

2026

Sojitz ESG BOOK



CONTENTS

- 003 - 社長メッセージ
- 005 - 会社概要
- 008 - マテリアリティ
- 010 - サステナビリティ推進・実行体制
- 012 - TCFDへの対応
- 018 - TNFDへの対応

Environment

- 027 - 気候変動
- 034 - 環境マネジメント
- 043 - 資源の持続可能性
- 048 - 汚染防止
- 056 - 水資源
- 061 - 生物多様性
- 066 - 環境データ

Social

- 068 - 人権
- 079 - コミュニティ
- 089 - 顧客責任
- 094 - ダイバーシティマネジメント
- 112 - 労働慣行
- 120 - 労働安全衛生
- 129 - 人的資本経営
- 151 - 社会性データ

Governance

- 157 - コーポレート・ガバナンス
- 175 - リスクマネジメント
- 182 - コンプライアンス

社長メッセージ



「双日が得る価値」と
「社会が得る価値」の最大化を図り、
豊かな未来を創造します



当社のサステナビリティ経営は、企業理念である「新たな価値と豊かな未来を創造する」ことを土台としています。この理念に基づき、「双日が得る価値」、「社会が得る価値」という2つの価値の最大化を図り、双日と社会の持続的な成長を目指すことが、当社の持続的な成長と企業価値の向上へとつながります。

2030年に向けて「事業や人材を創造し続ける総合商社」を目指すにあたり、今「中期経営計画2026」では、事業基盤と人的資本の両面を強化していきます。その結果、双日らしい成長ストーリーとして、強みある事業群への進化、高い収益性・価値創造を実現していきます。

近年開催されている国連気候変動枠組条約締約国会議（通称：COP）では気候変動に関する国際的な議論が活発に行われ、パリ協定の達成に必要な2050年カーボンニュートラルに向けたサステナビリティを巡る動きが進んでいます。そのような背景の中、当社は2018年から掲げている2050年に向けた長期ビジョン「サステナビリティ チャレンジ」を達成すべく、脱炭素社会の実現とサプライチェーンを含めた人権尊重に取り組んできました。

前「中期経営計画2023」では、脱炭素分野において、資源権益や自社グループのScope1/2の削減、サプライチェーンで発生するScope3への対応を行うとともに、再エネ事業や省エネ事業など脱炭素社会へ貢献する事業も展開し、脱炭素方針に基づく各種施策を進めました。人権分野では、「高リスク事業分野」を特定してそのリスクの分析・対応確認を行うとともに、双日グループの方針の周知・啓発を行いました。加えて、日進月歩で変化するサステナビリティ分野での、新たな課題、考え方、さまざまなニーズにも柔軟に対応してきました。

「中期経営計画2026」においては、サステナビリティ チャレンジに向けた継続的な取り組みとして、自社の排出量削減を進めていくとともに、脱炭素社会を促進する新エネルギー等の取り組みを拡大していきます。また、人権尊重の分野では、人権リスク評価のPDCAを実施することを通して、現場レベルでの人権課題への認識や対応力を一層高めていきます。

「中期経営計画2026」は、私の社長就任とともに発進することになりますが、当社及び社会の持続的成長を大きく左右する脱炭素は、社長として注力する最重要経営課題の一つと認識しています。2024年1月には、新エネルギー等脱炭素事業の推進を目的として、案件の推進を担う全社横断組織「EX事業戦略室」を設立しました。EX事業戦略室は、私を含む経営直轄で動き、各営業本部やIR・サステナビリティ推進部と密に連携して脱炭素関連事業を推進します。

サステナビリティ経営を推進し、未来に向けて前進していく双日グループへのご理解とご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

社長 CEO
植村 幸祐

※ 双日では国連グローバル・コンパクト10原則への支持やCOP21パリ協定・SDGsなどの国際規範を踏まえて企業活動を通じたサステナビリティの向上に取り組んでいます。

会社概要

双日株式会社は、それぞれ長い歴史を持つニチメン株式会社、日商岩井株式会社をルーツに持ち、160年以上にわたって多くの国と地域の発展を、ビジネスという側面からサポートしてまいりました。現在も国内外約500社の連結対象会社とともに、世界の様々な国と地域に事業を展開する総合商社として、幅広いビジネスを展開しています。

2025年12月31日現在

会社名	双日株式会社
英文名	Sojitz Corporation
設立	2003年（平成15年）4月1日 (2003年 ニチメン・日商岩井ホールディングス株式会社設立、2004年 双日株式会社発足) ※ 2003年にニチメンと日商岩井は上記ホールディングス（持株会社）の設立により経営統合し、2004年に同ホールディングス傘下のニチメンと日商岩井が合併することで、双日として発足しました。
資本金	160,339 百万円
代表者	代表取締役 社長CEO 植村 幸祐
本社	〒100-8691 東京都千代田区内幸町2-1-1 TEL：03-6871-5000 FAX：03-6871-2430 アクセス
拠点数 ※2025年12月31日時点	国内：5（本社、支社、支店） 海外：81（現地法人、駐在員事務所等）
連結対象会社数 ※2025年12月31日時点	国内：136社 海外：408社
従業員数 ※2025年12月31日時点	単体：2,519名 連結：26,789名
主な事業内容	当社グループは、自動車・航空・社会インフラ、エネルギー・ヘルスケア、金属・資源・リサイクル、化学、生活産業・アグリビジネス、リテール・コンシューマーサービスの7つの本部体制で、国内外での多様な製品の製造・販売や輸出入、サービスの提供、各種事業投資などをグローバルに多角的に行っています。
上場証券取引所	東京証券取引所

アクセス



所在地	東京都千代田区内幸町2-1-1 飯野ビルディング Google MAP ※ 総合受付は3階です。
アクセス	● 東京メトロ 日比谷線・千代田線「霞ヶ関」駅：C4出口直結/C3出口徒歩1分 ● 東京メトロ 丸ノ内線「霞ヶ関」駅：B2出口徒歩5分 ● 都営地下鉄 三田線「内幸町」駅：A6出口より日比谷シティ経由で徒歩6分 ● 東京メトロ 銀座線「虎ノ門」駅：1,9,10番出口徒歩3分 ● JR山手線・京浜東北線・東海道線・横須賀線、都営地下鉄浅草線、ゆりかもめ「新橋」駅：徒歩10分

会社紹介動画



当社の企業理念や人材に対する考え方、「中期経営計画2026 ～ Set for Next Stage ～」とそこに込めた想いなどを紹介しています。

これからも必要なモノとサービスを、必要なところに届けるために、挑み続けます。

(3分22秒、2025年4月更新)

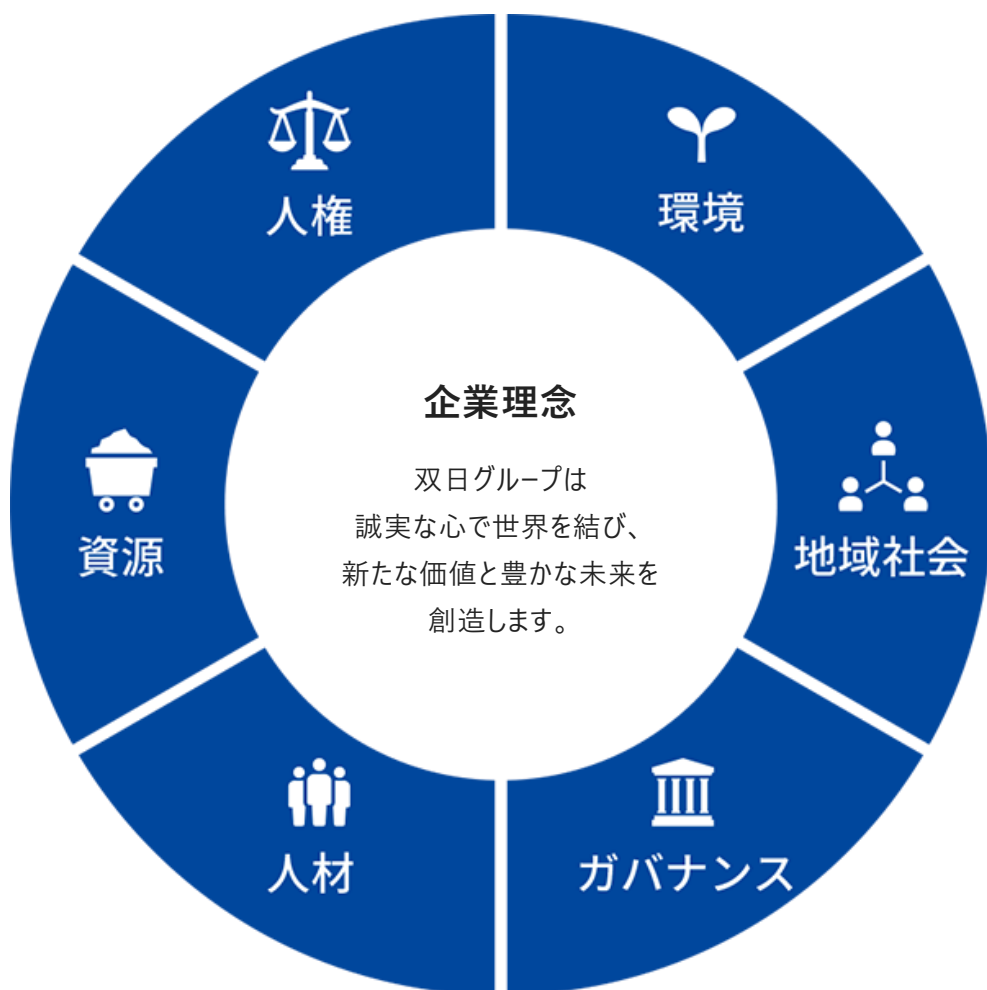
会社案内



当社の概要を24ページでご紹介しています。
(2026年4月更新)

マテリアリティ

双日では、将来にわたり「2つの価値」を創造し続けるため、事業を通じて中長期的に取り組む6つのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）を定め、グローバルな環境・社会課題の解決と企業活動との融合促進、及びその体制の構築に取り組んでいます。



⚖ 人権 事業に関わる人権の尊重 事業に関わる人々の権利を尊重する。その対象範囲は、自社従業員のみならず、サプライチェーン全体における事業の影響力が及ぶ範囲である。児童労働、強制労働などが発生した場合は、その是正に取り組む。	🌿 環境 事業を通じた地球環境への貢献 事業に関わる環境面の持続可能性を追求し、環境保全に努めると共に環境性能の高い競争力ある事業に取り組む。気候変動防止／CO₂排出削減、生物多様性対応などを含む、事業に関わる環境負荷の最小化に取り組む。	🏠 資源 持続可能な資源の開発・供給・利用 持続可能な資源*の開発・供給・利用を追求する。省資源化、適切なエネルギーミックスの提案、資源の安定供給に取り組む。 *エネルギー資源、鉱物資源、食料資源、水資源、林産資源、水産資源などを含む。
👥 地域社会 地域社会と共に発展・成長を実現 地域社会と共に発展する事業を推進。事業を通じた地域社会の環境・社会影響負荷の削減に取り組む。地域社会と継続的にコミュニケーションを図り、事業の持続可能性の追求と地域社会の課題解決、次世代教育支援等にも取り組む。	👤 人材 多様な人材の活躍・ダイバーシティの推進 最大の経営資源は多様な人材である。人材が活躍できる環境づくり、採用、評価、育成の仕組みや、多様な価値観を持つ人材が活躍するダイバーシティの推進に取り組む。	🏛 ガバナンス 有効性と透明性を重視 コンプライアンスの遵守や、中長期的な事業の持続可能性追求など、当社グループの活動すべてを有機的に連携させ、実践していくための企業統治とその透明性の追求に取り組む。

サステナビリティ推進・実行体制

サステナビリティの視点を踏まえた経営を促進するため、社長が委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置し、専任組織としてIR・サステナビリティ推進部を設置しました。

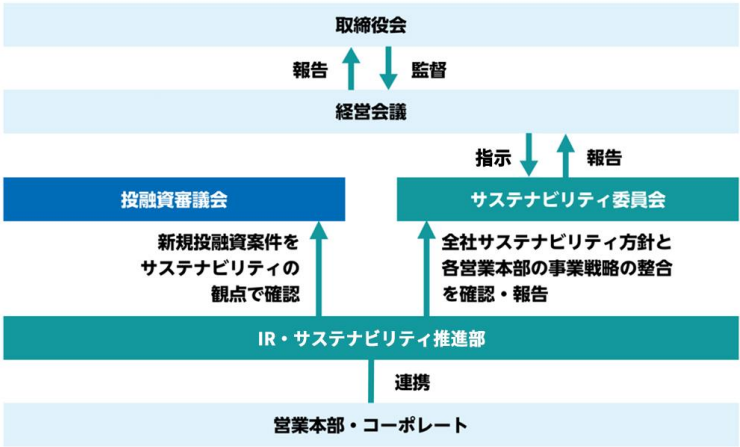
サステナビリティ委員会では、サステナビリティに関する全社方針や目標の策定、それらを実践するための体制の構築・整備、及びISO14001の管理体制を活用した各種施策のモニタリングを行っています。

加えて、投融資を審議する投融資審議会では、個別案件の審議においてサステナビリティの観点からの推進意義、及び環境・社会（人権）リスクの確認を行っています。尚、サステナビリティ委員会にて策定された方針や目標、及び環境・社会（人権）リスクに関するモニタリングについては、IR・サステナビリティ推進部が担当しています。

サステナビリティ委員会メンバー（2026年4月1日現在）

委員長	社長 CEO
委員	● 専務執行役員（CFO 兼 コーポレート管掌） ● 執行役員（経営企画、EX事業戦略、M&A・投資戦略推進担当本部長） ● 執行役員（人事担当本部長）
オブザーバー	取締役 監査等委員 法務部長 経営企画部長 人事第一部部長
事務局	IR・サステナビリティ推進部

サステナビリティ推進・実行体制図



サステナビリティ委員会における討議内容

サステナビリティ委員会では、マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）や関連したサステナビリティ目標など、全社として中長期的に取り組むテーマや方向性の議論を行うほか、「環境・社会（人権）リスクへの対応」「気候変動対策」「生物多様性への対応」「ESG開示・評価への対応」「環境ISO」「社会貢献活動」などの個別の施策についての具合的な討議も行っています。

＜2025年度 サステナビリティ関連の会議体における主な承認・報告事項＞

取締役会	2回/年	・ 2025年度におけるサステナビリティの取り組みについて
サステナビリティ委員会	年4回 実施	・ 気候変動対応 ・ 人権の取り組みについて ・ 自然資本（生物多様性・水）/TNFD開示 ・ 環境マネジメントシステム（環境ISO14001） ・ サステナビリティ情報開示 ・ 外部からのESG評価

気候変動を含む環境・社会（人権）リスクの管理

サステナビリティ委員会による管理と、監督を行う取締役会への報告

双日グループが展開する事業においてさらされるさまざまなリスクについては、「リスク管理基本規程」に則り、分類・定義され、（詳細については、こちらをご参照：[リスクマネジメント](#)）年度毎にそれらリスクに対する「リスク管理運営方針・運営計画」を取締役会にて決議しています。これらのリスクの内、気候変動に関連するリスクを含む『環境・社会リスク』については、その対応方針や施策について、サステナビリティ委員会で討議し、経営会議および取締役会に報告し、実行されています。

シナリオ分析の実施

気候変動リスクの確認方法の一つとして、当社グループの経営戦略、事業活動、財務計画に対する影響がより大きいと考えられる事業分野において順次シナリオ分析を行い財務への影響を分析しています。特に、環境規制の影響を受けるリスクが大きい石炭権益事業及び発電事業分野においてシナリオ分析を実施しています。

複数のシナリオを前提として当社への影響を想定・分析した結果、現時点においては、将来の状況が変わってもその状況に合わせて対応できる見通しを立てており、何れも当事業への影響は、限定的との認識に至っています。

TCFD（移行リスク）への対応



TCFD（物理的リスク）への対応



新規投資案件

事業投融資の審議にあたっては、事業計画に加え、環境（気候変動に関連したリスク等）、社会（地域住民へ影響を与えるリスク、労働安全に関わるリスク等）の観点から分析・評価を行った上で、サステナビリティの観点からの当該案件の推進意義を確認した上で、投資の実行を決議しています。

TCFDへの対応

1. TCFD提言に基づく情報開示

1-1. 開示方針

当社は、2018年気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に賛同しました。

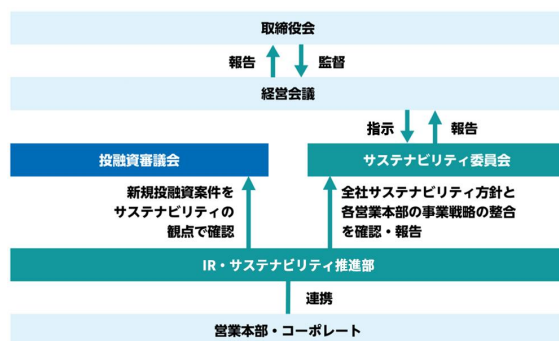
気候変動に関する『リスク』と『機会』についてTCFD提言のフレームワークを活用し、積極的な情報開示と透明性向上に努めています。



1-2. TCFDの枠組みに沿った取り組み

ガバナンス

社長が委員長を務める「サステナビリティ委員会」を、年に4回以上開催しています。また、サステナビリティ委員会で検討・協議された方針や課題等は、経営会議及び取締役会へ付議または報告され、取締役会はこのプロセスを定期的に監督し、必要に応じて対応の指示を行っています。



リスク管理

サステナビリティ委員会において、双日グループが行う各事業におけるGHG排出リスクを評価・特定しています。加えて、投融資審議会での審議過程において、個別事業リスクの確認を行うとともに、経営会議を通じて各本部への周知を行っています。

戦略

【年代ごとに技術動向を予測し、双日の対応・考え方を整理】

年代ごとに技術動向や世の中の動きを見立て、リスクと機会別に双日としての考え方や対応方針を整理しています。今後も外部動向を注視し、見直しを行います。

技術・社会動向の見立て					双日の考え方	
2020	2025	2030	2040	2050	機会	事業例
トランジション期間を支えるエネルギー・素材を活用したビジネスの拡大					低炭素・脱炭素社会に向けたトランジションとしてのLNG・天然ガス及びカーボンニュートラル燃料	● 天然ガス関連（高効率ガス火力発電、LNG関連、海外下流・小売） ● 高品位鉄鉱石開発
再生可能エネルギーへの転換					継続して市場拡大が進む中、脱炭素事業転換	● 再生可能エネルギー発電（太陽光・風力、バイオマス） ● 海外電力小売
省エネルギーサービスのニーズ増加					エネルギーの枯渇に伴う省エネルギーサービス事業	● 米国・豪州 省エネルギーサービス
サーキュラービジネスの増加					サーキュラービジネスの増加・環境配慮型製品	● 家電・電子機器リユース・リサイクル
バイオ燃料・合成燃料の需要増加					脱炭素燃料等への投資・サプライチェーン構築	● バイオ・合成燃料関連（米国・インド バイオメタン製造販売等）
クリーン水素・アンモニアの開発と活用					脱炭素燃料等への投資・サプライチェーン構築	● 次世代燃料・水素／アンモニア関連（ターコイス水素、グリーンアンモニア）
オフセットソリューションの活用（カーボンクレジット、CCS、CCUS、DACなどの増加）					化石燃料事業の脱炭素化	● 米国森林カーボンクレジット創出ファンド ● CCS、CCUS ● 小型・分散型DAC装置開発

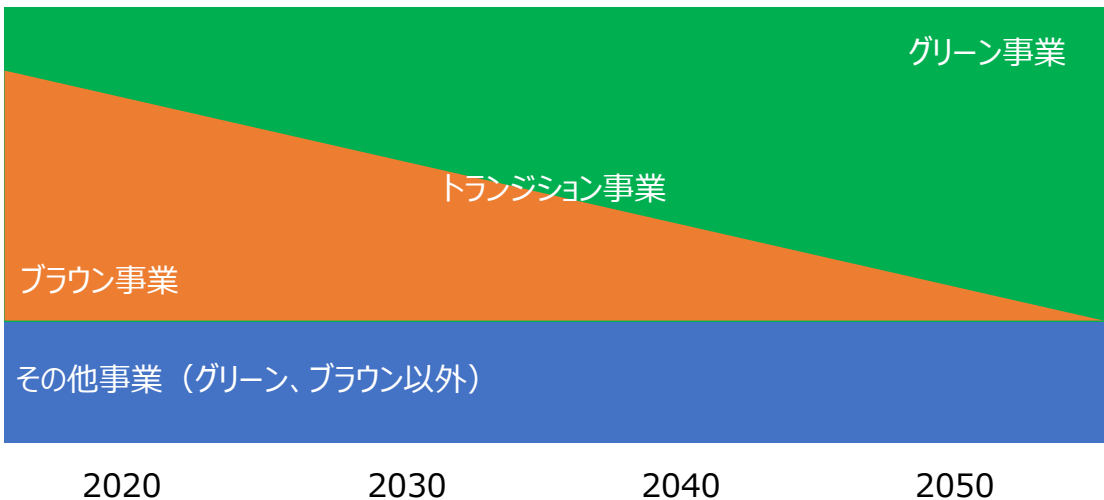
【資産ベースでのグリーン比率の増加を目指す】

< 考え方 >

GHG負荷の高い**ブラウン事業（石炭権益等）**の比率を減らし、世の中のGHG削減に貢献する**グリーン事業**やその“トランジションを支える事業”を積上げ、ポートフォリオ全体でのグリーン化を図ります。

グリーン、ブラウン、トランジション事業の定義付けについては先行する欧州タクソノミーの基準等も参照して参ります。

ポートフォリオ（BS）の推移イメージ



1-3. 移行リスク

【将来のリスク・機会について、シナリオに照らした分析を実施】

外部調査、内部分析も踏まえ、「リスク」と「機会」が当社グループの事業活動、経営戦略、財務計画にもたらす影響がより大きいと考えられる事業分野についてシナリオ分析を行い、財務への影響を分析しています。

	リスク	機会
石炭権益事業	分析方法：1.5℃シナリオを前提として、2050年までの石炭需要と価格見通しを想定し、当社保有資産の財務影響を分析。 財務影響 一部資産に一定程度影響はあるものの、原料炭の需要は維持されると見込んでおり、財務影響は限定的。	当社グループが分析するいずれのシナリオにおいても、再生可能エネルギーの需給増加が見込まれています。当社グループは、再生可能エネルギー事業などの脱炭素事業に加え、トランジション事業として、高効率のガス火力発電や省エネルギーサービス事業を推進することで、脱炭素社会への移行を事業機会につなげます。
発電事業	分析方法：1.5℃シナリオを前提として、炭素価格と需給変動の影響を踏まえ、当社保有資産の財務影響を分析。 財務影響 炭素価格や需給変動の影響を受ける発電所は限られており、財務影響は限定的。	

1-4. 物理的リスク

当社は、上記「移行リスク」に加え、気候変動が抑制できず、温暖化が進行した場合の「物理的リスク」についても対応しています。まず、洪水や干ばつなど、おもに「水」に関するリスクに注目し精査を行っています。

当社事業への影響を広く確認するため、世界資源研究所（World Resources Institute）が提供する4℃シナリオ（RCP8.5）等を参照している水リスクの分析ツール『Aqueduct』を用いて、定期的に調査を実施しています。

TCFDが分類する物理的リスクへの対応として、喫緊の課題である「洪水リスク」の影響を受ける可能性のある資産を特定し、財務影響を測定しています。その結果、『Aqueduct』の評価において「Extremely High」または「High」と判定された地域に立地する拠点の有形固定資産（リース資産を除く）は、財務影響の対象となる資産として、2026年3月末時点で約310億円と見積もっています。

指標と目標

当社は、2050年に向けた長期ビジョン「サステナビリティ チャレンジ」に掲げる「脱炭素社会実現への貢献」への責務を果たすべく、双日グループの対応方針と目標を策定し、取り組みを推進してきました。脱炭素・ESGを巡る外部環境や当社グループの事業ポートフォリオの変化を踏まえ、従来の2030年中間目標に加え、2050年ネットゼロに向けた2035年中間目標を新たに設定しました。あわせて、自社のGHG排出削減に加え、事業を通じた削減貢献の創出を一層推進する旨、脱炭素方針を改定しました（2026年3月）。

目標

【Scope1・2の目標】

2030年目標

2019年度時点の事業に関して、エネルギー起源CO₂を2030年までに2019年比6割削減（内、Scope2はネットゼロに）することを目標としています。

2035年目標

2024年度時点の事業に関して、GHGを2035年までに2024年度比4割削減（内、Scope2はネットインパクトゼロ※に）することを目標とします。それ以降の事業についても、2050年までのネットゼロ達成を目指しています。

※ ネットインパクトゼロ：自社の排出量から、吸収除去・オフセット量と、事業を通じて実現した削減貢献量を差し引き、ゼロとする考え方

Scope1・2	● 2050年までにネットゼロ ● 2019年度時点の事業：2030年までに6割削減 ※1 （内、Scope2は、2030年までにネットゼロ） ● 2024年度時点の事業：2035年までに4割削減 ※2 （内、Scope2は、2035年までにネットインパクトゼロ）
石炭火力発電	現在保有無し。今後も保有しない

双日単体、国内外全連結子会社および経営支配力アプローチにて報告対象となるUnincorporated JVが対象。

※1 2019年度を基準年としてエネルギー起源CO₂対象

※2 2024年度を基準年としてGHG対象

【Scope3（資源権益事業）の目標】

Scope3とは、主にサプライチェーン上の間接的なGHG排出を指します。商社は川上から川下まで広範なサプライチェーンを有します。

双日の2019年時点での保有資源権益において、全て燃焼させた場合のGHGは約2億トンです。これは前述の双日グループが直接使用するエネルギーからのGHG排出量（Scope1・Scope2）の約1百万トン（2019年時点）を大きく上回ります。資源権益への対応はより社会的な責任が重いと考え、以下の方針、目標を2019年より掲げています。

尚、原料炭に関するビジネスにおいても、CO₂回収や新製鉄法などの技術革新に伴う新たな事業機会にも、積極的に取り組んでいます。

資源権益事業の目標

一般炭権益	2025年までに半分以下、2030年までにゼロ※3
石油権益	2030年までにゼロ
原料炭権益	2050年までにゼロ

※3 2018年を基準とした権益資産の簿価ベース。

当社は、前述のとおり、脱炭素社会に至るまでの年代ごとの「技術動向・世の中の動き」を見立てたロードマップを整理し、これを踏まえて「双日の対応・考え方」を検討・整理しています。

上記の目標は、こうした見立てを含む将来環境や事業実態を踏まえた上で策定しています。そのため、これらの目標は、現時点の将来見通しに基づいたものであり、社会動向や技術革新の状況の変化によって、柔軟に見直しを行います。

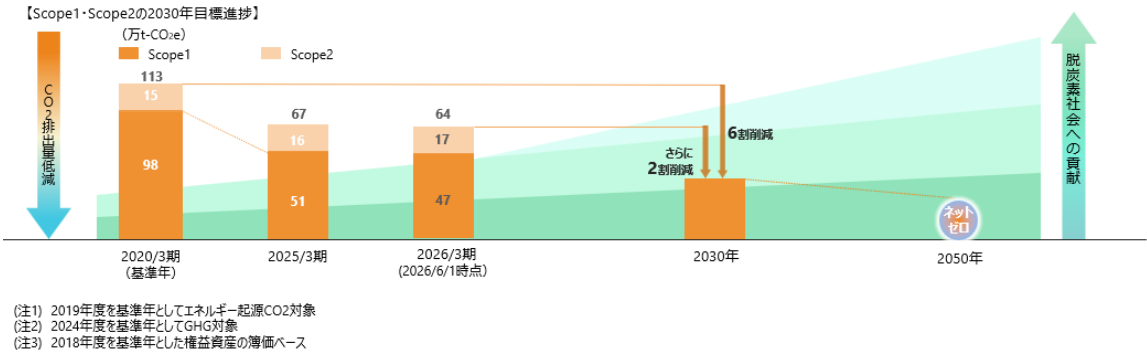
進捗

2030年目標の進捗

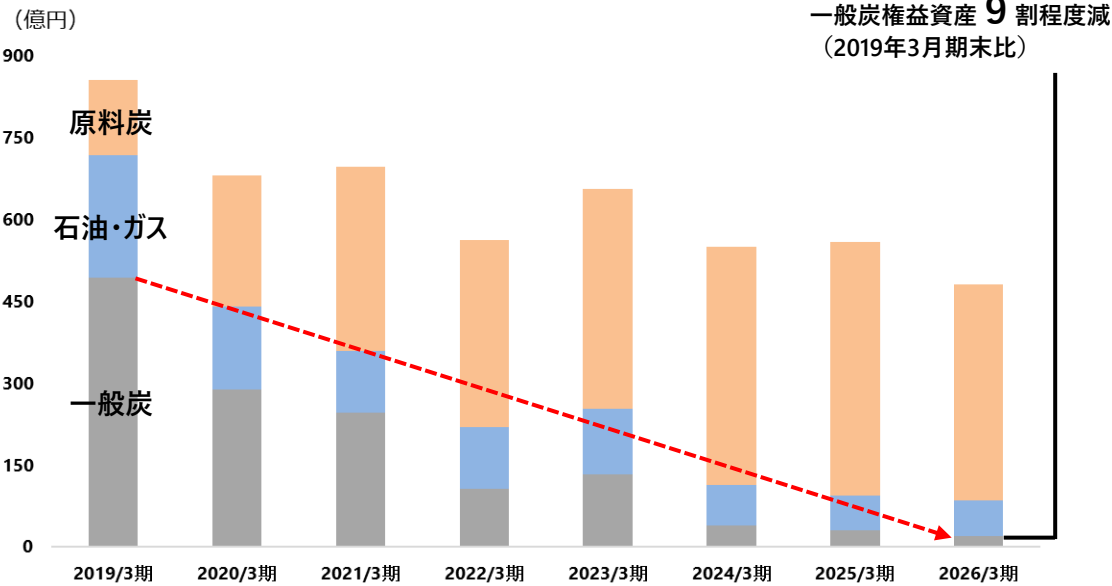
Scope1・Scope2：2019年度時点の事業に関し、2030年までに2019年度比6割削減という目標に対し、2026年3月期時点で4割削減。

Scope3（一般炭権益）：2025年までに半分以下、2030年までにゼロという目標に対し、2026年3月期時点で9割削減を達成。

	脱炭素目標	進捗	今後
Scope 1+2	2050年までにネットゼロ 2019年度時点の事業：2030年までに6割削減（注1）（内、Scope2は、2030年までにネットゼロ） 2024年度時点の事業：2035年までに4割削減（注2）（内、Scope2は、2035年までにネットインバクトゼロ） ※石炭火力発電は、現在保有無し、今後も保有しない	2030年までに6割削減に対し 4割削減	脱炭素推進施策の実行 脱炭素事業の取り組み拡大
Scope 3	- 一般炭権益 2025年までに半分以下（注3） - 石油炭権益 2030年までにゼロ - 原料炭権益 2050年までにゼロ	一般炭権益は 9割削減済み	Scope3の全セクター計測と把握を継続
削減貢献	—	“機会”としての脱炭素貢献事業の積み上げを継続	



権益資産推移



なお、2035年目標の進捗については、2027年3月期実績より報告予定です。

各部・室における活動計画の策定

サステナビリティ委員会です承され、経営会議や取締役会に報告された各種施策や決定事項については、社内イントラで全社に周知する外、サステナビリティ委員会事務局より社内各部署との定期報告会を通じ共有されています。

そして、その決定事項に基づき、期初に、各部・室において1) 国内外の事業活動に伴う環境影響、及びそれに関わる法規の分析、2) 気候変動を含む『環境』の改善に向けた目標設定、及び目標を達成する為の実効計画を策定し、半期毎に各部・室にてレビューを実施の上、その総括を翌年度期初のサステナビリティ委員会にて評価し、経営会議に報告しています。

また、上記の各目標に対する達成状況に応じて、本部ごとの組織業績評価に反映されます。

コンプライアンスへの取り組み

当社は、「双日グループコンプライアンス・プログラム」でコンプライアンス徹底のための手順を定めるとともに、社員の行動指針を示した「双日グループ・コンプライアンス行動基準」、また、マニュアルの解説集として「事例集」や「ホットラインカード」を作成し、グループ役職員に配布して周知・徹底を図っています。また、コンプライアンスの徹底には、地道かつ着実に施策を繰り返すことが肝要であり、グループ役職員を対象としたe-ラーニング研修や集合研修などの各種コンプライアンス研修を実施しています。

加えて、腐敗行為を防止するために、「双日グループ腐敗行為防止規程」および「双日グループ腐敗行為防止要領」を制定し、海外地域、当社グループ会社においてもこれに準じた規程を導入しています。

コンプライアンスの詳細ページは [こちら](#)

人権関連の詳細ページは [こちら](#)



TNFDへの対応

1. TNFD提言に基づく情報開示

1-1. 開示方針

当社は、2023年に自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）に賛同し、2025年9月に「TNFD Adopter」として登録しました。自然関連リスク・機会についてTNFD※提言のフレームワークを活用し、積極的な情報開示努めています。

※ Taskforce on Nature-related Financial Disclosuresの略。国連開発計画(UNDP)等によって設立された「自然関連財務情報開示タスクフォース」の略称であり、企業が投資家や市場に対して自然に関連するリスクや機会等を開示するためのフレームワークを策定しています。

2. 一般的要求事項

1. マテリアリティの適用

当社はマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）として「環境」と「資源」を特定し、事業を通じて、社会課題の解決と事業基盤の拡充及び成長につなげていくことを目指します。

2. 開示の範囲

本開示は、双日および主要グループ会社の自社拠点に加え、上流から下流までのバリューチェーンを対象としています。

3. 自然関連課題の所在

自然資本への依存度が高い水産事業バリューチェーンにおいて優先地域を特定しました。

4. 他のサステナビリティ関連の開示との統合

当社はTCFDの提言に基づき気候変動に関するリスクと機会の分析・開示に取り組んできました。今後は、自然資本や生物多様性を含む自然関連リスク・機会への対応を強化し、TNFDの提言に基づく開示も進めていきます。TCFDで培った知見を活かし、TNFDとの統合的な情報開示を検討します。

5. 検討する時間軸

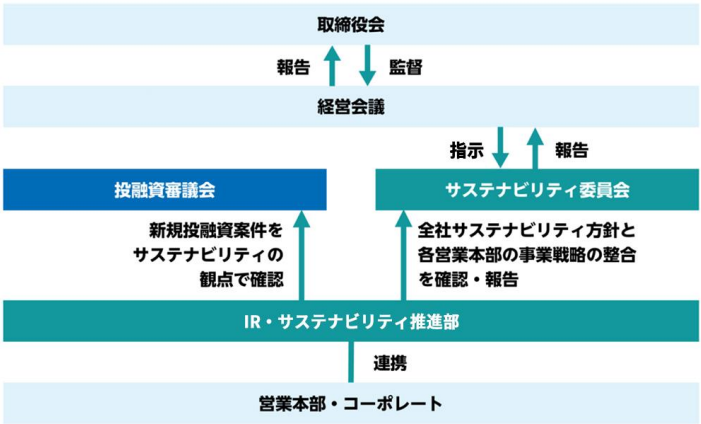
中期経営計画2026の期間を通じて、生物多様性や水資源などの自然資本に関する影響の把握と対応の検討を進めていきます。

6. 先住民族・地域コミュニティ・影響を受けるステークホルダーの参画

当社は「双日人権方針」に基づき、グループ従業員、労働者および双日グループの事業活動により影響を受けている、または潜在的に影響を受ける可能性のある外部ステークホルダーとの対話の重要性を認識しており、当グループの事業に関連した人権問題について、ステークホルダーと対話を行います。

3. ガバナンス

当社は、取締役会、経営会議、サステナビリティ委員会からなるガバナンス体制を構築しています。取締役会は自然に関連する依存、影響関係、リスクおよび機会を含むサステナビリティ課題の監督責任を担い、経営会議は社長を議長として戦略や重要施策を審議・決裁します。サステナビリティ委員会は社長が委員長を務め、年4回以上開催し、方針・推進体制の整備、リスク・機会の特定、指標・目標の策定、進捗モニタリングを行います。委員会の活動内容は経営会議および取締役会に定期報告されます。



3-1. 双日グループのステークホルダー

双日グループは、世界の国・地域において多種多様な活動を行っています。そのすべての活動が多くのステークホルダーの方々とのかわりのもとに成り立っています。

双日グループの一人ひとりがステークホルダーの皆さまの声を意識した企業活動を通じ、皆さまと信頼関係を築くことを何よりも大切に考えています。



3-2. 人権方針

当社は「双日グループ人権方針」に基づき、「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動しています。人権に関わるリスクを含む「環境・社会リスク」への対応方針や施策は、サステナビリティ委員会で審議し、経営会議および取締役会に報告したうえで実行しています。また、ステークホルダーとの対話を通じて、①方針の策定・共有 ②リスク評価 ③改善・救済 ④実績開示というプロセスを実施しています。特に、リスク評価やグリーンパスメカニズムで改善点が判明した場合は、速やかに是正措置を講じています。

ご参照：

> [人権](#)

4. リスクとインパクトの管理

4-1. 自然関連課題の特定・評価

当社および主要グループ会社の自社拠点に加え、上流から下流までのバリューチェーンを対象とし、自然資本（生物多様性・水）に関わるリスクとインパクトを評価しています。TNFD推奨のENCOREを用い、当事業の中から依存・影響の重要度が高い事業を特定しました。特定した事業のうち、注力領域である水産事業バリューチェーンについては、LEAPアプローチ（Locate, Evaluate, Assess, Prepare）を採用し分析を実施しました。あわせて、WRIの水リスクツールAqueductを用い、資産に対する洪水・干ばつなど水関連リスクを精査しています。

4-2. 自然関連課題の管理プロセス

生物多様性を含む環境への対応はサステナビリティ委員会にて討議し、経営会議および取締役会に報告のうえ、取締役会の監督下で推進しています。事業投融資の審議では、生物多様性を含む環境・社会リスクの分析・評価を行い、サステナビリティの観点から当該案件の推進意義を確認し、投資の実行を決議しています。実務はIR・サステナビリティ推進部が担い、サステナビリティ委員会の指示事項の遂行に加え、投融資審議案件について生物多様性を含むサステナビリティ観点での確認を行っています。

4-3. 自然関連リスクの全社的リスク管理への統合

当社の全社的リスク管理では、社長・CFOがメンバーを務める内部統制委員会が、各種社内委員会と連携し、方針の協議・策定、第一線・第二線が実行するリスク管理の全体俯瞰とモニタリング、関係先への指示を担います。監査部は第三線として独立の立場で、第一線・第二線のリスク管理を客観的に検証します。全社的リスクには自然資本を含む『環境・社会リスク』があり、内部統制委員会は、その状況を経営会議や取締役会、監査等委員会に定期的に報告しています。

5. 戦略

TNFDガイダンスを参照し、下図の手順に従って当社事業における自然への依存と影響を確認しました。

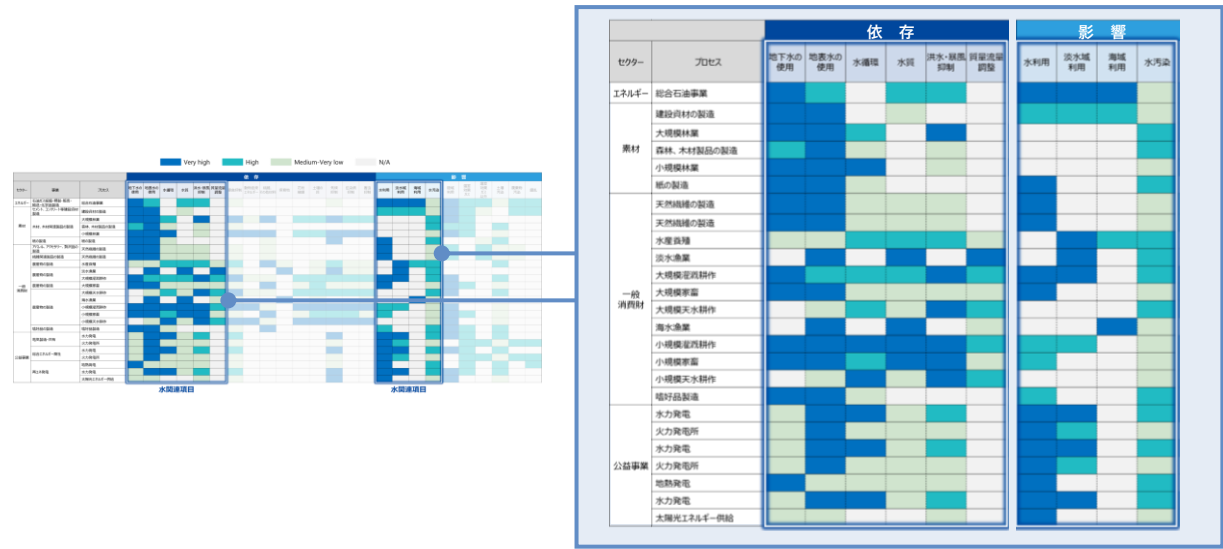


5-1. 自然への依存と影響の重要度が高い事業・分析対象を特定

TNFDのガイダンスを参照し、分析ツールのひとつであるENCORE※を活用し、まずは世の中一般の事業が自然資本にどのように依存し、また、どのような影響を及ぼす可能性があるかを確認しました。その結果、ENCOREで依存・影響の重要度が高いと評価されている25事業を特定し、さらに「依存」「影響」ともに水に関する項目のスコアが一般的に高い傾向を確認しました。特定した事業のうち、当社が注力領域として掲げている水産バリューチェーン（マグロの養殖を行う双日ツナファーム鷹島、水産品加工を行うマリンフーズとトライ産業等）をTNFDのLEAP(Locate, Evaluate, Assess, Prepare)アプローチによる分析の対象としました。

※ 民間企業による自然関連の依存や影響の大きさを把握することを目的に、国連環境計画・自然資本金融同盟（UNEP-NCFA）等が共同開発した分析ツール

5-1-1. ENCOREを用いた当社ポートフォリオにおける概観分析図およびその抜粋



5-2. 水産バリューチェーンのLEAP分析

Locate（自然との接点の発見）：

双日ツナファーム鷹島の自社養殖、上流の飼料・種苗調達、および下流のトライ産業やマリンフーズといった国内加工工程を対象とし、生物多様性や生態系サービスの質の低下につながるリスクが大きい箇所を優先地域として特定し、各地域の特徴を整理しています。



Evaluate（自然との依存・影響の診断）：

Locateで特定した優先地域について、リスク要素や分析ポイントを洗い出しました。さらにそれらポイントについて、まずは自社養殖である双日ツナファーム鷹島における自然の状態の確認や規制の調査、及び各社へのヒアリングによる実態把握を実施しました。

Assess（重要なリスク・機会の評価）：

以上を踏まえ、TNFDのセクター別ガイダンスに沿ったリスク・機会の洗い出しを実施した結果、重要性が高いと評価されたリスク・機会と当社グループの取り組みは次の通りです。

	想定される主なリスク・機会	双日グループの取り組み
リスク	- 海水温の上昇及び赤潮発生に伴う製品の品質低下、死亡率の増加 - 脱走魚による生態系の劣化と経済的損失 - 餌の食べ残しによる水質汚染による養殖適地の変化等	- IBAT※による対象地点周辺の調査 - 水温、塩分などのデータ収集と分析 - 赤潮の発生予測アプリの開発 - AIを活用したマグロの尾数把握 - 生簀網の定期検査 - 給餌量や出荷タイミングの最適化
機会	生態系への影響を軽減する技術への投資	

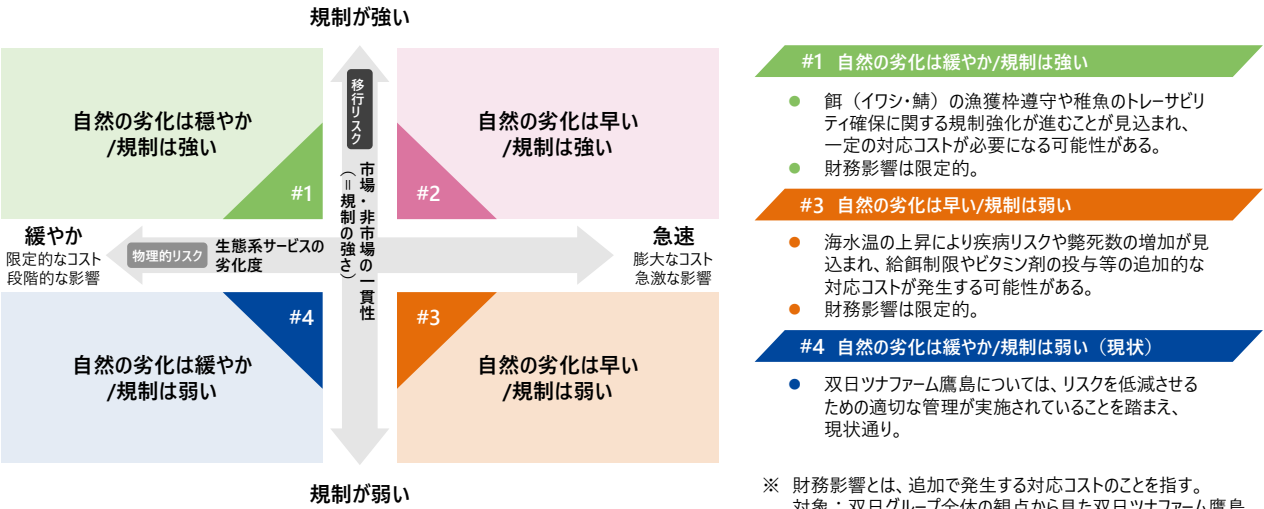
※ Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT) : IUCNレッドリスト、保護地域、生物多様性上重要地域（KBA）などのデータベースへのアクセスが可能な地理空間データを提供するツール。

特定したリスク・機会を基礎に、将来の不確実な環境において当社グループのレジリエンスを高めることを目的に、TNFDが例示するシナリオを用いた分析を実施しました。

シナリオは、「生態系サービス（自然が提供する機能）の劣化」と「市場および非市場の一貫性（規制の強さ）」の2軸で設定、また時間軸は、昆明・モントリオール生物多様性枠組（GBF）で世界共通目標が設定されている2030年頃を想定しました。

双日ツナファーム鷹島の現状は、TNFD例示シナリオのうちシナリオ#4「自然の劣化は緩やか／規制は弱い」に近いと整理し、これを起点に以下2つの追加シナリオを設定し、分析を行いました。

- シナリオ#1「規制が強化される場合」
- シナリオ#3「自然の劣化が急速に進行する場合」



リスク・機会の重要性は「財務影響の大きさ」と「発生可能性」の2つの軸を用い、それぞれを3段階（大・中・小）で定性的に評価しました。

評価基準

- 一財務影響：自然資本の劣化や規制強化等により生じ得る、収益減少や調達・対応コスト増加など、金額的損失の大きさ
- 一発生可能性：規制動向や市場変化、自然資源の状態などを踏まえた起こりやすさ

その結果、規制が強化されるシナリオ#1においては、法規制に伴うリスク・機会はいずれも「中程度」と評価しました。当該評価を踏まえ、対応策の検討を開始し、順次実施していきます。

<リスク>

区分	事業プロセス		内容	対応状況	影響度 (シナリオ ①)	影響度 (シナリオ ③)
物理的 リスク	急性	直接操業	水質汚染、海水温上昇によるマグロの健康・成長影響被害	①給餌調整や水温管理の実施、必要に応じた抗生剤を予防投与 ②他養殖場が抱える高水温リスクを把握し、予防策検討に活用	小	小
	急性	調達	海水温上昇によるサプライヤーの出荷量減少で原材料の必要量確保が困難	複数の調達先の確保・分散化および拡大の検討	小	小
移行 リスク	法規制・ 認証	調達	資源枯渇による養殖用稚魚の入手可能量の減少	行政が定めた漁獲枠を遵守	中	小
		加工	排水・廃棄物による環境負荷	水質汚染防止法・廃棄物処理法の順守	中	小

<機会>

区分	事業プロセス		内容	対応状況	影響度 (シナリオ ①)	影響度 (シナリオ ③)
企業に 関する パフォーマンス	外部 連携	直接操業	自然資本との共生・価値創出の取り組み	九州大学と連携し、赤潮対策アプリ開発・導入 東京海洋大学とブランド化に向けた比較研究を実施	小	小
持続 可能性	法規制・ 認証	調達	トレーサビリティ責任ある調達先からの養殖用稚魚入手	水産品調達方針の適用を通じて、違法漁業防止	中	小
		加工	トレーサブルな魚を通じた販売機会の拡大	マリンフーズにてMSC-CoC認証の取得	中	小
	外部連 携	直接操業	自然資本との共生・価値創出の取り組み	リサイクル協会との連携によるプラスチック廃棄物管理	小	小

Prepare（対応と報告の準備）：

双日ツナファーム鷹島では、飼育にICTを積極的に導入し、「国立研究開発法人海洋研究開発機構（JAMSTEC）」との産学連携によるスマート養殖システムの構築を進めています。また、国立大学法人九州大学と赤潮の発生予測アプリの開発及び実証を開始しました。これらの技術を双日ツナファーム鷹島に限らず、他の養殖場が抱える課題の解決にも活用し、サステナブルな海洋資源の保全に取り組んでいます。

今後は、LEAPアプローチによる分析を通じて得た知見を個別事業の運営に活用していくとともに、分析対象を上流の飼料・種苗調達、および下流のトライ産業やマリンフーズといった加工工程に拡大します。また引き続き、自然資本（生物多様性・水リスク）を注視し、事業ポートフォリオに対する依存度・影響を見極めていきます。

5-3. 鉱山開発・操業事業における環境保護、社会貢献の取り組み

当社は鉱山などの上流資源の開発や採掘に当たって、自然資本の毀損や生態系への影響を想定した適切な環境・社会影響評価、管理やモニタリング計画に加え、閉山計画も含めた事業計画を策定し、国や地方自治体の定める法令の順守や必要な許認可取得を通じ、環境保全に配慮した活動を行っています。

開発段階では対象地域の生物多様性への影響を最小限に抑えるように環境負荷の低減に努めながら進め、操業段階への移行後では採掘域内に流れる小川の水流を維持すべく移転工事を実施する等、定期的な環境影響のモニタリングと共に万が一に備えた防止策なども十分に講じた上で活動しています。終掘後のリハビリテーションにおいては、閉山を待たず採掘活動と並行しながら植林や緑化活動をすべての鉱山において徹底することで、自然資本の毀損リスクの顕在化や拡大の未然防止を図り、環境負荷の低減と環境保全を進めています。

具体的には、豪州に保有するグレゴリー炭鉱やミティオ・ダウンズ・サウス炭鉱の露天掘操業では、採掘の為に剥がした表土を別の場所ですべて一時保存し、採掘終了に併せて再度その表土で覆い被せながら再緑化を行うことで、採掘前の状態に回復させる取り組みを行っています。さらに、両炭鉱の敷地内や周辺地域において、開発・操業活動で影響を受けかねないライチョウバトやキンググラスなどの希少動植物の生息区域を関連法令に則って確保し、且つ承認された計画通りの保全活動を行っています。

5-4. 木材調達方針の取り組み

1,500社ある双日グループの木材関連の仕入先のうち、原産地のカントリーリスクの高さ、仕入金額の多さや当社方針への適合性などを考慮して、木材関連の全体仕入金額の80%以上の木材を重点調査対象として選定し、トレーサビリティや環境社会配慮状況を調査すると共に、取引先に啓発活動を行っています。

ご参照：

> [木材調達方針の取り組みの詳細](#)

また、当社および必要なグループ会社は、適切な森林管理を認証する「FSC認証」を取得し、持続可能な森林資源調達に努めています。

ご参照：

> [双日が取得しているライセンス番号](#)

> [双日建材の取り組み](#)

6. 指標と目標

2004年に制定した双日グループ環境方針において、気候変動防止に向けたCO₂をはじめとする温室効果ガスの削減、生物多様性への対応など、事業にかかわる環境負荷の最小化に取り組むことを掲げています。

LEAP分析の結果を踏まえ、今後も外部環境および当社の事業状況に応じて、水産バリューチェーンの見直しと、継続的なリスク管理・モニタリング体制の確認、ならびに定期的なLEAP分析の実施検討を進めていきます。

Environment

環 境

- 気候変動
- 環境マネジメント
- 資源の持続可能性
- 汚染防止
- 水資源
- 生物多様性
- 環境データ



気候変動



1. 方針・基本的な考え方

双日は、2050年に向けた長期ビジョン「サステナビリティ チャレンジ」に掲げる「脱炭素社会実現への貢献」への責務を果たすべく、双日グループの対応方針と目標を策定し、脱炭素の取り組みを推進してきました。脱炭素・ESGを巡る外部環境や当社グループの事業ポートフォリオの変化を踏まえ、従来の2030年中間目標に加え、2050年ネットゼロに向けた2035年中間目標を新たに設定しました。あわせて、自社のGHG排出削減に加え、事業を通じた削減貢献の創出を一層推進する旨、脱炭素方針を改定しました（2026年3月）。

