

# 4

## Social

社会

## Human Resources

人材

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
> 基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

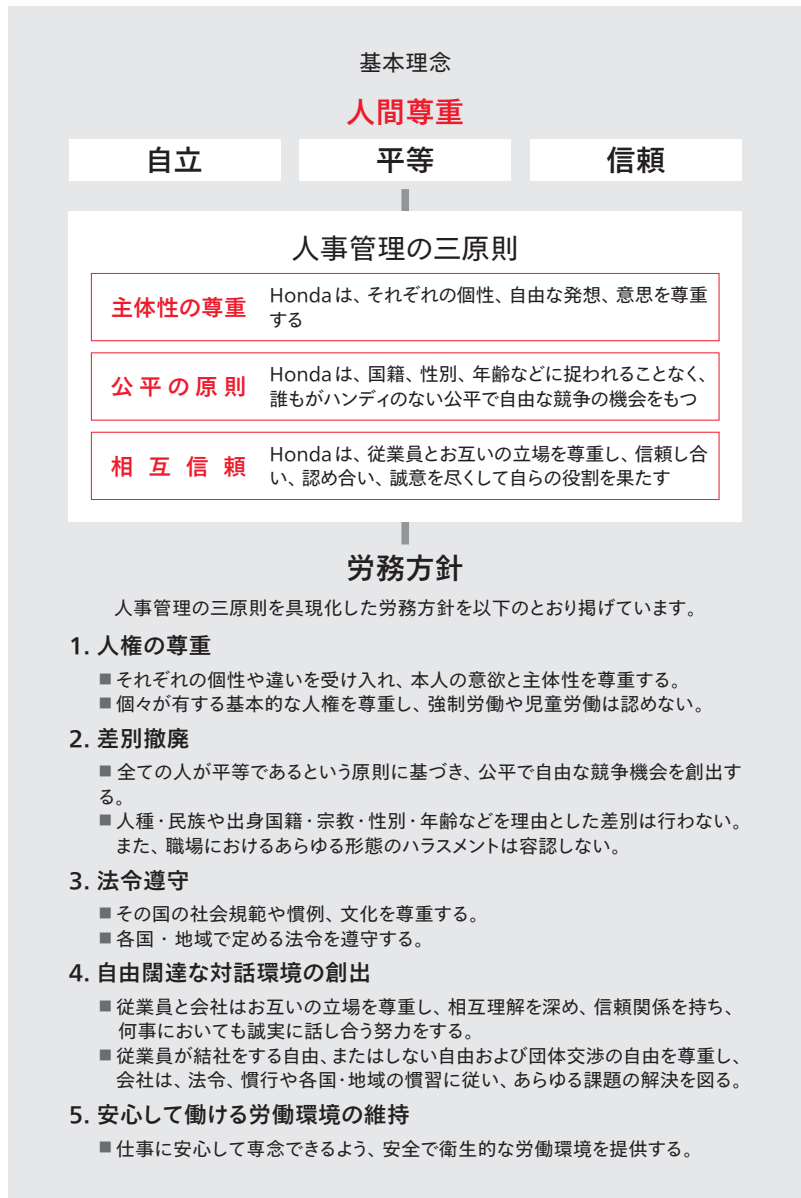
## 基本的な考え方

### 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、内発的な意思を持ち、その能力、個性、創造性を遺憾なく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。



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

> グローバルマネジメント

74

人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

グローバルマネジメント

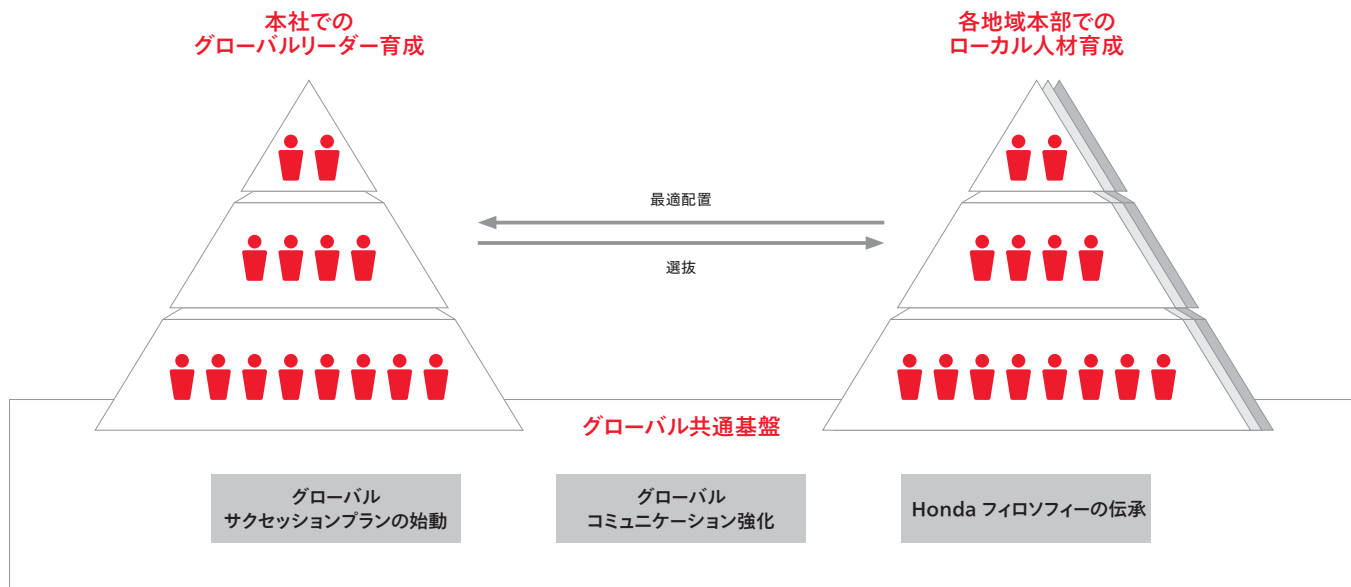
HR※ビジョンと戦略

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、世界各地域と連携し、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。

グローバル人材マネジメントのアプローチ

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・多国籍化を進めており、ローカルアソシエイトの日本での活用やロケーションにとられない地域横断での取り組みを行っております。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。



