

中小企業の ICT 強化に有効な SaaS

SaaS とは Software as a Service の略で、必要な時に、必要な利用者数分だけ、必要なソフトウェア機能が使えるという ICT サービスです。月額利用料を支払って、インターネット経由で利用するタイプのものが多く提供されています。

対象となる業務分野も、財務会計、人事給与といった基幹系から、社員教育、ウイルス対策といった情報系まで、幅広く提供されています。

似たような言葉に『クラウド』がありますが、こちらはサーバー機やデータ保管領域といったハードウェアも含んだ広い範囲を指すものです。言い換えると、さまざまなクラウドサービスのうち、ソフトウェア機能のみを提供するのが SaaS です。

SaaS を利用する上でのメリットは、1)初期投資が少なく済む、2)利用開始までの準備期間が短く済む、3)メンテナンスが楽、4)利用機能を柔軟に変更可能、5)随時契約を解除可能、といったところにあります。

反面 SaaS を利用する上でのデメリットは、6)個別カスタマイズが困難、7)他システムとのデータ連携が困難、などが挙げられます。

これらの特徴から、資金が制約される中小企業や小規模事業者にとって、少ない元手で利用開始できる SaaS は魅力あるサービスと言えます。

また、人事給与や財務会計のように利用者が少なく、法規制によって会社の独自性を打ち出しにくい業務で威力を発揮します。

しかしながら、SaaS の利用実態は、財務・会計・人事・給与では約 2%、比較的高い営業支援でも 12%と、まだまだ少ない状況です（2014 年 矢野経済研究所調べ）

今回は、SaaS を選択した中小企業の 2 事例にて、ICT 強化に対する SaaS の有効性について紹介いたします。

事例 1：利用人数が少ないため SaaS を選んだ製造業

新潟県の製造業 G 社は、社員・パート合わせて 70 名、電源アダプタ類の組立を行っており、パソコン・カメラメーカーへ販売しています。

当時の G 社は、2 年前に生産管理システムを入れ替えて、営業・購買・製造・技術・品質保証の各部門が横断的にデータを照会できる仕組みを構築したところでした。この生産管理システムの保守のため、購買部門の社員が 2 名兼任で管理していました。

一方、財務会計システムは10年以上使い続けていたWindows PC用のソフトで、同時に一人しか利用できないものでした。経理の担当者は、兼任ではあるものの5名おりましたが、ICT周りが前述の状況のため請求書の発行など手作業が多く残っていました。

生産管理システムが安定稼働したこともあり、G社では生産管理に見合った財務会計システムを入れ替え導入することになりました。選定の候補として、

a)これまで利用してきた会計ソフトの上位バージョンを自前購入

b)まったく別の会計ソフトをSaaSで利用

の2つを検討し、最終的に『b)まったく別の会計ソフトをSaaSで利用』で導入を進めることになりました。

G社の経理部長いわく、「自前でサーバー機を導入していたら、購買部門のシステム担当を専任にしなくてはならず、増員が必要だった。SaaSの会計システムを利用することで、人を増やさずに済んだ」とのこと。

また、経理部長はSaaS利用に踏み切った決め手として、以下の理由をあげています。

1)利用者数が少ないため高い費用で自前購入するのはリスク

2)自前でサーバー機を持つとバックアップなどメンテナンスに手間がかかる

3)会計制度・税制度の改正に合わせて最新のプログラムが利用できる

G社では、SaaS会計システムを導入することで、経理部にサーバー機の保守要員を増員することも、購買部門のシステム担当に業務委託することもなく、部内のICT強化を進めることができました。

事例2：柔軟な法改正対応のためSaaSを選んだソフトウェア開発業

H社は、東京都内のソフトウェア開発業で、正社員は10名ほどですが、契約社員・パート・アルバイトを含めると約120名在籍しています。

主な事業は、家庭用ゲーム機向けソフトウェアのテスト・品質検査ですが、一般労働者派遣事業の許可を受けており、ソフトウェア技術者を業界他社に派遣するビジネスも手掛けています。

もともとH社は、中堅ソフトウェア開発業I社の子会社として設立されたのですが、I社が大手商社J社に買収されたときに、孫会社として傘下に入った格好になりました。

このJ社による買収のときに調査が行われ、手書きにて管理していた業務のICT化が検

討に上がりました。この検討業務の中に、ご紹介する従業員勤怠も含まれていたのです。

検討会議には、H社、I社、J社の各担当が参加しました。

J社からは、グループ統一の勤怠管理システムを使うよう要望が出されました。しかしその前提は、システムのH社就業規則全てへの対応変更は困難なため、就業規則の変更も検討してほしい、というものでした。

H社でも、勤怠管理のICT化は必要性を感じていたところでしたが、J社システムは法改正に柔軟に対応できないこと、稼働までの期間が短いことからSaaSの利用を推すことになりました。

結局、H社の主張がとおりSaaSでの勤怠管理を導入することになりました。

H社の管理部長いわく、「J社のシステムでは、折角ICT化しても就業規則に未対応の部分を手作業で別管理する必要があり、手間が減らない。グループ内の他の製造業では、夜勤・三時休憩など対応できずに手作業で対応している」とのことでした。

H社では、SaaS勤怠システムを導入することで、毎年のようにある労働法規の改正にも対応した最新システムを利用でき、就業規則の変更による従業員のモチベーション低下を起こさずに済みました。

まとめ

以上、SaaSを選択した中小企業の事例を紹介いたしました。

先の矢野経済研究所の調査によると、『次のシステム入替時にSaaSを利用予定』と回答した会社は、財務・会計・人事・給与で約5%と、現在の利用率2%から大幅に増える見通しです。このような動向をうけて、IT業者各社から次々と新しいサービスが発表されており、今後ますますの充実が期待されます。

繰り返しになりますが、資金が制約される中小企業や小規模事業者にとって、少ない元手で利用開始できる、利用者が少ない、法改正への柔軟な対応など、SaaSのメリットを有効活用しつつ業績向上に役立てていただきたいと思います。