

株式会社デンソー 行動計画

デンソーでは、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、性別・国籍・年齢等に関係なく、多様な人材が個性を活かし活躍することで、新たな価値や競争力を生み出し続ける会社となることを目指して取り組んでまいります。

女性活躍推進については、育児支援制度の拡充により女性が安心して働ける環境を整備するなど、平成 18 年から様々な取り組みを進めてきました。

今後は、各職場でリーダーとして活躍する女性を増やすため、「女性採用の強化」と「女性社員のキャリア形成支援」を柱に活動を推進していきます。

1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

(1) 管理職候補となる総合職採用に占める女性比率が低い

<平成 28 年 4 月入社(見込み)：事務 21%、技術 16%>

(2) 女性管理職が限定的

<平成 28 年 1 月時点：46 名>

3. 目標

- ・平成 29 年以降、採用の女性比率について、事務 40%・技術 15%以上を目指す。
- ・平成 32 年までに女性管理職を 100 名とする。

4. 取組内容と実施時期

<取組み 1> 女性採用強化

【平成 27 年度からの継続施策】

- ・女性社員による座談会やホームページを通じた女子学生向け情報発信強化
- ・女性向けキャリア採用（職歴・希望に応じた職種を提案するオープンコース）の設置

<取組み 2> 女性社員のキャリア形成支援

(1) 上司のダイバーシティマネジメント力強化

【平成 27 年度からの継続施策】

- ・女性活躍推進会議を事業部毎に年 2 回開催し、女性活躍に向けた課題と進捗を部門長と共有

【平成 28 年度以降の新規施策】

- ・平成 28 年 4 月～ 「マネジメント職向けダイバーシティ研修」の検討・実施

(2)女性社員の成長機会の拡大

2/2

【平成 27 年度からの継続施策】

- ・ロールモデルが限られ、結婚・出産等のライフイベントの影響を受けやすい女性のキャリア形成を後押しするため、女性社員一人ひとりの個人別育成計画を作成
(平成 26 年・27 年度：女性総合職のみ、平成 28 年度より実務職へ拡大)
- ・若手女性総合職向けキャリア研修の実施

【平成 28 年度以降の新規施策】

- ・平成 28 年 4 月～
 - ・実務職の職域を定型業務から非定型業務に拡大するとともに、
発揮能力に応じたメリハリある昇格スピードを実現
 - ・実務職向け研修体系の刷新、ローテーションの活性化
- ・平成 28 年 4 月～ 現場の声を元に、女性技能職の活躍に向けた課題分析と施策を検討
- ・平成 29 年 4 月～ 女性技能職の育成施策導入

(3) 出産・育児時のハンディミニマム化

【平成 27 年度からの継続施策】

- ・配偶者とともに参加できる育休前セミナー、育休からの復職準備セミナーの開催
- ・育休前後面談を通じた上司と女性本人間での育児期の働き方の話し合い
- ・配偶者出産時の男性の育児参加目的の休暇取得促進

【平成 28 年度以降の新規施策】

- ・平成 28 年 4 月～ 男性も含めたメリハリある働き方の実現に向けた取り組み検討・実施

以上