

コーポレートガバナンス

サステナビリティテーマ		2025年度計画		評価
		重点実施事項と目標	成果・残された課題 (●成果 ▲課題)	
コーポレートガバナンス	■グループ会社を含めた内部統制システムの運用	①取締役会メンバー構成（社外役員・女性比率の向上） 指名報酬会議との連携による人材探索 ②戦略議題の更なる充実 ・企業価値を高める中長期戦略議論 ・包括的・多角的な戦略議論の計画的付議 ・サステナビリティについての議論 ③社外役員とステークホルダーとの対話検討 ステークホルダーの要望確認のうえ必要性を検討、直接対話の場合はテーマ選定 ④取締役会資料の改善 取締役会で議論すべき論点を明確にし、執行に関する詳細情報は 絞り込んだ資料作成の継続推進	①●指名報酬会議との連携により、2026年 6 月株主総会にて社外取締役・社外監査役を交代・増員、社外役員比率・女性比率が向上 ②●・技術戦略、モノづくり戦略、知財戦略、半導体戦略などを取締役会付議 ・マテリアリティに基づくサステナビリティKPIを含む中期経営計画を議論・立案 ③▲社外役員とステークホルダーとの対話を検討するも、現時点では強い要望がないため、実施は見送り ④●社長との骨子相談を事前実施のうえ、取締役会で議論すべき論点を明確にした資料作成を継続推進	○
コンプライアンス	■社員一人ひとりのコンプライアンス意識の徹底	・社内でも実際に発生した不正事案を基にしたCCOビデオメッセージを作成発信（5回／年） ・CCOメッセージに関連した事例を題材にした職場対話により、社員一人ひとりの意識に落とし込むと共に、職場風土の改革を図る	●CCOが本音で語るコンプライアンスメッセージ全 5 回発信し、これを題材とした職場話し合い活動を推進。	◎
リスクマネジメント	■環境変化に即応し得るリスク管理のレベルアップとその実践	・リスク管理活動プロセスの浸透」と「実効性の向上」による、グループリスクマネジメント実現（リスク把握と対応の明確化、グループ会社でのリスクマネジメント浸透・定着と自立化支援）	●リスク責任機能部、グループ会社、CROほかリスクマネジメント関係役員等の連携・対話を密にしつつ、グループ標準リスクマネジメントプロセス（PDCA）を着実に実践し浸透・定着化を推進。	◎
情報セキュリティ	■情報セキュリティ強化と社員一人ひとりの意識改革	①グループガバナンスの徹底 グローバル規程の見直しと物理ガイドラインの整備、重点対象会社の対策計画立案 ②脅威インテリジェンスの活用 脆弱性情報・攻撃情報の収集・活用のフレームワーク策定 ③サプライチェーンセキュリティの強化 顧客要求によるセキュリティ認証取得にグループで対応できるように、プロセスの標準化を実施 ④最新セキュリティ技術の迅速な導入 グローバル標準システム構築し、PC、サーバ等IT資産の脆弱性対応や有事対応を漏れなく迅速に実施 ⑤プラスセキュリティ人材の育成 DX化をリードするITデジタル人材認定制度と合わせてセキュリティ認定を導入	①▲グループ規程は一部を見直したものの、26年度へ延期 ●重点対象会社はレベル2の項目の達成を目途付け ②▲脅威インテリジェンスの構想立案を完了したものの、導入時期は26年度第1四半期に見直し ●デジタル法令モニタリングプロセス構築を完了し、26年4月から運用開始 ③●TISAX認証取得標準パッケージ作成完了。レベル2の重要6項目の8割達成 ④●IT資産管理のグローバル標準システムの構築を完了し、DNJP・国内G会社25社の利用開始 ⑤●セキュリティ推進リーグ向け教育を実施。さらに情報品質方針を策定し、CISOによるメッセージ動画を作成	○

社会性報告

サステナビリティテーマ		2025年度計画		評価
		重点実施事項と目標	成果・残された課題 (●成果 ▲課題)	
お客様への責任	■グループ全体での品質に対する教育・訓練・啓発活動の推進	①入社2年目、新任係長、新任課長を対象とした「階層別 品質教育」（計画達成率100％） ②デンソーの品質の原点を学び、小集団で議論する「継承館」を活用した研修（計画達成率100％）	①●「階層別 品質教育」を計画通り実施し、行動変容に繋がる期待が持てるレベルを達成（計1,300名） ②●役職者／昇格者向けを含む「継承館」研修を計画通り実施し、品質意識の向上と行動変容を促進（計1,200名）	◎
