

いまさら聞けない

# スキル管理

の重要性とポイント



## ◆ はじめに

労働人口の減少で人材不足が深刻化するなか、**正確な「アサイン」と必要に応じた「人材育成」を可能にするスキル管理**が注目を集めています。

スキル管理を行うことで、会社・組織全体のスキルの総量を把握し、強みを活かし弱みを補強するスキル・ノウハウの底上げを可能にするためです。

本資料では、人材のスキル管理が必要な理由とスキル管理をしていない企業に起こるリスクについて解説します。

また、スキル管理に必要な**スキルマップの作り方**についてもお伝えするので是非参考にしてください。



### 目次

01. スキル管理とは
02. スキル管理と品質管理・人的資本
03. スキルマップ（力量管理表）の作り方のポイント
04. DX推進企業はスキル管理・活用が必須

## ◆ スキル管理

従業員スキルを一元管理し、データを社内で可視化する仕組みのこと

✓ 主なツール：Excel、スキル管理ツール

### スキル管理が必要な理由

- ① 会社・組織全体のスキルの総量や強み弱みの分析ができる
- ② 効率的な業務進行により、生産性・利益率が向上する
- ③ 適材適所な人員配置(アサイン)が可能となる
- ④ スキルレベルに基づいた客観的・公正な人事評価、  
それによる社員のモチベーションの向上・意識改革が期待できる
- ⑤ 採用活動における指標ができる
- ⑥ 若手人材にスキルを継承できる

## ◆ スキル管理をしていない企業・組織に起こりうるリスク・デメリット

### ① 情報更新がされず最新のスキルを把握できない

プロジェクト発足のたびに最新のスキル・業務経験を確認するという手間・時間がかかり、**提案スピードの低下**や**非効率なアサイン**につながる  
また、最適な人材を見逃すリスクがあり、**成果物の品質低下**につながる恐れがある

### ② 従業員が本来の力を発揮できない

経験や勘を頼りに人事異動をする必要があり、**従業員の適性とのミスマッチ**が起こる可能性が高い  
また、不透明な人事評価によって従業員からのスキル評価に対する不満・モチベーションの低下につながる

## ● スキル管理はプロジェクトマネジメントの成功のカギ？

プロジェクトマネジメント：プロジェクトの納期に合わせて、どのように進めていくか計画を練ること

社員のスキルを正確に把握していないと、成果物の品質や納期などの見通しが立たない  
そのため、正確なプロジェクトのプロセス構築には**スキル管理が必須**である

### ◆ スキル管理と品質管理(ISO9001) や人的資本(ISO30414) の開示

スキル管理は、品質管理と人的資本においても重要視される

- ✓ 品質管理(ISO9001) : 品質マネジメントシステムに関する国際規格
- ✓ 人的資本(ISO30414) : 社内外に関する人的資本の情報開示の国際ガイドライン

特にISO30414の中では、人的資本としてスキルや能力の情報を開示することが求められている  
この基準により人的資本の健全性や成果物に対する透明性を確保し、  
信頼性のある情報として提供することができる

## ◆ スキルマップ（力量管理表）とは

スキルマップ：社員がどのようなスキル・資格・能力があるかを段階評価して、表にまとめたもの

### 活用例

#### ① 人材育成

スキルや資格の取得状況で個人の強みや弱みが理解できる  
企業・組織全体のスキル・資格の取得状況・経験値のバランスなど可視化される

#### ② 人材配置

経験スキル・取得資格・過去の業務経歴など、社員の情報を速やかに把握できる  
適材適所の要員計画（アサイン）の実現・リソースの明確化

## ● 力量管理表（スキルマップ）はISO9001の取得に必要？

結論：ISO9001を取得する際はスキルマップの作成が重要

理由：社員の「力量」を明確にすることが求められており、  
スキルが満たない社員に対して教育・マネジメントを行う必要があるため

01

## スキルの棚卸

各業務内容や製品カテゴリごとに必要な**スキルの一覧をリストアップ**し、社員のスキルと照らし合わせる  
ポイント：部署によって求められるスキルは異なるため、業務フローや目標を参考にする

