

2012年中堅・中小企業における「人事管理」の利用実態とユーザ評価

調査設計/分析/執筆: 岩上由高

ノークリサーチ (本社〒120-0034 東京都足立区千住1-4-1東京芸術センター1705 : 代表: 伊嶋謙二 TEL: 03-5244-6691
URL: <http://www.norkresearch.co.jp>) は2012年の国内中堅・中小市場における「人事管理」の社数ベースの導入シェアおよびユーザ企業による製品/サービス評価に関する調査を実施し、その分析結果を発表した。本リリースは「2012年版中堅・中小企業のITアプリケーション利用実態と評価レポート」の「人事管理」カテゴリに関する速報である。

＜大企業向けソリューションとの混同を避け、中堅・中小に適した施策の実施が重要＞

- OBCが首位を堅持する一方、OSK(大塚商会)やワークスアプリケーションズが上昇
- 人材採用におけるスマートフォン活用は獲得に苦慮する中堅・中小企業にこそ必要
- パッケージでカバーできていない個別要件の把握と対応が今後のシェア拡大のカギ
- 大企業向けの「タレントマネジメント」と中堅・中小企業のニーズは区別する必要あり

対象企業: 日本全国/全業種の500億円未満の中堅・中小企業

対象職責: 以下のいずれかの権限を持つ社員

「情報システムの導入や運用/管理の作業を担当している」

「情報システムに関する製品/サービスの選定または決裁の権限を有している」

調査実施時期: 2012年8月

有効回答件数: 1400社(有効回答件数)

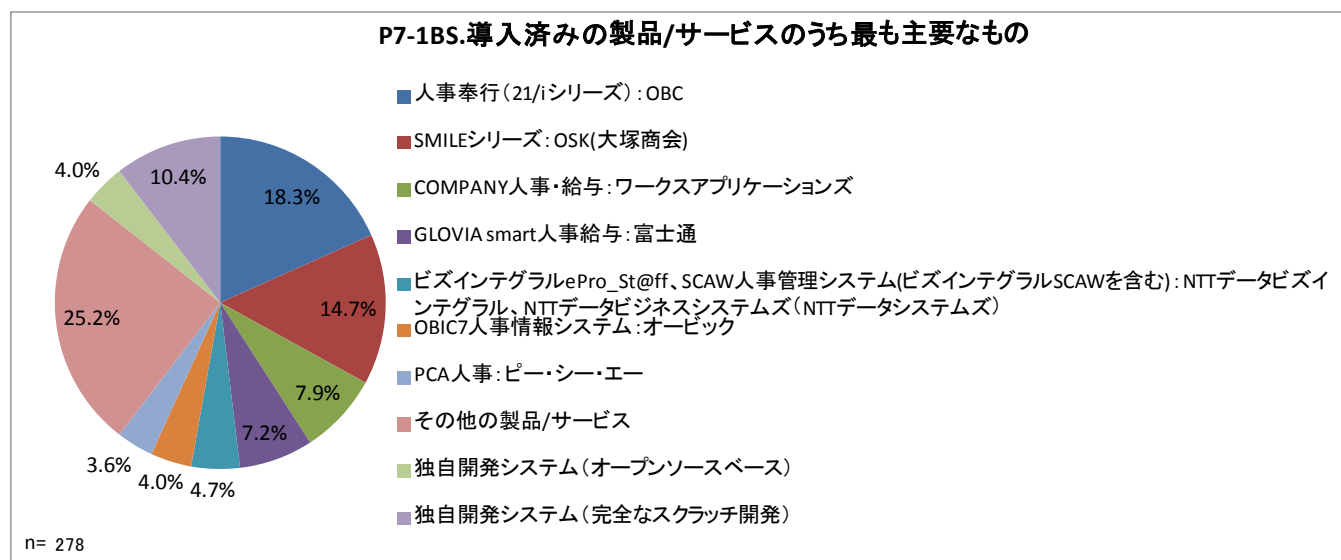
※調査対象の詳しい情報については右記URLを参照http://www.norkresearch.co.jp/pdf/2012itapp_rep.pdf

