

Governance

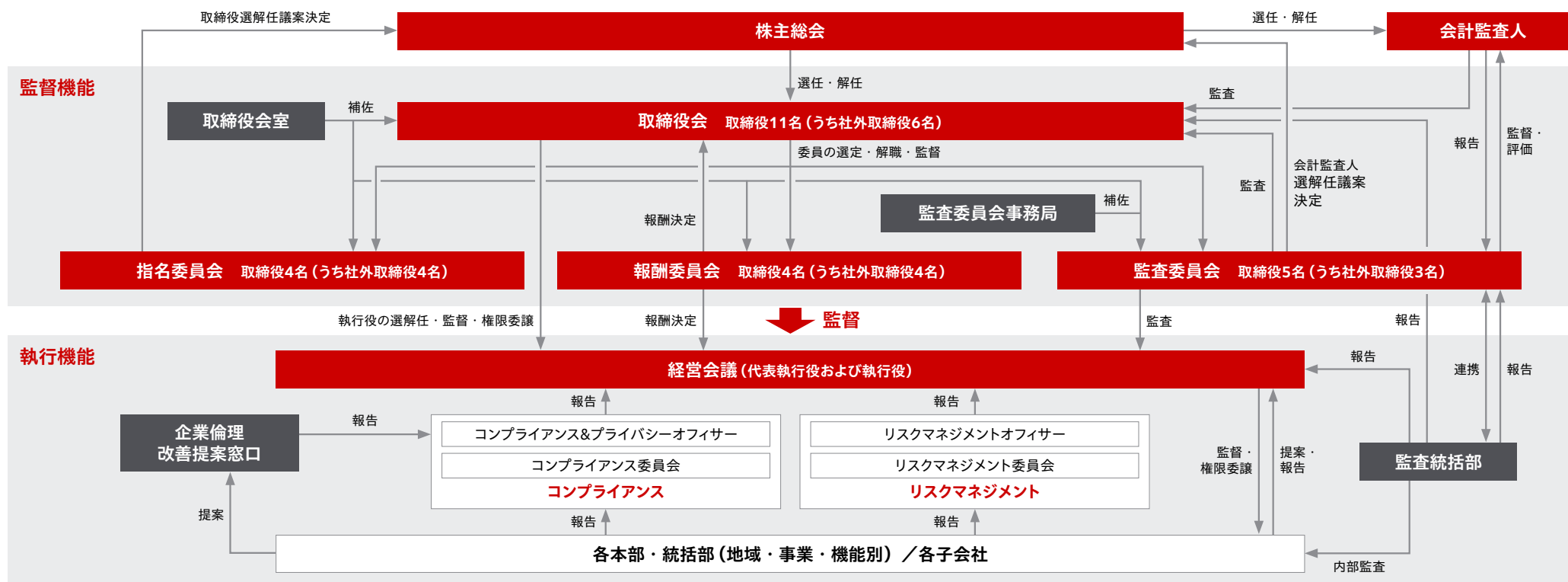
ガバナンス

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・果敢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。

コーポレートガバナンス体制（2026年6月26日現在）



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.177

コーポレートガバナンス

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11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。

2026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
- 四輪電動化戦略の見直し
- 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 職務執行状況
- 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、4名の社外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。

指名委員会委員（2026年6月26日時点）

- | |
|-------------------|
| 國分 文也（委員長）（社外取締役） |
| 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） |

2026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
- 次世代経営候補者
- 取締役候補者 など

コーポレートガバナンス

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（2026年6月26日時点）
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。

2026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

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 (2026年3月期 65回開催(うち39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・視察等の実施	年間の監査計画に基づき往査・視察等を実施。 当社 本部・事業所 12拠点 (うち11拠点社外取締役(監査委員)参加) 国内グループ会社 10社 (うち5社社外取締役(監査委員)参加) 海外グループ会社 20拠点 (うち10拠点社外取締役(監査委員)参加) (2026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 13回実施(2026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

コーポレートガバナンス

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、監査統括部は62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。

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、4名の社外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（2026年6月26日時点）

