

The background features a minimalist design with thick red lines. A horizontal line spans the width of the page, and a vertical line runs down the right side. They intersect to form a large square frame. Additionally, there are smaller red lines extending from the top and left edges, creating a sense of depth and structure.

# Honda ESG Report 2025

**HONDA**

## 1 編集方針 ..... 02

## 2 全般的情報 ..... 03

基本的な考え方 ..... 04

サステナビリティマネジメント体制 ..... 05

ステークホルダーエンゲージメント ..... 07

Honda の取り組みと SDGs ..... 10

外部からの評価 ..... 13

## 3 環境 ..... 14

基本的な考え方 ..... 15

アプローチ ..... 17

指標および目標 ..... 20

グローバルマネジメント ..... 21

気候変動 ..... 23

汚染 ..... 40

水 ..... 43

生物多様性および生態系 ..... 45

資源利用および循環経済 ..... 50

環境関連データ ..... 58

## 4 社会 ..... 68

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

## 5 ガバナンス ..... 184

コーポレートガバナンス ..... 185

コンプライアンス ..... 199

リスクマネジメント ..... 202

ガバナンス関連データ ..... 206

## 6 資料 ..... 209

第三者保証 ..... 210

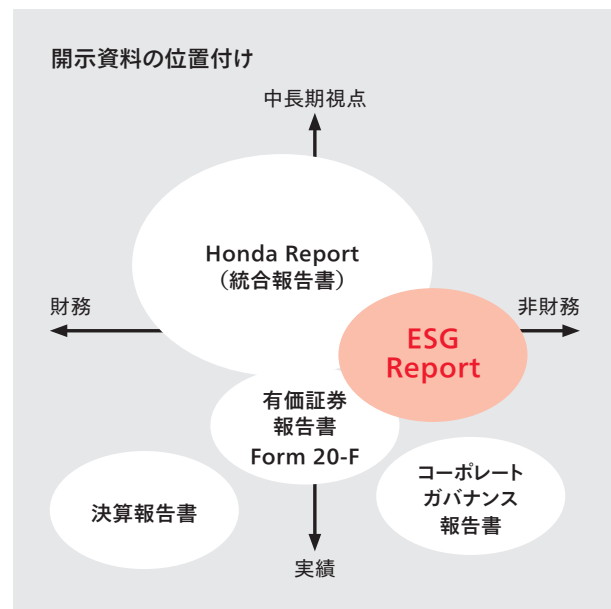
GRI スタンダード対照表 ..... 211

## ■ 対象組織

本田技研工業株式会社および国内外357社の関係会社（連結子会社284社、持分法適用会社73社）により構成されたHondaグループ全体を報告対象組織としています。Hondaグループ全体を対象にしていない場合は、個々に対象範囲を記載しています。

## ■ 対象期間

2024年4月1日～2025年3月31日の活動を中心に、一部に過去の経緯や発行時期までに行った活動、将来の見通し・予定などについて記載しています。



## ■ 準拠したスタンダード

Honda ESG Reportは、GRIスタンダード2021に準拠して作成しています。

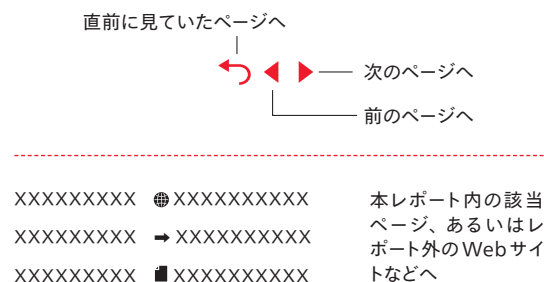
詳細につきましてはGRIスタンダード対照表のページ（⇒p.211）をご参照ください。

・各種データの算出にあたって参考にしたガイドラインまたは算出根拠は、個々の報告箇所に記載しています。

## ■ 第三者保証について

☑ の付された2025年3月期の環境・社会関連データにつきましては、第三者保証を受けています。

## 本レポートの使い方



## ■ 発行日

今回の発行：2025年6月

次回発行予定：2026年6月

Honda ESG Report は毎年発行しています。

## ■ 発行・お問い合わせ先

本田技研工業株式会社

経営企画統括部 環境企画部

〒105-8404

東京都港区虎ノ門2-2-3 虎ノ門アルセアタワー

E-mail:

prj\_h\_honda\_reporting\_engagement@internal.honda.co.jp

## 免責事項

本レポートには、本田技研工業株式会社の過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。過去の報告書で提供した情報を修正、再記述する場合や、重要な変更がある場合は、その内容を本レポートに記載します。読者の皆様には、以上をご了解いただきますようお願いいたします。

# General Disclosures

全般的情報



## 2 全般的情報

### > 基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント  
体制 05

ステークホルダー  
エンゲージメント 07

Hondaの取り組みと  
SDGs 10

外部からの評価 13

## 基本的な考え方

「Hondaフィロソフィー」は、「人間尊重」「三つの喜び」から成る“基本理念”と、“社是”“運営方針”で構成されており、Hondaグループすべての企業と、そこで働くすべての従業員の価値観として共有され、企業経営・事業活動と、従業員の行動や判断の基準となっています。

Hondaは、環境破壊・資源エネルギーの枯渇・食料問題など、地球規模での課題に世界が直面していることを認識し、現在の事業をさらに発展・進化させていくと同時に、こうした地球規模的課題解決に挑戦していくという考えのもと、企業経営・事業活動を行っています。

Hondaのグローバルブランドスローガンである「The Power of Dreams」は、私たちが突き進む原動力がつねに「Hondaで働く一人ひとりの夢」であることを表現しています。「夢」を原動力とした私たちの創造力が、お客様にお届けする提供価値を生み出します。それが世界中の人々を動かし、心を震わせ、それぞれが夢に向かって一歩踏み出す力となります。そして夢に向かって動き出した人々の力が周りに波及し、新たなつながりが生まれ、社会全体に夢が広がっていきます。

Hondaはいつの時代にも、世界中で紡がれる無限の「夢」の力を信じ、その実現を後押しする「パワー」でありたいと考えています。このような未来への想いを込めて、「How we move you.」というステートメントを「The Power of Dreams」のあとに続く副文として追加しています。

具体的な企業経営・事業活動においては、商品・サービスを通じた価値の提供によってステークホルダーの期待・要請に応えるとともに、環境や社会に対する影響への配慮など、企業の社会的責任を果たすことや、社会課題の解決を通して社会の持続可能性に貢献することが重要です。

Hondaは、これらを実践するために経済的価値を犠牲にするというトレードオフの考え方ではなく、「社会的価値を追求することで経済的価値を拡大し、企業としての新たな成長軌道を描いていく」というトレードオンの思想のもと、取り組みを強化しています。

ひとを動かし、心を動かし、世界中に夢を拡げていくHondaの企業経営・事業活動はサステナビリティに資するものであり、将来にわたり、人々や社会から「存在を期待される企業」であり続けることをめざします。

**HONDA**  
The Power of Dreams

**How we move you.**  
CREATE ▶ TRANSCEND, AUGMENT

Hondaフィロソフィー  
● <https://global.honda.jp/guide/philosophy/>



## 2 全般的情報

基本的な考え方

04

> サステナビリティマネジメント体制

05

ステークホルダーエンゲージメント

07

Hondaの取り組みとSDGs

10

外部からの評価

13

## サステナビリティマネジメント体制

### サステナビリティ関連会議体の概要

領域	会議体		内容
環境	グローバル環境事務局会合		国際動向と経営議論を踏まえた当社グループの最新の取り組み方針の共有や、中長期目標達成に向けたグローバル課題について議論する場。
安全	グローバル安全実務者会議		新安全目標に向けた推進内容を共有し、交通事故死者ゼロの実現に向けた取り組みの強化について、地域間の安全課題を議論する場。
人材	グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ（GHRC）		世界各地域の人事責任者が集まり、各地域特有の人事課題に関する議論や、グローバルでの人事戦略のあり方・全社展開の進め方について整合を図る場。
人権	人権ワーキングチーム		当社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や啓発活動を推進し、取り組みの強化や従業員の行動定着化を図る場。
労働安全衛生	全社安全衛生委員会		「安全なくして生産なし」の安全衛生基本理念のもと、安全・衛生に関する全社方針の策定および実行を指示し、安全衛生領域のガバナンス強化を図る場。
品質	品質関連	二輪・ パワープロダクツ      地域品質会議	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、対応施策を定めた内容について、その管理方法と情報共有を定期的に図る場。
		四輪                      グローバル検査主任 技術者会議	
	グローバル四輪品質会議		
アフターセールス 領域	四輪                      アフターセールス会議	本社と各地域の責任者が方針や施策をグローバルで共有し、グローバルで高位平準化することを目的とする場。	
	パワープロダクツ		
サプライチェーン (購買・物流)	購買サステナビリティ会議		グローバルサプライチェーン全体で低炭素への取り組みや人権やコンプライアンスの取り組みを強化するために、グローバルで統一した施策の展開方針や達成手段について、各地域の実務担当者が議論・整合を図る場。



## 2 全般的情報

基本的な考え方 ..... 04

サステナビリティマネジメント  
体制 ..... 05

➤ ステークホルダー  
エンゲージメント ..... 07

Hondaの取り組みと  
SDGs ..... 10

外部からの評価 ..... 13

# ステークホルダーエンゲージメント

## 2025年3月期における取り組み例

ステークホルダー	主な対話方法	概要	頻度	窓口	参照
お客様	お客様満足度調査	世界中の顧客の満足のため、全世界の各販売店でサービスを受けたお客様に対し、顧客満足度についての調査を実施し、質の高いサービスオペレーション実施に向けた改善活動を行っています。	毎年	顧客担当部門	➡ p.177
株主・投資家	決算説明会	決算概況や取り組みなどについて、国内・海外の投資家、アナリスト向けに同時通訳を活用したWeb会議を開催しています。また、時差などで会議に参加できない方に向け、Webサイトに日本語・英語で議事録を掲載しています。	年4回	財務部門	<a href="https://global.honda.jp/investors/">https://global.honda.jp/investors/</a>
	個別対話やカンファレンス参加、個人投資家向け説明会などを通じた対話	経営状況、生産、研究開発、事業戦略の説明や、意見交換を実施しています。得られたご意見は貴重なフィードバックとして経営に活かしながら、さらなる企業価値の向上へつなげていきます。	通年		
サプライヤー	お取引先懇談会	事業の方向性や取り組み内容をサプライヤーと共有する懇談会を、定期的に開催しています。全社方針や購買方針の発信とQCDD※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、感謝賞を贈呈しています。懇談会終了後には、出席者に対しアンケートを実施し、満足度や次回イベントに活かすための改善点の把握を行い、さらなる充実に向けた活動を行っています。	毎年	購買部門	➡ p.140
	サプライヤーへのESG調査の実施	「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」(➡ p.127)に基づき、コンプライアンス違反や人権に関する負の影響・リスクの未然防止、環境負荷低減実現のため、主要サプライヤーへのESG調査を実施し、取り組み状況を確認しています。そのなかで問題発生の可能性が高い、または発生した場合、サプライヤーとコミュニケーションを図りながら改善に向けた活動を実施しています。	毎年		➡ p.130
経済団体・業界団体	業界団体活動への参画	業界団体活動を通じて社会の期待・要請を把握し、持続可能な事業環境を整え社会に貢献すべく、各種会議体に参加しています。	通年	渉外部門、ほか	
国際機関・NGO	国際イニシアチブへの参画	持続可能な社会の実現に向けた、期待・要請の把握と貢献をめざし、各種会議体に参加しています。	通年	サステナビリティ企画部門、ほか	
地域社会	安全運転普及活動	Hondaは、グローバル安全スローガン「Safety for Everyone」を掲げ、事故を未然に防ぐために安全運転支援技術とともに「人から人への手渡しの安全」と「参加体験型の実践教育」を基本として、運転者だけではなく、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み、現在では、世界43の国と地域で活動を行っています。	通年	安全運転普及担当部門	➡ p.150
	お身体の不自由な方々の運転復帰	移動手段の選択肢を広げて、社会参画への格差を少なくしたいと考え、福祉車両（運転補助装置）を提供するとともに、運転復帰を望む方々の支援のため、地域での支援環境確立に向け、作業療法士をはじめとする方々のサポートをしています。	通年		➡ p.160
	ビーチクリーン活動	独自開発した機材を使用し、全国各地でHondaグループが地域の参加者とともに行う砂浜の清掃活動。2006年に活動を開始して以来、実施した活動回数は454回、回収したごみ総量は約567tにのぼります。		社会貢献活動推進部門	<a href="https://global.honda.jp/philanthropy/">https://global.honda.jp/philanthropy/</a>
	里地里山保全活動	東京都八王子市と活動協定を締結し、従業員とその家族が八王子市の「上川の里特別緑地保全地区」での里地里山保全活動を実施しています。	通年		
国・自治体	被災地支援	令和6年7月25日からの大雨、令和6年台風第10号、令和6年9月20日からの大雨による被害への支援として、高圧洗浄機12台を被災地各県に寄贈、義援金500万円を日本赤十字社に寄付しました。		社会貢献活動推進部門、ほか	<a href="https://global.honda.jp/philanthropy/saigai/">https://global.honda.jp/philanthropy/saigai/</a>
従業員	従業員エンゲージメントや従業員活性化度測定	より働きやすく働きがいのある職場づくりのため、従業員の活性化度の測定と結果に応じた取り組みを行っています。	毎年	人事部門	➡ p.84

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



## 2 全般的情報

基本的な考え方	04
サステナビリティマネジメント体制	05
> ステークホルダーエンゲージメント	07
Hondaの取り組みとSDGs	10
外部からの評価	13

# ステークホルダーエンゲージメント

## 外部団体との協働

Hondaは、グローバルなモビリティカンパニーとしての責任を果たしていくために、政府をはじめ経済団体や業界団体との対話を推進するとともに、外部団体との協働を行っています。日本においては、一般社団法人日本自動車工業会の副会長職や委員会委員長職、一般社団法人日本経済団体連合会の委員会委員長職、東京商工会議所の副会頭職や委員会委員長職を引き受けています。

また、二輪車の国際団体であるIMMA※<sup>1</sup>では、委員会や作業部会の代表を務めています。さらにWBCSD※<sup>2</sup>への加盟を通じて、サステナビリティに関するイニシアチブとも協力しています。

なお、Hondaの各地域における事業執行にあたっては、各地域が自立性を高め、迅速な意思決定を行うため、一定の範囲内で権限を委譲しています。政治献金※<sup>3</sup>を行う場合は、各国の法令に基づき、社内の必要な手続きを経て行っています。

## 適切な広告・宣伝活動

Hondaは、お客様や社会からの信頼と期待に応え続けるため、商品およびその特性について誤解を招くような表現・説明を避け、誇大に宣伝しないよう、誠実に広告・宣伝や販売促進活動を行います。

自社の商品やサービスが他社に比べて優れていることを表示・説明する場合は、関係法令に基づき、合理的で客観的な裏付けのもと、根拠なく誇大に宣伝することを行いません。

とくに、配慮が求められるような子どもや高齢者などを含むお客様に対して、過度に購入欲求を煽ったり、不適切な消費行動を助長したりするような広告およびマーケティング活動を行いません。

正しく商品の広告・宣伝や販売促進活動を行うことで、すべてのお客様に誤解を与えることのないように取り組んでいます。

※ 1 IMMA : International Motorcycle Manufacturers Association (国際二輪車工業会) の略。  
※ 2 WBCSD : World Business Council for Sustainable Development (持続可能な開発のための世界経済人会議) の略。  
※ 3 政治献金額 : 2022年3月期 : 25百万円、2023年3月期 : 25百万円、2024年3月期 : 25百万円。

## 2 全般的情報

基本的な考え方

04

サステナビリティマネジメント体制

05

ステークホルダーエンゲージメント

07

> Hondaの取り組みとSDGs

10

外部からの評価

13

# Hondaの取り組みとSDGs

## SDGsへの貢献

Hondaはステークホルダーの皆様と喜びを共有するために、時代のニーズを先取りした世の中に役立つ独自の技術で、モビリティ社会の発展に貢献することをめざしています。

この考え方は「持続可能な開発目標（SDGs）」の目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」、目標12「つくる責任 つかう責任」や目標17「パートナーシッ

プで目標を達成しよう」の達成に通じるものであり、Hondaの企業活動全般に関わるものとなっています。

Hondaは経済的な価値を追求しながら、社会への価値を創出していくことが、持続可能な経営につながり、ひいては社会の持続可能性にも貢献できるものと考え、企業活動を通じてSDGsに貢献していきます。

### 取り組みとSDGs

Hondaの取り組み			達成に貢献するSDGs目標	
環境	気候変動・エネルギー問題への対応	カーボンニュートラル・クリーンエネルギーの取り組み（⇒p.23） 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（⇒p.132） 物流の基本的な考え方（⇒p.135）	2 気候変動 ゼロに 11 気候変動による 災害への 脆弱性を 減らす 13 気候変動 による 災害への 脆弱性を 減らす	7 再生可能 エネルギー を 拡大 9 産業と 技術革新 の 基盤 を つくる
	電動化の推進	製品使用のCO <sub>2</sub> 排出削減（スコープ3カテゴリ11）の取り組み（⇒p.24）		
	クリーンな大気の保全	大気汚染（⇒p.40） 水質汚染（⇒p.41）	3 すべての人に 健康と福祉を 13 気候変動 による 災害への 脆弱性を 減らす	
	資源の効率利用と廃棄物	資源利用および循環経済（⇒p.50）	11 気候変動による 災害への 脆弱性を 減らす 12 つくる責任 つかう責任	12 つくる責任 つかう責任
	水資源の保全	水（⇒p.43）	6 安全な水と 衛生 14 海の豊かさ を増やす 15 陸の豊かさ を増やす	
	生物多様性の保全	生物多様性および生態系（⇒p.45）		
	化学物質の適切な管理と汚染防止	有害物質（⇒p.42）	3 すべての人に 健康と福祉を 6 安全な水と 衛生	17 パートナーシップ で目標を達成しよう





## 2 全般的情報

基本的な考え方	04
サステナビリティマネジメント体制	05
ステークホルダーエンゲージメント	07
> Hondaの取り組みとSDGs	10
外部からの評価	13

# Hondaの取り組みとSDGs

## 取り組みとSDGs

		Hondaの取り組み	達成に貢献するSDGs目標
ガバナンスと経済	サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動の展開	サプライチェーンのサステナビリティ強化に向けて（⇒p.126） 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（⇒p.132）	<div> <div>8 最も新しい生産設備を導入</div> <div>13 気候変動に具体的な対策を</div> <div>16 平和と公正をすべての人に</div> <div>9 産業と設備の革新を促進しよう</div> </div>
	経営資源の有効活用	基本的な考え方（⇒p.04）	<div> <div>8 最も新しい生産設備を導入</div> <div>12 つくもの責任、つくる責任</div> <div>12 つくもの責任、つくる責任</div> </div>
	コーポレートガバナンスの強化	コーポレートガバナンス（⇒p.185）	<div> <div>12 つくもの責任、つくる責任</div> <div>16 平和と公正をすべての人に</div> </div>
	開発途上国の経済発展への貢献	基本的な考え方（⇒p.04）	<div> <div>1 貧困をなくそう</div> <div>4 質の高い教育をみんなに</div> <div>17 パートナーシップで目標を達成しよう</div> </div>

Hondaの取り組みとSDGs
<https://global.honda.jp/sustainability/report/SDGs.html>

## 2 全般的情報

基本的な考え方 ..... 04

サステナビリティマネジメント  
体制 ..... 05

ステークホルダー  
エンゲージメント ..... 07

Hondaの取り組みと  
SDGs ..... 10

> 外部からの評価 ..... 13

## 外部からの評価

### CDPの環境情報開示において最高評価の 「気候変動Aリスト」企業に2年連続で選定

2025年2月、Hondaは、環境情報開示における国際的な非営利団体であるCDPにより、気候変動分野への取り組みと、情報開示の透明性が認められ、最高評価となる2024年の「気候変動Aリスト」企業に選定されました。これは、2年連続の選定となります。CDPは、企業や自治体の環境情報開示の世界的なシステムを持つ、国際的な非営利団体です。CDPが定める「気候変動」「水セキュリティ」「フォレスト」の3分野に関する質問書に従い各企業・自治体が環境情報の開示を行います。CDPは、企業が開示した情報に対してAからD-のスコアで評価し、とくに優れた取り組みを行っている企業を「Aリスト」に認定しています。同時に公表された水セキュリティは「A-」評価、フォレストは「C」評価でした。



3

# Environment

環境

3 環境

> 基本的な考え方 ..... 15

    アプローチ ..... 17

    指標および目標 ..... 20

    グローバルマネジメント ..... 21

    気候変動 ..... 23

    汚染 ..... 40

    水 ..... 43

    生物多様性および生態系 ..... 45

    資源利用および循環経済 ..... 50

    環境関連データ ..... 58

## 基本的な考え方

### 「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」をめざして

#### Honda 環境・安全ビジョン／Honda 環境宣言

Honda は、1960 年代から積極的に環境課題の解決に取り組んできました。1970 年代には一酸化炭素、炭化水素、NOx<sup>※1</sup>の排出を減らした低公害の「CVCC<sup>※2</sup>エンジン」を開発し、当時世界で最も厳しい自動車の排出ガス規制といわれた米国マスキー法に世界で初めて適合しました。1992 年には、すべての環境への取り組みの指針となる「Honda 環境宣言」を制定しました。ここでは、資材調達から設計、開発、生産、輸送、販売、使用、廃棄に至る製品ライフサイクルの各段階で環境負荷を低減するという基本姿勢を整理・明文化しています。

また、こうした環境への取り組みをさらに進め、「存在を期待される企業」であり続けるために、2011 年、「Honda 環境・安全ビジョン」を定めました。このビジョンに掲げた「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」の実現に向けて、グローバルに展開する Honda の各事業所では、あらゆる環境負荷の低減に取り組んでいます。その取り組みは、気候変動の原因の一つとされている GHG<sup>※3</sup>の排出量削減やエネルギー使用量の低減をはじめ、水資源や鉱物資源など資源の効率利用、廃棄物の適切な処理と削減など、生物多様性を含む地球環境の保全に向けたものです。

Honda は、この環境宣言を自社やグループ企業だけでなく、サプライヤーや販売会社など Honda に関わるすべての皆様と共有して、ともに活動していくことで、ビジョンを実現していきます。

※ 1 NOx：Nitrogen Oxides（窒素酸化物）の略。

※ 2 CVCC：Compound Vortex Controlled Combustion（複合渦流調整燃焼方式）の略。

※ 3 GHG：Greenhouse Gas（温室効果ガス）の略。

#### 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

2011 年制定

#### Honda 環境宣言

地球環境の保全を重要課題とする社会の責任ある一員として、Honda は、すべての企業活動を通じて、人の健康の維持と地球環境の保全に積極的に寄与し、その行動において先進性を維持することを目標として、その達成に努めます。

以下に、私たちの日々の活動にあたって従うべきガイドラインを示します。

1. 私たちは、商品の研究、開発、生産、販売、サービス、廃棄というライフサイクルの各段階において、材料のリサイクルと、資源、エネルギーの節約に努めます。
2. 私たちは、商品のライフサイクルの各段階で発生する廃棄物、汚染物質の最少化と適切な処理に努めます。
3. 私たちは、企業の一員として、また社会の一員として、人の健康の維持と地球環境の保全に努力することが重要であると認識し、積極的に行動することに努めます。
4. 私たちは、事業所の活動が、それぞれの地域の人たちの健康と環境や社会に対し及ぼす影響について認識し、社会から高い評価をいただけるように努めます。

1992 年 6 月制定・発表



### 3 環境

基本的な考え方	15
> アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## アプローチ

### 環境負荷ゼロ社会の実現に向けて、取り組むべきこと

#### Hondaが認識する環境負荷

Hondaはすべての企業活動において環境負荷があることを認識しています。課題達成のためには企業活動を製品ライフサイクルに合わせた各工程に分けて、それぞれの環境負荷を考えることが重要です。Hondaが認識する主な環境負荷として、「CO<sub>2</sub>排出」・「化石燃料由来のエネルギー使用」・大量な「資源採掘・廃棄」、そして「生物多様性への影響」を設定しました。

#### 製品ライフサイクルにおける主な環境負荷



Hondaは、持続可能な企業活動をめざし、それぞれが連鎖している環境負荷を網羅的に低減する取り組みに向けて、全社の重要テーマの一つを「環境負荷ゼロ社会の実現」と設定し、環境負荷への対応を4つのマテリアリティ<sup>※1</sup>として定めています。

#### 重要テーマ

- 環境負荷ゼロ社会の実現

#### マテリアリティ

- 気候変動問題への対応
- エネルギー問題への対応
- 資源の効率利用
- 生物多様性の保全

※ 1 持続可能性の観点から網羅的に抽出した社会課題を、Hondaのめざす方向性に照らし優先順位を付けたうえで選定した「重要テーマ」において、とくに注力していくべき課題。

※ 2 自然生態系を保全・再生しながら社会課題への対応を進める取り組み（Nature-based Solutions（NbS））。

### Triple Action to ZERO

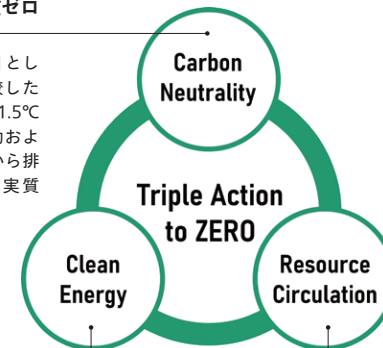
「環境負荷ゼロ社会の実現」に向けて、2050年の二酸化炭素排出量実質ゼロ、カーボンフリーエネルギー活用率100%、サステナブルマテリアル率100%をめざす姿として、「カーボンニュートラル」「クリーンエネルギー」「リソースサーキュレーション」、この3つを1つのコンセプトにまとめた「Triple Action to ZERO」を中心にして、取り組んでいます。

「Triple Action to ZERO」の3つの取り組みは密接に関連しており、それぞれの連鎖を考慮してシナジー効果の最大化をめざしていきます。

また「Triple Action to ZERO」の取り組みは、国際的な要求が高まっている、生物多様性の保全を含む自然共生にもつながっていると考えています。その推進においては“自然に根ざした解決策”<sup>※2</sup>も考慮していきます。

#### 二酸化炭素排出量実質ゼロ

「気候変動問題への対応」として、産業革命以前と比較した地球の平均気温上昇を1.5℃に抑えるため、企業活動および製品ライフサイクルから排出されるCO<sub>2</sub>の排出量実質“ゼロ”をめざします。



カーボンフリーエネルギー活用率100%

「エネルギー問題への対応」として、企業活動および製品使用において使用されるエネルギーをすべてクリーンなエネルギーにすることをめざします。

サステナブルマテリアル使用率100%

「資源の効率利用」への対応として、環境負荷のない持続可能な資源（サステナブルマテリアル）を使用した製品開発や仕組みづくりに挑戦します。企業活動領域においては、2050年に工業用取水と工業系廃棄物“ゼロ”をめざします。

3 環境

基本的な考え方	15
> アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## アプローチ

### 環境負荷ゼロ社会の実現に向けて、取り組むべきこと

#### マテリアリティ達成に向けた主要施策とマイルストーン

Hondaは、ライフサイクル全体での「2050年カーボンニュートラル」に向けて4つのマテリアリティのうち、「気候変動問題への対応」と「エネルギー問題への対応」について優先度をあげて取り組んでいます。

優先的な実行施策として製品使用のCO<sub>2</sub>排出削減と企業活動のCO<sub>2</sub>排出削減を主要施策とし、より具体的な取り組みにつながる施策に細分化して取り組んでいます。具体的には、各事業領域の個別の製品群についてのCO<sub>2</sub>排出や、各々の製品工場や製造設備のCO<sub>2</sub>排出を積みあげ、製品・工場ごとのCO<sub>2</sub>排出削減量の把握につなげています。

マテリアリティ「資源の効率利用」に紐付く、長期的な負荷低減施策については、カーボンニュートラルに向けてHondaとして既存の枠組みを超えた新たな事業の取り組みが必要となる施策もあり、将来の上流・下流工程におけるCO<sub>2</sub>排出削減につながる仕込み段階にあります。これらの取り組みは、マテリアリティ「生物多様性の保全」など自然への影響を考慮しながら進めていくことも重要と認識しており、「2050年カーボンニュートラル」に向けた取り組みのみならず、「環境負荷ゼロ社会の実現」のために長期的な視点を持って将来への取り組みを継続していきます。

また、社会全体におけるカーボンニュートラルの実現に向けて、モビリティの電動化に加えて、多角的なアプローチでチャレンジをしています。









### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
> グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## グローバルマネジメント

### 環境マネジメントシステム

Hondaは、グローバルの既存完成車工場と完成機工場において、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証を取得しています（2025年3月時点）。その結果、環境マネジメントシステムのカバー率はほぼ100%です。

今後も継続して、取得活動を推進していきます。

### 環境関連法令の遵守状況

「Honda 環境宣言」のもと、事業所およびそれぞれの部門において環境マネジメントシステムを導入し、継続的な環境改善活動を推進しています。それとともに、各環境側面に関して国や地域の規制値よりも厳しい自主基準値を設け、その遵守に努めています。

なお、過去5年間、環境関連の重大な法令違反や罰金・制裁金の支払い、重大な漏出の発生はありません。

また、環境に関する苦情のなかで、正式な苦情処理制度を通じて申し立てされたものはありませんでした。

3 環境

基本的な考え方

15

アプローチ

17

指標および目標

20

グローバルマネジメント

21

> 気候変動

23

汚染

40

水

43

生物多様性および生態系

45

資源利用および循環経済

50

環境関連データ

58

※ 1

GHGプロトコル：The Greenhouse Gas Protocol (温室効果ガスプロトコル) の略。WBCSD (World Business Council for Sustainable Development：持続可能な開発のための世界経済人会議) と WRI (World Resources Institute：世界資源研究所) が主体となって策定。

※ 2

スコープ3 カテゴリー1、4、9、12について2025年3月期より、一部変更しています。当該カテゴリーは過年度の実績を再算定のうえ、開示しています。

※ 3

スコープ3 カテゴリー11について、2021年3月期まではIEA SMP Modelで、2022年3月期からは、IEA Mobility Model (MoMo) で集計しています。また、2023年3月期より、一部算出条件を変更しています。

気候変動

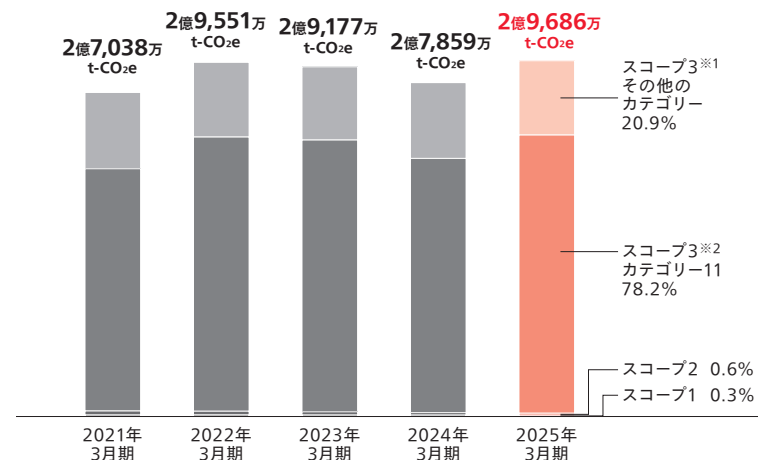
カーボンニュートラル・クリーンエネルギーの取り組み

Hondaは、総合モビリティカンパニーとして、GHG 排出量削減の取り組みを積極的に推進するために、全世界での企業活動のGHG 排出量を算定・開示することが必要と考えています。そのために世界で最も広く利用されているGHG 算定基準である「GHG プロトコル」※1に従って、Hondaに関わるサプライチェーン全体でのGHG 排出量を算定し、GHG 排出量をCO<sub>2</sub> 排出量に換算して2012年より開示しています。

2025年3月期のHondaのGHG 排出量は、全世界トータルで2億9,686万 t-CO<sub>2</sub>e です。製品使用のCO<sub>2</sub> 排出量に当たるスコープ3 カテゴリー11が約8割を占めています。また企業活動による直接排出である「スコープ1」と、エネルギー利用による間接排出である「スコープ2」、および資源の採掘などの上流工程でのCO<sub>2</sub> 排出と資源の廃棄などに関わる下流工程でのCO<sub>2</sub> 排出に当たる「スコープ3 その他のカテゴリー」の3種が残りの2割に相当します。

2050年カーボンニュートラルの達成に向けては、影響度の大きい製品使用のCO<sub>2</sub> 排出（スコープ3 カテゴリー11）と、自社企業活動の責任領域である企業活動のCO<sub>2</sub> 排出（スコープ1・2）の削減をマイルストーンに設定して優先的に推進しています。

GHG 排出総量の推移 スコープ1・2・3







3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

気候変動

製品使用のCO2排出削減（スコープ3カテゴリ11）の取り組み

二輪製品は、ラインアップを拡充し、電動二輪車の市場投入を進めています。

交換式バッテリー「Honda Mobile Power Pack e: (モバイルパワーパック イー)」2個を動力源にした電動二輪パーソナルコンピューターを、2024年10月にはインドネシアで「CUV e:」(シーユーブイイー)、11月にはインドで「Activa e: (アクティバ イー)」をそれぞれ発表しています。また固定式バッテリー搭載モデルも発表し、着実にラインアップ拡充を進めています。

またパワープロダクツ製品は、パワーユニット領域とガーデン領域を電動製品の主要ドメインに位置付け、電動化の取り組みを加速させていきます。

二輪・四輪・パワープロダクツなどの製品を持つHondaは、技術の水平展開による技術力の向上や、製品の部品共有化による生産効率の向上など、事業間のシナジーによる開発・コスト競争力の強化を図っています。これは製品の電動化においても同様であり、今後も多様なモビリティを有する強みを活かした取り組みを継続していきます。

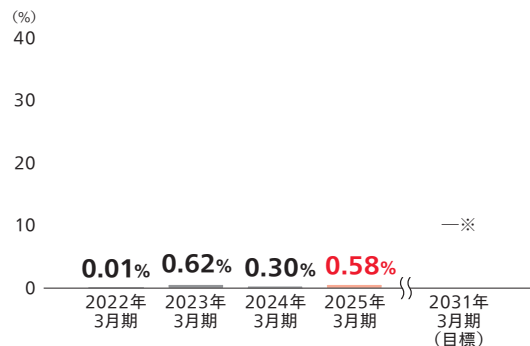
指標と目標・実績

管理指標 (KPI)	区分	目標値
		2031年3月期
電動製品販売比率	二輪車	—※
	四輪車	
	パワープロダクツ	

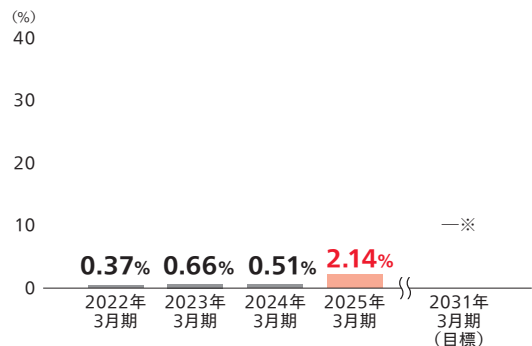
※ 事業環境変化のため、目標値の算出未了です。(統合報告書「Honda Report 2025」で更新予定)

電動製品の販売比率

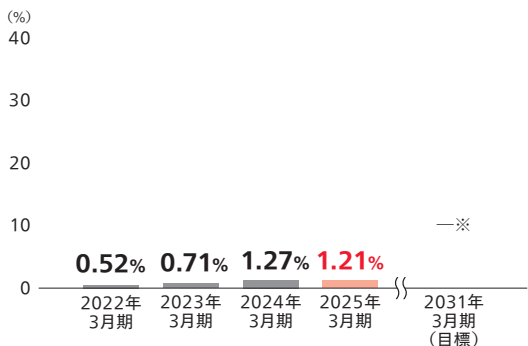
二輪車



四輪車



パワープロダクツ





### 3 環境

基本的な考え方

15

アプローチ

17

指標および目標

20

グローバルマネジメント

21

> 気候変動

23

汚染

40

水

43

生物多様性および生態系

45

資源利用および循環経済

50

環境関連データ

58

## 気候変動

### 製品使用のCO<sub>2</sub>排出削減（スコープ3カテゴリ11）の取り組み

#### 主要施策②製品の環境性能向上

##### 環境性能向上によるCO<sub>2</sub>排出量の削減

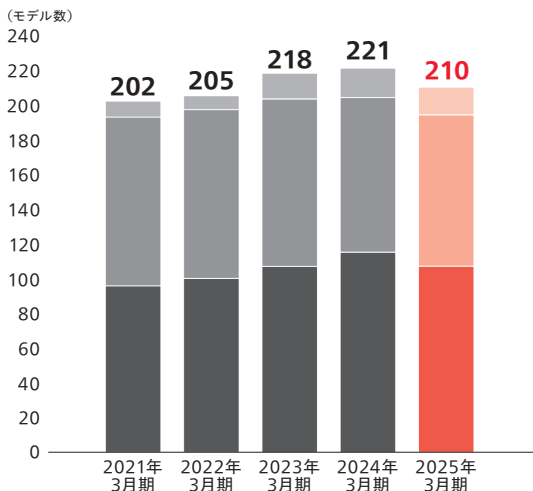
Hondaは、製品の電動化を推し進めるとともに、ICE/HEV/EVなどの各製品における環境性能を向上させて、製品使用のCO<sub>2</sub>排出削減に努めています。環境性能向上については、独自に定めた「Honda環境性能基準（HEPS）」を用いて、取り組みを行っています。

