

2021 年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

| | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 会社名 | 株式会社デンソー | | |
| 従業員数(うち女性の数) | 46,132 人 (6,842 人) | | ※ 21 年 4 月時点 |
| 女性従業員数の推移 (直近 3 年間の推移) | 6,520 人 (19 年 4 月) | 6,707 人 (20 年 4 月) | 6,842 人 (21 年 4 月) |

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

| | | | |
|--------------------------------|---|---|--|
| 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間 | 2021 年 4 月 1 日 ~ 2026 年 3 月 31 日 | | |
| 女性の活躍促進に向けた目標 (上記の目標)・現状値 | 目標 ① 新卒採用女性比率：事務 50%、技術 15%、技能 30% 以上 ② 事技系女性管理数：200 人 技能系女性管理職：200 人 ③ 育休取得率： (男)13% (女)99% 育休取得期間： (男)1 カ月以上 (女)1 年 | 現状値 ① 事務 28%、技術 12%、技能 28% (2021 年 4 月時点) ② 事技系 123 名、技能系 130 名 (2022 年 1 月時点) ③ 育休取得率： (男)8.8% (女)99.7% (男)約 2 か月 (女)約 1.5 年 (2020 年度実績) | |
| 女性の活躍促進に向けた取組 (上記の目標に向けた現在の取組) | <取り組み①> 採用母集団形成 ・女子学生向けに、WEB 情報発信や女性社員による座談会を強化 など <取り組み②> 管理職輩出に向けたキャリア形成支援 (1) 上司向けダイバーシティ研修を実施し、女性部下のキャリア支援の必要性を理解促進 (2) 女性社員及び上司へキャリア意識調査を実施し、キャリア形成につながる支援メニューをカスタマイズして提供 <取り組み③> 男性の育児休暇取得率向上 ・「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を新たに作成し Web 配信 など | | |
| 取組の効果 | <一例：取り組み 2-(1)の効果> ・ダイバーシティ研修を受けた上司(210 名)の女性活躍への理解度が向上 ・97.7%が女性活躍の現状と推進する必要性について理解し、女性部下育成についての気付きや学びを獲得したと回答 | | |

2 力を入れている取組や新たな取組等について

| | |
|---|--|
| 2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等 | ◆育児期を迎える本人、パートナー、上司が協力し合い、活躍し続けるための取り組みをまとめた「 仕事と育児の両立支援ハンドブック 」を作成し Web 配信 ◆生産現場で働く女性社員が、「なりたい」と思うロールモデルを見つけ、自身の意識と行動を変えるキッカケとするべく、活躍している女性社員による「 女性座談会 」を開催 |
|---|--|