

二極化が進む企業の自動化推進 #AI - Qiita

「RPA 一辺倒で自動化を推進する企業」と
「RPA はあくまで手段の一つと捉えて自動化を推進する企業」の
二極化が進んでいます。

GUI 操作しか自動化の手段がないというケースにおいては、
RPA で自動化を実装していくという形になります。
RPA による GUI 操作は最終手段になる

優秀な人材
指示待ち人間ではなく、自分から動いて提案できる人材、
相手の要望を一步先回りして、相手が言語化できていない、気付いていないニーズをも満たせる人材

DX 推進や Automation 推進において勝負になるのは、どれだけ強い AI エージェントを作れるかという事になる

AI エージェントが自律的に必要な動きをした上で従業員をサポートしてくれる、
特定領域によっては自ら意思決定しながら対応していくという世界観になります。

「DX 推進をやれ」「AI を使って業務を効率化しろ」とだけ、トップが声高に言っても、
実際に How がわかっている人間がいなければ何も進まない

ここの推進力の中核を担うのがソリューションアーキテクトという存在で、
具体的な人材要件としては以下になります。

〈ソリューションアーキテクトの人材要件〉
プログラミングできる(プロとしての開発経験がある)
開発だけでなく、運用保守の実経験がある
RPA や BI, クラウド, API, SQL などの技術スタックを理解しており、実際に使える
AI のバックグラウンドがあり、自身で具体的な実装ができる
高いレベルのソフトスキルを保持している
(ステークホルダーとの円滑なコミュニケーション能力, ロジカルシンキング, ファシリテーション, ドキュメンテーション能力等)
実態としては、こういった人材が市場になかなかいない

アジャイル型になっていく世界においては
早期にプロトタイプ・デモを見せて
関係者を巻き込んでいけるかが勝負になってくる

ソリューションアーキテクトは、プログラミングができて AI に詳しくれば良いかというと当然不十分で、
ビジネスオーナー・業務部門・IT 部門・協力開発会社等の様々なステークホルダーとのコミュニケーション・調整能力が必要
なため、プロのコンサルレベルのソフトスキルが必要になります。

論点や構造を整理する能力、関係者の期待値をコントロールしながらプロジェクトを進める能力、加えて、
関係者の認識を共通化できるドキュメンテーション能力が必要になります。
これはエンジニアとして優秀かどうかというより、ビジネススキルの面になります。

こういった人材は非常に市場価値が高く、どの企業からも求められているものの、
特定の企業でこういった人材の育成パスがなかなかない

そもそも市民開発という言葉に問題があり、
結局はプロレベルの人材を育成できるかどうかという事がポイントになります。

IT 部門にしかテクノロジーのわかっている人材がいないとなかなか DX が進まないため、
業務部門でも DX を推進できる人材を育成するという方針は、選択肢として非常に重要だと思います。

しかし、これは幅広の市民開発で進めるのではなく、
選抜型の戦略人材として育成するアプローチを取るべきであり、育成のロードマップとしては、
RPA だけでなく、その他の自動化ソリューション(BI や ETL, クラウド等)に加え、
AI も含めた各種技術領域の習得を最初からスコープに入れておく必要があります。

市民開発ではなく、プロを育成する

RPA-CoE を Automation-CoE に昇華させ、新しい技術領域を取り入れながら、自動化のレベルを上げていく、つまり、
HyperAutomation の世界を目指していくという活動になります。

どうすれば GUI 操作を回避した効率的かつ頑強な自動化環境が作れるか、
どうすれば仮想労働者のレベルを上げ、AI エージェントの実現に近づけるかなど、
様々な論点を挙げながら、議論や各技術の習得を進めていく必要があります。

進めるべきは、RPA 一辺倒の状態での幅広の市民開発の促進ではなく、
HyperAutomation の世界観の実現を目指した自動化レベルの向上と、
内製化を目指すのであれば、最終目的地を意識した選抜型人材(プロ人材)の育成になります。