

# 週刊BCN

Weekly Business Computer News

発行所 / 株式会社BCN  
〒101-0047 東京都千代田区内神田2-12-5 内山ビル  
TEL: 03-3254-7801 FAX: 03-3254-7808  
週刊 (毎週月曜日発行) ©BCN2020  
昭和57 (1982) 年12月13日第3種郵便物認可  
印刷・製本 / 株式会社広英社印刷

購読のお申し込み  
TEL 03-3254-7801 FAX 03-3254-7808  
MAIL [sub@bcn.co.jp](mailto:sub@bcn.co.jp)  
年間購読料: 15,000円+税 1部: 330円+税

<https://www.weeklybcn.com/>

vol.1618

## KEY PERSON

クロノス

代表取締役社長 濱田浄史

就業管理を  
もっと簡単・安く

長時間労働の抑止には確実な  
就業管理が不可欠

就業管理システム「クロノスPerformance」

「働き方改革」の勘所  
中小企業も労基法改正の対象に  
頼れるクロノス社のサポート



## クロノス◎代表取締役社長 濱田 浄史

# 就業管理をもっと簡単・安く

ピー・シー・エー (PCA) の連結子会社として再出発した就業管理システムのクロノスが丸5年を迎える。発足当初に比べ売上高は1.5倍に成長。「ブラック企業問題」など労務管理の重要性が高まるなか、「もっと簡単に安く」管理できるシステム開発を目指し、クラウドへも本格参入した。依然として高いポテンシャルを秘める同市場で、強力な競合他社を前に、より存在感を発揮する。

### 就業管理では“老舗中の老舗”

— 就業管理システムの開発メーカーとしての歴史は古いですね。

前身のエル・エス・アイジャパン (LSI) で1987年に開発・販売を開始したシステム (当時は勤務管理システム「たんぼぼ」という名称) が、現在の当社主力製品である就業管理システム「クロノス」です。2011年5月に会計システムのPCAに事業譲渡・子会社化されて創業したので、会社としては5期目になります。ですが、就業管理システムが29年目ですので、同システムでは“老舗中の老舗”のベンダーです。

— LSIという通信機器メーカーのイメージがありますが、その会社で就業管理システムは異色な感じがします。

当時のLSIは、放送局の通信機器と関連するソフトウェアに強みを持っていました。メインはそれで、警察庁の「110番システム」などを担っていました。確かに、そのなかで就業管理システムは異質な存在でしたね。私が入社した頃 (95年) は、就業管理システムの担当者は私を含め3人しかいないくらいですから。当時、ニッポーというメーカーのタイムレコーダー機器に連動する就業管理システムの開発を依頼されたのがきっかけです。私が入社した頃から外販を始め、銀行関係のシステム会社経由で売りましたが、販売実績はボチボチだったんです。

— 「29年目」というと相当長きに渡りますが、その間、御社の就業管理システムは、どう進化してきたのでしょうか。

最初は簡単な連動システムでした。長年、その時々に関客の要望に応え、例えばコンプライアンス (法令遵守) 強化の要求があれば、それに対応したシステムへと変化させてきています。ただ、当初から顧客の個別カスタマイズはしないという方針です。個々の顧客向けに開発した部分は「標準機能」として搭載し、その繰り返しで進化してきました。製品名は当時「たんぼぼ」で、今でも業界内ではこの名称が知られています。「クロノス」のブランドはまだ7年ですから。

— たんぼぼからクロノスにブランドを変更したのは、何か理由があったのですか。

**Company Data** 放送機器・通信システム開発会社、エル・エス・アイジャパンの就業管理システム部門が前身。2011年5月には、同部門が会計ソフトウェアのピー・シー・エー (PCA) に事業譲渡され、同子会社「クロノス」として発足。1987年に勤怠管理システム「たんぼぼ」を開発、91年にテレタイムシステム1100の開発・販売を始めた。就業関連のシステム開発・販売は29年になる。現在は就業管理システム「クロノス」、ICカード式タイムレコーダー「テレタイムX」などが主力製品。導入実績は約5600社。最近、クラウド版を出し幅広い層への波及を狙う。

(たんぼぼまでは) データベース (DB) を使わず、ファイルで動かせていたのですが、クロノスではDBを採用しています。これによって、データの活用幅が広がりました。

### 不規則な就業形態の企業に販売伸び

— 現在、御社のシステムは、どんな層に導入されていますか。

導入実績は、累計で約5600社になります。導入した会社として最大は、従業員数千人のパチンコ店のガイアで、当社のICカード式タイムレコーダー「テレタイムX」が270台入っていて、「クロノス」も使われています。一方で、PCAの業務システムを購入する層の数百人の企業にも導入されています。当初は大規模が多かったのですが、今では幅広い顧客層に使われるようになりました。

— パチンコ店などを想定すると、アルバイト店員が多い店舗系に多く使われている印象があります。

昔は、流通・小売がほとんどでした。しかし、最近では老人ホームや病院、福祉事務所など、24時間無休で稼働し不規則な就業形態の事業所や企業への販売が伸びています。流通・小売に関しては、各店舗でパソコンが導入され、ネットワーク環境で勤怠管理するケースが増えましたので、逆に減少傾向にあります。

— タイムレコーダーの領域まで含めた競合になりますと、大手の機器メーカーが複数ありますよね。

テレタイムXは、競合他社よりも低価格です。今どき、パソコンが10万円程度で買えるのに、タイムレコーダーだけで20万円以上するものがほとんど。それと比べると、価格競争力があるんです。

— 就業管理システムの専門メーカーですが、製品ラインアップは多いですね。現在、とくに注力している製品は何ですか。

今年1月にテレタイムXの後継機種として「テレタイムZ」シリーズの販売を開始しました。今までは、出先機関や事務所などを多く抱える企業の場合、タイムレコーダーの押し忘れや有給休暇などを誰が管理するかという課題がありました。そこでテレタイムZシリーズでは、簡易サーバーが内蔵されてい

就業管理システムは、大手企業で50%、中小企業で20%に導入されている程度。まだまだ、市場のポテンシャルは高い。



## Kiyoshi Hamada

1953年9月、東京港区三田生まれの62歳。75年に東京観光専門学校を卒業後、仕事をニュージーランドに求め、Farmers TradingというデパートとAVBO Cleaning Serviceというクリーニング会社に約3年勤務。80年には帰国し、全自動麻雀車の販売会社に14年間勤めた後、95年に現クロノスの事業部があったエル・エス・アイジャパンに入社、取締役役に就任。2011年にピー・シー・エーの子会社として独立してから現職。



