

Honda

多様性推進の取り組み

2023年3月9日

本田技研工業(株)

人事部 キャリア・多様性推進室

増子 美和

目次

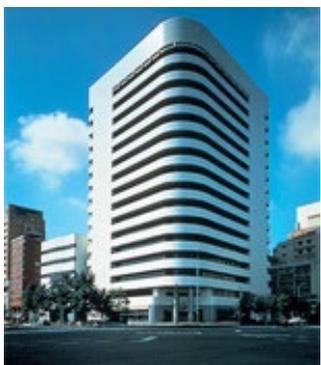
1 Hondaのご紹介

2 人材多様性これまでの歩みと
WLB & 多様性推進PRJとの関わり

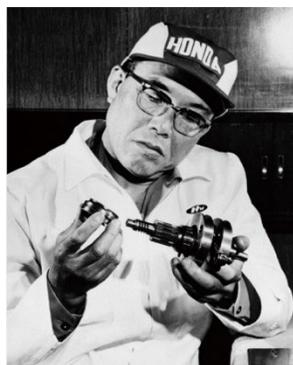
設立 1948年(昭和23年)9月

本社 東京都港区南青山2-1-1

主要製品   
二輪車、四輪車、パワープロダクツ



青山本社ビル



創業者 本田宗一郎



代表執行役社長 三部敏宏

社是

わたしたちは、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。



資本金 (2022年3月31日現在) **860**億円

従業員数 (2022年3月31日現在)

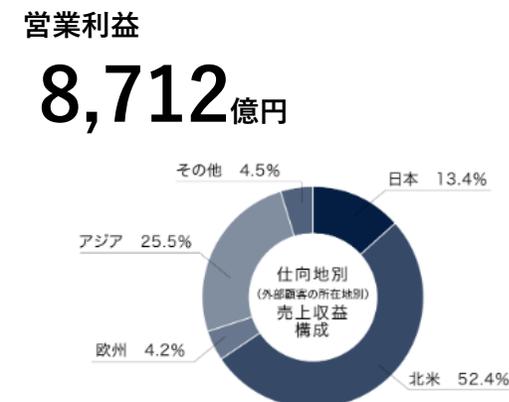
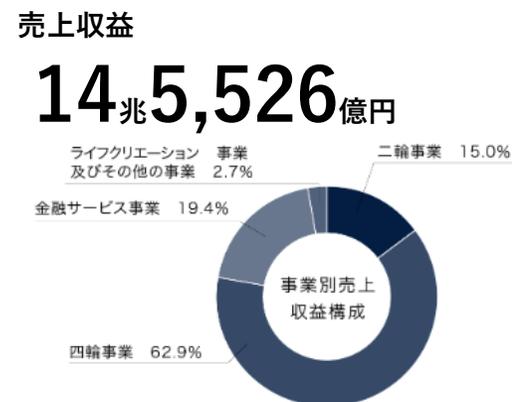
 連結 **204,035**名

