

アウトソーシング→インハウス(インソーシング)でコストダウン
そして人事が変わる

アイスペックソリューションズ
株式会社

ソーシングとは？種類？

- ◇ソーシングとは⇒調達のこと
- ◇ソーシングの種類
 - ✓ アウトソーシング
 - ✓ インソーシング
 - ✓ コソーシング
 - ✓ マルチソーシング
 - ✓ ビジネスプロセスソーシング(BPO)
 - ✓ アプリケーション・サービス(ASP) (クラウド)

アウトソーシングの歴史

- 1980年代前半⇒リストラ・派遣活用
- 1980年代後半⇒リエンジニアリングとしてアウトソーシングもっぱら経費削減
- 1990年代⇒サービス質・内容・専門性充実さらに規制緩和⇒技術革新・新規ビジネス出現
- 結果として自前で専門家を育成するより外部利用が主流

アウトソーシングの現状

- 2002年以降アウトソーシングに見直しの動き⇒経費削減効果が思いのほか無かった
- インソーシングへの動き出現⇒コストのみではなく、戦略上重要なものを取り返す
- 運用・保守など一部のみアウトソーシングとして残す。

人事部門アウトソーシング難易度

- 企画立案 → 難 (情報収集は外部も可)
- 採用 → 中 (事務・早期活動は採用会社)
- 研修・育成 → 易 (研修会社・教育機関)
- 処遇 → 難 (アセスメント会社との提携は可)
- 給与支給 → 中 (アウトソーサー・派遣会社)
- 社会保険 → 易 (社会保険労務士事務所)
- 福利厚生 → 易 (福利厚生会社と提携・派遣会社)

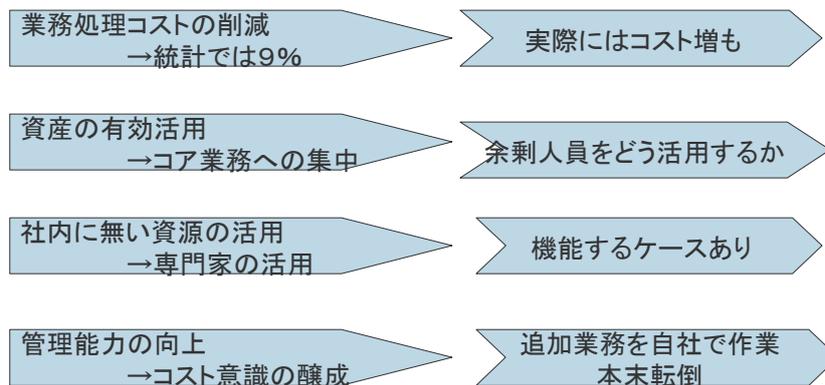
アウトソーシングした時を振り返ると

- 業務内容の把握と対象業務の絞込み
- アウトソーシングの目的の明確化
- 最終目標の明確化

アウトソーシングのデメリット

- 社内における専門性の欠如
- 移行コスト
- 業者選定リスク
- コミュニケーションギャップ

アウトソーシングした結果



アウトソースとインソース

インソース

アウトソース

コストダウン
人事システム導入
→人材情報活用
スケジュール→独自

コストアップ
システム→依存
スケジュール→依存



コスト(ペイロール)

