

人事給与BPOサービス導入事例

難しい要望にも「できない」ではなく 「できる」方法を一緒に考え 大きな変革とともに推進するパートナー

支援内容

- ・人事給与BPO（人事情報登録、人事申請、社会保険、給与・賞与、年末調整、勤怠、福利厚生、従業員問い合わせ対応・証明書発行、市区町村 / 金融機関 / 税務署等外部への手続き、毎勤統計等の調査報告）
- ・グループ会社の人事給与BPO
- ・2020年にBPO開始



株式会社ワークスアプリケーションズ 平山 俊大 様



概要

1996年設立。ERPパッケージソフトウェア・SaaSサービスをはじめとするシステム開発・販売及びサポートを手掛ける。主力製品であるERP「HUE」は導入実績2,200社を超え、導入企業の生産性を高め、DXを強力に推進する一翼を担う。

本社所在地：東京都千代田区麹町一丁目12番地1
住友不動産ふくおか半蔵門ビル7階

- 従業員数 941名（連結）※2022年12月時点
<https://www.worksap.co.jp/about/company/>

大幅な組織変更でアウトソーシングが急務に

平山

2019年8月に会社分割があり、大幅な組織変更がありました。組織変更に伴い人事給与業務をアウトソーシングする必要があり、最長でも2年間の猶予期間の中で、安定的に業務を移管しなければなりません。限られた時間の中でさまざまな企業にご提案いただきましたが、当社の要望をすべて組み込んでご提案いただいたのはCACだけでした。

当時譲れないポイントが4つありました。1つ目は、旧体制からの移行期間が最長でも2年間であり、その間に業務の引継ぎ・運用まで安定して推進できる状態になること。2つ目は、1年目と2年目を比較したときに業務内容が改善されコストダウンが見込めること。3つ目は、当時利用していた人事給与システムを理解し、運用保守や変更対応が発生した際に柔軟に対応できること。4つ目は、多様な管理対象（海外法人、海外赴任者、国内グループ会社など）と広範囲にわたる業務に対応できることでした。これらをすべてクリアしていたのがCACでした。

組織変更の影響で会社側のルールを決め切れない可能性があるにも関わらず、提案時には「人事部門の一員となって取り組みます」と力強いお言葉をいただき、導入を決めるひとつの決め手となりました。

コロナ禍でも計画通りに業務引継ぎを実施

熊田原

CACへの委託が決定し、業務の引継ぎを始めたタイミングがちょうど新型コロナウイルスが蔓延してきた時期と重なってしまいました。対面でのミーティングが難しくなり、誰もが慣れていないオンラインミーティングという状況下で、本来対面で行う予定であった業務引継ぎを行わなければなりません。

それでもCACの皆さんはオンラインでの業務引継ぎに柔軟に対応し、正確に業務の棚卸しと引継ぎを行っていただきました。実施方法が変更になったにも関わらず、当初計画していた期間内にしっかりと引継ぎ完了していただきました。猶予期間が限られたプロジェクトであったため、大変助かりました。

新・人事給与システムの移管業務も 短期間で安定的に推進

平山

BPO開始後、経営方針の変更に合わせ、当初利用していた人事給与システムから他の人事給与システムへ変更が決まりました。CACには、システム選定段階から当社の状況を踏まえたアドバイスをいただきました。短期間の選定・導入を完了しなければならず、余裕がない状況の中で、当社の人事部門として考えて行動し、ご支援いただけたことに大変感謝しています。

熊田原

短期間で新システムへの移管を行わなければならない状況で、新業務運用資料が完成していないにもかかわらず「現時点での情報をいただければ大丈夫ですから、後は任せてください」と頼もしい対応をいただきました。さらに「このタイミングでこれをやっておいたほうが良いと思います」と先回りしたアドバイスもいただきました。その結果、新システムへの移管は大きなトラブルなく完了でき、稼働後も安定した運用ができていますのは、本当にCACの皆さんのおかげだと思います。

「できない」理由を探すのではなく、 「できる」方法を一緒に考えてくれる

平山

当社では「より良くするため進化を続ける」ことを大変重視しており、常に業務を変革していくことが求められています。オペレーション業務の視点から見れば、ようやく確定したオペレーションが安定稼働する前に変更が発生するということであり、困惑されたこともあるかと思えます。しかし、CACにとってリスクとなりうることについても「できません」との回答がきたことは一度もありません。「この方法であればできる」「この条件ならばできる」など、とポジティブに転換したご提案をくださり、お約束いただいた内容については必ず遂行してくれました。当社が重視している変革に寄り添い、とにかく前向きに受け止めてくださるのがありがたく、心強いと感じました。

熊田原

BPO開始時に、CACからの提案で当社の人事部門のひとつとなるべく当社担当のBPOチームに「人事サービスセンター」と名称を付けました。単なるアウトソーシング先ではなく、社内の一部になる、という姿勢がそういったところからも感じられます。難しい要望をともに乗り越えたことで、BPOチームに当社部門名を冠した「名称を付ける」という重要性が理解できた気がしました。

堅守のフェーズを終え、 経営方針に柔軟に対応した攻めの人事へ

熊田原

現在、多くの業務がBPOに移管されていますが、まだすべてというわけではありません。CACの皆さんには、日々の業務の中から効率化のアイデアを出していただき、一緒により良いオペレーション環境を整えていければと考えています。そして、当社がもっと戦略業務に注力できるように業務委託範囲の拡大にも期待しております。

平山

今期まで、当社は経費削減などの「堅守」を重視していた時期でした。CACの協力により、標準化する、効率化する、コストを下げるといった部分については経営層にも自信を持って成果の説明ができました。人事として守るべきところは高いレベルで堅守できているのではと考えています。

来期からはフェーズが変わり、新しいことに取り組み、攻める部分へ資源を投入していく段階となります。会社自体が大きな変革期の中にあり、積極的な経営方針が出たときに、その方針に合わせて人事はどのように貢献できるかが問われます。今まで堅守で培ってきたBPOのベースをもとに、さらなる業務改善、BPRを進め、人事部門としての機動力を高めていきたいと思っています。そのためにも、安定的なBPOの運用と、変革期に対応する柔軟な対応を引き続きご支援いただければと思います。

(2023年4月取材)



株式会社ワークスアプリケーションズ
Human Capital Management Division
Division Manager 平山 俊大 様

株式会社ワークスアプリケーションズ
Human Capital Management Division
HC Re-engineering Group
Group Manager 熊田原 彩夏 様