

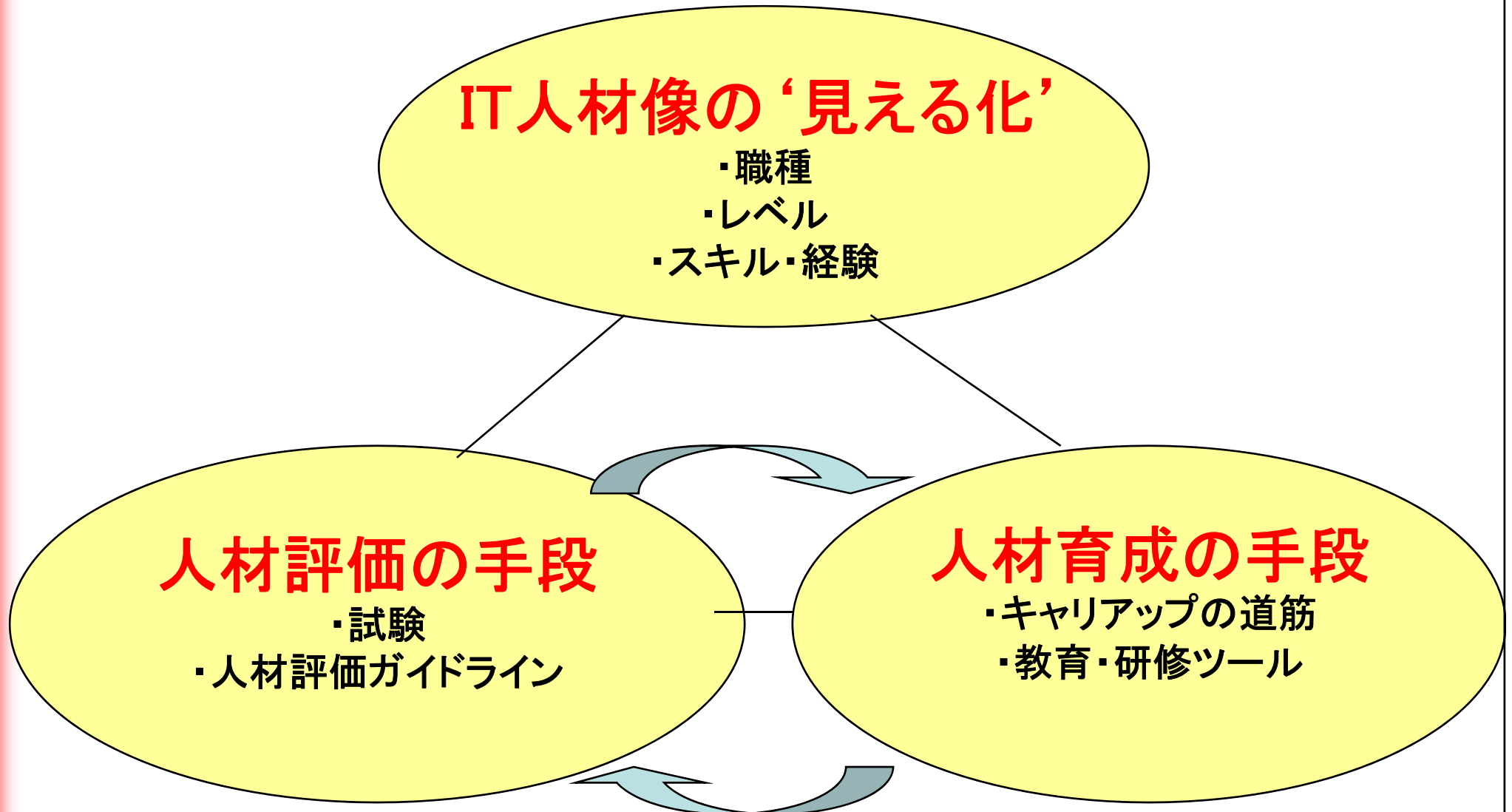
## 高度IT人材の評価に関する IPAの取組みと国際動向

平成21年1月26日

独立行政法人 情報処理推進機構  
ソフトウェア・エンジニアリング・センター  
所長 松田 晃一  
(元 IT人材育成本部長)

