

SFIA 9



SFIAについて

内容

- SFIAについて 4
- SFIAとスキル管理 8
- SFIAのしくみ - 責任とスキルのレベル 13
- SFIAの責任レベル 22
- SFIA 専門家スキル 23
- SFIAの文脈 25
- SFIAの使用およびライセンス 27

SFIAについて

SFIAは、デジタル世界を動かすデータとテクノロジーを設計、開発、実装、管理、保護する専門家が必要とするスキルとコンピテンシを定義しています。

SFIAは2000年に正式にスタートしました。その起源は、1980年代からのコラボレーションスキルイニシアチブにまでさかのぼることができます。SFIA Foundationは、すべての人の利益のためにSFIAフレームワークを開発および維持するために、グローバルコミュニティを結集する国際的な非営利財団として設立されました。

SFIAは、デジタル世界のスキルとコンピテンシについて世界的に認められた共通言語になりました。その範囲内には、世界で最も需要の高い職業の多くが含まれ、次のような分野で働く専門家が含まれます（ただし、これらに限定されません）。

- 情報通信技術
- ビジネス変化
- デジタルトランスフォーメーション
- データサイエンスと分析
- ソフトウェアエンジニアリング
- 情報とサイバーセキュリティスキル
- 学習と教育
- 応用コンピューティングと計算科学
- ユーザー中心設計
- デジタル製品の開発、販売、マーケティング
- 人的資源と労働力の管理

SFIAは引き続きコラボレーションです。グローバルなオープンコンサルテーションプロセスを通じて定期的に更新されています。世界中の企業、公共部門、教育環境でスキルとコンピテンシを開発および管理した実際の経験を持つ人々は、SFIAが適切で正確であり続けることを保証することに貢献します。それは産業とビジネスのために産業とビジネスによって構築されます。多くの人がSFIAをコピーしたり、SFIAに触発されたり、独自のフレームワークや製品を宣伝するためにSFIAにマッピングすることを選択したりしています。

これらの要素が、SFIAを他のフレームワークから際立たせており、その結果、約200か国の政府、企業、個人に採用されています。そのユニークで継続的な成功は、次の理由によるものでもあります。

- 世界のユーザーコミュニティにより構築、所有されている
- 世界的な連携による開発
- 世界的なガバナンスとステアリング組織
- 20年以上の有効活用の実績
- 確立されたエコシステムと安定したインフラストラクチャによる持続可能性
- 中立的なアプローチ。あらゆるテクノロジー、ベンダー、専門機関からの独立性

非営利利用のほとんどについては、SFIAは無償で利用可能

- SFIA Foundation が非営利組織で有ること
- SFIAを使用する大規模な組織、および商業目的でSFIAを使用する組織には、適度なライセンス料がかかります。
- ライセンス料は、フレームワークの継続的な開発とエコシステムのサポートに使われます。
- ライセンス料を負担する組織や個人は、業界の継続的な発展に貢献していることを誇りに思うことができます。

SFIA とはどのようなものか？

容易に利用することができる共通レファレンスモデル

SFIAは、デジタルの世界を動かすデータとテクノロジーを設計、開発、実装、管理、保護するビジネスおよびテクノロジー専門家を管理または管理する人々のための実用的な資産です。

SFIAは、専門家スキル、行動/行動要因、および知識を1つにまとめます。行動要因は、責任の各レベルに指定された一般的属性全体に分散されます。

- SFIAは、一方の軸に専門家スキル、もう一方の軸に7つの責任レベルからなるフレームワークを提供します。
- 各責任レベルにおける専門家スキルについて説明します。
- 自律性、影響力、複雑度、ビジネススキル、知識の一般的属性の観点から、責任レベルを説明します。

SFIAは、業界とビジネス、最新の考え方に対し、有用かつ整合性が保たれるように、頻繁に更新されています。

デジタル世界で必要とされるスキルのための共通言語

SFIAは、スキルおよび専門性を一貫した方法で定義するための共通言語を個人と組織に提供します。専門用語や略語を避け、明確な表現を使用することにより、SFIAは、人事、教育、組織設計、購買など間接部門においても利用可能になっています。SFIAを使用することにより、組織内および多分野にわたるチーム内のコミュニケーションと効果的な連携を阻害する、解釈の問題を回避することができます。

この一貫性は、SFIAが大小の組織の両方でうまく機能することを意味します。つまり、SFIAはアプローチ、語彙、およびスキルと能力への焦点を共有しています。SFIAは、大規模な多国籍組織全体およびサプライチェーン全体でうまく機能し、スキルとコンピテンシ管理のための共通言語を確立します。SFIAは、独自のスキルとコンピテンシフレームワークを開発および維持するためのリソースがないにもかかわらず、そのメリットを享受したい中小企業にとって特に有益です。

なぜ利用しますか？

SFIAは、ユーザーの既存の業務に対して、十分な柔軟性を持ち、シームレスに統合できるように設計されています。

- SFIAは、固有の手法を定義したり、組織構造、役割、業務を規定したりするものではなく、スキルおよび責任レベルの明確な定義のみを提供します。
- SFIAは多くの業界や組織形態で利用することができます。個人、小/大規模チーム、部門全体から千人単位の組織全体までに適用可能な理想的なフレームワークです。

主要な設計原則

SFIAの開発初期より、いくつかの設計原則が引き継がれています。それらはSFIAの全てのバージョンに対して適用されています。

- SFIAは、直截的、一般的、汎用的に適用可能です。適用範囲は広範で、SFIAは全ての業界に適用可能なように設計されています。
- SFIAは、責任レベルとスキルによる経験ベースのフレームワークです。1人の個人は、ある責任レベルがあり、実際の状況で必要とされるレベルで幾つかのスキルがある事で特定のコンピテンシがあります。認証と資格はSFIAに合わせることはできますが、知識をテストするだけの場合、経験や責任のレベルは判りません。
- SFIAは柔軟であり、すべての組織構造、仕事または役割設計で機能します。SFIAのスキルとレベルは、すべての組織構造をサポートするように柔軟に構成できます。個人、大小のチーム、部門全体、または数千人の従業員を抱える組織全体で機能します。これは、仕事、役割、人、プロセス、または活動領域を定義するために使用できます。さらに、SFIAに組み込まれている柔軟性は、従来の階層構造、コンピテンシセンター、リソースプール、アジャイルプロジェクトチーム、および個々のタスクを含むすべての組織モデルをサポートします。
- SFIAはスキルの本質を定義します。SFIAは記述的であり、規範的ではありません。低レベルのタスクや成果物はコンテキストに大きく依存するため、定義されていません。
- SFIAはコンピテンシに関する統合的な視点を提供します。SFIAは責任レベル、専門家スキル、振舞いや属性、知識・資格・認証を認識しています。SFIAはそれらがどのように連携し、補完し合うかを示します。

- SFIAは技術や手法とは独立したものです。SFIAは、個々のテクノロジー、方法、アプローチ、または技術的知識の具体的なリストを提供していません。これらは急速に変化し、より持続的な基礎となるSFIAのスキルとコンピテンシにマッピングできます。これらの属性は、それらの使用方法に応じて、複数のSFIAスキルおよびコンピテンシに関連する可能性があります。クラウド、DevOps、アジャイル、ビッグデータ、デジタルトランスフォーメーションなど、特定のテクノロジーと作業慣行に必要な役割と仕事は、SFIAスキルの組み合わせを使用して説明できます。
- SFIAは世界各国の実務家によって改定されています。SFIAはエンドユーザーによって推進されています。コンテンツは、業界やビジネスが求めることを反映しており、単一のステークホルダグループによって推進されているではありません。

SFIAの対象者は？

SFIAの設計と構造によって、SFIAは、広範囲なスキルと人材管理関係の業務を支援するために適用・採用されてきた実績を持つ柔軟な資源となっています。次のリストは、異なるステークホルダグループによる現時点でのSFIAの用途を示しています。

このリストは網羅的でも規定的でもないことに注意してください。SFIAの新しい使用法は、SFIAコミュニティによって継続的に開発および説明されています。

個人

- 現在のスキルとコンピテンシをアセスする
- 将来の目的、キャリアゴール、個人の成長計画を特定する
- 適切なコース、資格、および専門家のメンバーシップを特定する
- 職務経歴書、履歴書、個人スキルプロフィールを作成する
- スキルと経験に合致する求人に応募する
- 高品質で方向性の定まった学習・成長目標を開発する

ラインマネジャー

- 人材管理と人材配置を行う
- チームのオペレーショナルリスクを特定し、後継者計画を作成する
- 既存の能力を測定し、将来の要求に対する計画を行う
- スキルとスキルレベル定義に基づいた役割プロフィールと職務記述書を作成する

組織責任者

- 戦略的な能力計画を行う
- 組織能力と、技術・ビジネス戦略の整合性をとる
- 変革、企業合併・買収を計画・実行する

人事担当

- 一貫性のあるスキルとスキルレベル定義に基づいた役割プロフィール・職務記述書を作成する
- 戦略的な人材計画、タレント管理、後継者育成計画、アセスメントセンター
- キャリアファミリーとキャリアパスの設計と実装を行う
- 組織のパフォーマンス管理と個人育成プロセスを支援する
- キャリアと専門家開発の支援によって、従業員エンゲージメントを改善する

