

## 企業認定における認定基準の解説

本解説には情報処理学会の認定情報技術者制度における企業認定の認定基準（以下、認定基準という）の意図と解釈、および評価のポイント等を記載している。認定基準は、主にITベンダー等<sup>1</sup>が企業内で実施している資格認証制度（企業内資格制度）において、高度な情報系人材の能力評価における適切な水準の維持を図るとともに、その個性的で多様な発展に資することを目的として、10個の基準と34個の項目で構成される。枠で囲まれた部分は認定基準であり、その後各項目に対する解説を記述している。認定を希望する企業等は、本解説の趣旨を踏まえて評価活動に取り組むとともに、自己評価書の作成にあたっては根拠資料や妥当性の説明を適切に準備する必要がある。一方、情報処理学会において企業認定の審査を実施する者は、本解説の趣旨を踏まえて審査にあたる必要がある。

認定基準は、定量的に評価可能な項目と定性的な評価が必要な項目によって構成されている。定量的に評価可能な項目については、解釈の相違が生じる可能性は比較的少ない。しかし、定性的な評価には、ピアレビューによる評価が必要になり、受審する企業側と審査側との間で見解の相違が生じる可能性がより大きい。本解説では主に後者の項目について説明する。定性的な評価が必要な項目について、本解説における記述は、次の3つに分類される。

- (1) 企業等において、定められた内容が満たされていることが求められるもの。  
例 「...でなければならない」「...が求められる」「...必要がある」等の文言で表現する。
- (2) 企業等において、定められた内容に関する措置が講じられていることが望まれるもの。  
例 「...が望ましい」「...に努めていることが求められている」等の文言で表現する。
- (3) 企業等において、定められた内容が実施されていれば、「優れている」と判断されるもの。  
例 「...が推奨される」等の文言で表現する。

定性的な評価が必要な項目については、認定対象となる企業等が説明方針を定め根拠資料を提示する。審査側は、その説明および根拠資料の妥当性を評価するが、妥当性を判断する際には、訓練された様々な立場の評価者による納得が得られるか否かが重要である。

### 【基準1】 対象組織のガバナンス体制

- (1) 対象組織が資格認証業務の運営に用いる方針や手続きは、対象組織が定めた資格認証基準と整合していること。また、全ての受験者を公平に扱うとともに、各種法令等を遵守すること。
- (2) 対象組織は、資格の付与、維持、更新、変更（スコープの拡大または縮小）、停止、剥奪に関する方針および手続きを定め、その妥当性を示すこと。
- (3) 対象組織は、資格の要件、評価法、可否の判定法を、その資格と関連する事項のみによって定めること。

### 【解説】

対象組織は企業内資格制度の実施主体であり、情報処理学会による認定の対象になると同時に、企業内資格制度に関する対外的な責任を負う必要がある。対象組織は責任を負うことを前提に、企業内資格制度の実施体制（基準2を参照のこと）や資格を付与する対象者（スコープ）など、運営に関する方針や手続き等を自由に定める権限を有する。企業内資格制度は企業内の部門が実施することもできるが、社会や情報処理学会等に対する対外的な責任を負う観点から、原則として、企業等の法人を実施主体とする必要がある。ただし、例えば資格制度の実施主体が社内カンパニーであり、当該社内カンパニーが対外的な契約主体になった実績を有する等、責任を負えることが客観的に認められる場合は、実施主体が法人格を有していなくても対象組織と認める。

<sup>1</sup> 情報システムユーザー（例：地方自治体、政府、企業）が組織内で実施している資格制度を対象とした認定制度については今後の検討課題とする。

また、複数の企業から構成されるグループが資格制度を運営する場合には、責任の所在に応じ、以下の方針に従って対象組織を特定する。

1. 企業グループ内の1社（親会社等）が代表として全体の責任を負う場合には、その企業を対象組織とする。この場合には、グループを構成する企業を申請書に明記する必要がある。
2. 企業グループの各社が、自社の社員を対象とする資格の付与についての責任のみを負う場合には、各社をそれぞれ対象組織とする。この場合、審査体制や審査制度がグループ内で共通であっても、異なる対象組織として個別に企業認定の審査を行う。

