

株式会社K・システムソリューション  
「女性活躍推進法」に基づく行動計画

女性技術者を増やすとともに、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うこと、社員が仕事と家庭を両立させることができる働きやすい職場作りにより全ての社員がその能力を十分に発揮できるように次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成 30 年 9 月 1 日 ～ 平成 33 年 8 月 31 日

2. 当社の課題

- (1) 技術職に女性の応募者がほとんどない。
- (2) 技術職に占める女性社員比率が低い。
- (3) 法人設立 1 年目、社員を長く働ける職場作りに取り組む。
- (4) 意欲ある女性の活躍促進を後押しする組織風土を醸成するため女性の管理職を育成していく。

3. 目標と取組内容・実施期間

目標 1：技術系の採用者数に占める女性の割合を 1 人以上かつ 6 パーセント以上にする。
---

<取組内容>

●平成 30 年 9 月～

技術系の女性の応募を増やすため、応募要項を見直し、募集方法やパンフレット及び自社のホームページ、その他求人サイトの求人内容を検討して案内する。

●平成 30 年 11 月～

ホームページの内容を公開し、一般求人活動を実施する。

●平成 30 年 11 月～

インターンシップや各大学の企業説明会に参加し、求職者に対する女性の採用につながる積極的な広報活動をする。

目標 2：柔軟で効率的な働き方ができる環境を実現する。

<取組内容>

●平成 30 年 10 月～

小学校入学前の子どもをもつ社員が希望する場合にできる短時間労働制度、テレワーク、時差出勤をより柔軟で効率的な働き方の検討を行う。  
仕事と育児の両立を経験した社員との情報交換を行う。

●平成 30 年 11 月～

上記各制度の整備、導入、制度利用について社員周知を実施する。

目標 3：女性の離職率を 20%以下にする。

<取組内容>

●平成 30 年 10 月～

各個人の年次有給休暇の残日数を知らせ、年次有給休暇の取得日数の増加を図れるよう管理職から随時よびかける。

●平成 31 年 4 月～

取得率を増加させるため有給休暇を計画的に付与する仕組みを検討する。

目標 4：女性管理職登用を推進する環境を実現する。

<取組内容>

●平成 30 年 11 月～

女性社員向けに本人の意志と上長との面談のヒアリングを行う。管理職候補者についてリーダー研修を段階的に計画のうえ実施する。

●随時

管理職として身につけるべき研修等への参加を促進する。

目標 5：長時間労働是正など働き方改革に取り組む。

<取組内容>

●平成 30 年 9 月～

月別に残業時間管理を行い、長時間残業の恐れがある場合には、作業調整や顧客調整を行う。管理職に長時間労働是正に向けた取り組みを周知、改善する。

●平成 31 年 4 月～

取得率を増加させるため有給休暇を計画的に付与する仕組みを検討する。