

様々な働き方に対応可能な就業システム “ALIVE SOLUTION TA”

加藤泰継*
Yasutsugu Katoh
伊澤 崇*
Takashi Izawa
小島毅明*
Takaaki Kojima

Attendance Management System "ALIVE SOLUTION TA" Supporting Various Work Styles

要 旨

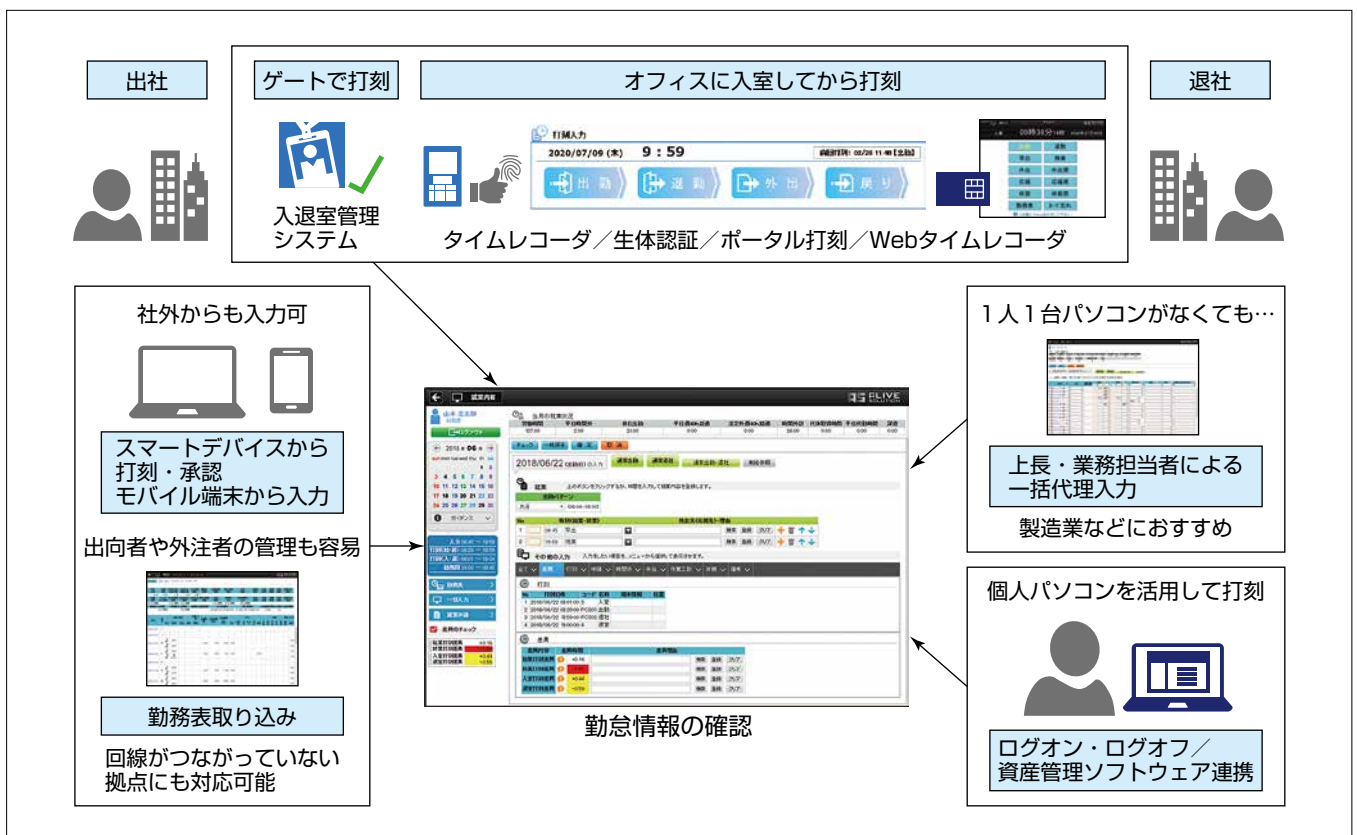
三菱電機ITソリューションズ株(MDSOL)は、人事総務部門の負荷軽減と労務コンプライアンスの遵守を支援する自社パッケージ製品、就業システム“ALIVE SOLUTION TA(ALIVE TA)”を提供している。

