CRESCO

株式会社クレスコ
https://www.cresco.co.jp/
〒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
TEL：03-5769-8011

統合報告書 2026

人が想い描く未来、
その先へ








CONTENTS

統合報告書 2026

イントロダクション

ごあいさつ …… 01
理念体系 …… 02
価値創造の軌跡 …… 04
At a glance …… 06
トップメッセージ …… 10
生成AI時代の成長ストーリー …… 16
経営戦略担当メッセージ …… 18

価値創造と経営戦略

価値創造プロセス …… 20
価値創造の源泉 …… 22
価値創造ストーリー／マテリアリティ（重要課題） …… 24
特集 当社のマテリアリティと中期経営計画との連動 … 26
価値創造の中期経営計画 …… 27
中期経営計画7つの戦略の取り組み状況 …… 28
キャッシュアロケーション方針 …… 29
生成AIの取り組み …… 30
事業環境認識 …… 32
事業別概況 …… 33

ESG報告

マネジメント体制 …… 34
経営基盤の強化（ガバナンス） …… 36
経営基盤の強化（社会） …… 40
経営基盤の強化（環境） …… 42

データ編

財務サマリー（連結） …… 44
非財務サマリー（単体） …… 46
拠点／グループ会社 …… 48
会社概要／株式情報 …… 49

編集方針

本制作に寄せて

統合報告書2026年版では、2024年度からスタートした「中期経営計画2026」の、7つの成長戦略への取り組み状況に加え、生成AI時代の成長戦略、キャッシュアロケーション方針、またこれらの実例につき、特集ページでご紹介しています。中計2026が目指すもの、その先にある「CRESCO Group Ambition 2030」実現までの道筋、クレスコグループが作ろうとしている“わくわくする未来”を読み取っていただければ幸いです。

参考ガイドライン

統合報告書の編集にあたり、国際統合報告評議会（IIRC）が提唱する「国際統合報告＜IR＞フレームワーク」や、経済産業省が提唱する「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」を参照しています。

報告対象期間

2025年4月1日～2026年3月31日
※一部対象期間外の情報も掲載しています。

報告対象範囲

株式会社クレスコおよびグループ会社

見通しに関する特記事項

当報告書に記載している将来の業績に関する予想、計画、見通しなどは、現在入手可能な情報に基づき当社の経営者が合理的と判断したものです。実際の業績はさまざまな要因の変化により、記載の予想、計画、見通しとは大きく異なる可能性があります。

人が想い描く未来、その先へ

クレスコは1988年の創業以来、ITソリューションのリーディングカンパニーとして、社会の発展に貢献しています（2026年4月1日現在、グループ会社14社、連結従業員3,602名）。2023年に初の統合報告書を発行し、当社グループの事業活動とサステナビリティへの取り組みを広くご理解いただく機会を得ました。ご閲覧いただいたみなさま、誠にありがとうございました。

2030年に向けた経営ビジョン「CRESCO Group Ambition 2030」の第二ステージである新中期経営計画「中期経営計画2026」は、2年目を終え、最終年度に入っています。

この統合報告書では、当社グループの事業活動とサステナビリティへの取り組みを、より深く、より分かりやすくお伝えすることを目指しました。特に、以下の点に注力しています。

「CRESCO Group Ambition 2030」に基づく経営戦略

「中期経営計画2026」で定めた成長戦略

情報開示の充実

当社グループは、統合報告書を通じて、ステークホルダーの皆様との対話をさらに深め、時代の先を見据え、私たちの社会を一歩ずつ前に進めていく事業活動を行う主体へと進化を続ける所存です。
今後とも、変わらぬご愛顧とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



代表取締役会長
根元 浩幸



代表取締役 社長執行役員
冨永 宏

理念体系

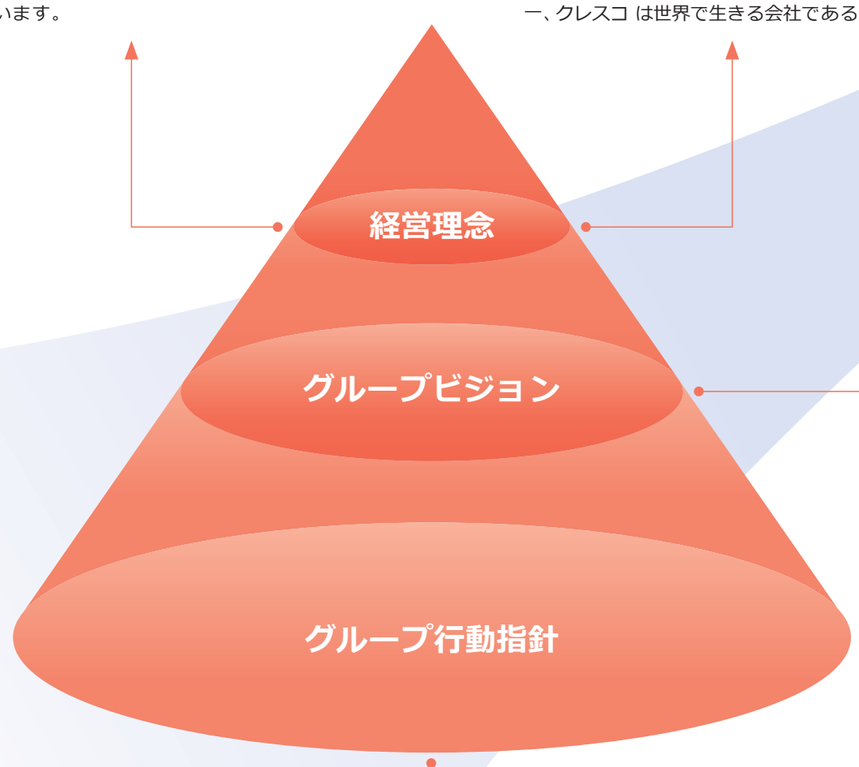
私たちクレスコグループは「人の想い描く力に、限界はない」と信じています。「未来のその先」へ向けて新たなものを生み出し、新たな価値を創り出していくため、以下のとおりに理念体系をまとめ、そこから中長期のビジョンや経営計画、マテリアリティを導き出しました。最高のテクノロジーと、人との絆で、“わくわくする未来”を描いていきます。

社名の由来

企業活動の成長が世界の人々の幸福に可能な限り最大の貢献をすること、そして、そこに働く人々がともに喜びと誇りをもち、自己の能力を最高に発揮できることが企業の使命であると考え、ラテン語で「成長する」という意味を持つ「CRESCO」を社名としています。

クレスコ憲章

一、クレスコ は人間中心、実力本位の会社である
一、クレスコ は自由、若さ、夢をもつ会社である
一、クレスコ は最高の技術を発揮する会社である
一、クレスコ は皆が経営する会社である
一、クレスコ は世界で生きる会社である



CRESCO Group 行動指針

さらなる高みへ
お客様と真摯に向き合い、より大きな価値を共創する
常に技術と品質を追求し、研鑽を重ねる

勇敢に進もう
自らの可能性を信じ、新たな価値を求めて挑戦する
困難に立ち向かい、粘り強く最後までやり遂げる

もっと面白く
自由な発想と技術力で、社会に感動をもたらす成長を楽しみ、
チームで最大のパフォーマンスを発揮する

CRESCO Group Ambition 2030

人が想い描く未来、その先へ
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

中期経営計画2026 ▶P27

5つのマテリアリティ（重要課題） ▶P24



人が想い描く未来、その先へ

直近10年で売上高は2.2倍に拡大

クレスコは*1988*年の創業以来、ラテン語で「成長する」という意味を持つ社名「*CRESCO*」のもと、多彩な *IT*サービス・デジタルソリューションを展開することで、さまざまな社会課題の解決に取り組んでまいりました。これまで培ってきた経営資源や強みを活かし、クレスコだからこそできる価値を社会に提供し、持続可能な社会の実現と、経営ビジョン「人が想い描く未来、その先へ」の実現を目指します。

1988年
組み込みソフトウェア開発会社と*IT*システム構築会社が合併して、「クレスコ」が誕生

1990年
通商産業省によるシステムインテグレーション登録企業となる

1997年
店頭市場に株式公開、あわせて資本金を*7*億*5,870*万円に増資

1999年4月
子会社*2*社

2000年
東京証券取引所市場第*2*部に上場

2001年
東京証券取引所市場第*1*部に上場



2004年
本社（港区三田）、芝センター、田町センターおよびワイヤレスソリューションセンターを統合し、港区港南へ移転

2022年
ブランドロゴ変更、東証プライム市場移行

2025年4月
子会社*11*社
持分法適用会社*2*社

CRESCO

連結売上高
646億円
*2026*年*3*月期

連結従業員数
3,602人
*2026*年*4*月*1*日時点

CRESCO Group Ambition 2030

売上高1,000億円への挑戦

経営ビジョン	Cresco Vision	Vision-’98	Vision2003	変革と挑戦	変革と体質強化	次世代クレスコ	CRESCO Ambition 2020	CRESCO Group Ambition 2030

クローズアップ

1 変革と体質強化：エンドユーザーフォーカス
システムのエンドユーザーに徹底して食い込み、エンドユーザーの本当のニーズを理解したうえで最適なソリューションを提供していくというもの。スタッフを従来の*2*倍に増員、組織体制を見直し役割を明確化、スタッフの持つ情報を全社で共有するシステムを導入するなど、組織的かつ戦略的な営業活動を展開した。

2 次世代クレスコ：技術研究所設立
技術研究所はクレスコの“未来の強み”と、それを生み出し続ける仕組みを作り出すことを目的に、*2012*年に創設された。昨今では、お客様の現場の課題を先端技術でお客様と一緒に解決する「共同研究」や、大学などの研究機関との「産学連携」も推進し、機械学習・画像解析を用いた、医療領域関連の研究に力を入れている。

3 次世代クレスコ：M&Aの推進
次世代クレスコが成功するか否かはスタート初年度からの*3*年間で決まるという考えのもと、*M&A*を推進。次世代クレスコ実施前の*2010*年*3*月末の子会社*4*社、持分法適用会社*2*社から、次世代クレスコ終了時の*2015*年*3*月末には子会社*9*社、持分法適用会社*4*社に拡大。

4 CRESCO Group Ambition 2030：報告セグメントの変更
従来「ソフトウェア開発事業」と「組み込み型ソフトウェア開発事業」の*2*つを報告セグメントとしていたが、*2022*年*3*月期を初年度とする「中期経営計画*2023*」の遂行にあたり、デジタルソリューション事業の本格的な成長を目指して、*2022*年*3*月期から、報告セグメントを「*IT*サービス事業」と「デジタルソリューション事業」の*2*つへ変更。

ITプラットフォームの変化

1980年代～
第1のプラットフォーム：
メインフレーム

2000年代～
第2のプラットフォーム：
インターネット

2010年代～
第3のプラットフォーム：
クラウド、ビッグデータ、モビリティ、ソーシャル技術

2016年以降
デジタル革命（*DX*）*Society5.0*、インダストリー*4.0*：*IoT*、ビッグデータ、人工知能（*AI*）、ロボット

最高のテクノロジーと絆で“わくわくする未来”を創造する
独立系の「システムインテグレーター」

クレスコは、AI（人工知能）やクラウドなどの先端技術を含むIT開発技術と高品質なサービスで、世の中のさまざまな仕組みづくりを手がける独立系の「システムインテグレーター」です。
システムの土台となるプラットフォーム構築技術、事業や業務をデジタル化するアプリケーション開発技術、情報家電や車載機器などをコントロールする組み込み開発技術といった、
幅広いIT領域の技術を駆使し、激変するデジタル変革をリードしています。

クレスコグループのビジネス



さまざまな企業の活動やみなさまの生活を支えています


運輸・旅客


人財


旅行・ホテル


医療・ヘルスケア


銀行・保険


自動車・エレクトロニクス

クレスコグループの成長戦略

クレスコグループは、顧客企業の成長を実現する戦略的パートナーへと進化することを目指します。同時に、コアビジネスの発展およびより強固な経営基盤の構築を推進します。そのために、7つの戦略を打ち出しました。

7つの戦略
顧客とともに持続的に成長し、社会を前進させるために

1 共創型モデルの確立

顧客の成長実現のため、オファリングを強化し、
共創型モデルへ

2 品質リーダーシップ発揮

共創型モデルとデジタルソリューション拡張を見据えた
全方位型品質管理強化

3 人的資本経営推進

人財ポートフォリオを構築し、個人・組織の力を最大化

4 技術・デジタルソリューションの拡張

先端技術など優位性の継続探索・獲得と顧客価値への転換

5 事業連携促進

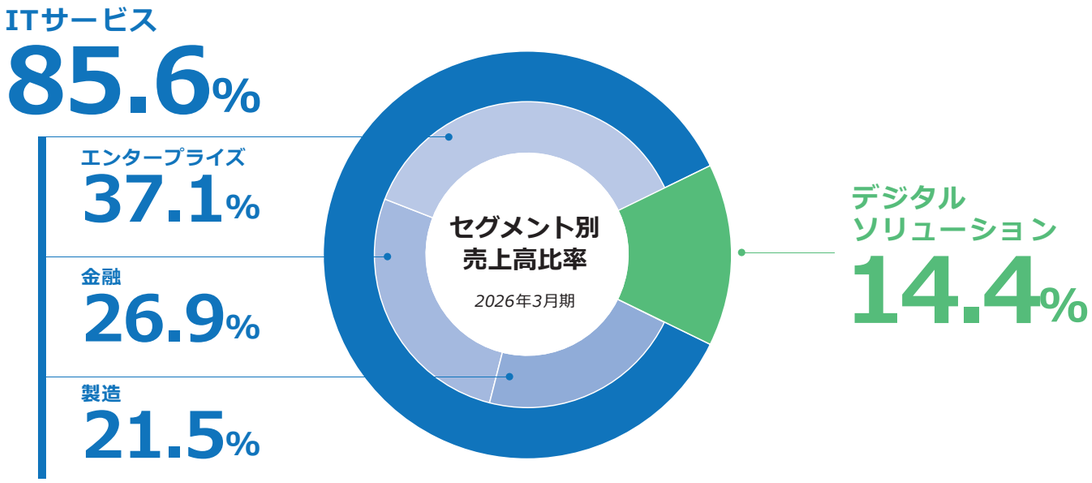
ケイパビリティを繋ぎ合わせ、
独自のビジネスエコシステムを構築

6 デジタル変革実現

デジタル変革で業務を効率化し、
創造的で高付加価値な企業へ

7 グループ一体経営

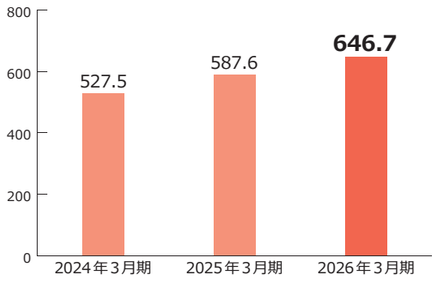
各社の独自性と効率性を追求し、事業シナジーを創出



セグメント	サブセグメント	内訳
ITサービス ●コンサルティング ●*IT*企画 ●開発・保守の総合サービス	エンタープライズ	情報・通信、広告、流通サービス、運輸、人財紹介・人財派遣、公共、資源・エネルギー、建設・不動産、旅行・ホテル、医療・ヘルスケア、その他
	金融	銀行、保険、その他
	製造	自動車、輸送機器、機械、エレクトロニクス、その他
デジタル ソリューション お客様の*DX*実現を支援する製品・サービスからなるソリューション群	―	クラウド関連サービス(*Creage*等)、*Robotics*関連サービス(*UiPath*等)、*ERP*導入関連サービス、開発品質向上サービス(*TrustCodeHub*等)

