

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

7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材 96

— 基本的な考え方

グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

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。こうした人間が集い、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、従業員一人ひとりの意欲や能力を高める環境づくりと、持てる力を活き活きと発揮できる職場づくり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。

7 パフォーマンス報告

環境 41
 安全 67
 品質 79

— 人材 96

基本的な考え方

— グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

グローバルマネジメント

HR^{*}ビジョンと戦略

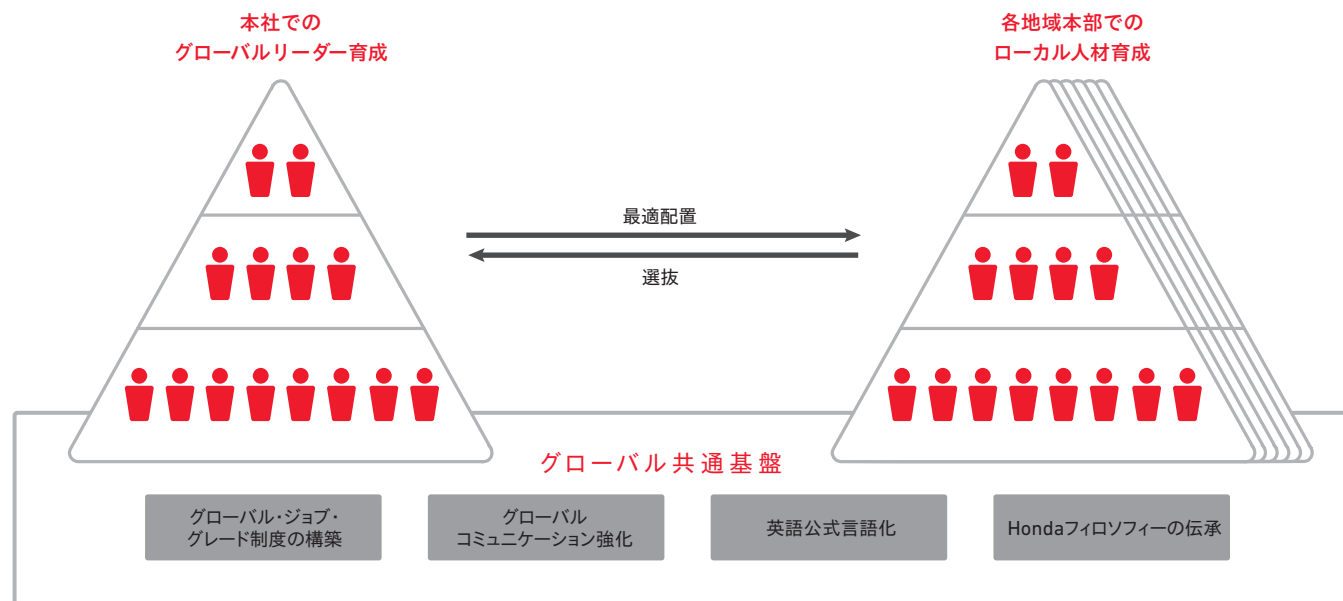
Hondaは「地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い商品を適正な価格で供給することに全力を尽くす」という社是のもと、創業時からグローバル市場を視野に積極的な事業展開を図ってきました。また、海外展開にあたっては、輸出から現地生産へ、現地開発へとビジネスモデルを進化させ、近年は先進国だけではなく、モータリゼーション需要が高まる新興国での生産・開発機能の強化を図るなど、世界6地域本部の「自立」をめざしています。

そのために、Hondaでは、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するグローバル人材を育成・配

置していく「グローバル人材管理」を推進しています。

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、地域のことを最も良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。

7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材 96

基本的な考え方

— グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

グローバルマネジメント

Honda のアプローチ

世界 6 地域の自立を支え、Honda の総合力を高める人材の育成・配置に向けて、Honda は、2 つのアプローチを推進しています。

1 つは、ローカル人材の育成・強化です。「Honda フィロソフィー」や Honda のコアバリュー、コンピテンシーなどの共有を起点に、コミュニケーション環境の整備、海外と連携する際の英語の公式言語化などを行っています。これを通じて Honda グループの従業員として価値観の共有やコミュニケーションの活性化を図りながら、地域の特性に応じた教育プログラムを実践しています。併せて、グローバルレベルでは、共通のグローバルリーダー向けの育成プログラムを展開しています。

