

# 平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」実績報告書

## 1. 事業名称

グローバルなITベンチャーを創出する人材の育成プログラム開発

## 2. 事業実施期間

委託を受けた日(平成24年7月31日)～平成25年3月15日

## 3. 産学官連携コンソーシアム又は職域プロジェクトの別

職域プロジェクト

産学官連携コンソーシアム又は職域プロジェクトの名称

グローバルITベンチャー創出人材育成

関係するコンソーシアムの名称(職域プロジェクトのみ記入)

ITコンソーシアム

## 4. 分野名

⑥IT

「その他」分野名

## 5. 代表機関

### ■ 代表法人

法人名	学校法人 中央情報学園
理事長名	岡本 比呂志
学校名	早稲田文理専門学校
所在地	〒 171-0033 東京都豊島区高田2-6-7(代表)

### ■ 事業責任者

省略

### ■ 事務担当者(文部科学省との連絡担当者)

省略



(3) 産学官連携コンソーシアムの下部組織（設置した場合に記載。職域プロジェクトの場合は記入不要）

名称( 実態調査分科会 )			
氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
岡本比呂志	早稲田文理専門学校 校長	主査	東京
池口徹	埼玉大学大学院 理工学研究科 教授	委員	埼玉
豊島康文	株式会社日本ルシーダ 会長	委員	米国
名称( キャリア段位分科会 )			
鳥居高之	船橋情報ビジネス専門学校 校長	主査	千葉
増古恒夫	パシフィックシステム株式会社 会長	委員	埼玉
今野譲司	株式会社Amatel 代表	委員	東京
櫻田勝久	株式会社教育企画センター 代表	委員	東京
名称( )			

## 7. 事業の内容等

### (1) 事業の概要

新しいIT、ネットワーク技術を活用したグローバルビジネス展開を企画し、新しい形のITベンチャーを起業できる人材(グローバルITベンチャー人材:GIV人材)のキャリア段位制度を構築し、育成プログラムを開発する。本年度はこのうち、対象人材像を、ITビジネス戦略人材、戦略的IT人材に広げ、実現可能なキャリア段位制度構築に向けた諸調査を実施し、制度の骨格を構築した。

### (2) 事業の内容について（産学官連携コンソーシアム又は職域プロジェクトにおける具体的な取組内容）

本事業では、グローバルITベンチャー人材(以下、「GIV人材」)のキャリア段位制度の構築に向けて、調査(A)、キャリア段位制度構築と育成プログラム開発(B)、実証講座の実施(C)を行うものである。24年度事業では、これらの段階のうち、調査(A)のすべてと、キャリア段位制度の骨子作成(Bの一部)を実施した。以下は、その内容である。

#### A 調査

次の5つの調査を行った。

##### A-1 IT業界最新動向調査

市場動向とその将来予測、グローバル化の現状、人材の需給、IT人材育成の実態等、IT業界の最新動向について幅広く調査を行った。

##### A-2 グローバルITベンチャー企業及び人材調査

グローバルITベンチャー企業のCEOを招いた講演の実施、グローバル化に関する書籍や講演の内容に関する分析などを行った。

### A-3 OSSビジネスイノベーション事例及び人材調査

OSS(Open Source Software)を活用して劇的なコストダウンを実現した事例、OSSをめぐる業界動向、今後の発展の可能性等について調査・分析を行った。

### A-4 スマートデバイス開発事例及び必要人材調査

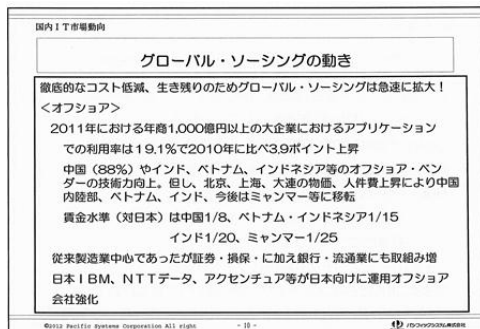
スマートフォンやタブレットPC等のスマートデバイスにおける市場動向、開発ニーズ、人材ニーズ等について幅広く調査を実施し、その結果を分析した。

