



Information-technology Promotion Agency, Japan

ITスキル標準

プロフェッショナルコミュニティフォーラム2005

アプリケーションスペシャリスト委員会  
成果発表

平成17年 7月 6日

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

主査 島本 栄光

(KDDI株式会社)

# 目次

---

1. アプリケーションスペシャリスト(APS)  
委員会概要
2. APSの活動領域
3. ITスキル標準の問題点
4. 2004年度の成果
5. 2005年度への課題



Information-technology Promotion Agency, Japan

# 1. APS委員会概要

# APS委員会 体制

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つ団体として、

◇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)

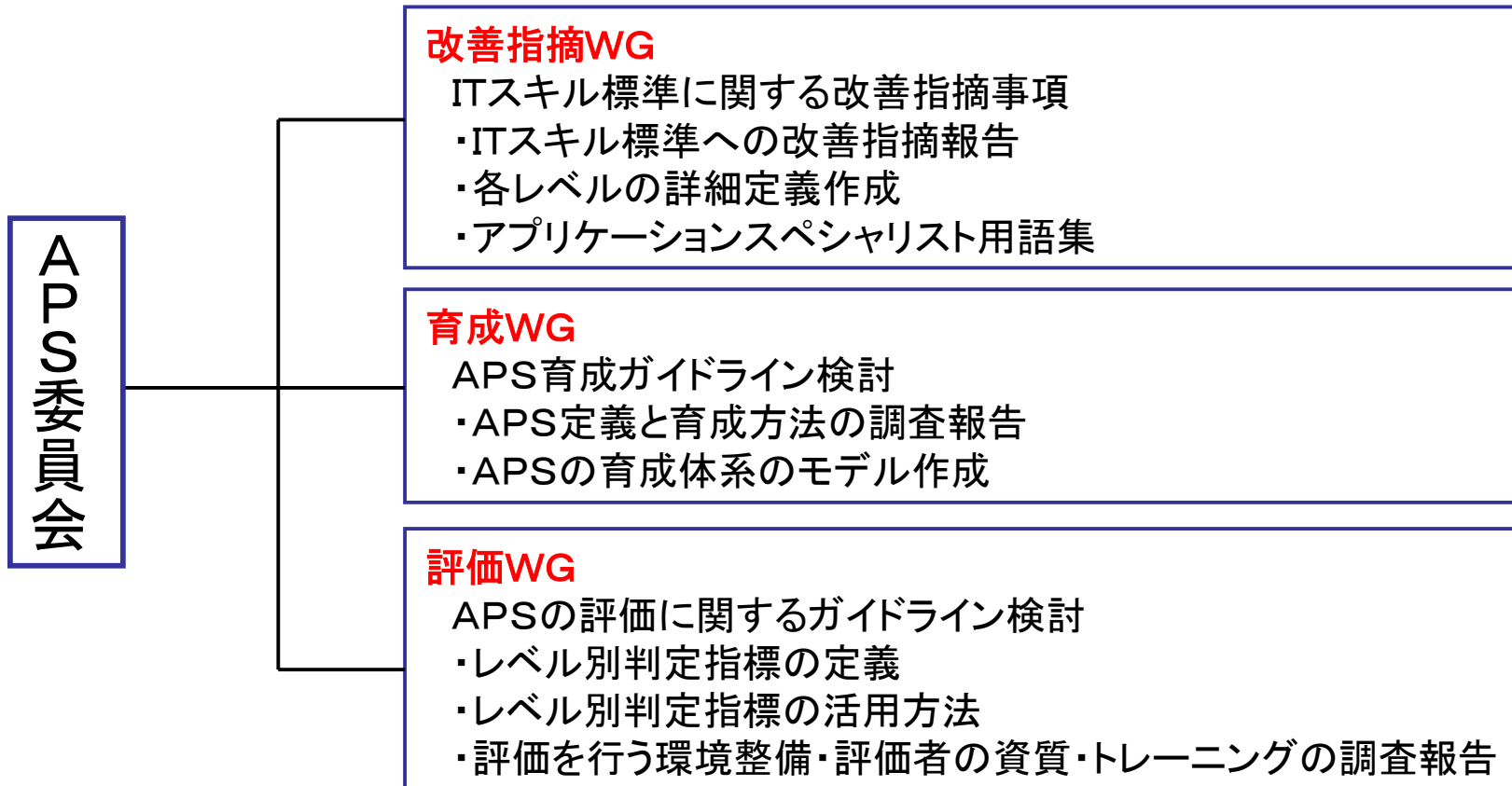
より紹介を受けた企業の代表者を委員として、平成16年4月にアプリケーションスペシャリスト委員会が発足した。

本委員会の委員(◎は主査、○は副主査)

相田 秀司 氏	大日本インキ化学工業株式会社
加藤 明 氏	横河電機株式会社
嶋田 圭吾 氏	○ 株式会社シーエーシー
島本 栄光 氏	◎ KDDI株式会社
武井 幸三 氏	住商情報システム株式会社
千枝 和行 氏	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 氏	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 氏	株式会社インテック

(五十音順)