※ HR：ヒューマンリソースの略。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

> グローバルマネジメント

74

人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

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。

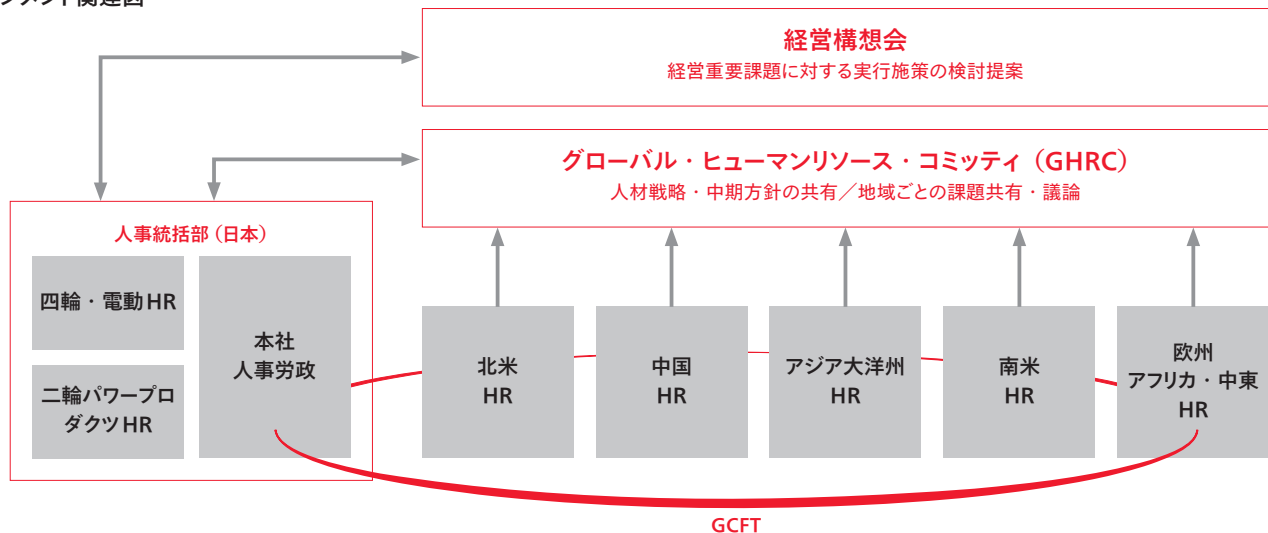
ここで討議した「人」施策の方向性は、各事業および世界各地域の人事責任者が集まる「グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ（GHRC）」においてテーマごとに議論され、具体的な全社施策、地域施策や達成目標となり、全社で活動が展開されます。

また、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）では、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あり方について議論し、全社での活動展開を強化しています。併せて各地域を訪問し（Regional Visits）、地域の現状やローカルアソシエイトの生の声を収集することで、グローバルコラボレーションの強化に取り組んでいます。

こうした取り組みを通じて、“One strong HR team”としてグローバル人事機能を強化し、Hondaの競争力向上への貢献をめざしています。

グローバルHRマネジメント関連図



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

企業総合力の最大発揮に向けたダイバーシティの推進

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は世界各地域の実態や課題に即し、ダイバーシティを進めます。

Honda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・性表現・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、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ていくことをめざします。

具体的には、世界各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、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ダイバーシティへ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。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

日本における取り組み

1. キャリア研修

2. キャリア面談（キャリアについて社内外のキャリアコンサルタントと対話する機会）

3. スキルアセスメント

4. 選抜型マネジメント力強化研修

5. 自己選択型学習プログラム（オンライン研修・eラーニング）

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、これらをい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.155

2023年度実績

	内容と成果	年間受講人数（受講率）
1. キャリア研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員が仲間との対話を通じ、自身の価値観・想いから自己理解を深め、キャリア自律に向けた意識を醸成し、行動変容を促す。</li> <li>■キャリア目標を設定し、具体的な計画にブレークダウンできるようになる。同世代から刺激を受け、新しい行動を起こす動機づけにもなっている。</li> </ul>	4,557名 (17.5%)
2. キャリア面談	<ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員がキャリアコンサルタントとの1対1の対話を通じ、自身の価値観・想いから自己理解を深め、悩み・不安を解消し、キャリア自律を実現できるよう伴走的に支援する。</li> <li>■自己の理解が深まり、自分自身を活かすキャリアが明確になる。仕事への理解も進み、意欲が高まる。上司部下間のコミュニケーションも円滑になる。</li> </ul>	1,600名 (4.4%)
3. スキルアセスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員に共通して求められるスキルや能力を測定するためのオンラインアセスメント。自分自身の強みや弱みを把握し、能力開発の機会活用につなげる。</li> <li>■自身が有する汎用スキルが社内・外において、どれくらいの水準であるか視覚的に認識することが可能であり、その情報が従業員の次の一步（学びの場）への選択に役立っている。</li> </ul>	1,927名 (5.6%)
4. 選抜型マネジメント力強化研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■全6日間の研修による継続的な内省と各職場での実践を通じて、マネジメント業務を担う従業員の変革をリードする意志と能力を強化する。</li> <li>■自分自身のリーダーとしての内発的動機を喚起し、戦略立案・人組織両面でのマネジメント力の向上、学びを活かした職場における行動実践に寄与している。</li> </ul>	管理職層：368名、 管理職候補層：340名
5. 自己選択型学習プログラム（オンライン研修・eラーニング）	<ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員に共通して求められるスキルや能力を高めるための選択型オンライン研修や、汎用的なビジネススキルを多数の講座から自由に選択し受講できるEラーニング。</li> <li>■一人ひとりが自身の強み弱みを踏まえたうえで、学びを選択することにより、汎用スキルを自律的に習得することに寄与している。</li> </ul>	延べ21,904名

4 社会

【安全】..... 36

【品質】..... 49

【人権】..... 65

【人材】..... 72

    基本的な考え方..... 73

    グローバルマネジメント..... 74

> 人材に関する取り組み..... 76

【サプライチェーン】..... 98

【社会貢献活動】..... 115

## 人材に関する取り組み

### 「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（国籍や性別など）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、グローバルリーダー研修においてGCMに照らした「タレントアセスメント」を実施し、タレントプロファイルの整備をグローバルに進めています。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。