 単独 **36,111**名

Hondaグループ会社 **406**社

2021年世界販売実績 **2,730.1**万台

2021年度 連結業績 2022年3月31日時点



あらゆる環境変化に対応する“柔軟かつ俊敏な経営基盤”の構築

「女性の活躍拡大」

“リーダーとして活躍する女性”の計画的な育成と輩出

女性管理職
「目標数」の設定

現在の女性管理職数を、

- 2020年に「3倍」
- 2025年に「9倍」

にする

※ 2015年初旬 社内外へ発表

「管理職認定 領域別目標数」の設定とコミットメント

制度/環境の整備

- ・ 育児/キャリア支援制度の拡充
- ・ 多様な働き方を支える制度整備

“個”に焦点を当てた 育成の加速

- ・ 個人別「キャリア計画」の策定
- ・ “キャリアアドバイザー”の新設
- ・ 戦略的JRと役職ポストの最適化

女性採用の強化

- ・ 内定受諾率向上
- ・ 理学系女子へのアプローチ強化
- ・ 10代からの早期訴求/認知度UP

専任組織の新設（人事部 多様性推進室）

多様な属性・価値観を持つ“個”が生き活きと輝くことで、
企業総合力の最大発揮をめざす

様々な価値観の融合と
相乗効果によるイノベーションの喚起

人間尊重

多様な個性を認め
受容する企業風土

Inclusion

自立・自律

自立的なキャリア形成と
その実現に向けた能力発揮

Initiative



Honda Philosophy -人材多様性の進化は、全従業員に関わること-

日本Hondaにおける当面の経営課題：**“女性活躍拡大”**

2025年までの10年間で、**“性別に関わらず、誰もが等しくキャリアを描ける世界”**を実現する

推進の柱

意識・風土改革

キャリア形成支援

制度・環境整備

①

意識・ 風土改革

セミナー・イベント

経営発信

働き方改革

● 管理者セミナー



②

キャリア 形成支援

キャリア計画書

キャリア面談

キャリア研修

● キャリア面談

【キャリアアドバイザー】 【本人】



キャリア形成に関する
認識状況の把握と支援

③

制度・環境 整備

半日有休

短時間勤務

在宅勤務制度

育児費用補助制度

一時保育の拡大

企業内託児所

● 栃木すくすくガーデン

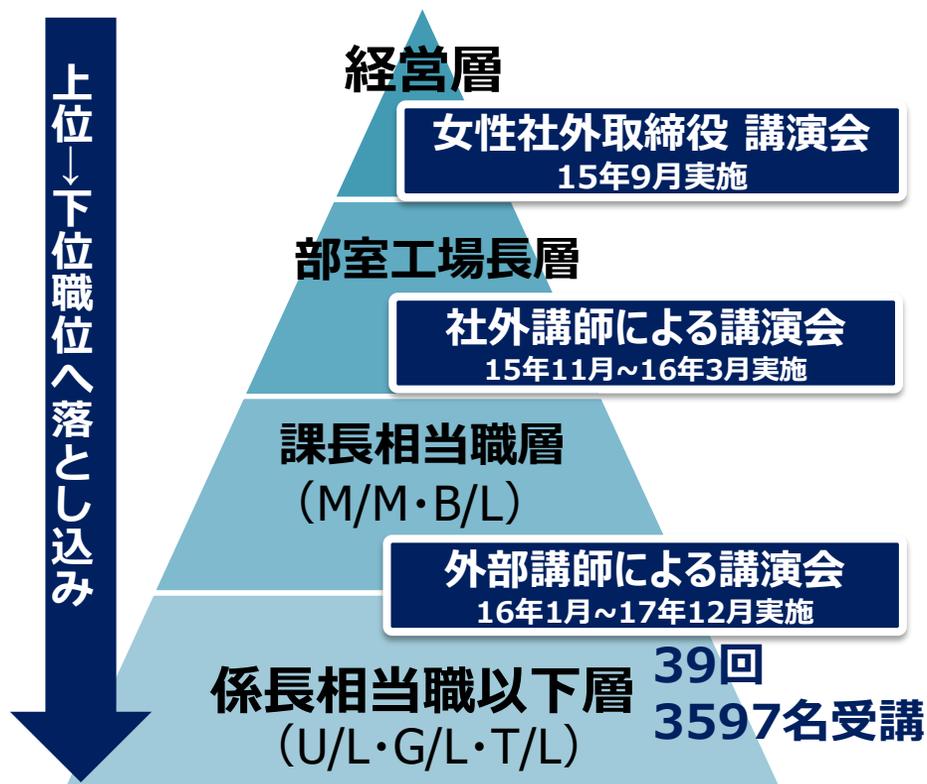


マネジメント

意識醸成 + 実践編

女性従業員

意識醸成 + キャリア形成 + スキル習得



マネジメント層への意識醸成 全39回 約3600名、全女性従業員 対象セミナー 全31回 約2300名に実施
次のステップとして女性従業員に対して層別の個別研修をスタート '15年10～'17年1月

マネジメント

女性活躍拡大の目的・意義の理解は進むも、必然性や危機感は希薄

女性従業員

会社の本気度は伝わりつつあるが、現状の『風土』や『働き方』の中でキャリアアップすることへの不安・抵抗感は根強く、ロールモデルが求められている

風土

働き方

男性中心の成功体験から脱却出来ず

(まだ当分は男性だけで大丈夫)

- 男性同士は仕事が早い (阿吽の呼吸)
- 男性並みに働けるのであれば女性も受容出来る
- キャリアアップには男性化せざるを得ない

異質のメンバーに対する受容性が弱く
柔軟な働き方に寛容でない風土

長時間労働が前提

- 長時間労働が評価される
- 多様な働き方は受容し難い (評価しづらい)
- 管理職は長時間働いた人
長時間働ける人

今の働き方では
管理職にはなりたくない (なれない)

