

住友生命保険相互会社様

intra-martベースで1万人が利用する 勤務管理ワークフローシステムを短期開発。 労務コンプライアンスのシステム化に成功。

●住友生命保険相互会社

本社：大阪府大阪市中央区城見1-4-35
東京本社：東京都中央区築地7-18-24
創業：1907(明治40)年5月
基金：3,690億円(基金償却積立金を含む基金)
保険料等収入：2兆5,485億円(2008年3月期)
従業員数：43,434名(職員8,706名、営業職員34,728名)
概要：日本を代表する生命保険会社のひとつ。ライフサイクルの変化に応じた最適な保障と資産形成を支援する複合型保障「LIVE ONE」が主力製品。CSRには早くから力を入れており、「ゆたかな未来づくりプロジェクト」を住友生命グループで推進中。
URL：http://www.sumitomolife.co.jp/

住友生命保険相互会社(以降、住友生命)は、2008年5月から、従業員約1万人を対象にした大規模な勤務管理ワークフローシステムを本番利用している。この勤務管理システムは、イントラネットへのログイン/ログアウト情報を客観的情報として参照しながら、精度の高い勤務管理を行い、「労務コンプライアンス」を実現できる画期的なシステムである。開発にあたっては、SMIセイ情報システムがintra-martで開発したテンプレートの「皆伝！勤務管理」を採用。多種多様なカスタマイズ要件を柔軟に作り込みながら、実質数ヶ月の短期開発に成功した。

“労務コンプライアンス”と“従業員1人ひとりに対するきめ細かな労務管理の推進”が最大の目的

サービス残業等労務トラブルの増加から、労働時間管理をはじめとする労務コンプライアンスに対する行政・メディアの注目度が高まっている。これらをなくして、労働環境をより良くしようという取り組みが社会全体で高まっているのだ。

こうしたニーズを背景に、勤務管理システムにも、「労務コンプライアンス」「勤務管理コンプライアンス」などと呼ばれる新たな要件が加わるようになった。労働基準法第36条が定める残業や休日出勤に関するルール、いわゆる「36(サブプロク)協定」をはじめとして、労働関連法規や就業規則を遵守した勤務管理の適正化を推進したいと考える企業が増えているのである。

こうした労務コンプライアンスのシステム化に取り組んだのが住友生命である。

「勤務管理システムを刷新した最大の目的は、『適正な勤務管理の推進』にあります。会社には労働時間を客観的に把握しておく義務があります。労務コンプライアンスの重要性が高まっている中で、従来にも増して適正な勤務管理を実施するための基盤整備が急務だったのです。」と、住友生命保険相互会社 人事部大阪人事室長 上村昭彦氏は説明する。

一方で、多数の職種と勤務パターンが存在する住友生命において、きめ細かな勤務管理を強化することで、従業員本人、庶務担当、人事部などの業務負担が増大することは避けなければならない。そこで、時間外計算を筆頭として、複雑な就業ルールや勤務管理のしくみを、システム化することが必須となった。



住友生命保険相互会社 人事部 大阪人事室
(写真左)主任 津田 哲平氏
(写真中)室長 上村 昭彦氏
(写真右)主任 中村 藍 氏

「もうひとつの重要な要件は『従業員1人ひとりに対するきめ細かな労務管理の推進』です。部下の勤務状況を所属の上司や人事部がリアルタイムで把握でき、部下が過剰労働になっていないか？健康状態はどうか？適時適切に把握していくことが労務管理の基本です。」と上村氏は語る。

イントラネットのログイン情報を 客観的情報として活用

住友生命のシステムのポイントは2つある。ひとつは、従業員の自己申告と上司の承認だけでなく、従業員の勤務実績を客観的な情報として見られるようにしたこと。もうひとつは、時間外が36協定の限度時間に近づいていることや、休日出勤に対する振替休日が未取得となっていることを知らせるアラームを本人と所属の上司へ自動発信する機能を組み込み、事後管理ではなく、日々のリアルタイムな勤務管理ができるようにしたことである。客観情報として採用したのが、イントラネットへのログイン/ログアウト時刻だ。

住友生命は、「あいキューブ」と呼ぶイントラネットシステムを3年前から運用している。あいキューブは、セキュリティ性の高いシングルサインオン(SSO)のシステムであり、すべての業務処理がここへのログインから始まる。このあいキューブの利用時間は、業務時間ときわめて密接な関係にある。そこで、前日の勤務時間を上司がチェックする際には、この時間を表示するようにした。

1万人が利用する大規模システムの 基盤として intra-mart を採用

システム開発にあたって、住友生命は数多くのソリューションを比較検討した。しかし、勤務時間の事後集計を目的に作られた市販パッケージ製品の多くは、住友生命が求める細かな開発要件にマッチしなかった。

