



Honda ESG Data Book 2023

HONDA

| | | | | | |
|-------------------------------|----|---------------------------|-----|--------------------|-----|
| 1 編集方針 | 02 | 4 社会 | 32 | 7 資料 | 153 |
| 2 Hondaのサステナビリティ | 03 | 安全 | 33 | 第三者保証（環境・社会） | 154 |
| 基本的な考え方 | 04 | 品質 | 47 | GRIスタンダード対照表 | 155 |
| サステナビリティマネジメント体制 | 05 | 人材 | 63 | 財務関連データ | 161 |
| マテリアリティ | 06 | サプライチェーン | 87 | | |
| ステークホルダーエンゲージメント | 07 | 社会貢献活動 | 103 | | |
| Hondaの取り組みとSDGs | 10 | 5 ガバナンス | 110 | | |
| 外部からの評価 | 12 | コーポレートガバナンス | 111 | | |
| 3 環境 | 13 | コンプライアンス | 124 | | |
| 基本的な考え方 | 14 | リスクマネジメント | 127 | | |
| グローバルマネジメント | 15 | 6 パフォーマンスデータ | 132 | | |
| 環境側面の重要課題 | 17 | 環境関連データ | 133 | | |
| 気候変動・エネルギー問題への対応 | 18 | 社会関連データ | 143 | | |
| 資源の効率利用 | 22 | ガバナンス関連データ | 150 | | |
| クリーンな大気の保全 | 25 | | | | |
| その他の重要課題 | 26 | | | | |

■ 対象組織

本田技研工業株式会社および国内外382社の関係会社（連結子会社313社、持分法適用会社69社）により構成されたHondaグループ全体を報告対象組織としています。Hondaグループ全体を対象にしている場合、個々に対象範囲を記載しています。

■ 対象期間

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）の活動を中心に、一部に過去の経緯や発行時期までに行った活動、将来の見通し・予定などについて記載しています。

■ 準拠したスタンダード

Honda ESGデータブックは、GRIスタンダード2021に準拠して作成しています。

詳細につきましてはGRIスタンダード対照表のページ（⇒p.155）をご参照ください。

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

■ 第三者保証について

2022年度の環境および社会関連の の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

■ 会計基準について

2013年度までは米国会計基準（U.S. GAAP）で、2014年度からは国際会計基準（IFRS）で集計しています。

■ 発行日

今回の発行：2023年6月

次回発行予定：2024年6月

Honda ESG Data Booksは毎年発行しています。

■ 発行・お問い合わせ先

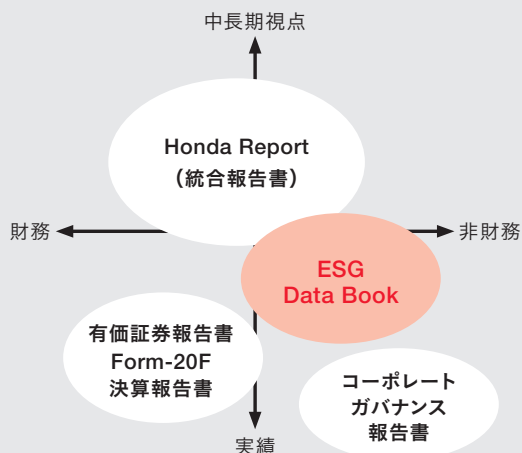
本田技研工業株式会社

経営企画統括部 環境企画部

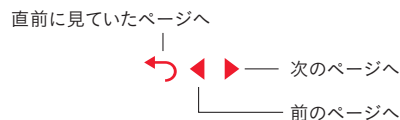
〒107-8556 東京都港区南青山2-1-1

E-mail：prj_h_honda_reporting_engagement@internal.honda.co.jp

開示資料の位置付け



本データブックの使い方



XXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXX 本データブック内の該当ページ、あるいはレポート外のWebサイト等へ

XXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXX

免責事項

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

2

Sustainability

Hondaのサステナビリティ

2 Hondaのサステナビリティ

- > 基本的な考え方 04
- サステナビリティマネジメント
体制 05
- マテリアリティ 06
- ステークホルダー
エンゲージメント 07
- Hondaの取り組みと
SDGs 10
- 外部からの評価 12

基本的な考え方

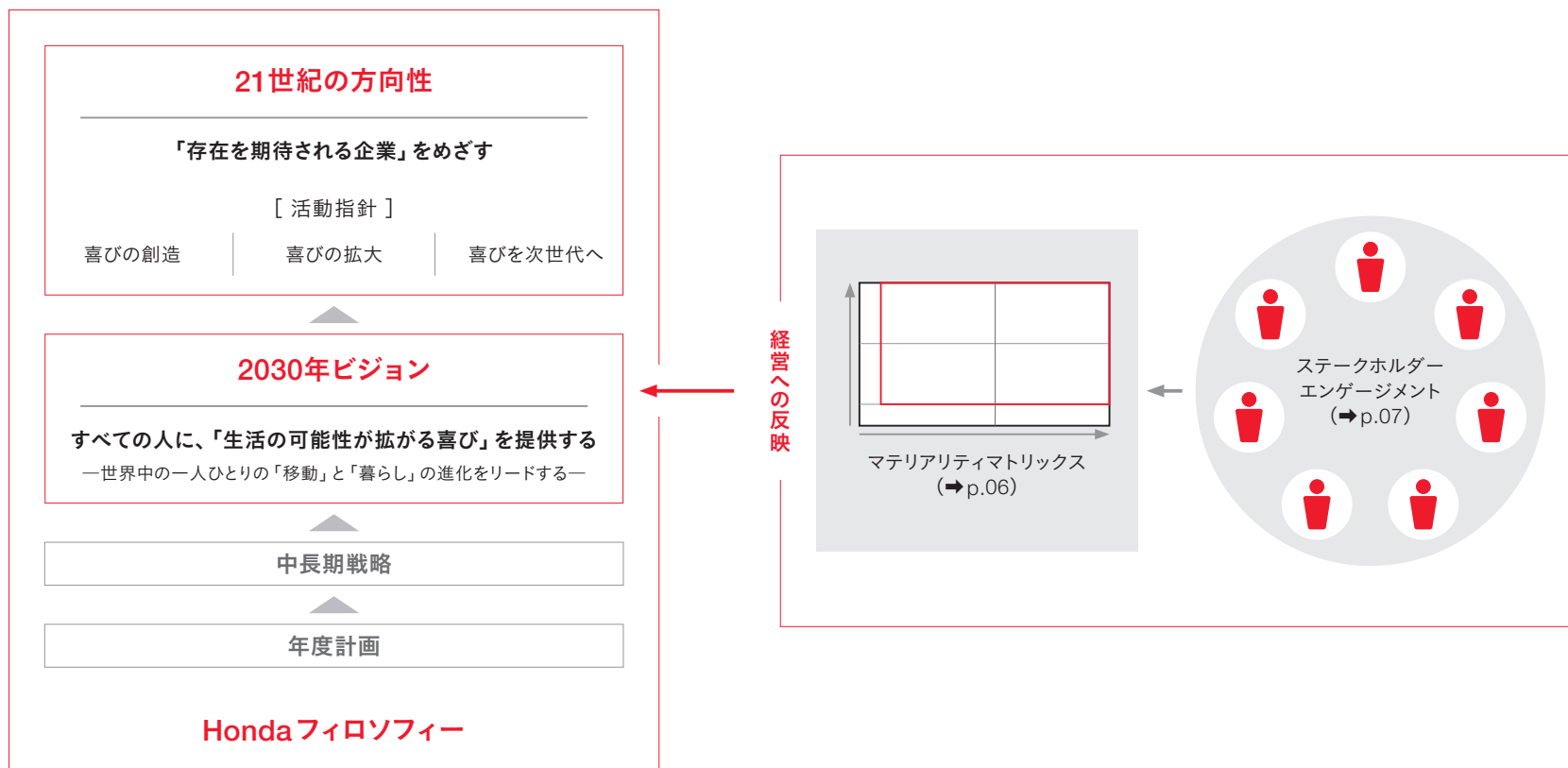
「Hondaフィロソフィー」は、Hondaグループすべての企業と、そこで働くすべての従業員の価値観として共有され、あらゆる企業活動と、従業員の行動や判断の基準となっています。

さらに、企業の成長機会の創出とサステナブルな社会の実現を両立させるため、21世紀の方向性として「存在を期待される企業」を掲げ、「喜びの創造」「喜びの拡大」「喜びを次世代へ」という取り組みを推進しています。

これらの実現に向けて、Hondaが進むべき方向性を具体的に示したマイルストーンが、「2030年ビジョン」です。

Hondaのサステナビリティにとって重要なことは、商品・サービスを通じた価値の提供によってステークホルダーの期待・要請に応えるとともに、環境や社会に対する影響への配慮など、企業の社会的責任を果たすことや、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献することです。

そこでHondaでは、ステークホルダーとHondaの両視点を踏まえて、中長期の事業戦略を策定しています。2つの視点を整理するにあたっては、「マテリアリティマトリックス」をガイドに、グローバルの地域ごとの特色に照らし合わせ、果たすべき役割や貢献すべき点を考慮しています。



2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

> サステナビリティマネジメント体制 05

マテリアリティ 06

ステークホルダー

エンゲージメント 07

Hondaの取り組みと

SDGs 10

外部からの評価 12

サステナビリティマネジメント体制

サステナビリティ課題の特定と推進体制

Hondaは、内外環境認識を踏まえた全社の方向性と、コーポレートとして取り組むべき重要課題を合意することを目的として、最高経営責任者（CEO）を議長とした「コーポレート統合戦略会議」を設定しており、その中でサステナビリティ課題への方針や取り組みの議論・検討を行っています。

今後も「フィロソフィーに根ざした企業活動全体を世の中に示していくことで存在価値を高め、社会からの正当な評価につなげる」といった活動を継続しながら、サステナビリティ視点を反映した全社戦略を立案していきます。

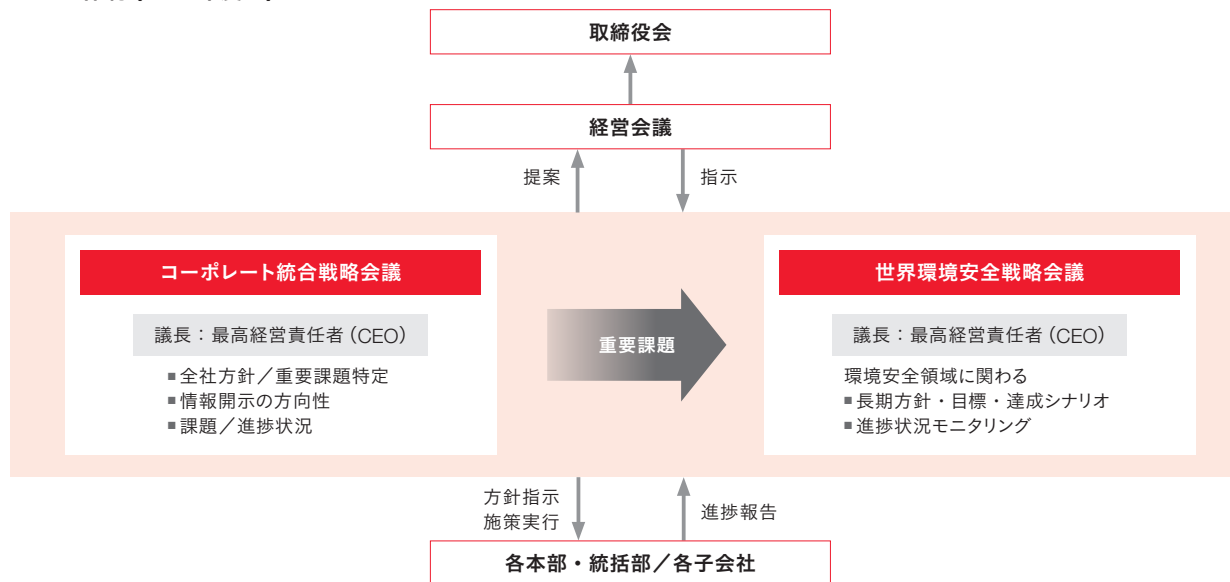
また、モビリティカンパニーとして最重要課題である環境安全領域のさら

なる推進強化として、CEOを議長とした「世界環境安全戦略会議」を設定しています。

環境領域の戦略には気候変動対応も含まれており、世界環境安全戦略会議において定めたCO₂排出量の削減目標については、取締役会で決定されています。

これらの会議体で検討された重要課題を踏まえて、経営会議や取締役会で全社戦略を決定し、各本部・統括部、各子会社の方針・施策として実行しています。

サステナビリティマネジメント体制 (2020年度～)



2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント体制 05

> マテリアリティ 06

ステークホルダーエンゲージメント 07

Hondaの取り組みとSDGs 10

外部からの評価 12

マテリアリティ

ステークホルダーの視点を踏まえた課題評価

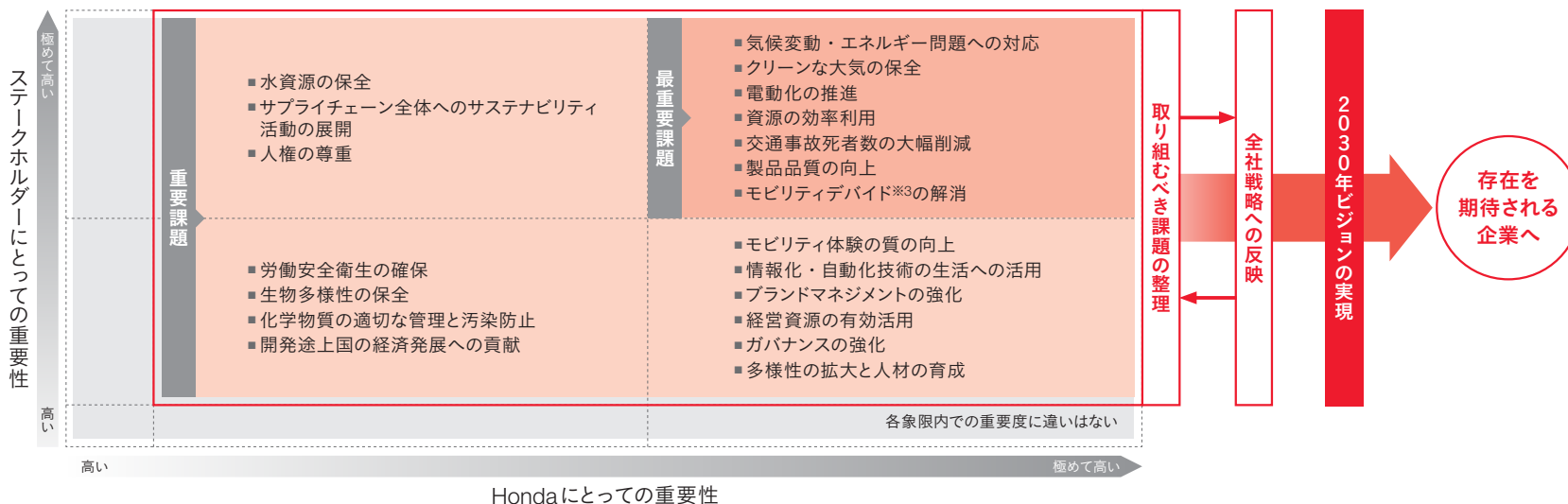
Hondaフィロソフィーを基点とした長期ビジョン達成に向けては、取り組むべき重要な課題をHondaとステークホルダーの2つの視点から整理しています。「マテリアリティマトリックス」はそうした課題を整理するための代表的なフレームワークであり、これを作成・活用することで、課題の網羅性を確認し、位置付けを明確化しました。

マテリアリティマトリックスの作成にあたっては、課題の抽出とその重要性の評価という2段階で行いました。課題の抽出は、社内各本部のメンバーによる議論に加え、技術革新の状況、SDGs※1やパリ協定に記された社会課題も踏まえ、グローバルかつバリュー・チェーンの観点で実施しています。そしてこれら課題の重要性について、代表的なESG※2評価機関や、企業の

サステナビリティに精通した欧米のNGOとの対話などを通じて、ステークホルダー視点での評価を行いました。そのうえで、コーポレート統合戦略会議などにおいて、経営メンバーが評価・確認をしています。

こうして、「カーボンフリー社会の実現」や「交通事故ゼロ社会の実現」などを、モビリティカンパニーとして優先的に取り組むべき重要課題として可視化することができました。これらは、SDGsの目標13「気候変動に具体的な対策を」、目標7「エネルギーをみんなに。そしてクリーンに」や目標3「すべての人に健康と福祉を」などの達成に貢献するものと考えています。このように、ステークホルダーの視点を踏まえて特定された重要課題は、ビジョン達成のための全社戦略に反映され、各事業活動へ織り込まれていきます。

マテリアリティマトリックス



※ 1 SDGs: Sustainable Development Goalsの略。2015年に国連持続可能な開発サミットにおいて採択された貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会などに関する国際目標。

※ 2 ESG: Environment (環境)、Social (社会)、Governance (ガバナンス)の略。

※ 3 モビリティデバイド: 移動手段の違いによる人の生活の格差。

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント
体制 05

マテリアリティ 06

> **ステークホルダー
エンゲージメント** 07

Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 12

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

Hondaが社会から「存在を期待される企業」となるためには、コミュニケーション・サイクルを実践していく必要があります。それは、① Hondaがどのような価値を社会に提供しようとしているのかを適宜・的確に伝え、② 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、③ 具体的な施策に落とし込み、④ その評価を受ける、という仕組みです。

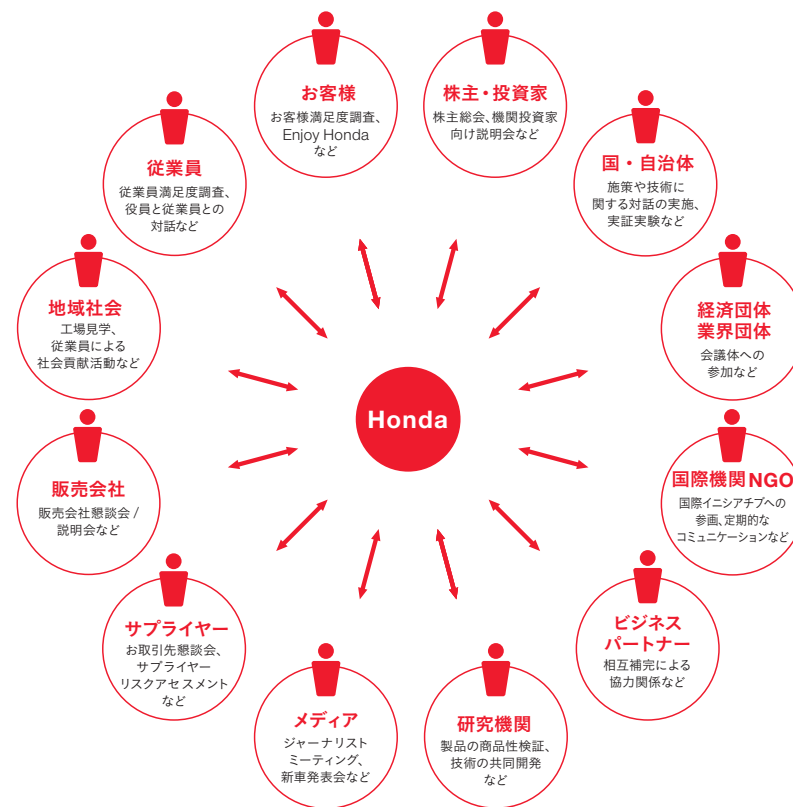
とりわけ近年は、事業の規模拡大やグローバル化に加え、ITの急速な普及によって、企業活動が社会に及ぼす、また社会が企業に及ぼす影響の大きさや範囲が広がっており、そのスピードも加速しています。そんななか、「ステークホルダーとの対話」は、Hondaの取り組みに対するより正しい理解につながるとともに、社会環境の変化やリスクを把握できる有益な手段でもあると考えています。

こうした認識のもと、Hondaはグローバルで、さまざまな機会を通じて対話を実施しています。この対話は、Hondaのステークホルダーのなかでも、右図の主要なステークホルダー（Hondaの事業活動により影響を受ける、もしくはその行動が事業活動に影響を与えるもの）と、社内各部門との間で行っています。

例えば、株主・投資家とのエンゲージメントでは、シェアホルダー（株主）リレーションズと、インベスター（投資家）リレーションズを通じて、Hondaをより正しく理解してもらえよう対話を行っています。

また、代表的なESG評価機関やNGOとの対話から得られた意見を「マテリアリティ分析」（➡p.06）に反映させ、Hondaが取り組むべき課題の特定に役立てています。

ステークホルダーエンゲージメント



2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 …… 04

サステナビリティマネジメント

体制 …… 05

マテリアリティ …… 06

> **ステークホルダー
エンゲージメント** …… 07

Hondaの取り組みと

SDGs …… 10

外部からの評価 …… 12

ステークホルダーエンゲージメント

2022年度における取り組み例

| ステークホルダー | 主な対話方法 | 概要 | 頻度 | 対応するマテリアリティ マトリックス項目 | 窓口 | 参照 |
|-----------|------------------|---|----------|---------------------------------------|-----------------|---|
| お客様 | お客様満足度調査 | 世界中の顧客の満足のため、全世界の各販売店でアフターサービスを受けたお客様に対し、顧客満足度についての調査を実施し、質の高いサービスオペレーション実施の改善活動を行っています。 | 毎年 | ブランドマネジメントの強化 | 顧客担当部門 | →p.55 |
| 株主・投資家 | 決算説明会 | 決算概況、取り組みなどについて、記者会見、Web会議を開催しています。得られたご意見、ご要望を参考に企業価値の最大化に取り組んでいます。 | 年4回 | | 財務部門 | https://www.honda.co.jp/investors/ |
| | 個別説明・カンファレンス参加 | 経営状況、生産、研究開発、事業戦略の説明や、意見交換を実施しています。得られたご意見、ご要望を参考に企業価値の最大化に取り組んでいます。 | 通年 | | | |
| サプライヤー | お取引先懇談会 | 事業の方向性や取り組み内容をサプライヤーと共有する懇談会を、定期的に開催しています。全社方針や購買方針の発信とQCDD*などの各領域において、とくに優れた実績を残されたサプライヤーに対し、感謝賞を贈呈しています。懇談会終了後には、出席者に対しアンケートを実施し、満足度や次回イベントに活かすための改善点の把握を行い、さらなる充実に向けた活動を行っています。 | 毎年 | 製品品質の向上 サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動の展開 | | →p.102 |
| | 事業計画懇談会・事業状況共有会 | 中長期経営方針、事業計画、サステナビリティ案件 (ESG / コンプライアンス・ガバナンス / リスクアセスメント) に関する情報を共有します。 | 毎年 | 製品品質の向上 サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動の展開 | 購買部門 | |
| | サプライヤーへのESG調査の実施 | 「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」(→p.90)に基づき、コンプライアンス違反等の未然防止、環境負荷低減実現のため、主要サプライヤーへのESG調査を実施しています。 | 毎年 | サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動の展開 ガバナンスの強化 | | →p.95 |
| 経済団体・業界団体 | 業界団体活動への参画 | 業界団体活動を通じて社会の期待・要請を把握し、持続可能な事業環境を整え社会に貢献すべく、各種会議体に参加しています。 | 通年 | | 渉外部門、ほか | |
| 国際機関・NGO | 国際イニシアチブへの参画 | 持続可能な社会の実現に向けた、期待・要請の把握と貢献をめざし、各種会議体に参加しています。 | 通年 | | サステナビリティ企画部門、ほか | |
| 地域社会 | 安全運転普及活動 | Hondaは、グローバル安全スローガン「Safety for Everyone」を掲げ、事故を未然に防ぐために安全運転支援技術とともに「人から人への手渡しの安全」と「参加体験型の実践教育」を基本として、運転者だけではなく、子どもから高齢者まで、交通社会に参加するすべての人を対象とした交通安全啓発活動に積極的に取り組み、現在では、世界43の国と地域で活動を行っています。 | 通年 | 交通事故死者数の大幅削減 | 安全運転普及担当部門 | →p.34 |
| | お身体の不自由な方々の運転復帰 | 移動手段の選択肢を広げて、社会参画への格差を少なくしたいと考え、福祉車両(運転補助装置)を提供するとともに、運転復帰を望む方々の支援のため、地域での支援環境確立に向け、作業療法士をはじめとする方々のサポートをしています。 | 通年 | モビリティデバイドの解消 | | →p.40 |
| | ビーチクリーン活動 | 独自開発した機材を使用し、Hondaグループが地域の参加者とともに砂浜の清掃活動。2006年より活動を開始して以来、これまでに全国各地の砂浜で活動を行い、実施回数は406回、回収したゴミは総量約520tにのぼります。 | | | | 社会貢献活動推進部門 |
| | 里地里山保全活動 | 東京都八王子市と活動協定を締結し、従業員とその家族が八王子市の「上川の里特別緑地保全地区」での里地里山保全活動を実施しています。 | 通年 | | | |
| 国・自治体 | 被災地支援 | 災害時の被災地への製品支援・寄付を行っています。 | | | 社会貢献活動推進部門、ほか | https://www.honda.co.jp/philanthropy/saigai/ |
| 従業員 | 活力度測定 | より働きやすい職場づくりのため、従業員のエンゲージメントの測定と向上に向けた取り組みを行っています。 | 活力度測定：毎年 | 多様性の拡大と人材の育成 | 人事部門 | →p.80 |

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

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント
体制 05

マテリアリティ 06

> **ステークホルダー
エンゲージメント** 07

Hondaの取り組みと
SDGs 10

外部からの評価 12

ステークホルダーエンゲージメント

外部団体との協働

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

また、IMMA※1やOICA※2といった二輪車、四輪車の国際団体においても、委員会、作業部会の議長を各業界団体の代表を務めています。さらにWEF※3や、WBCSD※4への加盟を通じて、サステナビリティに関するイニシアチブとも協力しています。

なお、Hondaの各地域における事業執行にあたっては、各地域が自立性を高め、迅速な意思決定を行うため、一定の範囲内で権限を委譲しています。政治献金※5を行う場合は、各国の法令に基づき、社内の必要な手続きを経て行っています。

※ 1 IMMA：International Motorcycle Manufacturers Association (国際二輪車工業会) の略。
※ 2 OICA：Organisation Internationale des Constructeurs d'Automobiles (国際自動車工業連合会) の略。
※ 3 WEF：World Economic Forum (世界経済フォーラム) の略。
※ 4 WBCSD：World Business Council for Sustainable Development (持続可能な開発のための世界経済人会議) の略。
※ 5 献金先：一般財団法人国民政治協会。政治献金額：2019年度：25百万円、2020年度：25百万円、2021年度：25百万円。なお、この支出は「Honda 贈収賄防止ガイドライン」に抵触しないことを確認しています。

適切な広告・宣伝活動

Hondaは、お客様や社会からの信頼と期待に応え続けるため、誠実に広告・宣伝や販売促進活動を行います。

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

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方 04

サステナビリティマネジメント体制 05

マテリアリティ 06

ステークホルダーエンゲージメント 07

> Hondaの取り組みとSDGs 10

外部からの評価 12

Hondaの取り組みとSDGs

SDGsへの貢献

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

この考え方はSDGsの目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」、目標12「つくる責任 つかう責任」や目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」の達成に通じるものであり、Hondaの企業活動全般に関わるものとなっています。

最重要課題ごとの取り組み

Table with 3 columns: 最重要課題, Hondaの取り組み, 達成に貢献するSDGs目標. Rows include: 気候変動・エネルギー問題への対応, 電動化の推進, クリーンな大気の保全, 資源の効率利用, 交通事故死者数の大幅削減, モビリティデバイドの解消.

また、Hondaは経済的な価値を追求しながら、社会への価値を創出していくことが、持続可能な経営にもつながり、ひいては社会の持続可能性にも貢献できるものと考えています。2030年ビジョンの実現に向けた重要課題（→p.06）に基づき、企業活動を通じて「持続可能な開発目標（SDGs）」にも貢献していきます。

2 Hondaのサステナビリティ

- 基本的な考え方 04
- サステナビリティマネジメント体制 05
- マテリアリティ 06
- ステークホルダーエンゲージメント 07
- > Hondaの取り組みとSDGs 10
- 外部からの評価 12

Hondaの取り組みとSDGs

最重要課題ごとの取り組み

| 最重要課題 | Hondaの取り組み | 達成に貢献するSDGs目標 |
|--|---|---|
| 水資源の保全 水資源の保全 (⇒p.26) | 工場での取水・排水の使用量および品質管理の徹底や、水のリサイクル・リユースを100%できる設備の導入を通じて、貴重な淡水の保全に貢献しています。また、将来の世代のために沿岸環境の改善、維持を支援する水資源保全基金を北米で運営しています。 | 6 安全な水とトイレを世界中に |
| サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動の展開 サプライチェーンのサステナビリティ強化に向けて (⇒p.88) サプライヤーとの環境負荷低減 (⇒p.92) | 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グリーン購買ガイドライン」「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行して、それらに基づいた確認をしています。影響度の高いサプライヤーにはESG調査を実施しており、今後は、海外の購買拠点とも連携した拡大展開を図っていきます。 | 8 働きがいも 経済成長も 13 気候変動に 具体的な対策を 16 平和と公正な 世界を築くために |
| 人権の尊重 人権 (⇒p.67) 人権方針 (⇒p.146) ダイバーシティの取り組み (⇒p.71) | 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。また、全社のリスクマネジメントの取り組みのなかでは、「人権」についても重要なリスクの一つと捉え、管理を行っています。 | 5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も 16 平和と公正な 世界を築くために |
| 経営資源の有効活用 Hondaのサステナビリティ (⇒p.04) | 多くの社会的課題が取りざたされているなか、経営上の優先課題を特定するには、バリューチェーンにおける機会や責任を理解することが欠かせません。社会の期待とお客様のニーズに応じて、既存事業の価値をどう転換・進化させていくのか、フォアキャスト・バックキャスト視点で考察し、新たな価値の創出をめざしています。 | 8 働きがいも 経済成長も |
| ガバナンスの強化 コーポレートガバナンス (⇒p.111) | 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」をめざしています。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くとともに、社会からの信頼と共感をよりいっそう高めるために、企業情報の適切な開示により、今後も透明性の確保に努めています。 | 16 平和と公正な 世界を築くために 12 つくべき責任 つかう責任 |
| 多様性の拡大と人材の育成 人総合力の発揮に向けた多様性の進化 (⇒p.69) ダイバーシティの取り組み (⇒p.71) | 個性が輝き、融合していくことを尊重し、「人材多様性の進化」を全社重点課題に位置付け、女性活躍拡大、LGBTへの理解と受容、ベテラン層の活躍機会拡大、障がい者雇用などに取り組んでいます。また、OJT※を基盤として人材育成を行うほか、グローバル・ジョブ・グレード制度を構築し、人材の最適配置をめざしています。 | 4 質の高い教育を みんなに 5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も 10 人や国の不平等を なくそう |
| 労働安全衛生の確保 労働安全衛生 (⇒p.81) | 「安全なくして生産なし」の安全基本理念のもとで、「すべての人が、心から安心して働くことができる」、そのような喜びのある職場環境の実現をめざしています。労働安全衛生マネジメントシステムを用いて、全社の安全衛生領域の監査を安全衛生監査委員会でを行っています。 | 8 働きがいも 経済成長も |
| 生物多様性の保全 生物多様性の保全 (⇒p.27) | 製品と企業活動による環境負荷を最小化することが、生物多様性の保全に対する最大の貢献だと考えています。そこで「Honda生物多様性ガイドライン」において、環境技術の追求・企業活動での取り組み・地域共生の取り組みなどの重点取り組み領域を定め、積極的に推進しています。 | 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも 守ろう |
| 化学物質の適切な管理と汚染防止 化学物質の管理と削減 (⇒p.27) | 製品の設計・開発段階から自動車構成部品に含まれる化学物質を管理し、その削減に努めています。部品の材料および含有化学物質情報をサプライチェーンを通じて収集するシステムで、集計・管理しています。また、水質など環境に悪影響を及ぼすとされる重金属の削減を進めています。 | 3 気候変動に 具体的な対策を 6 安全な水とトイレを 世界中に |
| 開発途上国の経済発展への貢献 2030年ビジョン (⇒p.04) | 2030年ビジョンのもと、すべての人がより効率の良い移動手段を獲得したことによるビジネスや学習の機会増大を通して、人生を豊かにすることをめざしています。海外展開にあたっては、輸出から現地生産・現地開発へとビジネスモデルを進化させ、新興国での生産・開発機能の強化を図るなど、雇用とOJTによる教育で地域に貢献していきます。 | 1 貧困をなくそう 4 質の高い教育を みんなに |

※ OJT: On the Job Training (オン・ザ・ジョブ トレーニング) の略。

2 Hondaのサステナビリティ

基本的な考え方…………… 04

サステナビリティマネジメント
体制…………… 05

マテリアリティ…………… 06

ステークホルダー
エンゲージメント…………… 07Hondaの取り組みと
SDGs…………… 10

> 外部からの評価…………… 12

外部からの評価

企業の持続可能性の指標

「Dow Jones Sustainability World Index」の
構成銘柄に選定

2022年12月、Hondaは社会的責任投資の代表的な指標であるDJSI※1の評価において、全世界における自動車セクターの上位5社に入り、「Dow Jones Sustainability World Index」の構成銘柄に6年連続で選定されました。また同時に、アジア・太平洋地域の「Dow Jones Sustainability Asia/Pacific Index」の構成銘柄に8年連続で選ばれています。

DJSIは、米国のS&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社によって運営されている投資指標です。経済・環境・社会の3つの側面から世界の主要上場企業のサステナビリティを評価し、総合的に優れた企業を構成銘柄として選定しています。

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

S&P Global社の「The Sustainability
Yearbook – 2023 Rankings」において
「Top 10%」に選定

HondaはS&Pグローバル社のSustainability Yearbook 2023において、「Top 10%」に選定されました。S&Pグローバル社は経済・環境・社会の側面で評価を行い、とくに優秀なサステナビリティ先進企業を選定し、「Sustainability Yearbook」に掲載しています。

2023年は61のセクターで世界7,800社以上を対象に評価を実施し、708社が選定されました。

Hondaが属する「Automobiles」セクターでは、「Top 1%」1社、「Top 5%」0社、「Top 10%」3社が選定されました。

なお同評価は、昨年までの「Gold Class」「Silver Class」「Bronze Class」から、「Top 1%」「Top 5%」「Top 10%」へと運用を変更しています。

「CDP 気候変動レポート 2022日本版」において
「B」を獲得

2023年4月、CDPは、世界の大手企業を対象に実施した、各企業の気候変動対策やGHG※2排出量削減への取り組みの調査結果を発表しました。

Hondaは、「CDP 気候変動レポート 2022日本版」において「B」を獲得しました。

CDPは、企業や都市の重要な環境情報を測定・開示・管理し、共有するためのグローバルなシステムを提供する国際的な非営利団体です。

企業の環境問題への取り組みレベルを「情報開示」「認識」「マネジメント」「リーダーシップ」の4段階で評価しています。

CDP評価指標である気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD※3) で要求されている項目については、統合報告書「Honda Report 2022」p.55、p.56、p.57、p.58をご参照ください。

統合報告書「Honda Report 2022」 p.55、p.56

■ https://www.honda.co.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2022-jp-all-m.pdf#page=29

※1 DJSI：Dow Jones Sustainability Indices (ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス)の略。

※2 GHG：Greenhouse Gas (温室効果ガス)の略。

※3 TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略。

3

Environment

環境

重要課題

- 気候変動・エネルギー問題への対応
- クリーンな大気の保全
- 電動化の推進
- 資源の効率利用
- 水資源の保全
- 生物多様性の保全
- 化学物質の適切な管理と汚染防止

3 環境

- > 基本的な考え方 …… 14
- グローバルマネジメント …… 15
- 環境側面の重要課題 …… 17
- 気候変動・エネルギー問題への対応 …… 18
- 資源の効率利用 …… 22
- クリーンな大気の保全 …… 25
- その他の重要課題 …… 26

基本的な考え方

Honda 環境・安全ビジョン／Honda 環境宣言

Hondaは、1960年代から積極的に環境課題の解決に取り組んできました。1970年代には一酸化炭素、炭化水素、NOx※1の排出を減らした低公害の「CVCC※2エンジン」を開発し、当時世界で最も厳しい自動車の排出ガス規制といわれた米国マスキー法に世界で初めて適合しました。

1992年には、すべての環境取り組みの指針となる「Honda環境宣言」を制定しました。ここでは、資材調達から設計、開発、生産、輸送、販売、使用、廃棄段階に至る製品ライフサイクルの各段階で環境負荷を低減するという基本姿勢を整理・明文化しています。

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

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

※ 1 NOx：Nitrogen Oxides（窒素酸化物）の略。
 ※ 2 CVCC：Compound Vortex Controlled Combustion（複合渦流調整燃焼方式）の略。
 ※ 3 GHG：Greenhouse Gas（温室効果ガス）の略。

Honda 環境・安全ビジョン

「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」の実現

2011年制定

Honda 環境宣言

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

以下に、私たちの日々の活動にあたって従うべきガイドラインを示します。

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

1992年6月制定・発表

3 環境

基本的な考え方 …… 14

> グローバルマネジメント …… 15

環境側面の重要課題 …… 17

気候変動・エネルギー問題
への対応 …… 18

資源の効率利用 …… 22

クリーンな大気の保全 …… 25

その他の重要課題 …… 26

グローバルマネジメント

環境経営推進体制とマネジメントサイクル

Hondaは、気候変動問題、エネルギー問題、資源問題などグローバルに対応すべき環境問題は、事業運営に影響を与える重要課題であると認識しています。

この認識のもと、1991年に社長が議長を務め経営層が出席する「環境会議」を設置、1995年に世界レベルでの環境保全活動の計画を審議決定する「世界環境会議」とし、その後「世界環境安全戦略会議」として毎年継続的に開催してきました。

最高経営責任者（CEO）が議長を務め、気候変動やエネルギー、資源に関わるリスクと機会、それに基づいた短・中・長期的な環境戦略の議論を実施しています。同会議では、全社方針や中長期経営計画に基づいたグローバルの中長期環境方針・計画を策定しており、同会議での決定事項には、すべての役員が関与しています。

各事業本部では、環境責任者および環境事務局を設置し、環境施策の推進にあたっては、本部内の機能を横断する体制を構築のうえ、PDCAを実行しています。各地域では各地域本部の環境関連部門を集めた「6地域環境事務局会議」を開催。ここでの情報共有を経て、各地域本部の環境関連部門がそれぞれ具体的な行動計画を策定し、施策を展開しています。

各事業本部と各地域本部の間で議論・整合された、環境取り組みの進捗や全世界にまたがるテーマについては、事務局である経営企画統括部へ集約され、世界環境安全戦略会議で報告されます。それらを次期中期経営計画や方針に反映し、各事業本部や各地域本部、環境関連部門でPDCAを回すことで、継続的に環境マネジメントの強化を図っています。

気候変動に起因する環境規制や自然災害等のリスクについても管理・監視項目として把握し、リスクマネジメント活動に反映し全社重点リスクに統合しています（➡p.128）。

環境マネジメントシステム

Hondaは、グローバルの既存の完成車工場と完成機工場において、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証を取得しています（2023年3月時点）。

その結果、環境マネジメントシステムのカバー率はほぼ100%です。また、複数の新工場においても取得活動を進めています。

環境関連法令の遵守状況

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

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

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

3 環境

基本的な考え方 …… 14

> グローバルマネジメント … 15

環境側面の重要課題 …… 17

気候変動・エネルギー問題への対応 …… 18

資源の効率利用 …… 22

クリーンな大気の保全 …… 25

その他の重要課題 …… 26

グローバルマネジメント

環境会計

日本における環境会計

Hondaでは、環境経営を効率的に推し進めるため、環境保全活動に関わる費用低減額や収益を集計し、経済効果の把握に努めています。

これらのデータを、企業価値指標や「環境対応」に関する経営判断のツールとして捉え、今後も集計精度の向上を図っていきます。

環境保全コスト → p.142

経済効果（収益、費用低減の実質効果） → p.142

3 環境

基本的な考え方 …… 14

グローバルマネジメント …… 15

> 環境側面の重要課題 …… 17

気候変動・エネルギー問題への対応 …… 18

資源の効率利用 …… 22

クリーンな大気の保全 …… 25

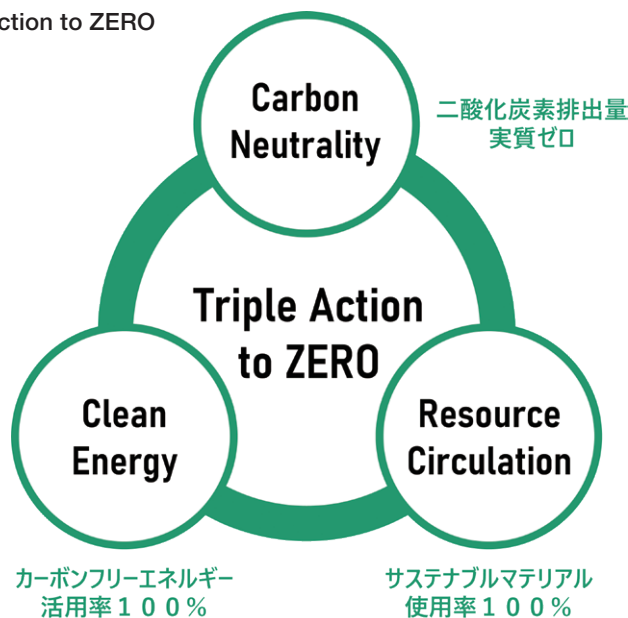
その他の重要課題 …… 26

環境側面の重要課題

Hondaの重要課題

Hondaはマテリアリティマトリックスで課題としてあげている「気候変動・エネルギー問題への対応」「資源の効率利用」「クリーンな大気の保全」に自らの技術と事業活動で取り組み、将来的に「環境負荷ゼロ社会」の実現をめざしています。

Triple Action to ZERO



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

Triple Action to ZERO

Hondaは、この地球上で人々が持続的に生活していくため、「環境負荷ゼロ」の実現をめざし、環境取り組みにおけるコンセプト (Triple ZERO) を設定しておりましたが、2021年には、具体的な目標年や行動を定めた「Triple Action to ZERO」を掲げました。

「カーボンニュートラル」「クリーンエネルギー」「リソースサーキュレーション」、この3つを1つのコンセプトにまとめた「Triple Action to ZERO」を中心にして、取り組みます。このコンセプトは、3つの連鎖を考慮しながら、施策の検討や実行を進めており、国際的な枠組みにおける取り組みの加速やステークホルダーの関心も高まっている“自然に根ざした解決策※”にもつながると認識しています。

2050年二酸化炭素排出量実質ゼロ

「気候変動問題」への対応として、企業活動、および、製品ライフサイクル観点から排出されるCO₂に対し、産業革命以前と比較した地球の平均気温上昇を1.5℃に抑える目標の達成をめざします。

2050年カーボンフリーエネルギー活用率 100%

「エネルギー問題」への対応として、これまでのエネルギーのリスクを減らす取り組みを超えて、企業活動、および、製品使用において使用されるエネルギーをすべてクリーンなエネルギーにすることをめざします。

2050年サステナブルマテリアル率 100%

「資源の効率利用」への対応として、これまでの資源と廃棄におけるリスクを減らす取り組みを超えて、環境負荷のない持続可能な資源 (サステナブルマテリアル) を使用した製品開発や仕組みづくりに挑戦します。

企業活動領域においては、2050年Honda工場の工業用取水と工業系廃棄物“ゼロ”をめざします。

3 環境

- 基本的な考え方 …… 14
- グローバルマネジメント …… 15
- 環境側面の重要課題 …… 17
- > 気候変動・エネルギー問題への対応 …… 18
- 資源の効率利用 …… 22
- クリーンな大気の保全 …… 25
- その他の重要課題 …… 26

気候変動・エネルギー問題への対応

気候変動 複数シナリオによるリスクと機会分析

HondaはTCFD※提言でも重要視されているシナリオ分析を実施しており、現在から将来に向けた複数のシナリオを想定したうえで、戦略構築を行っています。

どのシナリオも、さまざまな要因の変化により不確実性を含んでいるため、さまざまな状況における分析や検証が重要となります。リスクや機会をそれぞれのシナリオで明確にすることで、より持続可能な企業経営が実現できると考えています。

そこでHondaは複数のシナリオを視野に入れ、戦略を立案することで、事業や製品展開に活用し、リスク軽減や機会創出を図り、さらなるレジリエンスを持ったサービス・製品展開を実現します。

「Honda Report 2022」では、リスクと機会に対してHondaの取り組みを開示しています。抽出されたリスクと機会に対して、Hondaは戦略のレジリエンスを高め、さまざまな取り組みを実施しています。

■ 統合報告書「Honda Report 2022」 p.55、p.56
 ■ https://www.honda.co.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2022-jp-all-m.pdf#page=29

Hondaのアプローチ

現在、モビリティを取り巻く環境は、大変革期にあり、Hondaは、事業戦略と環境戦略を連携させた取り組みを通じて、「気候変動問題」への対応を進めています。世界の市場やお客様の変化を予測し、お客様の生活に貢献することを第一に定めながら、積極的に環境負荷低減に取り組んでいます。

Hondaは2020年10月に「カーボンニュートラルの実現」をめざすことを、2021年4月には「環境負荷ゼロ」の循環型社会の実現に向けて「2050年にHondaの関わるすべての製品と企業活動を通じて、カーボンニュートラルをめざすこと」を公表しました。これはパリ協定で掲げられた気温上昇を1.5℃に抑える努力目標の達成をめざしてCO₂を削減していく考え方が背景にあります。

そこで、2050年カーボンニュートラルの着実な実現に向けて、製品領域においては二輪・四輪・PPごとに電動製品の販売比率と、製品使用時のCO₂原単位の低減率を2030年マイルストーンとして設定し推進しています。

企業活動領域においても、CO₂排出総量を2019年度比で46%削減する目標を設定し推進しています。

2050年カーボンニュートラル目標達成に向けて、Hondaでは初となるカーボンニュートラル工場を埼玉製作所完成車工場に2025年度に実現する予定です。

またCO₂削減をよりいっそう加速させるため、2023年よりICP（インターナショナルカーボンプライシング）制度の運用を日本の拠点で開始しました。炭素価格はCO₂1トン当たり15,000円と設定し、炭素削減量を金銭価値化することで設備投資の判断材料の1つとして活用します。社会情勢と社内実績を鑑みて制度の改定とグローバル拠点への適用を進めていきます。

グローバルにおける環境へのアプローチは1つではなく、再生可能エネルギーの最大限の活用も重要です。CO₂削減のアプローチには多様性があると考え、「マルチパスウェイ」をコンセプトに掲げ、環境に配慮した製品を各地域に合わせて積極的に提供していきます。

※ TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures (気候関連財務情報開示タスクフォース) の略。

3 環境

基本的な考え方 …… 14

グローバルマネジメント …… 15

環境側面の重要課題 …… 17

> 気候変動・エネルギー問題への対応 …… 18

資源の効率利用 …… 22

クリーンな大気の保全 …… 25

その他の重要課題 …… 26

気候変動・エネルギー問題への対応

製品に関する取り組み

GHG低減に向けた3つの取り組み

Hondaの製品ライフサイクルのCO₂排出量は、「製品使用時」が全体の約8割を占めています。これを踏まえHondaは、つねにすべての製品での使用時のCO₂排出量低減に努め、地球環境に配慮した製品として自信を持って提供できるものを生産、販売しています。これまで、グローバルに生産・販売を拡大しながら、CO₂に代表されるGHGの低減を実現するため、次の3つの取り組みを行いました。

- ① 内燃機関の効率向上による製品のCO₂排出量の低減
- ② 環境革新技術の適用やエネルギーの多様化対応による製品のCO₂排出量の低減
- ③ 再生可能エネルギーへの対応やトータルエネルギーマネジメントによる製品のCO₂排出ゼロ化

