

3

Social

社会

Social

社会

自社従業員

人権

人材

労働安全衛生・健康経営

ガバナンス

人権尊重の取り組みを持続的に実行していくために、責任を持つ役員を明確にしながら、人事労政部門が中心となり、購買部門やサステナビリティ企画部門など、人権に関わる多数部門と連携した「人権ワーキングチーム」を設置しています。

人権ワーキングチームでは、Hondaグループ国内外事業所やサプライヤーなどに向けたアセスメントを含む人権デュー・ディリジェンスの対応、啓発活動などを通じ、取り組みの強化や従業員の行動定着化を図っています。

また、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会とも連携し、人権に関する負の影響・リスクを未然防止、軽減する体制を設けています。

これらの活動一環を、経営会議、取締役会へ年次報告し、サステナビリティマネジメントの全社戦略とも連動した取り組みを行っています。

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.162
リスクマネジメント体制 → p.182

Hondaの人権への取り組み 人権ワーキングチーム



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。

このような思いから、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、各海外現地法人）のすべての役員および従業員に適用されます。

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」

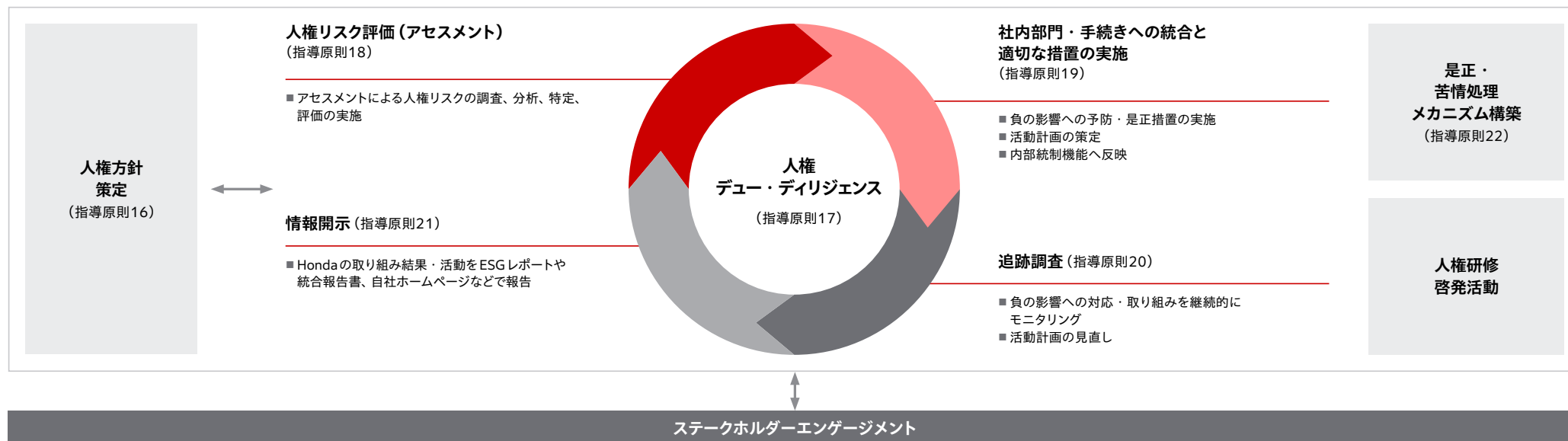
■ <https://global.honda.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf>

Honda人権方針 → p.71

労務方針 → p.76

紛争鉱物規制への対応 → p.195

Hondaの人権への取り組み フレームワーク



基本的な考え方

人権方針

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きます。

8. 情報開示

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

※ 本方針は、当社の経営会議および取締役会において、承認されています。

制定：2022年6月1日

改定：2023年6月1日

本田技研工業株式会社
取締役 代表執行役社長
最高経営責任者

三部敏宏

基本的な考え方

【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。

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。

なお、2025年には、合併会社も含めた各海外現地法人で、「人権」を含む労務リスク事象が発生した場合の情報共有基準およびルートについてあらためて整理し周知を行いました。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、2026年3月期の人権アセスメントを通じて、是正を要する重大な人権侵害事象は確認されませんでした。一方、子会社ならびに各海外現地法人の人権への取り組み状況については、会社ごとに違いもみられることから、より取り組みを高位平準化すべく、ヒアリングを通じた現状把握と、他社の取り組み状況の共有を行い、さらなるリスク低減に取り組んでいます。

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）

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.09

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.94

企業倫理改善提案窓口 ➡ p.180

サプライヤーからの提案・相談受付窓口の設置 ➡ p.189

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、階層別に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、海外駐在員を含む全従業員に対し、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。なお、2025年からは、人権に関する啓発活動の対象範囲を海外現地法人のローカルアソシエイトまで拡大しています。

また、各子会社に対しては、毎年開催する総務責任者会議にて、Hondaの人権に関する取り組みを再周知するとともに、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。

国内（各子会社を含む）	68,604名
海外（駐在員／ローカルアソシエイトを含む）	85,398名

Social

社会

自社従業員

人権

人材

労働安全衛生・健康経営

ガバナンス

人材マネジメント推進体制

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、創業以来グローバルに事業を展開してきました。その礎となる人材マネジメントを、持続的な企業価値創出を支える重要課題と位置付け、取締役会および経営会議の監督のもとで全社一体に推進しています。

取締役会には、人材に関する重要事項が報告・提案され、必要に応じて審議・意思決定が行われます。経営会議では、人材戦略および重要テーマの進捗状況が共有され、経営レベルでの監督が行われています。また、人・組織専門会において専門的観点からの審議および助言がなされています。執行面では、人事担当責任者の統括のもと、人事部門が全社方針の

整合および制度基盤の管理を担い、人事企画、人事管理、人材開発、HRBP、事業所人事などの各機能が連携して施策を実行しています。

さらに、各海外地域については、GHRC (Global HR Committee) という会議体を設置しており、各地域の人事責任者および関係部門が重要テーマを共有・議論し、方針および実行状況を相互に確認しています。これにより、日本、北米、南米、欧州・アフリカ中東、アジア・大洋州、中国の各地域が双方向に連携し、グローバルで整合性のある人材マネジメントを推進しています。

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.162
リスクマネジメント体制 →p.182

Hondaの人材マネジメント推進体制



基本的な考え方

Honda フィロソフィーに基づく人事の基本理念

Hondaは、「人間は本来、夢や希望を抱いてその実現のために思考し、創造する自由で個性的な存在である」と考えています。「こうありたい、こうしたい」という夢を持った人間が集い、自立した個性を尊重し合い、平等な関係に立ち、信頼し、持てる力を尽くすことで、ともに喜びを分かち合える企業でありたい、それがHondaの願いです。

このような視点から、Hondaは「自立」「平等」「信頼」の3つの要素からなる「人間尊重」を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、ビジネスと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。

なお、2026年3月期に実施した従業員サーベイにおける「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4.12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」「相互信頼の原則」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 主体性	平等 公平	信頼 相互信頼
それぞれの個性・自由な発想・意思を尊重する	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	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
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。

基本的な考え方

3つの原則に基づく人事の仕組み

「主体性の尊重」

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.101

「公平の原則」

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、新卒採用時にはエントリーシートに出身学校を記載する欄を設けず学歴を問わない人物重視の採用方式を取っています。配置においても同様で、公平にどの従業員にも機会が与えられる環境となっています。

「相互信頼の原則」

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、事前に適切な通知期間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。

これらの基本理念に基づく人事の取り組みに加え、企業活動が従業員に与える影響および事業運営上の重要性の観点から重要な課題の整理も行っています。

とりわけ、「労働条件」「人材育成」「多様性」というテーマは、従業員一人ひとりが能力を発揮し、安心して働き続けられる環境づくりの基盤となる事項であり、企業として適切に管理すべき重要テーマであると認識しています。これらのあり方は、従業員の継続的な活躍や人材の確保・定着に影響を与えるとともに、企業の信頼性や組織の持続性にも関わるものです。これらのテーマについて取り組みを進めております。

■ 労働条件

労働条件においては、法令遵守を前提とした公正な制度運用に加え、多様なライフステージに応じた働き方を可能とする環境整備を重視しています。育児や介護との両立支援を含め、従業員が安心して働き続けられる基盤を整えることは、安定的な組織運営および人材確保の観点からも重要であると考えています。

■ 人材育成

人材育成については、能力開発およびスキル向上の機会を継続的に提供することが、従業員の成長を支えるとともに、事業環境の変化に対応できる組織基盤の維持・強化につながるものと認識しています。

■ 多様性

多様性の尊重およびインクルーシブな環境づくりは、従業員が公平に機会を得て能力を発揮できる職場を実現するうえで重要なテーマであり、組織としての健全性と持続性を支える要素であると位置付けています。

取り組み

労働条件に関する取り組み

ライフイベントとキャリアの両立支援

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などによって制度への理解促進を図っています。両立に有効な観点を取り入れたHondaオリジナル動画を作成し、「育児期両立支援動画セミナー」として、社内学習プラットフォームにて年間を通じて公開し、性別に関わらず、育児期からの主体的なキャリア形成を促しています。

さらには、男性の育児参画促進の取り組みを強化することで、性別に関わらず育児休職を取得することが全社で定着してきました。これにより働き方改革や生産性向上にもつながり、結果として女性活躍拡大の後押しとなっています。さらに、介護、治療とキャリアの両立など、多様な課題に対しても引き続き支援と環境整備を進めます。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きます。

ハタラクエール2026 厚生労働大臣賞 受賞

福利厚生の実施度や運用状況、経営課題への対応など6つの評価軸に基づき総合的に審査される「ハタラクエール」において、当社は応募法人のなかでとくに高い評価を獲得し、最も優れた企業として厚生労働大臣賞を受賞しました。

経営戦略と連動した福利厚生の活用や、多様な従業員への制度適用、実効性の高い運用が高く評価されました。



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	■ 育児休職制度 ※ 満3歳に達した直後の4月末まで ■ 産後パートナー休暇 ■ 育児のためのリモートワーク制度 ※ 小学校6年生修了までの子（2026年4月～） ■ 短時間勤務制度 ※ 小学校6年生修了までの子（2026年4月～） ■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 ※ 小学校6年生修了までの子（2026年4月～） ■ 常設託児所の開設（栃木地区、和光地区） ■ 祝日稼働日の一時保育・学童保育 費用補助制度 ■ 子の看護等休暇 ※ 小学校6年生修了までの子（2026年4月～）、一人当たり年5日まで有給付与（上限10日） ※ 勤務間での時間単位取得 ■ 育児費用補助制度 ■ 育児手当
介護	■ 介護休職制度 ※ 最長3年 ■ 介護休暇制度 ※ 年5日まで有給付与 ■ 介護のためのリモートワーク制度 ■ 短時間勤務制度 ■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 ■ 介護手当
疾病治療	■ 疾病治療休暇 ■ 疾病治療のためのリモートワーク制度 ■ 疾病治療のための短日数勤務・短時間勤務制度
不妊治療	■ 不妊治療休暇・休職制度 ■ 不妊治療のための短時間勤務制度（2026年4月～）
女性の健康支援	■ 啓発動画によるeラーニングの実施とマネジメント向け対面研修の実施 ■ 社内・社外の保健職による相談窓口設置
配偶者転勤	■ 配偶者転勤時休職制度 ■ 配偶者転勤時の帯同転勤

取り組み

労働条件に関する取り組み（海外）

各地域の取り組み：北米

事業運営の複雑化にともなうフロントライン・リーダーの強化

北米地域では事業運営の安定性と有効性を確保するため、生産現場に最も近いフロントライン・リーダー（FLL）を対象に、コーチング、役割の明確化、リーダーシップの強化に注力しています。事業運営環境がいつそう複雑化するなか、FLLは、組織としての期待を現場へ確実につなぐ重要な役割を担っています。一方で、役割の不明確さ、リーダーシップの取り方に関するばらつき、コーチング力の不足は、従業員のエンゲージメント低下につながる可能性があります。



「New Leader Experience」プログラムの様子

FLL育成の一環として、現場の係長相当であるプロダクション・マネージャーは「New Leader Experience」プログラムに参加し、コミュニケーション、問題解決、人材マネジメントを中心とした実践的なリーダーシップ研修を受講しています。これにより、現場課題に先回りして対応し、メンバーを効果的に支援できる能力を強化しています。また、役割整理を通じて意思決定権限とその責任範囲を明確にし、組織内の重複や混乱を抑制しています。

その結果、従業員が期待される役割を理解し、チームワークが強化され、リーダーが安定してパフォーマンスを発揮し、前向きな職場風土を醸成できる環境づくりにつなげています。2026年3月期には、新任マネージャー151名への研修を完了するとともに、269名がリフレッシュ研修を完了しました。

各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

退職を検討する従業員に対する支援

欧州・アフリカ中東地域では今後5～10年の間に多くの従業員が退職期を迎えることを見据え、従業員を支援するために「Transition to Retirement」という新しい施策を導入しました。Hondaフィロソフィーである「人間尊重」や、社会環境の変化を踏まえ、ホンダ・モーター・ヨーロッパでは、従業員は本人が希望する限り、働き続けることが望ましいと考えています。一方で、多くの従業員が今後退職を選択することも想定されており、その選択を尊重し、支援することが目的です。また、会社にとっても、事業計画や後継者計画をより計画的に進めるための時間を確保できるというメリットがあります。この新しい施策は現在10カ国で導入されており、従業員が自身の退職について主体的に計画し、早期に意思を共有できるようになるとともに、次世代に向けた新たな雇用機会の可視化にもつながっています。

POLICY SUMMARY	
Eligibility criteria	Reward
 Give 12- month notice	 Gift payment
 Age 60+ 5 yrs service	 Workdays phase down

「Transition to Retirement」ポリシーの概要

取り組み

各地域の取り組み：アジア・大洋州

各個人のニーズに合わせた多様な福利厚生施策の提供

アジア・大洋州地域の多くの現地法人では、福利厚生プログラムの一つとして「フレキシブル・ベネフィット」制度を導入しています。

従来の福利厚生制度の一部または全部をフレキシブル・ベネフィット予算として再構成し、従業員が各自のニーズやライフステージに応じて、対象項目へ配分できる制度です。利用は任意であり、従来の福利厚生制度を選択することも可能です。

従業員の働き方や価値観が多様化するなか、本制度は、健康、金融・資産形成、ライフスタイル、教育、キャリア、社会活動、自己啓発支援などの領域において、心身の健康および生活の充実を支援することを目的としています。

本制度の導入により、従業員満足度やエンゲージメントの向上、多様化するニーズへの柔軟な対応、福利厚生費に係る予算管理の適正化に加え、健康増進や予防医療の促進などに役立てています。

各地域の取り組み：中国

柔軟な働き方の導入による、組織と個人のパフォーマンス最大化

ものづくり企業として三現主義や対面でのワイガヤを重視し、対面でのコミュニケーションを重要視してきました。一方で中国地域におけるコーポレート機能を担う本田技研工業（中国）投資有限公司（HMCI）の北京オフィスにおける従業員満足度調査から、働き方の柔軟性不足の課題が顕在化しました。

HMCI創立以降、対面でのコミュニケーションを重視した勤務を基本としてきましたが、近年、他企業と比較して柔軟な働き方の導入が遅れることで、人材流出や新規採用の確保の難しさが課題となっていました。

そこで、組織と個人のパフォーマンス最大化を目的に、ものづくり文化を維持しつつ柔軟な働き方を導入する取り組みを開始しました。まずは試験的に実施を開始し、制度内容の最適化を行ったうえで正式導入を進め、さらに、部門間の運用差異を防ぐため、管理職の承認基準を明確化し、適用事例の提示や意思統一会議を複数回実施することで導入支援を徹底しました。

その結果、一般従業員と管理職の9割以上が制度を肯定的に評価しています。今後も自律的かつ柔軟に働ける環境を提供し、組織と個人が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場づくりを進めていきます。

Honda ESG Report 2026 82

取り組み

人材育成の取り組み

具体的な取り組み

Honda フィロソフィーの伝承

Hondaらしい企業文化を維持するためには、ビジネスにおける判断や行動の基準、すなわちHonda フィロソフィーなどの価値観を、世界中の従業員と共有することが重要です。

そのためにHondaでは、従業員のキャリアステージに応じて、Honda フィロソフィーを確認、職場での実践・伝承を促す研修などの機会を設けています。

またその内容が、より実践的なものになるよう、経営層や各地域のトップマネジメントが意思決定や経営判断をする際、「Honda フィロソフィーに基づき、何をどう考え、どう判断したか」といった実践事例を活用しています。

さらに2023年4月、グローバルブランドスローガンである「The Power of Dreams」に副文として「How we move you.」というステートメントを加え、現代環境における自社の存在意義と提供価値を再定義しました。

現在は、全従業員がこの想いを理解し、自らの夢に向かって行動できるよう、経営層からのメッセージ発信など多角的な取り組みを展開しています。

2025年11月には、Honda フィロソフィーを伝承する講師の育成施策の展開に向け、各地域と連携しながら実行計画の策定を進めるなど、グローバルで一貫した取り組みを推進しています。

次代を担う人材の基盤づくり

— Honda フィロソフィーを体得する新入社員研修 —

環境変化の激しい時代に、従業員が前例の通用しない世界で活躍する基盤ができている状態になることをめざし、新入社員研修を実施しています。

新卒採用者については2026年3月期は、研修テーマを「与えられる側から与える側へ」とし、学生から社会人へのマインドセットの転換と、Honda フィロソフィーを体得して日々の行動につなげることをゴールに設定しました。入社後4ヵ月間にわたり、対面およびオンラインによる集合研修に加え、全国の製作所や販売店での現場実習を行っています。

集合研修では、ビジネスマインド研修やHonda フィロソフィーに関する講義、ホンダコレクションホールの見学などを通じて、社会人としての基礎を身に付けるとともに、企業理念への理解を促しています。

現場実習では、全国の製作所や販売店での業務体験を通じて現場・現物・現実を大切にする三現主義や、「買う喜び・売る喜び・創る喜び」という三つの喜びなど、Hondaが大切にしている価値観を体感します。こうした現場での経験を通じて、Honda フィロソフィーに共感し、実践につなげていくための土台づくりを行っています。