対象組織が認定を受けるためには、企業内資格を付与した実績がなければならない。すなわち、実施予定の企業内資格は認定審査の対象にはならない。ただし、資格更新（基準9）およびCPD（基準10）については、初めて認定審査を受ける場合に限り、制度の詳細を具体的に示した上で、その実施を自己評価書で確約すれば、実績がない場合でも認定を受けることができる。

基準1(1)において、対象組織が企業内資格制度の運営に用いる方針や手続きは、自らが定めた評価基準と整合性が取れていなければならない。全ての受験者は、性別、未婚/既婚の別、国籍、勤務地などによって不公平がないように扱う必要がある。

各種法令等とは、法令や条例で定められた要件の他に、企業内規定や各種ガイドライン等で定められた要件のうち、認定を希望する対象組織と認定対象の企業内資格制度の運営に関するものを指す。ただし、該当する法令等が多数ある場合、個別に根拠資料を示して法令遵守を証明するのは煩雑なため、対象組織は自己評価書に法令等の一覧を示した上で、それらを遵守していることを文書で宣言することによって証明を代替することもできる。法令等の遵守に瑕疵があった場合には、審査チームは本基準に基づいて評価および指摘を行う。

基準1(2)において妥当性を示す際には、情報処理学会の個人認証制度との同等性が確認できることを根拠資料に基づいて説明する必要がある。企業内資格制度の範囲は、企業内で社員に付与している資格（企業内資格）のうち情報処理学会による認定を希望する資格、個別の企業内資格に対応する職種・専門分野（または役割）およびレベル、および企業内資格を付与する社員等の範囲を指す。

対象組織が情報処理学会による認定を取得する際には、企業内資格の全てを対象として認定を取得することもできるが、一部の企業内資格を対象として認定を取得しても良い。また、企業内資格を複数のグループに分割した上で、段階的に認定を取得しても良い。ただし、いずれの場合も、認定を希望する企業内資格を申請書に明記する必要がある。

個別の企業内資格にはITスキル標準、組み込みスキル標準、情報システムユーザースキル標準<sup>2</sup>またはITSS+（データサイエンス領域）のいずれかで定義された職種・専門分野（または役割）およびレベル（レベル4または独り立ちレベル以上）の組み合わせを1つ以上対応付ける必要がある。個別の企業内資格に対応付ける組み合わせは複数でも構わない。一方、ITスキル標準等で定義されていない職種・専門分野（または役割）およびレベルの組み合わせは、企業認定の審査対象とはしない。

また、企業内資格を付与する社員等の範囲には自社の社員だけでなく、他社の社員等を含めることもできる。

基準1(3)では、当該資格の職種や役割に関する資格取得希望者の能力や業務実績のみによって資格の評価や可否の判定が行われることを求めている。すなわち、年齢、性別、出身、信条等、能力や業務実績と無関係な要素により異なる扱いをしてはならない。

<sup>2</sup> 組み込みスキル標準および情報システムユーザースキル標準への対応は今後の検討課題とする。

## 【基準 2】 資格認証組織

- (1) 資格認証業務の実施体制は、その能力、公平性、一貫性について、対象組織内部および顧客の信頼を得られるように構成されていること。
- (2) 資格認証業務の実施責任者または資格認証業務の主要な担当者はスキル標準等のレベル 5 相当以上の能力および実績を有すること。
- (3) 資格認証業務の実施体制は明文化されており、公平性を確保できるようになっていること。
- (4) 対象組織は、資格認証業務を継続的に実施するための十分な財務基盤を持つこと。
- (5) 対象組織は、資格認証プロセスや資格認証基準について、受験者、資格保持者等からの意見申し立て等に対する対応方針と対応手続きを定めていること。個別の意見には、公平に対応すること。
- (6) 対象組織は、資格認証業務を遂行するために必要な人材を、雇用または契約を通じて十分に確保していること。
- (7) 対象組織は、資格保持者を、専門能力に応じて適正に処遇することに努めていること。

