

2015年中堅・中小企業における「給与・人事・勤怠・就業管理システム」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2015年の国内中堅・中小市場における「給与・人事・勤怠・就業管理システム」の利用実態とユーザ評価に関する調査を実施し、分析結果を発表した。本リリースは「2015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」における「給与・人事・勤怠・就業管理システム」カテゴリに関するサンプルおよびダイジェストである。

<法制度対応のみではシェアは変動せず、労働環境の変化を見据えた新たな提案が必要>

- 導入社数シェア上位の製品/サービスに変動は見られず、市場全体としては安定した状況
- 現状の課題を起点とするアプローチは難しい、将来を見据えた新たなニーズ喚起が重要
- マイナンバー制度対応は「シェア拡大の契機」というよりも「顧客維持のための必須事項」

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: 2015年7月

有効回答件数: 1300社(有効回答件数)

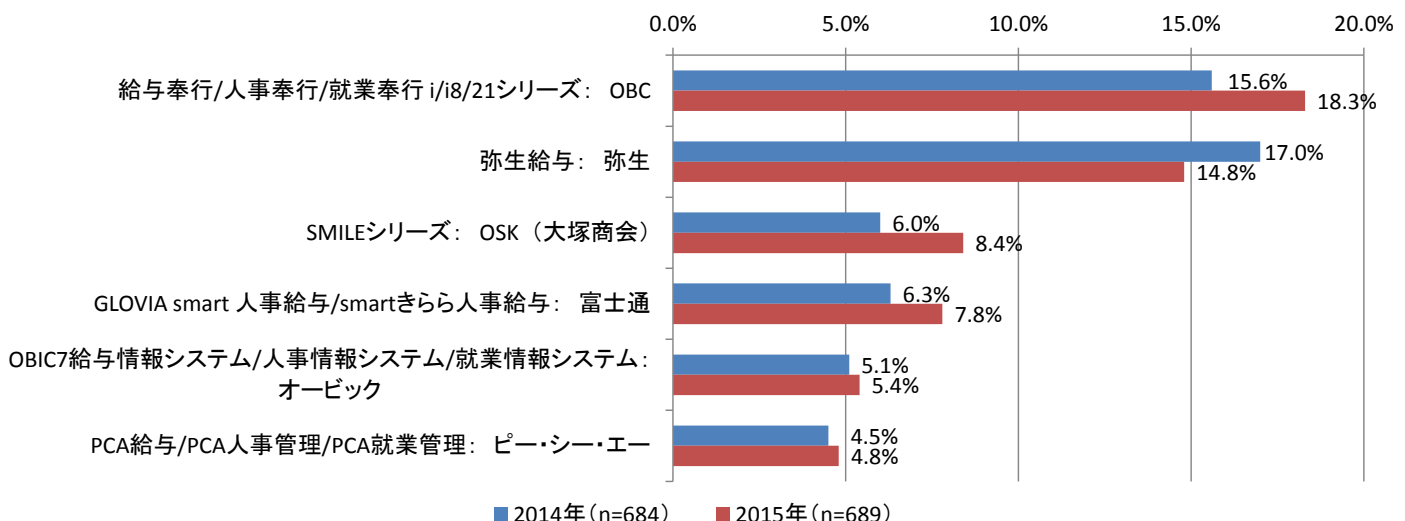
※調査対象の詳しい情報については右記URLを参照 http://www.norkresearch.co.jp/pdf/2015itapp_rep.pdf

導入社数シェア上位の製品/サービスに変動は見られず、市場全体としては安定した状況

以下のグラフは年商500億円未満における給与・人事・勤怠・就業管理システムにおける導入済み製品/サービスの導入社数シェアを前回調査(2014年7月)と今回調査(2015年7月)と比較したものである。(本調査の元となる調査レポートには年商別/従業員数別/業種別/所在地別の様々な観点からの集計データが含まれる。また、調査対象となった全ての製品/サービスの一覧および選定の方法については本リリースの末尾を参照。)

導入社数シェア上位の製品/サービスについてはシェア数値とシェア順位のいずれも大きな変動は見られない。中堅・中小企業における給与・人事・勤怠・就業管理システム活用は売上増やコスト削減といった戦略的な事由よりも、法制度対応が主な役割となることが多い。そのため、製品/サービスの選定においても「費用負担を抑えて現状を維持する」という方針となりやすい。本リリースの元となる調査レポートでは、そうした状況の中で給与・人事・勤怠・就業管理システムを開発/販売するベンダや販社/SIerがシェアの獲得/拡大を進めるためには何が 필요한のか?を数々の調査データを元に分析している。次頁以降ではその一部をサンプル/ダイジェストとして紹介している。

