

6902

(株)デンソー

(注)「CSR全般～社会貢献、企業と政治の関わり(雇用・人材活用含む)」:国内・海外連結対象会社のデータ 「環境」:国内・海外環境マネジメント連結対象会社のデータ

【本社】 448-8661 愛知県刈谷市昭和町1-1 【TEL】 0566-25-5511

【設立】 1949.12 【上場】 1951.12 【決算期】 3月

【特色】 自動車部品で国内最大、世界2位。トヨタ系。熱機器・エンジン・駆動系など広範。技術力に定評

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
AAA	AAA	AAA	AAA	AAA
91.6	96.7	96.0	94.3	80.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	AA	AAA	AAA
81.9	89.3	100.0	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有

【活動のマテリアリティ設定】 有

「デンソーグループ30年長期方針」(17年10月)で30年に向け取り組みと宣言した「環境」安心「共感」の分野において新しい価値を提供し、持続可能な社会の実現に貢献するた、優先取り組み課題を明確化。具体的には「地球温暖化防止」「交通事故撲滅」「健康・労働安全衛生」「人材活羅推進(多様性促進)」などを18年に設定。24年度、新たに「サプライマテリアリティ」の考えに基づき、見直し実施

【方針の文書化】 有

(注)「デンソーグループサステナビリティ方針」

【活動の報告媒体】 紙とWeb

【第三者の関与】 有(機関名:IIHOE代表による第三者意見(執筆前に各部門とのダイアログを実施)、データの一部分について認証取得)

【英文での報告】 有

【統合報告書】 有

【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている

マテリアリティ見直しにあたり、顧客・サプライヤー・社員・機関投資家などバリューチェーンを代表する方とダイアログを実施し、マテリアリティに反映。また、各部門が分野別にステークホルダーとのコミュニケーションを実施

【汚職・贈収賄防止】 方針有

「デンソーグループサステナビリティ方針」(18年改訂)の中で明文化するほか、「贈収賄防止グローバルポリシー」を策定(Webサイトで公開済)

【ISO26000】 活用

【CSR担当部署】 (専任)経営戦略部コーポレート企画室サステナ・IR課

【CSR担当役員】 兼任有(代表取締役副社長(経営戦略本部長))

【同・CSR業務割合】 過半

(注)社是・企業理念に基づき、事業を通じた社会課題の解決を実践しており、サステナビリティを軸とした事業戦略立案を推進

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:アジア車いす交流センター(WAFCA)、レスキューストックヤード、フードバンク愛知、ボラみみより情報局、バンドラの会、まちづくりかりや、(公財)刈谷少年少女発明クラブ、安城市少年少女発明クラブ、西尾市少年少女発明クラブ、刈谷市万燈保存会、等)

①アジアの障害者に車いすを寄贈するWAFCAに対して、会社ならびに社員が資金・役務の支援を行っている ②国内被災地の復興支援(災害ボランティア活動)における人材育成、情報共有を実施している ③会社の備蓄食料等の入れ替え時などにフードバンク活動の団体へ寄付し食糧支援を実施

【CSR等関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業行動指針、GRI、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、TNFD、CDP、SBT、国内業界団体基準(日本自動車部品工業会「CSRガイドライン」)、欧州サステナビリティ情報開示指令(CSRD)

(注)「デンソーグループサステナビリティ方針」や社員の行動規範を明示した「デンソーグループ社員行動指針」は、「グローバルコンパクト」「世界人権宣言」「OECD多国籍企業ガイドライン」「ILO」等を参考に策定

【CSR関連・表彰歴】

(22年度)①IEEEコーポレートイノベーション賞(IEEE主催、「QRコード」の開発、およびグローバルでの普及に貢献したとして) ②PRIDE指標2022「Gold」(work with Pride主催。LGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みが評価)

(23年度)①PRIDE指標2023「Gold」(work with Pride主催。LGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みが評価) ②パートナーシップ構築宣言「テーマ特別賞(GX表彰)」(経済産業省主催。デンソーの調達部門が取引先とともに進めているグリーン化の取り組みが評価)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している

【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:統合報告書・Webサイトをおした情報開示やESG説明会、個別ダイアログを開催)

【相談役・顧問制度】 現在は、相談役・顧問とも0人

相談役:0人 顧問:0人

【社外取締役による経営者評価】 行っていない

【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている

【対応している課題・リスク】 ガバナンス、汚職・贈収賄、BCM・BCP、情報セキュリティ、公正な取引、労働安全衛生、人権尊重、労働慣行条件、環境汚染、環境負荷、生物多様性

【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している

【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有

【取引全般に関する基本方針】 有

【サステナブル調達の具体的な取り組み】 サプライヤーとの相互発展のためにはサステナビリティに協働して取り組むことが大切だと考え、①サステナビリティ方針、サプライヤーサステナビリティガイドラインに「責任ある資源原材料調達」を追記し、サプライヤーに展開済み。自社ホームページサステナビリティサイトをおして社外へ公表 ③SC(サプライチェーン)を対象に説明会を開催し対応の標準化と浸透を促進

【紛争鉱物の対応】 対応

【紛争鉱物の対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査/説明会の実施等により、紛争鉱物対応浸透の促進

