

4

Social

社会

4

Social

社会

Human Rights

人権

4 社会

【人権】…………… 69

> 基本的な考え方…………… 70

人権方針…………… 71

推進体制…………… 73

人権に関する取り組み…………… 74

【人材】…………… 76

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

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。

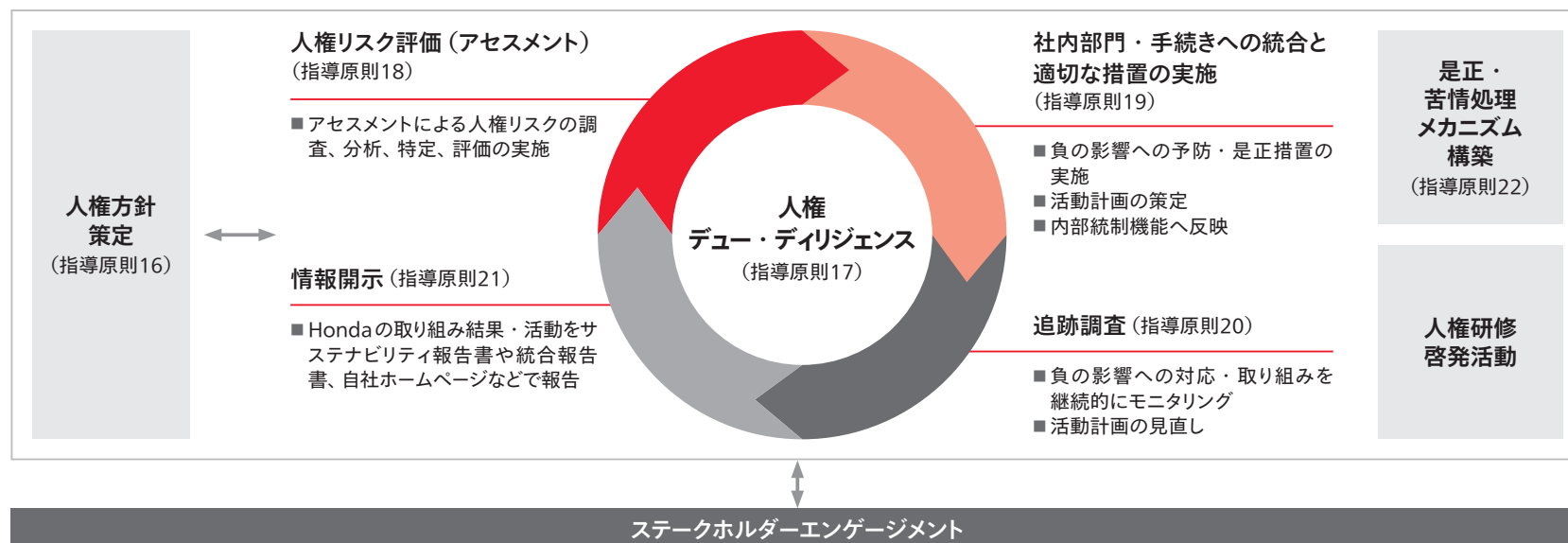
従業員に対しては「他のアソシエイトを尊重し誠実で公平な態度で接するとともに、職場におけるあらゆる形態のハラスメントや不当な差別的言動を一切行わない」行動を明確に求めています。

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、ともに協力して課題解決に向けた取り組みをしています。

Hondaの人権への取り組み フレームワーク



とくに、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、とくに、「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.71
 労務方針 → p.77
 紛争鉱物規制への対応 → p.201

4 社会

【人権】..... 69

 基本的な考え方..... 70

> 人権方針..... 71

 推進体制..... 73

 人権に関する取り組み..... 74

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

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

【人権】..... 69

 基本的な考え方 70

> 人権方針 71

 推進体制 73

 人権に関する取り組み 74

【人材】..... 76

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

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

【人権】

69

基本的な考え方

70

人権方針

71

> 推進体制

73

人権に関する取り組み

74

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

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.05
コーポレートガバナンス体制 → p.185
リスクマネジメント体制 → p.202

4 社会

【人権】	69
基本的な考え方	70
人権方針	71
推進体制	73
> 人権に関する取り組み	74
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

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、2025年3月期は問題のある事象はありませんでした。

多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成 → p.92
Hondaの健康経営 → p.114

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.140
調達リスクへの対策 → p.131
紛争鉱物規制への対応 → p.201
サプライヤーへのESG調査の実施 → p.130

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

【人権】

69

基本的な考え方

70

人権方針

71

推進体制

73

> 人権に関する取り組み

74

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

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で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.117

サプライヤーからの提案・相談受付窓口の設置

→ p.134

企業倫理改善提案窓口

→ p.200

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の取り組みや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ラーニング受講者数（2025年3月期実績）

国内	55,650名
海外（駐在員）	2,017名

4

Social

社会

Human Resources

人材

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

> 基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント…………… 79

人材戦略…………… 81

社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

基本的な考え方

人事管理の基本理念 Honda フィロソフィーに基づく人事管理

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」をフィロソフィーの基本理念とし、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。

全般的情報 → p.04

※ 2025年3月期に実施した従業員サーベイにおいて「Hondaフィロソフィーへの共感度」に関する設問の点数は5段階中4.14であり、従業員からの非常に高い共感を得ています。

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、これら「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

Honda フィロソフィー 「人間尊重」

自立	平等	信頼
主体性 それぞれの個性・ 自由な発想・意思 を尊重する	公平 年齢・学歴・国籍 等にとらわれるこ 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 提供する	相互信頼 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
チャレンジ／自由闊達	機会均等／自由競争	誠意誠実／相互信頼

人事3原則

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

【人権】..... 69

【人材】..... 76

> 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント 79

 人材戦略 81

 社会関連データ 119

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

基本的な考え方

人事管理の基本理念 Honda フィロソフィーに基づく人事管理

3つの原則に基づく人事の仕組み

「主体性の尊重」とはそれぞれの個性、自由な発想、意思を尊重することです。例えば、Hondaは各地域の特性に応じた人材評価プログラムを導入しており、日本では従業員の育成・評価において上司との双方向コミュニケーション（2way）を重視しています。年5回以上の面談のなかで、キャリアや将来像の明確化、組織の事業目標に基づいた個人の役割や行動目標の設定、取り組みの振り返りと事実に基づいた適正な評価を行います。

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 → p.122

次に「公平の原則」とは年齢・学歴、国籍、性別等にとらわれることなく、誰もが公平で自由な競争の機会を持つことです。ここで意味する公平とは、意欲の有無にかかわらず全員が同じ待遇を受けるという考え方ではなく、意欲ある従業員には機会均等に能力を発揮する場を提供することを意味しています。例えば職種や学歴を問わない全社一律の給与体系の設定や、新卒採用時においてはエントリーシートに出身学校を記載する欄を設けず学歴を問わない人物重視の採用方式を取っています。配置においても同様で、公平にどの従業員にも機会が与えられる環境となっています。

3つ目の「相互信頼」とは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ことです。例えば職位や資格を問わない「さん付け」の文化、および「ワイガヤ」の文化があげられます。従業員と会社が互いの立場を尊重し、相互理解を深めるために、何事においても誠実に話し合う努力をしています。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、事前に適切な通知機関を設けるなどの対応も図っています。

これにより、チームビルディングやコミュニケーションの促進、従業員同士の協力関係が強化され、より良い成果を生み出すことができます。

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

基本的な考え方…………… 77

> グローバルマネジメント …… 79

人材戦略…………… 81

社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

グローバルマネジメント

グローバル人材マネジメント体制

グローバル人材管理

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に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、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、いっそう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。

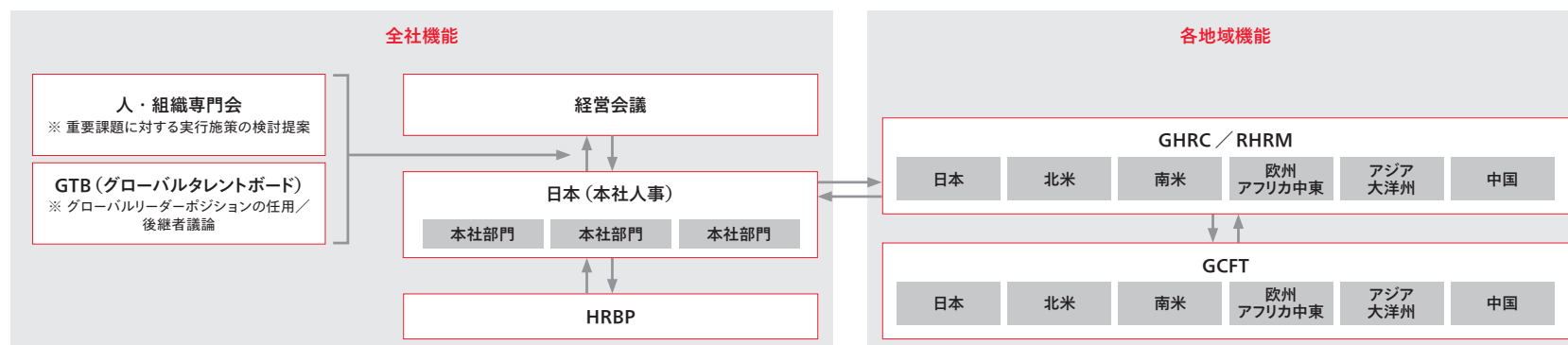
そのためにHondaでは「グローバル人材管理」を推進し、需要に応じて市場に受け入れられる高品質な製品の企画・設計・開発と、安定供給を支える人材の育成と配置に取り組んでいます。具体的には、地域に精通したローカル従業員がマネジメントを担う体制を採用しています。また、グローバルで連携する機能においてはローカルとグローバル双方の経験を有する従業員を配置することで、人材の多様化・多国籍化を推進しています。

以上により、ローカル従業員の日本での活躍や地域横断での取り組みが実現され、市場の変化に迅速かつ柔軟に対応できるとともに、シームレスなグローバル連携を構築し、Hondaの総合力をいっそう発揮する体制の確立をめざしています。

グローバル人材マネジメント体制

さまざまな会議体での活動を通して本社・各事業および各海外地域の人材部門が連携し、グローバル人材マネジメントを推進しています。

例えば、各地域の人事責任者が集まる「Global HR Committee (GHRC)」において重要テーマについて議論すると同時に、全社施策および各地域施策を策定し、全社での活動を展開しています。同様に、Regional HR Managers Meeting (RHRM) ではグローバル展開すべき情報についての共有を行っています。また、日本および各海外地域より選出された人事部門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を議論し、全社での活動展開を強化しています。ほかにもGHRCおよびGCFTのメンバーが各地域を訪問し、地域の現状やローカル従業員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を促進しています。このような取り組みを通じて、“One strong HR team”としてグローバル人事機能を強化することで、不確実性に対して柔軟に対応できる組織体制をつくり、Hondaの競争力向上へ人材の面からサポートしています。



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

> グローバルマネジメント

79

人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

グローバルマネジメント

グローバルサクセッションプランとリーダー教育

「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に進めています。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。

タレントボード概要



※ 後継者準備度=現時点で任用可能な後継者候補数÷会社が定める重要ポスト数

グローバルおよび各地域におけるリーダー育成

左記の「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

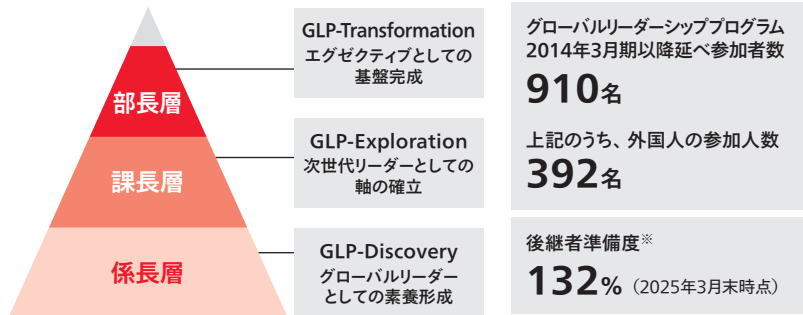
若手層向けに、グローバルリーダーに向けた土壌をつくる。

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、Honda全体で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。

グローバルコンピテンシーモデル

<ul style="list-style-type: none"> ■変化をとらえる ■未来を語る ■地球的視野を持つ 	<ul style="list-style-type: none"> ■勇気をもって決断する ■チャレンジし続ける ■最後までやり抜く 	<ul style="list-style-type: none"> ■人を信じる ■昨日の自分を超越る
---	--	--

グローバルリーダーシッププログラムの全体像



【品質】.....169



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

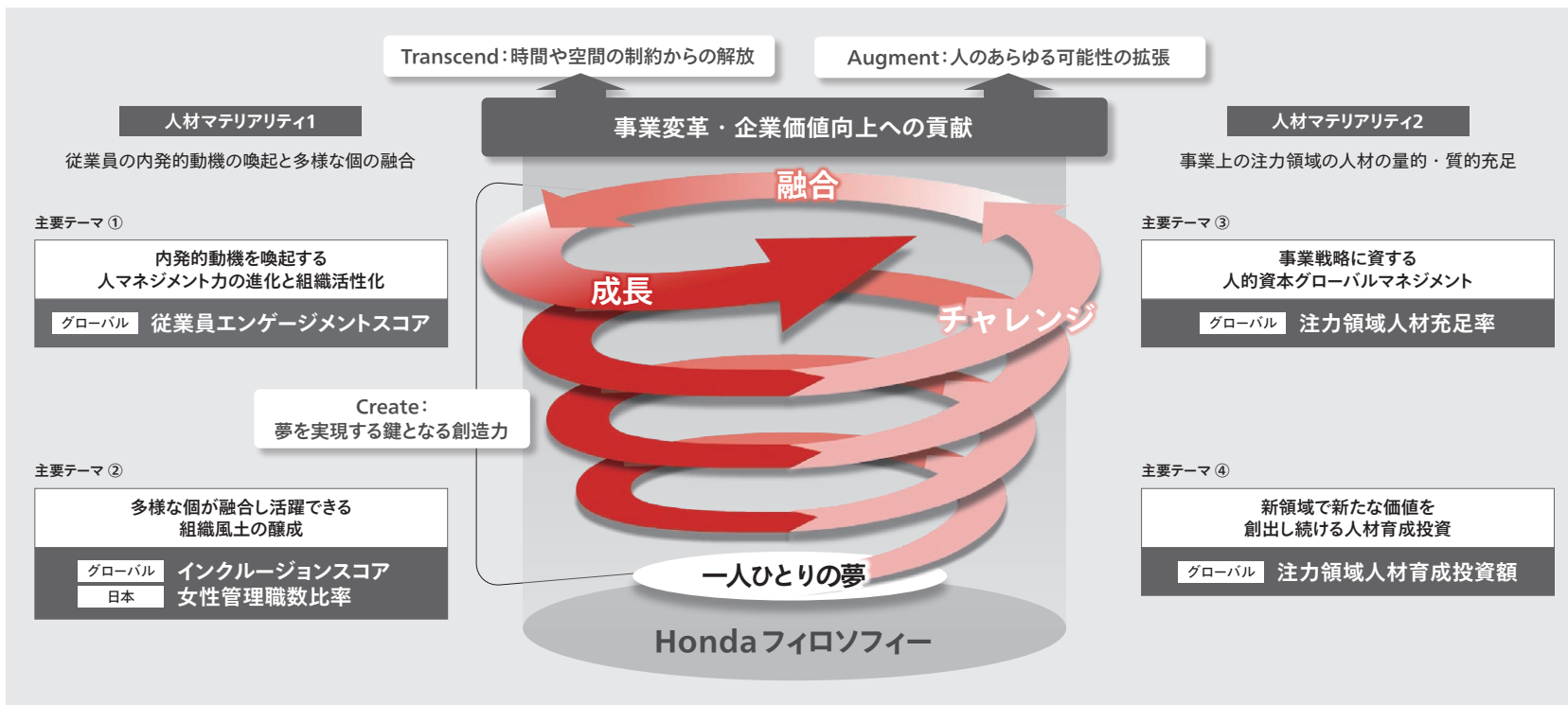
169

人材戦略

夢を起点に多様な人材が熱量高く、新たな価値創造に向けてチャレンジ・融合・成長する組織づくり

「第二の創業期」ともいえるモビリティの変革期において、Hondaが存在を期待される企業であり続けるためには、一人ひとりの夢を起点とした価値創造が必要になると考えています。Hondaフィロソフィーを大切にしながら、チャレンジ・融合・成長のサイクルを高速で実行し、一人ひとりの創造力を最大限発揮することで事業の変革や企業価値の向上へ貢献していきます。

具体的には、人材マテリアリティに紐付く主要テーマを4つ定義し、それぞれに対して達成すべき経営管理指標※を設け、2026年3月期および2031年3月期の目標を定めています。また、2024年4月以降は、人・組織についての重要課題を検討する「人・組織専門会」という経営会議の諮問機関を設け、経営戦略・事業戦略と人材戦略の連動をいっそう高めています。



※ 2025年3月以前は各経営管理指標の対象が日本国内でしたが、2025年4月以降は対象範囲をグローバルに拡大しており、目標達成に向けて活動を推進しています。
日本を除くグローバルでの地域区分は5つあり、各地域別の名称と、ヘッドクォーターがある国は以下の通りです。
(北米地域：米国) / (南米地域：ブラジル) / (欧州・アフリカ中東地域：イギリス) / (アジア・大洋州地域：タイ) / (中国地域：中国)

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント ... 79

> 人材戦略 81

 社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】 141

【安全】 149

【品質】 169

人材戦略

人材マテリアリティ達成のための経営管理指標と、戦略に連動した主要KPI

経営管理指標ごとの目標に対し注力して取り組むべき施策およびKPIを定め、達成に向けて実行しています。なお、各指標の進捗状況を経営レベルで四半期ごとにモニタリングし、定量的な根拠に基づいたタイムリーな意思決定を行う体制を構築しています。

人材マテリアリティ	達成したい状態	経営管理指標
従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合	高い意欲・目標をもって臨んでおり、上司が挑戦を積極的に支援している	従業員エンゲージメントスコア
	多様な知の融合によりシナジーが最大化されている	インクルージョンスコア／女性管理職数比率
事業上の注力領域の人材の量的・質的充足	注力領域の人材が充足している	注力領域人材充足率
	人材の育成に対し積極的に資源を投入している	注力領域人材育成投資額

経営管理指標の実績と目標

経営管理指標		対象範囲	2025年3月期実績値	2026年3月期目標値	2031年3月期目標値	目標達成に向けた主なKPI
従業員 エンゲージメントスコア		グローバル	肯定回答率 46%（日本）	肯定回答率 60% 以上	肯定回答率 65% 以上	■ グローバルブランドスローガンへの共感度 ■ エンゲージメント結果を踏まえた各部門における改善アクション実施率
インクルージョンスコア		グローバル	3.67pt（5段階）	—	—	■ インクルーシブな環境や意識醸成のためのPDCA実施進捗度
	女性管理職数比率	日本	2021年3月末対比 1.7倍	2021年3月末対比 2.1倍	2021年3月末対比 4.0倍	■ 男性育児目的休暇取得率 ■ 上司の仕事付与・キャリア支援 肯定回答率 ■ 上位資格をめざす女性 肯定回答率
注力領域人材充足率		グローバル	年次充足率 97%	年次充足率 100%	年次充足率 100%	■ 注力領域のロール・レベル設定率 ■ 注力領域の採用充足率
注力領域人材育成投資額		グローバル	—	グローバルトップ水準	グローバルトップ水準	■ 各領域における人材育成投資額

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

「Hondaで働く一人ひとりの夢」を原動力としてお客様に価値を提供するため、共通指針としてのグローバルブランドスローガン（GBS）の浸透・実践に向けた取り組みを徹底します。

具体的には、夢の力とスピードを勝ち技としてThe Power of Dreamsを体現する個や組織へと変革するために一人ひとりの内発的動機を喚起し、挑戦を促す取り組みを推進しています。また、スピード感を持って物事を実現するために上司をはじめとした組織による支援も強化しています。このような取り組みの結果を測定・モニタリングするため、経営管理指標および目標をグローバルで設定しています。

めざす姿と実行プロセス



- ※ Hondaらしい職場環境の基本6要件
1. 自由闊達な職場
 2. やりがいのある仕事
 3. 頑張れば報われる環境がある
 4. Hondaで働くことに誇りを持っている
 5. マネジメントは信頼できる
 6. 働きやすい環境がある

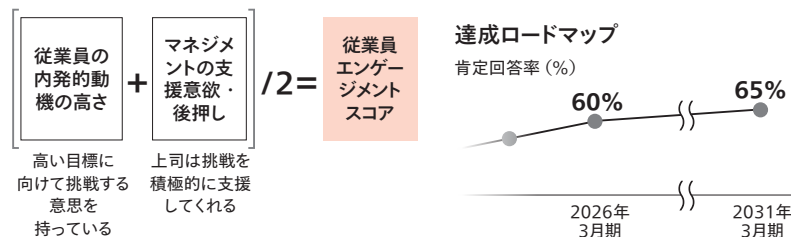
経営管理指標の考え方

GBSの体現には従業員の内発的動機の喚起や、マネジメントの積極的な支援・後押しが必要であると考えており、これらが高い状態を「従業員エンゲージメントスコアが高い」と捉えて指標を設定しています。なお、従業員エンゲージメントのほかにも、組織の健康状態を経年比較する「従業員活性度スコア」もモニタリングしています。従業員活性度スコアは、Hondaらしい職場環境の基本6要件※を確認しています。

従業員活性度 → p.123

計算方法

2つの設問「従業員の内発的動機の高さ」、「マネジメントの支援意欲・後押し」それぞれに対する肯定的回答率（5段階中4と5の回答）の平均値を算出しています。



4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

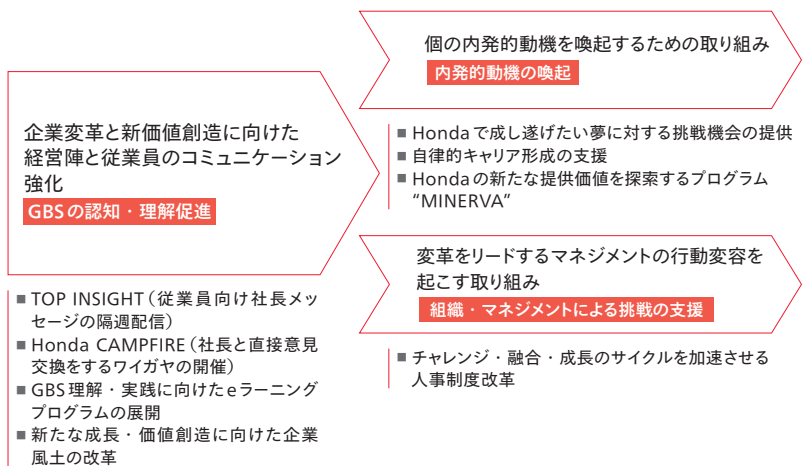
従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

日本

経営管理指標達成に向けた取り組み

従業員エンゲージメントスコアの構成要素である従業員の内発的動機の高さとマネジメントの支援意欲を向上させるために、「GBSの認知・理解促進」「内発的動機の喚起」「組織・マネジメントによる挑戦の支援」の3つのテーマで各種施策を策定し、推進しています。



企業変革と新価値創造に向けた経営陣と従業員のコミュニケーション強化

TOP INSIGHT

従業員向け社長メッセージの隔週配信

直近の経営判断の背景や想いに加え、世の中の動きに対する所感を社長の言葉で直接語り掛け、従業員の理解へとつなげることを目的とした“TOP INSIGHT”を配信しています。2024年から開始し、延べアーカイブ視聴回数は300,000回に及んでいます。今後も隔週で経営環境に関わる情報共有を図り、企業変革に向けた相互理解を深めていきます。



配信画像

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

Honda CAMPFIRE

社長と直接意見交換をするワイガヤの開催

経営方針に関わる全社発表内容に至った経緯・背景を社長の言葉で直接説明し、従業員の理解・共感・自分ごと化へとつなげることを目的とした“Honda CAMPFIRE”を開催しています。2022年から開始し、延べ応募人数は5,200名を超え、アーカイブ累計視聴回数は60,000回を超えています。今後も従業員との双方向のコミュニケーションを深め、めざす姿の理解とその実現に向けた行動を促進していきます。また、Hondaとともに世界で挑戦するレースドライバーや社内スポーツチームの選手が「How we move you.」を合言葉として夢を宣言する企業広告「DREAMS」と連動して、従業員が同じ合言葉と自らの夢を社内メディアを通じて宣言していくキャンペーンを行い、全社でチャレンジしていく風土を醸成しています。こうした取り組みをグローバルで加速していくため、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、世界中で一貫性のある取り組みを進めています。