1. IT人材像の「見える化」と人材「評価」  
—IPAにおけるIT人材育成施策—
2. 企業での利用状況
3. 海外での状況
4. 人材評価の課題

# ■IT人材育成のための3要素



# ■IT人材像の「見える化」 = スキル標準

ITスキル標準  
2002年12月発表

組み込みスキル標準  
2005年5月発表

情報システムユーザスキル標準  
2006年6月発表

IT人材の職種

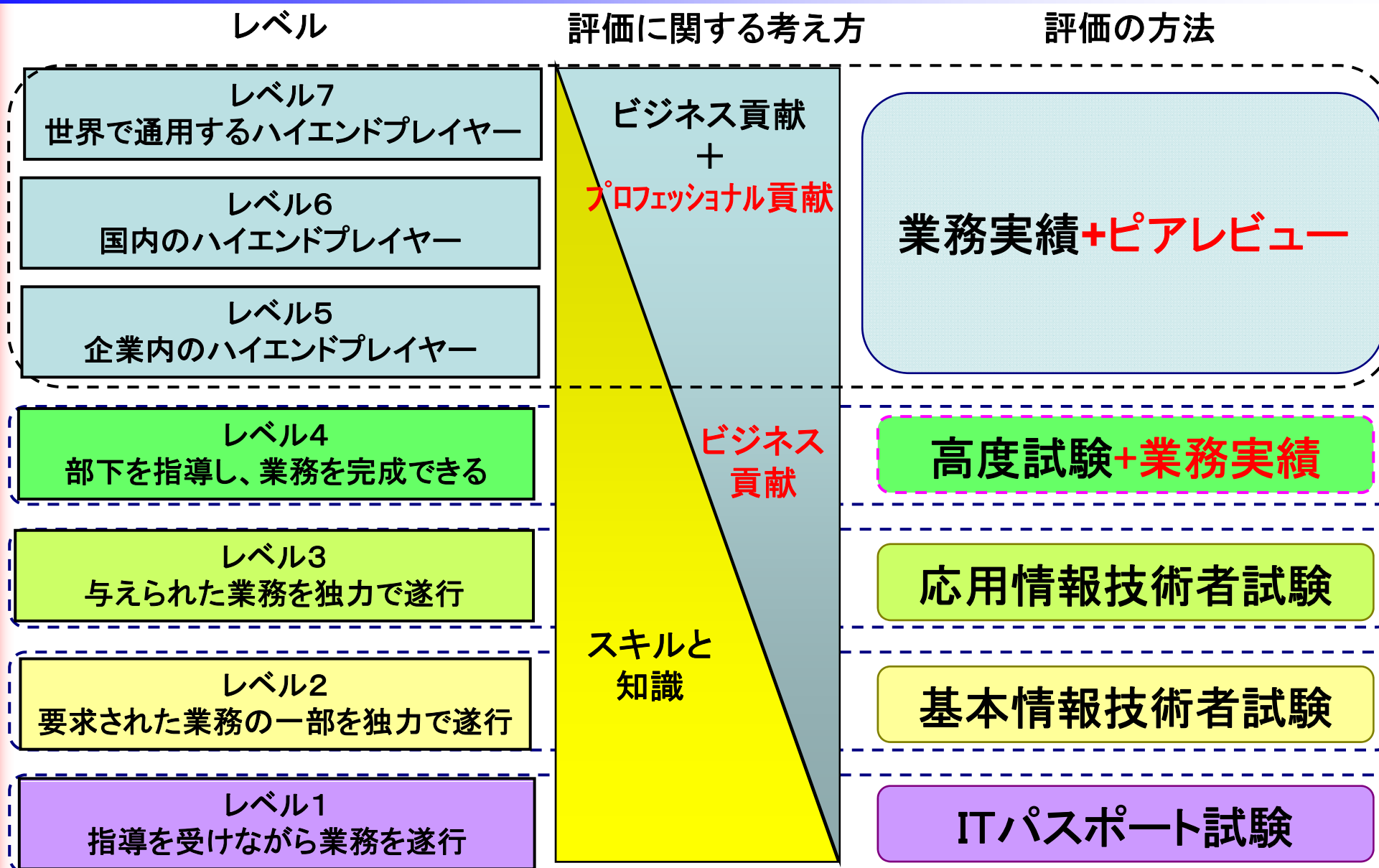
人材像	ストラテジスト	システム アーキテ クト	プロジェクト マネージャ	テクニカルスペシャ リスト	...
レベル7					
レベル6					
レベル5					
レベル4					
レベル3					
レベル2					
レベル1					

