



SAP Fieldglass Solutions

**企業の労働力管理に
革新をもたらす SAP Fieldglass**
日本の人口減少に伴う労働力の変化に対応

SAP Fieldglass 



日本における働き方の再定義

労働力のあり方が根底から変化していることは、誰の目にも明らかです。グローバル化と新しい働き方を背景に、**従来のあり方と比べ、働き手と企業間の関わり方が劇的に変化しています。**その結果として、企業は最も必要としている優秀な人材を従業員として獲得できないケースが増えつつあります。実際、平均的な企業の労働力に非正規労働者が占める割合は、現在およそ40%に達しています。しかもこの割合は今後も増えることが予測されています¹。

ますますグローバルなつながりを広げていく今日の経済において、日本の労働力は人口動態的な意味でも、文化的な意味でも、大きな変化に直面しています。日本では、2040年までに労働人口が2,000万人減少し、2060年までに65歳以上のいわゆる団塊の世代が全人口の約40%に上る見通しです。こうした中、今後も経済的発展を実現し、競争力を維持していくために、企業と政府は労働のあり方について、さらには、どのような人材を採用するかという点について、従来の体制を見直す必要に迫られています。

日本における将来の労働力戦略を成功へと導くためには、デジタルテクノロジーを活用し、多様な労働者と企業を結びつけ、効率性と成長を加速することによって、次を実現しなければなりません。

- 戦略的インサイトに基づくリアルタイムなビジネスの管理
- チーム間の効果的なコラボレーションを支援し、従業員により働きやすい環境を提供
- コンプライアンス、可視性、説明責任の強化
- プロセスの効率化と自動化による生産性向上

本レポートでは、日本の労働力の変化について深く掘り下げて考察します。また、日本の企業が新たな労働環境に対応するためのデジタルテクノロジーの活用方法、さらにはあらゆるタイプの労働者に最良の体験を提供することが今まで以上に重要となる理由についても詳述します。



-2,000万人

2040年までに減少する日本の労働人口

1. 「The 2016-2017 State of Contingent Workforce Management Report」

日本の労働力の変化： グローバルトレンドとローカル要因

日本の人口動態および経済の変化は、労働者、政府、企業が未来の労働のあり方を考える上で、緊急に対応すべき問題となっています。世界第3位の経済大国であるにもかかわらず、日本の労働人口は今後30年間で30%以上減少する見通しです²。

日本がグローバルおよび国内において競争性を維持していくためには、政府が新たなイニシアチブを策定し、退職者や職場に復帰する女性、移民といった、これまで労働力として社会の中で認識されてこなかった人々が参加(再参加)できるようにすることで、労働力人口の低下を食い止めなければなりません。先見の明ある企業ではすでに、将来に向けた人材戦略の極めて重要な要素として、これらの新たな労働力を活用する計画を立てています。

日本企業の81%は、適切なスキルを身につけた優秀な人材を探すのに苦戦しており、これは世界で最も高い割合です³。

拡大し続けるスキルギャップの問題を打開するために、日本企業は非正規労働者に目を向け、高度なスキルを持った人材や、作業範囲記述書(SOW)ベースで働くコンサルタント、フリーランスといった、特殊技能を有する人材の獲得を推し進めています。非正規労働者に対する文化的な認知は、契約上の分類にかかわらず変化しています。非正規労働者は今や日本の大企業においても不可欠な要員として労働に参加できるようになっています。

かつて日本企業が頼ってきた派遣社員は、社外要員の唯一の人材プールでした。しかし、従来型の雇用形態の見直しが進んだ結果、退職者を含むフレキシブルな労働力を、それぞれの条件に基づいて活用することが可能になりました。このような雇用機会を認知して活用する企業は、将来を見据えた労働力戦略におけるリーダー的存在として浮上してくるでしょう。

このように多様性に富む人材プールを有効利用するには、企業が従来型の正規従業員と社外要員を区分して管理するアプローチから脱却する必要があります。雇用形態の違いにかかわらず、すべての人材を価値ある資産として扱うことにより、過労や知的財産の損失といったリスクを軽減しながら、生産性の最大化を実現できます。

