

2026 年 8 月 28 日
SCSK株式会社

ビジネス変革と価値創出を加速するデジタルスキル判定制度を導入 ～生成 AI で高度デジタル人材を評価・可視化～

SCSK株式会社(本社:東京都江東区、代表取締役 執行役員 社長:當麻 隆昭、以下 SCSK)は、2030 年のありたい姿である“社会課題の解決を牽引し、圧倒的な存在感と影響力を持つ事業群を展開する企業グループ”に向けて、中期経営計画においてグランドテーマ「Next Dimension 2030～次元の異なる IT カンパニーへの進化～」を掲げております。本中期経営計画で策定した事業戦略を推進する原動力として、AI を起点に業務プロセスや事業を変革し、デジタルでお客様や社会の課題を解決する「AX Enabler」への進化を目指しています。その施策の1つとして、社員のデジタルスキルを客観的に評価・可視化する「デジタルスキル判定制度」を技術職に留まらず全従業員を対象に導入しました。

本制度では、社員が持つ知識と実務経験に基づく実践力を、生成 AI を用いて評価・可視化し、これを通じ社員一人ひとりが段階的にスキルを広げ、深められる仕組みを整備しました。この仕組みを人材育成や職務アサインに活用することで、デジタル人材の拡充とデジタル主体の新事業領域における価値創出を加速していきます。

1. 背景・目的

生成 AI をはじめとするデジタル技術の進化により産業構造が大きく変化する中、企業が競争上の優位性を確立するためには、常に変化する社会や顧客の課題を捉え、DX・AX を実現することが重要となります。そうした中、SCSK は、既存事業の高付加価値化・新規事業領域の開拓・新サービス創出といった、デジタル技術を活用した事業変革の加速に向けて、実践的で高度なデジタルスキルを有する人材の拡充に取り組んでいます。その推進を加速するためには、社員が保有するスキルレベルや実務での発揮状況の客観的な可視化や担う職務や将来キャリアに応じたデジタルスキル習得の具体指標を整備することが課題として挙げられていました。

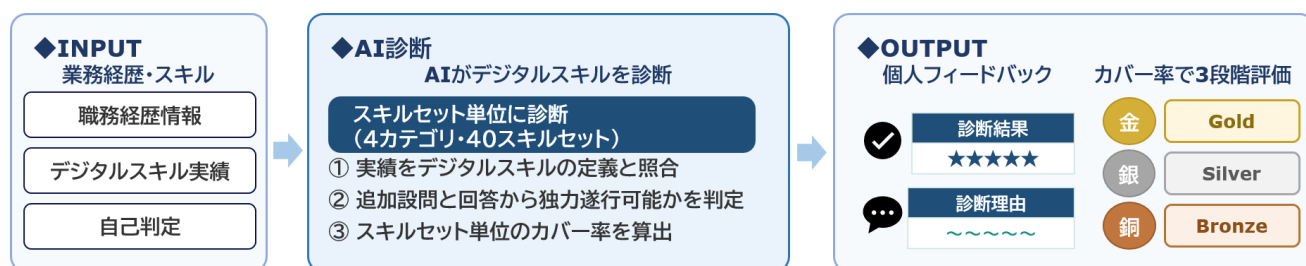
これら課題を解決すべく、新たに「デジタルスキル判定制度」を導入しました。本制度では、デジタル人材に必要な知識・スキルを 40 項目に分解・定義し、その項目単位での保有スキルを知識と実践力の観点から評価・可視化できる仕組みを整えています。これにより、ITSS※をベースとした従来からの専門スキルレベル評価に加え、各事業や職務における顧客ニーズへの対応や提供価値の向上に優先度の高いデジタルスキルの習得を促進し、社員のスキルを底上げするとともに、組織横断的なアサインを通じて実践機会を増やし、高度なスキルを有する人材の育成を加速します。

※IT Skill Standard(IT スキル標準)の略。経済産業省と IPA が策定。IT 関連サービスの提供に必要とされるスキルを明確化・体系化した指標で、11 職種 7 段階のレベルで構成されている。

2. 概要

「デジタルスキル判定制度」は、デジタル人材に求められる知識・スキルを項目ごとに評価し、習得状況を客観的に可視化するとともに、社員一人ひとりの成長に向けたアクションと、組織の戦略的なアサインの双方につなげることを目的としています。主な特長は次の 4 点です。

- **標準準拠の独自スキル体系**: 経済産業省・IPA の「DX 推進スキル標準(DSS-P)」をベースに、当社の実務に合わせて「ビジネス変革」「データ活用」「テクノロジー」「セキュリティ」の 4 カテゴリ・40 のスキルセットとして整理。
- **自己判定+AI 診断**: 本人の自己判定に加え、独力で遂行可能かを AI が診断することで、客観性を確保。
- **バッジによる可視化**: スキルセット単位に習得状況を「カバー率」として算出し、Gold・Silver・Bronze の 3 段階で可視化。
- **資格・研修との連動**: 関連する資格や研修の取得・受講状況も併せて可視化し、実務での実践やストレッチアサイン、次の学びに活用。



※ デジタルスキルの判定には、先日プレスリリースした[生成 AI を活用したスキル評価システム\(Insight Edge 社と共同開発\)](#)と同じ仕組みを利用しています。※特許登録予定(特許査定取得済)

3. 今後の展望

デジタルスキルは、新規事業・新規サービスの創出に必要なだけでなく、既存事業の拡張や付加価値を高める上でも重要なものと位置付けています。実務経験者と応用事例を増やし、事業の価値向上を実現するとともに、その経験を活用する形で、デジタル主体のビジネス獲得・創出も加速していきます。

また、事業戦略を推進する上で求められる人材像に必要なスキルを本制度のスキル体系にマッピングし、“どの人材に、どのスキルが、どの程度必要か”を明確にすることで、社員/組織の目指す姿と現状とのギャップを可視化し、社員一人ひとりの主体的な学びと、組織としての戦略的な人材育成・アサインの双方につなげていきます。

SCSKグループのマテリアリティ

SCSKグループは、経営理念「夢ある未来を、共に創る」の実現に向けて、社会と共に持続的な成長を目指す「サステナビリティ経営」を推進しています。

社会が抱えるさまざまな課題を事業視点で評価し、社会とともに成長するために、特に重要と捉え、優先的に取り組む課題を7つのマテリアリティとして策定しています。

本取り組みは、「多様なプロフェッショナルの活躍」に資するものです。

ーデジタルスキルの可視化と評価・育成基準の整備により、事業変革を担うデジタル人材の育成を推進

ーデジタル人材の拡充を通じて、既存事業の高付加価値化と新事業領域における価値創出を促進

・SCSKグループ、経営理念の実践となる 7 つのマテリアリティを策定

<https://www.scsk.jp/corp/csr/materiarity/index.html>

本件に関するお問い合わせ先

【システムに関するお問い合わせ先】

SCSK株式会社

人事・総務・法務グループ

人事本部 専門性推進部

E-mail: cscs.sp@scsk.jp

【報道関係お問い合わせ先】

SCSK株式会社

サステナビリティ推進・広報本部 広報部 栗岡

TEL:03-5166-1150

※ 掲載されている製品名、会社名、サービス名はすべて各社の商標または登録商標です。