次世代育成支援対策推進法 及び 女性活躍推進法に基づく 株式会社デンソーウェーブ 行動計画

デンソーウェーブでは、男女を問わずワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境を実現するため、次のように行動計画を策定する。

◎ 一般事業主行動計画とは

- ・「次世代育成支援対策推進法」（以下、次世代法）及び「女性活躍推進法」に基づき、企業が社員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備や多様な労働条件の整備等に、計画期間・目標・目標達成のための対策を定めるためのもので、企業は行動計画の策定・届出・公表・周知が義務付けられている。
- ・自社の課題にあわせ、各法律から、一定項目の目標値を設定する。

1. 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日

2. 目標と取組内容

**目標1：【次世代育成支援対策 及び 女性活躍推進対策／男性育児支援】
男性育休取得率 70%を目指す**

<目標の考え方>

- ・女性の育休取得率は100%達成。
- ・男性も、配偶者の出産に伴う公休（5日間）を含めれば100%達成であるが、公休取得後の男性育休取得率を現行より少しでものばすことで、男女差を解消するとともに、男性社員のワークライフバランス向上を目指したい。

[参考] 23年度・・・45%、24年度・・・75%

<取組内容>

- ・トップメッセージの発信（2025年～）
- ・男性育休活用事例の横展開（2025年～）
- ・男性育休利用者へのアンケート実施（2025年～）

**目標2：【次世代育成支援対策／時間外労働の低減】
平均 時間外労働時間 17時間／月を目指す**

<目標の考え方>

- ・管理職を含め、社員のワークライフバランスを維持向上するため、残業時間（管理職は健康管理時間）を低減するための企業努力は、日ごろより全社を挙げて行っている。
- ・DX推進やデジタル機器の活用、業務改廃などにより、これまでも一定の効果をあげてきたが、今後もさらにこの活動を押し進めることで、現行よりも低減を目指したい。
- ・なお、目標値を立案するにあたり同業他社等の平均時間外労働時間を参考にしている。

[参考] 23年度・・・19時間／月、24年度・・・18時間

<取組内容>

- ・トップメッセージの発信（2025年～）
- ・DX化による業務効率化（AIツールの採用、システム化等）の促進（2025年～）
- ・勤務間インターバルの時間拡大検討（2026年～）

目標3：【女性活躍推進対策／女性のキャリア形成】

新卒採用に占める女性採用割合について、
事務系：50%、技術系：10%、技能系：20%を目指す

<目標の考え方>

- ・年々、女性の採用数は増えているが、採用年によっては女性社員が採用できず、比率にはばらつきがある。
- ・毎年、女性を安定的に採用するため、女性採用比率を目標値として設定する。

[参考] 20年～25年の平均・事務系：50%、技術系：11%、技能系：26%

<取組内容>

- ・説明会で、女性社員の仕事や働き方を紹介し、情報発信の機会を増やす。（2025年～）
- ・女性社員による懇談会等を実施し、応募者との接点を増やす。（2025年～）

以上