人事部の“現状と今後の姿”

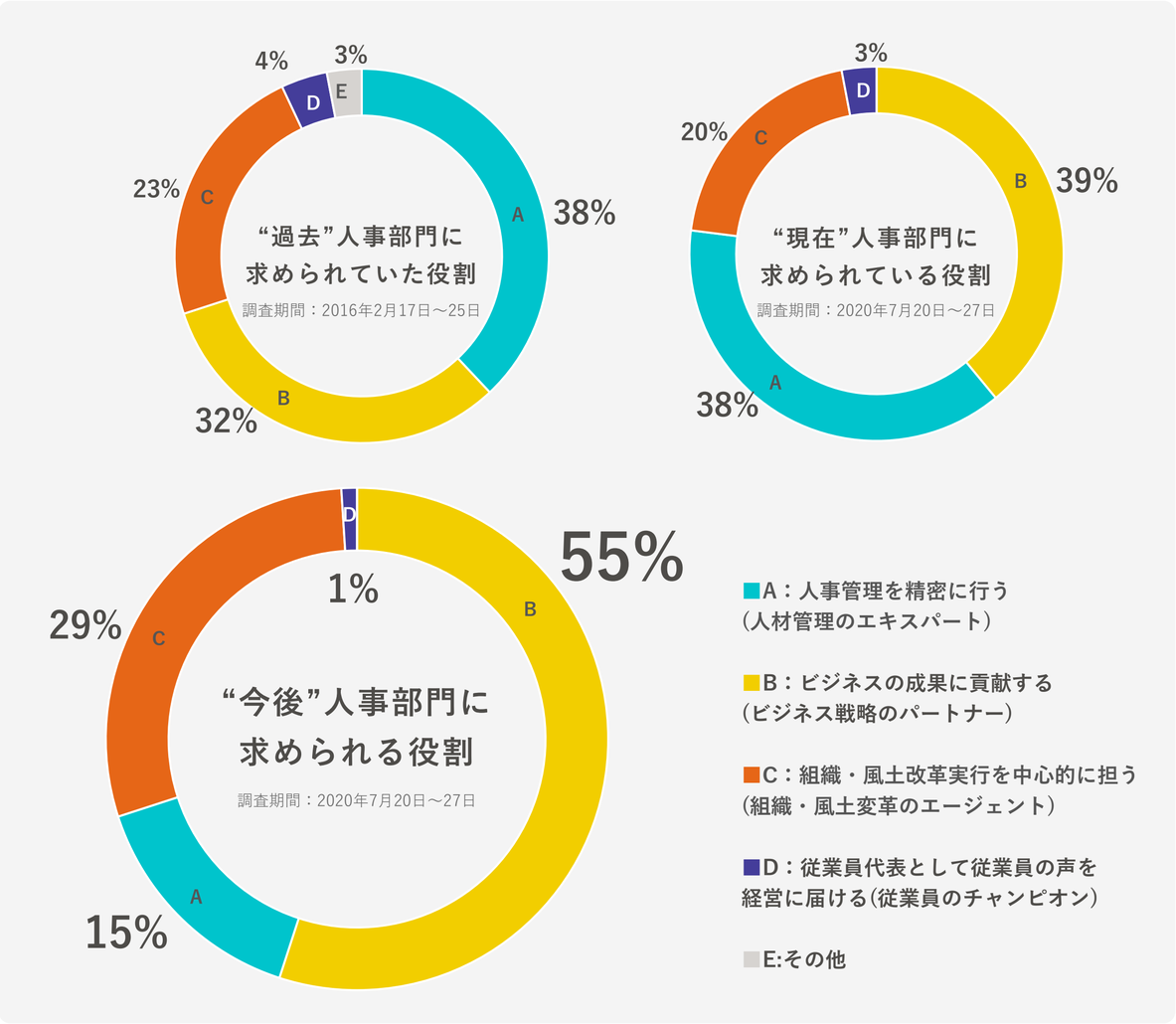
SmartHR

「人材力」向上の肝となる人事。
求められる役割は「人事管理」から「ビジネス戦略のパートナー」へ

多様な価値観を受け入れる組織づくりやダイバーシティへの対応、Withコロナ時代のニューノーマルな働き方が求められる中、**「人材力」のカギを握る”人事”に求められる役割は大きく変化**しています。

HR総研が人事責任者・担当者に対して行った調査(右図参照)によると、人事に求められる役割は、「人事管理を精密に行う（人材管理のエキスパート）」（図内A）から**「ビジネスの成果に貢献する（ビジネス戦略のパートナー）」（図内B）が重要になっている**ことがわかります。

また、「組織・風土改革実行を中心的に担う（組織・風土改革のエージェント）」も微増傾向。つまり、より経営に近い視点での**「人材マネジメント」**が求められていると言えます。ビジネス成果に貢献するための人材マネジメントは単発的な業務を遂行するためのスキルや知識を獲得するだけではなく、ビジネスにおける**「正確な目標設定・進捗管理」「適正な人材配置」「リスク把握と対策」**など、視野を広げて戦略的な視点をもつことが重要です。



