

女性活躍推進 2.0

01 女性活躍推進の考え方

- 予測不可能な非連続的変化の時代には、同質性の高い集団思考だけでは対応が困難、人財の多様性は成長戦略の土台
- 中でも男性偏重の組織は、向き合う社会（男：女=1：1）と乖離、社会課題を捉えきれず、在り姿の実現を制約
- 女性活躍推進は、人財の多様性実現の一丁目一番地、未来の丸紅をよりサステイナブルにするための長期経営課題

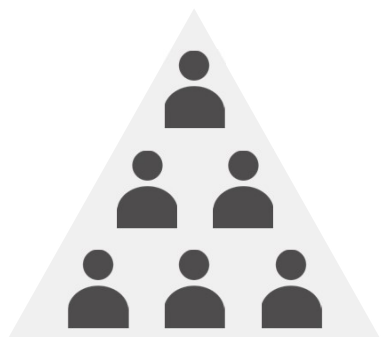
2019年（GC2021策定時）

2030年を見据えた世界の変化・大きな潮流
「機会」と「脅威」が同時に到来

- ミレニアルズの時代・価値観の変容
- 技術革新・デジタルトランスメーション
- 地政学リスク・国際秩序の変化
- 産業構造の水平化・複層化
- 新たなエコシステム出現

「同質性の高い集団思考」による積み重ね・改善

「新卒」「男性」「メンバーシップ型雇用」



2022年現在

非連続な変化、既成概念のディスラプションが顕在化・加速化
極めて不透明なコロナ後の世界

- 新型コロナウイルスを契機とした行動様式の変容
- デジタル化の浸透加速と拡大
- 超緩和的金融環境の正常化
- 国際協調体制の弱体化、地政学的リスクの高まり
- SDGs達成に向けた社会課題への対応、ESG経営への要請（人権・サプライチェーン・生物多様性等への意識の高まり）

「多様な価値観・知の掛け合わせ」による価値創造・変化対応



02

女性活躍推進2.0 全体方針

- 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を目指し、タレントパイプラインの拡張に一層注力する

女性活躍推進1.0

女性活躍推進2.0

基本方針

活躍し続けられる環境づくり

+

タレントパイプラインの拡張

重点施策

- 働く環境の充実
- 意識・風土の醸成

+

- 採用の更なる強化
- 成長機会の拡大
- 計画的配置・登用の推進
- 推進体制の強化

女性比率



*上記割合は2022年4月時点の階層別女性比率

03

女性活躍推進2.0

タレントパイプラインの拡張

■ 採用・成長機会・配置の観点から、女性のタレントパイプライン拡張に一層注力する

	既存施策		新規施策
採用の更なる強化	● 新卒採用 女性比率を3年以内(2024年度入社まで)に40～50%程度に引き上げる ● キャリア採用 各組織のニーズをもとに実施	➤	● 数値目標の引き上げ 既存の目標をさらに引き上げ、新卒・キャリアをあわせた採用全体の女性比率を、自然比率の50%程度へ
成長機会の拡大	● 若手実戦経験の推奨 男女問わず、若手の海外勤務・国内外事業会社での実戦経験を推奨	➤	成長機会の男女均等を徹底 ● 若手の現場実戦経験を必須化 若手の海外勤務・国内外事業会社での現場実戦経験を必須化 ● 人財マネジメント経験の促進 本社ライン長や国内外事業会社でのマネジメント経験を早期化
計画的配置・登用の推進	新卒入社時は各組織へバランスよく配属、その後の配置は各組織の考える適材適所に委ねる	➤	● 各組織の数値目標を設定 各組織で階層別の女性数・比率の目標値を設定、達成に向けて計画・実行する仕組みを構築
推進体制の強化	トップメッセージの継続的発信	+	● タレントマネジメントコミッティ 社長・CAO・CSOを主要メンバーとする人財戦略会議で施策全体を推進