当社は、脱炭素社会への移行を見据えた「脱炭素ロードマップ」を策定し、これを気候変動対応戦略の基盤としています。同ロードマップでは、技術革新や社会実装の進展、各時点で想定される事業環境を踏まえ、脱炭素関連事業における事業機会を体系的に整理しています。これらを踏まえ、脱炭素の目標を設定しています。

当社は、事業活動にともなう自社のGHG排出量（Scope1・Scope2）の削減に引き続き取り組みます。また、サプライチェーンにおけるGHG排出量（Scope3）についても把握・分析を行います。特にScope3排出量の多い領域は、将来的な削減圧力が高まる事業リスクとして認識するとともに、社会全体の排出削減を前進させる事業機会でもあると捉えております。商社ならではのネットワークと事業間連携による事業創出こそが「脱炭素社会の実現への貢献」であるとの考えの下、削減貢献を生みだしていきます。

当社は、これまでも事業を通じて社会課題の解決を自社の強みに転換し、事業基盤を拡充してきました。この経験を礎に、既存の枠組みにとらわれない発想で、削減の実現とその前進を促す取り組みを統合した当社独自の貢献価値を示しながら、社会の脱炭素に貢献する新しい価値の創出に挑み続けます。

< 脱炭素ロードマップ >

技術・社会動向の見立て						双日の考え方	
2020	2025	2030	2040	2050		機会	具体的な事業例
トランジション期間を支えるエネルギー・素材を活用したビジネスの拡大						低炭素・脱炭素社会に向けたトランジションとしてのLNG・天然ガス及びカーボンニュートラル燃料に対する需要の高まり	- 高効率ガス火力発電複合発電 - 液化天然ガス(LNG)関連事業 (LNG Japan) - 海外天然ガス下流配送・小売事業 - 電炉向け高品位海外鉄鉱石開発
再生可能エネルギーへの転換						継続して市場拡大が進む中、脱炭素事業転換に向けた投資拡大	- 国内外太陽光・風力発電 - バイオマス発電 - 海外電力小売り事業 - 産業用屋根置き太陽光
省エネルギーサービスのニーズ増加						エネルギーの枯渇に伴う省エネルギーサービス事業に対する先進国をはじめとする需要の高まり	- 米国 省エネルギーサービス・ESCO事業 - 豪州 省エネルギーサービス・ESCO事業
サーキュラービジネスの増加						都市鉱山からの資源回収事業を推進・拡充	国内外家電・電子機器リユース・リサイクル事業
バイオ燃料・合成燃料の需要増加						脱炭素燃料等への投資・サプライチェーン構築に対する需要拡大・投資機会の高まり	- 次世代再生可能燃料製造会社への出資 - 海外RNG製造事業会社の買収
グリーン水素・アンモニアの開発と活用						脱炭素燃料等への投資・サプライチェーン構築に対する需要拡大・投資機会の高まり	- ターコイズ水素の製造技術開発会社への出資 - グリーンアンモニア製造プロジェクトの共同開発
オフセットソリューションの活用 (カーボンクレジット、CCS、CCUS、DACなどの増加)						化石燃料事業の脱炭素化に向けた需要拡大・投資機会の高まり	- カーボンクレジット - CCS、CCUS - 小型・分散型DAC装置開発 - 米国森林カーボンクレジット創出ファンド

2. 目標

Scope1とScope2の目標

2030年目標

2019年度時点の事業に関して、エネルギー起源CO2を2030年までに2019年度比6割削減（内、Scope 2はネットゼロに）することを目標としています。

2035年目標

2024年度時点の事業に関して、GHGを2035年までに2024年度比4割削減（内、Scope 2はネットインパクトゼロ*に）することを目標としています。それ以降の事業についても、2050年までのネットゼロ達成を目指しています。

※ネットインパクトゼロ：自社の排出量から、吸収除去・オフセット量と、事業を通じて実現した削減貢献量を差し引き、ゼロとする考え方

Scope1・2	● 2050年までにネットゼロ ● 2019年度時点の事業：2030年までに6割削減 ※1（内、Scope2は、2030年までにネットゼロ） ● 2024年度時点の事業：2035年までに4割削減 ※2（内、Scope2は、2035年までにネットインパクトゼロ）
石炭火力発電	現在保有無し。今後も保有しない

双日単体、国内外全連結子会社および経営支配力アプローチにて報告対象となるUnincorporated JVが対象。

※1 2019年度を基準年としてエネルギー起源CO2対象

※2 2024年度を基準年としてGHG対象

Scope3（資源権益事業）の目標

Scope3とは、主にサプライチェーン上の間接的なGHG排出を指します。商社は川上から川下まで広範なサプライチェーンを有します。

双日の2019年時点での保有資源権益において、全て燃焼させた場合のGHGは約2億トンです。これは前述の双日グループが直接使用するエネルギーからのGHG排出量（Scope1・Scope2）の約1百万トン（2019年時点）を大きく上回ります。資源権益への対応はより社会的な責任が重いと考え、以下の方針、目標を2019年より掲げています。

尚、原料炭に関するビジネスにおいても、CO2回収や新製鉄法などの技術革新に伴う新たな事業機会にも、積極的に取り組んでいます。

資源権益事業の目標

一般炭権益	2025年までに半分以下、2030年までにゼロ ※3
石油権益	2030年までにゼロ
原料炭権益	2050年までにゼロ

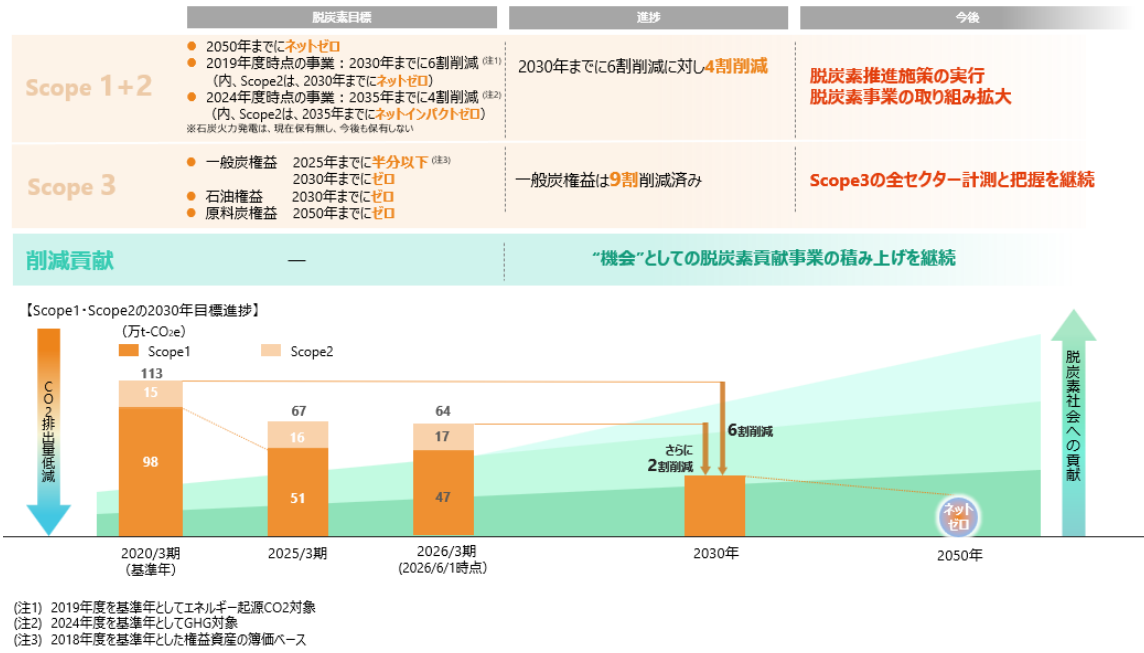
※3 2018年を基準とした権益資産の簿価ベース。

2-1. 進捗

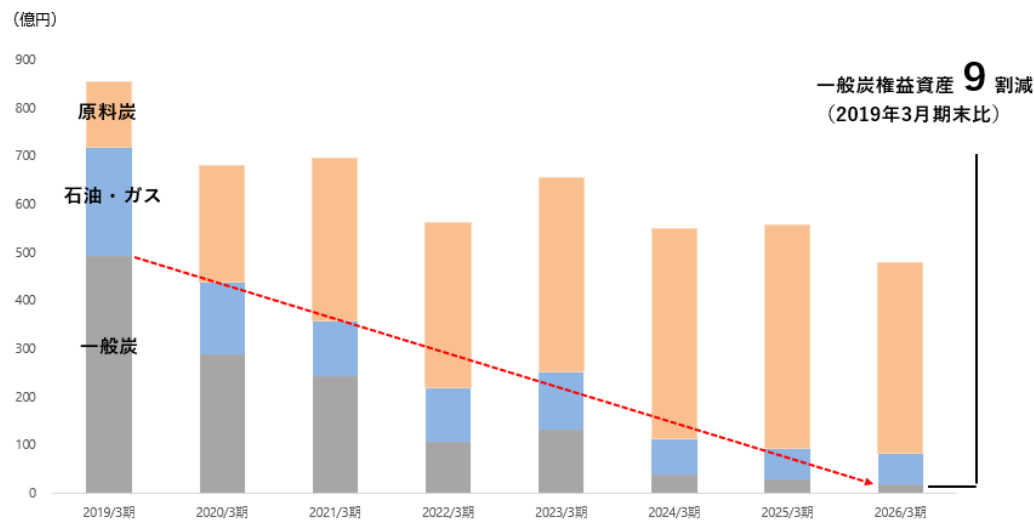
2030年目標の進捗

Scope1・Scope2：2019年度時点の事業に関し、2030年までに2019年度比6割削減という目標に対し、2026年3月期時点で4割削減。

Scope3（一般炭権益）：2025年までに半分以下、2030年までにゼロという目標に対し、2026年3月期時点で9割削減を達成。



権益資産推移



なお、2035年目標の進捗については、2027年3月期実績より報告予定です。

3. 脱炭素への対応

3-1. Scope1・Scope2の削減

Scope1・Scope2の排出削減に向け、当社は将来の技術革新を視野に入れ、持続的な削減策を策定しています。

- まずは省エネ・効率改善に取り組みます。
- 次に再生可能エネルギーへの転換による削減を実施します。
- 水素やアンモニア、合成燃料などのクリーンな燃料への切り替えを長期的な視点で検討します。
- 更に、脱炭素の観点を含め、事業ポートフォリオの最適化を目指します。
- 残存するGHGについては、証書を用いたオフセットや森林やDACの事業による吸収除去も含めて検討しますが、その割合を極力少なくする方針です。

事業会社での脱炭素に向けた取り組みを促進する仕組みとして、脱炭素推進施策を導入しています。投融資案件の審議にあたっては、申請部署に『環境・社会リスクチェックシート』の作成を義務付けています。申請部署は、『環境・社会リスクチェックシート』を活用して、気候変動を含む環境・社会に関連するリスクについても確認を行っています。

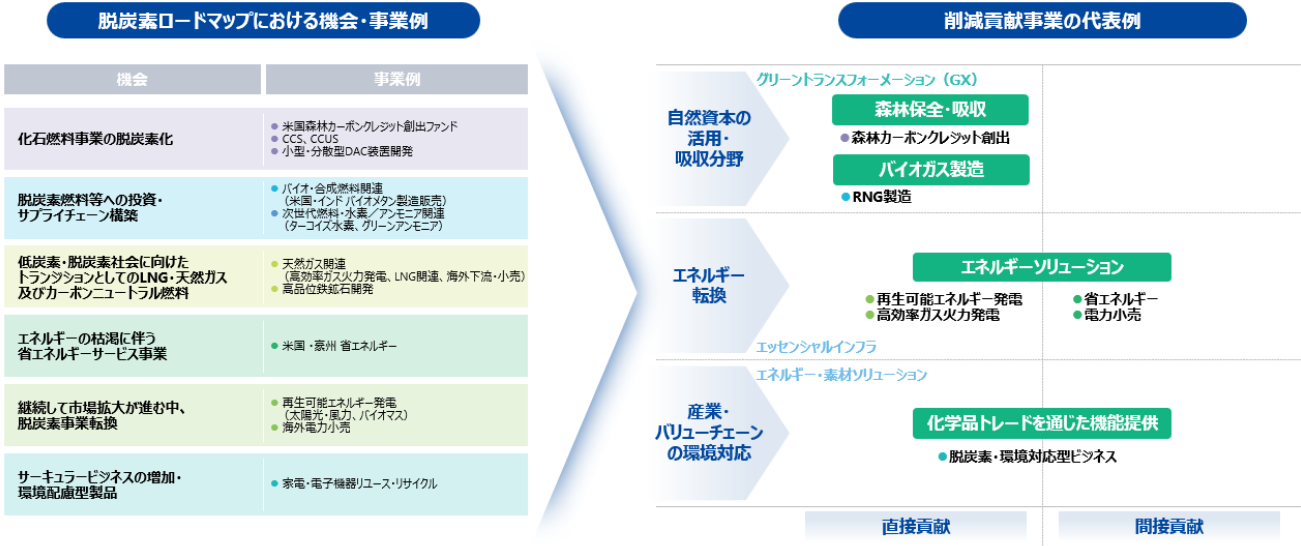
3-2. Scope3の計測と把握

サプライチェーン上のGHG排出量を指すScope3については、商社は川上から川下まで広範なサプライチェーンに関与しており、そのすべてを精緻に把握することは困難です。

その為、当社は、当社の成長・業績へのインパクト、及び社会へのインパクトが大きい事業分野を特定し、その分野から「計測と把握」を行ってきました。

当初は、双日グループが保有する石炭権益を対象としました。2019年時点で当社が保有する石炭権益（一般炭、原料炭）を、全て燃焼させた場合のCO2は約2億トンです。非常に潜在量が大きいため、現在すでに再生可能エネルギーで代替が可能な発電用石炭（一般炭）の権益については2030年までにゼロにする方針を、また鉄鋼生産の還元剤として使用する原料炭の権益については、代替還元剤の水素やアンモニアなどの普及期を2040年代以降と想定し、2050年までにゼロにする方針を掲げました。

考え方	◆ Scope3はサプライチェーン上の年間CO₂排出量（フロー） ◆ 自社の排出削減に加えて、サプライチェーン全体までを含めた取り組みも必要 ◆ サプライチェーン上でCO₂排出量の多い箇所を将来的に削減圧力ストレスがかかる可能性が高いことからリスクとして認識
方針	◆ 一般炭は25年迄に半減。30年迄にゼロ ◆ 原料炭は50年迄にゼロ
対応	◆ 世の中のGHGが多い業界において当社のサプライチェーン全体の定性分析を実施 ◆ GHG排出量が多く、当社への収益貢献も大きい一般炭と石油ガスに関連する発電セクターを優位なセクターと認識 ◆ 発電セクターの一般炭と石油ガスに関するScope3の定量化を実施 ◆ 双日と世の中への影響が大きい権益資産(ストック)の削減方針を策定 ◆ 石炭権益に対し、シナリオ分析を行い、座礁資産化の懸念を注視



注記：本図は、当社事業のうち、現時点で排出削減への貢献が整理可能な事業を例示的に示したものです。当社の全事業を網羅するものではありません。

< 削減貢献量 >

2025年度の削減貢献量については現在算定を進めており、今後順次開示していく予定です

FY25数値、更新せずでOK？

※発電事業の考え方

【以下の考え方を基に、CO2排出効率を1.5℃シナリオ以下にコントロールしていきます】

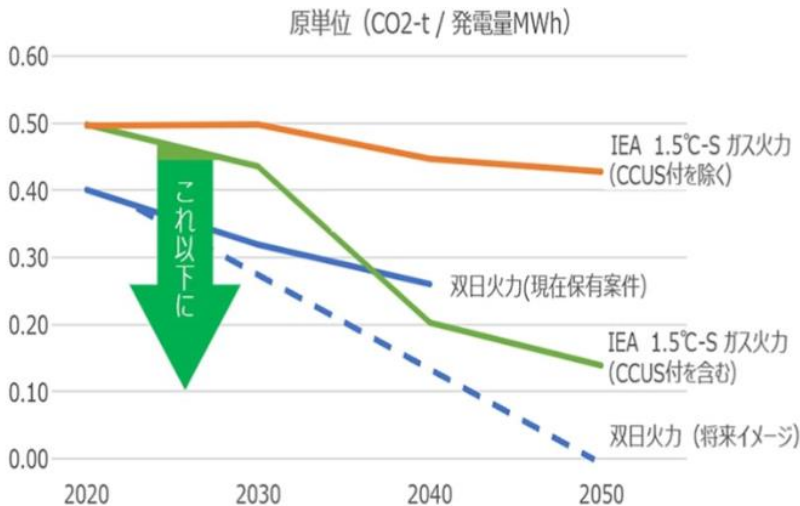
考え方	◆ 脱炭素社会の実現へのトランジション期間を支える火力発電は必要 ◆ 双日は、グループの火力発電のCO2排出効率（＝CO2/kWh）を、1.5℃シナリオの原単位推移(※)以下にコントロール ◆ これら事業による削減貢献量を計測 ◆ 保有資産に対してはシナリオ分析を行い、財務影響について確認
-----	---

(※) < 原単位推移コントロール >

原単位は「発電あたりのCO2であり、計算式は「発電に伴うCO2量÷発電量」になります。

1.5℃シナリオの原単位の年代別の推移は、右記の緑色の線になります。

双日は、自社事業の原単位をこの1.5℃シナリオの原単位以下に抑えます。



3-4-2. 取り組み事例

取り組みの詳細は、こちらをご覧ください。

事業を通じたサステナビリティの取り組み



4. 環境データ

当社の環境データについては、こちらをご覧ください。

環境データ



5. TCFDへの賛同



双日グループは、気候変動に関する『リスク』と『機会』についてTCFD※提言のフレームワークを活用し、積極的な情報開示と透明性向上に努めています。

※ 双日は、2018年8月にTCFDの最終提言への賛同を表明しました。

リスク管理やサステナビリティ推進体制などについてはTCFD開示をご参照ください。

> [TCFDのフレームワークに則した開示、及びシナリオ分析についてはこちら](#)

環境マネジメント

1. 方針・基本的な考え方

双日は、サステナビリティへの取り組みを経営の最重要課題の一つとして認識し、事業活動のあらゆる面において地球環境の保全を目指した取り組みを積極的に進めています。

その為、下記を目的として、社長を最高責任者としたISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入しています。

1. 環境方針の確実な遂行

2. 社員の意識向上

3. 法規制対応などのリスク管理の徹底

4. ステークホルダーとの円滑なコミュニケーション

当社のEMSでは、先ず、経営が全社的な方針を示し、その判断に至った外部動向、内部の課題、及び当社にとってのリスクと機会を整理した上で、各部署がその方針や、リスクと機会に則した環境目標を設定し、経営がこれをモニタリングするとともに、内部環境監査や、外部機関による監査を経て、各部署の継続的な改善に繋げるといったPDCAサイクルを実践しています。

1-1. 当社にて整理したマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）別の「リスクと機会」

マテリアリティ (サステナビリティ 重要課題)	サステナビリティ チャレンジ	各部署 個別目標の類型	基本SDGs	双日のリスクと機会	
				リスク	機会
人権	人権	人権確保のための 取組み		自社やサプライチェーン上の 人権侵害事件が、当社の レピュテーション・取引へ影 響	サプライチェーンも含めた人 権配慮による、商圏の持続 性強化
環境	脱炭素	脱炭素に向けた 全社施策		環境規制、炭素税、排出 権取引の導入・強化	CO ₂ 排出削減による環境 規制への耐性強化
		脱炭素に 貢献する事業		（炭素依存型製品・サービ スの）市場の縮小例：石 炭火力発電市場など	（低炭素、脱炭素製品・ サービスの）市場拡大例： 再エネ市場
		脱炭素に向けた 事業見直し		（炭素依存型工場の）座 礁資産化	（低炭素・脱炭素型工場 の）建設・参画
		気候変動リスク への対策		洪水、干ばつなどの『水リス ク』の発生山火事の頻発食 料作付け地域の変化	リスク対応による事業耐性 の強化

マテリアリティ (サステナビリティ 重要課題)	サステナビリティ チャレンジ	各部署 個別目標の類型	基本SDGs	双日のリスクと機会	
				リスク	機会
環境	---	脱炭素（気候変動）以外の環境対策		自社やサプライチェーン上の環境汚染が、当社のレピュテーション・取引へ影響環境法令の遵守違反	サプライチェーンも含めた環境汚染予防による、商圏の持続性強化
資源	---	資源循環・効率利用に貢献する事業機会の創出		使い捨て製品・サービスの市場縮小	循環型製品・サービスの市場拡大
		資源循環への自社内取り組み、法令対応		廃棄コストの増加、資源循環に係るルールからの逸脱	3 R + Renewable等、資源循環の推進による耐性強化
		食糧資源の確保		将来の世界人口増加、および経済成長に伴う食料資源不足	食料需要、及び食料関連市場の拡大
		水資源の確保		事業地の水不足による操業への影響	水資源確保の需要増加
		水産資源の確保		乱獲による漁獲資源枯渇、レピュテーションリスク、事業継続への懸念	循環型漁業、養殖の需要増加
		森林資源の確保		林産資源の枯渇、糾弾によるレピュテーションリスク	認証材循環型事業
地域社会	---	新興国の社会テーマへの貢献		新興国の発展が阻害されることによる、当社事業機会の減少	各種インフラ関連の事業機会 先進技術・文化の導入ビジネスの機会
	---	先進国の社会テーマへの貢献		少子高齢化、地方の過疎化、一次産業の衰退など。先進国の課題が解決できないことによる、当社事業環境の毀損と、事業機会の減少	課題先進国の課題解決による、事業機会の世界的な拡大
	---	地球規模の危機への対応	---	サプライチェーンの分断、資源価格の高騰、各国の政策変更など	医療関連の事業機会
ガバナンス	---	透明性の高い開示への貢献	---	外部評価の悪化によるレピュテーション低下	外部評価の向上による資金調達の効率化

1-2. 環境目標の業績評価への反映

これらの取り組みは定性面、定量面から評価され、各本部の業績評価に反映される仕組みを導入しています。

1-3. 双日EMSにて重視している各種方針

当社のEMSにおいて、重視している各種方針は下記の通りです。

1-3-1. サステナビリティ重要課題（環境、資源、地域社会、人権）

当社のEMSでは、環境に留まらず、資源、地域社会、人権といった、サステナビリティ重要課題についても、目標を設定するとともに、実行状況のモニタリング・指示を行っています。

テーマ	内容
 環境 事業を通じた地球環境への貢献	事業に関わる環境面の持続可能性を追求し、環境保全に努めると共に環境性能の高い競争力ある事業に取り組む。 気候変動防止／CO ₂ 排出削減、生物多様性対応などを含む、事業に関わる環境負荷の最小化に取り組む。
 資源 持続可能な資源の開発・供給・利用	持続可能な資源※の開発・供給・利用を追求する。 省資源化、適切なエネルギーミックスの提案、資源の安定供給に取り組む。 ※エネルギー資源、鉱物資源、食料資源、水資源、林産資源、水産資源などを含む
 地域社会 地域社会と共に発展・成長を実現	地域社会と共に発展する事業を推進。 事業を通じた地域社会の環境・社会影響負荷の削減に取り組む。 地域社会と継続的にコミュニケーションを図り、事業の持続可能性の追求と地域社会の課題解決、次世代教育支援等にも取り組む。
 人権 事業に関わる人権の尊重	事業に関わる人々の権利を尊重する。 その対象範囲は、自社従業員のみならず、サプライチェーン全体における事業の影響力が及ぶ範囲である。 児童労働、強制労働などが発生した場合は、その是正に取り組む。

1-3-2. 双日グループ環境方針

双日グループは、グローバル企業として、地球環境問題を経営上の重要な課題の一つとして認識し、持続可能な社会の実現に向け、事業活動において環境保全および汚染の予防に取り組むとともに、環境性能の高い競争力ある事業を推進します。

1.

環境関連諸法規の順守

事業活動の推進にあたって、環境関連諸法規、国際条約および合意した協定等を順守します。

2.

環境負荷の最小化

脱炭素社会の実現に向けた温室効果ガスの削減をはじめとする気候変動対応、生物多様性への対応、水資源の保全など、事業にかかわる環境負荷の最小化に取り組みます。

3.

省資源および廃棄物の削減・リサイクル

エネルギー・水の節減をはじめとした省資源および廃棄物の削減・リサイクルに取り組みます。

4.

新規事業における環境配慮

新規事業の開始、既存事業の拡大・追加開発等を行うにあたって、環境負荷の低減および汚染の予防に取り組みます。

5.

持続可能な資源の追求

資源の安定供給や、適切なエネルギーミックスの実現に向けた取り組みを推進します。

6.

情報開示とステークホルダーエンゲージメント

環境方針や環境課題に対する取組みを公開して透明性を確保するとともに、多様なステークホルダーとのコミュニケーションを推進します。

7.

環境マネジメントシステムの継続的改善

環境パフォーマンスを向上させるべく、環境マネジメントシステムの下、環境目標の設定および定期的な見直しを行い、その継続的改善に努めます。

8.

環境教育・啓発活動

本方針を全役員・従業員に周知するとともに、教育・啓発活動を行います。

2. 目標

2-1. Scope1とScope2の目標

2019年度時点の事業に関して、エネルギー起源CO₂を2030年までに2019年比6割削減（内、Scope2はネットゼロに）することを目標としています。加えて、24年度時点の事業に関しては、GHGを2035年までに2024年度比4割削減（内、Scope2はネットインパクトゼロ※に）することを目標とします。それ以降の事業についても、2050年までのネットゼロ達成を目指しています。

※ ネットインパクトゼロ：自社の排出量から、吸収除去・オフセット量と、事業を通じて実現した削減貢献量を差し引き、ゼロとする考え方

Scope1・2	● 2050年までにネットゼロ ● 2019年度時点の事業：2030年までに6割削減 ※1（内、Scope2は、2030年までにネットゼロ） ● 2024年度時点の事業：2035年までに4割削減 ※2（内、Scope2は、2035年までにネットインパクトゼロ）
石炭火力発電	現在保有無し。今後も保有しない

双日単体、国内外全連結子会社および経営支配力アプローチにて報告対象となるUnincorporated JVが対象。

※1 2019年度を基準年としてエネルギー起源CO₂対象

※2 2024年度を基準年としてGHG対象

2-2. Scope3（資源権益事業）の目標

Scope3とは、主にサプライチェーン上の間接的なGHG排出を指します。商社は川上から川下まで広範なサプライチェーンを有します。

双日の2019年時点での保有資源権益において、全て燃焼させた場合のGHGは約2億トンです。これは前述の双日グループが直接使用するエネルギーからのGHG排出量（Scope1・Scope2）の約1百万トン（2019年時点）を大きく上回ります。資源権益への対応はより社会的な責任が重いと考え、以下の方針、目標を2019年より掲げています。

尚、原料炭に関するビジネスにおいても、CO₂回収や新製鉄法などの技術革新に伴う新たな事業機会にも、積極的に取り組んでいます。

一般炭権益	2025年までに半分以下、2030年までにゼロ ※3
石油権益	2030年までにゼロ
原料炭権益	2050年までにゼロ

※3 2018年を基準とした権益資産の簿価ベース。

2-3.双日グループの主な環境目標

上記目標に加えて、各部署が本社方針に基づき設定している環境目標は、事業に関連する活動とオフィス内での活動に大別されます。基本的に全ての営業部署において、事業に関連する目標を設定しており、これに加えて、オフィス内での活動にも注力しています。

2-3-1. 事業に関連する活動

A. 再生可能エネルギー事業

国内外での太陽光、陸上／洋上風力、バイオマス発電事業の開発から運営を通じて得た知見を活かし、さらに主体的な事業開発を成長市場で進めるとともに、RE100企業をはじめとする再生可能エネルギーを必要とする需要家向け供給サービスを積極的に提供することにより、世界的な脱炭素の流れの中でさらなる業容拡大を目指しています。

B. ガス関連事業

長期安定的に需要が増加する新興国などの地域においてLNG受入基地や天然ガス供給事業を展開しています。天然ガス供給による低炭素化の推進に加え、再生可能エネルギーや新技術との組み合わせによるエネルギー利用の最適化を図り、脱炭素化の実現に取り組んでいます。

C. サーキュラーエコノミー事業

脱炭素化や省資源化などの潮流を踏まえて、リユース・リサイクルを含むサーキュラーエコノミー事業を拡大します。これまでの具体的な取り組みとして、IT Asset Disposition 事業者であるTES-AMM JAPAN株式会社、カナダ最大手の家電電子機器リサイクル業者のeCycle Solutions Inc、PET（ポリエチレンテレフタレート）のケミカルリサイクル事業を推進するペトリファイノテクノロジー株式会社に対してそれぞれ出資を実行しました。これら金属リサイクルやプラスチック等廃棄物の再資源化を含むサーキュラーエコノミー領域において、規模感のある事業の構築を行い、循環型社会の実現に向けた取り組みを進めていきます。

2-2-2. オフィス内での活動

ごみリサイクル率目標：継続的にリサイクル率90%の維持を目指します。

※ 2016年度に95%を達成。この水準の維持と向上に努めています。

ご参照：

> [リサイクル率90%の詳細はこちら](#)

3. 体制

社長を最高責任者とし、IR・サステナビリティ推進部長が環境管理責任者としてEMSの運営を担い、本部責任者・環境責任者等と連携の上、従業員全員参加によるEMSを推進しています。

このシステムを通じ、環境関連法規制の遵守並びに気候変動関連を含む環境リスクの未然防止及び環境保全型ビジネスの推進を目指しています。また、環境リスクの未然防止や環境保全型ビジネス、省エネルギー・省資源・CO₂排出量の削減等気候変動リスクに関する項目等に関する目標を策定し、進捗状況の評価・分析を行い、確実に目標達成していくPDCAサイクルを回すことにより、目標を運用・管理しています。

また、社長を最高責任者とするサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ委員長は、EMSの継続的な適切性、妥当性、有効性を確実にするために、EMSのレビュー（環境マネジメントレビュー）を行っています。前回までのマネジメントレビューの結果や、外部／内部の課題、リスクと機会、環境目標が達成された度合い、内部環境監査の結果などの報告を受けたサステナビリティ委員長が、継続的改善の機会などに関する結論の表明、決定及び処置を指示しています。

ご参照：

> [「サステナビリティ委員会」については、こちらよりご覧いただけます。](#)

3-1. 双日環境マネジメントシステム 体制図 (ISO14001)



3-2. ISO14001認証取得状況

双日本社及び下記会社はISO14001を取得しており、EMSを運用しています。

認証機関	日本検査キューエイ株式会社
登録番号	E1436
登録事業所範囲 ^{※1}	双日株式会社 本社、関西支社 双日九州株式会社 本社 双日プラネット株式会社 東京本社、大阪支社 双日食料株式会社 本社、関西支社、北日本支社 双日ファッション株式会社 大阪本社、東京支店 双日マシナリー株式会社 東京本社、大阪支社、名古屋支社 双日京都ファーマテック株式会社 本社

登録日	2006年3月16日※1
更新日	2025年12月18日
有効期限	2028年1月23日

※1 1999年8月20日にISO14001の認証を取得。認証機関の統合に伴い2006年3月16日付で登録移行しました。

3-3. 双日グループにおけるISO14001の取得状況

双日グループにてISO14001を取得している会社は下記の通りです。

ISO14001を取得している企業（2025年6月30日時点）	
< 国内 > ■ 双日株式会社 ■ 双日テックイノベーション株式会社 ■ 双日マシナリー株式会社 ■ 双日プラネット株式会社 ■ プラマテルズ株式会社 ■ フィルタレン株式会社 ■ 双日建材株式会社 ■ 双日九州株式会社 ■ 双日食料株式会社 ■ 双日ファッション株式会社 ■ 双日ライフワン株式会社 ■ 日本エアンドエル株式会社	< 海外 > ■ Autrans (Thailand) Co., Ltd. ■ PT.Kaltim Methanol Industri ■ Thai Central Chemical Pcl. ■ The Long Binh Industrial Zone Development LLC ■ Saigon Paper Corporation ■ Long Duc Investment Co., Ltd. ■ Sojitz SOLVADIS GmbH

以上、国内外合計 19社

ご参照：

- > [ISO9001/ISO14001認証の取得比率はこちら](#)
- > [双日株式会社のISO14001登録証はこちら](#)

3-4. リスク管理

総合商社として世界規模で事業活動を行っていく中で、新規投融資案件においては計画段階で環境・社会リスクを未然に防ぐための『環境・社会リスクチェックシート』の作成を義務付け、ライフサイクル全体を踏まえた環境影響評価を実施しており、地域の社会環境や自然環境との調和を図ることを重要視しております。

3-4-1. 新規事業

新規投融資案件の審議にあたっては、申請部署に『環境・社会リスクチェックシート』の作成を義務付けています。申請部署は、『環境・社会リスクチェックシート』を活用して、気候変動・人権・生物多様性などの環境・社会に関連するリスクについて、必要なデューデリジェンスを行い、対策に漏れが無いように確認を行っています。

3-4-2. 既存事業

当社では、環境方針の確実な遂行、社員の意識向上、法規制対応などのリスク管理の徹底、ステークホルダーとの円滑なコミュニケーションを目的とし、社長を最高責任者としたISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入しています。当社のEMSでは、まず、経営が全社的な方針を示し、その判断に至った外部動向、内部の課題、及び当社にとってのリスクと機会を整理した上で、各部署がその方針や、リスクと機会に則した環境目標を設定し、経営がこれをモニタリングするとともに、内部環境監査や、外部機関による監査を経て、各部署の継続的な改善に繋げるといったPDCAサイクルを実践しています。

また、双日グループにおける環境・社会リスクの高い事業分野を特定し、双日グループ、及び仕入先を含むサプライチェーン全体の対応状況に対する調査・評価を実施しています。

3-5. 個別体制

3-5-1. 環境監査

当社では、当社では、ISO14001に則り、JICQAによる外部審査の他に、内部環境監査を毎年実施しています。各本部・グループ会社のEMSが有効に推進されているかを確認し、監査内容を最高責任者である社長に報告しています。

3-5-2. 環境コミュニケーション

顧客や外部の利害関係者から双日の環境に関する情報提供を求められた場合、ISO14001の規格で求められているプロセスを踏んだ上で、情報を公開しています。求められる情報の中にはアンケートやISO認証の取得に伴った認証コピーも含まれます。2024年度に対応したアンケートは158件、認証コピーの提出数は23件でした。

4. 取り組み

4-1. 環境教育

EMS推進のため、毎年期初にISO14001規格についての全社説明会を開催しています。また、内部環境監査の監査員に対する研修や、関連業務を担当する社員を対象とした産業廃棄物処理などの環境法規制等に関するE-learning、全組織において全員を対象に年2回の部署内教育を実施しており、意識の向上や専門的知識の習得に努めています。また、eco検定の受験を継続的に推奨しており、延べ183名が合格しています。

4-1-1. 25年度環境教育実績（本社および一部グループ会社）

研修名	対象者	受講者数
部署内教育（年2回）	全社員	3,125名
廃棄物処理法 E-learning	産廃実務担当者、行政報告担当者	1,356名
内部環境監査員養成研修	内部環境監査の監査員候補者	40名

4-2. 分野毎の取り組み

4-2-1. 環境分野の取り組み

脱炭素化推進の方針策定と低炭素事業の推進やリサイクル事業への参画

当社事業活動のCO₂排出量の調査、および火力発電や石炭権益における1.5°Cシナリオ分析により、当社の気候関連に関わる「リスクと機会」を踏まえ、脱炭素化を推進すべく脱炭素化推進の方針を策定しています。

再生可能エネルギー事業、石炭からガスへの燃料転換プロジェクトなどの脱炭素事業、および脱炭素を見据えた低炭素事業展開が加速しています。また、各分野におけるリサイクル事業への参画により循環型社会の形成に向け体制を整えました。

4-2-2. 資源分野の取り組み

環境・社会配慮材の取扱い推進と持続的食料システムの実現への貢献

木材分野では、木材調達方針に則り、環境・社会配慮材の取扱い比率の向上を図っています。食料分野では完全養殖魚の取扱いを開始するなど、持続的な食料システムの実現に貢献しています。

5. パフォーマンス

[環境データ](#)

資源の持続可能性

1. 方針・基本的な考え方

資源の安定的な確保・調達は商社の重要な役割のひとつです。一方で、地球上の資源は有限であり、それらを持続可能な形で開発・供給・利用することが求められています。更に昨今は限りある資源をリユース、リデュース、リサイクルなどを通じ、有効に活用するサーキュラー・エコノミーへの移行が注目されています。サーキュラー・エコノミーへの対応は、全世界の課題である気候変動防止の観点からも、製品の製造や廃棄物の焼却に係るCO₂排出の削減に寄与するほか、双日の事業機会にもなることから、資源循環への取り組みは、当社にとっても非常に重要であると考えています。

その為、当社は「資源」をマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）のひとつとし、持続可能な資源（エネルギー資源、鉱物資源、食料資源、水資源、林産資源、水産資源などを含む）の開発・供給・利用を追求すること、省資源化、適切なエネルギーミックスの提案、資源の安定供給に取り組むことを掲げています。

また、双日グループ環境方針においても、エネルギー・水の節減をはじめとした省資源および廃棄物の削減・リサイクルへの取り組みや、資源の安定供給、及び適切なエネルギーミックスの実現に向けた取り組みの推進することを明確にしています。

当社は、脱炭素社会に至るロードマップの議論を行う中で、年代ごとに「技術動向・世の中の動き」を見立てた上で、「双日の対応・考え方」を決定しています。この中でも「サーキュラー・エコノミー」への貢献を双日の機会と位置づけています。

2021年4月に「金属・資源本部」を「金属・資源・リサイクル本部」に改編し、従前の資源関連ビジネスでの変革を推進するとともに、リサイクルビジネスへの取組みを強化しています。

ご参照：

- > [双日グループ環境方針](#)
- > [マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）](#)

2. 目標

2-1. 事業活動における目標

2024年5月に公表した「中期経営計画2026」において「エネルギー・素材ソリューション」として位置付け、以下を掲げています。

●大量消費型からのニーズの変化から生じるリサイクル等循環型社会事業を行うとともに、バイオ素材事業などにも取り組んでいきます。

2-1-1. 中期経営計画2026の注力領域

- これまでの実績・進捗を踏まえ、中計2023で定めた注力領域の解像度を上げ、更にDX・GXを追加し、戦略的強化領域を再設定
- 変化する社会ニーズを捉え、さらに当社の強みを発揮できる分野へのリソース集中投下



2-2. オフィス活動における目標

双日単体（東京本社、大阪支社）のオフィス活動に伴う廃棄物のリサイクル率の2020年度以降の目標として、「継続的にリサイクル率90%以上の維持を目指します」を掲げています。2016年度に既に95%を達成しました。今後、この水準を維持、向上できるように努めます。

3. 体制

3-1. サステナビリティ実行体制

方針や目標などの推進については、こちらをご覧ください。

サステナビリティ推進・実行体制



3-2. リスク管理

3-2-1. 新規事業

新規投資案件の審議にあたっては、申請部署に『環境・社会リスクチェックシート』の作成を義務付けています。申請部署は、『環境・社会リスクチェックシート』を活用して、気候変動・人権・生物多様性などの環境・社会に関連するリスクについて、必要なデューデリジェンスを行い、対策に漏れが無いように確認を行っています。

3-2-2. 既存事業

当社では、環境方針の確実な遂行、社員の意識向上、法規制対応などのリスク管理の徹底、ステークホルダーとの円滑なコミュニケーションを目的とし、社長を最高責任者としたISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入しています。当社のEMSでは、まず、経営が全社的な方針を示し、その判断に至った外部動向、内部の課題、及び当社にとってのリスクと機会を整理した上で、各部署がその方針や、リスクと機会に則した環境目標を設定し、経営がこれをモニタリングするとともに、内部環境監査や、外部機関による監査を経て、各部署の継続的な改善に繋げるといったPDCAサイクルを実践しています。

また、双日グループにおける環境・社会リスクの高い事業分野を特定し、双日グループ、及び仕入先を含むサプライチェーン全体の対応状況に対する調査・評価を実施しています。

4. 取り組み

当社は、「資源」をマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）のひとつとし、持続可能な資源の開発・供給・利用の追求。省資源化、適切なエネルギーミックスの提案、資源の安定供給に取り組むと共に、資源の循環への取り組みを強化しています。

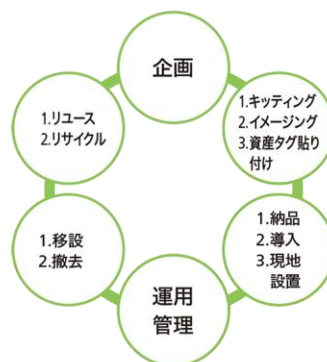
4-1. IT資産の再利用・再資源化事業に参画

2021年1月に、世界最大級のグローバルIT Asset Disposition事業者であるTESグループの日本支社、TES-AMM JAPAN株式会社に投資しました。

IT機器の適切なリユース・リサイクルを普及促進し、サーキュラー・エコノミーの実現に貢献します。TESグループが推進するリチウムイオンバッテリーのリサイクルにおいても、当社のネットワーク等を活用したビジネスの構築を推進していきます。

また、社内取組として年2回不要なIT機器回収を実施しており、TES-AMM JAPAN株式会社にてリサイクルしています。

PCLCM(PCライフサイクルマネジメント)
IT資産の導入から廃棄まで
トータルにマネジメントします。



JX金属株式会社が全株式を保有しているカナダ最大手のE-waste（廃家電・廃電子機器）回収・処理業者であるeCycle社の34%を当社が取得し、2023年4月から当社とJX金属は協業を開始しました。

eCycle社はカナダ国内でE-wasteをリサイクルし、ITAD（※IT Asset Dispositionの略。使用済み電子機器や廃電子基板などのIT資産のデータ消去後の有効活用、特に再利用（リユース）・再資源化（リサイクル）に関する事業）事業も展開。

JX金属はリサイクル原料比率を2040年までに50%に引き上げる目標を掲げ、当社は資源リサイクルを重要課題としています。両社の協業により、循環型社会の実現とeCycle社の企業価値向上を目指します。



4-2. ケミカルリサイクルの取り組みを強化

化学本部では、環境問題への対応を背景に、今後十数年にわたって市場の伸長が見込める「プラスチックリサイクル」の取り組みを強化しています。とりわけ、複数種類の混合プラスチックの処理が可能であること、処理後に精製される「ナフサ」が既存の石化設備での原料として活用できること、また、従来品と同等の品質を確保することが可能であることなどに着目し、熱分解油化技術による「廃プラスチックのケミカルリサイクル」の推進を目指しています。



4-3. 「国連食料システムサミット」(FSS : Food Systems Summit)※¹への支持表明

全ての持続可能な開発目標の達成に向け、持続可能な食料システム※²への変革のための具体的な行動を推進するために開催される「国連食料システムサミット」(FSS : Food Systems Summit)への支持を表明します。

当社は、持続的な食料システムの実現に貢献するため、食料資源の安定供給に取り組めます。

※¹ 国連食料システムサミットとは、国連の持続可能な開発目標(SDGs)の達成のためには持続可能な食料システムへの転換が必要不可欠だという、グテーレス国連事務総長の考えに基づき開催される国連主催のサミットです。

※² 食料システムとは、食料の生産、加工、輸送及び消費に関わる一連の活動のことを指します。

● 引用元：農林水産省 国連食料システムサミット

● 引用元URL：https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/FAO/fss.html

4-3-1. 目標

適切に管理された漁業で獲られたことを証明する「MSC認証」を取得した刺身用マグロの普及を世界でリードし、天然水産資源の持続可能な利用を追求します。

マグロ養殖においても人工種苗認証(SCSA)の維持に努め、持続可能な水産養殖を追求します。

IoT・AIの活用によるマグロ養殖の工業化を推進し、水産養殖事業の効率性向上を目指します。



ご参照：

> [双日ツナファーム鷹島](#)

4-4. CO2再資源化による低炭素型メタノール生産の推進

化学本部主管のPT Kaltim Methanol Industri (KMI) は、PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT：アンモニア・尿素を製造する肥料メーカー) およびその子会社PT Kaltim Industrial Estate (KIE：ポンタン工業団地を運営、インフラを提供する会社) と、CO2供給に関する協力契約を締結しました。

本取組では、PKTのアンモニア製造工程において発生するプロセス由来CO2の一部を回収し、KIEが提供するパイプにてKMIへ供給、メタノール原料として再利用します。この取組みにより、従来大気中に放散されていた年間で約27千トンのCO2排出を抑制し、本CO2の活用により約24千トンのメタノール増産を見込みます。あわせて、プロセスの低炭素化によりCI (Carbon Intensity：炭素強度) 値を17.63mt削減します。

本事業は、CO2再資源化を通じた低炭素型メタノールの安定的生産を可能とするものであり、インドネシア政府が掲げるNDCおよびパリ協定に沿った産業部門における排出削減とエネルギー転換の実行的な取組と位置づけています。

5. パフォーマンス

環境データ



汚染防止

1. 方針・基本的な考え方

世界的に経済発展が進む中で、化学物質による汚染、土壌・地下水汚染や水質汚濁等の汚染、有害廃棄物による大気汚染、海洋汚染などは深刻な課題となっており、世界中の国々が防止策に取り組むとともに、様々な規範・法律の策定が進んでいます。双日は、事業活動を行う上での、企業の責任として、汚染の防止、廃棄物の発生抑制、再利用、再資源化など、環境負荷の低減と環境保全への取り組みは非常に重要であると考えています。

化学原料や製品の取り扱いをはじめ、世界中で様々な事業を行う双日グループにとって、「汚染防止」は、事業のサステナビリティを確保する上で、最も基本的かつ細心の注意を払う事項の一つです。双日グループでは汚染防止に関する様々な取組みを推進し、社会への責任を果たしていきます。

マテリアリティの一つである環境「事業を通じた地球環境への貢献」において、「事業に関わる環境面の持続可能性を追求し、環境保全に努めるとともに環境性能の高い競争力ある事業に取り組む」ことを方針としています。また、当社の環境方針（「2. 環境負荷の最小化」、及び「4. 新規事業における環境配慮」）においても、「環境負荷の低減および汚染の予防」に取り組むことを掲げています。

ご参照：

- > マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）
- > 環境方針

2. 目標

2-1. 環境汚染の防止

双日グループ（化学本部）は、化学事業において、①各種化学物質に係る関連法規を遵守すること、②安全管理の推進により事故の未然防止に努めること、③環境に配慮した企業活動と行動を図ることを目標とし、化学物質の取り扱いについては、関連する事業現場での対応の漏れが無いよう、具体的な手順書を作成し対応しています。手順書においては、化学物質取扱指針が規定され、確認すべき法律や、有害化学物質の取り扱いなどについて定めています。

また、化学物質の管理体制や、緊急時の対応を定めることで、事故の未然防止と、事故発生時の被害の最小化に努めます。

2-2. 環境関連法令等の順守

当社が順守すべき法規制のみならず、グループ会社が適用を受ける法規制も把握し、定期的に順守状況をチェックしています。また、グループ会社の監査の際に、環境法規制順守状況などについても確認します。

このような定期確認と併せ、専用の管理ツールの社内利用の普及などにより、当社は廃棄物処理法をはじめとした環境関連法令違反の撲滅を目指しています。

2-3. 啓発活動の推進

本方針を全役員・従業員に周知するとともに、教育・啓発活動を継続的に実施します。

3. 体制

3-1. サステナビリティ実行体制

方針や目標などの推進については、こちらをご覧ください。

サステナビリティ推進・実行体制



3-2. リスク管理

3-2-1. 新規事業

新規投融资案件の審議にあたっては、申請部署に『環境・社会リスクチェックシート』の作成を義務付けています。申請部署は、『環境・社会リスクチェックシート』を活用して、気候変動・人権・生物多様性などの環境・社会に関連するリスクについて、必要なデューデリジェンスを行い、対策に漏れが無いように確認を行っています。

3-2-1. 既存事業

当社では、環境方針の確実な遂行、社員の意識向上、法規制対応などのリスク管理の徹底、ステークホルダーとの円滑なコミュニケーションを目的とし、社長を最高責任者としたISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入しています。当社のEMSでは、まず、経営が全社的な方針を示し、その判断に至った外部動向、内部の課題、及び当社にとってのリスクと機会を整理した上で、各部署がその方針や、リスクと機会に則した環境目標を設定し、経営がこれをモニタリングするとともに、内部環境監査や、外部機関による監査を経て、各部署の継続的な改善に繋げるといったPDCAサイクルを実践しています。

また、双日グループにおける環境・社会リスクの高い事業分野を特定し、双日グループ、及び仕入先を含むサプライチェーン全体の対応状況に対する調査・評価を実施しています。

3-3. 個別体制

3-3-1. 品質管理ポリシー

双日は総合商社として、必要なモノ・サービスを必要なところに提供することを使命とし、資源開発から、製造・加工、卸・流通、小売・サービスまで多岐にわたる領域で事業を行っています。

私たちの提供するモノ・サービスが、お客様や社会に信頼され、安心してご利用いただけるよう、全社に共通する品質管理の基本方針である「双日グループ品質管理ポリシー」を制定し、お客様と接する営業現場での品質管理を実践しています。

ご参照：

> [双日グループ品質管理ポリシー](#)

3-3-2. ISO14001によるモニタリング

法規等の順守状況チェック

Rohs規制、Reach規制、産業廃棄物処理法など、化学物質や、汚染対策関連の法規について、当社の全ての部署、及び法規の対象となるグループ会社の順守状況を確認しています。また、社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会にて、これらの順守状況を含めた各種問題点の確認と、是正指示を行うマネジメントレビューを実施しています。

3-3-3. 各部・室における活動計画の策定

サステナビリティ委員会です承され、経営会議や取締役会に報告された各種施策や決定事項については、社内イントラで全社に周知する外、サステナビリティ委員会事務局より社内各部署との定期報告会を通じ共有されています。

そして、その決定事項に基づき、期初に、各部・室において1) 国内外の事業活動に伴う環境影響、及びそれに関わる法規の分析、2) 汚染防止を含む『環境』の改善に向けた目標設定、及び目標を達成する為の実効計画を策定し、半期毎に各部・室にてレビューを実施の上、その総括を翌年度期初のサステナビリティ委員会にて評価し、経営会議に報告しています。

3-4. 化学品事業に関する化学物質安全管理

双日グループ（化学本部）は、上述の方針・目標に則り、化学物質の安全管理を以下の通り実施しています。

3-4-1. 化学品管理に関する規制への対応および化学物質の安全管理に対する取組み

化学本部では、「化学物質取扱指針」を策定し、その中で「化学物質管理要領」および各法令の規定に基づく「化学物質管理細則」を定めています。これにより法規制に準拠した管理体制を構築し、取得している各種許認可および法定責任者を一覧表にして明確にするとともに、緊急時の連絡体制を整備し、継続的な教育により本部全員への周知を徹底しています。

化学本部では、化学物質審査規制法（化審法）、労働安全衛生法（安衛法）、化学物質排出把握管理促進法（化管法）、毒物及び劇物取締法（毒劇法）、消防法、高圧ガス保安法等、多岐にわたる環境マネジメントシステム等に関する特定法令を遵守しています。

また、サプライチェーン上の関係者に対して化学物質の危険有害性情報を適切に伝達するため、商品ごとにSafety Data Sheet（SDS）を交付することにより通知しています。輸入品に関しては、日本の法規制に基づく表示も適切に行い、使用者が安全に商品を使用できるように情報伝達しています。SDSにはPCB処理特別措置法／フロン排出抑制法／水質汚濁防止法／土壤汚染対策法／大気汚染防止法／悪臭防止法など、環境保護に関わる各種該当法令も記載しています。尚、2025年3月期において環境関連法令違反の報告はありませんでした。

3-4-2. 取扱い化学品の一元管理

化学本部では、取り扱っている化学品商品につき、含有されている化学物質のCAS登録番号、含有率をSDSごとにリスト化し、一元管理しています。これにより安衛法、化管法、毒劇法など、どの商品がそれらの規制対象となっているかすぐに把握できるようになっています。また、法令改正の場合にも対応が必要な商品をすぐに確認できる仕組みとなっています。

3-4-3. 化学物質管理に関する研修

化学本部では、役職員を対象に、化学物質管理・環境法令に関する研修を継続的に実施しています。2024年度は、化学物質管理に関する研修を実地・オンライン形式で実施し、のべ211名が参加しました。
特に重要な内容については、受講者のレベルに応じた少人数での対面研修を複数回設定して実施し、理解を向上させる取り組みを行っています。

