

2016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2016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「2016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。

<単なる大企業向けの簡易版ではない製品/サービスの差別化要因を見出すことが重要>

- 導入社数シェア上位3社(OBC/弥生/OSK)は安定状態、4位以降は年毎の変動が顕著
- 「ERPの一機能として利用」や「独自開発システム」の動向もシェア獲得/維持の要注意点
- タレントマネジメントやワークライフバランスは中堅・中小向けの「アレンジ」が必要となる

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: 2016年7月~8月

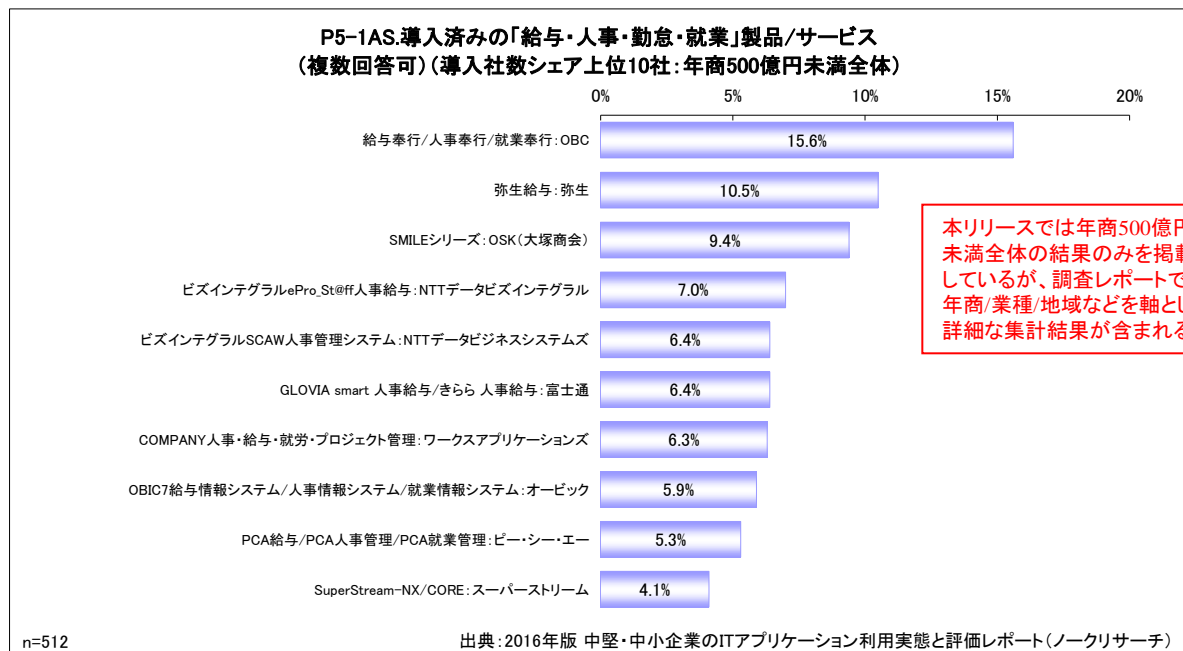
有効回答件数: 1300社(有効回答件数)

※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/2016itapp_rep.pdf

導入社数シェア上位3社(OBC/弥生/OSK)は安定状態、4位以降は年毎の変動が顕著

以下のグラフは年商500億円未満の中堅・中小企業に対して、導入済みの「給与・人事・勤怠・就業」製品/サービス(複数回答可)を尋ねた結果のうち、導入社数シェア上位10社をプロットしたものだ。(本リリース元となる調査レポートでは本ドキュメントの末尾に記載した全ての製品/サービスの導入社数シェアを年商/業種/地域などの様々な軸で集計した結果が含まれる)

