

4

# Social

社会

# 4

## Social

社会

## Safety

安全

## 4 社会

【安全】

36

> 基本的な考え方

37

安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 基本的な考え方

### 「交通事故ゼロ社会」の実現に向けて

Hondaは、「Safety for Everyone」のグローバル安全スローガンのもと、2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故※1死者ゼロをめざしています。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の半減※2を目指しています。これらは、新車だけでなく、市場に現存するすべての二輪車、四輪車が対象となります。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（他者との協働やシステム／サービス開発）の3つの要素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きました。今後、2030年に向けた大きな課題は、新興国で二輪車が関与する死亡事故です。Hondaは二輪車を世界で最も多く提供するメーカーとして、この課題に積極的に取り組んでいくことを社会的責任として捉えており、幅広い方々を対象とした啓発活動とともに二輪車へ「ABS※3」「CBS※4」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装備を搭載しています。

※1 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。

※2 2020年比。

※3 ABS：Anti-lock Brake System（アンチロックブレーキシステム）の略。

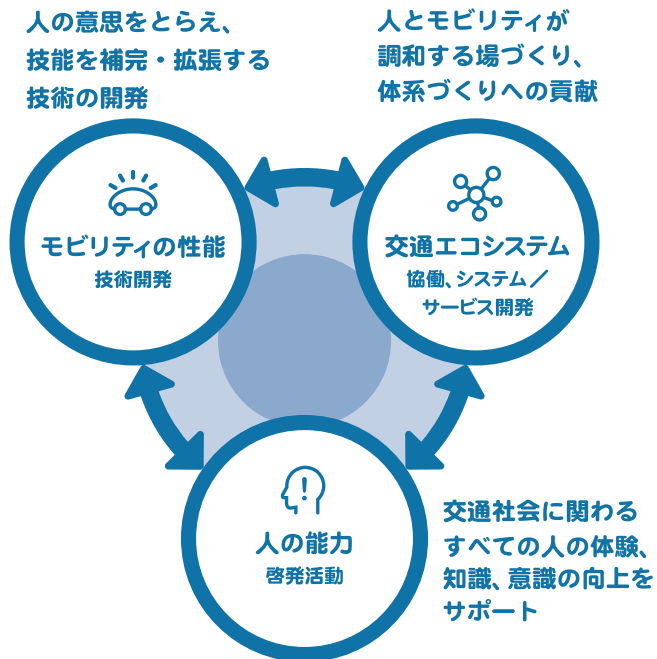
※4 CBS：Combind Brake System（コンバインドブレーキシステム）の略。

#### 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

#### 安全3つの要素



## 4 社会

【安全】…………… 36

&gt; 基本的な考え方…………… 37

安全に関する取り組み…………… 39

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

【サプライチェーン】…………… 98

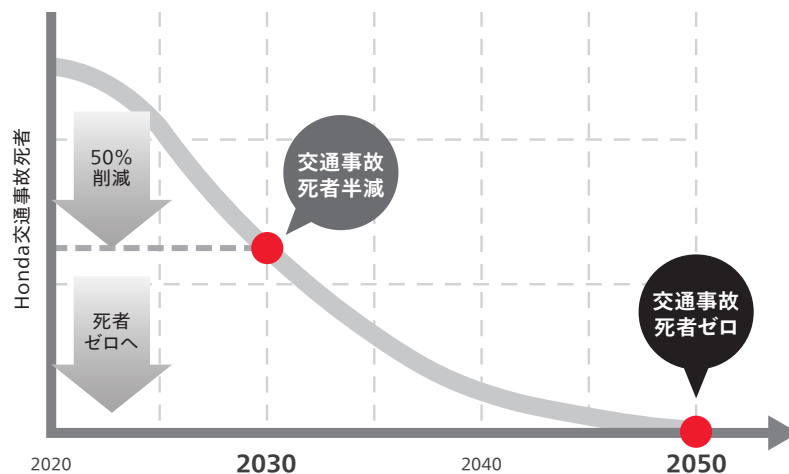
【社会貢献活動】…………… 115

## 基本的な考え方

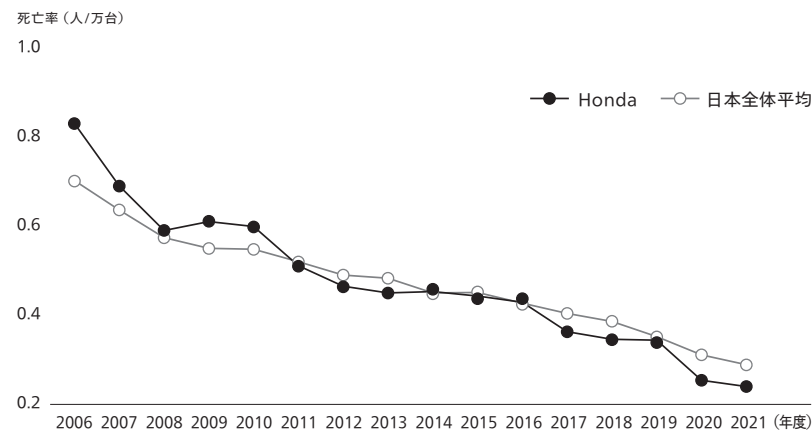
また四輪車については、新興国、先進国での事故低減に有効な先進運転支援システム（ADAS）の機能進化と普及を積極的に推し進めています。

そして、その先にある2050年に向けた大きな課題は、全世界における、歩行者や自転車に乗る人、ライダーなどの交通弱者の死亡事故です。この課題対応にあたっては、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・回避をサポートする「安全・安心ネットワーク技術」の研究開発などを推し進め、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ていきます。

## Honda 安全目標 2050年に向けたマイルストーン

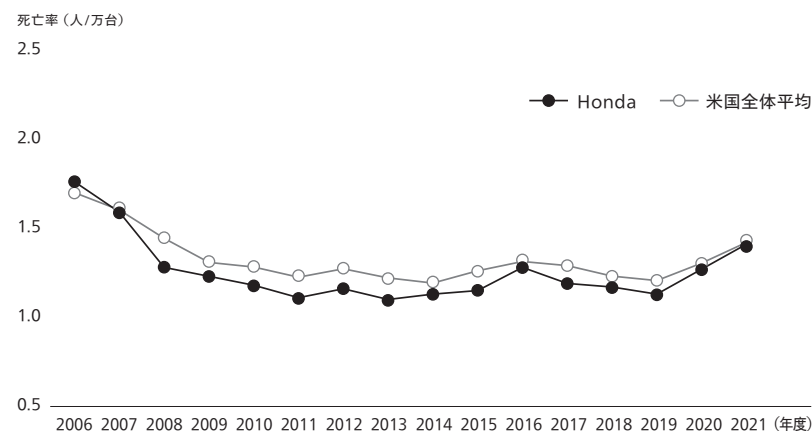


## 四輪車関与死亡率推移保有台数1万台当たり 日本



出典：公益財団法人交通事故総合分析センターのデータよりHonda調べ。日本全体は、各年交通統計より自動車および原動機付自転車を対象

## 四輪車関与死亡率推移保有台数1万台当たり 北米



出典：NHTSA Fatality Analysis Reporting System (FARS) データよりHonda調べ。米国全体は、Traffic Safety FactよりFatality Rate per Registered Vehicles

4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

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、活動を拡大してきました。2024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に安全をお伝えする「人から人への手渡しの安全」と、専用のコースで専門のインストラクターが指導する「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、交通教育センターをはじめ、二輪車・四輪車の販売会社、地域の指導者や関係会社の皆様と協力しながら、子どもから高齢者ま

交通安全・運転教育の実施国・地域

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679万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。

とくに交通事故の多いアジア諸国においては、日本で培った人材育成や教材づくりのノウハウ提供などを積極的に行い、2023年度は約450万人の方に教育プログラムを受講いただきました。

そして、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。

※ 交通教育センター：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】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 安全に関する取り組み

### 人の能力

#### 2023年度の活動実績

##### 海外での取り組み

■タイホンダとタイ運輸省陸運局が「危険認知プログラム」の開発に関する覚書を締結

2023年4月、タイホンダマニュファクチャリングカンパニー・リミテッド（以下、タイホンダ）とタイ運輸省陸運局との間で、交通事故防止に向けた「危険認知プログラム」の開発に関する覚書を締結しました。タイホンダは、タイ国内における二輪車・パワープロダクツの生産・販売会社で、これまで同社が30年以上にわたり培った交通事故防止に関する知見を、運輸省陸運局と連携して自国の運転免許取得予定者や若者への啓発・教育に取り入れることで、交通事故件数と死者数の大幅削減をめざしていきます。今後は、タイホンダが制作したアニメーション動画をベースに、運輸省陸運局が新たに実写動画化し、運転免許取得者向けなどで広く活用される予定です。



覚書締結式



交通事故防止のアニメーション動画

##### ■米国にて「Honda Driver Coaching」アプリをリリース

2023年6月、運転診断やリアルタイム音声アドバイス機能により、安全運転の習得をサポートする若年層向けの「Honda Driver Coaching」アプリを米国にてリリースしました。新興国のライダー向けにもこのような安全運転コーチングのシステムを展開することを視野に入れています。



Honda Driver Coaching App (米国)

##### ■アメリカンホンダモーターが、ディスカバリーエデュケーションと提携

2023年10月、Hondaの米国の現地法人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とディスカバリーエデュケーションは、米国における若年ドライバーによる交通死亡事故に対処するための新たな施策“Honda Safety Driven”を開始しました。“Honda Safety Driven”では、教育者向けのガイドや、教室での授業、家族間でのディスカッションガイドなど、さまざまなデジタルリソースのコレクションを通じて、交通安全のスキルや教材を提供します。

4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 安全に関する取り組み

### 人の能力

#### ■ アジア・大洋州地域での安全運転教育のスキルの向上と内容充実

2024年2月、タイにて第2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ています。競技は、二輪車・四輪車の技術部門と指導力部門で構成され、全8つの国と地域から総勢121名が参加しました。

また現地法人のアソシエイトに向けたHonda SENSINGの体感研修会を開催しました。体感研修会では、ドライバーの誤解や過信が起こりやすい「衝突軽減ブレーキ（CMBS※）」を中心に実施しました。今後、参加したアソシエイトによる、お客様向けの体感試乗会の開催を予定しております。



競技大会



体感研修会

※ CMBS：Collision Mitigation Brake Systemの略



## 4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 安全に関する取り組み

### 人の能力

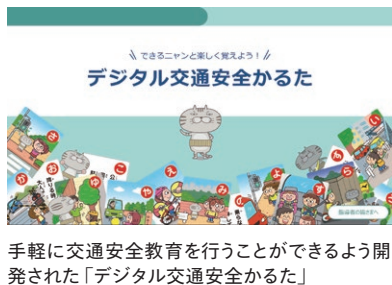
#### 日本国内での取り組み

##### ■日常的に継続可能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の方々に向けて教育プログラムや指導方法を提供しています。

多くの小学校では年に数回、交通安全指導者による交通安全教室が実施されていますが、効果検証により教室直後は歩行状態の改善などの行動変容が見られるものの時間の経過とともに教室前の水準に戻ってしまうことがわかりました。そこでHondaは交通安全教室だけでなく、日常的に継続した教育が可能となるよう、先生方にご意見をうかがいながら「デジタル交通安全かるた」を開発し、小学校を対象に無償配布しています。

交通安全教育の授業時間を確保することが難しいなか、朝の会や帰りの会の時間を利用して手軽に行え、クイズ形式で子どもたちも楽しみながら交通安全の意識を高めることができると先生方からも好評をいただいております。



子どもたちが絵柄を見ながら何が危険かを考える

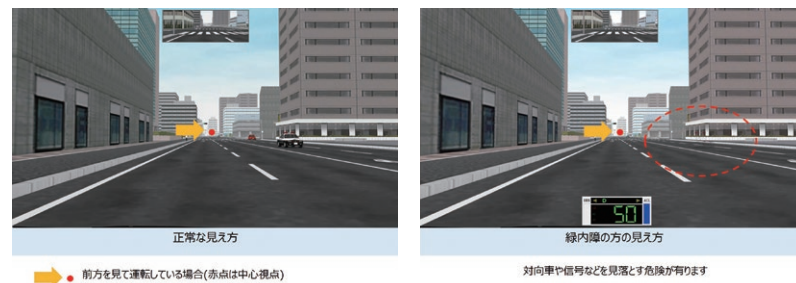
##### ■高齢化社会での移動の喜びの拡張

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。

そのなかでもHondaは視野障がいの原因となって起こる交通事故に着目し、緑内障を患っている方の視野を疑似体験できるシミュレーターを開発しました。

このシミュレーターを眼鏡専門店チェーン株式会社パリミキの店舗に設置し、来店されたお客様に正常な方の視野と緑内障の方の視野を比較体験していただけるイベントを実施しました。実際に利用されたお客様からは安全確認の重要性についてあらためて認識できた、緑内障の危険について家族と話したいなどのお声をいただいております。

これからも緑内障疑似体験シミュレーターを多くの方々に活用いただけるよう啓発の場と機会を提供してまいります。



正常な見え方と比べると緑内障の方の見え方では対向車が見えていないことがわかる



## 4 社会

### 【安全】..... 36

基本的な考え方..... 37

### > 安全に関する取り組み..... 39

### 【品質】..... 49

### 【人権】..... 65

### 【人材】..... 72

### 【サプライチェーン】..... 98

### 【社会貢献活動】..... 115

- ※ 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。
- ※ 3 CMBS：Collision Mitigation Brake Systemの略。
- ※ 4 自動運転レベル3に該当する自動運転技術。自動運転レベル3は、日本政府が定める自動運転の定義（SAEに準拠）で、一定の条件下においてシステムが周辺の交通状況を監視するとともに運転操作を代行します。システムが使用可能な条件から外れる場合は、警報を発して直ちにドライバーに運転代行をすることが求められます。

## 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※3）」（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。

2014年からは事故回避を支援する安全運転支援システム「Honda SENSING」の四輪車への適用を拡大しています。そして、2022年には「Honda SENSING 360」の展開を開始しました。「Honda SENSING 360」は、2021年に世界で初めて自動運転技術※4を実用化した「Honda SENSING Elite」の研究開発で培われた知見を活かした技術です。

今後、先進国では2030年までに、この「Honda SENSING 360」や先進の事故自動通報システム、そして、より強化した歩行者保護・衝突安全技术など、Hondaが想定した死亡事故シーンを広範囲にカバーする技術を四輪全機種で適用することをめざします。

また、新興国では、大きな課題である、二輪車が関与する死亡事故の対応として、二輪検知機能を備えた「Honda SENSING」の四輪車全機種への適用を進めています。二輪車においては、より多くの機種へ「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。



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



二輪車用エアバッグシステム



衝突軽減ブレーキ（CMBS）



Honda SENSING Elite

## 4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 安全に関する取り組み

### モビリティの性能

#### 2023年の活動実績

2030年のマイルストーン達成に向けて、四輪車においては、Hondaの先進運転支援システムの普及と機能進化が重要な位置づけにあります。

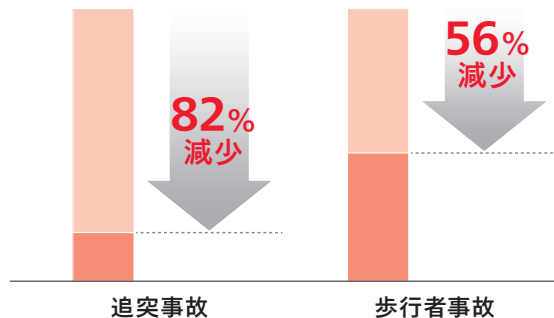
Hondaの先進運転支援システムの1つである「Honda SENSING」は2014年より展開していますが、日本でこのシステムを搭載した軽自動車「N-BOX」では、追突事故は82%減少、歩行者事故は56%減少※1しており、事故削減への効果が確認されています。