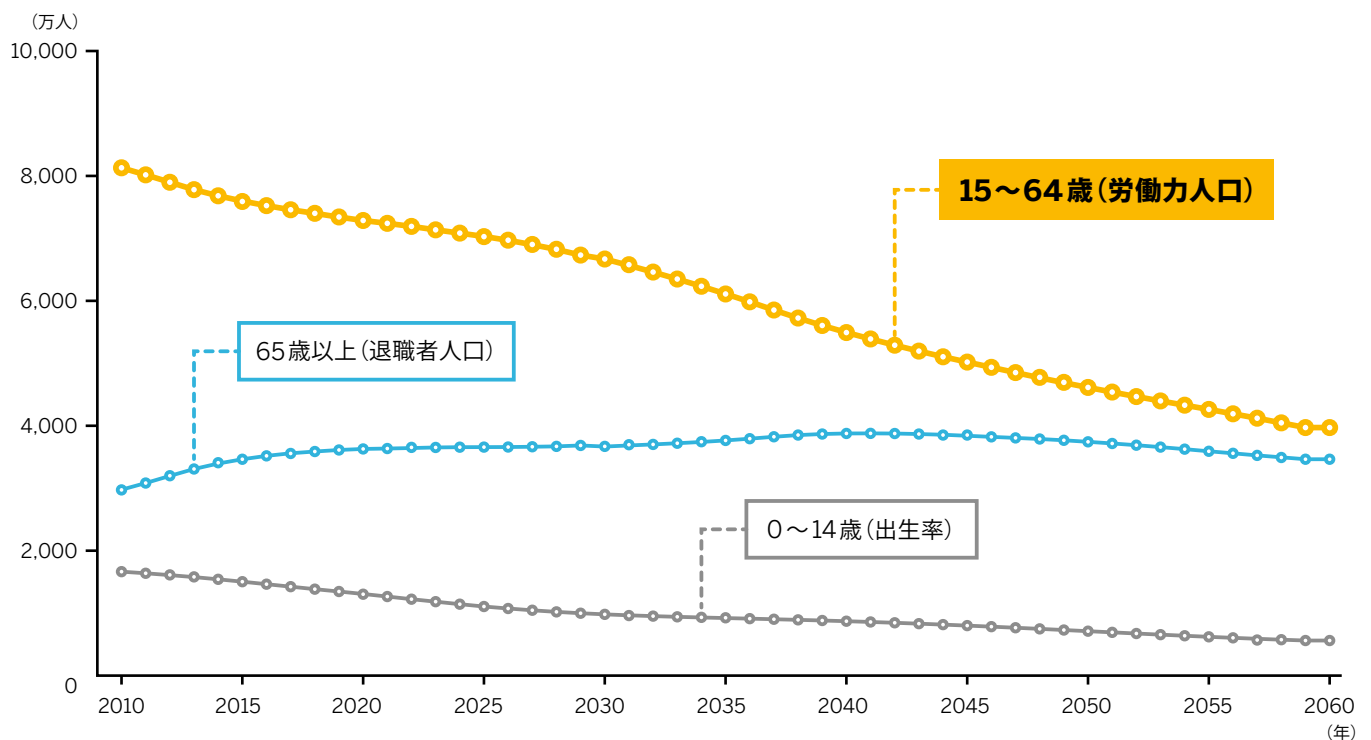
日本の労働力が変化する中で、コンプライアンス、品質管理、効率性といった課題への対応が重要になっています。堅牢なエンドツーエンドのテクノロジーを、ますます多様化していく労働力の管理に役立てることが可能です。そのためには、柔軟性と拡張性に優れたテクノロジーパートナーとの連携が不可欠です。

SAP® Fieldglass® は、サービス調達と社外要員管理のテクノロジーリーダーです。世界各国の企業がSAP Fieldglassを導入し、業界をリードするクラウドプラットフォームを活用して派遣社員やフリーランス、SOWベース契約のコンサルタント、独立系の請負業者といった多様化する労働力の可視化と管理を推進しています。日本がSociety 5.0へのシフトを目指す中、このような人材管理能力はこれからますます重要性を増していくと考えられます。

2. 「Trump Could Tell Abe: Without Immigrants, Japan Will Lose 44 Million People By Century's End」

3. 「These countries are facing the greatest skills shortages」

日本の人口減少がもたらす労働力不足 2060年までの推移予測



日本の労働力が変化する中で、コンプライアンス、品質管理、効率性といった課題への対応が重要になっています。ますます多様化する労働力管理に、**堅牢なエンドツーエンドのテクノロジー**を活用しましょう！

