



企業名 ▶ 株式会社クレスコ・ジェイキューブ

主な取組

長時間労働の抑制

年次有給休暇の取得率向上

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

勤務時間の柔軟化

勤務場所の柔軟化

働き方に関わらず成果や取組を公正に評価

企業概要

所在地	東京都
業種(業種大分類)	情報通信業
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> 各種コンピュータ・ソフトウェアの設計/開発 ビジネス用業務パッケージの開発/販売/導入 業務コンサルティング
社員数	100～299人(時点:2025年4月1日)



ポイント

- 「決められた時間内で生産性高く仕事をし、プライベートも充実させるべきである」との考え方を経営トップから徹底して発信
- 生産性が高い働き方を評価する考え方を明示し、メリハリのある働き方が浸透
- 企業は社員の自己実現のための伴走者と考え、個々のライフステージに寄り添い、社員の自律的な選択を尊重

取組の変遷





働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

当社では、前身のアルス株式会社から働き方改革に取り組んでいる。欧州での勤務経験があるアルス株式会社の創業者は、定時になればすぐに帰る欧州の働き方・休み方を目の当たりにし、1988年の創業当初から欧州のようなスマートな働き方・休み方の実現を目指してきた。しかし、バブル経済期にかけて仕事量が増え、当社も他の会社と同様に残業が増え、創業時の思いは容易には実現できなかった。そうした中、コンピュータやソフトウェアの技術が進歩し、情報通信業の業態変化が進んだことで生産性が向上していった。これを受け、働き方・休み方を見直す気運が高まり、業界に先駆けて2000年頃から働き方改革を開始した。充実したプライベート・ライフが仕事の充実につながるという確信のもと、「1か月の夏休みと2週間の冬休みがとれる会社」を掲げ、働き方改革を推進してきた。アルス株式会社・株式会社エヌシステム・株式会社ネクサスの三社が合併し、2022年7月に株式会社クレスコ・ジェイキューブが設立された後もこの方針は変えておらず、働き方・休み方に係る制度はアルス株式会社のものを引き継いでいる。

働き方改革を推進する根底には、当社にとって社員こそが唯一無二の財産であるという考えがある。社員の健康増進はもとより、社員が働きがいを持って働くことで、会社の売上や利益が増え、会社の成長や価値向上にもつながると考えている。そのためには、社員自身が個々のライフステージに応じて働き方・休み方を自律的に選択できることが重要であり、常に社員が気持ちよく働き、成長できる職場づくりを目指している。



主な取組内容

経営トップからのメッセージ発信。社員の行動が自発的に変革

「人生を楽しもう」というメッセージを経営トップから発信し、プライベート・ライフを充実させることが仕事の充実や会社の成長につながることを伝え続けている。特に合併後は、合併前の各社における働き方の文化が様々で、一部には年次有給休暇を取得せず、残業して仕事をするのが美徳と考える社員もいたことから、決められた時間内で生産性高く仕事をし、プライベートも充実させるべきであるとの考え方を徹底して発信した。

具体的な発信手段として、経営トップと社員が対話する機会として社長セッションという場を設けた。社長セッションは、社員の世代別に複数回開催し、各世代の価値観にあわせて繰り返し対話を行うことで、徐々に生産性の高い働き方を浸透させていった。根気強く発信することで、若手の社員のみならず、従来の働き方に慣れてきた年配の社員も、「社長が言うなら」と方針に納得してくれた。また、定時までには仕事を終わらせてすぐに帰宅する社員を見て、今まで当たり前のように残業していた他の社員にも、早く仕事を終わらせて帰宅する雰囲気醸成された。このように、経営トップから丁寧に説明し、自社の目指す働き方・休み方の考えを浸透させつつ、社員同士がお互いに触発し合うことで、社員に強制することなく社員の行動を自発的に変化させることができた。

こうして全社的に働き方・休み方の見直しが進んだ一方で、顧客の仕事の進め方にあわせなければならず、残業が多くなる社員もいた。そのような社員の声にも経営トップとして耳を傾け、営業部門を通じて顧客交渉に力をいれ、顧客にも理解と協力を求めている。また、業務逼迫



リフレッシュエリア【同社提供資料より】



に伴う体調不良や生産性が上がらず悩んでいる社員には、スキリングファームという部署に所属してもらい、リスキル教育の機会を設けて能力開発を行い、配属部署の見直し等を行った上で業務に戻ってもらうようにしている。

また、子育てや介護などプライベートの事由に時間を割く社員もいれば、今は仕事に注力したいと考える社員もいる。社員一人ひとりでライフステージは異なるため、多様な働き方・休み方を尊重することが重要であることもメッセージとして伝えている。

生産性が高い働き方を評価する考え方を明示し、メリハリのある働き方が浸透

社員にはそれぞれ目標額があり、一人ひとりの貢献利益を基に評価をしている。残業もコストとして見ており、残業が多くなると、貢献利益がその分下がり、評価に影響する。

また、ラインを率いるマネージャーについては、ライン全体の貢献利益で評価しており、若手やベテランに仕事をうまく配分してプロジェクトを遂行することが求められる。また、ラインマネージャーはラインメンバーの残業を少なくすることもミッションの1つであるため、ラインメンバーの残業時間や年次有給休暇取得率も評価の対象としている。