今後、「Honda SENSING」は、二輪検知機能を備えた仕様を2030年までに新興国を含む全世界の四輪全機種へ展開することを目標としています。

2023年度は、新興国※2での適用率が60%、先進国※3での適用率が94%となりました。先進国においては、2030年までに「Honda SENSING 360」を四輪全機種へ展開することを目標としており、2022年に中国で発売されたCR-Vを皮切りに搭載を開始しています。

また、二輪車においては、より多くの機種へ「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ており、2023年度は、新興国※4での先進ブレーキの適用率が85%となりました。

#### Honda SENSING 搭載車の事故削減効果 (N-BOX)



※1 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。

※2 インド、インドネシア、マレーシア、タイ、ブラジル。

※3 日本、米国、中国、欧州。

※4 インド、インドネシア、ベトナム、タイ、ブラジル。

#### 新興国※2 四輪「Honda SENSING」適用率



#### 先進国※3 四輪「Honda SENSING」／「Honda SENSING 360」適用率



#### 新興国※4 二輪 先進ブレーキ「ABS」／「CBS」適用率



4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

安全に関する取り組み

モビリティの性能

2024年3月「Honda SENSING 360」を日本向けとして初めて新型アコードに搭載しました。「Honda SENSING 360」は、フロントセンサーカメラに加え、フロントレーダーと各コーナーに計5台のミリ波レーダーを装備することによって360°センシング※を実現しています。衝突軽減ブレーキ（CMBS）は、交差点での出会い頭車両に加え、右左折をする際に歩行者を検知するなど、従来の「Honda SENSING」が持つ機能を進化させ、さらに前方交差車両警報、車線変更時衝突抑制機能、車線変更支援機能を加えることで、より安心・安全な運転環境を提供します。

Honda SENSING 360の主な特長

■衝突軽減ブレーキ（CMBS）の進化

従来のHonda SENSINGのCMBSをさらに進化させ、検知範囲を前方から全方位に広げることで、交差点の出会い頭における衝突回避・被害軽減を支援します。

■前方交差車両警報

停車からの発進時または低速走行時に、左右前方から接近する交差車両の情報を通知します。



Honda SENSING 360 前方交差車両警報



Honda SENSING 360 車線変更時衝突抑制機能

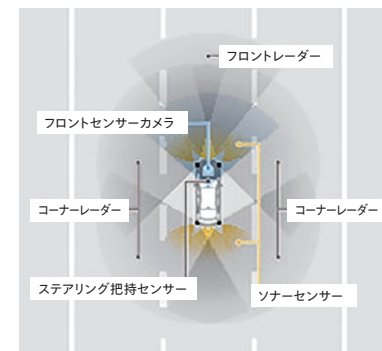
■車線変更時衝突抑制機能

車線変更時、後方から接近する隣接車線の車両を検知し、警報とステアリング操作支援で衝突を回避します。

■車線変更支援機能

高速道路および自動車専用道路においてウインカー操作があった際、周辺状況を検知し、車線変更のステアリング操作を支援します。

なお、2025年には、ドライバーの異常や周辺の環境を的確に検知し事故のリスクを減らすことで、ドライバーの運転負荷をさらに軽減させることをめざした「Honda SENSING 360+」をアコードに搭載し、発売する予定です。



Honda SENSING 360+



Honda SENSING 360 車線変更支援機能

※ Honda SENSING 360の検知性能には限界があり、ドライバーの目視確認を不要とするものではありません。



## 4 社会

【安全】

36

基本的な考え方

37

> 安全に関する取り組み

39

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 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おり、地方自治体などには路面標示の追加などの道路改善にもご活用いただいています。こうした取り組みはその後進化し、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、車両のコネクテッド技術を活用し、交通事故発生時の車両のデータから死亡重傷確率推定アルゴリズムを用いて乗員の死亡重傷確率を推定し、ドク

ターヘリ基地病院に通報することにより、ドクターヘリやドクターカーの出勤を早期判断する「先進事故自動通報システム※」の運用も行っています。

また、将来に向けては、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」の開発を進めています。

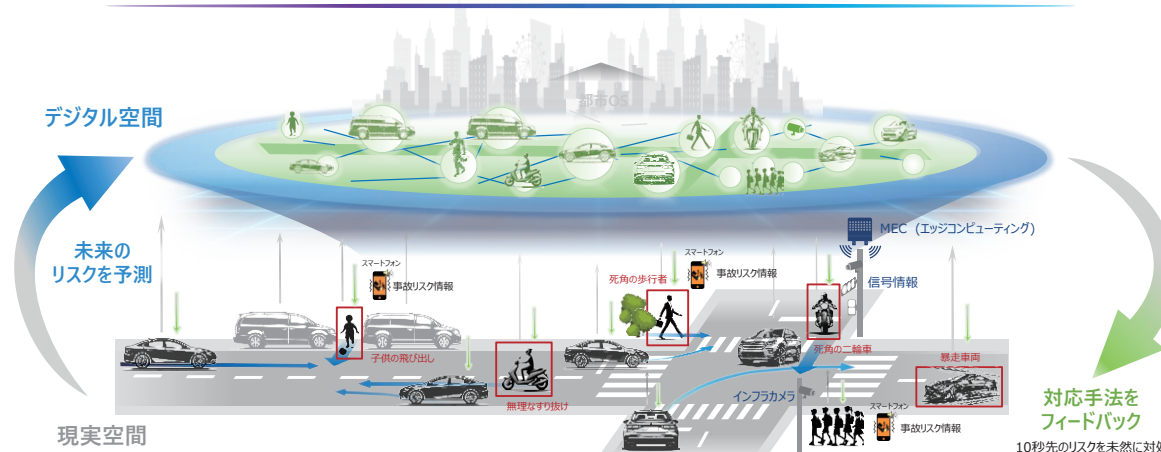
「安全・安心ネットワーク技術」は、すべての交通参加者の情報を集約し、交通環境を再現するデジタルツイン技術を活用しています。Honda独自の技術により交通参加者の状態・特性を判断、仮想空間上に反映することで、人の行動も踏まえて交通事故の発生を予測するという特徴を持ちます。交通参加者へは、この予測から得た交通事故を未然に防ぐための支援情報を知らせることで、事故が起こり得る手前で回避行動を促します。

Hondaは、この「安全・安心ネットワーク技術」を2030年以降に社会実装することをめざし、業界・官民一体の取り組みを加速させています。

安全・安心ネットワーク技術

### 革新的なリスク予兆型技術で、リスクに近づかない安心を提供

※ エアバッグ展開時に、正確な位置情報、傷害予測を行い緊急救命に役立つ車両衝突情報を自動通報するシステム。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予定。









4

Social

社会

Quality

品質

4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

> 基本的な考え方 …… 50

    グローバルマネジメント …… 51

    品質に関する取り組み …… 53

    第三者評価 …… 64

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

## 基本的な考え方

### お客様の安心と満足を目指し

「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.53)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】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

> グローバルマネジメント

51

品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 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、グローバルで共通の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・要件をグローバル統括部門が規定化し、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げています。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。

2024年2月29日現在で、生産62拠点中57拠点がISO9001の認証を取得しています。

### 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・ パワープロダクツ	地域品質会議	年1回
	四輪	グローバル検査主任技術者会議	年1回
		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		年2回
	パワープロダクツ		年1回



グローバル四輪品質会議

※ 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。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

> グローバルマネジメント

51

品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## グローバルマネジメント

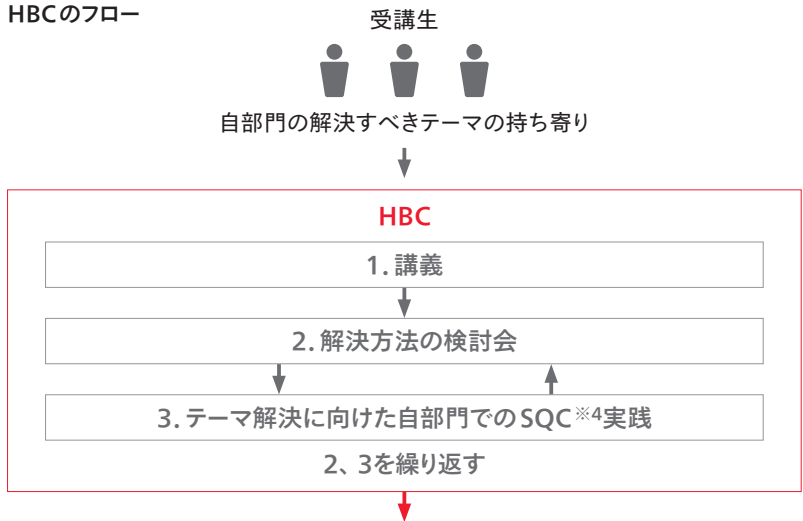
### 品質管理教育

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※<sup>1</sup>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※<sup>2</sup>、QC F コース※<sup>3</sup>  
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

#### 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・品質改善活動を主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。2012～2023年度において、世界中で延べ79拠点を訪問し、アソシエイト（従業員）とダイレクトにコミュニケーションを行いました。



表彰式と集合写真（2023年度）



※ 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。

4 社会

【安全】	36
【品質】	49
基本的な考え方	50
グローバルマネジメント	51
> 品質に関する取り組み	53
第三者評価	64
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 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。

#### Honda クォリティサイクル

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ことで、桁違いに高い品質の実現をめざしています。





4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

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。

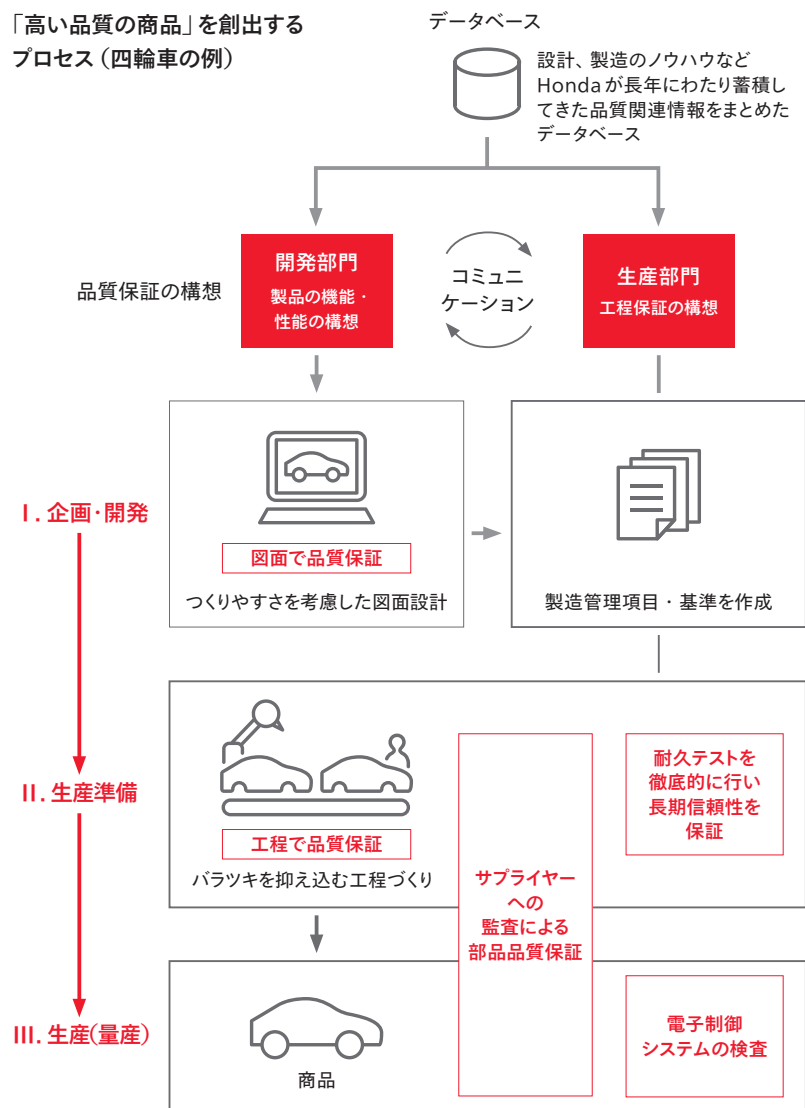
企画・開発活動の改善

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、改善活動を行っています。

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）





## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
基本的な考え方	50
グローバルマネジメント	51
> 品質に関する取り組み	53
第三者評価	64
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

# 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きます。これにより、生産部門の工程保証ならびに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責を定めます。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責を明確にし、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保証システムの構築およびその実行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】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 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て展開をしています。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】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 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度No.1」とは、製品や販売店、オンラインなどを通じてHondaとお客様がふれあ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持続的に提供することで、お客様満足度No.1の達成をめざします。

Hondaとお客様との接点



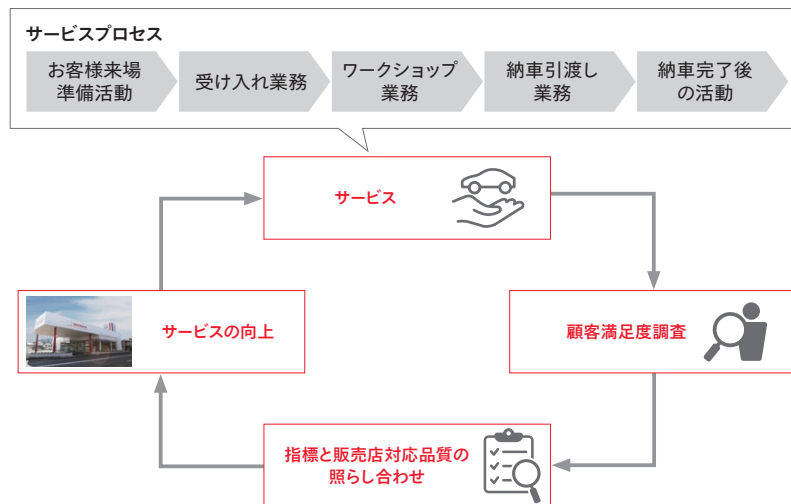
※ 2024年3月現在。Honda調べ。

### 顧客満足度調査

全世界において、各販売店で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。2023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16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。2023年度は、12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



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

Honda 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「Honda 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日お客様からのご相談を受け付けており、2023年度には117,088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、研究開発・製造・サービス・営業などの各部門へタイムリーに発信し、品質意識向上の「気づき」として活用しています。



研修で「お客様の声」を共有

お客様のカーライフサポート

Hondaは世界各地域の市場で、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 2024年3月現在。Honda調べ。



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

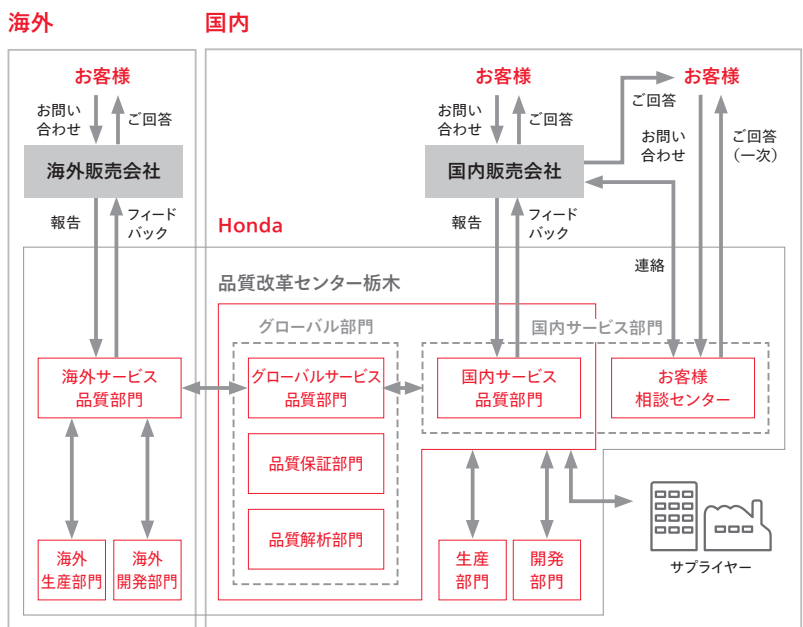
品質に関する取り組み

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「品質改革センター栃木」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「品質改革センター栃木」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】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