P5-1AS.導入済みの製品/サービス(いくつかも)



出典: 2015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(ノークリサーチ)

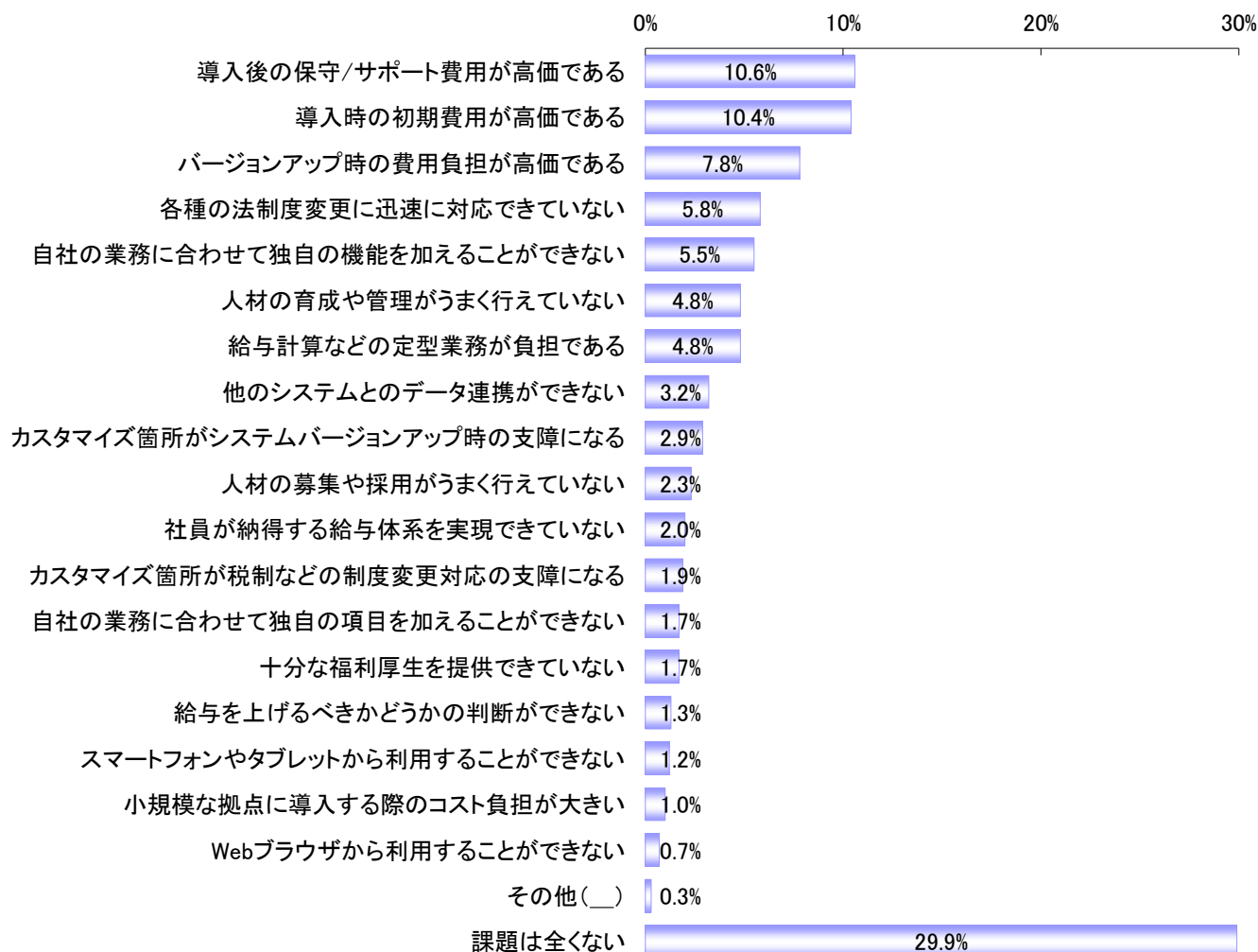
現状の課題を起点とするアプローチは難しい、将来を見据えた新たなニーズ喚起が重要

前頁で述べたように、給与・人事・勤怠・就業管理システムの導入社数シェアにおいてはシェア上位の製品/サービス順位にも大きな変動はなく、全体としては安定した状態となっている。こうした状況の中、一方、給与・人事・勤怠・就業管理システムの活用においてユーザ企業はどのような課題を抱えているのだろうか？それを示したものが以下のグラフである。年商500億円未満の中堅・中小企業全体に対して、導入済みの製品/サービスに関して抱えている最も重要な課題を尋ねたものだ。

