

## 一人一人の「働きがい」を大切にしています

従業員一人一人の人権が尊重され、それぞれが能力を発揮しながら、誇りとやりがいを持って働ける職場づくりをめざします。  
また、すべての従業員に対して公正な労働条件を提供した上で、安全かつ健康的な労働環境の維持・向上に努めます。



## 人権の尊重

デンソーテンは、グローバル企業として企業行動指針の基本原則の筆頭に「人権の尊重」を掲げ、また「企業行動宣言(CSR方針)」には、「一人一人の人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる不当な差別やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害行為を行わないこと」「いかなる形であれ、強制労働や児童労働を行わないこと」などをうたっています。

このような考え方のもと、新入社員の入社時研修や階層ごとに人権に関する研修を実施するとともに、毎年12月の人権週間にはトップメッセージの発信や、ポスター掲示などを通じて従業員の意識を啓発するほか、人権啓発セミナーを開催しています。2018年12月の人権週間には、「知っておきたいLGBT\*」をテーマに、管理職対象の講演会を開催しました。(⇒TOPICS)

また、国内の地域ごとに設けた「人権相談窓口」では、相談しやすさに配慮して男女のスタッフを配置し、海外拠点でも人権相談の対応にあたっています。人権相談窓口の担当者向けにも年1回の研修を開催し、役割の再認識および担当者のレベルアップを図っています。このように、原則として現地で相談に対応する体制を構築する一方、重要な問題や取り組みについては、「人権啓発推進委員会」で対応を協議しています。

\*LGBT:

L(レズビアン)、G(ゲイ)、B(バイセクシュアル)、T(トランスジェンダー; 出生時の性と自認する性が異なる人)の頭文字をとったもので、多様な性的マイノリティの総称

### TOPICS

## 「知っておきたいLGBT」をテーマに講演会を開催

当社は、休暇・休職制度を同性パートナーへ適用するなど、性的マイノリティの方が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。2018年度は、性の多様性についての正しい知識や職場における配慮についてあらためて学び、考えるきっかけとするため、講演会を開催しました。

講師には、LGBTの当事者として、働きやすい職場づくりに向けた研修・コンサルティングを手がける村木真紀氏を本社へお招きし、LGBTの方が困る場面や傷つく言動を紹介いただいたうえで、職場で起こる場面をケーススタディ形式で紹介し、参加者も一緒に対応を考えました。この講演会には、テレビ会議で接続した国内各拠点と合わせて約500名が参加しました。

今後は、講演会の対象を管理職以外の層にも広げるなど、従業員がLGBTへの理解を深めるための活動を継続していく考えです。



講演会の様子

## Voice



## ■従業員の声

最近、テレビなどで「LGBT」という言葉を耳にするようになりましたが、身近な事柄と捉えていませんでした。しかし、講演を聞いてLGBTと呼ばれる方々が身近に存在し、社会の誤った情報や先入観のもと、日々ストレスを感じながら過ごされていることを知りました。

人は皆それぞれ個性を持っており、LGBTもその個性のひとつです。「LGBTだから」ではなく、一人一人の「その人らしさ」が認められ、生きられる世の中を実現するためには、まずは「知る」ことが必要だと思います。

CI事業本部 事業企画部 担当課長 久米 陽子

## 多様性の受容

## ダイバーシティ推進

当社は、社員一人一人が持つ多様性を受け入れ、活かすことで、「個人の成長」「やりがいの向上」「企業の競争力強化・成長」につながると考えています。このような考えのもと、ダイバーシティ推進室が中心となって、多様性を尊重するような「企業風土の醸成」と「ワークライフバランスの推進」、自立した人材をベースとした「個人の自立・活躍の支援」に取り組んでいます。

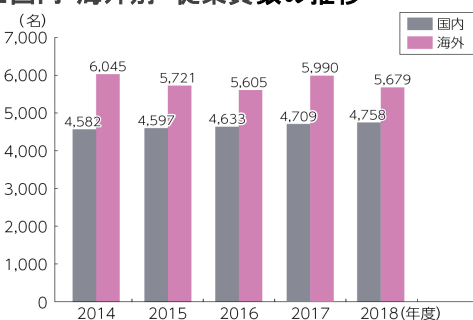
2018年度は前年度に引き続き、各階層を対象とした研修でダイバーシティの必要性や重要性に関する研修を実施したほか、社内イントラネットを通じた情報発信など、従業員の意識・風土改革に積極的に取り組みました。

