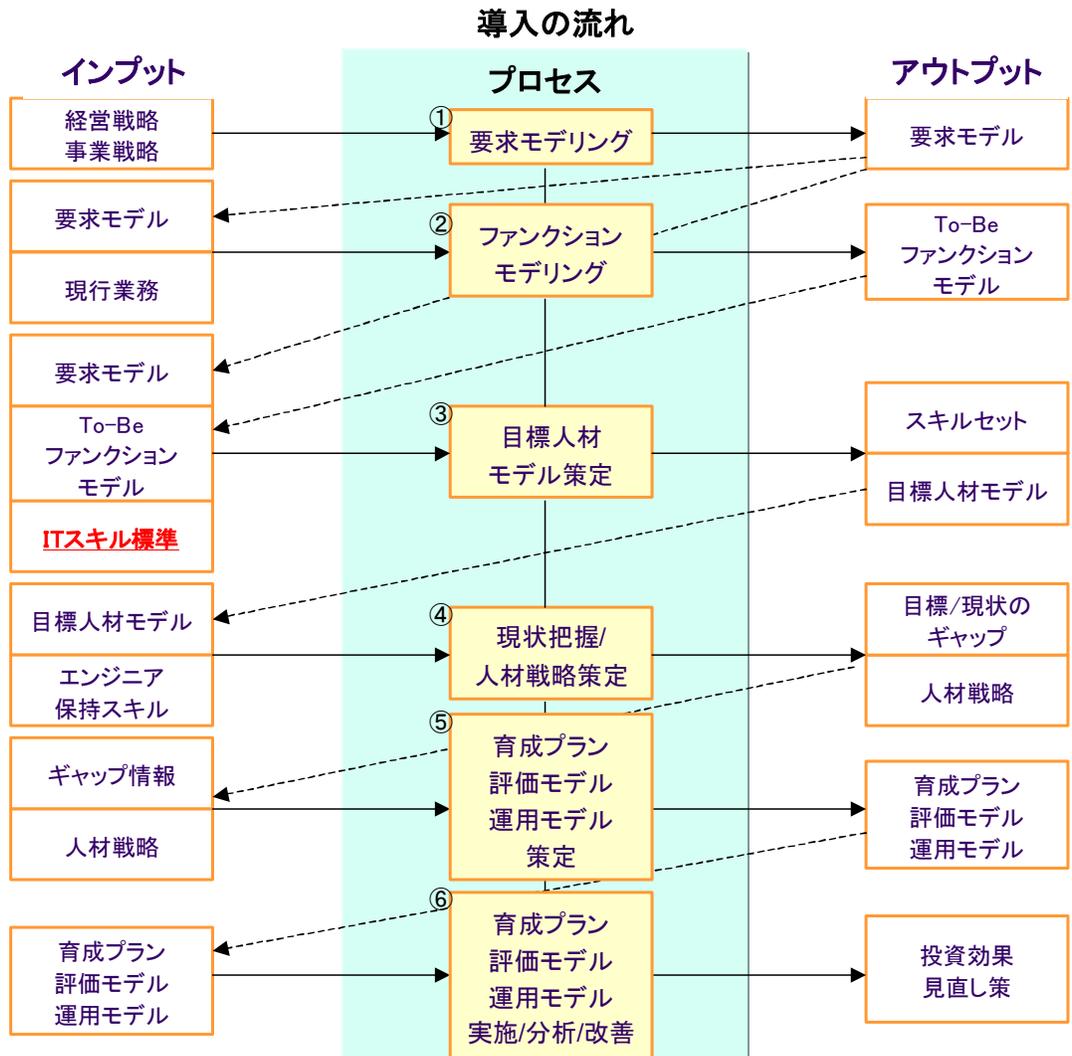


ITスキル標準導入の流れ



① 要求モデリング

3カ年計画など経営戦略から、ビジネス目標を達成するために必要な目標人材に関する要求事項をまとめる。

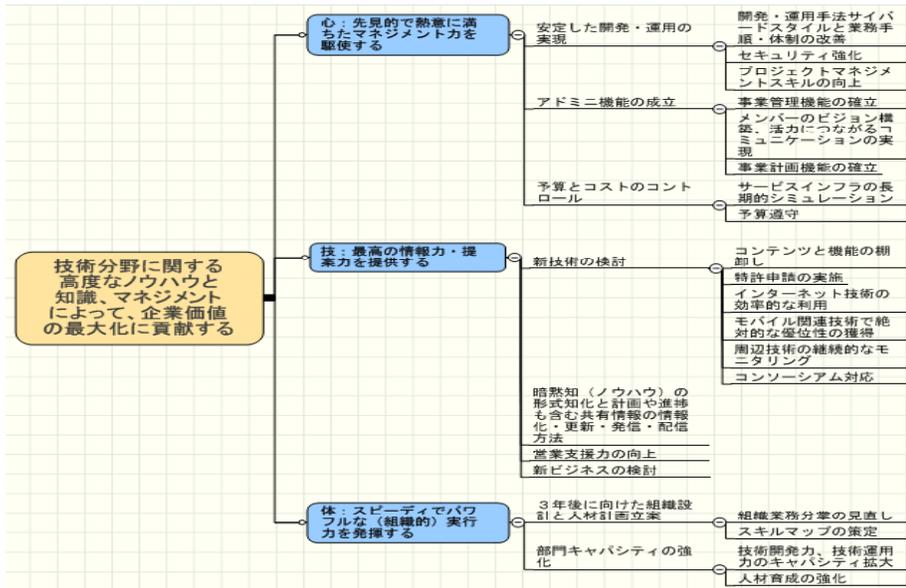


図1.1 要求モデル

② ファンクションモデリング(機能デザイン)

ビジネス目標を達成するために必要な機能を洗い出し整理する。これによって経営戦略上目標とするビジネスプロセスなどを機能表現する。経営戦略に従ったあるべき姿のファンクションモデルとなる。現場エンジニアによるレビューが必須である。



図1.2 To-Beファンクションモデル

③ 目標人材モデル策定

②の機能を遂行するために必要なスキルセットを「ITスキル標準」のスキル群から選択し、さらに企業独自に必要なスキルを追加した形でまとめ、目標人材モデルとして具体化する。また、目標を達成するためにはどのような人材が、どのような割合で必要かを明確にする。これも現場のエンジニアによるレビューが必須である。

