

先進的な  
取り組みを  
一挙紹介!

# こんな 会社で 働きたい



ウェルビーイングな働き方を実現する

クレスコ 編

クロスメディアHR 総合研究所

## 掲載内容

- クレスコってこんな会社
- 社長インタビュー  
『クレスコの健康経営が目指す未来のビジョンとは?』
- 人気の高い健康経営施策を紹介!
- 仕事と人生を充実させる働き方改革
- 先輩インタビュー  
『積極的にスキルを磨ける環境が、ここにはある』
- 働く環境はこんなところ! オフィス紹介
- ユニーク採用入社 社員インタビュー 『多くの人にユニーク採用にチャレンジしてほしい』



# 株式会社クレスコ



クレスコグループは最高のテクノロジーと絆で

“わくわくする未来”を創造します

## 株式会社クレスコってこんな会社!

クレスコはラテン語で「成長する」という意味を持ちます。1988年の創業以来「最高の技術と品質を發揮するIT企業」として、社名の通り着実に成長し続けています。

3つのコア技術（アプリケーション開発、プラットフォーム構築、組み込みシステム開発）で企画・開発・保守を行う「ITサービス」。先端技術を基に製品・サービスを提供する「デジタルソリューション」。この2つの軸で企業のDXを推進し、売上高は直近10年間で3倍、社員数は2倍に成長（従業員数は1369名。2022年4月1日現在）。独立系のシステムインテグレーターとして幅広い事業領域でビジネスを拡大しています。

社内はフラットで風通しが良く、1人ひとりが成長を楽しめる社風です。健康経営、働き方改革、ワークライフバランス、人財育成に積極的に取り組む、公私共に充実した「クレスコライフ」を実現しています。

# クレスコの健康経営が目指す 未来のビジョンとは？

社員の声を取り入れた  
明るく元気な  
健康経営に挑みます



代表取締役 社長執行役員

富永 宏さん

# CRESCO



「人間中心」の伝統に  
健康経営をプラスして進化

「人間中心」は、クレスコ創業時  
からのキーワードの1つです」

そう語る富永社長が見つめる先には、経営理念である「クレスコ憲章」の額がありました。クレスコ憲章には5つの項目があります。

- ・クレスコは  
人間中心、実力本位の会社である
  - ・クレスコは  
自由、若さ、夢をもつ会社である
  - ・クレスコは  
最高の技術を発揮する会社である
  - ・クレスコは  
皆が経営する会社である
  - ・クレスコは  
世界で生きる会社である
- 富永社長自身も入社以来、「人間中心」の社風を先輩社員の親しみやすさから感じ、自由と責任感の大切さを自覚しながら仕事に向き合ってきました。経営層に加わってからも

「会社が成長し続けるには、実績や数字だけでなく、1人ひとりの社員を見ることが大切だ」と心がけてきたそうです。

「社員の誰もが、元気に前向きに明るく成長して欲しいという思いがあります。しかし、自分の若い頃を振り返ると反省する点も多いです。残業は当たり前、上司と苦勞を共にし、その慰勞を兼ねた、過度に頻繁なお酒によるコミュニケーション。喫煙もしていました。しかし、さまざまな人がいて、それぞれが歳を重ねていく。多様性と変化を見ずに、1人ひとりの人間を見ることはできません。昔も今も、部長クラス以上は、**開発現場に足を運んで社員を見るのがクレスコの基本です。**1つ変わったのは、元気が明るさの基本には健康が必要だという視点を持つようになったことです。それを起点に働き方改革を全社的に進めています」

クレスコでは、開発のために顧客の会社内で勤務する社員、テレワー

## クレスコの健康経営が目指す 未来のビジョンとは？

クをする社員などさまざまな働き方があり、社員数も年々増加。フレンドリーな目線で社員を見守ることを文化としてだけでなく、制度化して仕組みとして充実させることにも力を入れています。

### 横串のコミュニケーションで 頼れる会社をつくる

「コロナ禍以降に入社した新入社員にとっては、リモートでのコミュニケーションが基本になっていることも多い。周囲に相談する、誰かに頼る、会社がケアしてくれることを伝えていくことから始めよう。上の立場の者から声をかけていこう。そういう話を会議では欠かさず確認し合っています」