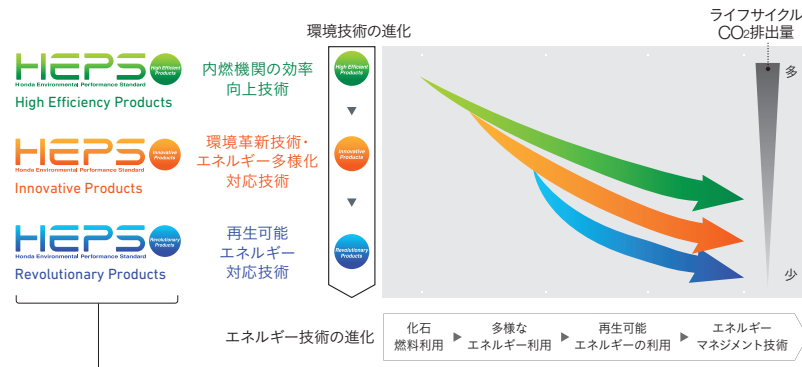
Hondaはこの3つの取り組みを段階的に推進することで着実に製品のCO₂排出量を削減していき、最終的には実質ゼロを達成するシナリオを描いています。

そのため、この3つの取り組みに関して独自に高い次元の製品ガイドラインを定め、自社製品をこれに対応させていくことで、このシナリオの達成をめざしています。それが、2011年に制定した「HEPS※」です。2022年度に発売した製品の認定を行った結果、二輪車21モデル、四輪車26モデル、パワープロダクツ2モデルの合計49モデルを新たにHEPS 適合製品として認定。二輪車218モデル、四輪車94モデル、パワープロダクツ64モデルの合計376モデルがHEPS 適合製品となりました。

また、製品・サービス情報やラベリング全般についての違反はありませんでした。

※ HEPS : Honda Environmental Performance Standard (Honda 環境性能基準) の略。

HEPS 適合モデル数の推移 (グローバル) → p.141



●High Efficiency Products

内燃機関の効率を向上させることでCO₂排出を低減した製品。エンジンの燃焼効率向上技術や駆動系の効率向上技術、エンジン内各部の摩擦を低減させる低フリクション技術などを採用した製品がこれに該当します。使用時のCO₂排出量が以前のモデルと比較してどれだけ低減しているかを適合基準として定めています。

●Innovative Products

環境革新技術の投入やエネルギーの多様化対応により、CO₂排出を低減した製品。Honda独自の二輪車アイドリングストップシステム技術、四輪車のハイブリッド技術、直噴エンジン技術、パワープロダクツの燃料噴射装置 (FI) などの環境革新技術を搭載した製品や、二輪車・四輪車のエタノール燃料対応製品、パワープロダクツのガス燃料対応製品などのエネルギー多様化対応を実現した製品がこれに該当します。使用時のCO₂排出量が以前のモデルと比較してどれだけ低減しているかを適合基準として定めています。

●Revolutionary Products

再生可能エネルギーへの対応やトータルエネルギーマネジメントへの貢献により、CO₂排出ゼロ化をめざしている製品。電動化対応技術や再生可能エネルギーの使用技術を採用した製品がこれに該当します。

3 環境

- 基本的な考え方 14
- グローバルマネジメント 15
- 環境側面の重要課題 17
- > 気候変動・エネルギー問題への対応 18
- 資源の効率利用 22
- クリーンな大気の保全 25
- その他の重要課題 26

気候変動・エネルギー問題への対応




電動化の推進

Hondaは、気候変動やエネルギー多様化による、社会ニーズや社会構造の変化を課題と捉え、製品の電動化を積極的に加速しています。電動製品の普及・拡大により、使用時のCO₂排出を削減し気候変動リスクの低減や、再生可能エネルギーの活用によるエネルギー問題への対応にも貢献します。

さらに、電動車に搭載されるバッテリーを活用することで、レジャーでの電力や災害時の非常用電源に使用するなど、お客様の暮らしの質の向上につながると考えています。

そこでHondaは全世界における2030年の電動製品の販売比率をそれぞれ、二輪車は15%、四輪車は30%、パワープロダクツは36%と、CO₂原単位※2低減率を二輪車は34.0%、四輪車は27.2%、パワープロダクツは28.2% (2019年度比) と掲げました。

この目標を達成するために、商品ラインナップの拡大・拡充を進めることで、事業機会の拡大を図っています。

| | 二輪車 | 四輪車 | パワープロダクツ |
|-----------------------------------|--|---|--|
| |  |  |  |
| 電動製品の販売比率※1 目標 | 15% | 30% | 36% |
| 製品CO ₂ 排出量原単位 低減率目標 | 34.0% | 27.2% | 28.2% |

※1 電動製品の販売比率：二輪車は電動モーターサイクル (BEV) と電動自転車 (EB)、四輪車はBEVと燃料電池自動車 (FCV)、パワープロダクツは電動製品の比率。

※2 製品別全世界平均値。

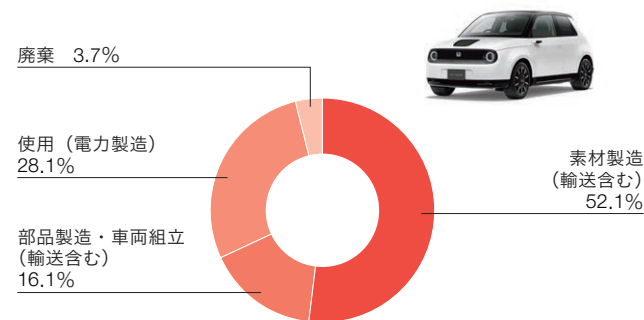
LCA (ライフサイクルアセスメント) の推進

LCAの推進は製品の原材料から廃棄に至るライフサイクルでのCO₂排出低減のみならず、Triple Action to ZEROをめざすうえで重要な取り組みであると認識しています。

これまでHondaは、独自のLCAシステムで企業活動の全領域におけるCO₂総排出量を定量的に算定、把握し、生産・購買・販売・オフィス・輸送など各部門が低炭素化に向けて、活動を展開してきました。

Hondaは、製品のライフサイクルにおける環境負荷の算出手順を定め、2023年、ドイツのテュフ ラインランドによる第三者認証を取得しました。この認証はISO14040、14044の規格に基づいています。今後は、これまで以上に開発段階における低炭素化の提案や資源循環による環境負荷低減などにも対応し、幅広く活用していきます。

Honda eのLCAによるCO₂総排出量算定結果



3 環境

- 基本的な考え方 14
- グローバルマネジメント 15
- 環境側面の重要課題 17
- > 気候変動・エネルギー問題への対応 18
- 資源の効率利用 22
- クリーンな大気の保全 25
- その他の重要課題 26

気候変動・エネルギー問題への対応

企業活動に関する取り組み

Hondaは、2050年企業活動における「CO₂排出量の実質ゼロ」と「カーボンフリーエネルギー活用率 100%」をめざし、グローバルに生産・販売を拡大する可能性も視野に入れ、エネルギー使用量とCO₂排出量の低減に注力しています。

この目標の実現に向けて、Hondaは生産効率向上、省エネルギー取り組みの推進、低炭素エネルギーへの転換、再生可能エネルギーの活用の順にCO₂削減を推進しています。

2050年カーボンニュートラル目標達成に向けて、Hondaでは初となるカーボンニュートラル工場を埼玉製作所完成車工場で2025年度に実現する予定です。

その工場で構築した技術をグローバルに展開するにあたり、事業所間、地域間の情報共有を促進する仕組みを構築するとともに、日本からの技術サポートにも力を入れていきます。

さらに、グローバルで再生可能エネルギーの活用も積極的に進めています。Hondaは地域社会のCO₂削減に直接的に貢献できる方法を優先して採用しています。具体的には新たに発電設備を設置することに重点を置き、自社敷地内への設置から検討を始め、順次敷地外まで範囲を広げて活用拡大に取り組んでいます。

2022年度にはHondaの世界の事業所では、ソーラー発電や風力発電など合計1,498GWhの再生可能エネルギー由来の電力を活用しました。前年度よりも694GWh、86%増加しました。

今後も、2030年までに熊本製作所で太陽光発電システム能力を20MWまで拡大する計画など、地域の状況に適した再生可能エネルギーの利用を進めていきます。



熊本製作所 (5.35MW)



埼玉製作所 完成車工場 (2.0MW)



ボイリング・スプリングス風力発電所 (120MW)

3 環境

- 基本的な考え方 …… 14
- グローバルマネジメント …… 15
- 環境側面の重要課題 …… 17
- 気候変動・エネルギー問題への対応 …… 18
- > 資源の効率利用 …… 22
 - クリーンな大気の保全 …… 25
 - その他の重要課題 …… 26

資源の効率利用

Hondaのアプローチ

Hondaは、レアメタルなどの資源の入手困難化や枯渇が、製品の生産に必要な材料や部品の調達などに影響を与えることから、事業を継続するうえでも大きなリスクになると考えており、「資源の効率利用」を重要課題の一つとして位置づけています。

地球との共生を考え、限りある地球資源の消費（採掘、廃棄）を抑制し、循環型バリューチェーンへの転換に挑戦します。資源調達や価格高騰のリスクへの備えに加えて、顧客価値の向上とステークホルダーへの貢献や経済価値の創出をめざします。資源調達段階から廃棄段階に至るまでに発生する、資源と廃棄における環境負荷ゼロをめざし、社内外のステークホルダーと協力、連携しながら取り組みを進めています。

製品を軸にしたアプローチ

Hondaは、以前から3R^{※1}活動を積極的に推進し、また使用済み製品の

適正処理も確実にを行っています。

さらに製品を構成するすべての部品および材料を対象にリユース、リサイクル材料、バイオマス材料などの仕組みづくりや技術研究を進めるとともに、2050年サステナブルマテリアル使用率100%をめざし、社内マイルストーンを定め、達成に向けた取り組みを始めています。

企業活動のアプローチ

Hondaは、資源枯渇のリスクや廃棄時の環境汚染につながるようなリスクを視野に入れ、廃棄物等発生量の削減をめざし、すべての企業活動における2030年度総発生量を14.5%削減（BAU比^{※2}）に目標設定しました。

また水資源についても、事業に影響を及ぼす供給リスクや地域に影響を及ぼす枯渇リスクを視野に入れ、すべての企業活動における2030年度総取水量の目標を14.5%削減（BAU比^{※2}）に目標設定し、廃棄物と同様に環境負荷を抑える取り組みを行っていきます。

資源と廃棄における環境負荷ゼロへの取り組み

| | 開発 | 資源調達・製造 | 販売・使用 | 回収・再生・廃棄 |
|--|-----------------|----------------------------|---------------------|----------|
| リデュース | 部品点数の削減など | 省資源取り組み | | |
| リユース (リバーパス ^{※3}) (リファービッシュ ^{※4}) | 部品交換しやすい、長寿命化など | 製品のリユース (リバーパス) (リファービッシュ) | | |
| リサイクル | 解体・分離・再生しやすいなど | 副産物のリサイクル | 使用済み製品、部品のリサイクル | |
| | リサイクル材料開発・適用、調達 | 環境負荷物質の削減 | 使用済み製品に対するリサイクル法規対応 | |
| バイオマス | バイオマス材開発適用、調達 | | | |

※ 1 3R: Reduce (リデュース)、Reuse (リユース)、Recycle (リサイクル) の略。
 ※ 2 BAU: Business as Usual の略。生産計画をもとにした成り行き。
 ※ 3 リバーパス: 一次利用した自社製品などを、多用途に二次利用すること。
 ※ 4 リファービッシュ: 中古車に対して最新アップデートによる性能・サービス向上などの新価値を付加すること。

3 環境

基本的な考え方 …… 14

グローバルマネジメント …… 15

環境側面の重要課題 …… 17

気候変動・エネルギー問題
への対応 …… 18

> 資源の効率利用 …… 22

クリーンな大気の保全 …… 25

その他の重要課題 …… 26

資源の効率利用

開発段階での取り組み

リデュース設計

製品のボディ骨格、エンジン、ボルトなどすべての部品について、構造や材料を工夫することで、小型化・軽量化を図っています。例えば、軽量化に向けたリデュース設計として、「N-WGN」より、肉厚の薄いバンパーを採用しました。バンパー材料の高剛性化と高流動化、および製造技術の進化により平均肉厚3.0mmの従来仕様バンパーを軽量化、樹脂使用量を削減しました。国内ではN-WGN以降の新機種から順次適用を拡大しています。海外では「シビック」からグローバル展開を開始。全世界へ展開することで、材料の削減を図ります。

リユース・リサイクル設計

リサイクル性やメンテナンス性に配慮した構造設計、リサイクルしやすい材料や再生樹脂の使用、樹脂・ゴム部品の材料表示などに取り組んでいます。四輪車では、インナーウェザーストリップ、インパネ表皮など、多岐にわたる内外装部品にリサイクルしやすい材料を使用するとともに、エアコンダクトは、再生材の利用を可能にしています。さらに、リサイクルを考慮し、樹脂・ゴム材料には可能な限り材料表示を行っています。

また、二輪車は1992年から、四輪車は2001年から、新規開発する機種ごとにリサイクル性の事前評価を実施しています。こうした取り組みの結果、2022年度に発売したすべての新型車、モデルチェンジ車におけるリサイクル可能率^{※1}は、四輪車・二輪車ともに95%以上となっています。またパワープロダクツも、使用部材のリカバリー可能率^{※2}95%以上を継続しています。

※1 リサイクル可能率：一般社団法人日本自動車工業会（自工会）「新型車のリサイクル可能率の定義と算出方法のガイドライン」による指標。

※2 リカバリー可能率：リサイクル可能率に熱エネルギー回収分を含んだ値。ISO22628自動車の「リサイクル可能率」などの算出方法に準じる。

資源調達・製造段階での取り組み

アセンド・エレメンツ、サーバ・ソリューションズとの協業、POSCO ホールディングスとの包括的パートナーシップなど、資源リサイクル事業者との強固なパートナーシップを通じ、積極的にリサイクル資源を活用することで、材料調達を安定化させるとともに、環境負荷ゼロの実現をめざします。

■ アルミ再生材の適用

二輪においては、熊本製作所にて、2023年6月から車体用アルミ鋳造材にリサイクル材の適用を開始しました。

四輪においては、北米地域における製造拠点にて、2022年4月から車体用アルミ板に再生材を使用した材料をシビックをはじめとした複数機種に適用しています。

使用段階での取り組み

2023年1月より中古車事業においてリファービッシュ施策を日本の一部販売店で開始しました。

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

3 環境

| | |
|----------------------|----|
| 基本的な考え方 | 14 |
| グローバルマネジメント | 15 |
| 環境側面の重要課題 | 17 |
| 気候変動・エネルギー問題 への対応 | 18 |
| > 資源の効率利用 | 22 |
| クリーンな大気の保全 | 25 |
| その他の重要課題 | 26 |

資源の効率利用

使用済み部品のリサイクル

修理・交換などで発生する使用済み部品を全国の販売店などから回収し、リサイクルしています。2022年度は、使用済みバンパー約13.4万本を回収・リサイクルしました。回収したバンパーは再生し、「フリード」のアンダーカバーなどに使用しています。また、ハイブリッド車用駆動用バッテリーの回収・リサイクルを含め、今後も使用済み部品のリサイクルを継続していきます。アクリル樹脂の水平リサイクル実証実験を2021年8月より開始、使用済み自動車から回収したテールライトレンズから再度テールライトレンズを製造する技術を確認しました。

廃棄段階での取り組み

四輪車の取り組み

自動車メーカーは、「使用済自動車の再資源化等に関する法律（自動車リサイクル法）」に則り、「フロン類」「エアバッグ類」「ASR※1」の3品目を引き取り、処理する責任があります。

2022年度、Honda車のフロン類の引き取り台数は約36万台（前年比-15.1%）、エアバッグ類の引き取り台数は約36万台（前年比-15.1%）、また使用済み自動車処理の最終工程であるASRの引き取り台数は約39万台（前年比-16.9%）でした。ガス発生器の再資源化率は95.4%、ASRの再資源化率は96.7%であり、主務省令で定められた再資源化率（ガス発生器85%以上、ASR70%以上）をそれぞれ達成しています。

※1 ASR：Automobile Shredder Residue（自動車破砕残さ）の略。シュレッダーダスト。

※2 ODS：Ozone Depleting Substances（オゾン層破壊物質）の略。

二輪車の取り組み

Hondaは、国内二輪車メーカーおよび参加二輪車輸入事業者と協力し、「二輪車リサイクル自主取り組み」を2004年10月から実施しています。これは、二輪車業界各社が関係販売会社などの協力のもと世界に先駆けて開始した使用済み二輪車処理のセーフティネットで、廃棄される二輪車を販売会社や指定引き取り窓口にて無料で引き取り、リサイクル施設で適正にリサイクル処理するものです。

指定引き取り窓口で引き取られた廃棄二輪車のうちHondaの製品は、2022年度1,128台で全引き取り台数に占める割合は69.3%でした。また、Honda製品のリサイクル率は、重量ベースで97.8%となり、「リサイクル率95%」という目標を2013年度から達成しています。

企業活動に関する取り組み

Hondaは、企業活動における廃棄物の削減に取り組んでいます。

歩留まり向上による副産物の削減など、資源リデュースを含めた3Rのさらなる進化に取り組んでいます。パーゼル条約付属文書I、II、III、VIIに定められた有害廃棄物の輸出入管理に取り組んでいます。またODS※2の排出について、モントリオール議定書に基づく各国の法規に従い、各事業所でODSの使用全廃に向けて取り組んでいます。

3 環境

基本的な考え方 …… 14

グローバルマネジメント …… 15

環境側面の重要課題 …… 17

気候変動・エネルギー問題
への対応 …… 18

資源の効率利用 …… 22

▶ クリーンな大気の保全 …… 25

その他の重要課題 …… 26

クリーンな大気の保全

Hondaのアプローチ

Hondaは公害問題が深刻化した1960年代から「大気汚染問題」を重要課題と認識しています。とくに都市部における大気汚染が人々の健康に悪影響を与えると考え、製品の排出ガスをクリーンにする技術の開発で解決してきました。

これまで、Hondaは二輪車においては、市販車すべてのエンジンの4ストローク化を完了するとともに、全世界で販売する機種の88%以上に「PGM-FI※1」を適用し、燃焼効率を向上させることで、排出ガスをクリーンにしてきました。

四輪車では「アコード プラグインハイブリッド」が世界で最も厳しいとされるUSカリフォルニアLEV※2 3 SULEV※3 20規制を世界に先駆けて達成。

その後も先進排ガス規制である、欧州Euro6や中国の第六段階（国6）、さらに世界的に強化されつつある、PM※4（微粒子）についても先行して低減技術を投入してきました。

また、新興国においても、先進国同様の技術を順次適用し、世界的な排出ガスクリーン化に貢献しています。

パワープロダクトにおいては、エンジンの改善技術により世界で最も厳しいUS EPA※5 Phase3規制を触媒なしでクリアし、対応を完了しました。

今後も内燃機関の排出ガス内の有害成分を低減するとともに、使用時に排出ガスが出ない電動製品の販売比率をマイルストーンに設定し、クリーンな大気の保全に取り組みます。

自動車の生産においては、塗装工程で使用する塗料やシンナーに含まれる溶剤成分が光化学オキシダントの原因となるVOC※6の発生につながります。これまで、塗装効率の向上、VOC除去装置の導入、埼玉製作所完成車工場では、ショートプロセス高機能塗装技術「Honda Smart Ecological Paint」※7の導入などでVOC排出の削減を進めてきました。

Hondaは、今後も削減の取り組みを継続していきます。Hondaは環境性能の高い製品をリーズナブルな価格で提供し、排出ガスのクリーン化と「大気汚染問題」への対応で業界をリードすることが、クリーンな大気を保全するとともに、ビジネス拡大の大きな機会になると考えています。

※1 PGM-FI: Programmed Fuel Injection (電子制御燃料噴射装置) の略。

※2 LEV: Low Emission Vehicle (低排出ガス車) の略。

※3 SULEV: Super Ultra Low Emission Vehicle (極超低排出ガス車) の略。

※4 PM: Particulate Matter (粒子状物質) の略。

※5 US EPA: United States Environmental Protection Agency (米国環境保護庁) の略。

※6 VOC: Volatile Organic Compounds (揮発性有機化合物) の略。

※7 Honda Smart Ecological Paint: 4コート3ベークの塗装方法から中塗り工程を廃止した、水性3コート2ベーク塗装。

3 環境

基本的な考え方…………… 14

グローバルマネジメント …… 15

環境側面の重要課題 …… 17

気候変動・エネルギー問題
への対応…………… 18

資源の効率利用…………… 22

クリーンな大気の保全 …… 25

> その他の重要課題…………… 26

その他の重要課題

水資源の保全

Hondaは自社の企業活動により上流・下流の水資源に影響を及ぼす可能性を認識し、「水資源の保全」にも注力しています。

Hondaは周囲の水資源と調和のとれる地域を工場の候補地として選定し、各国の環境アセスメント法規に則って工場を設置しているため、取水によって著しく影響を受ける水源はありません。また、各国の法規に従って排水処理や処理水の放流を行っているため、排水によって影響を受ける水源はありません。そういった状況下においても、取水量を管理するとともに、排水については品質管理を徹底し、水質調査結果を開示するなど、管理と情報提供に努めています。

また、取水量の最小化に向けて、各事業所で、リサイクル水の活用や節水など地域の事情を踏まえた取り組みを推進しています。

すべての製造拠点を対象に「AQUEDUCT」や「Water Risk Filter」などの評価指標を用いた水リスク検証を行っており、そのなかでとくに水リスクの高い地域であるホンダ・デ・メキシコ・エス・エー・デ・シー・ブイセラヤ工場（メキシコ）、ホンダカーズインディア・リミテッド タプカラ工場（インド）、广汽本田汽车有限公司 第2工場（中国）などでは、重点的に水のリサイクルシステムの導入に取り組んでいます。

製造拠点におけるリサイクル水の使用量合計は年間約386万m³となり、これは全使用量のおよそ16%を占めます。

今後もグローバルで水のリサイクルシステムの導入を進めていきます。

製品では、全世界に展開している船外機による水質汚染を低減することを目的に、Hondaは船外機によるエンジンを4ストロークエンジンのみのラインナップとし、製品使用時の環境負荷低減に取り組んでいます。

社会貢献活動として1999年から継続している「水源の森」保全活動では、恩恵を受けている水源の森を各生産拠点が保全・管理しており、各地域に合わせた最適な取り組みを実施しています。水は事業を支える必要不可欠な資源の一つであることを認識しているため、引き続きこの活動に取り組んでいきます（下記リンク参照）。

「森林保全活動」 <https://www.honda.co.jp/philanthropy/forest/>

3 環境

基本的な考え方 …… 14

グローバルマネジメント …… 15

環境側面の重要課題 …… 17

気候変動・エネルギー問題
への対応 …… 18

資源の効率利用 …… 22

クリーンな大気の保全 …… 25

> その他の重要課題 …… 26

その他の重要課題

化学物質の管理と削減

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

2002年、国連が2020年までに化学物質による人や環境への影響を最小化する目標を定めたことに基づき、各国で自動車構成部品に含まれる化学物質を適切に管理し、有害物質を削減するための法規が整備されてきました。

この動きを受けて、ドイツ自動車製造業会を中心に自動車を構成する部品の材料および含有化学物質情報を、サプライチェーンを通じて収集するシステム(IMDS※1)が開発されました。HondaもこのIMDSをベースに情報収集を行い、独自に開発したHondaの化学物質グローバル管理システム(MoCS※2)で集計、管理を行っています。

HondaはこのMoCSによる化学物質の管理を進めることで、REACH規則(Regulation concerning the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)など、各国での環境負荷物質の使用規制に対応し、欧州ELV指令(Directive on End-of Life Vehicles)に基づいて環境に悪影響を及ぼすとされる重金属4物質(鉛、水銀、六価クロム、カドミウム)の削減を進めています。

※1 IMDS: International Material Data System (国際材料データシステム)の略。

※2 MoCS: Management System of Chemical Substance (化学物質管理システム)の略。

※3 IPBES: Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services (生物多様性及び生態系サービスに関する政府間科学政策プラットフォーム)の略。

生物多様性の保全

生物多様性は、人類の福利と健全な地球、そしてすべての人々の経済的繁栄の基本であり、我々は生物多様性に依存しているだけでなく、生物多様性は地球上の生命のすべてのシステムを支えています。IPBES※3の地球規模評価報告書(2020年発行)では、約100万種、その多くが数十年の間に、絶滅に直面することが示唆されています。また、2021年6月、G7コーンウォール・サミットにおいて「2030年自然協約」が採択され、2030年までに自然の損失を反転させる「ネイチャー・ポジティブ」が宣言されました。

Hondaは、天然資源や鉱物資源の恩恵を受けて事業を行っています。また原材料の調達だけでなく、研究開発、製造、使用、使用後の廃棄に至るバリューチェーン全体において、多くの自然資本に依存をし、そして影響を与えています。

Hondaは、「Honda環境宣言」における「地球環境保全」の重要な取り組み課題として「生物多様性保全」を認識し、企業活動との調和を図っていくことを基本的な考え方として定めています。

自然との関わりのなかで、生物多様性への配慮が必要であることも認識しています。その認識のもと、1960年代から工場での植林活動や工業用水の循環利用を行い、1976年には「ふるさとの森」づくり活動を開始しました。2011年には「Honda 生物多様性ガイドライン」を制定し、同ガイドラインに沿って、大気や水、生物多様性を含む自然への影響の回避・最小化に加え、保全・再生にも取り組んでいます。さらに生物多様性の影響評価を行っています。

Honda生物多様性ガイドライン

■ <https://www.honda.co.jp/environment/report/pdf/report/report-2022-biodiversity.pdf>

3 環境

- 基本的な考え方 14
- グローバルマネジメント 15
- 環境側面の重要課題 17
- 気候変動・エネルギー問題への対応 18
- 資源の効率利用 22
- クリーンな大気の保全 25
- > その他の重要課題 26

その他の重要課題

生物多様性の保全に向けた優先事項分析

自社生産拠点周辺における、生物多様性評価

Hondaは事業活動によって生物多様性に影響を与える可能性について、生物多様性評価ツールであるIBAT※1を用いて評価を行っています。

世界の自社生産拠点(86拠点)について、各拠点から半径50km圏内を調査対象とし、IUCN※2レッドリストの絶滅危惧種が生息するエリアとの近接状況を整理しています。

また、生物多様性の取り組みを具体的化するに際し、IBATにある、KBA※3・WDPA※4・IUCN絶滅危惧種・STAR※5の指標を使って、自社生産拠点の生物多様性リスクを統合的に評価を行っています。

今後は、優先拠点を定め、生物多様性保全の具体的な取り組みを検討していきます。

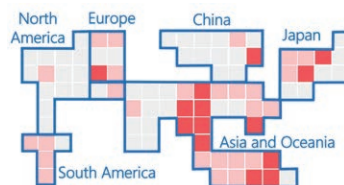
なお絶滅危惧種・優先拠点の評価・特定はともに、生物多様性評価の専門機関である、一般社団法人バードライフ・インターナショナル東京の協力のもとに行っています。

自社生産拠点周辺の絶滅危惧種評価

| 地域 | 絶滅危惧種カテゴリー | | |
|---------|-----------------|--------------|--------------|
| | CR※6 (深刻な危機) | EN※7 (危機) | VU※8 (危急) |
| 日本 | 60 | 292 | 607 |
| 北米 | 75 | 187 | 294 |
| 欧州 | 62 | 136 | 305 |
| アジア・大洋州 | 647 | 1,547 | 4,538 |
| 中国 | 189 | 404 | 755 |
| 南米 | 29 | 97 | 212 |
| アフリカ・中東 | 36 | 64 | 90 |
| 合計 | 1,098 | 2,727 | 6,801 |

種数(延べ)

自社生産拠点の生物多様性優先拠点評価

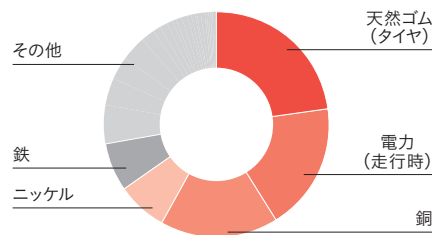


- 【凡例】
- リスク評価上位拠点(最優先拠点)
 - リスク評価中位拠点(優先拠点)
 - リスク評価下位拠点(その他拠点)

製品における、生物多様性評価

製品にはさまざまな材料が使用されており、それら材料のなかには生物多様性に影響を及ぼすものが存在する可能性があります。そこでHondaは製品に使用される材料が生物多様性に与える影響について一次評価する取り組みを行っています。評価結果をもとに影響が大きい可能性がある材料については、今後より詳細な分析を行い製品が生物多様性に及ぼす影響の低減の取り組みを検討していきます。

生物多様性影響の一次評価結果



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

※1 IBAT: Integrated Biodiversity Assessment Tool (生物多様性評価ツール)の略。
 ※2 IUCN: International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (国際自然保護連合)の略。
 ※3 KBA: Key Biodiversity Area (生物多様性重要地域)の略。
 ※4 WDPA: The World Database on Protected Areas (世界保護地域データベース)の略。
 ※5 STAR: Species Threat Abatement and Restoration (種の脅威の軽減と生息地の復元に関する指標)の略。
 ※6 CR: Critically Endangered (深刻な危機)
 ※7 EN: Endangered (危機)
 ※8 VU: Vulnerable (危急)

3 環境

- 基本的な考え方 …… 14
- グローバルマネジメント …… 15
- 環境側面の重要課題 …… 17
- 気候変動・エネルギー問題への対応 …… 18
- 資源の効率利用 …… 22
- クリーンな大気の保全 …… 25
- > その他の重要課題 …… 26

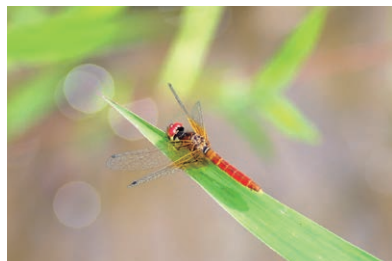
その他の重要課題

生物多様性保全に対する具体的な取り組み

生物多様性の保護・復元活動

Hondaが100%を出資する日本の栃木県にあるモビリティリゾートもてぎは、約640haの敷地があり、約7割の森林における自然の保全活動を行っています。確認されている生物種は約5,800種あり、生息する生物のなかには希少種も多数含まれています。

元々は、管理が行き届いていない雑木林や田んぼが広がっていましたが、木を切り森に光を取り込むことで環境改善を図ったり、棚田などの水辺の再生を行い、絶滅が危惧されているハッチョウトンボの保護・移殖も行いました。モビリティリゾートもてぎでは「環境改善は減らすことだけでなく、つくることも行う※」という考えのもと、生きものたちの多様な環境づくりも行っています。なお、持続的な森づくりのために、森林調査（毎木調査等）・モニタリング調査（日本国のモニタリングサイト 1000に登録）・森づくりに関わる「人」を育む「森づくりワークショップ」の開催を行っています。



モビリティリゾートもてぎで確認されたハッチョウトンボ

※ 森の環境改善は、伐採などにより林内密度を減らし光や風が入りやすいようにするだけでなく、生きものたちの棲みかをつくることも行う。

外部イニシアチブとの連携

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

また、2022年12月よりTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）フォーラムに参画しています。積極的な情報の開示に努め、今後も環境保全に関する取り組みをよりいっそう加速させます。



〈日本〉四輪完成車工場におけるビオトープ

2013年に操業を開始した埼玉製作所完成車工場には、ビオトープがあります。ここにはトウキョウサンショウウオ・ホトケドジョウなどの絶滅危惧種が生息しており、モニタリングや保全活動とともに、外来種であるアメリカザリガニ・ウシガエルの駆除等を行っています。



埼玉製作所のビオトープ

3 環境

- 基本的な考え方 14
- グローバルマネジメント 15
- 環境側面の重要課題 17
- 気候変動・エネルギー問題への対応 18
- 資源の効率利用 22
- クリーンな大気の保全 25
- > その他の重要課題 26

その他の重要課題

〈米国〉野生ミツバチの生息地保全

オハイオ州にある四輪製造および研究開発施設（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・エル・エル・シー）の未使用地には、野生のミツバチが生息しています。ミツバチは、健全な生態系を支えるうえで重要な役割を果たし、顕花植物の約80%の受粉を助けます。ミツバチを守るため、約5haを生息地として維持するとともに、養蜂場をつくりミツバチの研究を支援しています。



養蜂活動

〈ベルギー〉物流拠点の生物多様性の保全

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



昆虫のホテル

※ Sanjivani van：ヒンズー語で、癒しの特性を持つハーブ「サンジバニ」に関連付けられた神話上の森を指し、ヒンズー教の神話で重要な意味を持つ。

〈ブラジル〉テストコースの自然保全

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



テストコース

〈インド〉生物多様性を考慮した工場緑化

グジャラート州にある二輪車工場（ホンダモーターサイクルアンドスクーターインディアプライベート・リミテッド）の敷地内には、生態系を守る豊かな自然環境づくりをめざして0.4haのミニフォレストを作りました。この森は、「Sanjivani van※」と名付けられ、24の異なるカテゴリーの16,000本以上の木が植えられました。また、食品残渣を堆肥に変換してガーデニングに使用しています。



ミニフォレスト

3 環境

基本的な考え方 …… 14

グローバルマネジメント …… 15

環境側面の重要課題 …… 17

気候変動・エネルギー問題への対応 …… 18

資源の効率利用 …… 22

クリーンな大気の保全 …… 25

> その他の重要課題 …… 26

その他の重要課題

目標の一覧

| 目標項目 | 2030年目標 | 2050年めざす姿 |
|--|---------------|------------------------|
| 企業活動 CO ₂ 排出総量削減率 (2019年度比) | 46% | |
| 電動製品 販売比率 | | CO ₂ 排出実質ゼロ |
| 二輪車 | 15% | |
| 四輪車 | 30% | |
| パワープロダクト | 36% | |
| 製品 CO ₂ 排出量原単位低減率 (2019年度比) | | |
| 二輪車 | 34.0% | |
| 四輪車 | 27.2% | |
| パワープロダクト | 28.2% | |
| 企業活動 取水総量削減率 (BAU比) | 14.5% | 工業用取水・工業系廃棄物ゼロ |
| 企業活動 廃棄物等総量削減率 (BAU比) | 14.5% | |
| 製品 リソースサーキュレーション | (社内マイルストーン設定) | サステナブルマテリアル使用率100% |

4

Social

社会

4

Social

社会

Safety

安全

重要課題

- 交通事故死者数の大幅削減
- 情報化・自動化技術の生活への活用

4 社会

【安全】…………… 33

> 基本的な考え方…………… 34

安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

「事故に遭わない社会」へ

Hondaは共存安全思想のもと、クルマやバイクに乗っている人だけでなく、道を使う誰もが安全でいられる「事故に遭わない社会」の実現をめざしています。

そして、2021年4月、2050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ゼロをめざす[※]ことを宣言し、安全の取り組みを加速させています。

Hondaの安全の取り組みは、1960年代に二輪車・四輪車メーカーで初の試みとなる安全運転普及活動から始まりました。安全の取り組みは、現在ではその対象を運転者から歩行者、子どもから高齢者まで、交通社会に関わるすべての人へと拡げ、日本国内のみならず、世界中の国や地域で積極的に展開しています。また技術においては、「規制を基準とせず」「無いものは自分でつくる」という考え方から世界に先駆けていくつもの新技術を世に送り出してきました。また、こうしたHonda個社での取り組みに加え、とくに道路環境を改善するために、国や地域、各企業とも積極的な連携を図っています。

オンラインサービスなどの技術進化により、いまでは移動せずとも成り立つ生活が可能になりつつあります。しかし、人が好奇心に導かれて行動範囲を拡げ、リアルな世界を感性豊かに楽しむことは未来においても変わらないと考えます。安全は自由な移動を拡げるための重要な取り組みです。今後もHondaは人を守るだけでなく、人の好奇心を後押しし、移動の喜びを拡げることにつながる安全を追求していきます。

※ Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故：Hondaの二輪車・四輪車乗車中、および歩行者・自転車（故意による悪質なルール違反、責任能力のない状態を除く交通参加者）が関与する交通事故。

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

「Safety for Everyone」には、一人ひとりに寄り添った安全を追求していくHondaの姿勢や、社会を構成する一人ひとりの安全が向上すれば結果として、社会全体がより安全になり「事故に遭わない社会」を実現することができる、というHondaの考え方が込められています。

4 社会

【安全】…………… 33

> 基本的な考え方…………… 34

 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

活動の方向性

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）」の3つの要素をもって、交通安全に取り組んでいます。

人の能力

交通社会に関わるすべての人を対象として、運転技術、認知、判断、周囲に対する思いやりといった、心理・精神面まで含む、人の能力の向上をサポートする取り組みが必要であると考えており、意識や経験値、身体能力など個々人に沿った啓発活動へと進化させていきます。

モビリティの性能

人体を保護するもの、衝突を回避するもの、人の意思を捉え車や他者に伝えるもの等、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ており、人の体や意識をさらに深く理解し、より人に寄り添った技術開発へと進化させていきます。

交通エコシステム

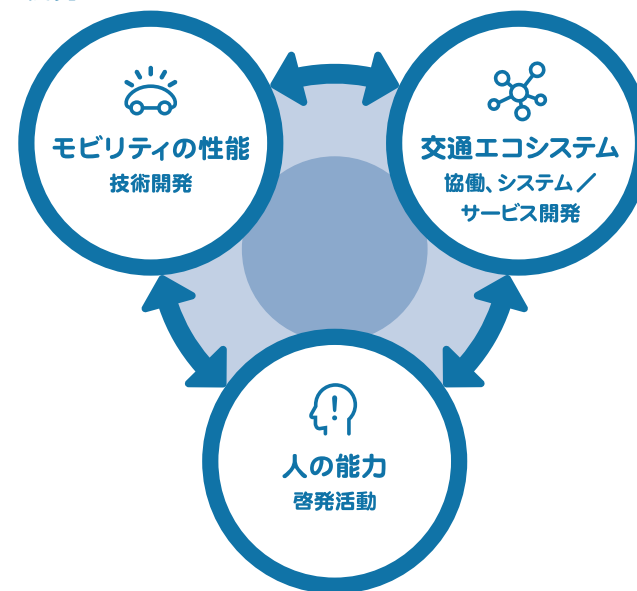
渋滞や悪天候などにより状況が刻々と変化するなかで、事故を未然に防ぐ、あるいは事故の被害を軽減するためには、交通環境を構成する歩行者や二輪車、四輪車などの多様な存在や、道路、通信などインフラとの相互関係までを踏まえた全体像（交通エコシステム）を動的に捉え、それぞれが有機的に結びつくことが必要であると考えており、国や地域への協力、各企業との連携など、オープンな姿勢で積極的に取り組み、交通社会の健全な機能に貢献していきます。

Honda安全3つの要素の技術や活動を個別に進化させるとともに、それぞれを組み合わせることで、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きます。

安全3つの要素

人の意思をとらえ、
技能を補完・拡張する
技術の開発

人とモビリティが
調和する場づくり、
体系づくりへの貢献



交通社会に関わる
すべての人の体験、知識、
意識の向上をサポート

4 社会

【安全】…………… 33

> 基本的な考え方…………… 34

 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

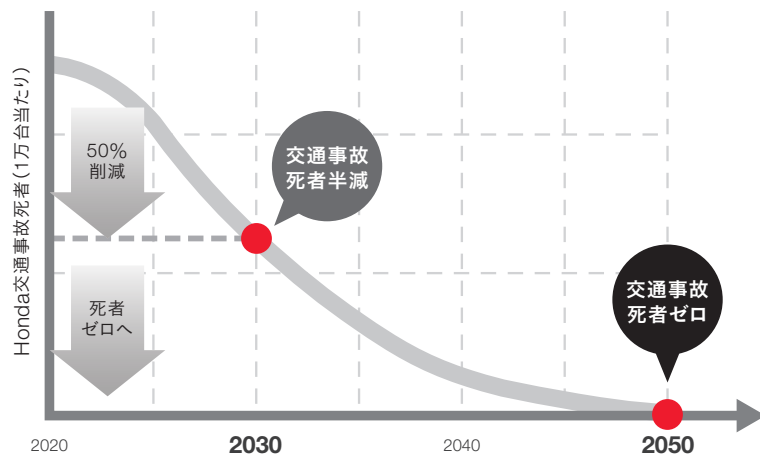
2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロをめざす

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をめざします※1。これらは、新車だけでなく、市場に現存するすべてのHonda二輪車、四輪車が対象となります。そのため、安全につながる活動や、安全技術を搭載した車両をいかに拡めていくかが重要となります。

〈2030年に向けて〉

こうした中で、2030年のマイルストーン達成に向けた大きな課題は、新興国での二輪車による死亡事故です。Hondaは二輪車を世界で最も多く提供するメーカーとして社会的責任があります。

Honda安全目標



※1 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。

※2 特定の走行環境条件を満たす限定された領域において、自動運行装置が運転操作の全部を代替する状態。ただし、自動運行装置の作動中、自動運行装置が正常に作動しないおそれがある場合においては、運転操作を促す警報が発せられるので、適切に応答しなければならない。

この課題に対応するため、啓発活動においては、すべての方に安全運転などの交通安全の知識や技能を得る機会を提供していきたいと考えています。

また、「ABS」や「CBS」などの先進ブレーキ、視認性および被視認性の高い灯火器などの二輪車への適用拡大や、「二輪検知機能付Honda SENSING」の四輪車全機種への適用をめざします。

先進国では、さらにその先の取り組みとして、自動運転レベル3※2の研究開発で培った知見とノウハウを活用し、全方位安全運転支援に進化した「Honda SENSING 360」の四輪車全機種への適用を進めています。

また、通信を活用した技術開発など、他社と協働しながら、死亡事故削減につながる交通インフラとの連携にも取り組みます。

〈2050年に向けて〉

こうした2030年までの取り組みにより、多くの交通事故死者を減らすことが可能となりますが、2050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ゼロをめざすには、歩行者、そして自転車を含む二輪車のライダーなどの交通弱者への対応が必要となります。

そのため、こうした交通弱者となる方々が、事故が発生し得るシーンにおいて、事故を回避するためにより早い段階で備えられるようにしなければなりません。これを実現する技術として、Hondaはすべての交通参加者である人とモビリティが通信でつながることで、事故が起きる手前でリスクを予兆し、回避をサポートする「安全・安心ネットワーク技術」の研究開発を推し進めています。

4 社会

【安全】…………… 33

 基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み …… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

人の能力

Hondaのアプローチ

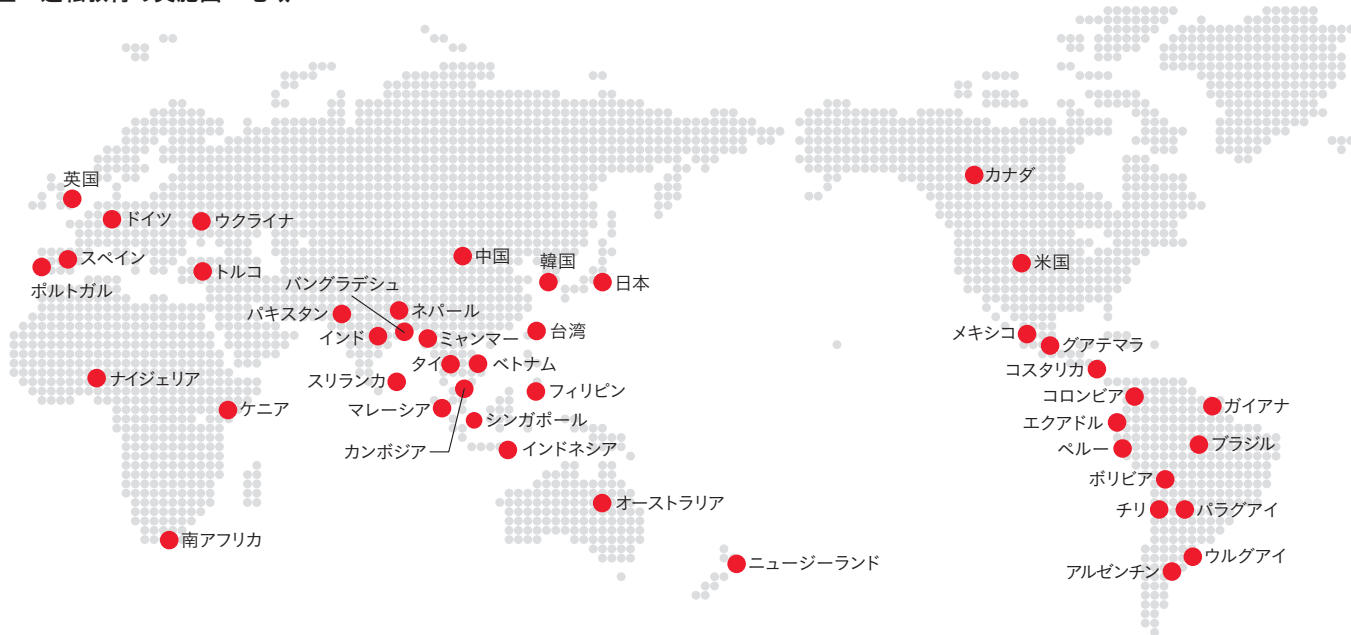
Hondaは、1970年に安全運転普及本部を設立しました。1972年には、本部内に海外活動を推進するための部門が発足し、海外でも各国に交通安全教育センター※を設置したほか、地域の販売店と協力するなど、活動を強化してきました。2023年3月現在、Hondaは日本を含む世界43の国と地域で、安全運転普及活動を実施しています。

活動は、販売店の店頭で直接お客様へ安全をお伝えする「人から人への手渡しの安全」と、専門のインストラクターの指導による「参加体験型の実践教育」を基本としています。

日本においては、交通安全教育センターをはじめ、二輪車・四輪車の販売会社、地域の企業や学校の皆様と協力しながら、子どもからシニアまで各年代に応じた安全をお届けする活動を展開し、これまでに672万人以上の方々に参加・受講いただいています。

海外の活動のなかでも新興国においては、急速なモータリゼーションが進む一方で、法規制や交通ルール、道路インフラなどが未整備の地域があり、交通死亡事故発生件数の増加が社会的な課題となっています。そのためHondaでは、政府や関係諸団体とも連携をとりながら、各国の交通状況に即した活動を実施しています。

交通安全・運転教育の実施国・地域



※ 交通安全センター：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。

4 社会

【安全】…………… 33
 基本的な考え方…………… 34
 > 安全に関する取り組み …… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

2022年度の活動実績

アジア諸国での展開

■ 第1回アジア・大洋州地域安全運転インストラクター競技大会を開催

2023年2月2日～4日にタイで第1回アジア・大洋州地域安全運転インストラクター競技大会を開催しました。

本大会は、安全運転インストラクターの運転知識・技術の研鑽と相互交流により安全運転普及活動の基本的な考え方を共有することを目的とし、2001年からタイ国内のHondaのインストラクター向けに開催してきた大会を、アジア・大洋州地域に対象を拡大したものです。

今回会場となったプーケットにあるタイ Honda カンパニーの「Safety Riding Park」には、各国の交通教育センターのインストラクターをはじめ、現地法人のインストラクターなど全12の国と地域から総勢116名が参加しました。競技は、安全運転の技術領域として、二輪車部門3種目・四輪車部門3種目、指導力領域として、事故削減に向けた教育手法改善のプレゼンテーションが行われ、カテゴリーごとに各国の代表選手がしのぎを削りました。また大会を通じて、各国インストラクターの技術・指導力の維持向上を図り、2050年交通事故死者ゼロの実現に向けて、安全運転普及活動に全力を注ぐことを誓い合いました。



競技大会の様子



■ ホンダ インディア財団がハリヤーナー州政府と共同で運転訓練施設・運転研修施設をオープン

2022年8月6日、ホンダ インディア財団は州政府と協力し、ハリヤーナー州カルナルに運転訓練・運転研修施設をオープンしました。

ホンダ インディア財団はインドにおけるHondaグループ企業のCSR部門です。

当財団の尾形淳史は、「今日、カルナルに運転訓練・運転研修施設が開設されたことは、市民を責任あるドライバー・ライダーに変える新たな一歩です。交通事故死者数ゼロとカーボンニュートラルという2050年のグローバルビジョンの達成に向けて、私たちを支援してくれたハリヤーナー州政府に感謝したいと思います」と述べました。

