



本書を手にとっていただきありがとうございます。本書は、これから日本企業の人事労務に関する仕事の姿を大きく変えていくと期待されている「HRテクノロジー」について可能な限りわかりやすく紹介することを目指して執筆しました。

いきなりHRテクノロジーと言っても、HRテクノロジーという言葉初めて聞いた方や、聞いたことはあるけど詳しくは知らないという方もたくさんいらっしゃると思います。ですが、安心してください。本書は誰もが身構えずに読んでいただけるよう、専門用語は可能な限り使わず、日常用語での平易な言葉を使っての解説を心掛けました。やむを得ず専門用語を用いる場合は用語の解説を付すようにしています。

差し当たっての予備知識もありません。まずは、HRテクノロジーについて「人事部や総務部の仕事の効率化を助けてくれるITサービス」という大雑把な「イメージ」を持って本書を読み始めてみてください。本書は、読み進めていけばHRテクノロジーの姿がだんだん具体的に見えてくるような構成になっています。

本書が主な読者として想定しているのは、企業経営者の方、企業で人事労務関係の仕事に携わっていらっしゃる方、HRテクノロジーの提供事業者の方、そして社会保険労務士の方です。それにとどまらず、本書は効率的な働き方を実現する本質的な考え方にも触れていますので、働くすべての人に興味を持っていただくことができましたら幸いです。

2019年3月

ポライト社会保険労務士法人 マネージング・パートナー

特定社会保険労務士 榊 裕葵



第1章

HRテクノロジーの定義と全体像

- 1 本書の結論とHRテクノロジーの定義 2
 - 1-1 本書の結論 2
 - 1-2 HRテクノロジーの定義 2
 - 1-3 「人事労務業務」とは 3
 - 1-4 「クラウド」とは 3
 - 1-5 HRテクノロジーの具体例 6
 - 1-6 SaaSとHRテクノロジーの関係 6
 - 1-7 まとめ 9
- 2 HRテクノロジーの強み 10
 - 2-1 強み①：導入コストが手軽な場合が多い 10
 - 2-2 強み②：業務効率化の幅が大きい 12
 - 2-3 強み③：使いやすい 13
- 3 働き方改革法とHRテクノロジー 15
 - 3-1 待ったなし！の働き方改革法への対応 15
 - 3-2 「掛け声」や「気合い」だけでは何も変わらない 17
 - 3-3 HRテクノロジーが働き方改革実現の切り札になる 17
- 4 HRテクノロジー導入の積極的メリットと注意すべき死角 19
 - 4-1 メリット①：人事労務部門の効率化 19
 - 4-2 メリット②：社員の労務管理や福利厚生への質の向上 19
 - 4-3 メリット③：企業全体の効率化への波及効果 20
 - 4-4 メリット④：企業の売上や収益への貢献 20
 - 4-5 メリット⑤：従業員満足度の向上 21
 - 4-6 HRテクノロジーの死角 21
 - 4-7 死角は使い手の努力でカバーすることができる 25

- 5 HRテクノロジー導入は3段階に分けて考える 27
 - 5-1 第1段階：すべての企業で導入したい5つのHRテクノロジー 27
 - 5-2 第2段階：社員数50名以上の企業で導入したいHRテクノロジー 28
 - 5-3 第3段階：経営課題に応じて必要な場合に導入したいHRテクノロジー（大企業を想定） 28
 - 5-4 働き方改革法と第1段階のHRテクノロジー 30
 - 5-5 第3段階の先にある未来のHRテクノロジーと人間の判断 30
 - 5-6 まとめ 31