東 和浩（委員長）（社外取締役）

國分 文也（社外取締役）

小川 陽一郎（社外取締役）

我妻 三佳（社外取締役）

2026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

■STI・LTI業績評価基準

■LTIおよび株式交付規程

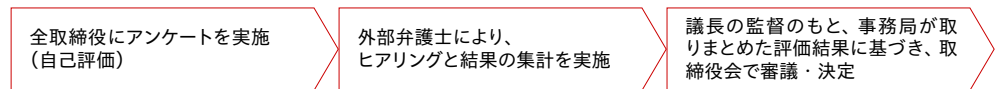
■報酬水準 など

コーポレートガバナンス

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 2026年3月期の 取組み方針	D 2026年3月期の 主な取組み	C 2026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)	取締役会のあり方について、 議論を実施	・現在の取締役会の構成は 概ね適正 ・取締役会事務局強化の必 要性	・ガバナンス体制の強化を実施 ・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) ・取締役会事務局の強化
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)	・社外取締役による事業所や イベントの視察機会の充実 ・タイムリーな情報共有を実施	重要な経営課題に関する情 報共有をよりタイムリーに行 うべき	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	・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)	・四輪事業戦略に関する集 中討議を実施 ・取締役会において審議す べき項目を重点的に議論 実施	役員間での集中討議に対す る肯定的評価	・経営戦略等の集中討議 (継続) ・取締役会で審議すべき事項 として挙げた項目を重点的 に議論 (継続)
当日審議	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	事前説明会での質疑結果紹 介を呼び水とした審議の活 性化	・事前説明会での質疑を紹 介する運用に対する肯定的 評価 ・監督的視点によるアジェン ダセッティングの強化が必要	社外取締役議長による監督 的視点でのアジェンダセッ ティング強化
委員会	・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)	委員会での議論を踏まえ、取 締役会への職務執行状況報 告の充実	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	・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、取締役会の実効性が概ね適切に確保されていることを確認しました
が、各事業戦略の着実な実行と、果敢かつ透明性を持った意思決定実現のため、ガバナンス
体制の強化を実施しました。

今後は、適時・適切なアジェンダセッティングや経営上の重要事項に関するタイムリーな情
報提供および事務局の強化により取締役会の更なる実効性の向上を図ってまいります。

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・開発等の事業所への視察を実施しました。



本田技術研究所（栃木Sakura）
全固体電池パイロットライン視察

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(1)～(6)に掲げるHonda税務基本方針のもと、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ています。

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ています。

Honda 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・果敢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。

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について、納税資金確保を目的とする売却として当社が定める場合を除き、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・執行役の報酬等の額 ➡ p.178

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.178

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.178

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(近藤敬、鎌田健志および野間公平)とその補助者101名(公認会計士27名、その他74名)の計104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。

取締役 (2026年6月26日現在)



取締役 代表執行役社長

三部 敏宏

■ 最高経営責任者

【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。2026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
2014年 4月 同 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
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
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
2015年 4月 同 四輪事業本部生産統括部駆動系統括部長
2016年 4月 (株)本田技術研究所取締役 専務執行役員
2018年 4月 当社常務執行役員
2018年 4月 (株)本田技術研究所取締役副社長
2019年 4月 同 代表取締役社長
2019年 4月 当社知的財産・標準化担当
2020年 4月 同 専務執行役員

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)
2020年 4月 同 リスクマネジメントオフィサー
2020年 6月 同 専務取締役
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)
2021年 4月 同 代表取締役社長
2021年 4月 同 最高経営責任者(現在)
2021年 6月 同 取締役 代表執行役社長(現在)
2021年 6月 同 指名委員
2024年 4月 同 取締役会議長
2026年 4月 企業変革責任者



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。2026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、企業風土改革担当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
2012年 4月 同 四輪品質保証部長
2013年 4月 同 執行役員
2013年 4月 同 品質担当
2013年 6月 同 取締役 執行役員
2014年 4月 同 カスタマーサービス本部長
2014年 4月 同 四輪事業本部 サービス統括部長
2016年 4月 同 カスタマーファースト本部長
2017年 6月 同 執行役員(取締役に退任)
2018年 4月 同 常務執行役員
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

2021年 4月 同 リスクマネジメントオフィサー
2021年 6月 同 執行役専務
2021年 10月 同 常務執行役員
2021年 10月 同 北米地域本部長
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
2023年 4月 当社執行役専務
2023年 6月 同 取締役 執行役専務
2024年 4月 同 取締役 代表執行役副社長(現在)
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)
2025年 4月 同 企業風土改革担当(現在)
2026年 4月 同 報酬委員



取締役 執行役

四竈 真人

■ 企業変革責任者
■ コーポレート戦略本部長
■ 安全運転普及本部長

【選任理由】

四竈真人氏は、四輪開発領域での豊富な経験を有し、2021年には条件付自動運転車両(レベル3)の世界初の市販化を実現するなど、ハイブリッド制御開発から知能化・電動化時代における先進技術・商品開発などの当社グループの業務に精通しております。2026年3月期は、ソフトウェアデファインドモビリティ開発統括部長として、新世代の車載オペレーティングシステムの内製開発を主導するなど力強いリーダーシップを発揮するとともに、将来視点で事業に貢献し、十分な実績をあげております。

2002年 4月 当社入社
2022年 4月 同 事業開発本部
ソフトウェアデファインドモビリティ開発統括部
先進安全・知能化ソリューション開発部長
2023年 4月 同 執行職
2023年 4月 同 電動事業開発本部 BEV開発センター
ソフトウェアデファインドモビリティ開発統括部長
2026年 4月 (株)本田技術研究所常務執行役員
同 SDV研究開発センター担当
2026年 6月 当社執行役(現在)
2026年 6月 同 企業変革責任者(現在)
2026年 6月 同 コーポレート戦略本部長(現在)
2026年 6月 同 安全運転普及本部長(現在)

取締役 (2026年6月26日現在)



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。2026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。2026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)



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(2025年6月 退任)
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 (2026年6月26日現在)



取締役

國分 文也

- 指名委員 (委員長)
- 報酬委員
- 取締役会議長

【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 (一社)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(2025年6月 退任)
 2025年 6月 (学)国際大学理事長(現在)
 2025年 6月 丸紅(株)名誉顧問(現在)
 2026年 6月 当社取締役会議長(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 トウシュートーマツ 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)



取締役

東 和浩

- 指名委員
- 報酬委員 (委員長)

【選任理由】

東和浩氏は、2013年4月から2022年6月まで(株)リそな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。

