

クラウド勤怠管理システム選定導入のポイント！

勤怠管理システムは3タイプ。どれが自社にマッチするのだろうか？

勤怠管理において、いまだに紙ベースのタイムカードやシフトスケジュール管理、Excelベースの管理、手動での集計を行っている企業は、すぐにでも勤怠管理システムを導入したいと考える人事労務担当者がほとんどだろう。既にシステムを導入していても「このままで良いのか？」「スマートフォンなどへの対応はどうか？」と疑問を持つ方も増えているはずだ。そんな悩める人事労務管理担当者のために、勤怠管理システムを大分類した際の3タイプと、クラウドベースの勤怠管理システム導入のポイントについて紹介する。

自前主義タイプ

巨大企業（エンタープライズ）を中心とする、自社専用ソフトウェアを自社開発またはSIerが開発し、サーバなどのハードウェアを自社で購入・維持管理、拠点間接続も専用線を使用するなど、全て専用なものを所有するケース。

自社独自の就業規則・規定に完全にマッチしたソフトウェアを利用できるメリットがある反面、自社で運用・維持・管理を継続しなければいけないため、膨大なコストを支払うことができる資金力、法改正や自社の規則・規定の変更に柔軟かつタイムリーに対応可能な開発リソースや、人事労務管理の専門性も有する人的リソースも必要となる。

パッケージなどではどうしても対応できない、あるいは全てを自社で管理・コントロールしたい、人的リソースや資本をこれでもかというほど投入できる自前主義の超巨大企業のみが導入・維持・管理できるシステムといえるだろう。

パッケージ購入タイプ

クライアントサーバ時代の流れのまま勤怠管理パッケージソフトウェアを導入したり、基幹業務系パッケージシステムの勤怠管理機能を利用して、ハードウェアを自社で購入・維持管理するケース。法改正はパッケージベンダーが対応してくれるため、対応期限を気にしたり専門性を有する開発体制を整える必要は無いが、自社の就業規則や各種規定の変更への対応は必要で、バージョンアップやサポートを受けるための保守費用を払い続ける必要がある。インフラの維持・管理や運用スタッフのコストも必要となるため、5年以上の利用を前提としても、コスト負担はかなり大きく、BCP（事業継続計画）を考慮して高可用性を追求するとさらにコストが増大してしまう。自社内にシステムやデータを置いておきたいリッチ&保守的な大企業向けシステムといえるだろう。

ASP・SaaSタイプ

2000年代以降、インターネットインフラの普及に伴い拡大しているソフトウェアをサービスとして使用するケース。

ソフトウェアとハードウェアを所有することなく利用料を支払って使用するだけで、システムの維持・管理はベンダー任せでOK。

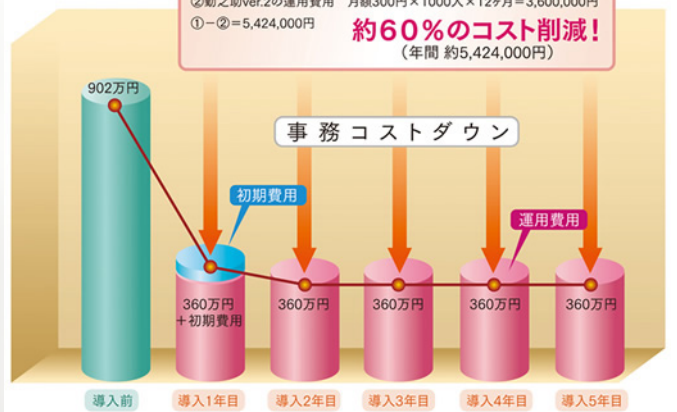
各拠点で専用線やVPN環境を用意することなく、一般的なインターネット接続環境を用意するだけで拠点のタイムレコーダーで打刻してサーバに蓄積されたデータをどこでも管理ができる。

ケータイ・スマートフォン・タブレットに対応している製品であれば、外出先や在宅ワーカーなどのリモート打刻や各種申請・承認・決裁も可能と良いことづくめだ。

導入・維持・管理コストなどに敏感で、BCP対策もスマートに実現したい、中小・スタートアップベンチャーから巨大企業まで、あらゆる企業で導入が可能なシステムといえるだろう。



①1ヶ月のコスト削減合計 752,000円
1年のコスト削減合計額 752,000円×12ヶ月=9,024,000円
②勤之助ver.2の運用費用 月額300円×1000人×12ヶ月=3,600,000円
①-②=5,424,000円 **約60%のコスト削減!**
(年間 約5,424,000円)



