

# PRESS RELEASE

報道関係者各位



ODYSSEY

2020年6月9日  
株式会社オデッセイ

「『新しい生活様式』に対応するための人事業務の課題とデジタル化に関する調査」を実施  
コロナ終息後も人事業務のテレワーク化が定着すると回答した人事担当者は80%以上  
しかしテレワークで従来よりも生産性が低下したと感じている人事担当者も60%以上  
テレワーク環境下の生産性向上に有効なシステムは何か？

## 全国人事担当者400名に聞いてみた

人事領域の業務改善に特化したITコンサルティング事業を行う株式会社オデッセイ(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:秋葉 尊)は、全国の年商500億円以上、または従業員規模1000人以上の企業の人事担当者(管理職、役員含む)で、テレワーク業務をしている(もしくはしていた)人を対象に5月23日~5月29日「『新しい生活様式』に対応するための人事業務の課題とデジタル化に関する調査」を実施し、本日その結果を発表いたします。

### ■調査結果のポイント

- 1)テレワークで人事業務を進められると考える人事担当者は70%以上
- 2)テレワークで人事業務の生産性低下や支障が生じていると感じている人事担当者も60%以上
- 3)人事業務でテレワークの妨げになる要因は「回付書類や紙データの多さ」と「セキュリティ対策」
- 4)テレワークで支障を感じる人事業務は「採用業務」「人事/人材データの管理」「教育/研修」
- 5)テレワーク環境下の人事管理業務で不便を感じている業務は「申請書の作成・承認」「社内コミュニケーション」「人事/人材データの参照・共有」
- 6)テレワーク環境下の人材管理業務で不便を感じている業務は「研修」「採用面接」「人事評価の検討・決定」
- 7)テレワーク環境下の労務管理業務で不便を感じている業務は「勤怠データの収集・管理」と「給与計算システムの利用」
- 8)テレワーク環境下での人事管理業務で生産性向上に有効なシステムは「申請システム」「人事/人材情報の一元管理」
- 9)テレワーク環境下での人材管理業務で生産性向上に有効なシステムは「ビデオ面接システム」「eラーニング」「応募者管理システム」
- 10)テレワーク環境下での労務管理業務で生産性向上に有効なシステムは「勤怠管理システム」「どこからでも利用できる給与管理システム」
- 11)テレワークにおいて人事業務の生産性を向上させていくためにITテクノロジーの活用が有効と考える人事担当者は90%以上
- 12)コロナ終息後も人事業務のテレワーク化が定着すると回答した人事担当者は80%以上
- 13)今後もテレワークやローテーション出勤、時差出勤などを実施することが良いと考える人は90%以上
- 14)テレワークやローテーション出勤、時差出勤など新しいスタイルを定着させるために人事担当者に求められるのは、「導入システムの活用」「システム導入業務の見極め」と「社内ニーズの把握」