# APS委員会 WG体制



# APS委員会 活動履歴

## 委員会設置のねらい

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」が設置された。

- |       |                |                                 |
|-------|----------------|---------------------------------|
| 事前連絡会 | 2004年4月27日(火)  | :委員の確認／今後のスケジュール                |
| 第1回   | 2004年5月19日(水)  | :アプリケーションスペシャリストの定義／成果物の定義と役割分担 |
| 第2回   | 2004年6月2日(水)   | :コアスキル、周辺スキルの定義                 |
| 第3回   | 2004年6月16日(水)  | :コアスキル、周辺スキルの整理                 |
| 第4回   | 2004年7月7日(水)   | :コアスキルの整理／WGの定義                 |
| 第5回   | 2004年7月21日(水)  | :スキルの整理／WGの定義                   |
| 第6回   | 2004年8月25日(水)  | :スキル項目の確認／各WGの活動検討              |
| 第7回   | 2004年9月22日(水)  | :各WG活動計画の確認                     |
| 第8回   | 2004年10月20日(水) | :各WGの進捗状況確認                     |
| 第9回   | 2004年11月17日(水) | :各WGの進捗状況確認                     |
| 第10回  | 2004年12月17日(金) | :各WGの進捗状況確認                     |
| 第11回  | 2005年1月24日(月)  | :各WGの進捗状況確認                     |
| 第12回  | 2005年2月16日(水)  | :各WGの進捗状況確認・成果物のレビュー            |
| 第13回  | 2005年3月9日(水)   | :次年度への課題確認                      |

# IPA

Information-technology Promotion Agency, Japan

## 2. APSの活動領域

# APSの概要

## アプリケーションスペシャリストの概要

職種	アプリケーションスペシャリスト	
専門分野	業務システム	業務パッケージ
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		

### 職種の説明

特定業務あるいは業務の課題解決に係わる適用業務の開発、設計、構築、導入、テスト及び保守の実施、または適用業務パッケージを活用した適用業務システム構築のために適用業務パッケージの適合性確認作業に基づくパッケージのカスタマイズ、機能追加、導入及び保守を実施する

IT投資の局面においては、開発(コンポーネント設計(業務)、ソリューション構築(開発、実装))及び運用、保守(ソリューション運用(業務)、ソリューション保守(業務))を主な活動領域として以下を実施する

#### －開発

- ・アプリケーションコンポーネントの分析、設計
- ・アプリケーションコンポーネントの開発

#### －運用、保守

- ・アプリケーションコンポーネントの運用
- ・アプリケーションコンポーネントの保守

当該職種は、以下の専門分野に区分される

- 業務システム  
業務に関するユーザの要望を分析し、適用業務の設計、開発及び導入を行う
- 業務パッケージ  
業務に関するユーザの要望を分析し、業務パッケージのカスタマイズ、機能追加、導入及び保守を行なう

# APSの活動領域

IT投資の局面と活動領域の関係(ITスキル標準概説書より)

IT投資の局面 と活動領域 職種	経営戦略策定		戦略的情報化企画		開発		運用・保守	
	経営目標/ ビジョン策定	ビジネス 戦略策定	課題 整理/分析 (ビジネス/IT)	ソリューション 設計 (構造/パターン)	コンポネン 設計 (システム/業務)	ソリューション 構築 (開発/実装)	ソリューション 運用 (システム/業務)	ソリューション 保守 (システム/業務)
セールス	目標/ビジョン の確認	ビジネス 戦略の確認	ビジネス課題 ソリューション提案					
コンサルタント	目標/ビジョン の提言	ビジネス戦略 策定の助言	ソリューション 策定のための 助言	ソリューション の設計				
IT アーキテクト			ソリューションの 枠組み策定	ソリューション アーキテク チャーの設計	コンポネン の設計	ソリューション の構築		
プロジェクト マネジメント			プロジェクト基 本計画の策定	プロジェクトの 管理/統制	プロジェクトの 管理/統制	プロジェクトの 管理/統制	プロジェクトの 管理/統制	プロジェクトの 管理/統制
IT スペシャリスト				システム構築 計画の策定	システム・コン ポネン の設計	システムの 導入構築	システムの 運用	システムの 保守
アプリケーション スペシャリスト				アプリケーション 開発計画の策 定	アプリケーション コンポネン の設計	アプリケーション コンポネン の開発	アプリケーション コンポネン の運用	アプリケーション コンポネン の保守
カスタマ サービス					導入計画 の策定	ハードウェア ソフトウェア の導入	ハードウェア ソフトウェア の保守	ハードウェア ソフトウェア の保守
オペレーション						運用計画/ 運用管理 の策定	システムの 運用と管理	システムの 運用と管理