### A-5 ITシステム改善事例及びIT人材現状調査その他

キャリア段位制度構築の先にある人材育成プログラムの開発をにらみ、ITシステムの改善事例の収集、IT人材の現状調査、その他GIV人材育成に関わる事例等を調査した。

<調査の過程で収集した情報の事例>

#### グローバル・ソーシングの動向

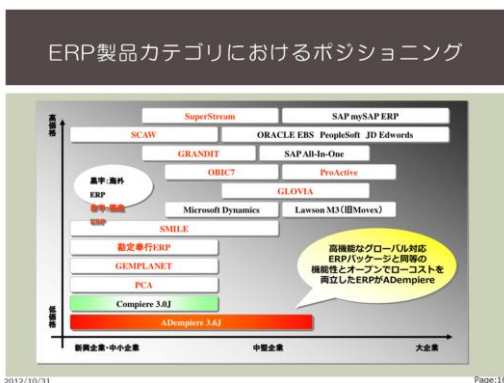


#### グローバルで求められる人材(講演より)

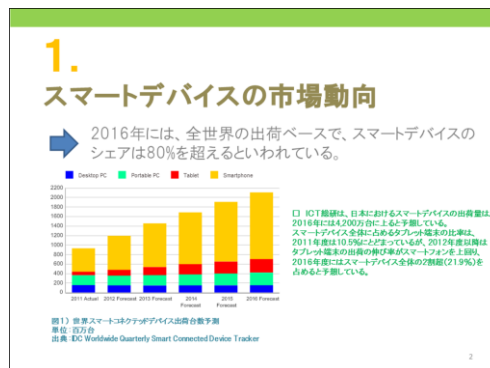
### 求められる人材

シリコンバレー、シリコンアレーは色々な人材が来ている。人種も様々。僕は日本人とはなるべく付き合わなかった。**日本人は日本人で固まる**。もう一つ信用されていない…**いつか帰ってしまう**。でしよと。他の人と仕事できない、いつか帰ってしまう。人々の中には、**国を捨ててきている人も多い**。中国の人、ビザ取れたら親戚中預かってという人もいます。中東の方で国を追われた学生の人も。そもそもが違う。そういう意味で、日本にもたくさんの留学生が世界中からきているけど、**ハングリーさが違う**。  
求められる人材としては、…、MBAは役に立たない。実際ベンチャーのスタートアップには向かない。大企業のケーススタディでは、**イノベーションを考えられる、形に出来る人材**が求められる。

#### OSS-ERPのポジショニング



#### スマートデバイスの市場動向



### B キャリア段位制度構築

#### B-1 人材像の洗い出し

制度構築に向けて3つの人材像を洗い出した。

- グローバルITベンチャー人材  
グローバル(ボーダーレス)な視点からIT活用、IT創造を果たし、ベンチャーを起業できる人材
- ITビジネス戦略人材  
ITを活用したビジネスチャンスを生み出し、獲得できる人材
- 戦略的IT人材  
ITそのもののイノベーションを戦略的に実現できる人材

#### B-2 キャリア・フレームワークの構築

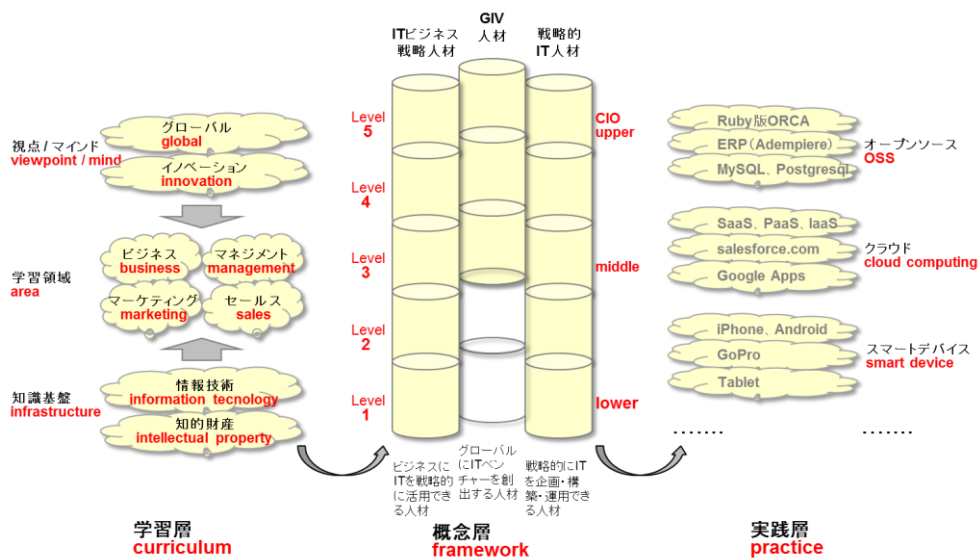
洗い出した3つの人材とレベルから構成されるキャリア・フレームワークを構築した(次図)

