



ITスキル標準
プロフェッショナルコミュニティ
アプリケーションスペシャリスト
委員会
2004年度版

IT スキル標準 改善提案 報告書

本報告書の位置づけ

IT スキル標準（以下「スキル標準」）は経済産業省より2002年12月に公開されました。スキル標準は策定段階からIT市場の急激な変化や進展や刻々と変化するITサービスのビジネスのあり方や価値に対して、継続的な見直しを前提に内容や活用の充実を進めていくことが必要だとされていました。そこで、スキル標準の運営機関として、独立行政法人 情報処理推進機構（情報処理振興事業協会（当時））内に「IT スキル標準センター」が設置（2003年7月）され、スキル標準の普及啓蒙活動とともに、以下の改訂および活用促進に関する諸活動を行ってきました。

- ①研修ロードマップ（6職種）の策定[バージョン1.1]（2003年7月）
- ②スキル標準の改訂[バージョン1.1]（2003年7月）
- ③研修ロードマップ全職種の策定及び改訂[バージョン1.2]（2004年8月）

上述の改訂検討に加えて IT スキル標準センターではさらなる改善のために、実際にスキル標準を活用している方の声を探るための市場調査活動やスキル標準を実ビジネスのハイレベルプロフェッショナルによりレビューを行うためにプロフェッショナルコミュニティの創設を併行して行ってきました。

本報告書は IPA が主催したプロフェッショナルコミュニティの各委員会（IT アーキテクト、プロジェクトマネジメント、アプリケーションスペシャリスト）のうち、アプリケーションスペシャリスト委員会が2004年度の活動として IT スキル標準のレビューを行い改善提案報告書として公表するものです。

今後、IPA において本報告書と他の委員会の報告書をもとに改善仕様と計画を検討し、利用者の意見などを取りまとめながら作業を進め、IT スキル標準 ver.2.0、研修ロードマップ ver.2.0の公表につなげていく予定です。【2006年3月予定】

独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）
IT スキル標準センター

はじめに

本ワーキンググループは、「IT スキル標準の普及と活用促進を支援することを目的として、IT スキル標準の理解を深める資料の作成と、IT スキル標準のAPS定義への改善を指摘することを行う」(『改善指摘ワーキンググループ計画書』より)、ことを目的に、後記するメンバーにより13回に及び集合検討会とメール等を用いた情報交換を行い、「ITスキル標準への改善指摘報告書」として本書にとりまとめた。

なお、以下に関しては今後の課題としたい。

- ① 機能別(業務単位)の評価基準の策定
- ② 複雑性を定量的に計る指標の策定
(例えば、「UML」のユースケース関数のような代用特性)
- ③ 「アーキテクチャ設計」スキルに関するAPSとしての取り組み方
(他の委員会とも歩調を合わせ、体系化し定義することが必要)

ワーキンググループメンバー名(社名五十音順)

(所属・役職は2005年2月28日現在)

島本 栄光	KDDI株式会社 情報システム本部 システム企画部 管理グループ 課長
勝田 洋史	同 情報システム本部 システム企画部 管理グループ 課長補佐
嶋田 圭吾	株式会社シーエーシー 執行役員 医薬システムビジネスユニット 副ビジネスユニット長
中村 朝代	同 医薬マーケティングソリューションセンター システムデザイナー
武井 幸三	住商情報システム株式会社 総務人事グループ 人事部 マネージャー
倉石 宗一	同 総務人事グループ 人事部人事企画課 チームリーダー

－ 目次 －

I. 改善のポイント編	1
1. 現行の課題	1
(1) 達成度指標の課題	1
(2) スキル熟達度の課題	1
2. 達成度指標の改善案	2
(1) 達成度指標の構成	2
(2) タスク特性の位置付け	2
(3) モジュール化	2
3. スキル熟達度の改善案	3
(1) スキル熟達度の構成	3
(2) スキルランクの定義	3
II. 資料編	4
1. 達成度指標	4
(1) 達成度指標の活用ガイド	4
(2) 達成度指標	7
2. スキル熟達度	16
(1) スキル熟達度の活用ガイド	16
(2) スキル熟達度指標	22
III. プロフェッショナルコミュニティ及び委員会の紹介	32
(1) プロフェッショナルコミュニティ	32
(2) アプリケーションスペシャリスト委員会の設置	33

I. 改善のポイント編

1. 現行の課題

ITスキル標準を構成する要素のうち参照頻度が最も高く、しかも記述枚数が多い「達成度指標」と「スキル熟達度」にポイントを絞って課題を上げ、改善の検討を行う。そうすることで『ITスキル標準を理解する』敷居を低くすることが可能と考える。

なお、改善に当たっては、他の職種の定義との乖離を少なくするため、サイズの「レベル感」は従来の規模を踏襲することとする。加えて、フレームワークを大きく変えることは避ける。

(1) 達成度指標の課題

IT技術者のレベルを決定する指標であるが、判定する4つの軸、すなわち「責任性」「複雑性」「サイズ」「タスク特性」の重み付けが不明で、レベルを評価・判定するのが複雑である、など以下に課題をあげる。

- ①レベルの判定に「責任性」「複雑性」「タスク特性」をどのように活かすのかがわからない。
- ②「タスク特性」と他の3つの指標がもつ意味が異なると思われる。そもそも「タスク特性」が分かりにくい。
- ③レベルの相違が主にサイズによると読み取れるため、仕事のサイズが小さい企業に属するIT技術者は高いレベルになれないと感じる。
- ④新規開発に視点が向けられており、保守・運用の記述が少ない。

(2) スキル熟達度の課題

スキル熟達度については以下を課題としてあげる。

- ①当該レベルに達していることの裏づけという位置付けを考慮するあまり、レベルの差の表現が達成度指標のそれと類似している。
- ②従って、レベルによるスキル（の度合い）の差異が分かりづらい。
- ③また、あるレベルのIT技術者のスキル（の度合い）を知るためには、多くの頁を読まなければならない理解しづらい。全体のボリュームが多いことも理解を妨げている。
- ④レベルごとに必須となるスキルが明確でない。
- ⑤よって、自身のスキルの習得プランを考える、あるいはAPSの育成策を練る、という指針に使いづらい。

2. 達成度指標の改善案

(1) 達成度指標の構成

業務の経験や実績を示す「役割（複雑性とサイズを含む）」と行動特性を示す「タスク特性」の2つで構成する。

「役割」については、開発だけでなく、アプリケーションスペシャリストでカバーする保守・運用業務も意識した書き方とする。

「役割」のうち、「複雑性」については、システム形態と体制をアプリケーションスペシャリストの複雑性を表す項目として追加することとし、「複雑性」と「サイズ」から判定される「難易度」に「責任性」をあわせて「レベル」を判定することとする。

(2) タスク特性の位置付け

個人として今後成長するためあるいは企業が今後成長するのにどう貢献するかを示した行動特性やコンピタンスーに關係する指標とする。また、加えてアプリケーションスペシャリストの業務に特化した項目も追加する。

(3) モジュール化

より簡潔にわかりやすく記述するため、以下について検討することを提案する。

○他職種（プロジェクトマネージャー等）のスキル・経験を要求する場合、文章で記述するのではなく、当該職種のレベルを参照する記述とする。

例：プロジェクトマネジメントレベル*（3～7）に相当する経験と実績を有する。

○タスク特性のうち、行動特性やコンピタンスーについては職種を超えた共通の部分が多いので「共通コンピタンスー」として切り出し、それを各職種が参照することとする。

例：共通コンピタンスーレベル*（1～6）に相当する特性を有する。

3. スキル熟達度の改善案

(1) スキル熟達度の構成

「スキル熟達度レベル」は「達成度レベル」を実現するための「ポテンシャル」であるという定義から開放し、それぞれ独立した「レベル」と位置付ける。

スキル項目ごとにレベル判定基準を表記する形式から、「スキル熟達度レベル」ごとに必要となるスキル項目を記述する形式とする。

「1レベル1枚」の構成とすることで全体のボリュームを抑え、「枚数が多く理解しにくい」という課題に対応する。

スキルの小項目（知識項目）を別資料に切り出すことで、知識項目の改変に影響を受けない構成とする。これは、全体のボリュームを押さえる上でも適している。

(2) スキルランクの定義

スキルの到達度合いを「スキルランク」を用いて表す。

先に、「APSの保有スキル」として定義した、スキル熟達度レベルごとに求める主たるにスキル項目について、スキルランクを定義する。

スキル熟達度レベルごとに求めるスキル項目とそのスキルの到達度合いを示すことで、キャリアの移動、あるいは育成の手助けとなる。

スキルランクは一律にスキルレベルを規定するものではなく、「各レベルとしてはこの程度のスキルは持っていて欲しい」という「目安」として使用するにとどめる。APS技術者個々人の得手不得手を否定するものではない。