『HR総研 人事白書』より　https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=128
『HR総研 人事白書』より　https://hr-souken.jp/research/1649/#heading-6

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

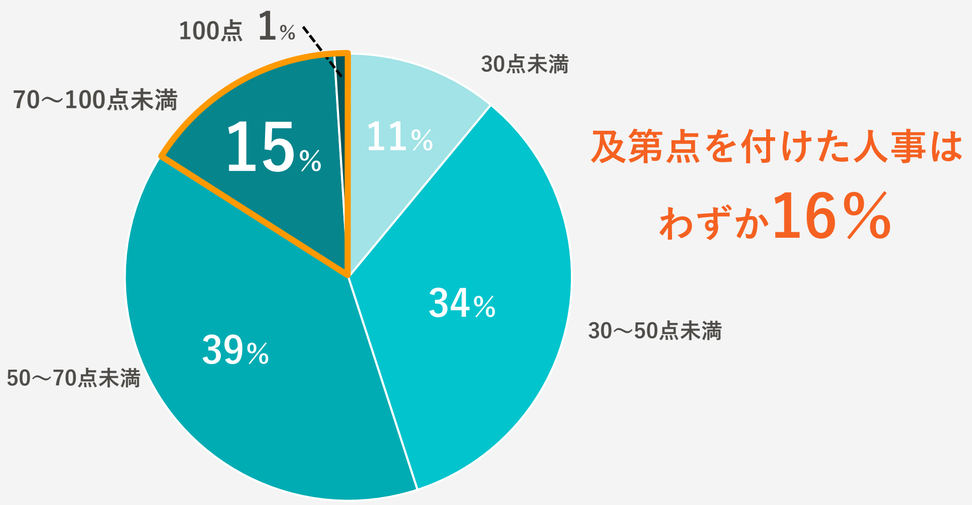
及第点わずか16%。多くの人事部門が、目指す理想とのギャップを感じている

“現在”と”今後”に求められている役割の違いについては前ページで述べましたが、では人事部の評価を、人事部門自身はどう捉えているのでしょうか？

現在の人事部門のパフォーマンスの点数を聞いたところ、「70点以上」の**及第点を付けた人事はわずか16%**と少数派。最も多かったのは、及第点まであと一歩という「50〜70点未満」の39%ですが、中には「30点未満」という厳しい自己評価もありました。

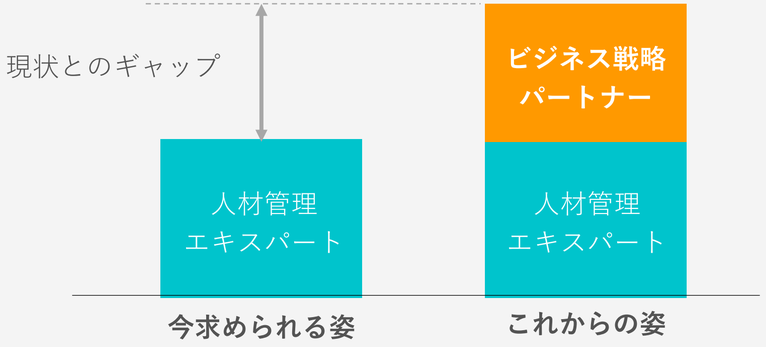
厳しい評価の理由では、「経営者と従業員の期待に応えていない」「マネジメント力と大局観が不足」「人事主導のアクションが少ない」「問題が発生した後に後手後手で対処」「人員不足」といった声が挙がっています。この結果から**「これからの求める姿」に対応できていない現状**がみてとれます。

人事部門のパフォーマンス自己採点



及第点を付けた人事はわずか16%

目指す姿とのギャップ



『HR総研 人事白書』より　https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=232

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

広範な業務全てを「正確」にこなす必要がある

前項のアンケートからも、より経営に近い視点での「**人材マネジメント**」が求められていることがうかがえる人事部ですが、達成するためには、以下のような足かせへの対応が必要となってきます。

人事・労務は、「採用」「教育」「異動」「人事考課」「規則規程」「人事制度の管理・見直し」「給与」「保険」「退職」など、**広範な業務に関わります。**

月次処理に加え、年間を通して右記の例のような一時的な業務も加わってくるため常に目の前の業務に追われています。しかもその全てに「**迅速性」よりも「正確性**」が求められるという特色があり、こうした**通常の業務が、目指すべき「ビジネス戦略パートナー」として取組むにあたっての時間的・人的・工数的障壁となっている**といえます。

