

4

Social

社会

4

Social

社会

Safety

安全

重要課題

- 交通事故死者数の大幅削減
- 情報化・自動化技術の生活への活用

4 社会

- 【安全】…………… 33
- > 基本的な考え方…………… 34
 - 安全に関する取り組み…………… 37
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

「事故に遭わない社会」へ

Hondaは共存安全思想のもと、クルマやバイクに乗っている人だけでなく、道を使う誰もが安全でいられる「事故に遭わない社会」の実現をめざしています。

そして、2021年4月、2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロをめざす[※]ことを宣言し、安全の取り組みを加速させています。

Hondaの安全の取り組みは、1960年代に二輪車・四輪車メーカーで初の試みとなる安全運転普及活動から始まりました。安全の取り組みは、現在ではその対象を運転者から歩行者、子どもから高齢者まで、交通社会に関わるすべての人へと拡げ、日本国内のみならず、世界中の国や地域で積極的に展開しています。また技術においては、「規制を基準とせず」「無いものは自分でつくる」という考え方から世界に先駆けていくつもの新技術を世に送り出してきました。また、こうしたHonda個社での取り組みに加え、とくに道路環境を改善するために、国や地域、各企業とも積極的な連携を図っています。

オンラインサービスなどの技術進化により、いまでは移動せずとも成り立つ生活が可能になりつつあります。しかし、人が好奇心に導かれて行動範囲を拡げ、リアルな世界を感性豊かに楽しむことは未来においても変わらないと考えます。安全は自由な移動を拡げるための重要な取り組みです。今後もHondaは人を守るだけでなく、人の好奇心を後押しし、移動の喜びを拡げることにつながる安全を追求していきます。

[※] Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故：Hondaの二輪車・四輪車乗車中、および歩行者・自転車（故意による悪質なルール違反、責任能力のない状態を除く交通参加者）が関与する交通事故。

グローバル安全スローガン

Safety for Everyone

クルマやバイクに乗っている人だけでなく、
道を使うだれもが安全でいられる
「事故に遭わない社会」をつくりたい

「Safety for Everyone」には、一人ひとりに寄り添った安全を追求していくHondaの姿勢や、社会を構成する一人ひとりの安全が向上すれば結果として、社会全体がより安全になり「事故に遭わない社会」を実現することができる、というHondaの考え方が込められています。

4 社会

【安全】…………… 33

> 基本的な考え方…………… 34

 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

活動の方向性

Hondaは、「人の能力（啓発活動）」「モビリティの性能（技術開発）」「交通エコシステム（協働、システム／サービス開発）」の3つの要素をもって、交通安全に取り組んでいます。

人の能力

交通社会に関わるすべての人を対象として、運転技術、認知、判断、周囲に対する思いやりといった、心理・精神面まで含む、人の能力の向上をサポートする取り組みが必要であると考えており、意識や経験値、身体能力など個々人に沿った啓発活動へと進化させていきます。

モビリティの性能

人体を保護するもの、衝突を回避するもの、人の意思を捉え車や他者に伝えるもの等、人の能力を正しく補完あるいは拡張するための複合的な性能が必要であると考えており、人の体や意識をさらに深く理解し、より人に寄り添った技術開発へと進化させていきます。

交通エコシステム

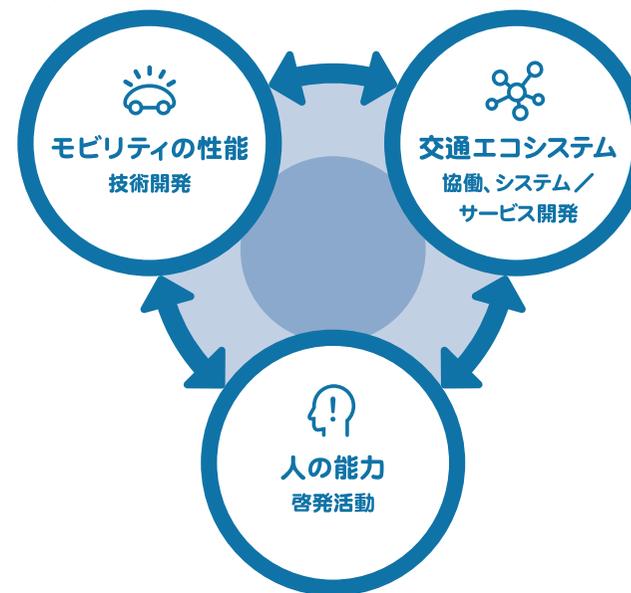
渋滞や悪天候などにより状況が刻々と変化するなかで、事故を未然に防ぐ、あるいは事故の被害を軽減するためには、交通環境を構成する歩行者や二輪車、四輪車などの多様な存在や、道路、通信などインフラとの相互関係までを踏まえた全体像（交通エコシステム）を動的に捉え、それぞれが有機的に結びつくことが必要であると考えており、国や地域への協力、各企業との連携など、オープンな姿勢で積極的に取り組み、交通社会の健全な機能に貢献していきます。

Honda安全3つの要素の技術や活動を個別に進化させるとともに、それぞれを組み合わせることで、さまざまな要因により引き起こされる事故に対応していきます。

安全3つの要素

人の意思をとらえ、
技能を補完・拡張する
技術の開発

人とモビリティが
調和する場づくり、
体系づくりへの貢献



交通社会に関わる
すべての人の体験、知識、
意識の向上をサポート

4 社会

【安全】…………… 33

> 基本的な考え方…………… 34

安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

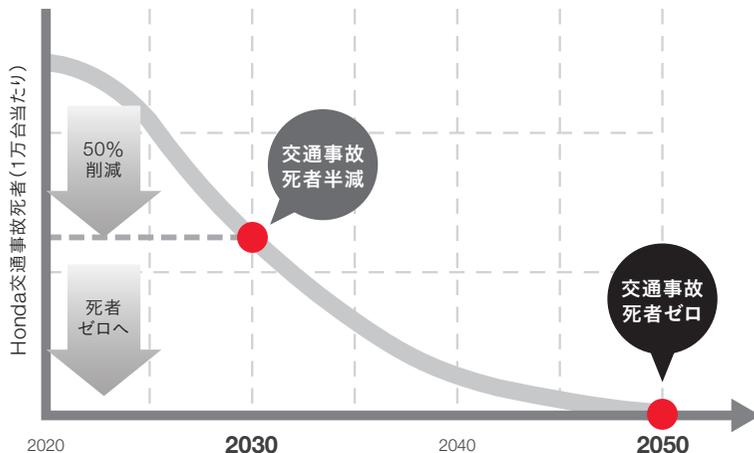
2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロをめざす

Hondaは、2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロをめざします。また、そのマイルストーンとして2030年に全世界でHondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者半減をめざします※1。これらは、新車だけでなく、市場に現存するすべてのHonda二輪車、四輪車が対象となります。そのため、安全につながる活動や、安全技術を搭載した車両をいかに拡めていくかが重要となります。

〈2030年に向けて〉

こうした中で、2030年のマイルストーン達成に向けた大きな課題は、新興国での二輪車による死亡事故です。Hondaは二輪車を世界で最も多く提供するメーカーとして社会的責任があります。

Honda安全目標



※1 2020年比で2030年に全世界でHondaの二輪車・四輪車が関与する1万台当たりの交通事故死者数を半減。

※2 特定の走行環境条件を満たす限定された領域において、自動運行装置が運転操作の全部を代替する状態。ただし、自動運行装置の作動中、自動運行装置が正常に作動しないおそれがある場合においては、運転操作を促す警報が発せられるので、適切に応答しなければならない。

この課題に対応するため、啓発活動においては、すべての方に安全運転などの交通安全の知識や技能を得る機会を提供していきたいと考えています。

また、「ABS」や「CBS」などの先進ブレーキ、視認性および被視認性の高い灯火器などの二輪車への適用拡大や、「二輪検知機能付Honda SENSING」の四輪車全機種への適用をめざします。

先進国では、さらにその先の取り組みとして、自動運転レベル3※2の研究開発で培った知見とノウハウを活用し、全方位安全運転支援に進化した「Honda SENSING 360」の四輪車全機種への適用を進めています。

また、通信を活用した技術開発など、他社と協働しながら、死亡事故削減につながる交通インフラとの連携にも取り組みます。

〈2050年に向けて〉

こうした2030年までの取り組みにより、多くの交通事故死者を減らすことが可能となりますが、2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロをめざすには、歩行者、そして自転車を含む二輪車のライダーなどの交通弱者への対応が必要となります。

そのため、こうした交通弱者となる方々が、事故が発生し得るシーンにおいて、事故を回避するためにより早い段階で備えられるようにしなければなりません。これを実現する技術として、Hondaはすべての交通参加者である人とモビリティが通信でつながることで、事故が起きる手前でリスクを予兆し、回避をサポートする「安全・安心ネットワーク技術」の研究開発を推し進めています。

4 社会

- 【安全】…………… 33
 - 基本的な考え方…………… 34
- > 安全に関する取り組み …… 37
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

人の能力

Hondaのアプローチ

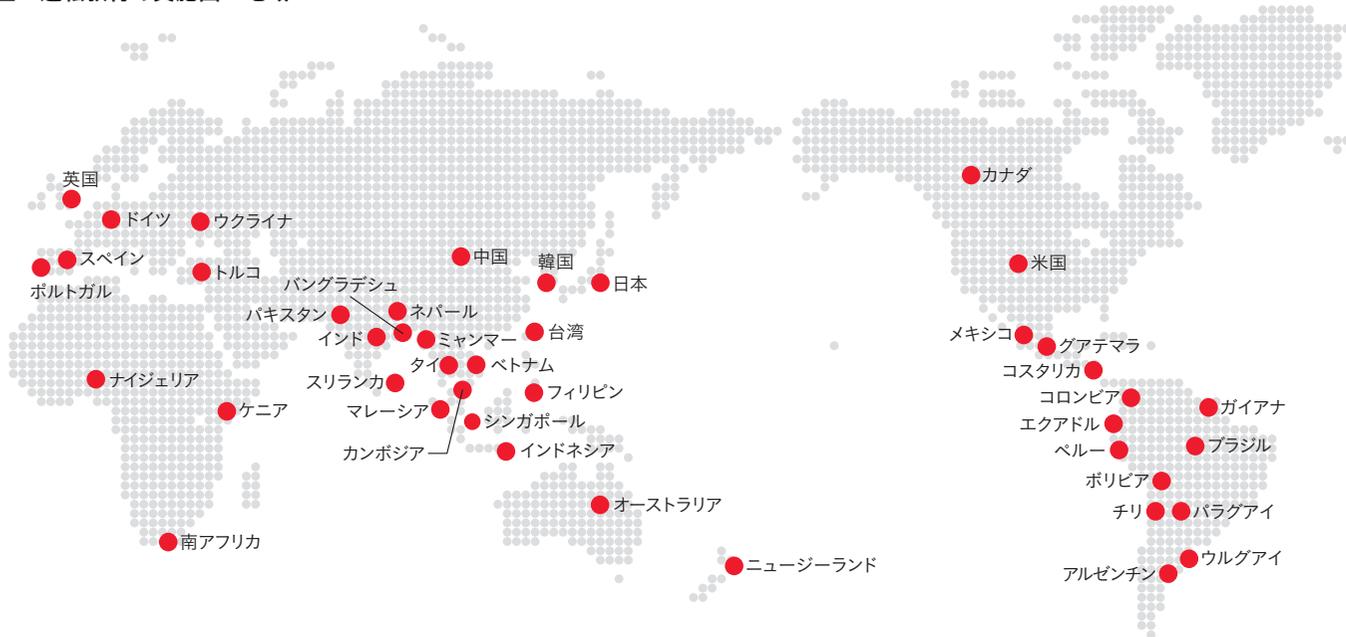
Hondaは、1970年に安全運転普及本部を設立しました。1972年には、本部内に海外活動を推進するための部門が発足し、海外でも各国に交通安全教育センター※を設置したほか、地域の販売店と協力するなど、活動を強化してきました。2023年3月現在、Hondaは日本を含む世界43の国と地域で、安全運転普及活動を実施しています。

活動は、販売店の店頭で直接お客様へ安全をお伝えする「人から人への手渡しの安全」と、専門のインストラクターの指導による「参加体験型の実践教育」を基本としています。

日本においては、交通安全教育センターをはじめ、二輪車・四輪車の販売会社、地域の企業や学校の皆様と協力しながら、子どもからシニアまで各年代に応じた安全をお届けする活動を展開し、これまでに672万人以上の方々に参加・受講いただいています。

海外の活動のなかでも新興国においては、急速なモータリゼーションが進む一方で、法規制や交通ルール、道路インフラなどが未整備の地域があり、交通死亡事故発生件数の増加が社会的な課題となっています。そのためHondaでは、政府や関係諸団体とも連携をとりながら、各国の交通状況に即した活動を実施しています。

交通安全・運転教育の実施国・地域



※ 交通安全センター：交通安全に関する社内外の指導者養成や、企業・学校・個人のお客様に安全運転教育を行うHondaの施設。

4 社会

【安全】…………… 33
 基本的な考え方…………… 34
 > 安全に関する取り組み …… 37
 【品質】…………… 47
 【人材】…………… 63
 【サプライチェーン】…………… 87
 【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

2022年度の活動実績

アジア諸国での展開

■ 第1回アジア・大洋州地域安全運転インストラクター競技大会を開催

2023年2月2日～4日にタイで第1回アジア・大洋州地域安全運転インストラクター競技大会を開催しました。

本大会は、安全運転インストラクターの運転知識・技術の研鑽と相互交流により安全運転普及活動の基本的な考え方を共有することを目的とし、2001年からタイ国内のHondaのインストラクター向けに開催してきた大会を、アジア・大洋州地域に対象を拡大したものです。

今回会場となったプーケットにあるタイ Honda カンパニーの「Safety Riding Park」には、各国の交通教育センターのインストラクターをはじめ、現地法人のインストラクターなど全12の国と地域から総勢116名が参加しました。競技は、安全運転の技術領域として、二輪車部門3種目・四輪車部門3種目、指導力領域として、事故削減に向けた教育手法改善のプレゼンテーションが行われ、カテゴリーごとに各国の代表選手がしのぎを削りました。また大会を通じて、各国インストラクターの技術・指導力の維持向上を図り、2050年交通事故死者ゼロの実現に向けて、安全運転普及活動に全力を注ぐことを誓い合いました。



競技大会の様子



■ ホンダ インディア財団がハリヤーナー州政府と共同で運転訓練施設・運転研修施設をオープン

2022年8月6日、ホンダ インディア財団は州政府と協力し、ハリヤーナー州カルナルに運転訓練・運転研修施設をオープンしました。

ホンダ インディア財団はインドにおけるHondaグループ企業のCSR部門です。

当財団の尾形淳史は、「今日、カルナルに運転訓練・運転研修施設が開設されたことは、市民を責任あるドライバー・ライダーに変える新たな一歩です。交通事故死者数ゼロとカーボンニュートラルという2050年のグローバルビジョンの達成に向けて、私たちを支援してくれたハリヤーナー州政府に感謝したいと思います」と述べました。

この施設では、座学・シミュレーター・実技を組み合わせたトレーニングをドライバー・ライダーに提供しています。最新の教育機器は実際に道路を走行する前に、複数の走行条件を体験することができるほか、企業のニーズに合わせたオーダーメイドの安全運転研修会なども実施しています。



施設全体図



研修風景

4 社会

【安全】…………… 33

基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み …… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

交通教育センターとの連携

日本においては、企業・団体や個人のニーズに応じた参加体験型の実践教育を展開しています。

全国7ヵ所にあるHondaの交通教育センターでは、安全教育の指導者養成や、企業・団体、学校、個人を対象に安全意識の向上やスキルアップをめざし、専用のコースで専門のインストラクターによる座学講習や実車による交通安全教育を行っています。2022年度は約5万人の方にご利用いただきました。

一方、アジア諸国においては約333万人のお客様にご利用いただき、安全をお届けしてきました。今後も日本のノウハウの提供や人材育成など、現地のニーズに応じた支援を継続してまいります。

地域社会との連携

■ 継続的な教育をめざした教材の開発

日本においては、各地域で交通安全活動を行う交通安全指導者に対し、教育プログラムや指導方法を提供しています。

昨年、Hondaの教材活用により、行動変容につながっているかについて効果検証を行いました。その結果、時間の経過とともに教育前の水準に戻ってしまうことから、継続的な教育が必要であることがわかりました。

この内容をもとにHondaでは、幼稚園・保育園や小学校の先生方に朝の会、帰りの会といった時間を活用して短時間で交通安全教育ができるような教材の開発を検討。開発には先生方の意見をうかがいながら、子どもたちが楽しみながら安全な行動を意識できることに重点を置き、かつ手軽に使えるように、幼稚園・保育園児を対象とした「歌って踊って『止まるニャン!』」と小学生を対象とした「デジタル交通安全かるた」を開発しました。

新たな層への交通安全啓発

■ デジタルを活用した手渡しの安全

Hondaはこれまで50年以上にわたり安全運転普及活動を実施してきました。

そのなかでも「手渡しの安全」と「参加体験型の実践教育」を柱に活動を続けていましたが、近年、インターネットの普及により、これまで以上に多くの方々に情報発信できる環境が整ってきました。

昨年はお客様の皆様に参加いただきやすいWeb環境を活用し、増加傾向にある原付二種免許ライダーならびにデリバリー需要の増加を踏まえた配達業務を担う方などを対象とした安全啓発をYouTubeによって展開し、これまでに9万回を超える視聴をいただき、新たなかたちでの安全啓発を広めることができました。今後も時代に即した活動を進化させていきます。

Honda 交通安全情報紙SJ No.512 2023春号継続的な教育を目指した教材
■ https://www.honda.co.jp/safetyinfo/sj/pdf/2023_SPRING/SJ_2023_SPRING_01.pdf



「デジタル交通安全かるた」「歌って踊って『止まるニャン!』」を活用している様子

4 社会

【安全】…………… 33

基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

教育機器普及

Hondaは、長年培ってきた安全運転や危険予測トレーニング (KYT) のノウハウを活かし、実際の交通状況を想定しながら危険を安全に体験できるシミュレーターなどの教育機器の開発・普及を行っています。

これまでの教育機器は、免許を取得する際、公道での実施が困難な二輪車や四輪車の危険予測トレーニングを行う「ライディングシミュレーター」「ドライビングシミュレーター」を全国の教習所で活用いただいています。また自転車の安全な運転を学べる「自転車シミュレーター」、多人数で危険予測体験ができる「動画KYT」、海外向けに移設が容易にでき、自身で操作をしながら危険予測トレーニングを行う「ライディングトレーナー※1」など、多様な対象に合わせたラインナップとなっています。

そのようななか、動画KYTでは二輪車・四輪車だけでなく、加害者・被害者になることの多い自転車に乗る方のトレーニングが行えるようにリニューアルしました。今後もすべての交通参加者に向けた教育機器を普及していきます。

福祉領域における活動

Hondaは福祉車両の開発だけでなく、お身体の不自由な方が運転復帰をめざして、実車で訓練を行うプログラム※2や、病院・施設で運転能力を評価する簡易シミュレーターと評価ソフトの提供もしています。

2023年は簡易シミュレーターに加え、教習所向けの本格的なドライビングシミュレーターに運転能力評価サポートソフトを実装した「DB型 Model-A」の販売を開始しました。

さらに、各地域単位で運転復帰をめざす方々の支援を行う病院・施設のサポートも行っています。この活動はプロジェクト化され、四国を皮切りに西日本エリアに拡大、現在は全国展開をめざして、活動の輪を広げています。

また、交通教育センターでは高齢者や障がい者を福祉施設へ送迎するドライバー向けの安全運転講習プログラム※3も行っています。

※1 ライディングトレーナーは、24種類の言語対応をしており、世界では約6,000台。アジア・大洋州地区でも約3,000台が活用されています。

※2 高次脳機能障害を持ち、運転復帰を希望する方の能力評価の参考とするために、Hondaの交通教育センターで実施しているプログラム。実車運転時における現状の把握と、そこから見えた課題に対する訓練を行う。

※3 福祉施設の送迎運転者を対象に、Hondaの交通教育センターで実施しているプログラム。送迎中の事故を予防する運転アドバイスとともに、送迎対象者への配慮の大切さを理解してもらうための教育を行う。



動画KYTの講習風景



自転車での危険予測体験映像



DB型 Model-A

4 社会

【安全】…………… 33

基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

モビリティの性能

Hondaのアプローチ

Hondaは、二輪車、四輪車などさまざまなモビリティが混在するリアルワールド（現実の交通環境下）における事故の実態を把握し、メカニズムを細密に解析しながら、技術開発を進めてきました。

四輪車との衝突時の人体の挙動を再現する実物大のモデル人形「歩行者ダミー」（世界初※1）の開発や、より現実に即した事故形態の研究を可能とした「屋内型 全方位衝突実験施設」（世界初）の建設、そして、四輪車では、「運転席用SRSエアバッグシステム」、「コンパティビリティ対応ボディ※2」、「衝突軽減ブレーキ（CMBS）」（世界初）、二輪車では、量産の「二輪車用エアバッグシステム」（世界初）など新たな技術を開発し、世に送り出してきました。