GBS理解・実践に向けたeラーニングプログラムの展開

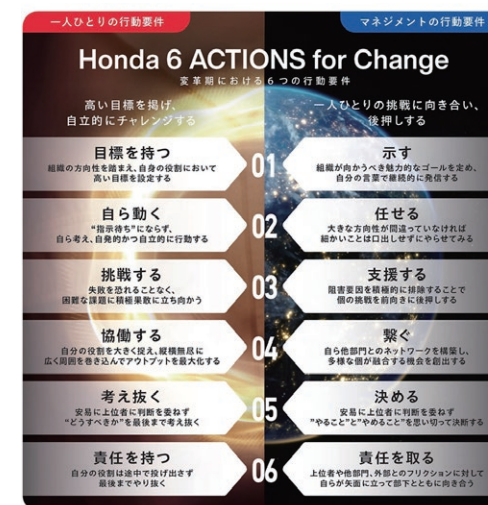
全従業員を対象として、ブランドリテラシー教育と連動するかたちでGBSの理解につながるeラーニングを開講し、GBS再定義の背景・目的や、自ら行動することの重要性の理解につなげています。また、新たに認定された役職者向けのコンテンツも用意し、組織の総合力強化に向けて一人ひとりの内発的動機を喚起しサポートしていくための行動を考えるなど、従業員と役職者の双方に対して啓発を行っています。

新たな成長・価値創造に向けた企業風土の改革

Hondaならではの勝ち技である「夢の力」と「スピード」にあふれる個・組織の実現、ひいては事業の変革を乗り越えるため、2025年3月期にトライアル実施していた企業風土改革施策を今後全社に拡大します。

なかでも、変革期においてマネジメントと従業員の双方に求める行動要件“Honda 6 ACTIONS for Change”を設定し、“あるべき姿”の明示と行動変容の促進を行っていきます。

マネジメントから的一方通行ではなく、Hondaらしく従業員にも必要な行動を求め周知することで、Hondaらしい個と組織の活性化に取り組んでいきます。



Honda 6 ACTIONS for Change

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

個の内発的動機を喚起するための取り組み

Hondaで成し遂げたい夢に対する挑戦機会の提供

Hondaでは一人ひとりの内発的動機を喚起するため、上司との定期面談（2way）を通じて、従業員がHondaで成し遂げたいことの明確化を促進しています。

そのうえで、新たな領域にチャレンジしたい従業員に対しては、能力を発揮する機会を提供するためにチャレンジ公募制度を導入しています。この制度は、応募者も各部門も積極的に活用しており、例年、1,000名程度の従業員が応募し、200名程度が異動しています。

チャレンジ公募の概要図



自律的キャリア形成の支援

第二の創業期であるいま、従業員一人ひとりが自らの意思で専門性を磨き自己実現につなげる「自律的キャリア形成」が不可欠であると考えています。そのため、キャリア自律意識の醸成や行動変容を支援するさまざまな取り組みを推進しています。

具体的には、経験豊富な社内外の国家資格キャリアコンサルタントといつでも自由にオンライン相談できるキャリア相談、キャリア形成の重要な節目において同世代の従業員と交流しながらキャリアについて見つめ直す年齢別キャリア研修、さらに目標やありたい姿の実現に向けて外部のプロコーチ※と取り組みの明確化や習慣化をめざす最大4ヵ月のオンラインコーチングを実施しています。

年齢・ライフステージ・健康・家庭環境等の多様な状況のなかでも内発的な動機に基づき主体的に行動しようとする従業員を応援する体制を整備しています。

2025年3月期 取り組み実績

キャリア相談 実施回数（一般を対象）	1,569回
キャリア研修 受講者数（一般・管理職を対象）	2,324名
コーチング 受講者数（一般を対象）	466名

※ PCCコーチ資格（国際コーチング連盟より実績豊かなコーチとして認定された資格）を保有。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

Hondaの新たな提供価値を探索するプログラム“MINERVA”

MINERVA（ミネルバ）は、Hondaが新たな価値を提供するために2025年3月期から開始した従業員向けの探索プログラムです。参加者が未知のフィールドでの体験を通じて価値観を揺さぶられ、新たな発想・知識獲得をめざしています。参加者は、得られた価値観を仲間との本質的な議論（ワイガヤ）でぶつけ合い、個人の内発的動機から生まれる「夢」を起点に、新たな価値提供のアイデアへと昇華させます。

第一期となる2025年3月期は、Hondaがめざす「自由な移動の喜び」をテーマに設定しました。13チーム55名が参加し、移動にまつわる問いを切り口に、社外のパートナーとともに約5ヵ月間にわたって活動を行いました。テーマに対しては4つの異なるアプローチ（移動の価値、定住の意義、自由な移動の喜び、自主探究）を持つコースを設け、各コースでは社外の探究パートナーとともに感性を磨き、自分自身の価値観をあぶりだす体験を積むことをめざしました。

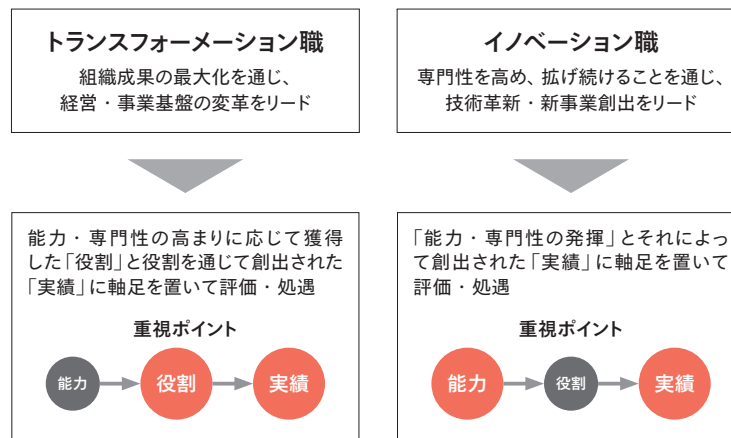
また、半年にわたる活動の成果を発表する場として、題名『 から、へ。展 -Hondaと考える自由な移動の喜び-』を開催しました。来場者には展示を楽しんでいただくだけでなく、プログラムを経験したメンバーとともに「自由な移動の喜び」について考える場も設け、プログラムを追体験していただける内容となりました。

変革をリードするマネジメントの行動変容を起こす取り組み

チャレンジ・融合・成長のサイクルを加速させる人事制度改革

2025年3月期から、役職者人事制度を改定し、年齢や経験年数に関係なく「変革をリードする人材に報いる」制度へ変更しました。マネジメントとして、自らがチャレンジ・融合・成長を体現するのはもちろんのこと、メンバーの支援を通じて変革を促し続け、組織の変革と技術革新を同時に進める仕組みとなっています。

具体的には、経営・事業基盤の変革を推進する「トランスフォーメーション職」と、技術革新・新事業の開発を担う「イノベーション職」に分け、それぞれに適した2つの給与・評価体系で評価や処遇が決まります。これにより、いままで以上に年齢に関係なく、能力・専門性、役割、実績に応じた処遇が得られる評価制度となりました。



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

各地域の取り組み：北米

組織目標・戦略的方向性の一致促進およびリーダーシップ開発

米国では“Leadership Engagement Forum”を毎年開催しています。経営層とマネジメントの戦略的な対話を通じ、リーダー層やチームへの明確な期待を伝えるとともに実行への責任意識の醸成を図ります。そして、ビジネスユニットリーダーによるタウンホールミーティングやラウンドテーブルミーティングの開催を通じて従業員と組織の目標や戦略的方向性を一致させ、目標達成に向けた結束力を高めています。既成概念にとらわれずに挑戦する・失敗を恐れずにイノベーションを起こす・多様な視点を歓迎するといったHondaの理念の実践により、従業員のエンゲージメントを高めて組織の変革を促し、Hondaをめざす姿へと変えていきます。

また、生産・開発領域では、製造部門におけるエンゲージメントや定着率の向上を狙って、フロントラインリーダー（以下FLL）の強化に注力しています。FLLは製造部門の責任者であり、彼らのエンゲージメントは、高い製品品質の維持に極めて重要であるため、人事部門と連携してさまざまな取り組みを実施しています。具体的にはFLLに対する能力開発研修、新評価ツールによる役割に最適な候補者の選抜、地域間の役割と責任の標準化による日常業務の支援などです。これらを通してリーダーシップの質を高め、製造部門のエンゲージメントや定着率向上を実現しています。2025年3月期、FLLに対する能力開発研修は40クラスが開催され、延べ581人が参加しました。



Leadership Engagement Forum



FLL 向け能力開発研修

各地域の取り組み：南米

リーダーシップスキルの開発と統一的な人材管理基盤の構築

南米地域では、職場における環境を改善し、従業員のエンゲージメントを高めるための活動を毎年展開しています。主な取り組みの一つとして、リーダーシップスキルの開発を行っており、南米地域独自のプログラムとして、エグゼクティブ開発プログラム（EDP）とリーダーシップ開発プログラム（LDP）の2つを実施しています。プログラムは地域の経営をリードするスキルを身に付けることを目的とし、HondaのDNA／文化を基本としたマネジメントスキルおよびビジネス・人材管理の戦略的な立案・実行能力を高めるため、ケーススタディ手法、イノベーションプロジェクト、実際の社内のビジネス分野との共同活動など複数のプログラムを通じて実施され、実践的なリーダーシップスキル開発をめざしています。このプログラムは2014年から開始され700人以上の受講実績があり、2024年には、ブラジル、アルゼンチン、ペルー、チリ各社の80人以上のリーダーが当プログラムを受講しています。

その他の取り組みとして、南米地域における人材管理システムの統一化および運用の標準化を行っています。南米地域全域で人材管理システムを統一し、地域内の全従業員の情報把握・分析ができるようにすると同時に、主要な人材管理プロセスの共有化や管理ができるようにしました。なかでも南米地域内での業績評価を標準化し、統一基準に従って評価を実施することで、従業員間の公平感とガバナンスの向上に寄与しています。



リーダーシップ開発プログラム（LDP）の様子



職場におけるベストプラクティスの交換ワークショップの様子

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

従業員との対話強化および、従業員の自主性を促す機会の提供

欧州・アフリカ中東地域では、エンゲージメント調査において毎年の調査に加え、従業員がさまざまな重要トピックについて意見を述べる機会が提供されています。この意見を踏まえて対策を継続的に講じることで有機的な運営につなげています。

そして、定期的に会社情報を発信する広報、月次で役員・部門がオンラインで施策や会社情報等を共有する会議体の設置、地域トップや役員が支店や現地法人を定期的に巡回する活動など、従業員との対話強化を図っています。

また、直近では地域オリジナルのエンゲージメント向上活動（地域内呼称：NIQI※）を開始しました。チームワーク、問題解決、イノベーションを促進し、「夢の力」を具体的な行動に変えていくことで、Hondaの成長、品質向上、卓越性の推進をめざしています。具体的には、「新アイデア創出」と「品質改善」の二領域に対し、あらゆるレベルの従業員がTQMツールや革新的な思考を活用して、オリジナルのアイデアを提案・実現する機会を提供します。

今後も会社から発信、説明する活動に加え、従業員が主体性を発揮できる機会を強化することによりさらなるエンゲージメント向上を図ってまいります。



※ NIQI : New Ideas and Quality Improvements。

各地域の取り組み：アジア・大洋州

ラウンドテーブルミーティングによるオープンなコミュニケーションの推進

アジア・大洋州地域ではすべての従業員が前向きに、生産性高く働くことができる職場環境を醸成することに取り組んでいます。Hondaの基本理念である「人間尊重」の考え方にに基づき、トップマネジメントと従業員間でのラウンドテーブルミーティングを通じて、オープンなコミュニケーションを育んでいます。

例えば、地域統括法人のトップマネジメントは自ら積極的に地域内各国の現地法人を訪問し、現地の従業員と数多くのラウンドテーブルミーティングを実施しています。このラウンドテーブルミーティングでは、自らの考えを伝え、従業員からの質問に直接答えていくことで、会社の方向性への理解を深めて共感を促すとともに、双方向のコミュニケーションを通じて、従業員との信頼関係を大きく強化させています。

また、各国の現地法人においても、トップマネジメントが従業員と積極的かつ定期的にラウンドテーブルミーティングを通じた交流を図っています。その結果、自分の声が直接トップに届き、それが大切にされていると感じることで、従業員の士気の向上や帰属意識の高まりがみられています。参加者からは「経営陣から認められていると実感した」というようなフィードバックを受けることも多く、ラウンドテーブルミーティングによるトップマネジメントとのオープンなコミュニケーションを通じて、前向きな職場環境が醸成されるとともに、従業員エンゲージメントを高めることにもつながっています。



ラウンドテーブルミーティング当日の集合写真

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ① 内発的動機を喚起する人マネジメント力の進化と組織活性化

各地域の取り組み：中国

双方向コミュニケーションを通じた企業と従業員の関係強化

中国地域では四輪事業が厳しい経営状況のなか、会社と従業員の関係強化・モチベーション維持を図るために、会社の意思／方針／動きを正確かつタイムリーに従業員に伝えられるようコミュニケーション強化施策を展開しました。具体的には、会社のイベントに合わせて、従業員が受け入れやすい方法で頻度高く会社の経営状況を発信するよう工夫しています。例えば、経営陣・マネジメント層と従業員とのラウンドテーブルミーティングの実施（2024年は合計20回実施し、延べ450人参加）、中国本部としての社内発信プラットフォームの構築と経営状況の発信、マネジメント層と従業員の2wayコミュニケーションの強化などです。会社と従業員、地域内の連携等、厳しい局面においてこそコミュニケーションの充実を図っています。

また、人材育成の基盤強化・管理職の現地化促進によるエンゲージメント強化も行っています。従業員のキャリアパス可視化、および「本人の意欲」に基づいた能力開発の設計、全従業員向けの自立型研修プラットフォーム（eラーニング）の構築を行っています。そして、管理職の現地化については、トレーニー制度、次世代育成プログラム、部会・拠点をまたぐ部長候補人材のサクセッションプラン策定等を実施しています。その結果、独資拠点の現地化率は毎年向上しており、今後も引き続き展開していきます。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

Hondaは、フィロソフィーの柱である「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、異なる個性・持ち味を尊重し合い、個性を存分に発揮することで企業としての総合力の最大発揮をめざしています。個々の違いをぶつけ合うコミュニケーションから真の信頼関係や新しい発想が生まれ、イノベーションへとつながっていきます。

そのため、Hondaにおけるダイバーシティ&インクルージョンの取り組みは、少数派だけに対する支援ではなく全従業員に関わることで捉えています。

ダイバーシティ&インクルージョンのありたき姿



経営管理指標の考え方（インクルージョンスコア）

Hondaにおける「ダイバーシティ&インクルージョン」のありたき姿の実現には、多様な個が受容され、自分らしさを発揮できる職場であることが必要です。そこで、職場における「ダイバーシティ&インクルージョン」の浸透度をグローバルで可視化・モニタリングするためにインクルージョンスコアを新たな指標として設定しました。

計算方法

各地域が実施する従業員サーベイのうち「多様性受容度」「組織内での帰属意識・個の発揮」「心理的安全性」に関するスコアの平均値を算出しています。

日本

経営管理指標の目標達成に向けた取り組み

属性観点でのD&I推進	環境拡充・制度設計
■ 障がい者雇用の促進	■ 日本におけるLGBTQ+への取り組み
■ ベテラン層の活躍と選択肢の拡大	
働き方観点でのD&I推進	環境拡充・制度設計
■ ライフイベントとキャリアの両立支援	

障がい者雇用の推進

Hondaは、ノーマライゼーションの考え方に基づき、社会に先駆けて障がい者雇用に取り組んできました。働く一人ひとりが、障がいの有無に関係なく持ち味を活かし、仕事を通して社会の役に立つことをめざしています。また、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。

これまで特例子会社として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。2024年以降は多くの障がい者の方にHondaの仕事を知っていただく機会を増やすため、説明会の実施や外部機関とのつながりを拡大しています。

同時に、働きやすい環境整備・強化にも力を入れており、フルリモートワークの弾力的運用の開始、短時間勤務や短日数勤務の制度見直しなども実施し、働き方の選択肢が増える取り組みにも着手しています。その他、配属部署への事前説明会の実施や、トップメッセージの発信や有識者を交えたセミナー開催、eラーニングの実施など障がい者雇用に関する意識醸成にも努めており、より安心して活躍いただける環境の整備を進めています。

結果、2025年3月末の障がい者雇用者数は1,070人、雇用率は2.5%と、法定雇用率2.5%を上回る水準を維持しています。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合 主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

日本におけるLGBTQ+への取り組み

性自認や性的指向、性表現にかかわらず多様な個を尊重すると同時に、能力を存分に発揮でき、働きがいを感じられる環境をめざして、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、2020年には管理職層を対象としたeラーニングを実施し、2021年には対象を一般層へ拡大して展開しています。また、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セミナー※2も開催しています。2024年開催のアライセミナーには初めて社内当事者がゲスト参加しました。また、同年、人事・総務部門の担当者を対象とした研修も実施しています。

人事・福利厚生の方では、同性パートナーを配偶者として取り扱えるようにするとともに、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て随時の相談を受け付けており、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ています。加えて、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5年連続して最高ランクのゴールドを受賞しています。今後も、多様な個の尊重に向け、風土醸成、環境整備に取り組んでいきます。

外部評価 → p.118

ベテラン層の活躍と選択肢の拡大

企業総合力を最大限に発揮するためには、事業変化にともなう仕事の変化に一人ひとりが適応していくことが重要です。Hondaの成長を支えてきたベテラン層に対して、これからも活躍し続けてもらうために、個々の自律的なキャリア形成を促進するための機会を提供しています。2022年3月期からは、キャリア研修体系を整備しキャリアマイスター研修（50歳以上のベテラン層が自らのキャリアを主体的に考える機会）を実施しています。

制度面では、2017年4月より、60歳以降に働く環境のさらなる整備を目的に、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」を導入しています。また、2025年6月より高度専門人材に対する年齢上限を撤廃した「継続雇用制度」も開始しています。

その他、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」制度も導入しています。今後もベテラン層が新たなフィールドで力を発揮し、自分らしく生きるための新たなチャレンジを支援していきます。

高度専門人材に対する継続雇用制度の導入（年齢上限の撤廃） → p.103

※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 アライとは、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

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合 主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

ライフイベントとキャリアの両立を支援する取り組み

現代社会では、育児や介護、予期せぬ疾病による治療、健康問題や不妊治療など、ライフステージに応じた支援が必要な状況が増えています。これらの問題に対処するため、Hondaは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の両立、ひいては多様な人材が活躍できる環境の整備と支援制度の充実に力を注いでいます。例えば両立支援ハンドブックの発行、社内ポータルサイトを通じた情報発信等によって制度への理解促進を図っています。また、育児期においては両立課題、キャリア形成を支援するため、育児期両立セミナーの実施や祝日の稼働日における全事業所での一時保育・学童保育の展開を行っています。

とくに、男性の多いHondaでは、女性の活躍や働きやすさ向上にもつながる男性の育児参画促進の取り組みを強化しています。意識改革のためのセミナーや社内報での方針発信、先輩社員の好事例紹介、有識者による講演・パネルディスカッションなどを実施しています。また、定期的な社内アンケートを通じて現場の課題を把握し、職場支援の検討も進めています。2028年3月末までに男性の育児目的休暇（産後パートナー休暇+育児休暇）取得100%をめざしており、2025年3月末時点での男性の育児目的休暇取得率は、1日以上で90.0%、5日以上で79.5%となりました。

さらに、女性の健康課題や介護、治療との両立など、多様な課題に対しても引き続き支援と環境整備を進めていきます。これにより、従業員が安心して働ける環境を提供し、企業全体の成長と発展をめざしています。

ライフイベントとキャリアの両立を支援する主な制度一覧

カテゴリー	施策 制度
育児	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休職制度 <ul style="list-style-type: none"> ※ 満3歳に達した直後の4月末まで ■ 産後パートナー休暇 ■ 育児のためのリモートワーク制度 ■ 短時間勤務制度 <ul style="list-style-type: none"> ※ 小学校4年生修了までの子 ■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 <ul style="list-style-type: none"> ※ 小学校4年生修了までの子 ■ 常設託児所の開設（栃木地区、和光地区） ■ 祝日稼働日の一時保育・学童保育 ■ 子の看護休暇 <ul style="list-style-type: none"> ※ 小学校4年生修了までの子、一人当たり年5日まで有給付与（上限10日） ※ 勤務間での時間単位取得 ■ 育児費用補助制度 ■ 育児手当
介護	<ul style="list-style-type: none"> ■ 介護休職制度 <ul style="list-style-type: none"> ※ 最長3年 ■ 介護休暇制度 <ul style="list-style-type: none"> ※ 年5日まで有給付与 ■ 介護のためのリモートワーク制度 ■ 短時間勤務制度 ■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 ■ 介護手当
疾病治療	<ul style="list-style-type: none"> ■ 疾病治療休暇 ■ 疾病治療のためのリモートワーク制度 ■ 疾病治療のための短日数勤務・短時間勤務制度
不妊治療	<ul style="list-style-type: none"> ■ 不妊治療休暇・休職制度 ■ 不妊治療のためのリモートワーク
女性の健康課題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外部リソースを活用した環境整備（オンラインセミナー受講・専門家への相談） ■ 社内保健職による女性の保健室設置
配偶者転勤	<ul style="list-style-type: none"> ■ 配偶者転勤時休職制度 ■ 配偶者転勤時の帯同転勤

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

経営管理指標の考え方（女性管理職数比率）

日本では女性の活躍の拡大を推進しています。具体的には、女性活躍推進法の行動計画に則っています。※

女性活躍推進法行動計画 <https://global.honda.jp/diversity/gender/actionplan/>

計算方法

2021年3月期の女性管理職数を分母として、女性の管理職数の割合を、女性の管理職数比率（倍率）として算出しています。

女性の管理職数

÷

2021年3月期時点の女性の管理職数

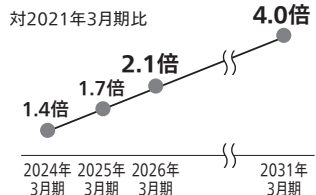
=

女性の管理職数比率（倍率）

※ 女性活躍の取り組みを着実に遂行するため、現状の実績を鑑みて年度別計画を精査し、2026年3月期の目標を3.0倍から2.1倍に見直しています。なお、2031年3月期の目標は据え置きとし、目標達成に向けて取り組みを促進してまいります。

達成ロードマップ

※ 2021年3月期を1とした比率



経営管理指標の目標達成に向けた取り組み

女性が自らのキャリアを描き活躍できる職場づくりをめざして経営層とともに具体的な施策を検討しています。なかでも、管理職候補の女性社員を計画的に育成するため、学生段階から母集団の拡大に取り組んでいます。

母集団の形成	定着率向上	キャリア意識向上	認定数の増加
学生段階から理系の職場に興味を持ってもらう活動	女性が活躍できる職場づくり	女性従業員のキャリア形成支援	管理職へのステップアップ支援
<ul style="list-style-type: none"> 理系女性を増やす取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> 各種制度の拡充および利用促進（⇒ p.94） 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアコンサルタントによるキャリア相談（⇒ p.87） 育児期両立セミナー（⇒ p.94） 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職をめざす女性対象の研修／女性役職者との懇親会実施

※ 行動計画は2025年7月1日更新予定であり、本記載はその内容を前提としています。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合 主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

学生段階から理系の職場に興味を持ってもらう活動

理系女性を増やす取り組み

2014年より理系女性拡大に向けて、日本自動車工業会主催の活動として、文系・理系選択前の高校生を対象とした訪問、授業を実施しています。2024年3月期は高校5校に女性技術者が訪問し、162名(うち女性103名)を対象に仕事内容やキャリアに関しての授業を実施しました。

また2024年7月より始まった山田進太郎D&I財団主催の「Girls Meet STEM Career」に参画し、研究所の職場見学会や女性技術者との交流会を複数回実施(合計48名参加)するなど、業界横断で理系の仕事の理解促進や魅力訴求、技術者として働くイメージの醸成に取り組んでいます。



訪問授業風景



Girls Meet STEM Career

管理職へのステップアップ支援

管理職をめざす女性対象の研修／女性役職者との懇談会実施

2025年3月期より、近い将来に役職登用が見込まれる女性の一般社員を対象にマネジメント研修を開始しました。

併せて、女性役職者と女性一般社員による懇談会も開催しており、ロールモデルとなる女性役職者との対話を通じてキャリア形成への意識向上を図るとともに、女性社員同士のネットワークづくりを推進しています。

こうした取り組みにより、将来のキャリアを見据えた幅広い意識付けを行い、女性社員の裾野を広げ、ステップアップへとつなげています。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