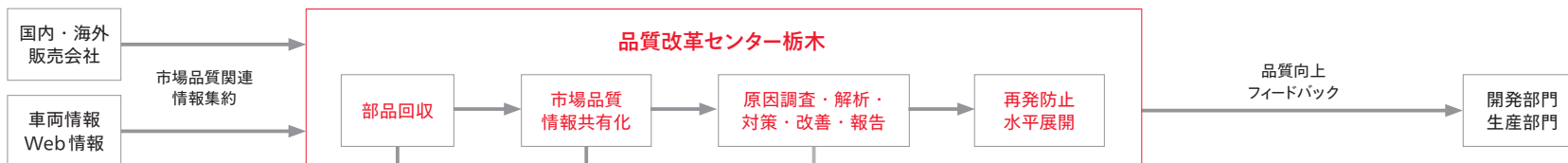
## 品質に関する取り組み

### 品質改革センター栃木

品質改革センター栃木は、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る解析と対策が可能となっています。

#### 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

#### 品質改善業務フロー

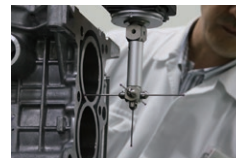
品質改革センター栃木は、市場品質情報を集約し、部品回収、市場品質不具合の情報共有を図ります。回収した部品を解析し、原因究明から対策・改善まで迅速に行います。

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。



#### 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】 ..... 36
- 【品質】 ..... 49
  - 基本的な考え方 ..... 50
  - グローバルマネジメント ..... 51
- > 品質に関する取り組み ..... 53
  - 第三者評価 ..... 64
- 【人権】 ..... 65
- 【人材】 ..... 72
- 【サプライチェーン】 ..... 98
- 【社会貢献活動】 ..... 115

## 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、品質改革センター栃木に、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。現物の展示を通じて、過去の失敗から得られる観点や知識を伝えることにより、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。2023年度はオンライン研修を中心に、約1,700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・主任昇格者・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に取り組んでいます。



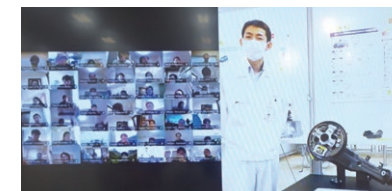
1981年製「シビック」車体のさび



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】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

品質に関する取り組み

海外と連携した解析業務

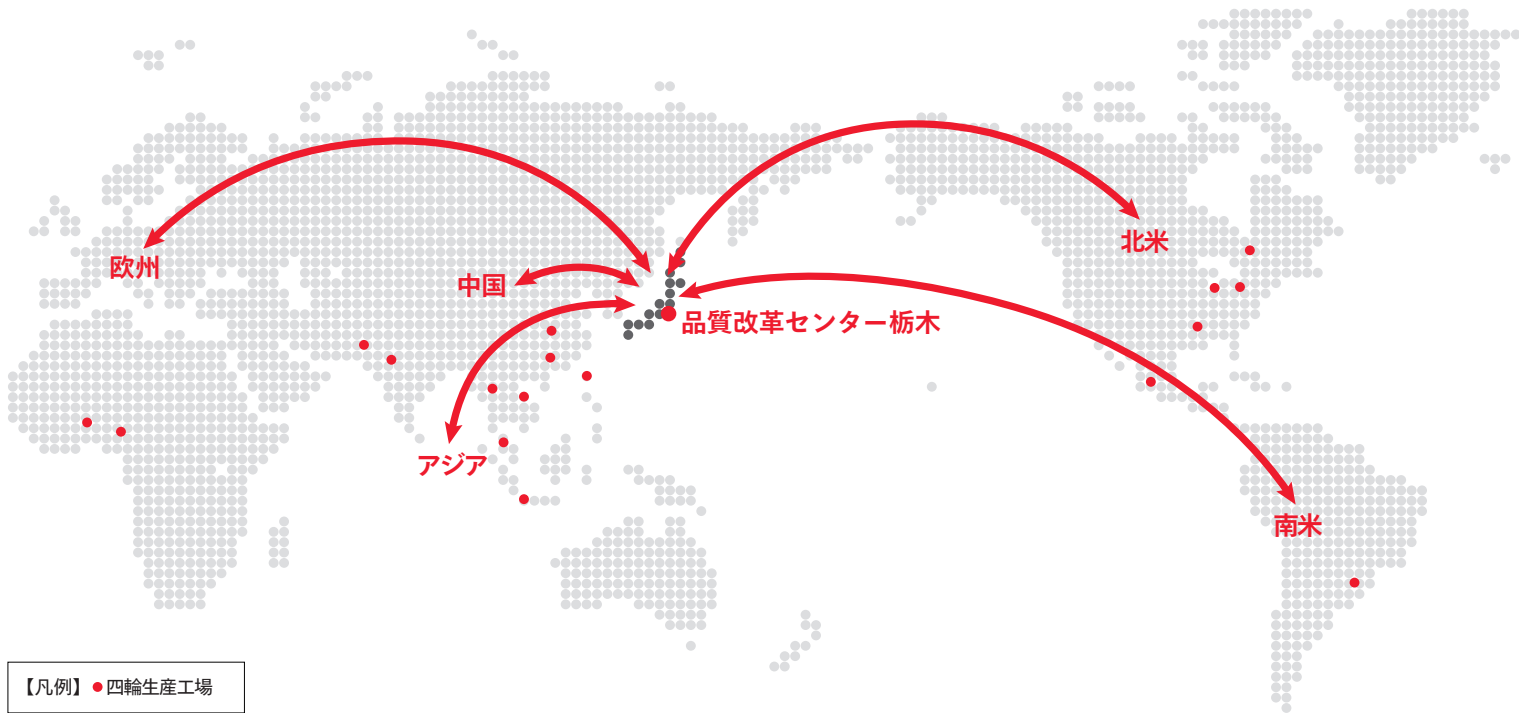
海外においても、生産工場を中心に品質改革センター栃木と同様に品質改善活動を実施しています。

しかしながら、とき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、品質改革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。



品質改革センター栃木

四輪車生産工場との連携イメージ



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

> 品質に関する取り組み

53

第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 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（2023年度）

事業	件数	台数
四輪	29件	9,814,483台
二輪	14件	253,479台
パワープロダクツ	5件	390,737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なご迷惑、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】

36

【品質】

49

基本的な考え方

50

グローバルマネジメント

51

品質に関する取り組み

53

> 第三者評価

64

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

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、外部評価であるJ.D.パワー自動車初期品質調査<sup>SM</sup>（IQS<sup>※</sup>）なども分析し、質の高い商品の提供につなげています。

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、お客様満足 No.1 の達成に取り組んでいます。

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



# 4

## Social

社会

## Human Rights

人権

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
> 基本的な考え方	66
人権方針	67
推進体制	69
人権に関する取り組み	70
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 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。

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、Hondaは、サプライヤーや販売店を含むすべてのビジネスパートナーにも本方針の理解を求め、共に協力して課題解決に向けた取り組みをしています。

特に、サプライヤーへは、本方針の理解ならびに当社の「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」へ合意し、実践することを求めています。

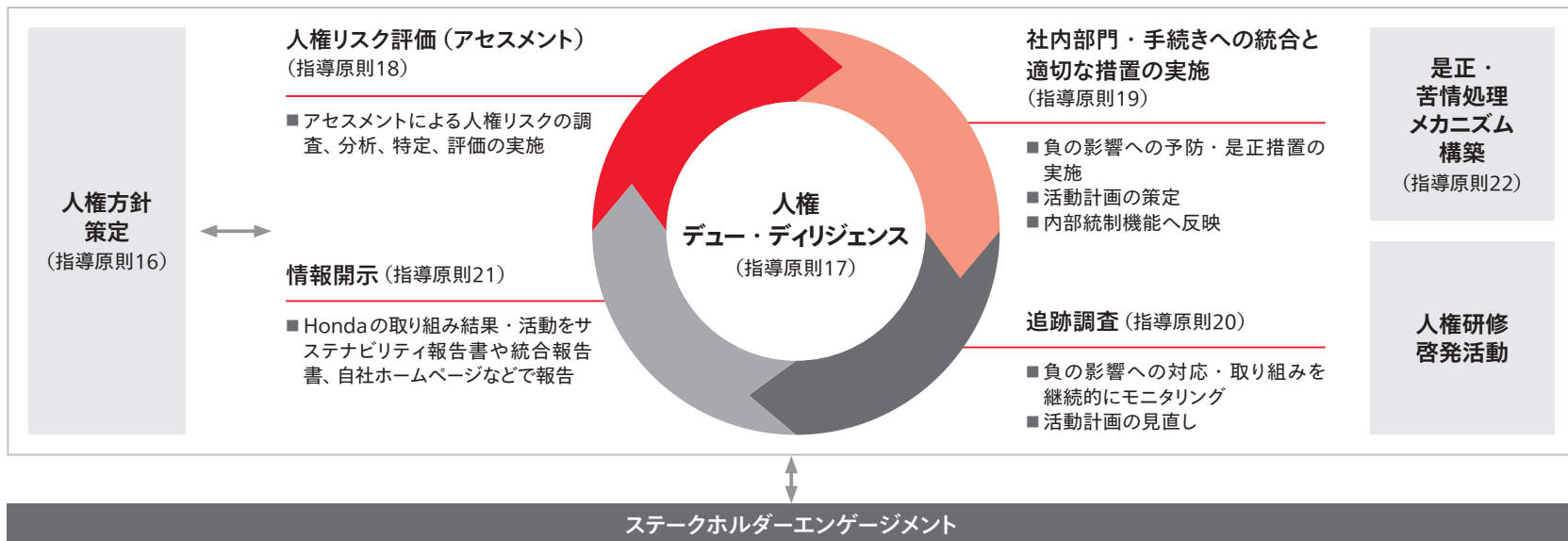
Hondaは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する宣言に挙げられたILO中核10条約」に表明されている人権を尊重します。また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持しています。

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、特に、「強制労働・児童労働の禁止」「差別・ハラスメントの撤廃、多様性の尊重・受容」「自由闊達な対話環境の創出」「安心して働ける労働環境の維持」を私たちが積極的に取り組むべき人権課題として、その実践に向けて取り組んでいます。

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

Honda人権方針 → p.67  
 労務方針 → p.73  
 紛争鉱物規制への対応 → p.139

### Hondaの人権への取り組み フレームワーク



4 社会

【安全】..... 36

【品質】..... 49

【人権】..... 65

    基本的な考え方 ..... 66

> 人権方針 ..... 67

    推進体制 ..... 69

    人権に関する取り組み ..... 70

【人材】..... 72

【サプライチェーン】 ..... 98

【社会貢献活動】 ..... 115

## 人権方針

### 人権方針の策定

Hondaは、基本的な考え方に基づき、2022年6月にHonda人権方針を策定しました。

### 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んできました。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ら、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

## 4 社会

【安全】..... 36

【品質】..... 49

【人権】..... 65

    基本的な考え方 ..... 66

➤ 人権方針 ..... 67

    推進体制 ..... 69

    人権に関する取り組み ..... 70

【人材】..... 72

【サプライチェーン】 ..... 98

【社会貢献活動】 ..... 115

## 人権方針

### 【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。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

基本的な考え方

66

人権方針

67

> 推進体制

69

人権に関する取り組み

70

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

推進体制

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ら、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。

Hondaの人権への取り組み 人権ワーキングチーム



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.06  
コーポレートガバナンス体制 → p.123  
リスクマネジメント体制 → p.140



## 4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

基本的な考え方…………… 66

人権方針…………… 67

推進体制…………… 69

&gt; 人権に関する取り組み…………… 70

【人材】…………… 72

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

## 人権に関する取り組み

## 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

Honda、子会社ならびに各海外現地法人へ人権に特化したアセスメントを年1回定期実施し、企業活動や取引により、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響を特定し、評価することに努めています。

さらに、Honda内において、人権方針に基づき各部門にて適切な対応が図られているか、年1回定期にて内部統制機能の確認を行っています。

また、全社のリスクアセスメント活動の取り組みのなかにおいても、「人権」についての項目を設け、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い、そのリスク評価結果をもとに「重点リスク」を特定し対応を行っています。

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。万一、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、各アセスメントを通じ、2023年度は問題のある事象はありませんでした。

ダイバーシティの取り組み → p.79  
働きがいを感じられる職場環境づくり → p.87  
従業員との良好な関係の構築 → p.89  
健康経営の取り組み指標 → p.96

## 人権アセスメント

目的	企業活動や取引により、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響（人権リスク）を特定し、評価する
対象	Honda人権方針の適用範囲であるHondaグループ
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■各人権課題に関する取り組み状況の確認</li> <li>■各人権課題に関する違反事例の発生有無の確認</li> </ul>
設問項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>■強制労働禁止（人身売買を含むあらゆる形態がないこと など）</li> <li>■児童労働禁止（就労可能年齢の確認 など）</li> <li>■差別・ハラスメントの撤廃      ■従業員との対話</li> <li>■多様性の尊重・受容（女性活躍推進、障がい者雇用推進 など）</li> <li>■賃金（最低賃金基準の遵守、同一労働・同一賃金実現の取り組み など）</li> <li>■労働時間（時間外労働の上限規制、有給休暇取得への取り組み など）</li> <li>■安全・健康な労働環境（出産・育児、介護に関する配慮、仕事と子育ての両立支援 など）</li> </ul>

## サプライヤーへの取り組み

サプライヤーに対し、「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」に合意していただき、ビジネスボリュームなど影響度が高いサプライヤーに対しては定期的の方針説明会やESG調査を実施しています。

ESG調査では、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の基本的な考え方に基づき、サプライヤーの取り組みを確認します。

この調査結果をもとにリスクを特定し、その度合いに応じたサプライヤーへのヒアリングや現場確認を行います。

特定された課題については、サプライヤーに対して改善の要請を行い、改善が実施されない場合は、取引停止の検討を行います。

サプライヤーとのエンゲージメント → p.101  
調達リスクへの対策 → p.105  
責任ある鉱物調達 → p.105  
サプライヤーへのESG調査の実施 → p.106

## ステークホルダーエンゲージメント

Hondaが社会から「存在を期待される企業」となるために、人権への取り組みも含め、多様なステークホルダーのHondaに対する要請や期待を把握・理解しています。

ステークホルダーエンゲージメント → p.07

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

基本的な考え方

66

人権方針

67

推進体制

69

> 人権に関する取り組み

70

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人権に関する取り組み

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。

また、より働きやすい職場環境づくりのためにさまざまな相談窓口を設置しています。

従業員の相談窓口

→ p.88

サプライヤーからの提案・相談受付窓口の設置

→ p.101

企業倫理改善提案窓口

→ p.138

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、研修などを行うことで、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、年1回定期での人権に関する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。