第2章

HRテクノロジーの各論

- 1 勤怠に関するHRテクノロジー 34
 - 1-1 勤怠管理とは 34
 - 1-2 厚生労働省が定める勤怠管理手法の基準 35
 - 1-3 勤怠管理に関するHRテクノロジー 38
 - 1-4 クラウド勤怠管理ソフトで勤怠管理の何が楽になるか 39
 - 1-5 選び方 41
 - 1-6 初期設定のハードルを乗り越えて運用を軌道に乗せよう 43
 - 1-7 就業規則や実務運用をクラウド勤怠管理ソフトに合わせるという発想が必要 44
 - 1-8 管理するのは「入社・退社」か「始業・終業」か？ 46
 - 1-9 定着の肝は打刻漏れを防ぐこと 47
 - 1-10 給与計算ソフトとの連携は「後工程はお客様」の考えで 49
- 2 給与計算に関するHRテクノロジー 51
 - 2-1 給与計算とは 51
 - 2-2 給与計算に関するHRテクノロジー 51
 - 2-3 クラウド給与計算ソフトで給与計算の何が楽になるか 52
 - 2-4 初期設定は給与規程の整備とセットで考える 60
 - 2-5 初期設定ができてしまえば運用の難易度は高くない 61
 - 2-6 クラウド給与計算ソフトの選び方 62
 - 2-7 給与計算と会計の連携 65
 - 2-8 経費精算 65

- 2-9 給与を電子マネーで日払いできる!? 66
- 3 年末調整に関する HR テクノロジー 68**
 - 3-1 年末調整とは 68
 - 3-2 年末調整に関する HR テクノロジー 69
 - 3-3 クラウド年末調整ソフトの選び方 71
 - 3-4 年末調整が行われる 12 月の人事労務部門は多忙 72
- 4 マイナンバー管理に関する HR テクノロジー 73**
 - 4-1 マイナンバー管理のための安全管理措置 73
 - 4-2 クラウドマイナンバー管理ソフトの選び方 74
 - 4-3 クラウドマイナンバー管理ソフトが不安な方へ 75
 - 4-4 クラウドでマイナンバーを管理すると年末調整が安全かつ楽になる 77
- 5 人事労務手続に関する HR テクノロジー 79**
 - 5-1 人事労務手続とは 79
 - 5-2 社員から入社情報を回収するのも一苦労 79
 - 5-3 人事労務手続に関する HR テクノロジー 80
 - 5-4 クラウド人事労務ソフトの選び方 84
- 6 社員の健康管理に関する HR テクノロジー 85**
 - 6-1 労働安全衛生法で企業に求められる義務 85
 - 6-2 社員の健康管理に関する HR テクノロジー 85
 - 6-3 社員の健康管理は重要な経営課題 88
- 7 採用に関する HR テクノロジー 89**
 - 7-1 人事および採用とは 89
 - 7-2 求人段階の HR テクノロジー 89
 - 7-3 選考段階の HR テクノロジー 91
- 8 タレントマネジメントに関する HR テクノロジー 93**
 - 8-1 人事に関する HR テクノロジー導入の目安 93
 - 8-2 社員マスタ以上の機能が必要 93
 - 8-3 クラウド人事ソフトで何ができるのか 93
- 9 第 3 段階の HR テクノロジー 97**
 - 9-1 まだまだ発展途上の領域 97
 - 9-2 活用例 97

- 10 HR テクノロジーの定着や運用を助けるクラウドサービス 99
 - 10-1 社内マニュアルの整備 99
 - 10-2 社内マニュアルの作成に役立つクラウドサービスは？ 100
 - 10-3 社内チェックリストの整備 101
 - 10-4 社内チェックリストの整備に役立つクラウドタスク管理ソフトは？ 102
 - 10-5 ビジネスチャットの導入 103
 - 10-6 クラウドストレージの導入 104
 - 10-7 クラウドストレージサービスを上手に利用するための環境づくり① 105
 - 10-8 クラウドストレージサービスを上手に利用するための環境づくり② 106
 - 10-9 雇用契約書や誓約書の電子化 106