人事部門の年間業務（一例）

<4月>
・定期健康診断
・昇格、昇進など人事異動関連業務
・定期昇給個別適用調整・決定
・予定者の採用活動
・入社式／導入教育／配属
・新卒入社社員関連

<5月>
・労働保険の年度最新手続きおよび保険料納付
・夏季賞与配分に関する人事考課
・メンタルヘルスケア対策

<6月>
・新入社員の試用期間終了にともなう手続き
・市町村民税の変更
・個別配分基準調整／個別配分額決定／賞与支給
・夏季賞与関連

<7月>
・健康保険・厚生年金保険の月額変更届に関する手続き
・定期採用募集開始
・全国安全週間（1～7日）

<8月>
・夏季休暇に関する処理
・労働保険料第2期分納付（延期の場合）
・健康保険、厚生年金保険の算定基礎届に関する手続き

<9月>
・障害者雇用促進月間
・高校卒業予定者の採用活動次年度の大卒予定者採用計画の決定

<10月>
・労働保険料第3期分納付（延期の場合）
・年末調整の準備
・冬季賞与配分に関する人事考課
・高齢者雇用促進月間
・全国労働衛生週間（1～7日）

<11月>
・特に無し

<12月>
・年末調整の処理
・個別配分基準調整／個別配分額決定／賞与支給
・冬季賞与関連

<1月>
・労働保険料（第3期分）の納付（延納申請をした場合）

<2月>
・人事異動関連の企画、検討
・次期の人事戦略、年度予算、事業計画などを検討
・大卒予定者対象の会社説明会

<3月>
・昇格、昇進の人事考課
・人事異動内示
・昇格、昇進、定期昇給の決定
・新入社員の受け入れ体制の整備、教育計画の策定

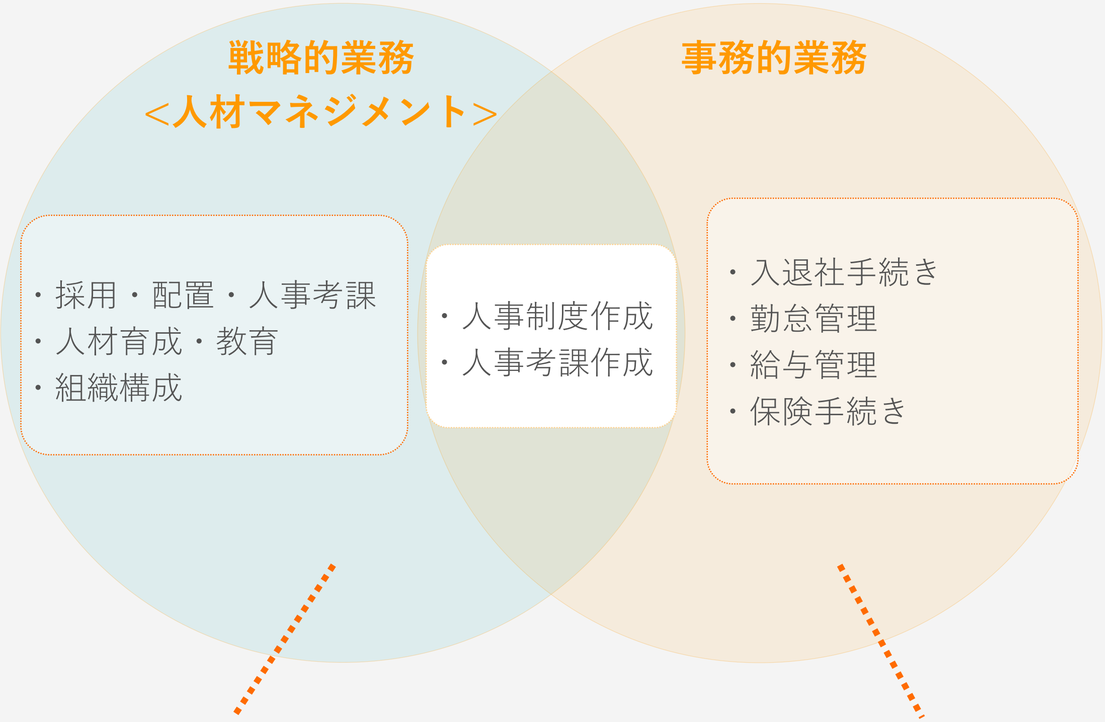
© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

戦略的業務と事務的業務に分解し、工数削減可能な業務を割り出す

人事業務は大きく「**戦略的業務**」**と**「**事務的業務**」**に分解**できます。

企業の経営内容・判断に伴って**PDCAを回し続ける必要**がある「採用」や「人材育成・教育」「組織構成」。それに付随して企業成長に不可欠な「人事制度」や「人事考課」を作成するのもビジネスの成果に貢献する人材マネジメント業務として必要となります。

一方で重要ですが、**ルーティン化できる業務が「事務的業務」**です。入退社や保険の手続き、勤怠・給与の管理など、流動性がほとんどなく、膨大な入力や役所への申請・確認といった作業が業務の多くを占めています。今後、経営のパートナーとして人材マネジメントを進めていくためには、**この事務的業務の工数をいかに削減するか**が、重要なファクターとなるといえるでしょう。