また、キャリア採用者については2026年3月期からフィロソフィー理解のための座学と、数ヵ月の実務経験を経てから、製作所の生産現場を視てフィロソフィーを捉え直す機会を設けています。グループワークや全体発表を通じて、Hondaの価値観や判断基準の理解深化に寄与しています。

こうした取り組みにより、従業員が早期にHondaの文化に馴染むことで活躍できるよう支援しています。

取り組み

主要な研修プログラムと内容

コンテンツ		内容
マネジメント・リーダーシップ強化研修		■ 継続的な内省と各職場での実践を通じて、マネジメント業務を担う従業員の変革をリードする意志と能力を強化するプログラム。 ■ 自分自身のリーダーとしての内発的動機を喚起し、戦略立案・人組織両面でのマネジメント力の向上、学びを活かした職場における行動実践に寄与している。 ■ また、新認定役職者や新任部室・工場長、現法責任者など、特定の職務任用者を対象に、経営視点での役割と責任の理解、各々の職務遂行に必要な知識・スキルの習得を目的とした研修を開催。環境変化に対応できるマネジメント力・リーダーシップの向上に寄与している。 ■ 2026年3月期は、延べ1,237名受講。
先進領域プログラム	ソフトウェア・電動化領域	■ 先進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・職種問わずに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、2024年より提供。2025年は講座の刷新に加え、海外従業員向けにも同内容を展開。
	Python 研修や統計学・データ分析、機械学習	■ 対面形式で実践しながら学べるPython 研修や統計学・データ分析、機械学習などの講座を全社に展開。新領域での業務遂行に必要な基礎スキル・知識習得に向け、自らの意志とタイミングで受講できる環境を整備。 ■ 2026年3月期は、延べ721名受講。
	AI の活用推進	■ AI の活用推進に向け、自身のAI スキルレベルを測定し、全員に必須のガバナンスとレベル別コンテンツをeラーニングで受講できる環境を導入。併せて、学んだことを活かせる環境の提供として、さまざまな生成AI ツールを試験的に活用できる環境を整備。2026年3月期としては試験的位置付けでの導入ではあったものの、延べ2,000名の従業員が受講。
スキルアセスメント		■ 従業員に共通して求められるスキルや能力を測定し、自分自身の強みや弱みを把握するためのオンラインアセスメント。 ■ 社内外における自身の水準を可視化でき、その結果をもとに能力開発や次の一歩（学びの場）への選択に役立てている。 ■ 2026年3月期は、897名実施。
自己選択型学習プログラム（オンライン研修・eラーニング）		■ 従業員に共通して求められるスキルや能力を高めるための選択型オンライン研修や、汎用的なビジネススキルを多数の講座から自由に選択し受講できるeラーニング。 ■ 一人ひとりが自身の強み弱みを踏まえたうえで、学びを選択することにより、汎用スキルを自律的に習得することに寄与している。

取り組み

キャリア形成の取り組み

自律的キャリア形成の支援

Hondaは従業員一人ひとりが夢を持ち、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」が変革を推進するための重要な原動力であると捉えています。変化の激しい事業環境において、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支援するため、キャリア自律意識の醸成や行動変容を促す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にいつでも自由にオンライン相談できるキャリア相談、キャリア形成の節目において同世代の従業員と交流しながら自身の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※とともに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・家庭環境などの多様な状況にあっても、一人ひとりが主体的に行動できるよう、継続的に体制を整備しています。

※ 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。

自律的キャリア形成支援 2026年3月期実績

コンテンツ	内容
キャリア研修	■従業員が、キャリア自律に向けた当事者意識を持ち、自己理解を深め、自身が描くキャリアの実現に向けて、主体的な行動を起こすきっかけの場。 ■全従業員対象の年代別eラーニングおよび年齢別オンライン研修を実施している。年齢別研修では、同年齢の従業員との交流・対話によって、自身の価値観・想いの明確化にもつなげている。 ■両研修ともに、キャリアの中長期的な目標を設定し、実現に向けた具体的な計画を自分の言葉で他者に伝えられるようになる。 ■2026年3月期は、1,987名受講。
キャリア相談	■従業員が自身のキャリア課題に対し、自らが気づき、行動を起こせるよう、（国家資格を有する）社内外のキャリアコンサルタントが支援する。キャリアコンサルタントは、社内のみならず社外の選択肢も用意し、自身の状況やフェーズに合わせ最適な支援ができる環境を整えている。 ■2026年3月期は、延べ1,628名受講。
オンラインコーチング	■一人ひとりが内発的な動機に基づいた主体的なキャリア形成が可能になるよう、目標やありたい姿の実現に向けて外部のプロコーチとともに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プログラム。 ■一般従業員・管理職ともに、ありたい姿の実現に向けて日々の行動・取り組みを内省し、行動や習慣の変容を支援するもので、延べ315名が参加。

取り組み

創造性醸成の取り組み

Hondaらしい創造的企業文化の醸成をめざす探究創造プログラムMinerva

探究創造プログラムMinerva(ミネルヴァ)は、フィールドワークとワイガヤを通じてHondaが大切にしてきた創造的企業文化をより深め、一人ひとりが自身の価値観を探究することを目的とし2024年3月にスタートした従業員向けプログラムです。

プログラムでは、社外パートナーの協力のもと、未知のフィールドに足を運び、五感を通じて感性を磨きます。そこで得た気づきを持ち寄り、他者とのワイガヤを重ねることで、自身の軸となる価値観を浮かび上がらせていく体験を重視しています。

また、フィールドと対話を行き来するなかで得られた視点を日常に持ち帰り、仲間とともに新たな価値の創出につなげていくことをめざしています。

2026年3月期の第二期は、「技術は人のために」というHonda創業以来の想いのもと、「人と技術の関係性」を考えよ」をテーマに掲げました。「狩猟」「水とケア」「つくる」という異なる3つの観点から、9チーム39名が約6ヵ月半にわたり探究を行いました。各チーム、自由な発想のもと、人と技術の関係性について独自の視点を深めていきました。

こうして見えてきた問いや気づきを社内外に開く場として、『と、と、と展 Hondaと考える“人と技術の関係性”』を開催しました。

本展示では「人」や「技術」だけでなく、「いきもの」「ケア」「つくる」といった多様な視点を通じて、参加者が自らの視点で捉えた学びや葛藤のプロセスを公開しました。会期3日間で約1,000名の来場をいただき、来場者がプログラムを追体験しながら、ともに「人と技術の関係性」について考える機会となりました。



最終発表会の様子



チームワイガヤの様子



精肉体験の様子

Honda ESG Report 2026 87

取り組み

人材育成の取り組み（海外）

各地域の取り組み：北米

「第二の創業」と次世代モビリティに向けた人材基盤の変革

Hondaとオハイオ州立大学（OSU）のパートナーシップは、25年にわたる協業の歴史と累計1億3,200万ドル超の共同投資を基盤とする、産学連携の先進的な取り組みです。本提携は、次世代モビリティの創出に向けた先端研究および人材育成の両立をめざしています。この取り組みの中核を担うのが「Honda Launchpad Program」です。本プログラムは、従来の採用手法にとどまらず、学生の学びから成長までを一貫して支援する育成アプローチを採用しており、以下の3つの柱を軸に構成されています。

1. 探索：学生は、研究開発、製造、事業運営など、Hondaにおける多様なキャリアパスに触れ、自身の関心や価値観に合致する進路を見極めます。
2. 育成：実際の産業課題に基づく実践的な活動を通じて、学生は技術力に加え、課題解決力や主体性といったいつの時代も求められるスキルを発揮します。これにより、採用担当者は、こうした「実務に近い成果発揮の様子」をリアルタイムで観察することができ、通常の面接よりもはるかに正確に、適性やリーダーシップを評価することが可能となります。
3. つながり：学生とHondaの従業員との継続的な関係構築を通じて、相互理解と信頼が深まった結果、候補者の入社決定率が大きく向上するとともに、正社員として採用された人材が長期的な活躍に向けた準備を整えることにつながっています。

これら3つの柱を組み合わせた新たなアプローチにより、HondaとOSUは、次世代モビリティ技術を支える、持続性と競争力を備えた人材基盤を共同で構築しています。



オート・デベロップメント・センター（ADC）のアソシエイトと実施した、Motocompactoデモンストレーションおよび障害物コース体験日に参加したHonda Launchpadメンバー

各地域の取り組み：南米

「HCNC (Honda Circle Next Challenges)」プログラムを開始

2025年より、南米地域ではプロジェクトマネジメントおよびイノベーションスキルの強化を目的として、「HCNC (Honda Circle Next Challenges)」プログラムを開始しました。

本プログラムは2つの学習パスで構成されています。具体的には、新規事業領域（デジタルトランスフォーメーション、交通安全、カーボンニュートラリティ、クリーンエネルギー、資源循環）を中心とした「Triple Action to ZERO」に関するプログラムとQ (Quality)、C (Cost)、D (Delivery)、M (Management)、S (Safety) をテーマとしたプログラムです。約10,000名、1,926チームが参加し、活発な取り組みが行われています。

期間中、優秀なプロジェクトはプロジェクトフェアで紹介されたほか、南米地域のHCNC大会において経営幹部に向けて発表され、拠点間での知識共有を促進しました。

また、2027年3月期には、これらの発表内容を社内学習プラットフォームを通じて全従業員が閲覧できるよう展開する予定です。

取り組み

各地域の取り組み：アジア・大洋州

地域全体での階層別リーダー育成を通じた人材の強化と競争力の維持

事業環境や技術、顧客ニーズが変化するなか、将来にわたり競争力を維持するため、優秀かつ将来性のある人材を計画的に育成する必要性が高まっています。こうした背景を踏まえ、アジア・大洋州地域では、将来のHondaを担うリーダーを体系的に育成する「The A&O Leadership Development Program」を設けています。

本プログラムは、スーパーバイザー層からエグゼクティブ層までの各階層を対象に、段階的かつ構造化された育成機会を提供するものです。将来のリーダーに求められる重要スキルの強化を図り、リーダーとしての能力向上およびキャリア形成の支援を通じて、高いポテンシャルを有する人材の定着につなげています。とくにエグゼクティブ層においては、アセスメント結果に基づく重点的な育成に加え、グループ学習、個別コーチング、メンタリングを組み合わせ、より大きな責任を担うための準備を支援するとともに、長期的な事業運営を担うリーダー育成ニーズへの対応を図っています。

2013年の開始から2025年までにアジア・大洋州地域で累計700名以上の従業員が本プログラムを受講しています。



証明書を持つ参加者の集合写真



研修の様子

各地域の取り組み：中国

事業変革を牽引する現地人材の育成と自立化

中国事業の持続的成長に向け、「China Cost・China Speed・China Tech」に対応した企業変革を加速するため、事業変革を牽引する現地従業員の育成と自立化を推進しています。

管理職の現地化については、トレーニー制度や次世代育成プログラムを通じて計画的な育成を行い、部会・拠点を横断した部長候補人材の後継者育成計画を策定・運用しています。その結果、管理職の現地化率は着実に向上し、Hondaとの合併企業への出向や、新機種開発の責任者への任命など、実質的な権限委譲が進展しています。

さらに、優秀人材の早期発掘と地域貢献を目的に、理工系・芸術系大学と連携した産学共創を展開。インターンシップやコンセプトスタイリング講座、中間指導会・選抜会を実施し、実践的な学習機会を提供しています。

これらの取り組みを通じて、魅力的な人材の確保と中長期的な競争力強化につなげています。



次世代育成プログラムの外部交流会



産学共創 学生たちの実車見学

取り組み

多様性の取り組み

具体的な取り組み

女性活躍の拡大に向けた取り組み

女性活躍拡大を重点課題と捉え、2015年に「性別に関わらず誰もが等しくキャリアを描ける世界」の実現をめざし、「意識・風土改革」「キャリア形成支援」「制度・環境整備」の3本柱で取り組んできました。女性管理職の継続的な輩出に向け、2015年設定の目標を2021年に見直し、2021年3月期比で2030年までに女性管理職数を4倍とする目標を掲げ、制度拡充や多様な施策を展開しています。2025年には2.1倍に到達し着実な輩出につなげています。近い将来の任用が期待される候補者にはポジティブアクションを実施し、短期的にはマネジメント基礎研修に加え新任女性管理職によるメンタリング制度を導入。対話を通じて悩みや不安の解消を支援し、管理職に向けた意欲と準備を高めます。中期的には、上司がライフイベントも踏まえ、能力伸長につながる育成・配置を計画的に実施します。職場マネジメントのもと適切な配置活用を推進し、女性管理職候補者の母集団形成につなげています。

男性育児参画促進への取り組み

Hondaは、男性の育児目的休暇の取得が自然な選択として受け入れられる職場風土の醸成を進めてきました。「育児の経験を通じて得られる気づきや価値観の変化により個人の内面における多様性の高まりが期待され、新たな感性や視点、イノベーションの創出など、提供価値向上につながる」との考えのもと、「男性の育児目的休暇取得率100%」を目標に掲げ、各種施策を展開しています。

具体的には、上司向けに育児目的休暇取得に対する支援の重要性や、両立支援制度の説明に加えて、ポスターやデジタルサイネージを活用した啓発を行っています。併せて、ともに育児参画することへの推奨や、育休取得者を支える職場への労いを発信しています。

「女性活躍推進法」行動計画

1 計画期間

2025年7月1日から2028年3月31日まで

2 当社の課題

- ① 管理職に占める女性割合が低い
- ② 男性育児目的休暇取得率が100%にいたっていない

3 目標

- ① 女性役職者数を2030年度には2020年度の4倍にする
- ② 男性の育児目的休暇取得率を2028年までに100%とする

4 取り組み内容と実施時期

〈取り組み1〉多様性を受容する風土づくり

- 経営からのメッセージや、社内サイトを通じた継続的な発信 (2015年1月～)
- マネジメント層に対する職場における実践支援策の展開 (2025年10月～)

〈取り組み2〉女性役職者の輩出強化、および長期を見据えた母集団形成

- 女性役職候補者を対象とした研修の実施 (2024年8月～)
- 女性役職者との懇談会実施等によるネットワーク形成支援 (2024年9月～)
- 上司による女性社員の長期的育成 (OJT/Off-JT) の継続強化 (2015年4月～)

〈取り組み3〉女性採用の強化

- 新卒採用における女性比率が当該労働市場の女性比率と同等以上となるよう、女性採用を強化
～理系女性学生への広報・採用活動の重点実施 (2015年3月～)
- 中・高校生向け理系選択促進活動の実施 (2015年3月～)
- 女性転職希望者向け広報・採用活動の重点実施 (2024年4月～)

〈取り組み4〉男性育児参画に向けた継続的な周知と育児目的休暇取得に向けた取り組み強化

- 仕事と育児の両立ナビを活用した制度周知と対象者把握 (2022年4月～)
 - 育児目的休暇の取得促進強化 (2024年2月～)
- 以上

取り組み

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し、誰もが能力を存分に発揮し働きがいを感じられる環境の実現に向け、風土醸成と環境整備に取り組んでいます。

これまで、経営層から一般従業員層までを対象としたセミナーやeラーニングを実施するとともに、LGBTQ+への理解を深め、自発的な行動を促すことを目的にアライ※セミナーを開催してきました。2024年には、各事業所の人事部門担当者向けにセミナーを実施し、最新の社会動向や相談対応の要点を共有しました。

2025年12月には現場リーダー層向けプログラムを実施し、LGBTQ+当事者によるトークセッションと有識者講義を通じ、職場課題を自分事として捉え直す機会としました。併せて、啓発動画の放映やポスター・サイネージ掲示など、全従業員への継続的な発信を行っています。

人事・福利厚生面では、同性パートナーを配偶者として登録を可能とするとともに、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を可能とし、相談窓口を設置して随時の相談を受け付けています。さらに、理解促進に向けた企業活動の一環として、LGBTQ+関連イベントへの協賛や、婚姻の平等に賛同する企業を可視化するキャンペーン「Business for Marriage Equality」への賛同を行っています。これらの取り組みにより、一般社団法人work with Prideが定める「PRIDE指標」において、2020年から6年連続で最高ランクのゴールドを受賞しています。

※ 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。

障がい者雇用の推進

Hondaは「人間尊重」の基本理念のもと、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。障がいの有無にかかわらず、働く一人ひとりが自律した個として持ち味を活かし、仕事を通じて社会に貢献できることをめざしています。また、個々の障がいの状況に配慮しながら、健常者とともに働けるよう職場環境の整備を進めています。

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、1992年にホンダR&D太陽株式会社※1を設立し、障がい者の自立支援や就労機会の提供を行っています。2024年以降は、研究開発から生産、管理部門まで幅広いHondaの仕事を知っていただく機会を増やすため、採用説明会の開催など、積極的な採用活動も拡大しています。

制度面では、働きやすい環境整備・強化にも注力し、フルリモートワークの弾力的運用の開始、短時間勤務・短日数勤務制度の見直しなどを実施し、障がい特性に応じた働き方の選択肢拡充に着手しています。また、独自開発の「HCAS（エイチキャス）※2」を活用し、双方向コミュニケーションを技術面からも支援しています。

現場においては、経営層によるメッセージ発信や、対象者層に応じたeラーニングの展開など働きやすい風土の醸成を図り、配属部署に関しては事前説明会や受け入れ職場に特化した動画配信を行っています。

直近では2025年12月、国内事業所のグループリーダー層を対象に「“多様な個が生きる組織づくり”実践セミナー」を開催し、障がい者受け入れを前提としたグループワークや質疑を通じ、実践のヒントを得る場としました。受け入れ職場拡大に向けたマネジメントの行動変容も併せて促しています。

※1 2021年にホンダ太陽株式会社と合併。

※2 HCAS [Honda Communication Assistance System] とは、Hondaで働く聴覚に障がいのある人々と健聴者の「コミュニケーションのバリアフリー」の実現をめざして開発されたシステムで、人の声をテキスト化して表示し、聴覚障がい者からもテキストや手書き図などの情報を発信できる、双方向のコミュニケーションツール。