第3章

HR テクノロジーの具体例

- 1 KING OF TIME を使ってみよう 110
 - 1-1 30日間無料体験に申し込む 110
 - 1-2 ホーム画面の構成を理解する 112
 - 1-3 初期設定を行う 113
 - 1-4 勤怠の打刻を行う 125
 - 1-5 打刻漏れなどの打刻修正を申請する（必要に応じ） 126
 - 1-6 勤怠の締めを行う 128
 - 1-7 給与計算ソフトへ勤怠情報を連携させる 130
- 2 人事労務 freee を使ってみよう 134
 - 2-1 アカウントを開設する 134
 - 2-2 初期設定を行う 136
 - 2-3 勤怠管理機能を利用する 147
 - 2-4 給与計算を行う 151
 - 2-5 その他人事労務 freee でできること 152
- 3 MF 給与を使ってみよう 155
 - 3-1 アカウントを開設する 155
 - 3-2 初期設定を行う 156

- 3-3 勤怠を取り込む 161
- 3-4 給与計算を行う 162
- 4 SmartHR を使ってみよう 165
 - 4-1 アカウントを開設する 165
 - 4-2 初期設定を行う 167
 - 4-3 新入社員の情報を収集する 170
 - 4-4 マイナンバーの提出依頼をする 174
 - 4-5 入社手続を行う 177
 - 4-6 電子申請を行う 181
 - 4-7 その他 SmartHR でできること 184



第4章

HR テクノロジー活用事例

- 1 株式会社キャスターの事例 188
 - 1-1 日本全国のクラウドワーカーが、HR テクノロジーを使いこなす 189
 - 1-2 CASTER BIZ や在宅派遣で HR テクノロジーを円滑導入 191
- 2 ウッドステーション株式会社の事例 192
 - 2-1 設立前から「バックオフィスのクラウド化」を決めていた 194
 - 2-2 労務と会計・税務のシームレスな連携 194
 - 2-3 出張の多い職場環境にも人事労務 freee はマッチ 195
- 3 創業手帳株式会社の事例 196
 - 3-1 無料配布される「創業手帳」の仕組み 197
 - 3-2 創業手帳社の HR テクノロジーに対する考え方 198
 - 3-3 日報管理の HR テクノロジーを勤怠管理に「セルフメイド」 198
 - 3-4 時には「枠」とらわれない発想が必要 200
- 4 ひふみよ株式会社の事例 201
 - 4-1 障がい者が自立できるクリエイティブな事業を開発する 201
 - 4-2 「サムライラーメン旨味」で世界的事業も 203
 - 4-3 国内外へのお出張も多い白澤社長に人事労務 freee を提案 204
 - 4-4 HR テクノロジーの普及は障がい者や難病の方の社会参加に役立つ 206



第5章

HRテクノロジーと社会保険労務士

- 1 人事労務業務と社会保険労務士 208
 - 1-1 社会保険労務士の仕事とは 208
 - 1-2 社会保険労務士と契約をするメリット 210
- 2 これからの社会保険労務士とHRテクノロジー 212
 - 2-1 HRテクノロジーは社会保険労務士の仕事を奪うのか 212
 - 2-2 HRテクノロジーに置き換えられる仕事に無策にしがみつくのは危険 216
 - 2-3 HRテクノロジーの導入は「時期尚早」ではない 217
 - 2-4 社会保険労務士もHRテクノロジーの開発に積極的に参加すべき 218
 - 2-5 HRテクノロジー導入上の注意点 219
 - 2-6 HRテクノロジーと既存の社会保険労務士ソフトおよび社会保険労務士との関係 221
 - 2-7 変わることの必要性は歴史が証明している 223
 - 2-8 極論を言えば、人事労務手続や給与計算の仕事はなくなるのが理想 224



第6章

RPAとHRテクノロジーの関係

- 1 RPAとHRテクノロジー 226
 - 1-1 RPAの説明と定義 226
 - 1-2 RPAの導入コストは決して高価ではない 228
 - 1-3 HRテクノロジーとRPAの関係 229
 - 1-4 HRテクノロジーとRPAの導入の順番 230
- 2 企業におけるRPA活用事例 232
 - 2-1 給与計算ソフト移行業務におけるRPA活用 232
 - 2-2 毎月の給与計算の完全自動化が目標 234
 - 2-3 RPA活用による複数マスタ問題の解消 235
 - 2-4 RPAで効率化された工数を真の顧問先サービスに活かす 236



