

Beyond the System Integrator

変化の潮流を乗り越え、次世代の価値を
創造するための成長戦略 (2025-2035)



結論：SIerモデルの終焉と、価値創造の源泉の完全な移行

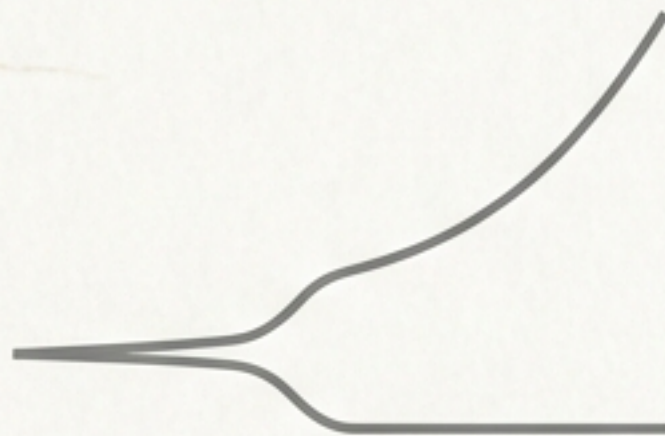
過去

従来の労働集約的なシステムインテグレーター（SIer）モデルは構造的に終焉を迎えつつある。



現在

市場はレガシー（停滞）と新領域（急成長）に完全に二極化している。

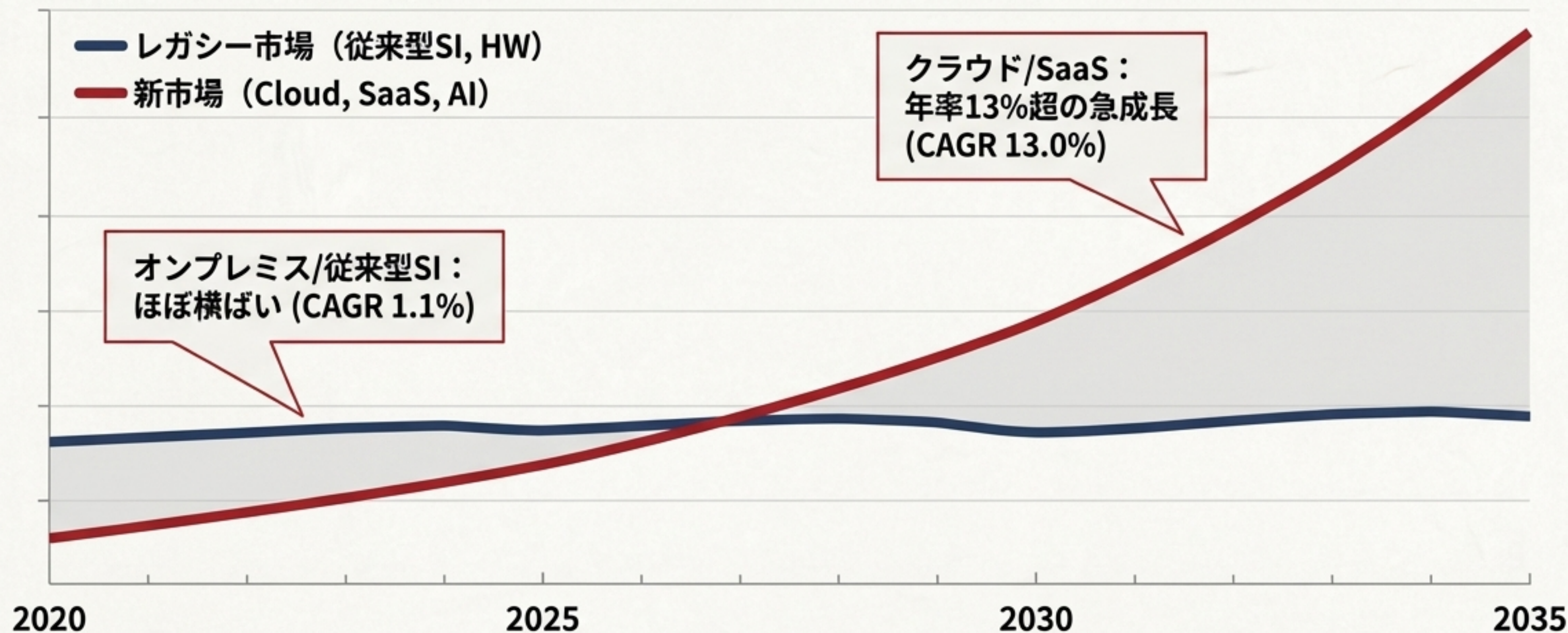


未来

企業の将来は、クラウド、SaaS、AIを核とする事業へ、いかに迅速に移行できるかにかかっている。