OBCが首位を堅持する一方、OSK(大塚商会)やワークスアプリケーションズが上昇

以下のグラフは年商500億円未満の中堅・中小企業に対し、「導入済みの製品/サービスのうち最も主要なもの」を尋ねた結果(導入社数ベースのシェア)である。※調査実施に選択肢として挙げた製品/サービスの一覧は本リリースの末頁を参照

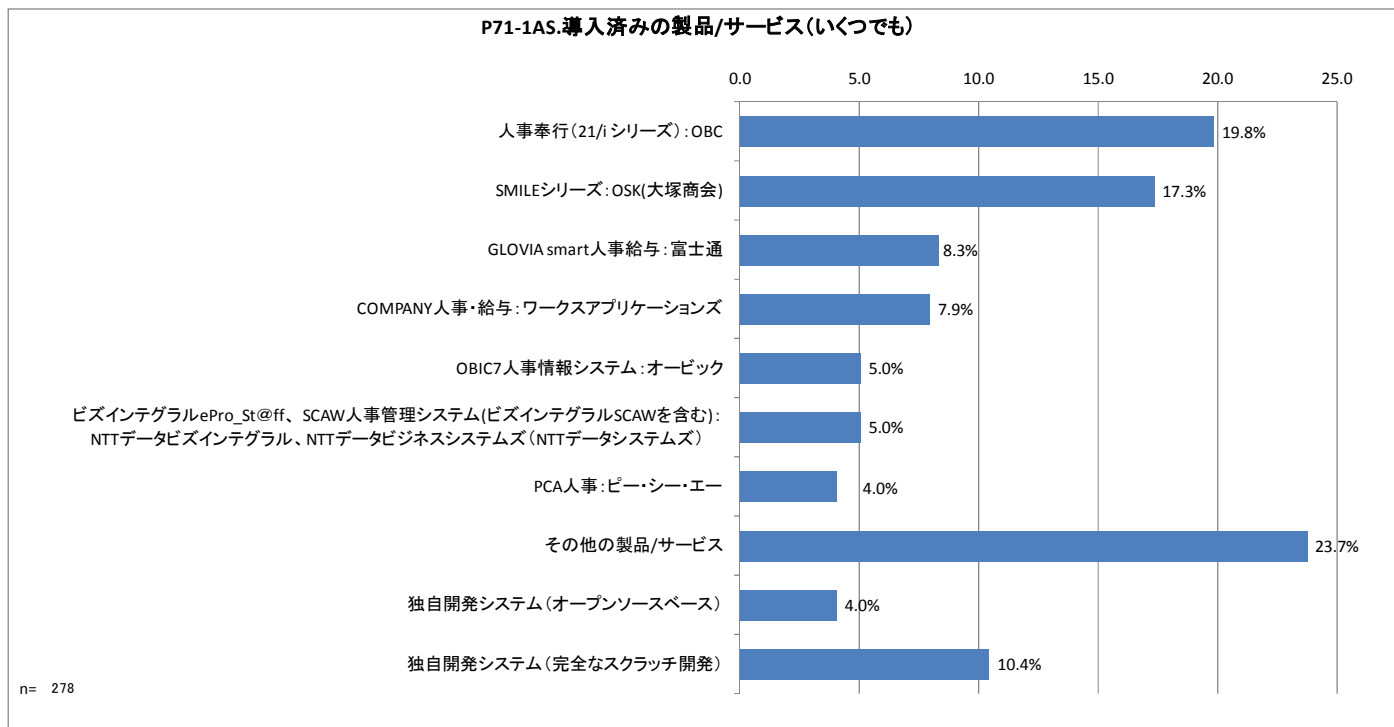
2011年の調査では「人事奉行(21/iシリーズ)」「GLOVIA smart人事給与」「SMILEシリーズ」の順であったが、2012年は「人事奉行(21/iシリーズ)」「SMILEシリーズ」「COMPANY人事・給与」の順となっている。「人事奉行(21/iシリーズ)」がシェア首位を維持する一方で、「SMILEシリーズ」が3位から2位へ、「COMPANY人事・給与」が6位から3位へと上昇している。

「人事奉行(21/iシリーズ)」と「SMILEシリーズ」は年商300億円未満の幅広いユーザ企業層で導入されている。特に年商5億円未満の小規模企業における「SMILEシリーズ」のシェアは4割に達している。「COMPANY人事・給与」は年商300億円以上～500億円未満の中堅上位企業において約15%と比較的高いシェアを獲得している。