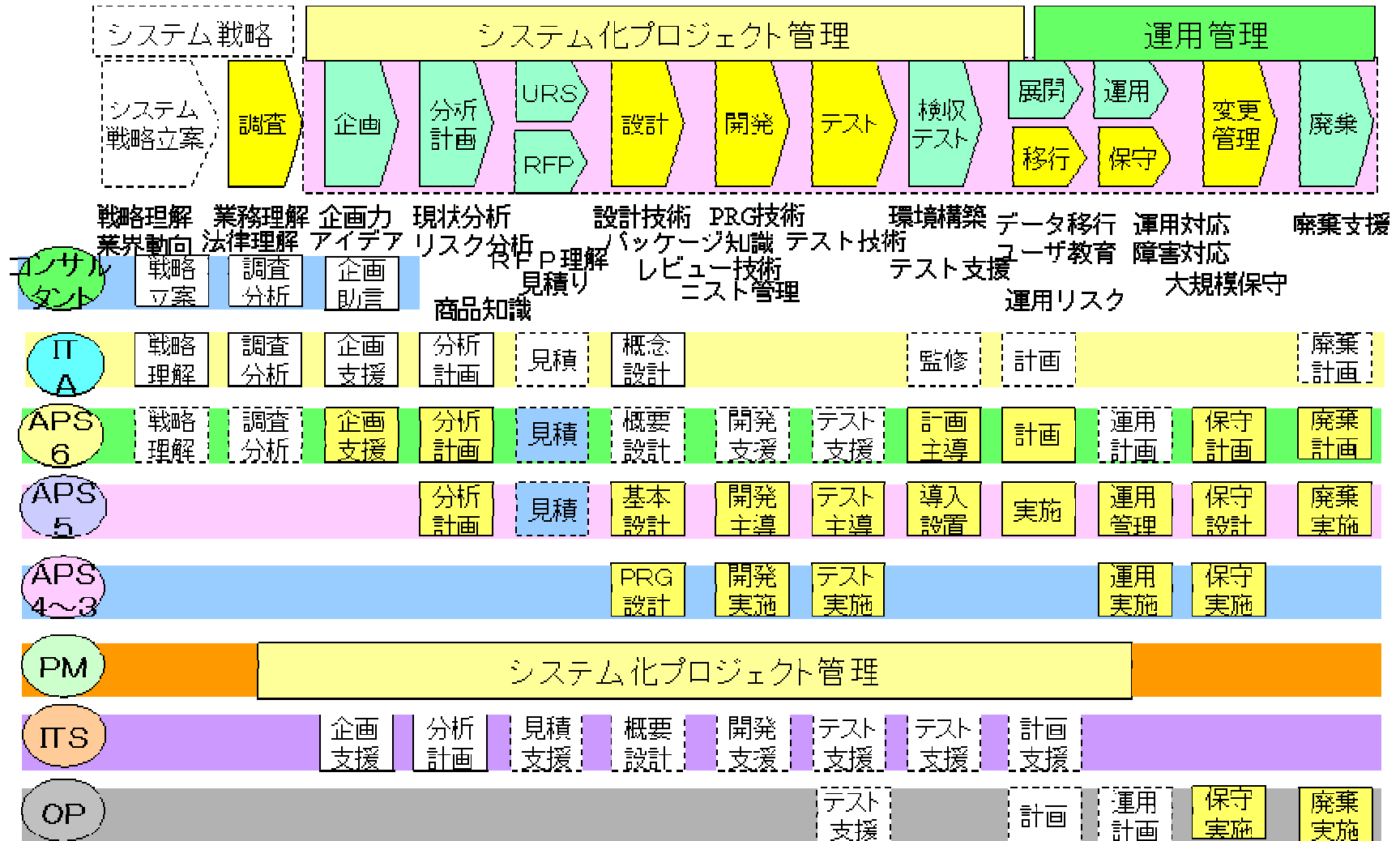
主たる活動局面



従たる活動局面

# APSの活動領域

システム企画開発フェーズ別役割 (SLCP-JCF98を中心として)



(APS委員会作成)

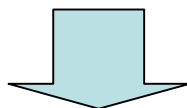


Information-technology Promotion Agency, Japan

### 3. ITスキル標準の問題点

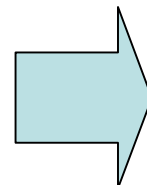
# ITスキル標準の問題点

- ・普及しない
- ・正しく活用されていない



- ・読みにくい
- ・使いづらい
- ・理解しにくい

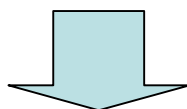
マクロの視点



- ・フレームワークに問題がある

⇒職種間横断の検討へ

ミクロの視点



- ・「達成度指標」に問題がある
- ・「スキル熟達度」に問題がある

# 達成度指標の課題

- レベル判定に「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
- 「タスク特性」と他の3つの指標（「責任性」「複雑性」「サイズ」）が持つ意味とが異なると思われる
- そもそも「タスク特性」という考え方が分かりにくい
- レベルの相違は主にサイズによると読み取れるため、業務のサイズが小さい企業やプロジェクトに属するIT技術者は高いレベルになれないと感じる
- 新規開発に目が向けられており、保守・運用の記述が少ない

# スキル熟達度の課題

- 当該レベルに達していることの裏づけという位置づ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
- レベルによるスキル(の度合い)の差異が分かりづらい
- そもそも全体のボリュームが多すぎる
- レベルごとに必須となるスキルが明確でない
- 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

# IPA

Information-technology Promotion Agency, Japan

## 4. 2004年度の成果

# 改善指摘WGの成果

- 達成度指標の改善案
  - 達成度指標の構成
  - タスク特性の位置づけ
  - モジュール化
- スキル熟達度の改善案
  - スキル熟達度の構成
  - スキルランクの定義

# (達成度指標の判定ロジック案)

## 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。

# (達成度指標の判定ロジック案)

## ○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

# (達成度指標の判定ロジック案)

## ○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

# (達成度指標サンプル)

	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ー 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