Ⅱ. 資料編

1. 達成度指標

(1) 達成度指標の活用ガイド

① 達成度レベル判定の考え方

○複雑性の判定

以下の項目にいくつ該当するかによってプロジェクトの複雑性を判定する。

- 複雑な業務要件が多岐に亘り存在し、幾つかの特殊な業務要件が含まれる
- クロスプラットフォームでのアプリケーション
- 複数のシステム形態が共存（トランザクション処理、クライアントサーバ、web等）
- 先進的で、全く新しいあるいは使用実績の少ないテクノロジーを使用
- ミッションクリティカルなシステムであり高品質を要求
- 24時間365日の連続稼働が要求され、変更、保守、障害回復に高度な設計が必要
- 各業種代表的、業種横断的又は国内有数規模のシステム
- プロジェクト体制（サブコントラクト、協業関係、製品サポート、関係部署等）が複雑であり、調整が困難

以上の項目に、

- 4つ以上該当する場合は、高い複雑性
 - 2つ以上該当する場合は、通常程度の複雑性
 - 1つ以上該当する場合は、低い複雑性
- と判定する。

○サイズの判定

- プロジェクトのピーク時の要員数が、
 - 50人以上の場合は、大規模
 - 10人以上の場合は、通常程度の規模
 - 5人以上の場合は、小規模
- と判定する。

○難易度の判定

上記複雑性、サイズを下表に照らし、難易度を判定する。

	高い複雑性	通常程度の複雑性	低い複雑性
大規模	複雑性4以上 & 50人以上	複雑性2以上 & 50人以上	複雑性1以上 & 50人以上
通常程度の規模	複雑性4以上 & 10人以上	複雑性2以上 & 10人以上	複雑性1以上 & 10人以上
小規模	複雑性4以上 & 5人以上	複雑性2以上 & 5人以上	複雑性1以上 & 5人以上

黄：高難易度、緑：通常程度の難易度、青：低難易度

○レベルの判定

上記難易度と当該プロジェクトにおける責任性を下表に照らし、レベルを判定する。

	高難易度	通常程度の難易度	低難易度
責任者	6	5	4
チームリーダー	5	4	4
チームメンバ (独力)	4	3	3
チームメンバ (要指導)	2・1	2・1	2・1

上表を文章化すると以下のとおりとなる。

●レベル6

- ・複雑性が2以上かつ50人以上のプロジェクトの責任者
- ・複雑性が4以上かつ5人以上のプロジェクトの責任者

●レベル5

- ・複雑性が2以上かつ50人以上のプロジェクトのチームリーダー
- ・複雑性が4以上かつ5人以上のプロジェクトのチームリーダー
- ・複雑性が2以上かつ10人以上のプロジェクトの責任者
- ・複雑性が1以上かつ50人以上のプロジェクトの責任者

●レベル4

- ・複雑性が2以上かつ50人以上のプロジェクトにチームメンバとして独力で貢献
- ・複雑性が4以上かつ5人以上のプロジェクトにチームメンバとして独力で貢献
- ・複雑性が1以上かつ5人以上のプロジェクトの責任者またはチームリーダー

●レベル3

- ・複雑性が1以上かつ5人以上のプロジェクトにチームメンバとして独力で貢献

●レベル2

- ・複雑性が1以上かつ5人以上のプロジェクトにチームメンバとして指導を受けて貢献

●レベル1

- ・上記以外のプロジェクトにチームメンバとして指導を受けて貢献

※いずれのレベルも定められたタスク特性を有することが必須である。

(2) 達成度指標

① 達成度指標サンプル（一覧表）

「通常程度の難易度」のプロジェクトを例に達成度指標を一覧化する。

	レベル 7	レベル 6	レベル 5	レベル 4	レベル 3	レベル 2	レベル 1
役割 & 難易度		チーム責任者 高難易度 プロマネ3レベルの経験	チーム責任者 中難易度 プロマネ3レベルの経験	サブシステムリーダ 中難易度 プロマネ3レベルの経験	メンバ 中難易度	メンバ 低難易度	メンバ 低難易度
複雑性		高い複雑性 ○業務要件 ○クロスプラットフォーム ○システム形態 ○テクノロジー ○ミッションクリティカル ○体制 ○業種代表的 ○その他(24時間365日)	通常程度 ○業務要件 ○クロスプラットフォーム ○システム形態 ○テクノロジー ○ミッションクリティカル ○体制 ○業種代表的 ○その他(24時間365日)	通常程度 ○業務要件 ○クロスプラットフォーム ○システム形態 ○テクノロジー ○ミッションクリティカル ○体制 ○業種代表的 ○その他(24時間365日)	通常程度 ○業務要件 ○クロスプラットフォーム ○システム形態 ○テクノロジー ○ミッションクリティカル ○体制 ○業種代表的 ○その他(24時間365日)	容易 ○業務要件 ○クロスプラットフォーム ○システム形態 ○テクノロジー ○ミッションクリティカル ○体制 ○業種代表的 ○その他(24時間365日)	容易 ○業務要件 ○クロスプラットフォーム ○システム形態 ○テクノロジー ○ミッションクリティカル ○体制 ○業種代表的 ○その他(24時間365日)
サイズ		大規模 ○チーム要員数 (50人超)	通常規模 ○チーム要員数 (10人から50人)	通常規模 ○チーム要員数 (10人から50人)	通常規模 ○チーム要員数 (10人から50人)	小規模 ○チーム要員数 (5人以上)	小規模 ○チーム要員数 (5人以上)
タスク 特性		高い貢献 ○顧客満足度 ○生産性 ○後進育成 社外で評価	高い貢献 ○顧客満足度 ○生産性 ○後進育成 社内の核	通常の貢献 ○顧客満足度 ○生産性 ○後進育成	通常の貢献 ○顧客満足度 ○生産性	担当範囲を実施	担当範囲を実施

② 達成度指標

(以下に達成度指標“案”として現行のフレームワークに準じて記述する。なお、十分に推敲されたものには至っていない)

アプリケーションスペシャリストの達成度指標

専門分野	達成度指標	
<p>●業務システム</p> <p>1 of 5</p>	<p>レベル</p> <p>6</p>	<p>◎役割</p> <p>ー下記複雑性、サイズに相当する適用業務の開発もしくは保守運用のプロジェクトを遂行した経験と実績を有し、かつ下記に示すタスク特性を有する。また、プロジェクトマネジメントレベル3に相当する経験と実績を有する。</p> <p>●複雑性：</p> <p>ー以下の2つ以上に該当するプロジェクトを遂行した経験と実績を有する</p> <ul style="list-style-type: none"> □複雑な業務要件が多岐に亘り存在し、幾つかの特殊な業務要件が含まれる □クロスプラットフォームでのアプリケーション □複数のシステム形態が共存（トランザクション処理、クライアントサーバ、web等） □先進的で、全く新しいあるいは使用実績の少ないテクノロジーを使用 □ミッションクリティカルなシステムであり高品質を要求 □24時間365日の連続稼働が要求され、変更、保守、障害回復に高度な設計が必要 □各業種代表的、業種横断的又は国内有数規模のシステム □プロジェクト体制（サブコントラクト、協業関係、製品サポート、関係部署等）が複雑であり、調整が非常に困難 <p>●サイズ：</p> <p>ー以下のいずれかに該当する経験と実績を有する</p> <ul style="list-style-type: none"> □50人以上の要員数となるプロジェクトを責任者として遂行 □5人以上の要員数となり、上記複雑性の4つ以上に該当するプロジェクトを責任者として遂行 <p>◎タスク特性：</p> <p>ー以下のすべてに該当する経験と実績を有す</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 共通コンピタンスレベル6に相当する特性を有する □ アプリケーションスペシャリストとして、中核の立場でメンタリング、コーチング等による貢献