人材のレベル

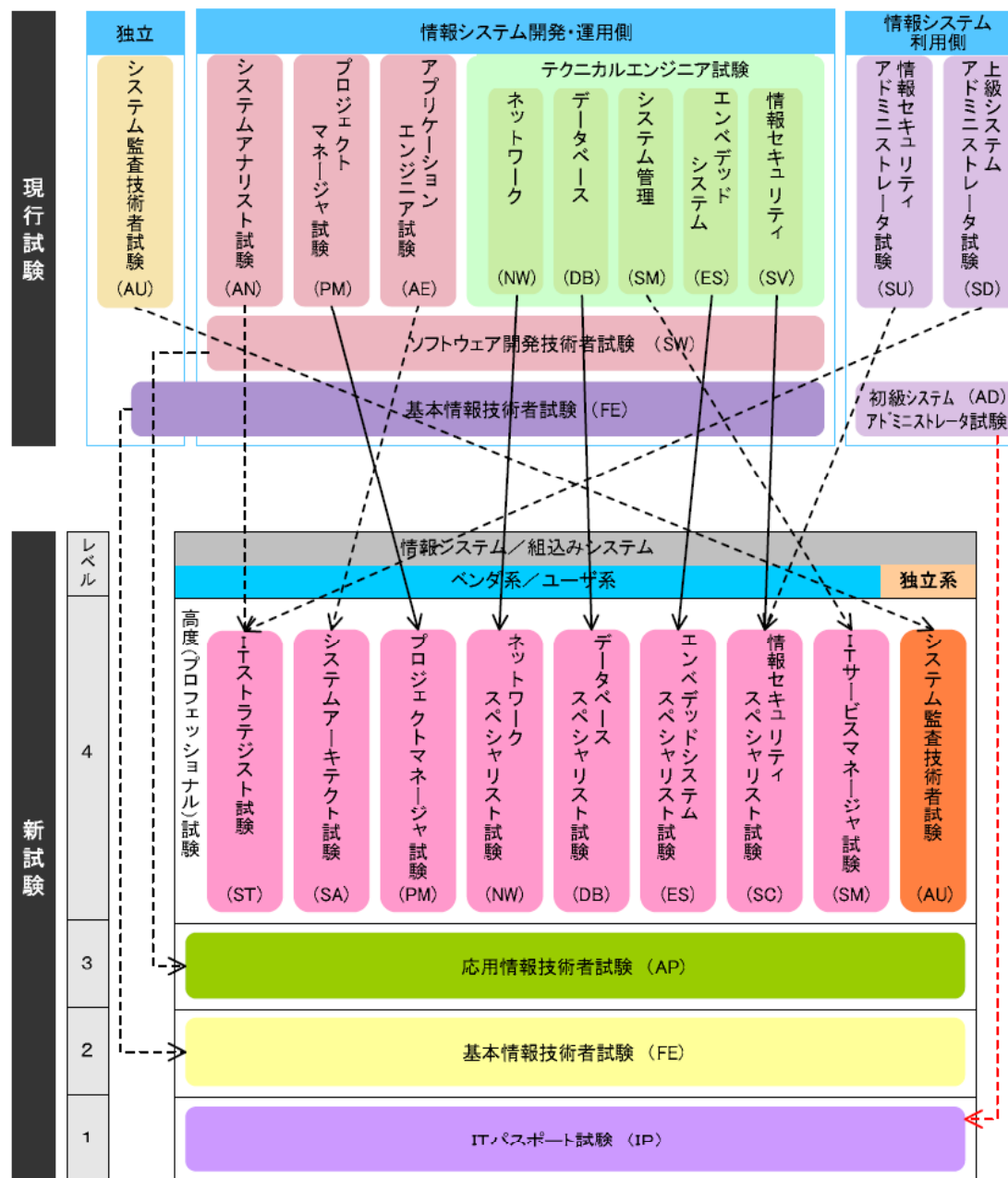
スキル／実績

3スキル標準などの共通参照モデルとして  
共通キャリア・スキルフレームワーク

# ■ 人材評価の手段



# 新試験と 現行試験 の対応関係



- : 現行試験区分と新試験区分は、試験の対象範囲・レベル感においておおむね相当することを示す。
- - -> : 現行試験区分と新試験区分は、試験のレベル感においておおむね相当するが、新試験区分において出題範囲の一定の拡大や技術面の部分的な補充などがあることを示す。
- - - -> : 現行試験区分と新試験区分の対象範囲はほぼ同様であるが、現行試験区分が新試験区分のレベルを包含する関係にあることを示す。

# レベル評価の例(レベル4)

基本的な考え方:レベル4 ⇒ 業務実績と高度試験合格によってレベル評価を行う。

## レベル評価(レベル4)

情報処理技術者試験  
(システムアーキテクト試験)  
合格証

氏名: A ○○



業務経歴書  
業務経歴書  
業務経歴書

**業務経歴書**  
プロジェクト名:○○  
期間:yy/mm/dd  
~ yy/mm/dd  
プロジェクトでの役割:  
責任者  
:  
:



- ①業務経歴書を見ると、ITスキル標準(APS職種)のレベル4の達成度指標を満足する実績を上げている。
- ②情報処理技術者試験(システムアーキテクト試験)に合格している。

わが社としては、A君をAPS職種のレベル4と評価しよう。

- 氏名: A ○○
- ①達成度指標(APS レベル4)  
【ビジネス貢献】  
 責任性  
 複雑性  
 サイズ  
【プロフェッショナル貢献】  
 貢献
  - ②スキル熟達度(APS レベル4)  
 業務分析  
 デザイン  
 プロジェクトマネジメント  
:  
 情報処理技術者試験(高度試験)