経営戦略と関連性が高く、
PDCAを回す必要がある業務

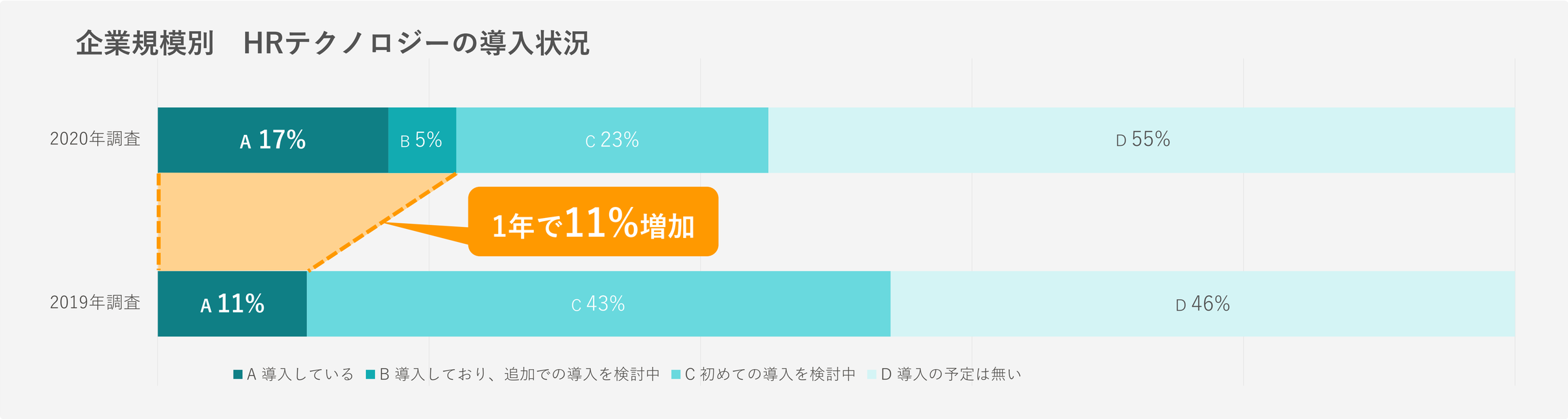
ルーティン化している業務。
工数削減の余地がある

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

HRテクノロジー（クラウド人事労務ソフト）の導入が増加傾向

業務効率化は、働き方改革の潮流の中で浸透しつつあります。業務効率化のための打ち手として、社内フローの見直しやシステム導入、アウトソーシングなどが考えられますが、**コスト・時間・人的リソースなどにさまざまな制約**があります。
まずは、コストが低い社内フローの見直しから着手することも多いですが、システム導入を推進する企業も増えています。

実際に、下表のように2019年から2020年の1年の間に**HRテクノロジーを導入した企業の数は11%増加**しています。また、導入している企業の中でも「**追加の導入を検討している」という企業も増えている**ことがわかります。



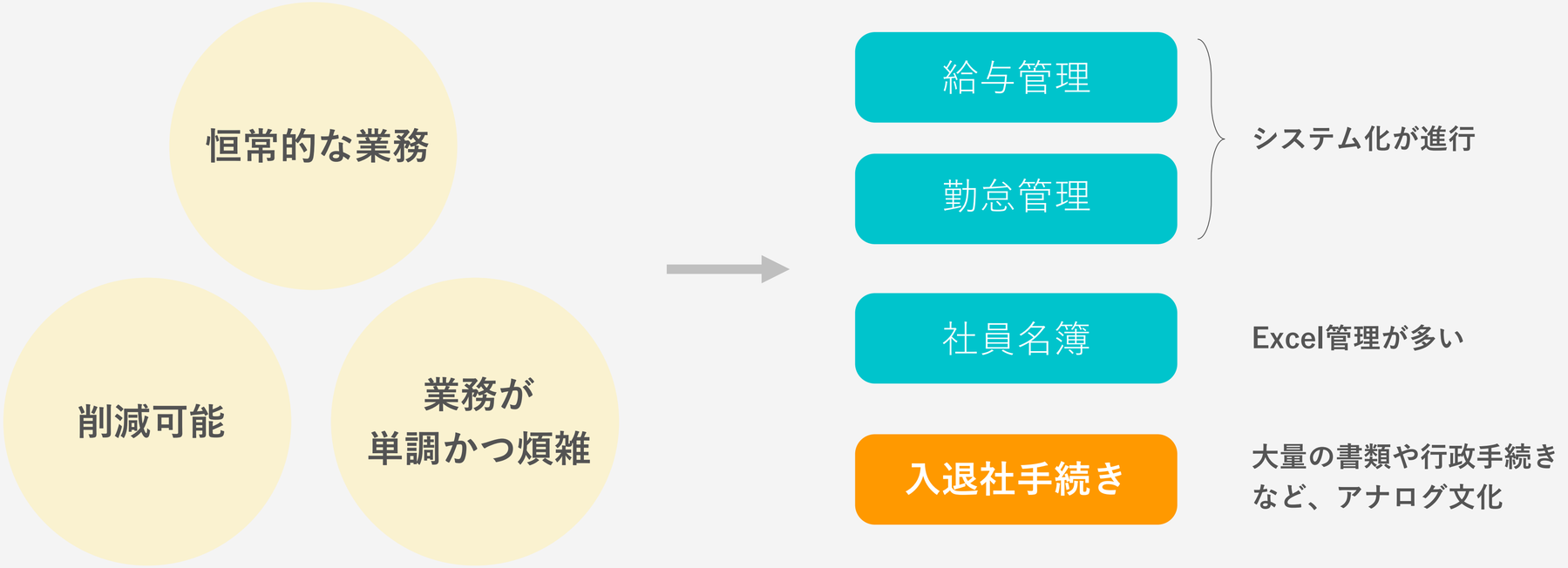
『HR総研 人事白書』より　https://hr-souken.jp/research/1167/

