

6

Performance Data

パフォーマンスデータ

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

環境関連データ

対象範囲

対象組織：

本田技研工業株式会社および国内外397社の関係会社（連結子会社327社、持分法適用会社70社）。会社数は、2022年12月末時点。

対象期間：

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

目標の一覧

目標項目	2030年目標	2050年めざす姿
企業活動 CO ₂ 排出総量削減率（2019年度比）	46%	CO ₂ 排出実質ゼロ
二輪車	15%	
電動製品 販売比率	30%	
四輪車	36%	
パワープロダクト	34.0%	
二輪車	27.2%	
製品 CO ₂ 排出量原単位低減率（2019年度比）	28.2%	工業用取水・工業系廃棄物ゼロ
四輪車	14.5%	
パワープロダクト	14.5%	
企業活動 取水総量削減率（BAU比）		サステナブルマテリアル使用率100%
企業活動 廃棄物等総量削減率（BAU比）	（社内マイルストーン設定）	
製品 リソースサーキュレーション		

6 パフォーマンスデータ

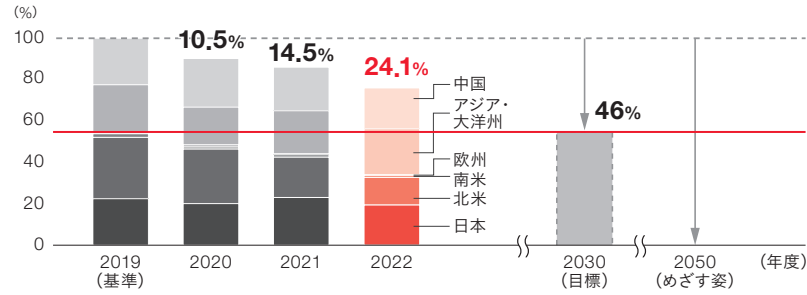
> 環境関連データ 133

社会関連データ 143

ガバナンス関連データ 150

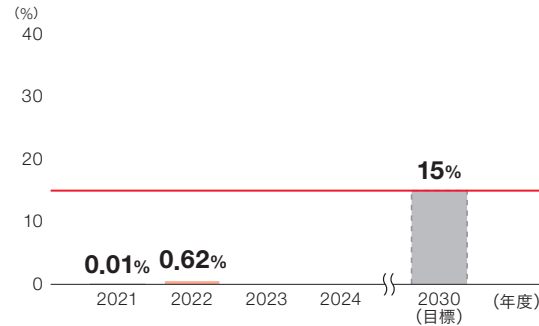
環境関連データ

企業活動 CO2排出総量削減率 (2019年度比)

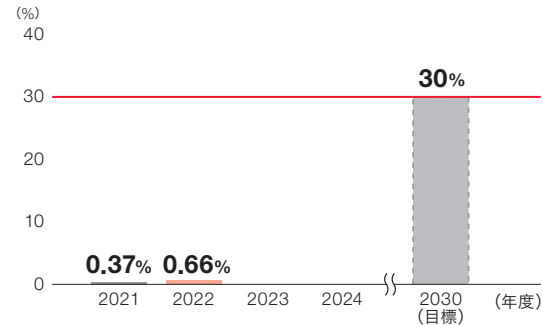


電動製品の販売比率

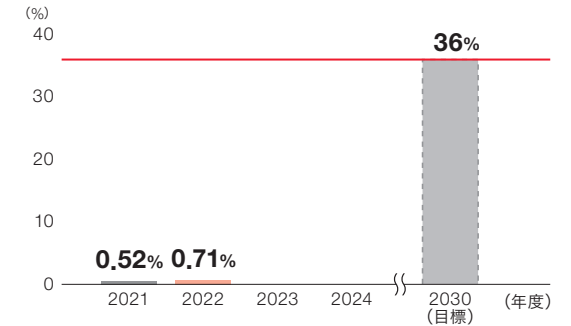
二輪車



四輪車

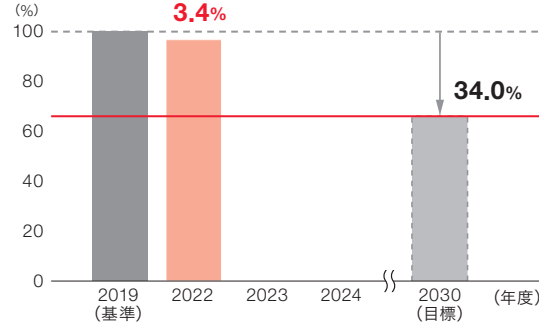


パワープロダクツ

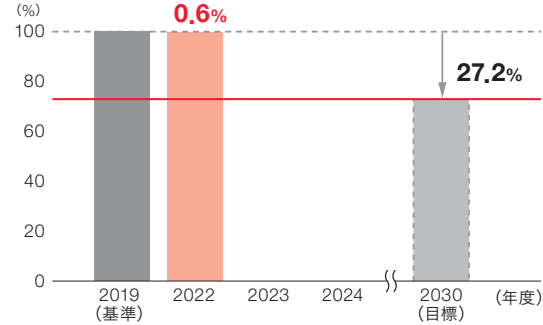


製品 CO2排出量原単位低減率 (2019年度比)