「導入後の保守/サポート費用が高価である」「導入時の初期費用が高価である」「バージョンアップ時の費用負担が高価である」といった項目が多く挙げられており、現状の課題においても『費用負担を抑える』ことが優先事項となっていることが確認できる。ただし、最も多く挙げられている項目においても回答割合は1割程度に留まる一方、「課題は全くない」の回答割合は約3割に達している。そのため、給与・人事・勤怠・就業管理システムを開発/販売するベンダや販社/SIerにとっては「現状で解決すべき課題」という点からシェアの獲得/拡大を図るアプローチはあまり有効でない可能性が高い。

だが、給与・人事・勤怠・就業管理システムの製品/サービス選定に影響を与える要素は『費用負担を抑える』だけではない。本リリース内では割愛しているが、調査レポートの中では「導入済み製品/サービスに関して評価/満足している機能や特徴」を尋ねた結果を製品/サービス別に集計した結果も含まれる。この結果を見ると、シェア上位の製品/サービスの中には従来の給与・人事・勤怠・就業管理システムに見られなかった新たな機能を取り入れたことが評価されているケースも見られる。このように、現状維持志向が強い状況の中でも新たな差別化ポイントを模索する取り組みが将来的には非常に重要となる。

P5-8S.現時点で抱えている最も重要な課題



n=689

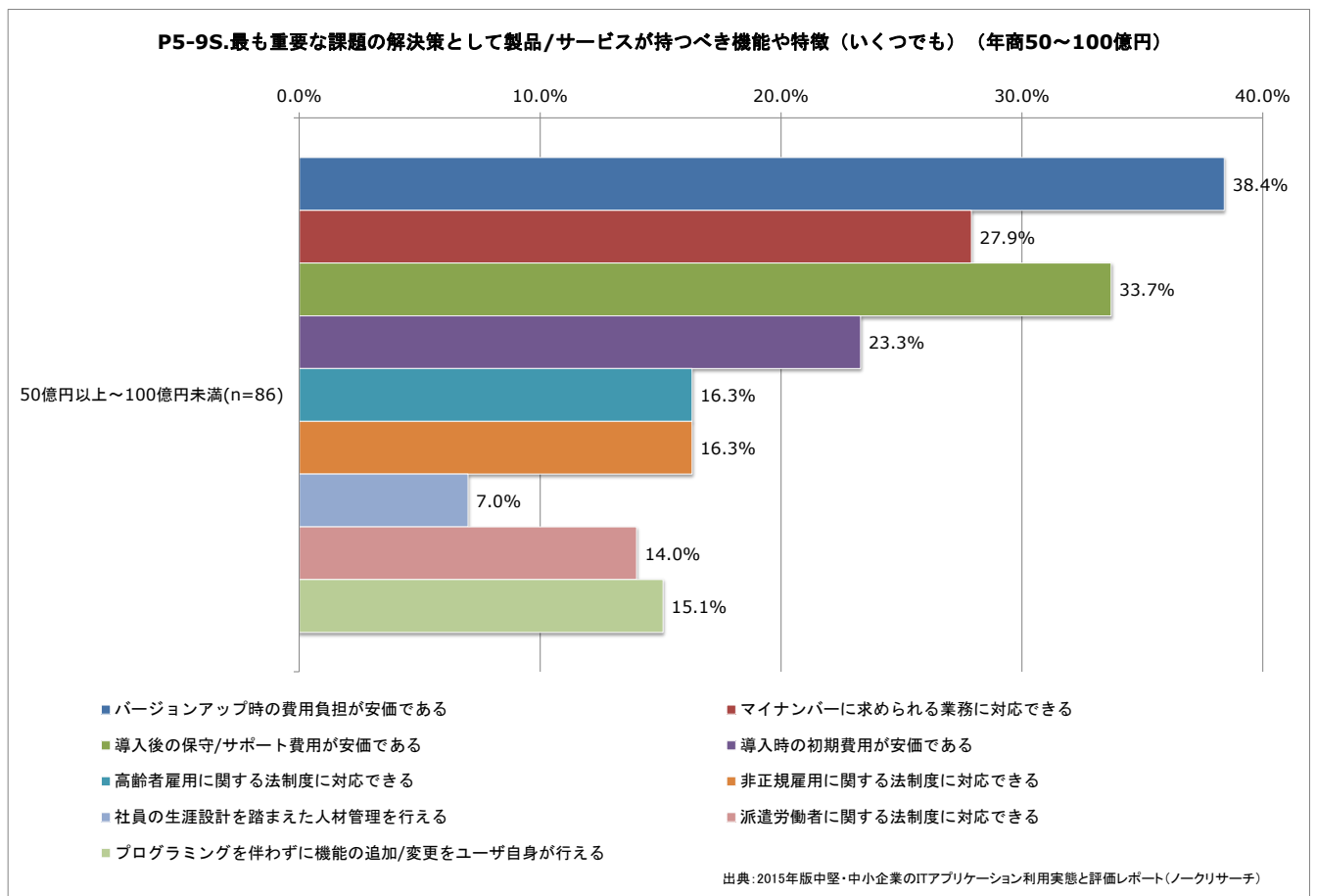
出典：2015年版中堅・中小企業のITアプリケーション利用実態と評価レポート(ノークリサーチ)