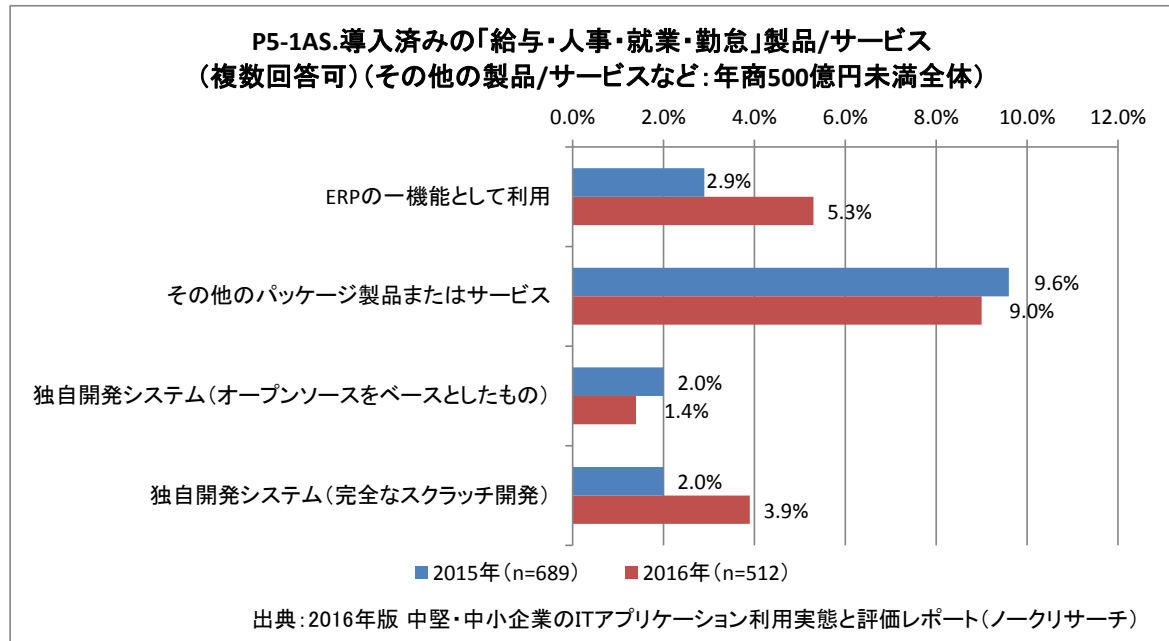
導入社数シェア上位3社(OBC、弥生、OSK)は順位も含め2015年から変動はない。一方、シェア4位以降は多数の製品/サービスでシェアを少しずつ分け合う状況となっており、年毎に順位が変動する傾向にある。調査レポートでは「こうした状況の中、導入社数シェアを伸ばすためには何が必要なのか?」「タレントマネジメントやワークライフバランスといった最近の取り組みをユーザ企業はどう評価しているのか?」などについて、詳細な集計/分析を行っている。本リリースではその一部をサンプル/ダイジェストとして紹介している。



「ERPの一機能として利用」や「独自開発システム」の動向もシェア獲得/維持の要注意点

前頁で述べたように、「給与・人事・勤怠・就業」製品/サービスの導入社数シェアにおいては、4位以降の製品/サービスが僅差でシェアを分け合う状況となっている。こうした場合に留意すべきなのが、「ERPを構成するモジュールの1つとして給与や人事の機能をカバーしている場合」や「オープンソース活用やスクラッチ開発による独自開発システム」の存在だ。

以下のグラフは前頁でも触れた「導入済みの「給与・人事・勤怠・就業」製品/サービス(複数回答可)」を尋ねた結果のうち、主要な製品/サービス以外の項目に関する2015年と2016年の回答割合を比較したものである。



上記の結果を見ると、「その他のパッケージ製品またはサービス」の割合はほとんど変化がなく、新たな製品/サービスが登場したことでシェアが変動している可能性は低いと考えられる。一方で、「ERPの一機能として利用」(※1)と「独自開発システム(完全なスクラッチ開発)」(※2)はわずかだが増加している。※1は個別に導入していた基幹系システムをERPに集約する動きと考えられ、集約対象となった給与・人事・勤怠・就業管理システムは結果的に導入社数シェアを下げることになる。また、※2についても何らかの業務システム刷新に伴い給与・人事・勤怠・就業管理の機能が包含されたと考えられる。したがって給与・人事・勤怠・就業管理システムの導入社数シェアを考える上ではERP関連の動向なども合わせて見ておくことが重要となる。

