

【奨励賞】株式会社デンソー

住 所：愛知県刈谷市昭和町 1-1
ホームページ：http://www.denso.co.jp
従業員数：49,382 人（男性：42,194 人・女性：7,188 人）
業 種：製造業

1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

(1) 経緯

2020年長期方針に「個性を高めあう」を掲げ、ダイバーシティ推進を全社重点プロジェクトと位置付けている。2014年1月に専任組織を強化し、DP-ダイバーシティ推進室（※）を設置。当室では、少子高齢化が進む中で性別を問わず優秀人材に活躍してもらうとともに、多様な消費者ニーズに対応していくことが企業競争力につながると考え、女性をはじめとする多様な人材の活躍を積極的に推進。さらに2015年7月に初の女性役員に就任した下方のもと、全社を巻き込んだ活動の流れを加速させている。

※DP=DENSO PROJECTの略

(2) 課題

女性管理職が限定的（2014年時点33名）、管理職候補となる総合職採用に占める女性比率が低い。

(3) 目標

2020年までに女性管理職を100名（2014年の3倍）にする。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

(1) トップコミットメントの発信と女性管理職の育成

- ・トップがダイバーシティ推進メッセージを社内外に積極的に発信。2014年10月には女性管理職の増加及び女性総合職の採用強化を宣言。定期的に事業部単位の部長会議の場で、各部部长と取り組みの進捗の共有や現場の課題認識の吸い上げを行っている。
- ・年に1回、部下・上司の面談で将来のキャリアデザインについて話し合い、面談での合意内容に基づき、女性総合職部一人ひとりの中期育成計画を策定。計画的な育成に取り組んでいる。

(2) 人事制度改革・人材登用の推進

- ・実務職（一般職相当）の活躍領域拡大を推進。2009年に上級実務職を新設し、専門性を高め実務職のリーダーとして活躍出来る人材を抜擢している。これまでに76名を登用。
- ・産休・育休の取得が昇格時のハンディとならないよう、取得者一人ひとりに適切な人事考課が行われていることを人事が確認。

(3) 勤務環境・体制の整備

①メリハリある働き方推進のため、朝方勤務を奨励する「Morning Shift」試行

- ・2015年7～9月の3ヵ月間、本社勤務のフレックス部門約13,000人を対象に実施。
- ・定時（8時40分）より1時間早く出社し、早く帰宅することを社員に呼び掛け。あわせて、期間中の食堂での朝食無料化、コアタイムの1時間短縮、20時以降の原則残業禁止等を実施
- ・各職場で話し合い、職場実態にあわせて取組んだことで、期間中の入退門時刻は前年よりも大き

「女性活躍パワーアップ大賞」受賞組織の取り組み
く前倒し。今後も、限られた時間の中で高い成果を追及する働き方への変革を推進していく

②モバイルワーク

- ・2014年4月より、働く「場所」の制約を軽減させるとの趣旨で、ITを活用し社外からの勤務をできるようにしている。
- ・2015年4月からは、子の看護や介護の場合は月5回まで、終日在宅勤務を認めている。

③育休前後面談の実施

- ・育休前と復職後に、それぞれ育児期のキャリアについて上司と部下で話し合う場を設定。
- ・キャリアアップと育児を両立するための心構え・ノウハウを記載した「育児・介護支援ガイドブック」を作成し、社内イントラネットで閲覧できるようにしている。パスワードがあれば自宅からでも閲覧できる。

(4) 社員の意識改革・能力開発

①育休前セミナー・復職準備セミナーへの夫婦参加推奨

- ・育休、復職を控えた社員を対象に、キャリアとの両立や夫の家庭参加などについて考えるセミナーをそれぞれ実施。2/3の家庭が夫婦参加している。

②女性総合職向け入社5年目キャリア研修の導入

- ・若いうちから中長期キャリアについて考える研修を2015年より開始。参加者からは「迷いがふっきた」など、好評を得ている。

③マネジメント向け研修の実施

- ・新任部長に対し、ダイバーシティマネジメントをテーマとするワークショップを開催。2015年度は35名が参加。

3. 取り組み、活動により得られた成果

(1) イノベーション

①「ドリームプロジェクト」

- ・美容感度の高い女性5名による製品化プロ。藻から抽出したオイルでハンドクリームを製品化。

②女性目線の作業改革により、多様な人材が働きやすい職場づくり

- ・生産現場で女性が作業しやすいよう、女性自らの提案を取り入れ、業務効率化にも貢献。
例) 重量物持ち上げの際の補助器具の導入

(2) 人材

①女性管理職増加

2014年→2016年1月：

係長100名→165名、課長28名→38名、部長5名→8名、役員0名→1名

②女性採用比率増加

2014年より、特に女性比率が低かった技術系の採用を強化し、採用比率増に成功。

2014年入社：9名(3%)→2015年入社：31名(12%)→2016年入社(予定)：47名(15%)

③女性の退職率低下

2012年：2.14%→14年：1.78%