取り組み

特例子会社 ホンダ太陽の障がい者雇用

企業の成り立ち：二人の出会いとホンダ太陽の想い

1978年、Honda創業者・本田宗一郎が中村裕博士の「太陽の家」を訪れ、障がいのある方々の働く姿に感涙したことがすべての始まりです。「障がいに関係なく、誰もが活躍できる社会にしたい」という強い想いからホンダ太陽株式会社が1981年に設立されました。基本理念は「何より人間 ～夢・希望・笑顔～」。「障がい者」としてではなく「一人の人間」として、Hondaのものづくりを通じて社会に役立ち、自立して生きる。私たちは、夢に向かって挑戦し続ける人たちが主役となる企業でありたいと考えています。

障がい者雇用の基本思想

ホンダ太陽では、障がい者雇用を「特別な配慮」ではなく、「個性を活かす環境づくり」と捉えています。

一人ひとりの特性や強みに合わせた業務設計、働きやすい環境整備、周囲との相互理解を大切に、誰もが能力を最大限発揮できる職場をめざしています。

また、障がいの理解を深めるだけでなく、個々の価値観や個性を尊重し、チームとして成果を生み出すことを重視しています。

具体的な取り組み

■ユニバーサルデザインが生み出す新しいものづくり

ホンダ太陽では、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れた職場づくりを推進しています。作業工程の見える化、わかりやすい情報表示、身体的負担を軽減する設備設計など、誰もが理解しやすく、安全に作業できる環境を整備しています。

これらの工夫は、特定の人のためだけでなく、すべての人の作業効率や品質向上につながっています。

多様な人材が関わることで、従来見過ごされていた課題が可視化され、改善の機会が生まれています。



ユニバーサルデザインの職場環境

■サポート体制とコミュニケーション

多様な人材が安心して働くためには、環境だけでなく、人と人との関係性が重要です。

ホンダ太陽では、社内や外部機関の定期的な面談や相談体制を通じて、一人ひとりの状態や課題を共有し、早期のサポートにつなげています。

また、担当者だけでなく、現場のメンバー同士が互いを理解し合う文化を大切にしています。

コミュニケーションを通じて相互理解を深めることで、個人の成長とチームの成長が循環し、より強い組織づくりにつながっています。



聴覚障がい者とのコミュニケーション（手話、筆談）

取り組み

従業員の相談窓口

Hondaでは、働きやすい職場環境づくりのために、さまざまな窓口を設置し、従業員をサポートしています。

日本における相談窓口の例

相談窓口	相談窓口の概要
仕事と育児・介護・治療の両立に関する相談窓口	仕事と生活の両立に取り組む従業員に対する個別の相談受付と、制度の周知と活用の促進のため、各事業所の人事・総務部門に相談窓口を設置。担当者が従業員本人やその上司からの相談に対応しています。
ハラスメント相談窓口	職場におけるあらゆるハラスメントの防止と、迅速かつ適切な解決を図ることを目的に、全従業員を対象とした窓口を設置。各事業所の人事・総務部門の担当者と連携し、相談者への連絡・対応を行います。
LGBTQ+相談窓口	LGBTQ+当事者の不安や困りごと、制度適用に関する相談窓口を設置。また、当事者の周囲の関係者が対応に困った際にアドバイスを行い、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.76)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

取り組み

Hondaの多様性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2025

2025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、6年連続で最高ランク「ゴールド」を受賞しました。



取り組み

多様性の取り組み（海外）

各地域の取り組み：北米

多様なサプライヤーネットワークの強化

サプライヤーにおけるダイバーシティの強化はHondaのインクルージョン推進にとって非常に重要な要素です。私たちはサプライヤーダイバーシティを推進することで、事業の環境を向上させるとともに、少数派コミュニティの経済成長に貢献できると考えています。その主要な取り組みの一つが、Honda Partnership Network (HPN) です。



HPNの様子

2025年のHPNは、北米の調達ダイバーシティチームが主催しました。本イベントでは、HondaのTier 1サプライヤーが、Tier 2サプライヤー候補の多様な各社と1日を通して面談を行いました。このインクルーシブなマッチメイキング形式のイベントにより、サプライヤーは自社の製造、輸送、サービス能力を披露し、合計120件のミーティングを通じて、新たなつながりの構築と将来的な調達機会の創出につながりました。

各地域の取り組み：南米

障がい者の雇用強化と機会の提供

ブラジルの四輪工場では、工場独自のプロジェクトを実施し15名のPwD（障がいのある従業員）を採用しています。さらに、同じくブラジルの二輪工場では技術職へのPwD採用を拡大し、新規採用53名のうち32%を技術系ポジションに配置しています。

また、研修のアクセシビリティ向上のため、字幕およびブラジル手話（LIBRAS）に対応した専用オンライン研修トラックを導入するとともに、通訳付きの対面研修を実施しています。これにより、聴覚障がいのある従業員にもすべての工場研修が受講可能な環境としています。併せて、四輪工場では監督者、チーフ、リーダー層を対象にアンコンシャス・バイアス研修を実施しています。

2025年には、二輪工場において「さくら女性ソーシャルプロジェクト」を開始しました。本プロジェクトは8ヵ月間の研修プログラムで、就労が困難な状況にある30名の若年女性を支援することを目的としています。52名の従業員ボランティアが講師として参加し、プログラム修了後には就業機会の創出につながることを期待されます。

各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

インクルージョンを促進するための教育・啓発活動

すべての従業員がインクルージョンを受け入れ、実践できるようにするため、物理的・心理的な障壁を取り除く有効なD&I施策を特定することを目的として、人事部門に専任のプロジェクトチームが立ち上げられました。このプロジェクトを通じて、既存のマネジメント研修における基礎的な部分からインクルージョンを促進する観点を入れ、優先的な重点領域として取り組むこととして、欧州地域の営業部門におけるすべてのマネジメント層を対象に、「インクルーシブ・リーダーシップ」と名付けた新しい研修プログラムを導入しました。



社内コミュニケーション用「Embrace Inclusion」ロゴ

研修における学習目標

- インクルーシブ・リーダーシップの理解
- インクルージョンと成果のつながり理解
- リスクの早期察知
- 日常業務のなかで実践できるシンプルな行動の学習

指標と目標

雇用・人員構成

連結従業員数（人）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	61,420	61,935	63,150
北米	50,610	50,539	50,418
南米	16,267	17,220	18,972
欧州・アフリカ中東	3,725	2,985	4,119
アジア・大洋州	50,508	50,175	48,985
中国	12,463	10,198	9,465
（合計）	194,993	193,052	195,109

・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

※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

男女別従業員数（人）

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本		43,064	43,312	43,684
	男性	38,718	38,789	39,011
	女性	4,346	4,523	4,673

・集計範囲：5社

・3/31時点の正規・非正規の男女別従業員数

雇用契約別・種類別の従業員数（人）

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	雇用契約別内訳※1			
	正規従業員	40,207	40,220	40,781
	非正規従業員	2,857	3,092	2,903
	雇用の種類別内訳※2			
	常勤（フル）	43,032	43,285	43,660
	非常勤（パート）	32	27	24

・集計範囲：5社

※1 3/31時点の雇用契約別従業員数

※2 3/31時点のフルタイム／パートタイム別従業員数

※フルタイムとパートタイムの定義について2026年3月期より変更

年代別従業員比率（％）

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	10代	0.5	0.5	0.4
	20代	15.3	15.7	16.0
	30代	23.4	23.4	23.8
	40代	23.7	24.0	24.3
	50代	25.5	24.3	23.6
	60代以上	11.6	12.0	11.8

・集計範囲：5社

・3/31時点の正規・非正規の従業員数（年代別）÷3/31時点の正規・非正規の従業員数

指標と目標

平均年齢（歳）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	43.4	43.5	43.7

・集計範囲：5社
・3/31時点の正規・非正規の従業員平均年齢

平均勤続年数（年）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	20.7	21.1	21.6

・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

障がい者雇用者数・雇用率

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
雇用者数※（人）	994	1,070	1,112
雇用率※（％）	2.35	2.54	2.60

※ 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）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	9.3	9.2	9.4

・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

採用・異動・離職

新規正規従業員雇用者数（人）

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本		1,489	1,910	2,001
	男性	1,254	1,638	1,690
	女性	235	272	311
北米		4,274	3,022	6,253
	男性	2,776	2,005	5,124
	女性	1,498	1,017	1,129
南米		2,420	1,532	1,376
	男性	1,974	1,265	1,085
	女性	446	267	291
欧州・ アフリカ中東		221	322	540
	男性	154	229	154
	女性	67	93	386
アジア・大洋州		5,240	6,634	3,600
	男性	4,534	5,310	2,874
	女性	706	1,324	726
中国		925	532	855
	男性	678	416	686
	女性	247	116	169

・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うち、4/1-3/31間に採用された数

指標と目標

「グローバル採用」の人数（人）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
採用人数	77	104	145

・ 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うち、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（%）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
新卒採用	99.3	99.9	99.1
中途採用	96.9	97.7	—

・ 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）

採用人数に占める中途採用者の比率（%）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	49.5	56.5	51.1

・ 集計範囲：5社
 ・ 4/1-3/31間の正規役職・一般従業員の中途採用者数÷同期間の正規役職・一般従業員の採用者数

採用にかかる日数（日）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
中途採用	—	—	121

・ 集計範囲：5社
 ・ 4/1-3/31間における内定受諾者の、求人掲載から内定受諾までの平均日数

離職率（%）（定年退職者含む）

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本		4.6	4.8	3.6
	男性	4.7	4.9	3.6
	女性	3.7	3.4	3.1
北米		10.6	6.1	6.2
南米		7.0	7.3	8.0
欧州・アフリカ中東		5.3	4.0	6.9
アジア・大洋州		4.1	6.1	4.6
中国		7.1	31.0	8.9

・ 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（%）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	1.5	1.6	1.4

・ 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）

指標と目標

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		
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
北米	50.0	50.0	50.0
南米	14.3	0.0	0.0
欧州・アフリカ中東	25.0	20.0	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

基本給と報酬総額の男女比

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
管理職	基本給 (女性：男性)	1：1.03	1：1.03	1：1.02
	報酬総額 (女性：男性)	1：1.06	1：1.06	1：1.05
一般	基本給 (女性：男性)	1：1.18	1：1.16	1：1.16
	報酬総額 (女性：男性)	1：1.26	1：1.25	1：1.24

※ 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

職場における女性比率 (従業員および管理職) (%)

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	女性従業員比率	9.3	9.6	10.0
	女性管理職比率	2.4	2.9	3.6
北米	女性従業員比率	27.3	27.4	27.3
	女性管理職比率	18.8	18.8	19.6
南米	女性従業員比率	14.3	14.7	16.3
	女性管理職比率	13.0	14.8	15.6
欧州・アフリカ中東	女性従業員比率	26.5	27.7	27.2
	女性管理職比率	19.4	19.8	20.3
アジア・大洋州	女性従業員比率	14.3	15.0	14.2
	女性管理職比率	16.6	17.4	13.4
中国	女性従業員比率	12.2	14.2	14.7
	女性管理職比率	24.5	24.4	24.9
(全体)	女性従業員比率	15.9	16.7	16.8
	女性管理職比率	10.6	11.3	11.2

・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

指標と目標

働き方・労働環境

育児・介護支援制度の利用者数(人)

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
育児短時間勤務		331	351	357
	男性	24	31	24
	女性	307	320	333
育児休職		1,076	1,205	1,364
	男性	714	826	952
	女性	362	379	412
子の看護休暇		2,430	2,608	3,436
	男性	1,868	2,032	2,802
	女性	562	576	634
育児費用補助		156	182	198
	男性	40	62	88
	女性	116	120	110
介護短時間勤務		6	5	6
	男性	3	2	3
	女性	3	3	3
介護休職		14	19	19
	男性	12	15	17
	女性	2	4	2
介護休暇		835	908	779
	男性	684	762	670
	女性	151	146	109

・集計範囲：5社

育児休暇取得者の復職率(%)

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
復職率		98.7	98.7	99.0
	男性	98.9	98.9	99.4
	女性	97.8	97.7	98.9

・集計範囲：5社

男性の育児目的休暇取得率(%)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
育児目的休暇取得率(1日以上)	—	—	116.8
育児目的休暇取得率(5日以上)	—	—	106.7

・集計範囲：5社

※ 算定方法について2026年3月期より変更

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

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
従業員1人当たりの総労働時間	2,023	2,010	2,003
年次有給休暇の平均取得日数	17.9	17.5	17.2

・集計範囲：5社

従業員活性度

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
全従業員	3.50	3.52	3.53
全従業員に対する回答者の割合	92.0	90.8	93.6

・集計範囲：5社

・従業員サーベイにおける「Hondaらしい職場環境」の基本6要件24設問の回答結果(5点満点)の平均値

※ 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

Honda ESG Report 2026 103

Social

社会

自社従業員

人権

人材

労働安全衛生・健康経営

ガバナンス

労働安全衛生・健康経営 ガバナンス体制

Hondaでは、取締役代表執行役副社長を委員長とする全社安全衛生委員会を2022年に設置し、全社方針の策定や、重篤災害発生時の再発防止に向けた対策の水平展開などの指示を行うことで、Hondaグループ全体の労働安全衛生の強化を推進しています。

また、各事業場においては安全衛生委員会を設置し、安全衛生管理部門が中心となってガバナンス体制を運営しています。労使が一体となって課題の共有・協議を行い、「安全で快適な職場づくり」の実現に向けた取り組みを継続的に進めています。

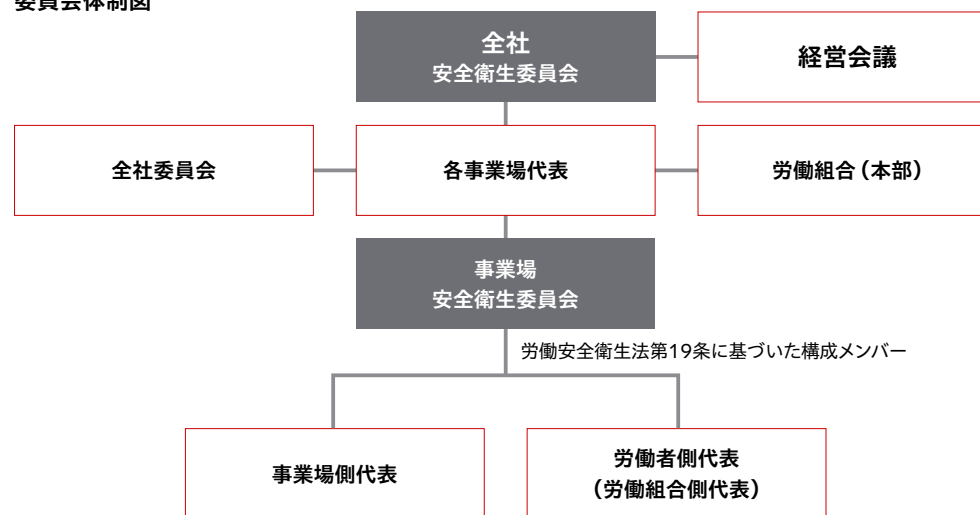
2025年3月期には、全社安全衛生委員会委員長より、以下の事項について全社に指示が発信されました。

- メンタルヘルスに関する好事例をもとに、全社での水準向上が見込まれる施策の展開
- 自律的な化学物質管理の考え方にに基づき、健康診断の適正化に向けた判定フローの展開およびシステムの構築

一方、労働安全衛生マネジメントシステムの運用状況およびコンプライアンス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する全社安全衛生監査委員会において、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS※）の運用状況や法令遵守状況を点検し、グループ全体の安全衛生水準の継続的な向上と高位平準化を図っています。

※ 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。

委員会体制図



基本的な考え方

労働安全衛生・健康経営の考え方

安全で安心な職場環境の構築に対するHondaの考え方の原点は、1956年に制定された「社是」にあります。その根底には、人間尊重の精神と「三つの喜び」という基本理念があります。

Hondaは、創業以来受け継がれてきた「安全なくして生産なし」という安全基本理念のもと、すべての人が心から安心して働くことができる、安全で喜びに満ちた職場環境の実現をめざしています。

この安全基本理念に基づき、世界各地のグループ会社では、それぞれの地域特性に即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災害の根絶を目標に、Hondaで働くすべての人々の労働災害の未然防止および再発防止に取り組むとともに、健康経営の観点から、従業員一人ひとりの健康確保に向けた活動を推進しています。

また、2022年12月には中長期の「安全衛生方針」を策定し、世界中の従業員が実践すべき安全衛生活動の方向性を明確にしました。これを踏まえ、会社は安全で衛生的な環境づくりを進めるとともに、従業員一人ひとりが安全で衛生的な職場の維持や、災害の未然防止・拡大防止に主体的に取り組んでいます。

労働安全衛生方針

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力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、安全で健康な生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

基本的な考え方

健康経営のグランドデザイン

従業員の「健康」は、Hondaにとって全社共通の重要な価値です。Hondaは、トップメッセージ「強い個人のベースは健康であることにあり、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位置付け、健康経営の取り組みを推進しています。

快適な作業環境・職場環境を整えるとともに、従業員自らが将来を見据え、主体的に心身の健康の保持・増進に取り組むことを重視しています。「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、Hondaでは「5つの管理項目」と「3つの柱」を健康経営の方針として設定しています。

「生涯健康」の実現に向けた5つの管理項目

元気に就労し続けること、すなわち「健康」であり続けることは、個人にとってのみならず、職場や会社の持続的な発展にとっても極めて重要な要素です。Hondaでは、「生涯健康」の実現に向け、生活習慣と深く関係する項目として、①休養、②栄養、③運動、④禁煙、⑤飲酒の5つの管理項目を定め、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。

