

Social

社会

Human Resources

人材

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

> 基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント…………… 79

人材戦略…………… 81

社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

基本的な考え方

人事管理の基本理念 Honda フィロソフィーに基づく人事管理

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」をフィロソフィーの基本理念とし、Hondaグループを構成する人たちだけでなく、ビジネスと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。

全般的情報 → p.04

※ 2025年3月期に実施した従業員サーベイにおいて「Hondaフィロソフィーへの共感度」に関する設問の点数は5段階中4.14であり、従業員からの非常に高い共感を得ています。

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、これら「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

Honda フィロソフィー 「人間尊重」

自立	平等	信頼
主体性 それぞれの個性・ 自由な発想・意思 を尊重する	公平 年齢・学歴・国籍 等にとらわれるこ 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 提供する	相互信頼 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
チャレンジ／自由闊達	機会均等／自由競争	誠意誠実／相互信頼

人事3原則

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

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

> 基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント …… 79

人材戦略…………… 81

社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

基本的な考え方

人事管理の基本理念 Honda フィロソフィーに基づく人事管理

3つの原則に基づく人事の仕組み

「主体性の尊重」とはそれぞれの個性、自由な発想、意思を尊重することです。例えば、Hondaは各地域の特性に応じた人材評価プログラムを導入しており、日本では従業員の育成・評価において上司との双方向コミュニケーション（2way）を重視しています。年5回以上の面談のなかで、キャリアや将来像の明確化、組織の事業目標に基づいた個人の役割や行動目標の設定、取り組みの振り返りと事実に基づいた適正な評価を行います。

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 → p.122

次に「公平の原則」とは年齢・学歴、国籍、性別等にとらわれることなく、誰もが公平で自由な競争の機会を持つことです。ここで意味する公平とは、意欲の有無にかかわらず全員が同じ待遇を受けるという考え方ではなく、意欲ある従業員には機会均等に能力を発揮する場を提供することを意味しています。例えば職種や学歴を問わない全社一律の給与体系の設定や、新卒採用時においてはエントリーシートに出身学校を記載する欄を設けず学歴を問わない人物重視の採用方式を取っています。配置においても同様で、公平にどの従業員にも機会が与えられる環境となっています。

3つ目の「相互信頼」とは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ことです。例えば職位や資格を問わない「さん付け」の文化、および「ワイガヤ」の文化があげられます。従業員と会社が互いの立場を尊重し、相互理解を深めるために、何事においても誠実に話し合う努力をしています。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、事前に適切な通知機関を設けるなどの対応も図っています。

これにより、チームビルディングやコミュニケーションの促進、従業員同士の協力関係が強化され、より良い成果を生み出すことができます。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

> グローバルマネジメント

79

人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

グローバルマネジメント

グローバル人材マネジメント体制

グローバル人材管理

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に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、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、いっそう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。

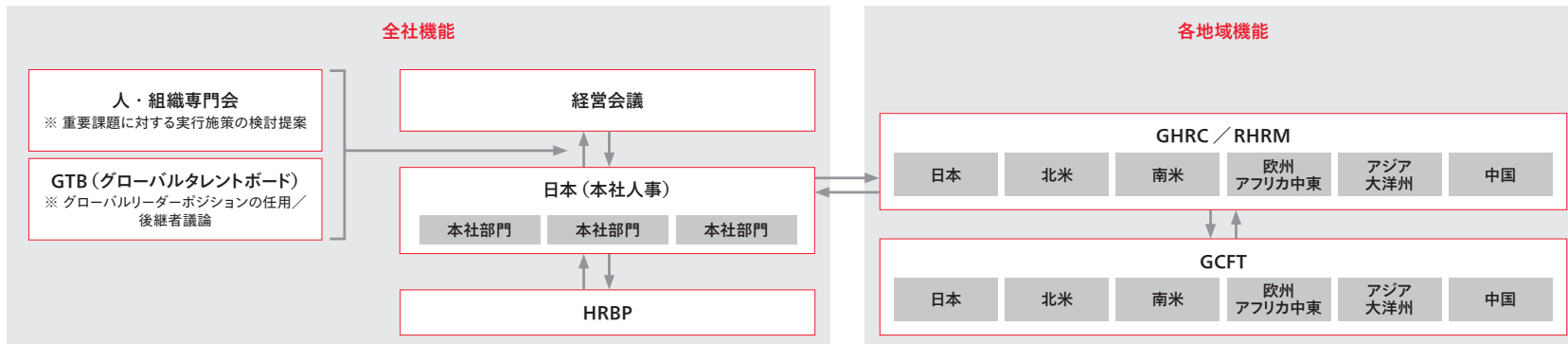
そのためにHondaでは「グローバル人材管理」を推進し、需要に応じて市場に受け入れられる高品質な製品の企画・設計・開発と、安定供給を支える人材の育成と配置に取り組んでいます。具体的には、地域に精通したローカル従業員がマネジメントを担う体制を採用しています。また、グローバルで連携する機能においてはローカルとグローバル双方の経験を有する従業員を配置することで、人材の多様化・多国籍化を推進しています。

以上により、ローカル従業員の日本での活躍や地域横断での取り組みが実現され、市場の変化に迅速かつ柔軟に対応できるとともに、シームレスなグローバル連携を構築し、Hondaの総合力をいっそう発揮す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体制

さまざまな会議体での活動を通して本社・各事業および各海外地域の人事部門が連携し、グローバル人材マネジメントを推進しています。

例えば、各地域の人事責任者が集まる「Global HR Committee (GHRC)」において重要テーマについて議論すると同時に、全社施策および各地域施策を策定し、全社での活動を展開しています。同様に、Regional HR Managers Meeting (RHRM) ではグローバル展開すべき情報についての共有を行っています。また、日本および各海外地域より選出された人事部門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を議論し、全社での活動展開を強化しています。ほかにもGHRCおよびGCFTのメンバーが各地域を訪問し、地域の現状やローカル従業員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を促進しています。このような取り組みを通じて、“One strong HR team”としてグローバル人事機能を強化することで、不確実性に対して柔軟に対応できる組織体制をつくり、Hondaの競争力向上へ人材の面からサポートしています。



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

> グローバルマネジメント

79

人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

グローバルマネジメント

グローバルサクセッションプランとリーダー教育

「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、グローバルリーダー研修においてGCMに照らした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。

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。

タレントボード概要



※ 後継者準備度=現時点で任用可能な後継者候補数÷会社が定める重要ポスト数

グローバルおよび各地域におけるリーダー育成

左記の「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

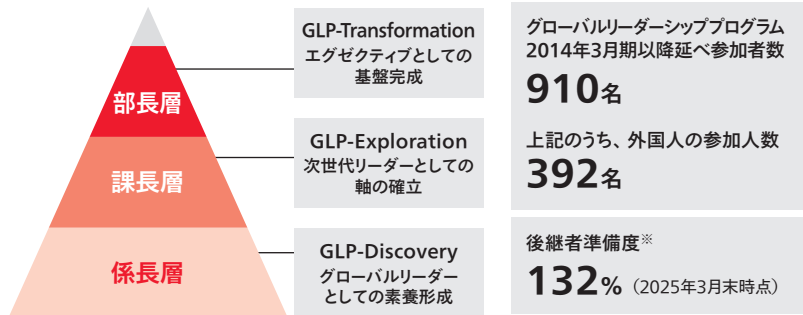
若手層向けに、グローバルリーダーに向けた土壌をつくる。

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、Honda全体で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。

グローバルコンピテンシーモデル

<ul style="list-style-type: none"> ■変化をとらえる ■未来を語る ■地球的視野を持つ 	<ul style="list-style-type: none"> ■勇気をもって決断する ■チャレンジし続ける ■最後までやり抜く 	<ul style="list-style-type: none"> ■人を信じる ■昨日の自分を超越る
---	--	--

グローバルリーダーシッププログラムの全体像



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

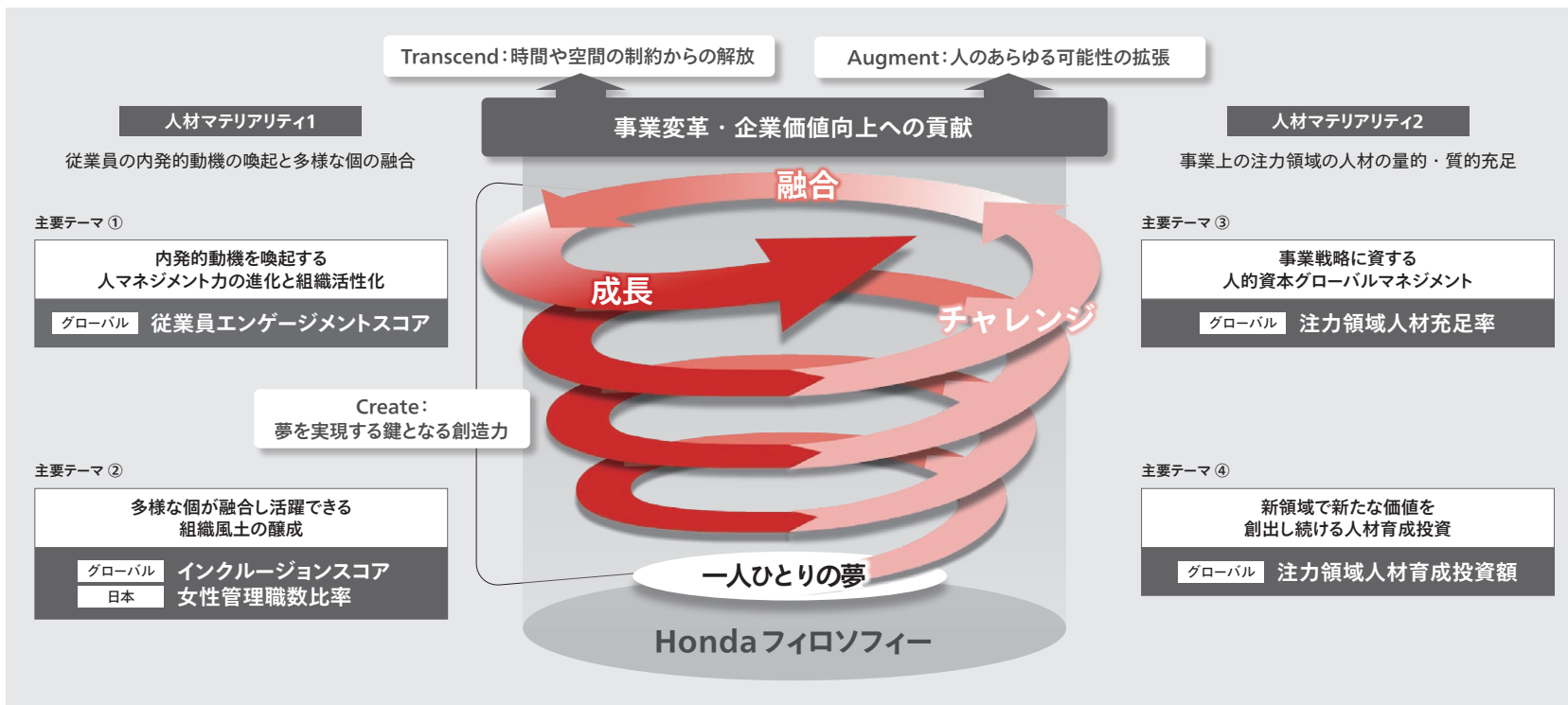
169

人材戦略

夢を起点に多様な人材が熱量高く、新たな価値創造に向けてチャレンジ・融合・成長する組織づくり

「第二の創業期」ともいえるモビリティの変革期において、Hondaが存在を期待される企業であり続けるためには、一人ひとりの夢を起点とした価値創造が必要になると考えています。Hondaフィロソフィーを大切にしながら、チャレンジ・融合・成長のサイクルを高速で実行し、一人ひとりの創造力を最大限発揮することで事業の変革や企業価値の向上へ貢献していきます。

具体的には、人材マテリアリティに紐付く主要テーマを4つ定義し、それぞれに対して達成すべき経営管理指標※を設け、2026年3月期および2031年3月期の目標を定めています。また、2024年4月以降は、人・組織についての重要課題を検討する「人・組織専門会」という経営会議の諮問機関を設け、経営戦略・事業戦略と人材戦略の連動をいっそう高めています。



※ 2025年3月以前は各経営管理指標の対象が日本国内でしたが、2025年4月以降は対象範囲をグローバルに拡大しており、目標達成に向けて活動を推進しています。
日本を除くグローバルでの地域区分は5つあり、各地域別の名称と、ヘッドクォーターがある国は以下の通りです。
(北米地域：米国) / (南米地域：ブラジル) / (欧州・アフリカ中東地域：イギリス) / (アジア・大洋州地域：タイ) / (中国地域：中国)