上述のタレントやポジション情報については、グローバルタレントボード（GTB）の場で経営層と共有し、議論をしています。また、対象層を拡げて議論を行う「GTBワーキンググループ」や、各事業・機能のタレントボードを整備することで、全社一丸となった戦略的な人材育成・任用を進めています。

### 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に照らしてグローバルリーダー研修を実施しています。

#### ■ Global Leadership Program（GLP）－ Transformation

部長層向けに、グローバルエグゼクティブとしての基盤の完成をめざす。

#### ■ GLP-Exploration

課長層向けに、次世代グローバルリーダーとしての軸を形成する。

#### ■ GLP-Discovery

若手層向けに、グローバルリーダーに向けた土壌をつくる。

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らしい企業文化を維持するためには、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、伝承する研修などの機会を設けています。

またその内容が、より実践的なものになるよう、経営層や各地域のトップマネジメントが意思決定や経営判断をする際、「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活用しています。

さらに、2023年4月には、グローバルブランドスローガンである「The Power of Dreams」に副文として「How we move you.」というステートメントを加え、再定義しました。これは、現在の時代を取り巻く環境を踏まえて「Hondaの存在意義」と「提供価値」を明確に示したものです。

全アソシエイトがスローガンに込められた想いを深く理解し、自らの夢に向かって行動していくことができるよう、経営層からのダイレクトメッセージの発信など、さまざまな取り組みを展開しています。2023年12月には本社と各地域間で構成されるコミッティを新設し、各地域における実行計画を策定するなど、日本のみならずグローバルで一貫性のある取り組みを加速させています。



## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### ダイバーシティの取り組み

Hondaにおけるダイバーシティの取り組みは、“全従業員に関わること”とし、2015年からの3年間を「意識醸成期」と位置づけ、まずは日本の課題である女性活躍拡大を強力に推進してきました。2018年からは「進化・拡大期」として、女性から対象を拡げています。多様な人材をマネジメントする上司やベテラン、および障がいのある方やLGBTQ+などを含め、全従業員へ進めています。

また、働き方改革では従業員一人ひとりの意思を尊重し、働きがいを感じられる改革を進めていきます。

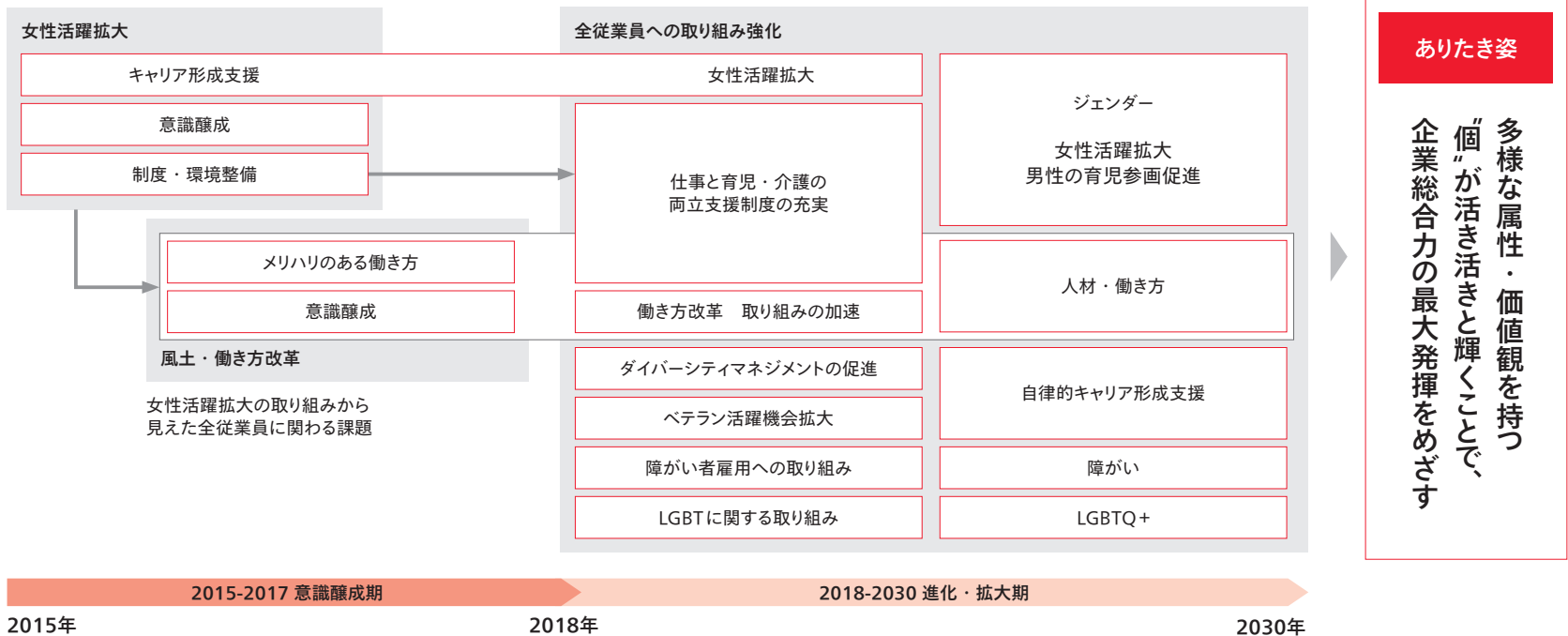
併せて、個々が自律的にキャリアを形成し、夢・目標を実現するための施策も積極的に展開しています。

Hondaは、多様な個が集い、受容し、融合することで、イノベーションを喚起する企業風土を構築し、また、人に関わる社会課題に真摯に向き合う企業でありたいと考えています。

意識醸成、企業姿勢の掲示に向けては、ホームページや社内ポータルサイトを通じて社内外への発信に努め、ダイバーシティ領域の有識者や他社との交流も積極的に行っています。

Honda Diversity <https://global.honda/jp/diversity/>  
日本におけるダイバーシティに関連した主な取り組み → p.80