さらに、製品/サービスが導入された経緯(理由や背景)を把握することも重要だ。本リリースの元となる調査レポートでは以下の選択肢を設け、様々な観点から「給与・人事・勤怠・就業」製品/サービスにおける導入経緯を探っている。これにより「ある製品Aが導入された経緯としては業務効率を改善したいと考える企業が多いのか? それとも、親会社から指定されたことが主な要因なのか?」といった状況を知ることができる。

<<IT管理/運用に関連する項目>>

- 「IT管理/運用の費用負担を削減するため」
- 「IT管理/運用の作業負担を削減するため」

<<本業に関連する項目>>

- 「本業における売上をアップさせるため」
- 「本業における業務効率を改善するため」

<<他者/他社からの紹介/推奨>>

- 「既に取り引のあるIT関連の販社/SIerから紹介/推奨されたため」
- 「新たに接触したIT関連の販社/SIerから紹介/推奨されたため」
- 「業務コンサルタントから紹介/推奨されたため」
- 「ITコンサルタントから紹介/推奨されたため」
- 「会計士/社労士/中小企業診断士から紹介/推奨されたため」
- 「同業他社から紹介/推奨されたため」
- 「取引銀行やリース会社から紹介/推奨されたため」

<<以前の製品/サービスに関連する項目>>

- 「以前の製品/サービスがニーズに合わなかったため」
- 「以前の製品/サービスのコスト負担が大きかったため」

<<その他>>

- 「取引先とシステムを揃える必要があるため」
- 「親会社や関連会社から指定されたため」
- 「自社の業種や業態を拡大するため」
- 「国内における商圏を拡大するため」
- 「海外へのビジネス展開を図るため」
- 「法制度の改正に対応するため」
- 「その他」

タレントマネジメントやワークライフバランスは中堅・中小向けの「アレンジ」が必要となる

本リリースの元となる調査レポートでは導入社数シェアに加えて、導入済みの最も主要な「給与・人事・勤怠・就業」製品/サービスに関して、「評価/満足している事柄」「抱えている課題」「今後のニーズ」を尋ね、ユーザ企業が製品/サービスをどのように評価しているのか？に関する詳しい集計/分析も行っている。

例えば、「評価/満足している事柄」(設問[P5-7])を尋ねる設問には以下の23項目に及ぶ選択肢が設定されている。

<<費用面の項目>>

- 「導入時の初期費用が安価である」
- 「導入後の保守/サポート費用が安価である」
- 「バージョンアップ時の費用負担が安価である」(※)

<<法制度への対応に関連する項目>>

- 「高齢者雇用に関する法制度に対応できる」
- 「非正規雇用に関する法制度に対応できる」
- 「派遣労働者に関する法制度に対応できる」
- 「マイナンバーに求められる業務に対応できる」

<<人材の育成や管理に関連する項目>>

- 「高度な人材管理(タレントマネジメント)に対応できる」(※)
- 「ワークライフバランスを考慮した人材管理を行える」(※)
- 「ソーシャルサービスを活用した採用活動が行える」
- 「社員の生涯設計を踏まえた人材管理を行える」
- 「ワークシェアリングを実践することができる」

