



## 【企業情報】

本社所在地 東京都大田区  
 事業内容 光学機器等の製造・販売  
 従業員数 25,891人  
 (2019年3月31日現在)

図1：RPA導入の基本的な考え方

**RPA導入は“人”から“ロボット”への単純な置き換えに非ず  
 「働き方改革」の一環 / 要員施策の一環**

働き方改革

**RPA活用の前に、現在の仕事の棚卸・整理・見直し**

そもそも必要な業務か / 現在の仕事のプロセスは最適か

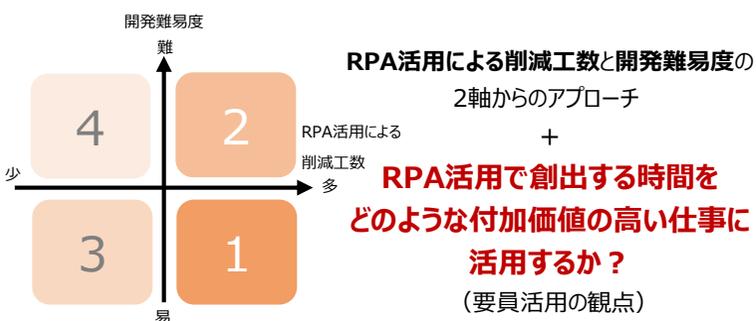
要員施策

**業務の付加価値の吟味（人・ロボットどちらが担うべきか）**

“判断力”は人が勝る。人が担うことによる付加価値はないか

RPA活用で創出する時間をどのような“付加価値のある業務”に充てられるか  
 人とロボットを合わせた要員管理へ

図2：RPA導入における優先順位付けの考え方



## 【背景】

同社では社員の平均総実労働時間1,800時間以下を10年連続で達成するなど、先進的に働き方改革を推進している。その一環として、飛躍的な生産性向上を目指して「生産性向上ワーキンググループ（WG）」を立ち上げ、RPA（Robotic Process Automation）の活用に取り組んできた。

同社人事部門では、RPA導入にあたって、一定期間のトライアル利用を踏まえ、基本的な考え方を整理している（図1）。その上で、まず、RPA推進・開発を担う専門チームを部門内に作り、一極集中で開発する体制とした。これは、メンテナンスしやすいオートメーションを作成するには一定レベルの開発スキルが必要であり、教育コストを勘案すると、各職場で開発者を育成するよりも、専任者が集中開発の方が効率的であると判断したからである。また、RPAの適用業務の選定においては、削減工数の大きさ・開発難易度だけではなく、「創出する時間をいかに付加価値の高い業務に活用するか」という点も考慮した優先順位付けを行っている（図2）。以下に具体的取り組みを紹介する。

## 【取り組み①（DCマッチング拠出制度導入時のデータ登録自動化）】

同社では、確定拠出年金への個人拠出（DCマッチング拠出）制度導入に伴い、希望者の申請内容を人事システムに登録する必要が生じた。担当者が数千人のデータを1件ずつ入力する方法では膨大な工数を要するうえに入力ミスリスクがある。一方、人事システムにデータの一括取込機能を追加することは、パッケージソフトのカスタマイズとなり、将来の法改正対応時等に負担を負うことになりかねない。加えて、システム改修には相応のコストも発生する。

そこで、同社は、RPAの活用により、対象者と申請金額が記録されたエクセルファイルから人事システムへ自動でデータを登録する仕組みを構築した。この自動化によって、人手をかけず、システム投資も行わずに、正確かつ迅速に制度導入に対応することができている。

## 【取り組み②（出向者の勤務実績データ送付の自動化）】

同社では、労務管理の一環として出向者の勤務実績を出向元会社へ送付している。この情報は給与の支払い等に直結するため、限られた時間の中でミスなく実施することが求められる。以前は、システムからの実績データの出力、会社ごとのリスト作成、メール送信を担当者が全て手作業で行っていたが、RPAの活用で、これら全工程の自動化を実現した。これにより、担当者はより付加価値の高い仕事に集中できるようになった。

## 【今後の展望】

先述の通り、同社人事部門では、RPA開発を一極集中で行ってきたが、さらなる自動化を推進するために、開発難易度によっては職場で開発できる体制を目指し、現在、基準・ルールや教育体制の整備を進めている。RPAの積極的な活用によって、人がより付加価値の高い業務に集中できるよう、この取り組みを加速していきたいとしている。