各調査結果の詳細は以下をご覧ください

※本リリースに関する内容をご記載の際は、必ず「株式会社オデッセイ調べ」と明記してください

### ■調査結果

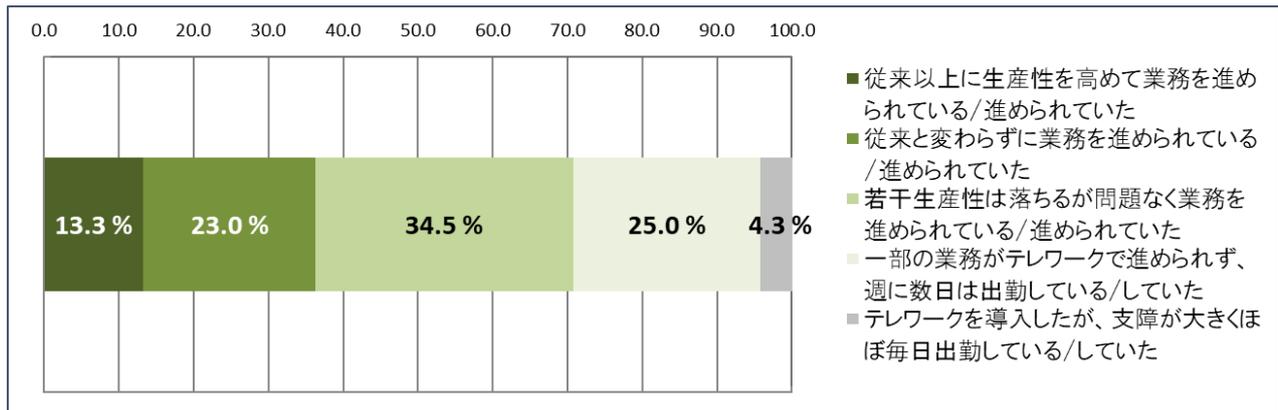
1)テレワークで業務を進められると考える人事担当者は 70%以上

2)テレワークで人事業務の生産性低下や支障が生じていると感じている人事担当者も 60%以上

「テレワークを導入してみて通常通り業務を進められていますか/進められていましたか [SA]」の問いでは、「従来以上に業務を進められている/進められていた」が 13.3%、「従来と変わらずに業務を進められている/進められた」が 23.0%で、約 35%にとどまりました。しかし、若干生産性は落ちるが問題なく業務を進められている/進められた」が 34.5%を含めると 70%を超えています。

一方で、テレワークでの生産性については、「一部の業務がテレワークで進められず、週に数日は出勤している/していた」が 25%、「テレワークを導入したが、支障が大きくほぼ毎日出勤している/していた」は 4.3%、これに「若干生産性は落ちるが問題なく業務を進められている/進められた」の 34.5%を加えると 60%を超える結果となった。人事業務においてテレワーク化は可能だが、生産性に課題があることがわかります。

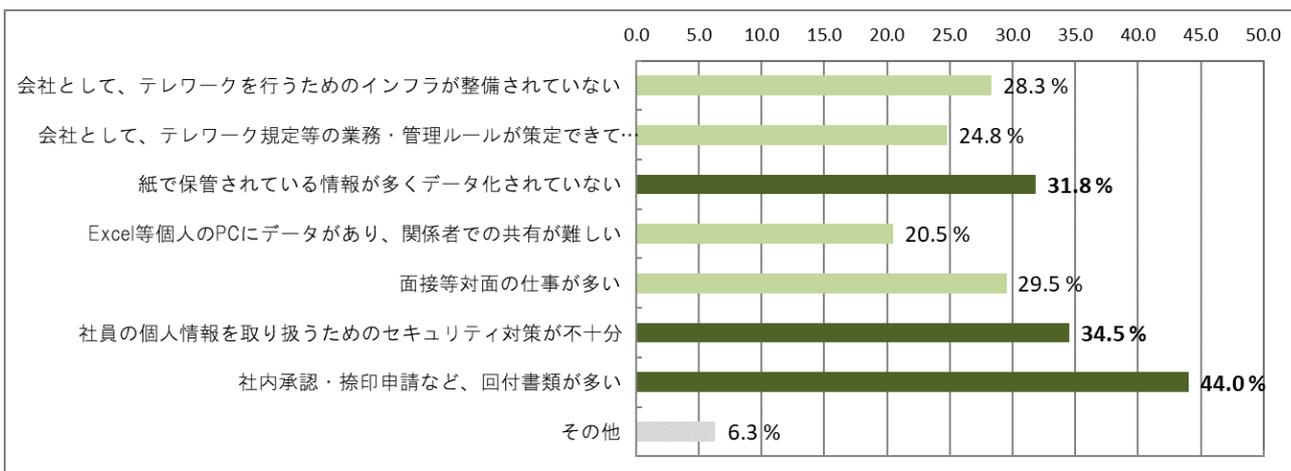
Q1. テレワークを導入してみて通常通り業務を進められていますか/進められていましたか [SA n=400]



3)人事業務でテレワークの妨げになる要因は「回付書類や紙データの多さ」と「セキュリティ対策」

テレワークの妨げとなっている要因についての質問には、「社内承認・捺印申請など、回付書類が多い」が最も多く 44.0%、次いで「社員の個人情報を取り扱うためのセキュリティ対策が不十分」34.5%、「紙で保管されている情報が多くデータ化されていない」31.8%の回答が多くなっています。

