

ICTベンチャーの人材確保の あり方に関する研究会

第4回研究会 討議用資料

ICTベンチャーの人材確保・育成支援に関する提言(案)

総務省 情報通信政策課
平成18年12月13日

目次

1. ICTベンチャーの人材確保に関する現状認識
2. ICTベンチャー内部の経営層人材育成に関する打ち手(案)
3. ICTベンチャー外部の経営層人材育成に関する打ち手(案)

ICTベンチャーの人材確保に関する現状認識

- ICTベンチャーの人材確保に関して、これまでの研究会の討議や事例の研究を通じて認識された最も大きな課題は、「経営層を担う人材が不足している」ことである。
- そういった人材が日本全体で不足している中、経営層を担う人材を育成してICTベンチャーに流入させていくことが求められている。

日本全体における経営層人材の現状

- 終身雇用・年功序列の人事制度、流動性の低い労働市場などの理由により、経営層を担うプロフェッショナル人材は育成されてこなかった
- しかしながら、日本経済が成熟していく中で、株主からは成長を求められており、日本全体では、経営層を担うプロフェッショナル人材は強く求められている

ICTベンチャーにおける経営層人材に関する打ち手の方向性

ICTベンチャー内部

- ICTベンチャー内部にいる人材の育成を図る
 - 経営層人材のマネジメントスキルをさらに育成
 - 経営層候補としてのマネジャー層のマネジメントスキルを底上げ

ICTベンチャー外部

- ICTベンチャー外部にいる人材を、ICTベンチャーにフィットする形で育成し、ICTベンチャーへの流入を促進する
 - 一般的/ICTベンチャー企業特有のマネジメントスキルを育成
 - マネジメントだけでなく技術についても理解を促進(特に“非”技術系出身者に対して)
 - 人材とICTベンチャーの接点を強化

ICTベンチャー内部の経営層人材育成に関する打ち手(案)

ターゲット	想定される課題	有効と考えられる打ち手(案)
<p style="text-align: center;">経営層</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 急成長の中で、壁にぶち当たりながらマネジメントスキルを身に着けて乗り越えてきたので、その体系化が不足している • もう一段の成長に向けては、これまで実戦で身に付けたマネジメントスキルだけでは厳しい • また、急成長に伴って求められる役割・機能の変化に短期間で対応する必要があるため、大きなストレスがかかり、燃え尽きるリスクがある 	<ul style="list-style-type: none"> • すでに成功した先達のICTベンチャー社長が持つマネジメントスキルの体系化・伝達 <ul style="list-style-type: none"> – 体系化したプログラムの開発 – 先達の社長自身による講演 • ベンチャーの経営層向けコーチ育成
<p style="text-align: center;">マネジャー層</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 急成長の中で昇進が早いので、短期間でマネジメントスキルを身に着けることが求められるが、社内でロールモデルがない。また、学ぶ機会を与えられていない • また、急速な規模拡大に対応するリーダーシップについても同様 • 次世代の経営層としてのマネジメントスキルを学ぶ機会を与えられていない • しかしながら、研修を外部から調達しようにも、人数が少ないなどにより折り合わない • また、モチベーションを維持するための人事制度(報酬・評価)が社内で整備されていない 	<ul style="list-style-type: none"> • ICTベンチャー/マネジャー向けのマネジメント・リーダーシップ研修の開発・実施 • 次世代経営層のマネジメントスキル研修の開発・実施 • 以上研修のICTベンチャー共同購買制度 • ICTベンチャー向け人事制度ガイドラインの策定・人事制度設計・運用研修の開発

ICTベンチャー外部の経営層人材育成に関する打ち手(案)

主なターゲット	想定される課題	有効と考えられる打ち手(案)
<p>学生 (学部生/大学院生)</p>	<p>【不足するスキル】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 社会人としての基礎的なスキルは不足している <p>【ICTベンチャーにいかない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> • ベンチャー企業への理解が不足している <ul style="list-style-type: none"> - どんなスキルが身に付き、どのようなキャリアとなるのか分からない - 働き方のイメージが分からない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大学・ICTベンチャー企業と連携したカリキュラム策定(特に文系学部)の学生に対して) 2. ICTベンチャーにおける学生社員受入促進
<p>社会人学生 (MBAなど)</p>	<p>【不足するスキル】</p> <ul style="list-style-type: none"> • ICTベンチャー特有のマネジメントスキル・技術的知識 <p>【ICTベンチャーにいかない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 報酬が低く、学費を短期間に回収できそうにないということが、非常に大きな阻害要因となっている • リスクが高いから <ul style="list-style-type: none"> - 就職先が倒産した場合、キャリアに傷がつく • どんなスキルが身に付き、どのようなキャリアとなるのか分からない 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 大学院・ICTベンチャーと提携したICT個別業種向けプログラムの開発(特に“非”技術者出身の人材に対して)
<p>社会人</p>	<p>【不足するスキル】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 個人によってバラバラ <p>【ICTベンチャーにいかない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 報酬が低いから • リスクが高いから • どんなスキルが身に付き、どのようなキャリアとなるのか分からない 	<ul style="list-style-type: none"> • 上記3の社会人向け実施 <ol style="list-style-type: none"> 4. 離職時に発行するスキル評価書