HITACHI
Inspire the Next

ITエンジニア組織における BA(ビジネスアナリスト)の育成と可視化

「超」上流から取り組む人財育成

2019/10/10

株式会社日立ソリューションズ

珠野 知子

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

Contents

１．はじめに

２．背景

３．施策

４．教訓

５．おわりに

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

1．はじめに

2．背景

3．施策

4．教訓

5．おわりに

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

1-1.　はじめに

HITACHI
Inspire the Next

・当社が超上流・ビジネスアナリシスの人財育成に
　どう取り組んできたか

・私たちは何を大事にしてきたか、何を学んだか

　についてお話します。

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

１．はじめに

２．背景

３．施策

４．教訓

５．おわりに

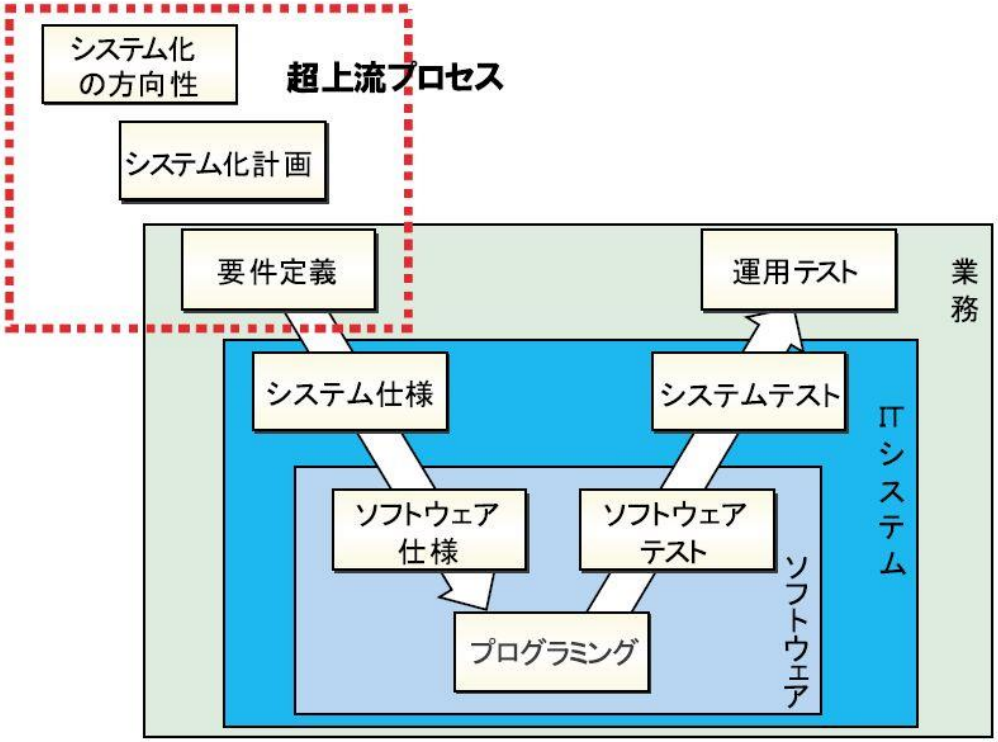
© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

2-1．超上流とは

HITACHI
Inspire the Next

超上流とはIPA/SECが提示した要件定義以前のプロセス名称

●超上流とは…IPA/SEC*の定義で「システム化の方向性」
「システム化計画」「要件定義」を行うプロセスである。



*IPA (Information technology Promotion Agency, Japan：情報処理推進機構) /
SEC (Software Engineering Center)

出典：「経営者が参画する要求品質の確保　～超上流から攻めるIT化の勘どころ～　第２版」　IPA/SEC 発行

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

2-2．当社の取り組み

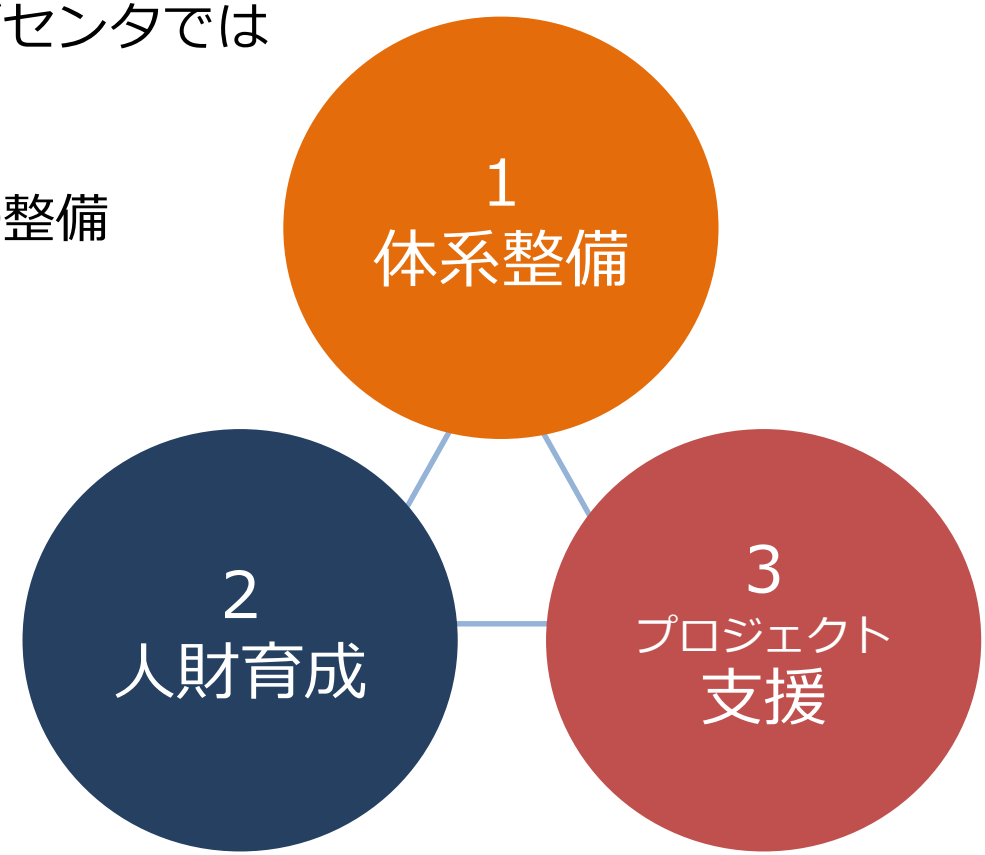
HITACHI
Inspire the Next

超上流対応力強化施策

●超上流についてワーキンググループ等での検討後、
2010年10月に新組織「超上流プロセスエンジニアリングセンタ」発足

●超上流プロセスエンジニアリングセンタでは
以下３つの施策を実施

1．超上流プロセス体系・ツールの整備
2．人財育成
3．プロジェクト支援



© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

2-3．施策１：プロセス体系整備

HITACHI
Inspire the Next

「HyThology®」を開発

1
体系
整備

HITACHI
Inspire the Next

News Release

2012年4月26日
株式会社日立ソリューションズ

要求工学知識体系 REBOK を基に超上流工程の知識・技法を体系化
超上流専門 SE を 2015 年度末までに 500 名育成

株式会社日立ソリューションズ(本社：東京都品川区、取締役社長：林 雅博／以下、日立ソリューションズ)は、蓄積された日立グループの知識やノウハウを集約し、要求工学知識体系 REBOK に対応した IT システム構築の超上流工程手法「HyThology（ハイソロジー）」を新たに開発し、当社プロジェクトへの適用を 2012 年度から開始しました。併せて、本手法に沿って独自に開発した人財育成プログラムを開始し、2012 年度末までに 50 名、2015 年度末には累計 500 名の超上流専門SEの育成を目指します。

