

4

Social

社会

Human Resources

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

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

> 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

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。「こうありたい、こうしたい」という夢を持った人間が集い、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、ビジネスでも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、全従業員が、能力や個性、想像力を発揮できる環境を構築することで、一人ひとりの意志あるチャレンジをサポートしていくこと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、年齢などに捉わられることなく、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。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

> グローバルマネジメント …… 65

 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

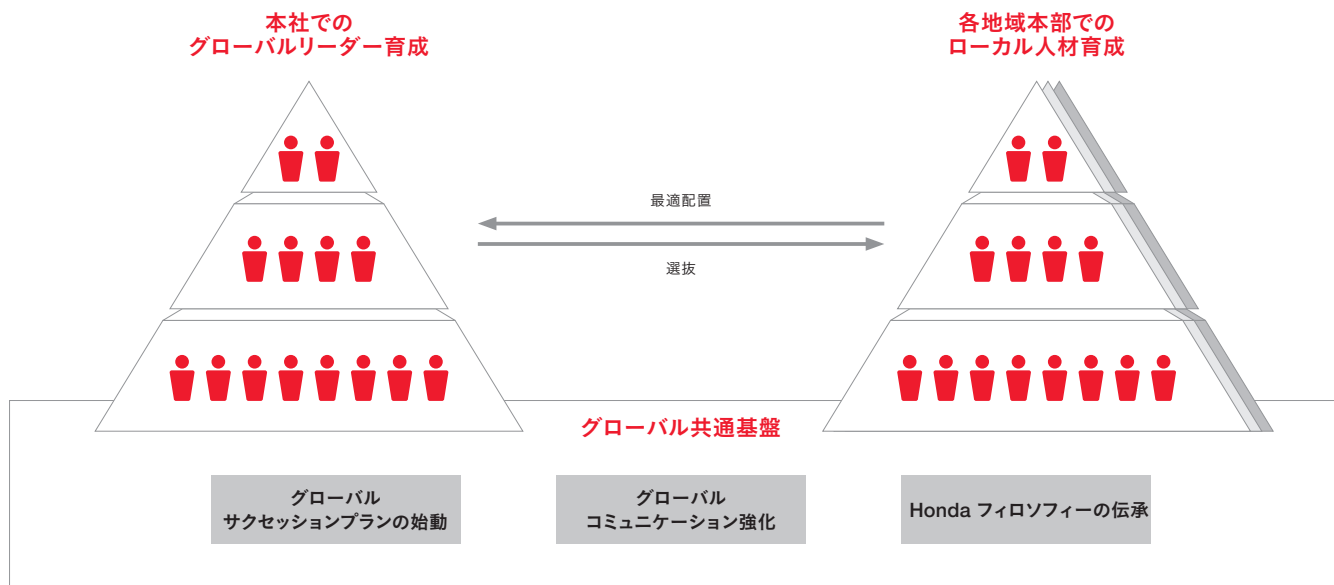
HR※ビジョンと戦略

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てきました。近年は電動化の加速をはじめとするビジネス環境の変化に柔軟に対応すべく、世界各地と連携し、各事業のグローバル展開を推し進めています。

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、地域のことを最もよ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。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - > グローバルマネジメント …… 65
 - 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

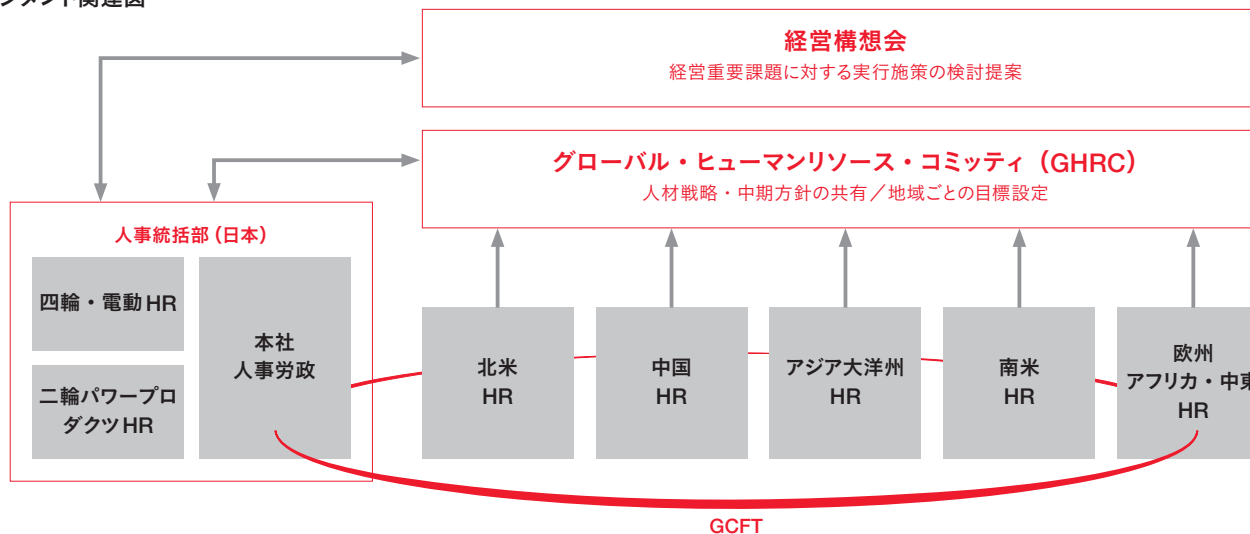
人材マネジメント体制

Hondaは、各事業および地域の人事部門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、経営メンバーが参加する「経営構想会」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、各事業および世界各地の人事責任者が集まる「グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ（GHRC）」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。

