



Honda ESG Report 2026

HONDA



General Disclosures

全般的情報

目次

1 全般的情報	01	3 社会	67	5 資料	196
目次	02	自社従業員	68	第三者保証	197
編集方針	03	人権	68	GRIスタンダード対照表	199
基本的な考え方	04	人材	74		
ガバナンス	05	労働安全衛生・健康経営	104		
ステークホルダーエンゲージメント	08	バリューチェーン内の労働者	117		
Hondaの取り組みとSDGs	11	消費者およびエンドユーザー	119		
外部からの評価	11	安全	119		
		品質	135		
		情報セキュリティ	150		
		社会貢献活動	153		
2 環境	12				
環境マネジメント	13	4 ガバナンス	161		
気候変動	21	コーポレートガバナンス	162		
汚染	43	コンプライアンス	179		
水	48	リスクマネジメント	182		
生物多様性および生態系	52	サプライチェーンマネジメント	185		
資源利用および循環経済	56				

編集方針

■ 対象組織

本田技研工業株式会社および国内外346社の関係会社（連結子会社282社、持分法適用会社64社）により構成されたHondaグループ全体を報告対象組織としています。Hondaグループ全体を対象にしていない場合は、個々に対象範囲を記載しています。

■ 対象期間

2025年4月1日～2026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。

■ 参考ガイドライン

- ・ESRS (European Sustainability Reporting Standards)
- ・SSBJ (サステナビリティ基準委員会) のサステナビリティ開示基準
- ・TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言
- ・TNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース) 提言
- ・GRI (Global Reporting Initiative) スタンダード

■ 第三者保証について

の付された2026年3月期の環境・社会関連データにつきましては、第三者保証を受けています。

■ 発行日

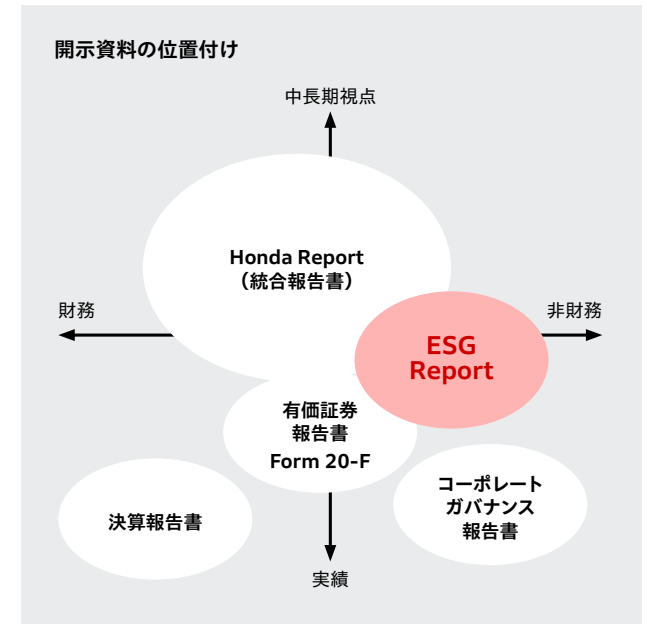
今回の発行：2026年6月
Honda ESG Reportは毎年発行しています。

■ 発行・お問い合わせ先

本田技研工業株式会社 経営企画統括部 環境企画部
〒105-8404
東京都港区虎ノ門2-2-3 虎ノ門アルセアタワー
E-mail：JP_HM_UG_PRJ_honda_reporting_engagement@jp.honda

免責事項

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



本レポートの使い方

- 🌐 外部 Web サイトへのリンク
- ➡ 本レポート内の該当ページ
- 外部資料

基本的な考え方

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

Hondaのグローバルブランドスローガンである「The Power of Dreams」は、私たちが突き進む原動力がつねに「Hondaで働く一人ひとりの夢」であることを表現しています。「夢」を原動力とした私たちの創造力が、お客様にお届けする提供価値を生み出します。それが世界中の人々を動かし、心を震わせ、それぞれが夢に向かって一步を踏み出す力となっています。そして夢に向かって動き出した人々の力が周りに波及し、新たなつながりが生まれ、社会全体に夢が広がっていきます。

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

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

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

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

HONDA
The Power of Dreams

How we move you.
CREATE ▶ TRANSCEND, AUGMENT

Hondaフィロソフィー

<https://global.honda/jp/guide/philosophy/>

基本理念



自立：自立とは、既存概念にとらわれず自由に発想し、自らの信念にもとづき主体性を持って行動し、その結果について責任を持つことです。

平等：平等とは、お互いに個人の違いを認めあい尊重することです。また、意欲のある人には個人の属性（国籍、性別、学歴など）にかかわらず、等しく機会が与えられることでもあります。

信頼：信頼とは、一人ひとりがお互いを認めあい、足らざるところを補いあい、誠意を尽くして自らの役割を果たすことから生まれます。Hondaは、ともに働く一人ひとりが常にお互いを信頼しあえる関係でありたいと考えます。

買う喜び：Hondaの商品やサービスを通じて、お客様の満足にとどまらない、共鳴や感動を覚えていただくことです。

売る喜び：価値ある商品と心のこもった対応・サービスで得られたお客様との信頼関係により、販売やサービスに携わる人が、誇りと喜びを持つことができるということです。

創る喜び：お客様や販売店様に喜んでいただくために、その期待を上回る価値の高い商品やサービスをつくり出すことです。

社是

わたしたちは、地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い商品を適正な価格で供給することに全力を尽くす。

運営方針

- 常に夢と若さを保つこと。
- 理論とアイデアと時間を尊重すること。
- 仕事を愛しコミュニケーションを大切にすること。
- 調和のとれた仕事の流れをつくり上げること。
- 不断の研究と努力を忘れないこと。

ガバナンス

サステナビリティマネジメント体制

ガバナンス機関

Hondaは、「基本理念」、「社是」および「運営方針」の3つから構成されている「Hondaフィロソフィー」に根ざした企業活動を推進しています。

Hondaでは、長期経営方針や中期経営計画は経営会議や取締役会で承認・決議しています。

気候変動問題などへの対応を含む最終的な監督機関は取締役会であり、経営会議では取締役会の決議事項などについて事前審議を行うとともに、取締役会から委譲された権限の範囲内で、経営の重要事項について審議しています。また、事業活動にともなう多様なリスクへ対応し、社会とHondaの持続的な発展に向けた事業運営を監督する観点から、「ESG・サステナビリティ」を必要スキルの一つとして定めています。Hondaは、人の自由な移動をサステナブルに提供していくための課題として、2050年に「Hondaの関わるすべての製品と企業活動を通じたカーボンニュートラルの実現」と「交通事故死者ゼロ」をめざしております。そのため、環境（気候変動問題を含む）や安全、人権など、ESG・サステナビリティのテーマに精通した知見が必要であると考えており、これらの考え方を踏まえて取締役を選任しています。

取締役のスキル開発については、環境負荷ゼロ社会の実現や交通事故ゼロ社会の実現といった重要テーマの取り組みに関する取締役会での定期的な報告などを通じて理解を深めています。

また、社外取締役の機能発揮のため、取締役会室が中心となり社外取締役へのサポートを行っています。詳細は「コーポレートガバナンス」(▶p.162)を参照ください。

非財務の経営管理指標※については、取締役会において年1回、経営会議においては年1回から3回を目安に進捗状況を確認しています。

Hondaでは、環境負荷ゼロ社会の実現や交通事故ゼロ社会の実現といった重要テーマについて、長期経営方針や中期経営計画の承認や、リスク管理のプロセスおよび関連する方針の監督において考慮しており、意思決定にあたっては、環境負荷低減などの社会課題への対応と収益性のバランスや、他の経営課題との関係も含めて、経営会議や取締役会で多角的に検討し、意思決定に反映しています。

取締役会が監督責任を有するKGIや経営会議が執行責任を有するKPIは、取締役会や経営会議が進捗を定期的にモニタリングすることで、経営ガバナンスの強化を図っています。

財務指標および非財務指標に連動した役員報酬制度については有価証券報告書「4 コーポレート・ガバナンスの状況等(4) 役員の報酬」を参照ください。

※ 経営管理指標：取締役会が監督責任を有するKGIや経営会議が執行責任を有するKPI。

ガバナンス

経営者の役割

各本部・統括部や各子会社では、全社の長期経営方針や中期経営計画に基づき、実行計画・施策を企画・推進し、重要事項については経営会議で適宜、報告・承認されています。

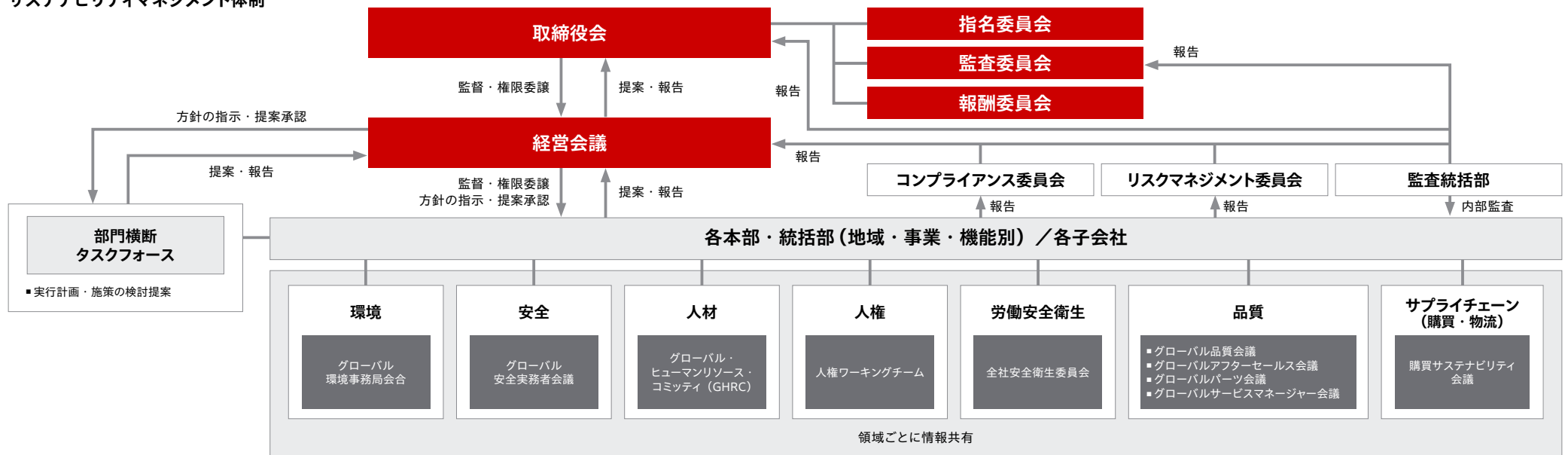
「環境」「安全」「人材」「人権」「労働安全衛生」「品質」「サプライチェーン(購買・物流)」などの各領域では、会議体を設け、情報共有や議論などを通じてグローバルマネジメントを推進しています。また、気候変動問題への対応など、部門をまたぐ重要課題については経営

メンバーが直接指揮を執る「部門横断タスクフォース」を組成し、実行計画・施策の検討提案を適宜行い、重要事項については経営会議で報告・承認されています。

また、各領域に関するコンプライアンスやリスク管理については、当社の内部統制システム整備の基本方針に基づいて運用されています。

有価証券報告書 <https://global.honda.jp/investors/library/report.html>

サステナビリティマネジメント体制



ガバナンス

サステナビリティ関連会議体の概要

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

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、①Honda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。

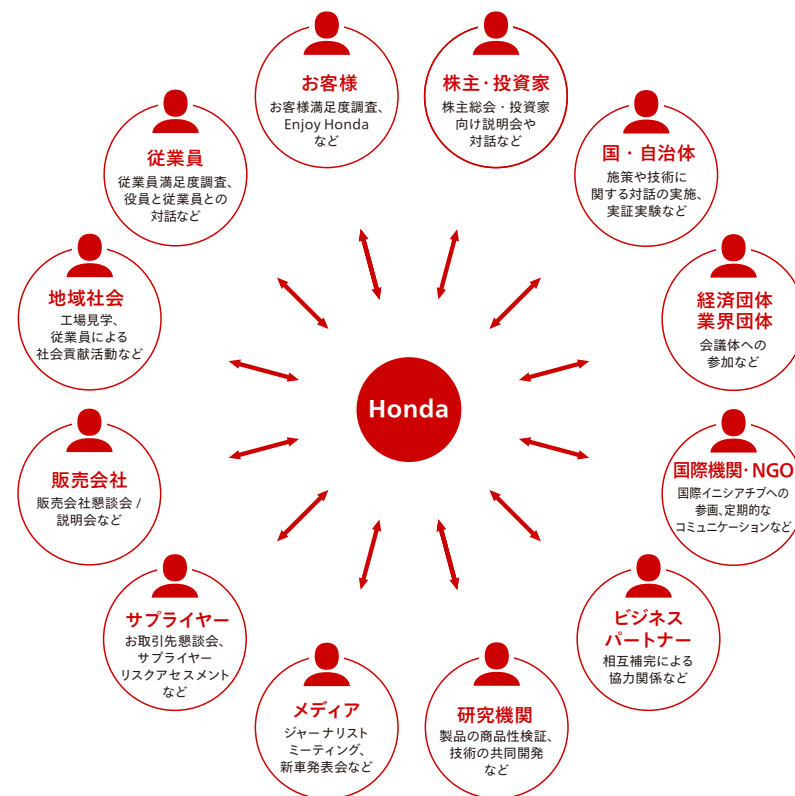
とりわけ近年は、事業の規模拡大やグローバル化に加え、ITの急速な普及によって、企業活動が社会に及ぼす、また社会が企業に及ぼす影響の大きさや範囲が広がっており、そのスピードも加速しています。こうした状況下において、「ステークホルダーとの対話」は、Hondaの取り組みに対するより正しい理解につながるとともに、社会環境の変化やリスクを把握できる有益な手段でもあると考えています。

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いただける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Hondaが取り組むべき企業活動の検討に役立てています。

ステークホルダーエンゲージメント



ステークホルダーエンゲージメント

2026年3月期における取り組み例

ステークホルダー	主な対話方法	概要	頻度	担当部門	参照
お客様	お客様満足度調査	世界中の顧客満足のため、全世界の各販売店でサービスを受けたお客様に対し、顧客満足度についての調査を実施し、質の高いサービスオペレーション実施に向けた改善活動を行っています。	毎年	顧客担当部門	→ p.143
株主・投資家	決算説明会	決算概況や取り組みなどについて、国内・海外の投資家、アナリスト向けに同時通訳を活用したWeb会議を開催しています。また、時差などで会議に参加できない方に向け、Webサイトに日本語・英語で議事録を掲載しています。	年4回	財務部門	https://global.honda.jp/investors/
	個別対話やカンファレンス参加、個人投資家向け説明会などを通じた対話	経営状況、生産、研究開発、事業戦略の説明や、意見交換を実施しています。得られたご意見は貴重なフィードバックとして経営に活かしながら、さらなる企業価値の向上へつなげていきます。	通年		
サプライヤー	お取引先懇談会	事業の方向性や取り組み内容をサプライヤーと共有する懇談会を、定期的で開催しています。全社方針や購買方針の発信とQCDD※などの各領域において、とくに優れた実績を残されたサプライヤーに対し、感謝賞を贈呈しています。懇談会終了後には、出席者に対しアンケートを実施し、満足度や次回イベントに活かすための改善点の把握を行い、さらなる充実に向けた活動を行っています。	毎年	購買部門	→ p.194
	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.187)に基づき、コンプライアンス違反や人権に関する負の影響・リスクの未然防止、環境負荷低減実現のため、主要サプライヤーへのESG調査を実施し、取り組み状況を確認しています。そのなかで問題発生の可能性が高い、または発生した場合、サプライヤーとコミュニケーションを図りながら改善に向けた活動を実施しています。	毎年		→ p.190
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	→ p.10
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	サステナビリティ部門、ほか	
地域社会	安全運転普及活動	Hondaは、グローバル安全スローガン「Safety for Everyone」を掲げ、事故を未然に防ぐために安全運転支援技術とともに「人から人への手渡しの安全」と「参加体験型の実践教育」を基本として、運転者だけではなく、子どもから高齢者まで、交通社会に参加するすべての人を対象とした交通安全啓発活動に積極的に取り組み、現在では、世界43の国と地域で活動を行っています。	通年	安全運転普及担当部門	→ p.130
	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		https://global.honda.jp/safetyinfo/rehabilitation/
	ビーチクリーン活動	独自開発した機材を使用し、全国各地でHondaグループが地域の参加者とともに行う砂浜の清掃活動。2006年に活動を開始して以来、実施した活動回数は484回、回収したごみ総量は約592tにのぼります。		社会貢献活動推進部門	https://global.honda.jp/philanthropy/
	里地里山保全活動	東京都八王子市と活動協定を締結し、従業員とその家族が八王子市の「上川の里特別緑地保全地区」での里地里山保全活動を実施しています。	通年		
国・自治体	被災地支援	令和7(2025)年8月6日からの大雨、令和7(2025)年9月2日からの大雨および台風15号による被害への支援として、高圧洗浄機17台を被災自治体へ寄贈しました。		社会貢献活動推進部門、ほか	https://global.honda.jp/philanthropy/saigai/
従業員	従業員活性化測定	より働きやすく働きがいのある職場づくりのため、従業員の活性化の測定と結果に応じた取り組みを行っています。	毎年	人事部門	→ p.102

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

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。一例として、日本においては、一般社団法人日本自動車工業会の副会長職や委員会委員長職、一般社団法人日本経済団体連合会の委員会委員長職などを引き受けています。

また、日本国外においても、例えばWBCSD^{※1}への参画を通じて、サステナビリティに関するイニシアチブに貢献しています。

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^{※2}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 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。

※2 政治献金額：2023年3月期：25百万円、2024年3月期：25百万円、2025年3月期：25百万円。

適切な広告・宣伝活動

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

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

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

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

Hondaの取り組みとSDGs

SDGsへの貢献

Hondaは、「自由な移動の喜び」をサステナブルに創造し、夢に向かって動き出す人のパワーになることをめざしています。このめざす姿に向かって、経済的価値の追求と社会的価値の創出を両立させ、自社と社会双方の持続可能性を高められるよう、企業活動を通じてSDGsに貢献していきます。

取り組みとSDGs

Hondaの取り組み	関連ページ	達成に貢献するSDGs目標
気候変動	→p.21	1 貧困をなくそう, 7 再生可能エネルギー, 12 つくる責任, 13 気候変動
汚染	→p.43	3 つくす責任, 11 住み続けられるまちづくりを, 12 つくる責任
環境 水	→p.48	6 安全な水とトイレを世界中に, 12 つくる責任, 14 海の豊かさを守ろう
生物多様性および生態系	→p.52	6 安全な水とトイレを世界中に, 15 陸の豊かさを保ち増進させる
資源利用および循環経済	→p.56	9 産業と資源効率を高め持続可能な消費と生産, 11 住み続けられるまちづくりを, 12 つくる責任
自社従業員	→p.68	3 つくす責任, 4 質の高い教育をみんなに, 5 ジェンダー平等を推進する, 8 働きがい、経済成長, 10 人や国の不平等をなくそう, 16 平和と公正な社会を築く
社会 バリューチェーン内の労働者	→p.117	4 質の高い教育をみんなに, 5 ジェンダー平等を推進する, 8 働きがい、経済成長, 16 平和と公正な社会を築く
社会 消費者とエンドユーザー	→p.119	3 つくす責任
社会 社会貢献活動	→p.153	1 貧困をなくそう, 3 つくす責任, 4 質の高い教育をみんなに, 11 住み続けられるまちづくりを, 14 海の豊かさを守ろう, 15 陸の豊かさを保ち増進させる, 17 パートナリシップで目標を達成しよう
ガバナンス	→p.161	16 平和と公正な社会を築く

外部からの評価

CDPの環境情報開示において最高評価の「気候変動Aリスト」企業に3年連続で選定

Hondaは、環境情報開示における国際的な非営利団体であるCDPにより、気候変動分野への取り組みと情報開示の透明性が認められ、最高評価となる2025年の「気候変動Aリスト」企業に選定されました。これは、3年連続の選定となります。

毎年、各企業はCDPが定める「気候変動」「水セキュリティ」「フォレスト」などの分野に関する質問書に従い環境情報の開示を行います。CDPは、企業が開示した情報に対してAからD-のスコアで評価し、とくに優れた取り組みを行っている企業を「Aリスト」に認定しています。気候変動以外については、水セキュリティが「A-」、フォレストが「C」の評価でした。



2

Environment

環境

ガバナンス

環境マネジメント体制

Hondaは、ライフサイクルでの「環境負荷ゼロ社会の実現」に向けた取り組みをグループ全体で推進しています。

Hondaは、長期経営方針や中期経営計画は経営会議や取締役会で承認・決議しています。気候変動問題などへの対応を含む重要事項の最終的な監督機関は取締役会であり、経営会議では取締役会の決議事項などについて事前審議を行うとともに、取締役会から委譲された権限の範囲内で、経営の重要事項について審議しています。

また、事業活動にともなうさまざまなリスクへ対応し、社会とHondaの持続的な発展に向けた事業運営の監督を行う必要性から、気候変動問題への対応を含む「ESG・サステナビリティ」を必要スキルの一つとして定め、取締役を選任しています。

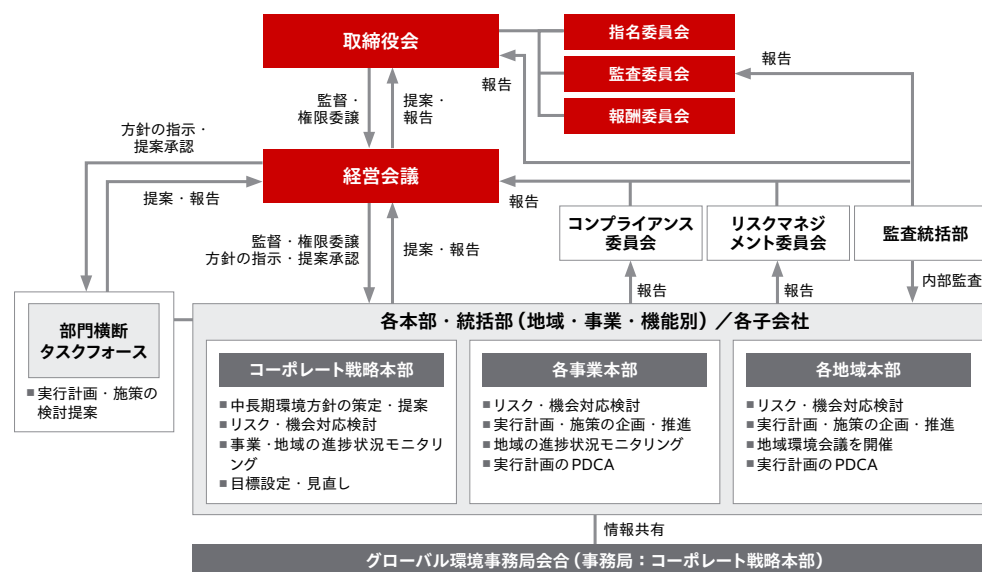
各本部、統括部や各子会社は、全社の長期経営方針や中期経営計画に基づき、実行計画・施策を企画・推進し、重要事項については経営会議で適宜、報告・承認されています。各事業本部や各地域本部では、「グローバル環境事務局会合（事務局：コーポレート戦略本部）」で共有される情報をもとに、グローバルの中長期環境方針を踏まえ、実行計画を策定し、施策を推進しています。各地域本部では、「地域環境会議」を開催し、地域本部内でのPDCAを推進しています。各事業本部では、地域の進捗状況をモニタリングし、事業本部内でのPDCAを推進しています。コーポレート戦略本部では各事業本部や各地域本部での進捗状況をモニタリングし、必要に応じて中長期環境方針や目標の見直しを検討します。なお、重要事項は経営会議にて報告・承認され、取締役会にて報告・決議されています。また、気候変動問題への対応など、部門をまたぐ重要課題については「部門横断タスクフォース」を組成し、実行計画・施策の検討提案を適宜行い、重要事項については経営会議で報告・承認されています。