るので、画面上にタイムカードのイメージを表示し、そこで入力できるようにした。さらに、管理者は自分の席で、タイムレコーダーと接続するパソコンで承認できるようになったのです。

— 就業管理システムの国内市場は、どの程度あるのでしょうか。

就業管理システムは、大手企業で50%、中小企業で20%に導入されている程度とみています。まだまだ、市場のポテンシャルは高い。PCAの子会社になってからの販路は、PCA経由でリコーやキヤノン、富士ゼロックスなど事務機系からの販売が増えているので、中堅・中小企業を中心に市場開拓が進んでいます。

当社の国内シェアは、ソフトウェアのシェアで10%程度。競合他社には数千万円単位の製品があるので、どうしても小さくみえてしまう。当社の「クロノス」は1本売れると、タイムレコーダーが平均4～5台は導入されるので、総額で200万円程度。提案しやすい価格ですので、販売会社には魅力的な製品になっているのです。

— 市場自体のポテンシャルが高く、競合優位がある、ということを生かし、さらにシェアを拡大する戦略をどう立てていますか。

就業管理システム1本で事業を展開しているので、もっと簡単に扱える製品にすることだと思っています。最大の競合メーカーの製品は、カスタマイズが多く、導入から4～5年を経過した際に機能を変更しようとする、さらにコストがかかる。先ほど申し上げた通り、当社製品は必要な機能が標準で積み込まれています。それが逆に、利用者の使い勝手を難しくしている可能性がありますので、より簡略化し、わかりやすくしていきたいですね。

## 過重労働の危険を事前にアラート

— 最近、就業時間に対する管理の必要性が高まっているように思いますが、御社システムで何か工夫をされていますか。

一つは、昨年12月に施行された「改正労働衛生法」にもとづく「ストレスチェック制度」。これに、当社システムが直接対応するというではありませんが、「ストレスは過重労働」が要因の一つですので、当社システムで対応できる部分があります。これまでの就業管理システムは、タイムレコーダーで従業員が打刻した結果を集計し、給与にアウトプットするだけでしたが、新しい「テレタイムZ」は、各月10日間ほど経過したところで残業時間を計算し、残りの就業日数から予測して、

残業超過のワーニングを出す仕組みにしました。競合他社にない機能ということもあって、引き合いが増えています。

— 御社システムの販売が伸びるトリガーは、多そうですね。

今年4月1日に施行する「女性活躍推進法」もその一つです。求人を出す際に、会社で雇用する女性の数や就業状況などを公表する必要があります。以前から当社システムに盛り込まれていますが、今年3月リリースのクロノスでは、これに必要な帳票が出るようにする計画です。

— 「クロノスクラウド」と「テレタイムクラウド」を1年前から展開していますが、狙いはなんですか。

当社にとって大事なのは、タイムレコーダーの「テレタイムクラウド」です。タイムレコーダーは受信側にあり、クロノス側からタイムレコーダーにデータを取りに行くかたちです。ただ、一般的にはVPNを引くことになるので費用がかさみます。当社のクラウドは、タイムレコーダーがインターネット経由で当社データセンターにデータを渡す仕組みです。サーバーやVPNが不要なため、会社に出勤しない営業担当者や派遣社員でも、スマートフォンなどがあれば打刻できます。1年前に発売しましたが、ユーザーが増えれば未来の資産になると思っています。

— 将来の成長をどう考えていますか。

今期(2016年3月期)の売上高は7.5億円を見込んでいます。これを、2020年までに10億円にする目標を立てています。従来の販路と異なるルートを開拓し、学校や病院などに波及させたいです。

## 眼光紙背

「就業管理システム」の専業ベンダーで社長を務めているだけに、硬いイメージを抱く人は多い。しかし、濱田浄史社長にその印象は感じない。現在はIT業界に身を置いているが、若い頃にたどった経歴を聞くと、それが理解できる。

取材日の前には、ニュージーランドで休養していたという。ここで長く仕事をしていたため、よく旅行するそうだ。「英語を覚えたくて」と、デパートとクリーニング店で働いた。結果的に、今はIT

業界にいたが、一つ路線を違えば、別な業界で活躍していたらろう。

同社関係者に聞くと、濱田社長はこうした経験があっただけ「アイデアマン」という。アマノといった競合他社は強力だが、独自のユニークな発想で事業を急成長させた。PCAとの連携で販路も拡大した。後は「知名度を上げること」と、就業管理システムといえば「クロノス」という印象をどこまで高められるかが、同社の成長のカギを握りそうだ。(吾)

(この記事は、週刊BCN 2016年2月29日発行vol.1618に掲載したものです)

対応はお早めに！就業管理で労基法対策！

# 教育現場にもメス。ひろがる「働き方改革」

本来の職務である授業に加え、関連業務が境目なく連続するため実像の把握が難しい教員の勤務管理。隠れた長時間労働業種として知られながらも、手付かずのまま残されてきた「学校」における働き方改革。そこに就業管理システムによる光明が見えてきました。

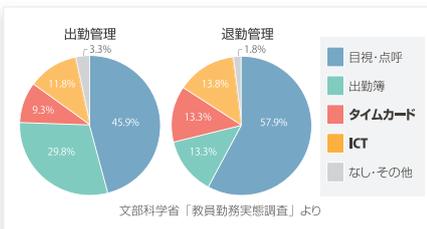
## 浸透してきた働き方改革 対応急がれる学校

改正労働基準法が施行され、社会的な取り組みとなった働き方改革。最近学校法人で「労働基準監督署の立ち入り監査があった」という話を頻繁に耳にするようになりました。

そもそも公立学校の教員にあっては、特別法<sup>\*1</sup>により時間外労働の概念が存在しません。これが「働かせ放題」を助長しているとして、本法が時代遅れであるとの議論がおこっています。一方の私立学校の場合、時間外労働については労使間で時間外労働協定（36協定）を締結した上で残業代を支払う必要があります。しかしながら同協定を結ぶことなく、前述の「公立学校に準ずる」勤務条件を教員に求める学校が少なくない<sup>\*2</sup>としてこちらも社会問題となっています。

