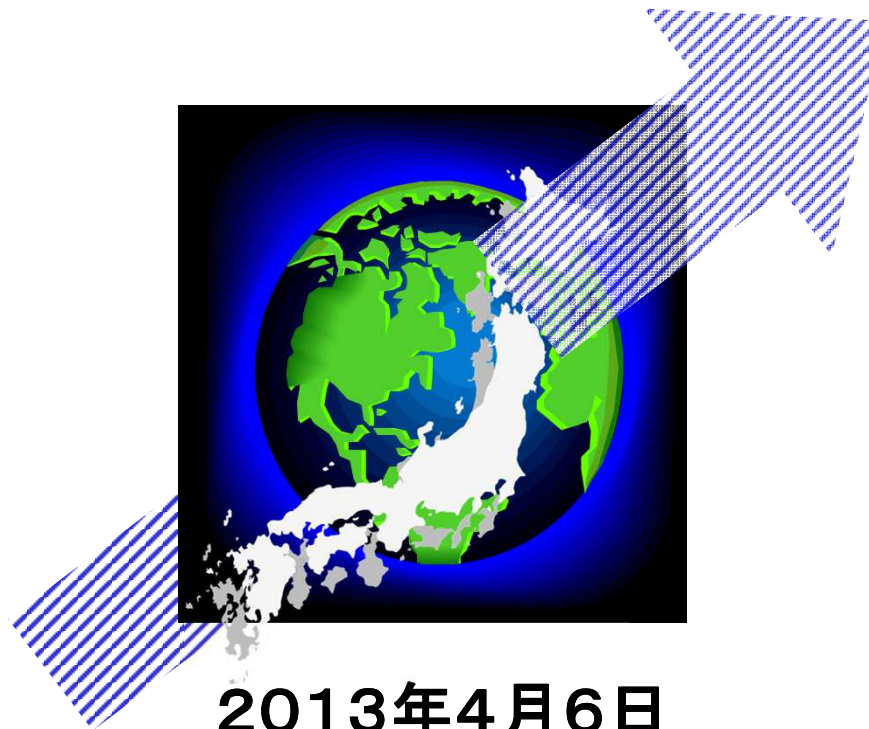




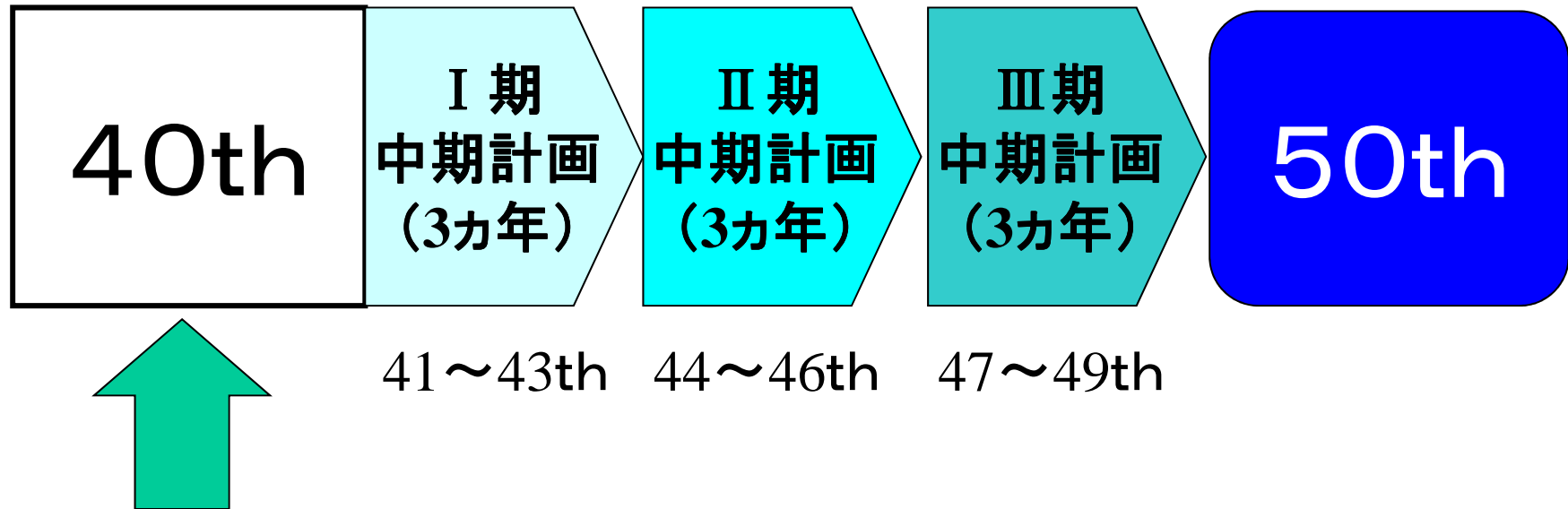
日本ソフトウェア株式会社

# 40周年記念 グラウンドデザイン 成長の方針



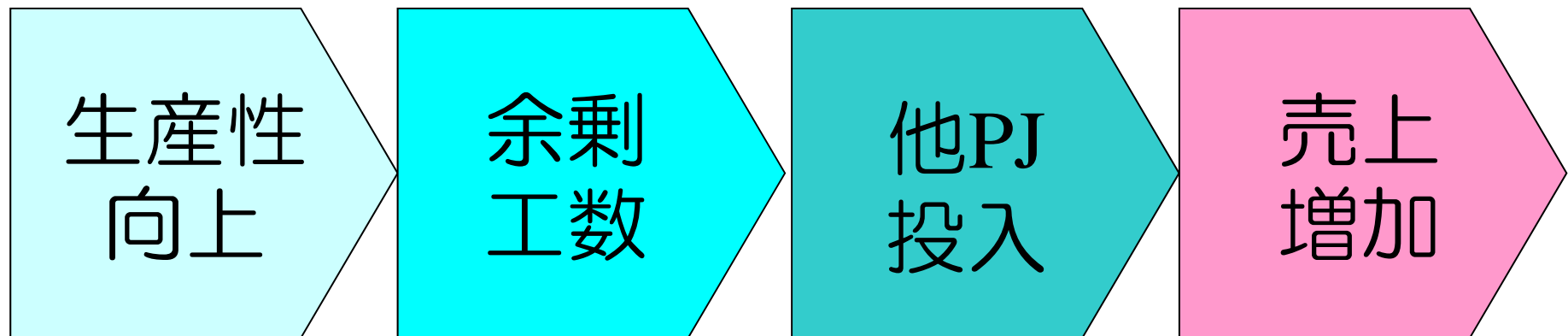
2013年4月6日

# グラントプラン（実行計画）



グラントデザインの  
浸透と具体化

その生産性向上は  
売上向上に直結していますか？



# 下請け構造を補強する慣行

●人月単位の発注

●客先への技術者常駐

	委託者側(発注)	受託者側(受注)
メリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・外注を需給調整の受け皿化できる。</li><li>・自分たちの「強み」を利益率の良い上流工程に構築できる。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・技術・営業力がなくともPJに参画できる。</li><li>・客先に送り込むだけで売上になる。</li></ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・開発技術力の低下</li><li>・丸投げ癖がつき、組織にノウハウが残らない。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・組織努力がなくなり、組織が成長しない。</li><li>・人材育成・スキル向上ができない。</li></ul>

# 多くの受託ソフト会社の現状

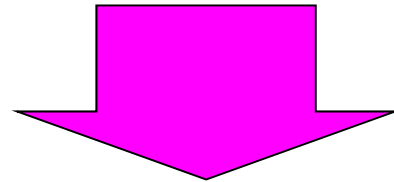


# 問題点と想定される事態

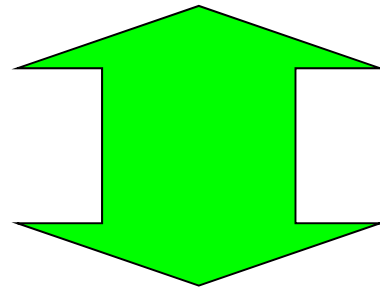
	業界慣行に流される⇒問題点	想定される事態
1	上流工程が担当できないので価格競争になり売り上げ利益がさがってゆく。	低利益、組織の成長の鈍化・停止が起こる。
2	技術者は将来のキャリアや目標を実現する機会を失う。	職場に魅力がなくなり、人材の流出や優秀な人材を採用できないなどの問題が発生する。
