

IT スキル研究フォーラム

タスク定義と達成度指標 ワーキンググループ

活動報告書 2016 年 3 月 23 日

IT スキル研究フォーラム

目次

1	総括	2
2	タスク定義と達成度指標の見直しについて	3
2.1	活動の背景	3
2.2	活動の目的	3
2.3	活動の範囲	4
3	ワーキンググループ	5
3.1	職種別小グループの構成メンバー	5
3.2	事務局	6
3.3	ワーキンググループの構成	6
4	活動概要	6
4.1	全体ミーティング、グループリーダー会議、職種別小グループについて	6
4.2	活動スケジュール	7
5.	検討内容について	7
5.1	セールス・マーケティンググループ	7
5.2	コンサルティング・IT アーキテクト・クラウドグループ	8
5.3	プロジェクトマネジメント・品質保証グループ	8
5.4	アプリケーションスペシャリスト・IT スペシャリスト・ソフトウェアデベロップメントグループ	9
5.5	カスタマーサービス・IT サービスマネジメントグループ	10
5.6	エデュケーショングループ	10
5.7	グループリーダーミーティング	10
6.	成果物	12
7.	提案	12
8.	参考資料	13

1 総括

当ワーキンググループ（以下 WG）の本活動の成果は次の 2 点である。

- ・ 「タスク定義」説明文および設問
- ・ 「達成度指標」修正案

当初、本活動の最終目的はこれらの成果物をスキル診断システム「ISS-DS」（以下 ITSS-DS）に搭載することにより、i コンピテンシディクショナリ（以下 iCD）を活用した人材育成基盤を提供し、企業における人材育成活動や、各エンジニアが自らのキャリアアップを考える際の手助けとなる事をゴールとしていた。しかしながら、検討の過程で、①iCD がまだまだ未成熟であり、用語の統一など細かな部分での課題が残ったこと。②iCD の活用は各企業でカスタマイズして運用する事が前提であること。③達成度指標の修正にあたっては、そもそもの IT スキル標準（以下 ITSS）の課題もあり、職種間整合性を取った上で搭載することが望ましい事。

があったため、前述の 2 点のシステムへの搭載を行わず、各企業にて活用いただくことを念頭にこれらの成果物自体を公開する事を活動のゴールとした。

「タスク定義」説明文については、該当するタスク中分類の説明文を作成した。作成に当たっては、iCD タスク一覧（タスク大分類、タスク小分類、評価項目など）を参考に、極力そのタスクを明確に示し読み手が理解を助ける説明となるようにした。また、「タスク定義」設問については、極力短い文章でそのタスクに定義されている評価項目を測定できるような記述を意識して作成した。

「達成度指標」修正案については、現実的なキャリアチェンジを意識して、職種内で専門性に関わらない統一された基準となるよう記述した。

また、本活動における多くの議論の場で、iCD を企業の人材育成活動や各エンジニアが自らのキャリアアップの検討に活用することを念頭に検討した結果として、下記の事項を提案する。

1. iCD の積極的な活用を促すために、公式な用語辞典の整備が必要
2. 成果物の妥当性を検証するため、独立行政法人 情報処理推進機構（以下 IPA）のプロフェッショナルコミュニティメンバーを念頭に、いずれかの専門性を持つメンバーによる成果物の確認を行う事が望ましい
3. 「ITSS-DS」搭載において、アセスメント受検者の理解を助けるために、設問文から説明文を参照できるような仕組みが必要
4. 次の 2 点に関しての検討ワーキンググループの立ち上げ
 - ① 現 ITSS における職種間不整合を吸収した達成度指標の検討
 - ② 「タスク定義」を「ITSS-DS」に搭載する為の山積み検討

2 タスク定義と達成度指標の見直しについて

2.1 活動の背景

- ・ タスク定義

IPA より iCD が公開されたが、キャリアに合わせたタスク定義がなされていない為、iCD を活用して人材育成の PDCA を回す場合の利用者側の負担が大きいと考えられる。「ITSS-DS」にこの内容を盛り込み、各企業が簡単に iCD を活用した人材育成に取り組める基盤を整備する必要がある。