以下のグラフは「導入済みの製品/サービス(いくつでも)」を尋ねた結果である。(導入済みの製品/サービスを全て挙げる複数回答設問)

主要な製品/サービスを1つ回答する設問の結果と比較すると「GLOVIA smart人事給与」と「COMPANY人事・給与」の順位が入れ替わっている。「COMPANY人事・給与」を導入するユーザ企業がほぼ全て同製品を主要なものとして位置付けている一方、「GLOVIA smart人事給与」については他社の製品/サービスと併用しているケースが若干ではあるが存在している。そのため導入済の製品/サービスを全て挙げた場合には「GLOVIA smart人事給与」の順位が上がる結果となっている。

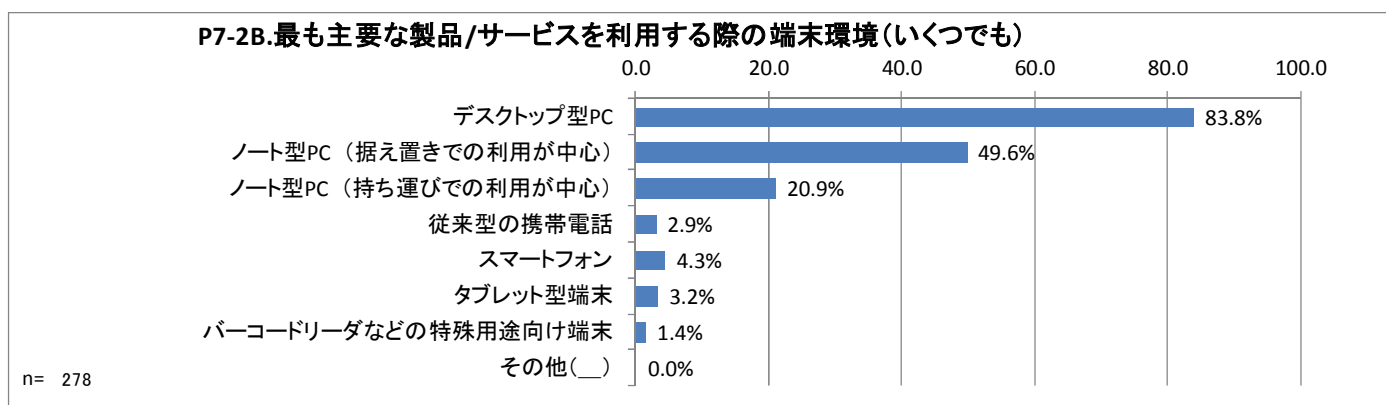


人材採用におけるスマートフォン活用は獲得に苦慮する中堅・中小企業にこそ必要

以下のグラフは「導入済みの製品/サービスのうち最も主要なもの」の端末環境を尋ねた結果である。

「スマートフォン」については2011年では2.0%、2012年では4.3%、「タブレット型端末」については2011年では0.7%、2012年では3.2%となっている。前年からは2~5倍程度の大きな伸びではあるが、全体に占める割合はごくわずかに留まっている。

給与管理については「個々の社員が給与明細を自分のスマートフォンで確認する」、勤怠・就業管理については「スマートフォンをタイムカード代替として活用する」といったようにスマートデバイス活用の具体的なシナリオを想起しやすい。一方、人事管理については人材採用におけるスマートフォン活用が考えられるが、中堅・中小企業においてこれを実践している事例はまだ少ない。人材獲得に苦慮する中堅・中小企業も多いため、それを打開する手段としてのスマートデバイス活用が期待される。



パッケージでカバーできていない個別要件の把握と対応が今後のシェア拡大のカギ

本調査では

- 「導入/サポートの価格は妥当か」
- 「機能が足りているか」
- 「動作が軽快かどうか」
- 「自社の要件に合致しているか」
- 「初めてのユーザもすぐに操作を習得できるか」
- 「慣れたユーザにとって操作が煩わしくないか」
- 「他システムとの連携手段が整っているか」
- 「不具合や誤動作はないか」
- 「プログラミングによる機能の追加/変更（カスタマイズ）がしやすいか」
- 「設定変更などプログラミングを伴わない形での機能の追加/変更がしやすいか」