グローバル化、スピード化するビジネス環境の下、企業のITシステムへの期待は高度化・複雑化しています。このような中、経営に貢献するITシステムを実現するためには、ビジネス上の目的や事業戦略・事業目標に沿った企画・要件定義の完遂が成否を分ける重要なポイントとなります。

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

2-4．施策２　：人財育成

HITACHI
Inspire the Next

人財育成の３つのフェーズ

2
人財
育成

2010　2011　2012　2013　2014　2015　2016　2017　20

合併!　(超上流時代)　**再編!**　(ビジネスアナリシ

フェーズ１立上げ　フェーズ２定着化　フェーズ３可視化

テーマ	人財定義と研修開発	研修の体系化と普及	審査委員会の立上げ
時期	2010年～2011年	2012年～2015年	2016年～現在
課題	人財類型の明確化と育成の具体化。関係者の特定と巻き込み	業務経験少ない受講者増。モチベーション向上と実務化支援が必要	スキルと業務経験がある人財の可視化が必要に
施策	①人財定義 ②研修開発 ③研修実施	①支援スキーム作成 ②定義・研修の見直し ③研修体系整備	①BA新職種提案 ②審査委員会立上げ・運営
結果	アセスメント開始。研修整備。15名受講	ワークショップの有償受注、後続受注など現場のビジネス成果に	約80名の認定者

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

2-5．施策３：プロジェクト支援

HITACHI
Inspire the Next

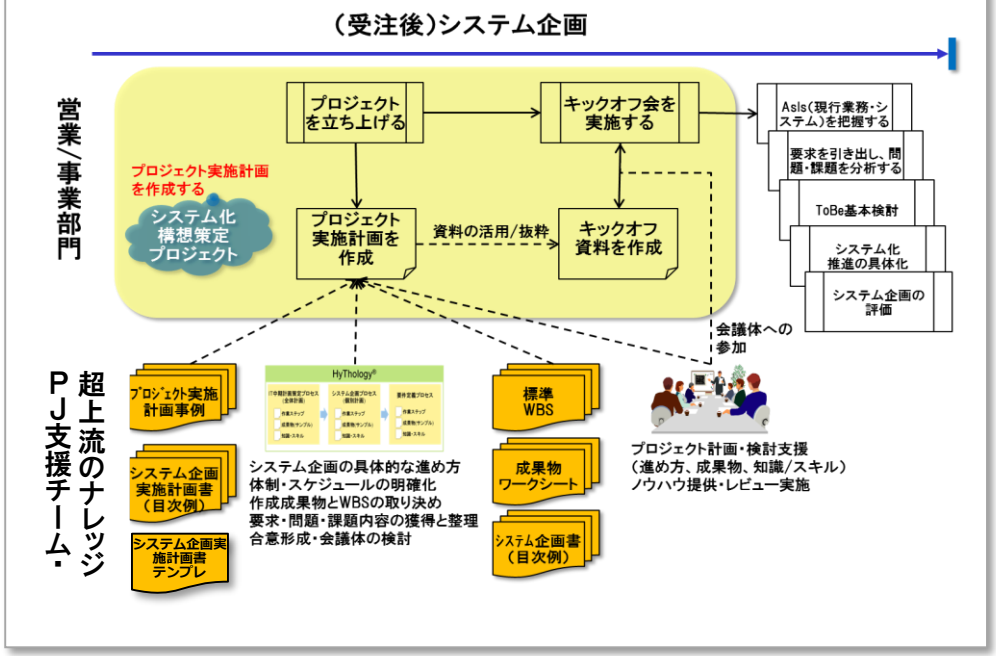
プロジェクト支援（現場の実践サポート）

3
プロジェクト
支援

- プレ・提案活動に関する支援
- 受注案件に関する支援

- 手法・ナレッジを活用して営業/事業部門をサポート
- 支援で得られたノウハウ・コンテンツをナレッジ化
- OJTで現場の実践力を強化

例）システム企画プロセス計画・検討支援



© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

2-6．当社の取り組み（再掲）

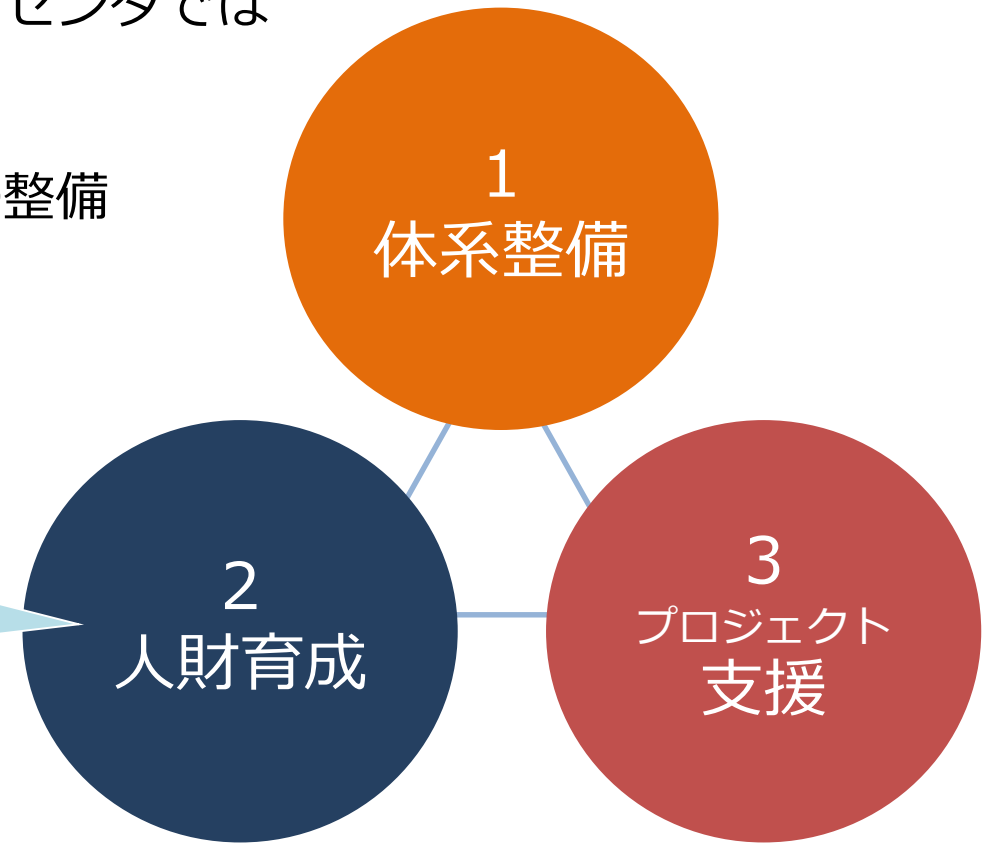
HITACHI
Inspire the Next

超上流対応力強化施策

●超上流についてワーキンググループ等での検討後、
2010年10月に新組織「超上流プロセスエンジニアリングセンタ」発足

●超上流プロセスエンジニアリングセンタでは
以下３つの施策を実施

1．超上流プロセス体系・ツールの整備
2．人財育成
3．プロジェクト支援



以降、
人財育成を中心に
お話します。

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

1．はじめに

2．背景

3．施策

4．教訓

5．おわりに

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-1．施策

HITACHI
Inspire the Next

人財育成３つのフェーズ／環境に応じて施策も変化

2010　2011　2012　2013　2014　2015　2016　2017　2018　2019

合併!　(超上流時代)　**再編!**　(ビジネスアナリシス時代)