システムに搭載する上で、各タスクの粒度を見た場合、アセスメント項目として大分類では1項目あたりの範囲が広すぎ、小分類では測定するには量が多すぎる。測定する事を考えれば中分類が妥当であり、また、詳しい説明文も必要である。

- ・ 達成度指標見直し

2008 年の以降、経験値を測る「達成度指標」の改訂がなされていない。

現在の市場にあわせた指標、数値に改訂が必要である。

2.2 活動の目的

- ・ タスク定義

各タスクの中分類に関する説明文、設問を整備することにより測定可能とする。また、タスクを仕事上の役割に応じて定義することで、IT 企業各社の人材育成に役立つ人材像をより明確化する。

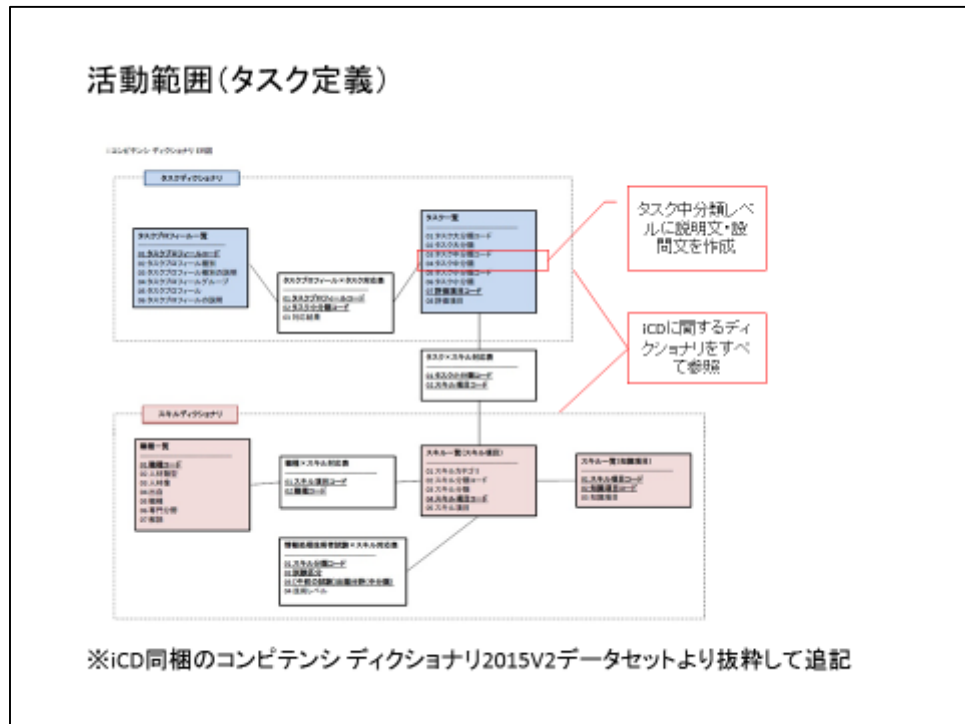
- ・ 達成度指標見直し

指標の見直しにより IT 企業各社の人材育成に役立つ人材像をより明確化し、「ITSS-DS」に盛り込む設問項目を作成、精査する。

2.3 活動の範囲

- ・ タスク定義

iCDの中項目169項目について定義を行い、「ITSS-DS」に設問として盛り込み、スキル調査を実施して分析、精査する。



- ・ 達成度指標見直し

「ITSS-DS」における達成度指標項目。ただし後進の指導・育成、社内講師など全職種共通の「プロフェッショナル貢献度」は今回の改定対象としない。なお技術継承は職種ごとに違うため、見直し対象とする。

- ・ カスタマーサービス・IT サービスマネジメントグループ
 ※川添真智子（ユニバーサルファシリテーションズ）
 志茂吉建（未来科学応用研究所）
 石黒富士雄（キヤノン IT ソリューションズ）
- ・ エデュケーショングループ
 ※村上拓史（日本ユニシス）