労働基準監督署では、教職員の勤務時間をタイムカードやICT等、客観的に証明可能な方法で管理するよう指導しています。しかし、図1に見るとおり、望ましい手段を採用している学校は、いまだ3割未満の少数派にとどまっています。

図1：中学校における出退勤管理の実態



このような実態を背景に、先日ある労働基準監督署が、管轄下のすべての学校法人に対して立ち入り監査を行ったことが話題となりました。

学校における就業管理システム導入の機運は確実に高まっているのです。

## 教員は疲弊 実態把握と事務処理が課題に

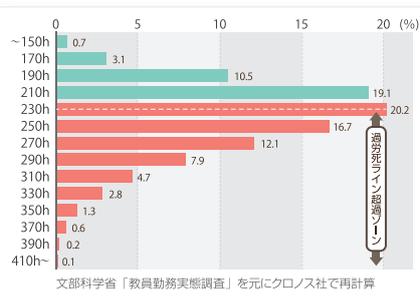
新聞やニュースでも伝えられるとおり、教員は

激務として知られています。

通常の授業のほか、クラブ活動や生徒の進路指導、テストの採点、課題の添削、関連行事への対応や校務も多く、遅くまで仕事に追われている教員が多くいらっしゃいます。

図2は小中学校の教員の勤務時間を集計したものです。実に半数以上の教員が、過労死ラインとされる月残業時間 80 時間以上の勤務を強いられていることがわかります。

図2：小中学校教員の1月当たりの学内総勤務時間数



もちろん、学校側も手をこまねいているわけではありません。教員の勤務実態を把握し、どこまでを残業と認めるか、など判断基準を含めて協議しつつ、望ましい労働環境の実現を目指しています。

課題点は、先に見たとおり教員の業務内容が多岐にわたること。教員の正確な勤務実態を掴むことが難しいため、従来の就業管理では思うように改革が進まないのが実情です。

## 事務方の管理業務を削減しつつ 教員の「時間差式」登校も実現！

そこで、クロノス社の就業管理ソリューションが学校を舞台に活躍しています。

例えば、教職員の出退勤記録はタイムレコーダー「テレタイム」でワンタッチで記録します。

教員の残業や有休を申請する際には、Web申請承認システム「X'sion（クロスシオン）」が活躍。各学年の教務主任が「決裁」まで行えるようにすることで、事務方の負担を分散できます。さらに教務主任が教員の残業時間を意識するように

なるため、残業抑止や働き方の改善につながる効果が期待されます。

勤務実態の把握・改善には、就業管理ソフト「クロノス」が柔軟に対応します。ある高校ではクロノスの導入にあわせて教員の勤務パターンの見直しを行いました。全教員が決められた時間に登校するのではなく、1 限目の担当が無い教員には 2 限目からの登校を認めるなど、従来は難しかった勤務パターンを実現し、勤務時間を削減しました。また、クロノスを利用し、有休を時間単位で取得できるように制度を変更した学校もあります。

多様化する学校の勤務実態にあわせて柔軟に対応することができ、各教職員それぞれが、自身の残業時間や有休残日数を把握・管理する仕組みを提供するクロノス社の就業管理ソリューション。お客さまにも大変喜んでいただいております。

働き方改革で、就業管理に注目があつまるこのタイミングに、クロノス社のソリューションにご興味をお持ちいただければ幸いです。

### 就業管理導入のメリット

- 手集計をなくし、自動計算で業務効率化!
- 実績を都度把握し、残業抑止にも効果的
- 労基法対応により有休消化管理や残業超過をしっかりと把握
- アラート通知機能で毎日打刻時にお知らせ
- 給与ソフトへのデータ連携により、給与への勤怠実績を取込

\*1 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法  
\*2 読売新聞「2018年11月30日報道」「2018年12月9日報道」

WEB申請はあたりまえの社会が到来！

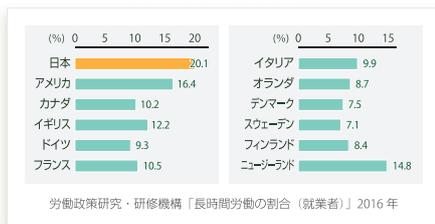
# 「法令遵守」の視点から考える就業管理

今年4月、70年ぶりに大改革された労働基準法。従来 就業管理は、特定の部署が取りまとめて総括する業務でしたが、働き方改革が浸透して常識は変わろうとしています。社員が自分で勤務状況を把握し、自己管理することを求められる社会において WEBシステムの果たす役割を考えます。

## 労働基準法改正 注意したい「残業」「有休」の取り扱い

ここ数年で一気に加速していく「働き方改革」。日本は、世界的に見ても長時間労働者の割合が高い（逆説的に労働生産性は低い）ことも後押しして、国は改革に本腰を入れています（図1）。

図1： 国別 長時間労働者の割合



本年4月1日には、労働基準法が改正されました。大企業はもちろん中小企業でも、就業環境の見直しを行い、順次法令に適應することが義務付けられています。

今改正の中でも、特に残業規制と有休消化義務については注意が必要です。例えば、就業規則に残業の取り決めが無い企業や、非正規労働者に有休を与えないとしている企業もまだ多く見られます。このような場合、たとえ労使間で「曖昧なままでもよし」と暗黙のうちに了解されていたとしても、今後は「法に抵触する」と判断される可能性があります。法改正のポイントを良く確認の上、対応していただく必要があります（右下表）。

## WEB申請は「あたりまえ」に。 「自分で就業管理」の新潮流

かつて就業管理システムは、実務担当者の負担を軽減する目的で導入されてきました。しかし最近では、社員の、自己管理による長時間労働の抑止を通じた「法令を遵守するためのツール」としての側面が、重要視されるようになってきました。

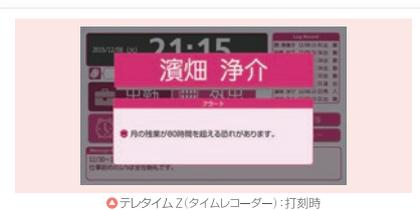
当社の例ですと、従来は総務部を中心に、就業管理ソフト「クロノス Performance」とタイムレコーダーのみを選択されるお客さまが大半でした。