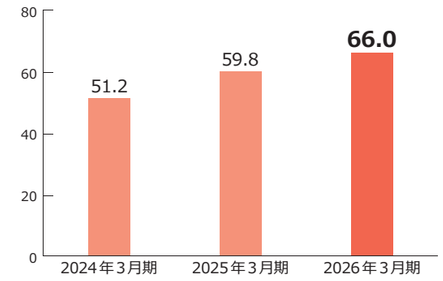
連結売上高（億円）

646.7億円 ［*2026*年*3*月期］



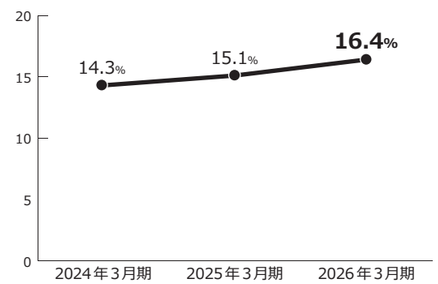
連結営業利益（億円）

66.0億円 ［*2026*年*3*月期］



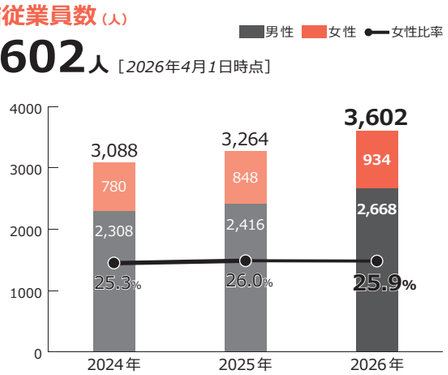
ROE（自己資本利益率）（%）

16.4% ［*2026*年*3*月期］



連結従業員数（人）

3,602人 ［*2026*年*4*月*1*日時点］



	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
1株当たり当期純利益	180.12円	106.89円	129.82円
1株当たり配当金	52.0円	42.0円	64.0円
配当性向	28.9%	39.3%	49.3%

(注)*2024*年７月１日付で普通株式１株につき２株の割合で株式分割を行っております。前連結会計年度の期首に当該株式分割が行われたものと仮定して、１株当たり当期純利益を算定しております。

お客様、社会への貢献（主な事例）

自動車・エレクトロニクス

車載表示機器のデジタル化やデジタル家電(スマートフォン、テレビ、カメラ、*AI*スピーカーなど)の設計・開発

人財

*AI*を活用した人財マッチングシステムの開発や、営業支援・スタッフ募集・契約管理等の業務支援システム

運輸・旅客

運輸向け配達員専用端末、貨物追跡システム、作業・輸送管理支援、*SNS*連携機能や、航空機の座席予約、料金決済システム

銀行・保険

メガバンクやネット銀行、生損保のアプリケーションやクラウドを含めたプラットフォーム開発、データ分析業務支援

医療・ヘルスケア

医大との共同研究による眼科領域における*AI*を活用した画像診断や、医療機器メーカーとの協業による製品開発

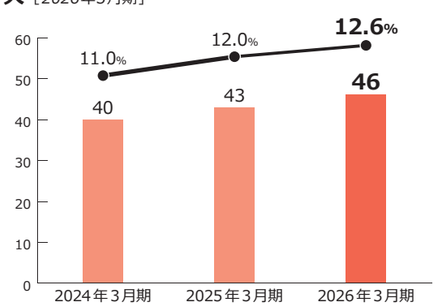
旅行・ホテル

国内旅行販売システム、旅行会社向け商品造成・場貸サイト開発、*AI*を活用したホテル部屋割りシステム

人財経営の指標とするため調査を実施

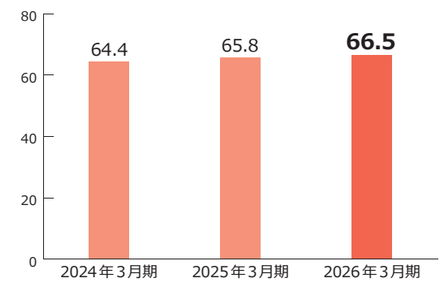
女性管理職数・女性管理職比率（単体）（人／%）

46人 ［*2026*年*3*月期］



従業員エンゲージメントスコア（単体）（Pt）

66.5Pt ［*2026*年*3*月期］





代表取締役 社長執行役員

冨永 宏

技術と品質をベースに、生成AI時代における お客様の経営戦略を的確に理解し、 その実現に貢献する、戦略パートナーとして 事業を拡大します。

成長を支える競争力

クレスコの持続的な成長を支える強みとは。

私たちは、創業以来、38年間変わることなくひたむきにお客様にサービスを提供してきた結果、きわめて多くリピートのお客様を擁しています。金融や旅行業、そして自動車業界など幅広い業種・業態におよび、それぞれのお客様の経営戦略、成長戦略を実現するためにITを使いたいというニーズは引き続き強いとみています。お客様は業界の中で確実に生き抜いていかなければならない、グローバルな戦いの中でも勝たなければなりません。自動車を例に挙げれば、海外のメーカーより先進的な技術、製品開発を実現していかなければなりません。ITでこうした企業の経営をしっかり支えていくというビジネスへのニーズは、まだまだ旺盛です。私たちのグループ会社14社（2026年4月1日時点）の状況を見ても、単体同様にやはり伸びており、今後もこの状態は続くだろうと見ています。

この10年間を振り返ると、ITに対するお客様のニーズ、あるいはITに対する向き合い方に変化が現れています。10年前は、ITはお客様から見ればコストだったのですが、ここ数年はITがお客様の業績を伸ばしていくための一つのツールになっているという感覚があります。現在では、生成AIやさまざまなソリューションによる自動化、業務効率化のツールを駆使しながら、ITを使って事業を進化させ、業績を伸ばしたいというニーズが、一層の高まりを見せています。

このような環境のもとで、我々自身、今、一番変わらなければならないと感じるのは、お客様の経営戦略を的確に理解し、かつ実現に貢献できるエンジニアを増やしていくことです。現在、その比率はまだ低く、「我々の」経営戦略として非常に重要だという認識のもと、育成戦略や採用戦略を推進していかなければならないと考えています。

生成AI時代をどのように捉えていますか。

AI、特にアンソロピックの登場など、生成AIがSIあるいはIT系のビジネスを破壊するエンジンになってしまうのではと世の中で言われています。SIerの仕事がなくなるのではないか、と。私たちから見れば、決してそんなことは起こりません。私たちは、お客様向けにシステムを実稼働させる、これをサービスインと称していますが、ものづくりも含めてサービスを提供しています。生成AIの影響で、確かにそのプロセスの中でやり方はかなり変わっていくと認識しています。プログラミングなどの工程が省力化される部分はもちろんありますし、全体の納期も短縮されるでしょう。その一方で、生成AIをツールとして使いこなすためのエンジニア、AIからのアウトプットを検証するエンジニアは、より一層重視されていきます。私たちの業務においても、AIを新たなツールとして活用しながら、さらに、AIを前提とした「AI駆動開発」、Trust Code Hub（品質向上ツール）を活用した品質担保を推進し、より良いサービスをお客様に提供していくことが重要だと考えています。

成長を支える人財戦略

生成AI時代の人財戦略について教えてください。

当社グループの人財は、90%がエンジニアで構成されています。私自身もシステムエンジニア出身です。入社してすぐの段階から、プログラミングの勉強から始まり、お客様と一緒になってさまざまなものづくりに携わってきました。ただし、今の若い世代の方たちは、プログラミングやものづくりにかける時間がかなり短くなっていると思います。例えば、新卒でいうと22歳で入社し、以前は28歳ぐらいまでは基礎からコーディング等の技術を身に着ける期間でしたが、今では22、23歳ぐらいから、上流工程およびプロジェクトマネジメントに必要とされる、お客様としっかりと会話する能力を身に着けるようになっています。テクノロジーの勉強は必要ですが、同時にお客様の業務を理解し、グローバルに幅広い情報収集にも努め、各人がスピーディーに成長していかなければなりません。エンジニアという言葉に引きずられがちですが、お客様の、例えば自動車や金融ビジネスといった業界ごとの戦略、そしてその企業特有のマネジメント戦略まで学ぶ必要があり、エンジニアの教育の仕方は、従来とはかなり異なったものになっています。



生成AIに関する勉強の機会として、社内でさまざまなコンテンツが制作され、社員に共有されています。あわせて、お客様とともにビジネス勉強会を開催し、お客様のIT理解と私たちのビジネス理解の促進を図っています。このように、今後、社内教育の形態はさらに変化していきます。

また、当社の採用基準についても、現在、応募者の特性に応じてビジネス人財、エンジニア人財とフラグを立てる試みを始めています。採用の段階から、この人はエンジニアに向いているのか、あるいはビジネスに向いているのかを見ていこうというものです。私たちは従来、技術と品質重視の会社と言われ、私たちもそうした自負を持って活動してきました。しかし、エンジニア色の強い人のみを採用する時代は終わりを迎えつつあると感じています。現在でも採用は、文系が半分、理系の中でも情報系が3割となっています。ただ、そうした区別はもはや必要ないのかもしれないとも感じます。若い時からお客様を訪問して、多様なお客様のビジネスをしっかり勉強し、お客様と対話できる人が必要なのです。情報系でしっかり勉強してきた人たちは、技術に対する集中力は素晴らしいのですが、お客様との対話力という点ではかなり訓練が必要だという人も多いのです。

採用時に、ビジネスのフラグ付けをした人財の10年後をイメージするとどうなるでしょうか。私たちSIerの仕事は、システムを作り上げて提供し、お客様のビジネスのスタートをしっかり見守って、その後もさらに改善を重ねていくことです。それが、一つのプロジェクトです。プロジェクトをしっかり遂行するためには、ヒト、モノ、カネをしっかりマネジメントする必要があります。そこで、プロジェクトマネージャーという役割が非常に重要になってきます。最初にビジネスのフラグ付けをした人財に、たとえエンジニアのスキルが十分備わっていなくとも、プロジェクトマネジメントの能力がより求められる時代になっていくと思います。なお、中途採用はさらに激しい人財の奪い合いになっていますが、即戦力として非常に成功している例も多く、私たちは中途採用にも注力していく考えです。

採用現場においてアピールするクレスコの優位性は、やはり技術と品質がベースになります。そこに志向がマッチする人は、当社と非常に相性がいいと思います。加えて、お客様に近いところで仕事ができるというところもうまくマッチすると考えています。かつて、私が採用担当だった当時、多くの大学を訪ねる中で、これだ ！ と思いついたのは、私たちの「クレスコ憲章」です。これを見て「一緒にやりたい」という思いを持つ人は、やはり当社との相性がよかったのです。特に、若い人たちは憲章にある「自由」「若さ」「夢」などのキーワードによって、自由に仕事ができる企業文化を感じ取って、「一緒に働きたい」と当社にマッチする度合いが高くなります。

人財が生み出す企業価値

クレスコならではの人財戦略とは。

エンジニアがお客様の隣にいて対話できるということ自体が、私たちのきわめて大きな強みです。そこにビジネスのフラグを付けた人財を増やすと、その特色が薄れてしまう懸念があるかもしれません。現在でも、新卒社員のうちの多くがエンジニア採用ですが、普通に昇格すると28歳ぐらいでエンジニアを卒業し、プロジェクトマネージャーあるいはスペシャリストという職位づけになります。スペシャリストはそのままエンジニアとして技術を追求します。その一方でプロジェクトマネージャーは、お客様と一緒にプロジェクトを作り上げ、最後まで推進していく役割を担っており、この層をしっかりと拡大していくことは、私たちにとってきわめて重要な人財戦略となっています。そこでも、強みの基盤となるのは技術と品質であることに変わりはありません。

現在、IT人財市場は、エンジニアを採用したい企業の増加により、極めて売り手優位の環境となっています。ユーザー系企業、これは私たちのお客様ですが、そうした企業で、AIの進展もあり、自前でIT業務を行うことに対するハードルが下がってきています。IT人財を囲い込んで自分たちでできる部分は内製化する方針に変化し、我々としては採用難をきわめて身近に感じています。また、一方でSIerは幅広いビジネスを手掛け、データをしっかり分析して、AIを駆使してお客様にサービスを提供しており、そうしたエンジニアは金融でも自動車分野でも活躍できるので、幅広い分野で仕事をしたいという人たちはSIerを目指します。また、私たちのような独立系SIerは世界中からさまざまな優れた技術を収集し、自分たちで勉強したものをお客様に提供できます。ここはかなり自由度が高く、その点でも独立系は強みを有しています。

生成AI時代に求められる人財像とは。

AIの活用は必然でしょう。しかし、中身を理解せず、ブラックボックス化したものを作って、それをそのまま提出していいわけはありません。AIを使ったアウトプットを検証するためのスキル、技術力が必須であり、これが今後の重要なテーマとなります。AIの台頭により、SIer事業を展開するためのエンジニアあるいは技術部門に求められる技術力のハードルは下がっています。利便性が高まるにつれて、生成AIが作成したものの内容を私たちがすべて理解しなければならないのかと言えば、それは年を経ていくうちに変化していき、必ずしもすべてを理解する必要はなくなってくると考えています。そういう意味では、クレスコとしてのアウトプットに問題がなければ、それを適切に検証し、お客様のプラットフォームに合致させる作業は、いずれAIが担う時代が来るのだと思います。