また、各子会社にHondaでの啓発活動コンテンツを提供し、啓発活動の拡大を図っています。

人権Eラーニング（2023年度実績）

国内	34,382名
海外（駐在員）	1,191名

# 4

## Social

社会

## Human Resources

人材

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
> 基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 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、内発的な意思を持ち、その能力、個性、創造性を遺憾なく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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

> グローバルマネジメント

74

人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

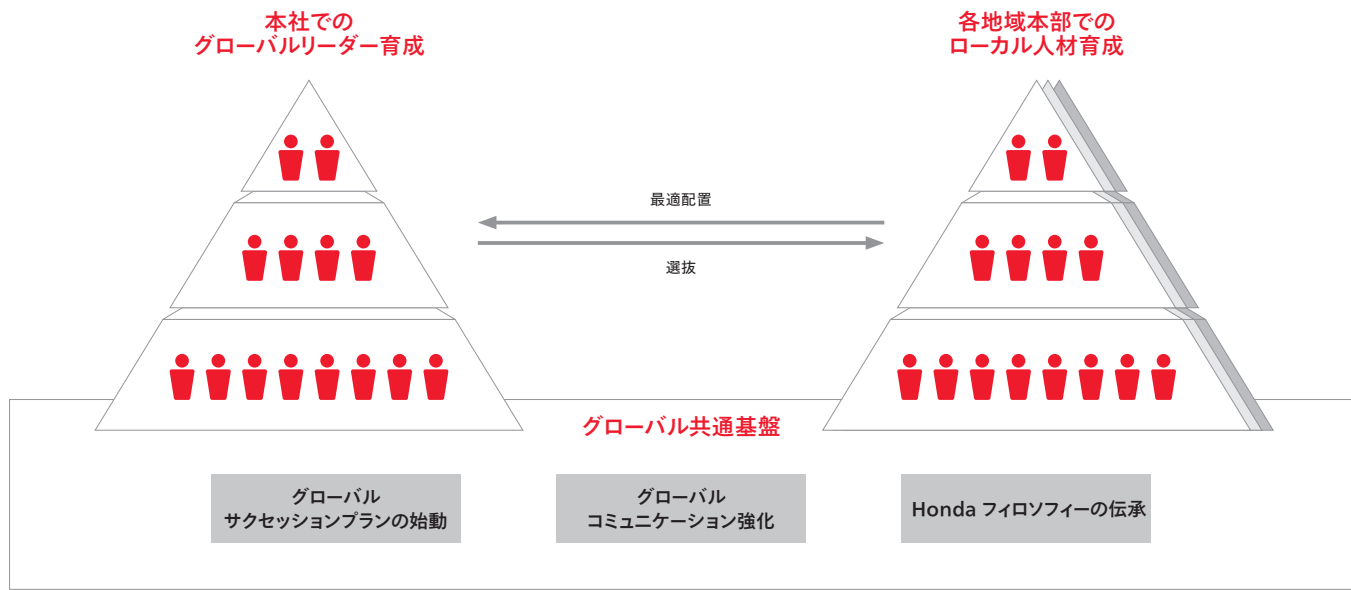
グローバルマネジメント

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、世界各地域と連携し、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。

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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

> グローバルマネジメント

74

人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

# 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。

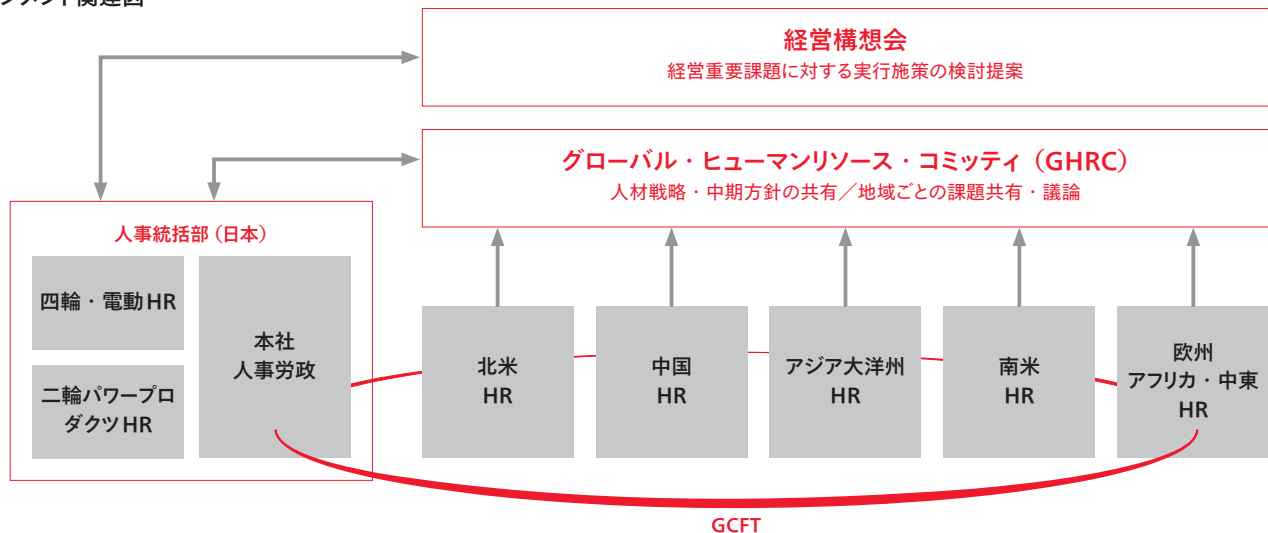
ここで討議した「人」施策の方向性は、各事業および世界各地域の人事責任者が集まる「グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ（GHRC）」においてテーマごとに議論され、具体的な全社施策、地域施策や達成目標となり、全社で活動が展開されます。

また、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）では、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あり方について議論し、全社での活動展開を強化しています。併せて各地域を訪問し（Regional Visits）、地域の現状やローカルアソシエイトの生の声を収集することで、グローバルコラボレーションの強化に取り組んでいます。

こうした取り組みを通じて、“One strong HR team”としてグローバル人事機能を強化し、Hondaの競争力向上への貢献をめざしています。

グローバルHRマネジメント関連図



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

企業総合力の最大発揮に向けたダイバーシティの推進

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、ダイバーシティを進めます。

Honda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・性表現・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、異なる個性・持ち味を尊重し合い、個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ことをめざします。

具体的には、世界各地域がそれぞれの状況に合わせ、マネジメント登用や配置における女性やマイノリティ（人種・国籍など）の比率向上、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ダイバーシティへ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。

## 4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

基本的な考え方…………… 73

グローバルマネジメント …… 74

&gt; 人材に関する取り組み…………… 76

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

## 人材に関する取り組み

## 日本における取り組み

1. キャリア研修
2. キャリア面談（キャリアについて社内外のキャリアコンサルタントと対話する機会）
3. スキルアセスメント
4. 選抜型マネジメント力強化研修
5. 自己選択型学習プログラム（オンライン研修・eラーニング）

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、これらをい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.155

## 2023年度実績

	内容と成果	年間受講人数（受講率）
1. キャリア研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員が仲間との対話を通じ、自身の価値観・想いから自己理解を深め、キャリア自律に向けた意識を醸成し、行動変容を促す。</li> <li>■キャリア目標を設定し、具体的な計画にブレークダウンできるようになる。同世代から刺激を受け、新しい行動を起こす動機づけにもなっている。</li> </ul>	4,557名 (17.5%)
2. キャリア面談	<ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員がキャリアコンサルタントとの1対1の対話を通じ、自身の価値観・想いから自己理解を深め、悩み・不安を解消し、キャリア自律を実現できるよう伴走的に支援する。</li> <li>■自己の理解が深まり、自分自身を活かすキャリアが明確になる。仕事への理解も進み、意欲が高まる。上司部下間のコミュニケーションも円滑になる。</li> </ul>	1,600名 (4.4%)
3. スキルアセスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員に共通して求められるスキルや能力を測定するためのオンラインアセスメント。自分自身の強みや弱みを把握し、能力開発の機会活用につなげる。</li> <li>■自身が有する汎用スキルが社内・外において、どれくらいの水準であるか視覚的に認識することが可能であり、その情報が従業員の次の一歩（学びの場）への選択に役立っている。</li> </ul>	1,927名 (5.6%)
4. 選抜型マネジメント力強化研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■全6日間の研修による継続的な内省と各職場での実践を通じて、マネジメント業務を担う従業員の変革をリードする意志と能力を強化する。</li> <li>■自分自身のリーダーとしての内発的動機を喚起し、戦略立案・人組織両面でのマネジメント力の向上、学びを活かした職場における行動実践に寄与している。</li> </ul>	管理職層：368名、 管理職候補層：340名
5. 自己選択型学習プログラム （オンライン研修・eラーニング）	<ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員に共通して求められるスキルや能力を高めるための選択型オンライン研修や、汎用的なビジネススキルを多数の講座から自由に選択し受講できるEラーニング。</li> <li>■一人ひとりが自身の強み弱みを踏まえたうえで、学びを選択することにより、汎用スキルを自律的に習得することに寄与している。</li> </ul>	延べ21,904名

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

「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（国籍や性別など）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、グローバルリーダー研修においてGCMに照らした「タレントアセスメント」を実施し、タレントプロファイ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。

上述のタレントやポジション情報については、グローバルタレントボード（GTB）の場で経営層と共有し、議論をしています。また、対象層を拡げて議論を行う「GTBワーキンググループ」や、各事業・機能のタレントボードを整備することで、全社一丸となった戦略的な人材育成・任用を進めています。

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に照らしてグローバルリーダー研修を実施しています。

■ Global Leadership Program（GLP）－Transformation

部長層向けに、グローバルエグゼクティブとしての基盤の完成をめざす。

■ GLP-Exploration

課長層向けに、次世代グローバルリーダーとしての軸を形成する。

■ GLP-Discovery

若手層向けに、グローバルリーダーに向けた土壌をつくる。

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らしい企業文化を維持するためには、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、伝承する研修などの機会を設けています。

またその内容が、より実践的なものになるよう、経営層や各地域のトップマネジメントが意思決定や経営判断をする際、「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活用しています。

さらに、2023年4月には、グローバルブランドスローガンである「The Power of Dreams」に副文として「How we move you.」というステートメントを加え、再定義しました。これは、現在の時代を取り巻く環境を踏まえて「Hondaの存在意義」と「提供価値」を明確に示したものです。

全アソシエイトがスローガンに込められた想いを深く理解し、自らの夢に向かって行動していくことができるよう、経営層からのダイレクトメッセージの発信など、さまざまな取り組みを展開しています。2023年12月には本社と各地域間で構成されるコミッティを新設し、各地域における実行計画を策定するなど、日本のみならずグローバルで一貫性のある取り組みを加速させています。

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

ダイバーシティの取り組み

Hondaにおけるダイバーシティの取り組みは、“全従業員に関わること”とし、2015年からの3年間を「意識醸成期」と位置づけ、まずは日本の課題である女性活躍拡大を強力に推進してきました。2018年からは「進化・拡大期」として、女性から対象を拡げています。多様な人材をマネジメントする上司やベテラン、および障がいのある方やLGBTQ+を含め、全従業員へ進めています。

また、働き方改革では従業員一人ひとりの意思を尊重し、働きがいを感じられる改革を進めていきます。

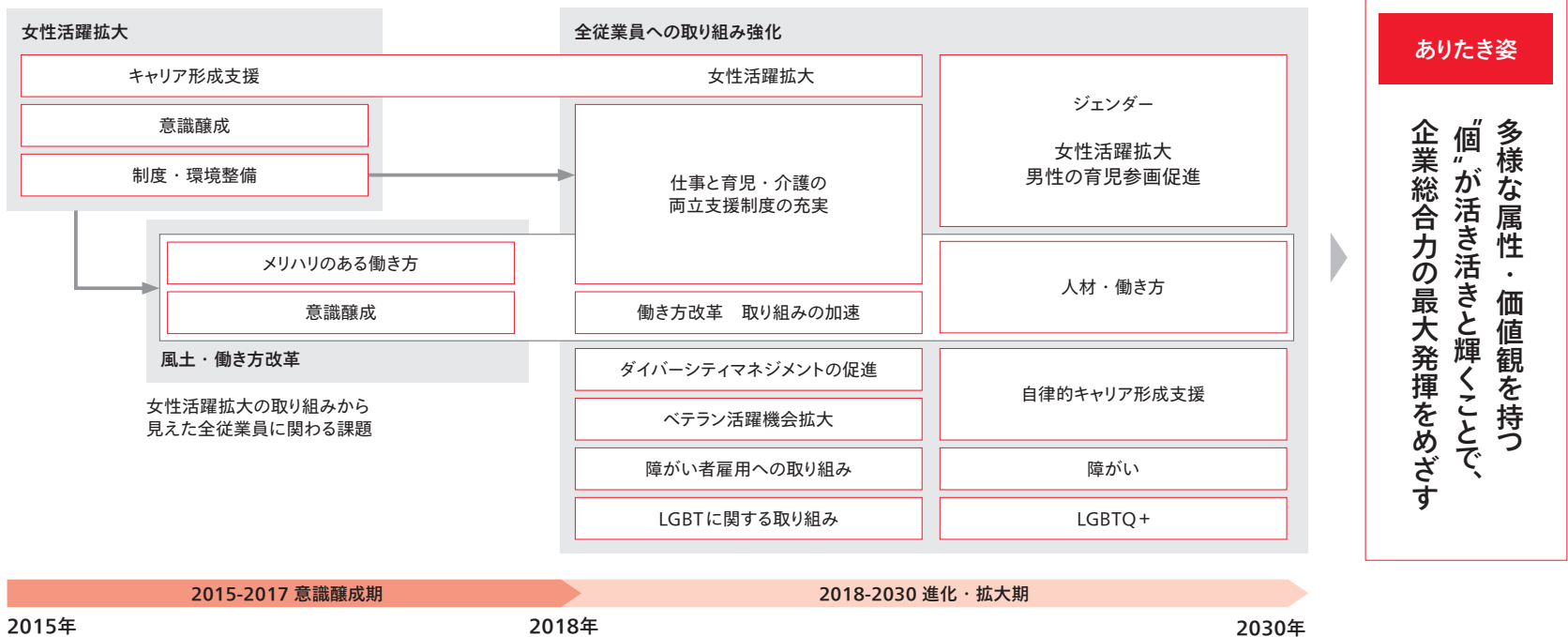
併せて、個々が自律的にキャリアを形成し、夢・目標を実現するための施策も積極的に展開しています。

Hondaは、多様な個が集い、受容し、融合することで、イノベーションを喚起する企業風土を構築し、また、人に関わる社会課題に真摯に向き合う企業でありたいと考えています。

意識醸成、企業姿勢の掲示に向けては、ホームページや社内ポータルサイトを通じて社内外への発信に努め、ダイバーシティ領域の有識者や他社との交流も積極的に行っています。

Honda Diversity
<https://global.honda/jp/diversity/>  
 日本におけるダイバーシティに関連した主な取り組み
 → p.80

