

2017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」の利用実態と現状の課題

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2017年の国内中堅・中小市場における給与・人事・勤怠・就業管理の利用実態と現状の課題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「2017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」カテゴリに関するサンプルおよびダイジェストである。

<法制度対応という守りの役割から、人材の有効活用という攻めの役割へ変化する転換期>

- 導入社数シェア上位はOBC、弥生、OSK(大塚商会)に富士通が新たに加わる4強体制へ
- クラウド形態では機能面での評価が相対的に低い、価格面の評価が高いわけでもない
- 今後は重視される役割が「法制度変更への対応」から「人材の有効活用」へと変化していく

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」

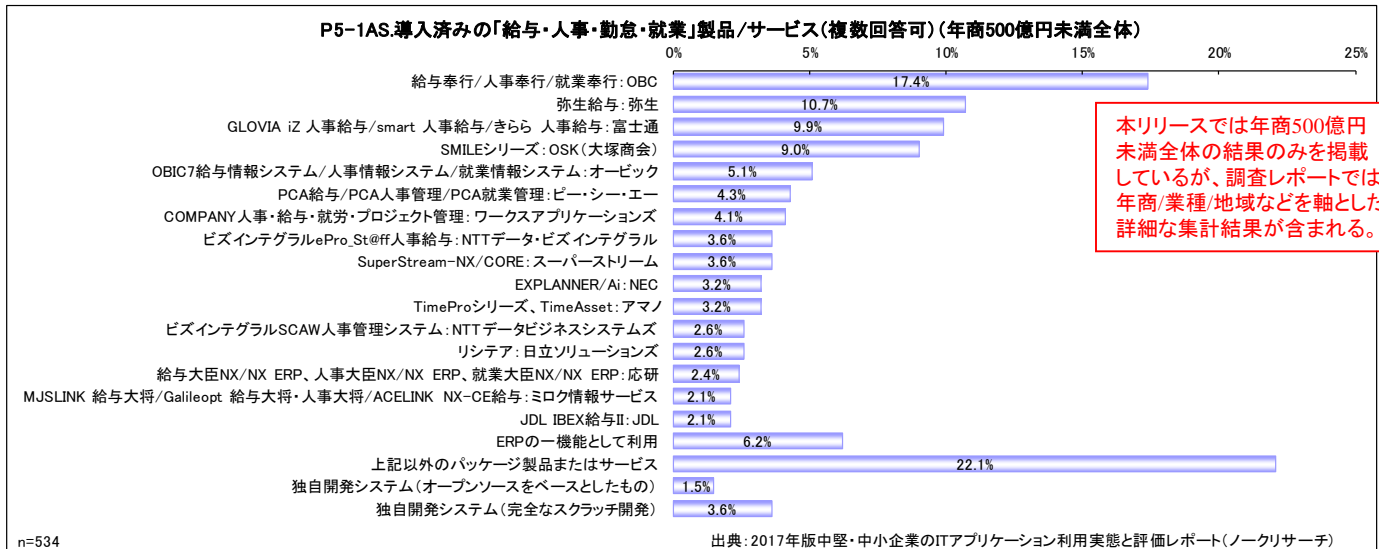
調査実施時期: 2017年7月~8月

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/2017itapp_rep.pdf

導入社数シェア上位はOBC、弥生、OSK(大塚商会)に富士通が新たに加わる4強体制へ

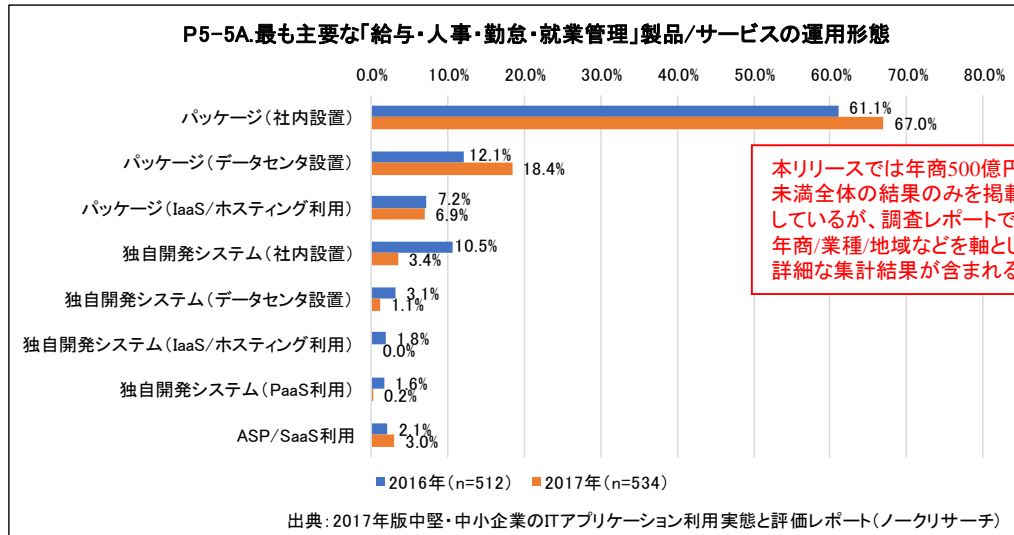
以下のグラフは導入済みの「給与・人事・在庫管理」製品/サービス(複数回答可)を尋ねた結果を年商500億円未満全体で集計した結果である。(本リリースの元となる調査レポートでは年商別、業種別、地域別などの様々な集計データが含まれる)



