



JSOL CORPORATION

Our Work style reform and Telework

Index

Company

会社について

Our Work style reform and Telework

当社の働き方見直しとテレワーク活用について

Culture/Environment

テレワーク活用に向けた環境整備

For the future

今後について

登壇者紹介

Profile



氏名

| むらかみ まさし

| 村上 仁

役職

| 人事部長 兼 インクルージョン&ダイバーシティ部長

略歴

- | ・1996年大学院卒業後、大手物流会社へ入社
- | ・2008年より（株）日本総合研究所へ活躍の場をうつし、分社に伴い（株）JSOLへ転籍
- | ・現在、人事部長兼インクルージョン&ダイバーシティ部長
- | ・一貫して企業人事に従事し、労務管理から人事制度構築等幅広く人事業務を主導
- | ・2010年社会保険労務士試験合格

Index



Company
会社について

会社概要

Company



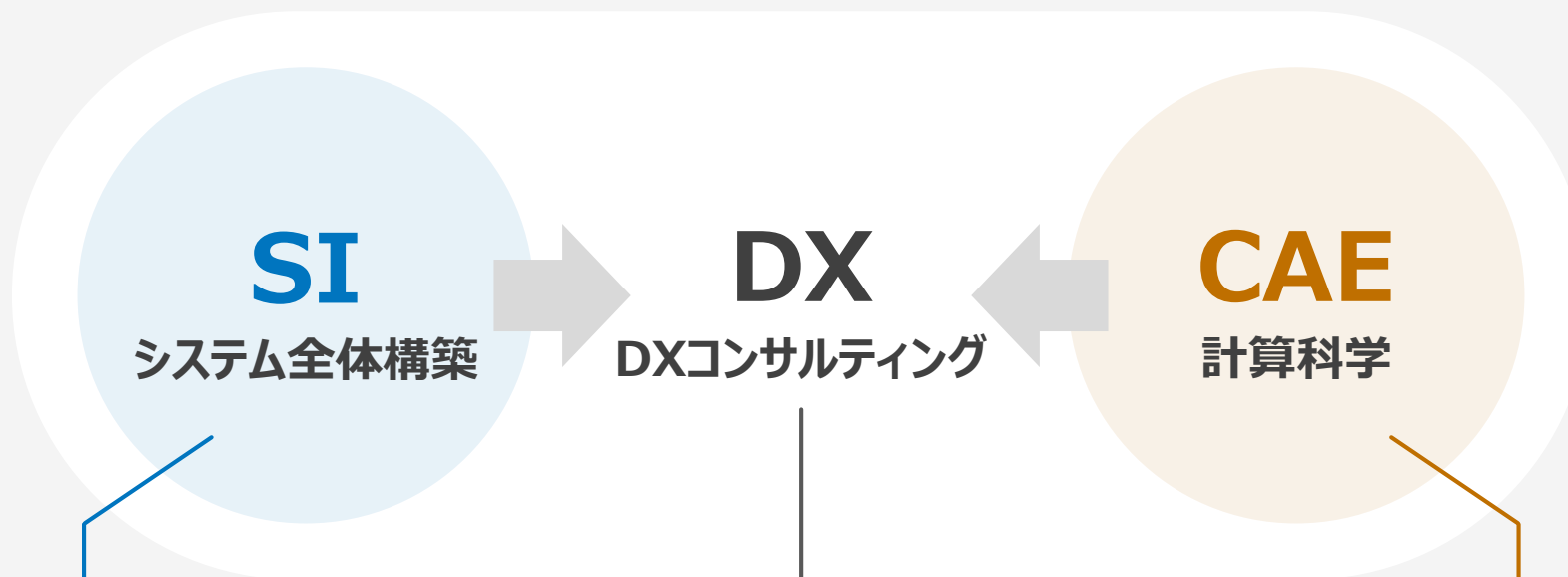
会社名		株式会社JSOL
資本金		50億円
売上高		446億円 2023年3月期
従業員数		1,300名 2023年4月現在
所在地		東京本社 東京都千代田区九段南1-6-5 九段会館テラス 大阪本社 大阪市西区土佐堀2-2-4 土佐堀ダイビル 江戸堀オフィス 大阪市西区江戸堀2-1-1 江戸堀センタービル 名古屋オフィス 名古屋市中区丸の内2-18-25 丸の内KSビル17階
事業内容		システムインテグレーション 製造業、流通・サービス、金融、公共向けシステム、CAEソフトウェア
株主		株式会社NTTデータ (50%) 株式会社日本総合研究所 (50%)
グループ会社		株式会社理研数理



事業内容

Business

JSOLは「SIビジネス」と「CAEビジネス」の2つの事業領域をもとに、
上流工程から下流工程までワンストップ型でビジネスを推進しているのが特徴です。



System Integration

プライムでのERP導入において、日本有数の実績を保有。安定した品質と、確実なプロジェクト推進により、幅広い領域でSIサービスを提供。

Digital Transformation

先端技術を活用した独自のAIサービスを構築・提供。またデータを活用し、お客さまの業務変革を伴うDX推進を支援。

Computer Aided Engineering

仮想空間における3Dシミュレーションを用いた製品設計・開発から、数理データや計測データの活用まで対応。

事業内容

実績

Business



プライム案件率

94.0%



パートナーシップ継続率

82.0%



営業利益率

12.1%



取引社数（お客さま）

1260社

受賞実績



4年連続

受賞



通算受賞回数

25回



受賞

今後の展望

Business

変化の激しいIT市場において、市場をリードする共創パートナーとなるべく、強みを基軸としたビジネスを推進し、強み領域におけるナンバーワン企業を目指します。

長期
2030年

継続的に強みを拡大し、
お客さまとの価値共創を図ることで
デジタル市場を勝ち抜く共創パートナーへ

中期
2025年

各事業における強みが広く認知され、
強み領域におけるナンバーワン企業となり
選ばれるJSOLへ

現在

自主的に価値共創モデルのサイクルを回し、
成長し続けられる会社へ

Index



Our Work style reform and Telework

当社の働き方見直しとテレワーク活用について

Start | 働き方見直し～IT業界特有の課題「長時間勤務」の解消～

Our Work style reform and Telework

- ・デスマーチ※と揶揄された当時のIT業界が抱える課題「恒常的な長時間勤務」の解決に向け、「働き方見直し」を決意
- ・2012年11月に「長時間勤務対策委員会」を立ち上げ、以下強いメッセージと共に経営より発信