# ■スキル標準の職種(レベル4)と新試験区分との対応 (ITSS V3) IPA®

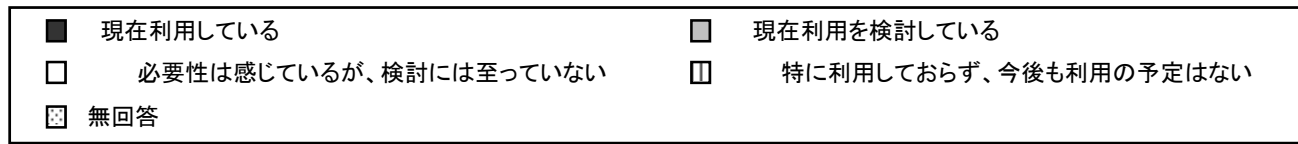
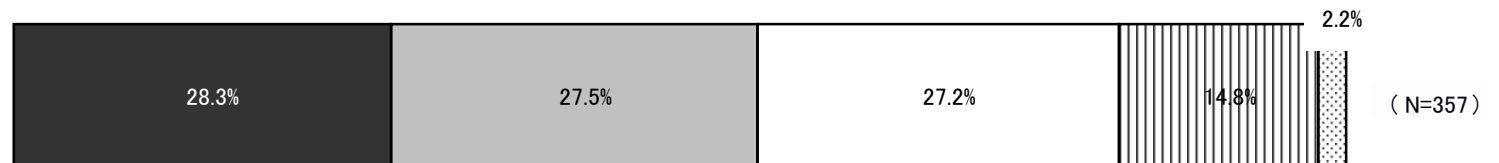
共通キャリアスキルフレームワーク の人材像	ITSSの職種と専門分野		新試験区分
	職種	専門分野	
ストラテジスト	マーケティング セールス コンサルタント		ITストラテジスト試験
システム・アーキテクト	ITアーキテクト		システムアーキテクト試験ほか
プロジェクト・マネジャー	プロジェクト マネジメント		プロジェクトマネージャ試験
テクニカル・スペシャリスト	ITスペシャリスト	プラットフォーム	
		ネットワーク	ネットワークスペシャリスト試験
		データベース	データベーススペシャリスト試験
		アプリケーション 共通基盤	
		システム管理	
		セキュリティ	情報セキュリティスペシャリスト試験
	アプリケーション スペシャリスト		システムアーキテクト試験
	ソフトウェア 開発	基本ソフト	
		ミドルソフト	
応用ソフト		システムアーキテクト試験	
サービス・マネージャ	カスタマサービス		ITサービスマネージャ試験
	ITサービス マネジメント		



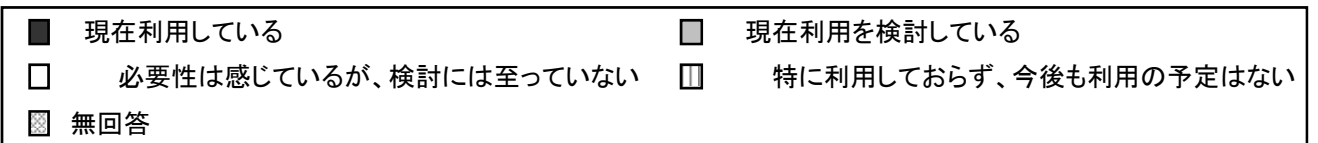
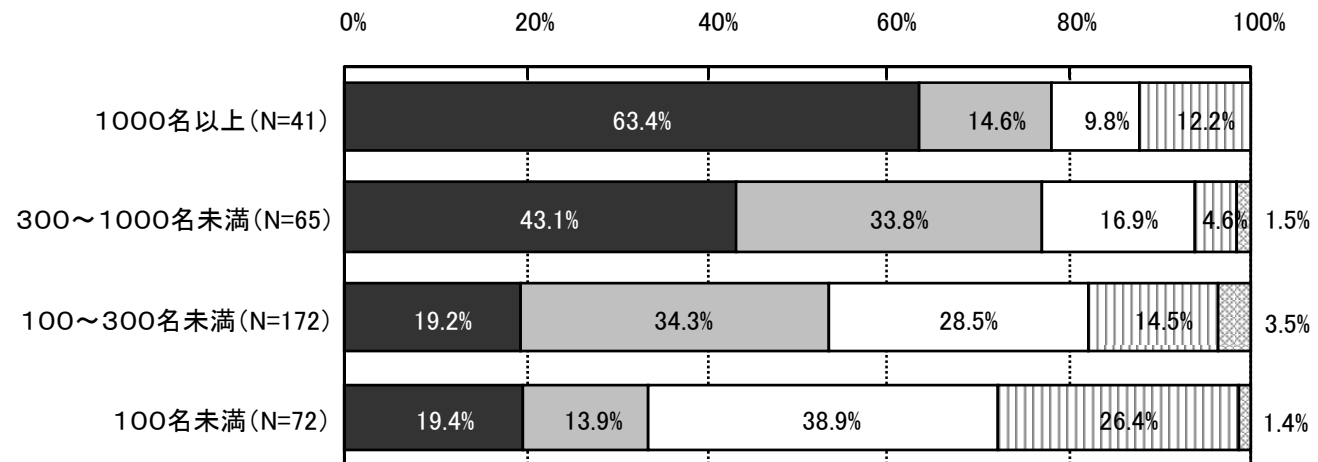
1. IT人材像の「見える化」と人材評価  
—IPAにおけるIT人材育成施策—
2. 企業での利用状況
3. 海外での状況
4. 人材評価の課題

