

ITSS－DS改訂設問精査ワーキンググループの活動概要

平成25年5月22日
ITSS-DS改訂設問精査ワーキンググループ
主査 中谷 薫
(NPO法人高度情報通信人材育成支援センター)

1. ITスキル研究フォーラムにおけるWG活動

(1) WG活動の目的

- ・それぞれのテーマにおいて、企業にとって役立つツールやドキュメントをまとめ、公開して役立てて頂くこと

(2) ITSS-DS改訂設問精査WGの立ち上げ

① 目的

- a) スキル項目の見直しと改訂により企業各社の人材育成に役立つ人材像を明確化し、診断システムを提供する
- b) ITスキル標準で定義されている各種のスキル項目を、CCSFをベースとしたタスク・スキルに置き換える(iSRF で選別済)

② 設問精査

a) 精査全体の考え方

- ・CCSFのスキル項目をベースにして、必要に応じて設問の統合、文言修正を実施
- ・共通設問として、パーソナル系、プロマネ系、契約・コンプライアンス・事業継続・人的資源管理の絞り込み設問を新たに追加
- ・各職種100設問程度に絞り込み

b) 精査の手順

- ・2月20日キックオフミーティングで精査方針の確認
 - －複数の職種毎に2～3名でグループを形成し、設問精査
 - －3月中にグループで精査
- ・4月10日全体ミーティング
- ・iSRFにて、精査結果をまとめ、各グループへ通知