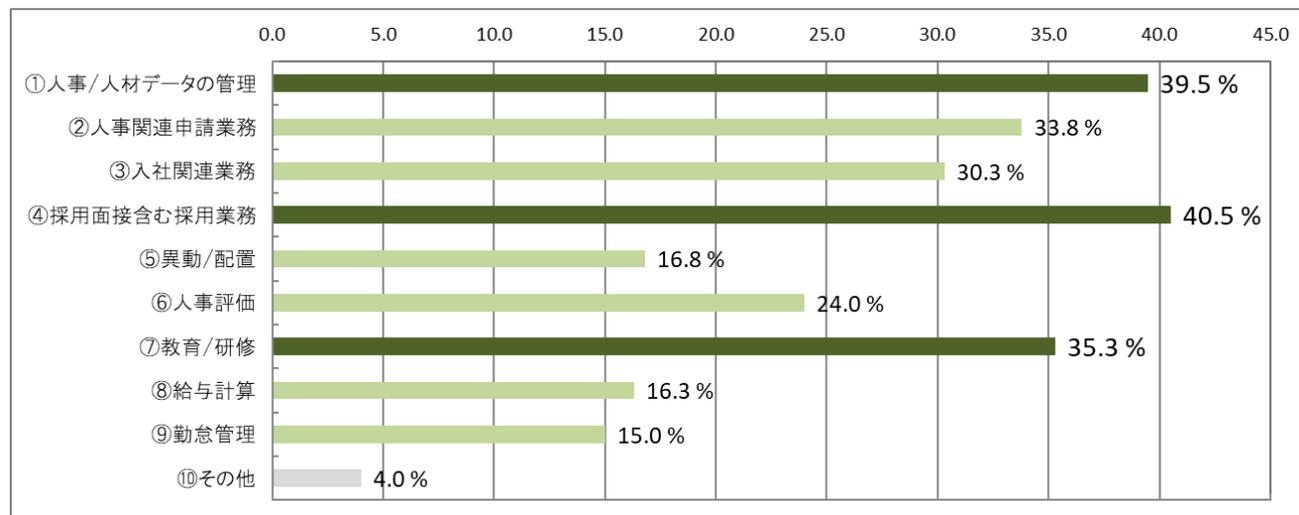
Q2. 人事業務のテレワーク化を進めていくうえで妨げとなる要因は何ですか [MA n=400]



4) テレワークで支障を感じる人事業務は「採用業務」「人事/人材データの管理」「教育/研修」

テレワークで業務を進めるなかで支障を感じるのは「採用面接含む採用業務」「人事/人材データの管理」「教育/研修」が上位を占めています。これまで対面で進めてきた「採用業務」「教育/研修」については、テレワーク化により、やりにくさが出ていることがわかります。また、「人事/人材データの管理」という人事業務を進めるうえで基本となることに支障を感じている人事担当者が多いという現実も見えてきます。

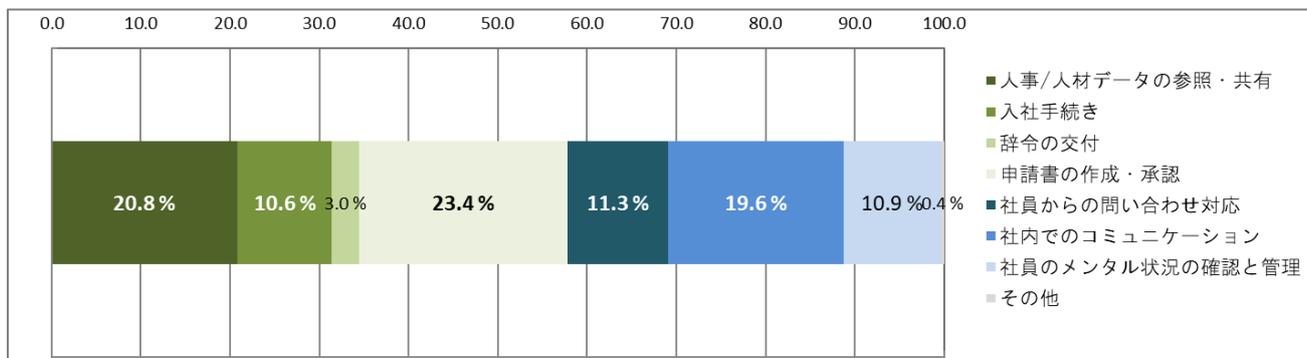
Q3. テレワークで業務を進めていくなかでどの人事業務に支障を感じていますか/感じましたか [MA n=400]