マイナンバー制度対応は「シェア拡大の契機」というよりも「顧客維持のための必須事項」

前頁までの結果を踏まえて給与・人事・勤怠・就業管理システムを開発/販売するベンダや販社/SIerとしては今後の差別化ポイントとしてどのような機能強化に注力すれば良いか？を把握しておくことが重要となる。その手がかりとなるのが以下のデータである。給与・人事・勤怠・就業管理システムに対する今後のニーズを尋ねた結果を年商別に集計したもののうち、年商50～100億円未満のデータをプロットしたものだ。（本リリースの元となる調査レポートでは他の年商帯も含めたデータや業種別や所在地別に集計したデータも含まれる。また、以下では選択肢の一部のみを掲載しているが、実際には22項目に及ぶ様々な機能ニーズについて尋ねている。）

今後のニーズにおいても、費用に関する項目（「バージョンアップ時の費用負担が安価である」など）や法制度対応に関する項目の回答割合が高くなっている。2015年において特に留意すべきなのは「マイナンバーに求められる業務に対応できる」という項目だ。2015年1月施行開始に向けて、規模を問わず全ての企業がマイナンバー制度への対応を完了させる必要がある。ただし、ここで挙げられているマイナンバー制度への対応ニーズは「新たなIT投資」を意味するものではなく、「現状の給与・人事・勤怠・就業管理システムのバージョンアップ」内での対応を想定したものだ。「バージョンアップ時の費用負担が安価である」の回答割合が最も高いことからわかるようにマイナンバー対応を契機に製品/サービスの移行/刷新や高価なオプションサービスの利用を訴求することは難しいと予想される。マイナンバー制度はセキュリティ関連ツールなど、一部のIT活用領域では需要増も期待されるが、給与・人事・勤怠・就業管理システムを開発/販売するベンダや販社/SIerにとっては「自社の顧客を失わないために、顧客側の費用負担を最小限に抑えつつ的確な対応が求められる取り組み」となってくる。

また、費用関連や法制度対応関連だけではないニーズも垣間見える。以下のグラフで「プログラミングを伴わずに機能の追加/変更をユーザ自身が行える」の回答割合が15.1%である点はその一例だ。少子高齢化などによって、今後は有能な人材を確保することも難しくなると予想される。中堅・中小企業としても多様な働き方や評価制度を導入し、働く側にとって魅力的な職場作りが求められる。そのためには給与・人事・勤怠・就業管理システムにおける機能を追加/変更できる仕組みが重要になってくる。このように年商帯によっては費用に関する項目や法制度対応に関する項目以外のニーズも幾つか存在する。本リリースの元となる調査レポートの中では年商帯別のそうしたニーズについても触れている。



調査実施時に選択肢として挙げた製品/サービス一覧

本調査においては、給与・人事・就業管理を「給与の支払い、社員の配属、職責、福利厚生、出退勤チェックや勤務のシフト管理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。