レベル	ITビジネス戦略	グローバルITベンチャー	戦略的IT
5			
4			
3			
2			
1			

- ・レベル設定は5段階とした。7段階とする案(ITスキル標準等に準拠)もあったが、制度運用の困難性が高い
- ・レベル5をCIOレベルと想定し、3が中間管理職レベル、1, 2は経験2~3年レベルとして設定した
- ・GIV人材については、一定の条件が揃わないとベンチャーの起業は難しいとの判断により、レベル3から設定することにした

### B-3 キャリア段位制度の全体像

キャリア・フレームワークを中心としたキャリア段位制度の全体像を次のようにイメージした。



図の各層を次のように定義した。

#### (1) 学習層

情報技術、知的財産に関する知識を基盤として、グローバルやイノベーションの視点を持って、ビジネス・マネジメント・マーケティング・セールスといった領域の学習を進めるための定義層

学習層の体系は次のように定義した。

##### ●視点/マインド

###### ○グローバル

語学力、海外事情といった知識面ではなく、ボーダーレスに活躍するマインド

###### ○イノベーション

改善、改革、ビジネスチャンス等を常に、自然に意識できるマインド

##### ●学習領域

###### ○ビジネス

ビジネス側の視点を持って戦略を考えるために必要な能力

###### ○マネジメント

組織や自己をマネジメントできる能力

###### ○マーケティング

市場を見て分析できる能力、また、市場に働きかける方策を実践できる能力

###### ○セールス

自社製品、自分の強みを訴求し、「売っていく」能力

●知識基盤

○情報技術

ITの要素技術の位置づけや戦略との関係を理解するために必要な知識基盤

○知的財産

ITの要素技術を「知的財産」としてとらえ、その権利の確保や活用のための知識基盤

(2) 概念層

ビジネス側から戦略的にITを活用できる「ITビジネス戦略人材」、IT側からITそのもののイノベーションを起せる「戦略的IT人材」を両サイドに。その先に、グローバルなIT人材ベンチャーを実現できる「GIV人材」。それぞれにレベルを定義。この構造がGIV人材を中心に据えたキャリア・フレームワーク

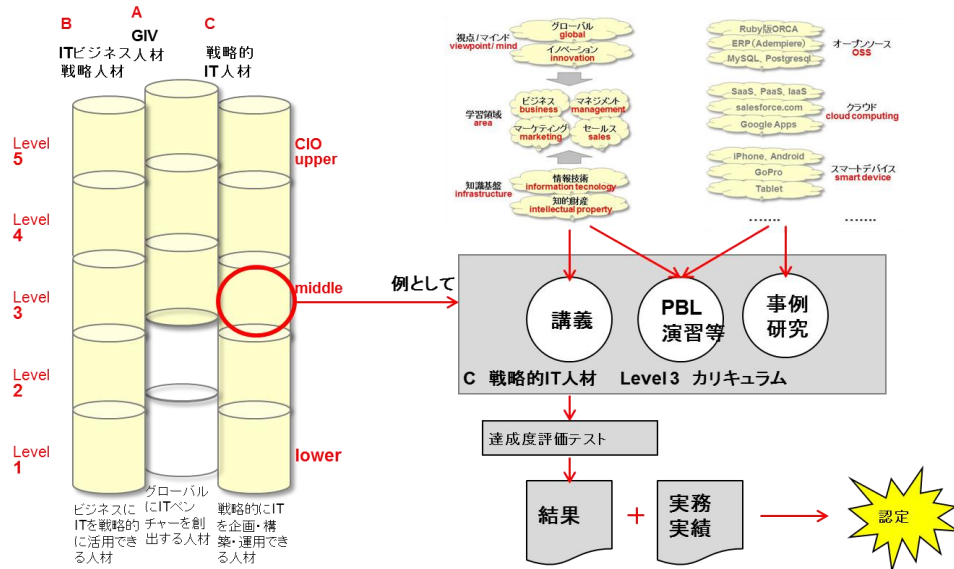
(3) 実践層

IT人材ビジネス戦略人材、戦略的IT人材人材、GIV人材が活躍する場。この実践層は各種人材のイノベーションによって新しく定義されることもあるなど、社会の変化や業界動向によって、その構成がダイナミックに変わりうる層である。