ところが現在は、WEB申請・承認クラウドサービス「X'sion(クロスシオン)」についても、クロノス Performance 新規導入のお客さまのうち約半数が一緒にご導入いただいています。

X'sionをご利用いただくことにより、各部署の範疇で申請・承認を素早く完結できるようになります。データはシステム上で集計され、各自が残業時間の累計や有休残日数を簡単に把握できます。

上司は部下の申請状況や出勤情報について日々数値として認識できるので、残業過多や働きすぎの部下に目を配り、ブレーキをかけてあげられるようになります。また、システムが近未来の労働時間を予測して、しきい値を上回った社員に直接アラートを表示する機能も備えており「労働状況を客観的に自覚できるようになった」として好評をいただいております（図2）。

図2：アラートで「働きすぎ」をお知らせ



## グループウェアとしての活用も！ 必要に応じてサービスを追加できる

WEBを通じた就業管理ソリューションをご検討いただくと、次にご相談が多いのは社員への情報伝達ツールのご導入です。X'sionはグループウェアオプションを用意しており、ご要望に応じてご採

用いただけます。

グループウェアオプションには、「スケジュール」「設備予約」「閲覧板」「フォーラム」「アンケート」の各機能が含まれ、タイムカードや申請・承認などの機能と連携して動作します。例えば有休や出張の申請がスケジュールにも自動で反映され、社員に余計な手間をかけさせずに、自然に情報を共有できます。

X'sionは「グループウェアを検討しているが、まだ踏み出していなかった」というお客さまはもちろん、他社のグループウェアを既にご利用中のお客さまでも、就業管理との一本化で業務と費用の効率化が期待できます。このように、あらゆるお客さまにご検討いただいているサービスです。

クロノス社は、就業管理システムを通して企業の業務効率化を追求してまいりました。それゆえ、お客さまの業務内容や勤務形態、ニーズにあわせて、柔軟にご提案できるオプションを豊富に揃えております。この機会に、皆さまの業務改善のお役に立てれば幸いです。

## X'sion 活用事例

先月、台風15号の影響で関東地方に大規模な交通障害が発生しました。クロノス社では、前日に交通障害の案内を一斉配信。当日は運行状況を確認の上、各々が「在席ポート」に出勤可能な時刻を入力するようにしました。こうして各員の出勤予定時刻を全員が一覧共有。お互いをサポートし、お客さまに対応することができました。クラウドサービスのX'sionは、災害時でも情報リソースとして大活躍しました。

表：労働基準法改正のポイント（日付は施行日）

概要	大企業	中小企業	
<b>残業規制</b>	● 時間外労働の上限を、原則月45時間まで（超過は年6回まで）、年360時間とする。 ● 時間外労働は年720時間以内、単月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間を限度とする。	2019年4月	2020年4月
<b>有休消化</b>	● 年10日以上の子休付与者は、毎年、時季を指定して年5日の取得を義務とする。	2019年4月	2019年4月
<b>高プロ制度</b>	● 特定高度専門業務従事者について、労働時間や休日、割増賃金等に関する規定の適用を除外する。	2019年4月	2019年4月
<b>フレックス</b>	● フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長する。	2019年4月	2019年4月
<b>割増し賃金</b>	● 中小企業において、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。	—	2023年4月

# 「有休取得義務化」を理解する

労働基準法の改正に伴い、有給休暇の5日間取得義務化が開始されました。制度の対象となる雇用者が多いため、有休に関する認識の変化が浸透していくにつれ、対策を迫られる企業も増えていくと予想されます。ここでもう一度、取得義務制度について理解を深めておきましょう。

## 有給休暇の取得義務化がスタート。 「対象者」と「時間有休」の取り扱いに注意

2019年4月より、働き方改革の一環として有給休暇の5日間取得義務化が開始されました。

既に、他の報道で概要を目にされた方も多いと思いますが、ここでもう一度、制度の対象者と違反時の罰則について理解しておきましょう。

表：有休取得義務の対象者

勤務形態	概要
フルタイム	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤続年数が6ヵ月以上で、その間の出勤率が8割以上の「正社員」または「契約社員」</li> <li>基準日に10日以上の有給休暇が付与され、その時点で対象者に。</li> </ul>
パートタイム	<ul style="list-style-type: none"> <li>所定労働日数が週5日もしくは週30時間以上で、勤続年数が6ヶ月以上、その間の出勤率が8割以上</li> <li>所定労働日数が週4日、勤続年数が3.5年以上</li> <li>所定労働日数が週3日、勤続年数が5.5年以上</li> <li>上記いずれかに該当する「パート・アルバイト」。</li> <li>基準日に10日以上の有給休暇が付与され、その時点で対象者に。</li> </ul>

働き方改革関連法では、有給休暇の基準日において、年間10日以上の有休が付与される労働者（上表）については、最低5日間、有給休暇を取得させることを企業に義務付けています。

前記の義務に違反した場合、厚生労働省は、罰則として労働者1人につき、30万円以下の罰金を課す方針です（ただし「丁寧な指導」を行った後でも改善が見られない場合）。本方針が後押しとなり、労働者の有休管理に真剣に取り組む企業も増えています。

注意していただきたいのは、1時間単位で取得

できる「時間単位有休」（時間有休）の取り扱いです。

時間単位有休で取得された有給は、有休消化義務の対象としてはカウントしないこととされています。このため、半日もしくは1日単位での有休消化を促進していくことが必要となります。

## 有休管理にも存在感。 クロノスで「簡単」「確実」に有休管理

有給休暇の確実な取得を実現するため、企業には「雇用者の有休取得を後押し」しつつ、「有休申請から消化までの記録を保持していくこと」が求められます。

このように、管理コストの増加が予想される有休管理。そこで、クロノス社の就業管理ソフトウェア「クロノスPerformance」は、有休管理に関連する機能の高度化にも力を入れています。

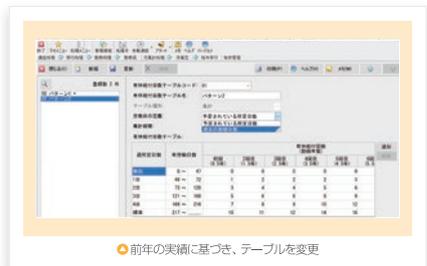
特に今回の法対応にあたっては「有休管理」に有休付与テーブルを追加できる機能を実装しました。これにより、国が定めた有休付与テーブル以外にも、お客様独自の有休付与テーブルを設定することができますので、職種ごとに、より柔軟な対応が可能となりました。

