

経済性検証

SAP ERP HCM から SAP SuccessFactors ソリューションへの移行による 経済的メリットの分析

SAP SuccessFactors ソリューションを導入して組織を効率化し、
100% を超える ROI を実現する方法の検証

アビブ・カウフマン (Aviv Kaufmann) 氏、プラクティスディレクター兼経済性検証主席アナリスト
Enterprise Strategy Group

2023 年 6 月

目次

はじめに.....	3
課題.....	3
SAP SuccessFactors.....	4
Enterprise Strategy Group の経済性検証	5
SAP SuccessFactors の経済性の概要	6
全従業員のエクスペリエンスの向上	6
人事および IT 業務の効率化.....	8
ビジネスの俊敏性とイネーブルメントの向上.....	10
SAP 独自の強み.....	11
Enterprise Strategy Group の分析.....	13
考察.....	16
まとめ.....	16

はじめに

TechTarget の Enterprise Strategy Group (ESG) によるこの経済性検証では、オンプレミスの SAP ERP human capital management (HCM) や、代替の SaaS ベースの HCM/HXM スイートを使い続けるより、SAP SuccessFactors Human Experience Management (HXM) Suite を使うことで組織が期待できる定量的、定性的なメリットに注目しました。このレポートでは、検討の一環として、SAP SuccessFactors が既存のお客様に提供する独自の差別化要因について考察します。

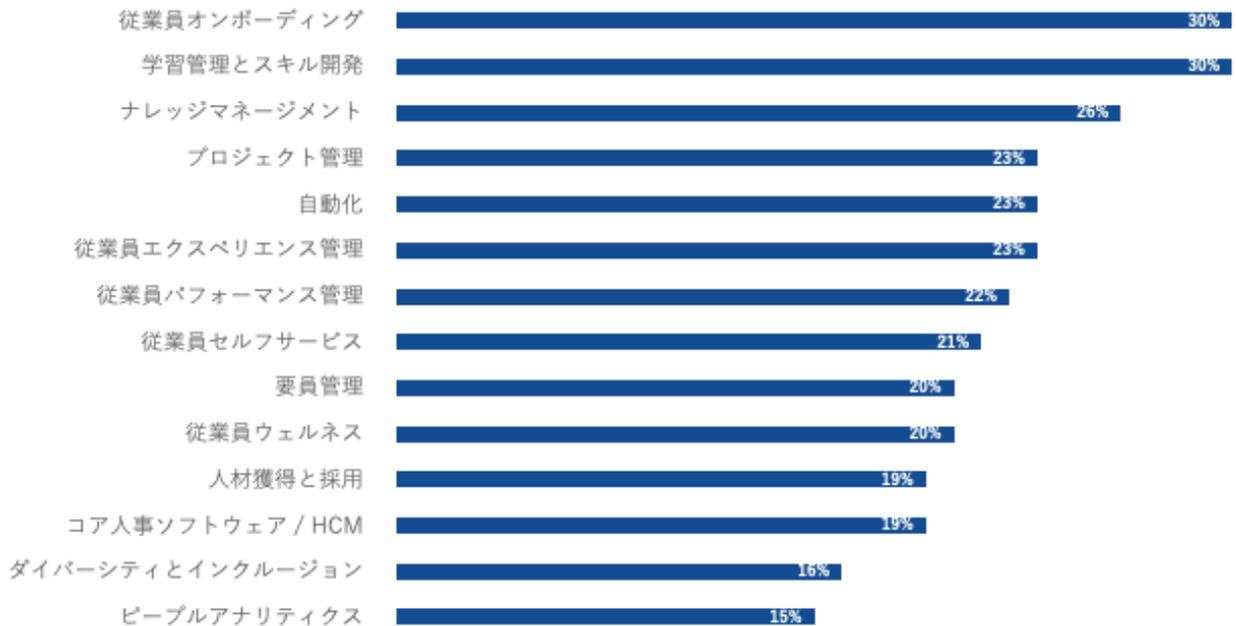
課題

人事業務の最新化を目的としたデジタルトランスフォーメーションに取り組むにあたって、組織のリーダーは、要員の性質の変化、構造、期待の高まりを考慮しなくてはなりません。この時代においては、労働者が異なるニーズを持つことで要員は多様性に満ちたものとなっており（5 つの世代にわたる労働力、正社員と臨時職員の混在、デスクワーカーとデスクレスワーカーなど）、社会的責任やガバナンスの責任も高まっています。これは、システムやプロセスだけにとどまらず、組織の最も重要なリソースである、「人」や新しい働き方を支援するということになります。

組織は人材のリスクリングや、新しい職務、役割、チームへの移行を検討しています。その中で、人事や人材獲得のテクノロジーに関わる組織の 84% が新規投資を計画しています。導入の優先度としては、従業員のオンボーディング、学習管理、スキル開発、およびナレッジマネジメントに関するものが高くなっています。¹

図 1：人事および人材獲得 / 開発テクノロジーの導入における最優先事項

以下の人事および人材獲得 / 開発のビジネスアプリケーションのうち、今後 12 カ月以内に導入を予定しているものはどれですか？（回答者の割合、N=486、複数回答可）



出典：TechTarget の Enterprise Strategy Group 部門

¹出典：TechTarget、[2023 IT Priorities Study](#)、2023 年 4 月。

要員のニーズと期待は変化しています。これは、労働者がインテリジェントテクノロジーに慣れ、必要な情報に迅速かつ簡単にアクセスし、必要なタスクを実行できるようになったことによるものです。期待は変化しており、労働者は雇用主に対して必要なタスクを理解して交渉し、学習して成長し、地位ではなく実績に基づいて公平かつ透明性の高い給与と評価を受けられる、最新のカスタマイズされたエクスペリエンスを提供するよう求めています。

組織は、ビジネスのすべての部門にわたって俊敏性を高め、ビジネスの優先事項を遂行し、新規の要員や退職する要員、および既存の要員を有効に活用できるシンプルで効率的なデジタルプラットフォームに移行する必要があります。これは、管理者中心のオンプレミスプラットフォームから、従業員中心のクラウドプラットフォームに移行することで実現できます。

