

ICTベンチャーの人材確保の あり方に関する研究会

第1回研究会 討議用資料

平成18年6月22日
総務省 情報通信政策局
情報通信政策課

目次

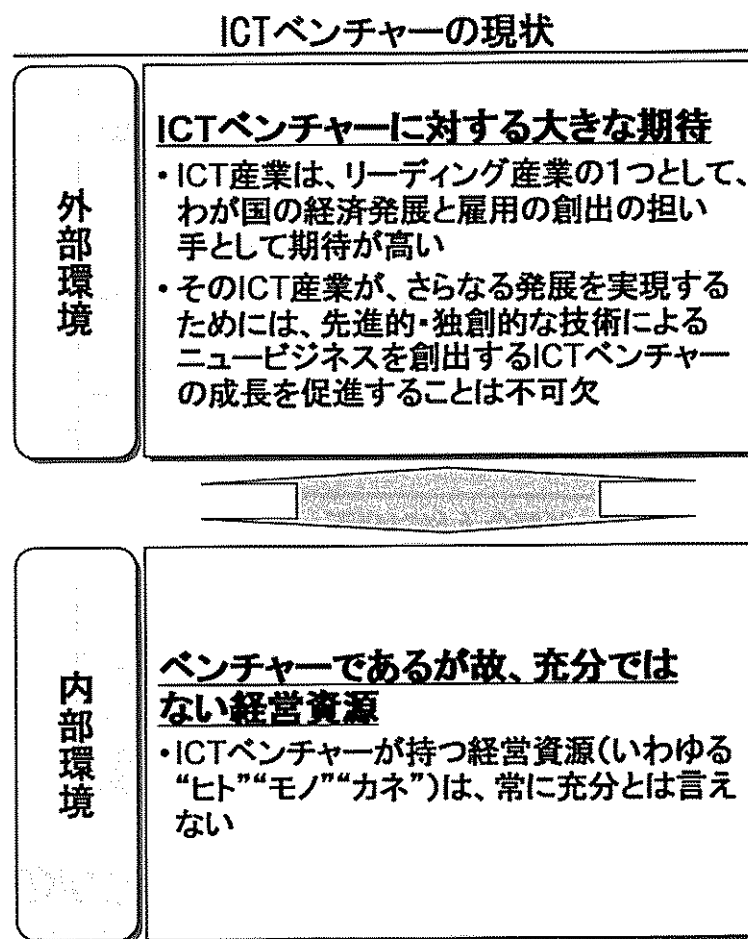
1. 背景
2. 課題認識
3. 本研究会における検討方針
4. 本研究会のとりまとめ方針
5. 検討の進め方
6. 今後の予定(議題)

(参考)

事例研究の対象ICTベンチャー

1. 背景

- 我が国の先進的・独創的な技術によるニュービジネス創出を担うことが期待されているICTベンチャーの成長を促進するためには、人材確保に関する支援が必要。



支援策に関する現状

国としての支援策は必要であるが、現状の支援策は、“モノ”“カネ”が中心であり、“ヒト”に関するものは不十分

- ・ベンチャーキャピタル・大学等が、すでにICTベンチャーの支援を実施しているが、さらに国としての支援も不可欠
- ・国の各種支援については整備されつつあるが、いわゆる“モノ”“カネ”に関する助成金・税制等が中心であり、“ヒト”に関するものは、いまだ充分とは言えない
- ・一方で、ICTベンチャー自身が認識している経営課題において、“カネ”を上げる企業は減少傾向であるが、“ヒト”を上げる企業は依然、大きな割合を占める^{*1}