クレスコで人財はどのように成長しますか。

私たちは、人財が最重要の企業です。それを、私自身が実感させられたのは、私が10数年前に採用を担当した事例で、キャリア採用した当時25歳くらいの、今で言う第二新卒の社員です。ビジネス視点が高く、入社してまもなくお客様先に積極的に送り出したら、自ら提案書を作成して、しっかり業績を上げていきました。さらに、チームの中心に据えると、さらに高い能力を発揮したのです。世界のさまざまなソリューションや製品情報を捉えて活用することで、トップエンジニア兼コンサルタントとしてお客様に非常に評価されて、何度も表彰されるまでに成長しました。お客様に高く評価された結果ですが、すべての技術まで押さえていたわけではなく、プロジェクトマネージャーとしての能力に優れていたからこそできたのだと思います。お客様の中に入って、仲良くなり、それこそ宴会やゴルフも一緒に出掛ける、さらにお客様の企画会議にまで参加して実績をしっかり積み上げたことが、お客様の経営側にまで伝わり、クレスコの価値を高めてくれました。これはボトムからの信頼が会社の成長につながっていった好例ですが、お客様と一緒の勉強会などもその下地を作ったのだと考えています。お客様はテクノロジーを勉強したい。一方、私たちはビジネスを学ぶ。お互いの知識を融合することが重要です。生成AI時代においては、こうした取り組みをもっと拡大していかなければ、勝ち残れないと思います。



持続的な企業価値向上に向けて

企業価値向上に向けた資本政策を教えてください。

財務方針としては、資本コストを重視した経営を推進しています。投資するテーマ、案件をしっかり見定めて、その投資対効果の検証も確実に実施します。当社はキャッシュあるいは有価証券を持ちすぎ、というご指摘をいただくこともありますが、そうした資金を投資に充て、より成長を確実なものとしていく計画です。とりわけ成長戦略においては、この2～3年の動向を見極めながら、M&Aを意識した成長投資を実行していきます。また、人財育成への投資も非常に重要なキーポイントで、資金をしっかり活用して成長に回していくというサイクルを意識した経営を進めており、取締役会でも活発に議論しています。CRESCO Group Ambition 2030では、2030年の売上高1,000億円を目標としていますが、現状、オーガニックだけでは目標に届きません。従って、ここ5年、10年の戦略を踏まえ、毎年1、2社のM&Aを遂行し、グループ価値の向上を図っていく考えです。その際のシナジーも重要で、グループに参加した企業の価値をクレスコグループのカでどう向上させていくかも重要なテーマの一つだと認識しています。

2030年に向けた成長戦略とコミットメントをお願いします。

現中計で拡大中のデジタルソリューション事業は、お客様の経営課題の解決に寄与するソリューションや、お客様のビジネスを成長させるために必要なソリューションの提案・導入支援を進めるものです。現在、当社はITサービス事業の3つのサブセグメント(製造、エンタープライズ、金融)それぞれが全体の30%程度の比率になっています。デジタルソリューション事業は、現在、全体の10%程度の比率となっており、これを2030年には25%にまで高めていく計画です。お客様のデジタルソリューションに対するニーズは非常に高く、新しい戦略、経営戦略を、スピード感をもって実現したい、早くスタートしたい、というお客様も多く、私たちのビジネスチャンスも拡大しています。こうしたニーズを捉え、対応力を強化していくために、デジタルソリューションに強みを有する企業をM&Aの対象としながら、さらなる事業強化、成長を目指していきます。すでに、2030年の目標1,000億円達成に向けての次期中期経営計画も準備しており、技術と品質、そして蓄積してきた豊富な実績を活かし、これまでにも増して、着実で確実な成長をお約束したいと思います。ステークホルダーの皆様には、今後とも変わらぬご支援をお願いいたします。

生成AI時代に、新たな品質基準で成長するクレスコ

～「AIに代替される側」ではなく「AIでさらなる価値を創出する側」へ～

クレスコ固有の強み

	技術と高品質	顧客業務知見	経営の機動力
クレスコのDNA	ミッションクリティカルでの経験 品質に自ら責任を持つ企業姿勢	エンドユーザーフォーカス	技術と経営を熟知した経営陣 変化への迅速な適応力
エビデンス	プライム比率 85%	リピート率 93%	2012 技研設立 2024 生成AI研設立 2026 グローバル戦略室設立

競合による模倣困難

成長投資

中計3か年 計200億円

- M&A
- 人的資本
- 研究開発・事業開発（AI駆動開発態勢整備）
- ブランディング

資本コストを意識した経営

- 自己株式取得
- 投資有価証券圧縮

健全な経営基盤
攻めのキャッシュアロケーション

AI駆動経営による成長の姿

AI時代の新たな品質基準	顧客戦略を加速する共創パートナー	新技術の迅速な収益化
ブラックボックス化を防ぎ生成AIの活用を加速する技術	お客様の戦略実現を加速する共創の深化	新技術を早期に導入し高付加価値へと挑んでいくAI駆動の経営
システムの理解・評価最重視	**AIネイティブの新たな共創モデル**	**先端技術の獲得・収益化の組織的推進**
Trust Code Hub ×OmniReview 提供開始	Anthropicとリセラー契約締結 三菱UFJ eスマート証券とパートナー契約締結	AI駆動開発全社標準化（ガイドラインとプロセスの全社標準化）

AIによる代替困難

技術を常に先取りするクレスコの取り組み

1988	2000	2010	2020	2023	2024	2025	2026	2030
創業		技研設立	産学連携（医療/モビリティ）	社内生成AI CrePT開発	生成AIビジネス変革研究室設立	TrustCodeHub 提供開始	AI駆動開発全社展開	CRESCO Group Ambition 2030 売上高1,000億円を目指す

情報技術進化の歩み

1988	2000	2010	2020	2023	2024	2025	2026	2030
メインフレーム	クライアントサーバー	インターネット	クラウド/ビッグデータ モバイル/ソーシャル技術	生成AI黎明期	RAG 業務活用	AIエージェントの加速度的な進化	AI駆動開発一般化	生成AIを含むITの加速度的進化

生成AIは「脅威」ではなく「成長ドライバー」

当社は、生成AIを「人や技術を置き換える存在」とは捉えておりません。創業以来、ミッションクリティカルな領域で磨いてきた「高い技術力」と「品質への責任」を、より高い次元へ押し上げるための技術と位置付けております。AI単体で価値が生まれるのではなく、「業務を深く理解する力」「品質に最後まで責任を持つ姿勢」「技術と経営が近い意思決定力」といった、AIや競合には代替・模倣されない「人と組織の力」こそが真の価値を生み出します。

AI時代にこそ評価される、クレスコの「DNA」

当社の立ち位置は定量面でも明確です。プライム比率85%という数字は、パートナー任せにせず自ら品質に責任を持つ企業姿勢を表しています。また、リピート率93%という実績は、お客様から「また任せたい」と評価される事業基盤の証です。生成AI時代においては「誰が成果物を評価するのか」「このシステムを本当に理解しているのは誰か」という問いがこれまで以上に重要になります。当社は、お客様がシステムを深く理解し評価できるよう、中核として支え続けることで、AI時代において確固たるポジションを築いています。

全社でのAI駆動開発の確立と「品質の担保」

当社は生成AI黎明期である2023年から社内生成AI「CrePT」を開発し、実務で使える形での活用を積み上げてまいりました。現在ではAIを個人のスキルに留めず、「Trust Code Hub」などを通じてAI生成コードを一貫した基準で評価・検証し、品質を担保しながらAIを使う開発モデルを確立しております。失敗が許されない領域で価値を創出してきたクレスコだからこそ、ブラックボックス化を防ぎ、システムを理解・評価する力を中核に据え続けることが可能です。

攻めのキャッシュアロケーションと次世代SIモデルへの進化

生成AIという構造変化に対し、当社は守りに入りません。健全な財務基盤を背景に、「中期経営計画2026」3か年で総額200億円規模の成長投資（M&A、人的資本、研究開発、AI駆動開発標準化など）を進めます。同時に、自己株式取得や投資有価証券の圧縮など、資本コストを意識した経営も並行して推進しております。当社が目指すのは、高い品質基準のもとでお客様の戦略実現を加速させる「共創パートナー」です。新技術を早期に取り込み、高付加価値へと転換させることで、次世代のSI事業モデルへと進化し続けます。



取締役　常務執行役員
経営戦略担当
寺村 孝幸

「共創型モデル」の進化を加速し、デジタルソリューション事業の拡大に取り組むとともに、生成AI時代に活躍する人財育成と採用戦略の多角化を進めます。

中計2026の2年目を振り返って

中期計画2年目の2026年度は、私たちの一丁目一番地に位置する共創型モデルの進展に取り組みました。クレスコの主要なお客様と協働しお客様の企業価値を共創していくスタイルのビジネスは、想定以上の進化を遂げています。お客様のシステム開発内製化支援や新技術に関する共同勉強会の開催などを通じ、「お客様とともに、お客様のビジネスを考え」、その実現に貢献しており、従来の受託型ビジネスから大きく変容したと評価しています。共創型モデルの進展は、クレスコ単体のプライム受託比率85%、顧客リピート率93%という高い顧客評価に寄与しており、お客様との取引が長期にわたり継続していることが、私たちにとって大きな武器となっています。また、お客様自身が、少子高齢化をはじめとする厳しいビジネス環境に対応するための変革を迫られる中で、私たちが生成AIやそれを活用するDXの知見を持ってお客様のビジネス変革を支援していることも、当社の強みとなっています。あらゆる産業のお客様からビジネス変革をさらに進めたいという声が寄せられており、「共に考えてほしい」というオファーの増加は、私たちのビジネスチャンスの拡大に繋がっています。

適正なプロジェクト利益率の確保と品質担保の両立

生成AIの利用が一般化する時代になっても、生成AIのアウトプットがすべて正解というわけではないため、アウトプットをいかにレビューし、結果の品質をどう担保するのかが、今後、重要になっていきます。2025年にリリースした当社のソリューション「Trust Code Hub」は、生成AIが出力するコードの品質チェック、セキュリティや脆弱性の分析を行うプラットフォームで、生成AI時代に必要なツールソリューションとして、お客様に提供するものです。さらに、品質管理の強化策として、QMS（クオリティマネジメントシステム）の強化を図ります。特に、内部監査を徹底し、マネジメントシステムが適切に機能しているか、形骸化していないかをチェックしています。この結果、2025年度は、クレスコ単体では大きな品質問題は発生しませんでした。

ただし、2025年度はグループ会社で大型プロジェクトでの品質問題が発生しました。これらの問題は、グループ各社の成長に伴い、より大型で、かつ難易度の高いプロジェクトに挑戦する機会が増えたことに伴うものと分析しています。対策として、クレスコから技術スタッフをグループ会社に派遣し、品質問題の抑止と解決に向け支援を実施しています。

生成AI時代に活躍する人財育成と、採用戦略の多角化

当社ビジネスを担う人的資本の充実については、質と量の2つの課題があります。質に関しては、生成AIビジネス変革研究室を中心とした教育プログラムを展開しており、生成AIのエンジニアのレベル判定も含めて、全社員をAI駆動開発に対応できるエンジニアとして育成しています。量に関しては、採用においてグローバル人財の採用、リファラル採用の強化、ハイスペックなエンジニアのキャリア採用に加え、当社OB・OGで構成するアルムナイ活用によって、あらゆる角度から強化を図っています。特に、インド人財の発掘については、より上流工程での仕事を求める現場の人財ニーズにも応えています。なお、グローバル人財とグローバル戦略については、インドの理系ハイスペック人財獲得の強化、ベトナムでのオフショア事業に加えて、アライアンスやM&Aを含めたAIに強いスタートアップとの連携も模索しています。今後は、インドや北米でのビジネス展開を計画しており、現地での採用活動も積極的に実施しています。

近年は採用の早期化に加え、生成AI時代のキャリアやスキルへの不安を抱える学生も増えています。こうした状況を踏まえ、私たちは従来の新卒採用に加えて、通年採用やグローバル人財、他業界からの社会人採用も検討しています。また、生成AIがコーディングをサポートすることによって、従来よりもITスキル習得のハードルが下がっていますが、そのような時代においても、お客様の言葉を論理的に分析して、それを生成AIのプロンプトとして入力できるエンジニアの存在が、より重要になってきていると考えています。最終的に、お客様ときちんとコミュニケーションができ、お客様のことを理解できるエンジニアが求められているのです。

デジタルソリューションおよびDX戦略の進展

デジタルソリューション事業は、現在、当社グループ売上高の10%を占めるに至りましたが、利益ベースではさらに大幅な伸びを示しています。従来のRPAやクラウドソリューションに加え、前述した「Trust Code Hub」が今後の成長エンジンとして期待されています。生成AI時代の品質担保という観点で、この「Trust Code Hub」を私たちのソリューションとして、強力に推進していく計画です。生成AI時代に真に必要なプラットフォームとして、マーケット、業種、業態を問わず、さまざまなお客様にプラットフォームを提供していきます。2030年にはデジタルソリューション事業が当社グループ売上全体の4分の1を占めることを目指しており、M&Aや自社オリジナルサービスの開発を通じて拡大を図っていく計画です。これにより、ストック型収益を拡大するビジネスモデルを構築していきます。

なお、当社グループのDX戦略として、社内DX化と組織統合を検討しています。社内DX化については、2025年度に基幹システムを変更し、BI整備に順次取り組んでいます。また、管理部門のDX化をAIエージェント活用も含めて強化しており、将来的には社内DXとお客様DXの各推進組織を統合することで、より効果的なDX推進の実現を目指します。

モビリティDX事業の展開と課題

2025年度にモビリティに特化したモビリティDXビジネス本部を設立し、銀行セグメントに次ぐ第二のセグメントとして成長を目指しています。直近の動向を見ると、自動車メーカーでBEV（Battery Electric Vehicle：電気自動車）の延期によるビジネスプランの変更が生じており、2025年度は非常に大変な1年になると予想していました。一方で、BEV以外の自動車販売は非常に好調に推移しており、ソフトウェアによって車を進化させる事業は、今後も着実に進展していきます。私たちは、現在、名古屋大学との産学連携を通じてOSDVI（Open SDV Initiative）活動を推進し、自動運転領域での人財育成を強化しており、今後、社会の進化にも寄与していきたいと考えています。また、この分野における大手自動車メーカーへの社員教育サービスも提供しています。

人的資本や技術力など非財務資本を増強し、一人当たり売上高を引き上げる

当社は、投資家の皆様からキャッシュをどのように使うのかというご指摘をよく受けます。 M&Aへの活用はもちろん、やはり私たちのビジネスの根幹は人だと認識しており、人財投資に積極的に充てていく考えです。その認識のもと、非財務資本の財務転換戦略として、人財育成への投資と一人当たりの売上高の連動策を進めています。具体的には、人財育成投資および採用活動への投資、給与制度の見直しを含む人事制度改革が重要なテーマとなっています。2025年度に実施した人事制度改革により、エンゲージメントサーベイで従業員の制度面に関する満足度が向上しました。また、採用と人財流出防止の両面から待遇改善についても積極的に取り組み、平均5%の昇給率を継続し、住宅手当の支給期間を「入社後3年間」から「30歳まで」に拡張するなど、若い世代のニーズに応える制度改革を実施しています（世帯主を対象とした住宅手当制度等）。

