

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。

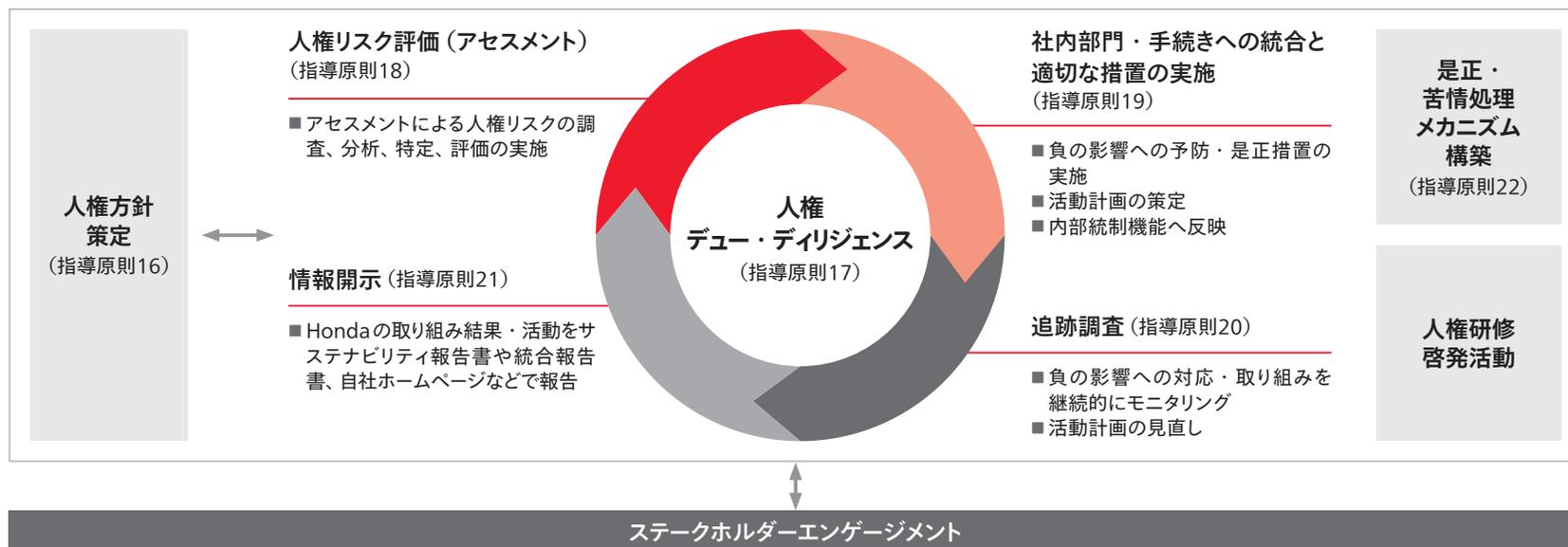
Hondaは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する宣言に挙げられたILO中核10条約」に表明されている人権を尊重します。また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持しています。

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。

「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>

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、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。

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。

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

Hondaの人権への取り組み 人権ワーキングチーム



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

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、合弁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"> ■ 各人権課題に関する取り組み状況の確認 ■ 各人権課題に関する違反事例の発生有無の確認
設問項目	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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） ■ 児童労働禁止（就労可能年齢の確認など） ■ 差別・ハラスメントの撤廃 ■ 従業員との対話 ■ 多様性の尊重・受容（女性活躍推進、障がい者雇用推進など） ■ 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） ■ 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） ■ 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）

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