フェーズ１立上げ → フェーズ２定着化 → フェーズ３可視化

テーマ	人財定義と研修開発	研修の体系化と普及	審査委員会の立上げ
時期	2010年～2011年	2012年～2015年	2016年～現在
課題	人財類型の明確化と育成の具体化。関係者の特定と巻き込み	業務経験少ない受講者増。モチベーション向上と実務化支援が必要	スキルと業務経験がある人財の可視化が必要に
施策	①人財定義 ②研修開発 ③研修実施	①支援スキーム作成 ②定義・研修の見直し ③研修体系整備	①BA新職種提案 ②審査委員会立上げ・運営
結果	アセスメント開始。研修整備。15名受講	ワークショップの有償受注、後続受注など現場のビジネス成果に	約80名の認定者

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-2．フェーズ１ 立上げ

HITACHI
Inspire the Next

トップダウンで始まった超上流対応人財育成

2010　2011　2012　2013　2014

合併!　(超上流時代)

フェーズ１立上げ　フェーズ２定

テーマ	人財定義と研修開発	研
時期	2010年～2011年	2
課題	**人財類型の明確化と育成の具体化。関係者の特定と巻き込み**	業 モ 務
施策	①人財定義 ②研修開発 ③研修実施	③
結果	アセスメント開始。研修整備。15名受講	ワ 注 ビ

～ (社外/社内の)知恵をつなぐ～

①人財定義 -人財開発部門と-
ITスキルスタンダード(ITSS)をベースに独自の人財像を定義

②研修開発 -外部コンサルと-
人財像に沿って研修を開発。カリキュラム作成は、外部の超上流コンサルの協力を得た

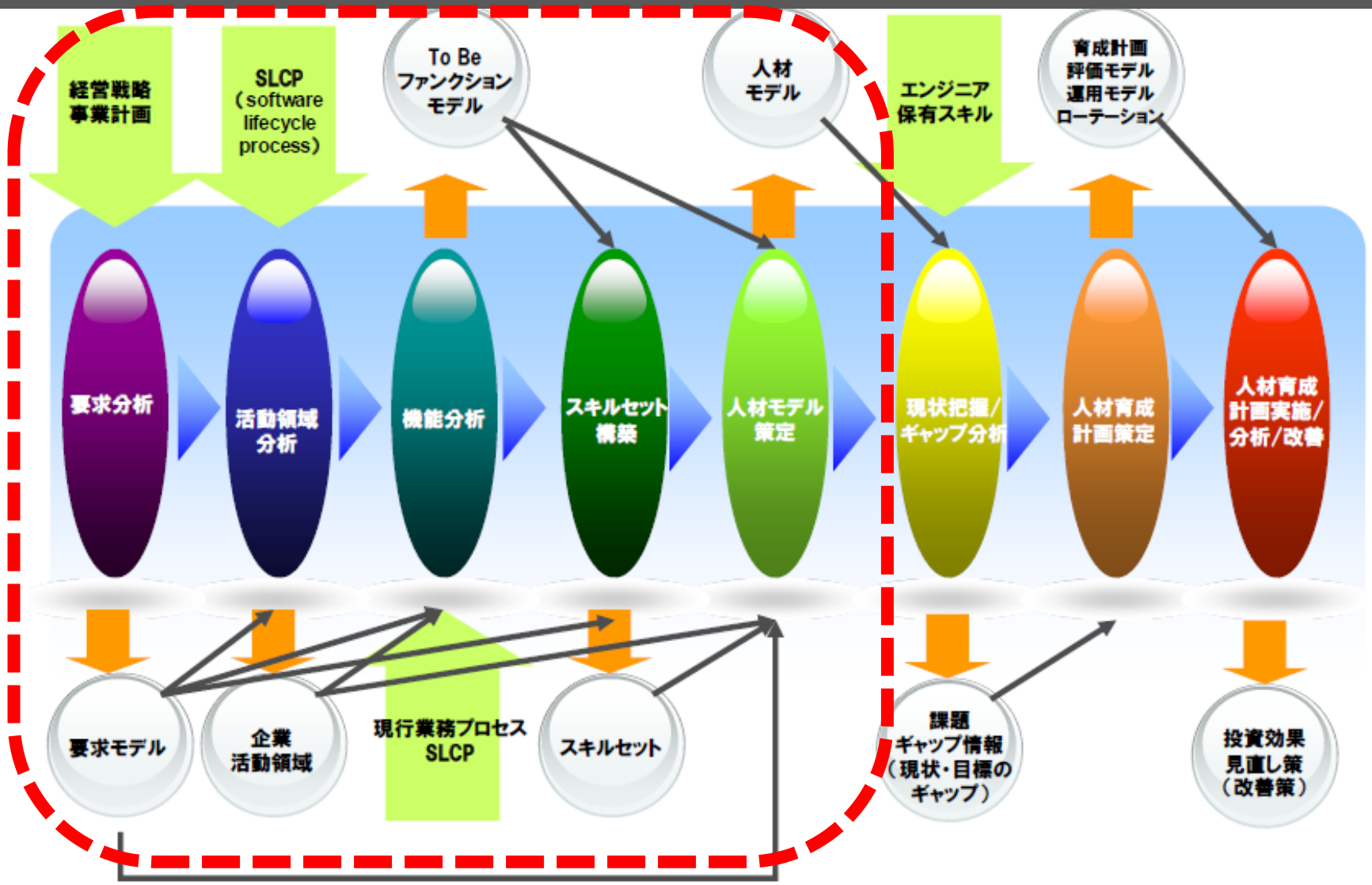
③研修実施 -事業部門と-
事業部に超上流をリードする人財の選抜を依頼。当初の講師は外部コンサル

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-3. フェーズ1立上げ：ITSSを活用

HITACHI
Inspire the Next

IPA「ITスキル標準(ITSS)活用の手引き」に沿って定義(人材モデル策定迄)