このように、マネージャー層・非マネージャー層共に、生産性が高い働き方を評価する考え方としていることで、社員に働き方・休み方の方針が明確に伝わっている。また、社員には年2回目標管理シートを示し、年次有給休暇は上期下期それぞれで7日以上取得、残業時間は15時間以内などの目標項目を設定している。こうした取組により、残業せず、年次有給休暇をしっかりと取得し、メリハリをつけて働いた方がよいという意識が社員に浸透している。

時勢にあわせたテレワークの運用。ライフステージに応じて完全テレワークも可能

2014年にテレワークの勤務規定を制定し、テレワークを導入した。当時のオフィスは最寄り駅から徒歩15分程度と遠く、顧客先との打合せで外出した際、オフィスと顧客先との間の往復に体力も時間も削られていた。そこで、顧客先に出向く場合はオフィスに戻る必要はないと考え、テレワークの導入を決めた。

導入当初は自宅からテレワークすることは想定しておらず、顧客先近くの喫茶店などでテレワークすることを想定していた。しかし、顧客先から直帰して自宅で仕事を再開したり、子どもが熱を出したときに自宅から仕事をしたりすることも考えられたため、自宅も含めたテレワークのためのルール作りや必要な環境整備を行った。こうした環境整備を行った後も、オフィスで仕事することを基本にしていたが、テレワークのための下地があったことで、コロナ禍ではスムーズに完全テレワークに移行することができた。

コロナ禍後は、それ以前と同様にオフィスで仕事することを基本にしたいと考えており、少しずつ元の状態に戻している。現在、テレワークは原則週2回までとしており、テレワークの実施率(※)は約28%となっている。対面で仕事を進めた方が生産性は高いと考えており、特にソフトウェア開発の上流工程を担う場合、オフィスでコミュニケーションを取りながら仕事をした方が結果を出しやすい。また、例えば一人暮らしの若手社員などで、テレワークで1日中誰とも会話していない状況がみられており、テレワークが健康に及ぼす悪影響を懸念して現在の運用とした。他方で、子育てや介護などの事由から、完全テレワークが必要な社員には、勤務地職務限定制度を適用し、完全テレワークを認めている。

※勤務日のうちテレワークを実施した日の割合。半日出社・半日テレワークは0.5日として計算している。

法定を上回る水準の年次有給休暇を付与。休暇取得しやすい風土づくりの工夫

法定の年次有給休暇に加えて、会社独自の年次有給休暇をクレスコ・ジェイキューブ休暇(以下、CJC休暇)として付与している。創業者が欧州で勤務を経験した際に、日本の職場では休みが少なく、とりわけ長期の休みを取得する文化がないことを実感し、長期休暇を取得できる環境を整えたいと考えたことが制度を導入したきっかけである。

付与日数は勤続年数によって異なり、法定の年次有給休暇と合わせた付与日数は、勤続1年未満の場合は年15日、勤続2年未満の場合は年20日、勤続3年未満の場合は年25日、勤続3年以上の場合は年30日としている。「1か月の夏休みと2週間の冬休みがとれる会社」を打ち出しているように、1か月程度の長期休暇の取得も可能としている。

2023年からは夏季休暇、冬季休暇の予定表の記入を促し、休暇予定を全社員が見られるようにしている。最初に社長が2週間程度の休暇を記入するようしており、他の社員も休暇取得しやすい雰囲気を作るようにしている。



取組の成果・展望

取組を通じて、現在の法定外労働時間は月平均8.1時間となっている。また、年次有給休暇取得率は、CJC休暇を含めて61.9%となっており、法定休暇のみで算出すると80%程度となっている。

前身のアルス株式会社で始めた働き方改革は、2022年の合併後も引き継がれ、合併前の各社の社員、および2025年に当社に統合した株式会社高木システムの社員の働き方・休み方に大きな影響を及ぼした。合併前の各社は法定外労働時間が月平均で10～20時間と多かったが、合併後の翌年度には今の水準にまで減っており、現在の働き方・休み方は旧各社の社員からも好評である。

法定外労働時間や年次有給休暇の取得率以外にも、働き方改革によって、しっかりと休めるようになり、仕事にも集中できるようになったという効果を感じている。また、社員のプライベートが充実し、顧客や社員間のコミュニケーションが活発になり、豊かな関係性を築けるようになっている。

さらに、働き方改革の効果か定かではないが、当社は退職者が非常に少ない。クレスコグループの中で比較しても離職率は低く、1%未満である。採用においても、当社の働き方・休み方を魅力的に感じる学生が多く、これまで採用活動で困ったことはない。人手不足の解消に対して、働き方改革の効果を実感している。

自社が目指す働き方・休み方を実現するために、これまで会社として社員に命じたことはほとんどなく、働き方・休み方を社員自身が自律的に選択することを大切にしてきた。「人生を楽しもう」と発信してきたが、社員一人ひとりが自身のありたい姿に向けて行動してきた結果である。これからも社員の自己実現のための伴走者として、個々のライフステージに寄り添いながら社員を支援していくことを目指している。