学習および能力開発の専門家

- 必要なコンピテンシとスキルのプロフィールを定義する
- 学習内容カタログ、ブレンド型学習法、カリキュラム、正規およびOJTの組み合わせなどを作成する

事業モデルと組織設計のコンサルタント

- 事業モデルとそれに必要となる人材能力を整合させる
- 新たな役割を設計し、新しい事業モデルに必要とされるスキルを検証する
- 組織のスキルギャップをアセスし、ギャップを埋める育成計画を開発する

調達、サプライヤー管理とサービス提供者

- サービス提供者の管理を支援する（例：アウトソーシング、スタッフ調達、マネージドサービス、教育、訓練、コンサルティング）
- 要求及び提供される能力を定義するための明確で透明な基準を提供する
- サプライヤーからのリソースベースのサービスを比較するためにSFIAレートカードを使用する

リクルーター

- 要求するレベルの経験を含む適切なスキルに基づき、求められるコンピテンシを特定する
- 雇用者が求めることを、候補者が理解できる形で正確に定義するように、雇用者を支援する
- コンピテンシに基づく選択基準とアセスメント手法を作成する

専門家団体とその知識体系（BoK）

- 専門分野固有のコンピテンシフレームワークを、世界標準に沿って作成する
- コンピテンシと知識体系を連携させる
- メンバーシップレベル、認証、専門家育成、メンタリングプログラムなどの連携を支援する
- 資格、認定、キャリアパスの開発およびマッピングを行う
- メンバーのスキルとスキルレベルの専門家認定の作成と保守を行う

教育機関、研修機関、カリキュラム設計者

- カリキュラムを業界・雇用者の要求と整合させ、雇用可能性を向上させる
- カリキュラムが、スキルと知識の獲得につながるようにする
- 育成的で評価につながるスキルアセスメントを支援する

報酬および評価コンサルタント

- 組織構造、給与バンド、ベンチマークの調整
- スキル経験レベルに関する業界標準にリンクし、ジョブアーキテクチャ、ジョブサイジング、およびジョブ評価の標準的なアプローチと互換性を取る

関連性の維持

SFIAは、オープンコンサルテーションを通じて関連性を維持します。業界やビジネスの変化するニーズに対応するために、数年ごとに更新されています。SFIAは、実際の作業環境で実践されるスキルとコンピテンシの進化を反映しています。

SFIAのアーキテクチャと設計原則は変わっておらず、これが有用性と価値の証明となっています。SFIAは業界とビジネスがスキルとコンピテンシを管理、開発するために必要なものを提供し続けています。

SFIAは、新規および変更する要求に対応し続けるために、継続的な協議を行う手法を採用しています。このプロセスは、SFIA Foundationのウェブサイトを通じて行われています。

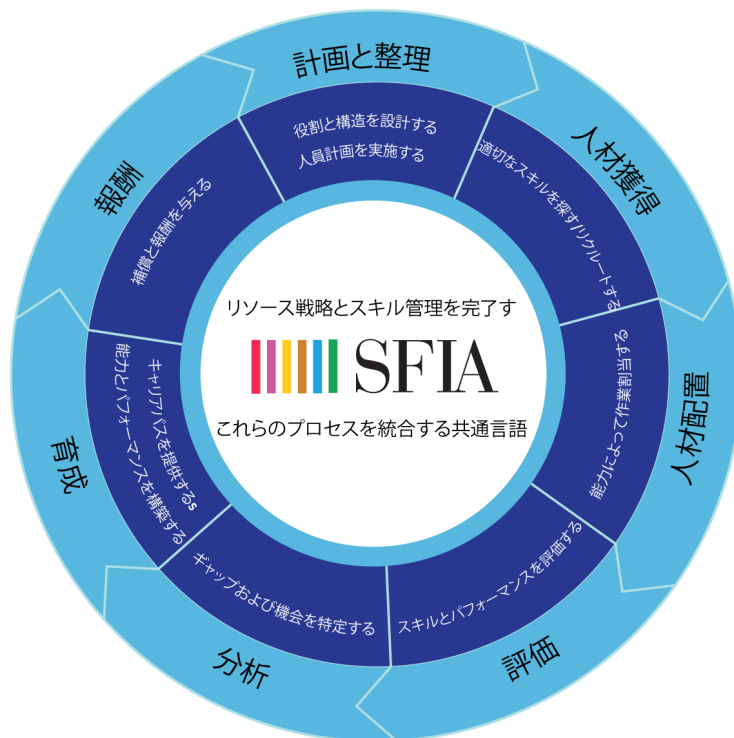
有用性を維持し続けるために、SFIAは変わり続ける要求や各要素の重要性の認識を反映しなければならず、時に用語の変更も行わなければなりません。SFIAの保守は、SFIAが業界、従業員、個人の要求を反映し続けることを確実にするために行われます。これは、安定性と常に最新であり続ける必要性とのバランスを取る進化の一部です。

SFIAのスキル定義に対する改定や拡張の要求は歓迎され、健全で良く利用されているリソースの証であるといえます。

SFIAとスキル管理

SFIAは、スキルとコンピテンシの管理を支援するリソースを提供します。SFIAの採用は、組織およびサプライチェーン全体の中で必要とされるスキルの認識および配置を明確にします。

SFIAはスキル管理サイクル全体への共通言語を提供します。これは、ライン長、人事部、従業員など、関連する全員のコミュニケーションと理解を改善します。SFIAを利用することにより、組織は一貫した総合的なスキルおよび人材管理体系を実現することができます。



包括的なリソース戦略とスキル管理

SFIAは、スキル管理プロセスに使われるのと同じ能力基準により、現行能力測定と将来要求計画を含む要求把握に使われます。

組織は、容易に理解可能なスキルとレベルの定義を通して採用と配置に一貫性を持たせることができます。これにより、人材の不適切な配置によるリスクと損失の可能性を低減します。

人材の能力の理解と、専門家の開発計画のために共通言語を利用することは、スキル開発の構造と注目をもたらしめます。

人材育成に共通言語と構造を持つことにより、採用と配置、専門家育成計画、および人材の能力を理解することにおいて一貫性を持つことができます。

このサイクルの構造は、SFIAの利用開始を意味するわけではないのです。SFIAの利用の最初は、従業員満足やスキル開発などの特定の課題や機会への対応で良いです。課題は一つのチームやプロジェクト、あるいは技術部門全体の新規運用モデルの一部など広範囲なものであっても構いません。最初のきっかけにかかわらず、SFIAの利用はサイクルの別の場所に要求に応じて展開できます。

組織の視点から見ると、一つの論理的な開始場所は、採用する新たな人材を知るところかもしれません。

計画と整理

ターゲット運用モデルと組織構造の設計および人材計画の実行

SFIAを使用して、組織設計とターゲット運用モデルを設計および検証できます。ポジション/役割分析とスキルマッピングにSFIAを使用すると、組織設計におけるポジションの範囲の迅速なクロスチェックと効果的なボトムアップレビューが出来ます。SFIAの責任レベルは、管理範囲と組織レベルの数を最適化するのに役立ちます。一般的なSFIAベースのプロファイルは、組織の俊敏性を大幅に向上させます。これにより、運用モデルと組織の設計を、書き直すことなく柔軟に変更できます。

SFIAは、特定の運用モデルや組織構造を想定していません。SFIAは、機能モデル、階層モデル、またはプロセス駆動型モデルの場合と同様に、アジャイルで協調的な作業慣行を可能にするのに同様に効果的です。

職務記述書と役割プロファイルの作成

SFIAベースの役割プロファイル、職務記述書、およびスキルプロファイルは、組織におけるSFIAの最も一般的な使用方法です。フレームワークを使用する際にはコンテキストが重要であり、スキルを個別に使用して単一の職務記述書または役割プロファイルを形成するのではなく、組織のニーズを理解することが重要です。具体的な組み合わせは、組織ごとに異なります。

SFIAによって整理された職務記述書と役割プロファイルが有用かつ評判なのは理由があります。

- 完全なスキル管理サイクルを支援できる。
- 期待を満たすための生産性と成果目標を明確にする。
- 必要なスキルを持った個人を採用・育成する確率をあげることにより、ビジネス上のリスクを低減します。これは組織と個人双方にとって望ましいことであり、個人が「業務が思っていたものと違う」と感じたり、個人が業務を効率的に遂行するための適切なスキルを持っていないことを組織が見出したりすることによる転職のコストを低減します。

多くの組織は、標準的なスキルを組み合わせることにより、このプロセスを合理化しています。これは一般的に役割プロファイルや専門家プロファイルと呼ばれています。SFIAを適切に適用するためには、スキル、役割、業務の関係を明確にすることが重要です。

SFIAは、個人が実行することを求められる全てのことを網羅することを目的としていません。SFIAは、製品や固有技術のスキルや知識、業界経験や資格などを扱いません。例えば、サービスデスクのマネジャーには、特定のプロセスフレームワーク（ITILやCOBITなど）と、その組織で使われている特定のサービスデスクツールの知識、さらには業界固有の経験、セキュリティ要件、特定の資格などが必要とされます。

SFIAの利用は、業務/役割の設計に大いに役立つが、フレームワークそのものは役割、業務、組織単位を定義するものではなく、それらの構築を支援する構成要素を提供するにすぎません。SFIAには、組織設計のテンプレートや例示、推奨などは存在しません。更に、SFIAのカテゴリやサブカテゴリは、特定の組織、部門、チームや業務を意味することに用いるべきではありません。

