

ITリソースの将来像

自己雇用者 (Independent Contractor) サービス開発

2008年5月8日

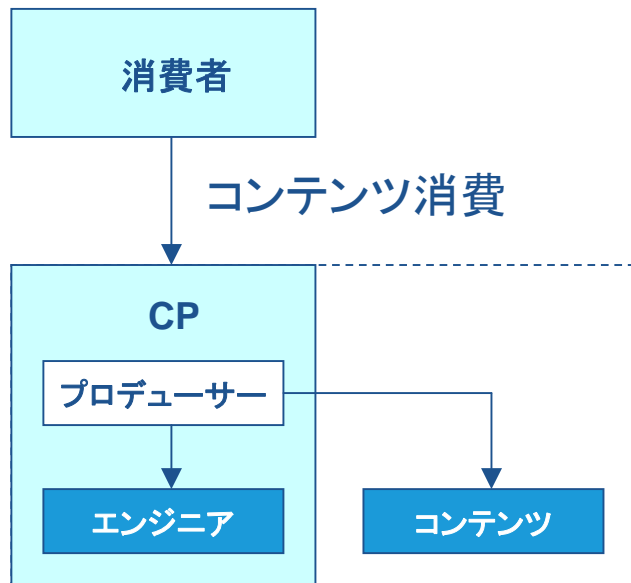
野田 啓一

SFC, Keio University

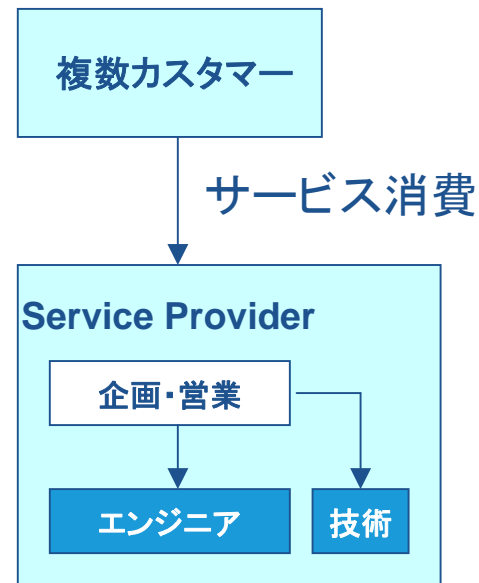
IT業界のサービススタイル

サービススタイルの違い ⇒ 経営者の役目の違い

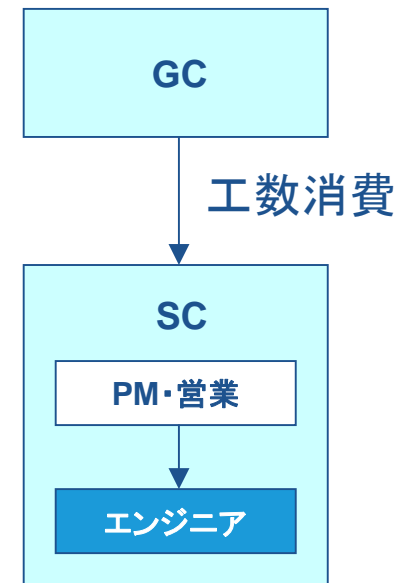
コンテンツプロバイダ



サービスプロバイダ

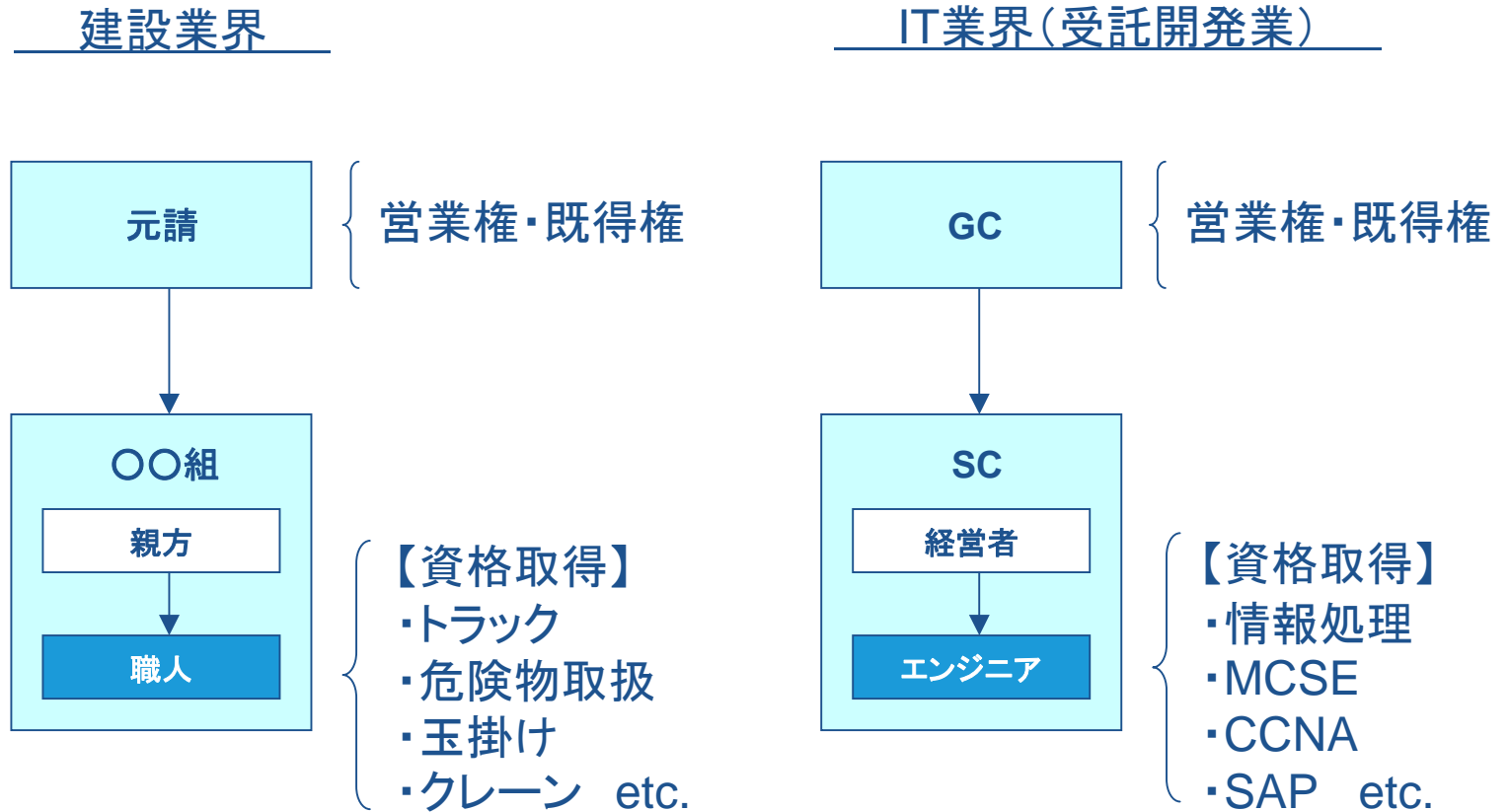


受託開発業



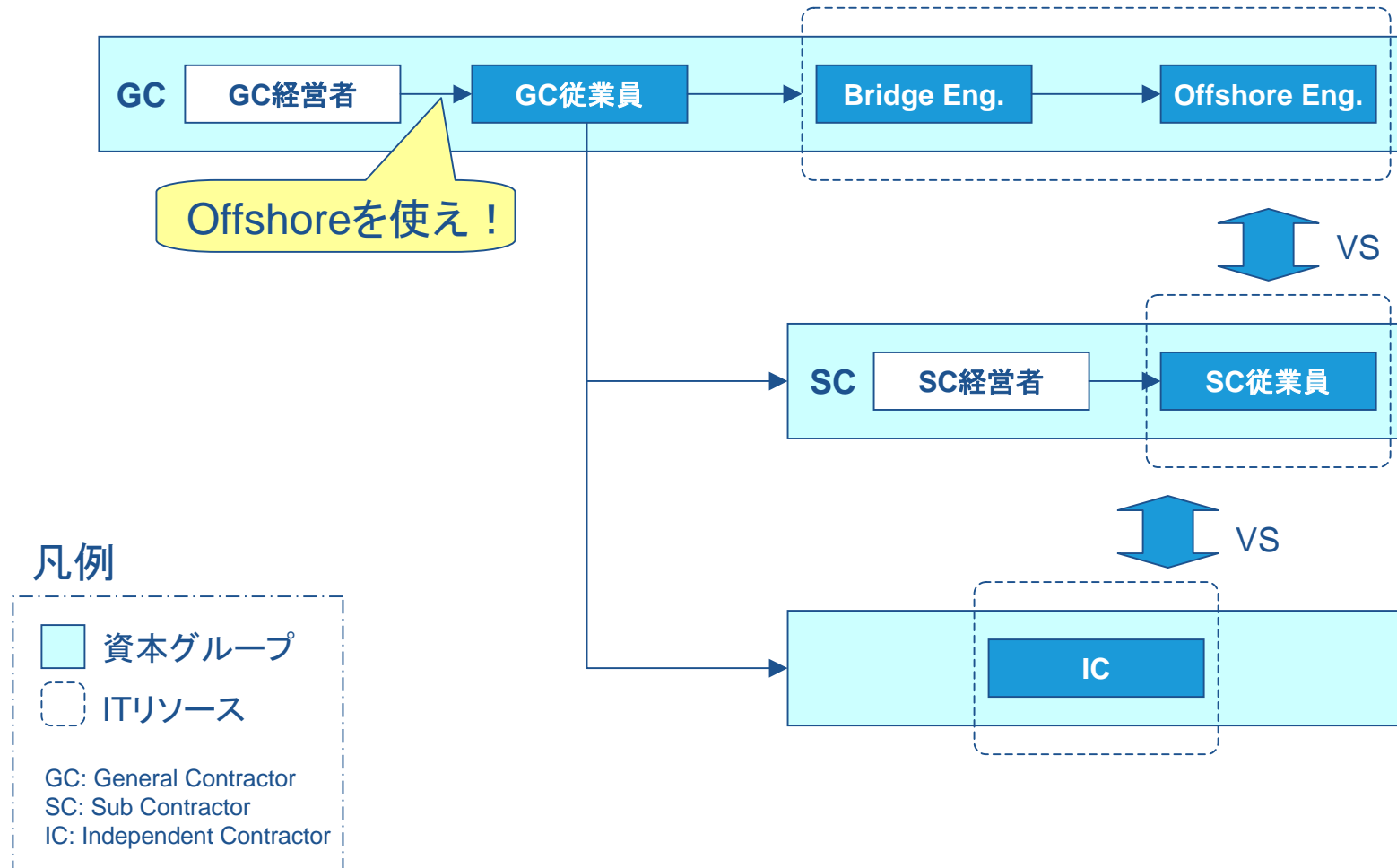
建設業界とIT業界

よく似た構造 ⇒ IT業界の将来が建設業から見える



