



能力開発・診断・採用段階におけるアセスメント

演習ソフトウェアの開発提案書 Draft ver1.0

Assessment of HumanResource Project on SQL Server2005

2016年10月1日

SOCIAL-INFOKNOWLEDGE.COM

池田 貴光



## 開発目的

人材アセスメントは[適正・人物傾向・潜在能力評価]を標準化された手法で科学的で客観的な側面から対象の人物を測定することでその人物像を正確に測定して、雇用のミスマッチと潜在能力を測定して自己の能力を活かして会社に定着して長期的に働くことを実現する測定手法です。

本ソフトウェア開発に着手したのは人材アセスメント演習方法・定義・評価ディメンションをソフトウェアの流れに従いアセスメントセンターメソッドの体系化を行うことが開発の動機です。

本ソフトウェアでは能力開発段階においては人材アセスメントによって測定された潜在能力と経営目標達成の方向に合わせた能力開発に向けて[能力開発支援プランの開発と実施、チェック及び改善]を実施して設定することを理想としています。

[合理的で標準化された手法]で人物測定評価を可能にするソフトウェアの開発に向けて取り組んでいます。更に[人材アセスメント]と[人事評価]が相互に関連し合い、[測定結果]と[人事評価時の目標・課題設定]を行い能力開発を行えることを目的とします。

### 【ソフトウェア開発目的】

- ❖ 企業が導入している人材アセスメント及び手法の現状調査
- ❖ 現状の人材アセスメント及びアセスメント手法の効果測定と活用方法
- ❖ 現状の人材アセスメントの運用状況の把握
- ❖ 研修時の社員育成フェーズにおけるアセスメント手法の現状把握と活用・効果調査
- ❖ 能力開発におけるアセスメント手法の活用と効果測定
- ❖ 人事評価における人材アセスメントの活用と効果測定
- ❖ 組織強化のための人材アセスメントの活用調査
- ❖ 現状の人材アセスメント及びアセスメントツールのニーズから新たなアセスメント

ツールの開発・創出





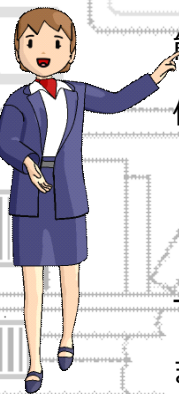
## ご提案趣旨

近年の中途採用においての問題としてアセスメントによる人物像を正確に測定及び調査をしていなかったことで社員の潜在能力とその会社に求められる適正能力のミスマッチを引き起こし、社員の特性を十分に活かせず社員の労働意欲をなくしてしまうこと、更には途中退職などを引き起こしてしまうことが挙げられます。

こうした事態を防ぐために人材アセスメントは適正・人物傾向・潜在能力評価を標準化された手法で科学的で客観的な側面から被雇用者を測定することでその人物像を正確に理解して、その人物の雇用のミスマッチを防ぎ自己の能力を活かして会社に定着して長期的に働くことを実現して、その仕事に対する能力を事前に測定する手法として近年各企業が注目している手法です。

人材育成フェーズにおいては人材アセスメントを適正に実施することでこうした事態を防ぎ、現時点での社員の能力値を科的手法で測定して「素質」を調査すると共に将来の「社員の能力開発」に活かし、将来に向けての社員が「目標設定」「課題」「ビジョン」を持ちながら働く方向性を定めます。更にこうした能力開発の結果、優れたリーダーを生み出し理想的な組織を創設して企業にサービス力の向上と新たな付加価値をもたらし、企業の経営目標の達成と長期的な企業成長に繋がっていきます。

この度、この能力開発・診断・採用段階におけるアセスメント演習ソフトウェアの開発提案は新たなサービスの創出になる製品になりますことを願い、本開発プロジェクトを進めていきたいと考えています。まずは先行して開発ドラフトをリリース致しますのでご査収くださいますようお願い致します。





## 人材アセスメントとは

潜在能力・パーソナリティ・  
適正能力・行動特性 測定

人材育成・人事評価  
に伴う能力アセスメント

能力開発・研修

キャリアアップ  
支援

人材アセスメントは適正・人物傾向・潜在能力評価を標準化された手法で科学的で客観的な側面から対象の人物を測定することでその人物像を正確に測定して、雇用のミスマッチと潜在能力を測定して自己の能力を活かして会社に定着して長期的に働くことを実現する測定手法。