この施設では、座学・シミュレーター・実技を組み合わせたトレーニングをドライバー・ライダーに提供しています。最新の教育機器は実際に道路を走行する前に、複数の走行条件を体験することができるほか、企業のニーズに合わせたオーダーメイドの安全運転研修会なども実施しています。



施設全体図



研修風景

4 社会

【安全】…………… 33

基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み …… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

交通教育センターとの連携

日本においては、企業・団体や個人のニーズに応じた参加体験型の実践教育を展開しています。

全国7ヵ所にあるHondaの交通教育センターでは、安全教育の指導者養成や、企業・団体、学校、個人を対象に安全意識の向上やスキルアップをめざし、専用のコースで専門のインストラクターによる座学講習や実車による交通安全教育を行っています。2022年度は約5万人の方にご利用いただきました。

一方、アジア諸国においては約333万人のお客様にご利用いただき、安全をお届けしてきました。今後も日本のノウハウの提供や人材育成など、現地のニーズに応じた支援を継続してまいります。

地域社会との連携

■ 継続的な教育をめざした教材の開発

日本においては、各地域で交通安全活動を行う交通安全指導者に対し、教育プログラムや指導方法を提供しています。

昨年、Hondaの教材活用により、行動変容につながっているかについて効果検証を行いました。その結果、時間の経過とともに教育前の水準に戻ってしまうことから、継続的な教育が必要であることがわかりました。

この内容をもとにHondaでは、幼稚園・保育園や小学校の先生方に朝の会、帰りの会といった時間を活用して短時間で交通安全教育ができるような教材の開発を検討。開発には先生方の意見をうかがいながら、子どもたちが楽しみながら安全な行動を意識できることに重点を置き、かつ手軽に使えるように、幼稚園・保育園児を対象とした「歌って踊って『止まるニャン!』」と小学生を対象とした「デジタル交通安全かるた」を開発しました。

新たな層への交通安全啓発

■ デジタルを活用した手渡しの安全

Hondaはこれまで50年以上にわたり安全運転普及活動を実施してきました。

そのなかでも「手渡しの安全」と「参加体験型の実践教育」を柱に活動を続けていましたが、近年、インターネットの普及により、これまで以上に多くの方々に情報発信できる環境が整ってきました。

昨年はお客様の皆様に参加いただきやすいWeb環境を活用し、増加傾向にある原付二種免許ライダーならびにデリバリー需要の増加を踏まえた配達業務を担う方などを対象とした安全啓発をYouTubeによって展開し、これまでに9万回を超える視聴をいただき、新たなかたちでの安全啓発を広めることができました。今後も時代に即した活動を進化させていきます。

Honda 交通安全情報紙SJ No.512 2023春号継続的な教育を目指した教材
■ https://www.honda.co.jp/safetyinfo/sj/pdf/2023_SPRING/SJ_2023_SPRING_01.pdf



「デジタル交通安全かるた」「歌って踊って『止まるニャン!』」を活用している様子

4 社会

【安全】…………… 33

基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

教育機器普及

Hondaは、長年培ってきた安全運転や危険予測トレーニング (KYT) のノウハウを活かし、実際の交通状況を想定しながら危険を安全に体験できるシミュレーターなどの教育機器の開発・普及を行っています。

これまでの教育機器は、免許を取得する際、公道での実施が困難な二輪車や四輪車の危険予測トレーニングを行う「ライディングシミュレーター」「ドライビングシミュレーター」を全国の教習所で活用いただいています。また自転車の安全な運転を学べる「自転車シミュレーター」、多人数で危険予測体験ができる「動画KYT」、海外向けに移設が容易にでき、自身で操作をしながら危険予測トレーニングを行う「ライディングトレーナー※1」など、多様な対象に合わせたラインナップとなっています。

そのようななか、動画KYTでは二輪車・四輪車だけでなく、加害者・被害者になることの多い自転車に乗る方のトレーニングが行えるようにリニューアルしました。今後もすべての交通参加者に向けた教育機器を普及していきます。

福祉領域における活動

Hondaは福祉車両の開発だけでなく、お身体の不自由な方が運転復帰をめざして、実車で訓練を行うプログラム※2や、病院・施設で運転能力を評価する簡易シミュレーターと評価ソフトの提供もしています。

2023年は簡易シミュレーターに加え、教習所向けの本格的なドライビングシミュレーターに運転能力評価サポートソフトを実装した「DB型 Model-A」の販売を開始しました。

さらに、各地域単位で運転復帰をめざす方々の支援を行う病院・施設のサポートも行っています。この活動はプロジェクト化され、四国を皮切りに西日本エリアに拡大、現在は全国展開をめざして、活動の輪を広げています。

また、交通教育センターでは高齢者や障がい者を福祉施設へ送迎するドライバー向けの安全運転講習プログラム※3も行っています。

※1 ライディングトレーナーは、24種類の言語対応をしており、世界では約6,000台。アジア・大洋州地区でも約3,000台が活用されています。

※2 高次脳機能障害を持ち、運転復帰を希望する方の能力評価の参考とするために、Hondaの交通教育センターで実施しているプログラム。実車運転時における現状の把握と、そこから見えた課題に対する訓練を行う。

※3 福祉施設の送迎運転者を対象に、Hondaの交通教育センターで実施しているプログラム。送迎中の事故を予防する運転アドバイスとともに、送迎対象者への配慮の大切さを理解してもらうための教育を行う。



動画KYTの講習風景



自転車での危険予測体験映像



DB型 Model-A

4 社会

【安全】…………… 33

 基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

モビリティの性能

Hondaのアプローチ

Hondaは、二輪車、四輪車などさまざまなモビリティが混在するリアルワールド（現実の交通環境下）における事故の実態を把握し、メカニズムを細密に解析しながら、技術開発を進めてきました。

四輪車との衝突時の人体の挙動を再現する実物大のモデル人形「歩行者ダミー」（世界初※1）の開発や、より現実に即した事故形態の研究を可能とした「屋内型 全方位衝突実験施設」（世界初）の建設、そして、四輪車では、「運転席用SRS エアバッグシステム」、「コンパティビリティ対応ボディ※2」、「衝突軽減ブレーキ（CMBS）」（世界初）、二輪車では、量産の「二輪車用エアバッグシステム」（世界初）など新たな技術を開発し、世に送り出してきました。

また、2014年から事故回避を支援する安全運転支援システム「Honda SENSING」 / 「Acura Watch」の四輪車各機種での適用を拡大させていますが、2022年には、自動運転レベル3技術の研究開発で培われた知見とノウハウを活用し、全方位安全運転支援へと進化した「Honda SENSING 360」を発売しました。

今後、新興国においては、二輪車の事故が多くを占めることから、四輪車への二輪検知機能付「Honda SENSING」の四輪車全機種への適用や、より多くの二輪車へ「ABS」「CBS」などの先進ブレーキ、視認性および被視認性の高い灯火器の適用拡大をめざします。

先進国においては、2030年までに「Honda SENSING 360」、強化された歩行者保護・衝突性能、先進の事故自動通報システムなど、Hondaが想定した死亡事故シーンを広範囲にカバーするこれらの技術を四輪全機種で適用することをめざします。



歩行者ダミー



屋内型 全方位衝突実験施設



運転席用SRSエアバッグシステム



コンパティビリティ対応ボディ



衝突軽減ブレーキ（CMBS）



二輪車用エアバッグシステム

※1 Honda調べ。
 ※2 四輪車同士が相互に衝突するときの衝突エネルギーを、エンジンルームで効率良く分散・吸収することにより、自己保護性能を大幅に向上するとともに、相手車両への攻撃性を低減する、衝突安全ボディ。

4 社会

【安全】…………… 33

基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

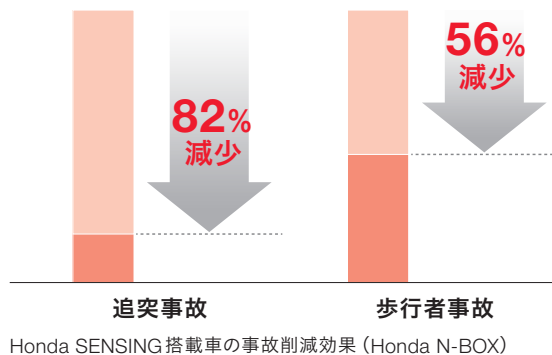
【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

2022年度の活動実績

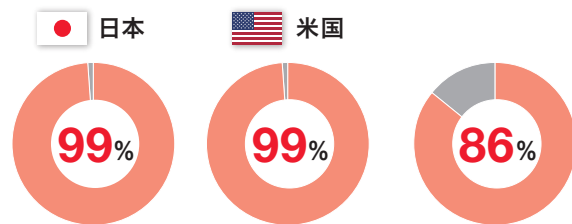
2050年に全世界で、Hondaの二輪車、四輪車が関与する交通事故死者ゼロをめざすため、四輪車においては、「Honda SENSING」 / 「Acura Watch」の普及と機能進化が重要な位置づけにあります。

普及の面では、2022年時点で、「Honda SENSING」「Acura Watch」を搭載した車種の販売比率は、日本と米国では99%、グローバルでは86%に達し、その累計台数は1,400万台以上と広く普及させています。また、日本で上市されている「Honda SENSING」を搭載した軽自動車N-BOXでは、追突事故は82%減少、歩行者事故は56%※減少しており、この技術が事故削減に効果があることが確認できています。



先進国

グローバル



Honda SENSING/Acura Watch販売比率 (2022年)

※ N-BOX AEB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。

また、新興国での二輪車事故に対応するため、二輪検知機能付「Honda SENSING」も適用を拡大しています。

機能進化の面では、2022年9月に「Honda SENSING」の新たな機能として、アクセルとブレーキの踏み間違えによる事故の軽減に有効な「急アクセル抑制機能」を日本でマイナーモデルチェンジをしたN-WGNに搭載しました。また、自動運転レベル3技術の研究開発で培われた知見とノウハウを活用し、全方位安全運転支援へと進化した「Honda SENSING 360」を新たに開発、2022年12月より中国で上市した新型CR-Vに搭載しています。



二輪検知機能付きHonda SENSING



急アクセル抑制機能作動イメージ (N-WGN・日本)

4 社会

【安全】…………… 33

基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み…………… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

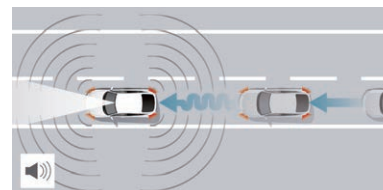
安全に関する取り組み

さらに、2022年12月に「Honda SENSING 360」の次の進化として、新機能について発表し、2024年よりグローバルで順次適用開始することを発表しました。

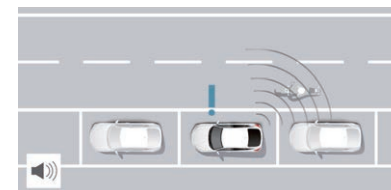


Honda SENSING 360の新機能などを発表

新機能は、運転負荷を軽減する「ハンズオフ機能付高度車線変更支援機能」「高度車線内運転支援機能」に加え、システムからの操作要求に対してドライバーの反応がない場合、同一車線で減速・停車を支援する機能「ドライバー異常時対応システム」、駐停車中、後側方に接近する車両を検知すると、フロントピラーもしくはサイドミラー上のインジケータを点灯させ、認知を支援する「降車時車両接近警報」、注意喚起や衝突注意警報、車線回避技術、緊急回避操舵支援技術などにより「ドライバーの状態と前方リスクを検知、回避支援を行う技術」で安全性を向上させます。



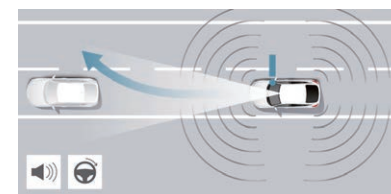
ドライバー異常時対応システム



降車時車両接近警報



ドライバー異常時対応システム
ワーニング



緊急回避操舵支援技術

4 社会

【安全】…………… 33
 基本的な考え方…………… 34
 > 安全に関する取り組み…………… 37
 【品質】…………… 47
 【人材】…………… 63
 【サプライチェーン】…………… 87
 【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

交通エコシステム

Hondaのアプローチ

Hondaは、1998年に日本において、Honda車から収集した走行データを活用した渋滞情報や災害情報などをドライバーに提供し、安全運転を支援する通信機能を備えたカーナビゲーションシステム「インターナビ」の展開を始めました。

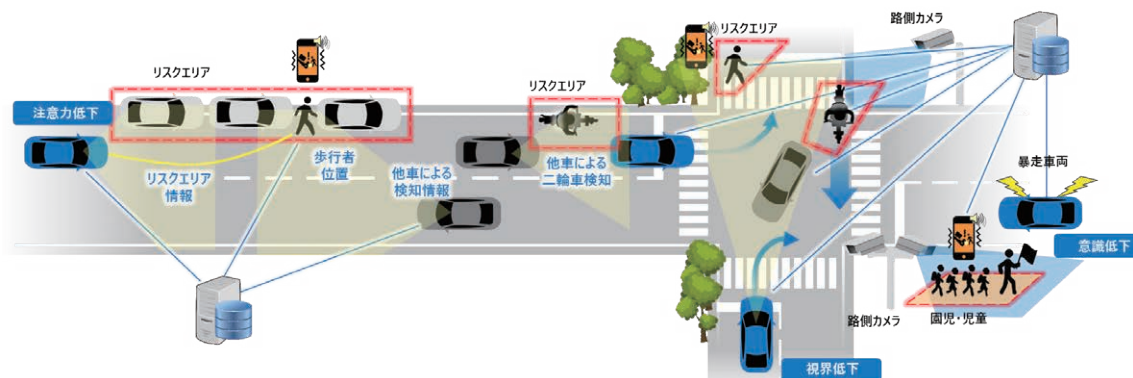
2013年には、この「インターナビ」で得られた急ブレーキ情報や警察・自治体からの交通事故情報、地域の方々から提供された道路情報などを解析し、Hondaのホームページ上であらかじめ事故多発エリアなどを知ることのできる「SAFETY MAP」のサービスも進めています。「SAFETY MAP」は一般の方々にご利用いただいているほか、地方自治体等にも路面標示の追加などの道路改善にご活用いただいております、その対策件数は2013年からの累計で150件以上に上ります。

こうした取り組みはその後進化し、2017年からはリアルタイムに危険箇所を地図上に表示する「Honda Drive Data Service」として、防災、交通事故防止などの社会課題解決につながるデータサービスを開始しています。

また、ADAS用カメラで検出された路面の陥没や道路工事など道路上の危険な状態を二輪車を含む周辺車両に共有する「Road Hazard Condition Monitoring System」の実証実験も進めています。

さらに救急自動通報システム「D-Call Net®」*の運用も行っています。これは、一般的にAACN (Advanced Automatic Collision Notification) と呼ばれる、車両の接続技術を活用したもので、事故発生時に死亡重症確率を推定し、事故に遭った車両から自動的に消防本部および協力病院に通報します。今後、対象範囲を対歩行者事故、対二輪車事故へ広げたシステムを開発し、さらなる救命率の向上につなげていきます。

将来に向けては、2021年に、すべての交通参加者である人とモビリティが通信でつながることで、事故が起きる手前でリスクを予兆し、回避をサポートする「安全・安心ネットワーク技術」を公開しました。2030年以降の社会実装に向け、業界・官民一体の取り組みを加速させています。



安全・安心ネットワーク

*「D-Call Net®」は、認定NPO法人救急ヘリ病院ネットワーク (HEM Net) の登録商標。

4 社会

【安全】…………… 33

 基本的な考え方…………… 34

> 安全に関する取り組み …… 37

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

2022年度の活動実績

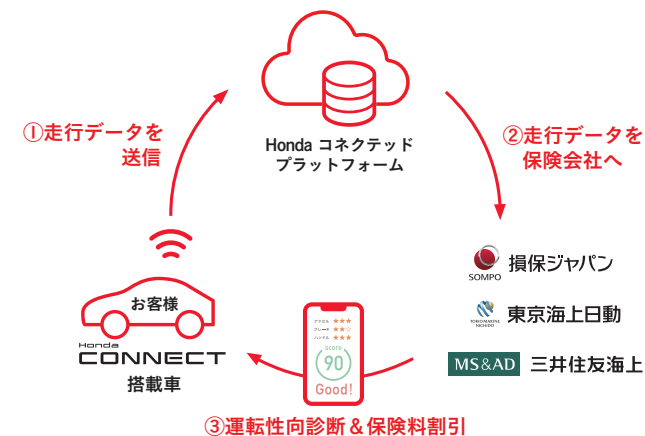
日本では、Honda車専用車載通信モジュール「Honda CONNECT (ホンダ コネクト)」を2020年に「フィット」で初めて搭載して以降、2022年時点で「Honda e」、「ヴェゼル」、「シビック」、「ステップ ワゴン」、「ZR-V」の6車種に搭載しています。「Honda CONNECT」搭載車は、事故などの緊急時に、クルマ自身が緊急サポートセンターと通信し、車両情報や位置情報を、オペレーターを通じて警察や消防、保険会社などへ一括して連絡をすることで、迅速で的確な対応が可能となります。

さらに、2022年10月より「Honda コネクト保険」※1の提供を開始しました。この「Honda コネクト保険」は、テレマティクス技術で取得した走行データに基づく運転性向を毎月スコア化し、翌年の保険料を割引く運転性向連動型テレマティクス保険で、自動車保険商品の特約として提供されます。契約者には、運転スコアとアドバイスを運転レポートとして毎月配信するため、契約者の日々の運転における安全意識の向上に貢献します。

2022年9月には、「第28回ITS世界会議※2ロサンゼルス2022」にて、将来技術研究として、「安全・安心ネットワーク技術」や、ADAS用カメラで検出された路面の陥没や道路工事など道路上の危険な状態を、二輪車を含む周辺車両に共有し、該当箇所を通過する前に注意喚起をする「ロードハザードコンディションモニタリングシステム」などを展示しました。

また、「安全・安心ネットワーク技術」に関しては、構築にあたって必要となる交通信号機を活用による5Gネットワークを軸とした柔軟性かつ拡張性のある新たなDX基盤やアプリケーションの社会実装を実現するため、2022年8月、人・モビリティ・インフラが協調した安全・安心で持続的な交通社会の実現をめざす「交通インフラDX推進コンソーシアム」に幹事会員として参画しました。

※1 損害保険ジャパン株式会社、東京海上日動火災保険株式会社、三井住友海上火災保険株式会社の各損害保険会社とHondaが共同開発。
 ※2 交通諸問題の解決に向けた研究開発・実用化について活動成果を発表、議論する国際会議。



Hondaコネクト保険 (イメージ)



ロードハザードコンディションモニタリングシステム

4 社会

【安全】…………… 33
 基本的な考え方…………… 34
 > 安全に関する取り組み …… 37
 【品質】…………… 47
 【人材】…………… 63
 【サプライチェーン】…………… 87
 【社会貢献活動】…………… 103

安全に関する取り組み

第三者評価

2022年度の活動実績

Hondaの多くの車種が、テスト要件が強化され新基準となった米国のIIHS※1などをはじめとした各地域の第三者評価において最高ランクの安全性評価を獲得しています。

主な第三者評価結果（2022年度テスト実施）

| 国・地域 | 第三者評価 | 機種 | 車種数※4 | |
|-------|------------|------|---|-------|
| 日本 | JNCAP※2 | 5★ | ステップ ワゴン | 1/1 |
| 米国 | IIHS | TSP+ | シビック ハッチバック/シビック セダン/インサイト/アコード/オデッセイ/HR-V / Acura TLX / Acura MDX / Acura RDX / Acura インテグラ | 10/10 |
| | | TSP | CR-V | 1/1 |
| | US NCAP | 5★ | インサイト/HR-V /アコード/オデッセイ/シビック ハッチバック/シビック セダン/パスポート/CR-V /パイロット/リッジライン/ Acura RDX / MDX / ILX / TLX | 14/14 |
| 欧州 | Euro NCAP | 5★ | シビック | 1/2 |
| 中国 | C-IASI※3 | GGG | インテグラ/シビック | 2/2 |
| 東南アジア | ASEAN NCAP | 5★ | HR-V / BR-V | 2/2 |

※ 1 IIHS : Insurance Institute for Highway Safety (米国道路安全保険協会) の略。自動車の安全性能を試験・評価する自動車アセスメントを行い、試験結果が優良な自動車のみをTSP、TSP+で評価。TSPは、Top Safety Pick (トップセーフティピック) の略。

※ 2 NCAP : New Car Assessment Program (新車アセスメントプログラム) の略。各地域の公的組織が行う、自動車の安全性能を試験・評価するプログラム。各地域で試験方法、評価方法が異なる。0★ 5★ (地域によっては5★+が最高評価) で評価される。

※ 3 C-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、試験結果が良い順に、G (優秀)、A (良好)、M (一般)、P (悪い) の4段階で評価。

※ 4 最高ランク獲得車種数/評価を受けた車種数。

4

Social

社会

Quality

品質

重要課題

- 製品品質の向上

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- > 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
 - 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価 …… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

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」(➡p.51)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CS向上に努めています。

「桁違いに高い品質」を実現するために

Hondaでは「桁違いに高い品質」の商品を実現するための活動を行ってきました。

業界を取り巻く環境は、とくに「環境」「安全」、そして「知能化」への対応を巡って、いままで以上に大きな転換期を迎えようとしています。

Hondaは、今後カーボンニュートラルの実現に向けたパワートレインの電動化、交通事故ゼロ社会の実現に向けた安全運転支援技術の導入を加速します。そしてIoTを取り入れた新たなモビリティへのチャレンジなど異業種を含む他社との連携を行い、オープンイノベーションを通じた「新たな価値」の創造に向けチャレンジしています。

そのため今後、Hondaはお客様に提供する製品・サービスの品質だけでなく、「移動」と「暮らし」の進化に合わせ、お客様とのあらゆる接点においてトラブルを減らすことをめざし、各領域で質を追求し、桁違いに高い品質を実現する活動を進化させています。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

> グローバルマネジメント …… 49

 品質に関する取り組み …… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

品質マネジメントシステムと品質強化推進体制

Hondaブランド製品およびサービスの品質向上をめざすG-HQS※1

生産および部品・材料調達のグローバル化が進むなか、Hondaが世界中の各拠点において、等しく「120%の良品」を生み出し続けるためには、グローバルに共通な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。

2023年2月28日現在で、生産60拠点中56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。

グローバル会議体

この品質マネジメントシステムを運用しながら品質の確実な強化を図るため、Hondaでは、全社方針書で定めた品質目標に基づき課題形成を行い、これに地域別の課題を加え、対応施策を定めています。そして「グローバル品質関連会議」において、定期的にその管理と情報共有を行っています。

カスタマーサービス領域においては、サービスを通じ、お客様に製品を使い続ける喜びを感じていただける価値創造ができるよう、お客様一人ひとりに焦点を当てた活動方針を立てています。その方針や施策をグローバルで共有するため、本社と各地域の責任者が共同でアフターセールス会議を開催しています。会議で共有した有意義な施策の取り組みを、会議後にグローバルで高位平準化することにより、現場でのより質の高いサービス提供の実現に結び付けています。

グローバル会議体

| 会議体 | 事業 | 会議名称 | 開催数 |
|------------|----------|----------------|-----|
| 品質関連 | 二輪 | グローバル検査主任技術者会議 | 年1回 |
| | 四輪 | | |
| | パワープロダクツ | グローバル四輪品質会議 | 年3回 |
| アフターセールス領域 | 二輪 | アフターセールス会議 | 年1回 |
| | 四輪 | アフターセールス会議 | 年2回 |
| | パワープロダクツ | | |



グローバル四輪品質会議

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

基本的な考え方…………… 48

> グローバルマネジメント …… 49

品質に関する取り組み …… 51

第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

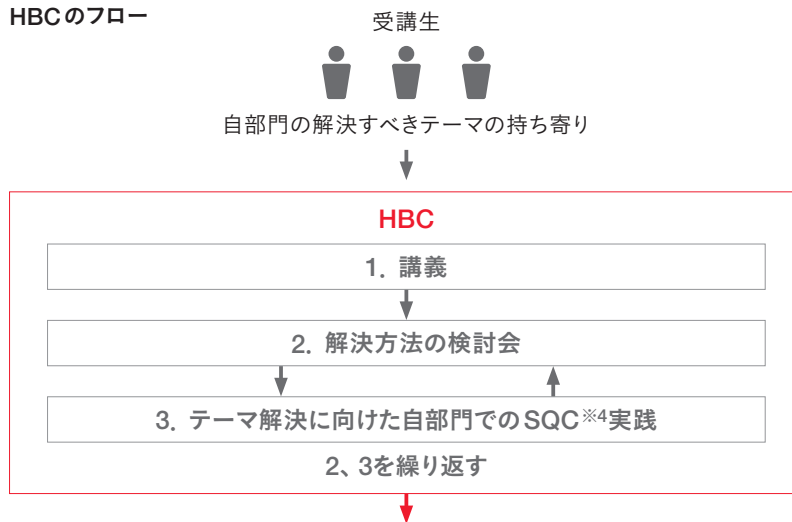
品質管理教育

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

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

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

HBCのフロー



自部門のテーマを解決することで実践力を身に付けた品質管理エキスパートを育成

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

研修カリキュラムの内容

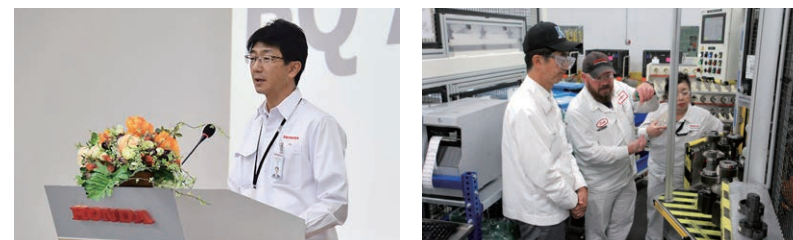
| 区分 | コース名 | 研修内容 | 期間 |
|------|---------|---|-------|
| 基礎教育 | QC Jコース | 入社後半年から1年の従業員が対象。品質管理手法の基礎を習得する。 | 1日 |
| | QC Fコース | 生産・品質業務に携わる従業員が対象。品質保証活動に必要な品質管理手法や考え方を習得する。 | 2日間 |
| 専門教育 | SQC コース | 品質管理・品質改善活動を担当業務とする従業員が対象。専門的に必要な品質管理手法や考え方を習得する。 | 2日間 |
| | HBC | 品質管理活動の中核を担う従業員が対象。難度の高い問題／課題を解決できるスキルを習得し、品質管理のエキスパートをめざす。 | 全18日間 |

※ SQCコース、HBCは国内で開催。

ベストクオリティ表彰

品質意識の高揚を図る目的で、方針管理に基づく品質施策で優秀な成果をあげたテーマを、品質改革統括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、品質改革統括部長が現場で表彰を行っています。2012～2022年度において、世界中で延べ69拠点を訪問。2020～2021年は新型コロナウイルス感染症の影響で訪問を中止しましたが2022年度に再開し、アソシエイト(従業員)と直接コミュニケーションを行いました。



表彰式と現場確認 (2022年度)

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

 グローバルマネジメント …… 49

> 品質に関する取り組み …… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

Honda クォリティサイクル

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 クォリティサイクル」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により、桁違いに高い品質の実現をめざしています。

Honda クォリティサイクル



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

 グローバルマネジメント…………… 49

> 品質に関する取り組み…………… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

企画・開発～生産（量産）

Honda は高い品質を実現するために、「企画・開発」と「製造」の両面から品質保証の徹底を実施しています。例えば、機械加工を施すものの図面には、そのできあがり寸法が記載されています。しかし生産工程では、同じ工程で、同じ作業者が、同じ材料を使い、同じ設備で、同じ作業手順によってその図面に記載された寸法の範囲におさまるように加工しても、できあがり寸法には、必ずいくらかのバラツキが生じてしまいます。

そこで、開発部門は機能・性能だけでなく、製造時の「つくりやすさ」と「バラツキを抑える」ことを考慮した図面設計を行っています。一方、生産部門では、その図面に基づき、「バラツキ発生を基準内に抑える」製造管理を実施するとともに、誰もが安定した品質でつくり続けられる工程づくりを行っています。

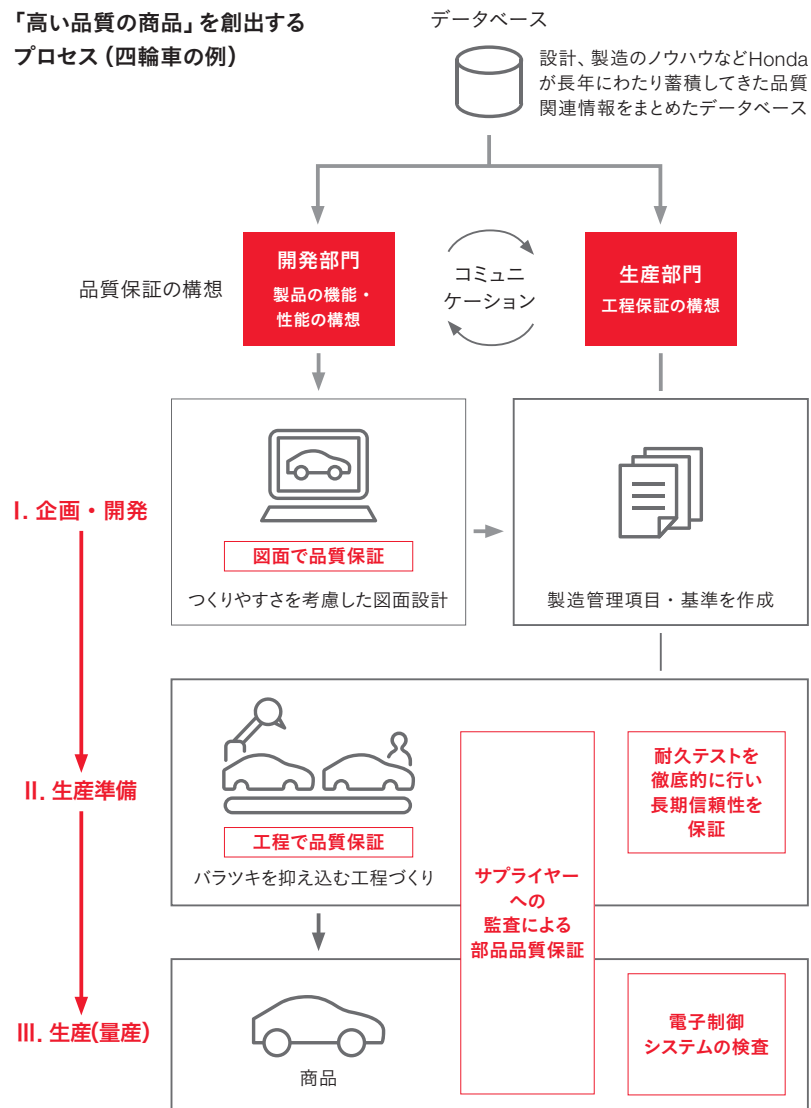
企画・開発活動の改善強化

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、改善活動を強化しています。

仕様関連の不具合を防止するために、以前からの変更点や変化点による影響を洗い出し、懸案課題のつぶし込みを行う検証会（変化点検証会）で改善に取り組んでいます。

また、企画・開発の手順も進化させています。新技術開発の初期段階で、企画精度を高めるための設計レビューを強化し、お客様や社会の求めている期待値とのズレを少なくする評価条件や基準を定め、十分な検証期間を設けるようにしています。

「高い品質の商品」を創出するプロセス（四輪車の例）



4 社会

| | |
|--------------|-----|
| 【安全】 | 33 |
| 【品質】 | 47 |
| 基本的な考え方 | 48 |
| グローバルマネジメント | 49 |
| > 品質に関する取り組み | 51 |
| 第三者評価 | 62 |
| 【人材】 | 63 |
| 【サプライチェーン】 | 87 |
| 【社会貢献活動】 | 103 |

品質に関する取り組み

I. 企画・開発

図面で品質保証

Hondaの開発部門は、バラツキを抑え、さらに製造時の人為的なミスまで考慮し、つくりやすさを考慮した図面づくりを行います。この図面をもとに、品質保証を実現しています。

具体的には、過去の市場品質不具合に対する対策手法などを蓄積したデータベースを活用しています。そして開発初期段階で、生産部門とコミュニケーションを密にし、製品の機能・性能や品質保証の構想を書面にしています。これにより、生産部門の工程保証との整合を図り、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割を定めます。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割を明確にし、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、不具合点が発生した際には、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システムおよびその実施状況について監査をしています。

また、その結果をサプライヤーと共有し、ともに協力し改善策を見出していくなど、Hondaとお取引先とのコミュニケーションを重視した活動により、部品品質の向上を図っています。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

 グローバルマネジメント …… 49

> 品質に関する取り組み …… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

耐久テストによる信頼性保証

Hondaは新型車やフルモデルチェンジする製品について、量産に入る前に長距離耐久テストを徹底的に実施し、不具合がないか検証します。

そのうえで、テスト走行に使った車両を部品1点ずつにまで分解し、数千のチェック項目に沿って不具合がないことを検証します。こうしたテスト走行ときめ細かな作業とによって発見した不具合と、その対策データの蓄積を通じて、高い品質と機能の信頼性を確保しています。



耐久テスト後の部品検証

Ⅲ. 生産（量産）

電子制御システムの検査

近年では、環境対応や乗車中の利便性・快適性を高める目的から、車両への電子制御システムの搭載が飛躍的に増大しており、それらの品質保証に対しても効率的な検査の導入が求められています。

そのため、Hondaは独自に開発した検査診断機LET※を、国内外の生産工場に導入しています。

LETは当初、米国の排出ガス法規に対応するために、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では、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を対象を広げ展開をしています。これにより、電子制御部品との通信による定量的な検査ができるようになり、嗅覚・視覚・聴覚といった人の感覚に頼った従来の検査よりも、検査の精度・効率が大幅に向上しました。

さらなる官能検査精度向上・効率向上をめざし、電子制御システムの出荷品質保証定量化を継続して進めていきます。



LETを使った検査

※ LET：Line End Tester（ライン・エンド・テスター）の略。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
 - > 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

IV. 販売・サービス

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

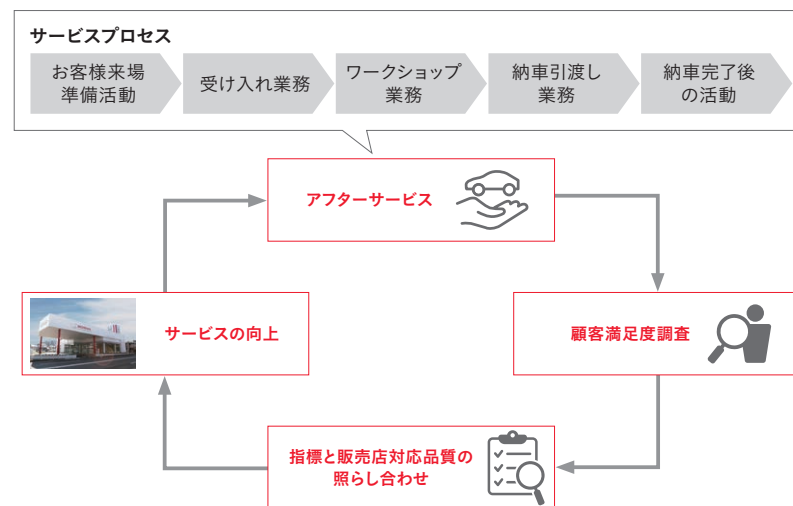
「すべての接点でのお客様満足No.1」とは、Hondaとお客様がふれ合うあらゆる場面において、Hondaに対し満足していただける環境を構築することです。お客様が過去の経験や情報をもとにつくりあげる期待レベルを満たすことはもちろん、その期待を超える感動体験を提供することで、お客様満足度No.1の達成をめざします。

顧客満足度調査

全世界において、各販売店でアフター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。2022年度は日本、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21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・向上できる取り組みも実施しています。2022年度は、19カ国※においてトップレベルの満足度を獲得しました。

顧客満足度調査を活用したサービスオペレーション向上



※ 2023年3月現在Honda内調査。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

基本的な考え方…………… 48

グローバルマネジメント…………… 49

> 品質に関する取り組み…………… 51

第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

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「お客様相談センター」では、最高の対応品質をめざして、「For The Customers ～すべてはお客様のために～」というスローガンを掲げ、お客様からの各種お問い合わせに、親切・正確・迅速に対応するように努めています。また、行政機関からの調査依頼への協力や、消費者関連団体への対応なども行っています。

同センターでは、365日お客様からの相談を受け付けており、2022年度には138,342件のご相談をいただきました。お客様からいただいたご質問・ご提案・ご要望・ご指摘などの貴重な声は、個人情報に関わる法令や社内規定に十分配慮したうえで、日々の業務に活用するために、研究開発・製造・サービス・営業の各部門へ、タイムリーに発信し共有しています。



会議で「お客様の声」を共有

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、2020年2月発売のフィットより、コネクテッドサービス「Honda Total Careプレミアム」を開始しました。エアバッグ展開時の自動通報機能、車両に装備された緊急通報ボタンやトラブルサポートボタンによるお困りごとの解消を通じて、より安全・安心なカーライフを提供します。

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

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

※ 2 2023年3月現在。Honda調べ。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

 基本的な考え方…………… 48

 グローバルマネジメント …… 49

> 品質に関する取り組み …… 51

 第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

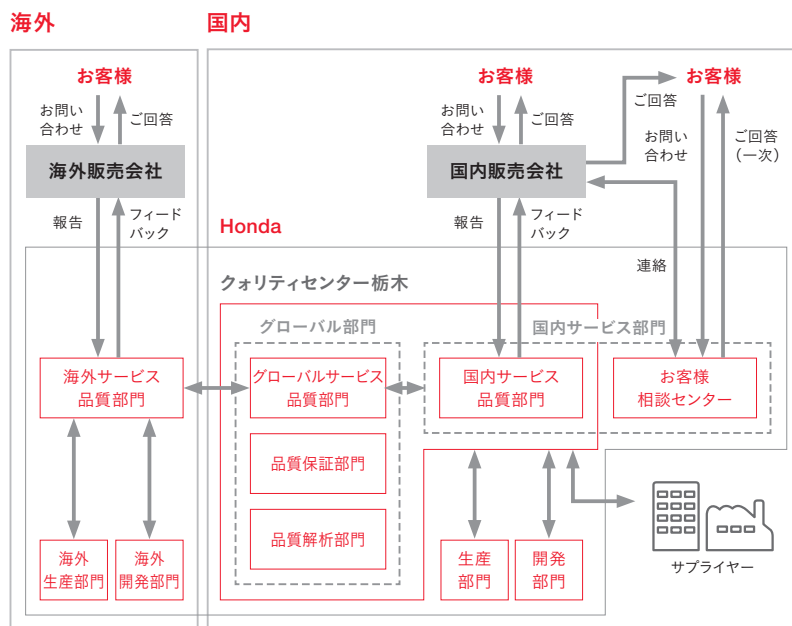
品質に関する取り組み

V. 品質情報の収集・解析／品質改善

Hondaは、「品質不具合を起こさない」機能と、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」機能の強化を、グローバル規模で推進するために、市場品質情報に関わる組織を集約した拠点「クォリティセンター」を設置しています。同センターでは、サービス部門やお客様相談センターを通じて、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「クォリティセンター」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)



※ EV：Electric Vehicle (電気自動車) の略。

また、品質不具合が生じた場合には、開発・生産部門と連携して原因の究明や対策を実施するとともに、該当するお客様への適切な対応や再発防止にあたるなど、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」を実践しています。

なお、従来の車両に加え、車両に搭載した機器と連携したコネクテッドサービスに関する不具合も、品質不具合として、この市場品質改善体制にて対応しています。

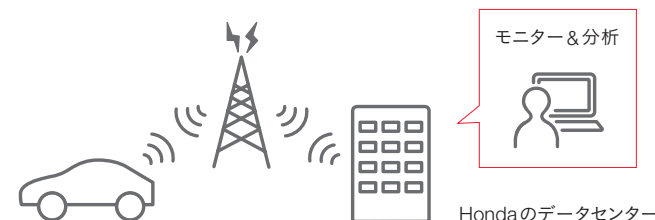
予兆検知

Hondaは、燃料電池・EV※のような新しい環境車への備えとして、お客様への安心を提供するシステムが必要と考えました。

このシステムは、テレマティクス技術を用いて車両情報をHondaのデータセンターへ送信し、その分析結果から不具合が発生する前に「兆し」をつかみ、お客様対応に備えるというものです。

お客様のさらなる安心を確立するために、このシステムを活用しています。

予兆検知システムのイメージ



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

基本的な考え方…………… 48

グローバルマネジメント…………… 49

> 品質に関する取り組み…………… 51

第三者評価…………… 62

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

クォリティセンター栃木

クォリティセンター栃木は、市場品質情報の集約・解析から、対策の検討、開発・生産部門への的確かつ迅速なフィードバックの実施までの業務が、同一敷地内で推進可能な施設となっています。

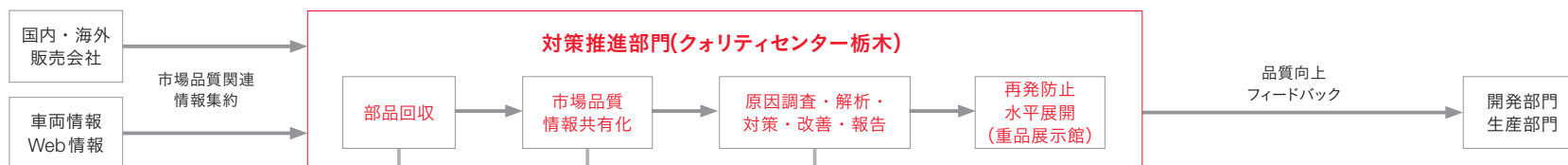
とくに、品質部門に加えてサービス部門が同じ場所に存在することで、迅速な情報共有により、解析と対策が可能となっています。

品質改善業務フロー

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

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

品質改善業務フロー



部品回収
市場から回収した部品をカテゴリーごとに分類し、解析を迅速に行えるように管理します

市場品質情報共有化
市場からの情報をサービス・開発・解析部門が集まって共有します

材料解析
最新の成分分析装置やX線回折装置などを用い、材料による不具合の解析をします

部品精度計測
三次元測定機や最新の真円度測定機などを用いて部品の寸法精度を確認します

エンジン機能・性能テスト
台上でエンジン完成機の機能・性能を検証します

台上環境テスト
低温、炎天下、湿度、渋滞から高速まで世界中の道路環境で解析を行います

排出ガス・モード走行検証
排出ガス成分の法規適合性検証や、モード走行でのシステム検証を行います

台上加振テスト
台上で実車振動を再現し、不具合解析を行います

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
 - > 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

重要な品質不具合の事例を展示する「重品展示館」

2009年、クオリティセンター栃木内に、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。現物の展示を通じ学びとることにより、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。2022年度はオンライン研修を中心に、約1,400名を対象とした研修を実施しました。Hondaの内部だけでなく、サプライヤーおよび海外のHondaの販売店、サービス部門の方も対象としています。

とくに、製品を設計・開発する研究所員への研修については、新入社員・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を強化しています。



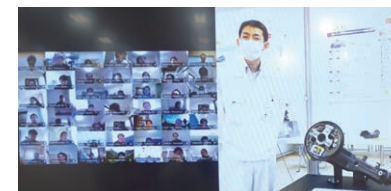
1981年製「シビック」車体のさび



1999年製「ライフ」排気マニホールドの割れ



対面式研修



オンライン研修

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
- > 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

海外と連携した解析業務

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

しかしながら、時に難度の高い市場品質不具合が発生した場合については、現地からの依頼を受け、クォリティセンター栃木が調査・解析し、結果を海外拠点に伝達しています。



クォリティセンター栃木

四輪車生産工場との連携イメージ



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
- > 品質に関する取り組み …… 51
 - 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

品質に関する取り組み

重大な品質不具合発生時の対応

製品に不具合が生じリコールが必要と決定した場合は、各国法規に従って迅速に当局へ届け出を行い、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 (2022年度)

| 事業 | 件数 | 台数 |
|----------|-----|------------|
| 四輪 | 18件 | 2,556,463台 |
| 二輪 | 12件 | 125,319台 |
| パワープロダクツ | 0件 | 0台 |

※ 出典は社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。

エアバッグについて

エアバッグについては度重なるリコールでたいへんご迷惑、ご心配をおかけし申し訳ありません。

Hondaはこれまで、お客様の安心、安全を最優先に考え対応を行ってまいりました。

2016年5月に発表されたNHTSA※とタカタとの間での同意命令 (Consent Order) の修正合意を踏まえ、硝酸アンモニウムを使用した乾燥剤のないタイプの、すべてのタカタ製運転者席側・助手席側前突用エアバッグインフレーターを、順次交換しています。

今後も、お客様への交換用インフレーターの十分な供給確保および必要な対策の実施を、全力で迅速に展開してまいります。

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



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
 - 基本的な考え方…………… 48
 - グローバルマネジメント …… 49
 - 品質に関する取り組み …… 51
- > 第三者評価…………… 62
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

第三者評価

Hondaクオリティサイクルの成果であるお客様満足度の指標として、自動車初期品質調査 (IQS※) を分析し、質の高い商品の提供につなげています。これは、外部評価機関であるJ.D. Power社が実施している調査です。企画・開発部門、生産部門、販売・サービス部門が一丸となって、取り組んでいます。

2022年 IQS 結果

調査会社：J.D. Power and Associates

| 国 | ブランド | ランキング |
|----|-------|-------|
| 米国 | Honda | 16位 |
| | Acura | 21位 |
| 日本 | Honda | 2位 |

| 国 | セグメント | 車種 | ランキング |
|--------|-----------------|---------|-------|
| 米国 | ミニバン | オデッセイ | 1位 |
| | ミッドサイズSUV | パスポート | 3位 |
| | スモールプレミアムカー | ILX | 3位 |
| 日本 | 軽スーパーハイトワゴン | N-BOX | 2位 |
| | コンパクトカー | フィット | 3位 |
| | ミッドサイズSUV | ヴェゼル | 2位 |
| | ミニバン | ステップワゴン | 1位 |
| | ミニバン | オデッセイ | 3位 |
| 中国 | コンパクトアッパー | フィット | 1位 |
| | コンパクトアッパー | ライフ | 3位 |
| | コンパクトSUV | ヴェゼル | 1位 |
| | ミッドサイズアッパーエコノミー | シビック | 2位 |
| | ミッドサイズアッパー | アコード | 2位 |
| | ラージMPV | エリシオン | 2位 |
| ラージMPV | オデッセイ | 3位 | |

・記載情報：主要市場における2022年1月から12月、3位まで掲載。

出典：

- ・ J.D. Power and Associates 2022年米国
 - ・自動車初期品質調査 SM 84,165人以上の新車購入者もしくはリース契約者の回答による。
 - ・調査実施時期は2022年2月から5月。
- ・ 株式会社ジェイ・ディー・パワー ジャパン 2022年日本
 - ・自動車初期品質調査 SM 20,797人以上の新車購入者の回答による。
 - ・調査実施時期は2022年5月から6月。
- ・ J.D. Power China 2022年中国
 - ・自動車初期品質調査 SM 34,914人以上の新車購入者の回答による。
 - ・調査実施時期は2021年12月から2022年5月。

※ IQS：Initial Quality Study (初期品質調査) の略。

4

Social

社会

Human Resources

人材

重要課題

- 人権の尊重
- 多様性の拡大と人材の育成
- 労働安全衛生の確保

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

> 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

基本的な考え方

人事管理の基本理念

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」を基本理念とし、Hondaグループを構成する人たちだけでなく、ビジネスでも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。そして、採用／育成／配置・活用／評価・処遇といった人事管理においては、「主体性の尊重」「公平の原則」「相互信頼」という3つの原則に基づき、全従業員が、能力や個性、想像力を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、「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