人材確保に関する支援策整備が必要

2. 課題認識

□ 日本のICTベンチャーの人材確保に関する課題を整理すると以下のように考えられる。

ICTベンチャーの人材確保に関する課題*1

環境	失敗が許されない風土	・一度起業に失敗しても再チャレンジの機会を得易いアメリカと異なり、日本では一度失敗するとエラーコストが高くつき、社会的にも経済的にも起業リスクが大きい環境にある
	人材の流動性の低さ	・一企業で長く働き続けることを美德とする価値観が根強く、終身雇用制度もこれを後押ししている
	ベンチャー企業全般に対する偏見	・日本には依然としてベンチャー企業で働く人間は負け組だという発想がある。大手企業等に就職できない場合にベンチャーを指向するのだと決め付ける風潮がある
	ベンチャーキャピタリスト人材の不足	・VCが積極的なハンズオンを行い、経営指導から人材紹介まで徹底的に支援するアメリカと異なり、日本ではハンズオンを行う実力を兼ね備えたベンチャーキャピタリストが少ない
競争	大手企業の採用力の強さ	・景気回復に伴い、大手企業が人材採用に積極的に乗り出し、採用競争が激化しつつある中、大手企業に比べネームバリューが低く、採用にかけられるコスト・提示できる報酬等に限界があるベンチャー企業では、優秀な人材の確保が困難になっている
ICTベンチャー自身	確保能力の低さ	・ベンチャー企業経営者は、成長ステージに応じた必要な人材等を認識するスキルや人材を採用するためのノウハウ等が乏しいケースが多い
	育成能力の低さ	・ベンチャー企業には、その成長ステージのため、きちんと整備された人材育成体系が存在しないことが多く、人材の確保・保持の点で大手企業に対して不利になるケースが多い
	年齢に対する先入観	・ICTベンチャー企業経営者やVC等が、若い世代(20代～30代前半)はICTベンチャーに必要かつ向いており、30代後半を過ぎた人材は余程のスーパーマン以外には必要ないという先入観を強く持っている
	ロールモデルの乏しさ	・ICTベンチャー企業は歴史が浅いため、事業拡大して大手企業となり、経営層が40～50代となっているロールモデルが少ない
就労者	キャリアパス意識の低さ	・アメリカと異なり、キャリアパスの一環としてベンチャーへ行くという発想は一般的ではない。日本人は安定感のある大企業志向が強く、ダイナミックなキャリアパスを描く人は少ない傾向にある

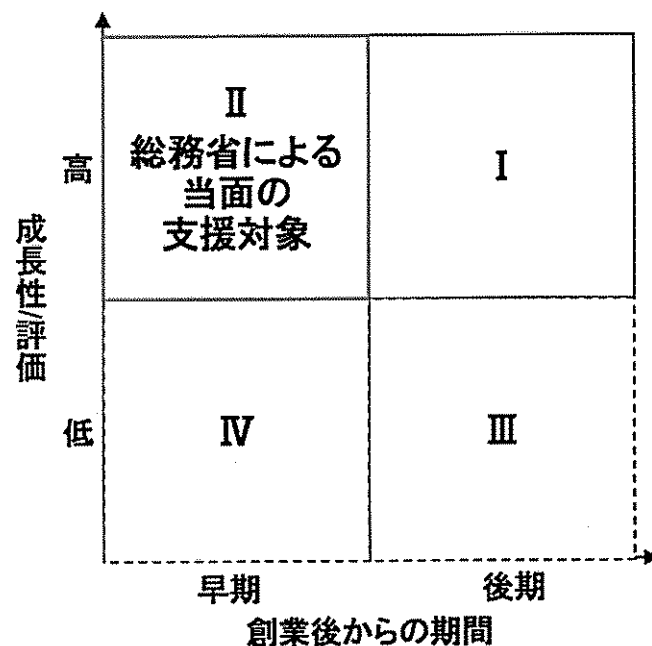


さまざまな課題が存在するが、まずはICTベンチャー自身の課題解決の優先度が高いと想定される人材の「確保能力の低さ」に対する支援から取組んでいくのが妥当と考えられる

