



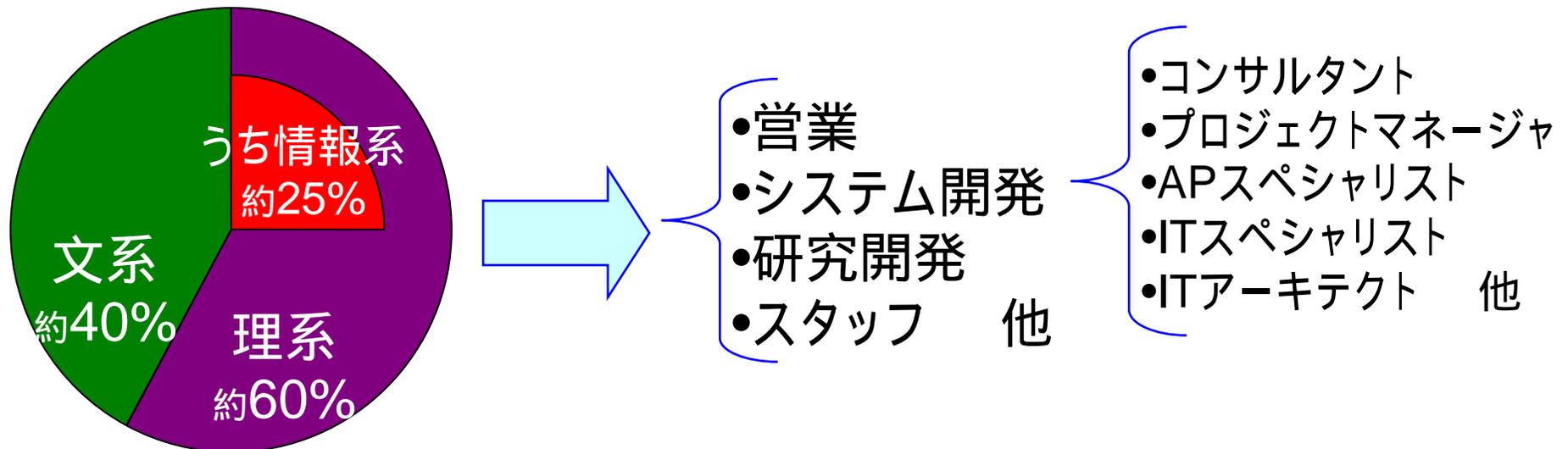
第三回 高度ICT人材育成に関する研究会

平成19年11月19日

株式会社NTTデータ 代表取締役副社長執行役員
重木 昭信



ある年の新卒採用者のプロフィール



理由

- IT業界には、技術の専門家だけでなく多様な人材が必要
- 現状では、大学においてシステム開発に関する専門的かつ実践的教育が行われていることが少なく、入社後に一律の教育
- 選考時には、専門知識や経験に加え、適性やポテンシャルで評価