さらに、長期的な視点での人財戦略については、お客様のビジネスや業界をより深く理解し、DXやAIの活用によってお客様の収益向上に貢献できる人財の育成が重要であると認識しています。今後は、FDE（フォワード・デプロイド・エンジニア）のような上流工程に対応できる人財の拡大を目指していく考えです。

価値創造プロセス

経営環境

▶ 事業環境認識　P32

新型コロナウイルス感染症の影響は収束しつつあるが、資源・人手不足による調達コスト上昇圧力が継続

顧客企業はITによる生産性向上投資を加速

情報サービス産業全体にとってプラスの影響が継続

課題
1. 不採算プロジェクトの発生防止
2. ITエンジニアの確保と育成
3. グループ連携を軸にした顧客への提案活動
4. デジタルソリューション事業の売上高の増加と収益性の向上
5. 生産性の向上
6. サステナビリティ経営および人的資本経営の推進

INPUT

価値創造の源泉

財務資本（2026年3月期）

成長投資を可能とする強固な財務基盤

純資産　**334**億円

自己資本比率　**69.9**%

人的資本

多様なITスキル、経験を持つプロフェッショナル人財

従業員数（連結）　**3,602**名（2026年4月1日時点）

IT系資格取得数（連結）　**6,446**（2026年4月1日時点）

知的資本

「未来の強み」と、それを生み出し続ける仕組みをつくる技術研究所

特許数（単体）　**8**件

デジタルソリューション数（連結）**107**

社会関係資本

長きにわたり信頼関係を構築してきた多様なお客様・パートナー様

ビジネスパートナー社数（単体）　**267**社

アライアンスパートナー社数（技術・販売連携、協業等）（単体）**14**社

製造資本

ニアショア、オフショアを含めた国内外でのサービスネットワーク

国内子会社数　**10**社

海外子会社数　**1**社（2026年3月31日時点）

自然資本

日常的に、省電力・節電・ペーパーレスに取り組む

電力使用量（単体）　**674,557** kWh

紙購入枚数（A4換算、単体）**268,000**枚

リスクと機会

ビジネスモデル

ITサービス

- コンサルティング
- IT企画
- 開発、保守の総合サービス

CRESCO

デジタルソリューション

- 顧客の成長を実現する製品・サービスからなるソリューション

マテリアリティ

▶P24

中期経営計画 2026

▶P27

新たなる挑戦　CRESCO　さらなる変革

1 共創型モデルの確立
2 品質リーダーシップ発揮
3 人的資本経営推進
4 技術・デジタルソリューションの拡張
5 事業連携促進
6 デジタル変革実現
7 グループ一体経営

価値創造を支える経営基盤

- サステナビリティ経営　▶P24　▶P40
- コーポレートガバナンス　▶P36
- コンプライアンス
- リスクマネジメント

OUTPUT

製品・サービスの提供

ITサービス

エンタープライズ
情報・通信、広告、流通サービス、運輸、人材紹介・人材派遣、公共、資源・エネルギー、建設・不動産、旅行・ホテル、医療・ヘルスケア、その他

金融
銀行、保険、その他

製造
自動車、輸送機器、機械、エレクトロニクス、その他

デジタルソリューション

クラウド関連サービス（Creage等）
Robotics関連サービス（UiPath等）
開発品質向上サービス（TrustCodeHub等）
その他

OUTCOME

2030年連結売上高 1,000億円企業へ



お客様
高品質なITサービス、デジタルソリューションの提供



株主・投資家
持続的成長による企業価値の向上



地域・社会
新技術・新サービスの開発を通じたデジタル社会への貢献



社員
社員ひとりひとりが成長し続け、イキイキと活躍できる環境

経営理念/グループビジョン/グループ行動指針　▶P02

価値創造の源泉

経営資本とは、当社グループが社会課題を解決しニーズに応え、そして価値を生み出すための土台です。当社グループはここで紹介する6つの資本を礎に、価値創造プロセスを循環させ、社会に価値をもたらしています。

財務資本

クレスコの財務体質は2026年3月期末時点で、自己資本比率69.9%と盤石です。また、営業利益率（連結）10.2%、ROE（連結）は16.4%と収益性においても高い水準を実現しています。

受注前レビュー強化による選別受注、全社共通の目標利益率の設定による収益性の向上、品質管理とプロジェクトマネジメント力の強化による不採算プロジェクトの極小化に取り組み、強い経営体質の基盤を構築しています。

純資産（連結）
334億円

自己資本比率（連結）
69.9%

成長投資を可能とする強固な財務基盤

社会関係資本

クレスコはグループ企業と連携し、一気通貫の開発体制（要件定義～開発～保守）で業種・業態を問わず幅広いお客様に対して事業を展開しており、既存のお客様からのリピート率は、93%を超えています。重要なビジネスパートナー様とは「特殊・専門技術連携」と「リソース提供」のそれぞれで連携拡大できる戦略的な関係性を構築し、提案力を強化してまいります。

また、UiPath社認定リセラーの最上位ティア「Diamond」など多数の認定や、ウイングアーク１ｓｔ社の電子帳票プラットフォーム「invoiceAgent」などの販売代理店契約をはじめとした多様なパートナー関係を結び、幅広いサービスを提供する体制を整えております。

ビジネスパートナー社数（単体）
267社

アライアンスパートナー社数
（技術・販売連携、協業等）（単体）
14社

長きにわたり信頼関係を構築してきた多様なお客様・パートナー様

人的資本

人的資本は最重要資本の一つとして位置づけており、人的資本価値の最大化を通じて、社員がさらなる成長や挑戦、自己革新できる環境を整えています。

クレスコグループの競争力の源泉は「人財」です。したがって、当社において重要な財産である人材の「材」は「財」であるという認識のもと、経営戦略と連動した人財戦略を策定し、優秀かつ多様な人財獲得、自律的な人財育成、戦略的な配置を効果的に連鎖させ、経営ビジョンの実現を目指していきます。また、「中期経営計画2026」で掲げている「戦略パートナー」を実現するための高度専門人財の確保、育成も強化していきます。

従業員数（連結）
3,602名（2026年4月1日時点）

IT系資格取得数（連結）
6,446（2026年4月1日時点）

多様なITスキル、経験を持つプロフェッショナル人財

製造資本

クレスコでは北海道など国内5カ所に事業所を設け、ニアショア開発や地場企業向けのITサービスを提供しています。また、子会社「クレスコ ベトナム」では、現地企業と提携し、優秀なベトナム人エンジニアを多く抱え、オフショア開発を展開しています。

今後もクレスコグループとしての事業シナジーを強め、顧客への提供価値最大化を図ってまいります。

国内子会社数
10社

海外子会社数
1社（2026年3月31日時点）

ニアショア、オフショアを含めた国内外でのサービスネットワーク

知的資本

クレスコ技術研究所にて、医療AI研究分野で高度な知識を有する医師たちとの共同研究・実用化へ向けた活動などを行っております。医大や医療機関との共同研究は、2026年3月期実績で9件行っており、研究過程で見出された特異な技術の特許申請・権利化も実施してきております。医療の発展への直接的な貢献、医療AI研究で得たITへの貢献、そして、実ビジネスへの貢献のため、今後もコアとしての研究活動を行ってまいります。また、「中期経営計画2026」で掲げているキャッシュアロケーション方針に則り、研究開発・事業開発に対する投資を適正に行い、自社デジタルソリューション開発、およびデジタル変革推進に係る開発を行ってまいります。

特許数（単体）
8件

デジタルソリューション数（連結）
107

「未来の強み」と、それを生み出し続ける仕組みをつくる技術研究所

自然資本

事業における最大のネガティブインパクト（CO_2削減や環境への影響）は、電力の消費量や、コピーなどといった紙の使用量のため、日常的に節電やペーパーレス化に取り組んでおります。これらは、システム開発におけるエネルギー利用の効率化やコストダウンにも繋がります。

また、2050年までを想定した気候変動シナリオ分析を実施した結果、当社における気候変動関連リスクの影響は、影響度大のものはなく、大多数が影響度中から小であると判明しました。今後も気候変動関連の情報収集に努め、状況変化が想定される場合はシナリオ分析を再実施し、必要に応じた対応策の策定・推進に努めてまいります。

電力使用量（単体）
674,557kWh

紙購入枚数（A4換算、単体）
268,000枚

日常的に、省電力・節電・ペーパーレス化に取り組む

価値創造ストーリー／マテリアリティ（重要課題）

クレスコはIT開発技術と高品質なサービスで、世の中のさまざまな仕組みを作り、価値を生み出すシステムインテグレーターです。2030年の「ありたい姿」とそこまでの道のりをロードマップに描き、成長を続けます。そして、高度に発展したデジタル社会を実現し、持続的な発展・安定をもたらすことを目指し経営しています。

サステナビリティに関する基本方針

「企業活動の成長が世界の人々の幸福に可能な限り最大の貢献をすること、そしてそこに働く人々がともに喜びと誇りをもち、自己の能力を最高に発揮できること」は企業の使命であると考え、また、人間はみな平等であるという立場から、発揮する能力以外の性別、学歴、血縁、人種、国籍、宗教等すべての差別を無くし、技術の追求を中心とした自由で、活気のある経営を行いたいと考え、創業以来、これを実践してきております。

私たちクレスコグループはその実践を通じて豊かな社会づくりに貢献し、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点でさまざまな事業活動、企業活動に取り組むことによって「持続可能な社会」の実現と私たちクレスコグループの成長を目指してまいります。

2022年4月25日
株式会社クレスコ
代表取締役 社長執行役員　冨永 宏

当社グループのマテリアリティ（重要課題）

「当社グループにとっての重要度」と「ステークホルダーにとっての重要度」の双方が高い５つのテーマを「優先して取り組むべき課題」と位置づけ、取り組んでいます。選定は、社会重要度と事業影響の二軸評価に基づきます。

プロセス　課題抽出 ▶ 二軸評価 ▶ 5テーマ集約／取締役会承認・年次見直し

CRESCO Group Ambition 2030
人が想い描く未来、その先へ
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



事業を通じた社会課題解決	DX・イノベーションによる持続的な社会の実現	社会全体のデジタル化を推進し、誰もが必要な技術・デジタルサービスにアクセスできる環境に寄与	8 9 10 17
	ITを通じた地球環境への貢献	グリーンテクノロジーの普及（GX）を通じて、顧客とともに脱炭素社会を実現	3 7
	安全なデジタル社会の確立	社会全体におけるセキュリティ向上に貢献し、安全・安心でレジリエントな社会を実現	9
経営基盤のさらなる強化	多様な人財が働きがいを持って活躍できる機会の創出	変革に挑戦する次世代を担う人財を育成し、多様な人財がイキイキと働ける働きがいのある職場環境を構築	3 4 5 8 10
	継続的なガバナンスの点検と向上による価値提供の維持	強固な企業統治の仕組みを構築し、企業価値を高め続ける事業運営体制を確立	16

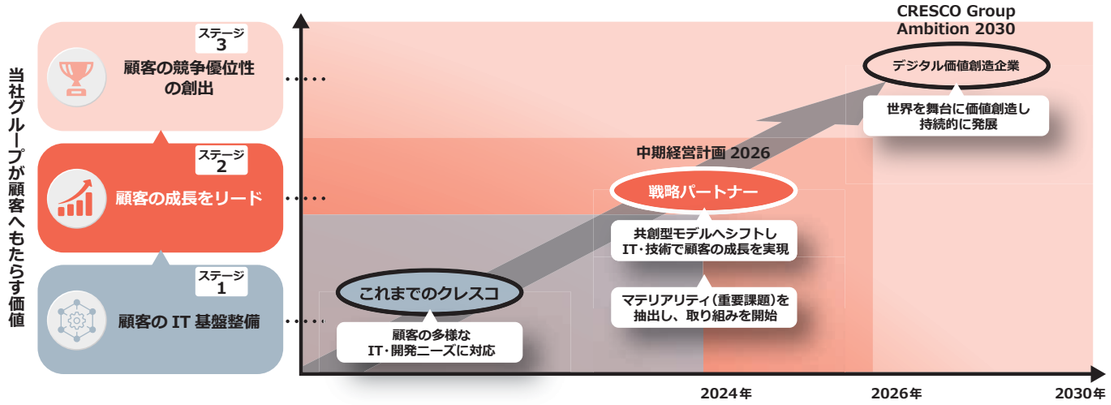
社会にもたらす価値：当社グループにおけるサステナビリティ経営

これまで取り組んできた顧客とのパートナーシップを土台に、誰ひとり取り残さないデジタル社会を構築します。



顧客にもたらす価値：価値創造のロードマップ

IT・技術を通じて顧客の競争優位性を創出し、ともに社会を前進させるデジタル価値創造企業を目指します。



当社のマテリアリティと中期経営計画との連動

当社は、持続的な企業価値向上に向けて、ステークホルダーの視点と社会環境の変化を踏まえたマテリアリティ（重要課題）を特定し、中期経営計画と連動した取り組みを推進しています。

マテリアリティの特定プロセス

社会課題・社内外の意見を踏まえた候補抽出
▼
重要性評価（ステークホルダー影響×自社への影響）
▼
経営会議による決定・中期経営計画との整合
▼
開示と継続的見直し

区分	マテリアリティ（重要課題）	主な対応戦略（中計との連動）
事業機会の創出	顧客と共創する新たな価値の提供	新サービス・ソリューション創出、DX推進
	AIの活用・デジタル定着	生成AI活用・CrePT開発・内製化強化
技術基盤強化	技術力の向上	研究開発戦略、技術ブランディング
組織・人財基盤強化	人財育成・多様性・エンゲージメント	教育体系整備、DE&I推進、柔軟な働き方
顧客信頼	顧客本位のサービス・提供価値	品質向上、顧客満足度調査の活用
環境・社会責任	サステナビリティ推進	脱炭素対応、GHG排出削減、環境配慮のシステム開発
コンプライアンス・統制	企業倫理・ガバナンスの強化	グループ経営管理、リスクマネジメント
情報セキュリティ	サイバーリスク対応	セキュリティ対策、ISMS、CSIRT運用
社会価値の向上	社会的信頼の向上	ブランド価値向上、透明性の高い情報開示

