

平成 18 年 12 月 1 日

経済産業省商務情報政策局情報処理振興課

高度 IT 人材育成のための施策のあり方に関するパブリックコメント 御中

社団法人 コンピュータソフトウェア協会
人材育成研究会

「高度 IT 人材育成のための施策のあり方」に対する意見

(1) 現状認識 (IT 人材問題の原因)

1. ITSS の発表と IT サービス業界の対応

IT 人材育成の必要性に関しては、昨今の IT 技術の多様化と IT 技術が日常生活のあらゆる局面に利用されている普遍化に伴い、絶対的な人材不足を呈している。必要とされている IT 人材の人物像を正確に伝える方法が極めて難しいのも人材確保を難しくしている。IT スキルをどのように評価するのか、何をもちて評価するのかが採用される側、採用する側で共通する基準が明記されていない。その基準として 2002 年 12 月、ITSS (IT スキル標準) が発表された。しかし、IT 人材のあるべき指標として示されたが、その後なんら評価・認定制度が制定されないまま現在に至っている。対象となる IT サービス産業においてはその利用法に関しての戸惑いがあり、どのようにして自社内のスキル体系・給与体系・人事体系に取り込めるのかガイドラインが求められてきた。大手 IT 企業でも取り扱いに温度差があり、人材をアウトソーシングする側も、人材の客観的評価をどのような形で提示すれば、人材の流通が可能であるのかを模索してきている。

2. IT 人材育成のための認定教育と認定資格制度について

IT 先進国の米国での IT 人材育成の方法として参考になるのが、ベンダー認定資格制度である。1990 年初頭に米国のノベル社が日本でネットワーク OS の販売を行うに際して、当該商品に関する技術力のある人材の育成を目指す認定教育と認定制度を採用した。確かな IT スキルを習得した人材を資格制度で認定することで、ネットワーク OS を採用する顧客に対して、認定技術者がサービスを提供することを保証する制度であった。その後マイクロソフトをはじめとして各社が認定制度をスタートさせている。この認定制度は限られた環境(あるベンダーの製品を利用する)の中では、IT 人材評価は十分に機能を発揮し、ベンダー資格取得の流れは急速化し、多くの IT サービス産業従事者はこぞって資格取得を目指した。

現在 IT 関連の資格は 160 以上にもおよび、一応これらのベンダー資格保有者に対して IT サービス産業市場は一定の評価を行い、人材の流通も可能としている。就職を希望する学生も就職部からの指導の下でベンダー資格を取得し、履歴書に記載している。

3. ベンダー認定資格制度の問題点

IT 人材を評価する手法としてのベンダー認定資格取得は、それなりの役割を果たしている。しかし、ここに問題がある。それはベンダー資格間の相互・相対評価である。乱立するベンダー資格の中で採用する側は、それぞれの資格の十分な特性(知識・スキル要件など)を理解していないために、有資格者間の相対評価ができず、優秀な IT 人材を逃してしまうことになっている。

顕著な例として、冒頭のノベル社の資格取得者(CNE)の取り扱いである。当時ノベル

社のネットワーク OS はその信頼性と高性能で日本の市場をあっという間に席捲した。そして CNE 資格取得者への待遇もかなりのものであった。CNE 資格取得には 100 万円相当の認定教育を受講後、6 種類の認定試験に合格して初めて取得できるもので、企業としても戦略的に資格取得者を育成する必要性があった。しかし、その 2 年後マイクロソフトがネットワーク OS を発表し、同様の認定資格制度と認定教育制度を発表したことで、事態は急変した。マイクロソフト社の認定資格は、ノベル社が 6 種類の認定試験に合格してはじめて資格取得者として認定されたが、マイクロソフトは 1 科目の合格に対して認定資格 (MCP) を発行した。ネットワーク導入を検討する企業からすれば、技術者には変わりがなく 6 科目取得の CNE と 1 科目の MCP を同列で扱うようになった。その後マイクロソフトの資格取得者は急増し、CNE7700 名を凌ぐようになった。その結果、市場での CNE の評価はネットワークがマイクロソフト全盛になるとともに忘れられるようになってしまった。このように、ベンダー資格の危うさはベンダーの盛衰に依存する点である。しかし、IT 製品に関しては日進月歩で進化する中においては、その時代で求められる最新の技術保有者は厚遇されるのは市場原理であると考え。問題は市場性が衰退した製品の技術者に対する評価をどのように行うかである。ノベル社の CNE 資格取得者はテクニカルエンジニア (ネットワーク) 試験合格者と同等程度の知識とスキルを所有していると看做すことも可能である。

4. IT 人材を評価するベンダー資格制度の存在

IT 人材がベンダー資格を取得する理由について考察してみる。IT 人材にとって仕事をする上で、自分のスキル・知識を客観的に評価される基準が必要になる。顧客にとって対応する IT 技術者が、「ネットワークに関しては 10 年の経歴があります」と言われるより、使用するネットワーク OS の提供会社の認定資格を持っていると言われるほうが、信頼感があるのも事実である。そのような市場要求に対して IT 人材はベンダー資格取得に奔走するのである。そのために多くの時間と費用を費やしている。しかし、努力してやっと取得した認定資格が新しい商品・製品が出てきた途端にその資格の価値が急落するのは、IT 技術者には責任のないことである。彼らの持っているスキル・知識がまったく役立たないわけではない。しかし、その新しい商品・製品の認定資格者を優遇するのが市場原理である。情報処理技術者に対する評価もこの 10 年ネットワークの仕事をしている IT 技術者に対する評価と同等の扱いを受けることになる。現場で本当に使える技術を市場は求めている。