### 【解説】

本基準は、企業内資格制度の実施を担う組織や企業内外の関連部門との関係の妥当性を確認するためのものである。

基準 2(1)において、対象組織は資格認証組織を任意に定めることができる。すなわち、企業内部門で資格認証業務を担っても良いが、社外への業務委託や関連企業とのパートナーシップを含んでも良い。また、資格認証組織が法人格を有しなくても良い。ただし、いずれの場合でも認定された企業内資格に関する対外的な責任は対象組織が負うものとする。また、各組織の権限と責任を明確に定める必要がある。本基準は基準 2(2)～2(7)の評価を通じて総合的に評価することを原則とするが、これらの基準以外の点で資格保持者、受験者、その他の社員、顧客等に対する信頼性を損なう事例が発見された場合には、審査チームは基準 2(1)に基づいて評価および指摘を行う。

基準 2(2)は、資格認証を実施する主要な人材に一定の能力要件を課すことを通じて評価の信頼性を確保するためのものである。実施責任者は企業内資格制度の実施責任者を主に想定しているが、資格取得希望者に対する評価担当者のうち主要な者でも良い。また、スキル標準としては、IT スキル標準等を参照できる。

基準 2(3)は資格認証組織の公平性を確保するためのものである。特に、企業内資格制度の方針、評価基準および手続きの設定および変更の際には、特定の利益集団による支配を避け、主要な利害関係者が参画できる仕組みが必要である。

基準 2(4)は、認定対象の企業等が継続的に企業内資格制度を運用できる能力を確認するためのものである。財務基盤の確認手段としては、例えば株式市場での上場基準を満たしていること（例：東京証券取引所における一部上場または二部上場基準）などが考えられる。なお、対象組織が中小企業等の場合には上場基準を満たさないケースが多いと考えられるが、その場合の対応については今後の検討課題とする。

基準 2(5)において、受験者、資格保持者等からの意見申し立て等に対する対応方針と対応手続きが定められており、それに従って対応が実施されていれば、公平性は確保されていることが期待される。認定審査の過程では、複数の対応事例の確認や、社員等に対するインタビュー等を通じて公平性が確保されていることを確認する。

基準 2(6)は、資格認証を実施する人材に対する要件である。資格認証業務を遂行する人材に対しては、当該資格が求める人材像や能力レベルに応じた評価能力が求められる。そのような人材を企業内で確保する場合には、人材を育成するために適切な教育・訓練が必要になると考えられる。また、社外の人材を活用する場合も考えられるが、契約の際には、人材の能力を評価する必要がある。そのための方策を示し、方策の妥当性を根拠資料に基づいて説明することが求められる。

基準 2(7)は、資格保持者の処遇に関する要件である。資格保持者に対する処遇の例としては、資格を通じて証明された能力に基づく給与、地位、業務割り当て、表彰などが考えられる。提供可能な資源による制約は受けるが、企業は資格保持者の意欲を高めるための活動に努めていることが求められる。

### 【基準 3】 マネジメントシステム

- (1) 対象組織は明文化されたマネジメントシステムを持ち、適切に資格制度を運用すること。
- (2) 対象組織は、文書管理、内部監査、マネジメントレビューを実施しており、この中に継続的改善活動を含んでいること。
- (3) 対象組織は資格認証制度自体を検討するための仕組みを有していること。

#### 【解説】

本基準は、企業内資格制度の実施に関する PDCA サイクルが有効に機能していることを確認するためのものである。企業内資格制度の運用に関して何らかの課題が発見された場合、その課題は迅速に解決されなければならない。

基準 3(1)では、明文化されたマネジメントシステムの妥当性を中心に審査を行う。

これに対して基準 3(2)では、マネジメントシステムに従った活動の実施状況を中心に審査する。マネジメントシステムには企業内の経営層および実務層が参画する必要がある。そのため、内部監査とマネジメントレビューの実施が共に求められる。内部監査やマネジメントレビューを通じて課題が発見された場合には、発見された課題を解決するための継続的改善活動が求められる。

基準 3(3)は、認定対象の企業内資格制度が、過去の審査経験や企業の経営方針の変更等の内的要因や、スキル標準、共通キャリア・スキルフレームワーク、ITSS+, iCD (i コンピテンシディクショナリ)、認定情報技術者制度、国際標準の改訂等の外的要因に対応して適切に改善する仕組みを持ち、それが有効に機能していることを確認するためのものである。また、業務遂行能力 (基準 7) や CPD (基準 10) 等の評価基準を改訂した場合には、適切な移行措置を講じる必要がある。

