



TAC株式会社

M&Aで急拡大
6500名を支える人事給与業務基盤を構築

社会人の資格取得支援や教育を事業とし、右肩上がりの成長を続けるとともに、WセミナーのM&Aで急拡大中の「TAC」。

同社の人事部は人的資源の統合という重要な側面を担い、2010年の4月には人事情報の一元化を完遂。それを支えたのは、人事部門の高度な専門スキルだった。

講師については、複数種類の契約形態があり、その報酬体系は多様化かつ複雑化していた。人事部は、その講師を含む6500名の人事給与業務を担っている。かつてアウトソーシングの影響で空洞化していた人事給与・報酬計算業務のスキルを、内製化への転換を行うことによって蓄積。継続的な業務革新の礎を築いた。

TAC株式会社の執行役員 人事部 部長 猪野 樹氏と、人事部 労務管理グループ責任者 後藤 昌和氏に、お話を伺った。

『当社は、「資格の学校TAC」のブランドで、各種の資格取得支援事業を展開しています。「プロフェッションの養成」を基本理念として、社会人・大学生を対象とした公認会計士・税理士・簿記検定等の資格取得教育事業、企業を対象とした実務教育を核とした人材育成事業、教育・研修用教材を開発・販売している出版事業などを展開しており、30年来、会計士の資格取得でナンバーワンを維持しています。』

2009年9月には、「Wセミナー」のブランドで、主に司法試験・司法書士・弁理士などの資格取得支援事業を展開している株式会社早稲田経営出版をM&Aで経営統合しました。これにより、会計・法律に強みを持つ総合資格スクールへと成長する環境が整いました。』(猪野氏)

●6500名の人事給与業務を担う人事部

『当社では、約1200名の従業員に加えて、約5300名にのぼる講師を登録しており、人事部は合計約6500名の従業員・講師の人事給与業務を担っています。』

講師については、複数種類の契約形態があり、その報酬体系は多様化かつ複雑化しているのが現状です。たとえば、講師ごとに日給だったり時間給だったり、テストの採点枚数で支払う分もあります。また、個人で契約している人もいれば、会社として契約している場合もあります。

そのために、講師の報酬支払いに関わる業務は、常に負荷が高くなっています。担当講座を移ったり、報酬条件が変わると、それ伴う情報変更が頻繁にありますし、講師の稼働実績を把握するのも大変です。本試験が8月だと、人事給与業務のピークが9月10月に来ます。会計資格の短答式試験なら、年末と夏に2回あったりして、毎月の業務の変動量がとても大きくなっています。人事給与業務では、それをすべてきちんと把握して、支払いに反映する必要があります。

かつてTACは、人事給与業務をアウトソーシングで行っていました。その結果、人事給与業務がブラックボックス化しており、人事給与業務に関するスキルやノウハウが空洞化していました。経営効率化を図る上で、人事給与業務の改善・効率向上を推進する必要

資格の学校TAC
執行役員 人事部
部長
猪野 樹氏



がありましたが、講師の複雑な報酬業務をはじめとする人事給与業務の全体像を把握できない、どこから手を付ければいいのか分からない、という状況になっていました。

一層の経営効率化を図るうえで、人事給与業務についても業務革新が必要となる中、スキルの再蓄積が不可欠となっていました。』(後藤氏)

このような状況下で、TACは、スキルの再蓄積を実現すべく、人事給与業務をアウトソーシングから内製へ切り替えることを決断した。また、内製化を実現する業務基盤として、高い業務適合性と安心できるサポート力を備えるクレオの人事給与システム『ZeeM 人事給与』を導入した。

●人事給与業務の内製化で、スキル・ノウハウを蓄積

『アウトソーシングを利用していたころは、講師ごとに業務と契約の内容が、状況に応じて頻繁に変わるのに対して、人事給与業務が硬直化していることが課題となっていました。たとえば、講師の報酬条件を追加したくても、項目を柔軟に追加できず、また追加できたとしても時間とコストがかかっていました。講師の稼働実績といったデータ入力と変更が締切日前に集中し、業務負荷が増大するという状況もありました。』