また、人事部内の業務別に具体的な不便さを聞いたところ、以下のようになっています。

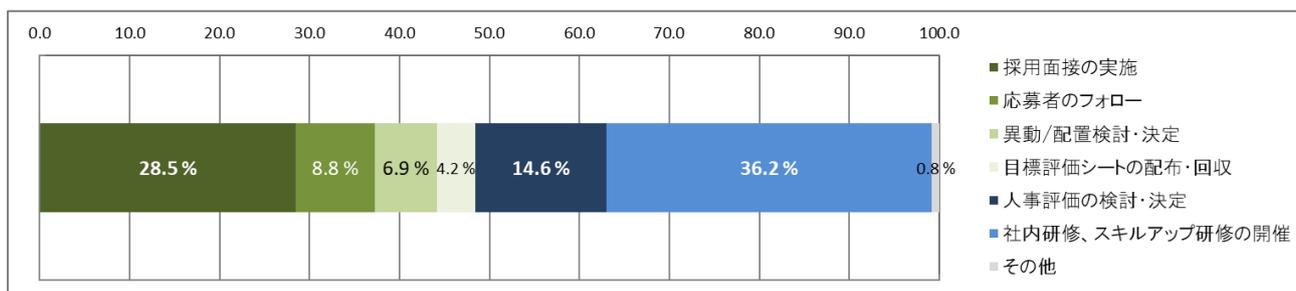
5) テレワーク環境下の人事管理業務で不便を感じている業務は「申請書の作成・承認」「社内コミュニケーション」「人事/人材データの参照・共有」

Q4.設問3で①から③を選択された方にお聞きします。テレワーク環境下で人事管理業務において具体的にどのような業務で不便さを感じますか/感じましたか [SA n=265] ※最も当てはまるものを1つ



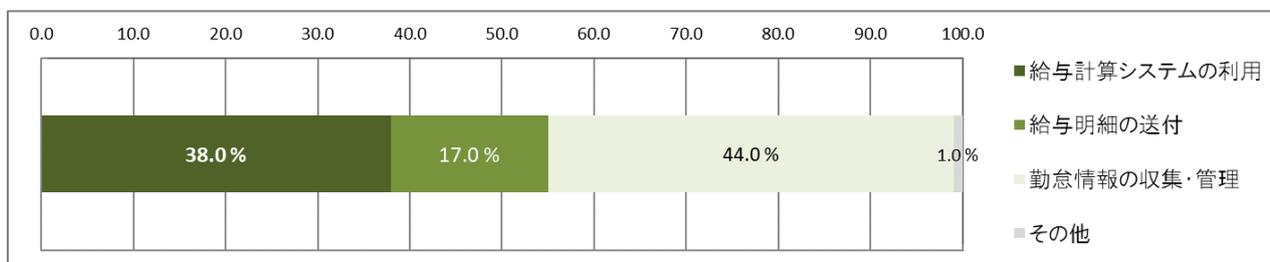
6) テレワーク環境下の人材管理業務で不便を感じている業務は「研修」「採用面接」「人事評価の検討・決定」

Q5.設問3で④から⑦を選択された方にお聞きします。テレワーク環境下で人材管理業務において具体的にどのような業務で不便さを感じますか/感じましたか [SA] ※最も当てはまるもの1つ



7) テレワーク環境下の労務管理業務で不便を感じている業務は「勤怠データの収集・管理」と「給与計算システムの利用」

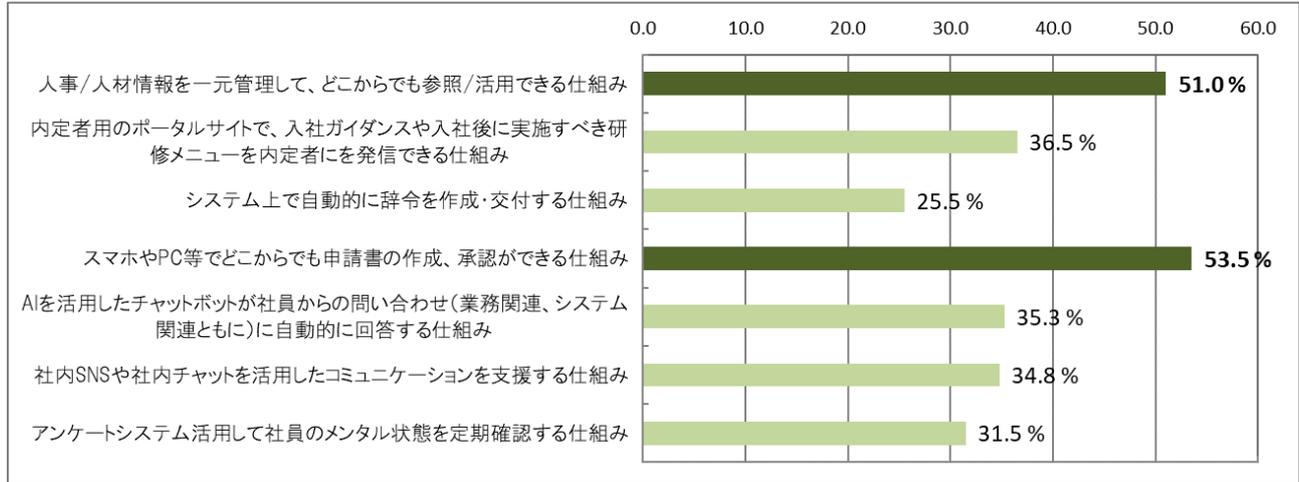
Q6.設問3で⑧または⑨を選択された方にお聞きします。テレワーク環境下で具体的にどのような業務で不便さを感じますか/感じましたか [SA n=100] ※最も当てはまるもの1つ