#### 日本におけるHondaの「ダイバーシティ」ロードマップ





## 4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

    基本的な考え方…………… 73

    グローバルマネジメント …… 74

> 人材に関する取り組み…………… 76

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

## 人材に関する取り組み

日本におけるダイバーシティに関する社内外への主な取り組み

施策	多様性施策イベント	〈障がい〉意識醸成セミナー	LGBTQ+アライセミナー	育児期支援セミナー	
				育児期前セミナー	育児期両立セミナー
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	障がい者雇用に関する現状と企業を取り巻く環境を理解し、障がい者に対する意識醸成の第一歩とする	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	出産前の従業員を対象に、育児期の不安払拭と不明点の解決、両立イメージの確立と育児期のキャリア形成の実現に向け準備する	出産後の従業員を対象に、育児期での両立課題への対応、中長期視点でのキャリア形成の再構築をする
対象者	管理職・一般従業員	管理職	管理職・一般従業員	全従業員	全従業員
時期・参加人数	2022年12月 329名	2023年12月 約150名	2021年から毎年実施 合計 約600名（計4回）	2023年度はトライアル実施 （2024年度より本格展開）	2017年度から毎年実施 合計1,474名
時間	2時間	2時間	1.5時間	3.5時間	3時間
社外活動			社外発信		
ダイバーシティ領域の有識者や他社との交流			ダイバーシティに関する社会課題をテーマにした、ホームページでの発信		
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中央大学大学院戦略経営研究科 ワーク・ライフ・バランス&amp;多様性推進・研究プロジェクト 参画（2015年～）</li> <li>■ 上記プロジェクト成果報告会 登壇（2023年）</li> <li>■ 三井不動産株式会社主催「Diversity &amp; Career Forum」登壇（2023年） ほか</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ トップメッセージ（2022年）</li> <li>■ 多様性施策イベント（男性育児参画／女性の健康課題 2023年）</li> <li>■ 〈障がい〉意識醸成セミナー（2024年）</li> <li>■ 男性育児参画好事例（2022年～）</li> <li>■ 職場における健康課題（2023年）</li> </ul>		

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 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

女性活躍拡大は、日本における重点課題として捉え、「性別にかかわらず等しいキャリア形成の実現」をめざして、2015年より目標を掲げ、「意識・風土改革」「キャリア形成支援」「制度・環境整備」を推進の重点柱として取り組んできました。

2021年にはその目標を更新し、「女性役職者数を2020年度に対し2025年までに3倍、2030年までに4倍にする」、「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」と設定し、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。2022年からは、女性特有の健康課題改善にも取り組み、目標達成に向け、推進を強化・加速しています。

その結果、女性役職者は2020年度に対し、1.4倍、新卒採用に占める女性割合は20%に近づいています。

ビジネス環境の変化のときこそ女性活躍の場がひろがるチャンスだと捉え、継続したアプローチを行っていきます。

## 男性育児参画促進への取り組み

女性活躍拡大への取り組みとともに、男性が育児参画するための働き方をさらに促進していきます。2025年までに男性の育児目的休暇（産後パートナー休暇+育児休職）5日間取得100%をめざしています。男女ともに仕事と生活を両立し、自分らしいキャリア形成ができる風土や組織づくりに向け、方針や好事例発信、セミナー開催など段階的に意識醸成を行っています。2023年度の男性の育児目的休暇取得率は、1日以上で88.9%、5日以上で74.0%に到達しています。

日本における女性管理職比率の推移 → p.156

## 「女性活躍推進法」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出来ていない

### 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 取組み内容と実施時期

〈取組み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書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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### LGBTQ+への取り組み

性自認や性的指向、性表現などの多様な個を尊重し、LGBTQ+※1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。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たアライ※2セミナーを開催しています。

人事・福利厚生 の面では、同性パートナーを配偶者として取り扱うことを適用するとともに、トランスジェンダーの自認する性別に応じたワーキングネームの利用が可能となっています。また相談窓口を設置し、随時相談を受け付けています。これにより、誰もが多様な個を受け入れ、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、LGBTQ+理解促進のための企業活動の一環として、LGBTQ+関連イベントへ協賛しています。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、一般社団法人work with Prideが定めた、日本の職場におけるLGBTQ+への取り組み指標である「PRIDE指標」において、2020年から4年連続して最高ランクのゴールドを受賞しています。

LGBTQ+ アライセミナー概要 → p.80

### 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ことが必要です。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年度から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55歳以上の正規従業員を対象とした「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	キャリア研修（マイスタークラス）
狙い	自分自身が納得できるキャリアの方向性を見出すため、将来の可能性を探索し、明日以降の具体的な取り組みを計画する
対象者	50歳から64歳の管理職・一般従業員
時期・参加人数	2022年8月～ 合計2,033名
時間	管理職 7.5時間    一般 7時間

※ 1 LGBTやLGBTQIAなどセクシャリティの総称は複数の表記があります。Hondaはあらゆる性の多様性を認めていることから、2023年よりLGBTQ+と表記しています。

※ 2 アライ：LGBTQ+の基礎知識を持ち、LGBTQ+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。

4 社会

【安全】..... 36

【品質】..... 49

【人権】..... 65

【人材】..... 72

    基本的な考え方..... 73

    グローバルマネジメント..... 74

> 人材に関する取り組み..... 76

【サプライチェーン】..... 98

【社会貢献活動】..... 115

## 人材に関する取り組み

### 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、特例子会社として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。

2023年度の障がい者雇用者数は994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.156

### 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、ガイドブックや社内ポータルサイ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。育児期での両立課題・キャリア形成を支援するために、出産前、出産後それぞれでセミナーも実施しています。

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.79）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.156  
日本における育児休暇取得者の復職率 → p.156



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 海外におけるダイバーシティに関する取り組み

Hondaのダイバーシティに関する取り組みは、海外地域においても、Hondaフィロソフィーに基づいて各地域の特性に沿って取り組んでいます。

#### 北米

北米では、多様性、公平性、インクルージョンの活動強化を通じ、Hondaの理念である「人間尊重」の実践に取り組んできました。さまざまな背景、性別、人種、民族、性的指向、能力の人々を受け入れる包括的な環境を促進する活動が、顧客や地域社会に対して価値を生み出すことができると考えています。

象徴的な取り組みの一つであるHondaとHBCUs (Historically Black Colleges and Universities) は、1989年のHonda Campus All-Star Challenge (HCASC) の創設に始まり、2003年のHonda Battle of the Bands (HBOB) 創設により拡大しました。Hondaは、コミュニティに対し高等教育と活躍の機会を提供するというHBCUのミッションを支持し、35年以上の長きにわたりHBCUを支援してきました。この支援は、奨学金をはじめとしてHBCUの学生の夢と可能性を応援し、将来的なリーダーを育成するための様々な取り組みが含まれています。HBOBとHCASCを通じて、Hondaは20万人以上の学生に影響を与え、HBCUの教育プログラムや施設改善のために1,400万ドル以上の支援をしてきました。