能力開発段階においては人材アセスメントによって測定された潜在能力と経営目標達成の方向に合わせた能力開発に向けて能力開発支援プランの開発と実施、チェック及び改善を行う。

人材アセスメントと人事評価とは相互に関連し合い測定結果と人事評価時の目標・課題設定を行い能力開発を行う。



# 人材の能力値測定のためのアセスメントケースと活用場面

## 採用面談

適正能力・潜在能力調査

客観的に本人のパーソナリティ・行動特性・潜在能力・職業適正能力をアセスメントツールを用いて測定することで職場環境や業務への適正を測定。

## 人材育成

能力を職業・ポジションに合わせて測定を実施。  
能力開発に活用。

能力開発

コンピテンシーモデリング

職務分析

## 研修段階

研修段階では役職・グレードに合わせたロールプレイングの実施。求められる能力の設定と達成度の測定。

アセスメント演習

## 人事評価・人材育成

キャリアアップ支援

能力開発の達成度に応じて将来の社員のキャリアアップ支援を実施。アセスメントと能力開発の因果的効果の定義づけを行い今後の人材アセスメントに活用。

- ◆課題・目標を持った社員の将来像とビジョン確立
- ◆企業に求められる人材育成
- ◆モチベーションアップ
- ◆能力適正に合わせたキャリアアップ

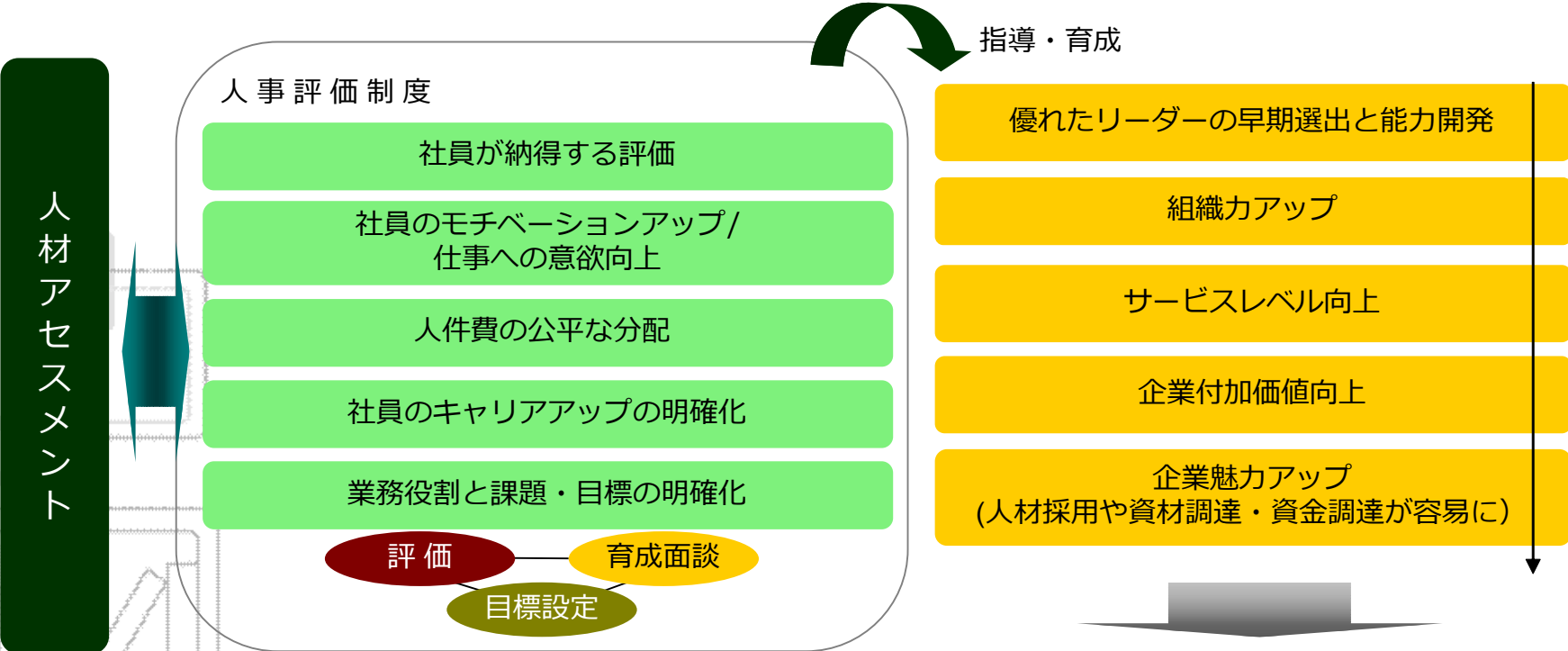
- ◆組織力強化
- ◆公平かつ公正な人事評価制度の実現
- ◆企業理念の即した人材とリーダー育成による組織確立

