

## 東京センチュリー株式会社 様

■所在地：東京都千代田区 ■業種：金融・サービス ■従業員数：1,032名／グループ5,430名(2017年3月31日現在) ■導入ソリューション：人事統合システム ADPS

# 働き方改革の推進に貢献する ADPSの勤怠システム。

時間への意識を高めることで、時間外勤務の減少や有給休暇取得率の向上を実現。

東京センチュリー株式会社は、広範な顧客基盤と豊富な資金調達力を持つリースを超えた新しいノンバンク事業会社として、国内外の幅広い事業領域で付加価値の高いビジネスを展開、中でも国内リース事業は業界トップクラスの取扱高を誇る。

同社では多様な人材が活躍できる企業風土と働きがいのある職場づくりをめざしており、人事部が中心となって独自の取り組みを行っている。その中で従業員の意識向上を図る制度を実施、ADPSの勤怠システムを導入した。システムは管理をスムーズにサポートしており、さらに働きやすい環境づくりの実現に寄与している。



東京センチュリー株式会社本社では約1000名の従業員が働く。

## 時間外勤務の管理の明確化と、 時間休制度を導入する。

“人が財産”を掲げる東京センチュリー株式会社は、職場環境や制度の整備に先進的な企業だ。女性の活躍推進(数値目標を設定し実績はWEBサイトで公開)、ダイバーシティへの取り組み(セミナー、研修の実施)などの施策を次々と実行している。

その一環として、新たに取り組んだのが勤務時間の管理である。昨今、働き方改革が叫ばれているが、長時間労働の是正についても同社は制度と意識向上の面からアプローチを行った。「従業員が勤務時間管理に対して意識を高めること。それが重要と考えました。時間管理をきちんと行うことで“自分磨き”の時間を作り、自発的にスキル向上に取り組むことで、業務の効率化や生産性向上につながることを期待したのです」。そう語るのは人事部長の乙部俊幸氏。勤務管理システム導入の統括責任者を務めた。



乙部氏「一人ひとりが自分のスキルを向上させることで生産性が高まる」

勤務時間を管理する上で、重要視したのが時間外勤務(残業)である。同社では時間外勤務を行う場合は、原則的に勤務管理システム上で事前に申請し、管理者の指示や承認を受けるというルールを設け周知徹底しました。

さらにワークライフバランスを向上させるためには、有給休暇の取得推進に加え、働き方の多様化にも取り組んでいく必要があることから、時間休制度(1時間単位で取得できる有給休暇)を2017年4月から始めた。こうした取り組みを実施していく上で課題となったのが勤務管理システムのパフォーマンスであった。

## 従業員の82%が時間管理への 高い意識を持つようになった。

東京センチュリー株式会社は、2009年にセンチュリー・リーシング・システム株式会社と東京リース株式会社が合併して誕生した企業である。2社とも人事システムにADPSを採用していたこともあり合併後もADPSを継続

## 東京センチュリー株式会社 様

使用している。その後、2014年にバージョンアップを行った。他社のシステムも比較検討したが、機能、コスト、利用者の声を考慮した結果の選択であった。

しかし、勤務管理については自前のシステムを採用、複数のシステムを連携させて運用しており、時間外勤務の事前申請や時間休の管理には対応できていなかった。対応にはそれぞれのシステムの改修が必要でコストも高つくことから別の選択肢が求められた。

他社ベンダーのシステムも検討されたが、コストや機能の最適性から、『ADPS 勤怠システム』の導入を決めた。同社がすでに『人事統合システム ADPS』を採用していたこと、不足する情報のみを追加すればよいという利便性と人事システムとの親和性の良さが決め手になった。

導入にあたってはいくつかカスタマイズを施した。「自前のシステムでは、なかなかできなかったことを弊社の勤務管理に合わせてカスタマイズしてもらいました。たとえば有給休暇の取得率の集計は非常に役に立っています」。そう語るのには人事部人事グループの次長を務める小崎正人氏。システム導入を導いた。



小崎氏はダイバーシティ推進室の室長も兼任している。

勤務管理システム導入後、従業員の時間管理に良い変化が現れた。人事部が全従業員にアンケートを取ったところ、約33%が時間管理の意識が高まったと回答。以前から意識していたと回答した従業員と合わせると約82%が時間管理を意識して業務を行っていることが分かった。

さらに、約52%の従業員が時間休を取得したという結果が出た。この制度は従業員には好評で、ダイバーシティ推進やワークライフバランス向上につながっている。

新システムでは、育児・介護のための短時間勤務などに伴う、始業・終業時刻の繰り上げや繰り下げ、短時間勤務といった勤務時間が異なる従業員の勤務時間も設定できるようになったが、従業員、管理する側双方にとって働きやすい環境が生まれたと言える。

時間外勤務についても毎月人事部で時間外勤務の事前申請ができていない部署には改善を促している。その結果、

時間外勤務が20%近く減ったという。乙部氏も小崎氏も「結果として時間外勤務は減ったが、それ自体が目的ではない。時間管理の意識を変えることが大事」と口をそろえる。

## 煩雑なシステム運用が、 一本化によって大きく改善された。

運用の現場では、どのような効果があったのか。人事部業務グループの野田絵美子氏に伺った。野田氏は勤務管理システムの運用、時間外勤務や有給休暇取得状況の実績集計など人事業務の運用を担当しており、乙部氏、小崎氏とともにシステムの選定、導入にも携わった。



「処理速度が圧倒的に速くなった」と野田氏

「以前の自社開発した勤務表は紙をウェブ化したようなもので集計機能がありませんでした。そのため、いったんデータを吐き出して他社製の専用ソフトを使って集計していましたがそれがなくなりました。また、勤務管理システムは複数のシステムにまたがっていたため、何か変更や改修が発生した時、それぞれのシステムを改修しなくてはなりません。それが煩雑でした。ADPSで一本化されたのは大きいですね」と語った。

さらに「以前と比べて圧倒的に処理速度が速くなった。半日かかったのが数分でできるようになりました」と業務の大幅な迅速化を評価する。

「もともと弊社の時間外勤務の時間は少ない。システムを刷新したのは時間外勤務を減らすことではなく、時間に対する意識を変えることでした。新システムは従業員が有給休暇の取得実績や取得率などを確認することができるようになったのですが、自分で確認できると意識も変わってきます」と小崎氏は改めて意識改革の重要性を強調した。

「勤務管理システムのリニューアルと取り組みが同じ時期に始まった、いいタイミングだったと思う」と乙部氏が話すように、制度やルールがシステムによって上手く運用され、運用側の業務も改善され、期待した効果が生まれたことは制度とツールの理想的な相乗作用と言える。東京センチュリー株式会社は今後も会社全体で、働き方改革を進めていくとのことで、その中でADPSのさらなる貢献も期待したい。

※所属部署などは取材時のものです。