多くの企業が、資金調達のためのビジネスケースの作成や組織の準備状態に関する懸念の克服など、一般的なハードルを越える第一歩を踏み出すのに苦労しています。ROI 分析では、ビジネスプロセスを変革し、必要な関連データをクリーンアップして新しいシステムに引き継ぐことのできる、最新のプラットフォームでのサービスベースのモデルに資金を充てるよう検討すべきです。信頼できる経験豊富なパートナーと実績のあるプラットフォームを選択することで、潜在的な落とし穴を回避でき、プロジェクトを迅速化して成功へと導くことができます。

SAP SuccessFactors

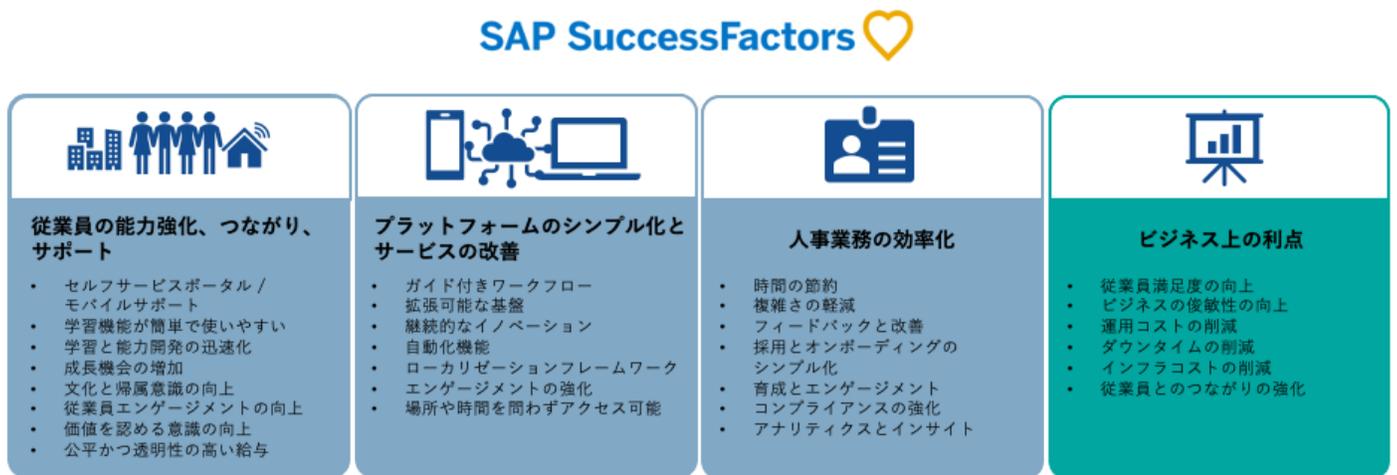
SAP SuccessFactors スイートは人事業務を最適化し、優れた従業員エクスペリエンスを創出しようとする組織に対して包括的なソリューションを提供します。採用から退職まで、従業員のライフサイクル全体を通して組織の全要員を管理するのに役立つクラウドベースの人事管理ソフトウェアを使用して、こうした組織の要望に応えます。SAP SuccessFactors スイートにはすべての人事プロセスに対応する機能が備わっており、組織の人材の能力を強化してモチベーションを高める個別のエクスペリエンスを提供します。そして、組織は人材を惹きつけて維持し、従業員のスキルを開発し、前向きな職場文化を醸成できるようになります。SAP SuccessFactors ソリューションによって、生産性、従業員エンゲージメント、データセキュリティを向上させながら、コストを削減することができます。

SAP SuccessFactors スイートには、コア人事 (SAP SuccessFactors Employee Central)、勤務時間と勤怠管理 (SAP SuccessFactors Time Tracking)、給与計算 (SAP SuccessFactors Employee Central Payroll)、パフォーマンス・目標管理 (SAP SuccessFactors Performance & Goals)、学習管理 (SAP SuccessFactors Learning)、採用管理 (SAP SuccessFactors Recruiting)、オンボーディング管理 (SAP SuccessFactors Onboarding)、報酬・給与管理 (SAP SuccessFactors Compensation)、後継者・育成計画管理 (SAP SuccessFactors Succession and Development)、スキル、アナリティクスなどのさまざまなモジュールが含まれています。こうしたモジュールは互いにシームレスに統合するように設計されており、統一されたプラットフォームで人事業務のあらゆる側面を管理できるようになります。SAP SuccessFactors スイートは、従業員エクスペリエンスに重点を置いています。用意されている単一のポータルには、マネージャーや人事担当者による従業員とのエンゲージメントを高め、従業員のニーズや好みを把握し、それに応じた能力開発とキャリアパスを調整するのに役立つすべてのツールとリソースが揃っています。

SAP は、現在使用しているオンプレミスの SAP ERP HCM から SAP SuccessFactors スイートへの最新化を検討しているお客様に、シンプルで迅速な道筋をご提案できます。お客様の移行の計画、設計、導入、およびサポートを成功に導くための専門知識、ツール、資産、およびサービスをご用意しております。

SAP は、ほかのプロバイダーでは実現が困難な機能や成果を既存のお客様に提供すると同時に、潜在的な障壁や機能上のトレードオフが発生するリスクを大幅に削減しています。

図 2：SAP SuccessFactors Suite



出典：TechTarget の Enterprise Strategy Group 部門

Enterprise Strategy Group の経済性検証

Enterprise Strategy Group (ESG) は、SAP SuccessFactors について定量的な経済性の分析を実施しました。ESG の経済性検証プロセスは、製品やソリューションの経済的価値提案を理解、検証、定量化、モデル化するための実績ある方法です。このプロセスには、市場および業界分析、先進的な研究、技術的 / 経済性検証における ESG のコアコンピテンシーが活用されています。

ESG は SAP SuccessFactors が組織に与える影響について、特に以前に導入または経験した SAP ERP HCM オンプレミスソリューションと比較してどのように影響するかをより深く理解して定量化するために、エンドユーザーへの詳細なインタビューと TrustRadius で共有されている顧客センチメントのレビューを実施しました。インタビューの対象となったのは、最近、オンプレミスの SAP ソリューションから SAP SuccessFactors に完全に移行した組織や部分的に移行した組織でした。

ESG は、ベンダーが作成したソリューションの価格分析をレビューし、既存のケーススタディとサードパーティーの分析を活用し、さらに SAP のエキスパートアナリストの意見と業界、市場、代替テクノロジーの知識も活用しました。

