

丸紅株式会社 女性活躍推進に関する行動計画(第 3 期)

当社が不確実な事業環境のなかで持続的な成長を遂げるためには、異なる視点や経験を持つ人財が、その違いを積極的に活かしながら切磋琢磨し、有機的に繋がることで、意思決定の質を高めていくことが不可欠だと考えています。

「ミッション本位・実力本位の更なる徹底」を人財戦略の中核に据える当社にとって、女性活躍推進は、多彩な人財が力を最大限に発揮し自律的に成長を続ける組織基盤の確立に向けた、最重要課題の一つです。

性別等の属性の違いに関わらず、一人ひとりが自らのミッションに向き合い、日々心置きなく実力を発揮できる環境を構築するとともに、女性が当社の経営やビジネスの意思決定により深く関わる状態(女性のタレントパイプラインの拡張)を目指して、以下のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間

2026 年 4 月 1 日～2031 年 3 月 31 日(5 ヵ年)

2. 数値目標

目標 1(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)
新卒採用における女性比率を 40～50%程度とする。
管理職全体に占める女性比率を 15%以上とする。
目標 2(職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備)
年次有給休暇取得率を 70%以上とする。

3. 当面の課題

2020 年から新卒採用を中心に女性の採用強化等に取り組んでいるが、若手・中堅層の育成・リテンションに引き続き意識的に取り組み、中長期的な女性のタレントパイプラインの拡張へ着実に結び付けていく必要がある。

4. 取組内容 (実施時期:2026 年度～2030 年度)

取組 1 女性のタレントパイプラインの拡張

- ・ 新卒・キャリアを合わせた採用全体の女性比率 40～50%程度の定着に向けた取組みを強化する。
- ・ 男女ともに、入社 10 年目までの国内外事業会社等における現場経験付与を強化する。また、本社ライン長や国内外事業会社でのマネジメント経験の早期化を推進する。
- ・ 女性については、営業組織における新卒入社社員の初期配属は営業部とすることを推奨する。また、若手・中堅期の現場経験が予期せず先送りにならないよう、中長期的なキャリア形成を見据えたアサインメントをより意識的に実施する。
- ・ 各組織で階層別の女性人数・比率の目標値の設定、達成に向けた計画・実践を促す仕組みを継続する。
- ・ 総合職と一般職の区分を廃止した職掌制度改定の主旨を踏まえ、意欲ある女性の更なる活躍を後押しする。
- ・ 人財戦略会議(タレントマネジメントコミッティ)を通じ取組全体をモニタリング・推進する。

取組 2 ワークライフマネジメント施策等の充実

- ・ 社員がライフステージに関わらず、「持続的なキャリア形成」と「高いパフォーマンス発揮」を実現できるよう、育児・介護、リプロダクティブヘルス等に関する社員のニーズに即して、諸施策の改善・充実を図る。
- ・ 社員一人ひとりが自律的・積極的に健康維持・増進に取り組むことができる環境づくりを引き続き推進する。
- ・ 女性特有の健康課題の解決、社員相互の理解促進に資する取組みを引き続き強化する。

以上