3. 本研究会における検討方針 1/2 ～検討対象のICTベンチャー

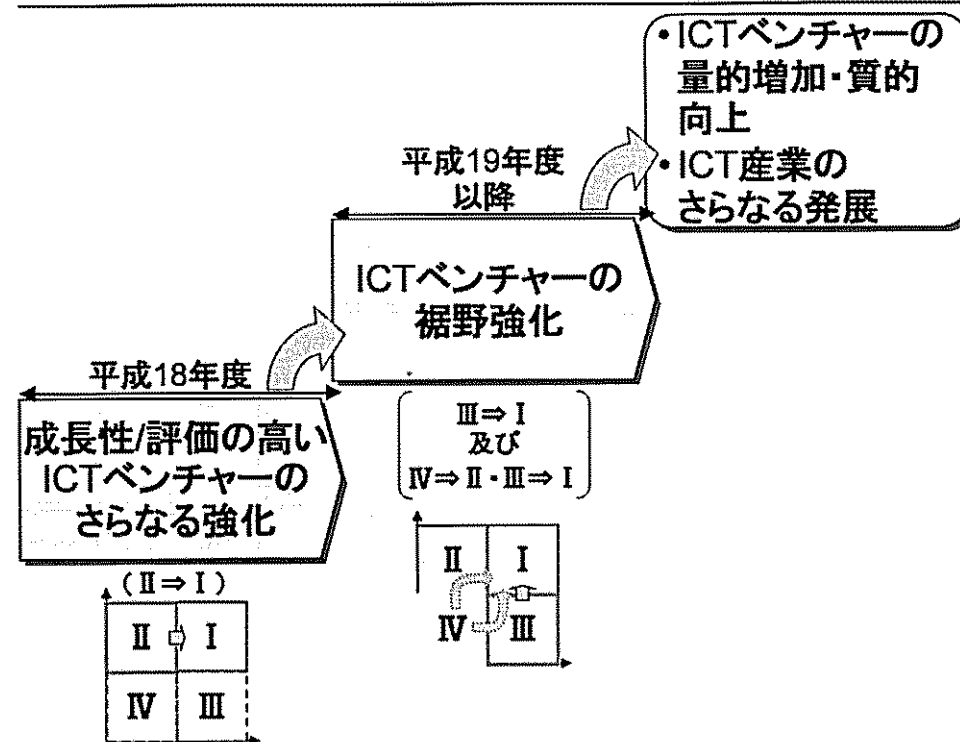
□ 本研究会において検討対象とするICTベンチャーについては、以下のとおり。

本年度の検討範囲の考え方
(イメージ)



- ・人材確保の支援は難易度が高い中で、検討を意義あるものとするため、ある程度の検討範囲絞込みが必要である
- ・そのため、本年度の検討範囲としては、「成長性/評価の高い創業後早期のICTベンチャー(Ⅱ)のさらなる強化」とし、検討を進め一定の成果創出を図る

(参考)今後の支援展開の考え方
(イメージ)



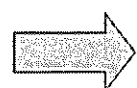
- ・Ⅱを対象として検討した成果を、それ以外(Ⅲ続いてⅣ)のICTベンチャーに活用して裾野の強化を狙う

3. 本研究会における検討方針 2/2 ～検討対象の人材に求める機能

- 本研究会において検討対象とする人材に求める機能については、以下の分類を想定。
- 基本的には、経営層が有すべきものとして検討。

ICTベンチャーが各成長ステージにおいて人材に求める機能

成長ステージ*1	営業/マーケティング	技術	経営管理(財務)
創業期			
事業拡大期			
上場期			



人材採用マニュアル(仮称)・事例研究の検討にあたっては、上記分類を踏まえて進める

*1: 定義については、本資料「(参考)事例研究の対象ICTベンチャー 2/2 ICTベンチャーの成長ステージ」を参照

4. 本研究会のとりまとめ方針

□ 本研究会の議論のとりまとめ方針は以下のようなイメージを想定。

とりまとめの考え方

・ICTベンチャーは多様であるため、標準的なモデル設定は困難
→ 具体的な事例、及び成功例・失敗例からの示唆・ヒントを取りまとめる

・多くのICTベンチャーの社長は、人材確保の経験がなく、人材確保のための基本動作ができていない
→ 採用マニュアル(事業戦略を受けての組織戦略・採用戦略の立案⇒採用の企画・実行)として取りまとめる