昨今の働き方改革推進によって、働き方の多様化、労働環境の改善など一般社員は多くの恩恵を享受している。その一方で、コンプライアンス遵守、社員の健康管理など、人事総務部門の業務負荷が増大しているのが実情である。

このような背景の下、多様化した働き方への対応、コンプライアンス遵守、社員の正確な労働時間の把握と健康管理を支援し、人事総務部門の負担軽減を可能にする“ALIVE TA”を開発した。

“多様化した働き方”に対しては、“一日複数回出勤”“フレックス”などの制度に対応する。また、“コンプライアンス遵守”“正確な労働時間の把握”に関しては、“自己申告としてのパソコンでの入力”及び“タイムレコーダでの時間記録(打刻)”、“扉やフラッパーゲートなどの入退室管理装置の入退出情報”、“パソコンのログオン・ログオフ時刻”などの設備機器からの客観的打刻情報の取得に対応している。

今後も企業は、様々な制度の導入を迫られていくと想定されるが、管理項目に拡張性を持たせているため、制度変更にも柔軟に対応可能である。さらに、3種類の時刻(自己申告時刻と2種類の客観的打刻)を保管し、差異やその理由の入力・表示が可能な機能を備える。



就業システム“ALIVE TA”の勤怠情報入力パターンイメージ

“ALIVE TA”は、“パソコンのWebブラウザからの入力”、“タイムレコーダでの打刻”、“扉やフラッパーゲートなどの入退室管理装置の入退出情報”、“パソコンのログオン・ログオフ時刻”など複数方式の時刻入力が可能である。また、入力済みの勤怠情報を集計し、各種関係法令や36協定、その他会社規定との照合が可能な勤怠管理用のWebシステムである。

1. ま え が き

MDSOLでは、人事総務部門向けソリューションとして“ALIVE SOLUTION(アライブソリューション)”を提供しており、人事情報管理、勤怠管理、給与明細書配信、年末調整申告書作成など、人事総務部門の業務効率化を支援するITソリューションをトータルで提案している。

その中で、勤怠管理業務を支援する就業システム“ALIVE TA”は、働き方改革推進による働き方の多様化と、より複雑化した勤怠管理業務に対応し、勤怠管理システム市場のシェア拡大を目指している。

本稿では、働き方の多様化と、勤怠管理業務が複雑化した背景について述べ、それに対応する“ALIVE TA”の機能、特長について述べる。

2. 背 景

2.1 働き方改革関連法の施行

2019年4月から、働き方改革関連法が順次施行された。厚生労働省は、働き方改革の基本的な考え方を“労働者は、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で選択できるようにするための改革”と定義しており、“成長と分配の好循環を構築し、労働者一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすること”を目標にしている。

この法の背景には、長時間労働問題や、今後直面する労働人口の不足が挙げられ、各企業はコンプライアンス遵守を前提に、働き方の多様化や、労働生産性の向上が求められている状況にある。

2.2 人事総務部門の現状

人事総務部門は、採用・処遇・人事制度の企画立案・労務管理・能力開発と業務範囲が広く、要求される能力は多岐にわたる。そのため、適切な人材が育ちにくく人手不足の原因になっている。

このような現状の中、働き方改革の推進が求められ、今まで以上に正確な労働時間の把握や社員の健康管理、コンプライアンス遵守が必要とされており、勤怠管理業務の負荷は増加傾向にあると言える。

2.3 勤怠管理業務を取り巻く課題

勤怠管理業務には、次の課題が存在する。

(1) 管理・確認すべき事項の増加

勤怠管理上、管理・確認すべき項目が増加している。具体的には、“労働時間に、業務とみなされる時間が正しく入

力されているか”“日次・週次・月次の労働時間が、法令や36協定、社内ルール違反(コンプライアンス違反)になっていないか”“時間外労働(残業)時間や、休暇取得状況が健康管理上、問題がないか”などが挙げられる。これらの確認に見落としが発生すると、コンプライアンス違反になる可能性があるため、適切かつ正確に実施する必要がある。

