

誤解を招く危険がある新情報処理技術者試験とスキル標準の関係

コンサルティング部 部長 井上 実

情報処理技術者試験が、平成 21 年度春期に実施する試験から大きく変わろうとしている。ITSS、UISS や ETSS などの複数存在するスキル標準を共通化する共通キャリア・スキルフレームワークに基づき内容が改定される。これにより、スキル標準と情報処理技術者試験の関係はどのように変わるのだろうか？

情報処理技術者試験の改定内容とスキル標準との関連を概観し、誤解なく理解するための留意点を洗い出してみる。

1. 平成 21 年春から大きく変わる情報処理技術者試験

情報処理技術者試験は、産業構造審議会情報経済分科会情報サービス・ソフトウェア小委員会人材育成ワーキンググループで検討され、平成 19 年 7 月に公表された報告書に記載された我が国が目指すべき高度 IT 人材類型に即したキャリアと求められるスキルを示した共通キャリア・スキルフレームワークに基づき抜本的改正が行われている。実施は平成 21 年度春期からである。

新試験の主な特徴は次のとおりである。

(1) 共通キャリア・スキルフレームワークのレベル判定のツール化

共通キャリア・スキルフレームワークの 7 段階のレベルのうち、レベル 1 から 3 までは新試験の可否によりレベルを判定でき、レベル 4 は、新試験と業務経験等で判定ができるようにする。共通キャリア・スキルフレームワークでは、高度 IT 人材を、基本戦略系のストラテジスト ソリューション系人材の情報システムアーキテクト、サービスマネージャ、プロジェクトマネージャ、テクニカルスペシャリスト、クリエイター、その他に区分しているが、新試験では、基本戦略系とソリューション系人材を対象とする。

(2) 広く職業人一般に求められる基礎的な知識を問うエントリ試験（IT パスポート試験）を創設

職業人として誰もが共通に備えておくべき基礎的な知識を測るレベル 1 の試験を新たに創設する。これにより、初級システムアドミニストレータ試験は廃止する。

(3) 情報システムのベンダ側人材とユーザ側人材の一体化

現行の情報処理技術者試験では、区分しているベンダ側人材像とユーザ側人材像を一体化した試験体系に改める。

(4) 組込みシステムの重要性の高まりに対応

現行の情報処理技術者試験では、特定の試験区分で出題していた組込みシステムに関する知識・技能を、幅広く出題する試験体系に改める。

(5) 受験者の利便性の向上

エントリ試験に CBT (Computer Based Testing) を導入する。また、高度試験（レベ

ル4)の午前試験を午前(共通知識問題)と午前(専門知識問題)に分け、ミドル試験(レベル2、3)の合格者、いずれかの高度試験の合格者が午前試験で基準点以上の成績を得た者は、2年間(実質4回)、午前試験を免除する。

(6) 高度試験の区分を11から9区分に整理、統合

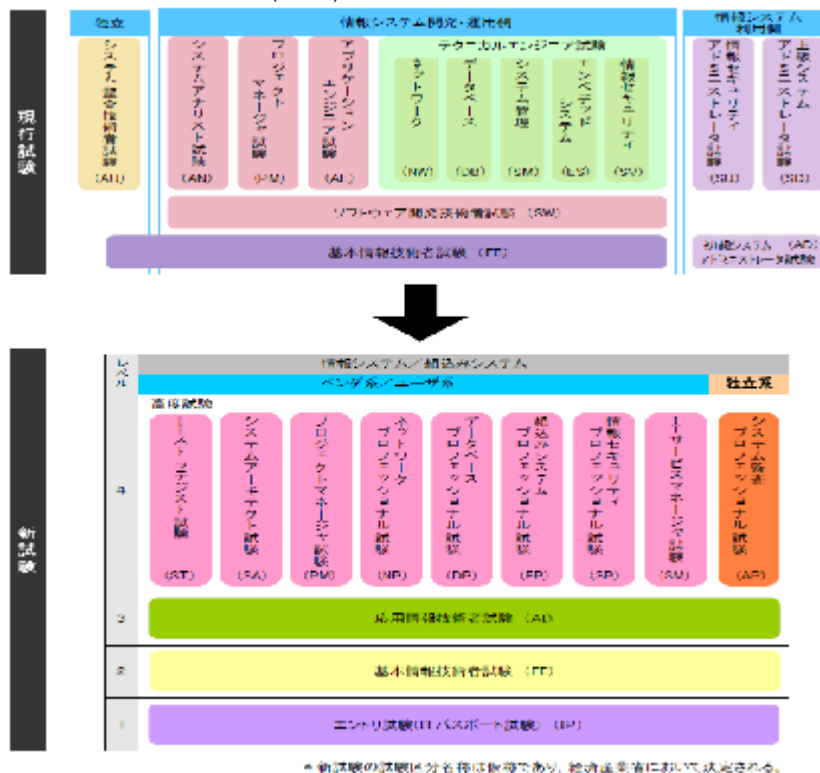
システムアナリスト試験と上級システムアドミニストレータ試験を統合し、ITストラテジスト試験に、テクニカルエンジニア(情報セキュリティ)試験と情報セキュリティアドミニストレータ試験を統合し、情報セキュリティプロフェッショナル試験とする。

