

女性活躍推進法 一般事業主行動計画 第3期策定 について

厚生労働省の定める女性活躍推進法（※）に基づき一般事業主行動計画の提出が事業規模によって義務付けられています。

パルシステム千葉では第3期事業主行動計画（2022年4月1日～2025年3月31日）に基づいた目標設定と具体的な取り組み内容を以下の通り策定しました。

計画期間：2022年4月1日 ～ 2025年3月31日（3年間）

目 標

- ①監督職に占める女性割合を20%以上とする。
- ②担当職（ステージ1・2）における女性職員の離職率を10%以下とする。

取り組み

- ①監督職に占める女性割合を20%以上とする。
 - 2022年 4月～ 監督職手前の女性職員を対象としたキャリア意識の醸成、監督職養成を目的とした研修を継続実施する。（パルカレッジ、独自研修）
 - 2022年 4月～ 若手職員のロールモデルとなる多様な女性管理監督職との交流の機会を 設定し、女性職員の抱えている課題の共有と解決を目的とした、ネットワークの構築を計画し実施する。（女性研修）
- ②担当職（ステージ1・2）における女性職員の離職率を10%以下とする。
 - 2022年 4月～ 新卒者に対する離職防止と雇用定着を目的とした、フォローアップ研修を計画し実施する。（新卒2年目研修）
 - 2022年 4月～ ノー残業デーや定時退社の呼びかけ等の意識啓発と、業務の優先順位付けや業務内容の見直し等を継続実施する。（長時間残業の削減）
 - 2022年 4月～ 有給休暇取得日数の目標設定、計画取得を行い、ライフワークバランスの推進を継続実施する。（有給休暇取得推進）

女性の活躍の現状に関する情報公表

監督職に占める女性職員の割合 18.5%

担当職（ステージ1・2）における女性職員の離職率 14.3%

男女の平均継続勤務年数の差異 男性12.3年、女性12.0、差異0.3年

2022年3月14日

(※) 女性活躍推進法・・・男女共同参画社会基本法の理念に則り女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現する目的で制定された法律です。

2022年3月15日
パルシステム千葉
人事教育部