

人材派遣の活用法

ミスマッチを減らして、
スキル向上をどう図る？

インフラエンジニア の活用方法

Theme

Successful Staffing
for Network Engineers

インフラエンジニアの人事課題

テクノロジーの進化とともに、活躍の場が広がり続けているエンジニア。
しかし現場からは、採用や教育に対するさまざまな悩みの声が上がっています。

1

エンジニアのパフォーマンスと単価が見合っていない。

必要スキルを持っている前提で採用したが、期待していたよりも技術力を発揮してもらえない。採用の際のスキル要件に、いつも難航する。



2

周囲とのコミュニケーション不足。

チームで動かなければいけないのに、自分勝手な動きをされて指示も聞かない。スキルがあるのに一緒に組みにくいため、業務の割り振りも難しい。



3

仕様書、手順書のマイナス面は指摘するが改善策を提示しない。

前職などの経験から、仕様書や手順書に対し「やりづらい」「非効率」といった指摘をするが、具体的な改善案は提案してもらえず、カイゼンにつながらない。



4

部署全体の底上げを図りたいが、社内に適切な人材がない。

設計・構築へとスキルアップしてほしいが、異動させると運用・監視を担う人材がいなくなってしまうため、なかなか踏み切れない。



インフラエンジニアの人事課題は、
少しの工夫で解決できるんです！

人事課題を解決する エンジニア派遣の活用術

インフラエンジニアをとりまく課題を解決する一つの策としておすすめなのが、エンジニア派遣の活用です。うまく活用することで、現場が抱える問題だけでなく、会社全体の人事課題の解決につながる可能性もあります。

1

解決法 : **エンジニア派遣を活用!**

履歴書や面接では過去の評価や転職理由まではなかなか把握できません。

一方、派遣会社のエンジニアなら、以前の職場での評価やパフォーマンスを踏まえて提案してもらえます。

2

解決法 : **技術力よりもコミュニケーション力に注目!**

運用・監視業務は各エンジニアが一つ一つ着実に作業を進めていくイメージがありますが、実はスムーズに意思疎通が図れる現場ほど業務が円滑に進み、有事の際にも、連携しやすく高度な対応力を発揮できます。コミュニケーション力に注目してエンジニア派遣を活用すると効果的かもしれません。

3

解決法 : **未経験者を活用!**

運用・監視業務は職場ごとのルールに基づいて対応してもらうことが重要です。

各職場に応じたオペレーションを実現するために、未経験者を含めてエンジニア派遣を活用することも一つの手。実は未経験者を活用している会社も多くあります。

4

解決法 : **下流工程でエンジニア派遣を活用!**

設計・構築、そしてマネジメントへとステップアップを図ることはエンジニアのモチベーションのほか、組織全体の人材活性化につながります。業務を切り分け、下流工程はあえてエンジニア派遣を活用するなど、社員の業務を一つ上のレイヤーに押し上げることで成長を促す方法もあります。



**エンジニアの人事課題にお悩みなら
リクルートスタッフィング情報サービス (RSIS) に
ご相談ください!**

RSISに頼んでよかった!

エンジニアの人事課題を 解消した活用事例

✓ 活用事例 ①

求める要件を、経験者中心の即戦力から変更 継続して就業することを重視して、業務が安定!

ITシステム運用を手掛けるA社では、監視業務にあたるエンジニア不足に常に悩まされてきました。最も大きな要因は定着率の悪さ。システムの安定稼働が求められる仕事であるため、大手登録型派遣会社から即戦力となる経験者を派遣してもらっていましたが、業務を覚えた頃に辞めてしまうケースが多発していたのです。経験者であるがゆえに引き合いも多く、より良い条件があればそちらを優先して職場を移ってしまうのが要因の一つでした。

そこでRSISがご提案したのは、採用要件を大きく変えること。オペレーションが整っている業務であれば、なおさら経験者に限定せず、**長期志向で業務の習得意欲の高い未経験者を活用**することを提案したのです。

IT業界未経験で学習意欲が高いエンジニアを派遣したところ、未経験者ゆえに少しでも業務を習得しようという姿勢で成長。またLinuxの資格なども自ら取得し、派遣先での戦力となっていきました。今では、同じA社の中で監視から運用にスキルアップし、長期的に就業いただいています。