「健康経営」の実現に向けた3つの柱

活き活きと働くための基盤づくりを土台に、「個人」「職場」「全社・環境」の3つの柱で取り組みを展開し、企業価値および働く喜びの最大化をめざしています。

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン（3つの柱）



取り組み

労働安全衛生・健康経営の取り組み

安全衛生方針で掲げた安全衛生活動実績

安全衛生活動		主な活動内容					
1	事業活動に関わる作業のリスク評価を行い、必要な限り資源を投資し労働災害未然防止に取り組みます。	■ 定期的な設備安全委員会による現場検証		■ 監督者向けリスク評価研修実施			
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。	■ 機械設備安全基礎／実機研修		■ 爆発火災防止研修			
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。	■ 全事業場への安全衛生監査		■ 健康保持増進			
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。	■ OSHMS 教育					
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。	■ 性差に関わらない更年期障害座談会		■ 管理職向け女性健康セミナー			
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」に向け積極的取り組みます。	■ インストラクターによる交通安全教育		■ 自転車安全運転講習		■ 体験型安全運転研修	

取り組み

労働安全衛生の取り組み

労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) に沿った取り組み

Hondaは、安全衛生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んでいます。とくに労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) に沿った労働安全衛生の推進を行っています。

国内事業場・海外事業場

国内各事業場および海外各地域における安全管理の実効性向上に向け、労働安全衛生マネジメントシステムの運用を基盤に、リスクアセスメントの普及・実施や、爆発・火災防止活動の定着化などを重点施策として推進しています。これらの取り組みは、地域本部が主体となり、各拠点の特性を踏まえながら展開しています。

また、安全衛生監査や安全衛生確認会を計画的に実施し、安全衛生管理に対する認識の共有を図っています。併せて、国内外の各事業場・地域におけるマネジメントシステムの継続的な改善や、安全衛生を担う人材の育成を進めています。

国内関係グループ会社との連携

Hondaは、国内の関係グループ各社と安全ホットラインを構築し、緊密な連携のもとで迅速な情報共有と対応を行っています。各社との情報交流を通じて、安全衛生活動の質的向上を図るとともに、災害の再発防止および未然防止に取り組んでいます。

作業環境の基準づくり

作業場の環境基準については、「快適職場ガイドライン」および「有害業務管理規程」に基づき定めています。労働衛生三管理に沿って定期的な点検と改善を行い、作業環境の適切な維持・管理を継続しています。

緊急時の対応

「Hondaグローバルリスクマネジメント規程」を基盤に、緊急事態を想定した対応手順を事業場ごとに整備しています。とくに、重大災害や爆発・火災などの発生時には、人命を最優先とした連絡体制を確立し、従業員および関係する請負人などへの周知や訓練を実施しています。

また、火災発生時の初期消火対応を含め、自衛消防組織を整備し、教育・訓練活動を通じて緊急対応力の向上を図っています。

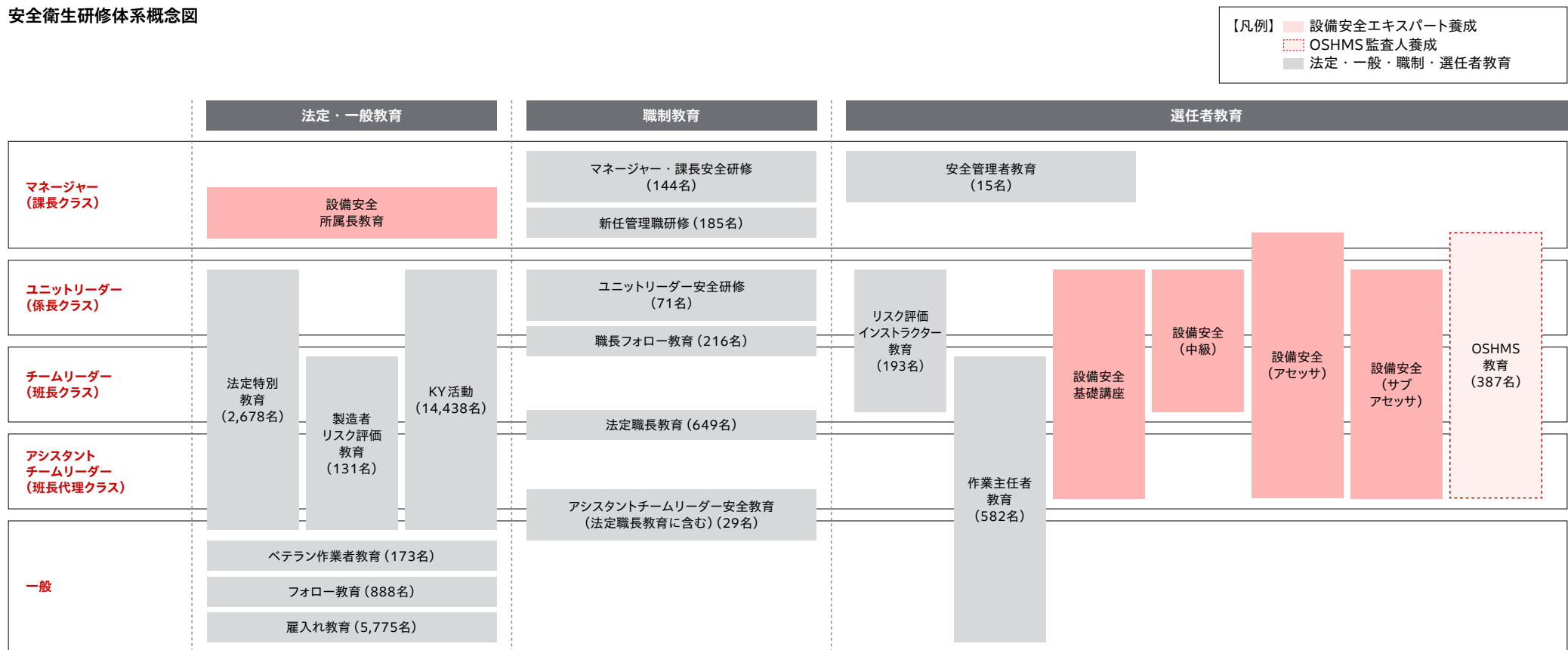
取り組み

安全衛生の教育・研修①

全社を対象とした安全衛生研修の体系として、全従業員が安全な職場づくりを理解できる研修や教育体系が確立されており、例年、各従業員が個々の役割に合わせた安全衛生教育を受講しています。

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

安全衛生研修体系概念図



※ () 内人数は2026年3月期の受講者数。

休業災害度数率の推移 ➡p.116

取り組み

安全衛生の教育・研修②

全社安全統制部門が中心となり、設備の安全技術者研修（セーフティーアセツサ※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。

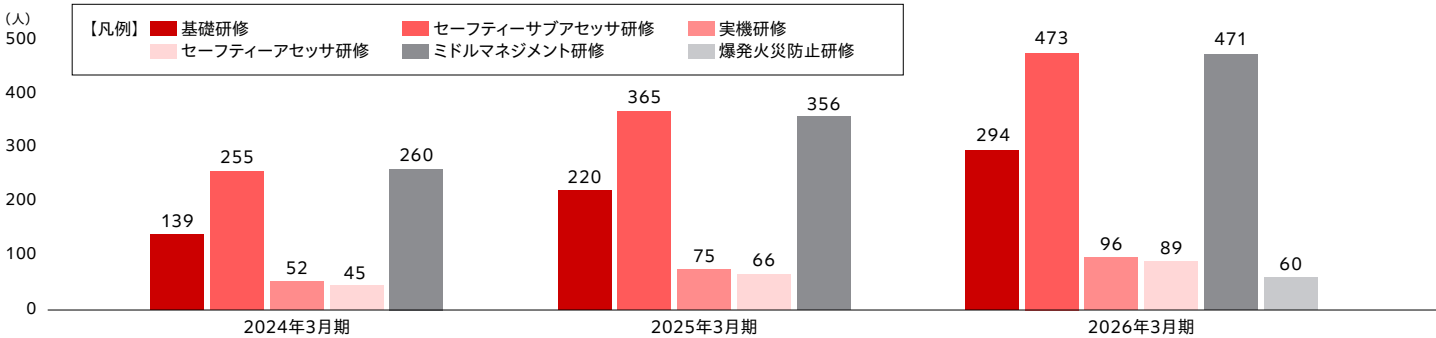
加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。そのほか、各事業場においても従業員を対象としたさまざまな研修を行っています。

※ アセツサ：評価や査定を実施する者。

安全衛生に関する研修状況

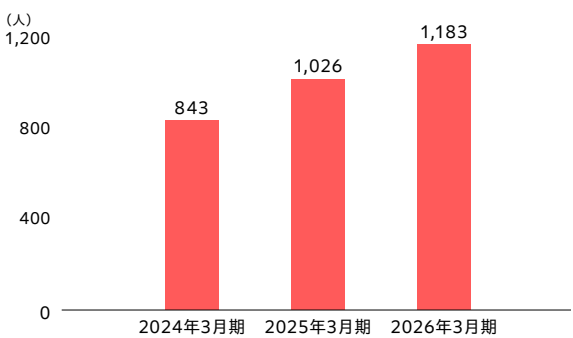
研修名	研修対象者	研修日数	2026年3月期 受講人数 (合格者数)	研修の目的	研修の概要
基礎研修	設備の導入、保守管理に携わる業務に就いて数年の者	3日間	74	正しい危険源の抽出ができるスキルを習得	機械安全知識の基本（規格法令、リスクアセスメントなど）
セーフティーサブアセツサ（SSA）研修	主に導入設備についての安全検証に携わるエンジニア	6日間	108 (80)	機械安全についての専門知識を深く学ぶ。SSA資格認証の取得	機械の安全原則、本質的安全設計方針、リスクの適切な見積りが理論的に進められる知識を身に付ける
実機研修	設備についての安全検証を主導的に進める業務に就いている者	5日間	21	ISOに基づくリスクアセスメントをグループ演習を通して身に付ける	研修用の実機設備を使いながら高度に安全を見る目を養い、機械安全を検証する訓練を行う
セーフティーアセツサ（SA）研修	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	23 (15)	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	115	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
爆発火災防止研修	粉塵、蒸気など爆発火災リスク設備を管理する設備技術者	3日間 2日間	60	防爆知識の習得で生産現場での爆発・火災防止につなげる技術者育成	爆発火災に対する基礎知識、防爆技術の概要と、実機を使用したバーナー制御機器の取り扱い実践を行う燃焼安全トレーニングの2講座
労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）研修	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	157	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



※ 2024年3月期および2025年3月期において、誤記があったため修正

労働安全衛生マネジメントシステム研修累計受講人数



取り組み

健康経営の取り組み

健康経営のグランドデザインに沿った取り組み

「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、「心と体のバランスが良好な状態を保ち、前向きに自らの持てる力を最大限発揮しようと全力を尽くせる状態」です。個人への支援として、24時間利用可能なオンラインによる相談・診療サービスを導入しています。

また、健康診断後の事後措置である保健指導については、疾病や不調への対応にとどまらず、生涯健康（ウェルネス・ウェルビーイング）の実現に向け、従業員と産業保健スタッフが対話を重ねながら、各人が思い描く「ありたい健康」をデザインする「ウェルコミ（保健面談）」へと進化させています。



保健面談の様子

■ ② 職場：個に焦点をあてる

Hondaでは、「健康は自己責任」と捉えるのではなく、「職場の課題の一つ」として位置付けています。組織の方針と、個人の役割・行動目標・キャリア形成などを、メンバーと上司が相互に擦り合わせる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、相互理解を深める対話を重視しています。

さらに、病気や障がい、治療と仕事の両立など、さまざまな制約があるなかでも生き活きと働けるよう、職場環境の整備を進めています。

例えば、女性特有の健康課題に対応するため、社内外の専門職に相談できる「女性の保健室」を設置しています。加えて、意識醸成や風土づくりを目的とした管理監督者向けセミナーや座談会の開催にも取り組んでいます。



女性健康課題研修

■ ③ 全社・環境：全員で努力する・支える

Hondaでは、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」を目標に、全社一丸となって各種施策を推進しています。

禁煙および望まない受動喫煙の防止に向けては、就業時間内禁煙の徹底を継続するとともに、卒煙の意思を持つ従業員への支援を行い、社内環境の改善を進めています。

また、福利厚生の一環として、健康相談や診療をサポートするアプリの提供、健康関連セミナーの充実、健康保険組合による日々の歩数に応じたポイント付与、フィットネス・運動施設の利用やスポーツ大会参加、スポーツ用品購入に対する費用補助などを通じて、従業員が主体的に健康づくりに取り組める環境を整えています。

取り組み

労働安全衛生・健康経営の取り組み（海外）

グローバル安全衛生体制と役割

Hondaでは、労働安全・設備安全・爆発火災未然防止を中心とした安全活動を、グローバル・地域・各拠点の三層体制で推進しています。各層がそれぞれの役割を担いながら連携することで、世界中の拠点において安全レベルの向上とリスクの未然防止を図っています。

グローバル安全統括

Honda全体の安全活動を統括する役割を担っています。

労働安全や設備安全教育、爆発火災の未然防止に関する活動を推進するとともに、地域支援や人材育成を行います。また、災害発生時の対応や、グローバル水準での評価・結果の横展開を通じて、各地域・拠点の安全活動の高度化を図ります。

さらに、各地域の安全管理目標やレベルアップに向けた施策の展開を支援するとともに、グローバル安全会議を開催し、全社的な安全課題の共有と改善活動を推進しています。

地域安全統括

グローバル方針を踏まえ、地域内の各拠点に対する安全活動の推進・支援を行います。防止活動に関する地域サポートを実施するとともに、災害情報の管理や地域内での水平展開を担います。

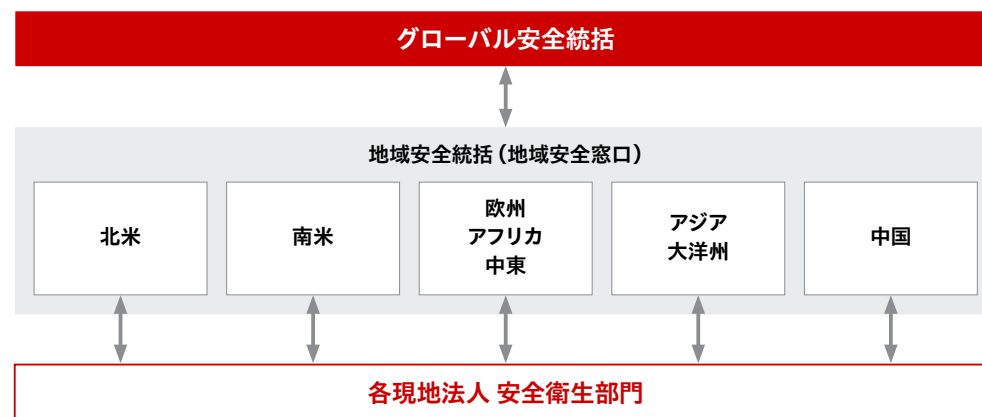
また、グローバル安全基準に基づいた地域の保安管理や未達項目の是正を進めるとともに、地域安全会議の開催やグローバル安全会議への参画を通じて、地域全体の安全レベル向上に取り組んでいます。

各現地法人・安全衛生部門

教育、防止活動を各拠点で実施するとともに、災害情報の収集・共有を行います。

また、発生した災害の原因究明や再発防止策の策定を行い、その内容を地域およびグローバルに水平展開することで、同様の事故の未然防止につなげています。さらに、災害・火災発生時には地域安全統括へ迅速に報告し、グローバルでの情報共有と対策強化に貢献しています。

グローバル安全衛生体制



取り組み

海外各地域での安全衛生活動

中国地域

安全体質クロス検証

各拠点の安全体質を確認する目的で拠点間で乗入れ安全検証を実施。中国地域全体の安全体質向上を図っています。



欧州・アフリカ中東地域

健康支援活動

1週間を安全・健康週間として設定し、自身の身体年齢を知ることやスポーツイベントを開催するなど従業員の健康をサポートしています。



アジア・大洋州地域

設備安全 リスクアセスメント教育

各拠点の安全衛生部門の代表者へ設備安全リスクアセスメントの重要性を教育し、各拠点内への水平展開を実施しています。



北米地域

バッテリー搭載車火災対応訓練

電動車両の生産にともない、バッテリー火災を想定した消火訓練を各拠点にて実施しています。



南米地域

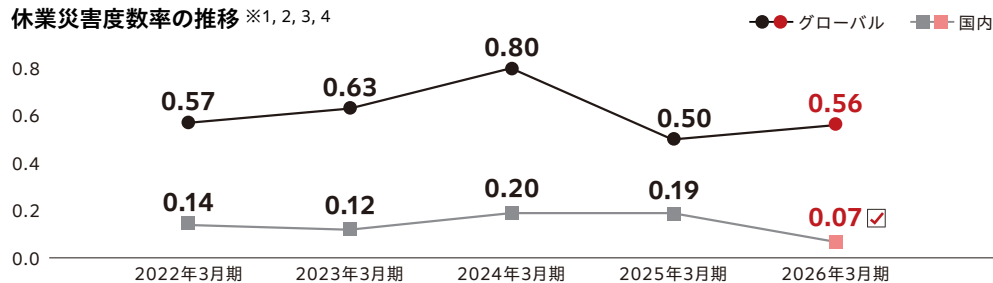
危険体感訓練

現場で起こり得る実際の危険を想定した装置を製作し、その装置を使用して危険を体感する教育を新入社員を中心に展開しています。



指標と目標

休業災害度数率の推移 ※1, 2, 3, 4



労働災害死者数の推移 (件) ※4

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
グローバル	1	0	0	0	1
国内	0	0	0	0	1 ☒

- ※ 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60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 (踏み、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

健康経営活動の指標推移

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
主観的健康観スコア※1	3.47	3.45	3.47
健康への取り組み※2	3.64	3.61	3.66

- ・ 集計範囲：5社※3
- ・ 従業員サーベイにおける 設問
- ※ 1 「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 「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」の回答結果 (5点満点) の平均値
- ※ 3 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

ストレスチェック受検率 (%)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	94.9	94.3	94.6

