

Honda 行動計画

Honda では、基本理念である“人間尊重”に基づき、ダイバーシティの推進を「様々な属性（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）にかかわらず、一人ひとりを違いのある個性として認め合い尊重し、多様な人材が持てる力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」ための取り組みを推進しています。

2015 年から人材多様性の進化を重要な経営課題と位置づけ、女性活躍拡大の基盤は出来つつあります。今回は長期的な目標を更新し、継続強化していきます。

更に雇用環境整備として男性育児参画にも取り組み、性別に関わらず誰もが等しくキャリアを描ける世界の実現を目指していきます。

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男性育児休職取得率を 2025 年までに 30%以上とする

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～）

以上