

社員情報の一元管理と効果的活用を通じて、
人材の戦略的活用とタレントマネジメントを実現する



Company Profile

2012年1月現在

会社名	株式会社ペイロール		
設立年	1989年	従業員数	332名
資本金	9億97百万円	上場区分	未上場

Products and Service

給与・賞与計算、年末調整といった給与業務にまつわるアウトソーシングから、社員・各拠点との直接対応サービス、それを支えるSaaS型各種オプションサービス、外部機関との窓口など、幅広いサービスを提供している。

インタビューイー

人事総務本部 シニア スタッフ 古宇田 和生 様

Summary

給与業務アウトソーシングビジネスのリーディングカンパニーである弊社は、給与計算のオペレーションを行う人材こそが弊社の資産であるという考えに基づき、人材育成に注力してきた。しかし、社員のこれまでの異動履歴や職務経歴、受講した教育研修等の情報を別々のファイルや紙で管理している状態が続いており、一元管理出来ていないのが現状であった。これらの社員情報を会社の人事施策に活かし、一元管理を通じて戦略的人材育成へ活用することを目指して、能力管理システム「アビリティマネジメントシステム®」を導入した。

■ サービスを導入した背景を教えてください。

1990年代半ば、欧米諸国では既に多くの企業が給与計算業務をアウトソース(外注化)し、自社のコア・ビジネスに注力する体制を整えていました。弊社はその在り方を見て、当初の日本ではまだ確立していない給与計算業務のアウトソーシングを日本で定着させたいと考え、1997年に給与計算事業をスタートしました。

事業開始後、様々な業界・業態の企業から給与業務を受託し、幅広い業務を請負うことで人事部門の業務削減を適える「フルスコープ型アウトソーシング」を開発・確立し、現在では235社65万人のお客様の業務の効率化や、コスト削減をサポートしています。

日本の給与計算は源泉徴収を基本とし、世界でも類を見ないほど複雑だと言われています。そのため、システムで業務効率化ができる部分が限られ、どうしても人の力に頼る業務を残さざるを得ません。このことから、日本におけるアウトソースの効果は、部分的に限定されてしまい、近年では計算業務だけでは本来の目的を達成することが出来ないということが広く知られるようになってきました。しかしながら弊社のフルスコープ型アウトソーシングは、システムで処理する工程と、人が行うべき工程を組み合わせることで、正確で、柔軟な広範囲のサービスを提供する

ことが出来、お客様からも高い評価を頂けていると自負しております。前述のとおり、弊社サービスは“人が行う業務”を重要視しており、実際に給与計算のオペレーションを行う“人材”こそが、弊社の資産であるという考えに基づき、社員育成に力を注いでまいりました。また、弊社は、単純に計算業務を代行するだけでなく、給与業務全体の運用を最適化するBPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング)を提供しており、現行の運用から、どのようにアウトソーシングすればメリットがあるのか等の提言もお客様に行っています。

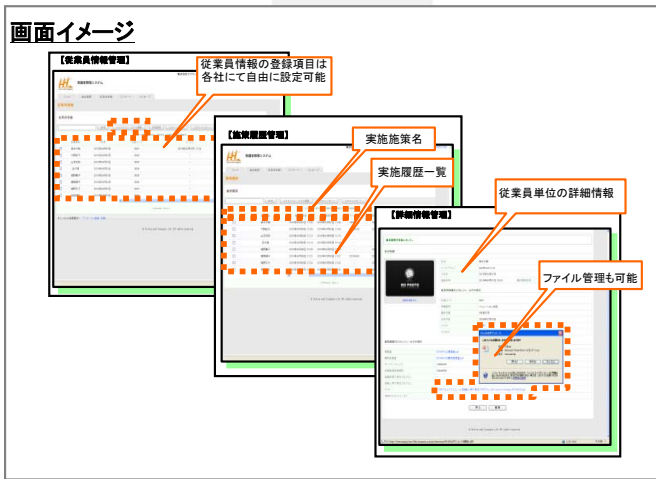
効果的なBPOを行うためには、お客様の業界や企業に関する知見はもちろん、弊社内の各組織とも連携しながら、最も効率的なサービス体制を整えることが不可欠です。そのため、今後、弊社ではこれまで以上にジョブローテーションを積極的に行い、社員に様々な角度から知識や経験を習得する機会を設け、全社の提案力とサービスレベル向上を図ることを考えています。

しかしこれまでは、社員の履歴・職務経歴等の人事情報や受講した研修、異動情報等がそれぞれ別ファイルや紙などで保存されており、社員が過去に受講した研修や、業務を通じて身に付けた知識・スキルを元に、会社の人事施策に活かすことが困難な状況にありました。