今後の見直し方針

マテリアリティは社会・環境変化に応じて定期的に見直し、ステークホルダーとの対話を通じて開示内容の進化を図っていきます。

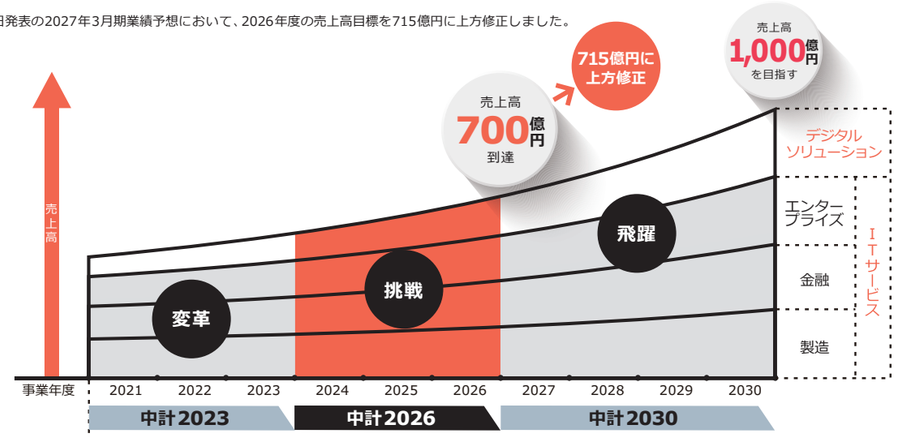
価値創造の中期経営計画

2030年の「ありたい姿」に向けて価値創造するため、第2ステージとして、2024年スタートの「中期経営計画2026」を策定しました。第1ステージで生み出した価値を振り返るとともに、これからの戦略をひもときます。

「中期経営計画2026」の開始とその位置づけ

当社グループは、2030年までに売上高1,000億円企業になることを目指します。
そこに向け、2024年から始まった「中期経営計画2026」では「挑戦」のテーマのもと、
売上高700億円(※)達成を目標に戦略を策定しています。

※2026年5月8日発表の2027年3月期業績予想において、2026年度の売上高目標を715億円に上方修正しました。



「中期経営計画2026」の詳細は当社ウェブサイトをご覧ください ▼
https://www.cresco.co.jp/ja/ir/operation/plan.html

中期経営計画2026　2年目の進捗

「中期経営計画2026（2024～2026年度）」は2年目を終えました。2026年3月期は、売上高646億円と着実に進捗しました。一方、営業利益は営業利益率の改善に課題が残り、66億円と期初予想を下回りました。ROEは16.4%となり、中期経営計画の目標（15%以上）を上回りました。最終年度は収益性の改善を図り、計画達成を目指します。

	2024年3月期 実績	中計2026目標（2027年3月期）	2026年3月期 実績	進捗率
連結売上高	527億円	700億円（⇒2026.5.8、715億円に上方修正）	646億円	68.6%（3年増収計画額に対する進捗率）
連結営業利益額	51億円	80億円	66億円	51.7%（3年増益計画額に対する進捗率）
連結営業利益率	9.7%	11.5%	10.2%	▲1.3%pt（最終計画値との差）
ROE	14.3%	15%以上	16.4%	+1.4%pt（最終計画値との差）

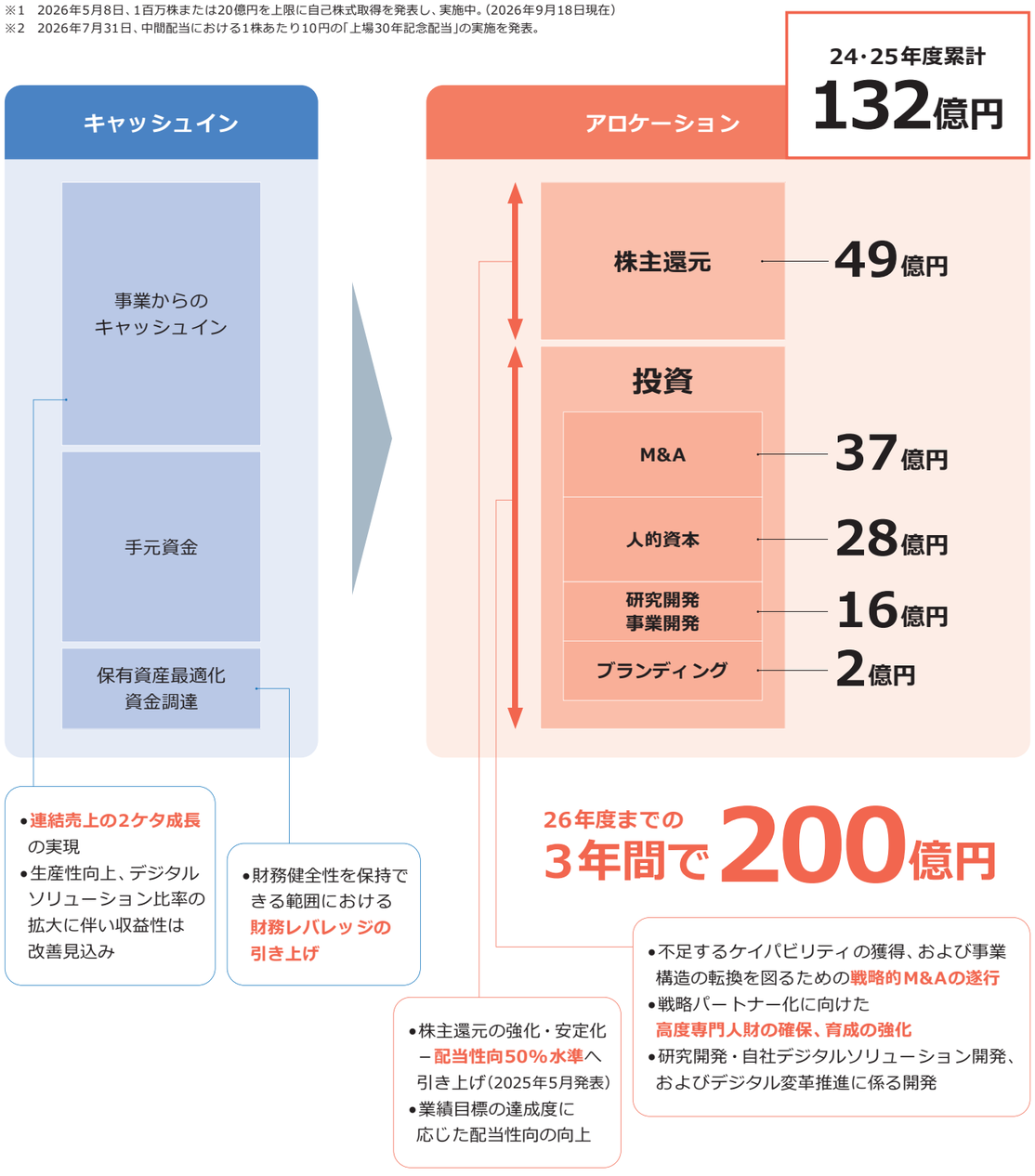
中期経営計画7つの戦略の取り組み状況

成長戦略	2025年度の取り組み状況	主な課題
1 共創型モデルの確立	・戦略パートナーが3社増（計5社） ・アカウント別戦略で社員1人当たり利益額が向上	・次期候補アカウントへのアプローチと共創推進の加速
2 品質リーダーシップ発揮	・レビューや内部監査の強化により、不採算（赤字）プロジェクトが大幅に減少	・数値面にとどまらない「ビジネス品質」自体の向上
3 人的資本経営推進	・新卒・外国籍採用目標を達成し退職率も改善 ・エンゲージメント向上施策を展開	・高度専門人財の確保・育成と、エンゲージメントのさらなる向上
4 技術・デジタルソリューション（DS）の拡張	・DSビジネスの拡張により、重点技術領域およびDSの売上・利益率の目標を大幅達成	・継続的なコード改善でソフトウェア品質向上を実現する「Trust Code Hub」提供開始 ・国内初のSonarQubeゴールドリセラーパートナー認定
5 事業連携促進	・アライアンスパートナーとの連携実績創出や、大学等との関係性強化（社外発信）を実施	・事業本部ごとのビジネスパートナー（BP）戦略の再構築。
6 デジタル変革実現	・データ分析基盤の構築や、開発プロセスへの生成AI適用など社内DXを推進。	・生成AIの本格導入（業務への組み込み）と各種DX施策の定着。
7 グループ一体経営	・グループ間連携による大型案件受注や、M&A（2社グループ入り）を実行	・コーポレート共通化業務の計画実行と、 基幹システムのグループ展開

キャッシュアロケーション方針

「中期経営計画2026」において、当社は3年間で創出するキャッシュのうち200億円を成長投資と株主還元に最適配分する基本方針を掲げ、資本コストを意識した経営のもと企業価値の向上を推進しています。その進捗として、2024・2025年度累計で132億円の投資を実行しました。具体的には、株主還元方針の変更に伴い2026年3月期の普通配当を年間64円（配当性向約50%水準）に増配したほか、次期（2027年3月期）においてもさらなる増配や自社株買いにより還元を一層強化してまいります。(※1)(※2)

※1　2026年5月8日、1百万株または20億円を上限に自己株式取得を発表し、実施中。（2026年9月18日現在）
※2　2026年7月31日、中間配当における1株あたり10円の「上場30年記念配当」の実施を発表。



生成AIの取り組み

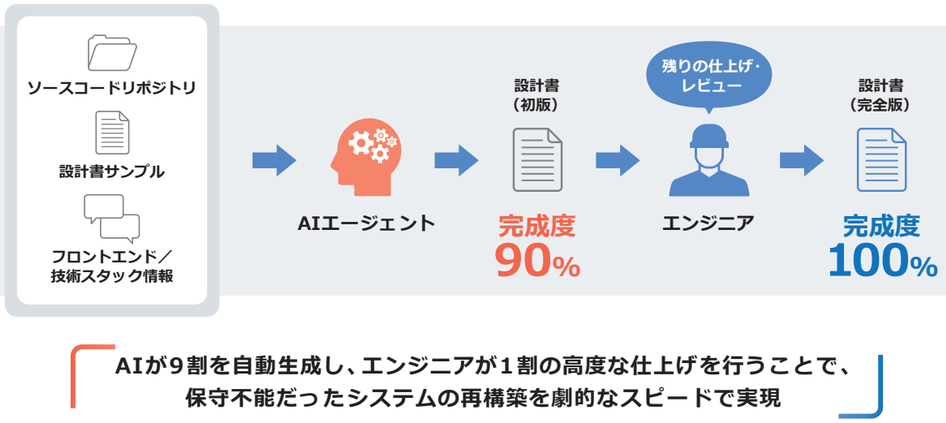
当社は、「中期経営計画2026」の成長戦略を推進すべく、生成AIの全社的活用に取り組んでいます。自社での実践で徹底的に培った生成AIのノウハウと、創業以来鍛え上げた技術を融合させ、AI時代の新たな品質基準へと進化させています。これらの強みをお客様の価値へと転換し、実際のプロジェクトにおけるAI駆動開発を通じて、お客様の戦略実現とビジネス変革を加速させる「共創パートナー」としての成長を目指します。

生成AIを活用した顧客事例

事例 1

リバースエンジニアリングによる設計書の自動作成を実現しています。

古いシステムのドキュメントを逆生成する案件において、開発工程に生成AIを活用しました。AIエージェントが初版で「完成度90%」の設計書を自動作成し、残りの10%を当社のエンジニアが仕上げることで、作業の大幅な効率化と保守体制の構築を実現しています。



AIが9割を自動生成し、エンジニアが1割の高度な仕上げを行うことで、保守不能だったシステムの再構築を劇的なスピードで実現

事例 2

ヤクルト本社様データベース移行案件（マイグレーション）

既存システムを次世代システムへ移行する際、約3,500本のSQL変換に生成AIを活用しました。アセスメント段階で非互換要素を洗い出し、AIが下書きを量産し人間がレビューを行う体制を構築したことで、一部開発工程の効率化を実現しました。



「自社で使い倒す」社内実践と人財育成

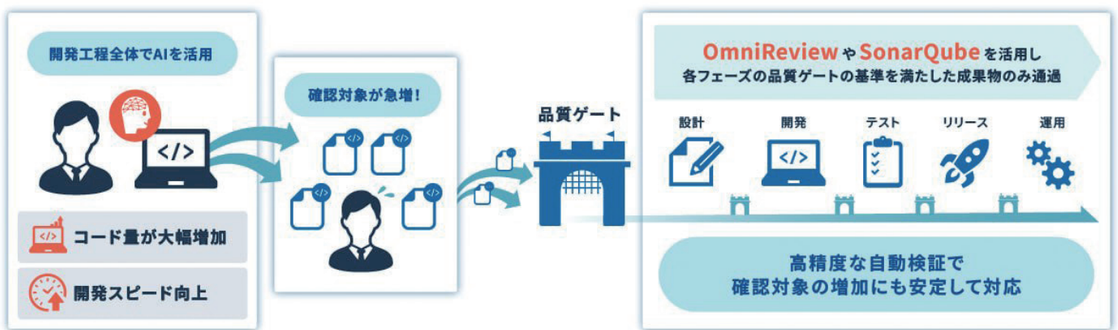
「まずは自社で徹底的に使い倒す」方針のもと、自社開発の生成AIチャットサービス「CrePT」の運用等を開始し、「CrePT」その他生成AI利用率(※)は開発部門で94.1%、管理部門で95.3%となっています。(2026年4月～7月)。また、全社員を「AI駆動開発」に対応できるエンジニアへと育成すべく「生成AIリテラシー講座」を実施し、受講率は95%を超えています。

※業務において生成AIを利用している従業員の割合



AI時代の新たな品質基準「Trust Code Hub」

生成AIの導入による開発スピード向上に伴い、出力されるコードの信頼性担保が不可欠です。当社は、AI生成コードを一貫した基準で評価・検証するプラットフォーム「Trust Code Hub」の提供を開始しました。スイスSonar社のプラットフォームを活用しており、国内初の「SonarQubeゴールドリセラーパートナー」に認定されています。2026年8月には、多視点AIレビュー機能「OmniReview」を加え、上流から下流まで一気通貫で品質と生産性の向上を実現します。



事業環境認識

経営環境

- 新型コロナウイルス感染症の影響は収束しつつあるが、資源・人手不足による調達コスト上昇圧力が継続
- 顧客企業はITによる生産性向上投資を加速
- 情報サービス産業全体にとってプラスの影響が継続

対処すべき課題 1

ITエンジニアの確保と育成

対策

- 採用活動強化、M&A、ニアショア／オフショア強化によるエンジニア数増
- 人財育成プログラム刷新によるすべてのグループ社員の業務水準の底上げ
- 給与見直し、テレワーク環境整備、労働環境改善による従業員エンゲージメント向上