各地域の取り組み：北米

インクルーシブな環境の醸成

北米では、インクルージョンの活動強化を通じてフィロソフィーの柱である「人間尊重」を実践してきました。その象徴的な取り組みの一つとして Business Resource Groups (BRGs) があります。これは、インクルーシブな環境を育み、会社や社会における前向きな変化を促進することを目的として、4つの領域（ビジネスの改善・地域貢献・文化的な意識醸成・キャリア開発）に寄与する活動を行っており、従業員が自主的に運営しています。また、インクルージョンの文化を創造し推進するために、BRGsはすべての従業員・派遣従業員・契約従業員の参加を歓迎・推奨しています。そして、BRGsを支援し、さらに発展させるため、2018年から Honda BRGs Summitを開催しています。このサミットでは経営陣がBRGsへのコミットメントを示し、BRGsリーダーたちは互いに優れたアイデアや戦略を共有し合いながらネットワークを構築します。これらの活動は、私たちが創造的なイノベーションを主導する企業であり続けるための原動力となっています。



BRGsの4つの柱



BRGs Summitの様子

各地域の取り組み：南米

採用活動による多様性の確保と多様な人材が活躍できる職場づくり

ブラジルでは、2030年に向けて職場の多様性を高める取り組みの一つとして、職場の女性比率向上をめざしています。2024年の主な実績としては、(1) 営業および管理部門のエントリーレベルの採用者に占める比率を45%まで増加、(2) 四輪工場での女性採用比率を10%から15%に増加、(3) 二輪工場のインターンシッププログラムと、営業および管理部門の研修生プログラムで男女比50%の達成などがあげられます。さらに2025年までにマネジメントにおける女性候補者の人材プールを作成し、将来の女性リーダー候補の発掘・育成の拡大をめざします。

ほかにも、Hondaフィロソフィーを高いレベルで実践し、多様性の推進を強化するため、さまざまな取り組みを行っています。例えば、障がいのある方のインクルージョンに向け、聴覚障がいのある従業員の雇用に加え、従業員向けのブラジル手話 (LIBRAS) のトレーニング実施や、四輪工場におけるオンボーディングプロセスの改善を行いました。二輪工場では、障がい者向けの積極的な採用活動と、聴覚障がい者向けのアクセシビリティを備えたトレーニングを実施しています。



女性の採用活動イベントの様子



ブラジル手話 (LIBRAS) トレーニングの様子

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

D&Iの意識醸成とそれを支える仕組みの構築

欧州・アフリカ中東地域では、D&I活動の目標として、「誰もがHondaの従業員となり社内で成長していくために物理的または意識として存在するような障壁を取り除くこと」をめざしています。例えば、採用活動における公平性を支えるD&I、社内のすべての業務における多様性の尊重を掲げており、従業員とのコミュニケーションにおいても同様に運用されています。また、D&I定着に向けマネージャー層の理解・行動レベルを向上させるために、数種類のリーダーシップ研修においてD&Iに関する内容を取り入れています。さらに2026年3月期にはHR組織内にD&Iワーキンググループを設置し、インクルージョンと帰属意識をより向上させるための調査を予定しています。

そして、英国に拠点を置く地域統括会社では人事異動ポリシーを改定し、自他両国間において、自国の勤務地を変えずに他国・他組織の業務を遂行できるよう、ジョブローテーションや業務アサインを可能とする柔軟性を持たせています。地域全体で求人情報を共有する改善も行っており、社内応募プロセスをより簡素化して誰もが新しい機会に応募できるように推進しています。

以上を通じて、多様性や多文化が特徴的な当地域において、人種、性別、年齢、文化、能力など、異なる背景、視点、経験を持つ誰もが評価され、自由に意見が述べられ、機会均等である職場環境の構築をめざしています。



社内コミュニケーションに利用しているロゴ

各地域の取り組み：アジア・大洋州

多様な人材の育成と地域全体での人材交流促進

アジア・大洋州地域では、Hondaの基本理念である「人間尊重」を実践するため、職場における平等の実現に取り組んでいます。その重要な取り組みの一つが、地域全体で多種多様な人材を育成し、現地法人の枠を超えて機会の平等を実現することを目的とした従業員交流プログラムです。2025年1月現在、地域内のさまざまな国から51名の社員が他の現地法人において駐在員として活躍しています。これは、前期比で24%の増加であり、職場環境における多様性の促進に対する積極的な姿勢が数字に表れています。

また、真の平等には継続的な努力が必要です。ただ単に人数を増やすだけではなく、すべての駐在員にとって快適で、一人ひとりが大切にされ、尊重されていると感じられるような職場環境をめざして、継続的にプログラムを改善しています。

さらに、各現地法人の経営層へ積極的に現地ローカル人材をアサインする取り組みも推進しています。各現地法人において多様性を高め、イノベーションを促進することや、現地マーケットに精通したローカル人材が経営に参画していくことが今後のさらなる成功につながると信じています。



地域内での従業員交流

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

主要テーマ② 多様な個が融合し活躍できる組織風土の醸成

各地域の取り組み：中国

ジェンダーや民族差別のない職場提供と異文化理解の促進

中国地域では、採用・昇進・機会付与・報酬等の面において、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。例えば、中国には、漢民族以外に55の少数民族がいますが、民族を問わず高度な専門性を持つ人材を雇用・活用しており、満族・土家族・回族など数多くの少数民族の従業員も雇用しています。

また、中国地域では多数の駐在員が活躍しており、現地従業員と力を合わせて事業発展へ貢献しています。このような職場環境のなか、相互信頼関係を高めるために、駐在員と従業員に向け、中日間の文化・社会などの相違理解、組織におけるコミュニケーション強化に向けた異文化研修を行い、延べ約1,000人がこれに参加しています。その結果、職場における雰囲気が大きく改善されました。



異文化研修の様子



女性の日イベントの様子

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

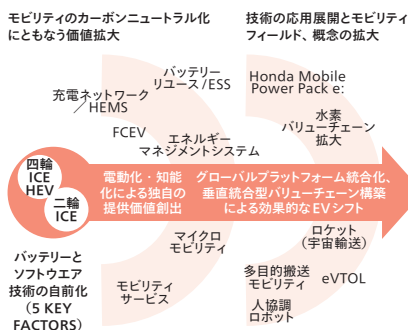
事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント

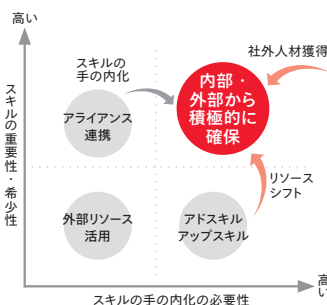
事業の成功に資するため、事業戦略に連動して注力領域の人材ポートフォリオを作成すると同時に、リソースマネジメントプロセスの定義・要員戦略の策定・人材確保の活動等、量的・質的な人材充足を推進しています。

めざす姿

総合モビリティカンパニー Hondaの取り組み全体像

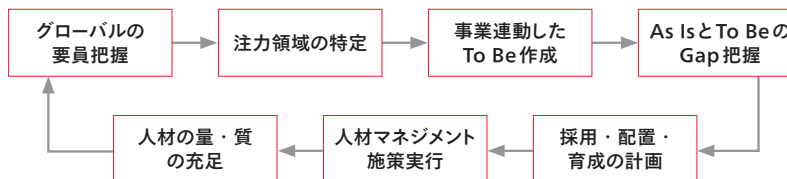


注力領域の人材ポートフォリオ



事業と連動したリソースマネジメントを実現するプロセス

事業計画の達成に向けて必要な人材を充足するためのリソースマネジメントプロセスを定義しています。各ステップを連携させることにより、経営方針や事業計画に連動したリソースマネジメントを実現します。現在はグローバルで事業連動した人材ポートフォリオのありたき姿を作成し、現状とのギャップの把握を進めています。また、注力領域に必要なスキルを定義し、従業員のスキルを可視化することで、量だけでなく質の観点でもギャップを把握する取り組みを進めています。今後は採用・配置・育成などの人材マネジメント施策と有機的に連動する仕組みをつくることで、事業の変革に追隨して人材を充足するプロセスを構築していきます。



経営管理指標の考え方

注力領域の必要要員数を目標値として、その充足状況をモニタリングする指標としています。現在は、以前から注力領域の人材として位置付けていたソフトウェア開発人材に加え、バッテリー関連人材※も対象とし、両者を含む必要要員数に基づいて目標値を設定、取り組みを進めています。

計算方法

注力領域の対象組織を特定し、当該組織における必要要員数を分母として、従事している人の割合を注力領域人材充足率として算出しています。

$$\frac{\text{当該領域に従事する従業員数}}{\text{当該領域に必要な要員数}} = \text{注力領域人材充足率}$$

※ バッテリーのライフサイクル、バリューチェーンに関わるさまざまな人材。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

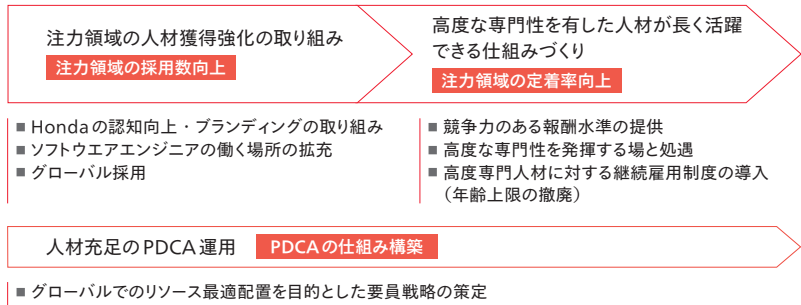
事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント

日本

経営管理指標の目標達成に向けた取り組み

注力領域の人材充足率向上のため、当面は「採用数向上」および「定着率向上」の2つに集中的に取り組んでいます。並行して、事業戦略に追随して人材ポートフォリオの充足を図るため、PDCAの仕組みを整備しています。



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント

高度な専門性を有した人材が長く活躍できる仕組みづくり

競争力のある報酬水準の提供

2026年3月期より始まる新たな役職者人事制度では、必要な人材を確保につなぎ止めるとともに、外部からの採用においても市場報酬に見合った処遇で迎えられる枠組みを導入しています。

専門性の高い人材に対しては、年齢や経験年数にとらわれず、「変革をリードする人材に報いる」制度（チャレンジ・融合・成長のサイクルを加速させる人事制度改革 → p.88）へと転換し、実績に応じた処遇を受けられる評価体制としました。

また、さらに高い専門性と市場価値を持つ方には、高い市場報酬水準に見合った嘱託契約での採用も実施しています。

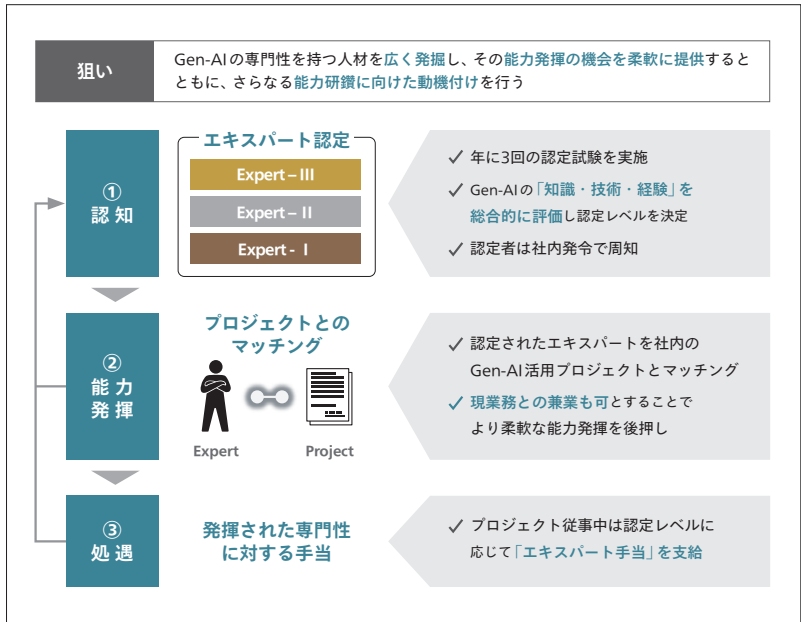
高度な専門性を発揮する場と処遇

ビジネス環境が急激に変化するなかで、Hondaは新たな価値を創出し続けるため、経営戦略上重要な技術を持つ人材を発掘し活躍の場を提供しています。

先行事例として、Hondaは、世界中で注目を集める生成AI（Gen-AI）の有用性に早期から着目し、その活用に向けた取り組みを進めてきました。生成AIを適切に活用することで、オペレーションの効率を飛躍的に向上させるだけでなく、新たな価値を創出できると考えています。

この考えのもと、社内に点在する希少かつ貴重な生成AIの専門性を持つ従業員を発掘し、その専門性の発揮を後押しするために、「Gen-AIエキスパート制度」を2024年6月に導入しました。この制度により、生成AIを代表とした高い専門性を持つ従業員が組織の枠を超えたプロジェクトに柔軟に参加できる体制を整え、全社AI活用に向けた取り組みを加速していきます。

「Gen-AIエキスパート制度」の狙いと概要



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント

高度専門人材に対する継続雇用制度の導入（年齢上限の撤廃）

Hondaではすでに業界内で先行して60歳から65歳までの定年延長（選択定年制）を実施していますが、さらなる取り組みとして、事業に必要な高度な専門性と高い実績を有する人材に対しては年齢の上限を設けずに雇用を継続する制度を2025年6月より導入します。

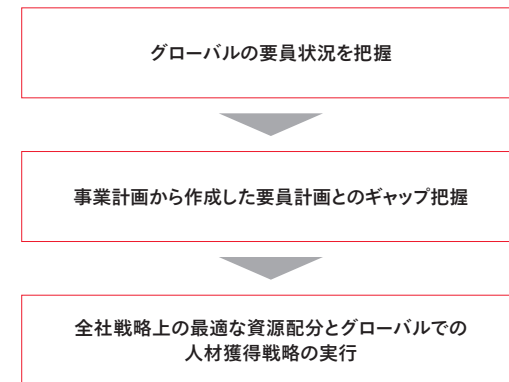
人材充足のPDCA運用

グローバルでのリソース最適配置を目的とした要員戦略の策定

事業戦略と連動した中長期の要員計画を策定するために、グローバルで人材の量および質を可視化し、中長期の計画を策定できるスキーム構築を進めています。

2025年3月期は、グローバルの要員状況を把握しました。現在、そちらを中長期的な事業計画と併せて、グローバルも含めた要員戦略の検討に活かしています。2026年3月期以降は、より人材の質にフォーカスして、中長期的な競争力の向上に必要な要員数・ケイパビリティの可視化およびグローバルでの運用を通し、事業戦略に連動した採用・育成・配置・処遇に引っそうつなげていきます。

また、先行投資の側面が強いSDV・電動領域の人材についても事業環境に合わせた人材投入・ケイパビリティの獲得をめざすとともに、より生産性の高い組織体質にしていけるような取り組みを進めていきます。



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

> 人材戦略

81

社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ④ 新領域で新たな価値を創出し続ける人材育成投資

Hondaは従来、「従業員全員が軸となる専門性を持ったエキスパートになること」を推奨して人材の育成を推進していますが、直近では事業戦略を踏まえ「新領域で価値を創出し続ける人材」の育成を最重要課題と位置付けています。技術革新や市場環境の急速な変化に対応し、新たな事業機会を切り拓くためには、専門性の高い人材の育成が不可欠です。そのため、個々の成長を支える学習機会の提供や挑戦を後押しする環境整備を進めています。

めざす姿

前述の主要テーマ「③ 事業戦略に資する人的資本グローバルマネジメント」における注力領域の人材充足に向け、育成投資を推進します。

実行プロセス

注力領域における専門スキルの育成プログラムを策定し、スキル向上を図っています。具体的には、全従業員が身に付けるべき基礎知識のリテラシー教育、また実務でより活用が求められるスキルについては、Off-JTと実践を組み合わせながら、効果的な教育プログラムを策定しています。以上の取り組みを通じて、従業員が最新の知識と実践的な技術を習得できる環境を整えています。

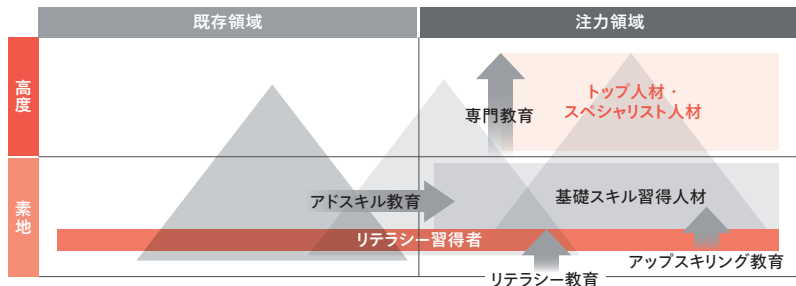
経営管理指標の考え方

注力領域の人材充足・新領域におけるトップクラスの技術優位性の獲得に向け、過去に例のない規模の人材育成投資を実行します。現時点では、前述の通り注力領域の育成プログラムを策定し、専門性のレベルに合わせた教育プログラムの展開を行っていますが、今後はトップ人材・スペシャリスト人材の育成に向けた投資を積極的に拡大していきます。

計算方法

注力領域における、個の能力伸長への投資額および組織パフォーマンス向上への投資額を人材育成投資額として算出しています。

注力領域の人材育成体系（イメージ）



Just Transition（公正な移行）

カーボンニュートラルに向けて推進するなかで、Hondaは従業員、サプライチェーン、事業を展開する地域社会にとって公正な移行を支援しています。

第二の創業期ともいえるモビリティ変革期において、従業員には新しいスキルと学習アプローチが必要になることを認識しており、新たなキャリアの機会を見つけるための支援を実施しています。

また、Hondaの人材育成の基本的な考え方は、基本理念の「人間尊重」に源流を発し、一人ひとりの自らの責任と挑戦による自己伸長の取り組みがベースとなり、会社の役割としては、会社のニーズや個人の意欲・能力に応じて個人が成長する機会を用意することと考えています。

よって、全従業員に対し、スキルアップおよびスキル再教育の機会を提供しています。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ④ 新領域で新たな価値を創出し続ける人材育成投資

日本

未来を見据えたスキル可視化と育成戦略

注力領域において職種を定義し、その職種に紐付く必要スキルを設定しています。さらにスキルについては質の観点からレベル分けを行っており、これら職種とスキルの観点で人材の量と質の可視化を実施しています。そして、将来必要となる職種・スキルと現状のギャップを明確にすることで、具体的な施策の検討につなげていきます。今後は注力領域にかかわらずスキルの可視化を全社的に順次拡大し、スキルの向上と適切な配置を図るとともに、事業変革に向けて人材を戦略的に育成していきます。

事業変革に向けてHondaの組織全体の意識を高めるリテラシー教育の展開

注力領域であるソフトウェア・電動化領域への挑戦に向けて、すべての従業員が事業・職種問わず身に付けるべき基礎的な知見をまとめたeラーニングを提供しています。2024年3月期に実施したソフトウェアリテラシー教育プログラムでは、デジタルスキル標準をベースにビジネス変革の推進に必要な5つの人材類型を定義し、それぞれについて学習プログラムを設定しています。本プログラムの受講を通じて、ソフトウェア領域の新たな概念と接した際に、自身の言葉で咀嚼できる力が身に付くことを目的としています。

2025年3月期はリテラシー教育を電動化領域にも拡大し、カーボンニュートラルや電動化に関する認識向上などを目的として、全従業員に向けて電動化eラーニングを提供しました。現状のモビリティ業界を踏まえた電動化領域やカーボンニュートラルについての研修により、リテラシーの向上とともに、組織全体の事業変革への意識も高まりました。

	受講者数	1人当たりの研修時間
2024年3月期および2025年3月期実績 全社ソフトウェアリテラシー教育	約33,000名	約16時間
2025年3月期取り組み実績 全社電動化教育	約33,000名	約4時間

注力領域で業務遂行に役立つスキルを学ぶアップスキリング教育

新領域での業務遂行に必要な基礎知識・スキルの習得を目的としたアップスキリング研修を展開していきます。必要な研修を全従業員が必要なタイミングで受講できるよう、全社eラーニングシステム上で研修を公開していくと同時に、対面形式の研修とセットで提供することで、学習効率を高めていきます。2025年3月期においては、対面形式で実践しながら学べるPython研修を業務関連性の高い従業員に提供しており、延べ約1,000名がデータ活用・業務効率化・機械学習などのコースを受講しました。今後も効果的なコンテンツを見極め、展開することで、効率的な人材投資ができる仕組みを整備していきます。

新たな領域での挑戦を支援するアドスキル教育

新領域で活躍が期待される従業員を対象にアドスキル教育を提供しています。事業変革の進展により、今後も専門性の転換を伴う異動の発生が見込まれています。なかでも注力領域であるソフトウェア・電動化領域を先行事例として、各領域の特性に合わせた一連のアドスキル研修を企画・実施しました。対象となる従業員は、異動後の実務の推進に必要な専門知識を学ぶ技術的な基礎学習に加え、異動による環境変化に適応するマインド醸成の研修を受講することができます。2025年3月期には、異動・配属後の早期活躍支援を目的とした1.5から3ヵ月の集中研修を約250名、専門知識を学ぶ研修を約650名、マインド醸成等の研修を約100名が受講しました。

また、配属後は本人に対して「メンター支援」や「同年代従業員とつながる機会の設定」を行う一方、異動者を受け入れる部門の管理職に対しては「上司としての役割の理解を深める研修」も実施し、異動者が早期になじめる環境づくりを行っています。

〈異動対象者決定〉
各異動者へのアドスキル研修
の設定と本人への通知・案内

〈異動直後～研修期間〉
異動への不安払拭を目的としたマ
インドセット・基礎学習の研修実施

〈研修終了後～実務開始〉
本人へのOJTやメンター支援、
受入部門管理職への理解促進

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ④ 新領域で新たな価値を創出し続ける人材育成投資

各地域の取り組み：北米

オハイオ州立大学とのパートナーシップ

電気自動車およびバッテリーテクノロジーに関するトレーニングの開発

米国では、EVおよびバッテリーテクノロジーにおける従業員のスキルアップのために、社内トレーニングの開発と展開を続けています。Hondaはオハイオ州立大学とのパートナーシップをさらに活用し、バッテリーセルの研究開発センターを設立しました。このセンターはバッテリーテクノロジーの研究施設としてのみならず、従業員への能力開発トレーニングの提供も行う予定で2025年4月に開所しました。

さらに、電動部品の安全な取り扱いに焦点を当てたプログラムも展開しました。このプログラムは4つに分かれており、EV開発や生産における役割に応じて従業員に提供されます。バッテリーや電動化にともなう危険性に関する認識に始まり、外部インストラクターによる徹底的なトレーニングまで多岐にわたります。実践的なトレーニングには実習セッションが含まれ、従業員が高電圧システムを安全に管理できるように十分な準備を行い、その実施を保証します。

各地域の取り組み：南米

新技術および電動化に関する知識の向上機会の拡充

南米地域においては、新技術や電動化に対応するため、それらに関連するコンテンツの学習機会を提供しています。例えば、2024年には情報技術分野に焦点を当てた専門コースを開発しています。これらの研修コンテンツはUdemy Academyと連携したトレーニングシステムから従業員全員が受講できます。このシステムでは、200を超えるトレーニングを含む11の学習コースが確立され、各従業員はシステムにアクセスして、個々の希望に応じた研修を選択することができます。



各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

eラーニングの提供

欧州・アフリカ中東地域においては、国を越えてeラーニングを導入し、従業員に新たな知識獲得の機会を提供しています。とくに、サイバーセキュリティやデータ分析など、ソフトウェア分野における多様な学習コンテンツを展開しています。

なかでも、サイバーセキュリティに関するトレーニングでは、年間を通じて3,000名以上の従業員を対象に、自社のグローバルITセキュリティポリシーの理解と浸透を図っています。また、ビジネスにおいて今後の活用拡大が見込まれるAIに関しても、倫理やセキュリティに関するトレーニングの導入を検討しており、学習機会のさらなる強化に取り組んでまいります。なお、eラーニングの修了率は85%を超えており、多くの従業員が継続的な学習に取り組んでいます。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

主要テーマ④ 新領域で新たな価値を創出し続ける人材育成投資

各地域の取り組み：アジア・大洋州

電動化の専門性を高める研修プログラムの提供

アジア・大洋州地域では、急速に進化していく自動車業界に対応するために、各現地法人に必要なスキルを従業員に積極的に習得させる試みを行っています。具体的には、EVの知識と技術、クラウドコンピューティング、そしてAI技術など、多岐にわたる内容の教育プログラムとなっており、EVの生産を行うインドでは、2024年に168名の従業員がEVの基礎知識研修に参加し、そのうち3名は日本で実施されたEV品質試験研修にも参加しました。



研修の様子

各地域の取り組み：中国

知能化人材の育成に向けたさまざまなリスキリング活動

中国地域においては、知能化人材を育成するために、一部拠点でリスクリリング活動を行っています。具体的にはリスクリリングコミッティ設立、データベース・オープンイノベーションの研修実施、コネクテッド・知能製造特別研修キャンプとDX技能コンテスト展開などを通じて、既存人材のリスクリリングを図っています。

