



Illustration of two people, a woman and a man, standing on a stylized cityscape and presenting a large screen displaying a line graph with an upward arrow. The cityscape features blue buildings and yellow flowers.

最新データ

で知る!

JR九州システムソリューションズ

2023

残業時間の削減や育休取得率など、働きやすさの取り組みについて
最新のデータをもとにお届けします。

「この不確実性の時代に」

見通しが不確かな現代——。

人口減少や産業構造の変化だけでなくパンデミック、災害、国際情勢の変化など
ますますその不確実性は高まっています。

不透明さが増していく中で、あらゆる変化に柔軟に対応し企業成長を実現すること。
JRQSSは「社員体験（EX：Employee Experience）」の向上にそのカギがあると捉えています。

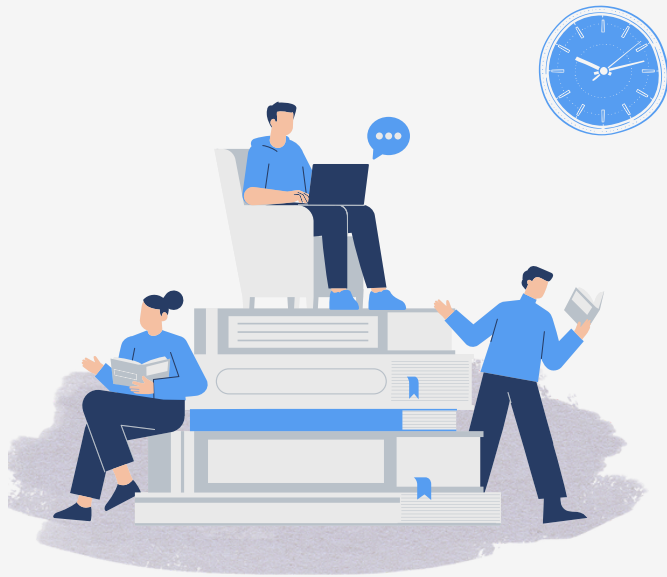
社員体験(EX)とは、社員が企業組織の中で業務や人間関係、成長機会を通じて得るすべての経験を指します。

職場環境やキャリア・スキル開発、ワークライフバランスなど、
社員にフォーカスした取り組みを行うことで不確実性の高い時代でも
価値ある企業であり続けることができる。

その思いをもとに2016年から社員体験(EX)向上に向けて様々な取り組みを行ってきました。

このページでは最新データを交え、JRQSSの今がわかる情報をお届けします。

— ワークライフバランス —



一人当たりの月平均残業時間



2015年度実績

2022年度実績

20.4 時間 → 5.4 時間

↓ 73.5 % DOWN

「残業ゼロを目指して」

社員の一人ひとりが充実感を持って働くこと。
そのために、まず力を入れて取り組んだのは残業時間の削減でした。

2015年、1人当たり月平均残業時間は20時間を超えていました。ワークライフバランスの向上のために「残業ゼロ」を目指そう——、削減に向けた取り組みが2016年から始まりました。

業務の見直しが必要な部署には効率化を、人手不足の部署には補充の人員を。ひとつ一つの課題に対処しながら、時には思い切った改革も実施しました。



いくつかの混乱を乗り越え、現在では残業時間を大幅に減らすことに成功。
削減率にすると約7割の残業削減を達成しました。

以降も毎年6時間以下を維持し、直近3年間の残業時間は平均5.7時間/月となっています。



柔軟な働き方が必要とされている昨今。
オンとオフを切り替えながら1人ひとりがいきいきと働ける環境が求められています。

実際のデータから見てくるJRQSSの働き方の現在を探ります。



有給取得率

12.9 日



2022年度実績

2022年度の平均有給取得日数は12.9日。
2014年以降、安定して10日以上取得が続いています。

2019年には、初年度の付与日数を11日から15日へ増やしました。法律では10日以上が付与が義務付けられていますが、JRQSSでは上回る日数となっています。

付与日数は、勤続1年ごとに1日ずつ増え、最大で20日が付与されます。



2021年には時間単位での有給休暇制度を導入。従来は半日単位での取得でしたが、1時間単位で有給を取得できるようになったことで、ちょっとした用事などに対応しやすくなりました。