人間尊重

自立

平等

信頼

人事管理の三原則

- 主体性の尊重** Hondaは、それぞれの個性、自由な発想、意思を尊重する
- 公平の原則** Hondaは、国籍、性別、年齢などに捉わられることなく、誰もがハンディのない公平で自由な競争の機会をもつ
- 相互信頼** Hondaは、従業員と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

労務方針

人事管理の三原則を具現化した労務方針を以下のとおり掲げています。

- 1. 人権の尊重**
 - それぞれの個性や違いを受け入れ、本人の意欲と主体性を尊重する。
 - 個々が有する基本的な人権を尊重し、強制労働や児童労働は認めない。
- 2. 差別撤廃**
 - 全ての人が平等であるという原則に基づき、公平で自由な競争機会を創出する。
 - 人種・民族や出身国籍・宗教・性別・年齢などを理由とした差別は行わない。また、職場におけるあらゆる形態のハラスメントは容認しない。
- 3. 法令遵守**
 - その国の社会規範や慣例、文化を尊重する。
 - 各国・地域で定める法令を遵守する。
- 4. 自由闊達な対話環境の創出**
 - 従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をする。
 - 従業員が結社をする自由、またはしない自由および団体交渉の自由を尊重し、会社は、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、あらゆる課題の解決を図る。
- 5. 安心して働ける労働環境の維持**
 - 仕事に安心して専念できるよう、安全で衛生的な労働環境を提供する。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

> グローバルマネジメント …… 65

 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

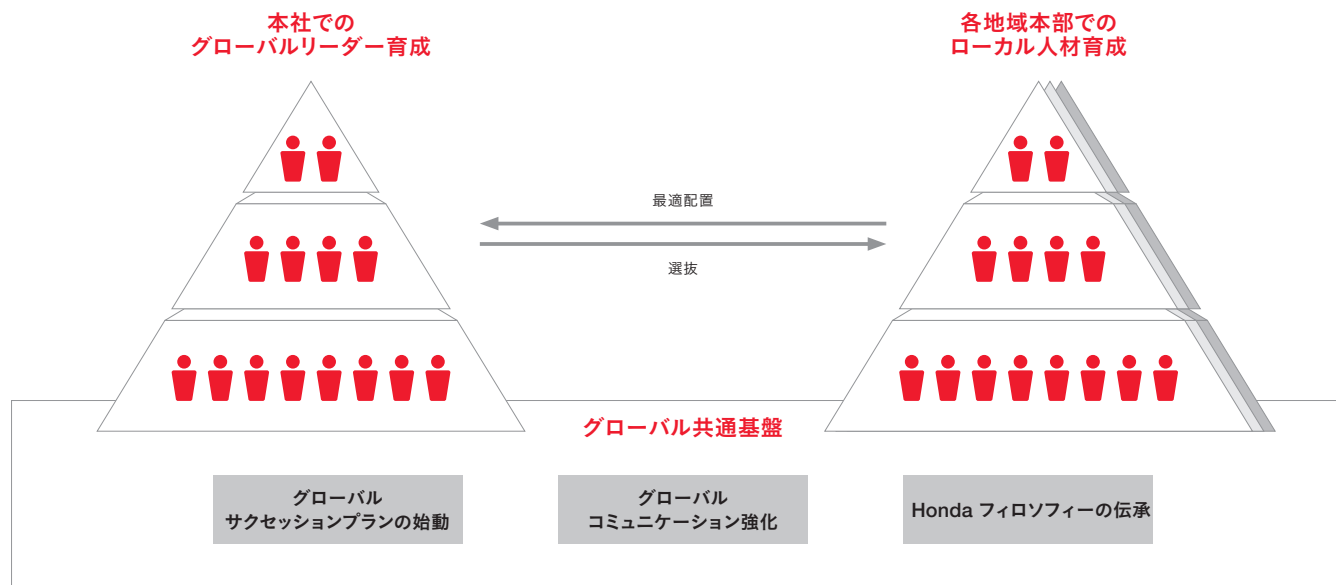
HR※ビジョンと戦略

Hondaは「地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い商品を適正な価格で供給することに全力を尽くす」という社是のもと、創業時からグローバル市場を視野に積極的な事業展開を図ってきました。また、海外展開にあたっては、輸出から現地生産へ、現地開発へとビジネスモデルを進化させてきました。近年は電動化の加速をはじめとするビジネス環境の変化に柔軟に対応すべく、世界各地と連携し、各事業のグローバル展開を推し進めています。

そのために、Hondaでは、「グローバル人材管理」を推進しています。これにより、需要に応じて市場に受け入れられる製品を企画・設計・開発し、高品質な製品を安定的に供給できるグローバル人材を育成・配置しています。

具体的には、従来、各地域の拠点は日本人が中心となってマネジメントしてきましたが、現在は、地域のことを最もよく知るローカルアソシエイト（現地採用従業員）がマネジメントする体制にシフトしています。また、グローバル機能には、ローカル／グローバルオペレーションを体得した従業員を配置することで、人材の多様化・多国籍化（ローカル化）を進めています。これにより、市場の変化に迅速かつ柔軟に対応できるようになるとともに、グローバルな連携も図ることで、Hondaの総合力をよりいっそう発揮できる体制の確立をめざしています。

グローバル人材マネジメントのアプローチ



※ HR：ヒューマンリソースの略。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - > グローバルマネジメント …… 65
 - 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

グローバルマネジメント

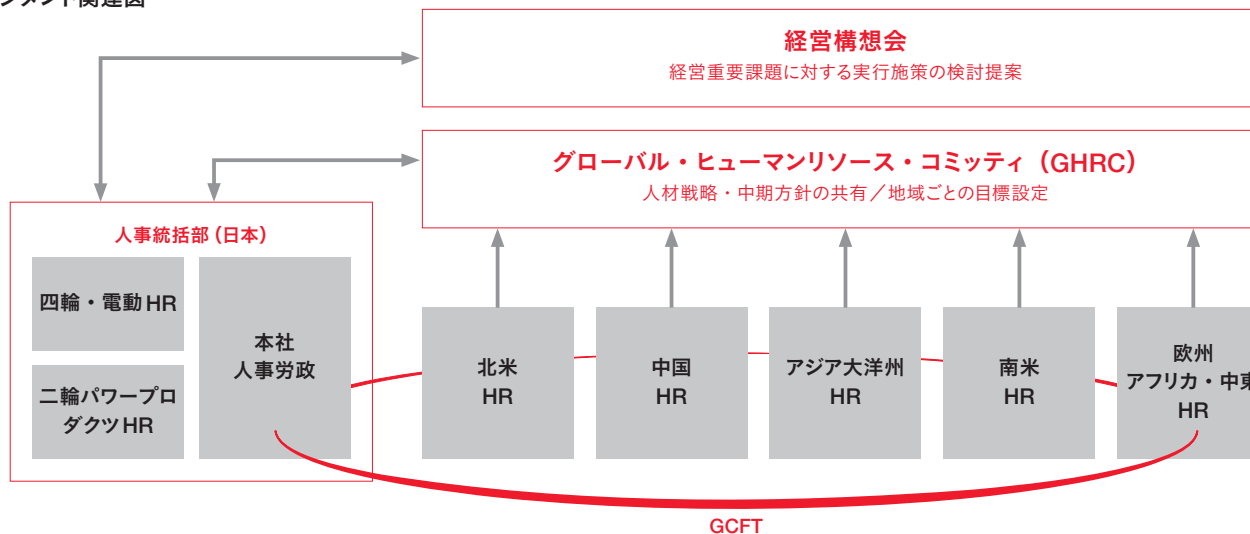
人材マネジメント体制

Hondaは、各事業および地域の人事部門と連携をとりながら、中長期的な観点からグローバル人材戦略を立案し、経営メンバーが参加する「経営構想会」で戦略を討議しています。

ここで討議した「人」施策の方向性は、各事業および世界各地の人事責任者が集まる「グローバル・ヒューマンリソース・コミッティ（GHRC）」においてテーマごとに議論され、具体的な全社施策、地域施策や達成目標となり、全社で活動が展開されます。

2022年のGHRCでは、人事部門としてグローバルで有機的に連携し、「One strong HR team」としてHondaの競争力向上に貢献すべく、グローバル人事機能の強化について議論しました。そして、その取り組みをさらに加速するために、各地域より選出された人事部門のメンバーで構成されるGlobal Cross-functional Team (GCFT) を立ちあげ、より多様な視点による効果的かつ包括的なグローバル人事施策の検討、実施に着手しました。

グローバルHRマネジメント関連図



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

人権

基本的な考え方

Hondaは、フィロソフィーに「人間尊重」を掲げるとともに、行動規範においても「人権の尊重」として、人権を尊重する誠実で公平な企業であり続けるという方針を示しています。

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

このような想いから、Hondaは、フィロソフィーに掲げる「人間尊重」の基本理念のもと、事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすために、Honda人権方針を定めました。

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、事業活動においてその実践に向けて取り組みます。

Honda人権方針 → p.147

推進体制

Hondaは、サステナビリティ課題への方針や取り組みの議論・検討を、最高経営責任者（CEO）を議長とした「コーポレート統合戦略会議」を設定しています。

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

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

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

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

サステナビリティマネジメント体制 → p.05
コーポレートガバナンス体制 → p.111



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

具体的な取り組み

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

全社のリスクアセスメント活動の取り組みのなかで、「人権」についての項目を設け、各部門では年1回、グループ共通の評価基準に基づきリスク評価を行っています。

各部門においてリスク評価結果をもとに「部門重点リスク」を特定し対応を行っています。

また、合併会社も含めた全海外現地法人に対して、「労務方針」(→p.64)に則った運営が実践されているかのアセスメントを年1回グループ各社に対し実施することで潜在するリスクの把握に努めています。加えて、合併会社も含めた全海外現地法人の労務管理状況を毎月確認し、グローバルマンスリーレポートとして共有しています。また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2022年度は、問題のある事象はありませんでした。

労務方針 →p.64

救済と是正

従業員が人権に関する違反行為を発見した場合に、上司への相談や職場内の解決ができるよう、風通しの良い組織風土づくりを進めています。これとともに、日本のみならず海外各地域で設置している「企業倫理改善提案窓口」において、公平かつ中立な立場で、相談を受け付けています。

企業倫理改善提案窓口 →p.125

教育・啓発活動

Hondaフィロソフィーに関する研修を全世界で実施しています。行動規範については、リーフレットの配布やイントラネット上での掲示、研修等を行うことで、周知徹底に努めています。加えて、階層別を実施している赴任前研修において、海外現地法人責任者や人事責任者に対しては「良好な労務関係に向けた地域・国特性の動向情報や過去労働争議事例など」の説明。全駐在員に対しては、「労務方針」に則った現地での労務管理の重要性への意識付けを行い、日々の企業活動に活かしています。

さらに、2022年より、全従業員に対し、人権に関するEラーニングによる啓発活動を行い、国際社会で定められている規範や最新動向への理解、Hondaの取り組み、人権方針についての周知を行っています。

サプライヤーへの取り組み展開

サプライヤーに対して、「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行し、強制労働および児童労働の禁止など人権・労働に関するHondaの基本的な考え方を記載し、その実践をお願いしています。

サプライヤーへのサステナビリティ活動調査の実施 →p.95

4 社会

| | |
|--------------|-----|
| 【安全】 | 33 |
| 【品質】 | 47 |
| 【人材】 | 63 |
| 基本的な考え方 | 64 |
| グローバルマネジメント | 65 |
| > 人材に関する取り組み | 67 |
| 【サプライチェーン】 | 87 |
| 【社会貢献活動】 | 103 |

人材に関する取り組み

人総合力の発揮に向けた多様性の進化

ビジネス環境が変化し続けるなかで柔軟に対応していくためにも、個性が輝いていることは、企業にとって強みとなります。そして、それらの個性が融合していくことがイノベーションにつながると考え、Hondaは世界各地の実態や課題に即して人材多様性を進化させています。

Hondaにおける人材多様性の進化とは、フィロソフィーである「人間尊重」に基づき、人種・国籍・文化・年齢・性別・性自認・性的指向・経歴・教育・障がいの有無などの属性にかかわらず等しく機会を有し、お互いの異なる個性・持ち味を尊重し合い、それを存分に発揮することで、企業としての総合力を高めていくということです。

具体的には、世界各地がそれぞれの状況に合わせ、マネジメント登用や配置における女性やマイノリティ（人種・国籍など）の比率向上などを設定し、採用ならびに育成の強化を行います。これに加え、すべてのアソシエイトに対する多様性の理解促進と啓蒙活動を継続展開するなど、さまざまな施策を実行しています。

「キャリアを軸に自己研鑽を促す能力開発」の強化

Hondaでは、従業員一人ひとりの主体性やチャレンジ意欲に重きを置き、実務経験を重ねるなかで、専門性や職務遂行能力を高めるOJT※を中心とした育成を行っています。

同時に「自律的に描いたキャリアの実現に向けて自己研鑽を行うこと」「上司はよりいっそう一人ひとりの能力開発を支援していくこと」ができるよう以下の施策を展開しています。

※ OJT: On the Job Training (オン・ザ・ジョブトレーニング) の略。

1. 年代別キャリア研修の開催
2. キャリアについて社内外のアドバイザーと対話する機会創出
3. ビジネス・スキルの習得度を客観的に知るためのアセスメントの導入
4. 【上司向け】「部下のキャリア形成を支援する力」を強化する場づくり
5. 自己選択型学習プログラム（オンライン・eラーニング）の展開

上記の施策展開を通じて、一人ひとりが役割や仕事の意義を十分に理解したうえでチャレンジを続けることと、マネジメントが積極的な関与・支援を行うこと、これらを一っそう強化していきます。

従業員1人当たりの年間研修時間と研修コスト → p.143

「グローバルサクセッションプラン」の展開

Hondaでは、個人の属性（国籍や性別等）にかかわらず、能力と意欲のある人材を計画的に育成して任用するべく、「グローバルサクセッションプラン」を展開しています。具体的には、グローバルリーダーに求められる行動特性である、「グローバルコンピテンシーモデル（GCM）」を策定し、2021年に刷新したグローバル研修にGCMに照らした「タレントアセスメント」を導入、タレントプロフィールの整備をグローバルで進めています。同時に、グローバル主要ポジションの要件や必要な能力を定義し、タレント情報とのマッチングを推進しています。

また、2021年よりグローバルタレントボード（GTB）を立ちあげ、上述のタレントやポジション情報を踏まえた議論を開始しました。2023年からは、さらに対象層を拡げて人材議論を行う「GTBワーキンググループ」を新設するとともに、各事業・機能のタレントボードを再編することにより、全社一丸となった戦略的な人材育成・任用を進めていきます。



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

グローバルおよび各地域におけるリーダー育成

先述の「グローバルサクセッションプラン」と併せて、GCMに照らしてリーダー研修を刷新しました。

2021年より、グローバルにおいて以下のプログラムを実施しています。

- Global Leadership Program (GLP) – Transformation
- GLP-Exploration
- GLP-Discovery

将来のリーダー候補の母集団を形成するべく、若手層向けのGLP-Discoveryは裾野を広く、一方で、シニアリーダー層向けのGLP-TransformationやExplorationはより対象者を絞り込んだ人選とし、それぞれに最適なプログラムを実施しています。

また各地域においても、GCMを軸とした人材の育成を進めています。今後も、ALL HondaでGCMという共通の指標を持ちながら、各事業および地域の人事部門と連携し、さらなる施策を展開していきます。

Honda フィロソフィーの伝承

Hondaがマネジメントの現地化を進めるためには、ビジネスにおける判断や行動の基準、すなわち、Hondaフィロソフィーやコアバリュー、コンピテンシーなどの価値観を、世界中のアソシエイトと共有することが重要です。

そのためにHondaでは、アソシエイトの入社時や昇進時にHondaフィロソフィーを確認、伝承する研修を実施しています。

またその研修が、より実践的なものになるよう、本社の役員や各地域のトップマネジメントが意思決定や経営判断する際、「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広く紹介しています。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

ダイバーシティの取り組み

人材多様性の進化

Hondaは、2015年より「人」総合力の発揮に向けて多様性の促進を全社重点課題に位置付け「人材多様性の進化」に取り組んでいます。2030年ビジョンの実現に向けては「人」が主役であり、Hondaの成長を支えてきた経験や技術に加えて、多様な価値観の融合による新たなイノベーションの喚起が不可欠です。

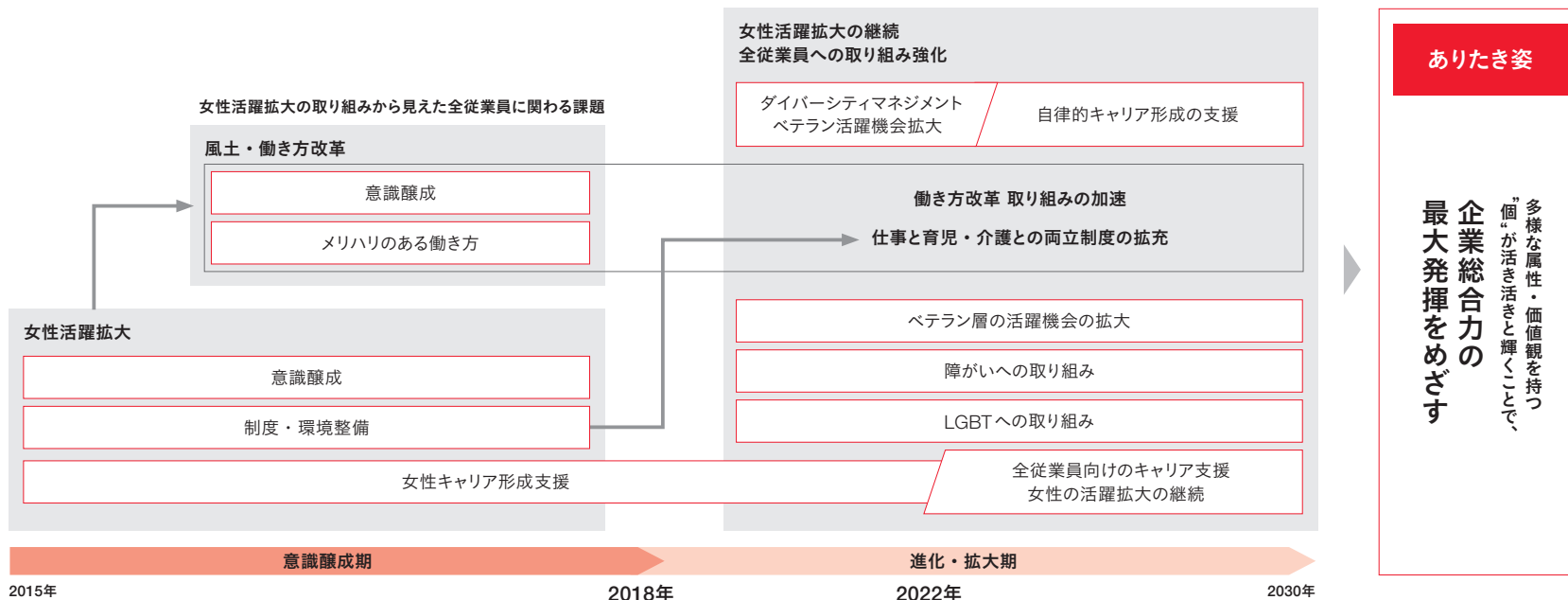
2015年1月からは人材多様性の進化を担当する専任組織「多様性推進室」を設置し、日本においてはまず、女性活躍の拡大を加速させるための取

組みを進めてきました。2015～2017年を意識醸成期として、「性別にかかわらず、誰もが等しくキャリアを描ける世界」の実現に向けて基盤を整えてきました。

2018年度からは、女性から全従業員へと対象を広げ、意識醸成期から進化・拡大期へ移行しています。多様な人材をマネジメントする上司やマジョリティを占めるベテラン、および障がいのある方やLGBTなどを含め、全従業員への取り組みを進めています。

Honda Diversity & Inclusion <https://www.honda.co.jp/diversity/index.html>

Hondaの「人材多様性の進化」のロードマップ





4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

ダイバーシティマネジメントの推進

Hondaにおけるダイバーシティマネジメントは「多様なメンバーの個性や持ち味を活かした組織づくり」と定義しています。それは単に、多様な人材が揃うということだけではなく、多様性を受容し、個を尊重することが重要です。マネジメントが「個を尊重した育成や組織づくり」に取り組むことで、多様な価値観を持つメンバー同士が率直な議論を交わし、新しいビジネスや価値などイノベーションを創出することでHondaがさらに成長することをゴールに組織運営を進めています。

ダイバーシティマネジメントの推進に向けた主な取り組み

| 施策 | ダイバーシティマネジメント講演会 | 上司力研修 |
|------|----------------------------|---------------------------------|
| 狙い | 多様性を受容し、 育て活かす風土の醸成 | 自身の課題を明確にし、 「ありたき姿」や「やり方」を学ぶ |
| 対象者 | 課長相当職・管理職 | 課長相当職 |
| 参加人数 | 2018年からの3年間で、 合計約1,500名 | 2018年からの3年間で、 合計約240名 |
| 時間 | 2時間 | 8時間×4日間 |

| 施策 | 多様性イベント |
|------|---|
| 狙い | 男性育児参画／女性の健康支援の必要性を理解し、多様な個を活かす組織風土づくりにつなげる |
| 対象者 | 管理職・一般従業員 |
| 参加人数 | 2022年12月 約330名 |
| 時間 | 2時間 |

4 社会

| | |
|--------------|-----|
| 【安全】 | 33 |
| 【品質】 | 47 |
| 【人材】 | 63 |
| 基本的な考え方 | 64 |
| グローバルマネジメント | 65 |
| > 人材に関する取り組み | 67 |
| 【サプライチェーン】 | 87 |
| 【社会貢献活動】 | 103 |

人材に関する取り組み

女性活躍拡大の意義

日本においては、2007年から女性活躍の機会拡大に取り組んできた結果、女性従業員の比率は、2005年を基点とすると5.0%から2022年は8.9%に上昇しました。

一方で、Hondaはグローバルに事業所展開をしていますが、日本では他地域と比べて、女性の管理職比率が低く女性の活躍が遅れていたため、あらためて2015年から女性管理職の輩出をめざし、「2014年に対し2020年度は3倍、2025年には9倍にする」という目標を社内外に公表し、その達成をめざして取り組んできました。その結果、女性管理職数は、2014年に対して2020年度は2.6倍へと増加しました。

あらためて2020年度をベースとして2025年の目標を更新し、さらに2030年の長期的な目標も設定しています。「女性管理職数を2025年には2020年度の3倍、2030年には4倍にする」という新しい目標に向けて、若い年齢のうちから育成を強化していきます。加えて、雇用環境整備として男性の育児参画促進に取り組み、2025年までに男性の育児を目的とした休暇取得率を100%とすることを目標として再設定し、性別にかか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ていきます。

また、Hondaは経団連の掲げる2030年女性役員30%の取り組みにも賛同しています。

Honda 行動計画

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ① 管理職に占める女性割合が低い
- ② 採用の男女競争倍率は同等であるが、女性の従業員数が少ない
- ③ 男性従業員の育児参画ができていない

3. 目標

- ① 女性役職者数を2025年には2020年度の3倍、2030年には4倍にする
- ② 新卒採用者に占める女性割合を2025年までに20%以上とする
- ③ 男性の育児目的休暇取得率を2025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〉多様性を受容する意識醸成の継続
・経営トップから継続的な発信（2015年1月～）

〈取り組み2〉女性従業員を対象とした育成と活用の加速
・上司によるキャリア計画に基づく育成の継続（2015年4月～）
・キャリアアドバイザーによるキャリア面談の継続（2015年10月～）
・育児期両立セミナーの継続（2017年8月～）
・企業内託児所の拡大、不妊治療者への特別休暇制度等の環境整備定着化（2017年4月～）

〈取り組み3〉女性の採用強化の継続
・理系女子学生に対する重点的広報の継続（2015年3月～）
・高校生向け理系選択促進イベントへの継続参画（2015年3月～）
・女性社員との接点づくり、Webセミナー実施・拡大（2016年3月～）

〈取り組み4〉男性育児参画の促進
・Hondaの育児制度の内容改定（2022年4月～）
・男性育児の周知・浸透と取得拡大に向けた取り組み（2021年10月～）

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
 - 【サプライチェーン】…………… 87
 - 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

女性活躍の拡大に向けた取り組み

女性活躍の拡大を加速させるために、2015年より「意識・風土改革」「キャリア形成支援」「制度・環境整備」を推進の柱として取り組んできました。外部評価として「えるぼし※1」の企業認定を受けています。

2019～2021年には、仕事と育児・介護との両立支援制度を拡充し、個々の従業員の置かれている状況にかかわらず、パフォーマンスの最大発揮が可能となる「働き方の多様性」の実現に向けた取り組みを推進し、男性育児参画促進に向けた風土醸成に着手しました。

2022年度からは、女性従業員へのキャリア形成支援の仕組みが定着したことから、全社の自律的キャリア形成施策に統合、キャリア面談、キャリア研修を男性含めた全従業員を対象を拡大し取り組みを強化しています。さらに、女性が自分らしいキャリアを描き、挑戦し、能力を最大限に発揮できる環境を整備するため女性特有の健康課題改善にも取り組んでいます。

日本における女性管理職比率の推移 → p.144
 2022年度の女性比率 → p.144
 日本における基本給と報酬総額の男女比 → p.144
 女性活躍の拡大に向けた主な取り組み (2015年～) → p.145

※1 えるぼし：女性活躍推進法に基づく認定制度。厚生労働大臣が、行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定するもの。

※2 アライ：LGBTの基礎知識を持ち、LGBT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。

LGBTへの取り組み

2019年からは、性自認・性的指向による差別をなくし、人材多様性の実現をめざして、LGBTを自然なかたちで受け入れる風土・環境整備に取り組んでいます。多様性を理解し受容する風土醸成に向けて、2019年に経営層セミナーを、2020年には管理職層を対象としたeラーニングを実施、2021年には対象を一般層へ拡大して展開するとともに、支援者としての基礎知識習得と自発的な行動促進を目的として公募制でアライ※2セミナーを開催しています。

人事・福利厚生の方では、同性パートナーを配偶者として取り扱うことを適用し、相談窓口も設置しています。これにより、差別をなくし、誰もが働きやすく働きがいを感じられる制度と環境を整備しました。加えて、LGBT理解促進のための企業活動の推進の一環として、LGBT関連イベントなどへ協賛しています。婚姻の平等（同性婚の法制化）に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「Business for Marriage Equality」には2021年9月より賛同しています。

これらの活動により、任意団体 work with Prideが定めた、日本の職場におけるLGBTへの取り組み指標である「PRIDE指標」において、2020年から3年連続して最高位のゴールドを受賞しています。

LGBTへの取り組み

| 施策 | LGBTアライセミナー |
|------|--------------------------------|
| 狙い | アライ（支援者）としての知識習得、自発的な行動への機会とする |
| 対象者 | 管理職・一般従業員 |
| 参加人数 | 2021年から毎年実施 合計 約520名（計3回） |
| 時間 | 1.5時間 |

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方 …… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
 - 【サプライチェーン】…………… 87
 - 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

ベテラン層の活躍機会の拡大

2030年ビジョンの実現に向け企業総合力を最大発揮するには、業容変更によって生じる仕事の変化に一人ひとりが適応していく必要があります。これまでのHondaの成長を支えてきたベテラン層について、個に焦点を当てた自律的なキャリア形成を考える機会として、2021年からは全従業員を対象とした自律的キャリア形成施策の研修体系を用意しています。

制度面においては、2017年4月より、60歳以降の働く環境をさらに整備することを狙いとして、従業員の意向に基づき65歳を上限として定年時期を選択できる「選択定年制」を導入しました。

環境変化や価値観の多様化に対応するため2021年4月には55歳～58歳の従業員を対象とした「転進支援制度」および「短日数勤務・短時間勤務」を導入しました。時代に即し、新たなフィールドで自らの力を発揮し、自分らしく生きるための新たなチャレンジをサポートしています。

ベテラン層向けキャリア研修の概要

| 施策 | ベテラン研修 | キャリア研修 (マイスタークラス) |
|------|---|------------------------------------|
| 狙い | 公私ともに充実した人生のために成し遂げたいことを考え、さらなる自己成長に向けた一歩を踏み出す意欲を醸成する | 一人ひとりが自分自身と向き合い、将来のありたい姿を描ききっかけにする |
| 対象者 | 50歳から64歳の管理職・一般従業員 | 50歳から64歳の管理職・一般従業員 |
| 参加人数 | 2021年12月～22年6月 合計約2,170名 | 2022年8月～ 合計約1,360名 |
| 時間 | 7時間 | 7時間 |

障がい者雇用

Hondaは、各国の法律に準拠し、各事業所で障がいのある人を雇用しています。

日本では、ノーマライゼーションの考え方に基づき、社会に先駆けて障がい者雇用に取り組んできました。

働く一人ひとりが、障がいの有無に関係なく持ち味を活かし、仕事を通して社会の役に立つことをめざし、一人ひとりの障がいの状況に配慮しつつ、健常者とともに働くことができるように職場環境の整備を進めています。

また、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（2021年4月1日ホンダ太陽株式会社と合併）と特例子会社を設立し、障がい者の自立支援や就労機会の提供をしてきました。

2022年度の障がい者雇用者数は1,005人、雇用率は2.35%と、法定雇用率2.3%を上回る水準を維持しています。

日本における障がい者雇用者数・雇用率 →p.144

4 社会

| | |
|--------------|-----|
| 【安全】 | 33 |
| 【品質】 | 47 |
| 【人材】 | 63 |
| 基本的な考え方 | 64 |
| グローバルマネジメント | 65 |
| > 人材に関する取り組み | 67 |
| 【サプライチェーン】 | 87 |
| 【社会貢献活動】 | 103 |

人材に関する取り組み

採用における多様性の進化

人材の多様性進化に向けて多様なバックグラウンドを持つ人材を積極的に採用し、多様な人材が持てる力を存分に発揮することで、グローバルHondaの「人」総合力の向上をめざしています。

日本においては主な取り組みは以下となります。

■ 女性採用

「2025年までに新卒採用における女性割合を20%以上とする」という目標を掲げ、とくに理系女子学生に向けた業界・会社説明会などセミナー等の取り組み強化を行っています。2022年度新卒採用のうち女性の割合は約19.5%となっています。

■ キャリア（経験者）採用

100年に一度といわれる大変革期において、即戦力となるキャリア採用の強化・拡大を行っており、2022年度全採用数のうちキャリア採用の割合は約46%となっています。

また、22年度新任管理職に占めるキャリア採用の割合は約28%となっており、入社後も中核人材として活躍しています。

■ 障がい者採用

特例子会社での雇用に加え、Hondaにおける各事業所で積極的な採用を行うとともに、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

■ グローバル採用

日本国内の大学・大学院で学んでいる外国人留学生の採用や、海外の労働市場から直接採用するグローバル採用を展開しています。

「グローバル採用」の人数 → p.144

仕事と育児・介護・治療の両立支援

少子高齢化が進む日本においては、仕事と育児・介護・治療の両立を実現する環境の整備が社会的な課題となっています。こうした状況を踏まえ、Hondaでは、仕事と育児・介護・病気や不妊治療の両立支援制度を整えるとともに、ガイドブックやイントラネットを通じた情報発信によって、制度への理解促進を図っています。

2014年4月より、「選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）」を導入し、ベビーシッター派遣サービス、育児用品のレンタルサポートなど、出産・育児に関するライフイベントや介護へのサポートを選択して利用できる仕組みをスタートさせました。

これらの取り組みの結果、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けています。また、2018年4月からは配偶者の転勤にともなう帯同異動制度や休職制度を整備、2019年4月からは従来の短時間勤務制度や在宅勤務制度、半日有休制度の運用範囲の拡大、2020年4月からは病気や不妊治療のための休暇制度や不妊治療休職制度を整備するなど、従業員個々の多様なニーズに応える取り組みを行っています。さらに、2022年4月から産後パートナー休暇、2022年10月からは出生時育児休職を導入し、パートナーの育児への参画を促す取り組みも行っています。

引き続き、ダイバーシティの取り組み（→p.71）を加速させ、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との両立を可能とする制度・環境面の整備を進めていきます。

日本における育児・介護支援制度の利用者数 → p.144

日本における育児休暇取得者の復職率 → p.144

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

Hondaのダイバーシティ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2022

2022年11月に、職場におけるLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、最高ランク「ゴールド」を受賞しました。



新・ダイバーシティ経営企業100選の受賞

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



今後の取り組みの方向性

Hondaにおけるダイバーシティの考え方は、多様な人材が揃うということだけでなく、その多様性を受容することが重要になります。個を尊重し合うことにより、個性や持ち味が発揮され、働きがいがあると考えています。

女性活躍の取り組みを継続するとともに、対象を全従業員へ広げ、本来の意味での人材多様性のさらなる進化・拡大を進めていきます。また、不確実性の高い時代であり、かつ「人生100年時代」といわれているなかで、Hondaは第二の創業期を迎え、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを描いて主体性を発揮し、自己成長することの重要度が増しています。今後、自律的キャリア形成支援の構築を進めていくことで、従業員の働きがいの醸成と、個と組織の競争力強化をめざし、取り組んでいきます。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

働きがいを感じられる職場環境づくり

アウトプットの質とより有効な時間の活用を追求した働き方の実現

Hondaはこれまで「よく働き・よく遊べ」という言葉に表されるように、アイデアと工夫によって働く時間の密度を高め、自分の生活を楽しむためのより多くの時間を生み出すため、1970年代(50年以上前)から労働時間の短縮や、労使で取り組む年次有給休暇カットゼロ運動※など、従業員が働きがいを感じられる職場環境の構築に向けて積極的に取り組んできました。

働き方改革の観点においては、アウトプットの質の追求と限られた時間の有効活用を目的とし、多様な人材が能力を最大発揮できる風土・環境づくりのための取り組みを、さらに進化させています。適正な時間管理を徹底したうえで、「限られた時間でアウトプットを高めるための、柔軟な働き方の拡大」や、「効果的かつ効率的な仕事の進め方が推進されるような、マネジメントと従業員双方の意識改革」などの取り組みを進めています。その他、生産性の向上に向けて、通年で活動を行っています。

また、出社時のコアタイムを撤廃し、働く場所に関わらず、より柔軟な働き方を可能としています。

なお、個と組織で最大限の効率・成果を追求し、出社/対面(リアル)を基本にしていますが、従業員個々の業務内容や経験、仕事の流れを踏まえ、マネジメント判断のもとでリモートワークの有効活用を可能としています。特に、育児・介護等を事由とするリモートワークについて、会社が可能な範囲で配慮し、弾力的に運用しています。

こうした活動の結果、2022年度の従業員1人当たりの総労働時間は1,963時間、一般組合員における年次有給休暇の平均取得日数は20.1日となりました。

さらに、「組織間の連携加速」と「個の自立」を狙いとし、2023年4月より、フレックスタイム制のルールを全社で統一しました。所属組織を越えた連携や、意志ある従業員がよりフレキシブルな働き方を通じて力を発揮することを後押し、一人ひとりが「働きがい」を実感できる環境を整えています。

日本における従業員1人当たりの総労働時間・年次有給休暇の平均取得日数 → p.146

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。男女各1名の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しています。 |
| LGBT相談窓口 | LGBT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 | 定年退職後も充実した生活を営めるよう、「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、社内講師・事務局が受講後の個別相談にも応じています。 |

※ 年次有給休暇カットゼロ運動：年次有給休暇の繰越日数を超過してカットされる日数をゼロにする取り組み。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

評価・処遇

人材評価制度

Hondaは、人事管理の三原則の「主体性の尊重」「公平の原則」「相互信頼」に則り、世界各地で、その地域の特性に応じた人材評価プログラムを導入しています。

例えば日本では、従業員の育成・評価において、上司との2Wayコミュニケーションを重視しており、年5回以上の面談を全員に行うこととしています。従業員は、期初である4月の面談において上司のアドバイスを受けながら自分の望むキャリア・将来像やその実現に向けて取り組む方向性を明確にし、その年度の組織の事業目標に基づいて個人の役割や行動目標を設定します。

その後、半期ごとの面談で従業員本人が期間中の取り組みを振り返り、上司に申告をすることで、事実に基づいた適正な評価につなげています。そして評価結果のフィードバック面談を行い、上司から実績・取り組みに対する評価や個人ごとの強み・弱みをフィードバックすることに加えて、今後のチャレンジ目標やキャリアなどについても話し合うことで、能力やモチベーションの向上を図っています。

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 →p.146

報酬とインセンティブ

Hondaでは、人事管理の三原則に基づき、個人が持てる力を発揮できる機会を平等に与え、属人要素にとらわれることなく、その場で発揮された能力と成果を丁寧に確認し評価を行っています。また、上記の考え方を踏まえたうえで、各地域の特性を考慮し、給与・評価制度を構築しています。

日本においては、一般従業員層では、能力開発ステージと能力発揮ステージに分け、前者では能力の伸長に重きを置き、後者では能力発揮・成果を重視する給与・評価制度としています。役職者以上には年俸制を導入し、より上位に行くに従い、従業員の成果や会社業績を重視する仕組みとしています。

日本における業績連動報酬の比率 →p.146
日本における初任給一覧 →p.146

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

従業員との良好な関係の構築

自由闊達な対話環境の創出

Hondaは、人事管理の三原則の「相互信頼」に則り、労務方針のなかで、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、何ごとにおいても誠実に話し合う努力をする、と定めています。この方針のもと、従業員との対話を通じて、良好な関係の維持と課題解決に努めています。

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を図ります。

従業員活性化測定

Hondaでは、従業員の声を聞き、より働きやすく働きがいのある職場環境づくりに役立てるために、世界各地域で従業員活性化測定を実施しています。

Hondaの共通要件に基づき、地域ごとにHondaで働く従業員のエンゲージメントが「非常に良好な状態」にあることをめざし、目標値を設定しています。

測定結果は、「生き生きと個が輝く職場づくり」に向けた活動の基礎情報としています。

日本では、2018年より毎年、従業員活性化度の経年モニタリングを実施し目標値への到達度合や経年変化、対外比較結果を各職場へフィードバックしています。

各職場の課長以上の管理者は、多様な人材が働きがいを持てる環境づくりを目的に部門別の詳細結果を活用して、職場の実態把握と、職場づくりに向けたメンバーへのフィードバック、ワイガヤ等を実施しています。

日本における従業員活性化度 →p.146

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方…………… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

労働安全衛生

安全で安心な職場環境の構築の原点は、1956年に制定された「社是」にあります。

その基礎となるのは人間尊重の精神と「三つの喜び」です。

創業時より受け継がれている「安全なくして生産なし」の安全理念のもと、「すべての人が、心から安心して働くことができる」、そのような喜びのある職場環境の実現をめざしています。

この安全理念のもと、世界各地のグループ会社では、それぞれの地域に根ざした労働安全衛生の基本方針を策定しています。国内外における重大災害の根絶をめざし、労働災害の未然防止・再発防止や従業員の健康確保の観点から、活動を推進しています。

また会社は、2022年12月に中長期「安全衛生方針」を作成し、世界中の従業員が実践すべき安全衛生活動を提起しています。これを踏まえ、会社は安全で衛生的な環境づくりに、従業員一人ひとりは安全で衛生的な職場の維持や災害の未然防止・拡大防止に取り組んでいます。

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できる、という事が人としていかに大切で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

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、さら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、安全衛生マネジメント活動を行います。

安全衛生活動

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めます。
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めます。
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めます。
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。
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めます。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

 基本的な考え方 …… 64

 グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

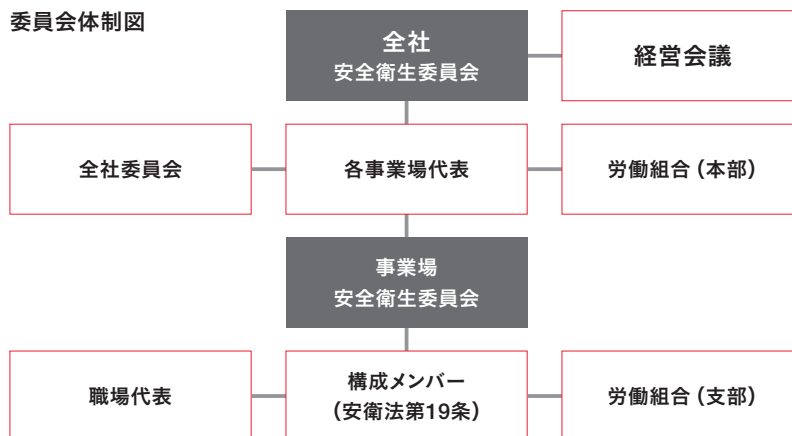
人材に関する取り組み

安全衛生ガバナンス体制

Hondaでは、副社長を委員長とした全社安全衛生委員会を2022年に発足させ、全社方針、重篤災害発生による水平展開等の実行指示を行い、ホンダグループ内での安全衛生強化を図っています。

また、事業場^{※1}の安全衛生ガバナンス体制については、安全衛生委員会を設置し、安全衛生管理部門が中心となり、安全衛生ガバナンスを運営するとともに、課題の共有・協議を労使一体となって履行し、「安全で快適な職場づくり」の実現に向けた体制を整備しています。

委員会体制図



一方、全社安全衛生委員会副委員長を監査委員長とした全社安全衛生監査委員会で、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS^{※2})の運用と、コンプライアンス事項の履行状況を確認するため、全社衛生監査を実施することにより、全社での安全衛生の高位平準化を図っています。

※1 労働安全衛生法により、このパートでは、各組織を「事業場」と表現します。

※2 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。

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

安全の取り組み

国内事業場・海外事業場

国内各事業場、海外各地域における安全管理の実効性を向上させるため、労働安全衛生に関するマネジメントシステムの運用や、リスクアセスメントの普及・実施、爆発火災防止活動の定着化などに重点を置き、地域本部主体で活発な活動を展開しています。

また、安全衛生監査や安全衛生確認会などを計画に基づき実施し、安全衛生管理に対する認識を共有しています。それとともに、国内各事業場、海外各地域におけるマネジメントシステムの改善や人材の育成を図っています。

国内関係グループ会社との連携

Hondaと関係グループ各社との安全ホットラインを構築し、各社と連携したスピード感ある展開と、安全衛生活動の向上に資する情報交流を図り、災害の再発・未然防止に取り組んでいます。

作業環境の基準づくり

作業場の環境基準は、「快適職場ガイドライン」と「有害業務管理規程」により定め、労働衛生3管理^{※3}に基づき定期的な点検改善を行い、作業環境の適切な維持管理を行っています。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

基本的な考え方…………… 64

グローバルマネジメント …… 65

> 人材に関する取り組み …… 67

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

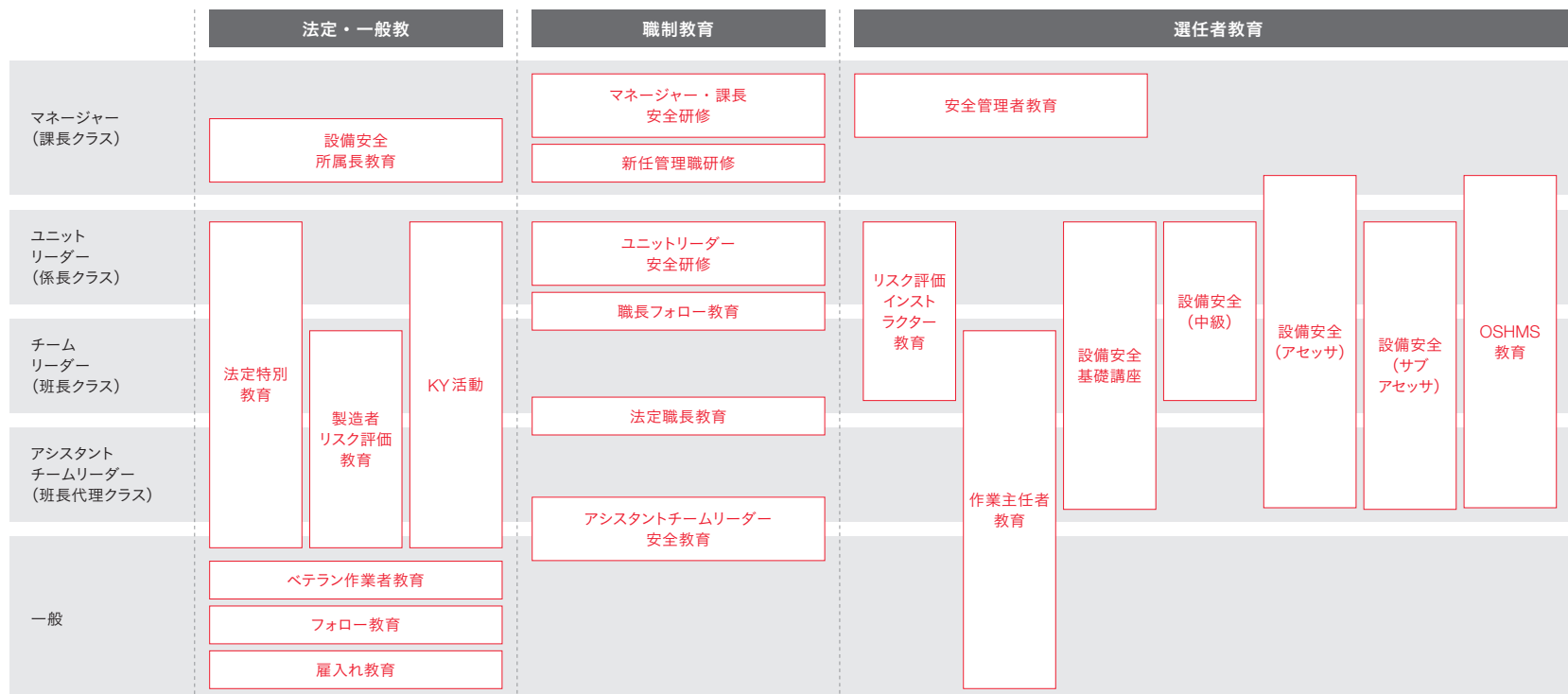
安全衛生に関する教育・研修

全社の統制を担当する部門が中心となり、設備の安全技術者研修（セーフティーアセッサ※1研修）など、エキスパートの養成を目的とした研修を実施し、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。

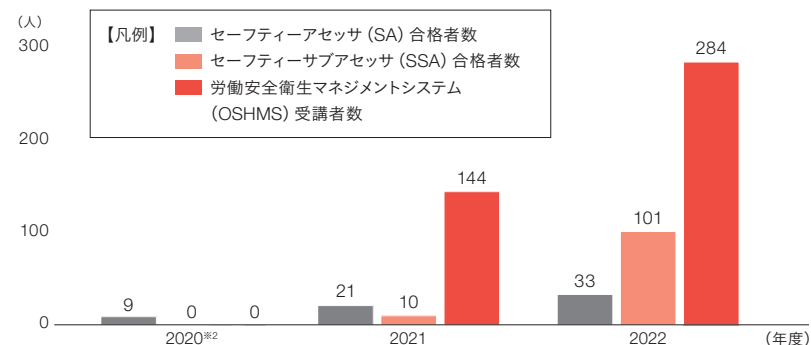
そのほか、各事業場においても従業員を対象としたさまざまな研修を行っています。

生産領域 安全衛生研修体系概念図



※ 1 アセッサ: 評価や査定を実施する者。
※ 2 2020年に新型コロナウイルス感染者数増加により受講中止の影響あり。

安全衛生に関する研修状況 (累計人数)