(7) 最新の技術動向を反映した出題範囲の抜本の見直し

急速な情報技術の進展に対応するため、出題範囲の抜本的な見直しを行う。

なお、現行試験と新試験との対応は図1のとおりである。

(図1) 現行試験と新試験



出典: 情報処理推進機構、「情報処理技術者試験 新試験制度のプロフィール」、平成19年9月7日、P8

2. 新情報処理技術者試験の背景

新情報処理試験の内容は、産業構造審議会の報告書に基づくものであるが、この中では、スキル標準の現状に関し、「ITスキル標準については、大手企業では普及してきたものの、企業ごとにその活用策や準拠の程度が異なる等不整合が顕在化しており、共通化の要望が高まっている。また、達成度ベースでのレベル評価が中小企業における導入の妨げになっ

ているとの声もあるほか、後続の2つのスキル標準（組込みスキル標準（2005年策定）、情報システムユーザースキル標準（2006年策定））との間で、レベル評価方法や用語等について整合性確保の要請も生じてきている。」と書かれており、ITSSの企業ごとの差異や、ETSSやUISSとの整合性を図る必要性から共通キャリア・スキルフレームワークが必要であるとしている。各スキル標準との対応は図2のとおりである。

(図2) 共通キャリア・スキルフレームワークとスキル標準

人材類型	人材像	現行スキル標準の人材像	スキル標準
基本戦略系人材	ストラテジスト	ビジネスストラテジスト	UI
		ISストラテジスト	UI
		プログラムマネージャ	UI
		ISアナリスト	UI
		マーケティング	IT
		セールス	IT
		コンサルタント	IT
		プロダクトマネージャ	ET
		ISアーキテクト	UI
		ITアーキテクト	IT
ソリューション系人材	システムアーキテクト	システムアーキテクト	ET
		ISオペレーション	UI
		ISアシスタント	UI
	サービスマネージャ	セキュリティアドミニストレータ	UI
		ISスタッフ	UI
		ISオペティタ	UI
		ITサービスマネジメント	IT
		カスタマサービス	IT
	プロジェクトマネージャ	プロジェクトマネージャ	UI
		プロジェクトマネジメント	IT
		プロジェクトマネージャ	ET
	テクニカルスペシャリスト	ブリッジSE	ET
		開発プロセス改善スペシャリスト	ET
		システムデザイナー	UI
		アプリケーションデザイナー	UI
		アプリケーションスペシャリスト	IT
		ITスペシャリスト	IT
		ソフトウェア開発	IT
		ドメインスペシャリスト	ET
		ソフトウェアエンジニア	ET
		QAスペシャリスト	ET
		テストエンジニア	ET
	開発環境エンジニア	ET	
	その他	エデュケーション	IT

出典：産業構造審議会情報経済分科会情報サービス・ソフトウェア小委員会人材育成ワーキンググループ報告書、「高度IT人材の育成をめざして」、平成19年7月20日、P28

また、「さらに、スキルセットの獲得状況については、レベル感も含めて客観的に評価できるような可視化の仕組みが重要であり、このためのツールのひとつとして情報処理技術者試験を位置づける。」と書かれており、これが今回の情報処理技術者試験改定の背景である。

3. スキル標準適用方法との矛盾

しかし、これはいままでITSSを企業に適用する上での留意点や、UISSの人材像定義で述べられてきたことと矛盾している。

ITSSは、ITスキル標準V2 1部概要編の中で「ITスキル標準適用上の留意点」として、「ITスキル標準の位置づけは、基準や仕様ではなく、参照モデルである。すなわち各社がビジネス戦略の実現を目的に、人材の育成に関わる様々な立場の人が人材育成について共通の認識を持つために参照する指標ということである。『標準』といっても、自社のビジネス戦略の実現に必要な部分だけを参照すればよい。すべてを必ず使う、そのまま使うとい

う位置づけにはないという理解が必要である。」とし、ITSS をそのまま導入することを求めておらず、企業間で差異がでることを否定していない。

また、UISS に関しては、情報システムユーザースキル標準 Ver.1.1 の人材像定義の中で、「つまり本スキル標準で想定しているのは、各企業独自の人材像として本スキル標準の人材像を取捨選択する、あるいは自社の人材像と組み合わせる、分割するといった活用である。」としており、ITSS と同様に企業間で異なる定義されることを否定していない。

4．共通キャリア・スキルフレームワークと新情報処理試験採用では自社のキャリア体系は構築できない

もちろん、ITSS、UISS、ETSS と複数の標準が存在し、整合性がないことは好ましい状態ではない。IT サービス企業とユーザ企業は相互補完関係にあるので、それぞれが異なるモデルに基づき自社モデルを作ったのでは、共通言語がなく会話が成り立たなくなる危険がある。そのため、特に、ITSS と UISS に関しては統一化を図るべきだと以前から考え、筆者は発言してきた。