といった数多くの項目について五段階評価で製品/サービス別にユーザ企業による評価を行っている。

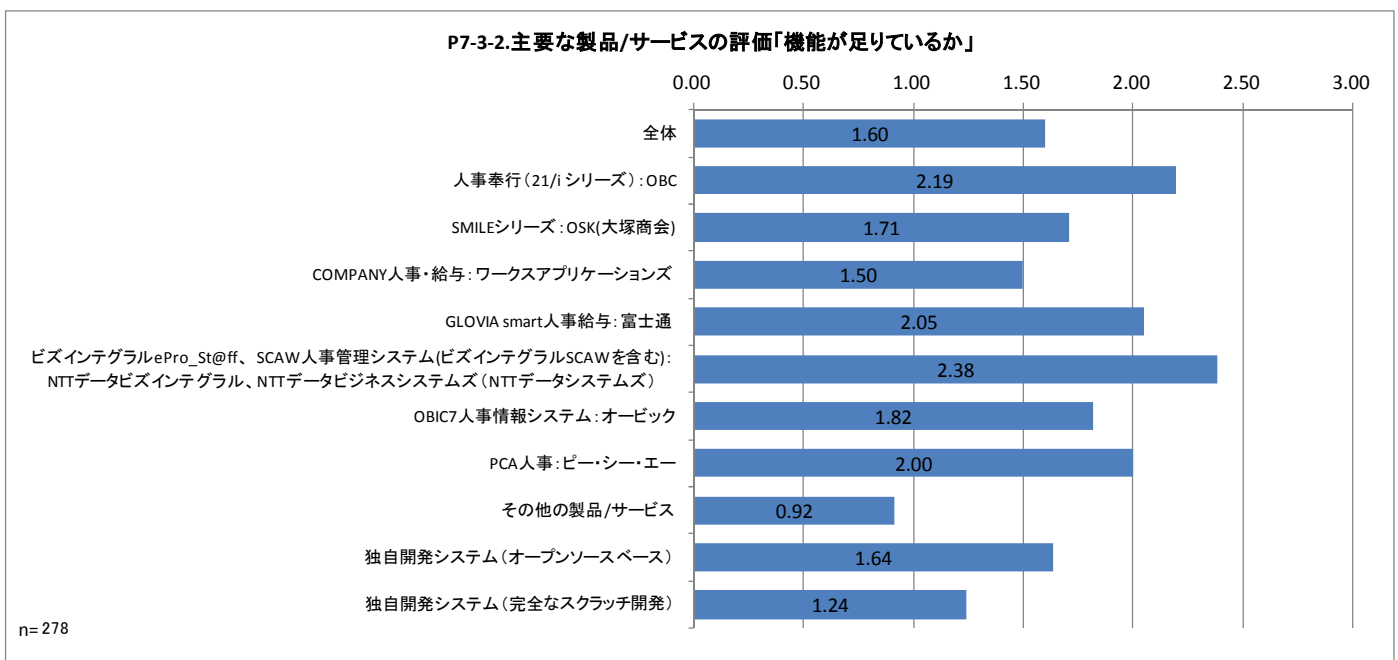
以下および次頁にかけてのグラフは「導入済みの製品/サービスのうち最も主要なもの」の評価をユーザ企業に尋ねた結果のうち、以下の三項目についての結果を製品/サービス別にプロットしたものである。