日本におけるHondaの「ダイバーシティ」ロードマップ





## 4 社会

【安全】…………… 36

【品質】…………… 49

【人権】…………… 65

【人材】…………… 72

基本的な考え方…………… 73

グローバルマネジメント …… 74

&gt; 人材に関する取り組み…………… 76

【サプライチェーン】…………… 98

【社会貢献活動】…………… 115

## 人材に関する取り組み

日本におけるダイバーシティに関する社内外への主な取り組み

施策	多様性施策イベント	〈障がい〉意識醸成セミナー	LGBTQ+アライセミナー	育児期支援セミナー	
				育児期前セミナー	育児期両立セミナー
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	障がい者雇用に関する現状と企業を取り巻く環境を理解し、障がい者に対する意識醸成の第一歩とする	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	出産前の従業員を対象に、育児期の不安払拭と不明点の解決、両立イメージの確立と育児期のキャリア形成の実現に向け準備する	出産後の従業員を対象に、育児期での両立課題への対応、中長期視点でのキャリア形成の再構築をする
対象者	管理職・一般従業員	管理職	管理職・一般従業員	全従業員	全従業員
時期・参加人数	2022年12月 329名	2023年12月 約150名	2021年から毎年実施 合計 約600名（計4回）	2023年度はトライアル実施 （2024年度より本格展開）	2017年度から毎年実施 合計1,474名
時間	2時間	2時間	1.5時間	3.5時間	3時間

社外活動		社外発信	
ダイバーシティ領域の有識者や他社との交流		ダイバーシティに関する社会課題をテーマにした、ホームページでの発信	
■ 中央大学大学院戦略経営研究科 ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト 参画（2015年～）		■ トップメッセージ（2022年）	
■ 上記プロジェクト成果報告会 登壇（2023年）		■ 多様性施策イベント（男性育児参画／女性の健康課題 2023年）	
■ 三井不動産株式会社主催「Diversity & Career Forum」登壇（2023年） ほか		■ 〈障がい〉意識醸成セミナー（2024年）	
		■ 男性育児参画好事例（2022年～）	
		■ 職場における健康課題（2023年）	

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 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

女性活躍拡大は、日本における重点課題として捉え、「性別にかかわらず等しいキャリア形成の実現」をめざして、2015年より目標を掲げ、「意識・風土改革」「キャリア形成支援」「制度・環境整備」を推進の重点柱として取り組んできました。

2021年にはその目標を更新し、「女性役職者数を2020年度に対し2025年までに3倍、2030年までに4倍にする」、「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」と設定し、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。2022年からは、女性特有の健康課題改善にも取り組み、目標達成に向け、推進を強化・加速しています。

その結果、女性役職者は2020年度に対し、1.4倍、新卒採用に占める女性割合は20%に近づいています。

ビジネス環境の変化のときこそ女性活躍の場がひろがるチャンスだと捉え、継続したアプローチを行っていきます。

## 男性育児参画促進への取り組み

女性活躍拡大への取り組みとともに、男性が育児参画するための働き方をさらに促進していきます。2025年までに男性の育児目的休暇（産後パートナー休暇+育児休職）5日間取得100%をめざしています。男女ともに仕事と生活を両立し、自分らしいキャリア形成ができる風土や組織づくりに向け、方針や好事例発信、セミナー開催など段階的に意識醸成を行っています。2023年度の男性の育児目的休暇取得率は、1日以上で88.9%、5日以上で74.0%に到達しています。

日本における女性管理職比率の推移 → p.156

## 「女性活躍推進法」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出来ていない

### 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 取組み内容と実施時期

〈取組み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書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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

人材に関する取り組み

LGBTQ+への取り組み

性自認や性的指向、性表現などの多様な個を尊重し、LGBTQ+※1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。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たアライ※2セミナーを開催しています。

人事・福利厚生 の面では、同性パートナーを配偶者として取り扱うことを適用するとともに、トランスジェンダーの自認する性別に応じたワーキングネームの利用が可能となっています。また相談窓口を設置し、随時相談を受け付けています。これにより、誰もが多様な個を受け入れ、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、LGBTQ+理解促進のための企業活動の一環として、LGBTQ+関連イベントへ協賛しています。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、一般社団法人work with Prideが定めた、日本の職場におけるLGBTQ+への取り組み指標である「PRIDE指標」において、2020年から4年連続して最高ランクのゴールドを受賞しています。

LGBTQ+ アライセミナー概要 → p.80

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ことが必要です。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年度から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55歳以上の正規従業員を対象とした「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	キャリア研修（マイスタークラス）
狙い	自分自身が納得できるキャリアの方向性を見出すため、将来の可能性を探索し、明日以降の具体的な取り組みを計画する
対象者	50歳から64歳の管理職・一般従業員
時期・参加人数	2022年8月～ 合計2,033名
時間	管理職 7.5時間 一般 7時間

※ 1

LGBTやLGBTQIAなどセクシャリティの総称は複数の表記があります。Hondaはあらゆる性の多様性を認めていることから、2023年よりLGBTQ+と表記しています。

※ 2

アライ：LGBTQ+の基礎知識を持ち、LGBTQ+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。

4 社会

【安全】..... 36

【品質】..... 49

【人権】..... 65

【人材】..... 72

    基本的な考え方..... 73

    グローバルマネジメント..... 74

> 人材に関する取り組み..... 76

【サプライチェーン】..... 98

【社会貢献活動】..... 115

## 人材に関する取り組み

### 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、特例子会社として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。

2023年度の障がい者雇用者数は994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.156

### 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、ガイドブックや社内ポータルサイ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。育児期での両立課題・キャリア形成を支援するために、出産前、出産後それぞれでセミナーも実施しています。

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.79）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.156  
日本における育児休暇取得者の復職率 → p.156



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 海外におけるダイバーシティに関する取り組み

Hondaのダイバーシティに関する取り組みは、海外地域においても、Hondaフィロソフィーに基づいて各地域の特性に沿って取り組んでいます。

#### 北米

北米では、多様性、公平性、インクルージョンの活動強化を通じ、Hondaの理念である「人間尊重」の実践に取り組んできました。さまざまな背景、性別、人種、民族、性的指向、能力の人々を受け入れる包括的な環境を促進する活動が、顧客や地域社会に対して価値を生み出すことができると考えています。

象徴的な取り組みの一つであるHondaとHBCUs (Historically Black Colleges and Universities) は、1989年のHonda Campus All-Star Challenge (HCASC) の創設に始まり、2003年のHonda Battle of the Bands (HBOB) 創設により拡大しました。Hondaは、コミュニティに対し高等教育と活躍の機会を提供するというHBCUのミッションを支持し、35年以上の長きにわたりHBCUを支援してきました。この支援は、奨学金をはじめとしてHBCUの学生の夢と可能性を応援し、将来的なリーダーを育成するための様々な取り組みが含まれています。HBOBとHCASCを通じて、Hondaは20万人以上の学生に影響を与え、HBCUの教育プログラムや施設改善のために1,400万ドル以上の支援をしてきました。

さらにアソシエイト、サプライヤー、ディーラー、地域パートナーと協働した意欲的な活動が認められ、2023年、HondaはDiversityInc.による「ダイバーシティ企業トップ50」に選出されました。



Honda Battle of the Bands



Diversity TOP50

#### 南米

南米のブラジルでは、ダイバーシティの理解促進を強化し知識を深めることを目的に、ダイバーシティ／インクルージョンとアンコンシャスバイアスの研修をブラジル各社のリーダー層に実施しています。この研修は2022年に開始され、ホンダフィロソフィーを基にダイバーシティにおける認識の拡大、マイノリティグループに対する理解、個人の尊重を強化するために職場環境でどのような行動が取れるかなどについて、参加者が正しく知識を習得し、実践することに重点を置いています。2023年にはすべての管理職層に展開し、計524名が研修を受講しました。



サンパウロでの開催の様子



マナウスでの開催の様子



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 欧州

欧州では、多様な職場環境の実現に向けて様々な取り組みをしています。人材管理においては、マネジメントにおける女性の割合と本社内の外国籍のマネジメントの割合を常にモニタリングし報告しています。

採用活動においては、その活動に偏りが無いことを保証し、インクルージョン&ダイバーシティステートメントを掲げ、すべての求人広告で多様性を尊重していることを公表するとともに、アソシエイトとのコミュニケーションにも活用されています。

研修においては、管理職を対象とした欧州全域の研修にダイバーシティ&インクルージョンが含まれており、2024年度にはアソシエイト全体に拡大を予定しています。

人材の配置においては、フレキシブルな異動を可能にすべく、異動に関する取り扱いと採用方法を改定しました。これにより、アソシエイトの個々の状況に合わせた欧州全体での異動を可能にしています。

またこの他にも、障がい者への理解を深めるためのアウトリーチ・プログラムなど、多くのローカル・イニシアチブを実施しています。

### アジア・大洋州

アジア・大洋州は、13か国に41か所の拠点をあり、11万人以上の異なる国籍、人種、文化、言語のアソシエイトが働いています。2018年以降、多様な人材の力を最大限に引き出し、適材適所で活躍の場を見つけることができるよう、地域内での人材交流を促進する取り組みを行ってきました。

共通の人事プラットフォームを作ることで人材の流動性を高めることを目指し、まずはHondaフィロソフィーをベースに地域特性を加えた共通のコンピテンシーを定め、地域として共通の価値観を浸透させました。そして、この共通コンピテンシーをベースとして、人事制度や給与体系などの見直しを進めています。こうした取り組みにより、国境を越えた人材交流における障壁を少しずつ減らしてきました。

その結果、数年前までは他国の拠点に駐在している日本人以外のアソシエイトは僅かでしたが、2023年度には41名に増加しました。現在、その多くが地域の統括会社であるアジアホンダモーターとの交流人事ですが、今後はすべての拠点間での人材交流を加速させていくことを目指しています。



地域内の駐在員たち



職場内の様子

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 中国

中国では、採用・昇進・機会付与・報酬などの面において、男女平等・民族平等の社会原則に基づき、ジェンダー差別・民族差別のない職場提供に取り組んでいます。

女性従業員は各領域で活躍し、積極的に会社の発展へと貢献しています。中国には、漢民族以外に55の少数民族がいますが、民族を問わず優秀な人材を雇用・活用しています。中国本部では満族・土家族・回族など数多くの少数民族の従業員を雇用しています。



女性の日のイベント様子



民族衣装で踊る様子

## 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2023

2023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、4年連続で最高ランク「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。



## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 人材に関する取り組み

### 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、多様な人材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、働きがいの向上につながると考えています。

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。

### 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。そのほか、生産性の向上に向けて、通年で活動を行っています。

また、入社時のコアタイムを撤廃し、働く場所にかかわらず、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、入社／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。とくに、育児・介護など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。

2023年度の従業員1人当たりの総労働時間は2,023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17.9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。所属組織を超えた連携や、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.159

※ 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。

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 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。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。各事業所の人事・総務部門の担当者と連携し、相談者への連絡・対応を行います。
LGBTQ+相談窓口	LGBTQ+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	自身にとって最適なタイミングで退職時期を迎えられるよう、「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、受講後にファイナンシャルプランナーの個別相談を受講することも可能です。
障がい者相談窓口	障がいに関する仕事および生活の困りごとの解決のため、全従業員を対象とした相談窓口を設置。担当者が適切な相談先と連携し、相談者への連絡・対応を行います。

### ハラスメント防止に向けた取り組み

Hondaでは、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うという「人間尊重」を基本理念としており、この基本理念をもとに定めた「労務方針」(➡p.73)のなかで「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」ことを明記し、ハラスメントが発生しない職場環境づくり、企業運営に取り組んでいます。

#### 具体的な取り組み事例

- 就業規則に、第三者または従業員へのハラスメント行為を懲戒事由として明記
- 「Honda行動規範」に、職場におけるあらゆる形態のハラスメントを一切行わない旨を明記
- 全従業員の入社時に、ハラスメントを正しく理解するためのリーフレットを配布
- 全事業所および関係会社にて、ハラスメント防止に向けた啓蒙活動を実施



## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 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、世界各地域で、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.159

## 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.159  
日本における初任給一覧 → p.159

## 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。

## 従業員活性度測定

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度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 で働く従業員の活性度が「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、従業員にフィードバックされ、より良い職場づくりに向けた活動を行うために活用しています。

日本では、各職場の課長以上の管理者が自部門の結果を分析し、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、ワイガヤなどを通じて、職場単位での改善活動につなげています。

日本における従業員活性度 → p.159



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 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」の安全理念のもとで、「すべての人が、心から安心して働くことができる」、そのような喜びのある職場環境の実現をめざしています。

この安全理念のもと、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な災害の根絶をめざし、Hondaで働くすべての人々の労働災害の未然防止・再発防止や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。

### 安全衛生方針

#### 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カー一杯働くことが出来る、という事が人としていかに大切に尊いこと”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

私たちは、安全で健康な活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、更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、以下の安全衛生マネジメント活動を行います。

- 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みます。
- 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。
- 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。
- 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。
- 心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営（ウェルビーイング）を実践します。
- 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。

制定：2022年12月8日  
本田技研工業株式会社  
取締役 代表執行役社長

三部 敏宏

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 人材に関する取り組み

### 安全衛生方針で掲げた安全衛生活動実績

安全衛生活動	主な活動内容	
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期的な設備安全委員会による現場検証</li> <li>■ 海外拠点にて指導共有会議</li> </ul>	 <p>設備起因災害の撲滅に向けた取り組み</p>
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みます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営陣による現場マネジメントとの安全コミュニケーション</li> <li>■ 機械設備安全基礎（実機）研修</li> </ul>	 <p>現場と目線を合わせた活発な意見交換</p>  <p>危険源を実践的に抽出</p>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全事業場への安全内部監査</li> <li>■ 法令対応</li> </ul>	 <p>監査委員会による事業場監査</p>  <p>マスクフィットテスト</p> 
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ OSHMS※教育</li> <li>■ 全社統一の教育テキストを用いた研修</li> </ul>	 <p>リスクアセスメントハザード特定</p>  <p>教育テキスト例</p>
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。 健康経営の取り組み → p.95	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 個人に寄り添った支援</li> <li>■ 組織とつながる支援</li> </ul>	 <p>個人支援</p>  <p>集団教育</p>
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みます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 交通四悪一言宣言ポスター</li> <li>■ インストラクター育成</li> <li>■ 交通安全インストラクター教育</li> </ul>	 <p>一言宣言</p>  <p>交通安全普及活動</p>  <p>若年層事故未然防止活動</p>

※ 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。

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

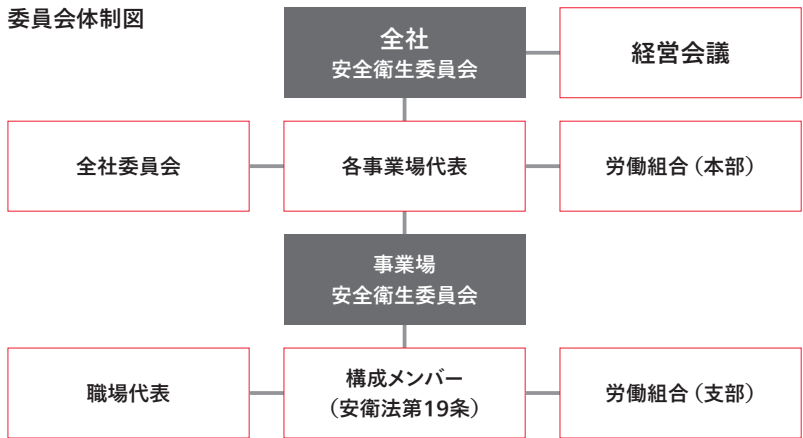
## 人材に関する取り組み

### 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などの実行指示を行い、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）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。

※ 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 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。

### 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に、労働安全衛生に関するマネジメントシステムの運用や、リスクアセスメントの普及・実施、爆発火災防止活動の定着化などに重点を置き、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※2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。