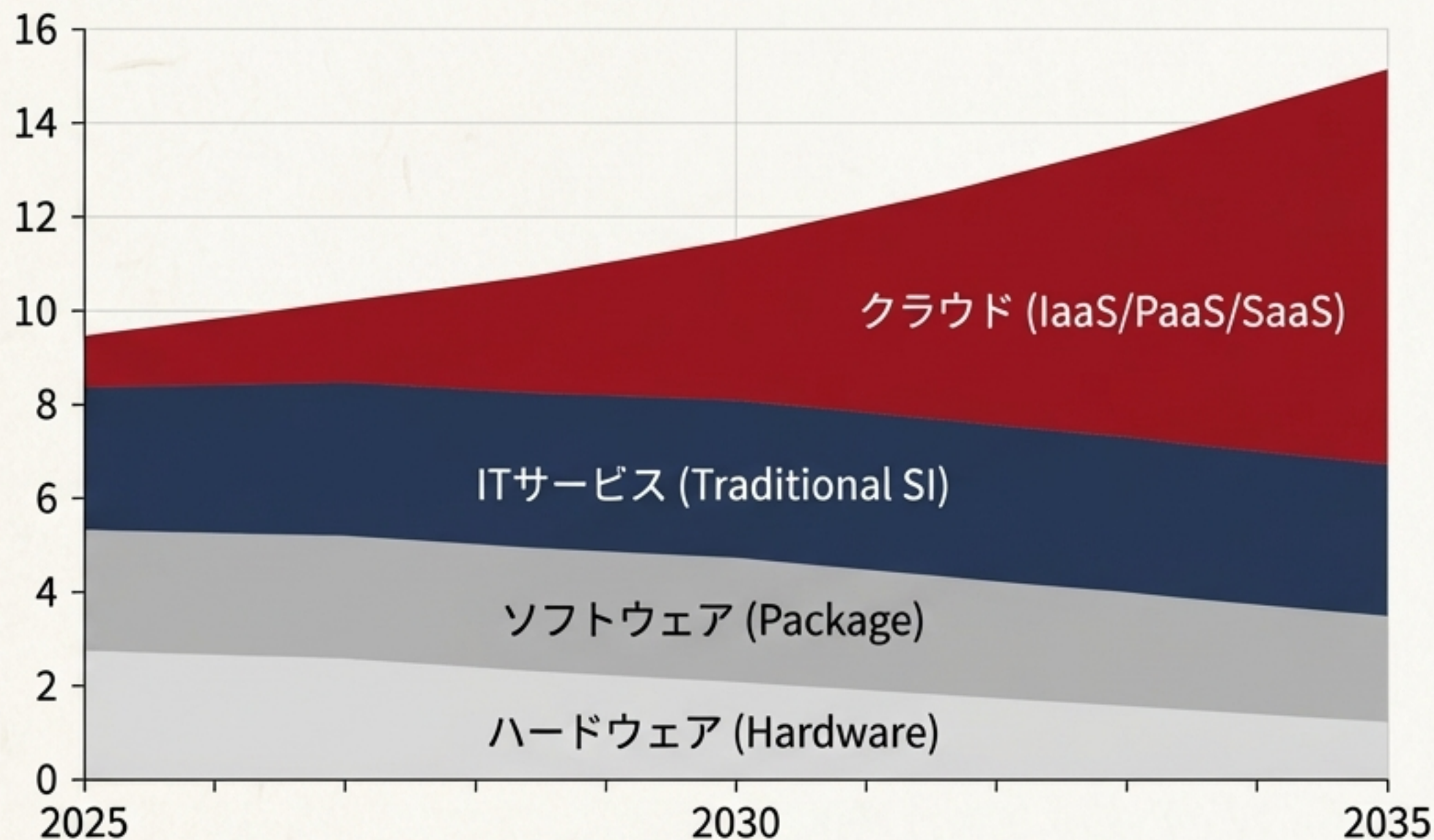


市場の二極化：もはや後戻りできない構造変化



全体の緩やかな市場成長という数字に、もはや意味はない。自社の事業がどちらの曲線に乗っているかが全てである。

成長の牽引役：クラウド/SaaS市場は2035年に15兆円規模へ



クラウド市場
CAGR (2025-2035): **13.0%**

従来型SI市場
CAGR (2025-2035): **1.1%**

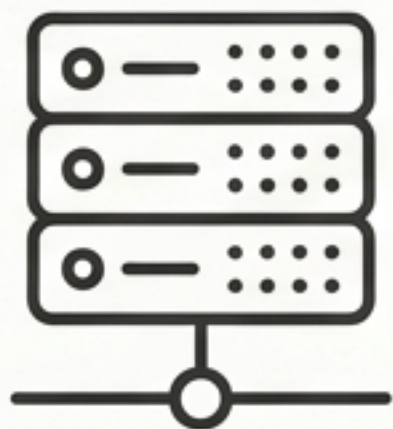
2035年予測市場規模:
クラウド: **15.0兆円**
従来型SI: **6.8兆円**