以前の新人育成

- 入社直後に集中的な育成研修を行い、配属後はOJTと随時研修
- 育成指導期間は2年間

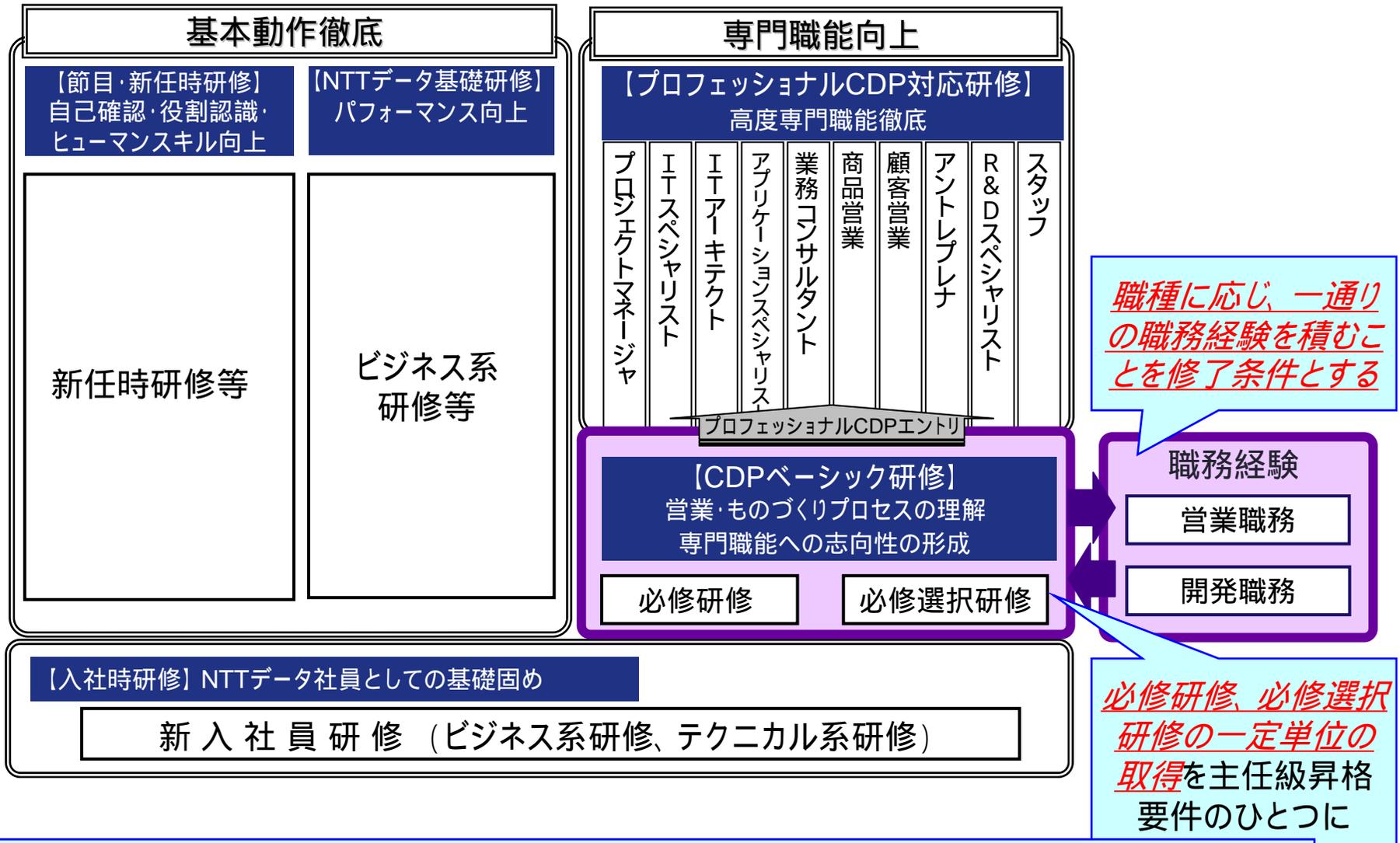
顕在化していた課題

- OJTで経験した職務内容が偏っていたり、十分でない
- スキル・知識が不十分(例.偏り、知ってはいても使えない)
- システム開発経験はあっても、「うまくできない」という課題を感じている

新たな若年層育成

- コーポレートとして、“ものづくりのわかる若年層社員”の人材像を定義
- 主任職昇格時までを「若年層育成期間(5年程度)」とし、新入社員研修に加え、一連の研修コースでの継続的な単位取得を義務付け
- プロフェッショナルCDPへのシームレスなエントリー