また、パートタイマーとして働く雇用者の場合は、年度ごとに当初の契約とは「働き方」が変わっていくケースが多くみられます。このような事例に対応するため、前年の働き方から最も相応しい有休管理テーブルを判断し、各個人の付与テーブルを変更できる機能を搭載しました（図）。

## 計画有休機能で 今年度の「有休」が見える。

有給休暇の取得にあたっては、「計画有休」機能を利用することで、前もって「いつ有休取得するか」を雇用者単位で設定することができます。

図：各個人の有休付与テーブルを変更



有休管理の一覧表では、確認時点での有休残数だけでなく、計画有休も含めた残数も表示するため、5日間消化義務を満たしているか（あるいは「満たせそう」か）が一目でわかります。

さらに、有休残数の情報は、タイムレコーダー「テレタイム Z」や、Web 申請承認システム「X'sion（クロスシオン）」にも表示することができます。普段から有休に関する情報を目につきやすくすることで、雇用者・従業員ともに有休消化を認識できるようになり、計画的な有給休暇の取得を後押し。お客様企業の「働き方改革」をしっかりサポートします。

「有休管理機能」は、労働現場を熟知した社会保険労務士の先生が監修し、開発・搭載したクロノスPerformance自慢の機能です。

これから、有休管理をどのようにしていこうかとお考えの企業さまにとって、クロノス社のソリューションが一助となれば幸いです。

## クロノス株式会社と就業管理ソリューションのあゆみ



働き方改革で労働時間はむしろ増加する？

# 急がれる管理現場の業務効率化

働き方改革の浸透で、労働者の働き方が複雑化しつつあります。従来の画一的な計算方法ではカバーできない、多彩なシフトパターンが、企業の管理担当者の新たな悩みのタネに。いま、就業管理システムを導入・検討する意義はどこにあるのでしょうか。

## 「目に見える」かたちで 私たちの働き方が変化。

働き方改革——。今年はこのテーマが大きく取り上げられた一年となりました。

皆さんの会社でも、有休休暇の5日取得義務化に合わせ、今まで1日単位だった有休について、取得しやすいように半日単位で有休を取得できる制度を導入した企業があるのではないでしょうか。

例えば、労働時間の見直しを進めるために、スポットで夜勤勤務が発生した場合、あらかじめ出勤時刻を後ろにずらすことを許可し、残業時間を発生させない方針を採用した企業もあるそうです。

このように、働き方改革の影響を受け、雇用者の勤務パターンは、今後数年でどんどん複雑化していくと考えられています。

## 多様化する勤務パターン 高度化する管理・計算

さて、雇用者の勤務パターン（シフトパターン）が多様になると、結果として管理現場での勤務計算は高度に複雑化します。

今まで「定時以降の労働を残業」として扱ってきた企業でも、新たに開始・終了にはこだわらず、毎日8時間を超過する労働時間分を残業とする考え方を導入した場合や、月単位で規定時間を超過した分を残業として扱う方針を取り入れた場合などには、「各雇用者」の「個別の事例」に基づいて、別々に計算を行う必要を生じます。

また、変形労働時間制（図参照）を採用した企業では、月単位で変形労働時間の取り決め

準じて計算を改めて行く必要があります。

このように勤務計算を「単純業務」としてこなしていくことは、年々難しくなっていくのです。

多様化するシフトパターンの管理と労働実績の計算を、従来のようにエクセルを利用した手作業でカバーしていくには限界があります。そこで、システムを導入して就業管理と勤務計算を自動化し、業務効率の向上をはかることが期待されているのです。（管理サイドの働き方改革ですね。）

図：変形労働時間制とは



## 病院や介護施設、工場など 複雑な交代勤務にも完全対応

就業管理システム「クロノス Performance」は、病院や介護施設など、複雑なシフトパターンを持つお客さまでもスムーズに運用開始できるよう、様々な工夫がされています。

例えば、勤務シフトを就業管理システムに反映する工程は、導入時に問題となるハードルの一つです。しかし、クロノス Performance なら、今までお客さまがエクセルで作成してきた勤務シフトをコピー＆ペーストだけで簡単にシステムに反映する

ことができます。逆に、クロノス Performance 上のデータをエクセル形式で取り出して、使い慣れたアプリケーション上で編集できる機能も搭載。今までの業務の延長感覚で、システムを使い始めることができるのです。

## 勤怠計算だけじゃない！ プラスαの「使える」機能。

クロノス Performance は、勤怠計算に関する機能のほか、就業管理に関する機能も充実。

帳票出力機能では、退勤から出勤までが11時間以上空いているかをチェックする「勤務間インターバル」帳票といった話題のトピックもいち早くカバー。「残業時間45時間超過は年6回までとする」といったアラート通知機能も、現場では喜ばれる機能です。さらに、有休年5日消化義務や時間単位の有休管理などの繰越計算も自動で処理されるので、法令遵守の観点からも、非常に強力なソリューションと言えます。

働き方改革が浸透しつつある昨今、まだ就業管理をシステム化されていないお客さまや、従来型の勤怠管理システムにご不満を感じておられるお客さまは、クロノス Performance のご導入を、是非ご検討いただければ幸いです。



働き方改革「待った」なし!

# 中小企業の働き方改革を考える

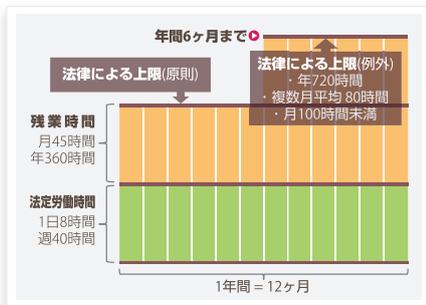
2020年4月 中小企業も働き方改革のスタートはすぐそこに!  
今回は、この近年目まぐるしく変わりゆくこの働き方改革の内容をまとめてみました。

## 4月からは中小企業でも 時間外労働の上限規制がスタート

いよいよ、本年4月から中小企業でも働き方改革関連法「時間外労働の上限規制」が施行されます。(大企業は2019年4月に施行済)