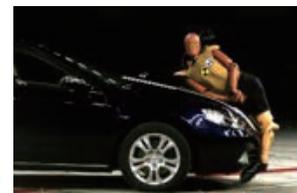
また、2014年から事故回避を支援する安全運転支援システム「Honda SENSING」 / 「Acura Watch」の四輪車各機種での適用を拡大させていますが、2022年には、自動運転レベル3技術の研究開発で培われた知見とノウハウを活用し、全方位安全運転支援へと進化した「Honda SENSING 360」を発売しました。

今後、新興国においては、二輪車の事故が多くを占めることから、四輪車への二輪検知機能付「Honda SENSING」の四輪車全機種への適用や、より多くの二輪車へ「ABS」「CBS」などの先進ブレーキ、視認性および被視認性の高い灯火器の適用拡大をめざします。

先進国においては、2030年までに「Honda SENSING 360」、強化された歩行者保護・衝突性能、先進の事故自動通報システムなど、Hondaが想定した死亡事故シーンを広範囲にカバーするこれらの技術を四輪全機種で適用することをめざします。

※1 Honda調べ。

※2 四輪車同士が相互に衝突するときの衝突エネルギーを、エンジンルームで効率良く分散・吸収することにより、自己保護性能を大幅に向上するとともに、相手車両への攻撃性を低減する、衝突安全ボディ。



歩行者ダミー



屋内型 全方位衝突実験施設



運転席用SRSエアバッグシステム



コンパティビリティ対応ボディ



衝突軽減ブレーキ（CMBS）



二輪車用エアバッグシステム

4 社会

【安全】…………… 33

基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

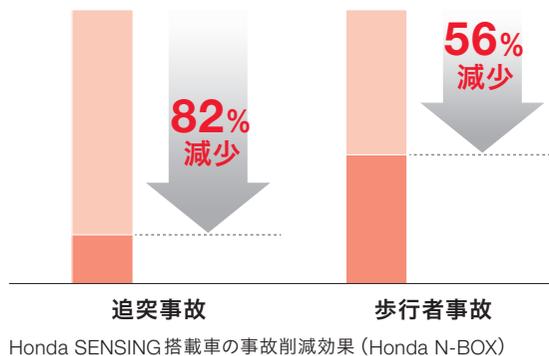
【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

2022年度の活動実績

2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロをめざすため、四輪車においては、「Honda SENSING」 / 「Acura Watch」の普及と機能進化が重要な位置づけにあります。

普及の面では、2022年時点で、「Honda SENSING」「Acura Watch」を搭載した車種の販売比率は、日本と米国では99%、グローバルでは86%に達し、その累計台数は1,400万台以上と広く普及させています。また、日本で上市されている「Honda SENSING」を搭載した軽自動車N-BOXでは、追突事故は82%減少、歩行者事故は56%※減少しており、この技術が事故削減に効果があることが確認できています。



先進国

グローバル



Honda SENSING/Acura Watch販売比率 (2022年)

※ N-BOX AEB非搭載車に対するHonda SENSING搭載車の登録台数当たり交通事故死傷者数調査結果の差分。公益財団法人交通事故総合分析センターのデータをもとに、Honda調べ。

また、新興国での二輪車事故に対応するため、二輪検知機能付「Honda SENSING」も適用を拡大しています。

機能進化の面では、2022年9月に「Honda SENSING」の新たな機能として、アクセルとブレーキの踏み間違えによる事故の軽減に有効な「急アクセル抑制機能」を日本でマイナーモデルチェンジをしたN-WGNに搭載しました。また、自動運転レベル3技術の研究開発で培われた知見とノウハウを活用し、全方位安全運転支援へと進化した「Honda SENSING 360」を新たに開発、2022年12月より中国で上市した新型CR-Vに搭載しています。



二輪検知機能付きHonda SENSING



急アクセル抑制機能作動イメージ (N-WGN・日本)

4 社会

- 【安全】…………… 33
 - 基本的な考え方…………… 34
 - > 安全に関する取り組み …… 37
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

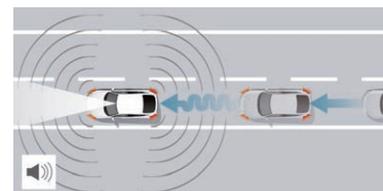
安全に関する取り組み

さらに、2022年12月に「Honda SENSING 360」の次の進化として、新機能について発表し、2024年よりグローバルで順次適用開始することを発表しました。

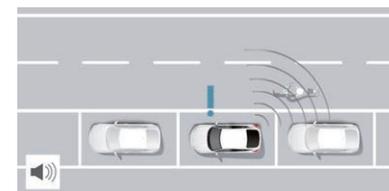


Honda SENSING 360の新機能などを発表

新機能は、運転負荷を軽減する「ハンズオフ機能付高度車線変更支援機能」「高度車線内運転支援機能」に加え、システムからの操作要求に対してドライバーの反応がない場合、同一車線で減速・停車を支援する機能「ドライバー異常時対応システム」、駐停車中、後側方に接近する車両を検知すると、フロントピラーもしくはサイドミラー上のインジケータを点灯させ、認知を支援する「降車時車両接近警報」、注意喚起や衝突注意警報、車線回避技術、緊急回避操舵支援技術などにより「ドライバーの状態と前方リスクを検知、回避支援を行う技術」で安全性を向上させます。



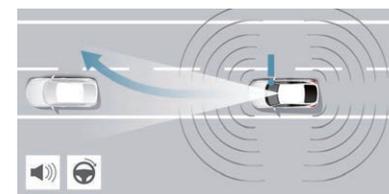
ドライバー異常時対応システム



降車時車両接近警報



ドライバー異常時対応システム
ワーニング



緊急回避操舵支援技術

4 社会

【安全】…………… 33
 基本的な考え方…………… 34
 > 安全に関する取り組み…………… 37
 【品質】…………… 47
 【人材】…………… 63
 【サプライチェーン】…………… 87
 【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

交通エコシステム

Hondaのアプローチ

Hondaは、1998年に日本において、Honda車から収集した走行データを活用した渋滞情報や災害情報などをドライバーに提供し、安全運転を支援する通信機能を備えたカーナビゲーションシステム「インターナビ」の展開を始めました。

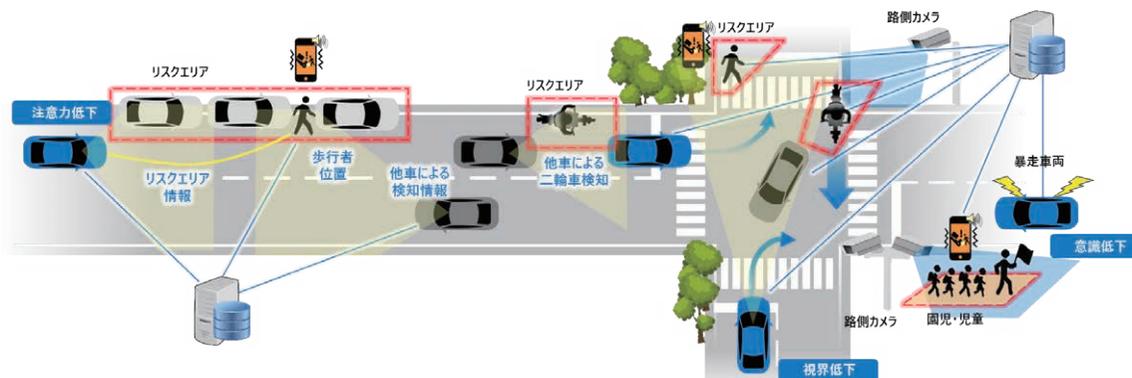
2013年には、この「インターナビ」で得られた急ブレーキ情報や警察・自治体からの交通事故情報、地域の方々から提供された道路情報などを解析し、Hondaのホームページ上であらかじめ事故多発エリアなどを知ることのできる「SAFETY MAP」のサービスも進めています。「SAFETY MAP」は一般の方々にご利用いただいているほか、地方自治体等にも路面標示の追加などの道路改善にご活用いただいております、その対策件数は2013年からの累計で150件以上に上ります。

こうした取り組みはその後も進化し、2017年からはリアルタイムに危険箇所を地図上に表示する「Honda Drive Data Service」として、防災、交通事故防止などの社会課題解決につながるデータサービスを開始しています。

また、ADAS用カメラで検出された路面の陥没や道路工事など道路上の危険な状態を二輪車を含む周辺車両に共有する「Road Hazard Condition Monitoring System」の実証実験も進めています。

さらに救急自動通報システム「D-Call Net®」*の運用も行っています。これは、一般的にAACN (Advanced Automatic Collision Notification) と呼ばれる、車両の接続技術を活用したもので、事故発生時に死亡重症確率を推定し、事故に遭った車両から自動的に消防本部および協力病院に通報します。今後、対象範囲を対歩行者事故、対二輪車事故へ広げたシステムを開発し、さらなる救命率の向上につなげていきます。

将来に向けては、2021年に、すべての交通参加者である人とモビリティが通信でつながることで、事故が起きる手前でリスクを予兆し、回避をサポートする「安全・安心ネットワーク技術」を公開しました。2030年以降の社会実装に向け、業界・官民一体の取り組みを加速させています。



*「D-Call Net®」は、認定NPO法人救急ヘリ病院ネットワーク (HEM Net) の登録商標。

4 社会

【安全】…………… 33

 基本的な考え方…………… 34

> **安全に関する取り組み** …… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

2022年度の活動実績

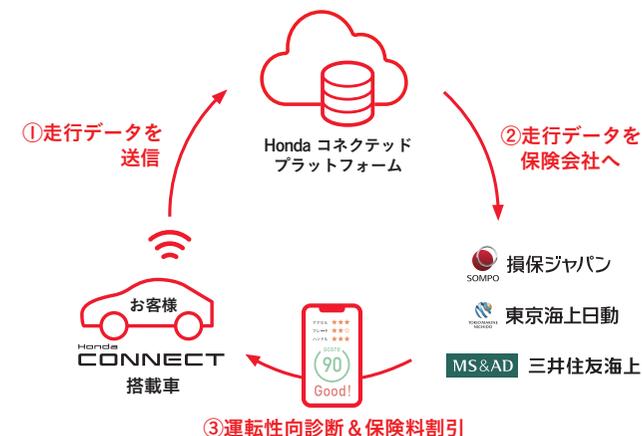
日本では、Honda車専用車載通信モジュール「Honda CONNECT (ホンダ コネクト)」を2020年に「フィット」で初めて搭載して以降、2022年時点で「Honda e」、「ヴェゼル」、「シビック」、「ステップ ワゴン」、「ZR-V」の6車種に搭載しています。「Honda CONNECT」搭載車は、事故などの緊急時に、クルマ自身が緊急サポートセンターと通信し、車両情報や位置情報を、オペレーターを通じて警察や消防、保険会社などへ一括して連絡をすることで、迅速で的確な対応が可能となります。

さらに、2022年10月より「Honda コネクト保険」※1の提供を開始しました。この「Honda コネクト保険」は、テレマティクス技術で取得した走行データに基づく運転性向を毎月スコア化し、翌年の保険料を割引く運転性向連動型テレマティクス保険で、自動車保険商品の特約として提供されます。契約者には、運転スコアとアドバイスを運転レポートとして毎月配信するため、契約者の日々の運転における安全意識の向上に貢献します。

2022年9月には、「第28回ITS世界会議※2ロサンゼルス2022」にて、将来技術研究として、「安全・安心ネットワーク技術」や、ADAS用カメラで検出された路面の陥没や道路工事など道路上の危険な状態を、二輪車を含む周辺車両に共有し、該当箇所を通過する前に注意喚起をする「ロードハザードコンディションモニタリングシステム」などを展示しました。

また、「安全・安心ネットワーク技術」に関しては、構築にあたって必要となる交通信号機を活用による5Gネットワークを軸とした柔軟性かつ拡張性のある新たなDX基盤やアプリケーションの社会実装を実現するため、2022年8月、人・モビリティ・インフラが協調した安全・安心で持続的な交通社会の実現をめざす「交通インフラDX推進コンソーシアム」に幹事会員として参画しました。

※1 損害保険ジャパン株式会社、東京海上日動火災保険株式会社、三井住友海上火災保険株式会社の各損害保険会社とHondaが共同開発。
 ※2 交通諸問題の解決に向けた研究開発・実用化について活動成果を発表、議論する国際会議。



Hondaコネクト保険 (イメージ)



ロードハザードコンディションモニタリングシステム

4 社会

【安全】…………… 33
 基本的な考え方…………… 34
 > 安全に関する取り組み …… 37
 【品質】…………… 47
 【人材】…………… 63
 【サプライチェーン】…………… 87
 【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

第三者評価

2022年度の活動実績

Hondaの多くの車種が、テスト要件が強化され新基準となった米国のIIHS※1などをはじめとした各地域の第三者評価において最高ランクの安全性評価を獲得しています。

主な第三者評価結果 (2022年度テスト実施)

国・地域	第三者評価	機種	車種数※4	
日本	JNCAP※2	5★	ステップ ワゴン	1/1
米国	IIHS	TSP+	シビック ハッチバック/シビック セダン/インサイト/アコード/オデッセイ/HR-V / Acura TLX / Acura MDX / Acura RDX / Acura インテグラ	10/10
		TSP	CR-V	1/1
	US NCAP	5★	インサイト/HR-V /アコード/オデッセイ/シビック ハッチバック/シビック セダン/パスポート/CR-V /パイロット/リッジライン/ Acura RDX / MDX / ILX / TLX	14/14
欧州	Euro NCAP	5★	シビック	1/2
中国	C-IASI※3	GGG	インテグラ/シビック	2/2
東南アジア	ASEAN NCAP	5★	HR-V / BR-V	2/2

※ 1 IIHS : Insurance Institute for Highway Safety (米国道路安全保険協会) の略。自動車の安全性能を試験・評価する自動車アセスメントを行い、試験結果が優良な自動車のみをTSP、TSP+で評価。TSPは、Top Safety Pick (トップセーフティピック) の略。

※ 2 NCAP : New Car Assessment Program (新車アセスメントプログラム) の略。各地域の公的組織が行う、自動車の安全性能を試験・評価するプログラム。各地域で試験方法、評価方法が異なる。0★ 5★ (地域によっては5★+が最高評価) で評価される。

※ 3 C-IASI : China Insurance Automotive Safety Index (中国保険自動車安全指数) の略。自動車の安全性能を試験・評価するアセスメントを行い、試験結果が良い順に、G (優秀)、A (良好)、M (一般)、P (悪い) の4段階で評価。

※ 4 最高ランク獲得車種数/評価を受けた車種数。

4

Social

社会

Quality

品質

重要課題

- 製品品質の向上

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

> 基本的な考え方…………… 48

グローバルマネジメント …… 49

品質に関する取り組み …… 51

第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

お客様の安心と満足を目標に

「1%の不合格品を許さぬために120%の良品をめざして努力する」。この創業者の言葉は、Hondaがめざす「存在を期待される企業」の基盤となる考え方であり、つねにお客様の期待を超える製品づくりを志向してきたHondaのアイデンティティでもあります。

こうした考えのもとに、Hondaは、「安全」を軸とする商品としての信頼性向上はもちろん、桁違いに高い品質の商品を実現していきます。そのために、企画・開発から生産、販売・サービスに至る各段階での品質向上・改善を継続的に実践する「Hondaクオリティサイクル」(➡p.51)を構築しています。

またHondaは、基本理念である「人間尊重」と「三つの喜び(買う喜び、売る喜び、創る喜び)」を実現していくために、「すべての接点でのお客様満足No.1」の達成を活動の重点目標として掲げています。ご購入からアフターサービスまでのすべての段階で安心して製品をお取り扱いいただき、いつまでもお客様に高い満足を提供し続けられるよう、販売会社と一体となってCS向上に努めています。

「桁違いに高い品質」を実現するために

Hondaでは「桁違いに高い品質」の商品を実現するための活動を行ってきました。

業界を取り巻く環境は、とくに「環境」「安全」、そして「知能化」への対応を巡って、いままで以上に大きな転換期を迎えようとしています。

Hondaは、今後カーボンニュートラルの実現に向けたパワートレインの電動化、交通事故ゼロ社会の実現に向けた安全運転支援技術の導入を加速します。そしてIoTを取り入れた新たなモビリティへのチャレンジなど異業種を含む他社との連携を行い、オープンイノベーションを通じた「新たな価値」の創造に向けチャレンジしています。

そのため今後、Hondaはお客様に提供する製品・サービスの品質だけでなく、「移動」と「暮らし」の進化に合わせ、お客様とのあらゆる接点においてトラブルを減らすことをめざし、各領域で質を追求し、桁違いに高い品質を実現する活動を進化させています。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

> グローバルマネジメント …… 49

 品質に関する取り組み …… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

品質マネジメントシステムと品質強化推進体制

Hondaブランド製品およびサービスの品質向上をめざすG-HQS※1

生産および部品・材料調達のグローバル化が進むなか、Hondaが世界中の各拠点において、等しく「120%の良品」を生み出し続けるためには、グローバルに共通な品質マネジメントシステムが必要不可欠です。その根幹を担うのが、2005年4月に制定したG-HQSです。

G-HQSは、Hondaクオリティサイクルに基づく全領域の品質保証・改善活動を支える基盤ルールであり、世界各地にて生産・販売されるHondaブランド製品およびサービスの品質向上をめざすものです。また法規やビジネス環境の変化にともない、近年重要性が増している「ルールを基軸とするプロセス保証」を確実に実行・証明するために一部をツールとしても活用されています。

Hondaでは、Hondaクオリティサイクルに従い、品質の向上・改善を行う「企画・開発」「生産」「販売・サービス」「品質」などの機能を、グローバルと各地域に分け、それぞれの役割と責任を明確にして活動しています。G-HQSでは、各機能の品質保証活動に関する目的・要件をグローバルが規定化し、その目的・要件の達成手段は、各拠点がその特性に合わせて規定化します。各拠点が達成手段を自ら考え規定化することにより、品質改善意識が高まり、ローカルスタッフの成長につながっています。また、グローバルが各拠点のG-HQSの運用状態を定期的に確認し、拠点とともに品質改善活動のレベルアップに取り組んでいます。

G-HQSは、国内外の生産拠点で認証を取得しているISO9001※2の基準に、品質改善や不具合の再発防止に向けたHonda独自のノウハウなどを盛り込んだものです。そのため、ISO認証にも適合可能です。

2023年2月28日現在で、生産60拠点中56拠点がISO9001の認証を取得しています。

※1 G-HQS：Global Honda Quality Standard (グローバルホンダ品質基準)の略。

※2 ISO9001：ISO (International Organization for Standardization: 国際標準化機構)による、品質管理および品質保証の国際規格。

グローバル会議体

この品質マネジメントシステムを運用しながら品質の確実な強化を図るため、Hondaでは、全社方針書で定めた品質目標に基づき課題形成を行い、これに地域別の課題を加え、対応施策を定めています。そして「グローバル品質関連会議」において、定期的にその管理と情報共有を行っています。

カスタマーサービス領域においては、サービスを通じ、お客様に製品を使い続ける喜びを感じていただける価値創造ができるよう、お客様一人ひとりに焦点を当てた活動方針を立てています。その方針や施策をグローバルで共有するため、本社と各地域の責任者が共同でアフターセールス会議を開催しています。会議で共有した有意義な施策の取り組みを、会議後にグローバルで高位平準化することにより、現場でのより質の高いサービス提供の実現に結び付けています。

グローバル会議体

会議体	事業	会議名称	開催数
品質関連	二輪	グローバル検査主任技術者会議	年1回
	四輪		
	パワープロダクツ	グローバル四輪品質会議	年3回
アフターセールス領域	二輪	アフターセールス会議	年1回
	四輪	アフターセールス会議	年2回
	パワープロダクツ		



グローバル四輪品質会議

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

基本的な考え方…………… 48

> グローバルマネジメント …… 49

品質に関する取り組み …… 51

第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

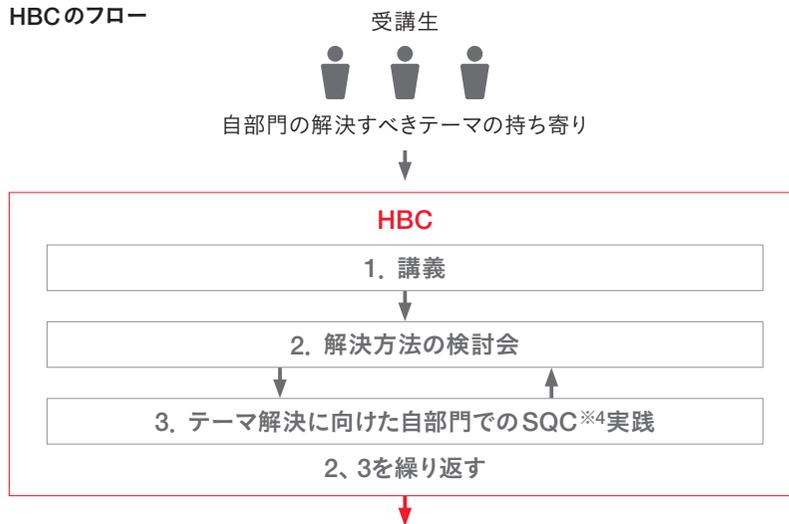
品質管理教育

Hondaでは、品質保証に関わる従業員のスキル向上を目的に、社内資格や品質管理業務のレベルに応じて、品質管理教育を実施しています。

国内のHondaでは、基礎教育と専門教育に分けて、4つの研修カリキュラムを実施しています。そのうち、HBC※1はHondaの従業員だけではなく、サプライヤーにも参加を呼びかけ、品質管理のエキスパート育成に力を注いでいます。