2019年度は、隔年に実施している「ダイバーシティ意識調査」を行う計画です。

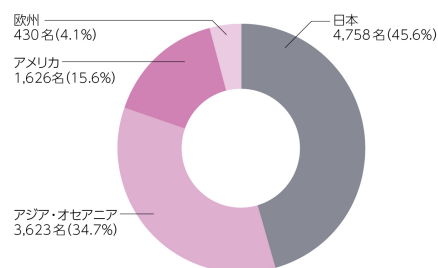
## デンソーテングループの雇用状況

2019年3月現在、デンソーテン(連結)の従業員数は10,437名となっています。

## ■国内・海外別 従業員数の推移



## ■地域別従業員数の割合



※国内従業員数 男性：3,765名(79.1%) 女性：993名(20.9%) (2019年3月現在)

## ワークライフバランスの推進

当社は、従業員が各自のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現し、家庭と仕事を両立することができるよう、さまざまな施策を展開しています。育児・介護休職制度など各種の制度を整備・充実させるとともに、その利用を促すための情報発信や意識啓蒙などを実施してきました。また、育児休職者と休職前・復職前・復帰後の3回にわたって行う面談制度を用意し、研修機会も提供するなど、育児中の従業員を支援するための活動も実施しています。さらに、定時退社日の設定や年次休暇の取得促進など、すべての従業員がワークライフバランスを実現する取り組みを進めるとともに、従業員の子どもが親の職場を見学する「子ども参観日」の開催など、長年にわたる取り組みも継続しており、社内に定着しています。



育休取得者の交流会

このような取り組みの結果として、2015年5月、当社は兵庫労働局より、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特例認定(プラチナくるみん認定)\*を受けることができました。

\* 特例認定(プラチナくるみん認定):  
次世代育成支援対策推進法の改正に伴い新設され、これまで「くるみん」を取得している企業のうち、より積極的に、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業が一定の基準を満たした場合に取得できる

加えて、2018年度は、いつ誰が当事者になるかわからない介護について、気軽に学べる動画コンテンツを導入し、すべての従業員が簡単にアクセスできるよう、イントラネット上で視聴可能としました。また、2019年4月には、育児・介護を事由とした在宅勤務制度導入や短時間勤務者へのフレックス勤務制適用など、個人の事情に合わせて柔軟に働くことのできる制度を導入しました。(⇒TOPICS)

今後も、取り組みの充実を図り、従業員一人一人が活躍できる環境づくりをさらに推進してまいります。

### 2018年度 各種制度利用者数(単独)

単位:名

制度名 / 利用者数	男性	女性	合計
育児休職	11	52	63
配偶者出産休暇	107	—	107
子どもの看護休暇	99	106	205
介護休暇	22	16	38
短時間勤務	7	117	124



特例認定マーク

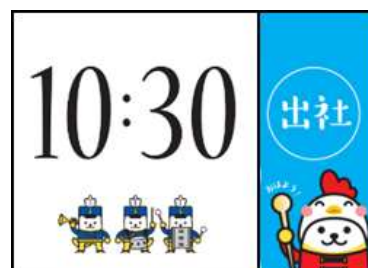
(愛称: プラチナくるみん)

## TOPICS

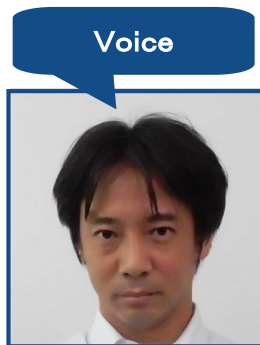
### 一人一人に合った柔軟な働き方の選択肢が拡大

2019年4月に導入した新たな勤務制度は、所属長の承認のもと、①フレックスタイム勤務のコアタイム変更、②育児・介護を理由とした在宅勤務、③フレックスタイム勤務者の社外勤務の3つを可能とするものです。これによって、例えば育児・介護で短時間の予定が急に入った場合にも、休暇をとることなく勤務ができるようになりました。

当社は、子どもが小学校6年生になるまで短時間勤務が適用されるなど、充実した勤務制度を用意しています。このような勤務制度をベースに、今後は、従業員の事情に合わせて選択できる柔軟性をプラスすることで、従業員の生産性や生活のクオリティ向上に寄与するような運用を実現していきます。