時間外労働については、原則月45時間・年間360時間の上限規制が設けられます。特例として労使が合意した場合であっても、年間720時間、複数月平均80時間以内(休日を含む)、月100時間以内(休日を含む)の範囲内で労働させなければなりません。また月45時間を超過できるのは、年6ヶ月までと定められており、これを超えないようしっかり管理していく必要があります。(図)

図：時間外労働の上限規制【改正後】



仮に前記の定め抵触した場合、企業には「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」が科せられることになっています。

また、2019年4月から施行されている下記各変更点についても重要なポイントとなりますので、ここで、もう一度おさらいしておきましょう。

- ① 有休5日間消化義務  
年10日以上有休が付与された労働者に対して、付与された日から1年以内に最低5日以上の有休を取得させなければならない。違反時は刑事罰の対象となり一人あたり30万円以下の罰金が課せられる。
- ② 勤務間インターバル制度の普及推進  
前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することを企業の努力義務とする。
- ③ フレックスタイム制の清算期間延長  
従来、最大で1ヶ月までとされていた清算期間が、法改正により最大で3ヶ月までを、清算期間とすることが認められるように。

## 次の大波は2023年? 来る変化にあらかじめ備える

次に中小企業に大きな影響を与えると予想されている法施行は、2023年4月に控える「時間外労働の割増率引上げ」です。

ひと月あたり60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、中小企業では「2割5分以上」と定められています。しかし、この割増賃金率は2023年4月より「5割以上」と大企業並みに引き上げられることになっています。

本施行により、毎月残業の多い社員を抱える中小企業の場合、人員を新たに雇用して業務を分散した方が、全体の人件費が安くなるケースが想定されます。このように、企業のビジネスプランに与えるインパクトは非常に大きなものがあります。

「割増賃金率引き上げの施行」まで、あとわずか3年。将来を見通して、今から対策を検討しても良いタイミングと言えます。

働き方改革が特に中小企業に与える影響について、上記内容はいかがだったでしょうか?

変わりゆく変化に、中小企業としてもしっかりと対策を考え、準備をしていかなければなりません。

クロノス株式会社では、そんなお客さまのお役に立ちたいと考えております。製品についてのご質問、導入に関してのご相談は、お近くの営業所までお問い合わせください。

## クロノス株式会社の就業管理ソリューション



### クラウドサービス

申請承認のクラウドサービス「クロッシオン」は、タイムレコーダー・クロノス Performance と連携し、打刻の確認、各種動怠の届け出の申請承認ができます。「クロノス Performance クラウド」は低コストでの就業管理を実現。高度なセキュリティを誇るデータセンターでお客さまの大切な情報をお預かりいたします。

**X'sion** クロッシオン  
PCからもスマホからも、打刻・閲覧・申請ができる

**Xronos Cloud**  
サーバーレスで、すぐ利用できる就業管理サービス



### 就業管理ソフトウェア

30年以上の経験から培われたノウハウを集結。複雑な勤務形態のお客さまの特別なご要望にも、カスタマイズ不要でお応えできるソフトウェアです。法改正などの情勢変化にもバージョンアップで即対応。末永くお付き合いいただけるソリューションをご提供いたします。

**Xronos PERFORMANCE**  
労基法改正にも対応。究極の就業管理システム

**簡単! 就業管理パック**  
タイムレコーダーと同梱。就業管理パッケージ

**Zaionnex**  
クロノス、テレタイムと連動する万能型グループウェア。

## 就業管理はクロノスにおまかせ

# 新年度に向けて。就業管理で課題解決！

働き方改革で、自社の就業管理を見直す企業が増えています。お客さまよりお問い合わせの多い「就業管理」の課題と、クロノス社が提供するソリューションをご紹介します。

本年度は、労働基準法の改正によって「就業管理」の改革を進められるお客さまが大変多くいらっしゃいます。

従来は総務部による手計算やエクセルによって就業管理をされていた企業でも、法改正の影響で「情報を可視化して早期に」残業抑止対策や有休取得管理の取り組みをする必要があることが要因の一つと考えられます。社会のニーズに応え、就業管理システムを導入すると同時に（社内改革として）時間有休のような「新制度の導入」や、「就業規則の見直し」をされるお客さまが増えているのです。

さて、クロノス株式会社は、前身のエル・エス・アイジャパン株式会社から数えて約33年間就業管理システムの開発一筋に取り組んでまいりました。おかげさまで、これまでご導入いただいたさまざまな業種のお客さまより、本当にたくさんのご要望を頂戴してまいりました。クロノス社では、こうして頂戴したご要望をシステムに取り入れることにより、お客さまが本当に必要とする機能を網羅する、細部まで行き届いたシステムをご提供することができていると自負しております。

右表に、就業管理の課題と、クロノス社によるソリューションをまとめました。ぜひご覧ください。

就業管理の課題	クロノス社のソリューション
<b>データの可視化</b> 社員に残業等の集計値を見せるツールが欲しい	<b>テレタイム Z</b> タイムレコーダー上で、各自が残業や有休残を確認できます。 <b>Zaion`nex`クロツシオン</b> ブラウザ上で申請承認ができる仕組みです。あわせて、集計値なども確認することができます。
<b>有休管理のシステム化</b> 有休管理 5 日間の取組が難航、いまだ台帳で管理	<b>クロノス Performance</b> 有休 5 日間取得の管理のほか、繰越や付与のタイミングもシステム化することができます。時間有休にも対応しております。
<b>残業時間集計</b> 年間6回までの45時間超過など、集計に苦労している	<b>クロノス Performance</b> 残業時間の集計は、クロノス Performance が自動で対応します。45 時間超過者をアラートでお知らせする機能も備えています。
<b>勤怠打刻</b> 働く場所が様々でタイムレコーダーを設置できない	<b>仮想タイムレコーダー</b> スマートフォンで打刻できる「スマートテレタイム」、PC で打刻する「Win レコーダー」、iPad 対応の「マルチスマートテレタイム」など、豊富な打刻ツールが利用できます。
<b>場所別勤怠管理</b> 各作業場所でのくらしい勤務したか集計したい	<b>クロノス Performance</b> 場所別・作業別オプションを利用して、勤務時間中の場所や、どれだけの作業を行ったか集計をとることができます。
<b>シフト管理</b> シフトがたくさんあり、管理したり照合したりすることが困難	<b>クロノス Performance</b> エクセルのシフト表を貼り付けて取り込んだり、専用の入力フォームを出力することができます。 <b>テレタイム Z</b> シフトパネルを表示して、一か月のシフトを確認することができます。

