

1	コンサルティング会社 (1,500人) Global	PS 8.0	人材開発・育成を狙いとしたコンピテンシーモデル、および評価制度の構築を支援し、その運用を実現させるためPeopleSoft HCM7.5の導入プロジェクトを成功させた。コンピテンシーモデルをベースにしたPeopleSoft HCM7.5のテンプレートも構築し、汎用的に活用できるしくみを構築した。
2	米国系製薬会社 (4,000人) Global	PS 8.0	Webベースの人材管理機能の活用により、従業員満足度の向上と業績管理支援機能の強化を目的にPeopleSoft 8.0をベースとした人事プロセス改善と各種データベースの統廃合を含めたシステム化を実施。パフォーマンス向上と従業員へのサービスレベルの向上を同時に目指しつつ、コンピテンシーモデルの見直しを含めた人材開発機能も強化した。
3	国内鉄道会社 (23,000人)	PS 8.3	PeopleSoft 8.0による人事給与システム再構築プロジェクト。人事データの一元化によるシステム運用の効率化、汎用機からWebシステムへの移行による利便性の向上、定例作業の自動化、データ入力・処理の操作性の向上による事務作業の効率化を目的としたシステム化を実現した。
4	欧州系証券会社 (500人) Global	PS 8.3	グローバル人材管理の一環として、日本でのPeopleSoft HCM導入を支援。人事基本情報の整備、グローバルレベルのヘッドカウント管理、人材情報の分析を支援し、人材情報の一元管理、業務プロセスの改善を実現した。
5	国内大手ガラス製造業 (7,000人)	PS 8.3	人材マネジメントの質の向上・強化を目的としたPeopleSoft HCM 8.3の導入を支援。現状の問題点、先進事例、ERPの特性を考慮しつつ、運用可能な新人事マネジメントサイクルを構築。また、保有技術、スキルレベル、適性、希望職務、職歴、評価歴など、社員の能力・適性を把握し、組織として配置、評価、育成等に活用するための仕組みを構築した。

HCM HRシステム構築・導入プロジェクト実績

6	国内自動車製造業 (20,000人)	PS 8.3 (後8.9に Upgrade)	人事のコア業務へのシフトを目的に、各製作所で運用していた給与計算を中心とした処理業務を本社一括処理（SSC化）へプロセス変革を中心とした人事・給与システムの再構築プロジェクト。 対象アプリケーションは、人事、給与、勤怠管理、福利厚生（財形、貸し金、持ち株、寮社宅）、出張申請・旅費精算、通勤交通費、人事諸申請、人事ポータル、マネジメントサポート機能。 業務改革の構想策定からサービスイン（SSCセンター稼動）まで1年9ヶ月。
7	国内警備会社 (13,000人)	PS 8.8	オリジナル開発（営業）とパッケージ導入（経理、人事労務）の統合型システム再構築プロジェクト。分散処理を集中化することによる業務効率の向上を目指し、人事、給与、勤怠のシステム構築をPeopleSoftで実現した。
8	欧州系製薬会社 (2,500人) Global	PS 8.9	PeopleSoft HCM 8.9を5ヶ国にて同時導入。IBCSではGlobal コアプロセス、ローカルプロセス設計およびシステム構築を支援。Globalで統合人材管理システムを導入することにより、システム構築後にGlobal展開される人事制度への迅速な対応を可能にした。また法定上必要な人事情報の管理を可能にし、人事業務効率の向上を目指している。
9	米国系化粧品製造・販売会社 (1,500人) Global	PS 8.9	世界60カ国の人事データをPeopleSoft HCM 8.9にて一元管理することによりグローバルでの人材データ分析を可能にし、またIBM BTOサービスによる抜本的な人事業務のアウトソーシングによる大幅なコスト削減を実現。IBCSでは日本法人における現行人事システムからPeopleSoftへの人事システム再構築を支援した。
10	国内化学工業会社 (8000人)	PS 9.0	People Softにて社内人事給与勤怠システムを一元化。可視化された人材情報、適材適所の人材管理、評価と連動した人材育成の基盤整備を図った。同時に業務効率化、共通化によりコスト削減を図る。 ロールアウトモデルの構築により、国内グループ会社への展開、及びコア人材育成配置を目的とした海外グループ会社への展開も目指している。