- 企業経営目標達成
- サービス力・企業付加価値向上
- 長期的な企業成長の実現



# 人事評価段階における人材アセスメント位置づけ

公平な評価かつ将来的に明確なビジョンを社員が持つ人事評価は企業に優れたリーダーと組織を確立させ長期的な企業成長へと繋がっていきます。その中で人事評価制度をバックグラウンドで支援する人材アセスメントは個人の能力開発を図りキャリアアップ支援を支えて社員がその会社で長期的に働く大切な人財として活躍する素養を測定する手法として人事評価精度と相互に連携をとり人材育成に活用されています。



企業経営目標達成  
企業の収益性を高め長期的な企業成長に繋がります。



## 能力開発アセスメント演習ソフトウェアの基本要件

能力開発アセスメントを行う上で、能力開発のフェーズに応じてどのような演習方法を選択すればよいのか、そしてその演習をアセスメントセンターディメンションで評価するためには能力開発アセスメントを計画的且つ明確に定義づけを行い設計して演習と評価を行っていく必要があります。その為、明確な定義づけを行い体系化した知識を盛り込んだソフトウェアを目指して開発を進めたいと考えています。

### アセスメント設計における定義

- ・アセスメントの評価ディメンション
- ・目的別により組織の状況をシュミレーションするために活用される演習ケース
- ・行動を観察・評価する評価者のタイプ
- ・演習結果を診断する手法
- ・人事スタッフ・組織の管理者・参加者に提供されるフィードバックのレベル

### アセスメント手法の種類選択

- ・認知能力テスト
- ・性格検査
- ・ビジネスゲーム
- ・イン・バスケット
- ・グループタスク
- ・グループ討議
- ・口頭プレゼンテーション
- ・ケーススタディ
- ・分析問題
- ・口頭での事実発見
- ・対人シュミレーション
- ・背景面接

### 評価支援ツールの選択

- ・行動基準尺度法(BARS)
- ・行動チェックリスト

### アセスメントにおける代表的なディメンション

1. コミュニケーション能力  
(Communication)
2. 対人関係構築と配慮・気づき  
(Consideration/Awareness)
3. バイタリティと活動レベル維持力  
(Vitarity/Drive)
4. 影響力  
(Influencing others)
5. 組織化・計画化力  
(Organizing and planning)
6. 課題解決力  
(Problem solving)
7. ストレス・不確実性への耐性  
(Tolerance for stress/Uncertainly)



# ソフトウェア基本構成

## I. 個別アセスメント測定

- ・ 個別アセスメント
- ・ 360°フィードバック
- ・ ワークサンプルを用いた状況的面接
- ・ 認知能力テスト
- ・ パーソナリティ（性格）検査
- ・ パーソナルヒストリー測定（個人履歴簿）
- ・ 投影法テスト
- ・ 正直性・一貫性テスト
- ・ 志向・価値観検査測定
- ・ 訓練・経験評価測定

## II. アセスメントセンターメソッドによる演習

- ・ 性格検査
- ・ ビジネスゲーム
- ・ イン・バスケット
- ・ グループタスク
- ・ グループ討議
- ・ プレゼンテーション
- ・ ケーススタディ
- ・ 問題分析演習
- ・ 口頭弁論演習
- ・ 対人シミュレーション
- ・ 背景面接(バックグラウンドインタビュー)演習

## III. 職務分析

- ・ 職務分析
- ・ コンピテンシーモデリング
- ・ 現状分析データ化
- ・ 現状業務に関する課題・解決・取り組み/それに対する周囲の協力

## IV. アセスメントツール測定/フィードバック

- ・ 評価支援ツールの検討、導入
- ・ 適切なアセスメントツールの選択、実施、追加、改善
- ・ 現状のアセスメントツール評価/アンケート機能
- ・ アセスメントプラン立案
- ・ 評価次元の定義/追加