海外のHondaでは、基礎教育として、QC J コース※2、QC F コース※3を実施しています。

HBCのフロー



自部門のテーマを解決することで実践力を身に付けた品質管理エキスパートを育成

※ 1 HBC：Honda QC Basic Course (ホンダ品質管理ベーシックコース)の略。
 ※ 2 QC J コース：QC Junior Course (品質管理ジュニアコース)の略。
 ※ 3 QC F コース：QC Foreman Course (品質管理フォアマンコース)の略。
 ※ 4 SQC：Statistical Quality Control (統計的品質管理)の略。

研修カリキュラムの内容

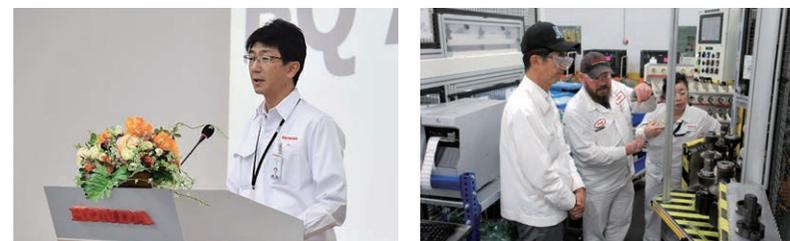
区分	コース名	研修内容	期間
基礎教育	QC Jコース	入社後半年から1年の従業員が対象。品質管理手法の基礎を習得する。	1日
	QC Fコース	生産・品質業務に携わる従業員が対象。品質保証活動に必要な品質管理手法や考え方を習得する。	2日間
専門教育	SQC コース	品質管理・品質改善活動を担当業務とする従業員が対象。専門的に必要な品質管理手法や考え方を習得する。	2日間
	HBC	品質管理活動の中核を担う従業員が対象。難度の高い問題／課題を解決できるスキルを習得し、品質管理のエキスパートをめざす。	全18日間

※ SQCコース、HBCは国内で開催。

ベストクオリティ表彰

品質意識の高揚を図る目的で、方針管理に基づく品質施策で優秀な成果をあげたテーマを、品質改革統括部長が表彰しています。対象部門は、開発、生産、生産技術、購買、認証、品質、パーツ・サービス、ITなどです。

2012年からは海外表彰がスタートし、品質改革統括部長が現場で表彰を行っています。2012～2022年度において、世界中で延べ69拠点を訪問。2020～2021年は新型コロナウイルス感染症の影響で訪問を中止しましたが2022年度に再開し、アソシエイト(従業員)と直接コミュニケーションを行いました。



表彰式と現場確認 (2022年度)

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

 グローバルマネジメント …… 49

> 品質に関する取り組み …… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

Honda クォリティサイクル

Hondaでは、企画・開発から生産、販売・サービスに至る各段階で、品質向上・改善を継続的に実践する「Honda クォリティサイクル」を構築しています。

これは、設計・開発ノウハウを、生産準備、生産（量産）に反映・活用する取り組みです。つくりやすさを考慮した図面を作成し、バラツキを抑えるための製造管理を築きあげるにより、桁違いに高い品質の実現をめざしています。

Honda クォリティサイクル



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

 グローバルマネジメント…………… 49

> 品質に関する取り組み…………… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

企画・開発～生産（量産）

Honda は高い品質を実現するために、「企画・開発」と「製造」の両面から品質保証の徹底を実施しています。例えば、機械加工を施すものの図面には、そのできあがり寸法が記載されています。しかし生産工程では、同じ工程で、同じ作業者が、同じ材料を使い、同じ設備で、同じ作業手順によってその図面に記載された寸法の範囲におさまるように加工しても、できあがり寸法には、必ずいくらかのバラツキが生じてしまいます。

そこで、開発部門は機能・性能だけでなく、製造時の「つくりやすさ」と「バラツキを抑える」ことを考慮した図面設計を行っています。一方、生産部門では、その図面にに基づき、「バラツキ発生を基準内に抑える」製造管理を実施するとともに、誰もが安定した品質でつくり続けられる工程づくりを行っています。

企画・開発活動の改善強化

Hondaは、重要な品質不具合が発生した場合、原因を究明し再発防止策を定め、企画・開発～生産準備～生産（量産）の各段階において不具合を低減させるように、改善活動を強化しています。

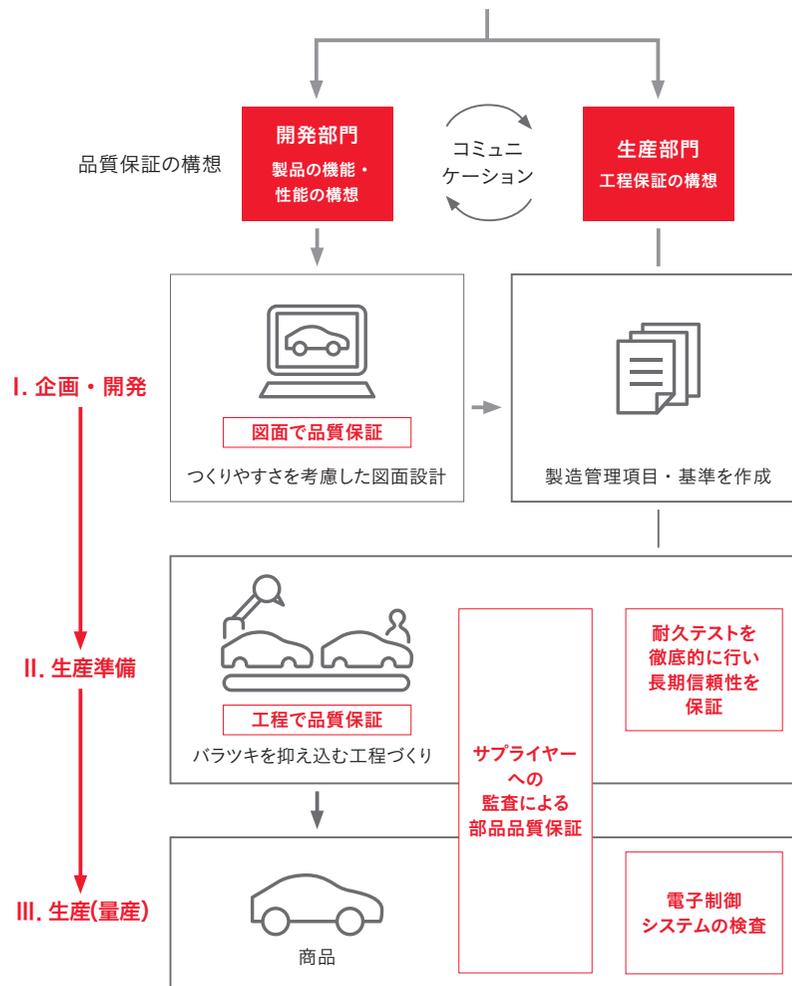
仕様関連の不具合を防止するために、以前からの変更点や変化点による影響を洗い出し、懸案課題のつぶし込みを行う検証会（変化点検証会）で改善に取り組んでいます。

また、企画・開発の手順も進化させています。新技術開発の初期段階で、企画精度を高めるための設計レビューを強化し、お客様や社会の求めている期待値とのズレを少なくする評価条件や基準を定め、十分な検証期間を設けるようにしています。

「高い品質の商品」を創出するプロセス（四輪車の例）

データベース

設計、製造のノウハウなどHondaが長年にわたり蓄積してきた品質関連情報をまとめたデータベース



4 社会

【安全】	33
【品質】	47
基本的な考え方	48
グローバルマネジメント	49
> 品質に関する取り組み	51
第三者評価	62
【人材】	63
【サプライチェーン】	87
【社会貢献活動】	103

品質に関する取り組み

I. 企画・開発

図面で品質保証

Hondaの開発部門は、バラツキを抑え、さらに製造時の人為的なミスまで考慮し、つくりやすさを考慮した図面づくりを行います。この図面をもとに、品質保証を実現しています。

具体的には、過去の市場品質不具合に対する対策手法などを蓄積したデータベースを活用しています。そして開発初期段階で、生産部門とコミュニケーションを密にし、製品の機能・性能や品質保証の構想を書面にしています。これにより、生産部門の工程保証との整合を図り、品質保証の構想を整合する活動を行っています。

サプライヤーとの開発手順の確立

Hondaは、Hondaが要求を提示し、サプライヤーが設計・テストを行い、そのサプライヤーから部品を調達する開発（「機能買い」開発）を、以前より行ってきました。この「機能買い」部品からの重要品質不具合を低減させるため、開発部門・購買部門およびその他関係部門のプロジェクトを発足させ、「機能買い」開発の手順書を作成、年次ごとの見直しを行っています。

先行開発の企画段階においては、開発対象部品の技術課題を整理し、Hondaとサプライヤーの開発経験・技術ノウハウに応じた開発分担や役割を定めます。そして、Hondaが提示する要求の精度向上や検証業務の具体的なやり方など、開発計画のどこに力点を置けば良いかを明確にします。

また、量産時の物流・商流・契約をもとに、Honda内の関係部門や事業所およびサプライヤーの品質保証役割を明確にし、開発・生産準備・量産時の品質管理項目を、担当部門に確実に伝達しています。

さらに、上記手順を適用した商品の品質不具合をモニタリングすることにより、不具合点が発生した際には、その原因究明を行い、開発手順の改善を継続しています。

II. 生産準備

工程で品質保証

Hondaの生産部門は、設計者の意図を踏まえて、製品の品質不具合を未然防止するために、部品・工程・作業ごとに守るべき製造管理項目・基準を作成し、その製造管理項目・基準に基づき製造バラツキを確認しています。

なお、部品に関しては、原材料も調達部品の一部に含めた活動を行っています。

さらに、実際の作業を担う現場からの改善案も取り入れ、各工程での製造管理方法を決定し、バラツキを抑え込む工程づくりを行っています。

サプライヤーへの監査による部品品質保証

高い品質の商品を実現するうえで、調達部品の品質保証は重要な要素です。

Hondaは、三現主義（現場・現物・現実）という考え方にに基づき、サプライヤーの製造現場を訪ねて品質を監査する活動を実施しています。

その監査活動は、生産準備段階と量産段階でそれぞれ実施しています。部品ごとに開発や生産に関わる専門スタッフが製造現場を訪問し、サプライヤーの品質システムおよびその実施状況について監査をしています。

また、その結果をサプライヤーと共有し、ともに協力し改善策を見出していくなど、Hondaとお取引先とのコミュニケーションを重視した活動により、部品品質の向上を図っています。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

 グローバルマネジメント…………… 49

> 品質に関する取り組み…………… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

耐久テストによる信頼性保証

Hondaは新型車やフルモデルチェンジする製品について、量産に入る前に長距離耐久テストを徹底的に実施し、不具合がないか検証します。

そのうえで、テスト走行に使った車両を部品1点ずつにまで分解し、数千のチェック項目に沿って不具合がないことを検証します。こうしたテスト走行ときめ細かな作業とによって発見した不具合と、その対策データの蓄積を通じて、高い品質と機能の信頼性を確保しています。



耐久テスト後の部品検証

Ⅲ. 生産（量産）

電子制御システムの検査

近年では、環境対応や乗車中の利便性・快適性を高める目的から、車両への電子制御システムの搭載が飛躍的に増大しており、それらの品質保証に対しても効率的な検査の導入が求められています。

そのため、Hondaは独自に開発した検査診断機LET※を、国内外の生産工場に導入しています。

LETは当初、米国の排出ガス法規に対応するために、排出ガス浄化装置・部品の診断を行う目的で導入されました。しかし近年の電子制御システムの進化にともない、LETでは、スイッチやメーター類からエアコン、オーディオ、エンジン、トランスミッションの作動状況に至るまで、電子制御されているシステム全般の出荷品質検査を対象を広げ展開をしています。これにより、電子制御部品との通信による定量的な検査ができるようになり、嗅覚・視覚・聴覚といった人の感覚に頼った従来の検査よりも、検査の精度・効率が大幅に向上しました。

さらなる官能検査精度向上・効率向上をめざし、電子制御システムの出荷品質保証定量化を継続して進めていきます。



LETを使った検査

※ LET：Line End Tester（ライン・エンド・テスター）の略。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
 - > 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

IV. 販売・サービス

Hondaは、世界各地の市場で最適なサービスオペレーションを実現していくために、「カスタマーファースト統括部」を設置しています。同統括部では「お客様第一を実践する」を方針とし、「すべての接点でのお客様満足No.1」を重点目標として掲げています。

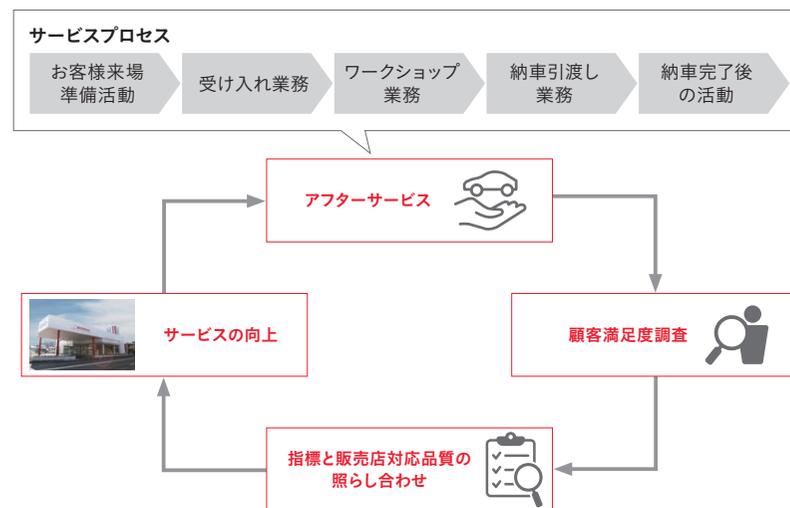
「すべての接点でのお客様満足No.1」とは、Hondaとお客様がふれ合うあらゆる場面において、Hondaに対し満足していただける環境を構築することです。お客様が過去の経験や情報をもとにつくりあげる期待レベルを満たすことはもちろん、その期待を超える感動体験を提供することで、お客様満足度No.1の達成をめざします。

顧客満足度調査

全世界において、各販売店でアフターサービスを受けたお客様に対し、サービスオペレーションの顧客満足度についての調査を実施しています。2022年度は日本、北米、南米、欧州・アフリカ中東、アジア・大洋州、中国を含む全世界21カ国を対象に、顧客満足度調査を実施しました。調査は、販売店における各サービスプロセスの満足度をきめ細かく測れるよう設計し、調査結果を販売店ごとに指標化しています。その指標と販売店現場の対応品質を照らし合わせながら、日々PDCAを回し、すべての接点でサービスの向上を図るべく活動を行っています。

また同様に、年に1度、各国のベンチマークとなっているメーカーやブランドとの対他社比較調査を実施し、その結果を参照しながら、業界トップレベルのお客様満足を維持・向上できる取り組みも実施しています。2022年度は、19カ国※においてトップレベルの満足度を獲得しました。

顧客満足度調査を活用したサービスオペレーション向上



※ 2023年3月現在Honda内調査。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

基本的な考え方…………… 48

グローバルマネジメント…………… 49

> 品質に関する取り組み…………… 51

第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

お客様相談センター

国内のお客様とダイレクトなコミュニケーションを行っている「お客様相談センター」では、最高の対応品質をめざして、「For The Customers ～すべてはお客様のために～」というスローガンを掲げ、お客様からの各種お問い合わせに、親切・正確・迅速に対応するように努めています。また、行政機関からの調査依頼への協力や、消費者関連団体への対応なども行っています。

同センターでは、365日お客様からの相談を受け付けており、2022年度には138,342件のご相談をいただきました。お客様からいただいたご質問・ご提案・ご要望・ご指摘などの貴重な声は、個人情報に関わる法令や社内規定に十分配慮したうえで、日々の業務に活用するために、研究開発・製造・サービス・営業の各部門へ、タイムリーに発信し共有しています。



会議で「お客様の声」を共有

お客様のカーライフサポート

Hondaは世界各地の市場で、お客様に最適なカーライフをサポートするサービスを提供しています。

日本においては、四輪車お客様向けの会員制サービス「Honda Total Care」を提供しています。

専用の「Honda Total Care会員サイト・アプリ」から、クルマの維持管理に役立つ情報の確認や点検予約ができるほか、ボタン一つで緊急時に「Honda Total Care緊急サポートセンター」へ連絡が行えるなど、お客様の利便性を高める体制を整えています。

Honda Total Care緊急サポートセンターは、販売店や保険窓口など、従来は複数存在していた事故や故障などのトラブル時の連絡先を、一本化したものです。緊急時にお客様を迷わせることなく24時間・年中無休で、ロードサービスの手配やクルマの操作方法などをサポートします。

また、JAF※1と自動車業界で初となる業務提携を行い、業界最大のサービスカバー範囲※2のロードサービスを、オプションサービスとして提供しています。さらに、2020年2月発売のフィットより、コネクテッドサービス「Honda Total Careプレミアム」を開始しました。エアバッグ展開時の自動通報機能、車両に装備された緊急通報ボタンやトラブルサポートボタンによるお困りごとの解消を通じて、より安全・安心なカーライフを提供します。

これらのサービスにより、絆をより強固にすることで、業界最高水準のお客様対応品質をめざします。

※ 1 JAF: Japan Automobile Federation
(一般社団法人日本自動車連盟)
の略。

※ 2 2023年3月現在。Honda調べ。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

 グローバルマネジメント …… 49

> 品質に関する取り組み …… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

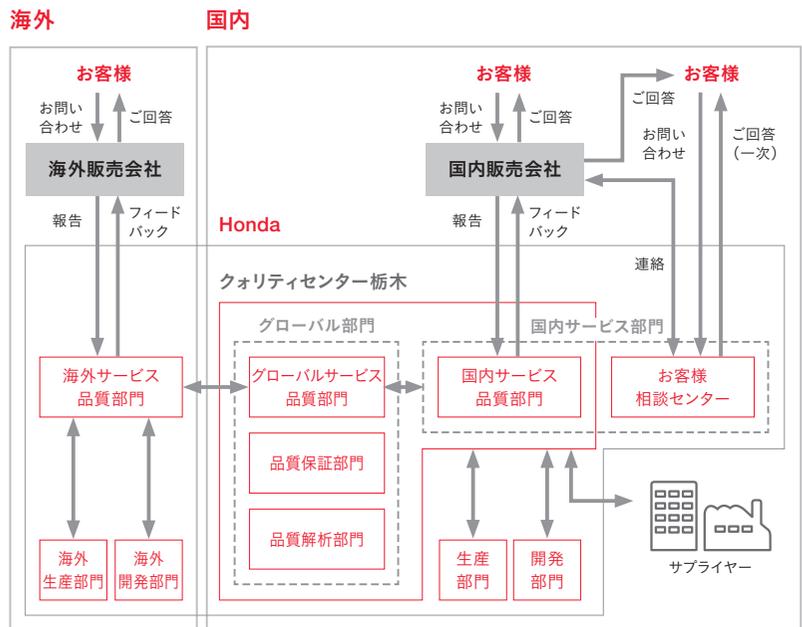
品質に関する取り組み

V. 品質情報の収集・解析／品質改善

Hondaは、「品質不具合を起こさない」機能と、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」機能の強化を、グローバル規模で推進するために、市場品質情報に関わる組織を集約した拠点「クォリティセンター」を設置しています。同センターでは、サービス部門やお客様相談センターを通じて、国内外の販売会社から品質に関わる情報を集約。そこから抽出した課題をもとに「品質不具合を起こさない」ための対策・方針を策定し、設計、製造、サプライヤーなどの開発・生産部門にフィードバックしています。

さらに「クォリティセンター」では、サービスと品質保証の連携を高め、このフィードバックの流れの強化が図れる体制としています。

市場品質改善体制 (四輪車の例)



※ EV：Electric Vehicle (電気自動車)の略。

また、品質不具合が生じた場合には、開発・生産部門と連携して原因の究明や対策を実施するとともに、該当するお客様への適切な対応や再発防止にあたるなど、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」を実践しています。

なお、従来の車両に加え、車両に搭載した機器と連携したコネクテッドサービスに関する不具合も、品質不具合として、この市場品質改善体制にて対応しています。

予兆検知

Hondaは、燃料電池・EV*のような新しい環境車への備えとして、お客様への安心を提供するシステムが必要と考えました。

このシステムは、テレマティクス技術を用いて車両情報をHondaのデータセンターへ送信し、その分析結果から不具合が発生する前に「兆し」をつかみ、お客様対応に備えるというものです。

お客様のさらなる安心を確立するために、このシステムを活用しています。

予兆検知システムのイメージ



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

基本的な考え方…………… 48

グローバルマネジメント…………… 49

> 品質に関する取り組み…………… 51

第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

クォリティセンター栃木

クォリティセンター栃木は、市場品質情報の集約・解析から、対策の検討、開発・生産部門への的確かつ迅速なフィードバックの実施までの業務が、同一敷地内で推進可能な施設となっています。