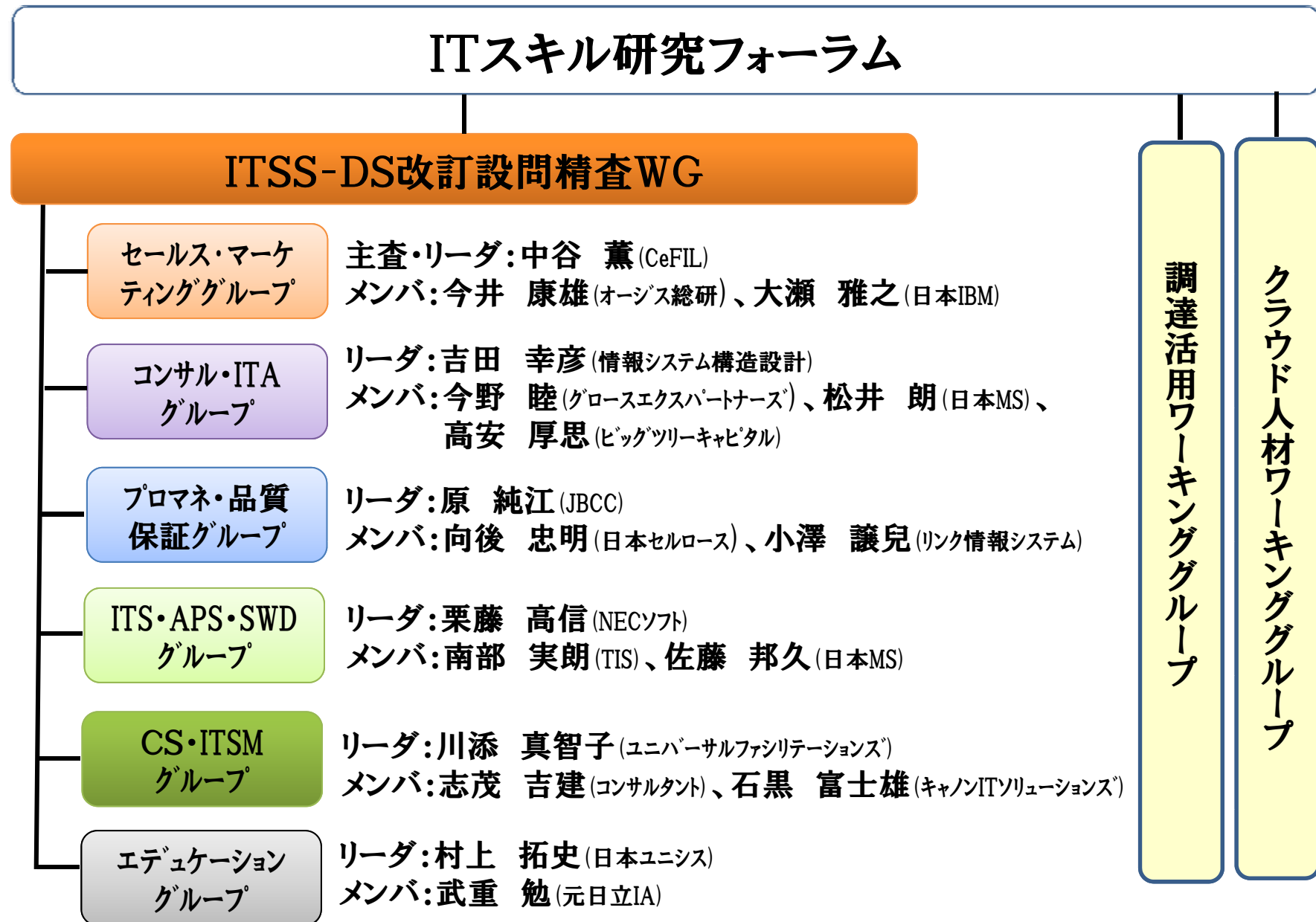
【まとめの手順】



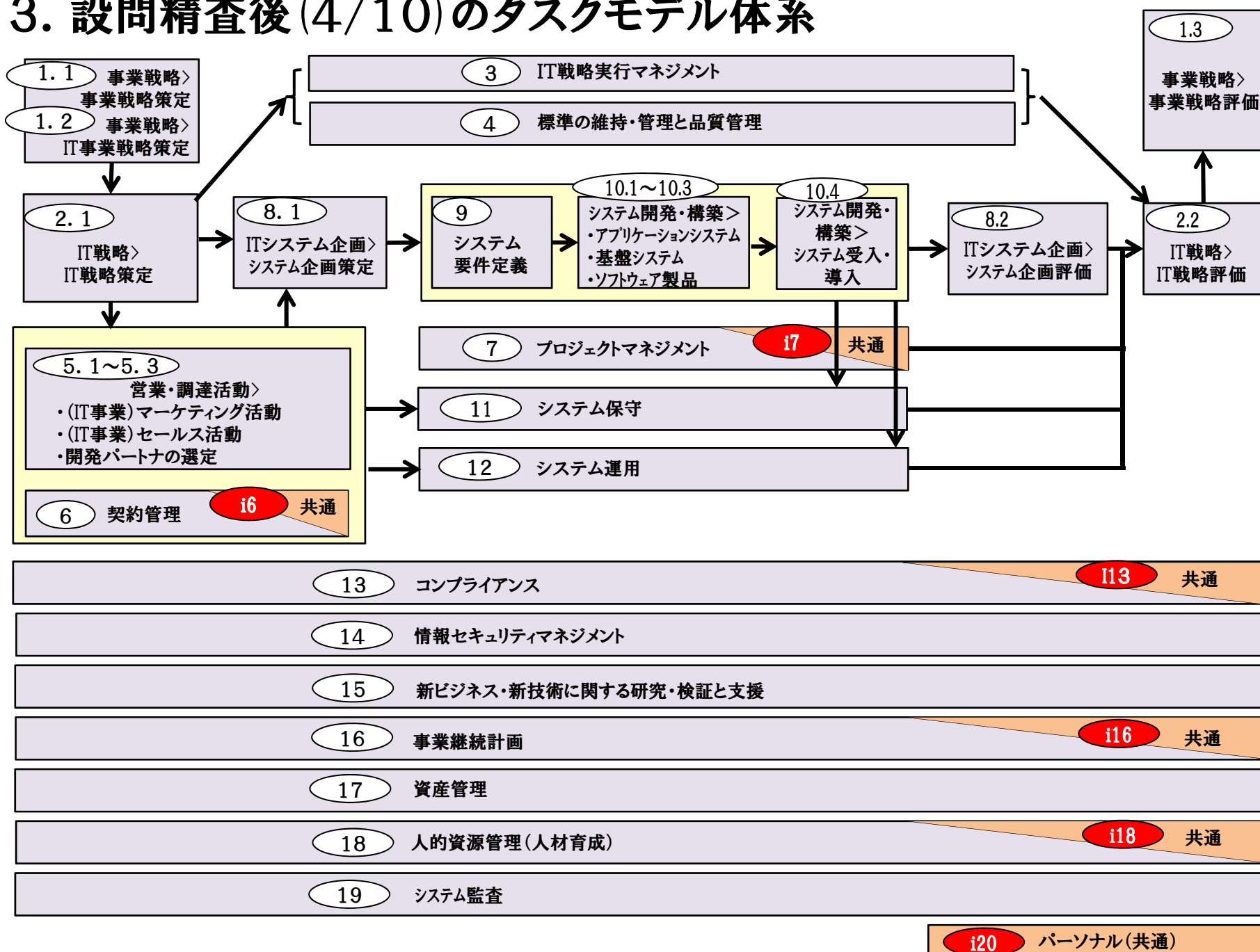
【まとめ骨子】

- * 各職種の設問数は100問前後とする
 - * 職種内専門分野はすべて同じ質問のマッピングとする
 - * 第3階層タスクに紐付く設問は3問程度とする
 - * 第3階層タスクに紐付く設問は一意であり、職種毎に違ったマッピングを行わない
 - * 全職種共通の設問は、第1階層に「共通スキル」を新設しまとめた
 - * 3月末に改訂公表された最新のCCSFスキルコンテンツを取込んだ
 - * エデュケーションに専門分野としてラーニングコンサルタントを追加した
 - * レベル算出時の主／従の定義は、スキル調査後に分析し再定義する
- ・5月16日グループリーダーによる最終調整

2. ITSS-DS改訂設問精査WGのグループ構成



3. 設問精査後 (4/10) のタスクモデル体系



4. 精査結果まとめ作業内容のタスクモデルへの反映

(1) CCSF3月末改訂版の取り込み

- ①カスタマサービスマネジメント(20)
- ②ファシリティ設計・施工・保守(21)
- ③システム基盤保守(22)