業務は、1つ以上の役割で構成され、同様に、役割は適切なスキルレベルの1つ以上のスキルで構成されます。例えば、ある組織において、サービスデスクマネジャーの求人が公開されていると想定します。この業務には、インシデント管理プロセスオーナー、メジャーインシデントマネジャーおよびナレッジ管理プロセスオーナーの役割（およびその他の役割）が含まれます。それぞれの役割は、SFIAによって定義される1つ以上の特定のレベルのスキルから構成されません。

例えば、メジャーインシデントマネジャーの役割と、この役割を担う人が実行しなければならない作業の詳細は、インシデントマネジメントプロセスに定義することができます。この役割プロファイルは、役割に関する一般的な責任レベルを記述するためにSFIAを利用し、この役割を要求される基準で一貫して実行するためのSFIAのスキルとスキルレベルを含みます。この役割は様々な役職の複数の人材により実行されることがあるため、複数の職務記述書に記載されません。

人材獲得

適切なスキルの採用、スタッフ補充および人材業者との連携管理

SFIAは適切なスキルを持った人材の採用を支援する。採用は複数のルートから行われます。

- 人材の獲得（正社員、臨時社員、請負契約社員）

- 合併および買収
- サービス提供者との契約（例：アウトソース、人材派遣、業務請負、教育、訓練、コンサルティング）

SFIAを元にした職務/業務記述書は、必要とされる責任レベルとスキルを明確にします。それによって、適切な候補者に訴求することができます。その後のアセスメントと採用基準は、SFIAのスキルとレベルに連携させることができます。

同様の手法は、人員整理などの結果としての人材の放出や分割にも利用することができます。

アウトソーシングおよびオフショアの場合、顧客とサプライヤーの双方に対して、SFIAは、求められ・提供される能力の定義について、明確で透明性の高い基準を提供します。

リソースベースのサービスの調達は、SFIAレートカードが役立ちます。これらにより、サプライヤーからのリソースベースのサービスを比較できます。サービスプロバイダーは、提供物や人員をSFIAのスキルとレベルにマッピングします。リソースのコストの違いが明確になります。クライアントは、デPLOYされたリソースが要件を満たすために必要なスキルを持っていることを確認できます。

人材配置

能力に応じた人材の配置

効果的なスキル管理は、組織と個人の両方にとって最適な方法で、人々を働かせることを可能にします。マネジャーは、人々を適切な業務につけることによって、モチベーション、エンゲージメント、生産性を改善します。目的の定まった配置は、個人にとって新たなスキルを開拓する良い機会も与えます。

プロジェクトや運用のリスクは、適切なスキルを持った人材を割り当てることで減少します。SFIAを利用することは、単なる知識だけでなく、実際の能力を元にこれを行うことを意味します。適切な配置は、人材のより効率的な利用、適切な育成、人材派遣費用の削減可能性などに繋がります。マネジャーは、チームに不足しているスキルに着目し、それらのリスクに対処するために人材を配置することにSFIAを利用します。

SFIAの柔軟性は、機能的な組織構造を可能にするだけでなく、リソース展開のための他のアプローチをサポートします。これには、コンピテンシセンターまたはリソースプールが含まれます。これらのモデルでは、リソースは一時的な取り組み、アジャイルプロジェクトチーム、さらには個々のタスクに割り当てられます。

請負業者であろうとサービスプロバイダーであろうと、外部から調達した機能が適切なタスクに展開されるようにすることは、望ましい結果とコストパフォーマンスを確保するために不可欠です。組織はSFIAを使用して、請負業者の交換プログラムによる潜在的なコスト削減を特定できます。請負業者が提供するスキルを特定することにより、それらのスキルを社内で取得または開発するための計画を立てることができます。

アセス

スキル、スキルの要求、パフォーマンスと能力のアセス

SFIAは、個人および組織レベルでの既存の能力のアセスメントに広範囲に利用されています。アセスメントは、後に続く分析と育成の入力となる、重要な初期の診断ステージです。

SFIAはスキルアセスメントを行うための強力な診断ツールを提供します。個人は既存のスキルおよび経験のアセス、目標の設定、および自らが達成しようとするスキルとそのレベルを特定することによる専門家育成計画に、そのアセスメントを利用することができます。

組織は、個人のスキルを客観的にアセスして、その後の分析と開発計画をサポートできます。SFIAの客観的説明は、マネジャーがアセス対象者によって合意されたアセスメントに到達するのに役立ちます。

コアフレームワーク自体は、個人または組織がされるべきアセスメントまたはスキルの特定の組み合わせについての指示を提供しません。アセスメントガイドラインはSFIAグローバルコミュニティによって作成されました-これらはウェブサイトで入手できます。

分析

スキルのギャップ、育成の要求と機会の特定ののための業績と能力の分析

分析はアセスメントと密接に関連しています。スキルアセスメントを確立したら、アセスメントデータを分析して、開発ニーズを含む意思決定に情報を提供できます。パフォーマンスは、ビジネス目標に対してアセスされ、開発目標の場合は、SFIAスキルを参照して評価されます。

SFIAの実用的な定義は、実績の分析により個人の強みと育成の必要性を明らかにすることを可能にします。これにより、マネジャーが個人のコンピタンスをアセスし、その個人の業績の背景を分析することができますようになります。このように業績の分析と個人への説明に客観性を持たせることは、評価に対する従業員の満足度、モチベーション向上、定着率の改善に繋がります。

アセスメント情報は、組織が所有していると考えられるスキル能力と、必要となるスキルを特定するために組み合わせて利用することができます。これがスキルギャップとなるが、安定したフレームワークを利用することにより誤解の可能性が下がります。

変化する顧客要件、合併および買収、新しいサービスまたは製品、市場の動向またはビジネス目標の変化など、ビジネス変化の時期においては、スキルの持つ影響を特定、表現するためにSFIAを使用し、計画と提供をサポートすることができます。

育成

能力と実績を形成およびキャリアパス提供のための育成業務の企画と実行

組織の要求に沿った個人の能力開発は、SFIAの客観的なコンピテンシの表現に基づいて行われる。

SFIAは、以下の要素に基づいて、育成目標の定義の支援に利用することができる。

- 育成すべきスキルまたはスキル要素を見極める
- 目標とする能力の水準を明確化する
- どのように育成が実現され、どのような支援が必要とされるかについての、決定および合意を支援する

支援は、座学やトレーニングコースなどに限らず、様々な異なったやり方によって行われます。例えば、コーチング、メンタリング、背伸びした業務、観察学習、トレーニングと認証、外部イベントへの参加、勉強会や実践コミュニティへの参加などがあります。

現在のスキルレベルが個人のパフォーマンスにどのように影響を与えるかを適切に分析することにより、実際に機能する、関連性のある開発計画を策定することができます。訓練の具体的な成果をあげることは常に重要です。焦点を絞った開発計画を作成すると、トレーニング予算から得られる価値に大きな違いが生まれます。

SFIAを使用すると、適切な個人の成長、効果的な予算編成が促進され、スキル開発が組織の実際のニーズに沿った方法が得られます。

SFIAは、雇用主が個人やグループの教育と訓練の目標を設定するために使用できます。また、教育やトレーニングのプロバイダーが学習成果を説明し、効果を高めるために使用することもできます。これは、雇用主が資格と認証の関連性を理解し、既存のスタッフのトレーニングと教育に的を絞った投資を行うのに役立ちます。

また、個人の定義された育成ニーズを、個人をタスクに割り当てるプロセスに組み込むことも可能です。

報酬

スキルとコンピテンシに応じた個人の報酬と補償

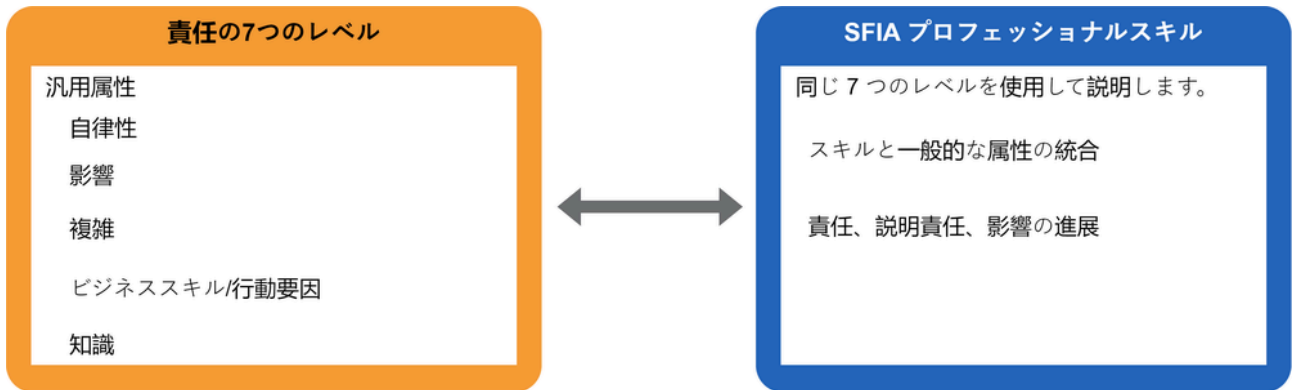
組織はSFIAの責任レベルを、業務評価と格付けに利用することができます。レベルの各要素について、レベル間に明確な差があることは、特に有用です。職務記述書とSFIAのレベルを連携させることにより、業務の格付けが明確になります。

自律性、影響力、複雑度、ビジネススキル、および知識の属性は、ほとんどの職務評価方法を補完します。これにより、すべての専門分野で一貫した方法で給与のベンチマークが可能になります。