また、もう 1 つが、こうしたグローバル人材が世界各地で活躍できるように導入している「グローバル・ジョブ・グレード制度 (⇒ p.101)」です。

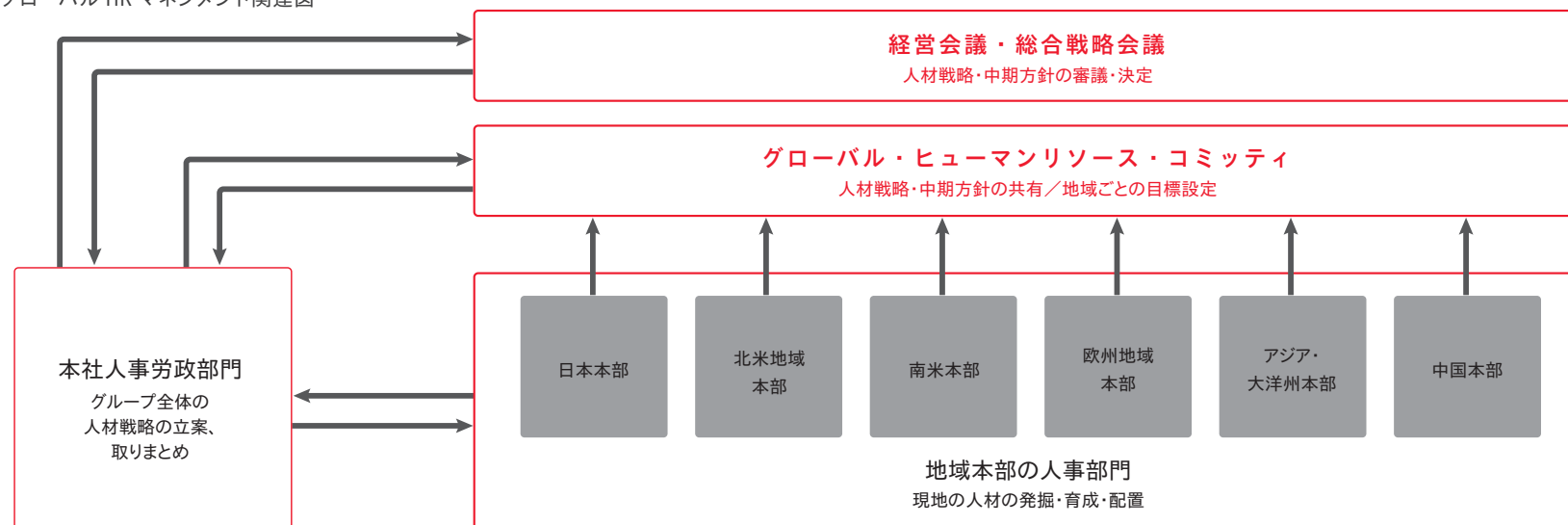
これは、全世界の拠点ごとに存在する役職を、グループ共通のグレード（等級）で示す制度で、優秀なローカル人材が世界の各拠点の要請に応じて配置され能力を発揮する、マネジメント人材の最適配置の実現をめざしています。

人材マネジメント体制

Honda は、本社の人事労政部門が各地域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、年 1 回、経営メンバーが参加する「総合戦略会議」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、世界 6 地域の人事責任者が年 1 回集まる「グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ」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。

グローバル HR マネジメント関連図



7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

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。また、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や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。

なお、Honda フィロソフィーに関する研修を全世界で実施し、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。

具体的な取り組み

「人権」については、「労務方針」(⇒ p.97) 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。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。2016年度からはアセスメントの対象に、合併会社を追加しました。加えて、駐在員に対しては、階層別実施している赴任前研修において「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っています。なお2018年度は、問題のある事象はありませんでした。

また、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。

人総合力の発揮に向けた多様性の進化

Honda における人材多様性の進化は、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。

今後、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を強みと捉えています。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 はグローバルで人材多様性を進化させています。

具体的には、世界6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、さまざまな施策をグローバルで実行しています。



7 パフォーマンス報告

環境 41
 安全 67
 品質 79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン 118

社会貢献活動 135

人材に関する取り組み

OJT^{※1}を基盤とする人材育成

Honda は、実務の経験を重ねるなかで専門性や職務遂行能力を高める OJT を基盤とした人材育成を行っています。OJT を効果的に推進するために、専門分野や職種別のステップごとに求められる技術・技能の内容やレベルを体系化した OJT プログラムを制定しており、各個人の専門・管理能力をチェックするとともに、さらなる育成の指標として活用しています。また、OJT と相互に補完し合う Off-JT^{※2}のプログラムも取り入れ、従業員一人ひとりの能力向上に応じて、各階層別に研修プログラムを用意し、キャリア形成・スキル開発・マネジメント能力の向上を図っています。具体的には、職種ごとの専門教育や新入社員研修、Honda フィロソフィーをベースとした基礎研修、資格認定時マネジメント研修、品質研修などを行っています。

主な Off-JT プログラム

1. 自己変革能力の伸長を促すもの（キャリア開発）
2. 仕事の遂行能力の伸長を促すもの（スキル開発）
3. マネジメント、リーダーシップ能力の伸長を促すもの
（マネジメント能力開発）

DATA

従業員 1 人当たりの年間研修時間
と研修コスト

> p.115

グローバルリーダー育成

Honda は、グローバルリーダーの育成に向けて、日本を含む世界の各拠点から次世代のグローバル経営を担う人材を選抜し、研修を実施しています。

2012 年から、「エグゼクティブリーダーシップ研修」(Off-JT) と、機能横断チームで経営課題の解決プランを立案する活動を組み合わせた「HEADS^{※3}」、および「LDT^{※4}プログラム」を実施しています。

「グローバル・ジョブ・グレード制度」の構築

Honda は、グローバルレベルでマネジメントに携わるグローバルリーダーの育成に向けた研修を実施するほか、2011 年から人材の最適配置をめざす「グローバル・ジョブ・グレード制度」を整備しています。