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント ... 79

> 人材戦略 81

 社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】 141

【安全】 149

【品質】 169

人材戦略

人材マテリアリティ達成のための経営管理指標と、戦略に連動した主要KPI

経営管理指標ごとの目標に対し注力して取り組むべき施策およびKPIを定め、達成に向けて実行しています。なお、各指標の進捗状況を経営レベルで四半期ごとにモニタリングし、定量的な根拠に基づいたタイムリーな意思決定を行う体制を構築しています。

人材マテリアリティ	達成したい状態	経営管理指標
従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合	高い意欲・目標をもって臨んでおり、上司が挑戦を積極的に支援している	従業員エンゲージメントスコア
	多様な知の融合によりシナジーが最大化されている	インクルージョンスコア／女性管理職数比率
事業上の注力領域の人材の量的・質的充足	注力領域の人材が充足している	注力領域人材充足率
	人材の育成に対し積極的に資源を投入している	注力領域人材育成投資額

経営管理指標の実績と目標

経営管理指標		対象範囲	2025年3月期実績値	2026年3月期目標値	2031年3月期目標値	目標達成に向けた主なKPI
従業員 エンゲージメントスコア		グローバル	肯定回答率 46%（日本）	肯定回答率 60%以上	肯定回答率 65%以上	■ グローバルブランドスローガンへの共感度 ■ エンゲージメント結果を踏まえた各部門における改善アクション実施率
インクルージョンスコア		グローバル	3.67pt（5段階）	—	—	■ インクルーシブな環境や意識醸成のためのPDCA実施進捗度
	女性管理職数比率	日本	2021年3月末対比 1.7倍	2021年3月末対比 2.1倍	2021年3月末対比 4.0倍	■ 男性育児目的休暇取得率 ■ 上司の仕事付与・キャリア支援 肯定回答率 ■ 上位資格をめざす女性 肯定回答率
注力領域人材充足率		グローバル	年次充足率 97%	年次充足率 100%	年次充足率 100%	■ 注力領域のロール・レベル設定率 ■ 注力領域の採用充足率
注力領域人材育成投資額		グローバル	—	グローバルトップ水準	グローバルトップ水準	■ 各領域における人材育成投資額

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

「Hondaで働く一人ひとりの夢」を原動力としてお客様に価値を提供するため、共通指針としてのグローバルブランドスローガン（GBS）の浸透・実践に向けた取り組みを徹底します。

具体的には、夢の力とスピードを勝ち技としてThe Power of Dreamsを体現する個や組織へと変革するために一人ひとりの内発的動機を喚起し、挑戦を促す取り組みを推進しています。また、スピード感を持って物事を実現するために上司をはじめとした組織による支援も強化しています。このような取り組みの結果を測定・モニタリングするため、経営管理指標および目標をグローバルで設定しています。

めざす姿と実行プロセス



- ※ Hondaらしい職場環境の基本6要件
1. 自由闊達な職場
 2. やりがいのある仕事
 3. 頑張れば報われる環境がある
 4. Hondaで働くことに誇りを持っている
 5. マネジメントは信頼できる
 6. 働きやすい環境がある

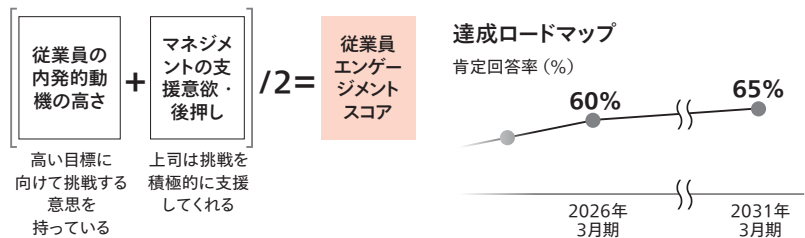
経営管理指標の考え方

GBSの体現には従業員の内発的動機の喚起や、マネジメントの積極的な支援・後押しが必要であると考えており、これらが高い状態を「従業員エンゲージメントスコアが高い」と捉えて指標を設定しています。なお、従業員エンゲージメントのほかにも、組織の健康状態を経年比較する「従業員活性度スコア」もモニタリングしています。従業員活性度スコアは、Hondaらしい職場環境の基本6要件※を確認しています。

従業員活性度 → p.123

計算方法

2つの設問「従業員の内発的動機の高さ」、「マネジメントの支援意欲・後押し」それぞれに対する肯定的回答率（5段階中4と5の回答）の平均値を算出しています。



4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

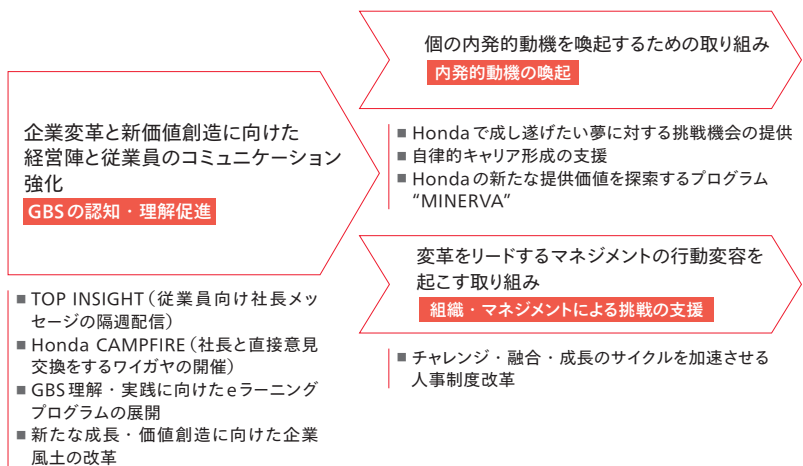
従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

日本

経営管理指標達成に向けた取り組み

従業員エンゲージメントスコアの構成要素である従業員の内発的動機の高さとマネジメントの支援意欲を向上させるために、「GBSの認知・理解促進」「内発的動機の喚起」「組織・マネジメントによる挑戦の支援」の3つのテーマで各種施策を策定し、推進しています。



企業変革と新価値創造に向けた経営陣と従業員のコミュニケーション強化

TOP INSIGHT

従業員向け社長メッセージの隔週配信

直近の経営判断の背景や想いに加え、世の中の動きに対する所感を社長の言葉で直接語り掛け、従業員の理解へとつなげることを目的とした“TOP INSIGHT”を配信しています。2024年から開始し、延べアーカイブ視聴回数は300,000回に及んでいます。今後も隔週で経営環境に関わる情報共有を図り、企業変革に向けた相互理解を深めていきます。



配信画像

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

Honda CAMPFIRE

社長と直接意見交換をするワイガヤの開催

経営方針に関わる全社発表内容に至った経緯・背景を社長の言葉で直接説明し、従業員の理解・共感・自分ごと化へとつなげることを目的とした“Honda CAMPFIRE”を開催しています。2022年から開始し、延べ応募人数は5,200名を超え、アーカイブ累計視聴回数は60,000回を超えています。今後も従業員との双方向のコミュニケーションを深め、めざす姿の理解とその実現に向けた行動を促進していきます。また、Hondaとともに世界で挑戦するレースドライバーや社内スポーツチームの選手が「How we move you.」を合言葉として夢を宣言する企業広告「DREAMS」と連動して、従業員が同じ合言葉と自らの夢を社内メディアを通じて宣言していくキャンペーンを行い、全社でチャレンジしていく風土を醸成しています。こうした取り組みをグローバルで加速していくため、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、世界中で一貫性のある取り組みを進めています。

GBS理解・実践に向けたeラーニングプログラムの展開

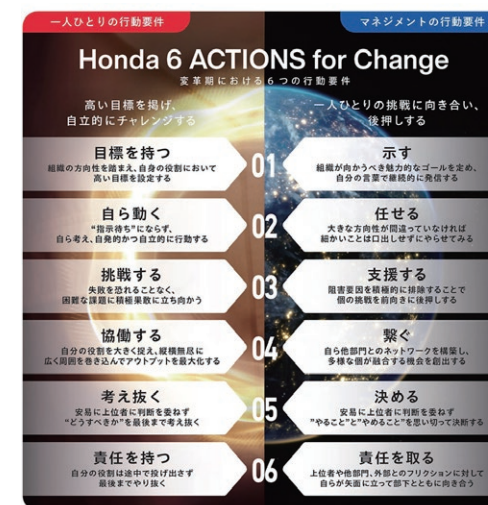
全従業員を対象として、ブランドリテラシー教育と連動するかたちでGBSの理解につながるeラーニングを開講し、GBS再定義の背景・目的や、自ら行動することの重要性の理解につなげています。また、新たに認定された役職者向けのコンテンツも用意し、組織の総合力強化に向けて一人ひとりの内発的動機を喚起しサポートしていくための行動を考えるなど、従業員と役職者の双方に対して啓発を行っています。

新たな成長・価値創造に向けた企業風土の改革

Hondaならではの勝ち技である「夢の力」と「スピード」にあふれる個・組織の実現、ひいては事業の変革を乗り越えるため、2025年3月期にトライアル実施していた企業風土改革施策を今後全社に拡大します。

なかでも、変革期においてマネジメントと従業員の双方に求める行動要件“Honda 6 ACTIONS for Change”を設定し、“あるべき姿”の明示と行動変容の促進を行っていきます。

マネジメントから的一方通行ではなく、Hondaらしく従業員にも必要な行動を求め周知することで、Hondaらしい個と組織の活性化に取り組んでいきます。



Honda 6 ACTIONS for Change

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

個の内発的動機を喚起するための取り組み

Hondaで成し遂げたい夢に対する挑戦機会の提供

Hondaでは一人ひとりの内発的動機を喚起するため、上司との定期面談（2way）を通じて、従業員がHondaで成し遂げたいことの明確化を促進しています。

そのうえで、新たな領域にチャレンジしたい従業員に対しては、能力を発揮する機会を提供するためにチャレンジ公募制度を導入しています。この制度は、応募者も各部門も積極的に活用しており、例年、1,000名程度の従業員が応募し、200名程度が異動しています。

チャレンジ公募の概要図



自律的キャリア形成の支援

第二の創業期であるいま、従業員一人ひとりが自らの意思で専門性を磨き自己実現につなげる「自律的キャリア形成」が不可欠であると考えています。そのため、キャリア自律意識の醸成や行動変容を支援するさまざまな取り組みを推進しています。

具体的には、経験豊富な社内外の国家資格キャリアコンサルタントといつでも自由にオンライン相談できるキャリア相談、キャリア形成の重要な節目において同世代の従業員と交流しながらキャリアについて見つめ直す年齢別キャリア研修、さらに目標やありたい姿の実現に向けて外部のプロコーチ※と取り組みの明確化や習慣化をめざす最大4ヵ月のオンラインコーチングを実施しています。

年齢・ライフステージ・健康・家庭環境等の多様な状況のなかでも内発的な動機に基づき主体的に行動しようとする従業員を応援する体制を整備しています。

2025年3月期 取り組み実績

キャリア相談 実施回数（一般を対象）	1,569回
キャリア研修 受講者数（一般・管理職を対象）	2,324名
コーチング 受講者数（一般を対象）	466名

※ PCCコーチ資格（国際コーチング連盟より実績豊かなコーチとして認定された資格）を保有。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

Hondaの新たな提供価値を探索するプログラム“MINERVA”

MINERVA（ミネルバ）は、Hondaが新たな価値を提供するために2025年3月期から開始した従業員向けの探索プログラムです。参加者が未知のフィールドでの体験を通じて価値観を揺さぶられ、新たな発想・知識獲得をめざしています。参加者は、得られた価値観を仲間との本質的な議論（ワイガヤ）でぶつけ合い、個人の内発的動機から生まれる「夢」を起点に、新たな価値提供のアイデアへと昇華させます。

第一期となる2025年3月期は、Hondaがめざす「自由な移動の喜び」をテーマに設定しました。13チーム55名が参加し、移動にまつわる問いを切り口に、社外のパートナーとともに約5ヵ月間にわたって活動を行いました。テーマに対しては4つの異なるアプローチ（移動の価値、定住の意義、自由な移動の喜び、自主探究）を持つコースを設け、各コースでは社外の探究パートナーとともに感性を磨き、自分自身の価値観をあぶりだす体験を積むことをめざしました。