- ・ 集計範囲：5社
- ・ 受検者数÷7/1時点で在籍しているフルタイム従業員

Social

社会

バリューチェーン内の労働者

基本的な考え方

サプライチェーンの人権

Hondaは、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人権方針を定めています。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 ➡p.70
Hondaの人権方針 ➡p.71

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・強制労働の禁止、労働時間の遵守・生活賃金の保証、従業員との対話など、人権に関する国際的な要件を網羅した「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、遵守を求めています。

これらの方針は、一次サプライヤーを通じて、サプライチェーン全体への展開をお願いしています。

サプライヤーの人権に関する取り組み状況については、第三者評価機関を活用したESG調査によって確認しています。

必要な体制の整備状況や取り組み実行のエビデンスを確認し、リスクの特定と改善の依頼を実施しています。

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。

サプライチェーンマネジメント ➡p.185

Social

社会

消費者およびエンドユーザー

安全

品質

情報セキュリティ

ガバナンス

取り組みを実行するプロセス

Hondaは、地域ごとに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。

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、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て、迅速に対応策を検討します。

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」にて行います。施策のPDCAおよび管理指標（KGI・KPI）の管理は、各事業本部との安全戦略を議論・整合する「安全戦略コミッティ（部門横断会議体）」にて実施します。重要事項は経営会議に報告し、経営メンバーが議論します。

戦略

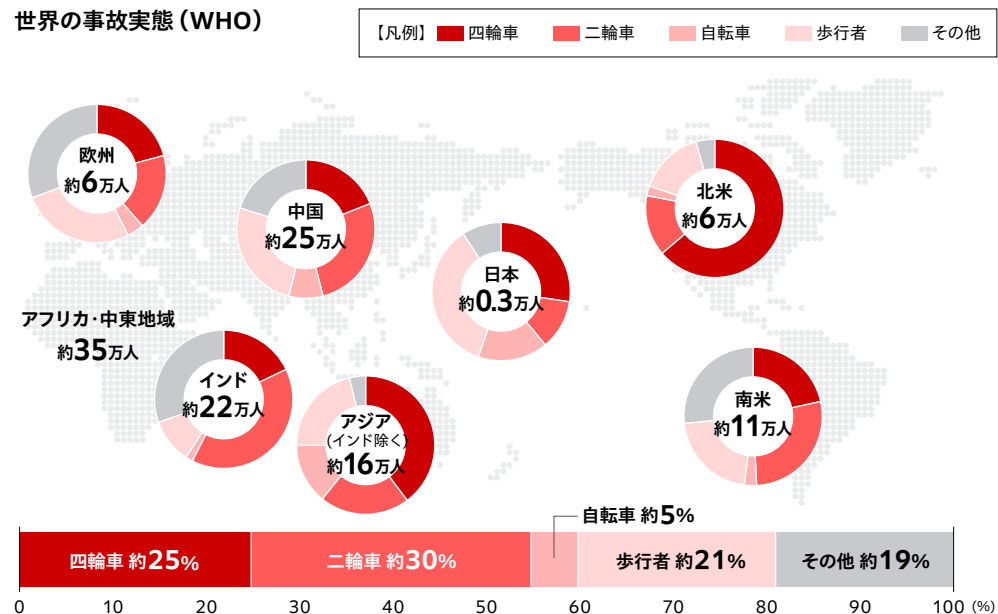
環境認識

全世界の交通事故死者数は年間約119万人にのぼり、依然として深刻な状況が続いています。状態別では四輪車が約25%、二輪車が約30%、自転車約5%、歩行者が約21%を占めます。地域別では東南アジアが約28%、アフリカが約19%と高い割合を示しており※、とくに新興国における歩行者や二輪車ライダーなど交通弱者への対応が重要な課題です。

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

※ 出典：WHO「Global status report on road safety 2023」

世界の事故実態 (WHO)



※ 出典：WHO「Global status report on road safety 2023」をもとに、Hondaが独自に推計

戦略

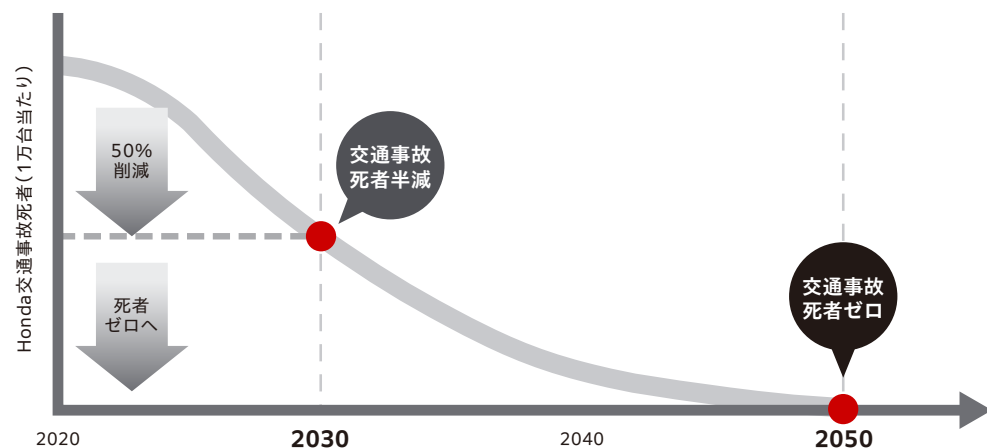
Honda がめざす姿

Honda は、2050 年に全世界で、Honda の二輪車・四輪車が関与する交通事故※¹ 死者ゼロをめざします。また、そのマイルストーンとして2030年に全世界でHondaの二輪車・四輪車が関与する交通事故死者半減※²をめざします。これらは、新車だけでなく、登録・届出されたすべてのHondaの二輪車・四輪車が対象となります。

※¹ Honda の二輪車・四輪車が関与する交通事故：Honda の二輪車・四輪車に乗車中に発生した交通事故（歩行者、自転車などの他者との衝突を含む）。ただし、故意による悪質な交通ルール違反や、飲酒・薬物などの使用により自ら正常な運転能力を欠いた状態での事案は除外する。

※² 2020年比で2030年に全世界でHondaの二輪車・四輪車が関与する1万台当たりの交通事故死者数を半減。

Honda 安全目標 2050年交通事故死者ゼロに向けたシナリオ



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 四輪車が関与する交通事故死者数）を定め、目標値（非開示）の達成に向けて取り組みを推進しています。

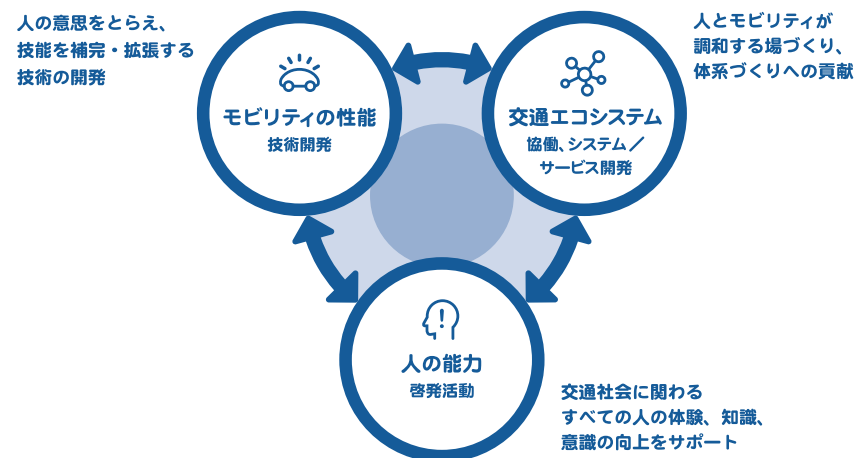
KGI の対象地域を日本・米国に限定しているのは、両国以外ではメーカー別の交通事故データの蓄積が十分でないためです。四輪車に限定している理由は、一部タイプの二輪車に

関するデータが不足していることによります。ただし、安全への取り組みは日本や米国の四輪車に限定されるものではなく、社内では各国の Honda 二輪車・四輪車の関与事故死者数も推計し、施策を推進しています。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の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。

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、「Honda 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



戦略

2030年に向けて

2030年に向けた重要課題は、新興国における二輪車関与の死亡事故削減です。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やCBS※2などの先進ブレーキシステム、視認性・被視認性を高める灯火器の採用を拡大します。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。

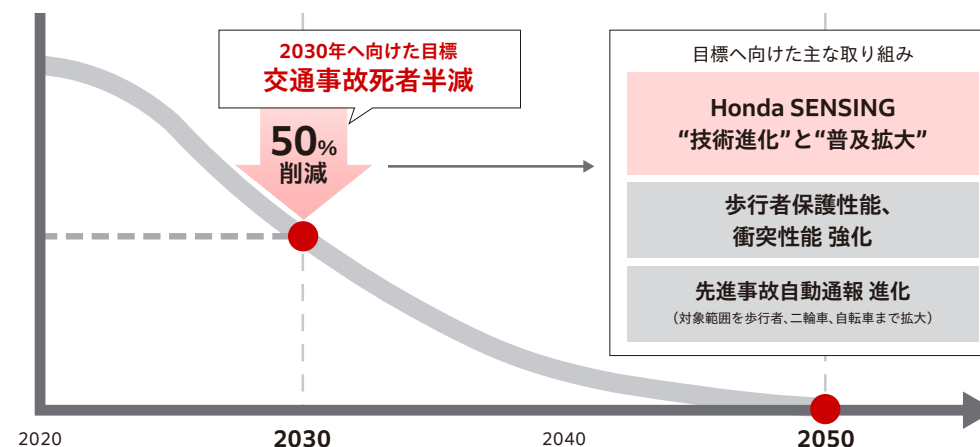
「交通エコシステム（協働、システム／サービス開発）」においては、交通安全に関する国連などの国際的な機関との連携を強化しています。Hondaの長年の安全活動から培われた知見やノウハウを、こうした機関を通じて、新興国を中心とした各国へ提供することで制度改革、啓発、インフラ整備などの安全政策を支援します。

※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。

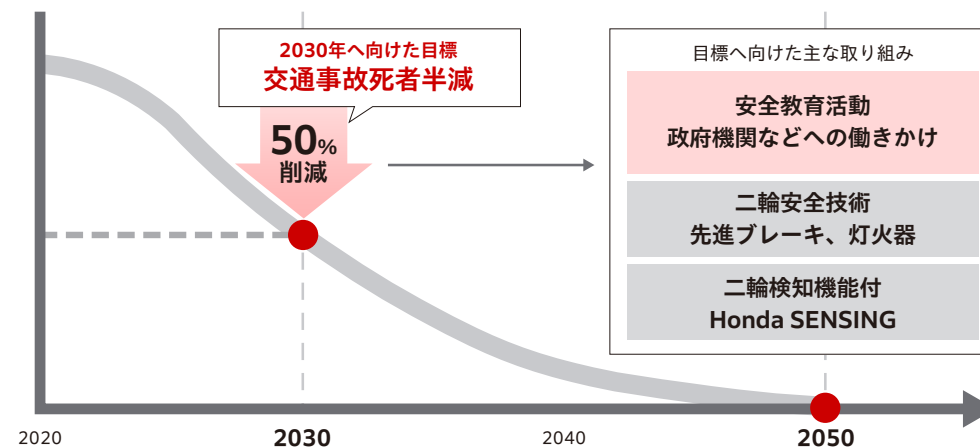
※2 Combined Braking System（コンバインドブレーキシステム）の略。

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



戦略

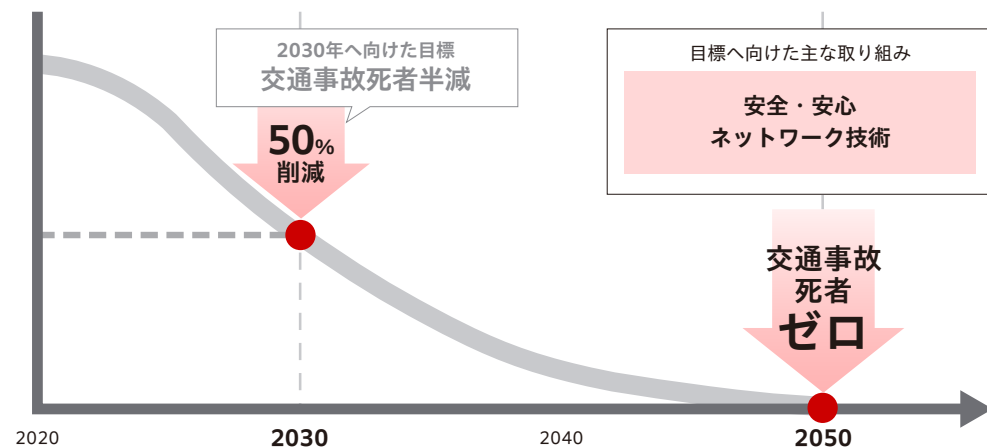
2050年に向けて

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

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

安全・安心ネットワーク技術は、通信を介した情報提供により、事故リスクが生じる前に各交通参加者が自ら備え、対処できるよう支援する技術です。

2050年 交通事故死者ゼロに向けたシナリオ



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、移動はより豊かな暮らしを実現するうえで欠かせないものです。二輪車や四輪車などのモビリティは、日々の生活を支え、仕事的手段として、そして社会インフラとして重要な役割を担っています。一方、近年はオンラインサービスの技術進化により、物理的な移動を伴わなくても成立する生活スタイルが広が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。この喜びを広げるためには、いつの時代も、すべての人が安心できる社会が不可欠です。そしてその土台となるのが「安全」です。

Hondaが掲げる「Safety for Everyone」には、一人ひとりに寄り添った安全を追求し、個の安全の積み重ねが社会全体の安全につながるという信念が込められています。歴史を振り返れば、Hondaは「規制を基準とせず」「ないものは自分でつくる」という姿勢のもと、社会の要請を待つことなく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も実現できますが、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

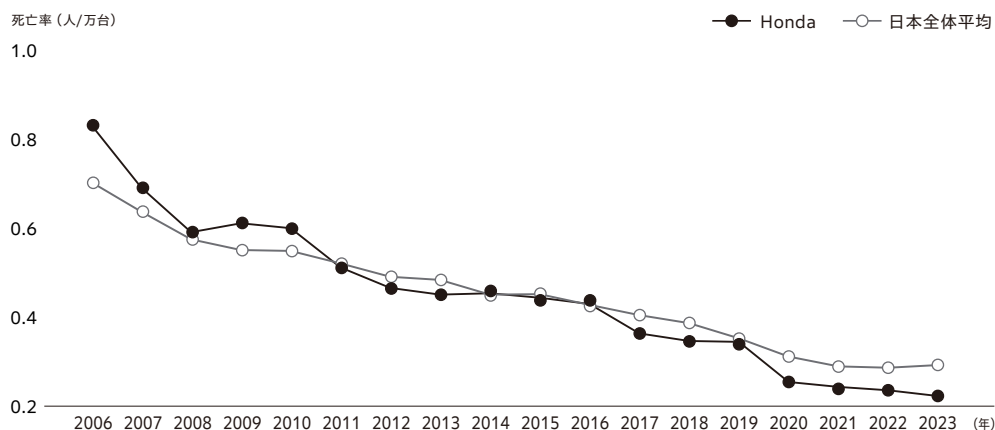
クルマやバイクに乗っている人だけでなく、
道を使うだれもが安全でいられる
「事故に遭わない社会」をつくりたい

指標と目標

日米四輪車関与事故死者数

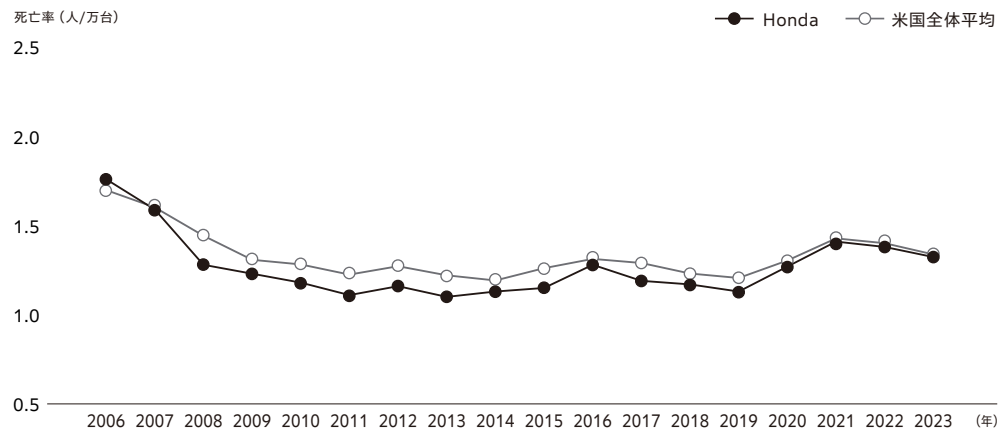
管理指標	区分	目標値	
		2026年3月期	2031年3月期
KGI	日米四輪関与事故死者数	四輪車（日本・米国）	（非開示）

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

指標と目標

先進安全装備適用率

管理指標	区分	目標値		実績
		2026年 3月期	2031年 3月期	2026年 3月期
KPI	二輪（新興国）※1	先進ブレーキ ABS/CBS	100%	91%
	四輪（先進国）※2	Honda SENSING （うちHonda SENSING 360）	（非開示） 100% （100%）	95% （1%）
	四輪（新興国）※3	Honda SENSING	100%	71%

※ 1 代表測定国：インド、インドネシア、ベトナム、タイ、ブラジル

※ 2 日本、米国、中国、欧州

※ 3 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

外部からの評価

第三者評価

Hondaは2024年に、FIA※1が定める企業・団体の交通安全への取り組みの評価指標である「FIA Road Safety Index」において、自動車業界で初めて最高ランクの「3スター」を獲得※2しています。