【紛争鉱物の取り組み】 ①国内外の一次サプライヤーに対し、紛争鉱物の使用状況を調査中 ②サステナビリティガイドラインに「責任ある資源原材料調達」を追記し、サプライヤーに展開済み。自社ホームページサステナビリティサイトをおして社外へ公表 ③SC(サプライチェーン)を対象に説明会を開催し対応の標準化と浸透を促進

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している

【SDGsの対応】 目標2/目標3/目標4/目標5/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標14/目標15/目標16/目標17

【SDGsの達成基準】 有

【今後のSDGs】 自社で定めたマテリアリティテーマとSDGsの目標のひも付けを行い、関連する取り組みについて定量的なKPIを設定済み。会社目標のフォローアップ項目に入れ、経営層によるフォローアップを実施。役員報酬にも織り込み済み

【CSVの取り組み】 行っている

【BOPビジネスの取り組み】 行っている

【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 十分な利益を上げている

【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 ①車両内のエネルギー効率を最適化し、飛躍的な燃費性能の向上と省電力化を実現するインバーター、モータージェネレーターなど、地球温暖化防止に貢献する電動化関連製品 ②車両前方の障害物を検知し、衝突回避・被害軽減を支援するミリレーダ・画像センサーなどや、ドライバーの表情から運転状態を推定し必要に応じて音声で警告をするステータスマネーターなど、交通事故低減に貢献する安全関連製品 ③アジアの新興国中心に展開しているアフターマーケット製品。従来は部品故障時にインゼクション・粗悪品しか手にできなかった低所得層が純正に近い質の高い部品に交換できるよう、良品・安価な新興国専用の交換部品を販売

【社会課題解決型債券等の発行】 有

【プロボノ支援の取り組み】 休止中

【従業員が行うプロボノ活動支援】 行っている(支援内容:特別休暇/情報提供/ボランティア有志によるNPO法人中部プロボノセンターの支援、はあとふる基金による中間支援団体への支援)

【ボランティア休暇制度等の周知】 行っている

【ボランティア休暇制度等の周知の具体例】 社内のイントラネット等で周知し、また取得事例をイントラネットや食堂のモニターなどで紹介することで取得を促進している

【事業を通じた社会課題解決への関与】 全従業員

【従業員の社会課題解決】 行っている

【従業員の社会課題解決の具体例】 個人の年度計画とSDGsゴールとの関連づけと上司との対話、SDGsポスター掲示、サステナビリティに関する社内情報配信など

【海外での社会課題解決の活動等】 各地域統括拠点にサステナビリティリーダーを配置、各地域で主体的に推進。①タイ・日本両政府等と連携し、タイにおけるリーノートメーションシステムインテグレート(LASD)の育成実証実験を開始。LASIの育成を通じ、タイ産業の自動化推進加速を通じた産業競争力向上へ貢献 ②中国での食の安心安全への貢献に向け、中国企業と合弁会社を設立し、中国で鮮度維持能力を向上させた冷凍機の生産を開始。今後も生産地から消費地までの温度管理の向上によりコールドチェーン充実に取り組みすることで食の安心安全に貢献 ③保険会社と協働で「交通安全教育プログラム」をグローバルに展開。現在日本、タイ、中国において出前授業など活動中

【インパクトの測定】 行っている

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 8人 【代表者数】 3人 【女性】 2人 【社外】 3人

監査役

【人数】 4人 【社外】 2人

株主

【株式数】 3,151,779千株 【株主総数】 186,536人

【特定株比率】 57.7% 【浮動株比率】 4.0%

【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 24.91%、金融商品取引業者 1.72%、他法人 30.41%、外国法人等 25.23%、個人他 17.73%

【輸送用機器】

企業倫理
【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の倫理行動規定】 有
(注)社員一人ひとりの行動規範を「デンソーグループ社員行動指針」として策定。法令・習慣等踏まえて、各地域で策定

法令順守
【担当部署】 (専任)法務部、リスクマネジメント室
(注)知的財産関係は知的財産部、税務に関しては経理部、法令順守全体のチェックは監査室が担当

IR
【担当部署】 (専任)経営戦略部コーポレート企画室サステナIR課

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内: 設置済み
社外: 設置済み
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み
【公益通報者保護法に基づく指針の解説】 参考している
【通報・告発】 22年度 23年度
件数 107 127

国内・海外での法令違反等

【国内での法令等に関わる事件等】 (件数)	21年度	22年度	23年度
公取からの排除措置命令等・他	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止	0	0	0
コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発	0	0	0

【海外での法令違反等】 (件数)	21年度	22年度	23年度
価格カルテルによる摘発	0	0	0
贈賄による摘発	0	0	0
その他の摘発	0	0	0

内部統制に関する取り組み

【委員会】 無
【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2024年3月)
【CIO】 有(経営役員)
【CFO】 有(取締役副社長)
【情報セキュリティポリシー】 策定済み
【情報セキュリティ監査】 内部:定期的 外部:定期的
【ISMS】 ISMSを参考に115の管理項目を定めたガイドラインを設け、国内外グループに適用。一部の部署、グループ会社にTISMS認証を取得
【プライバシーポリシー】 制定済み