2035年には、クラウドがITサービス・HWを上回る最大のセグメントとなる。これは業界の新たな中心である。

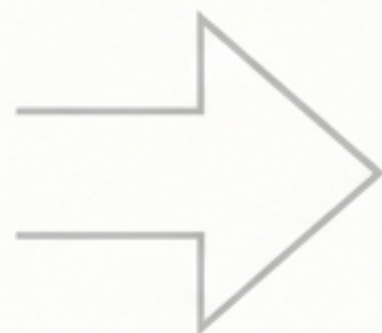
顧客が求めるのは「納品物」ではなく「ビジネス成果」

過去

システムという『モノ』



- 御用聞き
- 請負業者
- 機能提供



未来

ビジネス上の『成果』

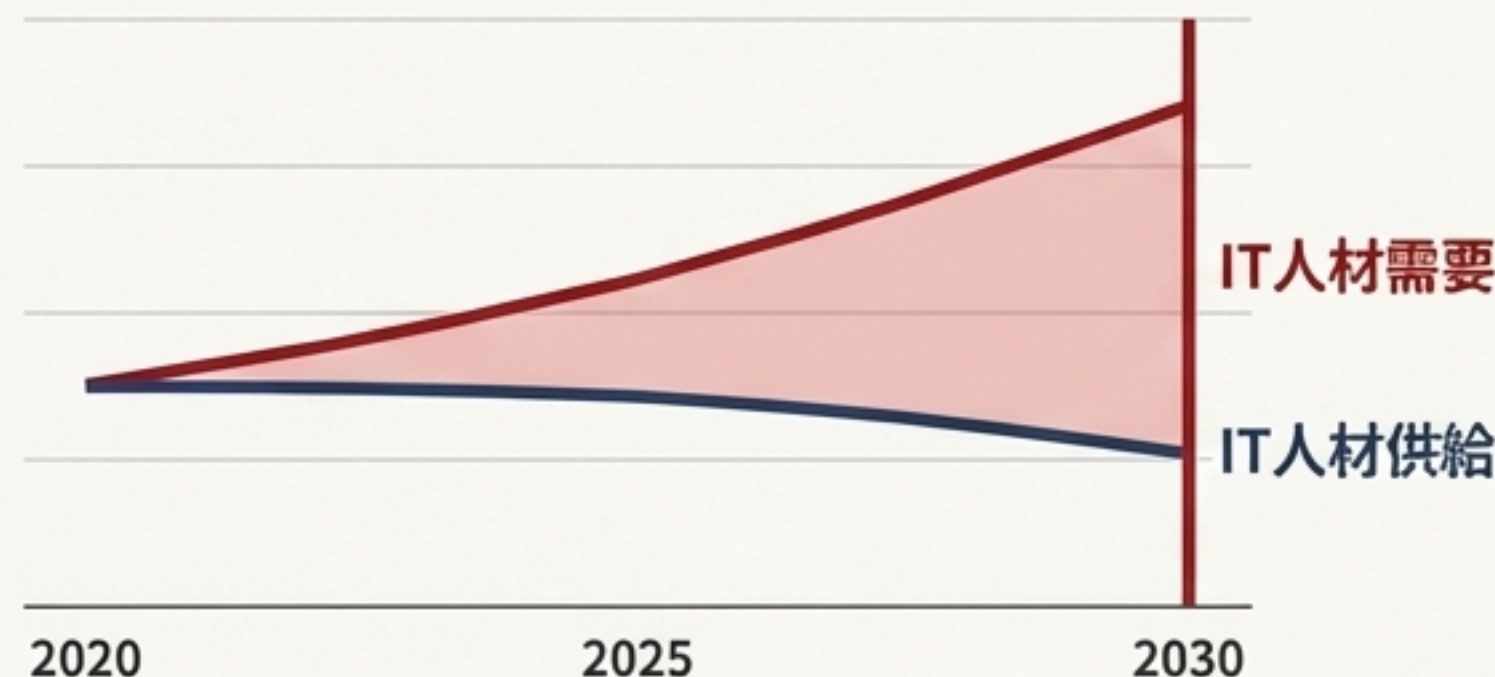


- 共創パートナー
- 伴走者
- 価値提供

IT内製化とSaaSの普及により、顧客はもはや「作る」ことに対価を払わない。
「工場のダウンタイム15%削減」や「顧客LTVの10%向上」といった、測定可能なビジネス成果にこそ価値を見出す。

最大の障壁：構造的なデジタル人材危機

▲約80万人



量的不足

2030年に最大で約79万人のIT人材が不足。
(Source 1)

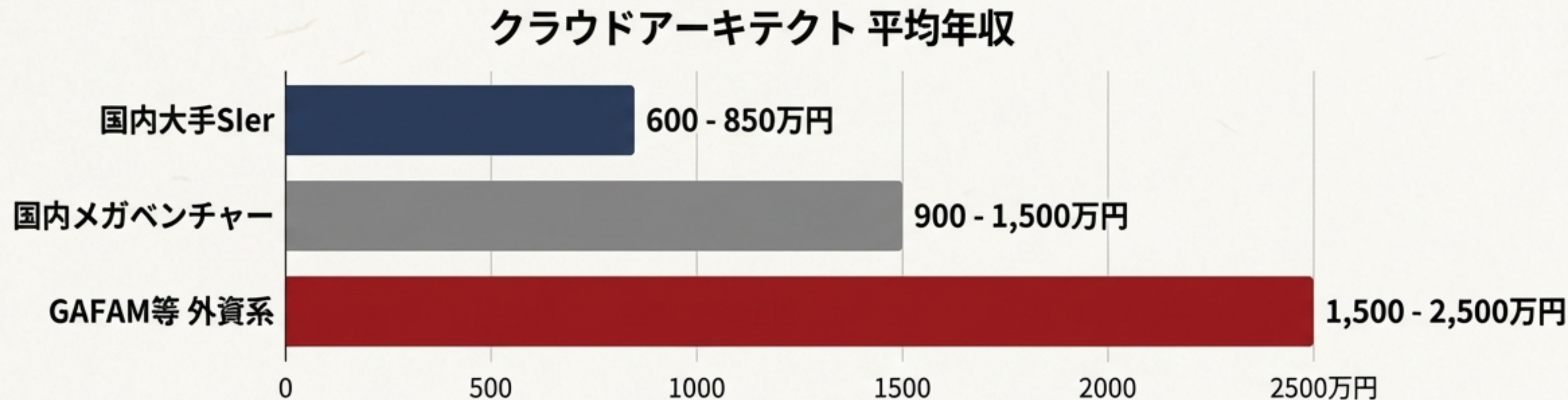
質的欠如

AI、データサイエンス等の「先端IT人材」が特に枯渇。2030年には約55万人が不足する一方、「従来型IT人材」は約10万人過剰になる。
(Source 45)

