

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第3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

2023年4月28日

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、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第3期）を下記のように策定します。

1 計画期間

2023年5月1日から2026年4月30日（3年）

2 課題

新卒採用において、女性の応募・採用率が男性従業員に比べ低い。

3 目標

男女の採用割合を50:50にする。

4 取組内容と実施時期

- | | |
|---------|--|
| 2023年度 | ■ 性別を問わずに採用募集に応募しやすくなるよう、広報・選考スケジュール・プロセス等を見直す |
| 2024年度～ | ■ 見直しをした施策を実施する |
| 2025年度 | ■ 施策の成果を振り返り、改善を図る |

以上

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

2023年4月28日

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

2023年5月1日から2026年4月30日（3年）

2 課題

- 男女ともに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

- フレックスタイム制の導入。

4 取組内容と実施時期

- | | |
|---------|--|
| 2023年度～ | ■ フレックスタイム制の導入に必要な諸条件（対象者、清算期間、コアタイムの有無など） |
| 2025年度 | を検討する |
| | ■ 就業規則の整備や勤怠管理システムの設定など、導入の準備をする |
| | ■ フレックスタイム制の導入 |
| | ■ 導入の成果と課題の有無を検証する |

以上