2022年のGHRCでは、人事部門としてグローバルで有機的に連携し、「One strong HR team」としてHondaの競争力向上に貢献すべく、グローバル人事機能の強化について議論しました。そして、その取り組みをさらに加速するために、各地域より選出された人事部門のメンバーで構成されるGlobal Cross-functional Team (GCFT) を立ちあげ、より多様な視点による効果的かつ包括的なグローバル人事施策の検討、実施に着手しました。

グローバルHRマネジメント関連図



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

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。

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、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。

このような思いから、Hondaは、フィロソフィーに掲げる「人間尊重」の基本理念のもと、事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすために、Honda人権方針を定めました。

Hondaは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する宣言に挙げられたILO中核10条約」に表明されている人権を尊重します。また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、事業活動においてその実践に向けて取り組みます。

Honda人権方針 → p.147

推進体制

Hondaは、サステナビリティ課題への方針や取り組みの議論・検討を、最高経営責任者（CEO）を議長とした「コーポレート統合戦略会議」を設定しています。

人権尊重の取り組みを持続的に実行していくために、責任を持つ役員を明確にしながら、人事労政部門が中心となり、購買部門やサステナビリティ企画部門など、人権に関わる多数部門と連携した「人権ワーキングチーム」を設置しています。

人権ワーキングチームでは、Hondaグループ国内外事業所やサプライヤーなどに向けたアセスメントを含む人権デュー・ディリジェンスの対応、啓発活動などを通じ、取り組みの強化や従業員の行動定着化を図っています。

また、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会とも連携し、人権に関する負の影響・リスクを未然防止、軽減する体制を設けています。

これらの活動一環を、経営会議、取締役会へ年次報告し、サステナビリティマネジメントの全社戦略とも連動した取り組みをしています。

サステナビリティマネジメント体制 → p.05
コーポレートガバナンス体制 → p.111



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

具体的な取り組み

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

全社のリスクアセスメント活動の取り組みのなかで、「人権」についての項目を設け、各部門では年1回、グループ共通の評価基準に基づきリスク評価を行っています。

各部門においてリスク評価結果をもとに「部門重点リスク」を特定し対応を行っています。

また、合併会社も含めた全海外現地法人に対して、「労務方針」(→p.64)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。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を毎月確認し、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。

なお2022年度は、問題のある事象はありませんでした。

労務方針 →p.64

救済と是正

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。

企業倫理改善提案窓口 →p.125

教育・啓発活動

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、階層別を実施している赴任前研修において、海外現地法人責任者や人事責任者に対しては「良好な労務関係に向けた地域・国特性の動向情報や過去労働争議事例など」の説明。全駐在員に対しては、「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い、日々の企業活動に活かしています。

さらに、2022年より、全従業員に対し、人権に関するEラーニングによる啓発活動を行い、国際社会で定められている規範や最新動向への理解、Hondaの取り組み、人権方針についての周知を行っています。

サプライヤーへの取り組み展開

サプライヤーに対して、「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行し、強制労働および児童労働の禁止など人権・労働に関するHondaの基本的な考え方を記載し、その実践をお願いしています。

サプライヤーへのサステナビリティ活動調査の実施 →p.95

4 社会

【安全】	33
【品質】	47
【人材】	63
基本的な考え方	64
グローバルマネジメント	65
> 人材に関する取り組み	67
【サプライチェーン】	87
【社会貢献活動】	103

人材に関する取り組み

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は世界各地の実態や課題に即して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、世界各地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、さまざまな施策を実行しています。

「キャリアを軸に自己研鑽を促す能力開発」の強化

Hondaでは、従業員一人ひとりの主体性やチャレンジ意欲に重きを置き、実務経験を重ねるなかで、専門性や職務遂行能力を高めるOJT※を中心とした育成を行っています。

同時に「自律的に描いたキャリアの実現に向けて自己研鑽を行うこと」「上司はよりいっそう一人ひとりの能力開発を支援していくこと」ができるよう以下の施策を展開しています。

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

1. 年代別キャリア研修の開催
2. キャリアについて社内外のアドバイザーと対話する機会創出
3. ビジネス・スキルの習得度を客観的に知るためのアセスメントの導入
4. 【上司向け】「部下のキャリア形成を支援する力」を強化する場づくり
5. 自己選択型学習プログラム（オンライン・eラーニング）の展開

上記の施策展開を通じて、一人ひとりが役割や仕事の意義を十分に理解したうえでチャレンジを続けることと、マネジメントが積極的な関与・支援を行うこと、これらを一っそう強化していきます。

従業員1人当たりの年間研修時間と研修コスト → p.143

「グローバルサクセッションプラン」の展開

Hondaでは、個人の属性（国籍や性別等）にかかわらず、能力と意欲のある人材を計画的に育成して任用するべく、「グローバルサクセッションプラン」を展開しています。具体的には、グローバルリーダーに求められる行動特性である、「グローバルコンピテンシーモデル（GCM）」を策定し、2021年に刷新したグローバル研修にGCMに照らした「タレントアセスメント」を導入、タレントプロフィールの整備をグローバルで進めています。同時に、グローバル主要ポジションの要件や必要な能力を定義し、タレント情報とのマッチングを推進しています。