Hondaは、2011年に「Honda 環境性能基準（HEPS）」を制定し、運用ガイドラインを定めて、継続的に取り組みを行っており、各事業領域において2024年3月期のHEPS適合モデル数は増加傾向にあり、内燃機関搭載製品の効率向上などが着実に進んでいると考えています。

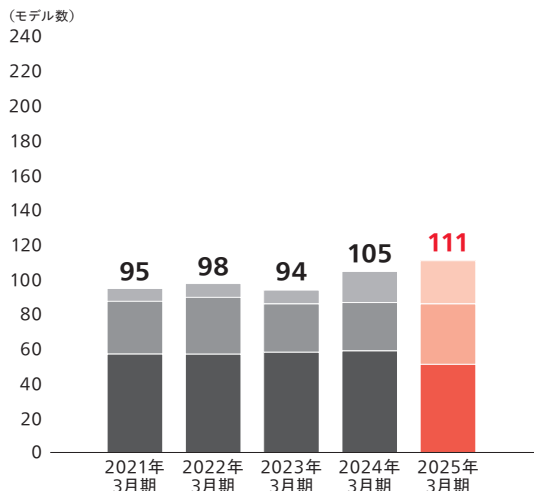
2025年3月期に発売した製品の認定を行った結果、製品・サービス情報やラベリング全般についての違反もありませんでした。

#### HEPS 適合モデル数の推移（グローバル）

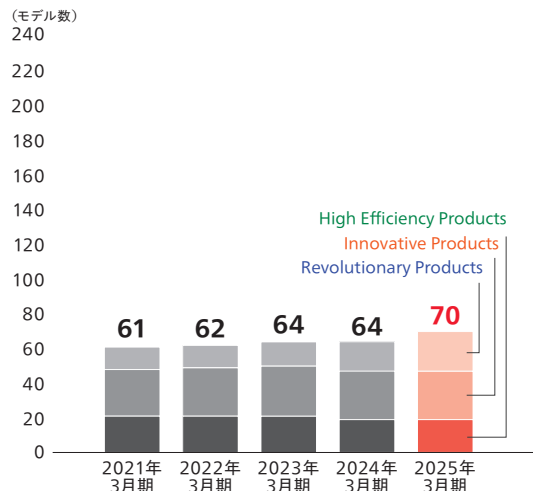
##### 二輪車



##### 四輪車



##### パワープロダクツ※



#### Honda 環境性能基準（HEPS）

##### ■ 内燃機関の効率向上



##### ■ 環境革新技術の適用やエネルギーの多様化対応



##### ■ 再生可能エネルギーへの対応やトータルエネルギーマネジメント



※ 2024年3月期において、誤記があったため修正



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

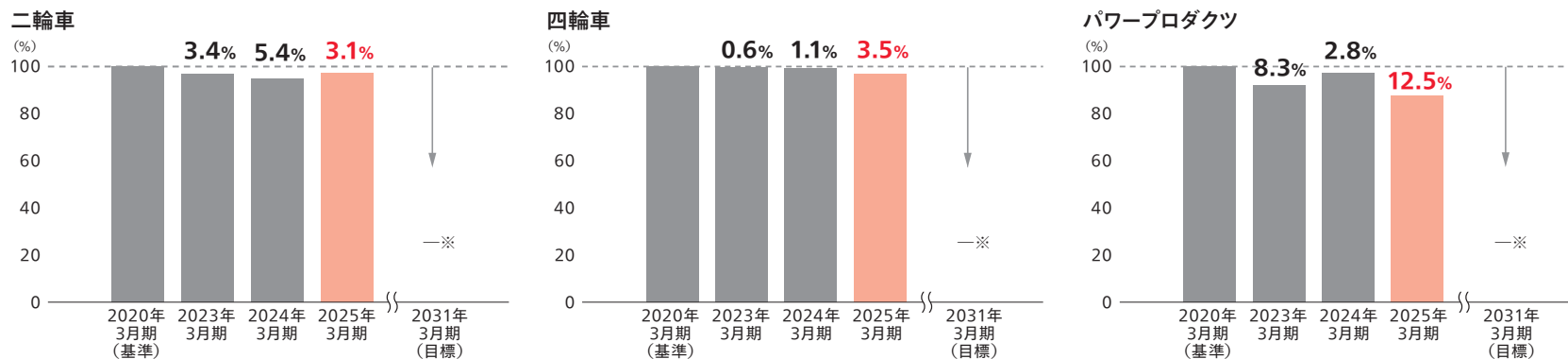
## 気候変動

### 製品使用のCO<sub>2</sub>排出削減（スコープ3カテゴリ11）の取り組み

#### 指標と目標・実績

管理指標 (KPI)	区分	目標値
		2031年3月期
製品CO <sub>2</sub> 排出原単位削減率（2020年3月期比）	二輪車	—※
	四輪車	
	パワープロダクツ	

※ 事業環境変化のため、目標値の算出未了です。（統合報告書「Honda Report 2025」で更新予定）





### 3 環境

基本的な考え方

15

アプローチ

17

指標および目標

20

グローバルマネジメント

21

> 気候変動

23

汚染

40

水

43

生物多様性および生態系

45

資源利用および循環経済

50

環境関連データ

58

## 気候変動

### 企業活動のCO<sub>2</sub>排出削減（スコープ1・2）の取り組み

#### 技術／ノウハウ① 生産効率の向上と省エネルギー施策の実施

自社企業活動のCO<sub>2</sub>排出削減のため、第一に取り組むべきことは「生産効率の向上」と「省エネルギー施策」の実施だと考えています。生産効率の向上のため、生産工程の見直しや生産における工程数／手順の削減などを行っています。

省エネルギー施策については、未利用熱の活用などを行うことで、消費エネルギーの抑制やCO<sub>2</sub>排出削減につなげています。

例えば、塗装工程で発生した廃熱を回収して他の設備に活用するなどの取り組みを進めています。塗装工程だけにとどまらず、各工程で実装可能な取り組みを継続して行っています。

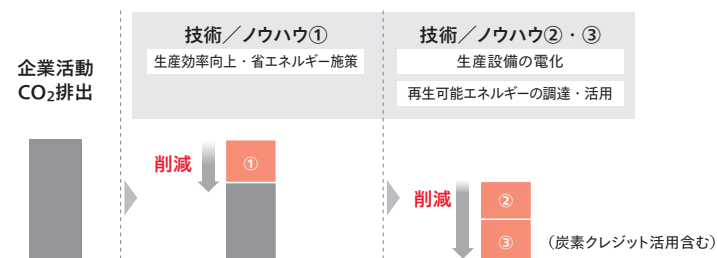
#### 技術／ノウハウ② 生産設備の電化

生産工程からのCO<sub>2</sub>排出を削減するためには、設備の電化が有効な手段の一つです。取り組み事例としては、乾燥に使用する設備などのガス燃焼設備を電化し、工程からのCO<sub>2</sub>排出を削減しています。

また、電化後の設備に使用する電力を化石燃料由来から再生可能エネルギー由来に置換することで、さらなるCO<sub>2</sub>排出削減にもつなげています。

今後も継続して、生産工程の特性に応じた設備の電化に取り組んでいきます。

企業活動によるCO<sub>2</sub>排出削減イメージ



※ バーチャルPPA：仮想電力購入契約 (Virtual Power Purchase Agreement) の略。

#### 技術／ノウハウ③ 再生可能エネルギーの調達・活用

Hondaは、敷地内の建屋や駐車場などに太陽光パネルの設備導入を積極的に行っています。

自家発電した再生可能エネルギーを最大限利用するために、定置用蓄電池などを設置し、可能な限り自社の企業活動CO<sub>2</sub>排出を抑制し、削減する取り組みに注力しています。

また、日本や北米などでは外部からの再生可能エネルギー由来電力の調達も進めています。

日本における取り組み事例として、2024年9月に留寿都ウインド合同会社とパーチャルPPA※契約を締結し、2026年3月期より、非化石証書（環境価値）を取得する予定です。



留寿都風力発電所（留寿都ウインド合同会社）





### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 気候変動

### 製品ライフサイクルCO<sub>2</sub>排出削減の取り組み

#### 企業 GHG 排出量の集計高度化

製品使用のCO<sub>2</sub>排出（スコープ3 カテゴリー11）は、主に電動製品の普及・拡大により削減が進む一方で、電動製品に必要な素材や部品を製造する際に排出されるCO<sub>2</sub>（スコープ3 カテゴリー1）は、現状の成り行きのみでは、増加する見込みとなっています。

まずは、CO<sub>2</sub>排出量が大きい箇所（ホットスポット）の特定のため、Honda製品を構成する約2万点の部品を約50種類の構成素材に分解し、部品一つひとつのCO<sub>2</sub>排出量を計算可能な集計方法を開発し、運用を開始しました。

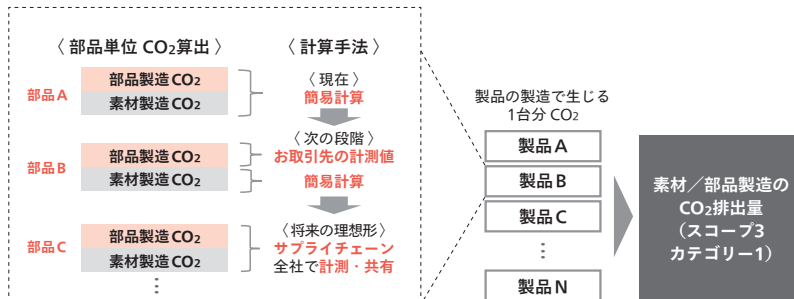
現在、素材や部品の製造時におけるCO<sub>2</sub>排出量は、産業平均値などを用いて、簡易的な計算で算出していますが、今後は、製造プロセスで実際に消費するエネルギー量を計測することで、CO<sub>2</sub>排出削減の取り組みをより正確に評価することが可能になります。

また、素材／部品の製造時におけるCO<sub>2</sub>排出量をより正確に算定できるのは、実際に素材・部品を製造されているお取引先各社です。将来の理想的な取り組みのかたちとして、お取引先各社が算定したCO<sub>2</sub>排出量をサプライチェーンに沿って共有することで、Honda製品のCO<sub>2</sub>排出量をより正確に評価し、その結果を踏まえてさらなる削減に向けた取り組みなどをお取引先各社と協働して行うことをめざしています。

このように、CO<sub>2</sub>排出量を正しく評価することで、より有効な取り組みが可能になるという考えに基づき、企業活動CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1・2）のみならず、Hondaのバリューチェーン全体のCO<sub>2</sub>排出量（スコープ3）データを一括で集計・分析可能なシステムの導入を進めています。

得られた分析結果をさらなるCO<sub>2</sub>排出削減に向けた戦略や施策などに活かし、カーボンニュートラルの実現をめざします。

#### スコープ3 カテゴリー1集計：概念図



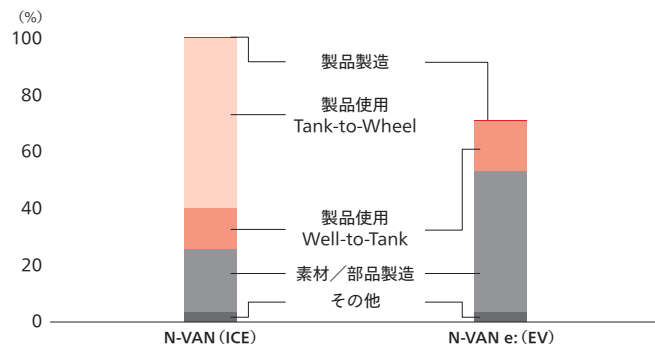
#### 製品カーボンフットプリント算定の取り組み

2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、CO<sub>2</sub>排出の削減に有効な製品の電動化と、より低炭素で環境負荷の少ないものづくりをめざしています。

そのために、ライフサイクル全体における製品のカーボンフットプリントの定量化を行い、素材／部品製造など従来の製品よりもCO<sub>2</sub>を多く排出してしまう領域を検証し、CO<sub>2</sub>排出削減が可能となる技術の構築や製品仕様の改善にも取り組んでいます。

今後は、カーボンフットプリント算定の取り組みで得られた結果を製品設計の初期段階などの開発プロセスにも取り込み、継続して活動を推進していきます。

#### N-VAN (ICE) と N-VAN e: (EV) のカーボンフットプリント比較結果



3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

気候変動

製品ライフサイクルCO<sub>2</sub>排出削減の取り組み

ICP（インターナルカーボンプライシング）の取り組み

CO<sub>2</sub>排出量の削減をよりいっそう加速させるため、2023年よりICP制度の運用を日本の拠点で開始しました（炭素価格：CO<sub>2</sub>1トン当たり15,000円）。

炭素削減量を金銭価値化することで設備投資の判断材料の一つとして活用します。

海外拠点においては各地域で代表拠点を選定し、生産拠点を中心にトリアルを開始しています。

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 気候変動

### 気候変動関連の渉外活動に関する基本的な考え方

#### 渉外活動に関する基本的な考え方

Hondaは、次のような社是を掲げて事業・企業活動を行っております。

#### 社 是

わたしたちは、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提供することに全力を尽くす

Hondaは、世界中のすべての人に、「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」をめざしています。

また、社会的責任として、2050年に全製品・企業活動を通じたカーボンニュートラルとHondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロ達成という目標を掲げ、Hondaとして取り組むと同時に、事業を行っている各国においては外部団体と連携し、政府へ働きかけを行うなどして、持続可能な社会の実現に向け取り組んでいます。

#### 気候変動に関する私たちの働きかけ

Hondaはパリ協定を支持し、企業活動を行いながら、公共政策への働きかけなどの渉外活動に取り組んでいます。

Hondaが事業展開している国・地域では、対応すべき法規や政策がそれぞれ異なるため、Hondaは環境宣言に則り、業界団体や政府に働きかけを行っています。また、Hondaだけでは対応が難しい課題については、各国・地域の外部団体と連携した働きかけも行っています。

### 気候変動政策に対する私たちのスタンス

項目	スタンス
パリ協定	パリ協定では、産業革命以前と比較した地球の平均気温上昇を1.5℃に抑える努力目標の達成をめざして、CO <sub>2</sub> 排出量を削減していく考え方が掲げられています。 Hondaはパリ協定を支持し、企業活動を行いながら、公共政策への働きかけなどの渉外活動に取り組んでいます。
カーボンニュートラル	Hondaは環境負荷ゼロ社会の実現に向けて、パリ協定の考え方に基づき2050年に「Hondaの関わるすべての製品と企業活動全体を通じてカーボンニュートラルを実現する」ことをめざしています。2050年カーボンニュートラルの実現に向けたアプローチとして、二輪・四輪などの小型モビリティについては電動化が最も有効なソリューションであると考えています。電動製品の普及・拡大を確実に推し進めるため、商品ラインアップを拡充し、お客様に選ばれる魅力的な商品や価値を提供してまいります。また、企業活動においては、自社の企業活動だけではなく、素材・部品調達から設計・開発・生産・輸送・販売・使用・廃棄段階に至るまでのライフサイクル全体を対象とし、グローバルに展開する多くのパートナーとともにCO <sub>2</sub> 排出削減の施策に取り組んでいます。
再生可能エネルギー	〈スコープ1・2〉 Hondaは、敷地内の建屋や駐車場などに太陽光パネルの設備導入を積極的に行っています。 自家発電した再生可能エネルギーを最大限利用するために、定置用蓄電池などを設置し、可能な限り自社の企業活動CO <sub>2</sub> 排出を抑制し、削減する取り組みに注力しています。 また、外部からの再生可能エネルギー由来電力の調達も進めています。 〈スコープ3 カテゴリー11〉 製品の電動化によってCO <sub>2</sub> 排出削減を進めますが、一方で各国・地域の再生可能エネルギーの普及・適用状況によっては、電動製品使用によるCO <sub>2</sub> 排出が残ります。そのためにHondaは、再生可能エネルギーの自社利用だけでなく、エネルギーのクリーン化の促進に向けた渉外活動にも取り組んでいます。 Hondaは、お客様へのクリーンエネルギー供給に直接的に携わることも視野に入れながら、社会全体のクリーンエネルギー化の拡大に貢献していくことで、電動製品使用のCO <sub>2</sub> 排出削減に取り組んでいます。

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 気候変動

### 加盟団体に関するレビュー

#### レビューの考え方

所属する加盟団体の気候変動に対するスタンスについて、Hondaの考え方との整合性をレビューしました。

レビューする加盟団体の選定については以下を考慮しました。

- 気候政策の方針を表明している
- Hondaの主要市場で活動している
- Hondaの役員クラスが参加している

上記に基づき、以下の7団体を選定しました（2025年3月31日時点）。  
なお、加盟団体がパリ協定の目標と整合的ではない場合は、対話を実施します。

対象団体	事業セグメント
一般社団法人 日本自動車工業会（JAMA）	二輪・四輪
European Automobile Manufacturers' Association (ACEA)	四輪
The European Association of Motorcycle Manufacturers (ACEM)	二輪
Society of Motor Manufacturers and Traders (SMMT)	四輪
Associação Nacional dos fabricantes de veículos automotores (ANFAVEA)	四輪
Associação Brasileira de Fabricantes de Motocicletas, Ciclomotores, Motonetas, Bicicletas e Similares (Abraciclo)	二輪
持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）	二輪・四輪・ パワープロダクツ

### レビュー結果

#### 一般社団法人 日本自動車工業会（JAMA）

項目	ポジション
当社メンバーの参加状況	三部 敏宏：副会長（本田技研工業 取締役 代表執行役社長） 青山 真二：モビリティショー委員会 委員長 （本田技研工業 取締役 代表執行役副社長※） 伊藤 裕直：環境技術・政策委員会 委員長 （本田技研工業 執行役常務）

※ 2025年3月31日時点

項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	■ JAMAは2050年カーボンニュートラル（CN）に全力でチャレンジしています。 ■ JAMAは2050年 CNは、画期的な技術ブレークスルーなしには達成が見通せない大変難しいチャレンジであり、安価で安定したCN電力の供給が大前提であるとともに、政策的・財政的措置等の強力な支援が必要と主張しています。
再生可能エネルギー	整合	■ JAMAは競争力のある再生可能エネルギー拡大計画、および日本における低コストの再生可能エネルギーと水素の安定供給を提唱しています。

出典：https://www.jama.or.jp/operation/ecology/carbon\_neutral\_data/pdf/CNMaterial\_01.pdf

#### European Automobile Manufacturers' Association (ACEA)

項目	ポジション
当社メンバーの参加状況	Ian Howells： 委員（Executive Vice President, Honda Motor Europe）

項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	■ ACEAは一貫して、パリ協定の目標と2050年までのカーボンニュートラルへの移行へのコミットメントを表明しています。
再生可能エネルギー	整合	■ ACEAは、欧州の運輸部門に再生可能エネルギーを統合するためのより野心的なアプローチを提唱し、気候中立性を達成するためのより高い目標と長期的な戦略の必要性を強調しています。

出典：https://www.acea.auto/files/ACEA\_10-point\_plan\_European\_Green\_Deal.pdf（英語版のみ。Hondaによる和訳）  
https://www.acea.auto/files/ACEA\_Position\_Paper-Revision\_CO2\_targets\_cars\_vans.pdf（英語版のみ。Hondaによる和訳）



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 気候変動

### 加盟団体に関するレビュー

#### The European Association of Motorcycle Manufacturers (ACEM)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Vito Cicchetti : Vice President (Business Transformation Planning Lead & ACEM Representative, Honda Motor Europe)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	■ACEMは、2050年までにカーボンニュートラルを達成するために、技術中立的なマルチパスウェイ戦略を提唱しています。
再生可能エネルギー	整合	■ACEMは、輸送における再生可能エネルギーの統合を支援する政策措置、例えば、EU再生可能エネルギー指令改訂の一環として、道路輸送における低炭素またはゼロ炭素燃料の義務化の導入などを提唱しています。

出典：https://www.acem.eu/vision-2030/climate/(英語版のみ。Hondaによる和訳)

#### Society of Motor Manufacturers and Traders (SMMT)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Rebecca Adamson : 委員 (Head of Car (UK), Honda Motor Europe)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	■SMMTはパリ協定に賛同し、自動車産業の環境負荷低減に取り組んでいます。
再生可能エネルギー	整合	■SMMTは、電力化を最大化し、産業排出量を削減するために、再生可能エネルギーのさらなる開発とグリッドへの投資を支援しています。

出典：https://www.smmt.co.uk/automotive-intelligence/supporting-sustainability/(英語版のみ。Hondaによる和訳)

#### Associação Nacional dos fabricantes de veículos automotores (ANFAVEA)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Otavio Kiyoshi Mizikami : Vice President (Board of Director, Vice President, Honda Automoveis do Brasil)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	■ANFAVEAは、温室効果ガスの排出削減と気候変動対策を目的としたパリ協定へのコミットメントを明らかにしています。
再生可能エネルギー	整合	■ANFAVEAは、温室効果ガス排出削減の観点から、低コストで効率的な再生可能エネルギーを拡大する計画として、電化に加えてバイオ燃料、とくにエタノールの利用を主張しています。

出展：https://www.anfavea.com.br(英語・ポルトガル語・スペイン語版のみ。Hondaによる和訳)

#### Associação Brasileira de Fabricantes de Motocicletas, Ciclomotores, Motonetas, Bicicletas e Similares (Abraciclo)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Marcos Bento : President (Board of Director, President, Moto Honda da Amazonia)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	■Abracicloは、ブラジル政府が定めた環境方針に沿って、パリ協定へのコミットメントを明らかにしています。
再生可能エネルギー	整合	■Abracicloはバイオ燃料（エタノール）の使用を優先しており、ブラジルはオートバイにバイオ燃料を使用した最初の国です。さらに、カーボンニュートラルに焦点を当てた他の環境に優しい技術の使用もサポートしています。

出展：http://www.abraciclo.com.br(英語・ポルトガル語版のみ。Hondaによる和訳)

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 気候変動

### 加盟団体に関するレビュー

#### 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	三部 敏宏：委員（本田技研工業 取締役 代表執行役社長）	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	■ビジョンと変革の道筋は、持続可能な開発目標（SDGs）とパリ協定の目標に沿っています。 ■2050年までに、私たちは、次のような世界を思い描く：地球規模の人為的な温室効果ガスの排出量が実質ゼロに達し、地球温暖化は産業革命以前のレベルより+1.5°Cで安定している。
再生可能エネルギー	整合	■WBCSDは再生可能エネルギーについて、とくに電力消費において1.5°C目標達成のための脱炭素化の有力手段と認識しています。今日の再生可能電力は従来の電力に対し信頼性、コスト競争力に優位性があるとも認識しており、WBCSDとしては企業の再生可能エネルギーの導入と低炭素電力システムへの移行に取り組んでいます。

出展： [https://www.wbcsd.org/wp-content/uploads/2023/10/WBCSD\\_Vision2050TTT\\_Japanese.pdf](https://www.wbcsd.org/wp-content/uploads/2023/10/WBCSD_Vision2050TTT_Japanese.pdf)

### 主要市場における加盟団体

レビューを行った7団体に加え、気候政策の方針を表明している当社加盟団体の一部を一覧にしました。

Hondaはこれらの団体の活動に積極的に関わり、カーボンニュートラルの実現に向け、引き続き取り組んでいきます。

国・地域	団体	事業セグメント
日本	一般社団法人 日本自動車工業会（JAMA）	二輪・四輪
	東京商工会議所	二輪・四輪・パワープロダクツ
米国	National Association of Manufacturers	四輪
	Alliance for Automotive Innovation (Auto Innovators)	四輪
欧州	European Automobile Manufacturers' Association (ACEA)	四輪
	The European Association of Motorcycle Manufacturers (ACEM)	二輪
イギリス	Society of Motor Manufacturers and Traders (SMMT)	四輪
	Motorcycle Industry Association (MCIA)	二輪
ブラジル	Associação Nacional dos fabricantes de veículos automotores (ANFAVEA)	四輪
	Associação Brasileira de Fabricantes de Motocicletas, Ciclomotores, Motonetas, Bicicletas e Similares (Abraciclo)	二輪
グローバル	持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）	二輪・四輪・パワープロダクツ

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
> 気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 気候変動

### TCFDに基づく気候関連財務情報開示

Hondaは「気候変動・エネルギー問題への対応」を環境分野における最重要課題の一つと考え、2021年4月に「2050年に、当社グループの関わるすべての製品と企業活動を通じ、カーボンニュートラルをめざすこと」を表明しました。当社グループは金融安定理事会（FSB：Financial Stability Board）により設置されたTCFD（Task force on Climate-related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同しており、TCFDが提言する情報開示フレームワークに沿った開示を行っています。

### ガバナンス

グローバルマネジメント（⇒p.21）を参照ください。

### リスク管理

Hondaでは、「リスクマネジメント委員会」において事業運営上重要なリスクを「全社重点リスク」として特定し、対応状況の確認・議論などを行っています。気候変動関連リスクである、気候変動に起因する環境規制に関わるリスクや自然災害等リスクについてもこの管理・監視項目のなかで把握し、組織特性を踏まえたより効果的なリスクマネジメント活動の展開を図っています。コーポレート戦略本部では、全社重点リスク等の社内のリスク認識に加え、社外のリスクトレンドも反映のうえ、TCFD提言に基づいたシナリオ分析を行い、気候変動関連リスクを評価・特定しています。気候変動関連リスクに関するシナリオ分析の結果は、リスクマネジメント委員会へ共有しています。気候変動関連リスクへの対応は、コーポレート戦略本部、事業本部、地域本部を中心に、各本部・統括部、各子会社および「部門横断タスクフォース」で推進しています。気候変動関連リスクへの対応を

含むリスクマネジメントに関する重要事項については、リスクマネジメント委員会で審議しており、実施内容については経営会議で適宜報告されています。リスクマネジメント活動におけるリスク評価・管理プロセスについてはリスクマネジメント（⇒p.202）を参照ください。

### 戦略

Hondaでは、より持続可能な企業経営実現のために、気候変動に対する短中長期のリスク・機会を評価、特定し、当社グループの全社戦略へ反映するとともに、技術・製品・サービスの進化により、新たな事業機会を創出することができるよう対応することで、企業としてのレジリエンスを高める取り組みを進めています。

### シナリオ分析の概要

Hondaでは、気候変動が事業に与える影響を評価・考察するにあたり、パリ協定の目標である「産業革命前からの気温上昇を1.5℃未満に抑える」ことを想定した政策移行の影響が大きいシナリオ（1.5℃シナリオ）および環境規制が強化されず物理リスクが高まるシナリオ（4℃シナリオ）を含む複数のシナリオを設定し、TCFD提言にも推奨されるシナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析では、TCFD提言の分類に沿って、気候変動関連リスクと機会を検討し、シナリオ下における中長期の財務影響度を可能な限り定量化し、評価・考察しました。なお、シナリオ分析は二輪・四輪・パワープロダクツ事業を対象としています。

### 3 環境

基本的な考え方

15

アプローチ

17

指標および目標

20

グローバルマネジメント

21

> 気候変動

23

汚染

40

水

43

生物多様性および生態系

45

資源利用および循環経済

50

環境関連データ

58

## 気候変動

### TCFDに基づく気候関連財務情報開示

TCFD 提言に基づくシナリオ分析では、以下のシナリオを主に使用し、想定する世界観を整理しました。

#### 1.5℃シナリオ

1.5℃シナリオでは、IEA（国際エネルギー機関）のNZE（Net Zero Emissions by 2050 Scenario）、APS（Announced Pledges Scenario）およびIPCC（気候変動に関する政府間パネル）のAR6SSP1-1.9の報告内容を参考にしました。

1.5℃シナリオでは、長期的には世界全体で2050年カーボンニュートラルに向けた施策が推進され、新技術の開発や利用の促進により脱炭素製品が広く普及することや、再生可能エネルギーの利用が拡大することが想定されます。自動車業界では、政策変化などによる不確定要素はあれど、長期的には燃費・ZEV規制が強化され、先進国を中心にEVやFCEVの

需要が増加する見込みです。

さらに、二輪・四輪・パワープロダクツ事業において、脱炭素製品やサービスを好むお客様が増加するなど顧客価値観の変化が想定されます。

#### 4℃シナリオ

4℃シナリオはIPCCのAR6SSP3-7.0を参考にしました。4℃シナリオでは不可逆的な環境の変化が想定され、自然災害が頻発化・激甚化することが想定されます。

#### 指標および目標

環境に関する全社目標一覧（KGI・KPI）（⇒p.20）および環境関連データ（GHG排出総量の推移）（⇒p.63）をご参照ください。

#### 主なリスクと機会およびその対応※1

分類／シナリオ		リスク	影響度	時期※2	機会	対応
移行リスク	1.5℃	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 燃費規制未達による罰金支払い</li> <li>■ 燃費規制強化等によるICE（内燃機関）新車販売台数減</li> </ul>	1,000億円以上	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 電動化製品・サービスの販売拡大</li> <li>■ 省エネルギー施策の導入や再生可能エネルギーの活用による事業運営コスト削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 電動化をはじめとするカーボンニュートラルに向けた環境革新技術の投入やエネルギーの多様化対応、トータルエネルギーマネジメントの取り組みの推進</li> <li>■ 生産効率向上、省エネルギー施策の導入、低炭素エネルギーへの転換、再生可能エネルギーの活用の推進</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 炭素税・排出権取引（ETS）の導入による費用負担増</li> </ul>	100億円以上 1,000億円未満	中期		
	市場の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 市場のエネルギーグリーン化にともなうエネルギー購入価格の上昇</li> </ul>	100億円以上 1,000億円未満	中期		
物理リスク	4℃	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 自然災害による資産損害</li> <li>■ 営業停止またはサプライチェーン寸断による生産停止の発生</li> </ul>	100億円以上 1,000億円未満	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 災害時に非常用電源へ転用が可能な、電動化製品の需要増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業継続計画（BCP）の策定、見直しおよび訓練実施による対策の実施</li> <li>■ サプライチェーンの見直しおよび強化</li> </ul>

※ 1 記載されているリスクと機会ならびに対応は、すべてを網羅するものではありません。

※ 2 影響が生じると見込み得る時間軸として、短期は1年以内（年度ごとの実行計画期間）、中期は2年から2031年3月期まで（中期経営計画期間）、長期は2031年3月期以降から2050年まで（カーボンニュートラルの実現に向けた基準年）で設定しました。

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
> 汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

- ※ 1 PGM-FI : Programmed Fuel Injection (電子制御燃料噴射装置) の略。
- ※ 2 LEV : Low Emission Vehicle (低排出ガス車) の略。
- ※ 3 SULEV : Super Ultra Low Emission Vehicle (極超低排出ガス車) の略。
- ※ 4 PM : Particulate Matter (粒子状物質) の略。
- ※ 5 US EPA : United States Environmental Protection Agency (米国環境保護庁) の略。
- ※ 6 VOC : Volatile Organic Compounds (揮発性有機化合物) の略。
- ※ 7 Honda Smart Ecological Paint : 4 コート3ベークの塗装方法から中塗り工程を廃止した、水性3コート2ベーク塗装。

## 汚染

### 取り組み

#### 環境汚染防止への取り組み

Honda 環境宣言に基づき、大気汚染や水質汚染、土壌汚染、その他有害物質に係る法令・条例等を遵守し、環境汚染を防止するとともに、汚染・汚濁物質の排出抑制に努めます。

#### 大気汚染

Hondaは、大気汚染による公害問題が深刻化した1960年代から「クリーンな大気の保全」への対応は重要と認識し、製品の排出ガスを削減する技術の開発などを通じて、大気の保全に対する取り組みを行ってきました。

製品領域ごとの状況として、二輪車は、市販車すべてのエンジンの4ストローク化を完了するとともに、全世界で販売する機種91%以上に「PGM-FI」※1を適用し、燃焼効率を向上させ、排出ガスを削減してきました。

四輪車では、「アコード プラグインハイブリッド」が世界で最も厳しいとされるUSカリフォルニアLEV※2 3、SULEV※3 20規制を世界に先駆けて達成し、その後も先進排ガス規制である、欧州Euro6や中国の第六段階(国6)やPM※4(微粒子)についても先行して削減技術を投入してきました。

パワープロダクツにおいては、エンジンの改善技術により世界で最も厳しいUS EPA※5 Phase3規制を触媒なしでクリアし、対応しています。

企業活動領域としては、塗装工程で使用する塗料やシンナーに含まれる溶剤成分が光化学オキシダントの原因となるVOC※6排出の削減を進めています。

#### 環境に配慮した製品



EM1 e:



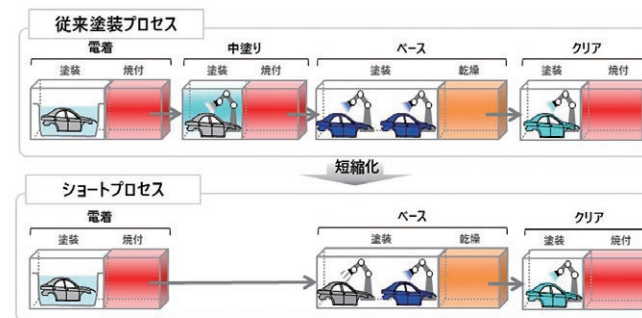
CR-V e:FCEV



EU3200i

四輪車の生産においては、埼玉製作所 完成車工場からショートプロセス高機能塗装技術「Honda Smart Ecological Paint」※7の導入をグローバルで進めています。

#### VOC削減の取り組み



VOCの発生源となる有機溶剤を削減するために塗装材料の水性化と工程短縮による使用量の削減を推進しています。

また、燃焼式排気装置(RTO : Regenerative Thermal Oxidizer)によって排気のなかに含まれるVOCの燃焼・脱臭処理を施した後に大気放出を行っています。



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
＞ 汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 污染

## 取り組み

## 水質汚染

Honda は、周囲の水資源と調和の図れる地域を選定し、各国の環境アセスメント法規に則って企業活動を行っています。

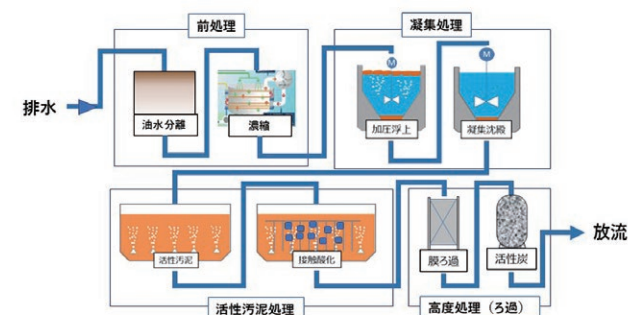
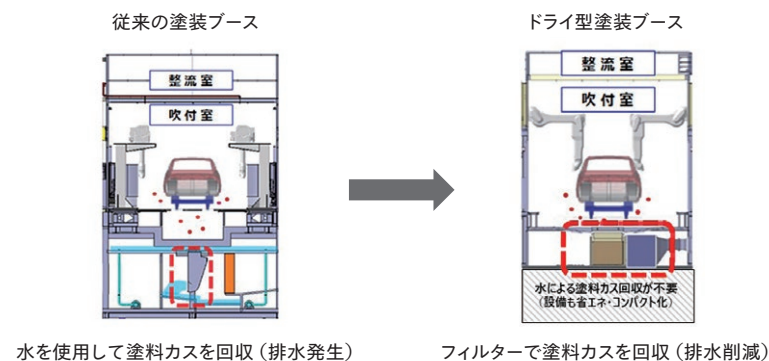
各国の法規や地域固有の規則などに従って排水処理や処理水の放流を行っており、排水については品質管理を徹底し、水質調査結果を開示するなど、管理と情報提供に努めています。

環境負荷低減のために、排水リサイクルによる再利用や塗装工程のドライブース化による排水量の削減を推進しています。

## 土壤污染

各国の関連法令に則って、適正に企業活動を実施しています。また、必要に応じて土壌汚染調査や浄化対策を実施しています。

## 水質汚染低減の取り組み



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
＞ 汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 污染

