

Hitachi Solutions

Solution

— 人事システムに関する調査レポート 2013

Integration

調査概要	2P
考察(まとめ)	3P
調査サマリー	4P
回答者の特徴について	5P
回答者の特徴	6P
調査結果	7P
社内で使用している人事システム	8P
給与管理システムのシステム化手段	9P
人事情報システムのシステム化手段	10P
勤務管理システムのシステム化手段	11P
人事システム導入時の苦労点	12P
人事システム導入時の苦労点(従業員規模別)	13P
人事システム選定時に重視するポイント	14P
人事システム選定時に重視するポイント(従業員規模別)	15P
人事システムの活用状況に関して	16P
人事システムの構築見通し	17P
人事システム導入(リプレース)時の方向性	18P
人事システムの満足度	19P
人事システムの課題	20P
人事部門が重視する役割	21P
人事業務における問題点	22P

株式会社日立ソリューションズでは、各企業における人事システムの導入(リプレース)状況や導入時の重視ポイントやシステム再構築の見通しなど把握するために「人事システム導入検討に関するアンケート調査」を実施しました。

1. 調査目的

人事システムの導入(リプレース)状況や導入時の重視ポイントやシステム再構築の見通しなどを把握

2. 調査期間

2013年5月29日(水)～2013年6月11日(火) (14日間)

3. 調査対象者

現在勤務先で人事部門や総務部門、情報システム部門に所属し

自社の情報システムの企画、選定に携わっている(携わったことがある)または

システムの導入に携わっている(携わったことがある)人を対象

※但し、従業員規模が300人未満の会社に勤務している人は除く(グループ会社含む)

4. 調査方法

インターネット調査 (全国対象)

5. 有効回答数

300人

6. 調査主体

株式会社パワー・インタラクティブ

■ 人事システムの構築は、統合システムよりもマルチシステムによる構築の流れ

・人事システムの構築は、統合システムによる構築が24%、マルチシステムによる構築は、71%を占めマルチシステムによる構築化の流れが見られました。また、マルチシステムによるベンダーの選定は、業務ごとに強みのあるベンダーを選定するマルチベンダーかワンベンダーで構築するかではほぼ二分されており、人事業務に直接携わっている人事部門では、業務ごとに最適な提案ができるワンベンダーを望む傾向が見られました。

・人事システム導入(リプレース)時の方向性は、制度・業務に合わせてカスタマイズできる業務パッケージを導入する意向が最も高く約4割を占めました。サービス型やスクラッチ型で行いたいとする意向は2割未満に留まりました。給与管理・人事情報・業務管理といった人事業務は、企業の個別性や独自性が今なお多く存在するため業務パッケージをカスタマイズ対応することで導入したいと考える企業は多いのではないかと推察されます。

■ 従業員規模1万人以上では、システムの柔軟性やベンダーの知識・理解力が求められる

・人事システム導入時の重視ポイントは、自社に必要な機能が実装されている点や使いやすさ、操作性などを重視する割合が6割を越えました。従業員規模が1万人以上の大企業では、導入実績や法制度・会社の統廃合に対応できる柔軟なシステムであることやベンダーの業務に対する知識(理解度)、カスタマイズ性などといった点の重視度が高くなる傾向にありました。大企業ほど、より複雑で高度なプロジェクト案件になることからベンダーの選定にあたっては、より多種多様な課題への対応力やプロジェクトマネジメント力など総合的に高度なソリューションを求められていることが見て取れます。

■ 人事システム導入時の苦労点は、自社業務の洗い出しやシステム化要望のとりまとめ

・人事システム導入時の苦労したことは、自社業務の洗い出しが54%で最も多くなりました。従業員規模が大きくなるに従い苦労した点への回答が高くなる傾向にあり、5千人以上の企業においてはシステム化要望のとりまとめ、現場へのシステム導入教育、関連部門との調整や経営層への説明、導入後の従業員からの問い合わせ対応などへの回答が高くなりました。

■ 人事システム導入時の重視ポイントは、必要な機能がある・使いやすさ・メンテナンス性など

・人事システム導入時の重視ポイントは、システムの基本となる点を重視している割合が高くなりました。従業員規模が1万人以上の企業においては、導入実績や法制度・会社の統廃合に対応できる柔軟なシステムであることやベンダーの業務に対する知識（理解度）、カスタマイズ性などといった点などを重視するといった回答が高い傾向にありました。

■ 人事システム導入(リプレース)時の方向性は、制度・業務にパッケージを合わせて導入したい

・人事システム導入(リプレース)時の方向性は、制度・業務にパッケージを合わせて導入したいとする回答が最も多く約4割を占めました。サービス型(SaaSやクラウド、ASP等)や一から開発するスクラッチ型などは2割未満に留まりました。

■ 人事システムの課題は、保守・運用費やシステム化の未対応箇所、使いこなしなど

・人事システムの課題としては、高額な保守・運用費用、システム化の未対応箇所、などが3割を超えました。次いで、機能を使いこなせない、製品のサポート切れによるバージョンアップの追従などが続きました。



— 回答者の特徴について



Q. あなたがお勤め先の会社で所属している部門についてお聞きます。(SA)*

Q. あなたがお勤め先の会社の従業員規模についてお聞きます。(SA)
※グループ企業の場合は、グループ企業を含めての従業員規模をお答え下さい。

Q. あなたがお勤め先の会社の業務内容についてお聞きます。(SA)

* 設問のタイプについて(以降のページ記載も同様)

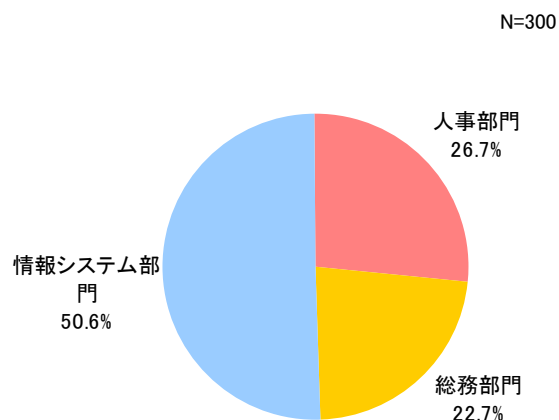
SA: 選択肢を1つ選択

MA: 選択肢を複数選択

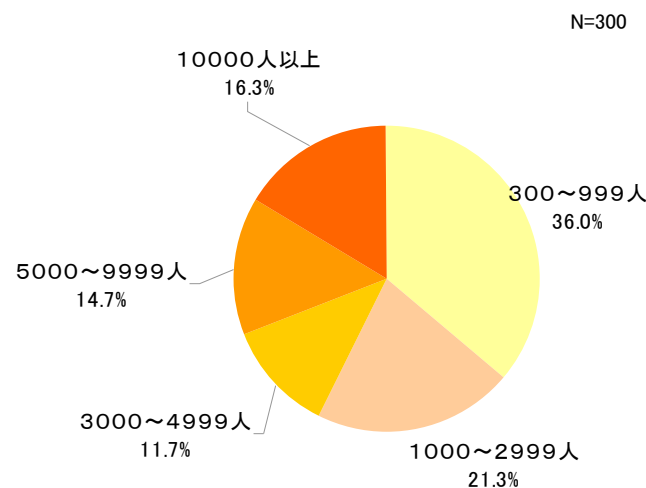
OA: 自由回答

- 所属している部門は、「情報システム部門」が約51%で最も多く、次いで「人事部門」が約27%を占めました。
- 会社の従業員規模は、「300~999人」が36%、「1000~2999人」が約21%を占めました。
- 会社の業務内容は、「製造業」が25%を占めました。「サービス業」や「ソフトウェア・情報サービス業」は、約16%を占めました。

