

質疑応答（Q. 会場からの質問, A. 講演者回答, C. 会場からのコメント）

【5. 標準化スキルスタンダード開発の中間報告】

杉光 一成 （金沢工業大学）

追加質問可（2013-05-31 まで）

概要：

国の委託事業として標準化スキルスタンダードの作成を行っている。このスキルスタンダードは、標準化人材育成について現状把握・目標設定・育成実施・育成評価・キャリア開発などに利用されることを想定している。スキル内容を業務能力評価指標と業績評価指標とに分け、それぞれスキルレベルを補助者・担当者・リーダーの3つに分けた。

- Q. 標準化スキルスタンダードの使われ方の参考として、すでに作成された知財スキルスタンダードの使われ方を教えてほしい。
- A. 知財に関わる人は人数が多いので、知財スキルスタンダードは浸透しやすかった。知財は業務が比較的明確である。しかし、標準化活動をしている人は、一人でさまざまなことをやっているのので、業務をどう整理するかに困難な部分があった。
- Q. 業績評価指標において成果の評価にはいろいろな視点があり巾があるため、なかなか難しい。成果内容1～5の根拠はなにか。
- A. このサンプルは、あくまで一例であり、フォーラムコンソーシアム標準の開発フェーズ・原案の作成業務を行なっている実務者からのコメントをまとめたもの。業務の種類によって下線部分は違ってくる。また、全部の業務において5つあるわけではない。
- Q. その他のところに“カリスマ性“とあるが、これは完全に個人的要素であって獲得が容易ではない。入れる必要性があるのか。
- A. エラスムス大学からの指摘があり、入れた。
- Q. 標準化スキルスタンダードの海外での反応を教えてほしい。
- A. 非常におもしろい取り組みであるという反応があった。ISO TC260 の委員長は、具体的にどのようなスキルが必要かということを書き整理されている点が有用、とのこと。整理方法に対する視点（公共政策としての視点）もあるのではないかと、機能的特徴から整理したほうがよいという意見もあった。
- Q. 標準化活動において、日本の会社の進め方（チームベース）と欧米の会社の進め方（個人ベース）は異なる。日本の進め方に適合していないのではないかと。
- A. そうは思っていない。今回は職種という形で整理したが、使い方についてはそれぞれで考えてほしい。そうして使っていく中で改善していきたい。
- Q. 知財スキルスタンダードの企業における使われ方は、どんな様子かを知りたい。
- A. ある企業では、業績は賞与の基準、能力は人事評価に使っているという。また別の会社では、目標管理に使っており、面談する時に使っているとのこと。
- C. それならば、標準化スキルスタンダードも同様な使い方ができそう。
- Q. 異文化理解力を、その他（任意）とすることはどうだろうか。必須の項目とすべきではないかと。
- A. 貴重な意見として感謝します。

第11回国際標準化教育研究会（2013-01-26@金沢工業大学 虎ノ門キャンパス）

質疑応答（Q. 会場からの質問, A. 講演者回答, C. 会場からのコメント）

Q. スキルスタンダードはチェックシートとして有効かもしれない。

A. 上司と部下のコミュニケーションツールとしての利用も考えられる。