

2021年4月30日

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第2期）

オーヴ・アラップ・アンド・パートナーズ・ジャパン・リミテッド（アラップ東京事務所）は、グループ全体の行動規範 (code of practice) として「EDI (Equality, Diversity, and Inclusion)」および「Human Rights」を有するアラップ・グループの東京事務所です。アラップ・グループは、「ジェンダーの平等」および「すべての人に健康と福祉を」を含む、国連が推進している持続可能な開発目標 (SDGs) を経営の中核に据え、エンジニアリング・コンサルティング分野でビジネスを展開しています。

アラップ東京事務所では、上記グループ全体の方針を背景に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第2期）を下記のように策定します。

### 1 計画期間

2021年5月1日から2023年4月30日（2年）

### 2 課題

女性従業員の離職率が男性従業員に比べ高い。

### 3 目標

- 仕事とプライベートの両立を理由に離職する従業員数を、男女ともに0とする
- EDIについて学ぶ機会を増やすことで、女性比率の向上を含めた、組織が多様性を有することの重要性について理解を深める

### 4 取組内容と実施時期

多様な個人に配慮した就業環境は、従業員の離職率改善に資すると考えられることから、下記の施策を実施する。

- 2021年度
- 場所に関して柔軟な働き方を支援するため、リモートワーク制度を導入する
  - 時間に関して柔軟な働き方を支援するため、フレックスタイム制度または始業・終業時刻に関する柔軟な対応の検討を進める
  - EDIについて、研修機会を提供し、理解を深めることができる情報を定期的に配信する
- 2022年度
- 場所および時間についての柔軟な働き方を振り返り、必要な改善をおこなう
  - EDIについての2021年度の取り組みを精査し、必要な改善をおこなうと同時に、アラップ・グループへの東京事務所からの情報発信を奨励する

以上

2021年4月30日

## 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

オーヴ・アラップ・アンド・パートナーズ・ジャパン・リミテッド（アラップ東京事務所）は、グループ全体の行動規範 (code of practice) として「EDI (Equality, Diversity, and Inclusion)」および「Human Rights」を有するアラップ・グループの東京事務所です。アラップ・グループは、「ジェンダーの平等」および「すべての人に健康と福祉を」を含み、国連が推進している持続可能な開発目標 (SDGs) を経営の中核に据え、エンジニアリング・コンサルティング分野でビジネスを展開しています。

アラップ東京事務所では、上記グループ全体の方針を背景に、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を下記のように策定します。

### 1 計画期間

2021年5月1日から2023年4月30日（2年）

### 2 課題

- 男性従業員を含め育児休暇取得は容易であり実績も複数（男性は配偶者出産時の特別休暇を含む）があるが、特に男性において、育児休暇取得そのものについての意識に依然個人差がある
- 男女ともにより仕事とプライベートの両立がしやすい、就業環境の整備

### 3 目標

- 男性従業員に配偶者出産時の特別休暇、育児休業の制度の周知を図る
- 2022年3月までにリモートワーク制度を導入する。併せて、フレックスタイム制度または始業・終業時刻に関する柔軟な対応の検討を進める

### 4 取組内容と実施時期

#### 4.1 男性従業員への休暇・休業制度の周知

2021年度 男性従業員に対し、配偶者出産時にかかる休暇・休業についてアンケートを実施する

2022年度 上記結果を踏まえて、制度の周知を実施する

#### 4.2 柔軟な働き方支援

- 2021年度
- 場所に関して柔軟な働き方を支援するため、リモートワーク制度を導入する
  - 時間に関して柔軟な働き方を支援するため、フレックスタイム制度または始業・終業時刻に関する柔軟な対応の検討を進める

2022年度 場所および時間についての柔軟な働き方を振り返り、必要な改善をおこなう

以上