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

工数削減すべき業務は、恒常的に負担が多く、削減の実現可能性の高いもの

全ての業務を一気にシステム化し工数削減していくことは困難です。では、どの業務から削減を進めていくべきでしょうか。それは、削減した際に業務全体にどの程度影響を与えるかで判断すべきです。具体的には、**「業務が単調かつ煩雑である＝工数がかかっている」こと、かつ、「恒常的に発生する」**ことです。そしてそれが、**ある程度容易に削減可能であるもの**が、まず取組む業務削減としてベターです。

その条件を満たす業務として、「給与管理」「社内名簿」「勤怠管理」「入退社手続き」の4つが挙げられます。そのうち、**「入退社手続き」が特にアナログな文化**であることから、デジタル化によって効率化が進められています。まだまだアナログ文化が根強く残っているケースも珍しくありませんので、アナログな業務が自社にどれだけあるか見直してみてはいかがでしょうか。

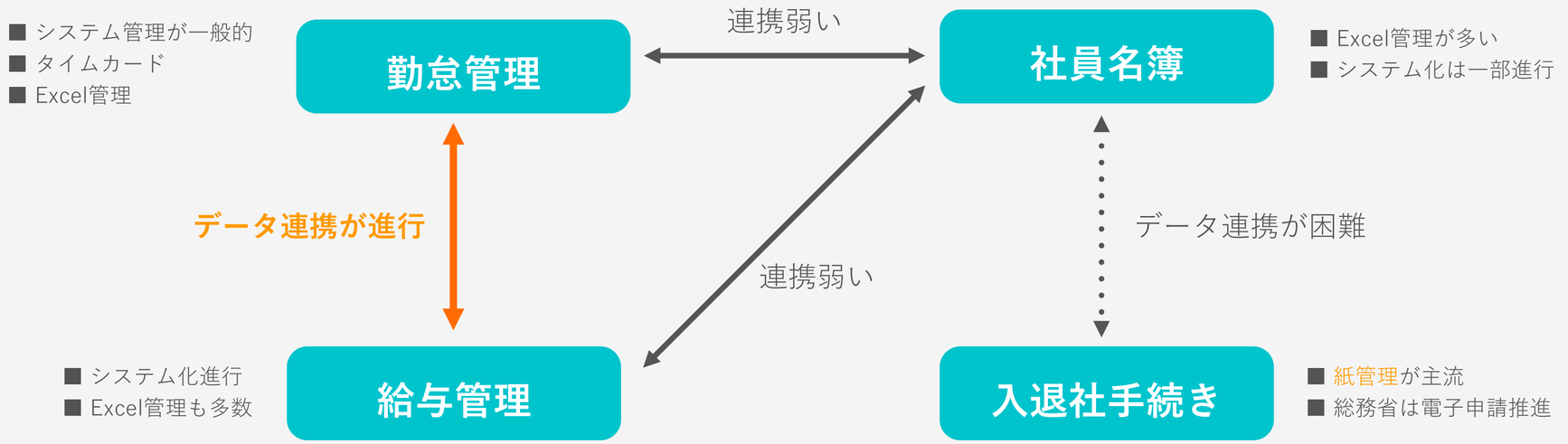


© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

従業員情報の再入力は、工数の増大ばかりかリスクも増加させる

前ページの4業務に関し、工数削減の最大のボトルネックは「**各業務間で情報が分断されている**」ことです。「Excel管理とシステム管理が混在」「一部は紙で管理」など、業務内容ごとに管理媒体が異なることで、入力・管理工数の増大や入力増に伴うヒューマンエラー発生のリスクが増加します。そこで、システム連携やCSVでの出力・取り込みなどによる情報連携が有効な手段になります。特に、共有すべき情報項目が多いシステム間ほど、連携による業務効率化の効果が高くなります。

この観点で、4業務を改めてみると、勤怠管理と給与管理のシステム化・データ連携は進んでいるものの、社員名簿との連携は弱く、紙管理が主流の入退社手続きとは、ほぼ連携できていないことが多いです。データの本質的には、入退社手続きと社員名簿は共有すべき情報が多いため、この連携を阻む**入退社手続きの紙管理から脱却し、システムを活用し社員名簿と連携させることで大幅な業務効率化が可能**です。



© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

SmartHR

新型コロナウイルス感染症への対応やコスト面で導入を検討できていない企業も

しかし、従来のやり方を簡単に変えられるでしょうか？
右図は企業がHRテクノロジーの導入を検討しない理由についてのアンケート（一部抜粋）です。その理由としては、**「費用面の負担、検討する時間がないこと」**や**「コロナウイルスの影響で予算削減がかかっているため、新規投資は控えている」**などがあり、優先順位が下がっていると考えられます。