さらにアソシエイト、サプライヤー、ディーラー、地域パートナーと協働した意欲的な活動が認められ、2023年、HondaはDiversityInc.による「ダイバーシティ企業トップ50」に選出されました。



Honda Battle of the Bands



Diversity TOP50

#### 南米

南米のブラジルでは、ダイバーシティの理解促進を強化し知識を深めることを目的に、ダイバーシティ／インクルージョンとアンコンシャスバイアスの研修をブラジル各社のリーダー層に実施しています。この研修は2022年に開始され、ホンダフィロソフィーを基にダイバーシティにおける認識の拡大、マイノリティグループに対する理解、個人の尊重を強化するために職場環境でどのような行動が取れるかなどについて、参加者が正しく知識を習得し、実践することに重点を置いています。2023年にはすべての管理職層に展開し、計524名が研修を受講しました。



サンパウロでの開催の様子



マナウスでの開催の様子

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 欧州

欧州では、多様な職場環境の実現に向けて様々な取り組みをしています。人材管理においては、マネジメントにおける女性の割合と本社内の外国籍のマネジメントの割合を常にモニタリングし報告しています。

採用活動においては、その活動に偏りが無いことを保証し、インクルージョン&ダイバーシティステートメントを掲げ、すべての求人広告で多様性を尊重していることを公表するとともに、アソシエイトとのコミュニケーションにも活用されています。

研修においては、管理職を対象とした欧州全域の研修にダイバーシティ&インクルージョンが含まれており、2024年度にはアソシエイト全体に拡大を予定しています。

人材の配置においては、フレキシブルな異動を可能にすべく、異動に関する取り扱いと採用方法を改定しました。これにより、アソシエイトの個々の状況に合わせた欧州全体での異動を可能にしています。

またこの他にも、障がい者への理解を深めるためのアウトリーチ・プログラムなど、多くのローカル・イニシアチブを実施しています。

### アジア・大洋州

アジア・大洋州は、13か国に41か所の拠点があり、11万人以上の異なる国籍、人種、文化、言語のアソシエイトが働いています。2018年以降、多様な人材の力を最大限に引き出し、適材適所で活躍の場を見つけることができるよう、地域内での人材交流を促進する取り組みを行ってきました。

共通の人事プラットフォームを作ることで人材の流動性を高めることを目指し、まずはHondaフィロソフィーをベースに地域特性を加えた共通のコンピテンシーを定め、地域として共通の価値観を浸透させました。そして、この共通コンピテンシーをベースとして、人事制度や給与体系などの見直しを進めています。こうした取り組みにより、国境を越えた人材交流における障壁を少しずつ減らしてきました。

その結果、数年前までは他国の拠点に駐在している日本人以外のアソシエイトは僅かでしたが、2023年度には41名に増加しました。現在、その多くが地域の統括会社であるアジアホンダモーターとの交流人事ですが、今後はすべての拠点間での人材交流を加速させていくことを目指しています。



地域内の駐在員たち



職場内の様子

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 中国

中国では、採用・昇進・機会付与・報酬などの面において、男女平等・民族平等の社会原則に基づき、ジェンダー差別・民族差別のない職場提供に取り組んでいます。

女性従業員は各領域で活躍し、積極的に会社の発展へと貢献しています。中国には、漢民族以外に55の少数民族がいますが、民族を問わず優秀な人材を雇用・活用しています。中国本部では満族・土家族・回族など数多くの少数民族の従業員を雇用しています。



女性の日のイベント様子



民族衣装で踊る様子

## 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2023

2023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、4年連続で最高ランク「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。





## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 人材に関する取り組み

### 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、多様な人材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、働きがいの向上につながると考えています。

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。

### 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。そのほか、生産性の向上に向けて、通年で活動を行っています。

また、入社時のコアタイムを撤廃し、働く場所にかかわらず、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、入社／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。とくに、育児・介護など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。

2023年度の従業員1人当たりの総労働時間は2,023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17.9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。所属組織を超えた連携や、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.159

※ 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えてカットされる日数をゼロにする取り組み。

## 4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

    基本的な考え方…………… 73

    グローバルマネジメント…………… 74

> 人材に関する取り組み…………… 76

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

## 人材に関する取り組み

### 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。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。各事業所の人事・総務部門の担当者と連携し、相談者への連絡・対応を行います。
LGBTQ+相談窓口	LGBTQ+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	自身にとって最適なタイミングで退職時期を迎えられるよう、「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、受講後にファイナンシャルプランナーの個別相談を受講することも可能です。
障がい者相談窓口	障がいに関する仕事および生活の困りごとの解決のため、全従業員を対象とした相談窓口を設置。担当者が適切な相談先と連携し、相談者への連絡・対応を行います。

### ハラスメント防止に向けた取り組み

Hondaでは、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うという「人間尊重」を基本理念としており、この基本理念をもとに定めた「労務方針」(⇒p.73)のなかで「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」ことを明記し、ハラスメントが発生しない職場環境づくり、企業運営に取り組んでいます。

#### 具体的な取り組み事例

- 就業規則に、第三者または従業員へのハラスメント行為を懲戒事由として明記
- 「Honda行動規範」に、職場におけるあらゆる形態のハラスメントを一切行わない旨を明記
- 全従業員の入社時に、ハラスメントを正しく理解するためのリーフレットを配布
- 全事業所および関係会社にて、ハラスメント防止に向けた啓蒙活動を実施

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 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、世界各地域で、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.159

## 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.159  
日本における初任給一覧 → p.159

## 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 で働く従業員の活性度が「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、従業員にフィードバックされ、より良い職場づくりに向けた活動を行うために活用しています。

日本では、各職場の課長以上の管理者が自部門の結果を分析し、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、ワイガヤなどを通じて、職場単位での改善活動につなげています。

日本における従業員活性度 → p.159

4 社会

【安全】 ..... 36

【品質】 ..... 49

【人権】 ..... 65

【人材】 ..... 72

    基本的な考え方 ..... 73

    グローバルマネジメント ..... 74

> 人材に関する取り組み ..... 76

【サプライチェーン】 ..... 98

【社会貢献活動】 ..... 115

## 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な災害の根絶をめざし、Hondaで働くすべての人々の労働災害の未然防止・再発防止や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。

