

人事給与 BPO サービス導入事例

現状の業務プロセス・システムを活かした移管を最優先しながら、グループ全体の標準化を推進

CACの支援で戦略人事としてやりたいことがすべて実現

支援内容

- ・人事給与 BPO（人材採用関連、人材開発関連、人事管理、給与・賞与、社会保険、福利安全、人事申請、市区町村 / 金融機関 / 税務署等外部への手続き、外部調査対応、マイナンバーなど）
- ・COMPANY 運用支援（業務支援、障害対応、業務検証、制度変更対応、仕様変更対応、グループ給与統合、業務改善）
- ・2021年に BPO / COMPANY 運用支援サービス開始



H.U. グループホールディングス株式会社
田中 敦子 様 / 石森 和幸 様 / 手島 雄貴 様 / 小倉 千明 様 / 高橋 平 様 / 小寺 歩 様
※本文中の役職は取材時点のものです。



概要

検査・関連サービス、臨床検査業、ヘルスケア関連サービス（病院業務・福祉・介護等）等でヘルスケア業界をリード。東証プライム上場企業として、2024年健康経営銘柄（全54社）に初選定。その他、健康経営優良法人2024（ホワイト500）、DX銘柄2024、DX認定などの評価を受ける。

- 本社所在地
〒107-0052
東京都港区赤坂1-8-1 赤坂インターシティ AIR
- 従業員数
5,295名（連結正規雇用者数）
※2024年3月31日現在
- URL <https://www.hugp.com/>

現状の業務プロセス・システムを活かした移管が可能な唯一の会社がCACでした

高橋

2020年以前、H.U.グループホールディングスでは、事業会社ごとに独立した人事部門が存在していました。グループ全体の統一化を図るため、個社ごとの人事部門を廃止し、人事機能のシェアード化を進める計画が立ち上がりました。そのタイミングで、オペレーション中心の人事から戦略人事への転換を推進する必要があり、BPOの検討が本格的に始まりました。

しかし、グループ各社で人事規程や業務プロセスが異なる中、人事給与のオペレーションで手がいっぱい、標準化とBPOを同時に進めることが困難でした。

そのため、現在の人事給与オペレーションとCOMPANYシステムの運用・保守をそのまま移管できるアウトソーシング会社を探していました。

一般的なアウトソーシング会社は、アウトソーサーのシステムや業務ルールに標準化をした上でBPOがようやくスタートできるような会社が多く、私たちの要望に合う提案は多くはありませんでした。そんな中、現状の業務プロセスをそのまま移管できるという提案をいただけたのはCACだけでした。



人事本部 HR サービス部長

高橋 平 様

石森

CACへの委託が決定し、プロジェクトがスタートしたものの、グループ各社の業務運用ルールが統一されていない複雑な業務を推進する中、双方にミスが生じてうまくいかない時期もありました。しかし、ミス発生時は、きちんとしたリカバリー計画を立てて体制を再構築し、粘り強く対応策の検討にあたってくれました。コミュニケーションを密に取り、原因を一つずつ解消することで、ミスの再発が減少。1年ほどかけて丁寧に問題を解決し、業務も安定化しました。

グループ各社の業務運用ルールの統一化をCACと取り組んできた結果、今では、ほとんどミスなく、オペレーションは問題なくお任せできています。人事部門としても、オペレーションから本格的な戦略人事への移行を推進することができました。



HR サービス部 安全衛生課課長
(BPO 推進リーダー)