全ての成長戦略は、この人材危機という名の「巨大な壁」に阻まれる。これは単なる採用の問題ではない。

なぜトップタレントを獲得できないのか？ — 圧倒的な報酬格差という現実

GAFAMやWeb系企業の報酬は、国内Sierの**2倍から3倍**に達する。

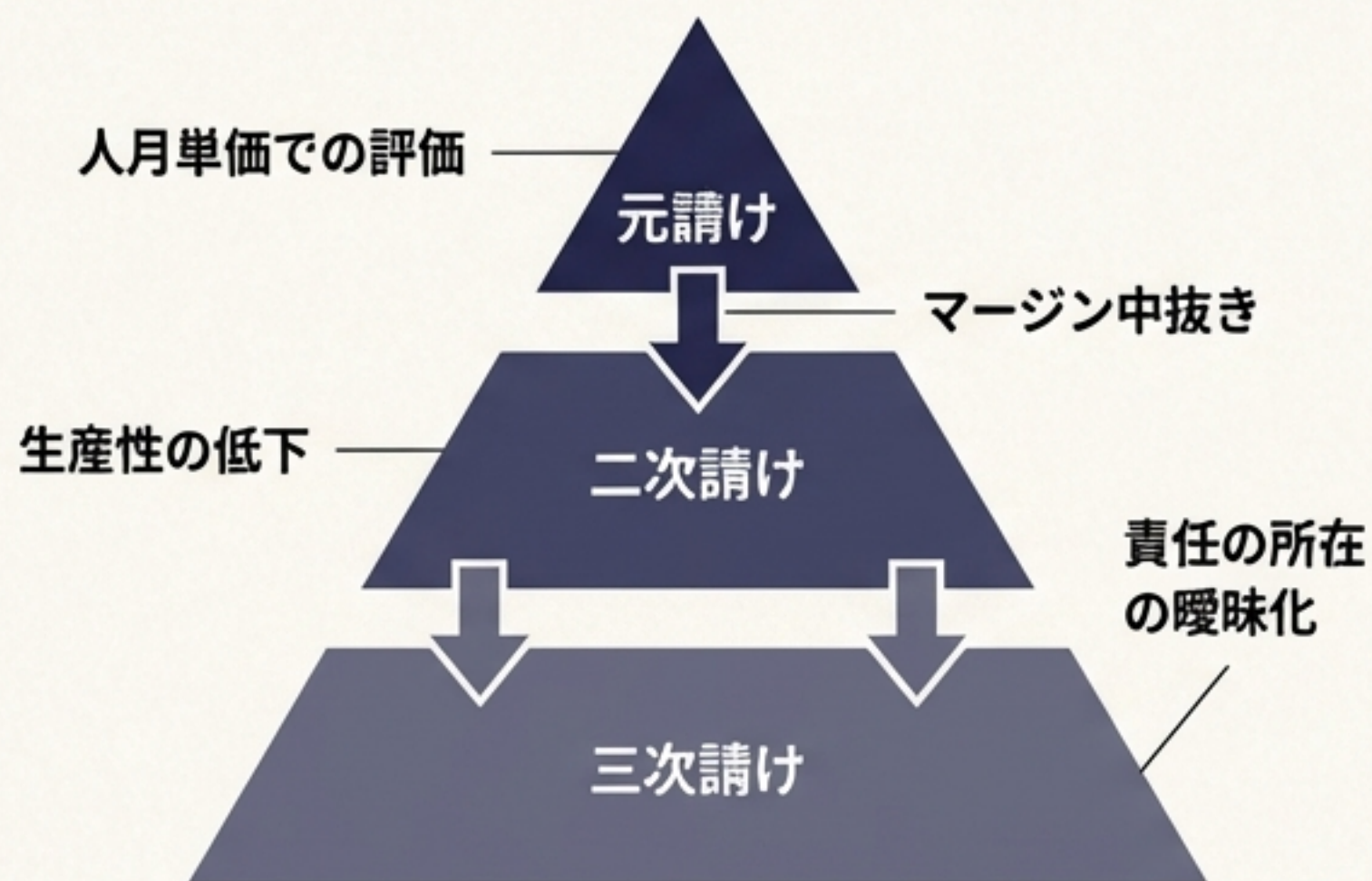


この格差は、事業構造の問題である。

