

7 人材



重要課題

- 人権の尊重
- 多様性の拡大と人材の育成
- 労働安全衛生の確保

7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

— 基本的な考え方

グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

基本的な考え方

人事管理の基本理念

Honda は、「人間は本来、夢や希望を抱いてその実現のために思考し、創造する自由で個性的な存在である」と考えています。こうした人間が集い、自立した個性を尊重し合い、平等な関係に立ち、信頼し、持てる力を尽くすことで、ともに喜びを分かち合える企業でありたい、それが Honda の願いです。

このような視点から、Honda は、「自立」「平等」「信頼」の3つの要素からなる「人間尊重」を基本理念とし、Honda グループを構成する人たちだけでなく、ビジネスでともに仕事をする人々や企業との関係においても適用されるべき精神と位置付けています。そして、採用／育成／配置・活用／評価・処遇といった人事管理においては、「主体性の尊重」「公平の原則」「相互信頼」という3つの原則に基づき、従業員一人ひとりの意欲や能力を高める環境づくりと、持てる力を活き活きと発揮できる職場づくりに力を注いでいます。

また、事業活動が世界各地へと広がるなか、2012年3月には、「世界人権宣言」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」を踏まえて「人事管理の三原則」をより具現化した「労務方針」を定め、日々の企業活動に活かしています。



基本理念

人間尊重

自立

平等

信頼

人事管理の三原則

主体性の尊重 Hondaは、それぞれの個性、自由な発想、意思を尊重する

公平の原則 Hondaは、国籍、性別、年齢などに捉われることなく、誰もがハンディのない公平で自由な競争の機会をもつ

相互信頼 Hondaは、従業員とお互いの立場を尊重し、信頼し合い、認め合い、誠意を尽くして自らの役割を果たす

労務方針

人事管理の三原則を具現化した労務方針を以下のとおり掲げています。

1. 人権の尊重
 - それぞれの個性や違いを受け入れ、本人の意欲と主体性を尊重する。
 - 個々が有する基本的な人権を尊重し、強制労働や児童労働は認めない。
2. 差別撤廃
 - 全ての人が平等であるという原則に基づき、公平で自由な競争機会を創出する。
 - 人種・民族や出身国籍・宗教・性別・年齢などを理由とした差別は行わない。また、職場におけるあらゆる形態のハラスメントは容認しない。
3. 法令遵守
 - その国の社会規範や慣例、文化を尊重する。
 - 各国・地域で定める法令を遵守する。
4. 自由闊達な対話環境の創出
 - 従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をする。
 - 従業員が結社をする自由、またはしない自由および団体交渉の自由を尊重し、会社は、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、あらゆる課題の解決を図る。
5. 安心して働ける労働環境の維持
 - 仕事に安心して専念できるよう、安全で衛生的な労働環境を提供する。

7 パフォーマンス報告

環境 53
 安全 80
 品質 94

— 人材 110

基本的な考え方

— グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン 134

社会貢献活動 149

グローバルマネジメント

HR^{*}ビジョンと戦略

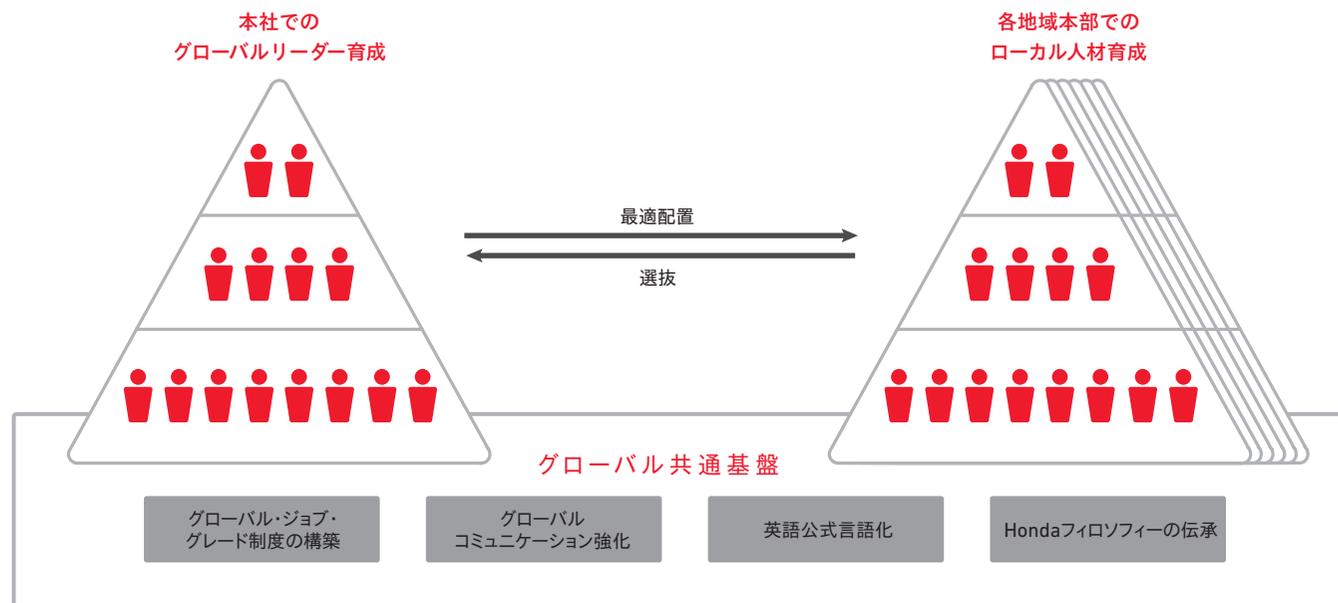
Honda は「地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い商品を適正な価格で供給することに全力を尽くす」という社是のもと、創業時からグローバル市場を視野に積極的な事業展開を図ってきました。また、海外展開にあたっては、輸出から現地生産へ、現地開発へとビジネスモデルを進化させ、近年は先進国だけではなく、モータリゼーション需要が高まる新興国での生産・開発機能の強化を図るなど、世界 6 地域本部の「自立」をめざしています。

そのために、Honda では、「グローバル人材管理」を推進しています。これにより、需要に応じて市場に受け入れられる製品を企画・設計・開発し、

高品質な製品を安定的に供給できるグローバル人材を育成・配置しています。

具体的には、従来、各地域の拠点は日本人が中心となってマネジメントしてきましたが、現在は、地域のことを最も良く知るローカルアソシエイト（現地採用従業員）がマネジメントする体制にシフトしています。また、グローバル機能には、ローカル/グローバルオペレーションを体得した従業員を配置することで、人材の多様化・多国籍化（ローカル化）を進めています。これにより、市場の変化に迅速かつ柔軟に対応できるようになるとともに、グローバルな連携も図ることで、Honda の総合力をよりいっそう発揮できる体制の確立をめざしています。

グローバル人材マネジメントのアプローチ



※ HR：ヒューマンリソースの略。

7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

— グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

グローバルマネジメント

Honda のアプローチ

世界 6 地域の自立を支え、Honda の総合力を高める人材の育成・配置に向けて、Honda は、2 つのアプローチを推進しています。

1 つは、ローカル人材の育成・強化です。「Honda フィロソフィー」や Honda のコアバリュー、コンピテンシーなどの共有を起点に、コミュニケーション環境の整備、海外と連携する際の英語の公式言語化などを行っています。これを通じて Honda グループの従業員として価値観の共有やコミュニケーションの活性化を図りながら、地域の特性に応じた教育プログラムを実践しています。併せて、グローバルレベルでは、共通のグローバルリーダー向けの育成プログラムを展開しています。