第7章

HRテクノロジーでプラチナ企業へ

- 1-1 HRテクノロジー導入は時代の要請 238
- 1-2 東京から大阪まで徒歩で出張しますか？ 238
- 1-3 「ITが不得意」を言い訳にはならない 239
- 1-4 多少の反対意見があっても突破する 240
- 1-5 「トワイライト企業」こそ真っ先にHRテクノロジーを導入すべき 241
- 1-6 「ホワイト企業」もHRテクノロジーを駆使して「プラチナ企業」へ進化しましょう 242



第8章

HRテクノロジーを「働き方改革」の礎に

- 1-1 ワークライフバランスを前提にしたジャパंकオリティを目指す 246
- 1-2 HRテクノロジーは働き方改革の「1丁目1番地」 247
- 1-3 「幕末の志士」くらいの勢いで日本の働き方を変えていかなければならない 247
- 1-4 既存の企業の効率化だけでなく、付加価値や生産性の高い新産業の創出も 249
- 1-5 プラチナ企業が明日の日本を支える力になる 250

第1章

HRテクノロジーの 定義と全体像

読者の皆様、改めましてこんにちは。社会保険労務士の
榊です。これからHRテクノロジーの世界への道案内をさ
せていただきます。

本章では、「まえがき」で大まかなイメージを持っていた
だいたHRテクノロジーについて、定義を含め、より詳し
い説明を加え、掘り下げていきます。

その上で、HR的テクノロジーを使うと、どんな良いことが
あるのかということや、HRテクノロジーを使うにあたっ
て注意しなければならない死角など、全体像を説明させて
いただきます。

1 本書の結論と HRテクノロジーの定義



1-1 本書の結論

本書では、まず結論を先に申し上げます。推理小説では、もし冒頭に結論があったらストーリーが台無しになってしまいます。しかし、ビジネスの世界においては長々と理由を説明する前に、まずは結論を述べるのが重要です。ビジネス実用書である本書も、まずは結論から述べさせていただきます。

さて、本書の結論を端的に申し上げますと、「HRテクノロジーを導入すると、多くのメリットがあるので、是非導入をしましょう!」ということです。

本書では、その結論を裏付けるため、具体的な事例も踏まえながら、HRテクノロジーにはどのようなメリットがあるのかということや、HRテクノロジーを積極的に活用すべき理由などを説明していきます。

1-2 HRテクノロジーの定義

HRテクノロジーのメリットを説明する前に、そもそも「HRテクノロジー」とは何なのか、その定義の説明から始めます。大前提として、HRテクノロジーには法的定義はありません。また、何らかの権威等に基づいた世の中の共通認識と言うべき定義も存在しません。そこで、本書としてのHRテクノロジーの定義を定めた上で説明することにします。

「HR」は、英語の Human Resource の頭文字をとった略語です。日本語に訳すと、「人材」とか「人的資源」といった言葉に置き換え

られます。ですから、「HR」に「テクノロジー」がくっついた「HRテクノロジー」を直訳すると「人材や人的資源に関する専門技術」という意味になります。

本書では、実務上の実態を踏まえ、もう少し具体的に、HRテクノロジーを「人事労務業務を効率化するクラウド型ITサービス」と定義します。定義に含まれる専門用語の意味は、この後、順番に補足説明していきます。

1-3 「人事労務業務」とは

まず、HRテクノロジーの定義に含まれる「人事労務業務」という言葉について説明します。一口に「人事労務業務」と言っても多種多様ですので、どのような業務が含まれるのか、ここで確認しておきます。「人事労務」は「人事+労務」の合成語であり、「人事」に属する業務としては「採用」「社員教育・研修」「人事評価」「人事異動」「人事制度企画」が挙げられます。「労務」に属する業務としては「勤怠管理」「給与計算」「入社・退職等の手続き」「健康管理」「福利厚生」「労働トラブル対応」が挙げられます。詳細は図表1-1-①をご覧ください。HRテクノロジーは、これらの業務を効率化します。