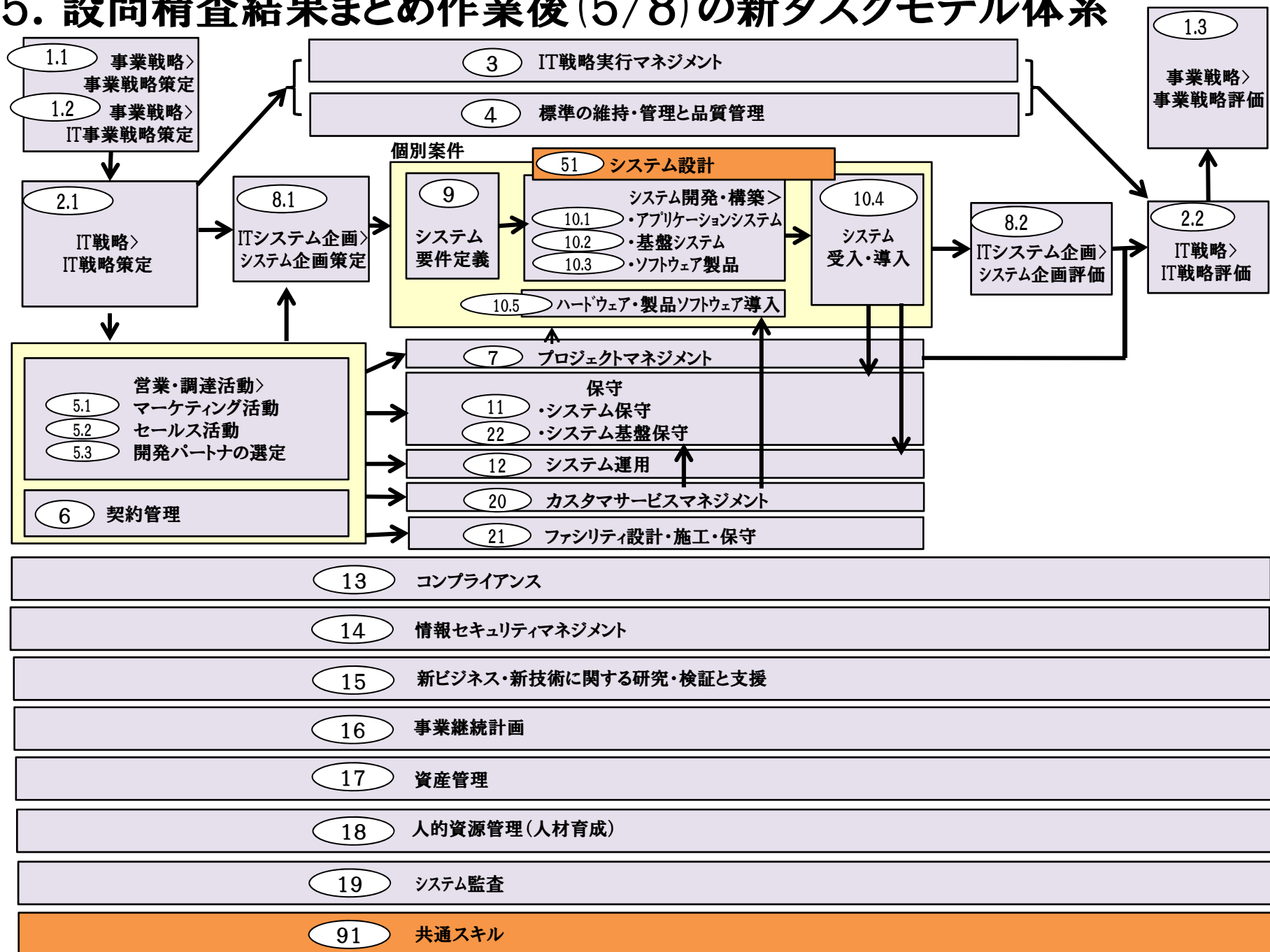
(2) 共通設問は、第1分類を新設して集約

- 契約管理(6)
- プロジェクトマネジメント(i7)
- コンプライアンス(13)
- 事業継続計画(16)
- 人材戦略運用(18)
- パーソナル(i20)

集約

第1分類
共通スキル(91)

5. 設問精査結果まとめ作業後 (5/8) の新タスクモデル体系



6. 新タスクモデル体系での設問数

マーケティング固有設問	セールス固有設問	コンサルタント固有設問	ITアーキテクト固有設問	プロジェクトマネジメント固有設問	ITスペシャリスト固有設問	APスペシャリスト固有設問	SWデベロップメント固有設問	カスタマサービス固有設問	ITサービスマネジメント固有設問	エデュケーション固有設問	品質保証固有設問
70問	83問	55問	92問	62問	75問	70問	63問	87問	90問	65問	49問