クレスコでは、会社の成長と社員の増加、国内拠点の増加、働き方の多様化に合わせて、**部署内のコミュニケーション強化や、幹部同士の「横串のコミュニケーション」の活性化にも力を入れている**のです。担当部署の課題を相談し合ったり、他部署の成功事例をすぐに取り入れたり、社員の誰かが今とは異なる働き方や新し

いチャレンジを希望した際、チームを越えた情報共有で全社的な解決や支援を可能にするためです。この垣根を越えたコミュニケーションは、個々の社員間でも活性化しているといいます。

「以前から、社内での勉強会を推奨していましたが、近年は若い社員の活動が活発化しています。特に入社2年目くらいから手を挙げ、社内呼びかけ、自ら学ぶ社員の姿を見ることが増えました。社歴も年齢も関係なく互いに学び合います。クレスコの伝統がさらなる進化を続けます」

### 会社と社員が支えあう 健康経営の実践

伝統的気質を伴った風通しの良さ。新たな環境でも工夫され進化するコミュニケーション。そして、社員を見守る視点としての「健康」重視の取り組みが、相乗効果となって社内を活性化させています。

「仕事同様、健康にも前向きであるべきです。全社で開催しているウォーキング



イベントには、私も毎回参加しています。最初は1位を狙っていたのですが、他の参加社員の熱意には及びませんでした（笑）。**思った以上に、社員1人ひとりが健康に関する会社の呼びかけに反応してくれます。嬉しい想定外ですが、「人間中心」を双方向で実感しています**」

義務ではなく、誰もが「やってみよう」と思う健康への取り組みが、これからもクレスコの進化を後押ししていくことでしょうか。

# 人気の高い 健康経営施策を紹介！

## ウォーキングイベント

在宅勤務でも体を動かす機会となるよう2021年から開催。春と秋の社内恒例行事として実施しています。個人戦とチーム戦があり、個人戦では対象期間のうち1日8000歩を15日以上達成するとドリンク券をゲットできます。チーム戦は1チーム4～8名で参加し、メンバーの平均歩数を競います。「体を動かすことをみんなで楽しむイベント」という面でも、「社員同士のコミュニケーション活性化」という面でも好評です。



## 健康増進手当

「健康に良い行動を後押しする」ことを目的とした制度です。1年間で4つの必須要件（定期健診の受診、ストレスチェック受検、非喫煙など）を満たし、さらに4つの任意項目（有休取得日数、スマホアプリによる歩数計測など）のうち2つを満たすと手当が支給されます。500名以上の社員から「導入前と比べ健康への意識が高まった」と反響がありました。今後も要件を見直ししながら、さらなる浸透を目指します。

## 食生活改善・保健師コラム

隔月で社員に向けた健康コラムを発信しています。題材は睡眠、飲酒、健診、女性の健康などさまざま。朝食を摂る機会が少ない社員向けに、簡単に朝食が摂れるコンビニ食品なども紹介しています。また、毎月22日を「禁煙デー」とし、禁煙に成功した社員の声を公開しています。コラムを通じてヘルスリテラシーが向上し、禁煙率が前年より改善するなど効果が出ています。

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>①禁煙</b><br/>少しでもチャレンジしてみたいと思ったら禁煙してみましょう！</p>   | <p><b>②睡眠</b><br/>毎日6時間以上睡眠をとりましょう！<br/>できれば7時間以上が理想！</p>                    | <p><b>③食事</b><br/>朝食を食べましょう！<br/>21時まで（寝る3時間前）<br/>夕食を食べましょう！</p> |
| <p><b>6 Essentials for wellness</b></p>   |  |   |
| <p><b>④適度な飲酒</b><br/>お酒は1日1回まで！<br/>ビール500ml 1杯 日本酒 1合 (200ml)<br/>ワイングラス 2杯用 (200ml)<br/>焼酎 1杯 (50ml)<br/>ウイスキー、ダブル1杯 (80ml)</p> | <p><b>⑤運動</b><br/>1日20分のウォーキング！<br/>または<br/>1日8000歩！<br/>1時間に1回は席を立ちましょ！</p> | <p><b>⑥ストレス発散</b><br/>休日は自分の好きなことをしましょう！<br/>「笑う・楽しむ」ことを恐れない</p>  |