- 「機能が足りているか」
- 「自社の要件に合致しているか」
- 「他システムとの連携手段が整っているか」

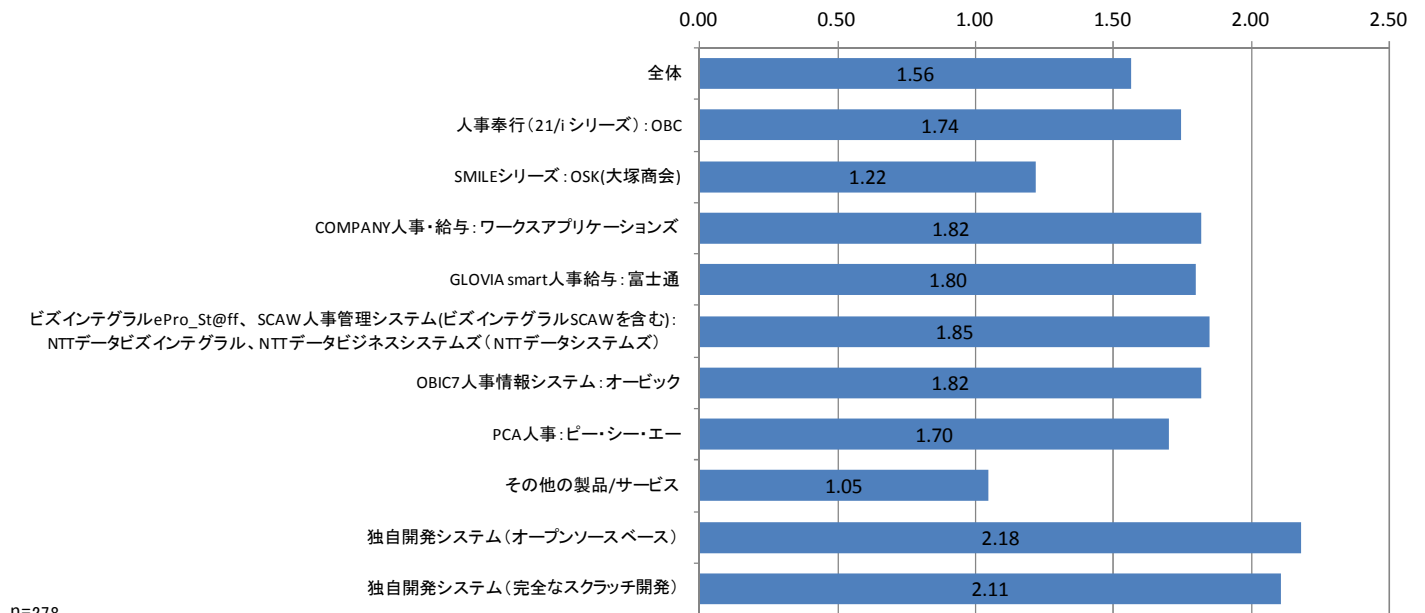
人事管理システムでは給与管理システムや勤怠・就業管理システムと同じく、法制度改訂や自社の評価制度への対応など、常に変化する要件への対応が求められる。そのため「機能が足りているか」や「自社の要件に合致しているか」といった項目の評価が重要となる。

前者については各パッケージ製品の評価は概ね高いが、後者については「独自開発システム」の評価が高くなっている。パッケージではカバーができていない固有の要件が何か？を把握することが今後のシェア拡大の重要ポイントになると考えられる。

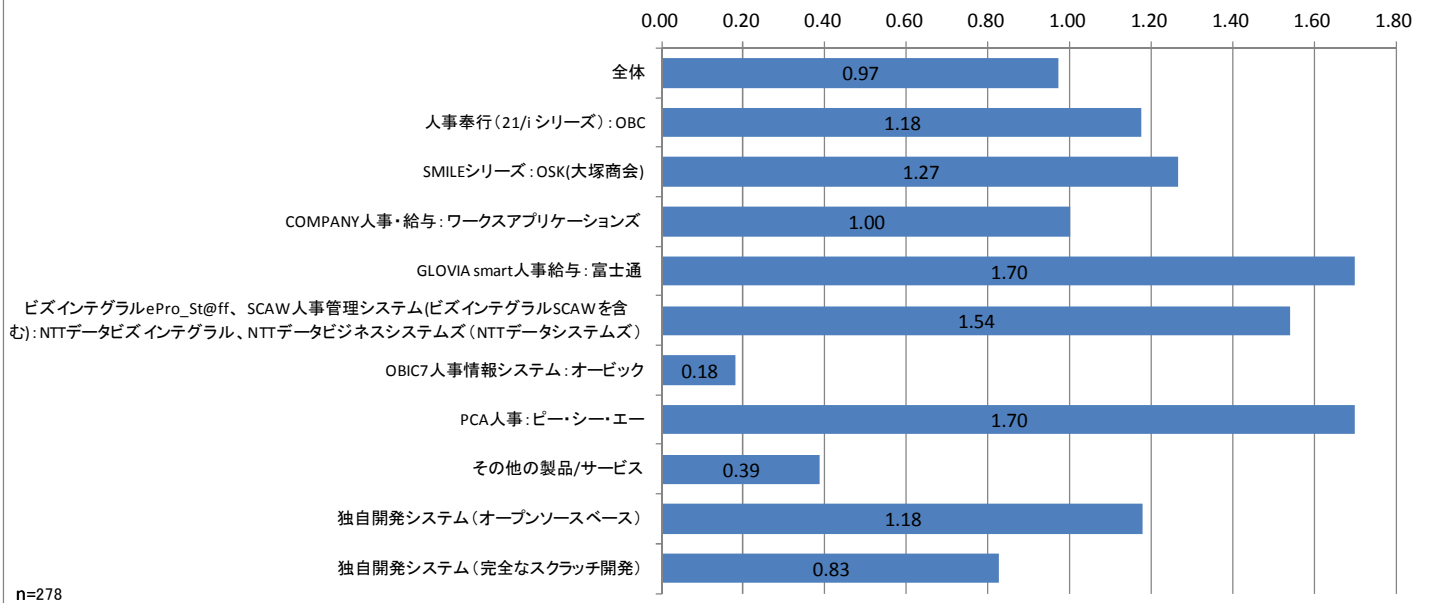
また、会計管理システムなどとの連携も必要となるため、「他システムとの連携手段が整っているか」も重要な評価項目となる。この点では「GLOVIA smart人事給与」「ビズインテグラルePro_St@ff、SCAW人事管理システム(ビズインテグラルSCAWを含む)」「PCA人事」がパッケージの中では比較的高い評価を得ている。