全職種共通設問:31問

⑥契約管理:3問、⑦プロジェクトマネジメント:9問、⑬コンプライアンス:2問
⑯事業継続計画:2問、⑱人的資源管理:3問、⑳パーソナル:12問

7. スケジュール

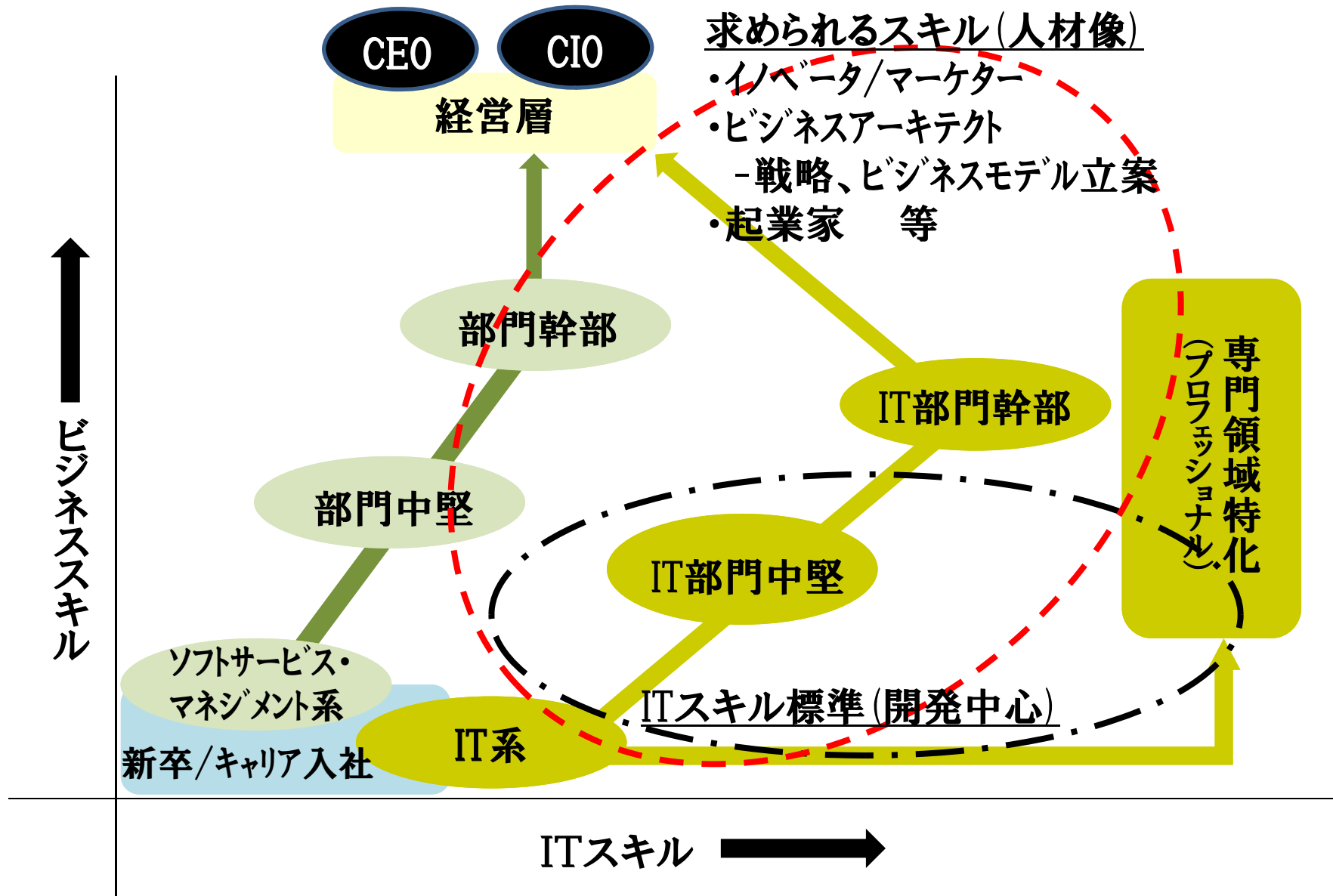
- (1) 2月20日 : キックオフミーティング
- (2) 4月10日 : 第2回ミーティング
- (3) 4月中～下旬 : iSRF側で各グループ案をもとに第一次案作成
- (4) 5月16日 : グループリーダーによるミーティング
- (5) 5月22日 : ワーキンググループ合同報告会
- (6) 5月下旬 : 診断システムへのビルトイン
- (7) 6月17日～8月18日 : 全国スキル調査実施
- (8) 9月下旬～12月 : 全国スキル調査によるデータをもとに分析、検証
- (9) 11月中～下旬 : iSRFセミナーにおいて、活動中間報告
- (10) 2014年2月～3月 : 最終報告書まとめ