定性的および定量的な調査結果は、SAP SuccessFactors で人事機能を管理して従業員にサービスを提供する場合と、既存のオンプレミスの SAP ERP HCM ソリューションを活用する場合のコストと利益を比較する、シンプルな経済モデルのベースとして使用されました。

SAP SuccessFactors の経済性の概要

Enterprise Strategy Group (ESG) の経済性検証により、以下のカテゴリーにおいて SAP SuccessFactors が大幅なコスト削減とメリットをお客様にもたらすことが明らかになりました。

- **すべての従業員のエクスペリエンスの向上**：SAP SuccessFactors は、エンドユーザー、人事担当者、IT チーム、ビジネスの意思決定者など、組織のすべての従業員のエンドユーザーエクスペリエンスを改善しました。
- **人事および IT 業務の効率化**：SAP SuccessFactors が複雑さを軽減して自動化を実現する単一の統合プラットフォームを提供したことで、人事リソースはより少ない労力でプラットフォーム全体を管理できるようになり、より多くの成果を達成するためにリソースを解放できるようになりました。
- **ビジネスの俊敏性とイネーブルメントの向上**：SAP SuccessFactors を活用することでビジネスが最新化され、イノベーションの迅速な導入、ビジネスの俊敏性と意思決定の改善、コスト削減を実現できました。
- **SAP 独自の強み**：SAP ERP HCM から SAP SuccessFactors に最新化する組織に対し、SAP は代替の人事テクノロジープロバイダーでは提供できない独自の強みを提供します。

全従業員エクスペリエンスの向上

SAP SuccessFactors は、ユーザーエクスペリエンスを最適化し、アクセスが簡単で使いやすい統合されたセルフサービスプラットフォームをお客様の従業員に提供することを目的として設計されています。最適な従業員エクスペリエンスを提供する上で、お客様からは以下の点が役に立ったとご報告いただきました。

- **アクセス性の向上**：SAP SuccessFactors をご利用のお客様からは、給与、報酬、能力開発、トレーニングなど、従業員にとって重要なすべての情報に、以前よりもはるかに簡単にアクセスできるようになったとの声をいただきました。

従業員、マネージャー、人事のユーザーは、ソフトウェアをインストールすることなく、以前のような苦痛で複雑なアクセス依存関係なしで、あらゆるデバイス、あらゆる場所からセルフサービスポータルに 24 時間 365 日アクセスできるようになりました。

お客様からは、従業員がサービスにアクセスする時間を最大で 93% も短縮し、わずか数分で必要なアクションを提出して完了できるようになったとご報告いただきました。以前の SAP ERP HCM ソリューションの、

「SAP SuccessFactors によって従業員エクスペリエンスが向上しました。従業員は優れたツールやより多くの情報にアクセスできるようになり、学習機会が広がりました」

(このレポートの引用はすべて、ESG の SAP SuccessFactors をご利用のお客様へのインタビューによるものです)

電話や紙ベースのフォームを使用する手作業によるデータ入力のプロセスでは30分以上もの時間を費やしていました。

- **エンドユーザーエンゲージメントの向上**：SAP SuccessFactorsにより、給与、休暇、福利厚生、組織図、トレーニングといった必要なすべての情報に1カ所からアクセスできる単一のプラットフォームが従業員にもたらされました。簡単なセルフサービスプロセスにより、電話番号、電子メール、リンク、ログイン情報を探して管理したり、最新の物理的なフォームやリソースを「検索して見つける」手間が軽減されました。

このような情報を一元的なセルフサービスポータルで従業員が利用できるようにし、より人に配慮したエクスペリエンスを提供することで、従業員エンゲージメントが大きく向上したとのご報告をいただきました。お客様からは、SAP SuccessFactorsによって従業員サービスの利用が増加し、従業員がトランザクションを遅らせる可能性が低くなったとの評価をいただきました。

また、こうした時間の節約が、従業員の全体的な生産性をわずかに向上させるのに貢献したとの評価もいただきました。

- **従業員の透明性の向上**：SAP SuccessFactorsにより、報酬、パフォーマンスと目標、職務要件、給与、休暇、多様性とインクルージョンに関する高い透明性が個々のエンドユーザーにもたらされました。それ以来、従業員はより力を発揮し、知識が豊富になったと感ぜられるようになりました。従業員は、会社が自分のことを気にかけ、自分自身の価値観と合致していると感じられるようになりました。これは、従業員の定着率の向上につながる可能性があります。

「従業員エンゲージメントは大きく向上し、必要な変更を遅らせる可能性は低くなりました。これは複雑さが改善されたことによるものです」

- **従業員コラボレーションの改善**：SAP SuccessFactors ポータルが、従業員、人事、および経営陣間のコラボレーションの改善に役立ったと、あるお客様よりご報告いただきました。従業員は会社やほかの従業員とのつながりをより強く感じており、人事は従業員サービスの提供を改善し、必要な情報を提供できていると感じているとのことでした。さらに、人事はより前向きで建設的なフィードバックを得ることができました。

人事および IT 業務の効率化

SAP SuccessFactors には、クラウドベースの統合プラットフォームが用意されています。このプラットフォームは従業員関連サービスの提供を簡便化し、IT チームとセキュリティチームへの依存度を減らして人事チームの効率性と能力を強化することができます。効率化に役立ったとお客様からご報告いただいた点を、以下にご紹介します。

- **あらゆる業務に対応する単一のグローバル人事プラットフォーム**：SAP SuccessFactors により、IT 組織や開発者は人事プラットフォームを管理、サポートする負担が軽減され、人事チームは従業員に関連するすべての組織活動を単一の記録システムで完全に管理できるようになります。

インタビューを行った人事組織のほとんどが、プラットフォームや業務に対して理解が深まり、より影響力を持てるようになったと感じていました。

- **クラウドネイティブの柔軟性とシンプルさ**：SAP SuccessFactors は、人事がインターネットブラウザを介して完全なアクセスと管理が可能なクラウドネイティブアプリケーションです。大幅に改善された直感的なユーザーインターフェイスにより、開発経験のない人事チームでもほとんどのモジュールを簡単に導入して管理できるようになりました。

お客様は、認証の大部分がクラウドプロバイダーによって処理されることから、オンプレミス型の導入と比較してセキュリティとコンプライアンスの監査の影響が少ないという利点もあり、プラットフォームの安全性も高いと感じています。