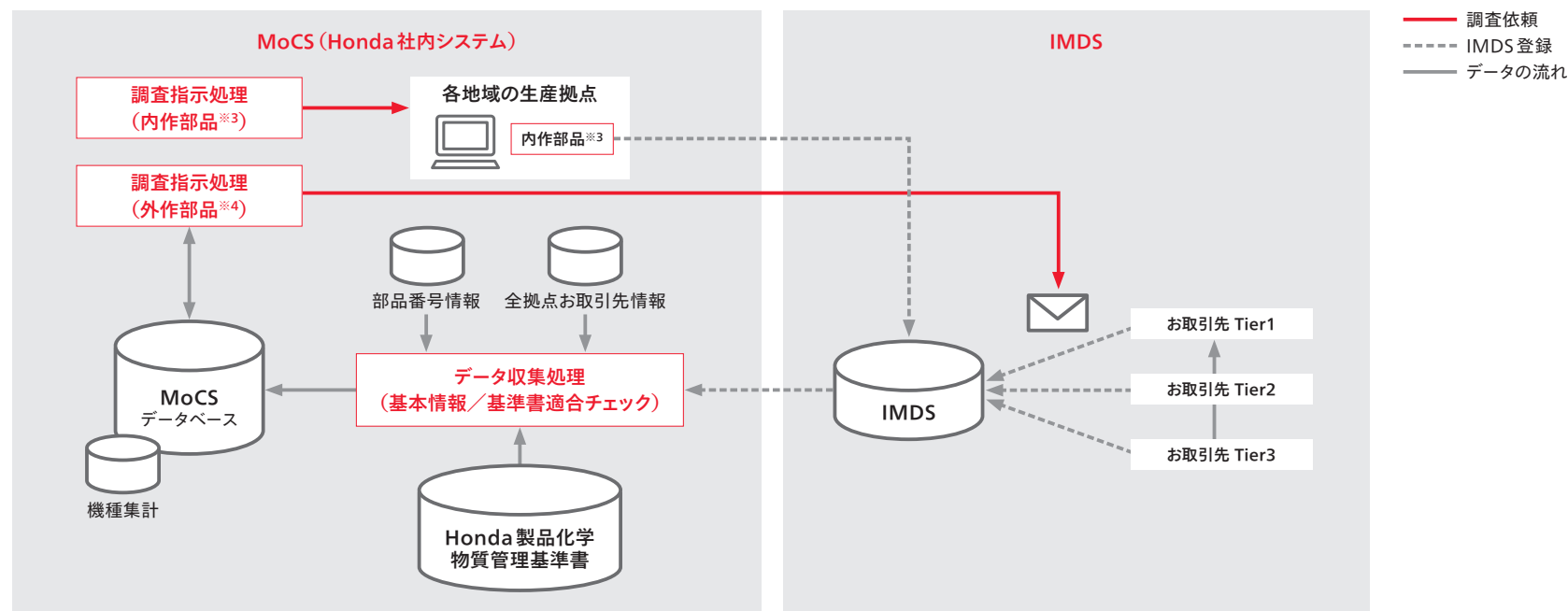
## 取り組み

有害物質

Hondaは、製品から環境に影響を及ぼす可能性のある化学物質を削減していくため、製品の設計・開発段階から自動車構成部品に含まれる化学物質を管理し、その削減に努めています。

2002年、国連が2020年までに化学物質による人や環境への影響を最小化する目標を定めたことに基づき、各国で自動車構成部品に含まれる化学物質を適切に管理し、有害物質を削減するための法規が整備されてきました。この動きを受けて、ドイツ自動車工業会を中心に自動車を構成する部品の材料および含有化学物質情報を、サプライチェーンを通じて収集するシステム（IMDS※1）が開発されました。HondaもこのIMDSを

## 化学物質管理の取り組み



- ※ 1 IMDS: International Material Data System (国際材料データシステム) の略。
- ※ 2 MoCS: Management System of Chemical Substance (化学物質管理システム) の略。
- ※ 3 内作部品: 自社内における製作物などの略。
- ※ 4 外作部品: サプライヤーにおける製作物の略。



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
> 水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 水

### 取り組み

自然資本である水資源については、気候変動の影響による洪水や干ばつ、世界人口の増加による水需要の高まりが予測されるなど、問題が深刻化しています。

Hondaは、取水地域のコミュニティとその下流域の水資源に影響を及ぼす可能性を認識し、水資源の保全に取り組んでいます。

周囲の水資源と調和の図れる地域を選定し、各国の環境アセスメント法規に則って企業活動を行っています。

また、2050年工業用取水ゼロをめざし、取水量の最小化に向けて、各事業所でリサイクル水の活用や節水など、地域事情を踏まえた取り組みを推進しています。

また、事業に影響を及ぼす供給リスクや地域社会に影響を及ぼす枯渇リスクを視野に入れ、すべての企業活動における取水総量の削減をめざしていきます。

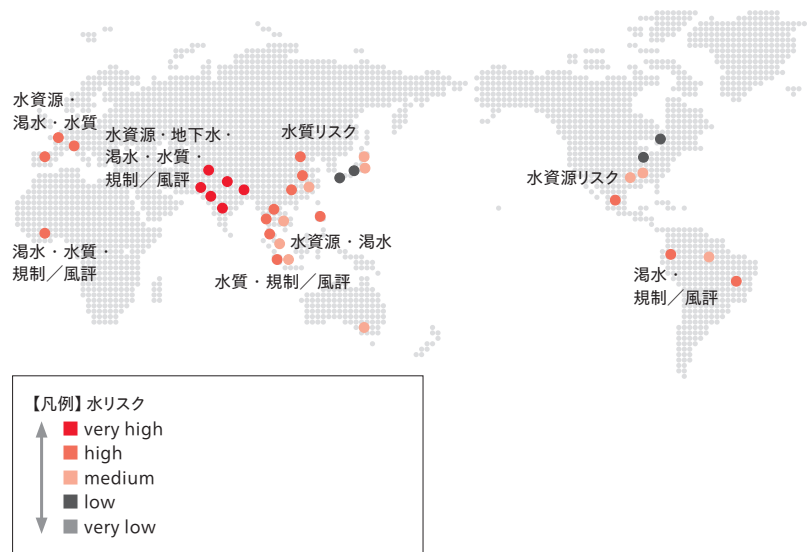
#### 指標と目標・めざす姿

管理指標 (KGI)	区分	目標値		2050年めざす姿
		2031年3月期		
企業活動 取水総量削減率	全社 (BAU比)	—※		工業用取水ゼロ

※ 事業環境変化のため、目標値の算出未了です。(統合報告書「Honda Report 2025」で更新予定)

水は、地域や季節などによって偏在する資源であり、水の使用量の多い製造拠点においては、「AQUEDUCT」や「Water Risk Filter」などの評価指標を用いて拠点地域における「水資源」「地下水」「渇水」「水質」「規制／風評」などのリスクの検証・特定を行っており、リスクに応じた取り組みを推進しています。

#### 操業リスク水ヒートマップ



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
> 水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 水

### 取り組み

水リスクの高い地域に所在するホンダ・デ・メキシコ・エス・エー・デ・シー・ブイ セラヤ工場（メキシコ）、ホンダカーズインディア・リミテッド タプカラ工場（インド）、広汽本田汽车有限公司第2工場（中国）などでは、重点的に水のリサイクルシステムの導入に取り組んでいます。

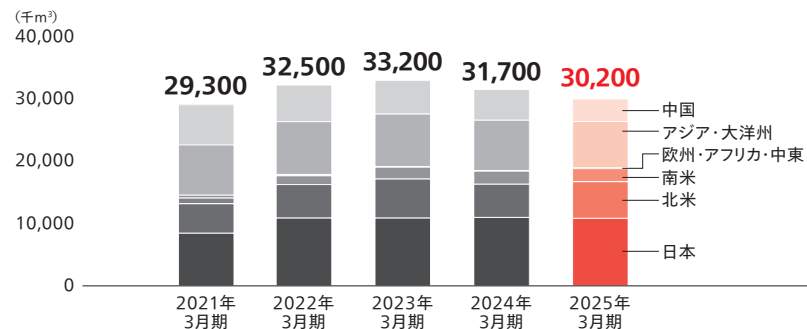
#### ■リサイクル水 使用量（グローバル製造拠点）

3,160千 m<sup>3</sup>/ 年間（全使用量の約14%）

排水についても、各国の法規に従った排水処理や処理水の放流を行っているため、排水によって影響を受ける水源はなく、排水量の管理を行っています。

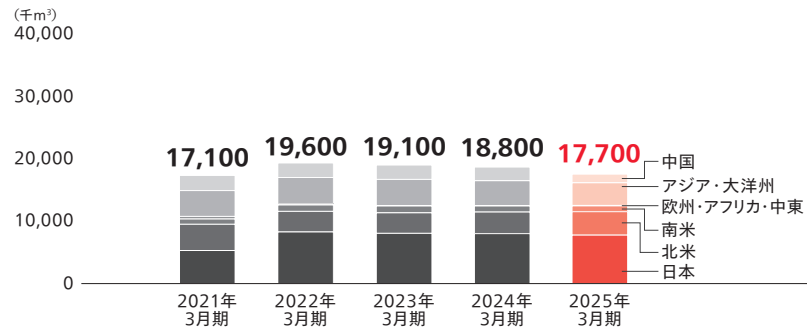
今後もグローバルで水のリサイクルシステムの導入を進め、環境負荷低減に取り組んでいきます。

#### 取水量 ☒



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

#### 排水量 ☒



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

3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
> 生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 生物多様性および生態系

### 基本的な考え方

Hondaは、ネイチャーポジティブに向けた自然共生の取り組みを推進するにあたり、「生物多様性の保全」をマテリアリティとして設定しています。

Hondaは、天然資源や鉱物資源の恩恵を受けて事業を行っています。原材料の調達だけでなく、研究開発、製造、使用、使用後の廃棄に至るバリューチェーン全体において、多くの自然資本に依存をし、影響を与えていることを認識しており、企業活動との調和を図っていくことを基本的な考え方として定めて、取り組みを推進しています。

2011年には「Honda生物多様性ガイドライン」を制定し、同ガイドラインに沿って、大気や水、生物多様性を含む自然への影響の回避、最小化に加え、復元・再生にも取り組んでいます。

### Honda 生物多様性ガイドライン

#### 【基本的な考え方】

Hondaは、「Honda環境宣言」における“地球環境保全”の重要な取り組み課題として“生物多様性保全”を認識し、企業活動との調和を図っていきます。

#### 重点取り組み領域

1. 環境技術の追求  
低燃費車、次世代自動車、エネルギー創出等の環境負荷物質低減技術の開発と普及により、生物多様性の保全の取り組みに貢献します。
2. 企業活動での取り組み  
効率の追求による環境負荷物質の低減と資源の有効活用を推進します。
3. 地域社会との連携  
Hondaが「ふるさとの森」「ハローウッズ」等で培ってきた“生態系を大切にしてきたノウハウ”を活かし、ステークホルダーと連携・協力しながら、地域に根ざした活動を推進します。
4. 情報の開示と共有  
成果を開示することで、社会と情報の共有を図ります。

2011年5月制定

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
> 生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 生物多様性および生態系

### アプローチ

#### 優先拠点評価

生産拠点における生物多様性の取り組みを具体化するに際し、生物多様性評価ツールであるIBAT※<sup>1</sup>にある指標を使って、生産拠点の生物多様性リスクを統合的に評価しています。

具体的には、拠点周りの「保護区の数」や「KBA※<sup>2</sup>の数」、「陸域における絶滅危惧種の種数」や「流域における絶滅危惧種の種数」に生息する絶滅危惧種の数、「保全活動により絶滅リスクを減少させる可能性」と「保全活動による環境復元・自然再生の効果」といった6つの評価を行い、相対的にリスクが高い拠点を確認しました。

これに従い優先拠点を定め、生物多様性保全の具体的な取り組みを検討しています。

なお、優先拠点評価は、生物多様性評価の専門機関である、一般社団法人バードライフ・インターナショナル東京の協力のもとに行っています。

また、生物多様性の保全には水リスクも重要だと考えており、水リスクと連動した取り組みを検討します。

### 優先拠点評価 ヒートマップ

#### 生物多様性の保全に向けた優先事項分析



【凡例】

- リスク評価上位拠点（最優先拠点）
- リスク評価中位拠点（優先拠点）
- リスク評価下位拠点（その他拠点）

※ 1 IBAT: Integrated Biodiversity Assessment Tool (生物多様性評価ツール) の略。  
 ※ 2 KBA: Key Biodiversity Area (生物多様性重要地域) の略。

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
> 生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 生物多様性および生態系

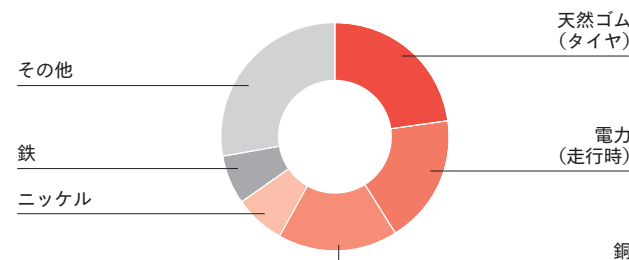
### アプローチ

#### 製品評価

製品にはさまざまな材料が使用されており、その材料のなかには生物多様性に影響を及ぼすものが存在する可能性があります。

そこでHondaは、製品に使用される材料が生物多様性に与える影響について一次評価する取り組みを行っています。評価結果をもとに、影響が大きい可能性がある材料については今後より詳細な分析を行い、製品が生物多様性に及ぼす影響の低減に向けた取り組みを検討していきます。

#### 製品における、生物多様性影響の一次評価結果



#### 【計算条件】

- ・評価車両：小型電気自動車
- ・製造時エネルギー：2020年日本生産
- ・生涯走行距離：20万 km
- ・インベントリーデータ：IDEAv2.3
- ・EINES 評価 (生物多様性影響)：LIME2

### 取り組み

#### 生物多様性の保全活動

Hondaは、2022年4月、日本において環境省が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画し、生物多様性の保全が図られている区域となる「自然共生サイト」※の認定取得に向けてさまざまな取り組みを推進しています。

1997年の開業以来、人と自然とモビリティの共生をテーマに環境と調和した企業活動を行ってきたモビリティリゾートもてぎは、2023年10月に自然共生サイトとして認定されています。

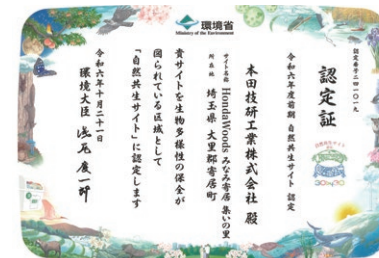
また、工場敷地内にビオトープを設置し、生物多様性を考慮した自然環境の維持や絶滅危惧種の保全を行ってきた埼玉製作所 完成車工場（寄居工場）も、2024年9月に自然共生サイトとして認定されました。

上記の2拠点以外にも生物多様性評価に基づいて、優先度の高い国内拠点で自然共生サイト認定取得をめざし、生物多様性の復元・再生活動を推進していきます。

将来的には自然共生サイトと同等の自社基準を設定し、海外工場でも取り組みを展開していきます。



30by30アライアンスロゴマーク



埼玉製作所 完成車工場（寄居工場）  
自然共生サイト認定証



ビオトープを活用した地域住民と従業員による  
田植え活動（寄居工場）

※ 自然共生サイト：「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」を国が認定する区域。



## 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
> 生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

# 生物多様性および生態系

## 取り組み

### <米国> Honda Power of Dreams Forest

オハイオ州ユニオン郡にある生産拠点（ホンダ・ディベロップメント・アンド・マニファクチュアリング・オブ・アメリカ・エル・エル・シー）の敷地内では、2024年4月に8万5,000本の樹木を植え、「Honda Power of Dreams Forest」を造成しました。Hondaのメアリズビル工場とイーストリバティ工場近くのフラット・ブランチ・クリーク沿いに広がるこの約40.5haの広大なプロジェクトは、多様な動物、鳥、昆虫、植物に生息地を提供することで、河岸緩衝地帯を改善し、生物多様性を高めることを目的としています。



活動の様子

### <ベルギー> 物流拠点の生物多様性の保全

アールストにある物流拠点（ホンダモーターヨーロッパロジスティクス・エヌブイ）では、生息地の劣化と遺伝的多様性の欠如によって絶滅の危機に瀕しているブラックポプラを植えて、緑地帯を拡大しました。また、池やインセクトホテル（昆虫のホテル）、給餌所を設置するなど、生息環境を整備することで、生物多様性の維持に貢献しています。



昆虫のホテル

### <ブラジル> テストコースの自然保全

リオ・プレト・ダ・エバにある二輪車のテストコース（モトホンダ・ダ・アマゾニア・リミターダ）は、アマゾンの熱帯雨林にあります。環境と調和するために、敷地内の約80%（802ha）を法定保護区として維持しています。ここでは農業プロジェクトとして果物や野菜の植え付けのほか、マホガニー、ローズウッド、ブラジルナッツなど、絶滅の危機に瀕している種の再生も行っています。



テストコース

3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
> 生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 生物多様性および生態系

### 取り組み

#### 〈インドネシア〉生物多様性に重点を置いた動植物の保全

四輪車製造工場である、ピー・ティ・ホンダプロスペクトモーターでは、地域コミュニティと連携して、敷地内で生物多様性を保全しています。

ジャワ黒鶏などの在来種やさまざまな絶滅危惧種を含む65種の動物を確認しています。また、植物保全への取り組みとして、敷地内に苗床を設けて地元の植物種を栽培および保全し、地域の豊かな生物多様性を保全する取り組みをさらに強化しています。



動物の保護・育成

### 水資源の保全

Hondaは自社の企業活動により生物多様性や水資源に影響を及ぼす可能性を認識し、「水資源の保全」にも注力しています。

Hondaは周囲の水資源と調和のとれる地域を工場の候補地として選定し、各国の環境アセスメント法規に則って工場を設置しているため、取水によって著しく影響を受ける水源はありません。

また、各国の法規や地域固有の規則などに従って排水処理や処理水の放流を行っているため、排水によって影響を受ける水源はありません。

取水量を管理するとともに、排水については品質管理を徹底し、水質調査結果を開示するなど、管理と情報提供に努めています。

また、社会貢献活動として1999年から継続している「水源の森」保全活動では、恩恵を受けている水源の森を各生産拠点が保全・管理しており、各地域に合わせた最適な取り組みを実施しています。

水は事業を支える必要不可欠な資源の一つであることを認識しているため、引き続きこの活動に取り組んでいきます。

製品では、全世界に展開している船外機による水質汚染を低減することを目的に、Hondaは船外機におけるエンジンを4ストロークエンジンのみをラインアップとしています。また、電動推進機の実証実験も行い、製品使用時の環境負荷低減に取り組んでいます。

森林保全活動 <https://global.honda/jp/philanthropy/forest/>



3 環境

基本的な考え方

15

アプローチ

17

指標および目標

20

グローバルマネジメント

21

気候変動

23

汚染

40

水

43

生物多様性および生態系

45

> 資源利用および循環経済

50

環境関連データ

58

資源利用および循環経済

基本的な考え方

製品の電動化にともなう希少資源の採掘がもたらす環境負荷

私たちの生活は生産・消費・廃棄をとめない、さまざまな資源によって成り立っています。世界人口の増加や経済発展を背景に、資源需要は伸び続けており、大量の資源採掘は社会課題となっています。これは、限りある資源を大量に消費するということに加えて、資源採掘がエネルギー消費・CO<sub>2</sub>排出や土地改変をとめない、自然資本に依存し影響を与える環境負荷となるためです。

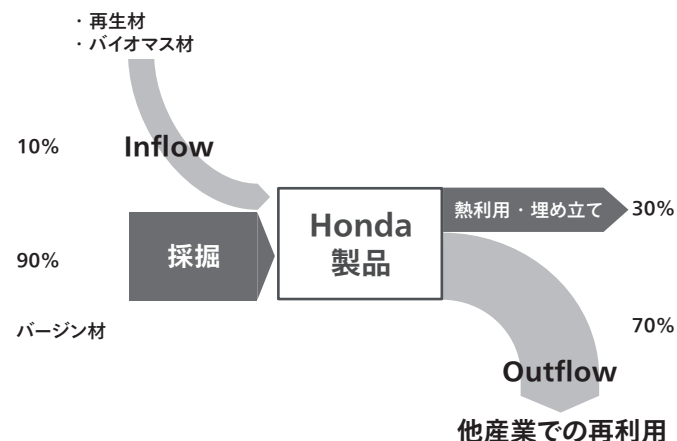
製品の電動化は、製品使用のCO<sub>2</sub>排出を削減する有効な手段ですが、従来の内燃機関搭載車に対し、電気自動車では銅やニッケル・コバルト・リチウム・レアアースなど希少資源を多く使用します。

希少資源の採掘には、膨大なエネルギーの消費と大量のCO<sub>2</sub>排出が発生します。そのため低エネルギーで循環を可能とする、資源の効率利用（以下、リソースサーキュレーション）が重要となります。

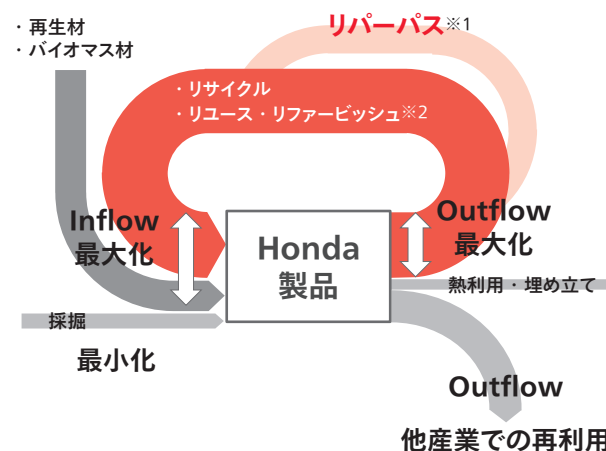
新車製造時は約9割が新たに採掘した資源に依存している一方、解体後の資源の約7割はリサイクルされ再利用されるものの他産業にカスケード利用され、残りの約3割は焼却による熱利用または埋め立てられているのが実態です。また、現状の自動車は素材に求める品質レベルが高いため、再生材を使用するとコストが高くなります。加えて、製品の電動化を進めると、希少資源を大量に必要とするため、資源価格上昇と調達のリスクを招き、商品やサービスが提供できなくなる可能性があります。そのため、再生材に経済合理性を持たせるリソースサーキュレーションが重要です。

生産・廃棄を前提とする売り切り型ビジネスでは、リサイクルプロセスがこれまでのサプライチェーンに含まれていません。従来のビジネスの枠を超え、関連する業界との連携を図りながら、リソースサーキュレーションを実現していきます。カーボンニュートラルと併せて資源利用に関する社会課題にも向き合い、モビリティを通して「自由な移動の喜び」を永続的に提供し続けるため取り組んでいきます。

従来の物質フロー



ありたき循環型の物質フロー



※ 1 リパーパス：一次利用した自社製品などを、他用途に二次利用すること。

※ 2 リファーマービッシュ：中古車に対して最新アップデートによる性能・サービス向上などの新価値を付加すること。

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 資源利用および循環経済

### アプローチ

#### 使い切った製品を最大限活用する水平リサイクルの実現

Hondaがめざすリソースサーキュレーションは、製品価値を使い切った車両（以下、ELV：End of Life Vehicle）を最大限活用する水平リサイクルによる資源利用です。水平リサイクル※の実現には新たな「循環型バリューチェーン」が必要です。この構築のため、これまでの企業活動の枠を超え自社に不足するケイパビリティを獲得していきます。この取り組みを通して得られる知見や技術は、循環を前提とした新たな事業・製品、そしてそれらを実現する革新技術の仕込みになると考え、大量消費型から循環型への「ビジネス変革」も見据えて取り組んでいます。

#### リソースサーキュレーションにおける経済合理性の創出

リソースサーキュレーションには、ライフサイクルを通して製品・部品価値を使い切ること、使用済み製品を高効率に再資源化すること、それらを通じて製品1台分で経済合理性を生み出していくことが重要です。

製品や部品の価値を使い切るために、製品・部品のリユース・リパースに取り組んでいます。

また製品ライフサイクルにおける「価値を見える化」するデータを活用し、法規制対応の証明や製品・部品の適正取引および利用促進につなげていきます。

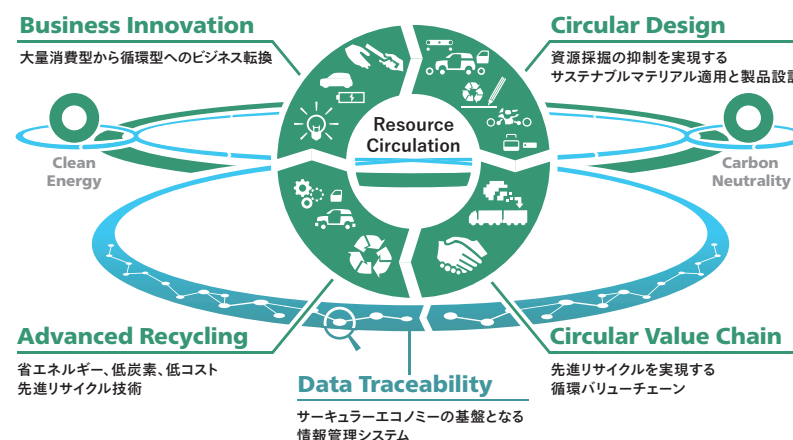
さらに、使用済み製品を高効率に再資源化するために、製品へ「循環を前提とした材料・設計」を取り入れることが重要となります。現在開発中の製品は、循環を前提とした材料への置換や材料種の統合を進めるとともに、再生材の適用を可能とする材料仕様・製法などに変更していきます。また、ELVを高効率に解体するための易分離設計を拡大し、複数の材料から構成される部品については、単一材料まで容易に分離できる構造、再資源化の際に不純物となる素材を混入させない構造に転換していきます。

※ 水平リサイクル：使用済み製品を再資源化し、再び同じ用途の製品に利用すること。

このような製品への仕込みに加えて、将来の水平リサイクルを拡大するために、環境負荷の軽減と経済合理性を両立する「先進的なリサイクル技術」として、解体・破碎・選別・再資源化などの技術開発を協力パートナーとともに取り組んでいきます。

### リソースサーキュレーション 5つの要諦

#### リソースサーキュレーション概念図



#### Business Innovation

ライフサイクル全体を通じた製品・部品の使い切りと高効率な再資源化を実現する循環型ビジネスへの転換に取り組みます。

#### Advanced Recycling

省エネルギー、低炭素、低コストでのリサイクルを可能にする先進技術の研究・開発に取り組んでいます。

#### Data Traceability

法規制対応の証明や、再生材の適正取引や利用促進のため、ライフサイクルCO<sub>2</sub>排出量やリサイクル率などの「社会的価値」の見える化に取り組んでいます。デジタル技術の幅広い活用を通じて、メンテナンス履歴の証明や資源回収率の向上などに取り組んでいます。

#### Circular Design

循環を前提とし、循環に適した材料の選定、良質なスクラップを容易に取り出せる易解体・易分離設計、安定的な再生材調達の仕組みづくりに取り組みます。

#### Circular Value Chain

素材メーカーや解体・破碎業など資源循環に関わるサプライチェーン全体でスペックを最適化し、経済合理性を最大化する循環型バリューチェーンの構築に取り組んでいます。

3 環境

基本的な考え方 ..... 15

アプローチ ..... 17

指標および目標 ..... 20

グローバルマネジメント ..... 21

気候変動 ..... 23

汚染 ..... 40

水 ..... 43

生物多様性および生態系 ..... 45

> 資源利用および循環経済 ..... 50

環境関連データ ..... 58

## 資源利用および循環経済

### アプローチ

#### 製品ライフサイクルを考慮したビジネス変革への道のり

Hondaは、「資源の効率利用」をマテリアリティとして設定し、2050年「サステナブルマテリアル使用率100%」をめざします。

##### 製品リソースサーキュレーション



一般的に、自動車は製造・販売によってお客様のもとに届いて以降、十数年の製品使用を経て、使い切りの時期を迎えます。そのため、リソースサーキュレーションに関する取り組みは、実施した対策の効果を得るまでに、時間を要します。2050年までに「サステナブルマテリアル使用率100%」を実現するためには、製品ライフサイクルを念頭に置いた取り組みが必要です。

Hondaは、2050年までを大きく2つのフェーズに分け、製品のリソースサーキュレーションの実現に向けて取り組んでいます。具体的には、2030年代前半までを「他社に先駆けたケイパビリティ獲得」および「循環を前提とした事業・製品、革新技術の仕込み」の時期、2030年代後半以降を仕込みの効果が現れ始める「ビジネス変革効果発現・革新技術実装」の時期と捉えています。また、2050年にめざす姿を実現するためには、自社の事業領域および技術開発だけでは到達できないことを認識しています。そのため直近では、自社の事業領域ではない分野のパートナーと協業し、他社に先駆けて事業領域を広げるためのケイパビリティを獲得していきます。また、さまざまな材料・素材や部品を取り扱うメーカーとともに協業を見据え

た技術開発を行い、循環を前提とした事業・製品、革新技術の仕込みを進めていきます。この仕込みが、2030年代後半以降にはビジネス変革の効果となって発現し、さらなる革新技術の実装を可能にすると確信し、取り組みを進めています。

#### 他社に先駆けたケイパビリティ獲得と循環を前提とした事業・製品、革新技術の仕込み

十数年後に来たるビジネス変革効果が発現する時期を見据え、循環型バリューチェーンを構成するためにさまざまなパートナーとの協業を検討しています。

##### 他社に先駆けたケイパビリティ獲得

循環型バリューチェーンを構築するためのケイパビリティを獲得するため、三菱商事株式会社と合併で「ALTNA（オルタナ）株式会社」を設立しました。

ALTNA株式会社では、スマート充電事業、リパーパス蓄電事業に加えて、HondaのEV車両を用いたリース商品の販売を開始しました。リース期間中、バッテリー使用状況のモニタリングを行い、車載利用を終了したバッテリーを回収します。車載利用時からバッテリーの状態を継続的にモニタリングし、得られるデータをもとに回収したバッテリーを最大限活用することで、長期的・安定的な運用に結び付けます。車載から定置用まで、バッテリーを長期で活用することを前提としたリース価格の設定により、EVユーザーの経済的負担の軽減にも貢献します。

また車載から定置用までの利用を終了したバッテリーは、循環型バリューチェーンの実現に向けてリサイクルにつなげていきます。

ALTNA 株式会社 の設立について ● <https://global.honda.jp/news/2024/c240613a.html>

### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
> 資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 資源利用および循環経済

### アプローチ

#### 循環を前提とした事業・製品、革新技術の仕込み

循環を前提とした事業・製品、革新技術の仕込みとして、さまざまな材料・素材や部品を取り扱うメーカーとの取り組みを進めています。樹脂領域での水平リサイクルの実現は経済合理性を成立させることが非常に困難であるため、三菱ケミカル株式会社および北海道自動車処理協同組合とはアクリル樹脂、出光興産株式会社とはプラスチックについて、水平リサイクルに関する実証実験を開始しています。

東レ株式会社とは、共同でナイロン樹脂を分子状態に戻すモノマー化に成功しました。この技術は溶媒に亜臨界水を用いることで、従来の酸触媒の廃液処理が不要となり、短時間に高い収率でバージン材と同等の性能・品質の再生材に転換できます。また反応時間を短縮できることにより、連続式の設備構成を実現し、設備投資額も抑えることが可能です。これにより再生材の提供価格の低減が期待できます。

これからも、低エネルギーでの循環と経済合理性を両立する先進的なリサイクル技術の開発に取り組んでいきます。



三菱ケミカル株式会社  
(アクリル樹脂)



東レ株式会社  
(ナイロン樹脂)



出光興産株式会社  
(プラスチック)

### 製品ライフサイクルの一部である企業活動における資源の効率利用

Hondaは、自社の企業活動において、廃棄物の削減と水資源の保全に注力しています。

#### 廃棄物

Hondaは、資源の有効活用や環境負荷低減を視野に入れ、企業活動における廃棄物等※1の削減に取り組んでいます。生産工程における端材の削減など、資源リデュースを含めた3R(リデュース、リユース、リサイクル)に取り組んでおり、Hondaのすべての企業活動における廃棄物等の発生量削減をめざしています。

#### 指標と目標・めざす姿

管理指標 (KGI)	区分	目標値		2050年めざす姿
		2031年3月期		
企業活動 廃棄物総量削減率	全社 (BAU 比)	—※2		工業系廃棄物ゼロ

※ 2 事業環境変化のため、目標値の算出未了です。(統合報告書「Honda Report 2025」で更新予定)

※ 1 GRIスタンダードに基づく廃棄物と有価物の総量。



## 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
> 資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 資源利用および循環経済

## 取り組み

## 四輪車の取り組み

四輪車においては、従来の3R活動を推進し、使用済み製品の適正処理も確実に行ってきました。

循環型ビジネスへの転換として、水平リサイクル、リパーパス、リファービッシュなど新しい事業やサービスに取り組んでいきます。

以下、新車販売、中古車に関わるリソースサーキュレーションの取り組みについて紹介します。

バッテリーのライフタイムマネジメント事業化に向けた取り組み  
(Business Innovation)

2024年に発売した軽商用N-VAN e:に搭載のバッテリーを対象に、バッテリーモニタリング機能を高度化し、車載用から定置用への転用を通じて、ライフタイムマネジメントを行うバッテリー価値最大化への取り組みを開始しました。

部品の劣化状態などを判断するバッテリーモニタリング機能により、資源の効率利用が可能となり、車両ユーザーの経済的負担低減につながります。

Hondaと三菱商事、EV普及拡大を見据えた新事業創出に向けた覚書を締結  
●<https://global.honda/jp/news/2023/c231012.html>

フロアカーペットマットへのサステナブル素材の適用拡大  
(Circular Design、Circular Value Chain)

2024年4月より、軽自動車「N-VAN」のHonda純正アクセサリ「フロアカーペットマット」にサステナブル素材であるリサイクルPET素材を採用しており、従来製品に比べて大幅な軽量化も実現しています。サステナブル素材を採用することは、使用が終わったあとのリサイクル性への配慮や将来の循環型社会への対応を見据えた取り組みです。2025年3月期時点では、CR-V e:FCEV、N-BOX JOY、N-VAN e:の3車種に適用を拡大しています。

## 四輪バンパーリサイクル材の部品適用拡大 (Circular Design)

2024年発売の軽EVN-VAN e:に、Honda車の廃棄バンパーを回収・粉砕し、サステナブル素材として生かえらせ、エクステリアなどのワンポイントとして再利用しました。

フロントグリルは歴代Honda車のバンパー塗装をあえて粗く残してランダムに混ぜ合わせる技術を適用し、一つとして同じものがない、個性的で楽しい模様としています。

SUSTAINABLE MATERIALS | N-VAN e: | 軽自動車 | Honda公式サイト  
●<https://www.honda.co.jp/N-VAN-e/susmate/?msockid=3ffe3b2f158a6ff40f3d2e8414f06e2c>



「バンパーリサイクル材」を使用したフロントグリル

中古車リファービッシュに関連するサービス開始  
(Business Innovation)

2023年9月より日本の中古車事業において、中古車に新品のHonda純正アクセサリを取り付ける「いまコレ+ (プラス)」を開始しています。

2024年1月より北米の中古車事業においても「アコード」向け「Apple CarPlayおよびAndroid Autoのワイヤレス機能を実現するディーラー装着の新しいアップグレードサービス」を開始しました。

これはリファービッシュによる製品価値の回復・向上により、新価値付加などや利用サービスの提供は製品を最後まで使い切ることと、廃車時の製品回収の機会を増やすことにつながり、資源を効率的に利用することができます。

いまコレ+ | Honda公式中古車検索サイト  
●<https://ucar.honda.co.jp/LP/ImakorePlus>

## 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 資源利用および循環経済

## 取り組み

アルミニウム循環の再構築に向けた取り組み  
(Advanced Recycling)

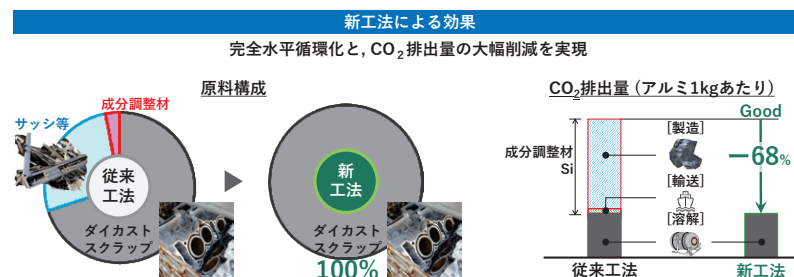
2024年11月から、埼玉製作所エンジン工場にてエンジン用アルミダイカスト部品の水平リサイクルを開始しました。

アルミダイカスト合金スクラップには鉄部品が付属するため、これまではアルミ純度の高いスクラップで希釈し、合金中の鉄濃度を下げる必要がありました。

Hondaはアルミニウム合金溶湯中の鉄成分除去技術を開発することで、100%同種材のスクラップ(ADC12系)の水平リサイクルを達成しました。

これにより、高純度のアルミスクラップ材などの使用量を削減し、CO<sub>2</sub>排出量および製造コストの削減につなげました。

本取り組みは、低品位スクラップの水平リサイクルを推進するだけでなく、従来カスケードリサイクルに用いられていた高品位スクラップの活用方法を見直す機会にもなります。これにより、高品位スクラップはその品質を保ったまま再利用され、より上位の資源循環へつながることが期待されます。さらに、アルミニウム資源の物質フロー全体を再考するきっかけとなり、持続可能な循環型社会の実現に寄与すると考えています。



アルミダイカストの部品の水平リサイクル

※ 1 ELV: End of Life Vehicleの略。

※ 2 Honda調べ(2025年4月時点)。

ELV※1由来アクリル樹脂の水平リサイクルの量産化  
(Circular Value Chain、Advanced Recycling)

ELVから回収された、アクリル樹脂から水平リサイクルされたドアパイザーを2025年発売予定の四輪製品へ適用開始します。

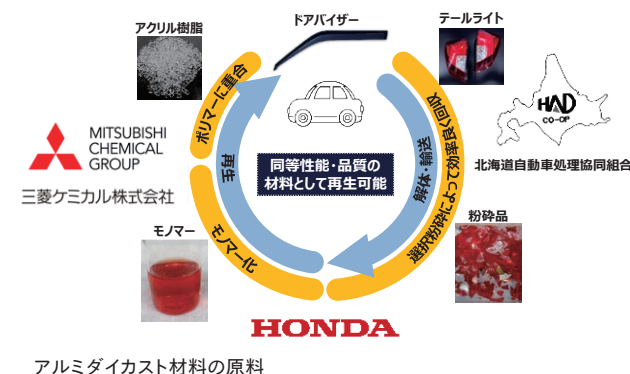
従来、ELV由来の樹脂の大半は、分別回収やリサイクルの技術的難度の高さから、燃料などへの利用にとどまっており、製品へのリサイクルはされていませんでした。