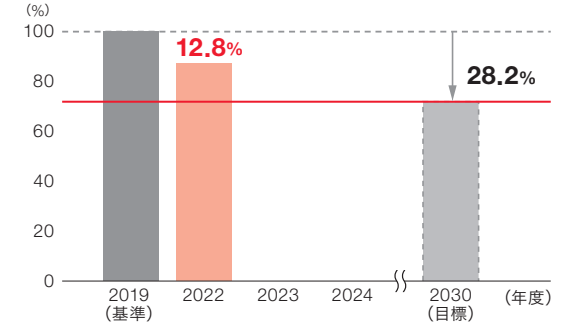
二輪車



四輪車



パワープロダクツ



6 パフォーマンスデータ

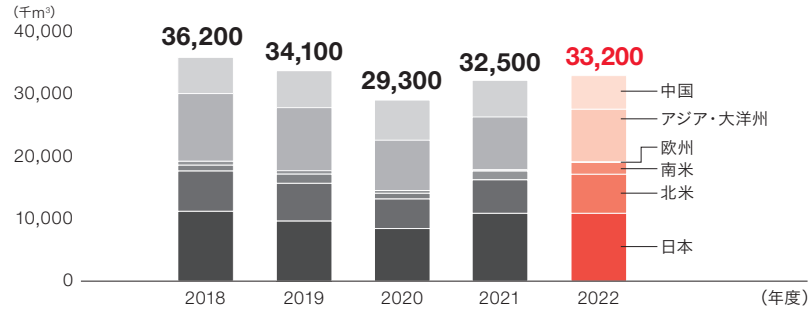
> 環境関連データ 133

社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

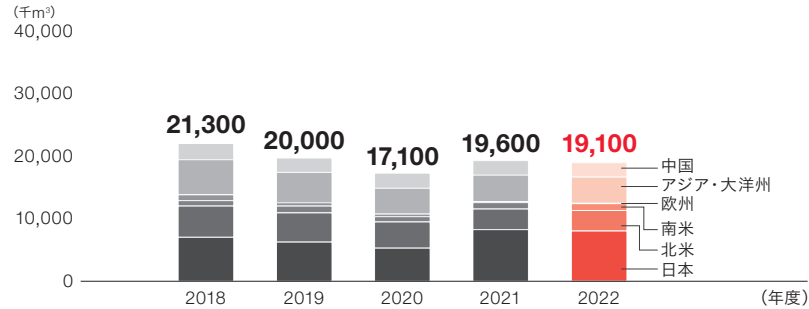
環境関連データ

取水量



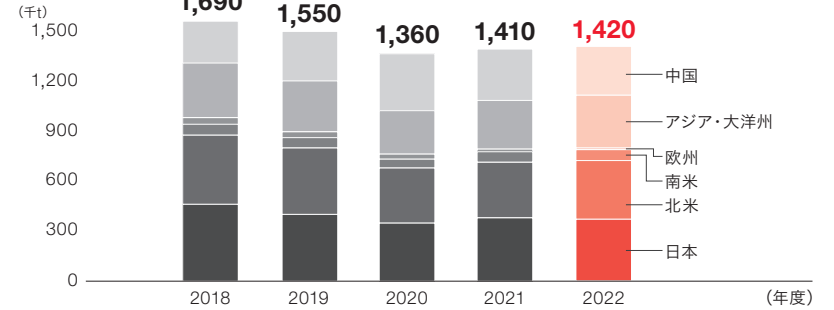
【算定方法】 取水量 = Σ (水道施設からの購入量 + 地下水取水量 + 雨水活用量 + 河川等の地表水取水量 等)
 ・有効数字3桁で表示

排水量



【算定方法】 排水量 = Σ (下水道等の他社処理量 + 公共水域直接放流量)
 ・一部に推計を含む
 ・有効数字3桁で表示

廃棄物等発生量



【算定方法】 発生量 = Σ (産業廃棄物発生量 + 事業系一般廃棄物発生量 + 有価物発生量)
 ・ただし、日本以外は、産業廃棄物のうち有害廃棄物 (各国の規制による) 以外と事業系一般廃棄物につき、対象外
 ・有効数字3桁で表示

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

環境関連データ

2022年度 Honda の GHG 排出量

Hondaは、モビリティに携わる会社として責任を持ってGHG 排出量を算定・開示することが、全世界でのGHG 低減に向けた取り組みを積極的に推進していくために必要なことだと考えています。

その足がかりとして、2012年8月、Hondaは世界で最も広く利用されているGHG 算定基準である「GHG プロトコル※1」に従って、2011年度GHG 排出量を、Hondaに関わるバリュー・チェーン全体で算定し、開示しました。自社の企業活動による排出（スコープ1、2）ばかりでなく、原材料の採掘・輸送からお客様の製品使用・廃棄による排出など（スコープ3）を含んだ算定方法での開示は、業界では世界で初めてでした。

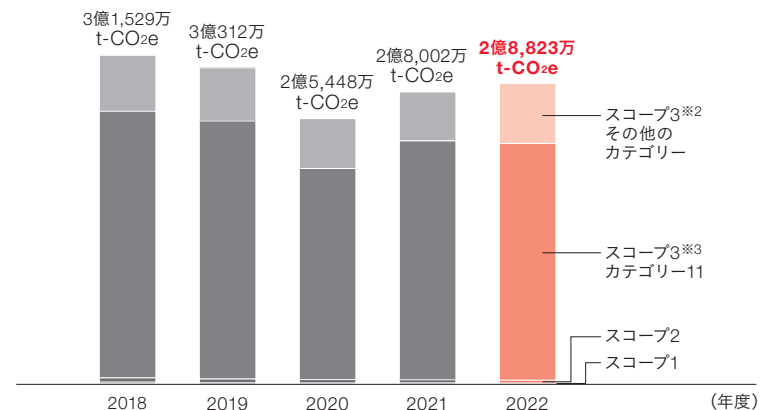
以後、Hondaは継続して、バリュー・チェーン全体でのGHG 排出量の算定と開示を行っています。スコープ3（その他の間接排出）の算定では、推計割合の大きいカテゴリーについて対象範囲（バウンダリー）を拡大して、データ収集の推計・算出方法の精度を向上させるなど、より正しく把握できるよう進化を続けています。

2021年度の実績より、算出範囲をグローバル販売台数の約9割からほぼ全数へ、年間走行距離や生涯使用年数などの条件は従来の「IEA SMP Model」からより新しい「IEA Mobility Model (MoMo)」に変更し、算出しています。

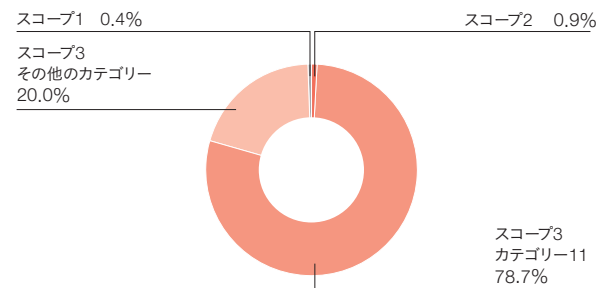
2022年度の算定結果は、Hondaの企業活動によるGHG 排出量が382万t-CO₂e、その他の間接排出も含めたHondaに関わるバリュー・チェーン全体でのGHG 排出量が2億8,823万t-CO₂eとなりました。今後もデータの把握・管理を進め、低減施策の実践に活かしていきます。

※ 1 GHGプロトコル：The Greenhouse Gas Protocol (温室効果ガスプロトコル) の略。WBCSD (World Business Council for Sustainable Development：持続可能な開発のための世界経済人会議) とWRI (World Resources Institute：世界資源研究所) が主体となって策定。
※ 2 スコープ3・その他のカテゴリー (カテゴリー1) の算出条件を一部変更しています。
※ 3 スコープ3・カテゴリー11について、2020年度まではIEA SMP Modelで、2021年度からは、IEA Mobility Model (MoMo) で集計しています。また、2022年度より、一部算定条件を変更しています。