4 社会

【安全】..... 33

【品質】..... 47

【人材】..... 63

基本的な考え方 64

グローバルマネジメント ... 65

> 人材に関する取り組み 67

【サプライチェーン】..... 87

【社会貢献活動】..... 103

人材に関する取り組み

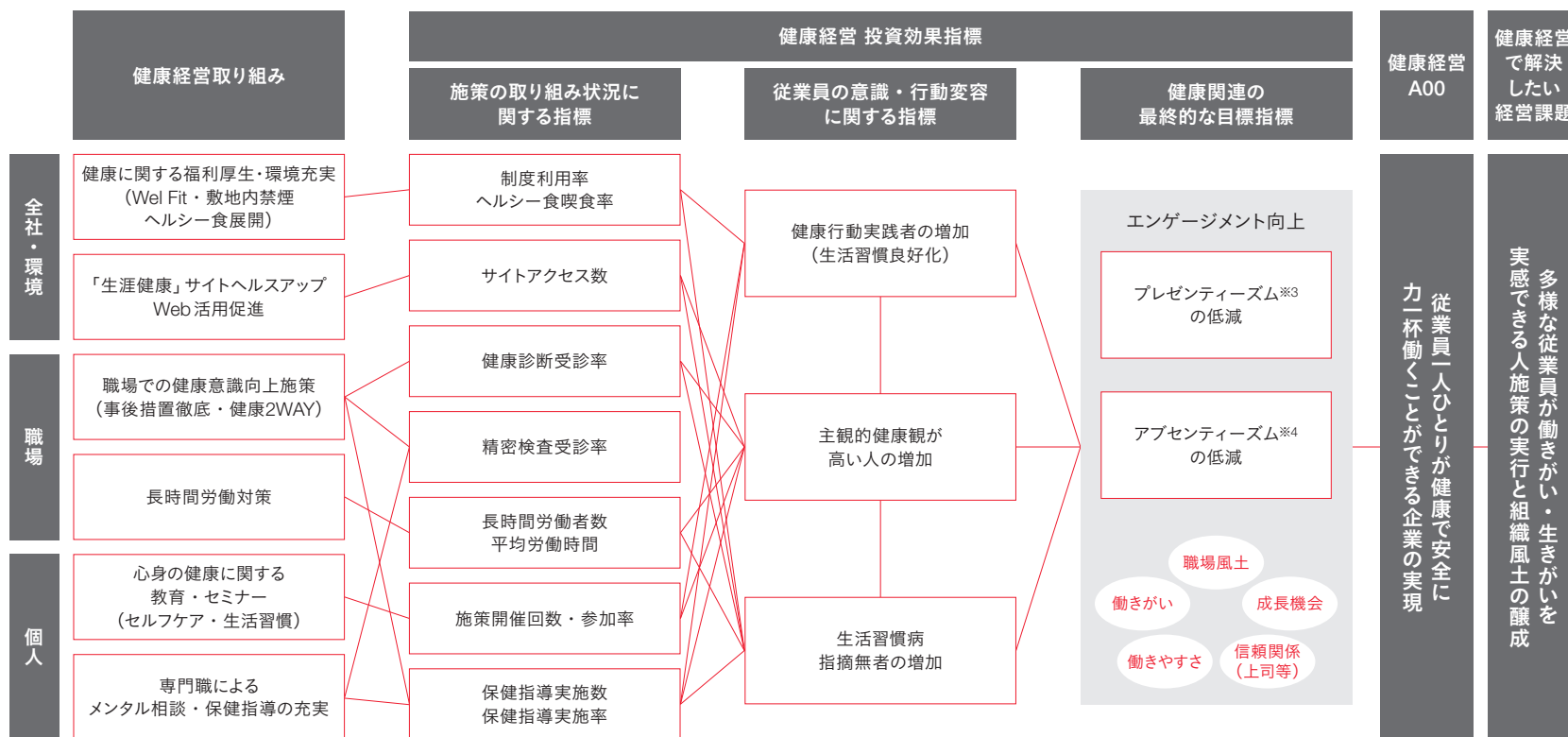
健康経営の取り組み

従業員の「健康」は、「安全」と同様、全社共通の願いです。

Hondaは、快適な作業・職場環境のもと、自らが将来を見据えて心身の健康の保持増進に努め、『従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に一杯働くこと』ができる企業の実現をめざしています。

その実現に向け、健康宣言を策定するとともに、「3つの柱^{※1}」と「5つの管理項目^{※2}」を健康経営の方針として設定し、「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」のトップメッセージのもと、自らの意思で健康保持増進に取り組む健康経営を推進しています。

Honda健康経営 戦略マップ



※ 1 3つの柱：
 ① 個人への健康づくり啓発と定期健康診断、体力測定結果フィードバックの充実
 ② 職場全体での健康意識向上への取り組み
 ③ 継続的な職場環境の改善

※ 2 5つの管理項目：
 ① 良質な睡眠
 ② バランス良い食事
 ③ 運動習慣
 ④ 禁煙
 ⑤ 節度ある適度な飲酒

※ 3 プレゼンティーズム：出勤しているが、健康問題が理由で生産性が低下している状態。
 ※ 4 アブセンティーズム：健康問題による仕事を欠勤(病欠)している状態。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

「3つの柱」の主な取り組み

- ① 個人への健康づくり啓発と定期健康診断、体力測定結果フィードバックの充実

「生涯健康」の実現に向けて、毎月「5つの管理項目」に関連したニュースの発行や、健康関連情報の専用サイトを設置するなど、各種啓発活動・健康づくりに取り組むための環境整備を行っています。

例えば、質の良い睡眠の取り方や、お酒の影響と上手なつき合い方などについて啓発し、より良好な生活習慣の定着化を進めています。
- ② 職場全体での健康意識向上への取り組み

「5つの管理項目」の取り組み状況は、事業場ごと・部門ごとに集計し、情報共有することで、職場での健康づくりの活性化を図っています。
- ③ 継続的な職場環境の改善

「バランス良い食事」をとるために、従業員食堂でカロリー・塩分・野菜量に配慮したヘルシーメニューを日々提供しているほか、月に1回の「健康Day」にすべてのメニューを食材の特徴を活かし健康にちなんだメニューとして提供しています。

「運動習慣」の定着に向けては、健康保険組合で日々の歩数実績に応じてポイントを付与するほか、運動奨励のため、フィットネスや運動施設の利用、スポーツ大会への参加、スポーツ用品の購入などの費用補助を福利厚生の一環として行っています。

また、喫煙者に寄り添った『禁煙』支援としてセミナーを展開しています。

メンタルヘルス対策

Hondaは、2009年に「心の健康づくり方針」を発信し、従業員と職場の「生き生きづくり」と問題解決支援の両面に、組織的・計画的・継続的に取り組んでいます。

オールHonda心の健康づくり方針

基本姿勢

わたしたちは、人間尊重の理念に基づき、個々の多様性を認め、コミュニケーションを大切にすることを通じて、全ての従業員が仕事に誇りを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得て生き生きと働ける状態を保つよう最善の努力をおこなう。

活動体制

メンタルヘルスの活動を展開するため、専門的に企画・運営を行う「全社メンタルヘルス推進チーム」を設け、各事業場では「事業場メンタルヘルス推進チーム」を設置しています。

主要な施策として、「予防教育」「職場環境改善」「ストレスチェック」「相談対応体制の充実」「休業からの職場復帰支援」などを展開し、従業員の心の健康づくりに取り組んでいます。また、リーフレットやパンフレットを従業員に配布し、メンタルヘルスケアへの理解促進を図っています。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
 - 基本的な考え方…………… 64
 - グローバルマネジメント …… 65
- > 人材に関する取り組み …… 67
- 【サプライチェーン】…………… 87
- 【社会貢献活動】…………… 103

人材に関する取り組み

社外からの評価

「健康経営優良法人2023」に認定

経済産業省と日本健康会議が共催する健康経営優良法人認定制度において、Hondaは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人として昨年に引き続き「健康経営優良法人2023」の大規模法人部門に認定されました。



4

Social

社会

Supply Chain

サプライチェーン

重要課題

- 気候変動・エネルギー問題への対応
- サプライチェーン全体へのサステナビリティ活動の展開

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

> 基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント
…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント
…………… 98

物流に関する取り組み…………… 99

業界団体・サプライヤーとの
取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

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も、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。

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、サステナビリティに対する考え方を全世界のサプライヤーと共有し、ともに推進していくための「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」を発行しています。

このガイドラインに基づきお取引先とともに、それぞれの開発・製造現場で、サステナブルな取り組みを積極的に進めていくことで、地域に根付き、好かれ、「存在を期待される企業」として、地域社会と共存共栄するサプライチェーンの実現をめざしています。

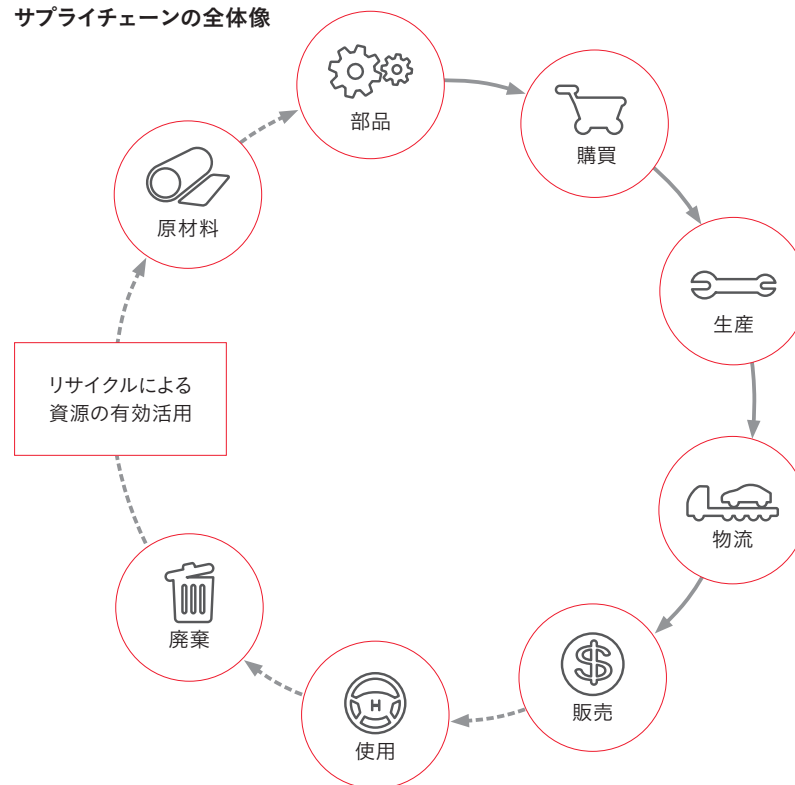
サプライチェーンにおけるサステナビリティ強化は、主に購買領域と物流領域で取り組んでいます。

また、今年度の組織再編として購買領域と物流領域を融合させ、昨年度まで物流特化で開催されていた「グローバルSCMコミッティ」を、購買と物流領域を束ねたサプライチェーン全体のグローバル会議体として「グローバル会議」というかたちで新たに発足させました。

この会議体では主に下記の3つを目的とし、全地域で会議を開催しています。

- 6地域共通テーマについて、テーマ別に適切なタイミング・メンバーにて議論を行う
- 各地域発のグローバル課題について、サプライチェーン購買領域のトップ間で直接議論し課題解決を図る
- 今後課題となり得る案件を共有し、対応方向性を議論する

サプライチェーンの全体像



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

> 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

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。

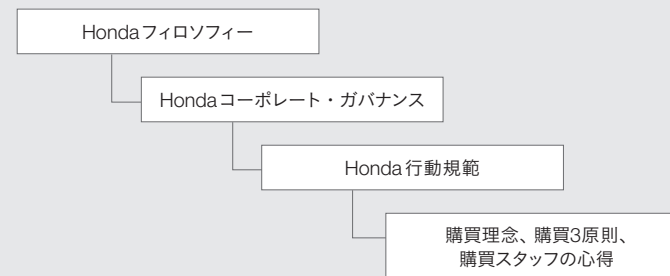
対等な取引

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。

購買理念・購買3原則・購買スタッフの心得の位置付け



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

> 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買の基本的な考え方

サプライヤーとのエンゲージメント

Hondaは、グローバルでの部品調達活動をするなかで、全世界のサプライヤーとともにサステナビリティの取り組みを推進し、各地域社会と共存共栄するサプライチェーンの実現をめざすという考えを「サステナビリティビジョン」として掲げています。さらに、そのビジョンのもと、サステナビリティに対する考え方を全世界のサプライヤーと共有し、ともに推進していくための方針として「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」(右リンク参照)を発行しています。

このガイドラインを通じて、コンプライアンス違反等の問題事象の未然防止、環境負荷低減に努めています。

実際に問題事象が発生した場合には、サプライヤーからの即時報告を受け、原因分析・改善計画の策定を依頼し、再発防止を図っています。

サプライヤーからの改善計画が十分でないと判断された場合は、問題事象の社会的影響度等に鑑みながら、将来的な取引の継続可能性について検討します。

併せて、サプライヤーでの取り組み状況の点検や二次サプライヤーへの展開のためのチェックシートを活用し、サプライチェーン全体にガイドラインが浸透し、推進されるよう努めています。

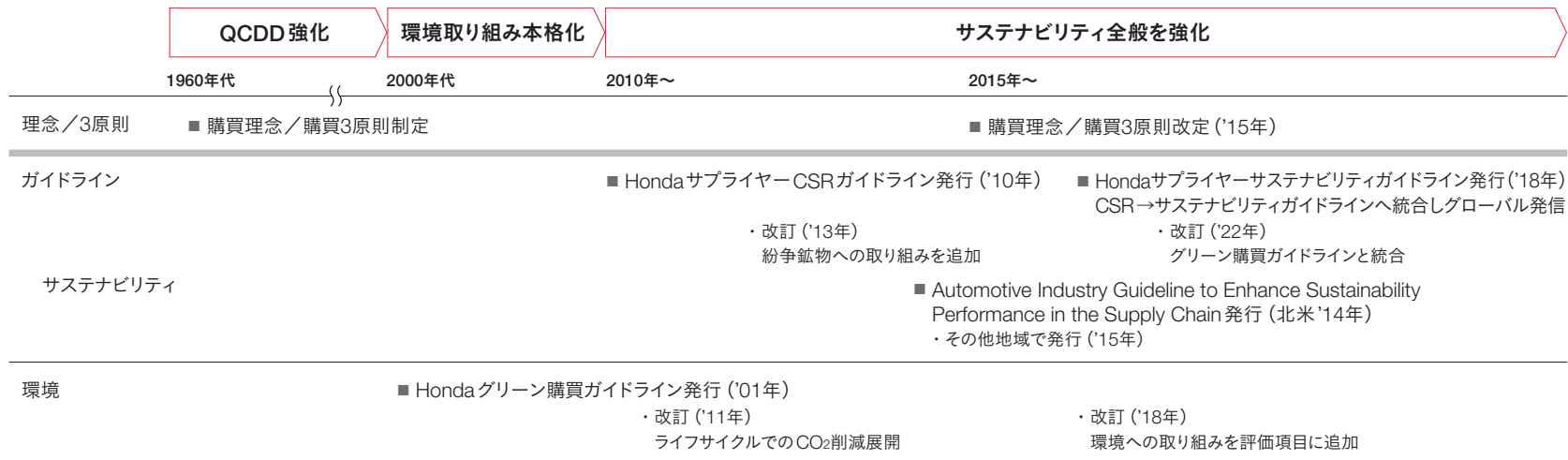
これらサステナビリティの方針に基づき、部品や原材料の調達先の選定にあたっては、QCDDDE※、人権、労働、安全、コンプライアンス、リスクや情報保護などへの取り組みを確認し、最適なサプライヤーを決定しています。

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.125)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。

「Honda サプライヤーサステナビリティ ガイドライン」
 ■ <https://www.honda.co.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf>

購買活動の変遷



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

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
- > 購買のグローバルマネジメント…………… 91
 - 購買に関する取り組み…………… 92
 - 物流の基本的な考え方…………… 97
 - 物流のグローバルマネジメント…………… 98
 - 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの
取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

購買のグローバルマネジメント

推進体制

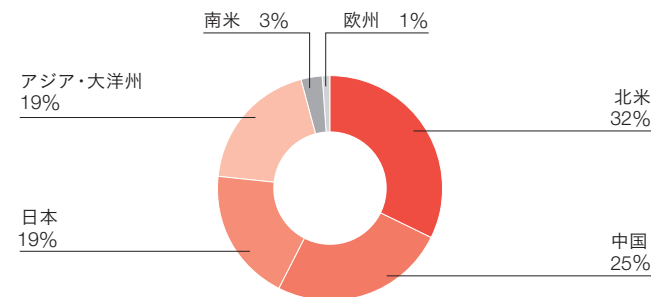
Hondaは、世界6地域で事業を展開しており、それぞれに購買の機能を設け、「需要のあるところで生産する」という会社理念に基づき、各地域での現地調達を推進しています。主要な生産拠点である北米における現地調達率は、主要グローバルモデルで約80%に達しています。

日本には、グローバル全体の機能を統括する部門が置かれており、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。

さらに、グローバルでの中長期的な方向性について議論・検討するために、各地域のマネジメント層との会議を定期的に行い、連携を図っています。

また、グローバルサプライチェーン全体で低炭素への取り組みを強化するために、「購買環境会議」を2011年から開催してきました。この会議は各地域の実務担当で構成され、世界各地のサプライヤーと一体となった取り組みをめざして、グローバルで統一したCO₂低減の展開方針や達成手段について、議論と整合を行っています。2016年度からは、人権やコンプライアンスなどの取り組みを加え、「購買サステナビリティ会議」へと進化させました。

地域別の購入額比率 (2022年度)



4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
 - 購買のグローバルマネジメント…………… 91
- > 購買に関する取り組み…………… 92
 - 物流の基本的な考え方…………… 97
 - 物流のグローバルマネジメント…………… 98
 - 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの
取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

サプライヤーとの環境負荷低減

Hondaは、お取引先と「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、環境負荷低減活動を推進しています。

新規取引開始時にすべてのサプライヤーと共有・同意のもと、ともに低炭素サプライチェーンの実現に取り組んでいます。

カーボンニュートラル実現に向けた取り組み

2050年に、Hondaが関わるすべての製品と企業活動を通じて、カーボンニュートラル（二酸化炭素排出量、実質ゼロ）をめざすことを決めました。

日本では、2021年10月にサプライヤーに対し、CO₂排出総量削減に向けた取り組みの検討を依頼、さらに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。Hondaは、サプライヤー各社とコミュニケーションを取りながら、協働でカーボンニュートラル実現に向けて取り組んでいきます。

CO₂データの管理

取り組みの実効性を高めていくために、2011年度からサプライヤーのCO₂排出量低減に関わるデータを一元的に管理するシステムの整備を進め、2014年度から本格運用を開始しました。また、2017年度から「CDPサプライチェーンプログラム」に参加しています。

これらのツールを利用して、グローバル各地域のサプライヤーとともに、総量低減に向けた目標と、その達成状況を共有し、PDCAサイクルを回しています。

2022年現在、グローバルでの購入額の8割に相当する約1,700社にこれらのツールを活用いただいています。

今後も共有いただいたデータを多面的に分析し、サプライヤーの総量管理目標を含めたCO₂低減活動に役立てていきます。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
 - 購買のグローバルマネジメント…………… 91
 - > 購買に関する取り組み…………… 92
 - 物流の基本的な考え方…………… 97
 - 物流のグローバルマネジメント…………… 98
 - 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

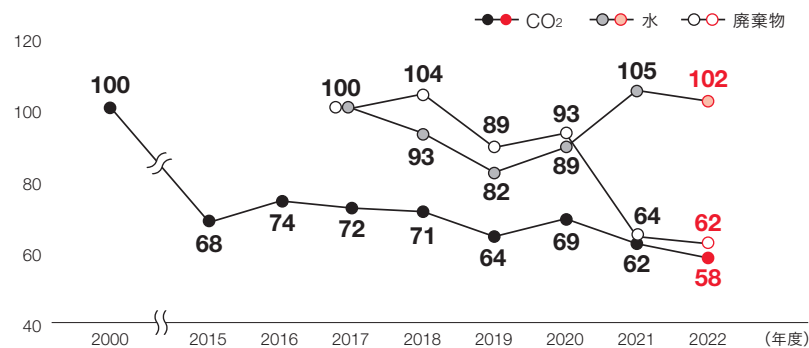
サプライチェーンでの環境負荷低減の取り組み

Hondaは、サプライヤーとともに、CO₂低減や資源の効率利用といった環境負荷低減のための取り組みを、各地域で進めています。

また、日本ではグループサプライヤー各社におけるCO₂・水・廃棄物について、具体的な数値目標を定め、各社とHondaが一体となり、低減活動を推進しています。

水・廃棄物については、2018年度より目標管理に向けた取り組みを開始しており、2022年度の目標値(2019年度基準年原単位以下)を定め、データの収集を行っています。その一環として、グループサプライヤー各社の進捗・実績分析のためのツールを展開し、環境負荷低減活動の取り組みや体質確認を実施しています。Web確認を通じたコミュニケーション・情報共有等を行いながら、グループサプライヤーと協働で、目標達成に向けた取り組みを推進しています。

環境負荷低減実績
CO₂排出量/水資源使用量/廃棄物等発生量 原単位指数



※ データ対象：日本国内連結対象の一次サプライヤーすべて。

| 区分 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| CO ₂ (t/百万円) | 1.08 | 1.07 | 0.95 | 1.03 | 0.93 | 0.86 |
| 水 (m ³ /百万円) | 9.99 | 9.29 | 8.19 | 8.91 | 10.51 | 10.16 |
| 廃棄物 (t/百万円) | 0.59 | 0.62 | 0.53 | 0.55 | 0.38 | 0.37 |

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

> 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの
 取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

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。

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、2014年12月から日本国内のサプライヤーとの間で調達リスク管理システムの運用を開始し、大規模災害発生から短時間で、被災地にあるサプライヤーの被災状況と生産への影響を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。

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

サプライヤーへの法令遵守要請

Hondaは、コンプライアンスを含めたサプライチェーン全体でのサステナビリティ強化を図っています。取引にあたっては、各国の競争法や贈収賄防止関係法令などの各法令の遵守に加え、安全・防災・環境保全や資源保護などへの留意を明記した「部品取引基本契約書」を取り交わしています。

責任ある鉱物調達

Hondaは、電動化にともなうコバルトをはじめとする希少鉱物の需要拡大が、児童労働をはじめとした人権問題につながる可能性があることを認識しており、人権侵害および環境汚染につながる可能性がある鉱物の不使用をめざした活動を行っています。日本では、RMI※が提供するテンプレートを活用し、サプライヤーの協力を得ながらコバルトの製錬所特定を進めています。今後、グローバルでの取り組みも検討してきます。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

> 購買に関する取り組み…………… 92

 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

サプライヤーへのESG※調査の実施

Hondaは、ガイドラインに対する取り組み状況を確認するためのチェックシートをサプライヤーに配布し、自主点検を要請してきました。

「サプライチェーンを含めた企業の社会的責任」を果たすことへの国際的な期待の高まりにともない、Hondaは、2016年より日本で、ビジネスボリュームが大きく影響度の高いサプライヤーを対象に調査を開始し、現在ではグローバルで調査を実施しています。右記のフローをもとに、日本においては、購入額の8割以上を占めるサプライヤーを対象に、定期的なESG調査を実施しています。調査結果をもとに、問題発生の可能性が高い、または発生した場合に自社に影響が大きい、高リスクなサプライヤーを特定しています。書面調査では、以下の項目を実施します。

- 国際標準に基づいた「チェックシート」の配布
- ガイドライン遵守状況の確認
- 改善の推進

「チェックシート」においては、人種・民族や出身国籍・宗教・性別等を理由とした差別の撤廃をはじめ、児童労働・強制労働・人身売買の禁止や最低賃金の保証といった人権・労働問題を網羅しています。その他、環境、コンプライアンス、情報開示など幅広い評価項目を加えて、サプライヤーの取り組みを確認します。

次に、ヒアリング調査では、高リスクのサプライヤーに対し、以下の項目を実施・検証します。

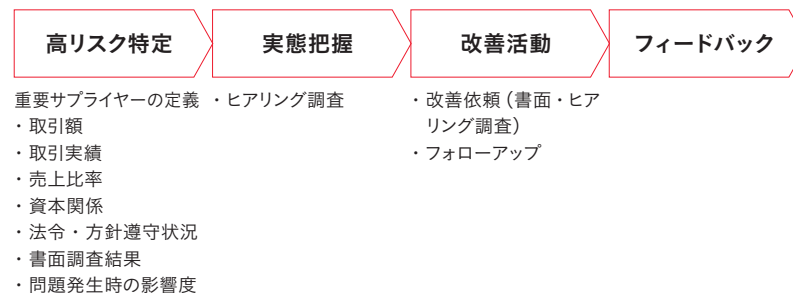
- 関連帳票・生産工程・関連施設の確認
- 「改善計画・実績報告書」による進捗確認
- フォローアップ調査（必要に応じて現地確認を実施）

直近では、外国人労働者の身分証明書預かり禁止のルール設定や労働時間の管理などの項目で、改善が認められました。

今後は、調査担当者の力量養成のため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調査をグローバルで展開していきます。

なお2022年度において、著しいリスクを有する問題事象はありませんでした。

サステナビリティ活動調査のフロー



※ ESG: Environment(環境)、Social(社会)、Governance(ガバナンス)の略。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
 - 購買のグローバルマネジメント…………… 91
- > 購買に関する取り組み…………… 92
 - 物流の基本的な考え方…………… 97
 - 物流のグローバルマネジメント…………… 98
 - 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの
取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

購買に関する取り組み

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、誠実で公正な取り組みを推進するために、マニュアル類や人材開発プログラムを各地域で整備しています。

例えば、北米地域では、従業員に対し、講習会、eラーニングやOJT※を通じた広範囲の研修を実施しています。そのなかの「基礎研修コース」では、QCDDE強化の取り組みとともに、サプライヤー選定などに関する購買の考え方を共有しています。また、「ビルディング・ビジネス・リレーションズ」研修では、行動規範、法令遵守や機密保持など、サプライヤーとの良好かつ長期的な関係の重要性についての教育が行われています。

このように、グローバル各地域において、購買活動の基礎知識とともに、それぞれの文化的・社会的背景を反映したプログラムを開発し、全購買従業員を対象として実施しています。

※ OJT: On the Job Training(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)の略。

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

 基本的な考え方…………… 88

 購買の基本的な考え方…………… 89

 購買のグローバルマネジメント…………… 91

 購買に関する取り組み…………… 92

> 物流の基本的な考え方…………… 97

 物流のグローバルマネジメント…………… 98

 物流に関する取り組み…………… 99

 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

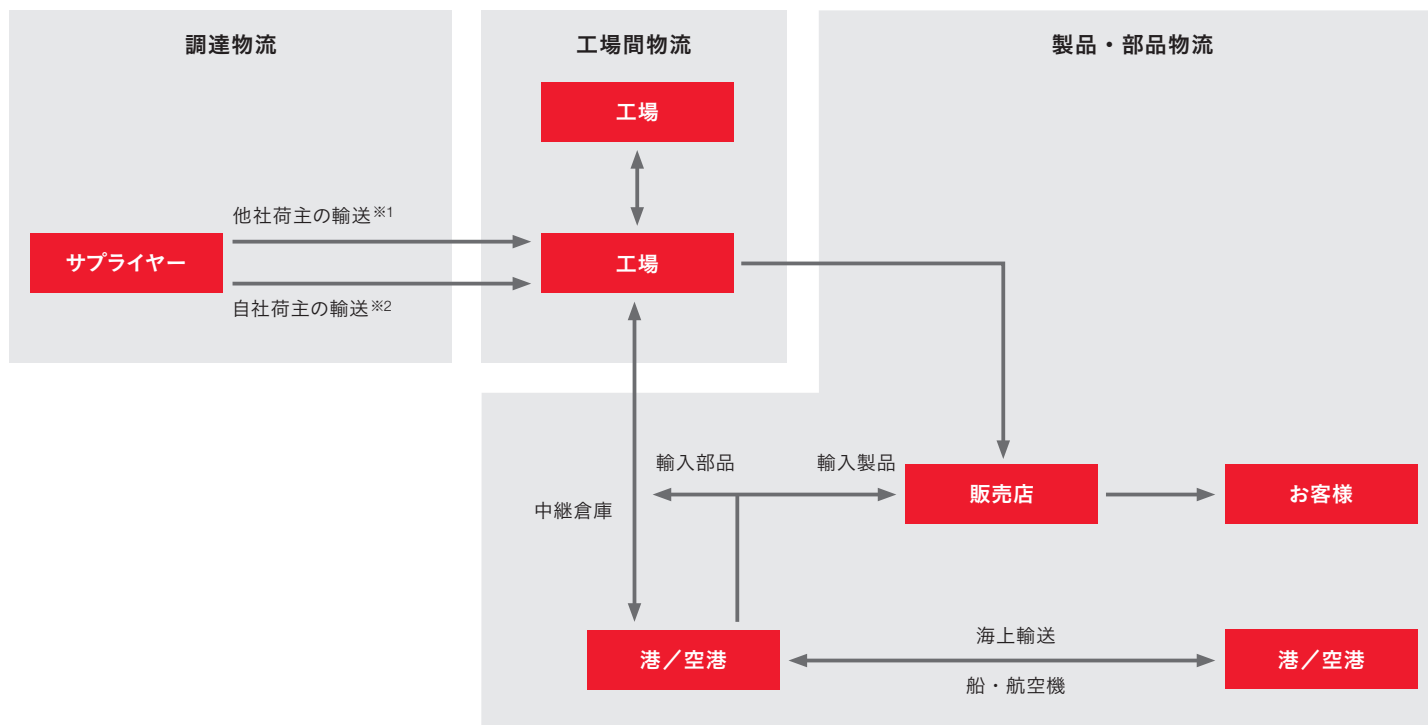
【社会貢献活動】…………… 103

物流の基本的な考え方

Hondaでは、製品を構成する部品をサプライヤーから工場へ、そして製造した製品や補修部品を工場から販売店へ輸送しています。製造工程の上流から下流まで、大量の輸送を行うHondaにとって、物流における効率化

と併せて、環境負荷の低減およびコンプライアンス・リスクマネジメントは、重要な課題と捉えています。例えば環境負荷低減に向けた課題の取り組みとして「コンテナ輸送の効率化」を進めています。

Hondaの物流領域の全体像



※ 1 他社荷主の輸送：サプライヤーが依頼した輸送業者が、Hondaの工場の軒先まで調達部品を持ってくること。

※ 2 自社荷主の輸送：Hondaが依頼した輸送業者が、サプライヤーを回って調達部品を引き取ること。

4 社会

- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
 - 購買のグローバルマネジメント…………… 91
 - 購買に関する取り組み…………… 92
 - 物流の基本的な考え方…………… 97
- > 物流のグローバルマネジメント…………… 98
 - 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

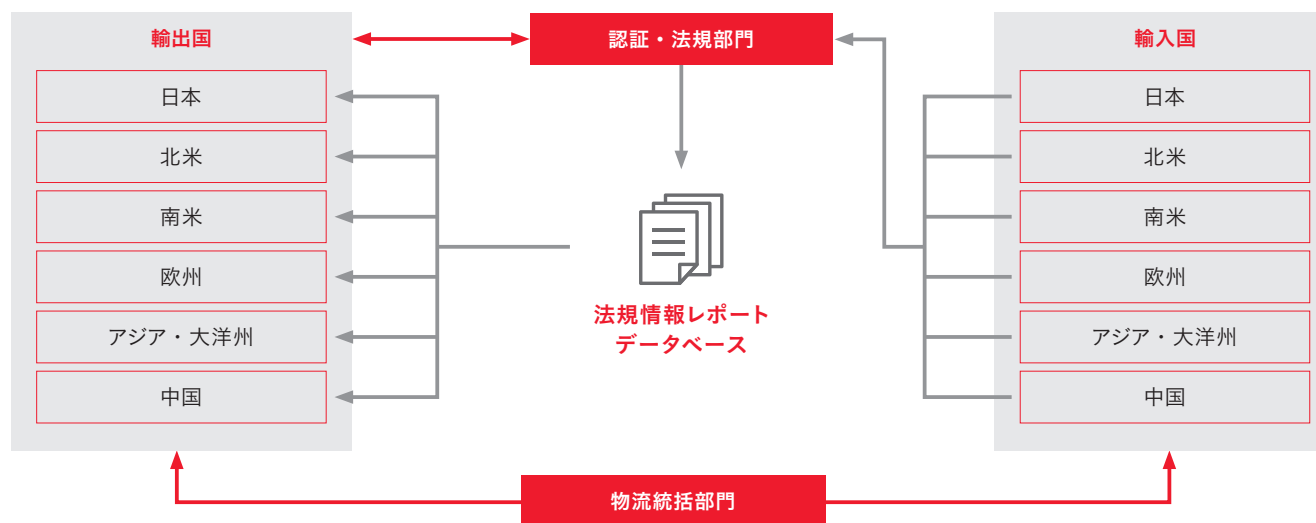
物流のグローバルマネジメント

物流法規情報の一元管理

国や地域をまたいで製品や部品を供給するためには、各国で異なる輸送インフラや規制、自然災害リスクなど、さまざまな状況を把握・分析することが必要となります。とくに、法規制は、輸送の安全やスピードに大きな影響を与える可能性があります。

Hondaでは、つねに正確な情報をつかみ、グローバル全体で効率良く確実にかつ状況に先んじた対応がとれるよう、物流オペレーションに関わる国際条約や法規情報を一元管理する機能を構築しています。これに加え、より迅速に対応を行うことで、法令遵守対応の強化に取り組んでいます。

法規情報の一元管理の仕組み



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント…………… 98

> 物流に関する取り組み…………… 99

業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

物流に関する取り組み

Hondaでは物流領域においても2050年カーボンニュートラル実現に向けて、

- ① 高効率輸送（スマート物流）
 - ② 低炭素輸送（クリーン物流）
 - ③ 梱包資材の技術進化
- という3つの主要な取り組みを行っております。

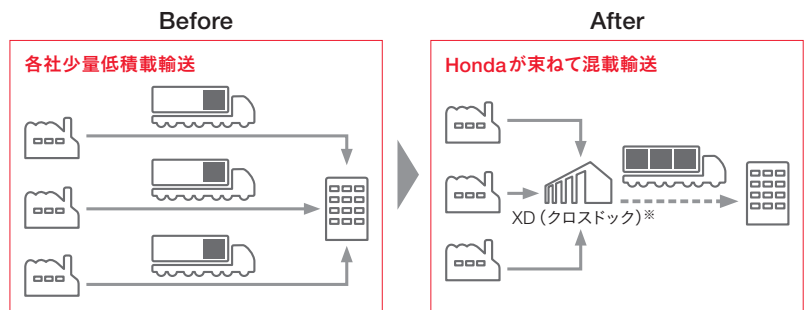
① 高効率輸送（スマート物流）

Hondaでは、物流に関するQCD（Quality：品質、Cost：コスト、Delivery：納期）改善のために、高効率な輸送を推進しています。

取引先共創による輸送効率向上

お取引先が抱えている物流ロスを最小化するために、お取引先出荷拠点の最寄りのXD（クロスドック）まで搬入いただき、XDからはHondaが複数社混載で太く束ねて効率よく運ぶ施策です。

その効果として、遠方のお取引先の負荷低減やCO₂排出量の低減などに貢献しています。

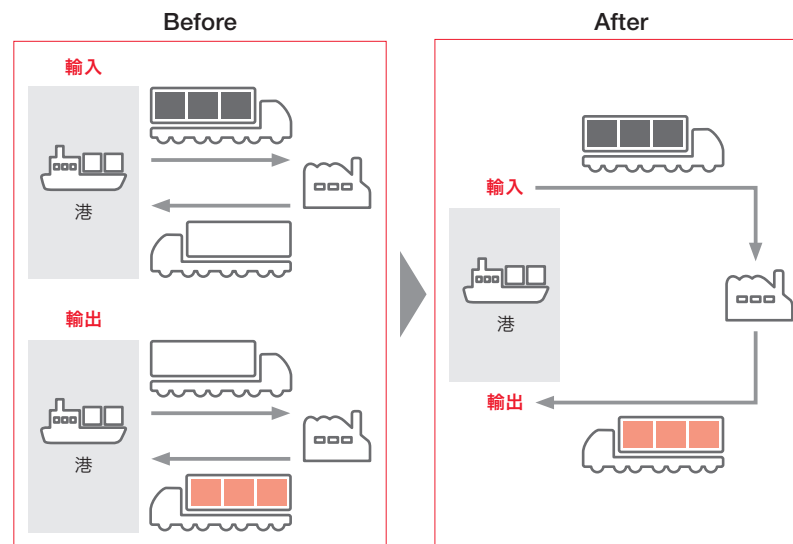


※ XD（クロスドック）：部品の積替えを中心とした機能を持つ倉庫。

コンテナラウンドユース

コンテナは船会社からのレンタル品であるため、貨物輸送後にすみやかに返却するのが一般的な商慣習です。

しかしながら、Hondaには輸出貨物、輸入貨物があるため、コンテナ返却時に発生するムダな空コンテナ輸送を削減するため船会社と交渉しました。日本では40～60%のコスト削減とCO₂排出量削減を同時に達成することができました。



4 社会

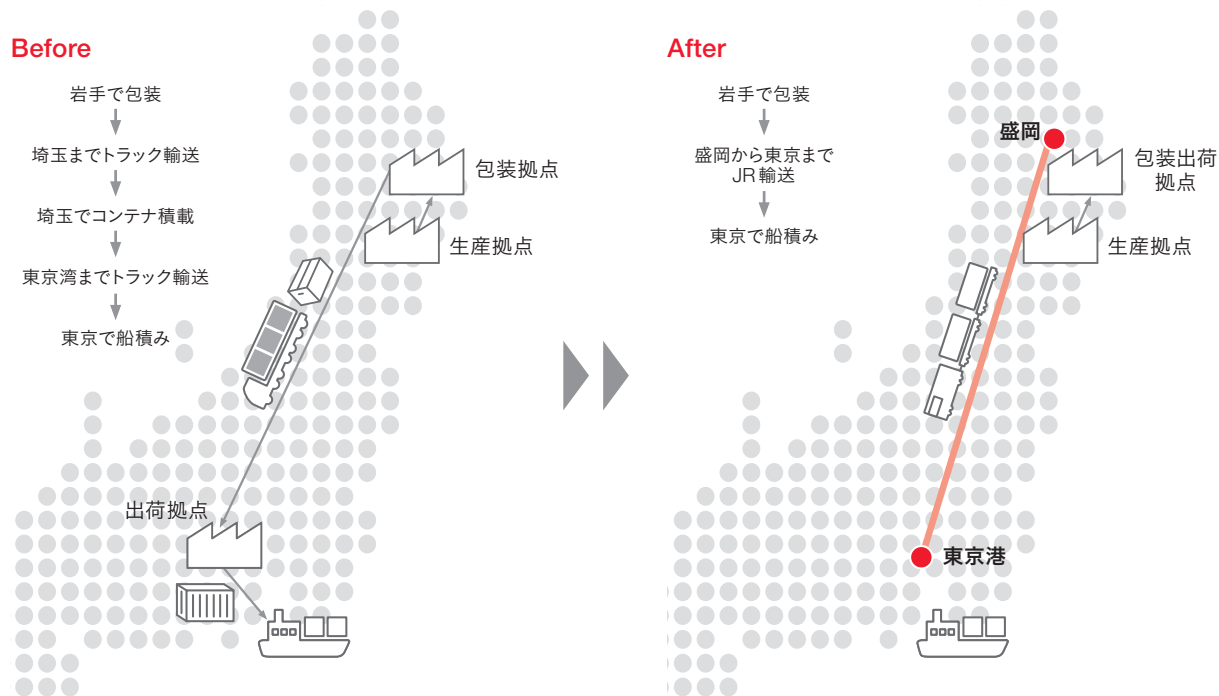
- 【安全】…………… 33
- 【品質】…………… 47
- 【人材】…………… 63
- 【サプライチェーン】…………… 87
 - 基本的な考え方…………… 88
 - 購買の基本的な考え方…………… 89
 - 購買のグローバルマネジメント…………… 91
 - 購買に関する取り組み…………… 92
- 物流の基本的な考え方…………… 97
 - 物流のグローバルマネジメント…………… 98
- > 物流に関する取り組み…………… 99
 - 業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102
- 【社会貢献活動】…………… 103

物流に関する取り組み

② 低炭素輸送（クリーン物流）

Hondaでは遠方地域への輸送を中心に、輸送手段をトラックから鉄道や船舶に切り替える「モーダルシフト」の拡大に取り組んでいます。インドやベトナムにおいては、遠方地方への輸送をトラック輸送から船舶輸送や鉄道輸送に切り替えています。また、中国においても同様にトラック輸送から鉄道輸送へ切り替えを行っています。

日本でも鉄道輸送への切り替えに取り組んでおり、汎用製品の輸送において盛岡から東京への鉄道輸送を2022年6月より開始しており、2022年6月から2023年3月までに26.84t-CO₂削減となっています。



Honda サステナビリティレポート2018 p.100 ■ <https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2018/Honda-SR-2018-jp-all.pdf#page=101>

Honda サステナビリティレポート2019 p.123 ■ <https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2019/Honda-SR-2019-jp-all.pdf#page=124>

中国〈地球環境を守る活動〉 → p.109

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント…………… 98

> 物流に関する取り組み…………… 99

業界団体・サプライヤーとの取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

物流に関する取り組み

③ 梱包資材の技術進化

Hondaでは、必要な部品を輸出（供給）し、輸入国で完成車（機）の生産を行っています。

これらの部品の輸出で使用する包装資材は、下図のように外装ケースと内装容器に分類されます。

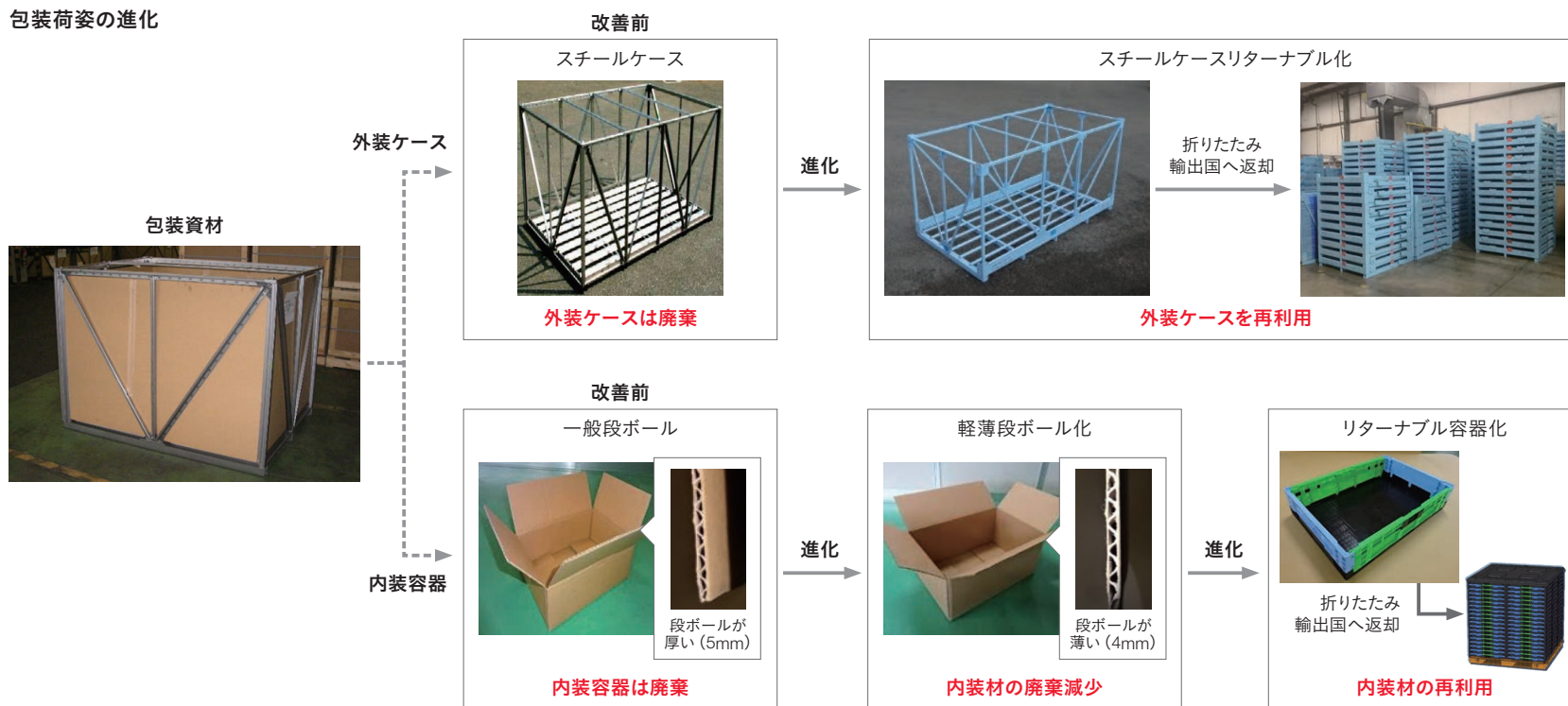
従来の包装資材は、輸入国において廃棄物となります。そこで、容器の再利用・包装資材の軽量化などの取り組みにより廃棄物削減やCO2排出量の低減につなげています。

また、同業他社と協力し、再生材の共同利用の検討を進めています。

包装資材の分類と進化

| 包装資材 | 用途 | 包装技術の進化 |
|-------|-----------------------|----------------------|
| 外装ケース | コンテナへ積み込むための容器 | スチールケースリターナブル化 |
| 内装容器 | 外装ケースへ入れるために部品をおさめる容器 | 軽薄段ボール化 リターナブル容器化 |

包装荷姿の進化



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

基本的な考え方…………… 88

購買の基本的な考え方…………… 89

購買のグローバルマネジメント
…………… 91

購買に関する取り組み…………… 92

物流の基本的な考え方…………… 97

物流のグローバルマネジメント
…………… 98

物流に関する取り組み…………… 99

> 業界団体・サプライヤーとの
取り組み…………… 102

【社会貢献活動】…………… 103

業界団体・サプライヤーとの取り組み

Hondaは、自動車業界およびサプライヤーとの連携によるキャパシティビルディング（能力向上）の実施などを通じて、部品・物流のサプライチェーン全体でのサステナビリティ強化に取り組んでいきます。

業界団体・サプライヤーとの連携

Hondaの米国子会社ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッドは、AIAG※1がサプライチェーンにおけるサステナビリティ強化を目的に設置している「責任ある鉱物調達」「人権と取引」「温暖化対策」「化学物質管理」の4つの作業部会に参加しています。AIAGにおいては、サプライヤーを対象とした研修を進めており、2012年から北米地域で一次・二次サプライヤーに参加いただき、企業倫理、環境規制、労働環境、人権などの研修会を実施しています。

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

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

※1 AIAG: Automotive Industry Action Group(全米自動車産業協会)の略。
※2 自動車業界のサステナビリティを推進するための新たに発足されたパートナーシップ。
※3 Computer Based Trainingの略。コンピューターを利用した学習。
※4 GHG: Greenhouse Gas(温室効果ガス)の略。

サプライヤーとの対話

2022年12月に、サステナビリティ情報共有会を開催し、社会動向の共有およびHondaサプライヤーサステナビリティガイドラインに沿ったサプライヤー点検結果のフィードバックを実施しました。

また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っています。2022年度は、世界23ヵ所で開催しました。そこでは、QCDDDEなどの各領域においてとくに優れた実績を残されたサプライヤーに対して、「サプライヤーアワード」として感謝賞を贈呈しています。

日本地域では、1974年から年1回の懇談会を開催しています。2023年2月の懇談会はオンラインと対面のハイブリッド形式で開催、サプライヤー約470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、二輪・四輪・パワープロダクツ各事業の方針を発信しました。さらに2017年度から、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」の贈呈を開始しました。本表彰は、GHG※4に主眼を置いていた旧来の「環境賞」から、社会・ガバナンスにまで観点を広げたものです。

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。



日本地域でのサステナビリティ部門表彰
日本特殊陶業株式会社様

4

Social

社会

**Social Contribution
Activities**

社会貢献活動

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

> 基本的な考え方…………… 104

 グローバルマネジメント …… 105

 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

基本的な考え方

Hondaの社会貢献活動

Hondaは創業以来、商品や技術を通じて社会やお客様にさまざまな喜びを提供してきました。また、「企業は地域に根付き、地域と融合した存在でなければならない」という考えのもと、まだ創業期だった1960年代に、地域とのつながりを大切に社会貢献活動を開始しました。