人材の登用にあたっては、世界各地のキーポスト、キータレントを管理するための「グローバルタレントボード」と、地域の「タレントボード」を活用しています。これを通じて、成長戦略に沿った最適な人材を、世界の各拠点に、より機動的に配置・活用していきます。



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

※2 Off-JT : Off the Job Training (オフ・ザ・ジョブ・トレーニング) の略。

※3 HEADS : Honda Executive Advanced Development School (ホンダ・エグゼクティブ・アドバンスド・ディベロップメントスクール) の略。

※4 LDT : Leadership Development Training (リーダーシップ・ディベロップメント・トレーニング) の略。

7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

人材に関する取り組み

Honda フィロソフィーの伝承

マネジメントの現地化を進めていくためには、ビジネスにおける判断や行動の基準を、グローバルに共有することが重要です。Honda においてそれは、Honda フィロソフィーや Honda のコアバリュー、コンピテンシーなどの価値観を、ローカルアソシエイトと共有することにほかなりません。

こうした認識をもとに、Honda は、世界各地で実施している階層別研修において、Honda フィロソフィーを伝承するための研修プログラムを実施しています。また、より実践的なプログラムとなるよう、本社の役員・各地域のトップマネジメントがビジネス事例を取り上げながら、「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」といった意思決定や経営判断に関わる実践事例を紹介するようにしています。



インターリージョンの「英語公式言語化」の推進

2030年ビジョン実現に向け、限られた経営資源のなかで既存ビジネスを転換・進化させ、新価値を創造していくためには、各地域がグローバル視点に立ち、それぞれの役割に応じて相互の補完関係を高めながら効率良く事業を運営することが重要です。なかでも日本には、あらゆる面でグローバル Honda をリードすることが求められます。そのため Honda では、日本人の英語力強化による地域間コミュニケーションの促進を図っています。

具体的には、個々人の目標や目的に合わせて選択できる英語学習支援プログラムを導入し、日本 Honda 全体で展開しています。これに加え、営業、生産、研究開発、購買といった機能ごとに、キャリア形成や業務上必要となる英語力の強化を図っています。また、地域間で情報共有のスピードと濃度を高め、ローカルアソシエイトとの協働を促進するため、情報を活用する場面や人に応じ、会議資料やコミュニケーションにおける公式言語の英語への切り替えを着実かつ継続的に進めていきます。

なお、Honda では役職者の認定にあたって、将来の事業影響を見据えたうえで、上位職務の遂行レベルや認定後の活用計画、専門性の高まり、人となりといった観点を、多面的かつ総合的に見極めることで、役職者にふさわしい資質と能力を備えた人材を厳選しています。従いまして、これまで検討を進めてきた、英語の点数によって役職者認定の可否を判断することについては、全社一律的には導入しないこととしました。

7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

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全社重点課題として「人材多様性の進化」に取り組んできました。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。

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り組みを進めてきました。2015 ～ 2017 年を意識醸成期として、「性別に関わらず、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。

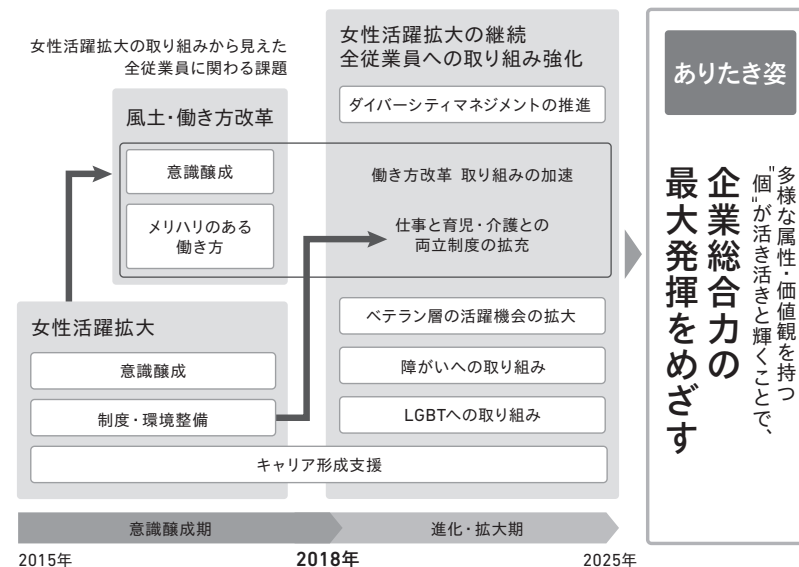
2018 年度からは、女性から全従業員へと対象を広げ、意識醸成期から進化・拡大期へ移行しています。多様な人材をマネジメントする上司やマジョリティを占めるベテラン、および障がいのある方や LGBT などを含め、全従業員への取り組み強化の検討を進めています。

WEB

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



7 パフォーマンス報告

環境 41

安全 67

品質 79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

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として、意識醸成の啓発活動、両立支援制度の導入、キャリアサポートプログラムに取り組んできました。その結果、女性従業員の比率は、この14年間で5.0%から7.6%に上昇しています。