また、もう 1 つが、こうしたグローバル人材が世界各地で活躍できるように導入している「グローバル・ジョブ・グレード制度 (⇒ p.115)」です。

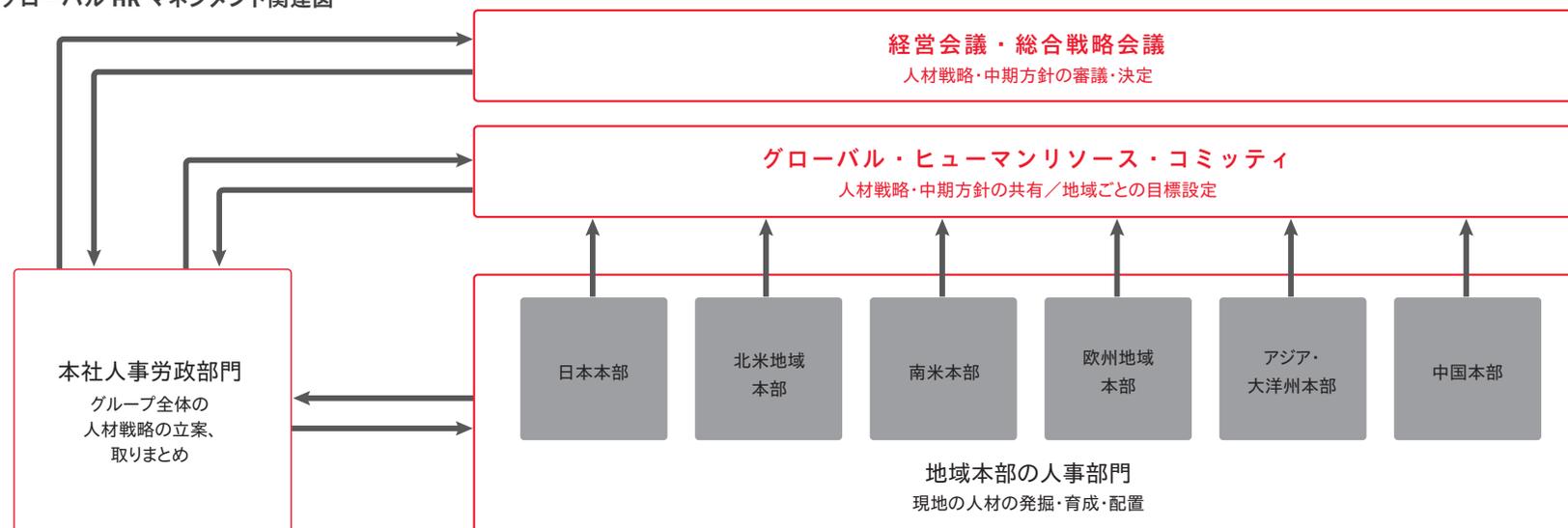
これは、全世界の拠点ごとに存在する役職を、グループ共通のグレード（等級）で示す制度で、優秀なローカル人材が世界の各拠点の要請に応じて配置され能力を発揮する、マネジメント人材の最適配置の実現をめざしています。

人材マネジメント体制

Honda は、本社の人事労政部門が各地域と連携をとりながら、中長期的な観点からグローバル人材戦略を立案し、年 1 回、経営メンバーが参加する「総合戦略会議」で戦略を討議しています。

ここで討議した「人」施策の方向性は、世界 6 地域の人事責任者が年 1 回集まる「グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ」においてテーマごとに議論され、具体的な全社施策、地域施策や達成目標となり、全社で活動が展開されます。

グローバル HR マネジメント関連図



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

人権

基本的な考え方

Honda は、フィロソフィーに「人間尊重」を掲げるとともに、行動規範においても「人権の尊重」として、人権を尊重する誠実で公平な企業であり続けるという方針を示しています。また、従業員に対しては「他のアソシエイトを尊重し誠実で公平な態度で接するとともに、職場におけるあらゆる形態のハラスメントや不当な差別行為を一切行わない」行動を明確に求めています。

具体的な取り組み

全社のリスクマネジメントの取り組みのなかで、「人権」についても重要なリスクの一つと捉え、管理を行っています。リスク発生前の対策としては、「労務方針」(⇒ p.111) に則った運営が実践されているかのアセスメントを、年1回グループ各社に対し実施することで、潜在するリスクの把握に努めています。2016年度からはアセスメントの対象に、合併会社を追加しました。加えて、合併会社も含めた全海外現地法人の労務管理状況について、毎月確認を行い、グローバルマンスリーレポートとして共有しています。また懸念が判明した場合は、各地域の人事責任者との会議体で共有・議論し、適切な対応を図る体制を整えています。

このほか、Honda フィロソフィーに関する研修を全世界で実施しています。行動規範については、リーフレットの配布やイントラネット上での掲示、研修等を行うことで、周知徹底に努めています。加えて、駐在員に対しては、階層別実施している赴任前研修において、「労務方針」に則った現地での労務管理の重要性への意識付けを行っています。なお2019年度は、問題のある事象はありませんでした。

また、従業員が人権に関する違反行為を発見した場合に、上司への相談

や職場内の解決ができるよう、風通しの良い組織風土づくりを進めています。これとともに、日本のみならず海外各地域で設置している「企業倫理改善提案窓口」において、公平かつ中立な立場で、相談を受け付けています。

人総合力の発揮に向けた多様性の進化

ビジネス環境が変化し続けるなかで柔軟に対応していくためにも、個性が輝いていることは、企業にとって強みとなります。そして、それらの個性が融合していくことがイノベーションにつながると考え、Honda はグローバルで人材多様性を進化させています。

Honda における人材多様性の進化とは、フィロソフィーである「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・経歴・教育・障がいの有無などの属性にかかわらず等しく機会を有し、お互いの異なる個性・持ち味を尊重し合い、それを存分に発揮することで、企業としての総合力を高めていくということです。

具体的には、世界6地域がそれぞれの状況に合わせ、マネジメント登用や配置における女性やマイノリティ(人種・国籍など)の比率向上などを設定し、採用ならびに育成の強化を行います。これに加え、すべてのアソシエイトに対する多様性の理解促進と啓蒙活動を継続展開するなど、さまざまな施策をグローバルで実行しています。



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

OJT^{※1} を基盤とする人材育成

Honda は、実務の経験を重ねるなかで専門性や職務遂行能力を高める OJT を基盤とした人材育成を行っています。OJT を効果的に推進するために、専門分野や職種別のステップごとに求められる技術・技能の内容やレベルを体系化した OJT プログラムを制定しており、各個人の専門・管理能力をチェックするとともに、さらなる育成の指標として活用しています。

また、OJT と相互に補完し合う Off-JT^{※2} のプログラムも取り入れ、従業員一人ひとりの能力向上に応じて、各階層別に研修プログラムを用意し、キャリア形成・スキル開発・マネジメント能力の向上を図っています。具体的には、職種ごとの専門教育や新入社員研修、Honda フィロソフィーをベースとした基礎研修、資格認定時マネジメント研修、品質研修などを行っています。

主な Off-JT プログラム

1. 自己変革能力の伸長を促すもの（キャリア開発）
2. 仕事の遂行能力の伸長を促すもの（スキル開発）
3. マネジメント、リーダーシップ能力の伸長を促すもの
（マネジメント能力開発）

DATA

従業員 1 人当たりの年間研修時間
と研修コスト

> p.130

グローバルリーダー育成

Honda は、グローバルリーダーの育成に向けて、日本を含む世界の各拠点から次世代のグローバル経営を担う人材を選抜し、研修を実施しています。

2012 年から、「エグゼクティブリーダーシップ研修」(Off-JT) と、機能横断チームで経営課題の解決プランを立案する活動を組み合わせた「HEADS^{※3}」、および「LDT^{※4} プログラム」を実施しています。