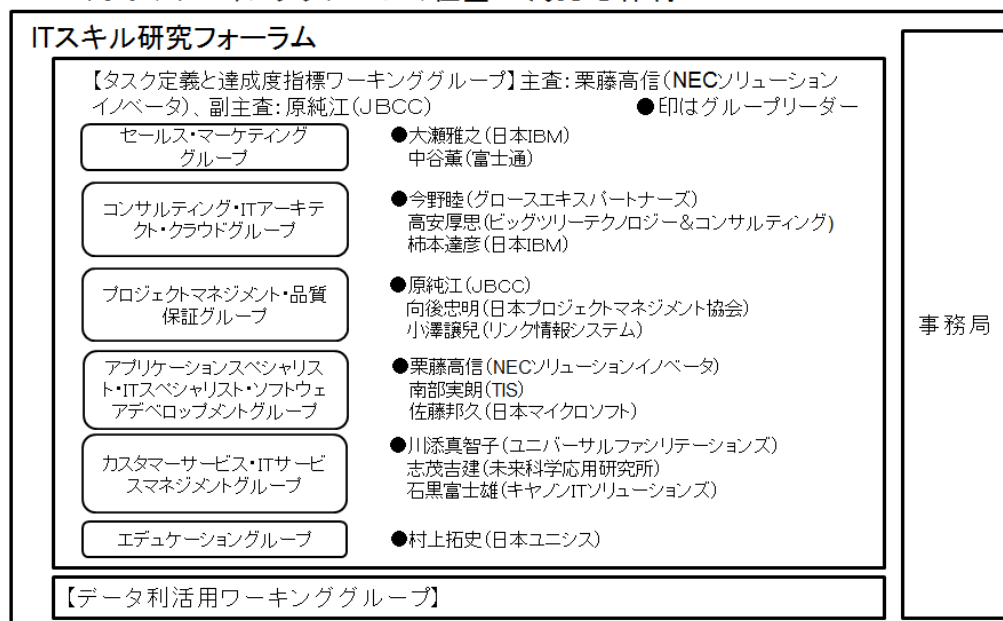
3.2 事務局

- ・ 事務局
 森田哲也（日経BPマーケティング）
- ・ DSユーザー・サポートセンター
 永田好範（ザ・ネット）
 三沢勇（ザ・ネット）
 横地晃司（ザ・ネット）

3.3 ワーキンググループの構成

タスク定義と達成度指標ワーキンググループの構成は次の通り。

iSRF内でのワーキンググループの位置づけおよび体制



4 活動概要

4.1 全体ミーティング、グループリーダー会議、職種別小グループについて

ワーキンググループ発足に際して 2015 年 4 月 22 日にキックオフミーティングを行った。冒頭で職種別小グループの割り当てと、主査および副主査を決定した。その上で、次の3点について確認した。①それぞれのワーキンググループの目的、

②目的に対する考え方、③想定される具体的な作業内容

また、それぞれのワーキンググループの進め方を確認し、全体ミーティングは最小限とし、それぞれの職種別小グループ内で検討した結果をグループリーダーが持ち寄り、グループリーダー会議にて検討、調整する事とした。

4.2 活動スケジュール

活動開始時点でのスケジュールは次の通り。当初予定では7月中に精査、改定を行いシステムへの組み込みを経て、企業への調査協力を依頼する流れであった。

活動スケジュール

	2015年										2016年		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
会議体	★4/22 キックオフミーティング												
精査作業	精査・改定(職種別小グループ)												
システムへの搭載	組み込み(ザ・ネット)												
企業における試行調査	依頼・試行(事務局および協力企業)												
データ分析	分析・精査(職種別小グループ)												
設問修正	変更・修正(職種別小グループ)												
まとめ	まとめ												

5. 検討内容について

5.1 セールス・マーケティンググループ

- ・ 第一回ミーティング 2015年5月11日(月)
作業手順と担当割を決定。タスク定義に関してはタスクの説明文と設問をフィックスさせ、そののち達成度について検討とした。
また、達成度指標に関してはタスク定義(説明文、設問)フィックス後、検討する。主としてビジネス貢献の項目と指標を見直す。プロフェッショナル貢献の技術継承も見直す。分野別とせず、職種で統一の達成度とする。
- ・ 第二回ミーティング 2015年6月19日(金)
タスク定義はたたき台をもとに、説明文および設問の検討。中項目の趣