職務記述書と専門家プロフィールをサポートするためにSFIAを使用すると、職務と人々のレベルのアセスメントに大きな客観性が加わります。個人のパフォーマンスをアセスおよび分析するためのSFIAの使用は、企業内での個人の立場に関する意思決定と伝達をサポートします。給与や福利厚生、ボーナス制度、フィードバックなどを通じて、個人やサービスプロバイダーがその業績を認められることが不可欠であり、SFIAはそのようなメカニズムの基礎を形成することができます。

SFIAのしくみ - 責任とスキルのレベル

SFIAの7つの責任レベルについて理解し、責任、説明責任、影響の進行を概説し、専門的なスキルと一般的な属性がどのように能力を定義し、専門的な成長をサポートするかを説明します。



SFIAは、デジタル世界における専門的なスキルとコンピテンシーを定義および開発するための構造化されたアプローチを提供します。SFIAの中核となるのは、7つのレベルの構造を使用して専門スキルと一般的な属性の両方を記述し、能力を評価および開発するための一貫したフレームワークを作成します。

このセクションの内容:

- 1 7つの責任レベル
- 2 SFIAレベルの本質
- 3 汎用属性
- 4 ビジネススキル / 行動要因
- 5 ナレッジ属性
- 6 専門家スキル
- 7 専門的なスキルと一般的な属性の統合

7つの責任レベル

責任、説明責任、影響力の増大						
レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7
従う	支援	適用	実現する	確保する	開始、影響を与える	戦略を設定し、鼓舞し、動員する

SFIAは、レベル1(最低)からレベル7(最高)までの7つの責任レベルを中心に構成されています。各レベルは、専門的な役割における専門知識と責任の増加を表しています。これらのレベルはSFIAのバックボーンを形成し、さまざまな専門分野にわたる役割を説明するための共通言語を提供します。

SFIAは、職場での実際の専門実践を反映したレベルでのスキルとコンピテンシーを記述します。各レベルは、次のように慎重に定義されています。

- プロGRESS: 前のレベルの要件に基づいて構築
- 区別: 隣接するレベルと明確に区別されています
- 一貫性: すべてのスキルで統一された基準を使用する

レベルは、そのレベルでの個人の運用能力を示す特定の行動、価値観、知識、および特性によって特徴付けられます。この構造化されたアプローチにより、さまざまな分野にわたる専門能力開発の評価における明確さと一貫性が保証されます。

各レベルには、ガイドフレーズもまとめられています。

- 1 従う
- 2 支援
- 3 適用
- 4 実現する
- 5 確認とアドバイス
- 6 開始と影響
- 7 戦略を設定し、鼓舞し、動員する

各SFIAレベルは、責任、説明責任、および影響の点で前のレベルに基づいて構築されていますが、すべてのレベルの価値を認識しています。

SFIAレベルの本質

これらの各レベルは、各レベルの固有の特徴を簡潔にまとめたエッセンス ステートメントによってサポートされています。これにより、ユーザーは詳細な説明を読まなくても、レベルを簡単に区別し、進行状況を把握できます。

責任、説明責任、影響力の増大						
レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	レベル7
従う	支援	適用	実現する	確実にする、アドバイスする	開始、影響を与える	戦略を設定し、鼓舞し、動員する
レベルの本質	厳密な監督の下で日常的なタスクを実行し、指示に従い、作業を完了するために指導を必要とします。基本的なスキルと知識を学習して適用します。	他者を支援し、日常的な監督下で作業し、日常的問題に対処するために自らの裁量を使用します。トレーニングや実務経験を通じて積極的に学習します。	標準的な方法と手順を使用して、複雑で非定型的なさまざまなタスクを実行します。一般的な指示に従って作業し、裁量権を行使し、期限内に自分の仕事を管理します。職場でのスキルと影響力を積極的に高めま	多様で複雑な活動を行い、他者をサポートして指導し、適切な場合はタスクを委任し、一般的な指示の下で自律的に作業し、チームの目標を達成するために専門知識を貢献します。	組織に大きな影響力を持ち、ハイレベルな意思決定を行い、ポリシーを形成し、リーダーシップを発揮し、組織的なコラボレーションを促進し、主要な領域の説明責任を受け入れます。	組織の最高レベルで活動し、組織全体のビジョンと戦略を決定し、全体的な成功に対する責任を負います。

汎用属性

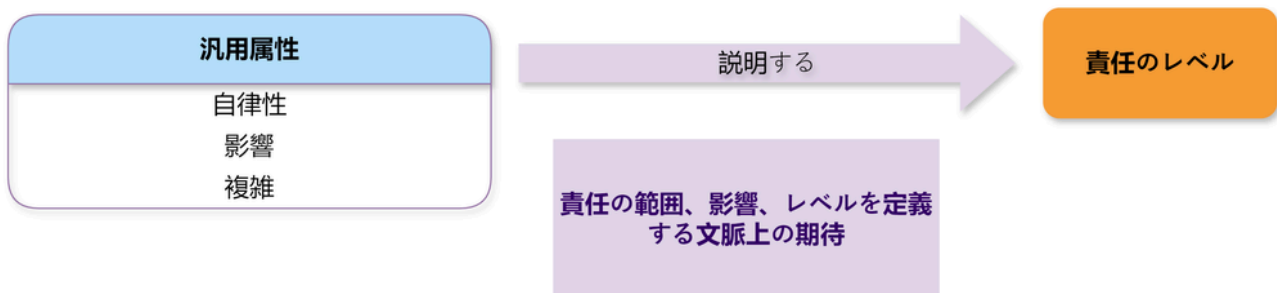
SFIAは、すべてのSFIAプロフェッショナルスキルに共通し、各責任レベルに適用される主要な属性を定義しています。これらの一般的な属性は、専門家が自分の役割内でどのように行動し、組織に貢献しているかを示しています。

- 自律性: あなたの役割の結果に対する独立性、裁量性、説明責任のレベル。
- 影響力: 組織の内外でのあなたの意思決定と行動の範囲と影響。
- 複雑さ: あなたの役割に伴うタスクと責任の範囲と複雑さ。
- ビジネススキル/行動要因: コミュニケーション、計画、問題解決などの分野での有効性。
- 知識: 仕事を効果的に遂行し、影響を与えるために必要な理解の深さと幅。

これらの一般的な属性と専門的なスキルを組み合わせることで、SFIAは各レベルの個人に何が期待されているかの全体像を提供します。また、一般的な属性は、組織が専門的な成長を評価して計画するのに役立ち、キャリアの進行をマッピングし、役割をビジネス目標に合わせることを容易になります。

責任、説明責任、影響力の増大	
	レベル1 レベル2 レベル3 レベル4 レベル5 レベル6 レベル7
自律性	結果に対する独立性、裁量、および説明責任のレベルが増加していることを示します。
影響	行動や意思決定を通じて、同僚、顧客、供給者、パートナー、管理者、リーダー、業界にポジティブな影響を与える能力が向上していることを示します。
複雑	タスク、責任、課題の規模、範囲、複雑さが増加する仕事を遂行する能力を示します。
ビジネススキル/行動要因	影響力が増す中で、効果的なビジネススキルおよび対人スキルを発揮することを示します。
知識	結果を効果的に遂行し、成果に影響を与え、組織目標を達成するために、専門知識の深さと幅が増加していることを示します。

自律性、影響力、複雑さ



SFIA の自律性、影響力、複雑性という一般的な属性が連携して、個人の責任レベルの包括的なイメージを提供します。

これらの一般的な属性は、特定のスキルに関係なく、さまざまな役割や業界にわたる専門的な成長を説明するための普遍的な言語を提供します。

専門家が SFIA レベルを進むにつれて、通常、3つの一般的な属性すべてが協調的に向上します。この進歩は、意思決定権限の拡大、組織とその利害関係者への幅広い影響、より困難で多面的な作業を処理する能力に影響します。

これらの一般的な属性を使用することで、SFIAは、組織がさまざまな役割間で意味のある比較を行い、キャリア開発のための明確な道筋を描くことを可能にします。

このアプローチにより、SFIAはさまざまなセクターで関連性と適用性を維持し、急速に変化するデジタル環境における進化する職務に適応できるようになります。

ビジネススキル / 行動要因



各責任レベルで、専門家は、その影響と有効性を高めるビジネススキルと行動要因の組み合わせを示すことが期待されています。

個々の個人がSFIAレベルを進むにつれて、これらのスキルに対する期待は強まり、範囲が広がります。たとえば、下位レベルでは、コラボレーションにはチーム内での効果的な作業が含まれる場合もあれば、上位レベルでは、複数の部門や組織間での協力を調整することを意味する場合があります。

これらを各レベルで定義することにより、SFIAは専門能力開発の明確なロードマップを提供し、専門職の責任が拡大するにつれて、ビジネスコンテキストで効果的に運用し、イノベーションを推進し、変化をリードする能力も向上することを保証します。

この包括的なアプローチは、テクノロジー関連の役割で成功するには、技術的な習熟度だけでなく、複雑なビジネス環境をナビゲートし、共通の目標に向けて他の人を鼓舞する能力も必要であることを認識しています。