(2) 確実な打刻時刻の収集

打刻漏れが発生すると、勤怠情報の集計が正しくできず、適切な勤怠管理が行えない。打刻漏れの確認や漏れの是正依頼を行わなくても済むよう、確実な打刻時刻の収集が必要である。

(3) リアルタイム性の確保

コンプライアンス違反を起こさないために、抵触する可能性がある労働者を事前に察知し、上長及び本人への通達と、是正依頼が必要不可欠である。そのため、集計データにはリアルタイム性が求められる。

(4) 打刻時刻の客観性確保

働き方改革関連法によって、“客観的方法による労働時間把握”が求められている。これによって、パソコンのログオン・ログオフ時刻など、客観的な方法で取得した時刻によって労働者の労働状況を把握する必要がある。しかし、勤務環境の設備などによって客観性の確保が難しい場合がある。

(5) 労働の準備時間対応

業務上着替えが必要な労働者の着替え時間など、使用者の命令で行われた行動の時間は、労働時間と認められた判例がある。しかし、このような時間の管理は設備や人員の問題で難しいのが実情である。

(6) 安全衛生管理や健康管理の厳格化への対応

今までの時間外労働(残業)時間の管理だけでなく、業務内容の把握も重要視されるようになってきた。また、努力義務ではあるが、勤務間に一定の休息時間を必要とする“勤務間インターバル制度”が施行された。このような管理・確認・対応すべき事項が増加してきている。

もとより繁忙な人事総務部門は、このような様々な課題の解決を、ITを活用したソリューションに求めている。

3. “ALIVE TA”の運用と特長

“ALIVE TA”は、日々の勤怠入力・集計や36協定・安全衛生などに対応した労働時間の適正な把握を実現する、Web対応の勤怠管理システムである。

入力された労働時間や、休暇の実績をリアルタイムに確認可能であり、労使協定に基づく時間外労働(残業)時間の累計管理や、健康管理に役立てることができる。また、給与計算システム用のデータも出力可能であり、人事総務部門の大幅な業務効率化を実現する。

3.1 運用

ALIVE TAの基本的な運用は次のとおりである。

(1) 勤怠情報の入力と確定

労働者本人が、システムの機能である“就業入力”で出勤・退勤の時刻を日々入力・確定する。

(2) 労働者が入力した勤怠情報の確認・承認

労働者本人が確定した勤怠情報を上長が確認・承認する。

(3) 承認済み勤怠情報の確認

上長が承認した勤怠情報を人事総務部門が確認する。全部署・全労働者を対象にする。

(4) 給与計算用データの出力

確認後の勤怠情報から、人事総務部門が給与計算用のデータを出力する。

3.2 特長

3.2.1 多様な客観的打刻の取得方法

労働者本人が入力する時刻は、自己申告時刻であり、客観性がなく正しい時刻であるかの確認が難しい場合がある。そこで、“タイムレコーダ”、“扉やフラッパーゲートなどの入退室管理装置の入退出時刻”、“パソコンのログオン・ログオフ時刻”から取得した時刻をシームレスに連携可能にした。

この時刻は、客観的打刻としての使用だけでなく、そのまま労働時間として使用することも可能である。また、打刻漏れ防止も期待できる。

3.2.2 3種類の時刻を用いたきめ細かな管理

“ALIVE TA”は、3種類の時刻を管理可能である(図1)。一つは労働者本人が入力する自己申告時刻であり、残り二つは、“タイムレコーダ”などから取得する客観的打刻である。

以前の“ALIVE TA”は、2種類の時刻(自己申告時刻と、1種類の客観的打刻)しか管理できなかった。そのため、客観的打刻の欠落や、意図的な打刻タイミングの調整に

