

## OSPOとは何か？

OSPOは、**組織のオープンソースの運用と体制に関するコンピテンシーセンター**となるように企図。



## 組織におけるOSPO

OSPOは、**非公式に存在したり、仮想的に存在したり、研究開発 (R&D) 部門、エンジニアリング部門、またはその他の企業部門内に存在したり、または、最高技術責任者 (CTO) や最高法務責任者 (CLO) のような経営幹部のオフィス内に存在している場合もある。**



## OSPOによる恩恵：プロセス

OSPOは、**急速に変化するダイナミックな環境で、オープンソースソフトウェア (OSS) のコンプライアンスをより適切にマネジメントするための社内ポリシーの確立・適応を統括推進。**



## なぜOSPOを設立するのか？

OSPOは、**OSSのリーダーシップを発揮し、強固な外部の研究開発エコシステムで重要な足場を築くために、さまざまな業界の組織がOSPOを設立。**



## OSPOスタッフ

OSPOは、**ソフトウェア アーキテクト、テクニカル エバンジェリスト、コンプライアンス エンジニア、法律顧問など、高度なスキルを持つ人々により運営される。**



## OSPOによる恩恵：ツール

OSPOは、**企業の情報技術ガイドラインを満たしながらOSS開発モデルをサポートするユニークで柔軟なツールセットの構築を支援。**



## 成熟度の高いOSPOの特徴

高い成熟度に達したOSPOは、**OSSの活用、ガバナンス、戦略、コントリビューション、プロセス、およびツール利用を監督。**



## OSPOの責務

OSPOは、**オープンソース戦略の策定と実行、優先順位の設定、パフォーマンス トラッキング、コミュニティ参加の推進などを含めて、時間の経過とともに変化するさまざまな事項に対して責任を負う。**



## OSPOによる恩恵：継続性

組織のニーズや戦略が進化するにつれて、**OSPOは経営幹部の後援、予算確保、ソフトウェア開発プラクティス、および OSSプロジェクトの優先順位付けにおける継続性を可能にする。**



## OSPO成熟度モデル

OSPOの成熟度は、**アドホックな採用 -> 法的なモチベーション -> コミュニティ主導 -> エンゲージメント主導 -> リーダーシップ主導**のステージで進化。



## OSPOによる恩恵：カルチャー

OSPOは、**従来のソフトウェア開発プラクティスとオープンソース開発の要件との間のカルチャーギャップを埋めるのに役立つ。**



## OSPOによる恩恵：教育

OSPOは、**組織内のあらゆるレベルのチーム メンバーに対して、技術、メンターシップ、およびコンプライアンス関連の教育やトレーニングプログラムを改善。**

