

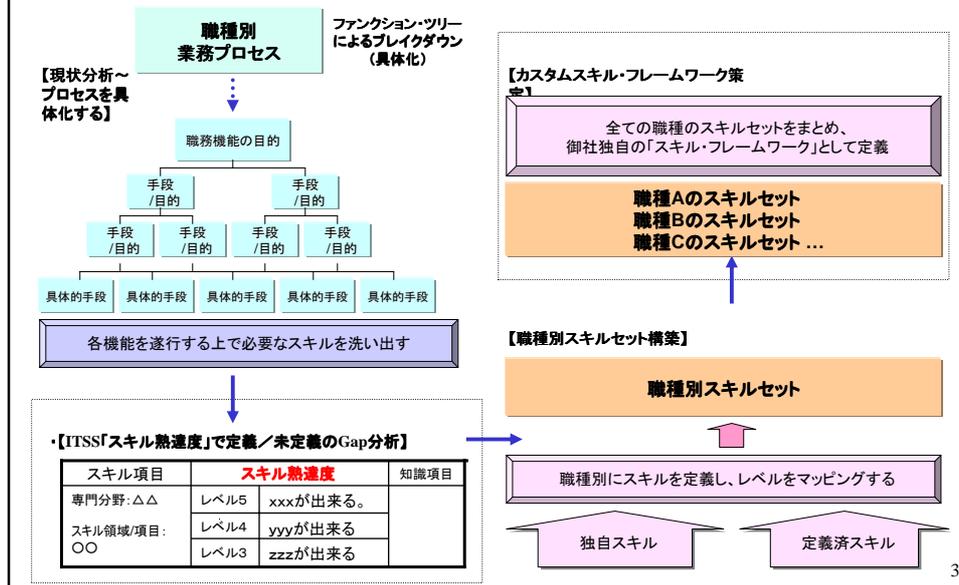
「ITスキル標準」導入コンサルティング ご説明資料

2005年2月
株式会社 スキルスタンダード研究所

I .概要

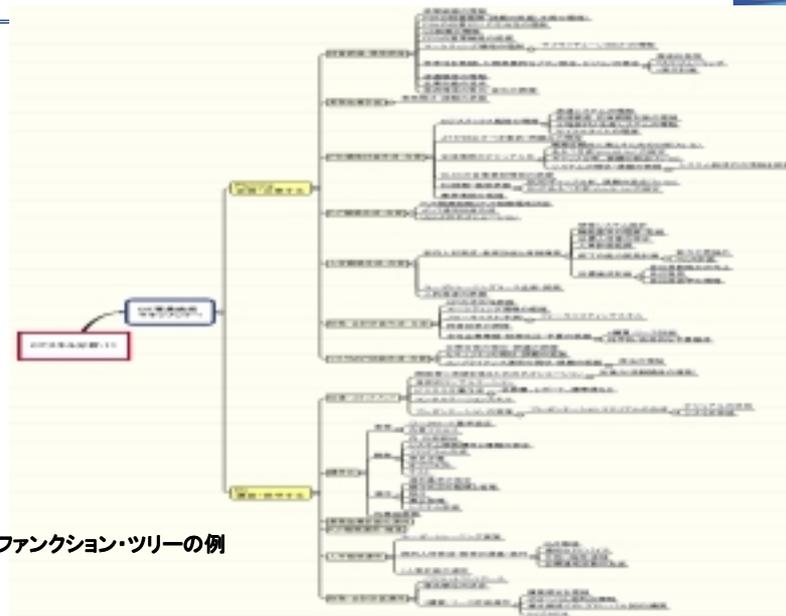
<p>■要求分析 要求抽出 関与者利害関連表</p>	<p>体系化 Why Tree/流れとつなぎ 目的樹木</p>
<p>■機能分析 Process調査 組織図/タスクリスト/業務プロセスチャート/行動指針 / Vision</p>	<p>Mind Manager</p> <p>体系化 現行機能階層 ← □ As Is Model</p>
<p>■To Be Model 現行機能階層+目的樹木=新機能階層</p>	<p>Mind Manager</p>
<p>■Skill Set構築 機能/Skill変換 ESIスキルセット定義より選択 不足分追加 業務知識経験、Industryなど 職種、Level定義 ESI使用 Skill Set格納& Mapping ESI使用</p>	

Ⅱ. コンサルティング作業の流れ



3

To Be Function Model

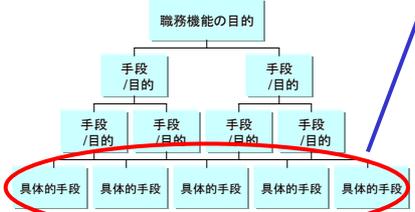


4

Gap分析

・【ITSS「スキル熟達度」で定義/未定義のGap分析】

ファンクション・ツリーによるブレイクダウン (具体化)



各機能を遂行する上で必要なスキル・知識を洗い出す

スキルズ・インベントリに搭載されているスキル項目に
カテゴライズしながら貴社固有スキルを洗い出す

- 業務知識**
 - マーケティング業務
 - 営業・営業管理業務
 -
- 取得資格**
 - IT系資格
 - 非IT系資格
 -
- 業界知識**
 - 医療・福祉
 - 金融・保険業
 - 通信業
- パーソナルスキル**
 - コミュニケーション
 - プロジェクト遂行共通
 - 提案活動
- 要素技術**
 - メソッド
 - ・ソフトウェア開発技法
 - ・プロジェクト管理技法