FIA Road Safety Indexは、企業や団体の事業活動が交通安全に与える影響を可視化・評価し、より持続可能な道路交通を実現することを目的と

した新たな指標です。各企業や団体の交通安全目標の設定やコミットメント、バリューチェーン全体における交通事故死傷者数などをもとに総合的に判断、評価します。

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

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

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

今後も国際機関が推進する安全への取り組みに積極的に参画し、交通社会の課題解決に貢献してまいります。

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

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



モビリティの性能 — 技術開発 —

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、四輪車では衝突安全性能の強化や先進運転支援システム（ADAS）の進化・普及を推進するとともに、二輪車ではABSやCBSなどの先進ブレーキシステム、視認性・被視認性を高める灯火器の採用を拡大します。

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システム（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。

※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

取り組み

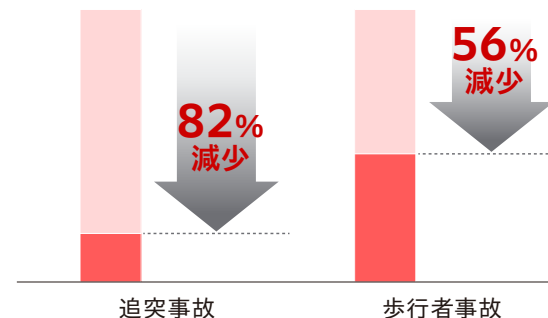
Honda SENSING — さらなる普及に向けて新興国へ適用を拡大 —

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。日本で販売するHonda SENSING搭載の軽自動車「N-BOX」では、追突事故82%減少・歩行者事故56%減少※という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。

※ 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。

Honda SENSING搭載車の事故削減効果 (N-BOX)



モビリティの性能 — 技術開発 —

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

Hondaは、事故を未然に防ぐための先進安全技術として、全方位安全運転支援システム「Honda SENSING 360」の進化と普及に取り組んでいます。

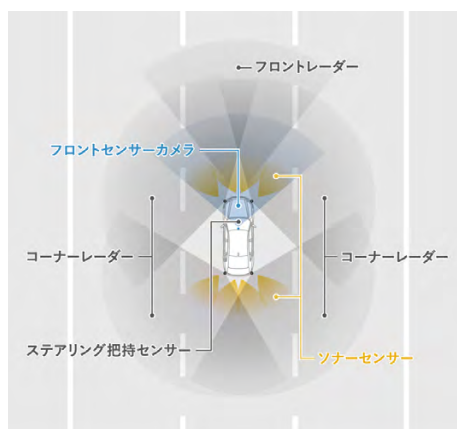
Honda SENSING 360は、従来のHonda SENSINGで培ってきた前方検知に加え、センシング領域を車両周辺の全方位へと拡張することで、交差点での出会い頭、右左折時の横断歩行者、車線変更時の接近車両など、日常運転で生じやすいリスクを広くカバーします。衝突軽減ブレーキ、前方交差車両警報、カーブ車速調整機能、車線変更時衝突抑制機能、車線変更支援機能といった複数の機能が連携し、ドライバーの状況判断と運転操作を支援します。現在、日本および中国では「CR-V」「ACCORD」に、米国では「Acura MDX」などに搭載されています。

さらにHondaは、Honda SENSING 360を基盤として、ナビゲーションで設定した目的地までの経路全体において、一般道と高速道路を問わず運転操作を支援する次世代ADAS

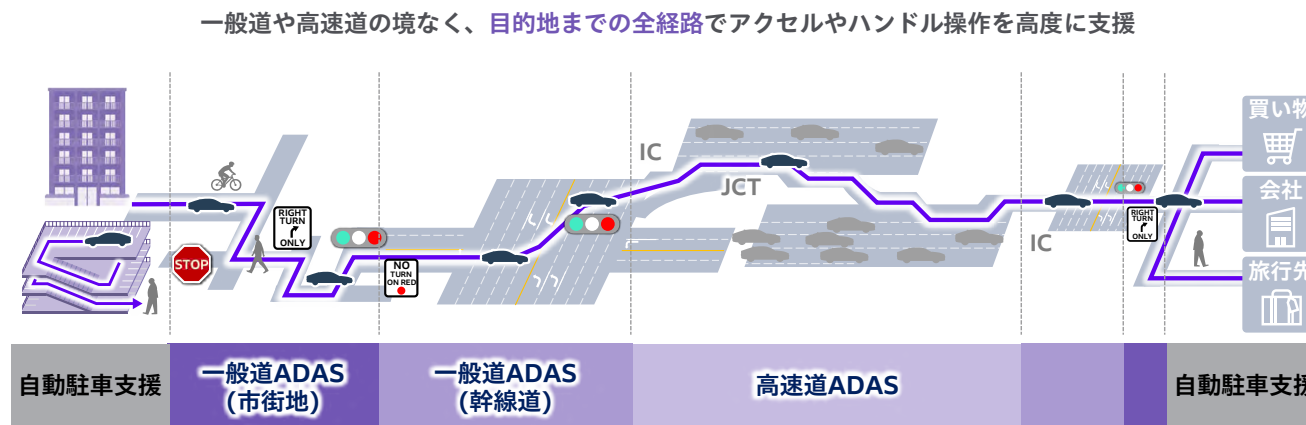
の開発を進めています。市街地から幹線道路、高速道路へと連続する走行シーンにおいて、周辺の交通環境を認識しながらアクセルやハンドル操作を適切に支援することで、ドライバーの負担を軽減し、より安定した走行を実現します。

この次世代ADASには、ADASセンサーやカメラによる周辺環境の把握に加え、交通状況やドライバーの状態を踏まえて支援内容を調整する運転支援技術を搭載していく計画です。人が主体となる運転を前提に、判断や操作を補完することで、さまざまな交通シーンにおける安全性を高めることを狙いとしています。

Hondaは、人の認知や行動特性の研究で培ってきた知見を活かし、ドライバー一人ひとりに寄り添った支援の実現をめざしています。Hondaは、Honda SENSING 360の先進国全機種展開と次世代ADASの段階的な導入を通じて、安全技術のさらなる高度化と普及を図ります。



Honda SENSING 360



次世代ADAS

モビリティの性能 — 技術開発 —

第三者評価

2026年3月期の活動実績

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※1

国・地域		第三者評価	機種	車種数※5
日本	JNCAP	5★	WR-V 2024	1/2
北米	IIHS※2 (米国モデルのみ)	2025 IIHS TOP SAFETY PICK+	シビック ハッチバック 2025/アコード 2025/HR-V 2025/パスポート 2026	9/15
		2025 IIHS TOP SAFETY PICK	シビックセダン 2025/パイロット 2025/Acura MDX 2025/Acura ADX 2025/Acura インテグラ 2025	
	US NCAP※3	5★	プロローグ 2025/CR-V ハイブリッド 2025/CR-V 2025/HR-V 2025/シビック ハッチバック 2025/シビックセダン 2025/シビック Si 2025/シビックセダン ハイブリッド 2025/シビック ハッチバック ハイブリッド 2025/オデッセイ 2025/パイロット 2025/アコード 2025/アコード ハイブリッド 2025/パスポート 2025/リッジライン 2025/Acura インテグラ 2025/Acura MDX 2025/Acura RDX 2025/Acura TLX 2025/Acura ZDX 2025/Acura ADX 2025	21/21
アジア・オセアニア	C-IASI※4	乗員保護・歩行者保護・予防安全・新エネルギー車における電気安全 Good	P7 2025	1/1
	TNCAP	5★	—	0/1
	KNCAP	5★	—	0/1
	Bharat NCAP	5★	—	0/1

※ 1 第三者評価の結果発表期間：(JNCAP)2025年4月～2026年3月 (その他)2025年1月～12月

※ 2 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。

※ 3 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。

※ 4 C-IASI：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。ここで、最高評価とは、乗員保護、歩行者保護、予防安全、および新エネルギー車における電気安全の各評価項目で G (優秀) の評価を4つ獲得したことを意味する。

※ 5 最高ランク獲得車種数/評価を受けた車種数。

人の能力 — 啓発活動 —

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。

この活動では、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。

アプローチ

Hondaはこうした基本姿勢をもとに、交通安全啓発活動を進化させています。2026年3月現在、日本を含む世界43の国と地域において、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研修、個人向けスクールを積極的に展開しています。さらに地域の企業や学校、Hondaの販売会社とも連携し、子どもから高齢者まで、各年代に応じた交通安全教育プログラムを提供しています。2026年3月期は、約460万人の方に教育プログラムを受講いただきました。

今後は、対面での啓発活動に加え、デジタルツールや生成AIなどを活用し、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。

交通安全・運転教育の実施国・地域



人の能力 — 啓発活動 —

取り組み

将来世代の安全につながる、子どもから始める啓発活動

Hondaは、幼少期から交通ルールを理解し、危険を予測する力を育むことが安全な行動の定着につながると考え、将来、モビリティを利用する世代となる子どもたちへの安全啓発活動を重視しています。

具体的には、ベトナムにおいて、二輪車が主要な移動手段である社会環境を踏まえ、国家交通安全委員会および教育訓練省と連携し、小学1年生に認証済みヘルメットを寄贈するとともに、保護者および児童を対象とした交通安全研修を実施しています。

また米国では、若年層が関与する死亡事故が深刻な社会課題となっていることを踏まえ、地域社会や関係団体と連携し、主に学生を対象に、安全運転および交通ルールの遵守を促す「Honda Safety Driven」プログラムを推進しています。本プログラムは、学生を対象に、責任ある運転行動の定着と交通安全に対する意識の向上を促すことを目的としています。2023年10月の開始以降、全米で累計100万人の学生に提供しました。

今後も、こうした取り組みを通じて地域ごとの課題に対応しながら、子どもから高齢者まで幅広い世代に向けた啓発活動を継続・発展させ、長期的な視点で安全な交通社会づくりに貢献していきます。



ベトナムでの認証済みヘルメット寄贈活動



世界各地でインストラクターの育成を強化

Hondaの安全啓発活動の中核の一つが交通教育センターです。今後、世界各国の交通教育センターは地域社会の安全の向上に向けて、より重要な役割を担っていきます。

グローバルに展開する交通教育センター間の連携を強化し全体の教育品質をさらに高めていくためには、各拠点の品質を高い水準で均質化しグローバル標準を確立することが不可欠です。その実現に向けてHondaは、インストラクターの育成プロセスの高度化と技量を継続的に維持・向上させる仕組みの整備を進めています。

また交通教育センターは、活動のさらなる高度化を図るため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、その一環として、アジア・大洋州地域および今年度初開催となる中国において「安全運転インストラクター競技大会」を開催しました。同大会では、各地域がその年の課題に応じた取り組みを行い、運転技術の研鑽やお客様への実技指導力の強化、各国参加者による効果的な施策・活動の共有などを通じて、今後の活動やモチベーションの向上につなげています。



インストラクター研修風景



人の能力 — 啓発活動 —

他企業や行政との連携による、デリバリーライダー啓発活動の強化

デリバリー需要の急拡大にともない二輪ライダーが増加するなか、Hondaは企業や地域と連携し、ライダーを対象とした安全啓発活動を強化しています。

その一環として、世界規模でモビリティおよびデリバリーサービスを展開するUberのデリバリーライダー向けインタラクティブ動画教材を監修しました。本教材は世界20カ国で配信され、約50万人のデリバリーライダーに視聴・閲覧されています。

また、日本では、Honda交通教育センターのインストラクターが登壇するウェビナーを通じて、デリバリーライダーの安全意識向上を図りました。

さらに、ブラジル・サンパウロでは大手デリバリーサービス企業および交通安全の非営利団体と、UAE・ドバイではアフリカ・中東地域を統括するHondaの拠点HAMER (Honda Africa and the Middle East Representative office) と道路交通局が連携し、地域の実情に即したデリバリーライダー向け安全研修プログラムを展開しています。

Hondaは今後も、各国・地域の課題に即した取り組みを通じて、デリバリー領域における安全啓発活動を継続的に強化していきます。



Uberのインタラクティブ動画教材



Hondaの独自技術「Intelligent Driving Circuit (IDC)」をシンガポールで導入開始

2026年1月、Hondaは、現在開発中の次世代ドライバー教育・試験プラットフォーム「Intelligent Driving Circuit (IDC)」をシンガポールにあるHonda系列の自動車教習所であるSingapore Safety Driving Centre (SSDC) に導入することを発表しました。

IDCには、Honda独自の安全運転評価技術「Driving Style Proposal (DSP)」が組み込まれており、指導員が常時同乗しなくても受講者の運転技能を自動的かつ一貫して評価することが可能です。

評価結果に基づき、客観的なデータを活用したフィードバックを行うことで受講者はより効率的かつ体系的に運転技能を向上させることができます。HondaはIDCの導入を通じて、シンガポールにおける交通安全教育の質の標準化を図るとともに、深刻化する指導員不足という課題の解決に貢献することをめざしています。



IDCシステム構成図

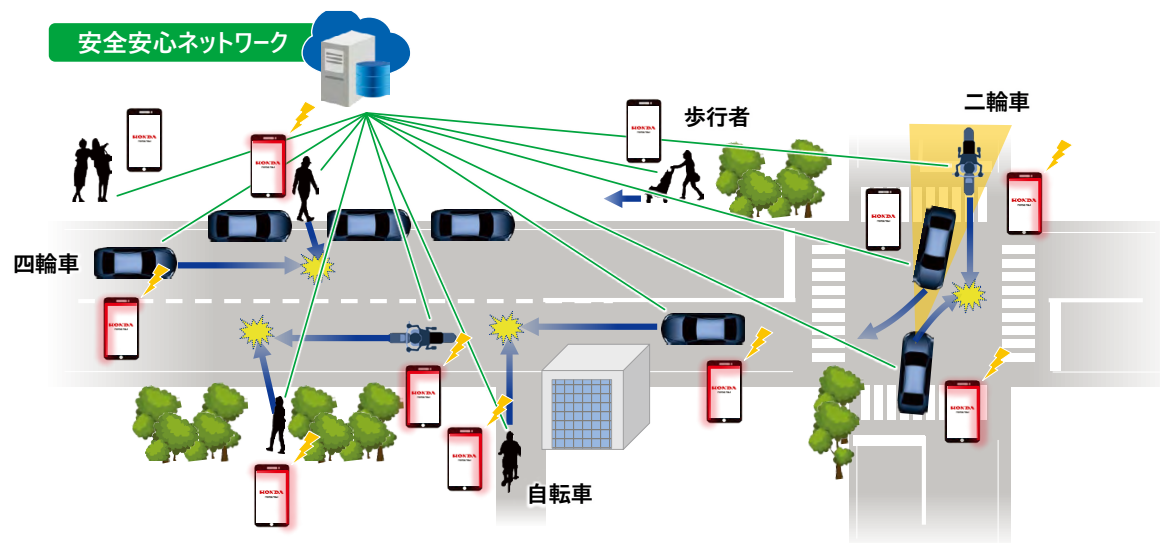
交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

交通エコシステムとは、道路を利用する人々とモビリティが相互に関わり合いながら交通の流れをつくる概念です。交通環境は天候・混雑・渋滞など多様な要因により絶えず変化します。Hondaはこうした状況下で事故を防ぐためには、各交通参加者の動きや状態を踏まえた円滑な連携が不可欠と考えています。

アプローチ

今後は、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より重要になります。そのため、2030年に向けては、国連をはじめとする国際機関との連携を強化しています。長年の安全活動を通じて蓄積した知見・ノウハウをこれらの機関を通じて新興国を中心とする各国に提供し、制度改革、啓発活動、インフラ整備などの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では、路側機器や車載カメラ、スマートフォンなどから取得したデータをクラウド上に集約し、仮想空間に交通環境を再現するとともに、交通参加者の状態や特性を踏まえて、危険な行動の発生を予測し、最適な回避支援情報を導出します。この情報は、音声対話AIなどのインターフェースを通じて伝達され、事故発生前にドライバーや歩行者へ回避行動を促すことで、事故の未然防止に貢献します。



安全・安心ネットワーク技術 (イメージ)

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、支援対象となる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、選定された国における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、国際的なベストプラクティスに基づいて取得すべき事故形態データを明確化し、他のUNRSFパートナーとともに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2025年から2030年の5年間でUNRSFに総額300万USドルを寄付します。



円滑な社会実装に向けた、産官学連携による実証実験

2025年、Hondaは、内閣府「戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）第3期」に参画し、交通事故の未然防止を目的とした実証実験を茨城県つくば市で実施しました。本実証実験では、交通参加者同士がリスク情報を共有する「安全・安心ネットワーク技術」の社会実装を見据えた取り組みの一環として、スマートフォンを採用することで、ドライバーやライダーだけでなく、歩行者や自転車を含む交通参加者が情報を共有し、事故の未然防止を図る仕組みについて検証しました。

その結果、見通しの悪い交差点での飛び出しや右折時の二輪車の見落としなど事故につながりやすい場面における事前の注意喚起が、公道においても有効に機能することが確認されました。

また、SIP第3期においては、こうした安全・安心ネットワーク技術をはじめとするさまざまな技術の社会実装を進めるうえで不可欠となるプラットフォームの開発・運営主体についても議論を開始しています。

Hondaは、産官学の連携および業界の枠組みのなかで、関係者と連携しながら、こうした課題への対応を含め、制度設計や標準化を視野に入れた取り組みを推進しています。



戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）第3期実証実験の様子（イメージ）

交通エコシステム — 協働、システム／サービス開発 —

取り組み

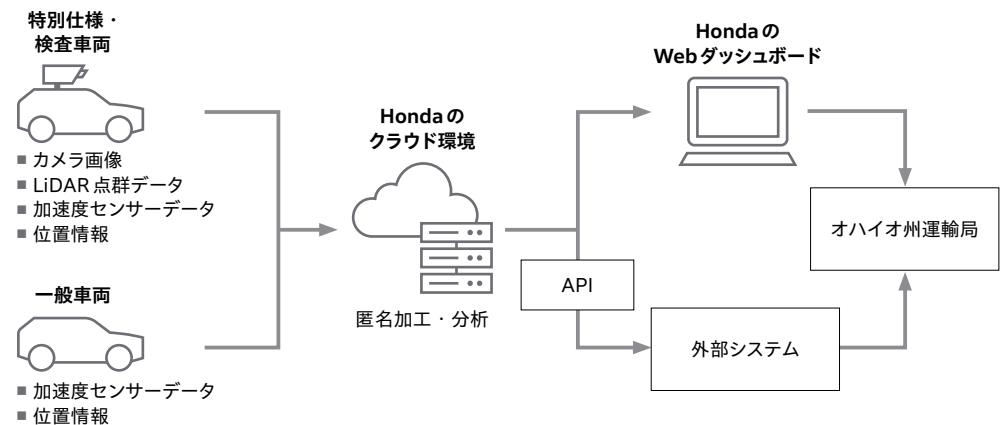
車両データを起点とした道路インフラ管理の高度化

米国オハイオ州において、車両から得られる走行データを活用した道路管理の効率化および次世代モビリティへの応用技術の可能性を検証する取り組みとして、2023年から道路インフラ管理の高度化を目的とした実証実験をオハイオ州運輸局とともに実施しています。