Hondaは、北海道自動車処理協同組合および三菱ケミカル株式会社と協力し、アクリル樹脂の水平リサイクルの実証実験(2021年8月~2022年2月)を行い、事業全体の効率的なスキームを確立しました。

この実証実験を通じて、異物が混入しない回収手法と、バージン材同等の再生化技術を確認し、世界で初めて※2水平リサイクル製品を量産化する見通しとなりました。

この取り組みにより、バージン材の使用量を削減し、アクリル樹脂の製造・廃棄時のCO<sub>2</sub>排出量を50%削減することが可能になります。

今後も、循環型社会の実現に向け、バリューチェーンの構築と持続可能な資源循環を支える先進的なリサイクル技術を研究・開発し、協力企業とともに社会実装に取り組んでいきます。



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 資源利用および循環経済

### 取り組み

#### お客様との共創によるリソースサーキュレーションの実現

リソースサーキュレーションの実現のためにHondaでは、2024年10月のN-VAN e:発売以降、各地域環境イベントにて、お客様の理解促進と取り組みへの共感を目的に、リソースサーキュレーションの発信・訴求活動を行っています。

イベントでは、サステナブルマテリアルを適用した製品に加えて、資源循環を前提とした製品利用サービスや廃却予定の補修部品を有効利用するアップサイクルの取り組みを紹介するとともに、資源を効率利用した製品・サービスが、廃棄物削減による環境負荷低減だけでなく、新しい価値提供につながることを説明しました。

本取り組みは、お客様に製品使用後の在り方について考えていただく機会となるものと捉えており、リソースサーキュレーションの理念・取り組みに理解・共感いただき、お客様とHondaが相互に理解を深めていくことで、資源循環を基盤とした持続可能な社会の実現をめざしていきます。



Hondaのめざす循環型ビジネス（概念図）



アップサイクル品

### 二輪車の取り組み

二輪車においては、環境負荷低減の観点から軽量化による材料使用量の削減、再生材の適用やリサイクル性に配慮した構造設計などの取り組みを行ってきました。

原材料の採掘における土地改変や材料製造時に発生するCO<sub>2</sub>排出量を削減することができる鉄・アルミなどの再生材のほか、化石資源の採掘削減につながるバイオ由来の材料や樹脂再生材などを適用した新たな取り組みを行っています。

#### 四輪バンパーリサイクル材の二輪車への適用 (Circular Design、Circular Value Chain)

これまで、販売店から回収したHonda車の廃棄バンパーを原料としたリサイクル材を、四輪車のアンダーカバーなどに適用してきました。

新たに設計最適化を行うことで、これまで二輪車への適用が難しかった四輪のバンパーリサイクル材を、2024年に販売したNCシリーズ※のラゲッジボックスなどに適用しました。

これはHondaの特徴でもある販売製品の多様性や回収スキームを活かした取り組みです。

#### 適用モデルの一例



X-ADV

#### 適用部品の一例



X-ADV ラゲッジボックス

※ 適用機種：「NC750X」、「フォルツァ750」、「X-ADV」



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
環境関連データ	58

## 資源利用および循環経済

### 取り組み

#### プレコンシューマーリサイクル材の製品適用 (Circular Design)

樹脂リサイクル材の適用拡大の一つとして、ポリプロピレン製のプレコンシューマーリサイクル材※1を2024年に販売したNCシリーズの外装部品に適用しました。

プレコンシューマーリサイクル材は、素材の性状が分かっていることからバージン材と同等の物性調整が可能であるとともに、規制化学物質の混入リスクを回避することができます。

引き続き、他モデルへもプレコンシューマーリサイクル材を適用していきます。

#### 部品適用例

着色外装部品 (黄色箇所)



FORZA 750

- ※1 自動車や家電などの製造や成形過程において発生する、端材由来のリサイクル材。
- ※2 DURABIO™は三菱ケミカル株式会社の登録商標です。
- ※3 Honda調べ(2023年10月時点)。
- ※4 HPDC: High Pressure Die Casting (高圧鋳造法) の略。

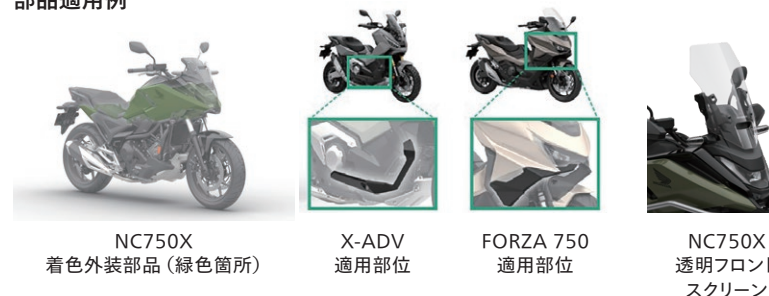
#### バイオエンジニアリングプラスチックの製品適用 (Circular Design)

バイオエンジニアリングプラスチック“DURABIO™”※2の適用拡大の取り組みとして、二輪車として初めて、2024年に販売したNCシリーズの外装着色部品に適用しました。

意匠性の高い、着色したDURABIO™を適用することで塗装が不要となり、CO<sub>2</sub>排出削減に寄与しています。

また、2024年3月発売の「CRF1100L Africa Twin」の透明フロントスクリーンに世界で初めて※3採用したDURABIOを、2024年9月に欧州発売のX-ADVを皮切りに、NC750Xや「XL750 TRANSALP」にも適用拡大し、今後、他モデルへも適用する予定です。

#### 部品適用例



#### アルミ再生材の適用 (Circular Design)

スクーターやカブなどの小型モデルに、市中スクラップを原料としたHPDC※4製法の小径ホイールをベトナム、タイ、ブラジル、中国で適用してきました。

一方、技術課題などの観点から、これまで適用が難しかった大径ホイールも2024年以降に販売した日本生産の大型モデルに適用を始めました。

今回の大型モデルへの適用によって、大型から小型までの全製品群で再生材を使用したホイールが適用されることになりました。

引き続き、アルミ再生材ホイールの適用をグローバル機種に順次拡大予定です。

3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
> 環境関連データ	58

環境関連データ

対象範囲

対象組織

本田技研工業株式会社および国内外357社の関係会社（連結子会社285社、持分法適用会社72社）。会社数は、2024年12月末時点。

対象期間

2025年3月期（2024年4月1日～2025年3月31日）

環境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	
環境負荷ゼロ社会の実現	<div>■ 気候変動問題への対応</div> <div>■ エネルギー問題への対応</div> <div>■ 資源の効率利用</div> <div>■ 生物多様性の保全</div>	KGI	企業活動CO <sub>2</sub> 排出総量削減率 (2020年3月期比)	全社	(非公開)	
			製品CO <sub>2</sub> 総量	全社／事業		
			廃棄物総量削減率 (BAU 比)	全社 (BAU 比)		
			取水総量削減率 (BAU 比)			
		KPI	電動製品販売比率	二輪車	(非公開)	
				四輪車		
			製品CO <sub>2</sub> 排出原単位削減率 (2020年3月期比)	事業		パワープロダクツ
				二輪車		
				四輪車		
				パワープロダクツ		

※ 事業環境変化のため、目標値の算出未了です。（統合報告書「Honda Report 2025」で更新予定）

3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
> 環境関連データ	58

環境関連データ

GHG 排出総量の推移

GHG 排出総量の推移				(単位：t-CO <sub>2</sub> e)				
				2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	
Hondaのバリュー・チェーン全体の排出			(スコープ1・2・3合計)	2億9,551万	2億9,177万	2億7,859万	2億9,686万	
内訳	企業活動による直接排出	全事業	(スコープ1)	116万	109万	107万	99.7万	☑
	エネルギー利用による間接排出	全事業	(スコープ2)	314万	273万	207万	164万	☑
	Hondaの企業活動による排出	全事業	(スコープ1・2合計)	430万	382万	314万	264万	☑
	購入した製品・サービス	二輪、四輪、パワープロダクツ事業	(スコープ3 カテゴリー1)	5,134万	5,006万	5,213万	5,014万	
	資本財	全事業	(スコープ3 カテゴリー2)	80万	142万	112万	155万	
	燃料およびエネルギー関連活動	全事業	(スコープ3 カテゴリー3)	47万	45万	49万	45万	
	輸送・配送（上流）	二輪、四輪、パワープロダクツ事業	(スコープ3 カテゴリー4)	289万	279万	295万	314万	
	事業廃棄物の処理	全事業	(スコープ3 カテゴリー5)	22万	20万	21万	19万	
	出張	全事業	(スコープ3 カテゴリー6)	32万	31万	30万	29万	
	雇用者の通勤	全事業	(スコープ3 カテゴリー7)	17万	16万	16万	16万	
	リース資産（上流）	—	(スコープ3 カテゴリー8)	—	—	—	—	
	輸送・配送（下流）	四輪事業	(スコープ3 カテゴリー9)	91万	73万	73万	86万	
	販売した製品の加工	パワープロダクツ事業	(スコープ3 カテゴリー10)	0万	0万	0万	0万	
	販売した製品の使用	二輪、四輪、パワープロダクツ、航空機事業	(スコープ3 カテゴリー11)	2億2,887万	2億2,686万	2億1,220万	2億3,220万	☑
	販売した製品の廃棄	二輪、四輪、パワープロダクツ事業	(スコープ3 カテゴリー12)	487万	458万	484万	488万	
	リース資産（下流）	—	(スコープ3 カテゴリー13)	—	—	—	—	
	フランチャイズ	—	(スコープ3 カテゴリー14)	—	—	—	—	
	投資	全事業	(スコープ3 カテゴリー15)	37万	40万	33万	37万	
	その他の間接排出			(スコープ3合計)	2億9,121万	2億8,796万	2億7,546万	2億9,422万

※ ☑ 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。  
※ スコープ1・2、並びにスコープ3各カテゴリーの算定対象は次ページ参照。

3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
> 環境関連データ	58

環境関連データ

- スコープ1：GHG プロトコルで定義されている、企業活動によるGHG の直接排出（例：工場における重油の燃焼、作業車両・社用車からのGHG 排出）。日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数を、日本以外は2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数を利用。地球温暖化係数はIPCC 第5次評価報告書の係数を利用。
  - スコープ2：GHG プロトコルで定義されている、企業活動のエネルギー利用にともなうGHGの間接排出（例：工場・オフィスでの電力エネルギーの使用）。GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用。日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数を利用。日本以外は電気事業者別の排出係数、または各地域での最新の排出係数、これらが入手困難な場合はIEA Emissions from Fuel Combustionの排出係数を利用。
  - スコープ3：GHG プロトコルで定義されている、スコープ1・スコープ2を除く、その他の間接GHG 排出。  
全体が15の категорияに分解・体系化されており、各カテゴリーについて、Hondaは算定対象を次のように定めている。
    - ・カテゴリー1：Hondaが二輪車、四輪車、パワープロダクツの製造のために購入した素材と部品、および事業活動で使用したオフィス用品などの間接材
    - ・カテゴリー2：Hondaにおける設備投資活動
    - ・カテゴリー3：Hondaの事業活動において使用した、各種エネルギーの製造活動
    - ・カテゴリー4：Hondaのお取引先から販売店までの部品、製品の輸送活動
    - ・カテゴリー5：Hondaの事業活動によって生じた廃棄物の処理
    - ・カテゴリー6：Hondaの従業員の出張
    - ・カテゴリー7：Hondaの従業員の通勤
    - ・カテゴリー9：Hondaの四輪車販売店において使用されたエネルギー
    - ・カテゴリー10：Hondaが他社へ販売したパワープロダクツエンジンの最終製品への加工
    - ・カテゴリー11：Hondaが販売した二輪車、四輪車、パワープロダクツ、航空機の使用
    - ・カテゴリー12：Hondaが販売した二輪車、四輪車、パワープロダクツの廃棄
    - ・カテゴリー15：Hondaの投資先企業のスコープ1、2の出資比率相当分自社の企業活動に含まれない、もしくは他カテゴリーで計上した「カテゴリー8・13・14」を算定対象から除外。
  - スコープ3 カテゴリー1、4、9、12について2025年3月期より、一部変更し、当該カテゴリーは過年度の実績を再算定のうえ、開示している。
  - 「スコープ3 カテゴリー11」の数字は、Hondaが当該年度に販売した製品（二輪車・四輪車・パワープロダクツ・航空機）がお客様の手に渡り、最終的に廃棄されるまでの間に、お客様の使用にともなって排出されるGHGの量。
- 算出範囲は、自社製品（二輪車・四輪車・パワープロダクツ・航空機）のグローバル販売の全台数を網羅。また、CO<sub>2</sub>排出量原単位×年間走行距離または年間使用時間×生涯使用年数×年間販売台数の総和を排出量としている。
- ・CO<sub>2</sub>排出量原単位：製品の単位走行距離または単位使用時間において排出されるCO<sub>2</sub>量
  - ・年間走行距離／生涯使用年数：IEA 推計モデル「MoMo」などを参照
  - ・CO<sub>2</sub>排出係数：各地域での公的機関が発行するGHG 算定ガイドラインを参照。ない場合は、日本のガイドラインを参照

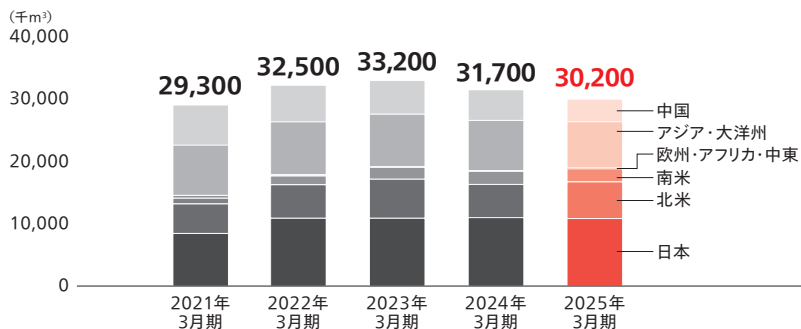


### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
> 環境関連データ	58

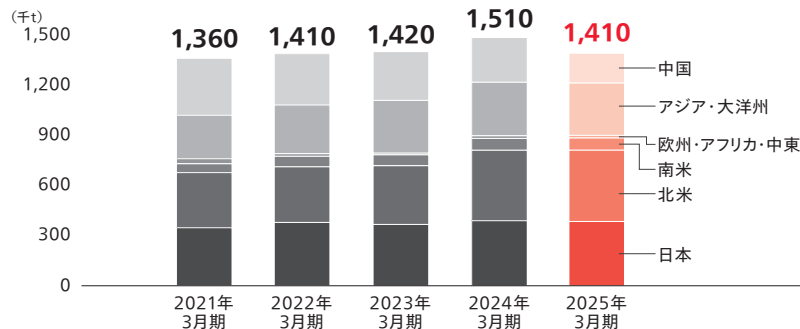
## 環境関連データ

### 取水量 ☒



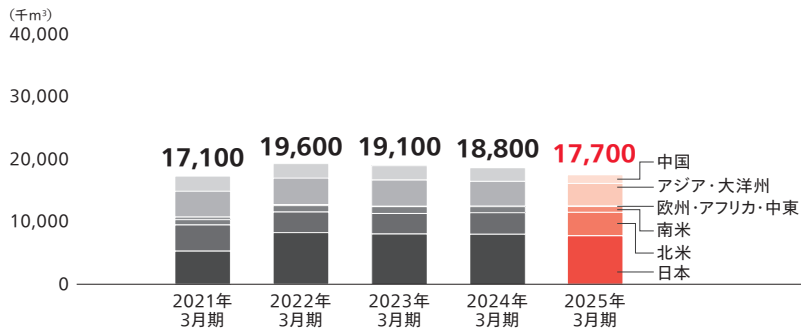
【算定方法】取水量 = Σ（水道施設からの購入量+地下水取水量+雨水活用量+河川などの地表水取水量 など）  
・有効数字3桁で表示

### 廃棄物等発生量 ☒



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

### 排水量 ☒



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



### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
> 環境関連データ	58

## 環境関連データ

### 2025年3月期 HondaのGHG 排出量

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

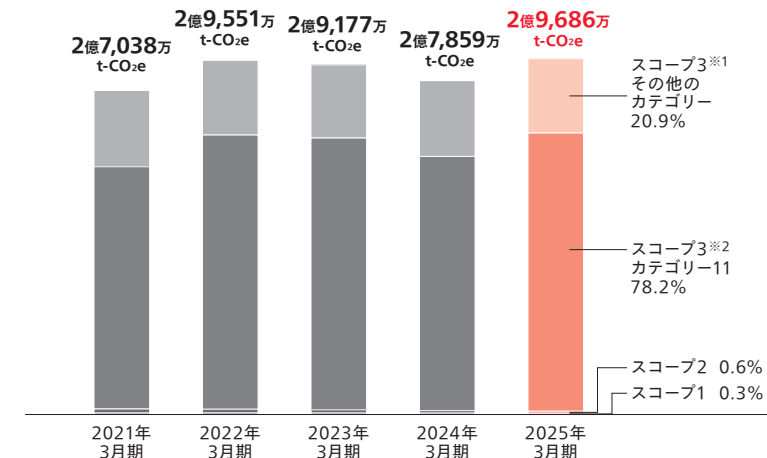
その足がかりとして、2012年8月、Hondaは世界で最も広く利用されているGHG 算定基準である「GHG プロトコル」に従って、2012年3月期GHG 排出量を、Hondaに関わるバリューチェーン全体で算定し、開示しました。自社の企業活動による排出（スコープ1・2）ばかりでなく、原材料の採掘・輸送からお客様の製品使用・廃棄による排出など（スコープ3）を含んだ算定方法での開示は、業界では世界で初めてでした。

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

2022年3月期の実績より、算出範囲をグローバル販売台数の約9割からほぼ全数へ、年間走行距離や生涯使用年数などの条件は従来の「IEA SMP Model」からより新しい「IEA Mobility Model (MoMo)」に変更し、算出しています。

2025年3月期Hondaの企業活動によるGHG 排出量が264万t-CO<sub>2</sub>e、その他の間接排出も含めたHondaに関わるバリューチェーン全体でのGHG 排出量が2億9,686万t-CO<sub>2</sub>eとなりました。今後もデータの把握・管理を進め、削減施策の実践に活かしていきます。

GHG 排出総量の推移 スコープ1・2・3



※1 スコープ3 カテゴリ1、4、9、12について2025年3月期より、一部変更しています。当該カテゴリは過年度の実績を再算定のうえ、開示しています。

※2 スコープ3 カテゴリ11について、2021年3月期まではIEA SMP Modelで、2022年3月期からは、IEA Mobility Model (MoMo) で集計しています。また、2023年3月期より、一部算出条件を変更しています。

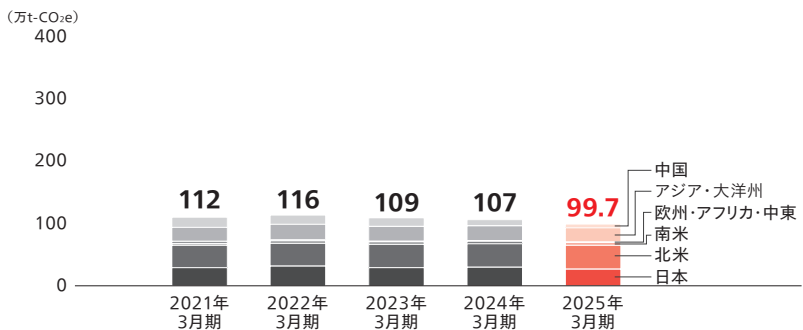
### 3 環境

基本的な考え方	15
アプローチ	17
指標および目標	20
グローバルマネジメント	21
気候変動	23
汚染	40
水	43
生物多様性および生態系	45
資源利用および循環経済	50
> 環境関連データ	58

## 環境関連データ

### GHG 排出量

#### 直接排出量（スコープ1）☒

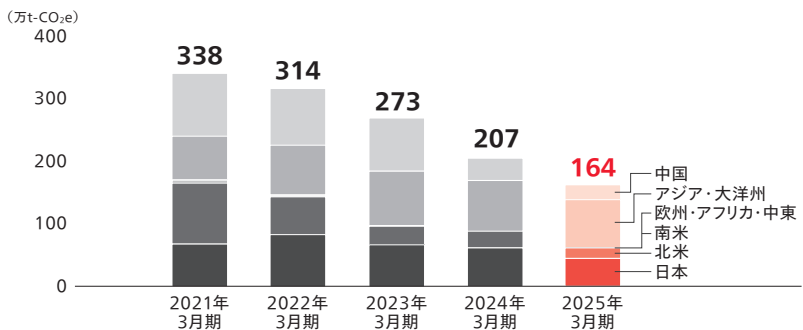


【算定方法】排出量=Σ（燃料使用量×CO<sub>2</sub>排出係数）+非エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量+Σ（CO<sub>2</sub>以外のGHG 排出量×地球温暖化係数）

排出係数  
 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数  
 日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数

地球温暖化係数  
 IPCC第5次評価報告書の係数  
 ・非エネルギー起源GHG 排出量には一部推計を含む  
 ・主に固定排出源からのGHG 排出量  
 ・有効数字3桁で表示

#### 間接排出量（スコープ2）☒



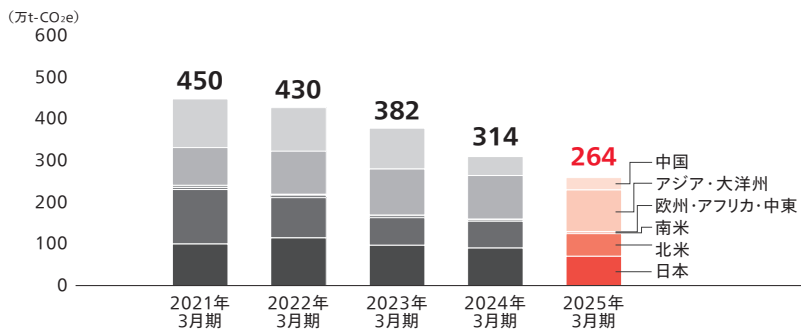
【算定方法】排出量=Σ（購入電力量など※×CO<sub>2</sub>排出係数）

GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用

日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数  
 日本以外：電気事業者別の排出係数、または各地域での最新の排出係数、これらが入手困難な場合はIEA Emissions from Fuel Combustionの排出係数

※ ほかには蒸気や温水を含む。排出係数は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG 排出量算定・報告・公表制度より引用  
 ・有効数字3桁で表示

#### 総GHG 排出量（スコープ1・2）☒



【算定方法】総GHG 排出量（スコープ1・2）=直接GHG 排出量+間接GHG 排出量  
 ・有効数字3桁で表示



### 3 環境

基本的な考え方

15

アプローチ

17

指標および目標

20

グローバルマネジメント

21

気候変動

23

汚染

40

水

43

生物多様性および生態系

45

資源利用および循環経済

50

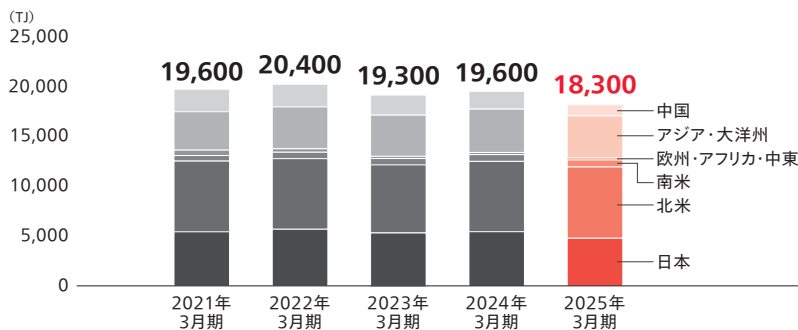
> 環境関連データ

58

## 環境関連データ

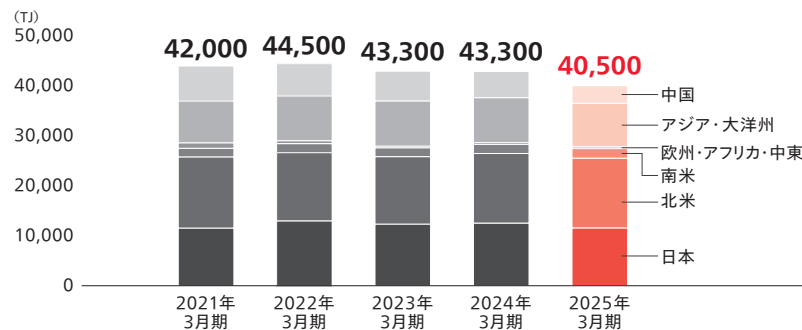
### エネルギー消費量

#### 直接エネルギー消費量 ☒



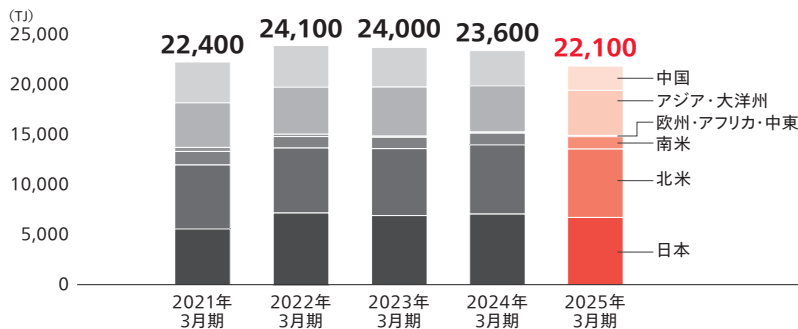
【算定方法】消費量=Σ(燃料使用量×単位発熱量)  
単位発熱量  
日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG 排出量算定・報告・公表制度の発熱量  
日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories  
・主に固定排出源からのエネルギー消費量を算出  
・単位のTJ(テラジュール)とはエネルギーの単位で、テラは10の12乗  
・有効数字3桁で表示

#### 総エネルギー消費量 ☒



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

#### 間接エネルギー消費量 ☒



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



# 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。

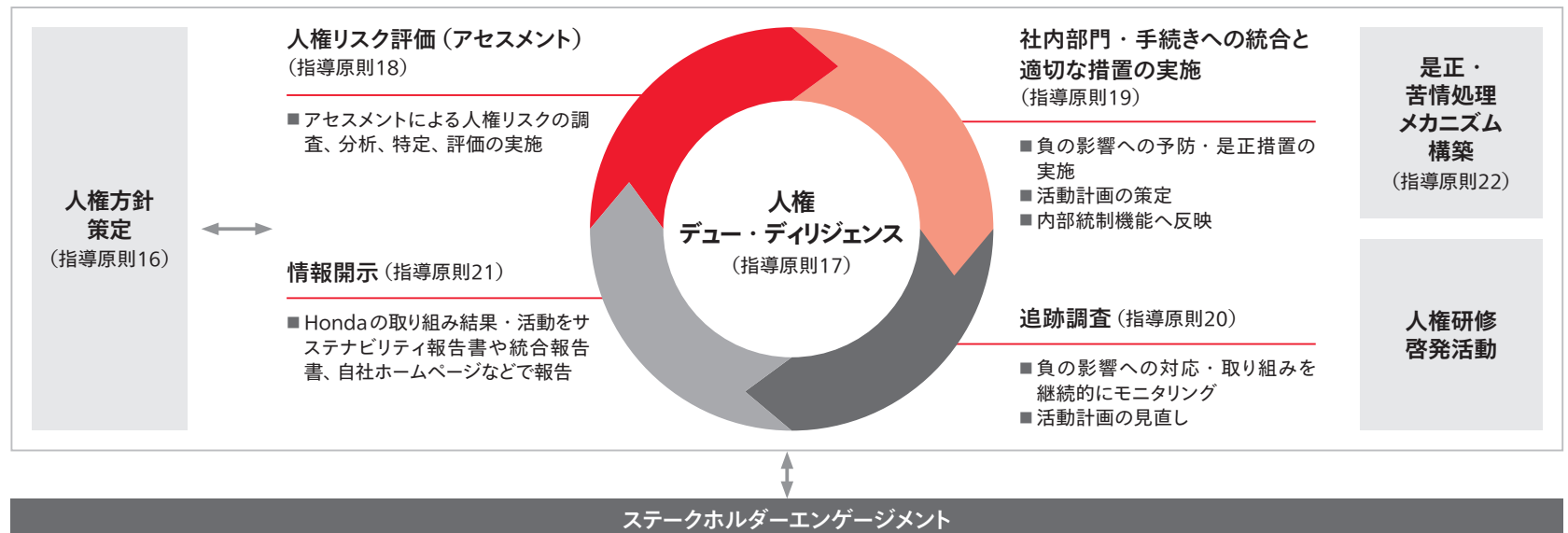
従業員に対しては「他のアソシエイトを尊重し誠実で公平な態度で接するとともに、職場におけるあらゆる形態のハラスメントや不当な差別的言動を一切行わない」行動を明確に求めています。

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	■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	■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、階層別の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

## 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
<b>主体性</b> それぞれの個性・ 自由な発想・意思 を尊重する	<b>公平</b> 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	<b>相互信頼</b> 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に、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

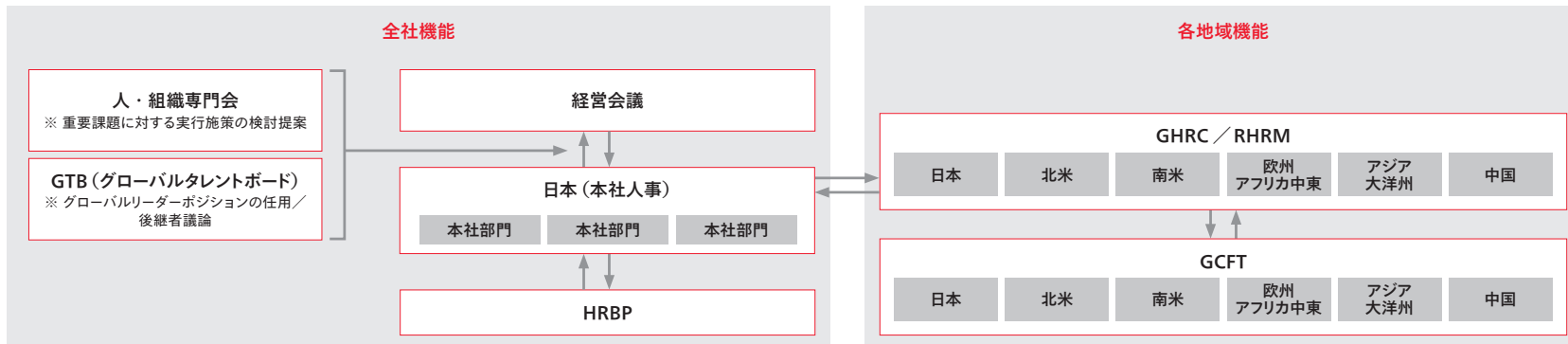
### グローバル人材マネジメント体制

#### 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事部門が連携し、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で進めています。同時に、グローバル主要ポジションの要件や必要な能力を定義し、タレント情報とのマッチングを推進しています。

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

#### 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

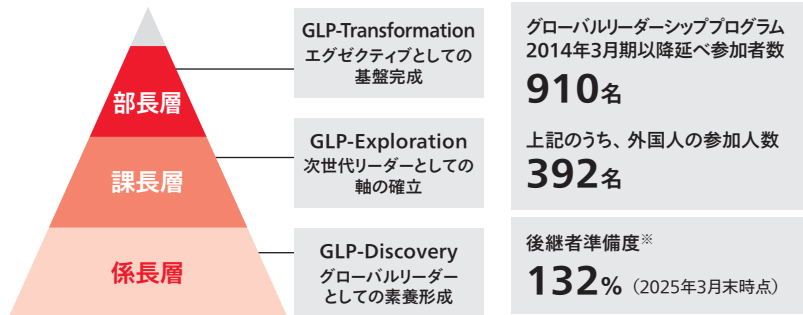
若手層向けに、グローバルリーダーに向けた土壌をつくる。

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

#### グローバルリーダーシッププログラムの全体像





## 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

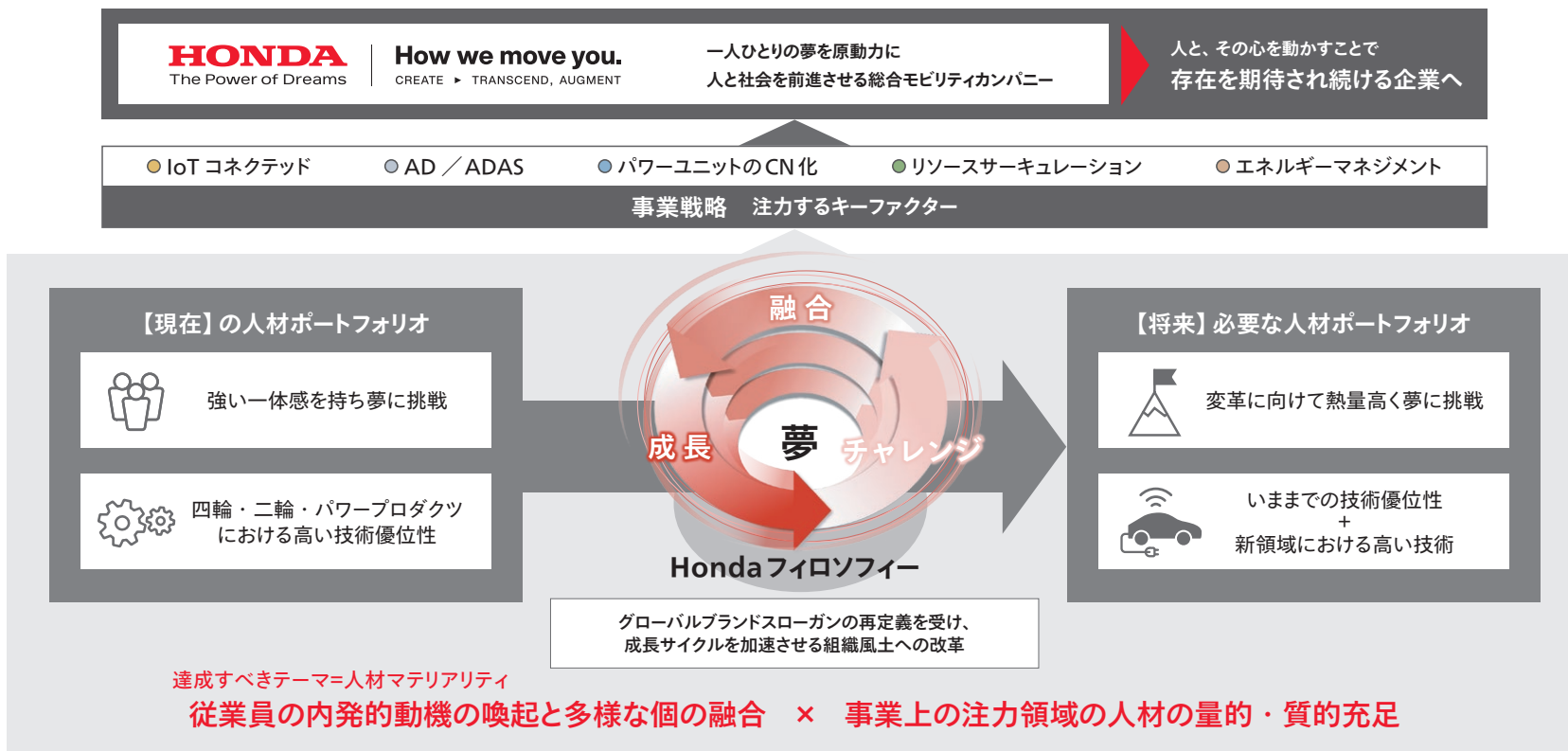
【品質】..... 169

## 人材戦略

### Hondaの人的資本経営

Hondaの人的資本経営とは、全社の方針である「一人ひとりの夢を原動力に人と社会を前進させる総合モビリティカンパニー」をめざし、事業戦略の到達点からバックキャストした将来必要な人材ポートフォリオを形成していくことです。夢の力とスピードを勝ち技に、Hondaフィロソフィーをベースにしたチャレンジ・融合・成長のサイクルで人と組織の変革を進めていき

ます。そしてこれを実現するために達成すべきテーマとして、中長期の観点から「従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合」、短中期の観点から「事業上の注力領域の人材の量的・質的充足」という2つの人材マテリアリティを設定しています。