Hondaはグローバルに事業所展開をしていますが、女性の活躍を見ると他地域と比べて低くなっています。そこで女性活躍の拡大を進めるためにも、一つの指標として女性管理職の数をあげ、2014年度に対し2020年に3倍、2025年に9倍とすることを掲げています。

しかしながら、数ありきで進めるわけではありません。Hondaが実現したいのは、性別にかかわらずキャリアを描ける世界であり、活躍する女性の数を増やすことです。

Honda 行動計画

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

- ・女性活躍拡大の取り組みについて、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～)

<取り組み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～)

<取り組み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～)



7 パフォーマンス報告

環境 41
 安全 67
 品質 79
— 人材 96
 基本的な考え方
 グローバルマネジメント
— 人材に関する取り組み
 人材関連データ
 サプライチェーン118
 社会貢献活動135

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

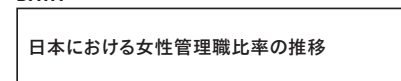
Honda は 2015 年よりあらためて、「人材多様性の進化」を重要な経営課題と位置付けて取り組んでいます。2015 年 1 月からは、人材多様性の進化を担当する専任組織「多様性推進室」を設置し、日本においてはまず、女性活躍の拡大を加速させるための取り組みを進めています。その推進の柱として「意識・風土改革」「キャリア形成支援」「制度・環境整備」の 3 つに取り組んでいます。

2015 年からの 3 年間の取り組みを通じて、「人材多様性の考え方」や「女性活躍の意義」について社内へ着実に浸透し、成果も出つつあります。

また、Honda は 2018 年 8 月に、「えるぼし」※1 2 段階目の企業として認定を受け、①採用②継続就業についても、引き続き取り組みを強化していきます。

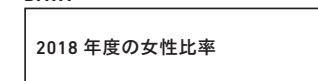
加えて女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の行動原則「WEP's」※2 の活動に賛同し、署名をしています。

DATA



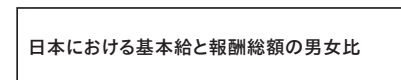
> p.116

DATA



> p.116

DATA



> p.116

女性活躍の拡大に向けた主な取り組み (2015 年～)

推進の柱	目的	対象	取り組みの内容
意識・風土改革	女性活躍拡大	マネジメント層	経営層 女性活躍拡大に向けた講演会 (参加者、約 30 名) 部・室長、工場長 女性活躍拡大に向けた講演会 (全 8 回、約 230 名)
		女性従業員	管理職 講演会・セミナー (2015 年から 3 年間で延べ 39 回、3,600 名) 全員 仕事で輝く～自立型人材への意識改革セミナー～ (2015 年から 2 年間で合計 31 回、2,300 名)
	多様性 全社交流イベント	女性従業員	管理職 Diversity Forum 2016 (参加総数約 30 名) 主任層 Diversity Forum (参加総数約 500 名)
	風土・働き方意識改革	マネジメント層	経営層 風土・働き方講演会 (全 19 回、約 800 名) 部・室長、工場長 マネジメント支援ワークショップ (全 7 回、約 100 名)
キャリア形成支援	個に焦点を当てた育成	女性従業員	希望者 キャリア計画書の導入。 2015 年から 4 年間で延べ 2,300 名にキャリアアドバイザーが個別面談を実施 上記以外 中堅層以上を対象としたキャリアテーマ研修と、若手層を対象としたキャリアベース研修 (合計 31 回、700 名)
	育児期支援	産休・育児休暇取得者	・育児期キャリア支援プログラム (利用者 220 名、2019 年 1 月時点) ・仕事と育児の両立セミナー (配偶者同伴で実施、合計 19 回、200 名)
制度・環境整備	多様な人材が活躍しやすい環境整備	育児・介護中の従業員	・半日有休 (全従業員)、在宅勤務・短時間勤務の拡充
		育児期の従業員	・育児費用補助の導入、子の看護休暇に拡充 (2016 年 10 月～) ・企業内託児所開設 (2017 年 4 月栃木地区、2018 年 4 月和光地区) ・一時保育の拡充 (2017 年 4 月～)
女性採用の強化	女性比率向上	配偶者の転勤で離職する従業員	再入社制度に加え、帯同者転勤及び休職制度を導入 (2018 年 4 月～)
		新卒および中途採用	理系および事務系の女性に対する採用活動の強化



※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 WEP's: Women's Empowerment Principles (女性のエンパワーメント原則) の略。

7 パフォーマンス報告

環境 41

安全 67

品質 79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン 118

社会貢献活動 135

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

ダイバーシティの実践において重要なこと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です。受容することにより、その人の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。

Honda としてのダイバーシティマネジメントは「多様なメンバーを活かした組織づくり」と定義し、その実現に向け上司への支援を進めています。

ベテラン層の活躍機会の拡大

この3年間は女性活躍拡大に取り組んできましたが2018年より年齢という観点で取り組み、まずはベテラン層に焦点を当て施策を展開しています。Honda では、ベテランの皆さんが安心感を持って仕事に主体的に取り組む、自身の経験を活かし活躍のフィールドを拡大していくことが可能な環境づくりを進めています。

