

# 双日株式会社 行動計画

双日株式会社は、女性活躍推進法に基づき以下の行動計画を策定いたしました。

本計画は、2030年代には男女間の差がなく適所適材が実現している状態を目指し、その中で意思決定に関わる女性を増やすため、採用・育成・登用のパイプライン強化および多様な人材が活躍できる環境整備などを通じて、女性社員の自律的な育成と活躍を促すことを目的としています。

計画期間： 2024年4月1日～2027年3月31日まで（3年間）

## 1. 経営に参画する女性を増やすためのパイプライン形成・強化

（目標）

- 新卒女性総合職採用比率 40%以上（計画期間）
- 新卒およびキャリアの女性採用比率 50%程度（計画期間）
- 女性管理職比率の対 2023年度実績比 15%アップ（6.4%→7.3%）（2026年度）
- 女性課長比率 20%程度（2026年度）、50%程度（2030年代）
- 全社員女性比率 50%程度（2030年代）

（取組1）新卒採用の継続およびキャリア採用における女性採用の強化

（取組2）各本部における、中長期視点での育成プラン・目標の策定と実行

（取組3）マネジメントレベルでの業務経験幅出し

◇海外駐在、国内外事業会社における役員ポストへの任用

## 2. 成長機会の提供・キャリア強化のための施策

（目標）

- 国内外出向経験割合 25%（2026年度）

（取組1）リーダー経験の蓄積、より高度なアサインメントへの挑戦

◇本社外でのマネジメント経験、複数の業務・役割経験のためのローテーションの実施

◇上記サポートするための、国内外における子育て支援

（取組2）社員のキャリア自律を促す取組み

◇メンタープログラム

（取組3）キャリアの早回し、成長機会の提供

◇若手女性総合職の事業会社や海外トレーニーへの積極派遣維持

（取組4）職群転換の活性化

### 3. 多様な人材が活躍する環境づくり

(目標)

- 月間所定労働時間 80 時間超社員ゼロ (計画期間)
- 育児関連休業・休暇制度の取得率 100%維持 (計画期間)

(取組 1) マネジメントの意識変革による風土醸成

◇360 度評価、アンコンシャスバイアス研修

(取組 2) 長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進

(取組 3) 共働き・共育てを後押しする両立支援制度

◇男女共通の育児休暇制度の浸透

◇柔軟な働き方を実現する制度の運用 (テレワーク、スーパーフレックス等)

◇組織の冗長性確保の取組み

(取組 4) 健康経営の推進

◇女性の健康課題への対応 (更年期障害等の年代ごとの課題対応)