ここで大切なのは製品特性についての知識と基本的なコンピュタリテラシーの習熟度である。どのような商品・製品であれ、基本的なコンピュタリテラシーを持っていれば、十分に対応が可能である。つまり、ベンダー認定技術者に対して、製品特性の評価だけでなく、基本的なコンピュタリテラシーに対する評価として認定制度があることを認定資格提供側は意識すべきである。認定試験で求める知識・スキルの基準を ITSS のレベルに合わせて行うことにより、あるベンダーの認定資格は、ベンダーの商品特性はもちろん熟知しているが、同時に ITSS のあるレベルのスキル・知識があることを求める試験制度であると明示すべきと考える。

(2) 解決の方向

各社ベンダー認定資格者、民間認定試験合格者、公的資格取得者、そして国家資格取得者のそれぞれに求められている知識・スキル・経験等を明らかにし、それぞれの内容を比較し、総合評価し、ITSS のレベル等の基準に対して、どのような位置付けにあるのかを有

識者および資格提供会社の関係者が分野別に検討する。ある分野におけるそれぞれの資格の必要要件・十分要件を精査し位置づけを明確にする。その結果を公表し、資格提供会社は提供する資格に基準となる ITSS レベルを付記して明確にする。情報処理技術者試験が ITSS のレベル対応を公表していると同様に、IT サービス産業に関連するすべての資格は同様な方向で ITSS レベル対応を明記し、受験者に対して ITSS レベルを意識される。

これに関しては既に IBM 社が取り組みを行っている。IBM の特約店は ICP-BP (IBM Certified Professional for Business Partner) 制度があり、これは日本独自で IBM のビジネスパートナー企業内の個人の認定制度で、ベース認定は技術証明と会社推薦が基本である。この制度では、ICP-BP のレベルと ITSS のレベルが同等であるとの認識で推進されている。さらに 2007 年 4 月からはスキルの証明・評価の一部(製品・テクノロジーに関するスキル)を IBM 技術者認定制度への移行を推進する(但し ICP-BP 制度は継続)。この新制度ではさらに ITSS レベルとの関係を明確にしている。ICP-BP 制度にはマスター(中位)・エキスパート(上位)認定があり、このマスター認定ではマスター試験およびマスター論文を提出し、審査を受けて合格したマスターは ITSS スキルレベル 4 として IBM 国内認定を行うことになる。またエキスパート認定では、スキル育成活動としてエキスパート職種での実績と、面接をもって ITSS スキルレベル 5 として IBM 国内認定を行うことになる。しかし、IBM 特約店として、この ICP-BP 制度でのスキルレベルが ITSS スキルレベルと同等であるとされているが、実際のビジネスでは利用されていない。単に IBM と特約店間の人材育成の指標として利用されているだけである。それに対して特約店としては、ITSS レベルと同じとなっていることを公表・認定されることでビジネスに於いて調達や提案時に表記できることを期待している。

このように企業特有のスキル認定制度に対しても、その内容を精査して、ITSS レベルとの整合性を明確にし、誰でもがその ITSS レベル相当であるという評価を受け入れられるような環境の整備が重要と考える。

(3) 具体的施策

【IT 資格の流通化のための施策】

IT 資格保持者が IT スペシャリストとして市場流動性をもてるために、持っている資格そのものに流動性を持たせることが目的である。

1. 各種資格と ITSS との相関関係の調査委員会の設立

CSAJ は 1998 年度に国内の IT 資格の内容を精査し、分野ごとにそれぞれの資格の位置付けを検討し、出版している(書籍名称:パソコン資格白書 - コンピュータ資格の完全網羅と徹底比較分析 -)。本調査は 2003 年 9 月で終了(書籍名:コンピュータ・IT 資格白書 2004 年度)しているが、その中で ITSS レベルを意識した調査結果も掲載している。

この調査を国策としてより詳細に行い、業界の有識者、各分野の専門家、さらには資格試験制度を提供している側の専門家がそれぞれの資格の求められる人物像を精査し、ITSS レベルとの相対性を明確にし、ガイドラインとして公表することを提言する。

2. ガイドラインの運用

ガイドブックもしくはウェブ上でそれぞれの資格と ITSS レベルが確認出来る環境の整備を行う。

それぞれの資格試験制度提供会社は、その資格取得が ITSS のどのレベルに相当するのかを事前に明記し、また、資格証明書には ITSS のレベルも併記して発行する。

資格取得者は取得資格と ITSS レベルを併記した名刺、職務経歴書を保持する

3. ガイドラインの更新

毎年、ガイドラインの精査を行う。

ITSS 内容の更改に準じて

新規参入資格制度の検討

撤退資格制度の取り扱い（有効期限の設定など）

以上