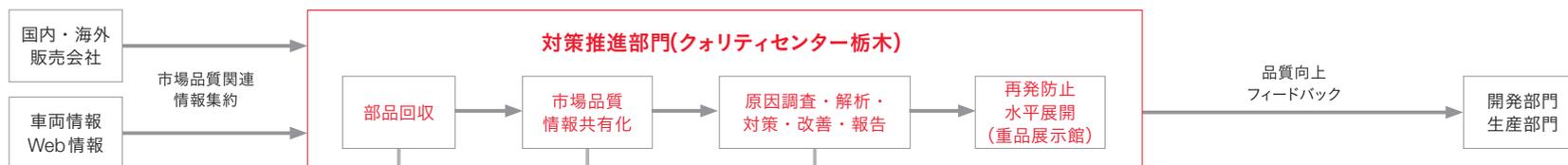
とくに、品質部門に加えてサービス部門が同じ場所に存在することで、迅速な情報共有により、解析と対策が可能となっています。

品質改善業務フロー

クォリティセンター栃木は、市場品質情報を集約し、部品回収、市場品質不具合の情報共有を図ります。回収した部品を解析し、原因究明から対策・改善まで迅速に行います。

また、製品について熟知した専門組織が、さまざまな解析用の設備を用いて綿密な解析データを得ることができ、これをもとに客観的かつ適切な判断を行える業務フローとなっています。

品質改善業務フロー



部品回収
市場から回収した部品をカテゴリーごとに分類し、解析を迅速に行えるように管理します

市場品質情報共有化
市場からの情報をサービス・開発・解析部門が集まって共有します

材料解析
最新の成分分析装置やX線回折装置などを用い、材料による不具合の解析をします

部品精度計測
三次元測定機や最新の真円度測定機などを用いて部品の寸法精度を確認します

エンジン機能・性能テスト
台上でエンジン完成機の機能・性能を検証します

台上環境テスト
低温、炎天下、湿度、渋滞から高速まで世界中の道路環境で解析を行います

排出ガス・モード走行検証
排出ガス成分の法規適合性検証や、モード走行でのシステム検証を行います

台上加振テスト
台上で実車振動を再現し、不具合解析を行います

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
 - > 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

重要な品質不具合の事例を展示する「重品展示館」

2009年、クオリティセンター栃木内に、過去の市場品質不具合の事例を展示する「重品展示館」を設置しました。現物の展示を通じ学びとることにより、市場品質不具合の事例の経験を風化させず、未来へ伝承することを目的としたものです。

展示館では代表的な市場品質不具合の事例を展示し、見学・研修として多くの方にご来場いただいています。2022年度はオンライン研修を中心に、約1,400名を対象とした研修を実施しました。Hondaの内部だけでなく、サプライヤーおよび海外のHondaの販売店、サービス部門の方も対象としています。

とくに、製品を設計・開発する研究所員への研修については、新入社員・役職昇格者のみにとどまらず、入社5年目の若手層やHondaの海外事業所員へも対象を広げ、市場品質不具合の風化防止と再発防止を強化しています。



1981年製「シビック」車体のさび



1999年製「ライフ」排気マニホールドの割れ



対面式研修



オンライン研修

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
- > 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

海外と連携した解析業務

海外においても、生産工場を中心にクォリティセンター栃木と同様に品質改善活動を実施しています。

しかしながら、時に難度の高い市場品質不具合が発生した場合については、現地からの依頼を受け、クォリティセンター栃木が調査・解析し、結果を海外拠点に伝達しています。



クォリティセンター栃木

四輪車生産工場との連携イメージ



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
- > 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

重大な品質不具合発生時の対応

製品に不具合が生じリコールが必要と決定した場合は、各国法規に従って迅速に当局へ届け出を行い、その製品をご愛用のお客様に販売会社からダイレクトメールまたは電話などで、修理を無料で受けていただくようご案内しています。また、リコール情報を当社ホームページに掲載するほか、必要に応じメディアを通じてご案内しています。

リコールについては、G-HQSに従ってすみやかにグローバル品質委員会が開催され、客観的な判断ができる品質関連部門のエキスパートと当該販売地域メンバーの合意により決定します。

年間リコール実績 (2022年度)

事業	件数	台数
四輪	18件	2,556,463台
二輪	12件	125,319台
パワープロダクツ	0件	0台

※ 出典は社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。

エアバッグについて

エアバッグについては度重なるリコールでたいへんご迷惑、ご心配をおかけし申し訳ありません。

Hondaはこれまで、お客様の安心、安全を最優先に考え対応を行ってまいりました。

2016年5月に発表されたNHTSA※とタカタとの間での同意命令 (Consent Order) の修正合意を踏まえ、硝酸アンモニウムを使用した乾燥剤のないタイプの、すべてのタカタ製運転者席側・助手席側前突用エアバッグインフレーターを、順次交換しています。

今後も、お客様への交換用インフレーターの十分な供給確保および必要な対策の実施を、全力で迅速に展開してまいります。

※ NHTSA : National Highway Traffic Safety Administration (米国運輸省道路交通安全局) の略。



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
 - 品質に関する取り組み …… 51
- > 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

第三者評価

Hondaクオリティサイクルの成果であるお客様満足度の指標として、自動車初期品質調査 (IQS※) を分析し、質の高い商品の提供につなげています。これは、外部評価機関であるJ.D. Power社が実施している調査です。企画・開発部門、生産部門、販売・サービス部門が一丸となって、取り組んでいます。

※ IQS : Initial Quality Study (初期品質調査) の略。

2022年 IQS 結果

調査会社 : J.D. Power and Associates

国	ブランド	ランキング
米国	Honda	16位
	Acura	21位
日本	Honda	2位

国	セグメント	車種	ランキング
米国	ミニバン	オデッセイ	1位
	ミッドサイズ SUV	パスポート	3位
	スモールプレミアムカー	ILX	3位
日本	軽スーパーハイトワゴン	N-BOX	2位
	コンパクトカー	フィット	3位
	ミッドサイズ SUV	ヴェゼル	2位
	ミニバン	ステップワゴン	1位
	ミニバン	オデッセイ	3位
中国	コンパクトアッパー	フィット	1位
	コンパクトアッパー	ライフ	3位
	コンパクト SUV	ヴェゼル	1位
	ミッドサイズアッパーエコノミー	シビック	2位
	ミッドサイズアッパー	アコード	2位
	ラージMPV	エリシオン	2位
ラージMPV	オデッセイ	3位	

・記載情報：主要市場における2022年1月から12月、3位まで掲載。

出典：

- ・ J.D. Power and Associates 2022年米国
 - ・ 自動車初期品質調査 SM 84,165人以上の新車購入者もしくはリース契約者の回答による。
 - ・ 調査実施時期は2022年2月から5月。
- ・ 株式会社ジェイ・ディー・パワー ジャパン 2022年日本
 - ・ 自動車初期品質調査 SM 20,797人以上の新車購入者の回答による。
 - ・ 調査実施時期は2022年5月から6月。
- ・ J.D. Power China 2022年中国
 - ・ 自動車初期品質調査 SM 34,914人以上の新車購入者の回答による。
 - ・ 調査実施時期は2021年12月から2022年5月。

4

Social

社会

Human Resources

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

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

> 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

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。「こうありたい、こうしたい」という夢を持った人間が集い、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、ビジネスでも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、全従業員が、能力や個性、想像力を発揮できる環境を構築することで、一人ひとりの意志あるチャレンジをサポートしていくこと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、年齢などに捉わられることなく、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。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

> グローバルマネジメント …… 65

 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

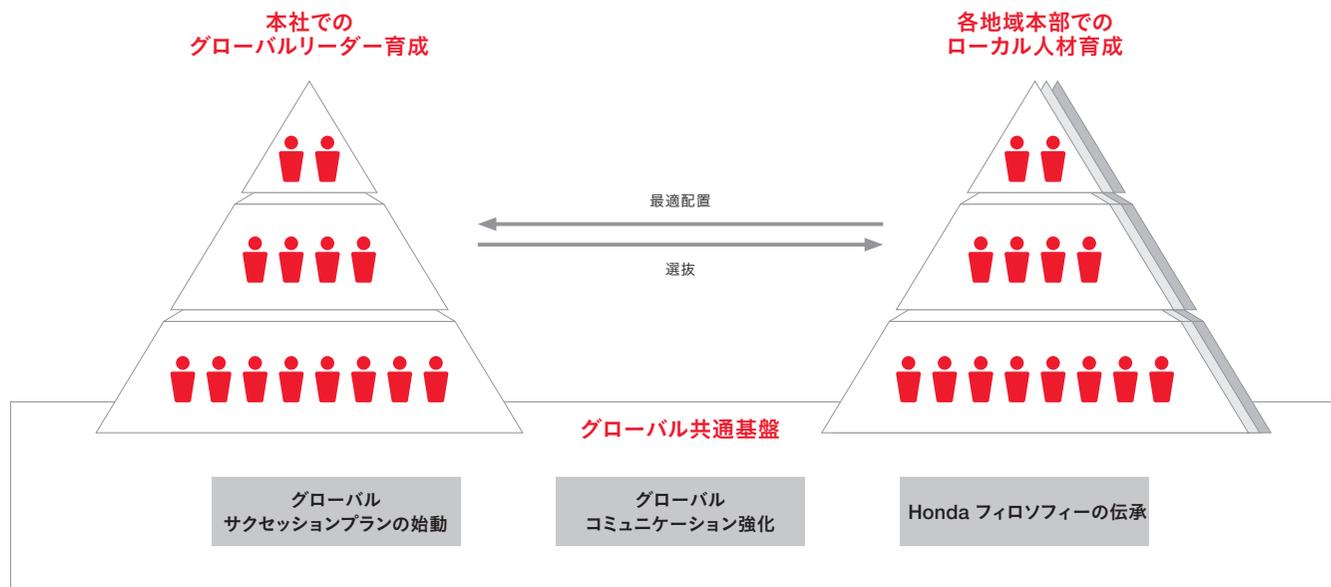
HR※ビジョンと戦略

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てきました。近年は電動化の加速をはじめとするビジネス環境の変化に柔軟に対応すべく、世界各地と連携し、各事業のグローバル展開を推し進めています。

そのために、Hondaでは、「グローバル人材管理」を推進しています。これにより、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できるグローバル人材を育成・配置しています。

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、地域のことを最もよ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。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - > グローバルマネジメント …… 65
 - 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

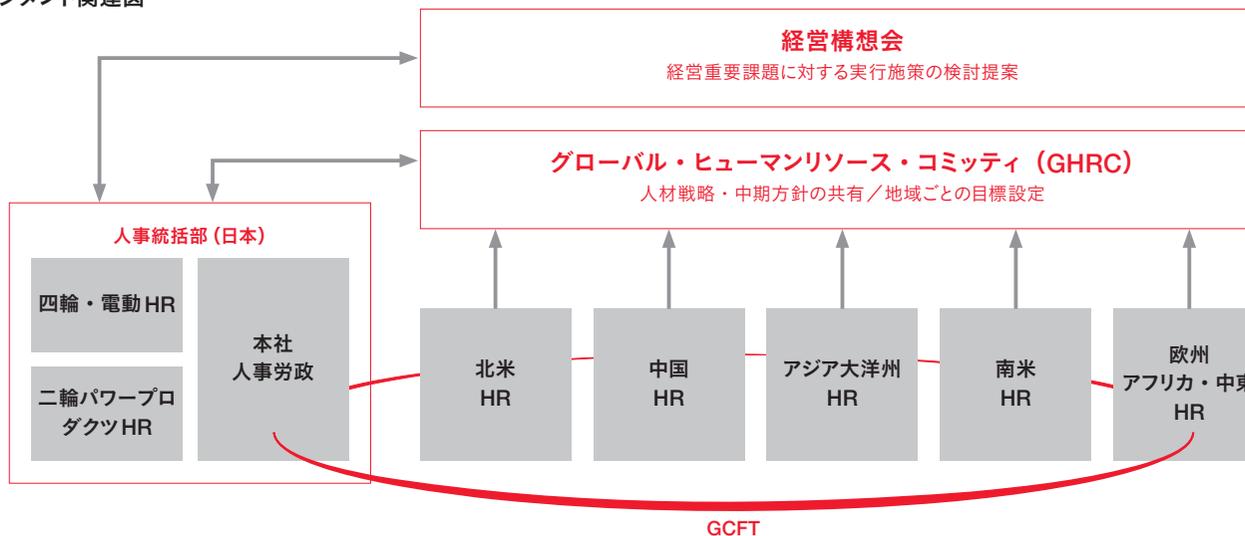
人材マネジメント体制

Hondaは、各事業および地域の人事部門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、経営メンバーが参加する「経営構想会」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、各事業および世界各地の人事責任者が集まる「グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ（GHRC）」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。

2022年のGHRCでは、人事部門としてグローバルで有機的に連携し、「One strong HR team」としてHondaの競争力向上に貢献すべく、グローバル人事機能の強化について議論しました。そして、その取り組みをさらに加速するために、各地域より選出された人事部門のメンバーで構成されるGlobal Cross-functional Team (GCFT) を立ちあげ、より多様な視点による効果的かつ包括的なグローバル人事施策の検討、実施に着手しました。

グローバルHRマネジメント関連図



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

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。

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、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。

このような想いから、Hondaは、フィロソフィーに掲げる「人間尊重」の基本理念のもと、事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすために、Honda人権方針を定めました。

Hondaは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する宣言に挙げられたILO中核10条約」に表明されている人権を尊重します。また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、事業活動においてその実践に向けて取り組みます。

Honda人権方針 → p.147

推進体制

Hondaは、サステナビリティ課題への方針や取り組みの議論・検討を、最高経営責任者（CEO）を議長とした「コーポレート統合戦略会議」を設定しています。

人権尊重の取り組みを持続的に実行していくために、責任を持つ役員を明確にしなが、人事労政部門が中心となり、購買部門やサステナビリティ企画部門など、人権に関わる多数部門と連携した「人権ワーキングチーム」を設置しています。

人権ワーキングチームでは、Hondaグループ国内外事業所やサプライヤーなどに向けたアセスメントを含む人権デュー・ディリジェンスの対応、啓発活動などを通じ、取り組みの強化や従業員の行動定着化を図っています。

また、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会とも連携し、人権に関する負の影響・リスクを未然防止、軽減する体制を設けています。

これらの活動一環を、経営会議、取締役会へ年次報告し、サステナビリティマネジメントの全社戦略とも連動した取り組みをしています。

サステナビリティマネジメント体制 → p.05
コーポレートガバナンス体制 → p.111



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

具体的な取り組み

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

全社のリスクアセスメント活動の取り組みのなかで、「人権」についての項目を設け、各部門では年1回、グループ共通の評価基準に基づきリスク評価を行っています。

各部門においてリスク評価結果をもとに「部門重点リスク」を特定し対応を行っています。

また、合併会社も含めた全海外現地法人に対して、「労務方針」(→p.64)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。加えて、合併会社も含めた全海外現地法人の労務管理状況を毎月確認し、グローバルマンスリーレポートとして共有しています。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。

なお2022年度は、問題のある事象はありませんでした。

労務方針 →p.64

救済と是正

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。

企業倫理改善提案窓口 →p.125

教育・啓発活動

Hondaフィロソフィーに関する研修を全世界で実施しています。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。加えて、階層別を実施している赴任前研修において、海外現地法人責任者や人事責任者に対しては「良好な労使関係に向けた地域・国特性の動向情報や過去労働争議事例など」の説明。全駐在員に対しては、「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い、日々の企業活動に活かしています。

さらに、2022年より、全従業員に対し、人権に関するEラーニングによる啓発活動を行い、国際社会で定められている規範や最新動向への理解、Hondaの取り組み、人権方針についての周知を行っています。

サプライヤーへの取り組み展開

サプライヤーに対して、「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行し、強制労働および児童労働の禁止など人権・労働に関するHondaの基本的な考え方を記載し、その実践をお願いしています。

サプライヤーへのサステナビリティ活動調査の実施 →p.95

4 社会

【安全】	33
【品質】	47
【人材】	63
基本的な考え方	64
グローバルマネジメント	65
> 人材に関する取り組み	67
【サプライチェーン】	87
【社会貢献活動】	103

人材に関する取り組み

人総合力の発揮に向けた多様性の進化

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は、企業にとって強みとなります。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は世界各地の実態や課題に即して人材多様性を進化させています。

Hondaにおける人材多様性の進化とは、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。

具体的には、世界各地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、さまざまな施策を実行しています。

「キャリアを軸に自己研鑽を促す能力開発」の強化

Hondaでは、従業員一人ひとりの主体性やチャレンジ意欲に重きを置き、実務経験を重ねるなかで、専門性や職務遂行能力を高めるOJT※を中心とした育成を行っています。

同時に「自律的に描いたキャリアの実現に向けて自己研鑽を行うこと」「上司はよりいっそう一人ひとりの能力開発を支援していくこと」ができるよう以下の施策を展開しています。

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

1. 年代別キャリア研修の開催
2. キャリアについて社内外のアドバイザーと対話する機会創出
3. ビジネス・スキルの習得度を客観的に知るためのアセスメントの導入
4. 【上司向け】「部下のキャリア形成を支援する力」を強化する場づくり
5. 自己選択型学習プログラム（オンライン・eラーニング）の展開

上記の施策展開を通じて、一人ひとりが役割や仕事の意義を十分に理解したうえでチャレンジを続けることと、マネジメントが積極的な関与・支援を行うこと、これらを一っそう強化していきます。

従業員1人当たりの年間研修時間と研修コスト → p.143

「グローバルサクセッションプラン」の展開

Hondaでは、個人の属性（国籍や性別等）にかかわらず、能力と意欲のある人材を計画的に育成して任用するべく、「グローバルサクセッションプラン」を展開しています。具体的には、グローバルリーダーに求められる行動特性である、「グローバルコンピテンシーモデル（GCM）」を策定し、2021年に刷新したグローバル研修にGCMに照らした「タレントアセスメント」を導入、タレントプロフィールの整備をグローバルで進めています。同時に、グローバル主要ポジションの要件や必要な能力を定義し、タレント情報とのマッチングを推進しています。

また、2021年よりグローバルタレントボード（GTB）を立ちあげ、上述のタレントやポジション情報を踏まえた議論を開始しました。2023年からは、さらに対象層を拡げて人材議論を行う「GTBワーキンググループ」を新設するとともに、各事業・機能のタレントボードを再編することにより、全社一丸となった戦略的な人材育成・任用を進めていきます。



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

グローバルおよび各地域におけるリーダー育成

先述の「グローバルサクセッションプラン」と併せて、GCMに照らしてリーダー研修を刷新しました。

2021年より、グローバルにおいて以下のプログラムを実施しています。

- Global Leadership Program (GLP) – Transformation
- GLP-Exploration
- GLP-Discovery

将来のリーダー候補の母集団を形成するべく、若手層向けのGLP-Discoveryは裾野を広く、一方で、シニアリーダー層向けのGLP-TransformationやExplorationはより対象者を絞り込んだ人選とし、それぞれに最適なプログラムを実施しています。

また各地域においても、GCMを軸とした人材の育成を進めています。今後も、ALL HondaでGCMという共通の指標を持ちながら、各事業および地域の人事部門と連携し、さらなる施策を展開していきます。

Honda フィロソフィーの伝承

Hondaがマネジメントの現地化を進めるためには、ビジネスにおける判断や行動の基準、すなわち、Hondaフィロソフィーやコアバリュー、コンピテンシーなどの価値観を、世界中のアソシエイトと共有することが重要です。

そのためにHondaでは、アソシエイトの入社時や昇進時にHondaフィロソフィーを確認、伝承する研修を実施しています。

またその研修が、より実践的なものになるよう、本社の役員や各地域のトップマネジメントが意思決定や経営判断する際、「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」といった実践事例を広く紹介しています。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

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多様性の促進を全社重点課題に位置付け「人材多様性の進化」に取り組んでいます。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。

