女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第 4 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

2025 年 3 月 31 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 4 期）を下記のように策定します。

1　計画期間

2025 年 4 月 1 日から 2028 年 3 月 31 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。
- 女性労働者の継続勤務年数が、男性労働者の継続勤務年数に比べ短い。

3　目標

- 男女の採用割合を 50:50 にする。
- 行動計画期間の最終年度までに、女性従業員の平均勤続年数を男性従業員の 60％にする。

4　取組内容と実施時期

- 男女の採用割合

2025 年度　■　第 3 期の施策を振り返り、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・プロセス等を再度見直す

2026 年度～　■　見直しをした施策を実施する

2027 年度　■　施策の成果を振り返り、改善を図る

- 男女の平均勤続年数

2025 年度　■　全社員を対象に、仕事とプライベートの両立に関するアンケートを実施

2026 年度～　■　アンケート結果を踏まえた施策の実施または情報提供

2027 年度　■　施策または情報提供の成果を振り返り、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（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

2025 年 3 月 31 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（第 3 期）を下記のように策定します。

1　計画期間

2025 年 4 月 1 日から 2028 年 3 月 31 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

- 有給休暇を 15 日以上付与された従業員について、取得率 50%未満の従業員の割合を 8%未満にする。

4　取組内容と実施時期

2025 年度	■	全社員を対象に、仕事とプライベートの両立に関するアンケートを実施
2026 年度～	■	アンケート結果を踏まえた施策の実施または情報提供
2027 年度	■	施策または情報提供の成果を振り返り、改善を図る

以上