そこで選んだのが、intra-mart WebPlatformをベースに動く「皆伝！勤務管理」だ。これは、SMIセイ情報システムがintra-martで開発した業務テンプレートシリーズ「皆伝！ワークフロー」の製品のひとつである。



あいキューブ ログイン画面

intra-martベースのシステムを採用した理由は3点挙げられる。

第1は、大規模運用に対応できる安定性である。

今回のシステムは、営業職員を除く、従業員約1万人が使うワークフローシステムであり、4社の関連会社を含めて、部署数は約400にのぼる。

したがって、大規模運用の実績豊富な、信頼性の高いJava基盤が求められた。

第2のポイントは、カスタマイズが柔軟にできることだ。

「イントラネットと連携して、ログイン／ログアウト時刻のデータを勤務管理システムに表示させること、また従業員データを職種毎に分析して、その職種に合った最適な勤務パターンやアラートを表示させることが必要になります。そこで、社内イントラネットとの接続や多様な職種毎の勤務形態にあわせた表示などの柔軟なカスタマイズは可能か、またその開発コストがいくらかかるかを試算し、比較検討しました。」と人事部大阪人事室 主任の津田哲平氏は語る。

たとえば、職種により、勤務の時間構成や取得できる休暇が異なる。「何月何日までに有給休暇を何日取ってください」という表示が必要な職種もあれば不要な職種もある。表示させるタイミングも、職種ごとに判断基準が異なるのだ。

「フィット&ギャップ比較表を作っている途中で気がついたのは、intra-mart WebPlatformベースの「皆伝！勤務管理」であれば、マッチングしていないところがあっても、柔軟にカスタマイズできるということです。つまり、カスタマイズが容易で低コストであると同時に、将来の法改正や職種追加にも備えられることが採用のポイントでした。」と津田氏は言う。

第3のポイントは、短期導入が可能なことである。



個人勤務表 入力画面

社内の制度改正のタイミングや予算の関係から、2008年5月には本番稼働をする必要があった。

「実質半年足らずで、要件定義から開発・テストを完了し、約1万人が利用できる高信頼システムを構築するには、intra-martベースのシステムしか選択肢がなかった。」と津田氏は言う。

NTT データイントラマートのコンサルティングサービスも活用

システム開発では、100にものぼる要件を着実に達成していった。

工夫したのは、勤務パターンを18種類に整理したことだ。パターン化したことで、入力項目の最小化、的確な自動計算、ポイント集中的な分析による的確なアラート表示などを実現した。

NTTデータイントラマートのコンサルティングサービスも活用した。

「技術支援を活用することで、細部に至るまでブラックボックス部分を残すことなく、安定稼働を実現できました。レスポンスの目標値をクリアするためにも的確な支援をしてもらいました。」と「皆伝！勤務管理」を導入したスマセイ情報システムの開発担当者は言う。

当者は言う。

また、住友生命の情報システム部門では、業務アプリケーションの品質を高めるために導入するソフトウェアの機能確認が徹底されており、今回のサービス導入にあたっては、各処理がどのような動きでどういう機能を果たしているのかを、シーケンス図が作れるレベルまでコンサルティングチームへの質問を重ねて把握をした。

NTTデータイントラマートのコンサルティングサービスは、この高い品質管理要求にも応えて開発支援を行った。

複雑な勤怠データの集計業務負荷も一気に解消

2008年5月、予定どおりに新・勤務管理システムが本番稼働を開始した。イントラネットとの連携もスムーズであり、トランザクション・レスポンスも申し分ないと利用者から好評を得た。

新・勤務管理システムの運用によって、住友生命は労務コンプライアンスのシステム化に成功した。

就業規則などの勤務ルールが徹底され、内部統制も強化された。紙ベースの勤務管理とは違って、ルールと異なる勤務データを入力するとチェックがかり、月の途中でも即座に差し戻しや指導ができるようになったのである。

「集計業務の負荷が軽減されたのも大きな成果です。」と、人事部大阪人事室 主任の中村藍氏は強調する。

いままでは、400部署の庶務担当者が1ヵ月分をまとめて入力・集計していた上に、勤務管理のルールが複雑で個別対応が多数発生していたため、多大な管理工数がかかっていた。現在では庶務担当者は勤怠集計の作業から解放されて、他の業務へ集中できるようになった。

住友生命では、2008年の後期には第2フェーズの開発をスタートさせて、勤務ルール違反に対するアラームを事後ではなく事前に表示させるなどの機能強化を行い、就業規則への対応をさらに磐石とする計画だ。

「労務コンプライアンスに則ったきめ細かな労務管理を通じて住友生命で働いている従業員の満足度を高めるのが、新しい勤務管理システムの目標です。従業員満足度が高く、活き活きと意欲的に働く会社こそが、お客様から選んで頂ける会社になれるのではないでしょうか。」と上村氏は、すでに次なる目標を見据えている。