11	国内製鉄業 (20,000人)	PS 9.0	現場作業の徹底した自動化により、現在、人が担う作業は高度なスキルが必要となり、熟年層からスキルを継承するための要員配置、スキル管理をサポートするシステム構築が主なテーマ。現行メインフレームの人事管理等に加えて人員管理の仕組みを実現する全社の統合システムをPeopleSoftをベースに構築した。
12	国内製薬製造・販売業 (13,000人)	PS 9.1	グローバル全体の要員・人件費構成の把握、要員構成・総額人件費の適正化による収益構造の転換、要員・人件費計画立案の正確性向上と予実管理業務の効率化を目的として、要員と人件費のコントロールプロセスの構築、人材定義のグローバル標準化、各社で管理する要員実績情報・人件費実績情報の可視化(PeopleSoft)、財務データと整合のとれた要員・人件費計画の策定、予実管理を行うための仕組みの構築(Cognos TM1)と、プロセス・データ・システムの観点で改革を実施した。
13	米国 生命保険会社 (日本支社) (10,000人) Global	PS 9.1	PeopleSoft HCM 9.1を世界各国にて段階的に導入。IBMではGlobalパートナーとして各国のコアプロセス、ローカルプロセス設計およびシステム構築を支援。(日本IBMは日本支社導入を担当) Globalで統合人材管理システムを導入することにより、システム構築後にGlobal展開される人事制度への迅速な対応を可能にした。

お客さま：国内製薬製造・販売会社

企業規模

- ❖業種：医薬品
- ❖年商：768914百万円（2010年度・連結）
- ❖従業員数：約11,560名(連結)

プロジェクトの目的

1. グローバル全体の要員・人件費構成の把握
2. 要員構成・総額人件費の適正化による収益構造の転換
3. 要員・人件費計画立案の正確性向上と予実管理業務の効率化

お客様が抱える課題・問題点

1. グローバルで適正な要員数や人件費を把握することができない
2. 開示情報を手作業で集計しているため作業負荷が高く、データが標準化されていないため集計結果の正確性の確保が難しい

問題解決の方向性

1. 要員と人件費のコントロールプロセスの構築（プロセス）
2. 人材定義のグローバル標準化（データ）
3. 各社で管理する要員実績情報・人件費実績情報の可視化（PeopleSoft）
4. 財務データと整合のとれた要員・人件費計画の策定、予実管理を行うための仕組みの構築(Cognos TM1)

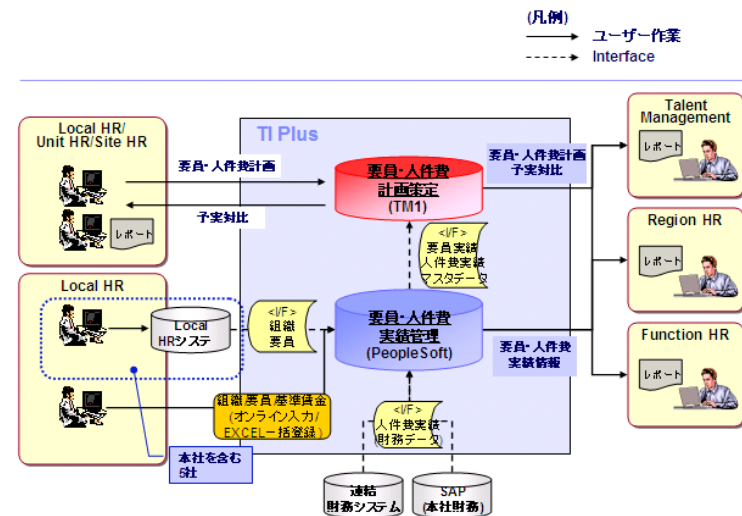
期待効果・実績

1. ・グローバル人材情報の透明性向上
2. ・要員・人件費計画の精度向上
3. ・要員・人件費の増減による連携収益への影響把握

オラクルソリューションを選ばれた理由

1. グローバル人材管理要件に適合したベストプラクティスが実装
2. 一般的な人材管理からタレントマネジメントまでを1パッケージで実現できる機能力バレッジ
3. グローバルビジネスをサポートする多言語等のシステムアーキテクチャー