アプリケーションスペシャリストの達成度指標

専門分野	達成度指標	
<p>●業務システム</p> <p>2 of 5</p>	<p>レベル</p> <p>5</p>	<p>◎役割</p> <p>ー下記複雑性、サイズに相当する適用業務の開発もしくは保守運用のプロジェクトを遂行した経験と実績を有し、かつ下記に示すタスク特性を有する。また、プロジェクトマネジメントレベル3に相当する経験と実績を有する。</p> <p>●複雑性：</p> <p>ー以下の1つ以上に該当するプロジェクトを遂行した経験と実績を有する</p> <ul style="list-style-type: none"> □複雑な業務要件が多岐に亘り存在し、幾つかの特殊な業務要件が含まれる □クロスプラットフォームでのアプリケーション □複数のシステム形態が共存（トランザクション処理、クライアントサーバ、web等） □先進的で、全く新しいあるいは使用実績の少ないテクノロジーを使用 □ミッションクリティカルなシステムであり高品質を要求 □24時間365日の連続稼働が要求され、変更、保守、障害回復に高度な設計が必要 □各業種代表的、業種横断的又は国内有数規模のシステム □プロジェクト体制（サブコントラクト、協業関係、製品サポート、関係部署等）が複雑であり、調整が非常に困難 <p>●サイズ：</p> <p>ー以下のいずれかに該当する経験と実績を有する</p> <ul style="list-style-type: none"> □50人以上の要員数となるプロジェクトを責任者として遂行 □10人以上の要員数となり、上記複雑性の2つ以上に該当するプロジェクトを責任者として遂行 □50人以上の要員数となり、上記複雑性の2つ以上に該当するプロジェクトをチームリーダーとして遂行 □5人以上の要員数となり、上記複雑性の4つ以上に該当するプロジェクトをチームリーダーとして遂行 <p>◎タスク特性</p> <p>ー以下のすべてに該当する経験と実績を有す</p> <ul style="list-style-type: none"> □共通コンピタンスレベル5に相当する特性を有する □アプリケーションスペシャリストとして、中核の立場でメンタリング、コーチング等による貢献

アプリケーションスペシャリストの達成度指標

専門分野	達成度指標	
<p>●業務システム</p> <p>3 of 5</p>	<p>レベル</p> <p>4</p>	<p>◎役割</p> <p>ー下記複雑性、サイズに相当する適用業務の開発もしくは保守運用のプロジェクトを遂行した経験と実績を有し、かつ下記に示すタスク特性を有する。また、プロジェクトマネジメントレベル3に相当する経験と実績を有する。</p> <p>●複雑性：</p> <p>ー以下の1つ以上に該当するプロジェクトを遂行した経験と実績を有する</p> <ul style="list-style-type: none"> □複雑な業務要件が多岐に亘り存在し、幾つかの特殊な業務要件が含まれる □クロスプラットフォームでのアプリケーション □複数のシステム形態が共存（トランザクション処理、クライアントサーバ、web等） □先進的で、全く新しいあるいは使用実績の少ないテクノロジーを使用 □ミッションクリティカルなシステムであり高品質を要求 □24時間365日の連続稼働が要求され、変更、保守、障害回復に高度な設計が必要 □各業種代表的、業種横断的又は国内有数規模のシステム □プロジェクト体制（サブコントラクト、協業関係、製品サポート、関係部署等）が複雑であり、調整が非常に困難 <p>●サイズ：</p> <p>ー以下のいずれかに該当する経験と実績を有する</p> <ul style="list-style-type: none"> □5人以上の要員数となるプロジェクトを責任者もしくはチームリーダーとして遂行 □50人以上の要員数となり、上記複雑性の2つ以上に該当するプロジェクトにチームメンバとして独力で貢献 □5人以上の要員数となり上記複雑性の4つ以上に該当するプロジェクトにチームメンバとして独力で貢献 <p>◎タスク特性</p> <p>ー共通コンピタンスレベル4に相当する特性を有する</p>

アプリケーションスペシャリストの達成度指標

専門分野	達成度指標	
<p>●業務システム</p> <p>4 of 5</p>	<p>レベル</p> <p>3</p>	<p>◎役割</p> <p>ー下記複雑性、サイズに相当する適用業務の開発もしくは保守運用のプロジェクトを遂行した経験と実績を有し、かつ下記に示すタスク特性を有する。</p> <p>●複雑性：</p> <p>ー以下の1つ以上に該当するプロジェクトを遂行した経験と実績を有する</p> <ul style="list-style-type: none"> □複雑な業務要件が多岐に亘り存在し、幾つかの特殊な業務要件が含まれる □クロスプラットフォームでのアプリケーション □複数のシステム形態が共存（トランザクション処理、クライアントサーバ、web等） □先進的で、全く新しいあるいは使用実績の少ないテクノロジーを使用 □ミッションクリティカルなシステムであり高品質を要求 □24時間365日の連続稼働が要求され、変更、保守、障害回復に高度な設計が必要 □各業種代表的、業種横断的又は国内有数規模のシステム □プロジェクト体制（サブコントラクト、協業関係、製品サポート、関係部署等）が複雑であり、調整が非常に困難 <p>●サイズ：</p> <p>ー5人以上の要員数となるプロジェクトにチームメンバーとして独力で貢献した経験と実績を有する</p> <p>◎タスク特性</p> <p>ー共通コンピタンスレベル3に相当する特性を有する</p>

アプリケーションスペシャリストの達成度指標

専門分野	達成度指標	
<p>●業務システム</p> <p>5 of 5</p>	<p>レベル</p> <p>2</p>	<p>◎役割</p> <p>ー下記複雑性、サイズに相当する適用業務の開発もしくは保守運用のプロジェクトを遂行した経験と実績を有し、かつ下記に示すタスク特性を有する。</p> <p>●複雑性：</p> <p>ー以下の1つ以上に該当するプロジェクトを遂行した経験と実績を有する</p> <ul style="list-style-type: none"> □複雑な業務要件が多岐に亘り存在し、幾つかの特殊な業務要件が含まれる □クロスプラットフォームでのアプリケーション □複数のシステム形態が共存（トランザクション処理、クライアントサーバ、web等） □先進的で、全く新しいあるいは使用実績の少ないテクノロジーを使用 □ミッションクリティカルなシステムであり高品質を要求 □24時間365日の連続稼働が要求され、変更、保守、障害回復に高度な設計が必要 □各業種代表的、業種横断的又は国内有数規模のシステム □プロジェクト体制（サブコントラクト、協業関係、製品サポート、関係部署等）が複雑であり、調整が非常に困難 <p>●サイズ：</p> <p>ー5人以上の要員数となるプロジェクトにチームメンバーとして指導を受けて貢献した経験と実績を有する</p> <p>◎タスク特性</p> <p>ー共通コンピタンシーレベル2に相当する特性を有する</p>

アプリケーションスペシャリストの達成度指標

専門分野	達成度指標	
<p>●業務システム</p> <p>5 of 5</p>	<p>レベル</p> <p>1</p>	<p>◎役割</p> <ul style="list-style-type: none"> －複雑性、サイズを問わず、適用業務の開発もしくは保守運用のプロジェクトを遂行した経験と実績を有し、かつ下記に示すタスク特性を有する。 <p>◎タスク特性</p> <ul style="list-style-type: none"> －共通コンピタンスレベル1に相当する特性を有する

③ 共通コンピタソー

共通コンピタソーの例

◆ レベル1

- ・ 基本的なコミュニケーション手法を理解し、業務遂行にあたることができる

◆ レベル2

- ・ 担当業務領域において、指導を受けてプロジェクトに貢献することができる

◆ レベル3

- ・ 担当業務領域において、独力でプロジェクトに貢献することができる
- ・ 顧客満足度およびプロジェクト生産性へ貢献することができる

◆ レベル4

- ・ レベル3に加え、後進育成へ貢献することができる

◆ レベル5

- ・ レベル4に加え、それらに高い貢献度を発揮することができる
- ・ 社内のコミュニティ活動、論文執筆、技術レポートの執筆等において、プロフェッショナルとして高く貢献し、顕著な実績を有する