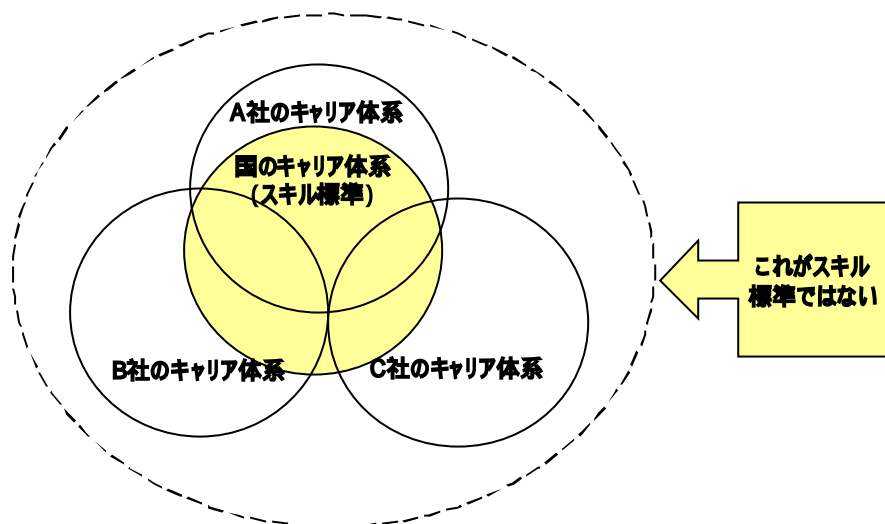
しかし、企業間の人材像の差異、キャリア体系の差異は否定してはならない。他社との比較のために活用するのであれば、標準は標準としてそのまま修正せずに使用にしなければならないが、自社のキャリア体系を構築するためにはカスタマイズは不可欠である。各社それぞれ違いがあるからこそ、存在する価値がある。すべての企業が同じキャリア体系しか持ち得ないのであれば、最悪、そこには価格競争しか存在しなくなってしまう。

自社のユニークなサービスを担うユニークな人材を育成するためには、自社独自のキャリア体系が IT サービス産業の各社にとって不可欠である。スキル標準は自社のキャリア体系を構築するためのテンプレートであって、カスタマイズ禁止のパッケージではないはずだ。

現在の状況だと、共通キャリア・スキルフレームワークをそのまま自社のキャリア体系として導入し、レベル判定方法として情報処理技術者試験を採用するだけで、自社のキャリア体系が構築できるという誤解を招く危険がある。これでは、2002 年に ITSS が発表された直後からしばらく続いた「スキル標準はそのまま使うものでカスタマイズしてはいけない」という誤った理解がまた復活してしまう。折角、2006 年の ITSS V2 や UISS の公表により、「スキル標準はそのまま導入するものではなく、自社のキャリア体系を構築するテンプレートである」という考え方が浸透しつつある中で、このような逆行があってはならない。

スキル標準そのままの導入とスキル診断は、国レベルでの IT 人材ポートフォリオ作りに貢献することはあっても、自社の IT 人材ポートフォリオ構築に貢献することはない（図 3 参照）。

(図3)スキル標準と各社のキャリア体系の位置付け



キャリア体系は、自社の現在だけではなく将来の方向性を考慮したうえで、利害関係者（現場部門、スタッフ部門、経営者）間での十分な議論を経て構築されなければ、キャリア開発に活用されることなく、絵に描いた餅に終わってしまう可能性が高い。また、自社のキャリア体系に基づくレベル判定方法も、現場感覚と大きな相違が出ないように十分な検討とコンセンサス作りが重要である。

あくまでも、スキル標準は自社のキャリア体系を効率的に構築するためのテンプレートであり、情報処理試験は、ある特定の知識群を判定する一つの方法であるということを忘れてはならない。

【参考文献】

- ・ 情報処理推進機構「情報処理技術者試験 新試験制度のプロフィール」₁、2007年9月
[http://www.jitec.jp/1_00topic/topic_20070907_public_comment_\(2\).pdf](http://www.jitec.jp/1_00topic/topic_20070907_public_comment_(2).pdf)
- ・ 産業構造審議会情報経済分科会情報サービス・ソフトウェア小委員会人材育成ワーキンググループ報告書、「高度 IT 人材の育成をめざして」₁、2007年7月
http://www.meti.go.jp/press/20070720006/03_houkokusho.pdf
- ・ 経済産業省、「ITスキル標準 V2 1部概要編」₁、情報処理推進機構 ITスキル標準センター、2006年4月
http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/V2data/Skill_Stds4IT_Pro_Overview_V2.pdf
- ・ 経済産業省、「情報システムユーザースキル標準 Ver.1.1」₁、2007年6月
http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/pdf/uisshoukoku.pdf