■アウトソース

社員数 × 500円前後 × 16前後

$1000人 \times 500 \times 16 = 800万 / 12 = 66万$

66万 = アウトソーサの給与システム使用料 + 人件費 + 利潤

* ASP利用料月額100万超も珍しくない

■インソース

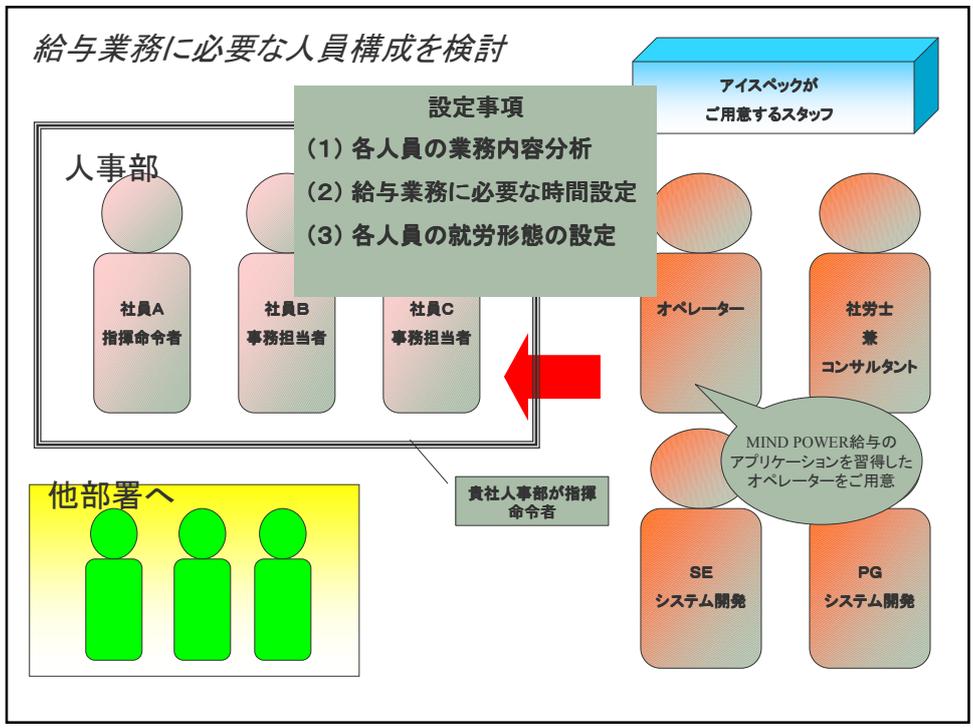
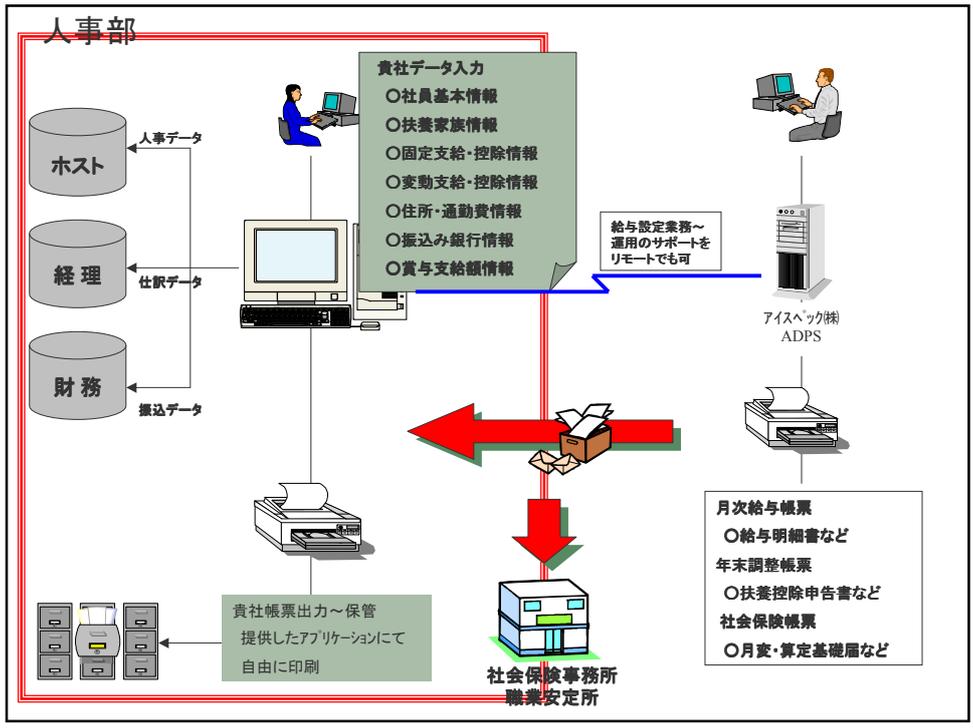
パッケージ + セットアップ + 保守運用