GHG 排出総量の推移



2022年度 GHG 排出総量の内訳





6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

環境関連データ

GHG 排出総量の推移

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
Hondaのバリュー・チェーン全体の排出 (スコープ1・2・3の合計)		3億312万 t-CO ₂ e	2億5,448万 t-CO ₂ e	2億8,002万 t-CO ₂ e	2億8,823万 t-CO ₂ e	
内訳	企業活動による直接排出 (スコープ1)	124万 t-CO ₂ e	112万 t-CO ₂ e	116万 t-CO ₂ e	109万 t-CO ₂ e	<input checked="" type="checkbox"/>
	エネルギー利用による間接排出 (スコープ2)	379万 t-CO ₂ e	338万 t-CO ₂ e	314万 t-CO ₂ e	273万 t-CO ₂ e	<input checked="" type="checkbox"/>
	Hondaの企業活動による排出 (スコープ1・2合計)	503万 t-CO ₂ e	450万 t-CO ₂ e	430万 t-CO ₂ e	382万 t-CO ₂ e	<input checked="" type="checkbox"/>
	製品の使用による排出 (スコープ3・カテゴリ11)	2億4,725万 t-CO ₂ e	2億221万 t-CO ₂ e	2億2,887万 t-CO ₂ e	2億2,686万 t-CO ₂ e	<input checked="" type="checkbox"/>
	その他の排出 (スコープ3・その他のカテゴリ)	5,084万 t-CO ₂ e	4,777万 t-CO ₂ e	4,685万 t-CO ₂ e	5,755万 t-CO ₂ e	
	その他の間接排出 (スコープ3合計)	2億9,809万 t-CO ₂ e	2億4,998万 t-CO ₂ e	2億7,572万 t-CO ₂ e	2億8,441万 t-CO ₂ e	

■スコープ1：GHG プロトコルで定義されている、企業活動によるGHGの直接排出（例：工場における重油の燃焼、作業車両・社用車からのGHG排出）。日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数を、日本以外は2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数を利用。地球温暖化係数は2007年 IPCC 第四次評価報告書の係数を利用。

■スコープ2：GHG プロトコルで定義されている、企業活動のエネルギー利用にともなうGHGの間接排出（例：工場・オフィスでの電力エネルギーの使用）。GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用。日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数を利用。日本以外は電気事業者別の排出係数、または各地域での最新の排出係数、これらが入手困難な場合はIEA, Emissions from Fuel Combustionの排出係数を利用。

■スコープ3：GHG プロトコルで定義されている、スコープ1・スコープ2を除く、その他の間接GHG排出。全体が15のカテゴリに分解・体系化されている（例：カテゴリ11＝販売した製品の使用にともなうGHG排出。カテゴリ12＝販売した製品の廃棄にともなうGHG排出など）。

■「スコープ3・カテゴリ11」の数字は、Hondaが当該年度に販売した製品（二輪車・四輪車・パワープロダクツ・航空機）がお客様の手に渡り、最終的に廃棄されるまでの間に、お客様の使用にともなって排出されるGHGの量。
算出範囲は、自社製品（二輪車・四輪車・パワープロダクツ・航空機）のグローバル販売の全台数を網羅。
また、CO₂排出量原単位×年間走行距離または年間使用時間×生涯使用年数×年間販売台数の総和を排出量としている。
・CO₂排出量原単位：製品の単位走行距離または単位使用時間において排出されるCO₂量
・年間走行距離／生涯使用年数：IEA推計モデル「MoMo」等を参照
・CO₂排出係数：各地域での公的機関が発行するGHG算定ガイドラインを参照、ない場合は、日本のガイドラインを参照

■「スコープ3・その他のカテゴリ」の数字は、「カテゴリ1・2・3・4・5・6・7・9・10・12・15」の合計。
HondaはGHGプロトコルに定められた基準に従い、自社の企業活動に含まれない、もしくは他カテゴリで計上した「カテゴリ8・13・14」を除外。

の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 133

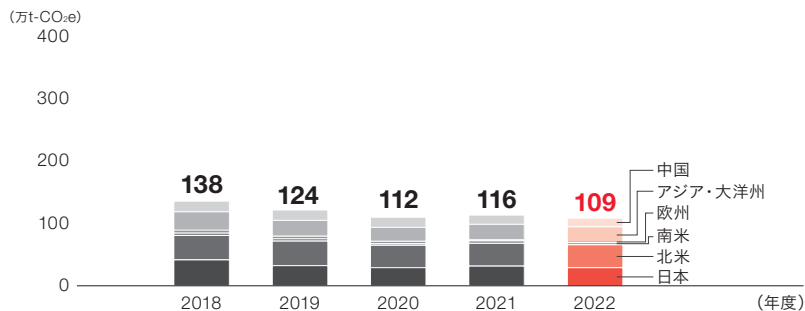
社会関連データ 143

ガバナンス関連データ 150

環境関連データ

GHG 排出量

直接排出量 (スコープ1)



【算定方法】 排出量 = Σ (燃料使用量 × CO₂排出係数) + 非エネルギー起源 CO₂排出量 + Σ (CO₂以外のGHG 排出量 × 地球温暖化係数)

排出係数

日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数

日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数

地球温暖化係数

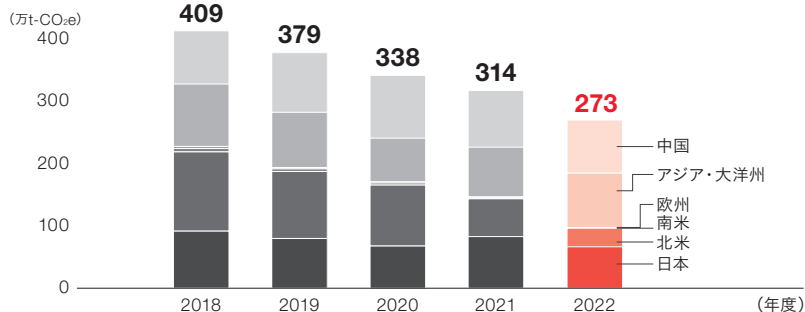
2007年 IPCC 第四次評価報告書の係数

・非エネルギー起源 GHG 排出量には一部推計を含む

・主に固定排出源からのGHG 排出量

・有効数字3桁で表示

間接排出量 (スコープ2)



【算定方法】 排出量 = Σ (購入電力量 等^{*1} × CO₂排出係数)

GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用

日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数

日本以外：電気事業者別の排出係数、または各地域での最新の排出係数、これらが入手困難な場合はIEA、

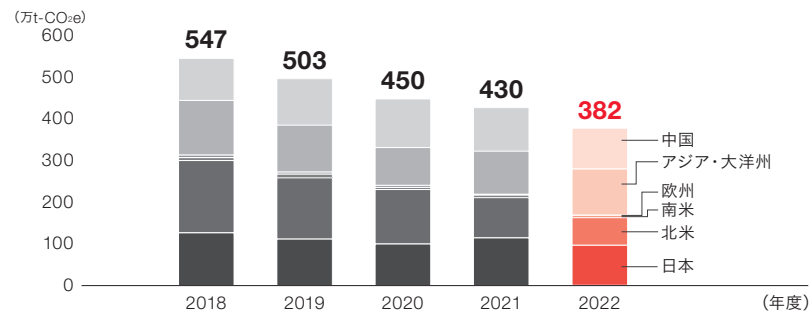
Emissions from Fuel Combustionの排出係数

※ 1 ほかには蒸気や温水を含む。排出係数は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG 排出量算

定・報告・公表制度より引用

・有効数字3桁で表示

総GHG排出量 (スコープ1・2)



【算定方法】 総GHG 排出量 (スコープ1・2) = 直接GHG 排出量 + 間接GHG 排出量

・有効数字3桁で表示

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 133

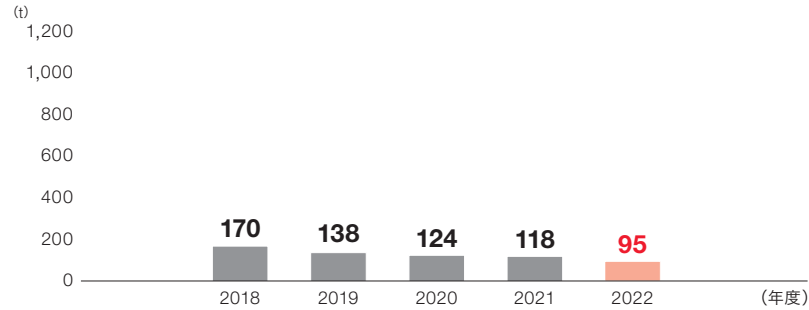
社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

環境関連データ

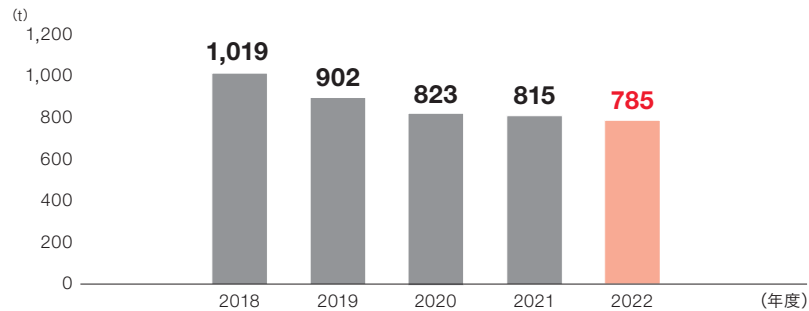
大気汚染物質排出量

SOx 排出量



【算定方法】 排出量 = Σ (燃料使用量 × 密度 × 硫黄含有率 × 64/32)
 ・燃料使用量からの算出
 密度：石油連盟 統計情報 換算係数一覧
 硫黄含有率：揮発油（ガソリン）、軽油、灯油および重油は、揮発油等の品質の確保等に関する法律で規定する強制規格、LPガスは、LPガスの規格（JIS K 2240）

NOx 排出量



【算定方法】 排出量 = Σ (燃料使用量 × 燃料ごとの排出係数)
 ・燃料使用量からの算出
 燃料ごとの排出係数：環境省 環境活動評価プログラム
 NOx 排出量算定表（排出ガス量を測定していない燃焼施設）における排出係数

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 133

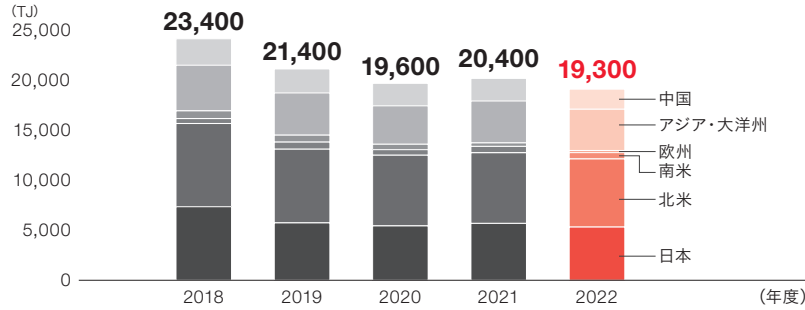
社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

環境関連データ

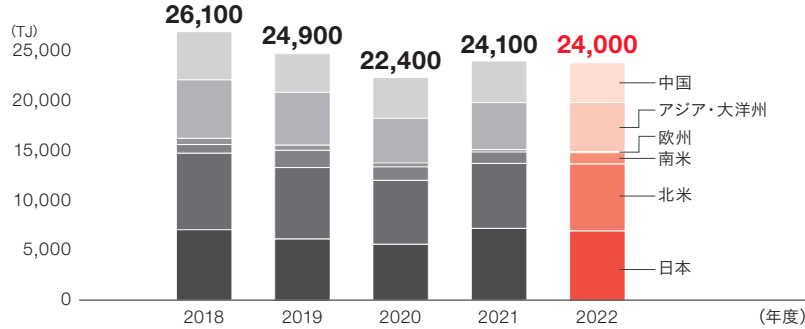
エネルギー消費量

直接エネルギー消費量



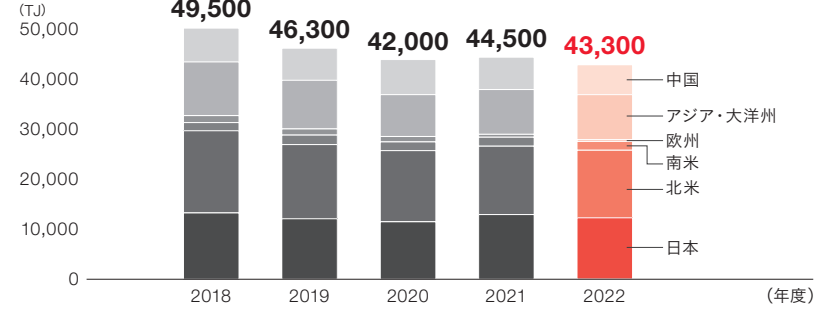
【算定方法】消費量=Σ(燃料使用量×単位発熱量)
 単位発熱量
 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG排出量算定・報告・公表制度の発熱量
 日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
 ・主に固定排出源からのエネルギー消費量を算出
 ・単位のTJ(テラジュール)とはエネルギーの単位で、テラは10の12乗
 ・有効数字3桁で表示