また、2021年よりグローバルタレントボード（GTB）を立ちあげ、上述のタレントやポジション情報を踏まえた議論を開始しました。2023年からは、さらに対象層を拡げて人材議論を行う「GTBワーキンググループ」を新設するとともに、各事業・機能のタレントボードを再編することにより、全社一丸となった戦略的な人材育成・任用を進めていきます。



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

グローバルおよび各地域におけるリーダー育成

先述の「グローバルサクセッションプラン」と併せて、GCMに照らしてリーダー研修を刷新しました。

2021年より、グローバルにおいて以下のプログラムを実施しています。

- Global Leadership Program (GLP) – Transformation
- GLP-Exploration
- GLP-Discovery

将来のリーダー候補の母集団を形成するべく、若手層向けのGLP-Discoveryは裾野を広く、一方で、シニアリーダー層向けのGLP-TransformationやExplorationはより対象者を絞り込んだ人選とし、それぞれに最適なプログラムを実施しています。

また各地域においても、GCMを軸とした人材の育成を進めています。今後も、ALL HondaでGCMという共通の指標を持ちながら、各事業および地域の人事部門と連携し、さらなる施策を展開していきます。

Honda フィロソフィーの伝承

Hondaがマネジメントの現地化を進めるためには、ビジネスにおける判断や行動の基準、すなわち、Hondaフィロソフィーやコアバリュー、コンピテンシーなどの価値観を、世界中のアソシエイトと共有することが重要です。

そのためにHondaでは、アソシエイトの入社時や昇進時にHondaフィロソフィーを確認、伝承する研修を実施しています。

またその研修が、より実践的なものになるよう、本社の役員や各地域のトップマネジメントが意思決定や経営判断する際、「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」といった実践事例を広く紹介しています。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

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多様性の促進を全社重点課題に位置付け「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。

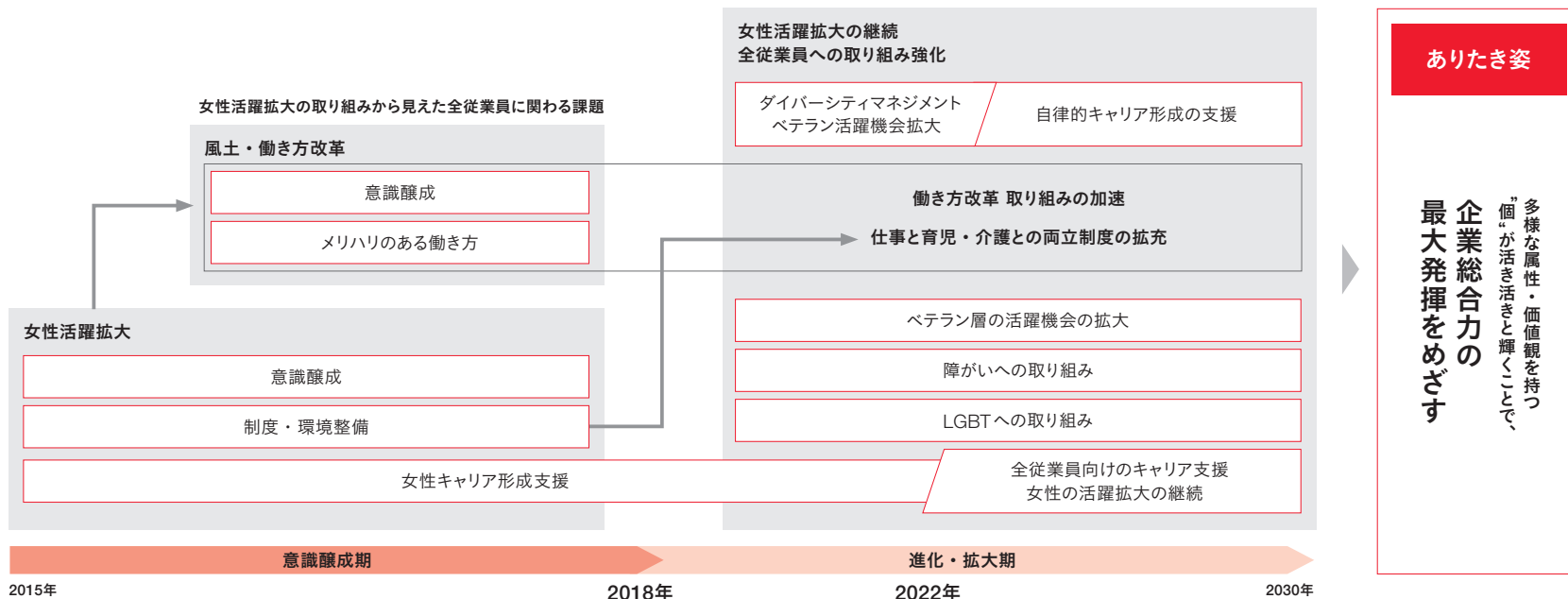
2015年1月からは人材多様性の進化を担当する専任組織「多様性推進室」を設置し、日本においてはまず、女性活躍の拡大を加速させるための取

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。

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を進めています。

Honda Diversity & Inclusion <https://www.honda.co.jp/diversity/index.html>

Hondaの「人材多様性の進化」のロードマップ





4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

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。それは単に、多様な人材が揃うということだけではなく、多様性を受容し、個を尊重することが重要です。マネジメントが「個を尊重した育成や組織づくり」に取り組むことで、多様な価値観を持つメンバー同士が率直な議論を交わし、新しいビジネスや価値などイノベーションを創出することでHondaがさらに成長することをゴールに組織運営を進めています。