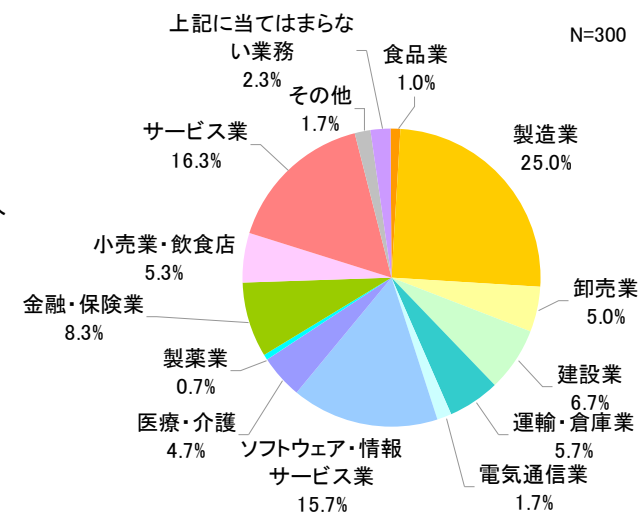
●所属部門



●会社の従業員規模



●会社の業務内容





— 調査結果

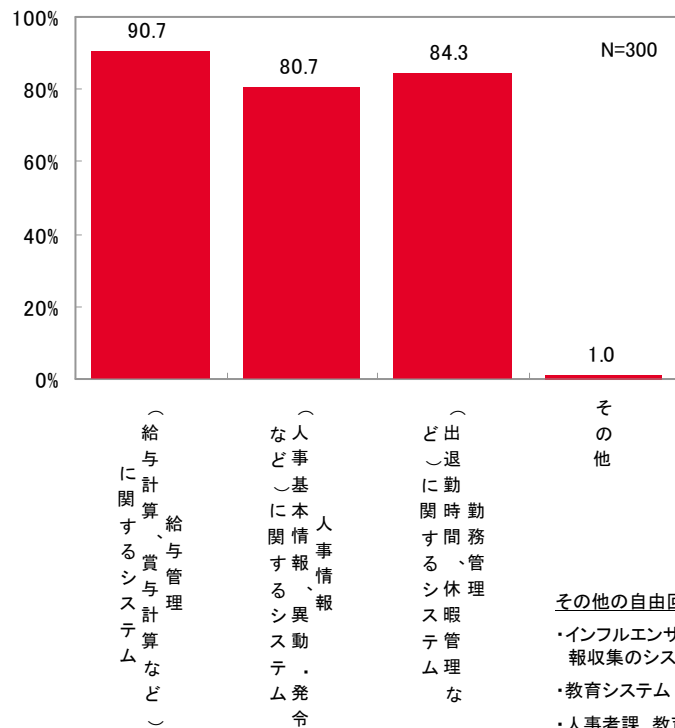


Q. あなたが社内で使っている人事システムについてお聞きます。(MA)

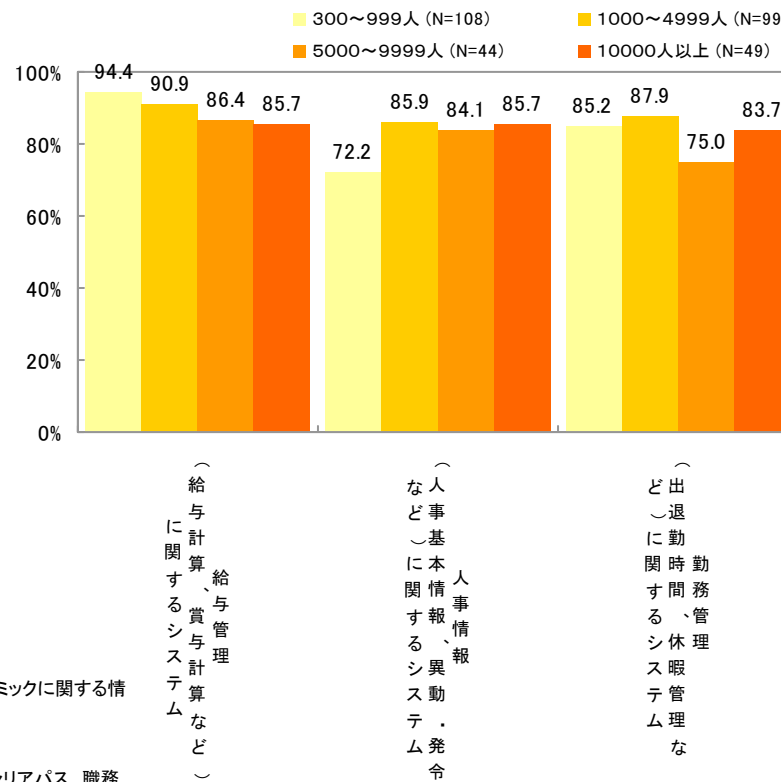
- 社内で使用している人事システムは、「給与管理(給与計算、賞与計算など)に関するシステム」、「人事情報(人事基本情報、異動・発令など)に関するシステム」、「勤務管理(出退勤時間、休暇管理など)に関するシステム」などにおいて8割を越えました。
- 従業員規模別においても一部を除き各システムで8割を上回っており、特に給与管理システムでは、5千人未満で9割を越えました。

人事システムの利用は、給与管理・人事情報・勤務管理ともに8割を越える

社内で使っている人事システム



【従業員規模別】社内で使っている人事システム



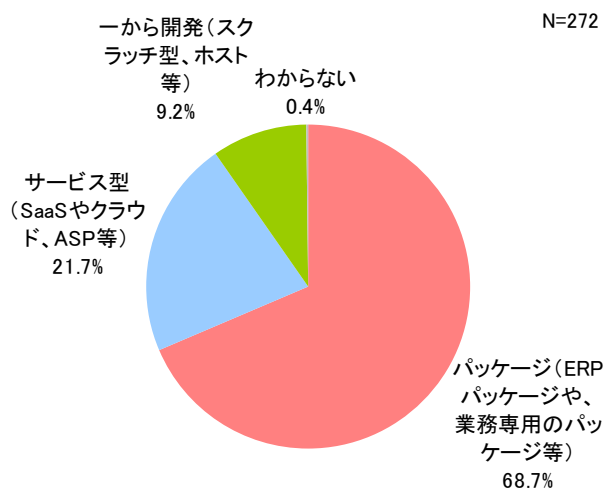
※「その他」の回答は省略。

Q. 給与管理のシステム化の手段についてお聞きします。(SA)

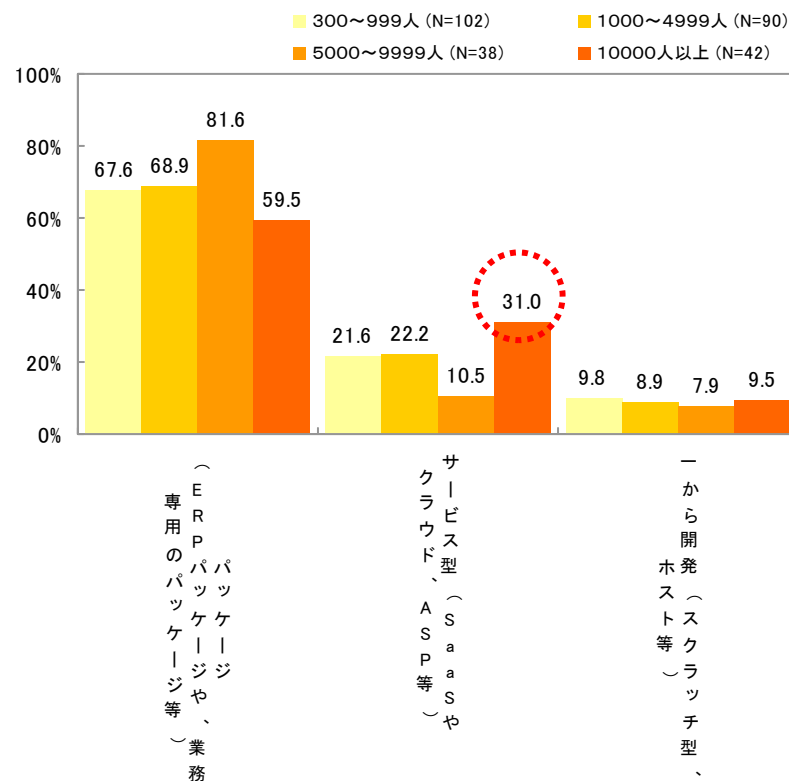
- 給与管理のシステム化の手段は、「パッケージ型」が約69%を占め最も多くなりました。次いで「サービス型(SaaSやクラウド、ASP等)」が約22%を占めました。
- 従業員規模別に見ると、「パッケージ型」で5000人～9999人が約82%、「サービス型(SaaSやクラウド、ASP等)」で10000人以上で31%と高い傾向になりました。