気候変動を含む環境に関するコンプライアンスやリスク管理については、当社の内部統制システム整備の基本方針に基づいて運用されています。(➡p.162)

Hondaでは「環境負荷ゼロ社会の実現」に向けて、取締役会が監督責任を有するKGIや経営会議が執行責任を有するKPIは、取締役会や経営会議が進捗を定期的にモニタリングすることで、経営ガバナンスの強化を図っています。財務指標および非財務指標に連動した役員報酬制度については有価証券報告書「4 コーポレート・ガバナンスの状況等(4) 役員の報酬等」をご参照ください。

有価証券報告書 @ <https://global.honda.jp/investors/library/report.html>

環境マネジメント体制



ガバナンス

環境マネジメントシステム

Hondaは、グローバルの既存完成車工場と完成機工場において、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証を取得しています(2026年3月時点)。その結果、環境マネジメントシステムのカバー率はほぼ100%です。

今後も継続して、取得活動を推進していきます。

環境関連法令の遵守状況

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

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

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

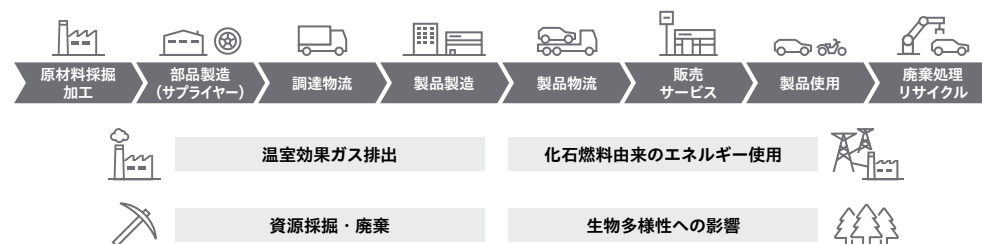
戦略

環境負荷ゼロ社会の実現に向けて、取り組むべきこと

Hondaが認識する環境負荷

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

製品ライフサイクルにおける主な環境負荷



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

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

重要テーマ

- 環境負荷ゼロ社会の実現

マテリアリティ

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

戦略

Triple Action to ZERO

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

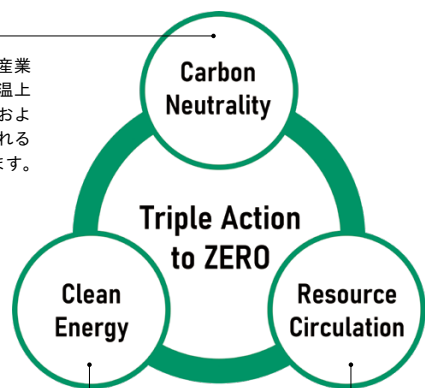
「Triple Action to ZERO」の3つの取り組みは密接に関連しており、それぞれの連鎖を考慮してシナジー効果の最大化をめざしていきます。

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

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

二酸化炭素排出量実質ゼロ

「気候変動問題への対応」として、産業革命以前と比較した地球の平均気温上昇を1.5℃に抑えるため、企業活動および製品ライフサイクルから排出されるCO₂の排出量実質“ゼロ”をめざします。



カーボンフリーエネルギー活用率100%

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

サステナブルマテリアル使用率100%

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

マテリアリティ達成に向けた主要施策とマイルストーン

Hondaはパリ協定[※]を支持し、環境負荷ゼロ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全体を通じてカーボンニュートラルを実現する」ことをめざしています。

環境領域の4つのマテリアリティのうち、カーボンニュートラルに向けて「気候変動問題への対応」と「エネルギー問題への対応」について優先度を上げて取り組んでいます。

優先的な実行施策として製品使用のCO₂排出削減と企業活動のCO₂排出削減を主要施策とし、より具体的な施策に細分化して取り組んでいます。具体的には、各事業領域の個別の製品群についてのCO₂排出や各々の製品工場や製造設備のCO₂排出を積み上げ、製品・工場ごとのCO₂排出削減量の把握につなげています。

Hondaは、地域ごとの市場環境、需要動向を見極めながら、EV、ハイブリッド車(HEV)、カーボンニュートラル燃料、カーボンオフセット技術などを組み合わせた多角的なアプローチを加速させます。

マテリアリティ「資源の効率利用」に紐づく、長期的な負荷低減施策については、Hondaとして既存の枠組みを超えた新たな取り組みが必要となる施策もあります。現在は、製品ライフサイクルにおける資源の採掘(上流)から廃棄(下流)工程における将来のCO₂排出削減への準備の段階にあり、これらの取り組みは、マテリアリティ「生物多様性の保全」など自然への影響を考慮しながら進めていくことも重要と認識しています。Hondaは「2050年カーボンニュートラル」に向けた取り組みのみならず、「環境負荷ゼロ社会の実現」のために長期的な視点を持って将来への取り組みを継続していきます。

[※] パリ協定では、世界共通の長期目標として、産業革命前からの平均気温の上昇を2℃より十分下方に保持し、1.5℃に抑える努力を追求することが目的とされている。

戦略

2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ

		2025	2030	2035	2050	(年)		
優先的な実行施策	マテリアリティ	電動製品の普及・拡大 [電動二輪車] 2025年~ 欧州: Honda WN7 2026年~ タイ、ベトナム、フィリピン: Honda UC3 日本: ICON e; ベトナム: CUV e; [四輪EV] 2025年~ 日本: N-ONE e; 2026年~ 日本: INSIGHT、Super-ONE 2027年~ 日本、インド等: Honda 0 α 2028年~ 日本: N-BOX EV [パワープロダクト] (パワーユニット・ガーデン領域製品) 2025年~ 北米/オーストラリア: 電動歩行芝刈り機 HRN-BV、HRX-BV、HRX-BE、HRC-BE 2026年~ 米国: 電動乗用芝刈り機 ProZision、ProZision Autonomous 日本/米国/欧州: 電動パワーユニット GXE4.0D、GXE6.0D、GXE9.0D 欧州: ロボット芝刈り機 Miimo 1500i、Miimo 2200i HEVの環境性能向上 [四輪HEV] 2025年~ 日本: PRELUDE 2027年~2029年 北米中心: 次世代ハイブリッドモデル グローバル15車種投入 2027年~ 日本: SUV モデル 2028年~ 日本: 新型VEZEL 2029年~ 北米: Dセグメント以上の 大型ハイブリッドモデル	管理指標 (2031年3月期の目標値)	<製品CO ₂ 排出原単位削減率> 二輪 15.0% 四輪 13.6% パワープロダクト 13.4%	製品使用のCO ₂ 排出削減 Tank-to-Wheel	企業活動のCO ₂ 排出削減	<企業活動CO ₂ 排出総量削減率> 46% ・埼玉製作所 完成車工場 地域特性に応じたグローバル展開	[技術/ノウハウ] [効率先上と省エネルギー] + [設備電化] + [クリーンエネルギー化] 生産効率向上 省エネルギー施策 生産設備電化 再生可能エネルギー 炭素クレジット [効率先上と省エネルギー] 生産効率向上 省エネルギー施策
	■ 気候変動問題への対応 ■ エネルギー問題への対応	<再生材・バイオマス材使用率> 二輪 30% (日本生産欧州設定モデル) 四輪 30% (日本生産EV)	・ビジネス変革効果発現/ 革新技術実装					
長期的な負荷低減施策	■ 資源の効率利用 ■ 生物多様性の保全	上流・下流のCO₂排出削減 サプライヤー連携/ライフサイクルCO ₂ 排出の削減取り組み ・集計システム サプライヤーとの連携 ・2031年3月期目標達成に向けた取り組み ・製品カーボンフットプリント算定の取り組み リソースサーキュレーション ・他社に先駆けたケイパビリティ獲得 ・「循環を前提とした事業・製品、革新技術」の仕込み 自然との共生 ・自然への影響回避、最小化、復元・再生活動の推進 (自然共生拠点の拡大、バリューチェーンの自然に対する依存と影響の評価/分析・対応)	・対象サプライヤー拡大	多角的なアプローチ ・バリューチェーンの枠を超えたカーボンニュートラルへの貢献	カーボンニュートラル	環境負荷ゼロ社会の実現		
	自然的に根ざした解決策 (NbS)	自然的に根ざした解決策 (NbS)						

戦略

公正な移行へのアプローチ

Hondaは環境負荷ゼロ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全体を通じてカーボンニュートラルを実現する」ことをめざしています。

この過程においては、当社の従業員やサプライヤー、地域社会など多岐にわたるステークホルダーに影響が及ぶことを認識しています。私たちは、製品の電動化をはじめとするカーボンニュートラルに資する施策の実行とこれにともないステークホルダーに及ぶ負の影響の双方を勘案し、「公正な移行」の考え方のもとに調和を図りながら環境負荷ゼロ社会実現に向けた取り組みを推進してまいります。

また、Hondaでは、人事・購買・環境・IRなどの関連部門が連携するワーキンググループを設置しました。

部門横断で多角的に「公正な移行」に係る諸検討を進めてまいります。

基本的な考え方

「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」をめざして

Honda 環境・安全ビジョン / Honda 環境宣言

Honda は、1960 年代から積極的に環境課題の解決に取り組んできました。1970 年代には一酸化炭素、炭化水素、NOx※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、すべての環境への取り組みの指針となる「Honda 環境宣言」を制定しました。ここでは、資材調達から設計、開発、生産、輸送、販売、使用、廃棄に至る製品ライフサイクルの各段階で環境負荷を低減するという基本姿勢を整理・明文化しています。

また、こうした環境への取り組みをさらに進め、「存在を期待される企業」であり続けるために、2011 年、「Honda 環境・安全ビジョン」を定めました。このビジョンに掲げた「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」の実現に向けて、グローバルに展開する Honda の各事業所では、あらゆる環境負荷の低減に取り組んでいます。その取り組みは、気候変動の原因の一つとされている CO₂ の排出量削減やエネルギー使用量の低減をはじめ、水資源や鉱物資源など資源の効率利用、廃棄物の適切な処理と削減など、生物多様性を含む地球環境の保全に向けたものです。

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

※ 1 NOx : Nitrogen Oxides (窒素酸化物) の略。

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

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

基本的な考え方

グローバル環境スローガン — BLUE SKIES FOR OUR CHILDREN —

「自由な移動の喜びを次世代に (for our children) 伝えていきたい、だからこそ豊かで持続可能な社会 (blue skies) を実現させたい」という、これまでも、これからも変わらない Honda の環境への取り組みに対する想いを象徴するスローガンとしました。

グローバル環境シンボル

丸い地球のモチーフのなかに、太陽と青空 (きれいな空気)、きれいな水、そして緑豊かな大地といった「豊かで持続可能な社会」の実現のために必要な自然の恵みを表現しました。また、中央の白いラインはモビリティが自由に移動できる道を、ハートは Honda の環境への取り組みに対する想いや情熱を表現しています。



指標と目標

環境に関する全社目標一覧 (KGI・KPI)

KGI/KPI	管理指標	区分	目標値※1	
			2026年3月期 (25年目標)	2031年3月期 (30年目標)
KGI	企業活動CO ₂ 排出総量削減率※2 (2020年3月期比)	全社	非開示	46%
	製品CO ₂ 総量※3	全社	非開示	非開示
	工業用取水量削減率※4 (2020年3月期比)	全社	—	12%
	工業系廃棄物削減率※5 (焼却・埋立処理) (2020年3月期比)	全社	—	20%
KPI	製品CO ₂ 排出原単位削減率※3 (2020年3月期比)	二輪車	非開示	15.0%
		四輪車	非開示	13.6%
		パワープロダクツ	非開示	13.4%
	再生材・バイオマス材使用率	二輪車	—	30% (日本生産欧州設定モデル)
四輪車		—	30% (日本生産EV)	

※1 新指標のため目標値を設定していないものを「—」と表記しています。

※2 Hondaのスコープ1の温室効果ガス排出量ならびにスコープ2の温室効果ガス排出量(マーケット基準)を対象としています。

※3 Hondaにおけるスコープ3温室効果ガス排出(カテゴリー11)に含まれるCO₂排出量を対象としています。

※4 工業用取水量：企業活動において、製品の開発や製造に伴い直接使用される水の年間取水量。なお、従業員の飲用や手洗い場などで使用される生活用水については、AWS (Alliance for Water Stewardship) 規格の「WASH」の提供のため、本指標の対象外としています。WASH=Water, Sanitation and Hygiene (安全な水、衛生設備、衛生習慣)の略称で、衛生的な水/施設の提供を規定

※5 工業系廃棄物：企業活動において、製品の開発や製造に伴い排出される廃棄物を対象とした年間排出量。なお、再利用される資源については、環境負荷への影響が小さいことから、本指標の対象外としています。

Hondaでは、当報告期間および当報告期間の末日後から当報告書発行日までの期間に、2031年3月期を目標年度とする目標を見直しました。

製品CO₂排出原単位削減率については、二輪事業で34.0%から15.0%へ、四輪事業で27.2%から13.6%へ、パワープロダクツ事業で28.2%から13.4%へ変更しています。これらの変更は、市場環境の変化や通商政策動向の変化などにより、パワートレーンポートフォリオと商品投入計画を見直したことによるものです。

また、これまでHondaは電動製品販売比率を指標として掲げてきましたが、市場環境・顧客ニーズ・事業性の変化が複雑化している状況も踏まえ、手段の一つである電動製品の販売ではなく、より本質的なアプローチである、社会全体での温室効果ガス排出量削減へ活動の幅を広げていくことにいたしました。この考えに基づき、経営管理指標は従来の電動製品販売率から、今後はライフサイクル全体での温室効果ガス排出総量削減率へとシフトしていくことを前提に、2036年3月期を目標年度とする具体的な目標値の検討を進めていきます。

さらに、Hondaは「資源の効率利用」に関する2050年のありたき姿と連動した、より本質的でチャレンジングな目標を設定しました。

2031年3月期の目標として、KGIを「取水総量削減率(BAU比※)」から「工業用取水量削減率」に、「廃棄物総量削減率(BAU比)」から「工業系廃棄物削減率(焼却・埋立処理)」に変更しました。また、KPIに「再生材・バイオマス材使用率」を新たに設け、目標値を定め

ました。

※ 2031年3月期生産計画を基に、削減に向けた対策・施策を行わないと仮定した場合の推計値 (Business As Usual)。

戦略

製品使用のCO₂排出削減

Hondaの製品使用のCO₂排出は、内燃機関搭載製品であるICE/HEVにおける化石燃料の燃焼によるCO₂排出が主要因です。

Hondaは、2050年カーボンニュートラル実現に向けては、電動製品の普及・拡大が製品使用のCO₂排出を削減する有効な手段と考えておりますが、短中期的には、引き続き内燃機関搭載製品の販売を計画していることから、二輪・四輪・パワープロダクツ製品の環境性能向上にも継続的に取り組み、製品使用のCO₂排出を削減していきます。

製品の電動化によってCO₂排出削減は進みますが、各国・地域の再生可能エネルギーの普及・適用状況によっては、電動製品使用によるCO₂排出が残ります。また、内燃機関搭載製品に関しては、カーボンニュートラル燃料の普及へ対応していくことも必要と認識しています。

そのためにHondaは、製品使用段階におけるCO₂排出削減に取り組むとともに、再生可能エネルギーの自社利用だけにとどまらず、エネルギーのクリーン化の促進に向けた渉外活動にも取り組んでいきます。Hondaは、お客様へのクリーンエネルギー供給に直接的に携わることも視野に入れながら、社会全体のクリーンエネルギー化の拡大に貢献していきます。

企業活動のCO₂排出削減

企業活動によるCO₂排出は、各生産拠点における製品製造時の直接的CO₂排出と製品の製造/加工工程などで使用する化石燃料由来のエネルギーによる間接的CO₂排出が主要因です。生産工程の効率向上や設備の電化などを行い、さらに使用するエネルギーを再生可能エネルギー由来に置換することで、企業活動のCO₂排出削減を進めていきます。

基本的な考え方

カーボンニュートラル・クリーンエネルギーに向けて

2026年3月期のHondaのCO₂排出量は、製品使用のCO₂排出量が大半を占めています。また企業活動による直接排出と、間接排出および資源の採掘などの上流工程での排出と資源の廃棄などに関わる下流工程での排出が残りに相当します。

HondaはHonda環境宣言に基づき、2050年カーボンニュートラルの達成に向けて影響度の大きい製品使用のCO₂排出と、自社企業活動の責任領域である企業活動のCO₂排出の削減をマイルストーンに設定して優先的に推進しています。

また、Hondaは総合モビリティカンパニーとして、CO₂排出量削減の取り組みを積極的に推進するために、サプライチェーン全体での排出量を算定・開示することが必要と考えています。そのために世界で最も広く利用されている算定基準である「GHG プロトコル」※に従って、排出量を算定し、開示しています。

※ 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。

Honda 環境・安全ビジョン / Honda 環境宣言 → p.18

取り組み

製品使用のCO₂排出削減の取り組み

電動製品の普及・拡大と製品の環境性能の向上

Hondaは、2050年カーボンニュートラルの実現に向けたアプローチとして、二輪・四輪などの小型モビリティについては電動化が最も有効なソリューションであると考えています。製品使用のCO₂排出削減につなげていくため、電動製品やハイブリッド車の商品ラインアップを拡充していくこととお客様に選ばれる魅力的な商品や価値を提供することが重要です。

二輪事業では、2025年11月のEICMA(ミラノショー)で初の電動モーターサイクル「Honda WN7」を公開し、欧州市場への供給を開始しました。

2026年1月には、固定式バッテリー搭載の「Honda UC3」をタイとベトナムで発売しました。両国では固定式バッテリー搭載車用の二輪CHAdEMO充電ステーションを整備しながら、交換式バッテリーステーションの設置も進め、充電インフラの拡充を図ります。

四輪事業では、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、市場環境の変化に柔軟に対応しながら、電動製品の普及による確実なCO₂削減を推進しています。

EV領域では、2025年9月に発売した「N-ONE e:」を皮切りに、2026年には「Super-ONE」を日本、英国、アジア各国で順次展開します。さらに、2027年にはグローバル戦略車「Honda 0 α」を日本やインドを中心に投入します。

一方で、高効率なハイブリッド技術の活用も強化しています。2025年9月発売の「PRELUDE」に加え、独自に開発を進める次世代のハイブリッドシステム技術を応用し、とくに北米市場で需要の高い中・大型車セグメントを中心に適用を拡大します。

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

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

企業活動のCO₂排出削減の取り組み

カーボンニュートラル工場化の拡大

CO₂排出削減の起点は生産効率向上と省エネルギー施策の実施

Hondaは、企業活動による直接排出と間接排出の削減に向けて、取り組みを推進しています。

3つの主な技術/ノウハウによるCO₂排出削減

- ① 生産効率の向上と省エネルギー施策の実施
- ② 生産設備の電化
- ③ 再生可能エネルギーの活用

生産工程においては、プロセス改善による生産効率向上や省エネルギー施策などに優先して取り組んでいます。また工場内設備の電化は、設備更新時や設備自動化タイミングなどに、積極的に進めています。さらに化石燃料由来の電力使用によるCO₂排出については、工場敷地内への太陽光パネルの設置をはじめとして、再生可能エネルギーの活用を通じて、削減に取り組んでいます。

取り組み

2026年3月期 埼玉製作所 完成車工場 カーボンニュートラル工場化を実現

Hondaは、3つの主な技術／ノウハウにて、自社の企業活動によるCO₂排出削減を実施しており、実質的なCO₂排出ゼロに到達した生産拠点を「カーボンニュートラル工場」と定義しています。埼玉製作所 完成車工場をカーボンニュートラルのリーディング工場に設定して、3つの主な技術／ノウハウの適用を行っています。この取り組みによって、2026年3月期第4四半期より、Honda初のカーボンニュートラル工場を実現し、操業しています。また、これを通して蓄積した技術／ノウハウは、事業所間で情報共有することで、各地域特性に応じたカーボンニュートラル工場化の拡大を図っていき、全世界の四輪生産拠点でカーボンニュートラル工場を実現することをめざし、取り組みを進めていきます。



埼玉製作所 完成車工場

技術／ノウハウ① 生産効率の向上と省エネルギー施策の実施

自社企業活動のCO₂排出削減のため、第一に取り組むべきことは「生産効率の向上」と「省エネルギー施策」の実施だと考えています。生産効率の向上のため、生産工程の見直しや生産における工程数／手順の削減などを行っています。

省エネルギー施策については、未利用熱の活用などを行うことで、消費エネルギーの抑制やCO₂排出削減につなげています。

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

技術／ノウハウ② 生産設備の電化

生産工程からのCO₂排出を削減するためには、設備の電化が有効な手段の一つです。取り組み事例としては、乾燥に使用する設備などのガス燃焼設備を電化し、工程からのCO₂排出を削減しています。

また、電化後の設備に使用する電力を化石燃料由来から再生可能エネルギー由来に置換することで、さらなるCO₂排出削減にもつなげています。

今後も継続して、生産工程の特性に応じた設備の電化に取り組んでいきます。



取り組み

技術／ノウハウ③ 再生可能エネルギーの活用

Hondaは企業活動のCO₂排出削減のため、太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギーの活用をグローバルで積極的に進めています。2026年3月期における再生可能エネルギー電力の活用量※は、2,830GWhです。

Hondaは、敷地内の建屋や駐車場、調整池などのスペースへ太陽光パネルの設備導入を積極的に行っています。また、敷地内で発電した再生可能エネルギーを最大限利用するために定置用蓄電池などを設置しています。

さらにHondaは、外部からの再生可能エネルギー由来電力の調達も進めています。日本における取り組みとして、2024年9月に留寿都ウインド合同会社とバーチャルPPAを締結し、2025年12月発電月の非化石証書より取得しています。



留寿都風力発電所（留寿都ウインド合同会社）（日本）

今後は、さらなる再生可能エネルギーの活用を促進・拡大するために各地域の状況に適した再生可能エネルギーの活用をグローバルで進めていきます。

※ 活用量：自家消費と調達を含めた再生可能エネルギー活用量



熊本製作所（日本）



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 第二工場（インド）



細江船外機工場（日本）



ボイリング・スプリングス風力発電所（北米）

炭素クレジットの活用

Hondaは、さまざまな施策や工夫を行い、CO₂排出の抑制や削減に取り組んでいます。しかし、こうした取り組みをもってしてもCO₂排出のゼロ化が困難なものも一部想定されるため、どうしても排出されるCO₂については、高品質なクレジットなどの活用も選択肢の一つとして考え、気候変動への対応を進めています。

取り組み

製品ライフサイクルCO₂排出削減の取り組み

企業活動CO₂排出量の集計高度化

製品使用のCO₂排出は、主に電動製品の普及・拡大により削減が進む一方で、電動製品に必要な素材や部品を製造する際に排出されるCO₂は、現状の成り行きのままでは、増加する見込みとなっています。

まずは、CO₂排出量が大きい箇所（ホットスポット）の特定のため、Honda製品を構成する約2万点の部品を約50種類の構成素材に分解し、部品一つひとつのCO₂排出量を計算可能な集計方法を開発し、運用を開始しました。