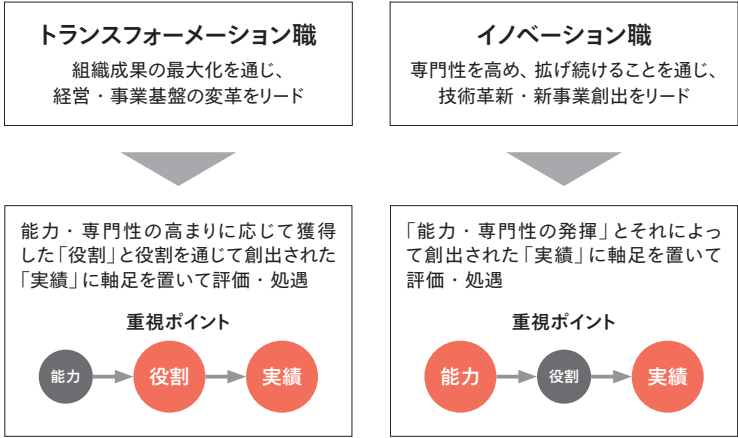
また、半年にわたる活動の成果を発表する場として、題名『 から、へ。展 -Hondaと考える自由な移動の喜び-』を開催しました。来場者には展示を楽しんでいただくだけでなく、プログラムを経験したメンバーとともに「自由な移動の喜び」について考える場も設け、プログラムを追体験していただける内容となりました。

変革をリードするマネジメントの行動変容を起こす取り組み

チャレンジ・融合・成長のサイクルを加速させる人事制度改革

2025年3月期から、役職者人事制度を改定し、年齢や経験年数に関係なく「変革をリードする人材に報いる」制度へ変更しました。マネジメントとして、自らがチャレンジ・融合・成長を体現するのはもちろんのこと、メンバーの支援を通じて変革を促し続け、組織の変革と技術革新を同時に進める仕組みとなっています。

具体的には、経営・事業基盤の変革を推進する「トランスフォーメーション職」と、技術革新・新事業の開発を担う「イノベーション職」に分け、それぞれに適した2つの給与・評価体系で評価や処遇が決まります。これにより、いままで以上に年齢に関係なく、能力・専門性、役割、実績に応じた処遇が得られる評価制度となりました。



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

各地域の取り組み：北米

組織目標・戦略的方向性の一致促進およびリーダーシップ開発

米国では“Leadership Engagement Forum”を毎年開催しています。経営層とマネジメントの戦略的な対話を通じ、リーダー層やチームへの明確な期待を伝えるとともに実行への責任意識の醸成を図ります。そして、ビジネスユニットリーダーによるタウンホールミーティングやラウンドテーブルミーティングの開催を通じて従業員と組織の目標や戦略的方向性を一致させ、目標達成に向けた結束力を高めています。既成概念にとらわれずに挑戦する・失敗を恐れずにイノベーションを起こす・多様な視点を歓迎するといったHondaの理念の実践により、従業員のエンゲージメントを高めて組織の変革を促し、Hondaをめざす姿へと変えていきます。

また、生産・開発領域では、製造部門におけるエンゲージメントや定着率の向上を狙って、フロントラインリーダー（以下FLL）の強化に注力しています。FLLは製造部門の責任者であり、彼らのエンゲージメントは、高い製品品質の維持に極めて重要であるため、人事部門と連携してさまざまな取り組みを実施しています。具体的にはFLLに対する能力開発研修、新評価ツールによる役割に最適な候補者の選抜、地域間の役割と責任の標準化による日常業務の支援などです。これらを通してリーダーシップの質を高め、製造部門のエンゲージメントや定着率向上を実現しています。2025年3月期、FLLに対する能力開発研修は40クラスが開催され、延べ581人が参加しました。



Leadership Engagement Forum



FLL 向け能力開発研修

各地域の取り組み：南米

リーダーシップスキルの開発と統一的な人材管理基盤の構築

南米地域では、職場における環境を改善し、従業員のエンゲージメントを高めるための活動を毎年展開しています。主な取り組みの一つとして、リーダーシップスキルの開発を行っており、南米地域独自のプログラムとして、エグゼクティブ開発プログラム（EDP）とリーダーシップ開発プログラム（LDP）の2つを実施しています。プログラムは地域の経営をリードするスキルを身に付けることを目的とし、HondaのDNA／文化を基本としたマネジメントスキルおよびビジネス・人材管理の戦略的な立案・実行能力を高めるため、ケーススタディ手法、イノベーションプロジェクト、実際の社内のビジネス分野との共同活動など複数のプログラムを通じて実施され、実践的なリーダーシップスキル開発をめざしています。このプログラムは2014年から開始され700人以上の受講実績があり、2024年には、ブラジル、アルゼンチン、ペルー、チリ各社の80人以上のリーダーが当プログラムを受講しています。

その他の取り組みとして、南米地域における人材管理システムの統一化および運用の標準化を行っています。南米地域全域で人材管理システムを統一し、地域内の全従業員の情報把握・分析ができるようにすると同時に、主要な人材管理プロセスの共有化や管理ができるようにしました。なかでも南米地域内での業績評価を標準化し、統一基準に従って評価を実施することで、従業員間の公平感とガバナンスの向上に寄与しています。



リーダーシップ開発プログラム（LDP）の様子



職場におけるベストプラクティスの交換ワークショップの様子

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

従業員との対話強化および、従業員の自主性を促す機会の提供

欧州・アフリカ中東地域では、エンゲージメント調査において毎年の調査に加え、従業員がさまざまな重要トピックについて意見を述べる機会が提供されています。この意見を踏まえて対策を継続的に講じることで有機的な運営につなげています。

そして、定期的に会社情報を発信する広報、月次で役員・部門がオンラインで施策や会社情報等を共有する会議体の設置、地域トップや役員が支店や現地法人を定期的に巡回する活動など、従業員との対話強化を図っています。

また、直近では地域オリジナルのエンゲージメント向上活動（地域内呼称：NIQI※）を開始しました。チームワーク、問題解決、イノベーションを促進し、「夢の力」を具体的な行動に変えていくことで、Hondaの成長、品質向上、卓越性の推進をめざしています。具体的には、「新アイデア創出」と「品質改善」の二領域に対し、あらゆるレベルの従業員がTQMツールや革新的な思考を活用して、オリジナルのアイデアを提案・実現する機会を提供します。

今後も会社から発信、説明する活動に加え、従業員が主体性を発揮できる機会を強化することによりさらなるエンゲージメント向上を図ってまいります。



※ NIQI：New Ideas and Quality Improvements。

各地域の取り組み：アジア・大洋州

ラウンドテーブルミーティングによるオープンなコミュニケーションの推進

アジア・大洋州地域ではすべての従業員が前向きに、生産性高く働くことができる職場環境を醸成することに取り組んでいます。Hondaの基本理念である「人間尊重」の考え方にに基づき、トップマネジメントと従業員間でのラウンドテーブルミーティングを通じて、オープンなコミュニケーションを育んでいます。

例えば、地域統括法人のトップマネジメントは自ら積極的に地域内各国の現地法人を訪問し、現地の従業員と数多くのラウンドテーブルミーティングを実施しています。このラウンドテーブルミーティングでは、自らの考えを伝え、従業員からの質問に直接答えていくことで、会社の方向性への理解を深めて共感を促すとともに、双方向のコミュニケーションを通じて、従業員との信頼関係を大きく強化させています。

また、各国の現地法人においても、トップマネジメントが従業員と積極的かつ定期的にラウンドテーブルミーティングを通じた交流を図っています。その結果、自分の声が直接トップに届き、それが大切にされていると感じることで、従業員の士気の向上や帰属意識の高まりがみられています。参加者からは「経営陣から認められていると実感した」というようなフィードバックを受けることも多く、ラウンドテーブルミーティングによるトップマネジメントとのオープンなコミュニケーションを通じて、前向きな職場環境が醸成されるとともに、従業員エンゲージメントを高めることにもつながっています。



ラウンドテーブルミーティング当日の集合写真

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

各地域の取り組み：中国

双方向コミュニケーションを通じた企業と従業員の関係強化

中国地域では四輪事業が厳しい経営状況のなか、会社と従業員の関係強化・モチベーション維持を図るために、会社の意思／方針／動きを正確かつタイムリーに従業員に伝えられるようコミュニケーション強化施策を展開しました。具体的には、会社のイベントに合わせて、従業員が受け入れやすい方法で頻度高く会社の経営状況を発信するよう工夫しています。例えば、経営陣・マネジメント層と従業員とのラウンドテーブルミーティングの実施（2024年は合計20回実施し、延べ450人参加）、中国本部としての社内発信プラットフォームの構築と経営状況の発信、マネジメント層と従業員の2wayコミュニケーションの強化などです。会社と従業員、地域内の連携等、厳しい局面においてこそコミュニケーションの充実を図っています。

また、人材育成の基盤強化・管理職の現地化促進によるエンゲージメント強化も行っています。従業員のキャリアパス可視化、および「本人の意欲」に基づいた能力開発の設計、全従業員向けの自立型研修プラットフォーム（eラーニング）の構築を行っています。そして、管理職の現地化については、トレーニー制度、次世代育成プログラム、部会・拠点をまたぐ部長候補人材のサクセッションプラン策定等を実施しています。その結果、独資拠点の現地化率は毎年向上しており、今後も引き続き展開していきます。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

Hondaは、フィロソフィーの柱である「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、異なる個性・持ち味を尊重し合い、個性を存分に発揮することで企業としての総合力の最大発揮をめざしています。個々の違いをぶつけ合うコミュニケーションから真の信頼関係や新しい発想が生まれ、イノベーションへとつながっていきます。

そのため、Hondaにおけるダイバーシティ&インクルージョンの取り組みは、少数派だけに対する支援ではなく全従業員に関わることで捉えています。

ダイバーシティ&インクルージョンのありたき姿



経営管理指標の考え方（インクルージョンスコア）

Hondaにおける「ダイバーシティ&インクルージョン」のありたき姿の実現には、多様な個が受容され、自分らしさを発揮できる職場であることが必要です。そこで、職場における「ダイバーシティ&インクルージョン」の浸透度をグローバルで可視化・モニタリングするためにインクルージョンスコアを新たな指標として設定しました。

計算方法

各地域が実施する従業員サーベイのうち「多様性受容度」「組織内での帰属意識・個の発揮」「心理的安全性」に関するスコアの平均値を算出しています。

日本

経営管理指標の目標達成に向けた取り組み



障がい者雇用の推進

Honda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ています。また、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。

これまで特例子会社として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。2024年以降は多くの障がい者の方にHondaの仕事を知っていただく機会を増やすため、説明会の実施や外部機関とのつながりを拡大しています。

同時に、働きやすい環境整備・強化にも力を入れており、フルリモートワークの弾力的運用の開始、短時間勤務や短日数勤務の制度見直しなども実施し、働き方の選択肢が増える取り組みにも着手しています。その他、配属部署への事前説明会の実施や、トップメッセージの発信や有識者を交えたセミナー開催、eラーニングの実施など障がい者雇用に関する意識醸成にも努めており、より安心して活躍いただける環境の整備を進めています。

結果、2025年3月末の障がい者雇用者数は1,070人、雇用率は2.5％と、法定雇用率2.5％を上回る水準を維持しています。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合 主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

日本におけるLGBTQ+への取り組み

性自認や性的指向、性表現にかかわらず多様な個を尊重すると同時に、能力を存分に発揮でき、働きがいを感じられる環境をめざして、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、2020年には管理職層を対象としたeラーニングを実施し、2021年には対象を一般層へ拡大して展開しています。また、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セミナー※2も開催しています。2024年開催のアライセミナーには初めて社内当事者がゲスト参加しました。また、同年、人事・総務部門の担当者を対象とした研修も実施しています。

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えるようにするとともに、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て随時の相談を受け付けており、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ています。加えて、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5年連続して最高ランクのゴールドを受賞しています。今後も、多様な個の尊重に向け、風土醸成、環境整備に取り組んでいきます。

外部評価 → p.118

ベテラン層の活躍と選択肢の拡大

企業総合力を最大限に発揮するためには、事業変化にともなう仕事の変化に一人ひとりが適応していくことが重要です。Hondaの成長を支えてきたベテラン層に対して、これからも活躍し続けてもらうために、個々の自律的なキャリア形成を促進するための機会を提供しています。2022年3月期からは、キャリア研修体系を整備しキャリアマイスター研修（50歳以上のベテラン層が自らのキャリアを主体的に考える機会）を実施しています。

制度面では、2017年4月より、60歳以降に働く環境のさらなる整備を目的に、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」を導入しています。また、2025年6月より高度専門人材に対する年齢上限を撤廃した「継続雇用制度」も開始しています。

その他、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」制度も導入しています。今後もベテラン層が新たなフィールドで力を発揮し、自分らしく生きるための新たなチャレンジを支援していきます。

高度専門人材に対する継続雇用制度の導入（年齢上限の撤廃） → p.103

※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 アライとは、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

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合 主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