◆ レベル6

- ・ レベル5に加え、学会等外部団体のコミュニティ活動、論文執筆、講演活動、ビジネス特許取得等において、プロフェッショナルとして高く貢献し、顕著な実績を有する

2. スキル熟達度

(1) スキル熟達度の活用ガイド

① スキルランクと保有スキル

○スキルの度合いをスキルランクとして、以下の5つのグレードを定義する

ランク1：知っている

ランク2：説明できる

ランク3：活用できる、実践できる

ランク4：実践し、指導できる

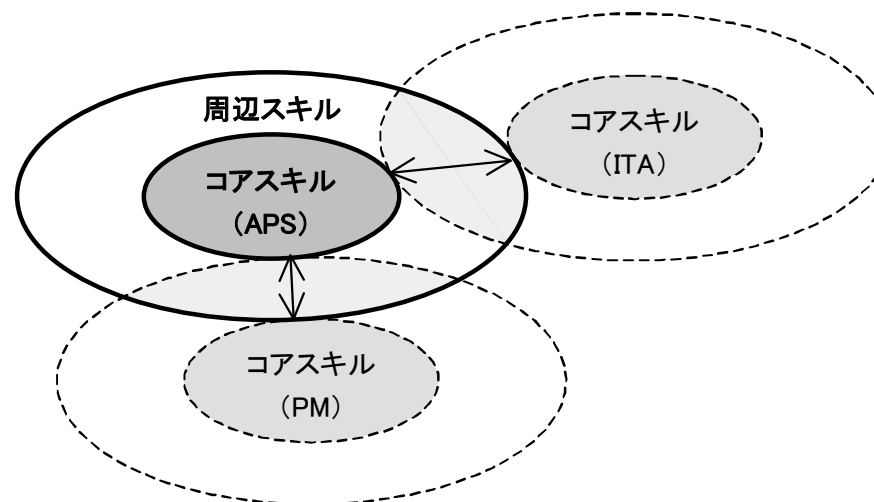
ランク5：外部で講演できる、学会で発表できる

○APSの保有スキル

APSとして備えるべきスキルを分類し、APSという職種にある人が身に付けるべきスキルを「コアスキル」、APS固有のスキルではなく、他の職種でも必要なスキルを「周辺スキル」と定義する。(右図参照)

さらに、APS技術者の得手、不得手を考慮し、あるいは強み、弱みを踏まえて、必ず備えているべき「必須スキル」と他のAPS技術者との差別化を計る「差別化要因スキル」を定義する。

これらを組み合わせ、レベルごとにスキル項目をマッピングしたものが「APSの保有スキル」である。



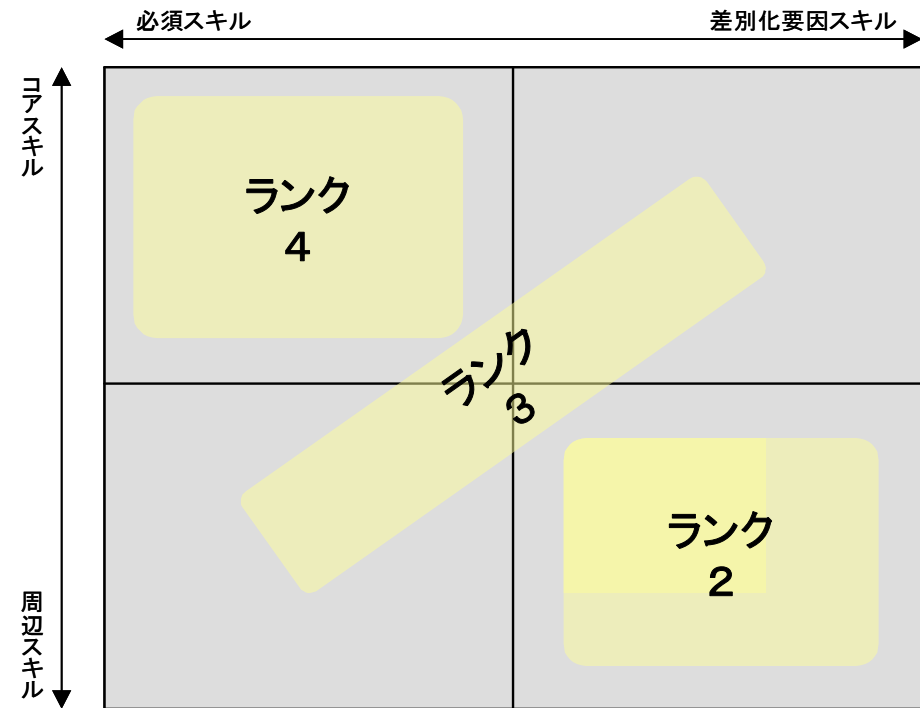
○APSの保有スキルへ展開

先に定義した「APSの保有スキル」の4つの象限にスキルランクを右図の通りあてはめる。すなわち

- ・ 「必須スキル」かつ「コアスキル」のスキル項目のスキルランクを“4”
 - ・ 「コアスキル」かつ「差別化要因スキル」のスキル項目のスキルランクを“3”
 - ・ 「必須スキル」かつ「周辺スキル」のスキル項目のスキルランクを“3”
 - ・ 「差別化要因スキル」かつ「周辺スキル」のスキル項目のスキルランクを“2”
- とする。

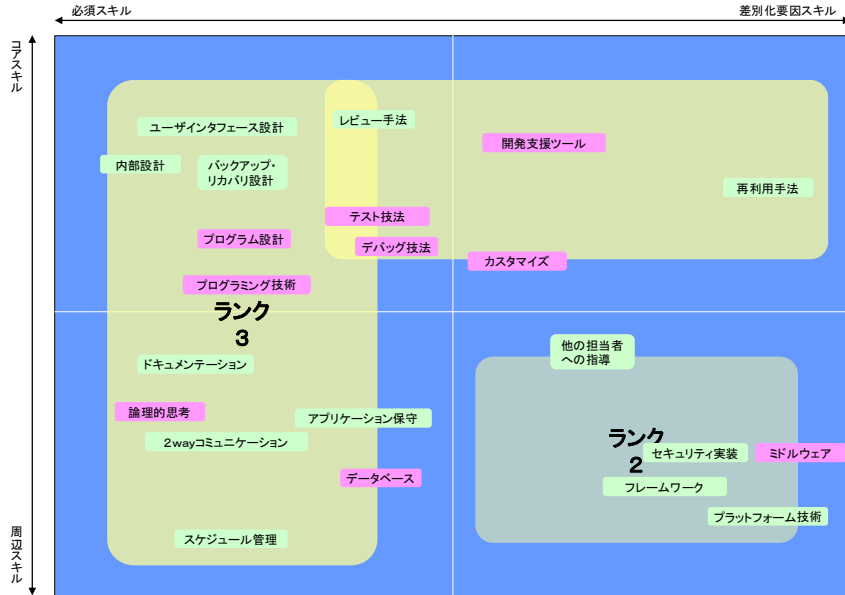
なお、レベル3については、スキルの活用度として「独力で全てできる。ただし指導できるまでには至らない」ことを踏まえ、ランクの最高位を“3”とする。すなわち、「必須スキル」かつ「コアスキル」のスキル項目のスキルランクを“3”とする。

次頁に各レベルのスキルランク定義を表す。



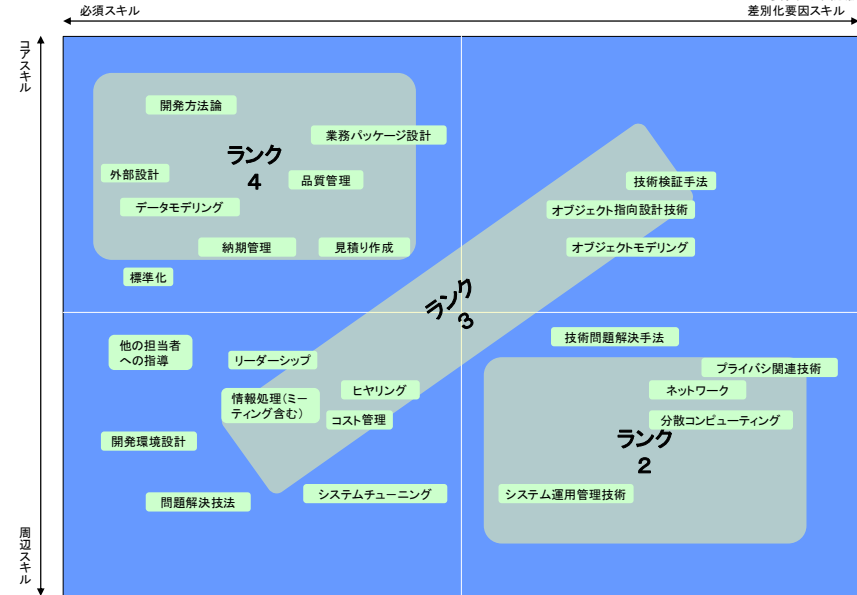
APS保有スキル(レベル3)

