

「iCD3.0」 始動！！この秋、iCDはITを超えてindustryの領域へ ～ 「真のDX」と「人的資本経営」実現に向けて ～

一般社団法人 iCD 協会（東京都千代田区、理事長：金 修）は、これまで IT 領域主体であった iCD^(※1) を、IT 領域以外の事業領域に拡張するほか、スキルディクショナリの刷新、iCD 活用を企業から個人へ拡張するなどの大幅な更新を行い、「iCD3.0」として改めて皆様にご提供いたします。あわせて、「iCD3.0」を活用した“真のDX”と“人的資本経営”実現に向けたソリューションの提供を開始いたします。

概要

「iCD3.0」

- ① タスクディクショナリの拡張
⇒これまでの IT 領域から、既出の農業領域も含めて一気に約 60 の事業領域に拡大
- ② スキルディクショナリの刷新と拡張
⇒従来の構成をタスクオリエンテッドな構成に刷新し、最新情報をダイナミックに追加していける構造に刷新。さらにタスクディクショナリの拡張に連動して同様に領域を拡大。
- ③ 個人による活用の導入
⇒企業内の人材戦略への活用を拡張して、個人が自らのスキル向上と成長の自己管理を可能とする仕組みを提供

“真のDX” ソリューション

「iCD3.0」に拡張したタスクディクショナリとスキルディクショナリを駆使し、これらを共通言語として IT 領域と事業領域をクロスした業務改革をサポートいたします（前提として両領域の業務可視化を実施いたします）。

“人的資本経営” ソリューション

「iCD3.0」に拡張したタスクディクショナリとスキルディクショナリを駆使し、国際基準である ISO30414「人的資本に関する情報開示のガイドライン」、および、経済産業省「人材版伊藤レポート」に準拠した人的資本経営実施をサポートいたします。

[注釈]

※1 iCD

i コンピテンシディクショナリの略。IPAが開発し、iCD協会が充実を図っているタスクとスキルの辞書。参照 URL：<https://www.icda.or.jp/about-icd/>

1. 「iCD3.0」

① タスクディクショナリの拡張

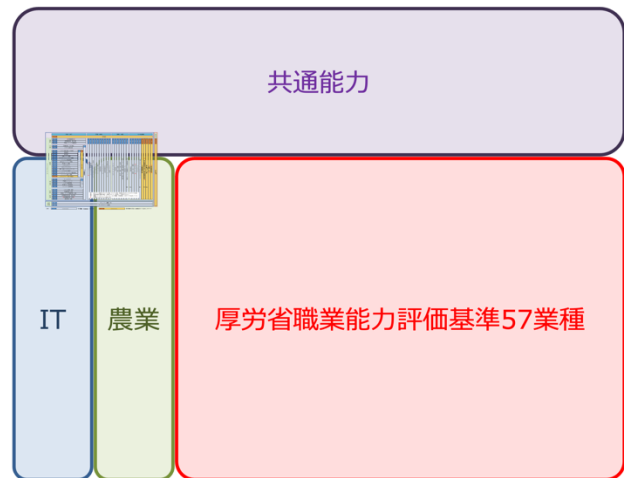
2017年にIPAより発表されたiCDタスクディクショナリに対し、iCD協会では変化する環境やiCDユーザーからの要望に対応する形でAIやアジャイルなど、タスクディクショナリーの追加をこれまでも実施してまいりました。また、有限会社トップリバー様（長野県北佐久郡）により、初のIT分野以外のiCDタスク「農業版iCD」も策定・公開してまいりました。

それらの成果とノウハウの蓄積をもとに、このところ進化の著しいAI技術を活用し、既存のIT・農業分野に新たに57業種を加えるとともに、どの業種でも通用する「共通能力」を分離して、全60種にパーツ化・再構成することといたしました。これにより、IT領域についても他の事業領域と同じレイヤーとして領域間の円滑な連携を可能とする共通言語化を図り、それぞれの専門性を活かし掛け合わせた真のDXの実現に寄与することを期待しております。

なお、策定にあたっては、厚生労働省が発表している「職業能力評価基準」を活用いたしました。57業種の内訳につきましては、同省のWebサイトを参照いただければ確認いただけます。

