

# 08 株式会社クレスコ・ジェイキューブ

所在地 東京都  
設立年 1988年  
業種 情報通信業  
事業概要 情報サービス業  
従業員数 252名(時点:2024年10月)

## POINT

- ▶ファミリーサポート休暇、傷病休暇、マタニティ休暇など様々な事態を想定した特別休暇を整備
- ▶法定の年次有給休暇を使い切った場合に取得可能な、会社独自の年次有給休暇を付与
- ▶年次有給休暇はパカンスに充ててもらいたいとの考えで長期休暇の取得を推進。休みを充実させることで生産性が高まるとの考えで、休みやすさと高い生産性を両立

## 導入背景

### 生産性の高い働き方を目指す考え方を徹底

- 当社は、株式会社クレスコのグループ会社であるアルス株式会社、株式会社エヌシステム、株式会社ネクサスの3社が2022年7月1日に合併して誕生した会社である。合併した3社のうち、アルス株式会社では、休みを取ることで生産性が高まるとの考え方から、2000年頃より「1か月の夏休みと2週間の冬休みをとれる会社」を掲げ、休みやすい職場づくりを行ってきた。
- 合併前の各社における働き方の文化は様々で、短い時間の中で生産性高く働くことを良しとする考えの従業員もいれば、残業もして一生懸命に働くことを良しとする考えの従業員もいた。合併後は、「安定した経営のもと、社員・家族の幸福を追求する」を理念のひとつに掲げ、残業をいとわず仕事をするを美徳とするのではなく、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。
- 生産性の高い働き方を浸透させるため、合併を機に社長が従業員との世代別セッションを20回程度開催し、対話を行った。また、従業員の面談において、年次有給休暇の取得日数や月平均の残業時間の項目を設けて確認したり、管理職の面談においてはチームメンバーの残業時間や年次有給休暇の取得状況を確認したりするなどの仕組みを導入した。こうした取組により、2023年度は、残業時間は1人あたり月平均5.6時間、法定の年次有給休暇の取得率は8割程度となっている。

### 合併前から充実していた特別休暇を合併後の新会社でも引き続き導入

- 合併した3社のうち、アルス株式会社では、ファミリーサポート休暇や裁判員休暇(裁判員等としての職務遂行時に取得可能)、傷病休暇などの特別休暇を整備していた。合併後もこれらの特別休暇を引き続き導入している。
- また、合併前に、アルス株式会社でつわりの際に休暇を取得できるつわり休暇を導入していたが、合併を機にマタニティ休暇へと名称を変更した。
- そのほか、合併後に新しく導入した特別休暇として、合併記念日や従業員とその家族の誕生日を祝うことを目的としたアニバーサリー休暇がある。
- さらに、合併前より、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勤続年数に応じ付与しており、合併後はCJC付与分(CJC:社名であるクレスコ・ジェイキューブの頭文字をとったもの)として運用している。

## 制度・運用の特徴と効果

### ファミリーサポート休暇、傷病休暇、マタニティ休暇など様々な事態を想定した特別休暇を整備

#### ファミリーサポート休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
保護者会など子供の学校行事、自治会・町内会などの会合や行事、家族の引越、その他、家庭生活との両立または地域社会への貢献のためと会社が認めた場合	年3日	無給	他の休暇を使い切ってしまった時のために整備

- ファミリーサポート休暇は、保護者会など子供の学校行事、自治会・町内会などの会合や行事、家族の引越、その他、家庭生活との両立または地域社会への貢献のためと会社が認めた場合に取得可能な無給の特別休暇である。年3日の取得が可能である。年次有給休暇が充実していること、また法定以上の子の看護休暇(年20日。うち有給3日、無給17日)を設けていることもあり、利用者はあまり多くないが、万が一ほかの休暇を使い切ってしまった時のために整備している。