2016年の導入社数シェア上位3つの製品サービスは「給与奉行/人事奉行/就業奉行」、「弥生給与」、「SMILEシリーズ」であった。2017年には「給与奉行/人事奉行/就業奉行」がシェア首位を堅持する中で、新たに「GLOVIAシリーズ」が上位に加わる形となっている。ここでは詳細を割愛しているが、年商50億円未満の中小/小規模企業層だけを見ても年商5億円未満では「弥生給与」が突出して多く、年商5億円以上~10億円未満では「弥生給与」と「給与奉行/人事奉行/就業奉行」が拮抗し、年商10億円以上~50億円未満では「給与奉行/人事奉行/就業奉行」が優勢といったように年商規模によって製品/サービスの導入状況は大きく異なる点にも注意する必要がある。本リリースの元となる調査レポートでは「年商別の導入社数シェア状況」および「導入背景を製品/サービス別に集計した結果」を集計/分析し、給与・人事・勤怠・就業管理の訴求や拡販に向けた提言を行っている。

クラウド形態では機能面での評価が相対的に低い、価格面の評価が高いわけでもない

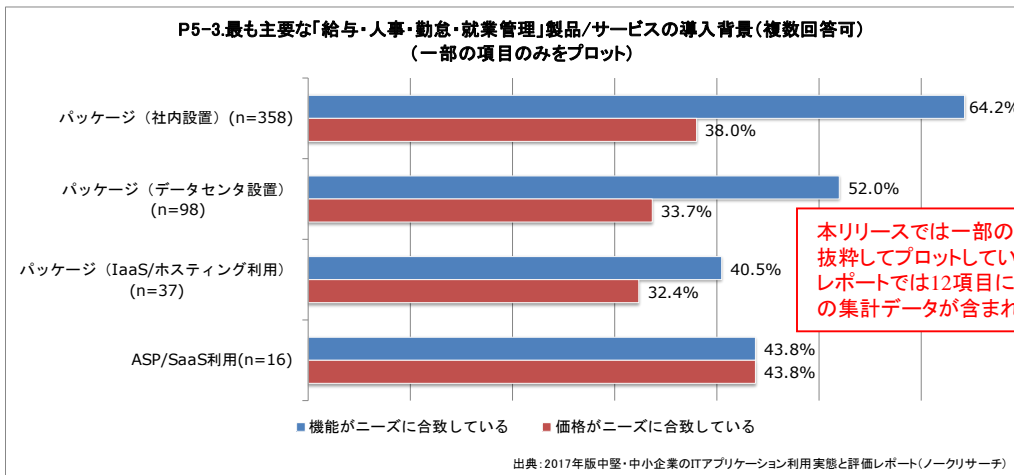
以下のグラフは導入済みの最も主要な「給与・人事・勤怠・就業管理」製品/サービスの運用形態を年商500億円未満全体で集計し、2016年と2017年で比較したものだ。



本リリースでは年商500億円未満全体の結果のみを掲載しているが、調査レポートでは年商/業種/地域などを軸とした詳細な集計結果が含まれる。

2016年と2017年を比較すると、「独自開発システム」に該当する項目の回答割合はいずれも低くなる一方で、「パッケージ」に該当する項目が高くなっている。また、「パッケージ(データセンタ設置)」が増えている一方、「パッケージ(IaaS/ホスティング)」や「ASP/SaaS利用」といったクラウド形態の回答割合には目立った変化が見られない。

