

## ITの利活用に必要なタスクとスキルを整理・集約し

### 目的ごとの人材育成に活用できる「iコンピテンシ・ディクショナリ」（試用版）を公開

～セキュリティ・クラウド・データサイエンスなど新時代のビジネスモデルにも対応～

IPA（独立行政法人情報処理推進機構、理事長：藤江 一正）HRD イニシアティブセンターは、近年のクラウドに代表されるサービスビジネスの台頭、ウェブビジネスの進展など、ビジネス環境の様々な変化を踏まえ、これからのIT利活用ビジネスに求められる業務とそれを支える人材の能力や素養を、「タスクディクショナリ」「スキルディクショナリ」として体系化し、企業戦略など、目的に応じた人材育成に活用できる「iコンピテンシ・ディクショナリ」（試用版）を2014年7月31日に公開しました。

URL：[http://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/i\\_competency\\_dictionary/index.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/i_competency_dictionary/index.html)

国際的な競争が高まる中、2008年10月に経済産業省より、わが国において必要とされるIT人材像と保有すべきスキルや、果たすべき役割を整理した「スキル標準<sup>(1)</sup>」と「情報処理技術者試験<sup>(2)</sup>」共通の評価の枠組みである「共通キャリア・スキルフレームワーク（以下、CCSF）」の第一版が公開されました。さらにIPAでは、2012年3月に「CCSF（第一版・追補版）」を公開し、産業界におけるIT人材共通の評価指標として活用促進を図ることで、IT人材の育成を支援してきました。

近年、ITを取り巻くビジネス環境は、クラウドに代表される新技術を活用したサービスビジネスの台頭や、ウェブビジネスの進展等によりITを活用したビジネスが異なる業種・分野へとまたがる業際化が進む一方、受託型システム開発市場では生き残りをかけた厳しい対応を迫られています。そのため、企業はこうしたビジネス環境の変化を敏感に捉え、ライバル企業より早く競争優位なビジネス戦略を立案し、展開していく必要があります。

そこでIPAでは、企業等におけるIT利活用やビジネス環境の様々な変化を踏まえ、IT人材育成におけるスキル標準の在り方について検討<sup>(3)</sup>を進めてきました。検討の結果、これまでの「CCSF（第一版・追補版）」で示してきたタスクモデル・スキルモデル・人材モデル等のコンテンツを、「業務（タスク）」と「業務遂行に求められる個人の能力や素養（スキル）」、タスクの分担例を示す「役割」、スキルのスペシャリティを示す「職種」に区分・整理しなおし、「タスクディクショナリ」・「スキルディクショナリ」<sup>(4)</sup>（体系化された辞書）としてまとめた「iコンピテンシ・ディクショナリ」（試用版）（以下、「iコンピテンシ・ディクショナリ」）を2014年7月31日に公開しました。

<sup>(1)</sup> ITSS（ITスキル標準）、UISS（情報システムユーザースキル標準）、ETSS（組込みスキル標準）の3つのスキル標準のこと。ITサービスの提供や活用に必要とされる能力や人材像を明確化・体系化した指標であり、経済産業省が策定し、IPAが運用・管理。

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

UISS [http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/uiss/uiss\\_download\\_Ver2\\_2.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/uiss/uiss_download_Ver2_2.html)