・上記以外の政府としての役割もあるものと想定
→ 上記のような具体的事例を踏まえた検討を通じて、政府としての人材確保支援の方策も抽出・整理して取りまとめる

本研究会のとりまとめイメージ骨子

1. 背景と目的
2. ICTベンチャーの人材確保における現状/課題

<人材採用マニュアル(仮称)編>

3. 対象となる読者
4. マニュアル活用の考え方
5. 人材採用の進め方
 - 5-1. 自社の現状/課題認識
 - 5-2. 採用対象の職種・ポジション決定
 - 5-3. ターゲット人材の特定
 - 5-4. 採用活動の検討

<人材確保の事例編>

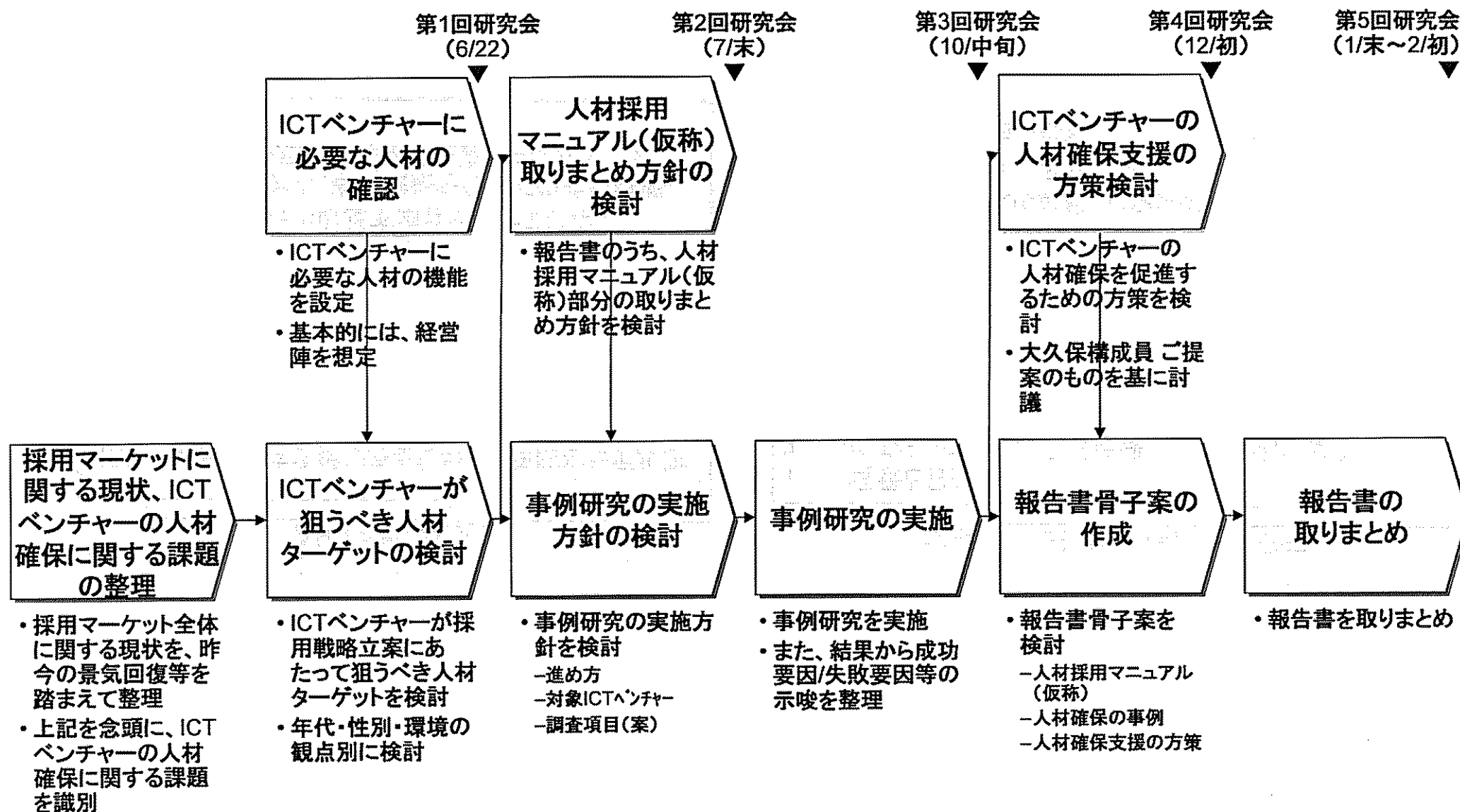
6. ICTベンチャーの人材確保 事例集

<人材確保支援の方策編>

7. 人材確保支援の方策整備に向けての提言

5. 検討の進め方

□ 本研究会では、以下のとおり検討を進めることを予定。



6 今後の予定(議題等)