	■アフターサービス体制の充実	①住宅設備 ・CSスコア80％以上維持（5段階評価を％に変更） ・窓口応答率80％以上維持	①住宅設備 ●CSスコア：82.2％ 電話応対、訪問時の丁寧な説明等、コールセンタ、サービス店とも連携、強化し目標達成。 継続的にモニター、改善し80％以上を継続する。 ●窓口応答率：82.1％ 年間約1万件の受付を、音声自動案内(IVR)、Web受付を併用することで利便性を高めつつ分散させることで目標達成。件数の推移とCSスコアをモニタしながら80％以上を維持する。	◎
		②市販自動車用品・補修品 ・窓口応答率80％以上維持 ・顧客自己解決率*80％以上維持 *お客様の疑問や必要な情報が、お客様自身でデンソー製品サポートサイト(デンソーHP内)から入手し、解決できた割合。	②市販自動車用品・補修品 ●窓口応答率：89％ IVRとFAQの連携活用により入電を分散し、年間を通じて安定した問合せ対応を維持。 入電傾向の分析と改善を継続し、つながりやすい環境づくりを推進する。 ●顧客自己解決率：99％ ホームページの整備により、お客様がスムーズに問題解決できる環境を構築し目標達成。 FAQやコンテンツの改善を継続し、更なる利便性向上に努める。	
		③30年中期方針にもたれたロードマップ作成(CE/CN) ④CEを意識したリユース部品の再定義と普及促進活動 ⑤部品循環トレサビシステムの実証開始 ⑥グローバルサービス会議（DN本社）、地域サービス会議の実施	③●中期方針は部の重点項目3軸として修理/中古品の活用にフォーカスし実施事項を策定。 ④●CSE部の重点実施事項No7で新たな修理体制として、26年にWG活動を開始した。 ⑤●(株)リーバのご協力をいただき、ラジエータレサビ実証を開始。 ⑥●「CE規制の検討が先行するEC市場に於いて、OEMに追隨したCE活動を展開」	
社員への責任	■人権尊重の徹底	国連指導原則に則った人権デューデリジェンスの実施 ①CSDDD、欧州電池規制など環境変化への対応 ②育成就労制度への移行対応	①● CSDDDオムニバス法案審議、欧州電池規制の動向確認し対応検討着手 ▲ 26年2月公表内容を踏まえ、27年度デューデリジェンス実施に向け準備推進 ②●グループ会社への情報提供	○
	■人財育成の推進	①管理職 部下とのコミュニケーションにあたってのスキル向上 ②若手 キャリアアップ入社者増に対応した、オンボーディング体系の整備完遂 ③全体 依然として一定数存在する、自学の習慣化が進まない「学ばない人」へのアプローチを強化。（特に技能系社員への学びの場の認知拡大）	①●1on1のスキルアップに向けた研修を、特に1on1の実施率が低かった旧実務職とその上司向けに実施。スキルアップとともに、1on1の実施率向上に寄与 ②●キャリアアップ入社者のオンボーディング体系の見直し完。入社初年度に実施する導入研修、フォローアップ研修、ステップアップ研修の3度の集合研修に加え、入社後の心理状態の確認を目的とした年4回のサーベイを導入。 ③▲自己啓発のe-learning受講支援及び学び共有セミナーの開催支援施策を通じたアプローチを強化するも、自己啓発学習時間増には至らず。	○
	■多様な人財の活躍推進	①女性 -女性活躍目標（採用・両立・登用）達成に向けた取り組み- ・技術系女性採用：女性採用比率の向上を目指し、内定辞退率低減の取り組みを強化 ・両立支援：男性育休取得率向上を目指し、働き方の選択肢の拡充・意識醸成を行う ・管理職登用にに向けた育成強化： -技能：女性班長数の増加を目指し、女性班長同士のネットワークを強化 -事技：女性管理職数の増加を目指し、一人ひとりにあったサポートを提供	①女性 -女性活躍目標（採用・両立・登用）達成に向けた取り組み- ▲技術系女性採用強化：女性採用比率は8％と目標未達。 ●両立支援：男性育休取得率は24年度72％から25年度80％まで向上。 ▲管理職登用にに向けた育成強化： -技能：班長候補者および上司への意識調査・個別ヒアリングを実施。 班長以上人数は目標値未達。 -事技：ヒアリングを実施し、女性一人ひとりにあった課題解決を提案。 課長以上人数は目標未達。	○