# (共通コンピタンス)

## 共通コンピタンスの例

- ◆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

# (スキル熟達度活用ガイド)

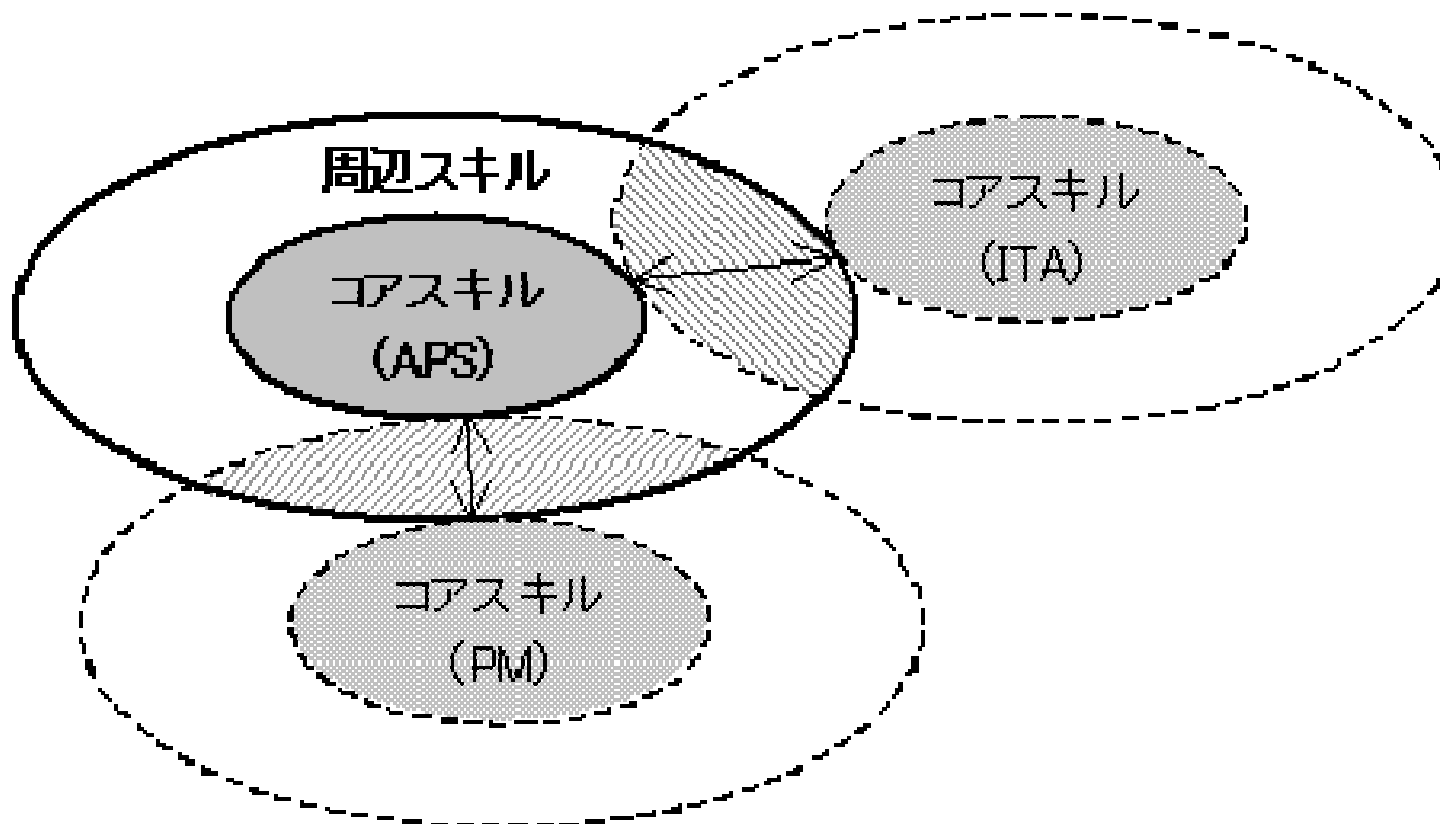
## ○スキルのランクとして、以下の段階を定義する

- 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

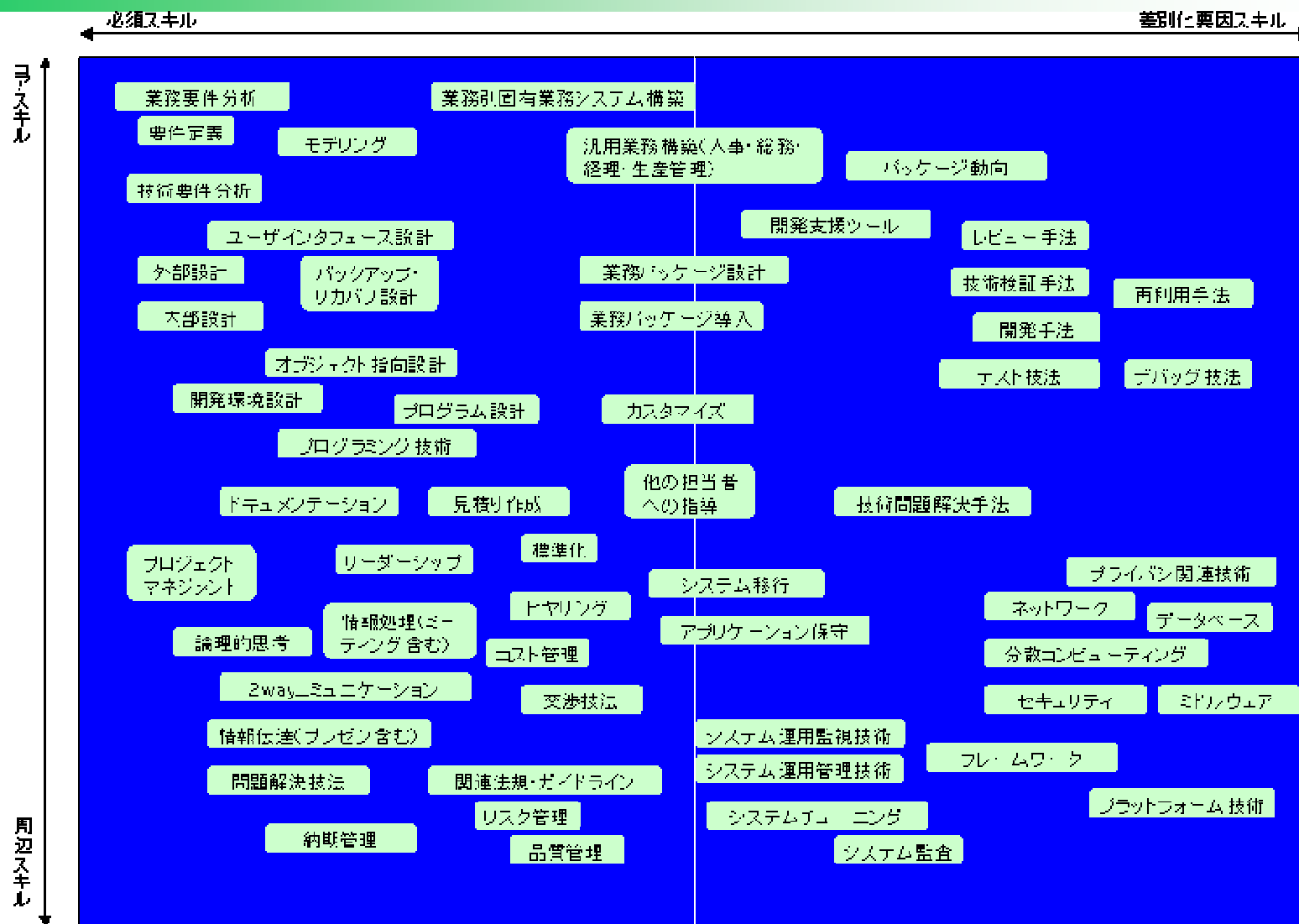