上記の要因を探る上で有効なのが「導入背景」と「運用形態」との関連性である。本リリースの元となる調査レポートでは12項目に渡る導入背景を詳しく分析しているが、以下ではそのうちの「機能」と「価格」に関する結果を「パッケージ」に該当する3つの運用形態と「ASP/SaaS利用」について集計した結果を抜粋している。



本リリースでは一部の項目のみを抜粋してプロットしているが、調査レポートでは12項目に渡る選択肢の集計データが含まれる

「パッケージ(社内設置)」や「パッケージ(データセンタ設置)」と比べると「パッケージ(IaaS/ホスティング利用)」や「ASP/SaaS利用」といったクラウド形態では「機能がニーズに合致している」の回答割合がやや低くなっている。一方、「価格がニーズに合致している」の回答割合は「機能」と比べると差異が少ない。したがって、クラウド形態では機能に対する評価が相対的に低い、その分だけ価格面の評価が高い(機能が限られているが、価格については優位性がある)といった状況にはなっていないことがわかる。このように機能差に見合うだけの価格面での手軽さをユーザ企業が享受できていない点が給与・人事・勤怠・就業管理においてクラウド形態が伸びていない要因の1つではないかと考えられる。

本リリースの元となる調査レポートでは上記以外にも「導入背景」と「運用形態」の関連性に基づく様々な分析を行っている。

今後は重視される役割が「法制度変更への対応」から「人材の有効活用」へと変化していく

本リリースの元となる調査レポートでは「給与・人事・勤怠・就業管理」に関して「現状で抱えている課題」や「今後持つべき機能や特徴」を尋ね、その結果を年商別や製品/サービス別に詳しく分析している。例えば、「現状で抱えている課題」に関する選択肢は以下の通りである。

【人材の育成や管理に関連する項目】

- ・人材の育成や管理がうまく行えていない
- ・人材の募集や採用がうまく行えていない

【給与に関連する項目】

- ・社員が納得する給与体系を実現できていない
- ・給与を上げるべきかどうかの判断ができない

【個別の機能要件への対応力】

- ・プログラミングしないと項目や画面を作成できない
- ・プログラミングしないとデータ連携を実現できない
- ・公開されたテンプレートが十分に提供されていない

【クラウドに関連する項目】

- ・パッケージとクラウドを選択/併用できない
- ・クラウドサービスと連携することができない

【業務の効率化に関連する項目】

- ・システム間のデータ転記作業を自動化できない
- ・複数システムを連結して処理を自動化できない
- ・データから処理内容を自動で判断できない
- ・紙面データの入力作業を自動化できない