PCにPOPを掲示して、在宅勤務や出社時間の予定を知らせます



### ■従業員の声

働き方改革のひとつとして新たに導入された、テレワークの制度を活用しています。

これまでは平日に行われる子どもの学校行事への参加や、通院の付添いが必要な場合は、通勤距離が長いと、半日休暇では足りず有給休暇を取得していました。しかし今では、テレワークを利用することで自宅での勤務が可能になり、ちょっとした用事であれば有給休暇を使用せずに対応できるので、とても助かっています。

AE 事業本部 基盤技術部 PF ソフト技術室 第二技術課 日比野 卓也

## 女性の活躍推進

### \*1 GCP 推進室:

「女性の視点・意見を取り入れ、旧来男性が中心となって作られてきた社内のしくみや制度を見直すプロジェクト」を推進する組織として2005年に発足。取り組み内容の拡大や推進体制見直しに伴い、2010年に「ダイバーシティ推進室」へ名称を変更しました

### \*2 女性活躍推進法認定(えるぼし認定):

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、行動計画を策定、および策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業が認定されるもの

当社は、GCP 推進室\*1を発足させて以来、「個人の自立・活躍の支援」の取り組みの一環として、女性の働きやすい職場づくりに努め、女性の採用継続、職域の拡大、仕事と育児を両立するための諸制度の整備・拡充と、制度を利用する風土の醸成などの施策を推進してきました。その結果、総合職の女性比率が倍増したうえ、出産・育児休職を経た女性も数多く活躍しています。

現在は、行動計画に基づき、女性とその能力を発揮し活躍するとともに、従業員と会社が成長し続けることができる職場環境を整備するための取り組みを実施しています。

たとえば、リーダーシップを発揮するために必要な意識改革と社内ネットワークづくりを狙いに女性従業員向けの研修を実施する一方で、その上司を対象とし、女性の部下育成のノウハウ習得のための研修を実施しています。また、若年層の女性には、今後のキャリアを考える機会として、先輩社員との座談会や、社外で活躍する女性管理職と交流を行うフォーラムを開催しています。

このような取り組みの成果が認められ、2016年7月、厚生労働大臣より「えるぼし」企業として認定を受けました\*2。この「えるぼし」の認定を受けるためには、「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」という5つの項目の基準を満たす必要があります。当社はその5つの基準すべてを満たし、最高ランクの「3段階目」を取得しました。

## 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定

当社は、2015年度に女性従業員がその能力を発揮し活躍するとともに、従業員と会社が成長し続けることができる職場環境を整備するため、女性活躍推進法に基づき、2015年4月～2020年3月までを対象期間とした行動計画を策定しています。この計画に基づき、「女性の活躍推進に関する職場風土醸成」や「総合職における女性比率の向上」などを目標として定め、女性のキャリア意識に関する実態把握や意識啓蒙活動の実施、女性の積極的な採用に取り組んでいます。

2019年度は5年間の取り組みの結果を総括するとともに、2020年4月に始まる5か年計画を策定する計画です。



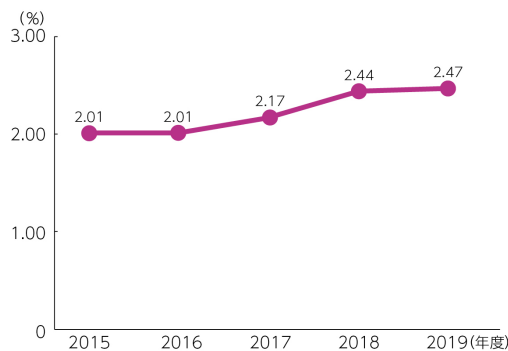
えるぼしマーク  
(3段階目)



障がい者採用**障がい者雇用**

当社は、合同就職面接会への参加などを通じて、障がい者の採用に取り組むとともに、働きやすい職場・職域を開拓するなど、障がい者の受け入れに積極的に取り組んでいます。

2019年6月1日時点で66名の障がい者を雇用し、雇用率は法定雇用率(2.20%)をクリアする2.47%となっています。

**障がい者雇用率の推移****高齢者の再雇用**

当社グループの定年は60歳ですが、「働きたい」という意欲を持つ定年退職者を再雇用する「再雇用制度」を設けています。再雇用時には、個人の能力や経験を活かせるような職務内容や配置を検討するほか、定年退職した管理職が高い専門性を活かして活躍できる「シニアプロ制度」を整備しています。