セールス・マーケティンググループ 設問精査の考え方

平成25年5月22日
セールス・マーケティンググループ
中谷薫、今井康雄、大瀬雅之

設問精査について1

求められるスキル



設問精査について

1. 設問精査の考え方

・求められるスキル(人材像)をイノベータ、ビジネスアーキテクト、起業家等と想定した場合、セールス・マーケティングGでは、以下をグループ共通設問として精査

(1) 事業戦略＞事業戦略策定

(2) 事業戦略＞IT事業戦略策定

・顧客分析、ターゲット・市場分析、自社分析、ビジネスプラン策定、対象領域ビジネス

(3) 営業・調達活動＞IT事業

・顧客要件調査分析、市場調査、顧客満足度管理

(4) 新ビジネス/新技術＞新ビジネス企画

・最新技術検証

2. 精査内容

(1) 大分類1.1を追加

(2) 大分類1.2

①通番13、19、20を19へ統合

②通番19～33の第2階層文言を変更

(3) 大分類1.3

・通番35と36、37と38、39と40を統合

(4) 大分類2.1、2.2、3を追加

(5) 大分類5.1

①通番120および122～131は、通番16および24～33と同一設問のため削除

②通番137と138を統合

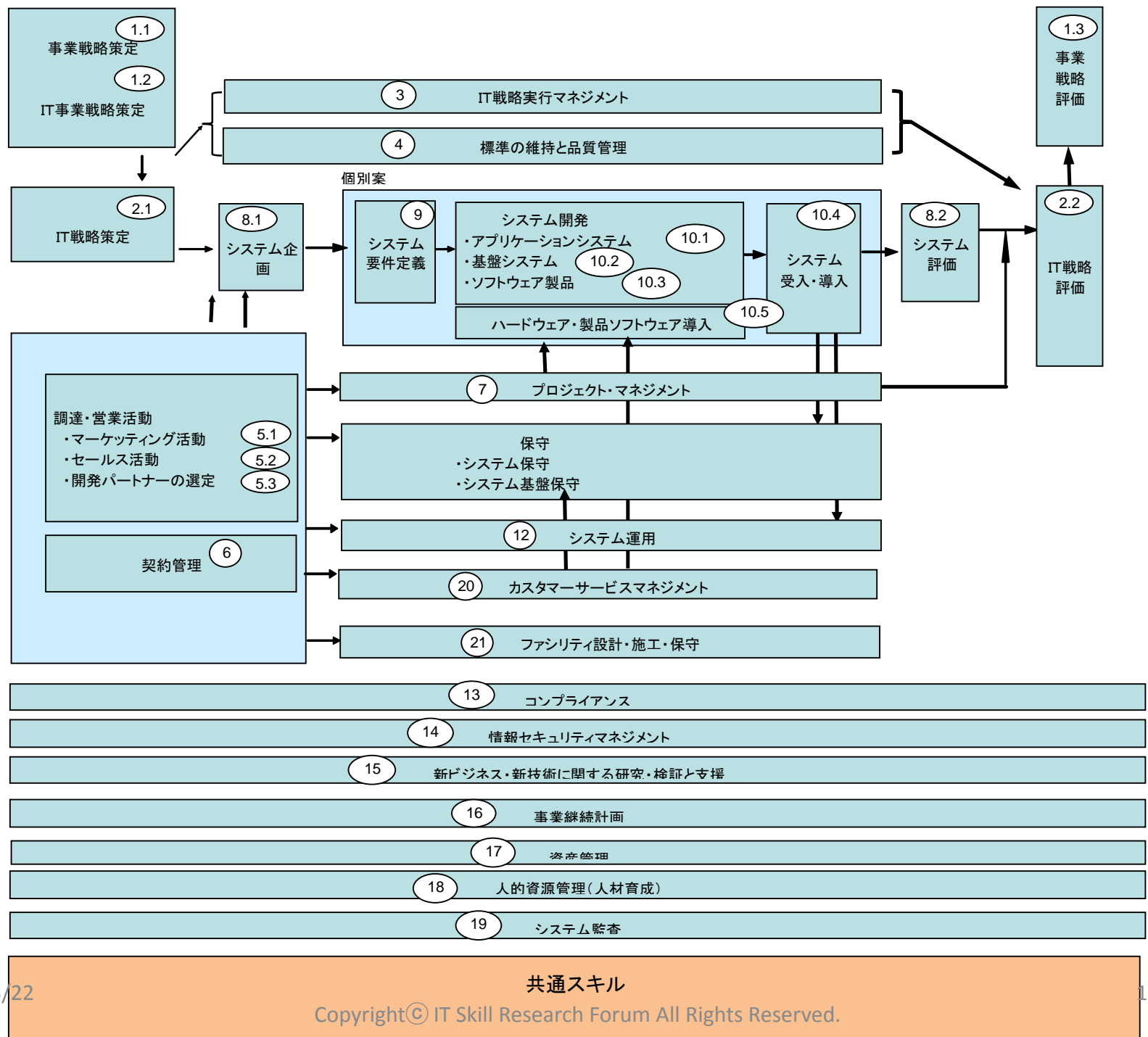
(6) 大分類5.2

・通番152と153、165と167、172と173、174と176、187と190、188と189を統合

(7) 大分類5.3

・通番206～225は、プロジェクトマネジメントの職務と判断し、削除

(8) 大分類15を追加



ワーキンググループ合同報告会資料

コンサルタント・ITアーキテクトグループ 設問精査の考え方

平成25年5月22日
吉田幸彦、今野睦、松井朗、高安厚思

【コンサル・ITアーキテクト】グループの考え方

◆IT Architect:

- ・そもそも、ベンダーの立場に立った(ITSSの立場に立った)視点でレビューしている。
- ・Function Spec(論理仕様)まとめの主体はITA。
Component Selection(物理実装(手組み/製品)選択)の主体はAPS/ITS。
- ・運用系はITSMを主体とした。
- ・そのアクティビティ(タスク)で全体構造の決定に関わる主体はITA。
設計・実装に関わる主体はAPS/ITS。

◆Consultant:

- ・CCSF定義を前提に考えると戦略コンサル系のタスク定義に比べてインダストリ・カットな定義がウエイトが低く見受けられる。
- ・したがって、一部のコンサルにとってiSRFの出題で困惑する場合があるかも知れない。
- ・プロジェクト管理系タスク(iSRF追加)はカテゴリ”2”としている。

