

# Oracle Applications HRMS 導入成功のための 適用コンセプトおよび方策

Considerations and Specific Actions for Successful Implementation  
of Oracle Applications HRMS

岩 田 和 子

**要約** 本稿は ERP ソリュ - ションパッケ - ジ Oracle Applications HRMS 導入成功の重要なポイントとなる適用コンセプトと適用ガイドについて述べる。Oracle Applications HRMS 適用コンセプトとは何か、また、適用を成功に導くための具体的方策は何かを、適用事例を踏まえて説明する。

**Abstract** This paper describes general considerations and guidelines in applying Oracle Applications HRMS ( hereafter, called HRMS, one of an ERP Solution Package ), which are important points of the successful application of HRMS. It also discusses what are the considerations for application of HRMS, and what are the specific actions ( or scheme ) that make a success of application of HRMS, based upon a precedent or a case study of application.

## 1. はじめに

従来型のシステムの問題点を解決する新世代の企業情報システムとして注目を浴びているのが Enterprise Resource Planning( 以下 ERP と記す ) パッケージの一つ、Oracle Applications HRMS ( Human Resources Management System ; 以下 HRMS と記す ) である。ところが、HRMS 導入においても成功例と共に失敗例も多く存在する。これは、HRMS の本質的な特長と適用上の原則を充分理解せずに適用したことに起因している。本稿では数々の HRMS 導入経験をもとに適用コンセプトおよび成功するための方策 ( ガイドライン ) について述べる。

## 2. Oracle Applications HRMS 概要

### 2.1 Oracle Applications における HRMS の位置付け

Oracle Applications は、企業の情報システム基盤を構築することを目的に作成された ERP パッケージである。Oracle Applications は、デファクト・スタンダードである Oracle データベースを中核とし、企業レベルでのデータの一元管理を実現することにより、縦割りシステムから横連携のシステムの実現を容易にしている。Oracle Applications は図 1 に示すとおり、統合会計、生産管理、人事管理、プロジェクト、サプライチェーン、および CRM 等の 40 以上のモジュールから構成されている。

Oracle Applications は、これら全てのモジュールにより管理されている情報を一元管理し、Oracle Applications 全体で一つの正規化されたデータベースを構築している。したがって、Oracle Applications ユーザは必要な情報を組み合わせて活用することができる。各々の管理情報は、人事情報であれば人事管理モジュール、在庫情

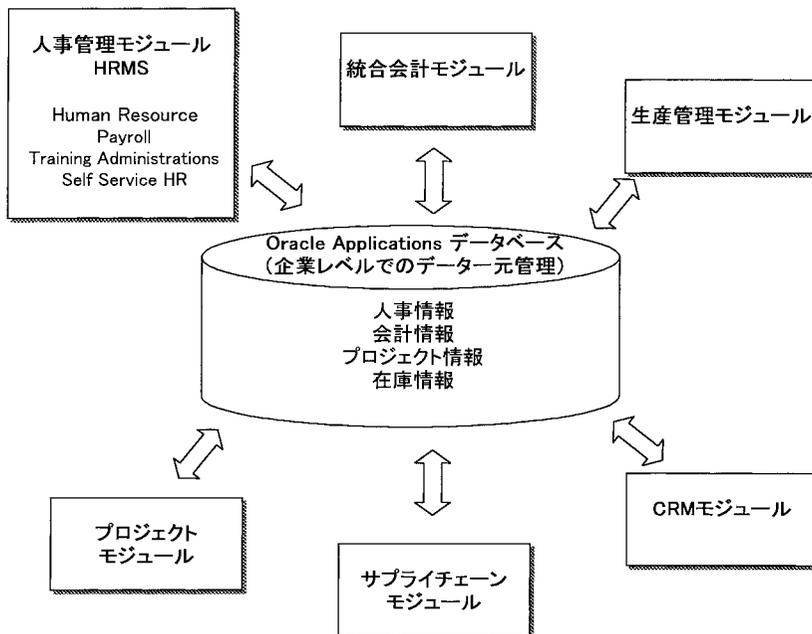


図 1 Oracle Applications モジュール構成

報であればサプライチェーンモジュールといった管理モジュールが存在する。HRMSの管理情報である組織情報，事業所情報，個人情報等を統合会計等の他モジュールが直接参照することにより，データを二重管理することなく，情報の共有化を実現しているのである。