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 有
【対応マニュアル】 有
【責任者】 代表者に準ずる取締役
【BCM構築】 有
【BCP策定】 有
【BCP想定】 地震・水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ/雪害、風害などの自然災害
【取り組み状況】 ①20年にリスクマネジメント統括責任者「チーフ・リスク・オフィサー(CRO)」を議長とする「リスクマネジメント会議」を設置。リスク管理体制・仕組みの改善状況の確認、社内外の環境・動向を踏まえた重点活動の審議・方向付けなど、グループ全体として、平時における経営被害の未然防止と有事における最小化に向けた対応力強化を推進 ②21年にとくにリソースを投入し対策を推進するリスクを「重点リスク」に選定し、危機管理のさらなる強化に向けた計画・目標の設定とリスクマネジメント会議への実績報告を行うとともに、21年度からは会社目標に組み込み、リスクマネジメント会議に加え、取締役会においても活動の進捗状況を確認 ③21年に国家間の経済覇権争いなどが原因で発生する企業間取引の制限など、「経済安全保障上のリスク」の高まりを受け、社内の備えを強化すべく「経済安全保障室」を新設

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	22年度 44,759 23年度 43,980	38,184 37,313	6,575 6,667
平均年齢(歳)	22年度 44.5 23年度 44.7	45.5 45.5	39.8 39.3
勤続年数(年)	22年度 23.1 23年度 23.1	24.0 23.8	17.6 17.8
平均年間給与(円)	22年度 8,081,603 23年度 8,339,619	8,544,532 8,810,292	5,444,177 5,705,654
臨時雇用者数(人)	22年度 7,292	23年度 7,490	
連結従業員数(人)	22年度 164,572	23年度 162,029	
外国人従業員数(人)	22年度 232	23年度 260	
連結外国人従業員数(人)	22年度 85,268	23年度 85,094	

【男女間賃金格差】 無
【世代別】 (人) 合計 男 女
30歳未満 6,140 4,690 1,450
30～39歳 9,946 7,719 2,227

	40～49歳	8,966	7,650	1,316
50～59歳	14,848	13,286	1,562	
60歳以上	4,080	3,968	112	

【新卒採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 短大・専門 高卒・他

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短大・専門	高卒・他
23年4月入社	658	265	237	28	9	384
24年4月入社	724	303	261	42	15	406

(注)短大・専門には高専(本科)を含む

【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
22.4～23.3	349	163	151	12	131	55
23.4～24.3	337	170	161	9	106	61

非正規から正社員の登用事例:期間従業員および派遣社員の正社員登用制度あり
(注)期間従業員の正社員登用を含む

【離職者数】 合計 早期 自己 会社 転籍 他

	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	477	0	390	40	19	28
女	159	0	149	7	0	3
合計	636	0	539	47	19	31

期間:2023年4月～2024年3月

【新卒入社者の定着状況】 合計 男 女

	合計	男	女
2021年4月新卒入社者	665	548	117
うち2024年4月在籍者	626	523	103

多様な人材活用

【役職登用状況】 女(人) 男(人) 外国人(人) 女性比率(%)

	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	147	7,585	33	1.9
うち部長職以上	3	418	2	0.7
役員	2	19	1	9.5
うち執行役員	0	12	0	0.0

2024年7月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 全体:30年度に海外拠点長現地人材比率50%
女性:25年度に課長以上200人、技能系班長以上200人

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(人事部タレントマネジメント室ダイバーシティ推進課/2014年1月)
(注)14年より専任部署を設置(以降、部署名の変更あり)

【LGBTに対する基本方針】 有

【LGBTへの取り組み】 行っている
ライン長・新入社員へのダイバーシティ研修、全社員向けLGBTQ+セミナー、アライ登録およびアライへのグッズ・ニュースレター配布、理解促進ハンドブック、理解促進月間(6月)における食堂・売店でのレインボーメニュー提供、同性パートナーシップ制度、多目的トイレの設置促進、相談窓口、従業員家族向けイベントでの子ども向け揭示、大学での寄付講座など。取り組みが認められPRIDE指標「GOLD」を2年連続獲得

【推進のための基本理念】 多様な価値観をもった社員から生まれる「新たな発想」を大切に、社員一人ひとりの個性を尊重し思いやる「温かな心」を育むことは、デンソーの持続的成長にとって欠かすことができない。デンソーは、年齢、国籍、性別・性自認・性的指向、障害、価値観など目に見えない違いも含め、多様な人材が生き生きと活躍できる環境・組織風土の実現に向けて、グローバルに取り組みを進める

【推進の中長期ビジョン】 D&Iを中期方針実現の大前提として位置付け。人と組織のビジョン&アクションとして宣言した人事改革「PROGRESS」では、Diversity&Digitalを柱として設定。次の3点をほかの施策と連動させながら推進している。①自分らしくいられる、組織カルチャーの醸成 ②多様な働き方を後押しし、スピード創造性、そしてやりがいや向上 ③多彩な力でシナジーを生み、活力と事業の価値を向上

【推進の取り組み】 育児・介護の両立のために、以下の経済的支援を強化。①要介護者を扶養する社員の家族手当を増額 ②子が1歳になる前に復職した社員へ子育て費用を補助 ③勤務・通勤の時間帯にベビースイッチャーを利用するための費用を補助など

【退職した従業員の再雇用制度】 有

【転職退職者の再雇用】 制度無・実績有

【正社員の定年】 有:60歳

【65歳までの雇用】 全員雇用

【役員定年制度】 無(以前有)