この定義に基づいて、アンケートの回答者は会計管理を含む13種類のアプリケーションカテゴリから導入済みのものを選択し、さらに選ばれたカテゴリの中から導入済みの製品/サービス名を選択する。給与・人事・就業管理の製品/サービスはERPを構成するラインアップの1つとして提供されているものと、単体システムで提供されているものがある。個々の製品/サービスがどちらに該当するか？の認識は開発元/販売元とユーザ企業の間で必ずしも一致しない。そのため、仮に製品/サービスは同じでも、それを「ERPの一部」と見なしているのか、「個別の基幹系システム」と見なしているのかによって本調査における回答状況は変わってくる。本調査においてはこうした違いそのものが「中堅・中小企業における基幹系システム活用の実態」を反映する重要な傾向と捉え、回答企業の認識をそのまま結果に反映している。そのため開発元が「自社の製品は給与・人事・就業管理である」と考えていても、ユーザ企業の認識が「ERP」であればERPカテゴリにおけるシェアは高く、給与・人事・就業管理におけるシェアが低いといった結果になる可能性もある。給与・人事・就業管理における製品/サービスのシェアや評価は本リリースの元となる調査レポートの同カテゴリに関する「分析サマリ」で全て網羅されているが、「自社の製品/サービスは単体の給与・人事・就業管理というだけでなく、ERPとしての性格も持ち合わせている」という場合はERPに関する「分析サマリ」も併せて参照することによって、より広い情報を得ることができる。（双方の「分析サマリ」が調査レポートの中に同梱されている）

また、以下の選択肢は過去の調査結果に基づいて、自由回答の中から多く挙げられたものは選択肢として新たにに取り上げ、逆に一定期間以上シェア数値がないものは割愛するといった形で年毎に調整を行っている。

BizインテグラルPro_St@ff人事給与	NTTデータBizインテグラル
SCAW人事管理システム	NTTデータビジネスシステムズ
SuperStream-CORE	スーパーストリーム
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
リシテア	日立ソリューションズ
ADPS	カシオヒューマンシステムズ
Lacrasio	ラクラス
OBIC7給与情報システム/人事情報システム/就業情報システム	オービック
GLOVIA smart 人事給与	富士通
GLOVIA smartさらに人事給与	富士通
EXPLANNER/Ai	NEC
SMILE α 人事管理/給与管理	OSK(大塚商会)
SMILE ie 人事・給与	OSK(大塚商会)
SMILE BS/is 人事給与	OSK(大塚商会)
SMILE es 人事給与	OSK(大塚商会)
給与奉行/人事奉行/就業奉行(21シリーズ)	OBC
給与奉行i/i8、人事奉行i/i8、就業奉行i/i8	OBC
PCA給与/PCA人事管理/PCA就業管理	ピー・シー・イー
弥生給与	弥生
給与大臣NX/NX ERP、人事大臣NX/NX ERP、就業大臣NX/NX ERP	応研
MJSLINK 給与大将/Gaileopt 給与大将/人事大将/ACELINK NX-CE給与	ミロク情報サービス
PRO_STAFF-α_ePro_St@ff	NTTデータアイテックス
ZeeM 人事給与/就業管理/人材開発	クレオマーケティング
PayrollPro、JinjiPro、AttendancePro	クロスヴィジョンインターナショナル
Socia人事/考課/就業システム、OZO人事、OZO勤怠	内田洋行、エフエム
NC給くん/人くん、GrowOne Cube給与/人事	ニッセイコム
クロノス	ピー・シー・イー(エル・エス・アイ ジャパン)
勤次郎	日通システム
Socia給与システム	内田洋行、エフエム
給料王	ソリマチ
MONEY給与	ワークスプロダクト
TimeProシリーズ、TimeAsset	アマノ
KING OF TIME	ヒューマンテクノロジーズ
TKC PX2/PX4	TKC
JDL IBEX給与II	JDL
SuccessFactors Business Execution	SuccessFactors
Saba	サバ・ソフトウェア
freee(SaaS形態)	freee
MFクラウド給与(SaaS形態)	マネーフォワード
フリーウェイ給与計算(SaaS形態)	フリーウェイジャパン
ClearWorks、給与ワークス(SaaS形態)	スマイルワークス
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「2015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/2015itapp_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

NORK RESEARCH

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