Oracle Applications における各モジュールの位置付けは，情報の管理（例えば，人事管理モジュールであれば，人事情報や組織情報等）およびモジュールに特化した機能の提供を行うことであり，HRMS では，企業の根幹である人的資源，会社制度の情報管理および給与計算等のしくみを提供している。

ここで HRMS の管理情報の概要について少し述べておく。HRMS の管理情報は図 2 で示すように大きく四つの情報グループにより構成されている。

HRMS では個人情報，ワークストラクチャ，報酬と福利厚生を完全に正規化された形で管理し，それらを有機的に結びつける役割としてアサインメントがある。アサインメントは，個人情報とワークストラクチャを関連付ける「アサインメント履歴」，個人情報と報酬と福利厚生を関連付ける「報酬と福利厚生履歴」，ワークストラクチャと報酬と福利厚生を関連付ける「報酬のルールと条件の履歴」を管理し，個別に管理された各々の情報を関連付けている。このしくみにより，例えば，会社の制度が変更になった場合においてもワークストラクチャを変更するだけで，個人の情報を変更することなく，データの整合性を保つことができる設計となっている。

## 2.2 HRMS の特長と設計コンセプト

Oracle Applications は「基盤提供型」とも言われ，基盤となる機能のみを提供し，他の手作りシステムとの親和性を高めるインフラ，ツール等を提供するタイプの ERP パッケージである。ユーザ独自のシステム構築を支援するためのシステム基盤を提供

【データ中心設計】

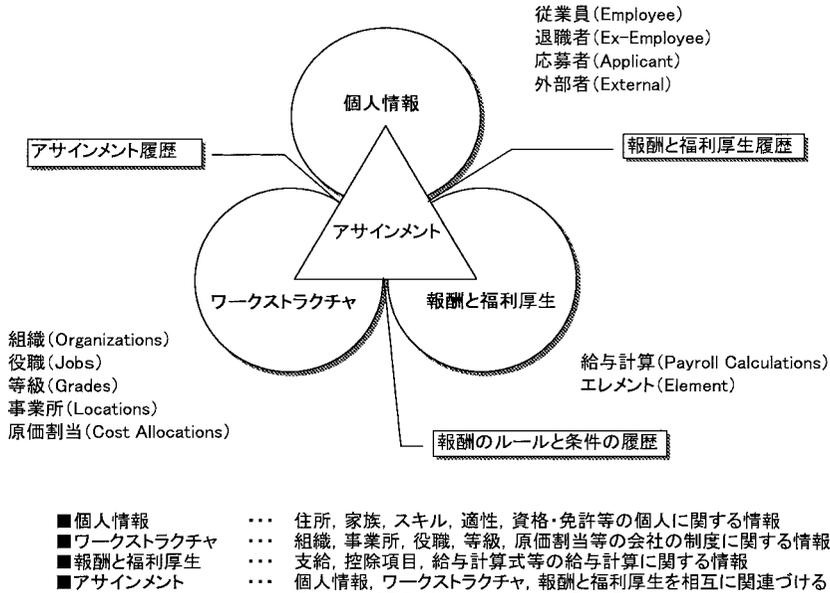


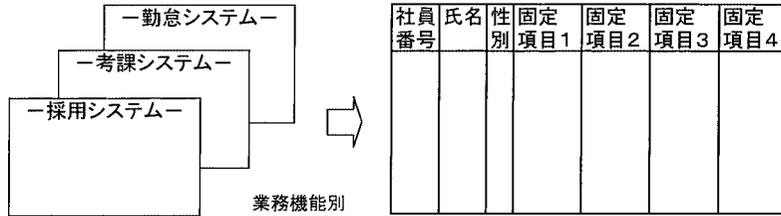
図 2 HRMS の管理情報

し、セットアップのみでユーザ独自の情報システムを構築可能としている。企業文化（制度）により、業務プロセスは各企業により異なるのが一般的であり、企業文化は時間とともに変化していくものである。Oracle Applications では、各企業によりカスタマイズが発生する業務プロセスは提供せず、企業の構造や方針を反映できるようにユーザ独自の企業モデルを定義するしくみを提供したパッケージである。Oracle Applications により定義された企業モデルは、柔軟性と適用性にすぐれ、様々な企業や同一企業内のグループのニーズを反映でき、企業の変化に応じて企業モデルを容易に変更することを可能としている。従来型のパッケージに代表されるように、パッケージの機能に企業の構造をあわせるのではなく、企業の構造や制度をセットアップするだけで使用可能とするパッケージが Oracle Applications である。