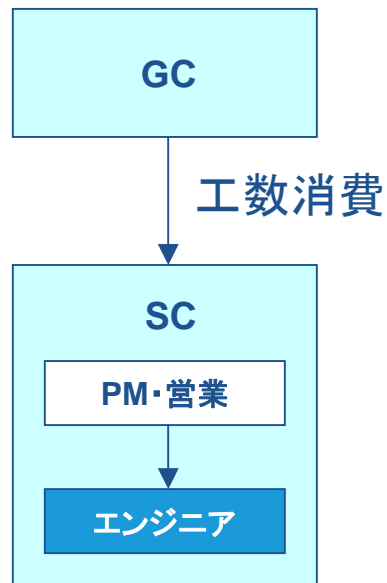
ITリソースのタイプ

Contractorタイプ別ITリソース構造

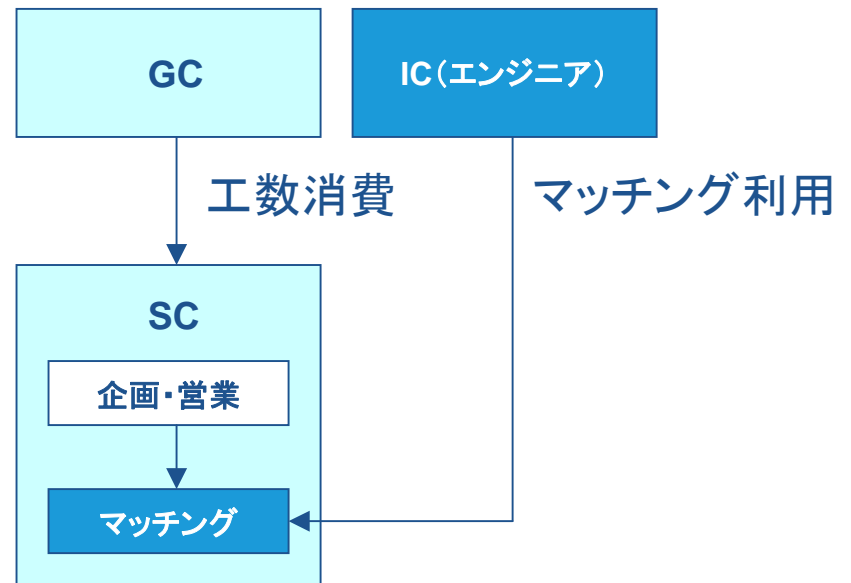


人材サービス ⇒ マッチング技術(情報提供技術)が鍵

受託開発業



人材サービス業



IT業界では、これまでソフトウェアハウスといわれる零細企業からスタートし徐々に規模を拡大する企業が大半でした。業態としては受託開発業務です。最近では、受託開発ソフトウェアハウスの経営は困難と認識しています。

(理由1)

キャッシュフローが厳しい。人材への支払いが現金回収より先になり検収サイクルも数ヶ月となるため現金の持ち出しが大きくなります。結果、経理上の利益はでていてもキャッシュがないため常時経営は苦しく、銀行借入等でまかない、その分の金利支払い負担も増大する悪循環体質です。

(理由2)

情報漏えい防止の観点から情報の持ち出しが困難となり、その結果顧客が人材を常駐させようとします。人材常駐させることは、自社に対する将来性を期待できず、ソフトウェアハウスに就職したエンジニアの自社に対する愛着を失い、人材流出につながります。自社に残る人材は比較的能力の低い人材になり、年数経過と共に会社自身が能力の低い集団へと変遷していきます。

(理由3)

大規模システム開発でソフトウェアハウスのプロジェクト管理能力を発揮できる案件はでオフショア開発で代替されるようになりました。残る案件は小規模で組織力より個人の能力に依存します。

人材サービス業

ソフトウェアハウスの経営者がエンジニアとして優秀であるのに対し、人材サービスの場合は営業として優秀である必要があると思います。安定した高単価の顧客を得るための営業努力、および人材を獲得するために学校や職安などへ足を運びます。ネットで人材マッチングする企業もありますが、そこまでネットの検索ランキングをアップするには相当の競争があります。