出典：IPA「ＩＴスキル標準活用の手引き―企業導入の考え方―」

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-4. フェーズ1立上げ：人財類型を定義

HITACHI
Inspire the Next

事業推進上必要とされる能力と経験を整理し、当時の当社スキルスタンダード（ITSSをベースに当社独自職種を追加したもの）に追加

「超上流対応人財」人財類型定義

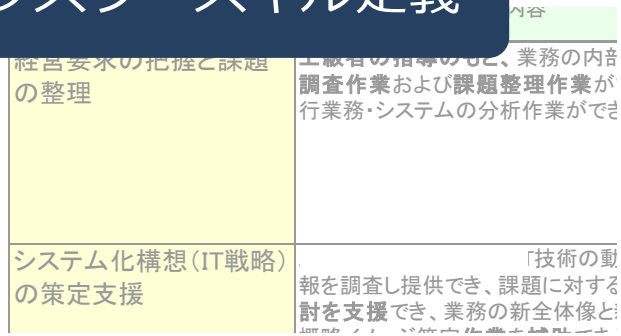
- 顧客企業の経営戦略に基づき、ビジネスモデルや業務プロセスを改革・高度化・最適化する為、IT技術を活用して上流SEとして顧客をサポートする人財
- 顧客とともに、企画プロセス～要件定義プロセスにおいて検討・提案・推進を行い、ソリューションを実現する
- 顧客企業の経営層、企画部門、業務部門、情報システム部門など、多様な部署の顧客と協働できる人財

…

活動領域定義

キャリアパス定義

タスク・スキル定義



© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-5. フェーズ1立上げ：超上流人財研修のねらい

HITACHI
Inspire the Next

研修で目指したこと （当時の資料を基に）

課題

断片的
…手法別の研修はあるが、当社に適した内容を体系立てて学べる研修はない

属人的
…研修で学んでも、現場での実践は個人の努力次第

単発的
…研修で知りあっても、その後つながりを保つかはメンバ次第

本研修

体系的

地図を共有する
超上流の実績ある方法論，最新の知識の全体像を体系的に学習できる

- 日立グループの実績豊富な方法論
- BABOK®, REBOKなどの新しい知識

組織的

縦連携を支援する
組織を巻き込み現場での知識適用を支援する研修

- 本部長選抜など組織にバックアップいただく
- 研修後上長に評価いただく

継続的

横連携を支援する
継続的・自律的なつながり・研鑽を支援する

- コア人財ワークショップで他部門の同業者と経験・知識を共有することができる
- SNSの活用、イベント開催などにより自律的なネットワーク(コミュニティ)形成をめざす

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

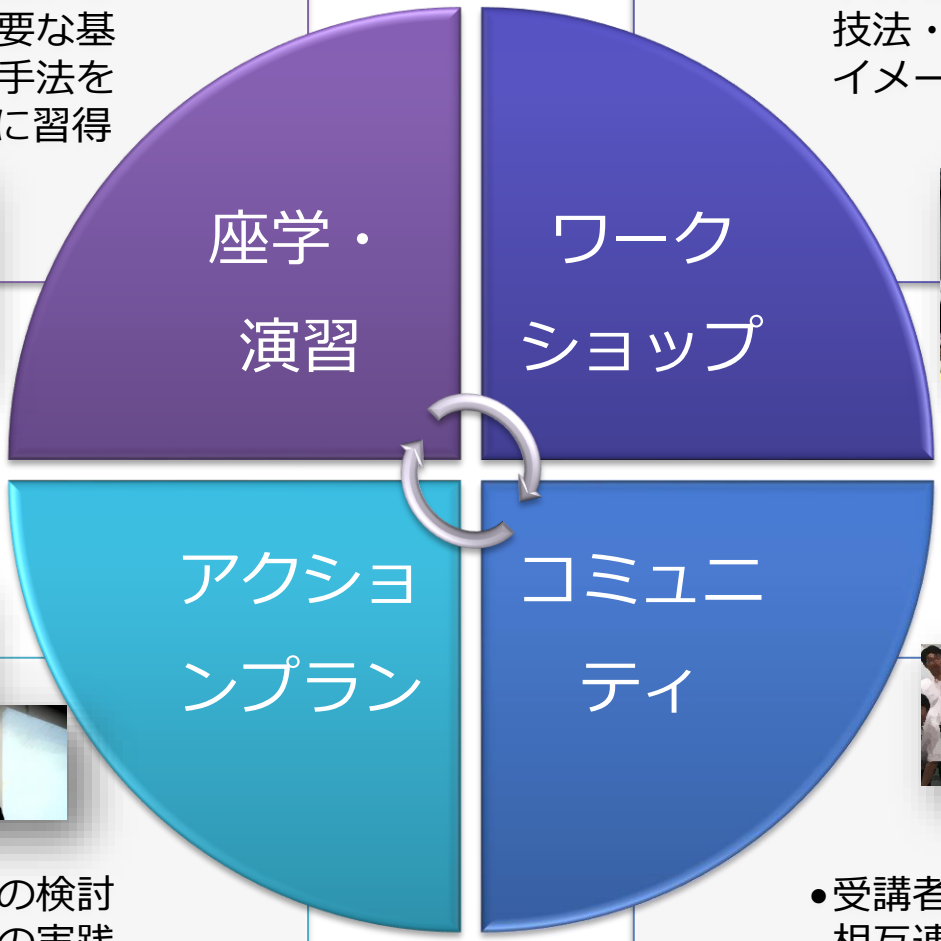
3-6. フェーズ１立上げ：超上流人財研修の構成要素

HITACHI
Inspire the Next

実務に関連付けるための４つの構成要素

- 構想・企画プロセスに必要な基本知識・手法を”体系的”に習得

- 事例を共有し、技法・知識活用イメージを獲得



- 行動計画の検討と研修後の実践

- 受講者の相互連携

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-7．フェーズ２ 定着化

HITACHI
Inspire the Next

実業務との関連づけが課題

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

合併! **再編!** (ビジネスアナリシス時代)

フェー 定着化 フェーズ３可視化

テーマ	研修の体系化と普及	審査委員会の立上げ
時期	2012年～2015年	2016年～現在
課題	**業務経験少ない受講者増。モチベーション向上と実務化支援が必要**	スキルと業務経験があ
施策	①支援スキーム作成 ②定義・研修の見直し ③研修体系整備	
結果	ワークショップの有償受注、後続受注など現場のビジネス成果に	

～組織間をつなぐ～

①支援スキーム作成
人財開発部門・研修ベンダ・事業部企画と連携して育成対象者を支援するスキームを図にして共有

②定義・研修の改善
・人財定義をシンプルに、研修をコンパクトに
・上司メッセージ

③研修体系整備
基礎研修を開発。若手必須研修に

※必須研修になったことが、その後の施策に役立った

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-8. フェーズ2定着化：定義をシンプルに

HITACHI
Inspire the Next

シンプルにわかりやすく…キャッチコピーを作成

10年度

- 顧客企業の経営戦略に基づき、ビジネスモデルや業務プロセスを改革・高度化・最適化する為、IT技術を活用して上流SEとして顧客をサポートする人財
- 顧客とともに、企画プロセス～要件定義プロセスにおいて検討・提案・推進を行い、ソリューションを実現する
- 顧客企業の経営層、企画部門、業務部門、情報システム部門など、多様な部署の顧客と協働できる人財

…

12年度

お客様のビジネス課題を発見し解決する人財

超上流プロセス に対応する人財	経営戦略策定(源流)～要件定義プロセスにおいて顧客とともに解決策を具体化する
多様な顧客 に対応できる人財	顧客企業の情報システム部門だけでなく、経営層から業務部門に至る多様な顧客とともに課題を解決する

