

丸紅エネルギー株式会社 行動計画（女性活躍推進法）

当社は「女性活躍推進法」に基づき、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できる職場環境の整備を進めるため、次のとおり行動計画を策定する。

【基本的な考え方】

本計画は、女性総合職の採用拡大とキャリアロールモデルの見える化を通じて、女性が継続的に活躍できる環境づくりを推進するとともに、仕事と家庭の両立を可能にする就業環境の整備を図ることを目的とする。

また、有給休暇取得促進活動や社内制度の周知、女性特有の健康課題に関するヘルスリテラシーの向上、ならびに育児サポートに関する相談体制の充実等の取組を通じて、すべての従業員が能力を十分に発揮し、安心して働き続けられる職場環境の実現を目指す。

1. 計画期間

2026年4月1日～2029年3月31日（3年間）

2. 計画内容

目標1：女性総合職の採用拡大とキャリアロールモデルの見える化

具体目標：採用に占める女性比率を50%（もしくは複数名）以上とする。

実施時期：2026年4月～

⇒採用サイトや会社説明会において、女性総合職・女性管理職の具体的なキャリア事例を紹介し、「自分が働く姿」をイメージしやすくする。

⇒選考プロセスには女性管理職が積極的に参画し、希望者には女性総合職とのトークセッションの場を設けることで、候補者の不安解消に努める。

目標2：仕事と家庭の両立を可能にする就業環境の整備

具体目標①：有給休暇取得促進活動の強化

実施時期：2026 年 9 月～

⇒年次有給休暇取得率を、2028 年度までに 70%以上とする。（2025 年実績 62%）

⇒現在取組中の「年次休暇の『プラスワン活動』の周知・啓発活動の強化

社内用語「プラスワン活動」を、社員に分かりやすく「プラスワン休暇」として周知。

時間単位休暇を半日休暇へ、半日休暇を 1 日休暇へ、1 日休暇を連続休暇へと「もう 1 日プラスして休む」取得を推奨する。

具体目標②：「ノー残業デー+セルフノー残業デー」促進活動の強化

実施時期：2026 年 9 月～

⇒ノー残業デーおよびセルフノー残業デーの趣旨と運用ルールを改めて周知し、事前および当日の社内告知を徹底する。

具体目標③：社内制度（福利厚生）の周知

実施時期：2027 年 4 月～

⇒病気・育児・介護・定年等、ライフステージごとに利用可能な制度を整理した「簡易ハンドブック」を作成し、全社員に周知する。

⇒新卒入社 5 年目相当の社員を対象に、ライフプランおよびキャリアプランに関する説明会を実施し、制度の具体的な活用イメージを持てるよう支援する。

目標 3：女性特有の健康課題に関するヘルスリテラシーの向上

実施時期：2027 年 4 月～

具体目標：ヘルスリテラシー研修の実施

⇒生理痛／PMS／貧血／更年期など、女性特有の健康課題の基礎知識と、症状による体調不良・パフォーマンス低下への理解を深める研修を年 1 回、全管理職向けに実施し適切なマネジメントを促す。

⇒一般従業員向けにもオンライン等で受講機会を提供し、性別を問わず健康への理解を高める。

目標 4：育児サポートの相談体制強化

実施時期：2026 年 4 月～

具体目標：育児に関する相談体制の充実

⇒出産予定者・配偶者出産予定者および所属ライン長全員に対し、育児休業制度や社内制度、関連する法改正内容等を個別に説明し、両立に向けた不安を事前に解消する

⇒長期休業者（3 か月超）の内、希望者には定期面談を実施する。

⇒長期休業者（3 か月超）全員に復職前・復職後面談を実施し、業務へのスムーズな復帰とキャリア継続を支援する。

以 上
丸紅エネルギー株式会社
人事総務部人事総務課