



残業9割減で、売上1.8倍の躍進。

「やったもの負け」の組織を変えたEX改革の威力

残業9割減で、売上1.8倍の躍進。

「やったもの負け」の空気を変えた、社員幸福度を追求するEX改革の全貌

「働き方改革を進めたいが、業績が落ちるのが怖い」「残業を減らせば、売上も減るのではないか…」多くの経営者が、このジレンマに直面しています。しかし、もし「残業を9割以上も削減しながら、売上を1.8倍に成長させた」企業があるとしたら、どうでしょう。

今回ご紹介するのは、かつて「**やったもの負け**」という言葉が囁かれた組織風土を根底から覆し、社員の幸福度追求をテコに、驚異的な躍進を遂げたJR九州システムソリューションズ株式会社（以下、JQS）の物語です。働きやすさが、いかにして企業の最強の武器になるのか。その常識を覆す改革の全貌に迫ります。

導入企業情報

企業名：

JR九州システムソリューションズ株式会社

業界：情報通信業

事業概要：

JR九州グループの一員として、インターネット列車予約サービスやICカード「SUGOCA」など、社会インフラを支えるシステムの開発・運用・保守を担う。近年はグループ外へのサービス提供も拡大している。



JR九州システムソリューションズ株式会社
JR Kyushu System Solutions Inc.

導入前の課題（ビフォー）：成長を阻む「やったもの負け」の壁

2016年頃のJQSは、成長のアクセルを踏み込めない重い課題を抱えていました。

【蔓延する停滞感】

社員のエンゲージメントは低く、「この会社には誇れる部分がない」「挑戦しても損するだけ」という『やったもの負け』の雰囲気が組織全体を覆っていました。

【見えにくい存在意義】

業務の多くを外部ベンダーに依存しており、社員が主体性を発揮しづらい構造的な問題を抱えていました。

【硬直的な働き方】

多様な人材がその能力を最大限に発揮できるような、柔軟な働き方の選択肢が不足していました。

長期目標に向けて挑戦を進める必要がある一方、
当時の社内状況は、社員のエンゲージメントが低く「やったもの負け」という声も。



社員の声

「この会社には誇れる部分がない」

「挑戦してもやったもの負けになる」



社員の声

そのほかにも.....

- ・外部ベンダー依存による存在意義の見出しにくさ
- ・社員数が増えないことによる売上高の伸び悩み
- ・女性の活躍が進まない



目標達成に向けて、意識面・環境面ともに厳しい状況.....

[2016年頃の社内状況]

このままでは企業の未来が危うい。この危機感が、常識を打ち破る改革の号砲となりました。

取り組み内容・導入したDX施策 (アクション)：経営戦略としての「EX向上」

JQSの改革は、単なる福利厚生の拡充ではありませんでした。経営トップの強いリーダーシップのもと、「EX（従業員エクスペリエンス）向上」を経営戦略の根幹に据えたのです。

【土台作りとしての「原則残業ゼロ」】

まず断行したのは、働き方の常識を変えることでした。2016年から「原則残業ゼロ」を徹底。これは、社員の時間を守り、決められた時間内で成果を出す文化を醸成するという、改革の土台となる力強い一手でした。