給与管理のシステム化手段は、パッケージ型が約69%を占める

給与管理のシステム化の手段



【従業員規模別】 給与管理のシステム化の手段

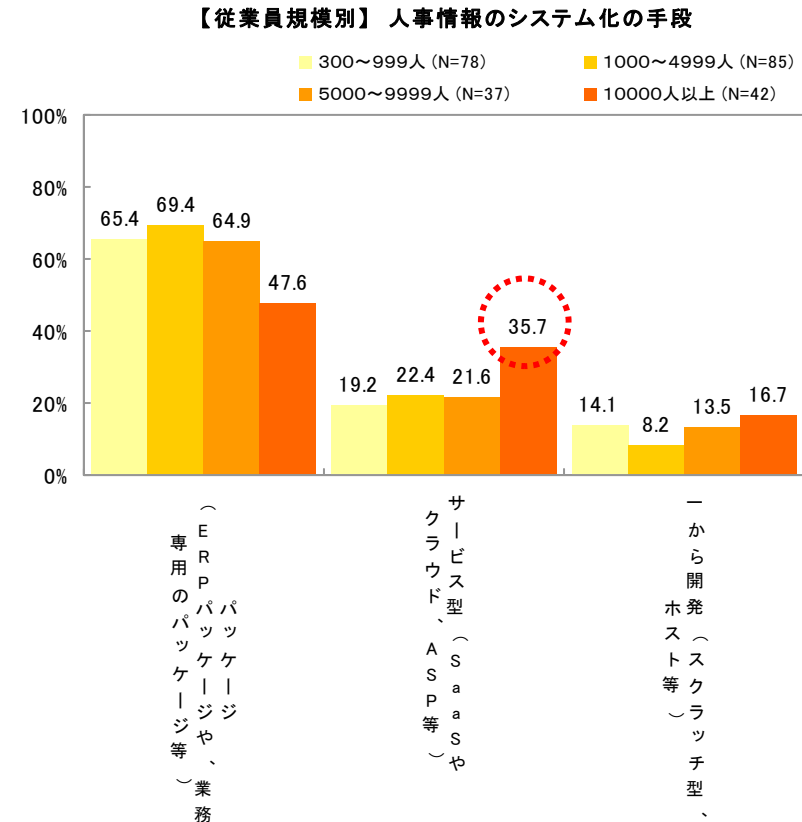
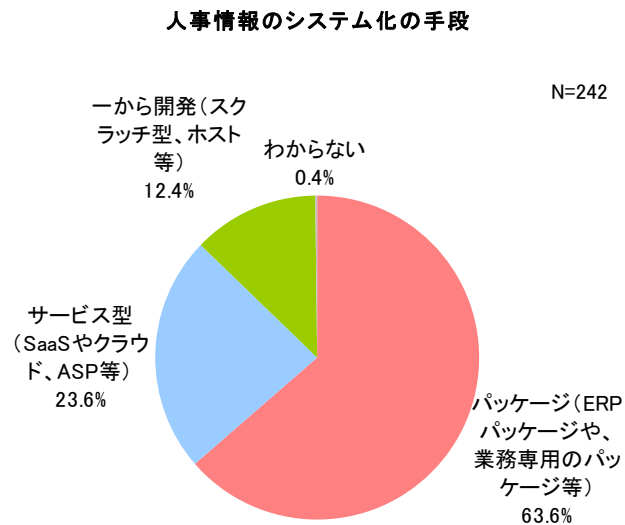


※「わからない」の回答は省略。

Q. 人事情報のシステム化の手段についてお聞きします。(SA)

- 人事情報のシステム化の手段は、「パッケージ型」が約64%を占め最も多くなりました。次いで「サービス型(SaaSやクラウド、ASP等)」が約24%を占めました。
- 従業員規模別に見ると、10000人以上で「パッケージ型」の割合が低下し、「サービス型(SaaSやクラウド、ASP等)」の割合が高くなる傾向にありました。

従業員規模が1万人以上でサービス型(SaaSやクラウド等)が約4割を占める



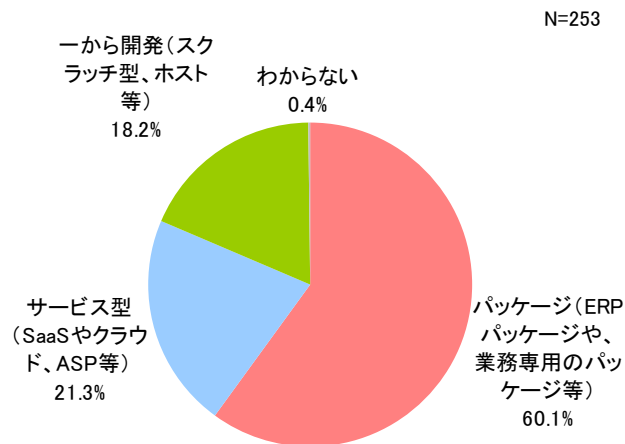
※「わからない」の回答は省略。

Q. 勤務管理のシステム化の手段についてお聞きします。(SA)

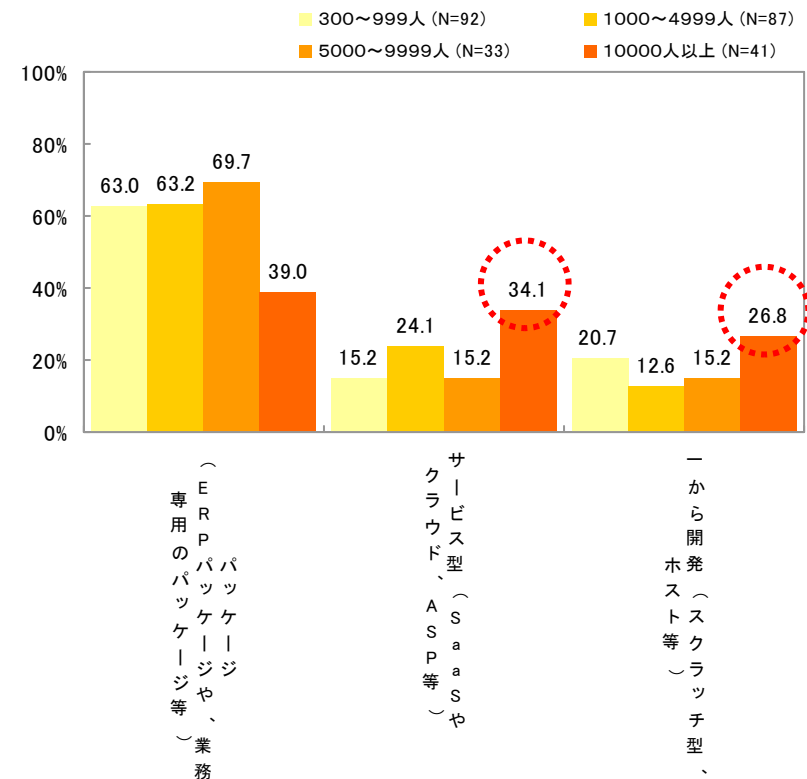
- 勤務管理のシステム化の手段は、「パッケージ型」が約60%を占め最も多くなりました。次いで「サービス型(SaaSやクラウド、ASP等)」が約21%を占めました。
- 従業員規模別に見ると、10000人以上で「パッケージ型」の割合が低下し、「サービス型(SaaSやクラウド、ASP等)」(約34%)や、「一から開発(スクラッチ型、ホスト等)」(約27%)などが高くなりました。