Company Profile

TAC株式会社

本社所在地: 東京都千代田区三崎町3-2-18

設立: 1980年12月

資本金: 9億4020万円(2010年3月末現在)

Web: <http://www.TAC-school.co.jp/>

※ 内容は2011年の取材によるものです。

内製化と、再蓄積したスキル・ノウハウにより、人事給与業務の硬直化を解消

● Before



● After



- マスター設定項目の活用で、講師報酬条件も柔軟に変更調整可能となった。
- 臨機応変な締切日運用を実現。
- 任意検索で必要項目を素早く、過不足なく抽出できるようになった。

ZeeM 人事給与・導入事例

場合によっては、変更処理が次月に持ち越さざるを得ないケースも出てきました。また、人件費の最適化などのために、稼働実績などを抽出・分析しようとしても、アウトソーサーからのデータ抽出は、納品まで時間がかかる上、抽出項目が限定されていて使いにくいといった課題もありました。

そこで、人事給与業務を内製化し、スキル・ノウハウを再蓄積することになりました。それにより、業務の硬直化を解消し、人事給与業務の効率向上を実現できる環境を構築しました。部内には、給与計算と社会保険の担当者2名を配置しました。

内製化に合わせて、クレオの人事給与業務システムZeeM 人事給与を採用しました。ZeeM人事給与は、きめ細かな入力支援機能など業務への適合性が高く、また、クレオのサポート力も高く評価しました。そのおかげで、スキルが蓄積していないスタッフでも人事給与業務を回していたのだと思います。』(後藤氏)

●人事給与業務改革を実現できる、骨太の人事部門へと変革

『アウトソーシングから変えた当初は、やはりノウハウが全くないせいもあり、作業量は増えていました。たとえば、アウトソーシングのころは給与明細もすべて任せており、向こうから送られてきた圧着式の明細書を配るだけでした。それを内製化でどうするか。封入するとか、三つ折りとか、試行錯誤するところからスタートしました。

現在は、社内でも対応できる体制が整い、スキルやノウハウが蓄積できたことで、徐々に業務改善の効果が出せるようになってきました。

たとえば、講師報酬の条件は、柔軟に調整可能になりました。ZeeM人事給与は、柔軟なマスタ設定機能を備えており、それを活用することで、多種多様な報酬条件を吸収できました。

講師の稼働実績などのデータ入力も、自分たちで給与計算していることから、締切日を臨機応変に運用できるようになり、変更処理の次月への持ち越しは解消できるようになりました。

人件費の最適化などのために、稼働実績といったデータを抽出・分析する場合も、今までなら数日かかっていたものが、日に何度も取り出せるようになりました。自分たちの手でやるわけですから、抽出する条件も柔軟に設定でき、より丁寧に分析

できるようになったと思います。給与明細についても、今はZeeM人事給与のWEB明細オプションを利用しており、配布作業そのものがなくなっています。』(後藤氏)

●2000名規模の人事統合を、迅速かつ円滑に実現

TACは、2009年9月に、株式会社早稲田経営出版をM&Aにより経営統合した。これに伴い、人事部では、TACとは講師報酬体系やマスタ設定・業務運用が全く異なる約2000名の人事統合に取り組むことになった。

TACが人事給与の業務基盤として利用しているZeeM人事給与は、柔軟なマスタ設定項目と複数のグループ会社などに対応できるマスタ分割機能を備えており、これを活用することで、異なる講師報酬体系などを吸収できたという。

『人事給与業務の内製化は、このようなM&Aを想定していませんでしたが、スキル・ノウハウが蓄積できていたこともあり、社内でも取り組むことになりました。2社の人事給与業務を並行して行う期間もありましたが、特に人事部の人員を増やすことなく、2010年4月に人事統合を迅速・円滑に完遂できました。

人事給与業務を内製化していなかったら、スキル・ノウハウもありませんでしたし、アウトソーシングによるコスト増になっていたかも知れません。

このような大規模な人事統合を実現できたのは、ZeeM人事給与を導入したことが非常に大きかったと思っています。システムが優れているのはもちろんのこと、導入時にはSEさんに、運用中にはサポートセンターに助けていただきました。人事給与システムでは何が正解がよく分かっていないような状況で、1日に5回も10回も電話するような時期もありましたが、丁寧に説明していただきました。』(後藤氏)