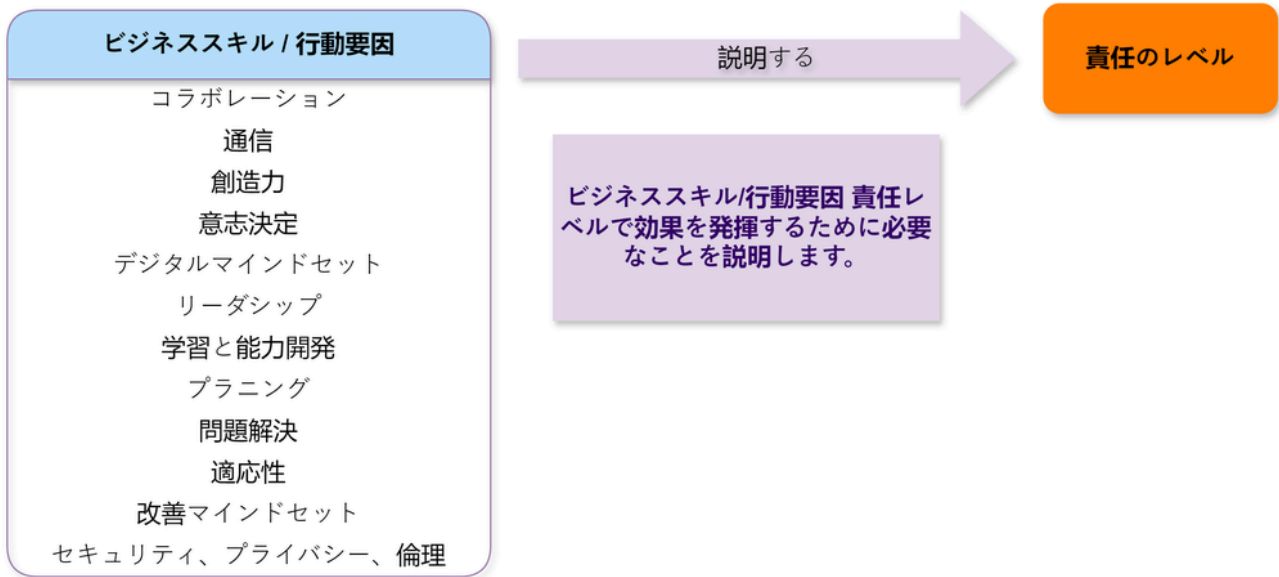
各ビジネススキル/行動要因について、SFIAは以下を提供します。

- 名前: ビジネススキル/行動要因の名前。
- コード: ビジネススキル/行動要因の一意の4文字コード。
- 簡単な説明: ビジネススキル/行動要因の全体的な簡単な定義 - ビジネススキル/行動要因の範囲と性質を一目で理解します。
- ガイダンスノート: 範囲とコンテキストを明確にするための追加情報。
- レベルの説明: ビジネススキル/行動要因が関連する各責任レベルでどのように適用されるかについての具体的な説明。

ビジネススキル/行動要因の簡単な説明

コラボレーション	他者と効果的に協力し、リソースを共有し、共通の目標を達成するための取り組みを調整します。
通信	情報、アイデア、洞察を明確に交換して、相互理解と協力を可能にします。
創造力	革新的なアイデアを生み出して適用し、プロセスを強化し、問題を解決し、組織の成功を推進します。
意志決定	批判的思考を適用して、オプションを評価し、リスクを評価し、最も適切な行動方針を選択します。
デジタルマインドセット	デジタルツールとテクノロジーを採用し、効果的に使用して、パフォーマンスと生産性を向上させます。
リーダーシップ	個人やチームを指導し、影響を与えて、行動を戦略的な目標と一致させ、前向きな結果を推進します。
学習と能力開発	新しい知識とスキルを継続的に習得して、個人および組織のパフォーマンスを向上させます。
プランニング	定義された目標を達成するために、タスク、リソース、タイムラインを整理するための体系的なアプローチを取ります。
問題解決	課題を分析し、論理的な方法を適用し、障害を克服するための効果的な解決策を開発します。
適応性	変化に適応し、個人、チーム、組織レベルでの課題を粘り強く乗り越える。
改善マインドセット	業務慣行、プロセス、製品、またはサービスを改良する機会を継続的に特定し、効率性とインパクトを高める。
セキュリティ、プライバシー、倫理	機密情報の保護を確実にし、データと個人のプライバシーを保護し、組織内外で倫理的な行動を示します。

注:SFIAには、行動要因が常に存在しています。SFIA 9では、それらがより目立つようになりました。以前のバージョンでは、これらは一般的な属性とビジネス スキルの説明の一部でした。



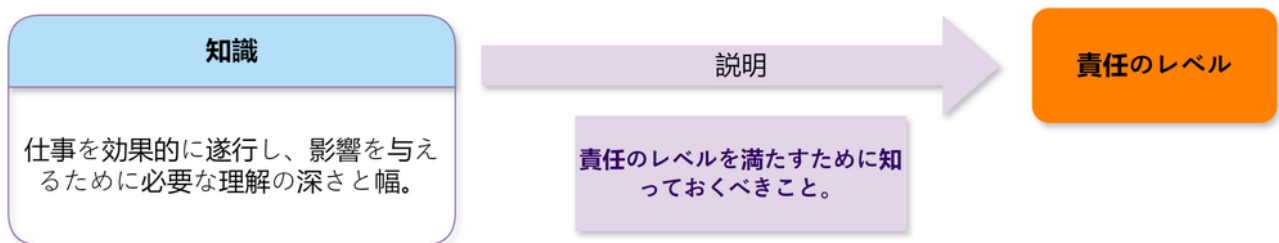
行動フレームワークとSFIAの統合

多くの組織は、企業価値に沿った独自の行動セットを使用しており、それは組織ごとに異なります。

- これらの行動は、SFIAの一般的な属性と行動要因にマッピングすることも、SFIAを使用して効果的に補完することもできます。
- 組織に独自の行動フレームワークがない場合、SFIAの行動要因は貴重な基盤を提供します。

SFIAの行動要因は、定義されたとおりに採用することも、組織独自の行動モデルを開発するための基礎として使用することもできます。この柔軟性により、SFIAは中小企業から企業まで、多様な組織文化や構造とスムーズに統合でき、さまざまなセクターや業界での有用性を高めることができます。

知識の一般的属性



SFIAの知識属性は、フレームワークの基本的なコンポーネントであり、各責任レベルで必要な理解の幅と深さを概説しています。

SFIAの知識は、基本的な役割固有の情報を適用することから、組織の方向性と業界のトレンドを形作る広範で戦略的な理解を活用することへの進歩を表しています。これには以下が含まれます。

- 役割固有の知識を日常業務に応用する。
- 一般的な知識、役割固有の知識、および業界の知識を統合する。
- 技術、方法、プロセスの理解を活用して結果を達成する。
- 深い専門知識を応用して複雑な問題を解決する。
- 幅広い知識を活用して戦略的な意思決定に影響を与える。
- 組織の知識管理の実践を形作る。

効果的な知識の応用は、実践的な経験、正式な教育、専門的なトレーニング、継続的な学習、メンターシップを通じて発展します。これには、現実世界のシナリオで理解を適用し、新たな課題に適応し、組織に価値を創造する能力が含まれます。

専門家が進歩するにつれて、彼らの知識の応用は、基本的な役割固有のタスクから戦略的な組織のリーダーシップへと進みます。この進歩には、チーム活動のサポート、ビジネスコンテキスト内でのプラクティスの適用、複雑なタスクに対する知識の統合、権威あるアドバイスの提供、ドメイン間の意思決定の実現が含まれます。より高いレベルでは、専門家は幅広いビジネスおよび戦略的知識を適用して組織戦略を策定し、業界のトレンドを予測します。

例

責任の各レベルの内訳は責任レベルセクションにあります。SFIA レベル1がここで例として示されます。 [責任のレベル](#) 節ここでは、SFIAレベル1を例として示しています。

従う レベル1	自律性	指示に従い、厳密な指導の下で作業します。具体的な指示とガイダンスを受け、作業は綿密にレビューされます。
	影響	主に自分のタスクに取り組み、直属のチームとのみやり取りします。自分の仕事がどのように他者をサポートしているかを理解し始めます。
	複雑	構造化された環境で日常的な活動を実行します。
	ビジネススキル / 行動要因	意思決定 - 問い合わせへの出席の決定権はありません。 ... プランニング - 個々のタスクに必要な手順を確認します。 コラボレーション - 主に自分の仕事に取り組み、直属のチームとのみ交流する。自分の仕事が他者をどのようにサポートしているかを理解します。 問題解決 など。
	知識	基本的な知識を適用して、明確に定義された予測可能な役割固有のルーチンタスクを実行します。

専門家スキル

SFIAの専門的スキルは、今日のデジタル、技術、およびビジネス環境における能力の幅と深さをカバーする特定のコンピテンシーの包括的な範囲を表しています。主な機能は次のとおりです。

- 柔軟なレベル構造: 各スキルは、実際の慣行を反映して、関連する責任レベルで定義されます。すべてのスキルが7つのレベルすべてで定義され、実際の職場のニーズと一致しているわけではありません。
- 専門的な側面に焦点を当てる: SFIAは、特定のテクノロジーではなく、スキルの専門的な適用を強調し、より広範な適用性を確保します。
- 業界を超えた適応性: フレームワークの構造は柔軟性を可能にし、さまざまなセクター間で関連性があり、進化するテクノロジーやビジネス環境に適応できます。

このアプローチは、スキル管理のための堅牢で業界に合わせたフレームワークを提供し、デジタル世界とそのビジネスと社会との統合を形作る役割における組織設計、労働力計画、採用、学習と開発、キャリア進行、パフォーマンス管理などの活動をサポートします。