◇ 現在のiCDタスクディクショナリ

◆ iCD3.0のタスクディクショナリ



② スキルディクショナリの刷新と拡張

日々新しい技術が生まれ、どんどん加速するテクノロジーについて、辞書として編纂することが大変難しい状況になってまいりました。そこで、必要スキルの分野については、これまでのように数年に一度改定するという形ではなく、タスクオリエンテッドな形で随時最新の情報を取り込める構造に再整備いたします。ここでもChatGPT等の最新のAI技術を活用し、タスクレベルを上げていくためには、どんなスキルを身に付ければよいのかの優先順位を示せるディクショナリ構成を目指します。これにより、スキルディクショナリの構成も、タスクディクショナリと同様の概念形態となります。

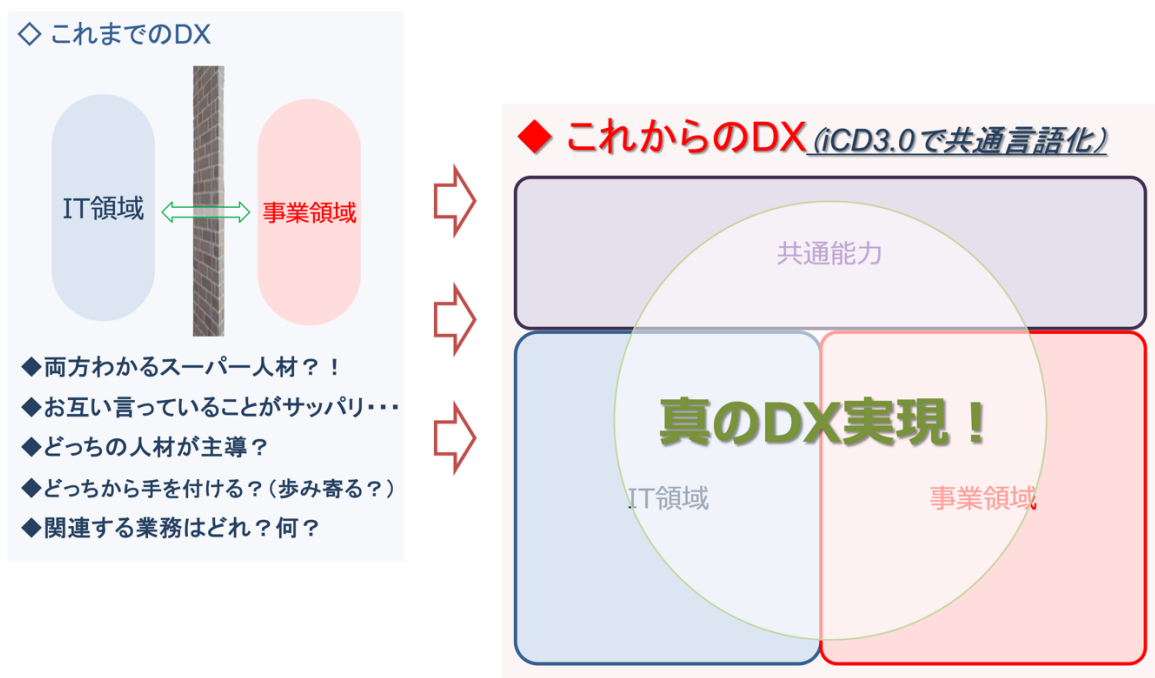
2. “真のDX” ソリューション

前述の通り、今年度当協会では「iCD3.0」に拡張・充実化を図りますが、これらを共通言語として駆使し、IT領域と事業領域をクロスした業務改革“真のDX”をサポートするソリューションサービスを開始いたします。

このサービスでは、まず、IT領域と事業領域それぞれの業務可視化を実施し、それらを共通言語として事業領域間の円滑な融合を図ります。（業務領域のディクショナリに不足がある場合は、AI等を活用した今回のiCD3.0策定メソドロジーを用いて、タイムリーに定義します）。

当該ソリューションのイメージは以下の通りです。

iCDを用いて真のDXを実現！



3. “人的資本経営” ソリューション

こちらにも「iCD3.0」を駆使し、国際基準であるISO30414「人的資本に関する情報開示のガイドライン」、および、経済産業省「人材版伊藤レポート」に準拠した人的資本経営実施をサポートするソリューションサービスを開始いたします。