そして現在も、「世界中の人々と喜びを分かち合い、存在を期待される企業」をめざし、世界7地域でさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。また、その地域の実情に応じた取り組みのサポートも進めています。これからもHondaは、お客様や地域の人々とコミュニケーションを図りながら、社会貢献活動を展開していきます。

社会貢献活動の基本的な考え方

Hondaは1998年に「Honda社会活動理念・活動指針」を制定し、2006年には世界中のHondaが「夢のある明日の社会づくり」に向けて、より活動の統一感を図るためのグローバル方針を制定しました。

2018年には、時代の環境変化に応じてグローバル方針を改定し、2030年ビジョン「すべての人に『生活の可能性が広がる喜び』を提供」の実現に向けた展開をしています。

「人間尊重」と「三つの喜び」の基本理念のもと、世界中の人々の生活がより豊かになり、その喜びを分かち合えるよう、従業員一人ひとりの主体的な取り組みをグローバルで加速させていきたいと考えます。

社会貢献活動グローバル方針

理念

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

目的

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

活動方針

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

活動領域

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



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

 基本的な考え方…………… 104

> グローバルマネジメント …… 105

 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

グローバルマネジメント

社会貢献活動グローバル体制

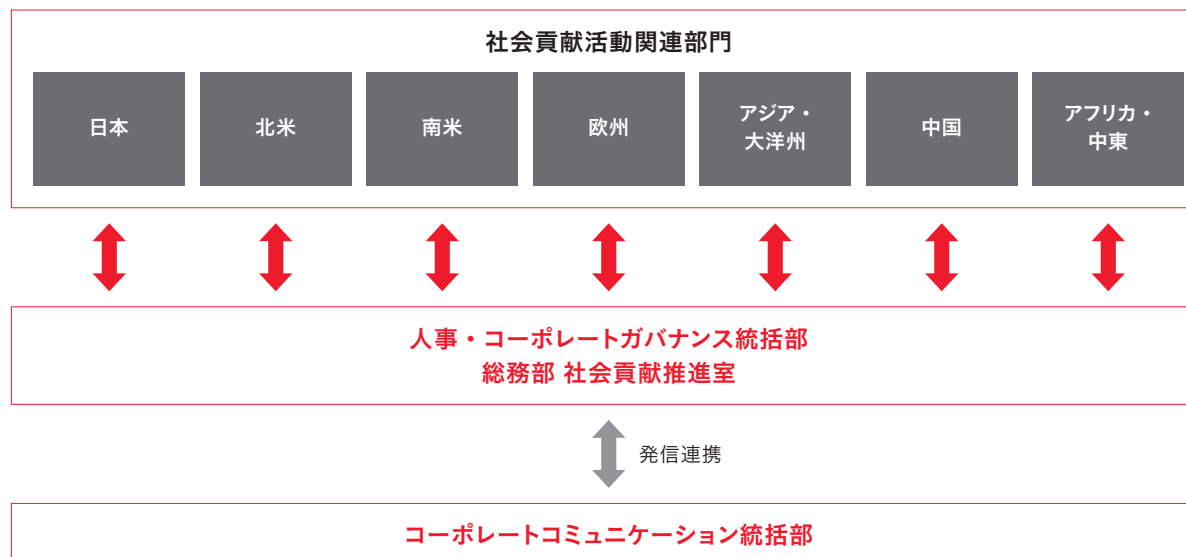
Hondaの社会貢献活動は、「未来を創る子どもの育成支援活動」「地球環境を守る活動」「交通安全の教育・普及活動」「地域に根ざした活動」の4つの柱をもとに、地域とのつながりを大切に活動を展開してきました。

世界7地域では、「社会貢献活動グローバル方針」に沿って、Hondaのリソースを最大限に活用した多様な取り組みを進めています。

グローバルネットワークを強化するため、人事・コーポレートガバナンス統括部 総務部 社会貢献推進室では、7地域での活動の情報収集・方向性の共有と、コーポレートコミュニケーション統括部との発信連携を行います。

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

社会貢献活動グローバル体制



4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

 基本的な考え方…………… 104

 グローバルマネジメント …… 105

> 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

社会貢献活動に関する取り組み

2022年度の活動概要

2022年度もHondaは社会貢献活動グローバル方針に則り、夢のある明日の社会づくりに向けて、各地域の実情に合わせた社会貢献活動を行っています。

Hondaがめざす「『環境負荷ゼロ』の循環型社会」と「事故に遭わない社会」の実現に向けて、環境を大切にす心の育みや、「人」に焦点を当てた安全の啓発活動で事故を未然に防ぐことをグローバルで取り組んでいます。

本レポートでは、以上の取り組みを含めた各地域での代表的な社会貢献活動をご紹介します。

さらによくわしい情報は、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://www.honda.co.jp/philanthropy/>

日本〈地球環境を守る活動〉

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”という思いから、砂浜の清掃活動「Hondaビーチクリーン活動」を開始。

漂着ゴミで溢れる砂浜を「技術の力でなんとかしてきれいにできないか」という思いで独自開発したビーチクリーナーを使用したこの清掃活動は、2022年で16年目を迎えました。

2022年は、依然コロナ禍の影響はあったものの、全国17ヵ所（17都道府県）で活動を行いました。

Honda従業員やOBで始めたこの活動は、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。

これまでに全国各地の砂浜で活動を行い、実施回数は406回、回収したゴミは総量約520tにのぼります。



砂中のゴミを掘り起し回収できるビーチクリーナー

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

 基本的な考え方…………… 104

 グローバルマネジメント…………… 105

> 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

社会貢献活動に関する取り組み

北米〈次世代育成〉

黒人学生の教育支援

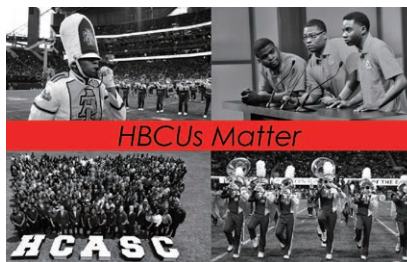
アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド (AHM) は、30年以上にわたり、Honda Campus All-Star ChallengeやHonda Battle of the Bandsなどの取り組みを通じて、歴史的黒人大学 (HBCU) の学生の成功と夢を支援しています。これらのプログラムは、HBCUの学生にとって、他のHBCU学生の仲間との出会いや交流など、忘れられない体験や機会を提供しています。

AHMは20万人以上の学生の人生に影響を与え、2022年度には、HBCUの教育プログラムや施設改善を支援するために45万ドル以上（現在までに1400万ドル以上）の助成金を授与しています。

また、AHMはThurgood Marshall College Fundと提携し、エンジニアリング、サプライチェーン・マネジメント、製造関連分野で教育を受けるHBCUの学生を支援するために、毎年奨学金を提供しています。



HBCUの学生の様子



南米〈交通安全〉

チリとペルーにおける交通安全講習の取り組み

チリのホンダモーター・デ・チリ・エス・エーは、サンティアゴ市において、人々の交通安全を促進するために、プロのインストラクターの指導によるバイクや安全装備を備えた二輪安全運転講習を無料で実施しました。

2022年度は、Hondaのボランティア7人が1,384人を指導しました。活動の様子はSNSを利用しライブ配信され、5,791の「いいね!」がつけました。

また、ペルーのホンダ・デル・ペルー・エス・エーでも二輪安全運転講習を実施し、Hondaのボランティア25人が実技と理論の両面から講習を行い、計418人の地域住民やお客様を指導しました。



チリでの安全運転講習の様子



ペルーでの安全運転講習の様子

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

 基本的な考え方…………… 104

 グローバルマネジメント…………… 105

> 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

社会貢献活動に関する取り組み

欧州〈地域共生・災害支援〉

トルコ・シリア地震への支援を実施

2023年2月6日にトルコおよびシリアの国境付近で発生した地震で被災した地域への支援として、欧州地域本社であるホンダモーターヨーロッパ・リミテッドから200台以上の発電機を寄贈しました。また、ホンダターキー・エー・エスからは、約2,000万円の緊急支援物資や人道支援などを行いました。

ほかにも本田技研工業株式会社からは、日本赤十字社を通じて救援金1,000万円のを寄付、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およびホンダ・ディベロップメント・アンド・マニファクチュアリング・オブ・アメリカでは、従業員募金を実施しており、会社からのマッチング寄付を行いました。



現地で支援を行う様子

アジア・大洋州〈次世代育成支援〉

インドの女学校設立

インドでは、農村部に人口の60%以上が暮らしており、村の発展のためには次世代の育成が必要不可欠です。政府の調査では、1クラスの半数の学童が、読み書きができないことが判明しており、教育環境の課題がありました。

ホンダカーズインディア・リミテッドでは、四輪完成車工場のあるラジャスタン州タブカラにおいて、男性にくらべ教育の機会が限られている女生徒を対象とした学校の設立を行いました。

土地探しから始め、新しい建物は広い教室、衛生環境の整った食堂やトイレなどを完備し、2020年3月に完成しました。教育も、STEM教育を取り入れた授業や、道徳・リーダーシップ研修など幅広い分野に力を入れています。

これまでに総額約83百万ルピーを支援し、2022年度には1,253人の生徒が在籍しています。



タブカラにあるGirl's Senior Secondary School



文部大臣からの表彰の様子

4 社会

【安全】…………… 33

【品質】…………… 47

【人材】…………… 63

【サプライチェーン】…………… 87

【社会貢献活動】…………… 103

 基本的な考え方…………… 104

 グローバルマネジメント…………… 105

> 社会貢献活動に関する取り組み…………… 106

社会貢献活動に関する取り組み

中国〈地球環境を守る活動〉

深刻な砂漠化が進む内モンゴル自治区における長期植林活動

中国のHondaグループは、2008年から15年間、内モンゴル自治区において植林活動を行い、これまで2,000人以上のホンダ従業員が参加、約1,433万m²以上の面積に196万本の植樹を行いました。

長年、気候や土壌の特徴を研究し、乾燥地での植林の知識を蓄積することで国の植林生存率の基準をはるかに超えて満たすことができました。

同プロジェクトは過去3期15年にわたって実施され、第4期目は2023年に開始し、5年間で約333万平方メートルの植林面積を目標としています。森林面積の増加、水や土壌の損失の抑制、地域環境の改善をめざし、地方、さらには華北地域の持続可能な開発に寄与することを目的としています。



植林活動の成果で緑が広がった大地

アフリカ・中東〈地域共生〉

アラブ首長国連邦経済特区におけるフードプログラム

ジュベル・アリ・フリーゾーン（アラブ首長国連邦にある経済特区）で活動している企業は、約9,000社あり、30,000人以上が労働者用宿泊施設に滞在しています。このコミュニティに属している、ホンダ・ガルフ・フリーゾーン・エスタブリッシュメントでは現地の産業やビジネスをサポートするために尽力されている方々にお礼をしたいと考え、2022年7月、社内で寄付を募り、有志の従業員が近隣の労働者用宿泊施設へ113食分の昼食を配布しました。

こうした活動は、存在を期待される企業をめざして今後も取り組んでいく予定です。



従業員が食料を配布する様子

5

Governance

ガバナンス

重要課題

- ガバナンスの強化

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

基本的な考え方

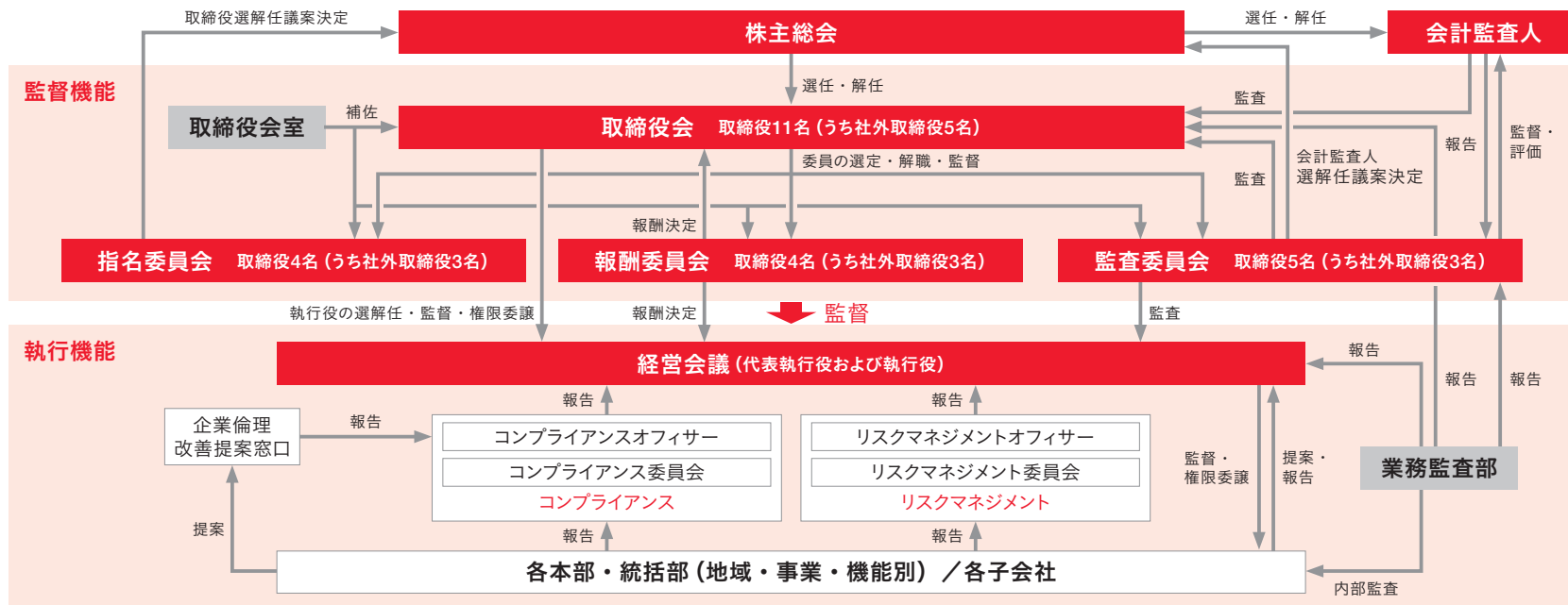
Hondaは、基本理念に立脚し、株主・投資家の皆様をはじめ、お客様、社会からの信頼をより高めるとともに、会社の迅速・果敢かつリスクを勘案した意思決定を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることで、「存在を期待される企業」となるために、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

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

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

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」「コーポレートガバナンスに関する報告書」
<https://www.honda.co.jp/investors/policy/governance.html>
 コーポレートガバナンスの概要 → p.150

コーポレートガバナンス体制 (2023年6月21日)





5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

コーポレートガバナンス

業務執行の決定と監督

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

取締役会は、審議基準を定めて経営会議に意思決定の一部を委譲し、さらに経営会議は事業執行会議等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等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。事業執行会議等は、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、5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。

2022年度の取締役会における具体的な検討内容

- 中期経営計画およびその進捗状況
- 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 等

上記の役割を果たすため、取締役候補者は、性別・国籍等の個人の属性にかかわらず、会社経営や法律、行政、会計、教育等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に構成される「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」を設置しています。

1. 指名委員会

指名委員会は、株主総会に提案する取締役の選任および解任に関する議案の内容の決定、その他法令または定款に定められた職務を行っています。指名委員会は、社外取締役3名を含む4名の取締役に構成されています。また、委員長は、独立社外取締役のなかから選定しています。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

コーポレートガバナンス

指名委員会委員 (2023年6月21日時点)

國分 文也 (委員長) (社外取締役)

三部 敏宏

酒井 邦彦 (社外取締役)

東 和浩 (社外取締役)

2022年度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
- リーダーのあり方
- 取締役の後継者計画
- 取締役候補者 等

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 (2023年6月21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)

鈴木 雅文 (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 鈴木雅文氏は、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鈴木雅文氏の両氏を、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。

2022年度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
- 各四半期 会計監査人 連結財務諸表レビュー
- 内部監査実施状況 等



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

コーポレートガバナンス

監査委員は、監査委員会が定めた監査委員会監査基準、監査の方針、業務の分担などに従い、オンライン会議システム等のリモート手段も活用しながら、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(2022年度 75回開催(うち15回 社外取締役参加)) |
| 重要会議への出席 | 経営会議等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) |
| 往査の実施 | 年間の監査計画に基づき往査を実施。国内子会社の一部や海外グループ会社の往査においては、オンライン会議システムを用いたリモート監査を実施(2022年度) 当社 本部・事業所 19カ所(うち1カ所社外取締役参加) 国内グループ会社 19社(うち5社社外取締役参加) 海外グループ会社 25拠点(うち6拠点社外取締役参加) |
| 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等について意見交換等を実施(2022年度 会計監査人との会合 8回実施)。また、内部監査部門の「業務監査部」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等と情報共有や意見交換、社外取締役からの講演の機会を持ち、グループ・ガバナンス体制を維持・強化 |

Hondaでは、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。

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。

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。またその人事評価および人事異動等については、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。

なお、社長直轄の内部監査部門として設置された「業務監査部」が、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しています。

業務監査部は、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、監査委員会と業務監査部は、単独または連携して、監査を実施しています。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

コーポレートガバナンス

3. 報酬委員会

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

報酬委員会委員（2023年6月21日時点）

東 和浩（委員長）（社外取締役）

青山 真二

國分 文也（社外取締役）

小川 陽一郎（社外取締役）

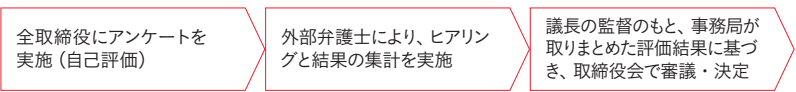
2022年度の報酬委員会における具体的な検討内容

- 基本方針・年間活動計画
- 役員実績評価
- LTI (Long Term Incentive) および株式交付規程 等

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、さらなる「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

| | 前年度の課題 | 2022年度の主な取り組み | 2022年度の評価 | 今後の課題／取り組み方針 |
|------|--|--|--|--------------------------------------|
| 構成 | さらなる機能強化に向けた取締役会の構成の継続検討 | 指名委員会において、スキルマトリックスの策定・開示・改定可否を議論 | 現在の取締役会の構成は適正 | 今後の取締役の専門性や多様性のあり方に関する議論の深化 |
| 情報提供 | 社外取締役に対するよりタイムリーな情報共有や事業所視察の機会のさらなる充実 | ・社外取締役に対する情報共有事項の追加 ・社外取締役による事業所やイベントの視察機会の充実 | ・情報提供は充実している ・社外取締役による事業所やイベントの視察機会が充実。事業への理解が深まったこと、企業文化を体感できたことが有意義であった | より重点志向での、情報提供・視察機会の充実 |
| 審議項目 | 中期経営計画の進捗状況や次期計画の方向性について情報共有・意見交換する機会のさらなる充実 | ・次期経営計画の方向性について情報共有・議論する機会を設定 ・経営上の関心事項に対する意見交換会を開催 | ・審議項目は重要事項に絞り込まれている ・情報共有／意見交換機会は有効 | 情報共有／意見交換機会の効果的設定による、取締役会間の議論のさらなる充実 |
| 当口審議 | 取締役会における議論のさらなる活性化 | 事前説明会での質疑を踏まえ、当日の提案内容や説明内容のアップデートを適宜実施 | ・議論は活発になされている ・各取締役は示唆に富む意見・質問を行っている | 取締役会における議論のさらなる活性化（継続） |
| 委員会 | 委員会と取締役会の連携の維持・強化 | 委員会開催直後の取締役会で各委員会の審議状況を報告 | 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 | 委員会と取締役会の連携の維持・強化（継続） |

評価結果まとめ

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

今後は、取締役会内外の議論をより活性化させるとともに、取締役会と三委員会の連携をいっそう強化することにより、モニタリング型取締役会としての実効性をさらに高めていきます。

5 ガバナンス

| | |
|---------------|-----|
| 【コーポレートガバナンス】 | 111 |
| 【コンプライアンス】 | 124 |
| 【リスクマネジメント】 | 127 |

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5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5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://www.honda.co.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等に関する研修を実施しています。

2. 事前説明会や情報共有会の実施

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づけ等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中期経営計画の進捗状況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

当社事業への理解促進のため、工場等の事業所への視察を適宜実施しています。



埼玉製作所完成車工場の視察

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

コーポレートガバナンス

業務の執行（組織運営）

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

役員への研修

Hondaは、将来の取締役候補者である執行役員に対し、会社法やコーポレートガバナンス等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研修を実施しています。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等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等の機会を提供しています。

税務基本方針

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

Hondaは、各国・地域の税制度や国際課税ルール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、Honda税務基本方針に基づき、正確で質の高い税務業務の実行および事業にともなう税務リスクへ対応します。なお詳細については、Honda税務基本方針（下記リンク）をご参照ください。

Honda税務基本方針 → p.152

5 ガバナンス

| | |
|---------------|-----|
| 【コーポレートガバナンス】 | 111 |
| 【コンプライアンス】 | 124 |
| 【リスクマネジメント】 | 127 |

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中で、全社ビジョンの達成に向け、スピード感を持って変革を推し進めていくための適切なリスクテイクを促し、かつ経営責任を的確に反映する制度内容とするため、以下の決定方針を報酬委員会にて定めています。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」

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

取締役の報酬等の額 → p.151

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.151

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.151

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(知野雅彦、神塚勲および鎌田健志)とその補助者77名(公認会計士24名、その他53名)の計80名が監査業務に従事しました。

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

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

取締役 (2023年6月21日現在)



取締役会長

倉石 誠司

■ 取締役会議長

【選任理由】

倉石誠司氏は、豊富な海外経験とサプライチェーン・マネジメントや営業領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2022年度は、取締役会議長として取締役会の運営を行い、グローバル視点で業務執行を監督するなど、その職責を十分に果たしております。

| | | | | | |
|-------|-----|-------------------|-------|----|-----------------|
| 1982年 | 4月 | 当社入社 | 2017年 | 4月 | 同 最高執行責任者 |
| 2010年 | 6月 | 同 取締役 | 2017年 | 4月 | 同 戦略・事業・地域担当 |
| 2011年 | 4月 | 同 取締役 執行役員 | 2017年 | 6月 | 同 代表取締役社長 |
| 2011年 | 6月 | 同 執行役員(取締役を退任) | 2019年 | 4月 | 同 戦略・事業・地域担当取締役 |
| 2013年 | 11月 | 本田技研科技(中国)有限公司総経理 | 2019年 | 4月 | 同 四輪事業本部長 |
| 2014年 | 4月 | 当社常務執行役員 | 2021年 | 6月 | 同 取締役 代表執行役副社長 |
| 2016年 | 4月 | 同 専務執行役員 | 2021年 | 6月 | 同 報酬委員 |
| 2016年 | 6月 | 同 代表取締役 副社長執行役員 | 2022年 | 4月 | 同 取締役会長(現在) |
| 2016年 | 6月 | 同 リスクマネジメントオフィサー | 2022年 | 4月 | 同 取締役会議長(現在) |
| 2016年 | 6月 | 同 コーポレートブランドオフィサー | | | |



取締役 代表執行役社長

三部 敏宏

■ 指名委員

■ 最高経営責任者

【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。2022年度は、取締役 代表執行役社長、最高経営責任者として力強いリーダーシップを発揮し、当社グループ全体の経営に対する責任を負うとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

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



取締役 代表執行役副社長

青山 真二

■ 報酬委員

■ 最高執行責任者

■ リスクマネジメントオフィサー

■ 渉外担当

【選任理由】

青山真二氏は、豊富な海外経験と二輪事業の営業領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2022年度は、四輪事業本部長および事業開発本部長として力強いリーダーシップを発揮し、グローバル視点で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。

| | | | | | |
|-------|-----|---|-------|-----|--|
| 1986年 | 4月 | 当社入社 | 2019年 | 4月 | 当社北米地域本部長 |
| 2012年 | 4月 | 同 執行役員 | 2019年 | 4月 | ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッド 取締役社長 最高経営責任者 |
| 2013年 | 4月 | 同 二輪事業本部長 | 2019年 | 4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 |
| 2013年 | 6月 | 同 取締役 執行役員 | | | |
| 2017年 | 4月 | 同 アジア・大洋州本部長 | 2021年 | 7月 | 当社電動化担当 |
| 2017年 | 4月 | アジアホンダモーターカンパニー・リミテッド 取締役社長 | 2021年 | 10月 | 同 執行役常務 |
| 2017年 | 6月 | 当社執行役員(取締役を退任) | 2021年 | 10月 | 同 執行役専務 |
| 2018年 | 4月 | 同 常務執行役員 | 2022年 | 4月 | 同 事業開発本部長 |
| 2018年 | 4月 | 同 北米地域本部副本部長 | 2022年 | 4月 | 同 コーポレートブランドオフィサー |
| 2018年 | 4月 | ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッド 取締役上級副社長 最高執行責任者 | 2022年 | 6月 | 同 四輪事業本部長 |
| 2018年 | 4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 取締役上級副社長 最高執行責任者 | 2022年 | 6月 | 同 取締役 執行役専務 |
| 2018年 | 11月 | ホンダノースアメリカ・インコーポレーテッド 取締役社長 最高執行責任者 | 2023年 | 4月 | 同 取締役 代表執行役副社長(現在) |
| 2018年 | 11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 最高執行責任者 | 2023年 | 4月 | 同 最高執行責任者(現在) |
| | | | 2023年 | 4月 | 同 報酬委員(現在) |
| | | | 2023年 | 4月 | 同 リスクマネジメントオフィサー(現在) |
| | | | 2023年 | 4月 | 同 渉外担当(現在) |



5 ガバナンス

取締役 (2023年6月21日現在)

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127



取締役 執行役専務

貝原 典也

- 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

【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。2022年度は、北米地域の責任者としてお客様の喜び拡大に向けて力強いリーダーシップを発揮するとともに、グローバル視点で事業に貢献し、十分な実績をあげています。

| | | | | | |
|-------|----|-------------------|-------|-----|---|
| 1984年 | 4月 | 当社入社 | 2021年 | 4月 | 同 リスクマネジメントオフィサー |
| 2013年 | 4月 | 同 執行役員 | 2021年 | 6月 | 同 執行役専務 |
| 2013年 | 4月 | 同 品質担当 | 2021年 | 10月 | 同 常務執行役員 |
| 2013年 | 6月 | 同 取締役 執行役員 | 2021年 | 10月 | 同 北米地域本部長 (現在) |
| 2014年 | 4月 | 同 カスタマーサービス本部長 | 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 (現在) |
| 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 | 2023年 | 4月 | 当社執行役専務 |
| 2017年 | 6月 | 同 執行役員 (取締役を退任) | 2023年 | 6月 | 同 取締役 執行役専務 (現在) |
| 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 | | | |



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。2022年度は、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

鈴木 雅文

- 常勤監査委員

【選任理由】

鈴木雅文氏は、当社の事業管理本部 経理部長を務めるなど、経理・財務領域に関する高い専門性と豊富な経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2022年度は、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 |
| 2012年 | 4月 | 同 欧州地域・CIS中近東アフリカ本部 地域事業企画室長 |
| 2013年 | 4月 | 同 事業管理本部経理部長 |
| 2017年 | 6月 | 同 取締役 (常勤監査等委員) |
| 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

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 |
| 2012年 | 6月 | 法務総合研究所長 |
| 2014年 | 7月 | 高松高等検察庁検事長 |
| 2016年 | 9月 | 広島高等検察庁検事長 (2017年3月退官) |
| 2017年 | 4月 | 第一東京弁護士会登録 |
| 2017年 | 4月 | TMI総合法律事務所顧問弁護士 (現在) |
| 2018年 | 6月 | 古河電気工業(株)社外監査役 (現在) |
| 2019年 | 6月 | 当社社外取締役 (監査等委員) |
| 2021年 | 6月 | 同 社外取締役 (現在) |
| 2021年 | 6月 | 同 指名委員 (現在) |
| 2021年 | 6月 | 同 監査委員 (現在) |

5 ガバナンス

取締役 (2023年6月21日現在)

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127



取締役

國分 文也

- 指名委員 (委員長)
- 報酬委員

【選任理由】

國分文也氏は、2013年4月から丸紅(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月からは社外取締役として、2021年6月からは社外取締役、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(現在) |
| 2019年 | 6月 | 大成建設(株)社外取締役(現在) |
| 2020年 | 6月 | 当社社外取締役(現在) |
| 2021年 | 6月 | 同 指名委員(委員長)(現在) |
| 2021年 | 6月 | 同 報酬委員(現在) |
| 2022年 | 5月 | 日本機械輸出組合理事長(現在) |
| 2022年 | 5月 | 一般社団法人日本貿易会会長(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 | 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) |
| 1984年 | 3月 | 公認会計士登録 | 2021年 | 6月 | 当社社外取締役(現在) |
| 2013年 | 10月 | 有限責任監査法人トーマツ Deputy CEO | 2021年 | 6月 | 同 監査委員(委員長)(現在) |
| 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 | 2021年 | 6月 | 同 報酬委員(現在) |
| 2015年 | 6月 | デロイト トウシュ トーマツ リミテッド(英国)アジア太平洋地域 代表(2018年5月退任) | | | |
| 2015年 | 7月 | デロイト トーマツ グループ CEO | | | |
| 2018年 | 6月 | 同 シニアアドバイザー(2018年10月退任) | | | |
| 2018年 | 11月 | 小川陽一郎公認会計士事務所長(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)リソナホールディングスの社長・会長を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2021年6月からは社外取締役、報酬委員会の委員長および指名委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監督いただき、その職責を十分に果たしております。

| | | | | | |
|-------|----|---------------------------|-------|----|--------------------------------|
| 1982年 | 4月 | リソナグループ入社 | 2018年 | 4月 | (株)リソナ銀行取締役会長 |
| 2011年 | 4月 | (株)リソナホールディングス取締役 | 2018年 | 4月 | 同 代表取締役社長 |
| 2011年 | 4月 | 同 代表執行役副社長 | 2018年 | 4月 | 同 執行役員 |
| 2011年 | 4月 | (株)リソナ銀行執行役員 | 2020年 | 4月 | (株)リソナホールディングス取締役会長(2022年6月退任) |
| 2012年 | 4月 | 同 代表取締役副社長 | 2020年 | 4月 | (株)リソナ銀行取締役会長(2022年6月退任) |
| 2012年 | 4月 | 同 執行役員 | 2020年 | 6月 | SOMPOホールディングス(株)社外取締役(現在) |
| 2013年 | 4月 | (株)リソナホールディングス取締役 | 2021年 | 6月 | 当社社外取締役(現在) |
| 2013年 | 4月 | 同 代表執行役社長 | 2021年 | 6月 | 同 指名委員(現在) |
| 2013年 | 4月 | (株)リソナ銀行代表取締役社長 | 2021年 | 6月 | 同 報酬委員(委員長)(現在) |
| 2013年 | 4月 | 同 執行役員 | 2022年 | 6月 | (株)リソナホールディングス シニアアドバイザー(現在) |
| 2013年 | 6月 | 一般社団法人大阪銀行協会会長(2014年6月退任) | 2022年 | 6月 | (株)リソナ銀行 シニアアドバイザー(現在) |
| 2017年 | 4月 | (株)リソナ銀行取締役会長 | | | |
| 2017年 | 4月 | 同 代表取締役社長 | | | |
| 2017年 | 6月 | 一般社団法人大阪銀行協会会長(2018年6月退任) | | | |



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、企業経営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) |

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】

..... 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

スキルマトリックス

| 氏名 | 役職等 | 委員会 <small>※赤字は委員長</small> | 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 |
|--------|--------------|-------------------------------|------|-----|------|-----------|----|-------|----------------------|----------------------|
| 倉石 誠司 | 取締役会長 | — | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 三部 敏宏 | 取締役 代表執行役社長 | 指 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 青山 真二 | 取締役 代表執行役副社長 | 報 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 貝原 典也 | 取締役 執行役専務 | — | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ |
| 鈴木 麻子 | 取締役 (社内) | 監 | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 鈴木 雅文 | 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 | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ |



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】
 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

執行役 (2023年4月1日現在)



執行役専務
井上 勝史
 ■ 電動事業開発本部長



執行役常務
松川 貢
 ■ 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
安部 典明
 ■ 二輪・パワープロダクツ事業本部長
 ■ 安全運転普及本部長
 ■ コンプライアンスオフィサー



執行役常務
大津 啓司
 ■ 株式会社本田技術研究所
 代表取締役社長



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
 ■ 四輪事業本部 生産統括部長



執行役常務
小林 太郎
 ■ 四輪事業本部長
 ■ 統合地域本部長



執行役常務
小澤 学
 ■ コーポレート戦略本部長



執行役常務
伊藤 裕直
 ■ 電動事業開発本部 BEV 開発セン
 ター所長
 ■ 四輪事業本部 四輪開発センター所長
 ■ 株式会社本田技術研究所 取締役



執行役
藤村 英司
 ■ 最高財務責任者
 ■ コーポレート管理本部長

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

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」を従業員一人ひとりに浸透させていくことを目的に、リーフレットの配布やポスターの掲示、社内報の発行、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://www.honda.co.jp/codeofconduct/>



Honda 行動規範



社内報

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オフィサーを委員長とし、コンプライアンス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多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2022年度に5回（定期委員会4回、臨時委員会1回）開催され、内部統制システムの整備・運用状況、企業倫理改善提案窓口の運用状況などが報告されました。なお、2022年度において、重大な法令違反の発生はありませんでした。

5 ガバナンス

| | |
|---------------|-----|
| 【コーポレートガバナンス】 | 111 |
| 【コンプライアンス】 | 124 |
| 【リスクマネジメント】 | 127 |

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ついての問い合わせなども受け付けており、事実関係の確認を行っています。提案は、eメール、手紙、電話、FAXが活用でき、当社だけでなく国内外のすべての子会社およびお取引先から受け付けています。提案者については、不利益な取り扱いがないよう保護を図るとともに、匿名での提案も受け付けています。

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。

2022年度、「企業倫理改善提案窓口」（社外窓口を含む）への提案・相談は333件（当社に関するもの164件、子会社に関するもの160件、その他9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、2022年度では当社に関する案件で4件、子会社に関する案件で6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ありませんでした。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通報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度行う「従業員活性化測定」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」の周知活動等を通じ、全従業員に対して贈収賄防止に関する啓発を行うとともに、海外赴任者や新任管理職に対しては、その職位や役割を踏まえた内容の研修を実施することで、さらなる贈収賄リスクの低減に努めています。なお、子会社においても、各社の状況に応じた研修プログラムを整備し、啓発に取り組んでいます。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】
…………… 111

【コンプライアンス】…………… 124

【リスクマネジメント】…………… 127

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、反競争的行為について、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認定管理職向けの研修でも、反競争的行為をテーマとしたプログラムを取り入れています。このほか、従業員向けのイントラネット上に反競争的行為に関する啓発コンテンツを掲載しています。

紛争鉱物規制への対応

米国の金融規制改革法（ドッド・フランク法）、およびそれを受けたSEC※1の紛争鉱物開示規制に関する最終規則において、「コンゴ民主共和国および周辺国産の紛争鉱物の購入・使用が武装勢力の資金源となり、紛争地域での人権侵害に関わっていない」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。2022年度は、7,000社を超えるサプライヤーから回答をいただき、その調査結果をSECに報告するとともに、Webサイトで公開しています（下記リンク参照）。

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

Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン

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

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

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

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

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

※3 RMAP：Responsible Minerals Assurance Process（責任ある鉱物監査プロセス）の略。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

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、各組織は、規程の基本方針に基づいて、リスクマネジメント事務局を設置し、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、各組織では共通の手法を用いてリスクを特定・評価・対応する「リスクアセスメント活動」を行っています。

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。

リスクマネジメント委員会

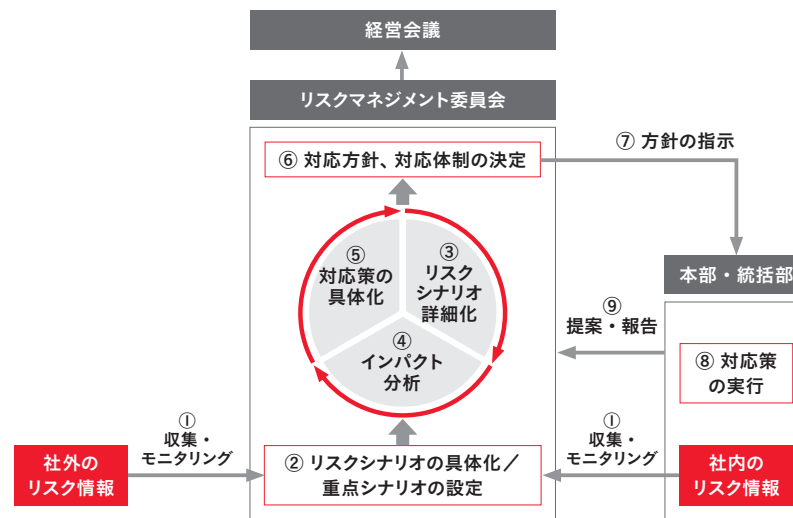
近年、業態を問わず企業を取り巻く事業環境は激しく変化しており、リスクの複雑性・不透明性が高まっているなか、実効性のあるリスクマネジメント活動が求められています。Hondaでは、全社横断的な観点で重要なリスクの特定、対応、モニタリングを行うため、全社リスクマネジメントオフィサーを委員長とした「リスクマネジメント委員会」を設置しています。

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

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

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

リスクマネジメント委員会



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

リスクマネジメント委員会

2022年度も全社重点リスクを特定しており、特定した全社重点リスクは、主管部門を中心に対応を行うとともに、その進捗状況はリスクマネジメント委員会の場で確認、議論を行っています。

全社重点リスク

| 全社重点リスク項目 | リスク観点 |
|-----------------|---|
| 地政学的リスク | 経済安全保障に関する政策および人権に関する法規の強化、国家間・地域紛争の発生等にもなう事業活動の遅延・停止 |
| 購買・調達リスク | 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等の生産活動の遅延・停止 |
| 情報セキュリティリスク | サイバー攻撃等による重要な業務・サービスの停止および機密情報・個人情報等の漏洩 |
| 他社との業務提携・合併リスク | 業務提携等における当事者間の業務上の不一致、利益や技術の流出、意思決定の遅れ |
| 環境に関わるリスク | 各国の気候変動に関する規制および燃費・排出規制の見直しにもなう対応費用等の発生 |
| 知的財産リスク | Hondaの知的財産権が侵害される、あるいは高額な賠償やライセンス料の支払い |
| 自然災害等リスク | 自然災害（地震、水害等）、感染症の拡大にもなう事業活動の遅延・停止 |
| 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 |
| ブランドイメージに関するリスク | ブランドイメージの棄損にもなう事業影響 |

リスクアセスメント活動

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

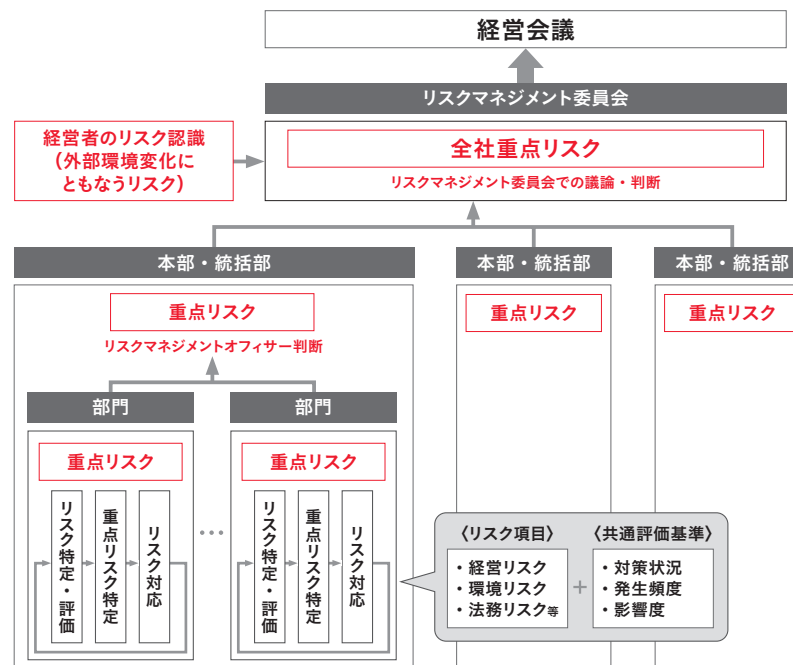
各部門では年1回、グループ共通のリスク項目、評価基準に基づきリスク評価を行い「部門重点リスク」を特定しています。

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

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

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

リスクアセスメント取り組み図



5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

危機対応

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

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

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

日常から各対応班との情報連携を図るとともに、危機対応活動の検証として危機対策本部訓練を定期的に行っています。これまで、首都直下地震や南海トラフ地震を想定した訓練を開催し、複数拠点にまたがって危機対応を行うケースや、危機対応における基本行動の再確認（各班の連携確認）を行いました。

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

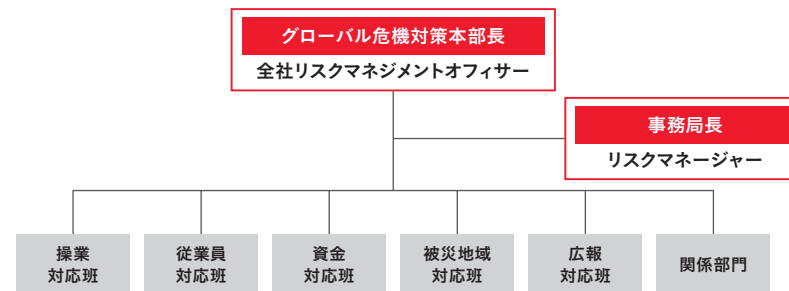
直近の危機対応事例では、新型コロナウイルスへの対応として、Hondaでもグローバル危機対策本部を立ちあげ、全社横断的な対応を推進しました。

新型コロナウイルス感染症に対しては、社会経済活動を再開する動きが加速しており、当社グループにおいても生産・開発・購買・営業などの事業活動の正常化が進んでいます。

今後も生産・開発・購買・営業などの事業体質の強化を図るとともに、感染症が再び拡大した場合は、お客様、お取引先および従業員をはじめとするステークホルダーの安全を最優先にしつつ、事業継続の観点から事業、業績への悪影響を最小化するための対応を行っていきます。

なお、半導体部品の供給課題については、Hondaにおいてもお取引先と連携し影響を最小化するために全社横断的な対応を推進しています。

グローバル危機対策本部体制図



※ BCP: Business Continuity Plan (事業継続計画) の略。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

情報管理

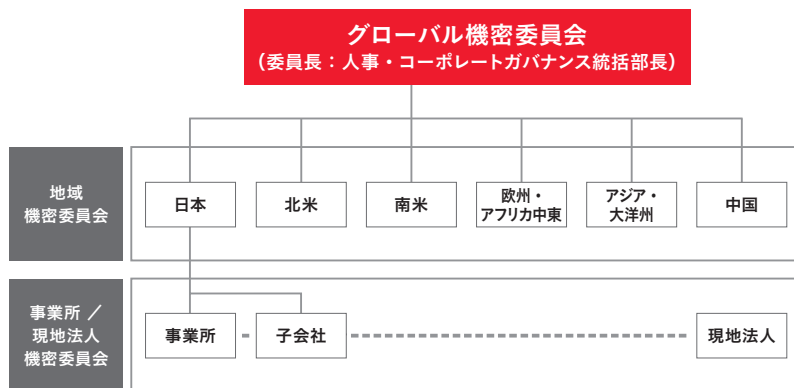
Hondaは、機密情報や個人情報などの情報資産を保護することを目的に、グループ子会社までを適用範囲とした「Global Confidentiality Policy」「Global IT Security Policy」を制定し、組織的な対応体制、機密情報や個人情報を取り扱うにあたってのグローバル共通の遵守事項、情報システムやネットワークにおけるセキュリティ基準、情報漏えい発生時のレポートラインなどを規定しています。

これらポリシーを効果的に運用するとともに、情報流などの変化に対してタイムリーに対応するために人事・コーポレートガバナンス統括部長を委員長とした「グローバル機密委員会」を設置しています。

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

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

グローバル情報管理体制図



個人情報の保護

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

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

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

また、Hondaは、社会課題の解決やお客様により良い製品・サービスを提供するためにデータの利活用を行っています。適切なデータの取り扱いおよび関連リスクの低減ならびにデータ利活用の促進を図ることを目的として「データ利活用リスクマネジメントガイドライン」を制定するとともに、知的財産・法務統括部長を決裁者とした「データ利活用リスク判断会」を設置し、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。2022年度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。

5 ガバナンス

【コーポレートガバナンス】
..... 111

【コンプライアンス】 124

【リスクマネジメント】 127

情報管理

製品サイバーセキュリティ

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

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

また、推進体制であるサイバーセキュリティ委員会について、関係部門横断での意思決定と実行のさらなる迅速化に向け、経営メンバーとの連携を強化する等の改組を行いました。本委員会の活動を通じ、引き続きお客様に提供する製品の安全・安心の確保を図っていきます。

※ Auto-ISAC : Automotive Information Sharing & Analysis Center (自動車情報共有・分析センター) の略。

6

Performance Data

パフォーマンスデータ

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

環境関連データ

対象範囲

対象組織：

本田技研工業株式会社および国内外397社の関係会社（連結子会社327社、持分法適用会社70社）。会社数は、2022年12月末時点。

対象期間：

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

目標の一覧

| 目標項目 | 2030年目標 | 2050年めざす姿 |
|---------------------------------------|---------------|------------------------|
| 企業活動 CO ₂ 排出総量削減率（2019年度比） | 46% | CO ₂ 排出実質ゼロ |
| 二輪車 | 15% | |
| 電動製品 販売比率 | 30% | |
| 四輪車 | 36% | |
| パワープロダクト | 34.0% | |
| 二輪車 | 27.2% | |
| 製品 CO ₂ 排出量原単位低減率（2019年度比） | 28.2% | 工業用取水・工業系廃棄物ゼロ |
| 四輪車 | 14.5% | |
| パワープロダクト | 14.5% | |
| 企業活動 取水総量削減率（BAU比） | | サステナブルマテリアル使用率100% |
| 企業活動 廃棄物等総量削減率（BAU比） | （社内マイルストーン設定） | |
| 製品 リソースサーキュレーション | | |

6 パフォーマンスデータ

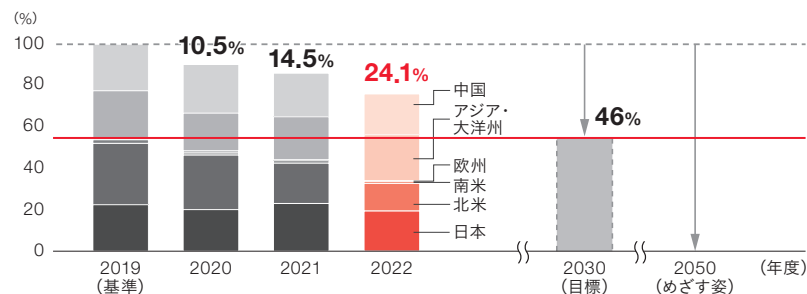
> 環境関連データ 133

社会関連データ 143

ガバナンス関連データ 150

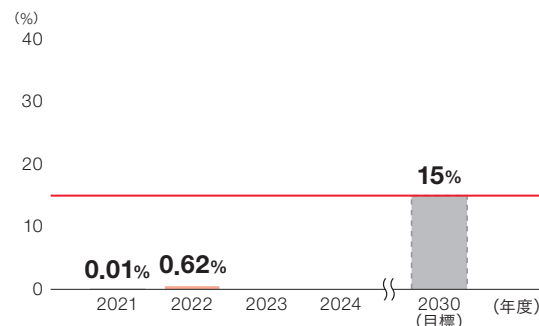
環境関連データ

企業活動 CO2排出総量削減率 (2019年度比)