対処すべき課題 2

グループ連携を軸にした顧客への提案活動

対策

- グループ統括本部を中心に、役員・営業・開発間の交流機会を増やし、顧客ニーズに迅速対応
- グループシナジー最大化体制を構築

対処すべき課題 3

デジタルソリューション事業の売上高の増加と収益性の向上成長

対策

- イベント、勉強会、技術コミュニティ活動によるブランディング強化
- 自社ソリューション開発、提携先企業発掘による利益率向上

対処すべき課題 4

不採算プロジェクトの発生防止

対策

- 原因究明と再発防止のための仕組みや体制の構築

対処すべき課題 5

生産性の向上

対策

- ITリテラシー教育、デジタルソリューション活用による間接コスト抑制
- アジャイル開発、RPA／生成AI導入促進による開発効率向上・製造コスト抑制

対処すべき課題 6

サステナビリティ経営および人的資本経営の推進

対策

- 2022年度に策定した「サステナビリティに関する基本方針」に基づき、持続可能な社会の実現に向けた行動を推進
- 「中期経営計画2026」でマテリアリティを明記し、適時適切に情報開示

事業別概況

ITサービス事業

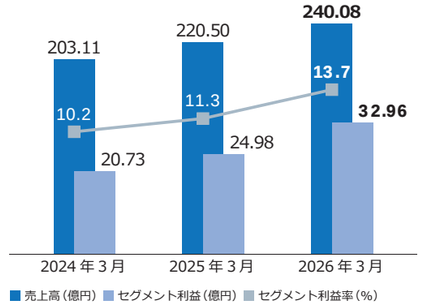


エンタープライズ

売上高
240億08百万円（前年同期比 **8.9%** ↗）

セグメント利益
32億96百万円（前年同期比 **31.9%** ↗）

Point
「情報・通信・広告」分野におけるアプリケーション開発支援業務の増加。利益は、売上高と同様の要因に加え、前年同期に発生した「人財紹介・人財派遣」分野の不採算プロジェクトの収束が影響。



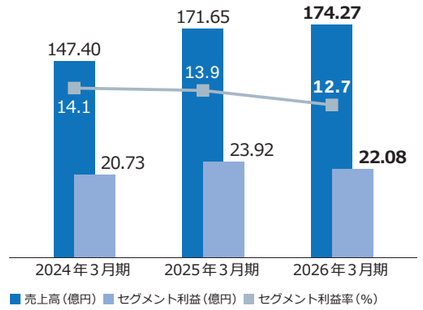


金融

売上高
174億27百万円（前年同期比 **1.5%** ↗）

セグメント利益
22億08百万円（前年同期比 **7.7%** ↘）

Point
銀行分野における増加の一方、保険分野での減少により全体では横這い。利益は、「その他」分野において一部の連結子会社で発生した不採算プロジェクト発生が影響。



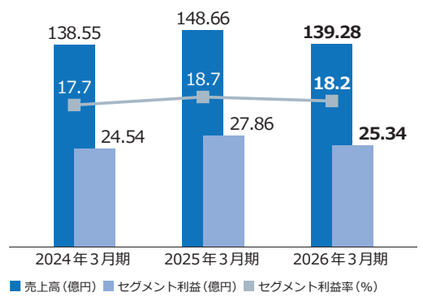


製造

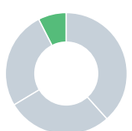
売上高
139億28百万円（前年同期比 **6.3%** ↘）

セグメント利益
25億34百万円（前年同期比 **9.0%** ↘）

Point
「機械・エレクトロニクス」分野におけるメーカーの製品開発プロジェクトの中止・延期の影響。利益は、売上高と同様の要因。



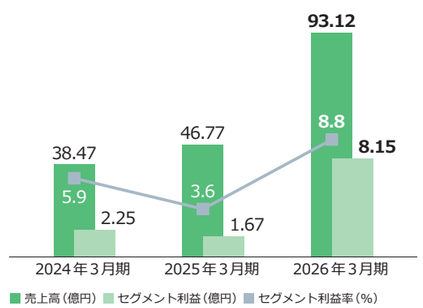
デジタルソリューション事業



売上高
93億12百万円（前年同期比 **99.1%** ↗）

セグメント利益
8億15百万円（前年同期比 **388.1%** ↗）

Point
製品・ライセンスの販売及び導入支援の大幅な増加に加え、株式会社高木システム、株式会社エイプス、株式会社アイエステクノポートの連結効果。利益は、売上高と同様の要因。



マネジメント体制

2026年度の新体制

● 主スキル　○ 副スキル

氏名	役職	報酬委員会	分野								社外取締役に期待される役割
			企業経営	DX・IT	品質管理	人事・人財開発	財務・会計	法務・リスク管理	マーケティング・広報	国際性	専門性	
 根元 浩幸	代表取締役会長		●	●	●	○	●	○	●			―――
 冨永 宏	代表取締役 社長執行役員	委員	●	●	●	○			○			―――
 寺村 孝幸	取締役 常務執行役員		●	●	●	○			○			―――
 宮本 大地	取締役 （非常勤）		●	●	●	○			●			―――
 福井 順一 社外	社外取締役	委員長	●			●	●		●			客観的な視点で当社の現況を評価するとともに、取締役会において取締役会の実効性、広報戦略等について助言、支援を行うこと
 佐藤 幸恵 社外	社外取締役	委員	●			●	●		○	○		取締役会において、特に人財活用や育成の観点における客観的な視点での当社への助言や支援を行うこと
 佐野 みゆき 社外	社外取締役	委員	●	○	○	●			●	●		客観的な視点で当社の現況を評価し、取締役会において事業活動に関する助言、支援を行うこと
 髙石 哲	取締役 常勤監査等委員		●			●		●		○		―――
 佐藤 治夫 社外	社外取締役 監査等委員		●	●	●	○				●		独立した中立的な立場からの、取締役会における経営計画の策定の助言、進捗状況の確認、取締役の監視を行うこと
 前川 昌之 社外	社外取締役 監査等委員		●			○	●	●			公認会計士・税理士	取締役会において、取締役会の監督機能の強化への貢献、および財務、M&A、会計、税務に関する専門的立場からの助言・支援を行うこと
 舘 充保 社外	社外取締役 監査等委員		●			○		●			弁護士	社外取締役に期待される機能：法的見地および客観的な視点から、取締役の職務執行の監査・監督を行うこと

執行役員

平野 健一	常務執行役員	事業部門担当 兼 金融ビジネス本部長	平澤 淳	執行役員	経営企画本部長
髙津 聡	常務執行役員	事業部門担当 兼 エンタープライズビジネス本部長	村田 勝徳	執行役員	地域イノベーション本部長
小鹿 稔	執行役員	コーポレートサービス本部長	吉田 真樹	執行役員	モビリティDXビジネス本部長 兼 第二モビリティソリューション事業部長
留奥 修	執行役員	特命プロジェクト担当	黒木 哲也	執行役員	デジタルモダナイゼーション本部長
大山田 博彦	執行役員	インダストリアルビジネス本部長	澤田 高志	執行役員	経営企画本部 副本部長 兼 グローバル戦略室長
佐藤 佳奈	執行役員	デジタルモダナイゼーション本部副本部長 兼 Creageビジネス事業部長			

「取締役の選任理由・活動状況」について詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください ▶

分野	定義
企業経営	企業経営に関する経験
DX・IT	DX・IT、システムに関する知識またはシステム開発部門での実務経験
品質管理	品質マネジメントに関する知識または品質管理部門での実務経験
人事・人財開発	人事、労務、採用に関する知識または人事部門での実務経験
財務・会計	財務や会計に関する知識または経理部門での実務経験
法務・リスク管理	企業法務やリスクマネジメントに関する知識または法務部門での実務経験
マーケティング・広報	市場、経済環境・動向に関する知識または広報・マーケティング部門での実務経験
国際性	グローバルビジネスに関する経験
専門性	士業、事業関連性のある保有資格

コーポレート・ガバナンスについての基本的な考え方

当社は、さまざまなステークホルダー（利害関係者）の権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する基本的な姿勢や考え方を明文化した「クレスコ憲章」を経営理念とし、企業活動の指針としております。コーポレート・ガバナンスの基本方針「すべてのステークホルダーにとって企業価値を最大化すること」「経営の効率性、透明性を向上させること」「株主のみなさまに対する受託者責任・説明責任を十分に果たすこと」に沿って、取締役会を中心とした的確かつ迅速な意思決定および業務執行体制ならびに適正な監督・監視体制の構築を図るとともに、多様な視点、長期的な視点に基づいたコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。

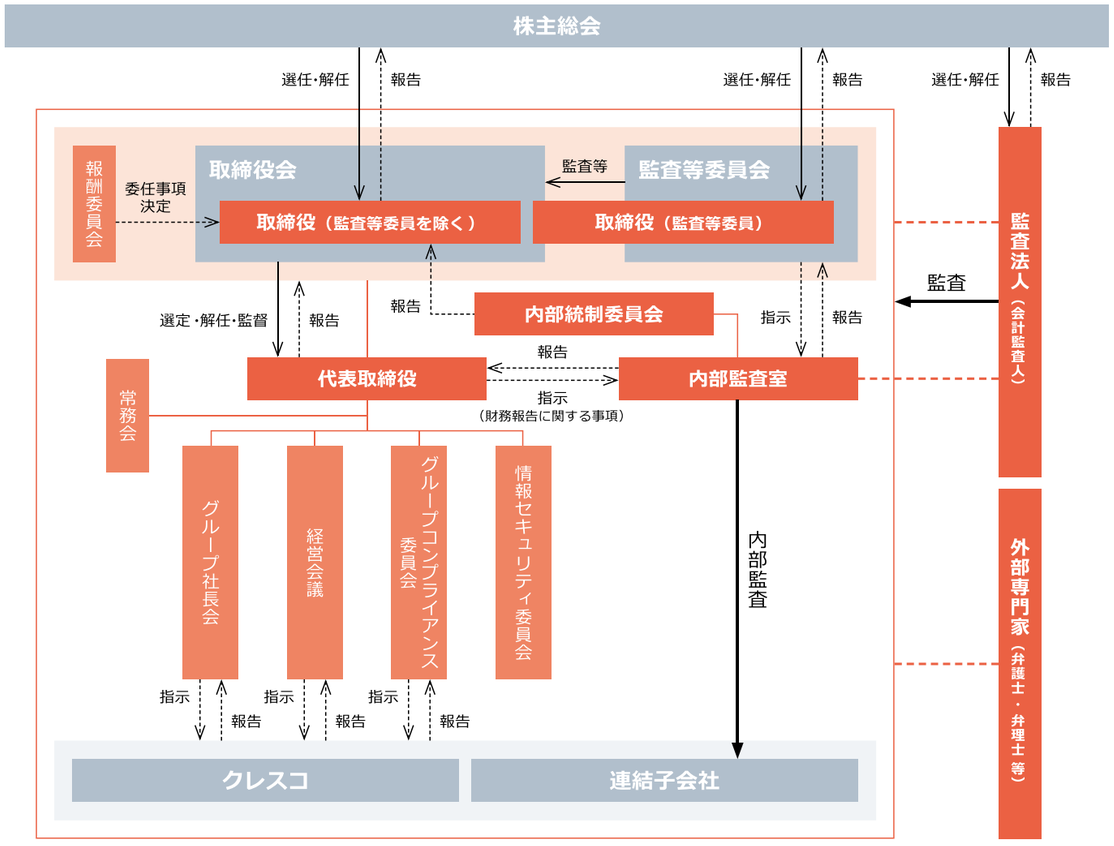
また、監査等委員会設置会社へ移行し、透明性の高い経営の実現と経営の機動性の向上の一層の両立を目指し、コーポレート・ガバナンスの充実を進めております。

コーポレート・ガバナンス体制早見表

（2026年度）

機関設計	取締役人数	取締役会の開催回数	監査等委員人数	取締役任期
監査等委員会設置会社	11名（うち社外6名）	13回（2025年度実績）	4名（うち社外3名）	1年（監査等委員は2年）

コーポレート・ガバナンス体制図



※「サステナビリティ事務局」が2025年4月に発足しましたが、バーチュアル組織の為組織図には表示されていません。

取締役会

議長	構成員
代表取締役会長	取締役11名（うち独立社外取締役6名）
主な役割	
経営方針および事業計画、資本政策等、企業経営上の重要事項をすべて審議し、意思決定を行うとともに、当社グループ各社の重要事項に対する承認や職務執行状況の監督	

取締役会の実効性評価

評価の方法	毎年期末に、全取締役に対して、取締役業務執行確認書等をもって取締役による分析・評価を行い、結果をもとに取締役会の実効性評価を実施しております。
評価結果	取締役会の構成や運営等に関して、概ね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性は確保されていると判断しております。

常務会

議長	構成員
代表取締役 社長執行役員	常務執行役員以上の常勤業務執行取締役全員および常勤監査等委員
主な役割	
月次報告（計数報告含む）、取締役会に付議すべき事項の決定ならびに取締役会の決議事項に基づく、業務執行に必要な答申・審議	

経営会議

議長	構成員
代表取締役 社長執行役員	常勤の業務執行取締役全員および執行役員全員
主な役割	
取締役会の決議事項および常務会の決定事項に基づく、業務執行に関わる事項の協議 構成員からの職務の執行状況の報告を受けることによる監督機能	

グループ社長会

議長	構成員
完全子会社社長が輪番で務める	当社取締役全員、完全子会社社長全員
主な役割	
グループ各企業の独立性を尊重しながらも緊密に連携した、当社グループ全体としてのコンプライアンス経営、適正な内部統制システムの実践	

内部統制委員会

委員長	構成員
代表取締役会長	代表取締役会長、その他の常勤業務執行取締役全員、 内部監査室長、常勤監査等委員および執行役員
主な役割	
リスク管理体制を含めた内部統制システムの整備および運用評価ならびにガバナンス体制強化の推進 コンプライアンスの基本方針および「コンプライアンス経営行動基準」の策定、見直しおよび浸透	

リスク管理体制

損害の拡大を防止し、これを最小限にとどめる体制を構築するために、リスクについての調査を行い、重要なリスクの洗い出しを行っております。これらのリスクに対する予防と発生した場合の対応体制および各担当部署のリスク管理体制を整備するため、「リスク管理規程」を定め、リスクカテゴリーごとの管理担当部門を設置するほか、重要なリスクから優先して具体的な対応計画を策定し、内部統制委員会と連携して、全社的なリスク管理体制の整備を行っております。その他、グループ企業各社においても、各々の業務・特性・リスクの状況等を踏まえ、リスク管理のルールを制定しております。直面する事業リスク等に対する管理の重要性を十分認識したうえで、体制強化や管理手法の高度化を図るとともに個々のリスクのコントロールを行い、経営の健全性の確保と収益力の向上を実現するため、リスク管理に取り組んでおります。