02

## スキルツリーの策定

棚卸したスキル項目を**ツリー形式で一覧化**する  
業務内容・製品カテゴリなど大項目を分類し、その下層に小項目へとスキルツリーを作ってみましょう  
推奨：2-3階層程度（スキルの階層を細かく分けすぎると複雑になるため）

03

## スキル評価基準の策定

スキルを評価するために**スキルの達成の判断基準**を設定  
推奨：5段階評価

### ● 5段階評価とは？

スキルの習熟度や業務に対する社員の力量を5段階（1-5、A-Eなど）で評価する方法

ポイント：共通のルールで点数ごとの振り分け設定をし、補足説明や評価理由を明記すること  
段階に応じて評価することで、スキルレベルの把握、企業・組織の強み弱みの分析に役立つ

## ◆ DX推進企業はスキル管理・活用が必須

DX（デジタルトランスフォーメーション）：データとデジタル技術を駆使して企業を変革し、競争上の優位性を確保すること

人材のスキルを把握できなければ「誰がどの業務に対応できるか」「スケジュールをどうするか」などが決まらない  
そのため、**スキルマップ**で適切にスキル管理を行い、DX化に必要なスキルを効率よく習得していく必要がある

## ● リスキングの対応

リスキング：人材の再教育を意味する言葉(新しいスキル・ノウハウを獲得すること)

DXの推進に伴い、**スキル管理とリスキングをセット**で行うことをおすすめする

理由：リスキングによる従業員のスキルUPやノウハウ獲得は、将来的な会社の知的財産となり、  
**新規プロジェクトの獲得や既存プロジェクトの業務効率化**に役立つため

### リスキングで学びたいスキル例

- ✓ プログラミング
- ✓ マーケティング
- ✓ マネジメント
- ✓ データサイエンス
- ✓ コミュニケーション



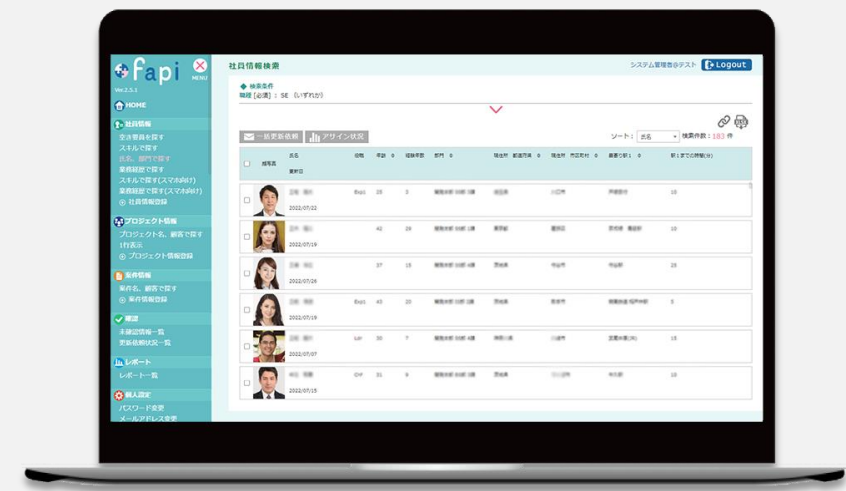
スキルマップを手軽に低コストで！  
**スキル管理・アサイン管理ツールfapi**

スキルマップ作成・運用・メンテナンス・管理・ルール決めなどの  
手間を省き、スキル管理・取得スキルの可視化・評価の  
一元化管理を実現！

スキルの  
可視化

業務の  
効率化

利益率  
の向上



[詳しくはこちらから](#)

働くを愉しく、  
自分たちの世界のために



**FDC**

Flexible and Delightful Crew