また、従業員の視野拡大・気づきを深めるために、外部の先進IT企業での見学や外部交流会にも取り組んでいます。



リスキリング交流会



リスクリング研修

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント 79

> 人材戦略 81

 社会関連データ 119

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

人材戦略

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」の基本理念のもとで、「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。

この基本理念のもと、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Hondaは、2022年12月に「安全衛生方針」を制定し、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。

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みます。
2. 安全衛生方針を周知徹底し、安全教育および安全活動を実施することで全従業員による安全で安心な職場づくりに取り組みます。
3. 関連する法規や社内基準を遵守し、あらゆる災害の防止と健康保持増進に取り組みます。
4. 本方針と安全衛生マネジメントマニュアルを適切に実施・運用し全従業員の安全意識水準の向上に取り組みます。
5. 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。
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。

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

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

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。	<div> <div> <div>■ 定期的な設備安全委員会による現場検証</div> <div>■ 監督者向けリスク評価研修実施</div> </div> <div> <div> <div>災害現場検証</div> <div>リスク評価研修</div> </div> </div> </div>
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。	<div> <div> <div>■ 機械設備安全基礎 / 実機研修</div> <div>■ ミドルマネージメント向け設備安全研修</div> </div> <div> <div> <div>機械設備研修</div> </div> </div> </div>
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。	<div> <div> <div>■ 全事業場への安全衛生監査</div> <div>■ 健康保持増進</div> </div> <div> <div> <div>安全衛生監査</div> <div>健康保持増進</div> </div> </div> </div>
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。	<div> <div> <div>■ OSHMS※教育</div> </div> <div> <div> <div>OSHMS基礎教育</div> </div> </div> </div>
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.114	<div> <div> <div>■ メンタルヘルス座談会</div> <div>■ 従業員に寄り添った保健面談の実施</div> </div> <div> <div> <div>メンタルヘルス座談会</div> <div>従業員に寄り添った保健面談</div> </div> </div> </div>
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。	<div> <div> <div>■ インストラクターによる交通安全教育</div> <div>■ 交通安全立哨</div> <div>■ 二輪、四輪インストラクター定期訓練</div> </div> <div> <div> <div>交通安全教育</div> <div>交通安全立哨</div> <div>インストラクター定期訓練</div> </div> </div> </div>

※ 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

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント 79

> 人材戦略 81

 社会関連データ 119

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

人材戦略

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※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。

緊急時の対応

「Hondaグローバルリスクマネジメント規程」をベースに緊急事態を想定し、事業場ごとに対応手順を作成しています。

とくに緊急事態のなかでも重大災害、爆発・火災などが発生した場合には人命を第一に連絡ルートを確立し、その対応を含めて従業員および関係請負人その他関係者へ周知し訓練なども実施しています。

火災発生時の初期消火対応も含め、自衛消防組織を整備し教育・訓練活動を実施しています。

※ 労働衛生3管理：作業環境管理、作業管理および健康管理のこと。労働衛生管理の基本となる考え方。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

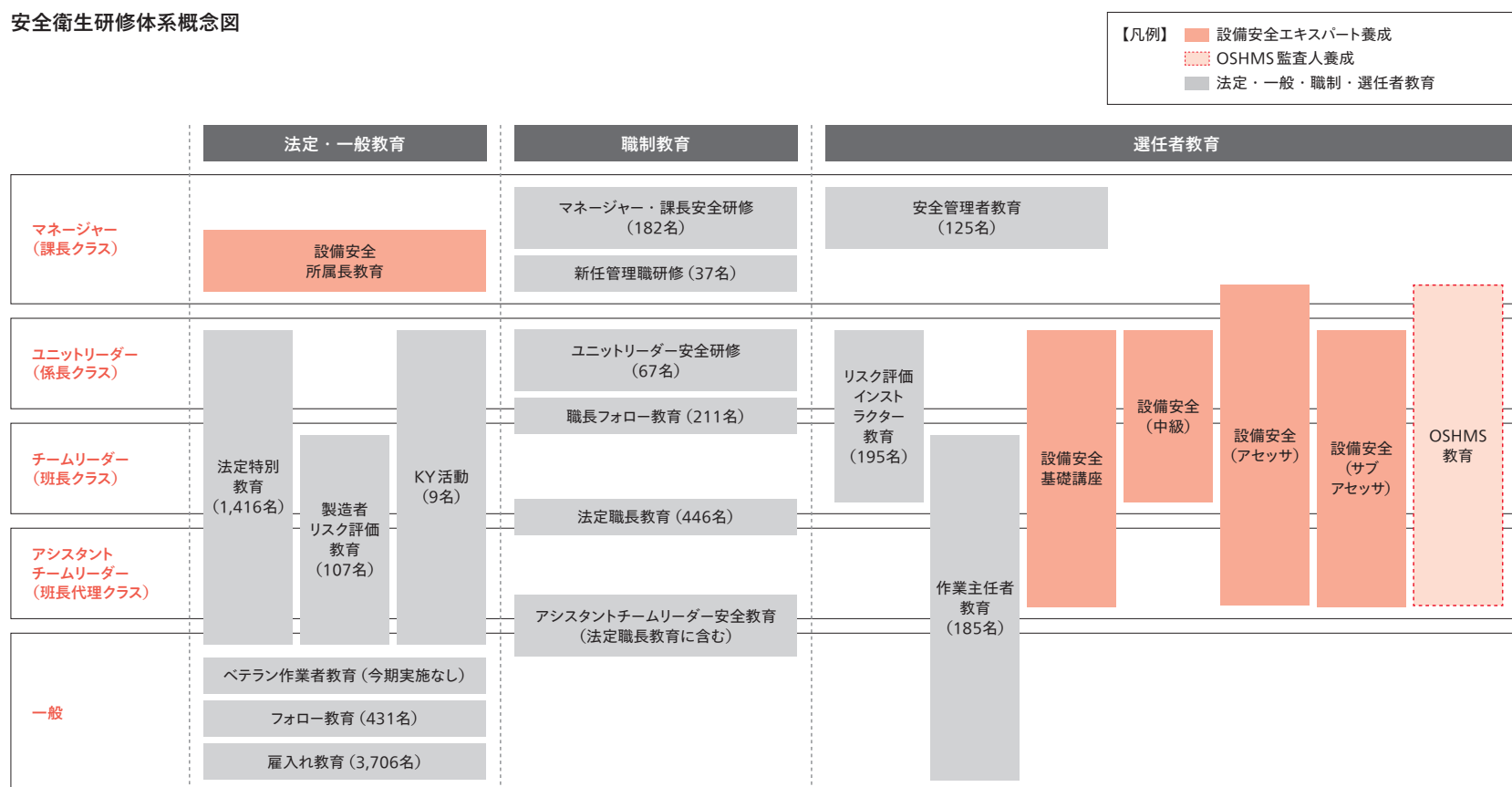
人材戦略

安全衛生に関する教育・研修①

全社を対象とした安全衛生研修の体系として、全従業員が安全な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、各従業員が個々の役割に合わせた安全衛生教育を受講しています。

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



※（ ）内人数は2025年3月期の受講者数。

休業災害度数率の推移 → p.124

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント…………… 79

> 人材戦略…………… 81

社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

人材戦略

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（セーフティアーアセッサ※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。

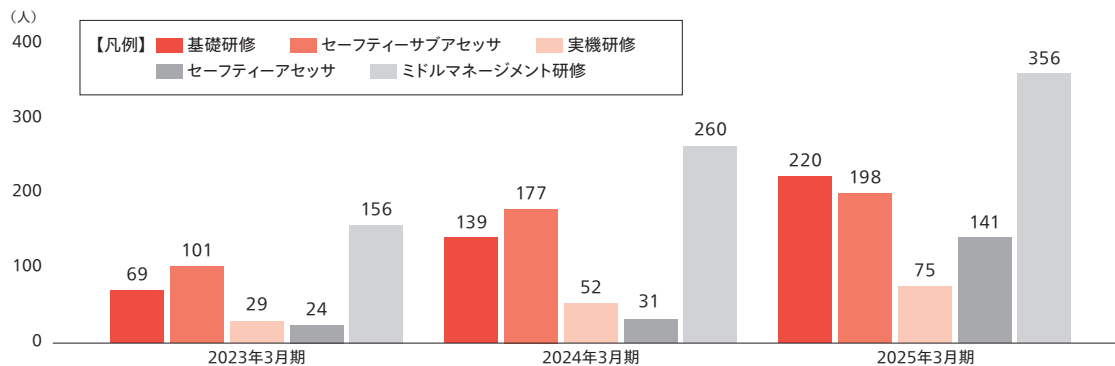
加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。

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。

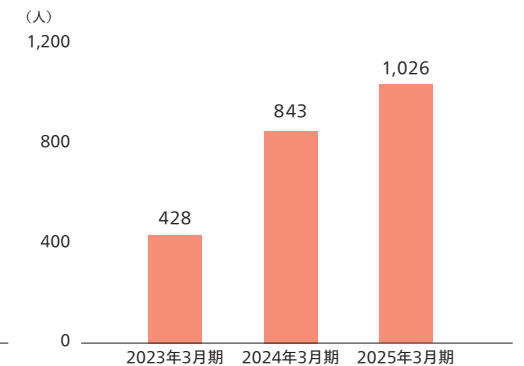
安全衛生に関する研修状況

研修対象者	研修対象者	研修 日数	2025年3月期 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	81	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	21 (15)	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
セーフティアーアセッサ (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	110 (94)	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	96	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	183	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累計受講人数



労働安全衛生マネジメントシステム研修累計受講人数



※ アセッサ：評価や査定を実施する者。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

Hondaの健康経営

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン

生き活きと働く基盤をベースに「個人」、「職場」、「全社・環境」の3つの柱で企業価値／働く喜びの最大化に向け取り組んでいます。

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン（3つの柱）



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

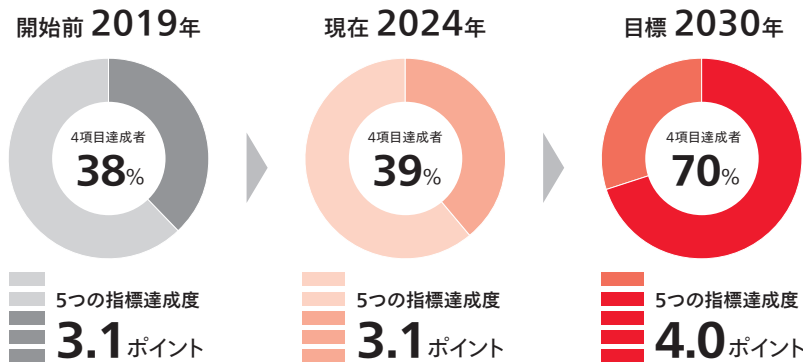
な作業・職場環境を整え、従業員自らが将来を見据えて主体的に心身の健康の保持増進に努め、「心身ともに健康で安全に力一杯働くこと」ができる企業の実現に向けて、「3つの柱」と「5つの管理項目」を健康経営の方針として設定しています。

「生涯健康」に向けた取り組み（5つの管理項目）

元気に就労すること＝「健康」であり続けることは、個人はもとより、職場・会社の持続的発展に最も重要な要素です。「生涯健康」を実現するために生活習慣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、行動目標の達成に取り組んでいます。

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	バランスの良い食事	運動習慣	禁煙	節度ある適度な飲酒
達成目標	睡眠で休養が十分取れている	朝食を食べる	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）	飲まないまたは適切な量と頻度を守る※

※ 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。適切な量と頻度とは、1週間に3合未満を目安として、1回量は1合まで・週に2回休肝日を設ける。



4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント…………… 79

> 人材戦略…………… 81

社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

人材戦略

Hondaの健康経営

「3つの柱」の主な取り組み

①（個人）守る健康から“創る”健康へ

Hondaがめざす健康とは、「心と体のバランス（良い状態）を保ち、前向きに、自分の持てる力を最大限発揮しようと全力を尽くす状態にあること」です。

そのための個人支援として、24時間対応できるオンラインでの相談および診療のサービスを導入しています。

また、健康診断事後措置である「保健指導」を、病気や不調だけにフォーカスするのではなく、生涯健康（ウェルネス・ウェルビーイングな状態）に向けて、従業員が産業保健スタッフと互いに意思疎通（コミュニケーション）を図り、各人が思い描くありたい健康をデザインするためのウェルコミ（保健面談）へと進化させています。

②（職場）個に焦点をあてる

「健康は自己責任」とは割りきらず、「職場の課題でもある」と捉えています。組織の方針と個人の役割行動目標・キャリア形成等をメンバーと上司が擦り合わせる2wayコミュニケーションの場において、健康面での安全配慮や自律を後押しし、相互に理解するコミュニケーションを大切にしています。



保健面談の様子



女性特有の健康課題に対する管理監督者向けのセミナー

また、病気や障がい、治療を続けながら就労しているなどさまざまな制約のなかでも、生き活きと働くことができるように環境整備に努めています。例えば、女性特有の健康課題に対しては、社内外の専門職に相談できる「女性の保健室」の設置など環境整備を行っています。ほかにも、意識醸成や風土づくりにあたって管理監督者向けのセミナー開催や座談会実施などにも取り組んでいます。

③（全社・環境）全員で努力する・支える

安全衛生方針に健康経営（ウェルビーイング）の実践を掲げ、「メンタルヘルス疾患で苦しむ人のゼロ化」に向けて、全社一丸となって施策を展開しています。

「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るとともに卒煙意思のある方への支援を行っています。

また、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、フィットネスや運動施設の利用・スポーツ大会参加・スポーツ用品購入などの費用補助など、健康づくりに取り組める環境づくりに努め、従業員が主体的に取り組めるよう推進しています。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
> 人材戦略	81
社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

人材戦略

Hondaの健康経営

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。

活動体制と取り組み

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、各事業所では「事業所メンタルヘルス推進チーム」を設置し、「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。

各事業所では、実態に即したかたちで、「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と医療機関との連携強化」「職場復帰支援」の5本柱の施策を中心に活動を展開しています。



座談会

また、2024年より全社メンタルヘルス推進チームのアドバイザーとして、外部専門家を招致し、課題解決、支援者の支援を目的とした管理監督者への教育・支援にも積極的に取り組んでいます。

その他、急激な社会変化への適応が課題となるなかで、メンタルヘルス不全の改善を労働衛生領域の最重要課題と位置付けて、全社安全衛生委員会の委員長（取締役代表執行役副社長）と産業保健職、外部専門家による座談会を開催しました。

メンタルヘルス不全の再発防止の強化

メンタルヘルス対策には、一次予防（未然予防）、二次予防（早期発見・治療）、三次予防（再発防止）というアプローチがあります。Hondaでは一次予防、二次予防について対応を行いつつ、とくに三次予防である再発防止に注力しています。一度メンタルヘルス不全を経験した従業員が再び健康を取り戻し、職場で活き活きと働けるようになることを最重要と捉え、取り組みを推進しています。

具体的には、メンタルヘルス不全の原因が職場環境によって異なることを踏まえ、工場勤務と本社勤務、入社直後や組織体制の変化など、さまざまな背景に応じた対応ができるよう、事業所ごとに体制を整備しています。

一次予防および二次予防も実施しつつ、とくに三次予防の再発防止に重点を置くことで、従業員が再びメンタルヘルス不全に陥ることを防ぎ、より多くの従業員が継続的に就労可能な環境を提供することで、企業全体の生産性向上に寄与していくことをめざしています。

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント ... 79

> 人材戦略 81

 社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

人材戦略

職場環境

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に個別相談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.77)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

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント …… 79

人材戦略…………… 81

> 社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

社会関連データ

人材関連データ

雇用・人員構成

連結従業員数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	62,846	61,420	61,935
北米	51,456	50,610	50,539
南米	14,176	16,267	17,220
欧州・アフリカ・中東	3,720	3,725	2,985
アジア・大洋州	50,458	50,508	50,175
中国	14,383	12,463	10,198
（合計）	197,039	194,993	193,052

・ 集計範囲：5社※1／国内連結子会社※2／海外連結子会社※3
・ 3/31時点の従業員数

男女別従業員数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
	43,208	43,064	43,312
日本 男性	38,961	38,718	38,789
女性	4,247	4,346	4,523

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点の正規・非正規の男女別従業員数

平均勤続年数（年）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	21.8	21.6	21.1

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点における正規役職・一般従業員の勤続年数平均値

雇用契約別・種類別の従業員数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
雇用契約別内訳			
正規従業員	40,625	40,207	40,220
非正規従業員	2,583	2,857	3,092
雇用の種類別内訳			
常勤	43,165	43,059	43,310
非常勤（パート）	43	5	2

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点の雇用契約別従業員数

60歳以上の雇用者数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
雇用者数	4,280	4,991	5,218

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点の該当従業員数

障がい者雇用者数・雇用率

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
雇用者数※（人）	1,005	994	1,070
雇用率※（％）	2.35	2.35	2.54

※ 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。

・ 集計範囲：本田技研工業株式会社／株式会社本田技術研究所／株式会社ホンダアクセス／ホンダ太陽株式会社／希望の里ホンダ株式会社

マネジメント1人当たりの部下数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	9.2	9.3	9.2

・ 集計範囲：5社
・ 被評価者の正規一般従業員数÷一次評価者数

※ 1 5社：本田技研工業株式会社労働協約適用会社の以下5社
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
※ 2 国内連結子会社：本田技研工業株式会社の連結子会社
※ 3 海外連結子会社：本田技研工業株式会社の連結子会社

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント 79

 人材戦略 81

> 社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】 141

【安全】 149

【品質】 169

社会関連データ

人材関連データ

採用・異動・離職

新規正規従業員雇用者数（人）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本		1,120	1,489	1,910
	男性	942	1,254	1,638
	女性	178	235	272
北米		9,958	4,274	3,022
	男性	6,845	2,776	2,005
	女性	3,113	1,498	1,017
南米		1,267	2,420	1,532
	男性	1,030	1,974	1,265
	女性	237	446	267
欧州・アフリカ・中東		225	221	322
	男性	155	154	229
	女性	70	67	93
アジア・大洋州		2,867	5,240	6,634
	男性	2,115	4,534	5,310
	女性	752	706	1,324
中国		1,079	925	532
	男性	865	678	416
	女性	214	247	116

・ 集計範囲：5社／主要な海外子会社
・ 3/31時点の正規役職・一般従業員の在籍者の内、4/1-3/31間に採用された数

「グローバル採用」の人数（人）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
採用人数	50	77	104

・ 集計範囲：5社
・ 3/31時点の正規役職・一般従業員の在籍者の内、4/1-3/31間に採用された海外国籍者数

入社から1年間の定着率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
新卒採用	98.5	99.3	99.9
中途採用	96.2	96.9	—

・ 集計範囲：5社
・ 新卒：1-（4/1入社の正規一般従業員の1年以内離職率）
 中途：1-（4/1-3/31間入社の正規役職・一般従業員の1年以内離職率）

離職率（％）（定年退職者含む）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本		5.8	4.6	4.8
	男性	6.0	4.7	4.9
	女性	4.8	3.7	3.4
北米		17.2	10.6	6.1
南米		9.2	7.0	7.3
欧州・アフリカ・中東		5.3	5.3	4.0
アジア・大洋州		5.2	4.1	6.1
中国		3.5	7.1	31.0

・ 集計範囲：5社／主要な海外子会社
・ 4/1-3/31間における正規役職・一般従業員の離職者数÷（4/1時点と3/31時点の平均正規従業員数）

自己都合退職率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	1.6	1.5	1.6

・ 集計範囲：5社
・ 4/1-3/31間における正規従業員の自己都合退職者数÷（4/1時点と3/31時点の平均正規従業員数）

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

基本的な考え方…………… 77

グローバルマネジメント …… 79

人材戦略…………… 81

> 社会関連データ…………… 119

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

社会関連データ

人材関連データ

ダイバーシティ&インクルージョン

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		
	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
北米	66.7	50.0	50.0
南米	16.7	14.3	0.0
欧州・アフリカ・中東	0.0	25.0	20.0
アジア・大洋州	0.0	0.0	0.0
中国	0.0	0.0	0.0

・集計範囲：主要な海外子会社

女性管理職数比率の推移

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
2021年3月期比（倍）	1.2	1.4	1.7

・集計範囲：5社

・ $3/31$ 時点の正規役職者数（女性）÷ $2021/3/31$ 時点の正規役職者数（女性）

職場における女性比率（従業員および管理職）（%）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	女性従業員比率	8.9	9.3	9.6
	女性管理職比率	2.0	2.4	2.9
北米	女性従業員比率	27.0	27.3	27.4
	女性管理職比率	18.1	18.8	18.8
南米	女性従業員比率	13.4	14.3	14.7
	女性管理職比率	14.8	13.0	14.8
欧州・アフリカ・中東	女性従業員比率	26.1	26.5	27.7
	女性管理職比率	16.4	19.4	19.8
アジア・大洋州	女性従業員比率	15.3	14.3	15.0
	女性管理職比率	16.0	16.6	17.4
中国	女性従業員比率	11.9	12.2	14.2
	女性管理職比率	21.6	24.5	24.4
（全体）	女性従業員比率	15.9	15.9	16.7
	女性管理職比率	9.7	10.6	11.3

・集計範囲：5社／主要な海外子会社

・ $3/31$ 時点の正規役職者数（女性）÷ $3/31$ 時点の正規役職者数・ $3/31$ 時点の正規一般従業員数（女性）÷ $3/31$ 時点の正規一般従業員数

基本給と報酬総額の男女比

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
管理職	基本給（女性：男性）	1：1.03	1：1.03	1：1.03
	報酬総額（女性：男性）	1：1.05	1：1.06	1：1.06
一般	基本給（女性：男性）	1：1.19	1：1.18	1：1.16
	報酬総額（女性：男性）	1：1.27	1：1.26	1：1.25

※ 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。

・集計範囲：5社

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
基本的な考え方	77
グローバルマネジメント	79
人材戦略	81
> 社会関連データ	119
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

社会関連データ

人材関連データ

能力開発・評価

総研修費（円）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	3,320,688,601	4,601,769,210	4,967,890,330

・ 集計範囲：本田技研工業株式会社
・ 4/1-3/31間の研修費総額

新任管理職研修受講率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
日本	100	100	100

・ 集計範囲：5社

人材評価プログラムを受けている従業員の割合（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
北米	99.8	100.0	100.0
南米	97.2	98.8	100.0
欧州・アフリカ・中東	100.0	99.9	99.8
アジア・大洋州	97.9	93.4	95.5
中国	98.9	99.3	98.8

・ 集計範囲：主要な海外子会社

報酬

業績連動報酬の比率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
役員	50	50	50
管理職	37	37	37

※ 役員には、一定額の自社株購入分を含む。
・ 集計範囲：本田技研工業株式会社

初任給一覧

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
高校	月給（円）	182,900	203,400	210,600
	最低賃金との比較（％）	108	113	112
高専・短大	月給（円）	204,300	229,200	236,500
	最低賃金との比較（％）	121	127	125
大学	月給（円）	228,000	262,300	270,000
	最低賃金との比較（％）	135	145	143
大学院（修士）	月給（円）	254,900	287,800	295,700
	最低賃金との比較（％）	151	159	157

※ 最低賃金は東京都の最低賃金（1,163円／H）より、1ヵ月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。
・ 集計範囲：5社

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

基本的な考え方

77

グローバルマネジメント

79

人材戦略

81

> 社会関連データ

119

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

社会関連データ

人材関連データ

働き方・労働環境

育児・介護支援制度の利用者数（人）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
育児短時間勤務	男性	317	331	351
	女性	19	24	31
		298	307	320
育児休職	男性	845	1,076	1,205
	女性	495	714	826
		350	362	379
子の看護休暇	男性	1,999	2,430	2,608
	女性	1,470	1,868	2,032
		529	562	576
育児リモートワーク※	男性	1,401	1,434	1,343
	女性	982	1,042	978
		419	392	365
育児費用補助	男性	150	156	182
	女性	24	40	62
		126	116	120
介護短時間勤務	男性	8	6	5
	女性	4	3	2
		4	3	3
介護休職	男性	9	14	19
	女性	6	12	15
		3	2	4
介護休暇	男性	707	835	908
	女性	582	684	762
		125	151	146
介護リモートワーク※	男性	207	212	182
	女性	165	167	139
		42	45	43

・ 集計範囲：5社

※ 2023年3月期および2024年3月期において、誤記があったため修正

育児休暇取得者の復職率（％）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
復職率		100.0	98.7	98.7
	男性	100.0	98.9	98.9
	女性	100.0	97.8	97.7

・ 集計範囲：5社

男性の育児目的休暇取得率（％）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
育児目的休暇取得率（1日以上）	88.1	88.9	90.0
育児目的休暇取得率（5日以上）	64.0	74.0	79.5

・ 集計範囲：5社

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

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
従業員1人当たりの総労働時間	1,974	2,023	2,010
年次有給休暇の平均取得日数	18.8	17.9	17.5