コンプライアンスの基本方針

- クレスコおよびグループ各社の使命は、情報システム開発事業およびそれに関連する各種サービスを通じて顧客満足の向上、社会の発展に寄与することであり、そのためにグループ全体で企業倫理・法令等の遵守を重視した経営を推進します。
- 当基本方針を徹底するため行動基準を制定し、グループ各社、各位はこの基準を遵守して行動します。
- 当基本方針と行動基準の周知徹底を図り、監督指導や問題解決処理を通じてコンプライアンス経営、適正な内部統制システムの実践に努めます。

情報セキュリティ委員会

委員長	構成員
情報システム部署を担当する取締役	各本部から選出された委員等および常勤監査等委員
主な役割	
当社グループにおける情報セキュリティ対策およびシステム運用の効率的かつ適正な運用を確保するため、 情報セキュリティおよびシステム運用に関する計画の策定、実行評価および改善の提案	

情報管理について

当社グループの情報資産の管理については、「情報セキュリティ基本方針」および「リスク管理規程」に基づき、「セキュリティ基本規程」「秘密保持規程」「インサイダー取引防止規程」「個人情報保護規程」等情報管理の軸となる規程類を定め、マネジメントラインで情報管理を徹底するとともに、内部統制上、特に重要な業務プロセスについては、ITによる統制を行っております。

グループコンプライアンス委員会

議長	構成員
法務担当部署長	グループ各社から選出された委員等
主な役割	
法令遵守意識の向上、法令および規程類の周知徹底、不測の事態への対応連携の強化のための、 コンプライアンスにかかる啓蒙、事例の研究、当社グループ各社の課題と各施策などの情報共有	

監査等委員会

委員長	構成員
監査等委員から互選された委員長	監査等委員4名（うち社外取締役3名）
主な役割	
取締役の職務執行や当社グループ各社の経営に関わる職務執行状況に関する適法性や妥当性の観点からの監査および監督 取締役等に必要な報告や調査の要求、重要な決裁書類等の閲覧	

報酬委員会

委員長	構成員
社外取締役	取締役3名以上（その過半数は社外取締役）
主な役割	
取締役（監査等委員を除く）の役員報酬の報酬等を決定するにあたっての方針策定 取締役（監査等委員を除く）の役員報酬のうち基本報酬および賞与についての審議・決定	

役員の報酬

取締役の報酬等の決定に関する基本方針

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、基本報酬および賞与ならびに譲渡制限付株式報酬に分け、株主総会で決議された報酬枠の範囲内において、定款および社内規程等ならびに取締役会決議に基づき決定することを基本方針としております。

（a）基本報酬　定額制とし、生活基盤の安定を図る。個別の報酬額は人事の公平性から原則、役職、職責等をもとに決定。

（b）賞与　業績連動型報酬制度を基本とし、業績貢献度に対する一定のインセンティブ要素を取り入れる。報酬額は、毎期の実績と担当職務の執行状況等を勘案のうえ、決定。なお、決定にあたっては、報酬委員会における審議を経て定めた社内規定に基づく報酬額を基礎とし、各事業年度の財務諸表の作成過程において、業績が概ね確定した段階で、その業績に基づき役員賞与引当金の総額および個別の報酬額を報酬委員会において審議のうえ決定。

（c）譲渡制限付株式報酬　取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。以下、「対象取締役」）に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の付与のための報酬として金銭報酬債権を付与。付与株式数は、その趣旨に鑑み、対象取締役のインセンティブとなり、かつ、株主の利益を害することのない水準で継続的に付与することを基本として決定。

報酬等の総額（2026年3月期）

役員区分	報酬等の総額（千円）	報酬等の種類別の総額（千円）			対象となる役員の員数（名）
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役 （監査等委員および社外取締役を除く。）	107,786	83,750	14,575	9,461	4
監査等委員 （社外取締役を除く。）	21,025	17,400	3,625	—	1
社外役員	24,000	24,000	—	—	5

※ 報酬等の総額には、使用人兼務役員の使用人分給与は含まれておりません。
※ 業績連動報酬は、当事業年度に係る役員賞与引当金繰入額を記載しております。
※ 非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬制度に基づく当事業年度における費用計上額を記載しております。

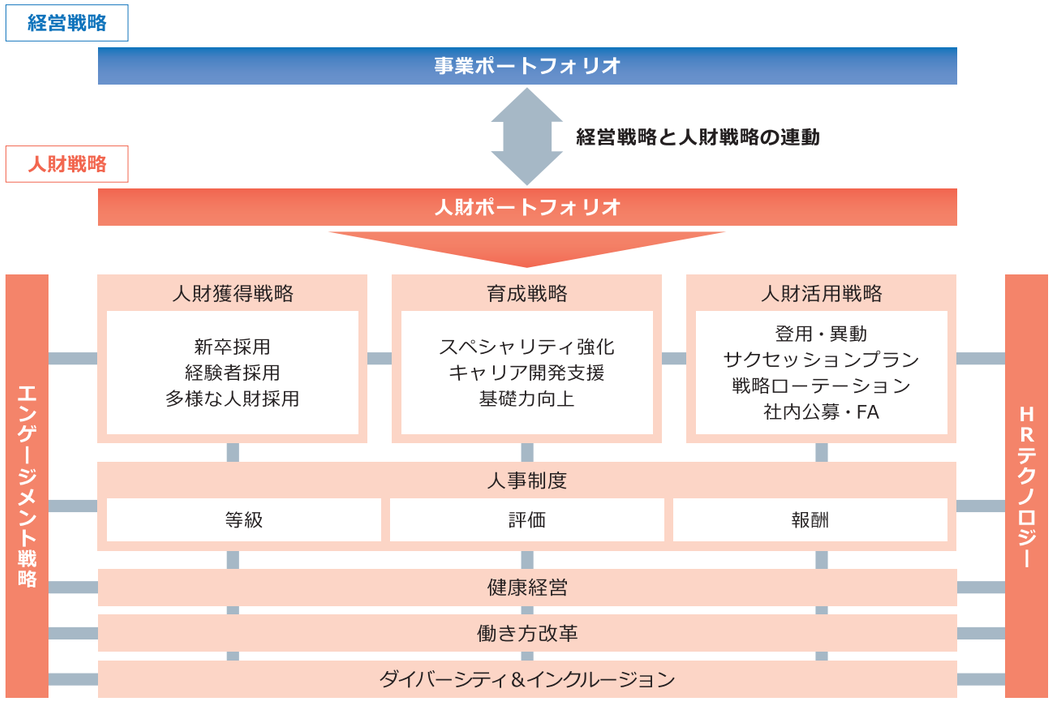
サステナビリティに関する考え方および取り組み

当社グループは、2022年度より「サステナビリティに関する基本方針」に基づき、持続可能な社会の実現と多様なステークホルダーとの価値共創を目指しています。中期経営計画2026で定めた重要課題に沿って事業を展開し、適時情報開示に努めます。

▶サステナビリティに関する基本方針 P20

競争力の源泉

当社グループの競争力の源泉は「人財」です。重要な財産である人材の「材」は「財」であるという認識のもと、経営戦略と連動した人財戦略を策定しています。人財育成と社内環境整備の方針に基づき、クレスコ単体としては以下の具体的な取り組みを実施しています。

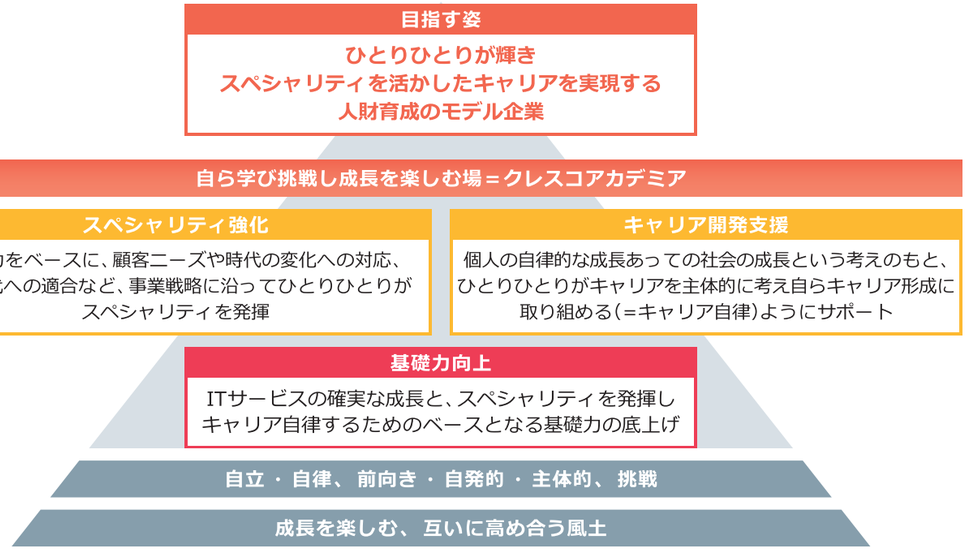


指標	目標(2026年度)	実績(2025年度)
管理職に占める女性労働者の割合(注1)	13.0%	12.6%
男性労働者の育児休業取得率(注2)	75.0%	131.3%
年次有給休暇取得率	80.0%	76.8%
年間研修時間40時間到達率(注3)	70.0%	27.6%
エンゲージメントスコア(注4)	70.0点	66.5点

(注) 1.「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出しております。
2.「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成３年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成３年労働省令第25号)第71条の４第１号における育児休業等の取得割合を算出しております。
3. 就業時間中に研修、セミナー、eラーニング、勉強会等に参加した時間を集計し、年間40時間に到達した社員の割合を算出しております。
4.(株)アトラエが提供するエンゲージメントサーベイ「Wevox」によりエンゲージメントスコアを算出しております。

人財育成方針

当社は、成長を楽しみ互いに高め合う風土や自立・挑戦といったマインドをベースに、「スペシャリティ強化」「キャリア開発支援」「基礎力向上」の3つを柱としてさまざまな取り組みを実施しています。自ら学び挑戦し成長を楽しみながら、「ひとりひとりが輝きスペシャリティを活かしたキャリアを実現する人財育成モデル企業」を目指しています。



社内環境整備方針

当社グループは多様な属性・専門性・経験・価値観を持つ個人を尊重し、ひとりひとりがその能力を最大限に発揮することにより、新たな価値を創造できると考えています。このため、多様な人財が活躍できる環境を整備するとともに、お互いを認め、高め合う職場を実現するためさまざまな取り組みを進めています。

人財活用：成長支援と最適配置

新卒社員の定着と成長を支援するため、先輩社員が1年間OJTで指導する「指導員制度」と、他部門社員が2年間個別アドバイスする「メンター制度」を設けており、メンター制度はキャリア入社者にも適用しています。また、経営戦略と社員の希望を踏まえた配置と、社内公募・FA制度を実施し、最適かつモチベーション向上を目指した配置を行っています。

人事制度：スペシャリスト育成と活躍支援

「スペシャリティの追求」「実力本位に基づく処遇」「多様な人財が活躍できる職場の実現」をコンセプトに、社員と会社のさらなる成長を目指します。

- 7等級16職種で個々の専門性を追求
- 職務・成果に応じたメリハリのある処遇で実力発揮を促す
- 市場動向を踏まえ3年連続ベースアップで人財投資を強化

当社の健康経営推進体制については、
こちらのQRコードよりご覧ください▶

健康経営：社員の健康を経営基盤として捉え、持続的成長につなげる

クレスコでは、企業理念「クレスコは人間中心、実力本位の会社である」を起点に、社員が心身ともに健康で、自己の実力を最大限に発揮できる状態を、当社の成長を支える重要な基盤と考えています。経営課題と健康課題を結びつけた「健康経営戦略マップ」により、施策・KPI・期待効果のつながりを見える化し、検証しながら継続的に推進しています。

●健康保持・増進と疾病予防　●健康リテラシー向上・セルフケア支援　●柔軟な働き方と両立支援に資する職場づくり
●産業医・保健師・外部相談機関による相談体制

認定・評価

「健康経営優良人認定制度」に基づく「健康経営優良法人2025（ホワイト500）」に認定されました。本認定は2年連続です。さらに、2023年から3年連続で、スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」に認定されています。

働き方改革：柔軟な働き方で生産性向上とワークライフバランスを実現

社員がライフスタイルに合わせた働き方ができるよう、時間と場所の制約をなくし、多様な人財が生産性向上とワークライフバランスを実現できる環境を提供しています。

時間：●コアタイムなしの「フルフレックスタイム制度」で、働く時間帯を自由に選択可能　●時間外労働は低い水準を継続　●年次有給休暇取得率70%超
場所：●テレワークを活用しながらも、コミュニケーションや人財育成を重視し、出社とテレワークを組み合わせたハイブリッド型勤務を採用
●コミュニケーション促進と集中力向上をコンセプトとしたオフィスレイアウト

ダイバーシティ＆インクルージョン：多様性を活かして競争優位性を築く

当社グループは、多様性を尊重し、個々の能力を最大限に活かせる職場環境づくりを目指しています。多様な人財が力を発揮することで、イノベーション創出と当社グループの成長を加速させます。

●性別、年齢、国籍等に関係なく、成果・能力・貢献度に基づいた評価制度　●女性の活躍推進：女性管理職比率向上、積極的な登用
●外国人、障がい者の活躍支援：積極的な採用、活躍できる環境づくり　●LGBTへの理解と尊重：パートナーシップ制度導入
●男性の育児休業取得促進：「男性育休100%宣言」への賛同

エンゲージメント：社員と会社の想いを重ね、Win-Winの関係性を築く

社員一人ひとりが意欲的に働き、成長できる組織づくりを目指し、エンゲージメントの向上に力を入れています。2021年からは、毎月エンゲージメントサーベイを実施して現状を見える化し、対話を通じて社員と会社の相互理解を深めてきました。2025年には、全社横断のバーチャル組織である「エンゲージメント・ラボ」を設置し、エンゲージメント向上に向けた施策の企画・推進を行っています。また、毎月実施している社内イベント「CRESCO All Hands」で、エンゲージメント向上に関する好事例や各種施策を共有し、施策の推進と組織の一体感醸成に取り組んでいます。中期経営計画2026では、人的資本経営の推進とエンゲージメントスコア平均70の達成を掲げています。今後も、社員が自分らしく力を発揮できる環境づくりと企業価値の向上に努めてまいります。