働き方改革が
風土改革に
つながる

<課題①> 多様性の上位概念として風土改革につながる働き方改革

<課題②> 女性の多様なキャリアイメージを可能にするロールモデルの育成

目的

風土・働き方改革に向けた意識改革
～風土・働き方改革の意義を明確化し、実行に向けたフックとする

課題

『風土』編

『働き方』編

テーマ

『最強企業の法則』

“ダイバーシティ経営と働き方改革”

内容

モチベーションの高い集団が
最強の組織になる経営戦略理論

働き方の本質を見直し、
生産性の向上と組織活性化の両立

日程

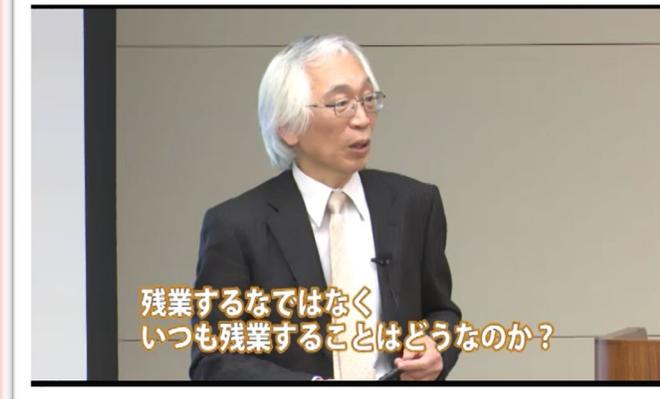
開催日 : '17年6月~12月
所要時間 : 150分(各 講義140分:質疑10分)

開催日 : 経営 '17年 2月
部室工場長 '17年 7月~11月
所要時間 : 120分(各 講義90分:質疑30分)

講師

(株) アントレプレナーセンター
代表取締役 福島 正伸

中央大学
大学院戦略経営研究科
教授 佐藤 博樹



2017年度 本社役員・部室長向けに講演会を実施
最新の取り組み事例に基づいた講義、回答に説得力があり好評を得た

目的

- 女性活躍のKeyとなる女性主任層たちのエンカレッジとネットワーク形成
- ロールモデルの育成強化・輩出

日時 / 会場

2017年11月30日 (木) 13:00~19:00

【会議編 13:00~16:55/懇親会17:30~19:00】

@ウエスティンホテル東京 ギャラクシールーム

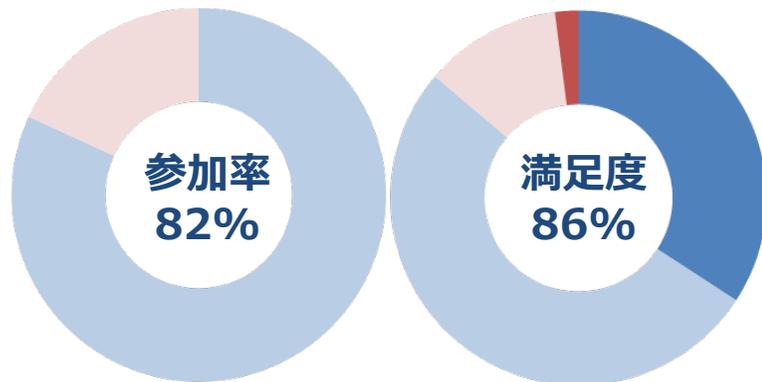
参加者数

465名

女性主任層384名、役員15名、人事部長、労政企画部長、女性管理職20名、領域推進責任者5名、外部講演ゲスト1名、外部研修会社（多様性施策講師）4名、スタッフ等34名

参加率・満足度

■ とても満足 ■ どちらかという満足
■ どちらかという満足しない ■ 全く満足しない



当日の様子 (ホームページ・社内イントラにて公開)



11.30
Honda
Diversity
Forum 2017

2017年11月30日
女性主任層のエンカレッジとネットワーク形成を目的とした「Honda Diversity Forum 2017」が開催され、約400名が参加した。

WORK 03.

