

## 阪和興業株式会社

# “プロフェッショナル&グローバル”に 対応できる人材の抜擢と育成に向けて SAP® SuccessFactors® を活用



### 業種

商社・卸

### 事業内容

鉄鋼、鉄鋼原料、建材、非鉄金属、石油、化成品、  
食品、木材、セメント、機械の国内販売および  
輸出入

### 年間売上高

2兆746億円(連結：2019年3月31日)

### 従業員数

単体1,390名、連結4,080名  
(2019年3月31日時点)

### 本社

大阪府大阪市 / 東京都中央区

### URL

<https://www.hanwa.co.jp/>

### ソリューション

SAP® SuccessFactors®

### 活用分野

人事管理、給与計算、目標評価管理、研修管理

独立系商社として鉄鋼事業を中心に、幅広い分野で事業を展開する阪和興業株式会社。中期経営計画で「事業環境に合わせた人材の育成と配置」を掲げる同社は、企業規模の急拡大に対応するための統合的な人材管理・育成を目的に、人事給与システムにSAP® SuccessFactors®を導入しました。  
**国内外で活躍する人材の育成や、社員の能力を最大限に発揮できる機会の提供**に向けた取り組みを進めています。

### 導入の背景

- 事業環境に合わせた人材の育成と配置
- 高い専門性と経営的素養を備える人材の確保
- 人に依存した人材マネジメントから脱却し体系的な人材育成へ

### 導入成功のポイント

- 標準機能を最大限に活用したノンカスタマイズ導入
- 従来の人事管理・給与計算業務および就業規則の棚卸し
- 導入パートナーとの緊密な連携

### SAP 選択の理由

- 人材管理だけでなく、給与、目標評価、研修まで一元的に管理可能
- グローバル企業の導入実績が豊富
- 導入中のSAP S/4HANAやSAP Concurとの親和性

### 導入効果

- 社員の異動履歴、研修履歴、資格取得状況、異動希望など、人材マネジメント・チームマネジメントに必要な情報のタイムリーな把握
- 人と組織に関する情報を用いた多角的な分析による人材の配置
- プロフェッショナル人材・グローバル人材の育成強化による生産性向上および社員満足度の向上

## 人事データを一元的に管理し パフォーマンスを最大化

鉄鋼、非鉄・金属原料、食品、石油・化成品などの事業をグローバルに展開する阪和興業。人材と組織の基本コンセプトに「P & G (プロフェッショナル&グローバル)」を掲げ、事業領域に対する高い専門性と経営的素養、世界各地の独自性や多様性を理解する人材の育成に取り組んでいます。「独立系商社の当社が勝ち残っていくためには、自ら行動できる、そしてチャレンジ精神にあふれた人材の育成が重要です」と、人事部長の鶴田秀行氏は語ります。

現在は、2016年に策定した中期経営計画において「事業環境に合わせた人材の育成と配置」を掲げています。一方で企業規模の拡大により、既存の人事システムでは体系的な人材の管理が難しくなっていました。「これまで人材の配置や異動を検討する際は、Excelにデータを抽出して分析する必要があり、その業務は人事担当役員が一手に行っていました。また、人事情報の閲覧も担当役員や人事部に限定していたため、各部署のライン長が所属課員のスキルや異動履歴を確認するには、人事部に依頼する必要がありました」と、人事部人材開発課の宮脇将司氏は振り返ります。

そこで既存システムのリプレースを機に人事システムを刷新し、併せて給与計算システム、目標管理システム、研修管理システムと統合することにしました。

「ここ5年ほどで社員数が約500名増え、派遣社員も含めて約2,000名に達しています。今後の成長に向けて人に依存したマネジメントから脱却し、人事に関わるデータを一元管理することで効率を高め、企業全体のパフォーマンスを最大化したいと考えました」(鶴田氏)

## 海外グループへの拡張も視野に SAP SuccessFactorsを採用

複数の人事システムから阪和興業が選んだのがSAP SuccessFactorsです。決め手は、人

事情から給与、目標評価、研修までが一元的に管理できること、グローバル企業の導入実績が豊富なことにありました。「将来的に海外グループ企業のスタッフ管理にも拡張することを想定すると、SAP SuccessFactorsが最適な選択でした。また、先に採用が決まっていた基幹システムのSAP S/4HANA®、既に稼働中の経費精算システムSAP Concur®との連携も考慮しました」(宮脇氏)

導入プロジェクトは2019年1月にスタートし、既存システムからのデータ移行や新旧システムの並行稼働を経て2020年1月に本稼働しました。採用したSAP SuccessFactorsのモジュールはEmployee Central (人事管理)、Employee Central Payroll (給与計算)、Performance and Goals (目標評価管理)、Learning (学習管理)で、標準機能を活用してカスタマイズなしで導入しています。

「基幹システムの導入を機に情報システム部が業務標準化の方針を掲げたことも後押しとなり、給与計算の一部機能以外は標準機能を活用しました。これにより、法改正等による外部環境の変化に基づくシステム改修時の負荷軽減を目指しました。導入パートナーのノムラシステムコーポレーションの支援のもとFit & Gapを実施し、当社の人事・給与業務、就業規則の棚卸しもできました」(宮脇氏)

## さまざまな切り口での分析に基づく 人材の育成・配置を推進

阪和興業はSAP SuccessFactorsを活用して人事情報の統合管理を進めています。目標

「各社員のスキルや得意分野を把握できれば、グループ全体のニーズに合わせて**プロフェッショナル人材・グローバル人材の育成やプロジェクトへの抜擢が実現**します。社員がより力を発揮しやすくなることで生産性も向上し、結果として社員満足度の向上も期待できます」

鶴田秀行氏

阪和興業株式会社 理事 人事・総務担当 兼 人事部長 兼 健康経営推進室長

評価管理の機能により、社員の異動履歴、研修受講履歴、資格取得状況をはじめ、年1回の社員満足度調査や異動希望調査など、チームマネジメントに必要な情報も一元管理ができるようになりました。人と組織に関わる情報をさまざまな切り口で分析することが可能になり、人材がより能力を発揮できる環境を整えつつあります。

「これまでは幅広い知識や能力を持つゼネラリストの育成が中心でしたが、各社員のスキルや得意分野を把握できれば、グループ全体のニーズに合わせてプロフェッショナル人材・グローバル人材の育成やプロジェクトへの抜擢が実現します。社員がより力を発揮しやすくなることで生産性も向上し、結果として社員満足度の向上も期待できます」(鶴田氏)

今後は、海外への出向者および海外グループのスタッフ管理にもSAP SuccessFactorsの人事管理や目標評価管理機能を活用していく構想です。

「国内外で活躍するプロフェッショナル&グローバル人材の育成という経営方針のもと、国内外の優秀な人材を柔軟に配置して、広い視野に立った人材マネジメントをタイムリーに行える環境を構築していきます」(鶴田氏)

人事管理・給与計算業務の効率化を進めながら、グローバル事業環境に最適な人材の育成と配置に取り組む阪和興業の挑戦は、これからも続いていきます。