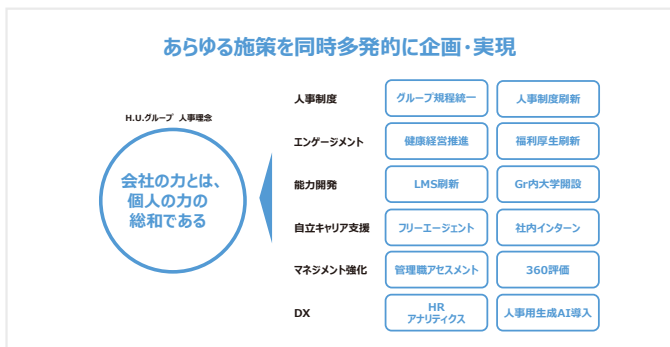
石森 和幸 様

戦略人事への人員を3倍に、やりたい施策をすべて実現

高橋

2018年から2024年にかけて、人事部門全体の人数は65人から59人へ削減し、オペレーション人員は39人から25人に減少しました。一方、戦略人事が6人から

20人へ約3倍以上に増員。全体の人数は減らしつつも、戦略人事へ大きくシフトすることができました。当初計画していた施策も、3年間ですべて実現しました。(※図)



小寺
対外的な評価として、健康経営の認定制度であるホワイト500に認定。さらにその中でも特に健康経営に力をいれている健康経営銘柄54社のうちの1社に初選出されました。ヘルスケアを本業とする会社として、健康経営への取り組みが評価されたことは人事部門としても大きな成果だと思います。



HR サービス部 安全衛生課

小寺 歩 様

高橋
その他の成果としても、事業会社間をまたいで人材が流動的に異動できるようになりました。社内フリーエージェント制がグループ内で定着しており、従業員の新しいチャレンジがしやすくなっています。また、社内大学を開講し、MBAさながらの講師から授業を受けられるようになりました。人事理念である「会社の力とは個人の力の総和である」という環境を実現するために、個人の能力を高める仕組みと発揮するための仕組みが整ったのではないかと思います。

COMPANYバージョンアップ対応もスケジュール遅延なく、さまざまなプロジェクトが進められるように

手島
BPOが安定して稼働できるようになってからは、違った成果も出てきました。システム担当の立場としては、まずCOMPANYシステムのメジャーバージョンアップを停滞せずスケジュール通り進められたことがあげられます。システムの対応は一般的に遅れがちですが、COMPANY自体の不具合やネットワークの再編などもあった中で、スケジュール通り完了できました。



HR サービス部 HR サービス課 (システム保守)

手島 雄貴 様

また、前年度、社内規程変更に伴う大きなシステム改修を行っていますが、こちらもスケジュール通り完了できました。我々も段階的に制度が煮詰まってくる部分もある中で、柔軟に体制を再構築して対応していただけました。システムだけでなく当グループの各制度もご理解いただいているので、非常に進めやすかったです。

小倉
給与部門では、営業日数の関係で業務負荷が高い月もありますが、CACが自発的に2〜3ヶ月前から先回りして対応してくれています。また、ペーパーレス化プロジェクトでは、現場のペースに合わせて小さくステップを刻み、無理なくWEB申請まで移行できました。さらに、WEB申請化によって新たに削減できる工数を自主的に提案していただき、業務効率化にも貢献いただいています。



HR サービス部 HR サービス課 (給与)

小倉 千明 様

小寺
休職者規程が大きく変わった際も、スケジュール通り大きなトラブルなく進めることができました。旧規程と新規程が混在する中、事前周知を含めて複雑なプロセスを共に推進していただき、社内の問い合わせ対応もスムーズでした。

共に成長できる未来を目指して

田中
ここまでは複雑な業務運用ルールを整理・標準化しながら、しっかりとBPOの地盤を固めることができました。BPOでのオペレーションは安定化しており、ここからはさらなる効率化を目指すフェーズかと思っています。人事業務を多数アウトソーシングするCACのアドバイスもいただきながら、さらに効率的にオペレーションを推進する方法を一緒に考えていければと思います。



HR サービス部 HR サービス課 (BPO 推進)

田中 敦子 様

高橋
今後もコミュニケーションを密にとっていきたいです。人事部門としては、当初構想していた人事施策は実現できており、新たな挑戦をしていかなければならないと考えています。CACはAIをはじめ多様なITサービスの知見をお持ちです。我々が持っていないノウハウから新しい可能性を引き出して、大きな成長を目指せるようにご助言いただければと思います。我々だけでなく、CACのみならず成長ができるように、互いに切磋琢磨できればありがたいです。

(2025年2月)