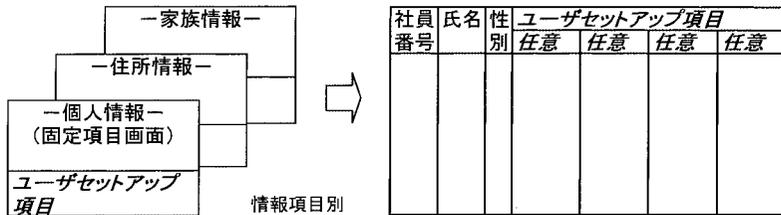
図 3 で示すとおり、従来型の人事パッケージは、「採用システム」「考課システム」「勤怠システム」等に代表される人事業務機能を中心に設計されてきた。言い換えれば、パッケージのルールにさえ従えば、データ投入後、すぐに使用できる「導入即適用型」パッケージといえる。これに対して HRMS は、「個人情報項目」「住所情報項目」「家族情報項目」等の業務機能により変化しないデータに着目したデータ中心設計を採用している。全てのユーザに共通の項目のみを事前設定し、ユーザ独自の設定を可能とした「基盤提供型」のパッケージである。HRMS は、ユーザ独自の項目設定が必須となる反面、ユーザニーズに柔軟に対応できる設計コンセプトで構築されている。

また、HRMS では、アドオン\*1 する場合においても各種ツール（メニュー、セキュリティ、標準ライブラリ等）が提供されており、ユーザ独自のシステム構築を容易にできるように設計されている。例えば、新規で画面を作成する場合、提供されたテン

### ■従来型パッケージ(導入即適用型)



### ■Oracle Applications HRMS(基盤提供型)



#### ■ユーザーニーズに合わせてセットアップ可能な項目グループ

(1)フレックスフィールド	ユーザー固有の個別項目を定義するためのフィールド
(2)キーフレックスフィールド	ユーザー固有の企業構造を定義するためのフィールド(役職, 等級等)
(3)特別情報(SIT)	ユーザー固有の複数の個別項目を定義し, それらを情報グループとして定義するフィールド
(4)ユーザー表	ユーザー固有の表を定義するためのフィールド
(5)エレメント	ユーザー固有の給与支給・控除項目を定義するためのフィールド
(6)ファースト・フォーミュラ	エレメントに対応したユーザー固有の給与計算ロジックを定義する
(7)グローバル値	ユーザー固有の定数および係数を定義するためのフィールド

図 3 従来型パッケージと HRMS との比較

プレートを使用して画面を作成し, メニューに組み込むだけで, HRMS の一機能であるかのごとく実行することが可能となる。

さらに, HRMS は, グローバル対応版であり, ワールドワイドにシステムを展開することができる。しかし, 日本固有の文化・制度(年末調整, 差額遡及に代表される給与計算, 組織体系, 年功序列, 評価制度等)がグローバルへの対応(HRMS 適用)を複雑にしている部分があるのも事実である。

### 3. Oracle Applications HRMS 適用コンセプト

本章では, Oracle Applications HRMS を適用する際に, HRMS の特長を最大限に活用する上での適用コンセプトについて記述する。

#### 1) 情報管理に重点をおいて設計すること

HRMS 設計コンセプトにデータ中心設計の採用がある。HRMS を適用するにあたっては, このデータ中心設計に準拠した形で適用を行う必要がある。HRMS 適用においては, 要件定義において, 「何を管理したいか」を第 1 に考えて情報

要件をまとめ、HRMS コア<sup>\*2</sup> 情報にマッピングする必要がある。その後、「だれが」「何のために」「何ができればよいか」の機能要件を整理し、データをどのように活用し、どのように処理するかを考えるべきである。HRMS では、あらかじめ基本となるデータモデルが提供されているため、ユーザがデータ中心設計に基づいた設定を行うことを容易にしている。管理したい情報が HRMS コア情報としてあらかじめ設定されているかを判断し、不足している場合には、図 3 で示した「ユーザニーズに合わせてセットアップ可能な項目グループ（例．フレックスフィールド、特別情報、エレメント等）」を用いて項目設定を行うか、またはアドオンとして項目追加を行う。この人事管理システムの中核である情報要件を初期段階において重点的に定義することが、HRMS 適用における重要ポイントである。