## 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】

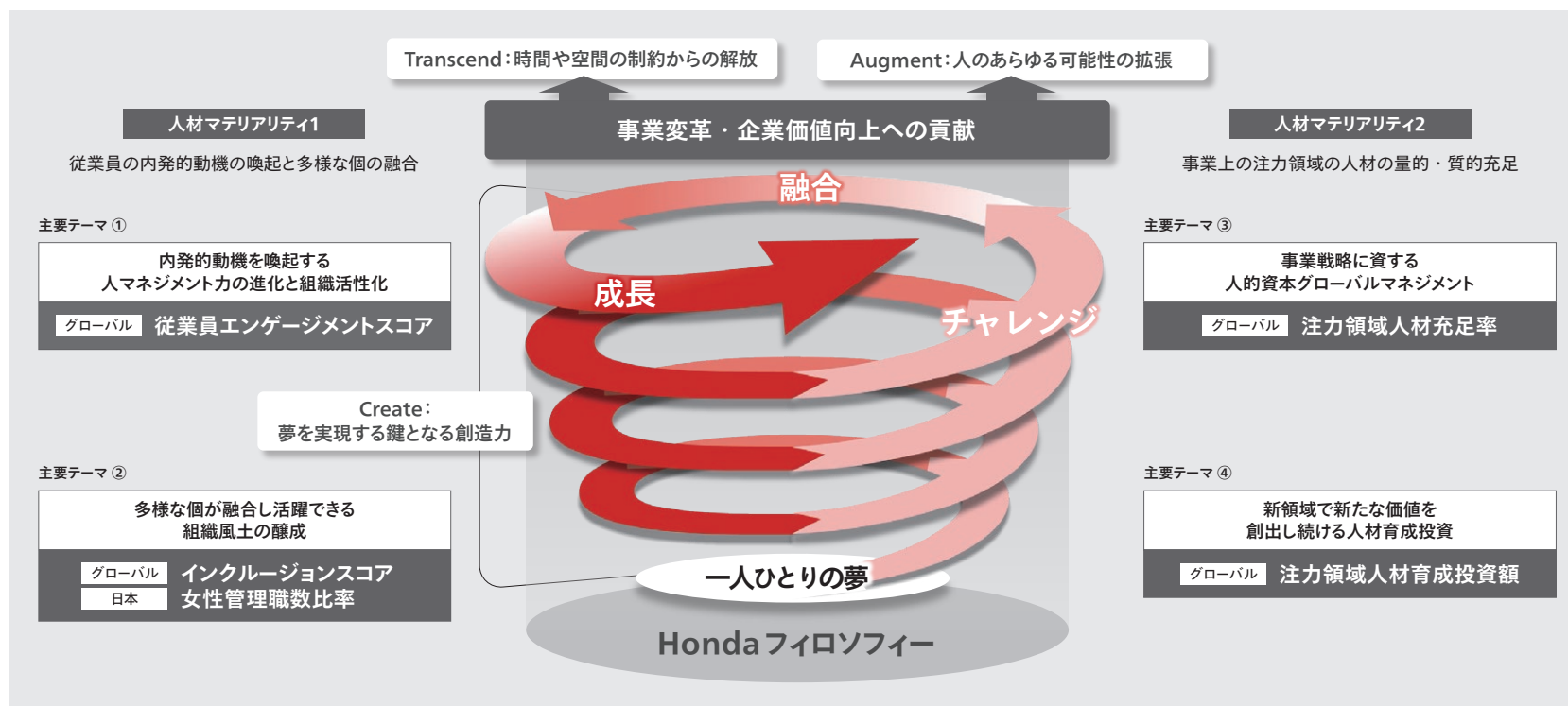
169

## 人材戦略

### 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

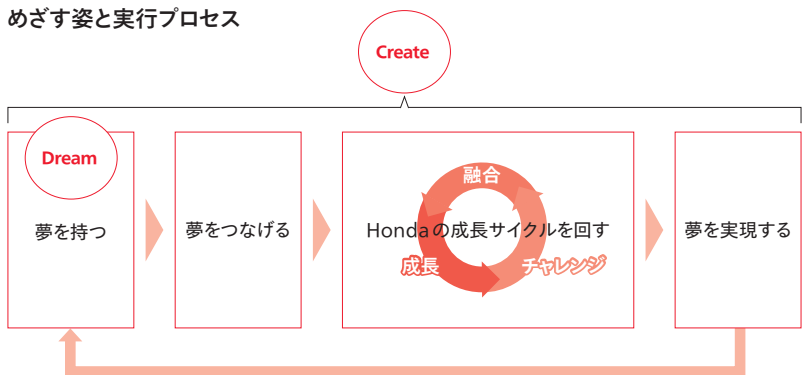
### 従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

#### 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

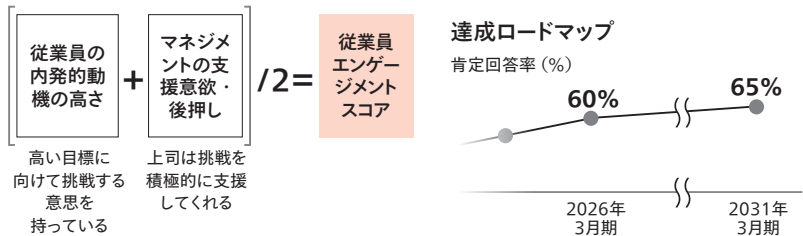
#### 経営管理指標の考え方

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

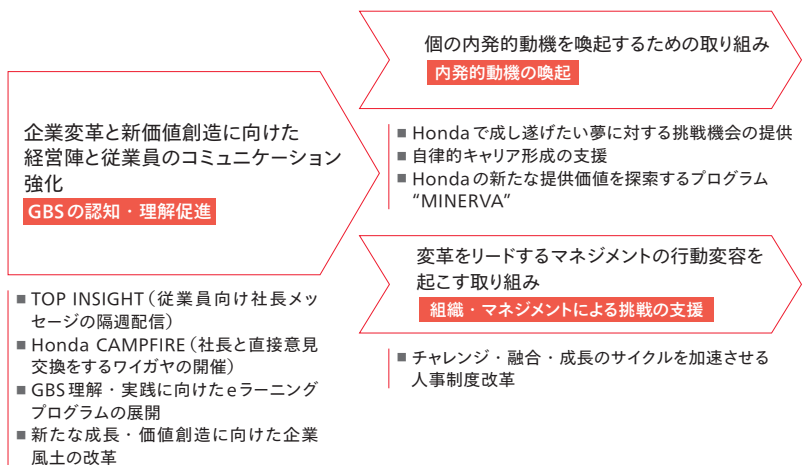
### 従業員の内発的動機の喚起と多様な個の融合

#### 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

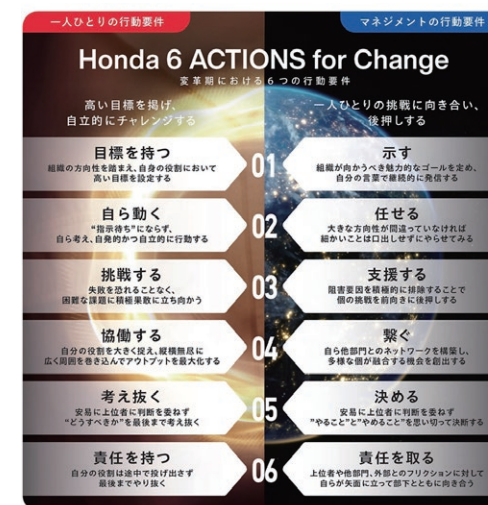
全従業員を対象として、ブランドリテラシー教育と連動するかたちでGBSの理解につながるeラーニングを開講し、GBS再定義の背景・目的や、自ら行動することの重要性の理解につなげています。また、新たに認定された役職者向けのコンテンツも用意し、組織の総合力強化に向けて一人ひとりの内発的動機を喚起しサポートしていくための行動を考えるなど、従業員と役職者の双方に対して啓発を行っています。

## 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。

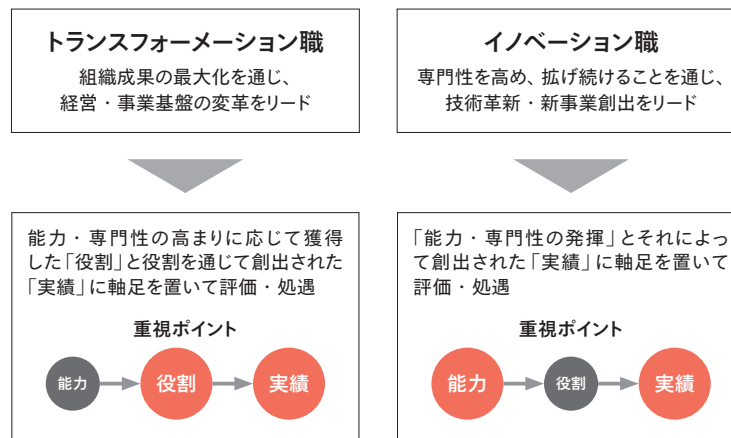
また、半年にわたる活動の成果を発表する場として、題名『 から、へ。展 -Hondaと考える自由な移動の喜び-』を開催しました。来場者には展示を楽しんでいただくだけでなく、プログラムを経験したメンバーとともに「自由な移動の喜び」について考える場も設け、プログラムを追体験していただける内容となりました。

##### 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。



【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

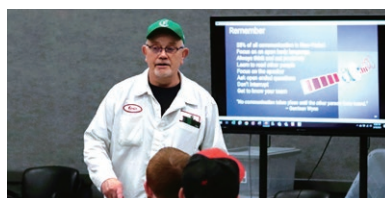
## 組織目標・戦略的方向性の一致促進およびリーダーシップ開発

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



#### 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"> <li>■ 育児休職制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 満3歳に達した直後の4月末まで</li> </ul> </li> <li>■ 産後パートナー休暇</li> <li>■ 育児のためのリモートワーク制度</li> <li>■ 短時間勤務制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 小学校4年生修了までの子</li> </ul> </li> <li>■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 小学校4年生修了までの子</li> </ul> </li> <li>■ 常設託児所の開設（栃木地区、和光地区）</li> <li>■ 祝日稼働日の一時保育・学童保育</li> <li>■ 子の看護休暇 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 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）</li> <li>※ 勤務間での時間単位取得</li> </ul> </li> <li>■ 育児費用補助制度</li> <li>■ 育児手当</li> </ul>
介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護休職制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 最長3年</li> </ul> </li> <li>■ 介護休暇制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 年5日まで有給付与</li> </ul> </li> <li>■ 介護のためのリモートワーク制度</li> <li>■ 短時間勤務制度</li> <li>■ 製造領域の1勤シフト固定勤務</li> <li>■ 介護手当</li> </ul>
疾病治療	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 疾病治療休暇</li> <li>■ 疾病治療のためのリモートワーク制度</li> <li>■ 疾病治療のための短日数勤務・短時間勤務制度</li> </ul>
不妊治療	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 不妊治療休暇・休職制度</li> <li>■ 不妊治療のためのリモートワーク</li> </ul>
女性の健康課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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）</li> <li>■ 社内保健職による女性の保健室設置</li> </ul>
配偶者転勤	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 配偶者転勤時休職制度</li> <li>■ 配偶者転勤時の帯同転勤</li> </ul>

## 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

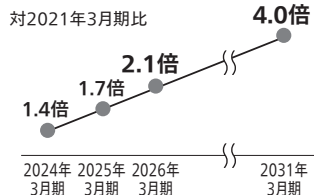
=

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"> <li>理系女性を増やす取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種制度の拡充および利用促進（⇒ p.94）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアコンサルタントによるキャリア相談（⇒ p.87）</li> <li>育児期両立セミナー（⇒ p.94）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

※ 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する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



女性の日のイベントの様子

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

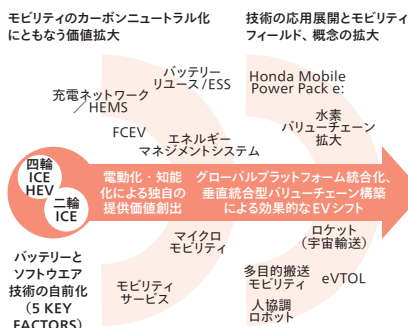
事業上の注力領域の人材の量的・質的充足

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

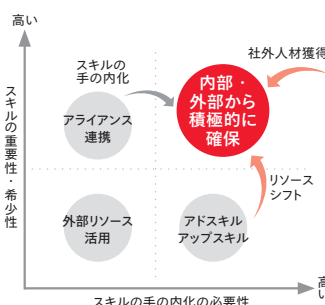
事業の成功に資するため、事業戦略に連動して注力領域の人材ポートフォリオを作成すると同時に、リソースマネジメントプロセスの定義・要員戦略の策定・人材確保の活動等、量的・質的な人材充足を推進しています。

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

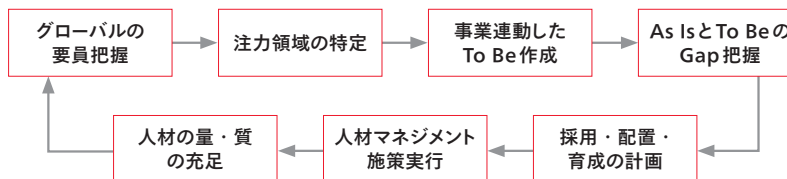


注力領域の人材ポートフォリオ



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。

当該領域に従事する従業員数

÷

当該領域に必要な要員数

=

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。

##### 注力領域の人材獲得強化の取り組み

##### 注力領域の採用数向上

- Hondaの認知向上・ブランディングの取り組み
- ソフトウェアエンジニアの働く場所の拡充
- グローバル採用

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

##### 注力領域の定着率向上

- 競争力のある報酬水準の提供
- 高度な専門性を発揮する場と処遇
- 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）

##### 人材充足のPDCA運用

##### PDCAの仕組み構築

- 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

#### 注力領域の人材獲得強化の取り組み

##### Hondaの認知向上・ブランディングの取り組み

ソフトウェアや半導体といった、Hondaが注力する領域に携わる技術者からの認知向上やブランディングを目的として、各領域のイベント開催、メディアでの記事掲載、SNS活用を実施しています。2024年3月期よりシリーズ展開している「TECH PLAY」イベントでは、最先端業務に携わる開発リーダーや技術者が登壇し、注力領域における開発実績や将来の方向性を語っています。また、参加者と双方向の交流も図ることで、Hondaの仕事の魅力、イノベーションへの想いなどを伝えています。

##### ソフトウェアエンジニアの働く場所の拡充

いままで関東地区に開発拠点が集中していたため、地理的な理由によりHondaを新たな職場として選んでいただけないケースが多くありました。これに対するアプローチとして、栃木・東京（青山・六本木・赤坂）に加え、大阪、名古屋、福岡、大宮にソフトウェア開発拠点を開設しました。

また、グローバルでは、中国でソフトウェア人材の争奪が非常に厳しい状況において、ソフトウェア人材が集中している上海で新たにオフィスを開設するなど、高度な専門性を有する技術者獲得のための取り組みを行っています。今後も必要に応じて新拠点を開設し、注力領域の人材確保に努めていきます。

##### グローバル採用

AI／ソフトウェア分野の高度な専門性を有する技術者を獲得するために、グローバルでの採用活動を以前から継続して実施しております。その一つとしてインド工科大学（Indian Institute of Technology）での採用活動がありますが、OBを通じた大学との関係強化や競争力の高い処遇設定などの採用スキームを確立することにより、トップ校での採用数が着実に伸長しています。

また、2024年には中途採用活動を拡大し、約2,000名の応募者のなかから、主にインドやインドネシア出身の高度な専門性を持つ技術者を多数採用しました。今後も、グローバルにおいて注力領域で活躍が見込める人材の採用を進めていきます。

## 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、必要な人材を確実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る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。

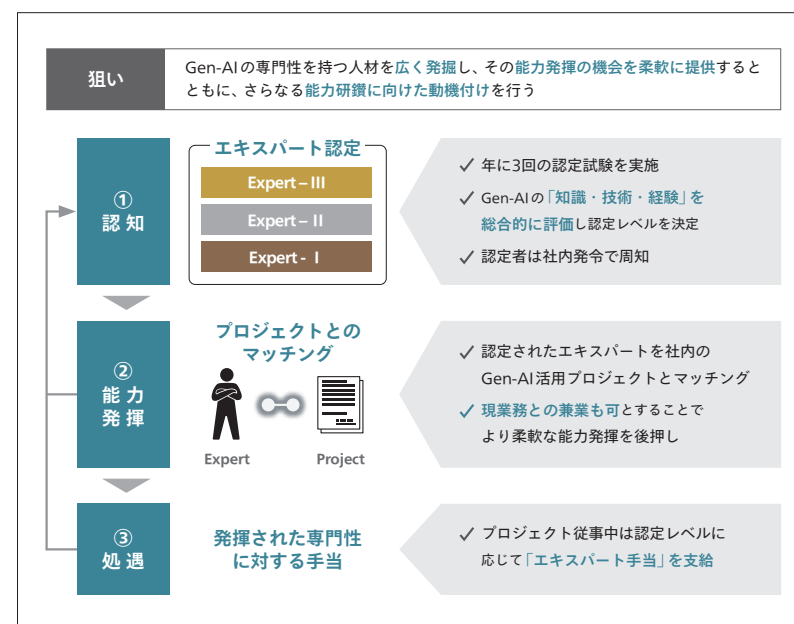
##### 高度な専門性を発揮する場と処遇

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



## 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。

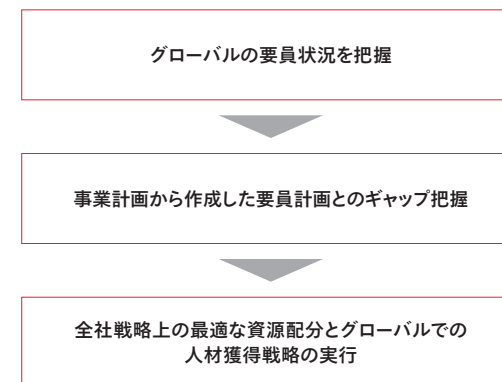
##### 人材充足のPDCA運用

##### 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。

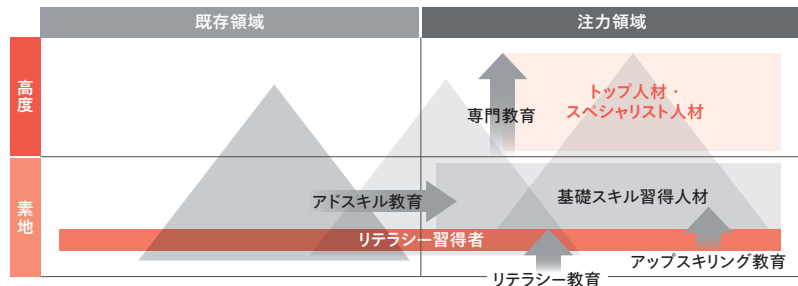
#### 経営管理指標の考え方

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

※ 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。

## 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>

## 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

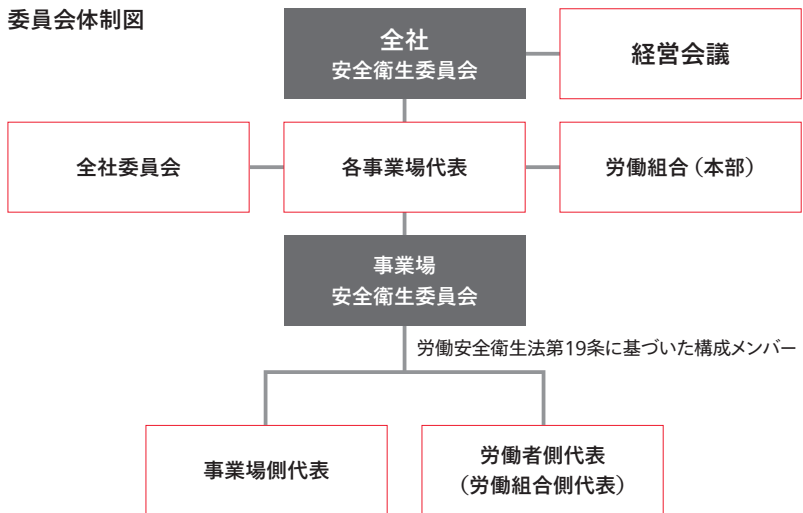
## 人材戦略

### 安全衛生ガバナンス体制

Hondaでは、副社長を委員長とした全社安全衛生委員会を2022年に発足させ、全社方針、重篤災害防止対策の水平展開などの実行指示を行い、Hondaグループ内での安全衛生強化を図っています。

また、事業場※の安全衛生ガバナンス体制については、事業場安全衛生委員会を設置し、安全衛生管理部門が中心となり、安全衛生ガバナンスを運営するとともに、課題の共有・協議を労使一体となって履行し、「安全で快適な職場づくり」の実現に向けた体制を整備しています。

委員会体制図



2025年3月期は全社安全衛生委員会委員長より以下の指示事項が発信されました。

- メンタルヘルスの好事例展開をベースに全社で高位平準化が見込める施策を実施
- 自律的な化学物質管理に基づく健康診断の適正化に向け、健康診断判定フローの展開とシステム構築を実施

一方、全社の労働安全衛生管理として、JISQ45100に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の運用と、コンプライアンス事項の履行状況を確認するため、安全衛生監査を実施しています。

全社安全衛生委員会副委員長を監査委員長とした全社安全衛生監査委員会で、安全衛生監査を実施することにより、全社での安全衛生水準の高位平準化を図っています。

※ 労働安全衛生法により、このパートでは、各組織を「事業場」と表現します。



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

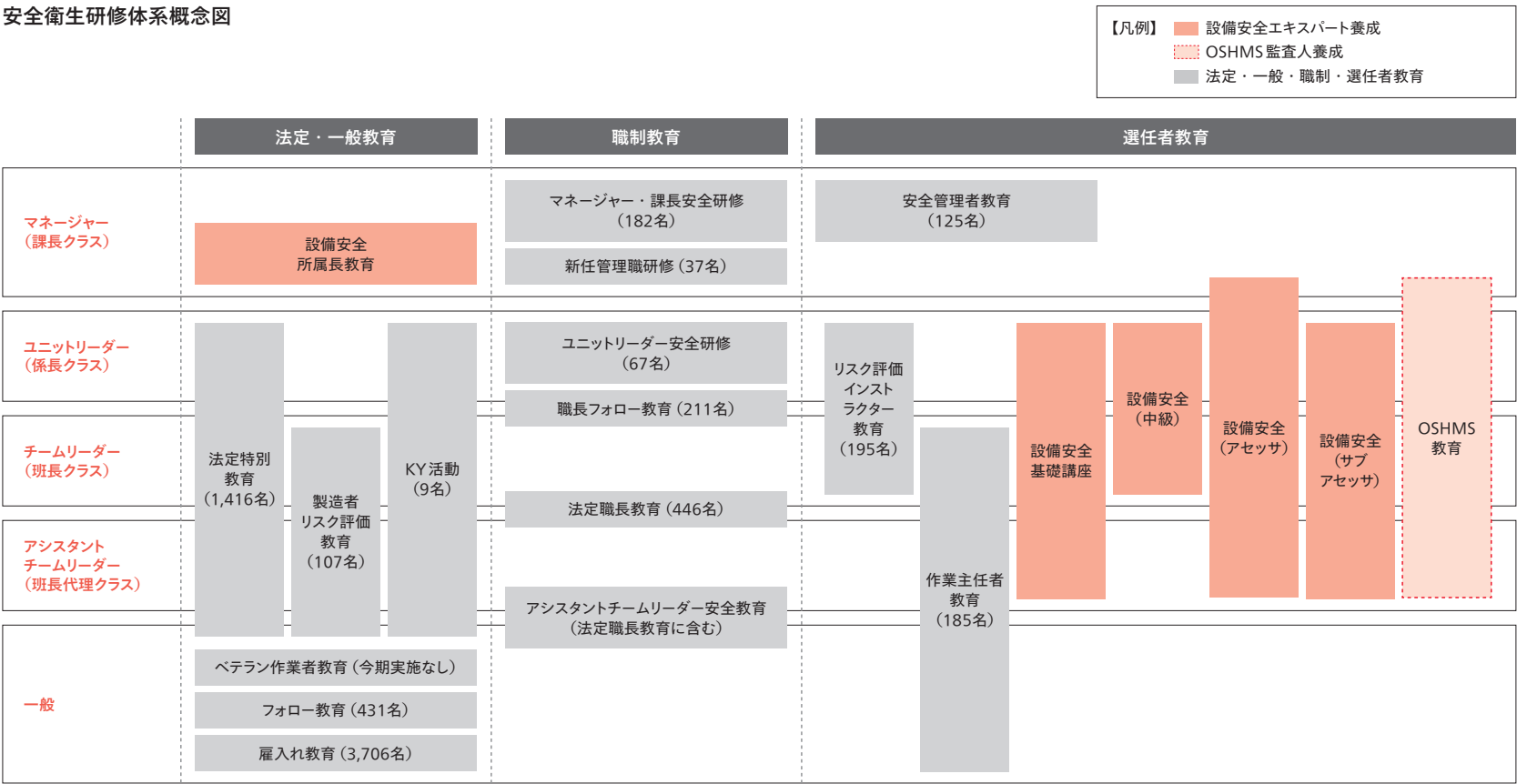
人材戦略

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おります。

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

&gt; 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。

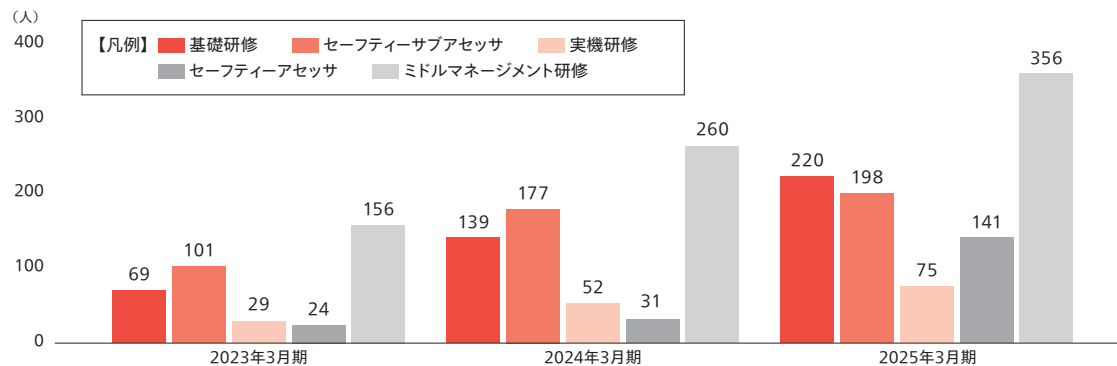
加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。

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。

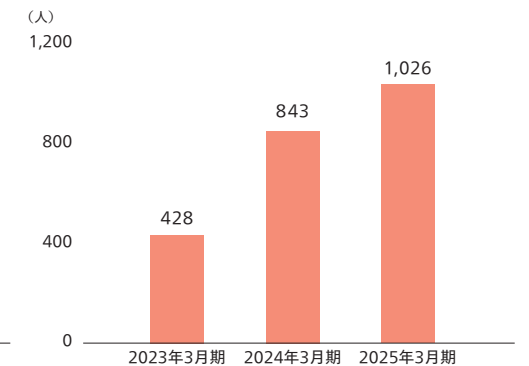
## 安全衛生に関する研修状況

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

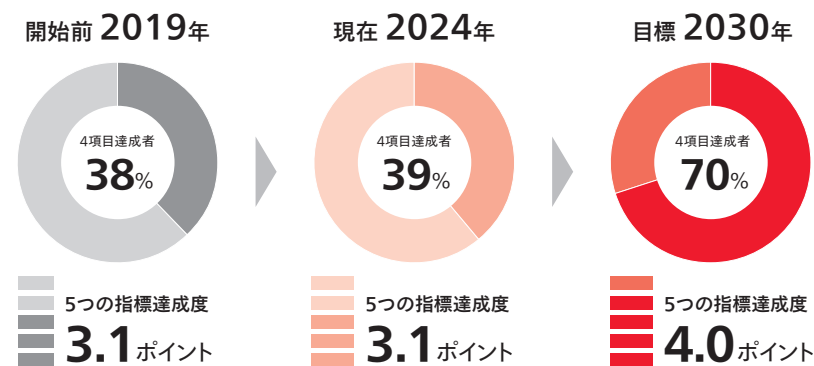
な作業・職場環境を整え、従業員自らが将来を見据えて主体的に心身の健康の保持増進に努め、「心身ともに健康で安全に力一杯働くこと」ができる企業の実現に向けて、「3つの柱」と「5つの管理項目」を健康経営の方針として設定しています。

「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

人材戦略

人材関連の外部評価

Hondaのダイバーシティ&インクルージョン推進に対する外部評価

えるぼし認定

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

くるみん認定

2012年7月に、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けました。

PRIDE指標2024

2024年11月に、職場におけるLGBTQ+などのセクシャル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、5年連続で最高ランク「ゴールド」を受賞しました。

work with Pride

新・ダイバーシティ経営企業100選の受賞

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

403-3, 403-6

Honda ESG Report 2025 118

## 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
日本	43,208	43,064	43,312
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

※ 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

##### 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

## 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

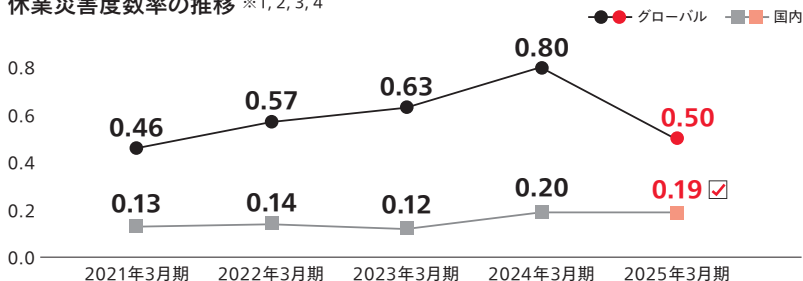
【品質】..... 169

## 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

※ 従業員活性化調査 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

# 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。

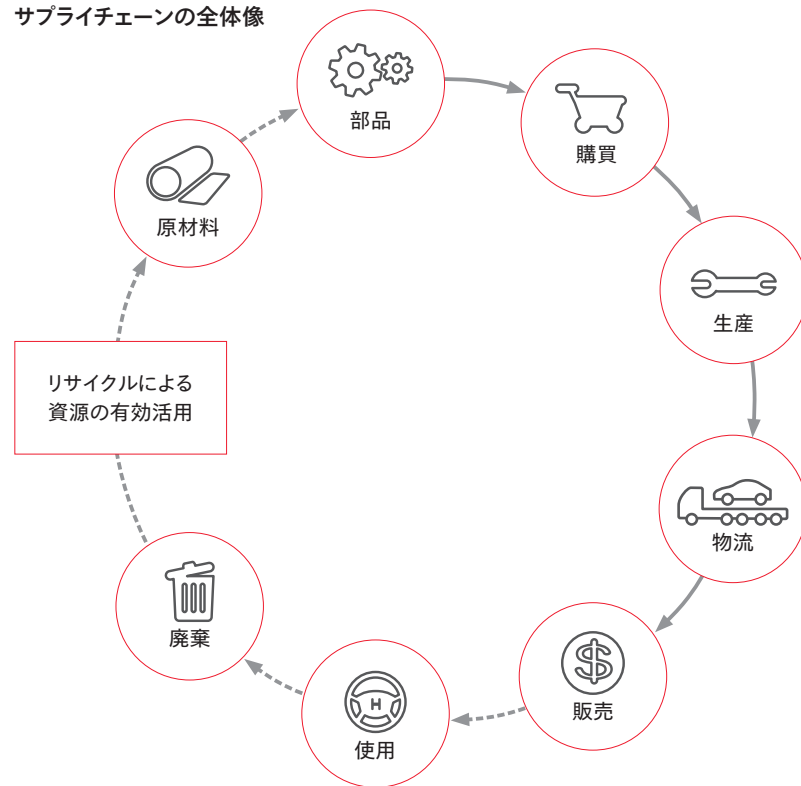
サプライチェーンにおけるサステナビリティ強化は、主に購買領域と物流領域で取り組んでいます。

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CO<sub>2</sub>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。

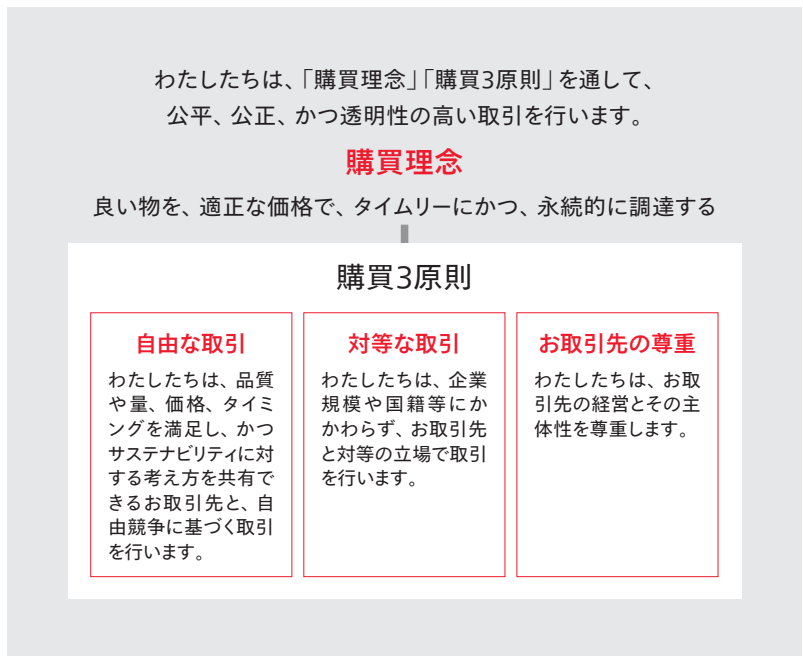
## 購買の基本的な考え方

### 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

&gt; 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

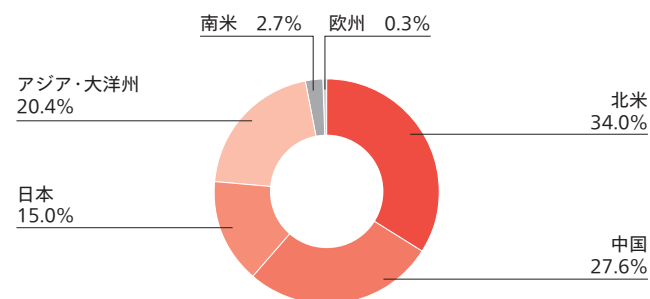
Hondaは、世界6地域で事業を展開しており、それぞれに購買の機能を設け、「需要のあるところで生産する」という会社理念に基づき、各地域での現地調達を推進しています。主要な生産拠点である北米における現地調達率は、主要グローバルモデルで約80%に達しています。

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、CO<sub>2</sub>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

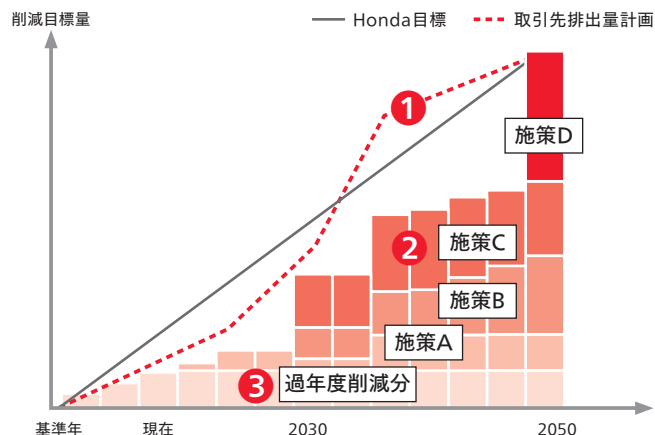
Hondaは2050年にすべての製品と企業活動を通じて、カーボンニュートラル（二酸化炭素排出量実質ゼロ）をめざしています。

日本では、2021年10月にサプライヤーに対し、CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>削減展開の見える化システム

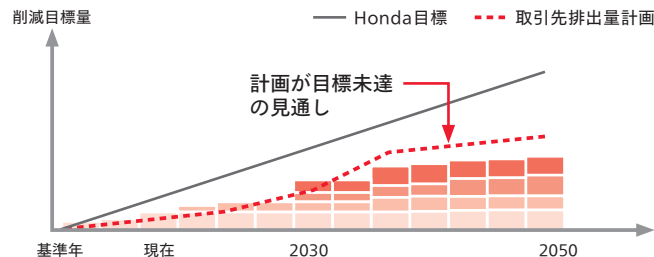
##### 取引先CO<sub>2</sub>削減実績・計画の全体把握

- 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

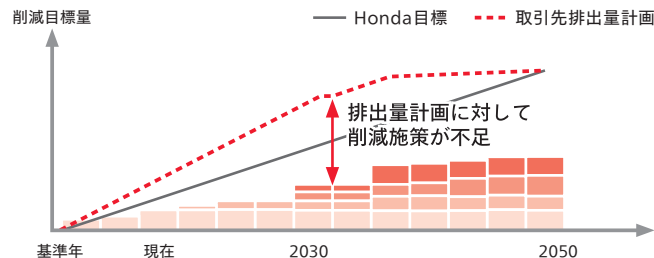


##### CO<sub>2</sub>削減計画（削減量・施策）の具体化促進 ※下記は一例

#### CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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。

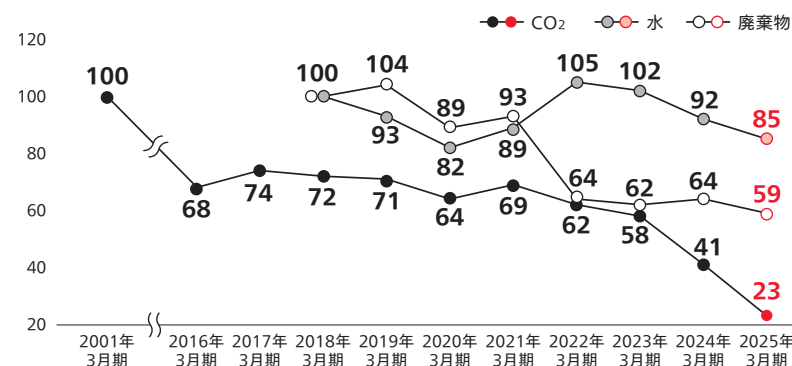
その一環として、グループサプライヤー各社の進捗・実績分析のためのツールを展開し、定期的な施策・情報共有会を通じてエンゲージメントを深め、協働での目標達成に向けてPDCAサイクルを回しています。