(2026年3月現在)

研修内容	研修人数
新人研修：基礎編	26名
初任者研修：輸出入取引・物質登録	59名
化学物質管理指針（e-ラーニング）	248名
毒劇物管理：基礎・応用編	76名
タンク事業会社における現場研修	18名

3-4-4. 段階的に廃止する計画が定められている化学物質の範囲

当社では、国際条約および国内法令に基づき、取引先や規制当局からの要請に対応しながら、人体や環境に影響を及ぼす化学物質の適正管理と段階的な廃止に取り組んでいます。具体的には、化学品を取り扱うグループ会社である日本エイアンドエル株式会社では、生産工程で使用している特定フロンの使用全廃を目指し、環境負荷の低い代替フロンへの切り替えを進めています。現在は特定フロンの使用量もごく僅かとなり、残存分についても自社で定めた全廃期限に向け、設備更新に合わせて段階的に代替フロンへ移行する方針です。

その他規制対象化学物質

当社では、モントリオール議定書、ストックホルム条約、水俣条約、化審法、PRTR法（化管法）、EU REACH規則、RoHS規制、廃棄物処理法など、関連する国際条約および国内外の法規を参照しています。
国内法の対象となる全ての部署および国内グループ会社において、環境マネジメントシステムに基づき順守状況を定期的に確認し、必要に応じて改善・対応を進めています。

今後の方針

現行の規制対象物質への対応を継続するとともに、新たに対象となる化学物質が発生した場合には、リスク低減策を含む管理計画を策定し、適切に対応します。

3-4-5. 懸念物質の代替品を導入した実績有無およびその管理

化学本部において懸念物質の代替品を導入した実績はありません。

3-4-6. 環境事故およびリスク管理体制：一報制度

化学本部では、予期せぬ事故が発生した場合、迅速に関係部署ならびに監督官庁に報告を行う体制としています。化学物質管理体制組織図と緊急連絡表を整備することで、経営および関係部署に迅速な報告を行い、原因の特定、適切な是正処置・予防措置の検討を図ると共に、被害の拡大を最小限に留め、再発防止に向けた対策を徹底しています。

尚、2026年3月期は、単体および連結子会社での環境事故は0件でした。

4. 取り組み

双日グループでは、上記の方針に基づき、汚染防止に関する様々な取り組みを行っていますので、ご紹介します。

4-1. エヌアイケミカル株式会社の取り組み

双日のグループ会社『エヌアイケミカル株式会社』は、タンク・油槽施設の賃貸、および引火性液体を中心とした危険物の保管業務を行っています。同社の汚染防止や環境配慮に向けた取り組みをご紹介します。



4-1-1. VOC対策

光化学オキシダント*の原因となるVOC（揮発性有機化合物）を回収する装置を導入し、大気への放出を抑えています。

※ 光化学オキシダントとは、揮発性有機化合物などが、太陽からの紫外線をうけ光化学反応を起こして作り出される物質の総称。濃度が高くなり、空が白く「もや」がかかったような状態を「光化学スモッグ」とよび、目や喉が痛くなるなどの健康被害を引き起こす可能性があります。



4-1-2. 有害廃棄物の管理

タンクの洗浄を行う際に、引火しやすい特定化学物質などを含む有害廃棄物が発生することがあります。同社は特定された保管場所にて、法令に基づいた保管・管理および廃棄を徹底しています。

廃棄物の処理及び清掃に関する法律において、同社はこのような有害廃棄物を含む産業廃棄物処理計画書および実績書の提出が必要な事業者となっており、計画に対する実績管理および行政への報告を行っています。タンク洗浄方法の工夫や、洗浄が必要な残留物発生抑制等の対策実施により、産業廃棄物の発生低減に取り組んでいます。



4-1-3. オイルフェンスの設置

エヌアイケミカルは、タンカー船を横付けし、お客様の化学原料などをタンクに移送していますが、万一の漏えい事故時に海洋汚染の防止を徹底すべく、敷地内にオイルフェンスを設置しています。

更に、海上共同防災組織を設置しており、万一漏えい事故が発生した場合には、当該組織で所有するオイルフェンス展開船を出動させます。

尚、エヌアイケミカルでは、創業以来、海洋汚染に限らず、汚染事故は発生していません。



4-1-4. 近隣企業と共同防災組織を設置。定期的な防災訓練を実施

近隣企業と合同で共同防災組織を設置し、放水を始めとした合同訓練を定期的実施することで、防災力の強化に努めています。共同防災組織には年間を通して常時3名が常駐、消防車2台を保有しています。



消化準備



共同防災活動



バルブ閉止

4-1-5. ISO9001

品質維持・安全・効率的取扱の確保のため、ISO9001：2015認証を取得し、20年に亘り認証登録の維持更新を図っています。

4-2. 双日プラネット株式会社の取り組み

双日のグループ会社『双日プラネット株式会社』は、合成樹脂事業を担う中核事業会社です。プラスチックの持つ特性を生かし、自動車や家電、住宅、食品包装など、多岐にわたる業界へ事業を展開、また、環境関連分野にも注力しています。同社の環境配慮に関する取り組みとして、グリーンポリエチレン事業をご紹介します。

4-2-1. グリーンポリエチレンとは

グリーンポリエチレンとは、リサイクル可能なバイオマスポリエチレン（非生分解性樹脂）のことをいいます。このバイオマスポリエチレンは、サトウキビから抽出したバイオエタノールを原料とし、従来の石化ポリエチレンの物性を損なわない樹脂です。これにより、石化由来ポリエチレンの代替素材としてカーボンニュートラルに貢献します。

双日プラネットは、2012年にBraskem社（ブラジル）が世界で唯一生産するグリーンポリエチレンのアジア圏販売代理店となり、顧客へ共同で推進しています。

石化ポリエチレンで生産可能な製品は、すべてグリーンポリエチレンでも生産可能であり、医療・医薬・食品・日用品、さまざまな分野で採用が進んでいます。

4-2-2. CO₂削減への貢献

グリーンポリエチレンは、植物であるサトウキビを原料としており、サトウキビが成長過程で行う光合成によってCO₂を吸収します。製造過程で発生するCO₂とオフセットしてもなお、カーボンネガティブなポリエチレンです。ブラジルの調査会社によると、グリーンポリエチレン製造1kgあたり▲2.12kgのCO₂を吸収していると評価されています。

結果として、従来の石化品と比べて▲5.22kgの削減効果があります。

4-2-3. 含有化学物質の情報提供と消費者意識向上

双日プラネットは、サプライヤーとユーザーの架け橋として、環境に配慮した製品を求める顧客・消費者に対して、環境配慮型素材であるグリーンポリエチレンについて、その原料特性や化学的特性、環境負荷低減効果に関する詳細情報をWebサイト等に積極的に開示し、顧客・消費者の意識向上もはかっています。また、情報提供だけでなくBraskem社と協力し、顧客の需要に合わせた新規グレードの共同開発等も引き続き実施しています。

ご参照：

> [グリーンポリエチレン特設サイト | 双日プラネット株式会社](#)

4-3. 双日ツナファーム鷹島株式会社の取り組み

双日のグループ会社『双日ツナファーム鷹島株式会社』は、本マグロ養殖を専業とするメーカーです。恵まれた漁場環境を生かし、現在は約4万尾の本マグロを飼育しています。養殖した本マグロは、約3年半で平均50kg程度に成長し、鮮魚専門店や外食産業向けに出荷されています。同社では、養殖事業に伴う海域環境への影響を最小限に抑えることを重要な課題と位置づけ、海水汚染の防止および水質保全に向けた取り組みを進めています。以下では、同社が実施している主な海水汚染防止施策をご紹介します。

4-3-1. 給餌調整の徹底

双日ツナファーム鷹島では、過剰給餌や環境変化に起因する水質悪化を防止することを目的に、日々の水温の適時把握による給餌量の管理を徹底しています。これにより、養殖環境への負荷低減とマグロの健全な育成の両立を図っています。また、必要に応じてビタミン剤の投与も行うことで疾病リスクの低減にも努めています。

4-3-2. 水質汚染防止法・廃棄物処理法の順守

排水や廃棄物による環境負荷を防止するため、水質汚濁防止法および廃棄物処理法を厳格に遵守しています。加えて、ISO14001に基づくモニタリングを実施し、排水管理や廃棄物処理の適正性を継続的に確認・改善することで、海水汚染の未然防止に努めています。

4-3-3. 漁場周辺の底質モニタリングの実施

養殖事業に伴う海域環境への影響を適切に把握・管理するため、漁場周辺の底質分析を年1回実施しています。養殖魚の餌の食べ残しや排泄物が海底環境へ与える影響をモニタリングする目的で、海底の堆積物（泥）を採取し、SOxおよびNOxの自主検査を継続的に行っています。本取組により、漁場環境を定量的に把握するとともに、必要に応じて管理方法の見直しや改善措置につなげることで、持続可能な養殖事業の運営と海域環境負荷の低減を図っています。

5. パフォーマンス

双日グループの取水・排水に関する法令違反の件数

2025年度 0件

環境データ



水資源

1. 方針・基本的な考え方

水は人間活動および企業活動を支える欠かせない資源ですが、地球上の水資源の大半は塩水であり、私たち人間が利用できる淡水はごくわずかにとどまります。そのため、人口増加に伴う渇水や利用可能な淡水の取り合いが進むなど、世界的に水資源問題が発生しています。加えて、水資源は国や地域によって偏在性があります。

更に、気候変動による降雨パターンの変化といった『物理的リスク』の顕在化によって、市民社会や企業に与える影響も今後、一層甚大化することが予想されています。

この為、世界の様々な国と地域で事業を展開する双日グループにとって、水資源の確保および持続可能な利用は重要であり、双日が定めるマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）において、水資源を含む『持続可能な資源の開発・供給・利用』を掲げるとともに、双日グループ環境方針では、水の節減をはじめとした省資源およびリサイクルに取り組むことを掲げています。

これらの方針に基づき、水使用量削減の取り組みを実施するとともに、水に関するリスクが当社の事業に与える影響を定期的に確認しています。また、事業を通じた水に関する社会課題の解決を目指します。

ご参照：

- > [マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）](#)
- > [双日グループ環境方針](#)
- > [ICFDへの対応](#)

2. 目標

当社は、気候変動の抑制に向けた新たな規制などの「移行リスク」に加え、気候変動が抑制できず温暖化が進行した場合の「物理的リスク」についても対応を図ることとしており、まずは、資産に対する洪水や干ばつなど主に「水」に関する物理的リスクに着目し、精査を行っています。

「物理的リスク」への対応として、当社事業への財務影響の把握・測定を進めていきます。また、当社が掲げるマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の内、「資源」の目標として、水資源の需要拡大が想定される新興国を中心に、生活水を安定供給する事業の組成・拡充を目指すことを掲げています。

ご参照：

- > [物理的リスクの対応](#)

3. 体制

3-1. サステナビリティ実行体制

方針や目標などの推進については、こちらをご覧ください。

サステナビリティ推進・実行体制



3-2. リスク管理

3-2-1. 新規事業

新規投融資案件の審議にあたっては、申請部署に『環境・社会リスクチェックシート』の作成を義務付けています。申請部署は、『環境・社会リスクチェックシート』を活用して、気候変動・人権・生物多様性などの環境・社会に関連するリスクについて、必要なデューデリジェンスを行い、対策に漏れが無いように確認を行っています。

3-2-2. 既存事業

当社では、環境方針の確実な遂行、社員の意識向上、法規制対応などのリスク管理の徹底、ステークホルダーとの円滑なコミュニケーションを目的とし、社長を最高責任者としたISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入しています。当社のEMSでは、まず、経営が全社的な方針を示し、その判断に至った外部動向、内部の課題、及び当社にとってのリスクと機会を整理した上で、各部署がその方針や、リスクと機会に則した環境目標を設定し、経営がこれをモニタリングするとともに、内部環境監査や、外部機関による監査を経て、各部署の継続的な改善に繋げるといったPDCAサイクルを実践しています。

また、双日グループにおける環境・社会リスクの高い事業分野を特定し、双日グループ、及び仕入先を含むサプライチェーン全体の対応状況に対する調査・評価を実施しています。

4. 取り組み

4-1. 水リスク調査の実施

水は企業の活動において欠かすことができない自然資源です。水は偏在しており、水が多すぎる、または少なすぎることで、事業活動やサプライチェーン上で影響を受ける可能性があり、具体的には「人口増加による淡水の取り合いリスク」、「物理的リスク」があります。

人口増加による淡水の取り合いリスク：

人口増加によって水需要が高まることに伴う渇水が発生した場合、淡水を確保できないことによる操業停止など

物理的リスク：

気候変動による異常気象の頻発に伴う洪水や干ばつなど

当社は、事業への影響を広く確認するため、世界資源研究所（World Resources Institute）が提供する水リスクの分析ツール『Aquaduct』を用いて、定期的に水リスク調査を実施しています。

4-1-1. 水不足への対応

手法

当社グループでは、以下の手法に基づき、毎年調査を実施しています。

1. 水使用量の抽出

グループ会社の中から水使用量の多い企業を抽出し、各社の水利用状況を把握。

2. 重要リスクセクターの特定

国際的な質問票（CDP等）、NGO報告書、各国規制指定等を参考に、事業セクター固有のリスクを整理・特定。

3. 水リスクマップ「Aqueduct」による評価

本マップを活用し、水ストレスの状況を確認・更新。

上記3項目を基準とし、以下の条件に該当する事業会社については追加調査を実施しています。これにより、現場での対応状況や資産への影響を確認する仕組みを設けています。

- 取水量が一定の閾値を超える
- 重要リスクセクターに該当する
- 水ストレスが Very High または High に分類される

結果

2025年度調査においては、追加調査対象に該当する事業会社は確認されませんでした。

今後も継続的にモニタリングを行い、水リスク管理体制のさらなる強化に取り組んでまいります。

4-1-2. 水ストレス地域における取水量

世界資源研究所（World Resources Institute）が提供する水リスクの分析ツール『Aqueduct』の評価において、水ストレス項目が「Extremely High」「High」の地域に立地する当社グループ拠点の取水量は以下の通りです。外部コンサルタントが指定する水リスクの要注意セクター（農業、発電、製紙パルプ、化学工業、金属、石油精製、鉱山、食品飲料、繊維）は、調査範囲に含まれております。

	2023年度	2024年度	2025年度
水ストレス地域の拠点数	18	19	13
水ストレス地域における取水量（千㎡）	209	278	267

4-1-3. 物理的リスクへの対応

手法

リスクの洗い出し：

喫緊の課題である『急性の物理的リスク』の内、特に投資家から関心が高い洪水に着目し、4°Cシナリオ（RCP8.5）等を参照している水リスクの分析ツール『Aqueduct』を用いて、工場などグループ会社の拠点における河岸洪水・海岸洪水リスクを確認。

結果

東南アジア地域を中心に、一部の事業拠点における河岸洪水・海岸洪水リスクが高いことを確認しました。

< 財務影響のある資産(有形固定資産)の額 > 約290億円

※『Aqueduct』の評価において「Extremely High」「High」に立地する拠点の25/3月末有形固定資産額（リース資産は除く）。

ご参照：

> [ICFDへの対応 物理的リスク](#)

4-2. 水ストレス地域での取り組み

4-2-1. 淡水化事業への参画

当社は、水ストレス地域であるアラブ首長国連邦アブダビ首長国において、天然ガス火力発電・淡水化事業へ参画しました。

2021年5月にミルファ天然ガス火力発電・淡水化事業を運営する同国法人ミルファ・インターナショナル・パワー・アンド・ウォーター社（Mirfa International Power and Water Company）の株式20%を取得しました。ドバイ首長国金融大手シュア・キャピタル（SHUAA Capital）が保有する本事業の全株式を買収し、既存株主のアブダビに本社を置く、欧州・中東・アフリカ地域最大級の総合エネルギー会社であるAbu Dhabi National Energy Company PJSC(TAQA)と世界各国で大型IPP/IWPP事業の開発・運営実績を多数有するフランスの大手エネルギー会社Engieと共に事業運営を行っております。

本事業は出力1,600MWの天然ガス火力発電設備および日量52.5百万英ガロンの淡水化設備を保有・運営し、エミレーツ水電力公社（Emirates Water and Electricity Company）に対し25年の長期契約期間に基づき売電および売水を行うものです。環境負荷の少ないクリーンエネルギーである天然ガスを利用し、アブダビ首長国の経済発展に伴い需要が拡大する電力・水の安定供給に貢献していきます。



< 発電および海水淡水化プラント >

ご参照：

> [双日、アラブ首長国連邦にて天然ガス火力発電・淡水化事業へ参画 | ニュースルーム | 双日株式会社 \(sojitz.com\)](#)

4-3. 節水の取り組み

4-3-1. 肥料事業における取り組み

ベトナムの双日グループ事業会社のJapan Vietnam Fertilizer Company（以下、JVf）においては、蒸気造粒法を使用し、高度化成肥料を製造しています。製造工程（原料粉碎）では、粉じんが出ますが、大気中への飛散を抑制する設備を導入しています。

また、肥料を混ぜ合わせ、成型する工程において、水が使用されますが、ここで使用される水は、先の粉じん回収時に使用した水で賄われています。このように水の工場内循環を行うことで工場からの排水ゼロを達成しています。

JVfはこのように、大気汚染を抑制しつつ、水資源の有効活用をおこなうことにより、サステナブルな事業運営を行っています。



ベトナムで展開する高度化成肥料製造・販売事業
(Japan Vietnam Fertilizer社)

4-4. 排水の取り組み

4-4-1. 適切な排水管理と水資源の効率的利用

当社グループでは、水質汚染の防止および水資源の持続可能な利用を重要な環境課題の一つと位置付け、法令および各地域の排水基準を遵守するとともに、事業活動に伴う排水負荷の低減と継続的改善に取り組んでいます。

特に事業特性上、水資源を重要な経営資源とするSaigon Paper Corporationでは、排水中のCOD（化学的酸素要求量）濃度を管理指標として設定し、適切な管理基準内に維持するため、排水処理設備の運転管理および継続的なモニタリングを実施しています。

また、グループ会社であるPT. Kaltim Methanol Industriでは、排水量および排水水質について四半期に一度モニタリングを実施し、排水基準の遵守状況を継続的に確認しています。

これらの取り組みを通じて、排水処理設備の安定運転を確保するとともに、環境負荷の低減および水資源の効率的な利用を推進するとともに、今後もグループ会社と連携しながら、適切な排水管理の高度化に努めていきます。

4-5. ステークホルダーとの協働

日本貿易会（経団連（日本経済団体連合会）の団体会員）の「サステナビリティ推進委員会」に参加し、水資源を含む循環型社会の構築に取り組んでいます。

5. パフォーマンス

双日グループの取水・排水に関する法令違反の件数

2025年度 0件

環境データ



生物多様性

1. 方針・基本的な考え方

双日は、事業活動において、食料資源や水産資源、林産資源を取り扱うほか、資源開発や工場建設などを行っており、その原産地や加工地、採掘地などの森林や海洋、河川などの生態系を支える生物多様性の維持・保全への配慮は重要な課題であると認識しています。

また、昨今、生物多様性への企業の取り組みは、国際的な関心も高まっており、同時に当社に対するステークホルダーの皆様の期待も高まっています。双日グループの持続的な事業運営、及び企業価値向上には、生物多様性への配慮が欠かせません。

その為、双日グループは、マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の「環境」や、双日グループ環境方針においても、生物多様性を掲げて取り組んでいます。

ご参照：

- > [マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の「環境」](#)
- > [双日グループ環境方針](#)

また、生物多様性は、地域やセクター別にその深刻度が異なる為、このような地域やセクターに関連する事業においては、個別に方針を掲げて対応しています。

ご参照：

- > [木材調達方針](#)
- > [パーム油調達方針](#)
- > [水産品調達方針](#)

2. 目標

2-1. 全体目標

生物多様性への対応を図り、事業にかかわる環境負荷の最小化に取り組みます。

2-2. 個別目標

2-2-1. 木材調達における取り組み

輸入木材については、一部の地域において、生物多様性への脅威等が問題視されており、双日グループでは木材調達方針を掲げ、各取引先と協力し、方針に掲げる合法性や、伐採現場の環境・社会配慮の確認・改善に取り組んでいます。具体的な目標と実績については、「5. パフォーマンス」をご確認下さい。

3. 体制

3-1. サステナビリティ実行体制

方針や目標などの推進については、こちらをご覧ください。

サステナビリティ実行・推進体制



3-2. リスク管理

3-2-1. 新規事業

新規投資案件の審議にあたっては、申請部署に『環境・社会リスクチェックシート』の作成を義務付けています。申請部署は、『環境・社会リスクチェックシート』を活用して、気候変動・人権・生物多様性などの環境・社会に関連するリスクについて、必要なデューデリジェンスを行い、対策に漏れが無いように確認を行っています。

3-2-2. 既存事業

当社では、環境方針の確実な遂行、社員の意識向上、法規制対応などのリスク管理の徹底、ステークホルダーとの円滑なコミュニケーションを目的とし、社長を最高責任者としたISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入しています。当社のEMSでは、まず、経営が全社的な方針を示し、その判断に至った外部動向、内部の課題、及び当社にとってのリスクと機会を整理した上で、各部署がその方針や、リスクと機会に則した環境目標を設定し、経営がこれをモニタリングするとともに、内部環境監査や、外部機関による監査を経て、各部署の継続的な改善に繋げるといったPDCAサイクルを実践しています。

また、双日グループにおける環境・社会リスクの高い事業分野を特定し、双日グループ、及び仕入先を含むサプライチェーン全体の対応状況に対する調査・評価を実施しています。

4. 取り組み

4-1. 鉱山開発・操業事業における環境保護、社会貢献の取り組み

当社は鉱山などの上流資源の開発や採掘に当たって、自然資本の毀損や生態系への影響を想定した適切な環境・社会影響評価、管理やモニタリング計画に加え、閉山計画も含めた事業計画を策定し、国や地方自治体の定める法令の順守や必要な許認可取得を通じ、環境保全に配慮した活動を行っています。

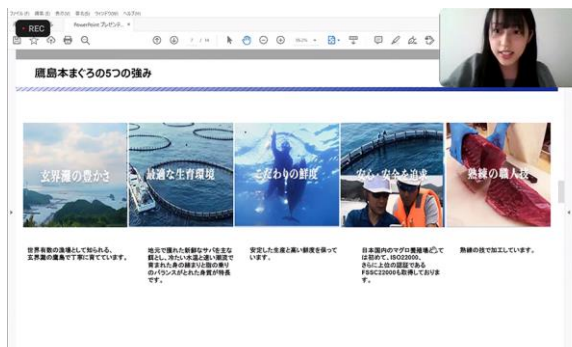
開発段階では対象地域の生物多様性への影響を最小限に抑えるように環境負荷の低減に努めながら進め、操業段階への移行後では採掘域内に流れる小川の水流を維持すべく移転工事を実施する等、定期的な環境影響のモニタリングと共に万が一に備えた防止策なども十分に講じた上で活動しています。終掘後のリハビリテーションにおいては、閉山を待たず採掘活動と並行しながら植林や緑化活動をすべての鉱山において徹底することで、自然資本の毀損リスクの顕在化や拡大の未然防止を図り、環境負荷の低減と環境保全を進めています。

具体的には、豪州に保有するグレゴリー炭鉱やミティオ・ダウンズ・サウス炭鉱の露天掘操業では、採掘の為に剥がした表土を別の場所で一時保存し、採掘終了に併せて再度その表土で覆い被せながら再緑化を行うことで、採掘前の状態に回復させる取り組みを行っています。さらに、両炭鉱の敷地内や周辺地域において、開発・操業活動で影響を受けかねないライチョウバトやキンググラスなどの希少動植物の生息区域を関連法令に則って確保し、且つ承認された計画通りの保全活動を行っています。

4-2. 本まぐろの養殖事業

4-2-1. 本まぐろの養殖事業を通じた次世代育成活動

2021年5月からは、次世代育成の観点から、共立女子大学と東京家政大学の学生の皆さんに実際のビジネスの場を体感してもらうために、当社の本まぐろ養殖事業をテーマとした学びの場を提供しています。



大学生に学びの場を提供
(共立女子大学へのオンライン講義)



小学生によるまぐろ加工場見学の様子

ご参照：

> [取り組みの詳細](#)

4-3. 水産物（漁業）認証の取得

4-3-1. MSC認証

双日グループで水産物を取り扱う双日食料、トライ産業、マリソフーズおよび大連翔祥食品は、MSCのCoC認証を取得しています。

※ MSC：Marine Stewardship Council。将来の世代まで水産資源を残していくために、認証制度と水産エコラベルを通じて、持続可能で適切に管理された漁業の普及に努める国際非営利団体。

※ CoC認証：Chain of Custody。製品の製造・加工・流通の全ての過程において、認証水産物が適切に管理され、非認証水産物の混入を防ぎ、認証水産物のトレーサビリティを確保するための認証。

4-4. 環境教育・啓発

「環境マネジメントシステムや環境に関する知識向上のため、各組織に設置した環境責任者・担当者を中心に全社員に向けた環境教育を年2回実施するほか、内部環境監査員向け研修、全社員が受講可能なeラーニングによる廃棄物処理法の教育等を行っています。また、イントラネットでは、環境関連の情報発信を行っています。

また、eco検定の受験を継続的に推奨しているほか、双日グループ社員とその家族が参加し、荒川河川敷においてごみ拾いを実施。本活動は、社員のボランティア意識の高揚を図るとともに、海ごみやマイクロプラ問題、生物多様性の保全について考える機会として企画しています。

後日、回収したマイクロプラスチックを材料とし、アクセサリを作成するセミナーを開催。社員が身近な環境問題を考えるきっかけとなっています。



4-5. ステークホルダーとの協働

4-5-1. TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）フォーラムへの参画

当社は、民間企業や金融機関が生物多様性に関するリスクや機会を評価し、開示することを目的として2021年6月に発足した国際的な組織である自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）のフォーラムに参画しています。

ご参照：

> [TNFDフォーラムについて](#)

4-5-2. 経団連生物多様性宣言・行動指針への賛同

双日は、自然関連リスク・機会についてTNFD※提言のフレームワークを活用し、積極的な情報開示に努めています。



当社は、経団連（一般社団法人日本経済団体連合会）および経団連自然保護協議会が2018年10月に改訂した「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同しています。

ご参照：

> [経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）の詳細](#)

4-5-3 . CDP Forestsへの参加

当社は、CDPが提供する企業のサプライチェーン上の森林マネジメントを評価するCDP Forestsの質問書に回答しています。CDPは、企業の気候変動などの環境課題への取り組みについて、世界的なデータベースを有するNGOであり、2024年の回答の結果、Forests (timber)において上位に相当する「マネジメントレベル（B）」と認定されました。

4-6. TNFDへの対応

当社は、2023年に自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）に賛同し、2025年9月に「TNFD Adopter」として登録しました。自然関連リスク・機会についてTNFD(*)提言のフレームワークを活用し、積極的な情報開示に努めています。

ご参照：

> [TNFDへの対応](#)

(*)Taskforce on Nature-related Financial Disclosuresの略。国連開発計画(UNDP)等によって設立された「自然関連財務情報開示タスクフォース」の略称であり、企業が投資家や市場に対して自然に関連するリスクや機会等を開示するためのフレームワークを策定しています。

5. パフォーマンス

5-1. 木材調達における取り組み

双日グループでは、海外から調達（輸入）する木材について、「①原産地までのトレーサビリティ」と、環境・社会（人権）へ配慮した「②森林管理の適切性」に応じて以下の4つのレベルに分けて評価し、調達比率を指標とした目標を定めています。

レベルA：認証材（注）

レベルB：トレーサビリティに加え、認証以外で環境・社会（人権）に配慮した森林管理の適切性を検証済みの木材

レベルC：トレーサビリティが確保されている木材

レベルD：トレーサビリティが確保が不十分な木材

2025年度	【目標】2025年度までにレベルAおよびレベルBの取扱いを100％にします。 【実績】2024年度に上記目標（レベルA＋B材100）を前倒しで達成。2025年度も引き続き達成しました。
2026年度	【目標】引き続き、レベルAおよびレベルBの取扱い100％を維持

ご参照：

> [木材調達方針](#)

環境データ

1. 第三者保証

環境データサマリ2025年度において★が付された環境データは、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000及びISAE3410に準拠した第三者保証を取得しています。
保証に関する詳細は、環境データサマリをご参照ください。

2. 環境データ



環境データサマリ2025年度

Social

社 会

- 人権
- コミュニティ
- 顧客責任
- ダイバーシティマネジメント
- 労働慣行
- 労働安全衛生
- 人的資本経営
- 社会性データ

人権

1. 方針・基本的な考え方

1-1.人権方針

双日グループは、グローバルに事業を展開する総合商社であり、様々な業界の多岐に亘るサプライチェーンに関わっています。そのため、グループ各社およびサプライヤーと共にサプライチェーン上の環境・社会（人権）リスクの低減に取り組んでいくことは、双日グループにとって重要な課題のひとつです。

双日は、マテリアリティに定める「事業に関わる人権の尊重」の更なる実践に向けて、「双日グループ人権方針」を制定しています。本方針は、経営会議で承認されています。本方針に則った取り組みについては、サステナビリティ委員会および経営会議にて議論のうえ、その結果は取締役会で報告されています。

双日グループ人権方針

1.人権尊重へのコミットメント

双日グループは、誠実な心で世界を結び、新たな価値と豊かな未来の創造に努めてまいりました。人権の尊重は当社にとっての価値、そして社会にとっての価値という「2つの価値1. 人権尊重へのコミットメント

双日グループは、誠実な心で世界を結び、新たな価値と豊かな未来の創造に努めてまいりました。人権の尊重は当社にとっての価値、そして社会にとっての価値という「2つの価値」を創造し、ステークホルダーの期待に応えるために不可欠な要素であると確信しています。

双日グループは、総合商社として世界各地で物品の売買及び貿易業をはじめとして、各種製品の製造・販売やサービスの提供、各種プロジェクトの企画・調整、各種事業分野への投資、並びに金融活動等を行う中で、人権への負の影響の発生または助長を回避し、直接関係する負の影響を防止・軽減するよう努めることで、人権尊重の責任を果たします。

2. 適用範囲

本方針は、双日グループのすべての役職員に適用します。また、双日は、関連会社（持分法）の役職員に対しても、本方針に沿った人権尊重の取り組みを求めてまいります。

双日グループは、サプライヤーをはじめとするビジネスパートナーやその他関係者にも、本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

3. 国際的な人権規範の尊重

双日グループは、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。

双日グループは、事業活動において各国における法規制を遵守します。万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、国際的な人権規範を尊重する手段を模索します。

4. 事業活動にかかわる人権課題

双日グループは、国際的な人権規範と当グループ企業理念に則り、差別の禁止、人種・国籍・民族・信条・性別・社会的身分・宗教・年齢・心身の障害・性的指向・性自認等を含む多様性の尊重、児童労働・強制労働の禁止、腐敗行為の防止、安全な労働環境の提供、適切な労働時間管理を含む労働慣行等の促進を図り、公正かつ生活賃金以上の賃金の支払いに努めます。双日グループは結社の自由と団体交渉権を支持します。

5. 人権デュー・ディリジェンスの実施

双日グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、双日グループの事業と関わるステークホルダーの人権に対する実際の、及び潜在的な人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減する人権デュー・ディリジェンスを実施します。

6. ステークホルダーエンゲージメント

双日グループは、関連するステークホルダーとの対話・協議を通じ、本方針の一連の取り組みを進化させていきます。

7. 是正・救済

双日グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、またはサプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長していることが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその是正・救済に取り組みます。

また、双日グループの事業活動にかかわる人権への負の影響に関する社内外のステークホルダーからの相談を受け付ける窓口（グリーバンスメカニズム）を構築・運用します。

8. 教育・研修

双日グループは、本方針が理解され、効果的に実行されるよう、役職員に対し適切な教育・研修を行います。

9. 情報開示

双日グループは、人権に対する取り組みおよびその進捗状況について、適時適切に情報を開示します。

注1双日グループとは、双日株式会社およびその連結子会社を指します。

注2サプライチェーン上において重大な違反が報告された場合の対応については、双日グループサプライチェーンCSR行動指針をご覧ください。

2017年6月 制定

2023年8月 改定

2026年4月 改定

個別の課題への対応方針

双日グループは、高リスク事業分野を特定し、サプライチェーン全体においてどの工程で人権リスクが発生しやすいかを、分析・確認しています。特に人権侵害が起こりやすい個別の課題について、以下のとおり対応方針を定めています。

子どもの権利について

双日グループは、「児童の権利に関する条約」及び「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働を認めず、子どもの権利を尊重しつつ事業活動を実施することに努めます。

先住民族の権利について

双日グループは、先住民族が在住する地域での事業活動において、先住民族が固有の文化や歴史を持つことを認識し、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決め「先住民族の権利に関する国際連合宣言」や「国際労働機関(ILO)第169号条約」に定められた先住民族の権利への配慮を行います。

警備会社起用について

世界各地で事業活動を行う上で、事業活動の安全を守るために警備会社を起用することがあります。警備における武器の乱用には、人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識し、事業活動を行う国・地域の法令を遵守するとともに「安全と人権に関する自主原則」（VPSHR）等の国際的な規範や取り決めに支持します。

1-2. マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）

双日は、マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）において「事業に関わる人権の尊重」を掲げ、国際規範に則り、グループ共通の規範を設け、周知徹底を図ると共に、取引先を含めたサプライチェーン全体で、人権尊重に取り組むことを表明しています。

テーマ	内容	関連する SDGs
 事業に関わる人権の尊重	事業に関わる人々の権利を尊重する。 その対象範囲は、自社従業員のみならず、サプライチェーン全体における事業の影響力が及ぶ範囲である。 児童労働、強制労働などが発生した場合は、その是正に取り組む。	

1-3. 国際規範の尊重

1-3-1. 「国際人権章典」
「(国際労働機関:ILO) 労働における基本的原則及び権利に関する宣言」
国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」

当社は、上記「双日グループ人権方針」において、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った活動を宣言しています。

1-3-2. 国連グローバル・コンパクトの10原則

1999年1月31日に開かれた世界経済フォーラム（ダボス会議）の席上、アナン国連事務総長（当時）によって提唱されました。当社を含む署名企業は、4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）の基本原則10項目に賛同しその実現に向けた努力を継続していきます。なお、「双日グループ サプライチェーンCSR行動指針」は本原則等を踏まえて策定されたものです。

国連グローバル・コンパクトの10原則	
人権	企業は、 原則1： 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、 原則2： 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
労働	企業は、 原則3： 結社の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、 原則4： あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、 原則5： 児童労働の実効的な廃止を支持し、 原則6： 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
環境	企業は、 原則7： 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、 原則8： 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、 原則9： 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである。
腐敗防止	企業は、 原則10： 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

ご参照：

> [国連グローバル・コンパクトへの参加についてはこちら](#)

1-4. 関連方針

ご参照：

- > 双日グループコンプライアンス行動基準
- > 双日グループ サプライチェーンCSR行動指針
- > 腐敗行為防止
- > 木材調達方針
- > パーム油調達方針
- > 鉱物調達方針
- > 水産品調達方針

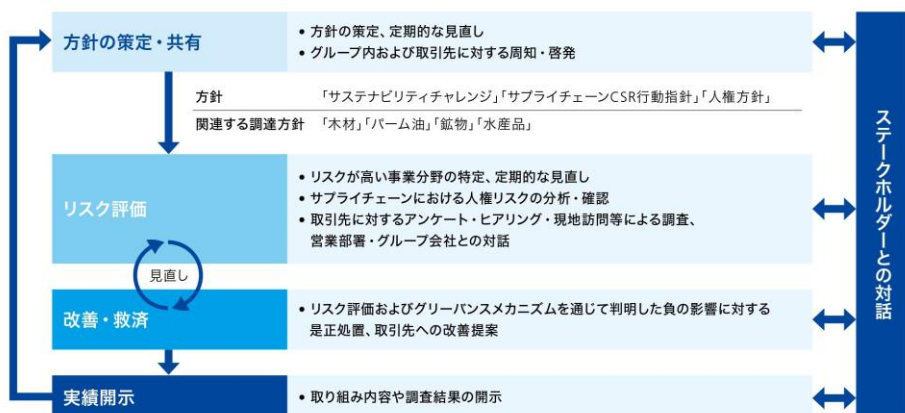
2. 体制

サステナビリティ推進・実行体制



3. 取り組み

双日グループの取り組みは、「国際人権章典」やOECD多国籍企業行動指針等を参照し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」のフレームワークに沿って推進しています。フレームワークにおいては、ステークホルダーとの対話を行いながら「方針の策定・共有」「リスク評価」「改善・救済」「実績開示」というプロセスを踏んでいます。各プロセスの取り組み内容は、外部動向及び内部環境などを踏まえ、定期的に見直し、改善を図っています。また、リスク評価やグリーンバンスメカニズムを中心として、一連のプロセスで改善すべき点が判明した場合は、速やかに是正を行っています。



3-1. 方針の策定・共有

双日は、グループ内や取引先に対して、当社の方針を周知し、理解と実践を求めています。

3-1-1. 事業現場事業現場における人権尊重の認識の徹底

サプライチェーン上の人権尊重においては、事業現場における認識と理解が重要であると考えています。そこで、当社は、方針や取り組みの周知及び現場の対応状況の確認、意見の聴取を行い、人権尊重意識の徹底と理解の浸透を図っています。

時期	取り組み内容		実施実績
2025年度	連結子会社経営層との対話	・新規に双日グループとなった連結子会社、または社長交代のあった連結子会社等のうち、事業形態や従業員数等に鑑み選定したベトナムの事業会社3社の社長と対話し、自社およびサプライヤーの労働条件（賃金、労働時間等）、安全労働衛生、移民労働者の有無等を確認。人権リスクに関する最新の動向や人権侵害事例を共有すると共に、各社における課題と対応につき意見と情報の交換を実施。	連結子会社3社と対話を実施
2023年度	連結子会社経営層との対話	・規模の大きな連結子会社、および、新規に双日グループとなった連結子会社を中心とした36社の経営陣と、IR・サステナビリティ推進部にて個別の対話を実施。 ・その他の連結子会社の経営陣に対しては、セミナー形式での対話を実施。	連結子会社159社と対話を実施
2021年度	連結子会社社長から「確認書」の回収	・双日本社社長より全ての連結子会社の社長宛に、人権尊重の重要性への理解とグループ方針への遵守を求めるメッセージを発信し、連結子会社の社長が遵守への同意を表明。	連結子会社全179社（*）の内、179社から回収（回収率100％）
	連結子会社経営層との対話	・高リスク事業分野にて事業を行っている連結子会社28社の経営陣とIR・サステナビリティ推進部にて対話を実施。 ・高リスク事業分野に該当しない連結子会社の経営陣に対しては、セミナー形式での対話を実施。	連結子会社164社と対話を実施

・(*)上場会社及びその関連会社、並びに特定目的会社等を除く

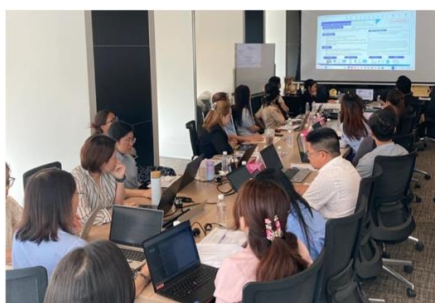
3-1-2. 人権研修

双日では、グループ内における人権尊重意識の徹底と理解の浸透を図るため、人権に関する研修を実施しています。

時期	研修内容	受講人数
2025年度	2024年度に実施した本部長向け勉強会につき、本社全従業員（出向者を除く）を対象にeラーニングとして動画配信。	約2,000人
	海外現地法人および海外事業会社向け（主に、中東・アフリカ、東南アジア）に、近年の人権侵害事例、ビジネスと人権を取り巻く外部環境変化、双日グループの取り組み、事業現場で留意すべき点等につき、オンライン研修を実施。	約180人
	国内の中核事業会社向けに、上記内容につき、対面またはオンライン研修を実施。	約120人
	海外赴任前講習（毎月実施）において、人権研修を追加（2025年10月以降）。	約80人
2024年度	・人権を専門とする大村恵実弁護士を招聘し、『「ビジネスと人権」の経営課題と対応』と題し、本部長向け勉強会を開催。 冒頭で植村社長より、サプライチェーンにおける人権配慮の重要性について説明した後、大村弁護士より以下のテーマについてご講演いただきました。 ・人権の類型と人権リスクマネジメント ・高リスク事業分野の留意点 ・日本企業が直面する取引先の人権課題 ・グリーンバンスメカニズムの整備・運用 ・他社の取り組みと規制動向	本部長15名
2023年度	国内外全ての双日グループ会社、及び海外現地法人・海外支店の役職員・従業員を対象に、サプライチェーン上の人権リスクマネジメントに関するeラーニングを実施。	約3,600人



中東・アフリカ会議（2025年8月）



ベトナム法務担当者連絡会（2025年10月）



アジアオセアニア リスク管理会議（2025年11月）

ご参照：

> [コンプライアンス関連の研修実施状況については、こちらをご参照ください。](#)

3-1-3. 双日グループ サステナブル サプライチェーン ハンドブック

サプライヤーに対し、双日グループのサステナビリティに関わる方針や目標、実際にビジネス上で発生したリスク発生事例・改善事例を共有し、温室効果ガスの削減や生物多様性の保全といった環境負荷低減の取り組みや、労働環境の改善といった人権デュー・ディリジェンス推進への理解と実践を求めていくため、「双日グループ サステナブル サプライチェーン ハンドブック」を発行・配布しています。



> ダウンロード [4.97 MB]

また、このハンドブックでは、サプライヤーが双日に対し、環境・人権に関する負のインパクトを低減する取り組みを回答することや、実地訪問への対応により負のインパクトを削減することなどを求めています。

3-2. リスク評価

3-2-1. 新規事業投融資

当社では、新規投融資を行う際は、各申請部署において強制労働、児童労働、先住民族への影響などの想定される環境・人権リスクを洗い出し、対応策を策定しています。必要な場合は追加調査を行い、リスクの洗い出しと対応策に漏れが無いように確認しています。

投融資の決裁申請書には、留意すべき課題と、対応策およびモニタリング方法を記載する運用としており、投融資の判断において環境・人権への影響を踏まえて意思決定を行う体制としています。

3-2-2. 既存事業及びサプライチェーン

双日グループにおけるリスクの高い事業分野の特定

サプライチェーン上の人権課題は様々であり、特に人権リスクが高い事業分野を分析した上で、優先順位を付けて取り組むことが重要であると考えています。そのリスクベースアプローチの観点から、当社では英国NGO「ビジネスと人権センター」が有する人権リスクの発生事例データベースをもとに、当社グループの事業の中でも特にリスクが高い事業分野（以下「高リスク事業分野」）を特定すると共に、サプライチェーン全体において一般的にどの工程で人権リスクが発生しやすいかを、分析・確認しています。これらの分析結果を踏まえ、「環境・人権リスクの対応ポイント」として整理し、社内でも共有しています。これにより、新規の投融資や取引、または既存事業におけるデュー・デリジェンスにおいて、環境・人権リスクを把握し、重点的かつ実効的な対応につなげられるようにしています。

高リスク事業分野は、最新の発生事例データベース、当社グループにおける事業環境・状況、外部専門家の意見などを踏まえ、定期的に見直しを行っています。

サプライチェーン上の人権リスクに対する双日グループの該当状況(抜粋)

		代表的なサプライチェーン				
		(川上)				(川下)
双日グループの リスクの高い事業分野		権益・開発	採掘・ 原材料栽培	原料・部品製造・ 加工	卸	小売・サービス
	石油・天然ガス	用地取得	環境汚染			
	鉱物	用地取得、森林破壊	環境汚染、強制労働			
	木材・製紙	用地取得、森林破壊	労働安全衛生の問題(木材)	環境・水質汚染(製紙)		
	農産物	用地取得、森林破壊	強制労働、児童労働			
	繊維		強制労働、児童労働	強制労働、児童労働		
	水産・水産加工		労働安全衛生の問題	労働安全衛生の問題		
	インフラ建設	用地取得		労働安全衛生の問題		
	通信					情報漏洩

人権リスクの調査・確認

リスク評価を効果的に行うため、高リスク事業分野に該当する事業を行う組織は、取引先に対してアンケート、ヒアリング、現地訪問などを行いながら、リスクの内容や対応状況を調査します。

調査結果は、IR・サステナビリティ推進部と各組織との定期対話にて共有され、これらを基に課題や対応を随時更新しています。

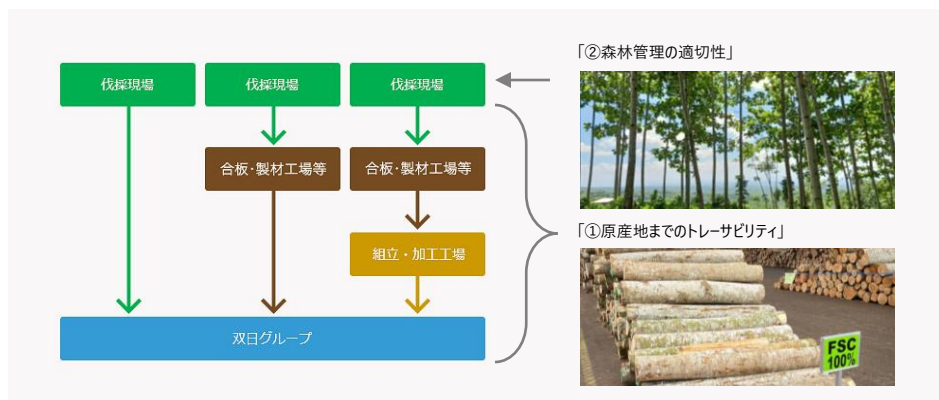
現地訪問による調査

当社グループは、人権リスクを調査・確認するために、必要に応じて個々の取引や事業において取引や事業が行われている現場に赴き、調査を行っています。

< 具体例 > ■木材調達について

当社は、約1,500社ある双日グループの木材関連の仕入先のうち、原産地のカントリーリスクが高い国の木材、または双日グループの仕入金額が大きい仕入先の木材を特定し、WWF ジャパンの監修のもと、「①原産地までのトレーサビリティ」と、環境・社会へ配慮した「②森林管理の適切性」を年次調査にて確認しています。年次調査では、必要に応じて、現地訪問による調査や、懸念サプライヤーに対して外部専門家の関与する詳細デュー・ディリジェンスも実施しています。

2025年度は4件の現地訪問調査（インドネシアで2件、マレーシアで2件）を行いました。



ご参照：

> 木材調達方針と取り組み

■水産調達（マグロ）について

当社は、2024年12月に水産品の調達方針を策定しました。これに基づき、2025年度はマグロサプライヤーに対するアンケートを実施しました（約40社対象／当社グループ仕入総額の上位80％）。アンケート結果を踏まえたリスク評価に基づき、2026年度以降、現地デュー・ディリジェンスを行う予定です。

主なアンケート項目

- ・人権方針への理解
- ・強制労働、児童労働の有無
- ・労働条件（勤務時間、賃金など）
- ・団結権・結社の自由
- ・差別の禁止や人道的扱いの徹底
- ・苦情処理メカニズムの有無
- ・内部・外部監査の制度・実績の有無
- ・労働安全衛生
- ・地球環境への配慮
- ・公正な取引と腐敗防止
- ・責任ある調達

ご参照：

> 水産品調達方針と取り組み

■外国人技能実習生について

（考え方）

日本では、外国人技能実習生に対する低賃金・賃金不払い・長時間労働・暴力・暴言といった労務・人権問題が指摘されておりますが、2023年の米国国務省の人身取引報告書でも日本における外国人技能実習生に対する強制労働の事例がある等指摘されていることや、外国人技能実習生は、国籍、言語や文化の違いにより社会的に脆弱な立場に置かれやすく負の影響を受けやすいことを踏まえ、当社グループとして特に注意を払う必要があると考えています。

（取り組み：2022年度～2024年度）

日本では、外国人技能実習生に対する低賃金・賃金不払い・長時間労働・暴力・暴言といった労務・人権問題が指摘されておりますが、2023年の米国国務省の人身取引報告書でも日本における外国人技能実習生に対する強制労働の事例がある等指摘されていることや、外国人技能実習生は、国籍、言語や文化の違いにより社会的に脆弱な立場に置かれやすく負の影響を受けやすいことを踏まえ、当社グループとして特に注意を払う必要があると考えています。

受入グループ会社は、人権尊重に留意するとともに、日本語学習の機会を設けたり、旅行やレクリエーション等を開催し、外国人技能実習生との円滑なコミュニケーションを意識した取り組みを行っています。また、当社は、受入グループ会社を対象とした外部弁護士による講演会や、受入グループ会社間での情報交換会を開催することで、外国人技能実習生に関する人権課題への理解を深め、受入体制の適正化を図っています。

技能実習制度については育成就労制度への移行が予定されていますが、引き続きグループ内での外国人材の人権尊重に対する意識の向上と適切な受入体制の維持に取り組んでいきます。

3-3. 改善・救済

リスク評価および社内外からの相談・通報を通じて問題が発見された場合、事実を確認の上、取引先などの関係するステークホルダーと協議し、改善対応を行います。

救済 (grievance mechanisms)

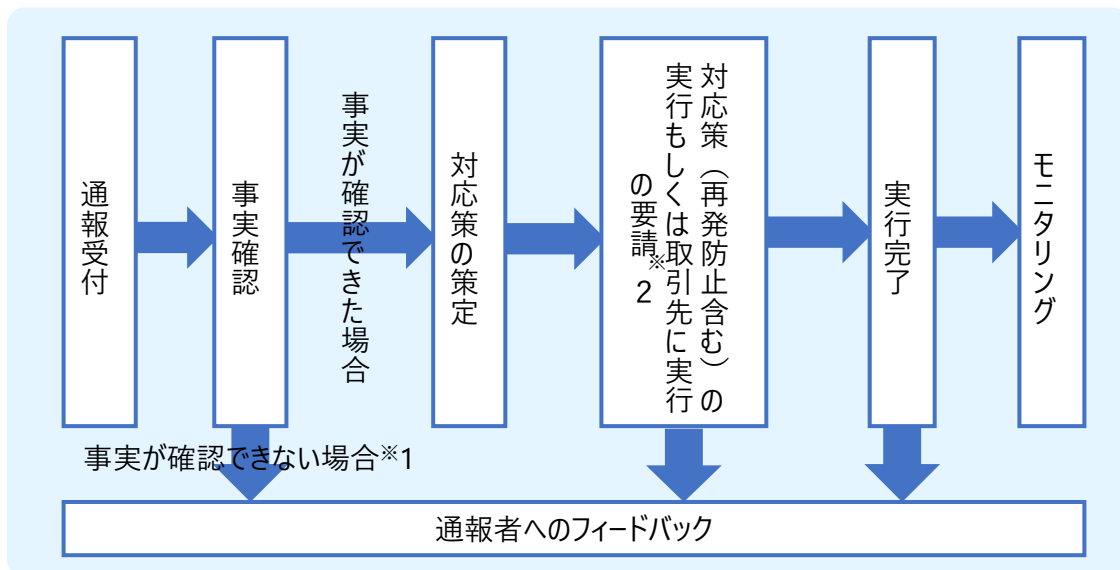
双日グループは、ステークホルダーとの直接的なエンゲージメントを図るべく、以下の通り「改善・救済」に必要な被害者からの情報連絡を直接受け取る仕組みを構築しています。

■ 社外ステークホルダー向け窓口／2言語対応（日本語、英語）

サプライチェーン上を含む全てのステークホルダーを対象として、人権に関する苦情やお問い合わせを受け付ける窓口を設置しています。

> お問い合わせフォーム

通報受け付け後は以下のプロセスで確認および対応を行います。



※1 事実が確認できない場合は、その旨を通報者へフィードバックした上で、必要に応じて調査を継続いたします。

※2 必要な期間をおいても、その改善対応がなされない場合は、取引を見直すことも含めて対応いたします。

■ コンプライアンスホットライン

当社グループでは、当社グループ会社または当社グループ役職員によるコンプライアンス違反行為または違反が疑われる行為を発見した場合や、その他コンプライアンスに関する疑問等を感じた場合に社員が通報できる受け皿として内部通報制度を整備し、各種相談窓口を設置しています。また、これらに加え、社内外問わずどなたでもご利用いただけるよう、双日グループホームページに「コンプライアンスに関するお問い合わせ」窓口を設置しています。

ご参照：

> コンプライアンスホットラインについてはこちらをご参照ください。

上記窓口の提供された個人情報、当社のプライバシーポリシーに則って適切に管理し、機密性を保証します。

3-4. その他の取組み

「EcoVadis」への参加

「EcoVadis」は、環境・社会などの観点からサステナビリティに関する企業の取り組みを評価する国際的なプラットフォームです。

当社は、長期ビジョン「サステナビリティチャレンジ」に基づき、責任ある事業活動およびサプライチェーンの強化を目的として、化学本部および一部のグループ会社がEcoVadisの評価を受けています。評価結果を活用し、持続可能な事業活動の継続的な推進に取り組んでいます。

