



平成 28 年 4 月 6 日

応用地質株式会社

報 道 関 係 各 位

女性活躍推進法に基づく行動計画策定

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、以下「当社」）は、「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）」に基づき、行動計画を策定しました。

当社は、4 月の組織改編で事務本部人事部を人事企画室に改称し、その中にワーク・ライフ・バランス担当を配置しました。当社が 2015 年に立ち上げたワーク・ライフ・バランス向上委員会の答申を踏まえ、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの向上、女性活躍推進に全社あげて取り組んでいきます。

当社の女性職員は、34 歳以下では約 3 割を占めています。また、過去 10 年に入社した女性職員の定着率は 9 割を超えています。したがって、今後も女性の採用を積極的かつ継続的に行っていくこと、そして男女を問わず職員がさらに長く安心して働ける職場環境を作っていくことが、今後の女性活躍推進を進めるために重要であると考えます。その結果として、管理職層への登用も増え、ますます女性の働く場と可能性が広がってくると考えております。また、女性の職域を広げるという点で、技術職のみならず、事務職、営業職の採用にも積極的に取り組むことも必要です。

以上の背景を踏まえて、以下の行動計画に取り組んでまいります。

（当社 WEB サイトへも掲示します。）

応用地質株式会社 行動計画

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

- 1. 女性の採用割合を計画期間の平均で20%以上とする。
- 2. 女性事務系職員（基幹職）を期間中1名以上、採用する。

<取組み内容>

●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 6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 7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。

以上

【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
人事企画室 WLB担当 津野
TEL：03-5577-4501
E-mail：pro insight@oyonet.oyo.co.jp