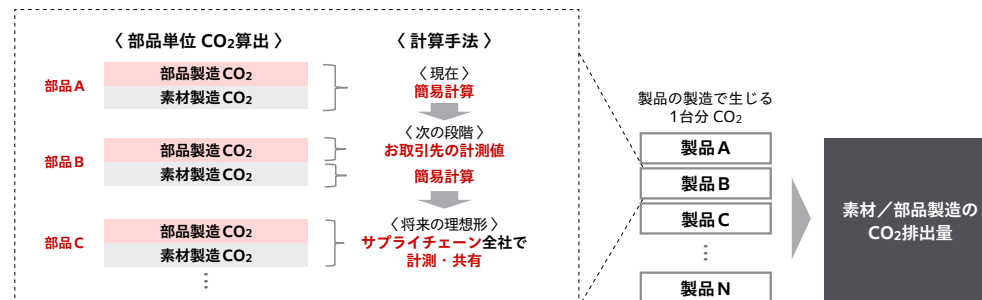
現在、素材や部品の製造時におけるCO₂排出量は、産業平均値などを用いて、簡易的な計算で算出していますが、今後は、製造過程で実際に消費するエネルギー量を計測することで、CO₂排出削減の取り組みをより正確に評価することが可能になります。

また、素材／部品の製造時におけるCO₂排出量をより正確に算定できるのは、実際に素材・部品を製造されているお取引先各社です。将来の理想的な取り組みのかたちとして、お取引先各社が算定したCO₂排出量をサプライチェーンに沿って共有していただくことで、Honda製品のCO₂排出量をより正確に評価し、その結果を踏まえてさらなる削減に向けた取り組みなどをお取引先各社と協働して行うことをめざしています。

このように、CO₂排出量を正しく評価することで、より有効な取り組みが可能になるという考えに基づき、企業活動のCO₂排出量のみならず、Hondaのバリューチェーン全体のCO₂排出量データを一括で集計・分析可能なシステムの導入を進めています。

得られた分析結果をさらなるCO₂排出削減に向けた戦略や施策などに活かし、カーボンニュートラルの実現をめざします。

購入した製品・サービスから排出されるCO₂集計：概念図



取り組み

製品カーボンフットプリント (CFP) 算定の取り組み

2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、CO₂排出の削減に有効な製品の電動化などと、より低炭素で環境負荷の少ないものづくりをめざしています。

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

2026年3月期においては、製品カーボンフットプリントの算定ロジックを刷新、ITシステムを構築し、運用を開始するなど算定基盤の強化を図りました。

1. 業界標準に準拠した算定ロジックへの刷新

算定データの客観性と信頼性をより高めるため、算定ロジックをこれまでの自社メソッドから、「日本自動車工業会による自動車製品のカーボンフットプリントガイドライン 2024年版」を新たに採用しました。今後も最新の業界標準ロジックを迅速に反映し、継続的なデータ透明性の向上に努めていきます。

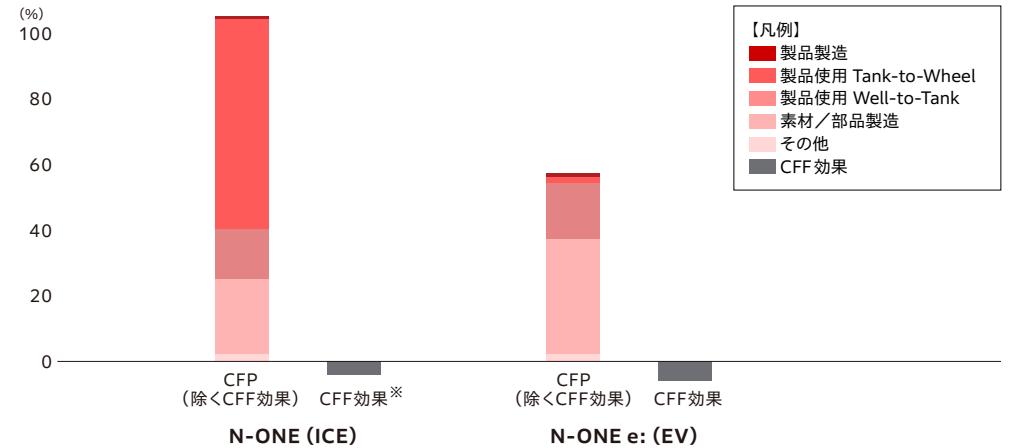
2. ITシステムの運用開始によるデータガバナンスの強化

膨大な部品データや材料情報などを正確かつ効率的に処理するための新たなITシステムを導入し、運用を開始しました。

データ処理能力の向上により、各種製品の算定データにおける正確性と再現性を高めています。

引き続き、カーボンフットプリント算定の取り組みで得られた結果を製品開発に活用するとともに、ステークホルダーの皆様に向けた情報の透明性向上に努めます。

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



※ CFF (Circular Footprint Formula) 効果：材料/部品のリサイクルなどによる温室効果ガス低減控除分

ICP (インターナルカーボンプライシング) の取り組み

CO₂排出量の削減をよりいっそう加速させるため、2023年よりICP制度の運用を日本の拠点で開始しました (炭素価格：CO₂1t当たり 15,000円)。

炭素削減量を金銭価値化することで設備投資の判断材料の一つとして活用します。

海外拠点においては各地域で代表拠点を選定し、生産拠点を中心に運用しています。

取り組み

物流領域のCO₂排出削減の取り組み

Hondaは、カーボンニュートラル社会の実現に向け、サプライチェーンにおける物流を、CO₂排出削減の中核領域の一つと位置付け、経営として優先的に取り組んでいます。

二輪・四輪・補修部品の調達物流および製品物流は、輸送距離、輸送頻度、輸送手段の選択によってCO₂排出量が大きく左右される領域であり、個別最適の積み上げでは抜本的な削減が難しいという課題認識のもと、全社横断での取り組みを進めています。

具体的には、Hondaは物流領域における脱炭素化を、「物流効率化」と「物流手段（車両・燃料）のカーボンフリー化」の2つの柱で捉え、短期・中長期の両面から戦略的に推進しています。

物流効率化においては、輸送ルートの最適化や積載率の向上を通じて物流全体のムダを削減し、輸送量そのものを抑制することでエネルギー使用量の低減を図っています。

一方で、効率化のみでは削減に限界があるとの認識のもと、物流手段のカーボンフリー化にも踏み込み、電動車両や鉄道輸送への転換に加え、水素、アンモニア、LNG、エタノールなどの代替燃料の活用を、地域特性や技術成熟度を踏まえながら段階的に進めています。

以下では、こうした考え方に基づく具体的な取り組み事例を紹介します。

事例：電動部品（IPU）調達物流のモーダルシフト化（日本）

Hondaは、本格的なEV時代の到来を見据え、EV関連部品の物流においても、製品特性や供給安定性を踏まえたうえで、脱炭素化と事業成立性の両立を図る取り組みを進めています。

とくに、遠距離輸送をとまなう部品・製品については、輸送手段の選択がCO₂排出量に大きな影響を与えることから、環境負荷の小さい鉄道輸送への転換を重要な選択肢の一つとして位置付け、モーダルシフトを推進しています。



電動部品（IPU）輸送の鉄道モーダルシフトによるCO₂排出削減（日本）

2024年に国内生産を開始したEVの基幹部品である大型・重量物の電動部品（IPU）においては、安定供給や品質確保といった制約条件があるなかで、物流会社、鉄道事業者、部品サプライヤーと連携し、輸送手段を従来のトラック輸送から鉄道輸送へきり替えました。

この取り組みにより、CO₂排出量を年間約700t、約75%相当削減することを実現するとともに、EV立ちあげ期における低炭素物流の実装モデルとして、実効性のある仕組みを構築しました。

事例：燃料電池トラックの実証試験と商用化に向けた技術検証（日本／中国）

Hondaは、物流手段のカーボンフリー化に向けた中長期的な取り組みの一環として、長距離・重量物輸送においても実用可能な次世代物流手段の確立が不可欠であるとの認識のもと、燃料電池トラックの実用化に向けた技術開発および検証を進めています。

燃料電池は走行時にCO₂を排出しないという特性に加え、航続距離や積載性能の観点から、将来的に長距離輸送への適用が期待される技術である一方、インフラ整備や価格面などの課題も多く、実物流での検証が不可欠とされています。

Hondaはこうした課題を踏まえ、日本ではいすゞ自動車株式会社との共同開発により、実際の物流環境下での走行実証試験を実施しています。

また、中国では東風汽車グループと連携し、実際の物流配送ルートにおける運行実証を展開しています。

これらの取り組みを通じて、燃料電池トラックの技術の有効性や実用性を検証し、将来的な物流領域におけるCO₂排出削減の選択肢を広げるとともに、次世代物流の社会実装に向けた知見の蓄積を進めています。



燃料電池トラックの実証車両（日本）



燃料電池トラックの実証車両（中国）

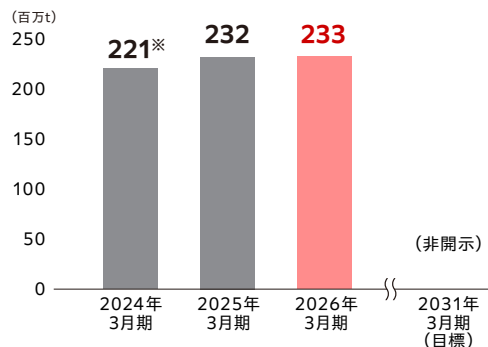
指標と目標

製品使用のCO₂排出削減

KGI	管理指標	区分	目標値
			2031年3月期
	製品CO ₂ 総量※	全社	非開示

※ 本目標は、Hondaにおけるスコープ3温室効果ガス排出（カテゴリー11）に含まれるCO₂排出量を対象としています。また、パリ協定の考え方および科学的根拠に基づくCO₂削減目標（SBT）におけるセクター別炭素アプローチを参考にしています。

製品CO₂総量



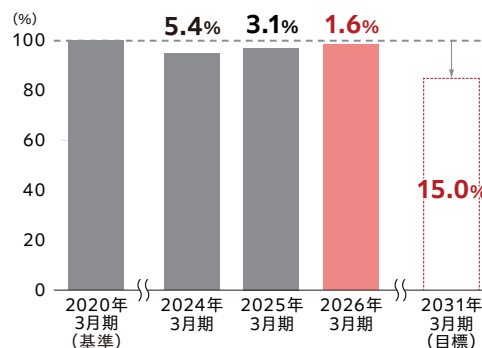
※ 算出方法の見直しにより過年度修正

KPI	管理指標	区分	目標値
			2031年3月期
	製品CO ₂ 排出原単位削減率※ (2020年3月期比)	二輪車	15.0%
		四輪車	13.6%
		パワープロダクツ	13.4%

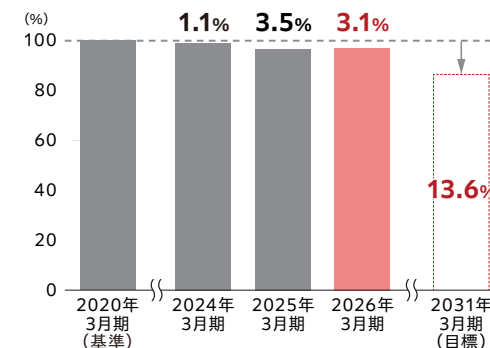
※ 本目標は、Hondaにおけるスコープ3温室効果ガス排出（カテゴリー11）に含まれるCO₂排出量を対象としています。また、パリ協定の考え方およびSBTにおけるセクター別炭素アプローチを参考にしています。測定方法については温室効果ガス排出の測定アプローチ（▶ p.33）を参照ください。

製品CO₂排出原単位削減率

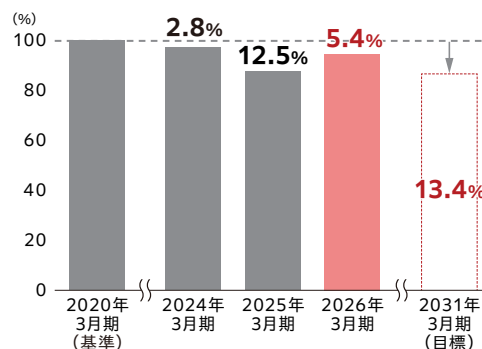
二輪車



四輪車



パワープロダクツ



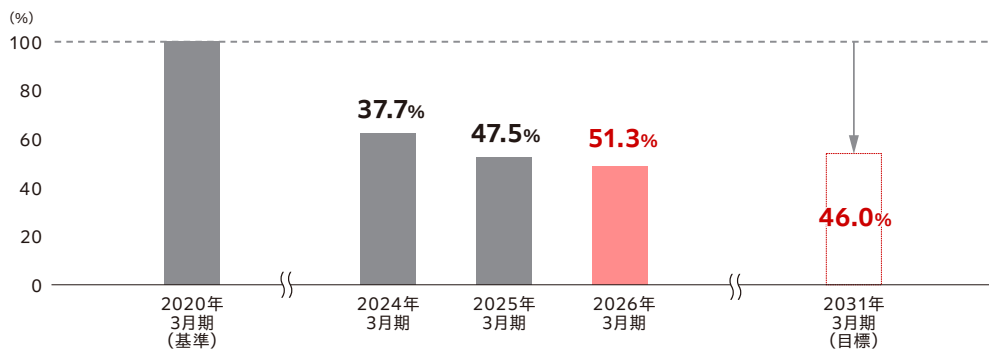
指標と目標

企業活動のCO₂排出削減

管理指標	区分	目標値
		2031年3月期
KGI	企業活動CO ₂ 排出総量削減率※ (2020年3月期比)	46%
	全社	

※ 本目標はパリ協定を踏まえ、2020年3月期比で温室効果ガス排出量を46%削減することをめざすものであり、CO₂ (二酸化炭素)、CH₄ (メタン)、N₂O (一酸化二窒素)、HFCs (ハイドロフルオロカーボン類)、PFCs (パーフルオロカーボン類)、SF₆ (六フッ化硫黄) およびNF₃ (三フッ化窒素) を対象としたHondaのスコープ1の温室効果ガス排出量ならびにスコープ2の温室効果ガス排出量(マーケット基準) に対して設定しています。
設定においては、SBTのセクター別炭素アプローチを用いておりませんが、SBTのクロスセクター絶対量削減アプローチを用いて算出しています。

企業活動CO₂排出総量削減率 (2020年3月期比)



	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
企業活動CO ₂ 排出総量 (百万 t-CO ₂ e)	3.13	2.64	2.45

指標と目標

温室効果ガス排出量

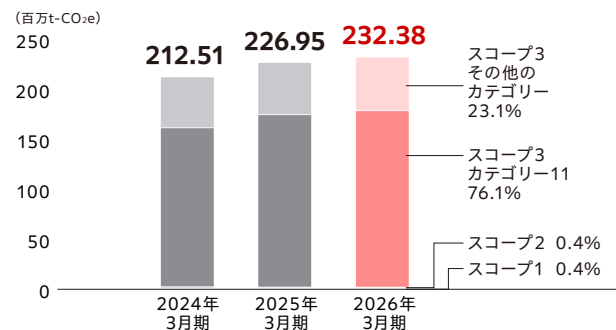
Hondaは、モビリティに携わる会社として責任を持って温室効果ガス排出量を算定・開示することが、全世界での温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを積極的に推進していくために必要なことだと考えています。

その足がかりとして、2012年8月、Hondaは世界で最も広く利用されている算定基準である「GHG プロトコル」に従って、2012年3月期の温室効果ガス排出量を、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排出量の算定と開示を行っています。スコープ3（その他の間接排出）の算定では、推計割合の大きいカテゴリについて対象範囲（バウンダリー）を拡大して、データ収集の推計・算出方法の精度を向上させるなど、より正しく把握できるよう進化を続けています。

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

温室効果ガス排出総量の推移 スコープ1・2・3※



・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社

・小数点第3位を四捨五入し表示

※ 温室効果ガス排出量の測定方法および算定条件については温室効果ガス排出の測定アプローチ (➡p.33) を参照ください。

指標と目標

温室効果ガス排出量の推移

				(百万 t-CO ₂ e)		
				2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
Hondaのバリューチェーン全体の排出			スコープ1+2 (マーケット基準)+3総計	212.51	226.95	232.38
内訳	直接排出	全事業	スコープ1	0.936	0.882	0.892 ✓
	間接排出	全事業	スコープ2 (マーケット基準)	1.26	1.10	1.04 ✓
			スコープ2 (ロケーション基準)	1.82	1.74	1.64 ✓
	連結範囲内の排出	全事業	スコープ1+2 (マーケット基準) 合計	2.19	1.98	1.93 ✓
	購入した製品・サービス	二輪、四輪、パワープロダクツ事業	スコープ3カテゴリ1	40.90	41.72	41.13
	資本財	全事業	スコープ3カテゴリ2	1.12	1.55	2.17
	スコープ1+2 (マーケット基準) 合計に含まれない燃料及びエネルギー活動	全事業	スコープ3カテゴリ3	0.65	0.60	0.59
	輸送・配送 (上流)	二輪、四輪、パワープロダクツ事業	スコープ3カテゴリ4	2.55	2.71	4.03
	事業から出る廃棄物	全事業	スコープ3カテゴリ5	0.09	0.07	0.08
	出張	全事業	スコープ3カテゴリ6	0.30	0.29	0.29
	雇用者の通勤	全事業	スコープ3カテゴリ7	0.16	0.16	0.15
	リース資産 (上流)	—	スコープ3カテゴリ8	—	—	—
	輸送・配送 (下流)	四輪事業	スコープ3カテゴリ9	0.65	0.58	0.56
	販売した製品の加工	パワープロダクツ事業	スコープ3カテゴリ10	0.02	0.02	0.02
	販売した製品の使用	二輪、四輪、パワープロダクツ、航空機事業	スコープ3カテゴリ11	159.39	172.68	176.74 ✓
	販売した製品の廃棄	二輪、四輪、パワープロダクツ事業	スコープ3カテゴリ12	3.94	4.18	4.32
	リース資産 (下流)	二輪事業	スコープ3カテゴリ13	0.00	0.00	0.00
	フランチャイズ	—	スコープ3カテゴリ14	—	—	—
	投資	全事業	スコープ3カテゴリ15	0.55	0.40	0.35
連結範囲外のバリューチェーンにおける排出			スコープ3合計	210.32	224.97	230.45

・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
 ・スコープ1・2については有効数字3桁で表示、スコープ3およびHondaのバリューチェーン全体の排出については小数点第3位を四捨五入し表示
 ・スコープ1・2、ならびにスコープ3各カテゴリの算定対象は温室効果ガス排出の測定アプローチ (▶ p.33) を参照ください。

指標と目標

温室効果ガス排出量の推移 (スコープ1・2)

地域別スコープ1排出量 (百万 t-CO₂e)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	0.232	0.226	0.232
北米	0.408	0.380	0.386
南米	0.0407	0.0439	0.0469
欧州・アフリカ中東	0.0172	0.0149	0.0140
アジア・大洋州	0.211	0.199	0.199
中国	0.0271	0.0182	0.0141
(合計)	0.936	0.882	0.892 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・有効数字3桁で表示
- ・測定方法については温室効果ガス排出の測定アプローチ (⇒ p.33) を参照ください。

地域別スコープ2 (マーケット基準) 排出量 (百万 t-CO₂e)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	0.363	0.354	0.289
北米	0.198	0.113	0.175
南米	0.00166	0.00141	0.00153
欧州・アフリカ中東	0.00206	0.00217	0.00183
アジア・大洋州	0.537	0.508	0.472
中国	0.156	0.120	0.0979
(合計)	1.26	1.10	1.04 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・有効数字3桁で表示
- ・測定方法については温室効果ガス排出の測定アプローチ (⇒ p.33) を参照ください。

地域別スコープ2 (ロケーション基準) 排出量 (百万 t-CO₂e)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	0.470	0.468	0.447
北米	0.584	0.568	0.545
南米	0.0273	0.0230	0.0202
欧州・アフリカ中東	0.00739	0.00892	0.00692
アジア・大洋州	0.555	0.542	0.511
中国	0.172	0.129	0.114
(合計)	1.82	1.74	1.64 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・有効数字3桁で表示
- ・測定方法については温室効果ガス排出の測定アプローチ (⇒ p.33) を参照ください。

地域別スコープ1+スコープ2 (マーケット基準) 排出量 (百万 t-CO₂e)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	0.594	0.580	0.521
北米	0.606	0.493	0.561
南米	0.0423	0.0453	0.0484
欧州・アフリカ中東	0.0193	0.0171	0.0158
アジア・大洋州	0.748	0.707	0.671
中国	0.183	0.139	0.112
(合計)	2.19	1.98	1.93 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・有効数字3桁で表示

売上収益当たりの温室効果ガス排出量 (百万 t-CO₂e/百万円)

	2026年3月期
売上収益当たりの温室効果ガス排出量	0.0000000885

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・算定方法：売上収益当たりの温室効果ガス排出量 = { スコープ1+2 (マーケット基準) 排出量 } ÷ 売上収益
- ・有効数字3桁で表示

指標と目標

温室効果ガス排出の測定アプローチ

Hondaは、「温室効果ガスプロトコルの企業算定および報告基準（2004年）」（以下、「GHGプロトコル（2004年）」）に基づき温室効果ガス排出を測定するにあたり、実効的な削減施策の立案・実行につなげることが可能であるため、測定アプローチとして経営支配力アプローチを用いています。当該アプローチは、当社および当社が経営支配力を有する事業体（連結子会社）を対象とするものであり、これにより、実際に当社が意思決定権を有し、排出削減施策を直接的に講じることが可能な範囲で排出量を集計することができるため、実効性のある削減管理が可能となります。

温室効果ガス排出の測定方法

Hondaは、次の方法により温室効果ガス排出を測定しています。なお、スコープ1およびスコープ2温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされています。

〈スコープ1 温室効果ガス排出〉※1

Hondaにおけるスコープ1 温室効果ガス排出の発生要因は、主に都市ガスや天然ガスなどの燃焼および作業車両・社有車からの排出です。

Honda国内拠点は、「GHGプロトコル（2004年）」に基づき、2026年3月期における活動量に対して、2026年3月期において入手可能な地球温暖化対策の推進に関する法律（以下、「温対法」）に基づく排出係数を利用し、地球温暖化係数はIPCC第6次評価報告書の係数を乗じることにより、見積りの方法に基づきスコープ1 温室効果ガス排出を測定しています。さらに、Hondaの海外拠点は、「GHGプロトコル（2004年）」に基づき、2026年3月期における活動量に対して、2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesに基づく排出係数を利用し、地球温暖化係数はIPCC第6次評価報告書の係数を乗じることにより、見積りの方法に基づきスコープ1 温室効果ガス排出を測定しています。なお、非エネルギー起源GHG排出量には一部推計を含んでいます。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）

〈スコープ2 温室効果ガス排出〉※1

Hondaにおけるスコープ2 温室効果ガス排出の発生要因は、主に工場・オフィスでの電力エネルギーの使用です。

（ロケーション基準）

Honda国内拠点は、「GHGプロトコル（2004年）」に基づき、2026年3月期における各拠点の電力消費量に、IEAの国別排出係数（IEA Emissions Factors 2025）を乗じることにより、見積りの方法に基づきロケーション基準によるスコープ2 温室効果ガス排出を測定しています。

算定方法：排出量=Σ（購入電力量など※2×CO₂排出係数）

（マーケット基準）

Hondaは、「GHGプロトコル（2004年）」に基づき、2026年3月期における電力契約ごとの電力使用量に、原則として2026年3月期の電力契約ごとの排出係数を乗じ、マーケット基準によるスコープ2温室効果ガスを測定しています。

国内拠点は、温対法に基づく環境省公表の『電気事業者別排出係数（令和8年提出用）』の基礎排出係数を、海外拠点は、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を、これらが入手困難な場合はIEAの国別排出係数（IEA Emissions Factors 2025）を乗じることにより、見積りの方法に基づきマーケット基準によるスコープ2 温室効果ガス排出を測定しています。

算定方法：排出量=Σ（購入電力量など※2×CO₂排出係数）

〈スコープ3 温室効果ガス排出〉※1

Hondaにおけるスコープ3温室効果ガス排出量については、「温室効果ガスプロトコルのコーポレートバリューチェーン（スコープ3）基準（2011年）」に基づき、スコープ3カテゴリごとに分類、算定しています。15のカテゴリのうち、Hondaの総排出量に占める割合が大きい、カテゴリ1およびカテゴリ11の算定の高度化に注力しています。カテゴリ1はHondaが2026年3月期に購入または取得した製品・サービスの生産から生じたすべての上流の温室効果ガス排出量であり、以下に示す見積りの方法に基づき測定しています。