1982年 4月 リそなグループ入社
 2013年 4月 (株)リそなホールディングス取締役
 2013年 4月 同 代表執行役社長
 2013年 4月 (株)リそな銀行代表取締役社長
 2013年 4月 同 執行役員
 2013年 6月 (一社)大阪銀行協会会長
 (2014年6月 退任)
 2017年 4月 (株)リそな銀行取締役会長
 2017年 4月 同 代表取締役社長
 2017年 6月 (一社)大阪銀行協会会長
 (2018年6月 退任)
 2018年 4月 (株)リそな銀行取締役会長
 2018年 4月 同 代表取締役社長
 2018年 4月 同 執行役員
 2020年 4月 (株)リそなホールディングス取締役会長
 (2022年6月 退任)
 2020年 4月 (株)リそな銀行取締役会長
 (2022年6月 退任)
 2020年 6月 SOMPOホールディングス(株)
 社外取締役(現在)
 2021年 6月 当社社外取締役(現在)
 2021年 6月 同 指名委員(現在)
 2021年 6月 同 報酬委員(委員長)(現在)
 2022年 6月 (株)リそなホールディングス
 シニアアドバイザー(現在)
 2022年 6月 (株)リそな銀行 シニアアドバイザー(現在)
 2025年 11月 (株)良品計画社外取締役(現在)

取締役 (2026年6月26日現在)



取締役

永田 亮子

■ 監査委員

【選任理由】

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。

1987年 4月 日本たばこ産業（株）入社
 2008年 6月 同 執行役員
 2018年 3月 同 常勤監査役（2023年3月 退任）
 2021年 6月 当社社外取締役（現在）
 2021年 6月 同 監査委員（現在）
 2023年 3月 （株）メドレー社外監査役（現在）
 2023年 6月 （株）UACJ社外取締役（現在）



取締役

我妻 三佳

■ 指名委員

■ 報酬委員

【選任理由】

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督いただき、その職責を十分に果たしております。

1987年 4月 日本アイ・ビー・エム（株）入社
 2017年 8月 同 執行役員
 2017年 8月 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
 2022年 10月 同 常務執行役員（2024年3月 退任）
 2022年 10月 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
 2023年 6月 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
 2024年 6月 当社社外取締役（現在）
 2024年 6月 同 指名委員（現在）
 2024年 6月 （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）
 2024年 10月 （株）IDホールディングス 専務執行役員（現在）
 2026年 6月 当社 報酬委員（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	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
貝原 典也	取締役 代表執行役副社長	—	✓	✓	✓		✓		✓	✓
四竈 真人	取締役 執行役	—		✓	✓	✓				✓
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・報		✓		✓			✓	

執行役 (2026年6月26日現在)



執行役専務

藤村 英司

- 北米地域本部長
- 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



執行役常務

五十嵐 雅行

- 中国本部長
- 本田技研工業（中国）投資有限公司総経理
- 本田技研科技（中国）有限公司総経理



執行役常務

大江 健介

- ホンダ・ディベロップメント・アンド・マニュファクチュアリング・オブ・アメリカ取締役社長



執行役常務

伊藤 裕直

- 本田技研工業（中国）投資有限公司執行副総経理
- 本田技研科技（中国）有限公司執行副総経理



執行役常務

松尾 歩

- サプライチェーン購買本部長



執行役常務

滝沢 一浩

- 四輪事業本部長
- 統合地域本部長
- リスクマネジメントオフィサー



執行役常務

加藤 稔

- 二輪・パワープロダクツ事業本部長



執行役

小沼 隆史

- 四輪生産本部長



執行役

三原 大樹

- 四輪事業本部 地域事業・カスタマーファースト担当
- 地域事業統括部長



執行役

秋和 利祐

- 株式会社本田技術研究所 代表取締役社長



執行役

武石 伊久雄

- 品質改革本部長（認証業務責任者）



執行役

川口 正雄

- 最高財務責任者
- コーポレート管理本部長



執行役

今井 隆志

- 四輪事業本部 事業戦略担当
- 事業戦略統括部長

ガバナンス関連データ

コーポレートガバナンスの概要 (2026年6月26日時点)

組織形態

指名委員会等設置会社

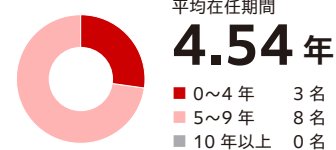
取締役会

メンバー構成

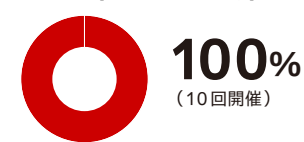


※ 社外取締役6名全員は当社の「社外取締役の独立性判断基準」を満たした独立役員です。

在任期間



出席率 (2026年3月期)



指名委員会

社外取締役比率



出席率 (2026年3月期)



監査委員会

社外取締役比率



出席率 (2026年3月期)



報酬委員会

社外取締役比率



出席率 (2026年3月期)



指標と目標

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）				
	報酬等の 総額 （百万円）	基本報酬	業績連動報酬		対象となる 役員数（名）
			STI （Short Term Incentive）	LTI （Long Term Incentive）	
取締役（社外取締役を除く）	116	116	—	—	2
社外取締役	107	107	—	—	6
執行役	933	711	109	112	15
（合計）	1,158	935	109	112	23