# ITスキル標準の利用状況(その1)

全体



企業規模別



## ■ ITスキル標準の利用状況(その2)

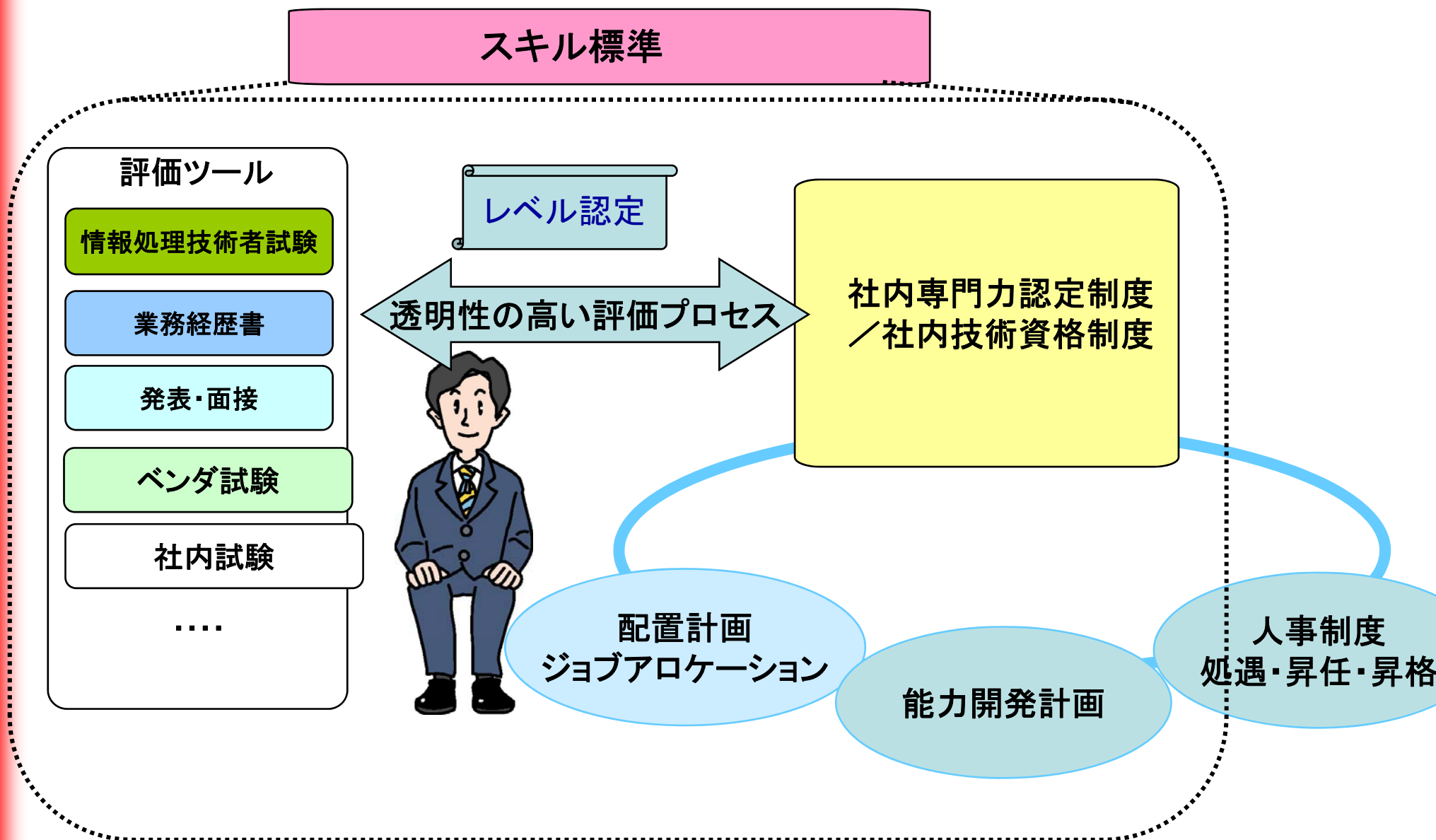
### 1. スキル標準を何に利用しているか？(多い項目順)