一方、人材はIC (Independent Contractor) 化が確実に進んでいます。

企業に対し

- ・終身雇用の疑問(企業側も正社員を制限)
- ・中間マージン(福利厚生費、接待交際費、管理職の給与など)の疑問
- ・責任の疑問(長時間労働、責任だけの役職)

など疑問を持ち人材サービスなどで契約社員へと転身します。

人材サービスの場合、キャッシュフローは良いです。基本的に毎月検収でき持ち出しが少なくなります。また、実質的に瑕疵担保責任の義務から解放され損失がなくなります。

利益を考える上で大きいのは損失をなくすことです。5%の利益(受託開発でまともな業績の企業)では1人1年間に1000万円の売上げで50万円の利益ですが、仕事の注文が得られないあるいは瑕疵責任により正社員に対し1ヶ月間売上げがあげられないとすれば損失は50万円以上になり1年の利益が消し飛びます。人材サービスの場合、受注できない分は個人に転嫁されるので損失は発生しません。

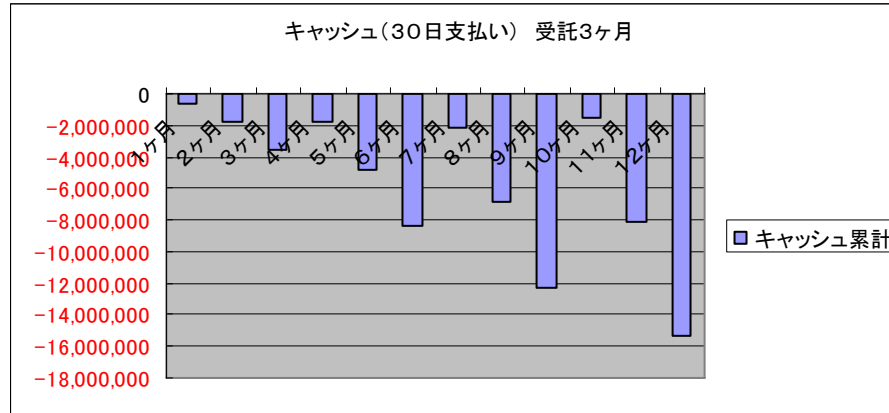
人材サービス業は、良い企業とのパイプを持てる者の権利ビジネスであり人材確保の手段を構築できればリスクのない安定成長が見込める業種といえます。

キャッシュフローの違い(1)

同一売上、同一利益でキャッシュフローをシミュレーション

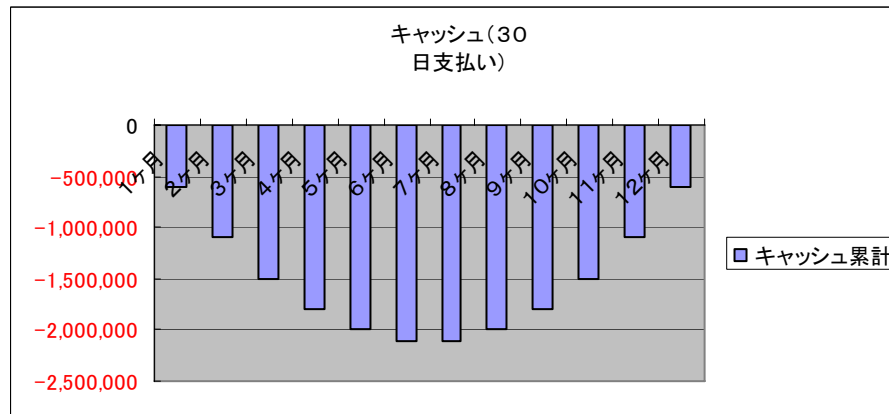
受託開発業

検収サイト: 3ヶ月
支払サイト: 30日



人材サービス業

検収サイト: 1ヶ月
支払サイト: 30日

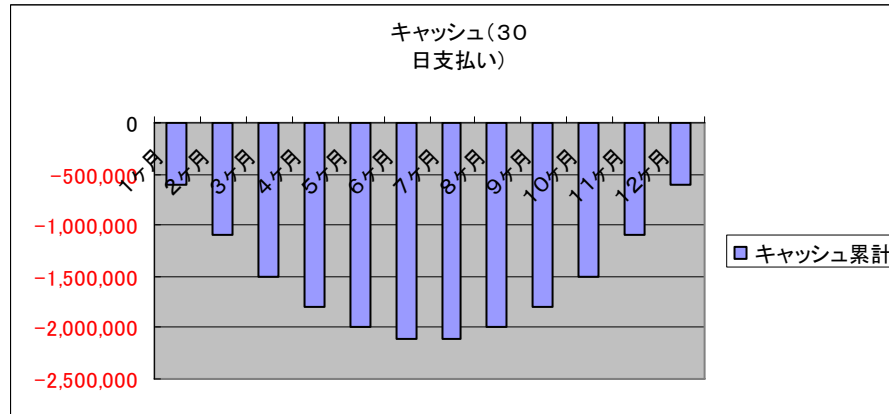


キャッシュフローの違い(2)