ETSS <http://www.ipa.go.jp/sec/softwareengineering/std/download.html>

<sup>(2)</sup> 「情報処理の促進に関する法律」に基づく経済産業省所管の国家試験。IPAは同法に基づく試験実施機関。

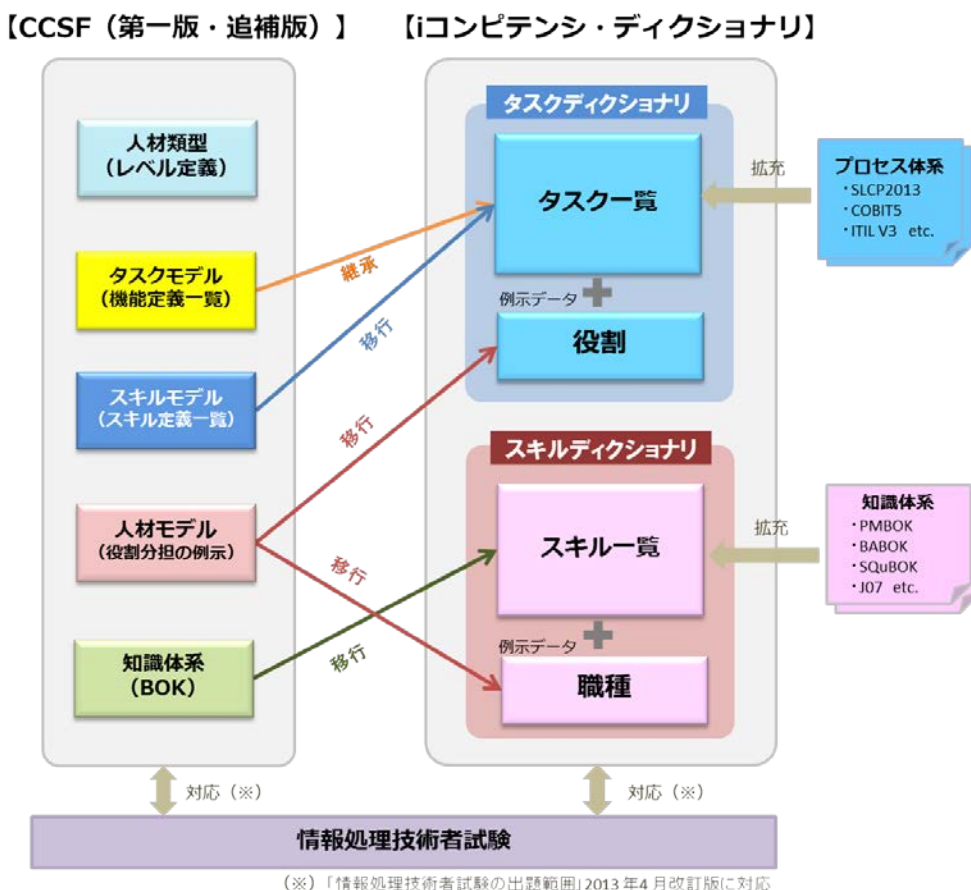
<sup>(3)</sup> IPA「スキル標準の在り方に関する研究会」 [http://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/ss\\_group.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/ss_group.html)

<sup>(4)</sup> タスク・スキルを辞書のように参照できる形で体系化したもの。「タスクディクショナリ」は、タスク3階層＋評価項目の計4階層、約2,000項目で構成。「スキルディクショナリ」はスキル3階層＋知識項目の計4階層、約8,000項目で構成。

「i コンピテンシ・ディクショナリ」では、これまでの「CCSF（第一版・追補版）」で対応しているシステムインテグレータなど従来からのビジネスモデルをはじめ、セキュリティやクラウド、データサイエンスなど新時代のビジネスモデルに求められるタスクやスキル、役割分担例、職種を新たに追加しています。

また、スキル標準・情報処理技術者試験に加えて、ITIL<sup>(5)</sup>やPMBOK<sup>(6)</sup>などIT関連の15のプロセス体系、知識体系（BOK）との参照性を確保しており、内容についても大幅な拡充を図っています。

そのため、各企業・組織は、「i コンピテンシ・ディクショナリ」に用意された多様なコンテンツから、各企業・組織のビジネス戦略や人材育成ニーズに合わせたタスクとスキルの選択が可能となり、これまでの「CCSF（第一版・追補版）」に比べて、より容易に目的に即したタスクモデル・スキルモデルを作成することができます（下図参照）。



図：「i コンピテンシ・ディクショナリ」の構成について

また、各企業・組織が「i コンピテンシ・ディクショナリ」を活用しやすくするため、「i コンピテンシ・ディクショナリ解説書」および「i コンピテンシ・ディクショナリ活用ツール」を同時に公開しました。解説書では、「i コンピテンシ・ディクショナリ」の仕組みや活用法を解説しています。活用ツールは、各企業・組織が目的に応じたタスクモデルを定義するためのツールで、これを併用することにより、経営目標をベースにした自社のタスクモデル・スキルモデルの策定から、自社の人材育成目標を具体化するまでの一連の作業を効率的に行うことができます。