こういったケースでは、一部の機能ごとに導入を検討して、**最小限の工数で自社に適したシステム**を少しずつ構築していくのが良いでしょう。
HRテクノロジーの導入なくしては、人材マネジメントの成功も困難です。人材マネジメントに着手する前に、入退社手続きなどの業務工数やコストの削減が期待できるところがないか整理しましょう。

導入を検討しない理由	従業員規模	業種
HR上の優先順位が高くない	1,001名以上	サービス
今年はコロナウイルスの影響で予算削減が掛かっているため、新規投資は控えている	1,001名以上	メーカー
検討したいがその成果を評価が難しい	1,001名以上	メーカー
費用面の負担、検討する時間がないこと	1,001名以上	メーカー
導入メリットを大いに感じられるものがまだない。	301～1,000名	メーカー
検討したいが、コロナ対策で手一杯	301～1,000名	情報・通信
企業規模を鑑みて、コストがペイできない	300名以下	情報・通信

入退社手続きに関する各オプション比較

打ち手	導入コスト	運用コスト	移行時の工数	対応柔軟性
紙管理(現状維持)	なし	×（ムダ工数）	なし	人的工数
システム導入(オンプレミス)	高額	メンテナンス必要	莫大	都度 費用発生
システム導入(クラウド・全機能)	ほぼなし	月額数百円～	システム移行に工数	都度 最新に変更
システム導入(クラウド・一部)	ほぼなし	月額数百円～	○	都度 最新に変更

『HR総研 人事白書』より　https://hr-souken.jp/research/1167/

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

ビジネス戦略のパートナーとして、経営に近い視点での「人材マネジメント」を

人事部門に求められる役割は変化を続けており、これからは、人事管理を精密に行う「人材管理のエキスパート」としての役割ではなく、**ビジネス戦略のパートナーとして、経営に近い視点での「人材マネジメント」**に重点を置いた業務が求められます。

しかし、人材マネジメントを実行するためには、日々の業務が足かせになっている実態があります。そのため、**戦略的業務と事務的業務を分解し、工数削減が実現できる業務を割り出したうえで業務効率化**を進めなければなりません。業務効率化の手段としてアナログかつ紙で行っているような業務をデジタル化・システム化していくことが有効です。

HRテクノロジーを活用することで、煩雑な業務を効率化することができるうえ、人事情報がデータとなって一元管理できる仕組みが整います。この**人事データこそ「人材マネジメント」**に欠かせないものです。

まずは自社が抱えている課題を捉え、**効率化できる業務から少しずつシステム化していくこと**が、今後企業に求められる人事となるための一歩となります。

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

人事・労務を、ラクラクに。

SmartHR

サービス紹介

紙の記入・入力作業が多く

業務が非効率

業務が属人化し

仕事の滞留や業務過多に

従業員の負荷が大きく

提出に時間がかかる

採用・配置・育成・評価に時間をさけない

情報がバラバラで

どこにあるかわからない

書類紛失などの

人的ミスや行政監査リスクがある

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

紙の記入・入力作業をなくし

生産性を向上

定常業務が標準化でき

業務スピード向上・負荷軽減

誰がみてもわかる画面で

提出時間が大幅減

データを活用して

採用・配置・育成・評価を実施可能に

手続きのデータがそのまま

最新・正確な人事DBに

書類紛失などの

人的ミスや行政監査リスクが軽減

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

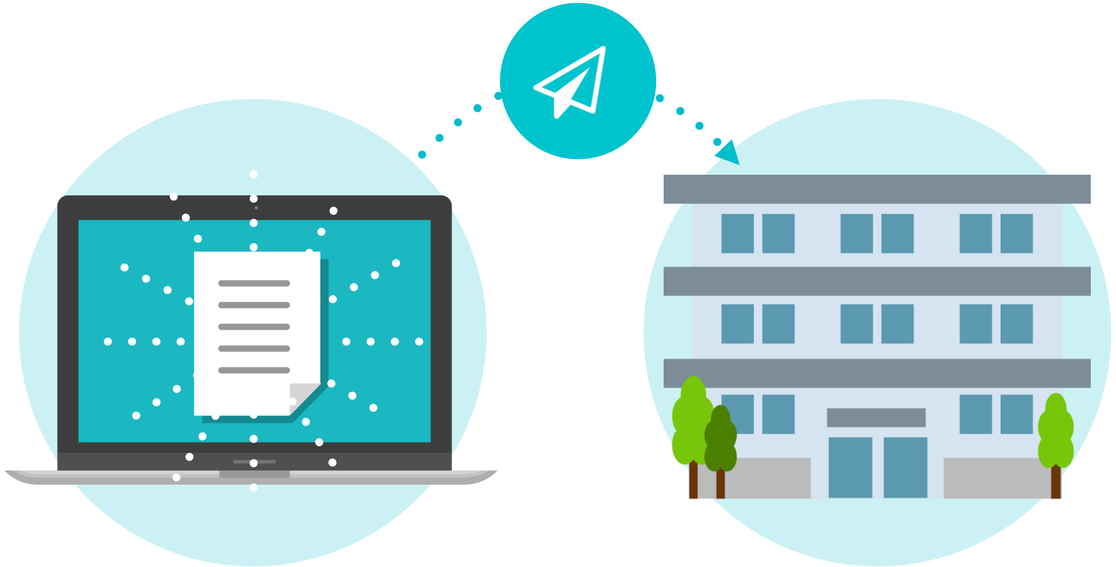
SmartHR は、人事・労務に関する手続きの自動化を目指すクラウド型ソフトウェアです。