- ・職種の定義
- ・レベルの定義
- ・スキルの定義
- ・キャリアパスの定義
- ・自社内研修ロードマップの策定
- ・社員のスキルの一元管理
- ・認定制度の整備 など

2. 大企業は、「自社向けにカスタマイズ」して利用している割合が多い。  
一方、中小企業は「スキル標準をそのまま利用」している割合が高い。

3. 人材レベルの評価に情報処理技術者試験を活用できるようにしたことについては、大企業では50%以上が使い易くなった、との評価。  
一方で中小規模の企業を中心に「判断できない」という回答多い。

# ■ 企業内における人材の評価



1. IT人材像の「見える化」と人材評価  
—IPAにおけるIT人材育成施策—
2. 企業での利用状況
- 3. 海外の状況**
4. 人材評価の課題

# ■ 情報処理技術者試験のアジア展開

アジア11か国・地域と協定を結び協力関係を構築

インド	ベトナム
シンガポール	ミャンマー
韓国	マレーシア
中国	台湾
フィリピン	モンゴル
タイ	



- 国家試験が存在する5カ国は各国の試験を**相互認証**
- 国家試験が存在しない6カ国については、**共通試験**を実施
  - 年2回、同じ日、同じ時間に共通の問題で試験



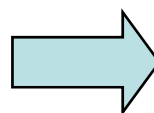
# 相互認証のねらいと効果

## (相互認証のねらい)

- ① アジア各国のIT技術者を受け入れる際の客観的な能力評価の判断基準となる。
- ② 海外に進出している企業にとって、現地のIT技術者の採用のリスクを軽減し得る。
- ③ アジア各国の企業がソフトウェア開発において業務提携を組みやすくなる。
- ④ 各国のIT技術者にとっても、海外での就職や自国に進出している外資への就職の際の能力を示す指標となる。

## (試験合格者に対する在留資格の緩和)

1. 理工系大学卒若しくはこれと同等以上の教育を受け、又は10年以上の実務経験を有すること。
2. 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること



相互認証国の試験合格者は左記1.の条件を緩和

(2007年末現在入国者数、韓国:1,573名、中国:87名、フィリピン:若干名)

1. IT人材像の「見える化」と人材評価  
—IPAにおけるIT人材育成施策—
2. 企業での利用状況
3. 海外の状況
4. **人材評価の課題**



## ■ IT人材評価の課題

### 高度IT人材(レベル4以上)の評価の仕組みの整備

- ・ 誰もが利用できる仕組み
  - ✓ 個人でも利用できる仕組み
  - ✓ 企業内での資格制度(の一部)が置換えられる
- ・ 企業間での水準の差異を軽減
- ・ ピアレビュー
  - ✓ 外部のプロが参加
- ・ 国際的にも通用する仕組み

### 企業内での認定の仕組み(現状)

- 中立的な機関による評価の仕組み
- 企業内での人材評価を裏書する仕組み

社会において重要な役割を果たしている  
IT人材の社会的認知度、地位の向上、処遇の改善