

20年来の人事部門の課題を解決。
グループ全体の人材最適配置 / 人件費管理のため、人事給与システムを構築。

Case Study

東洋鋼鋳株式会社

お客様情報

東洋鋼鋳株式会社

会社名:
東洋鋼鋳株式会社
設立:
1934年4月11日
資本金:
50億4,000万
売上高:
連結 1,291億円(2006年度)
従業員数:
連結2,651名
(2007年3月現在)
本社所在地:
東京都千代田区4-2-12
URL:
<http://www.toyokohan.co.jp/>
事業内容:
ぶりき、薄板及び各種表面
処理鋼板並びに各種機能材
料等の製造・販売

パートナー情報

会社名:
大興電子通信株式会社
設立:
1953年12月1日
資本金:
36億5,425万円
本社所在地:
東京都新宿区揚場町2-1
軽子坂MNBビル
URL:
<http://www.daikodenshi.jp/>
事業内容:
ITコンサルティング、ITソ
リューション提供、システム
構築、ネットワーク構築

1934年に創業した東洋鋼鋳株式会社(以下、東洋鋼鋳)は、中核事業である鋼鋳製造で培ってきた技術をハードディスク基板などの機能材料や液晶ディスプレイ用フィルムの製造に活かし、高品質な材料とサービスを提供しています。

東洋鋼鋳では、新しい人事給与管理システムとして、シェアードサービスを活用したグループ会社共通システムと、パッケージ製品の導入を選択。高い汎用性を持つSuperStream-HR+とSuperStream-PR+によって、人事給与システムを刷新し、グループ会社8社、2800人に展開。グループ全体の人材最適配置、人件費管理から、経営力の強化を図っています。



ムを集計結果をいったん本社に集め、再度それを集計しなければならず、多くの時間や労力がかかり、信頼性に不安を残すものでした。また、システムの属人化という問題もありました。

これらの問題を解決するため、まず人事情報システムの自社開発に着手。システムは順調に運用され社内の評価も高かったため、同様の手法で給与計算システムも統合しようと考え、自社開発による再構築を進めました。その一方で、グループ全体での人材最適配置・人件費管理と、連結会計への対応を迫られていました。「1つの会社の給与計算システムであれば、自社開発でも何とかできると思っていました。しかし、人事制度も給与計算ロジックも異なるグループ8社のシステムの構築は無理だと考えました。」(鈴木氏)

導入背景

20年来の課題、本社でのグループ一元管理の必要性

東洋鋼鋳は、山口県下松工場をはじめとしたグループ8社、社員2800人規模へ順調に組織を拡大。しかし、人事情報は紙ベース、本社と工場で二重管理、給与の締め日・支給日がばらばらであり、システムはグループ各社、各事業所によって独自システムを採用していました。「社員情報は2,000枚の台帳を1ページずつめくって探す。異動や昇格の際は、本社と工場で保管する台帳を手作業でそれぞれメンテナンスしていました」と、東洋鋼鋳 管理本部 総務部 人事グループ 主事 給与センター長 グループリーダー 鈴木 誠氏は当時の状況を話します。また、鈴木氏は、給与計算システムがグループ会社で異なっていたときの問題を次のように述べます。「所得税や社会保険料などの法令改正ごとに、それぞれのシステムを個別に修正しなければなりません。全社の給与支払状況を把握するときには、各システ

システム選定と導入

30回以上の打合せを繰り返して決定

東洋鋼鋳は、新しい人事給与管理システムとして、シェアードサービスを活用したグループ会社共通システムの導入と、パッケージ製品によるシステム構築に方針変更し、7つのパッケージ製品を半年間、30回以上の打合せを重ね、綿密に比較しました。検討の結果、SuperStreamによるシステム構築が決定しました。鈴木氏は、選定理由として、必要な人事給与機能を満たしていること、グループ展開できること、製品が持つ汎用性の高さを挙げています。

ソリューション概要

導入プロダクト名:
SuperStream-HR+
 (人事管理システム)
SuperStream-PR+
 (給与管理システム)

導入形態:
 グループ導入
 (シェアードサービス)
 8社統括管理
 2800人



東洋鋼鉄株式会社
 管理本部 総務部
 人事グループ 主事
 給与センター長
 グループリーダー
 鈴木 誠氏

「たとえば、*SuperStream*では給与支給項目を約10,000個まで指定できます。提供される機能だけでさまざまなロジックを実行でき、アドオン開発やカスタマイズがほとんどないことが*SuperStream*を選んだ理由の1つです」
 また、鈴木氏は他システムとの連携も考え、データベースが公開されている点も*SuperStream*を選定する際の重要な評価点であったと話します。