従業員規模が1万人以上でサービス型やスクラッチ型の割合が増加

勤務管理のシステム化の手段



【従業員規模別】 勤務管理のシステム化の手段



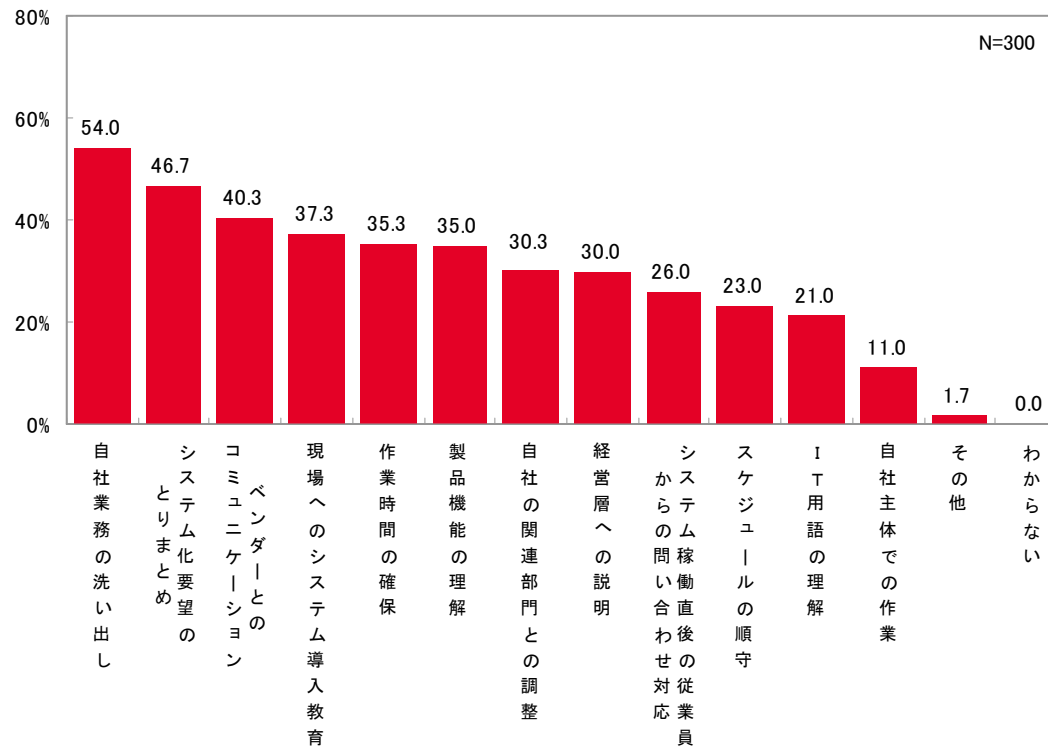
※「わからない」の回答は省略。

Q. 人事システムの導入にあたって苦労したこと、大変だったことをお聞きします。(MA)

● 人事システムの導入にあたって苦労したことや大変だったことは、「自社業務の洗い出し」が最も多く54%を占めました。次いで、「システム化要望のとりまとめ」「ベンダーとのコミュニケーション」などが4割を越えました。

人事システム導入の苦労は、自社業務の洗い出しやシステム化要望のとりまとめ、ベンダーとのコミュニケーションなどが上位を占める

人事システムの導入にあたって苦労したこと、大変だったこと



その他の自由回答

- ・ベンダーがサーバ性能等スペックをきちんと提案できない
- ・リプレース時のデータ移行
- ・現存システムから新基幹システムへのデータ移行やシステムの総合テストなど
- ・自社システムとパッケージソフトのインターフェース。移行時の処置

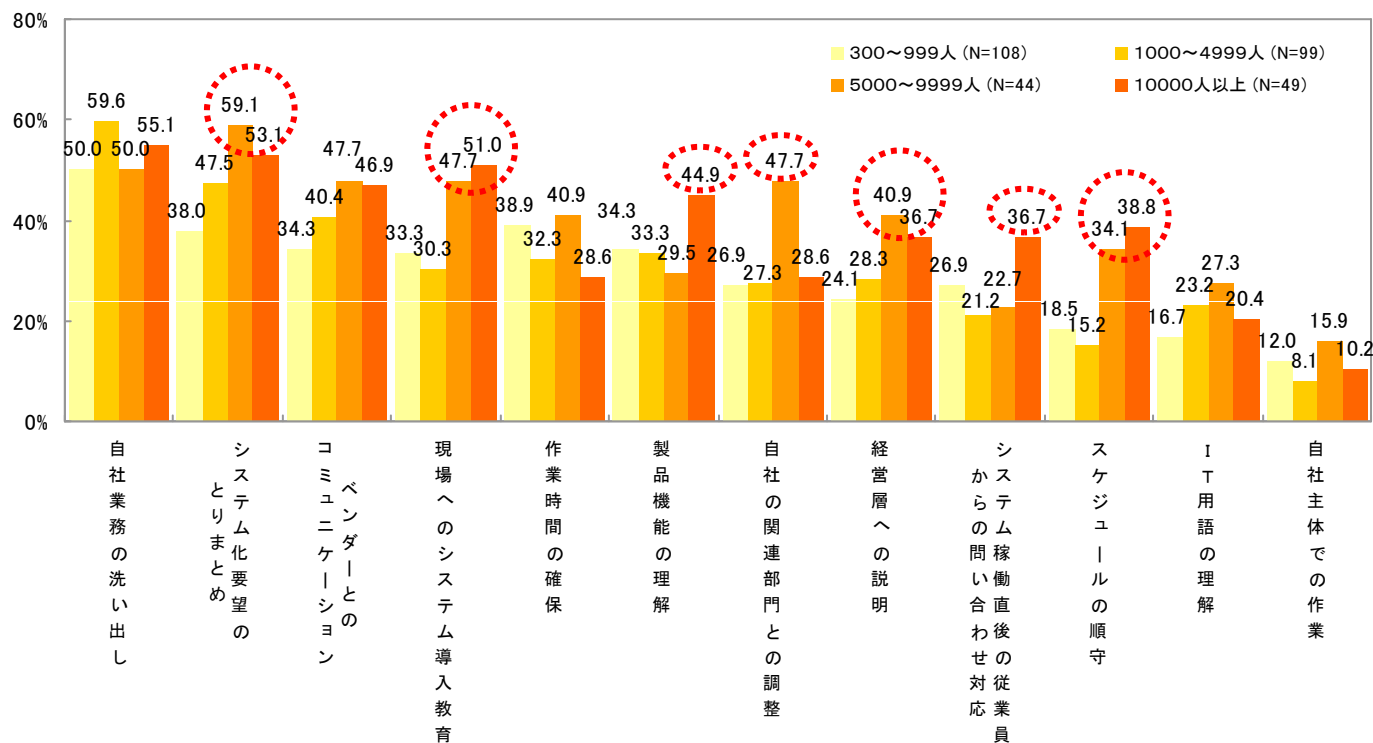
人事システム導入時の苦労点(従業員規模別)

Q. 人事システムの導入にあたって苦労したこと、大変だったことをお聞きます。(MA)

- 人事システムの導入にあたって苦労したことや大変だったことを従業員規模別に見ました。
- 従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるに従い苦労したことや大変だったと回答した割合が高くなる傾向にありました。特に従業員規模が5000人以上で「システム化要望のとりまとめ」「現場へのシステム導入教育」「経営層への説明」「スケジュールの順守」などの割合が高くなりました。