Hondaが購入した二輪、四輪、パワープロダクツ製品の製造に使用する素材および部品の温室効果ガス排出量について、各事業の代表的な製品を選定し、代表製品とそれ以外の製品で算定方法を分けています。代表製品については、構成素材重量を活動量とし、温室効果ガス排出係数を乗じることによって算定しています。排出係数は日本自動車工業会（JAMA）が定めた製品カーボンフットプリント（CFP）算定ガイドラインに則り、AIST-IDEA Ver.3.2にもとづく原材料種類別の値、または特定の部品単位

で定められた個別の値を使用しています。代表製品以外の製品については、単位重量当たりの温室効果ガス排出量が類似する代表製品と同等であると仮定し、製品ごとの重量を基に推計しています。

購入した間接材については、有形・無形ともに品目ごとの購入金額に環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース ver.3.6」の産業連関表ベースの排出係数を乗じて算定しています。算定の効率性を鑑み、Hondaのすべての間接材の網羅的な収集に代わり、代表的な法人の従業員当たりの間接材の温室効果ガス排出量を算出し、算定対象範囲の他法人も同傾向であると仮定の上、全体の排出量を推計しています。

二輪、四輪、パワープロダクツ製品について、製品重量および製品の構成部品とその素材重量は当社の管理値であり、一部製品の重量データを除き、一次データを使用しています。間接用途の購買品について、購入品目ごとの金額は一次データを使用しています。それらの一次データは内部で検証のうえで、制定されたガイドラインの手順に基づき算定に使用しています。ただし、各排出係数は購買品の生産から生じた上流排出量を表している点、また代表的な製品・法人の排出特性が他の製品・法人と同等であるとの仮定に基づく算定結果である点から、不確実性にさらされています。

カテゴリ11はHondaが2026年3月期に販売およびリースした二輪車・四輪車・パワープロダクツ・航空機製品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温室効果ガス排出量であり、以下に示す見積りの方法に基づき測定しています。

Honda各製品の販売台数にCO₂排出原単位および生涯使用量（平均年間走行距離または使用時間 × 平均使用年数）を乗じることによって算定しています。CO₂排出原単位とは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量であり、Tank to Wheel（製品使用時の直接排出）とWell to Tank（燃料の採掘・精製、電力の発電による間接排出）の排出原単位で構成されます。前者はお客様の使用方法が排出ガス試験用走行サイクルと同等であると仮定の上、当該走行サイクルで測定された燃料または電力の消費率とガソリンなどのCO₂排出係数を用いて算出し、後者はIEA Mobility Model (MoMo)、IEA Emissions Factors 2025などのデータベースで定められた各種エネルギー（電気、ガソリン、水素など）のCO₂換算係数を使用しています。

二輪車、四輪車の生涯使用量の設定は、年間走行距離と平均使用年数はIEA MoMo記載のシナリオ値を、製品の販売国において生涯使用量を制限する法規がある場合は当該法規と整合した数値を使用しています。パワープロダクツは製品カテゴリ・クラスごとに定めた固有値を使用しています。

カテゴリ11の測定において、製品モデルごとの算出は各地域内の販売台数の90%を超える「算出対象国」を対象に行い、残る台数による排出は各地域の台当たり排出量の加重平均値で使用されるとみなし、推計しています。測定対象となるHonda各製品の販売台数、Tank to Wheel（製品使用時の直接排出）のCO₂排出原単位のうち燃料または電力の消費率は各製品固有の値であり、一次データを使用しています。それらの一次データは内部で検証のうえで、制定されたガイドラインの手順に基づき算定に使用しています。ただし、CO₂排出原単位については各製品におけるお客様の使用が一律同様であるとの仮定に、生涯使用量については将来のシナリオと同等であるとの仮定にそれぞれ基づき算定結果であり、不確実性にさらされています。

またカテゴリ1、11以外のスコープ3カテゴリについては、次のように温室効果ガスの算定対象を定め、見積りにて測定しています。

カテゴリ2：Hondaにおける設備投資活動

カテゴリ3：Hondaの事業活動において使用した、各種エネルギーの製造活動と送配電損失

カテゴリ4：Hondaのお取引先から販売店までの部品、製品の輸送活動

カテゴリ5：Hondaの事業活動によって生じた廃棄物の処理

カテゴリ6：Hondaの従業員の出張

カテゴリ7：Hondaの従業員の通勤

カテゴリ9：Hondaの四輪車販売店において使用されたエネルギー

カテゴリ10：Hondaが他社へ販売したパワープロダクツエンジンの最終製品への加工

カテゴリ12：Hondaが販売およびリース二輪車、四輪車、パワープロダクツの廃棄

カテゴリ13：Hondaのバッテリーシェアリングサービス事業で使用されたエネルギー

カテゴリ15：Hondaの持分法適用会社および投資先企業のスコープ1、2の持分比率相当分

Honda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・14」を算定対象から除外しています。また、カテゴリ15における投資先企業については、一定の影響力を有する責任の観点から、持分比率が5%以上の企業を算定対象としています。

2026年3月期に集計範囲と算定手法の一部を変更したことに伴い、スコープ3 カテゴリ1、3、4、5、9、10、11、12、13、15については、過年度実績を再算定のうえ開示しています。

※1 集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社

※2 ほかに蒸気や温水を含む

指標と目標

エネルギー消費量

直接エネルギー消費量 (TJ)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	4,170	4,070	4,160
北米	7,380	7,040	7,200
南米	699	750	805
欧州・アフリカ中東	310	268	257
アジア・大洋州	3,710	3,540	3,530
中国	505	381	266
(合計)	16,800	16,000	16,200 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・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
- ・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 (TJ)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	3,690	3,680	3,660
北米	6,170	6,250	6,260
南米	992	1,050	1,040
欧州・アフリカ中東	119	126	118
アジア・大洋州	3,250	3,180	3,110
中国	1,050	829	813
(合計)	15,300	15,100	15,000 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・算定方法：消費量=Σ(購入電力量など※×単位発熱量)
- 購入電力量は、全世界共通で3.6 [GJ/MWh] でJ(ジュール)へ変換
- ※ほかに蒸気や温水を含む
- ・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 (TJ)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	7,860	7,740	7,820
北米	13,500	13,300	13,500
南米	1,690	1,800	1,840
欧州・アフリカ中東	429	394	375
アジア・大洋州	6,970	6,720	6,640
中国	1,560	1,210	1,080
(合計)	32,100	31,200	31,200 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・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

再生可能エネルギー電力消費量 (GWh)

	2026年3月期
再生可能エネルギー電力の活用量	1,950
再生可能エネルギー電力の自家消費量※	134

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ※自家消費量：自社で生成した再生可能エネルギー量のうち自社で消費した電力量

その他の取り組み

気候変動問題などにおける渉外活動

渉外活動に関する基本的な考え方

Hondaは、次のような社是を掲げて事業・企業活動を行っております。

社 是

わたしたちは、地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い商品を適正な価格で提供することに全力を尽くす

Hondaは、世界中のすべての人に、「生活の可能性が広がる喜び」を提供し、持続可能な社会の実現に貢献することにより、「存在を期待される企業」をめざしています。Hondaは、「存在を期待される企業」であり続けるための事業・企業活動を実現する手段の一つとして、渉外活動に取り組んでいます。

環境問題に関する私たちの働きかけ

社是の「地球的視野」とは、有限の地球感のもと、Honda自身が環境問題など社会に対して大きな負の影響を与えていることを認識し、こうした地球規模的課題解決に挑戦していくことを示しています。

「存在を期待される企業」であり続けるため、Hondaの各事業所は、Honda環境宣言のもと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、CO₂の排出量削減やエネルギー使用量の低減をはじめ、水や鉱物など資源の効率的利用、廃棄物の適切な処理と削減など、生物多様性を含む地球環境の保全に向けたものです。Hondaはこの環境宣言を、自社やグループ企業だけでなく、サプライヤーや販売会社などHondaに関わるすべての皆様と共有して、ともに活動しています。そこには、業界団体や政府など、バリューチェーンにとどまらないさまざまなステークホルダーも含まれます。

気候変動問題に関する私たちの働きかけ

Hondaはパリ協定を支持し、2050年に全製品・企業活動を通じたカーボンニュートラルという目標を掲げ、その実現に取り組んでいます。カーボンニュートラル社会の実現に向け、Hondaのみでは対応が難しい課題などについては、各国・地域の外部団体と連携し、公共政策への働きかけなどの渉外活動も活用して取り組んでいます。渉外活動は環境宣言に則り、パリ協定などの国際合意、事業を実施している国の法規や政策を踏まえながら実施しています。

気候変動政策に関する私たちのスタンス

項目	スタンス
パリ協定 および カーボン ニュートラル	<p>パリ協定では、産業革命以前と比較した地球の平均気温上昇を1.5℃に抑える努力目標の達成をめざして、温室効果ガス排出量を削減していく考え方が掲げられています。Hondaはパリ協定を支持しており、環境負荷ゼロ社会の実現に向けて、パリ協定の考えに基づき2050年に「Hondaに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実現する」ことをめざしています。</p> <p>Hondaは、2050年カーボンニュートラルの実現に向けたEV・ハイブリッド車・カーボンニュートラル燃料・カーボンオフセット技術などを組み合わせた多角的なアプローチのなかで、電動製品の受容・普及拡大をめざし、お客様に選ばれる魅力的な商品や価値を提供していくほか、公共政策への働きかけなどの渉外活動に取り組んでいます。</p> <p>また、企業活動においては、自社の企業活動だけではなく、素材・部品調達から設計・開発・生産・輸送・販売・使用・廃棄段階に至るまでのライフサイクル全体を対象とし、グローバルに展開する多くのパートナーとともにCO₂排出削減の施策に取り組んでいます。</p>
再生可能 エネルギー	<p>Hondaは、2050年カーボンニュートラルの実現に向けたEV・ハイブリッド車・カーボンニュートラル燃料・カーボンオフセット技術などを組み合わせた多角的なアプローチのなかで、再生可能エネルギーの普及をめざし、公共政策への働きかけなどの渉外活動に取り組んでいます。Honda自身がお客様へのエネルギー供給に直接的に携わることも視野に入れながら、再生可能エネルギー社会の実装に貢献していきます。</p> <p>また、企業活動のCO₂排出削減についても、再生可能エネルギーの導入を進めています。外部からの再生可能エネルギー由来電力の調達にとどまらず、敷地内の建屋や駐車場などに太陽光パネルを設備導入し、併せて定置用蓄電池を設置するなど、再生可能エネルギーの実装に注力しています。</p>

その他の取り組み

加盟団体に関するレビュー

所属する加盟団体の気候変動政策に関するスタンスについて、Honda のスタンスとの整合性をレビューしました。レビュー項目および基準はそれぞれ以下のとおりです。

- パリ協定およびカーボンニュートラルの支持
- 再生可能エネルギーの普及拡大の必要性の認識

レビューする加盟団体の選定にあたっては、以下を考慮しました。

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

上記に基づき、2026年3月期は以下の7団体を選定しました。

- 一般社団法人 日本自動車工業会 (JAMA)
- European Automobile Manufacturers' Association (ACEA)
- The European Association of Motorcycle Manufacturers (ACEM)
- Society of Motor Manufacturers and Traders (SMMT)
- Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA)
- Associação Brasileira de Fabricantes de Motocicletas, Ciclomotores, Motonetas, Bicicletas e Similares (ABRACICLO)
- 持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD)

レビュー対象やレビュー結果は、毎年見直していきます。なお、加盟団体がパリ協定を含めた Honda のスタンスと整合的でない場合は、対話などを通じスタンスの見直しを継続的に働きかけていきます。

レビュー結果

一般社団法人 日本自動車工業会 (JAMA)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	副会長：三部 敏宏 (本田技研工業株式会社 取締役 代表執行役社長) 環境技術・政策委員会 委員長：秋和 利祐 (本田技研工業株式会社 執行役)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	JAMA は、2050年カーボンニュートラルにチャレンジしており、電動車を含む多様なモビリティが普及する、マルチパスウェイによるカーボンニュートラル推進を提唱しています。また、2050年カーボンニュートラルに向けて、運輸部門への政策的・財政的措置などの強力な支援が必要と主張しています。
再生可能エネルギー	整合	JAMA は、2050年カーボンニュートラルの大前提として安価で安定したカーボンニュートラル電力の供給を指摘し、エネルギー政策としての安価な再生可能エネルギーや水素の安定供給の必要性を強調しています。

確認資料：https://www.jama.or.jp/operation/ecology/carbon_neutral_data/pdf/CNMaterial_01.pdf
https://www.jama.or.jp/release/docs/release/2025/20250107_JAMA_vision2035.pdf

European Automobile Manufacturers' Association (ACEA)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Sherpa：Ian Howells (Executive Vice President, Honda Motor Europe Ltd.)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	ACEA は、パリ協定と EU の2050年気候中立目標を支持しています。また、EU の気候政策枠組みを踏まえ、運輸部門の脱炭素化について包括的な政策対応の必要性を強調しています。
再生可能エネルギー	整合	ACEA は、電動化が脱炭素化の主流であり、BEV の普及拡大に政策の重点を置くべきとしています。技術中立的な脱炭素アプローチも取りつつ、実用的な役割を果たし得る駆動系技術を用いながら再生可能エネルギーなどを普及させていくとしています。

確認資料：<https://www.acea.auto/files/ACEA-policy-paper-EU-regulatory-framework-for-the-decarbonisation-of-road-transport.pdf> (英語版のみ)
https://www.acea.auto/files/ACEA_10-point_plan_European_Green_Deal.pdf (英語版のみ)

その他の取り組み

The European Association of Motorcycle Manufacturers (ACEM)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Vice President : Vito Cicchetti (Business Transformation Planning Lead & ACEM Representative, Honda Motor Europe Ltd.)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	ACEMは、パリ協定に基づいたEUの目標を認識し、2050年カーボンニュートラルをめざしています。EUの気候政策枠組みを踏まえ、運輸部門の脱炭素化について包括的な政策対応の必要性を強調しています。
再生可能エネルギー	整合	ACEMは、電動モビリティが将来の運輸部門において重要な役割を果たすことを認識し、電動化を促進する施策の必要性を強調しています。そのうえで、持続可能な燃料を含む、技術中立的な脱炭素アプローチを提唱しています。

確認資料 : <https://www.acem.eu/vision-2030/climate/> (英語版のみ)
https://acem.eu/wp-content/uploads/2021/10/ACEM_Position_Paper_Decarbonisation_2021.pdf (英語版のみ)

Society of Motor Manufacturers and Traders (SMMT)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Member of CARS Committee : Rebecca Adamson (General Manager, Customer Engagement & Head of Automobile, Honda Motor Europe Ltd.)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	SMMTは、パリ協定の目標を支持しています。また、2050年までに英国の炭素排出量を少なくとも100%削減するという英国の目標や気候政策を支持しています。
再生可能エネルギー	整合	SMMTは、ゼロエミッション車やバッテリーへの投資の必要性を指摘しています。また、再生可能エネルギーの生成と供給がネットゼロをめざすうえで重要な要素であると指摘し、業界としても積極的に投資していることを示しています。

確認資料 : <https://www.smmt.co.uk/automotive-intelligence/supporting-sustainability/> (英語版のみ)
<https://smmtweb.lon1.cdn.digitaloceanspaces.com/wp-content/uploads/2025/07/2025-SMMT-Automotive-Sustainability-Report.pdf> (英語版のみ)

Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Vice-Presidente : Alexandre Cury (Board of Director, Vice President, Honda Automóveis do Brasil Ltda.)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	ANFAVEAは、パリ協定を踏まえたブラジル政府の環境方針やカーボンニュートラルに向けた取り組みを支持しています。また、運輸部門の脱炭素化に包括的な政策対応の必要性を強調しています。
再生可能エネルギー	整合	ANFAVEAは、運輸部門における再生可能エネルギーの普及に向けて、電動化とバイオ燃料を組み合わせた複線的アプローチを提唱しています。

確認資料 : <https://www.anfavea.com.br> (英語・ポルトガル語・スペイン語版のみ)
<https://anfavea.com.br/site/wp-content/uploads/2024/09/Anfavea-Avancando-nos-Caminhos-da-Descarbonizacao-2024-Publicacao.pdf> (ポルトガル語版のみ)

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

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Presidente : Marcos Bento (Board of Director, President, Moto Honda da Amazonia)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	ABRACICLOは、パリ協定を踏まえたブラジル政府の環境方針に沿って、運輸部門における環境負荷低減と持続可能なモビリティを推進しています。
再生可能エネルギー	整合	ABRACICLOは、バイオ燃料を含む再生可能エネルギーの活用などが、運輸部門における環境負荷低減と持続可能性の向上に資するとの認識を示しています。

確認資料 : <https://www.abraciclo.com.br> (英語・ポルトガル語版のみ)
<https://abraciclo.com.br/wp-content/uploads/2026/02/Manifesto-abraciclo-pdf-sit.pdf> (ポルトガル語版のみ)

その他の取り組み

持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD)

項目	ポジション	
当社メンバーの参加状況	Council Member: 三部 敏宏 (本田技研工業株式会社 取締役 代表執行役社長)	
項目	結果	スタンス
パリ協定およびカーボンニュートラル	整合	WBCSDは、持続可能な開発目標 (SDGs) とパリ協定の目標に沿ったかたちで、ビジョンと変革の道筋を掲げています。ビジョンでは、地球規模の人為的な温室効果ガスの排出量が実質ゼロに達し、地球温暖化は産業革命以前のレベルより+1.5°Cで安定していることを示しています。
再生可能エネルギー	整合	WBCSDは、信頼性が高く、手頃な価格のネットゼロカーボンエネルギーをすべての人に提供する持続可能なエネルギーシステムの実現にあたり、鍵となる移行の一つとして再生可能エネルギーへの対応をあげています。また、持続可能なエネルギーシステムのあり方として、大部分が電化・デジタル化されていることをあげています。

確認資料: https://www.wbcd.org/wp-content/uploads/2023/10/WBCSD_Vision2050TTT_Japanese.pdf

主要市場における加盟団体

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

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

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

その他の取り組み

TCFDに基づく気候関連財務情報開示

Hondaは金融安定理事会 (FSB: Financial Stability Board) により設置されたTCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース) に賛同しており、TCFDが提言する情報開示フレームワークに沿った開示を行っています。

ガバナンス

「環境マネジメント体制」(⇒p.13)を参照ください。

リスク管理

Hondaでは、リスクマネジメント委員会において事業運営上重要なリスクを「全社重点リスク」として特定し、対応状況の確認・議論などを行っています。気候変動関連リスクである、気候変動に起因する環境規制に関わるリスクや自然災害等リスクについてもこの管理・監視項目のなかで把握し、組織特性を踏まえたより効果的なリスクマネジメント活動の展開を図っています。コーポレート戦略本部では、全社重点リスクなどの社内のリスク認識に加え、社外のリスクトレンドも反映のうえ、TCFD提言に基づいたシナリオ分析を行い、気候変動関連リスクを評価・特定しています。気候変動関連リスクに関するシナリオ分析の結果は、リスクマネジメント委員会へ共有しています。気候変動関連リスクへの対応は、コーポレート戦略本部、事業本部、地域本部を中心に、各本部・統括部、各子会社および「部門横断タスクフォース」で推進しています。気候変動関連リスクへの対応を含むリスクマネジメントに関する重要事項については、リスクマネジメント委員会で審議しており、実施内容については経営会議で適宜報告されています。リスクマネジメント活動におけるリスク評価・管理プロセスについてはリスクマネジメント(⇒p.182)を参照ください。

戦略

気候関連のリスクおよび機会の識別

Hondaの事業活動および見通しに影響を与えると合理的に見込み得る気候関連のリスクおよび機会について、低炭素社会への急速な移行が進展する1.5℃シナリオおよび気候変動対策が十分に進まない4℃シナリオを参照し、以下の通り識別しています。

主なリスク

分類/シナリオ	リスク	時間軸※1	影響度※2	
移行リスク	燃費規制未達による罰金支払いや販売停止	中期/長期	大	
	燃費規制強化などによるICE(内燃機関)新車販売台数減	長期	大	
	炭素税・排出権取引(ETS)の導入による費用負担増	中期/長期	中	
物理的リスク	4℃	自然災害による資産損害およびサプライチェーンや生産拠点への操業影響	長期	大

主な機会

シナリオ	機会	時間軸	影響度
1.5℃	電動製品の販売拡大	長期	大
	省エネルギー施策の導入や再生可能エネルギーの活用による事業運営コスト削減	中期/長期	
	HEVなどの低燃費車の販売拡大	中期/長期	
4℃	災害時に非常用電源へ転用が可能な製品の需要増	長期	

※1 Hondaは、戦略的意思決定に用いる計画期間との整合性を鑑みて、これらのリスクおよび機会の影響が生じると合理的に見込み得る時間軸を以下の通り定義しています。
 短期: 報告期末日から1年以内(年度ごとの実行計画期間)
 中期: 短期終了後から2031年3月期まで(中期経営計画期間)
 長期: 中期終了後から2050年(カーボンニュートラルの実現に向けた基準年)

※2 Hondaは、リスクおよび機会の影響度として、財務的影響が算定可能なものは金額基準を、その他は定性的な関値を適用し、評価を実施しています。
 大: 1,000億円以上または全社規模の影響
 中: 100億円以上1,000億円未満または複数地域にまたがる影響
 小: 25億円以上100億円未満または特定の地域内での影響

その他の取り組み

ビジネスモデルおよびバリューチェーンに与える影響

■ 気候関連のリスクおよび機会が集中している部分

Hondaの温室効果ガス排出の大半は、製品使用時におけるCO₂排出です。

このため、気候関連の移行リスクのうち、燃費規制未達による罰金支払いや販売停止のリスクについては四輪事業に、また、燃費規制強化などによるICE新車販売台数減のリスクについては二輪事業および四輪事業に、気候関連のリスクおよび関連する機会が集中していると認識しています。

Hondaの温室効果ガス排出の残りは、企業活動による直接排出および間接排出ならびに資源採掘・廃棄などから排出されています。これらの領域に、炭素税や排出権取引(ETS)の導入による費用負担増のリスクおよび関連する機会が集中しています。

また、Hondaは製造工程において水利用をともなう事業モデルであることから、自然災害にともなう水リスクを主な気候関連の物理的リスクとして認識しています。Hondaの完成車工場が所在する地域のうち、インド、タイ、ベトナムおよびメキシコについては洪水リスクが高く、物理的リスクが集中している地域であると認識しています。

■ 気候関連のリスクおよび機会が現在・将来へ与える影響

Hondaは2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、影響度の大きい製品使用のCO₂排出と、自社企業活動の責任領域である企業活動のCO₂排出の削減をマイルストーンに設定し、優先的に推進しています。

自動車業界を取り巻く環境は日々激しく変化し、環境規制の変化や通商政策動向の変化など、事業環境の不透明さが増していますが、中長期的に燃費規制やZEV規制が強化された場合は、ICEの新車販売台数の減少や、規制未達による罰金などや販売停止のリスクが生じる可能性があります。

Hondaは地域ごとの市場環境、需要動向を見極めながら、EV、ハイブリッド車、カーボンニュートラル燃料、カーボンオフセット技術などを組み合わせた多角的なアプローチを加速させます。

また、自社の企業活動にともなうCO₂排出については、今後導入が予想される炭素税・排出権取引(ETS)の導入により、税務負担など財務面での影響を受けるリスクがあります。

自社企業活動の責任領域である企業活動のCO₂排出削減に対しては、①生産効率の向上と省エネルギー施策の実施 ②生産設備の電化 ③再生可能エネルギーの活用を3つの主な技術・ノウハウとして、自社の企業活動によるCO₂排出削減を実施していきます。