## ○レベル毎の保有スキル

- 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。
- 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「レベル毎の保有スキル」のチャートである。

## (コアスキルと周辺スキル)



# (APS保有スキル)



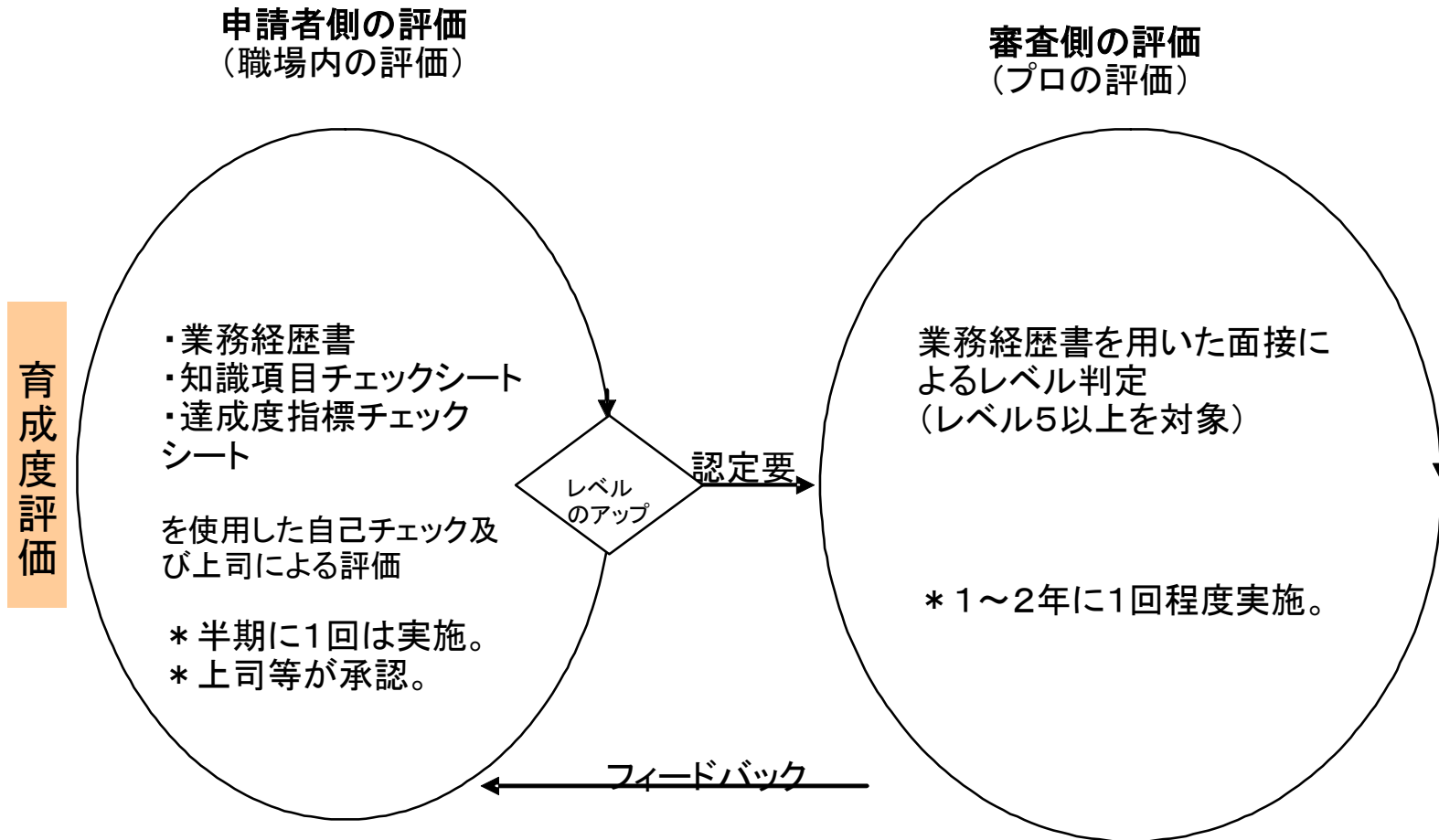
# (スキルランク一覧)