※当時、長時間の残業や徹夜の業務、休日出勤など膨大な作業の終わりが見えない状態を「死の行進」と表現

長時間勤務対策委員会設立の趣旨・方針

※一部抜粋

- ・事業会社として、一定の利益・売上規模は重要であるが、「信頼される企業を目指す」上で、コンプライアンス・企業倫理を守るということは大前提条件である
- ・勤務は、社員が直接触れるものであり、ロイヤリティ・経営への信頼を維持・向上する上でMustである
- ・ついでに売上・利益への影響を考慮しつつも、本委員会は長時間勤務解消へ向け不退転の決意で臨む活動とする

History | 委員会で取り組んできた働き方見直しの概要

Our Work style reform and Telework

4つの柱

取り組み例

経営の 意識改革

- ・社員へのコミットメント
- ・社内会議の運営見直し（会議資料、19時以降の会議禁止等）

組織の取組強化

- ・長時間勤務となっている理由の把握（社員へのヒアリング、分析等）
- ・リソース調整

制度改革

- ・働き方の柔軟性向上（テレワークの活用等）
- ・生産性向上（裁量労働制の適用範囲見直し、所定時間短縮等）

社員の意識変革

- ・各種社内セミナーの実施（マネジメント向け、外部有識者等）
- ・残業の事前申請強化、代休の完全取得等

History | 当社働き方見直しの推進での取り組み

Our Work style reform and Telework

働き方見直し推進活動の一つとしてテレワークを活用。OA環境や制度の整備を進めてきたこともあり、コロナ禍での緊急事態発令時も大きな混乱もなくテレワークにて業務を継続