Hondaは、2050年に「Hondaの関わるすべての製品と企業活動全体を通じてカーボンニュートラルを実現する」ことをめざしています。この実現に向けて、自社の企業活動だけでなく、素材・部品調達から設計・開発・生産・輸送・販売・使用・廃棄段階に至るまでのライフサイクル全体を対象とし、グローバルに展開する多くのパートナーとともにCO₂削減の施策に取り組んでいきます。

戦略および意思決定に与える影響

■ 気候関連の移行リスクおよび機会への対応

Hondaは、2050年のカーボンニュートラル実現にむけて、EVをはじめとする電動化を長期的な気候関連の機会として位置付けています。一方で、Hondaでは足元需要動向を見据えたパワートレーンポートフォリオの見直しを行い、当面は需要の高いハイブリッド車を主軸に環境対応を行うため、開発・生産リソースを再配分する意思決定を行っています。

これらの意思決定にあたっては、電動化によるCO₂排出削減の加速と、市場環境との間で生じるトレードオフを考慮しています。

Hondaでは、地域ごとの市場環境、需要動向を見極めながら、EV、ハイブリッド車、カーボンニュートラル燃料、カーボンオフセット技術などを組み合わせた多角的なアプローチを加速させます。EVについては、さらに競争力のあるEVハードウェアプラットフォームの導入や全固体電池の研究開発についても引き続き進めていきます。また、短中期的には内燃機関搭載製品の販売も継続する計画であることから、二輪・四輪・パワープロダクツ製品の環境性能向上にも継続的に取り組みます。

その他の取り組み

製品の電動化によってCO₂排出削減は進みますが、各国・地域の再生可能エネルギーの普及・適用状況によっては、電動製品使用によるCO₂排出が残ります。また、既販車も含めた内燃機関搭載製品に関しては、カーボンニュートラル燃料の普及へ対応していくことも必要と認識しています。そのためにHondaは、製品使用段階におけるCO₂排出削減に取り組むとともに、再生可能エネルギーの自社利用だけにとどまらず、エネルギーのクリーン化の促進に向けた渉外活動にも取り組んでいきます。Hondaは、お客様へのクリーンエネルギー供給に直接的に携わることも視野に入れながら、社会全体のクリーンエネルギー化の拡大に貢献していきます。

Hondaは、実質的なCO₂排出ゼロに到達した生産拠点を「カーボンニュートラル工場」と定義し、企業活動のCO₂削減の取り組みを進めています。四輪車の生産拠点である埼玉製作所完成車工場では①生産効率の向上と省エネルギー施策の実施、②生産設備の電化、③再生可能エネルギーの活用という3つの主な技術・ノウハウを適用することで、2026年3月期第四四半期に、カーボンニュートラル工場を実現し、操業しています。Hondaは、全世界の四輪生産拠点でカーボンニュートラル工場を実現することをめざし、取り組みを進めていきます。

2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画については「マテリアリティ達成に向けた主要施策とマイルストーン」(➡p.15)を参照ください。

■ 事業別の主な対応計画・進捗

二輪事業では、2025年11月のEICMA(ミラノショー)で初の電動モーターサイクル「Honda WN7」を公開し、欧州市場への供給を開始しました。2026年1月には固定式バッテリー搭載の「Honda UC3」をタイとベトナムで発売しました。両国では固定式バッテリー搭載車用の二輪CHAdEMO充電ステーションを整備しながら、交換式バッテリーステーションの設置も進め、充電インフラの拡充を図ります。

四輪事業では、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、市場環境の変化に柔軟に対応しながら、電動製品の普及による確実なCO₂削減を推進しています。

EV領域では、2025年9月に発売した「N-ONE e:」を皮切りに、2026年には「Super-ONE」を日本、英国、アジア各国で順次展開します。さらに、2027年にはグローバル戦略車「Honda 0 α」を日本やインドを中心に投入します。一方で、高効率なハイブリッド技術の活用も強化しています。2025年9月発売の「PRELUDE」に加え、独自に開発を進める次世代のハイブリッドシステム技術を応用し、とくに北米市場で需要の高い中・大型車セグメントを中心に適用を拡大します。

■ 気候関連の物理的リスクと適応策

Hondaでは「AQUEDUCT」や「Water Risk Filter」などの評価指標に、浸水解析(CaMa-Flood※)やハザードマップによる評価補正を行い、洪水などによる操業リスクを評価し、評価結果は、拠点ごとの対策検討や改善計画の立案に活用しています。リスクの高い地域にある各拠点では、事業への影響を軽減する措置として、拠点建設時の高低差確保、増水時における下水管などからの逆流防止策の実施に加え、内水氾濫防止に向けた排水能力の強化などの対策を実施しています。また、渇水や枯渇リスクについては、節水対策や、取水/排水規制が厳しい地域に対するリサイクル設備の導入などで対策をしています。これらの取り組みにより、拠点ごとの操業リスク軽減を図っています。

※ CaMa-Flood：河川流量や氾濫を推定するための全球規模の氾濫解析モデル

その他の取り組み

気候レジリエンス

Hondaは、当報告期間における気候関連リスク評価プロセスの一環として、毎年気候関連のシナリオ分析を実施しています。本レポートに記載の内容は当報告期間に実施した分析結果に基づいています。

■ シナリオ分析の概要

Hondaでは、気候変動が事業に与える影響を評価・考察するため、パリ協定が求める水準である「産業革命前からの気温上昇を1.5℃未満に抑える」ことを想定した政策移行の影響が大きいシナリオ（1.5℃シナリオ）および環境規制が強化されず物理リスクが高まるシナリオ（4℃シナリオ）を選択し、シナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析では、対象範囲を当社、連結子会社および持分法適用会社の二輪・四輪・パワープロダクツ事業に加え、これら事業が活動する拠点とし、気候変動関連移行リスクと物理リスクならびに機会を検討のうえ、シナリオ下における中長期の財務的影響を可能な限り定量化しました。なお、影響度の定量化において、移行リスクは中期および長期、物理リスクは長期の時間軸を用いています。

各シナリオ下において想定される主要な仮定は以下の通りです。

（1.5℃シナリオ）

1.5℃シナリオでは、国際エネルギー機関（IEA）の「Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE)」および気候変動に関する政府間パネル（IPCC）のAR6「SSP1-1.9」の報告内容を参考にしました。本シナリオでは、長期的には世界全体で2050年カーボンニュートラルに向けた施策が推進され、新技術の開発や利用の促進により脱炭素製品が広く普及することや、再生可能エネルギーの利用が拡大することが想定されます。EV普及の前提となる各地域での環境規制の変化などによるEV市場拡大スピードの鈍化や通商政策動向の変化など、事業環境の不透明さが増していますが、本シナリオにおいては、長期的には燃費・ZEV規制が強化され、先進国を中心にEVやFCEVの需要が増加すると想定されます。

（4℃シナリオ）

4℃シナリオはIPCCのAR6「SSP3-7.0」を参考にしました。本シナリオでは、温室効果ガス排出が高水準で継続することにより気温上昇が進行し、その結果、台風や洪水などの極端な気象現象の頻発化・激甚化、降雨パターンの変化や海面上昇など、物理的リスクの顕在化が進展することが想定されます。

指標および目標

指標である温室効果ガス排出量については「温室効果ガス排出量の推移」(⇒p.31)を、気候関連の目標およびそのパフォーマンスについては「製品使用のCO₂排出削減」(⇒p.28)および「企業活動のCO₂排出削減」(⇒p.29)を参照ください。

目標設定、レビュー、モニタリング方法

Hondaがめざす姿を実現するため、2050年での野心的目標の達成に向けた注力すべき重要テーマを設定し、5年おきに10年後の目標を設定した上で、毎年、単年での目標設定と戦略の策定・実行・評価を行っていく経営管理としています。Hondaは、目標に対する進捗を把握するため、各管理指標を設定しており、取締役会が監督責任を有するKGIや経営会議が執行責任を有するKPIは、取締役会や経営会議が進捗を定期的にモニタリングすることで、経営ガバナンスの強化を図っています。また、Hondaは、取締役会および経営会議によるモニタリング機能を発揮し、事業環境の変化を踏まえ、適宜目標の変更要否について検討を行っています。なお、温室効果ガス排出目標および目標設定の方法論について、第三者の認証を受けていません。

基本的な考え方

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

Honda環境・安全ビジョン/Honda環境宣言 → p.18

取り組み

大気汚染

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

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

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

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

企業活動領域では、光化学オキシダントの原因となるVOC※6(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)の排出削減を進めています。

四輪車については、EV普及に向けた取り組みを進めるとともに、本格普及への過渡期における現行ハイブリッドシステムのさらなる効率化とICE(内燃機関)の環境性能向上の達成をめざします。

二輪車・パワープロダクツにおいても、電動化による排ガス抑制などに取り組むことで大気汚染の防止に貢献します。

また、二輪車においては、地域特有の事情に応じた高濃度なエタノール混合燃料も使用できるフレックスフューエルモデルの拡大も進め、取り組みを強化します。

※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。

取り組み

環境に配慮した製品

二輪



Honda WN7
(ホンダ ダブルユー・エヌ・セブン)

四輪



N-ONE e:
(エヌワンイー)

パワープロダクツ



「ProZision Autonomous
(プロジション オートノマス)」

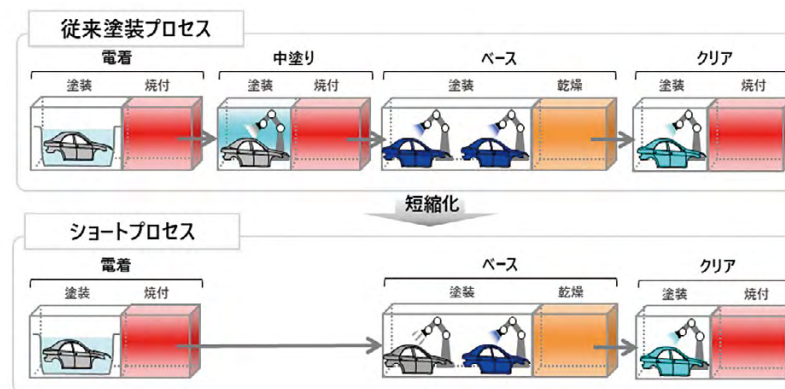
Hondaでは、大気汚染の防止に向けて、VOCの発生抑制および排出削減に取り組んでいます。

とくに四輪生産においては、埼玉製作所 完成車工場を起点に、ショートプロセス高機能塗装技術の導入をグローバルで進めています。

VOCの主な発生源である有機溶剤の使用量削減を目的に塗装材料の水溶性化や工程短縮による対策を推進しています。

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

VOC削減の取り組み



取り組み

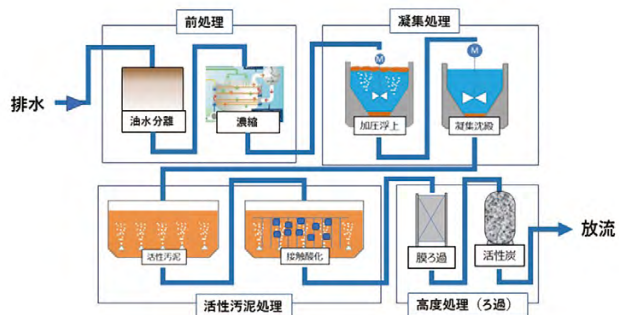
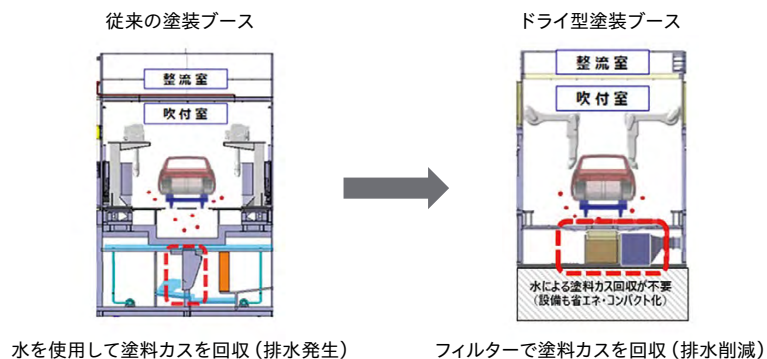
水質汚染

Hondaは、周囲の水資源と調和の図れる地域を選定し、各国の環境アセスメント法規に則って企業活動を行っています。水質汚染の防止および環境負荷の低減に向けて、排水の発生抑制と適切な管理に取り組んでいます。

排水のリサイクルによる再利用や、塗装工程のドライブース化による排水量の低減など、水質汚染リスクの低減につながる取り組みを推進しています。

排水についても、各国・地域の法規に従った適切な処理および処理水の放流を行っています。排水による水環境への影響が生じないように、取水量の管理とあわせて排水の品質管理を徹底するとともに、水質の調査結果を開示するなど、適切な管理と情報提供に努めています。

水質汚染低減の取り組み



土壌汚染

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

取り組み

有害物質

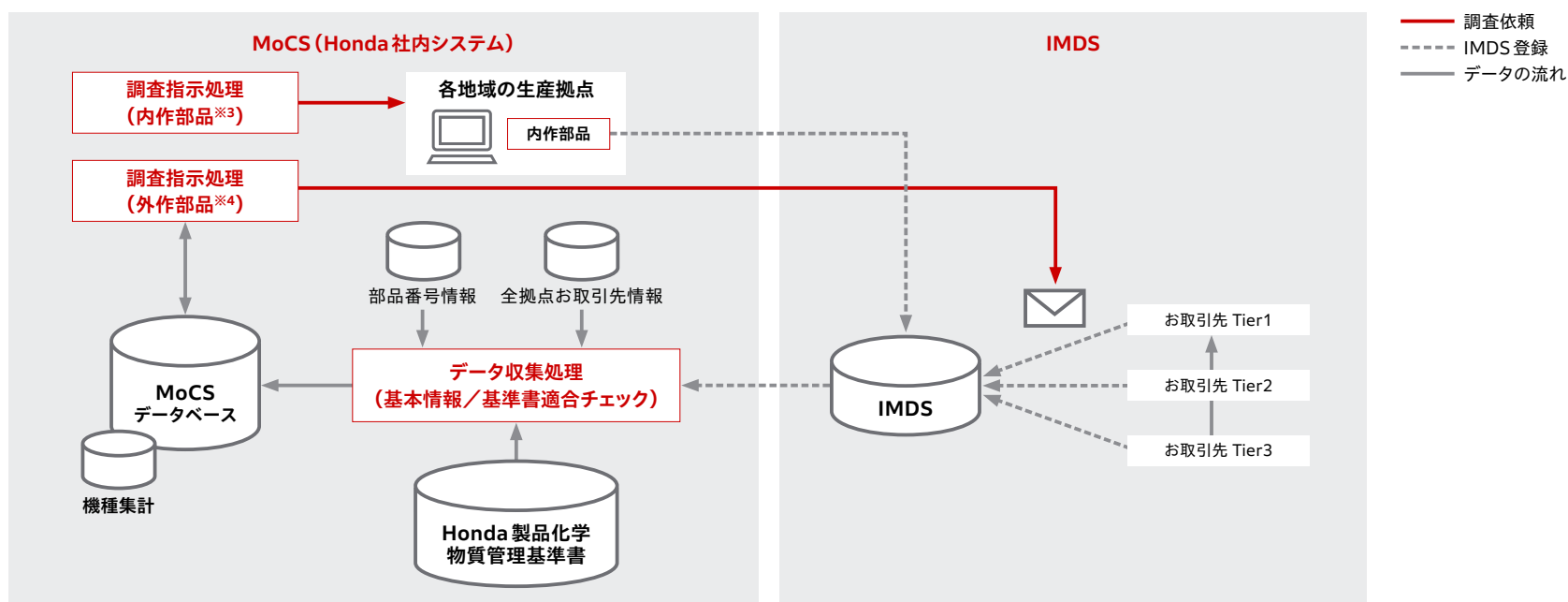
Hondaは、製品から環境や人の健康に影響を及ぼす可能性のある化学物質を削減するため、製品の設計・開発段階から、自動車構成部品に含まれる化学物質の管理と削減に取り組んでいます。

国連は、化学物質による人および環境への悪影響を最小化することを目的とした国際的な目標を掲げており、これを受けて各国・地域では、自動車構成部品に含まれる化学物質を適切に管理し、有害物質の削減を促す法規制が整備されてきました。こうした動きを背景に、ドイツ自動車工業会を中心として、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全体で共有・管理する仕組みとして、IMDS※1が開発されました。

Hondaは、このIMDSを通じてサプライチェーンから化学物質情報を収集するとともに、独自に開発した化学物質管理システムであるHonda化学物質グローバル管理システム (MoCS※2) により、情報の集計・管理を行っています。これらの仕組みを通じて、REACH規則 (Regulation concerning the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) をはじめとする各国・地域の化学物質規制への対応を進めています。

さらに、欧州ELV指令 (Directive on End-of Life Vehicles) に基づき、環境への影響が懸念される重金属4物質 (鉛、水銀、六価クロム、カドミウム) についても、製品への使用削減を継続的に進めています。

化学物質管理の取り組み



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

指標と目標

大気汚染物質排出量

NOx・SOx排出量 (t)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
SOx排出量	83	79	81
NOx排出量	829	703	693

■ SOx排出量

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・算定方法：SOx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
- ・有効数字3桁で表示
- ・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

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・算定方法：NOx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
- ・有効数字3桁で表示
- ・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(排出ガス量などを測定していない燃焼施設)における排出係数

基本的な考え方

自然資本の一つである水資源は、気候変動の影響による洪水や干ばつの頻発、世界人口の増加にともなう水需要の高まりなど、世界的に重要性が一層高まっています。このような状況を踏まえ、水資源の保全および持続可能な利用は、企業活動における重要な課題の一つであると考えています。

Hondaは、自社の企業活動にともなう取水および排水が、取水地域のコミュニティや下流域の水資源に影響を及ぼす可能性があることを認識し、Honda環境宣言に基づいて水資源の保全に配慮した企業活動に取り組んでいます。

各拠点の立地選定や操業に際しては、周囲の水資源との調和に配慮し、責任ある企業活動を行っています。

とくに製造工程においては、淡水使用量が多いことから、重点的な管理対象として位置付けています。2050年を見据え、工業用取水量ゼロをめざす姿に掲げ、取水量の最小化に向けた取り組みを推進しています。

各事業所では、排水リサイクルの高度化や節水技術の導入など、地域の水事情を踏まえた施策を実施しています。

さらに、水資源の供給制約がもたらす事業継続上のリスクや、水資源の枯渇が地域社会に与える影響を重要な課題として捉えています。

今後も、製造工程にとどまらず、すべての企業活動において取水総量の削減を図り、水資源の持続可能な利用に貢献していきます。

Honda環境・安全ビジョン/Honda環境宣言 ➡ p.18

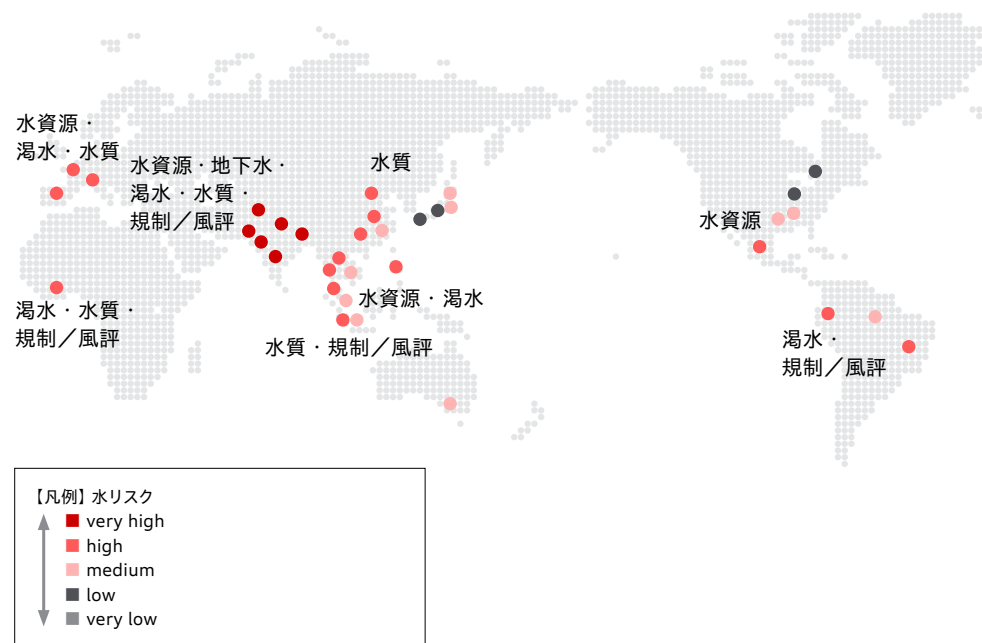
取り組み

水リスク評価

水は地域や季節などによって偏在する資源であることから、水の使用量が多い製造拠点を中心に、水リスクの把握・評価を行っています。評価にあたっては、「AQUEDUCT」や「Water Risk Filter」などの外部評価ツールも活用し、拠点地域における「水資源」「地下水」「渇水」「水質」「規制・風評」などのリスクの検証および特定を行っています。

これらの評価結果を踏まえ、各拠点のリスク特性に応じた取り組みを推進しています。

操業リスク水ヒートマップ



取り組み

水リスクの高い地域における取り組み

Hondaは、水資源への依存度が高く、水不足リスクの大きい地域に立地する生産拠点において、水使用量と排水量の最小化を重要課題として位置づけています。メキシコのホンダ・デ・メキシコ・エス・エー・デ・シー・ブイ セラヤ工場、インドのホンダカーズインディア・リミテッド タプカラ工場、中国の広汽本田汽車有限公司 第2工場では、排水リサイクルシステムの導入を進め、地域の水資源保全に取り組んでいます。



タプカラ工場（インド）の排水リサイクルシステム

なかでもタプカラ工場（インド）では、発生した排水をすべて回収・処理しており、敷地外への液体排水を行っていません。処理工程で発生する残渣は、自由水を含まない固形物として回収し、適切に処理を実施しています。

2026年1月以降、生活排水由来の汚泥については有機肥料として堆肥化し、再資源化しています。

また、処理水はトイレ用水や緑化用水として再利用するほか、敷地内の雨水を集水し、地下水涵養施設を通じて地下水へ還元しています。これらの取り組みにより、同工場では排水リサイクル率100%を実質的に達成しています。

さらに、2025年からはブラジルのモトホンダ・ダ・アマゾニア・リミターダのマナウス工場においても排水リサイクルシステムを導入しています。今後も、水リスクの高い地域を中心にグローバルで水のリサイクルシステムの導入を進め、環境負荷の低減と水資源の持続可能な利用に取り組んでいきます。

指標と目標

	管理指標	区分	目標値
			2031年3月期
KGI	工業用取水量削減率 (2020年3月期比)	全社	12%

指標と目標

取水

地域別取水量 (百万 m³)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	6.42	6.30	6.05
北米	5.18	5.80	5.73
南米	1.77	1.77	1.69
欧州・アフリカ中東	0.105	0.118	0.126
アジア・大洋州	6.10	5.65	5.28
中国	0.950	0.728	0.645
(合計)	20.5	20.4	19.5 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・算定方法：取水量=Σ(水道施設からの購入量+地下水取水量+河川などの地表水取水量 など)
- ・有効数字3桁で表示

水源別取水量 (百万 m³)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
地表水	0.479	0.350	0.324
地下水	8.74	8.44	8.26
海水	0.00	0.00	0.00
生産随伴水	0.00	0.00	0.00
第三者の水	11.3	11.6	10.9
(合計)	20.5	20.4	19.5 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・有効数字3桁で表示

水ストレス下にある地域※からの取水実績 (百万 m³)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
水ストレス下にある地域からの取水量	1.68	2.77	2.67

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社のうち水ストレス下にある地域に位置する製造拠点
- ・有効数字3桁で表示
- ※ 水ストレス下にある地域：操業リスク水ヒートマップにおいて「very high」の地域。
水リスク評価 → p.48