✓ 活用事例 ②

運用コスト見直しは、業務の役割見直しから エンジニア派遣を活用することで、組織全体の生産性アップ

データセンターでの運用業務を請け負うB社では、お客様の要望から運用コスト全体を見直す必要が出ていました。これまでは自社の社員を配置することを優先してきたものの、コストの見直しは難しく、また社員も監視業務からなかなかキャリアアップできない状況にありました。

そこでRSISがご提案したのはエンジニア派遣を活用すること。オペレーター業務をエンジニア派遣に切り分け、そのチームをまとめる役割を社員の方にご担当いただくことにしました。

エンジニア派遣を活用すること、また社員の方の役割をリーダー業務にすることで、運用コスト全体を見直すことができ、また社員の方もリーダー業務にあたり、次の上流工程に進むことができるようになるなど、**組織全体の生産性向上**につながっていきました。



ITエンジニアの常用型派遣なら リクルートスタッフィング 情報サービス(RSIS) へご相談ください!



夜間のシフトを含む運用監視のお仕事をお願いしたい。



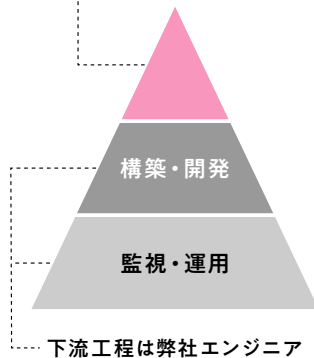
運用コストを見直したい。



突発的な大量ニーズに対応してほしい。

RSISを活用すれば……

上流工程は貴社社員



生産性向上に

下流工程を分業することで、人材活用を最大化できます。

突発的な人員補強に

大量のキitting作業や、センター増強など、一時的に人員が必要な業務も対応可能です。

勤務シフトも柔軟に対応

夜間対応が必要となる運用監視業務などについても、変形労働時間制を活用して柔軟に対応可能です。

人材コストの削減

正社員採用をしてエンジニアを派遣する常用型のため、人材交代コストが抑制できます。

ご相談は……

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp

🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材



RSISの強み



安心な価格帯

未経験エンジニアを採用し、お客様と共に、業務を通して育成していきますので、安心の価格帯から派遣が可能です。

安定の人材供給力

リクルートブランドを生かした圧倒的な採用力で、首都圏で1000名以上が就業中。

強み

長期就業が可能

無期雇用の派遣社員であれば、3年の期間制限の適用を受けずに就業することが可能。短期案件ももちろん対応可能です。

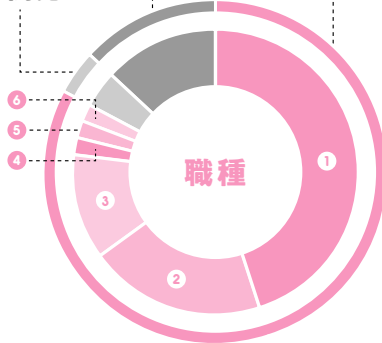
変形労働時間制に対応

夜間勤務等を含むシフトにも柔軟に対応可能。データセンターでの業務従事者も多数在籍しています。

RSISの在籍エンジニア数は1,300名以上!

その他事務等 13%

開発 4%



インフラエンジニアに特化

運用 83%

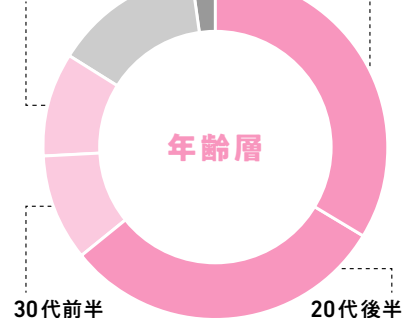
| | |
|----------------|-----|
| 内訳 | |
| ① テクニカルサポート | 45% |
| ② 運用監視 | 20% |
| ③ システム運用 | 12% |
| ④ 設計 (NW、SV含む) | 2% |
| ⑤ 構築 (NW、SV含む) | 2% |
| ⑥ セールスエンジニア | 2% |

40代以上 14%

20代以下 2%

30代後半 10%

20代前半 34%



20代から30代の若手エンジニアが80%以上

株式会社リクルートスタッフィング 情報サービス

- 人材派遣事業
(許可NO: 派13-307020)
- 人材紹介(紹介予定派遣)
事業(事業所NO: 13-ユ-301799)

- IT領域における「労働者派遣事業」
- 設立: 1972年10月
- 株主: 株式会社リクルート
スタッフィング(100%)

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp
🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材 🔍