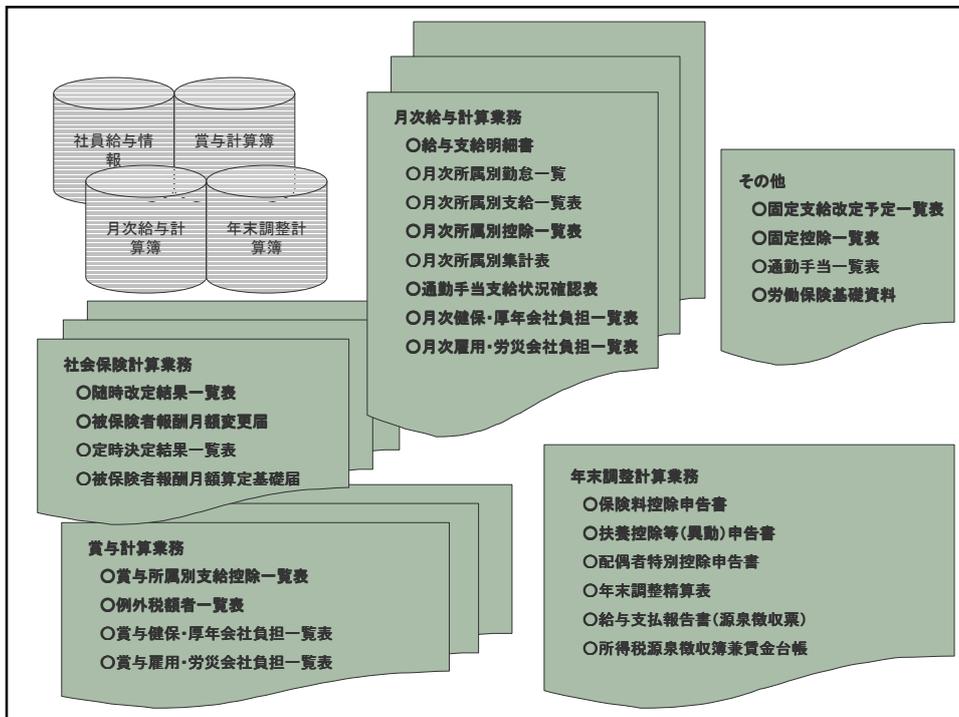
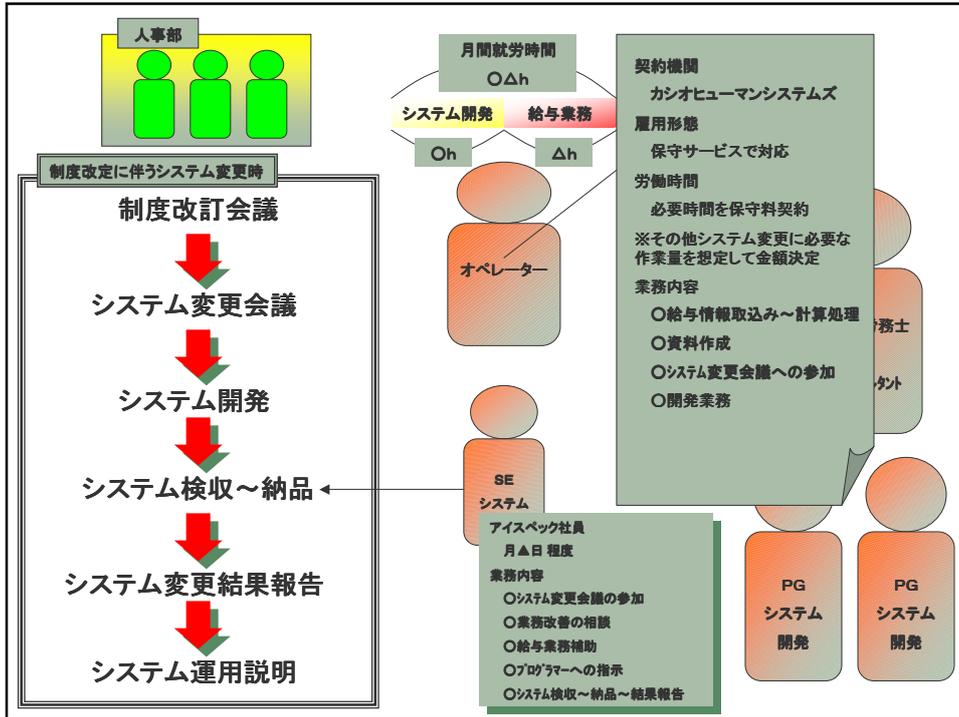
$(800万 + 200万) / 5年償却 + 300万$

$(200万 + 300万) / 12 = 42万$

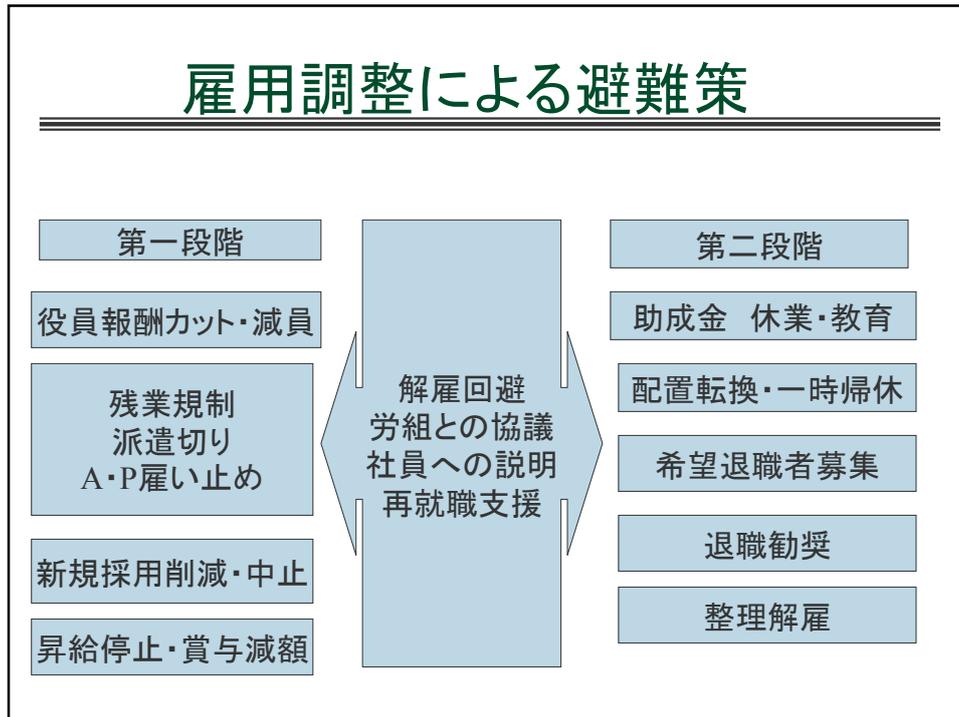
42万 = 自社システム(人事・就業・給与・社保・シミュレーション)
+ 保守運用(法改正等対応 + 給与等オペレーション)