IT業界の現状を考えると、本事業の調査の対象となったように、この層の重要な領域として、OSS、クラウド、スマートデバイスなどがキーワードとなった実践層が形成されていると考えられる。

B-4 育成プログラムのモデル化

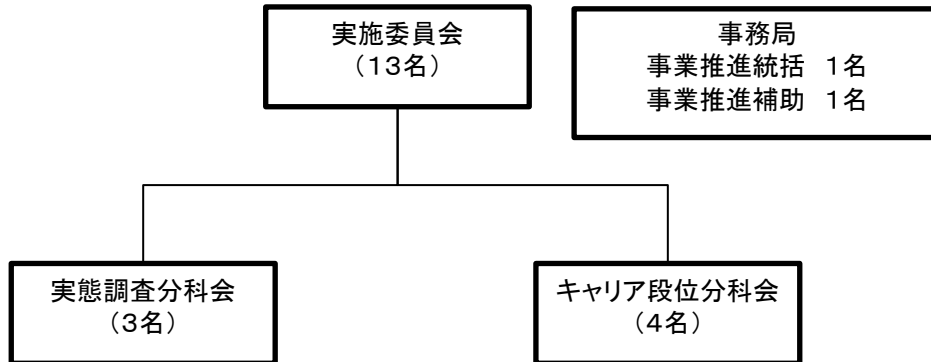
構築したキャリア段位制度を基にした育成プログラム開発は、次図のようなイメージで進める。



すなわち、あるキャリア・フレームワークの領域について、カリキュラムを作成する。そのカリキュラムが様々な科目の「講義」「PBL演習」「事例研究」から構成され、これを履修した者は「達成度評価テスト」を受ける。これに合格して、実務実績を加えることによって、キャリア段位(レベル)を認定するというものである。

(3) 事業実績について（連携体制、工程、普及方策、計画時に設定した活動指標(アウトプット)・成果実績(アウトカム)の評価等)

■連携体制



■工程表

実施項目等	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考	25年度
実施委員会			第1回		第2回			第3回	3回実施	
実態調査分科会				第1回	第2回				2回実施	
キャリア段位分科会					第1回	第2回			2回実施	
実態調査	→									
人材像定義・フレームワーク構築				→						
キャリア段位制度構築					→				25年度事業で	→
教育プログラム開発関連									25年度事業で	→
実証講座									25年度事業で	→
成果とりまとめ					→					
成果報告会							◆		1回	

■普及方策

事業成果報告書作成・配布

24年度事業で実施した調査、キャリア段位制度構築の成果を、事例等の資料と共にまとめた事業成果報告書を作成し、IT系学科をもつ全国の高等教育機関、IT研修ベンダー、システムベンダー等に配布し、事業成果の普及を図る。

成果報告会の実施

事業成果を報告する成果報告会を、平成25年2月28日に実施した。なお、これは専修学校フォーラムの分科会発表の一つとして実施した。

事業成果のWeb公開

前記事業成果報告書を本校やITコンソーシアム参加機関等のWebサイト上に公開し、事業成果の普及を図る。

■期待される活動指標(アウトプット)・成果目標及び成果実績(アウトカム)等

活動指標

- ・調査対象とした事例数等…ITコーディネータ協会提供業務改善事例およそ100、うち50をまとめて報告書に掲載
- ・事業の中で実施した講演…2回
- ・実施委員会・分科会等の開催回数…実施委員会3回、分科会4回(計画通り)
- ・成果報告会における聴衆…約30名
- ・事業成果報告書の配布部数…200部

□ 成果実績

- ・事業目的に叶う十分な調査資料を得ることができた
- ・GIV人材だけでなく、ITビジネス戦略人材、戦略的IT人材という新たな人材像を定義した
- ・また、それらのキャリア・フレームワークを構築した
- ・キャリア段位制度の全体像を、キャリア・フレームワーク(概念層)を中心とした3層に分けてイメージしたことにより、制度の具体化、育成プログラムの開発に見通しが立った

(4) 事業終了後の方針について(継続性、発展性 等)

■ 継続性の方針

ITコンソーシアムにおける継続性の方針に従い、本事業終了後も引き続き、GIV人材のキャリア段位制度の構築、具体化を目指す。

■ 発展性の方針

グローバル人材の更なる必要性に応えるために、IT領域だけにとどまらず、グローバルコンソーシアムその他、人材のグローバル化を図る行政、民間諸機関と連携し、GIV人材育成プログラムの充実と発展を目指す。