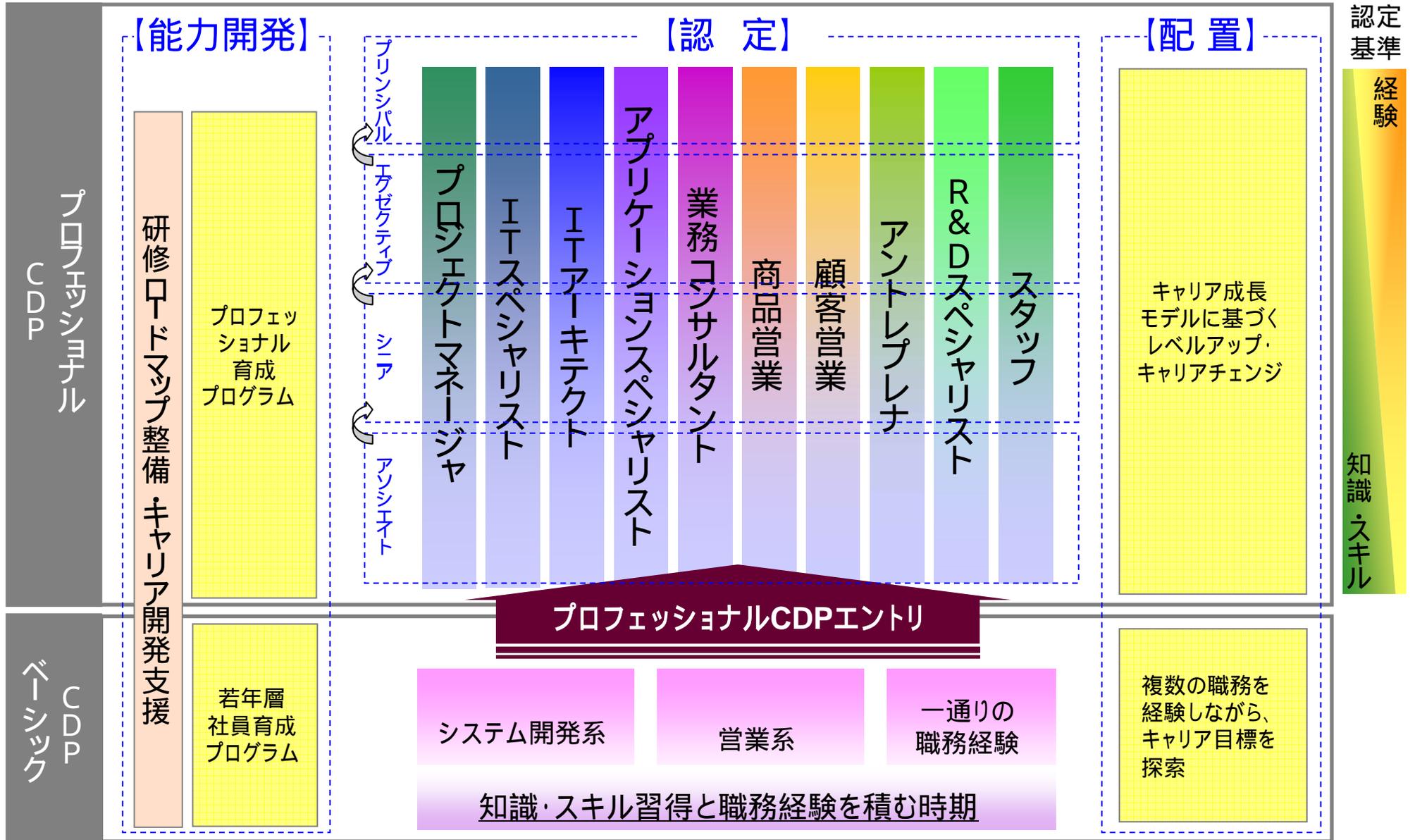
NTTデータの人財育成に向けた研修体系



研修と職務経験を両輪としたプログラムによるプロフェッショナル育成



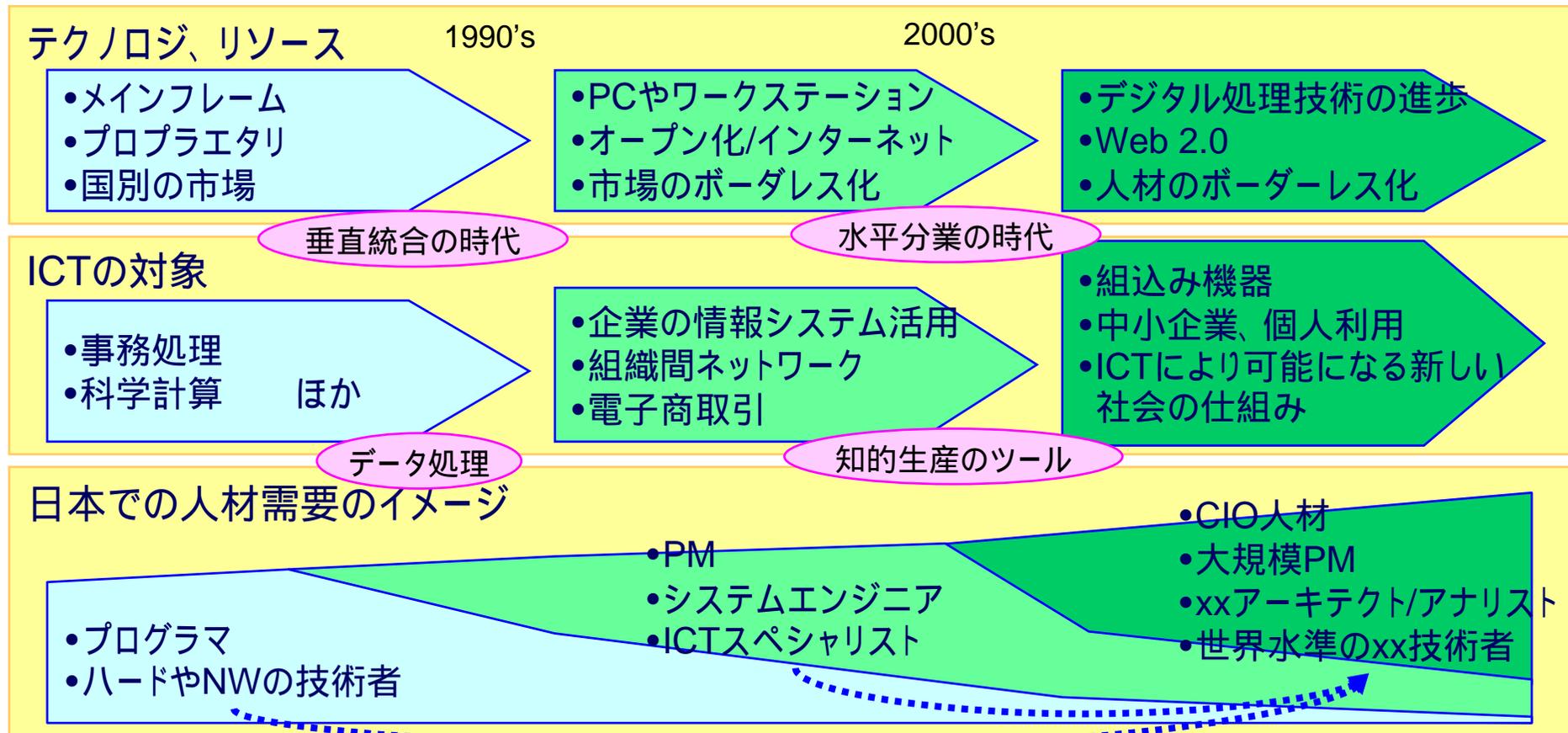
NTTデータのプロフェッショナルCDPの全体フレーム



人材が不足している原因

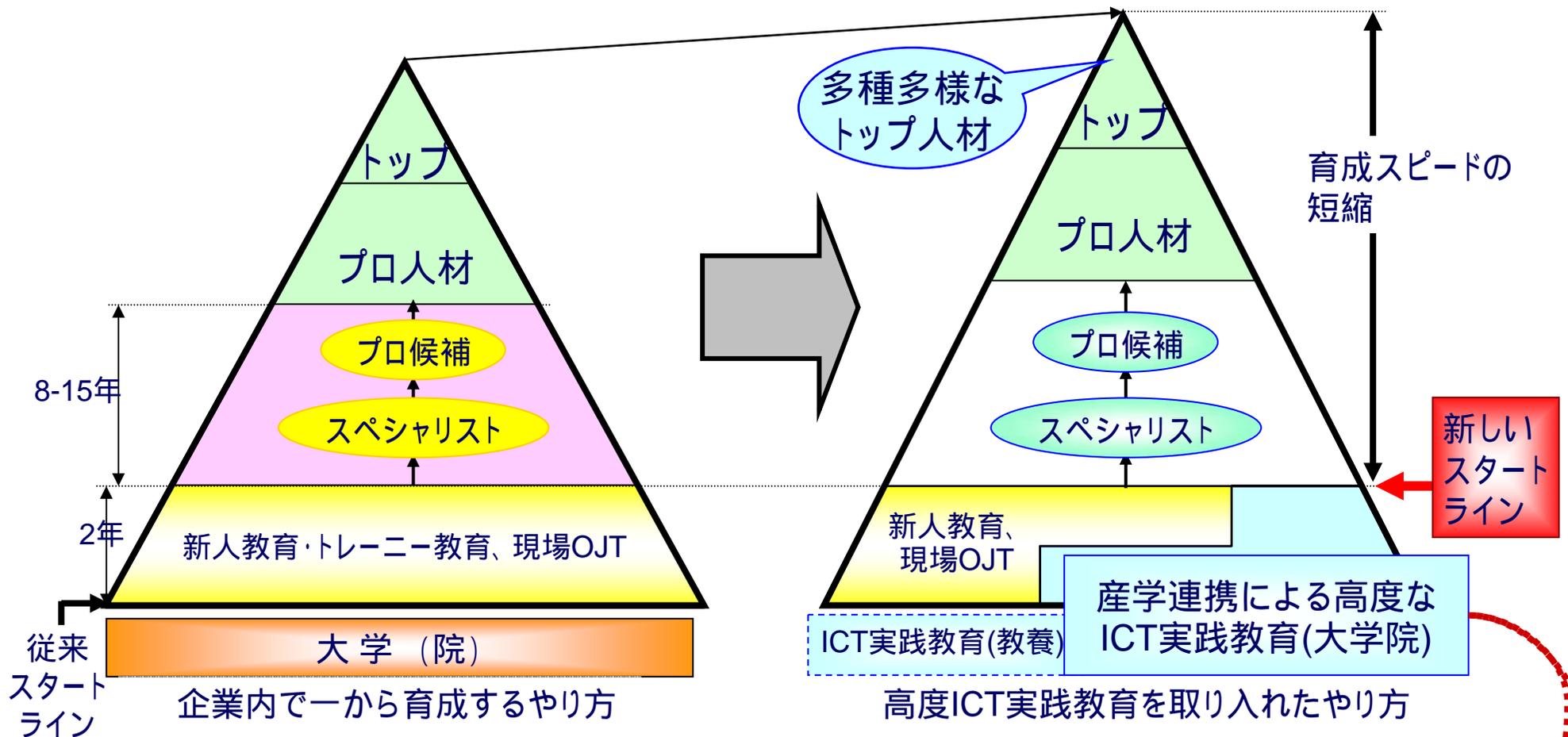
環境変化による人材需要のシフト

- ハードやネットワークの高性能かつ低価格化、オープン化
- ICTの扱う領域がますます拡大



「ものづくり力」に加え、ICTの利活用シーンを構想する力が必要

育成ターゲットのイメージ



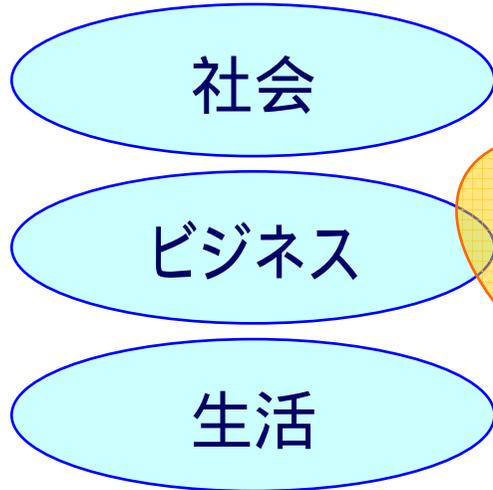