8) テレワーク環境下での人事管理業務で生産性向上に有効なシステムは「申請システム」「人事/人材情報の一元管理」

半分以上の人事担当者が、人事管理システムの基本となる「データの一元管理」やスマホ等を活用した手軽に利用できる「申請システム」が有効と考えていることがわかります。

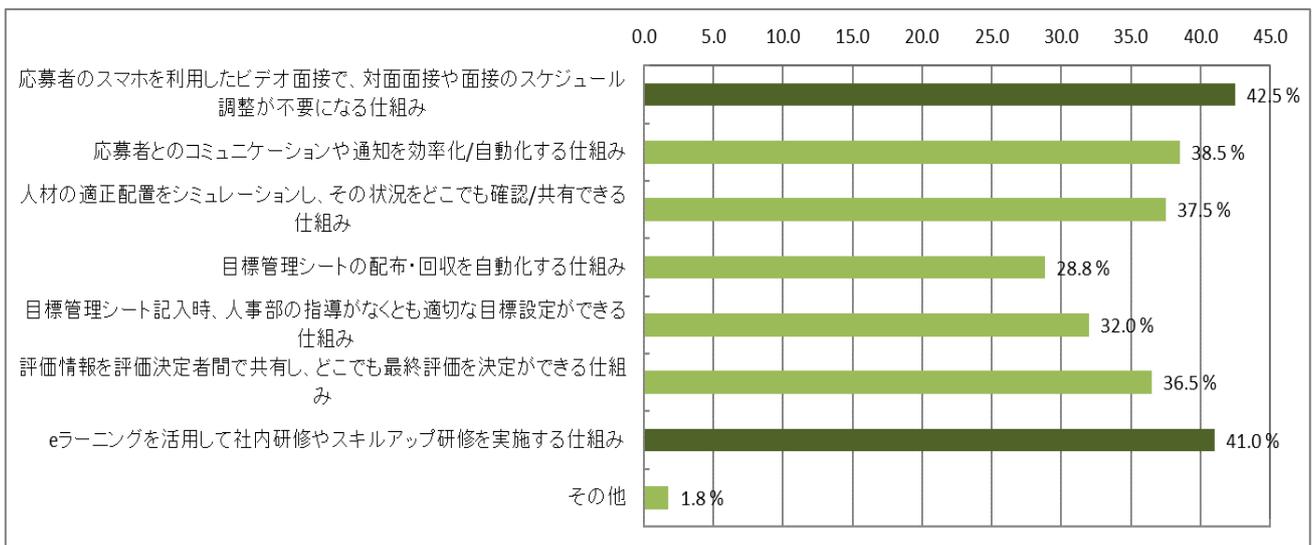
Q7.テレワーク環境下で人事管理業務の生産性を向上させるためにはどのような仕組み(システム)があると効果的だと思いますか[MA n=400]※あてはまるもの全て



9)テレワーク環境下での人材管理業務で生産性向上に有効なシステムは「ビデオ面接システム」「eラーニング」「応募者管理システム」

これまで対面で進めてきた面接や研修でシステムが活用できると有効と考える人事担当者が多いことがわかります。また、テレワーク化で応募者とのコミュニケーションが取りにくくなっているのか、システムで効率化/自動化できれば有効との意見も多くなっています。

