

札幌市における IT 人材の育成施策について

渡邊昌輝

札幌市経済局産業振興部産業企画課係長

概要：札幌市は 20 年以上前から IT 産業振興を行ってきた。本稿では、札幌版 ITSS（STSS）等にもとづく最新の IT 人材の育成施策について紹介する。

キーワード：IT 人材育成、ITSS、STSS

本稿では札幌市の IT 産業の人材育成施策について説明します。今回の説明は、若干視点を変えて、IT サービスをつくり出す側、つまり IT 産業の人材の育成というものについて説明します。

札幌市は、もう 20 年以上前から IT 産業の振興を行ってきました。今の厚別区のテクノパークの造成に始まって、一貫して札幌市は IT 産業の振興を行ってきました。おかげさまで、サッポロバレーといった言葉も全国的に浸透しましたし、いろいろな意味で、札幌イコール IT というキーワードが全国的に浸透してきていると思っています。

なぜ札幌市が IT に目を付けて、ここまで振興してきたのかを、まず簡単にご紹介をしたいと思います。札幌市の産業の特性ですが、東京から遠いことがありまして、マーケットのパイが小さいとか、あるいは物流・輸送コストがかかる産業は不利であるといった指摘があります。これは、ある意味、不利な点ですが、かといって不利なことばかりでなくて、特に人材の面でいえば、札幌市は北海道あるいは全国から優秀な学生が集まる場所でもあります。そうした意味では、札幌における最大の産業資源は人材だと、私どもはとらえております。こうした札幌市の産業特性がありますが、これを踏まえて振興すべき産業の条件は何かということになりますが、結局はさきほどの裏返しで、例えばマーケットを札幌に依存しない産業であるとか、あるいは人材の質が競争力に直結する産業、こういったものを中心に育成していくべきだろうというふうに考えたわけです。

そこで目を付けたのが、IT 関連産業です。IT マーケットは、日本国内ばかりでなく、グローバルな展開が可能ですし、有望な外貨獲得産業でもあります。そして、人材が最大の経営資源であるといえます。そういった理由で、ここまで札幌市の IT 産業は発展してきたのだと考えています。

では、現状の札幌市における IT 産業の現

状と課題を見ていきましょう。札幌の IT 産業は、全体の売り上げの約 6 割が受託です。いわゆる元請けがあって、そこから仕事を請け負う形態の業務が多いという統計があります。発注元企業は、情報処理業やコンピューターメーカーなどで、要は、同業他社からの受注が多いというデータも出ています。現状を見ますと、札幌市の IT 企業の多くが、いわゆる受託系ソリューション企業が中心になっています。こういった現実につきましては、私どもも現実を直視し、ここを重点的に振興していく必要があると考えています。

では、札幌市の IT 企業の抱える課題は何かということですが、端的に 2 点ほど上げてみました。第 1 点は、言葉が悪いのですが、下請け的な構造になっている点です。3 次あるいは 4 次請けといった下請け的な構造で、上流工程の部分の業務を受託できていません。その理由を考えると、高度なスキルを有した人材が不足していること、あるいは札幌の IT 企業は中小企業が中心であるため企業体力が弱くて、発注元の企業が安心感を持っていないといったことがあると思っています。

それから 2 点目ですが、札幌市の IT 企業は中小企業が多いと説明しましたが、そのため情報の発信力が弱いと思っています。つまり、札幌の企業が持っている技術レベルなどが、首都圏を中心とした発注元企業になかなか伝わっていかないということです。せっかく優れた技術や優秀な人材を抱えていても、それが伝わっていかないために、受注機会を失っていることが問題として上げられます。

そこで、具体的に今われわれの取り組んでいる人材育成の施策について、ご紹介したいと思います。先ほどの問題点を踏まえて、札幌市の企業にとって何が必要かといえば、より高度なスキルを有した人材を育成することです。そして札幌の企業の情報を積極的に外に提供していくことが重要だということで、2 つの大きな施策を抱えております。1 つは人材育成・活用センターであり、もう 1 つは

企業情報提供センター¹⁾ というもので、センターと名前が付いていますが、箱物ではありません。人材育成・活用センターは、Web ウェブ上の存在であり、概念的なものだと考えていただければと思います。

人材育成・活用センターでは、より高度なスキルレベルの獲得に向けた実践演習型研修とか、セミナーとかを札幌市として提供しております。また、企業情報提供センターでは、企業情報を提供する Web を作りまして、それに多くの企業を登録して、さまざまな情報を提供していく仕組みを作っています。このように説明しますと、大した特色がないと見られてしまうのですが、これらの2つを提供するにあたって、大きな特色として基盤を開発したことがあげられます。