人事情報を
カンタンに収集

社会保険等の書類を
自動作成

役所へシームレスに
オンライン申請

従業員情報を
データベース化



© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

SmartHR

入社手続き　マイナンバー　年末調整

申請・承認　お知らせ掲示板　文書配付

従業員データベース

履歴・登録編集　予約管理

社会保険　電子申請　社員名簿　組織図

給与明細　分析レポート　従業員サーベイ　人事評価

集まる

蓄まる

活用できる

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

SmartHR

導入事例

SmartHR導入企業 ①

SmartHR

小売

AEON
サツドラ SAPPORO DRUG STORE
つなぐ COOP SAPPORO
BARNEYS NEW YORK
HEIWADO
ONWARD
Belc ベルク
杏林堂 SUPER DRUG STORE
マツモトキヨシ
LUSH FRESH HANDMADE COSMETICS
MINI STOP
太陽と緑と倖せと… 株式会社なかやま牧場
Gulliver
SNIDEL
SAKODA ホームファニシングス
BOOK・OFF

飲食

すき家 SUKIYA
讃岐釜揚げうどん 丸亀製麺
DD HOLDINGS
BLUE BOTTLE COFFEE
一たぐ
てけてけ 秘伝のにんにくダレ焼き鶏 塩つくね 博多水炊き
HUB
道頓堀くくる KUKURU
宅配寿司 銀のさら Gin no Sara
The Mirai Salad Company ROCK FIELD
CAFFÈ veloce カフェ・ベローチェ
DEAN & DELUCA
odakyu RESTAURANT SYSTEM
Sugakiya ラーメン&ソフトクリーム

IT・EC

LINE
mercari
CyberAgent
SmartNews
NTT DATA 株式会社NTTデータスマートソーシング
BANDAI NAMCO Online
DMM.com
FUJIFILM
ABEJA
RakSul
systena
ZOZO

人材派遣・BPO

Relia, Inc.
CREEK & RIVER Co., Ltd.
BBS Management Innovation
TRYT
PASONA
KDDI Evolva
株式会社リクルートR&Dスタッフィング

スポーツ

NIPPON-HAM FIGHTERS HOKKAIDO
© H.N.F.

※2021年 11月1日時点

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

SmartHR導入企業 ②

SmartHR

製造・卸売

- 石井食品
- Anker Innovations JAPAN
- 亀田製菓
- NISSIN HOLDINGS
- JFE
- アイリスオーヤマ株式会社
- JA全農たまご株式会社
- Yakult
- Oisix ra daichi
- 今日を愛する。LION
- DyDo
- 富士薬品
- 三菱重工
- 旭化成 WACKER

病院・医療・介護

- メディパルグループ MMコーポレーション
- Mediclude
- 社会福祉法人 恩賜財団 済生会 静岡済生会総合病院 Shizuoka Saiseikai General Hospital
- 社会医療法人 黎明会
- phiten
- eju
- IIDA Hospital
- 医療法人 越南会
- JA高知病院

運輸・鉄道・自動車・電力

- 遠鉄グループ
- ALPICO GROUP
- JR九州グループ
- SgH | Sg logistics
- 九州電力 ずっと先まで、明るくしたい。
- 日産レンタカー

自治体・官公庁

- 八王子市 HACHIOJI CITY

学校・教育

- やる気スイッチグループ
- 早稲田アカデミー
- 関西学院大学 KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY
- 駒澤大學
- 株式会社 global bridge HOLDINGS
- GlobalKids

サービス

- TOHO CINEMAS
- 極楽湯
- SPACE SHOWER
- UNITED CINEMAS
- TSUKADA GLOBAL HOLDINGS

金融

- 大和証券 Daiwa Securities
- 松井証券
- au じぶん銀行

宿泊・観光

- HAPPO-EN TOKYO JAPAN
- CANDEO HOTELS
- The Okura TOKYO
- The New Otani
- 星野リゾート

放送・メディア

- tv asahi
- TV TOKYO
- 産経デジタル

建設・不動産・管理

- KEIAI デザインのケイアイ
- この道の先に NIPPO
- GLOBESHIP

その他

- KINTO

※2021年 11月1日時点

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

株式会社SERIOホールディングス / 株式会社セリオ様の事例

ペーパーレス化だけでなく、年末調整の電子化、電子申請の活用によって、業務効率化がより進められ導入を決定しました。

株式会社SERIOホールディングス / 株式会社セリオ
従業員数：3,690名　人材・派遣、教育
※2020年9月時点 連結

エピソードの詳細はこちらから
https://smarthr.jp/case/serio/

課題

▶ 毎月の入退社手続きに多大な時間がかかる
▶ 属人化された業務をなくしたい

SmartHR活用のポイント

❶ 1週間かかっていた手続きが即日で完了
❷ 属人化を防ぎ、労務業務のレベル統一へ
❸ わかりやすく簡単な操作画面で従業員の手間も減少
❹ 年末調整の電子化、電子申請を活用可能に