### 【基準 4】 記録

- (1) 対象組織は、資格保持者に関する記録を保持する仕組みを持つこと。企業内資格制度の妥当性を示すために必要な根拠資料は、この仕組みを用いて記録すること。
- (2) 記録は個別に管理され、適切に廃棄されること。記録の保存期間は、法令等を遵守した上で、少なくとも資格更新サイクルより長いこと。

#### 【解説】

本基準は、対象組織が定めた基準に基づいて企業内資格制度が適切に実施されていることを証明するための根拠資料が確実に保存されていることを確認するためのものである。従って、認定審査を受ける企業等

は認定審査の過程で各種の根拠資料を情報処理学会の審査関係者（審査チームを含む）に開示する必要がある。

資格保持者に関する記録の例としては申請書、評価報告書、資格認証書等が挙げられる。対象組織は、資格を付与した全員について、自ら定めたルールに従って記録を保存する必要がある。なお、審査の際には、妥当な数（または比率）のサンプルを抽出して確認を行う。

根拠資料は、電子的に整理・保存され、資格保持者を個別に検索可能であることが望まれる。

対象組織が認定を受ける際には企業内資格を付与した実績が必要になるため、原則として実績を証明するための根拠資料を保存し、審査の際に提示しなければならない。ただし、資格更新（基準9）およびCPD（基準10）については、初めて認定審査を受ける場合に限り、実績を証明するための根拠資料の提示を省略することができる。

### 【基準5】 機密保持

- (1) 資格認証業務を通じて得た情報は適切に管理し、法令等の定めがある場合を除き、関係者以外には開示しないこと。
- (2) 収集・記録した根拠資料の漏洩がないように適切に管理すること。

#### 【解説】

基準5は企業内資格制度の運営における機密保持体制を確認するためのものである。なお、対象組織が法令等の定めに従って個人情報を開示する場合には、当該情報の対象者に対して、開示する情報を事前に通知する必要がある。

企業認定審査の際には、審査チームを含む審査関係者は情報処理学会の定めるところにより守秘義務を負う。万一、審査関係者が機密事項を漏洩した場合には、資格停止・剥奪などを含む懲戒処分の対象となる。

### 【基準6】 知識とスキル

- 対象組織は、資格保持者に求める知識とスキルを資格毎に示し、資格認証の際にそれを評価する必要がある。
- (1) 資格保持者に求める知識・スキルおよびレベルを示すこと。
  - (2) 資格認証に用いる知識体系と共通キャリア・スキルフレームワークの知識体系の対応関係を示すこと。
  - (3) 知識体系が共通キャリア・スキルフレームワークの知識体系に含まれない知識を含む場合は、それを示すこと。
  - (4) 資格保持者に求めるスキルは、必要な知識や職種と整合しており、スキル標準等のレベル4相当以上であること。
  - (5) 受験者が持つスキルの評価方法を定義し、資格に対応する職種・専門分野・レベルのスキル熟達度等に照らして、その妥当性を示すこと。

#### 【解説】

基準6は、認定対象の資格において評価される知識とスキルが共通キャリア・スキルフレームワークの知識体系と対応しており、かつ、資格保持者に期待できる能力レベルがスキル標準で定められた知識・スキ

ルに関する要件（レベル4相当以上）と整合していることを確認するためのものである。

認定対象とする企業内資格は、申請時点で企業内資格としての認定実績があること（過去5年以内に認定者を出していること）が条件として必要である。

基準6(2)の対応関係を示す際には、ITスキル標準 3部スキル編「スキルディクショナリ（試験との対応表）」に示されている情報処理技術者試験と職種の対応表を参考にしても良い。これは、情報処理技術者試験が共通キャリア・スキルフレームワークと同一の知識体系を採用しているためである。

基準6(3)において、共通キャリア・スキルフレームワークの知識体系に含まれない知識の例としては、対象組織が事業対象とする領域（例：金融、流通、小売、製造など）において事業を展開する際に必要となる業務知識（ドメイン知識）や対象組織の企業理念等に基づいて求められる知識等が挙げられる。このうち、資格保持者が特定の事業領域で業務を行う場合には、当該領域に関する妥当なドメイン知識を示す必要がある。