		②高年者 ・定年後再雇用者のモチベーションの維持向上に寄与するよう、制度全体の再点検を行い、必要に応じたアクションをとる ・65歳以上雇用制度の適切な運用、安定運用にむけた改善検討	②高年者 ●大きな課題もなく、65歳以上雇用制度を主旨通り運用できている。 ●制度全体の再点検を実施し、特に処遇水準が低い上級CA・CAIに対し物価上昇分以上の昇給を実現 ▲役割定義が曖昧な一部コース（C・CPコース、上級CA・CAコース）の役割の再定義	
		③障がい者 2026年法定雇用率の引き上げ（2.5％→2.7％）に追従すべく、採用目標数の必達と定着支援	③障がい者 ●DNJP/デンソーブラッサム/デンソー太陽が三位一体となって障がい者の活躍を推進できるよう、事業G機能C本部別に雇用率を見える化、職場の実態に応じて、DNJPでの障がい者の活躍、特例子会社への業務切り出し等をGC本部主体で進められるよう理解活動と支援を実施 ●新卒正社員採用のみならず、キャリア採用・期間従業員採用を開始・強化。職歴や年齢にとわねらず、個々人の能力・意欲を活かせるよう、職場とのマッチングを実施。 ▲採用競争の激化に伴う、優秀人材獲得に向けた効率的な採用活動・体制の見直し ▲活躍・定着支援活動の仕組み化	
	■職場安全	・重大災害・爆発火災ゼロ【デンソーグループ】 ・1 種災害を2025年度に半減【DNJP2,国内G4,海外G5件以下】 （対2016-2020平均値）	●デンソー社員の重大災害ゼロ、爆発火災ゼロ ▲DNJP、国内Gは目標達成も海外Gは未達（DNJP、国内G、海外G合算目標は達成） 設備防護不備の是正促進とヒューマンエラー抑止にむけた安全支援ツールの導入を検討開始	○
	■社員の健康づくりの推進	①グローバルな健康経営PDCAの推進 ・DNJP：健康スコア6項目以上達成率：54％ 国内：健康スコア6項目以上達成率：49％ ・各地域の健康経営KPIの目標達成	①グローバルな健康経営PDCAの推進 ●DNJP：健康スコア6項目以上達成率：53.9％ 国内：健康スコア6項目以上達成率：49.9％ ▲海外：目標達成地域数：6/7地域	○
		②生活習慣病対策 ・データ解析による高リスク者の特定と重症化予防施策の推進 ・特定保健指導の対象者抑制：状態改善者80％、翌年の特定保健指導該当見込率：17％	②生活習慣病対策 ●久山町スコアとDNの実際の発症者データを融合したDNオリジナルスコアの策定 健康状態に基づいた、海外赴任の可否判断基準を明確化 ▲状態改善者：57％、翌年の特定保健指導該当見込率：18％	
		③メンタルヘルス対策 ・早めの相談啓発、相談のしやすい環境づくり：相談件数80件/月 ・同僚間での見守り・声掛けが行えるカルチャー醸成 ・健康リスクデータの可視化、職場と本人の気づきの促進と早めの自律的な行動後押し ・休業者再発防止の推進	③メンタルヘルス対策 ●社内相談件数：1,255人【前年度比286％】、105件/月 ●こころの健康チェックで周囲のサポート評価が全社トップ3職場事例を係長教育へ組み込み ●毎月の疲労度サーベ이를セルフケアと上司によるラインクアに活用する取り組みを試行 ●本人と家族向けの療養中ガイドブックと復職前セルフチェックを導入	
株主・投資家への責任	■企業価値の向上と情報開示の充実	機関投資家への戦略的な情報発信 ・ダイアログデーで中期方針・全社戦略を公表 ・個別事業戦略説明会での実行性証明 ・統合報告書を通じた体系的な開示 個人投資家の株保有の定着	●ダイアログデーで中期方針・全社戦略の発信を実施 ●統合報告書の高評価（「WICI統合リポートアワード」Bronze Award、「日経統合報告書アワード」優秀賞） ●各証券会社主催の個人投資家向け説明会の実施 ▲個別事業戦略説明会での実行性証明	○