・ 集計範囲：5社

従業員活性度（6要件全24設問、5点満点の平均点）

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
全従業員	3.48	3.50	3.52
全従業員に対する回答者の割合	93.0	92.0	90.8

・ 集計範囲：5社

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

 基本的な考え方 77

 グローバルマネジメント 79

 人材戦略 81

> 社会関連データ 119

【サプライチェーン】 125

【社会貢献活動】 141

【安全】 149

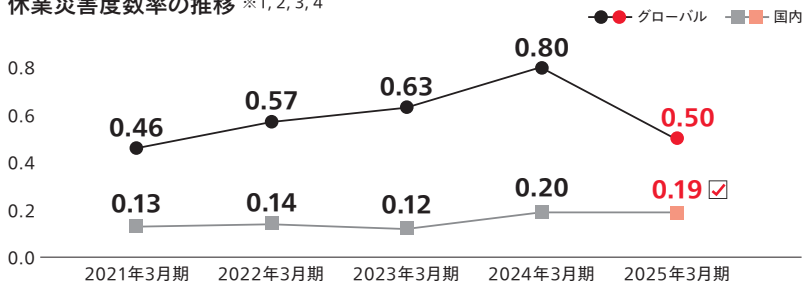
【品質】 169

社会関連データ

人材関連データ

健康・安全

休業災害度数率の推移 ※1, 2, 3, 4



労働災害死亡者数の推移 (件) ※4

	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
グローバル	0	1	0	0	0
国内	0	0	0	0	0

※ 1 グローバル (休業災害度数率)：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 (休業災害度数率)：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 休業災害度数率 (国内) およ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。

健康経営活動の指標推移

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
主観的健康観スコア※1	3.38	3.47	3.45
健康への取り組み※2	3.58	3.64	3.61

※ 従業員活性度調査 健康関連項目のスコア (5点満点の平均点)

※ 1 設問「あなたの健康状態 (精神的・肉体的) は、仕事や遊びを行うために良好な状態である」

※ 2 設問「あなたは、いまの健康状態を維持増進するために行動している」

・ 集計範囲：5社

生産性

各種生産性指標

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
一人当たりの売上 (百万) ※1	85.8	104.8	111.7
一人当たりのEBIT (百万) ※2	4.3	7.8	6.1
人件費投資対効果 (%) ※3	47.7	76.4	62.7

※ 1 該当年3月期の (連結売上÷連結従業員数)

※ 2 該当年3月期の (連結税引前利益+連結支払利息－連結受取利息) ÷ 連結従業員数

※ 3 該当年3月期の ((連結営業利益+連結人件費) ÷ 連結人件費) -1

・ 集計範囲：5社／国内連結子会社／海外連結子会社

4

Social

社会

Supply Chain

サプライチェーン

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
> 基本的な考え方	126
購買の基本的な考え方	127
購買のグローバルマネジメント	128
購買に関する取り組み	129
物流の基本的な考え方	135
物流のグローバルマネジメント	136
物流に関する取り組み	137
全体に関する取り組み	140
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

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、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。

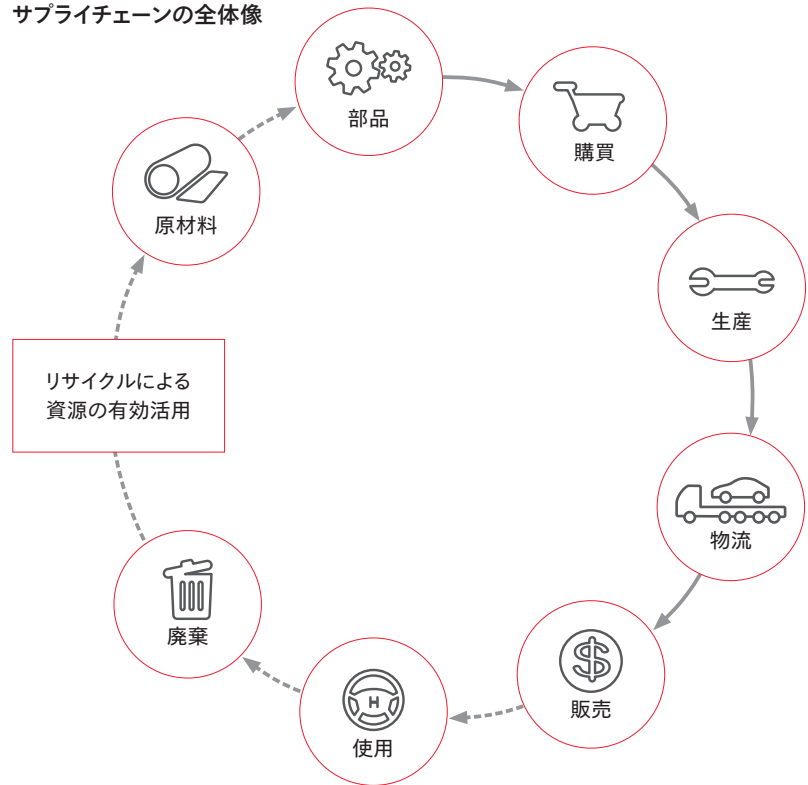
サプライチェーンにおけるサステナビリティ強化は、主に購買領域と物流領域で取り組んでいます。

購買領域においては、サステナビリティ方針を「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」としてサプライヤーと共有し、製品安全・品質、人権・労働、環境、責任ある調達、コンプライアンス、情報開示といった重要課題について、サプライヤーとともに取り組んでいます。

物流領域においても、カーボンニュートラルをめざし、物流の効率化とCO₂排出削減を進めています。また、お取引先と協力し、物流の適正化・生産性向上に向けた取り組みを推進し、サプライチェーン全体での持続的な物流の強化に取り組んでいます。

サプライチェーンにおいては、これらの取り組みについてグローバルで連携しながらサステナビリティの強化を図っています。

サプライチェーンの全体像



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

基本的な考え方

126

> 購買の基本的な考え方

127

購買のグローバルマネジメント

128

購買に関する取り組み

129

物流の基本的な考え方

135

物流のグローバルマネジメント

136

物流に関する取り組み

137

全体に関する取り組み

140

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

- ※ 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に新たに発足されたパートナーシップ。

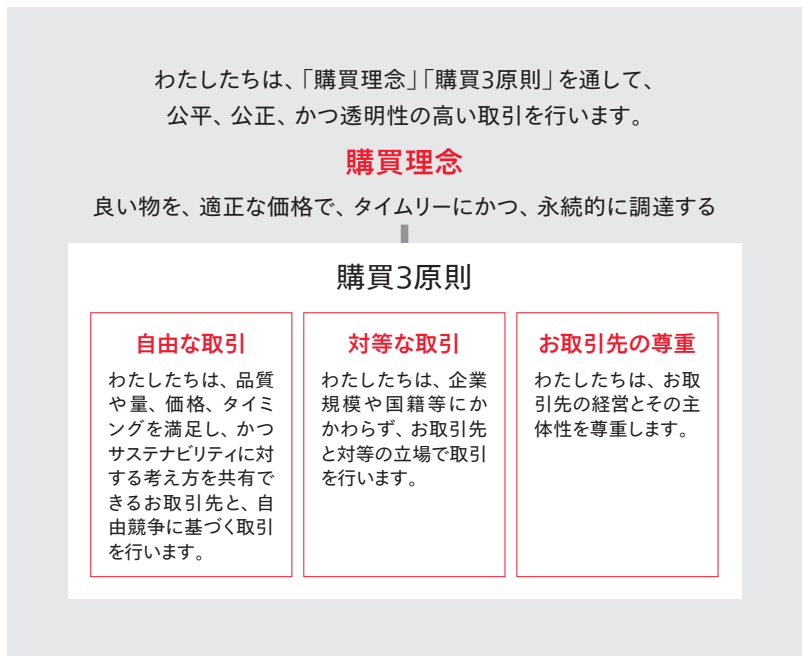
購買の基本的な考え方

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



4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

【サプライチェーン】…………… 125

基本的な考え方…………… 126

購買の基本的な考え方…………… 127

> 購買のグローバルマネジメント…………… 128

購買に関する取り組み…………… 129

物流の基本的な考え方…………… 135

物流のグローバルマネジメント…………… 136

物流に関する取り組み…………… 137

全体に関する取り組み…………… 140

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

購買のグローバルマネジメント

推進体制

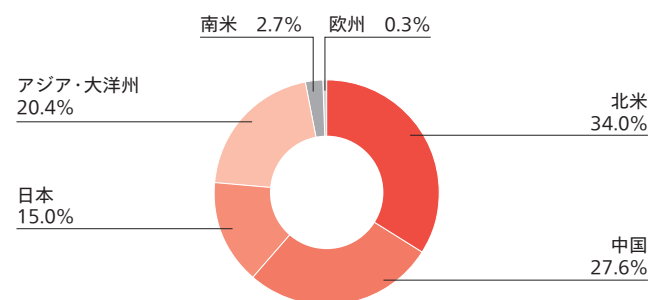
Hondaは、世界6地域で事業を展開しており、それぞれに購買の機能を設け、「需要のあるところで生産する」という会社理念に基づき、各地域での現地調達を推進しています。主要な生産拠点である北米における現地調達率は、主要グローバルモデルで約80%に達しています。

グローバルでの中長期的な方向性について議論・検討し、各地域で連携を強化するため、定期的にマネジメント層による会議を開催しています。

また、グローバルサプライチェーン全体で低炭素化を進めるべく、2011年に「購買環境会議」を立ちあげ、2017年3月期からは人権やコンプライアンスなどに議題を広げ、「購買サステナビリティ会議」へと発展させ、継続的に実施しています。

これらの取り組みを通じて、グローバルで方向性を整合させながら、各地域が連携して活動を推進しています。

地域別の購入額比率（2025年3月期）



推進責任

日本には、サプライチェーン購買本部長（執行役常務）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。

サプライヤーと協力したサステナビリティの取り組みについては、Hondaの「購買理念」「購買3原則」との整合性を含め、その方針や進捗についてサプライチェーン購買本部長に定期的に報告し、承認を得ています。さらに全社レベルの事業方針やリスクマネジメントに関わる重要事項については、経営会議メンバーへ報告を行っています。

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。

日本ではこれらに加え、サプライチェーン領域におけるESGの取り組みへの理解を深めるプログラムをはじめ、QCDD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。

さらに、サステナビリティに関する社会動向やサプライヤーとの取り組みについて、定期的に情報発信し、組織全体の意識向上を図っています。社内ニュースを通じて購買部門内で最新情報を共有し、日常業務にサステナビリティ視点を浸透させるとともに、知見の蓄積にもつなげています。

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、購買従業員の能力開発を進めています。また、サプライチェーン全体で持続可能な取り組みを強化するため、サプライヤーとのエンゲージメントにも力を入れ、サプライヤーに対して情報提供や研修機会を積極的に設けています（⇒ p.140）。

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

 基本的な考え方..... 126

 購買の基本的な考え方..... 127

 購買のグローバルマネジメント..... 128

> 購買に関する取り組み..... 129

 物流の基本的な考え方..... 135

 物流のグローバルマネジメント..... 136

 物流に関する取り組み..... 137

 全体に関する取り組み..... 140

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

購買に関する取り組み

サプライヤーの選定

Hondaは、サプライチェーン全体で企業の社会的責任を果たすことが国際的に求められるなか、サステナビリティ方針を直接材・間接材サプライヤーと共有し、事業全体で責任ある調達強化に取り組んでいます。

とくに直接材サプライヤーは、商品の品質や安全性を通じてお客様や事業に大きく影響するため、取引に際しては、各国の競争法や贈収賄防止法などの法令遵守を厳格に求めています。また、安全・防災・環境保全、資源保護への配慮を明記した「部品取引基本契約書」を締結し、取引の透明性と持続可能性を確保しています。

さらに、サステナビリティ推進の一環として、「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」への合意を確認し、製品安全・品質、人権・労働、環境、責任ある調達、コンプライアンス、情報開示といった重要課題について、サプライヤーとともに取り組んでいます。

こうした方針に基づき、部品や原材料の調達先を選定する際には、QCDDEに加え、人権、労働、安全、コンプライアンス、リスク管理、情報保護などへの取り組み状況を確認し、最適なサプライヤーを決定しています。

また、取引後に問題が発生した場合は、サプライヤーからすみやかに報告を受け、原因分析と改善計画の提出を求めたうえで、対応期間を定め、再発防止に取り組めます。

改善計画が不十分と判断した場合には、社会的影響を踏まえ、取引停止を含め将来的な取引継続の可否を検討します。

重要なサプライヤー

サステナビリティ方針に同意し、取引を開始したサプライヤーについては、継続的な取り組みの強化を図るために、取引額、材料・部品の重要性、関連するリスク・課題の状況を総合的に評価し、とくに影響が大きい企業を「重要なサプライヤー」と位置付けています。

この重要なサプライヤーには、購入額8割に相当する一次サプライヤーと一部の二次サプライヤーが含まれ、これらのサプライヤーに対しては、お取引先総会などを通じて定期的にHondaの方針を共有しています。

また、サステナビリティ方針説明会では、一次サプライヤーを対象に、CO₂削減目標やデータ管理・評価システム、資源循環、持続可能な物流、外部機関によるESG体質評価など、HondaのESGに対する方針・取り組み内容について説明し、サプライヤーの理解促進と実践の深化に取り組んでいます（⇒p.140）。



サステナビリティ方針説明会（'24,7）

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
基本的な考え方	126
購買の基本的な考え方	127
購買のグローバルマネジメント	128
> 購買に関する取り組み	129
物流の基本的な考え方	135
物流のグローバルマネジメント	136
物流に関する取り組み	137
全体に関する取り組み	140
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

購買に関する取り組み

サプライヤーのモニタリング

ESG 調査

Hondaはグローバル各地域で直接材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」の遵守状況などに関する自主点検をお願いし、サステナビリティ対応の実態把握を進めています。

さらに、取引規模などが大きいサプライヤーについては、定期的な点検結果の確認・評価を実施し、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、過去、購入額の8割以上を占める重要なサプライヤーを対象にHonda独自のESG調査を展開してきましたが、客観性、透明性、網羅性をさらに高めることを目的に、第三者評価機関を活用したサプライヤーESG調査を開始しました。

2024年にはトライアル運用、2026年3月期より本格運用を開始します。さらに、2028年3月期にはグローバルですべての直接材サプライヤーに展開することを目標としています。

第三者評価機関によるサプライヤーESG調査では、以下の項目を実施します。

- 国際標準に基づいたSAQ（自己評価質問票）の実施と専門機関による評価
- 業界ベンチマーク情報および改善項目の提示
- 高リスクと判断したサプライヤーとの改善活動の共同推進

SAQにおいては、環境・労働と人権・倫理・持続可能な資材調達など幅広い評価項目に基づき、サプライヤーの取り組みを確認します。

サプライヤー個社のパフォーマンス評価だけでなく、業界水準とのベンチマーク比較した結果を各サプライヤーにフィードバックし、強み・改善点を明確化します。

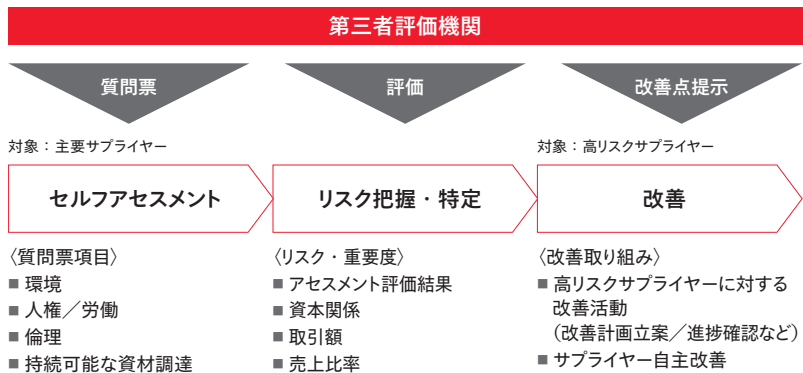
この調査結果をもとにリスクを特定し、その度合いに応じたサプライヤーへのヒアリングや現場確認などを必要に応じて行います。

そして以下の項目を実施・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、ともに改善活動を推進します。

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

Honda社内においてもサステナビリティに関する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をグローバルで展開していきます。

サステナビリティモニタリングフロー



4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
基本的な考え方	126
購買の基本的な考え方	127
購買のグローバルマネジメント	128
> 購買に関する取り組み	129
物流の基本的な考え方	135
物流のグローバルマネジメント	136
物流に関する取り組み	137
全体に関する取り組み	140
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

購買に関する取り組み

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・サイバーインシデントなど「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。

さらに2024年からは包括的なサプライチェーンマッピングツールを導入し、グローバルなサプライチェーンの可視化とリスク管理を強化しています。これはデータマイニング技術を活用し、貿易データおよび所有権情報等から企業間のつながりを抽出してサプライチェーン全体を可視化するものです。さらに可視化したサプライチェーンに各国法規、輸出入規制、制裁リスト情報などの情報を重ねて、サプライチェーン上の潜在的なリスクを検出します。今後、このツールの活用により、リスクのリアルタイム監視、お取引先リスクの評価の強化、リスクの軽減策の策定などの取り組みを進め、サプライチェーン上のリスクの特定とその低減を図っていきます。

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

基本的な考え方..... 126

購買の基本的な考え方..... 127

購買のグローバルマネジメント
..... 128

> 購買に関する取り組み..... 129

物流の基本的な考え方..... 135

物流のグローバルマネジメント
..... 136

物流に関する取り組み..... 137

全体に関する取り組み..... 140

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

購買に関する取り組み

環境への取り組み

カーボンニュートラル実現に向けたサプライヤーとの取り組み

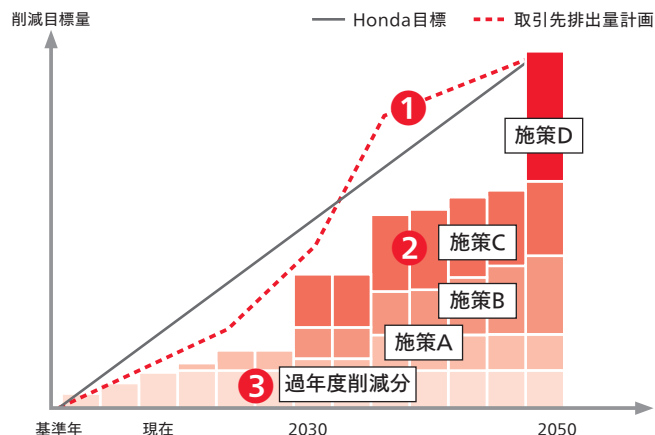
Hondaは2050年にすべての製品と企業活動を通じて、カーボンニュートラル（二酸化炭素排出量実質ゼロ）をめざしています。

日本では、2021年10月にサプライヤーに対し、CO₂排出総量削減に向けた取り組みの検討を依頼、2022年12月には、2050年カーボンニュートラルに向けた具体的な取り組み施策検討に向け、施策観点の共有を実施しました。

取引先CO₂削減展開の見える化システム

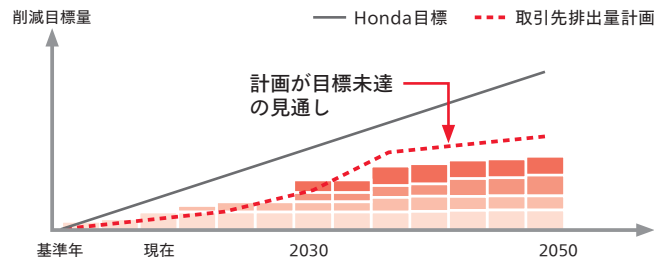
取引先CO₂削減実績・計画の全体把握

- 1 Honda目標と取引先の計画のGAPの見える化ができる
- 2 取引先の削減施策の計画・ステップ・項目が把握できる
- 3 基準年～現在までの過年度の取引先の削減努力が反映できる

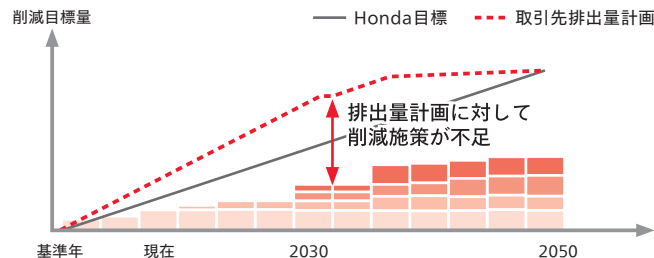


CO₂削減計画（削減量・施策）の具体化促進 ※下記は一例

CO₂削減量が未達の見通し → 削減量の計画見直しを促進



削減施策が不足 → 施策の積み増しを促進



4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
基本的な考え方	126
購買の基本的な考え方	127
購買のグローバルマネジメント	128
> 購買に関する取り組み	129
物流の基本的な考え方	135
物流のグローバルマネジメント	136
物流に関する取り組み	137
全体に関する取り組み	140
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

購買に関する取り組み

グループサプライヤーとの取り組み

Hondaは、Scope1, 2としてグループサプライヤーのCO₂排出量実績を暦年モニタリングし、2050年のカーボンニュートラル達成を確実にものにすべく、2030年の中間目標を設定するとともに、環境負荷低減活動加速に向けた施策・情報共有会を定期的を実施しています(⇒p.140)。

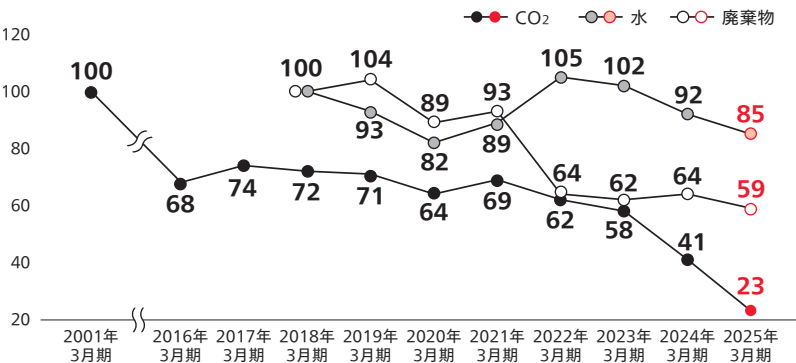
また、水・廃棄物については、2019年3月期より目標管理に向けた取り組みを開始しており、2025年3月期より目標の範囲を工業用取水・工業系廃棄物に絞り、2031年3月期の目標を定め、データの収集を行っています。

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、定期的な施策・情報共有会を通じてエンゲージメントを深め、協働での目標達成に向けてPDCAサイクルを回しています。

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。

環境負荷低減実績
CO₂排出量／水資源使用量／廃棄物等発生量 原単位指数



※ データ対象：日本国内連結対象の一次サプライヤーすべて。

区分	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
CO ₂ (t/ 百万円)	0.95	1.03	0.93	0.86	0.62	0.35
水 (m ³ / 百万円)	8.19	8.91	10.51	10.16	9.17	8.38
廃棄物 (t/ 百万円)	0.53	0.55	0.38	0.37	0.38	0.35

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
基本的な考え方	126
購買の基本的な考え方	127
購買のグローバルマネジメント	128
> 購買に関する取り組み	129
物流の基本的な考え方	135
物流のグローバルマネジメント	136
物流に関する取り組み	137
全体に関する取り組み	140
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

購買に関する取り組み

人権への取り組み

Hondaは「Honda人権方針」を掲げ、企業活動全体を通じて人権尊重の取り組みを推進しています。その一環として、児童労働・強制労働・人身売買の禁止、生活賃金の保証など、国際的な人権に関する項目を網羅した「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」をサプライヤーと共有し、ESG調査などを通じてその取り組み状況を確認しています。

また、第三者機関を活用したESG調査を通じ、サプライヤーの人権関連の取り組みを詳細に評価しています。この調査では、以下のような項目に基づき、実施状況やエビデンスの確認を行い、リスクの特定と対応策の検討を実施しています。

- 従業員の安全衛生・労働条件（労働時間・健康管理・作業環境の安全性）
- 社会対話・キャリアマネジメント・教育機会の提供
- 児童労働・強制労働・人身売買の禁止
- 多様性・平等性・包括性の確保（D&I施策の実施状況）
- 外部の利害関係者（コミュニティ・お取引先）における人権尊重

加えてデータマイニングによるサプライチェーンマッピングツールを活用し、サプライチェーンにおける人権リスクの特定と低減を図っています。

デュー・ディリジェンスの実施

サステナビリティに関する社会的要請の高まりにともない、環境負荷低減のみならず人権対応を含めたサプライヤーデュー・ディリジェンスの実施が企業に求められ、法制化も進んでいます。

モビリティ分野においても、電動化の進展にともない、バッテリーを中心に環境・人権リスクへの対応が求められ、持続可能な調達の確立が重要な課題となっています。

Hondaはこれらの社会的要請と法規制の動向を踏まえ、社内関連部門および一次サプライヤーとの連携を強化し、サプライチェーン全体の透明性と責任ある調達を推進しています。