Honda は、意識醸成だけでなく仕事の付与や制度整備にも取り組んでいくことで、年齢を問わない従業員個々の自己成長や Honda の永続的な発展、世の中のために尽力できる人材の輩出につながっていくと考えています。

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。2018年度においては、60歳到達者の83.02%が60歳以降も働き続ける選択をしています。

加えて具体的な取り組みとして、2018年より意識醸成につながるベテラン層向けの研修をスタートしました。

これらの取り組みを通じて、さまざまな職場で高い経験値と専門性を持つ従業員の活躍につなげています。

DATA

日本における60歳以上の
雇用者数

> p.116

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、1982年に希望の里ホンダ株式会社、1992年にホンダ R&D 太陽株式会社と3社の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。

2018年度の障がい者雇用者数は1,055人、雇用率は2.32%と、法定雇用率2.2%を上回る水準を維持しています。

DATA

日本における障がい者雇用者数・
雇用率

> p.116



7 パフォーマンス報告

環境 41

安全 67

品質 79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

人材に関する取り組み

採用における多様性の進化

人材の多様性進化の取り組みの一環として、多様なバックグラウンドを持つ人材を、国籍を問わず、積極的に採用しています。

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。

今後は、こうした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ます。

DATA

「グローバル採用」の人数

> p.116

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。個を尊重しあうことにより、個性や持ち味が発揮され、働きがいを持って考えています。

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。それにより、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、自己成長することで、企業総合力の最大発揮という人材多様性のめざす姿が実現できると考えています。

働きやすい職場環境づくり

仕事と育児・介護の両立支援

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伴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を拡大するなど、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。

引き続き、ダイバーシティの取り組み（⇒ p.103）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。

DATA

日本における育児・介護支援制度の利用者数

> p.116

DATA

日本における育児休暇取得者の復職率

> p.116



7 パフォーマンス報告

環境 41
安全 67
品質 79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン 118

社会貢献活動 135

人材に関する取り組み

労働時間削減

労働時間の長さや有給休暇取得率の低さが社会課題となっている日本において、Honda は、1970 年に隔週 5 日制、1972 年に完全週 5 日制を導入するなど、業界に先駆けて労働時間の短縮に積極的に取り組んできました。

また、水曜日と金曜日は原則として全員定時退社する「ノー残業デー」運動や、労使で進める年次有給休暇カットゼロ運動※は、いずれも 40 年以上の歴史を持っています。

また、従業員の計画的な年次有給休暇の取得や、余暇の有効活用によるモチベーションアップを図るために、一定の勤続年数を経過した従業員を対象に 3 日連続・5 日連続で年次有給休暇取得を奨励する制度を導入しています。

なお、働き方改革の観点においては、多様な人材がやりがいを持って能力を最大限発揮していくために、「時間を尊重する＝限られた時間を有効に活用する」という Honda の風土を、さらに進化させていく必要があると考えています。具体的には、「限られた時間でアウトプットを高めるための、在宅勤務をはじめとした柔軟な働き方の拡大」「仕事の断捨離や適切な権限移譲が推進されるような意識改革」等の取り組みを進めています。

こうした活動の結果、2018 年度の従業員 1 人当たりの年間総労働時間は 1,909 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 19.3 日となりました。

DATA

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.117

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。
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。

7 パフォーマンス報告

環境 41
 安全 67
 品質 79

— 人材 96

基本的な考え方
 グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ
 サプライチェーン118
 社会貢献活動135

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 6 地域の各地域本部で、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 2 Way コミュニケーションを重視しており、年 3 回以上の面談を従業員全員と行うこととしています。従業員は、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将来像や進むべき方向性を明確にし、その年度の組織の事業目標に基づいて個人の役割を設定します。その後、6 月と 12 月の面談で、上司が半期の実績・取り組みに対する評価や個人ごとの強みや弱みをフィードバック、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につなげています。

DATA

人材評価プログラムを受けている
従業員の割合

> p.117

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ていねい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。

DATA

日本における業績連動報酬の比率

> p.117

DATA

日本における初任給一覧

> p.117



7 パフォーマンス報告

環境 41
安全 67
品質 79

— 人材 96

基本的な考え方
グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ
サプライチェーン118
社会貢献活動135

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、何事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、より働きやすい職場環境づくりに役立てるために、各地域で従業員活性度測定を実施しています。地域ごとの共通要件に基づき、Honda で働く活性度が「非常に良好な状態」を、目標値と設定しています。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、3年に一度の従業員意識調査に加え、2018年より従業員活性度の測定と経年のモニタリングを開始し、職場単位でフィードバックを行っています。これは、多様な人材が働きがいを持てる環境づくりに向け、各職場が率先して人・組織の活性に向けた活動を展開するために行っているものです。

DATA

日本における従業員活性度

> p.117

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。

この安全基本理念のもと、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、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。

また会社と従業員は、世界中の従業員が実践するべき行動をまとめた「Honda 行動規範」(⇒ p.33) に則って行動しています。安全衛生領域においては、会社は安全で衛生的な職場づくりに、従業員一人ひとりも安全で衛生的な職場の維持や災害の未然防止・再発防止に取り組んでいます。