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	0
		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	0
		フレームワーク	1	2	2	2	1	0
		開発環境設計	1	2	4	3	2	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	開発手法	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

# 評価WGの成果

- 面接によるレベル判定
  - APS申請書
  - APS業務経歴書
  - 知識項目チェックシート
  - 達成度指標チェックシート
  - APS面接評価票
  - 面接方法に関するガイドライン
  - 面接評価者の条件や体制等に関する提言
- APSスキル項目と情報処理技術者資格とのマッピング

# (APSLレベル判定)



# (APSLレベル判定)

＜業務経歴書を用いた面接によるレベル判定＞

1次評価

2次評価

育成

レベル判定の流れ	申請者側		審査側	
	申請者	上司等	評価者	事務局
①申請準備 ↓	申請要領の把握 申請書類の作成 ・申請書 ・業務経歴書 ・知識項目チェックシート ・達成度指標チェックシート	申請書類のレビュー		申請要領の作成 申請要領の発表 審査要領の作成 評価者の設定 審査要領の送付
②申請事前プロセス ↓			審査要領の把握	
③申請受付 ↓	申請書類の提出			申請書類の受付 申請条件の審査
④事前審査 ↓			書類審査の実施	面接日時の通知
↓	NGの時 審査結果(理由書)の受領		判定 NG	NGの時 審査結果の通知
⑤面接実施 ↓	評価の受審		審査実施	
⑥判定 ↓			判定 審査票の記入	審査結果の確認
⑦承認 ↓	審査結果の受領	写)審査結果の受領	審査結果の承認	審査結果の通知
⑧育成 ↓	キャリアプランへ反映	育成計画へ反映		

# (APS申請書のサンプル)

平成16年 APS 委員会  
評価 WG

## 記入例

申請日:平成 年 月 日

## アプリケーションスペシャリスト申請書

申請者	氏名:XXXXXX	所属会社: XXXXXXXXXX
推薦者	氏名:XXXXXX	所属会社: XXXXXXXXXX 申請者との関係:上司
応募の専門分野	<input checked="" type="checkbox"/> 業務システム	<input type="checkbox"/> 業務パッケージ
応募レベル	<input checked="" type="checkbox"/> レベル5	<input type="checkbox"/> レベル6

※以下の項目については過去10年以内のことについてご記入ください。

※なお、各種実績を証明するものがある場合には、資料の写しを添付してください。

### 【得意とする業務分野】

- 小売業における物流・販売業務。特に ERP パッケージを活用したホテルでのシステムをソフトウェアエンジニアリングスキルを基盤としたソリューションとして構築する。局面としては物流・販売システムの特徴である在庫・発注・配送の要件を仮説検証型コンサルテーション手法によりFit/gap分析し要件の洗い出しと定義をする。

### 【主要プロジェクト実績】

※プロジェクトの詳細はアプリケーションスペシャリスト業務経歴書に記載し、対応する実績NOを下記に記入してください。(5年以上前の実績は、概要のみ(実績NOなし)の記入でも結構です。)

期間	役割	業務内容	実績NO
2000年1月 ～ 2000年12月	業務チーム責任者	小売業B社における業務改革の一環であるBPRプロジェクトにおいてERPパッケージを使用した基幹業務再構築の要件定義、FITGAP分析、アドオン開発、実装、保守をSI準委任にて実施。 プロジェクトピーク時の要員数 50人	0001