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-9．フェーズ３ 可視化

HITACHI
Inspire the Next

実務経験者の可視化が課題

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
合併!	(超上流時代)				**再編!**	(ビジネスアナリシス時代)			

フェーズ１立上げ → フェーズ２定着化 → フェーズ３可視化

テーマ			審査委員会の立上げ
時期			2016年～現在
課題		。	**スキルと業務経験がある人財の可視化が必要に**
施策			①BA新職種提案 ②審査委員会立上げ・運営
結果		）	約80名の認定者

～組織と個人をつなぐ～

①BA新職種提案
日立グループ認定制度のビジネスアナリシス職種の１つとして「ビジネスシステムアナリスト」を提案

②審査体制立上げ
有識者、他職種の審査委員の協力を得て審査委員会を発足

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-10. フェーズ3可視化：社内認定制度に新しい職種を

HITACHI Inspire the Next

日立グループの社内人財認定制度に新職種を提案

認定制度の活用や教育の拡充、人的ネットワーク強化により、高度な能力を持つIT技術者を組織的および計画的に育成しています

社内人財認定制度

目標　グローバル･メジャー･プレーヤーにふさわしい**高度ITプロフェッショナルの育成**

（※1）CIP制度：Hitachi Certified IT Professional（日立ITプロフェッショナル認定制度）

ITスキル標準(ITSS)（※3）　　日立ITプロフェッショナル認定制度（CIP制度）（※1）

世界で通用するプレイヤー	Level7	プレミアム
国内のハイエンドプレイヤー	Level6	プラチナ
企業内ハイエンドプレイヤー	Level5	ゴールド
高度な知識・技能	Level4	シルバー

◆社内のプロフェッショナル技術者を認定する制度であり、情報処理学会の**CITP制度(※2)の企業認定を取得**済み

（※2）CITP制度：http://www.ipsj.or.jp/citp.html

◆**プロフェッショナルコミュニティ活動**（人的ネットワーク強化による次世代への知識や技術の伝承）

◆**PM任命制度**（社内で認定されていない場合にPMを担当できない運用ルール）

⇒**人財育成の制度と実務が紐付けられている**

高度なIT技術者の可視化

（※3）ITSS：(独)情報処理推進機構が定義するITスキル標準(IT Skill Standard)

© Hitachi, Ltd. 2016. All rights reserved.

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

３-１１．フェーズ３可視化：新職種定義

HITACHI
Inspire the Next

超上流人財の定義や各種体系をもとに新職種を定義

ビジネス システム アナリスト
（ビジネスアナリシス職種）

スキル体系
iCD
ITSS

認定制度
CITP
CIP

知識体系
BABOK®
REBOK

超上流人財　人財類型定義

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

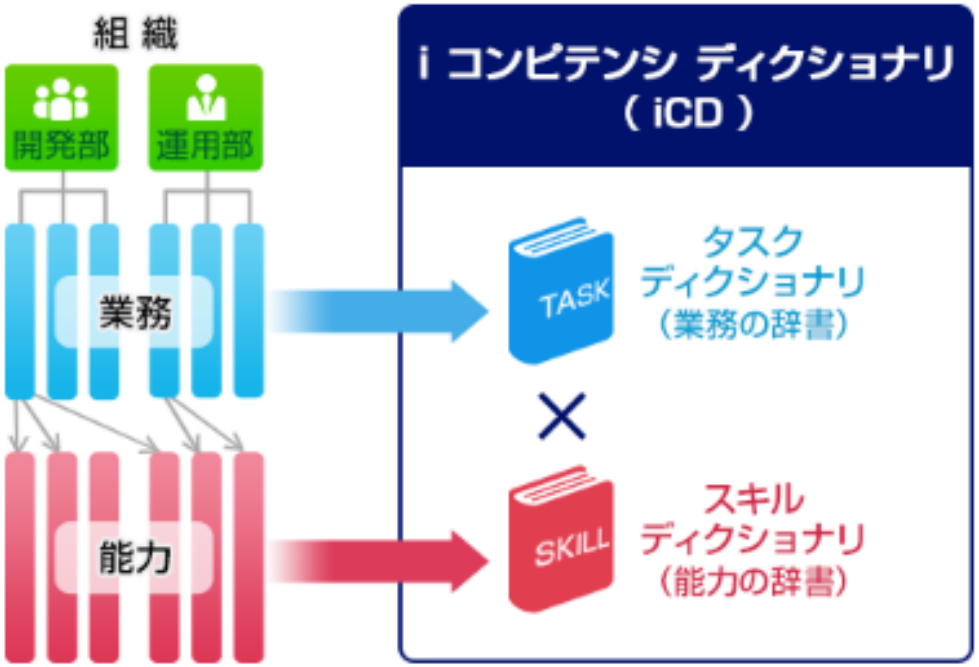
3-12. フェーズ3可視化：iCDを活用

HITACHI
Inspire the Next

iCDのタスクディクショナリ/スキルディクショナリを活用

iCD

iCD(iコンピテンシ ディクショナリ)
iCDは、自社に必要な業務と能力を紐解く辞書。業務の辞書を「タスクディクショナリ」、能力の辞書を「スキルディクショナリ」と呼びます



出典：IPA iCDオフィシャルサイト https://icd.ipa.go.jp/icd/icd/dictionary

ビジネス
システム
アナリスト

タスク一覧

スキル一覧

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-13. フェーズ3可視化：新職種の認定要件

HITACHI
Inspire the Next

ビジネスシステムアナリスト

人財像(抜粋)

多様なステークホルダと協働し、
システム企画の立案、及び要求の引き出しや分析を行う

タスク一覧

(大～小分類、
アクティビティ)

スキル一覧

(分類、手法・
テクニック)

認定要件(概要)

■キャリア要件
・業務経験
　(プロジェクト概要/スキル発揮状況)
・プロフェッショナル貢献
・育成経験

■スキル要件
・資格
・研修
・得意スキル

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

PMIもBAガイドを発行
2019年7月に日本語化！

BABOK ®ガイドとは

BABOK®はBusiness Analysis Body of Knowledge®の頭文字をとったもので、ビジネスアナリシスのプラクティスをまとめたグローバルなスタンダードです。ビジネスアナリシスを実践する職務やビジネスアナリシスの一般的な活動を以下の構成で定義しています。

- 主要コンセプト（BABOK(R)ガイドを理解する上での主要な概念）
- 知識エリア（ビジネスアナリシスのタスク、インプット、アウトプットなど）
- 基礎コンピテンシー（ビジネスアナリシスの遂行に役立つ態度や知識、資質等）
- テクニック（ブレインストーミングやSWOT分析、ワークショップなどビジネスアナリシスに役に立つテクニック）
- 専門視点（「アジャイル」や「IT」などビジネスアナリシスを実践する際の専門的視点）

出典：オージス総研 技術開発活動　Webマガジン「BABOK®ガイドv3概要」 https://www.ogis-ri.co.jp/rad/webmaga/1236355_6728.html

- ビジネスアナリシスとは･･･ニーズ(要求)を定義し、ステークホルダーに価値を提供するソリューションを推奨することにより、エンタープライズにチェンジ(変化)を引き起こすことを可能にする専門活動のこと