## V. 意思決定支援

- ・ アセスメント実施結果の帳票化(個別/フェーズ時/包括)
- ・ スキル開発支援
- ・ 意思決定支援機能







# メインメニュー 画面サンプル①

Form1
[Icons]

ファイル

## Assessment of HumanResource Project on SQL Server2005

### I. 個別アセスメント測定

潜在能力・パーソナリティ・適正能力・行動特性の4面から人物測定を行い各項目ごとに測定が可能です。個別アセスメントの流れは次のとおりです。

- ①フェーズに応じたアセスメント参加者（フィードバック受講者）の決定
- ②アセスメント実施
- ③参加者と診断者からのフィードバック
- ④評価者、アセッサーでの検討、再度診断者との面談
- ⑤評価・能力開発方向性を定めます。

<b>個別面談フィードバック</b>	<b>360°フィードバック</b>
対象参加者は高い潜在可能性を有する従業員・応募者を対象としたアセスメント方法。方法は人事管理スタッフと配置される職務ポジションに連関するための個別面談を行います。客観的診断、定量化された指標による包括的アセスメント手法です。	アンケート形式による複数の参加者から対象に対してフィードバックを送り方向性を定めるアセスメント手法。人事管理スタッフとの現在、将来配置する職務ポジションを目指すための複数の参加者からフィードバックによる評価測定を行います。
<b>パーソナリティ（性格）検査</b>	<b>パーソナルヒストリー測定</b>
個人の行動傾向や反応傾向などから、その個人のパーソナリティ特性を定量的・定性的に診断・評価する検査方法です。検査方法は自己評定法によって行いパーソナリティ・ファシリテーターが協議を行い、能力開発、スキル開発に役立てていくアセスメント手法です。	個人年表のドキュメントを作成し参加者の前で作成を行います。参加者と診断者のフィードバックの下にアセッサー・ファシリテーターが協議を行い、能力開発、スキル開発に役立てていくアセスメント手法です。
<b>状況面接</b>	<b>基礎能力テスト</b>
ある行動に対してその意思を説明するために参加者と面談を行うことによって理解を深め思考の構造化を行うためのアセスメント手法です。対象参加者は高い潜在可能性を有する、従業員・応募者を対象とした人事管理スタッフと現在、将来配置する職務ポジションを目指すための複数の参加者とのフィードバックによる評価測定を行います。	SPIなどのスタンダードな能力テストを実施します。テスト問題はデータをアップデートすることで問題変更が可能です。
<b>認知能力テスト</b>	<b>投影法テスト</b>
認知機能、理解力、判断、整理、知覚能力の5側面を測定するテストです。テスト形式によって測定を行い、問題内容はデータをアップロードすることで問題内容の変更が可能です。	外部からの観察では直接捉えることのできない人格構成要因や構造化傾向、あるいは知覚機能や認知の成立過程を測定する手法です。DLTによる意思の構造化の抽出、構造化する測定とPFスタディによる欲求不満状況に対する反応傾向によってパーソナリティを測定します。
<b>正直性・一貫性テスト</b>	<b>志向・価値観検査測定</b>
回答に対して正直に答えられており一貫性があるかどうかのテストです。正直検査とは、データ、対話の内容が一連のトランザクションの実行後に整合性が保たれているかどうかを検査します。	シュブランカーによる価値観、志向検査による6つの分類化を行うことで人物価値観を測定する手法です。
<b>訓練・経験評価測定</b>	
異業教育訓練機関によって作成された訓練計画で、職業訓練サービスに係る目的、内容、訓練成果、指導方法をドキュメントによって管理し、特知識並びに技術及び技術の指導方法、評価プロセス等を経過報告にて記載したものをフィードバックを行いながら能力開発を行う手法です。	

### II. アセスメントセンターメソッド演習

このアセスメントセンターメソッドによる演習は受講者のフェーズ（入社時/診断的AC/開発的AC/昇進時）の段階に応じたアセスメントを実施します。フェーズに応じて質問数、選択内容が異なってきます。