【DXによる「場所」と「紙」からの解放】

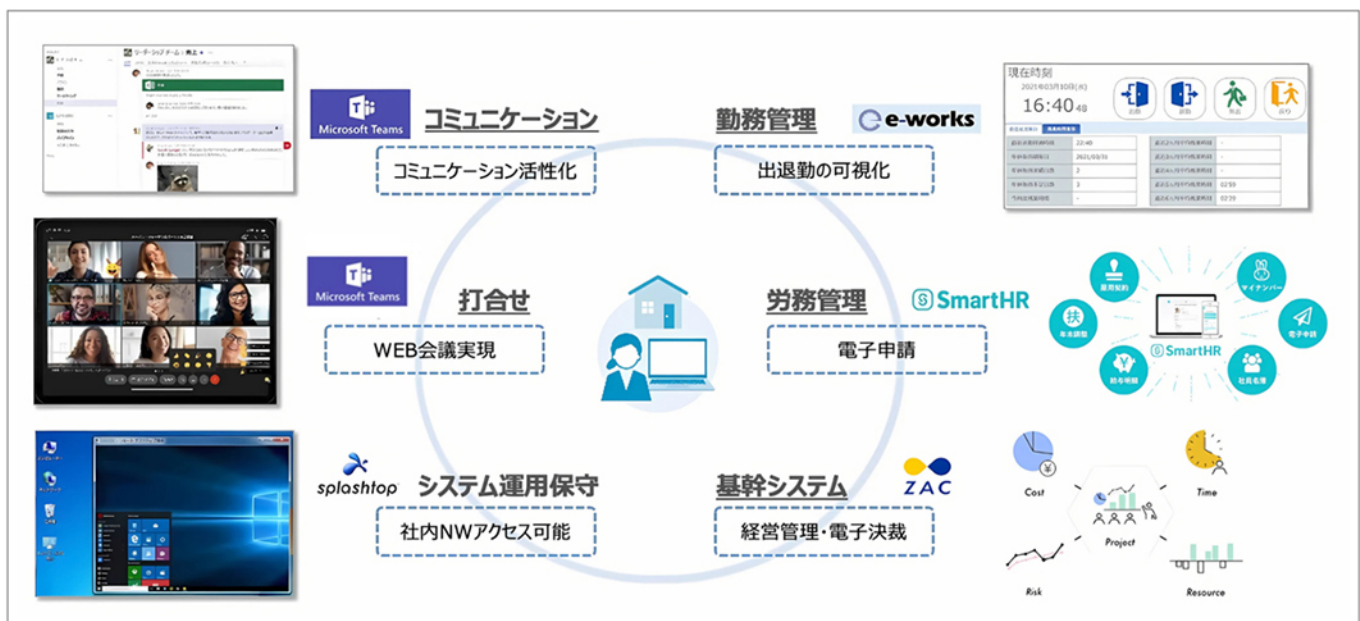
コロナ禍を機に、テレワーク環境の整備を一気に加速させました。

✓ 完全在宅開発環境の実現

リモートデスクトップサービスSplashtopと、厳格なセキュリティを担保する「仮想セキュリティーム」の構築により、エンジニアも自宅から安全に開発・本番環境へアクセスできる体制を確立しました。

✓ 「ハンコ出社」のゼロ化

人事労務手続きはSmartHR、経費精算などのワークフローはZACを導入し、バックオフィス業務を徹底的にデジタル化。



【デジタル環境の全体像】

【社員の人生に寄り添う、2つの独自制度パッケージ】

JQSはさらに、社員の自律性と多様なライフステージを応援する、ユニークな制度を次々と打ち出しました。

✓ resiwork (れじわーく)

コアタイムのない「スーパーフレックス制度」や「ドレスコードフリー」など、社員が自律的に働き方をデザインできるパッケージです。

✓ ささエール

妊娠・出産・育児を全社で応援する子育て支援パッケージ。特に、有給で連続2週間取得できる「プレパパ育休/プレ産休」や、費用を全額補助（年齢・回数制限なし）する手厚い「不妊治療支援」は、社員に大きな安心感を与えています。

— 導入後の成果・効果 (アフター)：「働きやすさ」が「稼ぐ力」につながった

「社員中心」への大胆な改革は、誰もが驚くほどの「躍進」という結果となって表れました。

【驚異的な生産性向上と事業成長の両立】

月平均残業を20.4時間（2015年度）から1.5時間（2024年度）へと**90%以上削減**しながら、**売上高は**約30億円（2017年度）から約55億円（2023年度）へと**約1.8倍の躍進**を遂げました。まさに、「働きやすさ」が「稼ぐ力」に直結することを証明したのです。