間接エネルギー消費量



【算定方法】消費量=Σ(購入電力量 等^{*1}×単位発熱量)
 購入電力は、全世界共通で3.6 [GJ/MWh]でJ(ジュール)へ変換
 ※1 その他
 単位発熱量
 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG排出量算定・報告・公表制度の発熱量
 日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
 ・有効数字3桁で表示

総エネルギー消費量



【算定方法】総エネルギー消費量=直接エネルギー消費量+間接エネルギー消費量
 ・有効数字3桁で表示

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 133

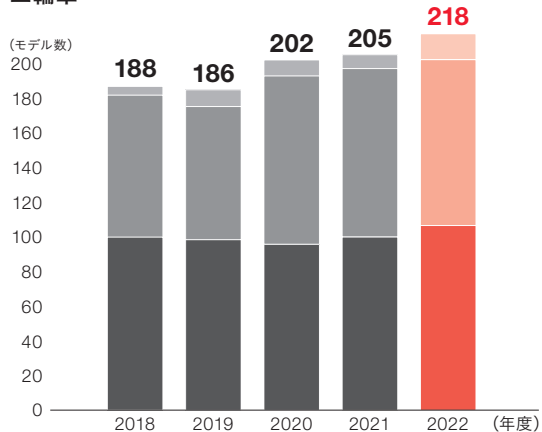
社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

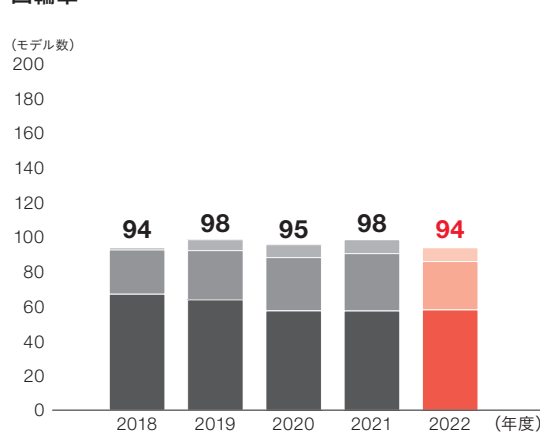
環境関連データ

HEPS 適合モデル数の推移 (グローバル)

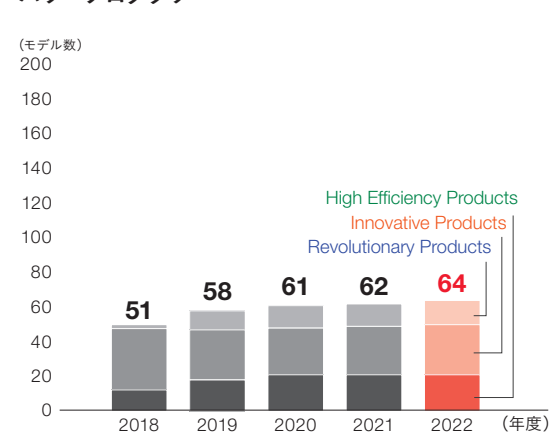
二輪車



四輪車



パワープロダクト



※ 再集計により過去に遡って修正



6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

環境関連データ

環境保全コスト

2022年度（百万円）

分類	主な取り組みの内容	投資額	費用額
事業エリア内 コスト	■ 公害防止コスト	83	204
	■ 地球環境保全コスト	1,183	411
	■ 資源循環コスト	72	524
上・下流コスト	■ 生産、販売した製品等のリサイクル、回収、再商品化、適正処理 ■ 業界団体等への負担金	0	684
管理活動コスト	■ 環境マネジメントシステムの構築、運用、認証取得 ■ 環境負荷の監視、測定 ■ 環境保全対策組織、従業員への環境教育等 ・ 環境広報活動のための費用	18	2,033
研究開発コスト	■ 製品等のライフサイクルにおける環境負荷抑制のための研究開発、企画設計 ・ EV（電気自動車）、プラグインハイブリッド車を含む先進環境対応車の研究開発	15,828	271,200
社会貢献活動コスト	■ 自然保護、緑化、美化、景観保持等の環境改善対策 ■ 地域住民への支援、情報提供等 ・ ビーチクリーン活動、「水源の森」保全活動	0	168
環境損傷対応コスト	■ 土壌汚染の修復等	0	1
(合計)		17,185	275,225

- ・ 集計対象：本田技研工業株式会社、株式会社本田技術研究所、株式会社ホンダアクセス。
- ・ 公表した数値には一部推計値を含みます。
- ・ 集計表の作成にあたっては、環境省より公表されているガイドライン、ガイドブックなどの環境会計に関する資料を参考としました。
- ・ キャッシュフローをベースとし、減価償却費を除いた金額です。

経済効果〈収益、費用低減の実質効果〉

2022年度（百万円）

有価物売却益		8,687
省エネルギー施策による低減費用	■ 設備導入	90
	■ マナー施策など	80
(合計)		8,857

- ・ 集計対象：本田技研工業株式会社、株式会社本田技術研究所、株式会社ホンダアクセス。
- ・ 公表した数値には一部推計値を含みます。
- ・ 集計表の作成にあたっては、環境省より公表されているガイドライン、ガイドブックなどの環境会計に関する資料を参考としました。

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

人材関連データ

連結従業員数 (人)

	2020年度	2021年度	2022年度
日本	67,496	65,673	62,846
北米	49,358	50,645	51,456
南米	14,877	13,996	14,176
欧州・アフリカ・中東	8,378	3,851	3,720
アジア・大洋州	53,913	52,698	50,458
中国	17,352	17,172	14,383
(合計)	211,374	204,035	197,039

男女別従業員数 (人)

	2020年度	2021年度	2022年度
日本	47,114	44,525	43,208
男性	42,931	40,290	38,961
女性	4,183	4,235	4,247

・「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、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)

	2020年度	2021年度	2022年度
日本	1,302	1,155	1,120
男性	1,065	949	942
女性	237	206	178
北米	3,901	8,468	9,958
男性	2,688	5,696	6,845
女性	1,213	2,772	3,113
南米	325	737	1,267
男性	263	605	1,030
女性	62	132	237
欧州・アフリカ・中東	158	149	225
男性	127	112	155
女性	31	37	70
アジア・大洋州	918	1,839	2,867
男性	629	1,437	2,115
女性	289	402	752
中国	2,228	1,292	1,079
男性	1,894	1,037	865
女性	334	255	214