2005.02.16
委員会確認版
差別化要因スキル



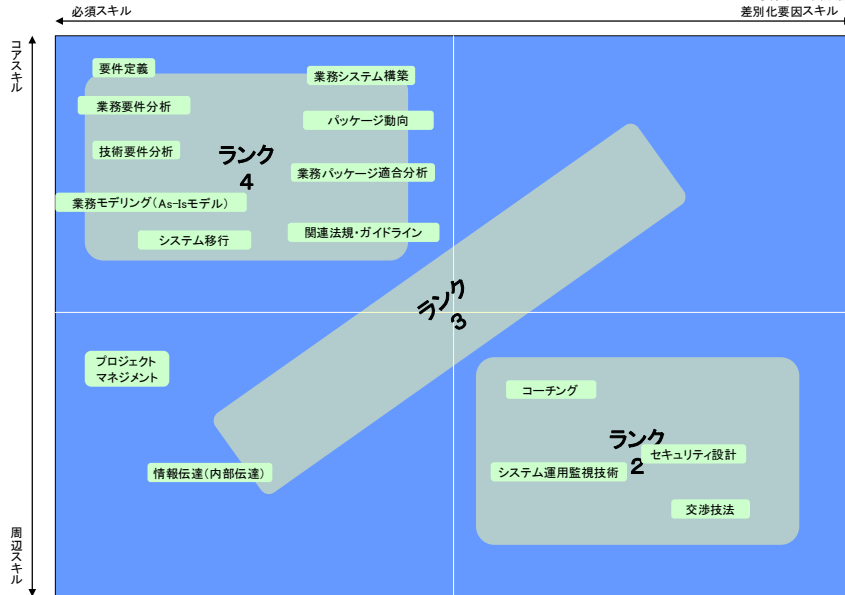
APS保有スキル(レベル4)

2005.02.16
委員会確認版
差別化要因スキル



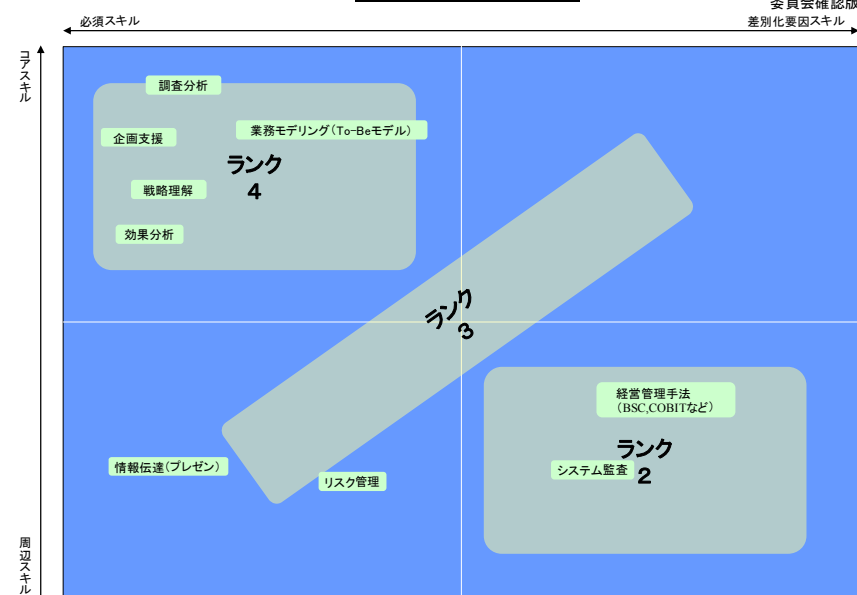
APS保有スキル(レベル5)

2005.02.16
委員会確認版
差別化要因スキル



APS保有スキル(レベル6)