4. パフォーマンス

4-1. 方針の周知活動

当社は「双日グループ人権方針」を周知し、現場における理解と実践を徹底するため、グループ経営層との対話や研修を実施しています。実績については以下をご参照ください。

- > 事業現場における人権尊重の認識の徹底
- > 人権研修

4-2.木材調達 2025年度実施調査結果

当社グループは、海外から調達（輸入）する木材について、「①原産地までのトレーサビリティ」と、環境・社会（人権）へ配慮した「②森林管理の適切性」に応じて以下の4つのレベルに分けて評価し、調達比率を指標とした目標を定めています。

レベルA：認証材（注）

レベルB：トレーサビリティに加え、認証以外で環境・社会（人権）に配慮した森林管理の適切性を検証済みの木材

レベルC：トレーサビリティが確保されている木材

レベルD：トレーサビリティの確保が不十分な木材

(注) FSC(R)、PEFCなどによる認証木材

2025年度	・【目標】2025年度までに、レベルAおよびレベルBの取扱いを100%にします。 ・【実績】2024年度に上記目標（レベルA + B材 100%）を前倒しで達成。 2025年度も引き続き達成しました。
2026年度	・【目標】引き続き、レベルAおよびレベルBの取扱い100%を維持

- < 詳細 >
- > 木材調達方針および取り組み

4-2. 社会注目度の高い分野の確認

毎年、社会注目度の高い分野について確認。それらに対する取引先を含めたアンケートを実施。2024年度は、a. 特定地域における人権尊重、b.外国人技能実習生を注目分野として調査・確認を行いました。

コミュニティ



1. 方針・基本的な考え方

企業による経済活動は、原料の原産地、加工地、事業地などの地域社会に大きな影響を与えるため、その社会的責任がますます重要視されています。

双日は、事業を行う上で、地域社会との共生は不可欠なものと認識しており、『地域社会』をマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の一つとしています。地域社会と共に発展する事業の推進と事業を通じた環境・社会影響負荷の削減に取り組むことにより、地域社会と共に発展・成長を実現することを掲げています。

地域社会と継続的にコミュニケーションを図り、事業の持続可能性の追求と地域社会の課題解決と発展、次世代教育支援等にも取り組みます。

当社の「コミュニティ」に対する貢献には、「事業活動によるもの」と、「社会貢献活動」があります。

1-1. 閉山：方針・基本的な考え方

当社グループは鉱山などの上流資源の開発や採掘に当たって、自然資本の毀損や生態系への影響を想定した適切な環境社会影響評価、管理やモニタリング計画に加え、閉山計画も含めた事業計画を策定し、国や地方自治体の定める法令の順守や必要な許認可取得を通じ、環境保全に配慮した活動を行っています。

開発段階では対象地域の生物多様性への影響を最小限に抑えるように環境負荷の低減に努めながら進め、操業段階への移行後では採掘域内に流れる小川の水流を維持すべく移転工事を実施する等、定期的な環境影響のモニタリングと共に万が一に備えた防止策なども十分に講じた上で活動しています。終掘後のリハビリテーションにおいては、閉山を待たず採掘活動と並行しながら植林や緑化活動をすべての鉱山において徹底することで、自然資本の毀損リスクの顕在化や拡大の未然防止を図り、環境負荷の低減と環境保全を進めています。

具体的には、豪州に保有するグレゴリー炭鉱やミティオ・ダウズ・サウス炭鉱の露天掘操業では、採掘の為に剥がした表土を別の場所で一時的に保存し、採掘終了に併せて再度その表土で覆い被せながら再緑化を行うことで、採掘前の状態に回復させる取り組みを行っています。さらに、両炭鉱の敷地内や周辺地域において、開発・操業活動で影響を受けかねないライチョウバトやキンググラスなどの希少動植物の生息区域を関連法令に則って確保し、且つ承認された計画通りの保全活動を行っています。

これらの活動は、地域住民などのステークホルダーへの対応を通じて地域社会からの信頼を得て実施しており、地域の雇用創出にも貢献しています。

1-2. 社会貢献活動：基本的な考え方

双日グループは、企業理念である『誠実な心で世界を結び、新たな価値と豊かな未来を創造』することに基づき、持続的社会の実現に向け、一人ひとりが社会の一員として、マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）に沿った活動を通じ、社会課題の解決に貢献していきます。

ご参照：

> [マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）](#)

2. 目標

2-1. 中期経営計画2026 ～Set for Next Stage～ （2024年度～2026年度）

双日は、中期経営計画2026において、3つの注力領域を定めており、何れも「コミュニティ」への貢献が見込まれ、取り組みを深化させていきます。

戦略的強化領域① エッセンシャルインフラ

戦略的強化領域② フードバリューチェーン

戦略的強化領域③ エネルギー・素材ソリューション

2-1-1. 中計2026の3つの注力領域



ご参照：

> [中期経営計画2026 ～Set for Next Stage～](#)

3. 体制

サステナビリティ推進・実行体制



3-1. リスク管理体制

3-1-1. 新規事業投融資における環境・社会リスク管理

新規投融資案件の審議にあたっては、申請部署に『環境・社会リスクチェックシート』の作成を義務付けています。申請部署は、『環境・社会リスクチェックシート』を活用して、地域住民へ影響を与えるリスク、労働安全に関わるリスクなどの各種リスクについて、必要なデューデリジェンスを行います。

<環境社会リスクチェックシート>

3-1-2. 既存事業のモニタリング

外部分析と内部分析を通じて、グループ会社（連結子会社・持ち分会社）と取引先を含め、双日グループの事業の中から、地域社会に対するリスクが高い事業分野を特定し、川上から川下までの一連のサプライチェーンにおいて、一般的に環境・社会課題が発生し易いのはどの位置で、当グループの事業はサプライチェーンのどの位置を担っているのかを分析・確認しています。今後は外部専門家による第三者意見を踏まえ、リスク対応のPDCAを実行し、課題認識の風化を防ぐとともに、新たなリスクの確認など、取り組みを深化させていく予定です。

また、双日単体では、環境マネジメントシステムとして国際規格であるISO14001を採用しています。汚染防止の取り組みの観点についてもモニタリングします。

4. 取り組み

4-1. 海外工業団地事業

日系企業の海外進出をサポートすべく、双日グループではアジアを中心に工業団地開発事業に注力しています。工業団地を開発・販売するだけでなく、電気・上下水道などの基幹インフラの安定供給や物流・ITサポートなどの進出企業への各種サービスを拡充し、安定操業を支援するとともに、当該国の雇用創出や技術移転を通して、経済発展を下支えしています。今後も本事業の拡大を通じ、各国の産業の成長に寄与していきます。



4-2. パラオの持続的発展に向け、国際空港運営に参画

年間約13万人の観光客が訪れるパラオ共和国では、訪問人口の増加に伴い、唯一の国際空港であるパラオ国際空港の重要性が高まっています。この国家的な交通インフラの再整備事業に向け、当社は、日本空港ビルディング株式会社と設立した中間持株会社を通じて、2017年8月、パラオ政府とともに空港運営事業会社、パラオ・インターナショナル・エアポート社を設立、2019年4月14日に着工した新航空ターミナル施設などの改修・拡張工事の完工を祝し、2022年5月8日に開業式典を開催しました。

当社は、パートナー企業が有する航空関連の知見やネットワーク、旅客ターミナル運営のノウハウを活かし、旅客サービスの高度化と利便性の向上、商業施設の充実を図っていきます。さらに、パラオの観光振興に関する政策立案プロセスにも積極的に参画し、観光業を基幹産業とするパラオの経済・社会の持続的な発展への貢献を目指します。



パラオ国際空港

4-3. インド鉄道事業

当社がインド最大のゼネコンとともに建設を進めるデリー〜ムンバイ間貨物専用鉄道事業をご紹介します。同鉄道は急増が見込まれる、デリーを中心とする北部とムンバイ西部の間の貨物輸送を担ってインドの経済発展に貢献します。また、路線周辺には250を超える日系企業の拠点があると言われており、現地に進出している日本企業への寄与も期待されます。



軌道敷設工事風景

4-4. トルコ・豪州における病院事業

4-4-1. トルコ病院事業

当社は、100%子会社を通じて、トルコにおいて病院施設運営事業を行っています。

トルコの大手建設会社であるルネサンスグループと共同で事業会社を設立し、イキテリ（İkitelli）総合病院（所在：トルコ イスタンブール市、病床数：2,682床）の施設運営を行います。日系企業が施設運営に関与する単一の病院としては、国内外含め最大規模となります。

トルコでは、病床不足を解消するため官民連携によるPPP※に基づいた40,000床分の公立病院の整備がトルコ保健省により計画されており、イキテリ総合病院は一般病棟、循環器病棟、癌病棟、婦人病棟、小児科病棟、整形外科病棟、理学病棟を含む新設の総合病院として、一連の計画の中でも最大規模となります。トルコの医療崩壊を起こさないための最後の砦として同病院が機能しています。

※ PPP：Public Private Partnership（官民連携事業）



4-4-2. 豪州病院事業

当社は豪州における病院施設運営事業に参画しています。双日グループが30%、豪州の大手投資会社であるブレナリーグループが70%を出資して当該事業を推進する事業会社を設立し、ビクトリア州でNew Footscray総合病院の施設運営を行います。2025年に開院する計画で、総事業費は約15億豪ドル（約1,200億円）を見込んでおり、ビクトリア州における単一の医療インフラ投資事業としては最大規模となります。官民連携のPPP事業として、ビクトリア州政府と長期の契約を締結し、新設病院の設計、建設、ファイナンス、施設運営までを提供します。New Footscray総合病院が位置するメルボルン西部のFootscray地域の人口増加に対応し、地域住民の病床数確保、及び患者受け入れに貢献していきます。



ご参照：

豪州病院事業

> [双日、豪州における病院施設運営事業に参画 | ニュースルーム | 双日株式会社 \(sojitz.com\)](#)

5. 社会貢献活動

5-1. 東日本大震災への事業を通じた復興への取組み

双日食料水産株式会社の工場は、震災当時岩手県大槌町にあり、甚大な被害を受け生産停止を余儀なくされました。その後、関係者の協力の下、釜石市に新工場を再建し、2012年3月より操業を再開。同社の再建は、沿岸部の基幹産業である水産業の復興と雇用創出、地域コミュニティ再生につながっています。現在、同社は主要製品である鮭フレーク事業を中心に業績の回復に努めています。



5-2. その他社会貢献活動・災害支援

当社の社会貢献活動、災害支援の取り組みをご紹介します。

ご参照：

- > [ベトナムにおける社会貢献活動](#)
- > [ブラインドサッカー支援の取組み](#)
- > [国内外の事業周辺における貢献活動](#)
- > [コロナ禍における社会貢献活動](#)
- > [災害支援（熊本大震災・東日本大震災等）に関する取組み](#)
- > [社員参加型の取組み](#)
- > [国内次世代教育の取組み](#)
- > [双日国際交流財団](#)
- > [長岡禅塾](#)
- > [双日おにぎりアクション](#)

6. パフォーマンス

6-1. 直近の主な寄付実績

取り組み・活動（時期）	寄付実績 ※
ベトナムの台風被害に対する支援（2024年9月）	義損金1万ドル
台湾地震被災地への支援（2024年4月）	義損金500万円、双日台湾会社より5万台湾元
令和6年能登半島地震被災地への支援（2024年1月）	義損金1,000万円
モロッコ地震被災地への支援（2023年9月）	義損金500万円
トルコ地震被災地への支援（2023年3月）	義損金1,000万円
パキスタン洪水被害への支援（2022年11月）	義損金300万円
職域接種に合わせたコロナ対策緊急支援社内募金とマッチング 抛出（2021年）	双日グループ有志一同として99万957円（同額を双日がマッチン グ抛出）
令和2年7月豪雨に対する支援（2020年7月）	義損金500万円
令和元年台風第19号被害に対する支援（2019年10月）	義損金500万円
インドネシア・スラウェシ島中部地震被災地への支援（2018年10 月）	双日インドネシア会社とともに5億ルピア（375万円相当）
北海道胆振東部地震被災地への支援（2018年9月）	義損金300万円
西日本豪雨災害被災地への支援（2018年7月）	義損金1,000万円
熊本地震被災地への支援（2016年4月）	グループで義損金・飲料水など総額1,000万円 グループ社員からの寄付金161万5,770円
台風18号の被災地への支援（2015年9月）	義損金100万円
ネパール西部地震への支援（2015年4月）	義損金100万円
中国・雲南省地震への支援（2014年8月）	義損金100万円
フィリピン中部（台風30号）の被災地への支援（2013年11 月）	グループで義損金1,000万円
ニューヨーク市（米国ハリケーンSANDYの被害に対する支援） （2012年10月）	グループで義損金5万ドル（420万円相当）
タイ・洪水被害（2011年8月）	双日アジア会社、双日タイ会社とともに 義損金および支援物資（総額）1000万円相当
日本・東日本大震災（2011年3月）	義損金1億円 グループ社員からの寄付金約1,600万円（外貨を含む）
ニュージーランド地震（2011年2月）	双日ニュージーランド会社と共同で義損金100万円
ブラジル水害（2011年1月）	双日ブラジル会社と共同で義損金300万円
オーストラリア・クイーンズランド州洪水被害（2011年1月）	双日豪州会社と共同で義損金10万豪州ドル（約830万円）
中国土石流（2010年8月）	双日中国会社と共同で義損金100万円
パキスタン水害（2010年7～8月）	義損金100万円
中国・青海省地震（2010年4月）	義損金100万円、双日中国の社員より20万円

※ 義損金、支援金などは各国の赤十字社や被災地で活動するNGOなどに寄付しています。

顧客責任

1. 方針・基本的な考え方

双日グループは、必要なモノ・サービスを必要ところに提供することを使命として、世界のさまざまな場所で、多岐にわたる領域で事業を展開しています。当社を取り巻くステークホルダーとのコミュニケーションを通じ、社会からの期待や要請に真摯に向き合うとともに、関連法令の遵守はもとより、品質管理の重要性を認識した上で事業活動に取り組み、顧客に対する責任を果たしていきます。

1-1. 責任ある広告・マーケティング

双日グループ企業理念、スローガン、行動指針に基づき、誠実な心で確かな信頼を築くべく、責任ある広告・マーケティングを実践しています。

1-1-1. 広告

顧客に対する当社グループの視覚的イメージを統一し、ブランドイメージの向上・浸透、グループとしての一体感の醸成を図るため、ひとつのグループ名称と、ひとつのグループシンボルを掲げる「ワンブランド戦略」を基本とし、適切な表現、内容にて広告宣伝を行うための決裁手続きを定めた社内規程類を整備しています。広告にあたっては、誹謗中傷、差別的表現、宗教や政治的信条、環境、第三者のプライバシー、個人情報や知的財産権に対して、十分な配慮をしています。また、モニタリング体制の構築と社内教育等を通じて、責任ある情報の発信に努めています。

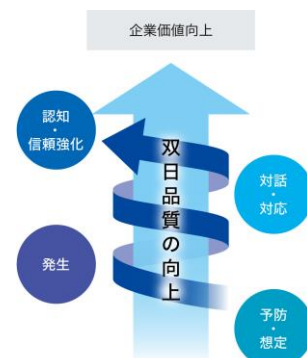
1-1-2. マーケティング

マーケティングに関する関係法令（不正競争防止法等）を遵守し、他者の信用・名誉等の毀損や権利を侵害せず、誤解を招かない内容・表現とするべく徹底し、責任あるマーケティングを実践しています。

1-2. 品質管理

双日は総合商社として、必要なモノ・サービスを必要ところに提供することを使命とし、資源開発から、製造・加工、卸・流通、小売・サービスまで多岐にわたる領域で事業を行っています。

私たちの提供するモノ・サービスが、お客様や社会に信頼され、安心してご利用いただけるよう、全社に共通する品質管理の基本方針である「双日グループ品質管理ポリシー」を制定し、お客様と接する営業現場での品質管理を実践しています。



1-3. 双日グループ品質管理ポリシー

双日グループの品質管理への取り組み

双日グループは、必要な場所に必要なモノ、サービスを届けることを総合商社の使命として、マーケットの真のニーズを捉え、ビジネスを通じて人々や社会に貢献し、新たな価値と豊かな未来を創造することを目指しています。

私たちが提供するモノ、サービスを、お客様や社会に信頼され、安心して利用頂くために適切に管理していくことが、双日グループの品質管理の取り組みです。

品質管理の基本方針

1. 誠実と信頼
お客様や社会の品質要求に誠実に向き合い、これを実現するための不断の努力を通じて、確かな信頼を築きます。
2. 変化への対応
人々の価値観や社会環境の変化と共に、企業に求められる品質も変化します。こうした変化をしっかりと捉え、技術革新と共に進化する品質管理の手法を取り入れながら、適切に取り組めます。
3. 人財力の強化
品質問題の影響は、直接のお客様・仕入先に留まらず、社会全体に及ぶことを十分認識した上で、モノやサービスの品質を適切に管理し、マーケットの真のニーズに応え、新たな価値と豊かな未来を創造できる人財力を高めていきます。
4. 透明性の追求
提供するモノやサービスの品質に関する情報や説明を、公正に分かり易く提供できるよう努め、お客様や社会に対する説明責任を果たします。
5. 約束（取り決め）と法規制の遵守
提供するモノやサービスの品質に関するお客様との取り決めを守ります。また、関連する法規制を十分に理解し、これを遵守します。

本ポリシーの適用範囲

双日および連結子会社が取り扱う、モノおよびサービスの品質管理を対象とします。

本ポリシーの見直し

双日グループは、各国・各地域における社会課題、人々の価値観やライフスタイルの変化、技術革新、また双日グループの事業分野の広がりを踏まえ、必要に応じて本ポリシーを見直し、進化させます。

2. 体制

当社グループの事業領域は多様化し、サプライチェーンの裾野は一層広がっています。このため、提供するモノ・サービスの品質を適切に管理する社長管下の業務執行機関として、2021年度に全社横断組織の品質管理委員会を設置して以来、現場モニタリング等から得られた新たな知見を共有・蓄積しております。

従来の問題を起こさない「守り」を重視しながらも、品質で競争優位獲得を目指す「攻め」の活動を2022年度より開始しました。続く中計2026においても、①守りの徹底、②企業向上に繋がる「攻めの取組み」、③現場での「品質管理意識」のさらなる定着、を掲げております。以上、品質管理委員会は現場での自律的・主体的な活動をモニターし、価値創造につなげる活動を実施しています。

2-1. 品質管理委員会メンバー（2025年4月1日現在）

社長管下の業務執行機関として、社長から任命を受けた執行役員を委員長とし、各営業本部の企画業務室長を含むメンバーで構成されています。

委員長	執行役員（リスク管理担当本部長）
委員	常務執行役員（関西支社長） 常務執行役員（CCO 兼 CISO 法務、内部統制統括担当本部長） 執行役員（リテール・コンシューマーサービス本部長） 執行役員（経営企画、EX事業戦略、M&A・投資戦略推進担当本部長） 企画業務室長（各営業本部）
オブザーバー	常勤監査等委員 内部統制統括部長
事務局	総合リスク管理部

3. 取り組み

当社グループでは、上記の方針・基本的な考え方にに基づき、それぞれの事業領域に応じた品質管理に取り組むと共に、食品事業領域に携わる主要な事業会社においては世界中のお客様に、食を通した新たな価値と豊かな未来を提供することを目指し、以下に掲げる食品安全指針を実践致します。

【双日グループの食品安全指針】

1. 食品安全の確保を双日グループ食品事業の根幹と捉え、常にお客様に安心していただける商品・サービスを提供します。
2. お客様や社会の要望を真摯に受け止め、変化を恐れずに商品やサービスの改善に取り組みます。
3. 人材育成に取り組み、グループ会社一丸となって食品安全文化の定着に向けた取り組みを推進します。
4. サプライチェーン全体において、販売する商品・サービスの安全性を説明できる体制の構築に努めます。
5. 国内外の法令・規制を遵守、国際規格に基づく品質保証システムを活用し、安全・安心な商品・サービスの提供を実現します。

また、リテール・コンシューマーサービス本部および生活産業・アグリビジネス本部では、以下の通り「食の安全・安心の確保」を方針とした取り組みを行っています。

3-1. 「食の安全・安心の確保」に向けた取り組み体制

当社では、食の安心に対する消費者の要求の高まり、およびグローバル化の加速に伴い増大する食料の流通上のリスクに対処すべく、2008年4月に、総合商社では初となる「品質管理室」を営業本部内に設置し、実効性を有する「食の安全・安心の確保」への取り組みを続けています。

具体的には、国際的に有効性が認められ、2021年6月より日本国内でも食品衛生法の改正に伴い、制度化されたHACCP※に基づく食品安全認証システムの所有を必須としたサプライヤー登録制度を整備し、ISO等の審査員資格である「食品安全マネジメントシステム准審査員」の資格を持った社員が工場監査、生産立会い、自社が責任を有する製品の食品表示点検、およびクレーム情報の一元管理などを行っています。

また、依然、世界の食料供給基地として重要な位置付けにある中国には「品質管理室中国分室」を2008年5月に設置し、品質管理の専任スタッフが中国国内の工場監査、生産立会い、工場への情報提供を継続的に実施しています。

そして、営業現場の最前線で顧客と向き合う営業担当者に対しては、個別勉強会の開催、e-Learningの実施、食品安全に関する一般的知識および社内ルールのチャットボット化等を行い、食品表示基準等の法令に留まらず、責任ある食品表示を行う為の留意点や、品質・衛生管理に関する基礎知識の充足などの教育活動に取り組んでいます。

尚、当社子会社、関連会社においても、独自に構築したプログラムに基づき、従業員教育および法令に適合した適切な食品表示の作成に向けた取り組みを行っています。さらに、当社子会社、関連会社が一堂に会する「グループ合同品質管理・保証に関する合同連絡会」を1年に4回開催し、知見の共有や事例の紹介を通じて、会社の垣根を超えた取り組みも実施しております。

今後も、当社グループは、安全性の確保された食料の安定的な供給を継続して参ります。

※ HACCPとは、食品等事業者自らが食中毒菌汚染や異物混入等の危害要因（ハザード）を把握した上で、原材料の入荷から製品の出荷に至る全工程の中で、それらの危害要因を除去または低減させるために特に重要な工程を管理し、製品の安全性を確保しようとする、国際的に要求されている衛生管理の手法です。



3-1-1. 表示の確認

双日では、品質管理室にて、商品や販促展示物の表示・表現を、「各種法令」「安全性」「社会的責任性」「環境問題」など多角的な視点から確認しています。

確認時には、潜在リスクや問題点の洗い出しと、改善指導を行っております。また、改善指導があった事項については、関連部署による対応策の報告を含め記録し、日々の活動に活かしています。

3-2. 食品安全関連の外部イニシアチブへの参加

1. リテール・コンシューマーサービス本部、および生活産業・アグリビジネス本部をサポートする品質管理室は、加工食品を含む当社が取り扱うあらゆる食品、食料において、安心・安全な食品・食料の供給にむけ、品質管理機能の維持・向上のために、情報収集、および意見交換を目的として以下の外部関係団体に所属しています。

公益社団法人日本輸入食品安全推進協会

輸入食品の安全確保に係る問題を少しでも改善しようと、輸入・生産・流通・販売に携わる有志企業が協議会を昭和63年11月に結成して活動を始めました。

その実績をふまえ平成4年9月に厚生省（現・厚生労働省）の許可を得て社団法人となり、さらに平成23年4月1日には公益認定を受けて、公益社団法人日本輸入食品安全推進協会となりました。

食品事業者が「安全・安心な輸入食品をお届けする」という社会的責任を果たすことを支援する活動を幅広く行っています。

ご参照：

<http://www.asif.or.jp/>

当社グループでは、日本輸入食品安全推進協会への加入を通じ、輸入食品の現状や、食品に関わる政省令改正の状況をタイムリーに把握し社内での共有を進めることで、円滑な輸入の実行と社内の食品安全リテラシーの向上を図っています。

水産食品衛生協議会

水産食品衛生協議会は1964年の東京五輪開催を控える中、1962年に水産食品等の品質衛生の向上を図ると共に、会員相互の連携および親睦を図り、もって業界の発展および国民生活の安全確保に寄与することを目的として設立されました。

当社グループでは、水産食品衛生協議会への加入を通じ、水産食品業界会員との情報交換を図り、そこで得た知見を水産食品の食品安全管理体制に反映させています。

日本食品安全政策研究会

日本食品安全政策研究会では、わが国における食品安全に係る政策課題に関する情報収集および意見交換を踏まえ、必要に応じて政策提言を行い、食品安全政策の推進に資することを目的として、食品関連事業者および行政機関との勉強会を定期的に開催しています。

ご参照：

<https://www.food-safety.or.jp/association/>

当社グループでは、日本食品安全政策研究会での行政機関との意見交換により、各種法規制への理解を深めると同時に、政策提言を通じた食品安全政策の推進を図っています。

東京植物検疫協会

東京港における植物検疫業務が円滑、的確、かつ迅速に実施されるよう当協会が設立され、植物検疫業務の代行、一元化などを行っています。

ご参照：

<http://www.tokyo-syokken.gr.jp/>

当社グループでは、東京植物検疫協会の理事として、関係当局との調整を通じて東京港における輸入貨物の植物検疫実務を円滑に推進すると同時に、植物防疫の最新情報の把握と自社管理に役立てています。

2. リテール・コンシューマースervice本部、および生活産業・アグリビジネス本部は、国内外における食品取引においては、国際的に有効性が認められ、2021年6月より日本国内でも食品衛生法の改正により制度化されたHACCPに基づく食品安全認証システムの所有を必須としたサプライヤー登録制度を整備し、運用しています。

また、投資先の事業会社においてもFSSC22000など国際的な食品安全認証の取得を推奨しており、現在以下の組織が認証を取得しています。

マリンフーズ株式会社 三重工場：FSSC22000

ご参照：

<https://www.marinefoods.co.jp/about/business/marketing/>

MFベトナム：BRCGS

ご参照：

<https://www.marinefoods.co.jp/about/business/marketing/>

釧路丸水株式会社：FSSC22000

ご参照：

<https://marusui.co.jp/about/>

トライ産業株式会社 島田工場・吉田工場：FSSC22000

ご参照：

<https://www.try-sangyou.co.jp/secure/#a05>

双日ロイヤルインフライトケイタリング株式会社 関西工場：ISO22000

ご参照：

<https://www.sojitz-sric.com/business/safety.html>

双日ツナファーム鷹島株式会社：FSSC22000、ISO22000

双日食料水産株式会社：JFS-B

ご参照：

<https://sojitz-foods-sf.com/company/#a04>

大連翔祥：BRCGS、ISO22000、HACCP

ご参照：

<https://www.xxmaguro.com/col.jsp?id=101>

Dai Tan Viet Joint Stock Company：ISO9001、ISO22000

ご参照：

<https://newviet.vn/en/about-us/>

Japan Best Foods Co., Ltd.：ISO22000、HACCP

双日農業株式会社（由利農人、大分農人）：JGAP

ご参照：

<https://www.sojitz-nogyo.com/company/>

Nippon Premium Bakery Inc.：GMP、HACCP

ご参照：

<https://www.fuwafuwa.com.ph/company/>

Japan Vietnam Livestock Co., Ltd.：HACCP

- ※ ISO9001：品質マネジメントシステムに関する国際規格
- ※ ISO22000：食品衛生管理で世界的に認められているHACCPの食品安全ハザードリスク分析の手法を取り入れた食品安全マネジメントシステム
- ※ FSSC22000、BRCGS：ISO22000をベースに、具体的な食品衛生管理方法等のルールを加えた食品安全マネジメントシステム
- ※ GMP：製造管理及び品質管理に係る規範
- ※ JFS-B：（一財）食品安全マネジメント協会による日本発の食品製造業向けの食品安全マネジメントシステム
- ※ JGAP：農業の生産工程管理に関する日本発の認証制度であり、食品安全、環境保全、労働安全などの基準を定め、持続可能な農業を推進する仕組み

3-3. 加工食品の適切な表示に関する取り組み

取扱商品にて適切な食品表示を行うため、リテール・コンシューマーサービス本部、および生活産業・アグリビジネス本部では、品質管理室内に食品表示に関する有資格者を配置し、食品表示基準等に適合した表示の確認体制を構築しています。

3-4. 負の影響が少ない加工食品の開発・提供

マリンフーズ株式会社が開発した「オマール海老のスープ」は、原料にオマールエビヘッドを殻ごと使用しています。通常はソースのだしを取った後に廃棄される部位も余さず使用することで、製造工程で発生する廃棄物を削減しています。また、双日食料株式会社および株式会社Tastableが開発・販売する植物肉「NIKUVEGE」のパティは、動物肉のパティを製造するのに対し、水を92%、温室効果ガスを98%削減することができます。当社グループは今後も、環境負荷の低い食品の開発に挑戦し、限りある資源を有効活用していきます。

ダイバーシティマネジメント

1. 女性活躍推進に関するコミットメント（社長メッセージ）

「必要なモノ・サービスを必要なところに提供する」という総合商社の使命を果たし、価値創造を実現していくために起点となるのは「人」であり、「人」の成長なくして会社の成長はありません。人材育成・多様性といった双日グループ全体の人的資本拡充には、ジェンダーや国籍、年齢、キャリア等に関わらず多様な人材の活躍が不可欠です。2030年代には全社員およびミドルマネジメントのジェンダーバランスを50/50にするという目標を掲げ、適所適材の実現により持続的な企業成長を目指しています。

双日は、誰もがライフステージに応じて多様なキャリア形成を図り、挑戦できる会社です。社員一人ひとりが自律的に考えることで、社会の多様なニーズを「先読み」し、変化をチャンスとして捉えて、自らを「変革」する。そして、事業創出に「挑戦」することによって、2030年の目指す姿である「事業や人材を創造し続ける総合商社」を実現します。



代表取締役 社長CEO 植村 幸祐

2. 方針・基本的な考え方

双日は「多様性を競争力に」をテーマに、人材の多様性を変化の激しい市場環境に対応し、常にスピードをもって事業創造できる組織の力へと変えることで、2030年に「事業や人材を創造し続ける総合商社」となることを目指しています。

ジェンダー、現地人材、高い専門性を持つキャリア採用者など、多様な人材の獲得と活躍機会の提供を積極的かつ継続的に行いながら、それぞれの特性や能力を最大限に活かせる職場環境整備やマネジメント層の教育など、様々な取り組みを実施しています。

2-1.「中期経営計画2026」の人材戦略



■ 1. 自らの意思で挑戦・成長し続ける多様な個

多様性を競争力とすべく、全社員が持つそれぞれの強みを活かし、新たな発想による挑戦を加速していきます。

ダイバーシティ推進の主なテーマ

- ダイバーシティマネジメント
- 女性活躍推進
- 仕事と育児の両立
- 仕事と介護の両立
- シニア人材の活躍
- 現地人材の活躍
- 障がい者雇用と活躍
- LGBTQへの理解浸透

ご参照：

1. 自らの意思で挑戦・成長し続ける多様な個」の詳細についてはこちら：
> [人的資本経営](#) | [Sojitz ESG BOOK](#) | [サステナビリティ](#) | [双日株式会社](#)

■ 2. 多様な個の力を最大化するミドルマネジメントの強化

ご参照：

2. 多様な個の力を最大化するミドルマネジメントの強化」の詳細についてはこちら：
> [人的資本経営](#) | [Sojitz ESG BOOK](#) | [サステナビリティ](#) | [双日株式会社](#)

■ 3. 環境変化を先読みした機動的な人材配置・抜擢

ご参照：

「3. 環境変化を先読みした機動的な人材配置・抜擢」の詳細についてはこちら：
> [人的資本経営](#) | [Sojitz ESG BOOK](#) | [サステナビリティ](#) | [双日株式会社](#)

3. 目標

3-1. 多様性を競争力に：2030年代に向けた中長期の取り組みと目標

多様性を競争力に

ジェンダーやライフステージ（出産・育児など）に関わらず、
個々人が知見・能力・経験を発揮して活躍、価値の創造に貢献

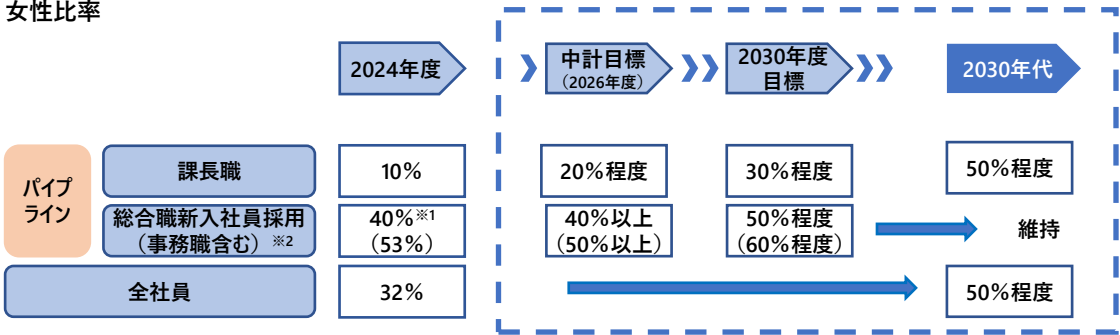
■ 女性活躍

組織の意思決定に関わる女性社員を増やすため、ダイバーシティマネジメントを担う組織を中心に、人材パイプライン拡張やライフイベントを見越した「キャリアを止めない」環境作りに取り組んでいます。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、女性活躍推進を人材戦略の最重要テーマの一つと位置づけ、「中期経営計画2026」の最終年度には課長に占める女性の比率を20％程度とし、2030年代には、これを50％程度へ引き上げていきます。2016年度以降、女性の採用人数を増やしてきた結果、すでに20代の社員比率は約半数を女性が占めている中、パイプライン形成に向けて、成長機会の提供やキャリア支援に取り組んでいます。

将来、意思決定を担う人材を育成するための施策として、2021年度から「キャリアの早回し」として、ライフイベントと重なりにくいタイミングで若手社員を国内外の事業会社にトレーニーとして派遣し、挑戦の機会を提供しています。さらに、管理職に求められるミッション遂行や意思決定など難易度の高い経験を積むことを目的に、2024年度から「女性総合職 海外・国内出向経験割合」を新たなKPIに設定し、国内外の事業会社において役員などを担う女性社員を増やしています。

女性比率



※1 2025年度入社

※2 総合職と事務職との間で相互に職種転換を可能とする制度を設けています

2024年6月には、当社初の女性社内取締役を選任し、2025年6月現在で女性取締役比率は36%となっています。また、女性執行役員は3名（うち1名は取締役専務執行役員）です。

※双日は、同一の資格や職務レベルにおいて、ジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。

■ 女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、2026年度末までの計画、目標を設定しています。

ご参照：

- > [女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画（2024年4月～2027年3月）」](#)
- > [\[外部サイト\] 女性の活躍推進企業データベース](#)

■ 現地人材の活躍

海外事業会社を起点に現地ネットワークに入り込み、事業領域の拡大や新規事業の創出につなげるため、現地人材のCxOポストをさらに拡大し、2022年3月末に40%だった海外事業会社の現地人材CxO比率が、2025年3月末現在で49%となりました。2025年度までに50%と設定していた目標値を、「中期経営計画2026」では60%に引き上げ、さらなる現地化を目指しています。

域内での意見交換/情報共有によるマーケットイン・事業機会発掘の強化、共創と共有を推進するための海外地域における取り組みとして、海外事業会社CxOで構成するアドバイザリーボードを米国で開催しており、当時の社長も参加し、米州の事業会社のCxOと今後の成長戦略に関して積極的に議論しました。2024年度から、「Global Leader Connect」と称し、海外事業会社CxOを本社に招き、本部との戦略議論の場や、本社ミドルマネジメントとの対話セッションを設けています。

このような交流を通じ、当社グループが持つ多種多様な事業と掛け合わさることにより、事業拡大につなげ、連結力強化を目指しています。

■ キャリア採用者の活躍

当社では、経営人材、DXなどの専門人材、ジェンダー、現地人材などの多様性強化に向けたキャリア採用に注力しています。2025年3月末現在で、管理職ポストにおけるキャリア採用者の割合は24%、役員ポストにおいては39%を占めています。なお、2024年度の採用に占めるキャリア採用者の比率は26%でした。今後も、年間の新規採用者数の30～40%程度をキャリア採用者としていく予定です。また、2030年代の女性社員・課長職比率目標を50%程度に引き上げたことを踏まえ、新卒・キャリアともに女性の採用目標も50%へ引き上げました。キャリア入社の活躍としては、2025年4月に営業本部で初の部長職に女性キャリア採用者が就任しました。また、社外から迎えた専務執行役員 CDO 兼 CIO 兼 デジタル推進担当本部長は、2024年6月に取締役役に就任しており、今後も他社で培った経験を経営や現場との対話に活かし、双日グループの新規事業の創出と事業モデルの変革につながるデジタルの実装を加速していきます。

4. 体制

4-1. ダイバーシティ推進体制

ダイバーシティを含めた人材戦略の目標、方針ならびに進捗は、経営会議および取締役会に定期的に上程され、経営陣による議論を重ねています。ダイバーシティ推進を中長期の双日の持続的成長につなげるべく、働き方改革、健康経営などの諸施策と連動を図りながら、企画・運営・推進を行っています。

さらに、全社的な取り組みを加速するため、各組織の組織業績評価において、女性活躍推進や健康経営、人材の活躍（挑戦する風土、風通しの良さ）など多様性を競争力に変える取り組みの実施状況を人材活用の評価項目に組み入れています。

5. 取り組み

5-1. ダイバーシティマネジメント

社長からの全社向けメッセージや、管理職向け研修において、多様な属性・価値観をもつ部下の個を活かし、組織の成果につなげるダイバーシティマネジメントの重要性について伝えています。

■ 管理職への意識付け

部課長を対象に、アンコンシャスバイアス研修、仕事と介護、仕事と健康課題との両立に必要な知識を学ぶ研修を開催。多様な人材の活躍のために、管理職が社員の状況を理解し、丁寧な対話をしていくことが重要となるため、管理職の意識強化に取り組んでいます。



5-2. 女性活躍推進

「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、経営トップ自らがメッセージを継続的に発信し、管理職をはじめとする社員の意識改革をリードしています。

■ 女性活躍推進コミッティ

2024年7月には、人材パイプライン強化のために、会長を含む経営と現場が一体となり施策を議論、提案を行う会議として「女性活躍推進コミッティ」を創設しました。社外有識者を招聘し、「ワークとライフの両立の難しさ」などの女性活躍を巡る課題や施策を多角的に議論しています。



■ 各世代層のパイプライン形成

管理職育成のためのパイプライン形成として、ライフイベントに左右されない若手のうちに、海外や国内出向など本社外の経験を積む機会を提供しているほか、世代別の研修を実施しています。また、女性の管理職登用を積極的に進めており、2025年3月末時点で課長職の女性比率は10%となっています。

若手社員に対する取り組み：メンタープログラム

2021年度から経営陣をメンターとするメンタープログラムを継続実施しており、10年後の管理職世代となる30歳前後の女性総合職を対象に、自身のキャリアの明確化や、将来ビジョンに対する意識を高める機会を提供しています。



係長相当職に対する取り組み：管理職前研修プログラム

係長相当職の女性総合職を対象に、管理職登用への育成の一環として、2019年度より継続して、コーチング、上司や役員との面談を含む3ヶ月タームのキャリア研修を実施しています。

管理職に対する取り組み：管理職の外部研修派遣

マネジメント力強化の一環として、管理職に対して、ビジネススクールのエグゼクティブプログラムなどへの派遣や当社グループ会社の役員任用等の取り組みを進めています。

女性社員の活躍の拡大

女性社員の採用、育成、登用を積極的に進めてきた結果、女性管理職の数は年々増加し、新規事業領域や海外など活躍の場を広げています。

国内では、当社がロイヤルホールディングス株式会社と設立したカフェ事業の運営展開を行う事業会社において、女性社員が社長に就任し、事業運営の陣頭指揮を執っています。

また、マネジメントを経験した女性社員が、海外の事業会社に役員として赴任し、新規ビジネスや事業拡大に貢献しています。

ご参照：

> [女性活躍×共創 | New way, New value](#)

■ 女性活躍を加速する取り組み

ラウンドテーブル



2024年度には、自らの意思で挑戦・成長する意欲のある社員の活躍を後押しするために、女性執行役員が主催するラウンドテーブルを実施しました。管理職候補世代の女性総合職を対象に、キャリアとライフイベントなど、さまざまな意見交換を行いました。

異業種交流

多様なキャリア観に触れ、視野を広げる機会として、他業界の女性執行役員を招き、当社執行役員とのトークセッションを開催しました。両社異なる環境における、これまでの経験談や仕事において大切にしてきたこと等を参加者に共有しました。

事務職社員のキャリア形成

多様なキャリア形成のニーズに応え事務職社員の活躍を促すべく、2019年度に人事制度を改定し、事務職の上位役割等級ならびに、地域・職種・領域を限定した総合職を新設しました。

また、2021年度には、より早期に総合職にチャレンジしたい事務職社員に対し、自身の経験・スキルを活かして地域・職種・領域を限定した総合職に転換できるよう人事制度を改定しました。キャリアを考える研修の実施などの多様なキャリア形成を促す経験を提供することで、更なる活躍を推進しています。

■ 女性の健康に関する取り組み

健康診断受診率は100%を継続しており、二次健診の受診勧奨を積極的に行っています。更に、2022年度より子宮頸がん検診・乳がん検診の対象を全女性社員に拡大し、女性の健康支援を強化しました。加えて、社内診療所に婦人科専門医を配置、不妊治療に関する相談窓口の設置や外部企業と契約し、医師や専門家によるオンラインセミナーの開催などの支援を行っています。またキャリアと健康課題の両立支援の健康知識や対策に関する専門医によるセミナーも開催し、女性の活躍推進を健康面から支える取り組みを行っています。

ご参照：

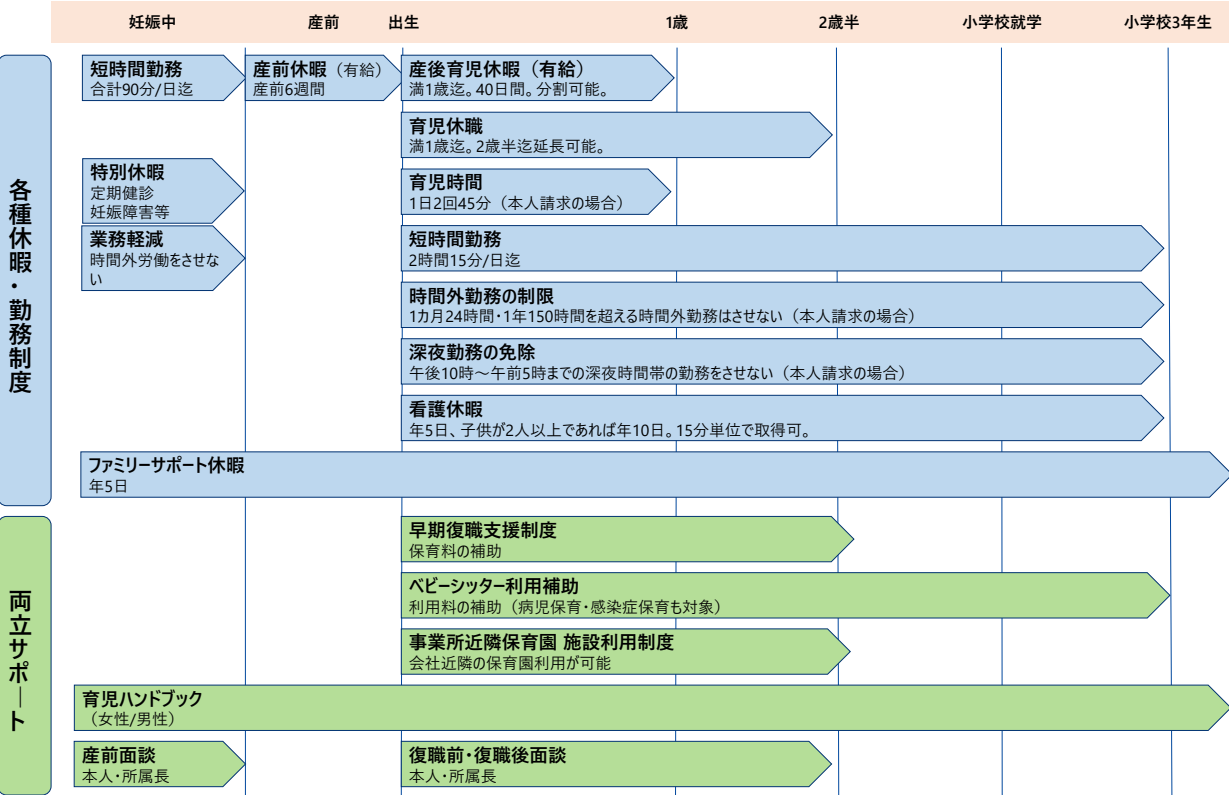
健康経営についてはこちら：
> [労働安全衛生](#) | [Sojitz ESG BOOK](#) | [サステナビリティ](#) | [双日株式会社](#)

5-3. 仕事と育児の両立支援制度

ライフイベントがある中でも「キャリアを止めない」との観点から、ジェンダーに関わらずすべての社員が活躍できるための仕事と育児の両立支援の環境整備等に取り組んできました。

双日では、産前の休暇として有給で6週間の休暇取得が可能です。また、産後については2022年4月より、従来の育児休暇制度を改定し、男女共通の「産後育児休暇」を設けました。子の出生後から1歳になるまでの間の40日間（所定勤務日ベース）を限度に、取得回数に制限なく分割ができる有給休暇を付与しています。法定では、産前6週間、産後8週間は無給の休業が認められていますが、双日独自の給与支給を伴う育児休業制度となります。

また、保育所への入所ができず復職が難しい場合、法定期間を上回る最大2歳半迄延長が可能です。また社員の育休からの復職をサポートするため、事業所近隣の保育所と法人契約を締結し、保育所が見つからない場合に利用できる体制をとっています。さらに、業務遂行のために利用できるベビーシッターの費用補助等も行っており、2024年度からは病児保育・感染症保育についても補助の対象としました。



■ 柔軟な働き方

双日は、7時から20時の間でコアタイムのないフレックスタイム制度を導入しており、育児短時間勤務制度利用者も本制度の利用が可能です。また、2020年1月からはテレワークを全社導入し、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の環境を実現しています。

■ 早期復職支援制度

2019年10月に、「早期復職支援制度」を導入。産休・育休を取得後、早期に復職（子が生後9か月になる月の翌月1日までに復職）した社員を対象に保育料補助を実施しています。

制度導入により、早期に復職可能な環境を整え、復職意欲を高め、キャリアの継続を支援しています。

■ 再雇用制度

配偶者の国内外への転勤に帯同し退職を余儀なくされる社員については、再雇用制度の導入により再度キャリアを継続することが可能な環境を整えています。

■ 育休中社員向け「Welcome Backプログラム」



育休中の社員の復職サポートとして、復職後の働くイメージづくりや同時期に育休を取得している社員間のネットワークづくりを目的とした「Welcome Backプログラム」を開催。復職した社員が登壇し、復職に向けた準備や仕事と育児の両立に役立つ経験談を共有しています。

■ 男性の育児休暇



社内のデジタルサイネージで男性育休の取得事例を紹介

ジェンダーに関わらず仕事と育児を両立することについて、職場全体が理解・応援できる環境を整えることは、女性がライフイベントを経てもキャリアを中断することなく活躍できる企業風土醸成のために重要であり、男性社員を含めた育児休暇取得率100%の維持を目指しています。男女ともに、育休復帰以降の仕事と育児の両立を当たり前に進めていくために、柔軟な働き方への職場の理解や両立支援制度の活用のしやすさを測る指標として、エンゲージメントサーベイによる両立指数を設定しました。2023年度の積極肯定回答66%に対し、2026年度には70%以上を目標としています。

> [男性の育児休暇 \[PDF : 3.3MB\]](#)

■ 育児休職社員への支援

産休・育休から復職までの手続きや、両立支援の制度等を紹介する「仕事と育児の両立ハンドブック」を作成し、社員および上司に配布をしています。

さらに、育児コンシェルジュ（外部専門家）が、保育園に関する情報提供や仕事と育児の両立アドバイスなど、社員の相談に対応しています。

5-4. 仕事と介護の両立

介護中の社員が、仕事と介護を両立できる制度や環境を整え、その活躍を支援しています。

主な制度としては、介護休暇制度、複数回取得可能な介護休職制度、介護短時間勤務制度、介護退職者の再雇用制度の他、遠隔地介護サポートプログラムを導入しています。

社内周知の面では、双日の介護制度及び、介護保険制度情報を社内のイントラネットに掲載しています。また、介護についてメールで相談できる窓口を社内に設け、専門の社会福祉士による仕事と介護の両立セミナーや座談会、介護個別相談会を開催しています。

柔軟な働き方の面では、フレックスタイム制度に加え、テレワーク制度を活用した勤務を可能としています。

■ 留守宅補助制度

社員が海外に単身赴任する際の日本に残る家族の負担の軽減を目的として、会社が認める範囲の「家事代行」「介護サポート」「育児サポートサービス」を、会社が補助する形で利用できるようにしています。

5-5. シニア人材

双日は、経験やスキルが豊富なシニア社員がより活躍できるよう多様なキャリアパス選択の機会を提供しています。

60歳定年後の「定年後再雇用制度・再就職支援制度」、中堅～シニア社員を対象とした「リスキルプログラム」、「リカレント教育支援制度」を設けているほか、キャリア・ライフプランを支援するジョブ型雇用の「双日プロフェッショナルシェア株式会社」も活用し、シニア社員の活躍を促進しています。

■ 定年後再雇用制度

双日は定年を60歳とし、60歳以降も高齢者雇用安定法に基づいて継続雇用を行っています。

シニア人材の活躍推進と多様な働き方や価値観に対応するため、再雇用者を対象とした役割等級を設定し、処遇を決定しています。毎年、パフォーマンス評価と、期待役割・ミッションの見直しを行うことで、モチベーションの向上と能力の発揮、キャリア自律の後押しを図っています。

■ リスキルプログラム

より多くの社員が自立的なキャリア形成を通して活躍できるように、中堅～シニア社員を対象に専門性を高める「リスキルプログラム」を2023年から実施。これまでの経験と新たに習得したスキルを活かし個人のモチベーション・エンゲージメント向上、組織の生産性向上につなげると共に双日グループの企業価値向上を目指しています。

■ リカレント教育支援制度

人生100年時代の到来で長期化する職業人生をより豊かなものにしていくため、社員一人ひとりが自身のキャリアを主体的に考え、継続的に学び、自身の価値を高めていく必要があります。

キャリアの棚卸をする中でリカレント教育が必要な場合、中堅以降の希望社員を対象に費用支援・休職取得が行える制度を当社は用意しています。

■ 双日プロフェッショナルシェア株式会社

新卒入社10年目相当にあたる35歳以上の社員の多彩なキャリア・ライフプランを支援するプラットフォームとして設立。「70歳定年」「就業時間・場所の制限なし」「副業・起業」を可能とし、社員一人ひとりが新たなキャリアパスで活躍し続けられるよう支援を行っています。

5-6. 現地人材の活躍

海外事業会社を起点に現地ネットワークに入り込み、事業領域の拡大や新規事業の創出につなげるため、現地人材のCxOポストをさらに拡大し、「中期経営計画2026」では海外事業会社の現地人材CxO比率の目標値を60%に引き上げ、さらなる現地化を目指しています。域内での意見交換/情報共有によるマーケットイン・事業機会発掘の強化、共創と共有を推進するための海外地域における取り組みを進め、当社グループが持つ多種多様な事業と掛け合わせることで、事業拡大を目指しています。

また、海外事業会社を起点に、現地ネットワークに入り込み、事業領域の拡大や新規事業の創出につなげるため、現地人材のCxOポストをさらに増やす取り組みも進めています。

■ 海外現地採用スタッフの育成強化、活躍推進

現地法人・支店・駐在員事務所の総人員は約1,500名。この内、現地採用スタッフは約1,200名で、うちGeneral Managerは36名となっています(2024年4月1日時点)。

■ 現地海外スタッフの活躍

双日では各国で活躍する現地採用スタッフの地場に根差した情報、ネットワークを活用してビジネスを拡大するため、現地採用スタッフに地域・拠点間異動や、本社への逆駐在等の機会なども提供しています。具体的には双日上海に所属する現地採用スタッフが、双日米国に駐在するなど、2023年度までに16名が地域間の異動や逆駐在を経験し、新規顧客の開拓や新規ビジネス創出などに取り組んでいます。