# コロナ禍以前から進めてきた 仕事と人生を充実させる働き方改革

## 1 テレワーク（在宅勤務、シェアオフィス勤務、モバイル勤務）

テレワーク勤務制度の目的は、家庭と仕事の両立、業務の効率化や時間の有効活用、災害や感染症流行時の業務継続。**社員は3つの勤務形態（在宅勤務、シェアオフィス勤務、モバイル勤務）を上司と話し合いながら選択できます。**多様で柔軟な働き方を積極的に推進し、生産性の向上とワークライフバランスの実現を図っています。

在宅勤務率は約6割（週1回以上の在宅

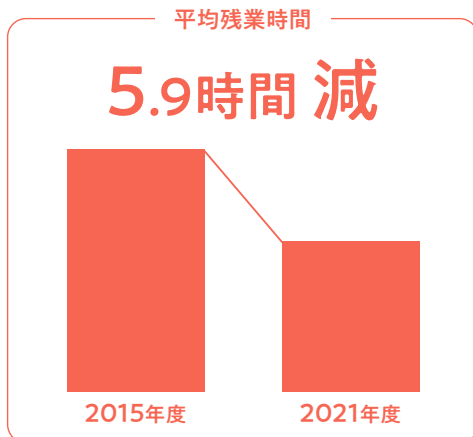
勤務者は約9割）。在宅勤務中心の社員には在宅勤務手当を、出社中心の社員には通勤手当とは別に通勤者支援手当を支給しています。出社とテレワークを業務と自分に合った組み合わせで選択できるため、通勤利便性や就業満足度が向上したという声も多く、育児や介護をする社員も通勤時間がなくなることで、仕事との両立がしやすくなりました。

## 2 残業削減・有休取得促進

「技術者が働きやすい会社に」という創業時の想いから生まれた「人を大切にする」クレスコの文化は、さまざまな制度を生み、働き方を変革し続けています。

**1日あたりの所定労働時間を8時間から7時間30分に変更、毎月第3水曜日は定時退社を必須化し、他の水曜日でも定時退社を推**

**奨。他にも休日と祝日に挟まれた平日の連続休暇取得促進や勤務間インターバル（休憩時間）設定など、仕事以外の時間創出を促進**しています。家族や友人と過ごしたり、自己研鑽や趣味に充てるプライベートの時間が充実することで、仕事への相乗効果が期待されています。



# 多様な社員の活躍推進と ワークライフバランス

## 仕事と育児の両立支援



クレスコでは、「人間中心」という企業理念と、「子どもは世界の宝」という考えから、育児に関する法律を上回る制度を導入。人事部の横溝さんは「妊娠・出産・育児は大きなライフイベント。そのような状況でも仕事と両立しながらイキイキと働くことができる職場を目指しています」と言います。

妊娠期の女性社員は、つわりなどで体調が思わしくない場合や母子健診を受ける際に休暇を取得できます。通勤による負担を軽減するための新幹線やグリーン車の利用も認められています。

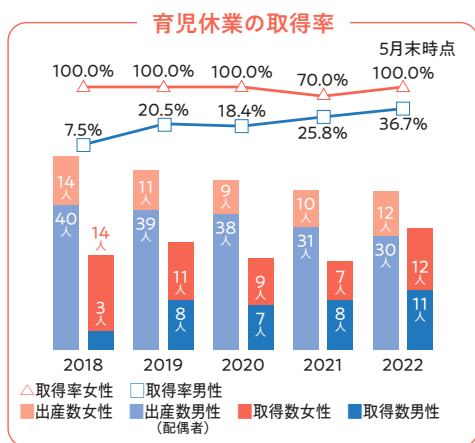
「在宅勤務を行うことで育児に充てる時間も確保でき、仕事と育児を両立しやすくなったという声を多くの子育て世代の社員からいただいています」

育児休業は子どもが3歳になるまでを取得可能期間とし、復帰後の短時間勤務は子どもが小学校6年生まで可能と、安心して

子育てに向き合える環境を整えました。実際に3年間の育児休業を取得する社員は男女ともに着実に増加。年に一度、育児休業中の社員と育児休業後の社員を交えた懇談会を実施。育児休業の先輩と交流することで育児の悩みや疑問を解決し、育児休業期間が長くなっても会社や仕事との心理的な距離が開かない工夫をしています。

男性の育児休業の取得率向上も重要なテーマとしているクレスコでは、配偶者の妊娠を届け出る際に併せて育児休業の取得意向を上司に申し出る仕組みを導入しました。以来、育児休業を計画的に取得する男性社員が増加。