旨に沿うよう文言、字句修正を行った。設問は、小項目と評価項目の中で主たる「行動」「活動」1つに絞り込んだ。達成度指標は主としてビジネス貢献の項目と指標を見直す。分野別とせず、職種で統一の達成度とする。マーケティング職種、セールス職種とも各自案を作成し、相互の案を検討する。

- ・ 第三回ミーティング 2015 年 7 月 8 日（火）
タスク定義はこの時点で修正なし。マーケ・セールス G の最終案として FIX。達成度指標では、マーケティング職種のビジネス貢献の責任性の品質条件を見直し。プロフェッショナル貢献でレベル 6 と 7 を見直し。

5.2 コンサルティング・IT アーキテクト・クラウドグループ

- ・ 第一回ミーティング 2015 年 5 月 25 日（月）
作業手順と担当割を決定。タスクの説明文と設問例をすでいくつか作成済み。粒度の確認完了。残りの項目に対して説明文と設問を 3 名とも作成し、すり合わせてグループとしての案をまとめる。達成度についても平行して見直しを行い、案をまとめる。
- ・ 第二回ミーティング 2015 年 6 月 16 日（火）
メンバー各自が作成したタスクの説明文案と設問案を検討しながら、すり合わせてグループとしての案をまとめた。達成度指標については、IT アーキテクトの複雑性要件の中に管理できる項目を追加し、レベル 6 と 7 では必須項目とする案、コンサルタントでは、回数など数値を一部見直した。クラウドは、タスク定義がなくハイブリッドで利用するのは珍しくない現状であることから、職種としての定義は廃止すべき。

5.3 プロジェクトマネジメント・品質保証グループ

- ・ 第一回ミーティング 2015 年 5 月 8 日（金）
作業手順と担当割を決定。タスク定義はタスクの説明文と設問を 1 名がたたき台作成、1 名が達成度について見直しのたたき台を作成、検討する。品質保証はプロジェクトマネジメントの案をふまえ、同様の要素、項目で作成する。達成度指標については主としてビジネス貢献の項目と指標を見直す。プロフェッショナル貢献の技術継承も見直す。分野別とせず、職種で統一の達成度とする。

- ・ 第二回ミーティング 2015 年 6 月 11 (木)
タスクの設問はウエイトの高いほうを優先して、ひとつの項目に絞り込む。説明文は具体的記述を追加する。プロジェクトマネジメントでは、顧客への提案力と契約に関するスキルが必須であることを当小グループの意見として提起する。品質保証は、専門分野を「業務システム」と「業務パッケージ」ではなく「プロダクト」と「プロセス」に切り分けなおす必要がある。
プロジェクトマネジメントの達成度指標は、基本構造は現状をそのまま継承し数値の変更も不要。品質保証は、プロジェクトの規模が見えないため、要員数をはずして「年間契約金額」に差し替える案とする。

5.4 アプリケーションスペシャリスト・IT スペシャリスト・ソフトウェア開発グループ

- ・ 第一回ミーティング 2015 年 5 月 20 日 (水)
タスクの説明文と設問例を 2~3 作成し、6 月上旬ミーティングにて粒度ほかすり合わせを行う。担当するすべての項目を埋めて、7 月上旬のミーティングにて全体調整を行う。達成度についても平行して見直しを行い、案をまとめる。それぞれ専門としている職種について見直しを行い修正案をまとめる。主としてビジネス貢献の実績回数、項目数、複雑性など指標の修正が必要と思われる箇所を見直す。プロフェッショナル貢献の技術継承も見直す。分野別とせず、職種で統一の達成度とする。
- ・ 第二回ミーティング 2015 年 6 月 9 日 (火)
タスクの説明文と設問について再度意識合わせ。タスクの説明文と設問作成例を元に、説明文と設問の記述粒度すり合わせ。事務局より次のように説明がありメンバーにて再確認。
『説明文は、中項目の言葉の意味を読み手が正しく理解できること。設問は、スキル診断受診者が自分で「できる」「できない」度合いを 5 段階から容易に選択できる一文とすること。』
上記を踏まえて全項目の説明文と設問を作成する。説明文は、小項目および評価項目の言葉を盛り込みまとめる。設問は評価項目の言葉をまとめるのは難なので、評価項目を踏まえて中項目にあたる言葉で表現する。IT スペシャリストのタスクは、「物理的に」「論理的に」レスポンスを出せるかどうか、を軸に据えて文章作成を行う。
達成度指標については、ビジネス貢献の複雑性の項目や表現がいかどうかのみ見直す。変更するなら、全職種のバランスを見て変更する必要がある