ライフイベントとキャリアの両立を支援する取り組み

現代社会では、育児や介護、予期せぬ疾病による治療、健康問題や不妊治療など、ライフステージに応じた支援が必要な状況が増えています。これらの問題に対処するため、Hondaは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、ひいては多様な人材が活躍できる環境の整備と支援制度の充実に力を注いでいます。例えば両立支援ハンドブックの発行、社内ポータルサイトを通じた情報発信等によって制度への理解促進を図っています。また、育児期においては両立課題、キャリア形成を支援するため、育児期両立セミナーの実施や祝日の稼働日における全事業所での一時保育・学童保育の展開を行っています。

とくに、男性の多いHondaでは、女性の活躍や働きやすさ向上にもつながらる男性の育児参画促進の取り組みを強化しています。意識改革のためのセミナーや社内報での方針発信、先輩社員の好事例紹介、有識者による講演・パネルディスカッションなどを実施しています。また、定期的な社内アンケートを通じて現場の課題を把握し、職場支援の検討も進めています。2028年3月末までに男性の育児目的休暇（産後パートナー休暇+育児休暇）取得100%をめざしており、2025年3月末時点での男性の育児目的休暇取得率は、1日以上で90.0%、5日以上で79.5%となりました。

さらに、女性の健康課題や介護、治療との両立など、多様な課題に対しても引き続き支援と環境整備を進めていきます。これにより、従業員が安心して働ける環境を提供し、企業全体の成長と発展をめざしています。

ライフイベントとキャリアの両立を支援する主な制度一覧

カテゴリー	施策 制度
育児	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休職制度 <ul style="list-style-type: none"> ※ 満3歳に達した直後の4月末まで ■ 産後パートナー休暇 ■ 育児のためのリモートワーク制度 ■ 短時間勤務制度 <ul style="list-style-type: none"> ※ 小学校4年生修了までの子 ■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 <ul style="list-style-type: none"> ※ 小学校4年生修了までの子 ■ 常設託児所の開設（栃木地区、和光地区） ■ 祝日稼働日の一時保育・学童保育 ■ 子の看護休暇 <ul style="list-style-type: none"> ※ 小学校4年生修了までの子、一人当たり年5日まで有給付与（上限10日） ※ 勤務間での時間単位取得 ■ 育児費用補助制度 ■ 育児手当
介護	<ul style="list-style-type: none"> ■ 介護休職制度 <ul style="list-style-type: none"> ※ 最長3年 ■ 介護休暇制度 <ul style="list-style-type: none"> ※ 年5日まで有給付与 ■ 介護のためのリモートワーク制度 ■ 短時間勤務制度 ■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 ■ 介護手当
疾病治療	<ul style="list-style-type: none"> ■ 疾病治療休暇 ■ 疾病治療のためのリモートワーク制度 ■ 疾病治療のための短日数勤務・短時間勤務制度
不妊治療	<ul style="list-style-type: none"> ■ 不妊治療休暇・休職制度 ■ 不妊治療のためのリモートワーク
女性の健康課題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外部リソースを活用した環境整備（オンラインセミナー受講・専門家への相談） ■ 社内保健職による女性の保健室設置
配偶者転勤	<ul style="list-style-type: none"> ■ 配偶者転勤時休職制度 ■ 配偶者転勤時の帯同転勤

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

経営管理指標の考え方（女性管理職数比率）

日本では女性の活躍の拡大を推進しています。具体的には、女性活躍推進法の行動計画に則っています。※

女性活躍推進法行動計画 <https://global.honda.jp/diversity/gender/actionplan/>

計算方法

2021年3月期の女性管理職数を分母として、女性の管理職数の割合を、女性の管理職数比率（倍率）として算出しています。

女性の管理職数

÷

2021年3月期時点の女性の管理職数

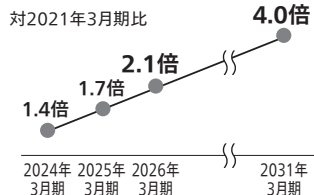
=

女性の管理職数比率（倍率）

※ 女性活躍の取り組みを着実に遂行するため、現状の実績を鑑みて年度別計画を精査し、2026年3月期の目標を3.0倍から2.1倍に見直しています。なお、2031年3月期の目標は据え置きとし、目標達成に向けて取り組みを促進してまいります。

達成ロードマップ

※ 2021年3月期を1とした比率



経営管理指標の目標達成に向けた取り組み

女性が自らのキャリアを描き活躍できる職場づくりをめざして経営層とともに具体的な施策を検討しています。なかでも、管理職候補の女性社員を計画的に育成するため、学生段階から母集団の拡大に取り組んでいます。

母集団の形成	定着率向上	キャリア意識向上	認定数の増加
学生段階から理系の職場に興味を持ってもらう活動	女性が活躍できる職場づくり	女性従業員のキャリア形成支援	管理職へのステップアップ支援
<ul style="list-style-type: none"> 理系女性を増やす取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> 各種制度の拡充および利用促進（⇒ p.94） 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアコンサルタントによるキャリア相談（⇒ p.87） 育児期両立セミナー（⇒ p.94） 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職をめざす女性対象の研修／女性役職者との懇親会実施

※ 行動計画は2025年7月1日更新予定であり、本記載はその内容を前提としています。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合 主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

学生段階から理系の職場に興味を持ってもらう活動

理系女性を増やす取り組み

2014年より理系女性拡大に向けて、日本自動車工業会主催の活動として、文系・理系選択前の高校生を対象とした訪問、授業を実施しています。2024年3月期は高校5校に女性技術者が訪問し、162名（うち女性103名）を対象に仕事内容やキャリアに関する授業を実施しました。

また2024年7月より始まった山田進太郎D&I財団主催の「Girls Meet STEM Career」に参画し、研究所の職場見学会や女性技術者との交流会を複数回実施（合計48名参加）するなど、業界横断で理系の仕事の理解促進や魅力訴求、技術者として働くイメージの醸成に取り組んでいます。



訪問授業風景



Girls Meet STEM Career

管理職へのステップアップ支援

管理職をめざす女性対象の研修／女性役職者との懇談会実施

2025年3月期より、近い将来に役職登用が見込まれる女性の一般社員を対象にマネジメント研修を開始しました。

併せて、女性役職者と女性一般社員による懇談会も開催しており、ロールモデルとなる女性役職者との対話を通じてキャリア形成への意識向上を図るとともに、女性社員同士のネットワークづくりを推進しています。

こうした取り組みにより、将来のキャリアを見据えた幅広い意識付けを行い、女性社員の裾野を広げ、ステップアップへとつなげています。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

各地域の取り組み：北米

インクルーシブな環境の醸成

北米では、インクルージョンの活動強化を通じてフィロソフィーの柱である「人間尊重」を実践してきました。その象徴的な取り組みの一つとして Business Resource Groups (BRGs) があります。これは、インクルーシブな環境を育み、会社や社会における前向きな変化を促進することを目的として、4つの領域（ビジネスの改善・地域貢献・文化的な意識醸成・キャリア開発）に寄与する活動を行っており、従業員が自主的に運営しています。また、インクルージョンの文化を創造し推進するために、BRGsはすべての従業員・派遣従業員・契約従業員の参加を歓迎・推奨しています。そして、BRGsを支援し、さらに発展させるため、2018年から Honda BRGs Summitを開催しています。このサミットでは経営陣がBRGsへのコミットメントを示し、BRGsリーダーたちは互いに優れたアイデアや戦略を共有し合いながらネットワークを構築します。これらの活動は、私たちが創造的なイノベーションを主導する企業であり続けるための原動力となっています。



BRGsの4つの柱



BRGs Summitの様子

各地域の取り組み：南米

採用活動による多様性の確保と多様な人材が活躍できる職場づくり

ブラジルでは、2030年に向けて職場の多様性を高める取り組みの一つとして、職場の女性比率向上をめざしています。2024年の主な実績としては、(1) 営業および管理部門のエントリーレベルの採用者に占める比率を45%まで増加、(2) 四輪工場での女性採用比率を10%から15%に増加、(3) 二輪工場のインターンシッププログラムと、営業および管理部門の研修生プログラムで男女比50%の達成などがあげられます。さらに2025年までにマネジメントにおける女性候補者の人材プールを作成し、将来の女性リーダー候補の発掘・育成の拡大をめざします。

ほかにも、Hondaフィロソフィーを高いレベルで実践し、多様性の推進を強化するため、さまざまな取り組みを行っています。例えば、障がいのある方のインクルージョンに向け、聴覚障がいのある従業員の雇用に加え、従業員向けのブラジル手話 (LIBRAS) のトレーニング実施や、四輪工場におけるオンボーディングプロセスの改善を行いました。二輪工場では、障がい者向けの積極的な採用活動と、聴覚障がい者向けのアクセシビリティを備えたトレーニングを実施しています。



女性の採用活動イベントの様子



ブラジル手話 (LIBRAS) トレーニングの様子

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合 主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

D&Iの意識醸成とそれを支える仕組みの構築

欧州・アフリカ中東地域では、D&I活動の目標として、「誰もがHondaの従業員となり社内で成長していくために物理的または意識として存在するような障壁を取り除くこと」をめざしています。例えば、採用活動における公平性を支えるD&I、社内のすべての業務における多様性の尊重を掲げており、従業員とのコミュニケーションにおいても同様に運用されています。また、D&I定着に向けマネージャー層の理解・行動レベルを向上させるために、数種類のリーダーシップ研修においてD&Iに関する内容を取り入れています。さらに2026年3月期にはHR組織内にD&Iワーキンググループを設置し、インクルージョンと帰属意識をより向上させるための調査を予定しています。

そして、英国に拠点を置く地域統括会社では人事異動ポリシーを改定し、自他両国間において、自国の勤務地を変えずに他国・他組織の業務を遂行できるよう、ジョブローテーションや業務アサインを可能とする柔軟性を持たせています。地域全体で求人情報を共有する改善も行っており、社内応募プロセスをより簡素化して誰もが新しい機会に応募できるように推進しています。

以上を通じて、多様性や多文化が特徴的な当地域において、人種、性別、年齢、文化、能力など、異なる背景、視点、経験を持つ誰もが評価され、自由に意見が述べられ、機会均等である職場環境の構築をめざしています。



社内コミュニケーションに利用しているロゴ

各地域の取り組み：アジア・大洋州

多様な人材の育成と地域全体での人材交流促進

アジア・大洋州地域では、Hondaの基本理念である「人間尊重」を実践するため、職場における平等の実現に取り組んでいます。その重要な取り組みの一つが、地域全体で多種多様な人材を育成し、現地法人の枠を超えて機会の平等を実現することを目的とした従業員交流プログラムです。2025年1月現在、地域内のさまざまな国から51名の社員が他の現地法人において駐在員として活躍しています。これは、前期比で24%の増加であり、職場環境における多様性の促進に対する積極的な姿勢が数字に表れています。

また、真の平等には継続的な努力が必要です。ただ単に人数を増やすだけではなく、すべての駐在員にとって快適で、一人ひとりが大切にされ、尊重されていると感じられるような職場環境をめざして、継続的にプログラムを改善しています。

さらに、各現地法人の経営層へ積極的に現地ローカル人材をアサインする取り組みも推進しています。各現地法人において多様性を高め、イノベーションを促進することや、現地マーケットに精通したローカル人材が経営に参画していくことが今後のさらなる成功につながると信じています。



地域内での従業員交流

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

各地域の取り組み：中国

ジェンダーや民族差別のない職場提供と異文化理解の促進

中国地域では、採用・昇進・機会付与・報酬等の面において、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。例えば、中国には、漢民族以外に55の少数民族がいますが、民族を問わず高度な専門性を持つ人材を雇用・活用しており、満族・土家族・回族など数多くの少数民族の従業員も雇用しています。

また、中国地域では多数の駐在員が活躍しており、現地従業員と力を合わせて事業発展へ貢献しています。このような職場環境のなか、相互信頼関係を高めるために、駐在員と従業員に向け、中日間の文化・社会などの相違理解、組織におけるコミュニケーション強化に向けた異文化研修を行い、延べ約1,000人がこれに参加しています。その結果、職場における雰囲気が大きく改善されました。



異文化研修の様子



女性の日のイベントの様子

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

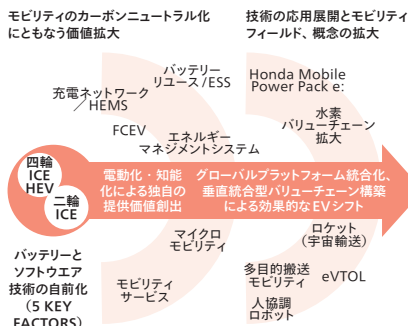
事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント

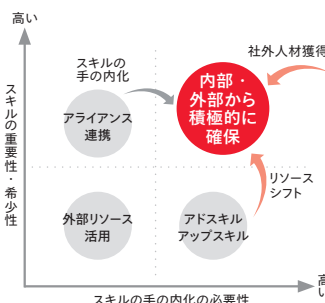
事業の成功に資するため、事業戦略に連動して注力領域の人材ポートフォリオを作成すると同時に、リソースマネジメントプロセスの定義・要員戦略の策定・人材確保の活動等、量的・質的な人材充足を推進しています。

めざす姿

総合モビリティカンパニー
Hondaの取り組み全体像

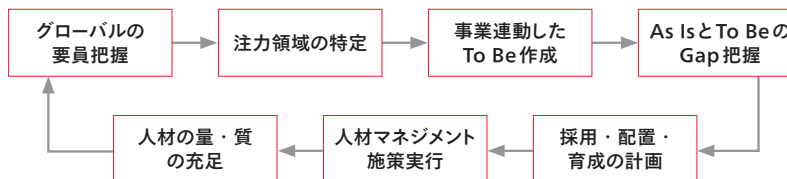


注力領域の人材ポートフォリオ



事業と連動したリソースマネジメントを実現するプロセス

事業計画の達成に向けて必要な人材を充足するためのリソースマネジメントプロセスを定義しています。各ステップを連携させることにより、経営方針や事業計画に連動したリソースマネジメントを実現します。現在はグローバルで事業連動した人材ポートフォリオのありたき姿を作成し、現状とのギャップの把握を進めています。また、注力領域に必要なスキルを定義し、従業員のスキルを可視化することで、量だけでなく質の観点でもギャップを把握する取り組みを進めています。今後は採用・配置・育成などの人材マネジメント施策と有機的に連動する仕組みをつくることで、事業の変革に追隨して人材を充足するプロセスを構築していきます。



経営管理指標の考え方

注力領域の必要要員数を目標値として、その充足状況をモニタリングする指標としています。現在は、以前から注力領域の人材として位置付けていたソフトウェア開発人材に加え、バッテリー関連人材※も対象とし、両者を含む必要要員数に基づいて目標値を設定、取り組みを進めています。

計算方法

注力領域の対象組織を特定し、当該組織における必要要員数を分母として、従事している人の割合を注力領域人材充足率として算出しています。

当該領域に従事する従業員数

÷

当該領域に必要な要員数

=

注力領域人材充足率

※ バッテリーのライフサイクル、バリューチェーンに関わるさまざまな人材。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

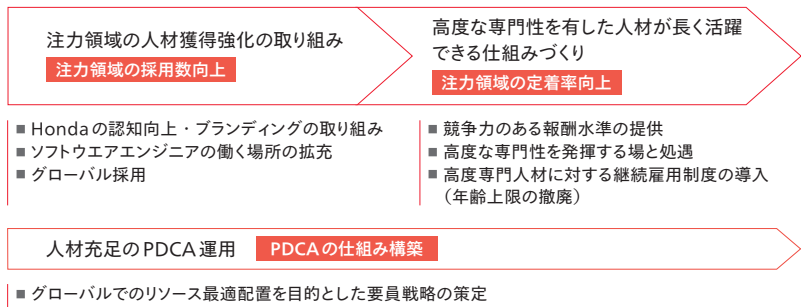
事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント

日本

経営管理指標の目標達成に向けた取り組み

注力領域の人材充足率向上のため、当面は「採用数向上」および「定着率向上」の2つに集中的に取り組んでいます。並行して、事業戦略に追随して人材ポートフォリオの充足を図るため、PDCAの仕組みを整備しています。



注力領域の人材獲得強化の取り組み

Hondaの認知向上・ブランディングの取り組み

ソフトウェアや半導体といった、Hondaが注力する領域に携わる技術者からの認知向上やブランディングを目的として、各領域のイベント開催、メディアでの記事掲載、SNS活用を実施しています。2024年3月期よりシリーズ展開している「TECH PLAY」イベントでは、最先端業務に携わる開発リーダーや技術者が登壇し、注力領域における開発実績や将来の方向性を語っています。また、参加者と双方向の交流も図ることで、Hondaの仕事の魅力、イノベーションへの想いなどを伝えています。

ソフトウェアエンジニアの働く場所の拡充

いままで関東地区に開発拠点が集中していたため、地理的な理由によりHondaを新たな職場として選んでいただけないケースが多くありました。これに対するアプローチとして、栃木・東京（青山・六本木・赤坂）に加え、大阪、名古屋、福岡、大宮にソフトウェア開発拠点を開設しました。

また、グローバルでは、中国でソフトウェア人材の争奪が非常に厳しい状況において、ソフトウェア人材が集中している上海で新たにオフィスを開設するなど、高度な専門性を有する技術者獲得のための取り組みを行っています。今後も必要に応じて新拠点を開設し、注力領域の人材確保に努めていきます。

グローバル採用

AI／ソフトウェア分野の高度な専門性を有する技術者を獲得するために、グローバルでの採用活動を以前から継続して実施しております。その一つとしてインド工科大学（Indian Institute of Technology）での採用活動がありますが、OBを通じた大学との関係強化や競争力の高い処遇設定などの採用スキームを確立することにより、トップ校での採用数が着実に伸長しています。

また、2024年には中途採用活動を拡大し、約2,000名の応募者のなかから、主にインドやインドネシア出身の高度な専門性を持つ技術者を多数採用しました。今後も、グローバルにおいて注力領域で活躍が見込める人材の採用を進めていきます。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント

高度な専門性を有した人材が長く活躍できる仕組みづくり

競争力のある報酬水準の提供

2026年3月期より始まる新たな役職者人事制度では、必要な人材を確保につなぎ止めるとともに、外部からの採用においても市場報酬に見合った処遇で迎えらるる枠組みを導入しています。

専門性の高い人材に対しては、年齢や経験年数にとらわれず、「変革をリードする人材に報いる」制度（チャレンジ・融合・成長のサイクルを加速させる人事制度改革 → p.88）へと転換し、実績に応じた処遇を受けられる評価体制としました。

また、さらに高い専門性と市場価値を持つ方には、高い市場報酬水準に見合った嘱託契約での採用も実施しています。

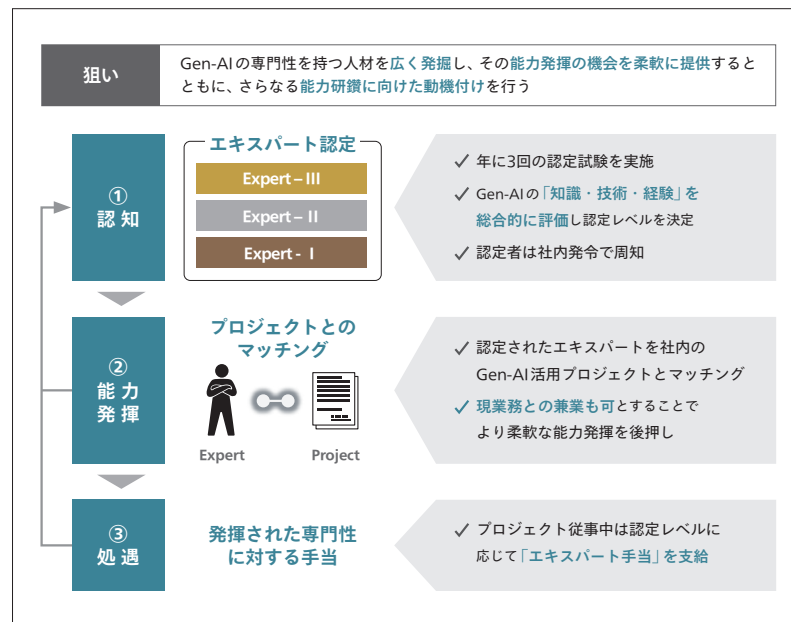
高度な専門性を発揮する場と処遇

ビジネス環境が急激に変化するなかで、Hondaは新たな価値を創出し続けるため、経営戦略上重要な技術を持つ人材を発掘し活躍の場を提供しています。

先行事例として、Hondaは、世界中で注目を集める生成AI（Gen-AI）の有用性に早期から着目し、その活用に向けた取り組みを進めてきました。生成AIを適切に活用することで、オペレーションの効率を飛躍的に向上させるだけでなく、新たな価値を創出できると考えています。

この考えのもと、社内に点在する希少かつ貴重な生成AIの専門性を持つ従業員を発掘し、その専門性の発揮を後押しするために、「Gen-AIエキスパート制度」を2024年6月に導入しました。この制度により、生成AIを代表とした高い専門性を持つ従業員が組織の枠を超えたプロジェクトに柔軟に参加できる体制を整え、全社AI活用に向けた取り組みを加速していきます。

「Gen-AIエキスパート制度」の狙いと概要



4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

 基本的な考え方…………… 77

 グローバルマネジメント…………… 79

> 人材戦略…………… 81

 社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント

高度専門人材に対する継続雇用制度の導入（年齢上限の撤廃）

Hondaではすでに業界内で先行して60歳から65歳までの定年延長（選択定年制）を実施していますが、さらなる取り組みとして、事業に必要な高度な専門性と高い実績を有する人材に対しては年齢の上限を設けずに雇用を継続する制度を2025年6月より導入します。

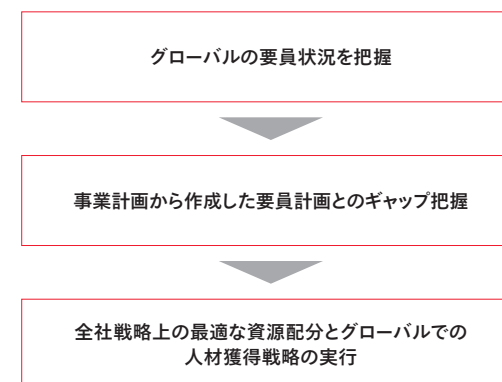
人材充足のPDCA運用

グローバルでのリソース最適配置を目的とした要員戦略の策定

事業戦略と連動した中長期の要員計画を策定するために、グローバルで人材の量および質を可視化し、中長期の計画を策定できるスキーム構築を進めています。

2025年3月期は、グローバルの要員状況を把握しました。現在、そちらを中長期的な事業計画と併せて、グローバルも含めた要員戦略の検討に活かしています。2026年3月期以降は、より人材の質にフォーカスして、中長期的な競争力の向上に必要な要員数・ケイパビリティの可視化およびグローバルでの運用を通し、事業戦略に連動した採用・育成・配置・処遇に引っそうつなげていきます。

また、先行投資の側面が強いSDV・電動領域の人材についても事業環境に合わせた人材投入・ケイパビリティの獲得をめざすとともに、より生産性の高い組織体質にしていけるような取り組みを進めていきます。



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ④ 新領域で新たな価値を創出し続ける人材育成投資

Hondaは従来、「従業員全員が軸となる専門性を持ったエキスパートになること」を推奨して人材の育成を推進していますが、直近では事業戦略を踏まえ「新領域で価値を創出し続ける人材」の育成を最重要課題と位置付けています。技術革新や市場環境の急速な変化に対応し、新たな事業機会を切り拓くためには、専門性の高い人材の育成が不可欠です。そのため、個々の成長を支える学習機会の提供や挑戦を後押しする環境整備を進めています。

めざす姿

前述の主要テーマ「③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント」における注力領域の人材充足に向け、育成投資を推進します。

実行プロセス

注力領域における専門スキルの育成プログラムを策定し、スキル向上を図っています。具体的には、全従業員が身に付けるべき基礎知識のリテラシー教育、また実務でより活用が求められるスキルについては、Off-JTと実践を組み合わせながら、効果的な教育プログラムを策定しています。以上の取り組みを通じて、従業員が最新の知識と実践的な技術を習得できる環境を整えています。

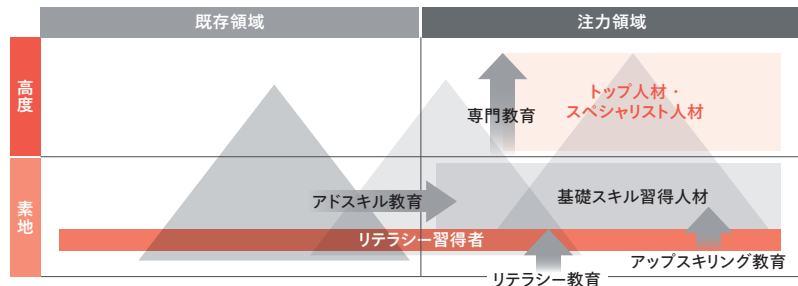
経営管理指標の考え方

注力領域の人材充足・新領域におけるトップクラスの技術優位性の獲得に向け、過去に例のない規模の人材育成投資を実行します。現時点では、前述の通り注力領域の育成プログラムを策定し、専門性のレベルに合わせた教育プログラムの展開を行っていますが、今後はトップ人材・スペシャリスト人材の育成に向けた投資を積極的に拡大していきます。