【定年後の就業機会】 継続雇用の上限引き上げ(70歳)/他社への再就職支援/継続的な業務委託契約(検討中)/取引先企業への転職マッチングの仕組みを導入済み

【複線型人事制度】 有
【キャリアコース】 定年後再雇用者に対し、役割に応じた処遇・勤務形態を適用する複線型人事制度を導入済み。また、全年代を対象に「高い専門性を有する人材」向けに、対象者の市場価値に見合った柔軟な処遇を適用できる制度の導入を検討中

【若手社員のスキルアップ】 新規事業提案機会/取引先出向/ベンチャー企業出向/希望プロジェクト配置/国内留学/海外留学/国内外グループ会社・異業種他社への育成出向制度、社外人材との研鑽機会提供、社内公募制度

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止等の方針】 有

【人権デューデリジェンス】 行っている

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 「デンソーグループ人権方針」を制定し、国内外グループ会社に展開。階層別の人権教育や、国内グループ会社を含む全調達部門社員に対する勉強会を実施。外部の専門機関の協力の下、人権リスクアセスメントを行い、潜在的な人権リスクを特定。高いリスクが想定される「外国人技能実習生」については、外部専門機関がグループ会社を实地調査し、リスクが極めて低いことを確認。さらにグループ会社間で好事例を共有している。すべてのサプライヤーと「サステナビリティガイドライン」を共有し、人権尊重の取り組みの実践について合意を得ている

【ILO中核的労働基準】 尊重している

【発生した労働問題・対応】 自社では重大な労働問題は発生していない。人権・労働

問題等はサプライチェーンの中でのリスクが高いとの認識の下、「サプライヤーサステナビリティガイドライン」を全サプライヤーと共有して自主点検を定期的に行うとともに、一定数のサプライヤーとダイアログを実施して取り組み向上を促進。また、紛争鉱物調査を毎年実施して、懸念ある鉱物の使用回避にサプライチェーン全体で取り組んでいる

障害者雇用

【障害者雇用】	21年度	22年度	23年度
実人数(人)	842	812	828
障害者雇用率(%)	2.37	2.34	2.34

(注)1978年より身体障害者の定期雇用を開始、以降、雇用や職域の拡大に取り組んでいる(生産ラインでの業務、オフィスサポート業務など)

【障害者雇用率の目標】 法定雇用率+0.1%以上
【特例子会社】 有(デンソー太陽、デンソーブラッサム)
【障害者雇用の取り組み】 安心して入社できるように、入社前に職場見学会・実習を実施。入社後は、悩み解消やキャリア支援として個人面談の実施、障害者相談窓口を設置。全国アビリンピックにも毎年代表選手を送り、これまで17個の金賞を獲得。聴覚障害者へは、音声認識アプリ配付や手話通訳などを派遣

人事評価・キャリア形成支援制度

【人材育成等に関する基本方針】 有
【能力・業績評価基準】 公開
【能力・評価結果】 従業員本人に公開
【従業員の評価】 上司評価
【1人当たり年間教育研修費用】 把握している
研修費用(円) 22年度 74,000 23年度 76,000
【1人当たり年間教育研修時間】 把握している
研修時間(時間) 22年度 8.2 23年度 10.0
【研修の自由選択】 可能(制約なし)
【従業員の満足度調査】 行っている
【海外等での人事・評価制度】 グローバルで統一された制度あり
【海外での人事・評価制度例】 国内外の幹部候補向けに、世界共通のリーダー研修を実施。社内外からの学びに加え、個人ごとにチャレンジングなアサインメントを設定し、具体的な成果創出の経験を通じた育成をすることで経営者としての意識・行動改革を促している。また上位層の社員には、グローバル共通の職能資格制度・昇格制度を導入しており、対象者に求める発揮能力モデルもグローバルで標準化している。これを活用した能力評価に加えて、個人・会社の業績・成果を反映した評価制度を運用している

【キャリアパス・キャリアマップ】 有
【部署別必要スキル】 開示している
【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)
【キャリア相談】 定期的に実施(人事部担当者/人事部以外の社内専門家/社外専門家/上司・上長)
【新業務チャレンジ支援】 有(手挙げ/公募/資格認定/部門横断プロジェクト)

ワーク・ライフ・バランス

【産休・育休】
産休休暇 産前6週間・産後8週間 出産公休見舞金、出産見舞金により給与の100%支払い
配偶者の産休休暇制度 有(5日)
育児休業(最長) 3年
21年度 22年度 23年度
産休取得者数(人) 364 348 338
育休取得者数(人) 593 774 944
育休取得率(%) 36.4 53.8 63.6
うち女取得者数(人) 331 311 310
うち女取得率(%) 98.8 108.7 101.6
うち男取得者数(人) 262 463 634
うち男取得率(%) 20.2 40.2 53.5
(1週間以内取得者数(人)) 35 30 13
(1週間以内取得率(%)) 2.7 2.6 1.1
育児休業復職率(%) 95.4 99.9 99.7
(注)産休取得者:当年度に法定の産後公休を1日でも取得した人。育休取得者:当年度に法定の育児休業を開始した人。産休取得者は2か年にわたりにカウントされている場合もあり、女性の育休取得率が100%であっても、産休取得者数>育休取得者数となる。なお、法定外の育休(小学校卒業までは年間40人程度が取得をしている)