ソリューションイメージ



プロジェクト規模

- ❖導入モジュール： PeopleSoft HCM9.1, Cognos TM1
- ❖使用ユーザー数： 約200ユーザー
- ❖導入期間
グローバル要員管理：6ヶ月 グローバル人件費管理：6ヶ月

その他（Why IBM?、期待効果、その他特記事項）

- ❖Why IBM?
 - ・ 構想策定から実行までのシームレスなサービス提供と実行力
 - ・ プロジェクトマネジメント方法論に基づく安全かつ迅速な導入
 - ・ グローバル人材管理プロジェクト経験や自社実践に基づく知見
 - ・ ORACLE社とのリレーションシップ

お客さま：国内自動車製造会社

企業規模

- ❖業種：自動車製造
- ❖年商：1500億（2010年度）
- ❖従業員数：約9000名

プロジェクトの目的

1. 人事機能の最適化し、戦略・企画業務の強化
2. MMCグループにおける処理業務の集約とSSC構想を実現化し、戦略・企画業務への要員シフト

お客様が抱える課題・問題点

1. 各工場単位での給与処理を中心とした処理業務の実施のため、戦略・企画業務への工数が不足
2. 長年にわたる運用による工場独自ルールの存在による業務が煩雑

問題解決の方向性

1. 統合人事システム（PeopleSoft）の構築
2. 本社SSCへの人事業務の集約

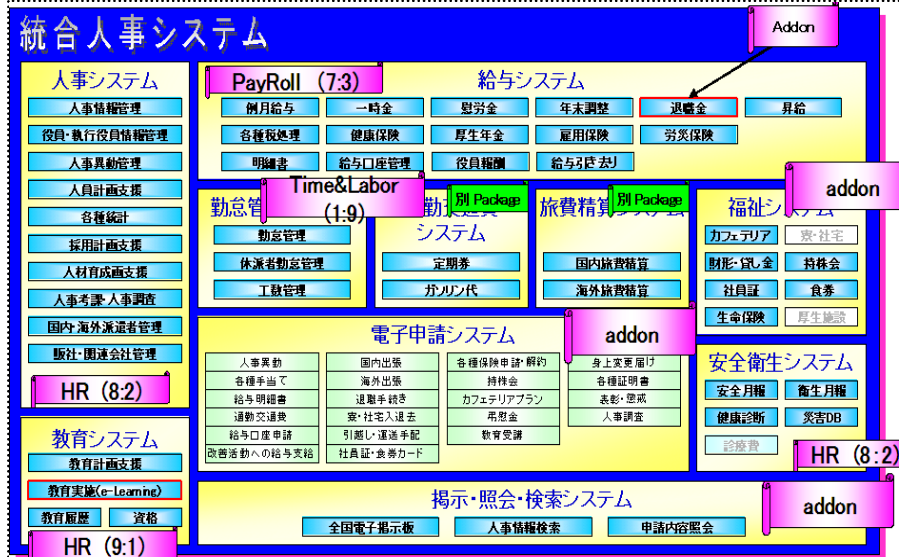
期待効果・実績

1. 現在80%を占める処理業務の圧縮
2. 人事全体要員のほか部門への30%再配置（人事部要員：126名⇒82名）
3. 当翌給与項目の経理接続早期化（6ピッチ⇒4ピッチ）