「グローバル・ジョブ・グレード制度」の構築

Honda は、グローバルレベルでマネジメントに携わるグローバルリーダーの育成に向けた研修を実施するほか、2011 年から人材の最適配置をめざす「グローバル・ジョブ・グレード制度」を整備しています。

人材の登用にあたっては、世界各地のキーポスト、キータレントを管理するための「グローバルタレントボード」と、地域の「タレントボード」を活用しています。これを通じて、成長戦略に沿った最適な人材を、世界の各拠点に、より機動的に配置・活用していきます。



※1 OJT: On the Job Training (オン・ザ・ジョブ・トレーニング) の略。

※2 Off-JT: Off the Job Training (オフ・ザ・ジョブ・トレーニング) の略。

※3 HEADS: Honda Executive Advanced Development School (ホンダ・エグゼクティブ・アドバンスド・ディベロップメント・スクール) の略。

※4 LDT: Leadership Development Training (リーダーシップ・ディベロップメント・トレーニング) の略。

7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

Honda フィロソフィーの伝承

マネジメントの現地化を進めていくためには、ビジネスにおける判断や行動の基準を、グローバルに共有することが重要です。Honda においてそれは、Honda フィロソフィーや Honda のコアバリュー、コンピテンシーなどの価値観を、ローカルアソシエイトと共有することにほかなりません。

こうした認識をもとに、Honda は、世界各地で実施している階層別研修において、Honda フィロソフィーを伝承するための研修プログラムを実施しています。また、より実践的なプログラムとなるよう、本社の役員・各地域のトップマネジメントがビジネス事例を取り上げながら、「Honda フィロソフィーに基づき、何をどう考え、どう判断したか」といった、意思決定や経営判断に関わる実践事例を紹介するようにしています。

インターリージョンの
「英語公式言語化」の推進

2030 年ビジョン実現に向け、限られた経営資源のなかで既存ビジネスを転換・進化させ、新価値を創造していくためには、各地域がグローバル視点に立ち、それぞれの役割に応じて相互の補完関係を高めながら効率良く事業を運営することが重要です。なかでも日本には、あらゆる面でグローバル Honda をリードすることが求められます。そのため Honda では、日本人の英語力強化による地域間コミュニケーションの促進を図っています。

具体的には、個々人の目標や目的に合わせて選択できる英語学習支援プログラムを導入し、日本 Honda 全体で展開しています。これに加え、営業、生産、研究開発、購買といった機能ごとに、キャリア形成や業務上必要となる英語力の強化を図っています。また、地域間で情報共有のスピードと濃度を高め、ローカルアソシエイトとの協働を促進するため、情報を活用する場面や人に応じ、会議資料やコミュニケーションにおける公式言語の英語への切り替えを着実かつ継続的に進めていきます。

7 パフォーマンス報告

環境 53
 安全 80
 品質 94

— 人材 110

- 基本的な考え方
- グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ
 サプライチェーン 134
 社会貢献活動 149

人材に関する取り組み

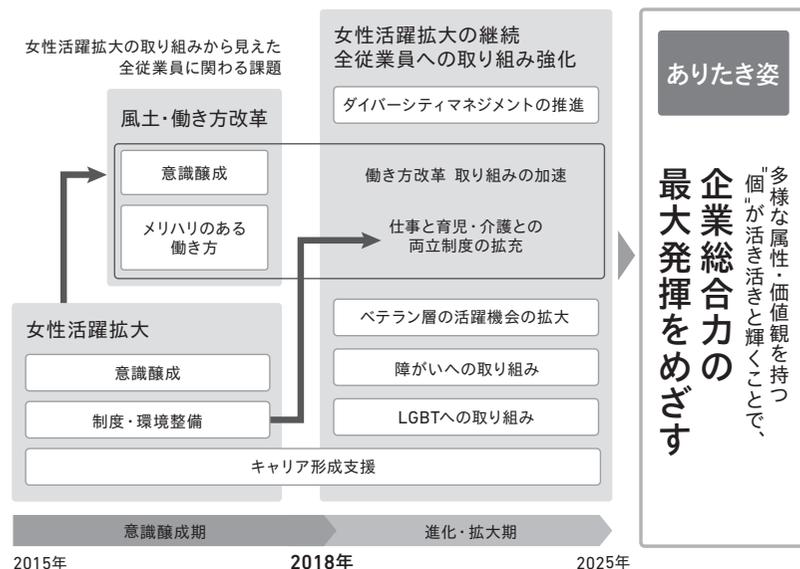
ダイバーシティの取り組み

人材多様性の進化

Honda は 2015 年より「人」総合力の発揮に向けて全社重点課題と位置付け「人材多様性の進化」に取り組んでいます。2030 年ビジョンの実現に向けては「人」が主役であり、Honda の成長を支えてきた経験や技術に加えて、多様な価値観の融合による新たなイノベーションの喚起が不可欠です。

2015 年 1 月からは人材多様性の進化を担当する専任組織「多様性推進室」を設置し、日本においてはまず、女性活躍の拡大を加速させるための取り組みを進めてきました。2015 ~ 2017 年を意識醸成期として、「性別にかかわらず、誰もが等しくキャリアを描ける世界」の実現に向けて基盤を整えてきました。

Honda の「人材多様性の進化」のロードマップ



2018 年度からは、女性から全従業員へと対象を広げ、意識醸成期から進化・拡大期へ移行しています。多様な人材をマネジメントする上司やマジョリティを占めるベテラン、および障がいのある方や LGBT などを含め、全従業員への取り組み強化を進めています。

WEB

Honda Diversity & Inclusion

> <https://www.honda.co.jp/diversity/index.html>

ダイバーシティマネジメントの推進

Honda におけるダイバーシティマネジメントは「多様なメンバーの個性や持ち味を活かした組織づくり」と定義しています。多様な人材が揃うということだけではなく、その多様性を受容すること、個を尊重することが重要です。メンバーの主体性を喚起し、共感できる目的を共有して、業務完遂を導く組織運営を進めています。具体的には、マネジメントが「個を尊重した育成や組織づくり」の時間を創出し、ダイバーシティマネジメントの取り組みを推進しています。

ダイバーシティマネジメントの推進に向けた主な取り組み

施策	ダイバーシティマネジメント講演会	上司力研修
狙い	多様性を受容し、育て活かす風土の醸成	自身の課題を明確にし、「ありたき姿」や「やり方」を学ぶ
対象者	課長相当職・管理職	課長相当職
参加人数	2018年からの2年間で、合計約1,500名	2018年からの2年間で、合計約160名
時間	2時間	各7時間×4日



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

女性活躍拡大の意義

日本においては、2007年から女性活躍の機会拡大として、意識醸成の啓発活動、両立支援制度の導入、キャリアサポートプログラムに取り組んできました。その結果、女性従業員の比率は、2005年を基点とすると5.0%から7.9%に上昇しています。

Hondaはグローバルに事業所展開をしていますが、女性の活躍を見てみると他地域と比べて低くなっています。そこで女性活躍の拡大を進めるためにも、一つの指標として女性管理職の数をあげ、2014年度に対し2020年に3倍、2025年に9倍とすることを掲げて取り組んできています。

しかしながら、数ありきで進めるわけではありません。Hondaが実現したいのは、性別にかかわらずキャリアを描ける世界であり、活躍する女性の数を増やすことです。

Honda 行動計画

1. 計画期間

2018年4月1日から2021年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- ①管理職に占める女性割合が低い
- ②採用の男女競争倍率は同等であるが、女性の従業員数が少ない