- ビジネスアナリストとは･･･エンタープライズ内のさまざまな情報源から情報を発見し、統合し、分析する責任をおう。また、ビジネスアナリストはデザインされ提供されるソリューションと、ステークホルダーのニーズを整合させる役割を担う。

- ビジネス・システム・アナリスト･･･ビジネスアナリストの職務を遂行する職種として一般的なもののうちの一つ

出典：IIBA日本支部 BABOK®v3 ビジネスアナリシス知識体系ガイド(翻訳プロジェクト監訳版)

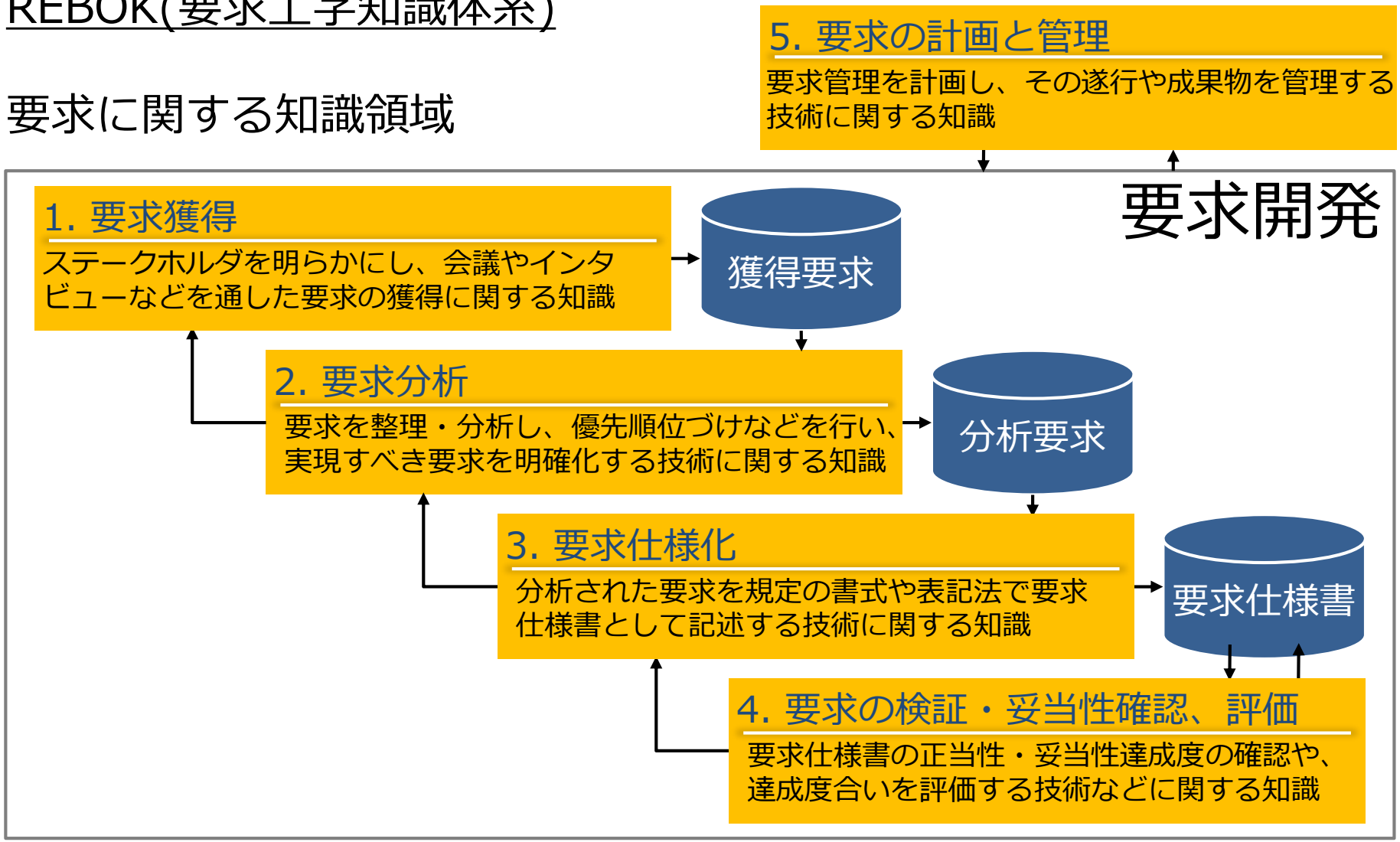
© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-１５．フェーズ３可視化：知識体系～REBOK ～

HITACHI
Inspire the Next

REBOK(要求工学知識体系)

要求に関する知識領域



出典：一般社団法人 情報サービス産業協会 「要求工学知識体系(REBOK) 第1版」

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

3-16. フェーズ3可視化：審査委員会の運営

HITACHI
Inspire the Next

社内人財認定制度の1職種として推進(年2回)

制度認定委員会・グループ各社人事部門・各社制度推進窓口

認定

職種定義(見直し)	審査委員会立上げ	募集	審査	研鑽支援
●認定要件定義 ●申請書様式作成 ●申請ガイド作成	●審査委員依頼 ●審査基準整備	●発掘＆推進 ☻超上流人財育成対象者フォロー ☻業務経験ヒアリング	●審査委員会開催	☻継続研鑽ポイント取得推進 ●認定者向けイベント ●コミュニティ運営…

連携

プロジェクト支援チーム　事業部窓口　人財育成部門　研修ベンダ

☻：個別アプローチ

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

1．はじめに

2．背景

3．施策

4．教訓

5．おわりに

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

４-１． 教訓

HITACHI
Inspire the Next

取り組みの中で学んだこと(実務者視点)