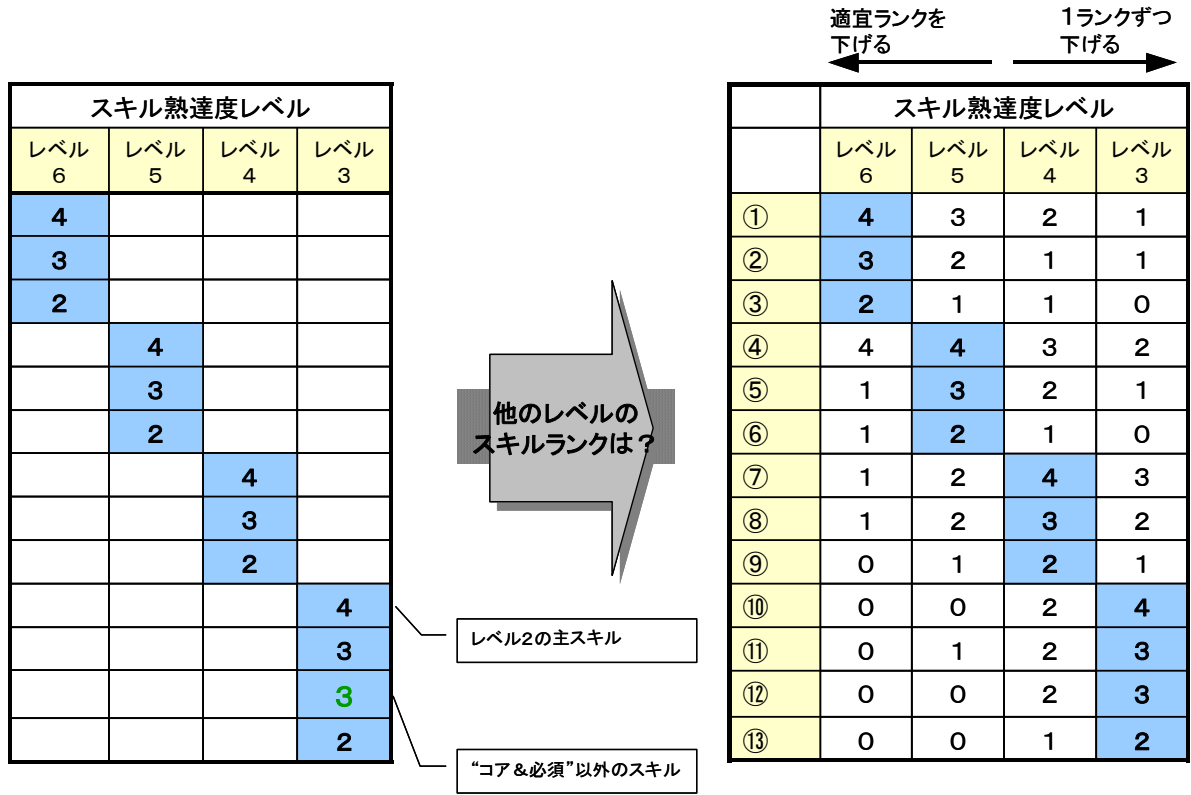
2005.02.16
委員会確認版
差別化要因スキル



○他のスキル熟達度レベルのスキルランクを定義する

保有スキルに表されたレベル以外におけるスキルランクを以下の手順で定義する

- ・ レベルが下がるごとにスキルランクを一つずつ下げる
- ・ レベルが上がるごとに適宜ランクを下げる



これをもとに、しかし、各スキル項目の特性を踏まえて個別に検証しスキルランクを決定する。

以下にスキルランク一覧表を示す。

② スキルランカー一覧表

専門分野	大項目	保有スキル	レベル					
			6	5	4	3	2	1
共通	業務分析	業務要件分析	4	4	3	2	1	0
		技術要件分析	4	4	3	2	1	0
		調査分析	4	3	2	1	0	0
		企画支援	4	3	2	1	0	0
		戦略理解	4	3	2	1	0	0
		効果分析	4	3	2	1	0	0
		経営管理手法(BSC、COBITなど)	2	1	0	0	0	0
		テクノロジー	技術問題解決手法	1	2	2	1	1
	技術検証手法		2	2	3	2	1	0
	パッケージ動向		3	4	3	2	1	0
	データベース		1	2	3	3	3	2
	ミドルウェア		1	2	2	2	2	1
	プラットフォーム技術		1	2	2	2	1	1
	ネットワーク		1	2	2	1	1	0
	分散コンピューティング		1	2	2	1	1	0
	データモデリング		4	4	4	3	2	1
	デザイン		要件定義	4	4	3	2	1
		フレームワーク	1	2	2	2	1	0
		開発環境設計	1	2	3	2	1	1
		業務モデリング(As-Isモデル)	4	4	3	2	1	0
		業務モデリング(To-Beモデル)	4	3	2	1	0	0
	ソフトウェアエンジニアリング	開発方法論	4	4	4	3	2	1
		開発支援ツール	1	2	3	3	3	2
		テスト技法	1	2	3	4	3	2
		デバッグ技法	1	2	3	4	3	2
		再利用手法	1	1	2	3	2	1
		セキュリティ設計	2	2	1	1	0	0
		プライバシー関連技術	1	2	2	1	1	1
		セキュリティ実装	1	1	2	2	1	1
		外部設計	4	4	4	3	2	1
		ユーザインタフェース設計	1	2	3	3	2	1
		バックアップリカバリ設計	1	2	3	3	2	1
		内部設計	1	2	3	3	2	1
		オブジェクト指向設計技術	1	2	3	2	1	0
		オブジェクトモデリング	1	2	3	2	1	0
		プログラム設計	1	1	2	4	3	2

(つづき)

専門分野	大項目	保有スキル	レベル						
			6	5	4	3	2	1	
		プログラミング技術	0	0	1	3	4	3	
		レビュー手法	1	1	2	3	2	1	
		見積りの作成	4	4	4	3	2	1	
		標準化	1	2	4	3	2	1	
		システム監査	2	1	1	0	0	0	
		システムチューニング	1	2	3	2	1	0	
		システム運用管理技術	2	2	2	1	0	0	
		システム運用監視技術	1	2	1	1	0	0	
		関連法規・ガイドライン	4	4	3	2	1	0	
		アプリケーション保守	1	2	3	3	2	1	
	システム移行	4	4	3	2	1	0		
	プロジェクトマネジメント	プロジェクトマネジメント	3	3	2	1	0	0	
		納期管理	4	4	4	3	2	1	
		コスト管理	3	3	3	2	1	1	
		品質管理	4	4	4	3	2	1	
		リスク管理	3	2	1	1	0	0	
	リーダーシップ	リーダーシップ	3	3	3	2	1	0	
		論理的思考	3	3	3	3	3	2	
		問題解決技法	3	3	3	2	1	0	
		他の担当者への指導	3	3	3	2	1	0	
		コーチング	2	2	1	1	0	0	
	コミュニケーション	情報伝達(内部伝達)	3	3	2	1	0	0	
		2wayコミュニケーション	3	3	3	3	2	1	
		ヒヤリング	3	3	3	2	1	0	
		情報伝達(プレゼンテーション)	3	2	1	1	0	0	
		ドキュメンテーション	3	3	3	3	2	1	
		情報処理(ミーティング含む)	3	3	3	2	1	1	
	ネゴシエーション	スケジュール管理	3	3	3	3	2	1	
		交渉技法	2	2	1	0	0	0	
	業務システム	汎用業務システム構築(人事・会計・総務等)および、インダストリ固有業務システム構築共通	業務システム構築	4	4	3	2	1	0
	業務パッケージ	業務パッケージを活用した業務システム構築	業務パッケージ適合分析	4	4	3	2	1	0
			業務パッケージ設計	2	3	4	3	2	1
			カスタマイズ	0	1	2	3	3	2

(2) スキル熟達度指標

① スキル熟達度指標

(以下にスキル熟達度指標“案”として現行のフレームワークに準じて記述する。なお、十分に推敲されたものには至っていない)

アプリケーションスペシャリストのスキル熟達度指標（レベル6）

スキル項目	スキル熟達度指標
<ul style="list-style-type: none"> ●業務分析 ●デザイン ●ソフトウェアエンジニアリング ●プロジェクトマネジメント ●コミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象とする業界および企業の基本的な戦略を十分に理解している。また、業界および企業戦略に関してメンバーを指導出来る。 ・システム化戦略策定において、調査分析を実施し、また、調査分析に関してメンバーを指導出来る。 ・システム企画において、ユーザのシステム化戦略策定に有効な支援を実施し、また、システム企画支援に関してメンバーを指導出来る。 ・構築しようとするシステムに関する投資効果を分析し、また、投資効果分析に関してメンバーを指導出来る。 ・経営管理手法（BSC、COBIT など）を理解し、説明出来る。 ・業務モデリングに関する知識を持ち、当該業務に関する To-Be モデルを描き、また、To-Be モデルに関してメンバーを指導出来る。 ・システム監査に関する十分な知識を有し、説明出来る。 ・アプリケーション開発上のリスクを洗い出し、先手を打って対策を考えることが出来る。 ・情報の内容を判断し、ユーザに伝達すべき情報を確実に伝達出来る。

アプリケーションスペシャリストのスキル熟達度指標（レベル5） 1 of 2

スキル項目	スキル熟達度指標
<ul style="list-style-type: none"> ●業務分析 ●テクノロジー ●デザイン ●ソフトウェアエンジニアリング ●プロジェクトマネジメント ●リーダーシップ ●コミュニケーション ●ネゴシエーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現行業務の問題点を分析し、業務改善案や新規アプリケーション導入を提案することが出来る。また、業務要件分析に関してメンバーを指導出来る。 ・ 最新の技術動向を把握した上で、アプリケーションの開発や保守に最適な技術提案が出来る。また、技術要件分析に関してメンバーを指導出来る。 ・ 当該業務に関する最新のパッケージ動向を把握し、また、パッケージ動向に関してメンバーを指導出来る。 ・ ユーザの要望や改善点などを整理し要件定義書として取り纏め、また、要件定義に関してメンバーを指導出来る。 ・ 現行業務を As-Is モデルとして整理し、また、As-Is モデルに関してメンバーを指導出来る。 ・ セキュリティ要件を満たすシステム設計に関して説明出来る。 ・ システム運用監視に関して説明出来る。 ・ 当該業務に関する法規制やガイドラインなどの十分な知識を有し、その対応について自己の方法論を持ち実践できる。また、法規制や方法論に関してメンバーを指導出来る。 ・ 当該業務の業務改善や新規アプリケーション導入において、システム移行計画を作成出来る。また、移行計画作成に関してメンバーを指導出来る。 ・ 担当アプリケーションの開発、保守、運用プロジェクトにおいて、マネージメントの一旦を担うことが出来る。 ・ コーチングに関する知識を持ち、説明出来る。 ・ プロジェクト内で必要とする情報を把握し、確実にメンバー伝えることが出来る。 ・ 交渉技法に関する知識を持ち、説明出来る

アプリケーションスペシャリストのスキル熟達度指標（レベル5） 2 of 2

スキル項目	スキル熟達度指標
<ul style="list-style-type: none">●汎用業務システム構築およびインダストリ固有業務システム構築共通 ●業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none">・汎用業務（人事、会計、総務等）またはインダストリ固有業務について、先進的ノウハウを用いてシステム構築を実施できる。また、業務システム構築に関してメンバーを指導出来る。 ・当該業務と業務パッケージのフィットギャップ分析を実施し、その適合性評価を実施出来る。また、フィットギャップ分析に関してメンバーを指導出来る。