●労務管理グループを新設し、労働環境の改善に取り組んでいく

『アウトソーシング以前も、人事給与システムを導入していましたが、講師の報酬体系の多様化・複雑化に対応するため、多くのアドオンを導入していました。そのために、法令改正や本体のバージョンアップのたびに、アドオンがついてこれ

資格の学校TAC
人事部
労務管理グループ
責任者

後藤 昌和 氏



なくなるなど、色々な障害が毎月のように出ていました。

現在導入しているZeeM人事給与は、設定できる項目数が非常に多く、ほぼすべてを標準機能だけで対応できています。アドオンは、講師の支払い調書を出力するために1個作ってあるだけで、講師の支払い区分も標準のマスタ設定で吸収できています。

講師の稼働実績は、約20箇所の拠点で入力しているのですが、その担当者にとっても使いやすくなったと聞いています。

ZeeM人事給与を導入し、人事給与業務を内製化できたおかげで、業務改革にスピード感がものすごく出ており、今後ますます、改善効果が期待できると考えています。』(後藤氏)

『人事部で、より高度な人事施策に取り組む環境が整ったということもあり、2010年度から、人事部の中に、労務管理グループを新設し、労働環境改善への取り組みをスタートさせました。これは、社員に、残業時間を減らすなどワークライフバランスを考慮した働き方を実践してもらいたいためです。早く帰れるようになれば、社員にとっても、生活が豊かになる面もあるでしょう。労働基準法の改定もあって、会社にとっては、残業代を減らすことが、コスト圧縮になります。社員にとっても、会社にとっても、メリットになる方向性を打ち出したいと考えています。

将来は、給与情報と人事情報を統合的に活用することで、人事戦略や経営戦略へ役立たせることも期待していますし、人事情報をデータベース化し、給与最適化/人材の適材適所を実現できればと考えています。』(猪野氏)