3. 目標

- ①女性役職者数を2020年には2014年度の3倍以上、2025年には9倍以上にする
- ②新卒採用者に占める女性割合を2020年までに20%以上とする

4. 取り組み内容と実施時期

＜取り組み1＞多様性を受容する意識醸成の継続

- ・女性活躍拡大の取り組みについて、経営トップから継続的な発信（2015年1月～）

＜取り組み2＞女性従業員を対象とした育成と活用の加速

- ・上司によるキャリア計画書に基づく育成の強化（2015年4月～）
- ・キャリアアドバイザーによるキャリア面談の継続（2015年10月～）
- ・育児期のキャリア支援プログラムの継続（2016年7月～）
- ・女性従業員を対象としたキャリア研修の継続（2016年10月～）
- ・仕事と育児の両立セミナーの継続（2017年8月～）

＜取り組み3＞女性がキャリアを形成できる環境整備の定着化

- ・企業内託児所の設置と拡大（2017年4月～）
- ・配偶者転勤に伴う帯同転勤 / 休職制度の導入（2018年4月～）

＜取り組み4＞女性の採用強化の継続

- ・理系女子学生に対する重点的広報の継続（2015年3月～）
- ・高校生向け理系選択促進イベントへの継続参画（2015年3月～）
- ・女性社員との接点、事業所見学会の実施・拡大（2016年3月～）



7 パフォーマンス報告

環境 53
 安全 80
 品質 94

— 人材 110

- 基本的な考え方
- グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ
 サプライチェーン 134
 社会貢献活動 149

人材に関する取り組み

女性活躍の拡大に向けた取り組み

女性活躍の拡大を加速させるために「意識・風土改革」「キャリア形成支援」「制度・環境整備」を推進の柱として取り組んできました。2015年からの3年間の取り組みを通じて、「人材多様性の考え方」や「女性活躍の意義」について社内へ着実に浸透し、成果も出つつあります。外部評価においてはHondaは2018年8月に、「えるぼし※1」2段階目の「★★」の企業として認定を受けています。

2019年3月には、ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大を目的に、多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を表彰する「新・ダイバーシティ100選」に選定されました。

加えて女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の行動原則「WEPS※2」の活動に賛同し、署名をしています。

DATA

日本における女性管理職比率の推移

> p.131

DATA

2019年度の女性比率

> p.131

DATA

日本における基本給と報酬総額の男女比

> p.131

女性活躍の拡大に向けた主な取り組み (2015年～)

推進の柱	目的	対象	取り組みの内容
意識・風土改革	女性活躍拡大	マネジメント層	経営層 部・室長、工場長 女性活躍拡大に向けた講演会 (参加者、約 30 名) 女性活躍拡大に向けた講演会 (全 8 回、約 230 名)
		女性従業員	管理職 全員 講演会・セミナー (2015～2018年で延べ 39 回、3,600 名) 仕事で輝く～自立型人材への意識改革セミナー～ (2015～2017年で合計 31 回、2,300 名)
		多様な 全社交流イベント	管理職 主任層 Diversity Forum 2016 (参加総数 約 30 名) Diversity Forum (参加総数 約 500 名)
	風土・働き方意識改革	マネジメント層	経営層 部・室長、工場長 風土・働き方講演会 (全 19 回、約 800 名) マネジメント支援ワークショップ (全 7 回、約 100 名)
キャリア形成支援	個に焦点を当てた育成	女性従業員	希望者 上記以外 キャリア計画書の導入。 2015年から5年間で延べ約2,900名にキャリアアドバイザーが個別面談を実施 中堅層以上を対象としたキャリアテーマ研修と、若手層を対象としたキャリアベース研修 (合計 31 回、700 名)
		育児期支援	産休・育児休暇取得者
制度・環境整備	多様な人材が 活躍しやすい環境整備	育児・介護中の従業員	・半日有休 (全従業員)、在宅勤務のさらなる拡充 (2019年4月～)、短時間勤務の拡充
		育児・介護期の従業員	・育児費用補助の導入、子の看護休暇に拡充 (2016年10月～) ・企業内託児所開設 (2017年4月栃木地区、2018年4月和光地区) ・一時保育の拡充 (2017年4月～) ・介護休暇の拡充 (2019年4月～) ・生産領域の1勤シフト固定勤務 (2019年4月～)
女性採用の強化	女性比率向上	配偶者の転勤で離職する従業員 新卒および中途採用	再入社制度に加え、帯同者転勤および休職制度を導入 (2018年4月～) 理系および事務系の女性に対する採用活動の強化



※1 えるぼし：女性活躍推進法に基づく認定制度。厚生労働大臣が、行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定するもの。

※2 WEPS: Women's Empowerment Principles (女性のエンパワーメント原則) の略。

7 パフォーマンス報告

環境 53
 安全 80
 品質 94

— 人材 110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン 134

社会貢献活動 149

人材に関する取り組み

LGBT への取り組み

2019 年からは、性自認・性的指向・価値観などの多様性を尊重し、一人ひとりが自分らしく、個々の能力を存分に発揮できる環境づくりに向けて積極的に取り組んでいます。全従業員が性の多様性を理解し、受容する風土の醸成、および LGBT 従業員に向けた制度・環境面の整備に取り組んでいます。加えて、LGBT 理解促進のための企業活動の推進として、具体的には LGBT 関連イベントなどへ協賛をしています。

ベテラン層の活躍機会の拡大

「年齢の多様性」に取り組むにあたり、「年齢によらず、一人ひとりの活躍機会の拡大」を目的としています。2030 年ビジョンの実現に向け企業総合力を最大発揮するには、想定される業容変更によって生じる仕事の変化に、一人ひとりが適応していくことが必要です。これまでの Honda の成長を支えてきた 50 歳以上の従業員が増えているなかで、ベテラン層を一括りにするのではなく、個に焦点を当てた自律的なキャリア形成を考える機会の提供として、キャリアストーリー研修をスタートしました。

制度面においては、2017 年 4 月より、60 歳以降の働く環境をさらに整備することを狙いとして、従業員の意向に基づき 65 歳を上限として定年時期を選択できる「選択定年制」を導入しました。2019 年度においては、60 歳

キャリアストーリー研修の概要

施策	キャリアストーリー研修
狙い	職業観・人生観を明確にしたうえで、これからの人生と統合するための機会とする
対象者	55歳から59歳の一般従業員
参加人数	2018年からの2年間で、合計約 400名
時間	各7時間×2日

到達者の 86% が 60 歳以降も働き続ける選択をしています。

これらの取り組みを通じて、さまざまな職場で高い経験値と専門性を持つ従業員の活躍につなげています。

DATA

日本における 60 歳以上の
雇用者数

> p.131

障がい者雇用

Honda は、各国の法律に準拠し、各事業所で障がいのある人を雇用しています。

日本では、ノーマライゼーションの考え方に基づき、社会に先駆けて障がい者雇用に取り組んできました。

働く一人ひとりが、障がいの有無に関係なく持ち味を活かし、仕事を通して社会の役に立つことをめざし、一人ひとりの障がいの状況に配慮しつつ、健常者とともに働くことができるように職場環境の整備を進めています。

また、1981 年にホンダ太陽株式会社、1982 年に希望の里ホンダ株式会社、1992 年にホンダ R&D 太陽株式会社と 3 社の特例子会社を設立し、障がい者の自立支援や就労機会の提供をしてきました。

2019 年度の障がい者雇用者数は 1,096 人、雇用率は 2.30% と、法定雇用率 2.2% を上回る水準を維持しています。

DATA

日本における障がい者雇用者数・
雇用率

> p.131



7 パフォーマンス報告

環境 53

安全 80

品質 94

— 人材 110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン 134

社会貢献活動 149

人材に関する取り組み

採用における多様性の進化

人材の多様性進化の取り組みの一環として、多様なバックグラウンドを持つ人材を、国籍を問わず、積極的に採用しています。

日本国内の大学・大学院で学んでいる外国人留学生の採用や、海外の労働市場から直接採用するグローバル採用を展開しています。

今後は、こうした多様な人材が持てる力を存分に発揮することで、グローバル Honda の「人」総合力の向上をめざします。

DATA

「グローバル採用」の人数

> p.131

仕事と育児・介護・治療の両立支援

少子高齢化が進む日本においては、仕事と育児・介護・治療の両立を実現する環境の整備が社会的な課題となっています。こうした状況を踏まえ、Honda では、仕事と育児・介護・病気や不妊治療の両立支援制度を整えるとともに、ガイドブックやイントラネットを通じた情報発信によって、制度への理解促進を図っています。