■ i コンピテンシ・ディクショナリ解説書・i コンピテンシ・ディクショナリ活用ツール

[http://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/i\\_competency\\_dictionary/download.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/i_competency_dictionary/download.html)

<sup>(5)</sup> Information Technology Infrastructure Library (ITIL)。IT サービスマネジメントにおける成功事例やベストプラクティスなどがまとめられたプロセス体系。

<sup>(6)</sup> 米国の非営利組織 PMI (Project Management Institute) が策定したプロジェクトマネジメントの知識体系。

「IT人材白書 2014<sup>(7)</sup>」によれば、将来のキャリアパスが明確な人は、新しい技術やスキル習得に取り組む割合が高い傾向にあり、自らの進むべき方向性や目標が明確であればあるほど、新しい技術やスキル習得に対するモチベーションが高くなるものと考えられます。

そのため IPA では、各企業が「i コンピテンシ・ディクショナリ」を活用し、自社の業務モデルに即した人材育成の仕組みを運用・展開する過程で、自社のビジネス目標達成に必要なタスクとスキルの整理・共有が進むことにより、個人のキャリアパスや目標が明確化され、モチベーションと能力の向上につながるものと考えています。

IPA では、産業界において「i コンピテンシ・ディクショナリ」の活用が進み、IT 人材に求められる能力・知識が社会全体で共有化されることで、官公庁や教育機関などへも活用が拡大することを期待しています。また、IT 産業を目指す学生や IT 技術者などの個人を含め、IT を利活用する様々な組織・個人が共通して参照する人材育成のプラットフォームとして発展していくことを期待しています。

なお、IPA では、「i コンピテンシ・ディクショナリ」の改善と発展にむけて、本日よりパブリックコメントの募集を開始しました。パブリックコメントで寄せられたご意見を踏まえて、2015 年夏ごろに「i コンピテンシ・ディクショナリ」正式版の公開を予定しており、あわせて各企業・組織・個人が「i コンピテンシ・ディクショナリ」正式版をウェブから利用することができる「i コンピテンシ・ディクショナリ活用システム」（仮称）の提供開始も予定しています。

パブリックコメントの詳細については以下をご参照ください。

- |                  |                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ■パブリックコメント募集期間   | 2014 年 7 月 31 日（木）～8 月 31 日（日）                                                                                      |
| ■パブリックコメントについて   | <a href="http://www.ipa.go.jp/files/000040632.pdf">http://www.ipa.go.jp/files/000040632.pdf</a>                     |
| ■パブリックコメント受付フォーム | <a href="https://fs224.formasp.jp/k726/form2/">https://fs224.formasp.jp/k726/form2/</a><br>(株式会社ラクスが運営するサイトに移動します。) |

「i コンピテンシ・ディクショナリ」の詳細については以下をご参照ください。

■ 「i コンピテンシ・ディクショナリ」関連資料

[http://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/i\\_competency\\_dictionary/download.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/i_competency_dictionary/download.html)

■ 本件に関するお問い合わせ先 IPA IT 人材育成本部 HRD イニシアティブセンター 遠藤／小室 Tel: 03-5978-7544 Fax: 03-5978-7516 E-mail: hr-di-inq@ipa.go.jp
■ 報道関係からのお問い合わせ先 IPA 戦略企画部 広報グループ 横山／一家 Tel: 03-5978-7503 Fax: 03-5978-7510 E-mail: pr-inq@ipa.go.jp

<sup>(7)</sup>出典：「IT人材白書 2014」 <http://www.ipa.go.jp/jinzai/jigyuu/about.html>

P.230 図 3-4-26 スキル習得と自己研鑽に関する意識と行動について調査・分析を行った結果、「新しい技術やスキル習得のための自主的な勉強への取り組み姿勢」と「将来のキャリアパスが明確である」との相関関係が高く、自主的に勉強に取り組んでいる者ほど「将来のキャリアパスが明確である」と回答している者の割合は高い傾向にある。