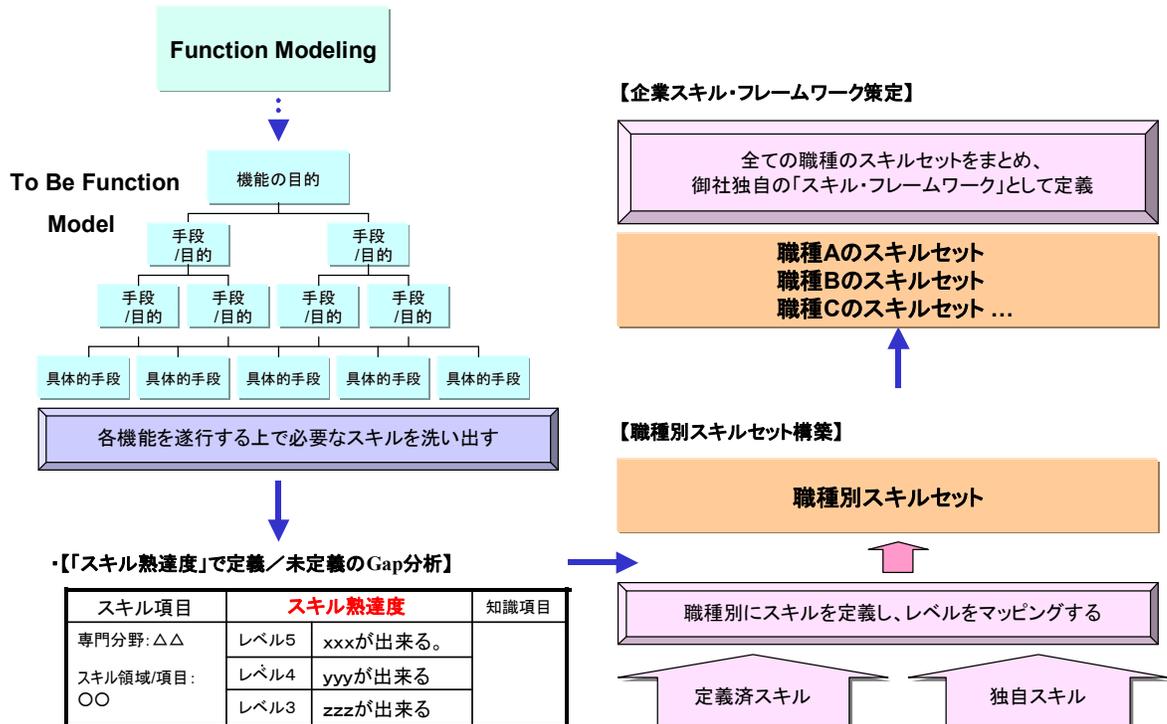


図1.3 ファンクションモデルからスキルセット構築の流れ

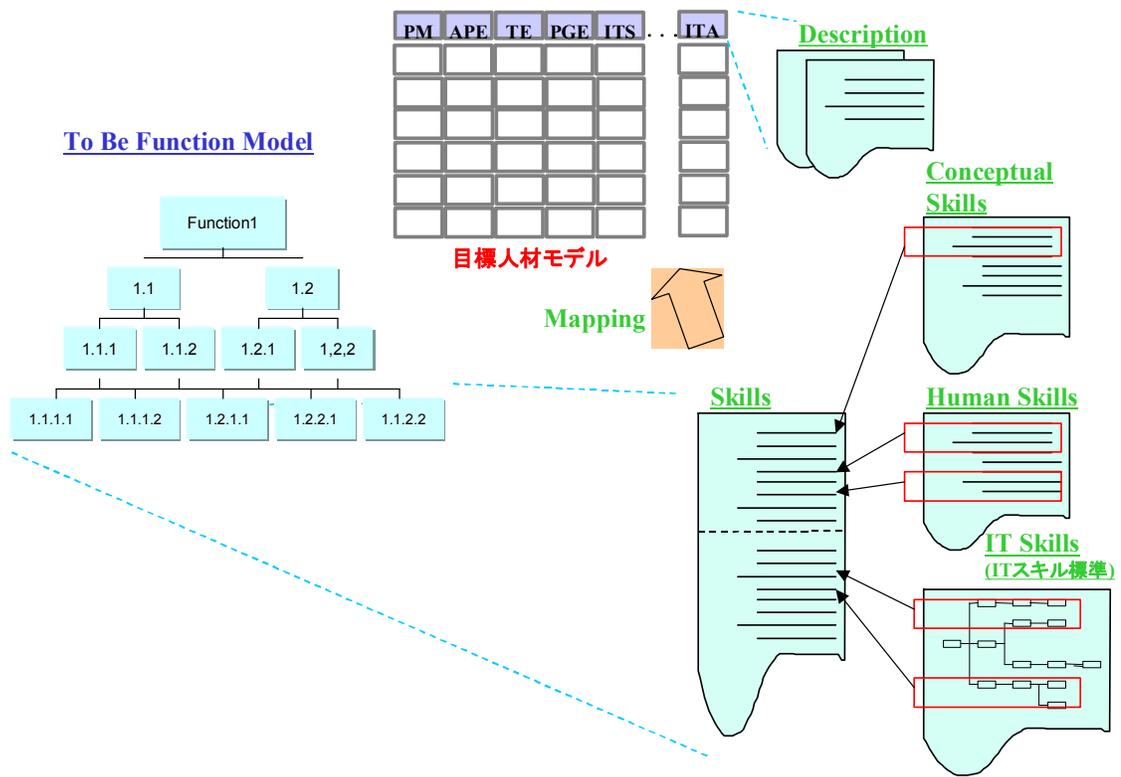
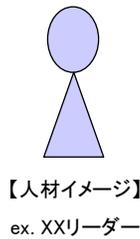


図1.4 目標人材モデル策定

職種	Strategic Planner	Producer	Project Director	Consultant		IT Architect	IT Meister					
	ストラテジックプランナー	プロデューサー	プロジェクトディレクター	コンサルタント		ITアーキテクト	ITマイスタ					
専門分野				モバイルビジネス	モバイルシステム		モバイル	ネットワーク	データベース	セキュリティ	OS・ミドルウェア	開発プロフェッショナル
ハイレベル	レベル7											
	レベル6											
ミドルレベル	レベル5											
	レベル4											
エントリーレベル	レベル3											
	レベル2											
	レベル1											

図1.5 目標人材モデル(企業独自スキルフレームワーク)



<ミッション>
顧客の情報システム部門に代わって適用業務システム(例:会計、生産、物流、R&D)の運用およびユーザ(業務の実務担当者)をサポートするエンジニアで、高度な業務知識・運用技術力に基づいて、安定的かつ高品質な業務システムの維持・管理に貢献する。

<主なビジネス領域と組織での役割>

- 特定業務領域について高い専門性と豊富な実務経験を有し、運用フェーズのキーマンとして顧客の責任者レベルと協議しながら総合的な判断による運用プロセスの改善提案や高難易度の障害時対応・問題解決を主導する。
- 新規案件に関して、対象業務範囲だけでなく関連業務の流れを把握した上で、以下の業務を担当する。
- 運用プロジェクトの改善や新規化に向け、提案書作成を支援する。
- 担当業務運用グループのリーダーとしてプロジェクトマネジャーを支援し、後進を指導する。

