

2023年3月22日

各位

双日株式会社

双日、「なでしこ銘柄」に7年連続で選定  
～女性活躍をさらなる競争力に～

双日株式会社（以下「双日」）は、女性活躍推進に優れた上場企業として令和4年度「なでしこ銘柄」に選定されました。双日の選定は2016年度から7年連続で、選定基準変更後の「なでしこ銘柄」では初の選定となりました。（※）



双日は、2030年に目指す姿として「事業や人材を創造し続ける総合商社」を掲げています。マーケットニーズや社会課題に応える価値創造を通じて企業価値を向上するという経営戦略のもと、人材戦略では「多様性と自律性を備えた『個』の集団の形成」を目指し、「多様性を活かす」「挑戦を促す」「成長を実感できる」を3つの柱として推進しています。

多様性をイノベーションの創出といった競争力につなげていくために、双日では女性活躍推進を人材戦略の最重要テーマの一つと位置付けています。2030年代に女性社員比率50%程度にすることを目指し、人材KPIとして定量的な目標を掲げ、各世代層のパイプライン形成、男女間における経験値のギャップ解消、女性特有のライフイベントを見越した「キャリアを止めない」施策に取り組んでいます。

【女性活躍に向けたメッセージ：代表取締役社長 CEO 藤本昌義】

私は、女性活躍が双日の成長の鍵であることを社内外で繰り返し伝えてきました。女性活躍が重要であると強く認識するようになったのは、海外での駐在経験に基づいています。米国、ポーランド、ベネズエラなど通算すると16年、いずれの国でも女性活躍は当たり前で、海外の企業と競争していくためにも女性活躍を推進していくことの重要性を実感しました。双日でも2016年度以降、女性の採用人数を増やしてきましたが、社長就任後は、総合職女性の採用比率は30%以上、また、事務職採用も含めると新卒採用に占める女性比率は45%を超えています。優秀な人材の採用を継続した結果、20代社員の47%が女性という割合になっています。つまり、双日も女性活躍が当たり前になりつつある一方で、今後、女性がキャリアを諦めたり、中絶した場合、逆に会社の存続が危ぶまれると考え、これまで女性が働きやすい制度や仕組み作りを進めてきました。2030年代に女性社員比率を50%程度にすることを目標にしていますが、その達成のためには、採用・育成を継続することはもちろん、今後は、利用しやすい柔軟な制度運用が大切だと考えています。引き続き、女性活躍を競争力につなげるために、中長期の目線で、当たり前前に女性が活躍する環境づくりをさらに進めていきます。

双日では、女性活躍推進を通じて、経営の意思決定における多様な視点・意見の反映や、新規事業分野への着手、DX 実装など事業創出に向けた取組みが活発化しています。双日は女性活躍推進も含め、ジェンダーや属性、年齢、ライフステージ（出産・育児）に関わらず多様な人材の活躍を推進し、会社の持続的な成長の原動力につなげ、価値創造を実現していきます。

・ 双日の女性活躍における人材 KPI

人材 KPI	2020 年度	2021 年度	2022 年度 (見込)	2023 年度 (目標)
女性課長比率	8.6%	9.1%	10%超	10 %以上
女性総合職海外・国内出向経験割合	19%	34%	40%超	40%
女性新卒採用（総合職）比率	32%	44%	33%超	30%以上維持
育児休暇取得率 ( )は男性取得率	68% (56%)	87% (83%)	95%超 (95%超)	100%

・ 双日の女性活躍の取り組み

[https://www.sojitz.com/jp/csr/sojitz\\_esg/s/diversity.php](https://www.sojitz.com/jp/csr/sojitz_esg/s/diversity.php)

(※) 選定基準変更後の「なでしこ銘柄」について（経済産業省ウェブサイト）

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

【本件に関する問い合わせ】

双日株式会社 広報部 03-6871-3404