アプリケーションスペシャリストのスキル熟達度指標（レベル4）

1 of 2

スキル項目	スキル熟達度指標
<ul style="list-style-type: none"> ●テクノロジー ●デザイン ●ソフトウェアエンジニアリング ●プロジェクトマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・開発、保守、運用において発生する技術的問題に対して、いくつかの解決手法を説明出来る。 ・技術検証ノウハウをもって、技術検証を実践出来る。 ・ネットワークに関する基本的な知識を有し、説明出来る。 ・分散コンピュータに関する基本的な知識を有し、説明出来る。 ・データ正規化、DOA などのデータモデリングに関するノウハウをもってデータモデリングを実施し、また、データモデリングに関してメンバーを指導出来る。 ・アプリケーション開発プロジェクトにおいて、最適な開発環境を設計、構築出来る。 ・DOA、OOA などのアプリケーション開発方法論に関する十分な知識を有し開発をリード出来る。また、アプリケーション開発方法論に関してメンバーを指導出来る。 ・プライバシー保護に関する基本的な知識を有し、説明できる。 ・要件定義書をベースとして、ユーザインタフェース、関連システムインターフェースを含むシステム全体の設計を実践出来る。また、システム設計に関してメンバーを指導出来る。 ・オブジェクト指向の考え方や設計技法を理解し、実践出来る。 ・オブジェクトモデリングを理解し、実践出来る。 ・担当範囲の作業工数見積を実施出来る。また、作業工数見積に関してメンバーを指導出来る。 ・アプリケーション設計、開発における標準化について理解し、実践できる。また、標準化に関してメンバーを指導出来る。 ・レスポンスやパフォーマンスの問題を発見し、改善出来る。 ・システム運用管理に関する基本的な知識を有し、説明出来る ・担当範囲の作業に関して、各工程のスケジュール管理を実施出来る。また、スケジュール管理に関してメンバーを指導出来る。 ・常にコストを意識しながら、プロジェクトを遂行出来る。 ・担当範囲のアプリケーションについて品質管理を実施出来る。また、品質管理に関してメンバーを指導出来る。

アプリケーションスペシャリストのスキル熟達度指標（レベル4）

2 of 2

スキル項目	スキル熟達度指標
<ul style="list-style-type: none"> ●リーダシップ ●コミュニケーション ●業務パッケージを活用した業務システム構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当グループの目標や作業分担を明確にし、目標に向かって、グループ運営を推進出来る。 ・担当グループ内で発生する問題に対し、適切な対応を施すことが出来る。 ・担当グループメンバーに対して、各自のレベルアップを意識した指導を実践出来る。 ・ユーザまたはグループメンバーなどから話を聞き、必要な情報を正確に得ることが出来る。 ・ヒヤリングやミーティングなどを通じて得た情報を整理し、課題や問題点などを明確にすることが出来る。 ・業務パッケージを熟知し、業務パッケージを活用した業務システムの構築が出来る。また、メンバーに業務パッケージを活用した業務システム構築を指導出来る。

アプリケーションスペシャリストのスキル熟達度指標（レベル3）

スキル項目	スキル熟達度指標
<ul style="list-style-type: none"> ●テクノロジー ●デザイン ●ソフトウェアエンジニアリング ●コミュニケーション ●ネゴシエーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・アプリケーション開発に必要なプラットフォーム技術の知識を有し、説明出来る。 ・アプリケーション開発に必要なフレームワークを理解し、説明出来る。 ・既存システムの設計やソースを活用し、開発生産性を上げることが出来る。 ・セキュリティーの実装方法を理解し、説明出来る。 ・ユーザと調整し、ユーザインタフェースの設計が出来る。 ・システム障害を考慮した、バックアップリカバリ設計が出来る。 ・外部仕様書からシステムの内部設計書を作成出来る。 ・他の人が作成した設計書、テスト計画およびテスト結果のレビューを実施出来る。 ・アプリケーション稼動後の問題対応、仕様追加等の保守作業を実施出来る。 ・1対1でお互いの意思疎通が出来るような基本的なコミュニケーション能力を持ち、実践出来る。 ・技術的な文章を書くことができ、指導があれば業務内容を含んだ文章であっても書くことが出来る。 ・担当範囲のスケジュールを作成し、調整を含めたスケジュール管理を実践出来る。

アプリケーションスペシャリストのスキル熟達度指標（レベル2）

スキル項目	スキル熟達度指標
<ul style="list-style-type: none">●テクノロジー ●ソフトウェアエンジニアリング ●リーダーシップ ●業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none">・データベースの特徴、機能、障害回復などを熟知し、開発に利用出来る。・アプリケーション開発に必要な各種ミドルウェアの知識を有し、説明出来る。 ・開発支援ツールを利用して、開発を実践出来る。・テスト技法に関する十分な知識を有し、テストを実施出来る。・デバッグ技法に関する十分な知識を有し、デバックを実施出来る。・内部設計書を元にプログラム設計を実施出来る。 ・ユーザからの要望や各種問題などに対して、常に論理的な思考に基づいた判断が出来る。 ・ユーザ要件に従って、パッケージのカスタマイズを実施出来る。

アプリケーションスペシャリストのスキル熟達度指標（レベル1）

スキル項目	スキル熟達度指標
●ソフトウェアエンジニアリング	・プログラム設計書を元に、プログラミングを実施出来る。

② APSの知識項目

レベルごと、スキル項目ごとに記述されていた知識項目をスキル熟達度指標と切り分け個別に定義する。(以下に一部抜粋(例)を示す)

職種	共通	固有	知識項目 (Ver 1.2)	業務システム	業務パッケージ	共通
APS		汎用業務システム構築(人事・会計・総務等)	<ul style="list-style-type: none"> - 汎用業務内容 ・ 汎用業務内容、特性の把握と活用 ・ 業務別標準技術の把握と活用 	○		
APS		汎用業務システム構築(人事・会計・総務等)	<ul style="list-style-type: none"> - 汎用業務最新動向 ・ 業務別最新動向の把握と活用 ・ 業務別システム導入事例の把握と活用 	○		
APS		汎用業務システム構築(人事・会計・総務等)	<ul style="list-style-type: none"> - 汎用業務アプリケーション設計 ・ 業務別関連技術情報の把握と活用 ・ 業務別最適プラットフォーム選定 ・ 業務別アプリケーション設計の実践 	○		
APS		インダストリ固有業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - インダストリアプリケーション設計 ・ 最適プラットフォーム選定 ・ インダストリアプリケーション設計の実践 	○		
APS		インダストリ固有業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - 業務パッケージ内容 ・ 業務パッケージ内容、業務パッケージの特性の把握と活用 	○		
APS		業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - 業務パッケージ最新動向 ・ 業務パッケージ最新技術動向の把握 ・ 競合製品状況の把握と活用 ・ 導入事例の把握と活用 		○	
APS		業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - 業務パッケージ設計 ・ 最適業務パッケージ選定 ・ 業務パッケージ機能および制約事項の理解 ・ 業務パッケージ適用範囲の設計 ・ 業務パッケージ適用可否判定の実践 ・ 業務パッケージカスタマイズ工数見積の実践 ・ 業務パッケージを利用したアプリケーション設計の実践 		○	
APS		業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - 業務パッケージ稼働環境選定 ・ 最適プラットフォーム、ベンダ選定の実践 		○	
APS		業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - 業務パッケージ導入 ・ 環境設定 		○	
APS		業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - 業務パッケージパフォーマンスチューニング ・ パフォーマンスチューニング手法の活用と実践 (トレース、デバッグ、問題判別、問題解決、経路最適化手法etc.) 		○	
APS		業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - 業務パッケージ固有開発手法 ・ 業務パッケージ固有の開発手法の活用と実践 		○	
APS		業務パッケージを活用した業務システム構築	<ul style="list-style-type: none"> - 業務パッケージ固有開発支援ツール ・ 業務パッケージ固有の開発支援ツールの活用 		○	

Ⅲ. プロフェッショナルコミュニティ及び委員会の紹介

(1) プロフェッショナルコミュニティ

●プロフェッショナルコミュニティ設立趣旨

情報処理推進機構・ITスキル標準センターでは、ITスキル標準の改版や、企業等での活用事例の収集・分析、及びプロフェッショナルの後進育成に有益な情報発信等を行うことを目的として、プロフェッショナル人材や、ITスキル標準を活用した人事・教育訓練制度を先進的に実行しているIT企業などの知見の収集、ITスキル標準を基盤とした人材育成の支援事業を進めています。

この一環として、ビジネスの第一線で活躍しているハイレベルのスキルを持つ者同士が、社内や組織の論理に捕らわれずに建設的に情報交換や議論が行えるような場を通じて、ITスキル標準の改版、人材育成のあり方等、次世代ITサービスビジネスを担う後進人材のスキルアップに貢献するための諸活動を行う、「プロフェッショナルコミュニティ」を創設致しました。

●活動内容

委員会は、プロフェッショナルコミュニティの目的を達成するために次の活動を行い、その成果を資料等にまとめて情報を発信致します。

- ・後進人材育成のためのガイドライン作成
- ・ITスキル標準／研修ロードマップの内容のレビュー・改善
- ・ハイレベルなIT人材の育成要素に関する助言等
- ・その他目的を達成するために必要な活動

