

## 「中小 IT ベンダー人材育成優秀賞 2012」応募受付を開始

～人材育成プロセスの診断サービスを新設～

IPA（独立行政法人情報処理推進機構、理事長：藤江 一正）は、表彰制度「中小 IT ベンダー人材育成優秀賞 2012」の応募受付を 2012 年 5 月 7 日から開始しました（締切：7 月 18 日（水）17：00）。

「中小 IT ベンダー人材育成優秀賞」は、年一回、中小 IT ベンダーにおける優れた人材育成の取組みとその成果を評価し、最大 3 社の優秀賞を選定します。また、優秀賞の中で特に優れた取組みがあった場合にはその 1 社を優秀大賞として、その他優秀賞には至らないものの優れた取組みには、特別賞を選定します。本賞は中小 IT ベンダーの活性化により、日本の IT 力向上に資することを目的とし実施するものです。

URL： <http://www.ipa.go.jp/jinzai/award/vendor2012/index.html>

わが国の中小 IT ベンダーの多くは、大手ベンダーのビジネスパートナーとしての役割を担ってきましたが、昨今はオフショア開発の増加などから国際競争激化の影響を強く受けています。

「IT 人材白書 2011<sup>(\*)</sup>」によれば、「オフショア企業の進出やオフショア開発の影響」に関する設問に従業員規模 300 名以下の企業では、「単価水準の低下」、「競合先の増加による受注難」、「上流工程へのシフトの必要性」を挙げています。

IPA では、企業の高度な IT 人材の育成および組織力強化を目的に作成された「スキル標準<sup>(2)</sup>」の普及に取り組んでいます。「IT 人材白書 2010<sup>(3)</sup>」によれば、中小 IT ベンダーの「スキル標準」の活用率は大手ベンダーに比べ低く、理由として「IT スキル標準を活用する際の具体的な方法・手順がわからない」や「導入・運用のためのコストが確保できない」が挙げられています。

「中小 IT ベンダー人材育成優秀賞」は、「スキル標準」を活用した IT 人材育成の優れた取組みを実践している受賞企業の好事例を通じ、優秀な人材育成の取組みの有用性を広く共有することを目指しています。本賞は 2010 年度に新設し、今年度は第 3 回目となります。

本賞の選考にあたっては、①IT 業界の変化を見越した経営戦略を有していること、②その実現にスキル標準を取り入れた人材育成を行っていること、③組織や社員の活性化に効果を上げていることを審査します。また、同賞への応募を通じて企業には次のようなメリットがあると考えられます。

- 応募時に作成するセルフチェックリストにより自社の人材育成に関する取組み状況が確認できる。
- 応募企業の集計結果から人材育成に関する自社のポジションが確認できる。
- 書類審査を通過した企業は、二次審査で審査員からの講評が得られ、今後活かすことができる。

また、今年度より、従来の表彰に加え診断サービスを新設しました。この診断サービスに参加することで、自社の人材育成プロセスを他社と比較することができ、自社の人材育成に関するポジションが確認できます。診断サービスは、専用のウェブサイト上で自社データを入力することで行い、企業規模や設問ごとに集計した統計データがフィードバックされます。また診断サービスに参加した企業は、本賞に関連し実施する人材育成セミナーへの参加ができます（注：本サービスは診断のみであり、入力されたデータは中小 IT ベンダー人材育成優秀賞の表彰対象にはなりません）。

(\*) IT 人材白書 2011： <http://www.ipa.go.jp/jinzai/jigyuu/about.html>

(2) スキル標準：各種 IT サービスの提供や利用に必要なとされる能力を明確化、体系化した指標で、ITSS(IT スキル標準)、UISS（情報システムユーザースキル標準）、ETSS（組込みスキル標準）の 3 種がある。

(3) IT 人材白書 2010： <http://www.ipa.go.jp/jinzai/jigyuu/about.html>

## ＝中小 IT ベンダー人材育成優秀賞の募集概要＝

### ■ 募集対象企業

「中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律」で規定する下記の業種分類と規模の企業とします。

- ・業種分類：ソフトウェア業または情報処理サービス業
- ・規模：資本金の額又は出資の総額 3 億円以下又は従業員 300 人以下（応募時点）

### ■ 審査基準

- 1) IT 人材育成計画の裏付けとしての経営戦略（方針）
  - ・ IT 業界の変化を見越した経営戦略であること
  - ・ 人材育成に経営層の強いコミットメントがあること
  - ・ 全社を通じて IT 人材育成に関するポリシーが浸透していること
- 2) IT 人材育成計画の実施
  - ・ 仕組みとしてスキル標準を活用していること
  - ・ IT 人材育成計画の実施実績があること

### ■ 審査の流れ

- 1) 一次審査：書類選考により二次審査の対象企業を選定
- 2) 二次審査：表彰委員会委員が応募企業へ訪問し、経営層、人材に関する責任者、現場リーダーへのインタビューおよび応募書類の根拠となる資料等を確認
- 3) 最終審査：二次審査の内容を表彰委員会で検討し、受賞企業を選定

### ■ 表彰内容

優秀大賞：1 社（優秀賞の中から特に優れた取組みと認められた企業）

優秀賞：3 社以内

特別賞：若干数（優秀賞には至らないものの優れた取組みと認められた企業）

## ＝人材育成診断サービスの概要＝

### ■ 対象企業

IT 人材育成の取組みを行っている企業

### ■ 参加方法

ウェブサイトで入力 ⇒ 「人材育成診断」 URL： <http://www.ipa.go.jp/jinzai/shindan/2012>

※企業規模や設問ごとに集計した統計データの入手、人材育成セミナーへの参加ができます。

※中小 IT ベンダー人材育成優秀賞の表彰対象にはなりません。

#### ■ 本内容に関するお問い合わせ先

IPA IT 人材育成本部 日比野／横井

「中小 IT ベンダー人材育成優秀賞 2012」

「人材育成診断」事務局

Tel: 03-5978-7544 Fax: 03-5978-7516

E-mail: [hrd-award@ipa.go.jp](mailto:hrd-award@ipa.go.jp)

E-mail: [shindan@ipa.go.jp](mailto:shindan@ipa.go.jp)

#### ■ 報道関係からのお問い合わせ先

IPA 戦略企画部 広報グループ 横山／白石

Tel: 03-5978-7503 Fax: 03-5978-7510 E-mail: [pr-inq@ipa.go.jp](mailto:pr-inq@ipa.go.jp)