

ICTベンチャーにおける採用環境と採用戦略

2006年6月22日

リクルート ワークス研究所 所長

大久保 幸夫

前提条件

1. ICTベンチャーは人事パワー不足
→手間のかかる採用選考は不可能
2. 少子高齢化
→中長期的に採用難は継続
3. ICTベンチャーで、成功段階にいけるのは10社中1、2社
本質的に雇用不安定な状態

従業員規模が小さくなるほど難しい新卒採用

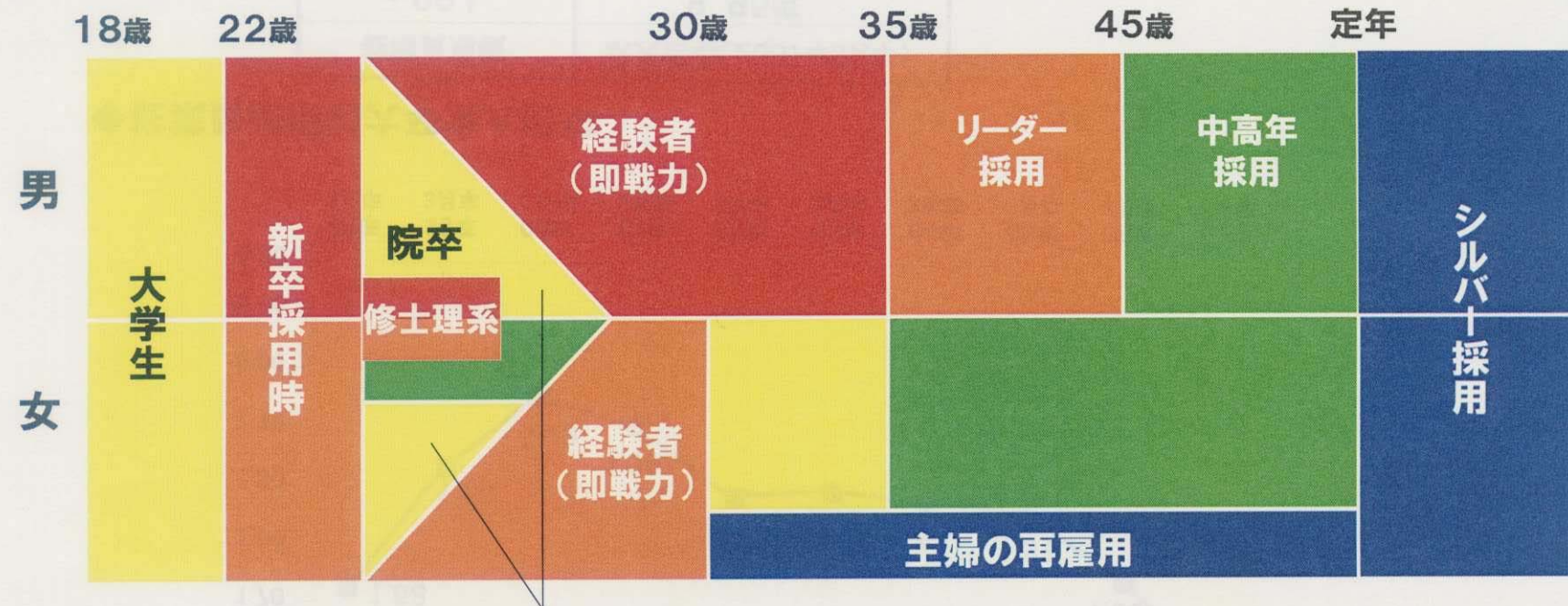
◆大卒求人倍率の推移



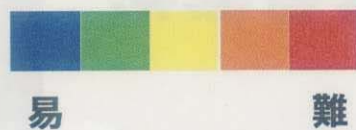
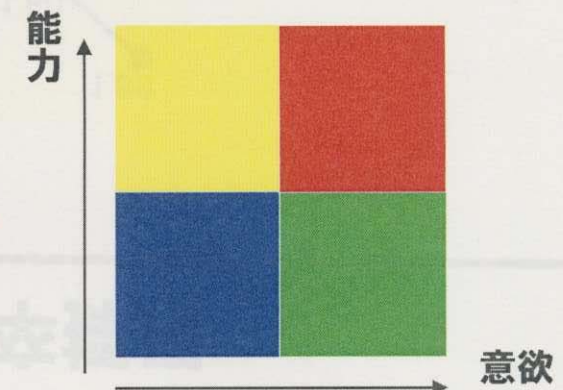
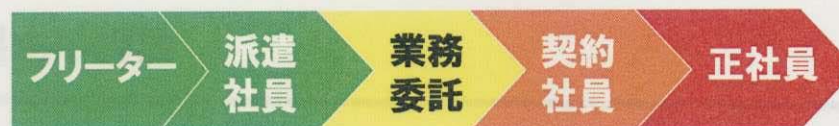
◆従業員規模別大卒求人倍率