History | テレワーク導入の目的

Our Work style reform and Telework

テレワーク導入 の目的

働き方の選択肢を増やすことで、社員一人ひとりが自身の働き方を見直すきっかけとし、**生産性向上とワーク・ライフ・マネジメントの実現**につなげる

有事における事業の継続性の確保

History | テレワーク導入の目的及び活用拡大

Our Work style reform and Telework

働き方進化

2022

東京本社移転を機に働き方にABWの考え方を導入。働き方は出社とテレワークのhybrid

全社員活用

2020

コロナ禍での緊急事態宣言により全社員が即時テレワークへ切り替え

利用拡大準備

2019

テレワークデイズへ再度参加し、テレワークに関する各種準備を強化

利用場所拡大

2018

TOKYO2020への準備としてテレワークデイズへ初回参加
テレワーク可能な場所をシェアオフィス・自宅以外へ拡大

全社員拡大

2014

働き方見直しの一環として、テレワーク可能対象を原則全社員へ拡大

制度導入

2011

その後、育児等の制約のある社員を対象に、テレワーク制度を恒久制度化
政府の電力総量規制に対応する為、夏季限定でテレワーク制度導入

トライアル

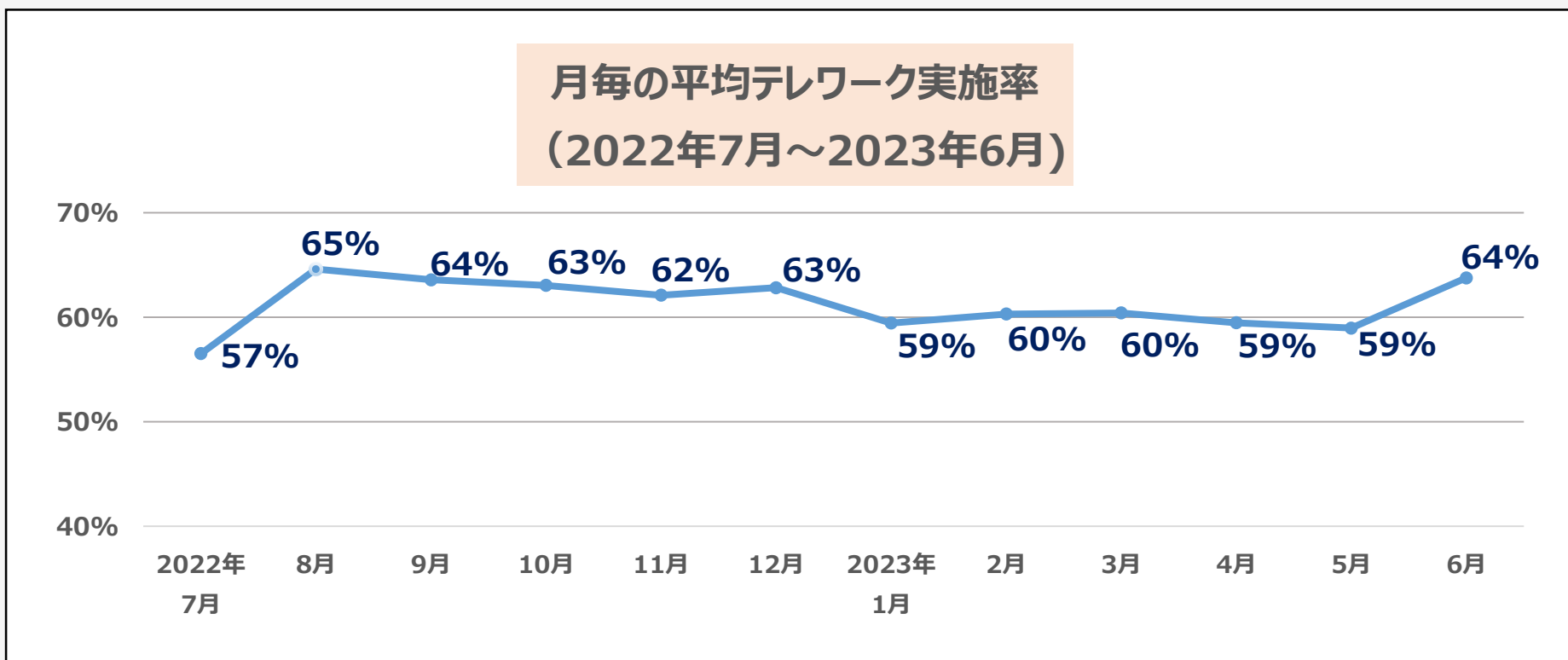
~2010

希望者へシンクラを貸与しテレワークを実施（制度化には到らず）

History | 直近のテレワーク活用状況

Our Work style reform and Telework

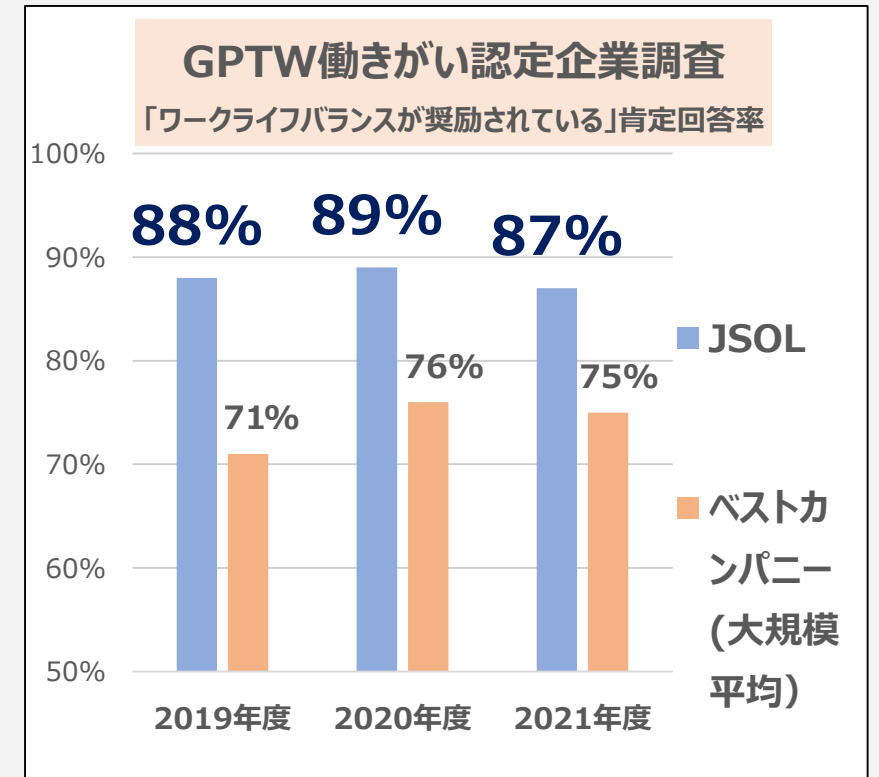
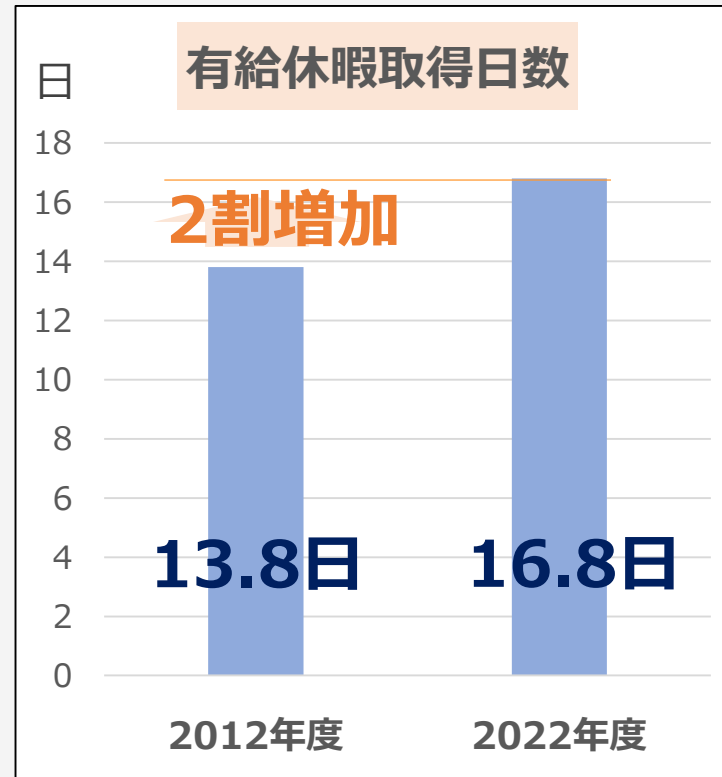
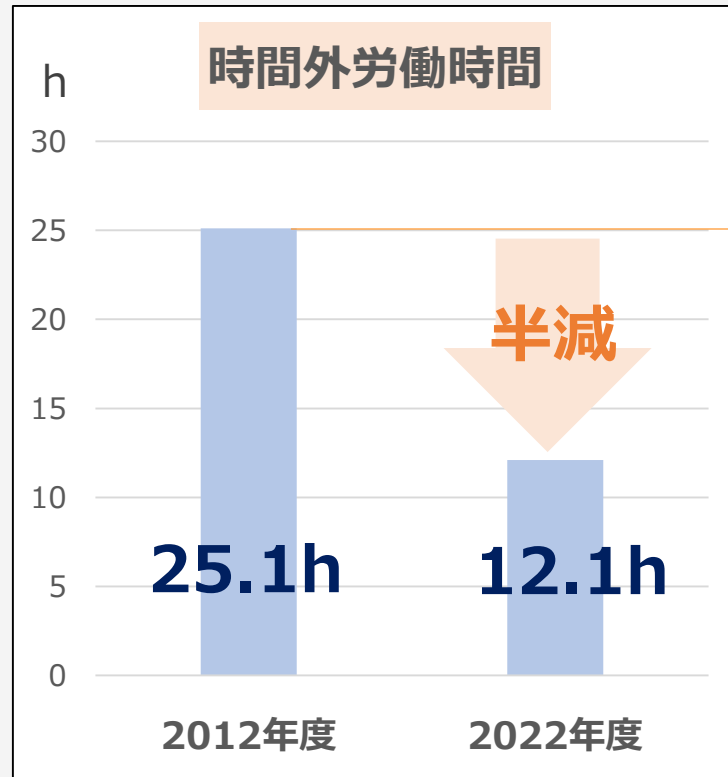
- ・現在の当社社員のテレワーク活用は毎月概ね6割
- ・日ごとのテレワーク／出社選択だけではなく、1日の中でテレワーク／出社を活用する働き方が当たり前になってきている