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3年間で、合計約1,500名	2018年からの3年間で、合計約240名
時間	2時間	8時間×4日間

施策	多様性イベント
狙い	男性育児参画／女性の健康支援の必要性を理解し、多様な個を活かす組織風土づくりにつなげる
対象者	管理職・一般従業員
参加人数	2022年12月 約330名
時間	2時間

4 社会

【安全】	33
【品質】	47
【人材】	63
基本的な考え方	64
グローバルマネジメント	65
> 人材に関する取り組み	67
【サプライチェーン】	87
【社会貢献活動】	103

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に取り組んできた結果、女性従業員の比率は、2005年を基点とすると5.0%から2022年は8.9%に上昇しました。

一方で、Hondaはグローバルに事業所展開をしていますが、日本では他地域と比べて、女性の管理職比率が低く女性の活躍が遅れていたため、あらためて2015年から女性管理職の輩出をめざし、「2014年に対し2020年度は3倍、2025年には9倍にする」という目標を社内外に公表し、その達成をめざして取り組んできました。その結果、女性管理職数は、2014年に対して2020年度は2.6倍へと増加しました。

あらためて2020年度をベースとして2025年の目標を更新し、さらに2030年の長期的な目標も設定しています。「女性管理職数を2025年には2020年度の3倍、2030年には4倍にする」という新しい目標に向けて、若い年齢のうちから育成を強化していきます。加えて、雇用環境整備として男性の育児参画促進に取り組み、2025年までに男性の育児を目的とした休暇取得率を100%とすることを目標として再設定し、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をめざしていきます。

また、Hondaは経団連の掲げる2030年女性役員30%の取り組みにも賛同しています。

Honda 行動計画

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5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 男性従業員の育児参画ができていない

3. 目標

- ① 女性役職者数を2025年には2020年度の3倍、2030年には4倍にする
- ② 新卒採用者に占める女性割合を2025年までに20%以上とする
- ③ 男性の育児目的休暇取得率を2025年までに100%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
・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に基づく育成の継続（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～）
・育児期両立セミナーの継続（2017年8月～）
・企業内託児所の拡大、不妊治療者への特別休暇制度等の環境整備定着化（2017年4月～）

〈取り組み3〉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～）
・女性社員との接点づくり、Webセミナー実施・拡大（2016年3月～）

〈取り組み4〉男性育児参画の促進
・Hondaの育児制度の内容改定（2022年4月～）
・男性育児の周知・浸透と取得拡大に向けた取り組み（2021年10月～）

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

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、2015年より「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。外部評価として「えるぼし※1」の企業認定を受けています。

2019～2021年には、仕事と育児・介護との両立支援制度を拡充し、個々の従業員の置かれている状況にかかわらず、パフォーマンスの最大発揮が可能となる「働き方の多様性」の実現に向けた取り組みを推進し、男性育児参画促進に向けた風土醸成に着手しました。

2022年度からは、女性従業員へのキャリア形成支援の仕組みが定着したことから、全社の自律的キャリア形成施策に統合、キャリア面談、キャリア研修を男性含めた全従業員を対象を拡大し取り組みを強化しています。さらに、女性が自分らしいキャリアを描き、挑戦し、能力を最大限に発揮できる環境を整備するため女性特有の健康課題改善にも取り組んでいます。

日本における女性管理職比率の推移 → p.144
 2022年度の女性比率 → p.144
 日本における基本給と報酬総額の男女比 → p.144
 女性活躍の拡大に向けた主な取り組み (2015年～) → p.145

※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 アライ：LGBTの基礎知識を持ち、LGBTの問題を自分事として捉え、支援者として自発的に考え行動する従業員。

LGBTへの取り組み

2019年からは、性自認・性的指向による差別をなくし、人材多様性の実現をめざして、LGBTを自然なかたちで受け入れる風土・環境整備に取り組んでいます。多様性を理解し受容する風土醸成に向けて、2019年に経営層セミナーを、2020年には管理職層を対象としたeラーニングを実施、2021年には対象を一般層へ拡大して展開するとともに、支援者としての基礎知識習得と自発的な行動促進を目的として公募制でアライ※2セミナーを開催しています。

人事・福利厚生の方では、同性パートナーを配偶者として取り扱うことを適用し、相談窓口も設置しています。これにより、差別をなくし、誰もが働きやすく働きがいを感じられる制度と環境を整備しました。加えて、LGBT理解促進のための企業活動の推進の一環として、LGBT関連イベントなどへ協賛しています。婚姻の平等（同性婚の法制化）に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「Business for Marriage Equality」には2021年9月より賛同しています。

これらの活動により、任意団体 work with Prideが定めた、日本の職場におけるLGBTへの取り組み指標である「PRIDE指標」において、2020年から3年連続して最高位のゴールドを受賞しています。

LGBTへの取り組み

施策	LGBTアライセミナー
狙い	アライ（支援者）としての知識習得、自発的な行動への機会とする
対象者	管理職・一般従業員
参加人数	2021年から毎年実施 合計 約520名（計3回）
時間	1.5時間

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
 - 【サプライチェーン】…………… 87
 - 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

ベテラン層の活躍機会の拡大

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、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必要があります。これまでのHondaの成長を支えてきたベテラン層について、個に焦点を当てた自律的なキャリア形成を考える機会として、2021年からは全従業員を対象とした自律的キャリア形成施策の研修体系を用意しています。

