

Autoliv

ZeeM^{人事給与} 導入事例

オートリブ株式会社

従業員1600名を支える人事給与業務基盤をZeeMに刷新。
国内自動車部品メーカーの、M&A・事業買収に伴う、
人事システム基盤の円滑な統合を実現

スウェーデンに本社を置く世界最大の自動車安全システムサプライヤーAutoliv Incは、世界29カ国に80の生産・販売拠点を抱えている。「最高技術水準の自動車安全システムを創造・生産・提供すること」をミッションに、エアバッグ、シートベルト、ステアリングホイールや各種センサーなどの設計開発、および製造・販売を手掛け、そのマーケットシェアは全世界の1/3を占めている。Autoliv Incの日本法人であるオートリブ株式会社は、日本国内の自動車部品製造部門などをM&A・事業買収により積極的に取り込み、現在、製造拠点4か所、営業拠点3か所を国内で展開している。

オートリブの人事本部は、出自や文化の異なる複数の事業所の人事給与業務をとりまとめてきたが、事業所ごとに人事制度や人事給与システムが異なるなど、人事制度の統合とスケールメリットによる業務効率化、事業所間の人的交流の面で課題を持っていた。

今回、人事給与システム基盤をZeeMに刷新したことで、複数の事業所の人事システム統合を果たし、スケールメリットの最大化を実現した。同社 人事本部の浅見 茂俊氏に、導入のポイントとその効果についてお話を伺った。

Company Profile

オートリブ株式会社

本社所在地: 神奈川県横浜市港北区
新横浜3-17-6 イノテックビル

設立: 1987年5月

売上高: 530億円(2009年度)

Web: <http://www.autoliv.jp/>



人事給与の共通基盤を構築できたことで、これまで以上に効率的な業務運用が実現できました。事業所間の人的交流も、一層促進できると考えています。

オートリブ株式会社 人事本部

「近年、自動車部品メーカーの世界的な合従連衡が行われています。Autoliv Incの日本法人である弊社も、事業戦略として、国内自動車部品メーカーやその製造部門などを、M&Aや事業買収などの形で吸収し、事業規模を拡大していきました。現在国内で、製造拠点は筑波、厚木、広島、愛知の4か所、営業拠点は横浜、名古屋、広島の3か所を展開し、従業員数は約1,600名に上ります。

出自の異なる複数の事業所を抱えているため、当初より人事制度はもちろんのこと、業務、仕事の進め方から、文化・風土にいたるまで、ありとあらゆるものが異なっていました。そのため、2007年から各事業所の人事制度、就業規則を統合するプロジェクトをスタートさせ、2008年までには多くの制度の統合が実現できました。

しかし、人事制度の統合は実現できたものの、7つの事業所と1,600名の従業員の管理基盤となる人事給与システムは事業所ごとに異なる状態でしたので、人事本部としても、事業所ごとの業務の集約に多くの時間をかけざるを得ませんでした。

たとえば、全社でデータを集計しようとしても、各事業所から出されるデータの作成基準がバラバラでなかなか足並みのそろったデータにならない。結局、データ修正の手戻りが発生したり、人事本部に負荷がかかったりと、業務運用

の効率は依然として上がりませんでした。

また、「技術・ノウハウの移転」が思うように進まないといった悩みもありました。事業所間の人事異動により人的交流が進み、技術・ノウハウの共有化が促進できることを期待していましたが、結局は、システムを含む構造的な問題が解決できないことには、先に進めないと考えました。

このような課題を解決するため、各事業所から共通で利用できる人事給与業務基盤を構築することが必要であると判断し、システム刷新の検討をスタートさせました。」

スケールメリットの最大化のために クリアすべき課題

- ・人事給与業務の統合による効率向上
- ・技術・ノウハウ移転の促進

●業務基盤刷新の方向性

「複数事業所の人事制度・就業規則をすり合わせていく場合には、いきなり一つのものに統合することは難しく、各事業所からのフィードバックや要望に対応し、アップデートを繰り返しながら進めていくことも必要でした。そのため、導入する人事給与業務基盤においても、どの