【産休・育休取得の取り組み】 ①法定を大きく上回る育休・時短制度(育休:小学校卒業まで通算3年、時短:小学校卒業まで通算4年) ②パートナーとともに参加する育児セミナーを年4回開催し男性育休取得者を含む先輩社員の両立テクニックを紹介 ③上司・男性向け育児ハンドブックにて両立の心構えや周囲への声かけ方法などを紹介 ④育休前後に希望する働き方などを上司と面談(必須)

【看護・介護】
看護休暇(最長) 年間5日(小学校卒業まで)。ただし、小学校入学前の子が複数いる場合は10日(無給)
介護休暇(最長) 法定
介護休業(最長) 1年
21年度 22年度 23年度
介護休業取得者数(人) 20 26 24

【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/所定外労働をさせない制度/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度/事由を問わない在宅勤務制度、育児・介護のための遠隔地勤務制度、企業内託児所7カ所設置
【特筆すべき両立支援制度】 ①小1の壁・小4の壁を乗り越えるために、育休は通算3

年、短時間勤務は通算4年、小学校卒業まで分割取得可(年間延べ500人程度が活用) ②育児・介護・健康・不妊治療などの事由がある者は深夜業を配慮。法定では育児は小学校入学前のごとく、小学校卒業まで要件を緩和している(日常的に夜勤がある職場で約700人程度が申請) ③祝日の稼働日における工場内託児所の開設。0歳児〜小学生までを始業から終業まで預かり。残業がある場合も対応

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 1,966.4時間/年
【残業時間】 19.5時間/月
【残業手当】 59,500円/月
【残業時間削減の取り組み】 行っている
①年1回以上、職場での話し合いを実施し、時間に対する意識を向上 ②在宅勤務と社外勤務のハイブリッドで最も価値創造につながる働き方を推奨 ③システムで各々人の労働時間を見える化し、閾値を超えると本人・上司へ通知するほか、事業別の平均労働時間を経営会議にて報告

【30歳賃金】	平均(円)	最高(円)	最低(円)
22年度	364,195	396,114	349,018
23年度	369,940	404,500	355,600

(注)所定外の労働に対して支給される手当(時間外勤務手当等)を除く

【有給休暇】 付与日数 取得日数 取得率(%)
21年度 20.0 18.4 91.6
22年度 20.0 19.1 95.4
23年度 20.0 19.3 95.7
(注)付与日数は入社初年度10日、2年度目17日、繰り越し含め最長40日(出向者、長欠・休職者、新入社員、海外駐在員を除く)、会社として目標を掲げ、有休取得が進むように働きかけている

【ボランティア参加・休暇・休暇】	21年度	22年度	23年度
ボランティア参加	12,056	47,204	49,720
ボランティア休暇	795	2,306	3,587
同僚職	有	0	0
青年海外協力隊	有	0	0
マッチング・ギフト	無		

(注)21年度よりボランティア休暇制度を導入
【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイム(10:10~14:25)、フレキシブルタイム(始業7:25~10:10、終業15:25~21:55))/短時間勤務制度(子の小学校卒業までに通算4年の範囲で取得可(8:40~15:40、9:40~16:40のいずれかを選択)) / サテライトオフィス(東京および名古屋屋)の出張者が立ち寄り仕事をする事ができる環境がある(東京支社、名古屋オフィス) / 保育設備・手当 ①育児施設利用補助(デンソーカフテリアプラン) ②事業所託児施設を設置(主要拠点の近隣7カ所) / ワークシェアリング(生産部門の需給変動に合わせて人員の再配置(応援)を実施) / 裁量労働制度(事務・技術系社員(係長格以上)の希望者に対して導入済み) / あんしん育休制度(育児休業(最長3年)を子が小学校卒業までの間で分割取得可能) / 遠隔地勤務制度(育児・介護事由のある社員に対し、働き場に関するバリアを廃止) / やすらぎ休暇制度(未取得の有給休暇をストックでき、本人・家族の傷病時等に利用可)

【テレワーク】 導入している 場所:自宅/サテライト等 対象:特定の部署・職種
利用率(%) 22年度 47.0 23年度 49.0
(制度概要・実績)従来子子の看護・家族の介護時に限り認めていた終日在宅勤務を、18年10月より理由を問わず全社員を対象とする制度へ変更。また20年より上限日数(月5日)を撤廃

【副業・兼業】 認めている 業務範囲:すべて/本業に影響しない 時間・役職:就業時間外
(制度概要・実績)希望者に対し職場部長の承認、人事への届け出の下で許可
【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(選択型の福利厚生制度内(カフテリアポイント)で、資格取得費用は会社補助で可能) / 社内公募制度(成長機会の提供と事業転換を支えるスピーディーな人材配置のため実施(年3回)) / 国内留学制度(若手対象の異業種派遣プログラムの行き先として派遣可能) / 海外留学制度(若手対象の異業種派遣プログラムの行き先として派遣可能) / 特別な成果に対する表彰・報奨制度(特許・実用新案・意匠・公開技術について、社内基準に基づき報奨金支給) / キャリアアップ支援制度(各種講座・自主応募型セミナー・語学講座開催により社員のキャリアアップを支援) / ストックオプション制度等(従業員持株会) / キャリア形成施策・支援プログラム(キャリア相談室、年代別キャリアデザイン研修、セカンドライフ準備休暇、社外転進支援制度など各種施策を実施) / トレーニー制度(海外拠点、異業種他社、教育・研究機関に最長2年間派遣) / 発明改善提案(業務に関する発明改善の提案について、社内基準に基づき奨励金を支給)