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。

環境変化や価値観の多様化に対応するため2021年4月には55歳～58歳の従業員を対象とした「転進支援制度」および「短日数勤務・短時間勤務」を導入しました。時代に即し、新たなフィールドで自らの力を発揮し、自分らしく生きるための新たなチャレンジをサポートしています。

ベテラン層向けキャリア研修の概要

施策	ベテラン研修	キャリア研修 (マイスタークラス)
狙い	公私ともに充実した人生のために成し遂げたいことを考え、さらなる自己成長に向けた一歩を踏み出す意欲を醸成する	一人ひとりが自分自身と向き合い、将来のありたい姿を描ききっかけにする
対象者	50歳から64歳の管理職・一般従業員	50歳から64歳の管理職・一般従業員
参加人数	2021年12月～22年6月 合計約2,170名	2022年8月～ 合計約1,360名
時間	7時間	7時間

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、1985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（2021年4月1日ホンダ太陽株式会社と合併）と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。

2022年度の障がい者雇用者数は1,005人、雇用率は2.35%と、法定雇用率2.3%を上回る水準を維持しています。

日本における障がい者雇用者数・雇用率 →p.144

4 社会

【安全】	33
【品質】	47
【人材】	63
基本的な考え方	64
グローバルマネジメント	65
> 人材に関する取り組み	67
【サプライチェーン】	87
【社会貢献活動】	103

人材に関する取り組み

採用における多様性の進化

人材の多様性進化に向けて多様なバックグラウンドを持つ人材を積極的に採用し、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ています。

日本においては主な取り組みは以下となります。

■ 女性採用

「2025年までに新卒採用における女性割合を20%以上とする」という目標を掲げ、とくに理系女子学生に向けた業界・会社説明会などセミナー等の取り組み強化を行っています。2022年度新卒採用のうち女性の割合は約19.5%となっています。

■ キャリア（経験者）採用

100年に一度といわれる大変革期において、即戦力となるキャリア採用の強化・拡大を行っており、2022年度全採用数のうちキャリア採用の割合は約46%となっています。

また、22年度新任管理職に占めるキャリア採用の割合は約28%となっており、入社後も中核人材として活躍しています。

■ 障がい者採用

特例子会社での雇用に加え、Hondaにおける各事業所で積極的な採用を行うとともに、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

■ グローバル採用

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。

「グローバル採用」の人数 → p.144

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ともな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。さらに、2022年4月から産後パートナー休暇、2022年10月からは出生時育児休職を導入し、パートナーの育児への参画を促す取り組みも行っています。

引き続き、ダイバーシティの取り組み（→p.71）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。

日本における育児・介護支援制度の利用者数 → p.144

日本における育児休暇取得者の復職率 → p.144

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

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

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。



PRIDE指標2022

2022年11月に、職場におけるLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、最高ランク「ゴールド」を受賞しました。



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。



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。また、不確実性の高い時代であり、かつ「人生100年時代」といわれているなかで、Hondaは第二の創業期を迎え、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを描いて主体性を発揮し、自己成長することの重要度が増しています。今後、自律的キャリア形成支援の構築を進めていくことで、従業員の働きがいの醸成と、個と組織の競争力強化をめざし、取り組んでいきます。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
 - 【サプライチェーン】…………… 87
 - 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

働きがいを感じられる職場環境づくり

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

Hondaはこれまで「よく働き・よく遊べ」という言葉に表されるように、アイデアと工夫によって働く時間の密度を高め、自分の生活を楽しむためのより多くの時間を生み出すため、1970年代(50年以上前)から労働時間の短縮や、労使で取り組む年次有給休暇カットゼロ運動※など、従業員が働きがいを感じられる職場環境の構築に向けて積極的に取り組んできました。

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、柔軟な働き方の拡大」や、「効果的かつ効率的な仕事の進め方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。その他、生産性の向上に向けて、通年で活動を行っています。

また、出社時のコアタイムを撤廃し、働く場所に関わらず、より柔軟な働き方を可能としています。

なお、個と組織で最大限の効率・成果を追求し、出社/対面(リアル)を基本にしていますが、従業員個々の業務内容や経験、仕事の流れを踏まえ、マネジメント判断のもとでリモートワークの有効活用を可能としています。特に、育児・介護等を事由とするリモートワークについて、会社が可能な範囲で配慮し、弾力的に運用しています。

こうした活動の結果、2022年度の従業員1人当たりの総労働時間は1,963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20.1日となりました。

さらに、「組織間の連携加速」と「個の自立」を狙いとし、2023年4月より、フレックスタイム制のルールを全社で統一しました。所属組織を越えた連携や、意志ある従業員がよりフレキシブルな働き方を通じて力を発揮することを後押し、一人ひとりが「働きがい」を実感できる環境を整えています。

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.146

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。
LGBT相談窓口	LGBT当事者の不安や困りごと、制度適用に関する相談窓口を設置。また、当事者の周囲の関係者が対応に困った際にアドバイスをを行い、意図せぬアウティングなどの被害防止を図っています。
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。

※ 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。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

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、世界各地で、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2Wayコミュニケーションを重視しており、年5回以上の面談を全員に行うこととしています。従業員は、期初である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望むキャリア・将来像やその実現に向けて取り組む方向性を明確にし、その年度の組織の事業目標に基づいて個人の役割や行動目標を設定します。

その後、半期ごとの面談で従業員本人が期間中の取り組みを振り返り、上司に申告をすることで、事実に基づいた適正な評価につなげています。そして評価結果のフィードバック面談を行い、上司から実績・取り組みに対する評価や個人ごとの強み・弱みをフィードバックすることに加えて、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を図っています。