Honda 行動規範「わたしと同僚、職場」(安全衛生領域) より抜粋

Honda の方針

Honda は、安心して働ける労働環境を維持するために、安全で衛生的な職場づくりを行います。

求められる行動

わたしは、Honda の一員として、安全衛生に関連する法令および社内規則を遵守し、安全で衛生的な職場の維持や災害の未然防止・拡大防止に努めます。



7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

人材に関する取り組み

海外グループ会社との連携

Hondaでは、「快適な職場の実現に向けた安全衛生管理体制の磐石化」を労働安全衛生に関するグローバル中期活動方針に掲げ、各地域にある統括会社を中心となって、安全統制の整備を進めています。

とくに生産領域では、それぞれの国・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、現地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するとともに、各国・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。

DATA

休業災害度数率の推移

> p.117

DATA

労働災害死亡者数（国内・国外）

> p.117



※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 OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series の略。国際コンソーシアムによって策定された労働安全衛生に対する規格。

安全衛生ガバナンス体制

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。

一方、労働安全衛生マネジメントシステムの運用と、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。この安全衛生監査は、労働安全衛生マネジメントシステムに則ったもので、Hondaの安全衛生担当役員を監査委員長とした全社安全衛生監査委員会が実施します。

労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS^{※2})

安全衛生管理を継続かつ自主的に進められるように、労働安全衛生マネジメントシステムを取り入れ、事業場の安全衛生水準の継続的改善を図っています。

OSHMS を用いた活動

1997年度より、OHSAS^{※3}を用いて全社の安全衛生領域の監査を行う安全衛生監査委員会を発足させ、その後2013年度からはOSHMSを用いた監査を行っています。

安全衛生監査では、事業場のOSHMSの運用状況の確認のほか、日常的な安全衛生活動における安全対策・再発防止、事業場間の水平展開が継続的に行われる仕組みと運用、法令改正に伴う各種要求事項の実施ならびに管理状況等に関心事項として定め、確認を行っています。

安全衛生活動を検証する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準化を図っています。

7 パフォーマンス報告

環境 41
 安全 67
 品質 79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン 118

社会貢献活動 135

人材に関する取り組み

作業環境の基準づくり

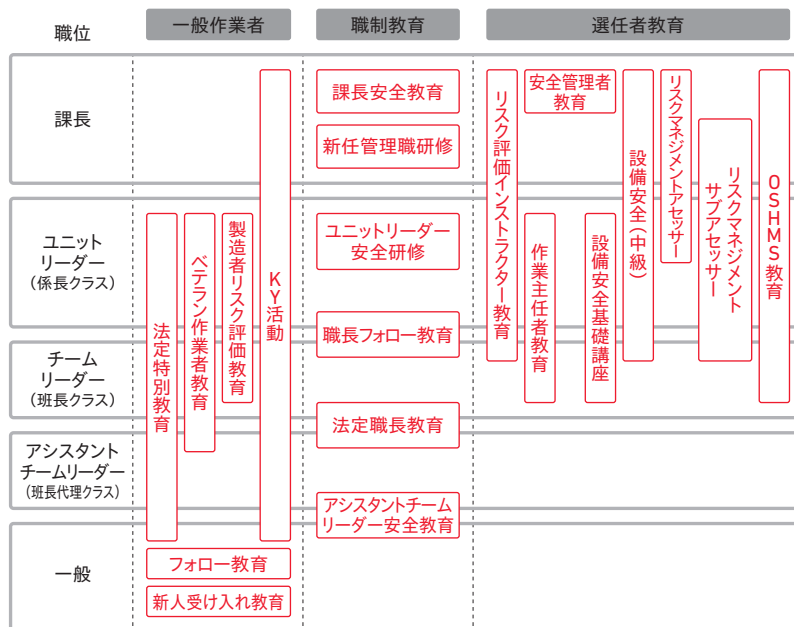
作業場の環境基準は、「快適職場ガイドライン」と「有害業務管理規定」により定め、労働衛生3管理※に基づき定期的な点検改善を行い、作業環境の適切な維持管理を行っています。

安全衛生に関する教育・研修

統制部門である当社では、グループ会社を含め、全社安全衛生監査員や衛生管理者育成研修など、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



※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。

「従業員一人ひとりが心身共に健康で安全に一杯働くこと」＝「生涯健康」

従業員の「健康」は、「安全」と同様、共通の願いです。

従業員一人ひとりに「心身の健康管理の責任」を持たせ、快適な作業や環境の構築をめざしています。

その実現に向け、会社の方針を明確に示すとともに、「自己保健意識の高揚」「管理監督者・産業保健職教育」など、健康づくり諸施策の強化を図っています。

DATA

健康・安全基準に関する研修の受講者数

> p.117

健康診断

従業員の健康を確保するために、法定健康診断以外にがん検診（胃・大腸・子宮）の受診を選択できるようになっています。また、50歳と55歳の従業員には、希望により脳や肺の精密検査が実施できる人間ドックの受診機会を提供しています。

生活習慣病対策

一人ひとりが輝き、誇りを持って仕事ができるよう、事業場特性に応じ、健康啓発イベントや個人を対象とした保健指導など、全社として従業員一人ひとりの生活習慣を良好に保つための後押しをする活動を行っています。