労働安全衛生

【生産部門等】 有
【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
【労働安全衛生への取り組み】 全社として取り組むべき活動として安全コアアクション10を定め、各部門トップによる現場確認・指導を実施。「重大災害・爆発火災防止」として社内制定の「安全の日」に各職場にて災害防止について考え行動する活動を展開
【労働災害】 21年度 22年度 23年度
労働災害発生率 0.03 0.03 0.01
【メンタルヘルス】 21年度 22年度 23年度
休職者数(人) 517 555 567
(注)労働災害発生率:全製造業1.29、輸送用機械器具製造業0.60、自動車・同付属品製造業0.56
【メンタルヘルスの取り組み】 各種メンタルヘルス研修、ストレスチェックの毎年実施、専門家による相談体制推進、復職支援制度による円滑な職場復帰
【ハラスメント防止】 行っている
【ハラスメント防止の取り組み】 ①全従業員向けに研修およびテストを実施し、未然防

止を図っている ②順次、職場へ相談員を配置し、ハラスメント等、職場課題の兆候把握に努めている ③匿名でも相談可能な相談窓口を設置し関係部門が連携し調査と被害者保護を実施している ④ハラスメントが認められた際は、懲戒等の措置を講じている

【労働安全衛生・表彰歴】
(22年度)①健康経営優良法人(経済産業省等主催。7年連続受賞) ②三重とこわか健康経営カンパニー(三重県主催。3年連続認定)
(23年度)①健康経営優良法人(経済産業省等主催。8年連続受賞) ②三重とこわか健康経営カンパニー(三重県主催。4年連続認定)

消費者・取引先対応

【対応部署】(専任)総務部、カスタマーサービス技術部、営業各部門、自動車&ライフソリューション部

(注)販売会社デンソーソリューション、自社サービスステーションでも担当

【商品等の安全性に関する部署】(専任)品質管理部、カスタマーサービス技術部、営業各部門、自動車&ライフソリューション部

(注)各事業部、製作所内にも品質保証部門あり

【クレーム対応】(マニュアル)有 (DB)有
クレーム・苦情・要望等(件) 22年度 — 23年度 —
(注)クレーム・苦情・要望等は社外秘情報のため非公表

【ISO9000S】 取得割合(%) (算出基準)
国内 100.0 (生産事業所件数ベース)
海外 100.0 (生産事業所件数ベース)

【その他の品質管理基準】有
自動車業界の品質基準IA TF16949

社会貢献

組織と支出

【担当部署】(専任)総務部
(注)各製作所に社会貢献担当者を設置(各所ごとの活動を企画・推進)

【社会貢献活動支出額】(単位:100万円)

	21年度	22年度	23年度
総額	580	1,171	1,282
うち寄付金	338	595	610
マッチング・ギフト	0	0	0
うちその他	242	576	672

事業事例

【地域社会参加】①デンソー夢芽:隔年で開催。地域に開放したアイデアコンテストで、モノづくり体験や社会貢献活動紹介コーナーなどでの交流する機会を提供 ②デンソーグループハートフルデー:毎年開催。グループ各社が、地域のニーズに合わせた何らかの社会貢献活動を実施(23年度:85社) ③グローバル交通安全プロジェクト:自動車産業に携わる企業として地域社会の交通安全に貢献すべく、各地域の交通事情にマッチした交通安全の取り組みをグローバルに実施

【教育・学術支援】①デンソーサイエンススクール:社員・OBが地域の小学校を訪問し、5年生を対象に理科の実験授業を実施(23年度対象校数113校、対象児童:約8,300人) ②少年少女発明クラブ支援(刈谷・安城・西尾・幸田・阿久比・日進・湖西):各クラブへの社員・OBによる指導員参画、運営費支援 ③高棚製作所ファクトリーツアー(工場見学):児童・生徒の積極的受け入れ、オンライン・リアル双方実施(23年度受け入れ者数約4,900人)

【文化・芸術・スポーツ】①デンソーカップサッカー:大学サッカーの主要イベントの特別協賛会社として、92年より継続支援 ②障害者スポーツ支援:大分車いすマラソン大会への協賛・運営支援、車いすバスケットボールアジア大会の支援、知的障害者スポーツへの支援、各種障害者スポーツ関連団体への寄付 ③名古屋フィルハーモニー交響楽団への賛助・支援、福祉コンサートへの協賛ならびに運営支援(社員を派遣)

【国際交流】①アジア車いす交流センター(WAFCA):アジアの障害児への車いす・奨学金寄贈、施設のバリアフリー化などの活動を支援 ②海外支援衣料回収:市民・社員から回収した中古衣料を、NPO法人日本救済衣料センターを通じ、衣料を必要とするアジア・アフリカの人々に寄贈 ③ペットボトルキャップ回収:世界中の子どもたちにポリオワクチンを届ける「エコキャップ回収活動」に協力(23年度:約460万個のキャップを回収、約5,500本のワクチン提供に寄与)

