

2023 年 3 月 22 日
双日株式会社

双日连续 7 年入选“NADESHIKO BRAND”
——推动女性职业发展，提升企业竞争力

双日株式会社（以下简称“双日”）作为一家上市企业，凭借在推动女性职业发展方面的出色表现，被评选为令和 4 年度（2022 年度）“NADESHIKO BRAND”企业。自 2016 年起，双日已连续 7 年获此殊荣，同时也是“NADESHIKO BRAND”评选标准变更后的首次入选。（※）



双日着眼于到 2030 年成为“持续创造业务和人才的综合商社”这一愿景。并在“通过满足市场需求和社会课题创造价值，以此提升企业价值”这一经营战略下，人才战略以“形成具有多样性和自律性的‘个人’组织”作为目标，并围绕“发挥多样性”“鼓励挑战”“切实感受成长”三大支柱来加以推进。

为将多样性与创新等竞争力结合起来，双日将促进女性职业发展定位为人才战略的最重要主题之一。并制定了到 2030 年将女性员工比例提升至 50% 左右的目标，公司设定了量化目标作为人才 KPI，着力建立不同年龄层之间的沟通渠道、消除男女员工之间的经验差距、确保女性员工能够兼顾生活和工作，并积极推进相关措施。

【关于女性职业发展的讲话：代表取缔役社长 CEO 藤本昌义】

无论对内还是对外，我都已经多次强调，女性员工的职业发展是双日发展的关键所在。我之所以会强烈意识到女性职业发展的重要性，与我的海外工作经历有关。

包括美国、波兰和委内瑞拉在内，我曾经在国外工作了 16 年，在这些国家女性的职业发展是一件再正常不过的事情，这让我切身体会到，推动女性职业发展对于与海外企业竞争的重要性。

自 2016 年以来，双日不断增加女性员工的录用人数。在我就任社长之后，综合职位的女性录用比例达到 30% 以上，此外，包括事务性职位在内的应届毕业生员工中女性的录用比例已超过 45%。正是由于我们坚持录用优秀人才，20-29 岁员工中的女性员工比例高达 47%。

这意味着，在双日促进女性职业发展正在成为一种常态。另一方面，考虑到今后女性放弃或中断职业生涯，反而会危及到公司的存续，因此双日始终致力于积极推进相关制度和机制的建立，为女性员工营造更加轻松的工作环境。我们已制定了到 2030 年将女性员工比例提升至 50% 左右的目标，要想达成这一目标，除继续加强对女性员工的录用和培养外，还必须要重视灵活的制度运用。为继续推动女性职业发展提升企业竞争力，我们将从中长期的角度出发，营造更加舒适的工作环境，使女性员工的价值得到充分发挥。

双日希望通过推动女性职业发展，在经营决策中体现多样化的观点和意见，并采取积极措施，着手拓展新的业务领域，推动数字化转型应用以及其他新业务的打造。包括推动女性职业发展在内，无论性别、属性、年龄和所处人生阶段（生育、育儿），双日将通过促进多元化的人才发展，并以此为驱动力来推动企业的可持续发展，为社会创造价值。

・双日针对女性职业发展设定的人才 KPI

人才 KPI	2020 年度	2021 年度	2022 年度 (预测)	2023 年度 (目标)
女性课长比例	8.6%	9.1%	超 10%	10 % 以上
女性综合职位的国内外派驻经验比例	19%	34%	超 40%	40%
女性应届毕业生的录用（综合职位）比例	32%	44%	超 33%	维持 30% 以上
育儿休假率 () 内的数值为男性员工的育儿休假率	68% (56%)	87% (83%)	超 95% (超 95%)	100%

・双日推动女性员工职业发展的相关举措

https://www.sojitz.com/jp/csr/sojitz_esg/s/diversity.php

(※) 关于评选标准变更后的“NADESHIKO BRAND”（日本经济产业省官网）

<https://www.meti.go.jp/press/2022/10/20221011001/20221011001.html>

【本项目相关咨询窗口】

双日株式会社 広報部 +81-3-6871-3404