Result | 働き方見直しの効果

Our Work style reform and Telework

- テレワークも取り入れた働き方見直しの効果は様々な面ででていますが、ビジネス拡大と働き方見直し（時間外削減・有給休暇取得日数増加）を両立させるとともに、社員のワークライフバランスに対する高い満足度を得ている

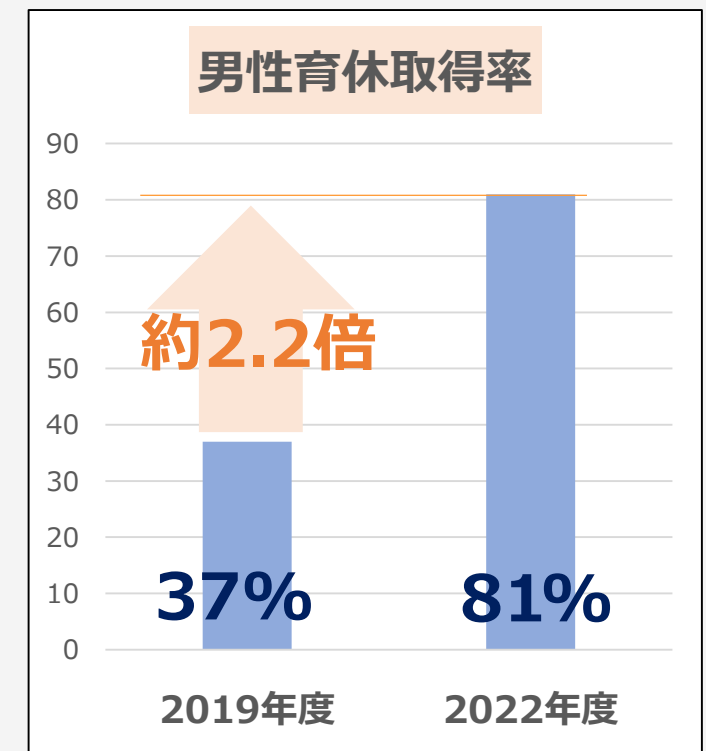
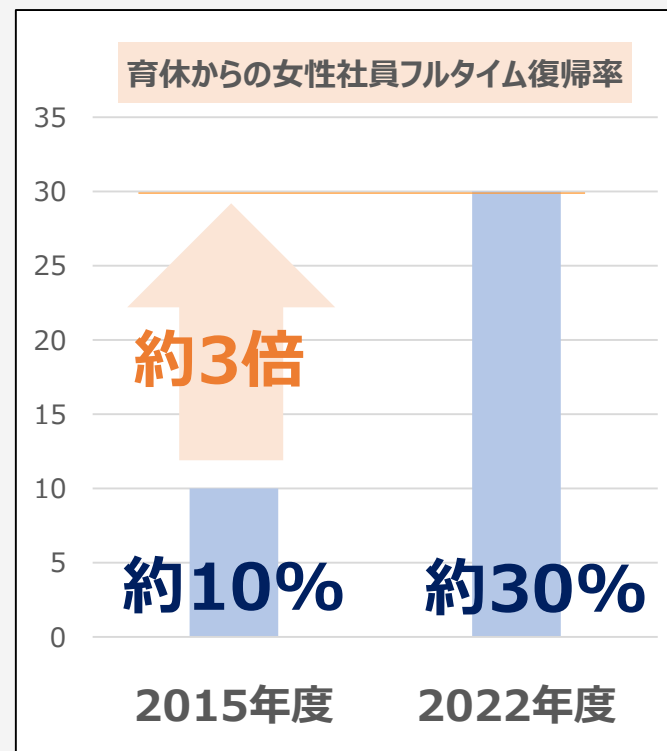
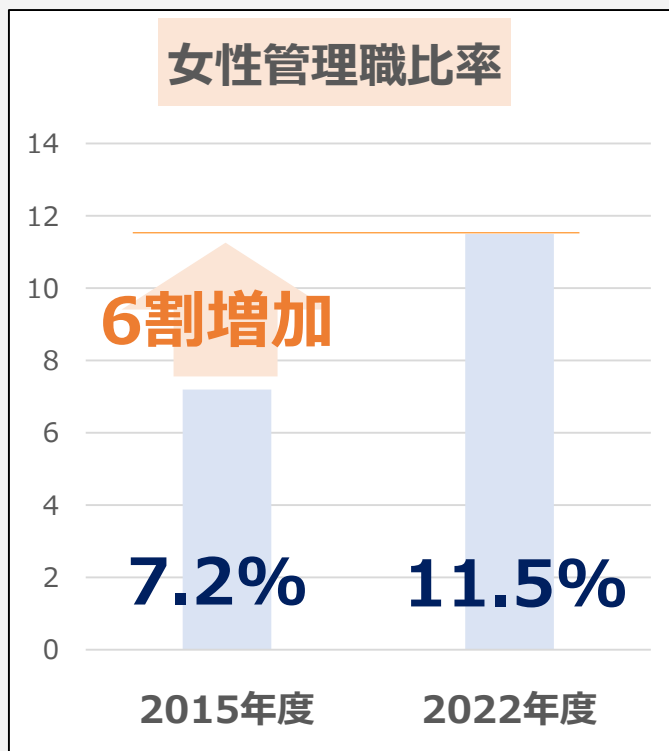