人・組織・方策を「つなげる」

やらされ感には価値観リスペクト策

巨人の肩の上に立つ

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

4-2．教訓「つなげる」

HITACHI
Inspire the Next

つなげる＝コンテキスト(文脈)を作る。“知“のめぐりをよくする

(1) 方針(目的やビジョン)と施策をつなげる-意味をつなげる-

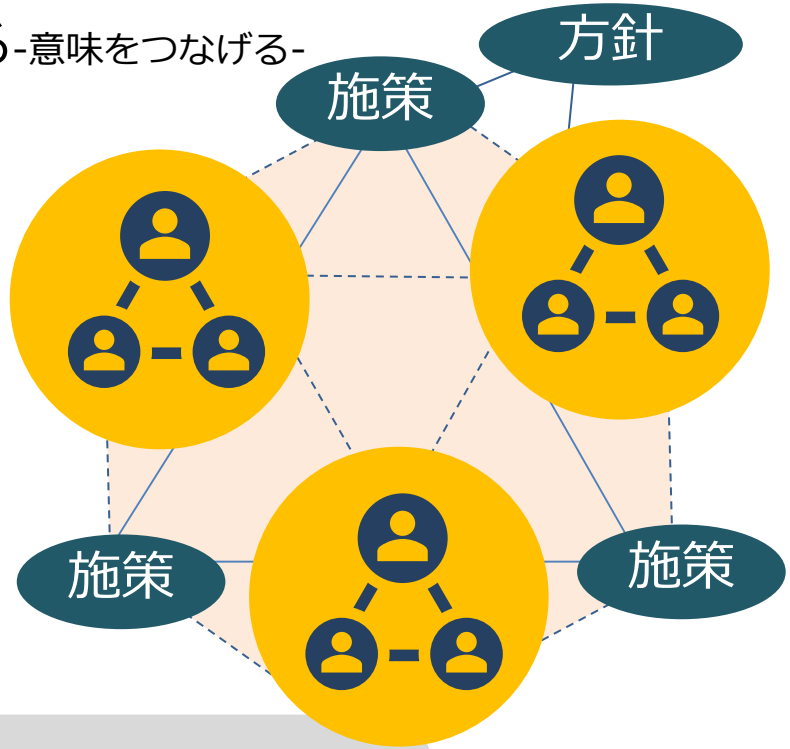
・会社方針と人財育成施策を関連づけ

・自身の業務と研修内容を関連づける
アクションプランを作成してもらう

(2) 人と人をつなげる

・ワークショップ、懇親会を実施

・受講者に選抜候補を推薦してもらう
「Next自分」



こんな感じで依頼していました

1. Next自分	次に「超上流コア人財育成研修」を受講させたい方を 「Next自分」として推薦願いします。(～4/18) 貴部門内で適任の方を推薦していただきたいです。 ※「Next自分」対象者を本部長選抜候補とさせていただきます

→縦(方針と施策)と横(人と人)をつなげ、育成施策と業務を関連づける

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

4-3．教訓「やらされ感には価値観リスペクト策」

HITACHI
Inspire the Next

受講者の価値観を抽出し、尊重し、働きかける

定着化期に超上流業務経験が少ない受講者が増えてきた
→モチベーション維持と実務との関連づけが課題に

●トップダウン-組織視点：組織人マインドを尊重
- 事業部の上位職に講話を依頼
- 上司に受講者への期待メッセージを依頼

●ボトムアップ-個人視点：専門家マインドを尊重
- 社内支援チームとの接点を作る/事例・実務イメージを共有する
- イントロで “攻め/守り“ を説明「あなたに関係するテーマです！」

①攻め＝超上流で新たなビジネスを創出する
②守り＝超上流プロセスの品質を向上させ後続フェーズを成功させる
※攻めと守りのバランスは事業ドメインによって異なる

→受講者の声を聞き、
問題意識に対応し、職場方針との関連づけや一歩踏み出すための支援を

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

４-４．教訓「巨人の肩の上に~~立つ~~よじのぼる」

HITACHI
Inspire the Next

組織で新テーマを推進する際は、仮説を立てた上で既存の知識体系や制度と対応づけ、上位職・有識者の協力を得る

超上流対応人財・ビジネスアナリストの育成

上位職・有識者のナレッジ

スキル体系	認定制度	知識体系
iCD ITSS	CITP CIP	BABOK® REBOK

推進施策の仮説

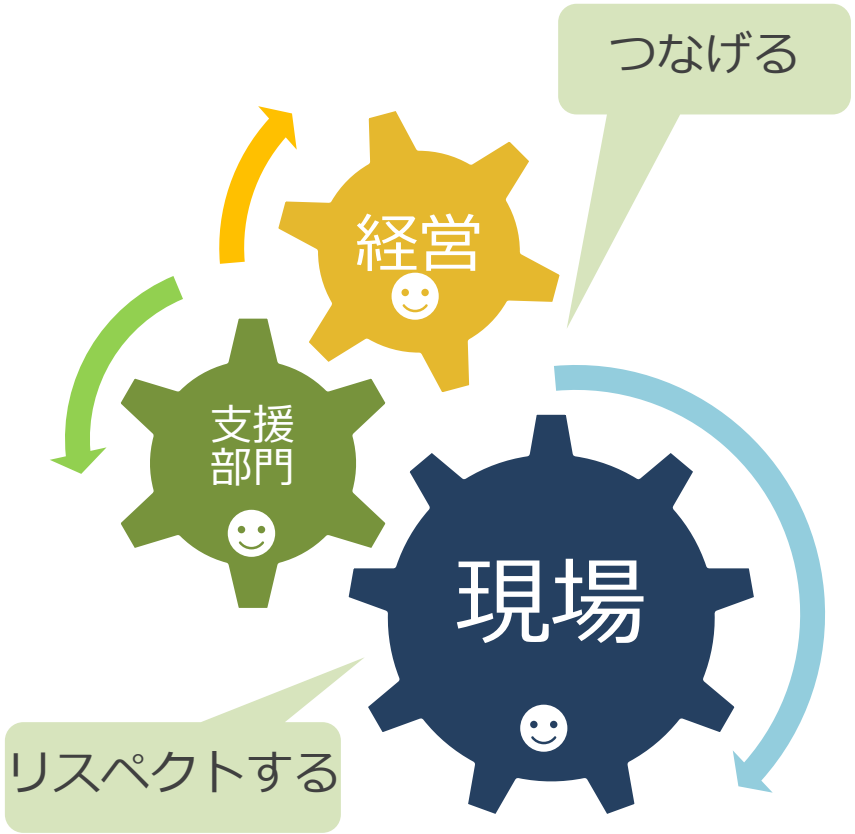
→既存の知識・制度を活用するとともに
近接テーマに取り組んできた先達に敬意を表し、知恵をいただく