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 →p.146

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丁寧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。

日本における業績連動報酬の比率 →p.146
日本における初任給一覧 →p.146

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

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、何ごと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、より働きやすく働きがいのある職場環境づくりに役立てるために、世界各地域で従業員活性度測定を実施しています。

Hondaの共通要件に基づき、地域ごとにHondaで働く従業員のエンゲージメントが「非常に良好な状態」にあることをめざし、目標値を設定しています。

測定結果は、「生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、2018年より毎年、従業員活性度の経年モニタリングを実施し目標値への到達度合や経年変化、対外比較結果を各職場へフィードバックしています。

各職場の課長以上の管理者は、多様な人材が働きがいを持てる環境づくりを目的に部門別の詳細結果を活用して、職場の実態把握と、職場づくりに向けたメンバーへのフィードバック、ワイガヤ等を実施しています。

日本における従業員活性度 →p.146

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

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」の安全理念のもと、「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。

また会社は、2022年12月に中長期「安全衛生方針」を作成し、世界中の従業員が実践すべき安全衛生活動を提起しています。これを踏まえ、会社は安全で衛生的な環境づくりに、従業員一人ひとりは安全で衛生的な職場の維持や災害の未然防止・拡大防止に取り組んでいます。

基本理念

Hondaの安全理念である「安全なくして生産なし」は、“従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に力一杯働くことができる、という事が人としていかに大切で尊いことをモットーに安全な職場の実現に向け、その行動において先進性を発揮することに努めます。

安全衛生方針

安全で健康な生き活きとした職場を目指し、“与えられる安全から自ら守る安全、さらには自ら創る安全へ”全員で安全文化を醸成し浸透させることを目的に全社安全方針を踏まえ、安全衛生マネジメント活動を行います。

安全衛生活動

1. 事業活動に関わる作業のリスク評価を行い、必要な限り資源を投資し労働災害未然防止に取り組みます。
2. 安全衛生方針を周知徹底し、安全教育および安全活動を実施することで全従業員による安全で安心な職場づくりに取り組めます。
3. 関連する法規や社内基準を遵守し、あらゆる災害の防止と健康保持増進に取り組めます。
4. 本方針と安全衛生マネジメントマニュアルを適切に実施・運用し全従業員の安全意識水準の向上に取り組めます。
5. 心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営を実践します。
6. Hondaで働く従業員としての自覚と責任を持ち、交通四悪の根絶を図り交通事故「ゼロ」に向け積極的に取り組めます。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

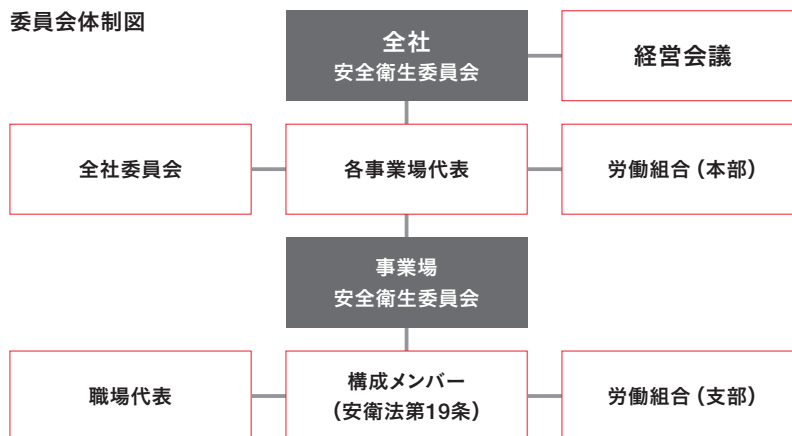
人材に関する取り組み

安全衛生ガバナンス体制

Hondaでは、副社長を委員長とした全社安全衛生委員会を2022年に発足させ、全社方針、重篤災害発生による水平展開等の実行指示を行い、ホンダグループ内での安全衛生強化を図っています。

また、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。

委員会体制図



一方、全社安全衛生委員会副委員長を監査委員長とした全社安全衛生監査委員会で、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS※2)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、全社衛生監査を実施することにより、全社での安全衛生の高位平準化を図っています。

※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 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。

安全の取り組み

国内事業場・海外事業場

国内各事業場、海外各地域における安全管理の実効性を向上させるため、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、国内各事業場、海外各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。

国内関係グループ会社との連携

Hondaと関係グループ各社との安全ホットラインを構築し、各社と連携したスピード感ある展開と、安全衛生活動の向上に資する情報交流を図り、災害の再発・未然防止に取り組んでいます。

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※3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。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