2018年度は、再雇用を希望する定年退職者の全員と再雇用の契約を結んでいます。

**人材育成**

「自らを磨き続け、さらに人材を指導・育成し続ける人づくり」をスローガンに、「自己の能力は自ら開発する」という考え方に立ち、各種教育プログラムを実施しています。

2015年度からは人づくり強化の方針を掲げ、階層別研修のプログラムを充実させてきました。また、全従業員を対象とした専門教育に加え、従業員が自発的に受講する「テナアカデミー」として、「専門知識(技術)」「経営・マネジメント」「ビジネススキル」「ライフ・教養」「グローバル」などの分野で、集合研修やオンライン講座を実施しています。技術教育においては、専門分野や興味に応じて選べるよう、100講座を超えるeラーニングプログラムを用意しています。

また、「職場若手育成制度\*」により、若手社員を職場ぐるみで育てる風土の醸成に力を入れています。

人材育成制度

- \* 職場若手育成制度:  
入社3年目までの若手社員を、職場ぐるみのOJTによってフォローする制度



テナアカデミー「ライブラリを活用したPythonによるプログラミング実践講座」の様子

## 技術開発者の発明創造力を向上

技術系人材を多く擁する当社は、技術開発者を対象とした教育に力を注いでおり、テンアカデミー、集合研修、eラーニングにおいて技術系の専門知識教育を実施しています。

特に、若手の技術開発者を対象として、発明創造の演習を中心とした特許教育を継続的に実施するなど、技術開発者の発明創造力向上に取り組んでいます。2018年度の全社の発明経験者\*の割合は、5年前と比較して約4倍に増加しており、取り組みの成果は着実に出ています。

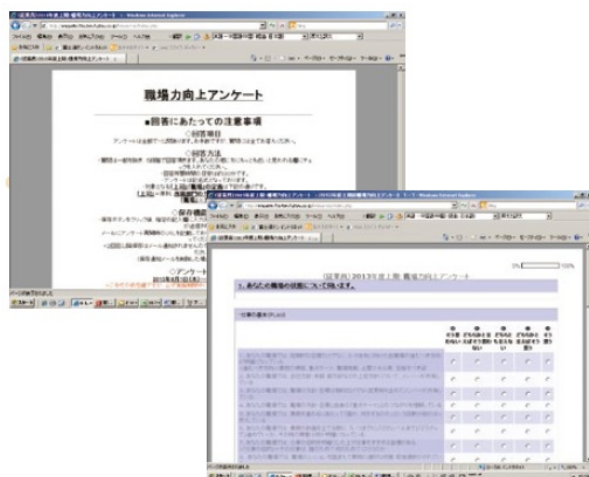
\* 発明提案を行った経験がある従業員

また、「全社特許活動の注力技術分野を選定し、同分野において強い特許群を構築する取り組み」を推進するとともに、技術開発者の発明創造に対するモチベーション向上を目的に、毎年、発明提案・特許出願について優れた活動を行った個人や部門に対し表彰を行っています。

2019年度は、事業の中期的な柱となる分野において出願目標を定め、会社一丸となって、目標達成に取り組めます。

## 職場力向上アンケート

当社は、「職場力」を「メンバー一人一人の能力を最大限に引き出して、チームとしての成果を生み出す力」と定義して、職場および個人の状態、マネジメントについて150項目にわたる「職場力向上アンケート」を実施しています。この調査の結果、高い職場力をもつ職場の取り組み事例紹介など、各職場へのフォローも行っています。中間期でのチェックと振り返りを行うため、2009年度からは、このアンケート調査を年2回実施し、アンケート結果を踏まえて、各本部において職場力向上に向けた取り組みを推進しています。



## TOPICS

### 本社の食堂・体育館を改装し、従業員満足度を向上

当社グループは、グループ全体の従業員満足度を向上させる取り組みを推進しています。その一環として、2018年度に本社の食堂と体育館を大幅にリニューアルしました。

食堂は、3交替制とすることで昼食時の混雑を緩和したほか、栄養バランスを考慮し副菜を充実させたメニューに加え、朝食やカフェメニューも提供。内装・設備は清潔さを保ちやすく、視覚的に明るい印象のものへと一新し、従業員が食事や会議の際、リラックスして気持ち良く利用できる空間になりました。