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

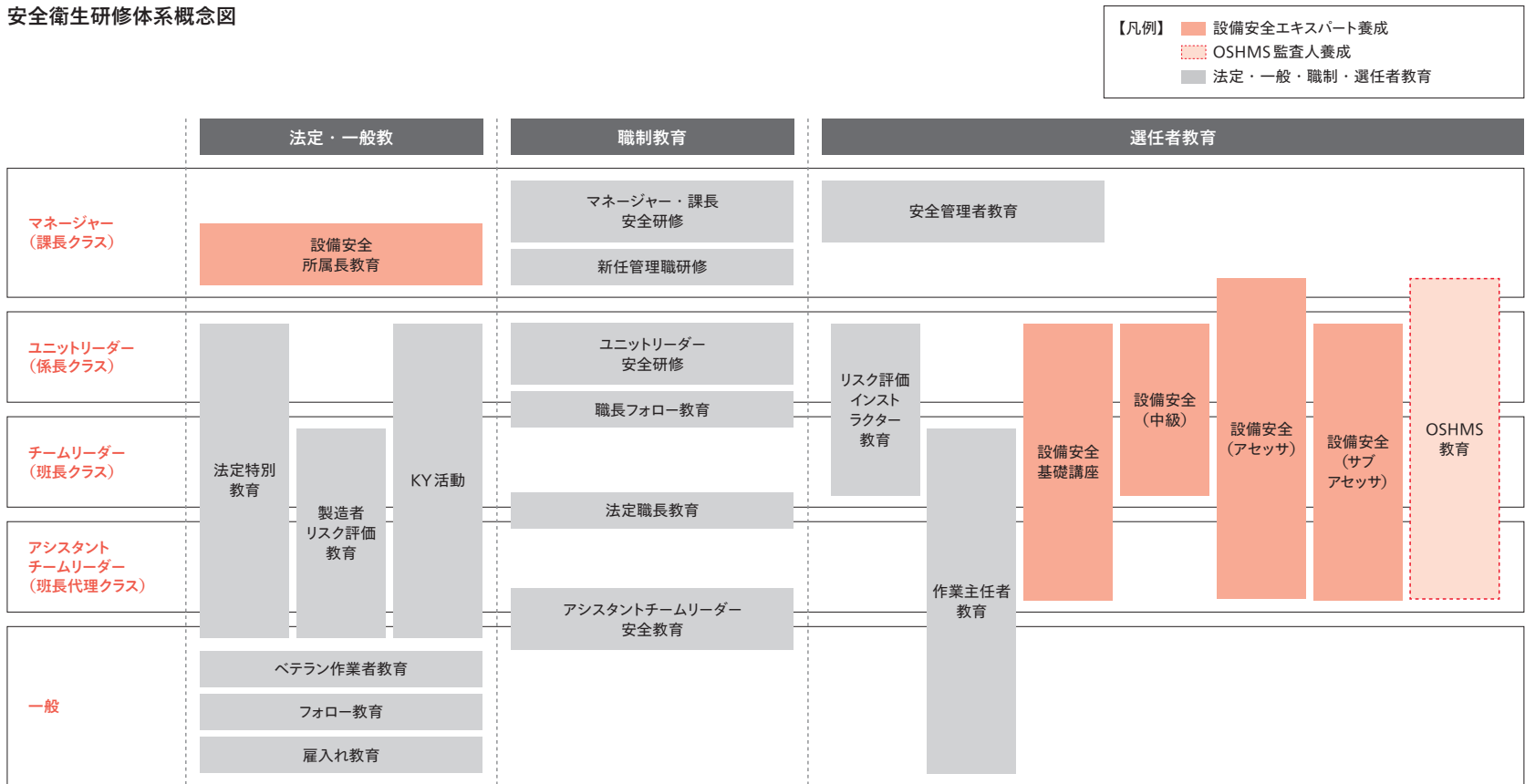
## 人材に関する取り組み

### 安全衛生に関する教育・研修①

全社対象とした安全衛生研修の体系は、全従業員が安全職場づくりを理解できる研修や教育体系が確立されており例年、従業員が個々の役割りに合わせた安全衛生教育を受講されています。

近年では、重篤災害につながりやすい設備安全教育に力を入れ、リスクアセスマネジメントができる教育を行っています。

### 安全衛生研修体系概念図



休業災害度数率の推移 → p.159

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 安全衛生に関する教育・研修②

全社安全統制部門が中心となり、設備の安全技術者研修（セーフティーアセッサ※研修）など、エキスパートの養成を目的とした研修を実施することで、機械設備起因の災害や火災は確実に減少しています。

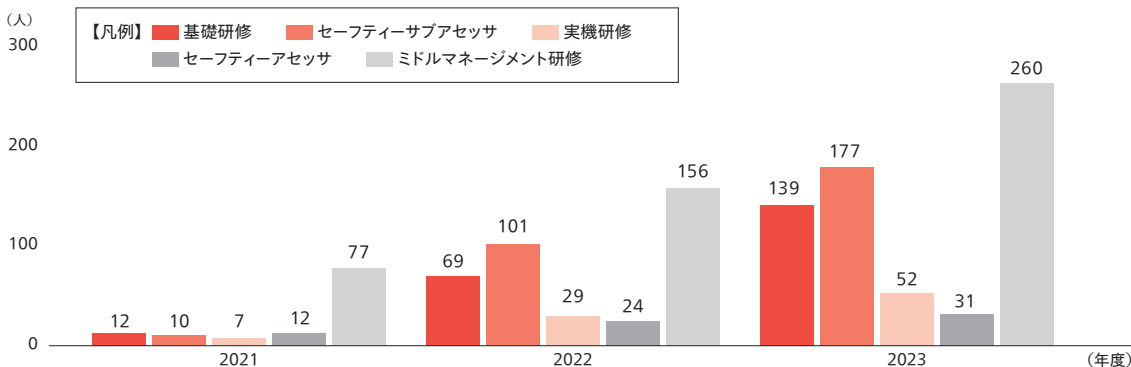
加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。

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。

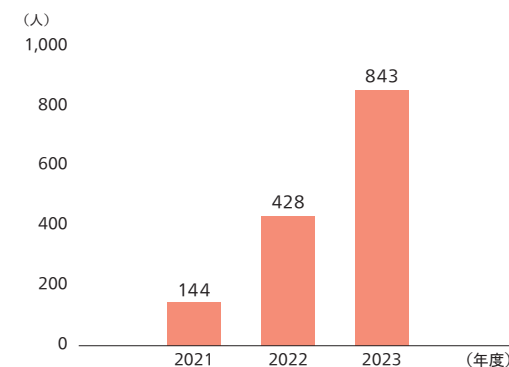
#### 安全衛生に関する研修状況

研修対象者	研修対象者	研修 日数	受講人数 (合格者数)	研修の目的	研修の概要
基礎研修	設備の導入、保守管理に携わる業務に就いて数年の者	3日間	70	正しい危険源の抽出ができるスキルを習得	機械安全知識の基本（規格法令、リスクアセスメントなど）
セーフティーサブアセッサ（SSA）	主に導入設備についての安全検証に携わるエンジニア	6日間	(76)	機械安全についての専門知識を深く学ぶ。SSA 資格認証の取得	機械の安全原則、本質的安全設計方策、リスクの適切な見積りが理論的に進められる知識を身に付ける。
実機研修	設備についての安全検証を主導的に進める業務に就いている者	5日間	23	ISOに基づくリスクアセスメントをグループ演習を通して身に付ける。	研修用の実機設備を使いながら高度に安全を見る目を養い、機械安全を検証する訓練を行う。
セーフティーアセッサ（SA）	機械安全についての専門知識を深く学ぶ上級編をめざす者	8日間	(7)	SA 資格認証の取得	機械安全の妥当性検証や確認能力の習得をはじめ、安全性の証明、幅広いリスク低減方策技術、パフォーマンスレベルの検証知識を身に付ける。
ミドルマネジメント研修	新たに認定されたマネジメント層や設備関連部門のリーダー	1日間	104	リスクアセスメントの考え方などについて概要を学ぶ。	職場安全の理解向上を目論み、機械安全に関する国際規格や考え方、エンジニア倫理の必要性、リスクアセスメントの考え方など
労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）	新任管理監督者、新任安全衛生推進者、新任内部監査委員、その他必要に応じて	1日間	131	労働安全衛生マネジメントシステムを理解し安全衛生活動を積極的に推進し災害の未然防止に尽力することを目的とする	労働災害の発生状況、労働安全衛生マネジメントシステム基本、安全衛生規則と社内規定、リスクアセスメント演習

#### 安全衛生に関する設備研修状況



#### 労働安全衛生マネジメントシステム研修状況



※ アセッサ：評価や査定を実施する者。



## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

### 第5種無災害記録1,570万時間達成

安全衛生活動を継続した結果、2023年には栃木地区において、第5種無災害記録1,570万時間を達成し、厚生労働省労働基準局長より表彰され、記念式典を開催しました。



第5種無災害記録証



三部社長安全講話

### 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はトップメッセージ「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」のもと、安全衛生方針にウェルビーイングの実践を掲げ、健康経営活動を推進しています。快適な作業・職場環境を整え、従業員自らが将来を見据えて主体的に心身の健康の保持増進に努め、『心身ともに健康で安全にカー杯働くこと』ができる企業の実現に向けて、「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ています。

※ 1 3つの柱：

- ① 個人への健康づくり啓発と健康関連データの可視化・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つの柱と5つの管理項目

厚生労働省では国民の健康保持増進に必要な生活習慣として「栄養・食生活」「身体活動・運動」「休養」「飲酒」「喫煙」「歯・口腔の健康」をあげています。Hondaでは従業員が受診する健康診断の結果に深く関係する項目として、5つの管理項目（①休養②栄養③運動④禁煙⑤飲酒）を定めました。

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン（3つの柱）



項目	① 休養	② 栄養	③ 運動	④ 禁煙	⑤ 飲酒※
管理項目	良質な睡眠	バランス良い食事	運動習慣	禁煙	節度ある適度な飲酒
達成目標	6時間以上睡眠時間を確保する	朝食（起床後最初の食事）を毎日食べる	1回30分以上週2回の運動習慣を持つ	たばこは吸わない（電子たばこを含む）	飲酒量は適度な量に保つ（1単位以内）

※ 飲酒習慣のない人に飲酒を推奨するものではありません

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

基本的な考え方

73

グローバルマネジメント

74

> 人材に関する取り組み

76

【サプライチェーン】

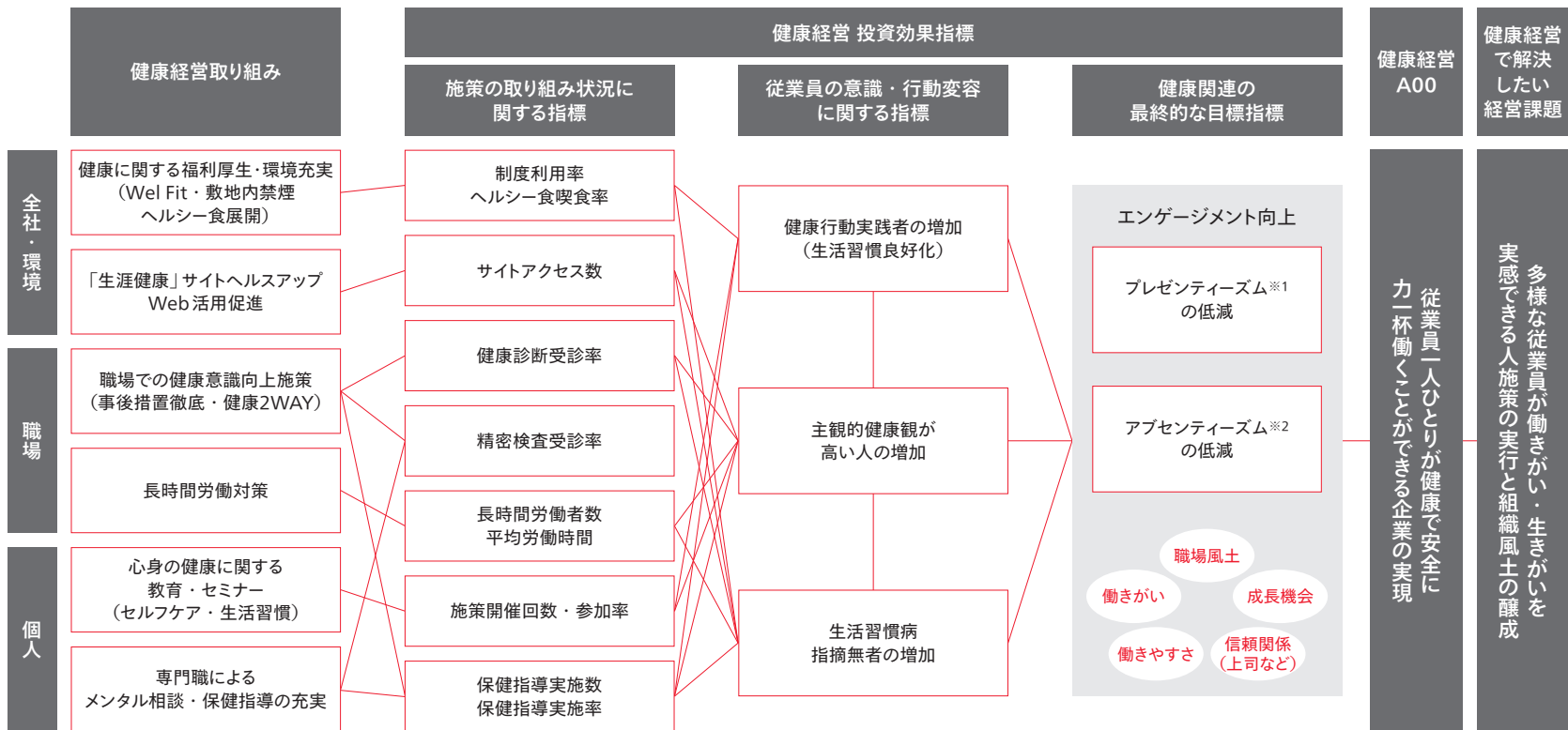
98

【社会貢献活動】

115

## 人材に関する取り組み

Honda 健康経営 戦略マップ



## 健康経営の取り組み指標

※ 1 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。

※ 2 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。

従業員の健康度の指標としては、従業員活性度測定のなかで「主観的健康観」および「健康への取り組み」をスコア化して毎年調査しています。また、健康診断時に5つの管理項目のそれぞれの取り組み状況について確認し、施策の強化へとつなげています。

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
基本的な考え方	73
グローバルマネジメント	74
> 人材に関する取り組み	76
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115

## 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健康関連データの可視化・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あい方などについて啓発し、より良質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

従業員食堂では、「バランス良い食事」をとるために、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で食材の特徴を活かし健康にちなんだメニューを提供しています。

「禁煙」と望まない受動喫煙の防止のための社内環境改善としては、就業時間内禁煙の強化を継続的に図っています。

その他福利厚生の一環として、健康相談や診療サポートのためのアプリ提供・健康関連セミナーの充実・健康保険組合で日々の歩数実績に応じたポイント付与や、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など、従業員が主体的に健康づくりに取り組める環境整備を推進しています。

### 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「活き活きづくり」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、熱心に取り組み、仕事から活力を得て活き活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。

また、「全社安全衛生委員会」とも連携を図りながら活動を推進しています。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。

### 社外からの評価

#### 「健康経営優良法人2024」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2024」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

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
> 基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