計算方法

注力領域における、個の能力伸長への投資額および組織パフォーマンス向上への投資額を人材育成投資額として算出しています。

注力領域の人材育成体系（イメージ）



Just Transition（公正な移行）

カーボンニュートラルに向けて推進するなかで、Hondaは従業員、サプライチェーン、事業を展開する地域社会にとって公正な移行を支援しています。

第二の創業期ともいえるモビリティ変革期において、従業員には新しいスキルと学習アプローチが必要になることを認識しており、新たなキャリアの機会を見つけるための支援を実施しています。

また、Hondaの人材育成の基本的な考え方は、基本理念の「人間尊重」に源流を発し、一人ひとりの自らの責任と挑戦による自己伸長の取り組みがベースとなり、会社の役割としては、会社のニーズや個人の意欲・能力に応じて個人が成長する機会を用意することと考えています。

よって、全従業員に対し、スキルアップおよびスキル再教育の機会を提供しています。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ④ 新領域で新たな価値を創出し続ける人材育成投資

日本

未来を見据えたスキル可視化と育成戦略

注力領域において職種を定義し、その職種に紐付く必要スキルを設定しています。さらにスキルについては質の観点からレベル分けを行っており、これら職種とスキルの観点で人材の量と質の可視化を実施しています。そして、将来必要となる職種・スキルと現状のギャップを明確にすることで、具体的な施策の検討につなげていきます。今後は注力領域にかかわらずスキルの可視化を全社的に順次拡大し、スキルの向上と適切な配置を図るとともに、事業変革に向けて人材を戦略的に育成していきます。

事業変革に向けてHondaの組織全体の意識を高めるリテラシー教育の展開

注力領域であるソフトウェア・電動化領域への挑戦に向けて、すべての従業員が事業・職種問わず身に付けるべき基礎的な知見をまとめたeラーニングを提供しています。2024年3月期に実施したソフトウェアリテラシー教育プログラムでは、デジタルスキル標準をベースにビジネス変革の推進に必要な5つの人材類型を定義し、それぞれについて学習プログラムを設定しています。本プログラムの受講を通じて、ソフトウェア領域の新たな概念と接した際に、自身の言葉で咀嚼できる力が身に付くことを目的としています。

2025年3月期はリテラシー教育を電動化領域にも拡大し、カーボンニュートラルや電動化に関する認識向上などを目的として、全従業員に向けて電動化eラーニングを提供しました。現状のモビリティ業界を踏まえた電動化領域やカーボンニュートラルについての研修により、リテラシーの向上とともに、組織全体の事業変革への意識も高まりました。

	受講者数	1人当たりの研修時間
2024年3月期および2025年3月期実績 全社ソフトウェアリテラシー教育	約33,000名	約16時間
2025年3月期取り組み実績 全社電動化教育	約33,000名	約4時間

注力領域で業務遂行に役立つスキルを学ぶアップスキリング教育

新領域での業務遂行に必要な基礎知識・スキルの習得を目的としたアップスキリング研修を展開していきます。必要な研修を全従業員が必要なタイミングで受講できるよう、全社eラーニングシステム上で研修を公開していくと同時に、対面形式の研修とセットで提供することで、学習効率を高めていきます。2025年3月期においては、対面形式で実践しながら学べるPython研修を業務関連性の高い従業員に提供しており、延べ約1,000名がデータ活用・業務効率化・機械学習などのコースを受講しました。今後も効果的なコンテンツを見極め、展開することで、効率的な人材投資ができる仕組みを整備していきます。

新たな領域での挑戦を支援するアドスキル教育

新領域で活躍が期待される従業員を対象にアドスキル教育を提供しています。事業変革の進展により、今後も専門性の転換を伴う異動の発生が見込まれています。なかでも注力領域であるソフトウェア・電動化領域を先行事例として、各領域の特性に合わせた一連のアドスキル研修を企画・実施しました。対象となる従業員は、異動後の実務の推進に必要な専門知識を学ぶ技術的な基礎学習に加え、異動による環境変化に適応するマインド醸成の研修を受講することができます。2025年3月期には、異動・配属後の早期活躍支援を目的とした1.5から3ヵ月の集中研修を約250名、専門知識を学ぶ研修を約650名、マインド醸成等の研修を約100名が受講しました。

また、配属後は本人に対して「メンター支援」や「同年代従業員とつながる機会の設定」を行う一方、異動者を受け入れる部門の管理職に対しては「上司としての役割の理解を深める研修」も実施し、異動者が早期になじめる環境づくりを行っています。

〈異動対象者決定〉
各異動者へのアドスキル研修
の設定と本人への通知・案内

〈異動直後～研修期間〉
異動への不安払拭を目的としたマ
インドセット・基礎学習の研修実施

〈研修終了後～実務開始〉
本人へのOJTやメンター支援、
受入部門管理職への理解促進

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ④ 新領域で新たな価値を創出し続ける人材育成投資

各地域の取り組み：北米

オハイオ州立大学とのパートナーシップ

電気自動車およびバッテリーテクノロジーに関するトレーニングの開発

米国では、EVおよびバッテリーテクノロジーにおける従業員のスキルアップのために、社内トレーニングの開発と展開を続けています。Hondaはオハイオ州立大学とのパートナーシップをさらに活用し、バッテリーセルの研究開発センターを設立しました。このセンターはバッテリーテクノロジーの研究施設としてのみならず、従業員への能力開発トレーニングの提供も行う予定で2025年4月に開所しました。

さらに、電動部品の安全な取り扱いに焦点を当てたプログラムも展開しました。このプログラムは4つに分かれており、EV開発や生産における役割に応じて従業員に提供されます。バッテリーや電動化にともなう危険性に関する認識に始まり、外部インストラクターによる徹底的なトレーニングまで多岐にわたります。実践的なトレーニングには実習セッションが含まれ、従業員が高電圧システムを安全に管理できるように十分な準備を行い、その実施を保証します。

各地域の取り組み：南米

新技術および電動化に関する知識の向上機会の拡充

南米地域においては、新技術や電動化に対応するため、それらに関連するコンテンツの学習機会を提供しています。例えば、2024年には情報技術分野に焦点を当てた専門コースを開発しています。これらの研修コンテンツはUdemy Academyと連携したトレーニングシステムから従業員全員が受講できます。このシステムでは、200を超えるトレーニングを含む11の学習コースが確立され、各従業員はシステムにアクセスして、個々の希望に応じた研修を選択することができます。



各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

eラーニングの提供

欧州・アフリカ中東地域においては、国を越えてeラーニングを導入し、従業員に新たな知識獲得の機会を提供しています。とくに、サイバーセキュリティやデータ分析など、ソフトウェア分野における多様な学習コンテンツを展開しています。

なかでも、サイバーセキュリティに関するトレーニングでは、年間を通じて3,000名以上の従業員を対象に、自社のグローバルITセキュリティポリシーの理解と浸透を図っています。また、ビジネスにおいて今後の活用拡大が見込まれるAIに関しても、倫理やセキュリティに関するトレーニングの導入を検討しており、学習機会のさらなる強化に取り組んでまいります。なお、eラーニングの修了率は85%を超えており、多くの従業員が継続的な学習に取り組んでいます。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ④ 新領域で新たな価値を創出し続ける人材育成投資

各地域の取り組み：アジア・大洋州

電動化の専門性を高める研修プログラムの提供

アジア・大洋州地域では、急速に進化していく自動車業界に対応するために、各現地法人に必要なスキルを従業員に積極的に習得させる試みを行っています。具体的には、EVの知識と技術、クラウドコンピューティング、そしてAI技術など、多岐にわたる内容の教育プログラムとなっており、EVの生産を行うインドでは、2024年に168名の従業員がEVの基礎知識研修に参加し、そのうち3名は日本で実施されたEV品質試験研修にも参加しました。



研修の様子

各地域の取り組み：中国

知能化人材の育成に向けたさまざまなリスティング活動

中国地域においては、知能化人材を育成するために、一部拠点でリスクリリング活動を行っています。具体的にはリスクリリングコミッティ設立、データベース・オープンイノベーションの研修実施、コネクテッド・知能製造特別研修キャンプとDX技能コンテスト展開などを通じて、既存人材のリスクリリングを図っています。

また、従業員の視野拡大・気づきを深めるために、外部の先進IT企業での見学や外部交流会にも取り組んでいます。



リスキリング交流会



リスクリング研修

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント 79

> 人材戦略 81

 社会関連データ 119

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

人材戦略

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Hondaは、2022年12月に「安全衛生方針」を制定し、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みます。
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みます。
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みます。
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みます。

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

【人権】..... 69

【人材】..... 76

基本的な考え方 77

グローバルマネジメント 79

> 人材戦略 81

社会関連データ 119

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

※ 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。

人材戦略

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。	<div> <div> ■ 定期的な設備安全委員会による現場検証</div> <div> ■ 監督者向けリスク評価研修実施</div> </div> <div> <div>  災害現場検証 </div> <div>  リスク評価研修 </div> </div>
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。	<div> <div> ■ 機械設備安全基礎 / 実機研修</div> <div> ■ ミドルマネージメント向け設備安全研修</div> </div> <div> <div>  機械設備研修 </div> </div>
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。	<div> <div> ■ 全事業場への安全衛生監査</div> <div> ■ 健康保持増進</div> </div> <div> <div>  安全衛生監査 </div> <div>  健康保持増進 </div> </div>
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。	<div> <div> ■ OSHMS※教育</div> </div> <div> <div>  OSHMS 基礎教育 </div> </div>
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.114	<div> <div> ■ メンタルヘルス座談会</div> <div> ■ 従業員に寄り添った保健面談の実施</div> </div> <div> <div>  メンタルヘルス座談会 </div> <div>  従業員に寄り添った保健面談 </div> </div>
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。	<div> <div> ■ インストラクターによる交通安全教育</div> <div> ■ 交通安全立哨</div> <div> ■ 二輪、四輪インストラクター定期訓練</div> </div> <div> <div>  交通安全教育 </div> <div>  交通安全立哨 </div> <div>  インストラクター定期訓練 </div> </div>

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

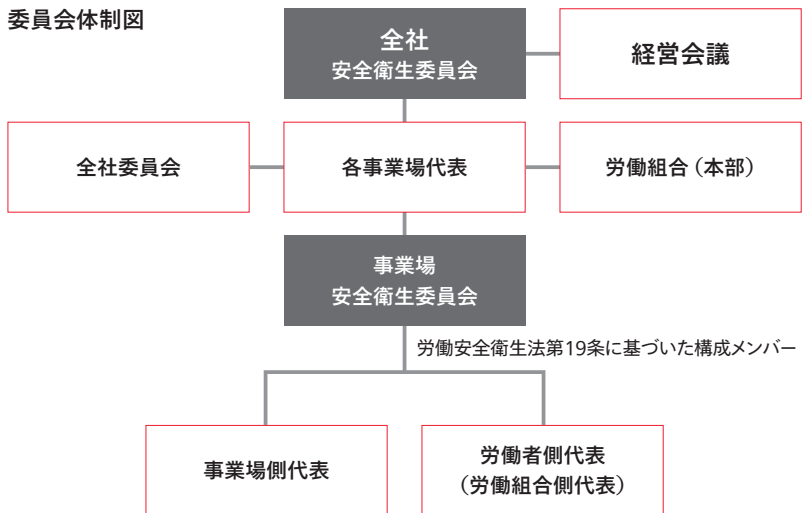
人材戦略

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、重篤災害防止対策の水平展開などの実行指示を行い、Honda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※の安全衛生ガバナンス体制については、事業場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



2025年3月期は全社安全衛生委員会委員長より以下の指示事項が発信されました。

- メンタルヘルスの好事例展開をベースに全社で高位平準化が見込める施策を実施
- 自律的な化学物質管理に基づく健康診断の適正化に向け、健康診断判定フローの展開とシステム構築を実施

一方、全社の労働安全衛生管理として、JISQ45100に準拠した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、安全衛生監査を実施しています。

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、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。

※ 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。

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

 基本的な考え方 …… 77

 グローバルマネジメント …… 79

> 人材戦略 …… 81

 社会関連データ …… 119

【サプライチェーン】 …… 125

【社会貢献活動】 …… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

人材戦略

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※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。

緊急時の対応

「Hondaグローバルリスクマネジメント規程」をベースに緊急事態を想定し、事業場ごとに対応手順を作成しています。

とくに緊急事態のなかでも重大災害、爆発・火災などが発生した場合には人命を第一に連絡ルートを確立し、その対応を含めて従業員および関係請負人その他関係者へ周知し訓練なども実施しています。