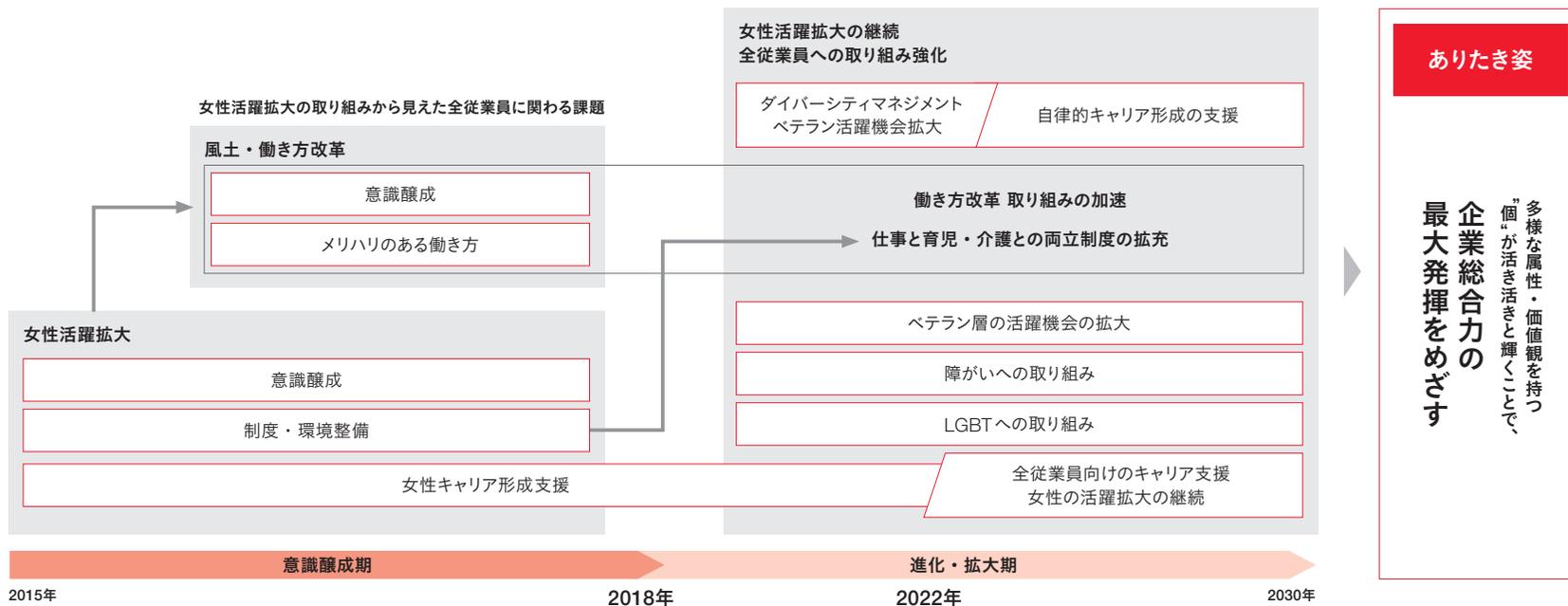
2015年1月からは人材多様性の進化を担当する専任組織「多様性推進室」を設置し、日本においてはまず、女性活躍の拡大を加速させるための取

組みを進めてきました。2015～2017年を意識醸成期として、「性別にかかわらず、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を進めています。

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





4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

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

Hondaにおけるダイバーシティマネジメントは「多様なメンバーの個性や持ち味を活かした組織づくり」と定義しています。それは単に、多様な人材が揃うということだけではなく、多様性を受容し、個を尊重することが重要です。マネジメントが「個を尊重した育成や組織づくり」に取り組むことで、多様な価値観を持つメンバー同士が率直な議論を交わし、新しいビジネスや価値などイノベーションを創出することでHondaがさらに成長することをゴールに組織運営を進めています。

ダイバーシティマネジメントの推進に向けた主な取り組み

施策	ダイバーシティマネジメント講演会	上司力研修
狙い	多様性を受容し、育て活かす風土の醸成	自身の課題を明確にし、「ありたき姿」や「やり方」を学ぶ
対象者	課長相当職・管理職	課長相当職
参加人数	2018年からの3年間で、合計約1,500名	2018年からの3年間で、合計約240名
時間	2時間	8時間×4日間

施策	多様性イベント
狙い	男性育児参画／女性の健康支援の必要性を理解し、多様な個を活かす組織風土づくりにつなげる
対象者	管理職・一般従業員
参加人数	2022年12月 約330名
時間	2時間

4 社会

【安全】	33
【品質】	47
【人材】	63
基本的な考え方	64
グローバルマネジメント	65
> 人材に関する取り組み	67
【サプライチェーン】	87
【社会貢献活動】	103

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に取り組んできた結果、女性従業員の比率は、2005年を基点とすると5.0%から2022年は8.9%に上昇しました。

一方で、Hondaはグローバルに事業所展開をしていますが、日本では他地域と比べて、女性の管理職比率が低く女性の活躍が遅れていたため、あらためて2015年から女性管理職の輩出をめざし、「2014年に対し2020年度は3倍、2025年には9倍にする」という目標を社内外に公表し、その達成をめざして取り組んできました。その結果、女性管理職数は、2014年に対して2020年度は2.6倍へと増加しました。

あらためて2020年度をベースとして2025年の目標を更新し、さらに2030年の長期的な目標も設定しています。「女性管理職数を2025年には2020年度の3倍、2030年には4倍にする」という新しい目標に向けて、若い年齢のうちから育成を強化していきます。加えて、雇用環境整備として男性の育児参画促進に取り組み、2025年までに男性の育児を目的とした休暇取得率を100%とすることを目標として再設定し、性別にかかわらず誰もが等しくキャリアを描ける世界の実現をめざしていきます。

また、Hondaは経団連の掲げる2030年女性役員30%の取り組みにも賛同しています。

Honda 行動計画

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、女性の従業員数が少ない
- ③ 男性従業員の育児参画ができていない

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 男性の育児目的休暇取得率を2025年までに100%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
・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～）

〈取り組み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～）

〈取り組み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～）

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
 - 【サプライチェーン】…………… 87
 - 【社会貢献活動】…………… 103

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

女性活躍の拡大を加速させるために、2015年より「意識・風土改革」「キャリア形成支援」「制度・環境整備」を推進の柱として取り組んできました。外部評価として「えるぼし※1」の企業認定を受けています。

2019～2021年には、仕事と育児・介護との両立支援制度を拡充し、個々の従業員の置かれている状況にかかわらず、パフォーマンスの最大発揮が可能となる「働き方の多様性」の実現に向けた取り組みを推進し、男性育児参画促進に向けた風土醸成に着手しました。

2022年度からは、女性従業員へのキャリア形成支援の仕組みが定着したことから、全社の自律的キャリア形成施策に統合、キャリア面談、キャリア研修を男性含めた全従業員を対象を拡大し取り組みを強化しています。さらに、女性が自分らしいキャリアを描き、挑戦し、能力を最大限に発揮できる環境を整備するため女性特有の健康課題改善にも取り組んでいます。

日本における女性管理職比率の推移 → p.144
 2022年度の女性比率 → p.144
 日本における基本給と報酬総額の男女比 → p.144
 女性活躍の拡大に向けた主な取り組み (2015年～) → p.145

※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 アライ：LGBTの基礎知識を持ち、LGBTの問題を自分事として捉え、支援者として自発的に考え行動する従業員。

LGBTへの取り組み

2019年からは、性自認・性的指向による差別をなくし、人材多様性の実現をめざして、LGBTを自然なかたちで受け入れる風土・環境整備に取り組んでいます。多様性を理解し受容する風土醸成に向けて、2019年に経営層セミナーを、2020年には管理職層を対象としたeラーニングを実施、2021年には対象を一般層へ拡大して展開するとともに、支援者としての基礎知識習得と自発的な行動促進を目的として公募制でアライ※2セミナーを開催しています。

人事・福利厚生の方では、同性パートナーを配偶者として取り扱うことを適用し、相談窓口も設置しています。これにより、差別をなくし、誰もが働きやすく働きがいを感じられる制度と環境を整備しました。加えて、LGBT理解促進のための企業活動の推進の一環として、LGBT関連イベントなどへ協賛しています。婚姻の平等（同性婚の法制化）に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「Business for Marriage Equality」には2021年9月より賛同しています。

これらの活動により、任意団体 work with Prideが定めた、日本の職場におけるLGBTへの取り組み指標である「PRIDE指標」において、2020年から3年連続して最高位のゴールドを受賞しています。

LGBTへの取り組み

施策	LGBTアライセミナー
狙い	アライ（支援者）としての知識習得、自発的な行動への機会とする
対象者	管理職・一般従業員
参加人数	2021年から毎年実施 合計 約520名（計3回）
時間	1.5時間

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
 - 【サプライチェーン】…………… 87
 - 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

ベテラン層の活躍機会の拡大

2030年ビジョンの実現に向け企業総合力を最大発揮するには、業容変更によって生じる仕事の変化に一人ひとりが適応していく必要があります。これまでのHondaの成長を支えてきたベテラン層について、個に焦点を当てた自律的なキャリア形成を考える機会として、2021年からは全従業員を対象とした自律的キャリア形成施策の研修体系を用意しています。

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。

環境変化や価値観の多様化に対応するため2021年4月には55歳～58歳の従業員を対象とした「転進支援制度」および「短日数勤務・短時間勤務」を導入しました。時代に即し、新たなフィールドで自らの力を発揮し、自分らしく生きるための新たなチャレンジをサポートしています。

ベテラン層向けキャリア研修の概要

施策	ベテラン研修	キャリア研修 (マイスタークラス)
狙い	公私ともに充実した人生のために成し遂げたいことを考え、さらなる自己成長に向けた一歩を踏み出す意欲を醸成する	一人ひとりが自分自身と向き合い、将来のありたい姿を描ききっかけにする
対象者	50歳から64歳の管理職・一般従業員	50歳から64歳の管理職・一般従業員
参加人数	2021年12月～22年6月 合計約2,170名	2022年8月～ 合計約1,360名
時間	7時間	7時間

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、1985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（2021年4月1日ホンダ太陽株式会社と合併）と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。

2022年度の障がい者雇用者数は1,005人、雇用率は2.35%と、法定雇用率2.3%を上回る水準を維持しています。

日本における障がい者雇用者数・雇用率 →p.144

4 社会

【安全】	33
【品質】	47
【人材】	63
基本的な考え方	64
グローバルマネジメント	65
> 人材に関する取り組み	67
【サプライチェーン】	87
【社会貢献活動】	103

人材に関する取り組み

採用における多様性の進化

人材の多様性進化に向けて多様なバックグラウンドを持つ人材を積極的に採用し、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ています。

日本においては主な取り組みは以下となります。

■ 女性採用

「2025年までに新卒採用における女性割合を20%以上とする」という目標を掲げ、とくに理系女子学生に向けた業界・会社説明会などセミナー等の取り組み強化を行っています。2022年度新卒採用のうち女性の割合は約19.5%となっています。

■ キャリア（経験者）採用

100年に一度といわれる大変革期において、即戦力となるキャリア採用の強化・拡大を行っており、2022年度全採用数のうちキャリア採用の割合は約46%となっています。

また、22年度新任管理職に占めるキャリア採用の割合は約28%となっており、入社後も中核人材として活躍しています。

■ 障がい者採用

特例子会社での雇用に加え、Hondaにおける各事業所で積極的な採用を行うとともに、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

■ グローバル採用

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。

「グローバル採用」の人数 → p.144

仕事と育児・介護・治療の両立支援

少子高齢化が進む日本においては、仕事と育児・介護・治療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・病気や不妊治療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ともな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の拡大、2020年4月からは病気や不妊治療のための休暇制度や不妊治療休職制度を整備するなど、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。さらに、2022年4月から産後パートナー休暇、2022年10月からは出生時育児休職を導入し、パートナーの育児への参画を促す取り組みも行っています。

引き続き、ダイバーシティの取り組み（→p.71）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。

日本における育児・介護支援制度の利用者数 → p.144

日本における育児休暇取得者の復職率 → p.144

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

Hondaのダイバーシティ推進に対する外部評価

えるぼし認定

2018年8月に、女性の活躍を推進している事業主として厚生労働大臣の認定を受けました。



くるみん認定

2012年7月に、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けました。



PRIDE指標2022

2022年11月に、職場におけるLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、最高ランク「ゴールド」を受賞しました。



新・ダイバーシティ経営企業100選の受賞

2019年3月に、多様な人材の能力を活かし価値創造につなげるダイバーシティ経営を評価され、経済産業大臣に表彰されました。



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。個を尊重し合うことにより、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。

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。また、不確実性の高い時代であり、かつ「人生100年時代」といわれているなかで、Hondaは第二の創業期を迎え、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを描いて主体性を発揮し、自己成長することの重要度が増しています。今後、自律的キャリア形成支援の構築を進めていくことで、従業員の働きがいの醸成と、個と組織の競争力強化をめざし、取り組んでいきます。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
 - 【サプライチェーン】…………… 87
 - 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

働きがいを感じられる職場環境づくり

アウトプットの質とより有効な時間の活用を追求した働き方の実現

Hondaはこれまで「よく働き・よく遊べ」という言葉に表されるように、アイデアと工夫によって働く時間の密度を高め、自分の生活を楽しむためのより多くの時間を生み出すため、1970年代(50年以上前)から労働時間の短縮や、労使で取り組む年次有給休暇カットゼロ運動※など、従業員が働きがいを感じられる職場環境の構築に向けて積極的に取り組んできました。

働き方改革の観点においては、アウトプットの質の追求と限られた時間の有効活用を目的とし、多様な人材が能力を最大発揮できる風土・環境づくりのための取り組みを、さらに進化させています。適正な時間管理を徹底したうえで、「限られた時間でアウトプットを高めるための、柔軟な働き方の拡大」や、「効果的かつ効率的な仕事の進め方が推進されるような、マネジメントと従業員双方の意識改革」などの取り組みを進めています。その他、生産性の向上に向けて、通年で活動を行っています。

また、出社時のコアタイムを撤廃し、働く場所に関わらず、より柔軟な働き方を可能としています。

なお、個と組織で最大限の効率・成果を追求し、出社/対面(リアル)を基本にしていますが、従業員個々の業務内容や経験、仕事の流れを踏まえ、マネジメント判断のもとでリモートワークの有効活用を可能としています。特に、育児・介護等を事由とするリモートワークについて、会社が可能な範囲で配慮し、弾力的に運用しています。

こうした活動の結果、2022年度の従業員1人当たりの総労働時間は1,963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20.1日となりました。

さらに、「組織間の連携加速」と「個の自立」を狙いとし、2023年4月より、フレックスタイム制のルールを全社で統一しました。所属組織を越えた連携や、意志ある従業員がよりフレキシブルな働き方を通じて力を発揮することを後押し、一人ひとりが「働きがい」を実感できる環境を整えています。

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.146

※ 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。

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・治療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。
LGBT相談窓口	LGBT当事者の不安や困りごと、制度適用に関する相談窓口を設置。また、当事者の周囲の関係者が対応に困った際にアドバイスをを行い、意図せぬアウティングなどの被害防止を図っています。
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。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
 - 【サプライチェーン】…………… 87
 - 【社会貢献活動】…………… 103

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、世界各地で、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2Wayコミュニケーションを重視しており、年5回以上の面談を全員に行うこととしています。従業員は、期初である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望むキャリア・将来像やその実現に向けて取り組む方向性を明確にし、その年度の組織の事業目標に基づいて個人の役割や行動目標を設定します。

その後、半期ごとの面談で従業員本人が期間中の取り組みを振り返り、上司に申告をすることで、事実に基づいた適正な評価につなげています。そして評価結果のフィードバック面談を行い、上司から実績・取り組みに対する評価や個人ごとの強み・弱みをフィードバックすることに加えて、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を図っています。

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 →p.146

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丁寧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。

日本における業績連動報酬の比率 →p.146
日本における初任給一覧 →p.146

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

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、何ごと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。

従業員活性化測定

Hondaでは、従業員の声を聞き、より働きやすく働きがいのある職場環境づくりに役立てるために、世界各地域で従業員活性化測定を実施しています。

Hondaの共通要件に基づき、地域ごとにHondaで働く従業員のエンゲージメントが「非常に良好な状態」にあることをめざし、目標値を設定しています。

測定結果は、「生き生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、2018年より毎年、従業員活性化度の経年モニタリングを実施し目標値への到達度合や経年変化、対外比較結果を各職場へフィードバックしています。

各職場の課長以上の管理者は、多様な人材が働きがいを持てる環境づくりを目的に部門別の詳細結果を活用して、職場の実態把握と、職場づくりに向けたメンバーへのフィードバック、ワイガヤ等を実施しています。

日本における従業員活性化度 →p.146



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

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」の安全理念のもと、「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ています。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。

また会社は、2022年12月に中長期「安全衛生方針」を作成し、世界中の従業員が実践すべき安全衛生活動を提起しています。これを踏まえ、会社は安全で衛生的な環境づくりに、従業員一人ひとりは安全で衛生的な職場の維持や災害の未然防止・拡大防止に取り組んでいます。

基本理念

Hondaの安全理念である「安全なくして生産なし」は、“従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に力一杯働くことができる、という事が人としていかに大切で尊いことをモットーに安全な職場の実現に向け、その行動において先進性を発揮することに努めます。

安全衛生方針

安全で健康な生き活きとした職場を目指し、“与えられる安全から自ら守る安全、さらには自ら創る安全へ”全員で安全文化を醸成し浸透させることを目的に全社安全方針を踏まえ、安全衛生マネジメント活動を行います。

安全衛生活動

1. 事業活動に関わる作業のリスク評価を行い、必要な限り資源を投資し労働災害未然防止に取り組めます。
2. 安全衛生方針を周知徹底し、安全教育および安全活動を実施することで全従業員による安全で安心な職場づくりに取り組めます。
3. 関連する法規や社内基準を遵守し、あらゆる災害の防止と健康保持増進に取り組めます。
4. 本方針と安全衛生マネジメントマニュアルを適切に実施・運用し全従業員の安全意識水準の向上に取り組めます。
5. 心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営を実践します。
6. Hondaで働く従業員としての自覚と責任を持ち、交通四悪の根絶を図り交通事故「ゼロ」に向け積極的に取り組めます。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

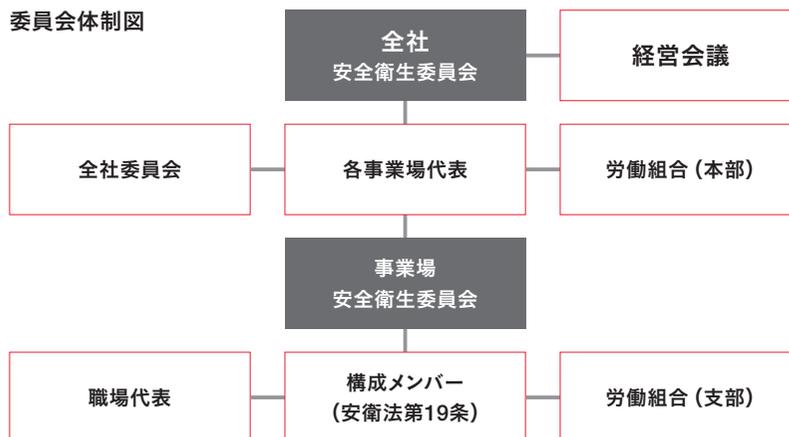
人材に関する取り組み

安全衛生ガバナンス体制

Hondaでは、副社長を委員長とした全社安全衛生委員会を2022年に発足させ、全社方針、重篤災害発生による水平展開等の実行指示を行い、ホンダグループ内での安全衛生強化を図っています。

また、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。

委員会体制図



一方、全社安全衛生委員会副委員長を監査委員長とした全社安全衛生監査委員会で、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS^{※2})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、全社衛生監査を実施することにより、全社での安全衛生の高位平準化を図っています。

安全の取り組み

国内事業場・海外事業場

国内各事業場、海外各地域における安全管理の実効性を向上させるため、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、地域本部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しています。それとともに、国内各事業場、海外各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。

国内関係グループ会社との連携

Hondaと関係グループ各社との安全ホットラインを構築し、各社と連携したスピード感ある展開と、安全衛生活動の向上に資する情報交流を図り、災害の再発・未然防止に取り組んでいます。

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「有害業務管理規程」により定め、労働衛生3管理^{※3}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。

※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 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。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

基本的な考え方…………… 64

グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

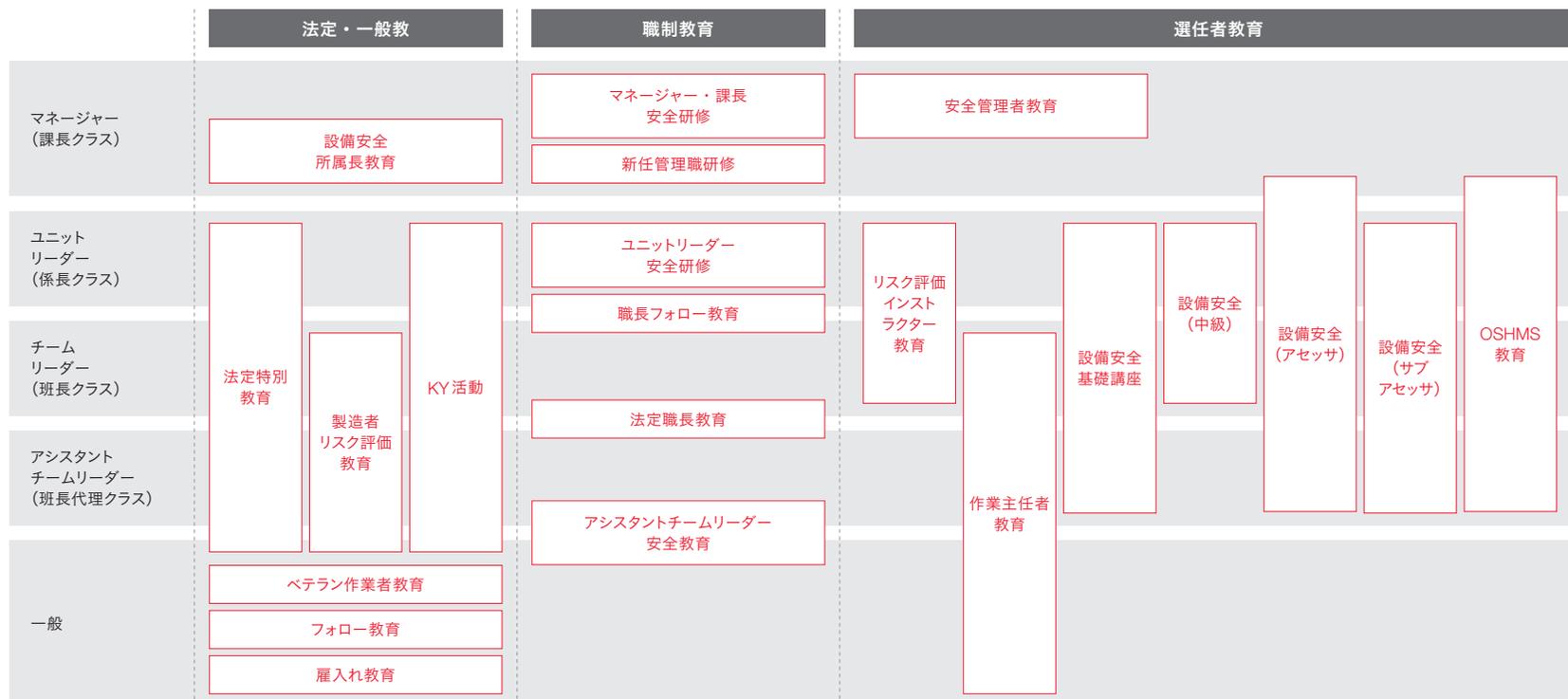
安全衛生に関する教育・研修

全社の統制を担当する部門が中心となり、設備の安全技術者研修（セーフティーアセッサ※1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、機械設備起因の災害や火災は確実に減少しています。