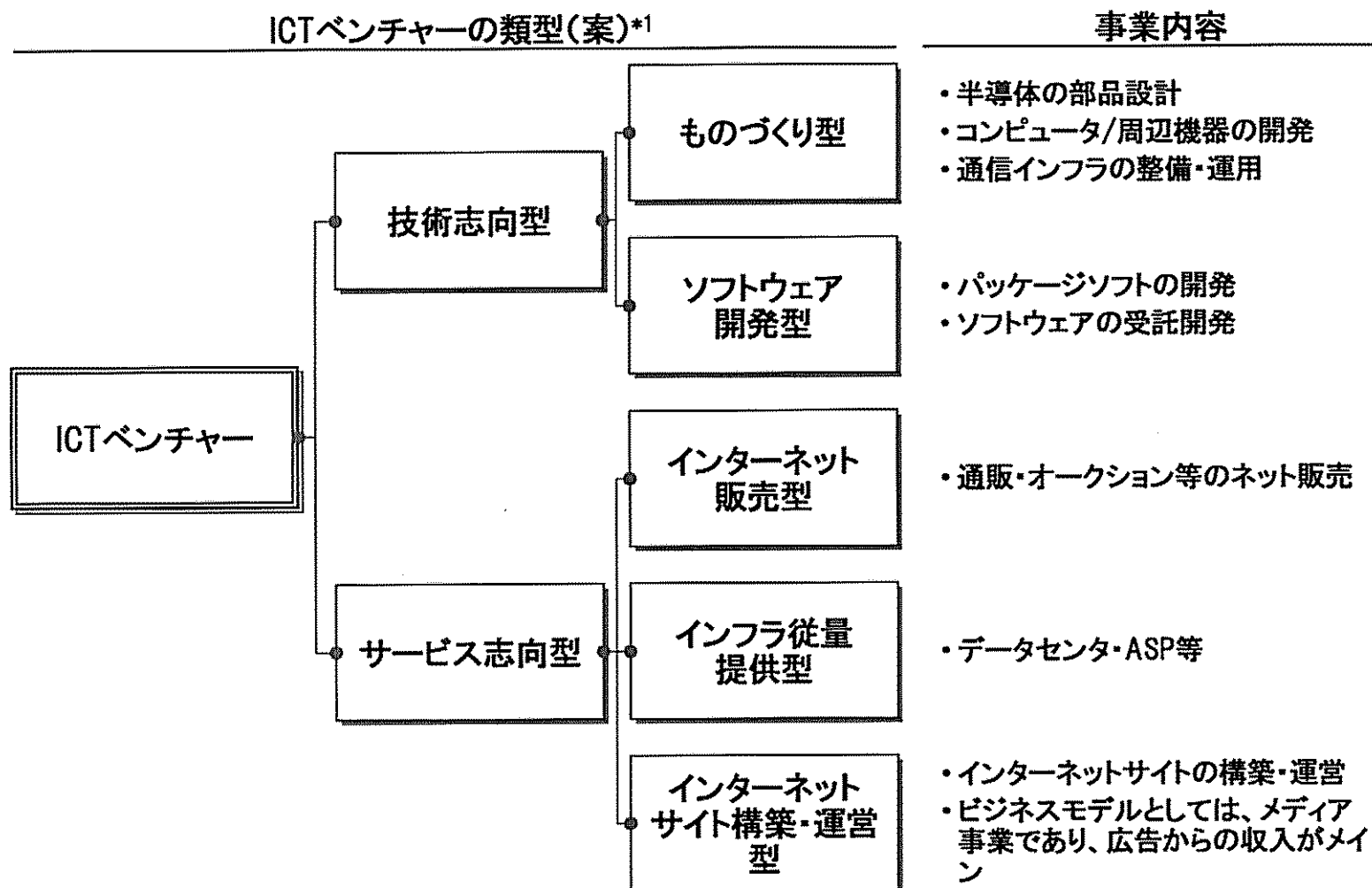
□ 本研究会の今後の予定及び議題(案)は、以下のとおり。

第1回研究会 (6月22日)	第2回研究会 (7月24日)	第3回研究会 (10月中旬頃)	第4回研究会 (12月初)	第5回研究会 (1月末～2月初)
1. 研究会の進め方 2. 採用マーケット全体の現状、ICTベンチャーの人材確保における課題の整理 3. ICTベンチャーに必要な人材の確認 4. ICTベンチャーが採用戦略を立てるにあたって、狙うべき人材ターゲットの検討 [大久保構成員 プレゼンテーション (上記テーマについて)]	1. 報告書(人材採用マニュアル(仮称)部分)の取りまとめ方針 2. 事例研究の実施方針の検討 3. 構成員 プレゼンテーション [岡島構成員 (テーマ調整中)]	1. 事例研究 結果報告 2. 事例からの示唆 (成功要因/失敗要因)	1. ICTベンチャーの人材確保支援に向けた施策の検討 2. 報告書骨子案の提示 ・人材採用マニュアル(仮称) ・人材確保の事例 ・人材確保支援の方策	1. 報告書(案)の確認

(参考)事例研究の対象ICTベンチャー 1/2

ICTベンチャーの定義

- ICTベンチャーの定義は、未だ確立されていない状況であるが、本研究会では、主要事業に以下の類型を含む企業をICTベンチャーとして扱うこととする。



*1: 出所: 総務省「ITベンチャー研究会」中間報告書における定義を修正
今後の検討に合わせて適宜見直すことを想定

(参考)事例研究の対象ICTベンチャー 2/2

ICTベンチャーの成長ステージ

- 本研究会の検討対象とするICTベンチャーの成長ステージは、以下のように定義。
- 上場期以降の成長ステージは、ポスト・ベンチャー(中堅企業)のステージであると捉え、本研究会の検討の対象外とする。

成長ステージ	事業の種類	事業状況	創業年数	従業員規模	売上高
創業期	サービス志向型	・サービス開始	2年以内	4～5人	100万円以上
	技術志向型	・製品β版の開発・販売の開始	2年以内	4～5人	100万円以上
事業拡大期	サービス志向型	・事業の継続的拡大	3～5年	5～30人	2～10億円
	技術志向型	・事業の継続的拡大	3～7年	10～50人	5～20億円
上場期	サービス志向型	・IPO準備～IPO	—	30人以上	10億円以上
	技術志向型	・IPO準備～IPO	—	70人以上	20億円以上