基本的な考え方…………… 64

グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

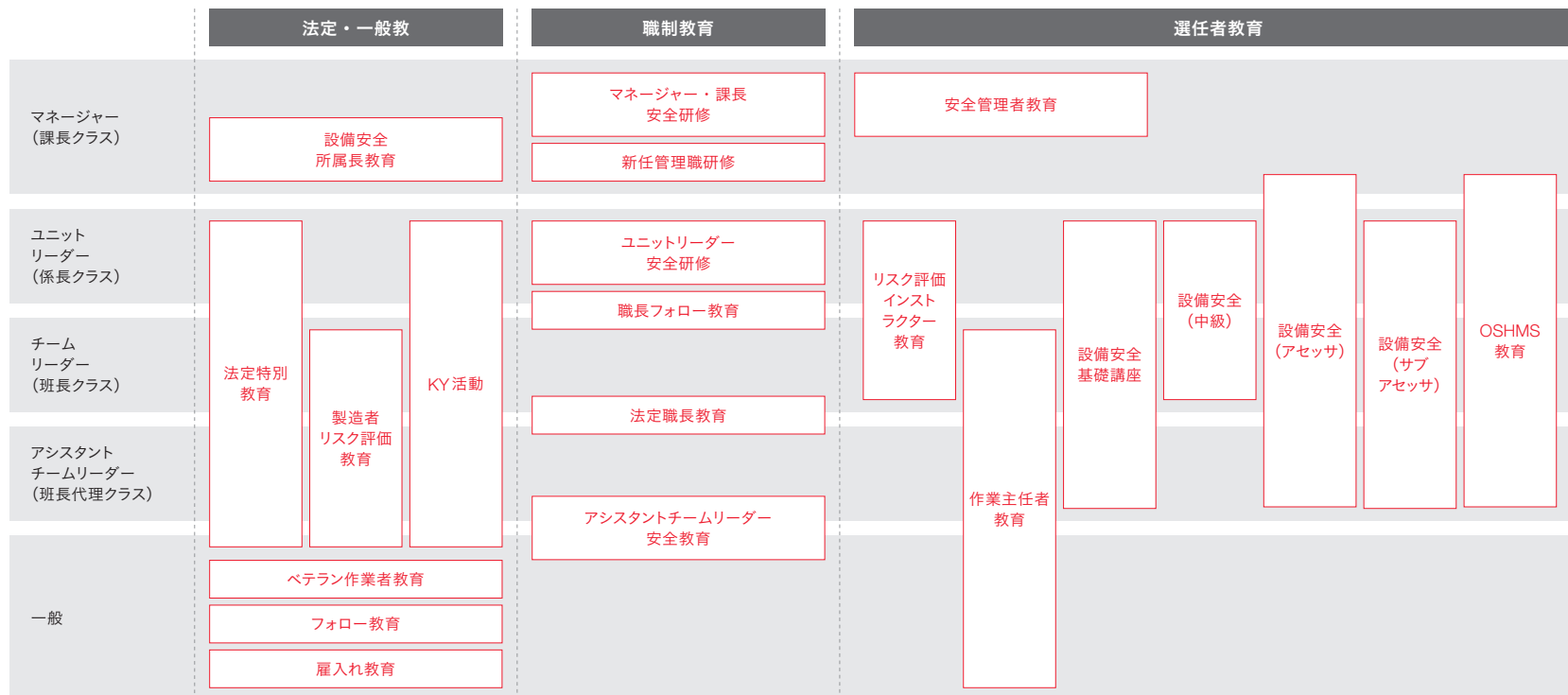
安全衛生に関する教育・研修

全社の統制を担当する部門が中心となり、設備の安全技術者研修（セーフティーアセッサ※1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、機械設備起因の災害や火災は確実に減少しています。

加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。

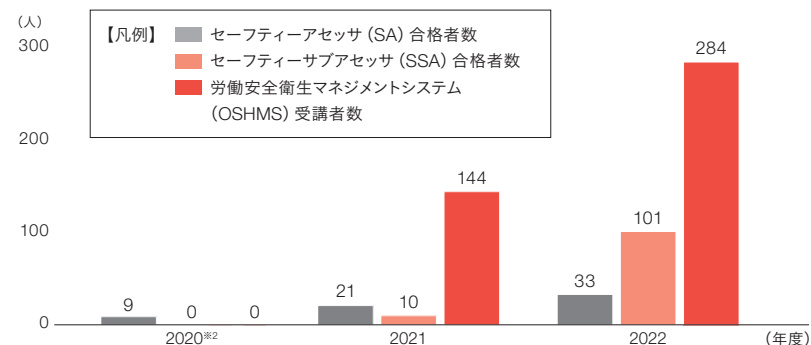
そのほか、各事業場においても従業員を対象としたさまざまな研修を行っています。

生産領域 安全衛生研修体系概念図



※ 1 アセッサ: 評価や査定を実施する者。
※ 2 2020年に新型コロナウイルス感染者数増加により受講中止の影響あり。

安全衛生に関する研修状況 (累計人数)