### 安全衛生方針

#### 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カー一杯働くことが出来る、という事が人としていかに大切に尊いこと”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

私たちは、安全で健康な活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、更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、以下の安全衛生マネジメント活動を行います。

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めます。
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（ウェルビーイング）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。

制定：2022年12月8日  
本田技研工業株式会社  
取締役 代表執行役社長

三部 敏宏



## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 安全衛生方針で掲げた安全衛生活動実績

安全衛生活動	主な活動内容	
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めます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期的な設備安全委員会による現場検証</li> <li>■ 海外拠点にて指導共有会議</li> </ul>	 <p>設備起因災害の撲滅に向けた取り組み</p>
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みます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営陣による現場マネジメントとの安全コミュニケーション</li> <li>■ 機械設備安全基礎（実機）研修</li> </ul>	 <p>現場と目線を合わせた活発な意見交換</p>  <p>危険源を実践的に抽出</p>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全事業場への安全内部監査</li> <li>■ 法令対応</li> </ul>	 <p>監査委員会による事業場監査</p>  <p>マスクフィットテスト</p> 
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ OSHMS※教育</li> <li>■ 全社統一の教育テキストを用いた研修</li> </ul>	 <p>リスクアセスメントハザード特定</p>  <p>教育テキスト例</p>
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。 健康経営の取り組み → p.95	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 個人に寄り添った支援</li> <li>■ 組織とつながる支援</li> </ul>	 <p>個人支援</p>  <p>集団教育</p>
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みます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 交通四悪一言宣言ポスター</li> <li>■ インストラクター育成</li> <li>■ 交通安全インストラクター教育</li> </ul>	 <p>一言宣言</p>  <p>交通安全普及活動</p>  <p>若年層事故未然防止活動</p>

※ 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。

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

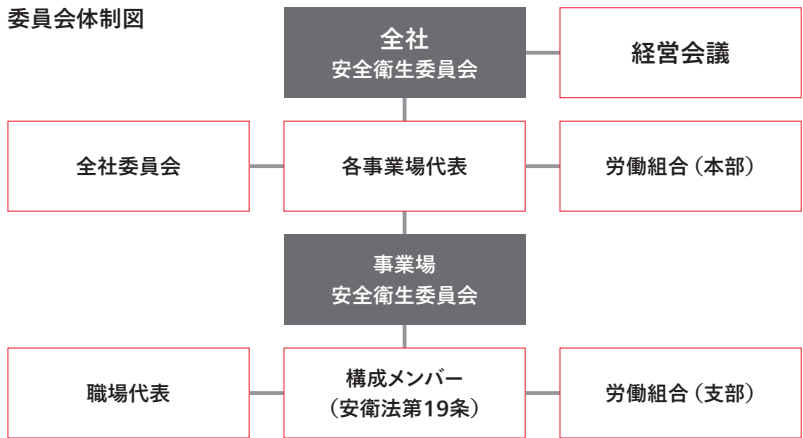
## 人材に関する取り組み

### 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などの実行指示を行い、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）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 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、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※2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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

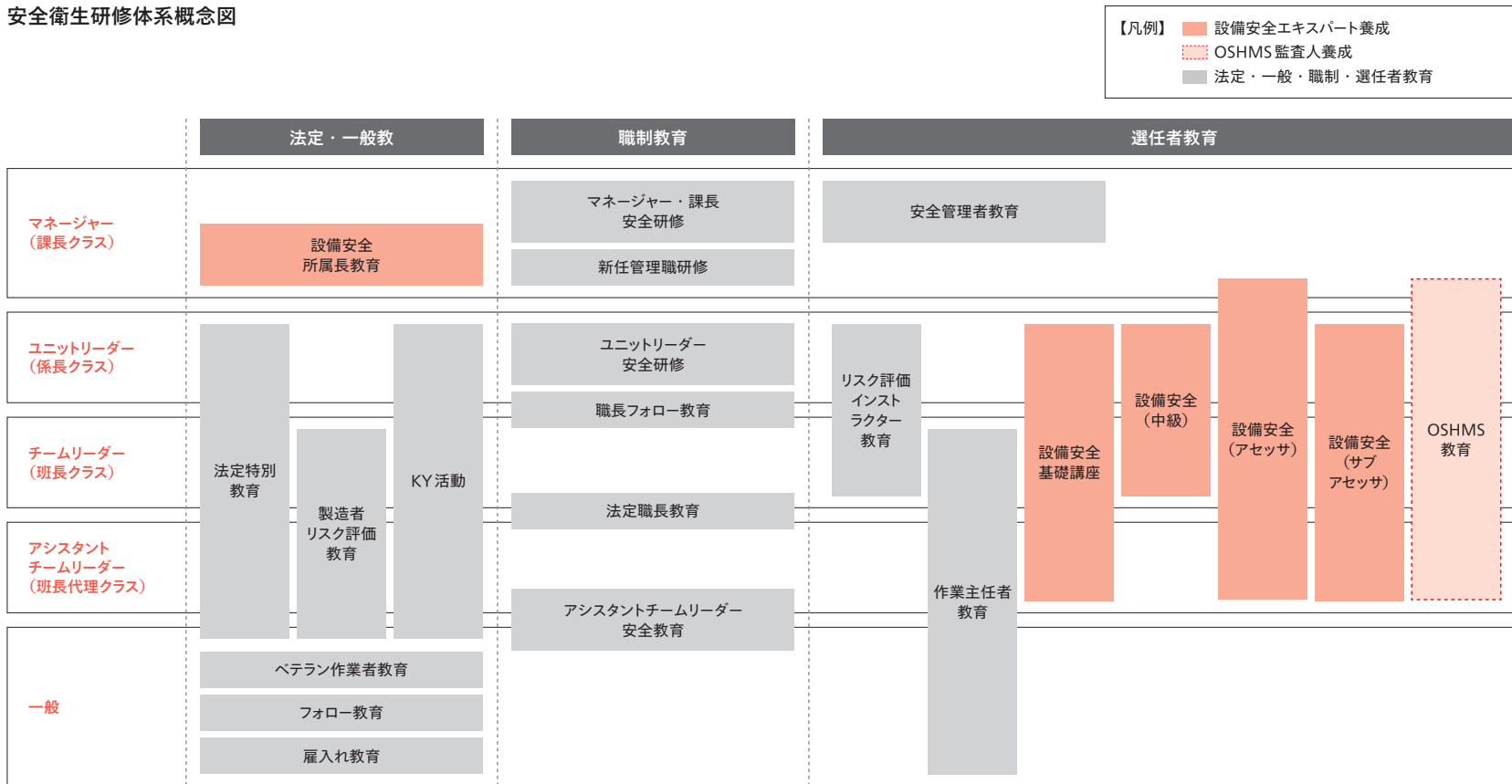
## 人材に関する取り組み

### 安全衛生に関する教育・研修①

全社対象とした安全衛生研修の体系は、全従業員が安全職場づくりを理解できる研修や教育体系が確立されており例年、従業員が個々の役割りに合わせた安全衛生教育を受講されています。