従業員規模	求人倍率(2007年3月卒)
～99人	9.95倍
100～299人	4.79倍
300～999人	1.67倍
1000人以上	0.75倍

採用難易度MAP

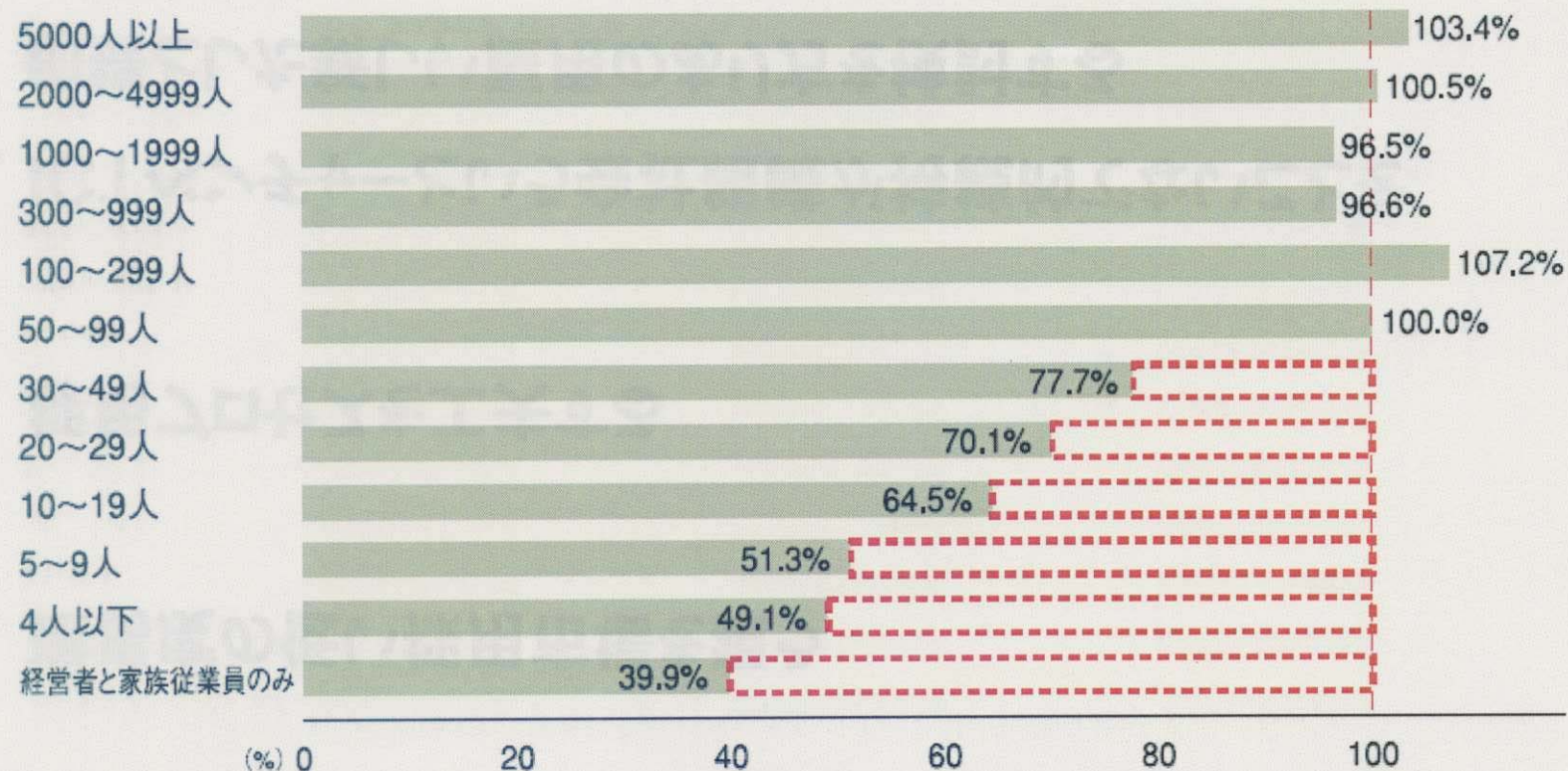


未経験者
(第二新卒)



従業員規模が小さくなるほど低下する充足率

●従業員規模別充足率



出所: 経済産業省「平成16年度人材ニーズ調査」

戦略の方向性

1. 難易度の低い採用市場を狙う
2. 採用プロセスを工夫する
3. ICTベンチャーという会社組織が持続的でないことを前提とした新しい雇用のあり方を検討する

ベンチャーの採用活用事例

① インタースコープ:長期インターンシップ+責任の重い仕事

事業内容/インターネットリサーチの企画、設計、実査、集計、解析

設立/2000年 従業員/85名

② ドリコム:ビジネスコンテストで賞金100万円

事業内容/ブログシステムの販売、ASPサービス

設立/2001年 従業員/60名

③ ワークスアプリケーションズ:5年間有効入社パス

事業内容/大手企業向けのパッケージソフトの開発、販売、サポート

設立/1996年 従業員/590名

新たな採用活動の構築に向けてー10の仮説

1. パートタイム学生採用

長期履修学生制度を活用し、学生が仕事と大学を両立させる。
給与の他に学費の一部を援助。さらにギャップイヤーの活用も。

法	組	助	情
○		◎	○

2. ジョブシェア採用

通常職務が重なっている一人の仕事を分割することにより、
仕事の難易度を下げ、採用競争率の低い、主婦、高齢者に、仕事を任せる。
例)英国フレグゼクティブ社