Society 5.0と日本の新たな労働力

Society 5.0は、人工知能(AI)やIoT、ビッグデータといったテクノロジーを統合し、デジタルトランスフォーメーションを促進します。デジタルへの投資は今後、生産性向上の推進要因となるだけでなく、特殊技能へのニーズが高まる中で企業が優秀な人材を確保するための差別化要因にもなるでしょう。

世界のビジネスリーダーの86%は、業界リーダーを目指すためには今後5年間でインテリジェントオートメーションを実現する必要があると考えています⁴。

デジタル対応の労働環境では、企業はサプライヤーや新たな人材プールのネットワークとつながり、個々のネットワークメンバーと協働していかなければなりません。労働力不足が深刻化していく中、適切な場所に適切な人材をタイムリーに配置できるかが、企業にとって極めて重要となります。そして、社外要員を適切に構成することが、圧倒的な戦略優位性の確立につながります。

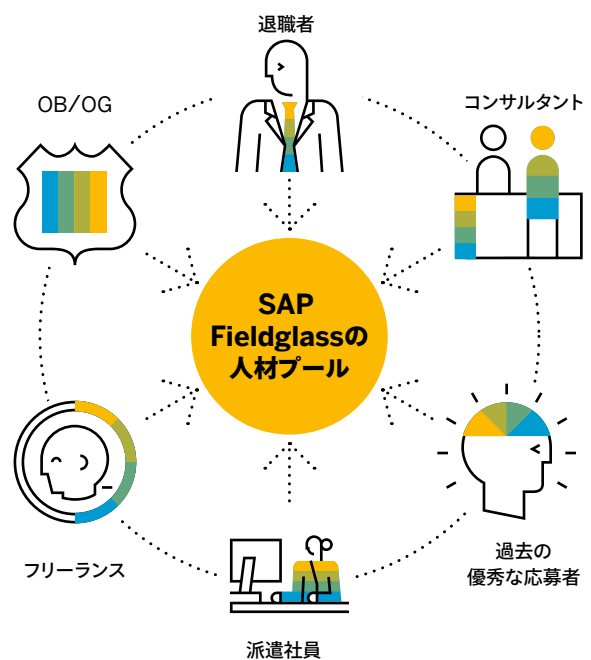
特に日本においては、成熟期に向かう経済に不釣り合いな人口動態の変化が起こっていることから、スピードと俊敏性が今まで以上に重要になってくると考えられます。これらの新たなテクノロジーの活用が、拡大し続ける人材不足と生産性向上ニーズのギャップを埋める役割を果たします。

デジタル化による生産性の向上と、 人材ニーズのギャップの解消

SAP Fieldglassのようなクラウドベースの社外要員管理/サービス調達テクノロジーは、高度なスキルを持ったフレキシブルな日本の人材確保を支援します。企業はエンドユーザーや人事部長、サプライヤーに優れたユーザーエクスペリエンスを提供できるだけでなく、以下を実現することができます。

- 労働力全体の可視化
- 現在/未来のビジネスニーズを踏まえて適切に人材配置を調整
- セキュリティとコンプライアンス上のリスクを軽減
- 最高レベルの社外要員を募集/維持
- 全社的なエンゲージメントやコラボレーション、生産性を最大化

人材プールに集約されるさまざまな人的リソース



4. 「Global Research: Majority of Business Leaders Optimistic about Augmented Workforce Powered by Intelligent Automation」

全社的にシームレスな体験を提供することにより、企業は日本の従来型の従業員像と社外要員とのギャップを解消し、包括的な視点から人材の全体像を見られるようになります。さらに SAP Fieldglass と SAP SuccessFactors を統合することにより、人事と調達業務を連携させ、一元的な労働力管理によって全体を可視化し、エンゲージメントやコラボレーション、生産性を最大化できます。豊富な人材プールへのアクセスとテクノロジーの活用は、企業における総合的な人材戦略の実践につながります。

従来の人事システムは多様化した労働力を管理するように設計されていないため、労働条件ごとに区分して管理することになり、連携が難しい上、分散されたシステムではリアルタイムのデータ共有も困難です。人事と調達の業務状況を包括的に把握できるようになると、以下のような課題に対処できます。