【法制度への対応に関連する項目】

- ・各種の法制度変更に対応できていない

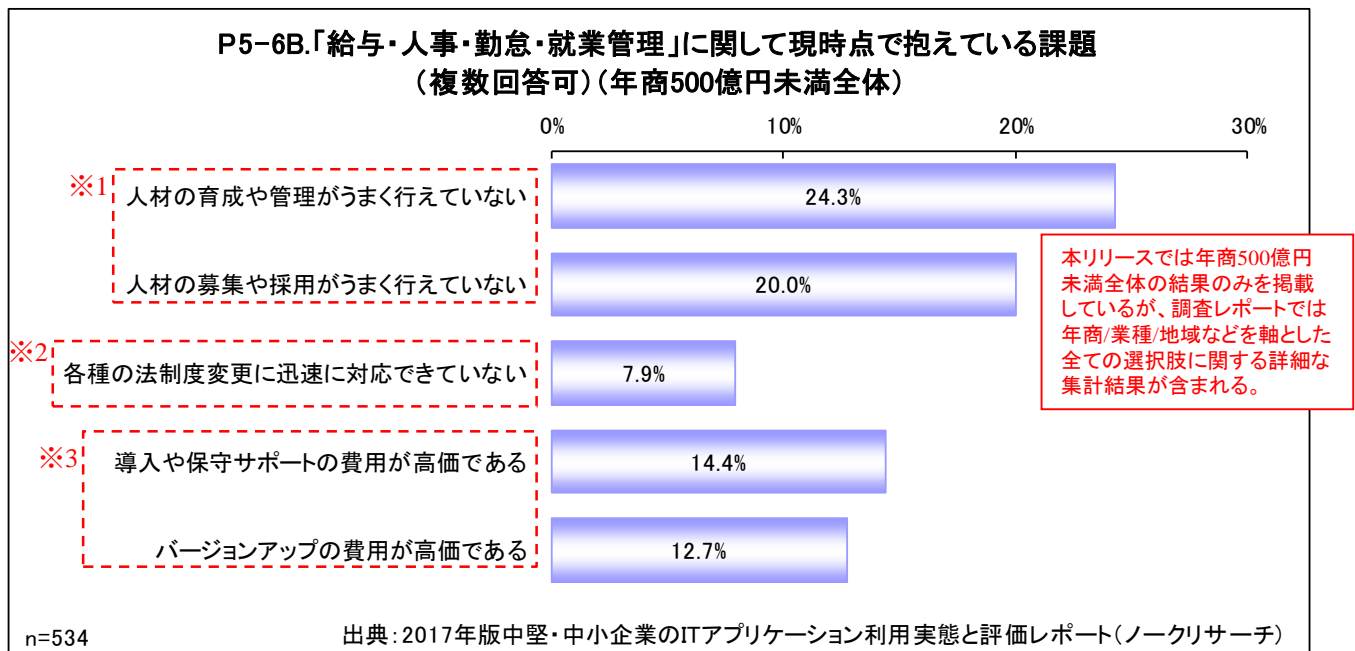
【ベンダや販社/SIerに関する項目】

- ・開発元の企業がなくなってしまう心配がある
- ・質問に対する販社/SIerからの回答が遅い

【その他】

- ・導入や保守サポートの費用が高価である
- ・バージョンアップの費用が高価である

以下のグラフは上記に列挙した課題のうちで、【人材の育成や管理に関連する項目】、【法制度への対応に関連する項目】および【その他】に該当する選択肢の年商500億円未満全体における結果をプロットしたものだ。(調査レポートでは全ての選択肢を年商別、従業員数別、業種別、地域別などで集計した結果が含まれる)



従来、「給与・人事・勤怠・就業管理」では「できるだけ安価に法制度変更に対応すること」を重視するユーザ企業が多く、上記のグラフにおける「法制度変更への対応」(※2)や「保守やバージョンアップの費用」(※3)に関連する項目の回答割合が目立つこともあった。だが、昨今では(※1)のように「人材の有効活用」に関連する課題が多く挙げられるようになってきている。このように「費用」が必ずしも最優先の課題ではなくなった状況は前頁で述べたクラウド形態が伸びない要因とも関連していると考えられる。今後は「給与・人事・勤怠・就業管理」に求められる役割が「法制度変更への対応」から「人材の有効活用」へと変わっていく可能性があると考えられる。

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。アンケートの回答者は給与・人事・勤怠・就業管理を含む10種類のアプリケーションカテゴリから導入済みのカテゴリを選択し、更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、単体システムの形で提供されているものがある。そのため、製品/サービスは同じでも「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回答状況は変わってくる。給与・人事・勤怠・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・勤怠・就業管理だけでなく、ERPとしての性格も持ち合わせている」といった場合は、ERPに関する「分析サマリ」も併せて参照することでより広い知見を得ることができる。また、以下の選択肢は過去の調査結果に元に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毎年調整を行っている。

COMPANY人事・給与・就労・プロジェクト管理:ワークスアプリケーションズ
 ビズインテグラルePro_St@ff人事給与:NTTデータ・ビズインテグラル
 ビズインテグラルSCAW人事管理システム:NTTデータビジネスシステムズ
 SuperStream-NX/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 iZ 人事給与/smart 人事給与/きらら 人事給与:富士通
 EXPLANNER/Ai:NEC
 SMILEシリーズ:OSK(大塚商会)
 給与奉行/人事奉行/就業奉行:OBC(オービックビジネスコンサルタント)
 PCA給与/PCA人事管理/PCA就業管理:ピー・シー・エー
 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/Galileopt 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:アイテックス
 給与上手くん:日本ICS
 ZeeM 人事給与/就業管理/人材開発:クレオ
 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・エー(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:ワークスプロダクツ
 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
 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の一機能として利用
 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(完全なスクラッチ開発)

本リリースの元となっている「2017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/2017itapp_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
 〒120-0034 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

Nork Research Co.,Ltd