## 2) コア機能を意識して設計すること

HRMS の特長の一つとして、複数回に分けて計算実行した給与計算結果を一つにまとめ、後処理（給与支払処理）へつなげるしくみがある。このしくみにより、正社員給与計算、アルバイト給与計算、役員報酬計算等の給与グループ<sup>\*3</sup> で定義された単位や個別で給与計算を実行し、銀行への振込みは、1 回で行う等の処理を実現することができる。ところが、そのしくみを無視してアドオン機能を追加作成してしまった場合、アドオン機能の仕様により、コアが提供している機能を 100% 活用できない場合がある。

また、HRMS の特長の一つであるデートトラック機能についても同様である。デートトラック機能とは、個人情報、アサインメント情報、給与支払い情報等が完全に履歴管理されており、有効日（データを参照したい日付）を指定することにより、有効日時点の情報を参照することが可能となる機能である。アドオン開発においてデートトラックを考慮しなかった場合、コア機能においては、有効日時点の情報を参照可能であるが、アドオン機能においては、本日時点の情報表示等になり、データを参照・活用する上で、データの不整合が発生する等の障害となることが多い。

アドオン開発を行う場合には、コア機能を十分理解し、コア機能を意識して、コア機能に使用制限をかけないように、設計する必要がある。

## 3) 情報の活用（照会）においては、EUC ツール等を有効活用すること

人事管理システムへの要件は、千差万別である。従来型のパッケージでは、ユーザ要件を満たすために、最低限必要な機能を個別に開発して提供してきた。しかし、人事管理システムに要求される管理情報が多様化し、様々な角度から人事情報の活用を必要としている（活用していかなければならない）今、パッケージ機能として、全ての要求を満たすことは難しい。情報の活用（照会）においては、EUC ツール（例えば、Discoverer）等を使用できる環境を提供し、ユーザ要件を実現するとともに、個別開発を抑える適用が必要である。

## 4) システム利用者の拡大を考慮すること

昨今、人事管理システムに要求されている内容として、「人員としての従業員管理」から「人材としての従業員管理」へのシフトがある。「人材としての従業

員管理」を実現するためには、給与計算、人員集計のための基本的な情報だけでなく、各従業員の適性・スキル・資格・プロフィール等の情報を管理する必要がある。ところが、今まで同様、人事部にて全てのデータ収集・入力を行うには限界がある。HRMS 適用においては、本人の情報は本人が直接入力・照会できるしくみを提供する必要がある。また、人事情報の参照権限を与えられた各ラインマネージャについては、必要に応じて従業員情報等を参照できるしくみも必須となってきた。HRMS 適用においては、人事管理システム利用者の拡大をあらかじめ考慮しておく必要がある。

#### 5) パッケージで実現可能な範囲を逸脱しないこと

HRMS 適用の最適解は、パッケージ標準機能の組み合わせにより業務機能を実現し、アドオン開発を極力しないことである。また、社員一人一人が、個人の目的により、情報システム基盤に蓄積された情報を活用できるようになることが、最も理想的な形なのである。しかし、現実的にコア機能の組み合わせだけでは、実現できない業務機能が存在することも事実である。その場合に、アドオンまたはツール適用により対応する。アドオンによる実現案を検討するにあたっては、パッケージで実現可能な範囲を逸脱していないか十分に考慮する必要がある。HRMS での実現可能な範囲とは、一つは HRMS の開発ツールである Developer で実現可能な範囲であり、一つは HRMS 管理情報の範囲であると定義することができる。つまり、OCR 適性検査結果取込み、イメージの編集等については、外部システムにて、データ化した情報をオープンインタフェース機能 (ADE, MIX) にて人事情報に取込等の切り分けが必要となり、HRMS 管理情報の範囲外の情報管理機能については、アドオンとして開発するか、別システムとして開発するか切り分けが必要となる。