## タイムレコーダー

ご利用シーンにあわせてお選びいただける、就業管理に最適な製品です。PC やスマートデバイスを利用する仮想タイムレコーダーも豊富にラインアップ。すでに他社製の就業管理ソフトウェアをご利用の場合も、別売の通信ソフトを利用して当社のタイムレコーダーをお使いいただけます。



**Teletime Z**  
就業管理のために生まれた最高峰のタイムレコーダー



**Teletime EZ**  
コンパクトなボディに満足感の高い機能を凝縮



**Teletime C**  
必要な機能に特化。スモールオフィスに最適。



**Smart Teletime X**  
iPad を利用した高性能タイムレコーダー。

## IDカードソリューション

自社内で少人数用の ID カードも簡単に印刷作成できます。プリンターも市販のインクジェットプリンターで OK。顔写真も撮影したデータを ID カードサイズ簡単にトリミング。2つのソフトで ID カードの発行は手間いらず。



**簡単! IDプリント**  
PC とプリンターで自分てつくれる ID カード



**簡単! 顔ドレミソング**  
人物の「顔」だけを認識 ID カード用写真を一括作成

クラウドで「就業管理」を導入!

# 「就業管理はクラウドがおすすり」の理由

ここ数年で、ビジネス用途でもクラウドサービスを利用するのが当たり前になってきました。もちろん、クロノス社の就業管理ソリューションもクラウド環境でご利用いただくことができます。クロノス社のクラウドサービスについてご紹介します。

## 就業管理をクラウドで導入する

ここ数年、各種クラウドサービスが社会に浸透したことにより、企業におけるクラウドサービス導入のハードルも随分低くなった印象です。就業管理ソリューションについても、クラウドでの導入を検討されるお客さまが増えています。

クロノス社の就業管理システム「クロノス Performance」は、オンプレミス型の「スタンドアロン版」、サーバーインストールの「ネットワーク版」、「クラウド版」の3種類からお選びいただけますが、出荷(契約)本数で見ると、クラウド版の導入実績が半数近くを占めるようになってきました。

この背景には、サーバーを自社で構築・管理する必要から解放されるメリットや、製品購入による初期コストを抑えられるアドバンテージがあると考えられます。また、複数拠点にまたがってご利用されるお客さまの場合でも、従来のようにVPNに頼ることなく、データを共有できる強みがあります。

## タイムレコーダーもクラウド化。広がるクラウド対応ツール

さてクロノス社では、ソフトウェアのみではなく、出退勤打刻をするタイムレコーダーのクラウド化にも取り組んでいます。

従業員個人が持つスマートフォンを利用して、外出先からのスムーズな打刻を実現する「スマートテレタイム」、タブレット(iPad)を利用して、拠点における複数人による打刻に対応する「マルチスマートテレタイム」などは、利便性とコストの面からも高い評価をいただいております。また、申請承認クラウドサービス「X'sion(クロスシオン)」と連携し、パソコンをタイムレコーダーとして利用する「Webレコーダー」も人気のサービスです。

クロノス社ではこのように、タイムレコーダーもクラウド化することで、複数拠点間や、不特定の所在地間であっても、スムーズに打刻データを収集する手段をご用意しております。

ハードウェア型のタイムレコーダーに加え、クラウド型のタイムレコーダーもご検討いただくことで、さまざまな業種の、あらゆるお客さまの運用にフィットする就業管理ソリューションをご提供できる。これは、クロノス社ならではの強みと言えます。

## 就業管理を気軽に導入。広がるユーザー層

クラウドサービスが浸透するにつれ、従来は就業管理ソリューションの導入を見送ってこられたお客さまでも、システムを導入される事例が増えてきました。

例えば、少人数の店舗を複数展開される、ある販売代理店さまのケースです。このお客さまでは、従来、拠点ごとに集計の方法がバラバラで、ミスも多くみられた就業管理について、システム化の必要性を強く感じてこられたましたが、各店舗に

タイムレコーダーを設置する費用がネックとなって、踏み切れずにいました。そこで、クラウドによる就業管理を選択し、打刻にスマートフォンを採用することで、月額費用だけの負担で、拠点間にまたがる効率的な就業管理環境を実現されました。

また、複数拠点・施設を持つ社会福祉法人さまの場合、ソフトウェアとサーバーのコストに加えてVPN回線費用を負担しながら就業管理を利用してこられたましたが、これらをクラウド化することにより費用を圧縮するとともに、勤怠集計の効率化も実現されました。

このように多くの企業さまが、クラウドによる合理的で効率的な就業管理を実現しておられます。

就業管理ソリューションの導入をご検討の際は実績とノウハウ、豊富なツールを持つクロノス株式会社がお客さまの一助となれば幸いです。

製品・業務	これまで	クラウド
 <b>就業管理ソフト</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 複数台利用の場合はサーバーを構築する必要がある</li> <li>● バックアップやサーバー保守などを考慮する必要がある</li> <li>● 拠点間利用の場合はVPNネットワークが必要</li> <li>● 製品購入のために初期コストがかかる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● インターネット回線のみで利用することが可能</li> <li>● クロノス社が実施するので顧客側での対応は不要</li> <li>● インターネット回線のみで利用することが可能</li> <li>● 初期コストを抑えられる。利用量に応じて課金</li> </ul>
 <b>タイムレコーダー</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 拠点間利用の場合はVPNまたはモデム回線が必要</li> <li>● 拠点ごとにタイムレコーダーが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● インターネット回線のみで利用することが可能</li> <li>● スマートフォンなどを利用して打刻が可能</li> </ul>
 <b>申請書</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 申請書は紙ベース。拠点間は郵送やFAXを利用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ネット上のシステムから申請承認。実績もネット上で確認できる</li> </ul>
 <b>実績確認</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 概ね月末の給与計算用に限り残業などを計算</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日々更新される情報を把握し残業抑止やアラートに利用</li> </ul>