加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。

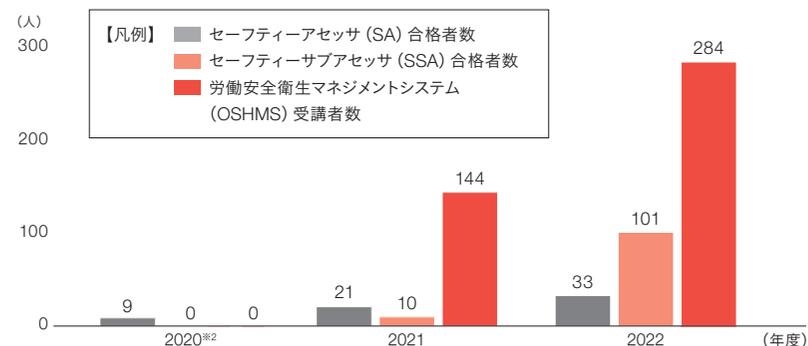
そのほか、各事業場においても従業員を対象としたさまざまな研修を行っています。

生産領域 安全衛生研修体系概念図



※ 1 アセッサ: 評価や査定を実施する者。
※ 2 2020年に新型コロナウイルス感染者数増加により受講中止の影響あり。

安全衛生に関する研修状況 (累計人数)



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

基本的な考え方…………… 64

グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

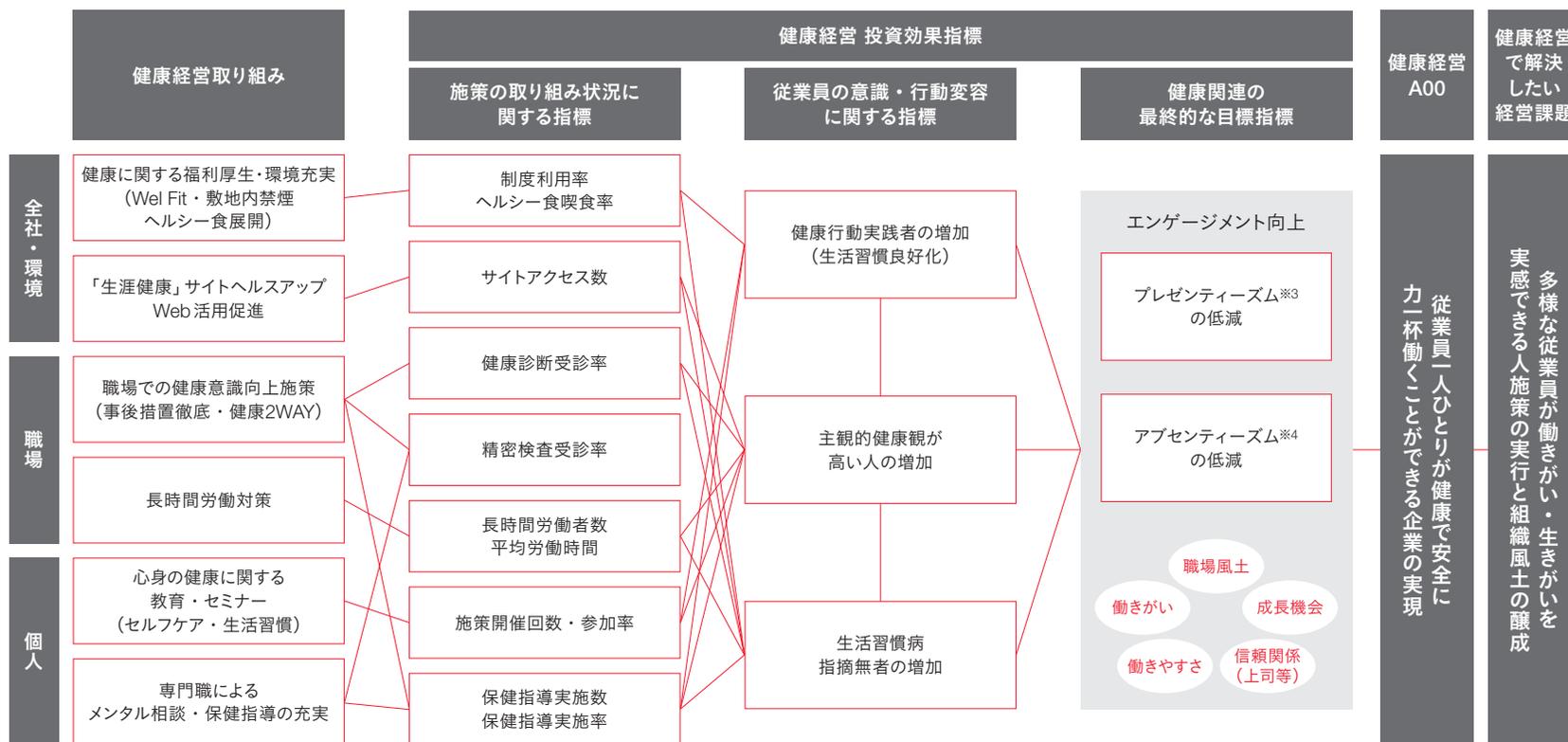
健康経営の取り組み

従業員の「健康」は、「安全」と同様、全社共通の願いです。

Hondaは、快適な作業・職場環境のもと、自らが将来を見据えて心身の健康の保持増進に努め、『従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に一杯働くこと』ができる企業の実現をめざしています。

その実現に向け、健康宣言を策定するとともに、「3つの柱※1」と「5つの管理項目※2」を健康経営の方針として設定し、「強い個人のベースは健康でいることにあり一人ひとりが健康保持増進にチャレンジャーであれ」のトップメッセージのもと、自らの意思で健康保持増進に取り組む健康経営を推進しています。

Honda健康経営 戦略マップ



※ 1 3つの柱：
 ① 個人への健康づくり啓発と定期健康診断、体力測定結果フィードバックの充実
 ② 職場全体での健康意識向上への取り組み
 ③ 継続的な職場環境の改善

※ 2 5つの管理項目：
 ① 良質な睡眠
 ② バランス良い食事
 ③ 運動習慣
 ④ 禁煙
 ⑤ 節度ある適度な飲酒

※ 3 プレゼンティーズム：出勤しているが、健康問題が理由で生産性が低下している状態。
 ※ 4 アブセンティーズム：健康問題による仕事を欠勤(病欠)している状態。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

「3つの柱」の主な取り組み

- ① 個人への健康づくり啓発と定期健康診断、体力測定結果フィードバックの充実

「生涯健康」の実現に向けて、毎月「5つの管理項目」に関連したニュースの発行や、健康関連情報の専用サイトを設置するなど、各種啓発活動・健康づくりに取り組むための環境整備を行っています。

例えば、質の良い睡眠の取り方や、お酒の影響と上手なつき合い方などについて啓発し、より良好な生活習慣の定着化を進めています。
- ② 職場全体での健康意識向上への取り組み

「5つの管理項目」の取り組み状況は、事業場ごと・部門ごとに集計し、情報共有することで、職場での健康づくりの活性化を図っています。
- ③ 継続的な職場環境の改善

「バランス良い食事」をとるために、従業員食堂でカロリー・塩分・野菜量に配慮したヘルシーメニューを日々提供しているほか、月に1回の「健康Day」にすべてのメニューを食材の特徴を活かし健康にちなんだメニューとして提供しています。

「運動習慣」の定着に向けては、健康保険組合で日々の歩数実績に応じてポイントを付与するほか、運動奨励のため、フィットネスや運動施設の利用、スポーツ大会への参加、スポーツ用品の購入などの費用補助を福利厚生の一環として行っています。

また、喫煙者に寄り添った『禁煙』支援としてセミナーを展開しています。

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に、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。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

社外からの評価

「健康経営優良法人2023」に認定

経済産業省と日本健康会議が共催する健康経営優良法人認定制度において、Hondaは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人として昨年に引き続き「健康経営優良法人2023」の大規模法人部門に認定されました。



4

Social

社会

Supply Chain

サプライチェーン

重要課題

- 気候変動・エネルギー問題への対応
- サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動の展開

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

> 基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント
…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント
…………… 98

物流に関する取り組み…………… 99

業界団体・サプライヤーとの
取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

サプライチェーンのサステナビリティ強化に向けて

環境問題や人権問題に配慮しながらも、世界各地のお取引先とサプライチェーンを構築し、その最適化に力を注ぐことは、より良い製品・サービスを、お客様に迅速かつ安定的に提供するためにも必要とされています。

裾野が広く、多くのお取引先によって支えられている自動車業界は、自社単独ではなく、お取引先を含めたサプライチェーン全体で環境負荷低減を追求していく必要があります。

また、昨今、コンプライアンスや人権に対する世界的な意識が高まるなか、自社のみならず、お取引先の労働環境や法令遵守などの状況を適切に把握し、必要な場合は是正に努めることが、企業に求められています。

Hondaは、サステナビリティに対する考え方を全世界のサプライヤーと共有し、ともに推進していくための「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行しています。

このガイドラインに基づきお取引先とともに、それぞれの開発・製造現場で、サステナブルな取り組みを積極的に進めていくことで、地域に根付き、好かれ、「存在を期待される企業」として、地域社会と共存共栄するサプライチェーンの実現をめざしています。

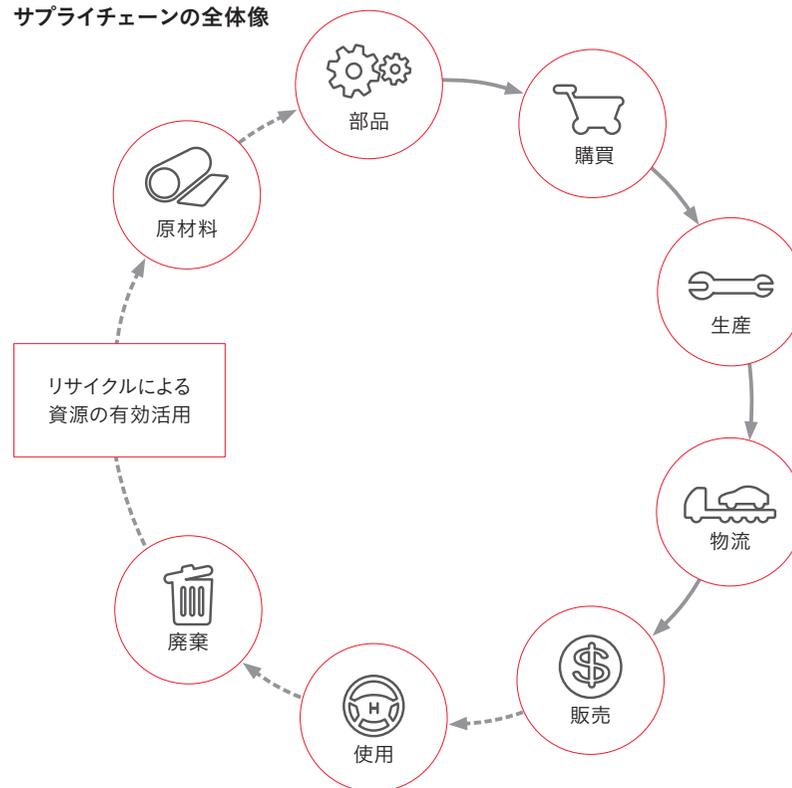
サプライチェーンにおけるサステナビリティ強化は、主に購買領域と物流領域で取り組んでいます。

また、今年度の組織再編として購買領域と物流領域を融合させ、昨年度まで物流特化で開催されていた「グローバルSCMコミッティ」を、購買と物流領域を束ねたサプライチェーン全体のグローバル会議体として「グローバル会議」というかたちで新たに発足させました。

この会議体では主に下記の3つを目的とし、全地域で会議を開催しています。

- 6地域共通テーマについて、テーマ別に適切なタイミング・メンバーにて議論を行う
- 各地域発のグローバル課題について、サプライチェーン購買領域のトップ間で直接議論し課題解決を図る
- 今後課題となり得る案件を共有し、対応方向性を議論する

サプライチェーンの全体像



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

> 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの
 取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買の基本的な考え方

購買理念／購買3原則／購買スタッフの心得

Hondaは、世界中すべてのサプライヤーとともに、環境、安全、人権、コンプライアンス、社会的責任などに配慮し、サプライチェーン全体でサステナブルな社会の実現に取り組んでいます。「Hondaフィロソフィー」をベースとして、「購買理念」「購買3原則」を定め、公平、公正、かつ透明性の高い取引を行っています。

また、購買活動を行う従業員一人ひとりが守るべきことを「購買スタッフの心得」としてまとめ、本心得を遵守することで、社内外からの信頼およびサプライヤーとの健全な関係を、より確かなものとしています。

購買理念と購買3原則

わたしたちは、「購買理念」「購買3原則」を通して、公平、公正、かつ透明性の高い取引を行います。

購買理念

良い物を、適正な価格で、タイムリーにかつ、永続的に調達する

購買3原則

自由な取引

わたしたちは、品質や量、価格、タイミングを満足し、かつサステナビリティに対する考え方を共有できるお取引先と、自由競争に基づく取引を行います。

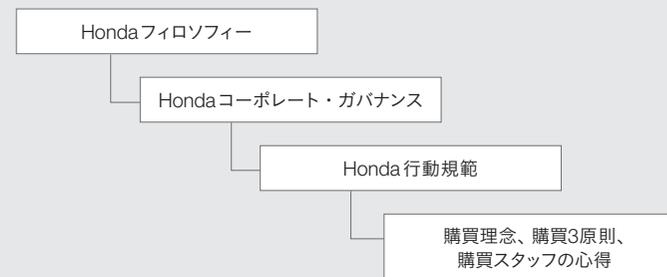
対等な取引

わたしたちは、企業規模や国籍等にかかわらず、お取引先と対等の立場で取引を行います。

お取引先の尊重

わたしたちは、お取引先の経営とその主体性を尊重します。

購買理念・購買3原則・購買スタッフの心得の位置付け



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

> 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買の基本的な考え方

サプライヤーとのエンゲージメント

Hondaは、グローバルでの部品調達活動をするなかで、全世界のサプライヤーとともにサステナビリティの取り組みを推進し、各地域社会と共存共栄するサプライチェーンの実現をめざすという考えを「サステナビリティビジョン」として掲げています。さらに、そのビジョンのもと、サステナビリティに対する考え方を全世界のサプライヤーと共有し、ともに推進していくための方針として「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」(右リンク参照)を発行しています。

このガイドラインを通じて、コンプライアンス違反等の問題事象の未然防止、環境負荷低減に努めています。

実際に問題事象が発生した場合には、サプライヤーからの即時報告を受け、原因分析・改善計画の策定を依頼し、再発防止を図っています。

サプライヤーからの改善計画が十分でないと判断された場合は、問題事象の社会的影響度等に鑑みながら、将来的な取引の継続可能性について検討します。

併せて、サプライヤーでの取り組み状況の点検や二次サプライヤーへの展開のためのチェックシートを活用し、サプライチェーン全体にガイドラインが浸透し、推進されるよう努めています。

これらサステナビリティの方針に基づき、部品や原材料の調達先の選定にあたっては、QCDDDE※、人権、労働、安全、コンプライアンス、リスクや情報保護などへの取り組みを確認し、最適なサプライヤーを決定しています。

サプライヤーからの提案・相談受付窓口の設置

「企業倫理改善提案窓口」(➡p.125)を設置し、公平かつ中立な立場で、すべてのサプライヤーから提案や相談を受け付けています。

「Honda サプライヤーサステナビリティ ガイドライン」
 ■ <https://www.honda.co.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf>

購買活動の変遷



※ QCDDDE: Quality (品質)、Cost (コスト)、Delivery (調達)、Development (開発)、Environment (環境) の略。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

> 購買のグローバルマネジメント
…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント
…………… 98

物流に関する取り組み…………… 99

業界団体・サプライヤーとの
取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買のグローバルマネジメント

推進体制

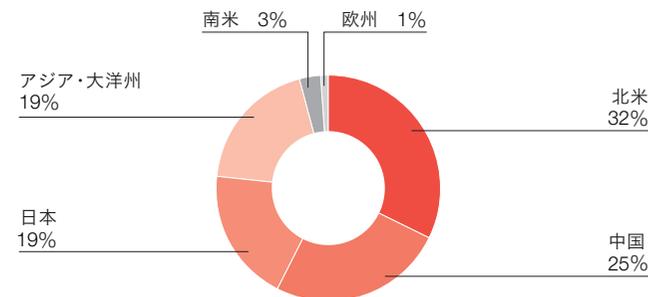
Hondaは、世界6地域で事業を展開しており、それぞれに購買の機能を設け、「需要のあるところで生産する」という会社理念に基づき、各地域での現地調達を推進しています。主要な生産拠点である北米における現地調達率は、主要グローバルモデルで約80%に達しています。

日本には、グローバル全体の機能を統括する部門が置かれており、地域・事業を横断的に取りまとめ、サステナビリティ方針や展開目標を企画しています。2016年には、サステナビリティの取り組みを強化・加速するため、専任部署を設置しました。

さらに、グローバルでの中長期的な方向性について議論・検討するために、各地域のマネジメント層との会議を定期的に行い、連携を図っています。

また、グローバルサプライチェーン全体で低炭素への取り組みを強化するために、「購買環境会議」を2011年から開催してきました。この会議は各地域の実務担当で構成され、世界各地のサプライヤーと一体となった取り組みをめざして、グローバルで統一したCO₂低減の展開方針や達成手段について、議論と整合を行っています。2016年度からは、人権やコンプライアンスなどの取り組みを加え、「購買サステナビリティ会議」へと進化させました。

地域別の購入額比率 (2022年度)



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

> 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの
 取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

サプライヤーとの環境負荷低減

Hondaは、お取引先と「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を共有し、環境負荷低減活動を推進しています。

新規取引開始時にすべてのサプライヤーと共有・同意のもと、ともに低炭素サプライチェーンの実現に取り組んでいます。

カーボンニュートラル実現に向けた取り組み

2050年に、Hondaが関わるすべての製品と企業活動を通じて、カーボンニュートラル（二酸化炭素排出量、実質ゼロ）をめざすことを決めました。

日本では、2021年10月にサプライヤーに対し、CO₂排出総量削減に向けた取り組みの検討を依頼、さらに2022年12月には、2050年カーボンニュートラルに向けた具体的な取り組み施策検討に向け、施策観点の共有を実施しました。Hondaは、サプライヤー各社とコミュニケーションを取りながら、協働でカーボンニュートラル実現に向けて取り組んでいきます。

CO₂データの管理

取り組みの実効性を高めていくために、2011年度からサプライヤーのCO₂排出量低減に関わるデータを一元的に管理するシステムの整備を進め、2014年度から本格運用を開始しました。また、2017年度から「CDPサプライチェーンプログラム」に参加しています。

これらのツールを利用して、グローバル各地域のサプライヤーとともに、総量低減に向けた目標と、その達成状況を共有し、PDCAサイクルを回しています。

2022年現在、グローバルでの購入額の8割に相当する約1,700社にこれらのツールを活用いただいています。

今後も共有いただいたデータを多面的に分析し、サプライヤーの総量管理目標を含めたCO₂低減活動に役立てていきます。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
 - 購買のグローバルマネジメント…………… 91
- > 購買に関する取り組み…………… 92
 - 物流の基本的な考え方…………… 97
 - 物流のグローバルマネジメント…………… 98
 - 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

