



## 「FutureStage」でグループの人事給与システムを統合 マイナンバー制度への早期対応も実現

### 課題

本社と国内グループ9社の人事給与システムを統合運用できる基盤を求めていた

### 解決

シェアードサービスに対応した「FutureStage」でグループ経営のシナジーを実現

### 効果

システム統合で関連コストを削減。日立の支援でマイナンバーにも早期に対応

### グローバルに展開する 企業基盤の強化に向けて

車載用計器、民生機器、ディスプレイの3分野を軸にグローバルで事業展開している日本精機株式会社（以下、日本精機）。四輪用メーターの実績もさることながら、二輪用メーターと車のフロントガラスに速度などの走行情報を映し出すヘッドアップディスプレイ（HUD）では世界トップクラスのシェアを誇り、国内外の大手メーカーに多数採用されています。

「もの造り企業集団」の拡大成長を図るという考え方を示す経営ビジョン「NEMS」※1を推進している日本精機は2012年、その重点施策の一つである管理系業務の集約を図る中で、新たな人事給与システムに日立の「FutureStage 人事管理システム/給与管理システム」を採用しました。その背景を上席執行役員 事業企画本部 総務統括部長 兼 人事・総務部長の遠藤 純一氏は、「当社は特定メーカーに属さない独立系企業ですので、国内

外のお客さまに選ばれ続けるためには、常にQCD※2を高める製品面での努力と、それを支える従業員一人ひとりの能力拡大、付加価値を向上させる仕組みが必要です。その実現に向けた施策の一つが、本社と国内グループ9社の人事給与業務を一元化し、バックオフィスの省人化と業務関連コストの削減、効果的な人材育成と配置を行うための情報活用を進めることでした。システム基盤の選定にはシェアードサービスの実現や使い勝手の良さに加え、設計段階から当社の思いに寄りそった柔軟な開発をしていただけるベンダーにしたいと考えていました。その条件をすべて満たしていたのが日立さんとFutureStageだったので」と振り返ります。

※1 日本精機（NS）型EMS：Electronic Manufacturing Service

※2 Quality, Cost, Delivery：品質、コスト、納期

### グループ9社の人事給与システム を「FutureStage」で統合

日本精機グループのSI企業である

株式会社NS・コンピュータサービス（以下、NS・コンピュータサービス）と日立は、FutureStageを適用した新・人事給与システム導入プロジェクトを2012年7月にスタート。本社と国内グループ9社、約4,700名がWeb経由で使うITインフラの刷新を約1年という限られた期間で実現しました。

「各社バラバラだった人事給与システムを統合・一元化しただけでなく、人事・給与制度も本社サイドで統一する、かつてない大きなプロジェクトとなりました。十数年前から導入していた役割成果主義の人事・給与制度に手を加え、従業員のモチベーションを高めるとともに今後のグローバル化の進行を見据えた工夫を行いました。この間、各社との意見調整では、日立さんがNS・コンピュータサービスと協調しながら、導入効果を最大化するカスタマイズや給与明細の電子化での説明会開催のサポートに尽力していただいたことで、スムーズにカットオーバーできまし


**日本精機株式会社**

株式会社 NS・コンピュータサービス

**日本精機株式会社**

本社 新潟県長岡市東蔵王2-2-34  
 創業 1946年12月24日  
 資本金 14,494百万円(2015年4月1日現在)  
 従業員数 13,641名(連結/2015年3月31日現在)  
 事業内容 四輪車用・二輪車用・汎用計器類、OA・情報機器操作パネル、空調・住設機器コントローラー、高密度実装基板EMSなど

**株式会社NS・コンピュータサービス**

http://nscs.jp/  
 本社 新潟県長岡市金房3-3-2  
 創業 1985年4月1日  
 資本金 323百万円(2015年4月1日現在)  
 従業員数 468名(2015年4月1日現在)  
 事業内容 システム開発、組み込み技術、IDCサービス

た」と、人事・総務部 労務 マネジャーの飯田 賢徳氏は笑顔で語ります。

### ユーザーツールで 独自機能も容易に開発

機能面で特に高く評価されているのが、FutureStageが備えるユーザーツールです。人事・総務部 労務 アシスタントマネジャーの曾我さんは、「従来の給与計算システムではシステム外でExcel®などで対応するしかなかった確定拠出年金や退職金ポイント管理などの業務をプログラミングレスで開発することができました。NS・コンピュータサービスとともに200以上の独自ツールを開発し、便利に使っています」と話します。また、日立ソリューションズ西日本の「Hi-PerBT モバイル給与」によって毎月の給与明細も電子化され、県外・海外で勤務する遠隔地の従業員でもインターネット経由で支給日前日に明細を取得できる環境も整備されました。

システムを実際に使われている人事・総務部 労務の原さんは、「退職金ポイントをマスターとひもづけて管理できるようになったほか、毎月の給与明細でもポイントを通知できるようになったのが従業員から喜ばれています。明細のペーパーレス化で毎月の書面仕分けや配送の手間がなくなった点もうれしいですね」と評価。人事・総務部 労務の稲川さんも、「今まで各種データを人手で集め、加工して作っていた決算資料なども、ユーザーツールによってボタン一つで出力できるようになりました。FutureStageのおかげで業務効率がアップしたのを実感しています」と語ります。



原さん 飯田 賢徳氏 日本精機株式会社 遠藤 純一氏 曾我さん 稲川さん

### マイナンバー制度へも いち早く対応

日本精機は2016年1月に運用が開始されたマイナンバー制度にもいち早く対応。2015年初頭から人事・総務部が中心となり、グループ会社と連携し、マイナンバー法の学習会・説明会に加え、個人番号を収集・管理する仕組みと安全管理措置の検討を開始したのです。

「マイナンバーに関しては、大きく分けて人的対応とシステム対応が必要です。番号収集や安全管理などを担う人的対応については当社独自の施策を考え、システム対応については日立さんのサポートにお任せする形で対策を進めました。とはいえ当時はまだ制度の全体像もわからない状態でのスタートでしたので、企業としての網羅的な仕組みづくりや方向性について、日立さんたちと情報交換をさせていただき、常に先手を打つ形で対応してまいりました。その結果、当社が考えていた施策の一つひとつを詳細に検証でき、自信を持って制度設計やセキュリティ強化を行うことができたのです」と

遠藤氏は語ります。

早期からの情報収集と運用体制の確立により、日本精機とグループ各社は、2016年1月時点で従業員からの個人番号収集をほぼ完了。早期に実質的な対応を行う予定となっています。

「FutureStageの導入は大きな成果を上げています。例えばバックオフィスの省人化ではシステム統合とシェアードサービスで総務系人員が半減でき、人員配置の適正化につながりました。また給与明細のペーパーレス化で印刷や社内便のコスト、輸送に関わるCO<sub>2</sub>削減を図ることもできました。今後は人材情報を活用したグループ内での人材交流の活性化、グローバル拠点も含めた人事給与システムの段階的な統合が新たな目標となりますが、今回のマイナンバー対応と同様、日立さんの力強い支援をお願いしたいと思います」と遠藤氏は期待を寄せます。

これからも日立はFutureStageと関連ソリューションの強化・拡充により、日本精機グループの業務効率と付加価値の向上をサポートしていきます。

お問い合わせ先・情報提供サイト

(株)日立製作所 エンタープライズソリューション事業部  
<http://www.hitachi.co.jp/futurestage/ht585/>