取水量当たりの売上収益 (百万円/百万 m³)

	2026年3月期
取水量当たりの売上収益	1,120,000

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・算定方法：取水量当たりの売上収益(総取水効率)=売上収益÷取水量
- ・有効数字3桁で表示

指標と目標

排水

地域別排水量 (百万 m³)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	3.91	3.91	3.62
北米	3.32	3.66	3.40
南米	0.659	0.653	0.571
欧州・アフリカ中東	0.0698	0.0736	0.0816
アジア・大洋州	2.95	2.72	2.62
中国	0.554	0.424	0.354
(合計)	11.5	11.4	10.7 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・算定方法：排水量=Σ(下水道などの他社処理量+公共水域直接放流量)
- ・有効数字3桁で表示
- ・一部に推計を含む

放流先別排水量 (百万 m³)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
地表水	3.01	3.06	2.95
地下水	0.00	0.00	0.00
海水	0.0133	0.0137	0.0186
第三者の水	8.45	8.36	7.68
(合計)	11.5	11.4	10.7 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・有効数字3桁で表示

水消費

水消費量 (百万 m³)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
水消費量	7.58	8.94	8.87

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・算定方法：水消費量 = 取水量 - 排水量
- ・有効数字3桁で表示

リサイクル水使用量

リサイクル水使用量

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
リサイクル水使用量 (百万 m ³)	1.90	2.06	1.88
リサイクル水使用率 (%)	11.4%	12.5%	11.8%

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社の製造拠点
- ・有効数字3桁で表示

戦略

優先拠点評価

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

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

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

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

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

※1 IBAT: Integrated Biodiversity Assessment Tool (生物多様性評価ツール) の略。

※2 KBA: Key Biodiversity Area (生物多様性重要地域) の略。

優先拠点評価ヒートマップ

【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）



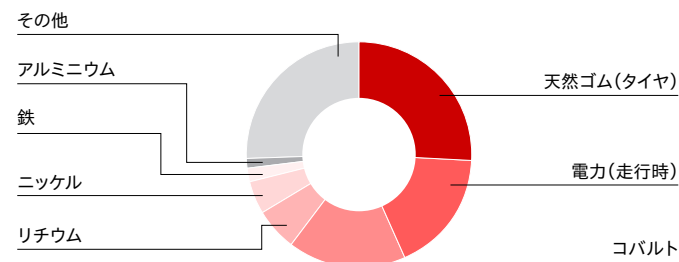
製品評価

製品にはさまざまな材料が使用されており、その材料のなかには生物多様性に影響を及ぼすものが存在する可能性があります。そこでHondaは、製品に使用される材料が生物多様性に与える影響について一次評価する取り組みを行っています。

評価は、内閣府による研究開発とSociety 5.0との橋渡しプログラム (BRIDGE) の「金融／投資機関による自然関連情報開示促進と国際標準化を前提としたネイチャーフットプリントの開発と実証事業」で開発した生物多様性フットプリントを用いて行っています。

評価結果をもとに、影響が大きい可能性がある材料については今後より詳細な分析を行い、製品が生物多様性に及ぼす影響の低減に向けた取り組みを検討していきます。引き続き、気候変動と生物多様性の両面を考慮した対応を検討します。

製品における生物多様性評価結果



【計算条件】
 ・評価車両：EV (軽自動車クラス)
 ・製造時エネルギー：2025年日本生産
 ・生涯走行距離：10万km
 ・インベントリデータ：IDEAv3.3、JAMA
 ・評価手法：BRIDGE 開発ネイチャーフットプリント評価 ver1.0
 ・生物多様性フットプリント：E/MSY (種絶滅リスクに基づく影響指標)

基本的な考え方

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

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

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

Honda環境・安全ビジョン／Honda環境宣言 →p.18

Honda生物多様性ガイドライン

【基本的な考え方】

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

重点取り組み領域

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

2011年5月制定

取り組み

〈日本〉生物多様性の保全活動

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

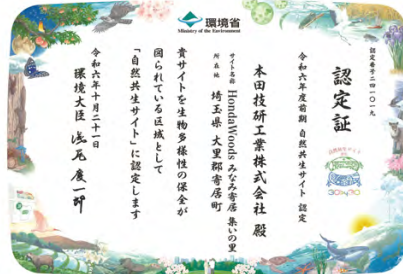
1997年の開業以来、人と自然とモビリティの共生をテーマに環境と調和した企業活動を行ってきたモビリティリゾートもてぎは、2023年10月に自然共生サイトとして認定されています。

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

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

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

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



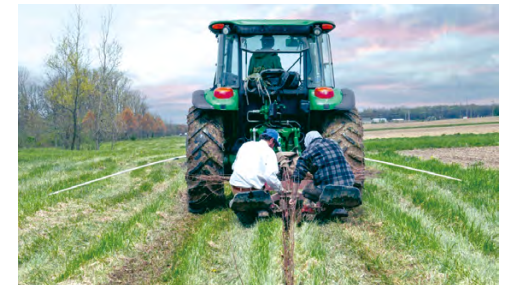
埼玉製作所 完成車工場（寄居工場）
自然共生サイト認定証



ビオトープを活用した地域住民と従業員による田植え活動
（寄居工場）

〈米国〉Honda Power of Dreams Forest

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



活動の様子

〈ベルギー〉物流拠点の生物多様性の保全

アールストにある物流拠点（ホンダモーターヨーロッパロジスティクス・エヌブイ）では、生息地の劣化と遺伝的多様性の欠如によって絶滅の危機に瀕しているブラックポプラを植えて、緑地帯を拡大しました。また、池や昆虫ホテル（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

取り組み

〈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。一方、保護区外では、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

〈インドネシア〉生物多様性に重点を置いた動植物の保全

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

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



動物の保護・育成

水資源の保全

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

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

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

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

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

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

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

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

戦略

製品の電動化にともなう希少資源の採掘がもたらす環境負荷

私たちの生活は生産・消費・廃棄をとめない、さまざまな資源によって成り立っています。世界人口の増加や経済発展を背景に、資源需要は伸び続けており、大量の資源採掘は社会課題となっています。製品の電動化は、製品使用のCO₂排出を削減する有効な手段ですが、従来の内燃機関搭載車に対し、電気自動車では銅やニッケル・コバルト・リチウム・レアアースなど希少資源を多く使用します。

希少資源の採掘は、膨大なエネルギーの消費と大量のCO₂排出を引き起こすだけでなく、土地改変によって生物多様性や水などの自然資本へ影響を与えます。

こうした資源消費による環境負荷から脱却するために、「リソースサーキュレーション（資源の効率利用）」が重要となります。

新車製造時は約9割が新たに採掘した資源に依存している一方、解体後の資源の約7割はリサイクルされ再利用されるものの他産業にカスケード利用※され、残りの約3割は焼却による熱利用または埋め立てられているのが実態です。製品の電動化を進めると、希少資源を大量に必要とするため、資源価格および資源調達のリスクを招き、商品やサービスが提供できなくなる可能性があります。

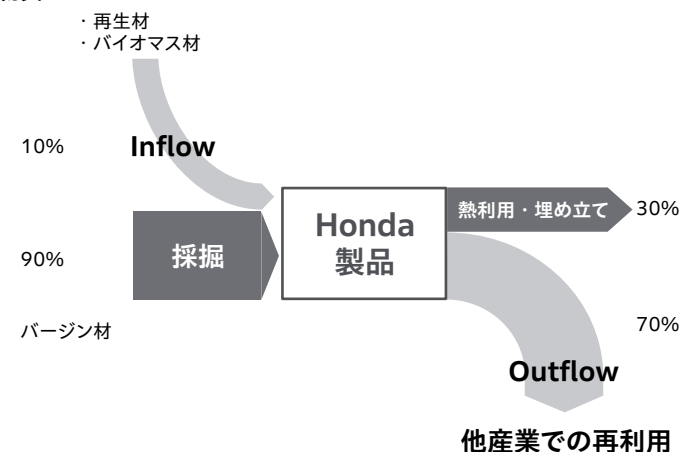
また、現状の自動車は素材に求める品質レベルが高いため、再生材を使用するとコストが高くなります。そのため、再生材に経済合理性を持たせるリソースサーキュレーションの取り組みが不可欠です。

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

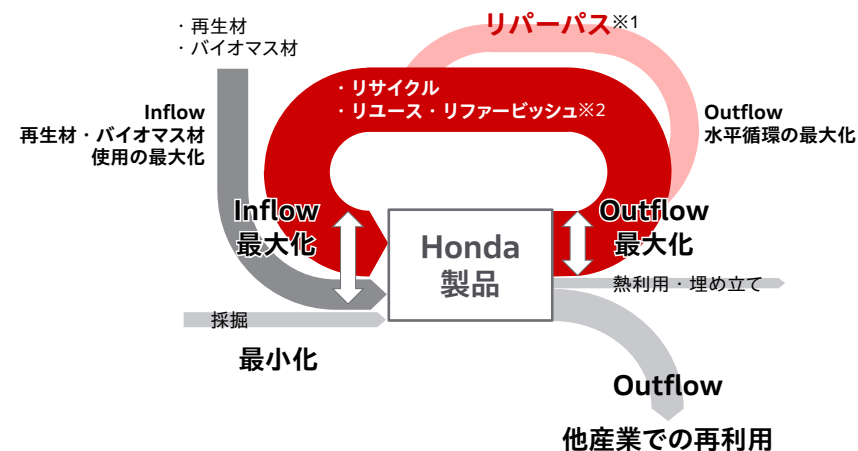
Hondaは、「資源の効率利用」をマテリアリティとして設定し、2050年「サステナブルマテリアル使用率100%」をめざします。そのためには、製品の製造段階であるInflowへ再生材・バイオマス材適用を最大化し、寿命終了後のOutflowへ水平循環を最大化していく必要があります。

※ カスケード利用：資源やエネルギーを段階的に利用し、品質が低下することを許容しながら最大限に活用する方法。

従来の物質フロー



ありたき循環型の物質フロー



※1 リパーパス：一次利用した自社製品などを、他用途に二次利用すること。

※2 リファービッシュ：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。

戦略

使い切った製品を最大限活用する水平リサイクルの実現

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

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

リソースサーキュレーションにおける経済合理性の創出

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

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

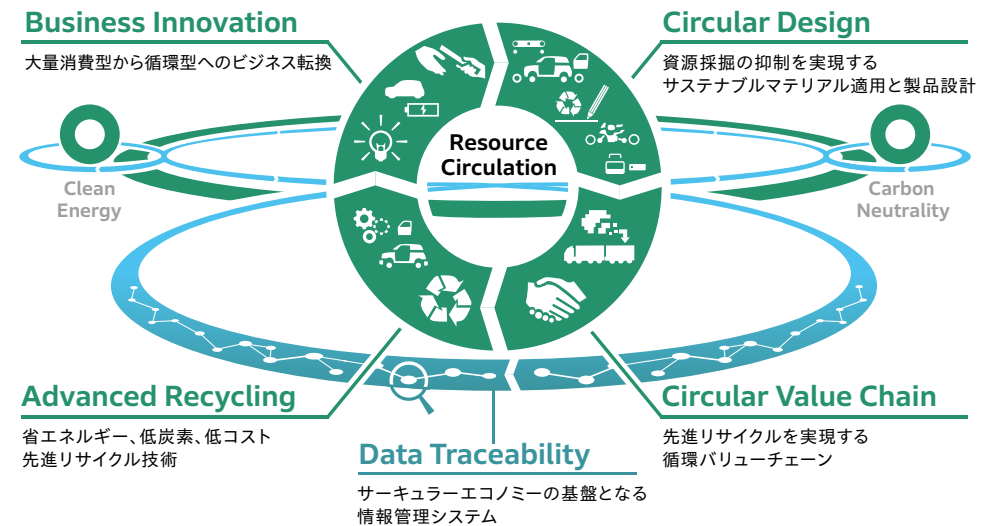
また製品ライフサイクルにおける「価値見える化」するデータを活用し、法規制対応の証明や製品・部品の適正取引および利用促進につなげていきます。

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

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

リソースサーキュレーション 5つの要諦

リソースサーキュレーション概念図



Business Innovation

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

Advanced Recycling

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

Data Traceability

法規制対応の証明や、再生材の適正取引や利用促進のため、ライフサイクルCO₂排出量やリサイクル率などの「社会的価値」の見える化に取り組めます。デジタル技術の幅広い活用を通じて、メンテナンス履歴の証明や資源回収率の向上などに取り組めます。

Circular Design

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

Circular Value Chain

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

戦略

製品ライフサイクルを考慮したビジネス変革への道のり

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

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

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

取り組み

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

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

他社に先駆けたケイパビリティ獲得

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

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

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

株式会社デンソー、東レ株式会社、株式会社野村総合研究所、株式会社マテック、リパー株式会社とともに、「BlueRebirth (ブルーリバース) 協議会」を設立しました。本協議会では、自動車リサイクルにおける再生材の利用拡大や、動静脈が融合したバリューチェーンの構築に向けた取り組みを推進します。具体的には、ELVの自動精緻解体を起点に、参画企業や研究機関などと議論や調査を行い、技術開発や実証実験を重ねるとともに、関係企業や団体への提言なども進めていきます。これらの取り組みを通じて、Car to Carに向けた資源循環を推進し、自動車産業のサーキュラーエコノミー実現に貢献していきます。

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

BlueRebirth協議会の設立について https://global.honda.jp/topics/2025/c_2025-06-30.html

循環を前提とした事業・製品、革新技術の仕込み

Hondaは、循環を前提とした事業・製品、革新技術の仕込みとして、さまざまな材料・素材や部品を取り扱うメーカーとの取り組みを進めています。

樹脂領域での水平リサイクルの実現は、経済合理性の確保に加え、回収由来原料の品質確保や安定供給、製品要求性能との両立といった制約が大きく、実現が極めて困難であるため、以下のような取り組みを進めています。

出光興産株式会社とは、廃車由来プラスチックの油化ケミカルリサイクルに関する実証実験を行いました。実証実験の成果を活用して、2025年2月に廃車由来100%のケミカルリサイクル樹脂コンパウンド材料(マスバランス方式を使用)を日本国内で初めて開発し、プラットフォーム型自律移動モビリティ実験車両のフロントパネルに採用しました。

東レ株式会社とは、共同でナイロン樹脂を分子状態に戻すモノマー化に成功しました。この技術は溶媒に亜臨界水を用いることで、従来の酸触媒の廃液処理が不要となり、短時間に高い収率でバージン材と同等の性能・品質の再生材に転換できます。また反応時間を短縮できることにより、連続式の設備構成を実現し、設備投資額も抑えることが可能です。年産500tのパイロットプラントを東レ株式会社の名古屋工場へ設置完了いたしました。2026年4月より両社で実証実験を開始しています。

またHondaは樹脂を溶かして固体異物を分離除去するケミカルソーティングを開発しました。この技術により廃プラスチック純度が99%以上に高純度化され再資源化効率が向上するとともに、工程の簡素化による処理費用負担の縮小にもつながります。

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



出光興産株式会社
(プラスチック)



東レ株式会社
(ナイロン樹脂)

取り組み

二輪車の取り組み

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

原材料の採掘における土地改変や材料製造時に発生するCO₂排出量を削減することができる鉄・アルミなどの再生材のほか、化石資源の採掘削減につながるバイオ由来の材料や樹脂再生材などを適用した新たな取り組みを行っています。

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

樹脂リサイクル材の適用拡大の一つとして、ポリプロピレン製のプレコンシューマーリサイクル材※を2024年より適用開始し、2025年に販売した「CB1000F」や「CB1000GT (欧州販売モデル)」に適用拡大しました。

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

引き続き、他モデルへもプレコンシューマーリサイクル材を適用していきます。

※自動車や家電などの製造や成形過程において発生する、端材由来のリサイクル材。

部品適用例 (緑色箇所)



CB1000F

ポストコンシューマーリサイクル材の製品適用 (Circular Design)

樹脂リサイクル材のさらなる適用拡大のため、ポリプロピレン製ポストコンシューマーリサイクル材※を2025年に販売した「CB750 HORNET」、「XL750 TRANSALP」の外装部品に適用しました。

ポストコンシューマーリサイクル材は市中から回収された使用済みプラスチック製品を活用するため、プレコンシューマーリサイクル材に比べ管理が難しくなります。そこで、廃材の調達段階で管理を行うことにより規制化学物質の混入を回避し、材料の配合調整により必要な物性を確保することで、製品への適用を可能としました。

今後、他モデルへ適用拡大する予定です。

※一般消費者や製品のエンドユーザーによる使用済み廃プラスチック製品を由来としたリサイクル材。

部品適用例 (青色箇所)



CB750 HORNET



XL750 TRANSALP

取り組み

四輪バンパーリサイクル材の二輪車への適用

(Circular Design, Circular Value Chain)

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

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

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

※ 適用機種：「NC750X」、「FORZA 750」、「X-ADV」

適用モデル例



X-ADV

部品適用例



X-ADV ラゲッジボックス

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

バイオエンジニアリングプラスチック“DURABIO™”※1の適用拡大の取り組みとして、二輪車として初めて、2024年に販売したNCシリーズの外装着色部品に適用しました。

意匠性の高い、着色したDURABIO™を適用することで塗装が不要となり、CO2排出削減に寄与しています。

また、2024年3月発売の「CRF1100L Africa Twin」の透明フロントスクリーンに世界で初めて※2採用したDURABIO™を、2025年に発売した「CB1000GT (欧州販売モデル)」にも適用を拡大しました。

引き続き、他モデルへ適用拡大する予定です。

※ 1 DURABIO™は三菱ケミカル株式会社の登録商標です。

※ 2 Honda調べ(2023年10月時点)。

部品適用例



NC750X
着色外装部品 (緑色箇所)

X-ADV
適用部位

FORZA 750
適用部位

CB1000GT
ウィンドスクリーン

アルミ再生材の適用 (Circular Design)

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

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

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

今後、アルミ再生材ホイールの適用をグローバル機種に順次拡大予定です。

※ HPDC : High Pressure Die Casting (高圧鋳造法) の略。

取り組み

四輪車の取り組み

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

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

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

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

2024年発売のN-VAN e: および2025年9月発売のN-ONE e: に搭載のバッテリーを対象にバッテリーモニタリング機能を高度化し、車載用から定置用への転用を通じて、ライフタイムマネジメントを行うバッテリー価値最大化への取り組みを行っています。

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

Hondaと三菱商事、EV普及拡大を見据えた新事業創出に向けた覚書を締結

🌐<https://global.honda.jp/news/2023/c231012.html>

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

2024年4月より、軽自動車「N-VAN」のHonda純正アクセサリ「フロアカーペットマット」にサステナブル素材であるリサイクルPET素材を採用しており、従来製品に比べて大幅な軽量化も実現しています。サステナブル素材を採用することは、使用が終わったあとのリサイクル性への配慮や将来の循環型社会への対応を見据えた取り組みです。2026年3月時点では、CR-V、N-WGN、N-ONE、PRELUDE、N-ONE e: の5車種に適用を拡大しています。

四輪バンパーリサイクル材の部品適用拡大 (Circular Design)

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

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

SUSTAINABLE MATERIALS | N-VAN e: | 軽自動車 | Honda公式サイト

🌐<https://www.honda.co.jp/N-VAN-e/susmate/?msoclid=3ffe3b2f158a6ff40f3d2e8414f06e2c>



「バンパーリサイクル材」を使用したフロントグリル

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

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

北米の中古車事業においては、2024年1月より発売した「Wireless Apple CarPlay/Android Auto upgrade」に加え、2025年9月に「Blind Spot Information」を後付けするアップグレードサービスを開始しました。

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

いまコレ+ | Honda公式中古車検索サイト

🌐<https://ucar.honda.co.jp/LP/ImakorePlus>

取り組み

「アルミ板端材を循環利用する水平リサイクル開始」(Advanced Recycling)

2026年3月より、埼玉製作所 完成車工場でアルミ製ボンネットフードのプレス端材を再度、車体用アルミ板として利用する水平リサイクルを開始しました。本取り組みは「PRELUDE」のアルミ製ボンネットフードに採用しています。

アルミニウムは軽量化により走行時のエネルギー消費を抑制し、環境負荷を減らす一方、新地金の製造には多くのエネルギーが必要です。また、プレス端材は不純物の影響を受けやすく再利用が難しいという課題がありました。

今回は端材の分別・回収方法の最適化と不純物除去の高度化により、クローズドループ型循環を実現しました。これにより、従来スクラップとして売却していた端材を高品位原料として再利用でき、アルミ新塊の使用量の削減と製造段階のCO₂排出量の削減に貢献しています。

今後は、この取り組みで得られたノウハウを活かし、適用部位の拡大や他工場への展開を検討し、アルミ資源循環のさらなる高度化をめざします。

アルミ製
ボンネットフード



PRELUDE

ELV由来アクリル樹脂の水平リサイクルの量産化

(Circular Value Chain, Advanced Recycling)

ELVから回収し再生したりサイクルアクリル樹脂をドアバイザーに採用し、2025年9月より新型軽乗用EV「N-ONE e:」向けHonda純正アクセサリとして発売しています。これはリサイクルアクリル樹脂を採用することで、CO₂排出量削減と環境負荷低減をめざしたアイテムです。

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

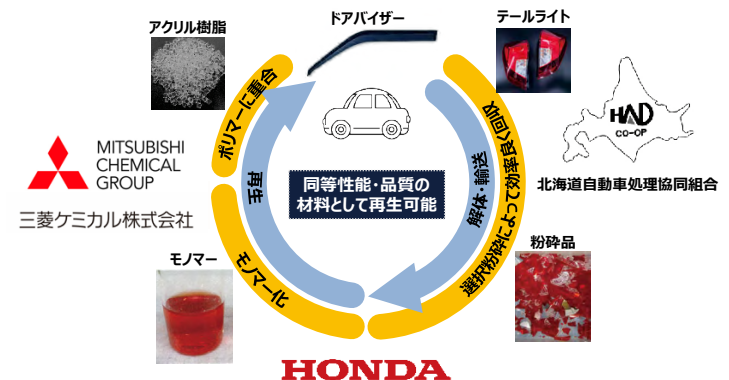
Hondaは、北海道自動車処理協同組合および三菱ケミカル株式会社と協力し、アクリル樹脂の水平リサイクルの実証実験(2021年8月~2022年2月)を行い、事業全体の効率的なスキームを確立しました。

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

この取り組みにより、バージン材の使用量を削減し、アクリル樹脂の製造・廃棄時のCO₂排出量を50%削減することが可能になります。

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

※ Honda調べ(2025年4月時点)。



取り組み

その他の取り組み

お客様との共創によるリソースサーキュレーションの実現

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

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

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



Hondaのめざす循環型ビジネス (概念図)



アップサイクル品

uppar | Honda アップサイクルプロジェクト | Honda 日本製品情報サイト
<https://www.honda.co.jp/upcycle/>

再生資源の選択肢拡大による循環価値の共創

Hondaは、自動車から自動車への循環を基本としながら、資源価値の最大化に取り組んでいます。

このたび、Hondaのめざす循環型社会の考え方に賛同いただける企業との連携・共創を進めた結果、Hondaが供給する廃棄バンパー由来のリサイクル材を原料の一部として活用し、再生ポリプロピレン使用率92~94%を実現した商品の発売が開始されました。

本取り組みは、リサイクル材の活用可能性を広げ、資源循環の裾野拡大に寄与するものです。

Hondaでは、1990年代から販売店で修理交換されるバンパーを回収・再資源化し、リサイクル材として循環させています。

自動車用途での循環を基本としつつも、品質基準や素材特性を踏まえ、リサイクル材の特性に応じた最適用途を選択することで、資源価値の最大化を図り、持続可能な循環型社会の実現に貢献していきます。

株式会社良品計画「再生ポリプロピレン入り頑丈収納ボックス 浅型 ダークグレー」
https://www.ryohin-keikaku.jp/news/articles/2026_0107_01



