CONFIDENTIAL

DENSO
Crafting the Core

株式会社デンソー 行動計画

デンソーはダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一つの柱と位置づけ、性別・国籍・年齢等に関係なく、多様な人財が個性をい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います。その一環として、女性の活躍推進に向け以下の行動計画を策定し取り組みます。

1. 計画期間 2026 年 4 月 1 日 ～ 2031 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- 採用に占める女性の割合が低い
- 管理職に占める女性の割合が低い
- 男女の育休取得率に差がある

3. 目標

(1) 採用に占める女性の割合を、新卒事技職(事務系)50％±10 ポイント以内・新卒事技職(技術系)10％以上・技能職 30%以上・キャリア採用 15％以上とする
(2) 管理職に占める女性の割合を、事技職 3.3％（2021 年度時点の約 2 倍）・技能職 5.5％（2021 年度時点の約 3 倍）とする
(3) 育休取得率を、男女ともに 90%以上、育休取得期間の平均を、男性 2 カ月以上・女性 1 年とする

4. 取り組み内容と実施時期

(1) 採用に占める女性の割合 (2026 年度～)

- 【新卒事技職】女性社員との座談会等の実施、自社採用サイトへの女性学生向けコンテンツ掲載
- 【技能職】教員・学生向け会社見学会での女性社員座談会の実施
- 【キャリア】応募前の座談会等の実施 および 社外媒体への女性求職者向けコンテンツ掲載

(2) 管理職に占める女性の割合 (2026 年度～)

- 部門長層以上が組織を跨いで女性部下の育成・登用を検討・議論する人財レビューの導入
- 上司向けに、ダイバーシティマネジメント力強化研修を実施
- 個別ニーズに応じたキャリア形成支援策の拡充（メンター制度、社内ロールモデルとの交流機会、研修等）

(3) 育休取得率・期間 (2026 年度～)

- 育休取得好事例集の作成・展開、両立支援ハンドブックの配布
- パートナーと参加する育児支援セミナーの実施
- 早期復職支援金・ベビーシッター費用補助の活用事例紹介

以 上