経営基盤の強化 ▶環境

気候変動対応

気候変動は、現在および将来世代が豊かな生活文化を実現することに対する大きなリスクであり、当社グループも持続可能な社会の実現に貢献するため、気候変動への対応の必要性を認識しております。2023年度に、TCFD提言に従い、現行シナリオ（4℃シナリオ）と移行シナリオ（2℃未満シナリオ）に基づく分析を行い、2050年までの中長期的なリスク・機会の項目を抽出しました。現状、リスク・機会ともに事業インパクトは限定的であり、喫緊の対応等は特段必要ないと考えておりますが、お客様ニーズに応え環境負荷低減に貢献することを通じて、事業機会を拡大し当社グループの成長に繋がるよう、取り組んでまいります。

なお、2025年度から部門横断の「サステナビリティ事務局」を立ち上げ、気候変動についても必要に応じ関連する本部がその解決に向けた施策を立て、サステナビリティ事務局が進捗をモニタリングする体制を運営しています。

気候変動リスク・機会の事業インパクト評価と対応策検討

4℃シナリオ	気候変動対策が現状から進展せず、世界の平均気温が産業革命期以前と比較して今世紀末頃に約4℃上昇するとされるシナリオ。物理リスクにおける異常気象の激甚化や海面上昇リスクによる影響が大きくなると想定されている。
1.5℃シナリオ	気候変動の影響を抑制するためにカーボンニュートラル実現を目指した取り組みが活発化し、世界の平均気温を産業革命期以前と比較して1.5～2℃未満に抑えることを目指したシナリオ。1.5℃目標達成に向けた気候変動対策の推進により、各種規制が強化、市場・消費者の環境意識も高まり、移行リスクが顕在化する。

主な事業リスクと機会

リスクと機会		内容	影響度
移行リスク	低炭素化クラウドサービスの拡大	環境配慮型サービスの開発・提供ができない場合、自社サービスの需要が減少する	中
	GHG削減対応、気候関連情報開示不足	投資家からのレピュテーションが低下し、資金調達コストが増加する。顧客からのレピュテーションが低下し、需要が減少する	中
物理リスク	自然災害の激甚化	災害が増えることで、IT投資が手控えされる	中
機会	再生可能エネルギーの普及	エネルギーマネジメントシステムの構築需要が増加する	中
	低炭素市場サービスの開発	データセンター運営企業と協働した低炭素クラウドサービスの提供により需要が拡大する	中
	顧客のIT需要増大	EV市場の拡大や物流業界の効率化、脱炭素への取り組み強化など、業界問わずIT需要が拡大する	中
	気候変動への緩和策の強化	脱炭素の取り組みを訴求することでステークホルダーからの評価が上がり、株価が上昇する	中

ITを通じた地球環境保全活動

当社グループは、ITを通じ、さまざまな業種、業態のお客様向けに、ITサービス事業（システム開発）およびデジタルソリューション事業（クラウド、AI、Robotics、IoTなど）を展開しています。事業活動を通じて、お客様の情報システムの導入や更改による環境負荷低減を実現し、ひいては社会の環境負荷低減に貢献していきます。

環境負荷の低減活動

気候変動により平均気温が上昇することは、環境や社会に非常に大きな影響を及ぼすことから、「環境負荷の低減活動」を実行することが、重要であると認識しています。当社グループの事業における最大のネガティブインパクト（CO_2削減や環境への影響）は、電力の消費量やコピー等の紙の使用量であるため、日常的に省電力や節電やペーパーレスに取り組んでいます。これらの取り組みは、システム開発におけるエネルギー利用の効率化やコストダウンにも繋がります。

GHG排出量

当社グループ各社におけるオフィス、事業等に係る電力コストから、温室効果ガスの排出量を算出、計測しています。なお、当社の本社ビルにおいては、再生可能エネルギー（電力）の購入による温室効果ガス削減への取り組みを行い、環境負荷軽減に努めています。

今後、「2050年までに温室効果ガス排出実質ゼロ」の実現に寄与すべく、さらなるCO_2削減にむけた具体的な目標、取り組みを検討していきます。

なお、2023年度の当社実績、2024年度および2025年度の当社グループにおけるScope別CO_2排出量は下記のとおりです。

項目	2023年度実績（t-CO_2）	2024年度実績（t-CO_2）	2025年度実績（t-CO_2）
Scope1（注1）	0	0	0
Scope2（注2）	486.51	502.56	312.47（注4）
Scope3（注3）	3,380.15	4,880.38	43,324.30（注5）

（注）1．事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）に係るもの。　2．他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出に係るもの。
3．Scope1、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）に係るもの。　4．再生可能エネルギー由来の電力メニューへの切替等により対前年度比で減少しております。
5．2025年度よりScope3_カテゴリ1（原材料の調達、パッケージングの外部委託、消耗品の調達）を新たに計測。

財務サマリー（連結）

（3月期）		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
業績状況												
売上高	百万円	28,775	30,893	33,328	35,230	39,337	39,706	44,450	48,368	52,755	58,760	64,676
売上総利益	百万円	5,231	5,745	6,308	6,673	7,246	7,199	8,698	9,641	10,337	11,779	13,110
営業利益	百万円	2,484	2,707	3,091	3,207	3,556	3,484	4,457	4,998	5,121	5,983	6,605
経常利益	百万円	2,857	3,078	3,492	3,658	3,712	4,101	4,782	5,135	5,658	6,290	6,980
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,705	2,042	2,202	2,285	2,421	2,634	3,236	3,328	3,728	4,405	5,279
売上高営業利益率	%	8.6	8.8	9.3	9.1	9.0	8.8	10.0	10.3	9.7	10.2	10.2
総資産経常利益率	%	15.4	15.4	15.6	14.8	14.2	14.4	15.1	15.4	15.4	15.1	15.3
自己資本当期純利益率	%	14.8	15.7	15.2	14.6	15.0	14.8	15.6	14.3	14.3	15.1	16.4
財政状況												
総資産	百万円	19,230	20,763	24,127	25,372	26,770	30,342	33,136	33,635	39,714	43,336	47,899
純資産	百万円	12,181	13,889	15,109	16,137	16,185	19,485	22,134	24,449	27,681	30,815	33,479
キャッシュ・フロー												
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	1,543	1,144	2,174	1,824	3,693	3,155	3,222	1,679	3,213	4,762	5,331
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	−1,287	−505	−179	−1,238	2	−47	−1,155	−874	1,451	−2,293	-1,319
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	−286	−604	−606	−1,278	−511	−1,479	−1,352	−1,631	−723	−2,084	-3,995
現金及び現金同等物期末残高	百万円	5,470	5,503	6,892	6,201	9,384	11,015	11,737	10,915	14,864	15,244	15,263
1株当たり指標												
年間配当金	円	50.00	55.00	72.00	66.00	※	38.00	44.00	50.00	52.00	42.00	64.00
1株当たり純資産	円	1,078.35	1,224.66	1,379.38	1,475.07	770.72	926.96	1,051.97	1,160.39	1,343.78	747.27	828.81
1株当たり当期純利益	円	152.26	180.28	200.25	208.92	114.30	125.43	153.92	158.10	180.12	106.89	129.82
配当性向	%	32.8	30.5	36.0	31.6	31.5	30.3	28.6	31.6	28.9	39.3	49.3

※ 2020年2月1日並びに2024年7月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。
2019年3月期および2024年3月期までは、分割前の実際の配当金の額を記載しております。
2020年3月期は、株式分割の実施により単純計算ができないため記載しておりません。

財務情報の詳細は有価証券報告書をご覧ください ▶

非財務サマリー（単体）

集計期間：各期の4月1日～3月31日または集計基準日（3月末時点）

環境

項目		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
GHG排出量	Scope1※1	t-CO_2	0	0	0
	Scope2※2	t-CO_2	486.51	502.56	312.47※4
	Scope3※3	t-CO_2	3,380.15	4,880.38	43,324.30※5

※1 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）に係るもの。
※2 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出に係るもの。
※3 Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)に係るもの。
※4 再生可能エネルギー由来の電力メニューへの切替等により対前年度比で減少しております。
※5 2025年度よりScope3_カテゴリ1(原材料の調達、パッケージングの外部委託、消耗品の調達)を新たに計測。

社会

項目		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
年代別従業員数	全体	人	1,409	1,473	1,547
	20代	人	475	526	544
	30代	人	347	333	334
	40代	人	395	406	410
	50代	人	160	178	208
	60代	人	32	30	51
平均勤続年数	男女計	年	11.3	11.1	11.0
	男性	年	12.2	12.0	11.9
	女性	年	8.7	8.5	8.6
平均年収		千円	6,388	6,645	6,713
外国人従業員数		人	19	26	35
障がい者雇用※1	人数	人	25	26	39
	率	%	2.6	1.8	2.5
管理職数	男女計	人	364	357	365
	男性	人	324	314	319
	女性	人	40	43	46
管理職に占める女性従業員比率※2		%	11.0	12.0	12.6
新卒採用者数※3	男女計	人	109	125	146
	男性	人	73	91	94
	女性	人	36	34	52
新卒採用者に占める女性比率※3		%	33.0	27.2	35.6
キャリア採用者数	男女計	人	22	26	31
	男性	人	16	17	19
	女性	人	6	9	12

項目		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
全従業員に占める当該年度のキャリア採用者率		%	1.6	1.8	2.0
離職率		%	5.7	5.9	5.3
育児休業利用者数	男女計	人	23	23	26
	男性	人	16	15	21
	女性	人	7	8	5
育児休業取得率	男女計	%	79.3	74.2	130.0
	男性※4	%	69.6	68.2	131.3
	女性※5	%	116.7	88.9	125.0
育児休業・目的休暇取得率※4	男性	%	91.3	86.4	112.5
育休復職率	男女計	%	117.4	95.7	96.2
	男性	%	93.8	113.3	90.5
	女性	%	171.4	62.5	120.0
介護休業取得者数		人	2	3	0
社内FA制度による異動者数		人	5	2	1
短時間勤務利用者数	育児	人	31	28	24
	介護	人	2	2	1
年間研修（教育）時間が40時間に到達した人数の割合※6		%	57.7	41.2	27.6
月平均所定外労働時間		時間	13.6	13.7	13.2
年次有給休暇	平均取得日数	日	15.4	13.7	14.3
	取得率	%	82.1	72.9	76.8
ストレスチェック 受検率		%	96.1	96.0	95.0
健康リテラシー研修受講率		%	100.0	98.5	99.9
従業員エンゲージメント		点	64.4	65.8	66.5

※1「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）に基づき算出しております。
※2「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づき算出しております。
※3 その年度で入社した数（2026=2026年4月1日新卒入社）
※4「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成３年労働省令第25号）に基づき算出しております。
※5「当該年度に育児休業等をした女性社員数」÷「当該年度に出産した女性社員数」
※6 就業時間中に研修、セミナー、eラーニング、勉強会等に参加した時間を集計し、年間40時間に到達した社員の割合を算出しております。

ガバナンス

項目		単位	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
社外取締役	人数	人	5	5	5
	比率	%	50.0	55.6	55.6
女性役員	人数	人	2	2	2
	比率	%	20.0	22.2	22.2

拠点／グループ会社

連結子会社（2026年4月1日現在）

1 A CRESCO COMPANY

株式会社アイオス
グループ参画：2010年4月
議決権所有割合：100%

1 A CRESCO COMPANY

株式会社エニシアス
グループ参画：2020年4月
議決権所有割合：100%

6 株式会社 オフィスメーション A CRESCO COMPANY

株式会社オフィスメーション
グループ参画：2026年4月
議決権所有割合：100%
（※2026年4月1日付で全発行済株式を取得し、完全子会社化）

1 CRESCO e-SOLUTION

クレスコ・イー・ソリューション株式会社
グループ参画：1999年8月
議決権所有割合：100%

1 CRESCO J CUBE

株式会社クレスコ・ジェイキューブ
グループ参画：2016年9月
議決権所有割合：100%

1 CRESCO DIGITAL TECH

株式会社クレスコ・デジタルテクノロジーズ
グループ参画：2013年4月
議決権所有割合：100%

1 CRESCO NEXIO

株式会社クレスコ・ネクシオ
グループ参画：2021年7月
議決権所有割合：100%

8 CRESCO VIETNAM

CRESCO VIETNAM CO., LTD.（クレスコ ベトナム）
グループ参画：2019年9月
議決権所有割合：100%

4 CRESCO HOKURIKU

クレスコ北陸株式会社
グループ参画：2012年4月
議決権所有割合：100%

1 JET A CRESCO COMPANY

ジェット・テクノロジーズ株式会社
グループ参画：2024年4月
議決権所有割合：100%

5 A CRESCO COMPANY

株式会社シースリー
グループ参画：2012年12月
議決権所有割合：100%

7 mexess A CRESCO COMPANY

株式会社メクゼス
グループ参画：2015年10月
議決権所有割合：100%

持分法適用会社

1 Buerger

ビュルガーコンサルティング株式会社
グループ参画：2012年4月
議決権所有割合：33.4%

クレスコ

1 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

2 札幌事業所
〒060-0003
北海道札幌市中央区北三条西3-1-44
ヒューリックスクエア札幌 9階

3 長岡事業所
〒940-0066
新潟県長岡市東坂之上町3-2-6
日本生命長岡ビル 6階

6 名古屋事業所
〒450-0002
愛知県名古屋市中村区名駅3-19-14
第2名古屋三交ビル 7階

7 大阪事業所
〒541-0053
大阪府大阪市中央区本町4-3-9
本町サンケイビル 14階

8 福岡事業所
〒812-0011
福岡県福岡市博多区博多駅前1-7-22
第14岡部ビル 7階



会社概要／株式情報

会社概要

社名	株式会社クレスコ CRESCO LTD.
資本金	25億1,487万5,803円
設立	1988年（昭和63年）4月1日
上場市場	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	4674
従業員	連結 ： 3,602名 単体 ： 1,678名 （2026年4月1日現在）
事業内容	情報システムに関する ・コンサルティングおよびソリューションサービス業務 ・設計、開発業務 ・運用管理、保守業務 ・調査、分析、評価および技術支援業務

株式情報※

（2026年3月末時点）

株式の概況	発行可能株式総数	136,000,000株
	発行済株式総数 （自己株式数1,605,551株を含む）	42,000,000株
	株主数	14,699名

大株主	当社への出資状況	
	所有株式数（百株）	持株比率（%）
有限会社イワサキコーポレーション	72,584	17.96
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	44,068	10.90
浦崎 雅博	25,109	6.21
クレスコ従業員持株会	13,640	3.37
岩崎 俊雄	12,240	3.03

組織図

（2026年4月1日時点）