再生ポリプロピレン入り頑丈収納ボックス
浅型 ダークグレー



取り組み

企業活動における資源の効率利用

Hondaは、製品ライフサイクルにおける環境負荷低減をめざし、マテリアリティの一つとして「資源の効率利用」を掲げています。この実現に向け、自社の企業活動においては「廃棄物の削減」および「水資源の保全」を重点的な活動領域と定め、資源循環に取り組んでいます。

廃棄物削減と3Rの推進

資源の有効活用と環境負荷低減を視野に入れ、生産工程における端材の削減（リデュース）をはじめ、リユース、リサイクルを含めた3Rの取り組みを全社で展開しています。廃棄物の削減については、グローバルや業界内で標準化された指標が確立されていない状況下においても、Hondaは継続して、自主的な管理体制を構築してきました。企業活動における廃棄物などの発生量最小化をめざし、取り組みを強化しています。

水資源の保全

水資源の保全についても、資源の効率利用における重要な要素と捉え、管理を徹底しています。

節水やリサイクル水の利活用による取水量の抑制など、地域特性に応じた最適な水利用を推進し、水資源活用の最小化に努めています。

これら3Rおよび水資源保全の取り組みを積み重ねた結果、2020年3月期以降、廃棄物発生量および取水量の双方において、低減されたレベルを安定的に維持・継続しています。今後も、資源効率のさらなる向上に向けて活動を継続してまいります。

指標と目標

	管理指標	区分	目標値
			2031年3月期
KGI	工業系廃棄物削減率(焼却・埋立処理)(2020年3月期比)	全社	20%
KPI	再生材・バイオマス材使用率	二輪車	30% (日本生産欧州設定モデル)
		四輪車	30% (日本生産EV)

地域別廃棄物等発生量(千t)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	202	196	202
北米	355	347	342
南米	58.5	60.1	61.1
欧州・アフリカ中東	14.3	15.7	17.7
アジア・大洋州	250	242	230
中国	92.0	67.2	56.8
(合計)	972	928	910 <input checked="" type="checkbox"/>

- ・集計範囲：本田技研工業株式会社および連結子会社
- ・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)
- ・有効数字3桁で表示

3

Social

社会

Social

社会

自社従業員

人権

人材

労働安全衛生・健康経営

ガバナンス

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

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

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

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

サステナビリティマネジメント体制 → p.05
 コーポレートガバナンス体制 → p.162
 リスクマネジメント体制 → p.182

Hondaの人権への取り組み 人権ワーキングチーム



基本的な考え方

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

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

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

本方針は、Hondaグループ（本田技研工業株式会社および子会社、各海外現地法人）のすべての役員および従業員に適用されます。

Hondaは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する宣言に挙げられたILO中核10条約」に表明されている人権を尊重します。また、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持しています。

事業活動において関わるすべての人々の人権を尊重するため、とくに、「強制労働・児童労働の禁止」「差別・ハラスメントの撤廃、多様性の尊重・受容」「自由闊達な対話環境の創出」「安心して働ける労働環境の維持」を私たちが積極的に取り組むべき人権課題として、その実践に向けて取り組んでいます。

「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」

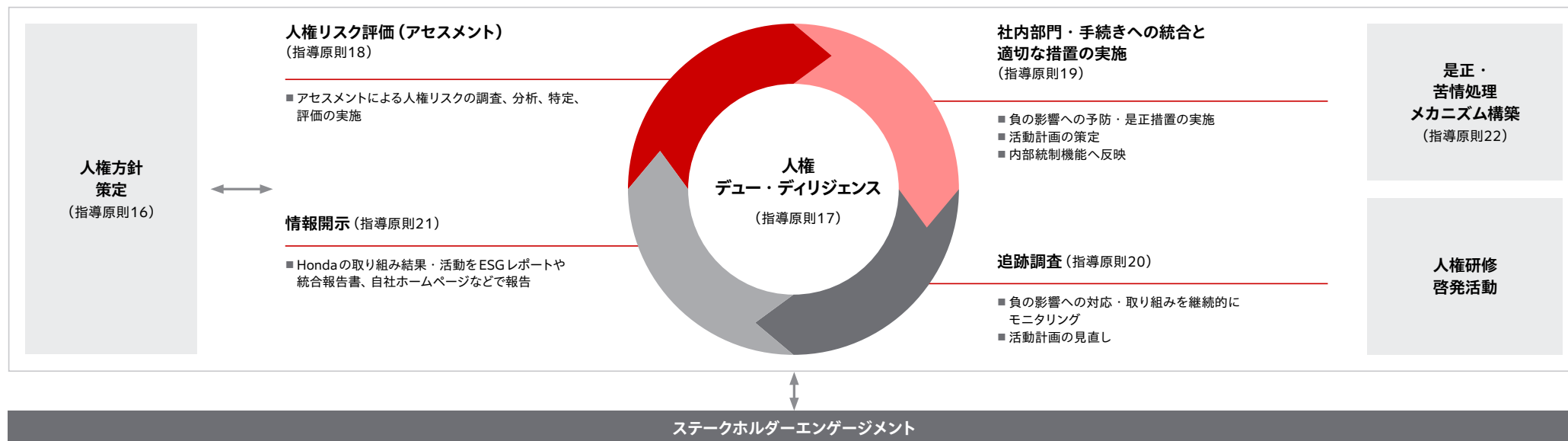
■ <https://global.honda.jp/sustainability/supply-chain/pdf/supplier-sustainability-guidelines.pdf>

Honda人権方針 → p.71

労務方針 → p.76

紛争鉱物規制への対応 → p.195

Hondaの人権への取り組み フレームワーク



基本的な考え方

人権方針

Hondaは、基本的な考え方に基づき、2022年6月にHonda人権方針を策定しました。

Honda人権方針

Hondaは、1948年の創業以来、「人や社会の役に立ちたい」「人々の生活の可能性を広げたい」という想いを原点に、自らの持つ技術・アイデア・デザインで人の役に立つ、より良い社会の創造をめざし、さまざまな価値の提供に取り組み続けてきました。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、その是正に取り組みむとともに、適切な救済を可能とするよう実効的な苦情処理メカニズムを確立します。

6. ステークホルダーとの対話や協議

Hondaは、人権尊重の取り組みの向上と改善に向けて、外部の専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話や協議を行います。

7. 教育

Hondaは、本方針の理解促進および実践に向けて、適切な教育・啓発活動を行っていきます。

8. 情報開示

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

※ 本方針は、当社の経営会議および取締役会において、承認されています。

制定：2022年6月1日

改定：2023年6月1日

本田技研工業株式会社
取締役 代表執行役社長
最高経営責任者

三部敏宏

基本的な考え方

【人権方針（付属書）Hondaが取り組む人権課題】

Hondaは、事業活動において関わるすべての人々の人権を尊重するため、以下の項目をはじめとする人権課題に積極的に取り組んでいきます。

また、この付属書に示された人権課題は、法令等を含む社会の要請、Hondaの事業内容等の変化に基づき、定期的な見直しを実施します。

(1) 強制労働・児童労働の禁止

個々が有する基本的な人権を尊重し、人身売買を含めたあらゆる形態の強制労働や児童労働は認めません。

(2) 差別・ハラスメントの撤廃、多様性の尊重・受容

全ての人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。

取り組み

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

Honda、子会社ならびに各海外現地法人へ人権に特化したアセスメントを年1回定期実施し、企業活動や取引により、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響を特定し、評価することに努めています。

さらに、Honda内において、人権方針に基づき各部門にて適切な対応が図られているか、年1回定期にて内部統制機能の確認を行っています。

また、全社のリスクアセスメント活動の取り組みのなかにおいても、「人権」についての項目を設け、年1回グループ共通の評価基準に基づきリスク評価を行い、そのリスク評価結果をもとに「重点リスク」を特定し対応を行っています。

なお、2025年には、合併会社も含めた各海外現地法人で、「人権」を含む労務リスク事象が発生した場合の情報共有基準およびルートについてあらためて整理し周知を行いました。万一、懸念が判明した場合は、各地域の人事責任者との会議体で共有・議論し、適切な対応を図る体制を整えています。

なお、2026年3月期の人権アセスメントを通じて、是正を要する重大な人権侵害事象は確認されませんでした。一方、子会社ならびに各海外現地法人の人権への取り組み状況については、会社ごとに違いもみられることから、より取り組みを高位平準化すべく、ヒアリングを通じた現状把握と、他社の取り組み状況の共有を行い、さらなるリスク低減に取り組んでいます。

取り組み

人権アセスメント

目的	企業活動や取引により、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響（人権リスク）を特定し、評価する
対象	Honda 人権方針の適用範囲である Honda グループ
内容	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各人権課題に関する取り組み状況の確認 ■ 各人権課題に関する違反事例の発生有無の確認
設問項目	<ul style="list-style-type: none"> ■ 強制労働禁止（人身売買を含むあらゆる形態がないことなど） ■ 児童労働禁止（就労可能年齢の確認 など） ■ 差別・ハラスメントの撤廃 ■ 従業員との対話 ■ 多様性の尊重・受容（女性活躍推進、障がい者雇用推進 など） ■ 賃金（最低賃金基準の遵守、同一労働・同一賃金実現の取り組み など） ■ 労働時間（時間外労働の上限規制、有給休暇取得への取り組み など） ■ 安全・健康な労働環境（出産・育児、介護に関する配慮、仕事と子育ての両立支援 など）

ステークホルダーエンゲージメント

Honda が社会から「存在を期待される企業」となるために、人権への取り組みも含め、多様なステークホルダーの Honda に対する要請や期待を把握・理解しています。

ステークホルダーエンゲージメント → p.09

救済と是正

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

また、より働きやすい職場環境づくりのためにさまざまな相談窓口を設置しています。

従業員の相談窓口 → p.94

企業倫理改善提案窓口 → p.180

サプライヤーからの提案・相談受付窓口の設置 → p.189

指標と目標

教育・啓発活動

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

さらに、2022年より、海外駐在員を含む全従業員に対し、年1回定期での人権に関するeラーニングによる啓発活動を行い、国際社会で定められている規範や最新動向への理解、Hondaの取り組みや人権方針についての周知を行っています。なお、2025年からは、人権に関する啓発活動の対象範囲を海外現地法人のローカルアソシエイトまで拡大しています。

また、各子会社に対しては、毎年開催する総務責任者会議にて、Hondaの人権に関する取り組みを再周知するとともに、Hondaでの啓発活動コンテンツを提供し、啓発活動の拡大を図っています。

人権eラーニング受講者数（2026年3月期実績）

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

Social

社会

自社従業員

人権

人材

労働安全衛生・健康経営

ガバナンス

人材マネジメント推進体制

Hondaは、「地球的視野に立ち、世界中の顧客の満足のために、質の高い商品を適正な価格で供給することに全力を尽くす」という社是のもと、創業以来グローバルに事業を展開してきました。その礎となる人材マネジメントを、持続的な企業価値創出を支える重要課題と位置付け、取締役会および経営会議の監督のもとで全社一体に推進しています。

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

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

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

サステナビリティマネジメント体制 →p.05
コーポレートガバナンス体制 →p.162
リスクマネジメント体制 →p.182

Hondaの人材マネジメント推進体制



基本的な考え方

Honda フィロソフィーに基づく人事の基本理念

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

このような視点から、Hondaは「自立」「平等」「信頼」の3つの要素からなる「人間尊重」をフィロソフィーの基本理念とし、Hondaグループを構成する人たちだけでなく、ビジネスでともに仕事をする人々や企業との関係においても適用されるべき精神と位置付けています。

なお、2026年3月期に実施した従業員サーベイにおける「Hondaフィロソフィーへの共感度」に関する設問の点数は5段階中4.12であり、従業員からの非常に高い共感を得ています。

そして、採用／育成／配置・活用／評価・処遇といった人事管理においては、「主体性の尊重」「公平の原則」「相互信頼の原則」という3つの原則に基づき、全従業員が、内発的な意思を持ち、その能力、個性、創造性を遺憾なく発揮できる環境を構築することで、一人ひとりの意志あるチャレンジをサポートしていくことに力を注いでいます。

また、事業活動が世界各地へと広がるなか、2012年3月には、「世界人権宣言」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」を踏まえて、これら「人事管理の三原則」をより具現化した「労務方針」を定め、日々の企業活動に活かしています。

基本理念

Hondaフィロソフィー「人間尊重」

自立	平等	信頼
主体性	公平	相互信頼
それぞれの個性・自由な発想・意思を尊重する	年齢・学歴・国籍等にとらわれない公平で自由な競争の機会を提供する	お互いの立場を尊重し、信頼し合い、認め合い、誠意を尽くして自らの役割を果たす

人事3原則

労務方針

人事管理の三原則を具現化した労務方針を以下のとおり掲げています。

1. 人権の尊重

- それぞれの個性や違いを受け入れ、本人の意欲と主体性を尊重する。
- 個々が有する基本的な人権を尊重し、強制労働や児童労働は認めない。

2. 差別撤廃

- 全ての人が平等であるという原則に基づき、公平で自由な競争機会を創出する。
- 人種・民族や出身国籍・宗教・性別・年齢などを理由とした差別は行わない。また、職場におけるあらゆる形態のハラスメントは容認しない。

3. 法令遵守

- その国の社会規範や慣例、文化を尊重する。
- 各国・地域で定める法令を遵守する。

4. 自由闊達な対話環境の創出

- 従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をする。
- 従業員が結社をする自由、またはしない自由および団体交渉の自由を尊重し、会社は、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、あらゆる課題の解決を図る。

5. 安心して働ける労働環境の維持

- 仕事に安心して専念できるよう、安全で衛生的な労働環境を提供する。

基本的な考え方

3つの原則に基づく人事の仕組み

「主体性の尊重」

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

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 → p.101

「公平の原則」

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

「相互信頼の原則」

お互いの立場を尊重し、信頼し合い、認め合い、誠意を尽くして自らの役割を果たすことです。例えば職位や資格を問わない「さん付け」の文化、および「ワイガヤ」の文化があげられます。

従業員と会社が互いの立場を尊重し、相互理解を深めるために、何事においても誠実に話し合う努力をしています。なお、従業員に著しい影響を与える重要な会社施策の実施にあたっては、事前に適切な通知期間を設けるなどの対応も図っています。

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

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

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

■ 労働条件

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

■ 人材育成

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

■ 多様性

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

取り組み

労働条件に関する取り組みの基本思想

アウトプットの質と時間価値の最大化を追求する働き方

Hondaはこれまで「よく働き・よく遊べ」という考え方のもと、従業員が安心して働きながら働きがいを実感できる環境づくりを進めてきました。

近年は、法令遵守および過重労働の防止を前提とした適正な時間管理を徹底するとともに、限られた時間を有効に活用し、アウトプットの質を高める働き方の定着を重視しています。単に労働時間を管理するのではなく、時間の使い方と成果の両立を図ることが重要であると考えています。

また、個と組織の成果最大化の観点から、対面での協働を基本としつつ、業務特性や個々の状況を踏まえた柔軟な働き方の選択を可能とする運用を行っています。

多様なライフステージに応じた就業環境の整備を通じ、従業員が継続的に能力を発揮できる基盤づくりを進めています。

さらに、時間管理の精度向上や労務リスク低減の観点から管理体制の高度化を図るとともに、業務の特性に応じた働き方の選択肢を整備しています。

これらの取り組みを通じ、適正な労働管理と柔軟な働き方を両立し、限られた時間のなかで成果を最大化する働き方の定着をめざしています。今後も、事業環境や社会的要請の変化を踏まえ、働き方を継続的に見直していきます。

具体的な取り組み

カテゴリー	施策	制度
適正な労働時間管理の徹底	PCログデータを活用した1分単位での労働時間管理	PCの起動・終了ログデータの活用や1分単位での勤怠管理により、労働時間管理の精度向上と実態に即した時間把握を進めています。
	深夜勤務にともなう翌日出社時間の調整	22時以降に勤務した場合、翌日の出社まで11時間の勤務間インターバルを確保し、従業員の健康確保と適切な労働時間管理を行っています。
成果創出に向けた働き方の整備	年次有給休暇の取得促進	従業員が安心して休暇を取得できる環境整備として、年次有給休暇の繰越による消滅を回避する「年次有給休暇のカットゼロ運動」に取り組んでいます。
	裁量労働制の導入	時間ではなく仕事の質やアウトプットを重視した働き方により、従業員一人ひとりの主体性や創造性の発揮を通じて、成果創出につなげています。
多様なライフステージを踏まえた働き方の整備	コアタイムのないフレックスタイム制の適用	コアタイムのないフレックスタイム制により、業務状況や個々の事情に応じた柔軟な働き方を可能としています。
	弾力的なりもートワークの運用	業務状況や仕事と育児・介護・疾病・障がい治療などの両立を支援するため、弾力的なりもートワークの運用を行っています。
	両立支援制度の拡充	育児・介護・疾病治療などの両立を支援するため、休暇や短時間勤務などの各種制度の拡充を進めています。
	60歳以降の雇用・就業環境の整備	60歳以上の従業員を対象に、短日数・短時間勤務制度の導入など、安心して働き続けられる就業環境の整備を進めています。

取り組み

労働条件に関する取り組み

ライフイベントとキャリアの両立支援

現代社会では、育児や介護、予期せぬ疾病による治療、健康問題や不妊治療など、ライフステージに応じた支援が必要な状況が増えています。これらの問題に対処するため、Hondaは従業員一人ひとりが望む多様なライフスタイルとキャリアの両立、ひいては多様な人材が活躍できる環境の整備と支援制度の充実に力を注いでいます。例えば両立支援ハンドブックの発行、社内ポータルサイトを通じた情報発信などによって制度への理解促進を図っています。両立に有効な観点を取り入れたHondaオリジナル動画を作成し、「育児期両立支援動画セミナー」として、社内学習プラットフォームにて年間を通じて公開し、性別に関わらず、育児期からの主体的なキャリア形成を促しています。

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

ハタラクエール2026 厚生労働大臣賞 受賞

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

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



ライフイベントとキャリアの両立を支援する主な制度一覧

カテゴリー	施策 制度
育児	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休職制度 ※ 満3歳に達した直後の4月末まで ■ 産後パートナー休暇 ■ 育児のためのリモートワーク制度 ※ 小学校6年生修了までの子(2026年4月～) ■ 短時間勤務制度 ※ 小学校6年生修了までの子(2026年4月～) ■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 ※ 小学校6年生修了までの子(2026年4月～) ■ 常設託児所の開設(栃木地区、和光地区) ■ 祝日稼働日の一時保育・学童保育 費用補助制度 ■ 子の看護等休暇 ※ 小学校6年生修了までの子(2026年4月～)、一人当たり年5日まで有給付与(上限10日) ※ 勤務間での時間単位取得 ■ 育児費用補助制度 ■ 育児手当
介護	<ul style="list-style-type: none"> ■ 介護休職制度 ※ 最長3年 ■ 介護休暇制度 ※ 年5日まで有給付与 ■ 介護のためのリモートワーク制度 ■ 短時間勤務制度 ■ 製造領域の1勤シフト固定勤務 ■ 介護手当
疾病治療	<ul style="list-style-type: none"> ■ 疾病治療休暇 ■ 疾病治療のためのリモートワーク制度 ■ 疾病治療のための短日数勤務・短時間勤務制度
不妊治療	<ul style="list-style-type: none"> ■ 不妊治療休暇・休職制度 ■ 不妊治療のための短時間勤務制度(2026年4月～)
女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 啓発動画によるeラーニングの実施とマネジメント向け対面研修の実施 ■ 社内・社外の保健職による相談窓口設置
配偶者転勤	<ul style="list-style-type: none"> ■ 配偶者転勤時休職制度 ■ 配偶者転勤時の帯同転勤

取り組み

労働条件に関する取り組み（海外）

各地域の取り組み：北米

事業運営の複雑化にともなうフロントライン・リーダーの強化

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



「New Leader Experience」プログラムの様子





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

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

各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

退職を検討する従業員に対する支援

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

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

「Transition to Retirement」ポリシーの概要

取り組み

各地域の取り組み：アジア・大洋州

各個人のニーズに合わせた多様な福利厚生施策の提供

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

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

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

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

各地域の取り組み：中国

柔軟な働き方の導入による、組織と個人のパフォーマンス最大化

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

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

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

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

取り組み

人材育成の取り組みの基本思想

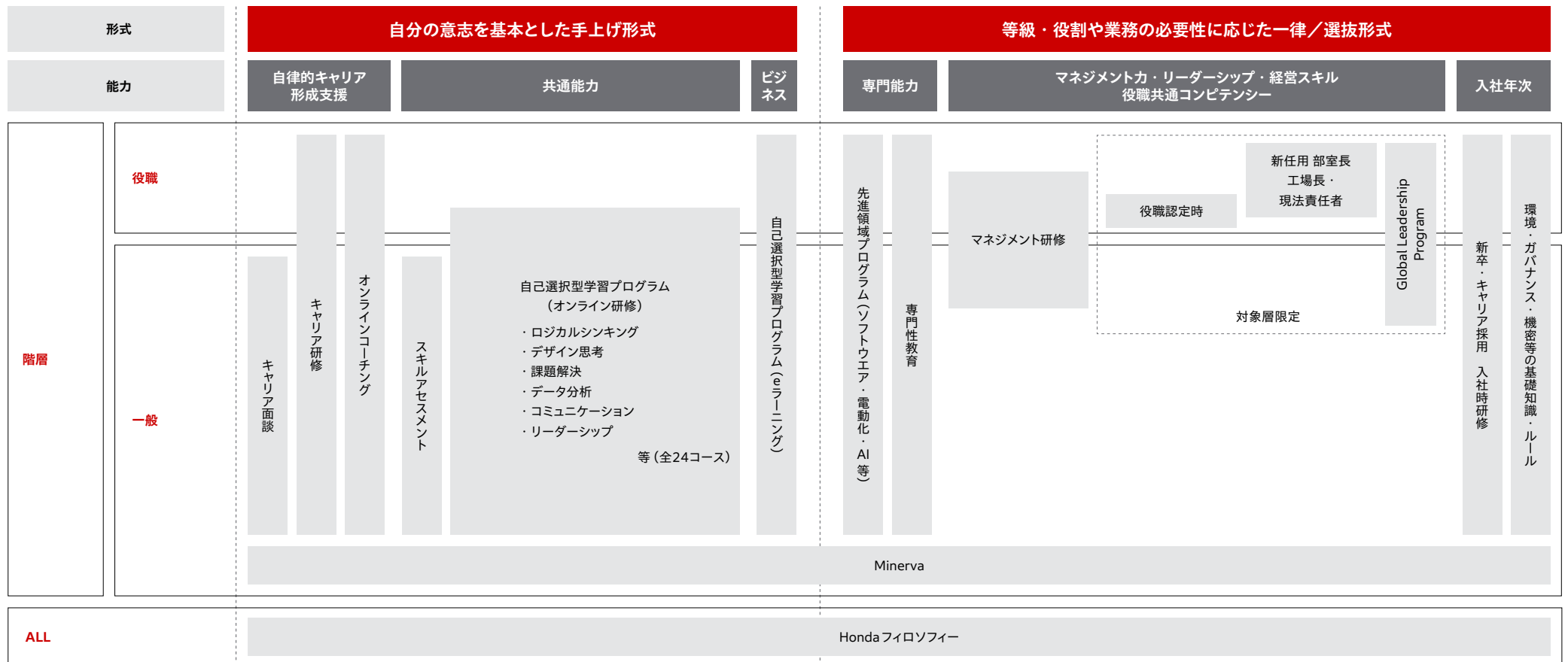
「キャリアを軸に自己研鑽を促す能力開発」の強化

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」ができるよう体系的に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。