- ・上記の取締役に執行役を兼務する取締役5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、2025年4月7日付で辞任により退任した執行役を兼務する取締役1名に対する基本報酬の支給額を含んでいます。
- ・執行役のSTIは、2026年5月11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。
なお、四輪電動化戦略の見直しに伴う損失の責任を明確化するため、代表執行役社長および代表執行役副社長のSTIを不支給としています。
- ・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。
- ・業務外の不適切な行為による執行役を兼務する取締役の辞任を重く受け止め、代表執行役社長の基本報酬について、月額報酬の20%を2か月間、自主返上しています。上記の基本報酬は、当該自主返上を踏まえた金額を記載しています。

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）	173
従業員の年間報酬総額の中央値に対する比率（％）	1,825

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）

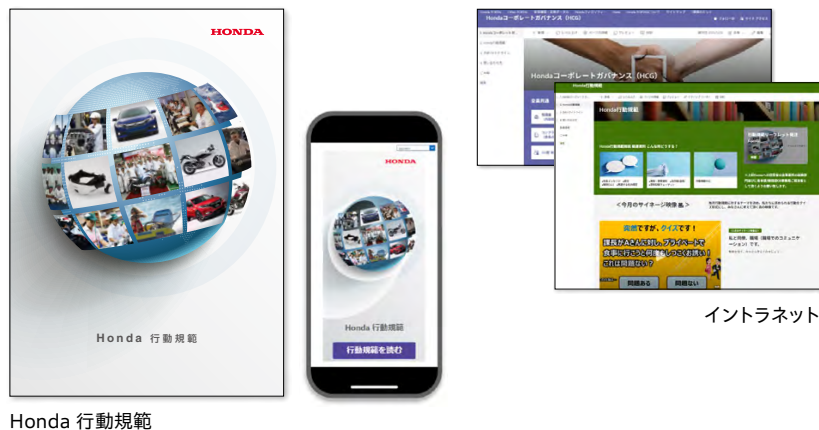
最高給与受給者（代表執行役社長 最高経営責任者）の年間報酬総額等の増加率（％）	-59
---	-----

ガバナンス

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2026年3月期に7回（定期委員会4回、臨時委員会3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。



Honda 行動規範

イントラネット

基本的な考え方

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、取適法等）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/>

取り組み

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等が活用でき、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。

2026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441件（当社に関するもの188件、子会社に関するもの238件、その他15件）でした。窓口で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、2026年3月期では当社に関する案件で3件、子会社に関する案件で5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0件でした。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。

取り組み

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。

情報管理への取り組み

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、コンプライアンス委員会監督の下、グローバル情報管理体制を構築しています。

当該体制の下、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において、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、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

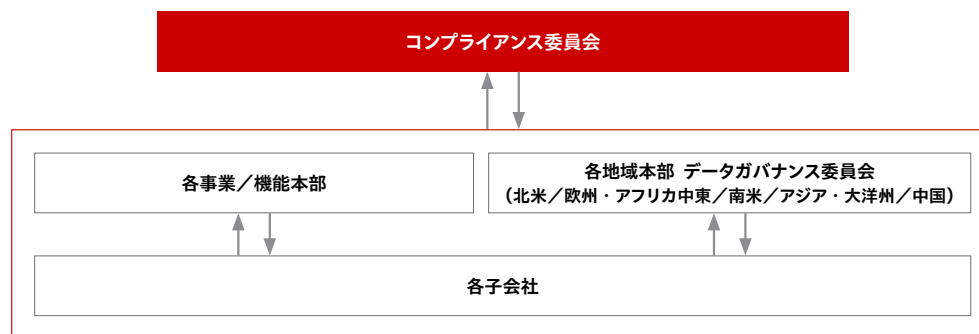
社までを適用範囲とした「Global Privacy Policy」を制定し、グローバル共通で遵守すべき事項や推進体制を定め、運用しています。

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。

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、前述のグローバル情報管理体制の下、各地域との連携体制を構築し、動向を注視しながら漏れの無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。2026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。



ガバナンス

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、2026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。2026年3月期は全7回開催しました。

