

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、2006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」、「女性社員のキャリア形成支援」と「男性の育児参画支援」を柱に活動を推進していきます。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 採用に占める女性比率が低い 2021年4月入社(見込み)：事務 28%、技術 12%、技能 28%
- (2) 女性管理職が限定的 2021年1月時点：事技系 112名、技能系 102名
- (3) 男性の育休取得率が低い 2019年1月時点：男性育休取得率 6%

3. 目標

- ・2021年以降、新卒採用の女性比率について、事務 50%、技術 15%、技能 30% 以上を目指す
- ・2026年までに事技系女性管理職 200人、技能系女性管理職 200人を目指す
- ・2026年までに男性育休取得率 13%・期間1カ月以上、女性育休取得率 99%・期間1年を目指す

4. 取組内容と実施時期

<取組み 1> 女性採用強化

- 2015年度～
 - ・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
- 2021年度～
 - ・女性向け第2新卒採用（新卒3年以内のデンソーへの転職）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

- 2015年度～
 - ・平成28年4月～「マネジメント職向けダイバーシティ研修」実施
- 2021年度～
 - ・技能職の「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

- 2015年度～
 - ・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
- 2021年度～
 - ・女性総合職向けのメンター制度導入

(3) 出産・育児時のハンディミニマム化

- 2015 年度～
- ・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
- 2021 年度～
- ・育休アプリ導入による職場と育休者のコミュニケーション活性化、早期復職支援

<取組み 3> 男性の育休取得支援

- 2021 年度～
- ・男性育休セミナー、交流会、教育の実施・男性育休取得に向けた職場風土醸成
 - ・技能職男性向け人員補充制度の検討・実施
 - ・在宅ワークや時短勤務などフレキシブルな働き方により育児参画を促進

以上