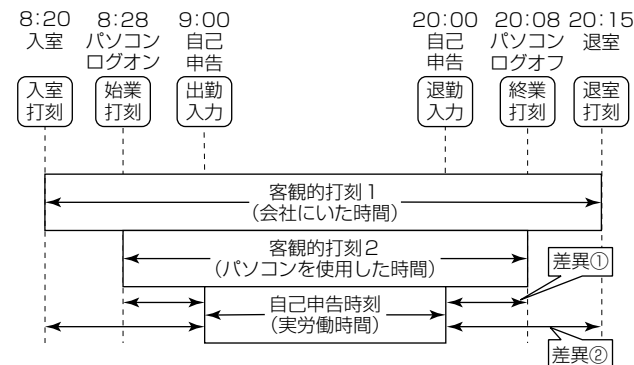


図1. 3種類の時刻

よって自己申告時刻の正当性を客観的に判断できず、サービス残業などの不正を検知することが難しいという課題が存在した(図2)。

この課題を解決するため、3種類の時刻(自己申告時刻と、2種類の客観的打刻)とその差異の管理、差異のしきい値設定に対応し、差異がしきい値を超えた場合はエラーメッセージの表示や表示背景色の変更を可能にした。これによって、確認漏れを視覚的に防止し、労働時間管理の精度を向上させた(図3)。

自己申告時刻に対して、二つの客観的打刻を用いてその差異と理由を把握することは、サービス残業などの不正に対する予防策として効果を発揮する(図4)。この管理方法は“勤怠管理システムおよび勤怠管理方法”として、特許を

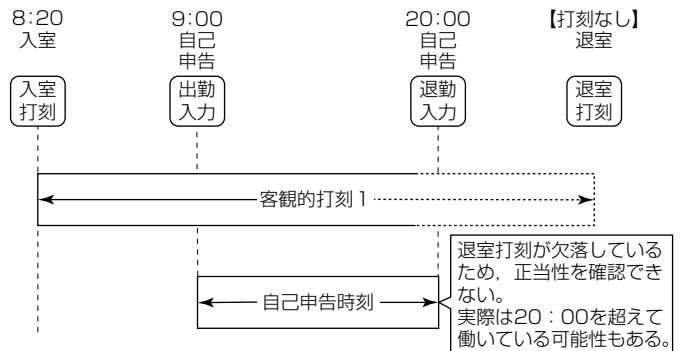


図2. 客観的打刻の欠落イメージ(1種類の客観的打刻)

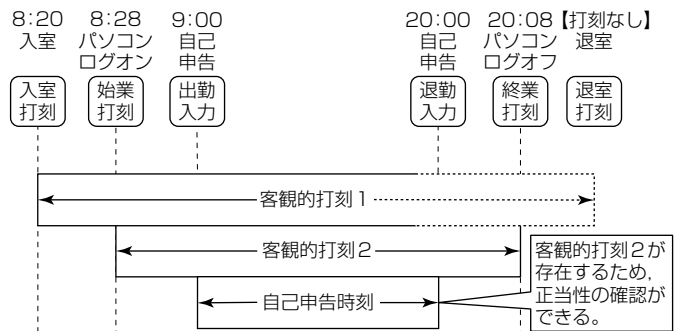


図3. 客観的打刻の欠落イメージ(2種類の客観的打刻)