### 【研修受講実績】

受講年月	期間	研修名	研修内容
1999年4月	3日間	アプリケーションスペシャリストのリーダーシップ	ITスキル標準研修ロードマップ参照
1999年7月	3日間	アプリケーションスペシャリストのネゴシエーション	同上
1999年10月	3日間	アプリケーションスペシャリストのコミュニケーション	同上
2000年1月	3日間	小売業アプリケーション動向	会社固有コース
2001年4月	5日間	システム設計上級	ITスキル標準研修ロードマップ参照

### 【公的資格・ベンダー資格等取得状況】

取得年月	資格名称
1999年6月	情報処理技術者試験 アプリケーションエンジニア
2000年6月	情報処理技術者試験 プロジェクトマネジメント
2001年5月	ORACLE Platinum
2001年6月	ビジネスキャリア制度(営業・マーケティング分野)中級
年 月	

### 【関連学会・プロフェッショナルコミュニティ活動実績】

活動年月	学会名	活動内容
2000年	情報処理学会	会員番号 1234567
年 月		
年 月		
年 月		

出典:「ITスキル標準に沿った業務経歴書・面接による  
スキル評価手法の調査研究(H16.3)」

※上記報告書をベースに、APS評価WGが、実際に活用する  
立場で自立的に改善を行った

# (業務経歴書のサンプル)

記入例

平成16年 APS 委員会

評価WG

記入日: 平成 年 月 日

## アプリケーションスペシャリスト業務経歴書

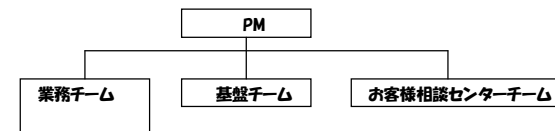
【主要業務実績】 ※主要業務実績が複数ある場合は用紙をコピーしてお使いください。

記入者氏名: XXXXXXXXXXX 記入者会社名: XXXXXXXXXXX 記入者所属名: XXXXXXXXXXX  
承認者氏名: XXXXXXXXXXX 承認者会社名: XXXXXXXXXXX 承認者所属名: XXXXXXXXXXX  
専門分野: ■ 業務システム □ 業務パッケージ

実績NO: 0001

顧客名	B社									
顧客の分野	小売業									
業務名	エレクトリックコマースによる販売業務									
プロジェクト規模	総工数(人月)	予定	250	人月	ピーク時	予定	50	人		
	実績	250	人月	(人)	実績	50	人			
プロジェクト期間	金額	250 百万円								
	予定	2000	年	1	月	2000	年	12	月	
プロジェクト参画期間	実績	2000	年	1	月	2000	年	12	月	
	計画	予定	年	月	年	月	実績	年	月	
プロジェクト詳細スケジュール	要件定義	予定	2000	年	1	月	2000	年	5	月
		実績	2000	年	1	月	2000	年	5	月
外部設計	予定	2000	年	6	月	2000	年	6	月	
	実績	2000	年	6	月	2000	年	6	月	
構築	予定	2000	年	7	月	2000	年	9	月	
	実績	2000	年	7	月	2000	年	9	月	
運用	予定	2000	年	10	月	2000	年	12	月	
	実績	2000	年	10	月	2000	年	12	月	
プロジェクトでの役割	<input checked="" type="checkbox"/> 業務チーム責任者 <input type="checkbox"/> 業務チームリーダー <input type="checkbox"/> 業務チームメンバ									
	(具体的に) ・ 業務チーム責任者としてお客様業務担当チーム責任者 A氏とアプリケーションに関するスコープ定義を実施すると共にその責任を持つ。 ・ プロジェクト内の業務チームの組織運営に関する責任を持つと共にアプリケーションに関する要員、納品物、コスト、品質、納期に責任を持つ。 ・ 日本の小売業界初のECアプリケーションであり欧米の先進事例の調査、問題点の把握等リスクを特定し解決策(需要、回避等)を実施した。 ・ お客様相談センターの業務については他業種のヘルプデスク機能、コールセンター等の事例調査によりリスク特定の参考とした。 ・ プロジェクト全体のサイズの金額/要員数の 75%にあたるアプリケーション部分を責任範囲とした。									

プロジェクト概要	(1) ビジネス要件 (顧客・社内のビジネス上の要件・制約について記入ください。)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客の BPR の一環として小売業での新たなビジネス形態の Web を利用したエレクトリックコマースにより販売チャネルを構築すると共に顧客情報、販売管理情報を蓄積することによりマーケティング戦略策定の基盤を整備し売上向上に寄与する。</li> <li>消費者の顧客満足度満足度向上のために新たにお客様相談センターを設立するにあたりその要員の教育訓練の基盤・仕組みを確立する。</li> </ul>
プロジェクト体制	(2) プロジェクト要件
	<ul style="list-style-type: none"> <li>稼働時期は客先中期計画の開始時期 2001 年 4 月に先立つ 2000 年 10 月とし 6 ヶ月を併行稼働期間</li> <li>IT 業界標準の積極的な採用(ハードウェア、ソフトウェア、開発手法等)</li> <li>小売業としての先進的な販売チャネルの確立(エレクトリックコマース等)</li> <li>365 日運用(8:00-24:00)</li> <li>新顧客情報データベースの構築(店舗、インターネット)</li> <li>四半期毎のマーケティング戦略策定のための販売管理情報データベースの構築</li> <li>既存情報との連動</li> <li>お客様相談センター運営システムの構築</li> <li>納品物                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 要件定義書</li> <li>- 仕様書(クラス図、シーケンス図、ER 図、状態遷移図等)</li> <li>- プログラム                             <ul style="list-style-type: none"> <li>C 1000 本 (600K LOC), JAVA 1800 本 (900K LOC)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- テスト仕様書、テスト報告書</li> </ul>
アプリケーション構成	(3) 契約形態 (工程などによって異なる場合は、その契約単位ごとに記入ください。)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>要件定義局面については工数提供による確定料金の準委任</li> <li>基本設計～システムテストは成果物コミットによる一括請負</li> </ul>