人事部 浅見茂俊氏

ような制度を採用しても対応できる『業務適合性の高いシステム』が求められます。

また、『コストパフォーマンス』も重要な選定条件の一つでした。当初、新システムの稼働を2009年1月と見込んでいましたが、その検討のさなかの2008年から2009年にかけては、業界としての潮目を迎えた時期でもありました。景気の先行きが不透明だったこともあり、稼働開始時期の再調整を含め、新システムの『コストパフォーマンス』について、じっくり検討する必要がありました。

さらに、人事制度の統合では、退職金制度など、いくつか課題を残していましたし、将来的にはワークフローや人材開発など、機能面の拡充も考えていましたので、今後の状況変化にも対応できる『継続的な発展性』も選定条件の一つと考えていました。」

●ZeeM 人事給与を採用した理由

「これまでも、複数の自動車部品メーカーの製造部門との事業所統合を行ってきましたが、これから将来にわたる事業所統合に備えるためにも、さまざまな雇用形態や就業規則に柔軟に対応する必要があります。その点において、ZeeM 人事給与の、高い業務適合性を評価しました。

ZeeM 人事給与とは、適正なコストながら、ノンカスタマイズで導入できる高度な機能を備えています。例えば、システムを活用する現場としては、時系列管理されているマスタやデータを最適な形で抽出・加工できる検索機能が充実している点。また、法令改正のみならずユーザーの声なども反映させ、そうした機能の一つ一つに定期的に改善が加えられるなど、システムを陳腐化させない工夫がされている点。それらをひっくるめたコストパフォーマンスは、他のベンダーさんの製品を圧倒していたように思います。

今回導入はできませんでしたが、ワークフローや人材開発など、ZeeMは、『継続的な発展性』についても十分に条件を満たすシステムでした。

こうして、ZeeM 人事給与の導入を決定した訳ですが、実際の導入決定から稼働開始までの期間があまり取れませんでしたので、まずは比較的人数の少ない事業所をパイロットで稼働させ、問題点をクリアにし、その後、他の事業所を稼働させるという手法を取りました。複数の事業所でシステムを並行稼働させつつ、個々の事業所のデータの変換、チェック、動作検証を行っていくという過程が想像以上に大変でしたが、導入についてもサポートをいただいたので、稼働も予定通り2010年の3月からスタートさせることができました。」

●業務基盤刷新の効果

「ZeeM 人事給与の導入によって、事業所共通の業務基盤を構築できたことで、各事業所からの情報収集がスムーズに行えるようになりました。人事部での集計スピードも向上しましたし、これまで各事業所で行っていた給与業務や社会保険業務を、人事部にて一括で行えるようになりました。別々のシステムから各社各様の書式で作成されたデータを、人事本部で取りまとめていた時と比較すると、大幅な業務効率化ができています。

事業所間共通の業務基盤構築によるスケールメリットが、本格的に発揮されるのはこれからだと思いますが、人事部としては、すでに業務効率の向上を実感しています。

また、人事制度が統合され、全事業所共通の人事給与業務基盤を構築できたことで、事業所間の交流が進み、技術やノウハウの共有化にも、一層大きな効果が出てくると考えています。

例えば、事業所間の人事異動に際しては、制度やシステムが共通化される以前は、出向に近い手続きとならざるをえなかったのですが、共通の基盤が構築されてからは、単に異動の発令で済むようになり、異動となる当人はもちろん、受け皿となる事業所や人事部にとっても、手続きに費やされる工数がかかり圧縮でき、負担が軽減されました。

もちろん、ある場所で精練された技術やノウハウが、まったく別の事業所で新しい技術として取り入れられ、根付き、期待通りの結果を出すまでには、しばらくは時間がかかるでしょう。なかなか一朝一夕にはいかない事業所間の人事異動ですが、少なくとも今後は、より戦略的に、そして人材を育てるという意味合いでの異動をタイムリーに実行できる土台ができたと考えています。各事業所の持つ技術やノウハウといった部分が共有化でき、新たなオートリブイズムが醸成できるのではないかと考えています。」