同一売上、同一利益でキャッシュフローをシミュレーション

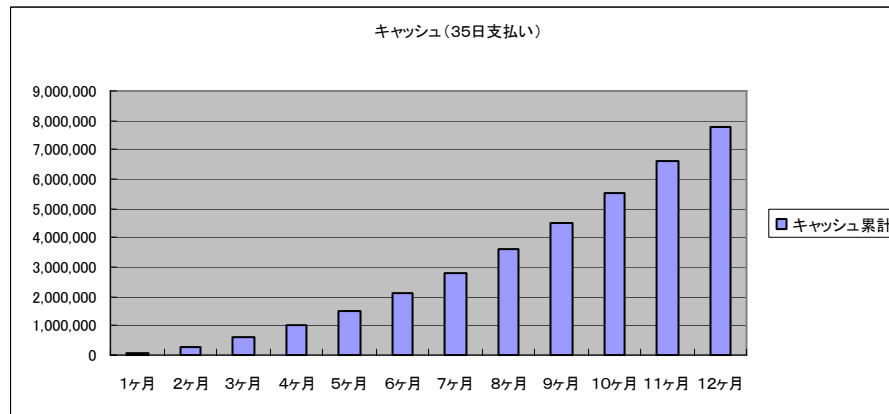
人材サービス業

検収サイト: 1ヶ月
支払サイト: 30日

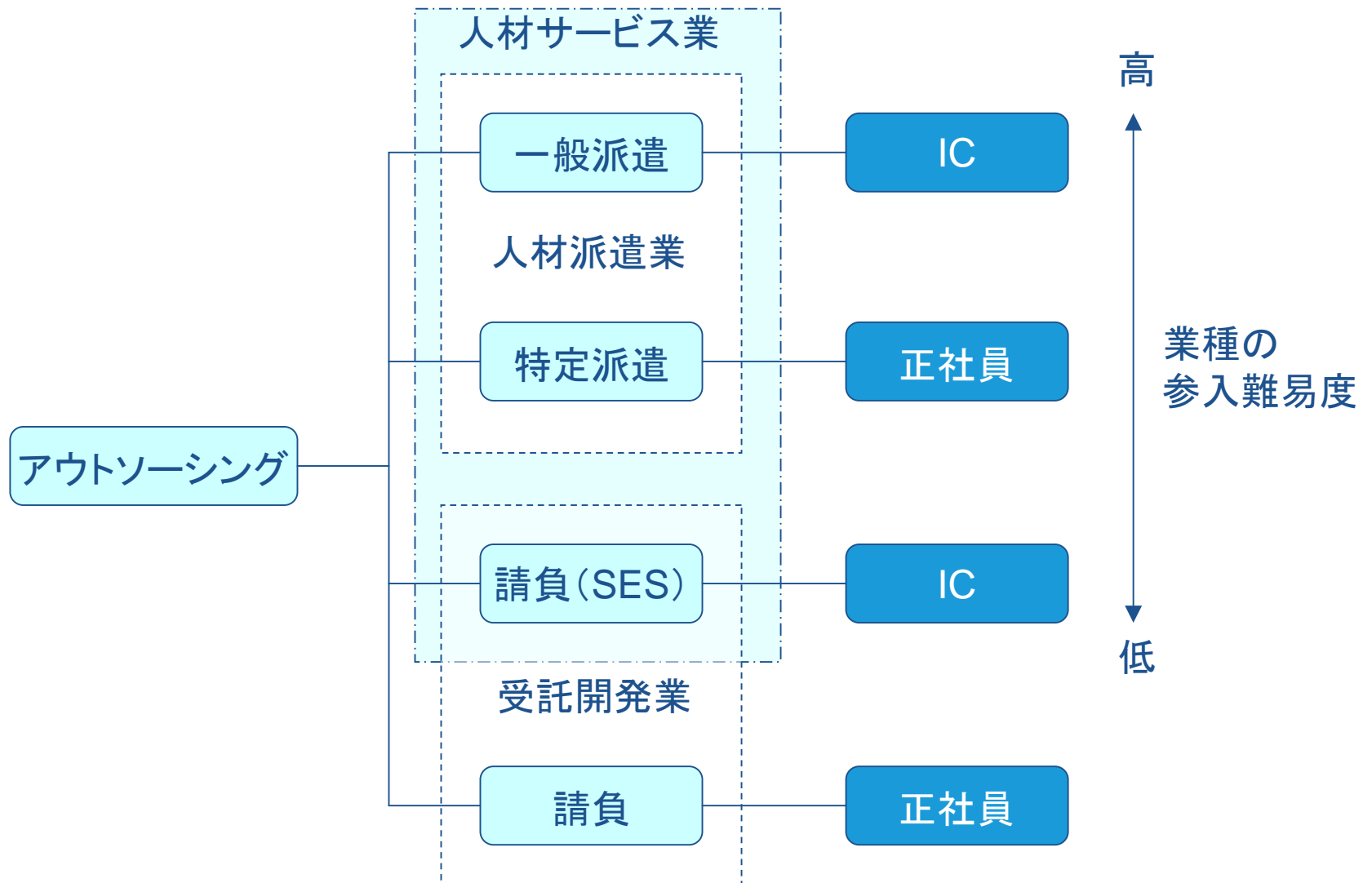


