

丸紅リアルエステートマネジメント株式会社 第三期行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日 ～ 2031年3月31日までの 5年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・取得率 30%以上

女性社員・・・取得率 90%以上

<対策>

- 2026年 4月～ 社内報や自社サイト等において、育休取得者の特集ページを企画・作成し、積極的に取得しやすい風土を醸成する
- 2028年 4月～ 取得しやすい環境整備のため、育休取得者にアンケートを行い、育休取得時や復職時に懸念点だったこと等をヒアリングし、その解消に向けて検討を行う

目標2：安心して育児休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修の実施

<対策>

- 2026年 4月～ 安心して育休が取得できる風土を定着させるため、毎年ハラスメント防止研修を実施する

目標3：法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間の平均を各月毎に全て30時間未満にする

<対策>

- 2026年 4月～ 部下の勤怠管理・残業時間管理に関する管理職への意識付けを行うために、定期的に管理職へのメール配信を行う
- 2027年 4月～ 社員各人の勤怠管理・残業時間管理の意識付けのための施策を検討する

目標4：女性管理職の拡充を図り、2031年3月までに、管理職に占める女性割合を10.9%以上にする。

<対策>

- 2026年 12月～ 女性社員のキャリアに関する研修を実施する
- 2027年 4月～ 女性社員にアンケートを行い、管理職を目指す際に支障となっている課題を調査し、制度や環境の整備を検討する
- 2028年 4月～ 管理職候補社員に対する研修を実施する