

ユーザー企業のIT人材育成のために

宮嶋勇太郎

経済産業省は、ユーザー企業におけるIT（情報技術）人材の最適配置と育成を目的とした「情報システムユーザースキル標準」（以下「ユーザースキル標準」）を2006年6月に公開した。「ユーザースキル標準」は、IT人材の個人スキルへの期待と、情報化推進機能の最適配置による「組織力」の形成・維持とのバランスを考慮している点で、ユーザー企業による活用により適したものといえる。ユーザー企業内の情報化推進人材の育成が重要視される昨今、情報システム部門だけでなく、ユーザー企業全体として「ユーザースキル標準」を活用することが成功要因である。

企業の情報化推進のための“スキル標準”

情報サービス企業のITサービスの実務能力を明確化・体系化した「ITスキル標準」が公開されたのは2002年12月である。それから3年半を経て公開された「ユーザースキル標準」は、企業での活用を想定したものとなっている。「ユーザースキル標準」の活用を考えるために、まず「ITスキル標準」との違いを確認しよう。

「ITスキル標準」は、プロフェッショナルの役割と価値、必要なスキルを体系的に整理することを目的に、人材の観点から能力要素と知識要件を定義する。これに対して「ユーザースキル標準」は、「情報システム（IS）の機能強化

には、自社の目指すべき姿に必要なIS機能の全体像を可視化し、これらの機能の遂行に必要な組織設計と人的資源の配置が求められる」と機能領域を定義したうえで、機能を起点として必要なスキルや知識の項目を導き出している点に特徴がある。

「ユーザースキル標準」活用のポイント

「ユーザースキル標準」の活用の際には、以下の点に注意する必要がある。まず、ユーザー部門と情報システム部門の機能配置（役割分担）である。

一般に、業務改革の構想・企画という工程は、ユーザー部門の主管とされることが多い。しかし、

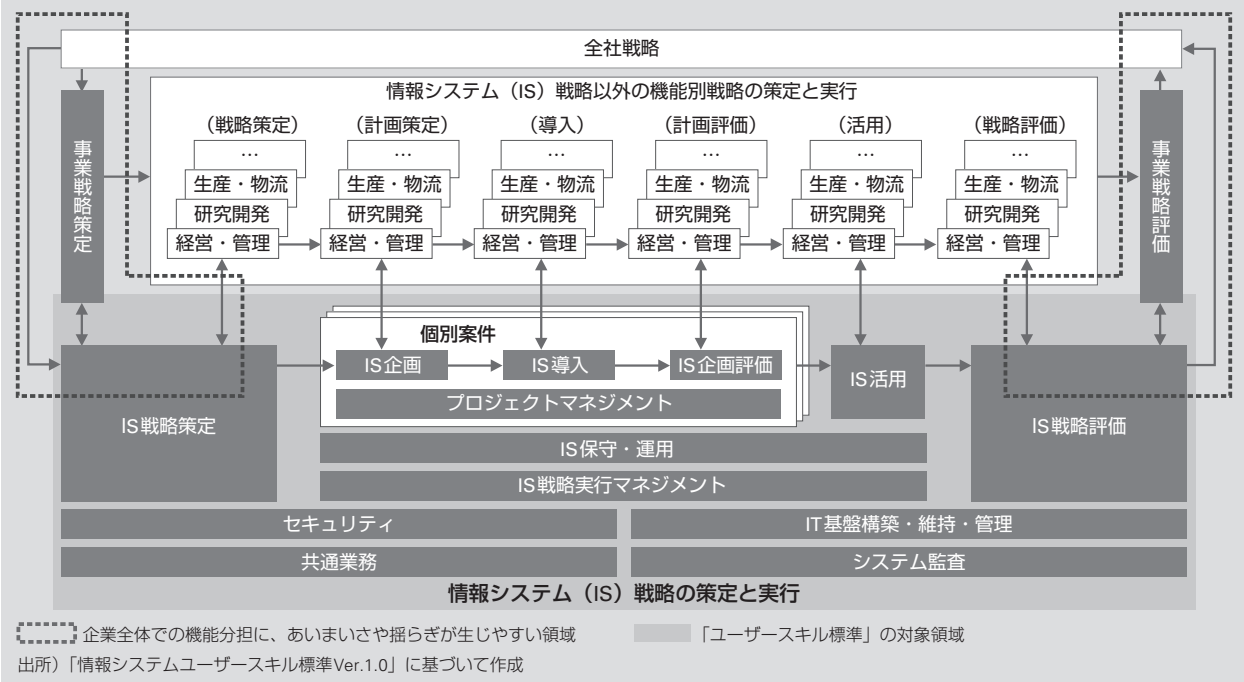
情報システムをてこにした業務改革を目指す場合、この工程から情報システムに関する知見は不可欠である。そのため、「ユーザースキル標準」でいう事業戦略の策定・評価、IS戦略の策定・評価における機能配置については、ユーザー部門とシステム部門で十分に協議すべきである。

一方、情報システム部門を企画機能に特化させて、システム設計・開発機能の多くを情報子会社などに移管するケースが増えている。この場合、現場から遠ざかるほど地に足の着いたシステム化企画が難しくなるという傾向もみられるため、情報システム部門がどのような形で「ユーザースキル標準」の「IS導入」に関与するかを慎重に検討すべきである。

もう一つの注意点は、スキル定義の問題である。「ユーザースキル標準」では基本的に“能力”（できる）という視点で定義がなされている。しかし、“実績”（したことがある）の視点も有効である。この視点は「ITスキル標準」の“達成度指標”に採用されているが、「ユーザースキル標準」でも実績での定義は容易である。

「ユーザースキル標準」の機能定義は、機能を実現する工程の定義

図1 「情報システムユーザースキル標準」が定義する機能の全体像



である。同様に多くの企業は、システム開発標準など自社の標準業務工程を有し、各工程の成果物を定義している。この成果物について、「作成したことがある」「内容の承認を受けたことがある」といった形でスキルを定義し、適切な箇所に追加すればよい。

このとき、「ユーザースキル標準」の工程定義を自社の標準業務工程に照らしてカスタマイズすると、より納得感が高まる（図1）。標準業務工程が存在しない、最新化が必要といった場合は、標準業務工程を検討する、という改善活

動につなげるべきである。

「ユーザースキル標準」のメリット

機能を起点にするという「ユーザースキル標準」の発想は、より企業に適したものといえる。情報化の推進は、それに携わる個人の能力に依存せず、組織の力に基づくなくてはならないと考えるからである。

企業では一般に、業務改革やシステム開発の専門家を育成するのは難しい。逆に、個人の専門性への過度な依存は、組織としてはか

えってリスクともなる。したがって、むしろ組織が分担する機能を明確に定義し、その機能を全うするために必要な仕組みを実装することが重要だろう。情報システム部門のみならず、企業全体の機能領域を定義する「ユーザースキル標準」のメリットがそこにある。

『ITソリューションフロンティア』
2006年12月号より転載

宮嶋勇太郎（みやじまゆうたろう）
産業ITマネジメントコンサルティング部
副主任システムコンサルタント