これらの取り組みをより実効性のあるものとするため、購買部門が中心となってサプライヤーとともにサプライチェーン上流の環境・人権デュー・ディリジェンスを進めています。

Hondaとしての取り組み → p.74

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.200)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。

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

基本的な考え方

126

購買の基本的な考え方

127

購買のグローバルマネジメント

128

購買に関する取り組み

129

> 物流の基本的な考え方

135

物流のグローバルマネジメント

136

物流に関する取り組み

137

全体に関する取り組み

140

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

物流の基本的な考え方

Hondaは、持続可能な社会の実現に向けて、物流分野においても積極的な取り組みを進めています。環境負荷の低減と効率化をめざし、以下の3つの柱をビジョンとして掲げ活動を展開しています。

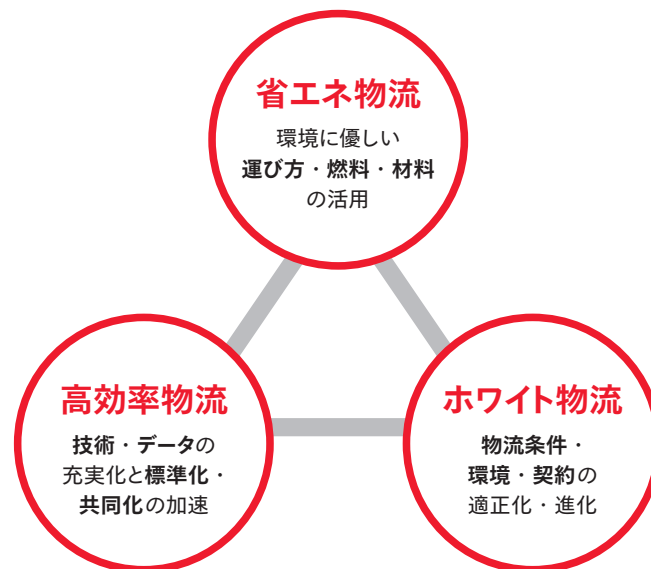
省エネ物流：2050年までにカーボンニュートラル実現をめざします。

高効率物流：物流効率の継続的な向上により、ドライバー不足への対応を図ります。

ホワイト物流：荷主責務を強化し、ドライバーに優しい環境作りに取り組みます。

これら3つの柱は、輸送効率の向上が省エネ物流につながり、また労働環境改善が安定輸送の担保と効率化を支えるという、三位一体の関係にあります。Hondaはこのビジョンのもと、環境負荷低減と物流網の安定・効率化を両立させる持続可能な物流モデルの構築を加速していきます。

Hondaの物流ビジョン



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

基本的な考え方

126

購買の基本的な考え方

127

購買のグローバルマネジメント

128

購買に関する取り組み

129

物流の基本的な考え方

135

物流のグローバルマネジメント

136

> 物流に関する取り組み

137

全体に関する取り組み

140

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

物流に関する取り組み

燃料電池トラック実証実験の進展

Hondaは、カーボンニュートラル社会の実現に向け、燃料電池大型トラックの操作性と商品性を明確にすべく、2024年より燃料電池トラックの実証実験を開始しました。燃料電池はCO₂を排出せず、軽量・コンパクトでありながら、積載量を確保しつつ長距離輸送にも対応できることから、次世代の輸送手段として期待されています。

現在、アメリカや中国での走行実証に加え、日本国内ではいすゞ自動車株式会社との共同開発を進めており、実証実験を通じて技術検証を行い、2027年の市場導入をめざしています。

また、燃料電池技術の実用化を通じ、社会全体でのCO₂排出削減と持続可能なエネルギー利用を促進し、カーボンニュートラル社会への移行を後押ししていきます。



アメリカ商用トラック



中国の商用車でさまざまな条件下での実証実験
(例：寒冷地実証)

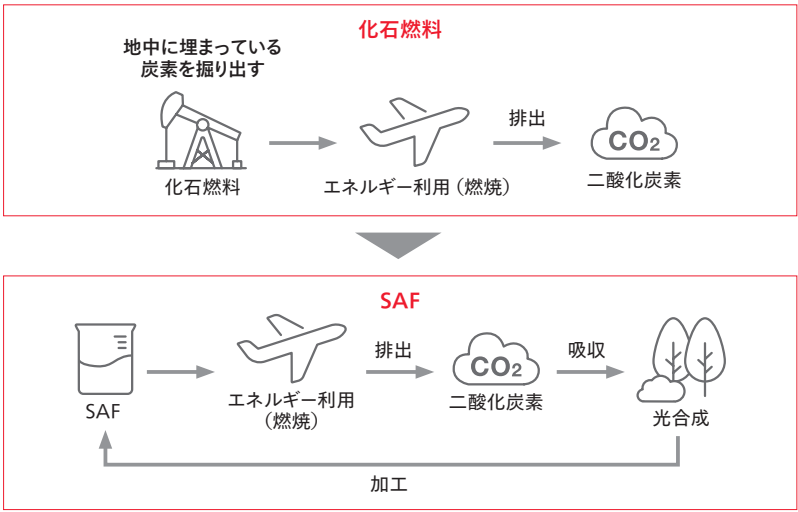


いすゞ自動車株式会社との共同研究モニター車

航空輸送におけるSAF※の活用促進

Hondaは、東京都の「SAF 活用促進事業」に参画するため、2024年10月に日本通運株式会社とSAFプログラムの取引基本契約を締結しました。これにより、日本と北米間で20トン相当のCO₂排出削減に寄与しました。

Hondaの日本地域のCO₂総排出量に占める航空輸送の割合15%を削減するため、低炭素で持続可能な輸送燃料手段であるSAFを活用した航空輸送に取り組むことで、CO₂排出削減をめざしています。



※ SAF：Sustainable Aviation Fuel（持続可能な航空燃料）。従来の石油精製に代わり、廃食用油やバイオマス等の持続可能な資源から製造されています。

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

基本的な考え方..... 126

購買の基本的な考え方..... 127

購買のグローバルマネジメント
..... 128

購買に関する取り組み..... 129

物流の基本的な考え方..... 135

物流のグローバルマネジメント
..... 136

> 物流に関する取り組み..... 137

全体に関する取り組み..... 140

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

物流に関する取り組み

モーダルシフトの拡大

Hondaは、遠距離輸送をともなう部品／完成車を中心に、環境負荷の小さい鉄道輸送や船舶輸送への切り替えによるモーダルシフトを加速させています。

部品輸送においては、昨年から販売を開始した軽商用EV車に搭載されるバッテリー関連部品について、関東地区から中部地区への輸送をトラックから鉄道に切り替えることで、年間約400台のトラック便数削減（14tトラック相当）を図るとともに、▲74.5%のCO₂排出量削減を見込んでいます。

また、専用キャリアカーの輸送能力不足が業界全体の課題となっている



電動車バッテリー関連部品の鉄道輸送



完成車輸送においては、2024年3月より名古屋貨物ターミナル駅から南松本駅間で、初の鉄道輸送を実現しました。これにより、トラック輸送に比べ、年間約30tのCO₂排出量を削減し、ドライバーの長時間労働の回避につながる物流を実現しています。

EV時代の本格的な到来を見据え、Hondaはモーダルシフトの積極的な拡大を含む物流プロセスの最適化を通じて、環境負荷の低減とドライバーの負荷低減を加速させていきます。



コンテナを活用した完成車鉄道輸送



4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

基本的な考え方..... 126

購買の基本的な考え方..... 127

購買のグローバルマネジメント
..... 128

購買に関する取り組み..... 129

物流の基本的な考え方..... 135

物流のグローバルマネジメント
..... 136

> 物流に関する取り組み..... 137

全体に関する取り組み..... 140

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

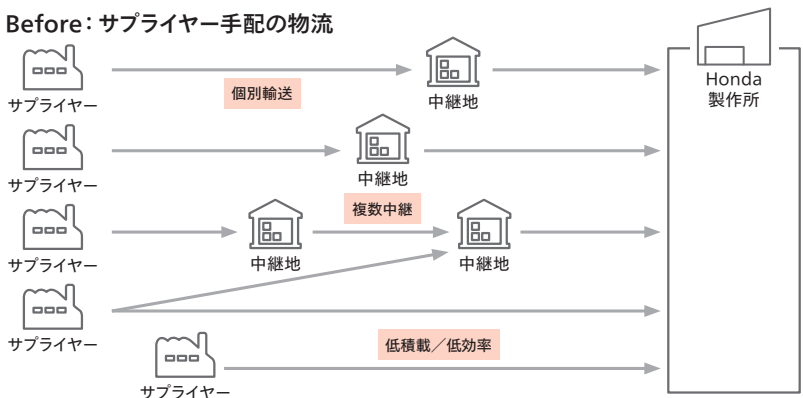
※ ミルクラン：メーカーが必要とする部
品を各工場を巡回して集荷する方式

物流に関する取り組み

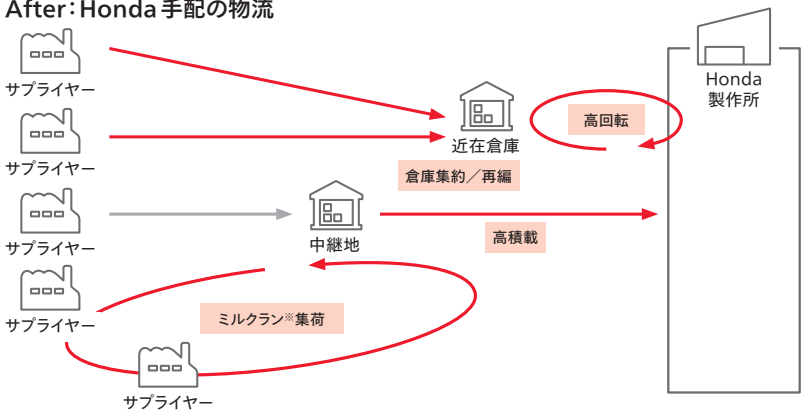
調達物流の“Honda 物流化”の取り組み

Hondaは、サプライヤーからHondaの製作所に納入される部品の物流について、従来のサプライヤー手配からHonda手配への切り替えを進めています。Hondaが自ら荷主として荷量を束ね、全体最適の観点から物流効率化を進めることで、環境負荷の低減と社会問題への対応を加速させます。昨年度は、東北エリアにおいてHonda物流への切り替えを実施し、トラック便数▲19%、CO₂排出量▲24%を実現しました。

Before: サプライヤー手配の物流



After: Honda 手配の物流



【凡例】 → Honda 手配の物流 → サプライヤー手配の物流

物流の適正化・生産性向上に向けた取り組み

Hondaは2019年に「ホワイト物流自主行動宣言」を行い、今日まで継続的に物流の生産性向上に取り組んできました。

2024年問題への対応にあたっては、2023年12月に一般社団法人日本自動車工業会（自工会）より公表された「物流の適正化・生産性向上に向けた自主行動計画」に基づき、荷待ち／荷役時間の実態把握、輸送対価と荷役対価の明確化、各物流会社の困り事の聞き取り調査等を実施しました。

また、2024年5月の新物流2法（物流総合効率化法、貨物自動車運送事業法）の公布を踏まえ、法規で要求される社内体制の整備、および、更なる物流の効率化に向けた中期計画の策定に着手しています。

これからもHondaは、関連法規を含めた社会要請に対して、物流パートナー、サプライヤーと連携し、サプライチェーン全体における物流の効率化、更にはドライバーや荷役作業者等の物流関係者が働きやすい環境づくりに全力で取り組んでいきます。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
基本的な考え方	126
購買の基本的な考え方	127
購買のグローバルマネジメント	128
購買に関する取り組み	129
物流の基本的な考え方	135
物流のグローバルマネジメント	136
物流に関する取り組み	137
> 全体に関する取り組み	140
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169

- ※ 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に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。

全体に関する取り組み

サプライヤーとのエンゲージメント

サステナビリティ方針説明会の実施

ESG 領域に於ける社会的要請が一層高まる中、購入額 8 割以上を占める重要なサプライヤーを対象に 2022 年 3 月期から ESG に関する方針説明会を実施してきました。

コロナ禍の 2022 年 3 月期、2023 年 3 月期は動画配信での実施でしたが、2025 年 3 月期はサステナビリティ方針説明会として国内約 320 社の皆さんへ対面での説明会を開催、CO₂削減目標やデータ管理・評価システム、資源循環、持続可能な物流、第三者評価機関による ESG 体質評価に関する取り組みについて発信しました。



サステナビリティ方針説明会



ESG 施策共有会の実施

また、グループサプライヤーを対象に 2024 年 3 月から定期的な情報共有会を開始しました。

2025 年 3 月期は全 4 回に渡り、ESG 活動に関する方向性の発信や Honda 及びサプライヤー間の取り組み状況の共有などの交流を通じて、ホンダグループの総合力強化を図っています。



施策共有会

業界団体・サプライヤーとの連携

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。

サプライヤー表彰

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き、そこでは QCDDC 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。2025 年 3 月のお取引先懇談会では対面形式で開催し、サプライヤー約 300 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 2018 年 3 月期から、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。

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。



Social

社会

Social Contribution Activities

社会貢献活動

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

> 基本的な考え方…………… 142

 グローバルマネジメント…………… 143

 社会貢献活動に関する
 取り組み…………… 144

 社会関連データ
 (社会貢献活動)…………… 148

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

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、より活動方向性の統一を図るためのグローバル方針を制定しました。

2018年には、時代や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した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

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

基本的な考え方

142

グローバルマネジメント

143

> 社会貢献活動に関する取り組み

144

社会関連データ
(社会貢献活動)

148

【安全】

149

【品質】

169

社会貢献活動に関する取り組み

北米

北米のHondaグループがハリケーンや竜巻の被災者を支援

米国のHondaグループは、2024年にノースカロライナ州で発生したハリケーンと、オハイオ州で発生した竜巻によって被害を受けた被災地への支援として、米国赤十字社に合計60万ドルを寄付しました。

そのほかにも、ノースカロライナ州では米国赤十字社に発電機を40台、地元の博物館に工学教育キットを700セット寄付したほか、同州に拠点を置くホンダ エアクラフトカンパニーが被災地への人道支援物資の輸送を「HondaJet」でサポートしました。

オハイオ州では、ユナイテッドウェイ地域支部に25万ドルを寄付し、Hondaの従業員が被災地域での清掃活動や、被災家庭を訪問して生活必需品の配布や情報の提供をするなどの支援活動を行いました。

米国のHondaグループでは、従業員の被災地支援活動をサポートしています。2024年はマッチングギフトやボランティア助成金など総額4万5,000ドル以上を寄付しました。



被災地で支援活動を行う従業員ボランティア

地域に根ざした活動

南米

アルゼンチンの次世代教育プログラム「Pioneers on the Move」

二輪車の生産拠点であるホンダ・モートル・デ・アルヘンティーナ・エス・エーでは、「夢のある明日の社会づくり」をめざし、6～11歳の子どもの対象とした教育プログラム「Pioneers on the Move」を2013年から展開しています。

このプログラムでは、Hondaの社会貢献活動の各活動領域を象徴する4人のヒーロー（Traffic Girl、Super Eco、Solidarity Captain、Super Smarty）が登場し、余暇教育を取り入れた子どもたちが楽しく学べるコンテンツを提供しています。これまでにプログラムに参加した子どもたちや教師等の人数は、対面とオンラインでの参加を合わせて2万3,157人にのぼります。

近年、とくに交通安全に関する取り組みを強化しており、2024年には、市民協会Luchemos por la Vidaから、交通安全の意識向上や交通事故防止に貢献した団体として、企業の社会的責任部門で表彰されました。



プログラムに参加した子どもたちの様子

未来を創る子どもの育成支援活動

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
基本的な考え方	142
グローバルマネジメント	143
➤ 社会貢献活動に関する 取り組み	144
社会関連データ (社会貢献活動)	148
【安全】	149
【品質】	169

社会貢献活動に関する取り組み

欧州

未来を創る
子どもの
育成支援活動

イタリアで教育機関と連携して教育プログラムを提供

ホンダ・イタリア・インダストリアル・エス・ピー・エーは、2015年からは Istituti tecnologici superiori (以降、ITS) と連携し、自社のノウハウを活かした教育プログラムを学生たちに提供しています。

このプログラムでは、原理、理論、方法論などの学習と、同社がこれまで培ってきた成功事例や経験を組み合わせることで、学生たちを即戦力のある人材に育成することを目的としています。

当初はポストディプロマの機械電子工学コースと物流サプライチェーンコースの学生を対象とした基本プログラムのみでしたが、2021年からは機械系大学の学生を対象に、製造オペレーション、新機種開発、産業オートメーション、サステナビリティについて学ぶ上級プログラムを開始しました。2024年は、ITSと機械系大学に通う60人の学生たちにプログラムを提供し、累計で400人以上の学生が受講しています。



従業員による講義を聞く学生たち

アフリカ・中東

交通安全
の教育・
普及活動

ケニアで二輪車の交通安全運転講習を実施

ホンダ・モーターサイクル・ケニアでは、二輪車ライダーの交通安全意識と運転技術の向上をめざし、交通安全運転講習を実施しています。

2日間にわたる講習では、初日は交通ルールや運転姿勢、道路標識といった安全運転の基本原則と重要性を理解してもらうための座学を行いました。2日目は、運転中に起こり得る交通環境の変化に対応するためのコーナリングや急ブレーキ、障害物の回避などの運転技術トレーニングや危険予知トレーニングといった実技を行いました。

また運転技術や知識だけではなく、二輪車のメンテナンス方法や定期的な点検の重要性、協見運転防止に向けた対策なども取りあげられ、講習の最後にはグループディスカッションで、受講者それぞれが講習会で得た体験や感想を共有しました。

2024年は地元企業を含めた10団体で講習を開催し、345人が受講しました。



交通安全運転講習の座学に参加する受講者

4

Social

社会

Safety

安全

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
> 基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能 — 技術開発 —	161
交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

基本的な考え方

すべての人が安心して自由に移動できる社会

多くの人々にとって、移動することはより良い暮らしを実現するために必要不可欠です。二輪車や四輪車などのモビリティは、人々の生活を支え、仕事の道具として、また社会インフラとして重要な役割を果たしています。一方で、最近のオンラインサービスの技術進化により、移動せずとも成り立つ生活が可能になりつつあることも事実です。

しかし、Hondaは、こうした状況においても、人々の移動への欲求は変わらないと考えています。それは、好奇心に導かれて自由に移動することで行動の範囲を広げ、リアルな世界を五感で感じ、感性豊かに楽しむことは、私たちが子どもの頃から自然と備わっている生きる喜びだからです。そして、この喜びを広げることができるのは、いつの時代も、すべての人が安心できる社会です。その実現において「安全」は決して欠くことのできない重要な要素です。

Hondaは、「Safety for Everyone」のスローガンに、一人ひとりに寄り添った安全を追求し、社会を構成する一人ひとりの安全が向上すれば、結果として社会全体がより安全になるという考えを込めています。

そして、歴史を振り返ると、「規制を基準とせず」、「ないものは自分でつくる」という姿勢から、社会からの要請の有無にかかわらず、新技術を世に送り出し、世界に先駆けてきました。

人々の安全は、移動を制限することで達成することも可能ですが、それはHondaがめざす社会ではありません。Hondaは、今後も社会的責務として、そしてすべての人の自由な移動の喜びを広げるために、積極的に安全に取り組んでまいります。

Honda環境・安全ビジョン

「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」の実現

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

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
> 基本的な考え方	150
> アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能 — 技術開発 —	161
交通エコシステム — 協働、 システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

- ※ 1 出典：WHO「Global status report on road safety 2023」
- ※ 2 Hondaの二輪車・四輪車が関与する交通事故：Hondaの二輪車・四輪車に乗車中、および歩行者・自転車・その他当事者（故意による悪質なルール違反、および故意により飲酒・薬物その他による責任能力のない状態の2つを除く交通参加者）が関与する交通事故。
- ※ 3 2020年比で2030年に全世界でHondaの二輪車・四輪車が関与する1万台当たりの交通事故死者数を半減。

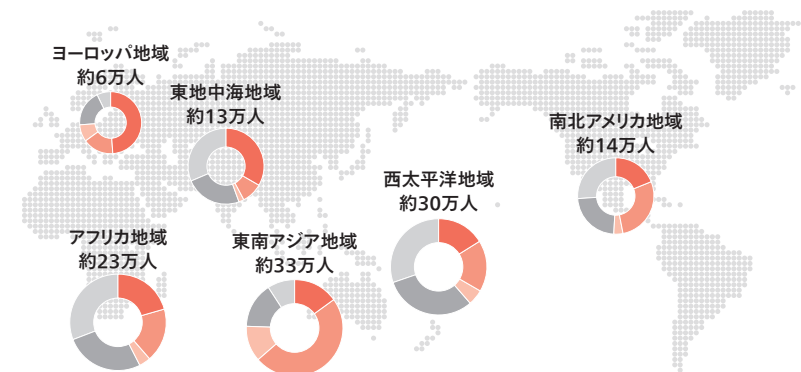
基本的な考え方

環境認識

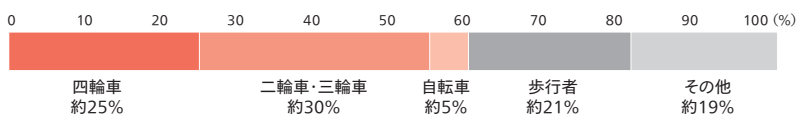
全世界の交通事故死者数は年間約119万人と未だ深刻な状況にあります。交通事故死者を状態別でみると、全体のうち四輪車が約25%、二輪車・三輪車が約30%、自転車が約5%、歩行者が約21%を占めます。また地域別では、東南アジア地域が約28%、アフリカ地域が約19%を占めており※1、とくに新興国の歩行者や二輪車のライダーなどの交通弱者への対応が重要な課題となっています。

交通事故死者をなくすことは、モビリティメーカーとしての社会的責務であり、とくにHondaは二輪車を最も多く販売する企業として、二輪車を含むすべての交通参加者の安全の取り組みをリードしていきたいと考えています。

世界の事故実態（WHO）



全世界 状態別 交通事故死者構成率

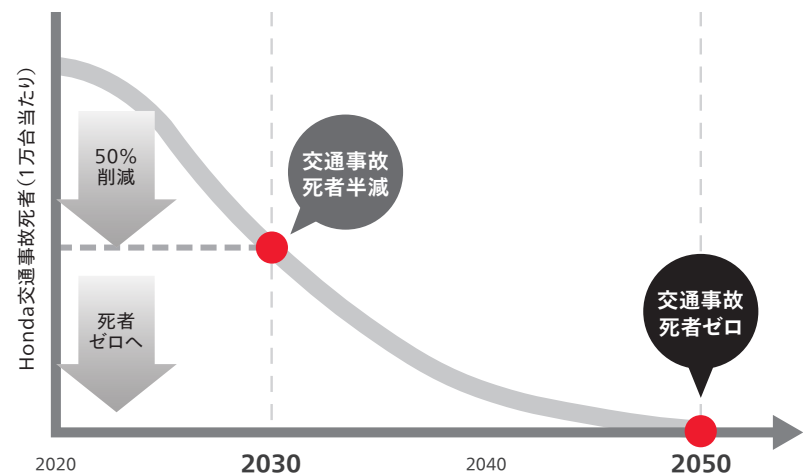


アプローチ

Hondaがめざす姿

Hondaは、2050年に全世界で、Hondaの二輪車・四輪車が関与する交通事故※2死者ゼロをめざします。また、そのマイルストーンとして2030年に全世界でHondaの二輪車・四輪車が関与する交通事故死者半減※3をめざします。これらは、新車だけでなく、登録・届出されたすべてのHondaの二輪車・四輪車が対象となります。

Honda安全目標 2050年交通事故死者ゼロに向けたシナリオ



4 社会

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

基本的な考え方

150

> アプローチ

151

指標および目標一覧

155

グローバルマネジメント

156

外部からの評価

157

人の能力 — 啓発活動 —

158

モビリティの性能 — 技術開発 —

161

交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

165

【品質】

169

アプローチ

Hondaがめざす姿

Hondaは、非財務領域の重要テーマの一つとして「交通事故ゼロ社会の実現」を掲げており、これらの状況を把握するための管理指標（KGI）として「日米四輪車関与事故死者数」（日本と米国における、Honda四輪車に関与する交通事故死者数）を定め、目標値（非公開）の達成に向けて取り組みを推進しています。

