

## 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（国籍や人種、性別、年齢、学歴、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、女性の活躍拡大を「意識・風土改革」「キャリア形成支援」「制度・環境整備」を推進の柱に置き、取り組んでいます。

2015～2017 年度の取り組みの PDCA を回し、改めて課題を分析したうえで、今後の 3 年間の行動計画を策定し、取り組みを継続していきます。

1 計画期間 2018 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日までの 3 年間

2 当社の課題

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

3 目標

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

4 取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

- 女性活躍拡大の取組みについて、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強化(2015 年 4 月～)
- キャリアアドバイザーによるキャリア面談の継続(2015 年 10 月～)
- 育児期のキャリア支援プログラムの継続 (2016 年 7 月～)
- 女性従業員を対象としたキャリア研修の継続(2016 年 10 月～)
- 仕事と育児の両立セミナーの継続(2017 年 8 月～)

<取組み 3> 女性がキャリアを形成できる環境整備の定着化

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

<取組み 4> 女性の採用強化の継続

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

以上