 株式会社クレオ

お問合せ

株式会社クレオ

〒140-0002

東京都品川区東品川4-10-27

住友不動産品川ビル12F

URL <https://www.zeem.jp/>

TEL 03-5783-3540

資格の学校TAC ZeeM 人事給与の導入効果

1. 労務管理体制を確立

スキル・ノウハウの再蓄積を実現し、業務革新実現のための土台を構築。

2. 業務効率を向上

再蓄積したスキル・ノウハウを活かすことで、業務運用の硬直化を解消。

3. 人事統合を完遂

2,000規模の人事統合を迅速かつ円滑に完遂。

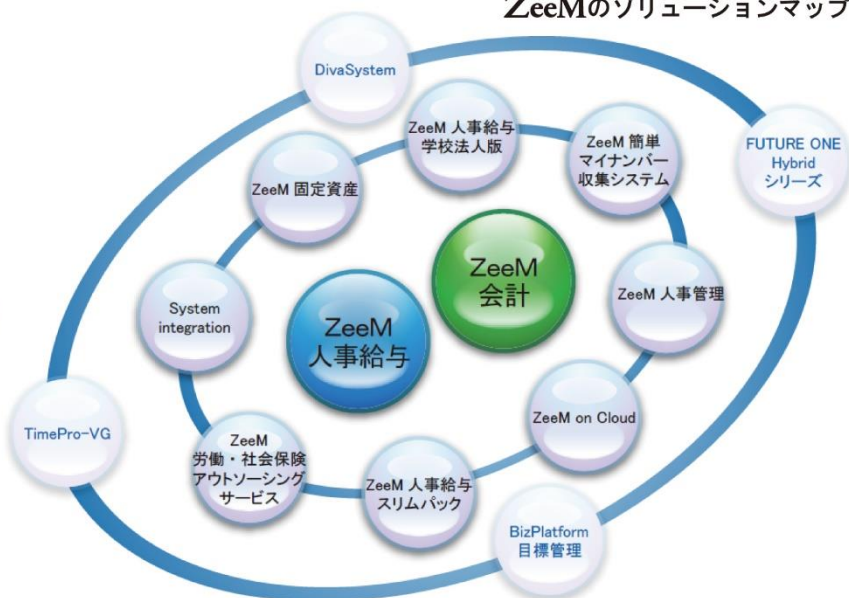
ZeeM for your smile ～お客様の笑顔のために～

企業を取り巻く環境変化のスピードは近年著しく早まっています。特に法改正といった大きなインパクトに対応しつつ、より付加価値を生み出すことを求められる人事部門や経理部門にとって、ルーティン業務の効率化は必須と言えます。ZeeM は現場の業務効率とデータ活用による付加価値を追求していただける業務パッケージとして、人事部門・経理部門の業務を支援して参ります。



ZeeMは1993年から約2000社の導入実績を誇る人事給与システムと会計システムを核としたトータル業務ソリューションです。業務アウトソーシングからクラウドを活用したシステムアウトソーシングまで、幅広く人事部門様・経理部門様をサポートいたします。

ZeeMのソリューションマップ



ZeeMは顧客ロイヤルティ調査で最高評価を獲得しています

矢野経済研究所【調査概要】

矢野経済研究所では基幹システムの利用動向調査を実施、評価指標としてNPS※を用い、顧客ロイヤルティの測定を行いました。

調査件数：194件（ERPパッケージ利用、人事・給与部門の回答数）

調査方法：記名式郵送アンケート調査

調査条件：

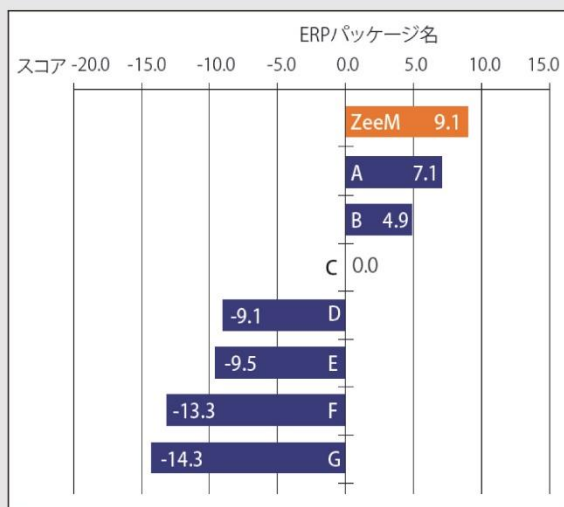
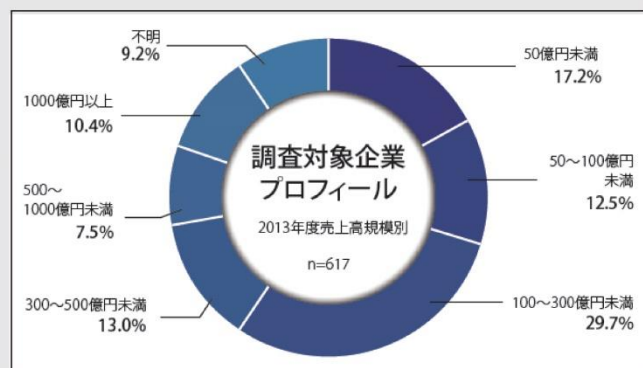
・「人事・給与」「財務・会計」など業務分野ごとに利用しているパッケージのNPSを調査。

・矢野経済研究所が、ERPパッケージ（基幹業務を統合する情報システムを構築するためのパッケージ）と区分している製品を対象とし、一定数（10件）以上の回答数を得た製品間で比較。

※ NPS、Net Promoter、および Net Promoter Score は Satmetrix Systems, Inc., Bain & Company, Fred Reichheld の登録商標です

調査対象：日本国内の民間企業及び自治体

調査期間：2014年7月～2014年10月



お問い合わせ



株式会社クレオ

〒140-0002 東京都品川区東品川4-10-27住友不動産品川ビル12F
URL <https://www.zeem.jp/> TEL 03-5783-3540 FAX 03-5783-3541