* 自前で運用なら月額17万円も可能

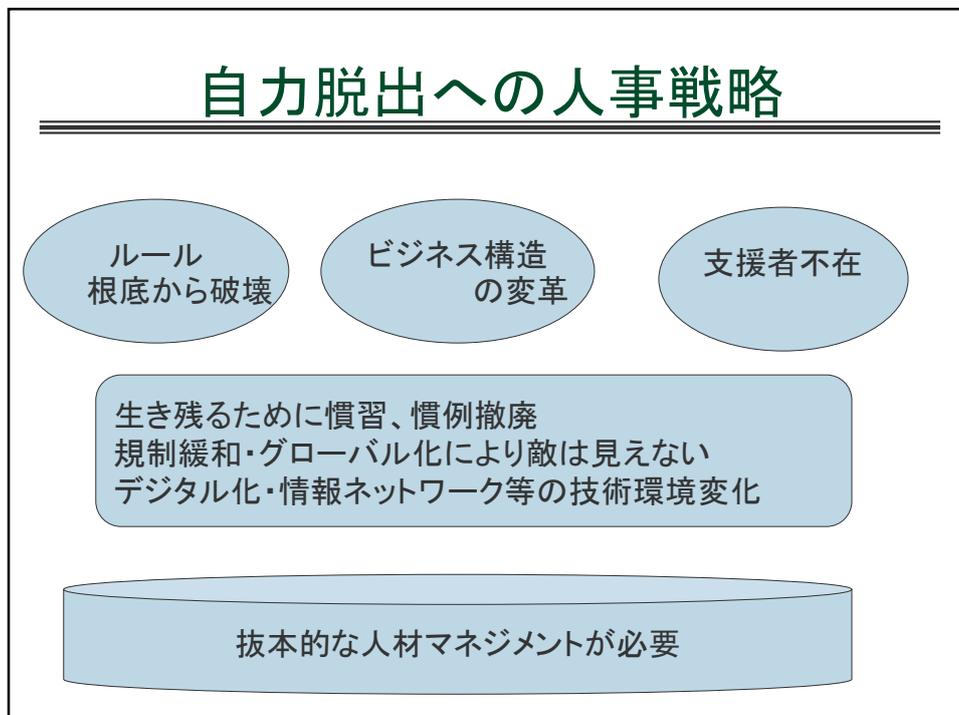




雇用調整による避難策



自力脱出への人事戦略

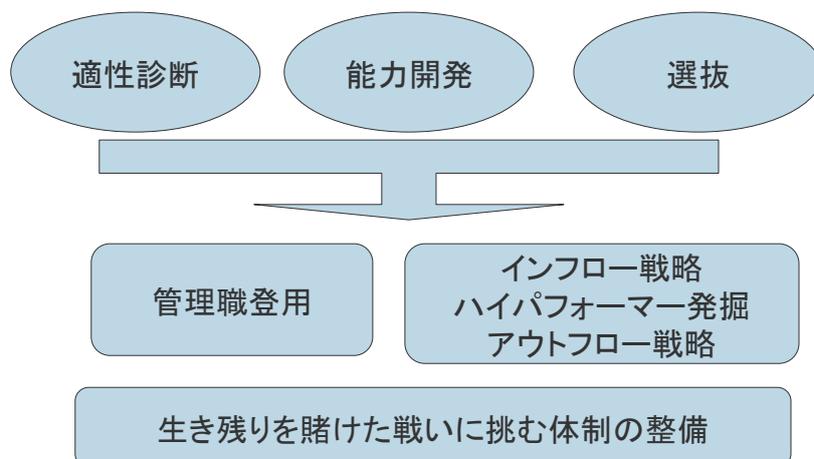


今なぜHR（ヒューマンリソース） マネジメントが重要視されるのか？

•従前
•人材の同質化→効率的なマネジメント

•大競争時代
•創造性の発揮→大胆な変革
新しい概念・付加価値の創造
↓
人的資源の有効活用

人事戦略構築の前提



人的資源の有効活用

