

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

### 丸紅株式会社 行動計画（第1期）

第1期計画期間を「意思決定にダイバーシティを取り入れる土台作り」のフェーズと位置付け、次のように行動計画を定める。

#### 1. 計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日（5カ年）

#### 2. 当社の課題

過去10年の採用強化により若手を中心に女性総合職の層が厚くなってきているものの、今後の更なる活躍推進に向け、次のような課題が残っている。

- (1) 女性総合職の絶対数が少ない
- (2) ライフイベントと海外駐在を含むローテーションの両立における難しさがある
- (3) 女性登用のパイプラインが形成されていない

#### 3. 目標

2020年度末までに総合職に占める女性比率を10%以上、管理職に占める女性比率を7%以上とすることを目指し、採用、海外経験等の育成を強化することを通じ、女性人材のパイプライン構築を図る。

#### 4. 取組内容と実施時期

##### 取組1：女性総合職の採用を強化する

- 2016年度～ 新卒採用においては、人材ニーズに合致した総合職志望の女性応募者を増やすべく、採用PRの充実を図る。また、キャリア採用においても女性人材の採用を強化する。

##### 取組2：女性の海外派遣を積極的に促進する

- 2016年度～ 若手社員の海外経験を原則必須とする方針を継続し、モニタリングする。
- 2016年度～ 出産後の海外駐在支援策として、子女のみを帯同する場合の海外処遇を見直す。
- 2018年度～ 中堅社員の海外経験状況を分析し、経験、配置等に男女差の課題があれば解決策を検討する。

##### 取組3：女性の育成強化を図り、管理職への着実な登用につなげる。

- 2016年度～ 女性若手総合職の育成にフォーカスした女性総合職及び直属上長向けプログラム（紅ノベーションプログラム）を継続、強化する
- 2016年度～ 経験豊富な先輩社員とのネットワーキングや海外駐在体験を共有する機会を設ける。
- 2016年度～ 初期配属やローテーションにより、女性が営業部署で活躍できる機会を積極的に作る。
- 2016年度～ 選抜型研修に積極的に女性総合職を選抜する。

以上