近年では、重篤災害につながりやすい設備安全教育に力を入れ、リスクアセスマネジメントができる教育を行っております。

### 安全衛生研修体系概念図



休業災害度数率の推移 → p.159



## 4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

基本的な考え方…………… 73

グローバルマネジメント…………… 74

&gt; 人材に関する取り組み…………… 76

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

## 人材に関する取り組み

## 安全衛生に関する教育・研修②

全社安全統制部門が中心となり、設備の安全技術者研修（セーフティーアセッサ※研修）など、エキスパートの養成を目的とした研修を実施することで、機械設備起因の災害や火災は確実に減少しています。

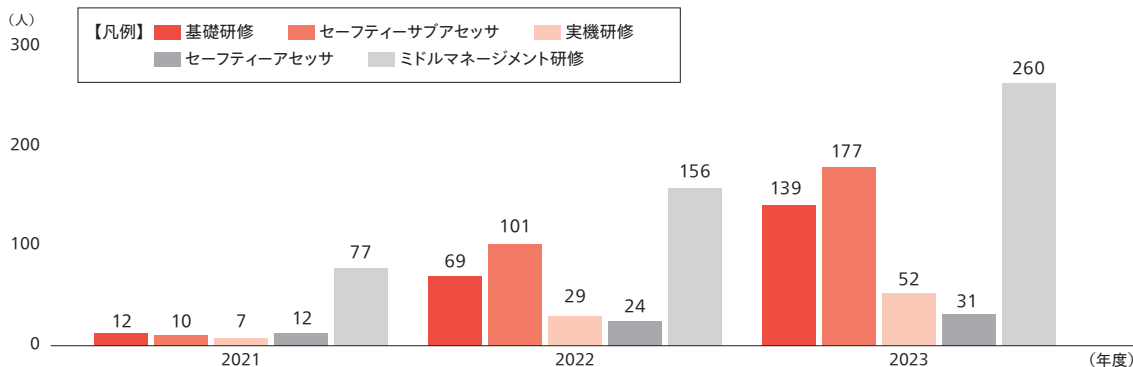
加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。

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。

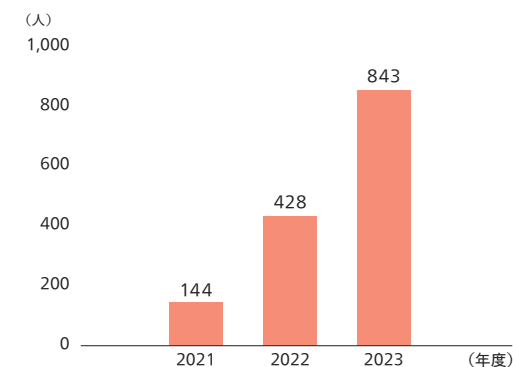
## 安全衛生に関する研修状況

研修対象者	研修対象者	研修 日数	受講人数 (合格者数)	研修の目的	研修の概要
基礎研修	設備の導入、保守管理に携わる業務に就いて数年の者	3日間	70	正しい危険源の抽出ができるスキルを習得	機械安全知識の基本（規格法令、リスクアセスメントなど）
セーフティーサブアセッサ（SSA）	主に導入設備についての安全検証に携わるエンジニア	6日間	(76)	機械安全についての専門知識を深く学ぶ。SSA 資格認証の取得	機械の安全原則、本質的安全設計方策、リスクの適切な見積りが理論的に進められる知識を身に付ける。
実機研修	設備についての安全検証を主導的に進める業務に就いている者	5日間	23	ISOに基づくリスクアセスメントをグループ演習を通して身に付ける。	研修用の実機設備を使いながら高度に安全を見る目を養い、機械安全を検証する訓練を行う。
セーフティーアセッサ（SA）	機械安全についての専門知識を深く学ぶ上級編をめざす者	8日間	(7)	SA 資格認証の取得	機械安全の妥当性検証や確認能力の習得をはじめ、安全性の証明、幅広いリスク低減方策技術、パフォーマンスレベルの検証知識を身に付ける。
ミドルマネジメント研修	新たに認定されたマネジメント層や設備関連部門のリーダー	1日間	104	リスクアセスメントの考え方などについて概要を学ぶ。	職場安全の理解向上を目論み、機械安全に関する国際規格や考え方、エンジニア倫理の必要性、リスクアセスメントの考え方など
労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）	新任管理監督者、新任安全衛生推進者、新任内部監査委員、その他必要に応じて	1日間	131	労働安全衛生マネジメントシステムを理解し安全衛生活動を積極的に推進し災害の未然防止に尽力することを目的とする	労働災害の発生状況、労働安全衛生マネジメントシステム基本、安全衛生規則と社内規定、リスクアセスメント演習

## 安全衛生に関する設備研修状況



## 労働安全衛生マネジメントシステム研修状況



※ アセッサ：評価や査定を実施する者。

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 人材に関する取り組み

### 第5種無災害記録1,570万時間達成

安全衛生活動を継続した結果、2023年には栃木地区において、第5種無災害記録1,570万時間を達成し、厚生労働省労働基準局長より表彰され、記念式典を開催しました。



第5種無災害記録証



三部社長安全講話

### 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はトップメッセージ「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」のもと、安全衛生方針にウェルビーイングの実践を掲げ、健康経営活動を推進しています。快適な作業・職場環境を整え、従業員自らが将来を見据えて主体的に心身の健康の保持増進に努め、『心身ともに健康で安全にカー一杯働くこと』ができる企業の実現に向けて、「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ています。