「男性社員の育児休業取得率（育児目的の休暇も含む）は近年50～60%台で推移しています。今後も育児休業を取得したい男性社員が100%取得できる職場を目指し、さらに制度や環境整備に取り組んでいきます」



「お互いさま」で  
支えあう会社で  
ありたいですね

人事部 キャリアサポートチーム  
横溝 真生さん

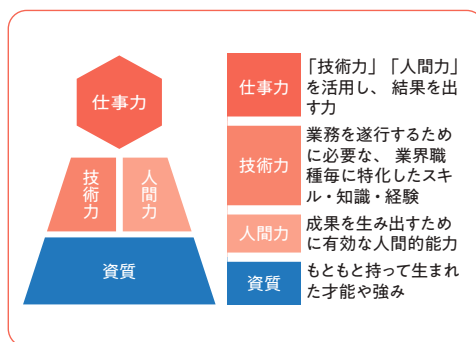


# 健康経営がベースに あってこその人財育成

## 1 クレスコの人財育成の考え方

クレスコでは自己の実力を最大限に発揮するために「資質」「人間力」「技術力」「仕事力」の4つが重要であると考えています。もともと各人に備わっている「資質」（個性や才能）を土台として、「人間力」（上司や部下、同僚、顧客などさまざまな人とつながって発見・変化する行動特性や態度）と「技術力」（業務遂行のために必要な業界・職種ごとに特化したスキル・知識・経験）を磨くことで、これらの力を成果に結びつける「仕事力」を高めます。「この4つが高い状態であるほど、より大きな成果を生み出すことができる」と人事部の渡邊瑞穂さんは言います。

「システムやサービスは人の手によって創り出されるものであり、会社の最大の資産は『人財』です。市場で活躍するITプロフェッショナルとなるための人財育成に全社を挙げて取り組んでいます」



## 2 若手社員の育成

最高の技術を発揮するための社員の育成に力を入れているクレスコでは、中でも入社1～3年目の若手社員の育成、特にキャリア形成支援に注力しています。

新入社員が集合研修を経て配属された後は、キャリアサポートチームが定期面談を行います。それぞれのキャリア観に耳を傾け、ビジョンを描く支援やその実現を後押しするほか、定期的なワークショップやローテーションを実施しています。

ローテーションは「なりたい自分」を見つけた時に一定の条件を満たせば部署異動できる仕組み。自身の適性ややりがいを体

感しながら将来像を固められるメリットがあり、全社員が利用可能です。

キャリアサポートチームの他にも、OJTを担当する先輩社員、相談役のお兄さん・お姉さんのような役割のメンター、配属先部署長が一丸となって、若手社員の成長をサポートしています。





# 積極的にスキルを磨ける環境が、 ここにはある

「知りたい」をスタートラインに  
「なりたい自分」にゴールできる

松下龍之介さんは入社6年目。就職活動では、人とのコミュニケーションを介して働く営業職を希望し、さまざまな会社を訪問したそうです。規模や業態に関係なく「ITの活用」が会社説明会で話題になるのを見て、「ITに関わる営業職こそ将来性がある」と実感。数あるIT企業の中でもクレスコを選んだのは人財育成に対する企業姿勢でした。

「理系出身でなくても基礎的なIT技術から学び、入社後3年かけて開発現場で適性を確認しながら、活躍の場を整えていく制度がありました。大学では商学の分野で主に物流の勉強をしてきたためITとは無縁でしたが、この会社ならなりたい自分に近づけると思ったんです」

松下さんは、業務を遂行しながら学びを深めていく中で、ITを用いたツールやシステムの利便さを体感したと

言います。

「システムで作業が自動化されている様子を見て、最初は単純に、これカッコいいなと思いました。それから知識が深まるとともに『この利便さを困っている人に伝えたい』『そのための知識を得たい』という気持ちが強くなりました。クレスコでは、思いを語れば、先輩や上司、他部署の専門家が手を差し伸べてくれます。知らないなら学ぶ。そんな前向きな姿勢でいけば後押ししてくれる社風です。会社も年間40時間以上の勉強時間を作るよう推奨しています」

現在は、営業職と技術職を兼務する立場で、お客様のニーズを整理し、開発チームと連携。同時に、担当するツールのプレゼンや講師も務めています。「この製品にはこんな機能もある。御社のこの課題解決に役立つ。私の説明を聞き、理解してくれたお客様が、ハッと表情を明るくした瞬間に、私はクレスコで人の役に立てる人財になった。そう実感します」