●今後の展望

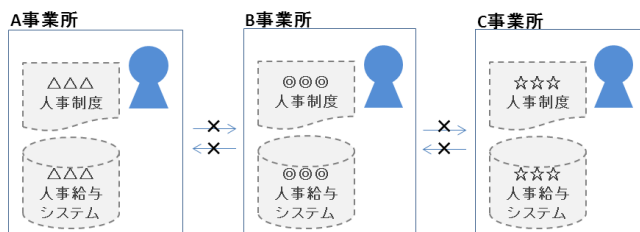
「稼働から一年を振り返って、実務担当者からは『従来のシステムではできなかった時系列でのデータ入力や検索が容易にできるようになった』と聞いています。以前は、更新によって上書きで記録されてしまう情報も多く、先日付でのデータ入力ができないため、どうしても一時に作業が集中していました。また、過去の人事情報をさかのぼって調べることができず、出力条件や出力形式にも制限がありました。しかし、今では、入力作業が平準化され、また、好きな時に好きな形で情報を得ることができ、こうした網羅性の高さも含め、私自身、期待通り満足のいくパフォーマンスだと考えています。

今後の展望ですが、まずオートリブとしては、一層人的交流を促進させたいと考えています。ZeeM 人事給与によって、異動を適時適切に行える下地はできましたから、あとはいかに人的交流を実効性ある形で行えるかにかかっています。人事給与業務基盤の導入が一段落した次のステップとしては、ワークフローやZeeM 人材開発の導入など、統合ポータルとしての利用を促進し、人事統合管理ソリューションとしてのパフォーマンス発揮に期待を寄せています。」

ZeeM人事給与による人事システム統合で、スケールメリットの最大化による人事給与業務の効率向上を実現すると共に、事業所間の人的交流を促進。技術・ノウハウの移転・共有の円滑化を実現。