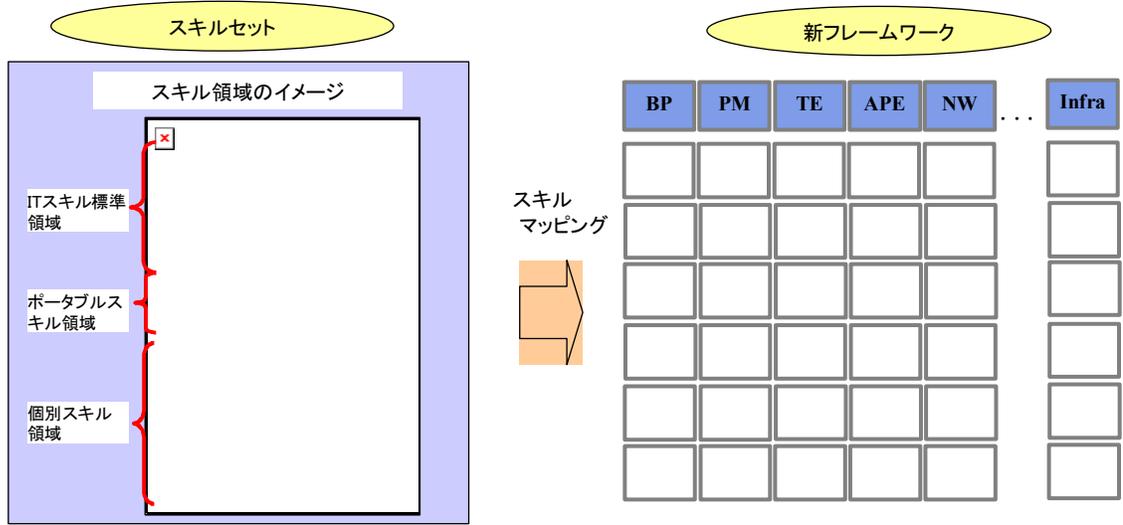


図1.6 目標人材モデル(全体)

- ④ 現状把握、人材戦略策定
エンジニア個人のスキルを棚卸し、現状を把握した上で、目標とのギャップや現状の強み、弱みから人材戦略を見直し、具体化させる。
- ⑤ 育成プラン、評価モデル、運用モデルの策定
人材戦略、及び目標とのギャップから育成プラン、評価モデル、運用モデルなどを策定する。評価モデルについては人事制度への反映を検討する必要があるが、現場エンジニアが受け入れる事のできるよう、スキル管理のサイクルを一回りした後で評価につなげるなど、実施時期のタイミングを十分考慮することが重要である。また、どのように評価サイクルをまわすかというプロセスも含めたデザインをする必要がある。それら全体を考慮し、また運用できる人材の育成も含めた運用モデルをデザインすることが重要である。
- ⑥ 育成プラン、評価モデル、運用モデルの実施・分析・改善
「ITスキル標準」を理解し、導入の目的や成果を十分認識したメンバが、それぞれを運用していく。運用については単なる運用ではなく、常に状態を分析し改善していく前向きでスキルフルな担当を用意することが重要になる。

準拠性定義

- 1 導入手順における準拠性
 - ① 導入の目的
 - ② 導入の範囲
 - ③ 関与者(段階別)
 - <内部>
 - －経営層
社長、取締役、執行役員、CIO
 - －推進部署
担当者、現場
 - <外部>
 - －コンサルタント
HR、Sier
 - －教育ベンダ
 - －診断ツールベンダ
 - ④ 推進者
 - －経営者
 - －人材開発部署
 - －人事
 - －現場マネージャ、エンジニア
 - ⑤ レビュー方法、レビュー関与者
 - <内部>
 - －経営層
社長、取締役、執行役員、CIO
 - －推進部署
担当者、現場
 - <外部>
 - －コンサルタント
HR、Sier
 - －教育ベンダ
 - －診断ツールベンダ
 - ⑥ 経営戦略、人材戦略の具体化
 - －要求モデリング
 - －ファンクションモデリング
 - －スキルセット構築
 - －目標人材モデル策定
 - －育成プランニング
 - －評価モデルデザイン
 - ⑦ 運用の具体化
 - －運用モデルデザイン
 - －担当者育成プランニング

2 導入成果物における準拠性

- ① 要求モデル
- ② ファンクションモデル
- ③ 目標人材モデル
- ④ 育成プラン
- ⑤ 評価モデル
- ⑥ 運用モデル
- ⑦ (期待される)効果
 - －経営戦略実現
 - －事業戦略実現
 - －人材戦略実現
 - －組織運営効率化
 - －適材適所
 - －ローテーションの適正化
 - －評価の公正化
 - －エンジニアのモチベーションアップ

3 導入後の運用体制、運用プロセス、仕組みについての準拠性

- ① 運用体制
 - －責任部署
 - スキル管理運用、評価プロセス運用、育成プラン運用
 - －担当者理解度、スキル
 - スキル管理運用担当、評価プロセス運用担当、育成プラン運用担当
 - －
- ② 運用プロセス
 - －通期での運用プロセス
 - スキル管理運用、評価プロセス運用、育成プラン運用
- ③ 運用の仕組み
 - －スキル管理システム
 - －スキルアセスメント
 - －教育システム
 - －評価システム