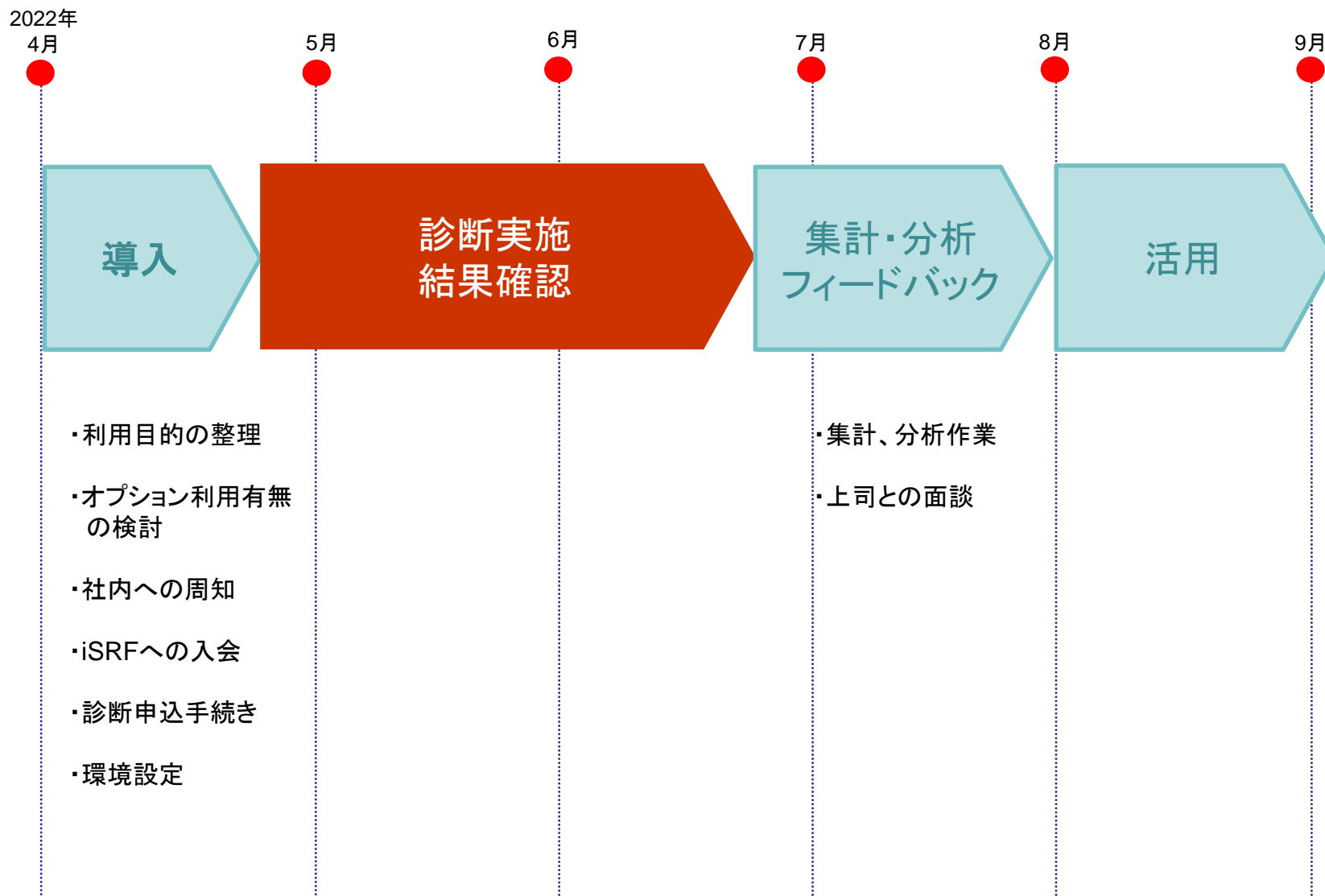


＜メリット＞CSVで加工しなくても、スキルアップできているかが画面上で一目でわかる



# スキル診断ご利用の流れ

## 今後のスケジュール（例）



## ITSS-DS Ver.7 お申込前のご検討事項

- ✓ どのような目的で利用するか？
- ✓ オプションの利用をどうするか？
- ✓ 診断開始前の社員への説明はどのような形で行うか？

⋮

### ★お申込から実施までの流れ

