

付表 2 スキル管理に対する期待

期待	分科会メンバ	目標の状態	現在の状態
モチベーション向上	A 氏	評価結果が社員の満足度・モチベーション向上に結びついている。	社員が評価結果に対して疑問を持っている。 例：なぜ私は主任になったの？
	B 氏	個人のモチベーション向上に結びつくスキル基準を提示できる。	自社に有用なソフトウェア技術者像が不明確である。
人事配置への活用	C 氏	スキル評価結果が人員配置に活用される。	スキルデータはあるが、活用されていない。
	A 氏	スキル評価結果が人員配置に活用される。	適材適所になっていない。
人事考課以外への活用	D 氏	スキル項目を活用した育成計画が作れる、教育が計画できる。	人事目的で作成された評価システムなので、人材のスキル評価に結びついていない。
	E 氏		人材育成に結びつく教育計画がない。
	F 氏	スキル評価の妥当性を高める。客観性が必要な、人材配置や人事制度（専門職制度など）に活用できるレベルの精度を持つ。	評価の妥当性が未だ充分ではない。 スキルデータの利用・分析が不十分である。
	B 氏	スキルレベルが客観的に評価できる。	
仕組みの見直しを簡便に	E 氏	見直しする項目と、見直さなくて良い普遍的な項目を明確に分離し、楽をしたい。	評価参照モデルの見直しが頻繁に起きる。
	F 氏	見直しする項目と、見直さなくて良い普遍的な項目を明確に分離し、楽をしたい。	項目の見直しが大変である。新技術への対応、新規事業への対応など。
	F 氏	スキル項目を粗くして、かつ客観的にスキル評価が行える。	運用が大変である。評価する上司は大変！！
	F 氏	スキル項目が、人材育成カリキュラムにリンクしている。	人材育成カリキュラムとスキル評価項目がリンクしていない。
定量的、客観的にしたい	G 氏	定量的かつ客観的なスキル評価が行われる。	実績評価と上司評価を調整しながら重ね合わせているので、客観的な評価になっていない。
	H 氏	定量的かつ客観的なスキル評価が行われる。	評定（４段階）の基準があいまいであるため、正しい評価がなされていない。例：奥ゆかしい人は評価が低くなりがち。
専門的技術を反映したい	C 氏	製品品質に直結するスキルについて、自分の強み、弱みが自分自身で分かる。	スタッフに必要なスキル標準が無いため、スタッフ部門にスキルを持っていない人が集まりがちである。
	I 氏		品質保証に必要なスキル標準が無い。