(2) アプリケーションスペシャリスト委員会の設置

●委員会の設置について

ITスキル標準 プロフェッショナルコミュニティでは、ITスキル標準が定める職種の中で最も人口が多いアプリケーションスペシャリストの育成強化を狙いとして「アプリケーションスペシャリスト委員会」を設置しました。

●アプリケーションスペシャリスト委員

アプリケーションスペシャリストの育成に強い関心を持たれている団体様として、

- ・社団法人 情報サービス産業協会（JISA）
- ・社団法人 日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）

に、ハイレベルな人材を保有されている企業をご紹介頂き、企業の代表を委員として2004年4月にアプリケーションスペシャリスト委員会が発足しました。なお、2005年3月現在における本委員会の委員(◎は主査、○は副主査)は次の通りです。

相田 秀司	大日本インキ化学工業株式会社
加藤 明	横河電機株式会社
○嶋田 圭吾	株式会社シーエーシー
◎島本 栄光	KDDI 株式会社
武井 幸三	住商情報システム株式会社
千枝 和行	山之内製薬株式会社（現 アステラス製薬株式会社）
野上 邦久	川鉄情報システム株式会社（現 JFE システムズ株式会社）
堀内 健司	株式会社インテック

（五十音順）

相田 秀司

Hideji AIDA



大日本インキ化学工業(株)
情報システム部
情報戦略第1担当部長

// 主な活動内容 //

- 入社以来、営業、マーケティング、研究開発、技術部門管理と種々の職種を経験し、現在、経営企画部門の一員として、ITガバナンスによる的確かつスピーディな経営を実現する経営基盤の構築の任に当たっています。
- 具体的には、情報の共有化による業務の見直しと情報セキュリティシステムの立案・展開を担当しています。展開にあたっては、情報共有の重要性、情報セキュリティの必要性などシステム展開意義の啓蒙活動にも従事しています。
- システム構築を企画立案し、システム開発を発注する側の立場から、「アプリケーションスペシャリスト」の理想像が明確化できればと考えています。

加藤 明

Akira KATO



横河電機(株)
情報システムセンター
情報企画チーム長

// 主な活動内容 //

- 現場・現物・現実を第一に考え、問題解決に結びつく提案を心がけ、システムの提案～構築～立上～定着～維持を実施してきました。
- 人事系のシステムでは、汎用機の時代から ERP を使用した現行システムまでのプロジェクトの推進役を担ってきました。
- 自社の単独システムから事業連結システムへと変革してきた時代には、会社間の調整とルール作りに関わってきました。
- 業務分析とデータベース設計が得意な分野になります。
- SE 歴は 17 年です。

嶋田 圭吾

Keigo SIMADA



(株)シーエーシー
執行役員
医薬システムビジネスユニット
副ビジネスユニット長

// 主な活動内容 //

- これまでのアプリケーション開発経歴としては、大規模プロジェクト（100人月～600人月）のマネジメントを中心に、以下の開発業務に携わってきました。
 - ・都市銀行の第3次オンライン開発の責任者
 - ・証券会社の新商品システムの開発責任者
 - ・保険代理店向け経理システムのパッケージインテグレーション
 - ・製薬メーカーの大規模分散システムの開発責任者
- 現在の職務は、オフィス長として下記3テーマを推進しています。
 - ・ITサービス化ソリューション（自社センターからホスティングへの移行サービス）
 - ・特定重要顧客に関するコラボレーション活動
 - ・各種ITベンダーとのアライアンス推進

島本 栄光

Sakamitsu SIMAMOTO



KDDI(株)
情報システム本部システム企画部
管理グループ
課長

// 主な活動内容 //

- 1988年DDI（現KDDI）に入社以来、一貫して情報システムに携わりながら今日に至っています。主な業務は以下のとおりです。
 - ・システム運用管理業務（JOBコントロール）
 - ・システム開発（携帯電話の課金システム構築）
 - ・システム企画（業務要件定義・情報化戦略策定）
 - ・2000年10月のKDDI社合併において、システム統合に関する事務局として各種調整にあたる
- 現在は、情報システム本部の人材育成・教育研修を担当しています。
- 著書は、「情報処理教科書 システムアナリスト」（翔泳社）、「上級シスアド合格への道」（編著：同友館）、「風雲！シスアドの現場」（編著：秀和システム）
- 上級シスアド連絡会副会長。情報処理学会、経営情報学会、日本システムアナリスト協会、日本システム監査人協会、情報システムコントロール協会の各正会員

武井 幸三

Kouzou TAKEI



住商情報システム(株)
総務人事グループ
人事部
マネージャー

// 主な活動内容 //

- 1980年に住商情報システム(当時、住商コンピュータサービス)に入社以来、SEとして、放送業、出版業、電力業、情報サービス業、証券業などのプロジェクトに参画してきました。
- また、会計業務パッケージの運用に向けたパッケージの適合性確認・カスタマイズ・機能追加も手がけてきました。
- 現在は、ITスキル標準の社内導入に向けた検討を行っています。
- 「職場は明るく、仕事は厳しく」をモットーにしています。

千枝 和行

Kazuyuki CHIEDA



アステラス製薬(株)
情報システム本部
情報システム企画部
課長

// 主な活動内容 //

- これまでの業務経歴としては、以下の業務に携わってきました。
 - ・82年～ 医薬品メーカーのR&Dシステム開発
当局(厚生労働省、FDA)のシステム査察対応
 - ・99年～ レコードマネジメント/システム監査
 - ・02年～ システム開発・運用に関する品質管理基準策定(ITQA)
- 現在は、以下の業務に携わっています。
 - ・レコードマネジメント(機密文書・重要文書管理、法規制対応などの対応)
 - ・システム開発・運用の品質管理基準策定、システム監査、セキュリティ監査
 - ・山之内製薬情報セキュリティ委員会事務局
- 企業外活動としては、システム監査検討委員会(ユーザー企業の代表として参加)、セキュリティ研究部会(システム監査の立場から参加)に参加しています。

野上 邦久

Kunihisa NOGAMI



JFE システムズ(株)
品質技術管理部
主任部員(次長)

// 主な活動内容 //

- 鉄鋼業を対象とした業務では、以下の業務に携わってきました。
 - ・製鉄所一貫解析 DB の構築とエンドユーザーコンピューティング環境の構築
 - ・AI・部品化再利用等の技術を適用した出荷物流・生産管理システムの構築
 - ・本社系業務システム構築の技術支援
 - ・インターネット、イントラネット、セキュリティ等の基盤整備
- 鉄鋼業以外の外販分野では、データウェアハウス、EC/EDI 等のアプリケーション構築を統括的立場から担当してきました。
- 現在では、これらの経験をベースに、品質管理部門で ISO9000 推進と CMM をベースとしたソフトウェアプロセス改善活動を行っています。
- People-CMM、PSP、TSP 等に興味を持っています。

堀内 健司

Kenji HORIUCHI



(株) インテック
システム開発事業本部
第一システム開発部
マネージャー

// 主な活動内容 //

- これまでの主な職務経歴は、アウトソーシングサービスにおける、アプリケーション開発・保守・プロジェクトマネジメントです。その中で、以下の業務に携わってきました。
 - ・流通業向け EDI システム
 - ・受発注システム
 - ・販売管理システム
 - ・会計パッケージ導入 (アドオン開発)
- 最近では、B2B アプリケーション開発でのプロジェクトマネジメントに携わっています。
- 「短期開発における開発プロセス」を策定し、プロジェクトの現場に定着させることが、現在の私にとって最重要課題となっています。
- 「SE マインドを忘れないプロジェクトマネージャ」であり続けること」が信条です。

アプリケーションスペシャリスト

ITスキル標準改善提案報告書

2005年7月29日 初版第1刷

著作・監修

ITスキル標準

プロフェッショナルコミュニティ

アプリケーションスペシャリスト委員会

発行者

独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）

ITスキル標準センター

〒113-6591 東京都文京区本駒込 2-28-8
文京グリーンコート センターオフィス 16階
TEL：036-5978-7544/FAX：03-5978-7516
ITスキル標準-info@ipa.go.jp

©2005 IPA All Rights Reserved

——本書の無断複製・転載を禁じます——