2014 年 4 月より、「選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）」を導入し、ベビーシッター派遣サービス、育児用品のレンタルサポートなど、出産・育児に関するライフイベントや介護へのサポートを、選択して利用できる仕組みをスタートさせました。

これらの取り組みの結果、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けています。また、2018 年 4 月からは配偶者の転勤に伴う帯同異動制度や休職制度を整備、2019 年 4 月からは従来の短時間勤務制度や在宅勤

務制度、半日有休制度の運用範囲の拡大、2020 年 4 月からは病気や不妊治療のための休暇制度や不妊治療休職制度を整備するなど従業員個々の多様なニーズに応える取り組みを行っています。

引き続き、ダイバーシティの取り組み（⇒ p.117）を加速させ、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との両立を可能とする制度・環境面の整備を進めていきます。

DATA

日本における育児・介護支援制度の利用者数

> p.131

DATA

日本における育児休暇取得者の復職率

> p.131



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

Honda のダイバーシティ推進に対する外部評価

新・ダイバーシティ経営企業 100 選の受賞

2019年3月に、多様な人材の能力を活かし価値創造につなげるダイバーシティ経営を評価され、経済産業大臣に表彰されました。



えるぼし認定

2018年8月に、女性の活躍を推進している事業主として厚生労働大臣の認定を受けました。



くるみん認定

2012年7月に、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けました。



今後の取り組みの方向性

Honda におけるダイバーシティの考え方は、多様な人材が揃うということだけでなく、その多様性を受容することが重要になります。個を尊重し合うことにより、個性や持ち味が発揮され、働きがいがあると考えています。

女性活躍の取り組みを継続するとともに、対象を全従業員へ広げ、本来の意味での人材多様性のさらなる進化・拡大を進めていきます。それにより、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、自己成長することで、企業総合力の最大発揮という人材多様性のめざす姿が実現できると考えています。



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

働きやすい職場環境づくり

アウトプットの質とより有効な時間の活用を追求した働き方の実現

労働時間の長さや有給休暇取得率の低さが社会課題となっている日本において、Honda は、1970 年に隔週 5 日制、1972 年に完全週 5 日制を導入するなど、業界に先駆けて労働時間の短縮に積極的に取り組んできました。

また、水曜日と金曜日は原則として全員定時退社する「ノー残業デー」運動や、労使で進める年次有給休暇カットゼロ運動※は、いずれも 40 年以上の歴史を持っています。

また、従業員の計画的な年次有給休暇の取得や、余暇の有効活用によるモチベーションアップを図るために、一定の勤続年数を経過した従業員を対象に 3 日連続・5 日連続で年次有給休暇取得を奨励する制度を導入しています。

なお、働き方改革の観点においては、アウトプットの質の追求と限られた時間の有効活用を目的とし、多様な人材が能力を最大発揮できる風土・環境づくりのための取り組みを、さらに進化させています。適正な時間管理を徹底したうえで、「限られた時間でアウトプットを高めるための、在宅勤務をはじめとした柔軟な働き方の拡大」や、「仕事の断捨離や適切な権限移譲が推進されるようなマネジメントと、従業員双方の意識改革」などの取り組みを進めています。

こうした活動の結果、2019 年度の従業員 1 人当たりの総労働時間は 1,997 時間、一般組合員における年次有給休暇の平均取得日数は 18.8 日となりました。

DATA

日本における従業員 1 人当たりの総労働時間・
年次有給休暇の平均取得日数

> p.132

※年次有給休暇カットゼロ運動：年次有給休暇の繰越日数を超過してカットされる日数をゼロにする取り組み。

従業員の相談窓口

Honda では、働きやすい職場環境づくりのために、さまざまな窓口を設置し、従業員をサポートしています。

日本における相談窓口の例

相談窓口	相談窓口の概要
仕事と育児・介護・治療の両立に関する相談窓口	仕事と生活の両立に取り組む従業員に対する個別の相談受付と、制度の周知と活用の促進のため、各事業所の人事・総務部門に相談窓口を設置。男女各 1 名の担当者が従業員本人やその上司からの相談に対応しています。
ハラスメント相談窓口	職場におけるあらゆるハラスメントの防止と、迅速かつ適切な解決を図ることを目的に、全従業員を対象とした窓口を設置しています。
ライフプランセミナー窓口	定年退職後も充実した生活を営めるよう、「生きがい・健康・経済設計」を考えるライフプランセミナーを開催。配偶者の参加も可能で、社内講師・事務局が受講後の個別相談にも応じています。



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

評価・処遇

人材評価制度

Honda は、人事管理の三原則の主体性の尊重、公平の原則、相互信頼に則り、世界 6 地域の各地域本部で、その地域の特性に応じた人材評価プログラムを導入しています。

例えば日本では、従業員の育成・評価において、上司との 2 Way コミュニケーションを重視しており、年 3 回以上の面談を従業員全員と行うこととしています。従業員は、4 月の面談において上司のアドバイスを受けながら自分の将来像や進むべき方向性を明確にし、その年度の組織の事業目標に基づいて個人の役割を設定します。その後、6 月と 12 月の面談で、上司が半期の実績・取り組みに対する評価や個人ごとの強みや弱みをフィードバック、加えて今後のチャレンジ目標やキャリアなどについても話し合うことで、能力やモチベーションの向上につなげています。

DATA

人材評価プログラムを受けている
従業員の割合

> p.132

報酬とインセンティブ

Honda では、人事管理の三原則に基づき、個人が持てる力を発揮できる機会を平等に与え、属人要素にとらわれることなく、その場で発揮された能力と成果をていねいに確認し評価を行っています。また、上記の考え方を踏まえたうえで、各地域の特性を考慮し、給与・評価制度を構築しています。

日本においては、一般従業員層では、能力開発ステージと能力発揮ステージに分け、前者では能力の伸長に重きを置き、後者では能力発揮・成果を重視する給与・評価制度としています。役職者以上には年俸制を導入し、より上位に行くに従い、従業員の成果や会社業績を重視する仕組みとしています。

DATA

日本における業績連動報酬の比率

> p.132

DATA

日本における初任給一覧

> p.132



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

従業員との良好な関係の構築

自由闊達な対話環境の創出

Honda は、人事管理の三原則の相互信頼に則り、労務方針のなかで従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をすると定めています。この方針のもと、従業員との対話を通じて、良好な関係の維持と課題解決に努めています。

なお、従業員に著しい影響を与える重要な会社施策の実施にあたっては、事前に適切な通知期間を設けるなどの対応を図ります。

従業員活性度測定

Honda では、従業員の声を聞き、より働きやすい職場環境づくりに役立つために、各地域で従業員活性度測定を実施しています。地域ごとの共通要件に基づき、Honda で働く活性度が「非常に良好な状態」を、目標値と設定しています。測定結果は、「活き活きと個が輝く職場づくり」に向けた活動の基礎情報としています。

日本では、3年に一度の従業員意識調査に加え、2018年より従業員活性度の測定と経年のモニタリングを開始し、職場単位でフィードバックを行っています。これは、多様な人材が働きがいを持てる環境づくりに向け、各職場が率先して人・組織の活性に向けた活動を展開するために行っているものです。

DATA

日本における従業員活性度

> p.132

労働安全衛生

安全で安心な職場環境の構築の原点は、1956年に制定された「社是」にあります。その基礎となるのは人間尊重の精神と「三つの喜び」です。

創業時より受け継がれている「安全なくして生産なし」の安全基本理念のもとで、「すべての人が、心から安心して働くことができる」、そのような喜びのある職場環境の実現をめざしています。

