経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構
第 6 回　ビジネスアーキテクチャ人材の育成に関するタスクフォース
議事要旨

■日　時　令和 7 年 9 月 25 日（木）13:00～15:00
■場　所　経済産業省（本館 2 階東 1　未来対話ルーム）
■事務局　経済産業省、独立行政法人情報処理推進機構

１）前回タスクフォース振り返り

事務局より、前回のタスクフォースの内容について説明が行われた。

２）議事

(1) ビジネスアーキテクチャ人材の人材像

山本主査より、ビジネスアーキテクト職群の役割分担について資料を用いた説明が行われた。その後、委員間で討議が行われた。

【変革マネジメント階層から見る各役割の担当領域】

- ストラテジストと記載があるが、IPA が実施している IT ストラテジスト試験とは別物なのか。
  - → IPA の試験区分である IT ストラテジストは、アーキテクトのニュアンスが強い。資料で表現したいストラテジストは、企業戦略や事業戦略を考えて一定の事業の方向性を示す人をイメージしている。誤解を招かないように、補足を入れるか、あえてその表現を削除することを検討する。
- プロジェクトの定義が「固有成果物を作る時限的な活動」とされている。この 10 年の中でアウトカムにも関わると PMI が定義しているため、考慮が必要ではないか。
  - → 「固有成果物」という表現を「成果物」ではなく、明確なゴールがあるような表現に変えるか、または「固有成果物」という言葉を使いつつ、補足的にその解釈を広げる内容を入れることを検討したい。

【キャリアロードマップ概観】

- IT ストラテジストは、キャリアロードマップの中ではどこに位置するのか。これからの時代はビジネスアーキテクトだと定義されているように見えた場合、IT ストラテジストを目指す人が減少する可能性もあるのではないか。
  - → 情報処理技術者試験の IT ストラテジストの試験要綱には、ビジネスアーキテクトに非常に近い内容が記載されていると感じる。
  - → 全社の戦略を立てるロールと、IT・技術系の戦略を立てるロールで分けている。

IT ストラテジストは IT 戦略を作る人、ビジネスアーキテクトは事業部門側というイメージである。

- 業種により求められるレベル感が異なるとは思うが、昨今、セキュリティを意識することが重要だと思う。キャリアロードマップにセキュリティの要素が入っていることを確認できると良い。
  → 変革支援機能として、セキュリティスペシャリストを明示したい。DSS のスキルマッピングについても、セキュリティ観点について改めて考えたい。
- 本来であれば、各ロールの名称を DSS の定義に合わせることが望ましい。しかし、DSS には日本において最も多く存在するロールであるプロジェクトマネジャーが含まれていないため、完全な適用は難しい。
  → プロジェクトマネジャーを意識して記載している。
  → 日本のプロジェクトマネジャーは、役割の範囲が広く解釈される傾向にある。責任の境界や関係性を重視する職種であり、特に、ベンダー側とユーザー側の双方に PM が存在するため、役割の重複や責任範囲の整理が難しいのだと思う。
- 結論として、ビジネスアーキテクトは全てのロールが目指せるキャリアであり、その入口は限定されない。一方で、キャリアの出口は多くの場合、業務部門寄りの役割へと移行する傾向がある。IT 専門職になる流れは多くはないが、CIO へのキャリアパスが全く存在しないわけではない。これが実態であると思う。
  → 日本の CIO は IT マネジメントの要素が強いことから CIO の定義を省略している。しかし、ビジネスアーキテクトからのキャリアパスとして CIO、CDO も想定可能であるため追加する。

【ビジネスアーキテクトスキルマッピングの考え方】

- プロダクトマネジャーは、顧客の潜在ニーズを理解して、ビジネスモデルに広げていく。デザイナーはその後の工程に登場するイメージがある。よって、「顧客・ユーザー理解」のスキルは、プロダクトマネジャーもデザイナーと同様に重要度が「a（高い実践力と専門性が必要)」であると良いと思う。
  → プロダクトマネジャーのサブカテゴリー「デザイン」のスキル重要度は、全体的に見直しを行う。
- サービスデザイナーとプロダクトマネジャーは、極端に言えば、同じスキルだと思う。今の DSS は、サービスデザイナーのスキルがプロダクトマネジャーよりも低く設定されているため、サービスデザイナーのスキルを上げても良いと思う。
- パーソナルスキルが全ての人材類型において「z (役割や状況に応じた実践力が必要)」と定義されている。しかし、パーソナルスキルこそが、ビジネスアーキテクトの特徴的なスキルだと思う。「z」ではなく「a（高い実践力と専門性が必要)」や「b（一定の実践力と専門性が必要)」をつけると良いと思う。

→ 今回はビジネスアーキテクトのロールを大きく見直した。パーソナルスキルの見直しは他の人材類型にも影響が及ぶので、今後の検討とすることにし、パーソナルスキル以外のテクニカルスキルの部分のメリハリをつけるのはどうか。

→ パーソナルスキルのスキル項目を細分化すると良い。例えば、リーダーシップというスキルが 1 つに集約されているが、ビジネスアーキテクトとプロダクトマネジャーに必要なリーダーシップスキルは根本的に異なる。今のスキル項目では違いを表現することが難しい。一旦、全てのスキルが重要と定義した上で、説明を補記できると良いと思う。

(2) 今後のスケジュール

事務局より今後のスケジュールについて説明が行われた。その後、以下のような討議が行われた。

- ビジネスアーキテクトにおける DSS の改訂については、ロードマップで示されたスケジュールのとおりに進められる見込みである。一方で、共通スキルリストの本質的な見直しは、難易度が高く、慎重な検討が必要と考える。改訂の枠組みを丁寧に考えることが重要である。
  → ロードマップに、ヒューマンスキルの検討を追加すると良い。
  → DSS の人材類型およびロールごとに求められるスキルが異なるため、共通のスキルセットを横並びで整理することの必要性には疑問がある。各ロールに求められるスキルを個別に可視化することで、より実践に即した整理が可能になるのではないか。
  → 英国の SFIA モデルでは、140 を超えるスキルを多様な職種間で共有しつつ、各職種に応じて重みづけを行う設計がなされており、その整理手法には多くの示唆と利点がある。DSS においても同様の枠組みを適用することは、有効な手法の一つと考えられる。ただし、ヒューマンスキルはロールやスキルの特性によって求められる視点が異なるため、共通化には限界があり、個別に定義することでより精緻な表現が可能になると考えられる。

3）閉会

全委員から、ビジネスアーキテクチャ人材の育成に関するタスクフォース（全 6 回）の活動を通じた所見を頂戴し、閉会となった。

以上

＜お問い合わせ先＞
経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課

電話：03-3501-1511（内線：3971～3975）

独立行政法人 情報処理推進機構(IPA) デジタル人材センター 人材スキルアセスメント部
お問い合わせフォーム：info.ipa.go.jp/form/pub/inquire/itee