1-4 「クラウド」とは

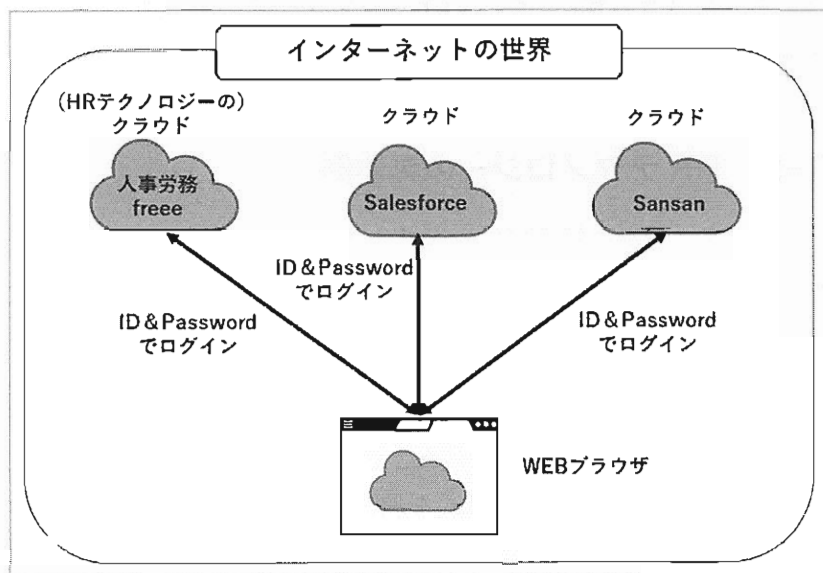
次に、HRテクノロジーの定義の中に含まれる「クラウド」という言葉について説明します。

「クラウド」は英語の cloud（雲）に由来する言葉です。インターネットでつながった世界を「空」に例えると、その空には様々な「雲」が浮かんでいます。そして、インターネットの世界の空に浮かぶ1つ1つの「雲」の上では、それぞれ何らかのサービスが提供されています。これが「クラウド」あるいは「クラウドサービス」と

図表 1-1-① 人事労務業務とは

領域	業務内容	説明
人事	採用	採用計画の立案、求人募集、会社説明会、採用面接、内定出し、までの一連の業務を行う
	社員教育・研修	新入社員研修、階層別職務研修、管理職研修など、各種社員研修の企画および実施する
	人事評価	人事評価制度の策定や運用を行う
	人事異動	企業の状況、社員の特性や家庭の事情などを把握し、適材適所に人員を配置する
労務	勤怠管理	社員の業務開始・終了時刻や、遅刻・早退・欠勤・有給などの時間管理を行う
	給与計算 (含 賞与計算) (含 年末調整)	勤怠集計結果や給与規程等に基づき、各社員の給与の総支給額、控除額、手取額の計算を行う(賞与計算や年末調整業務も含む)
	入社・退職等の手続き (含 マイナンバー管理)	入社時の雇用契約書締結や社会保険・雇用保険の資格取得手続き、退職時の社会保険・雇用保険の資格喪失手続きや離職票の発行等を行う(手続きに必要な情報として、マイナンバーの収集や保管等の管理業務も含む)
	健康管理	定期健康診断やストレスチェックの実施、安全衛生委員会の開催などを行う
	福利厚生	社内行事の開催、社宅の管理、慶弔見舞金の支払い等を行う
	労働トラブル対応	未払い残業代、不当解雇、パワハラ・セクハラ等、社員と企業の間トラブルが発生した場合の対応を行う

図表 1-1-② 「クラウド」のイメージ図



よばれるものの正体です。

インターネットのユーザーは、Internet ExplorerやGoogle Chromeなどのブラウザか、スマートフォンのアプリを経由して、インターネット上で自分の必要とするサービスを提供している雲(クラウド)にアクセスすることができます。そうすることで、自分のパソコンやスマートフォンにソフトウェアをダウンロード(インストール)したり、セットアップしたりすることなく、「雲」の上で提供されているサービスを気軽に利用することができるのです。