責任、説明責任、影響力の増大

専門家スキル	責任のレベル						
	1	2	3	4	5	6	7
プログラミング/ソフトウェア開発		2	3	4	5	6	
ポートフォリオ管理					5	6	7
脅威情報		2	3	4	5	6	
インフラ運用	1	2	3	4	5		
人材計画				4	5	6	
サプライヤー管理		2	3	4	5	6	7
等							

各スキルについて、SFIAは以下を提供します。

- スキル名: スキルの名前
- スキルコード: スキルに固有の4文字のコード
- スキルの簡単な説明: スキル全体の簡単な定義 - スキルの範囲と性質を一目で理解できます。
- ガイダンスノート: 範囲とコンテキストを明確にするための追加情報。
- レベルの説明: スキルが関連する各責任レベルでどのように適用されるかについての具体的な説明。

スキルは一貫して7つの責任レベルと一致しており、各スキルに対する期待値が対応するレベルの一般的な属性と一致するようにします。

専門的なスキルと一般的な属性の統合

SFIAでは、スキルと汎用属性は、役割/ジョブのスキルとレベル要件を定義することと、それらの役割を実行する人々の評価という2つの主要な目的に使用できます。これら2つの側面は補完的であり、役割の期待の明確さと、個々の貢献とパフォーマンスの評価における一貫性を確保します。

SFIAは、専門的なスキルと一般的な属性を統合して、役割の期待を定義し、個人を評価するための包括的なフレームワークを提供します。この統合により、専門家は必要な専門知識だけでなく、各責任レベルで効果的に機能するために必要な行動と資質も備えていることが保証されます。

専門的なスキルと一般的な属性が連携して、全体的な能力を定義します。

- 自律性、影響力、複雑さという一般的な属性は、責任のレベルを示しています。
- 知識の汎用属性は、責任のレベルを満たすために知っておく必要があることを表します。
- ビジネススキル/行動要因は、責任のレベルで効果的であるために必要な行動を表しています。

このスキルと属性の組み合わせにより、組織は個人を総合的に評価し、専門的能力と行動的能力の両方が組織のニーズと一致していることを確認できます。

役割の期待を定義し、人材を評価および育成する

専門的なスキル、ビジネススキル/行動要因を含む一般的な属性は、独立して考えることができます。これにより、役割とスキルの期待を定義するための柔軟なアプローチが可能になり、同時に、それらの役割を果たす人々を評価および育成するためのフレームワークも提供できます。

総合的能力

特定のレベルで効果的なパフォーマンスを発揮するためには、各個人がそのレベルに必要な専門的スキルとそれに対応する一般的な属性の両方を示さなければなりません。

例

個人がレベル4でスキルを実行することが期待される場合、レベル4で定義された対応するレベルの自律性、影響力、および複雑さも示さなければなりません。

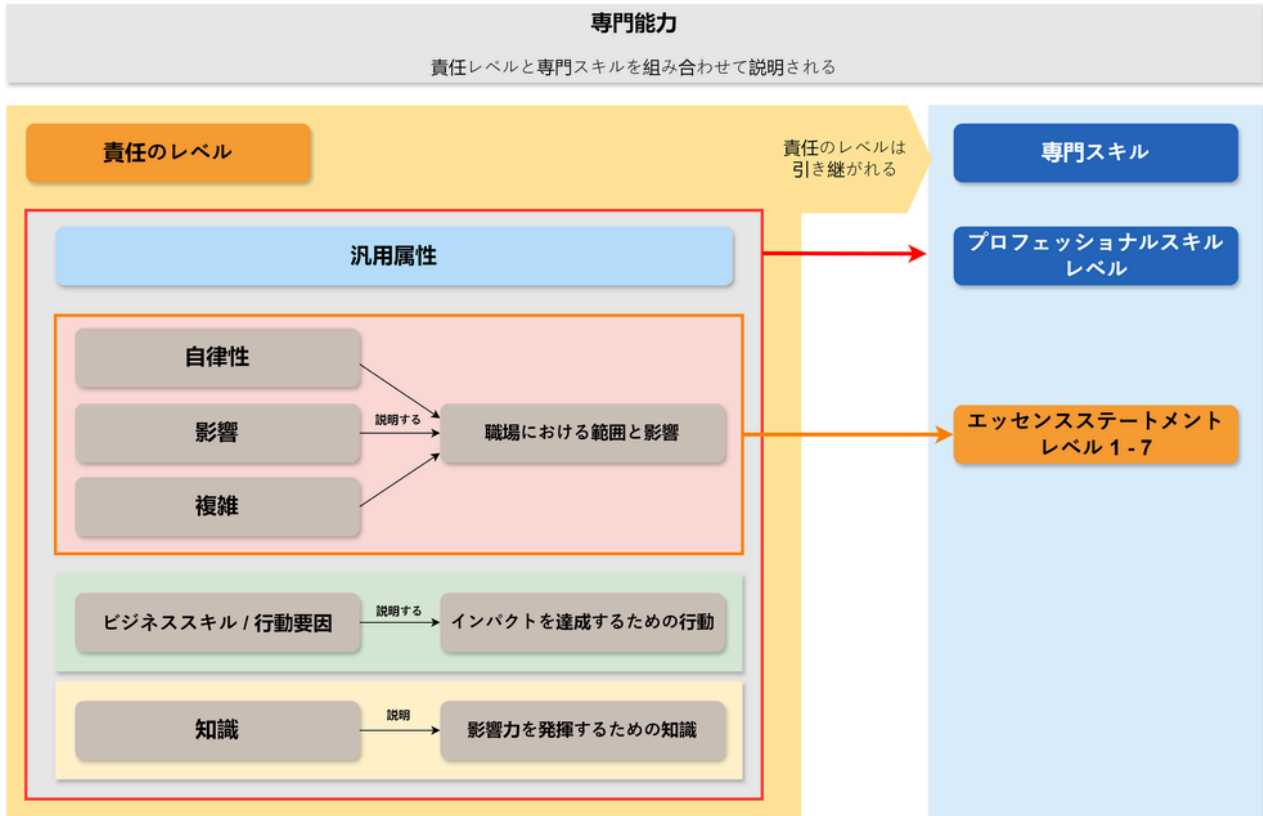
- 自律性、影響力、複雑さのレベルが低いと、役割に特化した十分な専門スキルや知識があっても、高いレベルでの効果的なパフォーマンスが妨げられる可能性があります。
- 注: ビジネススキル/行動要因はさまざまな属性をカバーしており、すべてを同じレベルで示す必要はないかもしれません。

この統合により、専門家は専門的な能力を持つだけでなく、その役割を効果的に果たすために必要な行動と資質を示すことができます。

専門的なスキルと一般的な属性が連携して、全体的な能力を定義します

この図は、自律性、複雑さ、影響力によって定義されるSFIAの責任レベルが、専門的能力を説明するために専門的スキルとどのように組み合わせられるかを示しています。

これは、個人の役割と有効性を形成する上で、一般的な属性、職場への影響、ビジネススキル、行動要因、知識の間の相互作用を強調しています。



図解例

SFIAのアプローチは、7つのレベルにわたる専門的スキルと一般的な属性を組み合わせ、能力の包括的なフレームワークを提供します。これにより、組織や個人は次のことが可能になります。

- スキルと行動を評価する: スキルと行動属性の両方を正確に評価します。
- 開発ニーズの特定: 現在の能力と、より高い責任レベルの要件との間のギャップを認識します。開発は、専門的なスキルやビジネススキル/行動に焦点を当てている場合があります。
- 期待を伝える: 共通の言語を使用して、役割、責任、キャリアアップの道筋を定義します。同じフレームワークを使用して、専門的およびビジネス的なスキル/行動の期待を伝えます。

この図は、レベル4の1つのSFIAスキル(デジタルフォレンジック)のこの統合を示しています。

スキル名	デジタルフォレンジック
スキルコード	ドイツ連邦共和国
スキルの説明	デジタル機器内で見つかった資料の回収と調査。
ガイダンスノート	活動には以下が含まれますが、これらに限定されません。- 資料の収集、処理、保存、分析 - 調査結果全体に基づく法医学的証拠の提示 - デジタル証拠の保管チェーンの維持 - 専門的な法医学的ツールと技術の使用 - 法的に防御可能なレポートでの調査結果の文書化

一般的なレベルの定義

レベルのスキル

実現する	自律性	明確な説明責任の枠組み内で一般的な指示に従って作業します...
	影響	プロジェクトとチームの目標に影響を与えません。戦術的なレベルを持ちます...
	複雑	仕事には、広範囲にわたる複雑な技術的または専門的な内容が含まれます。
	ビジネススキル行動要因	意思決定 - プロジェクトやチームの目標に関連する複雑な問題や課題を特定し、対応する際に、判断力と十分な裁量権を発揮します。 - 範囲に影響がある場合はエスカレーションします。 計画 - 分析力を発揮しながら、与えられた個人やチームの目標とプロセスを満たすために作業を計画、スケジュール、監視します。
	知識	自分の分野のさまざまな領域にわたって知識を適用し、これを統合します。

DGFS レベル 4

- デバイスに対する複雑なデジタルフォレンジック調査を設計および実行します。
- 調査を実行するためのリソースとツールの要件を指定します。
- ポリシー、標準、ガイドラインに沿って証拠を処理および分析します。
- フォレンジックの調査結果とレポートの作成をサポートします。

SFIAの責任レベル

SFIAの7つの責任レベルと説明責任を特徴付ける一般的属性は、SFIAフレームワークの基礎となる構造を提供します。一般的属性は、専門家スキルの定義が、異なるレベルとして区別して認識できるように、責任レベルに合ったように定義されることを保証します。