P7-3-4.主要な製品/サービスの評価「自社の要件に合致しているか」



P7-3-7.主要な製品/サービスの評価「他システムとの連携手段が整っているか」



【評価ポイント算出方法】

五段階評価結果を「大変不満: -5ポイント」「多少不満: -3ポイント」「どちらでもない:0ポイント」「まあまあ満足:3ポイント」「大変満足:5ポイント」と重み付けし、ある評価項目「項目a」について、「A社の「大変不満」という回答件数 = H1」「A社の「多少不満」という回答件数 = H2」「A社の「どちらでもない」という回答件数 = H3」「A社の「まあまあ満足」という回答件数 = H4」「A社の「大変満足」という回答件数 = H5」と定義した場合に、以下の計算式によって算出している。

A社の項目 aに関する評価ポイント

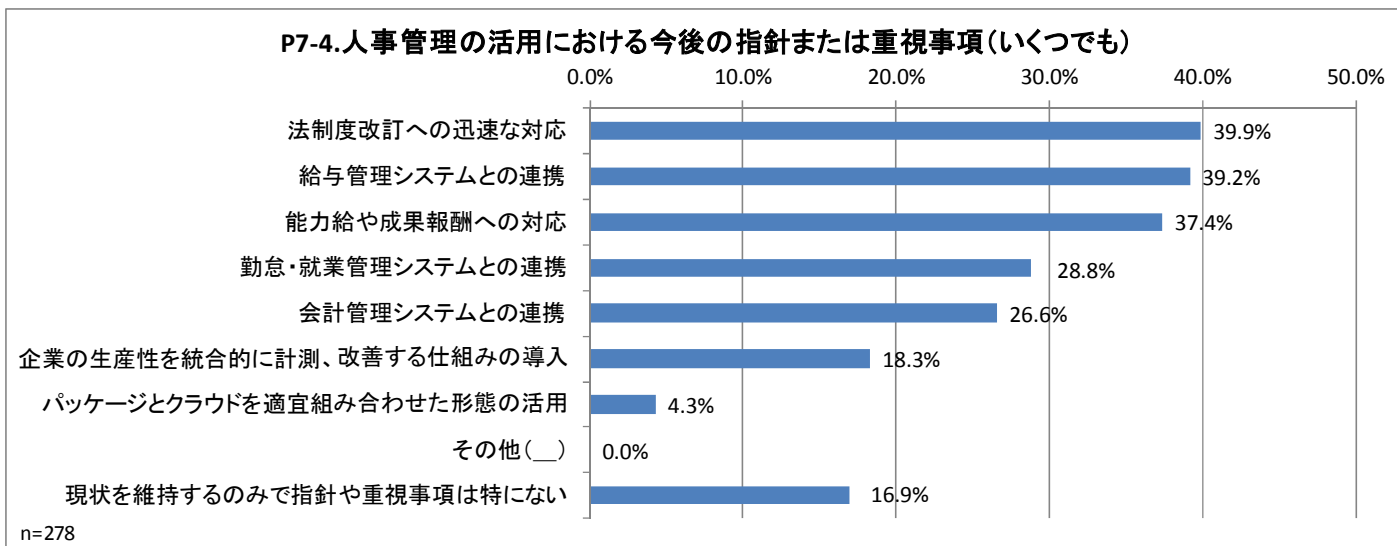
$$= (H1 \times (-5) + H2 \times (-3) + H3 \times 0 + H4 \times 3 + H5 \times 5) \div \text{A社の項目aに関する回答件数合計}$$

