

14パソ協145号
平成 14 年 9 月 30 日

経済産業省 IT スキル・スタンダード協議会御中

社団法人日本パーソナルコンピュータソフトウェア協会
会長 川島 正夫

「IT スキル・スタンダード」に関する意見書

社団法人日本パーソナルコンピュータソフトウェア協会では、当業界の最大の資産は人材であるとの認識から、平成14年1月にIT産業構造研究会を設置し人材の評価・発掘・活用等についての研究を重ね浅学ながら、ITスキル・スタンダード（以下ITSS）について検討してまいりました。つきましては、下記の通り意見書を提出致しますので、本意見書の趣旨を十分お汲み取りいただき、何卒ご高配を賜りますようお願い申し上げます。

なお、本意見書の内容に関するお問い合わせは、文末の連絡先までお願い申し上げます。

- 記 -

1. 総論

当協会は、1986年に設立した社団法人で、パーソナルコンピュータソフトウェアに係わる開発、流通、販売、各種サービスなどの事業を行っている企業等約450社を構成員（会員企業）として、パーソナルコンピュータソフトウェア産業の育成・発展に貢献している団体である。

現在、我が国のソフトウェアの産業においては、国際競争力を持ったソフトウェアの開発などの面で大きく立ち遅れており、国際競争力を持ったソフトウェア企業や技術者の育成などが大きな課題となっている。

よって、本件については昨今の社会・経済情勢などを踏まえ、総論として賛成である。し

かしながら、ITSSの対象やITSSの活用方法等につきましては様々な実状に照らした柔軟な対応が必要と考えられます。よって今後、我々も多くの意見を述べさせていただく所存でございます。

2. 各論

(1) ITSSの対象について

ITSSは、ITサービスをその価値から評価するための指針として(量から質への転換を図る上で)画期的なものだと考えます。しかしながら、ITSSの方向性が主にITサービスの人材に向けられておりますが一方、プロダクトベンダでの人材スキルも重要であると考えておりますので、我々はその点について積極的に発言させていただくつもりであります。

(2) ITSSの活用

ITSSは、旧来のゼネコン的多重下請け構造を改革し、必要なスキルを有する企業を選定可能とする指針になるものと期待されます。とはいえ、政府調達の基準として、ITSSのレベルが使われることになると影響が大きいので、我々中小のソフトハウスにも格段のご配慮を賜るよう宜しくお願いいたします。

(3) 技術者の年収・経験年数表示

技術者の有するスキルの持つ価値を年収という形で具体的に表現することは、ある意味ソフトウェアの価格を正当に評価するために必要不可欠であると思われれます。ただし、この数字が一人歩きをしまわぬかと危惧しております。

(4) キャリアパス

"プログラマー SE マネージャ"という単線パスしかない現状で、くすぶっていた技術指向のエンジニアに対し将来の希望を与えるため、このようなスキルアップを前提としたキャリアパスは必須であり、大いに評価するものです。ただし、今回示されました「ITスキル・スタンダード 版」では技術者のキャリアとジョブカテゴリーに細分されていきますが、キャリアの遷移についてはさらに具体化していただくよう検討をいただきたい。

(5)人事評価

当協会会員企業におきましては、標準化されたITSSを参考に、社内での人事評価と処遇に反映させようと考えておりますが、試行事例等がございましたら是非、ご紹介いただきたいと存じます。

(6)人材の流動性

確かに、客観的な基準が出来れば人材の流動性は増大するものと思われませんが、各企業にとってみれば優秀な人材を確保するために人件費の負担も増大することになります。これも、業界の寡占化につながらないかという危惧があります。あるいは技術者が企業内での縦のつながりから、技術者同士のコミュニティといった横のつながりを通じてより独立指向の強いプロフェッショナルの集団といった単位で活動するようになるのかも知れません。いずれにせよ過去の世界において、このような規模で人材が流動的に活躍したというような経験はなく、IT産業の将来を占う上で、企業の主たる資産である人材の処遇及び人事制度を抜本的に見直すことは必須要件と考えております。

以上

連絡先：社団法人日本パーソナルコンピュータソフトウェア協会（JPSA）

事務局長 高部 美紀子、 業務課 服部

〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2-3 須田町ヴェルデビル4F

TEL：03-3253-9166 FAX：03-3253-0159

E-mail：gyoumu@jpsa.or.jp URL：http://www.jpsa.or.jp/