<b>背景面接(バックグラウンドインタビュー)演習</b>	<b>ビジネスゲーム</b>
情報の元はアフレコというルールの中、お互いが持っている情報をごくまで情報を掘り下げて相手の内容をつかめるといった演習を行います。ドキュメント管理進行によって演習をすすめます。	経営者・管理者の意思決定能力の訓練方法の一つで現実の企業経営を模したモデルを設定し、商品開発、生産、販売、設備投資などに関する意思決定と計画によるドキュメントを作成してシミュレーションを行います。そのドキュメントを基に参加者が協議を行い異議を固めます。
<b>イン・バスケット</b>	<b>グループタスク</b>
「インバスケット」とは、異議で使用される決断権、承認権、決断権のみを譲渡する権限です。これは本来4つの条件処理演習が、人材開発及びアセスメントにおいて「インバスケット演習」として用いられます。意思決定力、問題解決力、思考分析力、ストレス耐性などを訓練するためのトレーニングする、又は能力測定を行うための手法です。	複数人でプロジェクトを進行して行う場合、メンバーにタスクを割り振って進行させる演習です。ドキュメント管理進行によって演習を進めます。円滑で効果的にメンバーにタスクを割り振り異議を進行させる能力が問われるアセスメント演習です。
<b>グループ討議</b>	<b>プレゼンテーション</b>
職場の各メンバーが個人目標と組織目標を認識しながら、チームとしての協働を導き出すプロセスにおいて、自らの意思決定におけるリーダーとしての行動特性について自己認識を深めたり、アセスメントを行なうことを目的として実施する演習が「グループ討議」です。手法として「複数のグループに分けて役割を定めて討議した結果内容をの主題として別グループと競う演習をドキュメント管理進行によって行います。	目的に合ったプレゼン資料を作成して参加者の前でプレゼンテーション演習を行い、評価者によってプレゼンテーション演習を評価する演習です。ドキュメント管理進行によって演習を行います。
<b>ケーススタディ</b>	<b>問題分析演習</b>
ケーススタディ (case study) はある具体的な事例について、その事例に対して詳しく調べ、分析、研究して、その背後にある原理や法則性などを究明し、一般的な原則・理論を発見しようとする演習です。ドキュメント管理進行によって演習を進めます。	問題分析とは問題のメカニズムを可視化することで、問題を可視化することで背景、問題、因果関係を「構造化」を図る演習です。ドキュメント管理進行によって演習を進めます。
<b>口頭弁論演習</b>	<b>対人シミュレーション</b>
口頭弁論は、日本における異業振込試験において、双方の当事者または訴訟代理人が公判廷における裁判官の面前で、争いのある訴訟物に対して意見や主張を述べあうことで争点の弁論活動をする訴訟行為を呼び、この演習はその口頭弁論をシミュレーションした演習です。	対人関係のシミュレーションとして、①対人交渉を要する場面②対人交渉を要する場面③協力関係を求める場面④パートナーで役割を定めたシミュレーションを行います。

### III. 職務分析

職務分析とは、職務の情報を広く調査・分析し、職務内容を明確化することです。具体的には、職務に求められている仕事の内容を洗い出したうえで、当該職務の遂行に必要な知識や能力、経験、責任、権限または職務の難易度等を明らかにして現状と比較して能力測定と能力開発を行います。

<b>職務分析</b>	<b>コンピテンシーモデリング</b>
職務分析とは、職務の情報を広く調査・分析し、職務内容を明確化することです。具体的には、職務に求められている仕事の内容を洗い出したうえで、当該職務の遂行に必要な知識や能力、経験、責任、権限または職務の難易度等を明らかにして現状と比較して能力測定と能力開発を行います。	コンピテンシーモデリングとは一般に「職業従事者の行動特性」ないし「職業従事者が職務行動を遂行するための要因」を明確に文書化を行い共有していくためのモデリングです。企業で活躍するための行動特性、考え方のモデル構築を目的とします。
<b>現状職務分析</b>	<b>課題・解決・取り組み</b>
これまで職務データを収集分析することにより、客観的な事実（データ）を基に現状を可視化することを可能にします。異議活動の履歴をデータ化して将来のスキル開発方向を定めるために活用します。	現状業務に関する「問い」「課題」「解決」「取り組み」をドキュメント化します。またその取り組みを継続して実施するために異議の協力者をデータ化して将来的にスキル開発方向を定めるために活用します。