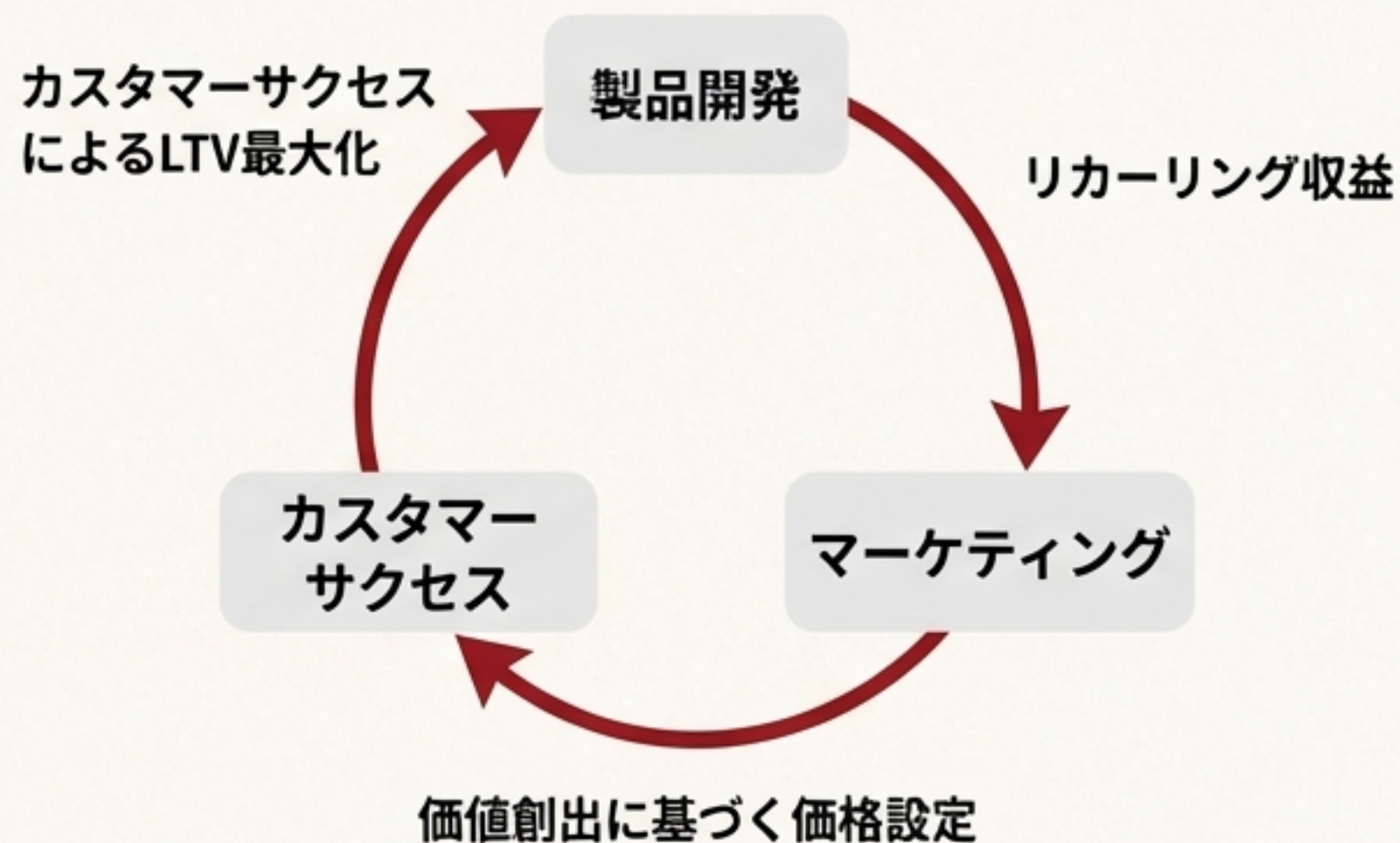
低収益なビジネスモデルが、競争力のある報酬の支払いを不可能にしている。

低収益性の源泉：「人月単価」と「多重下請け構造」という罠

Slerモデル



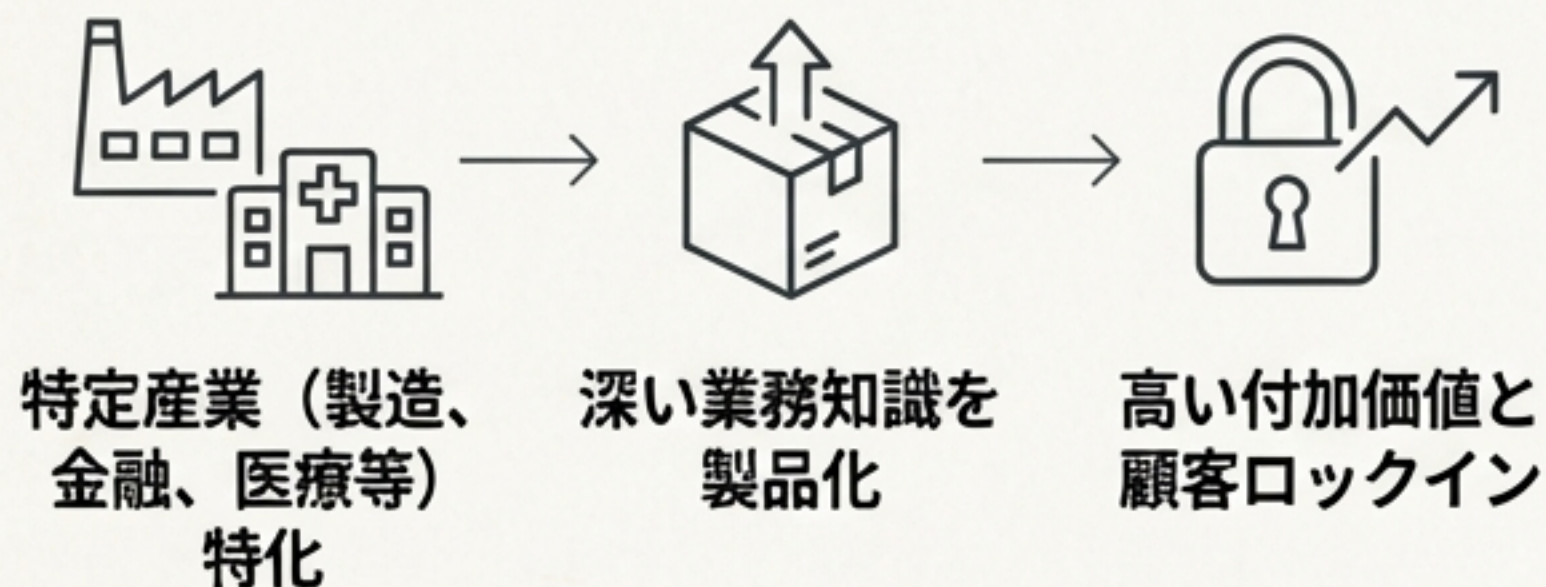
SaaSモデル



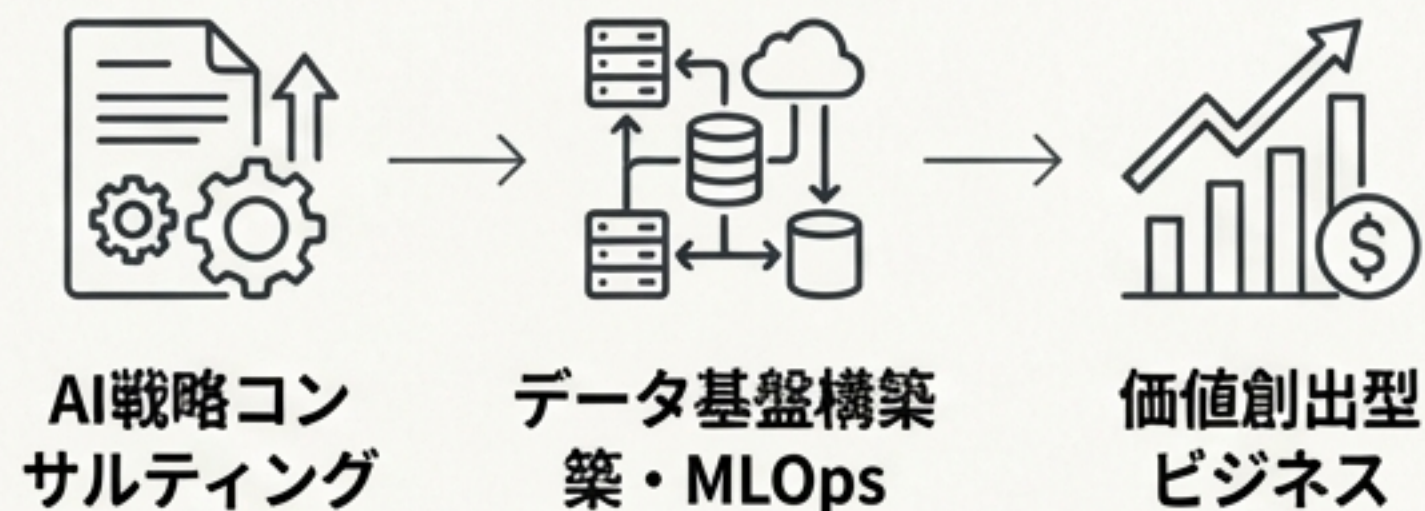