プロジェクトマネジメント&品質保証グループ 設問精査の考え方

平成25年5月22日
PM&品質保証グループ
原純江
向後忠明
小澤讓兒

「品質保証」の設問精査の考え方

1. 人材像の見直し

専門分野が「業務システム」と「業務パッケージ」であり、明らかにアプリケーションスペシャリストに対応している

管理対象を「開発工程」としているが、設問は「ソフトウェア製品」に関するものが多い

→人材像にある「開発工程」の記述を見直す

2. 専門分野による主・従の差はない

3. 「品質目標」を達成することが重要

4. 共通スキルのプロジェクト管理の重要度については、他の職種と異なる

今後の課題として、「開発工程」に対する品質保証を見直すことが必要である。

品質保証の人材定義

システムの信頼性を高めるために、ソフトウェア品質の向上と品質欠陥のリスク管理に関する戦略立案・実施、成果物の品質要求の明確化、測定、評価、改善を行う

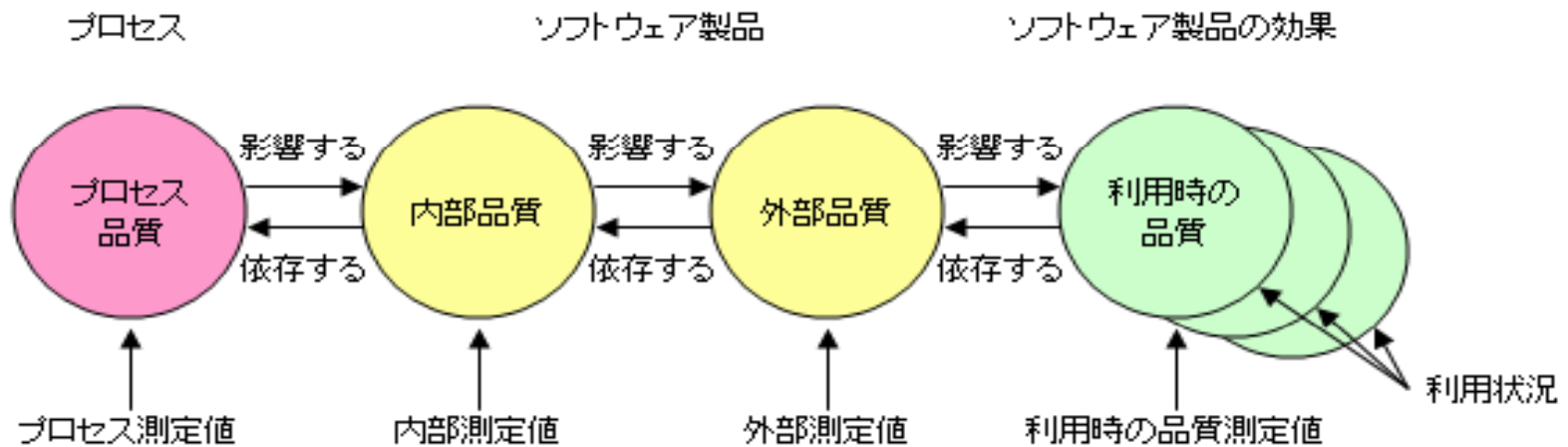
<新案>

- 業務システム
 - ITソリューションの設計、開発に対する品質の管理と保証を行う~~(内部品質に対する保証)~~
- 業務パッケージ
 - OS、ミドルウェアを活用したパッケージ製品に対する品質の管理と保証を行う~~(内部品質に対する保証)~~

<現行>

- 業務システム
 - ITソリューションの設計、開発に関わる開発工程に対する品質の管理と保証を行う(内部品質に対する保証)
- 業務パッケージ
 - OS、ミドルウェアを活用したパッケージ製品の開発工程に対する品質の管理と保証を行う(内部品質に対する保証)

参考資料) 品質保証の考え方



ISO 9126-1 (JIS X 0129-1)から引用

「品質保証」の設問精査結果

1. プロジェクトの品質目標の設定

「スコープ計画」に品質基準、プロジェクト情報(品質)に関して、主担当とする

2. プロジェクトマネジメント(一般)に関する役割

人材像を「工程の管理」から「開発の成果物」に変更したことに伴い、プロジェクトマネジメント(一般)を従業務(2)に変更

3. テストに関する役割

「業務パッケージ」で、業務の重みを従から主に変更

「プロジェクトマネージャ」の設問精査の考え方

1. 設問数を削減するため、一連のタスクと考えられるスキル項目の設問はまとめる
2. PMの業務範囲を明確にする
特に要件定義フェーズの位置づけ
要件定義作業そのものは、PMの業務範囲ではない
3. 近年、契約がプロジェクトに与える影響が増大しているため
PMとしての契約への関わり方を考慮する

「プロジェクトマネジメント」の設問精査結果

1. 設問数

1:82項目

2:29項目(共通を含む)

計:111項目

2. 契約に関する項目を設問に追記

3. 「システムの特性に適合したライフサイクルモデル、システム開発技法の選定」に関しては、今後必要なスキルと考え「2従業務」で追加

「一般プロジェクト管理」設問精査の考え方 & 精査結果

設問数を削減するために、従来の第3階層(小分類)から最も重要スキルの設問に絞り込む



設問数を30問から9問に

第3階層(小分類)を9階層から3階層(立ち上げ、実行管理、終結)に簡素化

ITS/APS/SWDグループ 設問精査の考え方

ITS/APS/SWDグループ
栗藤高信、南部実郎、佐藤邦久

設問精査方針/精査結果

- 設問精査方針
 - － いずれの職種もPM配下で活動する前提とする
 - － 文言のレベル感はL3-L4を目処にする
 - － トータル100項目を目処に集約する
 - ITS、APSについては項目を削除する方向
 - SWDについては不足が出れば追加する
 - 精査結果概要
 - － 方針に則り、PMに関する項目を薄くする
 - 結果として共通項目に
 - － パーソナルに関する項目はすべて除外する
 - 粒度が異なるため除外
 - 他の設問で測れるため除外
- ⇒結果としてはこちらも共通項目に