雇用契約別・種類別の従業員数 (人)

	2020年度	2021年度	2022年度
雇用契約別内訳			
正規従業員	43,472	41,892	40,625
非正規従業員	3,599	2,574	2,583
雇用の種類別内訳			
常勤	47,028	44,407	43,165
非常勤 (パート)	43	59	43

離職率 (%) (定年退職者含む)

	2020年度	2021年度	2022年度
日本	2.3	6.5	5.8
男性	2.3	6.8	6.0
女性	2.3	4.0	4.8
北米	15.9	15.5	17.2
南米	5.0	13.3	9.2
欧州・アフリカ・中東	6.9	105.9	5.3
アジア・大洋州	4.8	4.5	5.2
中国	5.4	4.5	3.5

地域コミュニティ出身の上級管理職の比率 (%)

	地域執行会議メンバーに占める 現地コミュニティ出身者の比率
北米	66
南米	16
欧州・アフリカ・中東	0
アジア・大洋州	0
中国	0

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	18.00	40,004
北米	6.50	13,134
南米	13.78	26,065
欧州・アフリカ・中東	14.54	29,897
アジア・大洋州	9.81	10,086
中国	34.06	14,955



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

日本における女性管理職比率の推移

	2014年度(基準年)	2020年度	2021年度	2022年度
2014年度比(倍)	1.00	2.60	2.97	3.06

2022年度の女性比率(%)

	女性従業員比率	女性管理職比率
日本	8.9	2.0
北米	27.0	18.1
南米	13.4	14.8
欧州・アフリカ・中東	26.1	16.4
アジア・大洋州	15.3	16.0
中国	11.9	21.6
(全体)	15.9	9.7

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	1:1.03	1:1.05
一般	1:1.19	1:1.27

・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)

	2020年度	2021年度	2022年度
雇用者数	4,621	3,997	4,280

日本における障がい者雇用者数・雇用率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
雇用者数※(人)	1,055	1,096	1,142	1,147	1,005
雇用率※(%)	2.32	2.30	2.38	2.45	2.35

※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)

	2020年度	2021年度	2022年度
採用人数	41	34	50

※2020年度より、各年度内の外国籍正規入社数を算出しています。

日本における育児・介護支援制度の利用者数(人)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児短時間勤務	319	311	299	301	317
	男性 22	19	19	16	19
女性	297	292	280	285	298
育児休職	459	506	531	674	845
	男性 80	124	170	297	495
女性	379	382	361	377	350
子の看護休暇	1,662	1,812	1,347	1,447	1,999
	男性 1,212	1,336	945	998	1,470
女性	450	476	402	449	529
育児リモートワーク	445	869	918	749	1,423
	男性 192	518	545	377	999
女性	253	351	373	372	424
育児費用補助	180	210	157	106	150
	男性 6	15	7	11	24
女性	174	195	150	95	126
介護短時間勤務	6	8	6	5	8
	男性 2	4	1	3	4
女性	4	4	5	2	4
介護休職	25	26	23	16	9
	男性 19	18	18	11	6
女性	6	8	5	5	3
介護休暇	40	376	512	582	707
	男性 30	316	424	479	582
女性	10	60	88	103	125
介護リモートワーク	47	115	146	123	209
	男性 27	81	106	93	167
女性	20	34	40	30	42

日本における育児休職取得者の復職率(%)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
復職率	98.4	99.2	99.3	99.8	100.0
男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性	97.8	98.7	98.9	99.7	100.0

日本における男性の育児目的休暇取得率(%)

	2022年度
取得率	88.1

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

日本における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	意識醸成	マネジメント層	経営層 部・室長、工場長	女性活躍拡大に向けた講演会 (参加者、約30名) 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 全員	講演会・セミナー (2015～2018年で延べ39回、3,600名) 仕事で輝く～自立型人材への意識改革セミナー～ (2015～2017年で合計31回、2,300名)
	ネットワーク形成	女性従業員	管理職 主任層	Diversity Forum2016 (参加総数 約30名) Diversity Forum2017 (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 部・室長、工場長	風土・働き方講演会 (全19回、約800名) マネジメント支援ワークショップ (全7回、約100名)
	社内外発信	一般のお客様・関心層、全従業員		・多様性に関わるトップメッセージを自社HPから発信 (2022年) ・育児・男性育児休職好事例を自社HPから発信 (2022年～) ・イベント登壇等 (2023年)
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 中堅層以上 若手層	キャリア計画書の導入。 2015年から7年間で延べ約4,170名 (キャリアアドバイザーが個別面談を実施) キャリアテーマ研修 キャリアベース研修
	育児期支援	産休・育児休職取得者		・育児期キャリア支援プログラム (利用者 約240名) ・育児期両立セミナー (配偶者同伴で実施 2017年から6年間で合計52回、約1,450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		・育児休職制度の拡充 (2006年4月～) ※当該子が満3歳に達した直後の4月末までを限度に休職可 (法定：当該子が1歳に達するまで) ・育児・介護のためのリモートワーク制度の新設 (2016年10月～) ・短時間勤務制度の拡充 (2016年10月～) ※ 小学校4年生修了までの子と、介護が必要な家族が対象 (法定：当該子が3歳に達するまで) ・育児費用補助制度の導入 (2016年10月～) ・企業内託児所の開設 (2017年4月栃木地区、2018年4月和光地区) ・祝日稼働日の一時保育の拡充 (2017年4月～) ・子の看護休暇制度の拡充 (2017年9月～) ※ 小学校4年生修了までの子に対する休暇取得、給与支給あり (法定：小学校就学前までの子、有給・無給の定めなし) ・介護休暇制度の拡充 (2019年4月～) ※給与支給あり (法定：有給・無給の定めなし) ・産後パートナー休暇の導入 (2022年4月～) ・育児休職制度の拡充 (2022年10月～) 育児・介護休業法改正にともなう育児休職の分割取得
		病気・不妊治療中の従業員		・病気治療／不妊治療のための在宅勤務制度の導入 (2020年4月～) ・病気治療休暇／不妊治療休暇制度の導入 (2020年4月～) ・不妊治療休職制度の導入 (2020年4月～)
		配偶者の転勤で離職する従業員		・配偶者転勤時の帯同転勤の運用 (2018年4月～) ・配偶者転勤時休職制度の導入 (2018年4月～) ・再入社チャレンジ登録制度の改定 (2018年4月～)
		全従業員		・健康支援のためのヘルスケアサポートプランの導入 (2022年10月～)
		女性採用の強化	女性比率向上	新卒