## 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。

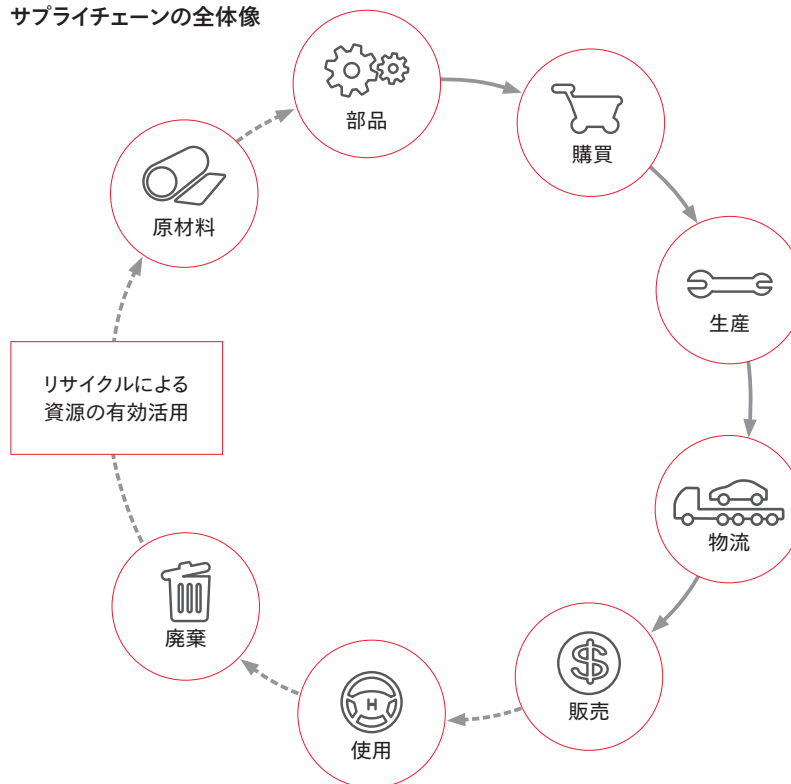
サプライチェーンにおけるサステナビリティ強化は、主に購買領域と物流領域で取り組んでいます。

また、昨年度の組織再編により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」を発足させ、継続的に開催しています。

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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

> 購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

## 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。

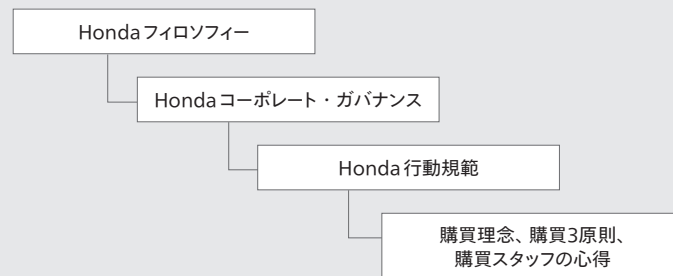
##### 対等な取引

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】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
> 購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

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

## 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

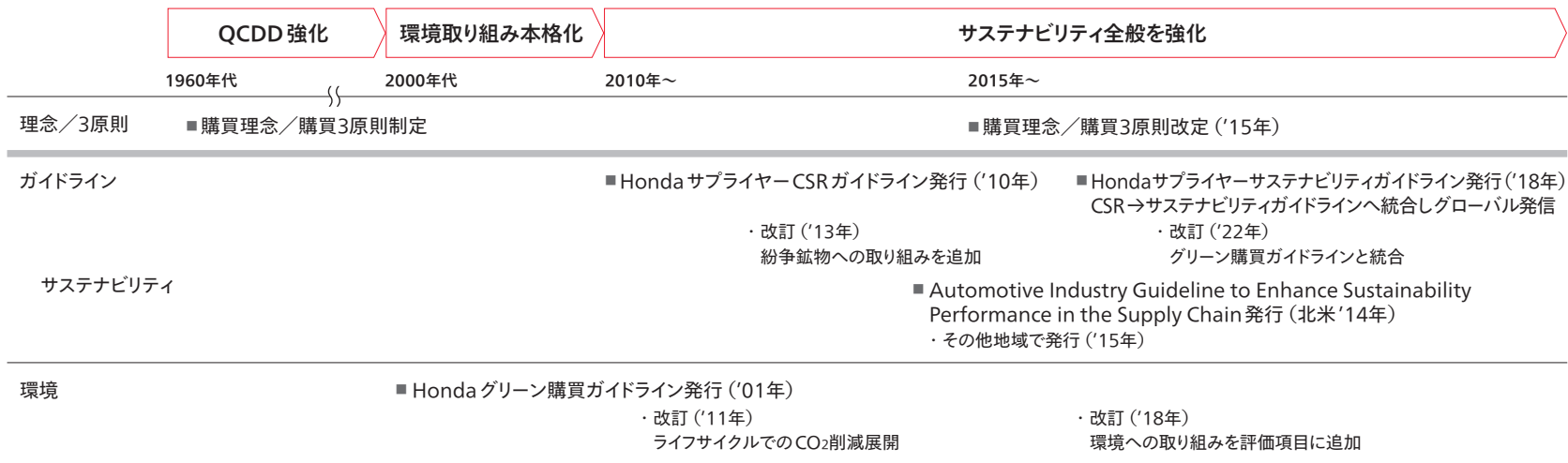
Hondaは、グローバルでの部品調達活動をするなかで、全世界のサプライヤーとともにサステナビリティの取り組みを推進し、各地域社会と共存共栄するサプライチェーンの実現をめざすという考えを「サステナビリティビジョン」として掲げています。さらに、そのビジョンのもと、サステナビリティに対する考え方を全世界のサプライヤーと共有し、ともに推進していくための方針として「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」（右リンク参照）を発行しています。

このガイドラインを通じて、人権に関する負の影響・リスクをはじめとするコンプライアンス違反など、問題事象の未然防止、および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を鑑みながら、取引を停止するなど、将来的な取引の継続について検討します。

#### 購買活動の変遷



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、QCDDE※、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。

また、サステナビリティに関する社会要請の高まりを受け、2024年3月を皮切りに、グループサプライヤーとの定期的な情報共有会を開始しました。

### 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.138）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://global.honda.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf](https://global.honda.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf)

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

> 購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

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、サプライチェーン購買本部長（執行役）を監督責任者としたグローバル全体の機能を統括する部門を置き、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。

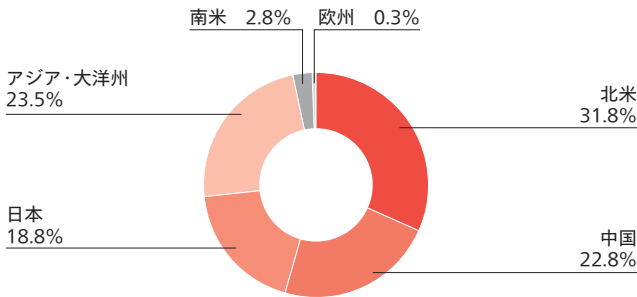
さらに、グローバルでの中長期的な方向性について議論・検討するために、各地域のマネジメント層との会議を定期的に行い、連携を図っています。

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。

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、定期的に実施しています。

グローバルでの取り組み方向性の議論・整合を行い各地域で連携しながら活動を強化しています。

地域別の購入額比率（2023年度）





## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

> 購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

## 購買に関する取り組み

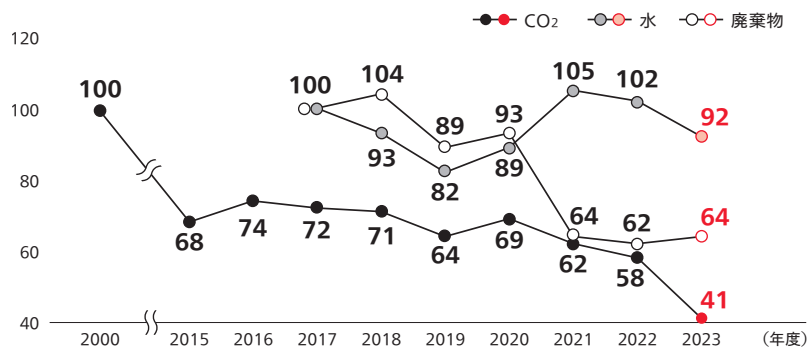
### サプライチェーンでの環境負荷低減の取り組み

Hondaは、地球環境負荷低減に向け、サプライヤーとともにカーボンニュートラルへの取り組みや、資源の効率利用を世界の各地域で進めています。

日本では、2030年のグループサプライヤー各社におけるCO<sub>2</sub>排出量低減目標を2019年度比▲46%と目標を定め、各社とHondaが一体となり、低減活動を推進しています。

また、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（2018年度基準年総量維持）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・情報共有などを行いながら、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  
CO<sub>2</sub>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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CO <sub>2</sub> (t/ 百万円)	1.07	0.95	1.03	0.93	0.86	0.62
水 (m <sup>3</sup> / 百万円)	9.29	8.19	8.91	10.51	10.16	9.17
廃棄物 (t/百万円)	0.62	0.53	0.55	0.38	0.37	0.38



## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

> 購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

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

## 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、2021年から日本国内のサプライヤーを対象に新たなサプライチェーン（Tier2以下の生産事業所）情報が発生した際にはすみやかに調達リスク管理システムに登録するスキームを確立し、大規模災害発生時、被災地のサプライヤー被災状況と生産への影響有無を短時間で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。

### 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いきます。

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
> 購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

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

## 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、「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、サプライヤーに向けたサステナビリティ方針の発信とその取り組み状況の確認を行っています。Hondaは、新たにビジネスを開始するサプライヤーに対し、QCDDE観点におけるスクリーニングに加え「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」に合意いただいております。

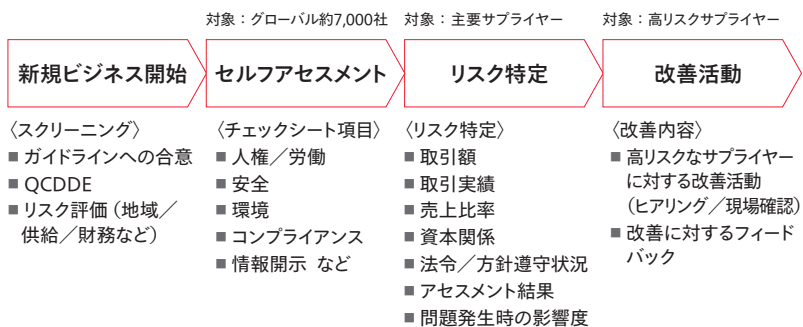
このスクリーニングを経て、ビジネスボリュームなど影響度の高いサプライヤーに対しては定期的に方針説明会やESG調査を実施しています。

ESG調査では、グローバル約7,000社を対象に問題発生の可能性の高さ、発生した問題に対する自社への影響度合いの大きさから高リスクなサプライヤーを特定し、改善活動に向けた対応を図っています。

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ESG調査を実施してきました。

ESG調査では、以下の項目を実施します。

#### サステナビリティモニタリングフロー



- 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・性別など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。そのほか、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。この調査結果をもとにリスクを特定し、その度合いに応じたサプライヤーへのヒアリングや現場確認などを行います。

以下の項目を実施・検証し、改善活動のなかで特定された課題については、サプライヤーに対して改善の要請を行い、改善が実施されない場合は、取引停止の検討を行います。

- 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管理などの項目で、改善が認められました。

北米においては、第三者機関が提供するチェックシート・評価・フィードバックの活用を開始しており、今後グローバルに拡大していくことを検討しています。

また、一部の拠点では、サプライヤーに対し、サステナビリティに関するEラーニングを提供し理解促進に努めています。

調査担当者の力量養成を目的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。

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
> 購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの 取り組み	114
【社会貢献活動】	115

## 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、購買理念に則り、公平・公正・かつ透明性の高い取引を推進するために、マニュアルや研修を整備し、OJT※を通じた人材育成を推進しています。

北米では「ビルディング・ビジネス・リレーションズ」において、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。

日本でもこれらに加え、サプライチェーン領域におけるESG取り組みへの理解を深めるプログラムをはじめQCDDEの業務理解を深める研修やEラーニングを整備しています。

このように、グローバル各地域において、文化的・社会的背景を考慮したプログラムを開発し、購買従業員への能力開発を進めています。

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

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

> 物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

- ※ 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。

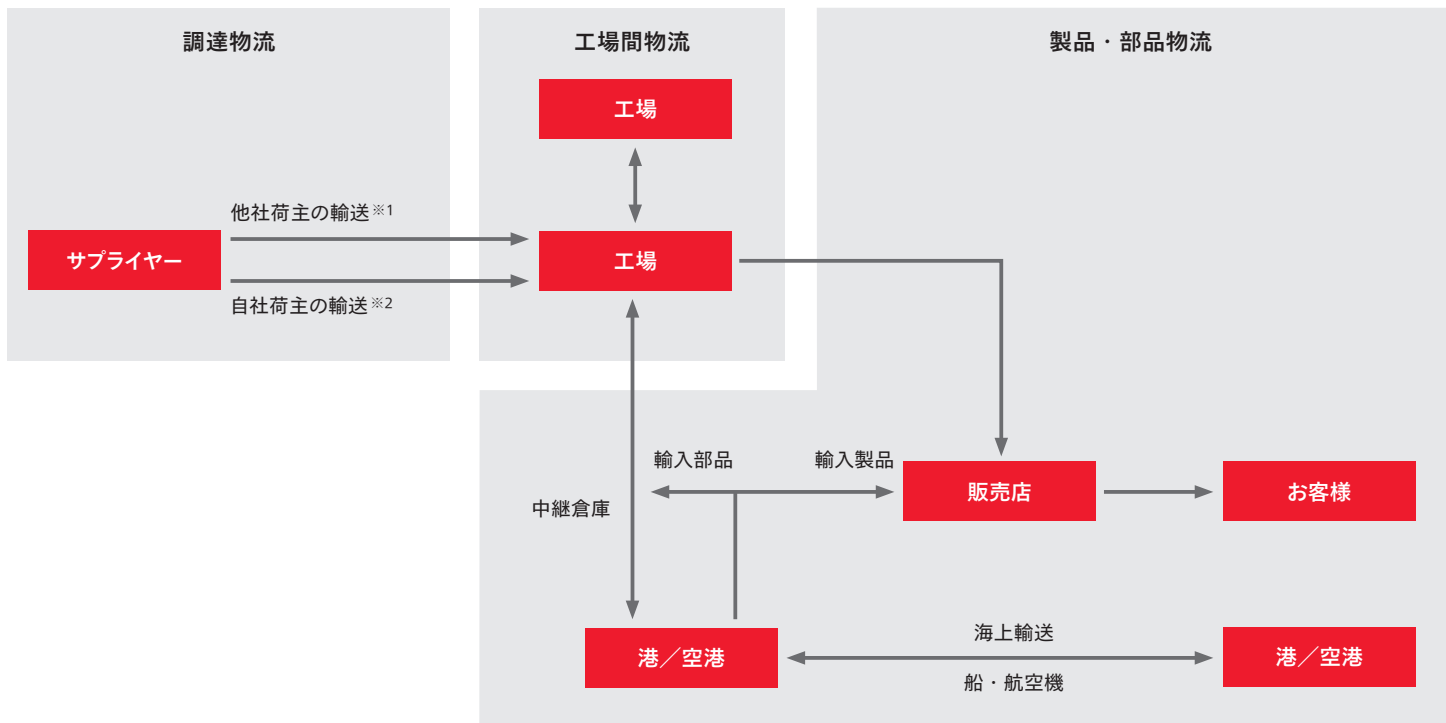
## 物流の基本的な考え方

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。

物流業者と一緒に環境負荷の低減やHonda荷主として2024年問題によるドライバーの負担低減など社会的責任として取り組んでいます。

Hondaの物流領域の全体像



4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

> 物流のグローバルマネジメント

109

物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

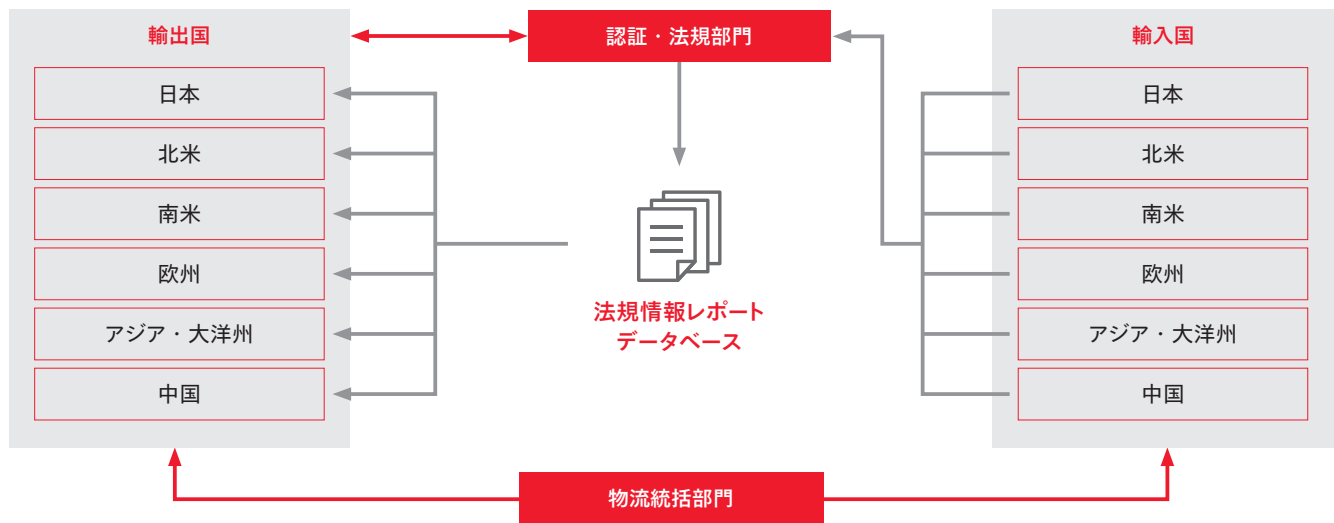
115

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。

法規情報の一元管理の仕組み





## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
> 物流に関する取り組み	110
業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