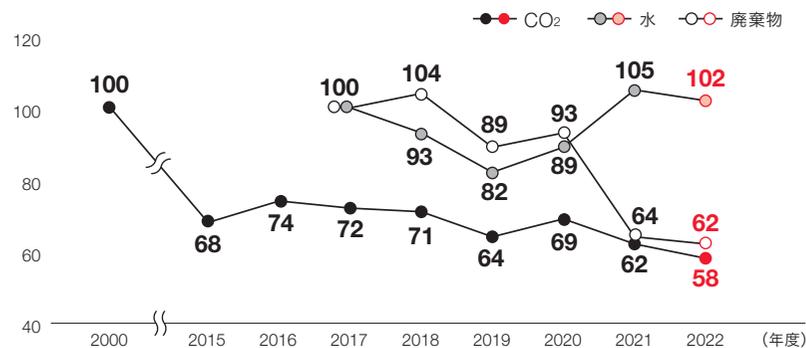
サプライチェーンでの環境負荷低減の取り組み

Hondaは、サプライヤーとともに、CO₂低減や資源の効率利用といった環境負荷低減のための取り組みを、各地域で進めています。

また、日本ではグループサプライヤー各社におけるCO₂・水・廃棄物について、具体的な数値目標を定め、各社とHondaが一体となり、低減活動を推進しています。

水・廃棄物については、2018年度より目標管理に向けた取り組みを開始しており、2022年度の目標値(2019年度基準年原単位以下)を定め、データの収集を行っています。その一環として、グループサプライヤー各社の進捗・実績分析のためのツールを展開し、環境負荷低減活動の取り組みや体質確認を実施しています。Web確認を通じたコミュニケーション・情報共有等を行いながら、グループサプライヤーと協働で、目標達成に向けた取り組みを推進しています。

環境負荷低減実績
CO₂排出量/水資源使用量/廃棄物等発生量 原単位指数



※ データ対象：日本国内連結対象の一次サプライヤーすべて。

区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ (t/百万円)	1.08	1.07	0.95	1.03	0.93	0.86
水 (m ³ /百万円)	9.99	9.29	8.19	8.91	10.51	10.16
廃棄物 (t/百万円)	0.59	0.62	0.53	0.55	0.38	0.37

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

> 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

化学物質管理

Hondaは、製品を構成するすべての部品などに関する法規遵守と、地球環境や生態系に対する影響の軽減を目的とした「Honda製品化学物質管理基準書」を発行しています。グローバル各地域のサプライヤーに対して、この基準に適合する化学物質管理体制の構築を依頼するとともに、基準を満たした部品の供給について保証をお願いしています。その具体的な含有化学物質データについては、業界標準の管理システムを活用し、量産開始前に評価を実施しています。

調達リスクへの対策

Hondaは、災害、火災、サプライヤーの財務課題や労働問題など「生産に影響を与えるすべての事象」をリスクと捉え、部品や材料調達に至るまでのサプライチェーン全体で、その低減と顕在化した際の影響の拡大を未然に防ぐための活動を行っています。例えば、調達先を一つの工場に依存している部品や材料を「課題部品」と定義し、全世界で継続的に点検と対策を実施しています。

この取り組みの一環として、2014年12月から日本国内のサプライヤーとの間で調達リスク管理システムの運用を開始し、大規模災害発生から短時間で、被災地にあるサプライヤーの被災状況と生産への影響を把握できる体制を整えました。

また、財務リスクの最小化においては、各サプライヤー調査に基づいた評価を毎年1回実施しています。加えて、第三者機関の情報を参考に、リスク確認を毎月実施しています。

※ RMI : Responsible Minerals Initiative (責任ある鉱物イニシアチブ) の略。

サプライヤーへの法令遵守要請

Hondaは、コンプライアンスを含めたサプライチェーン全体でのサステナビリティ強化を図っています。取引にあたっては、各国の競争法や贈収賄防止関係法令などの各法令の遵守に加え、安全・防災・環境保全や資源保護などへの留意を明記した「部品取引基本契約書」を取り交わしています。

責任ある鉱物調達

Hondaは、電動化にともなうコバルトをはじめとする希少鉱物の需要拡大が、児童労働をはじめとした人権問題につながる可能性があることを認識しており、人権侵害および環境汚染につながる可能性がある鉱物の不使用をめざした活動を行っています。日本では、RMI※が提供するテンプレートを活用し、サプライヤーの協力を得ながらコバルトの製錬所特定を進めています。今後、グローバルでの取り組みも検討してきます。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

> 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

サプライヤーへのESG※調査の実施

Hondaは、ガイドラインに対する取り組み状況を確認するためのチェックシートをサプライヤーに配布し、自主点検を要請してきました。

「サプライチェーンを含めた企業の社会的責任」を果たすことへの国際的な期待の高まりにともない、Hondaは、2016年より日本で、ビジネスボリュームが大きく影響度の高いサプライヤーを対象に調査を開始し、現在ではグローバルで調査を実施しています。右記のフローをもとに、日本においては、購入額の8割以上を占めるサプライヤーを対象に、定期的なESG調査を実施しています。調査結果をもとに、問題発生の可能性が高い、または発生した場合に自社に影響が大きい、高リスクなサプライヤーを特定しています。書面調査では、以下の項目を実施します。

- 国際標準に基づいた「チェックシート」の配布
- ガイドライン遵守状況の確認
- 改善の推進

「チェックシート」においては、人種・民族や出身国籍・宗教・性別等を理由とした差別の撤廃をはじめ、児童労働・強制労働・人身売買の禁止や最低賃金の保証といった人権・労働問題を網羅しています。その他、環境、コンプライアンス、情報開示など幅広い評価項目を加えて、サプライヤーの取り組みを確認します。

次に、ヒアリング調査では、高リスクのサプライヤーに対し、以下の項目を実施・検証します。

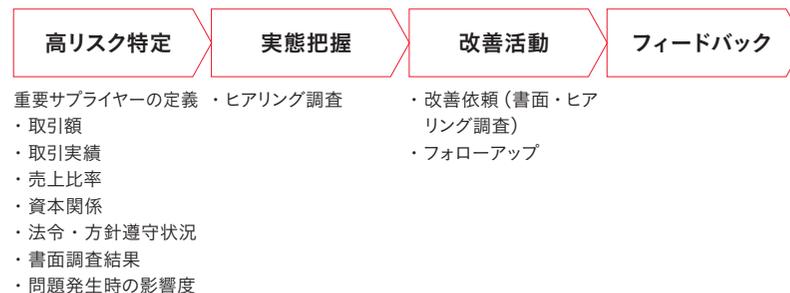
- 関連帳票・生産工程・関連施設の確認
- 「改善計画・実績報告書」による進捗確認
- フォローアップ調査（必要に応じて現地確認を実施）

直近では、外国人労働者の身分証明書預かり禁止のルール設定や労働時間の管理などの項目で、改善が認められました。

今後は、調査担当者の力量養成のために教育の充実を図りながら、海外の購買拠点とも連携し、サステナビリティ活動調査をグローバルで展開していきます。

なお2022年度において、著しいリスクを有する問題事象はありませんでした。

サステナビリティ活動調査のフロー



※ ESG: Environment(環境)、Social(社会)、Governance(ガバナンス)の略。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
 - 購買のグローバルマネジメント…………… 91
- > 購買に関する取り組み…………… 92
 - 物流の基本的な考え方…………… 97
 - 物流のグローバルマネジメント…………… 98
 - 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

従業員教育研修

Hondaは、購買活動に携わる従業員一人ひとりが、誠実で公正な取り組みを推進するために、マニュアル類や人材開発プログラムを各地域で整備しています。

例えば、北米地域では、従業員に対し、講習会、eラーニングやOJT※を通じた広範囲の研修を実施しています。そのなかの「基礎研修コース」では、QCDDE強化の取り組みとともに、サプライヤー選定などに関する購買の考え方を共有しています。また、「ビルディング・ビジネス・リレーションズ」研修では、行動規範、法令遵守や機密保持など、サプライヤーとの良好かつ長期的な関係の重要性についての教育が行われています。

このように、グローバル各地域において、購買活動の基礎知識とともに、それぞれの文化的・社会的背景を反映したプログラムを開発し、全購買従業員を対象として実施しています。

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

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

 購買に関する取り組み…………… 92

> 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

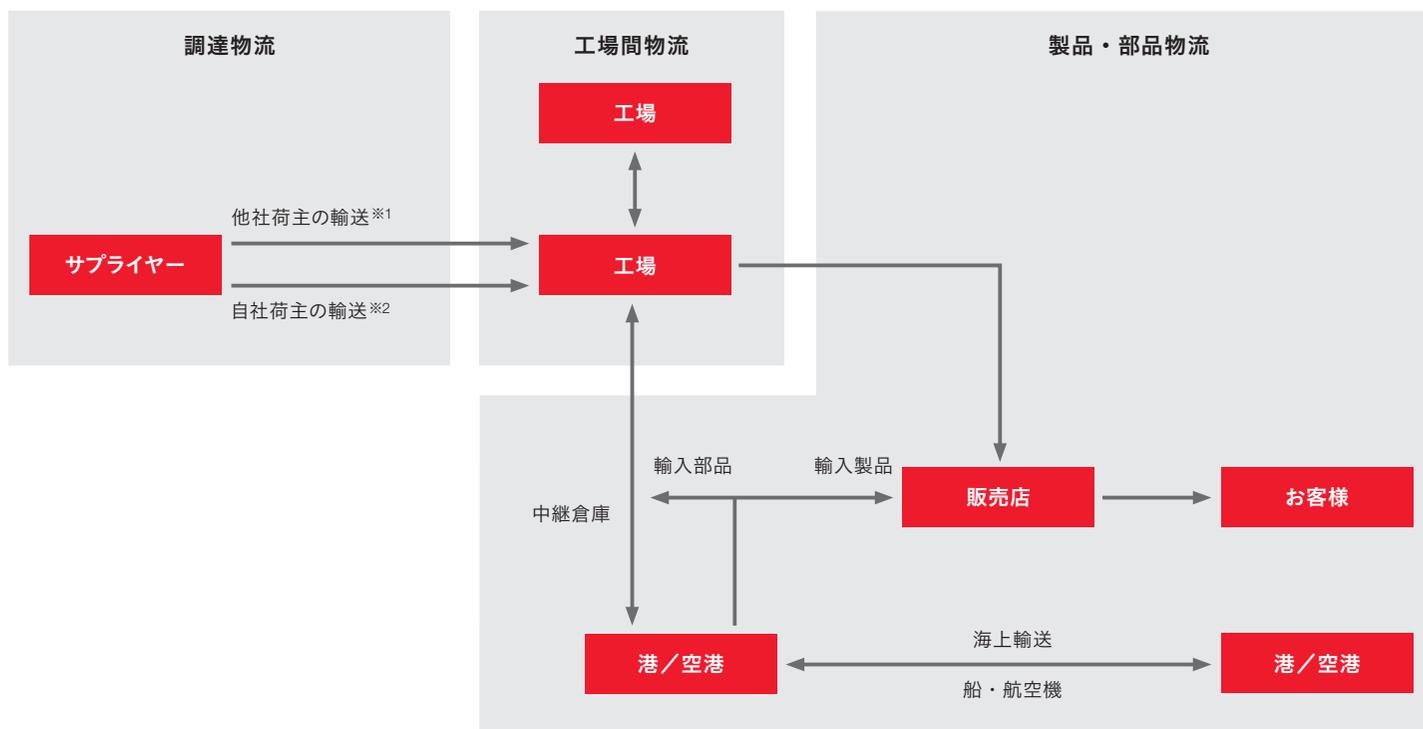
【社会貢献活動】…………… 103

物流の基本的な考え方

Hondaでは、製品を構成する部品をサプライヤーから工場へ、そして製造した製品や補修部品を工場から販売店へ輸送しています。製造工程の上流から下流まで、大量の輸送を行うHondaにとって、物流における効率化

と併せて、環境負荷の低減およびコンプライアンス・リスクマネジメントは、重要な課題と捉えています。例えば環境負荷低減に向けた課題の取り組みとして「コンテナ輸送の効率化」を進めています。

Hondaの物流領域の全体像



※ 1 他社荷主の輸送：サプライヤーが依頼した輸送業者が、Hondaの工場の軒先まで調達部品を持ってくること。

※ 2 自社荷主の輸送：Hondaが依頼した輸送業者が、サプライヤーを回って調達部品を引き取ること。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
 - 購買のグローバルマネジメント…………… 91
 - 購買に関する取り組み…………… 92
 - 物流の基本的な考え方…………… 97
- > 物流のグローバルマネジメント…………… 98
 - 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

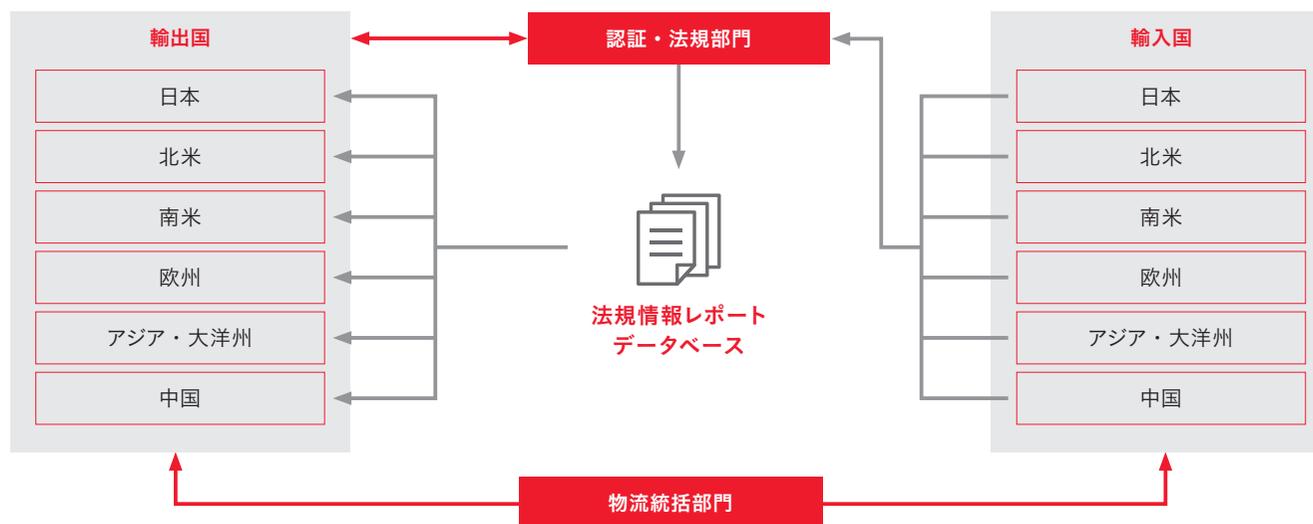
物流のグローバルマネジメント

物流法規情報の一元管理

国や地域をまたいで製品や部品を供給するためには、各国で異なる輸送インフラや規制、自然災害リスクなど、さまざまな状況を把握・分析することが必要となります。とくに、法規制は、輸送の安全やスピードに大きな影響を与える可能性があります。

Hondaでは、つねに正確な情報をつかみ、グローバル全体で効率良く確実にかつ状況に先んじた対応がとれるよう、物流オペレーションに関わる国際条約や法規情報を一元管理する機能を構築しています。これに加え、より迅速に対応を行うことで、法令遵守対応の強化に取り組んでいます。

法規情報の一元管理の仕組み



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント…………… 98

> 物流に関する取り組み…………… 99

業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

物流に関する取り組み

Hondaでは物流領域においても2050年カーボンニュートラル実現に向けて、

- ① 高効率輸送（スマート物流）
 - ② 低炭素輸送（クリーン物流）
 - ③ 梱包資材の技術進化
- という3つの主要な取り組みを行っております。

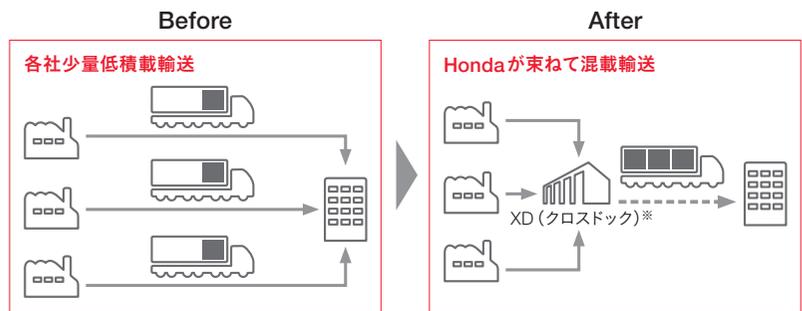
① 高効率輸送（スマート物流）

Hondaでは、物流に関するQCD（Quality：品質、Cost：コスト、Delivery：納期）改善のために、高効率な輸送を推進しています。

取引先共創による輸送効率向上

お取引先が抱えている物流ロスを最小化するために、お取引先出荷拠点の最寄りのXD（クロスドック）まで搬入いただき、XDからはHondaが複数社混載で太く束ねて効率よく運ぶ施策です。

その効果として、遠方のお取引先の負荷低減やCO₂排出量の低減などに貢献しています。

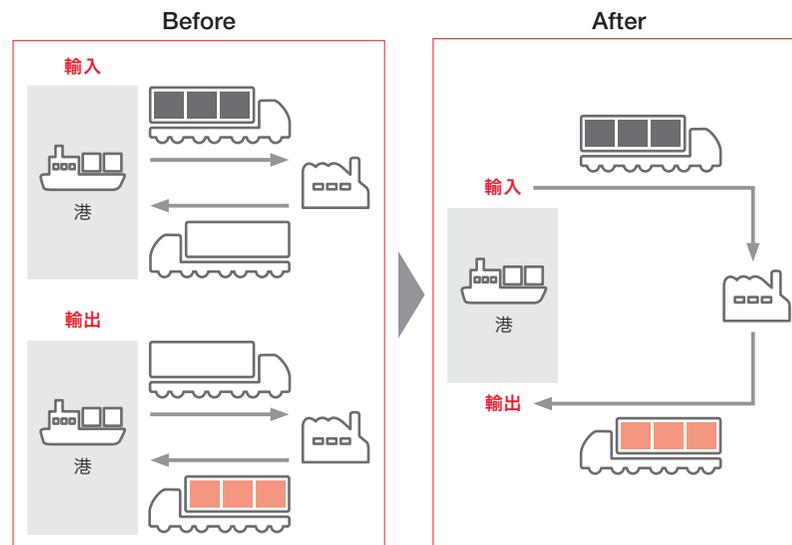


※ XD（クロスドック）：部品の積替えを中心とした機能を持つ倉庫。

コンテナラウンドユース

コンテナは船会社からのレンタル品であるため、貨物輸送後にすみやかに返却するのが一般的な商慣習です。

しかしながら、Hondaには輸出貨物、輸入貨物があるため、コンテナ返却時に発生するムダな空コンテナ輸送を削減するため船会社と交渉しました。日本では40～60%のコスト削減とCO₂排出量削減を同時に達成することができました。



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント…………… 98

> 物流に関する取り組み…………… 99

業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

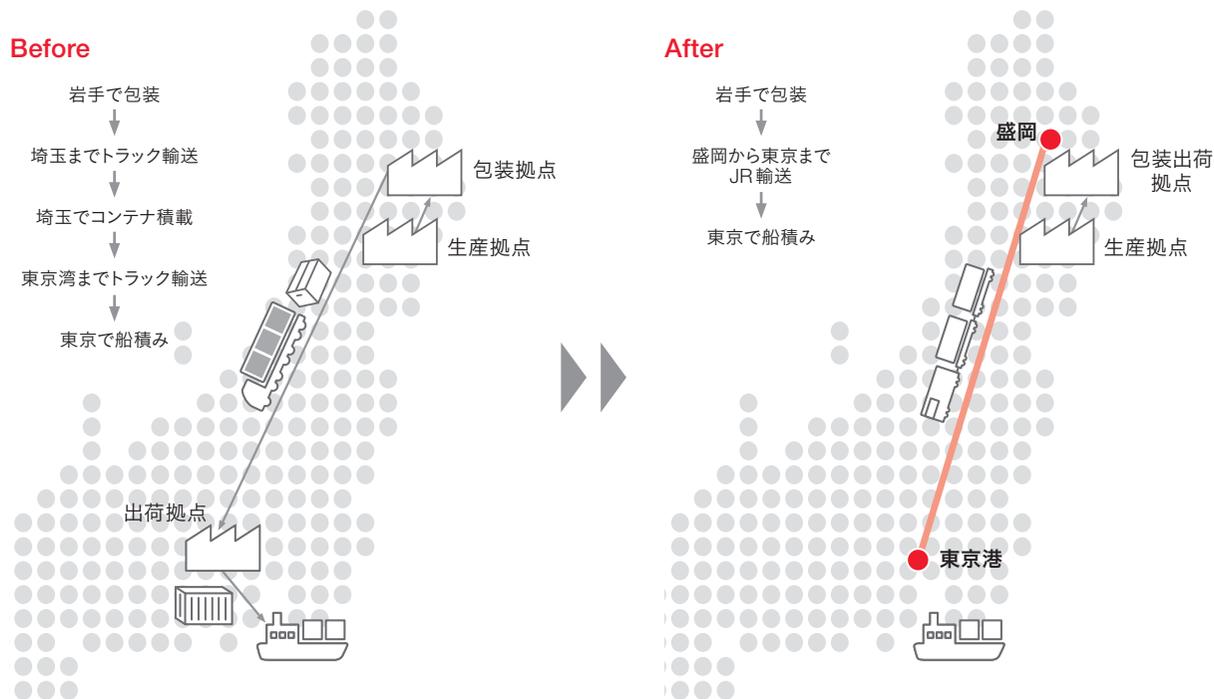
【社会貢献活動】…………… 103

物流に関する取り組み

② 低炭素輸送（クリーン物流）

Hondaでは遠方地域への輸送を中心に、輸送手段をトラックから鉄道や船舶に切り替える「モーダルシフト」の拡大に取り組んでいます。インドやベトナムにおいては、遠方地方への輸送をトラック輸送から船舶輸送や鉄道輸送に切り替えています。また、中国においても同様にトラック輸送から鉄道輸送へ切り替えを行っています。