組織の皆様からは、IT チーム、セキュリティチーム、開発者を解放し、ビジネスのほかの分野のサポートに集中させられるようになったとご報告いただきました。プラットフォーム上で高度な機能のカスタマイズや管理をコスト効率よく行うことのできるマネージドサービスと提携することを選択したチームもあれば、ハードウェア、データベース、セキュリティ機能をサポートしていた3人のフルタイム従業員を解放したというチームもありました。

「以前は、さまざまな国に複数の SAP インスタンスが存在していました。SuccessFactors のクラウドベースのソリューションでは、システムは1つに統合されます。採用から給与計算まで、プロセスはより簡単になります。1つのシステムによって会社全体を把握し、グローバルに標準化を行えるようになります」²

² 出典：SAP SuccessFactors をご利用のお客様である金融サービス企業（出典：TrustRadius）

- **人事情報および機能の整理に費やす時間の短縮**：従業員に関連するすべての情報を 1 カ所 (SAP SuccessFactors Employee Central) で利用できるようにすることで、人事チームは、組織図、ポジション情報、役割、責任など、必要なすべての情報を可視化して迅速にアクセスできるようになりました。

お客様からは、人事がさまざまなインターフェースでの情報の収集、編集、関連付けに費やしていた時間が短縮された結果、人事の業務効率が向上したとの声をいただきました。

SAP SuccessFactors によって、人事チームの人員を増やすことなくサービスを 2 倍の数の従業員に提供できるようになった、つまり業務効率が 100% 向上したとご報告いただきました (平均)。

- **人事ワークフローの合理化**：SAP SuccessFactors に移行することで、人事チームは事後対応型の手動操作やデータ入力に頼らないようにプロセスを再設計し、事前対応型のセルフサービスオペレーション、入力されたデータの効率的な再利用、自動化および合理化されたワークフローを実現することができました。

人事担当者は、ワークフローの作成や変更を簡単に行えるようになり、セキュリティとプロセスの承認に費やす時間を短縮することができました。ネットワークアクセスを必要とするインストール型のアプリケーションに縛られることはありません。人事チームは簡単にアクセスできるようになり、迅速なモバイルサインオフによってプロセスを動かし続け、障害を回避できるようになりました。また、休暇にうまく対応するために、チームが権限を一時的に委任して同僚に作業を引き渡すことが簡単になりました。

- **オンボーディングとトレーニングの迅速化**：SAP SuccessFactors が提供している、新規および既存のリソースのオンボーディングやトレーニングのために設計されたツールとモジュールによって、人事が学習計画の開発、維持、調整、サポートや、手作業でのオンボーディング活動の実行に費やす時間が短縮されました。

あるお客様からは、オンボーディングのサポートにチームが費やしていた時間が半分に短縮され、こうしたリソースを別の部門に移すことができたというご報告をいただきました。従業員は、セルフガイドによるコースを実施でき、必要なことを習熟するために費やす時間が減りました。また、記録によって従業員の進捗を追跡し、完了の証明を提供できるようになりました。さらに人事は、成長への明確な道筋をユーザーに示し、パートナーとして行動して従業員が選択した道筋をより適切にサポートできるようになりました。

「SAP SuccessFactors により効率が大きく向上しました。そのおかげでチームは人員を増やすことなく、2 倍の数の従業員に対してサービスを提供できるようになりました (100% の業務効率の向上)」

「SAP SuccessFactors によって、地方、地域、グローバルのプロセスに一貫したプラットフォーム、基盤、ガバナンスがもたらされました。新しいサービスを始めたり統合したりする際も、そうした一貫性を維持できるようになりました」

- **人材管理の効率化：**人事チームはシンプルで再利用可能なワークフローを使用することで、申請、報酬、後継者計画などに費やす時間を削減することができました。主なメリットの1つは、応募プロセスの間に提供された情報が採用やオンボーディングのプロセスに伝播し、各機能の高速化に役立っていることでした。SAP SuccessFactors のシンプルさのおかげで、人事チームは成長するのではなく、今あるリソースを使ってより多くの要員を管理できるようになりました。また、より上級のリソースを必要としていた特定のタスクを、経験の浅い人事リソースで達成できるようになりました。
- **シンプル化されたサポート：**プラットフォームやソフトウェア自体の問題に対処するために必要なサポートをSAP が負担するため、SAP SuccessFactors をご利用のお客様は、プラットフォームのサポート（以前のプラットフォーム、データベース、ハードウェア関連の問題）についての負担をほぼ解消することができました。

対応しなくてはならない問題が大幅に減少し、IT チームがハードウェアをサポートしたり、開発者がパッチを適用したりカスタム実装をサポートしたりする必要はなくなりました。SAP SuccessFactors では、すべての組織のすべてのお客様が同じプラットフォームで稼働しています。そのため、ある実装でバグが発見されると、事前テスト、パッチ適用、検出、修復をより適切に実行してその修正を全てのお客様に提供できます。その結果、プラットフォームは安定性が高くテスト済みで、問題の発生しにくいものとなり、人事チームとIT チームがサポートに費やす時間も大幅に短縮されます。

「SAP SuccessFactors を導入したことで、人事チームは人々のためにデータを入力する『キーボードの戦士』としての役割から離れ、福利厚生や教育の提供に注力し、従業員とより緊密なつながりを築くことができました」

ビジネスの俊敏性とイネーブルメントの向上

お客様からは、SAP SuccessFactors が新しい従業員サービスを提供するためのビジネスの俊敏性とイノベーションを促進し、要員に関連した意思決定を行う際の可視性とインサイトを向上させるのに役立ったとの声もいただいております。そのメリットをご紹介します。

- **ビジネスの俊敏性の向上：**新規導入と HCM の最新化の取り組みの両方において、ビジネスの俊敏性を向上させ、より迅速に変更を行うために SAP SuccessFactors は組織を支援しました。

組織は、データを一括ロードして変更、移行、合併、買収を高速化できるツールを使用して、新しいビジネスイニシアチブの初期導入を迅速化することでメリットを得ることができました。データ入力をシンプル化したことにより、ビジネスルールの一貫性を確保しながら、すべてのタスクにかかる時間を大幅に短縮できました。これにより手作業によるエラーの数が減少し、プロジェクトの完了までに潜在的な障害が発生する可能性を減らし、障害発生時にもその期間を短縮することができました。