※1. Great Place To Work : 世界約150ヶ国で、働きがいに関する調査の結果が一定水準を超えた企業を「働きがい認定企業※2」、さらにその上位企業を「働きがいのある会社」ランキングとして発表しているグローバル従業員意識調査機関
※2. 働きがい認定企業 : 働きがいのある会社に関する調査の結果が一定水準を超えた企業を規模ごとに「働きがい認定企業」と認定
JSOLの会社規模は大規模部門。表における「ベストカンパニー (大規模平均)」は、働きがい認定企業 (大規模平均) の旧名称

Result | 女性活躍推進への効果、男性育休取得率向上への波及

Our Work style reform and Telework

- 当社では（株）日本総合研究所分社直後である2006年より社長直轄の女性活躍諮問委員会を設置する等、女性活躍推進を重要テーマとして推進してきた
- 長時間勤務は女性活躍の阻害要因となっていたが、働き方見直しの結果、女性管理職比率は増加
- また昨今の男性の育児参画に関しても効果を発揮し、男女共に育児とキャリア充実を両立する風土が醸成されてきている



Result | 当社が得ている外部認定

Our Work style reform and Telework



輝くテレワーク賞
特別奨励賞



プラチナくるみんプラス
認定



「新・ダイバーシティ経営企業
100選」認定



「えるぼし認定」
3つ星認定



健康経営優良法人2023
(大規模法人部門) 認定



福利厚生推進法人
(ハタラクエール) 認定



トモニン認定



PRIDE指標2023
Gold認定

Index



JSOL Culture & Environment

テレワーク活用へ向けた環境整備

Culture | 私たちの強み、それを支える「はたらく」環境整備

JSOL Culture and Environment

私たちの強みは「社員」
お客さまのビジネスを成功に導き、未来の価値を創造するプロフェッショナル集団

パフォーマンス最大化

個人



組織

テレワークを活用した「はたらく」環境整備

OA環境

人事制度

労務管理

健康管理

推進体制

Environment | 環境整備：OA環境

JSOL Culture and Environment

- 全社員がセキュアでスムーズなテレワークを実現するため、必要な環境を提供

どこでも仕事ができる機器提供	シンクライアント USBシンクラ	<ul style="list-style-type: none"> • 持ち運び可能な薄型で軽量のシンクライアントを配布 • 差し込むと、自宅の私用PCをセキュアなシンクラとして代用できるツールも配布
	スマートフォン	<ul style="list-style-type: none"> • 全社員へスマートフォンを配布（固定電話：無し） • セキュアで利便性の高い認証方式により社内環境へ接続でき、社内メールやポータルサイトへアクセスが可能 • テレワーク時のネットワークとしてテザリングを利用可能
	VDI・ネットワーク環境・ セキュアな認証方式	<ul style="list-style-type: none"> • 全社員が同時にテレワークを利用可能なVDIやネットワーク環境を提供 • 社外から社内へアクセスする際の堅牢な認証方式を提供 • 安全なテレワーク利用の前提となる、セキュリティや個人情報に関する知識増強や意識向上のための全社員向けIBT研修を実施
テレワークのための ルール整備	ペーパーレス化・押印 廃止	<ul style="list-style-type: none"> • ペーパーレス化と書類の押印廃止を推進
	テレワークガイドライン	<ul style="list-style-type: none"> • テレワーク時のルールやセキュリティ対策をガイドラインで提示
テレワークでも変わらずコミュニケーションや 決裁ができる仕組み	Outlookの予定表 /Teams	<ul style="list-style-type: none"> • 会議招集や予定のブロックはOutlookで一目瞭然 • Teamsのステータスにてお互いの状況が常にわかる状態に
	各種社内システム	<ul style="list-style-type: none"> • 各種決裁や人事申請はオンライン化されておりテレワークでも業務は止まらない

参考) JSOLのテレワーク時のセキュリティサービスご紹介

JSOL Culture and Environment

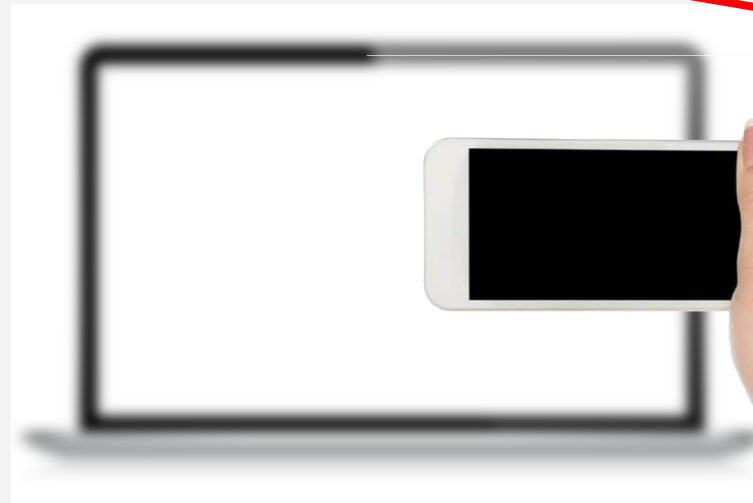
★画面盗撮抑止ソリューション(J'sCutt) ★

- フロントカメラからの映像をAIで解析し、不審な動きを検知
- 検知時、管理者への通知・証拠画像の記録・画面のホワイトアウトを実施
- 顔認証機能も搭載しており、なりすましの防止も可能！