また、以前は紙で申請していた取得申請をシステムに移行するなど、働き方の柔軟性向上に向けて取得しやすい環境づくりを推進しています。

場所の制約を受けないことも柔軟な働き方を実現するための重要な要素です。

JRQSSではコロナ禍をきっかけにテレワークを本格導入。

以前からPoCを実施していたため、コロナ禍の行動制限実施下では早期に出社7割以下に移行することができました。



テレワーク実施率

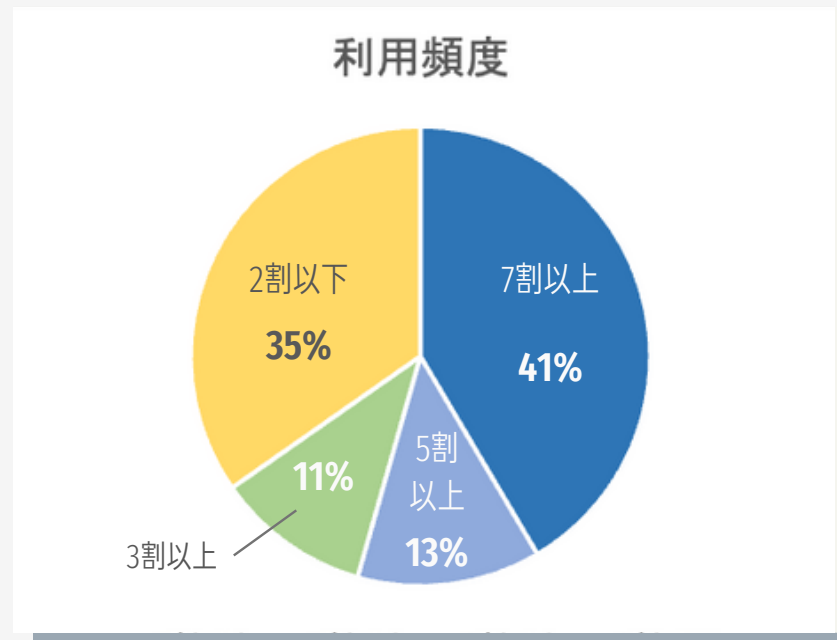
48 %

2022年度実績



行動制限緩和後も、働く場所は社員の自由とし、
オフィスで働くか自宅で働くかは社員が選ぶハイブリッドワークスタイルとしています。

テレワーク活用の実態に迫るべく、活用状況や満足度などリアルなデータを調査しました。
最新の社内調査からJRQSSテレワーク活用の今を見ていきます。（2022年7月調査）



項目 1：テレワーク利用頻度

「5割以上テレワークを利用」 54%

テレワークを7割以上利用している人が41%、5割以上が13%。半数以上が勤務日数のうち5割以上をテレワーク勤務にしているとの結果が出ています。

選択制への移行後も多くの社員がテレワークを活用していることがわかります。

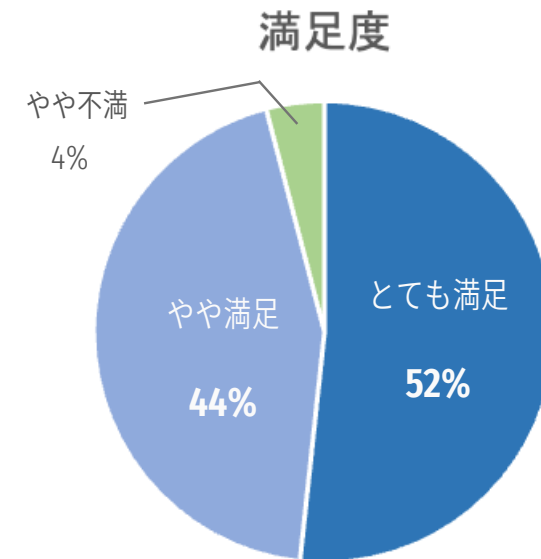
項目 2：テレワーク満足度

「テレワークに満足」 96%

満足度については「とても満足」が52%。過半数を超えています。「やや満足」と合わせると、テレワークに満足している社員の割合は96%。テレワークに対する満足度は非常に高いという結果が出ました。

JRQSSでは、テレワーク下でも円滑に業務を進めることができるようにMicrosoft Teamsを導入。チャットやオンライン会議の活用により、コミュニケーションを取りやすい環境を整備しています。