クラウド管理システム導入のポイントはこれだ！

万屋一家シリーズ「勤之助」「与之助」を導入したお客様からお聞きしたクラウド勤怠管理システム導入のポイントを紹介する。

自社の就業規則・規定を変更せずに実装できるか？

各社各様、100社あれば100社の異なる規則や規定があるが、システムの制限で各社の就業規則や各種規定に対応できないとなると、余計な反発や調整といった問題が浮上り、本来のシステム導入の目的やスケジュールから遠のいてしまう。

導入時点は問題が露呈せず、運用を開始してから気づいたり、規則・規定を改訂する際に対応ができなかったとなれば、新たなシステムを入れなおすという大掛かりな問題に発展しかねないという未知のリスクもある。それらを回避するためには、ソフトウェアの基本機能が充実しており、あらゆる就業規則や各種規定を実装できることが想定されるだけでなく、自社と同等の規模や類似する業界・業種での豊富な導入実績があることは、選定の際に重要な譲れないポイントだろう。

組織の変化に柔軟かつタイムリーな対応ができるか？

法改正は各製品がタイムリーに対応するはずだが、ユーザ固有の就業規則・各種規定の改訂に伴う、システム設定などやカスタマイズした機能を変更する必要がある。システムの専門家であっても、年に一度や数年に一度レベルの改訂に伴う設定変更では、仕様や作業手順を忘れてしまう可能性も高いことから、手離れのよいクラウドサービスベンダーによる設定サービスや、質が高く手厚いサポートを提供可能かを導入前に判断したいところだ。

さらに、M&Aによる合併・吸収、子会社化などの会社分割や事業譲渡といった企業の統廃合への対応、工場の移転といった組織の変化に早急かつ柔軟な対応が必要だ。

また、シフトスケジュール管理が必要な店舗や工場などにおいては、人材の最適配置や人件費削減といった経営方針が打ち出されると、社員・契約・派遣・アルバイトといった多様な雇用・勤務形態、職位・スキル・さらには相性による人の組み合わせ、繁忙期の臨時雇用や混雑時間帯・曜日ごとのアルバイト増員、急な欠勤や退職者による拠点間の人の貸し借りなど、現場主導での紙やExcelによる手作業での管理・運用では対応ができなくなり、近隣店舗・エリアマネージャーや管理部門とシフトスケジュールを共有しながら、リアルタイムなシフト調整にも対応できることが望ましいだろう。

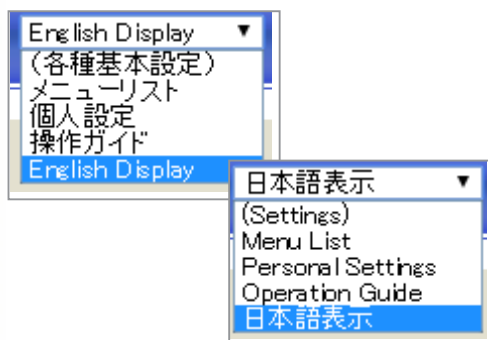
ユーザの利用環境やニーズに適合しているのか？

オフィスワーカーにおいては、PCブラウザによりアクセスすることが基本となるが、旧来から企業の標準ブラウザとして君臨してきたMicrosoftのInternet Explorer (IE)も、脆弱性問題などから他のブラウザを標準ブラウザとしたり、開発者やデザイナーなどが好んで使用されるといわれるMacへの対応も求められる。

つまり、現時点ではIEを使用しているも、Google Chrome、Apple Safari、Mozilla Firefoxといったマルチブラウザ対応、そしてWindowsおよびMacOSとの組み合わせでの使用を考慮することをお勧めする。

また近年、個人所有のスマートフォンなどを企業が活用するBYOD (Bring Your Own Device) の普及が加速しており、AndroidおよびiOSのスマートフォンやタブレットに対応しているかどうか重要な選定ポイントとなりつつある。しかし首都圏以外では、従来型携帯電話（フィーチャーフォン）を使用する比率が高いため、ケータイへの対応を忘れてはいけない。

さらに、外資系企業や外国人労働者を受け入れている企業においては、英語版があることは必須で、日本語・英語の切り替えがスムーズに行えることが望ましいだろう。



プルダウンメニューで日英の切替が可能



初期設定・自動判定での日英切替が可能



メニューリストの日本語表示と英語表示例



多様なニーズに応えるマルチブラウザ・マルチOS対応