### 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

#### CO<sub>2</sub>排出量／水資源使用量／廃棄物等発生量 原単位指数



※ データ対象：日本国内連結対象の一次サプライヤーすべて。

区分	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 <sub>2</sub> (t/百万円)	0.95	1.03	0.93	0.86	0.62	0.35
水 (m <sup>3</sup> /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。

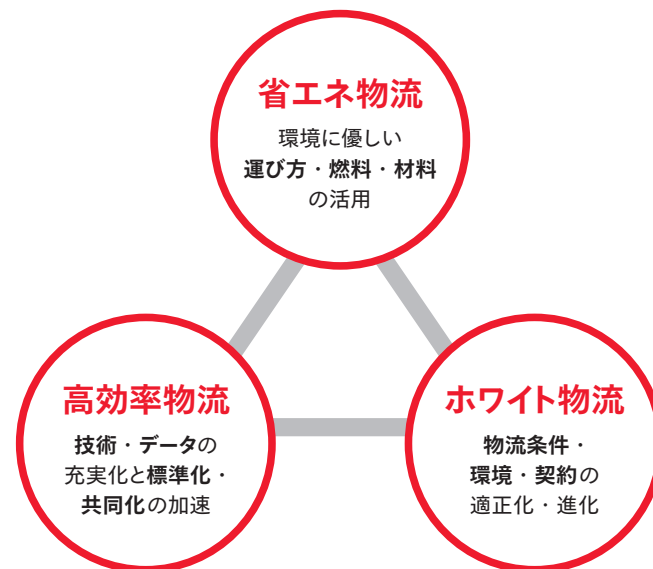
**省エネ物流**：2050年までにカーボンニュートラル実現をめざします。

**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るべく、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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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

2024年内に公道での技術検証を完了し、モニター走行に移行実施



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)

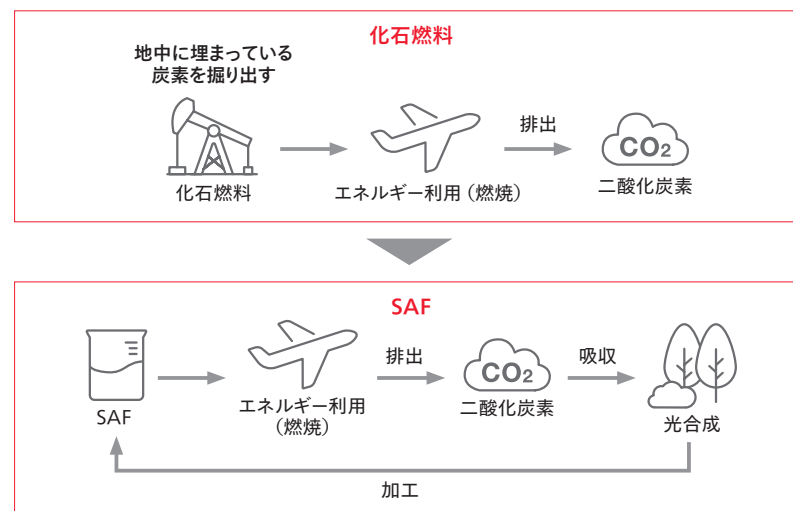


いすゞ自動車株式会社との共同研究モニター車

### 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CO<sub>2</sub>排出削減に寄与しました。

Hondaの日本地域のCO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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

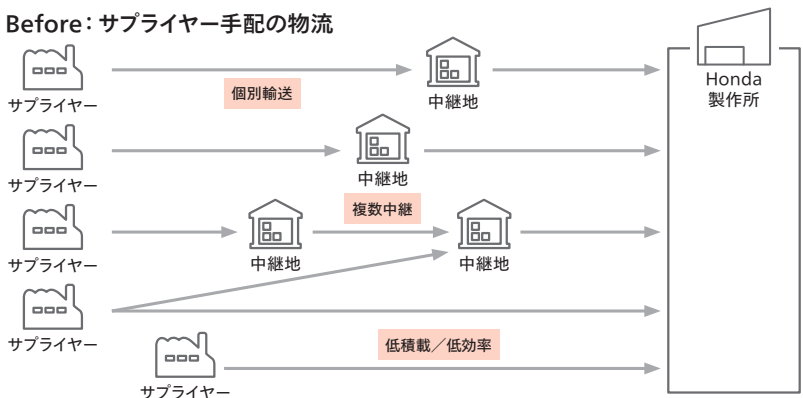
※ ミルクラン：メーカーが必要とする部品を各工場を巡回して集荷する方式

## 物流に関する取り組み

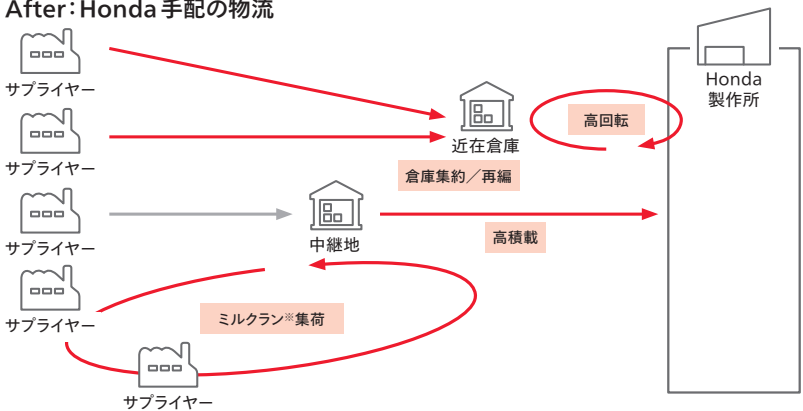
### 調達物流の“Honda 物流化”の取り組み

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%、CO<sub>2</sub>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等者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、CO<sub>2</sub>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※<sup>1</sup>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※<sup>2</sup>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※<sup>3</sup>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 QCDD 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

グローバルマネジメント

社会貢献活動グローバル体制

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

世界7地域では、「社会貢献活動グローバル方針」に沿って、Hondaの

リソースを最大限に活用した多様な取り組みを進めています。

グローバルネットワークを強化するため、人事統括部 総務部 社会貢献推進室では、7地域での活動の情報収集・方向性の共有を行います。

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

社会貢献活動グローバル体制

社会貢献活動関連部門

日本

北米

南米

欧州

アフリカ・中東

アジア・大洋州

中国

↑↓

↑↓

↑↓

↑↓

↑↓

↑↓

↑↓

人事統括部

総務部 社会貢献推進室

413-1, 413-2

Honda ESG Report 2025 143



## 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 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

## アジア・大洋州

## ベトナムの子どもたちにヘルメットを寄贈

経済成長にともない交通量が増加するベトナムでは、二輪車は通勤、通学、業務など、市民の足として使われており、とくに朝夕のピーク時には無数の二輪車が走行しています。また、近年は四輪車の保有台数も増え始めるなど、交通安全は大きな社会的課題の一つになっています。

ホンダベトナムカンパニー・リミテッドは、子どもたちにヘルメット着用の意識を高めてもらうことを目的に、教育訓練省と国家交通安全委員会と協力して、2025年3月期に全国の小学1年生に170万個以上の認証済みヘルメットを寄贈するとともに、Hondaの正規販売店では児童と保護者の交通安全に関する知識向上イベントを開催しました。

この活動は2015年から継続して行われており、これまでに累計約1,010万個のヘルメットを寄贈しています。この取り組みでは、ベトナムの二輪車使用者にヘルメット着用習慣を身に付けてもらい、認証済みヘルメットの着用率100%をめざしています。



ヘルメットを寄贈される子どもたち

交通安全  
の教育・  
普及活動

中国

## 深刻な砂漠化が進む内モンゴル自治区における 長期植林活動

中国のHondaグループは、人口の急増や過放牧などを要因に深刻な砂漠化が進む内モンゴル自治区で、2008年から植林活動を行っています。

この活動では「Creating a Green Future Together」をテーマに、森林面積の増加、水や土壌の損失の抑制、地域の生態環境の改善をめざしており、2024年で17年目になります。

第4期(2023年～2027年)は5年間で約333万m<sup>2</sup>の植林を予定しており、2024年は約7万本の苗木を植樹しました。

これまでに累計6,500万円を投資し、植樹した苗木は約207万本、緑化面積は1,566万m<sup>2</sup>を超えています。

この長期的な取り組みにより、かつて砂漠化が進んでいた土地は緑豊かな土地へと変化をとげ、地域の持続可能な開発に寄与する「緑の壁」として機能しています。



2025年3月期に植樹したエリア



17年前に植樹したエリアの現在の様子



# 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」はけっ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」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

## 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。

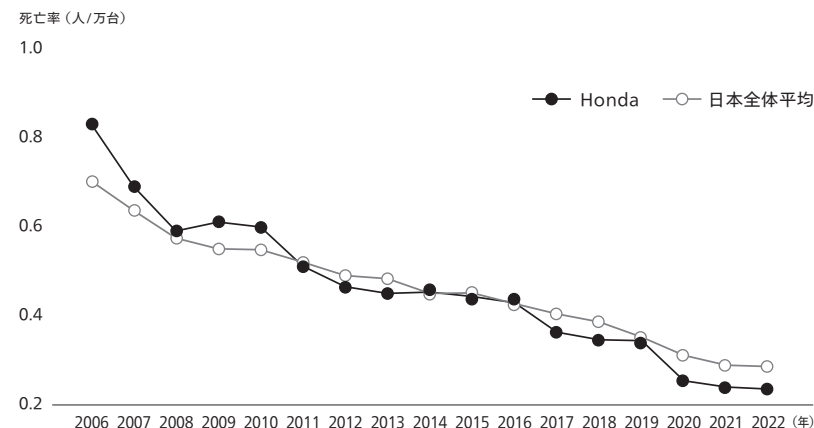
KGIの対象地域を日本と米国に限定しているのは、これら2カ国以外の国ではOEMメーカー別の交通事故データがほとんど記録されていないためです。また、四輪車に限定している理由は、二輪車の一部タイプに関する交通事故データが不足していることなどがあげられます。しかし、安全の取り組みは、日本と米国の四輪車に限られるものではなく、Honda社内においては、各国のHonda二輪車・四輪車に関与する交通事故死者数も推定し、施策を展開しています。同時に交通事故死者数を含む精度の高いデータは対策を検討する際の必要不可欠な情報となるため、この情報把握を大きな課題として認識しており、国際機関および各国機関、また業界関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

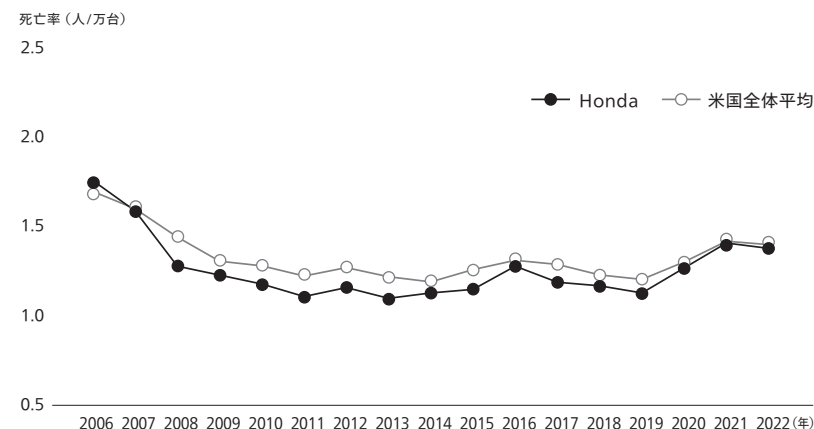
#### 実績

##### 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

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

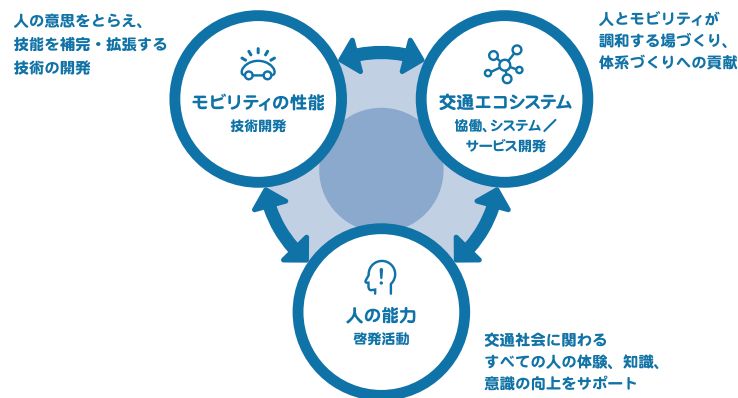
※ 2 Combined Braking System（コンパインドブレーキシステム）の略。

## アプローチ

### めざす姿に向けた、取り組みの方向性

Hondaは、「人の能力（啓発活動）」、「モビリティの性能（技術開発）」、「交通エコシステム（協働、システム／サービス開発）」（以下、安全3つの要素）をそれぞれ進化させ、組み合わせることさまざまな要因により引き起こされる事故に対応しています。これらは、一つの事故シーンに対し、さまざまな領域の技術や活動をもって安全対策を冗長化するものであり、昨今、国連が各国に推奨している「Safe System Approach」と同様の考え方です。なお、この「安全3つの要素」はHondaが取り組むべきマテリアリティとして設定されています。

#### Honda安全3つの要素



### 2030年に向けて

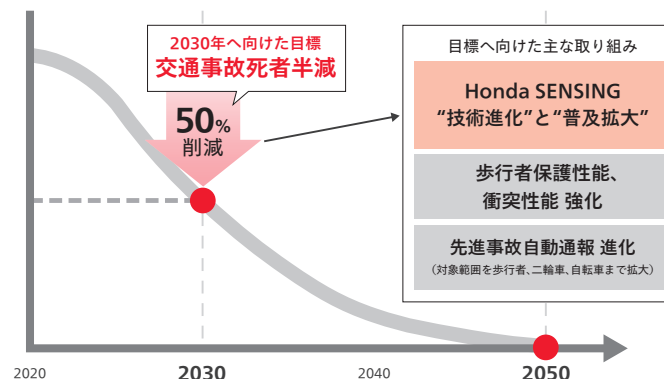
2030年に向けた大きな課題として、新興国で二輪車が関与する死亡事故を削減する必要があります。この課題に対応するため、「人の能力（啓発活動）」においては、インストラクターの養成や交通教育センター※1での企業向けの研修、個人向けのスクールを積極的に展開します。「モビリティの性能（技術開発）」においては、二輪車では、「ABS」「CBS」※2などの先進ブレーキシステム、視認性および被視認性を高める灯火器などの装備の適用を拡大します。四輪車では、新興国で二輪検知機能付「Honda SENSING」を、

また、先進国で「Honda SENSING 360」をはじめとする先進運転支援システム（ADAS）の普及や機能進化を地域の実情に合わせて推し進めます。

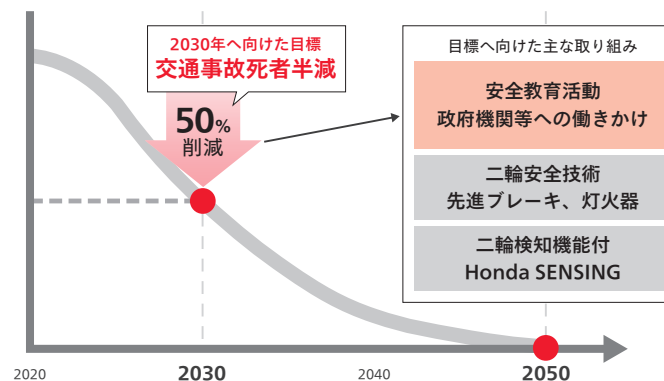
「交通エコシステム（協働、システム／サービス開発）」においては、交通安全に関する国連などの国際的な機関との連携を強化しています。Hondaの長年の安全活動から培われた知見やノウハウを、こうした機関を通じて、新興国を中心とした各国へ提供することで制度改革、啓発、インフラ整備などの安全政策を支援します。

#### 2030年 交通事故死者半減に向けたシナリオ

先進国 四輪車



新興国 二輪車





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](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

## 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

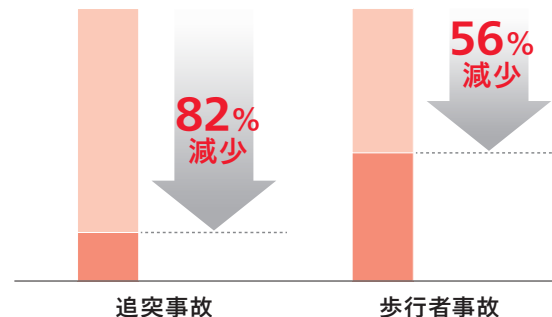
#### Honda SENSING

##### — 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 —

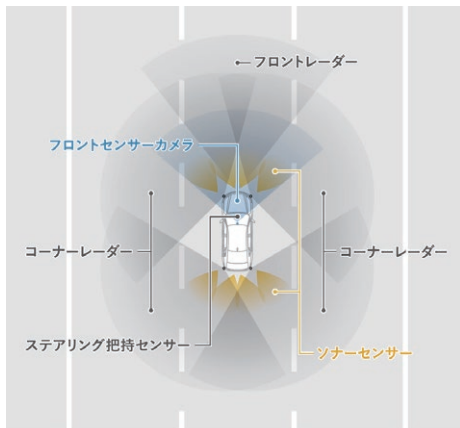
### 取り組み

#### 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 —

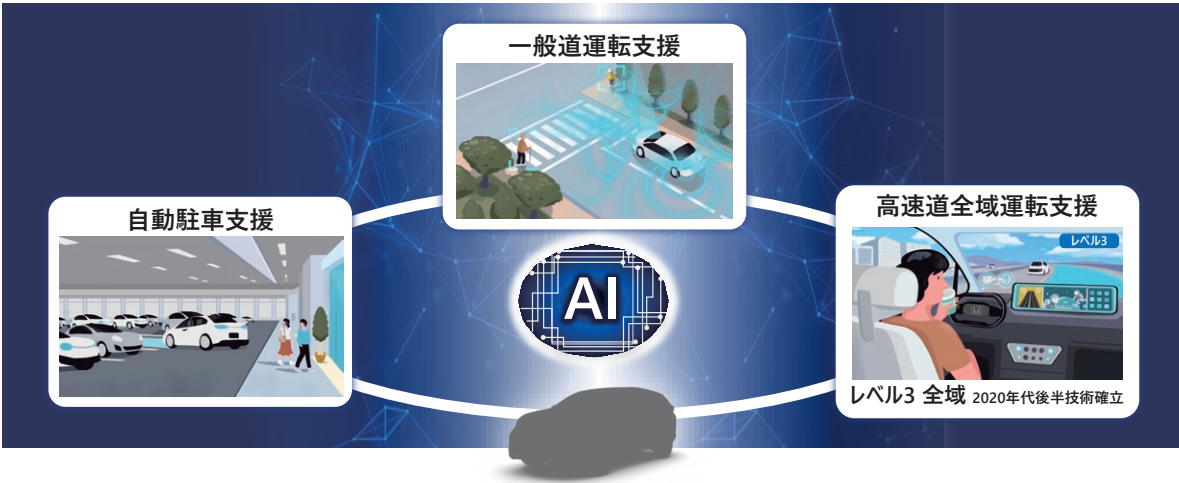
取り組み

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。

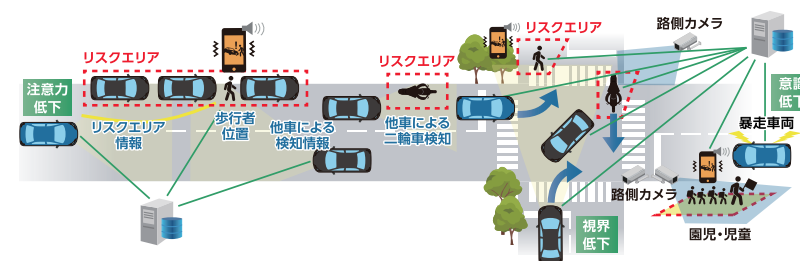
「安全・安心ネットワーク技術」は、集中力の低下など運転中の人のリスク状態を推定、事故の予兆として早期に察知し、周囲の交通参加者へ通信を通じてこれらの情報を提供することで、事故リスク発生前に各自で備え対処するためのサポートを行う技術です。

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区间で行う「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がっています。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

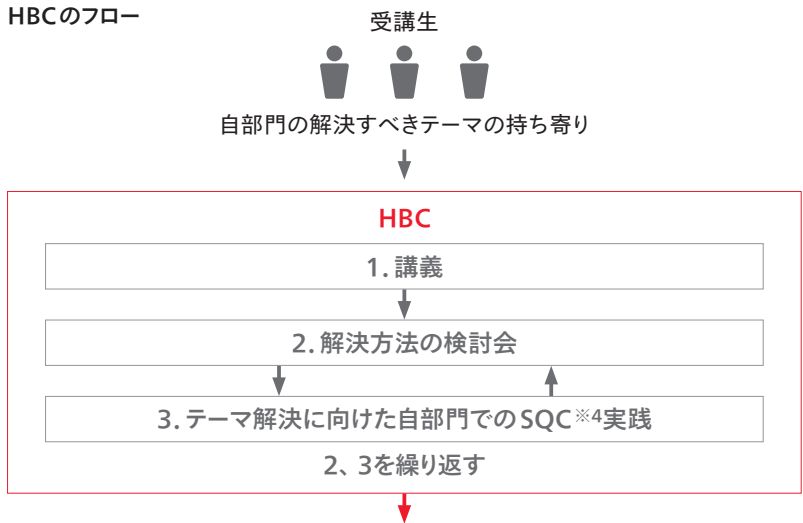
Hondaでは、品質保証に関わる従業員（管理職含む）のスキル向上を目的に、社内資格や品質管理業務のレベルに応じて、品質管理教育を実施しています。

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※<sup>1</sup>はHondaの従業員だけではなく、サプライヤーにも参加を呼びかけ、品質管理のエキスパート育成に力を注いでいます。

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

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

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

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

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

※<sup>4</sup> 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。

Honda クオリティサイクル



## 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。

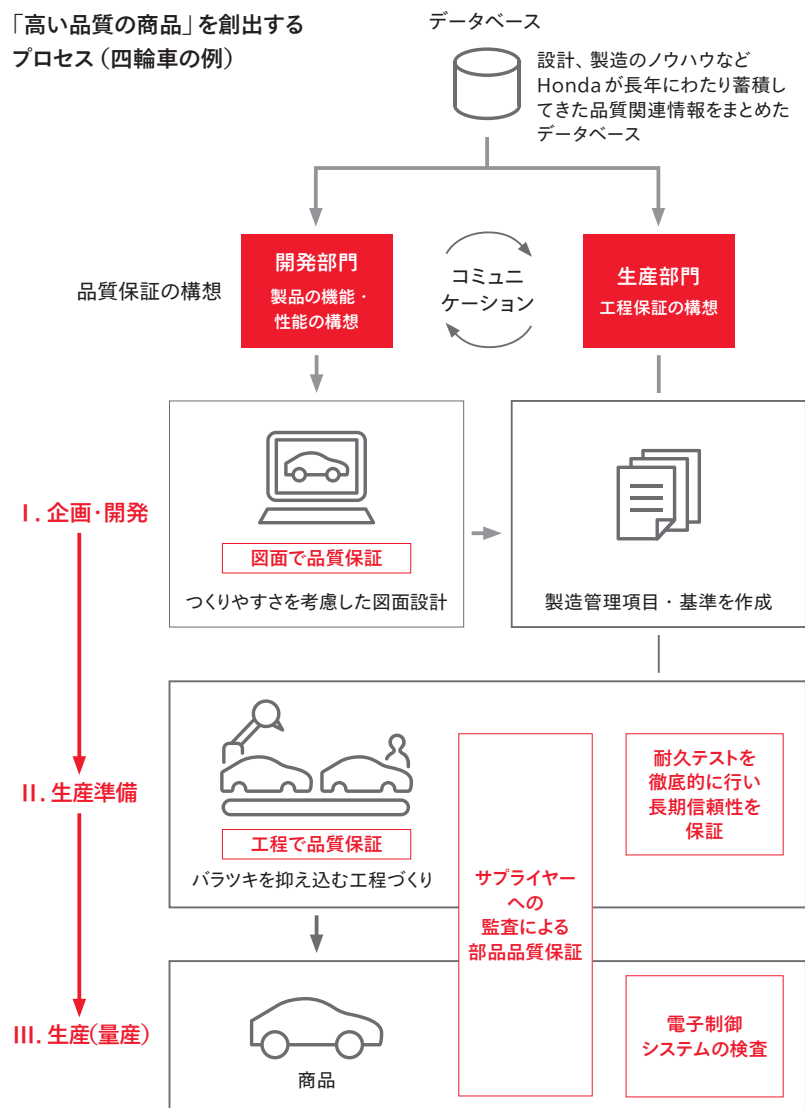
### 企画・開発活動の改善

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



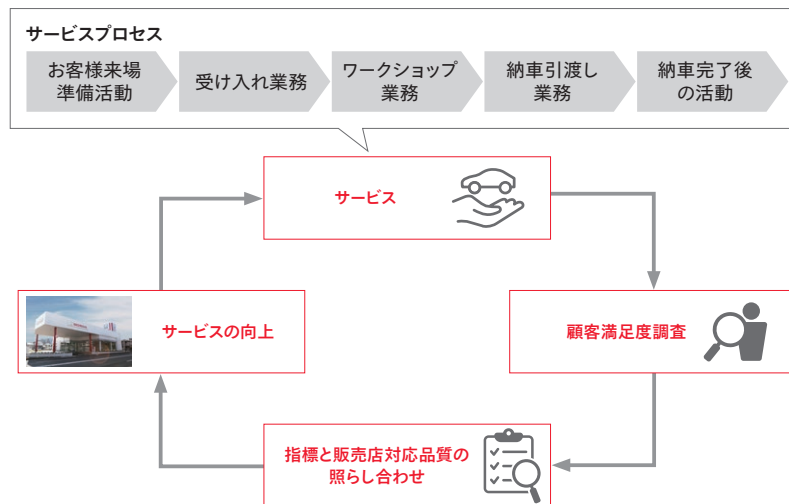
※ 2025年3月現在。Honda調べ。

### 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<sup>SM</sup> (IQS<sup>※1</sup>) なども分析し、質の高い商品の提供につなげています。

企画・開発部門、生産部門、販売・サービス部門が一丸となって、お客様満足 No.1 の達成に取り組んでいます。

### お客様のカーライフサポート

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

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

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

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

また、JAF<sup>※2</sup>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<sup>※3</sup>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

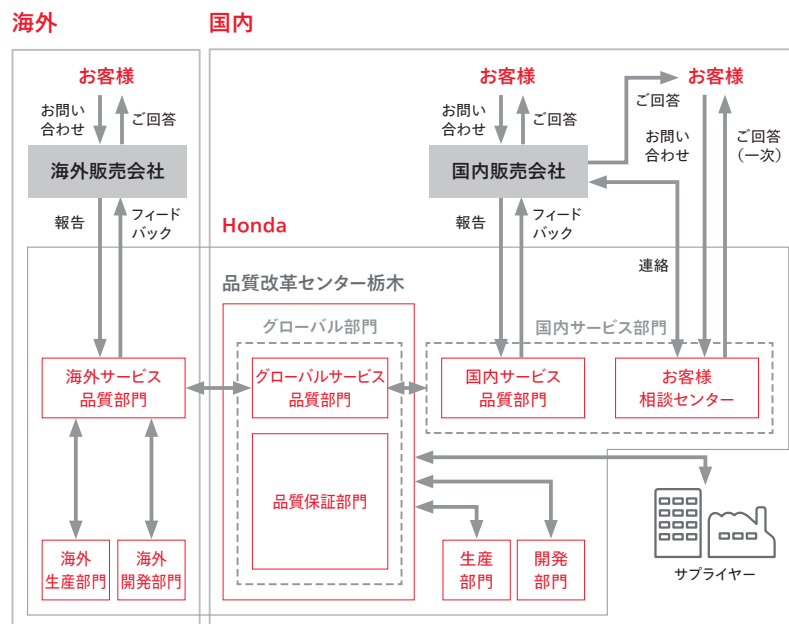
## 品質に関する取り組み

### 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）

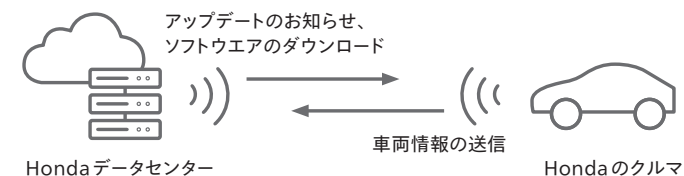


※ Over-The-Air (OTA)：データのアップデートを無線通信で行う技術。

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



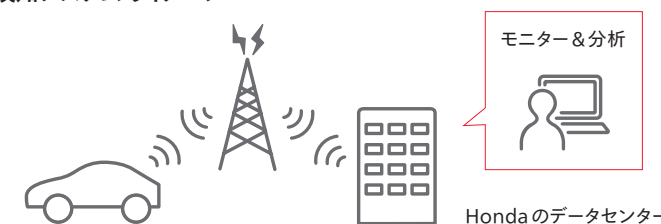
### 予兆検知

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

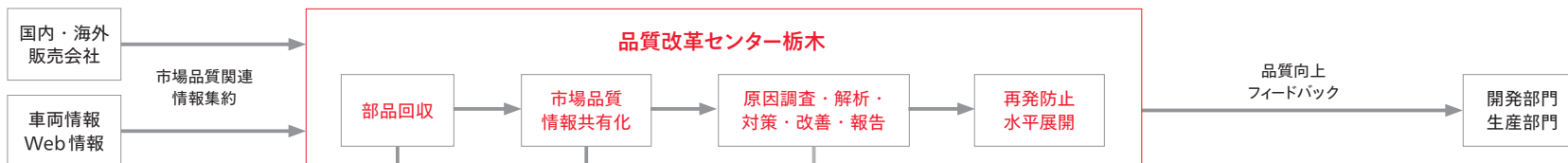
品質に関する取り組み

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

品質改善業務フロー

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

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

材料解析

最新の成分分析装置やX線回折装置などを用い、材料による不具合の解析をします

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、故障個所を特定します

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

海外と連携した解析業務

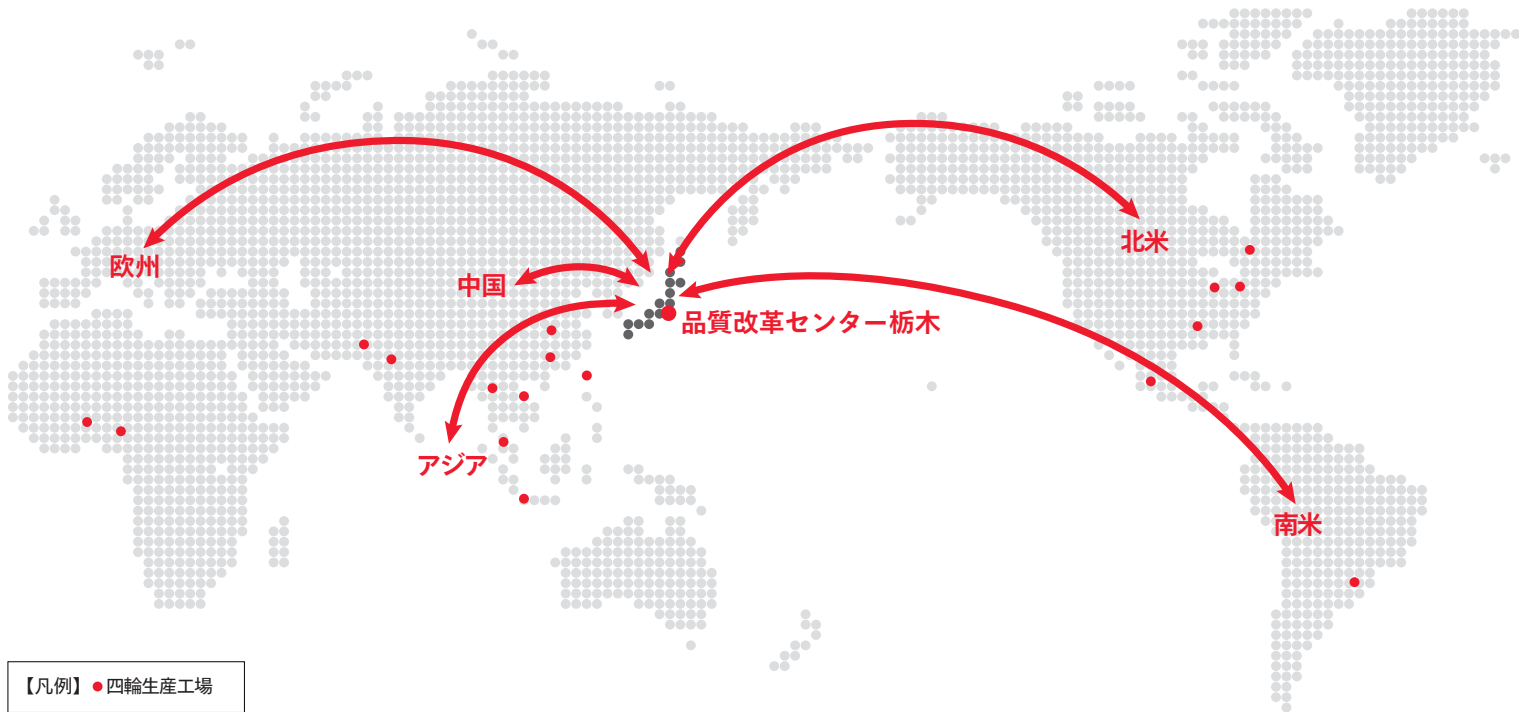
海外においても、生産工場を中心に品質改革センター栃木と同様に品質改善活動を実施しています。

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。

5

# Governance

ガバナンス

## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

185

【コンプライアンス】

199

【リスクマネジメント】

202

【ガバナンス関連データ】

206

## 基本的な考え方

当社は、基本理念に立脚し、株主・投資家の皆様をはじめ、お客様、社会からの信頼をより高めるとともに、会社の迅速・果斷かつリスクを勘案した意思決定を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることで、「存在を期待される企業」となるために、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

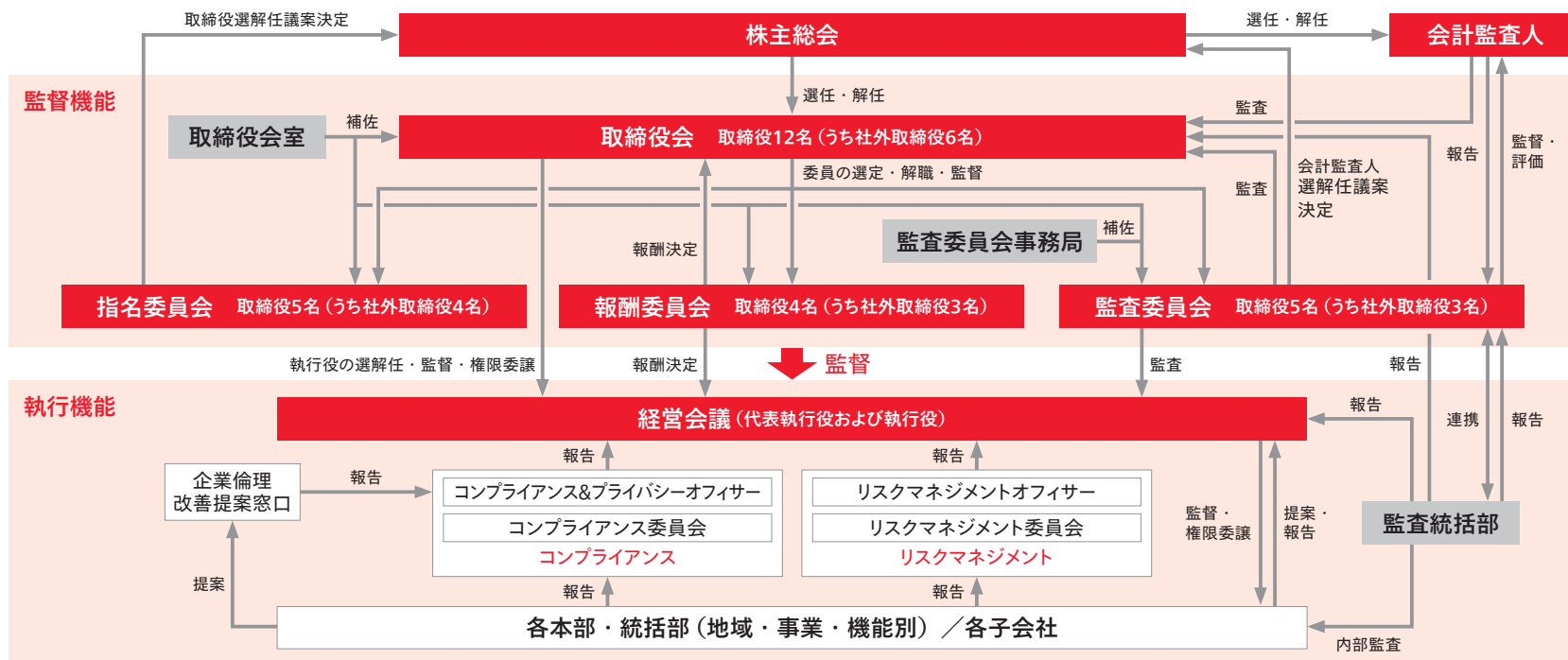
当社は、経営の監督機能と執行機能を明確に分離し、監督機能の強化と迅速かつ機動的な意思決定を行うため、過半数の社外取締役で構成される「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」を有し、かつ取締役会から執行役に対して大幅に業務執行権限を委譲可能な指名委員会等設置会社を採用しています。

株主・投資家の皆様やお客様、社会からの信頼と共感をよりいっそう高めるため、四半期ごとの決算や経営政策の迅速かつ正確な公表など、企業情報の適切な開示を行っており、今後も透明性の確保に努めていきます。なお、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」および「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（下記リンク）をご参照ください。

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」  
<https://global.honda/jp/investors/policy/governance.html>

コーポレートガバナンスの概要 → p.206

### コーポレートガバナンス体制（2025年6月19日現在）



## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】

..... 199

【リスクマネジメント】

..... 202

【ガバナンス関連データ】

... 206

# コーポレートガバナンス

## 業務執行の決定と監督

Hondaは、指名委員会等設置会社を採用し、定款の規定および取締役会の決議に従い、重要な業務執行の決定権限について、取締役会から執行役へ委任しています。これにより、迅速な意思決定と機動的な業務執行を行うとともに、経営の監督機能と執行機能を明確に分離し、取締役会の機能を業務執行に対する監督に集中させています。

取締役会は、審議基準を定めて経営会議に意思決定の一部を委譲し、さらに経営会議は事業執行会議などに意思決定の一部を委譲しています。

経営会議は、取締役会の決議事項などについて事前審議を行うとともに、取締役会から委譲された権限の範囲内で経営の重要事項について審議しています。事業執行会議などは、経営会議から委譲された権限の範囲内で各領域における経営の重要事項を審議しています。

### 取締役会

取締役会は、6名の社外取締役を含む12名の取締役によって構成されています。

取締役会は、株主からの負託に応えるべく、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の基本方針その他経営上の重要事項の決定を行うとともに、取締役および執行役の職務執行の監督を行います。また、法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規則で定めた事項を審議・決定し、それ以外の事項は代表執行役または執行役に委任しています。

2025年3月期の取締役会における具体的な検討内容

- 事業戦略・資本政策
- 各四半期 連結決算および業績見通し
- 各四半期 業務執行状況
- 各委員会 業務執行状況
- 内部統制システム 整備・運用状況
- 内部監査結果 など

上記の役割を果たすため、取締役候補者は、性別・国籍などの個人の属性にかかわらず、会社経営や法律、行政、会計、教育などの分野または当社の業務に精通するとともに、人格・見識に優れた人物とし、その指名にあたり指名委員会はジェンダーや国際性、各分野の経験や専門性のバランスを考慮しています。

### 指名委員会・監査委員会・報酬委員会

当社は、監督機能の強化を図るため、過半数の社外取締役で構成される「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」を設置しています。

#### 1. 指名委員会

指名委員会は、株主総会に提案する取締役の選任および解任に関する議案の内容の決定、その他法令または定款に定められた職務を行っています。指名委員会は、社外取締役4名を含む5名の取締役で構成されています。また、委員長は、独立社外取締役のなかから選定しています。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

.....