- **イノベーションの導入期間の短縮**：SAP SuccessFactors に切り替えたことで、企業は人材管理テクノロジーの新たなイノベーションを活用し、より迅速に能力を成長させることができました。SAP が提供する自動リリースでは新機能の強化や追加が継続的に行われており、使用したい機能のオン、オフを簡単に切り替えられるので、組織にとってのリスクはありません。

新機能は事前にテストされ、学習とサポートははるかに簡単になっており、新たにリリースされた機能はカスタムデータや拡張機能と簡単に統合できるようになっています。これにより、自社管理型やオンプレミス開発での HCM の導入で起こりうる、テクノロジー、グループ間の不一致、情報不足に起因する障害を発生させることなく、新機能を迅速に利用できるようになりました。

- **意思決定の改善**：SAP SuccessFactors が提供する、改善されたモニタリングとレポート機能により、企業は社員や拠点に関連するすべての情報を、一貫性のある繰り返し可能な形式でほぼリアルタイムに更新できるようになりました。これにより、従業員に関する傾向や状況の変化をすばやく評価し、より確かな情報に基づいて意思決定を行うことが可能になりました。これによってインサイトが強化され、給与、福利厚生、採用、時間管理などに関するタイムリーで十分な情報に基づいた意思決定が可能になり、収益、企業のバランスシート、株価にプラスの影響を与えることができました。

「当社のビジネスチームは、物事の進行状況を即座に把握できるようになりました。手作業で情報をリクエストし、回答を収集して整理するよりも早く済みます」

- **オンプレミスハードウェアのコスト回避**：クラウドへの移行により、企業は、オンプレミスのハードウェアとソフトウェアを管理、保守、運用、更新するために先行投資と継続的な支払を行う必要がなくなりました。機器を現在所有している場合でも、多くの場合は5年以内に更新またはアップグレードされます。

組織は、CapEx モデルから拡張しやすい OpEx モデルに移行し、人事システムを強化するための IT サービスへの依存を減らすことができました。また、これまで稼働していたインフラを解放して電源をオフにできた組織もありました。これは、電力使用量の低減や全社的なサステナビリティの取り組みに役立っています。

SAP 独自の強み

大規模で確立された組織にとって、SAP ERP HCM からクラウドベースのソリューションへの移行の計画や実行は困難な作業であり、ビジネスに対するリスクとなる可能性があります。SAP が提供する独自の相乗効果、経験、ツール、専門知識によって、クラウドベースの人事プラットフォームへ移行する際の時間、複雑さ、リスクを軽減することができます。以下で詳細をご確認ください。

- **SAP のテクノロジーの経験と専門知識：**代替製品との比較において、SAP のテクノロジーとサービスは、SAP ERP HCM の導入についてより深く理解しており、SAP HCM 環境の SAP SuccessFactors への移行をほかのどのベンダーよりも多く成功させてきました。

SAP SuccessFactors への移行を選択した SAP のお客様からは、SAP の専門知識とテクノロジーによって、プロセスにおける潜在的な問題を回避し、組織に対するリスクを軽減できるようになったとの感想をいただきました。

「我々の組織は、SAP の製品やサービスに精通しており、それが1年未満で移行できるという自信につながりました。これが別のベンダーからの移行や、別のベンダーへの移行であれば、達成できなかったと思います」

- **分析と設計の迅速化：**お客様は SAP のツールとサービスを活用して評価を迅速化し、既存の SAP ERP HCM の導入を分析して特性化することで、再利用可能なデータとスキーマの特定、要件の分類、依存関係のリスト作成を行うことができました。また、SAP のサービスは組織にとって役立つ可能性があるものを特定して追加し、不要になったものを排除することで、SAP SuccessFactors の新規導入の設計の計画や最適化を支援しました。
- **既存の人事インストールの移行を効率化：**SAP のお客様は、提供されるツールを使用して既存の HCM インストールをさらに活用し、マッピング済みの既存の従業員データを古いシステムから新しいシステムへ移行できます。これにより時間を大幅に節約することができます。SAP が提供するこうしたツールは、お客様のプロジェクトのリスクを軽減することができます。カスタムコードを作成して既存のデータやスキーマを抽出して変換し、代替ベンダーが必要とする構成やマップに適合させる必要がなくなります。
- **アプリストアとパートナーエコシステム：**SAP のパートナーは、設定、支払履歴などの追加データを移動できる独自のアクセラレーターを開発しました。このようなアクセラレーターは SAP のアプリストアで入手できます。こうしたツールの効果について説明しているケーススタディーも公開されています。³

SAP ERP HCM から移行したお客様からは、SAP が提供するこうしたメリットと専門知識のおかげで、別のクラウドサービスベンダーを選択した場合よりも数カ月早く新しい SAP SuccessFactors 環境で稼働できたとの感想をいただきました。こうしたメリットは SAP 独自のものであり、この機能を提供するベンダーはほかにはないと感じていただけたようです。また、ほかのベンダーを検討していたお客様は、代替ベンダーと提携していたならばリスクは高まり、移行までの時間は長くなり、移行がうまくいかなかった可能性も感じていました。