【自然災害等への支援】行っている(金銭的な支援/物資の提供(自社製品除く)/自社製品・サービスの提供/人材提供・派遣/コミュニティ支援/災害ボランティアセンターの運営支援、災害ボランティアコーディネーターの養成、市町村との総合支援協定締結)

【自然災害等への支援の具体例】①被災地への支援金による支援(会社による寄付、社員有志による寄付、ボランティア募金による寄付) ②災害ボランティアセンターを運営する災害ボランティアコーディネーターの派遣(23年度:福岡県久留米市への支援、24年度:石川県輪島市への支援) ③刈谷市との防災総合協定を締結し、平時は市と連携した人材育成、有事には社員の派遣を実施する

【東日本大震災復興支援】行っている
【東日本大震災復興支援の具体例】はあとふる基金:社員有志による寄付積立基金を通じ、東北3県の中間支援団体へ助成 ②ベルマーク収集活動による小中学校の物的支援 ③東北3県の会社食堂での特別メニューの提供、会社イベントでの物産展開催

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】有
(注)「デンソーグループグローバル税務方針」を策定し、会社Webサイトにて開示

政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】(単位:100万円)

	21年度	22年度	23年度
総額	10	10	10

環境

組織と情報開示

【環境担当部署】(専任)安全衛生環境部

【環境担当役員】兼任有(代表取締役副社長)

【同・環境業務割合】過半

【方針の文書化】有 【Web上の公開】有

【環境会計等】有

【費用と効果/金額把握】環境省ガイドラインに準拠して把握

【公開の有無】公開している 【算定範囲】連結ベース

パフォーマンス

【環境保全コスト】(単位:100万円)

	22年度		23年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	9,534	13,602	10,422	15,092
上・下流コスト	57,786	50	63,007	42
管理活動コスト	0	1,548	0	1,512
研究開発コスト	0	111,426	0	116,611
社会活動コスト	0	381	0	392
環境損傷対応コスト	0	77	0	102
合計	67,321	127,085	73,429	133,751

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】(単位:100万円)

	22年度	23年度
費用削減額	56,056	63,468
収益額(リサイクル等)	8,637	9,531
合計	64,694	72,999

環境負荷量

	22年度	23年度
総エネルギー投入量(GJ)	21,480,912	21,031,969
特定管理対象物質投入量(t)	0	0
水資源投入量(m ³)	15,072,648	14,956,257
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	1,783,709	1,447,736
特定化学物質排出量・移動量(t)	0	0
廃棄物等総排出量(t)	240,913	249,786
リサイクル率(%)	100.0	100.0
総排水量(m ³)	11,976,087	11,962,970
NO _x (t)	910	1,003
SO _x (t)	11	12

(注)温室効果ガス排出量はスコープ1+2

【スコープ3の集計状況】集計している

【サブライチェーン排出量】(単位: t-CO₂)

	22年度	23年度
スコープ1	566,577	544,113
スコープ2	1,217,132	903,623
スコープ3	28,325,886	32,544,512

(算定対象カテゴリー:1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、他)

【第三者検証・保証】有

(注)第三者検証実施(ISO14064-3:2019)

管理体制

【環境監査】定期的に実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回)

【EMS構築】ISO14001認証取得

【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)
国内 100.0 (事業所件数ベース)
海外 100.0 (事業所件数ベース)
(注)生産事業所ベース

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】①グループ相互環境監査・改善活動を実施 ②環境重要設備のマニュアルの整備とその設備の各種条件の事故想定での緊急時対応訓練 ③リスクアセスメントができる人材育成、そのための教育 ④排水の排水の水質管理において、異常が即時に検出できるテレメータシステム導入

【事業活動での環境汚染の可能性】有

製品の開発設計から調達・生産・物流・販売までの事業活動全般にわたる、自然環境へのインパクトはあると考え環境負荷低減に取り組んでいる。さらに、事業所の立地条件や事業内容から想定される環境リスクを特定し、未然防止とリスク最小化に取り組んでいる

【将来発生する可能性がある環境改善等費用の準備】有

【環境影響評価(アセスメント)】義務づけ/独自取り組み

【環境】内容:工場新設時は必須。既存工場においても水・大気データを測定し都度報告

【土壌・地下水の把握状況】数量等を把握・公開

【水問題の認識】経営に影響 (想定等)洪水・濁水等による操業停止、サプライチェーンの分断、環境規制の違反等が生じる可能性がある

【水問題解決への取り組み】自社グループにおける水リスクを特定し、地域性(立地要素)を加味して評価。地域ニーズに応じた非常用の水資源の確保、雨水の利用等を積極的に展開。国内自社では給水から排水までの設備を一貫して見る管理モデルを構築し、生産ライン・設備ごとの水の使用日・排水時、水必要量・排水濃度を把握し

ている(水ジャストインタイム)

環境関連法令

【国内】 ①省エネルギー法 ②大気汚染防止法 ③フロン排出抑制法

【海外】 ①REACH規則 ②オゾン層保護法 ③欧州CLP規制

環境関連法令違反等 (件数)	22年度	23年度
環境関連法令違反	無	無
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	無	無

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 GPNガイドラインにのっとり実施

【事務用品等のグリーン購入】	22年度	23年度
比率(%)	100.0	100.0
対象:全社		

【原材料調達】

グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施

取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価/デンソーグリーン調達ガイドラインの順守徹底、年1回の相互点検、表彰制度導入

