

ICTベンチャーの人材確保の在り方に関する研究会（第4回） 議事要旨

1. 日時 平成18年12月13日（水） 14時～16時
2. 場所 総務省 共用1会議室
3. 出席者（敬称略）
 - (1) 構成員
赤羽雄二、池上重輔、大久保幸夫、岡島悦子、関根智、高橋徳行、前川徹、松田修一、松本哲郎、矢口哲成
 - (2) 総務省
勝野審議官、佐藤情報通信政策課長、三島情報通信政策課課長補佐
4. 議事概要
 - (1) 開会
 - (2) 議題
 - ① ICTベンチャー人材確保ガイドライン（案）
 - ② ICTベンチャーの人材確保・育成に関する提言（案）

※①について資料2、②については資料3に基づく事務局説明を踏まえ、質疑応答・意見交換が行われた。

<ICTベンチャー人材確保ガイドライン（案）について>

- ・社長と創業メンバーで事業を作りあげる段階である創業期と、社長の業務がオーバーフロー状態になるような事業拡大期とでは、取るべき行動が異なるため、その旨の記載が必要である。
- ・実際、解決のヒントが効くのは事業拡大期以降のベンチャー企業と考える。また、創業期のベンチャー企業は繁忙を極めており、ガイドラインを読む時間はないだろう。
- ・（人材紹介会社を活用する場合）紹介された人材が1ヶ月以内に辞めた場合は50%、3ヶ月以内なら25%などの払い戻し条項を契約書に入れるのが通常である。割合は本人都合／会社都合によっても異なる。このような情報は記載したほうがよいだろう。
- ・（経営層について）次の2点を追加すれば良いのではないか。「経営層の人材を採用する場合は、株式・ストックオプション付与との併用により、報酬を半分まで下げることが稀ではあるが有りうる。」「VC等から多額の出資を受けている場合に、その資金を元にして過大な報酬を払うことは避けなければならない。報酬は一時的ではなく継続的なキャッシュアウトであるため、高い報酬は資金繰りに悪い影響を与える。」

<ICTベンチャーの人材確保・育成に関する提言（案）>

- (1) 学生をターゲットとした人材育成の打ち手について
 - ・学生をターゲットにした場合、大学と連携するならば、春季・夏季休暇を考慮すると、連続して5ヶ月間のカリキュラムを組むのは現実的なスケジュールではない。また、大学側の

立場としても、学生には週 20～25 時間くらい授業に来て欲しいので、学業に支障を来さないような配慮が必要である。

- ・インターンの対象学年は 2 年生の方が良いのではないかと。3 年生は就職への意識が強いので、既に大手企業を志向している学生がベンチャー企業へ興味を示さない可能性が高い。
- ・この方策に参画可能なベンチャー企業は、既にインターンを実施しており、単独でもある程度の学生を集められるベンチャー企業が想定される。本当に支援を必要とするような学生への認知度が低いベンチャー企業を参画させるために、どのようにハードルを下げられるかが課題である。
- ・インターンを「啓蒙活動」という側面からみれば意義があると思う。インターンを経験して一度、大手企業に入社したが、3 年後にそのベンチャー企業へ転職した事例もある。
- ・日本の大学は単位累積型ではなく、1 つでも単位が足りないと留年する仕組みの学校が多い。留年した場合、一年分の半分に授業料を払わなければならない。単位累積型に改めないことには、長期履修学生制度の活用を促進するのは難しいと考える。
- ・学生のうちに、自身がベンチャー企業への適性があるかどうかを見極める場として長期履修学生制度を活用するのは有効な手段だと思う。自身がベンチャー企業に向いているかどうか判断でき、将来的に履歴書に傷をつけるリスクを軽減できる。

(2) 社会人学生をターゲットとした人材育成の打ち手について

- ・MBA ホルダーは①海外組（企業からの派遣者が多い）、②国内組（自己投資で行く人が多い）に分けられる。②は余剰感があるため、仕組みさえ上手く作れば打ち手が機能する可能性はあるだろう。一方、学生の方が、ベンチャー企業にとって魅力的であるが、採用につなげるには相当のエネルギーを必要とする点が課題である。
- ・国内の MBA ホルダーの抱える悩みは、採用してくれる企業が少ないこと。したがって、自身の知っている MBA の先輩を頼って就職するケースが大半であり、ベンチャー企業に進む人は少ない。MBA ホルダーを対象とした方策を実施するには、MBA ホルダーを戦力として積極活用しているベンチャー企業を探す必要がある。
- ・このような取り組みは 3 年程度では難しい。最低 5 年の長期計画で考える必要がある。
- ・カリキュラムに参画するベンチャー企業側もどんどん変わっていくので、どのように持続性を担保していくかが課題である。

(3) 社会人をターゲットにした人材育成の打ち手について

- ・離職時に発行するスキル評価書については、VAE というフランスで盛んに取り組まれているものを参考にしている。個人が転職する際等に、自身のマネジメント能力やリーダーシップについて、前職の社長がサインした評価書をエビデンスとして転職希望先に提出できる。資格だけでは計れない「経験」を視覚化できるメリットがある。
- ・社長が評価書にサインするかは疑問である。また、個人を評価する際、その成果が個人によるものか、チーム・会社としての成果であるかという問題があり、実際に評価書に書き下すのは難しい作業である。
- ・発行された証明書の「鮮度」も課題だろう。ICT の世界は変化のスピードが速いため、1～2 年でその証明書は期限切れとなるだろう。

以上