

女性活躍推進法に基づく「ホンダモビリティランド行動計画」

ホンダモビリティランドは、基本理念である「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関わらず、すべての人が等しく機会を有し、異なる個性・持ち味を尊重し合うことで、個々が存分に力を発揮し、企業としての総合力を高めることを目指しています。

当社は2011年より、日本の重要課題である「女性活躍」の推進を強化し、企業内のジェンダーバランス改善に向けて取り組んできました。この15年間で女性監督者数は2011年比で5倍に増加しています。今回の計画更新では、これまで進めてきたダイバーシティ推進を、あらためて“すべての従業員に関わる重要テーマ”として位置づけ、既存施策の一層の深化を図りつつ、属性にかかわらず個々が活躍できる職場環境のさらなる醸成を目指して行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026年4月1日から2031年3月31日まで

2. 当社の課題

- ① 係長級（チーフ・主任）に占める女性割合が低い <現状>係長級に占める女性の割合：15.5%
- ② 男性育児目的休暇取得率が100%にいたっていない

3. 目標

- ① 係長級候補と（チーフ・主任）なるランクの従業員の女性の割合を50%とする
- ② 男性の育児目的休暇取得率を80%とする

4. 取組み内容と実施時期

<目標①に対する取組み1>多様性を受容する風土づくり

・社外ホームページにおけるダイバーシティ関連情報をタイムリーに更新、継続的発信（2025年7月～継続して実施中）

<目標①に対する取組み2>属性にかかわらず、主体的にキャリアを描き成長できる人材の育成

- ・対象者となる従業員に対し、事業所間交流研修を継続実施（2024年4月～継続して実施中）
- ・年代別キャリア研修の継続実施（2023年4月～継続して実施中）
- ・タレントマネジメントシステム活用による人的資本情報蓄積と活用（2025年4月～継続して実施中）
- ・勤務地選択制度導入と社内周知（2026年4月～）

<目標②に対する取組み3>両立支援制度の充実と周知

- ・土日・祝に利用できる企業内託児所導入～定着（2022年4月～継続して実施中）
- ・育児・介護両立支援措置制度の整備・周知（2024年4月～継続して実施中）
- ・育児休職に関する案内パンフレット作製～活用（2026年8月～）

以上