## 物流に関する取り組み

Hondaでは物流領域において物流業者と一緒に

- (1) 環境負荷低減：2050年カーボンニュートラル実現に向けた取り組み
  - (2) 2024年問題：荷主責任としてのドライバー負荷低減
- という2つの主要な取り組みを行っております。

### (1) 環境負荷低減

環境負荷低減に向けて、

- ① 高効率輸送
- ② 低炭素輸送

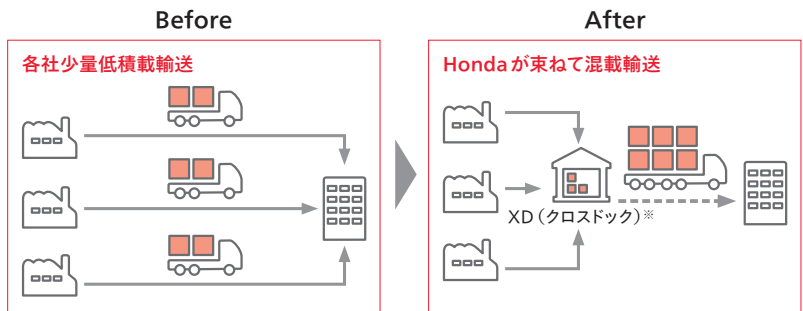
という2つの主要な取り組みを行っております。

#### ① 高効率輸送

サプライヤー共創による輸送効率向上

サプライヤーが抱えている物流ロスを最小化するために、サプライヤー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良く運ぶ施策です。

その効果として、遠方のサプライヤーの負荷低減やCO<sub>2</sub>排出量の低減などに貢献しています。

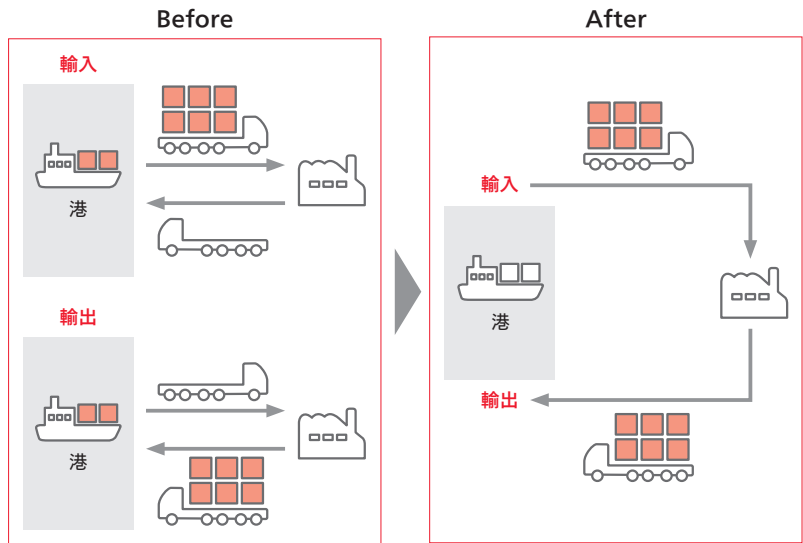


※ XD（クロスドック）：部品の積替えを中心とした機能を持つ倉庫。

### 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CO<sub>2</sub>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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

基本的な考え方

99

購買の基本的な考え方

100

購買のグローバルマネジメント

102

購買に関する取り組み

103

物流の基本的な考え方

108

物流のグローバルマネジメント

109

> 物流に関する取り組み

110

業界団体・サプライヤーとの取り組み

114

【社会貢献活動】

115

物流に関する取り組み

② 低炭素輸送

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。

日本におけるモーダルシフトでの取り組みでは、二輪製品や汎用製品、四輪製品の長距離輸送のルートを鉄道輸送や船舶輸送に順次切り替えています。



海外への取り組みとして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鉄道輸送や船舶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。



【社会貢献活動】……………115

## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
基本的な考え方	99
購買の基本的な考え方	100
購買のグローバルマネジメント	102
購買に関する取り組み	103
物流の基本的な考え方	108
物流のグローバルマネジメント	109
物流に関する取り組み	110
> 業界団体・サプライヤーとの取り組み	114
【社会貢献活動】	115

- ※ 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。

## 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。

### 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カ所で開催しました。そこでは、QCDDE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。2024年3月の取引先懇談会は対面形式で開催、サプライヤー452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、将来に向けたサプライヤーとの取り組み施策を発信しました。また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」の贈呈を実施しています。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  
株式会社 ジーテクト様





# Social

社会

# Social Contribution Activities

社会貢献活動

## 4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

> 基本的な考え方

116

グローバルマネジメント

117

社会貢献活動に関する  
取り組み

118

## 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援していきます。

#### 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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

基本的な考え方

116

> グローバルマネジメント

117

社会貢献活動に関する取り組み

118

# グローバルマネジメント

## 社会貢献活動グローバル体制

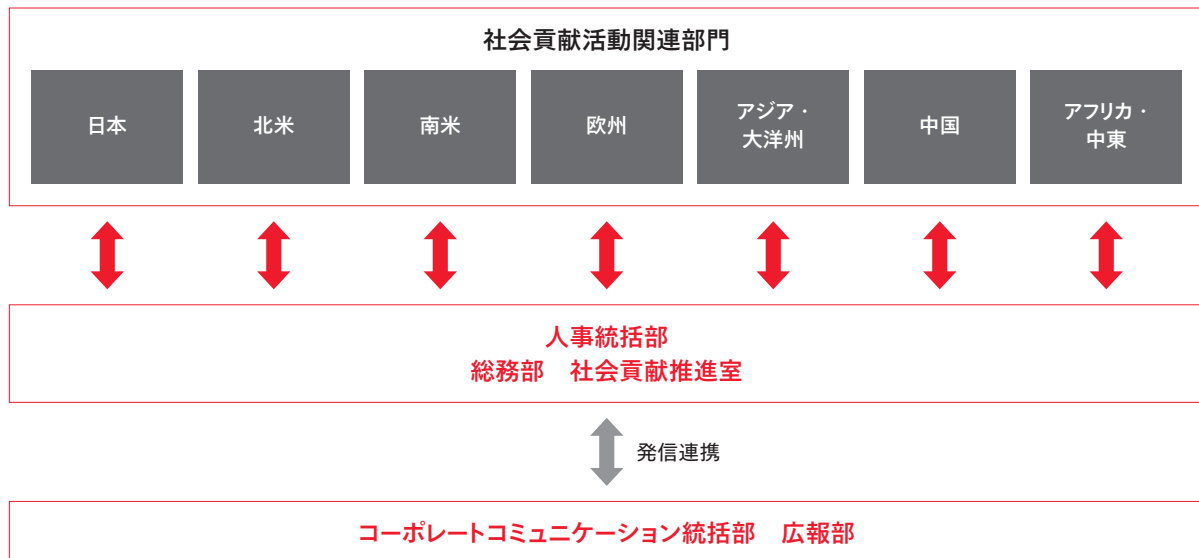
Hondaの社会貢献活動は、「未来を創る子どもの育成支援活動」「地球環境を守る活動」「交通安全の教育・普及活動」「地域に根ざした活動」の4つの柱をもとに、地域とのつながりを大切に活動グループ全体で展開してきました。

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 広報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】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

基本的な考え方

116

グローバルマネジメント

117

> 社会貢献活動に関する取り組み

118

社会貢献活動に関する取り組み

北米〈地域に根ざした活動・災害支援〉

北米のHondaグループが山火事の被害者を支援

2023年度、カナダでは6,500件もの山火事が発生し、例年の平均焼失面積の9倍近い4,500万エーカー以上が焼失しました。

同年夏には、米国ハワイ州マウイ島の山火事で、100人近い多くの犠牲者が確認されているほか、2,000棟以上の住宅などが損壊しました。

米国のHondaグループとホンダカナダ財団は、赤十字社の長年にわたるパートナーで、カナダ赤十字社のDisaster Response Allianceに寄付金を提供しています。この資金により、物資の事前手配や、発災時に迅速に対応できる体制と災害対策チームを確保できます。ホンダカナダ財団は、この活動を通じて、カナダ全土の山火事被害者を支援しました。

また、米国のHondaグループは、マウイ島の山火事で被害を受けた地域における人道支援として50万USDを米国赤十字社に寄付しました。

さらに、昨年の山火事により被災した多くの人々を支援した団体へ、従業員とともに1対1のマッチングギフトプログラムを実施しました。



ノースウェスト準州からの避難者を支援する赤十字のボランティア

南米〈未来を創る子どもの育成支援活動〉

ブラジルにおけるBachiana音楽プロジェクトへの後援

ホンダ セルヴィッツス フィナンセイロスは、「Bachiana Musicalization Project」を後援しており、サンパウロ市の社会的に不利な立場にある子どもたち90人を対象に、音楽を通じて文化的・社会的なインクルージョン、音楽教育、そして環境意識を向上させる活動を2023年度は週に2回開催しました。

10月にはジョアン・カルロス・マルティンス氏指揮の交響楽団による演奏会が開催され1,255人が参加し、さらにソーシャルメディアで5,400人以上が視聴しました。ホンダ セルヴィッツス フィナンセイロスはこのような音楽を通じた社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。



楽器の弾き方を教わる子どもたち



## 4 社会

【安全】	36
【品質】	49
【人権】	65
【人材】	72
【サプライチェーン】	98
【社会貢献活動】	115
基本的な考え方	116
グローバルマネジメント	117
> 社会貢献活動に関する取り組み	118

## 社会貢献活動に関する取り組み

### 欧州〈地域に根ざした活動・災害支援〉

#### ウクライナの戦争難民の雇用とエミリア・ロマーニャ州への災害支援

ウクライナ侵攻が始まって以来、フランスの都市オルレアンでは難民を受け入れており、ホンダフランス・マニュファクチャリング・エスエーエスでは、ウクライナからの難民を臨時従業員として雇用する支援を実施しています。難民の多くは英語もフランス語も話せないため、難民との調整役をフランス語が話せるウクライナ人従業員が担いました。これまでに累計20人の難民を受け入れています。

また、2023年にイタリアのエミリア・ロマーニャ州で発生した大規模な洪水では、ホンダモーターヨーロッパ・ロジスティクス・エヌバイが送水ポンプ3台と小型運搬機1台をヴェネト州ガルツィニャーノ・テルメの市民保護局に寄贈しました。この市民保護局は、イタリアでも有数の緊急事態に特化した組織ですが、大規模な災害が発生した際には、消防士を支援するよう要請されています。そのため、火災だけでなく洪水や地震の際にも使用できる製品を選びました。



市民保護局へ支援品を寄贈

### アジア・大洋州〈交通安全の教育・普及活動〉

#### ベトナムの子どもたちにヘルメットを寄贈

ベトナムでは経済成長とともに交通量が増加し、なかでも二輪車は通勤、通学、業務など、市民の足として使われており、とくに朝夕のピーク時には無数の二輪車が走行しています。また、近年は四輪車の保有台数も増え始めるなど、交通安全は大きな社会的課題の一つになっています。ホンダベトナムカンパニー・リミテッドは、子どもたちにヘルメット着用の意識を高めてもらうことを目的に、教育訓練省と国家交通安全委員会と協力して、2023年度に全国の小学1年生に180万個の認証済みヘルメットを寄贈するとともに、ホンダの正規販売店では児童と保護者の交通安全に関する知識向上プログラムの一連のイベントを開催しました。

この活動は2015年から継続して行われており、これまでに累計約840万個のヘルメットを寄贈しています。このプログラムでは、ベトナムの二輪車使用者にヘルメット着用習慣を身に付けてもらい、認証済みヘルメットの着用率100%をめざしています。



ヘルメットを寄贈される子どもたち

4 社会

【安全】

36

【品質】

49

【人権】

65

【人材】

72

【サプライチェーン】

98

【社会貢献活動】

115

基本的な考え方

116

グローバルマネジメント

117

> 社会貢献活動に関する取り組み

118

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〉

内モンゴル自治区における長期植林活動とマングローブ生態保護プロジェクト

中国のHondaグループは、2008年から内モンゴル自治区において植林活動を継続して行い、これまで約6,500万元をかけて約1,500万m<sup>2</sup>以上の面積に200万本の植樹を行いました。

同プロジェクトは過去3期15年にわたって実施されていますが、2023年に開始した第4期では、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、5年間で約333万m<sup>2</sup>の植林を予定しています。また、地方、さらには華北地域の持続可能な開発に寄与していきます。

加えて广汽本田汽车有限公司は、2023年にSEE Foundationと協力し、マングローブ生態保護プロジェクトを開始しました。2023～2027年の最初の5年間は、海南省文昌市と広東省湛江市を中心に、1,800ムー（約120万m<sup>2</sup>）以上のマングローブを保護する予定です。



2023年度植林したエリア



生態保護プロジェクトを開始したマングローブ

アフリカ・中東〈交通安全の教育・普及活動〉

ナイジェリアでの子ども向け安全啓発キャンペーン

2023年、ホンダマニュファクチャリングナイジェリア・リミテッドでは交通安全の取り組みとして安全啓発キャンペーンを実施し、オグン州オタ市の3校の小学校から、8歳～11歳の合計90人の児童が参加しました。

講習では児童たちに安全に関する座学を行い、そのなかで「安全第一」というキャンペーンスローガンを紹介しました。次に、自転車を使用した安全な乗り方の実技講習を行い、交通社会のさまざまな危険性と必要とされる注意点を説明しました。子どもたちが安全運転の習慣を身に付け、将来は地域社会の交通安全をリードしてくれることを願っています。



自転車の安全な乗り方の実技講習を受ける子どもたち