(各製品/サービスの利用件数自体が少ない場合には、その点に留意が必要である)

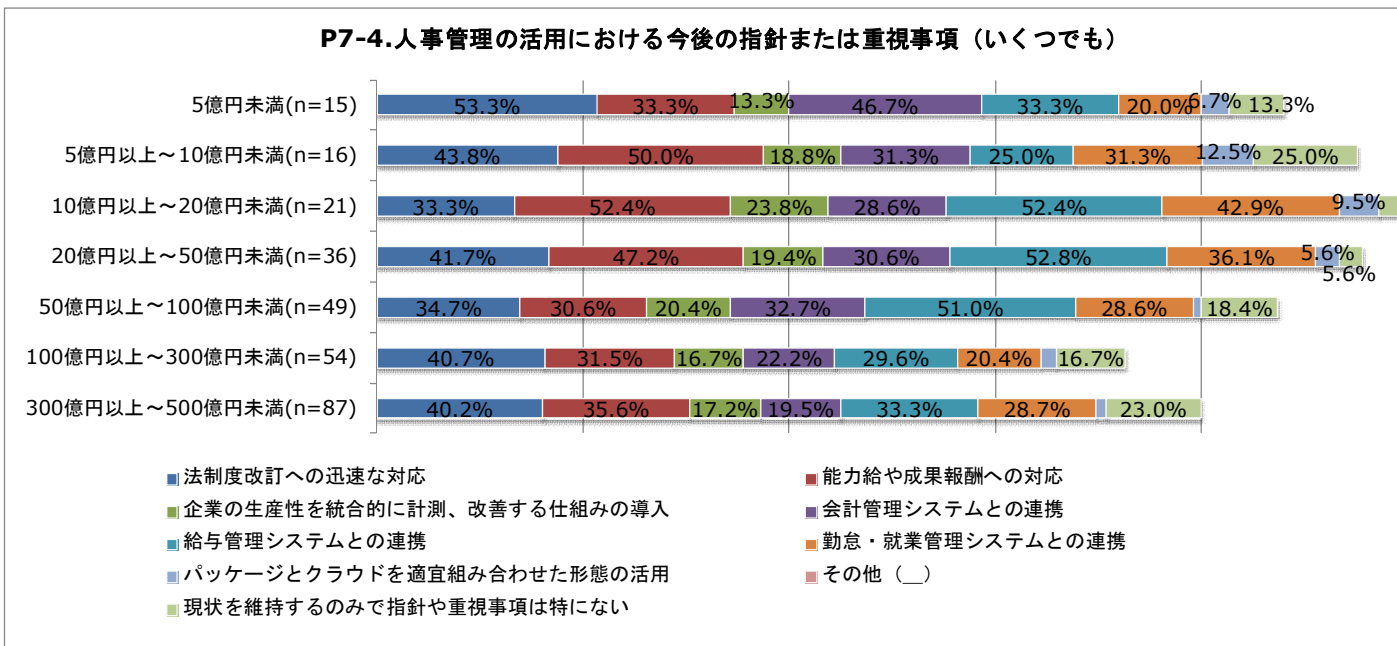
大企業向けの「タレントマネジメント」と中堅・中小企業のニーズは区別する必要あり

以下のグラフは人事管理システムの活用における今後の指針または重視事項を尋ねた結果である。

「法制度改訂への迅速な対応」「給与管理システムとの連携」「能力給や成果報酬への対応」といった項目が多く挙げられている。このことから、人事管理システムでは給与管理システムや勤怠・就業管理システムと同様に法制度や自社の評価制度への対応と他システムとの連携が重視されていることがわかる。