導入効果

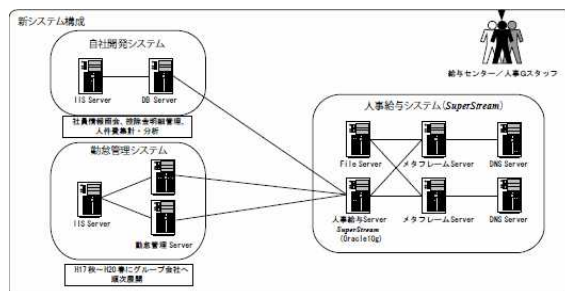
業務を標準化し、業務処理時間を大幅に削減

2006年春にシステムが稼働すると、多くの効果が現れました。システムが一つになったことにより、運用コストが年間500万円ほど削減できたほか、人事給与関係の業務がグループ会社を含めて標準化・効率化されました。それに伴い、300種類以上あった帳票を8割以上廃止、諸手当も半減させました。分散していたシステムが1つになったことで、業務運用マニュアルも1つとなり、グループの人事給与とスタッフは全員システムの操作ができ、退職などで人事給与の担当者が不在になると処理が滞ってしまうというリスクも回避可能となりました。
 また、東洋鋼鉄は人事給与システムのデータを元に、Webベースの簡易社員検索システムや集計レポートツールも利用できるようにしました。これらのツールとの連携は、データベースが公開されている*SuperStream*を採用することで実現できました。

今後の展望

より高次の業務への取り組みを開始

新たな人事給与システムの導入によって、日常業務に費やす時間が減り、人材育成などの本来の人事給与部門に期待される業務、「現場支援型人事」に



本格的に取り組めるようになりました。「業務の処理に追われて机にかじりついていた人事部門のスタッフが、各職場に出かけていき、そこに存在する問題を現場で聞き取り、よりよい人事政策に結びつけるといった活動が行えるようになりました」(鈴木氏)
 明確な問題意識を持ち、*SuperStream*によって業務の標準化や日常業務処理時間の削減に成功した東洋鋼鉄は、人事評価・人員の有効配置・人材育成など、人事給与部門に期待される業務の遂行に本格的に取り組み始めています。

パートナーコメント

このシステム化の特徴は、単なる複数会社での運用ではなく、「シェアードサービス化」を実現した点です。過去、私共が導入を支援したお客様の中には、実際には複数会社での運用に終わってしまうケースもありました。
 今回のシェアード化実現に至ったポイントとして、2点あると考えています。1点は「共通管理基準を意識しながら制度改革とシステム化を推進した点」です。もう1点は「パッケージが持っている機能を十分に引き出した点」です。
*SuperStream*は連結人事・グループ人事機能を有しているだけでなく、グループ会社間のセキュリティ機能やお客様による会社追加機能など、シェアード化を支援する機能を持っています。この機能を活用できた点も重要だったと思います。

大興電子通信株式会社
 ソリューションビジネス統括部
 ERPソリューション部
 課長
 堀越 雅弘氏

シェアードサービス
 グループ全社導入に際して1社がグループ全体の業務を請け負うこと。

お問合せ先

エス・エス・ジェイ株式会社

総合業務パッケージ「*SuperStream* (財務会計・人事給与)」の開発・販売を行うパッケージベンダー。
 「*SuperStream*」は、1995年6月の販売開始以来、国内の中堅企業を中心に累計4,602社(2007年3月現在)が導入しています。

〒142-0041
 東京都品川区戸越1-7-1 戸越NIビル
 Tel: 03-5702-9110 Fax: 03-5702-9111

大興電子通信株式会社 ERPソリューション部

〒162-8565
 東京都新宿区場町2-1 軽子坂MNビル
 Tel: 03-3266-8172 Fax: 03-3266-8109
<http://www.daikodenshi.jp/>

<http://superstream.jp/>

本導入事例に記載された情報は初掲載時のものであり、閲覧される時点では変更されている可能性あることをご了承ください。

SSJ、*SuperStream*はエス・エス・ジェイ株式会社の登録商標または商標です。他の会社名、製品名およびサービス名等は各社の登録商標または商標です。