取引先様への責任	■サプライチェーンでのCSR活動の実践	紛争鉱物調査 ・FY23から順次追加したコバルト、マイカを対象調査の実施 ・FY24から開始したSDNリストに基づくOFAC対象調査の実施と対象スルターの使用削減	●コバルト、マイカを対象に調査実施。回答回収率100％ ●対象となるスルターを利用するサプライヤーに対してスルター切替を要請し、切替完了	◎
地域・国際社会への責任	■デンソーらしい独自性のある活動の推進	・交通安全活動のグローバル推進 ・デンソーグループハートフルデー（デンソーグループコミュニティーサービスデー）の推進	●交通安全活動：国内外141社にて取り組み実施 ●デンソーグループハートフルデー(デンソーグループコミュニティーサービスデー)等の社会貢献イベント：国内外120社にて取り組み実施	◎

サステナビリティコミュニケーション

サステナビリティテーマ		2025年度計画		評価
		重点実施事項と目標	成果・残された課題 (●成果 ▲課題)	
サステナビリティコミュニケーション	■ステークホルダーへの情報開示と双方向コミュニケーションの充実	①サステナビリティマネジメント（以下マテリアリティごとに検討・合意） ・2030年目標達成に向けた計画の策定 ・グローバルでの推進体制の構築 ②新マテリアリティの社員浸透 ・認知/理解・共感を得る施策の実施 ③サステナビリティ情報開示指令（CSRD/SSB）の対応 ・SSBJ 27/3期からの適用に向けて、開示案の検討、データ収集体制の構築 ・CSRD 28/3期からの適用に向けて、最新基準の確認と活動再キックオフ	①サステナビリティマネジメント ●30年目標、活動体制、26年目標・活動計画について、マテリアリティごとに設定し、サステナビリティ会議、年度計画審議会等の公式会議体にて審議、承認獲得。26年度からフォローアップ開始予定。 ②新マテリアリティの社員浸透 ●【組織】年度計画・部門方針においてマテリアリティとのつながりを明確化する施策を実施し、組織とマテリアリティの関連を明確化 ●【個人】年度計画立案の際、業務とマテリアリティのつながりを明確化する施策を実施。 ③サステナビリティ情報開示の対応 ●SSBJ開示項目の決定、ラフ開示案検討、非財務情報収集システムの選定完了 ▲CSRD 活動再キックオフ実施 EUのマテリアリティ設定と開示項目の特定を26年度上期までに実施予定	○

2030年目標と2026年活動計画（マテリアリティ）

マテリアリティ		2030年目標	2026年度計画
			目標と重点実施事項
マテリアリティマネジメント	マテリアリティへの貢献のための活動推進と、社内外とのコミュニケーションの充実化に取り組みます	－	①マテリアリティの定期見直し ・社外動向変化を踏まえた見直し要否の検討 ・上記に伴い、必要に応じて体制強化を検討 ②マテリアリティの社内浸透 ・認知/理解・共感を得る施策の実施 ③サステナビリティ情報開示指令（CSRD/SSBJ）の対応 ・SSBJ 27/3期からの適用に向けて、開示案の検討、データ収集体制の構築 ・CSRD 28/3期からの適用に向けて、最新基準の確認と活動再キックオフ
気候変動への対応	カーボンニュートラル社会の実現向け、バリューチェーン全体を通じ、「省エネ」「創エネ」「再エネ化」および「モビリティの電動化」に資するGHG排出量の低減に取り組みます	GHG排出量 Scope1,2：クレジット付カーボンニュートラル	【目標】カーボンニュートラルを維持 【重点実施項目】 ①徹底した省エネルギー活動の推進・継続 ②脱化石燃料化に向けた技術開発 ③社会インフラ整備との連携推進
		GHG排出量 Scope3 サプライヤー/製品使用： ▲25%（2020年度比）	【目標】▲15%（2020年度比） 【重点実施項目】 ①価値訴求を通じた持続的なCO ₂ 削減 ②お客様の電動化シフトへの貢献 ③高効率製品の展開
		電動化製品売上：1.9兆円	【目標】売上：1.1兆円 【重点実施事項】電動車の機能向上へ貢献可能な製品の投入
		自然災害による人命への被害：0件	【目標】0件 【重点実施事項】 ①各拠点で想定される自然災害の確認 ②上記を踏まえたハード・ソフト面で適切な備えの実施 ③各拠点での自己点検と、それに対するフィードバックの実施
