

平成 28 年 10 月 5 日

応用地質株式会社

報道関係各位

女性活躍推進のシンボル、えるぼしマーク 2 段階目認定

応用地質株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：成田 賢）は、平成 28 年 9 月 30 日付で東京労働局長より、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく認定において、5 つの評価項目のうち 4 つに適合し、えるぼしマーク 2 段階目の認定を受けました。これは労働時間改革、女性の積極採用、就労継続等に早々と地道に取り組んできた成果が表れたものです。

今年も同法に基づく取組を推進中であり、女性採用比率 20%、女性事務系職員（基幹職）の採用を目標に積極的に取り組んでいます。当社の直近 10 年間の女性採用比率は約 30%であり、「えるぼし」により『女性活躍推進企業』と認定されたことをもとに、引き続き積極採用を続ける一方で、働き方改革に取り組み、各種制度を整備しながら、女性の就労継続を支えていきます。

地質調査業界で、えるぼしの認定を受けた企業は当社が初めてであり、さらに 3 段階目を目指して取り組んでいきたいと考えます。

**【本件に関するお問合せ先】**

応用地質株式会社 社長室 川地・橋本

TEL：03-5577-4501

E-mail：prosght@oyonet.oyo.co.jp

<参考 1> えるぼし評価項目と状況

【評価項目 1：採用】→適合

【評価項目 2：継続就業】→適合

【評価項目 3：労働時間等の働き方】→適合

【評価項目 4：管理職比率】→不適合、ただし過去 3 年間で改善がみられる

【評価項目 5：多様なキャリアコース】→適合

<参考 2> 女性活躍推進法に基づく行動計画（2016-2019）

若年層の多い当社の女性活躍を推進するためには、女性職員が長く安心して働ける会社となることが必要条件であることから、次のように行動計画を策定する。



1. 計画期間 平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

1. 女性は34歳以下に多く、管理職層や経営層へキャリアアップしていくためには、長く働ける環境を整える必要がある。
2. 全体の女性割合は8%程度と少ないので、継続的に女性を採用し女性割合を増やす必要がある。
3. 技術系は地質、土木など特定専門分野の学生を採用するため、大学等の当該分野で女性が減少すると採用が困難となる（外部要因に左右されやすい）。
4. 女性基幹職員は技術職に偏っているため、事務系での採用（配置）を推進する。
5. 10年前及びその前後に採用された職員の雇用継続割合は女性が男性を上回っていることから、現時点では雇用継続に男女差がない状態を維持しながら、一定数の採用を確保することを優先する。
6. これらにより、中長期的に幅広い年齢層で女性が活躍できる会社を目指す。
7. その上で長時間労働を削減しWLB（ワークライフバランス）の向上に取り組む。

3. 目標

目標1：女性の採用割合を計画期間の平均で20%以上とする。

目標2：女性事務系職員（基幹職）を期間中1名以上、採用する。

4. 取り組み内容 女性が長く働ける会社とするための施策を具体化していく。

平成28年4月～ 採用活動に女性先輩社員を活用し、女性が活躍できる会社であることをPRする。

平成28年4月～ WLBの担当部署を設け、2015年WLB向上委員会の答申にもとづいて女性が長く働ける会社とするための施策を具体化していく。

平成28年4月～ WLB推進のための管理職研修（勉強会）を開催・継続し、意識改革を図る。

平成28年4月～ インターンシップにより女子学生が仕事を体験する場を提供し、応募母数の増加を図る。

平成29年4月～ 在宅勤務や始業時間の繰り上げ制度など、柔軟な働き方の導入を実現する。

<https://www.oyo.co.jp/corporate-profile/management-philosophy-vision/female-employees-promoted/>

以上