

女性活躍推進法に基づく「Honda 行動計画」

Honda は、「Honda フィロソフィー」の基本理念である「人間尊重」に基づき、人種・国籍・文化・年齢・性別・性自認・性的指向・性表現・経歴・教育・障がいの有無などの属性に関わらず等しく機会を有し、異なる個性・持ち味を尊重し合い、個を存分に発揮することで企業としての総合力を高めることを目指しています。

2015 年からは人材多様性の進化を重要な経営課題と位置づけ、専任組織を設置して取り組み、この 10 年間で女性役職者の数は 2015 年比の 5 倍まで増加しました。

今回の更新では、さらなる女性活躍の加速に向け、女性役職者の輩出の強化、ならびに計画的な女性の採用や育成による継続的な母集団形成を行っていきます。また、雇用環境整備においては、男性育児参画を促進し、従業員一人ひとりが望む多様なライフスタイルとキャリアの両立を支援していきます。

1. 計画期間 2025 年 7 月 1 日から 2028 年 3 月 31 日まで

2. 当社の課題

- ① 管理職に占める女性割合が低い
- ② 男性育児目的休暇取得率が 100%にいたっていない

3. 目標

- ① 女性役職者数を 2030 年度には 2020 年度の 4 倍にする
- ② 男性の育児目的休暇取得率を 2028 年までに 100%とする

4. 取組み内容と実施時期

<取組み 1>多様性を受容する風土づくり

- ・経営からのメッセージや、社内サイトを通じた継続的な発信 (2015 年 1 月～)
- ・マネジメント層に対する職場における実践支援策の展開 (2025 年 10 月～)

<取組み 2>女性役職者の輩出強化、および長期を見据えた母集団形成

- ・女性役職候補者を対象とした研修の実施 (2024 年 8 月～)
- ・女性役職者との懇談会実施等によるネットワーク形成支援 (2024 年 9 月～)
- ・上司による女性社員の長期的育成 (OJT/Off-JT) の継続強化 (2015 年 4 月～)

<取組み 3>女性採用の強化

- ・新卒採用における女性比率が当該労働市場の女性比率と同等以上となるよう、女性採用を強化
 - ～理系女性学生への広報・採用活動の重点実施 (2015 年 3 月～)
 - ～中・高校生向け理系選択促進活動の実施 (2015 年 3 月～)
- ・女性転職希望者向け広報・採用活動の重点実施 (2024 年 4 月～)

<取組み 4>男性育児参画に向けた継続的な周知と育児目的休暇取得に向けた取り組み強化

- ・仕事と育児の両立ナビを活用した制度周知と対象者把握 (2022 年 4 月～)
- ・育児目的休暇の取得促進強化 (2024 年 2 月～)

以上