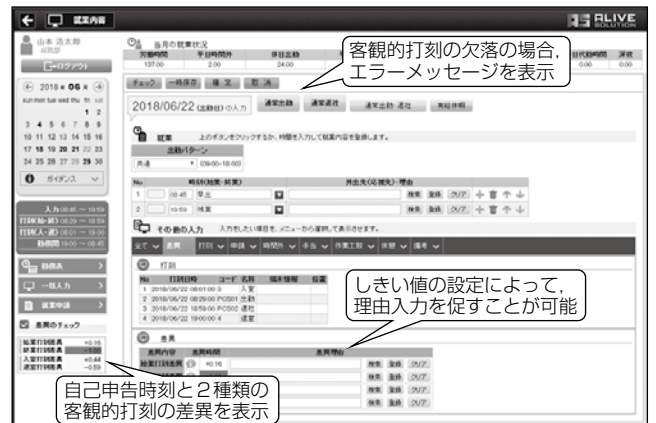


図4. 自己申告時刻の入力画面

取得した(特許第6430052号)。

ほかにも、“打刻状況リスト”画面(図5)で、自己申告時刻と客観的打刻の差異や、その理由を一覧で確認することが可能である。

また、人事総務部門向けのポータル画面(勤務状況確認)で、次のように勤務状況や、勤務分析、時間外労働時間の予測を確認することが可能である(図6)。

(1) 勤務状況

月度の勤務状況を表示する(時間外労働(残業)時間が45時間超過者の労働者、休日4日未取得者の人数など)。

(2) 勤務分析

あらかじめ定めた目標値との差や、前年度との比較を表示する(出勤率、休暇取得率など)。

(3) 時間外労働時間の予測

過去の残業実績から予測計算した時間外労働時間の予測を、グラフを利用して視覚的に確認が可能である。

このような仕組みによって、コンプライアンスを遵守するための労働時間の差異・理由が確認でき、労働者の健康管理が可能になる。

3.2.3 労働準備時間への対応

様々な労働準備時間への対応として、出勤・退勤時間の範囲外になる時間や回数を集計する機能を持つ。これによって、着替え時間を労働時間として扱うなど、労働の準備時間への対応が可能になる。



図5. 打刻状況リスト画面

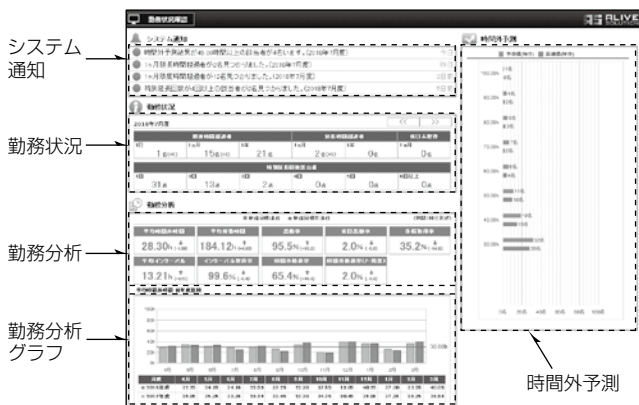


図6. 人事総務部門向けポータル画面

3.2.4 給与計算用データ作成の効率化

保管している勤怠情報から、給与計算用データを簡単に出力可能である。“ALIVE TA”は、複雑な時間外労働(残業)時間の制度や、休暇制度、各種手当計算にも対応しており、計算ミスによる給与・賞与の過払い・未払いも防止が可能である。

3.2.5 導入の容易性と法改正への追従性

パッケージ製品である“ALIVE TA”は、システムの設定で様々な就業規則への対応が可能で、スクラッチ開発したシステムに比べて稼働までの期間が短い。また、法改正への迅速な対応も行っている。

4. 顧客からの評価

ALIVE TAを導入した顧客から次のような評価を得ている。

(1) 法令や制度変更へのスムーズな対応

複雑な勤務形態のため、時間外労働(残業)時間や休暇日数の計算が複雑だが、“ALIVE TA”を導入したことで法令や就業規則改訂への対応を迅速に行うことができたようになった。また、新たな制度を導入するきっかけになった。

(2) 作業負荷の軽減

月次で行っていた帳票作成とデータ出力が簡便になり、計算誤りが発生しなくなっただけでなく、作業負荷が大幅に軽減された。

(3) 社員の意識改革

“ALIVE TA”の導入に当たり、社員に対して実施したシステムの説明会や、システムのアラート・エラー機能によって法令や就業規則の意義や目的の理解が図れた。その結果、管理者を含む社員の意識変革が起こり、時間外労働(残業)時間削減や、有給休暇の取得率増加が進んだ。

5. むすび

働き方改革の推進によって、企業では“テレワーク”“在宅勤務”“サテライトオフィス”“一日複数回出勤”“モバイルの活用”など様々な制度の導入が迫られている。

“ALIVE TA”は、今後更なる多様化が見込まれる働き方への対応を始め、SDGs(Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)への貢献や、DX(Digital Transformation)の推進も視野に入れて、社会情勢・市場ニーズに柔軟かつスピーディに対応していく。