

社員とともに

PICK UP 女性活躍推進セミナーを開催しました

2026年2月26日に管理職を対象とした「女性活躍推進セミナー」を開催いたしました。
キーウェアソリューションズの部門長・部長職14名が参加し、「女性の昇格支援・活躍推進」をテーマに、女性のキャリア形成や昇格を支援するための考え方やスキルを学びました。
研修では、女性活躍推進の必要性やアンコンシャスバイアスの講義に加えケーススタディを用いたグループワークを行いました。
グループワークでは、上司ならではの悩みやそれぞれの価値観について活発な意見交換が行われ、自部門の育成方法との違いを理解し自身のマネジメントに活かす新たな気づきを得る貴重な機会となりました。
参加者からは、「誰もが働きやすい環境づくりの重要性を再認識した」「もっと女性が安心して活躍できる仕組みを会社としてつくっていく必要がある」といった声が寄せられました。
女性活躍推進は、女性だけの課題ではなく、組織全体の成長につながる重要なテーマです。
今後も多様な価値観を尊重し、組織全体の成長につながる取組みを推進してまいります。

PICK UP 「キーウェアアカデミー」を開設しました

社員一人ひとりの主体的な学びと成長を支援する取組みとして、企業内大学「キーウェアアカデミー」を開設しました。
キーウェアアカデミーでは、社員が将来のキャリアを見据え、自らの意思でカリキュラムを選択・受講できる仕組みを整えています。
初年度は、リーダーシップやマネジメントに関するカリキュラムを中心に実施し、コミュニケーションスキルやロジカルシンキング、業務管理・育成管理など、各等級で求められる知識や役割を体系的に学べる内容としました。
部署や職種を超えた交流の場として、参加者同士の横のつながりの強化にもなっています。
研修には全従業員約2割にあたる164人が参加しました。参加者からは「これまで気づけていなかった自身の課題や改善点を知ることができた」「将来必要となる視点やマネジメントの考え方を学ぶ貴重な機会となった」「受講を通じて視野が広がり、今後のキャリアを考えるきっかけになった」といった声が寄せられています。
2026年度からは、専門技術分野のコース拡充を予定しており、ヒューマンスキルだけではなく、IT技術者としてのスキル向上も目指してまいります。



健康管理とメンタルヘルスケア

キーウェアグループは、社員が心身ともに健康で、公私ともに充実した生活を送りながら能力を最大限発揮できる企業を目指し、2018年に「健康企業宣言」を行いました。

社員とその家族の健康を支えるため、2007年より外部カウンセラー相談窓口（EAPサービス）を導入し、2009年からは保健師による健康相談も行っています。また、グループ社員全員にストレスチェックを実施するなど、メンタルヘルス対策も積極的に展開しています。

職場環境の整備にも力を入れ、健康測定機器の設置や自動販売機のカロリー表添付などを実施。子宮頸がん・大腸がん検診やインフルエンザ予防接種の補助、社内での歯科検診、健康セミナーや情報提供など、多角的な健康支援策を推進した結果、「健康優良企業（銀の認定）」及び「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に7年連続で認定されました。

現在は、健保組合と連携しながら以下の対策に取り組んでいます。健康経営を通じて、社員がより良い環境で働けるよう、今後も積極的な施策を続けていきます。

- 社員の健康診断受診率100%
- 被扶養者（家族）の健康診断受診率の向上
- 生活習慣病等の重症化予防
- 生活習慣の改善意識・健康リテラシーの向上
- 女性特有の健康課題の認知度向上と改善施策
- メンタルヘルス対策の推進



子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得しています

当社は、厚生労働省の定める「次世代育成支援対策推進法」に基づいて策定した行動計画を達成した企業として、「次世代認定マーク（くるみん）」を取得しています。

今後も、全ての社員が生き生きと働く環境づくりに積極的に取り組んでまいります。

「くるみん認定」とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業に対して、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」として認定されるものです。



女性社員の活躍を推進するための取組み

女性社員が活躍できる環境をつくるため、5ヵ年計画を策定し、実行しています。

- 性別関係なく、上位の職位へのステップアップに挑戦できる環境の提供
- 長く活躍できるよう、育児・介護などの状況においても、働き続けられる環境の整備

	2024年度		2025年度	
	正規雇用労働者	パート・有期労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
男性	79.0%	18.7%	78.3%	29.4%
女性	21.0%	81.3%	21.7%	70.6%

各年3月31日現在 キーウェアソリューションズ

	2025年度	2026年度
男性	13.32%	7.89%
女性	8.77%	8.47%

各年4月1日現在 キーウェアソリューションズ

全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
80.9%	81.3%	65.1%

2026年3月31日現在 キーウェアソリューションズ
男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合

※男女の賃金格差につきましては、当社の賃金制度は年齢や性別に関係なく同一職務であれば同一賃金を支払うものとして設計されておりますが、現状においては男女間において賃金格差が生じております。これは、管理職に占める女性労働者の割合が低い水準にとどまっていることが主な要因であると考えております。今後は、上記の取組みをはじめとする適材適所の人材活用を推進してまいります。

	部長級（管理職）	課長級（管理職）	係長級（一般職）
男性	31名（1名）	96名（10名）	110名（8名）
女性	5名（1名）	8名（2名）	35名（4名）

2026年4月現在 キーウェアソリューションズ （ ）内は新任

多様な人材の活躍を支援するための取組み

キーウェアグループは、社員一人ひとりの個性や異なる発想・価値観を受け入れ、多様な人材が能力を十分に発揮し成長できる企業を目指しています。多様な人材の活躍支援に向けて国籍や性別の区別なく採用活動を行っております。

新卒採用者	中途採用者	離職者
51名（19名）	4名（1名）	36名（13名）

2025年度 キーウェアソリューションズ （ ）内は女性

外国籍社員	障がい者雇用率
12名	3.17%

2026年3月末現在 キーウェアソリューションズ

労働安全衛生

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
業務災害	1件	2件	0件	1件
通勤災害	0件	2件	2件	4件

キーウェアグループ

ワーク・ライフ・バランス

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境を整備できるよう、3ヵ年計画を策定し実行しています。

- 社員の負荷軽減と休暇取得促進を図り、年次有給休暇の年間取得日数を前年度以上、月間平均残業時間を前年度以下にして「健康経営」「ワーク・ライフ・バランス」を実現します。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
平均取得日数	13.4日	14.3日	14.4日	14.4日
平均取得率	67.3%	71.5%	72.2%	72.1%

キーウェアソリューションズ

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
キーウェアグループ	約22時間	約19時間	約18時間	約19時間

- 仕事と子育て・介護等の両立を支援・推進する諸制度（育児・介護休業制度、育児・介護時短制度、子の看護休暇、介護休暇、フレックスタイム制度、外部カウンセラー相談窓口など）の周知や情報提供を行います。子育てや介護等のための休暇や職務について、柔軟な対応が可能となるように制度の見直しを図ります。
なお、2025年度の男性の育児休業取得率（育児休業者のうち男性社員の割合）はグループ全体で84.6%、ソリューションズ単体で77.8%でした。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業取得者	8名（1名）	23名（10名）	24名（5名）	27名（11名）
子の看護休暇利用者	25名（11名）	33名（20名）	34名（14名）	47名（23名）

キーウェアグループ （ ）内は男性社員

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
介護休業取得者	0名（0名）	1名（1名）	0名（0名）	0名（0名）
介護休暇利用者	17名（12名）	19名（14名）	17名（14名）	21名（14名）

キーウェアグループ （ ）内は男性社員