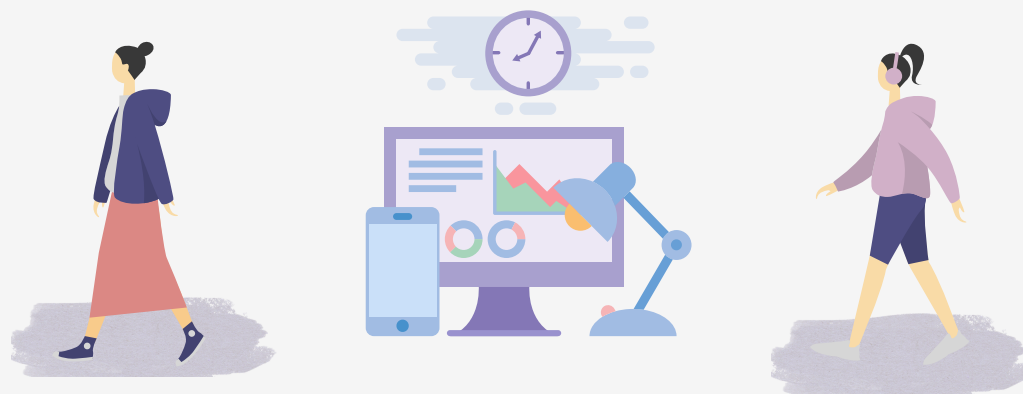
社内の人脈の低下などの懸念には、全社員同士の1on1を実施するなど、より良い環境づくりに向けて試行錯誤を繰り返しています。



- ・2020年度初にはテレワーク準備金20万円を支給

テレワーク手当として250円/日を支給し、在宅勤務の環境整備や電気代・光熱費などの負担軽減に努めています

※2020年以降の入社はテレワーク準備金5万円を支給



- ・テレワーク下の健康維持として毎月ウォーキングイベントを開催

開催週には、7,000歩を目標に各自が自分の都合に合わせて歩く時間をつくることを推奨

運動不足になりやすいテレワーク下での社員の健康維持を支援しています

項目3：テレワーク生産性

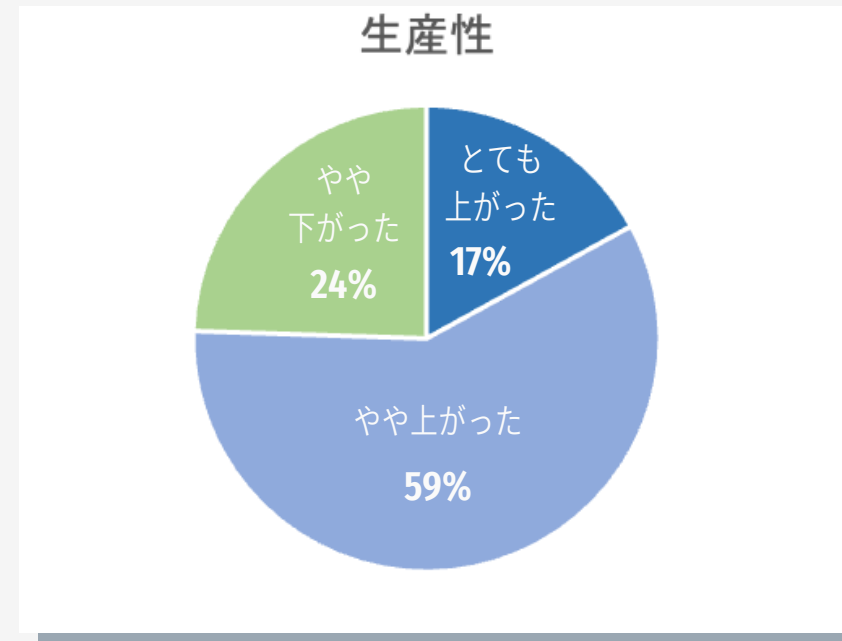
「生産性が上がった」76%

一般的にテレワークの課題として生産性が低下してしまうことが挙げられます。

JRQSSではパートナー企業と協業し、安全に社内ネットワークに接続できる環境を整備。出社しないと業務ができないといった状況を減らしています。

また、勤怠システムの刷新やクラウドERPを導入し業務の電子化を推進することで生産性を低下させない取り組みを実施。

76%にのぼる社員がテレワーク下でも生産性が上がったと回答しています。



21年度4-12月期のオフィスの紙削減率は85%。
テレワーク化が進んだことだけでなく、ワークフローの電子化、クラウド人事労務システム等導入の効果が現れています。