それは、私どもが STSS と呼んでいる札幌版の ITSS であり、これを提供することにより技術者のスキルレベルの明確化を行っています。この ITSS²⁾ はもともとが経済産業省の策定したもので、IT 技術者のスキルを、その技術の種類別に、レベル分けして明確にしていく試みです。これを、札幌版に若干改良したものを構築しまして、札幌市内の IT 企業が、共通して利用できる枠組みを提供しています。これは、2007 年 8 月から本格稼働しています。

スキルレベルの診断は、Web 上で企業登録を行ない、Web 上のさまざまな質問に答えていただくと、自分のスキルレベルが出力される仕組みになっています。これを運営することによって、人材育成・活用センターでは、さまざまな企業が持っている人材のレベルや得意分野を客観的に把握することができます。その結果に基づいて、各企業が戦略的に人材分析を行い、その育成計画を策定できることになります。

また、企業情報提供センターでは、こうした個々の技術者のスキル情報を企業単位にまとめて、それを企業情報として情報発信する仕組みになっています。つまり企業の持っている技術力、強みを可視化することが可能になるわけで、これらをさまざまなユーザー企業に提供することによって、いわゆるビジネスマッチングに活用していきたいと思っています。

図 1 が STSS のキャリアフレームワークです。横軸に 11 の職種がありまして、縦軸にレベル 1 から 5 までのジョブスコープが入っています。マトリックスの職種とレベルが交差するところが、診断を受けたその人が担える役割であり、これはウェブ上で判断されて出てくる仕組みです。今、現実には担える役割

図 1. STSS キャリアフレームワーク



図 2. STSS をベースとした企業力の可視化 (量的表現)

が色が濃く (実際は赤枠) 表示されていて、薄いところ (実際は青枠) がもう少し頑張りましょう、頑張ると濃く (担えるよう) になりますよというような見せ方になっています。これが、Web 上で診断を受けると、一人一人シートとして出てきます。

この結果を、単に技術者の個々の情報として公表することは、もちろん、ありません。それを企業単位にまとめて、先ほどと同じスキルマップ上に落とし込んで、企業力を表す仕組が、この企業情報提供センターには整っています。一応 2 つの表現の仕方がありまして、図 2 が企業力の量的表現のイメージになります。星の数がどの職種のどのレベルのエンジニアが在籍しているかを表現して、星の数が多いいほど、該当するエンジニアが多いことを意味しています。図 3 は企業力の強み表現のイメージです。企業が抱える技術者の職種・レベル・人数の割合を、一定の判定基準にもとづいて 3 段階で判定して、色別に強みを表現しています。

最後に、IT 人材雇用プログラム³⁾ をご紹介いたします。平成 19 年度は、「さっぽろ雇用促進事業推進協議会」の企画運営のもと、伊藤

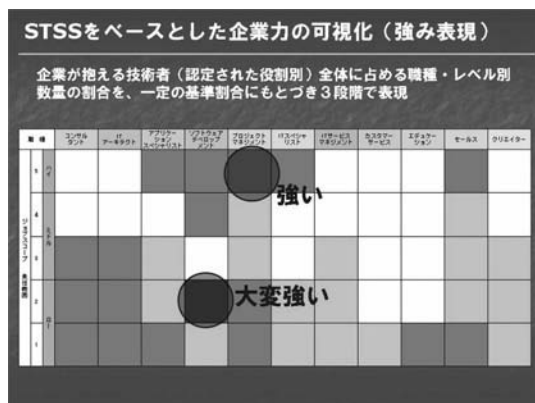


図3. STSS をベースとした企業力の可視化（強み表現）

忠テクノソリューションズ株式会社、日本オラクル株式会社、株式会社パソナテック、マイクロソフト株式会社の4社の民間企業が参画し、より実践的なスキルを身に付けた人材の育成・輩出を目指します。これは、IT未経験の求職者に対し約2ヶ月間の研修を実施し、約30社の賛助IT企業との就業マッチングを行うものです。

札幌市としては、こうした特色あるIT産業の人材育成を通じて、地域経済の活性化や雇用機会の拡大を図っていこうと考えているところです。

参考 URL 等

- 1) 企業情報提供センター
<http://www.sapporo-it-pro.jp/>
- 2) ITSS
<http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/index.html>
- 3) IT人材雇用プログラム
<http://www.it-expert.jp/>

注記

本稿は2007年12月7日のNORTH-CAUA共同開催シンポジウムにおける講演内容を、CAUA事務局が文章にまとめたもので、文責はCAUA事務局にあります。