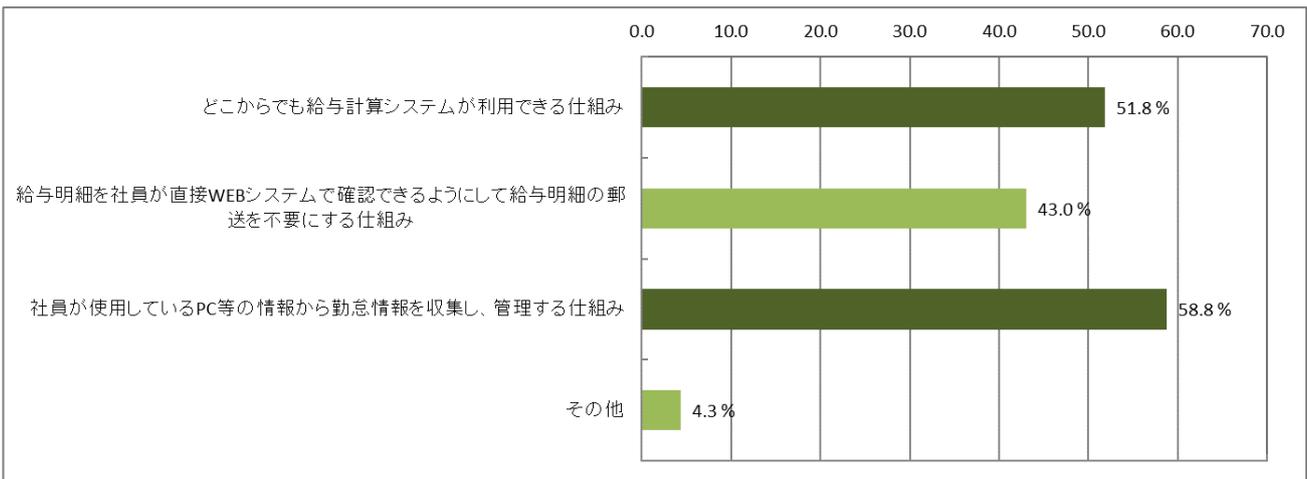
Q8.テレワーク環境下で人材管理業務の生産性を向上させるためにはどのような仕組み(システム)があると効果的だと思いますか [MA n=400]※あてはまるもの全て



**10)テレワーク環境下での労務管理業務で生産性向上に有効なシステムは「勤怠管理システム」「どこからでも利用できる給与管理システム」**

クラウド型給与システムのような「どこからでも給与計算システムが利用できる仕組み」51.8%、「給与明細を社員が直接 WEB システムで確認できるようにして給与明細の郵送を不要にする仕組み」43.1%、「社員が使用している PC 等の情報から勤怠情報を収集し、管理する仕組み」58.8%と各解答にさほどの差はせず、いずれの仕組み(システム)も有効と考えていることがうかがえます。

Q9.テレワーク環境下で給与労務管理業務の生産性を向上させるためにはどのような仕組み(システム)があると効果的だと思いますか [MA n=400]※あてはまるもの全て



**11)テレワークにおいて人事業務の生産性を向上させていくために IT テクノロジーの活用が有効と考える人事担当者は 90%以上**

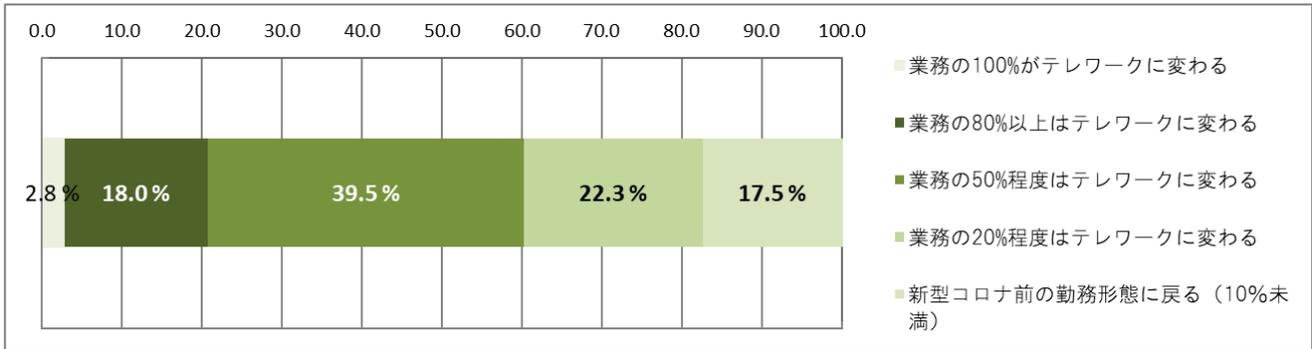
Q10.テレワーク環境下で人事業務の生産性を従来以上に向上させていくためには、最新の IT テクノロジーを活用することが有効と思いますか [SA n=400]