185

【コンプライアンス】

.....

199

【リスクマネジメント】

.....

202

【ガバナンス関連データ】

...

206

コーポレートガバナンス

指名委員会委員（2025年6月19日時点）
國分 文也（委員長）（社外取締役）
三部 敏宏
酒井 邦彦（社外取締役）
東 和浩（社外取締役）
我妻 三佳（社外取締役）

2025年3月期の指名委員会における具体的な検討内容

■基本方針・年間活動計画
■取締役の後継者計画
■取締役候補者 など

2. 監査委員会

監査委員会は、株主からの負託に応えるべく、会社の健全で持続的な成長を確保するため、取締役および執行役の職務執行の監査その他法令または定款に定められた職務を行っています。監査委員会は、社外取締役3名を含む5名の取締役で構成されています。また、委員長は、独立社外取締役のなかから選定しています。なお、当社は、監査の実効性を確保するため、取締役会の決議により常勤の監査委員を選定しています。

監査委員会委員（2025年6月19日）
小川 陽一郎（委員長）（社外取締役）
鈴木 麻子（常勤監査委員）
森澤 治郎（常勤監査委員）
酒井 邦彦（社外取締役）
永田 亮子（社外取締役）

取締役 小川陽一郎氏は公認会計士として豊かな知識と経験を有しており、また、取締役 森澤治郎氏は、当社および当社の子会社における財務・経理部門において十分な業務経験を有しており、両氏は会社法施行規則第121条第9号において規定される「財務及び会計に関する相当程度の知見を有しているもの」に該当します。また、当社の監査委員会は、小川陽一郎氏および森澤治郎氏の両氏を、米国企業改革法第407条に基づく米国証券取引委員会規則において規定される「監査委員会における財務専門家」に認定しています。なお、現在の監査委員5名全員は、米国証券取引委員会規則において規定される独立性を確保しています。

2025年3月期の監査委員会における具体的な検討内容は以下の通りです。

2025年3月期の監査委員会における具体的な検討内容
■基本方針・年間活動計画
■各四半期 監査実施状況
■会計監査人 年度監査の実施状況および連結財務諸表レビュー結果概要報告
■内部監査実施状況 など



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】

..... 199

【リスクマネジメント】

..... 202

【ガバナンス関連データ】

..... 206

## コーポレートガバナンス

監査委員は、監査委員会が定めた監査委員会監査基準、監査の方針、業務の分担などに従い、以下の主な活動を通じて取締役および執行役の職務執行の監査を行います。

### 監査委員会の主な活動

取り組み	内容
業務執行責任者との対話	執行役との経営環境や事業環境に関する意見交換の実施（2025年3月期 47回開催（うち21回 社外取締役（監査委員）参加））
重要会議への出席	経営会議などへの出席および必要に応じた意見表明により、取締役・執行役の職務執行状況の監視・検証を実施（常勤）
往査などの実施	年間の監査計画に基づき往査・視察を実施。 当社 本部・事業所 12カ所（うち8カ所社外取締役（監査委員）参加） 国内グループ会社 8社（うち1社社外取締役（監査委員）参加） 海外グループ会社 12拠点（うち9拠点社外取締役（監査委員）参加）（2025年3月期）
会計監査人・内部監査部門との連携	会計監査の計画や結果などについて意見交換などを実施（会計監査人との会合 15回実施（2025年3月期））。また、内部監査部門の「監査統括部」とも連携を図りながら監査を実施
グループ・ガバナンス体制の強化	国内グループ会社の監査役などと情報共有や意見交換、社外取締役（監査委員）からの講演の機会を持ち、グループ・ガバナンス体制を維持・強化

Hondaでは、取締役会および指名・監査・報酬の各委員会の職務を補助する専任の組織として「取締役会室」を設置しています。なお、監査委員会を専任で補助する使用人であることをより明確にするため、2025年4月より「監査委員会事務局」を設置しています。

取締役会室に所属する従業員は、取締役会および各委員会の指揮命令下で職務を遂行しています。また、監査委員会事務局に所属する従業員は、その人事評価および人事異動などについては、監査委員会の同意を必要としており、執行役からの独立性および監査委員会からの指示の実効性を確保しています。

Hondaでは、監査委員会への報告を適時・的確に実施するため、「監査委員会報告基準」を整備しています。この基準に基づき、監査委員会に対して、当社や子会社などの事業の状況、内部統制システムの整備および運用の状況などを定期的に報告するほか、会社に重大な影響を及ぼす事項がある場合には、これを報告することとしています。

なお、当社は、2025年4月1日付けでグループ・グローバルでの内部監査のリーディング機能強化を目的に、内部監査機能を統括部として再編し、「監査統括部」を新設しました。

監査統括部は56名で構成され、取締役会および社長に直接報告する位置づけの独立した内部監査部門として、当社各部門の内部監査を行うほか、主要な子会社に設置された内部監査部門を監視・指導するとともに、適宜、子会社の直接監査を実施するなどして、Hondaグループとしての内部監査を充実させ、戦略目標達成やリスク対応を一層確実なものにすることに努めています。

監査統括部は監査委員会に対し、監査方針、監査計画および監査結果について定期的に報告を行うほか、監査結果について監査委員会からの求めがある場合には、必要に応じ、追加の報告を行っています。また、監査委員会と監査統括部は、連携してそれぞれの監査計画を策定し実施しています。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	185
【コンプライアンス】	199
【リスクマネジメント】	202
【ガバナンス関連データ】	206

コーポレートガバナンス

3. 報酬委員会

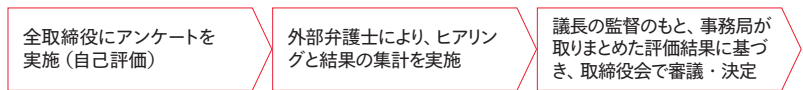
報酬委員会は、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容の決定、その他法令または定款に定められた職務を行っています。報酬委員会は、社外取締役3名を含む4名の取締役で構成されています。また、委員長は、独立社外取締役のなかから選定しています。

報酬委員会委員（2025年6月19日時点）	
東 和浩（委員長）（社外取締役）	
藤村 英司	
國分 文也（社外取締役）	
小川 陽一郎（社外取締役）	
2025年3月期の報酬委員会における具体的な検討内容	
■ 基本方針・年間活動計画	
■ 役員実績評価	
■ LTIおよび株式交付規程	
■ 報酬水準 など	

取締役会の実効性評価

当社は取締役会の機能の現状を確認し、更なる「取締役会の実効性の向上」と「株主・ステークホルダーの理解促進」につなげることを目的に、毎年度、取締役会全体の実効性の評価を実施しています。

評価のプロセス



評価結果

	P 2025年3月期の 取組み方針	D 2025年3月期の 主な取組み	C 2025年3月期の 評価／課題	A 今後の取組み 方針
構成	今後の取締役の専門性 や多様性のあり方に関 する議論の深化（継続）	将来の取締役会構成 のあり方について、取 締役全員での意見交 換を実施	現在の取締役会の構成 は適正	今後の取締役の専門性 や多様性のあり方に関 する議論の深化（継続）
情報提供	より重点志向での、情 報提供・視察機会の 充実（継続）	・社外取締役に対する 情報共有事項の追加 ・社外取締役による事 業所やイベントの視 察機会の充実	・情報提供は充実して いる ・社外取締役による事 業所やイベントの視 察機会が充実 ・事業への理解が深 まったこと、組織文 化を体感できたこと が有意義であった	より重点志向での、情 報提供・視察機会の 充実（継続）
審議項目	・事業環境認識に対す る議論の実施 ・社外取締役の意見に 対するフィードバック の更なる充実	・事業環境や事業戦略 に関する情報共有・ 意見交換を実施 ・取締役会において審 議すべき項目のアン ケートを実施	・審議項目は重要事項 に絞り込まれている ・情報共有／意見交換 機会は効果的に設定 され有効	・取締役会において審 議すべき事項として 挙げられた項目を重 点的に議論実施 ・社外取締役の意見に 対するフィードバック の実施（継続）
当日審議	取締役会における議論 の更なる活性化（継続）	事前説明会での質疑 を踏まえ、当日の提案 内容や説明内容のアップ デートを適宜実施	・事前説明会を踏まえ、 取締役会当日審議を より活発化すべき ・各取締役は示唆に富 む意見・質問を行っ ている	事前説明会を踏まえた 取締役会における議論 の更なる活性化
委員会	委員会と取締役会の連 携の維持・強化（継続）	委員会での議論をベ ースとした、取締役全 体議論の実施	各委員会の審議状況 が取締役会へ適切に 報告されている	・社外取締役のみでの 情報共有の場の設定 ・委員会と取締役会 の連携の維持・強化 （継続）

評価結果まとめ

実効性評価の結果、審議項目・開催頻度の適切な設定、事業所視察を含む社外取締役への情報提供や意見交換機会の充実、三委員会の適切な運営などにより、取締役会の実効性が適切に確保されていることを確認しました。

今後は、取締役会における議論をより活性化させるとともに、取締役会と三委員会の連携を一層強化することにより、モニタリング型取締役会としての実効性をさらに高めていきます。

コーポレートガバナンスの概要 → p.206

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】……………185

【コンプライアンス】……………199

【リスクマネジメント】……………202

【ガバナンス関連データ】……………206

## コーポレートガバナンス

### 社外取締役

Hondaでは、豊富な経験と高い見識を有し、社外の独立した立場に基づき、客観的かつ高度な視点から、広い視野に立って、当社の経営全般を監督いただける方を社外取締役に選任しています。社外取締役は2名以上とし、かつ取締役会の3分の1以上は、当社の「独立性判断基準」を満たす独立社外取締役に構成することとしています。なお、現在の社外取締役6名全員は、当社の「社外取締役の独立性判断基準」を満たしており、いずれも当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えています。これを踏まえ、当社は、この6名全員を東京証券取引所の規程に定める独立役員として、同取引所に届け出しています。

なお、当社の「社外取締役の独立性判断基準」については、「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」（下記リンク）別紙1をご参照ください。また、社外取締役は、当社以外の上場会社の役員を兼務する場合、当社の職務に必要な時間を確保するため、当社のほかに4社までに限るものとしています。

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」  
● <https://global.honda.jp/investors/policy/governance.html>

### 社外取締役のサポート体制

Hondaでは、社外取締役に対して、取締役会室が中心となり、社外取締役の機能発揮のため、以下のようなサポートを行っています。

#### 1. 就任時オリエンテーション

新任社外取締役候補者に対し、業界動向、社史、事業、財務、組織および内部統制システムなどに関する研修を実施しています。

#### 2. 事前説明や情報共有の実施

社外取締役に取締役会へ上程される各議題の内容や背景、中長期の経営計画における位置付けなどの前提情報を十分に理解していただき、取締役会において本質的な審議が行われるようにするため、各取締役会の開催前に事前説明会を実施しています。また、全社的なリスクマネジメントの状況や事業別の中長期戦略など重要事項について情報共有し、取締役間で議論する機会を適宜設けています。

#### 3. 経営上の関心事項に対する意見交換会

社外取締役に、当社グループの長期的な課題や進むべき方向に関する認識を共有し、経営上の取り組みに対して理解をより深めていただくとともに、社外取締役の知見を今後の経営方針の議論に活かすため、取締役間の関心事項について、意見交換を実施しました。

#### 4. 執行役との対話／社外取締役間の対話

取締役間のコミュニケーション充実を図るため、社外取締役と執行役や社内取締役との対話、また、社外取締役間の対話の場を適宜設けています。

#### 5. 事業所の視察

当社事業理解促進のため、生産・販売・開発等の事業所への視察を実施しました。



インド Mobile Power Pack 充電ステーション視察

## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	185
【コンプライアンス】	199
【リスクマネジメント】	202
【ガバナンス関連データ】	206

## コーポレートガバナンス

### 業務の執行（組織運営）

Hondaは、地域や現場での業務執行を強化し、迅速かつ適切な経営判断を行うため、地域・事業・機能別の各本部や主要な組織に、代表執行役からの権限委譲を受け、担当分野の業務を執行する責任者として、執行役その他業務執行責任者を配置しています。

### 執行役への研修

Hondaは、新たに執行役に就任する際に、会社法やコーポレートガバナンスなどの経営に関する研修を実施しており、就任後も必要に応じ継続的に知識を更新するための機会を設けています。新たに社外取締役を迎える際には、業界動向、社史、事業、財務、組織および内部統制システムなどに関する研修を実施するとともに、就任後は事業内容をより深く理解いただくため、各地域の事業所視察などの機会を提供しています。

## 税務基本方針

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

Hondaは、各国・地域の税制度や国際課税ルールなどの変更が頻繁に行われる環境のなか、事業が安定して適切に行われるよう、Honda税務基本方針に基づき、正確で質の高い税務業務の実行および事業にともなう税務リスクへ対応します。なお詳細については、Honda税務基本方針をご参照ください。

Honda税務基本方針 → p.208



## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	185
【コンプライアンス】	199
【リスクマネジメント】	202
【ガバナンス関連データ】	206

## 役員報酬

当社は、コーポレートガバナンスの要諦である役員報酬を当社の基本理念、経営方針およびめざす姿の実現に向けた重要な原動力と捉えています。取り巻く環境が大きく変化するなかで、全社ビジョンの達成に向け、スピード感を持って変革を推し進めていくための適切なリスクテイクを促し、かつ経営責任を的確に反映する制度内容とするため、以下の決定方針を報酬委員会にて定めています。

当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計され、職務執行の対価として毎月固定額を支給する月度報酬と、当該事業年度の業績に連動したSTI (Short Term Incentive) および中長期の業績と連動したLTI (Long Term Incentive) によって構成されています。

月度報酬は、報酬委員会で決議された報酬基準に基づいて毎月固定額を支給しています。

STIは、各事業年度の業績を勘案して、報酬委員会の決議によって決定し、支給しています。

LTIは、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、報酬委員会で決議された基準および手続きに基づいて中長期の業績と連動して自社株式および金銭を支給しています。

執行役を兼務する取締役および執行役の報酬は、月度報酬、STIおよびLTIによって構成され、報酬委員会によって決議された報酬基準に基づいて構成比率を定めています。構成比率は、役位ごとの経営責任の重さに応じて変動報酬の比率を高めています。

社外取締役その他執行役を兼務しない取締役の報酬は、月度報酬のみで構成されています。

LTIの対象とならない取締役および執行役においても、自社株式の保有を通じて株主目線に立った経営を実現し、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促進するため、報酬のうち一定程度を役員持株会に拠出し、自社株式を取得することとしています。

取締役および執行役は、LTIとして取得した自社株式および役員持株会を通じて取得した自社株式を、在任期間に加えて退任後1年間は継続して保有することとしています。

なお、当社の役員報酬の決定方針については、「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」（下記リンク）第13条をご参照ください。

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」

🌐 <https://global.honda.jp/investors/policy/governance.html>

取締役の報酬等の額 → p.207

最高給与受給者（代表執行役社長 最高経営責任者）の年間報酬等の総額（日本） → p.207

最高給与受給者（代表執行役社長 最高経営責任者）の年間報酬総額等の増加率（日本） → p.207

## 監査報酬

当社は、有限責任あずさ監査法人による会社法、金融商品取引法および米国証券取引法に基づく会計監査を受けています。有限責任あずさ監査法人においては、会計監査業務を執行した公認会計士3名（神塚勲、鎌田健志および菊地良祐）とその補助者107名（公認会計士26名、その他81名）の計110名が監査業務に従事しました。

当社の監査公認会計士などに対する監査報酬の決定にあたっては、会計監査人と協議のうえ、当社の規模・特性、監査日程などの諸要素を勘案しています。また、当社は、会計監査人の独立性を保つため、監査報酬については、監査委員会による事前同意を得ることとしています。



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】..... 185

【コンプライアンス】..... 199

【リスクマネジメント】..... 202

【ガバナンス関連データ】... 206

取締役 (2025年6月19日現在)



取締役 代表執行役社長

三部 敏宏

- 指名委員
- 最高経営責任者
- 取締役会議長

【選任理由】

三部敏宏氏は、研究開発・生産領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2025年3月期は、取締役会議長として取締役会の運営を行い、取締役 代表執行役社長、最高経営責任者として力強いリーダーシップを発揮し、当社グループ全体の経営に対する責任を負うとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

1987年	4月	当社入社	2019年	4月	当社知的財産・標準化担当
2014年	4月	同 執行役員	2020年	4月	同 専務執行役員
2014年	4月	同 四輪事業本部パワートレイン事業統括	2020年	4月	同 ものづくり担当(研究開発、生産、購買、品質、パーツ、サービス、知的財産、標準化、IT)
2014年	4月	同 四輪事業本部生産統括部パワートレイン生産企画統括部長	2020年	4月	同 リスクマネジメントオフィサー
2015年	4月	同 四輪事業本部パワートレイン・駆動系事業統括	2020年	6月	同 専務取締役
2015年	4月	同 四輪事業本部生産統括部駆動系統統括部長	2020年	6月	同 ものづくり担当取締役(研究開発、生産、購買、品質、パーツ、サービス、知的財産、標準化、IT)
2016年	4月	(株)本田技術研究所取締役専務執行役員	2021年	4月	同 代表取締役社長
2018年	4月	当社常務執行役員	2021年	4月	同 最高経営責任者(現在)
2018年	4月	(株)本田技術研究所取締役副社長	2021年	6月	同 取締役 代表執行役社長(現在)
2019年	4月	同 代表取締役社長	2021年	6月	同 指名委員(現在)
			2024年	4月	同 取締役会議長(現在)



取締役 代表執行役副社長

貝原 典也

- コンプライアンス&プライバシーオフィサー
- 企業風土改革担当

【選任理由】

貝原典也氏は、豊富な海外経験とサービス・品質・購買領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2025年3月期は、取締役 代表執行役副社長、コンプライアンス&プライバシーオフィサーとして力強いリーダーシップを発揮し、当社グループ全体の事業に貢献するとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

1984年	4月	当社入社	2021年	4月	同 リスクマネジメントオフィサー
2012年	4月	同 四輪品質保証部長	2021年	6月	同 執行役常務
2013年	4月	同 執行役員	2021年	10月	同 常務執行役員
2013年	4月	同 品質担当	2021年	10月	同 北米地域本部長
2013年	6月	同 取締役 執行役員	2021年	10月	アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド取締役社長最高経営責任者
2014年	4月	同 カスタマーサービス本部長	2023年	4月	当社執行役専務
2014年	4月	同 四輪事業本部 サービス統括部長	2023年	6月	同 取締役 執行役専務
2016年	4月	同 カスタマーファースト本部長	2024年	4月	同 取締役 代表執行役副社長(現在)
2017年	6月	同 執行役員(取締役を退任)	2024年	4月	同 コンプライアンス&プライバシーオフィサー(現在)
2018年	4月	同 常務執行役員	2025年	4月	同 企業風土改革担当(現在)
2018年	4月	同 購買本部長			
2020年	4月	同 四輪事業本部 事業統括部長			
2021年	4月	同 カスタマーファースト本部長			



取締役 執行役専務

井上 勝史

- 四輪事業本部長
- リスクマネジメントオフィサー

【選任理由】

井上勝史氏は、豊富な海外経験と四輪事業の営業領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2025年3月期は、電動事業開発本部長として高い専門性と力強いリーダーシップを発揮するとともに、グローバル視点で事業に貢献し、十分な実績をあげています。

1986年	4月	当社入社	2016年	4月	同 欧州地域本部長
2010年	4月	ホンダボロランド・リミテッド社長	2016年	4月	ホンダモーターヨーロッパ・リミテッド取締役社長
2012年	4月	ホンダドイツ・チェランドGmbH社長	2020年	4月	当社 常務執行役員
2012年	4月	ホンダベルギー N.V.社長	2020年	4月	同 中国本部長
2012年	4月	ホンダネーデルランド B.V.社長	2020年	4月	本田技研工業(中国)投資有限公司 総経理
2013年	2月	ホンダモーターヨーロッパ・リミテッドドイツ支店長・オランダ支店長・ベルギー支店長(兼務)	2020年	4月	本田技研科技(中国)有限公司 総経理
2014年	4月	当社 四輪事業本部 事業企画統括部マーケティング企画室長	2023年	4月	当社 執行役専務
2015年	4月	ホンダカーズ・インディア・リミテッド取締役社長	2023年	4月	同 電動事業開発本部長
2016年	4月	当社 執行役員	2025年	4月	同 リスクマネジメントオフィサー(現在)
			2025年	4月	同 四輪事業本部長(現在)
			2025年	6月	同 取締役 執行役専務(現在)

## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】

..... 199

【リスクマネジメント】

..... 202

【ガバナンス関連データ】

... 206

## 取締役 (2025年6月19日現在)



取締役 執行役常務

藤村 英司

- 報酬委員
- 最高財務責任者
- コーポレート管理本部長

### 【選任理由】

藤村英司氏は、豊富な海外経験と経理・財務領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2025年3月期は、取締役 執行役常務、最高財務責任者、コーポレート管理本部長として高い専門性と力強いリーダーシップを発揮し、当社グループ全体の財務に対する責任を負うとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

1993年	4月	当社入社
2017年	4月	同 事業管理本部 財務部長
2019年	4月	同 北米地域本部 地域事業企画部長
2021年	4月	同 執行職
2021年	4月	同 事業管理本部長 兼 経理部長
2022年	4月	同 経理財務統括部長
2023年	4月	同 執行役
2023年	4月	同 最高財務責任者(現在)
2023年	4月	同 コーポレート管理本部長(現在)
2024年	4月	同 執行役常務
2024年	6月	同 取締役 執行役常務(現在)
2024年	6月	同 報酬委員(現在)



取締役

鈴木 麻子

- 常勤監査委員

### 【選任理由】

鈴木麻子氏は、豊富な海外経験と営業、経理・財務、人事・コーポレートガバナンス領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2025年3月期は、取締役および監査委員会の委員として取締役および執行役の職務執行を監査・監督し、その職責を十分に果たしております。

1987年	4月	当社入社
2014年	4月	東風本田汽車有限公司総経理
2016年	4月	当社執行役員
2018年	4月	同 日本本部副本部長
2019年	4月	同 人事・コーポレートガバナンス 本部長
2020年	4月	同 執行職
2021年	6月	同 取締役(現在)
2021年	6月	同 常勤監査委員(現在)



取締役

森澤 治郎

- 常勤監査委員

### 【選任理由】

森澤治郎氏は、豊富な海外経験と経理・財務領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2025年3月期は、取締役および監査委員会の委員として取締役および執行役の職務執行を監査・監督し、その職責を十分に果たしております。

1989年	4月	当社入社
2016年	4月	同 日本本部 地域事業企画室長
2017年	4月	同 事業管理本部 経理部長
2018年	4月	同 事業管理本部 副本部長 兼 経理部長
2019年	4月	同 執行役員
2019年	4月	同 事業管理本部長
2020年	4月	同 執行職
2020年	4月	同 事業管理本部長
2021年	4月	アメリカンホンダファイナンス・コーポレーション取締役社長
2024年	6月	当社 取締役(現在)
2024年	6月	同 常勤監査委員(現在)

## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】

..... 199

【リスクマネジメント】

..... 202

【ガバナンス関連データ】

... 206

## 取締役 (2025年6月19日現在)



### 取締役

酒井 邦彦

- 指名委員
- 監査委員

### 【選任理由】

酒井邦彦氏は、検察官、弁護士としての職務経験を有し、2014年7月から2017年3月まで高等検察庁検事長を務めるなど、法律の専門家としての高い専門性と豊富な経験を有しております。2019年6月からは監査等委員である社外取締役として、2021年6月からは社外取締役ならびに指名委員会および監査委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監査・監督いただき、その職責を十分に果たしております。

1979年 4月 東京地方検察庁検事  
2014年 7月 高松高等検察庁検事長  
2016年 9月 広島高等検察庁検事長(2017年3月 退官)  
2017年 4月 第一東京弁護士会登録  
2017年 4月 TMI総合法律事務所顧問弁護士(現在)  
2018年 6月 古河電気工業(株)社外監査役(現在)  
2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)  
2021年 6月 同 社外取締役(現在)  
2021年 6月 同 指名委員(現在)  
2021年 6月 同 監査委員(現在)



### 取締役

國分 文也

- 指名委員(委員長)
- 報酬委員

### 【選任理由】

國分文也氏は、2013年4月から2025年3月まで丸紅(株)の社長・会長を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2020年6月から社外取締役として、さらに2021年6月からは指名委員会の委員長および報酬委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監督いただき、その職責を十分に果たしております。

1975年 4月 丸紅(株)入社  
2013年 4月 同 代表取締役社長  
2019年 4月 同 取締役会長  
2019年 6月 大成建設(株)社外取締役(現在)  
2020年 6月 当社社外取締役(現在)  
2021年 6月 同 指名委員(委員長)(現在)  
2021年 6月 同 報酬委員(現在)  
2022年 5月 日本機械輸出組合理事長(現在)  
2022年 5月 一般社団法人日本貿易会会長(2024年5月 退任)  
2025年 4月 丸紅(株)取締役名誉顧問(現在)



### 取締役

小川 陽一郎

- 監査委員(委員長)
- 報酬委員

### 【選任理由】

小川陽一郎氏は、長年にわたる公認会計士としての職務経験を有し、2015年7月から2018年5月までデロイト トーマツ グループのCEOを務めるなど、会計の専門家としての高い専門性と豊富な経験を有しております。2021年6月からは社外取締役、監査委員会の委員長および報酬委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監査・監督いただき、その職責を十分に果たしております。

1980年 10月 等松・青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ)入社  
1984年 3月 公認会計士登録  
2013年 10月 有限責任監査法人トーマツ Deputy CEO  
2013年 10月 トーマツ グループ(現デロイト トーマツ グループ)Deputy CEO  
2015年 6月 デロイト トウシュ トーマツ リミテッド(英国)アジア太平洋地域 代表(2018年5月 退任)  
2015年 7月 デロイト トーマツ グループ CEO  
2018年 6月 同 シニアアドバイザー(2018年10月 退任)  
2018年 11月 小川陽一郎公認会計士事務所所長(現在)  
2020年 6月 (株)リクルートホールディングス社外監査役(現在)  
2021年 6月 当社社外取締役(現在)  
2021年 6月 同 監査委員(委員長)(現在)  
2021年 6月 同 報酬委員(現在)

## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】

..... 199

【リスクマネジメント】

..... 202

【ガバナンス関連データ】

... 206

## 取締役 (2025年6月19日現在)

<div> <div>  </div> <div> <div>取締役</div> <div>東 和浩</div> <div> <div>■ 指名委員</div> <div>■ 報酬委員 (委員長)</div> </div> </div> </div> <div> <div>【選任理由】</div> <div>東和浩氏は、2013年4月から2022年6月まで (株) リソナホールディングスの社長・会長を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2021年6月からは社外取締役、報酬委員会の委員長および指名委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監督いただき、その職責を十分に果たしております。</div> </div>	<div> <div> <div>1982年 4月</div> <div>リソナグループ入社</div> </div> <div> <div>2013年 4月</div> <div>(株)リソナホールディングス取締役</div> </div> <div> <div>2013年 4月</div> <div>同 代表執行役社長</div> </div> <div> <div>2013年 4月</div> <div>(株)リソナ銀行代表取締役社長</div> </div> <div> <div>2013年 4月</div> <div>同 執行役員</div> </div> <div> <div>2013年 6月</div> <div>一般社団法人大阪銀行協会会長 (2014年6月 退任)</div> </div> <div> <div>2017年 4月</div> <div>(株)リソナ銀行取締役会長</div> </div> <div> <div>2017年 4月</div> <div>同 代表取締役社長</div> </div> <div> <div>2017年 6月</div> <div>一般社団法人大阪銀行協会会長 (2018年6月 退任)</div> </div> <div> <div>2018年 4月</div> <div>(株)リソナ銀行取締役会長</div> </div> <div> <div>2018年 4月</div> <div>同 代表取締役社長</div> </div> </div> <div> <div> <div>2018年 4月</div> <div>同 執行役員</div> </div> <div> <div>2020年 4月</div> <div>(株)リソナホールディングス取締役会長 (2022年6月 退任)</div> </div> <div> <div>2020年 4月</div> <div>(株)リソナ銀行取締役会長 (2022年6月 退任)</div> </div> <div> <div>2020年 6月</div> <div>SOMPOホールディングス(株) 社外取締役(現在)</div> </div> <div> <div>2021年 6月</div> <div>当社社外取締役(現在)</div> </div> <div> <div>2021年 6月</div> <div>同 指名委員(現在)</div> </div> <div> <div>2021年 6月</div> <div>同 報酬委員 (委員長) (現在)</div> </div> <div> <div>2022年 6月</div> <div>(株)リソナホールディングス シニアアドバイザー(現在)</div> </div> <div> <div>2022年 6月</div> <div>(株)リソナ銀行 シニアアドバイザー(現在)</div> </div> </div>
<div> <div> <div>  </div> <div> <div>取締役</div> <div>永田 亮子</div> <div>■ 監査委員</div> </div> </div> <div> <div>【選任理由】</div> <div>永田亮子氏は、2008年6月から2023年3月まで日本たばこ産業 (株) の執行役員・監査役を務めるなど、新事業戦略および監査に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2021年6月からは社外取締役および監査委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監査・監督いただき、その職責を十分に果たしております。</div> </div> </div>	<div> <div> <div>1987年 4月</div> <div>日本たばこ産業(株)入社</div> </div> <div> <div>2008年 6月</div> <div>同 執行役員</div> </div> <div> <div>2018年 3月</div> <div>同 常勤監査役(2023年3月 退任)</div> </div> <div> <div>2021年 6月</div> <div>当社社外取締役(現在)</div> </div> <div> <div>2021年 6月</div> <div>同 監査委員(現在)</div> </div> <div> <div>2023年 3月</div> <div>(株)メドレー社外監査役(現在)</div> </div> <div> <div>2023年 6月</div> <div>(株)UACJ社外取締役(現在)</div> </div> </div>
<div> <div> <div>  </div> <div> <div>取締役</div> <div>我妻 三佳</div> <div>■ 指名委員</div> </div> </div> <div> <div>【選任理由】</div> <div>我妻三佳氏は、2022年10月から 2024年3月まで日本アイ・ビー・エム (株) の常務執行役員を務めるなど、IT 領域に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2024年6月からは社外取締役および指名委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監査・監督いただき、その職責を十分に果たしております。</div> </div> </div>	<div> <div> <div>1987年 4月</div> <div>日本アイ・ビー・エム(株)入社</div> </div> <div> <div>2017年 8月</div> <div>同 執行役員</div> </div> <div> <div>2017年 8月</div> <div>同 グローバル・ビジネス・サービス事業本部 クラウドアプリケーション・イノベーション担当</div> </div> <div> <div>2022年 10月</div> <div>同 常務執行役員(2024年3月 退任)</div> </div> <div> <div>2022年 10月</div> <div>同 IBMコンサルティング事業本部 ハイブリッド・クラウド・サービス担当</div> </div> <div> <div>2023年 6月</div> <div>同 IBMコンサルティング事業本部 ハイブリッド・クラウド・プラットフォーム担当</div> </div> <div> <div>2024年 6月</div> <div>当社社外取締役(現在)</div> </div> <div> <div>2024年 6月</div> <div>同 指名委員(現在)</div> </div> <div> <div>2024年 6月</div> <div>(株)スクウェア・エニックス・ホールディングス社外取締役(現在)</div> </div> <div> <div>2024年 10月</div> <div>(株)IDホールディングス 専務執行役員(現在)</div> </div> </div>

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】..... 199

【リスクマネジメント】..... 202

【ガバナンス関連データ】... 206

スキルマトリックス (2025年6月19日現在)

氏名	役職等	委員会 ※赤字は委員長	企業経営	国際性	業界経験	新事業 戦略	人事	経理・財務	法務・ リスク マネジメント	ESG・ サステナ ビリティ※
三部 敏宏	取締役代表執行役社長	指	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
貝原 典也	取締役代表執行役副社長	－	✓	✓	✓		✓		✓	✓
井上 勝史	取締役執行役専務	－		✓	✓	✓			✓	✓
藤村 英司	取締役執行役常務	報	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
鈴木 麻子	取締役（社内）	監		✓	✓		✓	✓	✓	
森澤 治郎	取締役（社内）	監		✓	✓			✓		
酒井 邦彦	取締役（社外）	指・監		✓					✓	✓
國分 文也	取締役（社外）	指・報	✓	✓		✓	✓			
小川 陽一郎	取締役（社外）	監・報	✓	✓			✓	✓		
東 和浩	取締役（社外）	指・報	✓			✓	✓	✓	✓	
永田 亮子	取締役（社外）	監				✓	✓			✓
我妻 三佳	取締役（社外）	指		✓		✓			✓	

※「ESG・サステナビリティ」には、気候変動問題などの環境、安全、人権対応を含む





## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	185
【コンプライアンス】	199
【リスクマネジメント】	202
【ガバナンス関連データ】	206

## 基本的な考え方と啓発・教育活動

Hondaでは、「単に法令を守るだけでなく、役員および従業員一人ひとりが、お客様や社会に対して誠実で倫理的に行動すること」と定義し、これをコンプライアンスの基本的な考え方としています。

これらを実践するための具体的な体制として、行動規範の策定・周知、コンプライアンス&プライバシーオフィサーの設置、コンプライアンス委員会の設置・運営、企業倫理改善提案窓口の設置・運営等を整備し、運用しています。

また、新入社員研修、新認定役職者研修、新任役員研修等階層別研修や部門別研修等の機会を通じて、行動規範の内容や各種法令（贈収賄防止、インサイダー取引規制、競争法、個人情報保護法、下請法等）を始めとするコンプライアンスに関する啓発・教育を実施し、継続的なコンプライアンス意識の醸成および向上を図っています。

## Honda 行動規範

お客様や社会からの信頼を得て持続的に成長していくためには、法令を遵守することはもちろん、誠実で倫理的な行動を実践していく必要があります。

こうした認識のもと、Hondaは、世界中のHondaで働く人々が実践すべき誠実な行動をまとめた「Honda 行動規範」を制定し、国内外の子会社を含むグループ全体で共有しています。