従業員規模が多くなるに従い、担当者の導入時の負担が増大している傾向

【従業員規模別】 人事システムの導入にあたって苦労したこと、大変だったこと



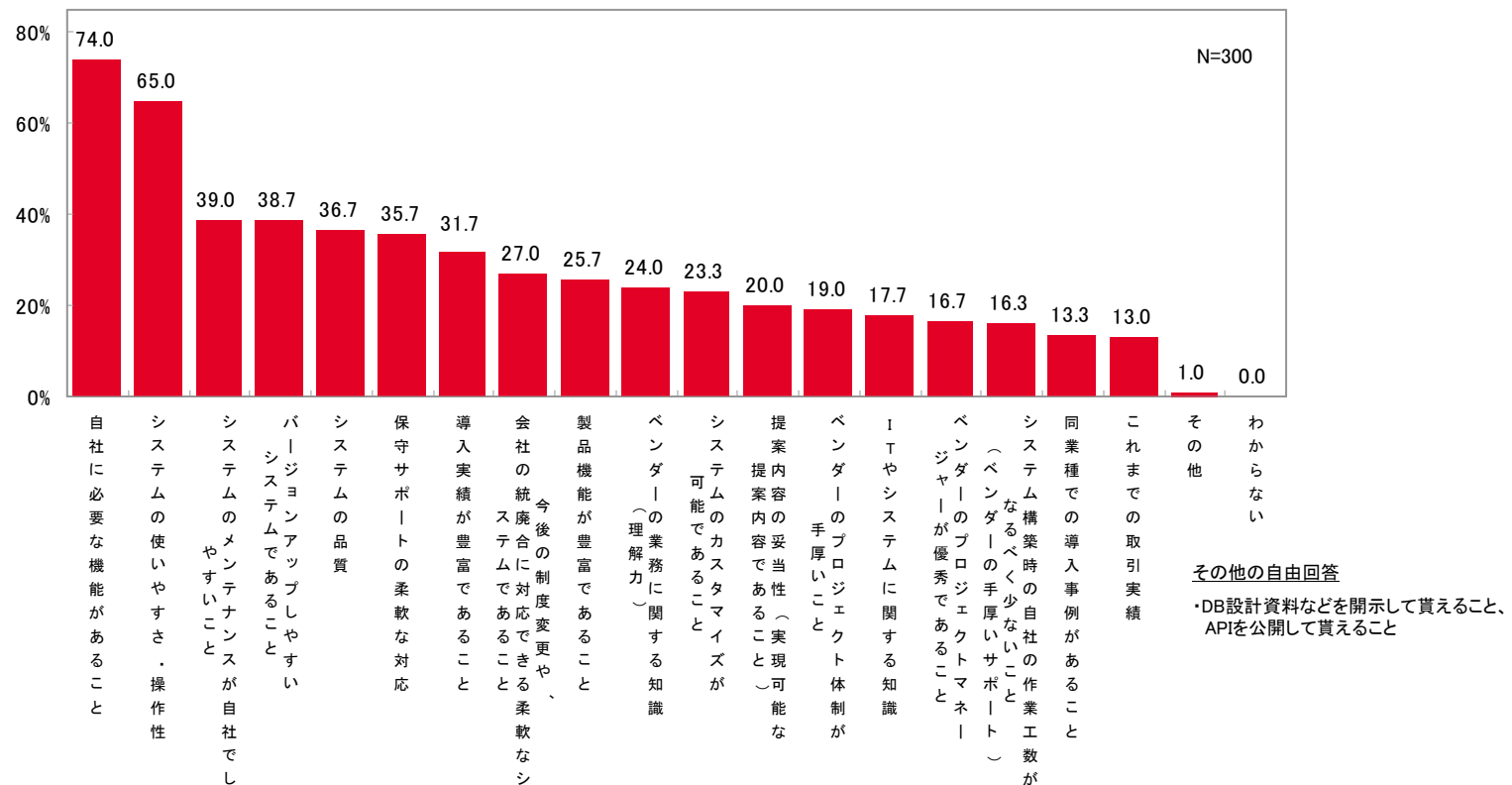
※「その他」「わからない」の回答は省略。

Q. 人事システムの選定にあたって重視するポイントについてお聞きます。(MA)

● 人事システムの選定にあたって重視するポイントは、「自社に必要な機能があること」が最も多く74%を占めました。次いで、「システムの使いやすさ・操作性」が65%で続きました。

選定時に重視するポイントは、「自社に必要な機能があること」 「システムの使いやすさ・操作性」への重視ポイントが高い

人事システムの選定にあたって重視するポイント

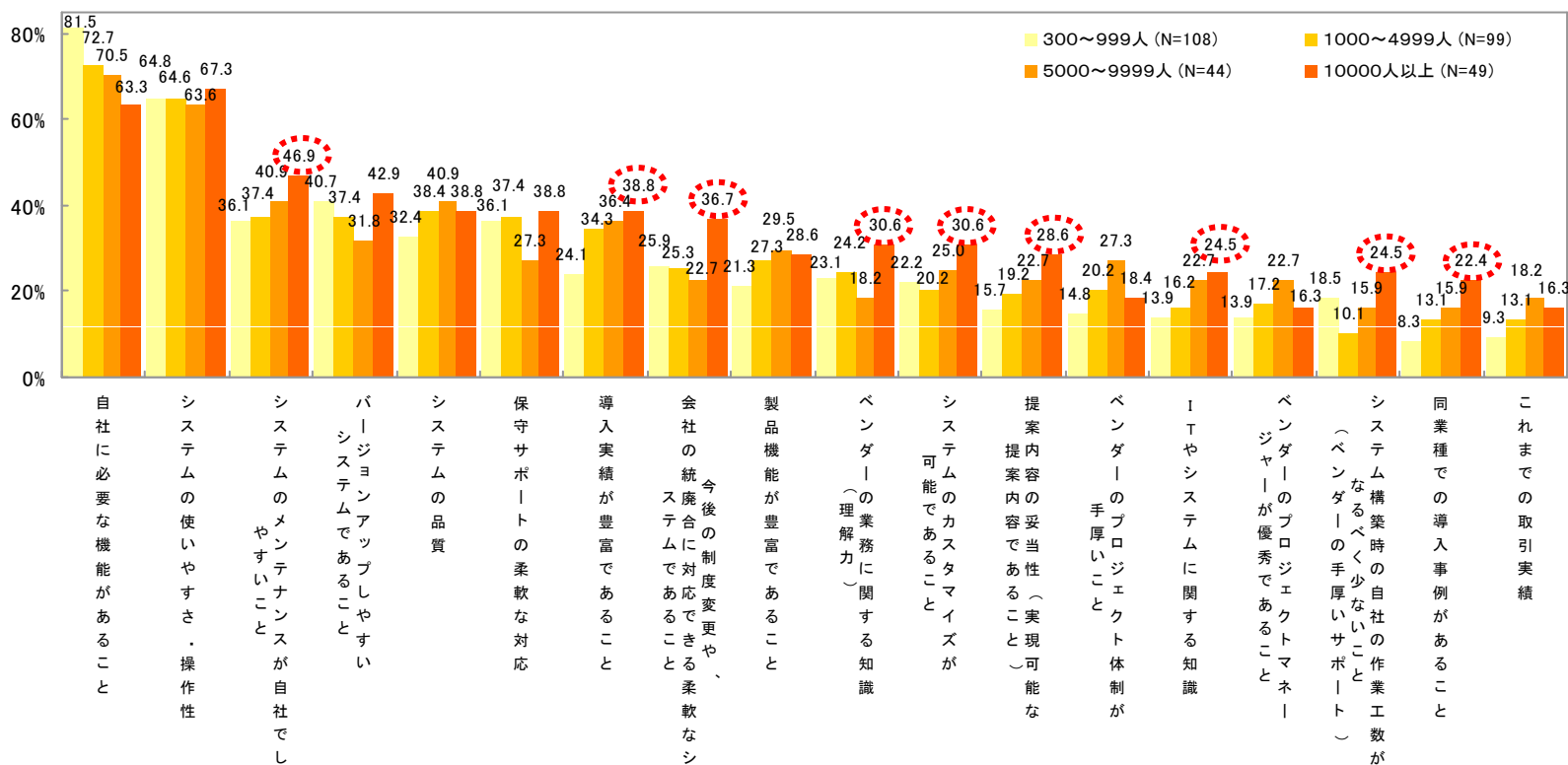


Q. 人事システムの選定にあたって重視するポイントについてお聞きます。(MA)

- 人事システムの選定にあたって重視するポイントを従業員規模別に見ました。
- 従業員規模別に見ると、上位項目で10000人以上の割合がやや高いのは、「システムのメンテナンスが自社でしやすいこと」「導入実績が豊富であること」「今後の制度変更や、会社の統廃合に対応できる柔軟なシステムであること」「ベンダーの業務に関する知識(理解力)」「システムのカスタマイズが可能であること」などでした。