基準6(4)において、資格保持者が持つべきスキルにはITスキルと非ITスキルが含まれる。非ITスキルにはITスキル以外の様々なスキルが含まれる。代表的な例としては、社会人基礎力（主体性、働きかけ力、実行力、課題発見力、計画力、創造力、発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）やコミュニケーション能力（文書作成、プレゼンテーション、ディスカッション、ネゴシエーション等）等の汎用スキルなどが含まれる。

基準6(5)において、認定対象の企業内資格におけるスキル評価の妥当性を審査する際にはITスキル標準またはデータサイエンティスト・スキルチェックリスト（原則として最新版とする）を参照する。

ITスキル標準ではスキル評価（能力評価）を目的とする「スキル熟達度」と、業績評価（成果に対する価値評価）を目的とする「達成度指標」が定められている。審査の際には、対象となる企業内資格のスキル評価基準が、企業内資格に対応する職種・専門分野・レベルのスキル熟達度の指標を含んでいることを確認するが、企業内資格はそれ以上の評価基準を含んでいても良い。企業内資格の運用の際には、対象組織は個人の実務経験を評価し、評価基準が要求するスキル（実務能力）を社員が発揮したことを確認する必要がある。

データサイエンティスト・スキルチェックリストは、データサイエンティストを対象とする企業内資格を審査する際に参照する。同スキルチェックリストでは見習いレベル（★）から業界を代表するレベル（★★★）までの4つのレベルが定義されているが、それぞれレベル3～6に相当するため、見習いレベルは審査の対象にはならない。同スキルチェックリストでは、各レベルのデータサイエンティストに求められるスキルおよび判定基準が定義されているため、審査の際にはこれらが満たされていることを確認する。

#### 【基準7】 業務遂行能力（コンピテンシー）

対象組織は、資格保持者に求める業務遂行能力を資格毎に示し、資格認証の際にそれを評価する必要がある。

- (1) 資格保持者に期待される業務遂行能力およびその達成方法を示すこと。
- (2) 資格保持者に求める業務遂行能力は、責任性においてITスキル標準等のレベル4相当以上であること。
- (3) 受験者が持つ業務遂行能力の評価方法を定義し、資格に対応する職種・専門分野・レベルの達成度指標等に照らして、その妥当性を示すこと。

**【解説】**

基準6で言及した知識やスキルに関する要件は要素技術に対するものである。一方、業務遂行能力に関する要件は、様々な要素技術を組み合わせて業務を適切に遂行できる総合的能力を対象としている。業務遂行能力は業務に対する説明責任、責任性、自律性、権限および複雑性のレベルによって企業内資格毎に記述される。

基準7(1)において、対象組織は業務遂行能力をどのようにして資格保持者に達成させているかを説明する必要がある。業務遂行能力は教育、訓練、実務経験を通じて達成されることが多いが、達成には実務経験を積むことが不可欠な業務遂行能力もある。そのため、対象組織には資格保持者に求める最低限の学歴または実務経験を示すことも求められる。本基準は、対象組織が能力評価のみを実施するのではなく、高度な業務遂行能力の育成や適切な業務分担にも取り組んでいることを確認するためのものである。

基準7(2)および7(3)において、対象組織は、資格保持者が有する業務遂行能力の程度を顧客等に示し、それを合理的に期待できるような評価を実施する必要がある。業務遂行能力の評価の妥当性を示す際には、個別の企業内資格が主張するレベルとITスキル標準の対応職種・専門分野・レベル毎に定められた要件との同等性が確認できることを、根拠資料に基づいて説明する必要がある。なお、データサイエンティストが有する業務遂行能力を評価する際には、データサイエンティスト・タスクリスト（原則として最新版とする）を参照し、1つ以上のタスクについて評価項目を全て満たすことを、根拠資料に基づいて説明する必要がある。

業務遂行能力の評価手法としては試験、報告書の審査、インタビュー、上司や顧客による評価などが考えられるが、どの方法を採用する場合でも妥当な評価プロセスを用いて適切な評価者による評価を行う必要がある。また、資格保持者は業務においてレベル4相当以上かつ保持する企業内資格に対応する職種・専門分野・レベルの業務遂行能力を発揮した経験を1年以上持つことが想定される。