**12)コロナ終息後も人事業務のテレワーク化が定着すると回答した人事担当者は 80%以上**

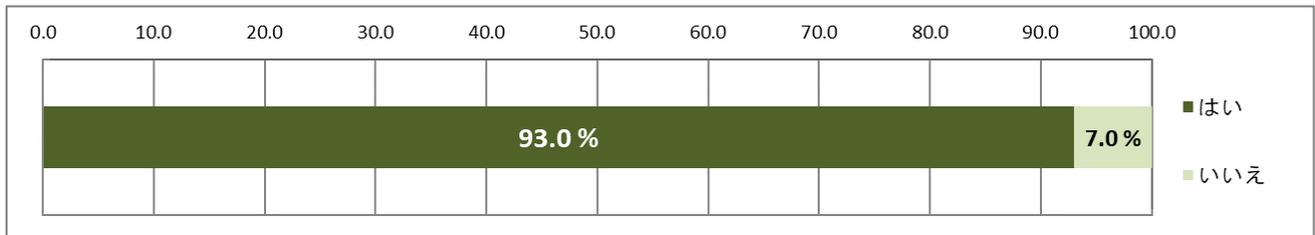
「所属企業において、新型コロナウイルス収束後もテレワークでの勤務スタイルが定着すると考えますか [SA]」の質問に対し、「業務の50%以上はテレワークに代わる」39.5%が最も多い回答となった。業務におけるテレワークの割合は 100%から 20%程度と幅があるものの、コロナ終息後も業務の全部もしくは一部がテレワークとして定着すると考える人が 80%以上に上ることがわかります。

Q11.所属企業において、新型コロナウイルス収束後もテレワークでの勤務スタイルが定着すると思いますか [SA n=400]



13) 今後もテレワークやローテーション出勤、時差出勤などを実施することが良いと考える人は90%以上

Q12.社会全体において、テレワークやローテーション勤務、時差出勤などを導入した働き方の新しいスタイルを今後実施した方が良いかと考えますか [SA n=400]

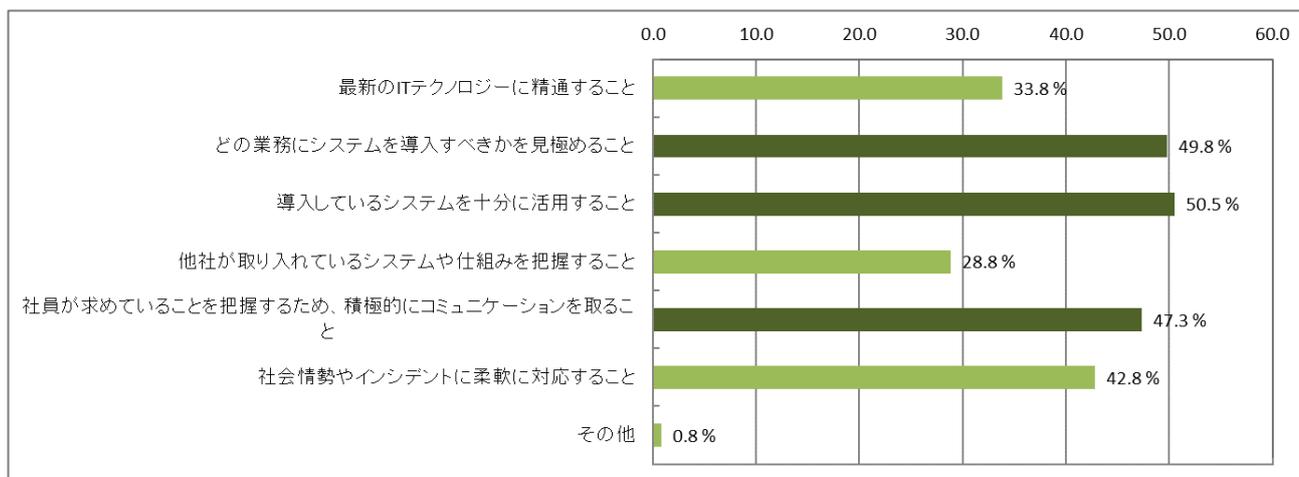


14) テレワークやローテーション出勤、時差出勤など新しいスタイルを定着させるために人事担当者に求められるのは、「導入システムの活用」「システム導入業務の見極め」と「社内ニーズの把握」

最後にウィズコロナ時代における働き方の新しいスタイルを定着させるために、人事担当者に求められることを聞きました。回答の上位は「導入しているシステムを十分に活用すること」50.5%、「どの業務にシステムを導入すべきかを見極めること」49.8%、「社員が求めていることを把握するため、積極的にコミュニケーションを取ること」47.8%という結果になりました。