この安全基本理念のもと、世界各地のグループ会社では、それぞれの地域に根ざした労働安全衛生の基本方針を策定しています。国内外における重大災害の根絶をめざし、労働災害の未然防止・再発防止や従業員の健康確保の観点から、活動を推進しています。

また会社と従業員は、世界中の従業員が実践すべき行動をまとめた「Honda 行動規範」(⇒ p.45) に則って行動しています。安全衛生領域においては、会社は安全で衛生的な職場づくりに、従業員一人ひとりも安全で衛生的な職場の維持や災害の未然防止・再発防止に取り組んでいます。

Honda 行動規範「わたしと同僚、職場」(安全衛生領域)より抜粋

Honda の方針

Honda は、安心して働ける労働環境を維持するために、安全で衛生的な職場づくりを行います。

求められる行動

わたしは、Honda の一員として、安全衛生に関連する法令および社内規則を遵守し、安全で衛生的な職場の維持や災害の未然防止・拡大防止に努めます。



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

海外グループ会社との連携

Honda では、労働安全衛生に関するグローバル中期活動方針として「快適な職場の実現に向けた安全衛生管理体制の磐石化」を掲げ、各地域にある統括会社を中心となって、安全統制の整備を進めています。

とくに生産領域では、それぞれの国・地域における安全管理の実効性を向上させるために、労働安全衛生に関するマネジメントシステムの運用や、リスクアセスメントの普及・実施、爆発火災防止活動の定着化などに重点を置き、地域本部主体で活発な活動を展開しています。

また、安全衛生監査や安全衛生確認会などを計画に基づき実施し、安全衛生管理に対する認識を共有しています。それとともに、各国・地域におけるマネジメントシステムの改善や人材の育成を図っています。

DATA

休業災害度数率の推移

> p.132

DATA

労働災害死亡者数（国内・国外）

> p.132



※1 労働安全衛生法により、このパートでは、各組織を「事業場」と表現します。

※2 OSHMS: Occupational Safety and Health Management System (労働安全衛生マネジメントシステム) の略。

※3 OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series の略。国際コンソーシアムによって策定された労働安全衛生に対する規格。

安全衛生ガバナンス体制

事業場^{※1}の安全衛生ガバナンス体制については、安全衛生委員会を設置し、安全衛生管理部門が中心となり、安全衛生ガバナンスを運営するとともに、課題の共有・協議を労使一体となって履行し、「安全で快適な職場づくり」の実現に向けた体制を整備しています。

一方、労働安全衛生マネジメントシステムの運用と、コンプライアンス事項の履行状況を確認するため、安全衛生監査を実施しています。この安全衛生監査は、労働安全衛生マネジメントシステムに則ったもので、Honda の安全衛生担当役員を監査委員長とした全社安全衛生監査委員会が実施します。

労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS^{※2})

安全衛生管理を継続的かつ自主的に進められるように、労働安全衛生マネジメントシステムを取り入れ、事業場の安全衛生水準の継続的改善を図っています。

OSHMS を用いた活動

1997 年度より、OHSAS^{※3}を用いて全社の安全衛生領域の監査を行う安全衛生監査委員会を発足させ、その後 2013 年度からは OSHMS を用いた監査を行っています。

安全衛生監査では、事業場の OSHMS の運用状況の確認のほか、日常的な安全衛生活動における安全対策・再発防止、事業場間の水平展開が継続的に行われる仕組みと運用、法令改正に伴う各種要求事項の実施ならびに管理状況等に関心事項として定め、確認を行っています。

安全衛生活動を検証する安全衛生監査を実施することにより、全社での安全衛生水準の高位平準化を図っています。

7 パフォーマンス報告

環境 53
 安全 80
 品質 94

— 人材 110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン 134

社会貢献活動 149

人材に関する取り組み

作業環境の基準づくり

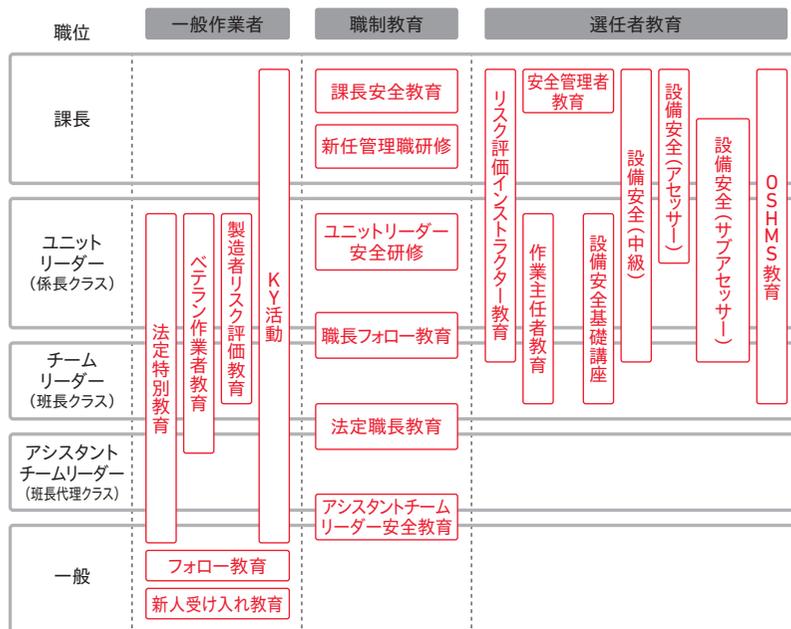
作業場の環境基準は、「快適職場ガイドライン」と「有害業務管理規程」により定め、労働衛生3管理※に基づき定期的な点検改善を行い、作業環境の適切な維持管理を行っています。

安全衛生に関する教育・研修

統制部門である本社では、グループ会社を含め、全社安全衛生監査員や衛生管理者育成研修など、エキスパートの養成を目的とした研修を実施しています。

そのほか、各事業場においても、従業員を対象としたさまざまな研修を行っています。

生産領域 安全衛生研修体系概念図



『従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に一杯働くこと』

従業員の「健康」は、「安全」と同様、共通の願いです。

快適な作業 / 職場環境のもと、自らが将来を見据えて心身の健康の保持増進に努め、『従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に一杯働くこと』ができる企業の実現をめざしています。

その実現に向け、社長の健康宣言を示すとともに、「自己保健意識の高揚」「管理監督者教育」など、健康づくり諸施策の強化を図っています。

DATA

Honda 健康宣言

> p.133

DATA

健康・安全基準に関する研修の受講者数

> p.132

健康診断

従業員の健康を確保するために、法定健康診断以外にがん検診（胃・大腸・子宮）の受診を選択できるようになっています。また、50歳と55歳の従業員には、希望により脳や肺の精密検査が実施できる人間ドックの受診機会を提供しています。

生活習慣病対策

一人ひとりが輝き、誇りを持って仕事ができるよう、事業場特性に応じ、健康啓発イベントや個人を対象とした保健指導など、全社として従業員一人ひとりの生活習慣を良好に保つための後押しをしています。



※労働衛生3管理：作業環境管理、作業管理および健康管理のこと。労働衛生管理の基本となる考え方。

7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン	134
----------	-----

社会貢献活動	149
--------	-----

人材に関する取り組み

2023年敷地内禁煙実現に向けて

お客様と従業員の健康を第一に考え、「望まない受動喫煙」による健康影響防止の実現に向け、2023年4月からの国内全事業場の敷地内禁煙をめざしています。敷地内禁煙を導入するまでの期間、喫煙者、非喫煙者共に望まない受動喫煙の理解を得るための一助として、各種啓発活動を積極的に行います。喫煙者には、健康管理部門など関係部門とも連携し、禁煙（卒煙）に向けた支援も行います。