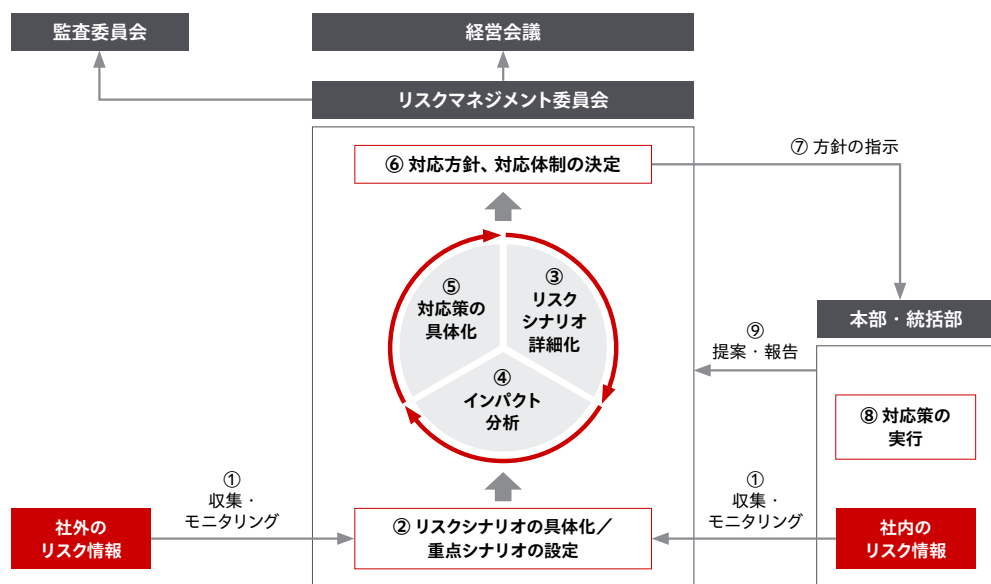
このリスクマネジメント委員会では、社内のリスク認識のみならず、外部環境変化にともなう社外のリスクトレンドなどの情報を収集・モニタリングしています。これら社内外の情報からリスクシナリオを具体化し、Hondaの事業戦略も踏まえインパクト分析を実施しています。こうした客観的なリスク分析に基づき経営メンバーが議論することで、経営戦略と連鎖したHondaが取り組むべき全社横断的なリスクについて対応方針、対応体制を決定しています。

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。

ガバナンス

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

主なリスク項目	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う事業活動の遅延・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う事業活動の遅延・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う事業影響
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

ガバナンス

推進体制

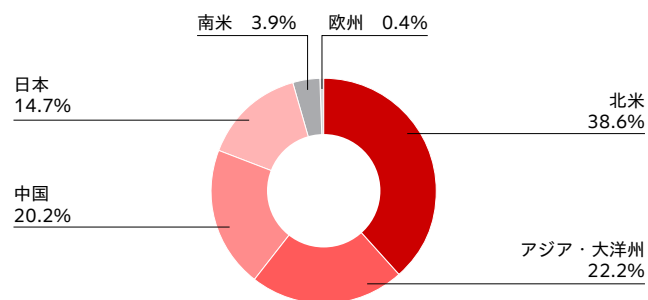
Hondaは、世界6地域で事業を展開しており、それぞれに購買の機能を設け、「需要のあるところで生産する」という会社理念に基づき、各地域での現地調達を推進しています。

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 (2026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。

また、物流分野においては、物流の持続可能性の確保や関連法規制への対応にとどまらず、供給継続性、労務・安全、価格構造、社会的評価などが複合的に関わる経営リスク領域として位置付けています。

こうした認識のもと、物流に関わる重要な方針や優先順位、体制に関する意思決定を経営レベルで行うため、サプライチェーン購買本部長を物流統括管理者（Chief Logistics Officer：CLO）として選任し、国内物流全体を統括する体制を構築しています。

CLOの監督のもと、開発・生産・販売・補給部品を含むサプライチェーン全体について、関係部門を横断した方針・体制の整備を進めるとともに、物流を経営として管理・統制する仕組みの構築を通じて、物流の持続可能性向上に向けた全社的な取り組みを推進しています。

基本的な考え方

サプライチェーンのサステナビリティ強化に向けて

環境問題や人権問題に配慮しながら、世界各地のお取引先とサプライチェーンを構築し、その最適化に力を注ぐことは、より良い製品・サービスをお客様に迅速かつ安定的に提供するためにも必要とされています。

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

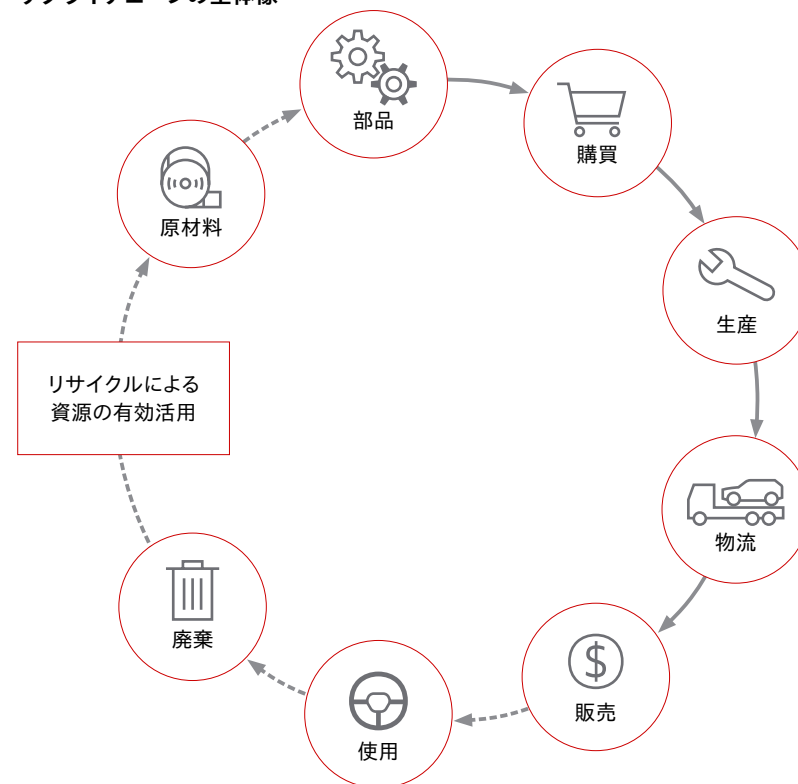
購買領域においては、サステナビリティ方針を「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」としてサプライヤーと共有し、製品安全・品質、人権・労働、環境、責任ある調達、コンプライアンス、情報開示といった重要課題について、サプライヤーとともに取り組んでいます。