り、ある特定の職種だけを変更することはできない。

プロフェッショナルコミュニティで、検討してまとめたものを見直せるかどうか。IT スペシャリストは IT アーキテクトとの整合性も踏まえる必要あり。

- ・ 第三回ミーティング 2015 年 7 月 3 日（金）
タスクの説明文と設問の記述すり合わせ。設問はひとつの「行為」に絞込み。説明文は小項目の要素を入れて記述。小項目や詳細項目も用語、文言等が古いものがあり適宜修正する。達成度指標については見直しを行ったが、職種とも修正すべき箇所はなし。

5.5 カスタマーサービス・IT サービスマネジメントグループ

- ・ 第一回ミーティング 2015 年 5 月 12 日（火）
作業手順と担当割について確認。3 名で分担してタスクの説明文と設問を作成しすり合わせを行いつつ、達成度見直しを行う。達成度指標については専門としている職種ではないほうの職種について第三者の立場で見直し、相互に意見交換のうえ修正案をまとめる。主としてビジネス貢献の項目と指標を見直す。プロフェッショナル貢献の技術継承も見直す。分野別とせず、職種で統一の達成度とする。
- ・ 第二回ミーティング 2015 年 8 月 19 日（水）
タスクの説明文、設問の「～するために」などの部分を削除し「監視、実行、評価、改善」を「管理」の一語に圧縮してシンプルな文章に修正。達成度指標では、カスタマーサービス、IT サービスマネジメントとも責任性の実績回数は、職務内容から他の職種のように「回数」をカウントできないため、「経験年数」とする。文言、回数、要件などは職種内でひとつに統一し、プロフェッショナル貢献の貢献度合い記述と「技術継承に対する実績」回数の変更は他職種とのすり合わせの上、決定する。複雑性のサイズのレベル 3、4、5 について、指標はレベルごとにひとつずつ記述する。

5.6 エデュケーショングループ

メンバー1 名の為、ミーティング無し。

5.7 グループリーダーミーティング

- ・ 第一回ミーティング 2015 年 7 月 27 日（月）
タスク定義

各グループの設問案、説明文案について相互に質問、意見交換を実施。

- ・ 設問と説明文の画面表示について
設問を短文にしたことに伴う、説明文へのアクセス向上
⇒表示方法を考える（iSRF「DS ユーザー・サポートセンター」）
- ・ 設問と説明文の表記、文言について
設問の意図を理解する為に一部、短くせずに残っている部分がある。
⇒説明文もキモとなる部分を小分類、詳細項目から抜き出して記述する（各職種別小グループ）
- ・ クラウド職種について
タスク定義がなくハイブリッドで利用するのは珍しくない現状である。
⇒WG としては廃止を提案。iSRF として検討。
- ・ 品質保証の分野について
現行の「業務システム」と「業務パッケージ」を「システム開発」と「ソフトウェア製品開発」に変更を提案
⇒WG として変更を提案。現在の品質保証の分野名称を変更する方向で検討（iSRF「DS ユーザー・サポートセンター」）
- ・ 表記のゆれについて
使われている用語が古いものや、職種によって不統一となっている。
⇒用語や「てにをは」などは各職種内で統一されていけばよしとする。