オラクルソリューションを選ばれた理由

1. 独自性のある人事ルールによる情報管理、給与計算業務の実現可能な柔軟性のあるソリューションを選択

ソリューションイメージ



プロジェクト規模

- ❖導入モジュール:PeopleSoft人事(HR, PR, T&L, ESS/MSS)
- ❖使用ユーザー数：6000ユーザー(事務職社員全員)
- ❖導入期間 15ヶ月

その他（Why IBM?、期待効果、その他特記事項）

- ❖Why IBM?
 - ・Global Template導入パートナーとしてOne IBMの期待
 - ・Oracle社との強力な協業体制

お客さま：国内化学工業会社

企業規模

- ❖業種：電子材料製造
- ❖年商：連結 6,076億円
- ❖従業員数：連結：32,198名（単体：6,039名）

プロジェクトの目的

1. 人財コンプライアンスの推進
2. 実力雇用
3. One人財オペレーション
4. プロフェッショナルの育成

お客様が抱える課題・問題点

1. 各拠点システムがバラバラで二重入力により業務が非効率
2. 教育システムは主催者による個別研修管理で履歴情報が管理できていない
3. 各拠点（工場）単位での給与処理を中心とした処理業務の実施のため、戦略・企画業務への工数が不足

問題解決の方向性

1. 統合人事システム（PeopleSoft）の構築
2. PeopleSoft標準機能を利用した業務の標準化

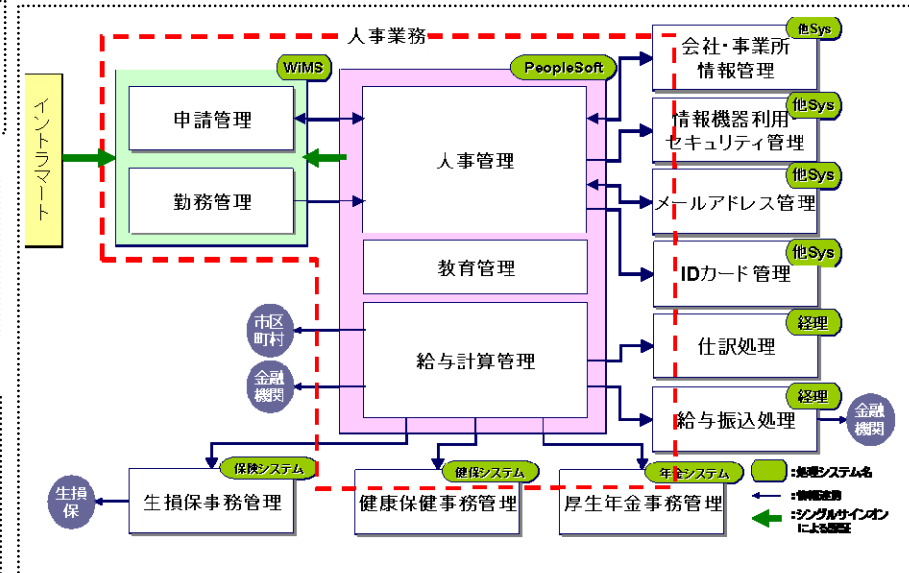
期待効果・実績

1. 業務効率化による処理業務の圧縮
2. 人事ローテーション等を通じ、多能工化、人材の成長
3. 最終的にグローバル&グローバルの情報を一元管理、処理し、シェアードサービス化

オラクルソリューションを選ばれた理由

1. PeopleSoftの国内での導入実績

ソリューションイメージ



プロジェクト規模

- ❖導入モジュール:PeopleSoft人事(HR, Global Payroll), WiMS勤怠
- ❖使用ユーザー数：8000ユーザー(本社従業員全員)
- ❖導入期間 10ヶ月（詳細設計以降）

その他（Why IBM?、期待効果、その他特記事項）

- ❖Why IBM?
 - ・人事業務に精通したERP/HRコンサルタントによる業務再確認を通じた確実な新業務改善内容のシステム実装
 - ・可視化され定量化されたプロジェクトマネジメント支援