さらなる効率化を目指し、今後の施策として以下を予定しています。

- ・請求書の処理を電子化
- ・クラウドで契約書システムの導入



紙削減率



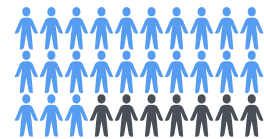
電子化には、業務の効率化だけでなく、押印のために出社が必要といったシチュエーションが減り、ワークスタイルの柔軟性向上につながるメリットがあります。

— 社員データ —

従業員数

232 名

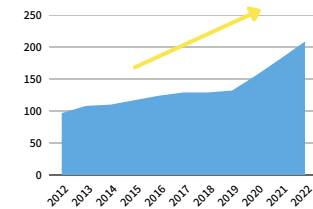
2023年4月1日現在



5年増加率

81.3 %

2018年から2023年



「新たな挑戦へ」

2023年で20周年を迎えたJRQSS。
2030年までの期間を新たな変革への挑戦の時期と位置付けています。

M&Aや様々なパートナー企業との資本・業務提携を実施。
プログラボなど新たにBtoC事業にも参入し、積極的に新規事業にチャレンジしています。

企業成長には多様な人材の活躍が必要不可欠。
人材獲得が困難と言われる近年のIT業界において、JRQSSの社員データはどのようなになっているでしょうか。

最新のデータをもとにお伝えします。

平均年齢

37.0歳

2023年4月1日現在



全社員の平均年齢は37.0歳。

採用活動の活発化により若い社員が増加したことが平均年齢に反映されています。



2016年には10.52ポイントあった男性と女性の平均年齢の開きが、最新データでは5.9ポイントにまで減少。
女性の採用数の増加や定着率の向上により、平均年齢のギャップが狭まってきていることが読み取れます。

エンジニア比率

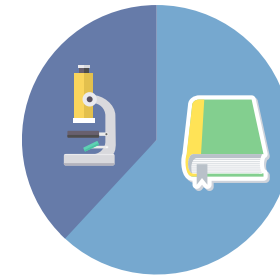
85 %



2022年4月1日現在

新卒文系比率

64.2 %



直近5年間平均(2018-2023年度)

社員構成のうちそのほとんどがエンジニアのJRSS。
意外にも新卒社員の文系比率は直近5年間の平均で64.2%となっています。

新たに入社した社員のオンボーディング（社員が定着化すること）も社員体験(EX)の重要な要素の一つです。

新卒社員には約4-5ヶ月間もの長期研修を実施。
配属後の業務にスムーズに移ることができるよう技術面の不安を払拭に力を入れています。



新卒定着率

100 %



直近3年間実績(2020-2022年度)