■ 海外拠点の次世代リーダー育成

双日では、次世代リーダーとなる現地採用スタッフの育成を目的に、GPD(Global Professional Development)、GNLD(Global Next Leaders Development)などの「グローバルネクストリーダー研修」を行っています。GNLDは2011年に、GPDは2012年にスタートし、今までに計491名が参加しています。参加者の出身国はさまざまで、米州、欧州、アジア、中国、オセアニア、中東など36か国にも及びます。

GPDは双日の文化、主に職能組織、歴史などの理解を深め双日の一員としての認識、ロイヤリティを醸成させることや、双日としての強みを活かし現地で業務拡大するため、ビジネススキルや異文化間でのマネジメントスキルを習得・体感することを目的としています。また、GNLDはGPD参加者よりもさらに上位である管理職候補の現地採用スタッフを対象に、同じく双日の文化、職能・営業両組織、歴史などの理解を深めるとともに、事業・地域を超えた社内外ネットワークを構築することで双日グループとしてのシナジーを生み出し、全社的視点にたってNew way, New valueを構築できるリーダーを育成することを目的としています。2020年度からは、新型コロナウイルスの影響により、オンラインにて実施。アジア、欧州、中東、及び中国地域の22か国から約100名が参加しています。その他にも、オンライン研修として、Sojitz オリエンテーションプログラム、交渉研修、リーダーシップ研修などを提供し約200名が受講しました。今後も継続的に育成機会を提供していきます。

5-7. 障がい者

双日は、多様な個を活かすダイバーシティ経営の一環として、障がい者雇用の促進と、障がいのある方々がより活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

■ 障がい者雇用の促進

双日の障がい者雇用率は、2025年3月末時点で2.61%（法定雇用率2.30%）です。双日全体の障がい者雇用率および定着率を上げていくためにも、障がいのある方々が働きやすい環境づくりに努めています。今後、更なる雇用拡大を進めるために、2012年に特例子会社として認定された双日シェアードサービスとの連携を図りながら、様々な障がいのある方々のスキル、経験、キャリアプラン等に応じた人材配置と、障がいの有無を問わず誰もが最大限のパフォーマンスを発揮できる環境整備を進めています。

また、関連部署横断での各施策の検討や、ブラインドサッカー体験会（※）などを通じ社内理解・意識浸透を進めるなど、障がいをもった方の受け入れ体制づくりも進めています。

※ 双日は、日本ブラインドサッカー協会（JBFA）とパートナーシップ契約を締結し、ブラインドサッカーへの支援、JBFAが主催する「スポ育」事業の活動支援を行っています。

■ 障がいのある方々の活躍：双日シェアードサービス（特例子会社）

双日シェアードサービスでは、障害者雇用促進法に基づく双日特例子会社として、多くの障がいのある社員が活躍しています。

同社が双日および双日グループから受託する人事、総務関連業務のうち、主に総務関連業務を担っています。具体的には、名刺作成、印刷・製本・紙文書PDF化等を行うドキュメントセンター、マッサージを行う有資格者によるヘルスケアルーム運営とセルフケアの動画配信、ドアノブや机上拭き取り除菌、除菌アルコール液補充、複合機用紙補充・清掃等の環境整備、ビジターカード・タクシーチケット管理、ゴム印・文具発注の庶務全般に加え、各種郵便事業、文書保管、海外引越（残置家財）事業等があります。総務関連業務以外に、人事関連業務として双日グループの研修の運営業務、給与計算業務等にも積極的に関わるなど、対象業務をさらに拡げ、活躍機会を増やしています。

双日シェアードサービスでは、長期にわたり安心して働くことができるよう、サポート体制の充実に努めています。社内には、専門知識・資格を持つサポート要員を配置して、作業の指導はもとよりメンタル面のケアも可能な体制を整備しています。双日社員とのコミュニケーション強化およびダイバーシティの浸透を図っており、社員による障がいに関するセミナーの実施、手話教室等を実施しています。今後はグループ会社において障がいのある方の採用や定着支援を進めるなど、それぞれの特性に応じて、持てる能力を最大限に発揮することができる、働きやすい環境づくりを進めていきます。

< 特例子会社としての沿革 >

2012年3月 障害者雇用促進法に基づく特例子会社「双日ビジネスサポート（株）」設立

2018年4月 同社大阪営業所設置

2022年7月 双日シェアードサービス（株）と合併

■ バリアフリー

双日の執務エリアは障がいのある方に配慮した作りとなっています。各フロアに障がい者トイレが設置され、障がいのある方が勤務するフロアは、視覚に障がいがある方の意見を取り入れ、カーペットの色をダークブラウンから明るいアイボリーへと変更しました。今後も障がいを持つ方の意見を聞きながら働きやすい設備・環境を整えていきます。

在宅勤務者として働いて



病気により会社での勤務が困難な状態になったため、営業職として勤めていたIT企業を退職。支援団体を通じて、双日での在宅勤務を紹介してもらいました。業務内容は、採用や各種人事施策に関する情報の収集や、それらに関する企業内ホームページのメンテナンス。自宅の作業環境を整えてもらって週4日勤務しており、感謝とやりがいを感じています。

國重 義樹

人事第一部 人材課

5-8. LGBTQ

双日では、性的指向、性自認に関わらず、多様な社員が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。社員の自律性を促し、ジェンダーに関わらず誰もが活躍できる組織風土づくりを進めています。

就業規則で、性的指向、性自認に係るハラスメントの禁止を定め、双日グループ・コンプライアンス行動基準および双日グループ人権方針において、従業員に対し、人種・国籍・性別・年齢・心身の障がい・性的指向等を含む多様性を尊重する事を明確にしています。

また、LGBTQ等の性的マイノリティに関する問い合わせ・相談窓口を社内に設置しています。必要に応じて外部組織と連携し、当事者だけではなく、同僚とのかかわり方なども匿名で相談できる体制となっています。

■ 研修・セミナーの実施

海外赴任者に対しては、世界各国におけるLGBTQに係る法制度の違いについて事前に注意事項等を周知しています。また、LGBTQに関するセミナーやe-Learning等を通じて性的指向、性自認に係わらず、社員が活躍するための理解浸透に取り組んでいます。

5-9. 多様な家族形態への対応

双日では、誰もが働きやすい環境づくりに取り組んでいます。2023年10月には、同性パートナーシップ制度や事実婚をしている社員およびその家族にも、法律婚同様の福利厚生を利用できるようになりました。

5-10. 多様な人材の活躍を支える主な制度・取り組み

女性活躍	- 女性社外取締役キャリアトークセッション、女性執行役員ラウンドテーブル - 女性総合職を対象とした経営陣によるメンタープログラム - 女性総合職/管理職の外部研修派遣 - 若手女性総合職の海外・国内出向経験割合の向上 - 異業種交流(異業種の女性総合職との情報交換会など)	- イクボス/アンコンシャスバイアス研修 - スキル向上を目的とした事務職向けカフェテリア研修 - 職種転換制度(地域・職種・領域を限定した総合職) など
両立支援	- 産前面談/上司面談/復職前面談/復職後面談 - 早期復職支援制度、短時間勤務制度 - 事業所近隣保育園 施設利用制度 - ベビーシッター利用補助制度 - 復職支援座談会 - 育児コンシェルジュ、育児ハンドブック	- 産後育児休暇、育児休暇 - 看護休暇、ファミリーサポート休暇 - 介護休暇、介護休職、短時間勤務制度 - 介護退職者の再雇用制度 - 配偶者転勤に伴う再雇用制度 など
健康推進	- 定期健診/成人病検診/がん検診 - 全女性社員子宮頸がん検診/乳がん検診 - 精神科産産医の個別面談、ストレスチェックの実施 - ヘルスケアルーム(マッサージ室)の設置	- 婦人科専門医を社内診療室に配置、不妊治療に関わる相談窓口の設定 - 不妊治療を含む各種検査費用割引クーポン - がん先進医療補償 - 健康管理システムの導入 など
働き方改革	- 長時間労働の是正 - 有給休暇の取得促進 - 長期勤続者を対象にした休暇制度	- スーパーフレックス制度、コアタイムの廃止 - テレワーク制度 - ITツール活用による業務効率化 など
評価・育成	- チャレンジを促進する評価制度 - 評価者研修 - 業績連動型報酬賞与 360°サーベイ - エンゲージメントサーベイ	- 部下のキャリア支援研修 - キャリアデザイン研修 - リカレント支援制度 - リーダーシップ研修 - 指導員・メンター制度 など
採用・配置	- 新卒採用、キャリア採用、障がい者採用、定年再雇用制度 - 障がい者雇用促進法に基づく双日シェアードサービス(特例子会社)	- 国内外出向 - 社内公募制度 - ジョブローテーション など

6. 外部評価

6-1. ワークライフマネジメント推進

■ プラチナくるみん認定



双日では、社員が主体的に生活と仕事をマネージするワークライフマネジメントを推進しており、育児・介護と仕事の両立のためのさまざまな支援制度を導入・整備しています。

2021年8月には、厚生労働大臣の認定である「プラチナくるみん認定」を取得しました。くるみん認定は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度です。当社はこれまで2010年から4回連続で「くるみん認定」を取得し、5回目となる認定において、より高い水準で子育て支援を実施している企業に付与される「プラチナくるみん認定」の取得、2022年12月から、不妊治療と仕事との両立のための制度や方針を設け社内周知している企業に付与される「プラチナくるみんプラス認定」の取得となりました。

ご参照：

> [\[外部サイト\] 一般事業主行動計画公表サイト](#)

■ なでしこ銘柄選定



様々な女性活躍の取り組みにより、2025年3月には、女性活躍推進に優れた上場企業を表彰する「なでしこ銘柄」（経済産業省、東京証券取引所主催）に8回目の選定をうけました。

ご参照：

> 双日、「なでしこ銘柄」に8回目の選定 ～女性活躍をさらなる競争力に

■ イクメン企業アワード 奨励賞を受賞

2020年11月には、働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を目的に、男性の育児と仕事の両立を促進する企業を表彰する「イクメン企業アワード2020」（厚生労働省主催）で奨励賞を受賞しました。

ご参照：

- > [\[外部サイト\] なでしこ銘柄](#)
- > [\[外部サイト\] イクメン企業アワード](#)

7. パフォーマンス

7-1. 女性活躍推進

■ 関連データ

女性採用比率実績

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
新卒女性採用比率 (総合職および事務職)	49.0%	45.4%	56.7%	46.2%	51.6%
新卒女性採用比率 (総合職のみ)	34.1%	31.9%	42.6%	33.7%	41.7%
キャリア採用比率	53.3%	34.3%	22.5%	37.0%	35.7%

女性管理職実績

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
管理職数（名）	男性 954 女性 54	男性 915 女性 57	男性 884 女性 57	男性 852 女性 58	男性 827 女性 60
女性比率	5.4%	5.9%	6.1%	6.4%	6.8%
部長相当職数（名）	男性 176 女性 2	男性 154 女性 2	男性 146 女性 4	男性 146 女性 3	男性 163 女性 5
課長相当職数（名）	男性 778 女性 52	男性 761 女性 55	男性 737 女性 53	男性 704 女性 55	男性 664 女性 55
新規管理職登用数（名）	男性 35 女性 9	男性 33 女性 4	男性 39 女性 4	男性 37 女性 6	男性 40 女性 7

女性係長相当職実績

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
係長相当職数（名）	男性 284 女性 38	男性 287 女性 39	男性 281 女性 46	男性 291 女性 54	男性 312 女性 63

男女賃金差異実績

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
全従業員	55.4%	58.6%	57.3%	58.2%	59.2%
正社員	56.3%	58.8%	58.0%	58.6%	59.4%
正社員（総合職）	67.7%	72.0%	70.1%	70.3%	70.9%
非正社員	50.2%	57.6%	52.0%	61.4%	54.8%

ご参照：

> 社会性データ

- 従業員における女性比率
- 管理職における女性比率
- 採用における女性比率
- 男女の平均勤続年数の差
- 取締役における女性比率

■ 男性の育児休暇取得実績

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
男性の育児休暇取得率（％）	55.6	83.3	100.0	100.0	100.0
男性の育児休暇平均取得日数（日）	17.2	26.5	38.8	34.3	33.4

■ 配偶者の転勤に伴う再雇用制度を利用して復職した人数

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
復職者数（名）	5	2	0	4	8

7-2. 仕事と介護の両立

■ 介護休暇取得実績

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
介護休暇取得 のべ日数（日）	109	72	96	194	121
介護休暇取得者数（名）	30	23	35	36	44

7-3. シニア人材

■ 再雇用者実績

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
定年再雇用者数(人)	31	43	29	31	26

7-4. 現地人材の活躍

■ 現地採用社員：General Manager数

	2020年4月1日	2021年4月1日	2022年4月1日	2023年4月1日	2024年4月1日 現在
現地採用社員： General Manager数(名)	35	32	32	34	36

■ 従業員における外国籍社員数と比率

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
外国籍社員数(名) 従業員総数(名)	80 (3.1%) 2,551	76 (3.0%) 2,558	79 (3.1%) 2,523	83 (3.3%) 2,513	82 (3.3%) 2,486

7-5. 障がい者雇用と活躍

■ 障がい者雇用数と障がい者雇用率

	2021年3月期 (FY2020)	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)
障がい者雇用数	63	66	72	72	73
障がい者雇用率	2.25%	2.39%	2.60%	2.63%	2.61%

ご参照：

> [社会性データ](#)

労働慣行

1. 方針・基本的な考え方

1-1. 人権の尊重

双日グループは、グローバルに事業を展開する総合商社であり、様々な業界の多岐に亘るサプライチェーンに関わっています。そのため、グループ各社およびサプライヤーと共にサプライチェーン上の環境・社会（人権）リスクの低減に取り組んでいくことは、双日グループにとって重要な課題のひとつです。双日は、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に定める「事業に関わる人権の尊重」の更なる実践に向けて、「双日グループ人権方針」を制定しています。本方針は、経営会議で承認されています。本方針に則った取り組みについては、サステナビリティ委員会および経営会議にて議論のうえ、その結果は取締役会で報告されています。

1-2. 双日グループ人権方針

1. 人権尊重へのコミットメント

双日グループは、誠実な心で世界を結び、新たな価値と豊かな未来の創造に努めてまいりました。人権の尊重は当社にとっての価値、そして社会にとっての価値という「2つの価値」を創造し、ステークホルダーの期待に応えるために不可欠な要素であると確信しています。双日グループは、総合商社として世界各地で物品の売買及び貿易業をはじめとして、各種製品の製造・販売やサービスの提供、各種プロジェクトの企画・調整、各種事業分野への投資、並びに金融活動等を行う中で、人権への負の影響の発生または助長を回避し、直接関係する負の影響を防止・軽減するよう努めることで、人権尊重の責任を果たします。

2. 適用範囲

本方針は、双日グループのすべての役職員に適用します。また、双日は、関連会社（持分法）の役職員に対しても、本方針に沿った人権尊重の取り組みを求めてまいります。双日グループは、サプライヤーをはじめとするビジネスパートナーやその他関係者にも、本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

3. 国際的な人権規範の尊重

双日グループは、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。双日グループは、事業活動において各国における法規制を遵守します。万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、国際的な人権規範を尊重する手段を模索します。

4. 事業活動にかかわるの人権課題

双日グループは、国際的な人権規範と当グループ企業理念に則り、差別の禁止、人種・国籍・民族・信条・性別・社会的身分・宗教・年齢・心身の障害・性的指向・性自認等を含む多様性の尊重、児童労働・強制労働の禁止、腐敗行為の防止、安全な労働環境の提供、適切な労働時間管理を含む労働慣行等の促進を図り、公正かつ生活賃金以上の賃金の支払いに努めます。双日グループは結社の自由と団体交渉権を支持します。

5.人権デュー・ディリジェンスの実施

双日グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、双日グループの事業と関わるステークホルダーの人権に対する実際の、及び潜在的な人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減する人権デュー・ディリジェンスを実施します。

6.ステークホルダーエンゲージメント

双日グループは、関連するステークホルダーとの対話・協議を通じ、本方針の一連の取り組みを進化させていきます。

5.是正・救済

双日グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、またはサプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長していることが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその是正・救済に取り組みます。また、双日グループの事業活動にかかわる人権への負の影響に関する社内外のステークホルダーからの相談を受け付ける窓口（グリーンバンスメカニズム）を構築・運用します。

5.教育・研修

双日グループは、本方針が理解され、効果的に実行されるよう、役職員に対し適切な教育・研修を行います。

5.情報開示

双日グループは、人権に対する取り組みおよびその進捗状況について、適時適切に情報を開示します。

注1双日グループとは、双日株式会社およびその連結子会社を指します。

注2サプライチェーン上において重大な違反が報告された場合の対応については、双日グループサプライチェーンCSR行動指針をご覧ください。

2017年6月 制定

2023年8月 改定

2026年4月 改定

個別課題への対応方針

双日グループは、高リスク事業分野を特定し、サプライチェーン全体においてどの工程で人権リスクが発生しやすいかを、分析・確認しています。特に人権侵害が起こりやすい個別の課題について、以下のとおり対応方針を定めています。

子どもの権利について

双日グループは、「児童の権利に関する条約」及び「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働を認めず、子どもの権利を尊重しつつ事業活動を実施することに努めます。

先住民族の権利について

双日グループは、先住民族が在住する地域での事業活動において、先住民族が固有の文化や歴史を持つことを認識し、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決め「先住民族の権利に関する国際連合宣言」や「国際労働機関(ILO)第169号条約」に定められた先住民族の権利への配慮を行います。

警備会社起用について

世界各地で事業活動を行う上で、事業活動の安全を守るために警備会社を起用することがあります。警備における武器の乱用には、人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識し、事業活動を行う国・地域の法令を遵守するとともに「安全と人権に関する自主原則」（VPSHR）等の国際的な規範や取り決めに支持します。

1-3. コンプライアンス体制におけるハラスメント防止

雇用機会均等法にて事業主に防止措置が義務づけられているパワー・ハラスメントやセクシャルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休職等に関するハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントの存在しない良好な就業環境を維持するため、体制の整備に加え、管理職向けを含む研修の実施など運用面での取り組みも継続しています。引き続き、コンプライアンス委員会で策定した活動計画に基づき、コンプライアンス事案に関する再発防止策の協議や実行、行動基準の実践に向けた当社グループ会社に対する支援・指導を継続的に行っていきます。

1-4. 労働基準、労働環境等

◆「人材」に関する基本的な考え方

双日グループの成長は社員とともにあります。社員一人ひとりの成長を支援する「働きがいのある会社」と、多様な人材の多様な働き方を支援する「働きやすい会社」を目指し、社員一人ひとりが能力を発揮できる制度・環境の整備を行っています。

①働き方改革と生産性向上

双日では、持続的成長のために人材力の最大化に注力しており、中期経営計画2020より「働き方改革」を重要施策の1つとして位置づけ、業務の効率性・生産性の向上に努めています。

②従業員とのかかわり

双日は、労働組合結成の自由、および団体交渉権等の労働者の権利を尊重しており、これらの権利が適切に確保されているか、常にコミュニケーションを取りながら労使でモニタリングしています。

2. 目標

2-1. 働き方改革と生産性向上

2026年度目標	有給休暇取得年間17日以上（1日/月ベースの有給休暇と夏期休暇5日/年の合計）
	月間所定外労働時間80時間※を超える社員数ゼロ

※ 上記の所定外労働時間80時間超は、当社所定労働時間は1日7時間15分を基準としており、法定労働時間1日8時間を基準に換算すると65時間超となります。

3. 体制

所管役員	小倉 茂 執行役員（人事担当本部長）
事務局	人事第一部 人事制度・人事戦略等の重要事項について、経営会議に上程しています。

4. 取り組み

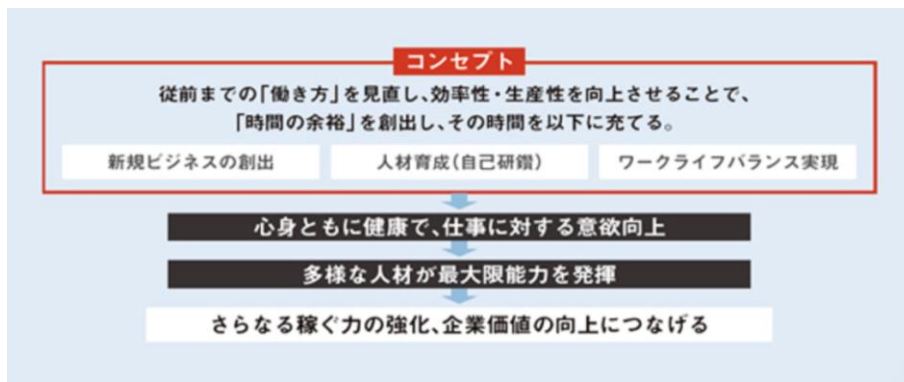
4-1. 現代奴隷及び人身売買への対応

双日グループはサプライチェーン及び事業活動において現代奴隷及び人身売買の防止の取組みに尽力しています。国際的な人権規範と当グループ企業理念に則った双日グループ人権方針の考え方を事業活動に反映しており、現代奴隷及び人身売買の防止に特化した法制度を設ける英国、豪州等での法的対応に留まらず、グループ内にて研修を実施する等の啓発活動を行っています。

4-2. 労働基準、労働環境等

①働き方改革と生産性向上

社員の心身の健康増進及び生産性向上を目的とし、残業時間削減策と休暇取得の推進、事業に見合った柔軟な働き方を可能にするスーパーフレックス制度のほか、全社レベルでのテレワーク勤務制度、ITツール活用による業務効率化等、様々な取り組みを行っています。特に、2019年4月の法改正対応（残業時間の上限規制、有休5日取得義務化）を考慮した独自の目標を設定し、勤怠システムの改修による残業時間および有給休暇の管理、E-learning等を通じた法改正概要の社内啓蒙を実施し、働き方改革を進めています。

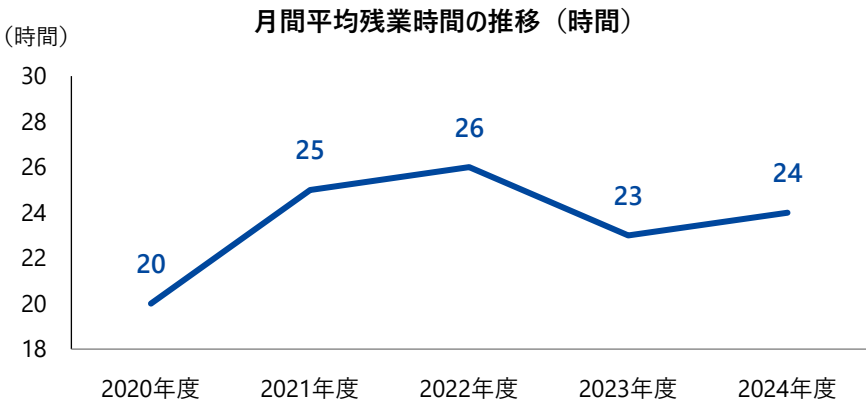


長時間労働の是正

原則20時以降残業禁止、月間所定外労働時間80時間超(※)の残業社員数0名を目標とすることで、長時間労働削減を推進しています。月間所定外労働時間が80時間超の社員数の実績は、2018年度は69名ですが、2024年度は19名まで大幅に減少しています。引き続き、改善を推進していきます。

※ (※) 上記の所定外労働時間80時間超は、当社所定労働時間は1日7時間15分を基準としており、法定労働時間1日8時間を基準に換算すると65時間超となります。

加えて、中期経営計画2020より「働き方改革」を重要施策の1つとして位置づけ、業務の効率性・生産性の向上に努めており、残業時間平均の低減を進めています。月間平均残業時間の推移は以下の通りです。



単位：月/時間

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20	25	26	23	24

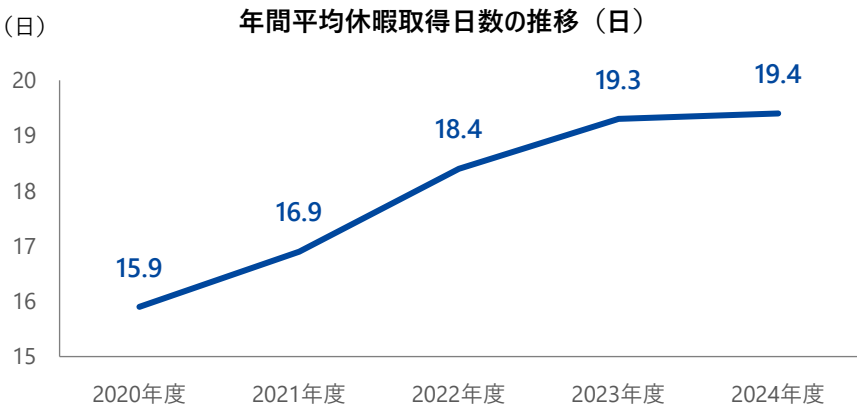
勤怠管理の高度化

全社員のPC利用時間をベースとする勤怠管理システムを改修し、日々の残業時間を上司が管理するとともに、残業上限ラインを超過する可能性がある社員について、月中に注意喚起メールを上司宛に自動送付しています。また、部下の休暇取得状況を見える化し、現場の上司部下間で計画的な業務遂行や休暇取得に関するコミュニケーションを図る体制を2020年度に整備しました。なお、プロジェクトの繁忙期等、業務上やむを得ない事情により、勤務時間が一定時間を超える場合は、人事第一部による上司との業務分担の見直しや、業務効率改善策を検討する対話を行っています。

有給休暇取得の促進

双日では、入社次年度以降、前年度における出勤率が80％以上の社員に20日の年次有給休暇を付与しているほか、夏期休暇として特別休暇を5日間、合計25日間の有休・特別休暇を付与しています。有休・特別休暇取得は、2024年度実績で17日以上とする目標を達成しました（19.4日）。引き続き、2025年度も17日以上（休暇取得率68％に相当）を継続目標として促進していきます。

有給休暇の消化促進にあたっては、各組織におけるワークシェアリングの実施に加え、所属組織の業績評価項目として組み込んでおり、取得率のさらなる向上、それに伴う健康経営の推進と生産性の向上に向けた取り組みを継続していきます。



長期勤続者を対象にした休暇制度

勤続10年、20年、30年目の節目を迎える社員に対しては、5日間の特別休暇を付与しており、これに有給休暇ないしは夏期休暇を加えて連続2週間以内の長期休暇とすることが可能です。海外勤務者も取得可能とし、これまでの休暇日数では行くことが難しい遠距離旅行等、勤務場所から物理的に離れることを可能にし、心身ともにリフレッシュできる機会取得を推進しています。

特別休暇「ファミリーサポート休暇」の付与

年次有給休暇を12日以上取得した社員を対象に、家族のサポート（配偶者の出産付添、学校の参観日、親の看病等）を目的とした特別休暇を5日間付与し、家庭の事情に配慮した取得しやすい休暇制度としています。

場所や時間にとらわれない働き方を選択できる環境の整備

時差のある地域とのビジネス等、部署の業務形態に合った勤務時間を現場で選択できるよう、コアタイムを撤廃したスーパーフレックス(※)を導入済みです。また、働き方改革の一つとして、2019年度においては、2018年度から行ってきた社内トライアルを経て2020年1月から正式にテレワーク勤務制度を導入し、自律的に働く多様な人材が柔軟に業務遂行できる環境を整えています。これにより、2020年2月には新型コロナウイルス対策として時差出勤や在宅テレワーク勤務をいち早く奨励、また緊急事態宣言下においては、全社員テレワーク体制とし、社員の感染拡大リスク回避と事業継続を行いました。引き続き、テレワークを活用した新たな働き方の検討を進めていきます。

(※) 2017年11月から、必ず会社にはなくてはならない「コアタイム」を廃止して、7時から20時の間で個人の都合にあわせて勤務することを可能としました。同時に、勤務間インターバルを設定し、前日の終業時刻から翌日の始業時刻までに10時間以上空けることを推奨することで、健康面も考慮した勤務時間となるようにしています。

個人業務の質と組織力向上とを両立できるオフィス環境の整備

東京本社的人员増に伴うフロア改編計画の際、本社オフィスで働く社員からのアンケート結果をエンゲージメントサーベイ結果と合わせ、双日の働き方にあったオフィスのコンセプトを改めて定義し、デザインやファシリティに反映しています。引き続き、社員の生産性向上に向けたコミュニケーションスペースの充実、個人業務の質向上のための集中ブース設置等を進めています。

業務効率化

<RPAの活用>

ITを活用した業務効率化を進め、より付加価値の高い業務へのシフトを全社で進めています。2018年よりRPA（Robotic Process Automation）を導入し、社内の定常業務をロボット化した結果、全社で年間約3.9万時間（2025年3月末時点）の業務時間削減につながっています。また、社員が業務上必要なアプリケーション等を自ら開発し活用する市民開発制度（ローコードツールの活用）を2022年から展開・導入しました。開発者として認定された646名によって開発・運用されているアプリケーション数は174件、約3.7万時間（2025年5月時点）の業務時間削減につながっています。

<生成AIの活用>

他、業務効率化のツールとして生成AIの活用を進めています。2024年2月には、社内情報を安全に活用できる生成AIツール「Sojitz AI Chat」を本社内にリリースしました。生成AIの活用を促進するため、各部署に生成AI活用リーダーを配置し、Sojitz AI Chatの業務活用を浸透させる取り組みを行っています。これにより、2025年3月末時点で70%強の双日本社社員がSojitz AI Chatを利用しており、業務の効率化と生産性向上が加速しています。

< 契約・承認プロセスの電子化 >

加えて、2021年より全社で電子契約システムを新規導入、また社内会計伝票の承認プロセスを電子化し、年間約7.4万時間（2025年3月末時点）の業務時間削減を実現しました。社内申請書についても、多くは既に電子化しており、今後もさらに拡充していく予定です。

これらの取り組みにより、全社で実施しているエンゲージメントサーベイにも社員の意識の変化が見られ、「双日ではデジタルの活用を全社課題として取り組んでいる」と回答した社員が年々増加しています。様々なデジタル技術を活用した業務効率化を進めています。

また、エンゲージメントサーベイ結果より、業務時間の多くを占める会議を見直しています。一例として、会議は最大40分という時間意識を持ち、時間内で結果を出し、次アクションにつなげるルールを策定しました。人事部長メッセージとして本社・関西支社内の全会議室に掲示しています。

②従業員とのかかわり

双日労働組合

双日労働組合は2005年に発足し、ユニオンショップ協定を締結しており、2025年4月末時点で、組合員は1,576名、労働組合加入率は59%となっています。双日労働組合は、その活動の目的を「会社の繁栄と組合員の経済的・社会的地位向上ならびに福利の増進を図ること」とし、労使がそれぞれの立場を尊重して誠実な話し合いや情報共有を行い良好な労使関係を築くとともに、社員のコミュニケーションを促進する各種取り組みを行っています。

労働組合との協議

人事制度、給与（国内外）・賞与、退職金・年金、健康と安全、勤務時間、研修、キャリア開発等に関する議題を協議し、労使で合意を得た上で制度や施策を導入しています。また、社員の労働条件に影響を及ぼすような大きな組織再編が生じる場合についても同様に協議しています。労使間協議の内容は社内イントラネット上で常時確認することが可能となっています。

労働組合と経営との対話

会社の経営方針・ビジョンの浸透と、労働組合からの提言を目的に経営、役員との協議会を定期的に開催しています。社員の成長や挑戦が持続する労働環境、ワークライフマネジメント実現のための制度作りと運用定着を推進しています。

会社と社員・家族とのコミュニケーション活性化

2022年6月に「双日フェスティバル」を、2024年8月に「双日ファミリーデー」を労使共催で実施したほか、ソフトボール大会やボーリング大会、アロマセミナー、料理教室、ピラティス教室といった小規模のイベントを実施しています。引き続き社員のみならず家族も巻き込んだ「タテ・ヨコ・ナナメ」のコミュニケーションの活性化に寄与するようなイベントを実施予定で、一体感の醸成に努めていきます

双日労働組合より

双日労働組合は、社員一人ひとりが双日で働くことに誇りとやりがいを感じ、持てる力を最大限発揮することが会社と社員の双方の成長に繋がると考えており、一人ひとりが主体的に考えて挑戦していくことができる環境の実現の為に活動しています。多様な価値観を持つ組合員の代表として、様々な労使の対話を通じて会社に提言を行い、相互の信頼を基に労使一体となって双日の未来を創っていくことを目指しています。



双日労働組合 専従メンバー

③コミュニケーション促進のためのファシリティ

組織を超えたタテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーションのきっかけとなる施設や設備を執務室のあらゆる場所に整備することにより、社内のコミュニケーション活性化を目指しています。就業時間後には“ちょい飲み”と名付け社内カフェを開放、オープンな空間において様々な組織・年齢層の社員が集まり交流しています。

カフェテリア “S’café”

本社・支社オフィス内にある“S’café”は、社員が気軽に集まることのできるシンボルエリアとなっています。業務の合間の休憩やランチ時間、簡単な打ち合わせ等で多くの社員の憩い・交流の場になっています。

寮

入寮者が気軽に集まれる環境作りを進めており、男性寮（江東区等）・女性寮（渋谷区）のシェアキッチン・フィットネスルーム・ラウンジ、は、入寮者間のコミュニケーション醸成の一助となっています。また、男女寮生合同による寮生育成イベントや、地域イベントへの参加等、寮間・周辺地域との交流も行われています。

5. パフォーマンス

5-1. 有給休暇取得率

◆ 年間平均休暇取得日数の推移（日）

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
15.9	16.9	18.4	19.3	19.4

ご参照：

> [社会性データ](#)

5-2. 長時間労働の是正

ご参照：

> [社会性データ](#)

労働安全衛生

1. 方針・基本的な考え方

双日にとって最大の資本である社員一人ひとりとその家族が心身ともに健康であり、かかる社員が働きやすさと働きがいをもてる健全な職場環境づくりは、会社の重要な責任のひとつと考えています。この考えに基づき、社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、健康かつ安全に働き続けられる環境整備に向け、国内外で働く社員の安全・事故・災害等の緊急時に対応できる体制を構築しています。

1-1. 健康経営「双日グループ健康憲章」

社員が仕事に対する高い意欲を持ち、最大限の力を発揮することが組織力向上につながると考えています。双日は「新たな価値と豊かな未来の創造」を実現するために、健康維持・増進に関する「双日グループ健康憲章 “Sojitz Healthy Value、”」を策定しました（2018年3月）。これのとり、様々な取り組みを推進中であり、今後も健康経営を強化していきます。

双日グループ健康憲章 “Sojitz Healthy Value、” 宣言

- ✓ 当社が企業理念に掲げる「新たな価値と豊かな未来の創造」の実現は、「社員の心身の健康」と「健全な職場環境」の上に成り立つものと考えます。
- ✓ 双日グループは社員 1 人ひとりと、その家族が自ら健康の維持・増進に努めることを支援し、個人個人の能力を最大限発揮できる職場環境作りを目指していきます。

1-2. 健康経営戦略マップ

2022年度に健康経営戦略マップを作成し、フィジカルヘルス対策/メンタルヘルス対策/女性の健康対策を主軸として健康施策を実行しています。

> [健康経営戦略マップ \[PDF:299KB\]](#)

1-3. 安全衛生管理規定

労働安全衛生法の趣旨に基づき、労働災害の防止、社員の疾病の予防、健康の増進ならびに環境の整備促進を目的として「安全衛生管理規程」を制定し、管理体制、安全・衛生委員会、健康診断およびストレスチェックの実施などについて定め、運用しています。

1-4. 安全対策・危機管理「双日グループ危機管理基本方針」

双日は、国内事業所のほか、海外には84か所の拠点および337か所の連結対象会社（2025年3月31日）を有しており、本社、関係会社、海外と、多数の社員が日々活躍しています。

こうした当社では、国内外で働く社員およびその家族の安全を確保することを目的として「双日グループ危機管理基本方針」を策定し、基本方針を以下のとおり定め、国内外で発生する地震・台風などの自然災害、テロ、戦争、犯罪、暴動、感染症、サイバー攻撃等の不測の事態に対応できる管理体制を構築しています。

また、災害時の情報収集ならびに異常気象の事前準備、迅速な対応を可能にする支援ツールを導入し、災害に対する危機管理体制の強化を図っています。安否確認については、本社および国内グループ会社を対象に安否確認システムを導入し、災害時に迅速かつ効率的に社員やその家族の安否確認を行う体制を構築しています。

双日グループ危機管理基本方針書にて、基本方針を以下のとおり定めています。

1. 社員等の安全確保
2. 会社資産の保全と業務の早期再開
3. ステークホルダー・地域社会への支援
4. 危機発生時の対応強化と危機管理意識の高揚

体制としては、社長を危機管理最高責任者と定め、国内外の危機管理に対するグループ全体の体制整備を行っております。また、大規模災害等発生時には、社長を本部長とする緊急対策本部を立ち上げ、危機発生時の対応を行います。

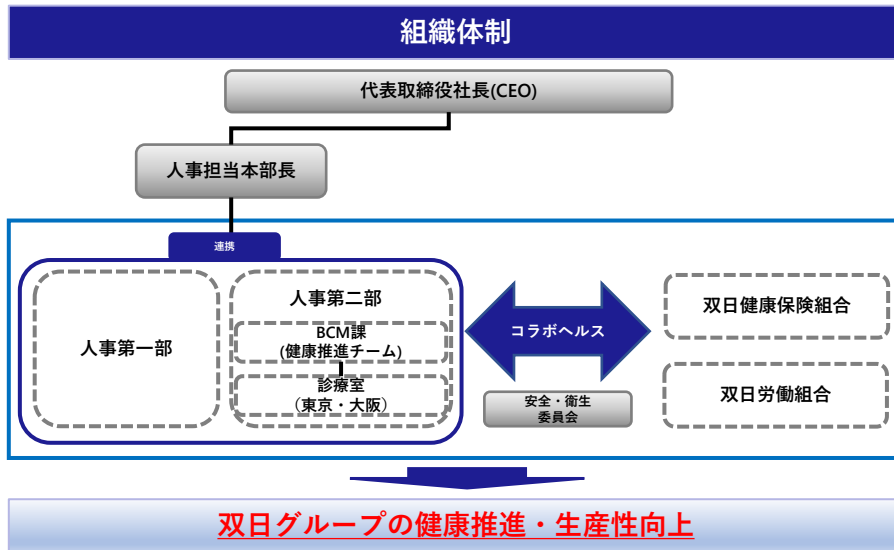
社員の海外赴任に際しては、事前に安全対策等に関する研修を実施するほか、緊急医療サービス会社と連携し、海外勤務者とその家族が事故や怪我・病気等の緊急時に対応できる体制を整えています。

また国内においては大規模災害の発生を想定し、防災訓練や安否確認訓練を実施する等、有事の際に社員を守り事業を継続できるようにするために必要な訓練を行っています。

2. 体制

2-1. 健康経営

双日では代表取締役社長をトップとして人事第一部、人事第二部、双日健康保険組合、労働組合と連携・協議し、以下の通り、社員の健康維持・増進に関する体制を構築しています。人事第二部に設置したBCM課（健康推進チーム）では健康経営を推進するための各種施策の企画・運営を行い、双日グループの健康推進増進・生産性向上に取り組んでいます。



1. メンタルヘルス対策やストレスの予防・軽減を含む労働安全衛生法の趣旨に基づく、労働災害の防止、社員の疾病の予防、健康の増進ならびに環境の整備促進を目的とする「安全衛生管理規程」を定め、関係各部署が連携して社員の健康管理を実施しています。
2. また、規程に基づく取り組みとして、安全・衛生委員会を毎月開催し、モニタリング（安全衛生活動についての報告、改善施策の検討等）を行っており、結果については全社員向けに社内掲示しています。

当委員会は、人事第一部、人事第二部、産業医および労働組合にて構成しており、東京9名（会社側5名、組合側4名）、大阪6名（会社側3名、組合側3名）で運営しています。

■ 人事第二部及び診療室の組織体制

双日では人事第二部での社員の健康管理、健康診断の実施に加え、東京本社および関西支社に診療室を設置、各種専門医による診療体制を整えております。診療体制は、東京本社に産業医、精神科産業医、内科（循環器、内分泌、消化器）、婦人科の専門医と看護師4名、関西支社では産業医、内科、精神科の専門医と看護師1名を配置し、日々の健康相談や各診療を受診できる体制を整えています。

2-2. 安全対策・危機管理

社長を危機管理最高責任者と定め、国内外の危機管理に対するグループ全体の体制整備を行っています。また、大規模災害等発生時には、社長を本部長とする緊急対策本部を立ち上げ、危機発生時の対応を行います。

社員の海外赴任に際しては、事前に安全対策等に関する研修を実施するほか、緊急医療サービス会社と連携し、海外勤務者とその家族が事故や怪我・病気等の緊急時に対応できる体制を整えています。

また、国内においては大規模災害の発生を想定し、防災訓練や安否確認訓練を実施する等、有事の際に社員を守り事業を継続できるようにするために必要な訓練を行っています。

2-3. ISO45001労働安全衛生マネジメントシステムの取得状況

双日ではグループ会社にて「ISO45001」※の認証を取得しています。

2024年6月時点で、双日単体及び連結子会社307社のうち、1.6%にあたる5社が取得しています。

※ 労働安全衛生マネジメントシステムOHSAS18001(Occupational Health and Safety Assessment Series)は2021年3月にて廃止となり、ISO45001に移行されました。

3. 取り組み

3-1. 社内教育

労働安全衛生については、課長研修等の中で管理職に対して啓蒙しています。2022年度は、全ての部長・課長（副部長・副課長含む）を対象に実施、「働き方改革」のコンセプトに基づいて、長時間労働の削減（管理職含め月80時間以上禁止）、休暇取得目標の設定（年間17日以上取得）、「健康経営」への取り組み等を説明し、社内の周知徹底を図るとともに、社員の生産性向上につながるよう取り組んでいます。また、組織の業績評価項目の中にも、長時間労働の削減や有給休暇の取得率といった順守されるべき項目を加えることで実効性を高めています。

3-2. 健康経営

双日では、ここ数年間において生活習慣病罹患数が増加傾向にある他、がん罹患等により治療を継続している社員もいます。疾病の未然予防、健康増進に加え、仕事と治療の両立を図るべく、健康推進担当の組織体制を強化し、以下施策を実施しています。

■ 定期健康診断受診率・二次健診受診率の向上

全社員に対し、年1回、定期的に健康診断受診、婦人科検診の機会を提供し、未受診者について個別受診勧奨を行い、受診率の向上を図っています。引き続き、二次健診該当者の受診勧奨を促進し、疾病の早期発見、早期解決につなげていきます。

■ がん対策

がん研有明病院と提携し、40歳以上の社員に対し3年に1回、通常の健診項目に加え、胃カメラ、大腸内視鏡、胸部CT、腫瘍マーカー等を実施し、がんの早期発見・治療に努めています。がん検診導入以降、定期的にがんセミナーを実施し、がんに関する基礎知識や検査内容の周知を図っています。また、社員およびその家族に関し、厚労省の指定するがんに関する先進医療が必要となった場合の費用を補助することで、社員と家族が安心して治療に専念できる環境を整備しています。

更に、2022年度より子宮頸がん検診・乳がん検診の対象を全女性社員に拡大し、女性の健康支援を強化しています。

■ 健康管理システムの導入

社員の健康状態の変化を予兆できる体制とするため、「健康管理システム」を2019年6月より導入しています。全社員の健康診断（定期健診、成人病、がん検診など）やストレス度合を定期的にチェックし、健康状態に変化がみられる社員に対し、健康推進担当より個別アプローチする体制を整え、社員が業務上の悩みも含め、相談しやすい環境を整えています。

■ 受動喫煙対策

社員の健康維持のために、東京本社および関西支社に設置していた喫煙ブースを2023年3月末で閉鎖しました。加えて、喫煙者卒煙プログラムや禁煙に関するセミナー等を継続的に実施した結果、喫煙率を目標値としていた12%まで減らすことに成功しました。引き続き、禁煙に関する取り組みを継続し、喫煙率低減を目指します。

■ 社員の健康づくりに関する支援

社員の健康づくりに関して、生活習慣病予防を推進するべく、BMI指数が30以上の社員数（35歳以上）を1%以下にすることを目標と定めています。この目標達成のため、健康相談窓口を設置しているほか、生活習慣病予備群等に対し栄養指導を実施したり、栄養価の高い低糖質弁当を社員に提供するなど、支援の幅を広げています。また、健康に対する社員の意識と行動変容を促すために昨年度に引き続き、「双日健康フェス」を開催しました。2024年度は「睡眠」をメインテーマとし、「睡眠×運動」、「睡眠×食事」など睡眠に関するセミナー、その他体力測定会など10種類の施策を実施し、健康の重要性の理解を深める機会を提供しています。

■ メンタルヘルス対策

精神科産業医をはじめ、社内・社外カウンセラーなど複数の相談窓口を設置し、メンタル不調者の早期発見、早期治療、発症予防に取り組んでいます。毎年ストレスチェックを実施し、高ストレス者に対する産業医面談および組織毎の集団分析を行い、職場の環境改善につなげています。加えて、国内と比較して負荷のかかりやすい海外勤務者に対しては、毎月ヘルスチェックを実施する事で、自身の健康状態を振り返り、必要に応じて産業医や外部相談窓口に相談する機会としています。また、発症予防を目的とした全社員向けのセミナー、部下のメンタルケアを目的とした管理職向けのセミナーを実施し、メンタルヘルスマネジメントに対する意識啓蒙を図っています。これらの取り組みを通じて、メンタル不調による休務率を2019年度よりも半減させることを目標としています。

■ 感染症対策

毎年インフルエンザの予防接種の受診を推奨し、費用を補助しています（19年度以降補助額：4百万円）。また、安全衛生委員会での感染症に関する状況共有、各フロアへの消毒薬の設置も実施しています。

■ 女性の健康課題の改善

双日は、2030年代に女性社員比率50%程度を目指す中、女性の健康課題の改善は重要課題として認識しています。女性社員がキャリアを止めずに活躍し続けるために、女性社員の健康診断項目の拡充、婦人科専門医の社内診療室への配置、不妊治療に関する相談窓口の設置、外部企業と契約し、医師や専門家による女性の健康に関するオンラインセミナーの配信など、施策を強化しています。不妊治療と仕事との両立の難しさなど、治療を受ける本人のみならず所属組織が理解を深めることに加え、女性社員が自身の健康やキャリア形成についてのリテラシーを向上させることを目的としたセミナーを実施するなど、一人ひとりの社員が活躍できる環境整備を進めています。

■ ヘルスケア等

東京本社および関西支社では、業務における疲労回復・ストレス緩和を目的としたヘルスケアルーム（マッサージ室）の設置に加え、社員の健康促進とワークライフマネジメントの充実のため、フィットネスクラブなどを割引で利用できるサービスを導入しています。

健康経営取り組みによる各種数値の推移

項目	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
精密検査（二次健診）受診率	67%	77%	84%
肥満者率（BMI30以上）	3.4%	3.4%	4.1%
治療継続者の管理率	100%	100%	100%
特定保健指導実施率	34%	66%	※1
喫煙率	18%	17%	12%
運動習慣者比率 ※2	33%	34%	36%
ウォーキングキャンペーン 参加人数	751人	734人	488人
ストレスチェック受診率	95%	95%	95%
高ストレス者率	6.4%	5.7%	6.3%
傷病による休職率	0.2%	0.3%	0.2%
アブゼンティーイズム ※3	0.7日	1.0日	0.9日
健康相談窓口・診療室利用人数	1,808人	2,032人	2,182人
ヘルスケアルーム利用人数	1,757人	2,264人	2,321人
健康施策の従業員の満足度	85%	88%	89%
従業員のヘルスリテラシーの状況	84%	87%	87%

※1 2024年度の特定保健指導は実施中のため追って掲載。

※2 「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上1年以上実施」または「日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施」に「はい」と回答した者の割合。

※3 測定方法：アブゼンティーイズム＝年度内の傷病による休職者の休職日数合計（2024年度：2,341日）÷年度末時点の全社員数（2024年度：2,486名）。

プレゼンティーイズム

項目	2022年度	2023年度	2024年度
プレゼンティーイズム ※1	39%	21%	20%
測定人数	2,435人	2,420人	2,363人
回答率	95%	94%	95%

※1 測定方法（2022年度：WHO-HPQ、2023年度以降:東大1項目版）

総評：

精密検査受診率は改善しており、引き続き産業医と連携し、受診率向上に取り組めます。運動習慣比率、喫煙率も改善傾向であり、生活習慣改善策を進め肥満率の改善に努めます。引き続き、精神科産業医と所属組織との連携を強化し、メンタル不調による休務率の改善に努め、アブセンティーズムの改善を目指します。

■ グループへの取り組み

『双日グループ健康憲章 “Sojitz Healthy Value、”』にのっとり、双日グループ会社の社員の健康の維持・増進に寄与すべく取り組みを実施しています。具体的には、がん検診等の検診機関の紹介、当社産業医によるセカンドオピニオン、海外赴任前講習への参加、海外における医療サービス会社との提携に関するサポートを実施しています。また、定期的実施するグループ会社連絡会において、健康経営に関する取り組み、精神科医の講演や働き方改革の全般的な施策や、外部講師を招いて働き方改革関連法改正等に関する説明会の実施などを行い、各種啓蒙を図ることで、グループ会社社員の健康維持・増進を進めています。

■ 仕事と家族の健康の両立支援

長期療養を経て復帰した場合等、必要に応じて勤務時間の制限を図り徐々に仕事に慣らしていく対応をとっています。また、テレワークやコアタイムを撤廃したスーパーフレックスタイム制度等を柔軟に活用することで、通院しながら治療と仕事の両立を図ることを可能な体制を整えています。また、社員のみならず家族も利用できるカウンセリングサービス等、家族の健康支援にも注力しています。

■ 働き方改革との連動

長時間労働削減、有給休暇取得、長期勤続者特別連続休暇取得、フレックスタイム制度の活用推進等の取り組みについては、働き方改革と連動して取り組んでいます。

ご参照：

> [労働慣行](#)

3-3. 安全衛生・危機管理

■ 安全で衛生的なオフィス環境

安全で健康的なオフィス環境づくりのための什器、照明等の導入等を行っています。

双日グループでは、上記の方針に基づき、労働安全衛生に関する様々な取り組みを行っていますので、ご紹介します。

■ 双日ライフワン株式会社の取り組み

双日のグループ会社『双日ライフワン株式会社』は、総合ライフソリューション企業として、マンションやビルなどの不動産管理業を主軸としつつ、お客様の生活に関連したサービスを提供しています。同社の労働安全衛生に関する取り組みをご紹介します。

① 安全大会の実施

双日ライフワンは、同社および協力会社の安全意識の啓蒙により労働災害発生件数ゼロを目標として、2024年度に初となる安全大会を開催しました。この安全大会には協力会社15社、約60名が参加しました。

工事の現場での作業において、様々な要因で安全意識の低下が生じることがあるため、安全大会を通じて安全の重要性や現場における危険防止の取組状況を関係者で共有し、労働災害の予防に繋げています。

② 協力会社の安全管理

双日ライフワンでは、安全衛生法で定められている元請事業者による協力会社に対する安全管理に関する義務を順守するために、同社および協力会社が工事の安全管理対策として必ず実施すべき事項を明記した「安全衛生に係るガイドライン」を策定し、施工現場における安全衛生管理及び災害防止に努めています。

さらに、大規模修繕工事や規模に関わらずリスクレベルの高い工事を実施する際には、危険予知活動の一環として、現場責任者の巡回指導に加え、リスクアセスメントや安全パトロール等の活動を通して、安全確認を徹底しています。

③ 工事管理システムの導入

工事情報のモニタリングツールとして、2025年4月より、全工事を対象に工事情報をスマートフォンで登録するシステムを導入し、毎日リアルタイムでのモニタリング・管理に活用しています。従来の紙による管理からデジタル管理に移行したことにより、環境負荷の軽減に寄与するだけでなく、情報の一元化が可能となり、関係者間の情報共有の円滑化および業務の効率化に貢献しています。

ご参照：

> [安全で健康的なオフィス環境の取り組み一覧 \[PDF:75.1KB\]](#)

4. パフォーマンス

4-1. データ関連

■ 平均残業時間

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20時間	25時間	26時間	23時間	24時間

■ 労働災害に関するデータ

安全な労働環境を確保するために、労働災害ゼロ、死亡災害ゼロを目標として労働災害の発生状況についてモニタリングしています。

グループ会社含め労働災害を迅速に報告できる体制の構築、報告内容のシステム管理を行い、毎月の安全衛生委員会で報告しています。労働災害発生の際には、その原因を把握した上で、必要と判断したものについては、再発防止策を施す体制を構築しています。