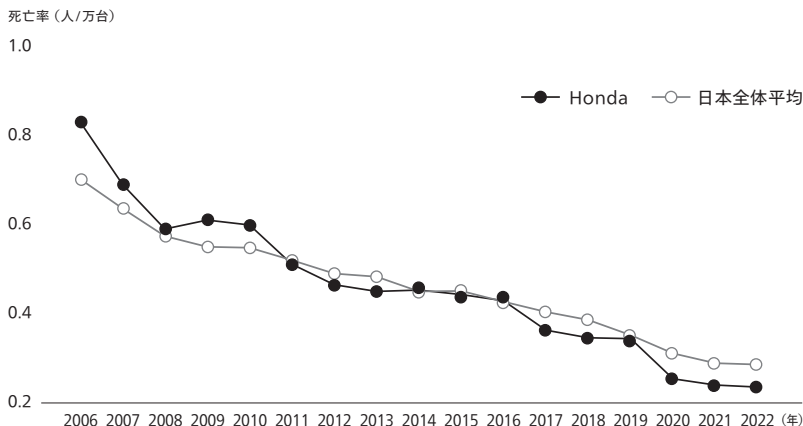
KGIの対象地域を日本と米国に限定しているのは、これら2カ国以外の国ではOEMメーカー別の交通事故データがほとんど記録されていないためです。また、四輪車に限定している理由は、二輪車の一部タイプに関する交通事故データが不足していることなどがあげられます。しかし、安全の取り組みは、日本と米国の四輪車に限られるものではなく、Honda社内においては、各国のHonda二輪車・四輪車に関与する交通事故死者数も推定し、施策を展開しています。同時に交通事故死者数を含む精度の高いデータは対策を検討する際の必要不可欠な情報となるため、この情報把握を大きな課題として認識しており、国際機関および各国機関、また業界関係者へその重要性を伝え、対応にあたっての働きかけをしています。

指標と目標

管理指標（KGI）	区分	目標値	
		2026年3月期	2031年3月期
日米四輪車関与事故死者数	全社	（非公開）	

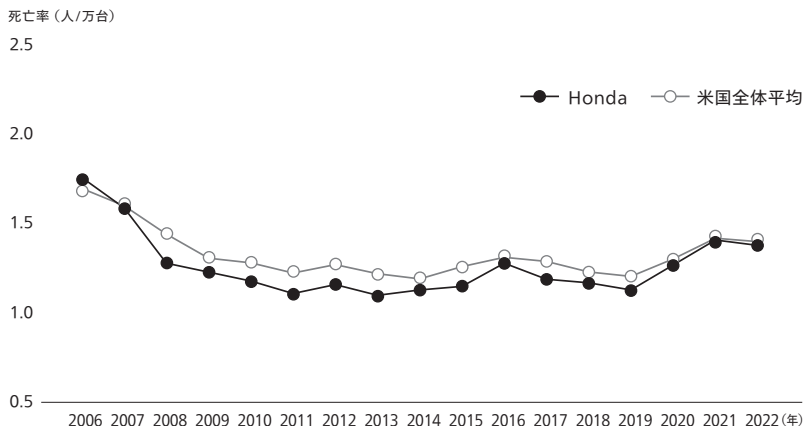
実績

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）（米国）



出典：NHTSA Fatality Analysis Reporting System（FARS）データよりHonda調べ。米国全体は、Traffic Safety FactsよりFatality Rates per 100,000 Registered Vehicles

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
> アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能 — 技術開発 —	161
交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

アプローチ

めざす姿に向けた、取り組みの方向性

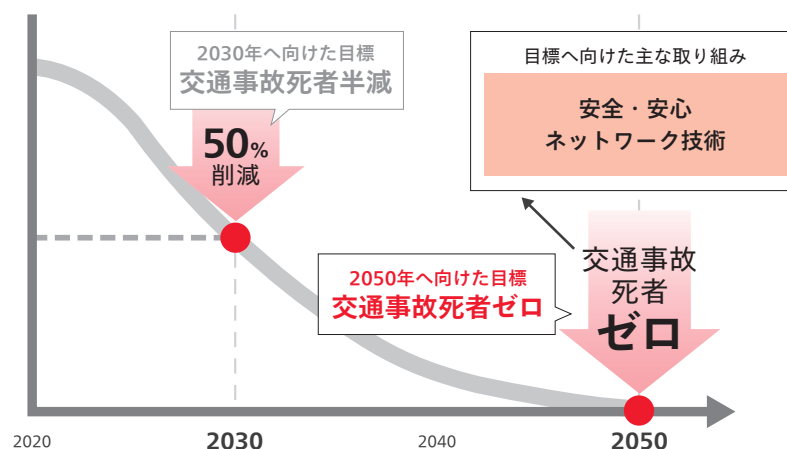
2050年に向けて

2050年に向けた大きな課題として、歩行者、自転車利用者、二輪車のライダーなどの交通弱者の死亡事故を削減する必要があります。この課題に対応するため、「交通エコシステム（協働、システム／サービス開発）」の取り組みを加速させます。

具体的には、「安全・安心ネットワーク技術」の研究開発と、社会実装に向けた技術の標準化を推し進めます。

「安全・安心ネットワーク技術」は、通信を通じて情報を提供することで、事故リスク発生前に各自で備え対処するためのサポートを行う技術です。

2050年 交通事故死者ゼロに向けたシナリオ



4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

基本的な考え方 150

アプローチ 151

> 指標および目標一覧 155

グローバルマネジメント 156

外部からの評価 157

人の能力 — 啓発活動 — 158

モビリティの性能

— 技術開発 — 161

交通エコシステム — 協働、

システム／サービス開発 — 165

【品質】..... 169

指標および目標一覧

安全に関する全社目標一覧（KGI・KPI）

重要テーマ	マテリアリティ	管理指標	区分	目標値	
				2026年3月期	2031年3月期
交通事故ゼロ社会の実現	■ 人の意思をとらえ補完・拡張する技術の開発 ■ 安全教育・啓発活動 ■ 交通エコシステムの構築	KGI	日米四輪車関与事故死者数	全社	(非公開)
		KPI	先進安全装備適用率	先進国 四輪車※1 Honda SENSING 360	100%
				新興国 四輪車※2 Honda SENSING	(非公開) 100%
				新興国 二輪車※3 先進ブレーキ (ABS/CBS)	100%

※ 1 日本、米国、中国、欧州
※ 2 代表測定国：インド、インドネシア、マレーシア、タイ、ブラジル
※ 3 代表測定国：インド、インドネシア、ベトナム、タイ、ブラジル

統合報告書「Honda Report 2024」 全社目標
■ https://global.honda.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2024-jp-all.pdf#page=24

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
> グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能	
— 技術開発 —	161
交通エコシステム — 協働、	
システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

グローバルマネジメント

取り組みを実行するプロセス

Hondaは、地域ごとに安全3つの要素からなる実効性の高い施策を検討したうえで、交通事故削減シナリオを構築し、その施策の進捗を管理するとともに、事故死者数をモニタリングしています。ここでは、道路環境の変化や新たなモビリティの参入により発生が予測される事故についても早期に分析します。複数の地域で起こり得る事象を把握した場合には、グローバル共通の課題とし、迅速に対応策を検討することで、安全3つの要素を進化させていきます。

なお、地域間の情報共有や議論は、各地域の安全実務者で構成される「グローバル安全実務者会議」にて行われます。管理指標（KGI、KPI）を含めた施策のPDCA（plan-do-check-act）は、各事業本部との安全戦略の議論・整合の場である「安全戦略コミッティ（部門を横断するタスクフォース）」で行われ、議題にあがった重要事項については経営会議で報告し、経営メンバーによる議論が行われます。

交通事故削減シナリオは、このような取り組みを通して定期的に更新しています。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
> 外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能 — 技術開発 —	161
交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

※ 1 Fédération Internationale de l'Automobile (国際自動車連盟) の略。

※ 2 今回のHondaの評価対象は日本国内における二輪車・四輪車の生産・販売に関わる業務。

外部からの評価

第三者評価

2024年の活動実績

Hondaは、FIA※1が定める企業・団体の交通安全への取り組みの評価指標である「FIA Road Safety Index」において、自動車業界で初めて最高ランクの「3スター」を獲得しました。

FIA Road Safety Indexは、企業や団体の事業活動が交通安全に与える影響を可視化・評価し、より持続可能な道路交通を実現することを目的とした新たな指標です。各企業や団体の交通安全目標の設定やコミットメント、バリューチェーン全体における交通事故死傷者数などをもとに総合的に判断、評価します。

この指標は、原材料調達から製品の開発・製造、お客様へ製品をお届けするまでの、自社の企業活動を対象とする「サプライチェーン評価」と、製品を対象とする「製品・サービスの安全関連評価」の2つの領域を評価対象としています。



Hondaの「3スター」の受賞結果が発表された「Challenge 2030 : Achieving the Global Road Safety Goals」における授賞式の様子

Hondaは、自動車業界で初めて両領域に対する監査を実施し、いずれにおいても最高ランクである3スターを獲得※2しました。

今回の3スターの獲得においては、2030年には全世界でHondaの二輪車・四輪車が関与する交通事故死者半減、2050年には交通事故死者ゼロという高い目標の達成をめざすなど、Hondaが交通安全に対する強いコミットメントを示し、長期的な戦略に基づいた取り組みを行っている点や、バリューチェーンにおける交通事故死者数・重傷者数を、年齢、道路利用者区分ごとにフットプリントとして把握している点などが高く評価されました。

今後も、このような国際機関が推し進める安全の取り組みにも積極的に参画し、交通社会の課題の解決に貢献してまいります。

4 社会

【人權】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】……………125【社会貢献活動】……………141【安全】..... 149

基本的な考え方 150

アプローチ 151

指標および目標一覧 155グローバルマネジメント 156外部からの評価 157

> 人の能力 — 啓発活動 —
..... 158

モビリティの性能
— 技術開発 — 161

交通エコシステム ― 協働、
システム／サービス開発 ―
..... 165

【品質】.....169

人の能力 — 啓発活動 —

基本的な考え方

交通安全の基本は“人”です。Hondaは1970年の安全運転普及本部発足以来、運転者だけでなく、子どもから高齢者まで、交通社会に参加するすべての人を対象とした交通安全啓発活動に積極的に取り組んでいます。この活動は、より多くの方々に共感・理解いただくための「人から人への手渡しの安全」と、危険を安全に体験することで効果的に理解を深めていただく「参加体験型の実践教育」を基本としており、運転技術、認知・判断能力だけでなく、周囲に対する思いやりといった心の部分までを含めた人の能力を高めることをめざしています。さらにこれらの基本姿勢をもとに、今後はデジタルツールや生成AIなどを活用して人の意識・能力や経験値、身体能力に合わせた「一人ひとりに合わせた安全教育」へと進化させていきます。

アプローチ

2025年3月現在、日本を含む世界43の国と地域で、インストラクターの養成や交通教育センターでの企業向けの研修、個人向けのスクールを積極的に展開しています。2025年3月には、韓国で交通教育センターを開所しました。そのほか、地域の企業や学校、Hondaの販売会社とも連携し、各地で子どもから高齢者まで各年代に応じたプログラムの提供も行っています。2025年3月期は約440万人の方に教育プログラムを受講いただきました。今後は、さらに機会を拡大し、交通社会に関わるすべての人をサポートすることをめざしてまいります。

交通安全・運転教育の実施国・地域



4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
> 人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能	
— 技術開発 —	161
交通エコシステム — 協働、	
システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

人の能力 — 啓発活動 —

取り組み

アジア・大洋州地域での交通教育センターの活動強化

Hondaは、深刻な交通事故が多発する地域においてさまざまな活動を展開していますが、その活動の核の一つとなっているのが交通教育センターです。

交通教育センターは、活動のレベルアップのために、インストラクターの安全運転技術や指導力の向上に努めており、その取り組みの一つとして毎年「アジア・大洋州地域安全運転インストラクター競技大会」を開催しています。2025年1月の開催時には、8つの国と地域が参加しました。

同大会では運転技術の研鑽だけではなく、お客様への実技指導力の強化や、各国参加者による効果的な施策や活動の共有により、今後の活動やモチベーションの向上につなげています。



大会参加者によるプレゼンテーション



インストラクターの運転技術を審査員が評価

日本の交通教育センターで活用する「DSP」の技術を新興国の交通安全へ寄与するソリューションへ

現在、Hondaでは、「DSP (Driving Style Proposal)」を開発し、日本の鈴鹿サーキット交通教育センターの安全運転プログラムで活用しています。「DSP」は、運転行動や車両挙動などの情報を分析し、運転習慣を可視化することで気づきを促し、行動変容へと促すシステムです。今後は、講習後のアフターフォローとしてスマートフォンからも閲覧可能なユーザーサイトで、自身の運転行動を振り返ることのできる機能を追加し、ほかのHondaの交通教育センターでも導入します。また、将来的には、新興国の交通安全に寄与するソリューションとして活用することも検討しています。



運転者自身による「自己評価」と評価システムによる「客観評価」をデータで比較

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

基本的な考え方..... 150

アプローチ..... 151

指標および目標一覧..... 155

グローバルマネジメント..... 156

外部からの評価..... 157

> 人の能力 — 啓発活動 —
..... 158

モビリティの性能
— 技術開発 — 161

交通エコシステム — 協働、
システム／サービス開発 —
..... 165

【品質】..... 169

人の能力 — 啓発活動 —

取り組み

他社と連携し、事故を防ぐための安全運転講習を実施

二輪車の事故の多くは相手が四輪車であることから、Hondaは四輪車のドライバーに二輪車に対する理解を深める取り組みを進めています。その一環として、2024年は、トヨタ自動車株式会社と連携し、両社のインストラクターが協力して一般ドライバー向けに二輪車と四輪車の事故を防ぐための安全運転講習を実施しました。今後も、Hondaは他社との連携を強化し、二輪車と四輪車の事故を減らすための取り組みを継続していきます。

若年ドライバーの安全意識を向上させる「Honda Driver Coaching」アプリを提供

米国の交通事故死者の約3分の1が25歳未満のドライバーであることから、Hondaでは、10代のドライバーの安全意識の向上に取り組んでいます。2023年には、運転診断やリアルタイム音声アドバイス機能で安全運転の習得をサポートする、若年層向けの「Honda Driver Coaching」アプリを米国でリリースしました。また、2025年1月には、運転中にシートベルト非着用や速度超過があった場合に、運転終了後に通知する機能も追加しています。



高齢者に多くみられる緑内障への理解を促進する、疑似体験シミュレーターの開発と活用

高齢化社会が進んでいる日本では、高齢者向け教習プログラムの展開のほか、緑内障患者の視野を疑似体験できるシミュレーターの開発にも取り組んでいます。緑内障は視野障がいを引き起こし、運転中の事故のリスクを高めます。2024年、Hondaは、眼鏡専門店チェーンの株式会社バリミキと連携し、店舗にいられた方を対象にこのシミュレーターの体験会を実施しました。2025年3月には、これを活用した動画をバリミキ612店舗と全国のHonda四輪販売店で公開し、より多くの方々に向けて緑内障の症状を知っていただくための活動を推進しています。



緑内障患者の視野を疑似体験できるシミュレーターを活用した動画（視野障がいのない人の視野）



緑内障患者の視野を疑似体験できるシミュレーターを活用した動画（緑内障患者の視野）

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

基本的な考え方

150

アプローチ

151

指標および目標一覧

155

グローバルマネジメント

156

外部からの評価

157

人の能力 — 啓発活動 —

158

> モビリティの性能

161

— 技術開発 —

161

交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

165

【品質】

169

※ 1

日本、米国、中国、欧州

※ 2

代表測定国：インド、インドネシア、マレーシア、タイ、ブラジル

※ 3

代表測定国：インド、インドネシア、ベトナム、タイ、ブラジル

※ 4

N-BOX AEB (Autonomous Emergency Braking) 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。

モビリティの性能 — 技術開発 —

基本的な考え方

モビリティの安全性をより高めるため、Hondaは、人体を保護するもの、衝突を極力回避するもの、人の意思を捉えクルマや他者に伝えるものなど、人の能力を正しく補完あるいは拡張するための複合的な性能が必要であると考えます。

アプローチ

今後、四輪車ではとくに、衝突安全性能の強化や、先進運転支援システム（ADAS）の進化と適用の拡大、そして、二輪車では「ABS」や「CBS」などの先進ブレーキ、視認性および被視認性の高い灯火器の適用を拡大させる取り組みを進めます。

これらの進捗状況を把握するため、管理指標（KPI）として、先進国の四輪車※1におけるHonda SENSING 360、新興国の四輪車※2におけるHonda SENSING、新興国の二輪車※3における先進ブレーキ（ABS／CBS）など先進安全装備適用率の目標値を定め、着実に推進します。

指標と目標・実績

管理指標 (KPI)	区分	目標値
		2031年3月期
先進安全装備 適用率	先進国 四輪車 Honda SENSING 360※1	100%
	新興国 四輪車 Honda SENSING※2	100%
	新興国 二輪車 先進ブレーキ (ABS／CBS) ※3	100%

なお、2025年3月期の、先進国の四輪車におけるHonda SENSING／Honda SENSING 360の適用率は96％（うち、Honda SENSINGは95％、Honda SENSING 360は1％）、新興国の四輪車におけるHonda SENSINGの適用率は61％、新興国の二輪車における先進ブレーキ（ABS／CBS）の適用率は88％となりました。

取り組み

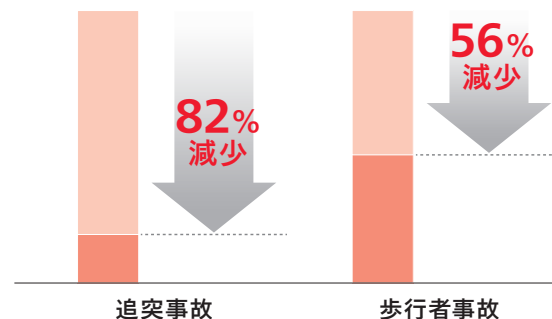
Honda SENSING

— さらなる普及に向けて新興国へ適用を拡大 —

2014年から展開しているHonda SENSINGは、主にクルマの前方をセンシングし、歩行者なども検知対象として、安心・快適な運転や事故回避を支援するシステムです。日本で販売されているHonda SENSINGを搭載した軽自動車「N-BOX」では、追突事故は82％減少、歩行者事故は56％減少※4しており、この技術の事故削減への効果が確認されています。

現在、二輪車の交通事故死者削減に向け、二輪検知機能を備えたHonda SENSINGを2021年のモデルより順次展開しており、2031年3月期までに全世界の四輪車全機種へ展開します。

Honda SENSING 搭載車の事故削減効果（N-BOX）



4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
> モビリティの性能	
— 技術開発 —	161
交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

モビリティの性能 — 技術開発 —

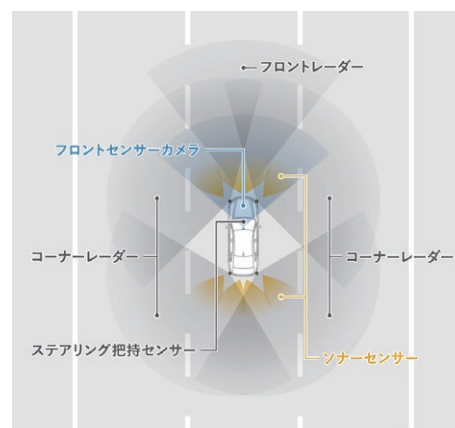
取り組み

Honda SENSING 360 — 2031年3月期までに先進国の四輪車全機種展開をめざす —

全方位安全運転支援システムHonda SENSING 360は、Honda SENSINGのシステムの検知範囲を全方位へ拡大し、目視での確認が難しい車両周辺の死角をカバーし、ほかの車両や歩行者との衝突回避や運転にともなうドライバーの負荷軽減をサポートします。Honda SENSING 360の主な機能は、交差点における交差車両や右左折時の横断歩行者に対応する「衝突軽減ブレーキ」をはじめ、「前方交差車両警報」、「カーブ車速調整機能」、「車線変更時衝突抑制機能」、「車線変更支援機能」の5つで、2022年に中国で発売された「CR-V」を皮切りに、2024年に日本で発売されたアコードにも搭載されています。今後2031年3月期までに先進国の四輪車全機種へ展開することをめざします。

加えて、ドライバーの運転負荷をさらに軽減する機能を搭載した「Honda SENSING 360+」を発表いたしました。現在、運転負荷を軽減する「ハンズオフ機能付高度車線内運転支援機能」、「レコメンド型車線変更支援機能」、システムからの操作要求に対してドライバーの反応がない場合、同一車線で減速・停車を支援する「ドライバー異常時対応システム」、駐停車中に後側方に接近する車両を検知、認知を支援する「降車時車両接近警報」や、「カーブ路外逸脱早期警報」などの新技術を適用したクルマの販売を予定しています。

Honda SENSING 360



全方位センシングにより車両周辺の見えづらい角度をカバーし、ほかの車両や歩行者との衝突回避や、ドライバーの負荷軽減をサポート



Honda SENSING 360を搭載したアコード（日本）

4 社会

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

基本的な考え方

150

アプローチ

151

指標および目標一覧

155

グローバルマネジメント

156

外部からの評価

157

人の能力 — 啓発活動 —

158

> モビリティの性能

161

— 技術開発 —

161

交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

165

【品質】

169

モビリティの性能 — 技術開発 —

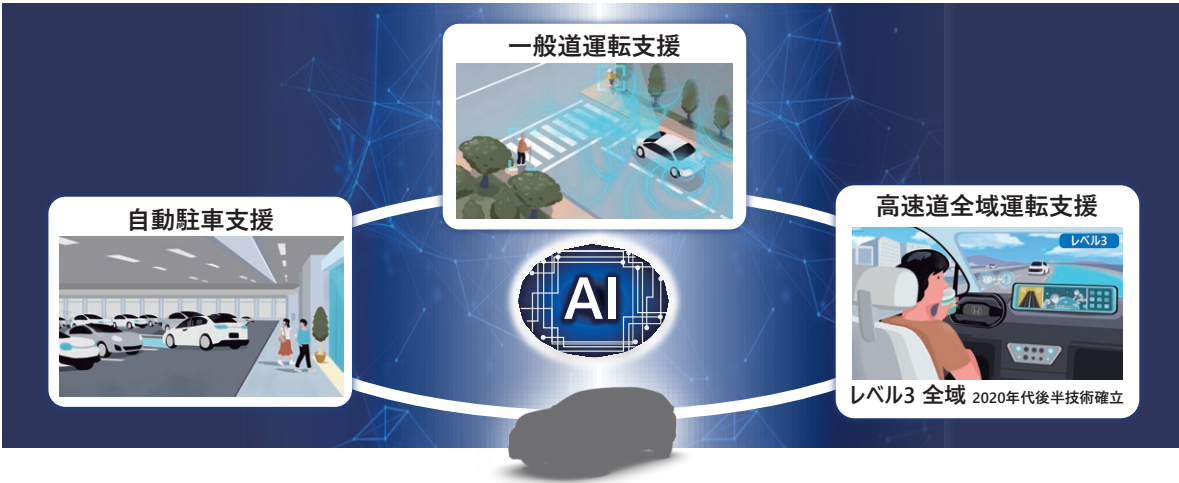
取り組み

Honda SENSING Elite — 運転時のヒューマンエラーに起因する事故ゼロをめざす —

「Honda SENSING Elite」は、2020年に世界で初めて自動運行装置として国土交通省の型式指定を取得した自動運転レベル3※：条件付自動運転車（限定領域）に適合する「トラフィックジャムパイロット（渋滞運転機能）」を搭載したシステムで、高速道路渋滞時など一定の条件下で、システムがドライバーにかわって運転操作を行うことを可能にしました。

さらにこのHonda SENSING Eliteの次の進化に向けて、新技術の開発を進めています。この技術は、人のように経験しながら成長するAI技術によって、複雑なシーンの認識や一般道路のような複雑な環境にも対応し、幹線道路での渋滞時のハンズオフ機能、高速道路のジャンクションなどでの合流・分岐シーンの運転支援機能を実現し、自宅から目的地まで、一般道路も含めた安全・安心でシームレスな移動を可能にします。

Honda SENSING Eliteの進化



※ 日本政府が定める自動運転の定義（SAEに準拠）。一定の条件下で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。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交代をすることが求められる。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
> モビリティの性能	
— 技術開発 —	161
交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

モビリティの性能 — 技術開発 —

第三者評価

2024年の活動実績

多くのHonda車が、各地域の第三者評価において最高ランクの安全性能評価を獲得しています。

四輪車の主な第三者評価結果（2025年3月期テスト実施）

国・地域	第三者評価	機種	車種数※4
日本	J-NCAP	5★	シビック 2024／N-BOX 2023／ZR-V 2023
米国	IIHS※1	2025 IIHS TOP SAFETY PICK +	シビック ハッチバック 2025／アコード 2025／HR-V 2025
	(米国モデルのみ)	2025 IIHS TOP SAFETY PICK	パイロット 2025／シビック セダン 2025／アキュラ MDX 2025／インテグラ 2025
米国	US NCAP※2	5★	プロローグ 2024／CR-V ハイブリッド 2024／CR-V 2024／HR-V 2024／シビック ハッチバック 2024／シビック セダン 2024／オデッセイ 2024／パイロット 2024／アコード 2024／アコード ハイブリッド 2024／パスポート 2024／リッジライン 2024／アキュラ インテグラ 2024／アキュラ MDX 2024／アキュラ RDX 2024／アキュラ TLX 2024／アキュラ ZDX 2024
			17／17
欧州	EURO-NCAP	5★	CR-V with safety pack 2024※5
中国	C-NCAP	5★	インスパイア 2024
	C-IAI※3	GGG	アコード 2023／インスパイア 2023

