

## 松井建設株式会社 様

■ 所在地：東京都中央区 ■ 業種：建設 ■ 従業員数：756名(2018年3月現在/連結) ■ 導入ソリューション：人事統合システム ADPS

# データの一元化と人事業務の連携をADPSで実現。 給与、勤怠など各業務の迅速化、 効率化が進み、社員の意識向上にも影響。

松井建設株式会社は、豊臣秀吉が天下をほぼ手中に収めた1586年(天正14年)に創業、以来『質素・堅実・地道』という経営姿勢を守り、「社寺建築」で培ってきた経験と高度な技術を伝承し、神社仏閣の新築・修復工事から、文化財、官公庁、オフィスビル、教育文化施設まで様々な施設や共同住宅の建設を手がけている。

同社では早くから人事システムにADPSを採用しており、バージョンアップを重ねて活用してきた。2017年にはADPSの給与、勤怠、申請、マイナンバー管理といった各システムも導入、人事業務の効率化に取り組んでいる。

## 人事データの二重管理が解消、 一元化で給与計算もスムーズに。

松井建設株式会社は2000年のADPS初導入以来、数度のバージョンアップを行いながら継続使用してきたが、人事データの管理はホストコンピュータでも行っていた。給与計算もADPSのデータをホスト側で更新し、そこで計算するという手間のかかる方法を取っていた。

しかし、同社は2019年までにホストコンピュータの全面廃止を決定しており、段階的にシステム環境の変更を進めていた。人事システムの見直しも



桶田氏「資料作成にNextCELLは便利」

## 松井建設株式会社



松井建設株式会社は日本国内証券取引所上場企業の中で業歴最古。

行われ、そのタイミングで2017年に『ADPS Advance Edition Plus』へバージョンアップを行った。さらにADPSの給与、勤怠、申請、マイナンバー管理といった各システムも導入し、業務効率化の環境を整えた。

ADPSのバージョンアップと業務パッケージの新規導入について、管理本部 人事部人事課の桶田氏に伺った。桶田氏は給与をはじめ労務全般を担当している。

「ホストコンピュータからのダウンサイジングが決まり、給与業務は先行してリニューアルをすることになりました。それまで人事データはホストコンピュータとADPSで二重管理を行っていました。同様に勤怠システムも他社製のパッケージをカスタマイズして使っていましたが、保守サポートが切れるところでした。人事業務のシステム刷新を迫られる状況でした」とADPSをほぼフルラインナップ仕様で導入した理由を語った。

ホストコンピュータ中心のシステム環境ということもあって『Advance Edition Plus』以前はADPSを使いこなしていたわけではないと桶田氏は語る。「主に個人情報の管理に使っていましたが、資料の作成をするのが多いのですが、紙の資料からデータを拾いながら作成をしていた頃と比べると業務の時間短縮につながりました」。

## 松井建設株式会社 様

## 全国の支店でも担当者が データを閲覧できるよう対応。

松井建設株式会社では、リニューアルの際にカシオの他に3社のシステムを検討した。桶田氏によると他社システムの機能にも優れた点があったものの、ADPSを使い慣れていたこと、機能がバージョンアップしたこと、予算内のコストであったことなどを総合的に判断してADPSの継続を決めたという。

導入にあたって、同社では本社含めて全国の6支店で、支店担当者に自支店の社員情報のみ人事システムのデータを閲覧できるよう設定した。これは本社人事部の負担軽減策である。

「リニューアル以前は各支店の総務担当者が本社人事部へ住所や社会保険番号などの情報を問い合わせしていました。データがADPSにしかなかったからです。そうした対応が業務の負担になる場合があるので支店でも閲覧できるようにしました」と桶田氏は語る。導入後は実際に労力軽減につながったという。

桶田氏と同じ人事部人事課の伊治氏も業務でADPSを操作している。「住所変更、家族情報などの登録をすることがあるのですが、検索機能は便利だと感じています。たとえば住所だけといった1カテゴリーだけでなく、ダイレクト検索をかければ個人情報のあるカテゴリーの情報が一覧で見ることができるようになりました。登録する際のカテゴリーメニューが増えたのも分かりやすくなりました。支店からの社員の情報照会の際にもダイレクト検索を使いますが、トップメニューにダイレクト検索があるのは使いやすい」と利便性の向上を挙げる。加えて、シンプルでわかりやすい画面なので操作が行いやすいことも評価した。



「画面はシンプルでわかりやすい、操作しやすい」と伊治氏

また日常業務ではないが、企業アンケートの回答にもADPSが役立っていることがあるという。「民間会社から給与や女性の人材活用などの実態調査についてアンケートを依頼されることが多くあります。全従業員の

データを集計しなくては行けませんが、基準日を設定して集計できるのは簡単で便利です」と伊治氏は語る。

給与計算についてホストコンピュータ環境と比較してどう違うかを桶田氏に伺うと、抜群に計算がやり易くなったと語った。以前は1人だけの再計算ができず全社で計算をし直すことがあったが、ADPSでは1人だけの再計算ができるようになり修正の対応が楽になったという。

## 連携によって勤怠管理も改善、 社員の意識にも変化が現れる。

松井建設株式会社では、勤怠システムでも36協定チェックのカスタマイズを施した。産業医面談の基準ラインにあわせて設定。時間外勤務の事前申請をしなくても打刻データの集計を自動計算して基準ラインを超えるとアラートメッセージが表示されるようにした。

桶田氏はその影響について「支店ごとの36協定チェック機能も追加しましたが、社内の意識が変わってきました。たとえば残業時間を減らすためにはどういう働き方をしなくてはいけないのかと社員が気にかけるようになったと感じています」と意識面での変化が出はじめたと語る。また、管理や資料作成のためのデータ集計では旧勤怠システムよりも労力の負担は軽減されたという。

さらに勤怠システムとの連動によって発令情報の管理も楽になった。以前はADPSで発令をかけてそのデータをNextCELLではきだして連携用のデータを作って、情報システム部門で更新を行うという手間のかかる方法を行っていたが、ADPSで統合したことで発令をかけるだけで連動が自動にできるようになった。

同社はホストコンピュータからのダウンサイジングを機に一気に人事システムも統合を図り、本格的な業務効率化へのステップを歩み始めたところだ。申請システムも導入されたこともあり、申請の新しいルールづくりにも取り組む予定だという。今後はさらにADPSの業務フローやシステム連動が人事部の業務や労働環境の改善に貢献することが予想される。

※所属部署などは取材時のものです。