従業員規模が1万人以上では、選定時に重視する項目の各割合が高くなる傾向

【従業員規模別】 人事システムの選定にあたって重視するポイント



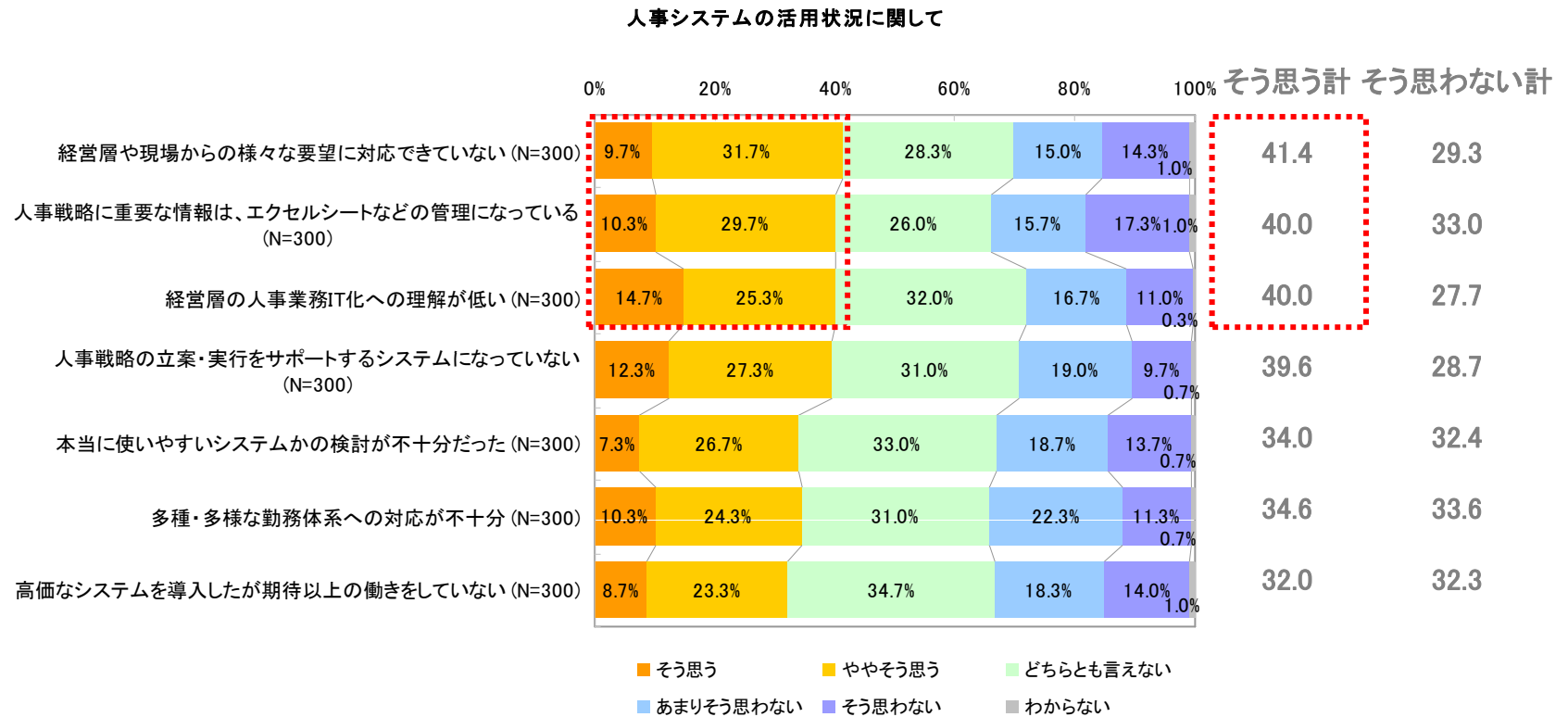
※「その他」「わからない」の回答は省略。

人事システムの活用状況に関して

Q. あなたの会社の人事システムについてお聞きします。(SA)

●人事システムの活用状況は、「経営層や現場からの様々な要望に対応できていない」「人事戦略に重要な情報は、エクセルシートなどの管理になっている」「経営層の人事業務IT化への理解が低い」などでそう思う計の割合が4割を越え高い傾向にありました。

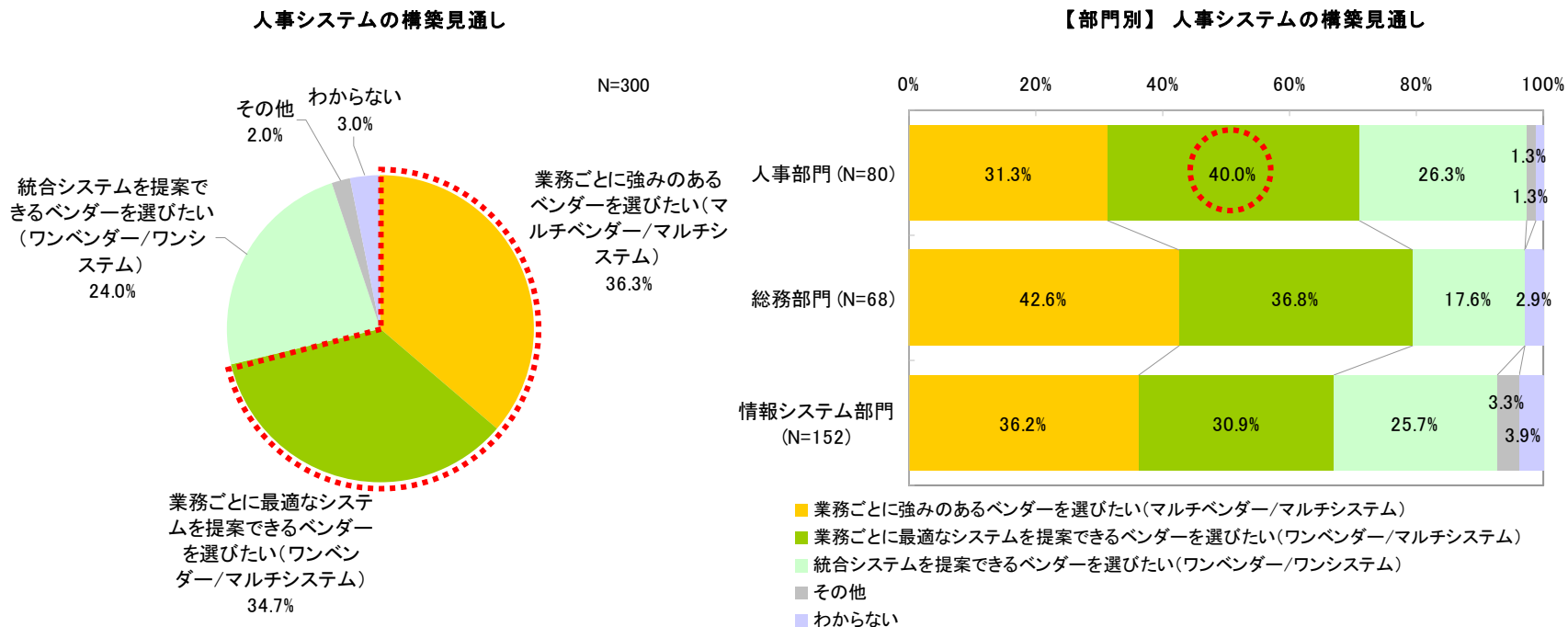
経営層や現場からの様々な要望に対応できていないとの回答が約41%で最も高い



Q. 今後、あなたの会社の人事システム構築における見通しについてお聞きします。(SA)

- 人事システム構築における見通しは、「業務ごとに強みのあるベンダーを選びたい(マルチベンダー/マルチシステム)」が約36%、「業務ごとに最適なシステムを提案できるベンダーを選びたい(ワンベンダー/マルチシステム)」が35%と二分されました。
- 部門別に見ると、人事部門の「業務ごとに最適なシステムを提案できるベンダーを選びたい(ワンベンダー/マルチシステム)」が40%とやや高い傾向にありました。

