

大成興業株式会社

工業用部品製造・販売

勤怠管理システム

所在地 **本社** 東京都板橋区小豆沢2-22-24
ほか 群馬県利根郡みなかみ町に工場

代表者 代表取締役社長 若松 良太

会社URL <https://www.taiseikogyo.jp/>

事業内容 ホースアッセンブリ、EP加工

創業 1957(昭和32)年

資本金 5000万円

従業員数 51名(本社13名、工場38名)



導入したシステムとその運用方法

勤怠管理システム「CYBER XEED(サイバーエクシード)就業」
 本社で一括管理している本社と工場の勤怠管理を、クラウド型のシステム導入でリアルタイムに把握可能とし、月次の勤怠管理データも自動生成化。また、ICカードタッチ式による管理のみならず、カードホルダーに刺す際にカードの裏表で出勤/退勤がわかる運用を取り入れるなど、システムに依存しない形態での勤怠管理も実現。

デジタル化の成果

「リアルタイムでの勤怠管理」体制の構築で、「総務の業務負荷軽減」を実現

売上が前年比102%のなかで、残業時間を安定的に約30%削減

管理者の行動変容で、部門ごとの勤怠管理とそれによる生産性向上へ

勤怠データの集計に時間がかかり、即効性ある残業対策を打てずにいた

Q システム導入前の課題を教えてください

勤怠管理においてネックになっていた残業時間の管理において、月42時間以内に収めることを会社としての基準にしていたが、繁忙期には60時間を超えることもありました。働き方改革の実践に向けて対策をとりたくても、総務が給与計算などのコア業務を抱えながら、勤怠データを集計・加工して経営会議や現場にフィードバックするまでには約半月かかります。いっぽう現場では、日々の忙しさの中で残業がどれくらい積み上がっているのか、体感でしか分からず、改善のしようがないと感じていました。

また、打刻漏れなど、タイムカードの使用に不備があると総務から現場に問い合わせる必要があり、互いの手がかかるのも課題でした。



リアルタイムの現況確認ですぐ対策がとれ、残業が月42時間以内に

Q 導入後、前述の課題に対し、どのような効果がありましたか。

一番大きかったのは、部門長がリアルタイムで勤怠を確認でき、部門ごとに対策を取れることです。社員一人ひとりの残業時間が毎日見えるので、必要なタイミングで注意したり、業務を適切に割り振ったりできるようになりました。実際、残業時間は繁忙期で60時間を超えていた時期に比べて30%ほど減り、月42時間以内にしっかり収まるようになっています。しかも残業が減っているのに、売上は前年度比102%なので、生産性はむしろ向上しています。残業を意識することで各人が作業効率を考えて動けるようになったおかげでしょう。総務の負担も大幅に減りました。これまではデータを加工して経営会議や現場に配布する作業が、給与計算などと重なって大きな負担でしたが、今はシステムからデータをダウンロードして容易に集計できます。社員の直行直帰や出張時も管理長がシステム上で代理打刻できるので打刻漏れがなく、総務からの確認作業が不要になりました。

総務任せの勤怠管理から、部門ごとの管理徹底で、業務効率への意識も向上

Q 導入時に、社内(特に現場や経営層)の理解を得るために工夫した点や、導入後に見られた社内の意識や文化の変化についてお聞かせください。

注力したのは、権限の設定と運用ルールの徹底です。誰がどこまで見られるのか、どの部署がどの勤怠を編集できるのか、役員・部門長・リーダー・社員などと細かく権限を分けて設定しました。

同時に、「毎日勤怠を確認する運用」を部門長に習慣化してもらいました。具体的には、出張扱いのルールや打刻漏れの修正方法など、運用の細かい部分を総務から丁寧に説明し、少しずつ現場主体の管理に切り替えていきました。いわば、「勤怠管理は総務の仕事」という考えから「自分たちで管理する」文化に変えていく作業だったといえます。そのため、丁寧な説明とコミュニケーションを何度も繰り返しました。

その甲斐あって、「自分の部署の時間管理は自分の責任」という意識が浸透してきました。経営会議でも「〇月の残業はここが多かった」と報告が上がり、俯瞰して対策を考えられるように。現場でも、「今月は誰がどのくらい残業をしているか」を皆が気づかうようになり、業務の平準化や割り振り、効率化への意識が高まりました。勤怠管理が単なる「数字管理」ではなく、「生産性をどう上げるか」に直結するツールとして受け止められてきたと感じています。

Q 導入を終えて、「もっと検討すべきだった」と感じる点や、予期せぬトラブルなどありましたか。

反省点やトラブルは特にありません。システムの選定に関しても、タイムレコーダーなど勤怠管理の大手企業であるAMANO社のものという信頼感で早期に決められました。また、クラウド型でサーバーが不要だったことや部門別の権限管理ができること、試用してみてExcelのように直感的に操作できるので社員が使いやすいと思ったことも決定要因です。導入してみると、直行直帰の営業の打刻漏れなども部署側で修正できるのが便利でした。

反省点を強いて挙げれば、導入前の説明や意識づけをもっと早く、もっと踏み込んでやっても良かったという点ですね。システム自体は申し分ないですが、運用する側の理解が整うまでに時間がかかりました。勤怠は習慣にしていくものなので、特に管理者の意識転換には時間を要しました。もう少し早い段階から「勤怠は自部署で管理するもの」という文化作りをしておけば、導入後の運用もさらにスムーズだったと思います。



板橋区産業振興公社の補助金を活用し、基幹システム刷新など積極化

Q 御社の今後の展望と、それを実現するための次の一手(この先考えているデジタル施策など)についてお聞かせください。



今回、システム導入するにあたっては、板橋区産業振興公社(以下、公社)の助成金を活用できることが決め手でした。総務担当者が外部で受講した助成金セミナーで、資料にあった公社の助成金メニューに興味を持ったのがきっかけです。実際に問い合わせると、公社の対応は非常に迅速で、安心感がありました。再度見積をとると大きく値上がりしていたりするので、このスピード感は助かります。実際に今回の勤怠システムに関しても、公社への事前相談で対象になると分かり、導入判断を進めやすかったです。そこで以来、板橋区や公社の補助金・助成金制度を積極的に活用させてもらっています。具体的には、約2年かけて生産管理の基幹システムを更新中ですが、こちらにもデジタル環境構築補助金を使いました。このシステム構築を考える際には公社からサポートいただき、図面管理システムとそれを運用するタブレット購入もアドバイスをもらって進めました。区外の事業所にも適用できるので有難く、今後もこうした制度を活用しながら、全社的なデジタル化と業務改善を着実に進めていきたいと考えています。