3	組織としての自律性、独立性、独自の技術蓄積ができなくなり組織の強みを構築できない。	組織の強みがないため価格競争にさらされ、契約形態も限定された人売り、時間売りに追いやられる。

経営問題への掘り下げ

「一人＝1プロジェクト縛り」



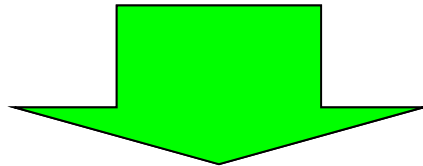
生産性向上≠売上向上



これを打開する仕組み作りを加速

# 経営課題の設定

人や時間の切り売りではなく、成果で対価を得られる組織を確立する。生産性向上が売上に直結するように社員のスキルを集約して再利用可能なものを生み出す。仕事の分業・高度マネジメントを更に加速する。



- ・人月ありきのコスト構造の改革
- ・成果物で対価が得られる組織力の向上
- ・スキルや技術のプロダクト化によるエンドユーザの獲得



# 重点施策【1/2】

## 【組織力の向上】

- ・成果物に責任を持ち、進捗やコスト面での成果を達成できる高度な自律した組織運営を行い、組織として技術を蓄積できるスキルやマネジメント能力を高める。
- ・技術者の教育をシステムティックに行い、経験のない業界や言語、技術要素を扱うプロジェクトに関わる場合でも、技術者を早期に立ち上げられる仕組みを構築する。

## 【企画力の向上】

- ・我々の「強み（組織力）」を顧客にアピールできる企画提案から契約形態の幅を営業と協力して拡大する。


# 重点施策【2/2】

## 【営業力の向上】

- ・ 業務提携や代理店契約などを含めた連携の充実化、プロダクトを主体にしたソリューション提供による身の丈にあったエンドユーザの獲得を行う。

## 【技術力の向上】

- ・ LAMP環境でのスクラッチ開発、組み込み系技術の蓄積とスキル・ノウハウの標準化・部品化への取組み。フルターンキーサービスを見据えた技術力の向上と再利用や技術供与が行えるスキルを獲得する。



結果は毎日の**Challenge**  
の積重ねです。

我々は挑戦し続けます。

「No Challenge No Future」  
挑戦するものだけに未来はある



日本ソフトウェア株式会社