受験者の業務遂行能力を評価する際には、ITスキル標準のスキル熟達度で職種・専門分野・レベル毎に定められた基準を満たし、達成度指標の責任性の項で職種・レベル毎に示されている業務を自律的に担当する能力があることを根拠資料に基づいて説明する必要がある。審査の際には、達成度指標のビジネス貢献に記述された責任性、複雑性、サイズを例示として活用する。なお、データサイエンティストを対象とする企業内資格を審査する際には、データサイエンティスト・タスクリストを参照する。

ITスキル標準は、職種・専門分野・レベル毎に基準を定めると共に、これをカスタマイズして企業内の資格毎の基準を定めることを認めている。認定対象の企業内資格が、ITスキル標準をカスタマイズして定めている場合は、その妥当性を根拠資料で説明する必要がある。従って、ITスキル標準における「職種・専門分野・レベル」で定義されるマスを複数個まとめて1つの企業内資格と定義とすることも、カスタマイズのあり方として認められる。ただし、例えば、レベル4と5をまとめて1つの企業内資格として定めていた場合には、本資格制度における認定においては、これをレベル4の資格としてのみ認定可能である。この例に対して、企業内においてこれをレベル5の資格として定めていた場合には、審査結果において不適格と判断することになる。

**【基準8】 倫理綱領と行動規範**

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 対象組織は倫理綱領と行動規範を定め、資格保持者がそれを守るように定めていること。</li> <li>(2) 資格認証制度が定めた倫理綱領および行動規範と情報処理学会が定めた認定情報技術者 倫理要綱・行動規範の基本原則が整合していること。</li> </ul> |
|--|

- (3) 対象組織は、倫理綱領や行動規範に違反した資格保持者に対する顧客等からのクレームを受け付け、それを審査する仕組みを持つこと。

#### 【解説】

倫理綱領と行動規範は、企業等の全社員を対象として定められている場合と企業内資格保持者を対象として定められている場合が主に想定されるが、認定対象の資格保持者が守ることが担保されていれば、いずれの手段を用いても良い。また、倫理綱領と行動規範は一括して定めても良い。なお、情報処理学会が認定情報技術者を対象として定めた倫理要綱・行動規範<sup>3</sup>を、企業内資格保持者にも遵守させる仕組みを構築することで、基準 8(1)および 8(2)を満たすこともできる。

#### 【基準 9】 資格の更新

- (1) 資格の有効期限は 3 年以内であること。  
 (2) 資格を更新するための要件およびその妥当性を示すこと。  
 (3) 資格更新の際には、上記の要件の全てを満たすことを確認すること。

#### 【解説】

資格更新の要件およびその妥当性を示す際には、情報処理学会の個人認証制度との同等性が確認できることを根拠資料に基づいて説明する必要がある。従って、基準 10 に示す CPD（継続研鑽, Continuing Professional Development）を併せて実施する必要がある。また、資格の有効期限は 3 年以内とする。

なお、企業内資格制度において、資格の更新や CPD 部分を、情報処理学会の個人認証制度に基づく CPD 及び資格更新制度を用いるように規定することもできる。その場合、企業内資格制度を通じて情報処理学会の認定情報技術者資格を付与された者は、情報処理学会の個人認証制度に基づく CPD および資格更新を実施することで認定情報技術者資格を維持することができる。

#### 【基準 10】 CPD（継続研鑽）

- (1) 資格保持者に対する CPD 要件を示すこと。なお、CPD 要件は、CPD 時間または CPD ポイントで定められていること。  
 (2) CPD 要件が満たされていることを確認する仕組みおよび、要件を満たさない資格保持者に対する措置を説明すること。  
 (3) CPD の目的と認定情報技術者の責務に照らして上記の CPD 要件の妥当性を示すこと。

#### 【解説】

資格保持者に対する CPD の要件を定める際には、対象組織の自主性を尊重するが、認定された企業間での資格の同等性や高度 IT 資格に対する国際的な通用性を確保するために、CPD についても同等性を確保できるように定める必要がある。CPD の要件に関する同等性を示す際には、CPD の目的と認定情報技術者の責務に照らして妥当性が判断できることを、根拠資料に基づいて説明することが求められる。