【「選ばれる会社」へ】

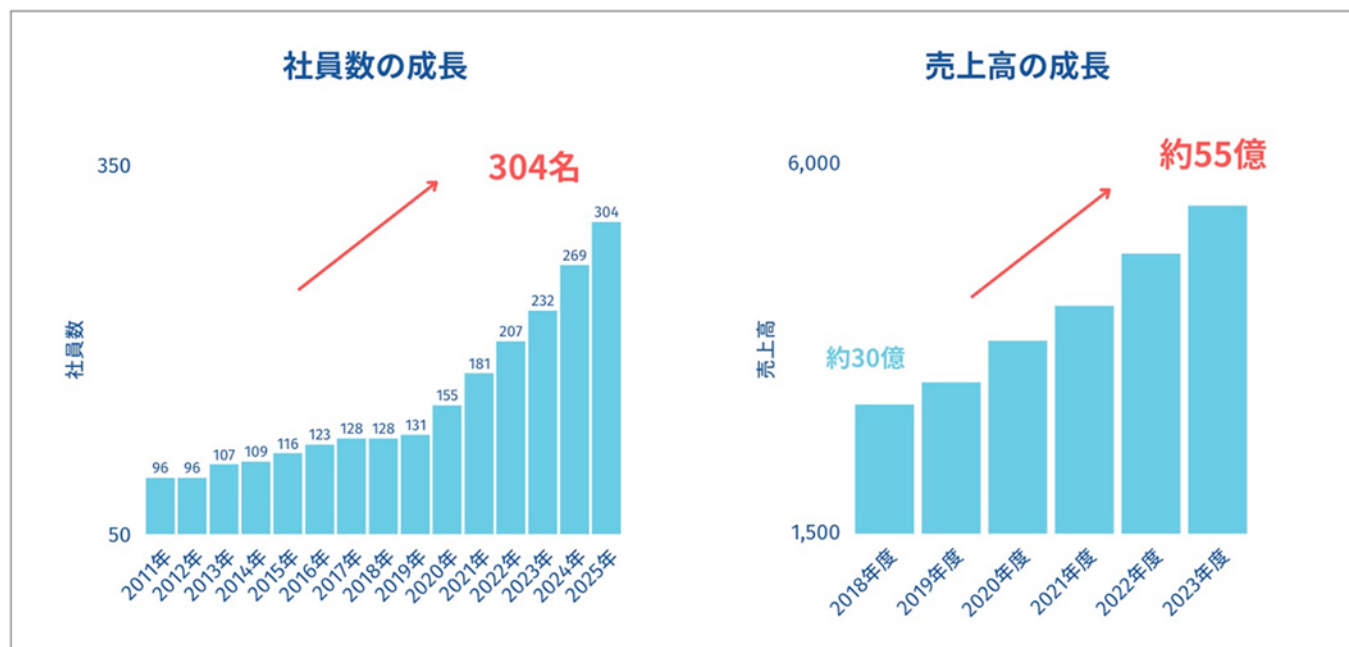
EX向上の取り組みが優秀な人材を惹きつけ、厳しい新卒採用市場においても、**採用人数は**2019年度の9名から2025年度には23名へと**2.5倍以上に増加**しました。

【新しい働き方の浸透】

在宅勤務率は7割を超え(2021年度)、社員満足度は96%に達しました。

【挑戦する風土の醸成】

社員からは「働き方に安心感があるからこそ、新しいことにチャレンジできる」という声が聞かれ、**内製化率は40%以上**に向上、プログラミング教室といった新規事業への挑戦も増えています。



〔社員数・売上高の成長〕

— 成功のポイント・工夫した点：なぜ「常識破りの両立」は可能だったのか？

残業削減と売上増。この「常識破りの両立」を成し遂げたJQSの成功の裏には、3つの緻密な戦略がありました。

【一貫してブレない、トップの明確なメッセージ】

「さあ、楽しんでいこう」という方針のもと、「社員が第一」というトップのメッセージが常に明確でした。このブレない姿勢が社員の信頼を醸成し、改革への強力な推進力となりました。

【改革の「順番」の妙。まず土台、次に柔軟性】

JQSは、いきなり柔軟な制度を導入しませんでした。まず「原則残業ゼロ」で効率的に働く文化という強固な土台を築きました。この土台があったからこそ、テレワーク等の施策が、真の生産性向上につながったのです。

【「全社員面談」で吸い上げる、現場の生の声】

社長自らが毎年全社員と1対1で面談し、現場のリアルな悩みやニーズを直接ヒアリング。そこで得た声をスピーディに施策へ反映する、双方向のコミュニケーションが生まれました。

— 今後の課題、取り組み

「レジリエント・カンパニー（変化に強く、しなやかな会社）」への躍進を続けるJQS。今後は「働きやすさ」をさらに深化させるとともに、新しい技術への挑戦や社内外のネットワーキングを通じて、経営の基本方針である「さあ、楽しんでいこう」を実現することを目指しています。JQSの挑戦は、働き方改革の新たな可能性を示し続けています。

開発内製化の促進



- 開発専門部署「デリバリーセンター」を新設
- 博多に開発専門拠点を新設(2020年度)
- 内製化率40%以上に(2023年度)

新規事業への挑戦



- 子供向けプログラミング教室「プログラボ」の運営を開始(2020年度)
- 自然冷媒ガス事業を開始
- セキュリティ事業を開始(2024年度)

技術力の向上/成長支援



- 事業構想大学院への通学制度
- 九大セキュリティPro-SecITとの連携
- 簿記一級/社労士取得支援キャンペーン
- AI検定G検定全員合格/E資格合格支援
- AWS資格取得支援（2025年度）

あなたの会社では、「残業時間」と「売上」は、どのような関係にあると思いますか？

JQSの躍進は、その常識を疑うことから始まりました。自社の「当たり前」を見直すことが、未来への大きな一歩になるかもしれません。

— 関連情報・ナビゲーション

[JR九州システムソリューションズ株式会社 採用サイト（働き方・制度紹介ページ）](#)