- ※ 1 IIHS：Insurance Institute for Highway Safety（米国道路安全保険協会）の略。自動車の安全性能を試験・評価する自動車アセスメントを行い、試験結果が優良な自動車のみをTOP SAFETY PICK、TOP SAFETY PICK+で評価。
- ※ 2 NCAP：New Car Assessment Program（新車アセスメントプログラム）の略。各地域の公的組織が行う、自動車の安全性能を試験・評価するプログラム。各地域で試験方法、評価方法が異なる。0★～5★（地域によっては5★+が最高評価）で評価される。
- ※ 3 C-IAI：China Insurance Automotive Safety Index（中国保険自動車安全指数）の略。自動車の安全性能を試験・評価するアセスメントを行い、P（悪い）、M（一般）、A（良好）、G（優秀）の4段階で評価。GGGとは、各評価項目でG（優秀）の評価を3つ獲得したことを意味する。
- ※ 4 最高ランク獲得車種数／評価を受けた車種数。
- ※ 5 CR-Vは、Safety packの5★を掲載。

二輪車の主な第三者評価結果（2025年3月期テスト実施）

国・地域	第三者評価	機種	車種数
マレーシア	MyMAP※	5★	RS-X 2024／CBR150R 2024／VARIO 160 2024／ADV160 2024

※ MyMAP：Malaysia Motorcycle Assessment Programの略。



シビック ハッチバック



RS-X

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能 — 技術開発 —	161
> 交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

基本的な考え方

交通エコシステムは、道路を利用する人々やモビリティが相互に関係しながら、交通の流れをつくりだす概念です。交通環境は、大雪などの天候の変化、観光シーズンにおける混雑、またはラッシュアワーの渋滞など、さまざまな要因によりつねに変化していますが、Hondaは、これらの状況下で事故を防ぐために、交通参加者の動きや状態を踏まえながら、それぞれが円滑に連携できるような取り組みが必要だと考えます。

アプローチ

今後、交通エコシステムにおいては、歩行者、自転車利用者、二輪車のライダーなどの交通弱者も含めたすべての交通参加者の安全を守る取り組みが重要です。

そのため、Hondaは、2030年に向けて、交通安全に関する国連などの国際的な機関との連携を強化しています。

Hondaの長年の安全活動から培われた知見やノウハウを、こうした機関を通じて、新興国を中心とした各国へ提供することで制度改革、啓発、インフラ整備などの交通安全政策を支援します。

2050年に向けては、かねてより培ってきたコネクテッド技術をさらに進化させ、「安全・安心ネットワーク技術」を中心に対応します。

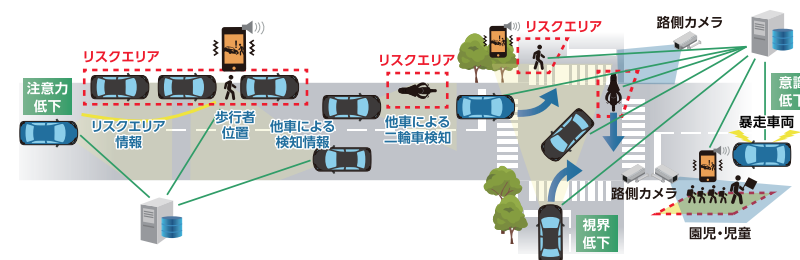
「安全・安心ネットワーク技術」は、集中力の低下など運転中の人のリスク状態を推定、事故の予兆として早期に察知し、周囲の交通参加者へ通信を通じてこれらの情報を提供することで、事故リスク発生前に各自で備え対処するためのサポートを行う技術です。

この技術により、交通弱者を含めたすべての交通参加者は、相手の動きに注意を払いつつ、協調した行動を取ることができるようになり、事故を未然に防ぐことが可能となります。

Hondaは、自由に移動できる社会をめざしていますが、それには安全であるだけでなく、人々が移動したいと思えるような温かさが感じられることが大切です。

そして、その社会を築くために、人の意思を介在させないまま技術で安全をつくりだすのではなく、人々の意思を原動力とし、技術を用いて交通参加者が本来持っているお互いを尊重する意識に働きかけ、協力しやすくなるよう後押しすることで安全をつくりだせるようにしたいという考えがあります。「安全・安心ネットワーク技術」の研究開発においても、この考えをもとに取り組んでまいります。

安全・安心ネットワーク技術（概念図）



4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能 — 技術開発 —	161
➢ 交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

※ 2025年2月18日～20日にモロッコのマラケシュで開催された「第4回交通安全に関する世界閣僚会議」の併催イベント。

交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

取り組み

交通事故死者低減に向けて、国連交通安全基金とのパートナーシップを締結

2024年11月、Hondaは、グローバルで交通事故死者低減に貢献するため、自動車メーカーとして初めて国連交通安全基金（United Nations Road Safety Fund、以下UNRSF）とパートナーシップを締結しました。

Hondaが長年、安全技術の開発や安全運転普及活動で培ってきたノウハウ・知見と、UNRSFの世界各地に広がるネットワークを組み合わせることで、各国の交通事故分析および交通安全政策を支援していきます。そして、重点地域には、アジアを中心とする新興国を設定しました。

各国の交通事故分析では、交通事故死者低減に向けた取り組みの実効性を高めるため、交通事故の実態把握と、交通安全施策の効果をモニタリングする仕組みの構築をめざします。新興国においては、交通事故分析に

必要なデータが不足しており、交通事故の要因を分析することが困難な状況にあります。この課題を解決するため、取得すべき事故形態データを明確化し、各国に取得を働きかけていきます。また、交通安全施策効果のモニタリングを強化し、施策の実効性を高めていきます。

各国の交通安全政策支援では、アジアを中心とした新興国に対して、適切な制限速度・保護具装着（ヘルメット、シートベルト）・免許制度の法制化を働きかけるとともに、交通ルール違反の取り締まり強化支援、インフラの改良提言、啓発活動の強化などを行います。

また、Hondaは、UNRSFと連携して交通安全活動を行うために、2025年から2030年の5年間で総額300万USドルをUNRSFに寄付します。



2025年2月に開催された「UNRSFハイレベル誓約フォーラム」※の様様。「交通事故分析」と「交通安全政策支援」の2つの領域で取り組むことを発表

4 社会

【人権】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

基本的な考え方 150

アプローチ 151

指標および目標一覧 155

グローバルマネジメント 156

外部からの評価 157

人の能力 — 啓発活動 —
..... 158

モビリティの性能
— 技術開発 — 161

> 交通エコシステム — 協働、
システム／サービス開発 —
..... 165

【品質】..... 169

交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

取り組み

安全・安心ネットワーク技術の要素技術を研究開発

「安全・安心ネットワーク技術」は、「人特性理解」「予知予測」「共話型コミュニケーション」の3つの要素技術からなり、現在、それぞれの研究開発を進めています。

人特性理解	バイタルセンシングなどの技術でドライバーの状態をリアルタイムに把握することで、運転行動への影響を統計的に解析、具体的なリスク要因を体系的に把握する
予知予測	デジタルツイン技術と総合リスク判断アルゴリズムで、交通事故発生の予知予測を行う
共話型コミュニケーション	交通参加者が、事故の発生前に構えることができるように潜在的に潜むリスクの理解を促進する

さらにHondaは、リアルな交通環境を仮想空間として構築し、安全技術を検証する「マルチエージェント型交通シミュレーター」の開発も進めています。

「安全・安心ネットワーク技術」は、特定の交通事故シーンのみならず、交通参加者の状態やつねに変化している交通状況も踏まえて、これらに影響を受ける可能性のあるすべての交通参加者を対象とし、技術を検証する必要があります。このシミュレーターでは、そのような包括的な検証も可能となります。

マルチエージェント型交通シミュレーター



実機



ライダーから見た画面



シミュレーションの画面

安全・安心な暮らしに向けた、提供価値の実証実験

「安全・安心ネットワーク技術」は、安全な交通社会に寄与するだけでなく、自治体や他企業との協力を通じて、人々にさまざまな価値を提供できると考えています。

そのため、2023年には、会津若松市にあるスマートシティAiCT（アイクト）に参加し、「安全・安心ネットワーク技術」の要素技術「人特性理解」を活用した「ヘルスケア」をテーマに、その社会受容性を検証しました。

この実証実験では、市民の方々を対象に、ウェアラブル端末を活用して、その方の睡眠時間などの生活データをもとにスマートフォンアプリで注意点を提供し、さらに、実際の運転データに基づいて再度アドバイスをを行うという内容で実施しました。今後は、市民の皆様に広く活用いただけるようサービスの価値を高め、その有用性を検証していきます。

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
基本的な考え方	150
アプローチ	151
指標および目標一覧	155
グローバルマネジメント	156
外部からの評価	157
人の能力 — 啓発活動 —	158
モビリティの性能 — 技術開発 —	161
> 交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —	165
【品質】	169

交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

取り組み

円滑な社会実装に向けた、産官学連携による実証実験

2023 年、「戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）第3期／スマートモビリティプラットフォームの構築／リスクの事前通知による交通事故の未然防止支援の研究開発」に参画し、交通弱者の安全を実現するために必要な交通事故の未然防止支援策の検討に向けたユースケース検証を計画しています。

高速道路の自動運転時代に向けた路車協調実証実験



二輪車と四輪車のコネクテッドカー双方に事故リスク情報を通知。事故を未然に回避する行動を促す

また、2024 年 6 月には、ソフトバンク株式会社と連携して中日本高速道路株式会社が新東名高速道路の建設中區間で行う「高速道路の自動運転時代に向けた路車協調実証実験」に参画し、ユースケース検証を実施しました。

「安全・安心ネットワーク技術」は、2020 年代後半に上市し、2030 年以降、拡大展開することをめざし、業界・官民一体の取り組みを加速させています。



4

Social

社会

Quality

品質

4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169
> 基本的な考え方	170
グローバルマネジメント	171
品質に関する取り組み	173

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.173)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お客様満足度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

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

基本的な考え方

170

> グローバルマネジメント

171

品質に関する取り組み

173

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 クォ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 クォ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、グローバル統括部門が各拠点の 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。

2025 年 2 月 28 日現在で、生産 61 拠点中 56 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	四輪	アフターセールス会議	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

【人権】..... 69

【人材】..... 76

【サプライチェーン】..... 125

【社会貢献活動】..... 141

【安全】..... 149

【品質】..... 169

基本的な考え方..... 170

➤ グローバルマネジメント..... 171

品質に関する取り組み..... 173

グローバルマネジメント

品質管理教育

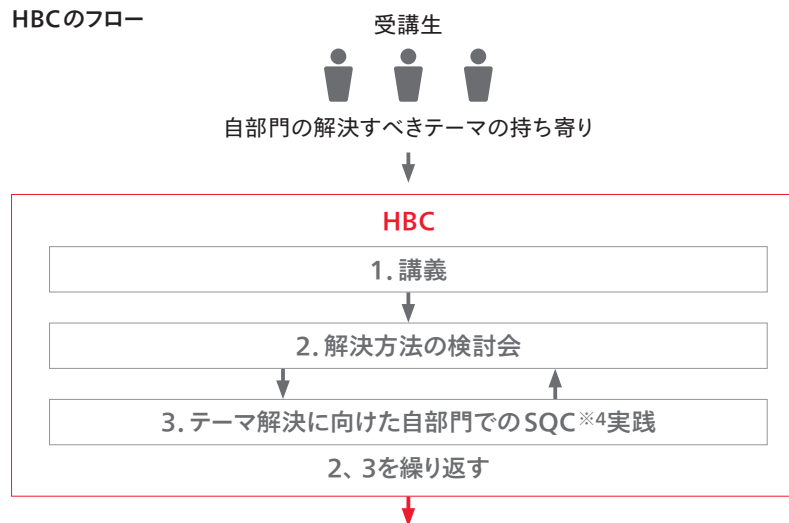
Hondaでは、品質保証に関わる従業員（管理職含む）のスキル向上を目的に、社内資格や品質管理業務のレベルに応じて、品質管理教育を実施しています。

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

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

これらの研修を通じて、品質管理の目的に対する理解の促進や、G-HQSに基づく各拠点での教育により品質管理に関する各個人の役割についての理解の促進を行っています。

HBCのフロー



自部門のテーマを解決することで実践力を身に付けた品質管理エキスパートを育成

※¹ HBC: Honda QC Basic Course (ホンダ品質管理ベーシックコース)の略。

※² QC J コース: QC Junior Course (品質管理ジュニアコース)の略。

※³ QC F コース: QC Foreman Course (品質管理フォアマンコース)の略。

※⁴ SQC: Statistical Quality Control (統計的品質管理)の略。

研修カリキュラムの内容

区分	コース名	研修内容	期間
基礎教育	QC Jコース	入社後半年から1年の従業員が対象。品質管理手法の基礎を習得する。	1日
	QC Fコース	生産・品質業務に携わる従業員が対象。品質保証活動に必要な品質管理手法や考え方を習得する。	2日間
専門教育	SQCコース	品質管理・品質改善活動を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、品質改革本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、品質改革本部長が現場で表彰を行っています。2013年3月期から2025年3月期において、世界中で延べ84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。



現場確認と集合写真（2025年3月期）



4 社会

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169
基本的な考え方	170
グローバルマネジメント	171
> 品質に関する取り組み	173

品質に関する取り組み

Honda クオリティサイクル

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 クオリティサイクル」を構築しています。

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



4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

基本的な考え方…………… 170

グローバルマネジメント…………… 171

> 品質に関する取り組み…………… 173

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製品をつくり続けられる工程づくりを行っています。

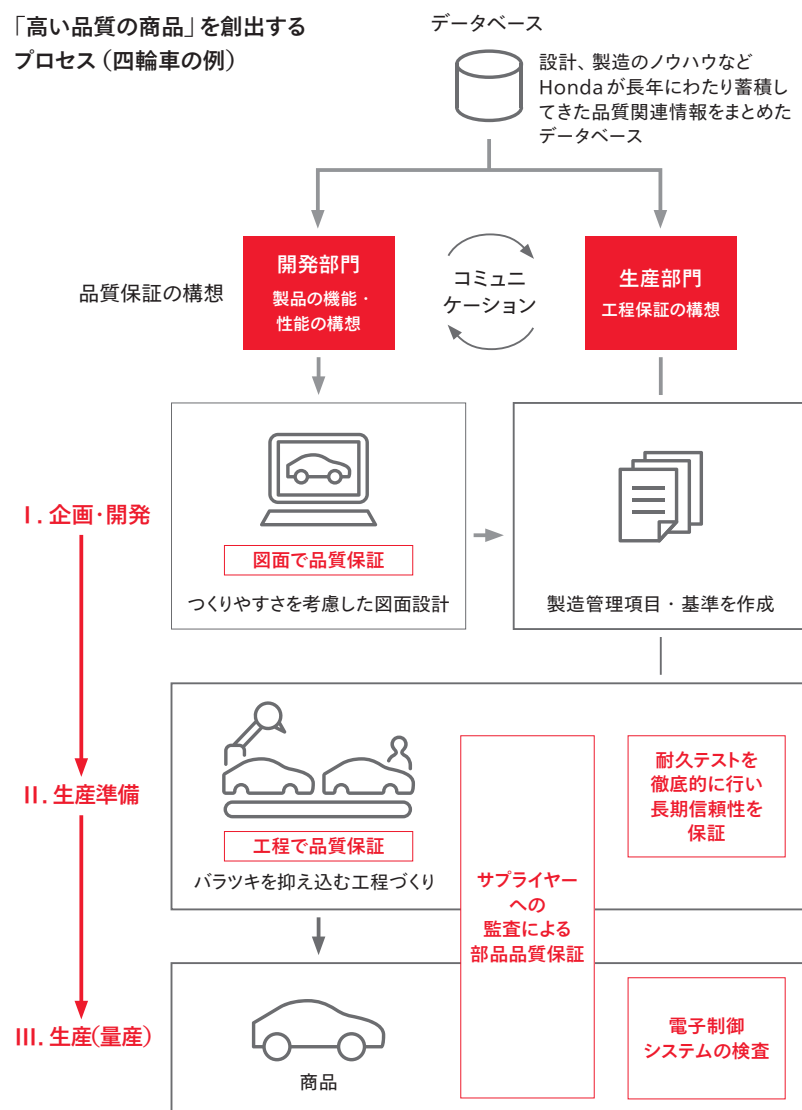
企画・開発活動の改善

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

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169
基本的な考え方	170
グローバルマネジメント	171
> 品質に関する取り組み	173

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

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

基本的な考え方

170

グローバルマネジメント

171

> 品質に関する取り組み

173

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、米国の排出ガス規制に対応するために、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に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

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

基本的な考え方

170

グローバルマネジメント

171

> 品質に関する取り組み

173

品質に関する取り組み

IV. 販売・サービス

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

「すべての接点でのお客様満足No.1」とは、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No.1の達成をめざします。

Hondaとお客様との接点



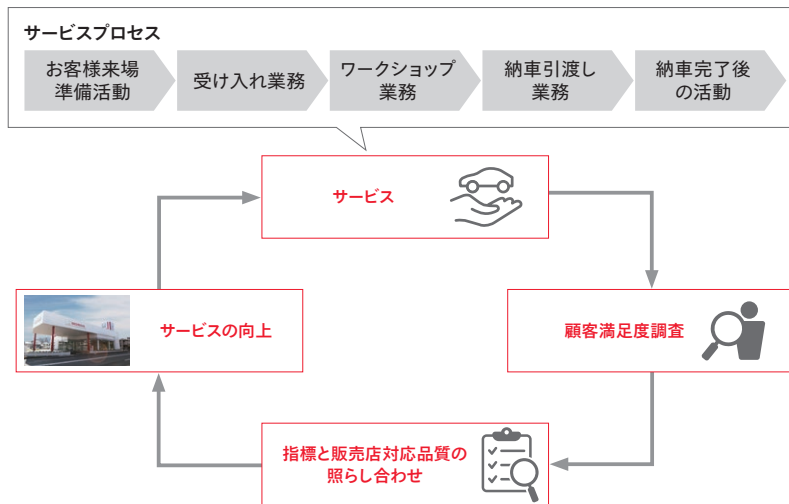
※ 2025年3月現在。Honda調べ。

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。2025年3月期は日本、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18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・向上させる取り組みも実施しています。2025年3月期は、15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

【人権】	69
【人材】	76
【サプライチェーン】	125
【社会貢献活動】	141
【安全】	149
【品質】	169
基本的な考え方	170
グローバルマネジメント	171
> 品質に関する取り組み	173

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、Hondaの製品やサービスをご利用いただくお客様の満足と喜びを拡げることがめざしています。

Hondaグループ全体で連携し、お客様からのさまざまなお問い合わせに対応します。

同センターでは2025年3月期には約12万件のご相談をいただきました。お客様の利便性を向上させるためにホームページ（下記リンク）の情報を充実させ、お客様にご満足いただける情報発信に努めています。

お客様から寄せられるご質問・ご提案・ご要望などの貴重な声は、Hondaグループ内にフィードバックし、改善につなげることで企業価値向上に努めています。

Q&A・お問い合わせ <https://www.honda.co.jp/customer/>

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SM (IQS^{※1}) 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。

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^{※2}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^{※3}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 IQS : Initial Quality Study (初期品質調査) の略。
※ 2 JAF : Japan Automobile Federation (一般社団法人日本自動車連盟) の略。
※ 3 2025年3月現在。Honda調べ。

4 社会

【人権】…………… 69

【人材】…………… 76

【サプライチェーン】…………… 125

【社会貢献活動】…………… 141

【安全】…………… 149

【品質】…………… 169

基本的な考え方…………… 170

グローバルマネジメント…………… 171

> 品質に関する取り組み…………… 173

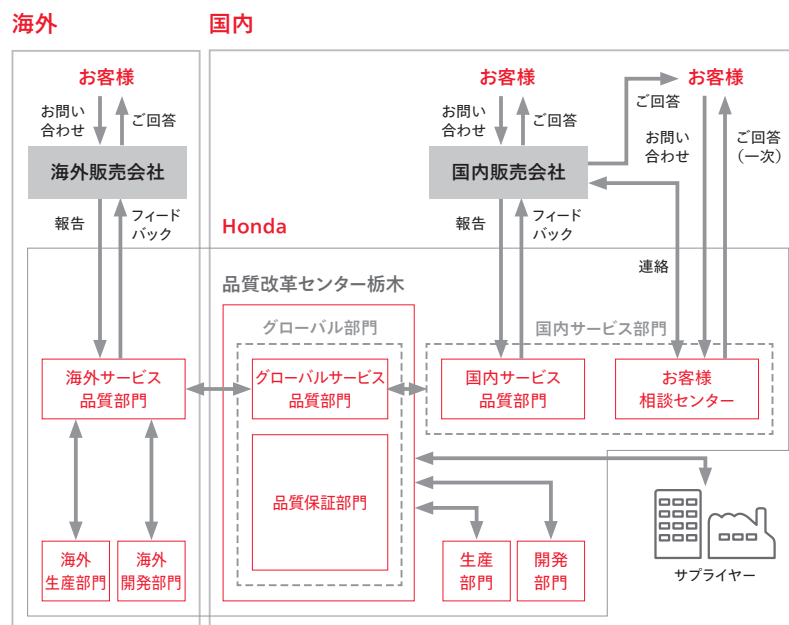
品質に関する取り組み

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、国内／海外サービス部門などを通じて、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）

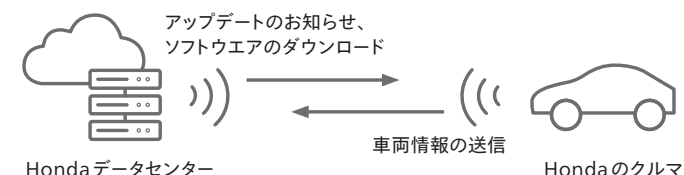


※ Over-The-Air (OTA)：データのアップデートを無線通信で行う技術。

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。不具合を含むソフトウェアアップデートに関して、Over-The-Air (OTA) ※を活用して対応を行い、OTA対応部品も順次拡大しています。

OTA 概略図



予兆検知

Hondaは、燃料電池車・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

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

基本的な考え方

170

グローバルマネジメント

171

> 品質に関する取り組み

173

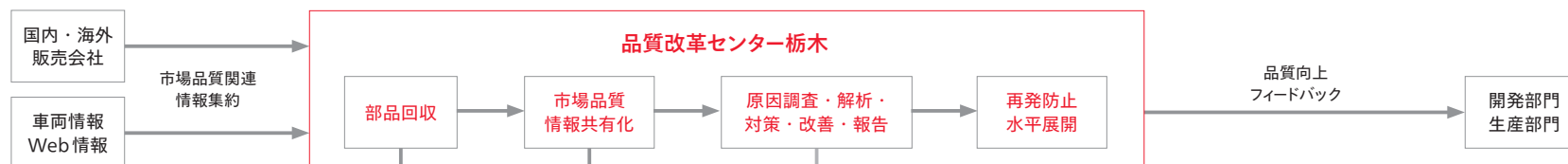
品質に関する取り組み

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



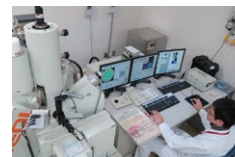
部品回収

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



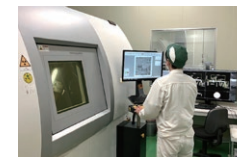
市場品質情報共有化

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



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



非分解CT検査

CT計測装置を用い、非分解で部品内部を観察・計測し、故障箇所を特定します



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

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

基本的な考え方

170

グローバルマネジメント

171

> 品質に関する取り組み

173

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。2025年3月期はオンライン研修を中心に、約1,900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。



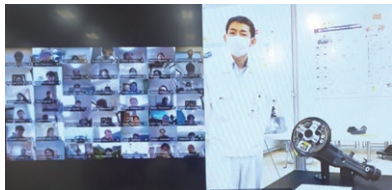
1981年製「シビック」車体のさび



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

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

基本的な考え方

170

グローバルマネジメント

171

> 品質に関する取り組み

173

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

【人権】

69

【人材】

76

【サプライチェーン】

125

【社会貢献活動】

141

【安全】

149

【品質】

169

基本的な考え方

170

グローバルマネジメント

171

> 品質に関する取り組み

173

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（2025年3月期）

事業	件数	台数
四輪	28件	7,780,044台
二輪	24件	2,054,859台
パワープロダクツ	3件	21,809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、未実施車両への対策の実施を、強力に推進してまいります。

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