火災発生時の初期消火対応も含め、自衛消防組織を整備し教育・訓練活動を実施しています。

※ 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。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

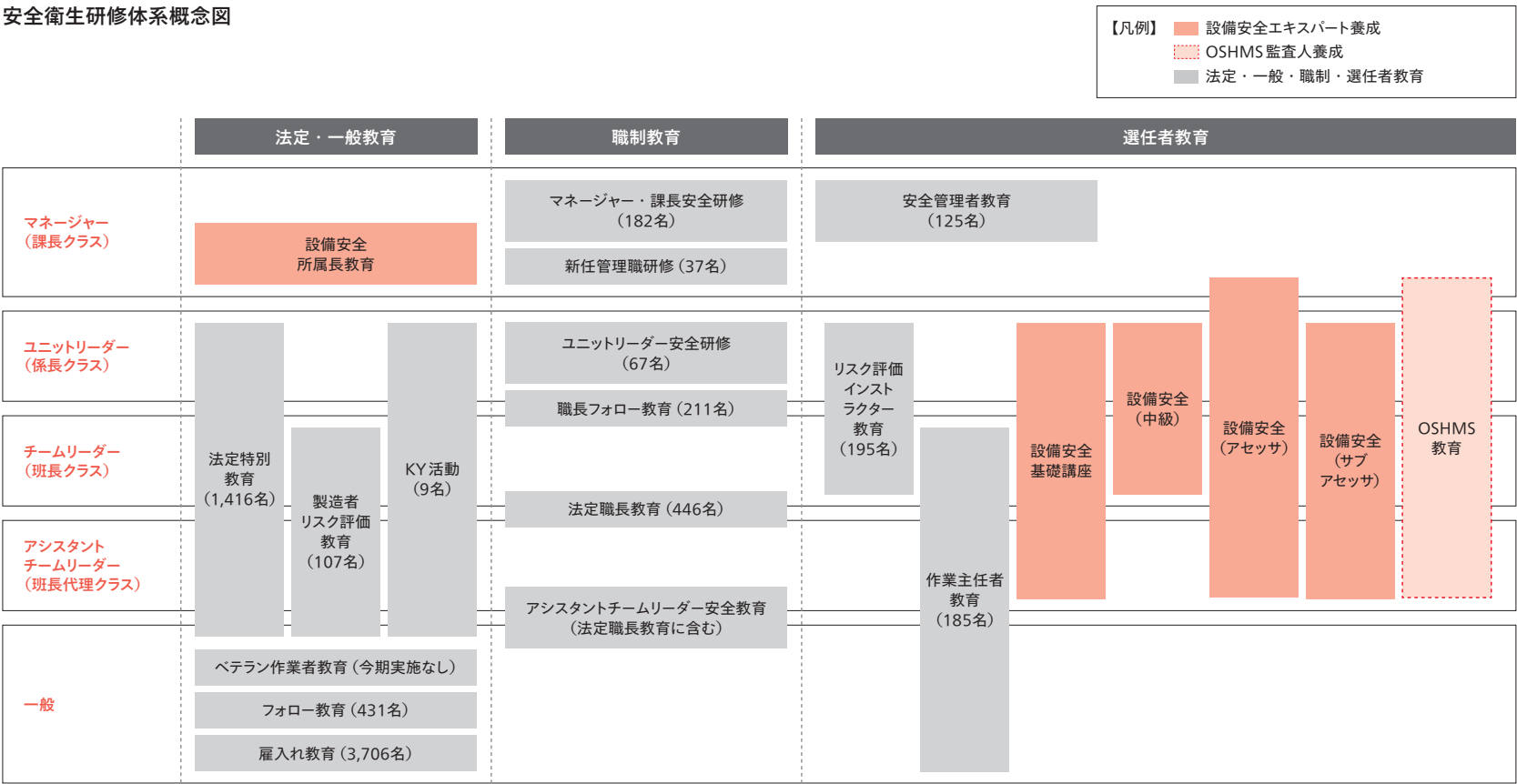
人材戦略

安全衛生に関する教育・研修①

全社を対象とした安全衛生研修の体系として、全従業員が安全な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、各従業員が個々の役割に合わせた安全衛生教育を受講しています。

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



※ () 内人数は2025年3月期の受講者数。

4 社会

【人権】 69

【人材】 76

基本的な考え方 77

グローバルマネジメント 79

> 人材戦略 81

社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】 141

【安全】 149

【品質】 169

人材戦略

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。

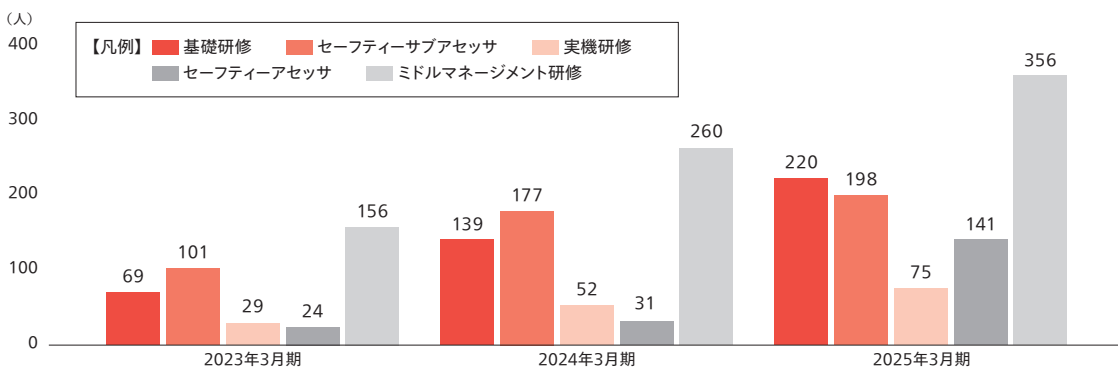
加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。

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。

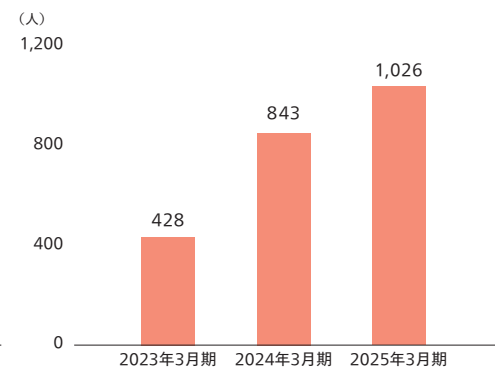
安全衛生に関する研修状況

研修対象者	研修対象者	研修 日数	2025年3月期 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	81	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	21 (15)	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	110 (94)	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	96	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	183	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累計受講人数



労働安全衛生マネジメントシステム研修累計受講人数



※ アセッサ：評価や査定を実施する者。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

Hondaの健康経営

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン

活き活きと働く基盤をベースに「個人」、「職場」、「全社・環境」の3つの柱で企業価値／働く喜びの最大化に向け取り組んでいます。

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン（3つの柱）



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

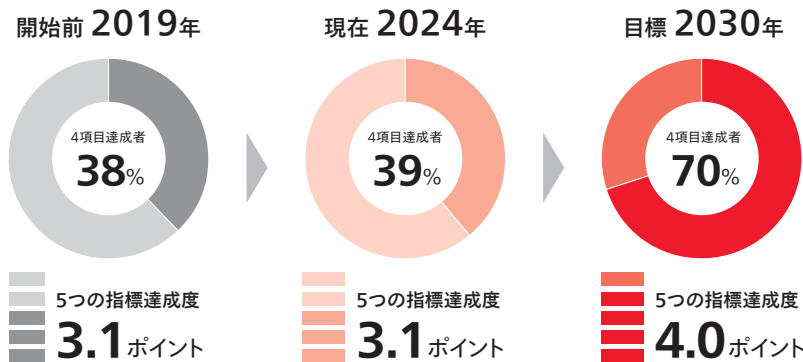
な作業・職場環境を整え、従業員自らが将来を見据えて主体的に心身の健康の保持増進に努め、「心身ともに健康で安全に力一杯働くこと」ができる企業の実現に向けて、「3つの柱」と「5つの管理項目」を健康経営の方針として設定しています。

「生涯健康」に向けた取り組み（5つの管理項目）

元気に就労すること＝「健康」であり続けることは、個人はもとより、職場・会社の持続的発展に最も重要な要素です。「生涯健康」を実現するために生活習慣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、行動目標の達成に取り組んでいます。

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	バランスの良い食事	運動習慣	禁煙	節度ある適度な飲酒
達成目標	睡眠で休養が十分取れている	朝食を食べる	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）	飲まないまたは適切な量と頻度を守る※

※ 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。適切な量と頻度とは、1週間に3合未満を目安として、1回量は1合まで・週に2回休肝日を設ける。



4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント…………… 79

> 人材戦略…………… 81

社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

人材戦略

Hondaの健康経営

「3つの柱」の主な取り組み

①（個人）守る健康から“創る”健康へ

Hondaがめざす健康とは、「心と体のバランス（良い状態）を保ち、前向きに、自分の持てる力を最大限発揮しようと全力を尽くす状態にあること」です。

そのための個人支援として、24時間対応できるオンラインでの相談および診療のサービスを導入しています。

また、健康診断事後措置である「保健指導」を、病気や不調だけにフォーカスするのではなく、生涯健康（ウェルネス・ウェルビーイングな状態）に向けて、従業員が産業保健スタッフと互いに意思疎通（コミュニケーション）を図り、各人が思い描くありたい健康をデザインするためのウェルコミ（保健面談）へと進化させています。

②（職場）個に焦点をあてる

「健康は自己責任」とは割りきらず、「職場の課題でもある」と捉えています。組織の方針と個人の役割行動目標・キャリア形成等をメンバーと上司が擦り合わせる2wayコミュニケーションの場において、健康面での安全配慮や自律を後押しし、相互に理解するコミュニケーションを大切にしています。



保健面談の様子



女性特有の健康課題に対する管理監督者向けのセミナー

また、病気や障がい、治療を続けながら就労しているなどさまざまな制約のなかでも、生き活きと働くことができるように環境整備に努めています。例えば、女性特有の健康課題に対しては、社内外の専門職に相談できる「女性の保健室」の設置など環境整備を行っています。ほかにも、意識醸成や風土づくりにあたって管理監督者向けのセミナー開催や座談会実施などにも取り組んでいます。

③（全社・環境）全員で努力する・支える

安全衛生方針に健康経営（ウェルビーイング）の実践を掲げ、「メンタルヘルス疾患で苦しむ人のゼロ化」に向けて、全社一丸となって施策を展開しています。

「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るとともに卒煙意思のある方への支援を行っています。

また、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、フィットネスや運動施設の利用・スポーツ大会参加・スポーツ用品購入などの費用補助など、健康づくりに取り組める環境づくりに努め、従業員が主体的に取り組めるよう推進しています。

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント…………… 79

> 人材戦略…………… 81

社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

人材戦略

Hondaの健康経営

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。

活動体制と取り組み

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、各事業所では「事業所メンタルヘルス推進チーム」を設置し、「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。

各事業所では、実態に即したかたちで、「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と医療機関との連携強化」「職場復帰支援」の5本柱の施策を中心に活動を展開しています。



座談会

また、2024年より全社メンタルヘルス推進チームのアドバイザーとして、外部専門家を招致し、課題解決、支援者の支援を目的とした管理監督者への教育・支援にも積極的に取り組んでいます。

その他、急激な社会変化への適応が課題となるなかで、メンタルヘルス不全の改善を労働衛生領域の最重要課題と位置付けて、全社安全衛生委員会の委員長（取締役代表執行役副社長）と産業保健職、外部専門家による座談会を開催しました。

メンタルヘルス不全の再発防止の強化

メンタルヘルス対策には、一次予防（未然予防）、二次予防（早期発見・治療）、三次予防（再発防止）というアプローチがあります。Hondaでは一次予防、二次予防について対応を行いつつ、とくに三次予防である再発防止に注力しています。一度メンタルヘルス不全を経験した従業員が再び健康を取り戻し、職場で活き活きと働けるようになることを最重要と捉え、取り組みを推進しています。

具体的には、メンタルヘルス不全の原因が職場環境によって異なることを踏まえ、工場勤務と本社勤務、入社直後や組織体制の変化など、さまざまな背景に応じた対応ができるよう、事業所ごとに体制を整備しています。

一次予防および二次予防も実施しつつ、とくに三次予防の再発防止に重点を置くことで、従業員が再びメンタルヘルス不全に陥ることを防ぎ、より多くの従業員が継続的に就労可能な環境を提供することで、企業全体の生産性向上に寄与していくことをめざしています。