総合システムよりも業務ごとのマルチシステムによる構築の割合が約71%と高い傾向

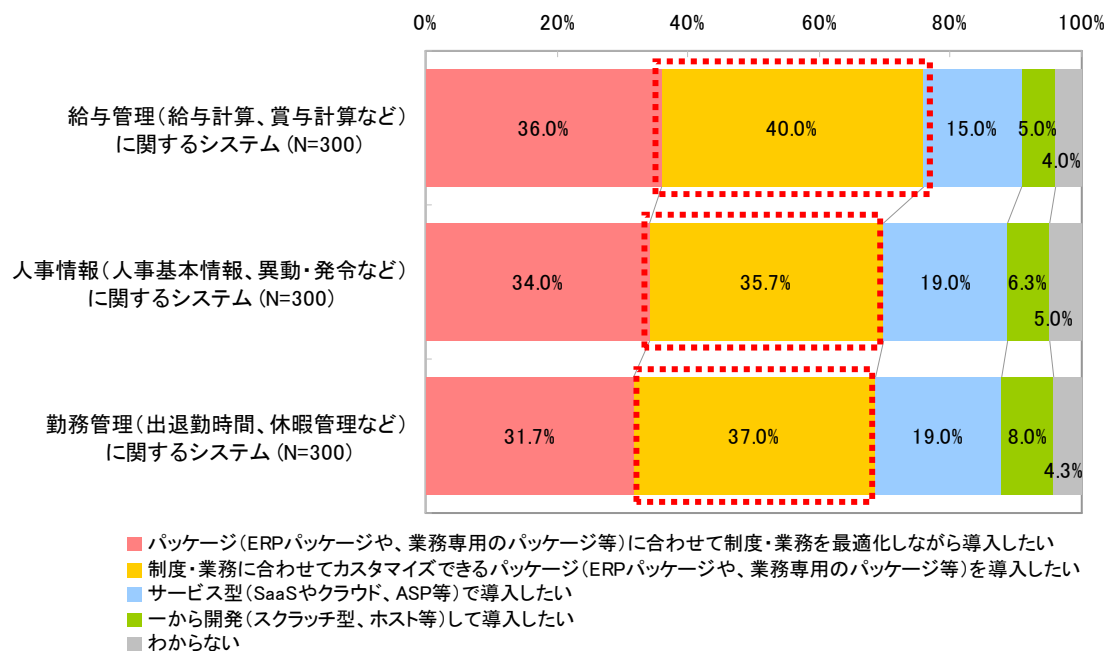


Q. 今後、あなたの会社の人事システムを導入(リプレース)する場合の方向性についてお聞きます。(SA)

●人事システムを導入(リプレース)する場合の方向性は、各システム共に「制度・業務に合わせてカスタマイズできる業務パッケージを導入したい」の割合が約4割と最も多くなりました。

導入(リプレース)の方向性は、 制度・業務に合わせてカスタマイズできる業務パッケージの導入が最も高い傾向

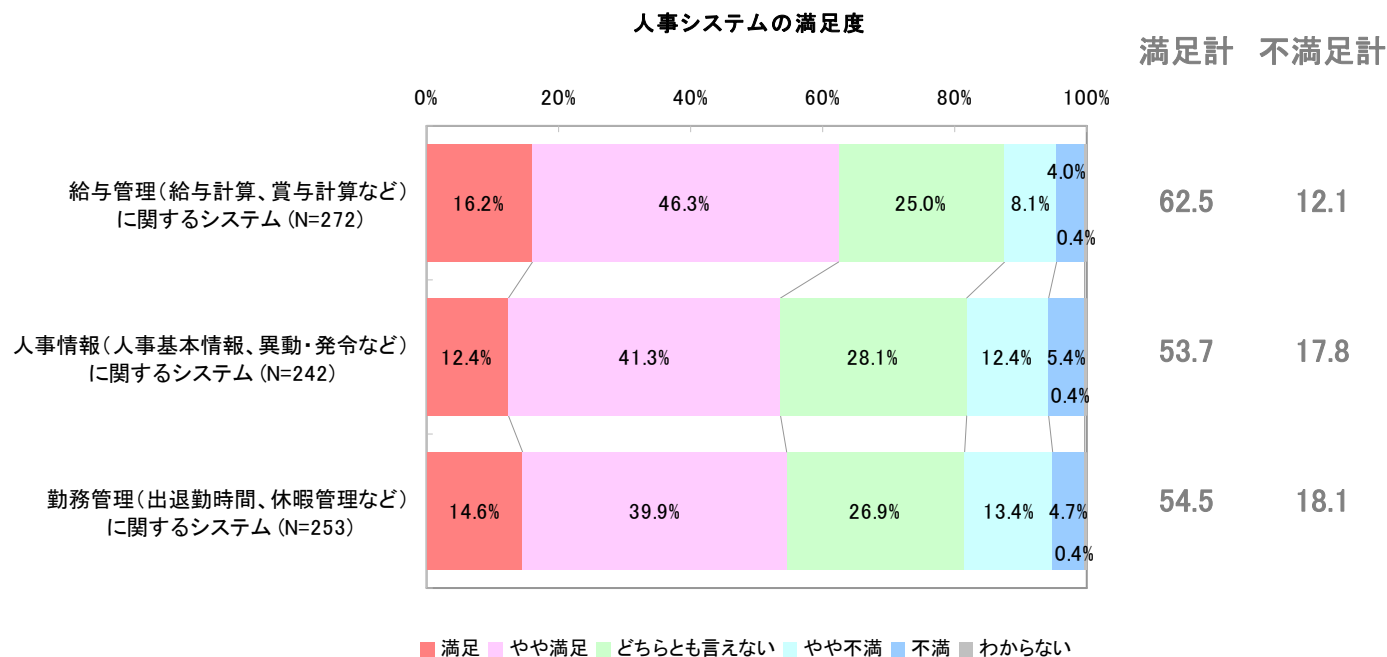
人事システムを導入(リプレース)する場合の方向性



Q. あなたの人事システムへの満足度についてお聞きます。(SA)

● 人事システムへの満足度は、満足計の割合が各システム共に5割を上回りました。特に、給与管理システムの満足計は6割を上回り最も高くなりました。不満計は2割を下回り満足の割合が高くなりました。

人事システムの満足度は、満足の割合が5割を上回る

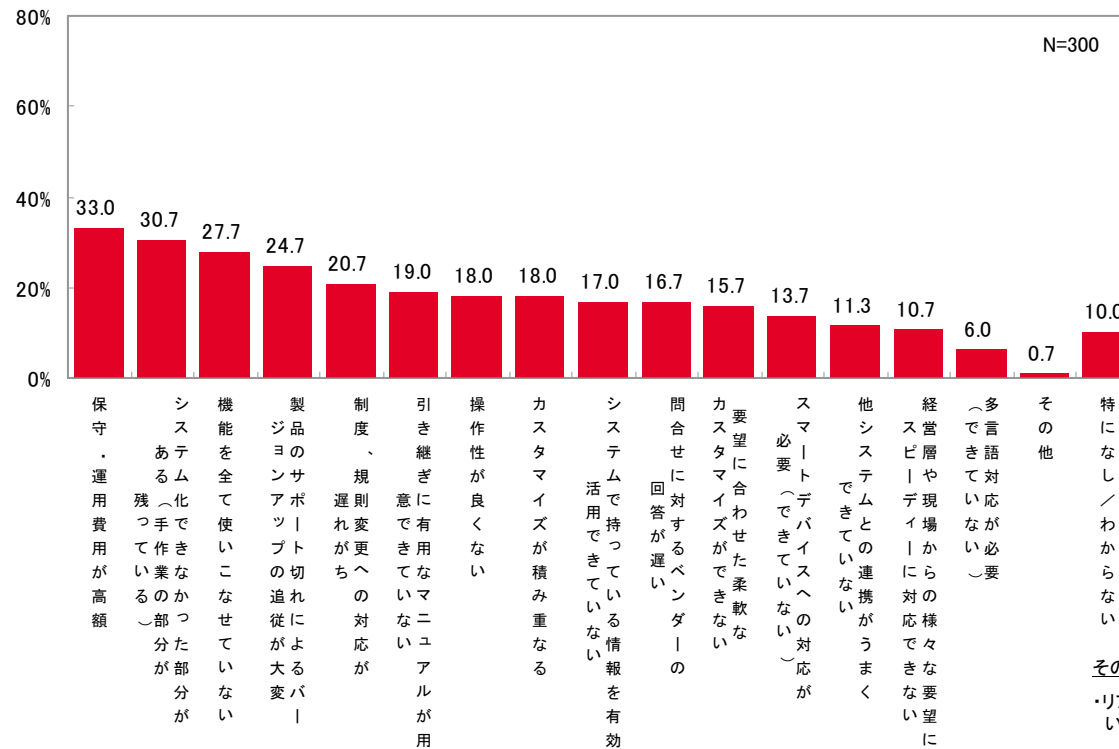


Q. 人事システムの課題についてお聞きます。(MA)

●人事システムの課題は、「保守・運用費用が高額」「システム化できなかった部分がある(手作業の部分が残っている)」などが3割を越えて上位になりました。次いで、「機能を全て使いこなせていない」「製品のサポート切れによるバージョンアップの追従が大変」「制度、規則変更への対応が遅れがち」などが続きました。