従来型ビジネスモデルそのものが、低賃金・低生産性を生み出す構造的欠陥を抱えている。

最大の事業機会：「Vertical SaaS」と「AIによる変革支援」

Vertical SaaS



AI変革支援



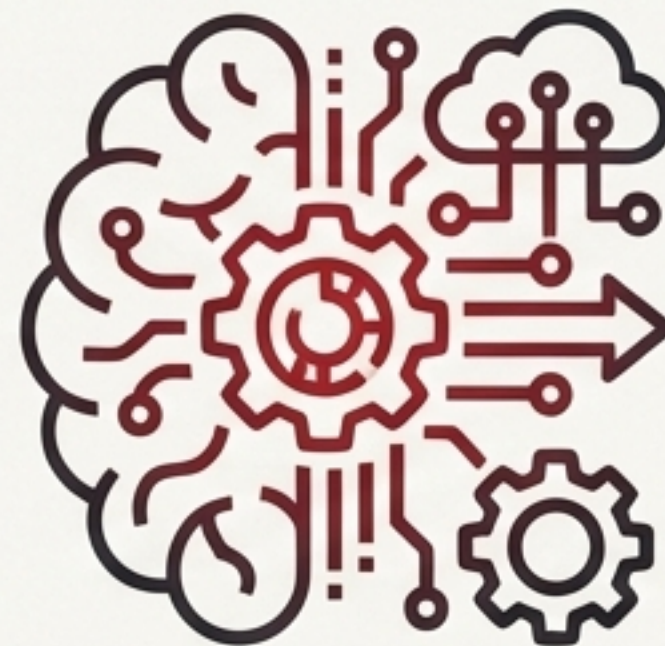
これらは「人月モデル」から脱却し、創出した価値に基づく価格設定（Value-based Pricing）を実現する最大の好機である。

