



報道関係者各位



会社名 株式会社 クレスコ
 代表者名 代表取締役 社長執行役員 根元 浩 幸
 (コード番号: 4674 東証第1部)
 問合せ先 広報IR担当部長 米 崎 道 明
 (TEL 03-5769-8058)

新時代に適応した専門性や実力を重視した人事制度改革
2021年4月から クレスコ版ジョブ型人事制度 をスタート
 ～多様な人財が活躍できる就業環境の整備も加速～

株式会社クレスコ(本社:東京都港区、代表取締役 社長執行役員:根元浩幸、以下、当社)は、かねてより、社会の潮流や市場のニーズに柔軟に適応できるプロフェッショナル型を強く志向した人事制度改革に取り組んでおります。昨今、社会や企業は、急速なデジタル技術の進展や新型コロナウイルス禍に起因したニューノーマルな生活や働き方に対応するため、デジタルトランスフォーメーション(デジタル変革、以下、DX)への対応が急務となっています。

当社は、DXをリードするITベンダーとして、社員がこれまで以上に専門性・強みといったスペシャリティを追求し、実力に即した処遇を実現する『クレスコ版ジョブ型人事制度』を4月からスタートし、組織・社員の成長を促し、社会やお客様に貢献します。併せて、多様な人財が自己の能力を最大限に発揮し、イキイキと働くことができるよう『就業環境の整備』にも取り組み、人事制度との相乗効果を図ります。今後も、多様な人財が活躍できる人事制度や就業制度について、継続的に改善検討を行ってまいります。

記

1. クレスコ版ジョブ型人事制度

(1) 「スペシャリティ」の追求

職務・職責を成長戦略に応じて7等級・16職種に分類し、複線型キャリアパスを実現します。

【職種例】

- 技術系上位等級職位に、シニアテクニカルエグゼクティブを新設
- ビジネスデベロップメントスペシャリストを新設
- 営業専門職として、セールススペシャリストを再定義
- 管理部門専門職として、コーポレートオペレーションスペシャリストを再定義
- テクニカルスペシャリストを4職種に細分化
(プロジェクトマネージャー、デジタルテクノロジースペシャリスト、ITアーキテクト、コンサルタント)

(2) 「実力本位」に基づくメリハリある処遇

- 昇格基準を見直し、若手社員の早期の登用も可能とします。
- 年功的な要素があった昇給・賞与を廃止し、相対評価を実現します。
- 目標設定や実力を適正に評価するため、新たに組織横断の人財管理担当を設けます。

2. 多様な人財が活躍できる就業環境の整備

(1) 65歳定年延長の追加

60歳以上の定年再雇用だけでなく、一定の基準を満たす社員は 65歳定年延長を選択可能とします。

(2) フルフレックスタイムへの移行

コアタイムを廃止し、時間的制約を解消することで、より自由度の高い、柔軟で働きやすい制度とします。

(3) 健康増進手当の支給(健康経営の推進)

「適度な休暇取得」や「一定の健康増進に寄与する行動」をとる社員に 一時金を支給します。

(4) 介護休業の取得日数の延長

仕事と介護の両立を支援し、安心して働くことができる職場環境を実現します。

(変更前) 介護休業 通算93日、3回まで分割可能 ⇒ (変更後) 介護休業 通算1年間(365日)、6回まで分割可能

(5) ボランティア休暇の新設

自己の成長に繋げるため、ボランティア活動に参加する場合、一定期間の休暇取得を可能とします。

(6) パートナーシップ制度の導入(LGBTに対する取り組み)

同性パートナーについても「配偶者と同様の取扱い」とし、社内の休暇や給付金の対象とします。

※LGBTとは女性同性愛者(Lesbian)、男性同性愛者(Gay)、両性愛者(Bisexual)、性同一性障害を含む性別越境者など(Transgender)の人々を意味する頭文字

以上