### 傷病休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
業務外の傷病により労務不能となり、健康保険の傷病手当金を申請する際に、傷病手当金受給前の期間に取得可能	3日 (同一の傷病につき傷病手当金受給前の3日分を上限)	有給	<ul style="list-style-type: none"> <li>傷病のうち、傷病手当金を申請する場合のみ対象</li> <li>年次有給休暇の残日数がない従業員を対象</li> </ul>

- 傷病休暇は、業務外の傷病により労務不能となり、健康保険の傷病手当金を申請する際に、年次有給休暇の残日数がない従業員を対象に、傷病手当金受給前の3日間、有給で休暇を取得できる制度である。傷病手当金を申請する事態を想定したものであり、風邪などでの利用は想定していないが、2023年度には1名の利用者がいた。

### 合併前から導入していたつわり休暇の名称をマタニティ休暇に変更

#### マタニティ休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
妊娠中の女性従業員が、つわりがひどく就業が困難である場合	年20日	有給(半日分)	女性従業員からの意見で名称を変更

- マタニティ休暇は、合併前のアルス株式会社において導入されていた制度であり、合併前はつわり休暇の名称で運用していた。合併に向けて規程などを整理している中で、女性従業員からつわり休暇という名称を変えたほうがよいのではないかと意見が出たことから、マタニティ休暇に名称を変更した。休暇の内容は、合併前のアルス株式会社で導入していた制度と同様である。具体的には、妊娠中の女性従業員が、つわりがひどく就業が困難である場合に会社に請求することで年20日の休暇が付与される。
- マタニティ休暇の取得単位は1日で、うち半日分は有給としている。午後から出社したいというニーズにも対応するため、また、つわりには個人差も大きいことを踏まえて、有給と無給の間をとって半日分を有給とすることで取得しやすくするようにした。

### 法定の年次有給休暇を使い切った場合に取得可能な、会社独自の年次有給休暇を付与

- 法定の年次有給休暇に加えて、会社が独自に年次有給休暇を付与する制度(CJC付与分)を合併後も継続して運用している。
- 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。
- 運用にあたっては、年次有給休暇の取得を申請すると法定の年次有給休暇がまず適用され、法定の年次有給休暇の付与日数を全て取得すると、CJC付与分から休暇を取得できるようになる。さらに、CJC付与分を全て取得すると、法定の年次有給休暇の繰越し分から休暇を取得する順番としている。ただし、法定の年次有給休暇とは異なり、その年度内に取得しなかったCJC付与分が次年度に繰り越されることはない。
- 法定の年次有給休暇とCJC付与分を合わせた年次有給休暇の取得率は2023年度は71.3%であった。

### 年次有給休暇はバカンスに充ててもらいたいとの考えで長期休暇の取得を推進

- こうした制度を導入している背景には、アルス株式会社の当時の社長が海外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、こうした休暇を導入することで、長期休暇を取得できる環境を整えたいと考えたことがあった。法定と合わせて最大30日付与することで、1か月程度の長期休暇の取得も可能とした。合併後の現在も同じ考えが生きている。
- 長期休暇の取得については、従業員の好きな時期に取得をしてほしいとの考えから、会社として夏休みや冬休みを設けることもしていない。ただし、休みやすい環境を推進するため、7～9月中旬に土日を含めて1週間以上の休暇をとることを推奨している。
- 実際に1週間以上の休暇を取得する従業員は多い。休暇を取得して海外旅行をする従業員も多く、プライベートの充実が学びの機会になり、翻って仕事にも活きるなど、メリハリのある働き方・休み方ができている。



社員旅行の様子(同社提供資料より)

### 休みやすさと高い生産性の両立に向けて引き続き取り組む

- 従業員が休まず働くことで、生産性が高まることはないと考えている。合併後は、しっかり休むことによって生産性が高まるという方針で特別休暇の充実を図ってきたが、実際に売上なども年々上昇している。「働きやすさ」や「休みやすさ」の向上には、ゴールはない。社会の動向を踏まえつつ、引き続き、働きやすさと生産性を高めるための方策を考えていきたい。



休暇を取得してお子さんと仲良く公園で(同社提供資料より)