地球環境の汚染防止	製品・副資材・梱包材などに含まれる有害性化学物質を低減するとともに、生産工程から排出される各種汚染物質を自然浄化レベル以下に管理徹底します	重大な規制値超過：0件	【目標】0件 【重点実施事項】法規制遵守と環境リスク管理の徹底
水資源の保全	操業地域における水資源を将来にわたり持続させるため、偏在する地域の水資源、すなわち水リスクに応じた取水量の削減に取り組みます	取水量 グローバル：▲10%（原単位） リスク高拠点：▲10%（総量）	【目標】グローバル▲6% 【重点実施項目】 ①節水・効率利用を含む水資源保全活動の推進 ②水リスクが顕在化している地域の特定
資源の循環利用	Scope3におけるGHG排出量の低減に向け、新規原材料の使用量削減や製品・サービスの残余価値を最大限に活用する取り組みを推進します	検討中	
安全で自由な移動の提供	交通事故死亡者ゼロをはじめとして、すべての人が安心して自由に移動できる社会の実現に向け、安全製品・システムの開発、普及に取り組みます	事故シーンカバー率：80%	【目標】事故シーンカバー率：56%、売上：約7,100億円 【重点実施事項】安全機能高度化と信頼性の両立
		ADAS製品の売上：1.0兆円	①機能高度化：先端AIモデルの活用と継続的な更新 ②信頼性：ドライバー受容性に配慮したヒト協調・インフラ協調システムの開発など
食の安心・安定供給	「いつでも」「どこでも」「誰でも」安全で美味しく、そして環境にやさしい食の提供の実現に向けて、農業へ工業技術を導入し、食料の安定的で計画生産可能なソリューションを提供します	農業生産者の生産性向上：+75% （2024年度比）	【目標】売上：360億円（生産性向上の目標は2027年度から設定） 【重点実施事項】 ①ハウス事業 欧州で省エネ型ハウス一体提案を進めるとともに、FV社と連携し、栽培技術を含むワンストップ提案で欧州外の大口案件を具体化
		FVC事業の売上：1,000億円	②種苗事業 デジタル・自動化技術と育種技術を融合し、対象品種・地域の拡大に向けたアライアンスを加速
産業の労働生産性向上	モノづくりに関わるすべての人の付加価値向上を目指し、産業横断的にモノづくりを革新するラインビルダーとして、製造業のお客様が安心してモノづくりを続けられるソリューションを創出します	産業の人材不足解消：19,000人	【目標】人材不足解消 6,000人、売上 620億円 【重点実施事項】産業横断でモノづくりを革新する総合ラインビルダーを目指し、以下を推進 ①生産設備の標準化・モジュール化と、物流・IT領域のパートナー共創による工場全体のQC・生産性向上
		FA事業の売上：3,000億円	②モノづくりの実践知のナレッジ化・AI活用と、FAグループ3社の強みを融合した、生産・物流・ITを一括提供する体制の構築
製品・サービスの安全性向上	品質問題の撲滅を目指し、「品質第一主義の徹底」「源流段階での品質保証」「全員参加による品質管理の推進」により、全社一丸となって品質管理を推進します	人命に関わる品質問題：0件	【目標】人命に関わる品質問題 0件 【重点実施事項】 ①品質基盤技術の盤石化 ・注力領域(CN/CE・電動化・新事業)に対する品質基盤技術の確立（未解決問題ゼロ） ・AIを活用した 人が気づかない懸念点の抽出・解決（計画達成率100%） ②品質人材の戦略的流動による組織力強化 ・事業領域を跨ぐローテーションによる重点領域への人財シフト加速、半導体など極めて高い専門性を持つプロ人材を外部獲得（計画達成率100%）
労働災害のない職場づくり	働く人の生命と健康を守るため、各職場の一人ひとりが創意と工夫を結集し、全員参加で安全で働きやすい職場づくりを推進します	人命に関わる重篤な災害：0件	【目標】人命に関わる重篤な災害 0件 【重点実施事項】 ①設備起因(防護不備)災害抑止 ・苦戦拠点(孫会社等)の設備防護レベルアップ ②人(ヒューマンエラー)起因災害抑止 ・ヒューマンエラー抑止に向けた安全支援ツールの導入開始