ラウンドテーブルミーティング

各テーブルに役員や外部ゲストが入り、意見交換。テーブルごと真剣に議論し、時には笑いを交え、メモを取る姿も見られた。「ずっと聞きかたかったんですけど…」「本当のところどうなんですか!？」終了時間を知らせるアナウンスがあっても熱い議論がなかなか終わらないグループもあった。



「新しいつながりをつかってほしい」

八郷社長のスピーチを皮切りにスタート。親しみのある笑顔と真剣な眼差しで、自身の生まれてからHondaに入るまでと、入社してからの35年間のキャリアについて熱く語った。



ジェンダーへの取り組み強化の総仕上げとしてDiversity Forum を開催



取組み内容が評価され 2019年度 新・ダイバーシティ経営企業100選に選出

多様な属性・価値観を持つ“個”が生き活きと輝くことで、
企業総合力の最大発揮をめざす

様々な価値観の融合と
相乗効果によるイノベーションの喚起

人間尊重

多様な個性を認め
受容する企業風土

Inclusion

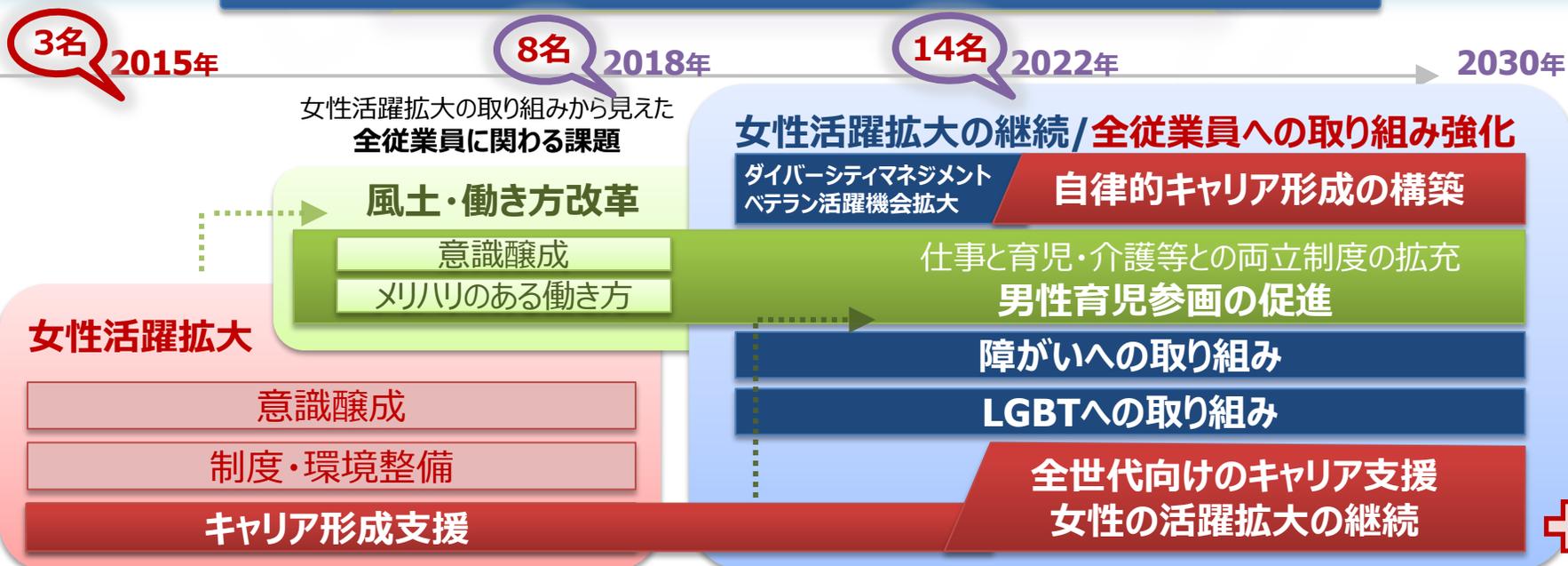
自立・自律

自立的なキャリア形成と
その実現に向けた能力発揮

Initiative



Honda Philosophy -人材多様性の進化は、全従業員に関わること-



LGBTへの取り組み（2019年～）

目的

性自認や性的指向による差別をなくし、
人材多様性の進化を実現

主な 取り組み

- 方針発信
- 啓蒙活動
～理解浸透にむけたセミナー（階層別）
～Eラーニング、ガイドブック発行（全従業員）
～アライ活動（セミナー、ステッカー）
- 相談窓口 設置
- 制度・規則 改定（同性パートナー適用）