AIがもたらす破壊と創造：Sierビジネスの終焉と新たな価値の源泉



人月モデルの崩壊

- コード生成の自動化により、開発生産性は30-50%向上
- 投下時間での課金モデルは正当性を失う

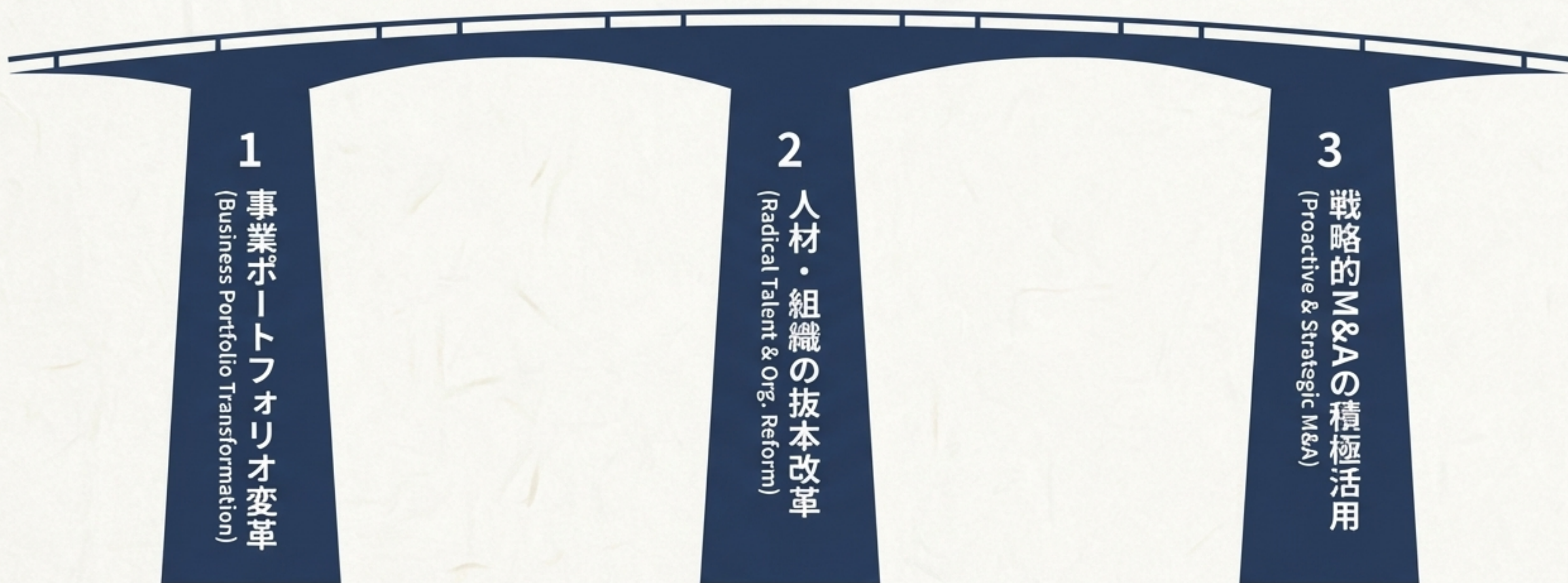


新たな高収益事業の創出

- AI組込型ソリューションの提供
- 高付加価値なAI戦略コンサルティング
- 日本の生成AI市場は10年で約33倍に成長 (Source 44)

AIは脅威であると同時に、自らを変革する企業にとっては最大の武器となる。

未来を勝ち抜くための三位一体の戦略



この3つの戦略は、個別にではなく、一体として断行されなければならない。一つでも欠ければ、変革は成功しない。

戦略① 事業ポートフォリオ変革：「キャッシュ・カウ」と「成長エンジン」の分離



Key Performance Indicator

全社売上に占めるリカーリング・レベニュー比率

現状: 15% → 5年後目標: **50%**

戦略② 人材・組織改革：「戦時レベル」の投資と制度改革



即時 (Immediate)

年功序列的な報酬体系の完全撤廃。職務（ジョブ）と市場価値に基づいた報酬制度へ移行。



1年以内 (Year 1)

既存社員に対する大規模なリスクキャリングプログラムの断行。「先端IT人材」への転換を支援。

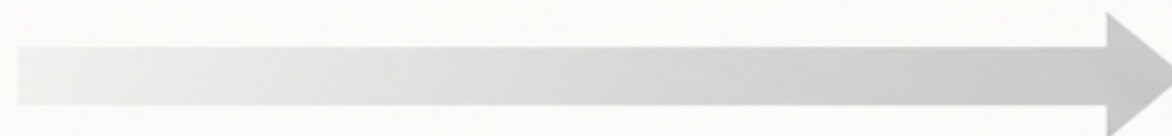


継続 (Ongoing)

