

武蔵精密工業株式会社 グローバル人財の可視化に向けて SAP® SuccessFactors®を導入 適材適所の人材配置とガバナンス強化の実現へ



業種

産業用機械・構成部品

事業内容

輸送用機械器具の製造および販売

年間売上高

連結：2,363億5,500万円(2020年3月期)

従業員数

連結：16,113名(2020年3月末)

本社

愛知県豊橋市

URL

<http://www.musashi.co.jp/>

ソリューション

SAP® SuccessFactors®
SAP® Time and Attendance Management
by WorkForce Software

活用分野

人事管理、給与管理、勤怠管理、目標管理、
タレントマネジメント

四輪車/二輪車の駆動系部品や足回り部品などの開発・製造を手がける武蔵精密工業株式会社。日、米、欧、アジアの14カ国に生産拠点を置く同社の課題は、グローバルな人財活用に向けた体制づくりでした。そこで先行して本社の人事・給与システムをSAP® SuccessFactors®にリプレースし、管理業務を効率化。続いて、**グローバル人財の可視化とダイバーシティの推進に向けて、海外拠点にタレントマネジメント機能の導入を進めています。**

導入の背景

- ・ グローバル人財の可視化と有効活用
- ・ グローバル事業のガバナンス強化
- ・ ダイバーシティの推進
- ・ 国内の人事・給与・勤怠管理業務の効率化
- ・ 人事・給与・勤怠マスターデータの統廃合

導入成功のポイント

- ・ 機能的かつ柔軟な標準機能のフル活用
- ・ 給与体系の見直しや複雑な特殊手当の統廃合
- ・ システム機能に合わせた勤務時間の管理単位など運用ルールの変更

SAP 選択の理由

- ・ 人事、給与、勤怠、目標管理、タレントマネジメントなど豊富な機能
- ・ 導入済みのSAP S/4HANA® や SAP Concur® との親和性
- ・ グローバル対応

導入効果

- ・ 給与・勤怠管理における手修正を年間500件から0件に削減
- ・ 紙の書類が年間6万2,900枚以上から1万4,950枚に削減(約75%減)
- ・ 勤怠記録等の保管工数が0に削減
- ・ 属人的な管理業務からの脱却、業務効率化
- ・ リモートワークへのスムーズな対応

事業のさらなる成長に向けて グローバル人財を可視化

「Power to Value」をグローバル・ブランドスローガンに、独創的なものづくりを推進する武蔵精密工業。日本・アジア・アメリカ・欧州の14カ国35拠点体制で一貫生産を行い、海外売上比率は約85%（2020年3月時点）に達しています。近年は、80年超の歴史で培った技術を活かした電気自動車向け商品の開発や、AI、農業、エネルギー、子育て支援などの社会課題の解決に貢献する新規事業の創出に取り組んでいます。

同社のグローバルビジネスを支えるITプラットフォームの強化は、2010年代に始まりました。2013年からSAP® ERPを国内と海外の主要拠点に導入し、経営資源の可視化を実現。次の課題となったのがグローバル人財の活用です。同社の執行役員でCHO（最高人事&IT責任者）の前田氏は次のように語ります。

「以前は経営トップ自ら海外拠点を周り、人財を発掘していました。拠点数が少なかった時代はそれで十分でしたが、欧米の企業を買収した頃から拠点数が増え、マネジメントも現地に任せるようになると人財管理はますます重要となります。ダイバーシティを推進し、ガバナンスを強化するためにも、人財を可視化する仕組みが必要でした」

多重管理の解消に向けて 国内人事給与システムを統廃合

武蔵精密工業は、複数のHRソリューションを比較した中からSAP® SuccessFactors® を採用。ITソリューション部 部長（当時）の清水佳代子氏は「先行導入したSAP S/4HANA® との親和性、グローバルビジネスへの対応、人事給与からタレントマネジメントまでの豊富な機能を評価しました」と語ります。

最初に取り組んだのは、本社の勤怠・人事・給与システムのリプレースです。既存環境ではホストコンピュータ上に構築したプログラムやパッケージシステムを複数活用していたため、

多重管理に悩まされていました。申請や届出などもExcelや紙ベースが基本で、業務効率の低下が課題でした。

「多重管理を解消しなければ次のステップに進むことはできないと考え、勤怠・人事・給与システムの統廃合から着手しました」（清水氏）

プロジェクトは2018年3月から9月にかけて進行し、柔軟な標準機能を活用したシステム導入を実施。労働組合と連携して従業員の給与体系も見直し、複雑な特殊手当を統廃合して25項目から17項目に削減しています。勤務時間の管理は標準機能を活かして10分から1分単位に切り替え、勤怠データのチェックや修正は庶務担当から従業員個人に変更するなど、運用ルールも見直しました。

「社内規定の整理と運用ルールの変更は、従業員に自立管理を促すことにもつながりました」（清水氏）

目標管理とタレントマネジメントで 戦略的人財管理の推進へ

SAP SuccessFactors 導入後、給与・勤怠管理での手修正は年間500件から0件に削減。年間6万2,900枚以上あった紙の書類も約75%減の1万4,950枚となり、各種届の承認スピードの向上、給与明細の配布ロス・ミス0、勤怠記録等の保管工数0が実現しました。クラウド化によって、従業員はどこからでも打刻が可能になり、リモートワーク時の管理も可能になりました。

「コロナ危機で間接部門が在宅勤務に移行した際も、スムーズに切り替えることができ、SAP SuccessFactorsの恩恵を実感しました」（前田氏）

「SAP SuccessFactorsを基盤として、世界14カ国35拠点体制のガバナンス強化、ダイバーシティを推進するとともに、**優れた人財を可視化して育成、登用できる仕組み**を作っていきます」

前田大氏

武蔵精密工業株式会社 執行役員 CHO（最高人事&IT責任者）

さらに2020年6月に国内本社の管理職約150名を対象に目標評価管理の活用を開始し、2021年6月からは一般職に拡大する予定です。並行して、国内のグループ会社にSAP SuccessFactorsの展開を進め、海外拠点にも拡張を検討しています。

現在は、グローバルの職務等級制度の標準化と、それに基づく人財データベースの構築を進めています。その後、SAP SuccessFactorsの後継者計画とキャリア開発の機能を導入し、適材適所の人財配置を進めていく予定です。

「まずは北米拠点でトップレベルの人財管理を実施し、欧州、全世界へと拡大していきます。組織図管理機能も活用して本社から各国のロールを把握し、ガバナンスを強化していきます」（前田氏）

また、コミュニケーションツールのSlackと連携し、人事・給与・勤怠に関する申請自動化などを実現。今後はSAP S/4HANAやSAP Concurとの連携、システム内データの可視化を目指しています。

「SAP S/4HANAとSAP Concurの人事マスターをSAP SuccessFactorsに一本化することでさらなる運用負荷の軽減が期待できます。各種システムのデータと連携すれば、プロジェクトにマッチした人財が見つけやすくなります。将来的にはAIを活用した人財の最適配置も検討したいと思います」（前田氏）

管理業務をシンプル化し、グローバル人財の可視化に向けて第一歩を踏み出した武蔵精密工業。同社のイノベーションを支える人財プラットフォームの役割は、ますます重要になっていきます。