その結果もあり、直近3年間の新卒定着率は100%。
採用活動の強化と入社後フォローの充実により新卒のエントリー数も大幅に増加しています。

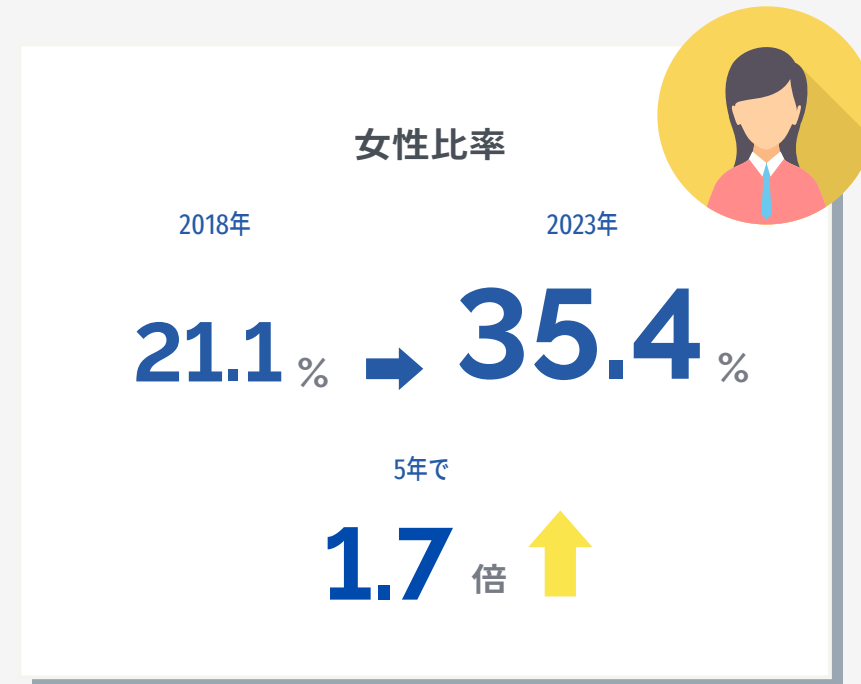
エントリー数

約 6 倍

(2016 ⇄ 2022年度)



「多様性の実現に向けて」



JRQSSの女性比率は直近5年間で1.7倍に増加。2018年には21.1%でしたが、最新データでは35.4%に。
幅広くさまざまな人材の可能性を求め、多様な人材が充実感を持って働ける環境づくりに取り組んでいます。

女性役員比率

12.5 %

2021年11月1日現在



女性管理職比率

6.3 %

2021年11月1日現在

多様な社員の活躍には、ライフイベントによる離職の発生を低下させることも重要です。
JRQSSでは育児や介護など、仕事と両立しながら働ける職場づくりに取り組んでいます。



育休可能期間

満 **3** 歳まで

法律では満1歳まで



時短可能期間

小学校 **3** 年生修了時まで

法律では満3歳まで



育休期間の最大期間は満3歳まで。
法令で義務付けられている満1歳までという基準を超える期間が可能になっています。

育休時短の最大期間は小学校3年生修了時まで。
法律では満3歳までとなっているところを大幅に拡張。
そのほか看護休暇などの制度もあります。

育休取得率(女性)

100 %

直近5年間(2017-2022年度)



育休復帰率(女性)

100 %

直近5年間(2017-2022年度)



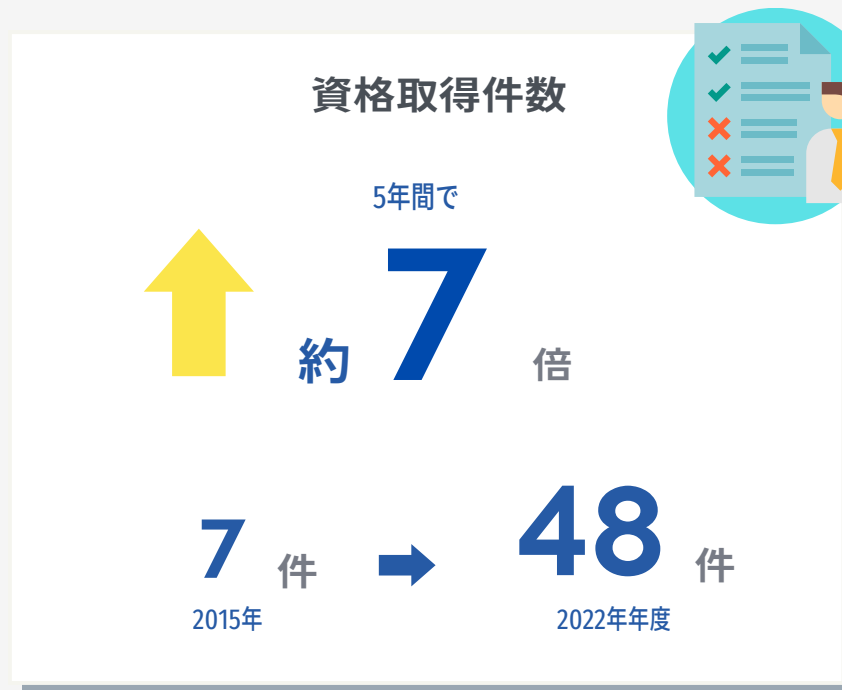
仕事と育児や介護との両立支援によって、育休取得率や復帰率は直近5年で100%となっています。
男性の育休取得実績もあります。