責任レベルの効能

SFIAフレームワークの基本構造を提供するだけでなく、7つの責任レベルもプロフェッショナルへのキャリアパス、企業構造および他のフレームワークへのマッピングの基礎を提供する。一般的属性の性質により、キャリアパス内のコアコンピテンシ、マッピング、およびステージの基礎として適しています。

- コアコンピテンシまたはバリューのセットをすでに持っている組織は、SFIAの専門家スキルと組み合わせて使用でき、SFIAレベルが提供する区分と、グローバルな共通標準によって提供される国際的な認識の恩恵を受けることができます。
- 企業、専門機関、業界団体など、既存の構造をSFIAにマップしたいと考える組織は、一般的属性にて特徴付けられる責任レベルをマッピングの基礎として利用することができます。

普遍的な適応性

SFIAは、ICTコミュニティのフレームワークとして始まりました。これは、デジタル世界を動かすデータとテクノロジーを設計、開発、実装、管理、保護するビジネスとテクノロジーの専門家が必要とするスキルとコンピテンシを定義するフレームワークに進化しました。

SFIAは、幅広いビジネスおよび専門家の職務で使用されます。業界での多くの役割は混ざり合っており、技術的スキルと非技術的スキルを組み合わせる必要があります、SFIAはこれに最適です。

SFIAの普遍的な適用性は、SFIAを容易に適用でき、デジタルプロフェッショナルを超えて技術的または非技術的な領域に拡張できることを意味します。ユーザーベースは、SFIAを使用するための新しい領域を探し続けていますが、これは、SFIAの有用性、整合性、および柔軟な設計の目に見えるサインです。

SFIAはさまざまな専門家作業を、フレームワークからフレームワークへ、組織の構造からSFIAフレームワークへ、責任レベルを基盤とし統合を可能にします。これにより、統合のためのグローバル共通レファレンスモデルが提供されます。

SFIA 専門家スキル

SFIAは、デジタル世界を動かすデータとテクノロジーを設計、開発、実装、管理、保護する専門家が必要とするスキルとコンピテンシを定義しています。

SFIAの専門家スキルは、責任レベルの定義と一致するように定義されています。SFIAフレームワークには、専門家が必要とする幅広い活動をカバーするための多くのスキルがあります。

SFIAスキルの見方

SFIAは、引き続きスキルをカテゴリとサブカテゴリにグループ化します。これらには定義自体はなく、単なるナビゲーション支援です。色分けは、カテゴリを識別するためにも使用されます。

- これらのカテゴリおよびサブカテゴリは、業務、役割、組織の部門、個人の責任分野などとは異なるものです。
- 例えば、特定の職務記述書において、複数のカテゴリやサブカテゴリのスキルを組み合わせることは一般的です。
- グループ分けは、例えばSFIAのスキルを、役割プロフィール、職務記述書に組み込んだり、組織特有のコンピテンシフレームワークを構築したりする場合の、参照の助けになることを目的としています。

多くのユーザーはこれらのカテゴリが役立つと思っていますが、SFIAは柔軟なリソースであり、SFIAスキルは簡単にグループ化して代替ビューにフィルタリングし、特定の業界分野、特定の環境、およびフレームワークをサポートできます。

SFIAフォーカスビュー

SFIAビューは、専門分野、業界トピック、および補完的なフレームワークの選択に最も関連するSFIAスキルのクイックスタートリストを提供します。

SFIAスキルが共通のカテゴリとサブカテゴリごとに編成されているSFIAの完全なフレームワークビューに加えて、他のいくつかのビューも利用できます。これらのビューは、特定の環境に合わせてスキルをより適切に編成し、それらの環境でSFIAを使用するための追加情報を提供します。現在利用可能なSFIAビューは次のとおりです。

- 情報とサイバーセキュリティ
- ビッグデータ/データサイエンス
- DevOps
- アジャイル
- ソフトウェアエンジニアリング
- エンタープライズIT

これらのビューは、これらの領域で活動しているSFIAユーザーによって更新され、さらにビューが開発中であり、業界ユーザーによって作成され、利用可能な場合はSFIA Webサイトに追加されます。

SFIAスキルの構造

120を超えるスキルがある場合でも、SFIAフレームワークは平易に利用できるフレームワークです。この単純さは、厳密な構造を一貫して使用することによって実現されます。構造がわかれば、すべてのスキルを簡単にナビゲートできます。

各SFIAスキルは一貫して提示され、スキルの簡単な説明と、スキルの適用を説明するためのガイダンスノートが補足されています。これらの後に、関連する各レベルの責任でスキルを実践することの意味についてのより詳細な説明が続きます。

SFIAの専門家スキルの構造

スキルの構造には以下の情報が含まれている。

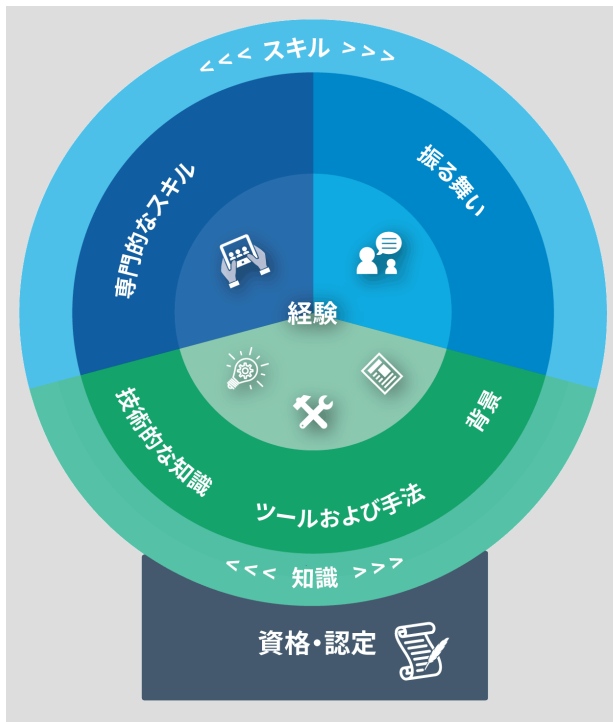
スキル名：	参照目的のために使用される名称
スキルコード：	スキルの短縮参照のために利用される固有のコード
スキル説明：	スキルの短い定義、それが実践される可能性のあるレベルとは無関係
ガイダンスノート：	レベルの説明を解釈するためのコンテキストとともに、スキルの適用を明確にするためのより広範な説明と例です。例は説明的なものであり、規範的なものではありません。
レベルの説明：	スキルが使用される各レベルのスキルの定義。フレージングは、専門家コンピテンシとしての使用を容易にします。

スキル構造の例：デジタルフォレンジックでの例示

スキル名：	デジタルフォレンジック
スキルコード：	DGFS
スキル説明：	デジタルデバイスで見つかった資料の回復と調査
ガイダンスノート：	<p>アクティビティには次のものが含まれますが、これらに限定されません。</p> <ul style="list-style-type: none"> -資料の収集、処理、保存、分析 -調査結果の全体に基づいて科学捜査による証拠を提示する <p>デジタルフォレンジックの範囲には、コンピュータやデジタルデータを保存できるデバイスで証拠を見つけることが含まれます。証拠は、セキュリティの脆弱性の軽減、犯罪、詐欺、防諜、または法執行機関の調査をサポートするために使用される場合があります。</p>
レベルの説明：	<p>レベル6：組織がデジタルフォレンジック調査を行う方法に関する方針、基準および指針を策定します。必要に応じ外部の専門家と連携するような複雑な調査をリードし管理します。公式のフォレンジック報告書の公開を承認します。</p> <p>レベル5：調査を実施して、デジタル証拠を含む調査結果を正しく収集、分析し、ビジネスと法務の両方の対象者に提示します。結論と推奨事項を照合し、フォレンジックの調査結果をステークホルダーに提示します。組織内のデジタルフォレンジック活動を計画および管理します。デジタルフォレンジックに関する専門家のアドバイスを提供します。デジタルフォレンジックのポリシー、標準、およびガイドラインの開発に貢献します。デジタルフォレンジックのツールと手法を評価および選択します。</p> <p>レベル4：デバイスの複雑なデジタルフォレンジック調査を設計および実行します。調査を実行するためのリソースとツールの要件を指定します。ポリシー、標準、ガイドラインに沿って証拠を処理および分析し、フォレンジックの調査結果とレポートの作成をサポートします。</p> <p>レベル3：デバイスを調査するための標準的なツールと手法を適用することにより、デジタルフォレンジック調査をサポートします。デバイスから破損、削除、または隠されたデータを回復します。記録の整合性を維持し、法的に許容される方法で情報と証拠を収集します。</p>

SFIAの文脈

SFIAは業界とビジネスを主導しており、その中核は経験です。スキルの習熟度と専門家コンピテンシは、実際の状況でそのレベルでそのスキルを実践することにより、特定のレベルで達成されます。したがって、SFIAのコンテキストは、業界とビジネスが運営されている実際の環境を意味します。



職務記述書の一部であろうと個人のアセスメントであろうと、専門家能力の記述には、いくつかの異なる側面が含まれます。この図は、機能に寄与するさまざまな側面の文脈を示しています。

経験

SFIAの中心は経験です。個人は特定のレベルのスキルまたはコンピテンシを持っています。これは、そのレベルのスキルまたはコンピテンシが、適切な一般的属性とともに実際の状況で実証されているためです。