※ 1 3つの柱：

- ① 個人への健康づくり啓発と健康関連データの可視化・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つの柱と5つの管理項目

厚生労働省では国民の健康保持増進に必要な生活習慣として「栄養・食生活」「身体活動・運動」「休養」「飲酒」「喫煙」「歯・口腔の健康」をあげています。Hondaでは従業員が受診する健康診断の結果に深く関係する項目として、5つの管理項目（①休養②栄養③運動④禁煙⑤飲酒）を定めました。

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン（3つの柱）



項目	① 休養	② 栄養	③ 運動	④ 禁煙	⑤ 飲酒※
管理項目	良質な睡眠	バランス良い食事	運動習慣	禁煙	節度ある適度な飲酒
達成目標	6時間以上睡眠時間を確保する	朝食（起床後最初の食事）を毎日食べる	1回30分以上週2回の運動習慣を持つ	たばこは吸わない（電子たばこを含む）	飲酒量は適度な量に保つ（1単位以内）

※ 飲酒習慣のない人に飲酒を推奨するものではありません

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

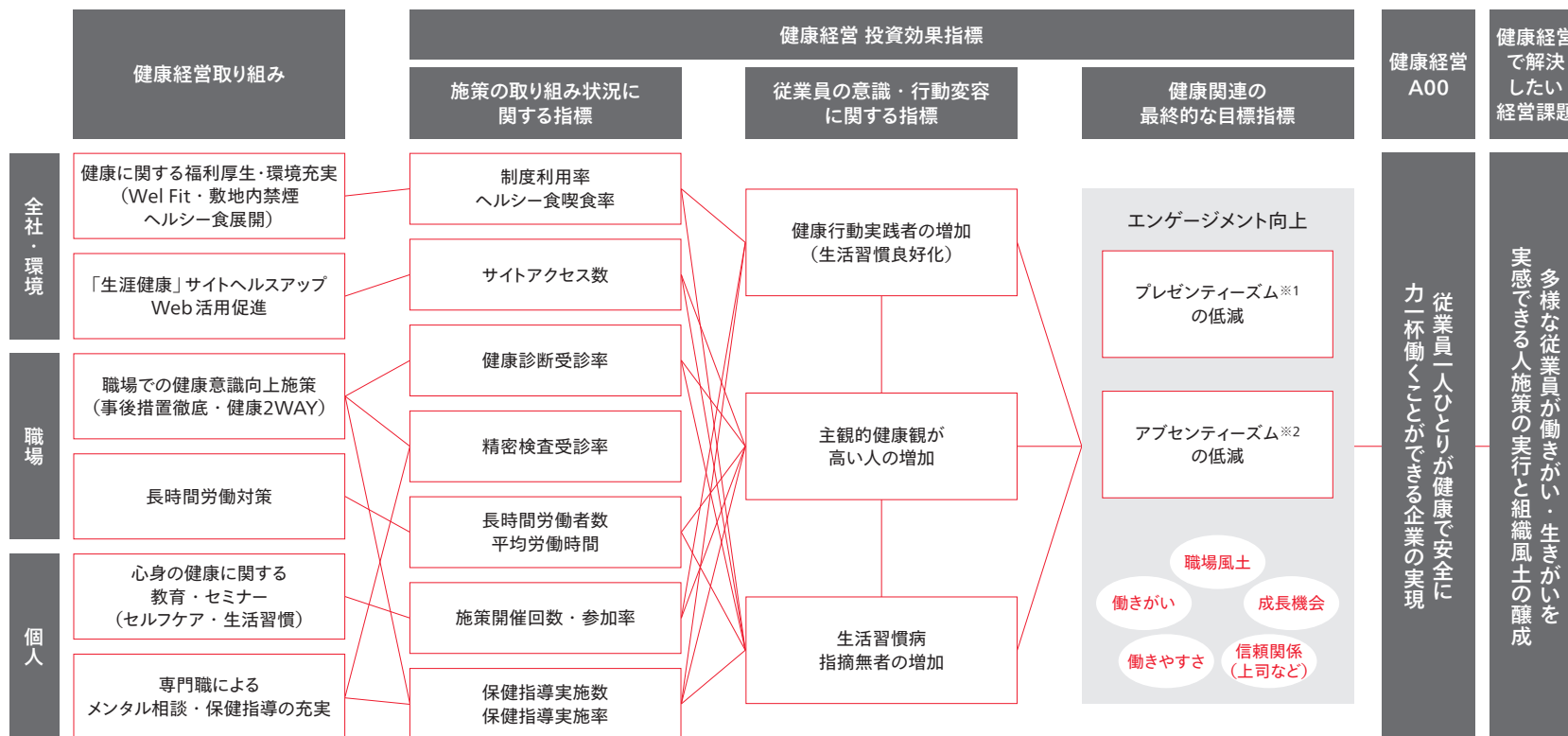
98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### Honda 健康経営 戦略マップ



### 健康経営の取り組み指標

※ 1 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。

※ 2 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。

従業員の健康度の指標としては、従業員活性度測定のみで「主観的健康観」および「健康への取り組み」をスコア化して毎年調査しています。また、健康診断時に5つの管理項目のそれぞれの取り組み状況について確認し、施策の強化へとつなげています。

## 4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

基本的な考え方…………… 73

グローバルマネジメント…………… 74

&gt; 人材に関する取り組み…………… 76

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

## 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健康関連データの可視化・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あい方などについて啓発し、より良質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

従業員食堂では、「バランス良い食事」をとるために、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で食材の特徴を活かし健康にちなんだメニューを提供しています。

「禁煙」と望まない受動喫煙の防止のための社内環境改善としては、就業時間内禁煙の強化を継続的に図っています。

その他福利厚生の一環として、健康相談や診療サポートのためのアプリ提供・健康関連セミナーの充実・健康保険組合で日々の歩数実績に応じたポイント付与や、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など、従業員が主体的に健康づくりに取り組める環境整備を推進しています。

## 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、熱心に取り組み、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。

また、「全社安全衛生委員会」とも連携を図りながら活動を推進しています。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。

## 社外からの評価

## 「健康経営優良法人2024」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2024」の大規模法人部門に認定されました。