実は、就活時には「IT」が何の略かも知りませんでした

デジタルソリューション推進室

松下 龍之介さん

大学時代は学生ゴルフの大会で全国出場を果たす。「体育会系で文系の自分」がITの世界に踏み出したのは、人財育成に力を入れるクレスコだからこそ。



# 働く環境はこんなところ!

## 品川本社25階オフィス

2022年にリニューアルされたオフィスのコンセプトは、「コミュニケーション促進と集中力向上の両方の実現」。働き方の多様化が進む中、出社の目的やオフィスに求められる在り方を検討しました。「カジュアルミーティングエリア」「ダイニングエリア」など多様な空間を配置し、回遊動線を工夫することで社員の交流やアイデア創出を促します。一方で、会話禁止の「ハイフォーカスエリア」を設け、什器には業務用ゲーミングチェアを採用。集中力向上を図り、生産性向上を実現しています。



## 「もっと少人数の会議室を!」という社員の声を実現したヨクスルという仕組み



Web会議  
ブース



ブース  
エリア

「ヨクスル」は、企業理念の1つである「皆が経営する会社」を体現する場です。会社、社員、家族、顧客を「ヨクスル」ために、社員が年齢、役職問わず気楽にまじめな提案ができます。「オンライン会議用の少人

数スペースを増やして欲しい」という意見には多くの賛同があり、事務局で会議室利用データを分析。利便性や費用の検討を経てレイアウトが見直され、実現に至りました。

# これまでの努力・挑戦・情熱に 価値を見いだす「ユニーク採用」

## 仕事とプライベート 両方を応援してくれる会社

『第16期朝日アマチュア囲碁名人戦』  
で当社社員が3連覇を達成！

クレスコWebサイトの「ニュース」に掲載されたトピックは、同社の大関さんの健闘を讃えるものでした。入社は2019年。クレスコが設けている「ユニーク採用枠」で社員となりました。かつてプロ棋士を目指していた大関さんは、大学生の大会でも優勝9回。一般の全国大会でも2回の優勝を果たし、面接時にはその実績をプレゼンしたそうです。

「もともとシステムエンジニアに興味があつて就職活動をしていました。一方で、囲碁への取り組みも自分の人生のために続けたい。まさにワークライフバランスを模索しているときに、クレスコのユニーク採用枠を知り応募しました」

大関さんは、1丁における顧客の課題を、囲碁で培った戦略的思考で解決

する将来像をイメージしていたと言えます。

「現在は、自動車関連の組み込みシステム開発を担当しています。まだ、囲碁と仕事が結びつく段階ではありませんが、囲碁への取り組みが継続できる環境を会社も支援してくれるので、とても充実した毎日を送っています」

囲碁の大会に出場するのは、大関さん個人のプライベートな活動です。しかし、会社は「オフはご自由に」という姿勢ではなく、大会日程がわかると応援の声とともに「じゃあ、どうしようか」と勤務に問題はないかまで一緒に考えてくれるそうです。

「しかも、結果を出せば会社のWebサイトに自社のトピックとして掲載してくれます。他部署の社員も私の名前を知ってくれているので、仕事もしやすいんです」

すごい人がいる。自分もプライベートを充実させよう。そんなふうに、大関さんの存在は社内に刺激を与えています。

「囲碁を続けたい」という自分の思いを他人事とせず、「がんばれ」「じゃあどうしようか」と一緒に考え、結果と一緒に喜んでくれる会社だから、もっと多くの人がユニーク採用にチャレンジしてほしい。

第一エンベデッドソリューション  
事業部 第一部  
大関 稔さん

プロ棋士を目指す年齢制限は22歳。20歳で進路を変え、大学へ進学。ユニーク採用の面接では、そうした実績と新たな選択や挑戦への意欲も囲碁を続ける意義として話した。



クレスコで  
活躍している社員の声も  
是非チェックしてね!



**CRESCO** 

株式会社クレスコ 人事部  
TEL : 03-5769-8055  
Email (新卒採用) : saiyou@cresco.co.jp

[品川本社]  
〒108-6026  
東京都港区港南2-15-1 品川インターシティA棟 26階

書籍名 こんな会社で働きたい  
ウェルビーイングな働き方を実現する健康経営企業編 (企業研究ガイドブック)

出版社 クロスメディア・パブリッシング