- 経験により、実社会において知識を適用し、成果を実現する能力を発揮することが出来ます。
- さまざまなレベルでのSFIA内のスキルの説明は、そのレベルの個人によって示される経験に関連しています。

経験を積むことは単純に一本道ではありません。仕事環境で知識とスキルを適用することにより経験が得られ、経験を発展させ、新たな知識とスキルを構築し、行動を発達させていくのです。

専門家スキル

SFIAは、責任レベルに合わせた専門家スキルを定義します。これらは、SFIAフレームワークの最も認識可能なコンポーネントです。それらは、専門家スキルを特定、アセス、展開、および開発するために必要な情報を提供します。

行動

行動は能力の重要なコンポーネントであり、SFIAフレームワーク全体の一部を形成します。

- 行動は、行動コンピテンシ、社会的スキル、エンプロイアビリティスキル、ソフトスキルなど、さまざまな名前と呼ばれる事があります。
- SFIAフレームワークでは、行動要因という用語を使用しています。

SFIAの行動要因は、SFIAの責任レベルを特徴付ける一般的属性全体に分散されます。

- SFIAは柔軟に設計されています。これにより、組織は使用状況に基づいて行動要因を使用できます。職場では、行動は通常、非常に文脈的で文化的に固有です。

多くの組織は、内部で使用される独自の動作を定義しています。

- これらは通常、企業価値と一致しており、組織ごとにかなり異なります。
- この場合、それらをSFIAの一般的属性と行動要因にマッピングするか、SFIAを使用してそれらを効果的に補完することができます。

組織に独自の行動フレームワークがない場合、SFIAの行動要因はこのニーズを満たすことに大きく貢献する可能性があります。SFIAの行動要因は、定義されたとおりに、または組織独自の行動モデルの基礎として使用できます。

SFIAの行動要因の詳細な説明は、関連ドキュメントにあります。SFIAの7つの責任レベル内の行動要因

知識

知識はコンピテンシの重要な要素です。SFIAの設計では、スキルを効果的に発揮するには知識が必要であることを強調しています。個人があらゆる役割で有能で効果的であるためには、一般的な知識、専門知識、およびドメイン知識の組み合わせが必要になります。

- 一般的な知識は、特定のドメインまたは専門分野に特別な知識が必要になる前に、誰かが合理的に知っているだろうと期待される知識を表します。
- ドメイン知識は、組織が運営する業界またはビジネスドメインに関連しています。
- 専門知識は、特定の専門分野または役割に固有で詳細です。
- テクノロジ、製品、手段、手法、法制度、サービス、プロセス、分野独自の知識などは全て、その業界で働く専門家が持つべき知識です。
- 知識は、公式の訓練、OJT、単純に経験のある実務家と業務を共にするなど様々な方法で入手することができます。
- 公式の資格、認証、大学のコース、トレーニングコース、イベント、その他の知識獲得手段などで得られる知識は、必要な専門家スキルと連携づけられるようにSFIAにマッピングされてきました。

知識は急速に変化し、状況に大きく依存するため、SFIAは特定のスキルを行使するために必要な特定の知識を定義していません。SFIAのアプローチは、一般的属性の知識ステートメントを通じて知識が必要であることを明確に述べることです。これにより、ユーザーは、スキルが適用されている環境に必要な知識を判断できます。

SFIAは、必要な知識を規定することなく、一般のおよび専門的な知識のソースを探している人にとって有用なリソースとして、約50の知識体系にリンクしています。

資格・認証

資格と認証は業界の重要な部分です。SFIAは、資格と認証の価値を認識し、業界とビジネスに必要なスキルの範囲内でそれらを位置付けるためのコンテキストを提供します。資格と認証は、個人がいくつかのテストまたはアセスメントを正常に完了したことを示します。これらの非常に多くは、教科書の知識のデモンストレーションまたは特定の主題分野の想起、いくつかのテストの理解、およびスキルの適用を確認する必要があります。

- SFIAに対する資格のマッピングは、資格取得希望者に対して、資格の有用性と関連性を示します。
- 学習目標は、SFIAの用語によって表現された継続的専門家開発(CPD)目標にマッチさせることができます。
- 個人が要求レベルに適合している事を立証するため、授与機関によるSFIAの利用は増加しており、益々経験を提示する事に結びついて来ています。

SFIAの使用およびライセンス

重要：SFIAの利用にはライセンスが必要です

SFIA Foundationは、ライセンスのもとSFIAを維持、公表しています。個人的なキャリア開発やスタッフ管理での内部利用の多くの場合、SFIA Foundationのウェブサイトにて無料ユーザーライセンスを入手すれば、無料で利用することができます。それ以外の利用については異なる種類のライセンスが必要で、妥当な費用が発生することがあります。

SFIA Foundationより、特別な課金ライセンスを得ていない限り、下記のような利用は禁止されています。

- SFIAを、製品やサービスの販売およびマーケティングの支援に利用すること
- 外部認証または資格情報にSFIAを使用すること
- 料金表への記載を含め、SFIAを企業、組織、団体の宣伝広告に利用すること
- 本文書を他の組織（関連会社を含む）に、電子的、印刷の形で再配布すること
- SFIAを大規模な分散組織において利用すること
- SFIAを別の言語などに翻訳し、それを配布すること

大規模なSFIAの使用には、個別のライセンスが利用可能です。これは、国がSFIAのグローバルな共通参照モデルをその大規模なスキルとコンピテンシのイニシアチブの基盤として使用したい場合に特に魅力的です。ライセンスには以下が含まれます：

- 公共部門全体のライセンス
- 国全体のライセンス

非営利団体として、SFIA Foundationは、その自給自足のニーズ以上の商業的利益を求めています。受け取ったすべての収益は、フレームワークを開発、維持、利用可能にし、グローバルエコシステムを通じて世界中の組織や個人による採用をサポートするために使用されます。SFIA Foundationのライセンス条項は、SFIA Foundationの知的財産には確かに価値があることを反映しているため、その使用から商業的に利益を得る人々のために、非常に控えめな料金の取り決めを通じてその保護を求めています。SFIA Foundationは実質的な収益を生み出しておらず、世界中のSFIAのユーザー、トレーナー、コンサルタント、パートナーによってサポートされている非常に控えめな運用能力を備えています。

SFIA Foundationのガバナンスは、尊敬される組織または専門機関によって提供され、すべての情報はSFIA Webサイトから入手できます。 www.sfia-online.org

知的財産権とコピーライト

SFIAは、SFIA Foundationの知的財産です。

SFIAの商標は世界35ヶ国以上で保護されています。

SFIA Foundationからの書面による承認またはSFIA Foundationから取得した有効なSFIAライセンスなしでは、この文書のコピーは禁止されています。

SFIA Foundation Ltd. A private company limited by guarantee. 登録番号：英国04770377

Registered Office: The Scalpel, 18th Floor, 52 Lime Street, London EC3M 7AF, UK

謝辞および連絡先情報

日本語翻訳：林口英治 (eiji_hayashiguchi@biscuit.ocn.ne.jp)

SFIA Foundation は、SFIAの日本語訳に多大な貢献をした林口英治氏に深く感謝いたします。林口英治氏は、SFIA認定コンサルタントであり、SFIAカウンシルの尊敬されるメンバーです。彼の専門知識は、日本語話者コミュニティにSFIAを提供する上で重要な役割を果たしました。

日本でのSFIAの使用と実装に関する詳細については、林口氏に直接お問い合わせください。

ただし、ライセンスに関するお問い合わせは、ops@sfia-online.orgまでご連絡ください。これにより、ライセンスに関する事項が適切なチャネルを通じて処理されます。

一般条項

知的財産権とコピーライト

Skills Framework for the Information Age (SFIA) の日本語訳、SFIA名称、およびSFIA Foundationが発行する文書、情報、デザイン、ロゴに関する知的財産権は、Foundationの単独所有物であり、そのまま維持されます。Foundationは上記のすべての項目の著作権を保有しています。ライセンスで特に許可されていない限り、SFIAの日本語訳のあらゆる形式または媒体での複製または配布は禁止されています。

ライセンシーがSFIAの日本語訳の全部または一部を複製することを許可されている場合、Foundationの知的財産権は「本出版物はSFIA Foundationの許可を得て、Skills Framework for the Information Ageの日本語訳からの情報を含んでいます」といった表現で認められるものとし、このような出版物は、SFIAの日本語訳の決定版を主張するものであってはなりません。

ライセンシーは、SFIAの日本語訳を競合するフレームワークの作成や宣伝に使用したり、そのような方法で使用されることを許可したりしてはなりません。

翻訳

本SFIAの日本語訳はFoundationにより特別に許可されています。他の言語、言語変種または方言にSFIAを翻訳することを希望する当事者は、特別な取り決めについてFoundationに相談する必要があります。そのような翻訳の場合、Foundationは翻訳作品に含まれる知的財産権および著作権を所有するものとし、

使用とカスタマイズ

ライセンシーは、内部のスタッフ管理目的でSFIAの日本語訳を使用およびカスタマイズすることが許可されています。

ただし、翻訳資料の公開、商業利用、修正、改訂については、事前にSFIA Foundationに連絡して承認を得る必要があります。これにより、組織が内部プロセスでの適用から利益を得ることを可能にしながら、日本語版SFIAの完全性と正確性が維持されます。Foundationは、異なる適用とコンテキスト全体でフレームワークの一貫性と価値を保護するために、そのような外部使用や修正を確認し承認する権利を留保します。