- 要員のオンボーディング
- タイムシートおよび時間外労働の追跡
- タスクの定義と物品購入のステータス管理
- 研修の実施とコンプライアンス基準の策定
- すべての人的リソースに対する可視化と効率的なエンゲージメント
- 既存の人材のエンゲージメント強化による業務品質と効率性の向上
- 人材プールの可視性を維持し、採用にかかるコストと時間を削減

新たな労働環境で人材を活かすテクノロジー

日本では、人材不足の脅威が労働文化に変化をもたらしており、現在は、需要の高い人材が最良の業務環境を求めるといった傾向へのシフトが進んでいます。デジタルテクノロジーを活用しない限り、企業は要員不足とエンゲージメント低下のリスクに直面し、優秀な人材の確保においても、戦略的プランニングや生産性の最大化に向けた実用的なデータの収集においても、成果を上げることができません。

日本固有のトレンドとして、Society 5.0 はテクノロジーを活用することにより、社会と労働環境の「調和」という非常に大きなゴールを目指しています。Society 5.0 は、ワークライフバランスの文化を推進し、過労死のリスクを軽減し、国民がそれぞれの条件で仕事に向き合う環境を構築します。テクノロジーの導入を制限したり、戦略的な人材プールとしての社外要員を軽視する企業は他社に遅れを取るおそれがあります。

日本でもその他の国々でも、これからの労働者はもっと、1人ひとりの意思に基づいて労働環境との関わり方を決定していくようになるでしょう。その鍵となる人材管理に投資することで、企業は到来する労働力不足と、変化し続けるエンゲージメントのあり方に対処し、Society 5.0 にシームレスにも順応していけるはずです。

SAP Fieldglass と SAP SuccessFactors を統合すれば、人事と調達業務を連携させ、**一元的な労働力管理によって全体を可視化**し、エンゲージメントやコラボレーション、生産性を最大化できます。

お問い合わせ先

www.sap.com/japan/contactsap/

0120-786-727 (受付時間: 平日 9:00~18:00)

© 2017 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved.

本書のいかなる部分も、SAP SE または SAP の関連会社の明示的な許可なくして、いかなる形式でも、いかなる目的にも複製または伝送することはできません。

本書に記載された情報は、予告なしに変更されることがあります。SAP SE およびその頒布業者によって販売される一部のソフトウェア製品には、他のソフトウェアベンダーの専有ソフトウェアコンポーネントが含まれています。製品仕様は、国ごとに変わる場合があります。

これらの文書は、いかなる種類の表明または保証もなして、情報提供のみを目的として、SAP SE またはその関連会社によって提供され、SAP またはその関連会社は、これら文書に関する誤記脱字等の過失に対する責任を負うものではありません。SAP またはその関連会社の製品およびサービスに対する唯一の保証は、当該製品およびサービスに伴う明示的保証がある場合に、これに規定されたものに限られます。本書のいかなる記述も、追加の保証となるものではありません。

特に、SAP SE またはその関連会社は、本書もしくは関連の提示物に記載される業務を遂行する、またはそこに記述される機能を開発もしくはリリースする義務を負いません。本書、もしくは関連の提示物、および SAP SE もしくはその関連会社の戦略ならびに将来の開発物、製品、および/またはプラットフォームの方向性ならびに機能はすべて、変更となる可能性があり、SAP SE もしくはその関連会社により随時、予告なしに変更される場合があります。本書に記載される情報は、何らかの具体物、コード、もしくは機能を提供するという確約、約束、または法的義務には当たりません。将来の見直しに関する記述はすべて、さまざまなリスクや不確定要素を伴うものであり、実際の結果は、予測とは大きく異なるものとなる可能性があります。読者は、これらの将来の見直しに関する記述に過剰に依存しないよう注意が求められ、購入の決定を行う際にはこれらに依拠するべきではありません。

本書に記載される SAP およびその他の SAP の製品やサービス、ならびにそれらの個々のロゴは、ドイツおよびその他の国における SAP SE (または SAP の関連会社) の商標もしくは登録商標です。本書に記載されたその他すべての製品およびサービス名は、それぞれの企業の商標です。商標に関する詳細の情報や通知に関しては、<https://www.sap.com/corporate/en/legal/copyright.html> をご覧ください。