<<給与に関連する項目>>

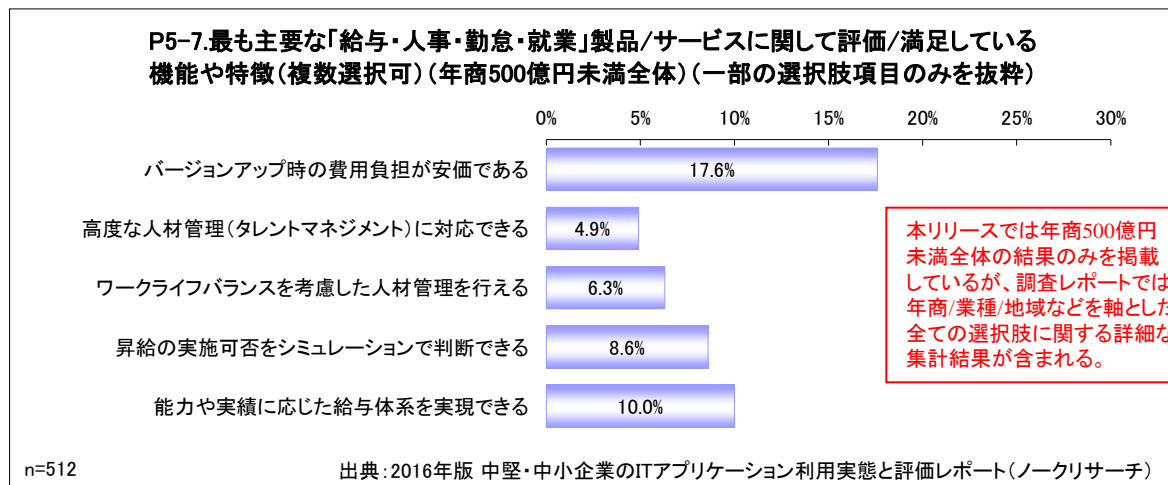
- 「昇給の実施可否をシミュレーションで判断できる」(※)
- 「複数社員の意見を反映した給与査定が行える」
- 「能力や実績に応じた給与体系を実現できる」(※)
- 「給与計算などの業務をアウトソースできる」

<<システム基盤に関連する項目>>

- 「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」
- 「カスタマイズ部分と本体の階層を分けて、互いを分離できる」
- 「独自機能をアドオンやプラグインとして追加することができる」
- 「業種や業態に適した設定項目(テンプレート)を適用できる」
- 「他のシステムとデータベースを一元化できる」
- 「他のシステムとWebサービスによってデータ連携ができる」
- 「他のシステムとファイル授受によってデータ連携ができる」

以下のグラフは上記のうち、(※)に該当する項目に関する年商500億円未満全体の回答割合をプロットしたものだ。(以下に挙げられた選択肢が回答割合の最も高いものというわけではない点に注意)「人事・給与・勤怠・就業」製品/サービスは給与/人事における法制度対応を契機として導入されることも多いため、ユーザ企業は少ない費用で新たな法制度に対応できるか？を重視する。各ベンダも運用コストの低減に努めており、その結果「バージョンアップ時の費用負担が安価である」の回答割合が高い(=満足度が高い)といった状況になっていると考えられる。

一方、「タレントマネジメント」や「ワークライフバランス」に関する項目は「昇給シミュレーション」や「能力給への対応」と比べて回答割合がやや低い。「社員のスキルを可視化する」という意味でのタレントマネジメントは人材の流動性が高い大企業では有効だが、社員数や部署数の少ない企業ではニーズが低くなる。ワークライフバランスについても一部の業態では勤務体系を抜本的に見直す取り組みなどが進んでいるが、中堅・中小企業全体では「上司が部下の残業時間を把握できていなかった状況を改善するため、勤怠管理システムを導入する」といった取り組みをワークライフバランスと呼ぶケースも散見される。以下のグラフからは「スキル管理や勤務体系の改善/刷新よりも、まずは優秀な人材を確保しておくための給与面での対策を講じたい」といった意向が垣間見える。したがって、タレントマネジメントやワークライフバランスに該当する取り組みを訴求する際には中堅・中小企業の実態に応じた「アレンジ」が必要となってくる。本リリースの元となる調査レポートでは「評価/満足している事柄」に加えて、「抱えている課題」と「今後のニーズ」を尋ねた結果を突き合わせることによって、「給与・人事・勤怠・就業」における中堅・中小企業に固有のニーズとそれを満たすための施策は何か？」について分析と提言を行っている。



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給与・人事・勤怠・就業管理を含む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、単体システムのみ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のか？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自体が「中堅・中小企業における基幹システム活用の実態」を反映する情報と捉え、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・勤怠・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・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・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。（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(プレインワークス)
 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/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
 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
 ZeeM 人事給与/就業管理/人材開発: クレオマーケティング
 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「2016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/2016itapp_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
info@norkresearch.co.jp
www.norkresearch.co.jp