本実験では、一般車両から得られる匿名加工された広域の走行データをもとに、道路面の状態を網羅的に把握するとともに、LiDAR・高精度カメラを搭載した市販車ベースの検査車両を用い、舗装状態に加えて標識、白線、ガードレールなどの損傷を高精度かつリアルタイムに検知する仕組みの検証を行っています。

これらの取り組みを通じて、道路インフラの維持管理における新たな価値創出に貢献するとともに、将来的には自動運転車両の安心・安全な運行を支える最適な道路インフラの維持管理を実現することをめざします。

米国オハイオ州・道路インフラ車両管理の高度化を目的とした実証実験のシステム構成



検査対象条件



Social

社会

消費者およびエンドユーザー

安全

品質

情報セキュリティ

ガバナンス

「120%の良品」を支える品質マネジメントシステムと推進体制

Honda ブランド製品およびサービスの品質向上をめざす G-HQS※1

生産および部品・材料調達のグローバル化が進むなか、Hondaが世界中の各拠点において、等しく「120%の良品」を生み出し続けるためには、グローバルで共通の品質マネジメントシステムが必要不可欠です。その根幹を担うのが、2005年4月に制定したG-HQSです。

G-HQSは、「Hondaクオリティサイクル」(➡p.139)に基づく全領域の品質保証・改善活動を支える基盤ルールであり、世界各地にて生産・販売されるHondaブランド製品およびサービスの品質向上をめざすものです。また法規やビジネス環境の変化にともない、近年重要性が増している「ルールを基軸とするプロセス保証」を確実に実行・証明するために一部をツールとしても活用されています。

Hondaでは、Hondaクオリティサイクルに従い、品質の向上・改善を行う「企画・開発」「生産」「販売・サービス」「品質」などの機能を、グローバルと各地域に分け、それぞれの役割と責任を明確にして活動しています。G-HQSでは、各機能の品質保証活動に関する目的・要件をグローバル統括部門が規定化し、その目的・要件の達成手段は、各拠点がその特性に合わせて規定化します。各拠点が達成手段を自ら考え規定化することにより、品質改善意識が高まり、ローカルスタッフの成長につながっています。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。

2026年2月28日現在で、生産60拠点中55拠点がISO9001の認証を取得しています。

※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。

グローバル品質関連会議による管理と共有

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。



グローバル品質会議

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	グローバル品質会議	年3回
		グローバル二輪PP品質会議	年1回
		地域品質会議	年2回
	四輪	グローバル検査主任技術者会議	年1回
アフターセールス領域	四輪 補修部品 パワープロダクツ	グローバル品質会議	年3回
		グローバルアフターセールス会議	年1回
		グローバルパーツ会議	年1回
		グローバルサービスマネージャー会議	年1回

基本的な考え方

お客様の安心と満足を目標に

「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、いままです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きます。

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、お客様がHondaの製品と歩むすべてのステージで安心・安全な品質を提供し続けることをめざし、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きます。

取り組み

品質管理教育

Hondaでは、品質保証に関わる従業員のスキル向上を目的に、社内資格や品質管理業務に応じた、4つのレベルの品質管理教育を実施しています（表参照）。

QC-Jコース※¹・QC-Fコース※²は、基礎教育として世界中の拠点と一部サプライヤーで実施しています。SQC※³・HBC※⁴は専門教育として国内拠点で実施されています。とくにHBCでは8ヵ月に及ぶプログラムを実施し、サプライヤーも含めた品質管理のエキスパートの育成に力を注いでいます。

これらの、G-HQSに基づく各拠点での教育により、すべてのアソシエイツが、Hondaの製品品質を組織をあげて守るために必要なスキルの獲得と向上に努められるような環境づくりを行っています。

- ※ 1 QC-Jコース：QC Junior Course（品質管理ジュニアコース）の略。
- ※ 2 QC-Fコース：QC Foreman Course（品質管理フォアマンコース）の略。
- ※ 3 SQC：Statistical Quality Control（統計的品質管理）の略。
- ※ 4 HBC：Honda QC Basic Course（ホンダ品質管理ベーシックコース）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	開発・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	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

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2026年3月期において、世界中で延べ90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。



現場視察写真と集合写真（2025年度表彰）

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により、「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



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。

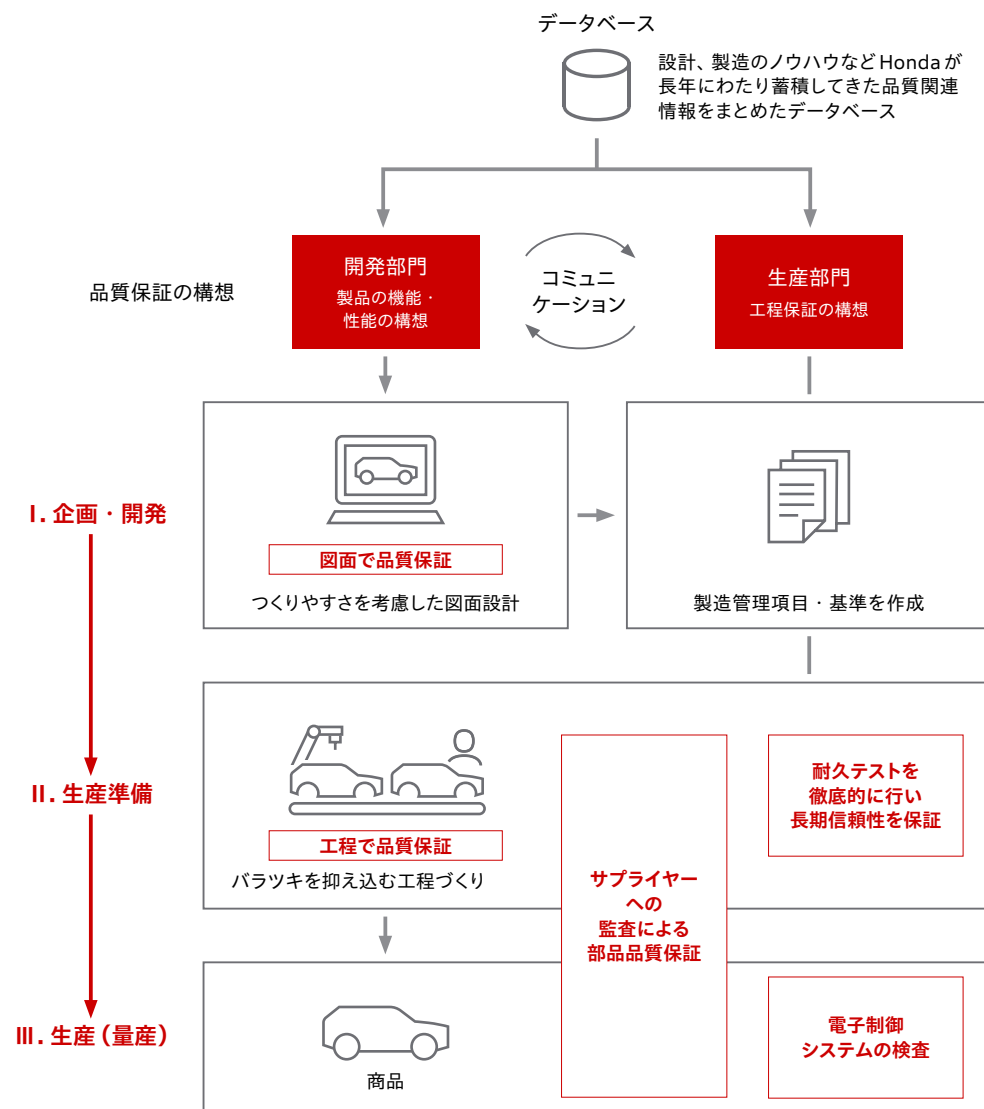
企画・開発活動の改善

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）



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。

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：Line End Tester（ライン・エンド・テスター）の略。



LETを使った検査

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



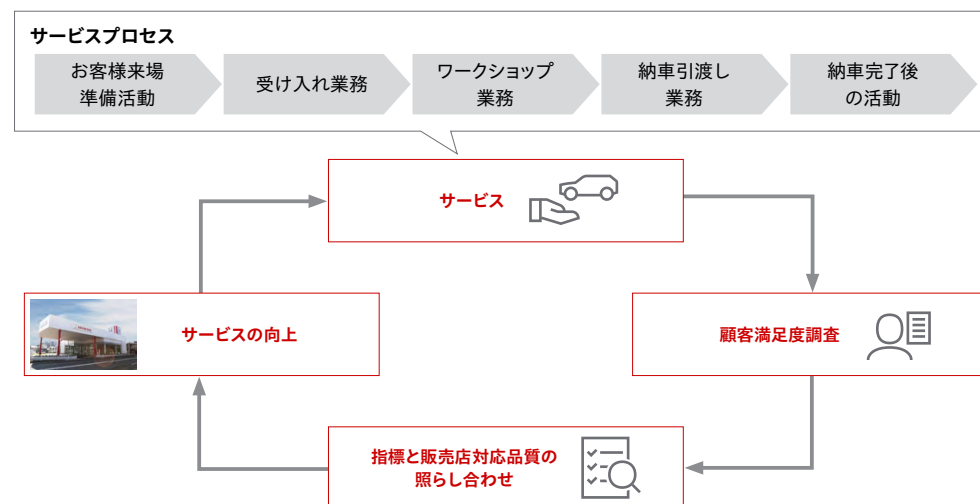
顧客満足度調査

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。2026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。

※ 2025年3月現在。Honda調べ。

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



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2026年3月期には約10万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/>

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※1と自動車業界で初となる業務提携を行い、業界最大のサービスカバー範囲※2のロードサービスを、オプションサービスとして提供しています。さらに、コネクテッドサービス「Honda Total Care プレミアム」では、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。

加えて、2025年5月に発売した、Honda SENSING 360+ 搭載モデルのアコードの「ドライバー異常時対応システム」では、走行中にドライバーの体調急変などで運転継続が困難とシステムが判断した場合、ハザードランプとホーンで周囲に警告しつつ、車線内で減速・停車を支援します。さらに、緊急サポートセンターに自動接続し、救急車の手配などを支援します。

これらのサービスにより、絆をより強固にすることで、業界最高水準のお客様対応品質をめざします。

※1 JAF：Japan Automobile Federation（一般社団法人日本自動車連盟）の略。

※2 2026年3月現在。Honda 調べ。

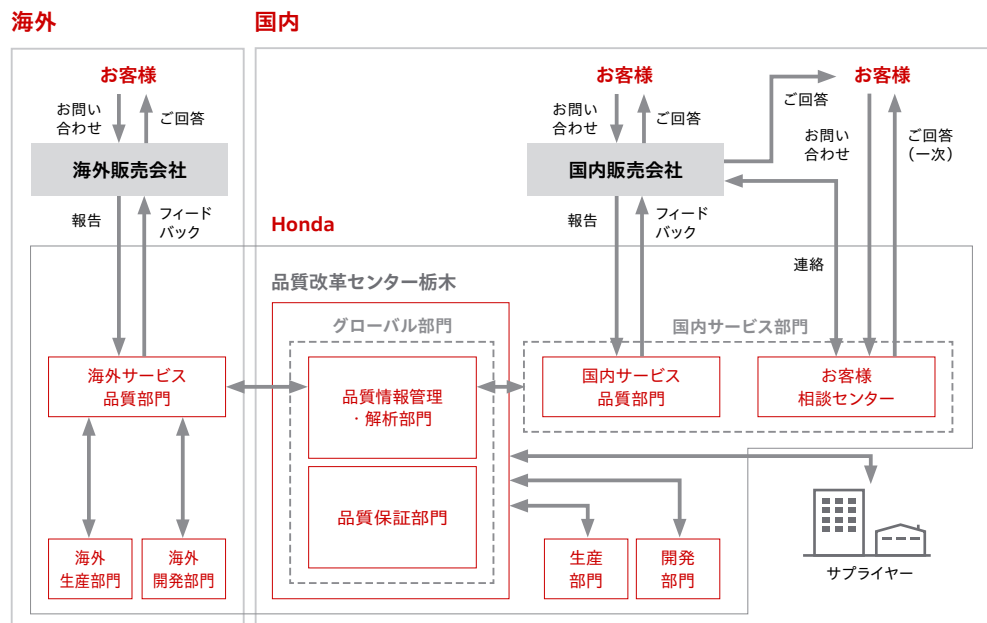
取り組み

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）

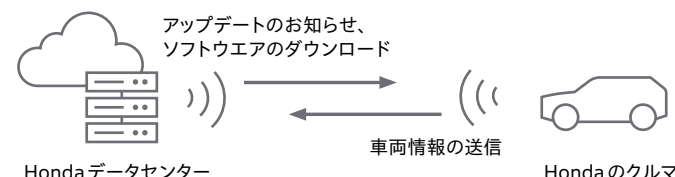


また、品質不具合が生じた場合には、開発・生産部門と連携して原因の究明や対策を実施するとともに、該当するお客様への適切な対応や再発防止にあたるなど、ビッグデータとAIを活用して高度化を推し進め、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」をさらに加速していきます。

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。

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

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



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。

品質改善業務フロー



取り組み

重要な品質不具合の事例を展示する「重品展示館」

2009年、品質改革センター栃木に、過去の市場品質不具合の事例を展示する「重品展示館」を設置しました。現物の展示を通じて、過去の失敗から得られる観点や知識を伝えることにより、市場品質不具合の事例の経験を風化させず、未来へ伝承することを目的としたものです。

展示館では代表的な市場品質不具合の事例を展示し、見学・研修として多くの方にご来場いただいています。2026年3月期はオンライン研修を中心に、約2,300名の方に研修を実施しました。Hondaの内部だけでなく、サプライヤーおよび海外のHondaの販売店、サービス部門の方も対象としています。

とくに、製品の設計・開発を担う従業員への研修については、新入社員・主任昇格者・役職昇格者のみにとどまらず、入社5年目の若手層やHondaの海外事業所員へも対象を広げ、市場品質不具合の風化防止と再発防止に取り組んでいます。



1981年製「シビック」車体のさび



1999年製「ライフ」排気マニホールドの割れ



対面式研修



オンライン研修

取り組み

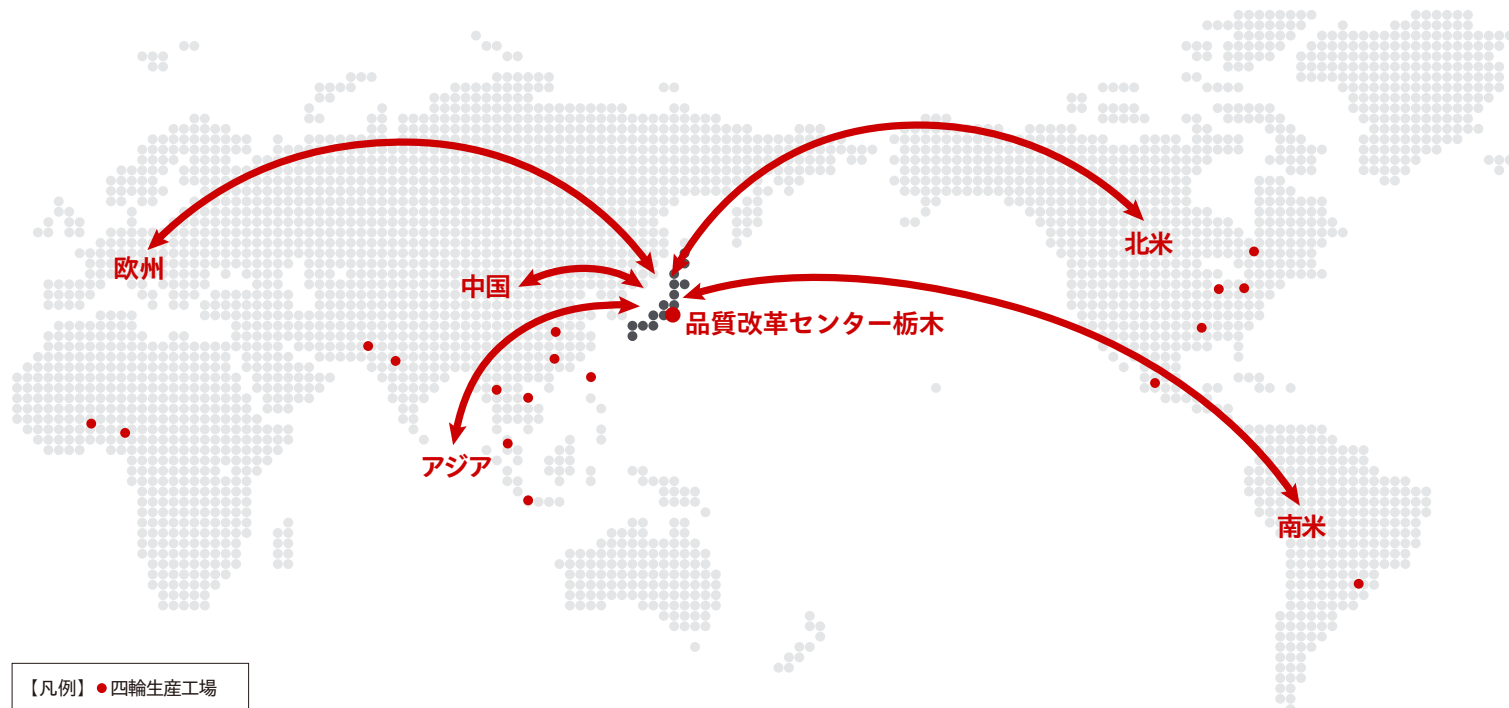
海外と連携した解析業務

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連携しながら品質改善活動を推進しています。
難度の高い市場品質不具合が発生した際には、品質改革センター栃木が調査・解析を主導し、早期対策につなげていきます。