人事システムの課題は、「保守・運用費用が高額」、「システム化できなかった部分がある(手作業の部分が残っている)」などが3割を越える

人事システムの課題



その他の自由回答

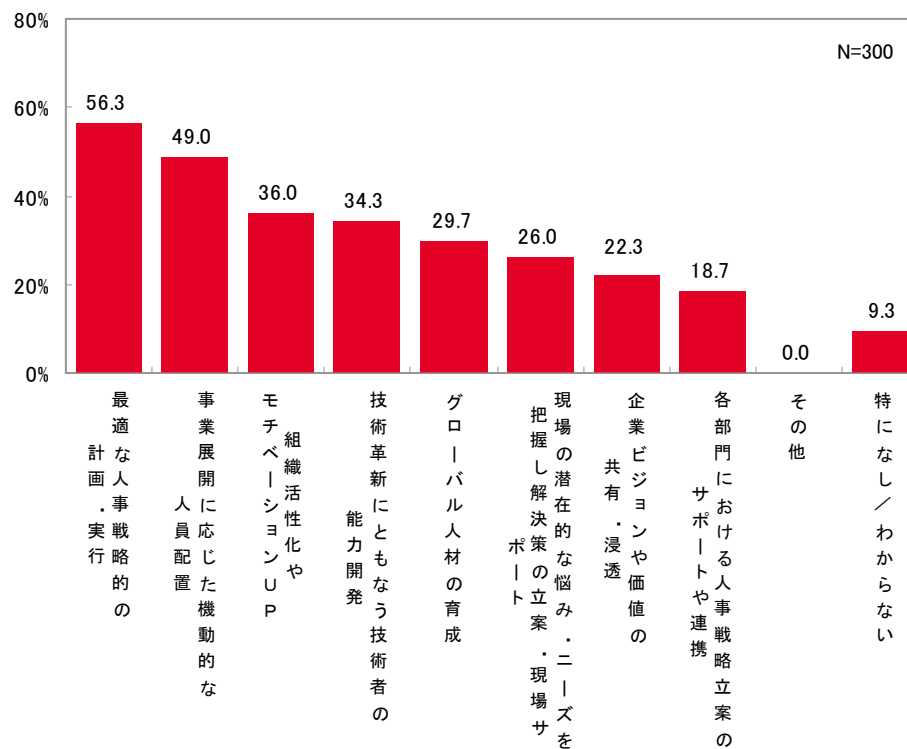
- ・リプレース時に全てのデータが移行出来ない
- ・設計・仕様に問題がある

Q. 今後、あなたの会社の人事部門が重視する役割についてお聞きます。(MA)

●人事部門が重視する役割は、「最適な人事戦略的の計画・実行」が最も多く5割を越えました。次いで、「事業展開に応じた機動的な人員配置」「組織活性化やモチベーションUP」「技術革新にともなう技術者の能力開発」などが続きました。

人事部門が重視する役割は、「最適な人事戦略的の計画・実行」を重視する回答が5割を越える

人事部門が重視する役割

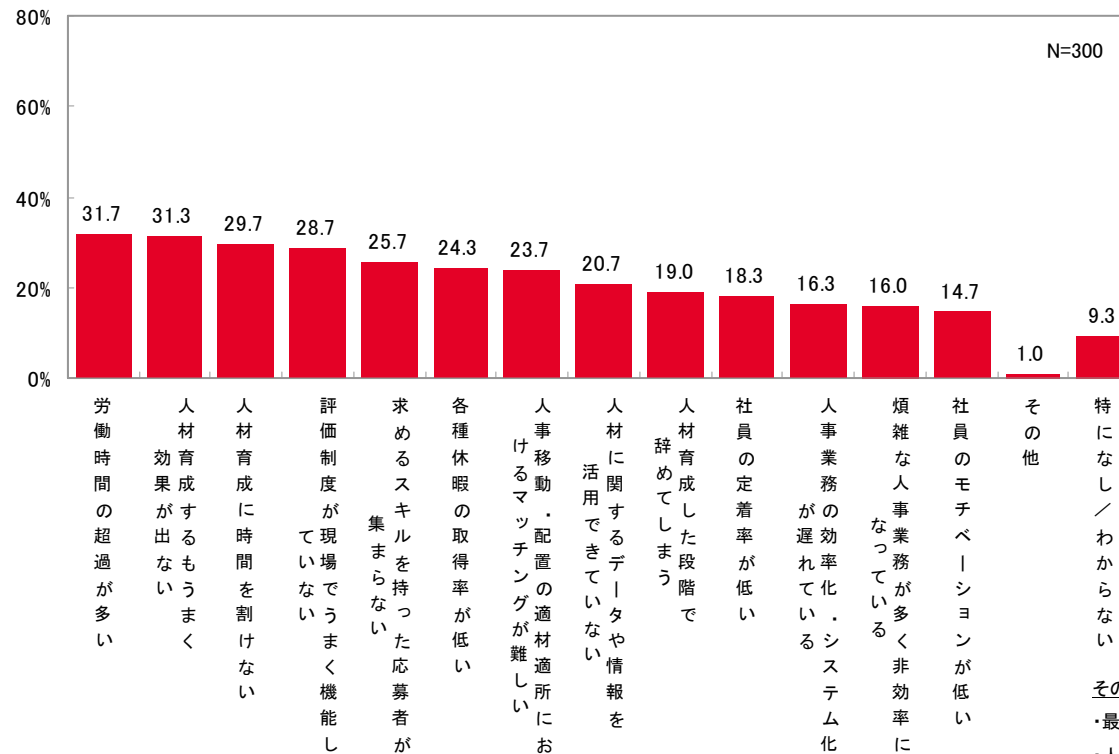


Q. あなたの会社の人事業務で問題と感じていることについてお聞きます。(MA)

●人事業務で問題と感じていることは、「労働時間の超過が多い」「人材育成するもうまく効果が出ない」などが3割を越え上位になりました。次いで、「人材育成に時間を割けない」「評価制度が現場でうまく機能していない」「求めるスキルを持った応募者が集まらない」などが続きました。

人事業務における問題点は、労働時間の超過や人材育成に関する項目が上位

人事業務における問題点



株式会社日立ソリューションズについて

日立ソリューションズは、コンサルティングから設計、開発、運用・保守まで、システム構築のライフサイクルを一括してサポートします。ワンストップサービスを提供するソリューションプロバイダーとして、これまで培ってきた豊富なシステム開発実績を生かし、お客様の課題解決に向けた最適なソリューションを提供します。

■ITガバナンス

ERM(リスク管理)、CPM(企業パフォーマンス管理)、ERP・CRM、ドキュメント/文章管理、財務/会計

■システム開発・運用管理

クラウドコンピューティング(SOA(サービス指向アーキテクチャ)/BPM(ビジネスプロセス管理)、SaaS/PaaS、仮想化)、データベース/ストレージ、Web構築、ソフトウェア開発支援、システム運用・管理、システム環境構築、組み込み

■セキュリティ

セキュリティコンサルティング、ネットワークセキュリティ、サーバセキュリティ、エンドポイントセキュリティ

■業務対応

人事/総務、財務/会計、ERP・CRM、知財・コンテンツ管理、グループウェア/ワークフロー

■業種対応

金融、製造、流通/サービス、運輸、通信、公益、自治体/官庁、医療、農業

■ 本レポートの利用に関して

当レポートの全部または一部の内容について、いかなる場合も株式会社日立ソリューションズの事前の許諾なく複製、転載、譲渡、販売、改ざんまた頒布して第三者の利用に供することは出来ません。

■ お問い合わせ

株式会社日立ソリューションズ 担当:営業統括本部 平沢
メール: lysithea-project@hitachi-solutions.com Tel:03-6718-5819

サービスに関するお問い合わせ
0120-571-488
月～金(祝祭日除く) 10:00～17:30

発行者:株式会社日立ソリューションズ
〒108-8250 東京都港区港南2-18-1 JR品川イーストビル

※本レポート内容の無断転載を禁じます。