以下のグラフは上記と同じ人事管理システムの活用における今後の指針または重視事項を尋ねた結果を年商別に集計したものである。



大手のERPベンダでは既存のERPとSaaSを組み合わせるなどして、タレントマネジメントに注力する動きなども見られる。だが、これに該当する「企業の生産性を統合的に計測、改善する仕組みの導入」や「パッケージとクラウドを適宜組み合わせた形態の活用」については年商300～500億円の中堅上記企業層においても前者は20%弱、後者は5%未満に留まっている。人事管理を発展させて企業業績の向上に結び付けるという発想自体は中堅・中小に対しても有効ではある。ただし、物理的に離れた拠点を数多く持ち、人材と職責の組み合わせが常に流動的なグローバル企業が必要とするソリューションと、中堅・中小企業に適したものは区別しておく必要がある。上記のデータが示すように、法制度改訂やシステム連携といった足元を固めつつ、能力給や成果報酬といった社員の業務意欲を活性化させるための基礎的な仕組み作りが重要と考えられる。

調査対象製品/サービス一覧

本調査では「社員の配属、職責、福利厚生などに関する管理機能を担うアプリケーション」と定義している。導入社数ベースシェアに関する設問に掲載した選択肢は下記の通りである。

単体のシステムとしてではなく、ERPを構成する機能モジュールの一つとして導入/運用されているケースは「ERPを構成する機能モジュールの一つとして利用」に該当する。

SMILE α 人事管理	OSK(大塚商会)
SMILE ie 人事・給与	OSK(大塚商会)
SMILE BS 人事給与	OSK(大塚商会)
SMILE es 人事給与	OSK(大塚商会)
MJSLINK II 給与大将, Galileopt人事給与大将, ACELINK Navi CE給与	ミロク情報サービス
ADPS	カシオヒューマンシステムズ
人事奉行 (21シリーズ)	OBC
人事奉行i (iシリーズ)	OBC
PCA人事	ピー・シー・エー
ZeeMシリーズ(CBMSも含む)	クレオ
Socia人事システム, Socia考課システム	内田洋行, エフエム
COMPANY人事・給与	ワークスアプリケーションズ
OBIC7人事情報システム	オービック
GLOVIA smart人事給与	富士通
NC人くん, GrowOne Cube人事	ニッセイコム
TimeProシリーズ	アマノ
PRO_STAFF- α, ePro_St@ff	アイテックス
Biz ∫ ePro_St@ff, SCAW人事管理システム	NTTデータビズインテグラル, NTTデータビズネスシステムズ(NTTデータシステムズ)
SuperStream CORE	スーパーストリーム(旧エス・エス・ジェイ)
POSITIVE / STAFFBRAIN	電通国際情報サービス(プレイニーワークス)
Generalist	東芝ソリューション
SuccessFactors Business Execution	SuccessFactors
Sabaシリーズ	Saba
CYBER XEED	アマノビジネスソリューションズ
JinjiPro	クロスヴィジョンインターナショナル
HeartBeat, RedCarpet, OpenHire, WingSpan	シルクロード テクノロジー
Lacrasio	ラクラス
GLOVIA smartきらら人事給与	富士通
ERPを構成する機能モジュールの一つとして利用	
上記以外のパッケージ製品またはサービス	
独自開発システム(オープンソースをベースとしたもの)	
独自開発システム(ベースとなるものがない完全なスクラッチ開発)	

本リリースの元となっている「2012年版中堅・中小企業のITアプリケーション利用実態と評価レポート」の詳細は下記URLを参照
http://www.norkresearch.co.jp/pdf/2012itapp_rep.pdf

本データの無断引用・転載を禁じます。引用・転載をご希望の場合は下記をご参照の上、担当窓口にお問い合わせください。
 引用・転載のポリシー：<http://www.norkresearch.co.jp/policy/index.html>

当調査データに関するお問い合わせ

株式会社 ノークリサーチ 担当：岩上 由高
 東京都足立区千住1-4-1東京芸術センター1705
 TEL 03-5244-6691 FAX 03-5244-6692
inform@norkresearch.co.jp
www.norkresearch.co.jp

NORKRESEARCH