トップタレントを獲得・維持できる、権限委譲とリスクテイクを許容する組織文化の醸成。

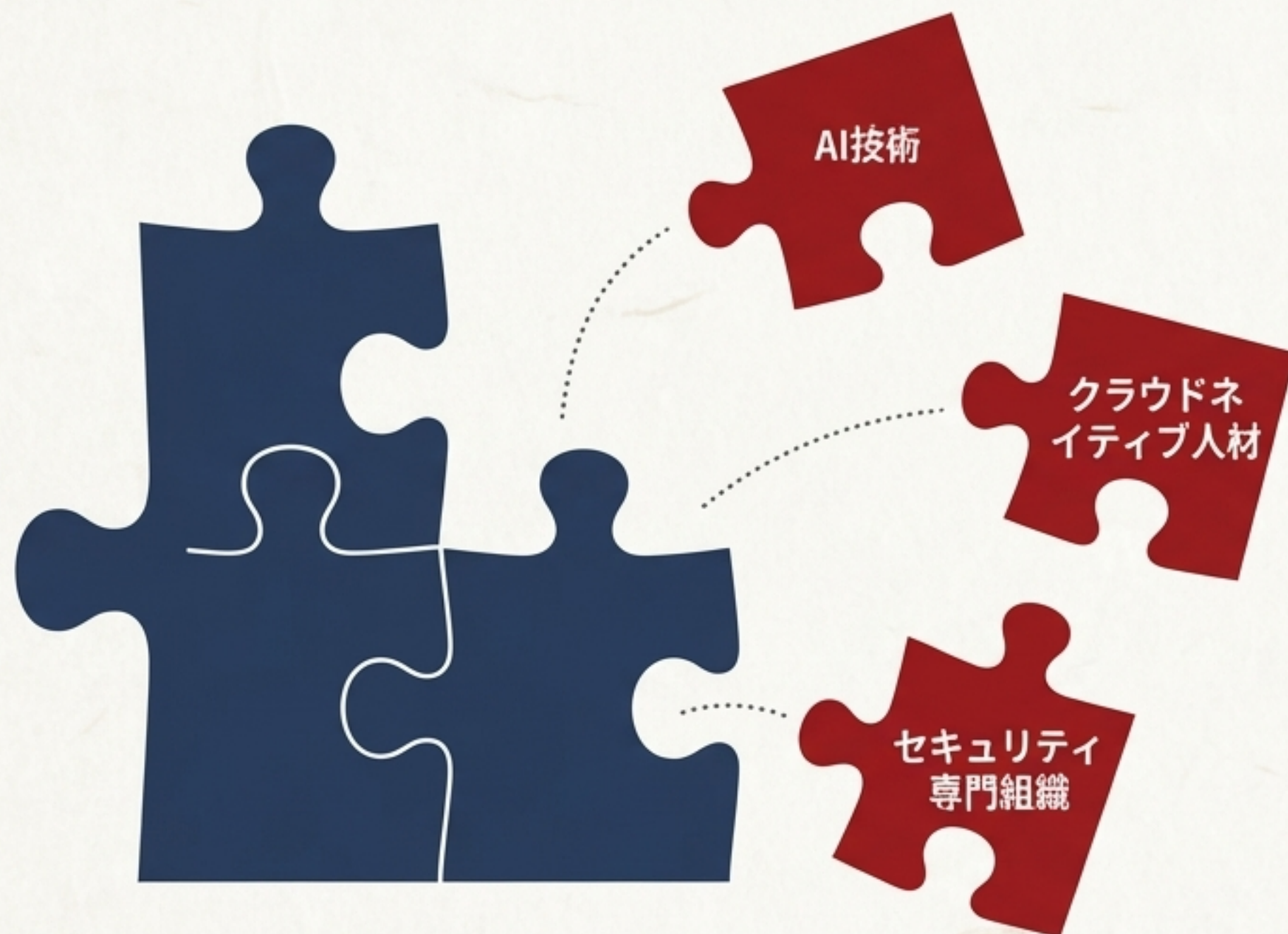
Key Performance Indicator

主要デジタル職種における離職率

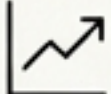


現状: 10% → 3年後目標: **5%以下**

戦略③ M&A・アライアンス：時間を買うための非連続なケイパビリティ獲得



Key Actions

-  AI、クラウド、セキュリティ分野において、優れた技術力や人材を有するスタートアップを積極買収。
-  優秀なエンジニア組織を一体で獲得する「アクハイヤリング」を本格化。
-  自社に欠けている能力を迅速に獲得し、市場機会を逃さない。

Key Performance Indicator 年間M&A実行件数

 目標: **3~5件** (数百億円~1,000億円規模の投資枠)

「Sler」からの脱却。 未来は「ビジネス変革パートナー」にある。

左の道: 管理された衰退 (Managed Decline)

人月モデルに固執し、
緩やかに市場から退場する道。

右の道: 持続的な成長への 唯一の道 (The Only Path to Sustainable Growth)

痛みを伴う変革を断行し、
顧客のビジネス成果に貢献する
パートナーとして生まれ変わる道。

この変革は容易ではない。しかし、未来の市場で勝ち残るためには避けて通れない。
本提言が、その挑戦に向けた羅針盤となることを確信する。