この結果から、システムをどの領域で如何に活用するかを考えるリテラシーと、社員のニーズの把握が人事担当者に求められていると考えていることが分かります。

Q13.社会全体において、テレワークやローテーション勤務、時差出勤などを導入した働き方の新しいスタイルを定着させるために、人事担当者に何が求められると考えますか [MA n=400]



### 【調査概要】

調査名： 『新しい生活様式』に対応するための人事業務の課題とデジタル化に関する調査  
 調査方法： WEB回答  
 調査地域： 全国  
 調査期間： 2020年5月23日(土)～2020年5月29日(金)  
 調査対象： 従業員数1000人以上もしくは年商500億円以上の企業に勤めている人事部員  
 (管理職、役員、経営者含む)  
 有効回答者数： 400名

## 【オデッセイについて】

SAP のクラウド人事システム「SAP SuccessFactors」を活用した、人事領域特化型の業務改善コンサルティングを専門に行う、日本で唯一の会社。

“人も会社も『生き生き』とさせる人事ソリューションを提供し社会に貢献する”というミッションを掲げ、1997 年の設立以来 70 企業グループ以上の人事部門のお客様に対し生産性向上を支援するサービスを提供している。

昨今では、従来からのサービスに加え

- ① 最新のテクノロジーを駆使した採用の「品質/精度向上」「工数/コスト削減」
- ② タレントマネジメントの活用による人材の増力化
- ③ AI や RPA を活用した人事業務の高精度化/自動化 等

HRTech を活用した人事ソリューションを提供し、企業の「働き方改革」を支援している。

2020 年 3 月 5 日には、SAP ビジネスへの貢献度、ならびに顧客満足度などにおいて、極めて高く評価されたパートナー企業に授与される賞『SAP AWARD OF EXCELLENCE』において「特別賞(SAP SuccessFactors)」を受賞。

## 【会社概要】

社 名	: 株式会社オデッセイ
代 表	: 代表取締役社長 秋葉 尊
本 社 所 在 地	: 100-6017 東京都千代田区霞が関 3-2-5 霞が関ビルディング 17 階
電 話	: 03-3500-5221(代表)
ホームページ	: <a href="https://www.odyssey-net.jp/">https://www.odyssey-net.jp/</a>
設 立	: 1997 年 11 月 25 日
資 本 金	: 40,000,000 円
事 業 内 容	: コンピュータのパッケージプログラム導入に関するコンサルティング

< 報道関係者からのお問い合わせ先 >

### オデッセイ広報事務局

T E L: 03-5411-0066

F A X: 03-3401-7788

E-mail: [pr@netamoto.co.jp](mailto:pr@netamoto.co.jp)

担 当: 小林(携帯:080-3498-2239)

## 参考資料

<本調査設問項目>

Q1.テレワークを導入してみて通常通り業務を進められていますか/進められていましたか [SA]

Q2.人事業務のテレワーク化を進めていくうえで妨げとなる要因は何ですか [MA]

Q3.テレワークで業務を進めていくなかでどの人事業務に支障を感じていますか/感じましたか [MA]

Q4.設問 3 で①から③を選択された方にお聞きます。テレワーク環境下で人事管理業務において具体的にどのような業務で不便さを感じますか/感じましたか [MASA]

Q5.設問 3 で④から⑦を選択された方にお聞きます。テレワーク環境下で人材管理業務において具体的にどのような業務で不便さを感じますか/感じましたか [MASA]

Q6.設問 3 で⑧または⑨を選択された方にお聞きます。テレワーク環境下で具体的にどのような業務で不便さを感じますか/感じましたか [MASA]

Q7.テレワーク環境下で人事管理業務の生産性を向上させるためにはどのような仕組み(システム)があると効果的だと考えますか [MASA]

Q8.テレワーク環境下で人材管理業務の生産性を向上させるためにはどのような仕組み(システム)があると効果的だと考えますか [MASA]

Q9.テレワーク環境下で労務管理業務の生産性を向上させるためにはどのような仕組み(システム)があると効果的だと考えますか [MASA]

Q10.テレワーク環境下で人事業務の生産性を従来以上に向上させていくためには、最新の IT テクノロジーを活用することが有効と思いますか [SA]

Q11.所属企業において、新型コロナウイルス収束後もテレワークでの勤務スタイルが定着すると考えますか [SA]

Q12.社会全体において、テレワークやローテーション勤務、時差出勤などを導入した働き方の新スタイルを今後実施した方が良いかと考えますか [SA]

Q13.社会全体において、テレワークやローテーション勤務、時差出勤などを導入した働き方の新しいスタイルを定着させるために、人事担当者に何が求められると考えますか [MA]