# (面接評価票のサンプル)

面接日: \_\_\_\_\_ 面接官: \_\_\_\_\_

## アプリケーションスペシャリスト面接評価票

氏名 \_\_\_\_\_ 申請レベル \_\_\_\_\_

【業務実績】 \*「APSの達成度指標の考え方」に沿って判断し記入してください。

		実績NO:	実績NO:	実績NO:	実績NO:
複雑性 (複雑性の判定に該当する項目数にて判断)	高い複雑性(4つ以上)				
	通常程度(2つ以上)				
	低い複雑性(1つ以上)				
サイズ (プロジェクトのピーク時の要員数にて判断)	大規模(50人以上)				
	中規模(10人以上)				
	小規模(5人以上)				
責任性	責任者				
	チームリーダー				
	チームメンバ(独力)				
	チームメンバ(要指導)				
タスク特性	共通コンピタンスレベル5に相当する特性あり				
	共通コンピタンスレベル6に相当する特性あり				
	APSとして中核の立場でメンタリング、コーチング等に貢献				
評価レベル					

### 【スキル項目】

\*「APSのレベル別スキルランク一覧」に沿って判断し記入してください。

			評価レベル
業務分析	テクノロジー	デザイン	
<input type="checkbox"/> 実績あり	<input type="checkbox"/> 実績あり	<input type="checkbox"/> 実績あり	
<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	
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	
<input type="checkbox"/> 実績あり	<input type="checkbox"/> 実績あり	<input type="checkbox"/> 実績あり	
<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	
コミュニケーション	ネゴシエーション	業務システム	
<input type="checkbox"/> 実績あり	<input type="checkbox"/> 実績あり	<input type="checkbox"/> 実績あり	
<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	
業務パッケージ			
<input type="checkbox"/> 実績あり			
<input type="checkbox"/> 実績なし			

(スキルランク) 1: 知っている 2: 説明できる 3: 活用・実践できる 4: 実践し指導できる  
5: 外部で講演、学会で発表

### 【プロフェッショナル貢献】

			評価レベル
関連学会活動実績	テクニカルコミュニティ活動実績	関連論文発表実績	
<input type="checkbox"/> 実績あり( )回	<input type="checkbox"/> 実績あり( )回	<input type="checkbox"/> 実績あり( )回	
<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	
特許取得回数	講演/講師経験	メンタリング/コーチング	
<input type="checkbox"/> 実績あり( )回	<input type="checkbox"/> 実績あり( )回	<input type="checkbox"/> 実績あり( )回	
<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	<input type="checkbox"/> 実績なし	

【総合評価結果】業務実績を重視の上、判断のこと。

レベル

### 【コメント】



# 育成WGの成果

- 『APS育成ハンドブック』の作成
  - アプリケーションスペシャリスト育成への提言
  - アプリケーションスペシャリストを育成するための焦点と施策

⇒IPAサイトにて公開(ダウンロード可)

[http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/APS\\_com.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/APS_com.html)





Information-technology Promotion Agency, Japan

## 5. 2005年度への課題

# 改善指摘WGの残課題

- 機能別(業務単位)の評価基準の策定
- 業務の「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
- 「アーキテクチャ設計」スキル等に関する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

# 評価WGの残課題

- 認定制度・第三者機関での面接・評価等
  - 面接時の判断基準
  - 中立的な機関
  - アセッサー認定制度の整備
- 法的資格試験によるレベル判定
  - 情報処理技術者試験で全ての知識項目とのマッチング
  - ヒューマン系のスキルの評価
  - 知識項目毎のレベルの明確化
  - 総合評価ではなく、個々のスキルレベルで採点し、全受験者へフィードバックする必要あり

## ITプロフェッショナル育成協議会からの課題

- プロフェッショナル評価者適格性の整理
- 「スキル標準の読み方」をスキル標準そのものに明記する
  - 誤った利用を予防するため
- 研修事業者等に対する評価のガイドライン策定
  - 準拠性の基準など
- ユーザ企業側から社外のAPSを調達する際のITスキル標準の活用方法に関する検討

## その他課題

- ITスキル標準の横断的改善
  - 他職種委員会との連携
- 『研修ロードマップ』への改善指摘
- ユーザ企業内のAPS育成に関する検討
- ユーザ企業のAPS活用に関する検討
- 現状把握および情報共有
  - ITスキル標準導入事例の収集やヒアリング
  - 有益な情報を共有できる仕組みの提供(DB構築など)

ご清聴ありがとうございました。

<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/activity.html>