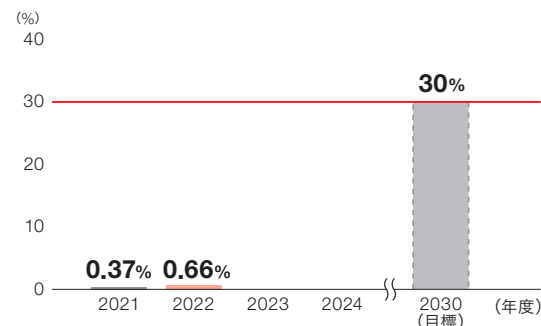


電動製品の販売比率

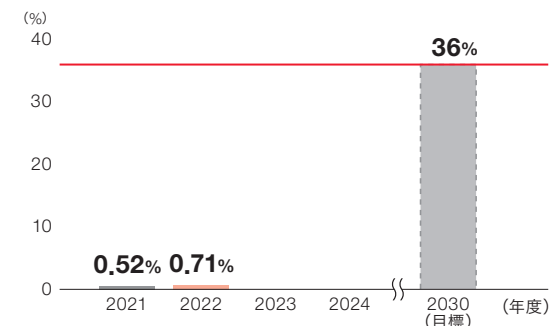
二輪車



四輪車

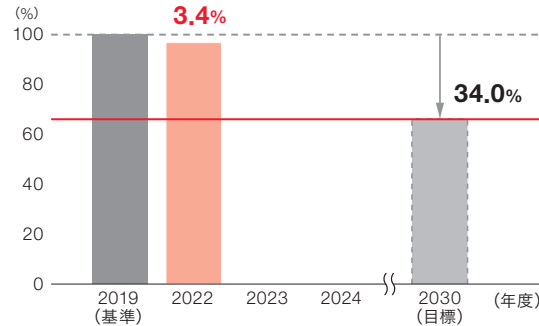


パワープロダクツ

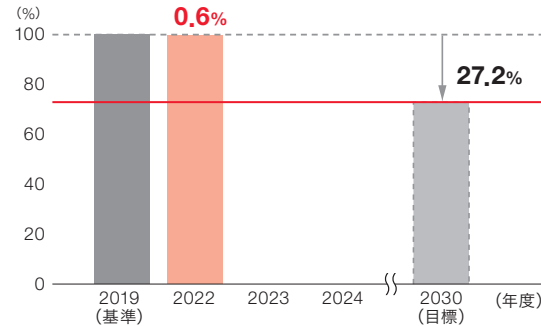


製品 CO2排出量原単位低減率 (2019年度比)

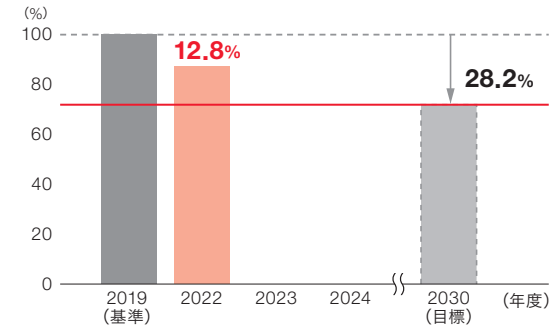
二輪車



四輪車



パワープロダクツ



6 パフォーマンスデータ

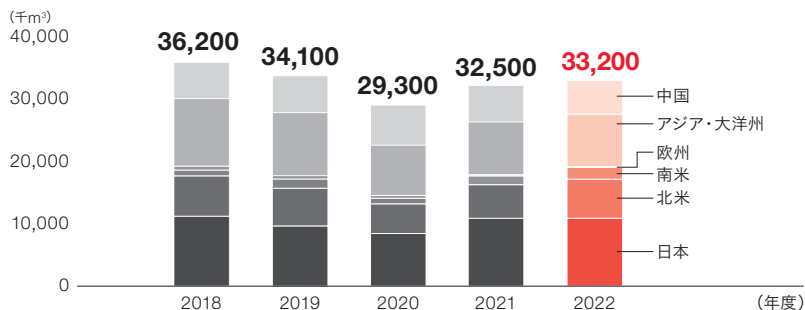
> 環境関連データ 133

社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

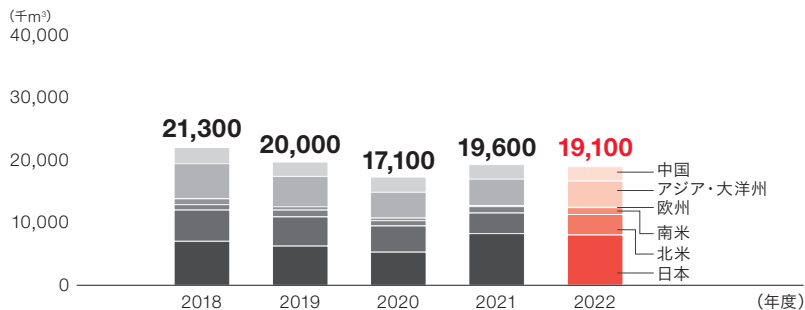
環境関連データ

取水量



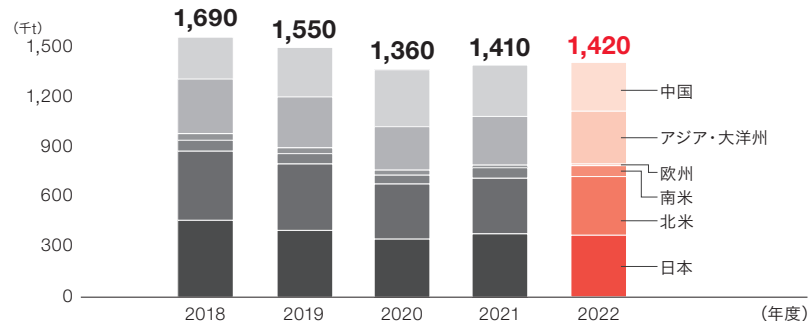
【算定方法】 取水量 = Σ (水道施設からの購入量 + 地下水取水量 + 雨水活用量 + 河川等の地表水取水量 等)
 ・有効数字3桁で表示

排水量



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

廃棄物等発生量



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

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

環境関連データ

2022年度 Honda の GHG 排出量

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

その足がかりとして、2012年8月、Hondaは世界で最も広く利用されているGHG 算定基準である「GHG プロトコル※1」に従って、2011年度 GHG 排出量を、Hondaに関わるバリュー・チェーン全体で算定し、開示しました。自社の企業活動による排出（スコープ1、2）ばかりでなく、原材料の採掘・輸送からお客様の製品使用・廃棄による排出など（スコープ3）を含んだ算定方法での開示は、業界では世界で初めてでした。

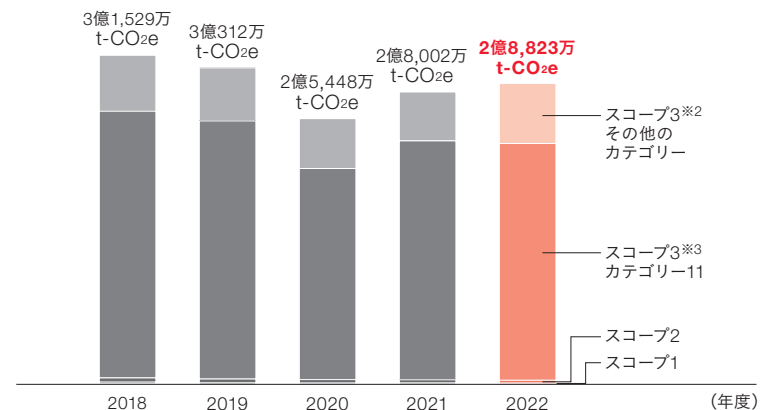
以後、Hondaは継続して、バリュー・チェーン全体でのGHG 排出量の算定と開示を行っています。スコープ3（その他の間接排出）の算定では、推計割合の大きいカテゴリーについて対象範囲（バウンダリー）を拡大して、データ収集の推計・算出方法の精度を向上させるなど、より正しく把握できるよう進化を続けています。

2021年度の実績より、算出範囲をグローバル販売台数の約9割からほぼ全数へ、年間走行距離や生涯使用年数などの条件は従来の「IEA SMP Model」からより新しい「IEA Mobility Model (MoMo)」に変更し、算出しています。

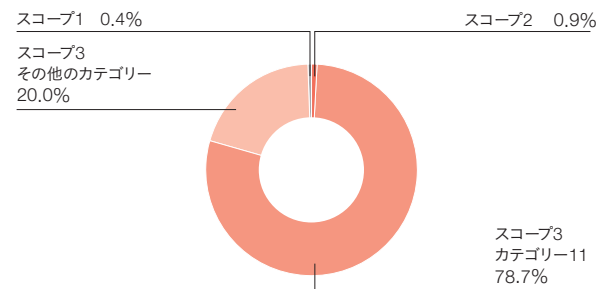
2022年度の算定結果は、Hondaの企業活動によるGHG 排出量が382万 t-CO₂e、その他の間接排出も含めたHondaに関わるバリュー・チェーン全体でのGHG 排出量が2億8,823万 t-CO₂eとなりました。今後もデータの把握・管理を進め、低減施策の実践に活かしていきます。

※ 1 GHGプロトコル：The Greenhouse Gas Protocol (温室効果ガスプロトコル) の略。WBCSD (World Business Council for Sustainable Development：持続可能な開発のための世界経済人会議) とWRI (World Resources Institute：世界資源研究所) が主体となって策定。
※ 2 スコープ3・その他のカテゴリー (カテゴリー1) の算出条件を一部変更しています。
※ 3 スコープ3・カテゴリー11について、2020年度まではIEA SMP Modelで、2021年度からは、IEA Mobility Model (MoMo) で集計しています。また、2022年度より、一部算定条件を変更しています。

GHG 排出総量の推移



2022年度 GHG 排出総量の内訳





6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

環境関連データ

GHG 排出総量の推移

| | | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Hondaのバリュー・チェーン全体の排出 (スコープ1・2・3の合計) | | 3億312万 t-CO ₂ e | 2億5,448万 t-CO ₂ e | 2億8,002万 t-CO ₂ e | 2億8,823万 t-CO ₂ e | |
| 内訳 | 企業活動による直接排出 (スコープ1) | 124万 t-CO ₂ e | 112万 t-CO ₂ e | 116万 t-CO ₂ e | 109万 t-CO ₂ e | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | エネルギー利用による間接排出 (スコープ2) | 379万 t-CO ₂ e | 338万 t-CO ₂ e | 314万 t-CO ₂ e | 273万 t-CO ₂ e | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | Hondaの企業活動による排出 (スコープ1・2合計) | 503万 t-CO ₂ e | 450万 t-CO ₂ e | 430万 t-CO ₂ e | 382万 t-CO ₂ e | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | 製品の使用による排出 (スコープ3・カテゴリ11) | 2億4,725万 t-CO ₂ e | 2億221万 t-CO ₂ e | 2億2,887万 t-CO ₂ e | 2億2,686万 t-CO ₂ e | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | その他の排出 (スコープ3・その他のカテゴリ) | 5,084万 t-CO ₂ e | 4,777万 t-CO ₂ e | 4,685万 t-CO ₂ e | 5,755万 t-CO ₂ e | |
| | その他の間接排出 (スコープ3合計) | 2億9,809万 t-CO ₂ e | 2億4,998万 t-CO ₂ e | 2億7,572万 t-CO ₂ e | 2億8,441万 t-CO ₂ e | |

■スコープ1：GHG プロトコルで定義されている、企業活動によるGHGの直接排出（例：工場における重油の燃焼、作業車両・社用車からのGHG 排出）。日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数を、日本以外は2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数を利用。地球温暖化係数は2007年 IPCC 第四次評価報告書の係数を利用。

■スコープ2：GHG プロトコルで定義されている、企業活動のエネルギー利用にともなうGHGの間接排出（例：工場・オフィスでの電力エネルギーの使用）。GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用。日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数を利用。日本以外は電気事業者別の排出係数、または各地域での最新の排出係数、これらが入手困難な場合はIEA, Emissions from Fuel Combustionの排出係数を利用。

■スコープ3：GHG プロトコルで定義されている、スコープ1・スコープ2を除く、その他の間接GHG 排出。全体が15のカテゴリに分解・体系化されている（例：カテゴリ11＝販売した製品の使用にともなうGHG 排出。カテゴリ12＝販売した製品の廃棄にともなうGHG 排出など）。

■「スコープ3・カテゴリ11」の数字は、Hondaが当該年度に販売した製品（二輪車・四輪車・パワープロダクツ・航空機）がお客様の手に渡り、最終的に廃棄されるまでの間に、お客様の使用にともなって排出されるGHGの量。
算出範囲は、自社製品（二輪車・四輪車・パワープロダクツ・航空機）のグローバル販売の全台数を網羅。
また、CO₂排出量原単位×年間走行距離または年間使用時間×生涯使用年数×年間販売台数の総和を排出量としている。
・CO₂排出量原単位：製品の単位走行距離または単位使用時間において排出されるCO₂量
・年間走行距離／生涯使用年数：IEA 推計モデル「MoMo」等を参照
・CO₂排出係数：各地域での公的機関が発行するGHG算定ガイドラインを参照、ない場合は、日本のガイドラインを参照

■「スコープ3・その他のカテゴリ」の数字は、「カテゴリ1・2・3・4・5・6・7・9・10・12・15」の合計。
HondaはGHG プロトコルに定められた基準に従い、自社の企業活動に含まれない、もしくは他カテゴリで計上した「カテゴリ8・13・14」を除外。

の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 133

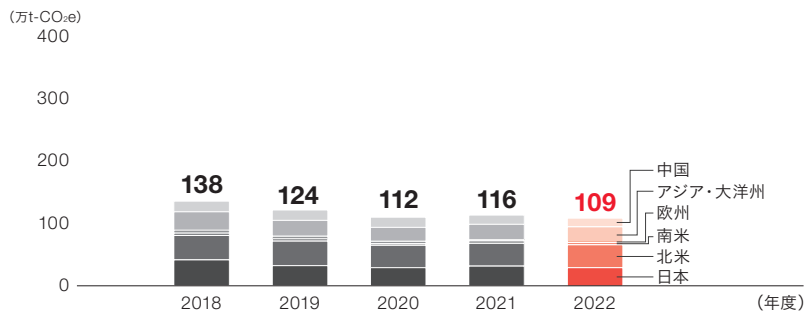
社会関連データ 143

ガバナンス関連データ 150

環境関連データ

GHG 排出量

直接排出量 (スコープ1)



【算定方法】 排出量 = Σ (燃料使用量 × CO₂排出係数) + 非エネルギー起源 CO₂排出量 + Σ (CO₂以外のGHG 排出量 × 地球温暖化係数)

排出係数

日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数

日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数

地球温暖化係数

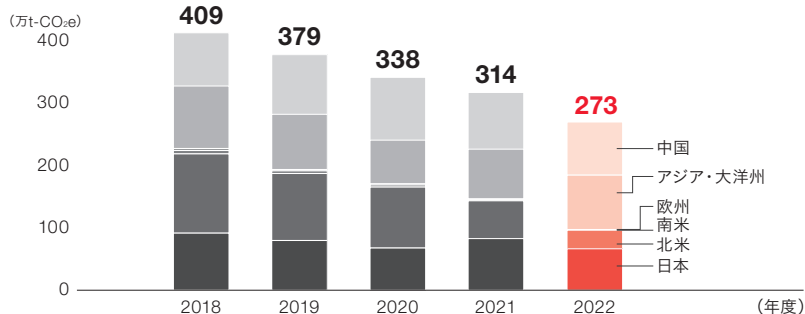
2007年 IPCC 第四次評価報告書の係数

・非エネルギー起源 GHG 排出量には一部推計を含む

・主に固定排出源からのGHG 排出量

・有効数字3桁で表示

間接排出量 (スコープ2)



【算定方法】 排出量 = Σ (購入電力量 等^{*1} × CO₂排出係数)

GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用

日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の調整後排出係数

日本以外：電気事業者別の排出係数、または各地域での最新の排出係数、これらが入手困難な場合はIEA、

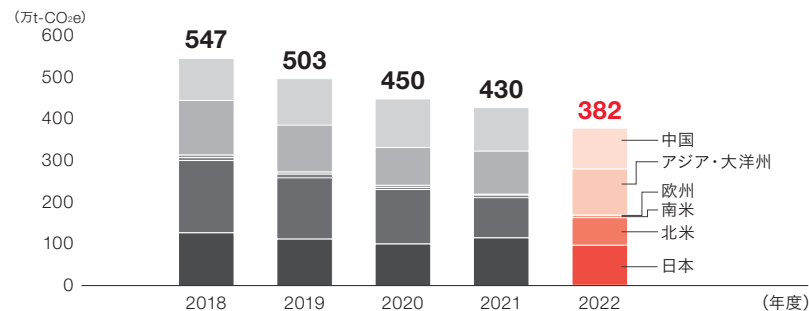
Emissions from Fuel Combustionの排出係数

※ 1 ほかには蒸気や温水を含む。排出係数は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG 排出量算

定・報告・公表制度より引用

・有効数字3桁で表示

総GHG排出量 (スコープ1・2)



【算定方法】 総GHG 排出量 (スコープ1・2) = 直接GHG 排出量 + 間接GHG 排出量

・有効数字3桁で表示

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 133

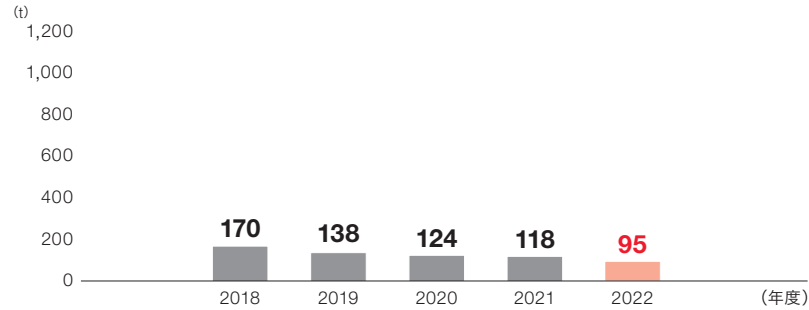
社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

環境関連データ

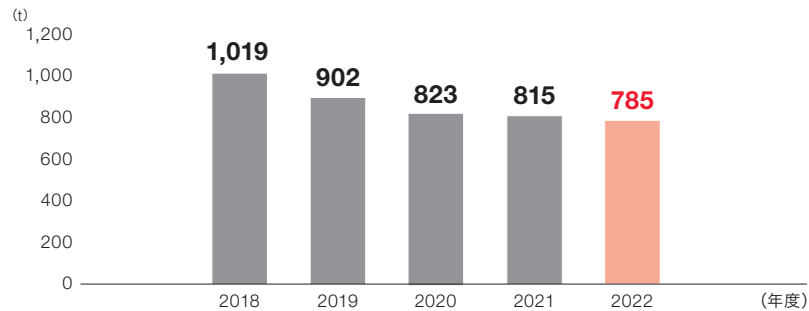
大気汚染物質排出量

SOx 排出量



【算定方法】 排出量 = Σ (燃料使用量 × 密度 × 硫黄含有率 × 64/32)
 ・燃料使用量からの算出
 密度：石油連盟 統計情報 換算係数一覧
 硫黄含有率：揮発油（ガソリン）、軽油、灯油および重油は、揮発油等の品質の確保等に関する法律で規定する強制規格、LPガスは、LPガスの規格（JIS K 2240）

NOx 排出量



【算定方法】 排出量 = Σ (燃料使用量 × 燃料ごとの排出係数)
 ・燃料使用量からの算出
 燃料ごとの排出係数：環境省 環境活動評価プログラム
 NOx 排出量算定表（排出ガス量を測定していない燃焼施設）における排出係数

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 133

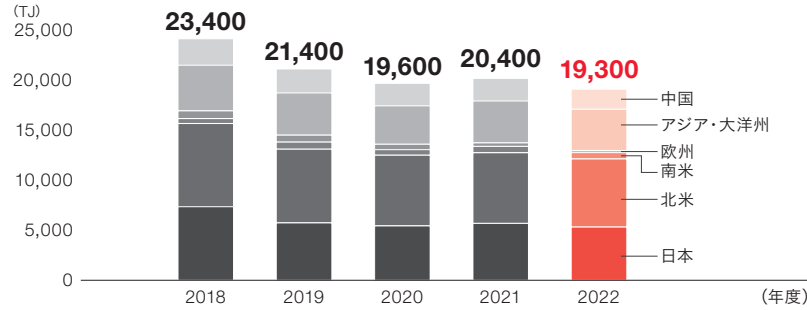
社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

環境関連データ

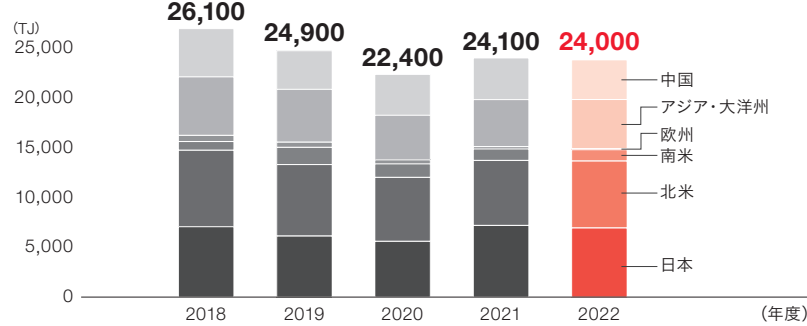
エネルギー消費量

直接エネルギー消費量



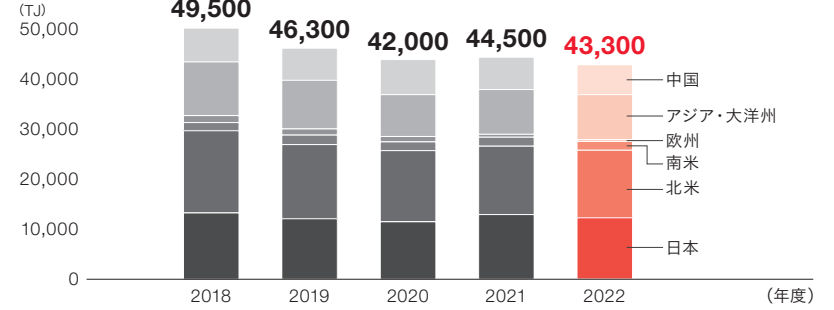
【算定方法】消費量=Σ(燃料使用量×単位発熱量)
 単位発熱量
 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG排出量算定・報告・公表制度の発熱量
 日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
 ・主に固定排出源からのエネルギー消費量を算出
 ・単位のTJ(テラジュール)とはエネルギーの単位で、テラは10の12乗
 ・有効数字3桁で表示

間接エネルギー消費量



【算定方法】消費量=Σ(購入電力量 等^{*1}×単位発熱量)
 購入電力は、全世界共通で3.6 [GJ/MWh]でJ(ジュール)へ変換
 ※1 その他
 単位発熱量
 日本：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づくGHG排出量算定・報告・公表制度の発熱量
 日本以外：2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
 ・有効数字3桁で表示

総エネルギー消費量



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

6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ 133

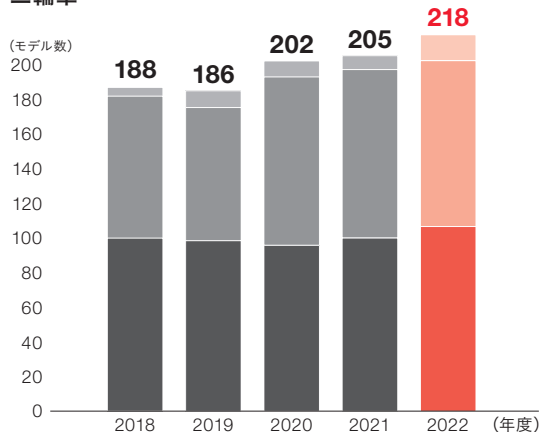
社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

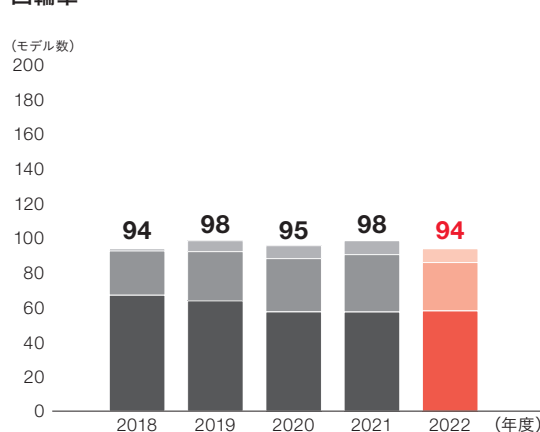
環境関連データ

HEPS 適合モデル数の推移 (グローバル)

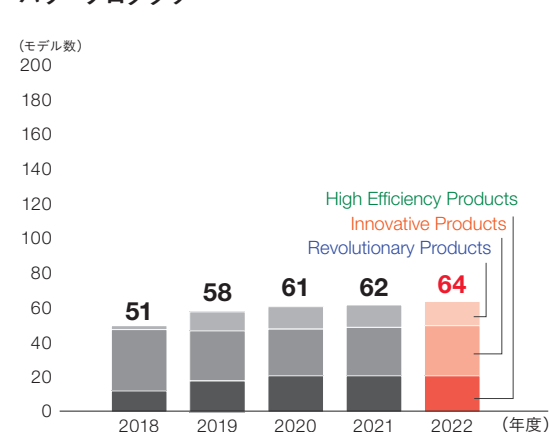
二輪車



四輪車



パワープロダクト



※ 再集計により過去に遡って修正



6 パフォーマンスデータ

> 環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

環境関連データ

環境保全コスト

2022年度（百万円）

| 分類 | 主な取り組みの内容 | 投資額 | 費用額 |
|---------------|--|--------|---------|
| 事業エリア内 コスト | ■ 公害防止コスト | 83 | 204 |
| | ■ 地球環境保全コスト | 1,183 | 411 |
| | ■ 資源循環コスト | 72 | 524 |
| 上・下流コスト | ■ 生産、販売した製品等のリサイクル、回収、再商品化、適正処理 ■ 業界団体等への負担金 | 0 | 684 |
| 管理活動コスト | ■ 環境マネジメントシステムの構築、運用、認証取得 ■ 環境負荷の監視、測定 ■ 環境保全対策組織、従業員への環境教育等 ・ 環境広報活動のための費用 | 18 | 2,033 |
| 研究開発コスト | ■ 製品等のライフサイクルにおける環境負荷抑制のための研究開発、企画設計 ・ EV（電気自動車）、プラグインハイブリッド車を含む先進環境対応車の研究開発 | 15,828 | 271,200 |
| 社会貢献活動コスト | ■ 自然保護、緑化、美化、景観保持等の環境改善対策 ■ 地域住民への支援、情報提供等 ・ ビーチクリーン活動、「水源の森」保全活動 | 0 | 168 |
| 環境損傷対応コスト | ■ 土壌汚染の修復等 | 0 | 1 |
| (合計) | | 17,185 | 275,225 |

- ・ 集計対象：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。
- ・ 公表した数値には一部推計値を含みます。
- ・ 集計表の作成にあたっては、環境省より公表されているガイドライン、ガイドブックなどの環境会計に関する資料を参考としました。
- ・ キャッシュフローをベースとし、減価償却費を除いた金額です。

経済効果〈収益、費用低減の実質効果〉

2022年度（百万円）

| | | |
|-----------------|-----------|-------|
| 有価物売却益 | | 8,687 |
| 省エネルギー施策による低減費用 | ■ 設備導入 | 90 |
| | ■ マナー施策など | 80 |
| (合計) | | 8,857 |

- ・ 集計対象：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。
- ・ 公表した数値には一部推計値を含みます。
- ・ 集計表の作成にあたっては、環境省より公表されているガイドライン、ガイドブックなどの環境会計に関する資料を参考としました。

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 133

> 社会関連データ 143

ガバナンス関連データ ... 150

社会関連データ

人材関連データ

連結従業員数 (人)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------|---------|---------|----------------|
| 日本 | 67,496 | 65,673 | 62,846 |
| 北米 | 49,358 | 50,645 | 51,456 |
| 南米 | 14,877 | 13,996 | 14,176 |
| 欧州・アフリカ・中東 | 8,378 | 3,851 | 3,720 |
| アジア・大洋州 | 53,913 | 52,698 | 50,458 |
| 中国 | 17,352 | 17,172 | 14,383 |
| (合計) | 211,374 | 204,035 | 197,039 |

男女別従業員数 (人)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----|--------|--------|---------------|
| 日本 | 47,114 | 44,525 | 43,208 |
| 男性 | 42,931 | 40,290 | 38,961 |
| 女性 | 4,183 | 4,235 | 4,247 |

・「連結従業員数」を除く日本地域の人材関連データは、以下の会社を集計範囲としています。
 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

新規正規従業員雇用者数 (人)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------|--------|--------|--------------|
| 日本 | 1,302 | 1,155 | 1,120 |
| 男性 | 1,065 | 949 | 942 |
| 女性 | 237 | 206 | 178 |
| 北米 | 3,901 | 8,468 | 9,958 |
| 男性 | 2,688 | 5,696 | 6,845 |
| 女性 | 1,213 | 2,772 | 3,113 |
| 南米 | 325 | 737 | 1,267 |
| 男性 | 263 | 605 | 1,030 |
| 女性 | 62 | 132 | 237 |
| 欧州・アフリカ・中東 | 158 | 149 | 225 |
| 男性 | 127 | 112 | 155 |
| 女性 | 31 | 37 | 70 |
| アジア・大洋州 | 918 | 1,839 | 2,867 |
| 男性 | 629 | 1,437 | 2,115 |
| 女性 | 289 | 402 | 752 |
| 中国 | 2,228 | 1,292 | 1,079 |
| 男性 | 1,894 | 1,037 | 865 |
| 女性 | 334 | 255 | 214 |

雇用契約別・種類別の従業員数 (人)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|-----------|--------|--------|---------------|
| 雇用契約別内訳 | | | |
| 正規従業員 | 43,472 | 41,892 | 40,625 |
| 非正規従業員 | 3,599 | 2,574 | 2,583 |
| 雇用の種類別内訳 | | | |
| 常勤 | 47,028 | 44,407 | 43,165 |
| 非常勤 (パート) | 43 | 59 | 43 |

離職率 (%) (定年退職者含む)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------|--------|--------|-------------|
| 日本 | 2.3 | 6.5 | 5.8 |
| 男性 | 2.3 | 6.8 | 6.0 |
| 女性 | 2.3 | 4.0 | 4.8 |
| 北米 | 15.9 | 15.5 | 17.2 |
| 南米 | 5.0 | 13.3 | 9.2 |
| 欧州・アフリカ・中東 | 6.9 | 105.9 | 5.3 |
| アジア・大洋州 | 4.8 | 4.5 | 5.2 |
| 中国 | 5.4 | 4.5 | 3.5 |

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 |
|------------|----------------------------------|
| 北米 | 66 |
| 南米 | 16 |
| 欧州・アフリカ・中東 | 0 |
| アジア・大洋州 | 0 |
| 中国 | 0 |

従業員1人当たりの年間研修時間と研修コスト

| | 年間研修時間 | 年間研修コスト (円) |
|------------|--------|-------------|
| 日本 | 18.00 | 40,004 |
| 北米 | 6.50 | 13,134 |
| 南米 | 13.78 | 26,065 |
| 欧州・アフリカ・中東 | 14.54 | 29,897 |
| アジア・大洋州 | 9.81 | 10,086 |
| 中国 | 34.06 | 14,955 |

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

日本における女性管理職比率の推移

| | 2014年度(基準年) | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------|-------------|--------|--------|-------------|
| 2014年度比(倍) | 1.00 | 2.60 | 2.97 | 3.06 |

2022年度の女性比率(%)

| | 女性従業員比率 | 女性管理職比率 |
|------------|---------|---------|
| 日本 | 8.9 | 2.0 |
| 北米 | 27.0 | 18.1 |
| 南米 | 13.4 | 14.8 |
| 欧州・アフリカ・中東 | 26.1 | 16.4 |
| アジア・大洋州 | 15.3 | 16.0 |
| 中国 | 11.9 | 21.6 |
| (全体) | 15.9 | 9.7 |

日本における基本給と報酬総額の男女比

| | 基本給(女性:男性) | 報酬総額(女性:男性) |
|-----|------------|-------------|
| 管理職 | 1:1.03 | 1:1.05 |
| 一般 | 1:1.19 | 1:1.27 |

・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。

日本における60歳以上の雇用者数(人)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------|--------|--------|--------------|
| 雇用者数 | 4,621 | 3,997 | 4,280 |

日本における障がい者雇用者数・雇用率

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| 雇用者数※(人) | 1,055 | 1,096 | 1,142 | 1,147 | 1,005 |
| 雇用率※(%) | 2.32 | 2.30 | 2.38 | 2.45 | 2.35 |

※ 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。なお、数値は各年6月1日時点のものです。

「グローバル採用」の人数(人)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------|--------|--------|-----------|
| 採用人数 | 41 | 34 | 50 |

※ 2020年度より、各年度内の外国籍正規入社数を算出しています。

日本における育児・介護支援制度の利用者数(人)

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------------|
| 育児短時間勤務 | 319 | 311 | 299 | 301 | 317 |
| | 男性 22 | 19 | 19 | 16 | 19 |
| 女性 | 297 | 292 | 280 | 285 | 298 |
| 育児休職 | 459 | 506 | 531 | 674 | 845 |
| | 男性 80 | 124 | 170 | 297 | 495 |
| 女性 | 379 | 382 | 361 | 377 | 350 |
| 子の看護休暇 | 1,662 | 1,812 | 1,347 | 1,447 | 1,999 |
| | 男性 1,212 | 1,336 | 945 | 998 | 1,470 |
| 女性 | 450 | 476 | 402 | 449 | 529 |
| 育児リモートワーク | 445 | 869 | 918 | 749 | 1,423 |
| | 男性 192 | 518 | 545 | 377 | 999 |
| 女性 | 253 | 351 | 373 | 372 | 424 |
| 育児費用補助 | 180 | 210 | 157 | 106 | 150 |
| | 男性 6 | 15 | 7 | 11 | 24 |
| 女性 | 174 | 195 | 150 | 95 | 126 |
| 介護短時間勤務 | 6 | 8 | 6 | 5 | 8 |
| | 男性 2 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 女性 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| 介護休職 | 25 | 26 | 23 | 16 | 9 |
| | 男性 19 | 18 | 18 | 11 | 6 |
| 女性 | 6 | 8 | 5 | 5 | 3 |
| 介護休暇 | 40 | 376 | 512 | 582 | 707 |
| | 男性 30 | 316 | 424 | 479 | 582 |
| 女性 | 10 | 60 | 88 | 103 | 125 |
| 介護リモートワーク | 47 | 115 | 146 | 123 | 209 |
| | 男性 27 | 81 | 106 | 93 | 167 |
| 女性 | 20 | 34 | 40 | 30 | 42 |

日本における育児休職取得者の復職率(%)

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------------|
| 復職率 | 98.4 | 99.2 | 99.3 | 99.8 | 100.0 |
| 男性 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 女性 | 97.8 | 98.7 | 98.9 | 99.7 | 100.0 |

日本における男性の育児目的休暇取得率(%)

| | 2022年度 |
|-----|-------------|
| 取得率 | 88.1 |



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

日本における女性活躍の拡大に向けた主な取り組み (2015年～)

| 推進の柱 | 目的 | 対象 | 取り組みの内容 | |
|----------|------------------|-----------------|---------------------|--|
| 意識・風土改革 | 意識醸成 | マネジメント層 | 経営層 部・室長、工場長 | 女性活躍拡大に向けた講演会 (参加者、約30名) 女性活躍拡大に向けた講演会 (全8回、約230名) |
| | | 女性従業員 | 管理職 全員 | 講演会・セミナー (2015～2018年で延べ39回、3,600名) 仕事で輝く～自立型人材への意識改革セミナー～ (2015～2017年で合計31回、2,300名) |
| | ネットワーク形成 | 女性従業員 | 管理職 主任層 | Diversity Forum2016 (参加総数 約30名) Diversity Forum2017 (参加総数 約500名) |
| | 風土・働き方意識改革 | マネジメント層 | 経営層 部・室長、工場長 | 風土・働き方講演会 (全19回、約800名) マネジメント支援ワークショップ (全7回、約100名) |
| | 社内外発信 | 一般のお客様・関心層、全従業員 | | ・多様性に関わるトップメッセージを自社HPから発信 (2022年) ・育児・男性育児休職好事例を自社HPから発信 (2022年～) ・イベント登壇等 (2023年) |
| キャリア形成支援 | 個に焦点を当てた育成 | 女性従業員 | 希望者 中堅層以上 若手層 | キャリア計画書の導入。 2015年から7年間で延べ約4,170名 (キャリアアドバイザーが個別面談を実施) キャリアテーマ研修 キャリアベース研修 |
| | 育児期支援 | 産休・育児休職取得者 | | ・育児期キャリア支援プログラム (利用者 約240名) ・育児期両立セミナー (配偶者同伴で実施 2017年から6年間で合計52回、約1,450名) |
| 制度・環境整備 | 多様な人材が活躍しやすい環境整備 | 育児・介護中の従業員 | | ・育児休職制度の拡充 (2006年4月～) ※当該子が満3歳に達した直後の4月末までを限度に休職可 (法定：当該子が1歳に達するまで) ・育児・介護のためのリモートワーク制度の新設 (2016年10月～) ・短時間勤務制度の拡充 (2016年10月～) ※ 小学校4年生修了までの子と、介護が必要な家族が対象 (法定：当該子が3歳に達するまで) ・育児費用補助制度の導入 (2016年10月～) ・企業内託児所の開設 (2017年4月栃木地区、2018年4月和光地区) ・祝日稼働日の一時保育の拡充 (2017年4月～) ・子の看護休暇制度の拡充 (2017年9月～) ※ 小学校4年生修了までの子に対する休暇取得、給与支給あり (法定：小学校就学前までの子、有給・無給の定めなし) ・介護休暇制度の拡充 (2019年4月～) ※給与支給あり (法定：有給・無給の定めなし) ・産後パートナー休暇の導入 (2022年4月～) ・育児休職制度の拡充 (2022年10月～) 育児・介護休業法改正にともなう育児休職の分割取得 |
| | | 病気・不妊治療中の従業員 | | ・病気治療／不妊治療のための在宅勤務制度の導入 (2020年4月～) ・病気治療休暇／不妊治療休暇制度の導入 (2020年4月～) ・不妊治療休職制度の導入 (2020年4月～) |
| | | 配偶者の転勤で離職する従業員 | | ・配偶者転勤時の帯同転勤の運用 (2018年4月～) ・配偶者転勤時休職制度の導入 (2018年4月～) ・再入社チャレンジ登録制度の改定 (2018年4月～) |
| | | 全従業員 | | ・健康支援のためのヘルスケアサポートプランの導入 (2022年10月～) |
| 女性採用の強化 | 女性比率向上 | 新卒 | 理系の女性に対する採用活動の強化 | |

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

日本における従業員1人当たりの総労働時間・年次有給休暇の平均取得日数

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 従業員1人当たりの総労働時間 | 1,909 | 1,997 | 1,953 | 1,955 | 1,963 |
| 年次有給休暇の平均取得日数 | 19.3 | 18.8 | 17.2 | 19.5 | 20.1 |

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 (%)

| 地域 | 地域人材評価プログラムの対象となる従業員の割合 |
|------------|-------------------------|
| 北米 | 99.8 |
| 南米 | 97.2 |
| 欧州・アフリカ・中東 | 100.0 |
| アジア・大洋州 | 97.9 |
| 中国 | 98.9 |

日本における業績連動報酬の比率 (%)

| 階層 | 報酬全体に占める業績連動報酬の比率 |
|-----|-------------------|
| 役員 | 50※ |
| 管理職 | 37 |

※ 役員には、一定額の自社株購入分を含む。

日本における初任給一覧

| | 月給 (円) | 最低賃金との比較 (%) |
|----------|---------|--------------|
| 高校 | 182,900 | 108 |
| 高専・短大 | 204,300 | 121 |
| 大学 | 228,000 | 135 |
| 大学院 (修士) | 254,900 | 151 |

※ 最低賃金は東京都の最低賃金 (1,041円/H) より、1ヶ月20.3日、8時間労働として算出。
 なお、等級別の給与制度となっており、同一資格等級での男女別・地域別格差はありません。

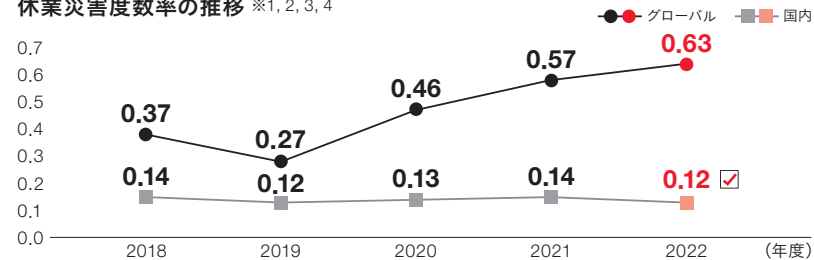
日本における従業員活性化 (6要件全24設問、5点満点の平均点)

目標値：3.50ポイント以上 (Hondaで働く活性化が非常に良好な状態※)

| | 2021年度 | 2022年度 |
|----------------|--------|--------|
| 全従業員 | 3.48 | 3.48 |
| 全従業員に対する回答者の割合 | 94.5% | 93.0% |

※ Hondaで働く活性化が非常に良好な状態とは、「自由闊達な職場」「やりがいのある仕事」「頑張れば報われる環境がある」「Hondaで働くことに誇りを持っている」「マネジメントは信頼できる」「働きやすい環境がある」という6つの要件で構成しています。

休業災害度率の推移 ※1, 2, 3, 4



労働災害死亡者数の推移 (件) ※4

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| グローバル | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 国内 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※ 1 グローバル (休業災害度率)：本田技研工業株式会社国内生産領域5拠点、海外59拠点の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※ 2 国内 (休業災害度率)：本田技研工業株式会社労働協約適用会社の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※ 3 休業災害件数には生活類似型災害 (躓き、転倒、踏み外し) も含む。

※ 4 休業災害度率 (国内) 及び労働災害死亡者数 (国内) の対象範囲：

- ・ 本田技研工業株式会社
- ・ 株式会社本田技術研究所
- ・ 株式会社ホンダ・レーシング
- ・ 学校法人ホンダ学園
- ・ 株式会社ホンダアクセス

☑ の付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

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み続けてきました。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、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

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

【人権方針（付属書）Hondaが取り組む人権課題】

Hondaは、事業活動において関わるすべての人々の人権を尊重するため、以下の項目をはじめとする人権課題に積極的に取り組んでいきます。
また、この付属書に示された人権課題は、法令等を含む社会の要請、Hondaの事業内容等の変化に基づき、定期的な見直しを実施します。

(1) 強制労働・児童労働の禁止

個々が有する基本的な人権を尊重し、人身売買を含めたあらゆる形態の強制労働や児童労働は認めません。

(2) 差別・ハラスメントの撤廃、多様性の尊重・受容

全ての人々が平等であるという原則に基づき、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重し、人種、民族、出身地、国籍、宗教、性別、性自認および性的指向、年齢、障がいの有無などを理由としたあらゆる差別を禁止します。
また、あらゆる形態のハラスメントは容認しません。

(3) 自由闊達な対話環境の創出

- ・従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をします。
- ・従業員が結社をする自由、またはしない自由および団体交渉の自由を尊重し、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、課題の解決を図ります。

(4) 安心して働ける労働環境の維持

仕事に安心して専念できるよう、安全で衛生的な労働環境を提供します。

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

> 社会関連データ…………… 143

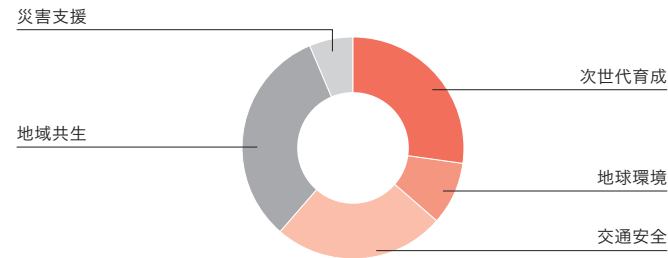
ガバナンス関連データ …… 150

社会関連データ

社会貢献活動関連データ

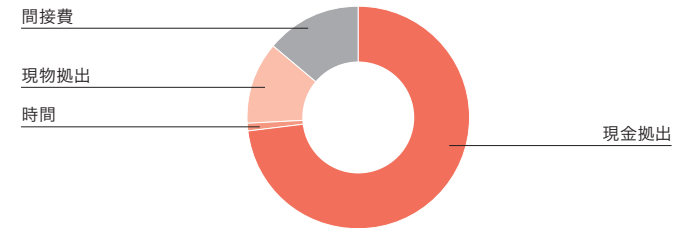
社会貢献活動に関する支出額 (2022年度)

| 支出額 (百万円) | |
|-----------|-------|
| 次世代育成 | 2,051 |
| 地球環境 | 693 |
| 交通安全 | 1,888 |
| 地域共生 | 2,425 |
| 災害支援 | 469 |
| (合計) | 7,527 |



貢献方法別での内訳 (2022年度)

| 支出額 (百万円) | |
|-----------|-------|
| 現金拋出 | 5,510 |
| 時間 | 90 |
| 現物拋出 | 892 |
| 間接費 | 1,036 |
| (合計) | 7,527 |



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ 133

社会関連データ 143

> ガバナンス関連データ ... 150

ガバナンス関連データ

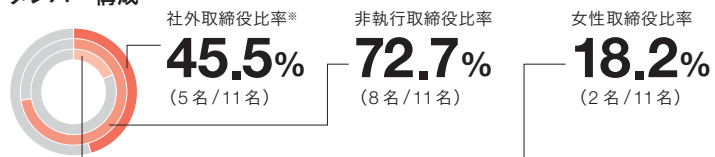
コーポレートガバナンスの概要 (2023年6月21日時点)

組織形態

指名委員会等設置会社

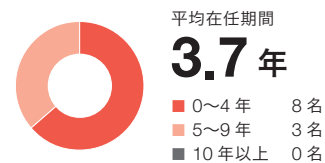
取締役会

メンバー構成

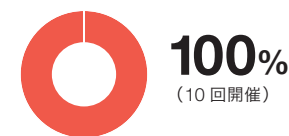


※ 社外取締役5名全員は当社の「社外取締役の独立性判断基準」を満たした独立役員です。

在任期間

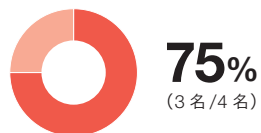


出席率 (2022年度)

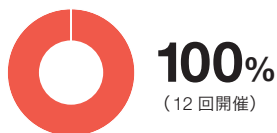


指名委員会

社外取締役比率

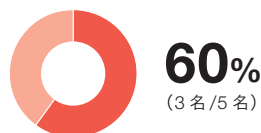


出席率 (2022年度)



監査委員会

社外取締役比率

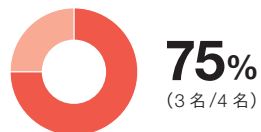


出席率 (2022年度)



報酬委員会

社外取締役比率



出席率 (2022年度)



6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

> ガバナンス関連データ …… 150

ガバナンス関連データ

取締役・執行役の報酬等の額

| 役員区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額 (百万円) | | | 対象となる 役員数 (名) |
|-------------------|-----------------|------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| | | 基本 報酬 | 業績連動報酬 | | |
| | | | STI (Short Term Incentive) | LTI (Long Term Incentive) | |
| 取締役 (社外取締役を除く) | 291 | 288 | 0 | 3 | 4 |
| 社外取締役 | 90 | 90 | 0 | 0 | 5 |
| 執行役 | 794 | 282 | 229 | 283 | 6 |
| (合計) | 1,175 | 660 | 229 | 286 | 15 |

- ・上記の取締役に執行役を兼務する取締役3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、2022年6月22日開催の第98回定時株主総会終結のときをもって退任した取締役1名に対する支給額および、2022年5月31日をもって退任した執行役1名に対する支給額を含んでいます。
- ・執行役のSTIは、2023年6月15日開催の報酬委員会にて決議された支給金額を記載しています。
- ・LTIの総額は、役員報酬BIP (Board Incentive Plan) 信託に関して当事業年度中に付与した株式交付ポイントに係る費用計上額であり、非金銭報酬等に該当します。