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

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

バリューチェーン内の労働者 ➡ p.117

サプライチェーンの全体像



取り組み

購買の基本的な考え方

購買理念／購買3原則／購買スタッフの心得

Hondaは、世界中すべてのサプライヤーとともに、環境、安全、人権、コンプライアンス、社会的責任などに配慮し、サプライチェーン全体でサステナブルな社会の実現に取り組んでいます。「Hondaフィロソフィー」をベースとして、「購買理念」「購買3原則」を定め、公平、公正、かつ透明性の高い取引を行っています。

また、購買活動を行う従業員一人ひとりが守るべきことを「購買スタッフの心得」としてまとめ、本心得を遵守することで、社内外からの信頼およびサプライヤーとの健全な関係を、より確かなものとしています。

購買理念と購買3原則

わたしたちは、「購買理念」「購買3原則」を通して、
公平、公正、かつ透明性の高い取引を行います。

購買理念

良い物を、適正な価格で、タイムリーにかつ、永続的に調達する

購買3原則

自由な取引

わたしたちは、品質や量、価格、タイミングを満足し、かつサステナビリティに対する考え方を共有できるお取引先と、自由競争に基づく取引を行います。

対等な取引

わたしたちは、企業規模や国籍等にかかわらず、お取引先と対等の立場で取引を行います。

お取引先の尊重

わたしたちは、お取引先の経営とその主体性を尊重します。

サプライヤーサステナビリティガイドライン

裾野が広く、多くのお取引先によって支えられている自動車業界は、自社単独ではなく、お取引先を含めたサプライチェーン全体で人権・環境負荷低減を追求していく必要があります。

また、昨今、コンプライアンスや人権に対する世界的な意識が高まるなか、自社のみならず、お取引先の労働環境や法令遵守などの状況を適切に把握し、必要な場合は是正に努めることが、企業に求められています。

Hondaは、グローバルな部品調達活動において、お取引先との連携によるサステナブルなサプライチェーンの実現をめざしています。この考え方を「サステナビリティビジョン」として掲げ、その実現に向け、お取引先と連携して取り組むための具体的な方針として「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」(リンク参照)を発行しています。

本ガイドラインでは、安全・品質、人権・労働、環境、責任ある鉱物調達、コンプライアンス、情報開示について、一次お取引先とともに推進していく基本的な事項を明示しています。

また、国際基準(日本自動車工業会「サプライヤーCSRガイドライン」、AIAG※1・Drive Sustainability※2「Sustainability Guiding Principles」など)をベースにHondaの基本理念を反映しており、社会動向や規制の変化も踏まえ、適宜改定を行っています。

※1 AIAG: Automotive Industry Action Group(全米自動車産業協会)の略。

※2 自動車メーカーが連携し、サプライチェーンのサステナビリティを推進するための業界協同イニシアチブ

「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>

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の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。

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

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

また、サステナビリティ方針説明会では、一次サプライヤーを対象に、CO₂排出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。加えて、物流分野では一次サプライヤーや物流事業者を対象に、2025年12月に、物流効率化法への対応や荷待ち・荷役時間の短縮など、持続可能な物流の実現に向けた取り組みについて説明会を実施しました(➡p.194)。



サステナビリティ方針説明会(2024年7月)

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、購買では、児童労働・強制労働・人身売買の禁止、労働時間の遵守・生活賃金の保証、従業員との対話など、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、サプライヤーで働く人たちが上記のような労働・人権リスク影響を受けないよう、遵守を求めています。

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

サプライヤーで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。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、リスクの特定と改善の依頼を実施しています。

- 従業員の安全衛生・労働条件（労働時間・生活賃金・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
- 多様性の尊重、差別・ハラスメントの防止
- 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、2024年より、包括的なサプライチェーンリスク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ました。AIによるデータマイニング技術を活用してサプライチェーン全体を可視化し、各国法規、輸出入規制、制裁リスト情報などに基づき、サプライチェーンの深層における潜在的なリスクを検出しています。リスクのリアルタイム監視、影響評価の強化、軽減策の策定などの取り組みを進め、サプライチェーン全体での人権リスクの最小化を図っています。

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。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み ➡ p.72

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.180）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。

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、2025年4月より本格運用を開始しました。

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を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。

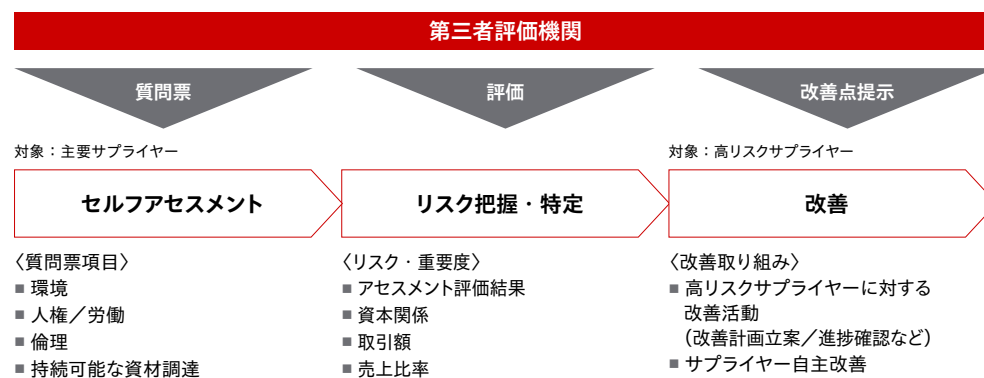
この調査結果をもとにリスクを特定し、その度合いに応じたサプライヤーへのヒアリングや現場確認などを必要に応じて行います。