- ・ ~~スマホ/カメラによる盗撮~~
- ・ ~~第三者によるのぞき見~~
- ・ ~~本人以外によるPC操作 (なりすまし)~~



PCカメラの映像をAIで判定



Environment | 環境整備：人事制度（勤務制度）

JSOL Culture and Environment

- 社員が自律的に効率的な働き方を選択できる柔軟な勤務制度を提供

時間の柔軟性



場所の柔軟性

コアタイム無しフレックス

一般社員は全社員がコアタイム無しのフレックスタイム制度を適用

柔軟な休暇制度

時間単位、半日単位、1日単位で取得可能

テレワーク

- ・営業日の半数を上限に全社員利用可能
- ・ただし個別に上司の判断により、上限以上の利用も可能
- ・育児・介護の場合も上限以上利用可能

オフィス外での業務

- ・事由に関係なく、自宅でのテレワークが可能
- ・シェアオフィスの活用（全国に100カ所以上と契約）
- ・出先／移動時也可

- ・テレワーク手当：在宅勤務での電気光熱費等の補助として1日200円
- ・通勤交通費：定期券代支給を取りやめ、出社日数に応じ支給
- ・部門の懇親会補助：オンライン飲み会も補助対象

Environment | 環境整備：人事制度（評価制度）

JSOL Culture and Environment

- ・ テレワークの実施有無に影響しない人事管理、評価制度を提供

人事管理

- ・ 人事管理はシステムを活用しており、全てペーパーレス
- ・ その為オンラインでの面談が可能であり、面談内容はシステムへ記録

評価制度

- ・ 人事評価制度はテレワーク有無により左右されないものとなっている
- ・ 評価者向けの評価ガイドを作成しの周知
- ・ コロナ禍においてはテレワーク活用における評価時の留意点をHRでまとめ全評価者へ注意喚起を実施
- ・ 評価内容は全てシステムへ登録しフィードバックを実施。評価後は全社員へフィードバックに対するアンケートを必須とし、評価者がメンバー社員へ適切にフィードバックをしているかを人事が確認

その他

- ・ 全社員利用可能な研修プラットフォームにて、マネジメント向けの講座「リモートワーク下のマネジメント術」を追加し、マネジメントへ紹介

Environment | 環境整備：労務管理（勤務管理面）

JSOL Culture and Environment

- テレワーク環境下ではマネジメントの労務管理がし辛くなることを考慮した労務管理を実施し、各種情報提供

出退勤管理

- 勤務時間は原則客観的な記録であるPCのログ時間とし、サービス残業を防止。勤務を1分単位で管理
- ログ通りでない時間での申請については、その理由を登録、上長が承認しており、内容が不適切な場合、確認と修正を実施

中抜け時間

- PCのログオフをし、客観的な勤務記録としてPCのログを取得することとし、ログオフ時間を中抜け時間として勤務登録するよう指導することでサービス残業を防止

長時間勤務防止

- 通常勤務かテレワーク勤務かにかかわらず、長時間勤務を予防するため、週次及び月次にて勤務情報提供と注意喚起を実施
- 全社員配布のスマホでは、午後10時～午前5時の深夜時間に画面を開くと、メッセージにて注意喚起

各種ガイド

- 長時間勤務を予防し適切な勤務管理をするための各種ガイドライン（柔軟な勤務の事例紹介、中抜け勤務のガイド、出張時のテレワーク勤務、就業不就業ガイドラインetc..）を提供

Environment | 環境整備：労務管理（コミュニケーション支援）

JSOL Culture and Environment

- Hybridな働き方でのコミュニケーションの課題に対して各種サポートや仕組みを提供

働く時間の柔軟性向上に伴うガイド	・働く時間を柔軟化する制度（時間単位年休とフレックス制度のコアタイム廃止）を導入した際に、利用シーンの事例紹介や周囲への配慮の重要性について説いたガイドを提供
コミュニケーションガイドブック	・社員の成長につながる機会付与を本人・組織双方に無理なく継続的に実行していくために、上司が1on1などで効果的なコミュニケーションを実践するためのガイドブック ・ツールや環境提供のみでは超えられないコミュニケーション上での悩みに対して踏み込んだ内容。例えば、育児中のメンバーにどれくらい仕事をお願いしていいかわからない、家での様子がわからずテレワーク中は話しにくい、といった悩みの解消を促す
開発者ネットワークづくり支援	・テレワーク増の中、社内の開発者の横のつながりが希薄になっている課題に対して、部門間・世代間の交流や人間関係の構築を目し、開発や新たな技術に対して気軽に意見交換できる場を構築
社内サークル活動支援	・テレワーク増により業務上の対面コミュニケーションが減っている中、業務外での興味や関心による活動にて、社員同士のつながりの形成を支援する仕組み

Culture | 参考) コミュニケーションハンドブック

JSOL Culture and Environment

活用時の注意点

1

このハンドブックは、**マネジメントのメンバー管理の為ではなく、本人の成長支援とその環境を整えるために必要な情報の共有が目的**です。プライベートな情報開示はあくまで任意です。

