

バックオフィス業務改革

人事DX：経営戦略と連動する人材戦略の推進で
人的資本を強化

SAP SuccessFactors

バックオフィス業務改革は、単なるIT導入ではなく、企業全体のオペレーショナル・エクセレンスを追求し、データドリブン経営を実現するための重要な取り組みです。総務、人事、経理、調達購買といった部門の業務プロセスを標準化・効率化し、自動化を徹底することで、手作業や属人化された作業を極力最小化します。

中長期的な成長に向けて、ジョブ型人材マネジメントの導入やDX人材の育成・活用を支援します。スキルの可視化と最適な人材配置により、戦略的人材マネジメントを実現。あわせて、組織構造や働き方の変革により、業務の効率化・高度化と従業員エンゲージメントの向上を推進し、人と組織の成長を促進。DX企業への転換を支援します。



人材マネジメント変革時に企業が抱える課題

VUCAの時代において、人事部門には経営戦略や事業戦略と連動した“戦略人事”への転換が求められています。しかし、従来の人事システムでは、必要な情報が部門ごとに点在し、データの一元管理や有効活用が困難になっています。戦略的な意思決定を支えるためには、人事情報の統合と高度な分析が不可欠です。



異動履歴や評価などデータが
社内に散在している



どの部署にどのような人材が
いるのか把握できていない



働き方や価値観が多様化し、
社員の能力やマインドを把握
できていない

課題解決に向けたポイント

人事DXの推進には、戦略的なアプローチが不可欠です。システム導入の目的を明確にし、戦略的な意思決定を支えるデータ活用、既存の人事管理・評価システムとの連携、そして社員の成長を促す教育方針や評価制度の見直しが求められます。人・組織・システムを一体で捉えたマネジメント改革こそが、人事DX成功の鍵です。タレントマネジメントシステムの導入を通じて、戦略人事への変革を加速します。

事業戦略に基づいた組織デザイン

- ・メンバーシップ型からジョブ型への変換
- ・役割と権限、求められる人材要件の明確化

チャレンジを後押しするジョブ型報酬制度

- ・年功序列型からジョブ型（職責ベース）の報酬制度への変換
- ・若手のモチベーションアップによる人材流出の抑制

事業部門起点の人材リソースマネジメント

- ・現場の戦略やニーズに即した人材配置を実現するための社員のスキル可視化や後継者育成を含む計画的な要員計画

自律的な学び/成長の支援

- ・キャリア目標の明確化により、社員が自発的に学び、自己成長を促進できる環境

富士通がお客様に選ばれる理由

人事情報の活用方法や施策への落とし込みは、企業ごとに異なります。富士通は、独自のAI技術による人事データ分析と社内実践で培った人材マネジメントのノウハウを活かし、お客様の人事戦略に沿った最適な施策の立案・導入をご支援します。



グループ内の人事情報を一元管理し、全社の人材情報を可視化



職務要件の明確化と、職務への適性・本人のキャリア志向のマッチングにより、高度な適所適材を実現



ビジネス戦略に基づいた要員計画を策定し、将来の事業成長を支える人材育成を実現



データドリブン経営を目指す社内実践事例のご紹介

SuccessFactorsで実現する「人事業務改革」と「人事DX」

富士通が人事領域のDXに関するこれまでの取り組みや成果、苦労した点について語った、当社執行役員と担当者へのインタビューです。

[記事本文を読む](#)/[動画で視聴する](#)

SAP SuccessFactorsとともに“富士通”らしさに根付いたグローバル展開へ (SAP Japanのウェブサイトに移ります)

富士通は、SAP SuccessFactorsで日本独自のアイデンティティを尊重しながら、一貫した人事戦略を世界規模で実現しました。

[記事本文を読む](#)

- ・ SAP、SAPロゴ、記載されているすべてのSAP製品およびサービス名はドイツにあるSAP SEやその他世界各国における登録商標または商標です。またその他の商標情報および通知については、<https://www.sap.com/copyright> をご覧ください。
- ・ 本資料に記載されているシステム名、製品名等には、必ずしも商標表示（（R）、TM）を付記していません。

富士通コンタクトライン 0120-933-200

受付時間：9時～17時30分（土・日・祝日 当社指定の休業日を除く）