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ……………133

> 社会関連データ……………143

ガバナンス関連データ ……150

社会関連データ

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

	2018年度	2019年度	2020年	2021年度	2022年度
従業員1人当たりの総労働時間	1,909	1,997	1,953	1,955	1,963
年次有給休暇の平均取得日数	19.3	18.8	17.2	19.5	20.1

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	99.8
南米	97.2
欧州・アフリカ・中東	100.0
アジア・大洋州	97.9
中国	98.9

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	182,900	108
高専・短大	204,300	121
大学	228,000	135
大学院 (修士)	254,900	151

※ 最低賃金は東京都の最低賃金 (1,041円/H) より、1ヶ月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。

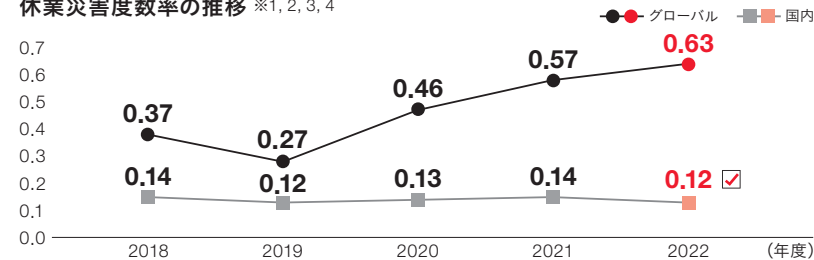
日本における従業員活性化 (6要件全24設問、5点満点の平均点)

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

	2021年度	2022年度
全従業員	3.48	3.48
全従業員に対する回答者の割合	94.5%	93.0%

※ Hondaで働く活性化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。

休業災害数率の推移 ※1, 2, 3, 4



労働災害死亡者数の推移 (件) ※4

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
グローバル	1	0	0	1	0
国内	0	0	0	0	0

※ 1 グローバル (休業災害数率)：本田技研工業株式会社国内生産領域5拠点、海外59拠点の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※ 2 国内 (休業災害数率)：本田技研工業株式会社労働協約適用会社の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※ 3 休業災害件数には生活類似型災害 (躓き、転倒、踏み外し) も含む。

※ 4 休業災害数率 (国内) 及び労働災害死亡者数 (国内) の対象範囲：

- ・本田技研工業株式会社
- ・株式会社本田技術研究所
- ・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

☑ の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

Honda 人権方針

Hondaは、1948年の創業以来、「人や社会の役に立ちたい」「人々の生活の可能性を広げたい」という想いを原点に、自らの持つ技術・アイデア・デザインで人の役に立つ、より良い社会の創造をめざし、さまざまな価値の提供に取り組み続けてきました。その取り組みの根底にあるのは、Hondaの基本理念である「人間尊重」の考えです。

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に関わる全ての人々との関係において適用されるべき精神と位置付けています。

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（以下、本方針）を定めます。

本方針の実践を通じて、ステークホルダーの皆様と協働して、社会から存在を期待される企業であり続けるため、持続可能な事業活動に取り組んでいきます。

1. 人権の尊重に対するコミットメント

Hondaは、事業活動を通じて、社内外のさまざまなステークホルダーの人権に影響を与える可能性があることを認識しています。

Hondaは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核的労働基準」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。

なお、Hondaは、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守します。当該国・地域の法令が国際的に認められた人権と矛盾がある場合は、可能な限り、国際的に認められる人権を尊重する方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、Hondaグループ（本田技研工業株式会社および子会社）のすべての役員および従業員に適用されます。また、全てのビジネスパートナーにおかれましても、本方針をご理解いただくことを期待します。

3. ガバナンス

Hondaは、人権尊重を経営の重要課題の一つとして定め、本方針の策定および実行について、責任を持つ役員を明確にしなが、適正な社内体制を整備し、必要な事業方針および手続きに反映します。

4. 人権デュー・ディリジェンスの実施

Hondaは、人権に対する負の影響を特定し、その防止または軽減する人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。

5. 救済と是正

Hondaは、人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、その是正に取り組むとともに、適切な救済を可能とするよう実効的な苦情処理メカニズムを確立します。

6. ステークホルダーとの対話や協議

Hondaは、人権尊重の取り組みの向上と改善に向けて、外部の専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話や協議を行います。

7. 教育

Hondaは、本方針の理解促進および実践に向けて、適切な教育・啓発活動を行っていきます。

8. 情報開示

Hondaは、人権尊重の取り組みについて、ホームページ等を通じて定期的に情報開示します。

※ 本方針は、当社の経営会議および取締役会において、承認されています。

制定：2022年6月1日

改定：2023年6月1日

本田技研工業株式会社
取締役 代表執行役社長
最高経営責任者

三部敏宏



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

【人権方針（付属書）Hondaが取り組む人権課題】

Hondaは、事業活動において関わるすべての人々の人権を尊重するため、以下の項目をはじめとする人権課題に積極的に取り組んでいきます。
また、この付属書に示された人権課題は、法令等を含む社会の要請、Hondaの事業内容等の変化に基づき、定期的な見直しを実施します。

(1) 強制労働・児童労働の禁止

個々が有する基本的な人権を尊重し、人身売買を含めたあらゆる形態の強制労働や児童労働は認めません。

(2) 差別・ハラスメントの撤廃、多様性の尊重・受容

全ての人々が平等であるという原則に基づき、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重し、人種、民族、出身地、国籍、宗教、性別、性自認および性的指向、年齢、障がいの有無などを理由としたあらゆる差別を禁止します。
また、あらゆる形態のハラスメントは容認しません。

(3) 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します。
- ・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、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、課題の解決を図ります。

(4) 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します。



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

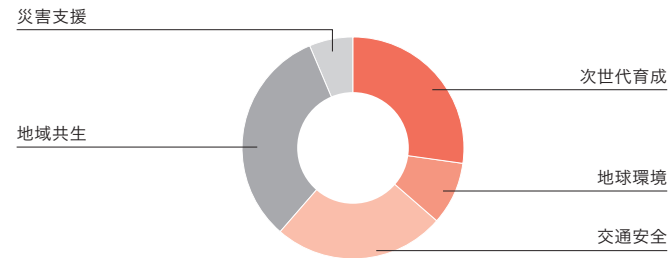
ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