- ・当面必要な人材の育成は、産業界(個社)の役割
- ・10年後に社会をリードするトップ候補の育成は国全体で担うべきである

効率的な専門実践教育
(歴史の追体験)

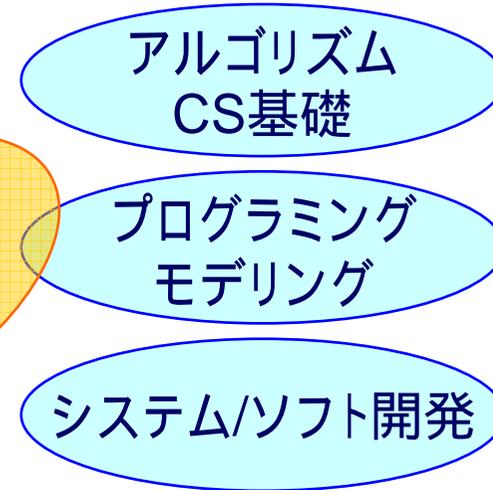
ICT利用による社会や
事業へのインパクト

育成すべき高度ICT人材像の“素養”

人間(アナログ)の世界



コンピュータの世界



オフショア開発の進展でOJTでの経験機会が減少傾向。学生のうちの疑似経験で補う必要が有。
例. 過去の良い“作品”を題材とした学習 など

通訳

自然界



育成する人材像の詳細な定義やカリキュラム策定もさることながら、そうした努力が継続されるインセンティブや場作りこそが急務では？

その素養の例:

- 自分で「ものづくり」ができる力 (コンピュータやソフトを仕組みから熟知)