人材サービス業

検収サイト: 1ヶ月
支払サイト: 35日



人材サービス業の契約形態

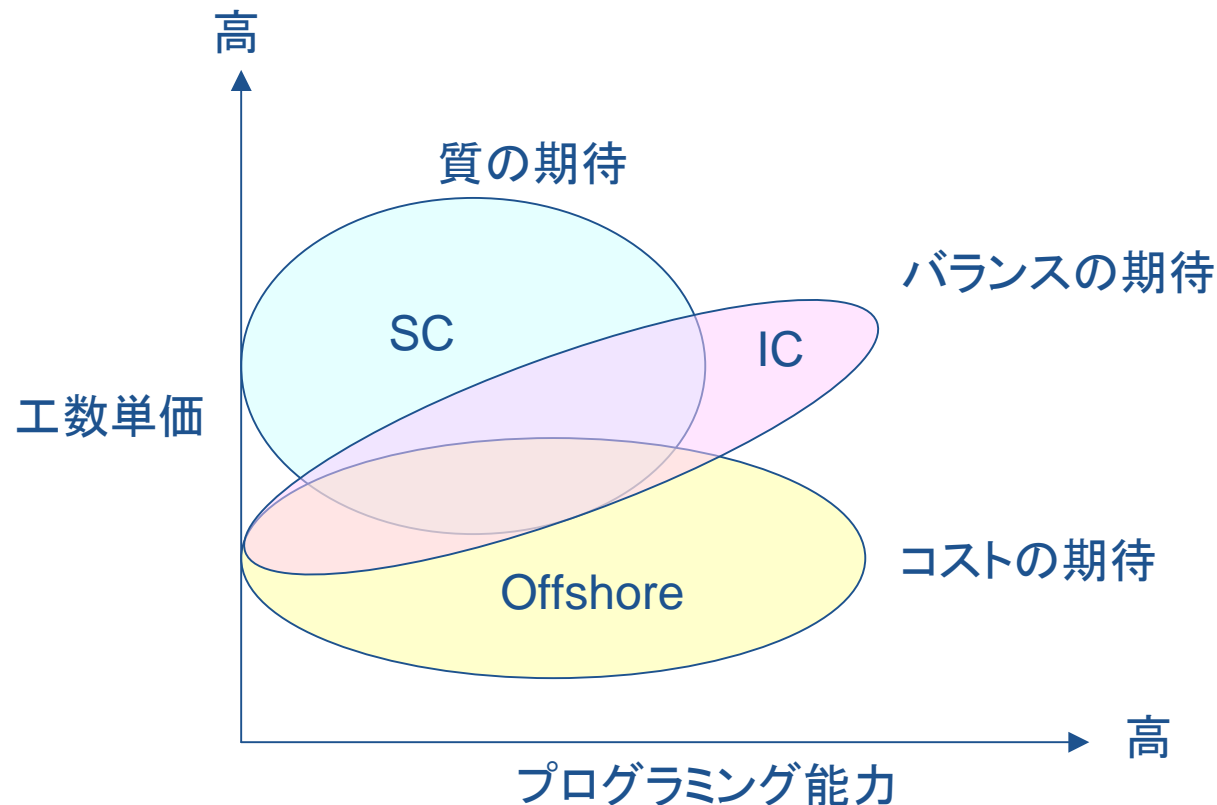


人材サービス業の分類(IT業界)