社会貢献活動関連データ

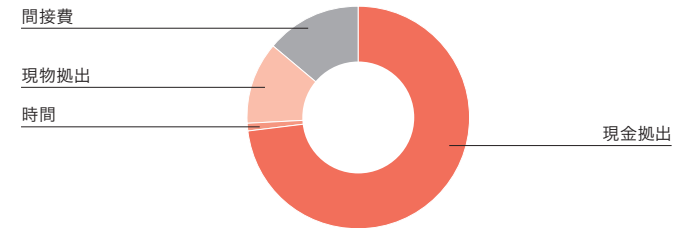
社会貢献活動に関する支出額 (2022年度)

支出額 (百万円)	
次世代育成	2,051
地球環境	693
交通安全	1,888
地域共生	2,425
災害支援	469
(合計)	7,527



貢献方法別での内訳 (2022年度)

支出額 (百万円)	
現金拋出	5,510
時間	90
現物拋出	892
間接費	1,036
(合計)	7,527



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 133

社会関連データ 143

> ガバナンス関連データ ... 150

ガバナンス関連データ

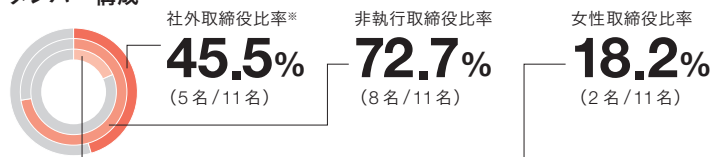
コーポレートガバナンスの概要 (2023年6月21日時点)

組織形態

指名委員会等設置会社

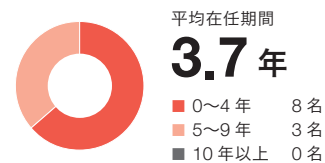
取締役会

メンバー構成

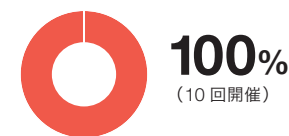


※ 社外取締役5名全員は当社の「社外取締役の独立性判断基準」を満たした独立役員です。

在任期間

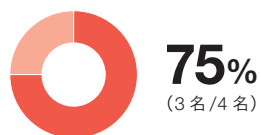


出席率 (2022年度)



指名委員会

社外取締役比率

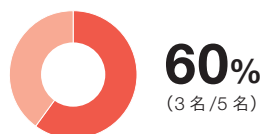


出席率 (2022年度)



監査委員会

社外取締役比率

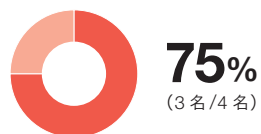


出席率 (2022年度)

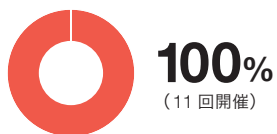


報酬委員会

社外取締役比率



出席率 (2022年度)



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

> ガバナンス関連データ …… 150

ガバナンス関連データ

取締役・執行役の報酬等の額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員数 (名)
		基本 報酬	業績連動報酬		
			STI (Short Term Incentive)	LTI (Long Term Incentive)	
取締役 (社外取締役を除く)	291	288	0	3	4
社外取締役	90	90	0	0	5
執行役	794	282	229	283	6
(合計)	1,175	660	229	286	15

- ・上記の取締役に執行役を兼務する取締役3名は含まれていません。
- ・上記については、当事業年度において、当社が当社役員に対して支給した報酬等の金額を記載しており、2022年6月22日開催の第98回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役1名に対する支給額および、2022年5月31日をもって退任した執行役1名に対する支給額を含んでいます。
- ・執行役のSTIは、2023年6月15日開催の報酬委員会にて決議された支給金額を記載しています。
- ・LTIの総額は、役員報酬BIP (Board Incentive Plan) 信託に関して当事業年度中に付与した株式交付ポイントに係る費用計上額であり、非金銭報酬等に該当します。

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬等の総額(日本)

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬等の総額(百万円)	348
従業員の年間報酬総額の中央値に対する比率(%)	4,163

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬総額等の増加率(日本)

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬総額等の増加率(%)	78
-----------------------------------------	----

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

> ガバナンス関連データ …… 150

ガバナンス関連データ

Honda 税務基本方針

Honda 税務基本方針

1. 本方針の目的

Honda税務基本方針（以下、「本方針」という。）は、本田技研工業株式会社（以下、「HM」という。）およびその連結子会社（HMおよびその連結子会社を合わせて「Honda」という。）における税に対する基本的な姿勢および考え方を定め、事業活動を行う各国・地域の税務関連法令等を遵守するとともに、その趣旨に従い、適正な納税を行うことにより、社会への貢献と企業価値の維持および向上を図ることを目的とする。

Hondaは、各国・地域の税制度や国際課税ルール等の変更が頻繁に行われる環境のなか、事業が安定して適切に行われるよう、下記2. (1)～(6)に掲げる税務基本方針のもと、正確で質の高い税務業務の実行および事業に伴う税務リスクへ対応する。

2. 税務基本方針

(1) 法令遵守

Hondaは、事業活動を行う国・地域における税務に関連する法令やルール、租税条約、OECDガイドライン等の国際基準を遵守し、その趣旨に従うとともに、本方針を含むHondaで適用される税務に関連する規程やHCG等の社内規定を遵守し、事業実態に即した適正な納税を行う。

(2) 租税回避行為の禁止

Hondaは、「地域で稼いだ利益は地域に還元する」という基本的な考え方のもと、タックスヘイブンの利用など租税回避を目的とした取引は行わず、事業実態に即した取引のもと、適正な納税を行う。

(3) 移転価格

Hondaは、事業活動で創造された価値に応じた適切な納税を行うため、Honda内での取引について、移転価格税制を十分に考慮し適正な価格（ALP：Arm's Length Price）の設定を行う。

(4) 透明性の確保

Hondaは、税務に関する情報の適時かつ正確な開示等を行うことにより、税務当局をはじめ税務に係るステークホルダーへの説明責任を果たすことの重要性を認識し、法令等に基づく税務に関する情報の開示に適切に対応する。

(5) 政府・課税当局との関係

Hondaは、事業活動を行う国・地域における政府・課税当局に対し、法令等や政府・課税当局からの求めに応じた税務情報を適時適切に提供するなど誠実な対応を通して、透明性の確保と継続的な信頼関係の構築に努める。

(6) コーポレートガバナンス

Hondaは、基本理念に立脚し、株主・投資家をはじめ、お客様、社会からの信頼を高めるとともに、会社の迅速・果敢かつリスクを勘案した意思決定を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、「存在を期待される企業」となるために、経営最重要課題の一つとしてコーポレートガバナンスの充実に取り組みしており、税務についても、その考え方、枠組みおよび運営方針を踏まえたガバナンスの整備を行う。

本方針の制定及び変更は経理・財務を監督する取締役の承認によるものとする。