### IV. アセスメントツール評価・測定

現状の評価測定支援ツールの活用法と効果を測定して、入社時/診断/能力開発フェーズにおいてのアセスメント手法の現状把握と活用、効果検証を実施し、改善案、ツール選択をはかり長期的な人材育成プランを立案します。

<b>現状評価支援ツールの検討</b>	<b>アセスメントツールの選択、実施、追</b>
現状の評価測定支援ツールの活用法と効果を測定して、入社時/診断/能力開発フェーズにおいてのアセスメント手法の現状把握と活用、効果検証を実施。	適切なアセスメントツール改善と選択のためのレポート作成機能です。
<b>ツール評価/アンケート機能</b>	<b>アセスメントプラン立案/設定</b>
現状アセスメントツール評価を社員からのフィードバックを得るためのアンケート作成機能です。	現状アセスメントツール活用を参加者と検討して入社時/診断/能力開発フェーズにおいてポジションごとにアセスメントプランを作成します。

### V. スキル開発/開発支援のプラン作成

アセスメント実施結果を基に、問い、課題、目標を定めるためのシートを出力します。

<b>スキル開発プラン作成</b>	<b>スキル開発支援プラン</b>
アセスメント実施結果を基にしたスキル開発プラン資料を作成します。	ファシリテーター向けのアセスメント実施結果を基にしたスキル開発支援プラン資料を作成します。
<b>意思決定支援資料作成機能</b>	
目標、課題、学習の方向性などを決定づける意思決定支援資料作成機能です。	



# ソフトウェア アセスメント演習ケース 画面サンプル②

Form2

### 個別面談フィードバックの流れ

対象参加者は高い潜在可能性を有する従業員・応募者を対象としたアセスメント方法で、対象者と人材資源管理スタッフによって配属される職務ポジションに適応するための個別面談を行います。  
360°フィードバック方式に比べて、個人的で柔軟なスキル開発の意思決定は可能ですが、一般的で客観的判断、定量化されたフィードバックによる決定という面では360°フィードバック方式が優れています。

- 1. 個別面談アセスメントフロー
- 2. 個別面談フィードバック 定義
- 3. 個別面談フィードバック(共通定義)

① 参加者決定  
② 演習実施背景・目的  
③ フィードバック  
④ 人的資源管理者・評価者と面談  
⑤ 自己分析/スキル開発計画ドキュメント作成

① 面接のテーマ  
② 参加者ロール  
③ 面接のテーマ  
④ 現状職務に対する課題

① 参加者決定  
② 演習実施内容ドキュメント  
③ 参加者フィードバック  
④ 評価ディメンションによる結果ドキュメント  
⑤ スキル開発計画書  
⑥ 支援計画ドキュメント(ファシリテーター)

Form3

## Individual Meetings Assessment on SQL Server2005

1. 面接のテーマ  診断者:

2. 参加者/ロール決定

名前	相対的ポジション	演習ロール

3. 質疑応答項目

質疑応答項目

4. フィードバックドキュメント・方法

5. アセッサー・ファシリテーターとの面談方式

6. 自己評価(演習実施後の行動・回答体系化の文書書式)

7. スキル開発目標の再設定(文書基本書式)

8. 評価ディメンション

[1. 課題解決力]  
1-1. 課題解決力: 関連する必要な情報を収集したのちに、問題を特定し、問題や課題群の間の論理的な関係を理解するために分析を行う。一連の解決に向けたアクションプランを作成する。論理的かつタイミングのあった意思決定を行う。最後に課題解決の結果を評価する。  
1-2. 情報収集力: データを収集する。課題解決に必要な基本的情報を特定し、探し当てる。データと情報を効果的な形で分析する。  
1-3. 創造性: 仕事に関連した状況下で、想像力にとんだ解決策を生み出し、認識する。ありきたりな前提に疑問を投げかけ、意外とした現状維持を打破する。