4 社会

【安全】..... 33

【品質】..... 47

【人材】..... 63

基本的な考え方 64

グローバルマネジメント ... 65

> 人材に関する取り組み 67

【サプライチェーン】..... 87

【社会貢献活動】..... 103

人材に関する取り組み

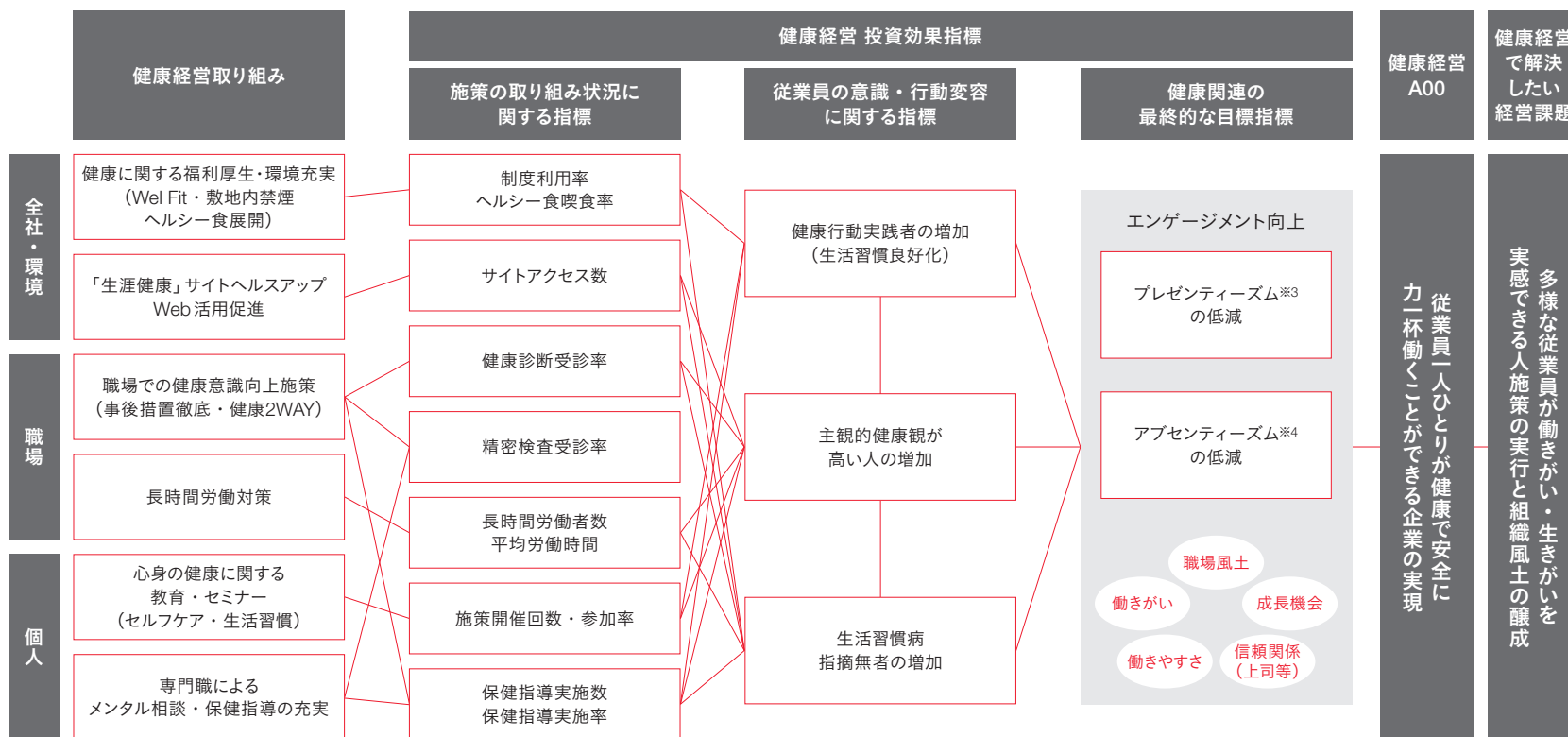
健康経営の取り組み

従業員の「健康」は、「安全」と同様、全社共通の願いです。

Hondaは、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、健康宣言を策定するとともに、「3つの柱※1」と「5つの管理項目※2」を健康経営の方針として設定し、「強い個人のベースは健康でいることにあり一人ひとりが健康保持増進にチャレンジャーであれ」のトップメッセージのもと、自らの意思で健康保持増進に取り組む健康経営を推進しています。

Honda健康経営 戦略マップ



※ 1 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
 ② 職場全体での健康意識向上への取り組み
 ③ 継続的な職場環境の改善

※ 2 5つの管理項目：
 ① 良質な睡眠
 ② バランス良い食事
 ③ 運動習慣
 ④ 禁煙
 ⑤ 節度ある適度な飲酒

※ 3 プレゼンティーズム：出勤しているが、健康問題が理由で生産性が低下している状態。

※ 4 アブセンティーズム：健康問題による仕事を欠勤(病欠)している状態。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

「3つの柱」の主な取り組み

- 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

「生涯健康」の実現に向けて、毎月「5つの管理項目」に関連したニュースの発行や、健康関連情報の専用サイトを設置するなど、各種啓発活動・健康づくりに取り組むための環境整備を行っています。

例えば、質の良い睡眠の取り方や、お酒の影響と上手なつき合い方などについて啓発し、より良好な生活習慣の定着化を進めています。
- ② 職場全体での健康意識向上への取り組み

「5つの管理項目」の取り組み状況は、事業場ごと・部門ごとに集計し、情報共有することで、職場での健康づくりの活性化を図っています。
- ③ 継続的な職場環境の改善

「バランス良い食事」をとるために、従業員食堂でカロリー・塩分・野菜量に配慮したヘルシーメニューを日々提供しているほか、月に1回の「健康Day」にすべてのメニューを食材の特徴を活かし健康にちなんだメニューとして提供しています。

「運動習慣」の定着に向けては、健康保険組合で日々の歩数実績に応じてポイントを付与するほか、運動奨励のため、フィットネスや運動施設の利用、スポーツ大会への参加、スポーツ用品の購入などの費用補助を福利厚生の一環として行っています。

また、喫煙者に寄り添った『禁煙』支援としてセミナーを展開しています。

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「活き活きづくり」と問題解決支援の両面に、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、熱心に取り組む、仕事から活力を得て活き活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。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

社外からの評価

「健康経営優良法人2023」に認定

経済産業省と日本健康会議が共催する健康経営優良法人認定制度において、Hondaは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人として昨年に引き続き「健康経営優良法人2023」の大規模法人部門に認定されました。