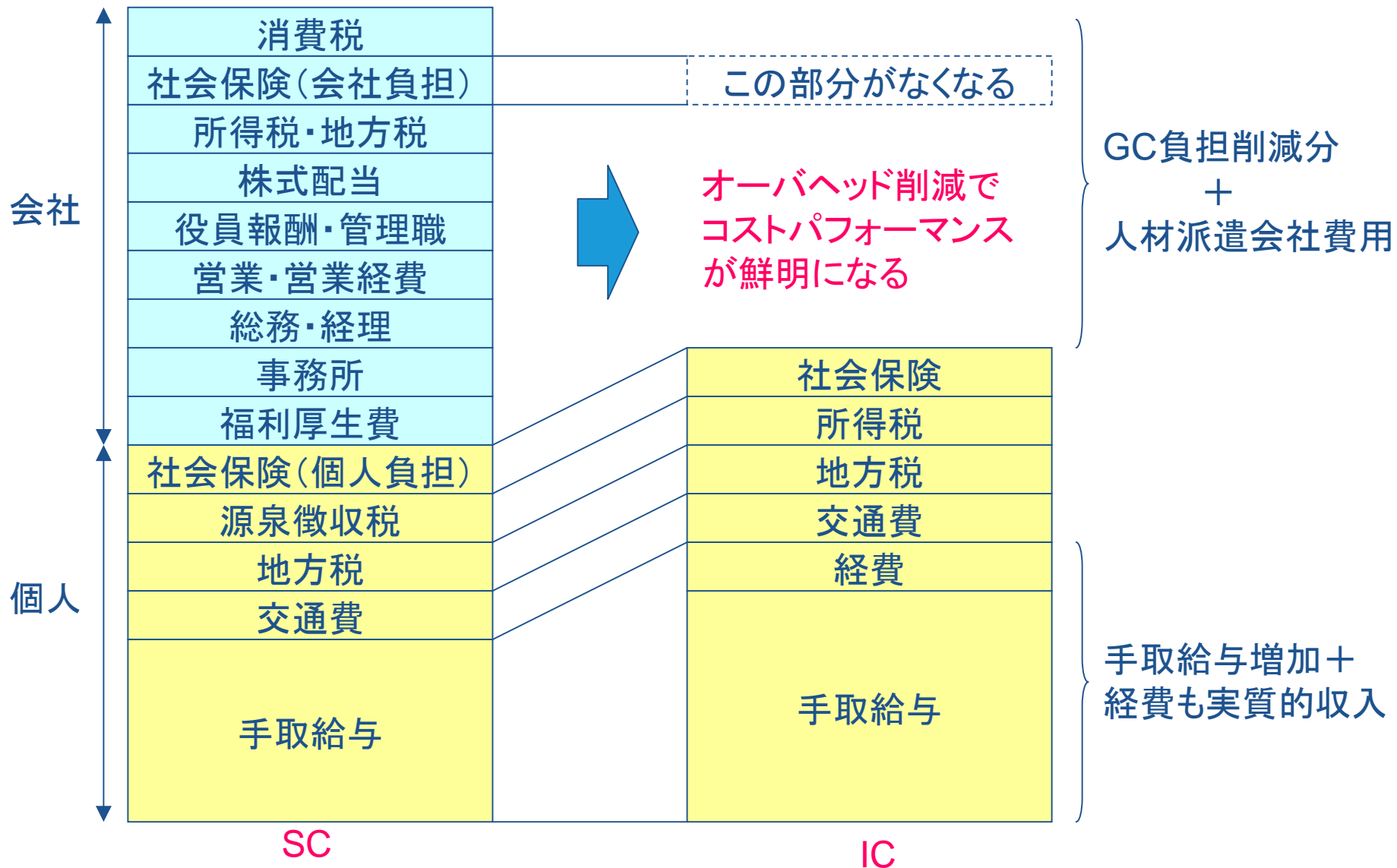
- ❖ 人材募集
 - 求人広告
 - 自社媒体保有
 - 他社媒体利用
 - インターネット求人広告
 - 自社媒体保有 ⇒ 利益率は高くなる
 - 他社媒体利用
- ❖ 人材育成
 - 未経験者教育(初級プログラマ) ⇒ 利益率は高くなる(信用リスクも高い)
 - 専門職教育(SOX法エンジニア) ⇒ 利益率は高くなる
- ❖ 付加価値サービス
 - 税務相談
 - 起業相談
 - 健康相談
- ❖ エージェント費用
 - 明瞭(売上の一律15%など)
 - 不明瞭(個別に相談)