日本でも鉄道輸送への切り替えに取り組んでおり、汎用製品の輸送において盛岡から東京への鉄道輸送を2022年6月より開始しており、2022年6月から2023年3月までに26.84t-CO₂削減となっています。



Honda サステナビリティレポート2018 p.100 ■ <https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2018/Honda-SR-2018-jp-all.pdf#page=101>

Honda サステナビリティレポート2019 p.123 ■ <https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2019/Honda-SR-2019-jp-all.pdf#page=124>

中国〈地球環境を守る活動〉 → p.109

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント…………… 98

> 物流に関する取り組み…………… 99

業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

物流に関する取り組み

③ 梱包資材の技術進化

Hondaでは、必要な部品を輸出（供給）し、輸入国で完成車（機）の生産を行っています。

これらの部品の輸出で使用する包装資材は、下図のように外装ケースと内装容器に分類されます。

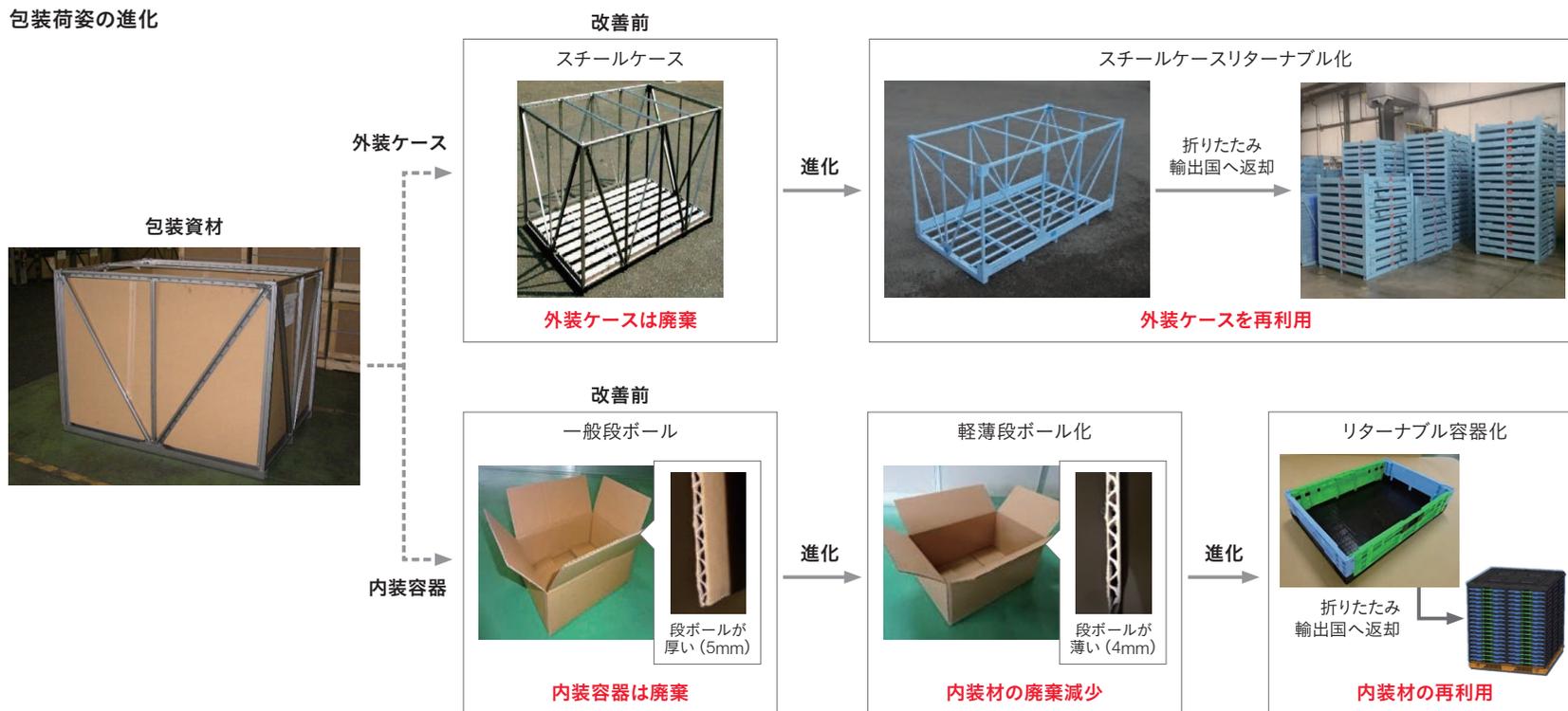
従来の包装資材は、輸入国において廃棄物となります。そこで、容器の再利用・包装資材の軽量化などの取り組みにより廃棄物削減やCO₂排出量の低減につなげています。

また、同業他社と協力し、再生材の共同利用の検討を進めています。

包装資材の分類と進化

包装資材	用途	包装技術の進化
外装ケース	コンテナへ積み込むための容器	スチールケースリターナブル化
内装容器	外装ケースへ入れるために部品をおさめる容器	軽薄段ボール化 リターナブル容器化

包装荷姿の進化



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント
…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント
…………… 98

物流に関する取り組み…………… 99

> 業界団体・サプライヤーとの
取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

業界団体・サプライヤーとの取り組み

Hondaは、自動車業界およびサプライヤーとの連携によるキャパシティビルディング（能力向上）の実施などを通じて、部品・物流のサプライチェーン全体でのサステナビリティ強化に取り組んでいきます。

業界団体・サプライヤーとの連携

Hondaの米国子会社ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッドは、AIAG※1がサプライチェーンにおけるサステナビリティ強化を目的に設置している「責任ある鉱物調達」「人権と取引」「温暖化対策」「化学物質管理」の4つの作業部会に参加しています。AIAGにおいては、サプライヤーを対象とした研修を進めており、2012年から北米地域で一次・二次サプライヤーに参加いただき、企業倫理、環境規制、労働環境、人権などの研修会を実施しています。

また、自動車業界内外の問題、ニーズ、および動向を積極的に特定することを目的として、AIAGの企業責任運営委員会やDrive Sustainability※2にも参加しています。

さらに北米地域では、サプライヤーに対し、サステナビリティ（環境、輸出管理、社会的責任、安全衛生、多様性、ガバナンス、コンプライアンス・倫理）をテーマに、CBT※3を活用したe-ラーニングを提供し、サステナビリティに関する理解促進に努めています。

※1 AIAG: Automotive Industry Action Group(全米自動車産業協会)の略。
※2 自動車業界のサステナビリティを推進するための新たに発足されたパートナーシップ。
※3 Computer Based Trainingの略。コンピューターを利用した学習。
※4 GHG: Greenhouse Gas(温室効果ガス)の略。

サプライヤーとの対話

2022年12月に、サステナビリティ情報共有会を開催し、社会動向の共有およびHondaサプライヤーサステナビリティガイドラインに沿ったサプライヤー点検結果のフィードバックを実施しました。

またHondaは、サプライヤーと事業の方向性や取り組み内容を共有する懇談会を世界各地で定期的に行っています。2022年度は、世界23ヵ所で開催しました。そこでは、QCDDDEなどの各領域においてとくに優れた実績を残されたサプライヤーに対して、「サプライヤーアワード」として感謝賞を贈呈しています。

日本地域では、1974年から年1回の懇談会を開催しています。2023年2月の懇談会はオンラインと対面のハイブリッド形式で開催、サプライヤー約470社の経営トップに参加いただきました。ここではHondaから全社方針や、二輪・四輪・パワープロダクツ各事業の方針を発信しました。さらに2017年度から、ESG全領域における優れた取り組みをされたサプライヤーに対する、「サステナビリティ賞」の贈呈を開始しました。本表彰は、GHG※4に主眼を置いていた旧来の「環境賞」から、社会・ガバナンスにまで観点を広げたものです。

北米地域でも、コンプライアンス、安全衛生、地域社会貢献活動、環境、多様性および人権などにおいて最も貢献されたサプライヤーに対して、「Sustainability Award」の表彰を行っています。



日本地域でのサステナビリティ部門表彰
日本特殊陶業株式会社様

4

Social

社会

Social Contribution
Activities

社会貢献活動

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

> 基本的な考え方…………… 104

 グローバルマネジメント …… 105

 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

基本的な考え方

Hondaの社会貢献活動

Hondaは創業以来、商品や技術を通じて社会やお客様にさまざまな喜びを提供してきました。また、「企業は地域に根付き、地域と融合した存在でなければならない」という考えのもと、まだ創業期だった1960年代に、地域とのつながりを大切にした社会貢献活動を開始しました。

そして現在も、「世界中の人々と喜びを分かち合い、存在を期待される企業」をめざし、世界7地域でさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。また、その地域の実情に応じた取り組みのサポートも進めています。これからもHondaは、お客様や地域の人々とコミュニケーションを図りながら、社会貢献活動を展開していきます。

社会貢献活動の基本的な考え方

Hondaは1998年に「Honda社会活動理念・活動指針」を制定し、2006年には世界中のHondaが「夢のある明日の社会づくり」に向けて、より活動の統一感を図るためのグローバル方針を制定しました。

2018年には、時代の環境変化に応じてグローバル方針を改定し、2030年ビジョン「すべての人に『生活の可能性が広がる喜び』を提供」の実現に向けた展開をしています。

「人間尊重」と「三つの喜び」の基本理念のもと、世界中の人々の生活がより豊かになり、その喜びを分かち合えるよう、従業員一人ひとりの主体的な取り組みをグローバルで加速させていきたいと考えます。

社会貢献活動グローバル方針

理念

Hondaは、世界中の人びとの生活がより豊かになるように、「人間尊重」と「三つの喜び」の基本理念のもと、主体的に社会貢献活動に取り組みます。

目的

Hondaは、社会貢献活動を通じて、世界中の人びとへ“生活の可能性が広がる喜び”を提供し、持続可能な社会の実現に貢献することにより「存在を期待される企業」を目指します。

活動方針

- 企業市民として、地域に根ざした活動を積極的に行うことで社会からの共感と信頼を高めていきます。
- グローバルな視点で、Hondaのリソースを最大限に活用します。
- 従業員一人ひとりの参画を大切に活動を支えています。

活動領域

- 未来を創る子どもの育成支援活動
- 地球環境を守る活動
- 交通安全の教育・普及活動
- 地域に根ざした活動



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103
 - 基本的な考え方…………… 104
 - > グローバルマネジメント …… 105
 - 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

グローバルマネジメント

社会貢献活動グローバル体制

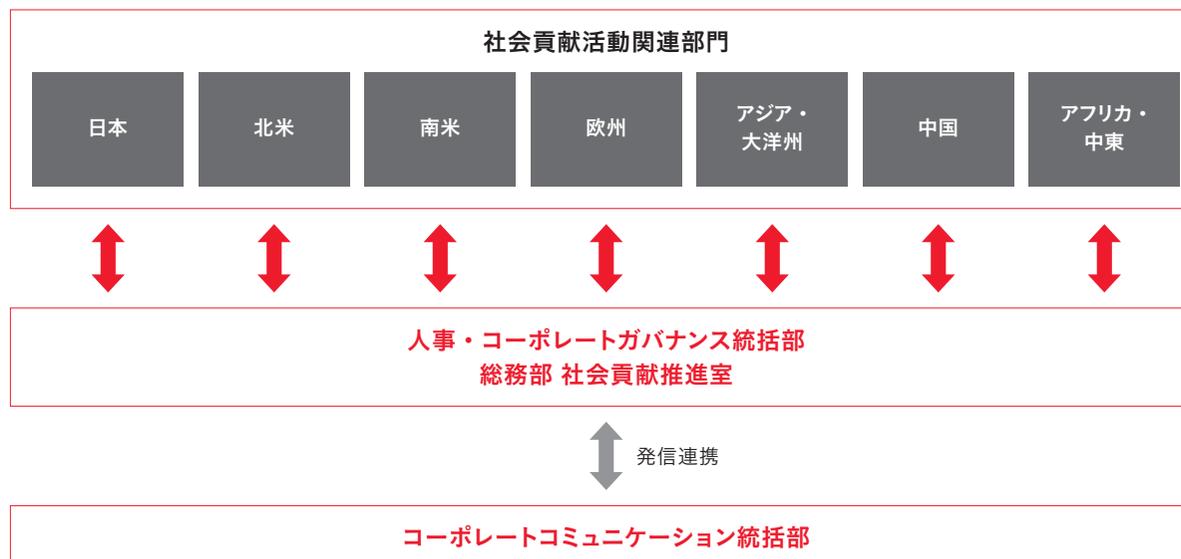
Hondaの社会貢献活動は、「未来を創る子どもの育成支援活動」「地球環境を守る活動」「交通安全の教育・普及活動」「地域に根ざした活動」の4つの柱をもとに、地域とのつながりを大切に活動を展開してきました。

世界7地域では、「社会貢献活動グローバル方針」に沿って、Hondaのリソースを最大限に活用した多様な取り組みを進めています。

グローバルネットワークを強化するため、人事・コーポレートガバナンス統括部 総務部 社会貢献推進室では、7地域での活動の情報収集・方向性の共有と、コーポレートコミュニケーション統括部との発信連携を行います。

これからも、良き企業市民として夢のある明日の社会づくりをめざし、グローバルで一体感のある活動のもと、地域の方々と手をたずさえてさまざまな活動を進めていきます。

社会貢献活動グローバル体制



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103
 - 基本的な考え方…………… 104
 - グローバルマネジメント… 105
- > 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

社会貢献活動に関する取り組み

2022年度の活動概要

2022年度もHondaは社会貢献活動グローバル方針に則り、夢のある明日の社会づくりに向けて、各地域の実情に合わせた社会貢献活動を行っています。

Hondaがめざす「『環境負荷ゼロ』の循環型社会」と「事故に遭わない社会」の実現に向けて、環境を大切にす心の育みや、「人」に焦点を当てた安全の啓発活動で事故を未然に防ぐことをグローバルで取り組んでいます。

本レポートでは、以上の取り組みを含めた各地域での代表的な社会貢献活動をご紹介します。

さらに詳しい情報は、下記のWebサイトにてご覧いただけます。

Hondaの社会貢献活動 <https://www.honda.co.jp/philanthropy/>

日本〈地球環境を守る活動〉

全国のHondaグループで展開する「Hondaビーチクリーン活動」

2006年、Hondaは“素足で歩ける砂浜を次世代に残したい”という思いから、砂浜の清掃活動「Hondaビーチクリーン活動」を開始。

漂着ゴミで溢れる砂浜を「技術の力でなんとかしてきれいにできないか」という思いで独自開発したビーチクリーナーを使用したこの清掃活動は、2022年で16年目を迎えました。

2022年は、依然コロナ禍の影響はあったものの、全国17ヵ所（17都道府県）で活動を行いました。

Honda従業員やOBで始めたこの活動は、現在では全国のHondaグループや地域の皆様へ協力の輪が広がり、年間参加者は7,000人を超える活動へと発展しています。

これまでに全国各地の砂浜で活動を行い、実施回数は406回、回収したゴミは総量約520tにのぼります。



砂中のゴミを掘り起し回収できるビーチクリーナー

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

 基本的な考え方…………… 104

 グローバルマネジメント…………… 105

> 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

社会貢献活動に関する取り組み

北米〈次世代育成〉

黒人学生の教育支援

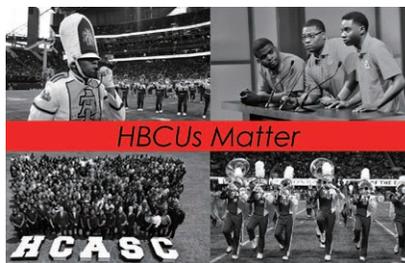
アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド (AHM) は、30年以上にわたり、Honda Campus All-Star ChallengeやHonda Battle of the Bandsなどの取り組みを通じて、歴史的黒人大学 (HBCU) の学生の成功と夢を支援しています。これらのプログラムは、HBCUの学生にとって、他のHBCU学生の仲間との出会いや交流など、忘れられない体験や機会を提供しています。

AHMは20万人以上の学生の人生に影響を与え、2022年度には、HBCUの教育プログラムや施設改善を支援するために45万ドル以上（現在までに1400万ドル以上）の助成金を授与しています。

また、AHMはThurgood Marshall College Fundと提携し、エンジニアリング、サプライチェーン・マネジメント、製造関連分野で教育を受けるHBCUの学生を支援するために、毎年奨学金を提供しています。



HBCUの学生の様子



南米〈交通安全〉

チリとペルーにおける交通安全講習の取り組み

チリのホンダモーター・デ・チリ・エス・エーは、サンティアゴ市において、人々の交通安全を促進するために、プロのインストラクターの指導によるバイクや安全装備を備えた二輪安全運転講習を無料で実施しました。

2022年度は、Hondaのボランティア7人が1,384人を指導しました。活動の様子はSNSを利用しライブ配信され、5,791の「いいね!」がつけました。

また、ペルーのホンダ・デル・ペルー・エス・エーでも二輪安全運転講習を実施し、Hondaのボランティア25人が実技と理論の両面から講習を行い、計418人の地域住民やお客様を指導しました。



チリでの安全運転講習の様子



ペルーでの安全運転講習の様子

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

 基本的な考え方…………… 104

 グローバルマネジメント…………… 105

> 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

社会貢献活動に関する取り組み

欧州〈地域共生・災害支援〉

トルコ・シリア地震への支援を実施

2023年2月6日にトルコおよびシリアの国境付近で発生した地震で被災した地域への支援として、欧州地域本社であるホンダモーターヨーロッパ・リミテッドから200台以上の発電機を寄贈しました。また、ホンダターキー・エー・エスからは、約2,000万円の緊急支援物資や人道支援などを行いました。

ほかにも本田技研工業株式会社からは、日本赤十字社を通じて救援金1,000万円のを寄付、アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッドおよびホンダ・ディベロップメント・アンド・マニュファクチュアリング・オブ・アメリカでは、従業員募金を実施しており、会社からのマッチング寄付を行いました。



現地で支援を行う様子

アジア・大洋州〈次世代育成支援〉

インドの女学校設立

インドでは、農村部に人口の60%以上が暮らしており、村の発展のためには次世代の育成が必要不可欠です。政府の調査では、1クラスの半数の学童が、読み書きができないことが判明しており、教育環境の課題がありました。

ホンダカーズインディア・リミテッドでは、四輪完成車工場のあるラジャスタン州タブカラにおいて、男性にくらべ教育の機会が限られている女生徒を対象とした学校の設立を行いました。

土地探しから始め、新しい建物は広い教室、衛生環境の整った食堂やトイレなどを完備し、2020年3月に完成しました。教育も、STEM教育を取り入れた授業や、道徳・リーダーシップ研修など幅広い分野に力を入れています。

これまでに総額約83百万ルピーを支援し、2022年度には1,253人の生徒が在籍しています。



タブカラにあるGirl's Senior Secondary School



文部大臣からの表彰の様子

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103
 - 基本的な考え方…………… 104
 - グローバルマネジメント… 105
 - > 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

社会貢献活動に関する取り組み

中国〈地球環境を守る活動〉

深刻な砂漠化が進む内モンゴル自治区における長期植林活動

中国のHondaグループは、2008年から15年間、内モンゴル自治区において植林活動を行い、これまで2,000人以上のホンダ従業員が参加、約1,433万m²以上の面積に196万本の植樹を行いました。

長年、気候や土壌の特徴を研究し、乾燥地での植林の知識を蓄積することで国の植林生存率の基準をはるかに超えて満たすことができました。

同プロジェクトは過去3期15年にわたって実施され、第4期目は2023年に開始し、5年間で約333万平方メートルの植林面積を目標としています。森林面積の増加、水や土壌の損失の抑制、地域環境の改善をめざし、地方、さらには華北地域の持続可能な開発に寄与することを目的としています。



植林活動の成果で緑が広がった大地

アフリカ・中東〈地域共生〉

アラブ首長国連邦経済特区におけるフードプログラム

ジュベル・アリ・フリーゾーン（アラブ首長国連邦にある経済特区）で活動している企業は、約9,000社あり、30,000人以上が労働者用宿泊施設に滞在しています。このコミュニティに属している、ホンダ・ガルフ・フリーゾーン・エスタブリッシュメントでは現地の産業やビジネスをサポートするために尽力されている方々にお礼をしたいと考え、2022年7月、社内で寄付を募り、有志の従業員が近隣の労働者用宿泊施設へ113食分の昼食を配布しました。

こうした活動は、存在を期待される企業をめざして今後も取り組んでいく予定です。



従業員が食料を配布する様子