

2021 年 3 月 22 日

双日株式会社

双日连续 5 年被评选为“Nadeshiko Brands”
面向 2030 年代进一步推动女性在职场活跃发展

■ 连续五年被评选为“Nadeshiko Brands”

双日株式会社(以下简称双日), 作为推动女性在职场活跃发展的优秀上市企业, 被评选为“Nadeshiko Brands 2021”。到今年为止双日已是连续五年入选“Nadeshiko Brands”



在快速变化的商业环境中, 认识到包括女性在内的多元化人才的活跃发展对于双日的中长期成长是不可或缺的, 高层管理人员持续传递此信息, 并带领管理层人员及所有员工进行意识改革。

< 在促进女性发展方面 >

无论性别, 提升员工自身职业意识, 培养员工能力并提供其展示能力的环境非常重要。此外, 我们正在倡导支持平衡工作和育儿的举措; 加强多样化人材可以活跃发展的团体管理能力, 应对多样化工作方式等多种举措。

< 新冠疫情中的兼容性 >

对因孩子的休园、停课而必须休假的员工给予特别带薪休假, 此外, 抚养孩子的员工可以通过缩短短时远程办公的时间等特殊措施, 灵活地逐步恢复工作。

< 近年来的工作成果 >

应届毕业生招聘中女性比例	2016 年度	21.9%	⇒	2021 年度 (预计)	43.5%
管理职位女性比例	2016 年度末	2.5%	⇒	2020 年度末	5.4%
早期复职补助制度利用者	累计 6 名(约占 19/10 月 ~ 21/5 月育儿假复职者的 15%)				

※ 2019 年 10 月导入。对于孩子出生后 9 个月之内的早期复职人员, 将得到直至孩子 1 岁为止的全额保育费补贴。

另外, 从 4 月 1 日起, 也将诞生首位女性执行董事。

■ 将多样性转化为竞争力 以 2030 年代为中长期目标并为之努力

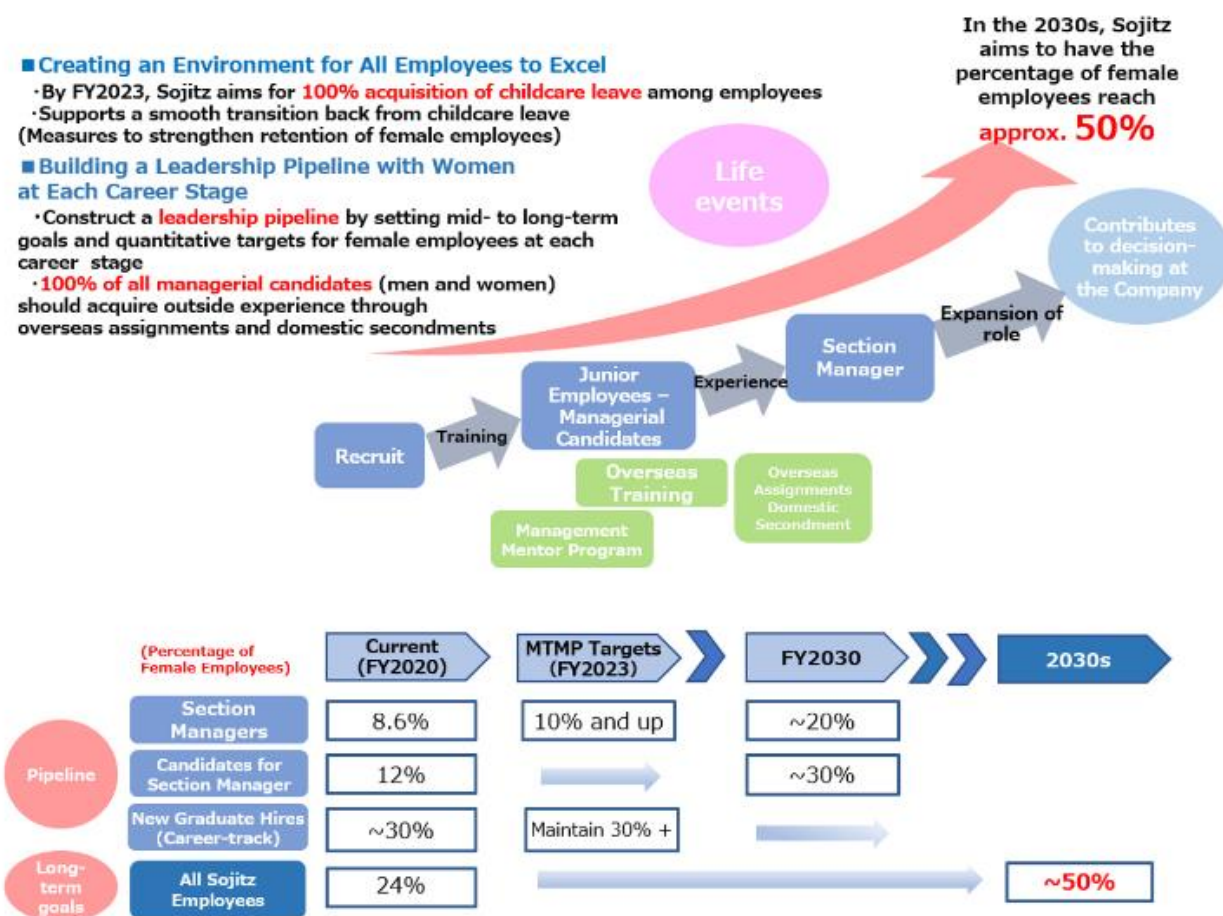
为了能使女性的参与与更大的竞争力挂钩，双日从中长期的角度，推动女性职场发展环境，并支持未来几代员工的独立成长，今后参与公司决策的女性员工将会越来越多。

4 月开始的新一期中期管理计划中，将继续采用的传统思维和举措，树立长期和中长期目标，加快促进女性地位地提高。

将多样性转化为竞争力

无论性别和人生阶段(生育、育儿等)，
发挥个人的知识，能力和经验，为创造价值做出贡献

- 目标是到 2030 年代女性员工比例达到约为 50%、促进员工的自律性，进一步推动创建一个无关性别，发挥个人积极作用的企业。
- 今后，公司将继续致力于增加参与公司决策的女性人数等举措，进一步扩大女性活动领域，在各个年龄段形成平滑过渡，支持女性积累工作经验和培养职业意识等。



为了实现上述目标，我们根据女性职场活跃推动法，制定并宣布了一般法人行动计划（计划期间 2021 年度~2023 年度）。

双日将继续最大限度地发挥各种人材的力量，保持企业持续发展，努力提高企业价值。

(参考)

< 双日官网 >

■ 推动女性职场活跃发展：

https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/diversity_empowering_women/

■ 根据女性职场活跃推动法制定的一般法人行动计划（2021 年度~2023 年度）

<https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/pdf/kodo2021.pdf>

■ 人材相关内容：

<https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/>

< 外部链接 >

■ 经济产业省：“评选出令和 2 年度的「Nadeshiko Brands」和「Semi-Nadeshiko Brands」 ”

令和 2 年度评选出 45 家「Nadeshiko Brands」企业和 19 家「Semi-Nadeshiko Brands」企业。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>