7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

人材に関する取り組み

受動喫煙対策

「望まない受動喫煙対策」の実現に向けた取り組みを強化しています。喫煙所の環境基準を明確化し、環境測定に基づく環境整備を図っています。また、受動喫煙の影響を最小化するために、建屋内の禁煙化や喫煙可能時間の設定、禁煙チャレンジデーの設定など、事業場の特性に応じた活動を行っています。喫煙者への啓発活動や、禁煙希望者へのサポートなども実施しています。

食生活サポート

従業員食堂のメニュー表示には、「カロリー」「野菜量」「塩分量」を掲載することにより、従業員各自がこれらを意識してメニューを選択できる環境を整えています。また、カロリーや塩分をコントロールし、栄養バランスを考慮した「ヘルシー食」をメニューに加えています。

健康保険組合との連携

「健やかポイントプログラム」の導入

ホンダ健康保険組合は、「健康で心豊かな生活の実現」という理念を掲げています。「健康で心豊かな生活の実現」のために、病気の予防や生活習慣の改善に努力している従業員を応援する報奨制度「健やかポイントプログラム」を導入しています。このほか、個人の健康に関する情報を一元管理・提供することで自身の健康に対する「気づき」を促し、自律的な健康づくり活動につなげることを目的としたポータルサイト「ヘルスアップ Web」を2018年1月に公開しました。このWebサイトはPC・スマートフォンから利用することが可能であり、過去5年間の健康診断結果の閲覧や、歩数・食事・血圧など、個人の日頃の健康保持に向けた取り組みが記録できるようになっています。また、ウォーキングイベント開催により従業員の健康づくり活動への動機付けを図っています。さらに、特定保健指導を強化するために、健康保険組合と事業場が連携して、受診環境の整備や受診勧奨を実施しています。



7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

— 人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118

社会貢献活動135

人材に関する取り組み

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「生き生きづくり」と問題解決支援の両面を、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生き生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。

選択型福利厚生制度の充実

選択型福利厚生制度は、ポイント化された福利厚生費を従業員自身が多様なメニューのなかから自由に選択して利用することで、安心して生活でき、仕事に集中できる環境を提供することを目的としています。そのなかで従業員がいつまでも健康な生活を送れるように「心身のメンテナンス」と「運動の奨励」を柱にした、健康促進につながるメニューを充実させています。具体的には、「心身のメンテナンス」については健康診断、カウンセリング、予防接種、会社保養所の利用、健康指導、ヨガ教室の利用などのメニューが、「運動の奨励」についてはフィットネスや運動施設の利用、スポーツ大会への参加などのメニューが用意されています。



7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材

基本的な考え方	
グローバルマネジメント	
人材に関する取り組み	

— 人材関連データ

サプライチェーン	118
社会貢献活動	135

人材関連データ

連結従業員数(人)

	2016年度	2017年度	2018年度
日本	64,696	64,755	66,507
北米	53,243	54,044	55,076
南米	14,716	14,271	14,835
欧州・アフリカ・中東	8,211	8,591	9,118
アジア・大洋州	54,380	55,845	57,012
中国	16,669	18,132	17,174
(合計)	211,915	215,638	219,722

男女別従業員数(人)

	2016年度	2017年度	2018年度
日本	46,929	48,512	49,202
男性	43,509	44,712	45,107
女性	3,420	3,800	4,005

「連結従業員数」を除く日本地域の人材関連データは、以下の会社を集計範囲としています。
本田技研工業株式会社、株式会社本田技術研究所、ホンダエンジニアリング株式会社、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



新規正規従業員雇用者数(人)

	2016年度	2017年度	2018年度
日本	1,009	1,372	1,529
男性	875	1,165	1,294
女性	134	207	235
北米	4,789	5,037	4,456
男性	3,410	3,537	3,176
女性	1,379	1,500	1,280
南米	412	578	992
男性	335	480	820
女性	77	98	172
欧州・アフリカ・中東	357	819	739
男性	268	677	589
女性	89	142	150
アジア・大洋州	5,415	2,776	3,042
男性	4,867	2,143	2,521
女性	548	633	521
中国	3,485	5,545	8,986
男性	3,199	5,208	7,972
女性	286	337	1,014

雇用契約別・種類別の従業員数(人)

	2016年度	2017年度	2018年度
雇用契約別内訳			
正規従業員	41,001	41,741	42,550
非正規従業員	5,928	6,667	6,475
雇用の種類別内訳			
常勤	46,834	48,304	48,848
非常勤(パート)	95	104	177

離職率(%) (定年退職者含む)

	2016年度	2017年度	2018年度
日本	2.0	1.5	1.7
男性	1.9	1.4	1.6
女性	3.0	2.5	2.9
北米	9.6	10.5	11.7
南米	15.8	5.9	5.1
欧州・アフリカ・中東	7.2	4.7	2.9
アジア・大洋州	3.9	3.9	2.2
中国	5.1	6.9	6.3

地域コミュニティ出身の上級管理職の比率(%)