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
- 改善計画策定依頼・定期的な進捗確認
- 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



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。

従業員教育研修

Hondaは、購買活動に携わる従業員一人ひとりが、購買理念に則り、公平・公正かつ透明性の高い取引を推進するために、マニュアルや研修を整備し、OJTを通じた人材育成を推進しています。

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

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.194）。

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

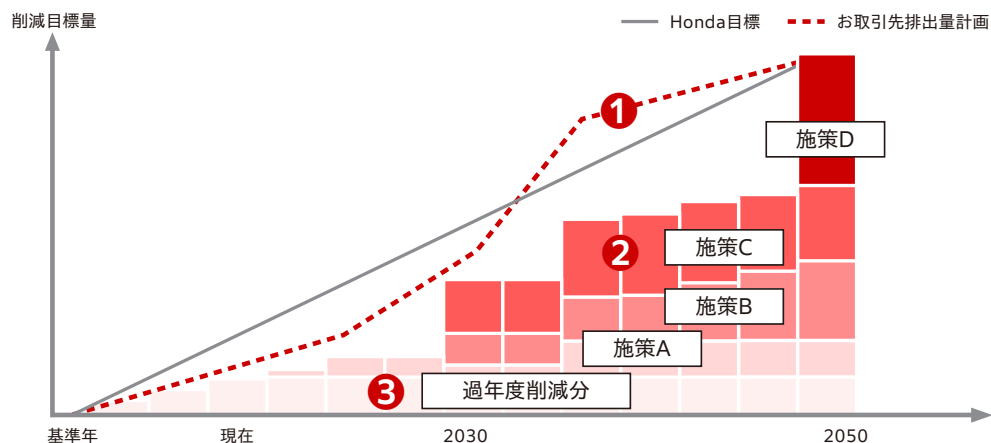
Hondaは、2050年までにすべての製品と企業活動を通じたカーボンニュートラル（CO₂排出量実質ゼロ）をめざしています。

日本では、2021年10月よりサプライヤーに対し、CO₂排出総量削減に向けた取り組みの検討を依頼し、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。

お取引先CO₂削減展開の見える化システム

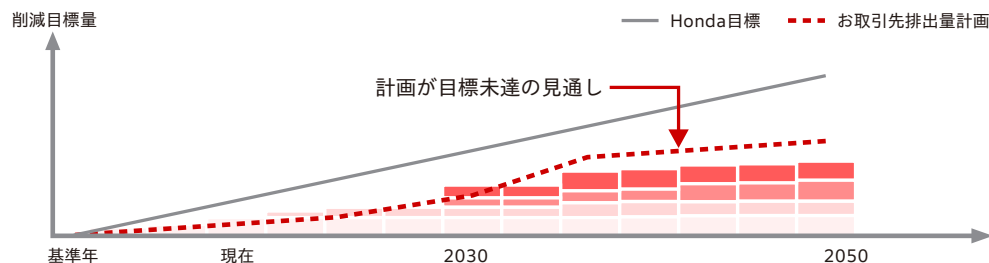
お取引先CO₂排出削減実績・計画の全体把握

- ① Honda 目標とお取引先の計画のGAPの見える化ができる
- ② お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お取引先の削減努力が反映できる

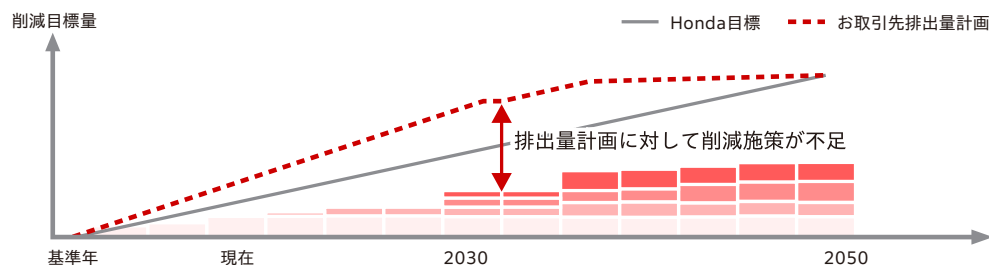


CO₂削減計画（削減量・施策）の具体化促進 ※下記は一例

CO₂削減量が未達の見通し → 削減量の計画見直しを促進



削減施策が不足 → 施策の積み増しを促進



取り組み

グループサプライヤーとの取り組み

Hondaは、スコープ1・2としてグループサプライヤーのCO₂排出量実績を暦年でモニタリングしています。

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います。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。