³出典：TIK Case Study：[Coles Group](#)。

Enterprise Strategy Group の分析

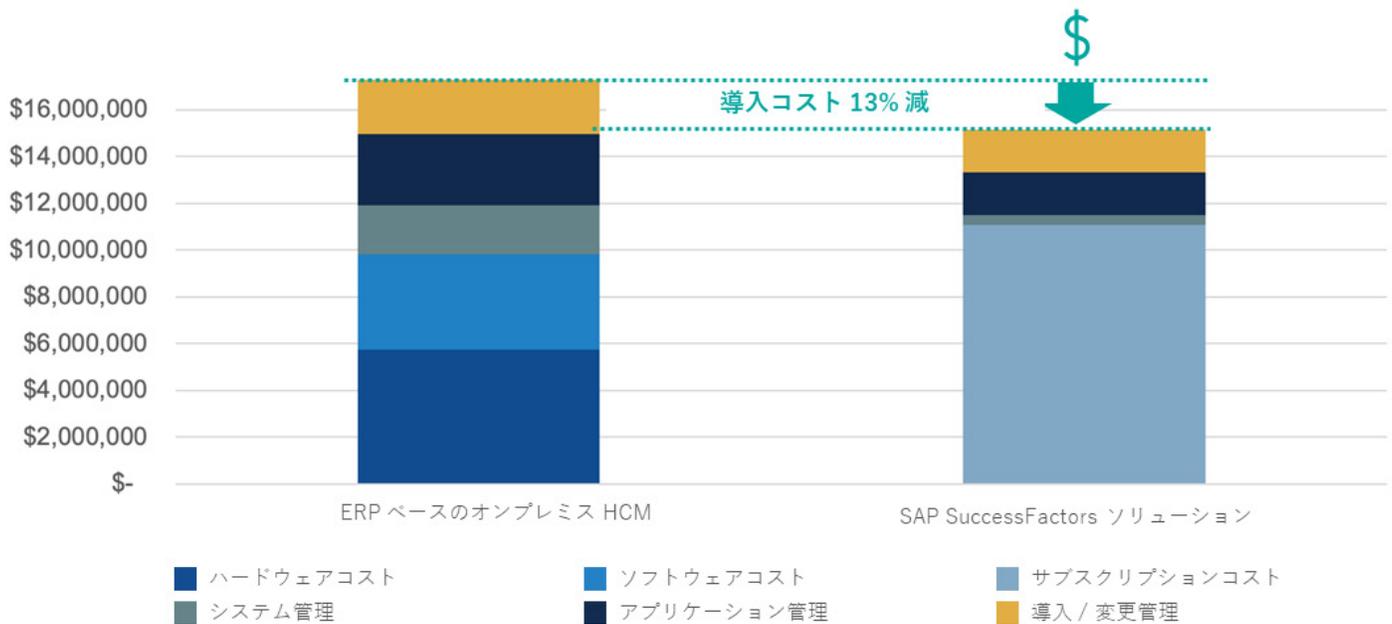
Enterprise Strategy Group (ESG) は、ベンダーにより提供された資料、経済や技術の公開されている知識や業界知識、複数のお客様へのインタビューの結果を通じて収集した情報を活用して5年間のTCO/ROIモデルを作成しました。これは、SAP SuccessFactors で従業員サービスを提供する場合のコストとメリットを、既存のSAP ERP HCM ソリューションで同等のサービスを提供する場合と比較したものです。移行を行ったばかりのお客様に対するESGのインタビューは、ERP、HCM、クラウドベースのas-a-Serviceソリューションの経済モデリングおよび技術的検証の経験や専門知識と組み合わせられ、モデル化されたシナリオの基礎の形成に役立てられました。

このモデルでは、年間収益が20億ドル、従業員数が10,000人の大規模な組織を想定しました。人事業務は分散した60人規模の人事組織によって管理され、そのうち10名はオンボーディング、トレーニング、教育、勤怠管理、給与計算を処理する人事情報システムの運用に専念するフルタイムのリソースであると想定しました。このモデルにおける組織では、既存のSAP ERP HCM ソリューションをアップグレードして維持すべきか、クラウドベースのSAP SuccessFactors プラットフォームに移行すべきかを判断するために状況を把握しようとしていました。

オンプレミス HCM ソリューションについて ESG は、ハードウェア（サーバー / ネットワーク / ストレージ）の更新と、ソフトウェアとライセンスをさらに5年間延長した場合にかかる予想コストを算出し、SAP SuccessFactors の5年間のサブスクリプションの予想コストと比較しました。次に、システムとデータベースの管理の予測コストを比較しました。これには、システムのアップグレード、メンテナンス、パッチのサポート、各種データベース、オペレーティングシステム、ハードウェアのセキュリティ管理などに必要なリソース数を含めました。SAP SuccessFactors が移行に対応するために、オンプレミスでの運用は1年後に段階的に廃止される可能性があるかと想定しています。次に、サービスを継続的に提供するために必要なSAP ERP HCM のアプリケーションとモジュールの更新の管理、メンテナンス、サポートにかかる予想コストについて検討しました。SAP SuccessFactors の導入については、初年度はオンプレミスでの運用のフルコストを想定し、残りの数年ではコストを50%削減すると想定しました。最後に、導入の管理、アドバイザリーサービスの実施、変更管理の処理に必要な内部コストと外部コストについても検討しました。SAP SuccessFactors では新規導入とデータの移行に対応する必要があるため、当初はこのコストは高くなっていましたが、最終的に3年目までにはSAP SuccessFactorsの方が年間コストははるかに安くなりました。

図3に示されているように、SAP SuccessFactors の導入による5年間の総コストは、SAP ERP HCM ソリューションよりも13%低くなると分析されました。

図 3：5 年間の予想導入コスト



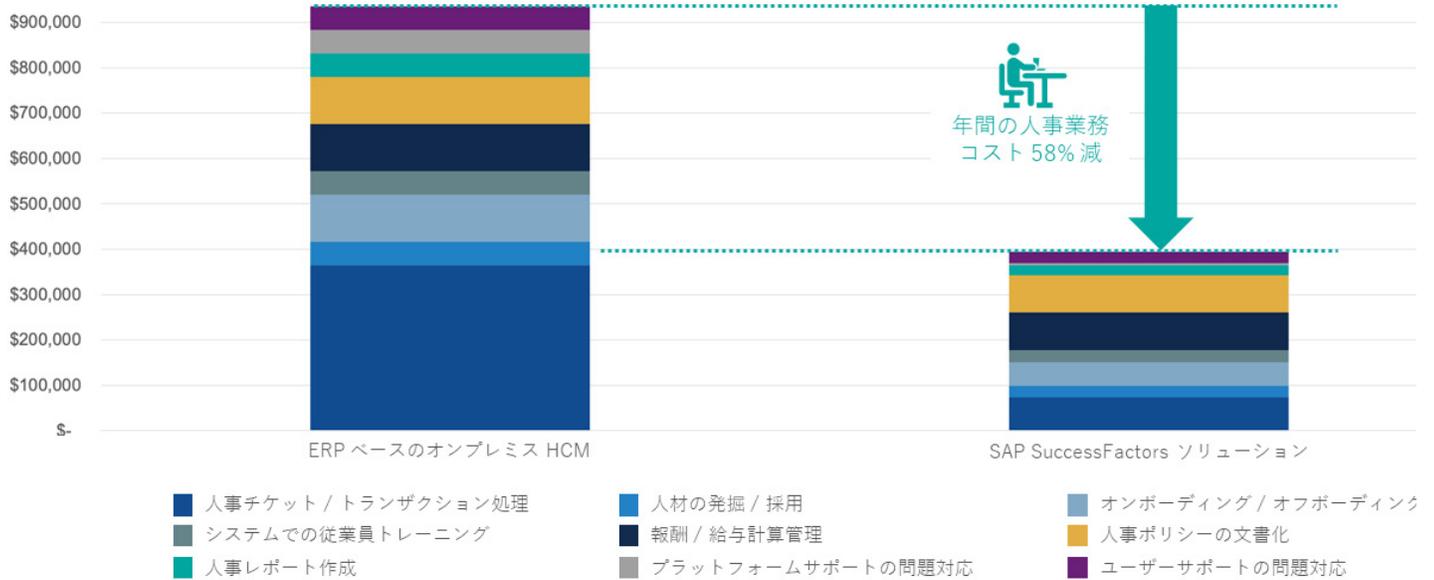
出典：TechTarget の Enterprise Strategy Group 部門