目標に対するパフォーマンスについては、以下「関連情報（リンク）」をご参照ください。

4-2. 関連情報（リンク）

- > [業務災害データ](#)
- > [通勤災害データ](#)
- > [死亡者数データ](#)
- > [LTIFR（Lost Time Injuries Frequency Rate）](#)
- > [OIFR（Occupational Illness Frequency Rate）](#)

5. 外部評価

経済産業省と東京証券取引所が、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を評価、選定する「健康経営銘柄2025」に2年連続3度目の選定を受けています。また、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）ホワイト500」にも3年連続6度目の認定を受けています。

また、2018年6月には日本政策投資銀行「DBJ 健康経営（ヘルスマネジメント）格付」より、従業員への健康配慮の取り組みが優れているという評価を得ています。

5-1. 関連情報（リンク）

> [社外からの評価](#)

人的資本経営



1. 方針・基本的な考え方

双日グループは、人材を最大の資本と考え、人材の力を高めることこそが、双日の価値創造の源泉であると考えています。双日の目指す人材像は、双日グループ企業理念に共感し、双日にとっての価値と社会にとっての価値、2つの価値を創造するために、行動指針にのっとり、New way, New Valueを実現する人材です。

1-1. 企業理念

双日グループは、誠実な心で世界を結び、
新たな価値と豊かな未来を創造します

1-2. 行動指針

強い個を活かす組織力をもとに創造性を発揮し、すべてのステークホルダーに貢献するための行動指針

1. 確かな信頼を築く。
2. 将来を見据え、創意工夫する。
3. スピードを追求する。
4. リスクを見極め、挑戦する。
5. 強固な意志でやり遂げる。

ご参照：

- > [サステナビリティの基本的な考え方](#)
- > [企業理念](#)

1-3. 中期経営計画2026を支える人材戦略

双日グループの人材戦略基本方針

「中期経営計画2026」の人材戦略では、当社グループの人材戦略基本方針として、双日らしい成長ストーリーの実現に向けた「事業創出力」と「事業経営力」の強化を目指します。

「中期経営計画2026」基本方針に掲げるNext Stage（当期利益2,000億円、ROE15%超）に向けた基盤の確立には、強みある事業群への進化、高い収益性の確保が不可欠であり、既存事業の拡大と新規事業投資を通じたグループの拡大、ネットワーク活用による共創の促進を中心に「グループ・グローバルへの取り組み」を強化していきます。自らの意思で挑戦・成長し続ける多様な個の強化とそれを組織力向上につなげるミドルマネジメントの強化、環境変化を先読みした機動的な人材配置・抜擢の加速により、「事業創出できる」「事業経営できる」ヒト（組織・人材）を持続的に創出していきます。

持続的な価値創造に向けた「事業基盤」と「人的資本」の強化を支える土台として、「双日らしいカルチャー」の醸成、「Digital-in-All」の実践、「データを活用した対話」の浸透により、新たな事業創出や生産性向上につなげ、当社スローガン“New way, New value”を体現していきます。挑戦や思考の柔軟さ（若さ）といった双日らしい独自の風土・文化を深化させ、社員が徹底的に対話することを通じて、事業創造につなげていきます。

2030年の目指す姿の実現に向け、Next Stageを実現していくために重要なのは人材のギアチェンジです。社員一人ひとりがどこよりも挑戦・成長できる環境を目指して、報酬の引き上げを含む人事制度（役割等級・評価など）の見直しを実施し、新たな人事制度を2024年4月から導入しています。双日らしい成長ストーリーを実現するヒトの魅力（ちから）を強化し、社員一人ひとりの成長が、組織の成長・活性化につながり、会社の成長・企業価値向上を実現させるという当社らしい人的資本経営を加速させていきます。



中期経営計画2026において、以下を重要テーマとして掲げ、関連施策を実行していきます。

■ 自らの意思で挑戦・成長し続ける多様な個

「多様性を競争力に」をテーマに、人材の多様性を、変化の激しい市場環境に対応し、常にスピード感をもって事業創造できる組織の力へと変えることで、「事業や人材を創造し続ける総合商社」を目指しています。ジェンダー、現地人材、高い専門性を持つキャリア採用者など、多様な人材の獲得と活躍機会の提供を積極的かつ継続的にを行いながら、それぞれの特性や能力を最大限に活かせる職場環境整備、マネジメント層の教育など様々な取り組みを実施しています。

■ 多様な個の力を最大化するミドルマネジメントの強化

多様性と自律性を備える「個」の成長（Will/Can）を組織と会社の成長（Shall）、企業価値向上につなげるためには、経営層と現場社員の結節点・橋渡し役として戦略遂行とエンゲージメント向上を担うミドルマネジメント層の強化が不可欠と考えています。

■ 環境変化を先読みした機動的な人材配置・抜擢

テクノロジーの発展や地政学リスクなどの著しい環境変化や多様な顧客ニーズに対応し続けるため、機動的かつ計画的な人材配置や育成・抜擢を行い、2030年の目指す姿の実現に向け事業創出力と事業経営力を高めていきます。

ご参照：

> [人事担当本部長メッセージ](#)

1-4. 人材育成の考え方

■ マーケットニーズや社会課題に応える価値を想像する人材の育成・活躍を推進

「多様性を競争力に」を共通認識とし、全社員の挑戦を促し、多様性と自律性を持った「個」の育成を進め、「個人の成長→組織の成長・活性化→会社の成長」という正の循環を作っていく在り方を目指します。

具体的には以下のような人材の育成に注力しています。

1. 変化を機会に変え、価値創造できる人材
2. ビジネス環境が急激に変化する中、スピード感をもって事業創出できる人材
3. 失敗を恐れず挑戦し、困難を乗り越えてやり抜く人材

2. 目標

2-1. 人材KPI

■ 「人材KPI」の考え方

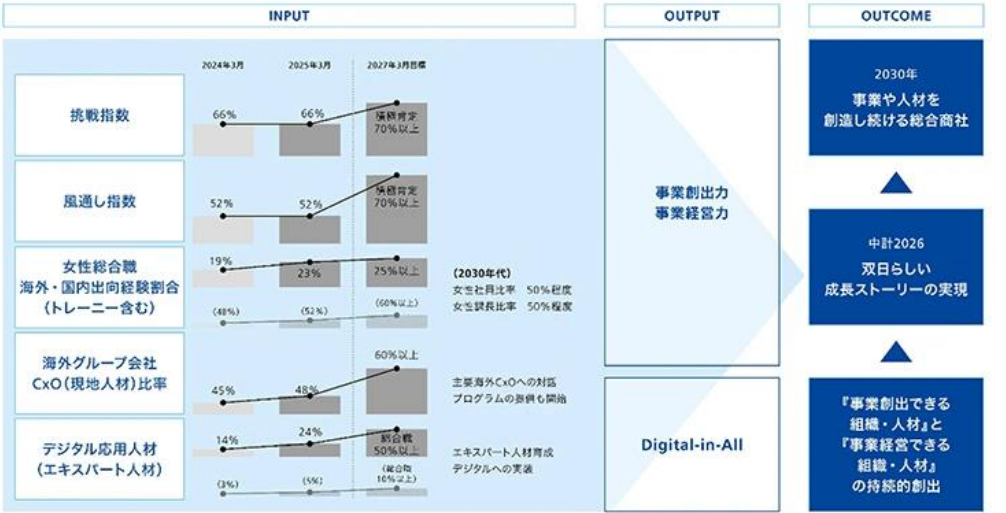
当社では、人事施策の効果・浸透度を定量的に測定しながら人的資本経営を実行するため、2021年6月に「人材KPI」を設定しました。外部環境や人事施策の浸透状況に応じて柔軟な見直しができるよう動的KPIとし、具体的な施策を見直し、モニタリングする体制を整えています。人材KPIの進捗を人事施策の取り組みと併せて、半期ごとに経営会議及び取締役会へ報告しています。人材KPIの進捗は取締役及び執行役員の業績連動型株式報酬制度における報酬決定プロセスに評価指標として組み込んでおり、経営戦略実行への連動を高めています。

「中期経営計画2026」では「中期経営計画2023」の各種取り組みを継続すると共にアウトプットを意識し「事業創出力」と「事業経営力」を高め、双日らしい成長ストーリーの実現を目指した内容にしています。

■ 中期経営計画2026 人材KPI

2030年の目指す姿に向けて双日らしい成長ストーリーを実現するためには、「事業創出力」と「事業経営力」を備えるとともに、Digital-in-Allを実践できるヒト（組織・人材）の育成・強化が必要となることから、人材KPIを設定し、各種施策の効果を測っていきます。具体的には、「事業創出力」と「事業経営力」の向上に向けた「双日らしいカルチャーの醸成（挑戦指数、風通し指数）」、「多様な人材活躍（女性総合職 海外・国内出向経験割合、海外グループ会社CxO（現地人材）比率、デジタル応用人材）」に取り組んでいきます。また、一部KPIでは、定期的に実施しているエンゲージメントサーベイ※の回答率を用いることで社員の声を定点観測し施策につなげていきます。

人材KPI(動的)の進捗状況



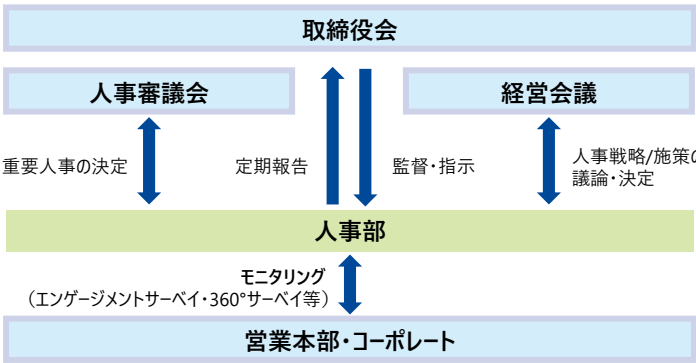
人材KPI（項目）	詳細	目標値
挑戦指数 風通し指数	社員一人ひとりの個性や能力を最大限に活かし、多様な個の力を競争力に変え、新しい価値を生み出す企業風土の醸成が重要と考えています。意欲と能力のある社員の挑戦を応援する環境と、意見を自由に言い合える風通しの良さを当社らしい企業文化へと昇華させるべく、「挑戦指数」と「風通し指数」をKPIに置き、エンゲージメントサーベイの積極肯定回答率を使用しています。 [※]	積極肯定 70%以上
女性総合職 海外・国内出向経験割合 (トレーニー含む)	女性活躍推進行動計画では、2030年代までに、男女間の差がなく適所適材の人材登用が実現している状態を目標に掲げています。当社の管理職に求められる現場での経験や成長意欲の向上を促すため、ライフイベントを迎える前に国内外の拠点や事業会社へトレーニー派遣を行う「キャリアの早回し」を継続します。また、より重い責任を伴うミッション遂行や、意思決定に関与するなど質の高い経験を積むことができる出向・駐在経験を促すべく、「駐在・出向経験割合」をKPIに加えました。	25%以上 (60%以上)
海外グループ会社 CxO（現地人材）比率	マーケットインによる持続的な事業の成長と創出を目指し、各国・地域に精通した現地人材を海外グループ会社の経営幹部（CxO）ポジションに積極的に登用します。	60%以上
デジタル応用人材 (エキスパート人材)	当社の経営戦略で掲げる"Digital-in-All"を実現するため、多様な事業にデジタルの力を掛け合わせ、既存ビジネスの価値向上や変革、新たなデジタルビジネスの創出につなげていきます。現場でデジタルの導入・活用をリードできるデジタル応用人材（エキスパート人材）の育成と事業への実装を進めていきます。	総合職 50%以上 (総合職10%以上)

※ 2017年より開始したエンゲージメントサーベイ（社員意識調査）は、当社の状況を正確に把握し、効果的な人材戦略につなげるために外部専門家の監修のもと、当社独自の設問を策定・導入しています。サーベイでは、回答選択肢を6択設けており、そのうち「①とてもそう思う」「②そう思う」の回答割合を「積極肯定回答率」、「③どちらかといえばそう思う」を含めた回答割合を「肯定回答率」と定義し、組織別や属性別（年代別、職群別）などに分析を行い、各組織単位での改善活動につなげています。

3. 体制

3-1. 推進体制

商社にとって価値創造の中核であり最も重要な資本は「人材」です。自ら変革し新たな価値を創造し続けられる「個」の集団を形成し、価値創造につなげる「人的資本経営」を次の実行体制のもとで推進しています。人的資本経営の実行体制として、取締役会で経営視点で方針を議論し、重要な人事事項は、社長が議長を務める人事審議会で審議・決裁しています。具体的な取り組みである人材KPIの進捗状況や人事施策の効果・課題などは経営会議と取締役会で定期的に議論・決定しながら進めています。リスクの早期発見・対処のため、コンプライアンスホットラインや社内目安箱の設置に加え、エンゲージメントサーベイや360°サーベイなどからも現場の意見を吸い上げ、モニタリングする体制を整え、持続的な企業価値向上の推進力を高めていきます。



所管役員	小倉 茂 執行役員（人事担当本部長）
事務局	人事第一部

3-2. 人事制度の仕組み

■ 双日グループ人事制度基本方針 基本的な考え方

双日グループが掲げる企業理念の実践、2030年の目指す姿に向け、持続的に価値を創出するためには、多様な従業員が集まり挑戦・成長し続ける、個々の力をマネジメントが引き出して会社としての持続的な価値創出につなげる、という基本の徹底が不可欠です。

2024年4月から、2030年の目指す姿の実現に向け、次なる成長を実現していくために重要なのは人材のギアチェンジです。社員一人ひとりがどこよりも挑戦・成長できる状態を目指し、報酬の引き上げ・役割等級・評価など人事制度を見直し、新たな人事制度をスタートさせました。双日らしい成長ストーリーを実現するヒトの魅力（ちから）を強化し、社員一人ひとりの成長が、組織の成長・活性化となり、会社の成長・企業価値向上を実現させる当社らしい人的資本経営を加速させていきます。個人の成長を引き出すため、評価のさらなる納得度の向上度合いをモニタリングします。

■ 採用

すべてのステークホルダーに「豊かな未来」を提供できる人材を求めて

双日における価値創造の源泉となるものは「人材」です。社員は、価値観・視点・経験において多様ではあるものの、皆が共通して、自らの意思で挑戦し成長を目指します。会社には、挑戦・成長できる機会を提供し、互いに選び、選ばれる関係を構築する、という方針のもと、ビジネス環境の変化にスピード感を持って対応できる人材、失敗を恐れることなく挑戦し、困難を乗り越えてやり抜く人材の力が欠かせません。

2024年度より「双(とも)に、物語を創ろう。FOR THE NEXT STAGE」という採用スローガンを掲げています。この採用スローガンには、「双日では多種多様な社員が、一人ひとり想いと使命を持って、自らのみならず、会社、ひいては社会・世界の未来を切り拓いており、双日という舞台で、主人公として一緒に新たな物語を創っていきける仲間をお待ちしている」という思いが込められています。かかる資質を自ら育むことができ、かつ豊かな発想・潜在的な能力・蓄積された経験を備えた人材の力を戦略的に採用するべく、年間を通じて、新卒、障がい者を含むキャリア採用を行っています。

2025年度採用予定人数(新卒、キャリア採用)

180-220名程度

ご参照：

- > [双日株式会社 採用情報ページ](#)
- > [双日グループ会社 採用情報ページ](#)
- > [障がい者 採用情報ページ](#)

■ 人材育成プログラム

双日では、会社目線（戦略遂行上求められる組織能力の確保）、社員目線（個々が持つ能力と目指すキャリアの実現）の双方の観点から、対話を通じて最適な人材開発を実施しており、社員の成長をサポートするためにさまざまな研修を実施しています。その中心となるのは「必修研修」と「プロフェッショナル研修」です。「必修研修」では、社内で開催する講義・試験（貿易実務、法務・安全保障貿易管理・コンプライアンス、アカウンティング、TOEIC IP試験（L/R・S/W））と外部機関の試験（ITパスポート、簿記）を活用し、商社パーソンとしての基礎的な知識の習得や資質向上を目指します。

一方、「プロフェッショナル研修」においては「スキル」「マインド」の両面から鍛錬していきます。「スキル」では、さまざまなビジネスで必要となるプロフェッショナルとして必要な知識を習得し、技能を磨きます。「マインド」では、会社理解、役割理解、コミットメント、やり遂げる力といった項目にフォーカスし、「宿泊型研修」を通じて人間力や実現力の強化を図ります。

デジタル人材育成においては、計画を策定し、5段階のスキルレベルを設定しています。入門レベルはITを利用する全社員、攻め（DX）と守り（情報セキュリティ）の両輪を意識した基礎レベルは、中期経営計画2023内のデジタル人材KPIである全総合職の履修完了を達成しました。データ分析を活用した課題解決やデジタル技術を活用した新規ビジネスの創出・既存ビジネスのバリューアップを実行できる応用レベルも2022年度夏より継続的に開講するなど、社員のデジタル技術への理解浸透を図っております。

双日における人材育成の早期化・多様化の推進を目的に、e-Learningツールである「Sojitz e-Campus」を活用しています。コーポレートガバナンスの一助として、また基礎的なビジネススキルに加え、実践的なビジネスシーンを想定した法務、税務、財務、経営戦略などの生きたコンテンツが各部署よりタイムリーに公開され、商社パーソンとしてのリテラシーの獲得に貢献しています。

役割等級		入社1年目	2年目	約6年目	10年目	課長補佐	課長	部長	
育成コンセプト		社会人としての基礎能力育成	基礎知識の吸収	基礎知識の応用力育成	知識を具体的成果に繋げる力を育成	次世代ライン長育成	次世代経営者育成		
本社社員	プロフェッショナルスキル育成プログラム	必修試験6科目 アカウンティング TOEIC LR730、S 6、W 7 貿易実務 法律・安全保障貿易管理・コンプライアンス ITパスポート 簿記三級		プロフェッショナル研修B	新任副課長研修 E-learning	選抜型課長研修	選抜型部長研修		
		新入社員研修 フォローアップ研修	プロフェッショナル研修A			集合課長研修	集合部長研修		
						国内ビジネススクール派遣			
	デジタル人材育成プログラム								
	グローバル対応力育成プログラム		海外短期トレーニー	海外赴任前講習					
海外長期トレーニー									
MBA・ロースクール									
自己研鑽（英語、中国語、ロシア語、スペイン語、その他言語）									
海外現地社員向け	グローバルリーダー育成プログラム		GPD Global Professional Development Program						
			● 本社短期派遣制度		● 本社駐在				
全社員共通	基本ルール	E-Learning (コンプライアンス・腐敗防止・リスク管理・内部統制・情報セキュリティ・サステナビリティ・必修研修対策講座・全社員向け共有事項について等)							
事務職		事務職対象 キャリア・スキル研修							

■ 目標設定、評価

双日では、対話を通じた公正・公平かつ納得感のある評価を実現、並びに挑戦・成長につなげるために、役割等級制度を導入しています。2024年4月から新人事制度を導入したことで、各人に求める役割とそれに見合った報酬を見直し、評価によってはより早期の登用も可能となりました。

成果主義に基づき、各自のコミットメントの達成度合いを評価するとともに、中長期的かつ継続的に結果を出し続けるためにとった行動を評価する制度を導入しています。

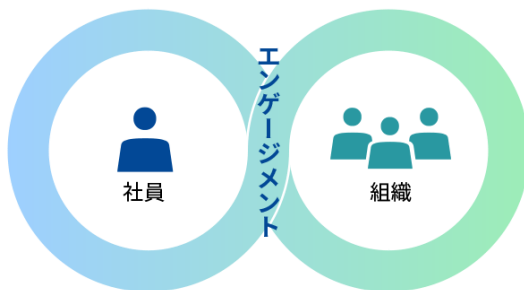
目標設定において、評価者である課長、部長などの管理職に対しては「人材育成」に関する目標を設定します。また、評価者研修に加え、評価制度の浸透を目的として、社長・経営トップが目標設定の重要性などを直接伝える評価者教育の機会を適宜設けており、評価を通じた人材マネジメントの質の向上を常に図っています。さらに、各社員の挑戦をより明確にすべく、期初目標設定に各人が所属組織を越えて取り組む『チャレンジ項目』を設定可能にするなど、全社員一丸となって挑戦を通じたNew way, New valueの実現に取り組んでいます。

3-3. データドリブンな人的資本経営の基盤

双日にとって最大の財産である人材が最大限の力を発揮できる環境を整えるため、各種社内調査を活用し、社員の声を吸い上げ、実態に即した施策を行っています。その施策実行にあたっては、社内横断タスクフォースの組成、社内説明会やセミナーの実施など、社員一人ひとりが自分ごととして意識して取り組む雰囲気を醸成し、確実に課題解決していくべく、日々取り組んでいます。

ねらいと背景

サーベイデータを活用した人材組織力の向上



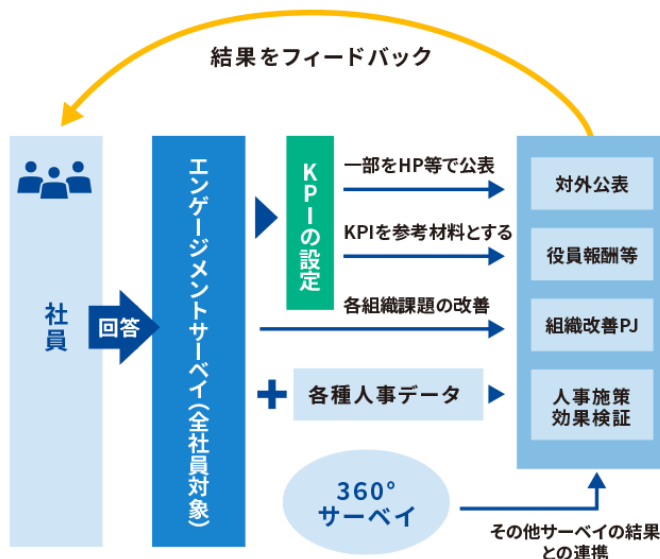
「社員」と「組織」が共に成長・貢献し合う関係

「社員」と「組織」の信頼関係（エンゲージメント）が高まることで、コミュニケーションが活発になり、目標・戦略の実現に向けた議論が生まれ、挑戦を応援する風土が醸成される好循環が生まれると考えています。

定期的にサーベイを実施することによって個人の力が最大化できる環境づくりに努めています。

また、人材KPIなどの人材データを起点に、経営層と社員が対話する機会を積極的に設けています。Face to Faceによる対話を通じ、社員の意見や考えを吸い上げるとともに、経営層の考えや思いを共有することで、データを活用した対話の浸透により、風通しの良い会社を目指しています。

エンゲージメントサーベイ図



ご参照：

> 双日の「人事×データ」を重視した人的資本経営～HRテクノロジー大賞受賞～ | ニュースルーム | 双日株式会社

■ エンゲージメントサーベイ

双日で働く社員の活躍度を把握し、継続的な向上を図っていくため、2017年度より「エンゲージメントサーベイ」を実施しています。この調査は、社員の自発的な達成意欲、社員を活かす環境などに関し回答するもので、組織毎や属性別の分析を行い全社並びに各組織でのアクションプラン策定につなげています。

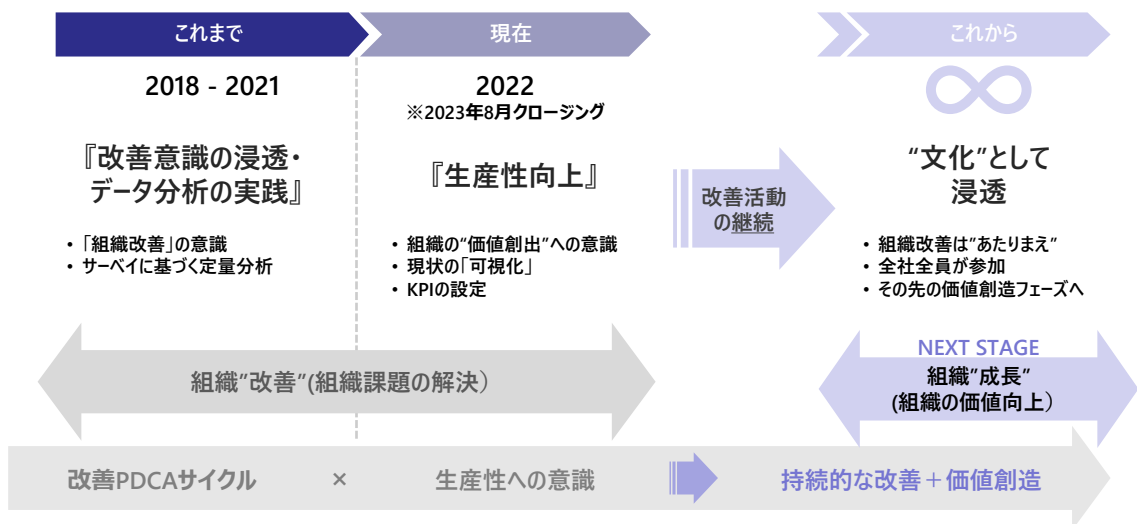
当社の状況をより正確に把握し、効果的な人事施策につなげていくべく、外部専門家の監修のもと、当社独自の設問によるサーベイを2021年3月に策定・実施しました。2024年度の回答率は99%となっており、今後も社員の声を吸い上げる施策として継続していきます。

Next Stageに向け、収益ドライバーとなる事業会社の経営力を上げていくべく、一部グループ会社を対象としたエンゲージメントサーベイを2025年3月に策定・実施しました。

組織成長プロジェクト（PJ）

エンゲージメントサーベイの結果を全社に展開し、組織別や属性別に分析を行い、各組織単位での改善活動につなげています。各現場でプロジェクトオーナー（組織のトップ）と実行リーダーをアサインし、実行リーダーを中心にサーベイのデータ分析と改善活動を現場主導、組織全体で実施しています。データを共有することで、年代、性別、職群別などさまざまな角度からデータ分析ができる体制を構築し、現場の組織改善活動のPDCAサイクルを強化しています。

これまで「改善意識の浸透」、「データ分析の浸透・実践」、「改善サイクルの実装・定着」、「生産性向上」をテーマに、約5年間プロジェクトを実施しました。2024年度は、従来の「組織の“課題”」に着目して改善するコンセプトから次のステージに上がり、中期経営計画2026達成に向け、各組織が“成長”を加速させることをコンセプトに掲げています。組織成長プロジェクトの取り組みを通じて「風通し」の良い組織風土を作り、双日らしい文化を醸成します。



■ 360°サーベイの実施

双日では、2018年度より、部長、課長に対し、普段の行動について「気づき」を与え、その改善や更なる活躍を促すことを目的に、上司・同僚・部下が多面的にフィードバックを行う360°サーベイを行っています。2019年度からはサーベイの対象とするマネジメントの層を拡大したことに加え、2020年度からは当社で定めた「ライン長の要件」に基づいた設問に変更し、要件に対する意識の醸成を図っています。

ライン長・・・部長や本部長といった組織を牽引するマネジメント層

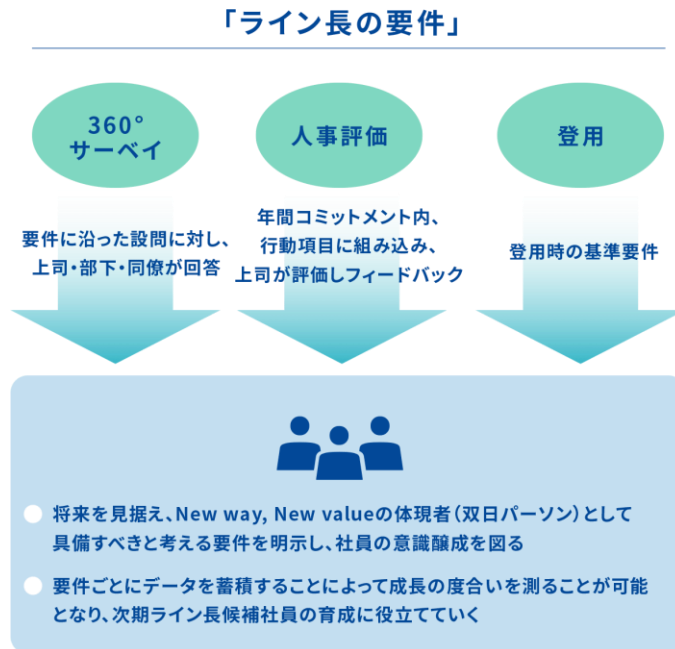


ーライン長の要件

	課長 (5年目)	部長 (6年目)	本部長 (7年目)
視野・視座		会社目線の課題認知力	経営メンバーとしての自覚覚悟 環境適応力 課題認知力
コア要件	未来志向力 共感形成力 備える力・アカウンタビリティ	事業構想力 巻き込み力 備える為の組織変革力	未来共創力 協力取付力
マネジメント・人材力	人づくり力(人材育成) 対外公表	人が育つ環境づくり力 スピーディな決断力	意義付け力 実現する執念
リーダーシップ	○	◎	★
人間的な魅力・個性	○	◎	★

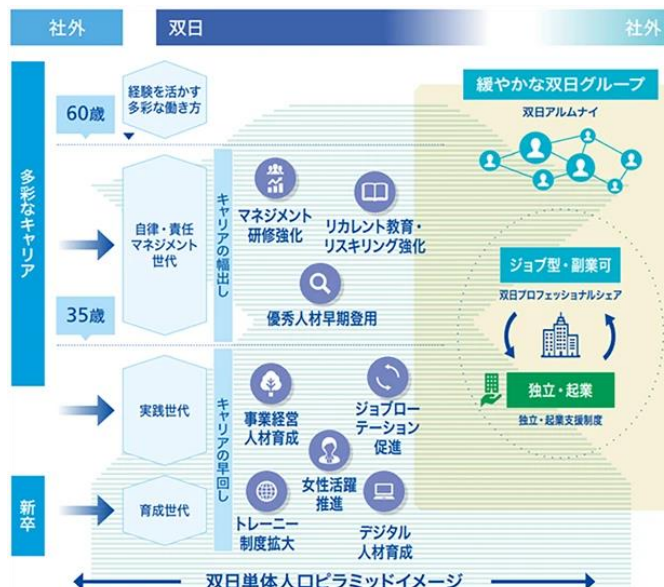
—「ライン長の要件」の位置づけ

2019年度からはサーベイの対象とするライン長の層を拡大したことに加え、2020年度からは当社で定めた「ライン長の要件」に基づいた設問に変更し、要件に対する意識の醸成を図っています。



3-4. 多様性を競争力、挑戦をイノベーション、そして成長に

多様性を競争力に変え、新たな発想や意見を多面的かつ効果的に取り入れ、当社の価値創造につなげるための環境づくりが浸透しています。志高い多様な人材がともに高め合い、終身雇用や年功序列という概念にとらわれず、全ての社員が高いモチベーションを維持しながら、キャリアの実現を目指していく企業風土を醸成しています。退職後も経済・社会活動が続けるOB/OGとの人的ネットワークの形成・拡大により、現状の事業領域にとらわれない新たな事業機会の創出やオープンイノベーションを推進しています。また、社員の多様なキャリア・ライフプランの実現を支援するジョブ型雇用会社で活躍する社員は、当社で培ったスキル・経験を社内で活かし、価値創造を実現させています。



4. 取り組み

4-1. 人材戦略基本方針①

「自らの意思で挑戦・成長し続ける多様な個」

「多様性を競争力に」をテーマに、人材の多様性を変化の激しい市場環境に対応し常にスピード感をもって事業創造できる組織の力へと変えることで、「事業や人材を創造し続ける総合商社」を目指しています。

ジェンダー、現地人材、高い専門性を持つキャリア採用者など、多様な人材の獲得と活躍機会の提供を積極的かつ継続的に行いながら、それぞれの特性や能力を最大限に活かせる職場環境整備、マネジメント層の教育など様々な取り組みを実施しています。

ダイバーシティ推進の主なテーマ

1. 女性活躍推進
2030年代中に女性社員比率を50％程度にすることを目指し、当たり前になり女性が活躍する環境づくりを進めます。2025年3月時点で女性管理職数は60名となり、2021年4月には内部昇格により初の女性執行役員が誕生、2025年4月には女性キャリア採用者が営業本部で初の部長職に就任するなど、女性の活躍の場が拡大しています。
2. ダイバーシティマネジメント、仕事と育児の両立、仕事と介護の両立、シニア人材の活躍、現地人材の活躍、障がい者雇用と活躍、LGBTQへの理解浸透

ご参照：

> [ダイバーシティマネジメント](#)

■ グループでの取り組み

双日としての人材力の最大化を目指し、グループ会社の人材育成やグループ内ネットワーク構築のための諸施策を展開しています。

人材育成に関する取り組み

グループ階層別研修実績（参加グループ会社数・受講者数）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役監査役研修	36社46名	41社47名	53社80名	36社51名	57社80名
管理職研修	13社47名	11社61名	11社43名	10社30名	10社25名
新入社員研修	12社56名	12社59名	8社53名	7社49名	9社62名

人材採用に関する取り組み

グループ会社各社の優秀な新卒人材の確保と新卒若手層の双日グループへのエンゲージメントをより高めるため、グループ会社との採用情報ホームページの共同運営や合同説明会、オープンカンパニーなどの複数日程イベントの共催、外部イベントへグループ複数社で「双日グループ」としての登壇などを通して、双日グループの採用ブランディングの強化とオンボーディングの一環となる新卒採用活動の共創に取り組んでいます。

合同イベント

2024年度実績：計27回実施 参加会社 15社 学生申込数 1,106名

経営人材の育成

400社を超える双日グループ会社を通じ、グローバルに様々なビジネスを展開する双日にとって、それらの経営を担う「経営人材」の継続的かつ計画的な育成は重要な課題です。

多様なバックグラウンドを持つ人材が、双日グループの企業理念や行動指針に基づいた研修と現場におけるOJT（On the Job Training）を重ねることにより、次世代の当社収益基盤となる事業の経営を担えるよう、人材育成に取り組んでいます。

一 事業会社経営人材

持続的な事業経営を行うため、各営業現場とコーポレートが協力しながら後継者育成を行っています。各ポジションに応じた候補者プールを形成し、必要に応じて営業本部を超えた人材配置を行うことにより、事業会社経営人材のスキルアップ、候補者に応じた新たな経験の機会提供など、全社で取り組んでいます。

加えて、各本部においては、地域の発展・雇用拡大・人材育成に貢献していくことがますます重要となっており、全ての世代を対象とした独自の人材育成プログラムを導入し、事業や国境を超えた積極的な登用・配置を通じ、育成の加速を図っています。

一 コーポレート経営人材

基幹事業会社に出向しコーポレート機能の側面からグループ会社経営を担う機会を増やすとともに、国内外事業会社の非常勤取締役・監査役などの経験を積む機会を増やしています。事業会社からの帰任後、その経験を本社経営に活かすというサイクルが継続するよう取り組んでいます。

また、多様な人材の中から、将来のグループ経営を担う幹部候補を選定し、本社において選抜型研修を実施するほか、随時360°サーベイなどを実施し、自身のマネジメントスタイル向上に向けた取り組みを継続しています。

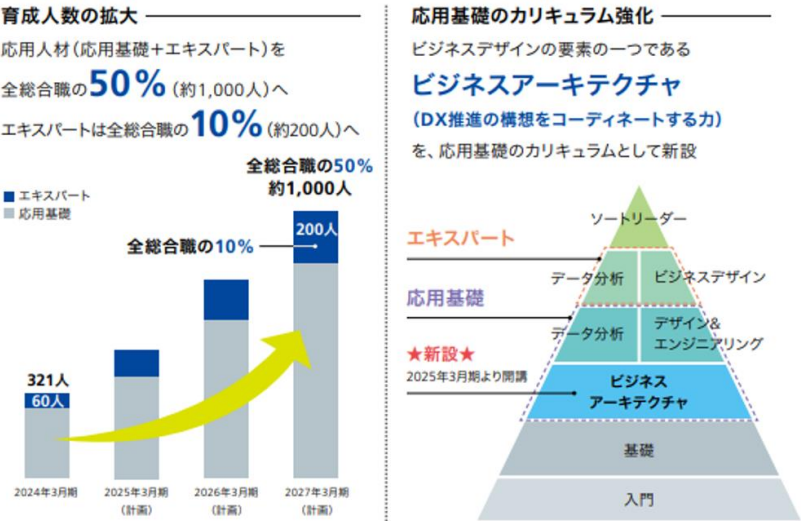
デジタル人材育成

当社は社内外のパートナーと共にデジタルを活用することで、ビジネスモデルや業務プロセスの変革を実践できるデジタル人材を育成するため、スキル分野・スキルレベルの設計と研修カリキュラムの独自開発を行いました。中期経営計画2023において、入門・基礎による全社員のリテラシーレベルの底上げが完了し、上位の応用人材も中期経営計画2023の目標であった300人の育成を2024年3月末時点で達成(実績：321人、そのうちエキスパート：60人)しました。これらのデジタル人材※を活用することで、鉱物取引における価格最適化、水産事業会社の商品販売戦略などのデータ分析や、本マグロ養殖事業のデジタルツインによる尾数推定方法の特許出願など、ビジネス課題への実践を着実に進めています。また、エキスパートとなった管理職を営業本部・コーポレートの各組織内のデジタル専門部隊のマネジメントに抜擢し、Digital-in-Allの実現に向けて強固な体制を築いています。

中期経営計画2026においては、全社のデジタルリテラシーの更新・底上げを継続しつつ、応用人材の研修カリキュラムの強化と育成人数のさらなる拡大を進めています。応用基礎では、データとテクノロジーをビジネスモデルにどのように組み入れるかを構想するためにビジネスアーキテクチャ研修(約20時間程度)を2024年8月に新設しました。応用人材は全総合職の50%程度(約1,000名)、そのうち全総合職の10%程度(約200名)はエキスパートとして育成することで、全組織に応用人材が配置され、同人材を基軸とした全社レベルでのDigital-in-Allの実現を目指します。2024年度までは、主に双日本社にてデジタル人材育成を進めていきましたが、2025年度からは応用基礎コースのグループ会社への展開も開始しており、グループ全体でのデジタルリテラシーの底上げとDXを牽引する人材の育成を進めています。

※ 当社ではデジタル人材の育成において、独自の5段階レベル（入門、基礎、応用基礎、エキスパート、ソートリーダー）と2つのスキル分野（データ分析、ビジネスデザイン）を設定しています。

Digital-in-Allのための人材育成の拡大と強化



エキスパートを基軸として、全社共通のデジタルアセットに各業界の課題・データを応用

デジタルツイン	● 中古車流通プラットフォーム ● 炭鉱オペレーションDX ● 水産事業DX（鷹島マグロ事業）
インダストリー トランスフォーメーション	● トレーディング事業DX ● 東南アジア農業プラットフォーム
CX （カスタマーエクスペリエンス）	● ディーラー事業CRM ● トレーディング事業CRM
データドリブンオペレーション	● 貨車リースポートフォリオ ● 電力単価予測分析 ● 商材価格最適化

● 自動車本部

● 航空・社会インフラ本部

● エネルギー・ヘルスケア本部

● 金属・資源・リサイクル本部

● 化学本部

● 生活産業・アグリビジネス本部

● リテール・コンシューマーサービス本部

ご参照：

> [DX戦略](#) | [経営戦略](#) | [企業情報](#) | [双日株式会社](#)

ーデジタルトランスフォーメーションの取り組み

当社は、中期経営計画2023を“デジタル開拓期”とし、社長をDX最高責任者とするDX推進委員会によるインタラクティブな議論の加速化や、経営層の合宿型のサマーセッション・マネジメント層向けのワークショップなど階層別の集中討議によるデジタルへの意識改革など、全社のデジタル変革のための取組を進めてきました。また、CDOをトップに据え置いたデジタルリーディングプロジェクトの実装により、強みのある事業の塊へと進化させるためのデジタルアセットを着実に積み上げました。中期経営計画2026において、当社のデジタル戦略として「Digital-in-All」を掲げており、全ての事業にデジタルを組み込むことを前提とし、デジタルによる既存ビジネスの価値向上、競争力強化やデジタルビジネスの収益化を進めて行きます。このデジタル戦略のもと、2024年4月からCDO兼CIOの配下にあるデジタル推進組織を更に強化（各部名称・機能は下図参照）し、グループ内のデジタル機能・事業を集約させた「One Team」の体制にて、これまで総合商社として培ってきた双日の事業基盤にデジタルの力を掛け合わせることで、新たな事業の創出・既存事業の変革を目指します。

< 2024年4月からの組織体制 >

事業・機能を集約させたOne Teamへ

デジタルで稼ぐ
(デジタル共創推進部)

デジタルで価値向上
(デジタル事業開発部)

デジタル基盤を築く
(コーポレートIT部)

デジタルビジネスを収益の塊として伸長

- デジタル事業立上げ
- パートナーとの共創
- 双日テクノロジー(旧日商エレクトロニクス)とのDX共創の強化

各本部のデジタル実装加速デジタル収益増加

- 各営業本部と共創で既存ビジネスの価値向上を推進
- データ活用(生成AI/データ分析)の全社推進
- デジタル人材/高度IT人材の育成・獲得・活用

全社デジタル化、IT・インフラ基盤整備・強化

- AI・データ活用基盤の構築
- 双日グループのデジタル化を支えるIT・インフラ基盤整備
- セキュリティ対策高度化

デジタルトランスフォーメーション及び情報セキュリティ体制・取り組み、DX銘柄選定の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

> [デジタルトランスフォーメーション](#)

> [「デジタルトランスフォーメーション（DX）銘柄 2023」選定](#)

> [「デジタルトランスフォーメーション（DX）注目企業2024」選定](#)

■ トレーニー制度

当社は、400社を超えるグループ会社を通じて多様なビジネスを展開しており、それぞれの事業会社の経営を担う人材の育成は重要な課題です。将来の経営人材の育成・確保のため、トレーニー制度を設け、若手社員を国内外へ派遣しています。2020年度からは所属部署とは異なる分野の事業会社に社員をトレーニーとして派遣する制度を開始しました。社員が新たな経験を通じて、多角的な視野を身に付け、知識や人脈に加え社員の幅出しのきっかけとなる成長の機会となっています。また、エンゲージメントサーベイの結果から、女性は20代のうちに海外を経験することで、30代以降、海外経験に対する意欲が低下しづらくなることがわかったことから、「キャリアの早回し」を促す派遣も行っています。2024年度は18ヶ国に派遣した海外トレーニーのうち47%が女性社員です。今後とも活躍の場を広げる機会を提供し、社員一人ひとりのさらなる成長を後押しします。

■ 発想×双日 Hassojitizプロジェクト

当社における「さらなる成長」を考え、未来構想力や戦略的思考を定着させるべく、2019年に新規事業創出プロジェクト「発想×双日プロジェクト」を開始しました。第1回目に社長賞を受賞した「ワイヤレス充電」案件は、2023年3月より公道での実証実験を開始しています。開始から6年目となる2024年度は「先を読み、新たなKATI（カチ）を共に創る」をテーマに、外部の有識者やアルumnメンバーとのディスカッションを行い、発想を起点とした事業創出力の強化を継続しています。Hassojitizプロジェクトでは起業家精神の醸成と自律的に事業創出ができる人材の育成を促進しています。



ご参照：

> [ワイヤレス充電事業](#)

ーHassojitz プロジェクト 2019



社内公募を通じて集まったメンバー、および社内では選抜された管理職のファシリテーターが中心となって、アイデアのブラッシュアップを行い、初年度である「Hassojitz プロジェクト 2019」では、30年後の世界・社会についてのメガトレンドを整理しつつ、定めた「領域・テーマ」における具体的な事業アイデアやビジネスモデルを検討し、コンテスト形式で社長ほか各本部長へのプレゼンテーションを実施しました。コンテストの結果、実現性のある発想やアイデアについては事業化の検討も進めています。例えば、「ワイヤレス給電」をテーマとしたチームはインフラ・ヘルスケア本部がスポンサーとなり、新しいビジネスへの第一歩を踏み出しました。

ーHassojitz プロジェクト 2020



第1回では、入社10年目までの社員が対象でしたが、翌年の「Hassojitz プロジェクト 2020」では参加者の対象を全社員へ広げました。

「やる気があったら誰でも挑戦できる。ただし、実現までコミットする覚悟はあるか。」というコンセプトを軸に応募された88案件から8テーマを絞り、総勢65名のメンバーが活動しました。2021年5月末実施の最終発表では審査員として、双日アルumnai会長・藤森 義明氏（旧日商岩井1975年入社1986年退社、現日本オラクル会長、前LIXILグループCEO）、副会長・高乗 正行氏（旧日商岩井1993年入社2001年退社、現チップワンストップ社長）、社外より入山 章栄氏（早稲田大学院教授）を招聘し、ご講評をいただきました。2020のテーマは「起業家精神」であり、優秀チームには営業本部がスポンサーとなり、事業化に向けた検討を進めています。



2020年度にはフェムテックチームが結成され、事業化に向けた活動を進めています。全ての人々が自分らしいライフ・キャリアを過ごすことができる社会を目指し、女性特有の月経・プレコンセプションケア・妊娠・産後・更年期・婦人科系疾患に関する課題や悩みと向き合い、テクノロジーを活用して女性が自分らしいライフ・キャリアを選択できるよう、女性の健康を支えるビジネスの実現に取り組んでいます。

ご参照：

> [Hassojitz × 若手 | New Way, New Value by Sojitz Person](#)

ーHassojitz プロジェクト 2021

第3回にあたる「Hassojitz プロジェクト 2021」は、「共創力」をテーマに、社内公募を通じて多くの事業が構想され、最終的に6つのチームが活動を開始。2021年度は異業種交流を通じた事業アイデアの精緻/高度化、共創による発想・イノベーションの加速を狙いとし、フェニクシー社が主催するインキュベーションプログラムへ2名の社員が派遣されました。

2022年3月17日（第1日程）と28日（第2日程）の2日間にわたり、「Hassojitz PJ2021」最終成果発表会が開催されました。第2日程には藤本社長と田中副社長に加え、早稲田大学大学院教授 入山章栄氏、双日アルumnai会長 藤森義明氏、同副会長 高乗正行氏が審査員として列席しました。

また本年は内定者研修の一環としての取り組んだ「内定者×Hassojitz」の優秀チームも最終発表会にて発表いたしました。

ご参照：

> [未来への挑戦×共創 | New way, New value](#)

—Hassojitiz プロジェクト 2022

4年目を迎えた「Hassojitiz プロジェクト 2022」は、社員の挑戦意識を高めるだけでなく、双日らしさを社内外に表現する活動へと成長を遂げました。今年度は「情熱×覚悟」をテーマに、双日として手掛けるべきビジネスを募集、審査を経て組成された6チーム・44名が新規事業の創出をめざし約8か月間の活動をおこないました。

2022年度は、Hassojitiz プロジェクトの質を上げる新たな取り組みとして、事業検討の段階で外部有識者とのセミナーや意見交換会などを実施し、事業案件への熱意だけでなく、マーケティングや分析力など、新規案件を事業化するスキルを身に付け、解像度の高い案件提案を目指しました。2023年3月13日、15日に開催された最終成果報告会では、審査員から「どのチームも完成度の高いプレゼンで、これまでの努力を感じた」とのコメントがありました。

また、内定者研修の一環としての取り組んだ「内定者×Hassojitiz プロジェクト」も実施され、優秀チーム・最優秀チームが最終成果報告会にて発表しました。

—Hassojitiz プロジェクト 2023

第5回目の節目にあたる「Hassojitiz プロジェクト 2023」は、「情熱のチカラで変革を！」をテーマとし、双日として手がけるべき、新たなビジネス分野・モデルの発想を募集しました。応募78案件の中から、厳正な審査の結果10案件がチームとして編成され、事業化へ向け活動を進めました。

2023年度は新たな取り組みとして、新卒新入社員の案件応募を必須とし、その結果、活動10チームのうち8件が新入社員からの提案となりました。活動メンバーにおいても、総メンバー45名のうち28名が新入社員となり、フレッシュな視点・感性が光りました。

2024年3月13日、18日に開催された最終成果報告会では、中間報告会を勝ち残った7チームに加え、「内定者×Hassojitiz」の優秀・最優秀の2チームも発表を行いました。外部審査員からは「過去5回で一番良い報告会だった」とのコメントがありました。

2019 発想力 2020 実行力 2021 共創力 2022 情熱×覚悟 2023 「情熱のチカラで変革を！」

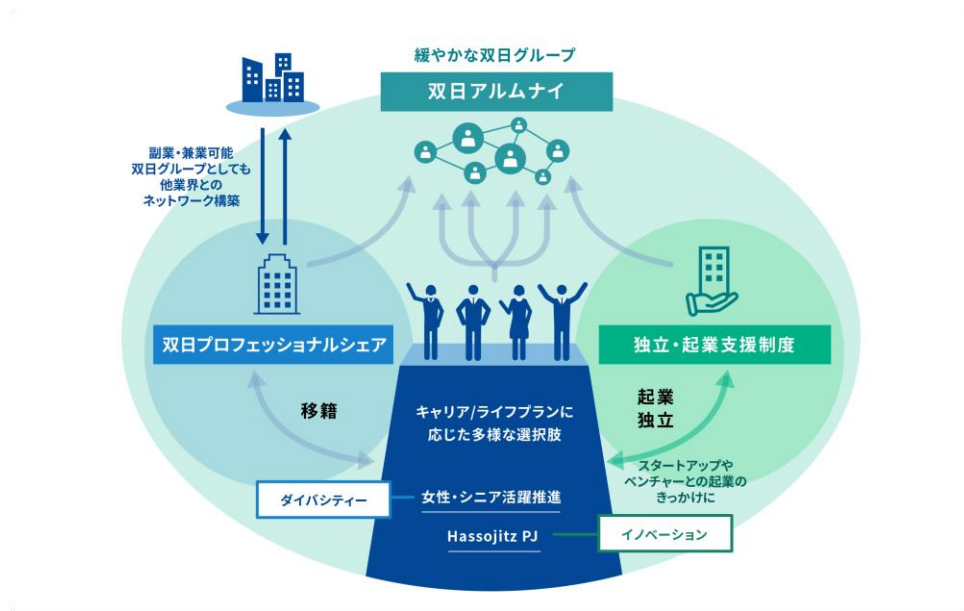
■ 多様な個の力を競争力に変える企業風土・文化醸成

当社グループの価値創造の源泉である人材同士の活発なタテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーションは、多角的な意見・情報共有（風通し）による意思決定の質向上、自由な発想や組み合わせによるイノベーション創出、目標達成に向けた挑戦・貢献意欲・組織エンゲージメント向上など、会社・組織の成長と発展に重要な役割を果たすと考えています。

多様性と自律性を備える「個」それぞれが当社らしさを考え、行動に変えていくことが人的資本経営の先にあるべき姿と考え、2023年4月、全社を巻き込んだ対話型プロジェクト“双日らしさの追求プロジェクト”を立ち上げました。社内外へのヒアリングを通じた現状認識、全組織から選抜されたコアメンバーによるワークショップや経営陣とのラウンドテーブルで意見交換・議論を繰り返し、将来と現在、会社と個人などの観点から、当社らしさやありたい姿を言語化しています。2030年の目指す姿の実現について社員一人ひとりが“自分ゴト”として言語化することにより、社員の日々の行動と経営目標の方向性を合致させ、挑戦意欲を高め人材の力が会社の力につながるよう、全社をあげて取り組んでいます。

多様なキャリア・働き方を実現する新たな取組みについて

昨今、労働力不足・働く価値の変化・兼業/副業といった新たな労働スタイルの浸透と外部環境が大きく変わってきている中、双日社員が高いモチベーションを持ち、成長実感をもく持てる仕事ができるよう、多様な働き方を実現できる選択を増やしています。加えて、双日にとっての事業機会やオープンイノベーションのきっかけを更に創出していく為に、新たな取組みを通じた緩やかな双日グループの形成により、現状の事業領域にとらわれない新たな事業機会を増やすことを目指します。



双日アルムナイ（2021年4月発足）

「双日アルムナイ」は、双日退職者（ニチメン・日商岩井 を含む）と双日役職員との人的ネットワークを形成・拡大し、ビジネスネットワークを拡大するプラットフォームです。退職者による設立の提案を受け、双日が賛同及び公認し、「双日アルムナイ」の運営を支援しています。

退職者と双日にとっての事業機会やオープンイノベーションのきっかけを更に創出していくために、新たな取組みを通じた緩やかな双日グループの形成により、現状の事業領域にとらわれない新たな事業機会を増やすことを目指します。



ご参照：

> [双日アルムナイ Webサイト](#)