お取引先と連携した生産現場での取り組み

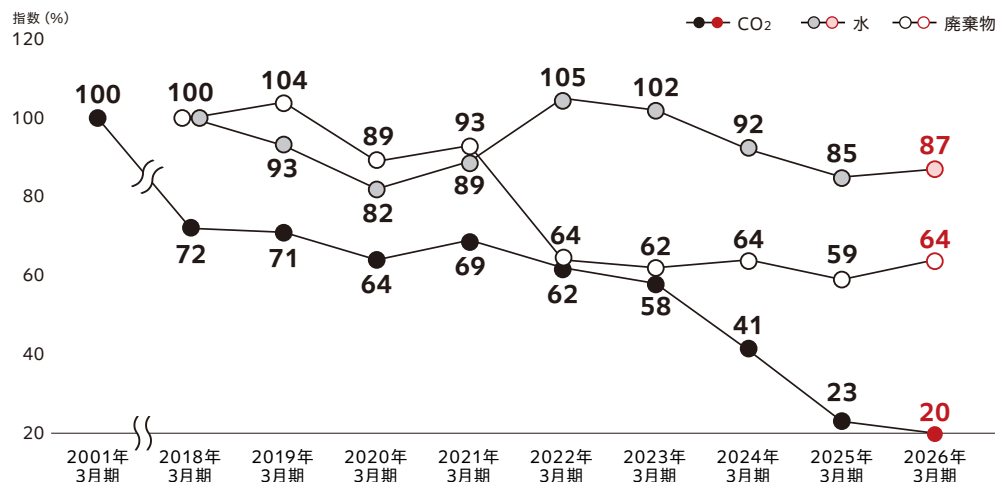
これらの環境負荷低減活動の一環として、グループサプライヤー各社の進捗・実績分析のためのツールを展開し、定期的な施策・情報共有会を通じてエンゲージメントを深め、協働での目標達成に向けてPDCAサイクルを回しています。

化学物質管理

Hondaは、製品を構成するすべての部品などに関する法規遵守と、地球環境や生態系に対する影響の軽減を目的とした「Honda製品化学物質管理基準書」を発行しています。グローバル各地域のサプライヤーに対して、この基準に適合する化学物質管理体制の構築を依頼するとともに、基準を満たした部品の供給について保証をお願いしています。その具体的な含有化学物質データについては、業界標準の管理システムを活用し、量産開始前に評価を実施しています。

環境負荷低減実績

CO₂排出量／水資源使用量／廃棄物等発生量 原単位指数



区分	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
CO ₂ 排出量 (t/百万円)	0.93	0.86	0.62	0.35	0.31
水資源使用量 (m ³ /百万円)	10.51	10.16	9.17	8.38	8.61
廃棄物等発生量 (t/百万円)	0.38	0.37	0.38	0.35	0.38

・集計範囲：日本国内連結対象の一次サプライヤーすべて

・算定方法：各実績値 (CO₂排出量・水資源使用量・廃棄物等発生量) ÷ 付加価値額 (百万円)

基準年度比の改善率 (2026年度3月期時点)



取り組み

サプライヤー説明会の実施

ESG領域における社会的要請がいつそう高まるなか、購入額の8割以上を占めるサプライヤーを対象に、2022年3月期からESGの方針・施策に関する説明会を実施してきました。

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社へ対面での説明会を開催し、CO₂排出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。さらに、2026年3月期にはそれぞれの取り組みの状況を「カーボンニュートラル展開・ESG体質評価 進捗説明会」にて共有しました。

ESG施策共有会の実施

グループサプライヤーを対象に2024年3月期から定期的なESG施策・情報共有会を開催しています。

2026年3月期は全4回にわたり、ESG活動に関する方向性の発信やHondaおよびサプライヤー間の取り組み状況の共有、社外講師・専門家などとの情報交換を通じて、HondaグループのESG体質強化を図っています。



施策共有会

業界団体・サプライヤーとの連携

AIAG※¹がサプライチェーンにおけるサステナビリティ強化を目的に設置している「責任ある鉱物調達」「人権と取引」「温暖化対策」「化学物質管理」の4つの作業部会に参加しています。

AIAGにおいては、サプライヤーを対象とした研修を進めており、2012年から北米地域でHondaの一次・二次サプライヤーに参加いただき、企業倫理、環境規制、労働環境、人権などの研修会を実施しています。

また、自動車業界内外の問題、ニーズ、および動向を積極的に特定することを目的として、AIAGの企業責任運営委員会やDrive Sustainability※²にも参加しています。

さらに北米地域では、サプライヤーに対し、サステナビリティ（環境、輸出管理、社会的責任、安全衛生、多様性、ガバナンス、コンプライアンス・倫理）をテーマに、CBT※³を活用したeラーニングを提供し、サステナビリティに関する理解促進に努めています。

※¹ AIAG : Automotive Industry Action Group (全米自動車産業協会) の略。

※² 自動車メーカーが連携し、サプライチェーンのサステナビリティを推進するための業界協同イニシアチブ

※³ Computer Based Training の略。コンピューターを利用した学習。

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い、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。

日本では、1974年から年1回の懇談会を開催しています。2026年3月期のお取引先懇談会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。

取り組み

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きます。

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。2026年3月期は、約7,000社の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。

※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。

「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>

「FORM SD/Conflict Minerals Report」（英語版）

🌐 <https://global.honda/en/investors/library/cmr.html>