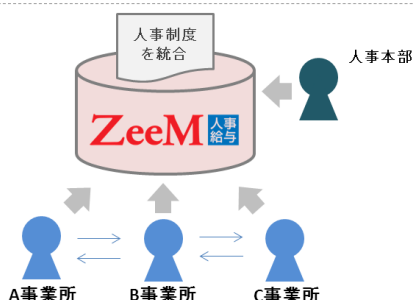
導入前

事業所ごとに、人事制度や人事給与システムが異なり、効率化や人的交流に課題



導入後

ZeeM 人事給与で人事システムを統合。スケールメリットによる効率向上と、人的交流の促進を実現



お問合せ

株式会社クレオ

〒140-0002

東京都品川区東品川4-10-27

住友不動産品川ビル12F

URL <https://www.zeem.jp/>

TEL 03-5783-3540

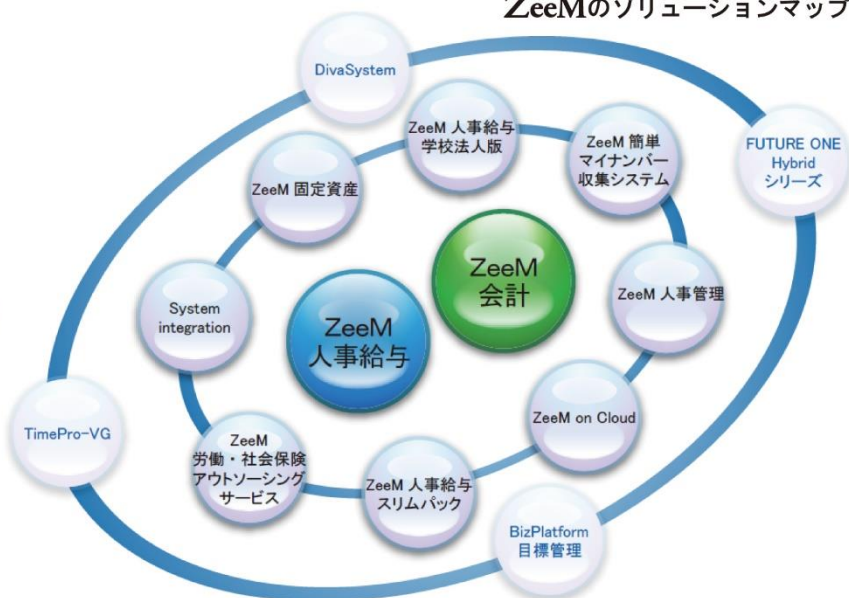
ZeeM for your smile ～お客様の笑顔のために～

企業を取り巻く環境変化のスピードは近年著しく早まっています。特に法改正といった大きなインパクトに対応しつつ、より付加価値を生み出すことを求めらる人事部門や経理部門にとって、ルーティン業務の効率化は必須と言えます。ZeeM は現場の業務効率とデータ活用による付加価値を追求していただける業務パッケージとして、人事部門・経理部門の業務を支援して参ります。



ZeeMは1993年から約2000社の導入実績を誇る人事給与システムと会計システムを核としたトータル業務ソリューションです。業務アウトソーシングからクラウドを活用したシステムアウトソーシングまで、幅広く人事部門様・経理部門様をサポートいたします。

ZeeMのソリューションマップ



ZeeMは顧客ロイヤルティ調査で最高評価を獲得しています

矢野経済研究所【調査概要】

矢野経済研究所では基幹システムの利用動向調査を実施、評価指標としてNPS※を用い、顧客ロイヤルティの測定を行いました。

調査件数：194件（ERPパッケージ利用、人事・給与部門の回答数）

調査方法：記名式郵送アンケート調査

調査条件：

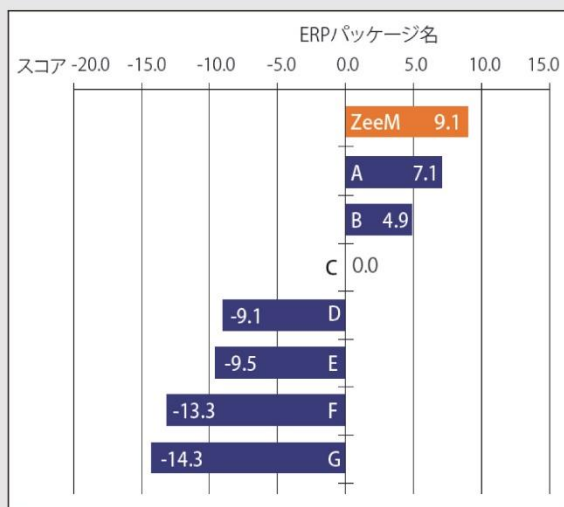
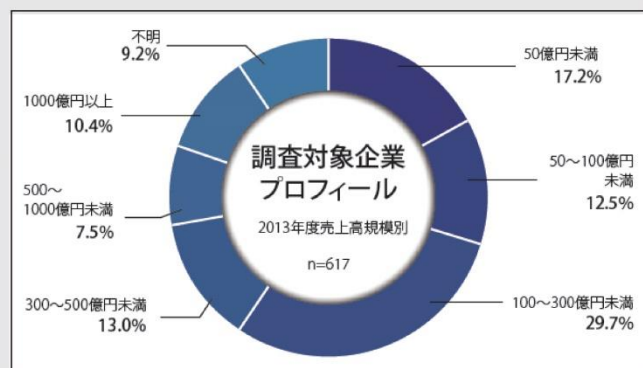
・「人事・給与」「財務・会計」など業務分野ごとに利用しているパッケージのNPSを調査。

・矢野経済研究所が、ERPパッケージ（基幹業務を統合する情報システムを構築するためのパッケージ）と区分している製品を対象とし、一定数（10件）以上の回答数を得た製品間で比較。

※ NPS、Net Promoter、およびNet Promoter ScoreはSatmetrix Systems, Inc., Bain & Company, Fred Reichheldの登録商標です

調査対象：日本国内の民間企業及び自治体

調査期間：2014年7月～2014年10月



お問い合わせ



株式会社クレオ

〒140-0002 東京都品川区東品川4-10-27住友不動産品川ビル12F
URL <https://www.zeem.jp/> TEL 03-5783-3540 FAX 03-5783-3541