クロノス株式会社のホームページでは、各製品の情報を閲覧いただけるほか、製品のデモをご体験いただけます。

# 長時間労働の抑止には確実な就業管理が不可欠

## 就業管理システム「クロノスPerformance」

働き方改革に取り組む企業が、とくに力を入れているのが労働時間の短縮だ。だが、十分な成果をあげていないケースも多い。「長時間労働の是正には、まず現状の把握、つまり確実な就業管理が欠かせない。そのうえで、初めて効果的な対策に結びつけていくことができる」と語るクロノスの濱田浄史社長に、同社の就業管理システム「クロノスPerformance」の特徴とその機能を活用した対策について聞いた。



濱田浄史  
代表取締役

### 8割が労働時間短縮に取り組む まずは就業実態を可視化する

政府が掲げる働き方改革、その骨子の一つが長時間労働の是正だ。政府は、「月間労働時間100時間未満にする」ことを定め、違反した企業には罰則・罰金を設けることになっている。これを受けて働き方改革に取り組む企業が今、最も力を入れているのが労働時間の短縮だ。実際に企業への調査結果では、企業規模の大小を問わず、約8割が労働時間の短縮について取り組んでいる。休暇の取得推進、育児・介護支援、多様な働き方（テレワーク・在宅勤務など）と比べても圧倒的に高い割合だ。

それほど企業の関心が高いにもかかわらず、十分な成果をあげていないケースも少なくない。その大きな理由の一つと思われるのが、企業が社員の勤務実態を正確に把握できていないことに起因しているという。

「紙ベースのタイムレコーダーや、そもそもレコーダーを導入していない企業も多い。それでは勤務実態がわからない。長時間労働を是正するには、まず現状の把握、つまり確実な就業管理が欠かせない。そのうえで初めて、残業の抑止や勤務間インターバルの確保といった効果的な対策に結びつけていくことができる」と濱田社長は強調する。

長時間労働の是正に取り組む企業に向けて、クロノスが提供するのが就業管理システムのクロノスPerformanceだ。30年以上におよぶ同社の就業・勤怠管理のノウハウを結集。導入実績が6700社以上を誇る。打刻データや各種機能との

送受信をスムーズに行うことができ、勤務間インターバル制度とは、勤務時間などの自動集計や変形労働時間制に対応するなど、働き方を確実に可視化できる。タイムレコーダーなどのハードからソフトまで、クロノスが一貫して開発した。「各社の給与ソフトに連動したデータ作成も可能など、抜群の運動性を備えている」とアピールする。



### 就業管理の導入で 社員の立ち居振る舞いが変わる

クロノスPerformanceの主要な二つの機能を紹介しよう。

まず「残業抑止アラート通知」は、システム起動時にあらかじめ設定した労働時間基準値を超えた従業員がいた場合、アラートを表示して管理者に気づきを与える機能だ。設定したアラート条件を基準に、残業時間の実績から1か月間の残業時間を推測して、アラートラインを超えるか否かを判定し、過重労働になる前に改善することができる。

「とくに、メンタルヘルスの異常は、外からの判断が難しい。一般の勤怠管理では基準値を超えて初めて就業状況が把握されるため、対応の遅れから従業員が深刻な状況になりかねない。そのような状況に対して事前に気づくことができるため、適切な対応ができる」と濱田社長は説明する。

また、集計時における実残業時間と予測される1か月の残業時間を一覧表示するアラート一覧では、「予測される時間の多い順」「アラートを超える従業員のみ」など、さまざまな条件を設定して表

示できる。

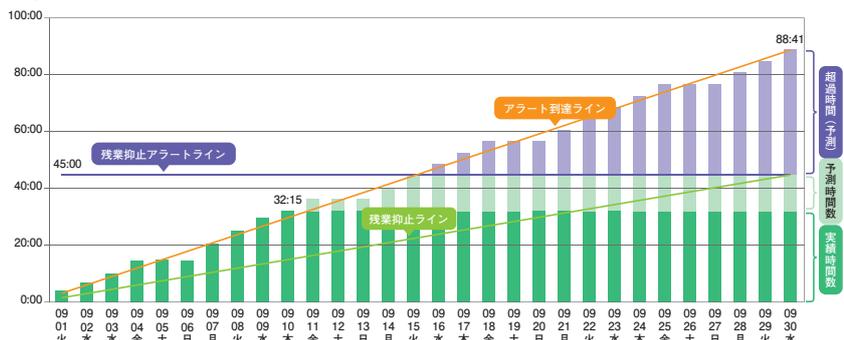
もう一つの注目機能の「勤務間インターバル制度対応」は、従業員の心身の健康維持を目的として、時間外労働を含む勤務終了時間から始業時まで一定時間「インターバル」の休憩を保障する制度に対応するもの。すでに制度化したEU加盟国では、最低11時間の休息を義務づけている。クロノスPerformanceでも、タイムレコーダーの退勤打刻時に、翌日の（インターバル後の）出勤時間を知らせる機能を12月に追加する。

クロノスPerformanceを導入した企業からは、「上司や管理部門が勤務時間をしっかり把握していることをアピールできるため、無駄な残業が削減でき、会社に残る人数が減った。同時に、光熱費の削減にもつながった」「今までは30分単位で計算していたため、タイムカードを押さずに時間稼ぎする社員がいたが、1分単位に変更した後はすぐに退社するようになった」「ICカードを社員証にしたことで、だらだらしていた従業員がきびきびするなど、立ち居振る舞いが変わった」などの声が寄せられている。

業種別ユーザーは、製造、医療・福祉で5割を超え、サービス、小売などが続く。働き方改革をテーマに最近、引き合いが多いのが製造、建設、運輸。目的は長時間労働の是正や業務効率化が中心だが、経営層も経営分析の資料として活用しているという。

「今後、導入を促したいのが勤務時間の把握が遅れている学校。タイムカードなどでの時刻記録は1割強程度に過ぎず、勤務時間を客観的に把握、集計できるシステムの構築が求められている。また就業管理は、あらゆる分野の企業に適用できるシステム。働き方改革への取り組みが大きく盛り上がるなか、販売パートナーやSierの方々が、まずはドアノックツールとして活用することに期待している」と濱田社長はアピールする。

### 残業抑止アラート通知とは



(この特集記事は、週刊BCN 2017年10月30日発行vol.1700に掲載したものです)

わたくしたちのことを、もっと知ってください。



会社紹介動画

<https://www.xronos-inc.co.jp/corpMovie.html>



人の働くところに、いつでも。就業管理はクロノス