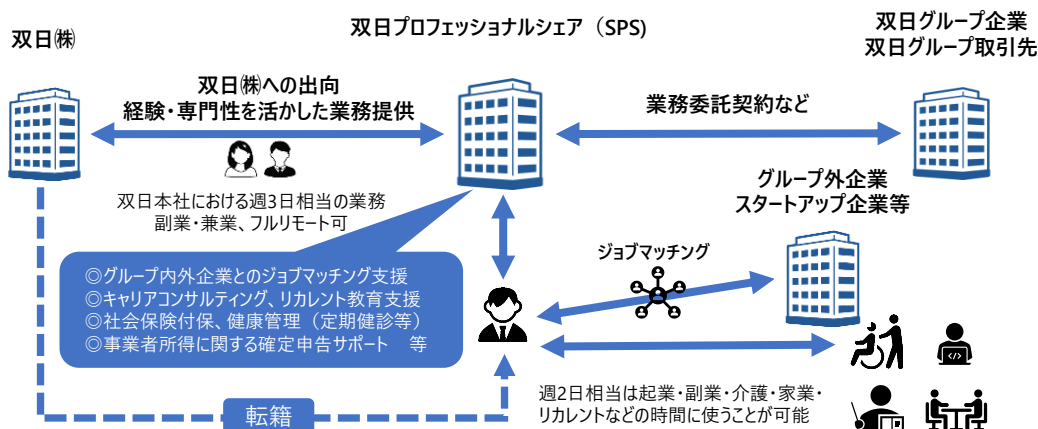
独立・起業支援制度（2021年4月導入）

独立・起業を企図する社員のために双日のリソース（資金・情報・ネットワーク）を提供し、事業推進を支援します。加えて、社外で活躍する双日アルumnイメンバからのアドバイスや資金供給を受けることも検討しています。尚、社内ビジネスコンテストとして毎年実施しているHassoJitzプロジェクトを通じて発案されたアイデアも、この制度を適用して事業化・独立・起業することが可能です。事業や人材を創造し続ける総合商社として、双日は会社と独立・起業を目指す個人を含めた全社員の望むキャリアパスを支援するとともに、起業家精神を持ち積極的に挑戦し続ける人材の確保・育成、企業文化の変革を目指します。

双日プロフェッショナルシェア（2021年3月設立）

新卒入社10年目相当にあたる35歳以上の社員を対象に、社員のやりたいことを支援するキャリアプラットフォームとしてジョブ型雇用の双日プロフェッショナルシェアを設立。このプラットフォームにおいて、多様なキャリアの選択肢として70歳定年、就業時間/場所の制限無し、副業・起業可能とする新たなキャリアパスを支援します。双日プロフェッショナルシェアに転籍する社員が、双日で培ったスキル・経験を社内外で活かして価値を提供することが可能となる仕組みとなっております。

双日プロフェッショナルシェアのコンセプト図



ご参照：

> [双日プロフェッショナルシェア Webサイト](#)

4-2. 人材戦略基本方針②

「多様な個の力を最大化するミドルマネジメントの強化」

■ ミドルマネジメントの強化による組織力向上

当社の価値創造の源泉である人材の力を最大化するため、対話を通じて社員の力を引き出し組織力の向上につなげるマネジメント力の強化が重要であると考えています。エンゲージメントサーベイ結果（2024年度回答率99％）を分析し、部課長の中で最も現場に近い課長職が組織エンゲージメントに大きな影響を与えることがわかりました。組織エンゲージメント向上においては、部長職と比べて課長職の影響力が高いため、課長職を中心としたミドルマネジメント層の強化に取り組んでいます。

また対話力の高い課長職の組織は、「風通し」「挑戦意欲」「成長実感」が高い傾向にあることがデータから明らかになりました。当社におけるミドルマネジメントの強化は「対話力向上が最重要」と位置づけ、研修の実施など強化施策を実行しています。今後、対話の質をより向上させ、組織の統率力向上、「事業創出力・事業経営力」の強化につなげます。

ご参照：

> 統合報告書2024 > 双日らしい人的資本経営の追求 > 組織力向上につなげるミドルマネジメントの強化

■ 活躍し続けられる人材育成（研修プログラム）

当社では、会社目線（戦略遂行上求められる組織能力の確保）、社員目線（個々が持つ能力と目指すキャリアの実現）の双方の観点から、最適な人材開発を継続しており、社員の成長をサポートするために様々な研修を実施しています。

階層別に、新入社員や管理職、当社役員向けの研修など様々なOFF-JTコンテンツを提供し、個の成長を組織の成長につなげています。

また、次世代リーダー育成を目的とした選抜研修も展開し、組織のレジリエンス力を向上させ、豊富な人材プールの構築に向け、計画的に人材育成を実施しています。

具体的には、経営人材としての素養の醸成、高度な経営スキルの獲得を目的に、他社経営人材とのネットワーキング、専門家によるコーチングや異業種交流型研修への派遣などを行っています。

MBAプログラムへの派遣

OJTだけでは獲得しがたい高度かつ広範なスキルを集中的に体得し、国内外の急激な環境変化やグローバル化に対応できる人材の育成を狙い、若手～中堅社員をMBAプログラムへ派遣しています。双日にとって重要な新規ビジネスの企画、立案、実行可能な起業家精神およびリーダーシップを習得することを目的としています。

階層別研修

―管理職向けプログラム

管理職向けに階層別の「集合研修」および「選抜型研修」を実施し、急速に変化する経営環境において多様性と自律性を備える「個」の集団を率いるマネージャーやリーダーを育成するための研修を実施しています。

マネジメント層の意識・行動改善を促す仕組みとして、360°サーベイを随時実施しています。日々の業務環境においてなかなか得られない普段の行動面に関するフィードバックがなされることで、対象者本人への「気づき」を与え「行動改善」を促し、職場環境の改善や組織構成員の活躍促進を目的としています。

―部長を対象とした選抜型研修

2011年から実施している選抜部長研修では、全社の部長から毎年数名選拔し、全社目線での課題抽出や自組織の戦略再構築など、自組織の改革や部長自身の自己変容をテーマに外部コンサルタントがマンツーマンで徹底的に指導・フィードバックを行っています。360°サーベイの結果とともに外部コンサルタントからの客観的な指摘を受け、真摯に戦略と組織の在り方を見直すことで、戦略を構築する力、課題を掘り下げる力、まとめる力、社内外の利害関係者を巻き込んで実行する力を自身のものとし、戦略という絵を描くことだけでなく、実現性を高めることを目的としています。研修の最後には、経営陣に対して練り上げた改革プランのプレゼンテーションを行い、そこでも厳しいフィードバックを受けながら、現場での改革の実行を宣言します。選抜型部長研修の対象者の内、計21名が執行役員以上へ昇格しています。（25年4月時点）

また、経営人材としての素養の醸成、高度な経営スキルの獲得、他社経営人材とのネットワーキングなどを目的に、各種異業種交流型研修に幹部人材を派遣しております。

双日の人事制度は、年齢や性別を問わず本人の資質や能力ならびに取組意欲に応じて役割が与えられ、そのパフォーマンスによって評価される役割等級制度としており、30代からグループ会社経営を担う実績が出てきています。今後もセグメントや事業環境に応じて、資質と能力のある人材が早期に事業経営に携わることができるよう適材適所に努めていきます。

■ 事務職の更なる活躍

優秀な事務職に対し更なる活躍の機会、働きがいのある職域の創出を狙い、2019年7月に、事務職の最上位役割等級を新設。2021年12月には地域限定総合職を新設し、事務職から地域限定総合職への転換を可能としました。このような制度改定と併せて、キャリアを考える研修機会などの多様なキャリア形成を促す経験を提供することで優秀な事務職の更なる活躍を推進しています。さらに、事務職の更なる活躍機会の創出、スキルアップ向上支援を目的として、社員・所属部署のニーズに基づき、200講座以上の中からそれぞれのニーズに応じて選択し、受講できる研修を2019年8月に開講しており、受講者数は年々増加しております。また、2025年1月からは中長期的に自己成長・キャリアの方向性を考えるキャリア研修を開講し、2026年度までにすべての事務職へ展開予定です。

4-3. 人材戦略基本方針③

「環境変化を先読みした機動的な人材配置・抜擢」

■ 多様な経験機会による人材育成

ジョブローテーション、社内公募制度

複数の異なるキャリアを経験することで多様な専門知識とスキルを身につけ、同時に組織の活性化を実現するジョブローテーション制度や、自己実現に挑戦し、自らがキャリアを切り拓く機会として社内公募制度など、双日は社員の育成促進とキャリアの幅を広げる制度を導入しています。

ジョブローテーション制度では、管理職登用までに異なる2つ以上の業務（出向や海外駐在を含む）を経験させることで、多様な専門知識とスキル習得による人材育成に寄与しています。また、2020年度からは、昇格要件として求める経験年数を短縮し、経験を積むスピードを早めています。

社内公募制度利用人数（直近2カ年平均）：8名

キャリア面談

社員一人ひとりの自律的なキャリア形成と成長をサポートするため、上司と部下の対話を活性化させています。キャリア面談では部下のスキル・経験(Can)と今後のキャリア(Will)、自律的なキャリア形成の為にすべきこと(Shall)を上司とすり合わせています。上司と部下が今後のキャリアを共に考え、相互理解を深め、「個」と組織の成長につなげています。

■ 機動的・計画的な人材配置や育成を支える人材の可視化

「個」と「組織」の強化をさらに進めるべく、人材データを活用（データサイエンス）しています。エンゲージメントサーベイや360°サーベイなど、定期的を実施する全社サーベイや人事データを多角的・多面的に分析しデータドリブンな人材戦略の遂行につなげています。また、全社でタレントマネジメントシステムを活用し、タテ・ヨコ・ナナメの対話促進、適所適材の実現、公正・公平な評価フィードバック、社員の成長を可視化するなど、社員個人と組織をデータでつなぎ、人的資本経営の基盤を充実させています。また2024年度から管理職向けに実施しているアセスメント結果を用いて、事業本部毎にキーポジションの人材を見える化し、経営と議論を開始しました。

ご参照：

> [「社員が組織を変える」データ活用によるエンゲージメント向上に向けた取り組み](#)

4-4. 多様な人材の活躍を支える制度・取り組み

当社グループの成長は社員と共にあると考え、多様な価値観やキャリア志向を持つ全ての社員が、挑戦・成長を積み重ねることで、高いモチベーションを維持しながら自律的に働き続けられる環境を整えていきます。

ご参照：

> [健康経営](#)

4-5. グループ全体で企業価値向上を加速させる取り組み（従業員持株会・株式の付与）

■ 従業員持株会・株式の付与

当社は、グループ全体で持続的な企業価値向上及び株価上昇に向けた意識醸成を企図し、株主への利益還元だけでなく、当社を支える社員への株式の付与を通じて社員一人ひとりの会社への帰属意識と企業価値向上に向けたモチベーションを高めています。2023年5月には、従業員持株会の会員である社員に対して、特別報酬として1人あたり100株を付与しました。2025年3月現在で、当社における社員の持株会加入率は90％程度となり、収益の拡大による資金の循環を人や事業の成長につなげるべく、グループ全体で企業価値向上に向けた取り組みを加速させていきます。「中期経営計画2026」の数値目標を双日グループ一丸となって達成した際は、社員に対して特別報酬を付与する予定です。

■ 確定拠出年金制度

当社は、企業価値向上に向けた人材を支える取り組みの一つとして、従業員の中長期的な生活の安定を重視し、全従業員を対象に確定拠出年金制度を設けています。社員一人ひとりが「自己責任・自助努力」の精神に基づき、将来に向けた資産形成を計画的に行えるよう、会社として制度面から支援しています。

ご参照：

> [従業員持株会のインタビュー記事：持株会×ファイナンシャル・ウェルネス](#)

社会性データ

双日は以下のデータのうち、◎印を付けた全データについてKPMGあずさサステナビリティ株式会社の第三者保証を取得しています。
以下のデータは、事業年度もしくは事業年度3月末時点の数値です。

1. 第三者保証範囲

- (1) 「人材KPIに関するデータ」
単体 挑戦指数、風通し指数、女性総合職海外・国内出向経験割合（トレーニー含む経験割合）、デジタル応用人材（エキスパート人材）
連結 海外グループ連結会社 CxO ポストの現地人材登用割合
- (2) 「社会パフォーマンス指標に関するデータ」
単体 LTIFR（Lost-Time Injuries Frequency Rate）、OIFR（Occupational Illness Frequency Rate）、正規社員の労働災害（死亡災害）件数、契約社員の労働災害（死亡災害）件数、離職率、労働組合加入率、持株会加入率、平均研修時間
- (3) 「女性活躍に関するデータ」
単体 従業員における女性比率、管理職における女性比率、採用における女性比率、男女の平均勤続年数の差、取締役における女性比率

「独立業務実施者の限定的保証報告書」は [こちら](#) [PDF：678KB] からご覧ください。

2. 「人材KPI」に関するデータ

データ項目	2026年3月期 (FY2025)	目標値 (FY2026)
挑戦指数 ^{※1}	65%◎	積極肯定70%以上
風通し指数 ^{※1}	51%◎	積極肯定70%以上
女性総合職海外・国内出向経験割合 ^{※2} (トレーニー含む経験割合) ^{※3}	22%◎	25%以上
	(52%)◎	(60%以上)
海外グループ連結会社 CxO ポストの現地人材登用割合 ^{※4}	48%◎	60%
デジタル応用人材 ^{※5} (エキスパート人材) ^{※6}	42%◎	総合職50%以上
	(7%) ◎	(総合職10%以上)

- ※1 エンゲージメントサーベイ（社員意識調査）の該当設問に「積極肯定回答」した従業員の割合。
回答選択肢6択のうち、「①とてもそう思う」「②そう思う」の回答割合を「積極肯定回答率」と定義。
対象者はサーベイ実施当時の在籍者（2024年11月末時点、回答率99%）。
- ※2 双日単体の女性総合職のうち、国内外の出向・駐在経験のある従業員の割合。
- ※3 双日単体の女性総合職のうち、国内外の出向・駐在・トレーニー経験のある従業員の割合。
中計2023の人材KPIよりトレーニー含む経験割合は継続モニタリング。目標値を50%から60%へ上方修正。
- ※4 海外グループ連結会社の常勤役員のうち、現地直接雇用または会社所属国出身で現地での居住年数が通算10年以上の者の割合。
- ※5 デジタル人材育成の研修コンテンツは、事業への実装に向け市場ニーズに合わせカリキュラムをアップデート（ビジネスアーキテクチャ研修を2024年度中に新設）。
双日単体の総合職のうち、応用基礎レベルの研修コンテンツを修了した従業員の割合。
- ※6 双日単体の総合職のうち、エキスパートレベルの研修コンテンツを修了した従業員の割合。

人材KPIの実績値は、小数点第一位以下を四捨五入しています。目標値を未達であっても、四捨五入によって同数値となる場合は、その旨を注記いたします。

人的資本経営

>

3. 「社員」に関するデータ

データ項目		2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)	2026年3月期 (FY2025)
従業員の数（連結）		-	20,673名	20,669名	22,819名	25,118名
従業員の数 (単体) ※1	従業員数	全体	2,558名	2,523名	2,513名	2,486名
		うち男性	1,823名	1,754名	1,717名	1,680名
		うち女性	735名	769名	796名	806名
		女性比率	28.7%	30.5%	31.7%	32.4%
	総合職数	全体	1,999名	1,978名	1,977名	1,976名
		うち男性	1,697名	1,643名	1,611名	1,579名
		うち女性	302名	335名	366名	397名
		女性比率	15.1%	16.9%	18.5%	20.1%
	管理職数	全体	972名	941名	910名	887名
		うち男性	915名	884名	852名	827名
		うち女性	57名	57名	58名	60名
		女性比率	5.9%	6.1%	6.4%	6.8%
	取締役数※2	全体	8名	8名	8名	11名
		うち男性	6名	6名	6名	7名
		うち女性	2名	2名	2名	4名
		女性比率	25.0%	25.0%	25.0%	36.4%
	そのうち 監査 等委員である 取締役	全体	-	-	-	4名
		うち男性	-	-	-	2名
		うち女性	-	-	-	2名

データ項目			2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)	2026年3月期 (FY2025)
年齢構成	22～29	全体	594名	563名	554名	569名	618名
		うち男性	312名	270名	261名	264名	280名
		うち女性	282名	293名	294名	305名	338名
	30～39	全体	581名	626名	656名	659名	670名
		うち男性	430名	449名	443名	430名	421名
		うち女性	151名	177名	213名	229名	249名
	40～49	全体	511名	489名	499名	480名	469名
		うち男性	395名	374名	386名	376名	355名
		うち女性	116名	115名	113名	104名	104名
	50～59	全体	728名	708名	667名	647名	626名
		うち男性	578名	564名	529名	514名	494名
		うち女性	150名	144名	138名	133名	132名
	60～	全体	144名	137名	136名	131名	146名
		うち男性	108名	97名	97名	96名	108名
		うち女性	36名	40名	39名	35名	38名
平均勤続 年数（単体）	-	全体	15.4年	15.4年	15.2年	15.0年	14.7年◎
		うち男性	17.0年	17.1年	17.1年	17.1年	16.9年◎
		うち女性	11.5年	11.5年	11.1年	10.7年	10.4年◎
平均年間 給与	-	-	10,382,838円	12,084,855円	12,471,658円	12,742,594円	12,571,801円
年次有給 休暇	平均日数	-	16.9日	18.4日	19.7日	19.4日	19.3日
	取得率	-	68.7%	73.7%	78.6%	77.6%	76.7%
育児休業 利用者数 ※3	-	全体	60名	67名	78名	88名	83名
		うち男性	45名	46名	49名	51名	45名
		うち女性	15名	21名	29名	37名	38名
育児休暇・ 休業 取得率 ※4	-	全体	(87%)	(100%)	100%(97%)	100%(98%)	100%(105%)
		うち男性	(83%)	(100%)	100%(96%)	100%(96%)	100%(108%)
		うち女性	(100%)	(100%)	100%(100%)	100%(100%)	100%(100%)
育児休業 復職率	-	-	94.1%	96.3%	94.7%	87.5%	92.1%
離職率 （自発的 離職のみ、 単体） ※5	離職者数	全体	122名	139名	114名	82名	69名◎
		うち男性	84名	107名	82名	56名	50名◎
		うち女性	38名	32名	32名	26名	19名◎
	離職率	-	4.6%	5.2%	4.3%	3.4%	2.8%◎
採用者数	新卒採用者数（単体） ※6	全体	86名	90名	106名	124名	153名◎
		うち男性	47名	39名	57名	60名	71名◎
		うち女性	39名	51名	49名	64名	82名◎
		女性比率	45%	56.7%	46.2%	51.6%	53.6%◎
	キャリア採用者数（単体）	全体	35名	40名	46名	42名	19名◎
		うち男性	23名	31名	29名	27名	7名◎
		うち女性	12名	9名	17名	15名	12名◎
		女性比率	34%	22.5%	37.0%	35.7%	63.2%◎
	正規雇用労働者の キャリア採用比率	-	28.9%	30.8%	30.3%	25.3%	11.0%
障がい者 雇用	障がい者雇用数	-	66名	72名	72名	73名	81.5名
	障がい者雇用率	-	2.39%	2.60%	2.63%	2.61%	2.93%
労働組合 加入率 （単体）	全従業員に対する労働組合 加入率	-	54%	55.0%	56.5%	57.4%	58.8%◎
	組合に加入する権利のある 従業員に対する労働組合 加入率 ※7	-	98%	98.4%	98.8%	98.5%	98.9%◎
持株会加入 率（単体）	社員に対する持株会加入率 の割合 ※8	-	45%	57%	89%	87.7%	92.2%◎

- ※1 「従業員」とは、「社員」に常勤の契約社員を含めたものを指します。
- ※2 当社は、2024年6月18日に開催した株主総会后、監査等委員会設置会社に移行しました。
ガバナンス体制については[こちら](#)をご確認ください。
- ※3 利用者数は当該年度に利用を開始した人数です。
- ※4 子が満1歳になるまでの取得率。当該年度に子が出生した社員の取得率であり、翌年度に育児休業等を取得する計画の社員を含む。
() は育児介護休業法施行規則に準拠した法定ベースの取得率であり、該当年度に育児休業等を取得した社員数を該当年度に子が出生した社員数で除した割合。
- ※5 離職率は、自己都合による離職者割合を示し、期間中の離職者数を当該離職者数と期末時点従業員数の合計で除して算出しています。
一部定義を変更（2023年度：関係会社転籍者数を控除、2024年度：配偶者帯同・介護事由者数を控除）
- ※6 新卒採用者の女性数は事務職を含んだ人数です。2022年度より、整数表記の数値は小数点第一位以下を四捨五入したものとしております。
- ※7 加入率が100%となっていないのは業務上の所属により非組合員となっている従業員がいるためです。
- ※8 2023年度より、非居住者などの持株会加入意思表明者を含めて算出しています。

2021年度までの整数表記の数値は、小数点第一位以下を四捨五入した数値を表記。但し労働組合加入率のみ切り捨て。
2022年度より、整数表記の数値は、小数点第一位以下を四捨五入した数値を表記。労働組合加入率も同様。

4. 「労働安全衛生」に関するデータ（単体）

労働災害ゼロ、死亡災害ゼロを目標に、発生状況のモニタリングをしています。
労働災害発生の際には、その原因を把握した上で、必要と判断したものについては、再発防止策を施す体制を構築しています。

データ項目		目標値	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)	2026年3月期 (FY2025)
業務災害	休業を伴う傷病者数	0名	0名	0名	0名	1名	0名◎
	休業日数	0日	0日	0日	0日	1日	0日◎
	休業を伴わない傷病者数	0名	1名	0名	1名	1名	1名◎
通勤災害	休業を伴う傷病者数	0名	0名	0名	0名	0名	0名◎
	休業日数	0日	0日	0日	0日	0日	0日◎
	休業を伴わない傷病者数	0名	5名	0名	2名	2名	6名◎
死亡災害		0名	0名	0名	0名	0名	0名◎
LTIFR ※1		0.00	0.00	0.00	0.00	0.28	0◎
業界平均 ※2		-	2.31	1.98	2.43	-	-
OIFR ※3		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0◎

上記数値に含まれない契約社員及び派遣社員の労働災害は発生していません。

※1 LTIFR（Lost Time Injuries Frequency Rate）は、延べ労働時間損失日数÷延べ実労働時間数×1,000,000。
※2 業界平均は厚生労働省「労働災害動向調査の概況」より。公表後に追記いたします。
※3 OIFR(Occupational Illness Frequency Rate)は、職業性疾病休業件数÷延べ実労働時間数×1,000,000。

5.「人材教育」に関するデータ

データ項目	2022年3月期 (FY2021)	2023年3月期 (FY2022)	2024年3月期 (FY2023)	2025年3月期 (FY2024)	2026年3月期 (FY2025)
研修受講者数 (延べ人数) ※1	約26,000名	約56,000名	約62,200名	約47,200名	約31,900名
研修受講総時間 ※1	約39,300時間	約55,000時間	約54,800時間	約68,600時間	約75,411時間
社員1人当たり平均研修時間 ※1,2	17時間	27時間	23時間	30時間	31時間◎
海外トレーニング派遣制度利用者数	39名	55名	69名	39名	43名
短期	10名	20名	18名	14名	11名
長期	29名	35名	51名	25名	32名

※1 ● 研修：人事第一部が主催する自己研鑽を含む社員研修および各部署によるe-learning、環境ISO、CSR研修を指すもの。
● 整数表記の数値は小数点第一位以下を四捨五入したもの。
● FY2022以降：e-learningの算出根拠を見直し、動画ありの研修の他、動画なしの研修においては、受講者の研修時間の実中央値を用いて算出し、研修受講総時間が増加。
< e-learning研修時間の算出方法 >
● 動画のみの研修...動画視聴時間×研修修了者数
● 動画を伴う複合研修...受講者の研修時間の実中央値×研修修了者数
● 動画を伴う複合研修とは「動画を含まない資料閲覧のみの研修科目」と「動画と資料閲覧を含む研修科目」を指す。
※2 「社員」とは、双日単体社員を対象としており、役員・執行役員・監査役および年度末日退職者を含みません。

Governance

環 境

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

コーポレート・ガバナンス



1. 方針・基本的な考え方

1-1. コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

当社は、「双日グループ企業理念」（「双日グループは、誠実な心で世界を結び、新たな価値と豊かな未来を創造します」）に加え、「2030年双日の目指す姿」（「事業や人材を創造し続ける総合商社」）に基づき、中長期にわたる企業価値の向上を図っています。

この実現に向け、コーポレート・ガバナンスの充実が経営の重要課題であるとの認識のもと、以下のコーポレート・ガバナンス体制を構築し、株主をはじめとするステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすことを含め、健全性、透明性、効率性の高い経営体制の確立に努めています。

2. 体制

2-1. コーポレート・ガバナンス体制

経営及び業務執行体制

当社では、「経営の監督及び意思決定」と「業務執行」の分離による権限と責任の明確化及び業務執行の迅速化を実現するため、執行役員制度を導入しています。

取締役会は、当社グループ経営に係る基本方針と最重要案件の審議、決議を行う最高意思決定機関であると共に、業務執行機関からの重要事項の付議、定例報告などを通じて業務の執行状況の監督を行っています。

業務執行機関としては、当社グループの経営及び執行に係る重要事項を全社的視野並びに中長期的な観点で審議、決裁する経営会議を設置し、最高経営責任者である社長が議長を務めています。加えて、社長管下には、重要な投融資案件を審議・決裁する投融資審議会、重要な人事事項を審議・決裁する人事審議会、組織横断的な視点で取り組むべき事項を推進する社内委員会を設置しています。

なお、急速な経営環境の変化に迅速かつ適切に対応し、経営に対する責任を明確にするため、取締役（監査等委員である取締役を除く。）と執行役員の任期を1年としています。

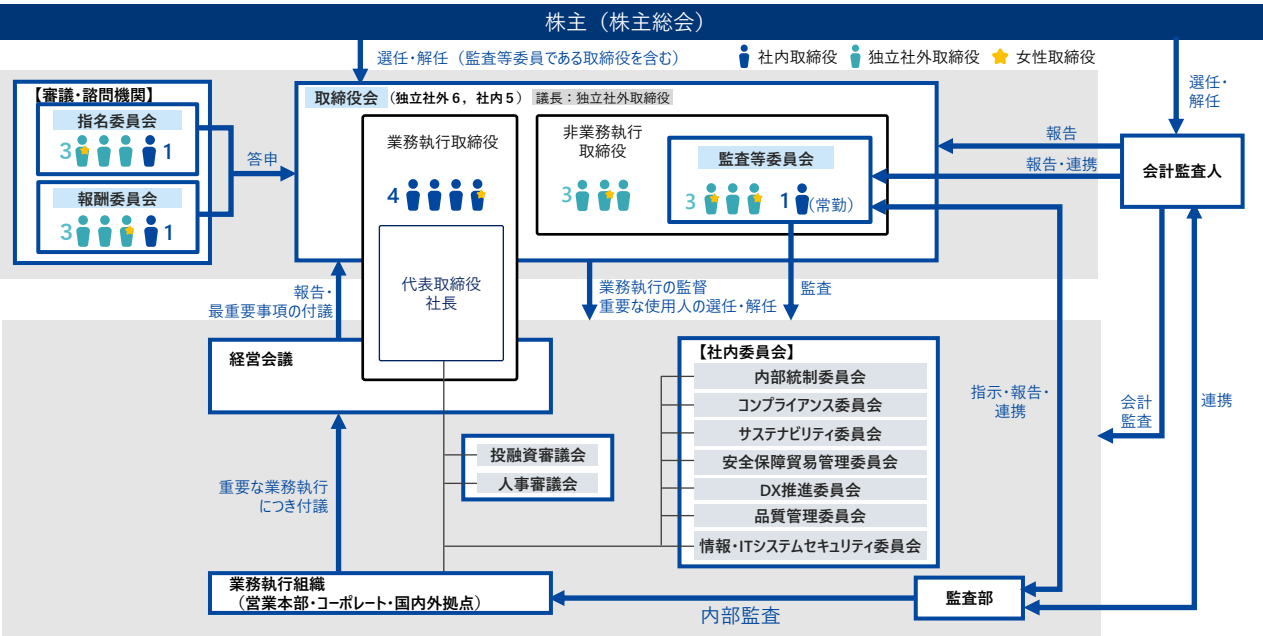
経営に対する監視・監督体制

当社では、取締役会の業務執行に対する監督機能の強化と客観的かつ多様な視点から適切な助言・提言を受けることを目的に、取締役会の過半数を独立社外取締役とし、取締役会の議長を独立社外取締役としています。

また、当社は監査等委員会設置会社であり、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員が取締役会の構成員となります。これにより、取締役会における議論に監査結果を反映させることが可能となり、取締役会の監督機能の一層の強化を図ります。

加えて、取締役会の諮問機関である指名委員会、報酬委員会についても、その過半数を独立社外取締役とし、委員長を独立社外取締役とすることにより、取締役の選任、報酬に関する妥当性、透明性を確保しています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2026年6月30日時点）



コーポレート・ガバナンス体制早見表（2026年6月30日時点）

機関設計	監査等委員会設置会社
取締役	11名（うち、独立社外取締役6名）
取締役会議長	亀岡 剛（独立社外取締役）
監査等委員会	4名(うち、独立社外取締役3名)
執行役員制度採用	有
取締役会の任意諮問委員会	指名委員会及び報酬委員会を設置
会計監査人	有限責任 あずさ監査法人
コーポレート・ガバナンス報告書	https://www2.jpx.co.jp/disc/27680/140120260624577948.pdf 当社は、コーポレート・ガバナンス・コードに制定されている原則について、すべて実施しています。

取締役会の構成



取締役会等の開催回数と出席率

2026年3月期（2025年4月～2026年3月末）

機関・委員会	開催回数	出席率（※）
取締役会	15回	取締役の出席率 100%
監査等委員会	17回	監査等委員の出席率 100%
指名委員会	9回	委員の出席率 100%
報酬委員会	8回	委員の出席率 100%

※各出席率は、各メンバーの就任中の開催回数に対する割合

2-2. 取締役会

取締役会

最高意思決定機関として、当社グループ経営に係る基本方針と最重要案件の審議、決議を行うと共に、業務執行機関からの重要事項の付議、定例報告などを通じて業務の執行状況の監督を行っています。また、社外取締役は、業務執行取締役及び当社執行体制全般に対する監督、当社ガバナンス体制全般への助言・提言を行っています。

取締役の選任方針・選任手続き

広範で多岐にわたる事業を行う総合商社における適切な意思決定、経営監督の実現のため、取締役の選任においては、ジェンダー、年齢、国際性等の多様性を考慮し、社内及び社外それぞれから豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者を複数選任することとしています。

かかる選任方針に基づき、取締役会の諮問機関である指名委員会の審議結果を踏まえ、取締役会が個々の候補の実績並びに取締役としての資質について審議のうえ、決議し、株主総会に付議しています。

取締役会の構成

当社の取締役会は、社外取締役6名を含む取締役計11名（うち、女性4名）で構成されています。そのうち、取締役（監査等委員である取締役を除く。）は7名、監査等委員である取締役は4名となっています。

氏名	藤本昌義	植村幸祐	渋谷誠	定塚由美子	森田守	真鍋佳樹	小久江晴子	武田和彦	渡辺淳子
役職	代表取締役	代表取締役	代表取締役	取締役	取締役	取締役	取締役	取締役	取締役
	会長	社長		<社外>	<社外>	監査等委員	監査等委員	監査等委員	監査等委員
				<独立>	<独立>		<社外>	<社外>	<社外>
							<独立>	<独立>	<独立>
性別	男性	男性	男性	女性	男性	男性	女性	男性	女性
グローバル	●	●			●		●	●	●
企業経営	●	●	●		●		●	●	
法務・リスクマネジメント	●			●		●			●
事業投資・M&A		●	●		●	●			
財務・会計			●			●		●	●
人事戦略・人材マネジメント		●		●					
内部統制			●	●		●	●		●
環境・社会	●			●			●		
デジタル					●			●	

※取締役会に必要とされるスキル、キャリア、専門性は、事業環境の変化及び経営方針の変更に応じて見直してまいります。

※経営の監督にあたり、それぞれの役員が特に注視すべき分野に●印をつけています。

※各取締役の経歴詳細は、[こちら](#)をご参照ください。

<スキルの選定趣旨>

グローバル	当社は、多様な事業をグローバルに展開しており、海外での 事業経営経験などから得られる、国際情勢・経済・文化に関する見識が重要と考えています。
企業経営	当社は、国内外の事業会社・海外拠点の経営経験や、本社での業務執行経験などから得られる、事業経営やコーポレート・ガバナンスに関する知見が重要と考えています。
法務・リスクマネジメント	当社は、業務執行に伴う重要なリスクを予見し、適切な契約 行為やリスクマネジメントが取られているかを監督するための知見が重要と考えています。
事業投資・M&A	当社は、経営戦略、ガバナンス方針、社会・環境への影響などを俯瞰し、事業投資やM&Aの経営判断・監督をするための、知見が重要と考えています。
財務・会計	当社は、持続的な成長・企業価値向上・財務基盤強化に向け、財務・会計・税務の分野における専門的な知見が重要と考えています。
人事戦略・人材マネジメント	当社は、「事業や人材を創造し続ける総合商社」の実現に向け、人的資本強化と組織文化向上への持続的な取り組みに関する知見が重要と考えています。

内部統制	当社は、業務執行への監視・確認・牽制機能や、適切な法規 対応、運用、改善が行われているかを監督する専門的な知見が重要と考えています。
環境・社会	当社は、事業拡充や持続的成長などの「双日が得る価値」と、地域経済発展や環境保全などの「社会が得る価値」といった『2つの価値』の創造を図っており、その実現に向け、世界的な環境問題や社会課題への知見が重要と考えています。
デジタル	当社は、「Digital in all」を掲げ全てのビジネスにデジタル技術を活用することを目指します。ビジネスモデルの変革や創出などの「攻め」のDXと、効率化やセキュリティ強化などの「守り」のDXを監督するデジタルの知見が重要と考えています。

取締役会での審議内容

当社は、法令・定款によるほか、取締役会規程を定め、経営方針・経営計画及び重要な人事・組織・制度などの当社グループ経営に係る基本事項・重要事項並びに定量面より重要性の高い投融資案件等の業務執行に係る重要事項に関して、取締役会において審議・決議しています。

取締役会決議事項を除く業務執行に関しては、各事案の内容・規模・重要性・リスク等に応じて、最高経営責任者である社長、その管下の業務執行機関である経営会議・投融資審議会・人事審議会等において、審議・決裁しています。

なお、2025年度の実績報告では、2024年度に引き続き、中期経営計画や投融資案件の検討に関し、活発な議論を行いました。総審議時間に占める割合でも、それらの事項が40%と最も多い結果になりました。

< 2025年度 取締役会における主な審議内容 >

成長戦略、投融資（40%）	中期経営計画2026の進捗報告、本部報告・海外支配人報告、 豪州公共交通領域への参入、その他投融資案件 等
決算、業績進捗（10%）	決算関連、予算関連、四半期毎の業績進捗報告 等
サステナビリティ、人事、ガバナンス（23%）	サステナビリティの取組報告、人事施策の進捗報告、 取締役会実効性評価、取締役会年間計画、指名・報酬委員会活動報告 等
内部統制、監査（5%）	内部統制システムの整備・運用状況報告（コンプライアンス委員会、安全保障貿易管理委員会、 その他各種委員会報告を含む）、内部監査報告 等
DX・システム（5%）	DX推進活動報告（DX各種施策の取組状況、デジタル人材育成、AIガバナンス 等）、 サイバー攻撃対応 等
その他（17%）	社長報告、役員人事・報酬 等

（注）括弧内は、2025年度取締役会の総審議時間に占める各項目の審議時間の割合

取締役の支援体制・情報共有体制

当社は、取締役がその機能や役割を適切に果たせるよう、以下を実施しております。

- 取締役を補佐する専属組織として取締役会業務室を設置し、専任スタッフ4名を中心に、取締役に対して適時適切な情報提供、報告及び連絡などを実施。
- 取締役会開催にあたっては、取締役が議案内容について理解を深められるよう、事前説明会の概ね5営業日前までに資料を配布して十分な検討時間を確保。また、取締役会の2営業日前までに議案の事前説明会を設け、議案に関する十分な情報を提供。
- 新任取締役に対しては、中期経営計画、DX推進活動、内部統制・リスク管理体制、IRやサステナビリティの取り組みに関するレクチャーを、就任時に各業務執行部門より実施。加えて、外部弁護士による、取締役や監査等委員の職務・責任などに関するレクチャーも実施。
- 外部機関において開催されるセミナーなどへの参加機会を必要に応じて提供。

加えて、社外取締役に対して以下のような情報提供・共有の機会を設けることにより、社外取締役の当社事業についての理解を深め、また、取締役間のコミュニケーション・相互理解を促進し、取締役会での建設的な議論の促進につなげております。

- 業務執行取締役と社外取締役間の情報共有セッション（原則、毎月実施）
- 全取締役によるオフサイトミーティング（2回／年）
- 社外取締役会議（原則、毎月実施）
- 監査等委員と監査等委員ではない社外取締役間の意見交換会（2回／年）
- 社外取締役による国内外事業所訪問（2回／年）
- サマーセッション（1泊2日の役員合宿）への参加（1回／年）
- 経営会議や投融資審議会の資料の共有
- 証券アナリストによるレポート・社内報などの共有
- 投融資審議会にオブザーバーとして参加する機会の提供

取締役会の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会の機能向上を図るため、毎年、取締役会の実効性評価を行っております。

2025年度の評価方法とその結果、及び同結果を踏まえた2026年度の取り組み方針は以下のとおりです。

1. 評価方法（自己評価）

対象者	取締役全員（11名）
実施方法	- 全取締役に対してアンケート（4段階選択式/各設問に自由記述欄あり）を送付し、取締役会事務局で回答を回収・集計。 - アンケートの回答結果を踏まえ、取締役会事務局が全取締役にに対し、個別にインタビューを実施。なお、各取締役によるアンケートの自由記述コメント及びインタビューコメントについては、率直な意見を交わす気風がすでに醸成されていることから、2025年度より記名式にて全取締役間で共有。 - アンケート及びインタビューで抽出された指摘・提言事項について、社外取締役会議において意見交換を実施。 - アンケート及びインタビューの回答内容を分析の上、実効性評価案を策定し、取締役会において審議し、結果を確定。
アンケート項目	- 取締役会の役割・責務 - 取締役会の構成 - 取締役会の意思決定プロセス - 取締役会メンバーに対するサポート体制 - 指名委員会/報酬委員会の構成と役割 - 監査等委員会の構成と役割 - 社外取締役に關する事項 - 投資家との対話・人材・サステナビリティ・DX - その他
インタビュー項目	アンケートにおける評点及び自由記述欄のコメントから抽出・提言事項にフォーカスして実施。

2. 実効性評価結果

当社取締役会における実効性は、全般的に高いレベルで確保されていることを確認しました。

(1) 評価された事項

アンケート及び個別インタビューを通じて、特に高い評価であった事項は、以下のとおりです。なお、アンケート全33項目の全体平均値は4点満点中3.5点、また全33項目のうち平均値が3.5点以上であった項目は24項目あり（72.7％）、定量的に見ても総じて高い評価結果となっています。

- (i) 取締役会からの権限委任
 - 2024年度の監査等委員会設置会社への移行時に十分議論した上で決定しており、適切な権限委任がなされている。
 - 適切な権限委任の結果として、経営判断のスピード化及び重要議案に対する十分な審議時間の確保を図ることができている。
 - 一方、重要事案に関しては、取締役会上程対象外のものであっても、適時に取締役会への報告がなされている。
- (ii) 取締役会の構成
 - 社外取締役が過半を占め、かつ取締役会議長も社外取締役が務めており、ガバナンス上、良い体制である。
 - 多様な経歴を持つ社外取締役の構成であり、かつ11名中4名が女性取締役である。
- (iii) 意思決定のプロセス
 - 取締役会は自由に意見を述べられる雰囲気であり、議案の審議時間も十分確保されており、深掘りされた審議が行われている。
 - 議長ブリーフィングを実施し、取締役会での議論の質が上がるよう、議長による論点整理や情報・資料の精査が事前に行われている。
 - 重要議案に関しては、上程1〜2カ月前より事前説明を丁寧に行い、案件理解を十分深めた上で、意思決定がなされている。

- (iv) 指名・報酬委員会の構成
- 活発な議論をするに適切な構成であり、監査等委員をオブザーバーに加えた透明性の高い審議体制になっている。
- (v) 社外取締役に対するサポート体制
- 社外取締役は、取締役会以外の多様な機会（事前説明会、情報共有セッション、サマーセッション、現場視察など）を通じて、業務執行者との十分なコミュニケーションの機会を得ている。
 - 社外取締役が監督機能を十分発揮するために、専任組織である取締役会業務室（事務局）が適切なサポート機能を果たしている。

② 2025年度の取り組み方針と対応

(i) 中長期戦略、経営資源の配分などに関する取締役会等での議論の継続

2025年度 取組方針	対応
● 監査等委員会設置会社への移行に伴う権限委任による議題数の減少などにより創出できた時間を活用し、「中期経営計画2026」達成及びNextStage（企業価値2倍成長の達成）に向けた、中長期戦略、経営資源の配分などについて継続的に議論していく。 ● 議論にあたっては、執行側と社外取締役との現状認識・情報のギャップを踏まえたコミュニケーションや説明を行うことに留意し、議事外の場合も利用して、議論をより充実させる。 ● 取締役会で議論をより深めるべきと考える具体的なテーマや論点を積極的に提案・提言し、取締役会における議論の深化を図る。	● 「中期経営計画2026」の定期的な進捗報告や、2025年度より取締役会の正式な議題とし充実化を図った本部報告などを通じて、全社及び各本部のNext Stageに向けた中長期戦略などに関する議論の深化を図っている。 ● 執行側と社外取締役とで情報共有セッションを月次で開催し、現状認識・情報のギャップを埋めるべく必要な情報共有を図っている。また2025年度より取締役会の正式な議題とした社長報告を月次で実施し、社長のその時々の問題意識などの共有を図り、それに基づく議論も行っている。 ● 社外取締役会議の開催頻度を高め（原則月次で開催）、議論が不足している、または議論をより深めるべきテーマやアジェンダなどに関して意見交換を行っている。

(ii) 監督機能の高度化に向けた社外取締役への情報提供の工夫

2025年度 取組方針	対応状況
● 事前説明会や議事外での活発な意見交換は維持しつつ、取締役会がより大所高所からの本質的な議論の場となるよう、取締役会における議題設定や情報・資料の粒度に工夫を加える。 ● 社外取締役が、執行側の事案や課題に対する認識の共有・意見交換を自由に行い、取締役会でのモニタリングの議論につなげられるよう、従来の情報共有の仕組み（社外取締役会議や監査等委員と監査等委員ではない社外取締役の意見交換会など）を引き続き継続しつつ、必要に応じて改善を図る。	● 議長ブリーフィングを実施し、議長により論点整理及び情報・資料の精査が事前に行われており、取締役会での議論の質の向上につながっている。 ● 従来の情報共有の仕組みを継続実施中。また開催頻度を高めた社外取締役会議において、その時々執行側の事案や課題に対する認識の共有や意見交換を積極的に行い、モニタリング機能の一層の向上を図っている。

③2026年度の取り組み方針

(i)中長期的な企業価値向上に資する建設的な議論の継続

- 「中期経営計画2026」の達成及びNext Stage（企業価値2倍成長の達成）に向けた成長戦略のさらなる解像度向上に資する議論の深化を図る。
- 次期中期経営計画に関して、その策定の初期段階から取締役会の関与を深め、丁寧に議論を進め、取締役会の意見を反映させる。

(ii)ガバナンスの維持・さらなる強化に向けた取締役会のあり方の不断の見直し

- 見直しは、毎年の取締役会実効性評価の結果及び社会的要請や株主・投資家など当社ステークホルダーとの対話の結果を踏まえて行う。
- 監査等委員会及び指名・報酬委員会と取締役会とのコミュニケーションのあり方や指名・報酬委員会の運営面でのさらなる改善を図る。

社外取締役

社外取締役の選任方針及び独立性に関する基準

当社は、当社取締役の実質的な独立性を重視し、会社法及び金融商品取引所が定める独立役員の要件に加え独自の社外取締役の独立性基準を策定し、社外取締役全員がこの基準を充たしていることを確認しています。

< 社外取締役の選任基準 >

当社は、社外取締役の選任には、企業経営者、政府機関出身者など産業界や行政分野における豊富な経験を有する者、世界情勢、社会・経済動向、企業経営に関する客観的かつ専門的な視点を有する者などを対象として、広範な知識と高い見識を持ち、かつ、人格的に優れ、心身共に健康である者を複数名、選任しています。また、多様なステークホルダーの視点を事業活動の監督に取り入れる視点から、ジェンダー、年齢、国際性等の多様性にも留意しています。

< 社外取締役の独立性基準 >

金融商品取引所が定める独立性基準に加え、以下のいずれの基準にも該当していないことを確認のうえ、独立性を判断しています。

1. 当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を保有する者）又はその業務執行者
2. 当社の主要借入先（直近事業年度の借入額が連結総資産の2%を超える当社の借入先）又はその業務執行者
3. 当社の主要取引先（当社との取引額が、直近事業年度における当社の年間連結収益の2%を超える取引先）又はその業務執行者
4. 当社を主要取引先（当社との取引額が、直近事業年度における相手方の年間連結収益等の2%を超える取引先）とする者又はその業務執行者
5. 当社から役員報酬以外に、個人として過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える金銭その他の財産を得ている弁護士、公認会計士、税理士、コンサルタント等（ただし、当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社から得ている財産が過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該団体の年間総収入額もしくは年間連結収益等の2%のいずれか高い額を超える団体に所属する者）
6. 当社から年間1,000万円を超える寄付・助成等を受けている者（ただし、当該寄付・助成等を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者）
7. 当社の会計監査人又はその社員等として当社の監査業務を担当している者
8. 過去3年間に於いて上記1～7に該当していた者
9. 上記1～8のいずれかに掲げる者（ただし、役員など重要な者に限る）の配偶者又は二親等内の親族

10. 当社もしくは当社連結子会社の業務執行者（ただし、役員など重要な者に限る）の配偶者又は二親等内の親族者
11. その他、社外取締役としての職務を遂行する上で、一般株主全体との間に恒常的で実質的な利益相反が生じる等、独立性に疑いが有る者

ご参照：

> [独立役員届出書](#)

取締役会の諮問機関

当社は、取締役会の諮問機関として以下を設置しています。

	指名委員会	報酬委員会
役割	取締役候補者・執行役員候補者の選任に関する基準・方法の審議及び提案、並びに候補者選任案の審議	取締役・執行役員の報酬水準、評価・報酬に関する諸制度の審議及び提案
委員	独立社外取締役3名、業務執行取締役1名	独立社外取締役3名、業務執行取締役1名
	定塚 由美子（委員長/独立社外取締役） 亀岡 剛（委員/独立社外取締役） 森田 守（委員/独立社外取締役） 植村 幸祐（代表取締役 社長）	森田 守（委員長/独立社外取締役） 亀岡 剛（委員/独立社外取締役） 定塚 由美子（委員/独立社外取締役） 植村 幸祐（代表取締役 社長）

※ 2026年6月30現在

< 2026年3月期（2025年4月～2026年3月末） >

	指名委員会	報酬委員会
メンバー構成	- 独立社外取締役3名、社内取締役1名 - 委員長：独立社外取締役	- 独立社外取締役3名、社内取締役1名 - 委員長：独立社外取締役
開催実績	9回 (委員の出席率100%)	8回 (委員の出席率100%)
主な審議内容	- 経営幹部の継承を鑑みた役員のモニタリング 2026年度取締役候補者、執行役員の選定 2026年度取締役のスキルマトリックス 2025年度活動報告及び2026年度活動計画	2025年度取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）及び執行役員の業績連動報酬（短期）算出に用いる業績目標額などの設定 2024年度取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）及び執行役員の業績連動報酬（中長期）のうち、ESG関連指標の評価方法及び進捗評価 - 次期中計の役員報酬制度 2025年度活動報告及び2026年度活動計画

※ 各出席率は、各メンバーの就任中の開催回数に対する割合

167

※2 監査部から監査等委員会へのレポートラインの設定

- 監査等委員会は監査部から、定期的に監査状況の報告を受ける
- 監査等委員会は、監査部に対して報告・調査を求め、また、必要に応じて具体的指示が可能

※3 内部統制委員会から監査等委員会へのレポートラインの設定

- 内部統制委員会は、社長管下の業務執行機関であり、内部統制システムの整備・運用状況の全体俯瞰と定期的なモニタリングを実施し、各種委員会と連携して、社内制度・体制などに関する課題抽出と対応策の検討、担当部署への指示・改善を行う
- 監査等委員会は内部統制委員会から、定期的に業務執行における内部統制システムの整備・運用状況の報告を受ける

その他、監査等委員会・監査部・会計監査人の三者間では、定期的に面談し、それぞれの監査状況や意見交換などを行い、連携を図っています。

会計監査

当社は、会社法に基づく会計監査及び金融商品取引法に基づく財務諸表監査、四半期レビュー及び内部統制監査に関し、有限責任あずさ監査法人に監査を依頼しています。

内部監査

当社は、他の業務執行部門から独立した組織として監査部を設置しています。監査部37名（2026年3月31日時点）は、営業部、コーポレート、連結子会社を主たる対象とし、当社グループの経営諸活動及び業務管理等が法令及び社内規程に準拠し、適正に遂行されていることを内部監査し、検証します。監査部による内部監査は内部統制の整備・充実に図り不正の摘発・防止及び経営目標の効果的な達成に寄与することを目的にしており、その実施状況は、以下のとおりです。

- 監査部は、監査の年度運営方針、重点項目及び年間スケジュールなどを付した年度監査計画を立案し、当該計画に基づき内部監査を実施。
- 監査時は、組織体のガバナンス・リスク管理・内部統制が適切に機能しているかを検証すると共に、損失の未然防止や問題解決に向け、実効性のある改善提案を実施。
- 監査後は、監査対象組織につき、監査結果の表明、問題点についての意見交換、改善策の協議のため、監査部は、監査講評会（出席者：監査対象組織の社長、コーポレート各部の責任者、常勤監査等委員など）を開催。監査講評会終了後には、内部監査報告書を作成し、監査報告会（代表取締役、常勤監査等委員、その他社長が必要と認めた者で構成）へ提出。
- 監査での指摘事項について、監査対象組織より3ヶ月後、6ヶ月後に改善状況の報告を受けると共に、フォローアップ監査により改善状況を確認。

また、内部監査の実効性を確保するための当社取り組みは以下のとおりです。

- 監査部の年度監査計画は、監査等委員会の決議を取得し、経営会議及び取締役会に報告。
- 監査部は、内部監査結果を、代表取締役社長のみならず、取締役会及び監査等委員会に対しても、定期的に報告。
- 監査部長、常勤監査等委員及びその補助者は、定期的に会合を持ち、各々の監査活動における気づきや課題等のタイムリーな共有、及び意見交換を実施。
- 監査部、監査等委員会、会計監査人の3者間では、四半期に一度、各々の監査結果の共有及び意見交換を目的とした報告会を実施。
- 監査部の組織業績の審議及び評価、並びに監査部長の個人評価には、監査等委員会との協議を必要とし、監査の独立性を確保。

4. 業務執行体制

当社は、最高経営責任者である社長管下の業務執行機関として以下を設置しています。

経営会議

業務執行取締役及び営業本部やコーポレートの責任者などから構成され、当社グループの経営政策、経営戦略及び経営管理事項を全社的視野並びに中長期的な観点から審議・決裁を行います。

投融資審議会

業務執行取締役やコーポレートの責任者などから構成され、重要な投融資案件（投融資保証案件、与信案件等）を全社的な視野に立って審議・決裁を行います。

人事審議会

業務執行取締役やコーポレートの責任者などから構成され、重要な人事事項を全社的な視野に立って審議・決裁を行います。

社内委員会

企業価値向上のため、組織横断的に取り組むべき経営事項を推進する社長管下の業務執行機関として、以下の社内委員会を設置しており、各社内委員会は、取締役会や経営会議にその活動内容に基づく報告を定期的に行っています。

内部統制委員会

当社グループの内部統制体制の維持・高度化を図るための方針の策定並びに内部統制体制及び運用状況、全社的な観点からのリスクのモニタリングを行います。

コンプライアンス委員会

コンプライアンスを徹底するための基本方針や施策などの検討・策定を行います。

サステナビリティ委員会

サステナビリティ チャレンジに基づき、脱炭素社会の実現及びサプライチェーンを含む人権尊重の取り組みを中心に、サステナビリティに関する各種方針、施策の検討・策定を行います。

安全保障貿易管理委員会

当社グループを取り巻く安全保障貿易に関わる変化への迅速な対応及び適切な貿易管理体制の構築を行います。

品質管理委員会

マーケットインの視点での事業展開(B to Cビジネス)、企業価値向上に向けた全社横断的な品質管理体制の構築・整備、施策の検討・策定を行います。

DX推進委員会

デジタルを活用して事業モデル・人材・業務プロセス面での改革を進め、事業の変革・競争力強化を通じて、企業価値の向上を実現することを目的として、DX推進の全体像を把握し、進捗・取り組み状況を共有・効果を検証します。