達成度指標

- ・ 各グループの達成度指標見直し、変更案について相互に質問、意見交換。指標は職種ごとで統合する方向。（詳細は議事録参照）

上記を踏まえた修正案を各職種別小グループにて作成する。再度グループリーダーミーティングを実施して最終調整を行う。

・ 第二回ミーティング 2015 年 11 月 17 日（火）

タスク定義

診断に組み込むためのタスク定義（説明文）と設問に対する重み付け表（山積み表）の作成および検証について意見交換。次年度以降も活動を継続するという前提のもと、次の手順を iSRF に対して提案。

- 1) 2 年前の「ITSS-DS」設問精査ワーキンググループにて作成した山積み表を IPA が作成した共通キャリア・スキルフレームワーク（以下 CCSF）と iCD の対照表を使って、自動的に振り当てて山積み

表の「暫定版」を作成してもらう。

2) WG メンバー各小グループにて、山積み表修正。CCSF 版にないデータサイエンス、情報セキュリティなどのタスクについては山積み表追加工作成。

3) CCSF 版での診断結果を、新山積み表にて再判定し、集計。

4) WG メンバーにて診断結果を検証し、必要に応じて山積み表を修正。

達成度指標

大幅な修正案の職種と修正なしの職種があるため、レベル判定に職種間でアンバランスな結果が出てしまうことが想定されるため、達成度指標案の扱いをどうするかを検討。WG として次の内容を iSRF に対して提案。

1) もともと、職種によって内容に妥当性を欠く職種、レベルがあったため修正した。また職種間のバランスは考慮しなくても、職種内でのレベル感が合えば良いので、WG としては診断システムに組み込んでも良いと考える。新しいシステムにいつ、どのように組み込むかは iSRF 事務局と理事会の判断にゆだねる。

ただし、達成度そのものは、キャリアパスの考え方を根本から考える必要がある。キャリアチェンジした場合にはいったん「仮免許」としてレベルが下がるのが当たり前。職種定義、新人材像も含めて白紙から時間をかけて作り直す必要がある。根本的な修正は別途、議論する必要がある。

6. 成果物

「タスク定義」は定義（説明文）と設問を成果物とし、「達成度指標」は修正案を成果物とする。成果物概要は一般公開する。公開内容と公開時期は、事務局と理事会の判断にゆだねる。（＊成果物概要は末尾参照）

7. 提案

- ・ 達成度指標については、職種間を通じて調整しながら見直す必要がある。
たとえば、IT スペシャリストは IT アーキテクトとの整合性も踏まえる必要ある。
（IT スペシャリスト/アプリケーションスペシャリスト/ソフトウェアデベロップメントグループ）
- ・ 最終的に WG 全体でまとめたものを IPA のプロフェッショナルコミュニティメンバーほかに見てもらいたい。（IT スペシャリスト/アプリケーションスペシャリスト/ソフトウェアデベロップメントグループ）

- ・ クラウド人材はITアーキテクトおよびそれぞれの職種に包括していると考え、廃止の方向で考えるべきではないか（コンサルティング・IT アーキテクト・クラウドグループ）
- ・ iCD に用語辞書が必要（コンサルティング・IT アーキテクト・クラウドグループ）
- ・ 本 WG の活動結果であるタスク定義（説明文）と設問を、「ITSS-DS」に搭載するにあたっての活動を、2016 年度も継続して行う（グループリーダー会議）
- ・ レベル判定に職種間でアンバランスな結果が出てしまうことが想定される達成度指標に関して、「ITSS-DS」に搭載するか否かの判断は iSRF 事務局と理事会にゆだねる（グループリーダー会議）
- ・ アセスメント実施時に、設問の文章だけでは理解できない受診者に対する説明文参照の仕組み化が必要（グループリーダー会議）

8. 参考資料

- ・ 議事録（全体ミーティング、グループリーダー会議、各職種別小グループ）
- ・ 成果物概要
 - ・ タスク設問、説明文案
タスク中分類に対して測定する際に利用する設問案と説明文案。
 - ・ 達成度指標見直し案
職種内で専門分野に関わらず統一した指標案

以上