法	組	助	情
			○

3. 一括引き受け採用

ICTベンチャーで立ち行かなくなった会社が清算する段階で、
その社員を一括で引き受ける。

法	組	助	情
◎	○		○

4. 合同採用

複数社が合同で、採用実務担当者を置き、採用活動を行う。

法	組	助	情
◎		○	○

5. 企業大学型採用

企業が教育プログラムを公開し、大学側がそれを組み合わせてカリキュラム化する。
企業はその履修者を採用。 例)ワイヤレス連合

法	組	助	情
	◎	○	○

6. オーディション採用

技術専門学校や専門学校等で卒業課題のオーディションを行い、
ICTベンチャー経営者が参加、入札する。 例)米国芸術系大学院、吉本興業

法	組	助	情
	◎		○

7. 内定パス

インターンシップ受講優秀者に、入社試験がパスできるパスポートを渡す。
卒業後数年間の利用可能。 例)ワークスアプリケーションズ

法	組	助	情
			○

8. スキル証明書

ICTベンチャー離職時、経営者が一定書式に基づきスキル評価を行い証明書を発行する。

法	組	助	情
			◎

9. 土日社員

大企業の社員やポストドクターに、副業として働いてもらう。

法	組	助	情
○	○		○

10. 共同雇用制度

特定派遣免許を取得した雇用専門会社をつくり、
そこで採用した社員の雇用責任を、派遣先企業と共同で負う。

法	組	助	情
○			○

Conclusions

1. 採用方法を広げるために障害となる法制の再考
2. 個社単位では実現できない手法の支援組織の検討
3. 新たに発生する経費の助成検討
4. ノウハウ・知識の共有(ユーザー・マニュアル化)