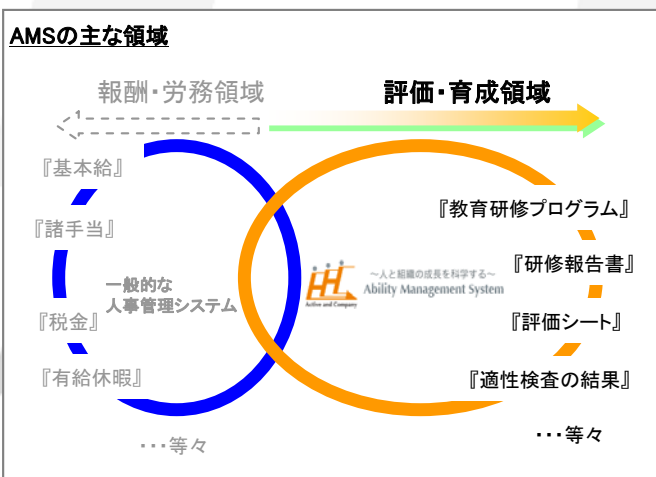
■ 導入した施策の詳細を教えてください。

社員情報の一元管理を通じた戦略的人材育成と活用を目的として、アビリティマネジメントシステム®(以下「AMS」)の導入に至りました。AMSは、無駄な機能を搭載しておらず、弊社のニーズに沿った設定で社員情報が管理できるため、非常に満足しています。

現在、社員の基本情報(例:名前、住所、生年月日等)、履歴書、職務履歴書、異動履歴、社内申請書等の情報を、AMSを使って管理しています。今まで苦労して探していた社員情報は、AMSの[分析機能]を活用することで、容易に確認できるようになりました。また、AMSでは、社員情報の履歴を残すことができるため、社員一人ひとりの異動履歴も管理・把握できるようになりました。



一般的な人事管理システムでは、『基本給』『諸手当』『税金』『有給休暇』等、報酬や労務を管理することを機軸に設計されています。一方AMSは、前述の人事情報以外にも、『教育研修プログラム』『研修報告書』『評価結果・評価シート』『適性診断の結果』等、組織内における人材マネジメント施策の内容や結果を中心に管理・運用が行えるよう設計されており、施策を社員に対する投資として可視化し、一元管理することを可能にしたシステムだと感じています。



■ 今後どのような施策を実施する予定ですか。

弊社の中長期的な目標は、AMSを活用したタレントマネジメントの実現です。今後は、現在管理している情報に加え、全社員の過去の評価結果や昇格・降格等の異動履歴、保有資格等の情報も蓄積管理し、社員の成長過程を記録していきます。そして、どのような要件(業務経験・能力・スキル・資格等)を持つ人物が、組織のパフォーマンス向上に大きな影響を与えるのかを、AMSの[分析機能]を用いて特定し、社員の力を最大限に引き出せるような投資や教育研修、及び施策の検討・実施を行っていく予定です。

AMSの主要機能	【内容】
カスタムフィールド機能	・管理したい従業員情報・施策情報を自由に設計することが可能
ファイルアップロード機能	・履歴書など書類をPDFファイルでアップロード可能 ・2MBまでのファイルをアップロード可能
画像アップロード機能	・画像データのアップロード可能 ・社員1名につき、1MBまでアップロード可能
アンケート機能	・テストやアンケートを自由に作成し、受診対象者に送信可能
分析機能	・入力した従業員情報及び施策情報に沿った分析・集計が可能
権限機能	・利用権限を従業員ごとに設定することが可能
セキュリティ機能	・SSL通信 / 画像認証を用いたパスワードの発行 ・グローバルIPアドレスを用いた接続 / 電子証明書の発行

最終的には、社員情報の一元管理を人事部門内での取り組みで終わらせるのではなく、社員育成を目的として、現場でも社員情報を活用できるようにしたいと思っています。そのためにも、会社として社員情報を一元管理しつつも、AMSの[権限機能]を活用し、現場の管理職者(職務上の上司)にAMSを展開していくことを検討しています。自分の部下がこれまでどのような部署で、どのような仕事を、誰の下で経験し、どのような成果をあげてきたのかという情報は、部下育成の為に必要不可欠な情報です。社員一人ひとりの状況・状態を上司が把握することによって、今後、経験させる業務や必要なスキル・知識・資格、教育研修等を明確にすることは、タレントマネジメントを実現するためにも重要だと考えています。

ビジネス環境が著しく変化する今日、社員一人ひとりが価値を創出できなければ、企業は生き残れない時代になりつつあります。お客様に対して戦略的アウトソーシングを実現するためにも、必要な人材施策や組織施策を明らかにし、社員一人ひとりに合った効果的・効率的なマネジメントを実現することが必要です。社員情報の一元管理から効果的な人事施策を検討・実施し、どのような状況においても勝ち残れる企業作りを進めていきたいと思っています。そして、これからも、業界のリーディングカンパニーとして飛躍を遂げていきます。