クラウドサービスをさらにかみ砕いて表現するならば、「IDとパスワードでログインして利用するサービス」と言ってよいかもしれません。身近なところで提供されているクラウドサービスの代表例は「LINE」「Facebook」「Gmail」などです。

ビジネスの世界において有名なクラウドサービスと言えば、顧客管理の「Salesforce」、名刺管理の「Sansan」、会計ソフトの「会計free」などが代表例として挙げられます。本書でこれから詳しく説

明する、総合人事労務ソフトの「人事労務 freee」や、人事労務手続の自動化に強みを持つ「SmartHR」などを一例とする HR テクノロジーソフト群も、当然クラウドサービスの一種です。

1-5 HR テクノロジーの具体例

HR テクノロジーについて、よりイメージが持ちやすいよう、ここで具体例を示したいと思います。給与計算の実務を例に考えてみることにしましょう。

給与計算は、紙と電卓を使って手計算で行うのが最もアナログな方法ですが、手間がかかってしまいますし、計算ミスが起こってしまう可能性も否定できません。そこで、これまでは Excel などの表計算ソフトで給与計算の計算式を組んだり、「弥生給与」「PCA 給与」「給与奉行」などに代表されるインストール型の給与計算ソフトを導入したりすることで、多くの企業は給与計算業務の効率化を図ってきました。ここからさらに一歩進んだ世界が、クラウド型の給与計算ソフトへの移行です。クラウド型の給与計算ソフトに移行することで、給与計算の中で自動化・効率化できるプロセスが増え、給与計算そのものだけでなく、給与計算の前後のプロセスを含めた効率化を実現することが可能となります。詳細は、図表 1-1-③にまとめましたのでご覧ください。

1-6 SaaS と HR テクノロジーの関係

ところで、HR テクノロジーについてインターネットや書籍で調べていると、「SaaS (サーズ)」という言葉に出会うことがしばしばあるかと思います。本節は、SaaS とは何なのか気になっている方向けの説明ですので、読み飛ばしていただいて構いません。SaaS について理解しなくても、本書の理解に差支えありませんのでご安心ください。

著者略歴

榎 裕葵（さかき ゆうき）

特定社会保険労務士

ポライト社会保険労務士法人マネージング・パートナー



上場企業の海外事業室、経営企画室に約8年間勤務後、独立。個人事務所を経てポライト社会保険労務士法人を設立し、マネージング・パートナーに就任。自動車製造関係の会社に勤務していたため、製造現場の効率改善に対する意識の高さに触発され、バックオフィスにも水平展開したいという想いを持った。ITやクラウドソフトの活用が水平展開の突破口になると考えてHRテクノロジーに関心を持つようになり、今日に至っている。

ポライト社会保険労務士法人概要



2016年5月、特定社会保険労務士の中村亮介と榎裕葵が埼玉県さいたま市で共同設立。「ポライト」とは「親切・丁寧」という意味で、設立以来、接しやすく親しみのある社会保険労務士事務所の運営を心がけてきた。

また、「社員から信頼される会社づくりをサポートする」を経営理念に掲げている。「社員から信頼される会社」を目指すためには様々なアプローチが考えられるが、当社ではHRテクノロジーを導入して業務の効率化や標準化を図っていくことは、「社員から信頼される会社」の土台となり屋台骨となると確信し、当面のミッションとして、HRテクノロジーの導入支援および運用支援への注力を進めている。HRテクノロジーの導入を踏まえた労務管理体制の構築支援、HRテクノロジーの開発支援や関連メディアへの寄稿等にも、事業領域を広げている。

住 所：〒330-0846

埼玉県さいたま市大宮区大門町3-205

ABCビル2F

電話番号：048-783-4920

F A X：048-645-0236

E - mail：headoffice@polite-sr.com

ウェブサイト：http://polite-sr.com