

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

30 April 2021

General Employer Action Plan based on Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace (second term)

We, Tokyo office of Arup Group, which have been doing engineering and consulting business in Japan as Ove Arup & Partners Japan Limited with our Codes of Practice that promotes 'EDI (Equality, Diversity, and Inclusion)' and 'Human Rights', are pleased to announce that we have developed this General Employer Action Plan (2nd term) as required by the Japanese government's 2016 Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace. This plan is in line with the Sustainable Development Goals (SDGs) that include 'gender equality' and 'health and well-being for all', one of our management objectives.

1 Acton Plan period

1 May 2021 to 30 April 2023 (2 years)

2 Issues

Higher turnover rate of female employees than that of male employees.

3 Objectives

- Reduce to zero the number of employees, both male and female, who leave the firm duet to balancing work and private life;
- Increase opportunities to learn about EDI to better understand the importance of diversity in organisations, including the ratio of women.

4 Actions to be implemented and its timing

As a working environment that takes into account a diverse range of individuals is considered to contribute to improving employee turnover, we will implement the following measures:

- | | |
|---------|--|
| FY 2021 | <ul style="list-style-type: none">■ Introduce the rules of remote working to support flexible working in terms of location;■ Consider flexible working hours or flexible starting and finishing time of work to support flexible working in terms of time;■ Provide training opportunities and information on EDI regularly. |
| FY 2022 | <ul style="list-style-type: none">■ Review and make necessary improvements to our flexible working practices in terms of location and time;■ Review the EDI initiatives for 2021 and make necessary improvements as well as encourage Tokyo Office to disseminate information to Arup Group. |