「業務上必要」な事項も、組織・チーム内へ展開する際には、どこまで・いつ共有してもOKか等、お互いに確認していただき、**情報取り扱いには十分ご留意いただくようお願いいたします。**

2

自分の意見は「いくら頭の中で考えていても、伝えない限り、相手には伝わらない」もコミュニケーションでは「伝えたからと言って、必ずしも発言者の意図通りには伝わらない」も発生します。だからこそ、ちょっとした疑問を放置せず、**理解できなかったことは「わからない」と教えて欲しい」と**勇気をもって聞きましょう。また聞かれた側は、諦めずに伝える努力をしましょう。

3

「一度共有したから」と安心しない。
外部環境も一人ひとりの置かれた状態も、日々刻々と変化します。**都度確認しあ**い、**癖付け**をお願いします。

4

お困りごとや、課題解決にあたっては、抱え込まずに必要に応じて社内や外部サービスをご検討ください。

未就学の子供
がいる場合

9.7に追加で、確認・共有しておきたい内容例

「仕事と子育ての両立」において、互いに過度な配慮・遠慮を生まないために、下記のような事項も、確認・共有しましょう ※男女関わらず

- 保育園等で預かってもらえる限界時間(何時から何時まで)
- 保育園の場所、自宅からの距離など、預けるにあたりかかる時間
- 保育園の送迎担当(夫・妻・親?)
- 業務上緊急時が発生した場合の、家庭のサポート状況
- 子の健康状況
- (持病・アレルギー等)と、子に緊急時が発生した場合のサポート状況
- 育短利用している場合、いつまで育短を継続するか(希望)
- 子が1歳半未満の場合、育児休業(分割等)の取得計画(希望)

Environment | 環境整備：健康管理

JSOL Culture and Environment

- テレワーク環境下での運動不足やメンタル不調を防ぐ仕掛けを提供

運動不足解消

- 従来より社員の健康管理向上のための「健康づくりセミナー」を毎年実施しているが、近年ではリモートでも参加可能としている
- 中でもコロナ禍においては年10回以上のRIZAP社が提供する健康運動や健康講座をライブオンライン配信にて提供し、リアルタイムとオンサイト・アーカイブの聴講が可能な形態で実施している

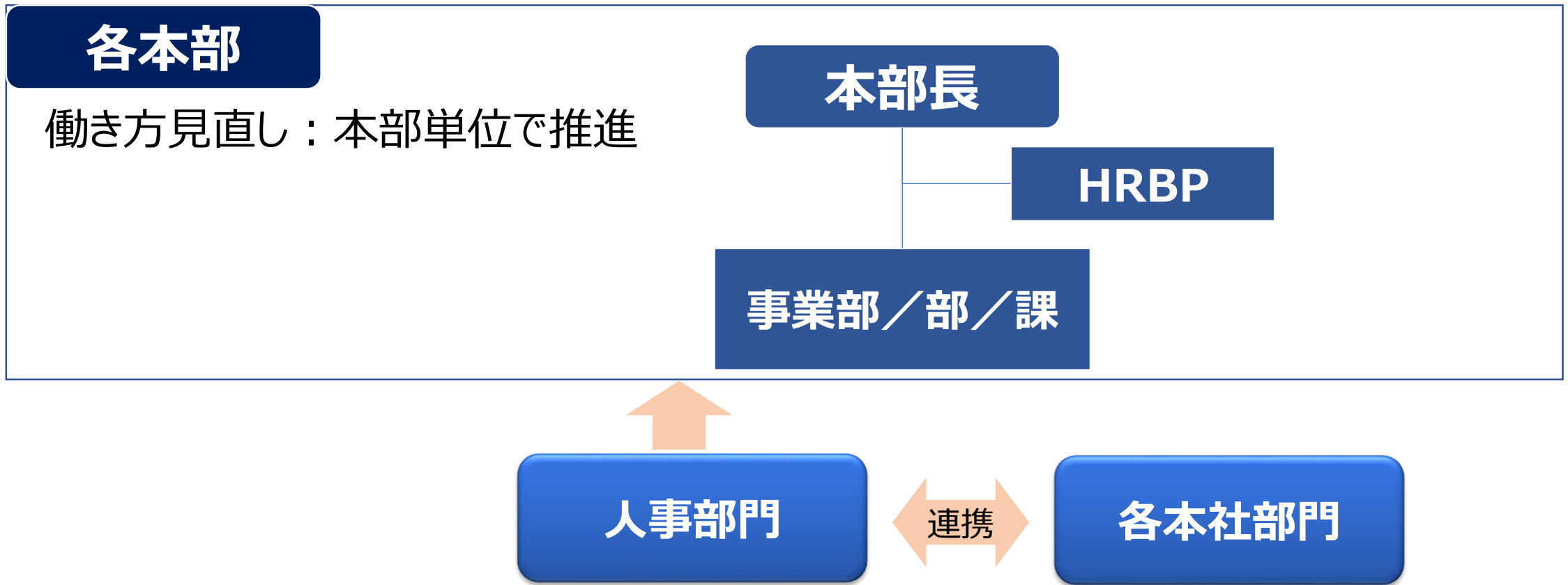
メンタルヘルス

- 電話相談での外部カウンセラー相談会を月に2回実施
- 健康保険組合の提供する電話相談カウンセリングは、年中、随時相談可能

Environment | 環境整備：働き方見直し推進体制

JSOL Culture and Environment

- 働き方はビジネスと密接なつながりがあるため、ビジネス単位である本部単位で、働き方見直しについての推進
- 本部では更にビジネス単位である部・課、更には個人単位に目標を落とし、推進している。それを支える体制として、各本部にHRBPを配置し、「働き方見直し」に関する細やかな施策運営、フォローを実施している。