2022年度には不妊治療休暇制度を新設。

本人が不妊治療をする場合に必要な日数分の有給休暇を取得することができます。

JRQSSでは、妊娠・出産や育児・介護と仕事を両立できる環境づくりを進めています。

ー スキルアップ ー



「スキルアップを原動力に」

資格取得の件数が5年間で7倍に増加。
急増した理由は、資格取得支援の取り組みにあります。

新たな挑戦に向けて、その原動力なるのは社員一人ひとりのスキルアップ。
社員の能力が伸びることは企業成長につながるだけでなく、それぞれの社員にとって、
働くことの充実感となる要素でもあります。

JRQSSは社員の普段の業務経験によってだけでなく、
資格取得を支援することで社員の能力開発に取り組んでいます。

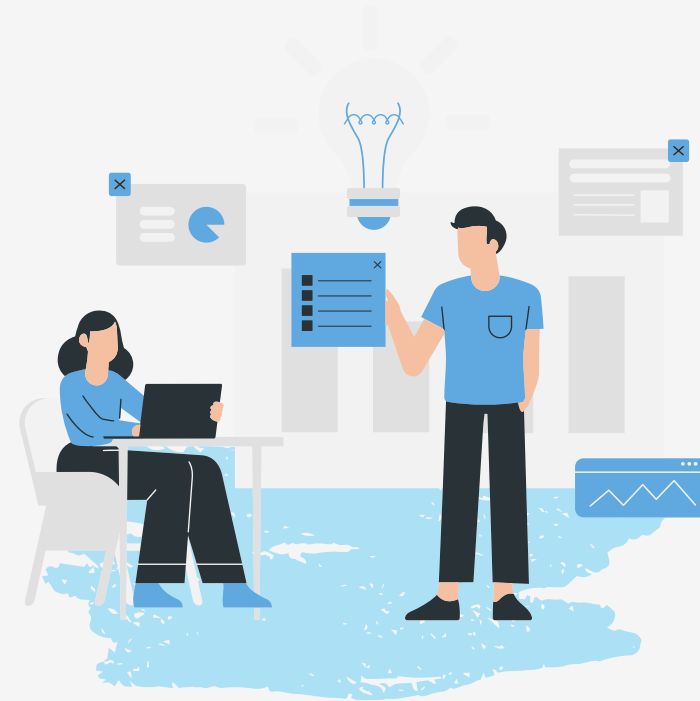
その取り組みの内容は年度によって様々。
直近数年間の実施内容をピックアップしてご紹介します。

①公募型-専門技術研修等

AIやセキュリティなど先端的な技術を習得する機会を提供。希望者は全額会社負担で参加可能。

DX推進に不可欠なデジタル人材の育成につながる取り組みとして2019～2021年度は以下の講習や研修を開催。

- 一般社団法人ディープラーニング協会
E資格-JDLA認定プログラム（23名受講）
- 九州大学社会人向けセキュリティ教育
Pro-secIT（5名受講）
- プロジェクトマネジメント研修（12名受講）





②公募型-ビジネス系研修等

エンジニアの総合力アップやキャリアパスの多様化の取り組みの一環として、簿記一級取得のための専門学校への通学や、新事業開発のための大学院に通学できる機会を提供しました。通学費用は全額会社負担。資格の受験費用なども支援しました。

※2021年度以前の取り組み

- ・ 簿記一級取得支援（全25名受講、1名合格）※1
- ・ 日経ビジネス基礎力研修（全34名受講）
- ・ 事業構想大学院大学（全7名通学）※1

※1 入学金・授業料等を全額会社負担とする支援

資格取得によるスキルアップに対して手当や報奨金を支給。
モチベーションのアップや継続につながる施策です。

報奨金



最大 **20** 万円

2022年度実績

指定の資格に対し最大5万円の報奨金を支給。
さらに、年度により特定の資格には特別報奨金として最大20万円/件を支給しています。

【2020年】ITストラテジスト、G検定、日経テスト600点以上

【2021年】ITストラテジスト、プロジェクトマネージャー、E資格

【2022年～2023年】ITストラテジスト、プロジェクトマネージャー等

一時金だけでなく継続的な手当として、取得した資格の難易度に応じて毎月
最大3万円の技能手当として給付。

技術系の資格に加えて、TOEICやビジネス実務法務検定など文系の資格も対象
になります。

※入社時に取得済みのものであっても対象

技能手当



最大 **3** 万円

以上、JRSSの今がわかる最新データ2023年版をお届けしました。