- ITSSにて定義済の「スキル詳細」
- 業務知識
 - 業界知識
 - 要素技術
 - 取得資格
 - パーソナルスキル

職種ごとに必要とされる
スキルを洗い出す
(補完・関連性などのGap分析)

- 貴社「固有スキル」
- 業務知識
 - 業界知識
 - 要素技術
 - 取得資格
 - パーソナルスキル

Custom Skill Framework

職種 (職掌)	専門分野	Level					
		Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	Level6
Business Analysis						
End User Services Management						
Network						
Messaging management						
Data Center Operation management						
Compliance and Security						

スキルカテゴリ/レベル	Level1	Level2	Level3	Level4
遂行能力	(表現変更可能)	(表現変更可能)	(表現変更可能)	(表現変更可能)
ex) 要素技術	(表現変更可能)	(表現変更可能)	(表現変更可能)	(表現変更可能)
業界知識-経験	(表現変更可能)	(表現変更可能)	(表現変更可能)	(表現変更可能)
業務知識-経験	(表現変更可能)	(表現変更可能)	(表現変更可能)	(表現変更可能)
資格	-	-	取得済み	-
相場観	指導の下、できる。知識あり。	サポートあればできる。スタッフとしてできる。	独力(単独)でできる。	指導・教育ができる。

- ③相場観の設定
ESI/Skill定義Contentsの上から2番目の項目で専門分野ごとの相場観を設定
ex) Custom Framework L1 L2 L3 L4 L5 L6
要素技術のMethod R1 R1 R2 R3 R4 R4
.....
さらにこの下位での指定も可能
- ④相場観により、Skill SetをMapping

ESI-ITSSの機能

Custom Skill Framework



職種	専門分野	Entry		Advanced		Expert		合計
		Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	Level6	
Business Analysis	Strategic Planning	*	*	*	*	*	*	0
	Finance	*	*	*	*	*	*	0
	Program Management	*	*	*	*	*	*	0
	Human Resources	*	*	*	*	*	*	0
	Education	*	*	*	*	*	*	0
	Marketing&Communication	*	*	*	*	*	*	0
End User Service	Call Center Service	*	*	*	*	*	*	0
	Onsite Service	*	*	*	*	*	*	0
	Web Management	*	*	*	*	*	*	0
	Desktop Management	*	*	*	*	*	*	0
	End User Management	*	*	*	*	*	*	0
	WAN Management	*	*	*	*	*	*	0
Network Service	LAN Management	*	*	*	*	*	*	0
	Conferencing Services Mgt	*	*	*	*	*	*	0
	External Connectivity Services Mgt	*	*	*	*	*	*	0
	Network Security	*	*	*	*	*	*	0
	Network Portfolio Management	*	*	*	*	*	*	0
	Voice	*	*	*	*	*	*	0
Messaging	Messaging	*	*	*	*	*	*	0
	Directory	*	*	*	*	*	*	0
Data Center Operation	Database Management	*	*	*	*	*	*	0
	Storage Management	*	*	*	*	*	*	0
	Platform Management	*	*	*	*	*	*	0
Compliance and Security	Facility Management	*	*	*	*	*	*	0
	Validation Qualification	*	*	*	*	*	*	0
	Regulatory Management	*	*	*	*	*	*	0
	Risk Management	*	*	*	*	*	*	0
合計		0	0	0	0	0	0	0
		Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	Level6	合計
		Entry	Advanced	Expert				7

ITスキル標準ベース/人材開発Consulting

(I-1のみ、Iのみ、I&Ⅲのみ、Ⅳのみも可能)



	Phase	Step	Output	概要	目安期間
I	1.人材戦略 目標Skill Set構築	要求モデリング 機能モデリング Skill Set策定 ESI導入指導 (推進者育成)	To Be Function Model To Be Skill Set Custom Skill Framework	要求分析と機能分析からTo Be Function Modelを作成する。 Skill変換実施により目標人材のSkill Setを構築。人材戦略に合わせたCustom Skill Frameworkを作成し、その中にSkill SetをMappingする。 ESI-ITSSの標準スキル定義を使用する。	2Months
	2.育成Plan策定	スキルデータ分析 GAP/傾向・ 対象者 選定 Training Plan	人材育成Plan	Custom Frameworkに作成された人材像に対し、エンジニア個人が、自身の保有Skillを棚卸する。 その結果のGAPから育成計画を策定する。 ESI-ITSS利用。	1.5Months
II	1.Training実施	： システム分析 ：		育成計画に合わせたTrainingを実施する。 (w/Partner) システム分析Skillは不備のものとして位置付ける。	3Days
	2.効果分析	スキルデータ分析 直後 3ヶ月後 6ヶ月後 1年後	分析Report	Training終了後のBusiness貢献度を追いかけて分析する。	2Weeks/回
III	1.ESI導入	Operation Guide		ESI-ITSSのOperationのみ	2Days
IV	1.推進者育成	I-1, 2		作業は育成対象者が実施	2Months



<http://www.skills.jp/>

株式会社スキルスタンダード研究所
代表取締役 高橋 秀典