	全上級管理職に占める 現地コミュニティ出身者の比率
北米	59
南米	44
欧州	47
アジア・大洋州	38
中国	3

従業員1人当たりの年間研修時間と研修コスト

	年間研修時間	年間研修コスト(円)
日本	9.3	40,100
北米	11.1	27,805
南米	20.5	25,520
欧州・アフリカ・中東	14.0	25,419
アジア・大洋州	18.0	24,795
中国	38.6	30,411

7 パフォーマンス報告

環境	41
安全	67
品質	79

— 人材

基本的な考え方	
グローバルマネジメント	
人材に関する取り組み	
— 人材関連データ	
サプライチェーン	118
社会貢献活動	135

人材関連データ

日本における女性管理職比率の推移

	2014年度(基準年)	2016年度	2017年度	2018年度
2014年度比(倍)	1.00	1.17	1.40	1.90

2018年度の女性比率(%)

	女性従業員比率	女性管理職比率
日本	7.6	1.1
北米	24.1	15.0
南米	12.3	9.3
欧州・アフリカ・中東	17.1	11.1
アジア・大洋州	12.6	14.9
中国	12.0	15.6
(全体)	13.9	7.9

日本における基本給と報酬総額の男女比

	基本給(女性:男性)	報酬総額(女性:男性)
管理職	1:1.02	1:1.03
一般	1:1.03	1:1.35

・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。

日本における60歳以上の雇用者数(人)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
雇用者数※	622	711	729	1,097	1,155

※各年度内に60歳に到達し、かつ雇用を継続した人の人数を記載。

日本における障がい者雇用者数・雇用率

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
雇用者数※(人)	1,089	1,094	1,073	1,041	1,055
雇用率※(%)	2.28	2.30	2.32	2.31	2.32

※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。なお、数値は各年6月1日時点のものです。

「グローバル採用」の人数(人)

	2017年度	2018年度	2019年度(予想)
採用人数	20	15	19

日本における育児・介護支援制度の利用者数(人)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
育児短時間勤務	172	182	219	269	319
男性	0	5	6	14	22
女性	172	177	213	255	297
育児休職	392	397	452	454	459
男性	17	21	32	50	80
女性	375	376	420	404	379
子の看護休暇	971	1,116	1,356	1,797	1,662
男性	593	718	892	1,245	1,212
女性	378	398	464	552	450
育児在宅勤務	-	-	145	249	445
男性	-	-	38	76	192
女性	-	-	107	173	253
育児費用補助	-	-	74	150	180
男性	-	-	1	5	6
女性	-	-	73	145	174
介護短時間勤務	3	3	8	5	6
男性	2	1	5	3	2
女性	1	2	3	2	4
介護休職	9	11	22	22	25
男性	9	8	14	13	19
女性	0	3	8	9	6
介護休暇	13	22	11	37	40
男性	11	17	10	31	30
女性	2	5	1	6	10
介護在宅勤務	-	-	22	29	47
男性	-	-	12	17	27
女性	-	-	10	12	20

日本における育児休暇取得者の復職率(%)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
復職率	99.2	98.3	96.1	96.5	98.4
男性	-	-	100.0	100.0	100.0
女性	-	-	95.5	95.7	97.8



7 パフォーマンス報告

環境 41
 安全 67
 品質 79
人材 96

基本的な考え方

グローバルマネジメント

人材に関する取り組み

人材関連データ

サプライチェーン118
 社会貢献活動135

人材関連データ

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

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
従業員1人当たりの総労働時間	1,890	1,964	1,954	1,932	1,909
年次有給休暇の平均取得日数	19.4	18.4	19.0	18.7	19.3

人材評価プログラムを受けている従業員の割合(%)

地域	地域人材評価プログラムの対象となる従業員の割合
北米	100.0
南米	99.8
欧州・アフリカ・中東	100.0
アジア・大洋州	98.0
中国	100.0

日本における業績連動報酬の比率(%)

階層	報酬全体に占める業績連動報酬の比率
役員	50 [※]
管理職	37

※役員には、一定額の自社株購入分を含む。

日本における初任給一覧

	月給(円)	最低賃金との比較(%)
高校	174,700	109
高専・短大	195,600	122
大学	218,700	137
大学院(修士)	245,000	153

・最低賃金は東京都の最低賃金(985円/時)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。数値は2019年6月1日現在のものです。

日本における従業員活性化度(6要件全24設問、5点満点の平均点)

目標値:3.50ポイント以上(Hondaで働く活性化度が非常に良好な状態[※])

		2018年度
全従業員		3.46
	男性	3.47
	女性	3.44
全従業員に対する回答者の割合		96.2%

※Hondaで働く活性化度が非常に良好な状態とは、「自由闊達な職場」「やりがいのある仕事」「頑張れば報われる環境がある」「Hondaで働くことに誇りを持っている」「マネジメントは信頼できる」「働きやすい環境がある」という6つの要件で構成しています。

健康・安全基準に関する研修の受講者数

健康に関する研修受講者数	191人(6事業場)
全社安全衛生監査委員教育受講者数	14人
新認定役職者教育数	309人
各種新任担当者(労働安全衛生・交通・防火防災)研修数	68人

休業災害度数率の推移



労働災害死亡者数(国内・国外)