コンプライアンスイアンス	信頼される企業であり続けるため、国内外の法令・ルールとその精神を遵守し、高い倫理観をもって、健全かつ公正な事業活動を実践します	重大なコンプライアンスイアンス違反：0件	【目標】重大なコンプライアンスイアンス違反 0件 【重点実施事項】社員一人ひとりが「コンプライアンスを自分事と捉え、どんな場面でもコンプライアンス優先の行動を実践している」会社風土を目標に、「コンプライアンスイアンスは品質・安全と並ぶ優先事項」と社員が実感し積極的にコンプライアンス優先の風土作りに参画する「気運」の醸成を推進する。
情報セキュリティの確保	お客様へ安全で信頼性の高い製品をお届けすることおよび、お客様からお預かりしている情報資産をサイバー攻撃・機密漏洩など様々なリスクから保護するため、全社一丸となって情報セキュリティの一層の強化を図ります	重大な事件・事故発生：0件	【目標】重大な事件・事故発生 0件 【重点実施事項】 ①サイバー攻撃対策 ・脅威インテリジェンスの運用開始、脆弱性リアル検査(全サーバ12,500台) ②AIの安全活用基盤整備 ・エージェントAIの保護技術導入完、AI安全なんでも相談窓口設置完 ③グループ全体の情報セキュリティ強化 ・社員参加型の情報品質展示会開催、セキュリティダッシュボードの提供開始
持続可能なサプライチェーンマネジメント推進	持続可能なサプライチェーンの実現を目指し、外部環境に左右されない生産・供給体制づくりに取り組みます	顧客の工場稼働停止：0件	【目標】顧客の工場稼働停止 0件 【重点実施事項】不安定化する国際情勢を踏まえ、官民連携を通じた調達ソースの複線化により、地政学リスクへの対応力を備えたサプライチェーンのレジリエンスを強化
	サプライチェーン上において人権などの社会問題によるリスク影響の最小限化を狙うことで、ステークホルダーや社会から信頼される持続可能な調達活動を実践します	サプライヤにおける人権方針策定率：100%	【目標】サプライヤにおける人権方針策定率 100% 全地域にて100%達成済み。新規取引先での策定や完了済みの維持を継続
DE&Iの推進	あらゆる階層で性差の区別なく、いきいきと働く会社を目指し、リーダーシップ志向、および、適性ある人材の育成・登用を促進します	女性管理職比率：10%	【目標】女性管理職比率 8.8% 【重点実施事項】デンソーグループ全体では、地域・拠点の実態にあわせた採用・人材育成・内部昇格の取り組みを推進するとともに、特に全体の管理職比率への影響度が高い㈱デンソーでは、管理職・管理職候補層のキャリア採用強化と、上司・女性本人へのヒアリングを通じた個別育成支援による内部昇格強化に取り組む
	地域や現地に即した技術・事業開発を推進する一環として、適所適財の人材発掘・育成・登用を促進します	海外拠点長に占める 非日本人拠点長比率：50%	【目標】非日本人拠点長比率 36% 【重点実施事項】対象拠点の地域長、関係する事業グループ長、機能センター長、CxOで、拠点長候補者の育成・登用を協議する場を設けると共に、拠点長を支える参謀人材の人選も論点に加え、実現性・持続性を高める
新たな価値創造をリードする人材育成	デンソーで働く人材が自ら学び、挑戦・成長する機会が与えられているかを定量的に把握すべく、研修機会が着実に与えられているかをモニタリングします	研修時間：25H/人・年	【目標】研修時間 23H/人・年 【重点実施事項】 ①階層別の研修機会の見える化により、現行の研修実施状況の濃淡を視える化し、注力ポイントを明らかにしていく ②国内グループ会社間で研修実態の差が大きいことを踏まえ、昨年度より推進してきた、グループ会社向け公開研修を強化することで、研修機会増を推進
ワークライフバランス	各地域のサーベイ結果や職場実態を踏まえ、地域ごとの課題に応じたワークライフバランス向上施策を推進します	ワークライフバランスエンゲージメント肯定回答率：各地域で目標検討中	【目標】欧州72%、アジア 76%など 【重点実施事項】 ①従業員サーベイ結果の分析による重点課題の特定 ②地域ごとの目標設定とWLB向上施策の推進