食生活サポート

従業員食堂のメニュー表示には、カロリー、野菜量、塩分量を掲載することにより、従業員各自がこれらを意識してメニューを選択できる環境を整えています。また、カロリーや塩分をコントロールし、栄養バランスを考慮した「ヘルシー食」をメニューに加えています。さらに、1日に必要な野菜量の1/2を摂取できる「ベジ活食」や、バランスの良いローカロリーの「ヘルシー食」など、食事に関心を寄せる工夫を凝らしたメニューの提供を行っています。また、食への関心を高める施策として、「健康 Day」を月1回の頻度で設定し、食堂で提供するすべてのコースメニューにおいて、「イイね menu」と称した健康に留意した食事を提供しています。

健康保険組合との連携

「健やかポイントプログラム」の導入

ホンダ健康保険組合は、「健康で心豊かな生活の実現」という理念を掲げています。

「健康で心豊かな生活の実現」のために、病気の予防や生活習慣の改善に努力している従業員を応援する報奨制度「健やかポイントプログラム」を導入しています。

このほか、個人の健康に関する情報を一元管理・提供することで自身の健康に対する「気づき」を促し、自律的な健康づくり活動につなげることを目的としたポータルサイト「ヘルスアップWeb」を2018年1月に公開しました。このWebサイトはPC・スマートフォンから利用することが可能であり、過去5年間の健康診断結果の閲覧や、歩数・食事・血圧など、個人の日頃の健康保持に向けた取り組みが記録できるようになっています。

また、ウォーキングイベント開催により従業員の健康づくり活動への動機付けを図っています。

さらに、特定保健指導を強化するために、健康保険組合と事業場が連携して、受診環境の整備や受診勧奨を実施しています。



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン134

社会貢献活動149

人材に関する取り組み

メンタルヘルス対策

Honda は 2009 年に「心の健康づくり方針」を発信し、従業員と職場の「生き生きづくり」と問題解決支援の両面を、組織的・計画的・継続的に取り組んでいます。

オール Honda 心の健康づくり方針

基本姿勢

わたしたちは、人間尊重の理念に基づき、個々の多様性を認め、コミュニケーションを大切にすることを通じて、全ての従業員が仕事に誇りを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きと働ける状態を保つよう最善の努力をおこなう。

活動体制

メンタルヘルスの活動を展開するため、専門的に企画・運営を行う「全社メンタルヘルス推進チーム」を設け、各事業場では「事業場メンタルヘルス推進チーム」を設置しています。

主要な施策として、「予防教育」「職場環境改善」「ストレスチェック」「相談対応体制の充実」「休業からの職場復帰支援」などを展開し、従業員の心の健康づくりに取り組んでいます。また、リーフレットやパンフレットを従業員に配布し、メンタルヘルスケアへの理解促進を図っています。

選択型福利厚生制度の充実

選択型福利厚生制度は、ポイント化された福利厚生費を従業員自身が多様なメニューのなかから自由に選択して利用することで、安心して生活でき、仕事に集中できる環境を提供することを目的としています。そのなかで従業員がいつまでも健康な生活を送れるように「心身のメンテナンス」と「運動の奨励」を柱にした、健康促進につながるメニューを充実させています。

具体的には、「心身のメンテナンス」については健康診断、カウンセリング、予防接種、会社保養所の利用、健康指導、ヨガ教室の利用などのメニューが、「運動の奨励」についてはフィットネスや運動施設の利用、スポーツ大会への参加などのメニューが用意されています。



7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

— 人材

基本的な考え方	
グローバルマネジメント	
人材に関する取り組み	

— 人材関連データ

サプライチェーン	134
----------	-----

社会貢献活動	149
--------	-----

人材関連データ

連結従業員数(人)

	2017年度	2018年度	2019年度
日本	64,755	66,507	67,144
北米	54,044	55,076	52,598
南米	14,271	14,835	15,870
欧州・アフリカ・中東	8,591	9,118	8,658
アジア・大洋州	55,845	57,012	57,320
中国	18,132	17,174	17,084
(合計)	215,638	219,722	218,674

男女別従業員数(人)

	2017年度	2018年度	2019年度
日本	48,512	49,202	48,369
男性	44,712	45,107	44,257
女性	3,800	4,005	4,112

・「連結従業員数」を除く日本地域の人材関連データは、以下の会社を集計範囲としています。
本田技研工業株式会社、株式会社本田技術研究所、ホンダエンジニアリング株式会社、株式会社ホンダ・レーシング、学校法人ホンダ学園、株式会社ホンダアクセス



新規正規従業員雇用者数(人)

	2017年度	2018年度	2019年度
日本	1,372	1,529	1,485
男性	1,165	1,294	1,234
女性	207	235	251
北米	5,037	4,456	2,549
男性	3,537	3,176	1,731
女性	1,500	1,280	818
南米	578	992	1,428
男性	480	820	1,191
女性	98	172	237
欧州・アフリカ・中東	819	739	158
男性	677	589	101
女性	142	150	57
アジア・大洋州	2,776	3,042	4,160
男性	2,143	2,521	3,512
女性	633	521	648
中国	5,545	8,986	2,141
男性	5,208	7,972	1,837
女性	337	1,014	304

雇用契約別・種類別の従業員数(人)

	2017年度	2018年度	2019年度
雇用契約別内訳			
正規従業員	41,741	42,550	43,173
非正規従業員	6,667	6,475	5,151
雇用の種類別内訳			
常勤	48,304	48,848	48,142
非常勤(パート)	104	177	182

離職率(%) (定年退職者含む)

	2017年度	2018年度	2019年度
日本	1.5	1.7	1.7
男性	1.4	1.6	1.6
女性	2.5	2.9	2.4
北米	10.5	11.7	11.2
南米	5.9	5.1	4.7
欧州・アフリカ・中東	4.7	2.9	6.6
アジア・大洋州	3.9	2.2	5.7
中国	6.9	6.3	5.8

地域コミュニティ出身の上級管理職の比率(%)

	全上級管理職に占める 現地コミュニティ出身者の比率
北米	59
南米	48
欧州	46
アジア・大洋州	38
中国	3

従業員1人当たりの年間研修時間と研修コスト

	年間研修時間	年間研修コスト(円)
日本	8.9	41,200
北米	9.75	26,700
南米	22.6	90,800
欧州・アフリカ・中東	16.78	21,000
アジア・大洋州	17.6	19,980
中国	42.9	29,700

7 パフォーマンス報告

環境	53
安全	80
品質	94

一 人材

基本的な考え方

グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

一 人材関連データ

サプライチェーン 134

社会貢献活動 149

人材関連データ

日本における女性管理職比率の推移

	2014年度(基準年)	2017年度	2018年度	2019年度
2014年度比(倍)	1.00	1.40	1.90	2.10

2019年度の女性比率(%)

	女性従業員比率	女性管理職比率
日本	7.9%	1.2%
北米	24.9%	15.7%
南米	12.7%	10.5%
欧州・アフリカ・中東	17.4%	14.7%
アジア・大洋州	12.1%	8.3%
中国	12.3%	12.6%
(全体)	13.8%	8.0%

日本における基本給と報酬総額の男女比

	基本給(女性:男性)	報酬総額(女性:男性)
管理職	1:1.03	1:1.04
一般	1:1.18	1:1.34

・給与体系は同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成などによる。

日本における60歳以上の雇用者数(人)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
雇用者数※	711	729	1,097	1,155	1,111

※各年度内に60歳に到達し、かつ雇用を継続した人の人数を記載。

日本における障がい者雇用者数・雇用率

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
雇用者数※(人)	1,094	1,073	1,041	1,055	1,096
雇用率※(%)	2.30	2.32	2.31	2.32	2.30