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

ユナイテッド＆コレクティブ株式会社様の事例

簡単なアンケートに従って答えるだけなので、書類を作成する時間が大幅に削減。全従業員2,000名の生産性向上につながりました。

ユナイテッド＆コレクティブ株式会社
従業員数：社員約170名／アルバイト約1,500名　飲食・宿泊
※2017年4月現在

エピソードの詳細はこちらから
https://smarthr.jp/case/7717/

課題

▶ 書類作成が従業員の大きな負担になっていた
▶ 他部署から応援を呼んで実施していた

SmartHR活用のポイント

❶ 就業時間内で書類作成が可能に
❷ 年末調整が人事労務部門の人員のみで完結
❸ 簡単な設問に答えるだけで、完了するため、従業員からの問い合わせが大幅に削減
❹ チャットサポートに問い合わせた際にも迅速に返信対応

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

SmartHR

労務管理クラウド
3年連続シェアNo.1※1

クラウド型人事労務システム
満足度 No.1※2

※1：デロイト トーマツ ミック経済研究所「HRTechクラウド市場の実態と展望 2020年度」　※2：株式会社マクロミル（委託調査）2020年12月 クラウド型人事労務システムを運用・管理中の1,800名を対象に調査

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

SmartHR

様々なサービスと連携しています

採用管理

talentio
HERP ATS
HITO Link リクルーティング
JobSuite ジョブスイート
採用管理システム sonar ATS
Refcome
採用一括かんりくん

勤怠管理

ジョブカン
KING OF TIME
勤労の獅子
AKASHI
cLOUZA
Touch On Time
勤革時 Powered By KING OF TIME
IEYASU
RecoRu
DAKOKUL

SmartHR
人事データベース

評価管理

RECOG
HRBrain

タレントマネジメント

カオナビ
Talent Palette タレントパレット
sai*reco

給与計算

Money Forward クラウド給与
PCA hyper 給与
PCA 給与 DX
freee 人事労務フリー
ジームクラウド ZeeM 人事給与

© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

SmartHR

安否確認

トヨクモ

※本製品はSmartHRへのお申込みが必要となります。
新規導入をご検討のお客様はSmartHRへお問い合わせください

福利厚生

RELO CLUB

Carely

給与前払いサービス

Payme（ペイミー）

enigma pay

チャットツール

slack

Microsoft Teams

Chatwork

SmartHR

人事
データベース

その他

入退室管理システム

ALLIGATE

データ連携サービス

Asteria

IDアクセス管理クラウド

TrustLogin by GMO

パルスサーベイシステム

FairWork
Empower the people

ERPシステム

ProActive

組織サーベイ

lafool survey

iPaaS

Claris Connect

SaaS認証基盤（IDaaS）

HENNGE

多様化するニーズに応えるため、外部サービス連携をますます強化していきます

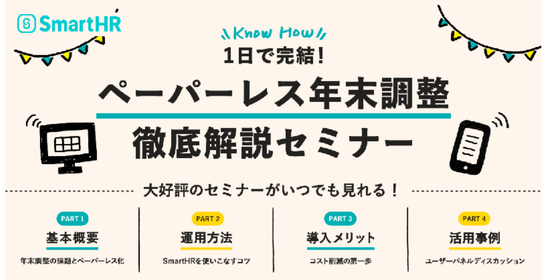
© SmartHR, Inc. / Confidential - Not to be disclosed or distributed to third parties.

人事・労務担当者向けのイベントを開催中

SmartHRでは、人事・労務担当者向けのイベントを開催しています。

専門家による各種解説や業務効率化、法改正への対応など様々なコンテンツをご用意しています。

最新情報はこちらから



※上記のイベントは過去に開催されたものです。

Employee First.

すべての人が、信頼しあい、気持ちよく働くために。

働き方が、大きく変わっていく。

社会は、これまでの常識を疑い、より良い方法を探している。
そして、人事・労務はその変化の中心に立たされている。

私たちはこの変化のなかで、アナログで非合理な業務をなくすだけでなく、
業務上の煩雑なコミュニケーションを減らし、埋もれていた人事データを可視化していきます。
それにより、すべての人が本当に必要な仕事に集中し、従業員と会社がお互いに信頼しあい、気持ちよく働ける。
そんな働き方をつくっていくことが大切だと考えます。

"Employee First”

テクノロジーと創意工夫で、日本に気持ちよく働ける会社を増やす。
SmartHRは、人事・労務の領域を超え、そのスタンダードになる。

SmartHR

検索

まずは15日間の無料トライアルをどうぞ