精査項目

削:削除、追:追加、変:変更(主から従へ)、
纏:2項目以上を1項目に

• ITS

- セールス : 3項目(削 187,188,193)
- PM : 11項目(削 i1,i2,i5,i9,i11,i12,i13,i18,i23,i25,i27)
- システム要件定義 : 2項目(纏 471,472 削 483)
- システム設計(PT) : 3項目(纏 599,600,601 削 604)
- システム設計(管理): 2項目(纏 615,616 削 618)
- 構築(NW) : 1項目(削 677) ・最新技術 : 2項目(削 1077,1078) ・技術支援 : 2項目(削 1084,1086)
- パーソナル: 12項目(削 i31-i42)

設計部分の重複を纏めた

• SWD

- 営業・調達活動 : 5項目(削 187-189,193-194)
- プロジェクトマネジメント : 14項目(削 i3-i7,i10,11,i14,i18, i23,i25-i27,i29)
- 新ビジネス・新技術に関する研究・検証と支援 : 5項目(削 1093-1097)
- システム開発・構築>ソフトウェア製品 : 18項目(追 739-756)
- システム開発・構築>ソフトウェア製品 : 18項目 (変 695-700(基本ソフト、ミドルソフト), 700-717(基本ソフト、応用ソフト))
- パーソナル : 12項目(削 i31-i42)

テスト部分が薄いので若干追加した

• APS

- 営業・調達活動 3項目(削 187,188,193)
- プロジェクトマネジメント 4項目(削 i5,i23,i25,i27)
- システム要件定義 2項目(纏 471,472)
- システム開発・構築 4項目(削 565,566,572,574)
- 新ビジネス・新技術に関する研究・検証と支援 3項目(削 1078,1079,1084)
- パーソナル : 12項目(削 i31-i42)

テスト部分が厚いので若干削った

ワーキンググループ合同報告会資料

CS・ITSMグループ 設問精査の考え方

平成25年5月22日
川添真智子、石黒富士雄、志茂吉建

CS・ITSMグループの設問精査の考え方

◆CS/ITSMグループの担当は、以下の2職種である。

- カスタマーサービス
 - ・ファシリティーマネジメント
 - ・ソフトウェア
 - ・ハードウェア
- ITサービスマネジメント
 - ・サービスデスク
 - ・オペレーション
 - ・システム管理
 - ・運用管理

◆カスタマーサービスについては、専門分野のファシリティーマネジメントについては、現在のスキル項目以外に専門的な領域のスキル項目が必要と判断される。
しかし、必要と思われるスキル項目のすべてを追加できる状況ではないため、現在定義されているスキル項目を精査対象として、新たなスキル項目の追加は検討しない方針とする。

◆ITサービスマネジメントについては、現在専門分野ごとのスキル項目の定義がされておらず、ITサービスマネジメント職種で共通となっている。
そのため、専門分野別に割り当てられるスキル項目がないかどうかと、比較的共通するスキル項目が多いプロジェクトマネジメント職種に主に該当すると思われるスキル項目を対象に排除する方針とする。

エデュケーショングループ 設問精査の考え方

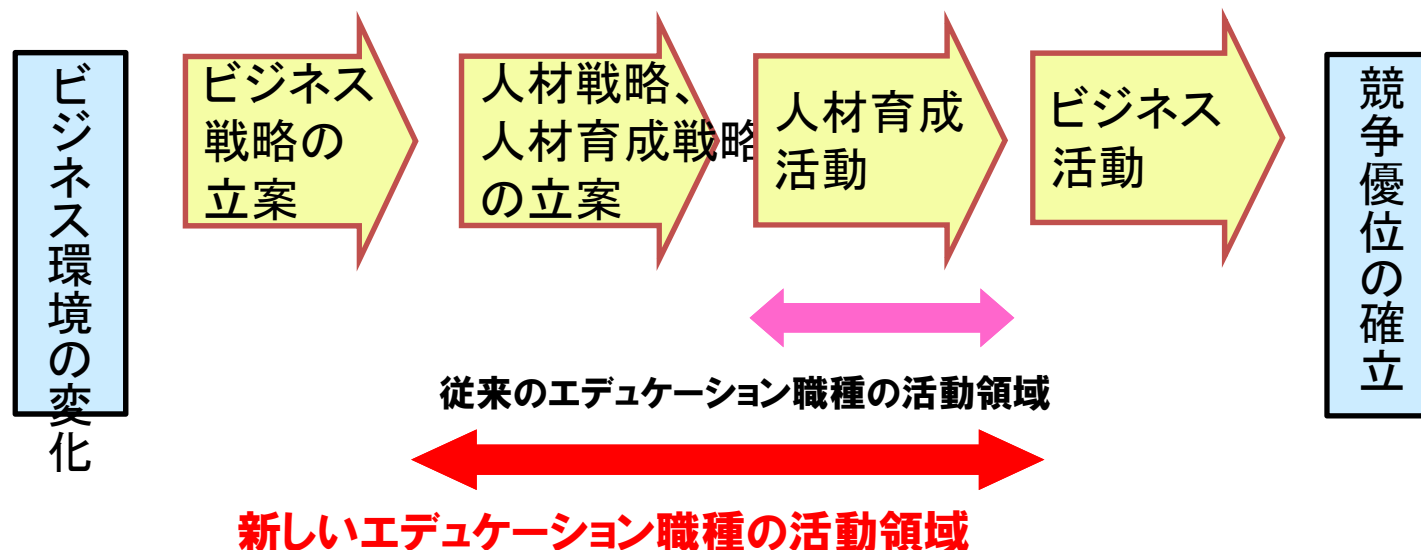
2013.5.22

エデュケーショングループ

**村上 拓史
武重 勉**

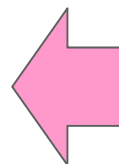
改訂方針

エデュケーション職種に求められる活動領域の拡大(2008,2009 EDUプロコミ活動より)