#### 6) アドオン開発においては、コア機能との接点を最小限にすること

コア機能に不足した部分をアドオンまたは他のツール適用で対応する場合の留意点としては、コア機能とアドオン機能の接点をできるだけ少なくなるように設計する必要がある。これは、ERP パッケージの特徴でもあるパッケージそのもののバージョンアップ・機能拡張時のアドオン機能への影響を最小限に抑えるとともに、アドオン開発をシンプルにするためである。通常、コア機能とアドオン機能は、人事データベースを共有することで接点を持ち、コアテーブルとアドオンテーブルとの接点は、個人 id (個人情報に系統的に設定された id) または、アサインメント id (アサインメント情報に系統的に設定された id) のみで接点を持つように設定するのが一般的である。

また、アドオン開発を行うにあたっては、HRMS により提供されたオブジェクト (表、ビュー、パッケージ等) を直接参照してはならないといわれている。これは、バージョンアップ等により、HRMS で提供されたオブジェクトの名称、桁数等が変更される可能性があるためである。アドオン開発において参照するコア・オブジェクトについては、シノニムを定義する等、直接参照しない方法についても検討する必要がある。

#### 7) パッケージ標準に準拠させること

操作性、保守性を考慮し、パッケージ標準に準拠させる必要がある。Oracle Applications では、「ユーザインタフェース標準」および「コーディング標準」の二つの標準化ドキュメントが提供されている。これらのパッケージ標準に準拠させることにより、Oracle Applications 提供の各種ツールが使用可能となり、コスト・品質面において有益である。

HRMS 適用においては、パッケージ標準をベースとし、ネーミングルール等のプロジェクト固有の標準化ルールを付加した「プロジェクト開発標準」を作成し、設計・開発等、全ての工程において、「プロジェクト開発標準」に準拠しているかをチェックする必要がある。

#### 8) コア機能をカスタマイズしないこと

HRMS 適用においては、当然のことではあるが、いかなる状況においてもコア機能をカスタマイズしてはならない。コア機能のカスタマイズを余儀なくされた場合には、コア機能をユーザアプリケーションにコピーした後、カスタマイズを行い、アドオン機能として管理する必要がある。その結果、パッケージ保守対象外となるリスクを背負うことを覚悟する必要がある。

### 4. Oracle Applications HRMS 適用ガイド

HRMS を適用する上で、主に利用者部門から HRMS を意識しない要件が数多く挙げられることがある。それは、HRMS ではない既存の現行システムの機能要件であったり、HRMS では不適切な利用方法要件であったり、極端に効率を悪化させる要件であったりする。このような要件に対し、安易な方法として、HRMS の外にデータベースを構築し、アドオン機能を追加することで要件を満たしてしまうケースが多く見受けられる。その結果、本来の HRMS 適用コンセプトからはずれ、設計・開発に大きな弊害をもたらすのみでなく、HRMS のシステムを拡張していく上で障害となることが多い。

ここでは、ユーザからの具体的な要件（必要と思われるシステム化要求）を例に、「よくある要件」をどのように HRMS で実装すべきかを適用経験を踏まえて説明する。

#### 1) 「定型画面・定型帳票」の適用事例

どの企業においても、かなりの確立で発生する要件が、人事台帳に代表される定型画面・定型帳票の要件である。一言で人事台帳といっても、その形式はユーザ毎に固有であり、出力したい項目も異なっている。このような要件に対し、一般的にはアドオン開発によって人事台帳を作成してしまう。しかし、一人一台の PC を保有することが当たり前となった現在、従来型パッケージのように定型画面・定型帳票を作成する必要は薄れてきた。HRMS のコア機能である個人情報画面、連絡先情報画面、アサインメント情報画面等を使用して人事台帳の項目を直接照会する方が、効率性、拡張性の面において優れていることを提起したい。要件の本質を見極めることにより、HRMS で提供された機能で、ユーザ要件を満たすことができる。

#### 2) 「一覧形式帳票」の適用事例

社員住所録一覧に代表される個人情報に関する一覧形式帳票の要件に対し、コ

ア機能では、社員を特定して表示する機能であるため、一覧形式での表示および出力を行うことができない。その対応として、要件どおり「社員住所録一覧」をアドオン機能として作成することが考えられる。しかし、HRMS適用においては、単純な情報検索・照会については、EUCツールである Discoverer 等を提供し、ユーザのニーズにあった情報の出力により実現することが望ましい。