品質改革センター栃木

四輪生産工場との連携イメージ



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（2026年3月期）

事業	件数	台数
四輪	25件	1,102,477台
二輪	33件	560,672台
パワープロダクツ	5件	24,993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。

Social

社会

消費者およびエンドユーザー

安全

品質

情報セキュリティ

ガバナンス

サイバーセキュリティにおけるガバナンスを強化するため、2025年3月期に発足した統制部門を事務局とし、IT領域と製品領域を包括的かつ機動的に統制する新体制を構築しました。本体制は、品質改革本部長を議長とする「グローバルサイバーセキュリティ戦略会議」と、事務局部門長が委員長を務める「グローバルサイバーセキュリティ委員会」で構成されています。関連部門が領域を越えて連携することで、課題の共有から対応方針の策定までを迅速化し、適宜、経営層への報告・提言を行うことで経営判断に直結した運営を行っています。

基本的な考え方

二輪車・四輪車・パワープロダクツ・航空機というHondaならではの多様なモビリティに加え、コネクテッド技術の進展により製品とITの融合が加速しています。これらがもたらす新たな価値を提供し続けるため、あらゆる領域においてサイバー攻撃に対する強固な保護を推進し、お客様の安全・安心を確保します。そのため、経営層から全従業員に至るまでがサイバーセキュリティを「品質の一部」として深く認識し、適切な対応を実践します。

取り組み

従来、IT領域と製品領域で個別に設定していたポリシーに加え、ISO27001をベースとした新たな上位ポリシーを発行しました。これにより、領域横断での統一基準によるサイバーセキュリティ対応を推進しています。この新ポリシーとガバナンス体制を両輪として、サービス拡大にともない多様化するリスクへ迅速に対応します。

ITセキュリティ

グループ全体を対象とした「Global IT Security Policy」に基づき、機密情報・個人情報を取り扱う業務システムや生産設備システム、およびそれらの基盤システムのセキュリティ基準を規定しています。システム管理者による遵守徹底に加え、統制部門が年1回、遵守状況のモニタリング（確認）を実施し、継続的な改善を図っています。また、年1回のeラーニングや教育に加え、随時受講できる教材を用意し、セキュリティに関する教育を行っています。さらに、セキュリティオペレーションセンター（SOC）を通じてコネクテッドサービスを含むHondaグローバルネットワークを24時間／365日監視し、リスクを緩和・対処しています。

製品セキュリティ

自動車サイバーセキュリティに関する国連規則（UN-R155）および国際標準（ISO/SAE 21434）に準拠し、開発段階から廃棄に至るライフサイクル全体を通じて適切な対策を講じています。また、日米のAuto-ISACへ加盟することで最新の脅威・脆弱性情報を収集し、自社製品への影響を常時監視する体制を整えています。万が一自社製品で問題が発生した場合は、車両側で検知する異常データと、品質プロセスに基づくレポートラインを組み合わせることで、原因分析および是正処置を迅速に実施します。「Global Product Cybersecurity Policy」に基づき体系を整備し、関係部門へ遵守を徹底させるとともに、統制部門による年1回の状況確認を実施しています。さらに、この強固な管理体制を自動車以外のHonda製品へも順次展開・拡大しています。

サプライチェーン

Hondaと資本関係がある連結子会社／関連会社／販売会社については、上記の「Global IT Security Policy」を活用して、セキュリティレベルの維持・向上に努めています。

資本関係がないお取引先については、リスク管理を強化するため、日本においては日本自動車工業会／日本自動車部品工業会が策定した「自動車産業サイバーセキュリティガイドライン」を活用し、お取引先におけるセキュリティ対策状況の定期的な確認を実施。北米においてはお取引先のセキュリティレベルチェックと改善活動を支援しています。

Social

社会

社会貢献活動

ガバナンス

社会貢献活動グローバル体制

Hondaは、「社会貢献活動グローバル方針」に基づき、地域とのつながりを大切にした社会貢献活動をグループ全体で展開しています。

世界7地域それぞれに社会貢献活動を推進する体制を整え、各地域の社会貢献活動窓口が情報の集約・共有を担うとともに、各国現地法人や財団などが主体となって社会貢献活動を行っています。

これにより、Hondaのリソースを最大限に活用しながら、各国・地域の実情やニーズに即した社会貢献活動を推進しています。

さらに、グローバルネットワークの強化に向けて、人事統括部 総務部 社会貢献推進室では、世界7地域における活動方向性の共有や活動情報の収集を行っています。

大規模な災害が発生した際には、グローバルでHondaグループが連携し、被災状況や各地域の取り組みに関する情報を共有しながら、地域ニーズに応じた災害支援活動を推進しています。

これからもHondaは、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ながら、グローバルで一体感のある社会貢献活動を進めていきます。

社会貢献活動グローバル体制

統括



実行・推進



基本的な考え方

夢のある明日の社会づくりをめざして

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、創業間もない1960年代から、地域とのつながりを大切にした社会貢献活動に取り組んできました。

こうした姿勢を体系化するため、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で「夢のある明日の社会づくり」に向けて活動の方向性を共有するグローバル方針を制定しました。さらに2018年には、時代や環境の変化を踏まえて方針を改定しました。

現在は、「未来を創る子どもの育成支援」「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つの活動領域のもと、各地域の実情に即したさまざまな社会貢献活動を展開しています。これらの活動は、Hondaが2050年に向けて掲げる「すべての製品と企業活動を通じたカーボンニュートラルの実現」および「交通事故者ゼロ」という目標とも方向性を共有しており、社会貢献活動においても、環境を大切にする心の育みや、「人」に焦点を当てた交通安全啓発の取り組みを強化しています。

Hondaは、これからも「人間尊重」と「三つの喜び」の基本理念のもと、従業員一人ひとりの主体的な取り組みをさらに加速し、世界中の人々と喜びを分かち合える社会の実現に貢献していきます。

社会貢献活動グローバル方針

理念

Hondaは、世界中の人びとの生活がより豊かになるように、「人間尊重」と「三つの喜び」の基本理念のもと、主体的に社会貢献活動に取り組みます。

目的

Hondaは、社会貢献活動を通じて、世界中の人びとへ“生活の可能性が広がる喜び”を提供し、持続可能な社会の実現に貢献することにより「存在を期待される企業」を目指します。

活動方針

- 企業市民として、地域に根ざした活動を積極的に行うことで社会からの共感と信頼を高めていきます。
- グローバルな視点で、Hondaのリソースを最大限に活用します。
- 従業員一人ひとりの参画を大切に活動を支援していきます。

活動領域

- 未来を創る子どもの育成支援活動
- 地球環境を守る活動
- 交通安全の教育・普及活動
- 地域に根ざした活動



取り組み

未来を創る
子どもの
育成支援活動

未来を創る子どもの育成支援活動

カナダでSTEM分野における公平性の促進を支援

カナダでは、STEM分野において特定コミュニティの参加が限定的である課題認識のもと、すべての人々の声や可能性を広げる取り組みを支援しています。

その一環として、STEM分野における包摂性を称え、その促進を目的とするトロント・メトロポリタン大学が主催する全国規模の年次会議を支援しました。本会議には約250名の学生が参加し、学生と専門家による交流や協働を通じて、STEM分野全体における多様な人材の参画機拡大を強化しています。

STEM分野の公平性をさらに推進するため、黒人の若者にメンターシップ、資金援助、実践的なスキル構築の機会を提供し、将来の進路選択やキャリア形成を後押しするクイーンズ大学の「Black Youth in STEM (BYiS)」や、先住民の若者のリーダーシップの開発、技術分野のキャリアパスに触れる機会を提供するSkills Canadaの「Soaring Skills」などのプログラムも支援しています。



トロント・メトロポリタン大学主催の会議に参加する学生たち

ベトナムの小学校に図書館備品やICT機器を寄贈

ベトナムでは、子どもたちの主体的な学習や読書習慣を育むことを目的に、2008年から「ホンダ図書館備品寄贈プログラム」を展開しています。

この取り組みでは、小学生向けの図書や教員向けの教材・資料に加え、机や椅子、本棚、ICT機器などを小学校に寄贈することで、教育環境の整備と学習の質の向上を図っています。

2026年3月期は、全国35校の小学校に備品を寄贈しました。教育環境が十分に整っていない12校には図書館備品を提供し、別の12校にはコンピュータールーム整備に必要な備品を寄贈することで、学校教育におけるデジタル活用の促進に貢献しました。

さらに、残る11校については、2025年の洪水により深刻な被害を受けた地域を対象に、復興支援と学習環境の改善を目的として図書館備品を寄贈しました。

これまでに累計で143校の小学校に図書館備品の寄贈を、17校の小学校にコンピュータールームの整備支援を行いました。



寄贈された本を読む子どもたち



整備を支援したコンピュータールーム

取り組み

地球環境を
守る活動

地球環境を守る活動

日本全国のHondaグループで展開する「Hondaビーチクリーン活動」

2006年、Hondaは“素足で歩ける砂浜を次世代に残したい”という想いから、砂浜の清掃活動「Hondaビーチクリーン活動」を開始しました。

この活動では、沢山のごみが漂着した砂浜を「技術の力でなんとかしてきれいにできないか?」という想いで独自開発した、砂浜の生態系を傷つけずに清掃できるビーチクリーナーを使用しています。

2026年3月期は、全国30カ所（28道府県）で活動を行い、約25tのごみを回収しました。また令和6年能登半島地震で津波被害を受けた石川県珠洲市・見付海水浴場では、復興支援イベントに協力しました。

Honda従業員やOBが始めたこの活動は、現在では全国のHondaグループや地域の皆様へ協力の輪が広がり、年間参加者は7,000人を超える活動へと発展しています。これまでに実施した活動回数は484回、回収したごみ総量は約592tにのびります。



小型電動モビリティを試験導入し、環境負荷低減に向けた検証を実施



津波被害を受けた珠洲市見付海水浴場での活動

内モンゴル自治区での長期植林活動とマングローブ生態保護プロジェクト

中国のHondaグループは、人口増加や過放牧により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、2026年3月期は約6万本の苗木を植樹しました。これまでに累計6,500万元を投資し、植樹した苗木は約213万本、緑化面積は1,633万m²を超えています。

さらに外部団体と連携し、海南省文昌市と広東省湛江市でマングローブ生態保護プロジェクトも展開しています。このプロジェクトでは、生物多様性の保全に加え、ブルーカーボンの吸収・貯留量を算定し、その価値を還元する「ブルーカーボン全プロセス開発」に取り組んでいます。これにより、生態系の回復と気候変動対策の両立を図り、保全活動が継続的に循環する仕組みの構築をめざしています。

第一期（2023年～2027年）は、約120万m²以上のマングローブ保護を計画しており、これまでに66万m²を超えるマングローブの保護・植林を実施しました。

このプロジェクトは中国の生態環境省環境教育センターより「2025年 企業と生物多様性保全ベストプラクティス」に選定されました。併せて、2025年国連海洋会議「ブルー・パートナーシップ」において海洋生態保護・回復の優良事例にも選出されました。



植樹から18年経過した内モンゴル自治区



マングローブ苗の植樹

取り組み

交通安全
の教育・
普及活動

交通安全の教育・普及活動

ブラジルでの子ども向け交通安全啓発活動「Clubinho Honda」

ブラジルでは、幼い頃から交通安全の知識を身に付けてもらうことを目的に、4歳から10歳までの子どもたちを対象とした交通安全啓発プログラム「Clubinho Honda」を展開しています。

この取り組みでは、市街地の交通環境を再現し、子どもたちがミニ電動バイクに乗りながら交通ルールを実践的に学べる体験機会を提供しています。さらに映像教材も活用することで、交通ルールや歩行者への配慮を楽しみながら学べる内容としています。

2013年に現地の交通教育センターで開始して以降、複数都市の教育局と連携しながら、学校や地域イベントなどへ活動の場を広げてきました。これまでに25万人以上の子どもたちが参加しました。



市街地を再現した環境で日常的な交通シーンを体験



アニメーション動画やゲームを通じて交通ルールを学ぶ子どもたち

インドネシアでの二輪車安全運転教育プログラム「Safety Riding Lab」

インドネシアでは、高校内に安全運転教育施設「Safety Riding Lab」を設立し、高校生や教育機関を対象とした二輪車安全運転教育プログラムを展開しています。

「Safety Riding Lab」では、運転技術習熟を目的としたライディングシミュレーション体験、映像教材を用いた交通安全教育、安全装備着用のもとで行う二輪車の実践的走行練習で構成された3つの教育プログラムを実施しています。

インストラクターの指導のもと日常的に活動を行うことで、交通安全教育を課外活動として定着させ、学生の生活習慣の一部とすることをめざしています。また、各校における安全運転指導員の育成にもつなげています。

また「Safety Riding Lab」に所属する学生を対象に、安全運転に関する知識・技能、啓発活動における創意工夫を評価するコンペティションを行っています。高評価を得た学生は交通安全を周囲に広げる担い手を育成するプログラム「Safety Riding Camp」に参加することができ、各校での取り組み内容を評価する仕組みを通じて、取り組み全体の質の向上につなげています。

2026年3月期は、このプログラムに23,346人が参加しました。



「Safety Riding Camp」に参加する学生たち



交通ルールを学ぶワークショップ

取り組み

地域に
根ざした
活動

地域に根ざした活動

インド・ナイジェリアで女性のエンパワーメントをめざした支援

Hondaは、女性のエンパワーメントを通じた持続可能な社会づくりをめざし、各地域の課題に応じた取り組みを行っています。

インドでは、医療インフラの不足や社会的要因により、多くの女性が適切な医療サービスを受けにくい状況にあります。こうした状況を踏まえ、2021年から女性の健康向上を目的とした「Project Swabhiman」を展開しています。

無料の医療サービスの提供や生理用ナプキンの配布、妊産婦登録を目的とした家庭訪問、予防接種の支援、健康・衛生に関する啓発活動など、これまでに86,000人以上を支援してきました。この取り組みにより、地域の保健体制の強化を図るとともに、女性が正しい情報に基づき、より健康で主体的な生活を送れるよう支援しています。

またナイジェリアでは、女性が農業において重要な役割を担う一方で、農業機械や農業に関する知識を十分に活用できていないことが生産性や所得向上の課題となっています。こうした状況を踏まえ、農村部で働く女性を対象に、耕うん機などのHonda製品の提供や農業経営に関する研修を行いました。この取り組みを通じて、農村部で働く女性の経済的自立を促進し、農村部における食料の安定確保と持続的な経済発展に貢献していきます。



【インド】低価格で栄養価が高いレシピを教えるワークショップ



【ナイジェリア】農業研修に参加した女性たち

アジア・大洋州地域で洪水被害を受けた被災地を支援

アジア・大洋州地域では近年大規模な洪水が頻発し、多くの人々が家屋や日常生活に欠かせない移動手段である二輪車に深刻な被害を受けています。

こうした状況を受け、タイでは被災者の早期の生活再建を支援する取り組みとして「Thai Honda United Against Floods」プロジェクトを展開しました。

2024年から継続して取り組んでいるこの取り組みでは、全国のHonda二輪車正規ディーラーや専門技術者、ボランティアと連携し、洪水で被災した二輪車の点検や清掃、修理などのサービスが無償で提供しました。2026年3月期は、7,000台以上の二輪車を再び安全に走行できる状態へと復旧させました。

またマレーシアにおいても、2025年に発生した二度の洪水に対し、技術チームを派遣し、メーカーを問わず二輪車の無償点検や整備を行いました。

Hondaはこれらの取り組みを通じ、被災地域の人々の安全な移動を支えるとともに、被災地域の復旧とコミュニティのレジリエンス強化に貢献していきます。



【マレーシア】洪水被害を受けた二輪車の無償点検・修理

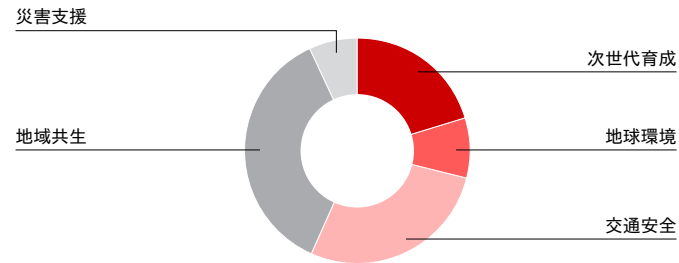


【タイ】被災地域にサバイバルバッグを寄贈

指標と目標

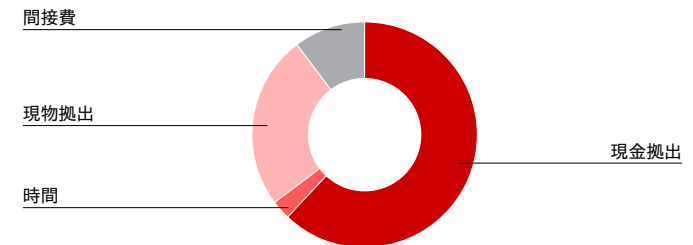
社会貢献活動に関する支出額（2026年3月期）

	支出額（百万円）
次世代育成	2,805
地球環境	1,191
交通安全	3,853
地域共生	5,016
災害支援	942
（合計）	13,807



貢献方法別での内訳（2026年3月期）

	支出額（百万円）
現金拠出	8,570
時間	367
現物拠出	3,470
間接費	1,400
（合計）	13,807



さらに詳しい情報は、下記の Web サイトにてご覧いただけます。
Honda の社会貢献活動 @ <https://global.honda/jp/philanthropy/>