[2. 仕事への取り組み]  
2-1. 計画と組織化: 特定の目的の達成を確実なものにするため、自分自身および部下のタスク・活動・責任遂行状況のモニタリング手続を確立する。優先順位を決定し、時間と資源を効率的に配分する。有意義な短期および長期計画を策定する。適切な優先順位の設定と運用を行う。管理上の詳細な事項を手際よく処理する。  
2-2. 適応力: 新しいタスク・責任・価値観・周囲の人々の環境化で行動スタイルを変化させることによって自己の能力を維持する。制約・欲求不満・逆境に対して弾力性を持っている。  
2-3. ストレス耐性: プレッシャー・敵対的環境、厳しい時間的制約および不確実性のもとで、落ち着いて能力を発揮し続けることができる。レジリエンス(回復力)と最高水準のプロフェッショナルリズムをもって、建設的な解決策に向けて努力する。  
2-4. 誠実性: 完璧を期して効率的かつ守備一環して目標を目指す。常に期限を守り期待を裏切らない。詳細部分に対して集中、整理がなされるように気を配る。行動の前に慎重に考える。  
2-5. 動機づけ: 受動的にものごとに対して受け入れ、反応をするよりも、自ら行動をおこす。望まれる目的がはたされるか、またはそれが現実的に不可能となるまでは、長期間にわたって粘り強く努力を続けることができる。自己啓発努力を通じて成長することへの願望を表明する。

[3. 意思疎通能力]  
3-1. 口頭コミュニケーション: グループおよび1対1の状況下で、聞き手のことをよく考慮したうえで、明快、簡潔、裏面に言語的、日言語的方法で考えを表明することができる。  
3-2. 文章コミュニケーション: 文章により考えを明快、簡潔に表現できる。公式・非公式両方の用途で適切な文法的スタイルを使うことができる。読み手のニーズを推し量って文体・語調・用語を適切に調整して使いわけることができる。  
3-3. 傾聴力: グループおよび1対1の状況下で他社のコメントや疑問に能動的に対応し、自分の相手への理解を示す。言葉や文章を聴き、注意を向け、その上で重要な情報やアイデアを選択的に抽出することができる。適切な質問をするなどして積極的傾聴(Active listening)を行うことができる。  
3-4. 説得力: アイデア・計画・活動および目標再果物について、文章または口頭コミュニケーションを用いて同意または了承を取り付けられる。他社 s の行動への鋭い洞察により自分の行動を調整することで、相手を説得した影響を与えたりすることができる。他の人々から支援とコミットメントを獲得する力がある。

[4. 関係性の能力]  
4-1. 対人関係スキル: コンフリクトのあるような場面においても、他者に対して好印象をあたえられようという振舞うことで、高質的な人間関係を構築、維持することができる。他の人々のニーズ、感情、意見を適切に反応することができる。個人および組織の目標を達成するために人間関係を適切に活用することができる。  
4-2. リーダシップ: 組織のニーズのみならず、部下の関心や能力レベルにも配慮しつつ、部下を重要なかつ挑戦的な任務へと導き、指導を行い、どぶさげすることができる。部下の個人的目標に関連して、定期的に具体的な建設的なフィードバックを行う。周囲から注意と尊敬を勝ち取ることができる。組織の共通ビジョンに沿った形で目標と優先順位を設定して、前向きな変化に向けた働きかけができる。  
4-3. チームワーク: チームの目標に向けて他の人々と効果的に協力しつつ働き貢献することができる。決定事項、変更点あるいはそのほかの重要な情報をチームメンバーに地味なく伝達する。同僚と相互支援的な人間関係を構築し、チームスピリットを醸成することができる。  
4-4. 紛争の管理と解決: もめごとがおこったときには、それを適切に認識し、かくさずに指摘する。前向きな職務上の人間関係を維持しつつ、建設的な解決に導くことができる。

テーブル作成   データエントリ   データアップデート   データ削除   共通定義項目



## 能力開発・診断・採用段階におけるアセスメント演習 ソフトウェアの開発提案書 Draft ver1.0 ドキュメントリリースにつきまして

当ドラフトに掲載したソフトウェアは現在開発中のソフトウェアです。

近い将来、開発計画を盛り込んだソフトウェア開発ドキュメントをリリースしてホームページに掲載する  
予定で現在プロジェクトを進めています。

現在、本開発案件につきご支援・協賛いただける企業様を募っています。

本開発案件につきまして、お問い合わせ等ありましたら、私共のホームページからお気軽にお問い合わせ  
いただけましたら幸いに存じます。

その他、本業務に関するご提案事項などがございましたら、その都度ご意見をお聞かせいただきたく、  
お願い致します。

まずは取り急ぎ本開発ドラフトをリリース致します。

何卒ご検討賜りますよう宜しくお願い申し上げます。