役割定義

企業の経営戦略／事業戦略に基づく人材育成要求を分析し、人材育成戦略や研修体系を策定する。また、担当分野の専門技術と研修に関する専門技術を活用し、ユーザのスキル開発要件に合致した研修カリキュラムや研修コースの設計、開発、実施、評価を行う。



今までの役割定義(ITSS V3)
担当分野の専門技術と研修に関連する専門技術を活用し、ユーザのスキル開発要件に合致した研修カリキュラムや研修コースのニーズの分析、設計、開発、運営、評価を実施する。

エデュケーション職種の役割の再定義と専門分野の追加(EDUプロコミ活動より)

役割に基づき、研修企画、インストラクションに加え、
ラーニングコンサルタントを新たな専門分野として追加する

区分 \ 活動領域	人材戦略 策定	人材育成 戦略立案	人材育成 構想立案	人材育成 要件定義	コース企画	コース設計、 教案策定	コース開発/ トライアル 実施	実施	評価 (評価対象は 異なる)
ラーニングコンサルタント									
ラーニングデザイナー									
ラーニングファシリテータ									

●ラーニングコンサルタント

企業の経営戦略／事業戦略に基づく人材育成要求を分析し、人材育成戦略(人材ポートフォリオ分析, 人材モデル／キャリアパス定義, 人材育成諸施策)の策定や研修ロードマップ・研修コース体系の企画を行う。

●ラーニングデザイナー(≡研修企画)

ニーズに対応した研修の企画設計、研修コース体系、コース、教材作成及び実施形態(集合研修、eラーニング)を設計するとともに、コース開発のリード、研修の評価基準の設計、実績評価及び管理を行う。

●ラーニングファシリテータ(≡インストラクション)

個別の研修コースにおけるファシリテーション(インストラクションを含む)を行うとともに、運営管理及び実績評価を行う。

※研修企画、インストラクションに関しては、専門分野の名前は変更しない

設問精査の考え方

- ① エデュケーション職種の新たな専門分野として、ラーニングコンサルタントを追加する
- ② ラーニングコンサルタントの主たる活動領域である、人材戦略策定、人材育成戦略立案、人材育成構想立案に関するタスク・スキルをカテゴリ1として設定する
- ③ ラーニングコンサルタントの従たる活動領域である、人材育成要件定義に関するタスク・スキルをカテゴリ2として設定する
- ④ 事業戦略(1.1、1.2、1.3)、IT戦略(2.1)のうち、ラーニングコンサルタントの活動に関連するタスク・スキルをカテゴリ3として設定する
- ⑤ 再定義したエデュケーション職種の役割からみて、大項目“人材資源管理(18)”のタスク・スキルに欠落している設問を追加する
- ⑥ ⑤で追加した設問をそれぞれの専門分野にカテゴリ1,2,3として割り当てる

設問精査の内容

- ① ラーニングコンサルタントのタスク・スキルに以下を追加
タスク大項目1.1、1.2、1.3、2.1、5.1、18
- ② ラーニングコンサルタントのタスク・スキルに以下を追加
タスク大項目18の通番1167、1168、1169
- ③ タスク大項目18、第2階層“人材戦略作成・立案”に、第3階層として“タスク・スキル、人材像の定義”タスクを追加し、以下の3設問を設定
 - ・経営戦略、事業戦略を達成するためにどのような機能構造が必要になるかを具体的に定義し、それに基づいたタスク分析
とスキルマッピング、および人材像の定義ができる
 - ・事業計画から機能ごとに必要なボリュームを算出し、人材像ごとの目標数を作成できる
 - ・人材像ごとの育成シナリオと優先度に基づいた人材開発計画を作成できる
- ④ タスク大項目18の第2階層“人材戦略作成・立案”および“人材戦略評価・分析”の第3階層のタスク名をそれぞれ下記に変更
 - ・“人材育成プログラムの企画・開発”
 - ・“人材育成プログラムの評価・分析”
- ⑤ タスク大項目18、第2階層“人材戦略評価・分析”に、第3階層“人材育成・教育の評価・分析”に、以下の設問を追加
 - ・第三者的な客観評価が得られるような認定制度、資格試験などの仕組みの設計、運用、評価ができる
- ⑥ タスク大項目18、第2階層“講座、コースの提供形態の開発(eラーニングの標準化など)”、第3階層“講座、コースの提供形態の開発(eラーニングの標準化など)”に、以下の設問を追加
 - ・インストラクターズガイドの作成と講師に対する指導(TTT) ができる

設問精査の内容

- ⑦ タスク大項目18、第2階層“講座,コースの実施”を追加、第3階層として“講座,コースの実施”タスクを追加し、以下の3設問を設定
- ・研修に関する学習原理や教育技法を応用したインストラクションが実施できる
 - ・受講者に動機付けの方法を利用して積極的な参加を促し、クラスを健全に運営できる
 - ・個々の受講者(モデル)の特性に合わせたスキル向上に向けた適切なアドバイスができる(学習者モデリング)