Environment | 不妊治療・育児・介護支援（制度）

JSOL Culture & Environment

- 多様な人財が活躍できるよう、ライフイベントの際に安心してキャリアを継続できるように各種制度を整備

不妊治療休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> 不妊治療の為に出勤することができないとき、月2営業日を上限に、半日・時間単位での取得が可能
産前・産後オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> 産休前と育休から職場への復帰前において、本人と上司に対し、手続きからキャリア充実に関する意識付けまでを踏まえたオリエンテーションを実施
出生時育児休業制度	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの出生から8週間以内に、1日単位で最大4週間まで取得できる 育休制度（男性版産休 / 産後パパ育休） 男性の積極的な育児参画促進のため、出生時育児休業期間中は100%有給。
育児休業制度	<ul style="list-style-type: none"> 子どもが1歳半に達するまで取得可能（保育所入所ができない等の理由がある場合は2歳に達するまで） 育児休業期間中の一部は有給。男性社員の取得実績も増加
育児短時間勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> 子どもが小学3年生終了時まで、 1日の勤務時間を6時間、または7時間に短縮可能（フレックス制度適用可）
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 子どもが小学6年生終了時まで、看護や健康診断、 予防接種の付き添いのために、一人につき5日まで休暇（有給）を取得可能
介護・看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 社員一人につき、年間30日（全日、半日、時間単位）で休暇を取得可能（有給）
介護短時間勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> 介護者一人につき、利用開始から3年間、何回でも分割して利用できる制度 1日の勤務時間を4時間、5時間、6時間、7時間のいずれかに短縮が可能（フレックス制度適用可）
介護休業	<ul style="list-style-type: none"> 介護者一人につき、通算1年（何回でも分割可）休業可能



Culture | 参考) 各種両立支援へ向けた各種ハンドブック

JSOL Culture and Environment

■ 仕事と不妊治療・育児・子育ての両立について

はじめに

2022年10月、育児・介護休業法が改正されました。

当社では、不妊治療も含めた妊娠・出産・育児と仕事の両立支援のため、“不妊治療”と“育児休業”に関する制度を新設・改定しました。

本資料は、**性別に関係なくすべての人**が、

仕事を継続しながら、安心して不妊治療を両立できて、
育児期における仕事と育児を両立しながら、
続く子育て期にも、ご自身のキャリアと子育てを両立できるよう、

「制度を理解し、上手に活用いただくため」のものです。

ご本人だけでなく、上司やチームメンバーの皆さんも、制度を正しく理解し、一人ひとりのワークライフバランスを実現できる職場環境づくりに、ご協力をお願いいたします。

当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取り扱いをすることはありません。
また、妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント行為は許しません。

■ 育休からの復帰前オリエンテーション

はじめに

『職場復帰へ向けた準備はすすんでいますか？』

JSOLには「仕事」と「育児」の両立を支援する様々な制度があります。

これらは仕事と育児を両立しつつ充実した仕事をして、
キャリアを実現するための制度です。

「仕事」は大変です。「育児」も大変です。
ですが、2つの両立を選んだのはあなた自身です。

頑張るあなたをJSOLは応援しています。

Index



For the future

今後に向けて

コロナ禍を経てどの社員もテレワークを普段の働き方に取り入れるように変化し、業務内容に応じて働く場所を選択する働き方へ

チーム主体の活動：会議室、オープンエリア

- 複数人での作業/対話を要する仕事
- 情報整理や状況共有、アイデア出し
- 人脈形成 等

個人主体の活動：テレワーク、個人ブース、Webinarブース

- 集中を要する個人作業
- Web会議
- オンライン研修 等

業務フェーズにあわせた働き方（出社/テレワークのhybrid）

※テレワークは営業日の半数を上限。ただし個別に上司の判断により、上限以上での利用も可能。また育児・介護の場合も上限以上利用可能

オフィス立地の利便性/ブランド

- ・社員の通勤時間短縮
- ・社員のリテンション
- ・キャリア・新卒・パートナー社員の確保

ポストコロナに適した働き方促進

- ・テレワークを組み合わせた働き方促進
- ・オフィス不稼働の抑止

ABWによる生産性向上

- ・労働集約型業務とABWの融合
- ・組織を超えたコミュニケーション

For the future | オフィスの再定義

For the future

- ・東京本社移転においては新オフィスは対面コミュニケーションの場として位置づけ
- ・活動に応じた推奨オフィス設備を例示

▼活動に応じた推奨オフィス設備（一部抜粋）

人数	活動	活動例	一緒に仕事を する人	執務室				ABWエリア				会議室		情報発信		イベント	
				社員執務室	BP執務室	PJ専用	本番端末室	ワークエリア	個室	オープンMT	プレゼン	2人	4人以上	研修室・セミナー	ウェビナー	オープンイベント	カフェ
1人	ワーク	個別レビュー, 教育 (OJT)		○		○	○	○		○							
2人	2人作業	トラブル対応, 教育 (OJT)		△*	○	○	○			○		○*					△
	対話	1on1, 面談, 対面レビュー	BP	△*	○	○				○*		○*					○
3人以上	アイデア出し	企画立案	社外			○				○*			○*	△*		△*	○
	情報整理	経営戦略会議, 案件審査委員会, PJ月次報告, PJ進捗会議, 決裁者レビュー	BP/社外			○				○*	○*		○*	△*			○

オフィス紹介

For the future



Webinar専用
ルームやオフサイト
用の研修室も

対面コミュ
ニケーション
を促進



集中したい作業
は個人ブースで



仕事の合間に休憩や歓談、
眺望でリフレッシュ可能

活動内容や人数によっ
て使い分けが可能なエ
リア設定



END

Thank you

**「働く場所に関わらず、生産性と創造性を最大化する働き方」
を推進していきます**