

株式会社 OCS 様

ご利用サービス一覧

PROSRV on cloud

スポット BPO

フル BPO

POINT 1

属人的な業務から脱却し
正確で安定的な業務推進へ

POINT 2

段階的なフル BPO サービス
の導入で無理のない移行計画

POINT 3

人事給与に詳しい
パートナーを得た安心感



土屋 英介様 / 工藤 晴美様 / 木間瀬 健朗様 / 久保崎 華子様 / 弊社営業担当 黒澤



株式会社 OCS は 1957 年より海外で暮らす在留邦人に向けて新聞を届けるビジネスからスタートし、国際エクスプレス事業へと展開。2009 年、全日空 (ANA) グループとなり、航空輸送網を活用したエクスプレス輸送を一貫して展開する業界唯一の日系インテグレーターへと成長。アジアを代表するインテグレーターとして、2020 年を目標にアジア国際エクスプレス市場で確固たる地位の確立を目指す。

根幹となる人事給与業務を安定させる
ことで総務人事としてのあるべきコア
業務の強化へ



総務人事部 部長
木間瀬 健朗様

木間瀬様：

当社は海外の在留邦人向けに新聞をお届けする事業を皮切りに国際エクスプレス事業を展開してきました。2009 年より全日空 (ANA) グループの一員となることで航空輸送網が強化され、アジアを代表するインテグレーターとなるべく歩みだしています。

総務人事部門は幅広い業務を担っていま

すが、中でも給与計算業務は正確性を求められるものの、属人的になりやすい傾向にありました。そのため当社は、2013 年に業務の属人化を解消し、さらに業務効率化を推進するために三菱総研 DCS の BPO サービスの導入を決定しました。初年度にクラウドシステムの導入、次年度よりフル BPO サービスを活用し、高い品質のサービスを安定的にご提供いただき、業務効率化を実現することができたと感じております。

当社は海外に 8 つの現地法人を有しており、グローバルな視野で「いかにガバナンスを強化していくか」、「人事制度をよりレベルの高いものとし、標準化していくか」が課題となっています。また、人材の教育・育成という面では「海外法人をマネジメントできる人材を育成すること」が急務です。業務量として比重の高かった人事給与業務の安定化・効率化により、これら課題への対策にしっかりと時間をかけられるようになり、実際に新しい活動が実を結び出しています。

将来のグローバル展開を見据えると、人事給与業務のアウトソーシングは的確な判断だったのではないかと思います。今後は、さらに多様な人材が活躍できる環境の整備、それらのグローバル対応なども求められると予想しています。三菱総研 DCS にはさまざまな企業でのノウハウやご経験を通じて、引き続き次のステップへのアドバイスをいただけることを期待しております。

業務プロセスの棚卸により
イレギュラーな対応を発見

工藤様：

2013 年ごろ人事給与システムの保守期限が迫ってきたことをきっかけに、次の人事給与システムをどうするか、という議論がはじまりました。人事給与業務は時間が掛かる割に、作業的な要素が強い業務です。また、当初自部門でシステム運用をしていたため、法改正のたびに行われるメンテナンスに限界を感じていました。作業や保守業務がコア業務を圧迫しているという問題意識があり、アウト



ソーシングも含めて人事給与システムを見直すことになりました。

しかし、委託先の検討のために業務プロセスを棚卸していくと、自社で運用しているがゆえに、ルールはあるもののイレギュラーな対応をする場合も多く、それらの対応方針がバラバラであることが分かってきました。アウトソーシングの効果を最大限に活かすためには、業務の整理をしなければならないと痛感しました。

打ち合わせを重ねることで 業務プロセスの見直しを実現

土屋様：

ベンダー選定の際、各社から価格面・サービス面でさまざまな特徴のある提案をいただきましたが、三菱総研 DCS の提案は、我々の業務フローが明確でないところについて整理をしながらシステム化が進められる期待がありました。細かな人事給与業務に深く踏み込んで、どのように業務を整理すべきか、システム化すべきかを提案いただけたところが他社との大きな違いでした。また、いきなり広範囲の BPO を推し進めるのではなく、クラウド化ののちスポット BPO やフル BPO へと徐々に段階を経てプロジェクトを進めることができるのも当社の事情にマッチしていました。

工藤様：

具体的には、社内向けの申請書がうまく整理できていなかった部分について他社の例を紹介いただけるなど、改めて業務のあり方を見直しながら打ち合わせを重ねることができました。ひとつひとつの業務を見直しながら打ち合わせができたおかげで、各種支給額の算出方法や細かいルールも改めて明文化され、ドキュメントに残すことができました。システム化の過程で業務の分担や引継ぎがしやすい環境になったと思います。

第三者の目でチェックされ ミスの予防に

久保崎様：

システムが稼働してすぐのころは新しい

業務プロセスに慣れるのに若干時間がかかりましたが、いったん慣れてしまえば締め切りの1日前にはすべての準備ができるようになりました。各種申請の期限が明確になったことで、それぞれの期日を守るために事前にどのような行動をとるべきかもはっきりとしてきました。そのため業務を担当するメンバーだけでなく、従業員にとっても各種期限や給与明細の内容がわかりやすくなったと感じています。

システム稼働から1年後フル BPO に移行すると、入力作業そのものがなくなったことで作業が大幅に軽減されました。また、当社では気づかなかった処理漏れやミスをご指摘いただき、助けられたこともありました。アウトソーシングにより作業が削減されただけでなく、データを確認する目が増え、ミスの予防につながっていると感じます。

パートナーとして 大きな安心感を

工藤様：

アウトソーシングを通じて業務を手放したことで、その業務自身を客観的に見られるようになりました。自分が手を動かしていたときには見えていなかったものが見えてきて、業務改善の視点をたくさん得ることができました。三菱総研 DCS には、他社事例の情報などもいただきながら、今後も業務改善に活かせるヒントをいただければありがたいです。

土屋様：

運用が安定化し、実際に工数削減の効果を大きく感じるようになるまでに1年くらいかかりましたが、その後はコア業務への注力を実現することができています。2015年には抜本的に人事制度を見直し、我々が求めている人財を正しく評価する新人事制度の策定や人財の教育・育成の仕組みを強化するプログラムを始めることができました。総務人事部門として本来あるべき姿に近づいていると思います。システムやサービスは導入した時の仕組みがいつまでも続くわけではなく、法改正や会社の状況で変化していくものです。



総務人事部 総務人事チーム マネジャー
土屋 英介様



総務人事部 総務人事チーム
工藤 晴美様



総務人事部 総務人事チーム
久保崎 華子様

自社ですべて運用しているときは、未来の変化に対して「情報を収集する」「新しいフローを考える」といった準備段階からすべて自社の責任でやらなければなりません。今では、三菱総研 DCS から客観的な視点でアドバイスをいただき、業務フローと一緒に考えてくれるパートナーとなっただけで大きな安心感があります。

アウトソーシングを推進すると標準化されるがゆえに、自社内に知識やノウハウが蓄積しづらくなるという側面もあります。我々の知識のレベルアップができる機会を今まで以上に与えていただければ大変ありがたいです。