ITリソースの特徴

ICは工数単価とプログラミング能力の相関が高い
⇒GCにとって、コストパフォーマンスのバランスが良い
⇒ICにとって、技術力の対価が明確（インセンティブ向上）



ICの収入構造



❖ Offshore

- 低コスト
- エンジニアの大量供給

❖ SC

- 品質の期待
- 瑕疵担保責任
- エンジニアの安定供給

❖ IC

- 品質・量・コストのバランス
- コストパフォーマンスの透明性

❖ Offshore

- 中国はコスト高へ
- 更なる低コストを求めて⇒ベトナムなど

❖ SC

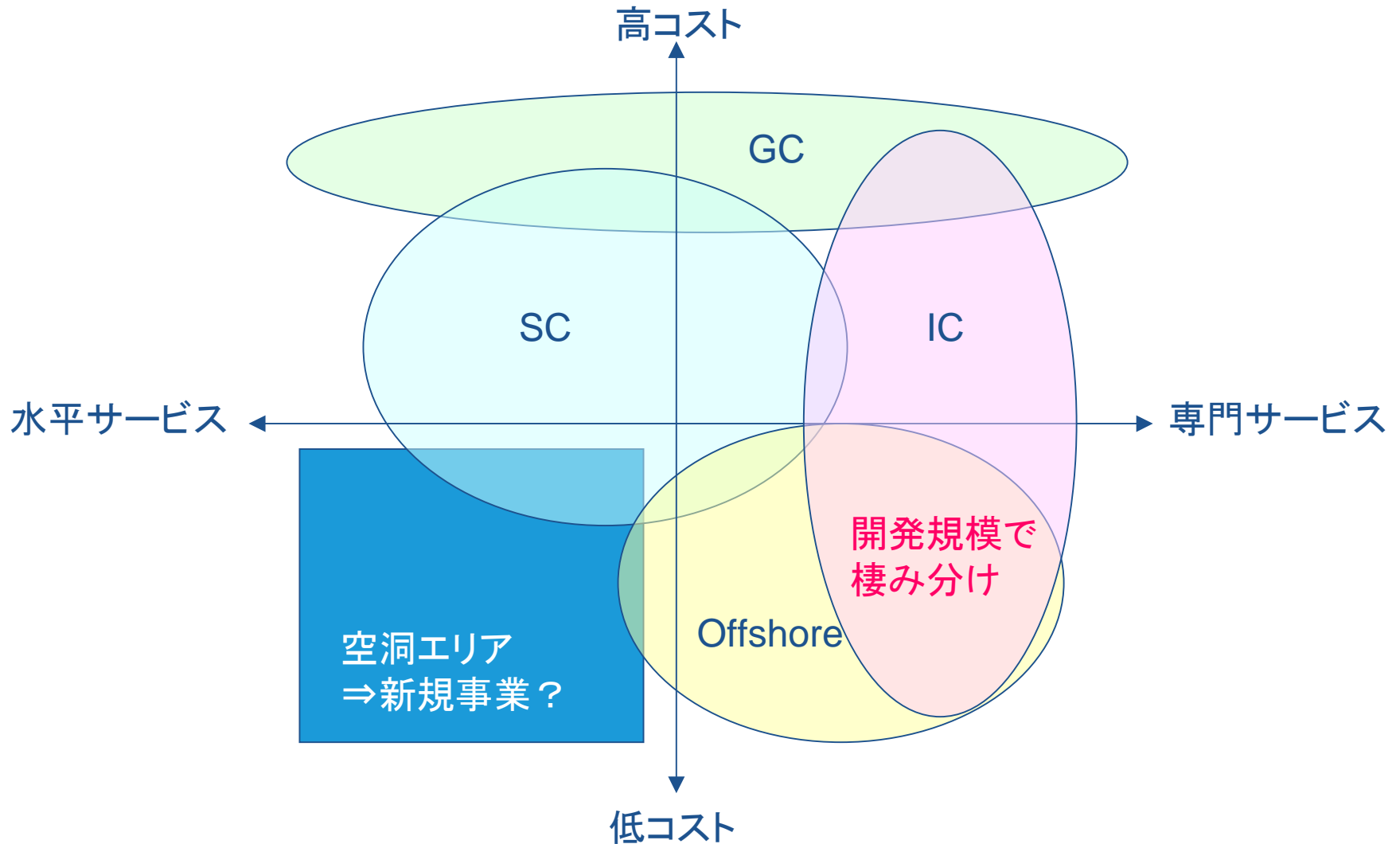
- コスト面ではOffshoreが有利
- 透明性ではICが有利
- おまかせスタイルで生き残り(便利屋)

❖ IC

- 専門特化
- コミュニケーション能力を重視
- オフショア代替可能分野は低コスト化

ITリソースの棲み分け

水平サービスと専門サービスの棲み分け



❖ SCのフラット化

- パフォーマンスの格差がなくなるまで調整が進む
- 国内SCはMAX5%利益

❖ ICの多様化(スキル、年齢、勤務形態、国籍)

- マッチング技術の高度化により、コストパフォーマンスの相関が高まる⇒IC利用促進
- ICの多様化を支援するサービスの拡大

ICの業界比較

❖ 弁理士など以前からの業種

- 国家資格を持っている(資格がなければ始められない)
- 協会に加入している
 - 信頼の確保
 - 営業情報入手
 - 報酬の制度化
 - 互助会や共済制度へ任意加入

❖ IT業界

- 国家資格はあるが、取得の魅力は薄い(資格がなくても始められる)
 - 技術革新の速度に資格が追いつかない
 - SAP、CCNEなどの民間の資格は魅力的。高額出費を要する
- ICを対象とした協会は存在するが、知名度は低い
 - 生活支援保険、会社設立支援、税務相談、不動産紹介、勉強会など
- 協会未加入者がほとんど
 - 営業情報はエージェント、インターネットまたは自身の人脈
 - 報酬は市場原理に依存
 - 生活リスクを保障する制度がない

IT業界の資格例(SAP)

❖ SAPを取得すると

- 専門特化した資格であり、一般ではできない職種に参加可能
- 単価UPが期待できる
 - 企業間では90万の単価の人が150万の単価になるケースも存在

❖ SAPを取得するには

- SAPのトレーニング参加
 - 参加費は120万円程度
 - 期間は20日間程度
- SAP認定コンサルタント制度 資格試験
 - 試験費用は5万円程度
- 資格の有効性
 - カテゴリーとバージョンに依存
 - バージョンが上がれば資格は古くなる

資格取得を支援できる
サービスがあれば
ICおよび人材サービス企業の
収入UPへ

ICの多様化を支援するサービス

将来、IC関連新規サービスの開発が期待される

【IC採用企業向け】

❖保障サービス

- 代替エンジニア保障
- 経歴保障

❖保険サービス

- 瑕疵担保責任保険
- セキュリティ保険

【IC向け】

❖在宅勤務支援サービス

- 開発環境提供
- セキュリティ管理
- コミュニケーションツール

❖健康支援サービス

- 勤務時間管理
- 健康診断サービス
- 健康アドバイス

❖生活支援サービス

- ミニ保険(小額短期保険)
- 金融サービス

ありがとうございました。

Thank You !

野田 啓一 (Keiichi NODA)

SFC, Keio University