

株式会社ダイワ技術サービス
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年 3 月 18 日～2027 年 3 月 31 日

2. 課題

- (1) 女性労働者の割合が産業平均値より低い。
- (2) 女性労働者の主任・係長・課長補佐級が少ない。
- (3) 女性労働者の勤続年数 5 年半以上が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

＜目標＞

- (1) 女性労働者の割合を現状の 23.9%を上げる。
- (2) 女性労働者の主任・係長・課長補佐を現状の 2 名を増員する。
- (3) 女性労働者の定着を図り現状の勤続年数 5 年半以上 4 名を増員する。

＜取組内容と実施時期＞

- 2025 年 3 月～ 一般事業主行動計画を会社 HP に載せ、ISO 活動・地域貢献・諸活動と共に社外へ紹介する。社員向けに前年活動経過と本計画を説明する。
- 2025 年 4 月～ 正社員募集の採用案内で女性が活躍できる会社であることを PR する。
- 2025 年 4 月～ 各種研修（勉強会）を開催・継続して、社員の力量向上を図る。
- 2025 年 4 月～ 在宅勤務の継続で柔軟な働き方を継続する。
- 2025 年 6 月～ インターンシップで女子学生が仕事をする場を提供し、応募母数の増加を図る。
- 2025 年 7 月～ 就業規則の産前産後・育児・介護休業の説明会を開催する。
- 2026 年 3 月～ 社員向けに本計画の前年活動経過を報告する。
- 2026 年 4 月～ 正社員募集の採用案内で女性が活躍できる会社であることを PR する。
- 2026 年 4 月～ 各種研修（勉強会）を開催・継続して、社員の力量向上を図る。
- 2026 年 4 月～ 在宅勤務の継続で柔軟な働き方を継続する。
- 2026 年 6 月～ インターンシップで女子学生が仕事をする場を提供し、応募母数の増加を図る。
- 2026 年 7 月～ 就業規則の産前産後・育児・介護休業の説明会を開催する。
- 2027 年 3 月～ 社員向けに本計画の前年活動経過を報告する。

以 上