情報・ITシステムセキュリティ委員会

企業価値向上に向けた全社の情報資産及びITシステムのセキュリティに関する課題の設定・取り組み方針の策定・対応策の実行を推進すると共に、DX推進加速に応じた、デジタルデータ及びITを活用するビジネス内で発生するリスクの所在・重要度を把握し、対策を協議します。

5. 取締役の報酬

5-1. 役員報酬制度全体の構成

当社取締役の報酬の構成・限度額は以下のとおりです（2024年6月18日株主総会決議）。

地位		報酬の種類		報酬限度額	
取締役 (監査等委員である 取締役を除く)	取締役 (社外取締役を除く)	基本報酬	金銭	年額 720百万円	
		業績連動報酬	金銭(短期)		
			株式(中長期) 対象者： ・国内非移住者を除く ・執行役員を含む	当社が拠出する金員の上限	3事業年度を対象 3,600百万円
	社外取締役	基本報酬	金銭	取締役等に交付する当社株 式等の数の上限	3事業年度を対象 150万ポイント(150万株に相当)
監査等委員である取締役		基本報酬	金銭	年額60百万円	
		基本報酬	金銭	年額160百万円	

5-2. 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬制度

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、役員報酬ポリシー、基本報酬（固定報酬）の役位別金額、業績連動報酬（短期）の算定方法、及び業績連動報酬（中長期）の算定方法につき、各評価指標の目標額等を含め、報酬委員会の審議を経て、取締役会決議により決定し、当該決定に基づき、個人別の報酬等の額が算出・決定されます。

役員報酬ポリシー

当社は、取締役の中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的に、会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性の高い役員報酬制度とすることを基本方針として、2024年3月22日開催の取締役会にて、取締役と執行役員に対する報酬制度として、「役員報酬ポリシー」（当社における取締役等の個人別の報酬等の内容に係る決定方針）を決議しております。その内容は、次のとおりです。

基本的な考え方

- 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員（以下総称して、役員）の報酬に関する基本的な考え方は、以下2を踏まえたものとする。
- 双日が掲げる「2つの価値」、すなわち「双日が得る価値」、及び「社会が得る価値」の創造・提供の実現に向け、持続的成長と中長期的な企業価値向上を強く推し進めるためのインセンティブとなる制度とする。
 - 2030年に目指す姿「事業や人材を創造し続ける総合商社」を強く推し進める制度とする。

基本方針	● 短期的な業績だけでなく、中長期的な業績・企業価値向上と連動性の高い制度であること。 ● デジタル社会において、また、ESG経営を推進する中で、新たに創出・提供する価値と連動するものであること。 ● 当社の株主価値と連動したものであること。 ● グローバルに競争力を有する人材を確保・維持できる報酬水準であること。 ● 報酬の決定プロセスは、透明性・客観性の高いものであること。						
報酬体系	◆報酬水準 基本方針に則り、各役員の職責に応じて魅力的と感じる水準とする。なお、報酬水準の設定にあたっては、他総合商社や第三者による国内上場企業の経営者報酬サーベイ、及び従業員給与水準等を勘案する。また、外部環境の変化に応じて適宜見直しを行う。 ◆報酬構成 基本報酬と業績連動報酬に大別し、中長期の業績連動報酬はペイフォーミッション、すなわち当社の企業理念の実現、及び「2つの価値」の創造・提供を加味したものとする。 - 基本報酬（固定報酬）：職責に応じて役位毎に決定する金銭報酬 - 業績連動報酬（短期）：単年度の会社業績や中期経営計画の進捗度に連動する金銭報酬 - 業績連動報酬（中長期）：中期経営計画の達成度や企業価値向上(ESGや株価)に連動する株式報酬※ ◆報酬比率 〔役員（社外取締役を除く。）〕 全体に占める基本報酬比率を職責に応じて40～64％程度へ引き下げ、業績連動報酬比率を引き上げる。 <table><tr><th>基本報酬</th><th>業績連動報酬（短期）</th><th>業績連動報酬（中長期）</th></tr><tr><td>40～64％</td><td>20～22％</td><td>16～40％</td></tr></table> 〔社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）〕 基本報酬100％とする。取締役会議長、指名及び報酬委員会委員長には別途手当を支給する。 ◆報酬の支給時期 - 基本報酬：月例で支給する。 - 業績連動報酬（短期）：毎年1回、一定の時期に支給する。 - 業績連動報酬（中長期）：株式交付時期は退任後とする。※	基本報酬	業績連動報酬（短期）	業績連動報酬（中長期）	40～64％	20～22％	16～40％
基本報酬	業績連動報酬（短期）	業績連動報酬（中長期）					
40～64％	20～22％	16～40％					
業績連動報酬の決定方法	目標達成度、中期経営計画の進捗度、及び個人の業績等への貢献度に基づき決定する。						
報酬の没収等（クローバック、マルス条項）	重大な会計の誤り、不正による決算の事後修正が取締役会で決議された場合、また、役員による非違行為等が取締役会で確認された場合、業績連動報酬の支給制限、又は受け取った報酬の返還を求めることができる。						
報酬ガバナンス	役員の個人別の報酬額は、社外取締役を委員長とし、社外取締役が過半数を占める報酬委員会での審議を経て、取締役会で決定する。なお、監査等委員である取締役の報酬額は、監査等委員である取締役の協議により決定する。						

※ 株式報酬は、取締役の退任後、受益者要件を満たしていることを確認した上で、株式交付1ポイントにつき当社株式1株として、累積株式交付ポイント数に応じて当社株式の交付等を行います。受益者要件は、株式報酬制度としての主旨を達成するために必要と認められる要件を設定しています。

報酬の構成

当社は、報酬と業績の連動性をさらに高めると共に、中長期の企業価値向上への取り組み・進捗をより十分に反映した評価指標の体系とすることを企図して、2024年度より、取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）及び執行役員の報酬比率について、全体に占める基本報酬比率を職責に応じて40～64％程度へ引き下げ、業績連動報酬比率を引き上げることいたしました。

各指標の目標値は、会社実績と連動性が高く、かつ透明性・客観性の高い役員報酬制度とするため、「中期経営計画2026」の目標を踏まえて、報酬委員会が審議し、取締役会で決議しています。

＜取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）及び執行役員の報酬の構成＞

報酬の種類		概要	業績連動指標 (KPI)	評価ウェイト	報酬変動幅	支給時期
基本報酬 (固定)	金銭 (40～64%)	職責に応じて 役位ごとに決定	—	—	—	月例
	業績連動報酬 (変動)		単年度の会社業績や 中期経営計画の進捗度に連動	連結当期純利益*1 (単年度目標の達成度)	30%	0～ 150%*2
連結当期純利益*1 (中期経営計画の累計目標額の進捗度)				30%		
ROE (単年度目標の達成度)				20%		
基礎的営業キャッシュ・フロー (単年度目標の達成度)				10%		
中長期	株式 (16～40%)	中期経営計画の達成度や 企業価値向上 (ESGや株価) に連動	基礎的営業キャッシュ・フロー (中期経営計画の累計目標額の進捗度)	10%	60～ 200%	退任後 株式支給
			3事業年度期間における連結当期純利益*1の 累計額	40%		
			当社株式成長率*3	40%		
			ESG関連*4	20%		

*1 親会社の所有者に帰属する当期純利益を指します。

*2 各指標の実績が目標値の40%未満の場合、当該指標に係る報酬は支給されません。

*3 当社のTSR (Total Shareholders Return: 株主総利回り) と配当込みTOPIXとの相对比较で評価を行います。

*4 各ESG項目の評価は報酬委員会による評価に基づきます。

ESG項目	評価指標	評価基準
脱炭素	①自社の直接的なエネルギーの使用量の削減 ②一般炭・原料炭・石油権益の削減	2024年3月末時点からの削減状況
社会課題	2つの価値を念頭に置いた社会課題への取り組み状況 ①循環型社会の形成への取り組み ②エッセンシャルインフラ開発・サービスの提供 ③国内地域創生への取り組み	左記の全社及び各本部の取り組み状況
ヒト	①多様性 ②挑戦 ③風通し	①女性本社外経験割合 ②、③ 2023年11月実施の社員意識調査の挑戦指数・風通し指数の伸び・改善度

- ※1 親会社の所有者に帰属する当期純利益を指します。
- ※2 各指標の実績が目標値の40％未満の場合、当該指標に係る報酬は支給されません。
- ※3 当社のTSRと配当込みTOPIXとの相对比较で評価を行います。
- ※4 各ESG項目の評価は報酬委員会による評価に基づきます。

2026年度の報酬制度・算定方法

役員報酬ポリシーに基づき定められた取締役の報酬制度、および、業績連動報酬（短期／中長期）の算定方法については、[こちら](#)をご覧ください。

5-3. 監査等委員である取締役の報酬制度

監査等委員である取締役の報酬については、取締役の職務執行を監査するという役割に鑑みて、業績連動報酬は導入せず、基本報酬（金銭）のみとし、金額は監査等委員である取締役の協議により決定します。

5-4. 2026年3月期の役員報酬

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は以下のとおりです。

(単位：百万円)

役員区分	支給人員 (名)	基本報酬	業績連動報酬		合計
		金銭 ※1, 2	金銭（短期） ※1	株式（中長期） ※1, 3, 4	
取締役	8	343	117	219	681
（うち社外取締役）	(4)	(44)	－	－	(44)
監査等委員である取締役	5	100	－	－	100
（うち社外監査役）	(4)	(47)	－	－	(47)

- ※1 百万円未満は切り捨てて表示しております。
- ※2 当期末日現在の人員数は、取締役 7 名、監査等委員である取締役4名であります。取締役の報酬等の総額には、2025 年6月18日開催の定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役1名の報酬等の額、及び2025年6月18 日開催の定時株主総会終結の時をもって辞任した監査等委員である取締役1名の報酬等の額を含んでおります。
- ※3 2025度における取締役の個人別の報酬等の額は、役員報酬ポリシー、基本報酬（固定報酬）の役位別基本報酬、業績 連動報酬（短期）の算定方法、及び業績連動報酬（中長期）の算定方法に基づき、各評価指標の目標額等を含め、 後述の決定方針（当事業年度の役員報酬ポリシー）に整合することを取締役会で確認したため、当該方針に沿うものであ ると判断しております。
- ※4 業績連動報酬（中長期）は、BIP信託を用いた株式報酬制度であり、上記株式報酬の総額は、2025年度に退任が決 まっている対象者を含めて、BIP信託に関する株式交付ポイントの付与に係る2025年度の費用計上額です。

6. 上場株式の保有に関する考え方

6-1. 中期経営計画2026における株式の保有方針

政策保有株式として引き続き保有する上場株式については、従前通り毎年個別の銘柄毎に受取配当金や関連する収益が資本コスト（WACC）を上回っているかを定量的に検証するとともに、当社企業価値の向上に寄与しているかといった定性面についても精査し、保有意義の見直しを行っています。検証の結果、保有意義が認められる銘柄については、継続して保有し、保有による効果・便益を追求します。一方、保有意義が希薄化した銘柄については、一定期間内での改善を目指す、あるいは、改善が見込まない銘柄については売却を検討します。なお、保有意義の見直しは、取締役会及び経営会議にて個別の銘柄毎に検証を行います。

	2024/3末 実績	2025/3末 実績	2026/3末 実績
①単体保有株式 帳簿価額(億円)	799	761	1,022
上場株式(億円)	562	525	777
非上場株式(億円)	237	236	244
②連結資本合計(億円)	9,556	10,076	11,538
③連結資本合計比(%) (①÷②)	8%	8%	9%

※ 上場株式については、各時点における株価を反映しています。

6-2. 議決権の行使

上場株式の保有意義を踏まえ、当社と投資先企業双方の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に適うか否かを基準に、議決権を行使することとしており、議決権の行使状況を会社として把握する体制としています。

リスクマネジメント

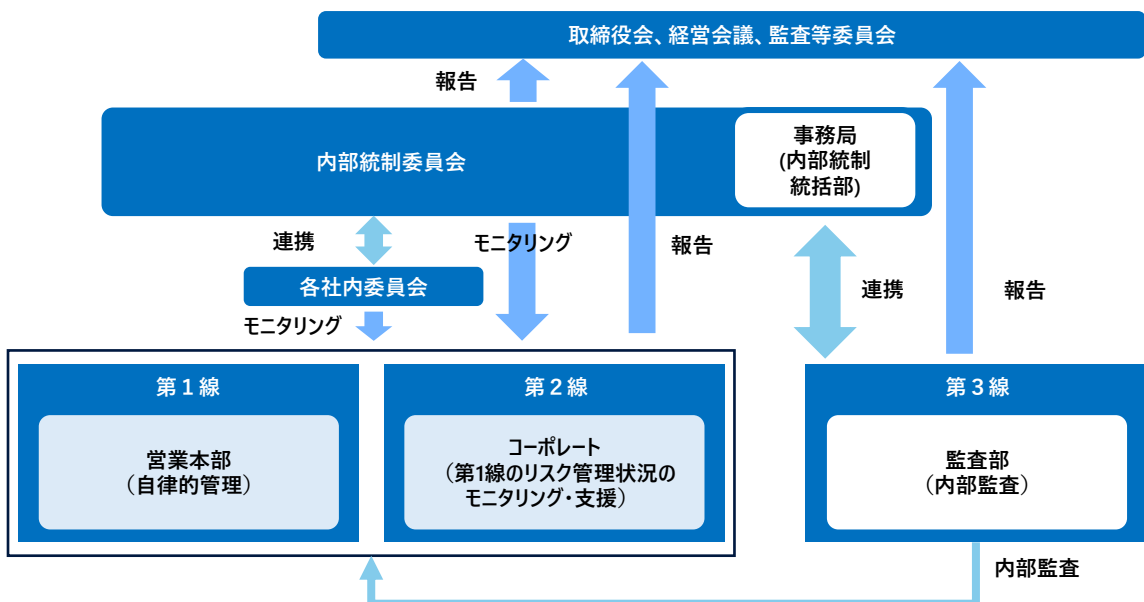
1. 方針・基本的な考え方

双日グループは、経営の持続性および健全性の確保を図ることを目的とし、事業戦略およびビジネス目標の達成に影響を与える不確実性をリスクと認識し、新たな事業や環境の変化から生じると予想されるリスクを網羅的かつ十分に検討したうえで、必要な体制等の整備を行い、適切に管理していきます。

2. 体制と取り組み

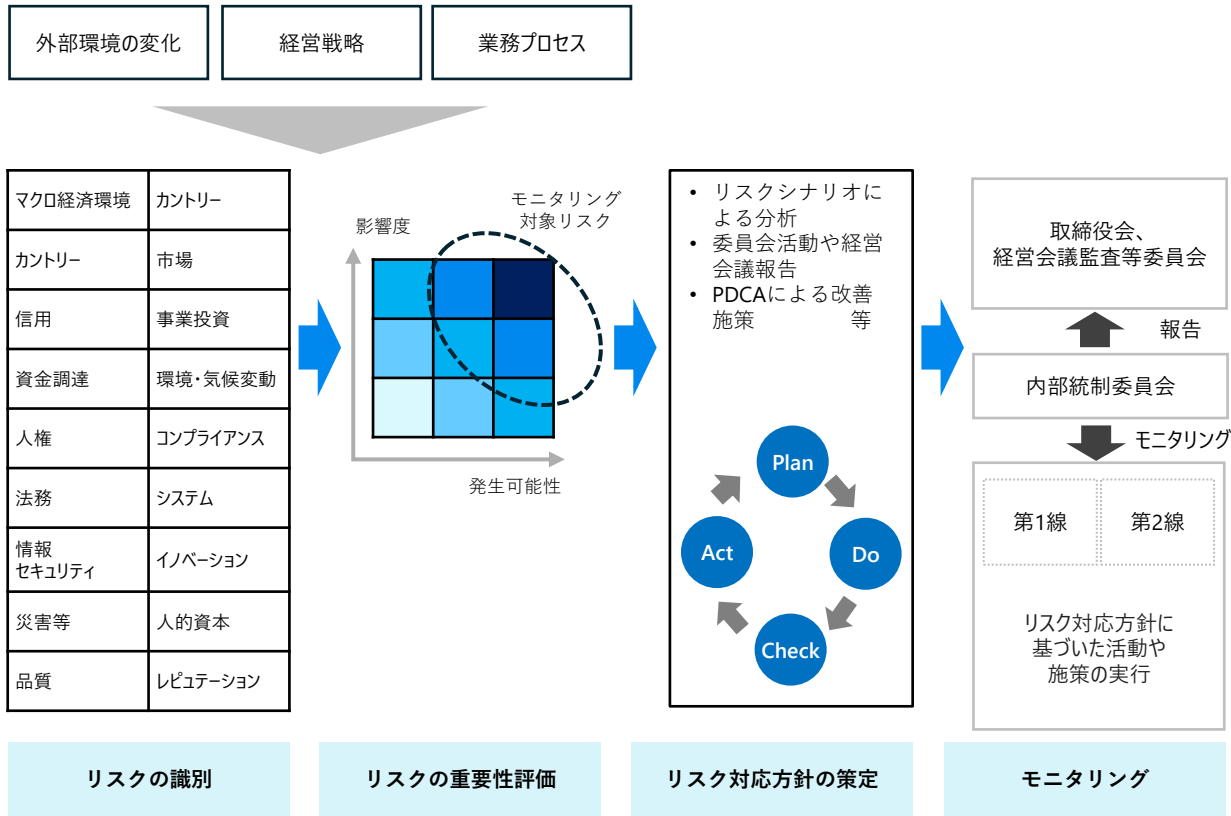
当社グループが取り組む全社的リスク管理においては、CFOを委員長とする「内部統制委員会」（事務局：内部統制統括部）が、各種社内委員会（下記参照）とも連携しながら、方針の協議と策定、業務執行組織（第1線および第2線）が実行するリスク管理の状況の全体俯瞰とモニタリング、ならびに関係先への指示など、その枠組みを有効に機能させる主体となります。

また、監査部は第3線として独立した立場で、第1線・第2線が運用しているリスク管理についての客観的な検証を行います。これらを踏まえ、内部統制委員会は、経営会議・取締役会・監査等委員会に対して、全社的リスク管理の状況について定期的に報告を行います。



当社グループでは、第1線（営業本部等）・第2線（コーポレート）の各部署において、外部環境、経営戦略、業務プロセスなど、将来予想によるものも含めて網羅的にリスクを検討、識別しています。識別されたリスクについては、影響度と発生可能性による2軸評価によって重要度を測定し、内部統制委員会における協議と取締役会への報告を経て、リスク対応方針を決定しています。

このリスク対応方針に沿って、第1線（営業本部等）では、業務執行におけるリスクについての自律的コントロールを行う一方、第2線（コーポレート）では、担当するリスクに関連して経常的に実施する管理業務のほか、第1線への支援やモニタリング、PDCA管理も含めた継続的レビューを行います。第1線および第2線が行うリスク管理活動については、内部統制委員会がモニタリングし、リスクの重要度に応じて有効性評価を実施したうえで、経営会議・取締役会・監査等委員会に報告を行います。



全社のリスク管理においては、重要性評価を通じてリスクの見直しを定期的に行っています。特に、サプライチェーン全体を意識したリスク管理、不正なアクセスやサイバー攻撃への対策の強化にも重点的に取り組んでおります。さらに、リスク・リターンを踏まえた事業投資マネジメントを行うことで、当社グループのバランスシートの劣化を防ぎ、企業価値の維持・向上につなげています。

2-1. 主要なリスクと各委員会等

> 当社グループ事業の主要なリスク

2026年4月1日現在

委員会等	委員長等
内部統制委員会	代表取締役 専務執行役員 CFO兼コーポレート管掌
コンプライアンス委員会	常務執行役員 CCO兼CISO 兼 法務、内部統制統括担当本部長
サステナビリティ委員会	代表取締役 社長CEO
安全保障貿易管理委員会	代表取締役 専務執行役員 CFO兼コーポレート管掌
DX推進委員会	代表取締役 社長CEO
品質管理委員会	執行役員 リスク管理担当本部長
情報・ITシステムセキュリティ委員会	常務執行役員 CCO兼CISO 兼 法務、内部統制統括担当本部長
事業継続マネジメント検討部会	執行役員 人事担当本部長
開示検討部会	執行役員 主計、営業経理担当本部長

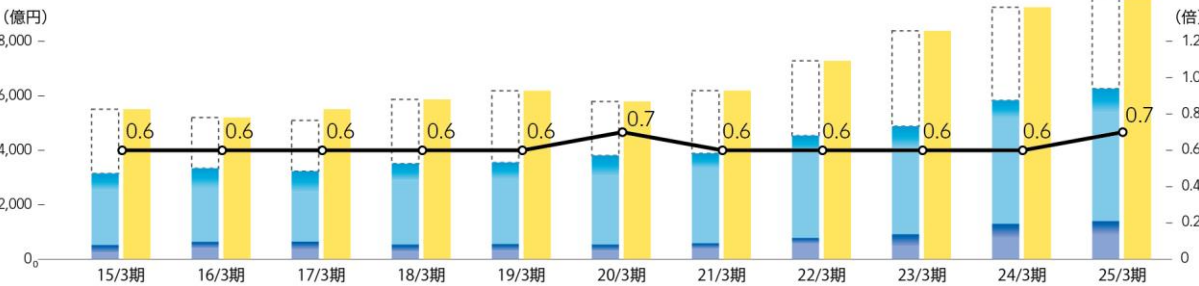
3. リスクの計測とコントロール

当社グループ資産が晒されるリスクをリスクアセットとして市場、事業、信用、カントリーの4つカテゴリーで計測しています。

リスクを計測する目的は、①数値化されたリスクアセットを自社の体力（＝自己資本）の範囲内に抑える経営を行うこと、②リスクに見合った収益の極大化を図ること。リスクアセットの計測は半期ごとに実施し、取締役会及び経営会議に報告するほか、増減要因の分析結果について各営業部にフィードバックを行い、日常のリスク管理活動に活用しています。当社は、「リスクアセット自己資本倍率を1倍以内に収める」ことを目標としており、同倍率は2010年3月期以降、目標内に収まっています。

リスクアセット推移

(左軸) □ リスクバッファー リスクアセット ■ 市場リスク ■ 事業リスク ■ 信用リスク ■ カントリーリスク ■ 自己資本
(右軸) ● リスクアセット／自己資本倍率



注1 IFRSにおける自己資本は、資本の「親会社の所有者に帰属する持分」。
2 2019年3月期より主にのれんに関する計量手法の見直しを行っています。2018年3月期のリスクアセットについても見直し後の数値を記載しています。

4. サプライチェーン全体のリスク管理

昨今の世界情勢の変化や地政学リスクの高まりを踏まえ、突発的なリスク発現時の影響度合いを把握できる体制の整備を進めています。また、営業本部・コーポレートとの継続的な対話・連携を通じ、リスク発現時の機動的対応力の向上と、事業継続性の確保およびレジリエンス（回復力）の一層の強化にも取り組んでいます。

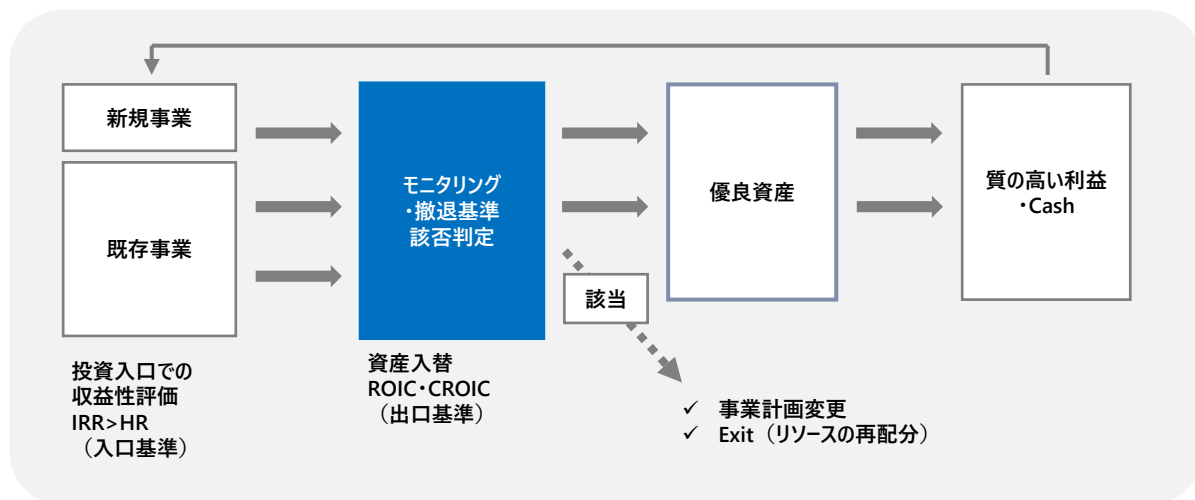
5. 事業投資マネジメント

当社グループは、様々な領域において事業投資を行っています。事業投資では、事業計画どおりに収益獲得ができないリスク、投下資本回収リスク、事業撤退時に損失が発生するリスクが存在します。これらのリスクに対して事業投資案件の実行前、また実行後の管理や撤退に関して事業投資基準を設けて、管理しています。

新規事業投資の実行時には、取り組み意義やキャッシュ・フロー計画を含めた事業計画を評価しています。特に収益性評価は内部収益率（IRR）を指標とし、ハードルレートを設定した上で、IRRとハードルレートを比較し、当社グループの株主価値を向上させ、且つリスクに見合う収益が得られる案件を選別する仕組みを構築しています。これらの事業投資案件は、社長が任命した議長、審議員で構成する投融資審議会に上程され、そこで事業計画の蓋然性について分析し、リスクを可視化させ、投資実行可否を判断しています。

実行済の事業投資は、毎年モニタリング・撤退該否を判定し経営会議へ報告しています。ROIC（Return on Invested Capital）や、キャッシュベースのROICであるCROIC（Cash-Return on Invested Capital）が資本コストを超えているかを測定し、事業性を評価しています。これら評価によって事業の問題点を早期に把握し、適時適切に改善策を実行することでターンアラウンドを図る、あるいは撤退を進めることで当社グループのバランスシートの劣化を防ぎ、企業価値の維持・向上につなげています。

モニタリング・撤退該否判定に関する概要は下図のとおりです（図：モニタリング・撤退該否判定）



6. リスク管理研修

徹底したリスク管理の実現には組織としての仕組み・体制の整備だけでなく、一人一人のリスク管理マインド醸成とスキル習得が土台となります。そのため、双日グループではリスク管理研修にも注力しており、足許のリスク管理課題に応じて様々な研修コンテンツを企画・実施しています。

社内のリスク管理ナレッジ共有を目的として、トレーディング及び事業投資の成功・失敗事例を紹介し、案件担当者とリスク管理担当者のトークセッション形式で学びポイントの深掘りを行う動画研修（『学びの多い事例研修』）を展開し、各人の担当案件への過去からの学びの応用を促しています。2024年度は5事例を取り上げ、営業・コーポレート部門から多くの社員が視聴しました。

商社ビジネスがさらされているリスクは刻一刻と変化していきます。社員がタイムリーにリスクの性質の変化や新たなリスクの発現に対応できることを支援すべく、研修コンテンツの見直し・工夫は今後も継続的に行っていきます。

学びの多い事例研修（動画）の場面



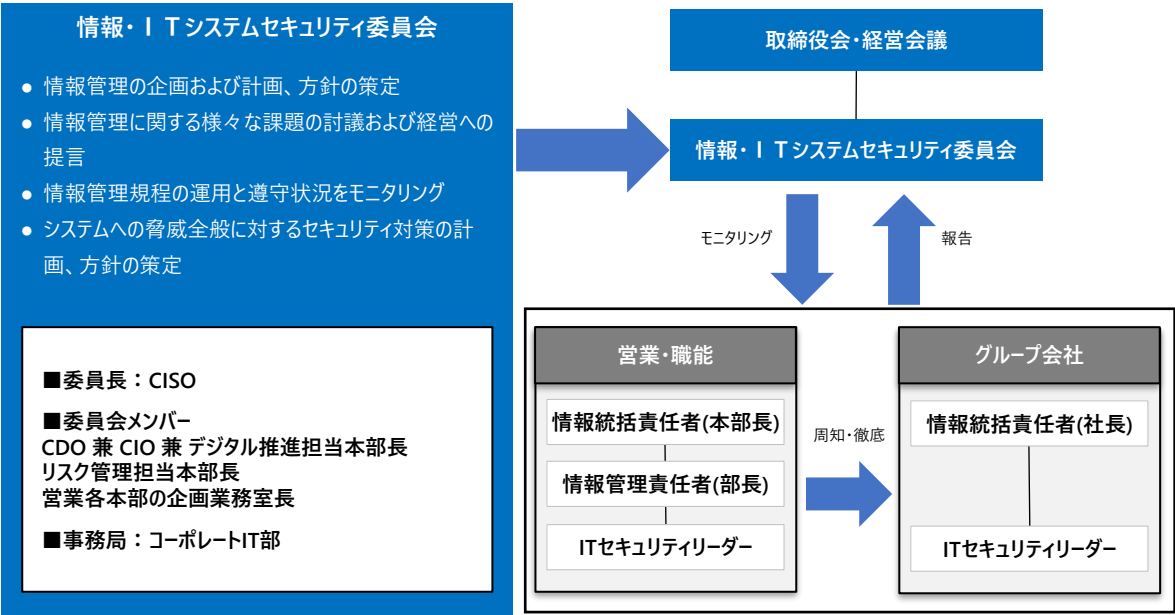
7. 情報セキュリティリスクへの対応

7-1. 方針・基本的な考え方

当社では「情報管理規程」、「ITセキュリティ規程」を中心とした情報管理に関する規程、情報セキュリティ対策に関する規程といった各種規程を整備し、双日グループとして一貫した情報セキュリティリスクへの対策を推進し、全ての役職員がIT資産を適切に利用、管理、保護すべく努めています。

7-2. 体制

当社では常務執行役員CCO兼CISOを委員長とした「情報・ITシステムセキュリティ委員会」を設置し、情報セキュリティを維持するグループ全体の管理体制を構築し、情報セキュリティに関する様々な課題に対しての検討や経営への提言を行っています。また情報セキュリティに関わる各種規程の遵守状況を適宜モニタリングし、有事の際には、情報を一元管理し、迅速な対応を可能とする体制をとっています。



7-3. 取り組み

情報管理

8. 災害等リスクへの対応

8-1. 方針・基本的な考え方

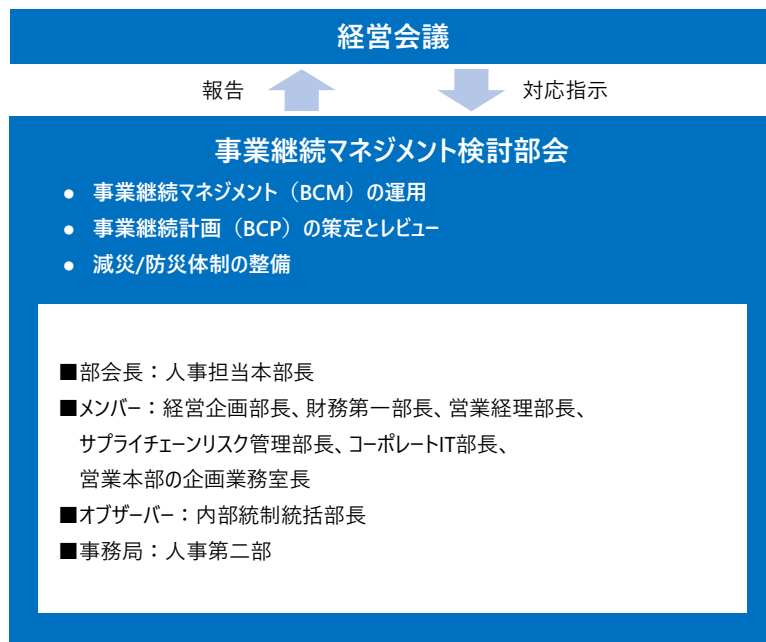
当社では、地震や水害、テロ、感染症等の重大有事における事業継続、及びグループ役職員・家族・関係者の安全確保は重要な課題であると認識しており、危機管理の方針及び体制について「双日グループ危機管理基本方針」を定め、重大有事の際、迅速にグループ役職員・家族・関係者の安全を確保できるよう、平常時より危機管理を行っています。

双日グループの危機管理基本方針

1. 社員等の安全確保（身の安全）
2. 会社資産の保全と業務の早期再開（業務サービスの安定供給）
3. ステークホルダー・地域社会への貢献（協力・助け合いの心）
4. 危機発生時の対応強化と危機管理意識の高揚（定期的な教育・訓練の実施）

8-2. 体制

当社では、双日グループ危機管理基本方針、危機管理運営要領に基づき、有事の際の体制と役割を定めています。加えて人事担当本部長が部会長を務める「事業継続マネジメント検討部会」を設置し、定期的に経営会議に報告し、各種施策の実効性の担保と、経営環境の変化に対応すべく、継続的に見直し、改善、発展させています。



8-3. 取り組み

BCMの運用

事業継続計画に実効性を持たせるため、年間活動計画を策定、定期的にレビューを実施しています。

また緊急対策本部メンバーによる訓練、役職員向け普通救命講習、徒歩帰宅訓練など各種訓練を実施しています（業務時間中での発災と休日夜間での発災の2ケースを想定）。その他、安否確認システムを活用し、全社員を対象に発災時の報告訓練を行っています。

減災/防災体制の整備

首都直下地震でも本社機能が維持できるよう、72時間分の非常用電源を確保しているほか、一斉帰宅抑制に備え5日分の食料等を備蓄しており、東京都から一斉帰宅抑制推進モデル企業に認定されています。

コンプライアンス



1. 方針・基本的な考え方

当社グループでは、その持続的な成長と企業価値の向上のためにはコンプライアンスを徹底することが不可欠であると考え、社員にコンプライアンスマインドを浸透・定着させるための取り組みを、全社をあげて実施しています。コンプライアンスの定着に近道はなく、以下に掲げる取り組みを、地道にかつ着実に繰り返していくことで、さらなるコンプライアンスの周知・徹底を図っています。

2. コンプライアンス体制の構築

2-1. コンプライアンス体制

当社グループは、本社にチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）を委員長とするコンプライアンス委員会を設置するとともに、国内外の拠点およびグループ連結会社には、それぞれコンプライアンス責任者およびその補佐役を置き、本社・国内外拠点・グループ連結会社が連携して法令・企業倫理遵守に向けた体制整備および現地雇用社員までを含めた啓発・研修活動を行っています。そのほか、CCOと海外5極の海外総支配人・総代表やグループ連結会社社長との面談や、国内グループ連結会社のコンプライアンス担当者間での連絡会などを通じてコンプライアンスマインドの共有を図るとともに、定期的に今後の方針についての意見交換を行っています。

一方、コンプライアンス違反の防止や早期発見に向けては、日常的な「報告・連絡・相談」を奨励するとともに、内部通報制度を導入し、CCOおよび社外弁護士へのホットラインや、コンプライアンス委員会事務局につながる相談窓口および24時間365日活用できる多言語対応の「双日エシックスホットライン」がグループ役職員に周知されています。

また、コンプライアンス違反については、コンプライアンス委員会事務局（法務部）等の専門部署による事実確認を行っています。

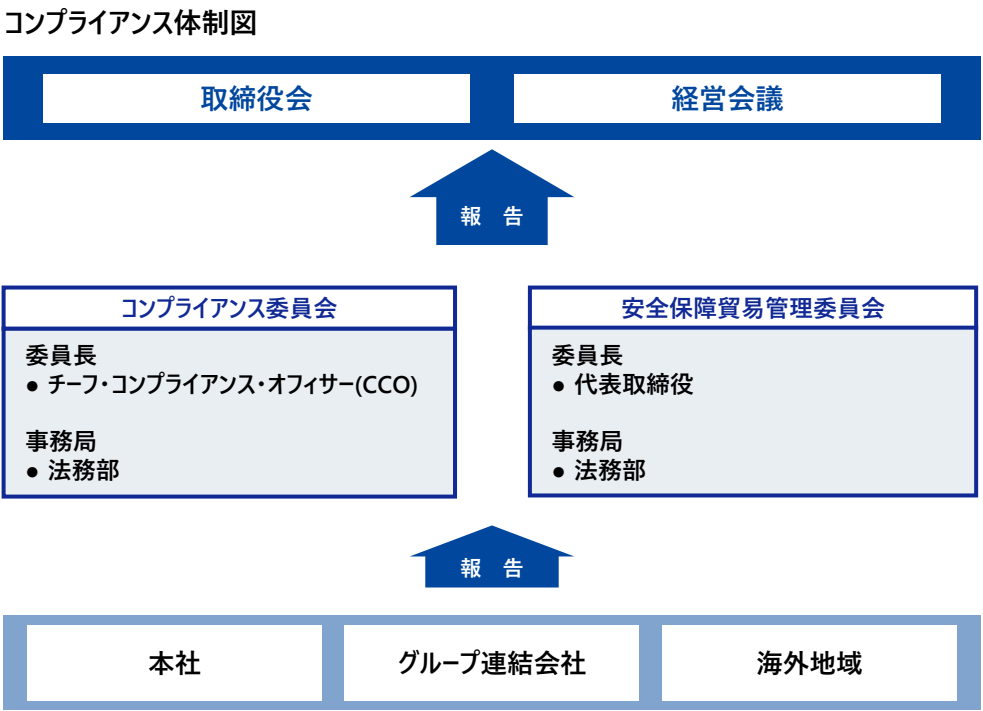
2-2. コンプライアンス委員会メンバー

社長管下の業務執行機関として、社長から任命を受けたCCOを委員長として、代表取締役を含むメンバーで構成されています。

2026年4月1日現在

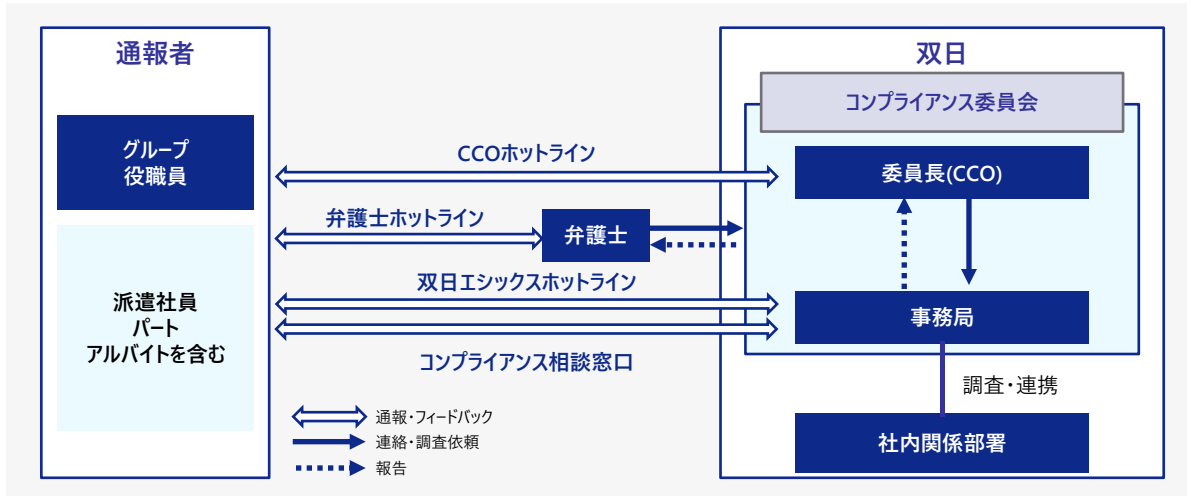
委員長	● 常務執行役員（CCO 兼 CISO 兼 法務、内部統制統括担当本部長）
委員	● 専務執行役員（CFO 兼 コーポレート管掌） ● 専務執行役員（CDO 兼 CIO 兼 デジタル推進担当本部長） ● 執行役員（人事担当本部長）
オブザーバー	● 監査等委員 ● シニアオーディター ● 秘書部長
事務局	● 法務部

2-3. コンプライアンス体制図



2-4. コンプライアンスホットライン

当社グループでは、当社グループ会社または当社グループ役職員によるコンプライアンス違反行為または違反が疑われる行為を発見した場合や、その他コンプライアンスに関する疑問等を感じた場合に社員が通報できる受け皿として内部通報制度を整備し、以下のとおり各種相談窓口を設置しています。また、これらに加え、社内外問わずどなたでもご利用いただけるよう、双日グループホームページに「コンプライアンスに関するお問い合わせ」窓口を設置しています。



これらの内部通報制度は、情報管理を徹底し、匿名での連絡も受け付けています。また、通報者への不利益行為（報復行為等）を禁じるなど、通報者保護を徹底しています。

コンプライアンスに関するお問い合わせ



2025年度のこれらホットラインを通じた相談件数は、165件でした。

2-5. コンプライアンス違反対応

双日グループの役職員は、「双日グループコンプライアンス・プログラム」に従い、コンプライアンス違反行為またはその疑問行為を見つけたときは、上司等に報告し、その対応策について指図を仰ぎます。

この報告を受けた上司等は報告者に必要な指図をする他、速やかにその内容をコンプライアンス委員会委員長に報告します。

コンプライアンス委員会事務局は、コンプライアンス違反疑義等の報告を受けた場合、委員長の指図により調査などを行い、必要に応じて弁護士等の専門家の意見を聴取します。また、調査結果に基づき再発防止策を策定し、実行します。

過去のコンプライアンス違反事例は、事例集としてグループ内全従業員に共有のうえ、各課内で毎年ディスカッションの機会を設け、再発防止に繋げています。

なお、2025年度は当社および当グループの経営に重大な影響を及ぼす違反はありませんでした。その他軽微な違反は81件でした。

2-6. 内部監査

当社グループでは、他の業務執行部門から独立した組織として監査部を設置し、その監査部が双日グループの内部監査を行っています。

監査部は、毎年、当該年度の内部監査の対象とする本社各部署・国内外拠点・グループ連結会社の選定を含む監査計画を策定し、内部監査を実施していますが、その監査項目の中にコンプライアンスが含まれています。また、安全保障貿易管理と腐敗行為防止については、それらをテーマとした内部監査も通常の内部監査とは別に行っています。

2-7. 取締役会への報告

毎年、コンプライアンス施策および違反事案の状況、当該決算期のコンプライアンス活動方針について取締役会に報告しています。

3. 各種取組み

当社では、その社会的責任の重要性を自覚し、また、高い倫理水準を意識し、法令遵守はもとより、社会通念や習慣、文化にも配慮した公平性・透明性のある事業活動を行います。そのため、以下の取組みを行っています。

3-1. コンプライアンスマインドの周知・定着

当社グループでは、企業理念を実践するための、あらゆる事業活動の拠りどころとなる世界共通の判断基準として「双日グループ・コンプライアンス行動基準」を制定しています。当社グループは海外においても数多くの拠点を有しており、日本国内だけでなくグローバルレベルでの周知・徹底を進めるため、この行動基準を日本語や英語を含む25言語に翻訳し、国内外のグループ役職員全員がコンプライアンスマインドを共有できるようにしています。

また、行動基準に加え、コンプライアンスを徹底するための具体的手順を定めた「双日グループコンプライアンス・プログラム」を制定しており、国内外の双日グループ役職員（契約社員も含む）を対象として、行動基準およびコンプライアンス・プログラムの理解を深めるとともに、温度差の無いコンプライアンスマインドを醸成すべく、世界共通の教材によるeラーニングや、新入社員向け研修、管理職向け研修、海外赴任前研修、その他、ケーススタディを中心とした集合研修などの各種コンプライアンス教育を実施しています。

なお、「双日グループコンプライアンス・プログラム」は、毎年見直しを行っています。また、「双日グループ・コンプライアンス行動基準」は、少なくとも5年に一度見直し、近年では2022年4月に大きな改訂を行いました。

> [双日グループ・コンプライアンス行動基準](#)



3-2. 腐敗行為防止のための取り組み強化

近年、米国をはじめとした世界各国で、政府関係者に対する、あるいは民間企業間での不正な贈答・接待などの腐敗行為に対する取り締まりが厳格化し、腐敗行為防止への要求水準はグローバルレベルでますます高まっています。

当社グループでは、2012年12月に双日グループ腐敗行為防止規程を制定し、また、2019年3月に双日グループ贈収賄防止方針を定め、日々、腐敗行為防止に取り組んでいます。これら方針や規程では、第三者（政府関係者を含みますが、これに限りません）に対する贈収賄行為を禁止し、日本の不正競争防止法、米国のForeign Corrupt Practices Act、英国のBribery Act 2010などの腐敗行為防止に関する法令に対応しており、当社グループの役職員（契約社員等を含む）が世界各国・地域で事業活動を行うに当たり、遵守すべき基準及び規範を定めています。

当社グループでは、腐敗行為防止の取り組みとして、その取引を、(1) 贈答品・接待・旅費の提供・受領、(2) 代理店等の起用、(3) 寄付・政治献金、(4) 事業買収・合併事業・その他投融資、(5) ファシリティペイメントのカテゴリーに分け、それぞれの取引について腐敗行為のリスクを特定、評価するための事前審査の手順を定め、実施しています。また、年度末には、過去1年間の審査状況・結果をもとに腐敗行為リスク全般のリスクアセスメントを行っています。さらに、定期的に腐敗行為防止に特化した内部監査を実施することにより、実際の事業活動における腐敗行為防止規程の遵守状況を確認し、その結果に応じて役職員向けの研修を実施するなど、腐敗行為防止にかかる運用の実効性を確保する体制を構築しています。

引き続き、当社グループ全体として高水準な対応を徹底し、腐敗行為防止マインドの浸透と腐敗行為防止体制の構築・改善に積極的に努めていきます。

> [双日グループ贈収賄防止方針 \[PDF:151KB\]](#)

> [双日グループ腐敗行為防止ルール \[PDF:271KB\]](#)

また、当社はEthixbase360社が運営する腐敗行為防止に関する認証Tcertification(旧TRACecertification)を取得し、毎年更新しています(ID:TC3151-4085)。



以下のリンクから、当社のTcertificationデューデリジェンスレポートを参照することができます

> [Ethixbase 360 Portal: Intermediary Directory \(Tcertification\)](#)

3-3. 安全保障貿易管理のコンプライアンス

安全保障貿易管理においては適用ある輸出管理規制と制裁法令を遵守することが求められます。当社グループは、国際社会の一員として国際的な平和と安全の維持のために輸出管理規制および制裁法令を遵守します。

当社グループでは、それらの法令に違反してしまった結果、当社グループの信用を毀損する可能性、法令上の罰を受ける可能性、輸出等の取引を禁止・規制される可能性、投資家や取引先との取引を失う可能性、ある市場・地域で取引ができなくなる可能性を重大なリスクととらえ、これらのリスクが現実化することを防ぐための体制を整備し、その防止のための取り組みを行っています。

ご参照：

> [双日グループ制裁対応・輸出管理基本方針](#)

【体制・具体的な取り組み】

1. コミットメントと体制

当社グループは「双日グループ・コンプライアンス行動基準」を制定し、その中で当社グループ役職員が事業活動を行う上で拠りどころとなる世界共通の判断基準として国際平和および安全維持の妨げとなることを規制する法令の内容を十分理解し、遵守することが必要であるとしています。また、「双日グループ制裁対応・輸出管理基本方針」を制定し、その中で、まず最初に当社代表取締役社長が当社グループが国際的な平和と安全維持のために大量破壊兵器の開発等、その他安全保障上の脅威に断固として反対し、輸出管理規制と制裁法令を遵守することを宣言した上で、その遵守のための体制と取組みに関する当社グループの基本方針を定めています。

ご参照：

> [双日グループ制裁対応・輸出管理基本方針](#)

当社グループでは、本社に代表取締役を委員長とする安全保障貿易管理委員会を設置し、本社法務部を事務局とした上で、本社法務部内と双日グループ会社内に安全保障貿易管理部署を持ち、安全保障貿易管理に関する方針や目標の策定、それらを実行するための体制の整備、各種施策の立案・実行とその監督を行っています。

各安全保障貿易管理部署は互いに情報交換・連携を行い、本社法務部内の安全保障貿易管理部署は安全保障貿易管理委員会に定期的に報告を行っています。

2. リスク評価

当社グループでは、次の可能性を冒頭に述べた重大リスクにつながるリスクとしてとらえ、定期的に評価を行い、それらリスクに対する対応策の見直し・検討を行っています。

- 規制された製品を必要な許可を取得せずに輸出等の取引を行うこと
- 規制された取引を許可を取得せずに行うこと
- 取引を規制された国・地域や対象者と許可を取得せずに取引を行うこと

これらのリスクの把握のために、輸出国または適用ある第三国の規制品を扱っているか、規制された取引を行っているか、規制された国・地域と取引または事業活動を行っているか、規制された者と取引を行っているか、について定期的に検証・評価を行います。

そして、リスクが検出された場合、その内容を直ちに分析し、必要な対応を検討し、取引の即時停止、契約解除、関連当局への届出等の対応を行います。

3. 内部統制

当社グループでは、「双日グループ制裁対応・輸出管理基本方針」に基づき、本社、双日グループ会社毎に安全保障貿易管理規程を制定し、安全保障貿易管理のための具体的な手続きを定め、実行しています。例えば本社では、輸出等の取引を行う場合、安全保障貿易管理委員長から委任を受けた審査担当委員または法務部長の承認を必要とし、そのための輸出等取引審査手続を定めています。また、投資等を行う場合は、社内規程に従った承認手続きが必要ですが、その手続きの中で本社法務部は審議部署として関与することで、安全保障貿易管理に関するリスクの分析・評価・対応策の検討を行っています。

また、「双日グループ制裁対応・輸出管理基本方針」と安全保障貿易管理規程は社内イントラネットや社内トレーニングを通じて役員に周知されています。

4. 監査

当社グループでは、監査部が内部監査の一部として監査項目を安全保障貿易管理に絞った監査を行っています。監査部は安全保障貿易管理規程に基づき毎年、監査対象を定め、年度監査計画に従い、安全保障貿易管理に係る監査を実施しています。本税法務部は監査部と連携・情報交換を行っており、適宜、監査部による内部監査に参加しています。内部監査で検出されたリスクは本税法務部と共有され、本税法務部または双日グループ会社の安全保障貿易管理部署による支援のもと監査対象（部署・会社）により対応策が検討され、実施されます。

5. トレーニング

当社グループでは、「双日グループ制裁対応・輸出管理基本方針」と「安全保障貿易管理規程」に従い、役職員に対するトレーニングを実施しています。

このトレーニングの企画・立案は本税法務部と双日グループ会社の安全保障貿易管理部署が実施しています。

例えば、トレーニングの内容には、当社グループの安全保障貿易管理の方針および体制の概要、適用ある輸出規制（米国の再輸出規制を含む）の概要、国連その他各国の制裁法令の概要、それら法令に違反した場合の当社グループに対する影響、違反しないために役職員が注意すべき事項、違反した場合の処分が含まれます。

3-4. 双日グループ税務ポリシー

当社では、グループとして世界各国で事業展開をするにあたり適時適切な納税義務の履行に努めています。

1. 税務コンプライアンスの遵守
双日グループは、各国の税務法令を遵守致します。不適切に納税義務を回避するような取引は行いません。
2. 税務コストの適正化
双日グループは、税務コンプライアンスを遵守することを前提に、税務に関する各種検討を事前に正確に行い、税務コストの適正化に努めます。
3. 税務当局との関係
双日グループは、税務当局による情報提供依頼に対して正確な対応を行い、適切な関係を構築、維持することに努めます。

3-5. コンプライアンス関連の研修実施状況（2025年度実績）

コンプライアンスマインドの周知と定着を目的に各種研修を実施しています。2025年度は本社のほか国内外のグループ会社36社に対しても、様々なコンプライアンス研修を実施しました。

各種研修

経営トップによるコンプライアンスに関するメッセージ発信

海外赴任前研修

海外赴任前拠点長等向け特別研修

中堅社員向け基本原則研修

新入社員向け研修

キャリア採用研修

情報管理研修

管理職向けハラスメント防止研修

グループ会社経営層向けハラスメント防止研修
グループ会社向けハラスメント防止研修
グループ会社向けコンプライアンス研修
グループ会社向け情報管理研修
グループ会社向け腐敗行為防止研修

※ 2024年度からは、双日の契約社員を含む全役職員を対象とするコンプライアンス強化月間を設け、双日の全役職員がコンプライアンスの重要性を再認識し一層の意識向上を図るために、各種対談・講義・ワークショップを開催しています。

eラーニング

当社では、以下の重要な内容をいつでも確認できるよう、契約社員を含む全社員に対し以下のeラーニングを展開しています。

双日グループ・コンプライアンス行動基準
コンプライアンス必修研修
双日グループ ホットライン制度について
双日グループ ハラスメント防止研修
腐敗行為防止研修
コンプライアンス基礎研修