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント ... 79

> 人材戦略 81

 社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

人材戦略

職場環境

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に個別相談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.77)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

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

人材関連の外部評価

Hondaのダイバーシティ&インクルージョン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2024

2024年11月に、職場におけるLGBTQ+などのセクシャル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、5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

【人権】..... 69

【人材】..... 76

基本的な考え方 77

グローバルマネジメント ... 79

人材戦略 81

> 社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】 141

【安全】 149

【品質】 169

社会関連データ

人材関連データ

雇用・人員構成

連結従業員数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	62,846	61,420	61,935
北米	51,456	50,610	50,539
南米	14,176	16,267	17,220
欧州・アフリカ・中東	3,720	3,725	2,985
アジア・大洋州	50,458	50,508	50,175
中国	14,383	12,463	10,198
（合計）	197,039	194,993	193,052

・ 集計範囲：5社※1／国内連結子会社※2／海外連結子会社※3
・ 3/31時点の従業員数

男女別従業員数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
	43,208	43,064	43,312
日本 男性	38,961	38,718	38,789
女性	4,247	4,346	4,523

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点の正規・非正規の男女別従業員数

平均勤続年数（年）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	21.8	21.6	21.1

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点における正規役職・一般従業員の勤続年数平均値

雇用契約別・種類別の従業員数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
雇用契約別内訳			
正規従業員	40,625	40,207	40,220
非正規従業員	2,583	2,857	3,092
雇用の種類別内訳			
常勤	43,165	43,059	43,310
非常勤（パート）	43	5	2

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点の雇用契約別従業員数

60歳以上の雇用者数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
雇用者数	4,280	4,991	5,218

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点の該当従業員数

障がい者雇用者数・雇用率

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
雇用者数※（人）	1,005	994	1,070
雇用率※（％）	2.35	2.35	2.54

※ 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。

・ 集計範囲：本田技研工業株式会社／株式会社本田技術研究所／株式会社ホンダアクセス／ホンダ太陽株式会社／希望の里ホンダ株式会社

マネジメント1人当たりの部下数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	9.2	9.3	9.2

・ 集計範囲：5社
・ 被評価者の正規一般従業員数÷一次評価者数

※ 1 5社：本田技研工業株式会社労働協約適用会社の以下5社
本田技研工業株式会社／株式会社本田技術研究所／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

※ 2 国内連結子会社：本田技研工業株式会社の連結子会社

※ 3 海外連結子会社：本田技研工業株式会社の連結子会社

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント 79

 人材戦略 81

> 社会関連データ 119

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

社会関連データ

人材関連データ

採用・異動・離職

新規正規従業員雇用者数（人）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本		1,120	1,489	1,910
	男性	942	1,254	1,638
	女性	178	235	272
北米		9,958	4,274	3,022
	男性	6,845	2,776	2,005
	女性	3,113	1,498	1,017
南米		1,267	2,420	1,532
	男性	1,030	1,974	1,265
	女性	237	446	267
欧州・アフリカ・中東		225	221	322
	男性	155	154	229
	女性	70	67	93
アジア・大洋州		2,867	5,240	6,634
	男性	2,115	4,534	5,310
	女性	752	706	1,324
中国		1,079	925	532
	男性	865	678	416
	女性	214	247	116

・ 集計範囲：5社／主要な海外子会社
・ 3/31時点の正規役職・一般従業員の在籍者の内、4/1-3/31間に採用された数

「グローバル採用」の人数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
採用人数	50	77	104

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点の正規役職・一般従業員の在籍者の内、4/1-3/31間に採用された海外国籍者数

入社から1年間の定着率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
新卒採用	98.5	99.3	99.9
中途採用	96.2	96.9	—

・ 集計範囲：5社
・ 新卒：1-（4/1入社の正規一般従業員の1年以内離職率）
 中途：1-（4/1-3/31間入社の正規役職・一般従業員の1年以内離職率）

離職率（％）（定年退職者含む）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本		5.8	4.6	4.8
	男性	6.0	4.7	4.9
	女性	4.8	3.7	3.4
北米		17.2	10.6	6.1
南米		9.2	7.0	7.3
欧州・アフリカ・中東		5.3	5.3	4.0
アジア・大洋州		5.2	4.1	6.1
中国		3.5	7.1	31.0

・ 集計範囲：5社／主要な海外子会社
・ 4/1-3/31間における正規役職・一般従業員の離職者数÷（4/1時点と3/31時点の平均正規従業員数）

自己都合退職率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	1.6	1.5	1.6

・ 集計範囲：5社
・ 4/1-3/31間における正規従業員の自己都合退職者数÷（4/1時点と3/31時点の平均正規従業員数）

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
人材戦略	81
> 社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

社会関連データ

人材関連データ

ダイバーシティ&インクルージョン

地域コミュニティ出身の上級管理職の比率（％）

	地域執行会議メンバーに占める現地コミュニティ出身者の比率		
	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
北米	66.7	50.0	50.0
南米	16.7	14.3	0.0
欧州・アフリカ・中東	0.0	25.0	20.0
アジア・大洋州	0.0	0.0	0.0
中国	0.0	0.0	0.0

・集計範囲：主要な海外子会社

女性管理職数比率の推移

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
2021年3月期比（倍）	1.2	1.4	1.7

・集計範囲：5社
・3/31時点の正規役職者数（女性）÷ 2021/3/31時点の正規役職者数（女性）

職場における女性比率（従業員および管理職）（％）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	女性従業員比率	8.9	9.3	9.6
	女性管理職比率	2.0	2.4	2.9
北米	女性従業員比率	27.0	27.3	27.4
	女性管理職比率	18.1	18.8	18.8
南米	女性従業員比率	13.4	14.3	14.7
	女性管理職比率	14.8	13.0	14.8
欧州・アフリカ・中東	女性従業員比率	26.1	26.5	27.7
	女性管理職比率	16.4	19.4	19.8
アジア・大洋州	女性従業員比率	15.3	14.3	15.0
	女性管理職比率	16.0	16.6	17.4
中国	女性従業員比率	11.9	12.2	14.2
	女性管理職比率	21.6	24.5	24.4
（全体）	女性従業員比率	15.9	15.9	16.7
	女性管理職比率	9.7	10.6	11.3

・集計範囲：5社／主要な海外子会社
・3/31時点の正規役職者数（女性）÷ 3/31時点の正規役職者数
3/31時点の正規一般従業員数（女性）÷ 3/31時点の正規一般従業員数

基本給と報酬総額の男女比

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
管理職	基本給（女性：男性）	1：1.03	1：1.03	1：1.03
	報酬総額（女性：男性）	1：1.05	1：1.06	1：1.06
一般	基本給（女性：男性）	1：1.19	1：1.18	1：1.16
	報酬総額（女性：男性）	1：1.27	1：1.26	1：1.25

※ 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。
・集計範囲：5社

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
人材戦略	81
> 社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

社会関連データ

人材関連データ

能力開発・評価

総研修費（円）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	3,320,688,601	4,601,769,210	4,967,890,330

・集計範囲：本田技研工業株式会社
・4/1-3/31間の研修費総額

新任管理職研修受講率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	100	100	100

・集計範囲：5社

人材評価プログラムを受けている従業員の割合（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
北米	99.8	100.0	100.0
南米	97.2	98.8	100.0
欧州・アフリカ・中東	100.0	99.9	99.8
アジア・大洋州	97.9	93.4	95.5
中国	98.9	99.3	98.8

・集計範囲：主要な海外子会社

報酬

業績連動報酬の比率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
役員	50	50	50
管理職	37	37	37

※ 役員には、一定額の自社株購入分を含む。
・集計範囲：本田技研工業株式会社

初任給一覧

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
高校	月給（円）	182,900	203,400	210,600
	最低賃金との比較（％）	108	113	112
高専・短大	月給（円）	204,300	229,200	236,500
	最低賃金との比較（％）	121	127	125
大学	月給（円）	228,000	262,300	270,000
	最低賃金との比較（％）	135	145	143
大学院（修士）	月給（円）	254,900	287,800	295,700
	最低賃金との比較（％）	151	159	157

※ 最低賃金は東京都の最低賃金（1,163円／H）より、1ヵ月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。
・集計範囲：5社

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

基本的な考え方 77

グローバルマネジメント ... 79

人材戦略 81

> 社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】 141

【安全】 149

【品質】 169

社会関連データ

人材関連データ

働き方・労働環境

育児・介護支援制度の利用者数（人）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
育児短時間勤務	男性	317	331	351
	女性	19	24	31
		298	307	320
		845	1,076	1,205
育児休職	男性	495	714	826
	女性	350	362	379
		1,999	2,430	2,608
		1,470	1,868	2,032
子の看護休暇	男性	529	562	576
	女性	1,401	1,434	1,343
育児リモートワーク※	男性	982	1,042	978
	女性	419	392	365
		150	156	182
		24	40	62
育児費用補助	男性	126	116	120
	女性	8	6	5
介護短時間勤務	男性	4	3	2
	女性	4	3	3
		9	14	19
		6	12	15
介護休職	男性	3	2	4
	女性	707	835	908
介護休暇	男性	582	684	762
	女性	125	151	146
		207	212	182
		165	167	139
介護リモートワーク※	男性	42	45	43
	女性			

・集計範囲：5社

※ 2023年3月期および2024年3月期において、誤記があったため修正

育児休暇取得者の復職率（％）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
復職率		100.0	98.7	98.7
	男性	100.0	98.9	98.9
	女性	100.0	97.8	97.7

・集計範囲：5社

男性の育児目的休暇取得率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
育児目的休暇取得率（1日以上）	88.1	88.9	90.0
育児目的休暇取得率（5日以上）	64.0	74.0	79.5

・集計範囲：5社

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

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
従業員1人当たりの総労働時間	1,974	2,023	2,010
年次有給休暇の平均取得日数	18.8	17.9	17.5

・集計範囲：5社

従業員活性度（6要件全24設問、5点満点の平均点）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
全従業員	3.48	3.50	3.52
全従業員に対する回答者の割合	93.0	92.0	90.8

・集計範囲：5社

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント 79

 人材戦略 81

> 社会関連データ 119

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

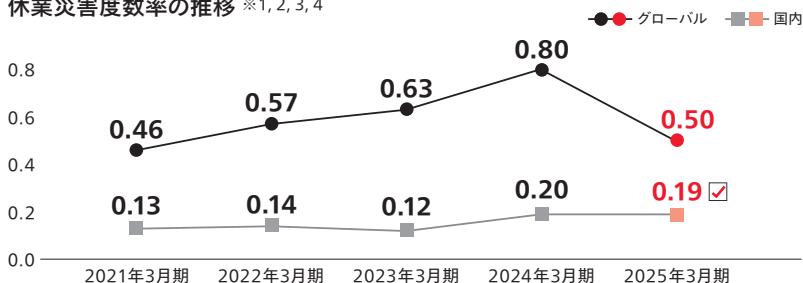
【品質】..... 169

社会関連データ

人材関連データ

健康・安全

休業災害度数率の推移 ※1, 2, 3, 4



労働災害死亡者数の推移 (件) ※4

	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
グローバル	0	1	0	0	0
国内	0	0	0	0	0

※ 1 グローバル (休業災害度数率)：本田技研工業株式会社国内生産領域5拠点、海外59拠点の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※ 2 国内 (休業災害度数率)：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。

※ 3 休業災害件数には生活類似型災害 (躓き、転倒、踏み外し) も含む。

※ 4 休業災害度数率 (国内) および労働災害死亡者数 (国内) の対象範囲：
・ 本田技研工業株式会社
・ 株式会社本田技術研究所
・ 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

☑ の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

健康経営活動の指標推移

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
主観的健康観スコア※1	3.38	3.47	3.45
健康への取り組み※2	3.58	3.64	3.61

※ 従業員活性度調査 健康関連項目のスコア (5点満点の平均点)

※ 1 設問「あなたの健康状態 (精神的・肉体的) は、仕事や遊びを行うために良好な状態である」

※ 2 設問「あなたは、いまの健康状態を維持増進するために行動している」

・ 集計範囲：5社

生産性

各種生産性指標

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
一人当たりの売上 (百万) ※1	85.8	104.8	111.7
一人当たりのEBIT (百万) ※2	4.3	7.8	6.1
人件費投資対効果 (%) ※3	47.7	76.4	62.7

※ 1 該当年3月期の (連結売上÷連結従業員数)

※ 2 該当年3月期の (連結税引前利益+連結支払利息－連結受取利息) ÷ 連結従業員数

※ 3 該当年3月期の ((連結営業利益+連結人件費) ÷ 連結人件費) -1

・ 集計範囲：5社／国内連結子会社／海外連結子会社