ビジョンの確立

【終期（退役）目標】

IT人材育成

【中期（現役）目標】

全方位エンジニア

大きな目的：

ボトムアップ型

* 自分（家族）の幸福

⇒　収入の増加　⇒　会社での地位向上　⇒　会社の利益向上　⇒　利益率の高い業務の増加

利益向上に必要なこと

* 業務面
  + 利益率の高い業務増
  + アンゾフマトリクス
* 人
  + 精神衛生の健康維持
  + 人材育成
* 社会面
  + 公共の利益に貢献

トップダウン型

* 社会の幸福（資本主義の場合）

⇒　公共の利益向上　⇒　税収の増加　⇒　会社の利益向上

ビジョン：将来どうなりたいのか

　⇒　全方位インフラエンジニア（バックグラウンドエンジニア）になり、各インフラ運用業務をバックグラウンドで支えつつ、顧客提案もできるエンジニア（フロントエンジニア）となる。

戦略：そのために何をするのか

　バックグラウンドエンジニア

* + 最新技術を常に把握する（業界トレンドの把握）
  + 各運用案件を支援できる部署への異動または部署の立ち上げを行う（現場トレンドの把握）

フロントエンジニア

* + 納得感（予算・業務負荷等）のある提案力強化　⇒　現場トレンドの把握
  + 運用現場への訪問（顧客課題の把握）

戦略目標の設定（戦略実現のための目標）

　財務の視点：

　顧客の視点：

　業務プロセスの視点：

　学習と成長の視点：

重要成功要因の設定（戦略目標を実現するための具体的要因）

業績評価指標（KPI）の設定

数値の設定

アクションプランの設定

　⇒　以降のページへ

タイトル：インフラ運用現場における継続的な生産性向上サイクルの確立

★現状分析

* + 人材不足　⇒　仕事の局所化　⇒　改善施策への注力不可　⇒　生産性の悪化　⇒　利益率の悪化

現状、当社および業界全体としてIT人材が不足しており、今後も人材不足が見込まれる。特に、インフラ構築・運用分野はIoT、AIといった他の成長分野と比較して注目度が低く、さらなる人材不足が懸念される。

★問題点

慢性的に人材が不足しているため、「こなす」業務が多く改善施策に対して注力する時間が持てない。このため、単純な業務量増加がそのまま人の追加に繋がっている。しかし、実際には人の追加ができない場合もあり、さらに業務負荷が増え生産性の悪化につながっている。

★課題設定・施策

課題は、生産性向上のための時間の確保と、生産性向上に繋げるスキルの向上である。

業務は人が担う部分、システムが担う部分、人とシステムが担う部分がある。運用現場において、一度

★施策の具体的な実施方針

運用工数の分配を変更（運用5、開発5）

開発分は投資

投資分をどうするか・・・？

開発工数を後でペイする。

★結論

現状の課題

・組織的な課題

低レイヤの仕事であっても、人によって仕事にゆらぎ（誤解・作業ミス）が出る。また、人である以上、何らかの都合により業務ができない場合もある。

低レイヤのIT人材育成は不要。育成のための資金もかかる。そもそも人にやらせない。

課題解決に必要なこと

・自動化ソリューションの検討

・ソリューションと業務間のインターフェース開発

・業務を自動化させるための設計・開発

・開発者の登用・育成

解決に向けた今後の流れ