FaSet HR シリーズの人事情報検索ツールは、HRMSのコア項目をあらかじめセットアップした形で提供されている。

一覧形式の例としては、家族情報一覧、名刺発注一覧、卒業者名簿、進級者一覧、時間外勤務超過者一覧等が挙げられる。

### 3) 「集計表形式帳票」の適用事例

集計表形式帳票の代表的なものに所属別人員集計表が挙げられる。人員集計表とは、所属別の他、男女別、役職別、資格等級別等の切り口は異なるが、従業員数を集計する機能である。このような集計表形式の帳票については、一覧形式と同様、EUCツールである Discoverer を活用されたい。Discovererにはクロス集計機能も付加されており、多くの場合、ユーザ任意の項目集計を効率的におこなうことが可能となる。

集計表形式の例としては、給与項目別支給額合計表、役職別賞与額集計表等が挙げられる。

### 4) 「変動型帳票」の適用事例

「変動型帳票」とは、帳票を出力するための各種条件、集計キー等が変動しやすい帳票のことであり、考課情報から出力される考課分布表はその代表的な例である。考課分布表は考課制度に基づき考課ポイントや資格等級別の人数のバランスを調整することを利用目的として作成される。ところが、考課制度は人事制度のなかにあって比較的改定頻度が多い制度である。この種の改定が多く見込まれる帳票類をアドオン開発することは可能であるが、当然のことながら、常に仕様の変更を余儀なくされる。このことから、HRMS適用においては、考課資料作成のための考課データ作成までの機能をアドオンとして提供し、作成されたデータを EXCEL シートに展開した後、EXCEL 機能を利用して考課分布表の要件を満たす方策が考えられる。この方法により、例えば考課の評価基準の追加や、評価内容が変化したとしても対応は可能となる。

考課シミュレーション、異動シミュレーション等の機能要件については、シミュレーションを行うためのデータ提供およびシミュレーション結果の一括反映のみをシステム化の範囲とし、人間の判断が必要な分析等については、ローカルで処理を行うようにお奨めする。

### 5) 「組織図」の適用事例

ビジュアルな組織図の作成についても、必ず要求される機能のひとつである。HRMSでは、コア機能として提供されているダイアグラムを使用することにより、組織をビジュアルに表現することができる。また、会社における対外的な組織図の他に業務的組織図や労働組合組織図等を目的別に複数定義することができる。しかし、ダイアグラムを利用するためには、組織階層（組織の親子関係）を

すべて定義しておく必要があり、末端組織数が多ければ多い程、その定義は複雑化していく。ほぼ毎年行われる組織改定時には組織階層のメンテナンスだけでも多大な労力が必要となる。そこで、ダイアグラムの利用は会社における対外的な組織図のみとし、その他の用途に合せた組織図についてはワークストラクチャの組織情報に付加情報として分類項目を管理することにより多角的に組織を表現できるようにすべきである。ビジュアル表現はできないものの、本来の組織展開を確認するための目的は十分達成することができる。

#### 6) 「データチェックリスト」の適用事例

データチェックリストの一例である給与計算チェックリストは、給与計算結果を個人別、組織別、または給与項目別に目検または読み合わせするために使用される。この種のチェックリストは一時的に利用され、ほとんどの場合、保存されることはないが、利用者にとっては比較的重要な機能要件である。HRMS 適用においては、この種の帳票こそ、EUC ツールである Discoverer と EXCEL を組み合わせ使用して帳票の出力は避けるべきである。Discoverer でチェック対象項目（給与項目）を検索後、EXCEL に展開し、EXCEL シート上で集計をおこないながらチェックする方法に切り替えるべきである。人事・給与業務においては、この種のチェックリストの作成要求は多く、1 帳票毎に要件を定義していくと膨大なアドオン対応を強いられことになる。

#### 7) 「大量出力帳票」の適用事例

給与明細票に代表される個人毎に配布される大量出力帳票で、かつ定型であり罫線情報を付加しなければならない帳票については、帳票ツール等を使用し、アドオン開発を行うことにより要件を満たしているのが一般的であるが、別の方策としては、これら大量出力帳票については外部委託（アウトソーシング）が考えられる。実際にこれらを出力するための人事部用大型プリンタの設置や出力された帳票の仕訳・発送に費やすコストとを比較して印刷会社への委託に切り替えた会社も存在する。