ISO30414が「人的資本の情報開示におけるガイドライン」として掲げる58項目のメトリックに対し、iCD活用による実効性を当協会にて評価したものが下記のとおりです。

以上の新しいコンテンツやサービスに関しましては、2023年度内を目標に順次実現していく予定です。具体的な内容が整い次第、順次当協会ホームページにて発表してまいります。どうぞよろしくお願い申し上げます。

ISO30414「人的資本の情報開示におけるガイドライン」に対するiCD導入効果

領域 (11)	項目 (58)								
1.コンプライアンスと倫理	※※ 苦情の件数及び種類	※※ 懲戒処分件数及び種類	※ コンプライアンス及び倫理研修を修了した従業員の比率	第三者に解決を委ねられた紛争	外部監査で指摘された事項の数と種類				
2.コスト	※ 経労働力コスト	※ 外部労働力コスト	給与・報酬の社内格差の比率	総雇用コスト	1人当たり採用コスト	総採用コスト	総経理コスト		
3.多様性	※※ 労働力のダイバーシティ (年齢)	※※ 労働力のダイバーシティ (性別)	※※ 労働力のダイバーシティ (障がい者)	※※ 労働力のダイバーシティ (その他の多様性指標)	※※ 経営陣のダイバーシティ				
4.リーダーシップ	※※ リーダーシップに対する信頼	※※ 管理の範囲 (上員一人当たり部下の数)	※※ リーダーシップの開発						
5.組織文化	※※ エンゲージメント/満足度/コミットメント	※※ 従業員の定着率							
6.組織の健康・安全・福祉	※※ 仕事上の負傷、事故、病気による損失時間	※ 業務上アクシデント数	※ 業務上死亡者数	※ 研修を受講した従業員数					
7.生産性	※ 従業員1人当たりのEBIT・売り上げ・利益	※ 人的資本ROI							
8.採用・配置・離職	※※ 空きポジションに応募した有資格候補者の数	※※ 入社前の期待に対する採用後のパフォーマンス	※※ 空きポジションを埋めるまでの平均期間	※※ クリティカルなビジネスポジションを埋めるためにかかった期間	※※ 将来に対する現状の人材充足度	※※ 内部登用率	※※ 重要なポジションの内部登用率	※※ 重要なポジションの割合	
	※※ 全空きポジションに対する事業空きポジションの比率	※※ 社内異動比率	※※ 従業員の層の厚さ	※※ 離職率	※※ 自己都合退職率 (法定年退職)	※※ 重要なポジションにおける自己都合退職率	※※ 退職理由		
9.スキルと能力	※ 人材開発の費用	※ 年間で研修に参加した従業員の比率	※ 従業員1人当たり平均研修参加時間	※ 異なる研修カテゴリごとの参加従業員比率	※ 労働者のコンピテンシー比率				
10.後継者育成計画	※ 後継者の有効率	※ 後継者のカバー率	※ 後継者の準備率 (準備完了)	※ 後継者の準備率 (1～3年以内に完了)	※ 後継者の準備率 (4～5年以内に完了)				
11.労働力	※ 総従業員数	※ 常勤/非常勤従業員数	※ 非正規労働力 (フリーランス)	※ 非正規労働力 (有期雇用者)	※ 休職・欠勤				

※※ …… 「大企業だけが対外開示」を推奨される指標 凡例1: ※ …… 「大企業・中小企業ともに対外開示」を推奨される指標 (無印) …… 「主に大企業が社内開示」を推奨される指標	ICD導入による効果大 >>>>> ICD導入による効果小
凡例2:	

■一般社団法人 iCD 協会

本社所在地：〒101-0046 東京都千代田区神田多町 2-2-22 千代田ビル 6F

理事長：金 修

設立：2018年2月

事業概要：独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が公開した「iCD (i コンピテンシ ディクショナリ)」に関する調査及び研究、普及啓発及び指導、情報の収集及び提供等

URL：<https://www.icda.or.jp/>

当リリースに関するお問い合わせ先

一般社団法人 iCD 協会

担当：広報担当

Mail：icda-info@icda.or.jp

Tel：03-4530-6226