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

4-5．教訓　まとめ

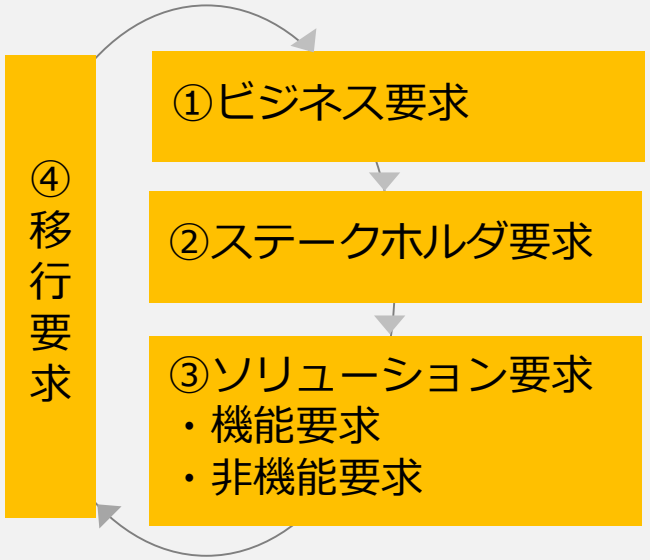
HITACHI
Inspire the Next

これまでの取り組みをふりかえってみると



巨人の肩の上に立つ

BABOK®v3の要求分類：



IIBA日本支部 BABOK®v3 ビジネスアナリシス知識体系ガイド(翻訳プロジェクト監訳版)を基に作成

→ビジネスの目的に沿ってステークホルダー・エンゲージメントに留意する
超上流(ビジネスアナリシス)から取り組む人財育成でした

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

1．はじめに

2．背景

3．施策

4．教訓

5．おわりに

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

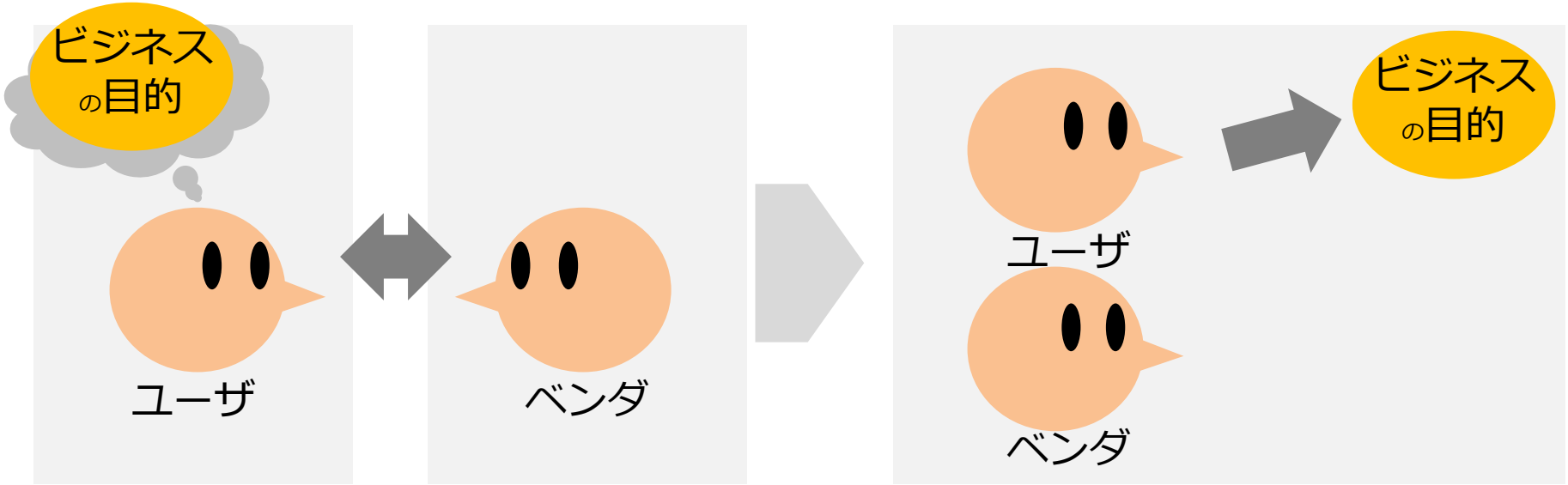
5-1. 「超」の意味

HITACHI
Inspire the Next

超上流の「超」はSuper？Beyond？

上流：ユーザがビジネスの目的を明示し、ベンダは仕様化を担う
(ユーザとベンダは向き合って協働)

超上流：ユーザとベンダが協働して目的を明確化し仕様化する
(ユーザとベンダは同じ枠に入り、同じ方を向いて協働)



→超上流の「超」は
従来の上流の「視点を変えよ/枠を超えよ(Beyond)」
という意味があるのでは

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

5-2．ビジネスアナリシスのガイド

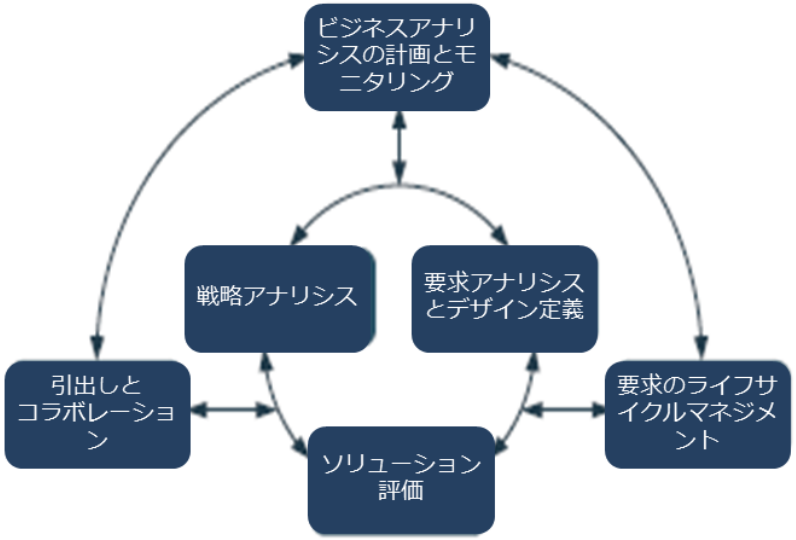
HITACHI
Inspire the Next

ビジネスアナリシスガイドはビジネスとIT(ソリューション)をつなぐガイド

- IIBA BABOK®ガイドv3 日本語版発行(2015/12)
- PMI ビジネスアナリシスガイド日本語版発行(2019/7) New!

BABOK®v3ガイド

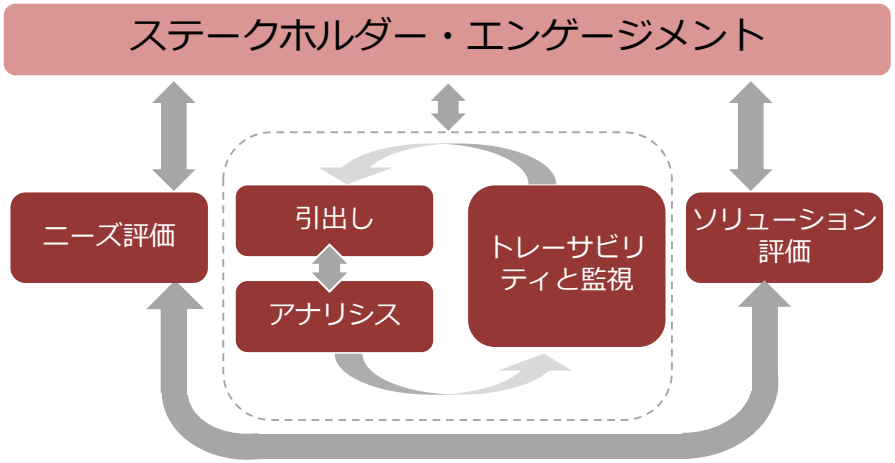
“ビジネスアナリシス”とはエンタープライズにチェンジを起こすことを可能にする専門活動



出典：IIBA®日本支部 BABOKv3® 翻訳プロジェクト監訳版

PMI BAガイド

“ビジネスアナリスト”はプロダクト実現の成功に責任を持つ



出典：PMI日本支部 BA ガイド PMI日本支部監訳版

→ビジネスアナリシスガイドをうまく活用し、
ビジネスの目的につながるデジタル化を

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.

HITACHI
Inspire the Next

ご清聴ありがとうございました

ITエンジニア組織における
BA(ビジネスアナリスト)の育成と可視化

「超」上流から取り組む人財育成

IIBA®、BABOK®、およびBusiness Analysis Body of Knowledge®は、International Institute of Business Analysisの米国およびその他の国における商標または登録商標です。
HyThology@は、株式会社日立ソリューションズの登録商標です。
その他記載の団体名、会社名、製品名は、それぞれの団体・会社の商号、商標もしくは登録商標です。

2019/10/10

株式会社 日立ソリューションズ

珠野 知子

© Hitachi Solutions, Ltd. 2019. All rights reserved.