次に、10 人のチームが SAP ERP HCM ソリューションに関連する機能（書類、リクエストチケット、サポートコールを通じて提出された従業員情報は手作業によるデータ入力が必要な場合が多い）を管理、促進する場合の予想コストを、SAP SuccessFactors のセルフサービスモジュールや自動支援機能と比較してモデル化しました。ESG は、人事のチケットやトランザクションの処理にかかる予想時間（SAP SuccessFactors によるトランザクションの削減と迅速化）、人材の発掘 / 採用とオンボーディング / オフボーディング（セルフサービスと情報の伝播 / 再利用）、従業員のトレーニング（セルフサービスモジュール）、給与計算と勤務時間 / 勤怠の管理（セルフサービス / モバイルアクセス）、人事ポリシーの文書化とレポートの作成（自動化）、プラットフォームとユーザーサポートの問題（サポートの負担の解消または軽減）に費やす予想時間をモデル化しました。

このモデルでは、SAP SuccessFactors は人事リソースの業務効率を 58% 向上させると予測しました。

これは図 4 で人事業務の年間の削減額として示されています。これは組織が「獲得」した人事の生産性、つまり既存の人事リソースが、より多くのリソースを採用することなく、はるかに多くの従業員に対してサービスを提供し、システムを管理することのできる能力によって得られた時間の価値であると捉えることができます。

図 4. 人事業務の年間コストのモデル (SAP SuccessFactors とプロセス改善)



出典：TechTarget の Enterprise Strategy Group 部門

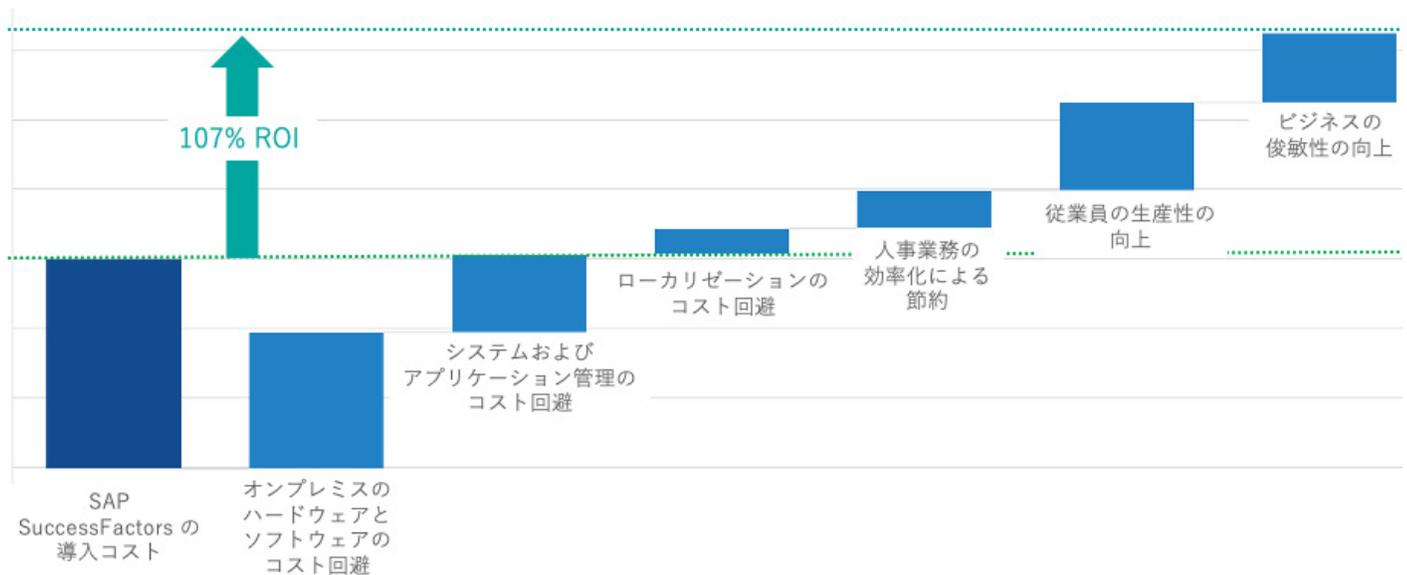
そして ESG は、人事業務を 5 つの新たな地域にローカライズするためのコスト回避（通貨と規制をローカライズするための一時的なコストと、機能とコンプライアンスを維持するための継続的なコストを想定）、能力向上までの時間の短縮による従業員の生産性の向上（コラボレーション、トレーニング、パフォーマンス目標と改善計画に対するセルフサービスの透明性の向上による）、ビジネスの俊敏性の向上（採用、残業時間などの要員に関する意思決定をほぼリアルタイムで実行できることによる、収益へのプラスの影響）のメリットをモデル化しました。そしてコスト、節約、メリットを考慮した上で、SAP SuccessFactors を使用することで達成できる ROI の期待値を算出しました。ROI では、以下のコストとメリットを考慮しました。

- **SAP 導入コスト**：図 3 に示されている SAP のすべてのコスト。
- **オンプレミスのハードウェアとソフトウェアのコスト回避**：図 3 に示されているハードウェアとソフトウェアのコスト。
- **アプリケーション管理のコスト回避**：図 3 に示されているシステムとアプリケーション管理のコストの差。
- **ローカライズのコスト回避**：ESG がモデル化した、5 つの地域のローカライズにかかる初期コストと継続的なコスト。
- **人事業務の効率化による節約**：図 4 に示されている削減額。
- **従業員の生産性の向上**：ESG がモデル化した、時間短縮と能力向上による従業員の生産性向上のメリット。