野菜が豊富に摂れるヘルシーメニューを提供

体育館は、スロープや多目的トイレを設置するなど、バリアフリー化を図りました。クラブ活動やレクリエーションで利用する従業員にとって、使い勝手が向上したのはもちろん、障がい者団体や地域の方々にもご利用いただきやすい施設になりました。今後、開かれた施設として、地域のニーズに応じた貸出などにも対応していく所存です。

## 安全衛生マネジメント

デンソーテングループは、安全衛生憲章に示した「従業員の安全と健康の確保が経営の基盤であること」という基本理念のもと、「労働災害の未然防止」に重点を置き、安全衛生マネジメントシステムの構築・運用に取り組んできました。そして、2012年8月、安全衛生マネジメントシステムの国際規格である OHSAS18001 と環境マネジメントシステム ISO14001 とのグローバル複合認証を取得しました。

環境分野において既に定着している「グループで PDCA を回すしくみ」との複合化を図ることで、そのノウハウを活用し、マニュアルや帳票などの共通化を進め、効率的なマネジメントをグループ全体で推進し、2019年4月現在で6か国7社9拠点\*で認証取得しています。

\* デンソーテン本社、  
中津川製作所、小山製作所、  
デンソーテンテクノセブタ、TNWX、TNPH、  
TNTH、TNMX、FTESA  
(海外拠点の正式名称は P.61 に記載)

## デンソーテングループ 安全衛生憲章

### 基本理念

デンソーテングループは、インフォテインメント機器、自動車用電子機器の関連企業として、従業員の安全と健康の確保が経営の基盤であることを認識し、人間尊重と安全第一に徹し、安全で快適な職場づくり、心身の健康づくりを積極的に推進します。

### 基本方針

- (1) 労働安全衛生関係法令、受け入れを決めたその他の要求事項ならびに社内ですら定められた安全衛生に関する諸規定を遵守します。
- (2) 労働災害の未然防止を原則として、OHSAS18001 に基づく労働安全衛生マネジメントシステムを確立し、維持・向上を図るとともに、パフォーマンスの継続的改善に努めます。

### 行動指針

労働安全衛生の重点活動として以下の取り組みを行います。

- (1) リスクアセスメントを通じて危険源の最小化を図り、労働安全衛生に関わる事故・労働災害の未然防止に努めます。
- (2) 職場環境の改善を行うとともに、従業員の健康保持増進に努めます。
- (3) 全従業員に方針を周知し、教育・啓蒙により自覚を促し全員参加で労働安全衛生活動を推進します。

## 労働災害の防止に向けたリスクアセスメント

労働災害リスクに対して、職場ごとに危険源を抽出し、計画的に対策を実施するリスクアセスメント活動を実施しています。本社や国内生産拠点を中心に、各職場のリスクアセスメント実施者を対象とした教育を継続的に行い、リスクの抽出レベルの向上に取り組んでいます。

労働災害は、リスクアセスメントで抽出されなかった危険源で発生する傾向にあるため、「すべての作業からの、リスクの網羅的な抽出」「危険性そのものを排除する“本質安全化”」に重点をおいた取り組みを継続して実施します。

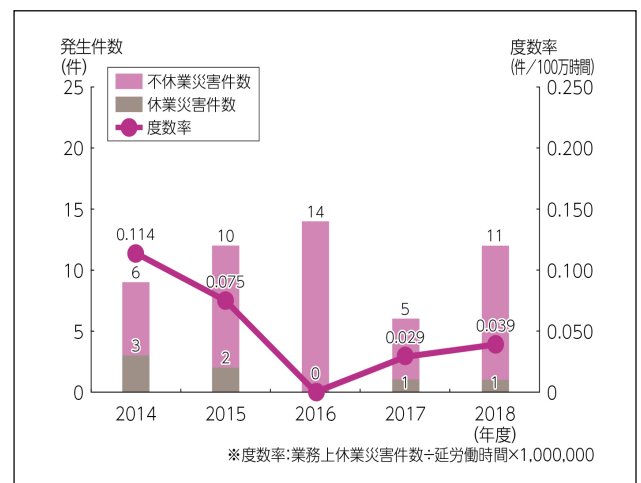
## 労働災害発生状況

当社グループにおける、休業・不休業の労働災害の発生件数は、安全衛生マネジメントシステムを導入する前の2008年度から減少傾向にあり、2012年度以降は年間10件前後の災害が発生している状況です。