- ① CPD の目的：クライアントの問題解決のために、日々進歩する情報技術（ICT）や社会情勢の変化に対応して自らの資質を高める。
- ② 認定情報技術者の責務：自己研鑽活動（CPD 活動）を怠ってはならない。

<sup>3</sup> 情報処理学会が学会会員を対象として定めた倫理綱領とは異なる。

なお、CPD 要件の妥当性を示す際には、認定情報技術者 CPD 規程と対応付けることにより、対象組織が定めた CPD 要件を満たすことが、認定情報技術者 CPD 規程を満たすための十分条件であることを示して説明することもできる。

また、企業内資格制度において、情報処理学会の個人認証制度に基づく CPD を用いて CPD 部分を実現するように規定することもできる。

## 用語集

### 対象組織

企業内資格制度の実施主体であり、情報処理学会による認定の対象となると同時に、企業内資格制度に関する対外的な責任を負う。対象組織は責任を負うことを前提にスコープや資格認証組織を自由に定めることができる。企業認定制度においては主に IT ベンダーを想定しているが、情報系の民間資格団体等も該当する。

### スコープ

企業内資格を付与する対象者の範囲(職種およびレベル)を定義したものの、対象組織が自由に定めることができる。

### 資格認証組織

企業内資格制度を運営するための実施体制。対象組織が自由に定めることができる。

### マネジメントシステム

企業内資格制度を運営するために必要な各種の基準やプロセス等のルールおよび、それに基づいて実施される活動。

### マネジメントレビュー

経営層による制度の見直し。内部監査や外部審査の結果、顧客からのフィードバックなどに基づき、制度の改善や経営資源の割り当てなどの処置を行う。

### 知識体系

企業内資格制度において評価される知識とスキルを体系的にまとめたもの。業務遂行能力とは異なり、要素技術に関する知識やスキルを指す。

### スキル評価

個々の IT 人材が保有する能力の評価。人材の採用や業務割り当て等において重要性が高い。

### 業績評価

個々の IT 人材が挙げた成果に対する価値の評価。人事考課において重要だが、個別のプロジェクトや所属企業の価値判断基準に大きく依存するため、統一的な評価を行うことは難しいとされる。「業績に基づくスキル評価」と混同されやすいので、注意が必要である。

### ドメイン知識

対象組織が事業対象とする領域(例:金融, 流通, 小売, 製造, 官公庁, 医療, 教育など)において、

事業を展開する際に必要となる業務知識。

### 非 IT スキル

IT 人材に必要とされる知識・スキルのうち、IT に関するものやドメイン知識に含まれないものの総称。代表的な例としては、社会人基礎力(主体性, 働きかけ力, 実行力, 課題発見力, 計画力, 創造力, 発信力, 傾聴力, 柔軟性, 状況把握力, 規律性, ストレスコントロール力)やコミュニケーション能力(文書作成, プレゼンテーション, ディスカッション, ネゴシエーション等)などの汎用スキルなどが挙げられる。

### 業務遂行能力(コンピテンシー)

知識体系で定義された知識やスキルを組み合わせることで業務を適切に遂行できる総合的能力。共通フレーム 2013 で示されているタスクを遂行する能力などが例として挙げられる。

### 倫理綱領

高度な能力を持った専門職人材を擁する組織が、組織や構成員の社会的信用の維持・向上を図ることを目的として自主的に定めた理念やルール。IT を含む高度技術は、法令の改訂よりもはるかに急速に進歩しており、社会や国民にも大きな影響をもたらすため、法令等を遵守するだけでは、社会的信用を十分には確保できない事例も見られる。そのため、倫理綱領の策定が重要だと認識されている。企業等が SR 活動(社会的責任)の一環として倫理綱領を策定することもある。

### 行動規範

個人が倫理問題に直面した時に、どのように行動すべきかを定めたルール。倫理綱領の中で規定されている場合もある。

### CPD(継続研鑽)

資格保持者が自らの資質向上を目的として行う自己研鑽活動の総称。IT を含む先端技術は急速に進歩し続けているため、資格を取得した後も継続的に最新動向を吸収することが求められる。そのため、国際的に通用する高度 IT 資格や技術士等には CPD が義務付けられている。