- **ビジネスの俊敏性の向上**：ESG がモデル化した、より確かな情報に基づいて意思決定を行うことで収益にプラスの影響を与えるというメリット。

図 5 に示すように、保守的なモデルでは、5 年間で 107% の ROI を予測しました。

図 5. SAP SuccessFactors への移行によって達成される 5 年間の ROI の予測



出典：TechTarget の Enterprise Strategy Group 部門

考察

Enterprise Strategy Group (ESG) のモデルは保守的で信頼性が高く、検証された仮定を基に誠実に構築されていますが、モデル化された単一のシナリオであらゆる環境を想定できるわけではありません。組織にはそれぞれ独自のコンシダレーションがあり、それによって SAP SuccessFactors がどの程度の効果を組織にもたらすのかが決まります。ESG では、状況と目標を分析した上で SAP の担当者に相談し、お客様の組織で達成可能な潜在的メリットを理解し、議論することを推奨しています。

まとめ

この時代において、ビジネスのあらゆる領域で複雑さを軽減し、業務を合理化する必要があることを組織は認識しています。企業にとって最も重要な資産は、企業のために働く人々です。従業員の採用、トレーニング、能力の向上を迅速に行い、従業員がより仕事に集中できるように必要なツールを提供できなければ、成功を収めることはできません。SAP ERP HCM は、勤務時間と勤怠の管理、給与計算、ダウンストリームの ERP ビジネスプロセスと

いった従業員データを統合する上で重要な役割を果たしますが、採用、オンボーディング、学習、パフォーマンス評価、その他の人事主導業務などのタスクに IT サポートを必要とし、不必要な複雑さをもたらします。組織はこうした業務をクラウドベースのサービスに移行するメリットを理解していますが、多くの組織が情報の収集、設計、移行の計画、承認の取得といった最初のステップを通過するのに苦労しています。移行を成功させるために最も重要となるのが、適切な人事プラットフォームとパートナーを選択することです。

Enterprise Strategy Group (ESG) は、お客様が SAP SuccessFactors へ業務を移行して以来、より優れたエクスペリエンスを従業員に提供し、人材のオンボーディングと育成を迅速化し、人事チームの業務の複雑性を大幅に (50% 以上) 削減し、ビジネスにイノベーションを起こしてより確かな情報に基づく意思決定を行えるようになったことを検証しました。SAP の 5 年間のモデルシナリオでは、SAP SuccessFactors は、オンプレミスソリューション、システムとアプリケーションの管理、ローカリゼーションのコスト、および人事業務のコストを回避して数百万ドルも削減できると同時に、従業員の生産性の向上と収益へのプラスの影響という具体的なメリットを提供できるとの予測を立てました。また、SAP SuccessFactors への移行により ROI 107% が実現するとも予測しました。

さらに重要なのは、SAP SuccessFactors への移行を成功させ、メリットを実現する上で、ソリューションとパートナーのどちらにも SAP を選ぶことが重要であったとお客様が感じたことです。オンプレミスソリューションの SuccessFactors への移行を何百件も成功させてきた SAP の経験と実績が、移行を進める上で組織に安心感を与え、情報収集、計画タイムライン、ソリューションの設計、顧客データの移行にかかる時間を短縮するのに役立ちました。お客様には、SAP が提供された期間内に移行を成功させることができる唯一のベンダーであると感じてもらえました。

既存のオンプレミス環境（給与計算など）の一部を保持し、ハイブリッドでの導入に移行するお客様の場合、業務の一部に別のベンダーを使用すると、継続的な統合の懸念などの非常に高いリスクが伴います。

組織ごとに要件は異なるので、一部の機能を SAP ERP HCM 環境で実行し続けることが最も有用であると考えられる組織もあるかもしれません。ハイブリッドアプローチとオールインクラウドアプローチのどちらを採用する予定であっても、業務の複雑さを軽減し、より優れたエクスペリエンスを従業員に提供したいと考えている場合、ESG は SAP SuccessFactors を検討することを提案します。

[こちらをクリックして、SAP ERP HCM をご利用のお客様のクラウドへの移行支援に重点を置いた SAP SuccessFactors プログラムの詳細をご確認ください。](#)

翻訳：SAP

©TechTarget, Inc. or its subsidiaries.All rights reserved.TechTarget、および TechTarget のロゴは、TechTarget の商標または登録商標であり、世界中の管轄区域に登録されています。BrightTALK、Xtelligent、および Enterprise Strategy Group などのその他の製品およびサービス名とロゴは、TechTarget またはその子会社の商標です。その他すべての商標、ロゴ、およびブランド名は、それぞれの所有者の財産です。

本文書に記載されている情報は、情報源である TechTarget より取得したものであり信頼性は高いと考えられますが、TechTarget がその信頼性を保証するものではありません。本文書の内容には TechTarget の見解が含まれる場合がありますが、それらの見解は変わることがあります。本文書には予想や見通し、予測の記述が含まれる場合がありますが、これらは現時点で入手可能な情報に照らした TechTarget による仮説や見込みを反映したものです。このような予測は業界のトレンドを基にしており、変動や不確定要素が含まれます。したがって、TechTarget 社は、本文書に含まれる特定の予想や見通し、予測の記述の正確性に関して一切保証するものではありません。

本文書を受け取る資格を有しない人に対して、TechTarget の明示的な同意なしに本文書の全部または一部をハードコピー形式、電子形式、またはその他の方法で複製または再頒布することは、米国の著作権法に違反する行為であり、民事上の損害賠償および刑事訴追（該当する場合）措置の対象となります。ご質問などがございましたら、Client Relations (cr@esg-global.com) までお気軽にお問い合わせください。

Enterprise Strategy Group について

TechTarget の Enterprise Strategy Group は、焦点を絞った実用的な市場インテリジェンス、需要側調査、アナリストアドバイザーサービス、GTM 戦略ガイダンス、ソリューション検証、およびエンタープライズテクノロジーの購入と販売をサポートするカスタムコンテンツを提供しています。

 contact@esg-global.com

 www.esg-global.com