2018年度の労働災害は、グループ全体で12件(前年比+7件)発生しています。災害の大半は不安全行動による軽微な不休業災害で、休業災害は海外拠点での1件に留まり休業度数率は減少傾向となっています。また、重点活動として重大災害リスクの総点検に取り組み、フォークリフト人車分離など、対象設備・作業の対策は完了しました。

2019年度は、グループ全体の安全衛生活動のレベルアップを図るため、安全衛生の基本的な部分から重大災害リスクに至るまで、幅広い視点でグループ内の安全衛生活動を点検し、弱みの改善・強化を計画的に進めていきます。

労働災害発生件数・休業1日以上度数率(連結)



## 心と体の健康支援

「従業員の健康確保は経営の基盤である」という認識のもと、従業員の健康意識を高め、心身両面にわたる自主的な健康づくりを支援するために、定期健康診断、年齢や職場環境に応じた目的別健康診断、メンタルヘルスのケアなどを行っています。2014年度下期以降、「健診・治療」から「心身の疾病予防活動」へ業務の軸足を移してきました。

2018年度は、健康リスク保有者の低減活動として、40歳を境に生活習慣病の割合が上昇することを踏まえ、将来を見据えた疾病予防対策として、30歳までの若年層(新入社員、27歳、30歳)を対象にした健康啓発セミナーを実施。メンタル指導の一部改善\*を図り、正しい生活習慣の習得に向け、食事・運動・ストレスへのセルフケアについて指導しました。

また、喫煙者の低減をめざして、肺年齢測定などの禁煙イベントを実施し、併せて禁煙外来の積極的な呼びかけや、職場へ出向いての禁煙セミナーを実施しました。これらの効果もあり、53人が禁煙に成功しました。さらに、海外駐在員の健康意識の向上を図るために、産業医の海外巡回の機会を利用して健康教育を実施しました。

さらに、メンタルヘルス対策として、ストレスチェックの結果に基づく、高ストレス者へのセルフケア支援や、幹部社員を対象としたメンタルヘルスマネジメント研修を実施しました。

\* 従来、27歳と30歳の研修に共通の内容がありましたが、年齢にふさわしい内容とするため、30歳向け研修では、より内容をレベルアップさせたプログラムを実施しました



## TOPICS

## デンソーテンの健康経営

当社は、2018年度を「健康経営元年」と位置づけ、「デンソーテングループ健康宣言」を皮切りとした取り組みを展開しています。「組織的に健康増進に取り組む体制づくり」「医療、産業保健に関わる高い専門性の発揮」「従業員の自立的かつたゆまぬ健康増進を下支えする PDCA サイクルの確立」を通じて、健康を重視する組織風土づくりと、自主的に健康づくりに取り組める健康施策を推進し、

健康リスクの高い従業員はもちろん、全従業員を対象とした健康増進活動をスタートさせました。2018年度は、職場での健康ミーティングの開催、健康情報パンフレット『Sante』の発信（6月～毎月）、生活習慣改善の16コースから選択し3か月間継続して実施する「健康チャレンジコース」（10～12月）、健康経営や生活習慣の改善ポイントを紹介した健康展示会（9月）など、従業員一人一人が自主的かつ具体的な健康増進活動に取り組むための機会やツールの

提供を行いました。健康チャレンジコースには1,877人\*が参加し、「健康づくりのきっかけになった」「家族や同僚と励まし合うなど会話の機会が増えた」といった声が寄せられ、参加者から好評を博しました。

これらの活動の結果、2019年2月、経済産業省と日本健康会議が選定する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2019（大規模法人部門）～ホワイト500」に認定されました。



健康展示会（2018年9月）

\* デンソーテングループ全体の参加者で、従業員の家族も含む。うち65.8%にあたる1,233名が生活習慣の改善目標を達成



## デンソーテングループ健康宣言

心身ともに健康であることは、従業員一人ひとりの幸せと家族の幸せにつながります。  
心身ともに健康であることは、職場の人間関係を円滑にし、組織活性化の推進力となります。  
心身ともに健康であることは、笑顔と情熱を生みだし、人を惹きつける元気な会社づくりの原動力となります。

デンソーテングループは、従業員一人ひとりが元気でやりがいを持って働き、定年後も豊かな人生を送ることができるように、基盤となる健康づくりを支援していきます。  
みなさん自らも生活習慣を見直し、疾病予防・健康増進の活動に取り組んでいきましょう。