この他にも、例として、賃金台帳や源泉徴収票、社会保険の算定基礎届が挙げられる。

#### 8) 「入力伝票型画面」の適用事例

HRMS 適用を前提としない旧来型の入力伝票にあわせた入力画面の作成要件は驚くほど多い。HRMS のコア画面をユーザ固有の入力伝票にあわせて変更することは不可能であるが、要件を満たす方策としては次のような対応が考えられる。コアの入力画面は主としてデータ修正に使用し、データの新規登録については、HRMS 提供のオープンインタフェース機能を採用する方法である。このことにより、コア機能の入力画面を意識せずにデータを EXCEL シート上に作成し、データを登録することが可能となると同時に、大量データの取込機能としても有効である。HRMS では、オープンインタフェース機能として、エレメント（給与支給・控除項目等）の一括取込機能である MIX 機能と個人情報等の一括取込機能である ADE 機能があり、汎用的なルーツとして提供されている。この例としては、通勤手当の一括登録や新入社員情報の一括取込等が挙げられる。

## 9) 「入力チェック追加」の適用事例

コア画面にも当然のことながら入力チェック機能は存在するが、それは HRMS の基本的な入力チェックであり、ユーザ固有の入力チェックに対応したものではなく、ユーザ固有の入力チェックの追加要件が発生することがある。ユーザ固有のチェックには必須チェック、桁数チェック、型チェック、コード体系チェック、存在チェック等がある。既存のコア画面にカスタマイズすることなく、ユーザ固有のチェックを追加するためには、次の方策で対応する。

第 1 に、一般的ではあるが、アドオンでデータ不整合チェック機能を作成し、データ入力後、非同期にエラーチェックを行う方法である。しかし、この方法は業務運用に負荷がかかり、要件の対応としては受け入れられにくい。第 2 にはデータベーストリガーで対応する方法である。データベーストリガーとして入力チェックを定義することにより、データ変更（追加・修正）発生時に、暗黙的にチェックプログラムが起動され入力チェックを行うことが可能となる。必須項目チェックなどの限られたチェックとなるが HRMS のコアチェックを補うには有効な手段である。最後にカスタムライブラリによる対応である。カスタムライブラリとは、パッケージ適用者向けに提供された機能であり、ユーザ固有の定義を追加することができる機能である。ここに固有の入力チェックを補うことにより対応が可能である。しかし、カスタムライブラリを多様化すると、画面入力の効率の低下を招く恐れがある為、必要最低限の使用に留めるべきである。

## 5. おわりに

本稿では Oracle Applications HRMS 導入にあたり、HRMS の特長を活かした適用方針の設定と適用ガイドに沿った実装が重要であることを過去の導入経験を通して述べてきた。

筆者は「ユーザ要件」に対応する時、ERP パッケージ導入の真の狙いを実現するための複数選択肢提示と本質的に推奨すべき方策を伝えるコンサルティングの重要性を実感している。各企業の新しい人事管理の目標を達成する近道は HRMS の本質的な特長を活かした導入が重要であると確信する。そのために、ユーザのニーズの本質を見極め、ユーザと一体となって創意工夫を重ね、ユーザが HRMS 導入の成果を確実に享受して頂けるように一層の努力を行っていきたい。

本稿が、HRMS に関わる方々の指針等の参考になれば幸いである。

- 
- \* 1 パッケージに対してユーザ独自の情報および機能を追加開発すること。(アドオン情報、アドオン機能)
  - \* 2 パッケージが標準で提供している情報および機能。(コア情報、コア機能)
  - \* 3 週単位、月単位、半月単位などの同じ頻度で処理する従業員を分類する単位

- 参考文献** [ 1 ] ERP 研究会, 『図解 ERP 入門』, 日本能率協会マネジメントセンター, 1997.11  
 [ 2 ] 坂 和磨他 (ERP 研究推進フォーラム) 『ERP 導入マネジメント』, アイネス, 1998.5  
 [ 3 ] ERP 研究推進フォーラム, 『ERP 導入事例に学ぶ導入の進め方』, アイネス, 1999.4

**執筆者紹介** 岩田和子 (Kazuko Iwata)

1984年青山学院大学理工学部経営工学科卒業。同年4月日本ユニシス(株)入社。UNIX, Oracleをベースとした客先向けシステム開発に従事した後, Oracle Applications HRMS適用に従事する。現在, クロスインダストリサービス部ERPソリューション一室に所属。