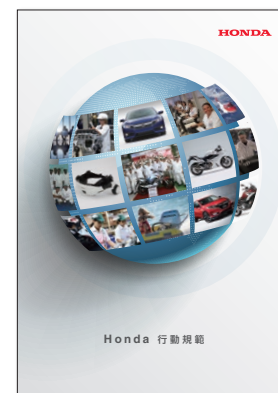
「Honda 行動規範」を役員および従業員一人ひとりに浸透させていくことを目的に、スマートフォンへのアプリケーションの配信やリーフレットの配布、ポスターの掲示、啓発動画の配信、イントラネット上で事例解説等の紹介を行うとともに、研修を実施するなどの周知活動を行っています。これら周知活動の状況については、定期的に当社の各部門および子会社において確認のうえコンプライアンス委員会に報告されます。

Honda 行動規範 <https://global.honda.jp/codeofconduct/>

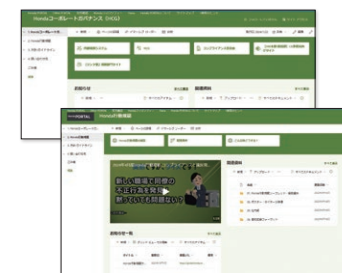
## コンプライアンス委員会

Hondaは、グループのコンプライアンス向上を目的に、取締役会が委嘱したコンプライアンス&プライバシーオフィサーを委員長とし、コンプライアンス&プライバシーオフィサーならびに経営会議により指名された執行役その他業務執行責任者で構成する「コンプライアンス委員会」を設置しています。同委員会は、コンプライアンス方針の策定・変更を含む内部統制システム上の重要施策の決定、内部統制システムの整備・運用状況の確認、「企業倫理改善提案窓口」の適切な運営の監督およびコンプライアンスに関する重要案件が発生した場合の再発防止策の決定などを行っています。なお、コンプライアンスに関するとくに重要度の高い案件が発生した場合には、その内容に応じて経営会議または取締役会での審議または報告が行われることとなっています。

コンプライアンス委員会は2025年3月期に6回（定期委員会4回、臨時委員会2回）開催され、内部統制システムの整備・運用状況、企業倫理改善提案窓口の運用状況などが報告されました。なお、2025年3月期においては、2024年6月3日付「四輪車の型式申請における不適切事案の判明について」に関し、再発防止策の内容を経営会議で承認し、コンプライアンス委員会でその進捗状況の確認を行いました。



Honda 行動規範



イントラネット

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 ..... 185

【コンプライアンス】 ..... 199

【リスクマネジメント】 ..... 202

【ガバナンス関連データ】 ..... 206

## 企業倫理改善提案窓口

Hondaは、企業倫理問題の改善を図る仕組みとして「企業倫理改善提案窓口」を設けています。本窓口では、職場で法令違反や社内規則などに反する行為が生じた場合、何らかの理由で上司に相談がしづらいなど職場内での改善や解決が難しいものについて、公平かつ中立な立場で提案（相談などを含む）を受け付けています。

さらに、明確な法令違反や社内規則違反があった場合のほか、疑わしい行為があった場合の相談および社内規則の内容に関する問い合わせなども受け付けており、事実関係の確認を行っています。提案は、eメール、手紙、電話、FAX が活用でき、当社だけでなく国内外のすべての子会社およびお取引先から受け付けています。提案者については、不利益な取り扱いがないよう保護を図るとともに、匿名での提案も受け付けています。受け付けた提案については、事実関係を調査し、問題が確認された場合には、関係部門と連携しながら適切に対処しています。

また、より提案しやすい環境を整えるため、外部の弁護士事務所による窓口も設置するとともに、海外各地域には地域の提案窓口を設置しているほか、独自の提案窓口を設置している子会社もあります。

2025年3月期、「企業倫理改善提案窓口」（社外窓口を含む）への提案・相談は400件（当社に関するもの165件、子会社に関するもの222件、その他13件）でした。窓口に提案された案件を調査した結果、懲戒処分となった件数は、2025年3月期では当社に関する案件で7件、子会社に関する案件で9件あり、そのうち当社に関する案件における懲戒解雇処分は1件ございました。なお、当社グループの贈収賄防止方針に違反しているという内容の提案はありませんでした。

また、窓口の社内認知度向上に向け、イントラネットへの案内掲載、周知用カードの配布（全役職員を対象とし期間従業員・派遣労働者などを含む）、各職場での周知用ポスターの掲示などを行っています。これらのツールには提案者の保護を明記しています。このほか、全従業員を対象に年に1回行う「従業員活性度測定」で窓口の認知状況を定点観測し、認知率が低い部門にはさらなる周知強化を図っています。

## 贈収賄防止の取り組み

Hondaは、贈収賄行為を禁止しています。

「Honda行動規範」において、法令遵守を定めるとともに、「自立した私企業として、政治（政治団体・政治家）や行政（官公庁・その職員）と健全な関係を保ち」「法令や社内規則に従い、政治や行政と健全に接するとともに、政治家や公務員に対して法令や社内規則で禁止されている金銭・物品や接待などの利益の提供を行いません」と定めています。また、「お取引先との間で社会通念を超えて、金銭・物品や接待などの利益を受領したり提供したりしません」と定めています。

上記に加えて、贈収賄に関する基本方針を定めた「Honda贈収賄防止方針」と、具体的な遵守・禁止事項を定めた「Honda贈収賄防止ガイドライン」も策定し、従業員向けのイントラネット上に掲示するとともに関連する啓発コンテンツを掲載しています。

Hondaでは、「Honda行動規範」の周知活動などを通じ、全従業員に対して贈収賄防止に関する啓発を行うとともに、海外赴任者や新任管理職に対しては、その職位や役割を踏まえた内容の研修を実施することで、さらなる贈収賄リスクの低減に努めています。なお、子会社においても、各社の状況に応じた研修プログラムを整備し、啓発に取り組んでいます。

## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	185
【コンプライアンス】	199
【リスクマネジメント】	202
【ガバナンス関連データ】	206

## 反競争的行為防止への取り組み

グローバルに事業展開するHondaは、日々の事業活動のなかで各国の競争法に違反しないよう細心の注意を払っています。

「Honda行動規範」においても、「競争法の遵守」として、「お客様と社会から信頼される企業であり続けるため、競合他社と自由で公正な競争を行う」こと、「競争法（独占禁止法）を遵守」することを定めています。

またHondaは、コンプライアンス強化の一環として、反競争的行為を防止するために、関係部門に対する個別研修を実施しているほか、海外赴任者向け研修や新任管理職向けの研修でも、反競争的行為をテーマとしたプログラムを取り入れています。このほか、従業員向けのイントラネット上に反競争的行為に関する啓発コンテンツを掲載しています。

## 紛争鉱物規制への対応

米国の金融規制改革法（ドッド・フランク法）、およびそれを受けたSEC※1の紛争鉱物開示規制に関する最終規則において、「コンゴ民主共和国および周辺国産の紛争鉱物の購入・使用が武装勢力の資金源となったり、紛争地域での人権侵害に関わったりしていない」ことを確認することが企業に対して義務付けられました。

Hondaは、紛争地域での武装勢力の資金源や人権侵害などの不正に関わる紛争鉱物を使用しない「コンフリクトフリー」をめざすことを方針としています。

「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に定められた基準に従って調査を実施し、国内外の業界団体やサプライヤーと連携しながら、紛争鉱物問題の解決に向けて取り組んでいます。

調査にあたり、一般社団法人日本自動車工業会においては、サプライヤー向けに調査帳票の記入マニュアルや調査結果を集計するためのツールを作成しています。

また、一般社団法人日本自動車部品工業会および一般社団法人電子情報技術産業協会などと連携し、定期的なワーキング活動を実施しながら効率的な調査方法の検討や調査結果の把握・解析を進めています。

北米においては、責任ある鉱物調達を推進する国際的な組織であるRMI※2と連携しながら、製錬・精錬業者に対しRMAP※3への参加を働きかけています。

サプライヤーとの間では、紛争鉱物への対応を含むサステナビリティに関する取り組み事項を記載した「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を共有し、当ガイドラインに沿った調達を推進するとともに、一次サプライヤーには二次サプライヤーに対して同様に取り組んでいただくよう、働きかけています。

2013年から、全世界のサプライヤーを対象に紛争鉱物の使用状況調査を実施しています。2025年3月期は、7,000社を超えるサプライヤーから回答をいただき、その調査結果をSECに報告するとともに、Webサイトで公開しています（下記リンク（FORM SD/Conflict Minerals Report）参照）。

調査を通じて原産国に関係なく懸念のある鉱物であることが判明した場合は、サプライヤーと連携し適切な措置を講じていきます。また、回答内容に不備がある場合は、再調査を依頼するなど、調査の精度向上に努めています。

「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」

■ <https://global.honda.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf>

IR資料室サイト内「FORM SD/Conflict Minerals Report」

● <https://global.honda.jp/investors/library.html>

※ 1 SEC: Securities and Exchange Commission (米国証券取引委員会) の略。

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

※ 3 RMAP: Responsible Minerals Assurance Process (責任ある鉱物保証プロセス) の略。



## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

185

【コンプライアンス】

199

【リスクマネジメント】

202

【ガバナンス関連データ】

206

## リスクマネジメント体制の整備

Hondaは、グループ子会社までを適用範囲として含む「Hondaグローバルリスクマネジメント規程」を制定しています。

この規程は、Hondaフィロソフィーに基づく企業の持続的成長や経営の安定化を図ることを目的とし、グローバルレベルで事業に影響のあるすべてのリスクを対象としています。

活動の推進にあたっては、取締役会で選出された全社リスクマネジメントオフィサーが中心となって、その仕組みづくりや定着に向けたフォローを実施しています。「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスクマネジメントに関する重要事項の審議を行っています。

また、各本部・統括部は、規程の基本方針に基づいて、本部・統括部リスクマネジメントオフィサーを任命し、そのもとにリスクマネジメント事務局を設置して、自立したリスクマネジメント体制を構築することで、自らの責任においてリスクマネジメント活動を推進しています。

主な取り組みとして、全社共通の手法を用いて、本部・統括部の事業運営上のリスクを特定・評価・対応する「リスクアセスメント活動」を行っています。

また、全従業員に対する研修の実施や、社内イントラネットなどでの方針・マニュアル開示、および海外現地法人の責任者やリスクマネジメント事務局への研修により、グローバルの各本部・統括部のリスクマネジメント体制を高位平準化する仕組みを構築しています。

なお、危機が発生した際には、影響度に応じて「グローバル危機対策本部」を設置し、危機対応にあたっています。

このような全社および各本部・統括部のリスクマネジメントの取り組みについては、監査委員会にて報告を行っています。また、2025年3月期も、社長直轄の独立した内部監査部門による内部監査が行われました。

## リスクマネジメント委員会

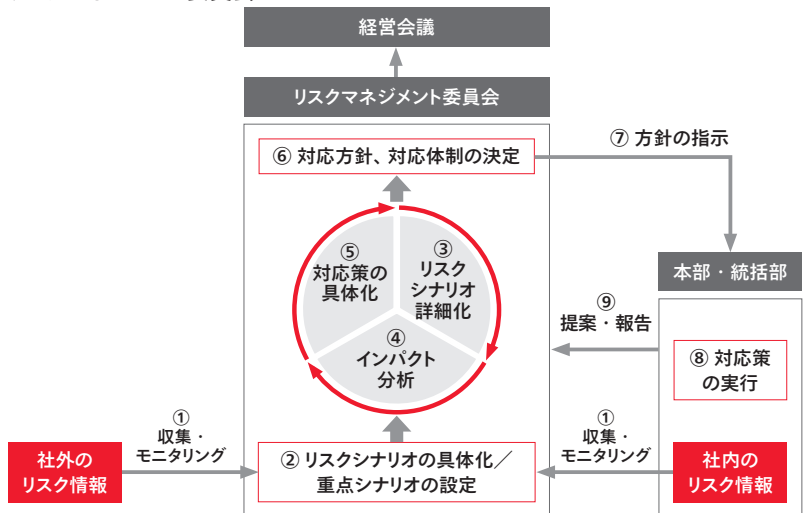
近年、業態を問わず企業を取り巻く事業環境は激しく変化しており、リスクの複雑性・不透明性が高まっているなか、実効性のあるリスクマネジメント活動が求められています。Hondaでは、全社横断的な観点で重要なリスクの特定、対応、モニタリングを行うため、全社リスクマネジメントオフィサーを委員長とした「リスクマネジメント委員会」を設置しています。2025年3月期は全7回開催しました。

このリスクマネジメント委員会では、社内のリスク認識のみならず、外部環境変化にともなう社外のリスクトレンドなどの情報を収集・モニタリングしています。これら社内外の情報からリスクシナリオを具体化し、Hondaの事業戦略も踏まえインパクト分析を実施しています。こうした客観的なリスク分析に基づき経営メンバーが議論することで、経営戦略と連鎖したHondaが取り組むべき全社横断的なリスクについて対応方針、対応体制を決定しています。

また、そのなかでもとくに事業戦略上重要なリスクは「全社重点リスク」として、定期的に対応状況の確認・議論などを行っています。

これらリスクマネジメント委員会での議論やモニタリング状況については、経営会議に適宜報告しています。

### リスクマネジメント委員会





## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	185
【コンプライアンス】	199
【リスクマネジメント】	202
【ガバナンス関連データ】	206

## リスクマネジメント委員会

社外のリスクトレンドの分析やリスクアセスメント活動を通じて抽出されたさまざまなリスクに対して、Hondaの事業運営に及ぼす影響金額や発生頻度などという観点から、リスクレベルの評価を行っています。リスクレベルが高いと判断したリスクについては、リスクマネジメント委員会での審議を行い、Hondaの事業運営に及ぼす影響がとくに大きいと判断したものを、全社重点リスクとして毎期特定しています。特定した全社重点リスクは、主管部門を中心に対応を行うとともに、その進捗状況はリスクマネジメント委員会の場で確認、議論を行っています。

### 全社重点リスク

全社重点リスク項目	リスク観点
地政学的リスク	経済安全保障に関する政策および人権に関する法規の強化、国家間・地域紛争の発生などにもなる事業活動の遅延・停止
購買・調達リスク	お取引先からの部品供給を受けられない場合、原材料および部品の価格が上昇した場合などの生産活動の遅延・停止、あるいはお取引先起因の品質不具合発生
自然災害等リスク	自然災害（地震、水害など）、感染症の拡大にもなる事業活動の遅延・停止
情報セキュリティリスク	サイバー攻撃などによる重要な業務・サービスの停止および機密情報・個人情報などの漏えい
ブランドイメージに関するリスク	ブランドイメージの毀損にもなる事業影響
市場環境変化リスク	新興勢力の台頭、環境政策の変化や貿易戦争の拡大など、市場環境・需要の急激な変化への追従不足
他社との業務提携・合併リスク	業務提携などにおける当事者間の利害の不一致、利益や技術の流出、意思決定の遅れ、業務提携先などの業務不振、あるいは提携内容の変更や解消
金融・経済リスク	経済動向・景気変動、あるいは為替変動による事業影響

## リスクアセスメント活動

Hondaでは、グローバルでリスクアセスメント活動を展開しています。この活動は、事業を取り巻く潜在リスクを予見し、事前に対応を行うことでリスクを極小化することが目的です。

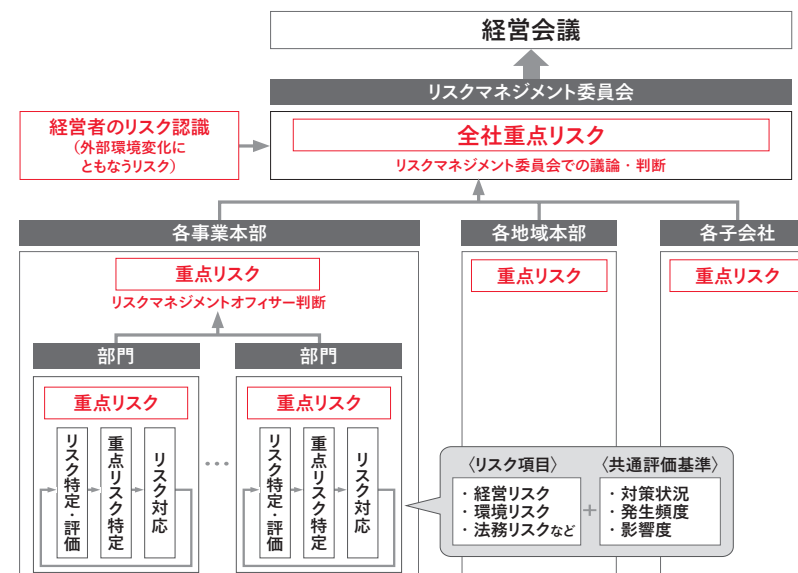
各部門では年1回、グループ共通のリスク項目、評価基準に基づきリスク評価を行い「部門重点リスク」を特定しています。

各本部・統括部では、各部門のリスク評価結果をベースに議論を重ね、本部・統括部リスクマネジメントオフィサーの判断のもと「本部・統括部重点リスク」を特定し対応を行っています。

また、これらの本部・統括部のリスク認識に基づく「本部・統括部重点リスク」の状況は、リスクマネジメント委員会に報告しており、社外のリスクトレンドも踏まえ「全社重点リスク」の特定・対応を行っています。

こうした活動を通じ、各本部・統括部内でのリスクマネジメント活動を定着させ、グループ全体のリスク低減を図るとともに、従業員一人ひとりのリスク意識向上につなげていきます。

### リスクアセスメント取り組み図



## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	185
【コンプライアンス】	199
【リスクマネジメント】	202
【ガバナンス関連データ】	206

## 危機対応

Hondaでは、危機の兆候を監視・報告するリスクセンシング活動を行い、Hondaに影響を及ぼす可能性のある危機情報を広く収集するとともに、危機が顕在化した場合に備えた情報連携体制を構築しています。

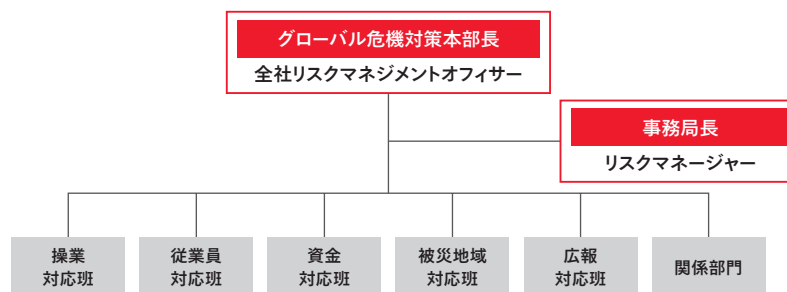
また、危機発生時には、危機の影響に応じてグローバル危機対策本部を立ちあげ、事態の拡大防止と早期収束を図る体制を整備しています。

Hondaのグローバル危機対策本部の活動では、過去に経験した危機事象などへの取り組みを踏まえて、機能強化に努めています。

日常から各対応班との情報連携を図るとともに、危機対応における基本行動の再確認（各班の連携確認）を行っています。

また、防災訓練においても、人命の安全確保、安否確認に加え、BCP※の観点から、ビジネスに対する影響の早期把握を目的とした情報連携訓練に、継続して取り組んでいます。

グローバル危機対策本部体制図



## 情報管理

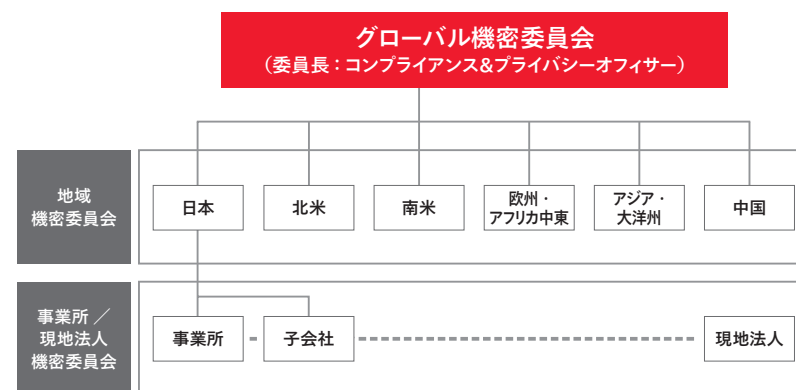
Hondaは、機密情報や個人情報などの情報資産を保護することを目的に、グループ子会社までを適用範囲とした「Global Confidentiality Policy」「Global IT Security Policy」を制定し、組織的な対応体制、機密情報や個人情報を取り扱うにあたってのグローバル共通の遵守事項、情報システムやネットワークにおけるセキュリティ基準、情報漏えい発生時のレポートラインなどを規定しています。

これらポリシーを効果的に運用するとともに、情報流などの変化に対してタイムリーに対応するために、コンプライアンス&プライバシーオフィサーを委員長とした「グローバル機密委員会」を設置しています。

グローバル機密委員会ではグローバル共通の中期方針および年度の活動計画を決定し、その計画に基づき「各地域機密委員会」が中心となって、個人情報を含む機密情報など、Hondaの事業活動において発生する情報を安全に取り扱うための活動を推進しています。

また日々、巧妙化・複雑化しているサイバー攻撃に対しては、情報セキュリティの継続的な強化活動に加え、日々モニタリングを行いながら、対処が必要な事象に対しては即座に対応できる体制を整備しています。

グローバル情報管理体制図



## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】	185
【コンプライアンス】	199
【リスクマネジメント】	202
【ガバナンス関連データ】	206

## 情報管理

### 個人情報の保護

Hondaは個人情報保護の重要性を認識し、お客様情報を最優先で保護することを社会的責務として捉えています。Hondaが適正に個人情報を取り扱うためにグループ子会社までを適用範囲とした「Global Privacy Policy」を制定し、グローバル共通で遵守すべき事項や推進体制を定め、運用しています。

個人情報を取り扱う部門では管理責任者、管理者を設置し、教育を実施するとともに、保有している個人情報の管理方法や委託先での管理状況などについて各事業所・各社の機密委員会へ届出を行うこととしています。届出内容を最新の状態に保つため、全部門を対象に年1回以上、棚卸を実施しています。また、お客様情報が含まれる情報システムに対しては、より厳格なセキュリティ基準を設定するとともに、定期的にセキュリティ対策の実施状況を確認することとしています。

近年、加速度的に整備されつつある各国の個人情報保護規制に対しては、グローバル機密委員会と各地域機密委員会との連携体制を構築し、動向を注視しながら漏れない着実な対応を行っています。

また、Hondaは、社会課題の解決やお客様により良い製品・サービスを提供するためにパーソナルデータの利活用を行っています。適切なパーソナルデータの取り扱いおよび関連リスクの低減ならびにパーソナルデータ利活用の促進を図ることを目的として「パーソナルデータ利活用マネジメントガイドライン」を制定するとともに、ガバナンス・コンプライアンス部長を決裁者とした「パーソナルデータ利活用判断会」を設置し、パーソナルデータの収集・蓄積管理・利活用に対する各専門領域観点からのリスク対応状況の審議および実施可否の決裁を行っています。

なお、個人情報の漏えいや開示等の請求があった場合は、各国法規に則り、すみやかに対応する体制を整備しています。2025年3月期は個人情報の重大な紛失・漏えいの発生、および顧客プライバシーに関する重大な苦情はありませんでした。

### 製品サイバーセキュリティ

日米で活動が開始されている自動車のサイバーセキュリティに関する情報を共有・分析するAuto-ISAC※に参加し、業界内で検知した事案の情報を収集しています。

さらに、自社でも関連法規および規格や業界標準を含め、独自の情報を入手しています。これらを自社の対応に活かすことにより、製品の安全・安心の確保に向けた活動を積極的に推進しています。

また、関連部門横断での意思決定と実行の迅速化に向けた経営メンバーとの連携を目的としたサイバーセキュリティ委員会の機能を引き継ぎ、2025年3月期よりサイバーセキュリティのガバナンス体制を強化する部門を発足し活動を継続しています。この活動を通じて、引き続きお客様に提供する製品の安全・安心の確保を図っていきます。

## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】

..... 199

【リスクマネジメント】

..... 202

【ガバナンス関連データ】

..... 206

## ガバナンス関連データ

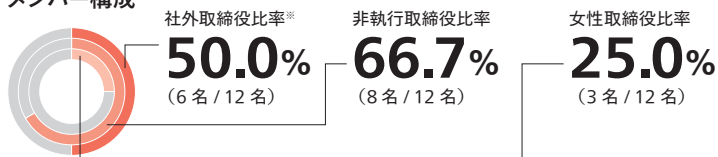
### コーポレートガバナンスの概要（2025年6月19日時点）

#### 組織形態

指名委員会等設置会社

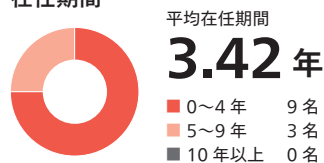
#### 取締役会

##### メンバー構成

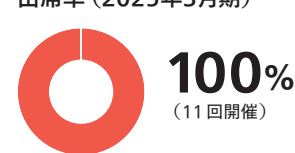


※ 社外取締役6名全員は当社の「社外取締役の独立性判断基準」を満たした独立役員です。

##### 在任期間



##### 出席率（2025年3月期）



#### 指名委員会

##### 社外取締役比率



##### 出席率（2025年3月期）



#### 監査委員会

##### 社外取締役比率

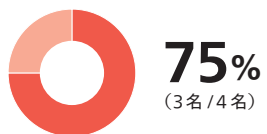


##### 出席率（2025年3月期）



#### 報酬委員会

##### 社外取締役比率



##### 出席率（2025年3月期）



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】

..... 199

【リスクマネジメント】

..... 202

【ガバナンス関連データ】

... 206

## ガバナンス関連データ

### コーポレートガバナンスの概要（2025年6月19日時点）

#### 取締役・執行役の報酬等の額

役員区分	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる 役員数 （名）
	報酬等の 総額 （百万円）	基本 報酬	業績連動報酬		
			STI (Short Term Incentive)	LTI (Long Term Incentive)	
取締役 （社外取締役を除く）	151	151	0	0	4
社外取締役	103	103	0	0	6
執行役	1,378	589	408	380	14
（合計）	1,633	844	408	380	24

- ・上記の取締役に執行役を兼務する取締役4名は含まれていません。
- ・上記については、当事業年度において、当社が当社役員に対して支給した報酬等の金額を記載しており、2024年6月19日開催の第100回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および2024年4月1日付で退任した執行役1名に対する支給額を含んでいます。  
なお、2025年4月7日をもって辞任した執行役を兼務する取締役1名に対する支給額を含んでいます。
- ただし、当該執行役を兼務する取締役に對しては、当社のクローバックポリシーに基づき、2025年3月期を職務執行対象期間とするSTIおよびLTIを不支給とすることを、2025年4月24日開催の報酬委員会で決議しています。また、辞任時点で業績評価期間を満了していないLTIは、株式交付規程に基づき失効させています。
- 当該報酬については、上記の金額に含まれていません。
- ・執行役のSTIは、2025年5月8日開催の報酬委員会にて決議された支給金額を記載しています。
- ・LTIの総額は、BIP信託に関して当事業年度中に付与した株式交付ポイントに係る費用計上額であり、非金銭報酬等に該当します。

#### 最高給与受給者（代表執行役社長 最高経営責任者）の年間報酬等の総額（日本）

最高給与受給者（代表執行役社長 最高経営責任者）の 年間報酬等の総額（百万円）	417
従業員の年間報酬総額の中央値に対する比率（％）	4,401

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

最高給与受給者（代表執行役社長 最高経営責任者）の 年間報酬総額等の増加率（％）	-5
---	----



## 5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 185

【コンプライアンス】

..... 199

【リスクマネジメント】

..... 202

【ガバナンス関連データ】

... 206

# ガバナンス関連データ

## Honda 税務基本方針

### Honda 税務基本方針

#### 1. 本方針の目的

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

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

#### 2. 税務基本方針

- （1）法令遵守

Hondaは、事業活動を行う国・地域における税務に関連する法令やルール、租税条約、OECDガイドライン等の国際基準を遵守し、その趣旨に従うとともに、本方針を含むHondaで適用される税務に関連する規定やHondaコーポレートガバナンス等の社内規定を遵守し、事業実態に即した適正な納税を行う。
- （2）租税回避行為の禁止

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

- （3）移転価格

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

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

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

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

本方針の制定及び変更は経理・財務を監督する取締役の承認によるものとする。


# Data

資料

第三者保証 ..... 210

GRIスタンダード対照表 ..... 211

## 第三者保証

Hondaは、環境・社会関連データに関して、より高い透明性を確保し、信頼性を担保しながら情報公開を行うために、本レポートの  の付された2025年3月期の環境・社会関連データについて、Deloitte Touche Tohmatsu Limitedのメンバーファームである有限責任監査法人トーマツの関係会社「デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社」による第三者保証を受けています。

### 保証範囲

#### 保証対象とした環境関連データ：

- GHG排出総量のうち、企業活動による直接排出（スコープ1）、エネルギー利用による間接排出（スコープ2）、Hondaの企業活動による排出（スコープ1・2合計）、製品の使用による排出（スコープ3 カテゴリー11）
- GHG排出量（直接排出量（スコープ1）、間接排出量（スコープ2）、総GHG排出量（スコープ1・2））
- エネルギー消費量（直接エネルギー消費量、間接エネルギー消費量、総エネルギー消費量）
- 取水量／排水量
- 大気汚染物質排出量（SOx排出量、NOx排出量）
- 廃棄物等発生量

#### 保証対象とした社会関連データ：

- 休業災害度数率（国内）
- 労働災害死亡者数（国内）

**Deloitte.**  
デロイト トーマツ

#### 独立した第三者保証報告書

2025年6月20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 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社  
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役

長谷 友春

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、本田技研工業株式会社（以下「会社」という。）が作成した「Honda ESG Report2025」（以下「報告書」という。）に記載されている  の付された2025年3月期の環境・社会関連データ（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

#### 会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の規程（報告書のサステナビリティ情報に注記）に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

#### 当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質マネジメント基準第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質マネジメントシステムを維持している。

#### 当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実施指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検証、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、見積りには見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

#### 限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報が、会社が採用した算定及び報告の規程に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

# GRIスタンダード対照表

## 共通スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	省略理由	説明
GRI 2: 一般開示事項 2021	1. 組織と報告実務				
	2-1 組織の詳細	2			
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	2			
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	2			
	2-4 情報の修正・訂正記述	2			
	2-5 外部保証	2, 210			
	2. 活動と労働者				
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	126, 128, 130, 140			
	2-7 従業員	119			
	2-8 従業員以外の労働者	2025年3月期有価証券報告書 p.11 <a href="https://global.honda.jp/investors/library/report.html">https://global.honda.jp/investors/library/report.html</a>			
	3. ガバナンス				
	2-9 ガバナンス構造と構成	185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198			
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	187, 188, 193, 194, 195, 196, 197, 198			
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	193			
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	4, 5, 6, 7, 8, 9			
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	187			
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	5, 6			
	2-15 利益相反	185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198			
	2-16 重大な懸念事項の伝達	185, 186			
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198			
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	189			
	2-19 報酬方針	189			

# GRIスタンダード対照表

## 共通スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	理由	説明
GRI 2: 一般開示事項 2021	2-20	報酬の決定プロセス	189		
	2-21	年間報酬総額の比率	207		
	4. 戦略、方針、実務慣行				
	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	統合報告書「Honda Report 2024」p.05～09 <a href="https://global.honda.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2024-jp-all.pdf#page=07">https://global.honda.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2024-jp-all.pdf#page=07</a>		
	2-23	方針声明	70, 71, 72, 107, 108, 109, 111, 114		
	2-24	方針声明の実践	70, 71, 72, 107, 108, 109, 111, 114		
	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	200		
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	200		
	2-27	法規制遵守	30, 199, 200		
	2-28	会員資格を持つ団体	9, 140		
	5. ステークホルダー・エンゲージメント				
	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	7, 8, 9		
	2-30	労働協約	2025年3月期有価証券報告書 p.11 <a href="https://global.honda.jp/investors/library/report.html">https://global.honda.jp/investors/library/report.html</a>		
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	5, 6, 10, 11, 12		
	3-2	マテリアルな項目のリスト	5, 6, 10, 11, 12		
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	5, 6, 10, 11, 12		

## 項目別スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	理由	説明
経済					
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	IR 資料室 <a href="https://global.honda.jp/investors/library.html">https://global.honda.jp/investors/library.html</a>		



# GRIスタンダード対照表

## 項目別スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	理由	説明
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	18, 21, 22, 29, 30, 32, 33, 34, 41, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53			
	201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	2025年3月期有価証券報告書 p.150, 151, 152, 153 <a href="https://global.honda.jp/investors/library/report.html">https://global.honda.jp/investors/library/report.html</a>			
	201-4 政府から受けた資金援助	-	政府から受けた資金援助	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、ESGレポート2026（2026年6月に発行予定）に向けて検討を行う
GRI 202: 地域経済でのプレゼンス 2016	202-1 地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別）	124			
	202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	119			
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016	203-1 インフラ投資および支援サービス	9, 166, 167			
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	128, 148			
GRI 204: 調達慣行 2016	204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	128			
GRI 205: 腐敗防止 2016	205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	200			
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	200			
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	200			
GRI 206: 反競争的行為 2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	199			
GRI 207: 税金 2019	207-1 税務へのアプローチ	191, 208			
	207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	191, 208			
	207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	191, 208			
	207-4 国別の報告	-	国別の報告	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、ESGレポート2026（2026年6月に発行予定）に向けて検討を行う
環境					
GRI 301: 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量または体積	-	使用原材料の重量または体積	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、ESGレポート2026（2026年6月に発行予定）に向けて検討を行う
	301-2 使用したリサイクル材料	-	使用したリサイクル材料	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、ESGレポート2026（2026年6月に発行予定）に向けて検討を行う
	301-3 再生利用された製品と梱包材	54, 55, 56, 57			

# GRIスタンダード対照表

## 項目別スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	理由	説明
GRI 302: エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	66			
	302-2 組織外のエネルギー消費量	66			
	302-3 エネルギー原単位	-	エネルギー原単位	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、ESGレポート2026（2026年6月に発行予定）に向けて検討を行う
	302-4 エネルギー消費量の削減	18, 29, 66			
	302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	18, 29, 30, 32, 33, 34, 66			
GRI 303: 水と廃水 2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	44, 52			
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	44, 52			
	303-3 取水	44, 52, 62			
	303-4 排水	44, 52, 62			
	303-5 水消費	44, 52, 62			
GRI 304: 生物多様性 2016	304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	44, 45, 46, 47, 48, 49			
	304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	44, 45, 46, 47, 48, 49			
	304-3 生息地の保護・復元	44, 45, 46, 47, 48, 49			
	304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	44, 45, 46, 47, 48, 49			
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1 直接的な GHG 排出（スコープ1）	59, 61, 63, 64			
	305-2 間接的な GHG 排出（スコープ2）	59, 61, 63, 64			
	305-3 その他の間接的な GHG 排出（スコープ3）	59, 61, 63			
	305-4 温室効果ガス（GHG）排出原単位	29, 32, 61			
	305-5 温室効果ガス（GHG）排出量の削減	59, 61, 63, 64			
	305-6 オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	52			
	305-7 窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	65			
GRI 306: 廃棄物 2020	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	52, 53, 62			
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	52, 53, 62			
	306-3 発生した廃棄物	52, 53, 62			
	306-4 処分されなかった廃棄物	52, 53, 62			
	306-5 処分された廃棄物	52, 53, 62			

# GRIスタンダード対照表

## 項目別スタンダード

GRIスタンダード	項目	ページまたは URL	省略された情報	理由	説明
GRI 308: サプライヤーの環境面の アセスメント 2016	308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	140			
	308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	127, 129, 130, 131, 134			
社会					
GRI 401: 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	119			
	401-2 フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	94, 95			
	401-3 育児休暇	83, 89, 93, 94, 117, 120, 123			
GRI 402: 労使関係 2016	402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	78			
GRI 403: 労働安全衛生 2018	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	110			
	403-2 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	110, 113			
	403-3 労働衛生サービス	114, 115, 116			
	403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	110			
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	112, 113, 115			
	403-6 労働者の健康増進	114, 115, 116			
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	108, 110			
	403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	110			
	403-9 労働関連の傷害	124			
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	124			
GRI 404: 研修と教育 2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間		従業員一人あたりの年間平均研修時間	現時点で情報が得られていない	GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、ESGレポート2026（2026年6月に発行予定）に向けて検討を行う
	404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	73, 74, 75, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 89, 94, 95, 122, 123			
	404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	124			
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016	405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	73, 84, 85, 87, 88, 89, 119, 122, 123, 185, 186			
	405-2 基本給と報酬の男女比	121			
GRI 406: 非差別 2016	406-1 差別事例と実施した是正措置	199, 200, 201			

# GRIスタンダード対照表

## 項目別スタンダード

GRIスタンダード		項目	ページまたは URL	省略された情報	省略理由	説明
GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	77, 131, 134, 140			
GRI 408: 児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	140, 201			
GRI 409: 強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	140, 201			
GRI 410: 保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	75, 119			
GRI 411: 先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	127, 128, 130, 131, 134, 140			
GRI 413: 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	7, 8, 142, 143, 144, 145, 146, 147			
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	7, 8, 142, 143, 144, 145, 146, 147			
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	140			
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	128, 130, 131, 134, 140			
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治献金	9			
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016	416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	164			
	416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	183			
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016	417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	27			
	417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	27			
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	199, 200, 201			
GRI 418: 顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	205			



**How we move you.**  
CREATE ▶ TRANSCEND, AUGMENT

**本田技研工業株式会社**

〒105-8404 東京都港区虎ノ門2-2-3  
虎ノ門アルセアタワー

発行 2025年 6月