PJT

'18年10月度 アクセンチュア株式会社 様
ダーバーシティ経営とLGBT：企業の取り組みの在り方

企業における支援施策のノウハウ、人権理解を人事担
当者にしっかり理解させることが重要、アライ活動、
海外・国際機関の動き、

男性育児参画 促進（2020年～）

誰もが制約のある働き方を前提とした生産性向上
**男性育児参画を当たり前化し、
個と組織の成果を最大化させる風土へ変革**

- 方針発信
- 啓蒙活動
～理解浸透にむけたセミナー（階層別）
～好事例発信（社内外）両立ハンドブック
～全社イベント開催（マネジメント、一般従業員）
- 制度新設



'21年3月度 厚生労働省 佐藤課長
男性の育児休業取得促進 育介法等の改正について

法改正の趣旨、企業の求められる対応
具体的な情報開示により取り組みを加速

自律的キャリア形成を推進する背景

Hondaを取り巻く環境が激変

- ・CASE、MaaSの進展
- ・異業種との競争激化
(業界の垣根を超えた大変革期)

“人生100年時代”の到来

- ・一人ひとりが夢に向かって頑張ることができる社会へ
- ・何歳になっても学び直しができ、新しいことにチャレンジできる社会へ

これまでの企業の体質
終身雇用/年功序列
画一的なキャリア

これから
変化/自由/自己責任
自律的なキャリア

意志を持って自律的にキャリアを
形成していく必要がある

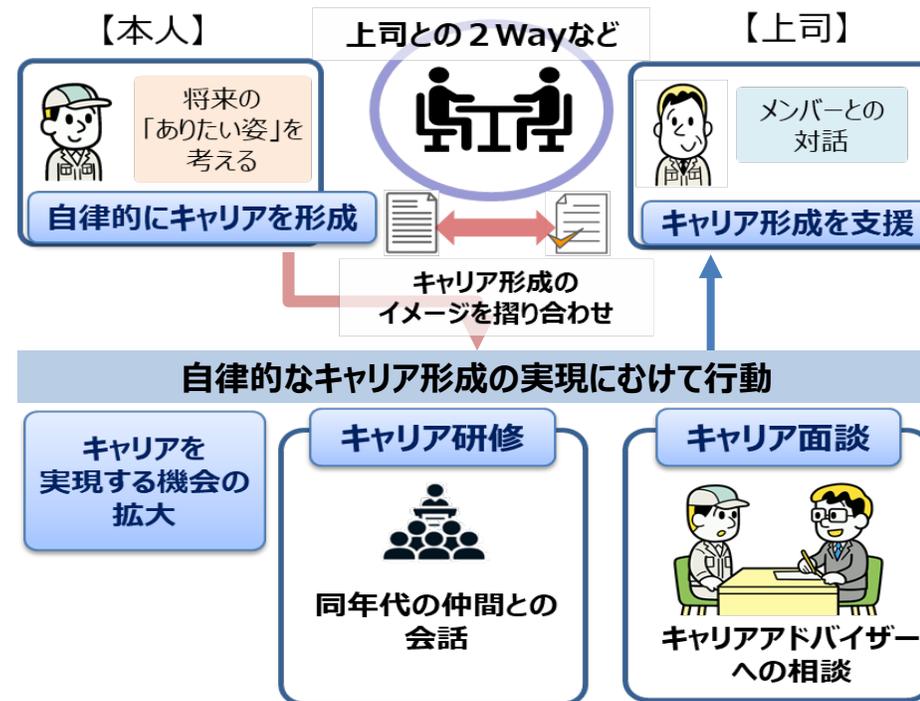
自律的キャリア形成の方向性

Hondaにおける“キャリア自律”の定義

“こうありたい、こうなりたいという夢や希望、目的に向かって自ら能力を高め、更なる活躍の機会を自分でつかみ獲ること”

キャリア支援 全体像

2Wayをベースに上司・部下の信頼関係の構築



大変革期の中で求められる変化/自由/自己責任に向け、自律的にキャリア形成支援体制を整える

きょう、
だれかを、
うれしくできた?
Honda 



ご清聴ありがとうございました