※雇用者数および雇用率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に則り、重度の障がいのある人の1人の雇用をもって「2人」とみなしています。なお、数値は各年6月1日時点のものです。

「グローバル採用」の人数(人)

	2018年度	2019年度	2020年度
採用人数	15	19	4

日本における育児・介護支援制度の利用者数(人)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児短時間勤務	182	219	269	319	311
男性	5	6	14	22	19
女性	177	213	255	297	292
育児休職	397	452	454	459	506
男性	21	32	50	80	124
女性	376	420	404	379	382
子の看護休暇	1,116	1,356	1,797	1,662	1,812
男性	718	892	1,245	1,212	1,336
女性	398	464	552	450	476
育児在宅勤務	-	145	249	445	869
男性	-	38	76	192	518
女性	-	107	173	253	351
育児費用補助	-	74	150	180	210
男性	-	1	5	6	15
女性	-	73	145	174	195
介護短時間勤務	3	8	5	6	8
男性	1	5	3	2	4
女性	2	3	2	4	4
介護休職	11	22	22	25	26
男性	8	14	13	19	18
女性	3	8	9	6	8
介護休暇	22	11	37	40	376
男性	17	10	31	30	316
女性	5	1	6	10	60
介護在宅勤務	-	22	29	47	115
男性	-	12	17	27	81
女性	-	10	12	20	34

日本における育児休暇取得者の復職率(%)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
復職率	98.3	96.1	96.5	98.4	99.2
男性	-	100.0	100.0	100.0	100.0
女性	-	95.5	95.7	97.8	98.7



7 パフォーマンス報告

環境 53
 安全 80
 品質 94

— 人材 110

基本的な考え方

グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

— 人材関連データ

サプライチェーン 134

社会貢献活動 149

人材関連データ

日本における従業員 1 人当たりの総労働時間・年次有給休暇の平均取得日数

	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年
従業員 1 人当たりの総労働時間	1,964	1,954	1,932	1,909	1,997
年次有給休暇の平均取得日数	18.4	19.0	18.7	19.3	18.8

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 (%)

地域	地域人材評価プログラムの対象となる従業員の割合
北米	98.0%
南米	100.0%
欧州・アフリカ・中東	100.0%
アジア・大洋州	100.0%
中国	100.0%

日本における業績連動報酬の比率 (%)

階層	報酬全体に占める業績連動報酬の比率
役員	50 [※]
管理職	37

※役員には、一定額の自社株購入分を含む。

日本における初任給一覧

	月給 (円)	最低賃金との比較 (%)
高校	177,800	108%
高専・短大	198,900	121%
大学	222,300	135%
大学院 (修士)	248,800	151%

・最低賃金は東京都の最低賃金 (1,013 円 / 時) より、1 ヶ月 20.3 日、8 時間労働として算出。なお、等級別の給与制度となっており、同一資格等級での男女別・地域別格差はありません。



日本における従業員活性化 (6 要件全 24 設問、5 点満点の平均点)

目標値 : 3.50 ポイント以上 (Honda で働く活性化が非常に良好な状態[※])

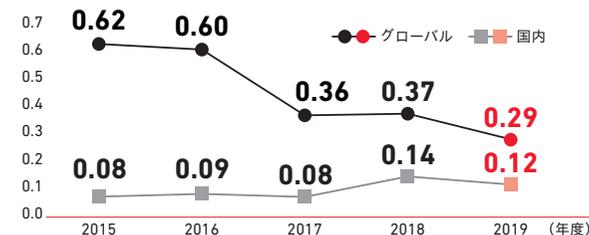
	2018 年度	2019 年度
全従業員	3.46	3.48
男性	3.47	3.48
女性	3.44	3.45
全従業員に対する回答者の割合	96.2%	97.7%

※ Honda で働く活性化が非常に良好な状態とは、「自由闊達な職場」「やりがいのある仕事」「頑張れば報われる環境がある」「Honda で働くことに誇りを持っている」「マネジメントは信頼できる」「働きやすい環境がある」という 6 つの要件で構成しています。

健康・安全基準に関する研修の受講者数

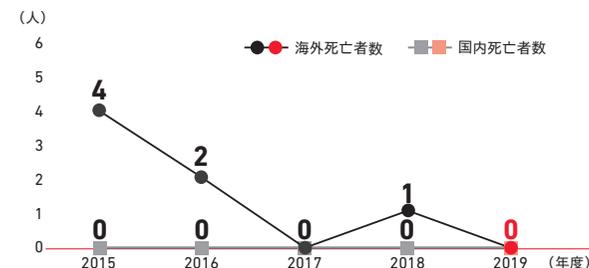
健康に関する研修受講者数	767 人
全社安全衛生監査委員教育受講者数	7 人
新認定役職者教育数	304 人
各種新任担当者 (労働安全衛生・交通・防火防災) 研修数	71 人

休業災害度数率の推移



・グローバル (休業度数率) : 本田技研工業株式会社国内生産領域 7 拠点、海外 62 拠点の延べ 100 万労働時間当たりの休業災害件数。
 ・国内 (休業度数率) : 本田技研工業株式会社労働協約適用会社の延べ 100 万労働時間当たりの休業災害件数。

労働災害死亡者数 (国内・国外)



7 パフォーマンス報告

環境 53
 安全 80
 品質 94

— 人材 110

基本的な考え方
 グローバルマネジメント
 人材に関する取り組み

— 人材関連データ

サプライチェーン 134
 社会貢献活動 149

人材関連データ

Honda 健康宣言

Honda は人間尊重の理念のもと、一番大事なのは「人」だと考えています。一人ひとりが健康であり続け、夢や希望を抱き、持てる力を発揮することができる会社でありたいと考えています。健康は一人ひとりの自助努力が基本となりますが、会社としても皆さんの健康をサポートしていきます。従業員一人ひとりが『生涯健康』で、夢に向けて挑戦し続ける、そんな Honda を共に創りあげていきましょう。

強いチーム Honda は、一人ひとりの健康から!!

『生涯健康』の A00 (基本要件)

快適な作業 / 職場環境のもと、自らが将来を見据えて心身の健康の保持増進に努め、『従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全にカー一杯働くこと』ができる企業を実現する。

『生涯健康』進め方

元気に就労すること＝「健康」であり続けることは、個人は元より、職場、会社の永続的発展に最も重要な要素です。『生涯健康』を実現するために以下3つの柱と5つの管理項目を定め、健康経営活動を開始します。

健康経営活動3つの柱

- (1) 個人への健康づくり啓発と定期健康診断、体力測定結果フィードバックの充実
 - ・『啓発動画や定期発行物などによる啓発強化』
 - ・『安全活き活き体力測定の就業時間内実施に向けた取り組み検討』
 健康診断と体力測定結果の両面で「自分のカラダ」を正しく理解し自己保健義務履行を促進
- (2) 職場全体での健康意識向上への取り組み
 - ・『組織の心身健康状態の見える化(可視化)』
 管理監督者の安全配慮義務強化に向け、可視化データを活用して、組織内の健康意識やコミュニケーションを活性化していきます。2019年度は生産領域(生産現場)に先行導入し、以降は全領域に拡大していきます。
- (3) 継続的な職場環境の改善
 - ・『月1回の健康 Day を設定』し、『健康食メニューの充実』を図る
 - ・『2023年 敷地内禁煙』を目指し、従業員の望まない受動喫煙“ゼロ”を実現
 - ・ホンダ健康保険組合などと連携し各種健康づくり施策を実施

5つの健康管理項目

- ① 良質な睡眠
- ② バランス良い食事
- ③ 運動習慣
- ④ 禁煙
- ⑤ 適度な飲酒

2020年4月1日
 本田技研工業株式会社
 代表取締役社長

八郷隆弘