具体例:仕入れ先からの納入製品の含有化学物質に関して100%調査・報告の義務づけ

【環境ラベリング】 業態として特になし

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

電気自動車の充電に加え、自動車に貯めた電気を家側に送り、暮らしの電気として活用できる「V2H (Vehicle To Home) 充放電器」を開発

【プラスチック削減の取り組み】 有

「プラスチック資源循環促進法」に基づき、プラスチック廃棄物の排出抑制と再資源化活動を推進

【容器包装削減の取り組み】 有

段ボールシットから段ボール製シートへの転換と廃却シートのリサイクル化

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っていない

【環境・表彰歴】

(22年度)①省エネ大賞「資源エネルギー庁長官賞」((一財)エネルギーセンター主催。「データドリブンな省エネ活動への変革〜データで変える意識・組織・アクション〜」をテーマに先進型省エネに取り組み、13年連続の受賞) ②CDP「気候変動」「水セキュリティ」最高評価「A」(CDP主催。環境情報環境負荷低減など多角的にサプライチェーン全体で推進してきたことや、役員報酬へのESG評価導入などタイムリーな施策が高評価)

(23年度)①緑化優良工場等表彰制度(通称:全国みどりの工場大賞)「中部経済産業局長賞」((一財)日本緑化センター主催。大安製作所にて地域との調和を目的に境界緑地を改善。敷地内にある約300mの桜並木を地域に開放するなど、環境活動を継続・拡大して推進していることが評価) ②パートナーシップ構築シンポジウム「テーマ特別賞(GX表彰)」(経済産業省主催。調達部門が取引先とともに進めているグリーン化の取り組みが評価)

(注)CDP2023スコアA(気候変動、水セキュリティ)、SBT認定取得

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

(事例等)①再生可能電力エネルギーへの切り替えを促進し、国内は安城をはじめ9拠点、海外は欧州全域に展開 ②デンソー福島では工場内でグリーン水素を製造し、製造した水素を工場ガス炉内で使用、生産活動に活用している

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

	22年度	23年度
利用率(%)	22.7	45.4

【カーボンライジングの認識】 経営に影響

【社内炭素価格】 導入している(5,000円/t-CO₂)

(注)拠点ごとに異なる金額を設定

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減に関する中期計画】 有

【中期計画の内容】 35年までにモノづくりにおけるCO₂排出量ゼロ(カーボンニュートラル)。中間目標として25年までに生産電力のカーボンニュートラル達成(ガスはクレジット活用)。35年までに原単位で水資源利用を15年比20%削減。廃棄物の観点では、20年に100%達成した「ゼロエミアドバンス目標」について、50年まで継続

【COP21(パリ協定)】 参考にしている

【TNFD開示への対応】 行っている

【事業活動による生物多様性への影響】 把握している

【生物多様性保全に関する取り組み】 ①国内外イニシアチブ(30by30、生物多様性宣言イニシアチブなど)に積極賛同し、社内外で「生物多様性活動」を展開 ②周辺で発見された希少生物の生息環境復元のため、製作所敷地内にビオトープを設置し、地元小学校の環境活動、地域の憩いの場に随時開放。地域とともに環境の維持保全に取り組んでいる ③グリーンカーテン活動や植樹、生態系に配慮した「デンソーの森」づくりなどの緑地化・施設・活動の維持管理

【生物多様性保全プロジェクト】 (単位:100万円)

	22年度	23年度
支出額	522	562

2023年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①25年生産電力のカーボンニュートラル達成に向けて、総量CO₂:20年度比▲50%→▲50%(達成)/②25年目標(デンソー単独)を「生産CO₂削減(原単位)基準年12年比▲50%」と設定し、▲50%→▲50%(国内外G会社全体)(達成)

【エネルギー削減】 ①再生可能な創・蓄エネルギーシステムの導入に向けて、太陽光

発電を導入し、前年度3,392MWh以上→3,895MWh(達成)/②EMS(エネルギーマネジメントシステム)を活用したデータ分析によるエネルギーロス削減などの省エネ対策→前年度比原単位▲14%(達成)

【リサイクル】 ①年度計画に基づくオルタネータ・スタータのリビルト再生による資源再生→使用済み自動車から回収した再生台数:7.1万台(達成)/②部品の資源有効活用・リサイクル技術開発の推進に向けて、再生可能なバイオPE-セルロースナノファイバー(CNF)材料の高強度化を目指し、「PP-タルク材料代替達成」を目標にナノ分散技術を開発推進→ポリマー結晶構造改良を狙った添加剤処方を組み合わせた水準を作製。標準処方の+50%(達成)

【廃棄物削減】 ①グローバル対象に、ゼロエミッションの維持→100%(達成)/②25年目標「排出物原単位を03年基準年比▲50%」に沿って、排出物KPI「7.88」を設定→5.34(達成)

(注)ゼロエミッション:埋め立て廃棄物を99年基準年比99%以上削減

【環境対策の具体的な取り組み】 取水量の削減(国内)は、25年度目標(原単位:基準年15年度比▲5.0%)達成。水マネジメントも水大量使用工場の管理を中心に、計画どおり推進(水3Rの徹底、クローズドループ化による排水リスク低減など)