

# 働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社デンソー	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

## ①長時間労働の是正（KPI）

- 2020年までに、年間残業時間が540時間/年を超える社員をゼロとする。

## ①長時間労働の是正（行動計画）

- 経営トップのメッセージを定期的に発信  
(長期方針、社内広報、労使コミュニケーション、経営層の会議体等で繰り返し発信)
- “面倒見”（上司と部下の日々のコミュニケーション）を基本とした労働時間管理と業務負荷調整
- 働き方改革で実現したい「正の循環」(※下図)に向けた施策の実施
  - ・プロセス改善（業務の質向上を通じた時間短縮。RPA、AI導入）
  - ・ITツールの拡充（先端コミュニケーションツールの試行、モバイル・テレワーク環境の整備）
  - ・朝型勤務「Morning shift」の奨励（働く時間の意識を変えるきっかけ作り）
  - ・生産性向上により創出した時間で、学び・健康増進など個人の成長につながる  
社員の行動を後押しする手当を支給（「Start-up!応援金」）



※時間を創出し、個の力を高める成長と価値創造を通じて、更なる生産性向上へとつなげる「正の循環」

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	株式会社デンソー	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ②年休の取得促進（KPI）

- 年間取得日数が5日未満の社員をゼロとする。
- 2020年までに、年間平均20日を取得する。

## ②年休の取得促進（行動計画）

- 経営トップのメッセージを定期的に発信  
(長期方針、社内広報、労使コミュニケーション、経営層の会議体等で繰り返し発信)
- “面倒見” (上司と部下の日々のコミュニケーション) を基本とした事前の有休計画立案と取得喚起
- 全社・事業G・部署毎による有休取得促進の取組み  
例)
  - ・連続有休の奨励 (3日以上連続有休取得)
  - ・記念日有休
  - ・年間取得計画の立案・実施 等

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	株式会社デンソー	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ③柔軟な働き方の促進（KPI）

- 多様な人材の活躍促進  
⇒2020年までに女性管理職数 100名（2014年比3倍）にする

## ③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- 女性採用強化（採用の女性比率について、事務 40%・技術 15%以上を目指す）
- 女性社員のキャリア形成支援
  - ・上司のダイバーシティマネジメント力強化
  - ・女性社員の成長機会の拡大
  - ・出産・育児時のハンディミニマム化
- （その他）
- 「働き方改革室」を設置し、職場と連携した働き方改革の実現
- 時間と場所に捉われない働き方の推進
  - ・裁量労働の拡充
  - ・在宅勤務拡充
  - ・新しい働き方を少数の部署でトライする「働き方改革チャレンジ特区」の推進  
（フレックス勤務制度のコアタイムの廃止、新しい IT ツールへの挑戦等）