- ICTの社会的意義、ビジネスインパクト
- 世界水準並みのソフトスキル、コンピテンシー
- 意欲、モチベーション

どういった教育が必要か

分野	基礎・理論	実践応用学習	素養が活かせる分野
言語	単語・文法 発音 慣用表現	会話、英作文 新聞、雑誌、書籍 文学作品	読者 ライター 小説家
建築	構造 製図 施工 関連法規	設計実習 工程管理実習 実用的な建築物 芸術的な建築物	建築家 設計士 施工管理 都市計画
医療	医学 薬学 関連法規・倫理	実習 臨床/臨床例	医師 看護師
ICT	知識(J07等) プログラミング 汎用製品スキル 開発プロセス	実習(PBL) 優れたシステム/アーキ テクチャ等の事例研究	多様な高度ICT人材 (利用側/提供側)

文化・社会的背景の理解

検討すべき実践的なICT教育

基本方針

- 技術者育成を主眼とした組織機構づくり
- 一般的な“IT技術者の量の不足“への対応とは別に考える(長期的には質を高めて量を減らす方向へ)

実践なICT教育に関する研究と実証

- 育成メソロジーや指導者育成が鍵(医学や建築の世界、海外事例を参考に)
- 中立的立場として、様々な実システム事例を集約・分析し、教育題材として蓄積
- 企業教育と大学教育の違いを考慮した教育課程

意欲ある(潜在)指導者の活動インセンティブが生まれる場作り

- 個人レベルのインセンティブが原動力(特に教育)、若手教員の活用
- 企業が案件を持ち込み、共同開発プロジェクトを組める環境作り

産学官のリソースを集約

- 諸外国に対抗するためには、国内のリソース集約したトップ教育が必要

並行して、業界課題である受託開発への偏重解消、システム開発の工学化促進、産業の魅力や意義を分かりやすく伝える努力なども行っていかなくてはならない。