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬等の総額(日本)

| | |
|--|-------|
| 最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬等の総額(百万円) | 348 |
| 従業員の年間報酬総額の中央値に対する比率(%) | 4,163 |

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(%) | 78 |
|---|----|

6 パフォーマンスデータ

環境関連データ…………… 133

社会関連データ…………… 143

> ガバナンス関連データ …… 150

ガバナンス関連データ

Honda 税務基本方針

Honda 税務基本方針

1. 本方針の目的

Honda税務基本方針（以下、「本方針」という。）は、本田技研工業株式会社（以下、「HM」という。）およびその連結子会社（HMおよびその連結子会社を合わせて「Honda」という。）における税に対する基本的な姿勢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する。

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

2. 税務基本方針

(1) 法令遵守

Hondaは、事業活動を行う国・地域における税務に関連する法令やルール、租税条約、OECDガイドライン等の国際基準を遵守し、その趣旨に従うとともに、本方針を含むHondaで適用される税務に関連する規程やHCG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みしており、税務についても、その考え方、枠組みおよび運営方針を踏まえたガバナンスの整備を行う。

本方針の制定及び変更は経理・財務を監督する取締役の承認によるものとする。



Data

資料

| | |
|---------------------|-----|
| 第三者保証 (環境・社会) | 154 |
| GRIスタンダード対照表 | 155 |
| 財務関連データ | 161 |

第三者保証（環境・社会）

Hondaは、環境・社会関連データに関して、より高い透明性を確保し、信頼性を担保しながら情報公開を行うために、本レポートの の付された2022年度の環境・社会関連データについて、Deloitte Touche Tohmatsu Limitedのメンバーファームである有限責任監査法人トーマツの関係会社「デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社」による第三者保証を受けています。

保証範囲

保証対象とした環境関連データ：

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

保証対象とした社会関連データ：

- 休業災害度数率（国内）
- 労働災害死亡者数（国内）



デロイトトーマツ

独立した第三者保証報告書

2023年6月19日

本田技研工業株式会社

取締役 代表執行役社長

最高経営責任者 三部 敏宏 殿

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

代表取締役 長谷 友春



デロイトトーマツサステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、本田技研工業株式会社（以下「会社」という。）が作成した「Honda ESG Data Book 2023」（以下「報告書」という。）に記載されている の付された2022年度の環境・社会関連データ（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

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

当社の独立性と品質管理

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

当社の責任

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

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

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

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

限定的保証の結論

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

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

GRIスタンダード対照表

共通スタンダード

| GRIスタンダード | 項目 | ページまたはURL | 省略された情報 | 理由 | 説明 |
|--------------------|---------------------|---------------------------------|--|----|----|
| GRI 2: 一般開示事項 2021 | 1. 組織と報告実務 | | | | |
| | 2-1 | 組織の詳細 | 2 | | |
| | 2-2 | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | 2 | | |
| | 2-3 | 報告期間、報告頻度、連絡先 | 2 | | |
| | 2-4 | 情報の修正・訂正記述 | 2 | | |
| | 2-5 | 外部保証 | 2, 153 | | |
| | 2. 活動と労働者 | | | | |
| | 2-6 | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係 | 88, 90, 91, 93 | | |
| | 2-7 | 従業員 | 143 | | |
| | 2-8 | 従業員以外の労働者 | 2022年度有価証券報告書 p.11 https://www.honda.co.jp/investors/library/report.html | | |
| | 3. ガバナンス | | | | |
| | 2-9 | ガバナンス構造と構成 | 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123 | | |
| | 2-10 | 最高ガバナンス機関における指名と選出 | 113, 114, 119, 120, 121, 122, 123 | | |
| | 2-11 | 最高ガバナンス機関の議長 | 119 | | |
| | 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | 4, 5, 6, 7, 8, 9 | | |
| | 2-13 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | 113 | | |
| | 2-14 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | 5 | | |
| | 2-15 | 利益相反 | 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123 | | |
| | 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | 6, 111, 112 | | |
| | 2-17 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123 | | |
| 2-18 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | 115 | | | |
| 2-19 | 報酬方針 | 115 | | | |

GRIスタンダード対照表

共通スタンダード

| GRIスタンダード | 項目 | ページまたはURL | 省略 | | | |
|---------------------|----------------------|---|--|----|----|--|
| | | | 省略された情報 | 理由 | 説明 | |
| GRI 2：一般開示事項 2021 | 2-20 | 報酬の決定プロセス | 115 | | | |
| | 2-21 | 年間報酬総額の比率 | 151 | | | |
| | 4. 戦略、方針、実務慣行 | | | | | |
| | 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | 統合報告書「Honda Report 2022」p.19～22 https://www.honda.co.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2022-jp-all-m.pdf#page=11 | | | |
| | 2-23 | 方針声明 | 67, 147, 148 | | | |
| | 2-24 | 方針声明の実践 | 67 | | | |
| | 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | 67, 125 | | | |
| | 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | 125 | | | |
| | 2-27 | 法規制遵守 | 15, 19, 124, 125 | | | |
| | 2-28 | 会員資格を持つ団体 | 9, 102 | | | |
| | 5. ステークホルダー・エンゲージメント | | | | | |
| | 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | 6, 7, 8, 9 | | | |
| 2-30 | 労働協約 | 2022年度有価証券報告書 p.11 https://www.honda.co.jp/investors/library/report.html | | | | |
| GRI 3：マテリアルな項目 2021 | 3-1 | マテリアルな項目の特定プロセス | 6 | | | |
| | 3-2 | マテリアルな項目のリスト | 6 | | | |
| | 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | 6 | | | |

項目別スタンダード

| GRIスタンダード | 項目 | ページまたはURL | 省略 | | |
|------------------------|-------|--------------------------|--|----|----|
| | | | 省略された情報 | 理由 | 説明 |
| 経済 | | | | | |
| GRI 201：経済パフォーマンス 2016 | 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | 172, 173 | | |
| | 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 77, 133, 142 | | |



GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

| GRIスタンダード | 項目 | ページまたはURL | 省略 | | |
|---------------------------|---|---|---------------|----------------|---|
| | | | 省略された情報 | 理由 | 説明 |
| GRI 201：経済パフォーマンス 2016 | 201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | 2022年度有価証券報告書 p.133, 134, 135, 136, 137 https://www.honda.co.jp/investors/library/report.html | | | |
| | 201-4 政府から受けた資金援助 | - | 政府から受けた資金援助 | 現時点で情報が得られていない | GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2024ESGデータブック(2024年6月に発行予定)に向けて検討を行う |
| GRI 202：地域経済でのプレゼンス 2016 | 202-1 地域最低賃金に対する標準的新人社員給与の比率(男女別) | 146 | | | |
| | 202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | 143 | | | |
| GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016 | 203-1 インフラ投資および支援サービス | 9, 35 | | | |
| | 203-2 著しい間接的な経済的インパクト | 91, 149 | | | |
| GRI 204：調達慣行 2016 | 204-1 地元サプライヤーへの支出の割合 | 91 | | | |
| GRI 205：腐敗防止 2016 | 205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | 125 | | | |
| | 205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | 125 | | | |
| | 205-3 確定した腐敗事例と実施した措置 | 125 | | | |
| GRI 206：反競争的行為 2016 | 206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | 124 | | | |
| GRI 207：税金 2019 | 207-1 税務へのアプローチ | 117, 152 | | | |
| | 207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | 117, 152 | | | |
| | 207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | 117, 152 | | | |
| | 207-4 国別の報告 | - | 国別の報告 | 現時点で情報が得られていない | GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2024ESGデータブック(2024年6月に発行予定)に向けて検討を行う |
| 環境 | | | | | |
| GRI 301：原材料 2016 | 301-1 使用原材料の重量または体積 | - | 使用原材料の重量または体積 | 現時点で情報が得られていない | GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2024ESGデータブック(2024年6月に発行予定)に向けて検討を行う |
| | 301-2 使用したリサイクル材料 | - | 使用したリサイクル材料 | 現時点で情報が得られていない | GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2024ESGデータブック(2024年6月に発行予定)に向けて検討を行う |
| | 301-3 再生利用された製品と梱包材 | 23 | | | |
| GRI 302：エネルギー 2016 | 302-1 組織内のエネルギー消費量 | 140 | | | |
| | 302-2 組織外のエネルギー消費量 | 140 | | | |

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

| GRIスタンダード | 項目 | ページまたはURL | 省略 | | |
|--------------------------|--|---------------------|----------|----------------|---|
| | | | 省略された情報 | 理由 | 説明 |
| GRI 302: エネルギー 2016 | 302-3 エネルギー原単位 | - | エネルギー原単位 | 現時点で情報が得られていない | GRIスタンダードに沿った情報開示ができるように、2024ESGデータブック(2024年6月に発行予定)に向けて検討を行う |
| | 302-4 エネルギー消費量の削減 | 140 | | | |
| | 302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | 18, 19, 20, 21, 140 | | | |
| GRI 303: 水と廃水 2018 | 303-1 共有資源としての水との相互作用 | 26 | | | |
| | 303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント | 26 | | | |
| | 303-3 取水 | 22, 26, 135 | | | |
| | 303-4 排水 | 22, 26, 135 | | | |
| | 303-5 水消費 | 22, 26, 135 | | | |
| GRI 304: 生物多様性 2016 | 304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点 | 27, 28, 29, 30 | | | |
| | 304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | 27, 28, 29, 30 | | | |
| | 304-3 生息地の保護・復元 | 27, 28, 29, 30 | | | |
| | 304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | 27, 28, 29, 30 | | | |
| GRI 305: 大気への排出 2016 | 305-1 直接的なGHG排出量(スコープ1) | 134, 136, 137, 138 | | | |
| | 305-2 間接的なGHG排出量(スコープ2) | 134, 136, 137, 138 | | | |
| | 305-3 その他の間接的なGHG排出量(スコープ3) | 134, 136, 137 | | | |
| | 305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位 | 18, 20, 134 | | | |
| | 305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減 | 134, 136, 137, 138 | | | |
| | 305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量 | 24 | | | |
| | 305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | 139 | | | |
| GRI 306: 廃棄物 2020 | 306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | 23, 24, 25, 135 | | | |
| | 306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | 23, 24, 25, 135 | | | |
| | 306-3 発生した廃棄物 | 23, 24, 25, 135 | | | |
| | 306-4 処分されなかった廃棄物 | 23, 24, 25, 135 | | | |
| | 306-5 処分された廃棄物 | 23, 24, 25, 135 | | | |
| GRI 307: 環境コンプライアンス 2016 | 307-1 環境法規制の違反 | 15 | | | |

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

| GRIスタンダード | 項目 | ページまたはURL | 省略 | | |
|---------------------------------|--------|---|---|----|----|
| | | | 省略された情報 | 理由 | 説明 |
| GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | 90 | | |
| | 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | 89, 92, 93, 94, 95, 96 | | |
| 社会 | | | | | |
| GRI 401: 雇用 2016 | 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | 142 | | |
| | 401-2 | フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当 | 78 | | |
| | 401-3 | 育児休暇 | 76, 143 | | |
| GRI 402: 労使関係 2016 | 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | 80 | | |
| GRI 403: 労働安全衛生 2018 | 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | 82 | | |
| | 403-2 | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | 82, 83 | | |
| | 403-3 | 労働衛生サービス | 84, 85 | | |
| | 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | 82 | | |
| | 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | 83 | | |
| | 403-6 | 労働者の健康増進 | 84, 85, 86 | | |
| | 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | 81, 82 | | |
| | 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | 82 | | |
| | 403-9 | 労働関連の傷害 | 145 | | |
| | 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | 145 | | |
| GRI 404: 研修と教育 2016 | 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | 69, 142 | | |
| | 404-2 | 従業員のスキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 145 | | |
| | 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | 79, 146 | | |
| GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016 | 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | 67, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 111, 112, 142, 145, 150 | | |
| | 405-2 | 基本給と報酬の男女比 | 144 | | |
| GRI 406: 非差別 2016 | 406-1 | 差別事例と実施した是正措置 | 124, 125, 126 | | |
| GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016 | 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | 64, 90, 94, 95, 96 | | |

GRIスタンダード対照表

項目別スタンダード

| GRIスタンダード | 項目 | ページまたはURL | 省略 | | |
|---------------------------------|---|--|---------|----|----|
| | | | 省略された情報 | 理由 | 説明 |
| GRI 408: 児童労働 2016 | 408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 90, 126 | | | |
| GRI 409: 強制労働 2016 | 409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 90, 126 | | | |
| GRI 410: 保安慣行 2016 | 410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | 68, 143 | | | |
| GRI 411: 先住民族の権利 2016 | 411-1 先住民族の権利を侵害した事例 | 89, 90, 91, 94, 95, 96 | | | |
| GRI 412: 人権アセスメント 2016 | 412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | 67, 70, 90, 94, 95 | | | |
| | 412-2 人権方針や手順に関する従業員研修 | 67, 70, 90, 94, 95, 96 | | | |
| | 412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | 90, 94, 95 | | | |
| GRI 413: 地域コミュニティ 2016 | 413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | 7, 8, 14, 104, 105, 106, 107, 108, 109 | | | |
| | 413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所 | 7, 8, 14, 104, 105, 106, 107, 108, 109 | | | |
| GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | 414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー | 90 | | | |
| | 414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | 90, 94, 95, 96 | | | |
| GRI 415: 公共政策 2016 | 415-1 政治献金 | 9 | | | |
| GRI 416: 顧客の安全衛生 2016 | 416-1 製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | 46 | | | |
| | 416-2 製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 61 | | | |
| GRI 417: マーケティングとラベリング 2016 | 417-1 製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項 | 19 | | | |
| | 417-2 製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例 | 19 | | | |
| | 417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | 124, 125, 126 | | | |
| GRI 418: 顧客プライバシー 2016 | 418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | 130 | | | |
| GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016 | 419-1 社会経済分野の法規制の違反 | 125 | | | |

財務関連データ

当連結会計年度の連結業績の概況

売上収益

当連結会計年度の連結売上収益は、二輪事業における増加や為替換算による増加影響などにより、16兆9,077億円と前連結会計年度にくらべ2兆3,550億円、16.2%の増収となりました。また、前連結会計年度の為替レートで換算した場合、前連結会計年度にくらべ約2,532億円、約1.7%の増収と試算されます。

営業費用

営業費用は、16兆1,269億円と前連結会計年度にくらべ2兆4,454億円、17.9%の増加となりました。売上原価は、二輪事業における連結売上収益の増加に伴う費用の増加や為替影響などにより、13兆5,761億円と前連結会計年度にくらべ2兆82億円、17.4%の増加となりました。販売費及び一般管理費は、品質関連費用を含む諸経費の増加や為替影響などにより、1兆6,699億円と前連結会計年度にくらべ3,434億円、25.9%の増加となりました。研究開発費は、8,809億円と前連結会計年度にくらべ938億円、11.9%の増加となりました。

営業利益

営業利益は、為替影響などはあったものの、販売影響による利益減や品質関連費用を含む諸経費の増加などにより、7,807億円と前連結会計年度にくらべ904億円、10.4%の減益となりました。なお、為替影響約2,959億円の増益要因を除くと、約3,863億円の減益と試算されます。

ここで記載されている変動要因の各項目については、当社が現在合理的であると判断する分類および分析方法に基づいています。なお、一部の分析項目において、当社および主要な連結子会社を対象に分析しています。

- 「為替影響」については、海外連結子会社の財務諸表の円換算時に生じる「為替換算差」と外貨建取引から生じる「実質為替影響」について分析しています。「実質為替影響」については、米ドルなどの取引通貨の、対円および各通貨間における為替影響について分析しています。
- 「売価およびコスト影響」については、販売価格の変動影響、コストダウン効果および原材料価格の変動影響などを対象に分析し、当該項目に影響する「為替影響」は除いています。
- 「販売影響」については、連結売上台数や機種構成の変化に伴う利益の変動、金融サービス事業の売上収益の変化に伴う利益の変動に加え、その他の売上総利益の変化要因を対象に分析し、当該項目に影響する「為替影響」は除いています。
- 「諸経費」については、販売費及び一般管理費の前連結会計年度との差から、当該科目に影響する「為替換算差」を除いて表示しています。

- 「研究開発費」については、研究開発費の前連結会計年度との差から、当該科目に影響する「為替換算差」を除いて表示しています。また、為替影響を除いた試算数値は、当社の連結財務諸表の金額とは異なっており、IFRSに基づくものではなく、IFRSで要求される開示に代わるものではありません。しかしながら、これらの為替影響を除いた試算数値は当社の業績をご理解いただくために有用な追加情報と考えています。

税引前利益

税引前利益は、8,795億円と前連結会計年度にくらべ1,906億円、17.8%の減益となりました。営業利益の減少を除く要因は、以下のとおりです。

持分法による投資利益は、当連結会計年度において一部の持分法で会計処理されている投資について、減損損失を計上したことなどにより、850億円の減益要因となりました。

金融収益及び金融費用は、受取利息の増加などはあったものの、デリバティブから生じる損益の影響や為替差損益の影響などにより、150億円の減益要因となりました。なお、詳細については、連結財務諸表注記の「22 金融収益及び金融費用」を参照ください。

財務関連データ

法人所得税費用

法人所得税費用は、1,622億円と前連結会計年度にくらべ1,472億円、47.6%の減少となりました。また、当連結会計年度の平均実際負担税率は、前連結会計年度より10.5ポイント低い18.4%となりました。当連結会計年度の法人所得税費用の減少額には、従前は未認識であった税務上の欠損金、税額控除または過去の期間の一時差異から生じた便益の額961億円が含まれています。これは、当社および一部の国内の連結子会社により構成される通算グループにおいて、前連結会計年度および当連結会計年度において課税所得が稼得されたことや、次連結会計年度以降において主に国内外の四輪事業における連結売上台数の増加に伴う利益の増加見込みなどにより、将来課税所得が稼得される可能性が高いと判断したことによるものです。なお、詳細については、連結財務諸表注記の「23 法人所得税 (1) 法人所得税費用」を参照ください。

当期利益

当期利益は、7,173億円と前連結会計年度にくらべ433億円、5.7%の減益となりました。

親会社の所有者に帰属する当期利益

親会社の所有者に帰属する当期利益は、6,514億円と前連結会計年度にくらべ556億円、7.9%の減益となりました。

非支配持分に帰属する当期利益

非支配持分に帰属する当期利益は、658億円と前連結会計年度にくらべ122億円、22.9%の増益となりました。

財務関連データにおける事業セグメント・地域セグメント

| 事業 | 主要製品およびサービス | 事業形態 |
|---------------------|---------------------------|-------------------------|
| 二輪事業 | 二輪車、ATV、Side-by-Side、関連部品 | 研究開発・生産・販売・その他 |
| 四輪事業 | 四輪車、関連部品 | 研究開発・生産・販売・その他 |
| 金融サービス事業 | 金融 | 当社製品に関わる販売金融およびリース業・その他 |
| パワープロダクツ事業およびその他の事業 | パワープロダクツ、関連部品、その他 | 研究開発・生産・販売・その他 |

- ・このセグメント情報は、独立した財務情報が入手可能な構成単位で区分され、定期的に当社の最高経営意思決定機関により経営資源の配分の決定および業績の評価に使用されているものです。また、セグメント情報における会計方針は、当社の連結財務諸表における会計方針と一致しています。
- ・パワープロダクツ事業は2022年4月1日の組織変更により、ライフクリエーション事業が名称変更したものです。

| 区分 | 主な国 |
|--------|-----------------------|
| 北米 | 米国、カナダ、メキシコ |
| 欧州 | 英国、ドイツ、ベルギー、イタリア、フランス |
| アジア | タイ、中国、インド、ベトナム、マレーシア |
| その他の地域 | ブラジル、オーストラリア |

- ・国または地域の区分の方法は、地理的近接度によっています。

財務関連データ

二輪事業

Hondaグループ販売台数※ (単位：千台)

| | 2021年度 | 2022年度 | 増減 | 増減率(%) |
|-------|--------|--------|-------|--------|
| 二輪事業計 | 17,027 | 18,757 | 1,730 | 10.2 |
| 日本 | 244 | 246 | 2 | 0.8 |
| 北米 | 437 | 459 | 22 | 5.0 |
| 欧州 | 317 | 347 | 30 | 9.5 |
| アジア | 14,589 | 16,108 | 1,519 | 10.4 |
| その他 | 1,440 | 1,597 | 157 | 10.9 |

連結売上台数※ (単位：千台)

| | 2021年度 | 2022年度 | 増減 | 増減率(%) |
|-------|--------|--------|-------|--------|
| 二輪事業計 | 10,721 | 12,161 | 1,440 | 13.4 |
| 日本 | 244 | 246 | 2 | 0.8 |
| 北米 | 437 | 459 | 22 | 5.0 |
| 欧州 | 317 | 347 | 30 | 9.5 |
| アジア | 8,283 | 9,512 | 1,229 | 14.8 |
| その他 | 1,440 | 1,597 | 157 | 10.9 |

※ Hondaグループ販売台数は、当社および連結子会社、ならびに持分法適用会社の完成車（二輪車・ATV・Side-by-Side）販売台数です。一方、連結売上台数は、外部顧客への売上収益に対応する販売台数であり、当社および連結子会社の完成車販売台数です。

アジア地域では最大市場のインドの2022年（暦年）二輪車総需要は、約1,536万台と前年にくらべ約6%の増加となりました。その他のアジア地域主要国の2022年（暦年）二輪車総需要※1は、ベトナムなどで販売が増加したものの、中国などで減少したことにより、約1,989万台とほぼ前年並みとなりました。当連結会計年度の連結売上台数は、インドにおける「Activa」シリーズ、ベトナムにおける「Wave」シリーズの増加などにより、951万2千台と前連結会計年度にくらべ14.8%の増加となりました。なお、持分法適用会社であるインドネシアのピー・ティ・アストラホンダモーターの販売台数は連結売上台数に含まれませんが、当連結会計年度の販売台数は、「BeAT」シリーズや「Vario」シリーズの増加などにより、約448万台と前連結会計年度にくらべ約15%の増加となりました。

その他の地域の主要市場であるブラジルの2022年（暦年）二輪車総需要※2は、約135万台と前年にくらべ約19%の増加となりました。その他の地域（南米・中東・アフリカ・大洋州など）における当連結会計年度の連結売上台数は、ブラジルにおける「CG160」シリーズや「Biz」シリーズの増加などにより、159万7千台と前連結会計年度にくらべ10.9%の増加となりました。

※1 タイ、インドネシア、マレーシア、フィリピン、ベトナム、パキスタン、中国の7カ国の合計、当社調べ

※2 出典：ABRACICLO（ブラジル二輪車製造者協会）

財務関連データ

四輪事業

Hondaグループ販売台数※

(単位：千台)

| | 2021年度 | 2022年度 | 増減 | 増減率(%) |
|-------|--------|--------|-------|--------|
| 四輪事業計 | 4,074 | 3,687 | (387) | (9.5) |
| 日本 | 547 | 550 | 3 | 0.5 |
| 北米 | 1,283 | 1,195 | (88) | (6.9) |
| 欧州 | 100 | 84 | (16) | (16.0) |
| アジア | 2,022 | 1,744 | (278) | (13.7) |
| その他 | 122 | 114 | (8) | (6.6) |

連結売上台数※

(単位：千台)

| | 2021年度 | 2022年度 | 増減 | 増減率(%) |
|-------|--------|--------|------|--------|
| 四輪事業計 | 2,424 | 2,382 | (42) | (1.7) |
| 日本 | 476 | 484 | 8 | 1.7 |
| 北米 | 1,283 | 1,195 | (88) | (6.9) |
| 欧州 | 100 | 84 | (16) | (16.0) |
| アジア | 443 | 505 | 62 | 14.0 |
| その他 | 122 | 114 | (8) | (6.6) |

※ Hondaグループ販売台数は、当社および連結子会社、ならびに持分法適用会社の完成車販売台数です。一方、連結売上台数は、外部顧客への売上収益に対応する販売台数であり、当社および連結子会社の完成車販売台数です。また、当社の日本の金融子会社が提供する残価設定型クレジット等が、IFRSにおいてオペレーティング・リースに該当する場合、当該金融サービスを活用して連結子会社を通して提供された四輪車は、四輪事業の外部顧客への売上収益に計上されないため、連結売上台数には含めていませんが、Hondaグループ販売台数には含めています。

日本の2022年度四輪車総需要※¹は、約438万台と前年度にくらべ、約4%の増加となりました。当連結会計年度の連結売上台数※²は、半導体供給不足の影響などを受けたものの、「N-BOX」の増加などにより、48万4千台と前連結会計年度にくらべ1.7%の増加となりました。当連結会計年度の日本での生産台数は、64万3千台と前連結会計年度にくらべ1.4%の増加となりました。

北米地域の主要市場である米国の2022年(暦年)四輪車総需要※³は、約1,389万台と前年にくらべ約8%の減少となりました。当連結会計年度の北米地域での連結売上台数は、半導体供給不足の影響などを受け、「HR-V」や「CIVIC」が減少したことなどにより、119万5千台と前連結会計年度にくらべ6.9%の減少となりました。当連結会計年度の北米地域での生産台数は、124万9千台と前連結会計年度にくらべ1.7%の減少となりました。

アジア地域主要国の2022年(暦年)四輪車総需要※⁴は、インドやマレーシアなどで増加したことにより、約834万台と前年にくらべ約18%の増加となりました。中国の2022年(暦年)四輪車総需要※⁵は、約2,686万台と前年にくらべ約2%の増加となりました。当連結会計年度の連結売上台数の合計は、インドネシアにおける「BR-V」や「BRIO」の増加などにより、50万5千台と前連結会計年度にくらべ14.0%の増加と

なりました。なお、持分法適用会社である中国の東風本田汽車有限公司および広汽本田汽車有限公司の販売台数は連結売上台数に含まれませんが、当連結会計年度の販売台数は、半導体供給不足の影響などを受け、「XR-V」や「VEZEL」の減少などにより、124万台と前連結会計年度にくらべ21.5%の大幅な減少となりました。アジア地域の連結子会社の当連結会計年度の生産台数※⁶は、55万6千台と前連結会計年度にくらべ14.1%の増加となりました。

なお、持分法適用会社である中国の東風本田汽車有限公司および広汽本田汽車有限公司の当連結会計年度の生産台数は130万6千台と前連結会計年度にくらべ19.4%の減少となりました。

※1 出典：JAMA(日本自動車工業会：登録車+軽自動車)
 ※2 当社の日本の金融子会社が提供する残価設定型クレジット等が、IFRSにおいてオペレーティング・リースに該当する場合、当該金融サービスを活用して連結子会社を通して提供された四輪車は、四輪事業の外部顧客への売上収益に計上されないため、連結売上台数には含めていません。

※3 出典：Autodata
 ※4 タイ、インドネシア、マレーシア、フィリピン、ベトナム、台湾、インド、パキスタンの8カ国の合計、当社調べ

※5 出典：中国汽车工業協会
 ※6 タイ、インドネシア、マレーシア、ベトナム、台湾、インド、パキスタンの7カ国の合計

財務関連データ

パワープロダクツ事業およびその他の事業

Hondaグループ販売台数／連結売上台数※ (単位：千台)

| | 2021年度 | 2022年度 | 増減 | 増減率(%) |
|--------------------|--------|--------|-------|--------|
| パワープロダクツ事業計 | 6,200 | 5,645 | (555) | (9.0) |
| 日本 | 353 | 376 | 23 | 6.5 |
| 北米 | 2,738 | 2,274 | (464) | (16.9) |
| 欧州 | 1,189 | 1,168 | (21) | (1.8) |
| アジア | 1,487 | 1,408 | (79) | (5.3) |
| その他 | 433 | 419 | (14) | (3.2) |

※ Hondaグループ販売台数は、当社および連結子会社、ならびに持分法適用会社のパワープロダクツ販売台数です。一方、連結売上台数は、外部顧客への売上収益に対応する販売台数であり、当社および連結子会社のパワープロダクツ販売台数です。なお、当社は、パワープロダクツを販売している持分法適用会社を有しないため、パワープロダクツ事業においては、Hondaグループ販売台数と連結売上台数に差異はありません。

北米地域の当連結会計年度の連結売上台数は、OEM向けエンジン※が減少したことなどにより、227万4千台と前連結会計年度に比べ16.9%の減少となりました。

欧州地域の当連結会計年度の連結売上台数は、発電機の増加はあったものの、OEM向けエンジンが減少したことなどにより、116万8千台と前連結会計年度に比べ1.8%の減少となりました。

アジア地域の当連結会計年度の連結売上台数は、OEM向けエンジンが減少したことなどにより、140万8千台と前連結会計年度に比べ5.3%の減少となりました。

※ 相手先ブランドで販売される商品に搭載されるエンジン
OEM：Original Equipment Manufacturer



財務関連データ

連結財政状態計算書

2022年および2023年3月31日現在

| | (単位：百万円) | |
|-----------------|-------------|--------------------|
| 資産の部 | 2022 | 2023 |
| 流動資産 | | |
| 現金及び現金同等物 | ¥3,674,931 | ¥3,803,014 |
| 営業債権 | 896,768 | 1,060,271 |
| 金融サービスに係る債権 | 1,694,113 | 1,899,493 |
| その他の金融資産 | 217,743 | 263,892 |
| 棚卸資産 | 1,918,548 | 2,167,184 |
| その他の流動資産 | 439,322 | 384,494 |
| 流動資産合計 | 8,841,425 | 9,578,348 |
| 非流動資産 | | |
| 持分法で会計処理されている投資 | 967,404 | 915,946 |
| 金融サービスに係る債権 | 3,740,383 | 3,995,259 |
| その他の金融資産 | 819,654 | 855,070 |
| オペレーティング・リース資産 | 5,159,129 | 4,726,292 |
| 有形固定資産 | 3,079,407 | 3,168,109 |
| 無形資産 | 849,507 | 870,900 |
| 繰延税金資産 | 91,592 | 105,792 |
| その他の非流動資産 | 424,652 | 454,351 |
| 非流動資産合計 | 15,131,728 | 15,091,719 |
| 資産合計 | ¥23,973,153 | ¥24,670,067 |

| | (単位：百万円) | |
|------------------|-------------|--------------------|
| 負債及び資本の部 | 2022 | 2023 |
| 流動負債 | | |
| 営業債務 | ¥1,236,233 | ¥1,426,333 |
| 資金調達に係る債務 | 3,118,304 | 3,291,195 |
| 未払費用 | 375,601 | 419,570 |
| その他の金融負債 | 236,900 | 324,110 |
| 未払法人所得税 | 96,116 | 86,252 |
| 引当金 | 268,388 | 362,701 |
| その他の流動負債 | 672,857 | 741,963 |
| 流動負債合計 | 6,004,399 | 6,652,124 |
| 非流動負債 | | |
| 資金調達に係る債務 | 4,984,252 | 4,373,973 |
| その他の金融負債 | 282,083 | 288,736 |
| 退職給付に係る負債 | 282,054 | 255,852 |
| 引当金 | 253,625 | 270,169 |
| 繰延税金負債 | 990,754 | 877,300 |
| その他の非流動負債 | 403,440 | 449,622 |
| 非流動負債合計 | 7,196,208 | 6,515,652 |
| 負債合計 | 13,200,607 | 13,167,776 |
| 資本 | | |
| 資本金 | 86,067 | 86,067 |
| 資本剰余金 | 185,495 | 185,589 |
| 自己株式 | (328,309) | (484,931) |
| 利益剰余金 | 9,539,133 | 9,980,128 |
| その他の資本の構成要素 | 990,438 | 1,417,397 |
| 親会社の所有者に帰属する持分合計 | 10,472,824 | 11,184,250 |
| 非支配持分 | 299,722 | 318,041 |
| 資本合計 | 10,772,546 | 11,502,291 |
| 負債及び資本合計 | ¥23,973,153 | ¥24,670,067 |

財務関連データ

連結損益計算書

3月31日に終了した各年度

(単位：百万円)

| | 2022 | 2023 |
|-----------------------|--------------|--------------|
| 売上収益 | ¥14,552,696 | ¥16,907,725 |
| 営業費用 | | |
| 売上原価 | (11,567,923) | (13,576,133) |
| 販売費及び一般管理費 | (1,326,485) | (1,669,908) |
| 研究開発費 | (787,056) | (880,915) |
| 営業費用合計 | (13,681,464) | (16,126,956) |
| 営業利益 | 871,232 | 780,769 |
| 持分法による投資利益 | 202,512 | 117,445 |
| 金融収益及び金融費用 | | |
| 受取利息 | 25,627 | 73,071 |
| 支払利息 | (16,867) | (36,112) |
| その他(純額) | (12,314) | (55,608) |
| 金融収益及び金融費用合計 | (3,554) | (18,649) |
| 税引前利益 | 1,070,190 | 879,565 |
| 法人所得税費用 | (309,489) | (162,256) |
| 当期利益 | ¥760,701 | ¥717,309 |
| 当期利益の帰属： | | |
| 親会社の所有者 | ¥707,067 | ¥651,416 |
| 非支配持分 | 53,634 | 65,893 |
| 1株当たり当期利益(親会社の所有者に帰属) | | |
| 基本的小よび希薄化後 | 411円09銭 | 384円02銭 |

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位：百万円)

| | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------|------------|-----------|
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 税引前利益 | ¥1,070,190 | ¥879,565 |
| 減価償却費、償却費及び減損損失 (オペレーティング・リース資産除く) | 611,063 | 721,630 |
| 持分法による投資利益 | (202,512) | (117,445) |
| 金融収益及び金融費用 | (56,352) | (71,661) |
| 金融サービスに係る利息収益及び利息費用 | (155,872) | (146,461) |
| 資産及び負債の増減 | | |
| 営業債権 | (24,037) | (155,924) |
| 棚卸資産 | (208,895) | (171,467) |
| 営業債務 | 50,122 | 105,272 |
| 未払費用 | (68,811) | 42,122 |
| 引当金及び退職給付に係る負債 | (156,079) | 90,880 |
| 金融サービスに係る債権 | 509,741 | (41,480) |
| オペレーティング・リース資産 | 171,600 | 768,070 |
| その他資産及び負債 | 28,981 | 218,369 |
| その他(純額) | (19,782) | (1,222) |
| 配当金の受取額 | 193,555 | 244,902 |
| 利息の受取額 | 237,724 | 324,234 |
| 利息の支払額 | (97,884) | (159,020) |
| 法人所得税の支払及び還付額 | (203,130) | (401,342) |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 1,679,622 | 2,129,022 |

3月31日に終了した各年度

(単位：百万円)

| | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|-------------|-------------|
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 有形固定資産の取得による支出 | ¥(268,143) | ¥(475,048) |
| 無形資産の取得及び内部開発による支出 | (181,083) | (157,440) |
| 有形固定資産及び無形資産の売却による収入 | 27,108 | 16,206 |
| 子会社の取得による支出(取得した現金及び現金同等物控除後) | — | 740 |
| 持分法で会計処理されている投資の取得による支出 | — | (23,826) |
| その他の金融資産の取得による支出 | (488,631) | (527,334) |
| その他の金融資産の売却及び償還による収入 | 534,693 | 488,642 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | (376,056) | (678,060) |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 短期資金調達による収入 | 7,487,724 | 9,127,333 |
| 短期資金調達に係る債務の返済による支出 | (7,960,144) | (8,684,799) |
| 長期資金調達による収入 | 2,002,823 | 971,067 |
| 長期資金調達に係る債務の返済による支出 | (1,761,561) | (2,382,190) |
| 親会社の所有者への配当金の支払額 | (188,402) | (213,475) |
| 非支配持分への配当金の支払額 | (53,813) | (51,376) |
| 自己株式の取得及び売却による収支 | (62,180) | (156,622) |
| リース負債の返済による支出 | (80,165) | (78,297) |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | (615,718) | (1,468,359) |
| 為替変動による現金及び現金同等物への影響額 | 229,063 | 145,480 |
| 現金及び現金同等物の純増減額 | 916,911 | 128,083 |
| 現金及び現金同等物の期首残高 | 2,758,020 | 3,674,931 |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | ¥3,674,931 | ¥3,803,014 |

財務関連データ

事業の種類別セグメント情報

前連結会計年度および当連結会計年度における当社および連結子会社の事業の種類別セグメント情報は、以下の通りです。

2022年3月31日に終了した年度

(単位：百万円)

| | 二輪事業 | 四輪事業 | 金融サービス事業 | パワープロダクツ事業 およびその他の事業 | 計 | 消去または全社 | 連結 |
|-------------|------------|------------|------------|-------------------------|-------------|-----------|-------------|
| 売上収益 | | | | | | | |
| (1) 外部顧客 | ¥2,185,253 | ¥9,147,498 | ¥2,820,667 | ¥399,278 | ¥14,552,696 | — | ¥14,552,696 |
| (2) セグメント間 | — | 213,095 | 2,656 | 22,480 | 238,231 | (238,231) | — |
| 計 | 2,185,253 | 9,360,593 | 2,823,323 | 421,758 | 14,790,927 | (238,231) | 14,552,696 |
| 営業利益(損失) | 311,492 | 236,207 | 333,032 | (9,499) | 871,232 | — | 871,232 |
| 資産 | 1,448,926 | 9,563,553 | 11,318,756 | 475,124 | 22,806,359 | 1,166,794 | 23,973,153 |
| 減価償却費および償却費 | 65,423 | 510,755 | 883,712 | 17,018 | 1,476,908 | — | 1,476,908 |
| 資本的支出 | 49,203 | 410,169 | 2,028,700 | 15,748 | 2,503,820 | — | 2,503,820 |

2023年3月31日に終了した年度

(単位：百万円)

| | 二輪事業 | 四輪事業 | 金融サービス事業 | パワープロダクツ事業 およびその他の事業 | 計 | 消去または全社 | 連結 |
|-------------|------------|-------------|------------|-------------------------|-------------|-----------|-------------|
| 売上収益 | | | | | | | |
| (1) 外部顧客 | ¥2,908,983 | ¥10,593,519 | ¥2,954,098 | ¥451,125 | ¥16,907,725 | — | ¥16,907,725 |
| (2) セグメント間 | — | 188,198 | 2,046 | 25,307 | 215,551 | (215,551) | — |
| 計 | 2,908,983 | 10,781,717 | 2,956,144 | 476,432 | 17,123,276 | (215,551) | 16,907,725 |
| 営業利益(損失) | 488,709 | (16,629) | 285,857 | 22,832 | 780,769 | — | 780,769 |
| 資産 | 1,580,521 | 10,082,519 | 11,197,017 | 480,166 | 23,340,223 | 1,329,844 | 24,670,067 |
| 減価償却費および償却費 | 65,746 | 600,617 | 908,942 | 21,571 | 1,596,876 | — | 1,596,876 |
| 資本的支出 | 59,101 | 613,351 | 1,546,683 | 14,386 | 2,233,521 | — | 2,233,521 |

・セグメント間取引は、独立企業間価格で行っています。

・資産の消去または全社の項目には、セグメント間取引の消去の金額および全社資産の金額が含まれています。全社資産の金額は、前連結会計年度末および当連結会計年度末において、それぞれ1,319,995百万円、1,462,656百万円であり、その主な内容は、当社の現金および現金同等物、その他の包括利益を通じて公正価値で測定する金融資産です。



財務関連データ

主要財務データ

3月31日に終了した各年度

| | 米国会計基準 (単位：百万円) | | | | | IFRS (単位：百万円) | | | | | | | | |
|------------------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 売上、利益および配当 | | | | | 売上、利益および配当 | | | | | | | | | |
| 売上高及びその他の営業収入 | ¥7,948,095 | ¥9,877,947 | ¥11,842,451 | ¥12,646,747 | 売上収益 | ¥13,328,099 | ¥14,601,151 | ¥13,999,200 | ¥15,361,146 | ¥15,888,617 | ¥14,931,009 | ¥13,170,519 | ¥14,552,696 | ¥16,907,725 |
| 営業利益 | 231,364 | 544,810 | 750,281 | 606,878 | 営業利益 | 670,603 | 503,376 | 840,711 | 833,558 | 726,370 | 633,637 | 660,208 | 871,232 | 780,769 |
| 営業利益率 | 2.9% | 5.5% | 6.3% | 4.8% | 営業利益率 | 5.0% | 3.4% | 6.0% | 5.4% | 4.6% | 4.2% | 5.0% | 6.0% | 4.6% |
| 税引前利益 | 257,403 | 488,891 | 728,940 | 644,809 | 持分法による投資利益 | 96,097 | 126,001 | 164,793 | 247,643 | 228,827 | 164,203 | 272,734 | 202,512 | 117,445 |
| 法人税等 | 135,735 | 178,976 | 252,662 | 235,204 | 税引前利益 | 806,237 | 635,450 | 1,006,986 | 1,114,973 | 979,375 | 789,918 | 914,053 | 1,070,190 | 879,565 |
| 関連会社持分利益 | 100,406 | 82,723 | 132,471 | 126,570 | 法人所得税費用 | 245,139 | 229,092 | 327,592 | (13,666) | 303,089 | 279,986 | 218,609 | 309,489 | 162,256 |
| 非支配持分損益(控除) | (10,592) | (25,489) | (34,642) | (43,168) | 当期利益 | 561,098 | 406,358 | 679,394 | 1,128,639 | 676,286 | 509,932 | 695,444 | 760,701 | 717,309 |
| 当社株主に帰属する当期純利益 | 211,482 | 367,149 | 574,107 | 493,007 | 親会社の所有者に帰属する当期利益 | 509,435 | 344,531 | 616,569 | 1,059,337 | 610,316 | 455,746 | 657,425 | 707,067 | 651,416 |
| 支払配当金 | 108,138 | 129,765 | 142,381 | 158,601 | 支払配当金 | 158,601 | 158,601 | 162,205 | 174,221 | 194,271 | 196,795 | 145,090 | 188,402 | 213,475 |
| 研究開発費 | 519,818 | 560,270 | 634,130 | 662,610 | 研究開発支出 | 670,331 | 719,810 | 659,918 | 730,734 | 820,037 | 821,478 | 780,065 | 804,025 | 852,067 |
| 支払利息 | 10,378 | 12,157 | 12,703 | 16,598 | 支払利息 | 18,194 | 18,146 | 12,471 | 12,970 | 13,217 | 24,689 | 13,877 | 16,867 | 36,112 |
| 資産、長期債務および資本合計 | | | | | 資産、負債および資本 | | | | | | | | | |
| 総資産 | ¥11,787,599 | ¥13,635,357 | ¥15,622,031 | ¥18,088,839 | 総資産 | ¥18,425,837 | ¥18,229,294 | ¥18,958,123 | ¥19,349,164 | ¥20,419,122 | ¥20,461,465 | ¥21,921,030 | ¥23,973,153 | ¥24,670,067 |
| 長期債務 | 2,235,001 | 2,710,845 | 3,234,066 | 3,933,860 | 資金調達に係る債務(非流動負債) | 3,926,276 | 3,736,628 | 4,022,190 | 3,881,749 | 4,142,338 | 4,221,229 | 4,715,361 | 4,984,252 | 4,373,973 |
| 当社株主に帰属する株主資本 | 4,398,249 | 5,043,500 | 5,918,979 | 6,696,693 | 親会社の所有者に帰属する持分 | 7,108,627 | 6,761,433 | 7,295,296 | 7,933,538 | 8,267,720 | 8,012,259 | 9,082,306 | 10,472,824 | 11,184,250 |
| 資本的支出(オペレーティング・リース除く) | | | | | 有形固定資産の取得 | | | | | | | | | |
| 減価償却費(オペレーティング・リース除く) | 345,105 | 335,536 | 442,318 | 490,375 | 減価償却費 | 451,052 | 486,410 | 484,133 | 513,455 | 499,036 | 470,320 | 428,063 | 438,269 | 512,501 |



財務関連データ

主要財務データ (続き)

3月31日に終了した各年度

| | 米国会計基準 (単位：円) | | | | IFRS (単位：円) | | | | | | | | | |
|-------------------|------------------|------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|--|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| 1株当たり | | | | | 1株当たり | | | | | | | | | |
| 当社株主に帰属する当期純利益 | | | | | 当期利益(親会社の所有者に帰属) | | | | | | | | | |
| 基本的 | ¥117.34 | ¥203.71 | ¥318.54 | ¥273.54 | ¥282.66 | ¥191.16 | ¥342.10 | ¥590.79 | ¥345.99 | ¥260.13 | ¥380.75 | ¥411.09 | ¥384.02 | |
| 希薄化後 | 117.34 | 203.71 | 318.54 | 273.54 | 282.66 | 191.16 | 342.10 | 590.79 | 345.99 | 260.13 | 380.75 | 411.09 | 384.02 | |
| 配当金 | 60 | 76 | 82 | 88 | 88 | 88 | 92 | 100 | 111 | 112 | 110 | 120 | 120 | |
| 当社株主に帰属する株主資本 | 2,440.35 | 2,798.37 | 3,284.14 | 3,715.66 | 3,944.23 | 3,751.59 | 4,047.81 | 4,461.36 | 4,698.74 | 4,640.46 | 5,260.06 | 6,122.31 | 6,719.93 | |
| | (単位：百万円) | | | | (単位：百万円) | | | | | | | | | |
| 売上推移 | | | | | 売上推移 | | | | | | | | | |
| 売上高* | | | | | 売上収益* | | | | | | | | | |
| 日本 | ¥1,517,927 | ¥1,652,995 | ¥1,912,504 | ¥1,810,283 | ¥1,800,439 | ¥1,754,167 | ¥1,799,772 | ¥1,919,130 | ¥2,042,891 | ¥1,985,945 | ¥1,849,268 | ¥1,943,649 | ¥2,013,095 | |
| | 19% | 17% | 16% | 14% | 14% | 12% | 13% | 12% | 13% | 13% | 14% | 13% | 12% | |
| 海外 | 6,430,168 | 8,224,952 | 9,929,947 | 10,836,464 | 11,527,660 | 12,846,984 | 12,199,428 | 13,442,016 | 13,845,726 | 12,945,064 | 11,321,251 | 12,609,047 | 14,894,630 | |
| | 81% | 83% | 84% | 86% | 86% | 88% | 87% | 88% | 87% | 87% | 86% | 87% | 88% | |
| 合計 | ¥7,948,095 | ¥9,877,947 | ¥11,842,451 | ¥12,646,747 | ¥13,328,099 | ¥14,601,151 | ¥13,999,200 | ¥15,361,146 | ¥15,888,617 | ¥14,931,009 | ¥13,170,519 | ¥14,552,696 | ¥16,907,725 | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | (単位：千台) | | | | (単位：千台) | | | | | | | | | |
| 売上台数 | | | | | 売上台数 | | | | | | | | | |
| 二輪事業 | 15,061 | 15,494 | 17,021 | 17,765 | 17,592 | 17,055 | 17,661 | 19,554 | 20,238 | 19,340 | 15,132 | 17,027 | 18,757 | |
| 四輪事業 | 3,108 | 4,014 | 4,323 | 4,364 | 4,367 | 4,743 | 5,028 | 5,199 | 5,323 | 4,790 | 4,546 | 4,074 | 3,687 | |
| パワープロダクツ事業 | 5,819 | 6,071 | 6,036 | 6,001 | 5,983 | 5,965 | 6,121 | 6,262 | 6,301 | 5,701 | 5,623 | 6,200 | 5,645 | |
| 従業員数(単位：名) | 187,094 | 190,338 | 198,561 | 203,902 | 204,730 | 208,399 | 211,915 | 215,638 | 219,722 | 218,674 | 211,374 | 204,035 | 197,039 | |
| 為替レート(対米ドル)(単位：円) | | | | | 為替レート(対米ドル)(単位：円) | | | | | | | | | |
| 期末 | ¥82 | ¥94 | ¥103 | ¥120 | ¥120 | ¥113 | ¥112 | ¥106 | ¥111 | ¥109 | ¥111 | ¥122 | ¥134 | |
| 期中平均 | 79 | 83 | 100 | 110 | 110 | 120 | 108 | 111 | 111 | 109 | 106 | 112 | 136 | |

※ 地域区分は、外部顧客の所在地に基づいています。

HONDA
The Power of Dreams

How we move you.
CREATE ▶ TRANSCEND, AUGMENT

本田技研工業株式会社

〒107-8556 東京都港区南青山2-1-1

発行 2023年 6月