人材育成体制図



取り組み

人材育成の取り組み

具体的な取り組み

Honda フィロソフィーの伝承

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

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

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

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

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

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

次代を担う人材の基盤づくり

— Honda フィロソフィーを体得する新入社員研修 —

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

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

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

現場実習では、全国の製作所や販売店での業務体験を通じて現場・現物・現実を大切に三現主義や、「買う喜び・売る喜び・創る喜び」という三つの喜びなど、Hondaが大切にしている価値観を体感します。こうした現場での経験を通じて、Honda フィロソフィーに共感し、実践につなげていくための土台づくりを行っています。

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

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

取り組み

主要な研修プログラムと内容

コンテンツ	内容
マネジメント・リーダーシップ強化研修	<ul style="list-style-type: none"> ■ 継続的な内省と各職場での実践を通じて、マネジメント業務を担う従業員の変革をリードする意志と能力を強化するプログラム。 ■ 自分自身のリーダーとしての内発的動機を喚起し、戦略立案・人組織両面でのマネジメント力の向上、学びを活かした職場における行動実践に寄与している。 ■ また、新認定役職者や新任部室・工場長、現法責任者など、特定の職務任用者を対象に、経営視点での役割と責任の理解、各々の職務遂行に必要な知識・スキルの習得を目的とした研修を開催。環境変化に対応できるマネジメント力・リーダーシップの向上に寄与している。 ■ 2026年3月期は、延べ1,237名受講。
<p>ソフトウェア・電動化領域</p> <hr/> <p>先進領域プログラム</p> <p>Python 研修や統計学・データ分析、機械学習</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 先進領域であるソフトウェア・電動化領域への挑戦に向けて、すべての従業員が事業・職種問わずに身に付けるべき基礎的な知見をまとめたeラーニングを、2024年より提供。2025年は講座の刷新に加え、海外従業員向けにも同内容を展開。 ■ 対面形式で実践しながら学べるPython研修や統計学・データ分析、機械学習などの講座を全社に展開。新領域での業務遂行に必要な基礎スキル・知識習得に向け、自らの意志とタイミングで受講できる環境を整備。 ■ 2026年3月期は、延べ721名受講。
<p>AIの活用推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ AIの活用推進に向け、自身のAIスキルレベルを測定し、全員に必須のガバナンスとレベル別コンテンツをeラーニングで受講できる環境を導入。併せて、学んだことを活かせる環境の提供として、さまざまな生成AIツールを試験的に活用できる環境を整備。2026年3月期としては試験的位置付けでの導入ではあったものの、延べ2,000名の従業員が受講。
<p>スキルアセスメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員に共通して求められるスキルや能力を測定し、自分自身の強みや弱みを把握するためのオンラインアセスメント。 ■ 社内外における自身の水準を可視化でき、その結果をもとに能力開発や次の一歩(学びの場)への選択に役立っている。 ■ 2026年3月期は、897名実施。
<p>自己選択型学習プログラム(オンライン研修・eラーニング)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員に共通して求められるスキルや能力を高めるための選択型オンライン研修や、汎用的なビジネススキルを多数の講座から自由に選択し受講できるeラーニング。 ■ 一人ひとりが自身の強み弱みを踏まえたくうえで、学びを選択することにより、汎用スキルを自律的に習得することに寄与している。

取り組み

キャリア形成の取り組み

自律的キャリア形成の支援

Hondaは従業員一人ひとりが夢を持ち、自らの意思で専門性を磨き、自己実現につなげる「自律的キャリア形成」が変革を推進するための重要な原動力であると捉えています。変化の激しい事業環境において、内発的な動機に基づき主体的に行動しようとする従業員を支援するため、キャリア自律意識の醸成や行動変容を促すさまざまな取り組みを推進しています。

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

年齢・ライフステージ・健康・家庭環境などの多様な状況にあっても、一人ひとりが主体的に行動できるよう、継続的に体制を整備しています。

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

自律的キャリア形成支援 2026年3月期実績

コンテンツ	内容
キャリア研修	<ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員が、キャリア自律に向けた当事者意識を持ち、自己理解を深め、自身が描くキャリアの実現に向けて、主体的な行動を起こすきっかけの場。 ■ 全従業員対象の年代別eラーニングおよび年齢別オンライン研修を実施している。年齢別研修では、同年齢の従業員との交流・対話によって、自身の価値観・想いの明確化にもつなげている。 ■ 両研修ともに、キャリアの中長期的な目標を設定し、実現に向けた具体的な計画を自分の言葉で他者に伝えられるようになる。 ■ 2026年3月期は、1,987名受講。
キャリア相談	<ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員が自身のキャリア課題に対し、自らが気づき、行動を起こせるよう、(国家資格を有する)社内外のキャリアコンサルタントが支援する。キャリアコンサルタントは、社内のみならず社外の選択肢も用意し、自身の状況やフェーズに合わせ最適な支援ができる環境を整えている。 ■ 2026年3月期は、延べ1,628名受講。
オンラインコーチング	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一人ひとりが内発的な動機に基づいた主体的なキャリア形成が可能になるよう、目標やありたい姿の実現に向けて外部のプロコーチとともに取り組みの明確化や習慣化をめざす最大4ヵ月のオンラインコーチングプログラム。 ■ 一般従業員・管理職ともに、ありたい姿の実現に向けて日々の行動・取り組みを内省し、行動や習慣の変容を支援するもので、延べ315名が参加。

取り組み

創造性醸成の取り組み

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

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

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

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

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

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

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



最終発表会の様子



チームワイガヤの様子



精肉体験の様子

取り組み

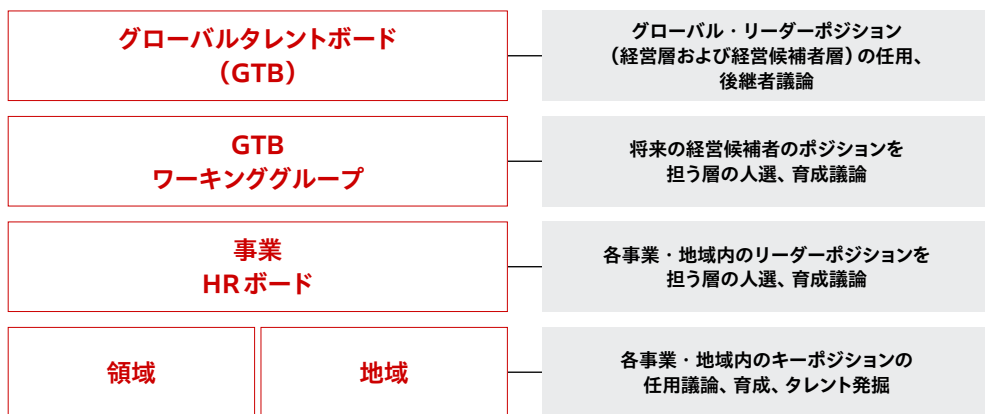
後継者育成の取り組み

グローバルサクセッションプランとリーダー教育 「グローバルサクセッションプラン」の展開

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

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

タレントボード概要



グローバルおよび各地域におけるリーダー育成

上記の「グローバルサクセッションプラン」と併せて、GCMに照らしてグローバルリーダー研修を実施しています。

■ Global Leadership Program (GLP) – Transformation

部長層向けに、グローバルエグゼクティブとしての基盤の完成をめざす。

■ GLP-Exploration

課長層向けに、次世代グローバルリーダーとしての軸を形成する。

■ GLP-Discovery

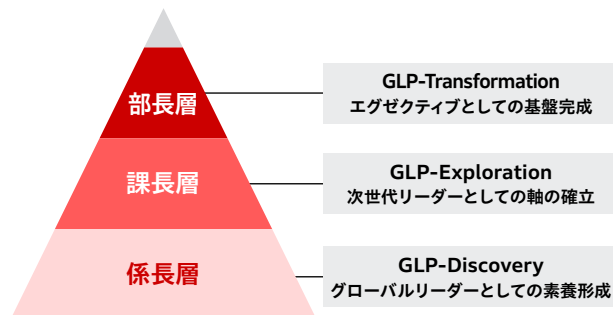
若手層向けに、グローバルリーダーに向けた土壌をつくる。

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

グローバルコンピテンシーモデル

- 変化をとらえる
- 未来を語る
- 地球的視野を持つ
- 勇気をもって決断する
- チャレンジし続ける
- 最後までやり抜く
- 人を信じる
- 昨日の自分を超える

グローバルリーダーシッププログラムの全体像



グローバルリーダーシッププログラム
2014年3月期以降延べ参加者数

1,033名

上記のうち、外国人の参加人数

436名

後継者準備度*

157% (2026年3月末時点)

※ 後継者準備度=現時点で任用可能な後継者候補数÷会社が定める重要ポスト数

取り組み

人材育成の取り組み(海外)

各地域の取り組み：北米

「第二の創業」と次世代モビリティに向けた人材基盤の変革

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

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

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



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

各地域の取り組み：南米

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

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

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

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

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

取り組み

各地域の取り組み：アジア・大洋州

地域全体での階層別リーダー育成を通じた人材の強化と競争力の維持

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

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

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



証明書を持つ参加者の集合写真



研修の様子

各地域の取り組み：中国

事業変革を牽引する現地人材の育成と自立化

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

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

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

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



次世代育成プログラムの外部交流会



産学共創 学生たちの実車見学

取り組み

多様性の取り組みの基本思想

Hondaは、フィロソフィーに掲げる「人間尊重」のもと、従業員一人ひとりを“究極の個”として捉え、誰もが自分らしく力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

特定の属性のみを対象とするのではなく、すべての従業員に関わるテーマとして位置付け2015年に専任組織を設置して取り組みを加速してきました。

当初は、日本Hondaの重点課題であった女性活躍の拡大から着手し、そこで顕在化した働き方や両立支援など、全従業員に共通する課題にも対応を広げ、2018年以降は、ダイバーシティマネジメントを本格化し、エイジダイバーシティ（ベテラン層）、LGBTQ+、障がい者など、多様な人材が活躍できる基盤整備を進めています。

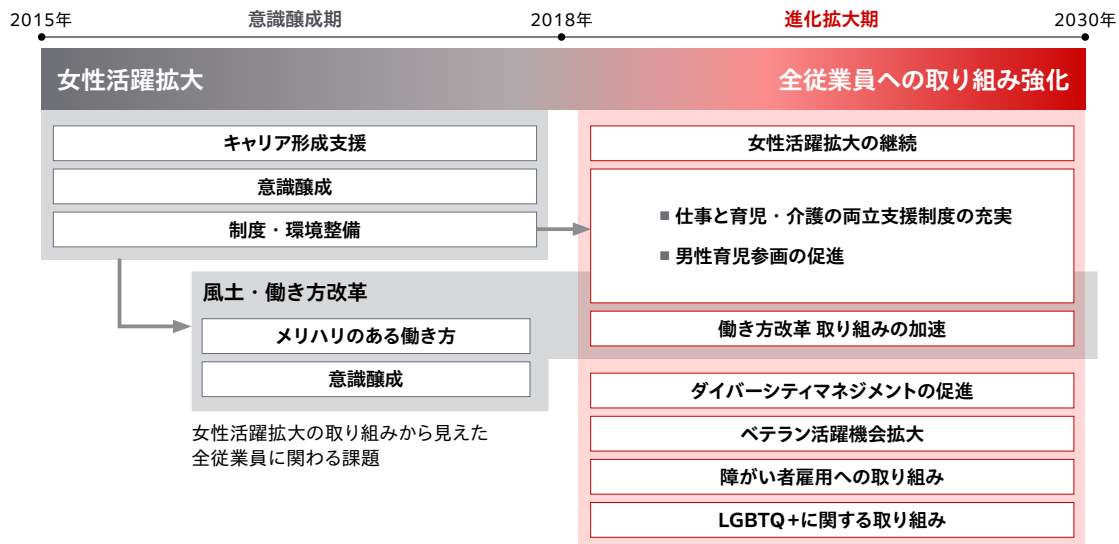
起点の課題であった女性活躍については母数形成を継続し、女性管理職の輩出に向けて育成強化を進めています。

働き方や両立支援においては、性別に関わらない育児支援を強化し、介護についても、直面している従業員に加え、将来的な「予備軍」への支援を含めた取り組みを開始しました。また、自律的なキャリア形成支援は、性別・年齢に関わらず全従業員へ展開し、個性や強みを活かした成長を後押ししています。

専任組織設置から10年以上が経過した現在、取り組みは性別・年齢などの「表層的ダイバーシティ」だけでなく、価値観や考え方といった「深層的ダイバーシティ」へと広がっています。

また、海外事業所においても地域特性に応じて多様性に関連する取り組みを進めています。多様な“個”が活き活きと輝き、イノベーションを生み出すことで、新しい価値を提供し続けていきます。

ダイバーシティのロードマップ



女性活躍拡大の取り組みから見えた
全従業員に関わる課題

海外事業所においても多様性に関する取り組みを推進

取り組み

多様性の取り組み

具体的な取り組み

女性活躍の拡大に向けた取り組み

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

男性育児参画促進への取り組み

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

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

「女性活躍推進法」行動計画

1 計画期間

2025年7月1日から2028年3月31日まで

2 当社の課題

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

3 目標

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

4 取組み内容と実施時期

〈取組み1〉多様性を受容する風土づくり

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

〈取組み2〉女性役職者の輩出強化、および長期を見据えた母集団形成

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

〈取組み3〉女性採用の強化

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

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

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

取り組み

日本におけるLGBTQ+への取り組み

性自認や性的指向、性表現にかかわらず多様な個を尊重し、誰もが能力を存分に発揮し働きがいを感じられる環境の実現に向け、風土醸成と環境整備に取り組んでいます。

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

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

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

※ アライとは、LGBTQ+の基礎知識を持ち、LGBTQ+の問題を自分事として捉え、支援者として自発的に考え行動する従業員。

障がい者雇用の推進

Hondaは「人間尊重」の基本理念のもと、ノーマライゼーションの考え方に基づき、社会に先駆けて障がい者雇用に取り組んできました。障がいの有無にかかわらず、働く一人ひとりが自律した個として持ち味を活かし、仕事を通じて社会に貢献できることをめざしています。また、個々の障がいの状況に配慮しながら、健常者とともに働けるよう職場環境の整備を進めています。

特例子会社として1981年にホンダ太陽株式会社、1985年に希望の里ホンダ株式会社、1992年にホンダR&D太陽株式会社※1を設立し、障がい者の自立支援や就労機会の提供を行っています。2024年以降は、研究開発から生産、管理部門まで幅広いHondaの仕事を知らせていただく機会を増やすため、採用説明会の開催など、積極的な採用活動も拡大しています。

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

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

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

※1 2021年にホンダ太陽株式会社と合併。

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

取り組み

特例子会社 ホンダ太陽の障がい者雇用

企業の成り立ち：二人の出会いとホンダ太陽の想い

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

障がい者雇用の基本思想

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

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

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

具体的な取り組み

■ ユニバーサルデザインが生み出す新しいものづくり

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

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

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



ユニバーサルデザインの職場環境

■ サポート体制とコミュニケーション

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

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

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

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



聴覚障がい者とのコミュニケーション（手話、筆談）

取り組み

従業員の相談窓口

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

日本における相談窓口の例

相談窓口	相談窓口の概要
仕事と育児・介護・治療の両立に関する相談窓口	仕事と生活の両立に取り組む従業員に対する個別の相談受付と、制度の周知と活用の促進のため、各事業所の人事・総務部門に相談窓口を設置。担当者が従業員本人やその上司からの相談に対応しています。
ハラスメント相談窓口	職場におけるあらゆるハラスメントの防止と、迅速かつ適切な解決を図ることを目的に、全従業員を対象とした窓口を設置。各事業所の人事・総務部門の担当者と連携し、相談者への連絡・対応を行います。
LGBTQ+相談窓口	LGBTQ+当事者の不安や困りごと、制度適用に関する相談窓口を設置。また、当事者の周囲の関係者が対応に困った際にアドバイスを行い、意図せぬアウティングなどの被害防止を図っています。
ライフプランセミナー窓口	自身にとって最適なタイミングで退職時期を迎えられるよう、「生きがい・健康・経済設計」を考えるライフプランセミナーを開催。配偶者の参加も可能で、受講後にファイナンシャルプランナーに個別相談することも可能です。
障がい者相談窓口	障がいに関する仕事および生活の困りごとの解決のため、全従業員を対象とした相談窓口を設置。担当者が適切な相談先と連携し、相談者への連絡・対応を行います。

ハラスメント防止に向けた取り組み

Hondaでは、自立した個性を尊重し合い、平等な関係に立ち、信頼し、持てる力を尽くすことで、ともに喜びを分かち合うという「人間尊重」を基本理念としており、この基本理念をもとに定めた「労務方針」(▶p.76)のなかで「職場におけるあらゆる形態のハラスメントは容認しない」ことを明記し、ハラスメントが発生しない職場環境づくり、企業運営に取り組んでいます。

具体的な取り組み事例

- 就業規則に、第三者または従業員へのハラスメント行為を懲戒事由として明記
- 「Honda 行動規範」に、職場におけるあらゆる形態のハラスメントを一切行わない旨を明記
- 全従業員の入社時に、ハラスメントを正しく理解するためのリーフレットを配布
- 全事業所および関係会社にて、ハラスメント防止に向けた啓蒙活動を実施

取り組み

Hondaの多様性推進に対する外部評価

えるぼし認定

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



くるみん認定

2012年7月に、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けました。



PRIDE指標2025

2025年11月に、職場におけるLGBTQ+などのセクシャル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、6年連続で最高ランク「ゴールド」を受賞しました。



取り組み

多様性の取り組み (海外)

各地域の取り組み：北米

多様なサプライヤーネットワークの強化

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



HPNの様子

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

各地域の取り組み：南米

障がい者の雇用強化と機会の提供

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

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

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

各地域の取り組み：欧州・アフリカ中東

インクルージョンを促進するための教育・啓発活動

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



社内コミュニケーション用「Embrace Inclusion」ロゴ

研修における学習目標

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

指標と目標

雇用・人員構成

連結従業員数(人)

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

・集計範囲：5社^{※1}／国内連結子会社^{※2}／海外連結子会社^{※3}

・3/31時点の従業員数

※1 5社：本田技研工業株式会社労働協約適用会社の以下5社

本田技研工業株式会社／株式会社本田技術研究所／株式会社ホンダ・レーシング／学校法人ホンダ学園／株式会社ホンダアクセス

※2 国内連結子会社：本田技研工業株式会社の連結子会社

※3 海外連結子会社：本田技研工業株式会社の連結子会社

男女別従業員数(人)

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

・集計範囲：5社

・3/31時点の正規・非正規の男女別従業員数

雇用契約別・種類別の従業員数(人)

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

・集計範囲：5社

※1 3/31時点の雇用契約別従業員数

※2 3/31時点のフルタイム／パートタイム別従業員数

※フルタイムとパートタイムの定義について2026年3月期より変更

年代別従業員比率(%)

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

・集計範囲：5社

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

指標と目標

平均年齢(歳)

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

・集計範囲：5社
 ・3/31時点の正規・非正規の従業員平均年齢

平均勤続年数(年)

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

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

障がい者雇用者数・雇用率

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

※雇用者数および雇用率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に則り、重度の障がいのある人の1人の雇用をもって「2人」とみなしています。

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

マネジメント1人当たりの部下数(人)

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

・集計範囲：5社
 ・被評価者の正規一般従業員数÷一次評価者数

採用・異動・離職

新規正規従業員雇用者数(人)

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

・集計範囲：5社/主要な海外子会社

・3/31時点の正規役職・一般従業員の在籍者のうち、4/1-3/31間に採用された数

指標と目標

「グローバル採用」の人数(人)

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

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

入社から1年間の定着率(%)

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

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

採用人数に占める中途採用者の比率(%)

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

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

採用にかかる日数(日)

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

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

離職率(%) (定年退職者含む)

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

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

自己都合退職率(%)

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

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

指標と目標

ダイバーシティ&インクルージョン

地域コミュニティ出身の上級管理職の比率 (%)

	地域執行会議メンバーに占める現地コミュニティ出身者の比率		
	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
北米	50.0	50.0	50.0
南米	14.3	0.0	0.0
欧州・アフリカ中東	25.0	20.0	20.0
アジア・大洋州	0.0	0.0	0.0
中国	0.0	0.0	0.0

・集計範囲：主要な海外子会社

基本給と報酬総額の男女比

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

※ 給与体系は同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成などによる。

・集計範囲：5社

職場における女性比率(従業員および管理職) (%)

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

・集計範囲：5社/主要な海外子会社

・ $\frac{3/31\text{時点の正規役職者数(女性)}}{3/31\text{時点の正規役職者数}}$

$\frac{3/31\text{時点の正規一般従業員数(女性)}}{3/31\text{時点の正規一般従業員数}}$

指標と目標

能力開発・評価

総研修費 (円)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	5,194,915,666	5,581,032,187	5,715,606,997

・ 集計範囲：5社
・ 4/1-3/31間の研修費総額

新任管理職研修受講率 (%)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	100	100	100

・ 集計範囲：5社

人材評価プログラムを受けている従業員の割合 (%)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
北米	100.0	100.0	100.0
南米	98.8	100.0	92.9
欧州・アフリカ中東	99.9	99.8	100.0
アジア・大洋州	93.4	95.5	86.9
中国	99.3	98.8	100.0

・ 集計範囲：主要な海外子会社

報酬

業績連動報酬の比率 (%)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
役員	50	50	50
管理職	37	37	37

※ 役員には、一定額の自社株購入分を含む。

・ 集計範囲：本田技研工業株式会社

初任給一覧

		2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
高校	月給 (円)	203,400	210,600	219,600
	最低賃金との比較 (%)	113	112	110
高専・短大	月給 (円)	229,200	236,500	245,900
	最低賃金との比較 (%)	127	125	124
大学	月給 (円)	262,300	270,000	279,500
	最低賃金との比較 (%)	145	143	140
大学院 (修士)	月給 (円)	287,800	295,700	327,800
	最低賃金との比較 (%)	159	157	165

※ 最低賃金は東京都の最低賃金 (1,226円/H) より、1ヵ月20.3日、8時間労働として算出。

なお、等級別の給与制度となっており、同一資格等級での男女別・地域別格差はありません。

また、最低賃金を受け取っている従業員も存在しません。

・ 集計範囲：5社

平均年間給与 (千円)

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	8,311	8,955	9,326

・ 集計範囲：本田技研工業株式会社

指標と目標

働き方・労働環境

育児・介護支援制度の利用者数(人)

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

・集計範囲：5社

育児休暇取得者の復職率(%)

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

・集計範囲：5社

男性の育児目的休暇取得率(%)

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

・集計範囲：5社

※ 算定方法について2026年3月期より変更

従業員1人当たりの総労働時間・年次有給休暇の平均取得日数

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

・集計範囲：5社

従業員活性化度

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

・集計範囲：5社

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

※ Hondaらしい職場環境の基本6要件

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

指標と目標

リーダーシップと組織運営

従業員のリーダーシップに関する信頼スコア

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	—	3.42	3.44

・集計範囲：5社
 ・従業員サーベイにおける「上司のマネジメントを信頼できる」の回答結果（5点満点）の平均値

従業員推奨度スコア

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
日本	—	3.20	3.20

・集計範囲：5社
 ・従業員サーベイにおける「あなたは、わが社を素晴らしい職場として推薦できる」の回答結果（5点満点）の平均値

重要ポストが埋まるまでの日数と内部登用率

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
重要ポストが埋まるまでの日数※1	実績なし	実績なし	実績なし
内部登用率※2	100	100	100

・集計範囲：5社／主要な国内子会社／主要な海外子会社

※1 当社における重要なポジションに空席が生じた場合に任用するまでの日数

※2 当社における重要なポジションに任用された内部登用者数÷重要ポスト任用者数

労働慣行

「SASB（サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード」の運輸セクターにおける開示トピック

〈労働慣行〉	指標	分類1	分類2	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
	団体労働協約の対象となるアクティブな労働力の割合※1	従業員の労働組合所属率	—	85.38	85.19	85.40
	労使関係の安定性・労働環境リスクを把握するための指標：(1) 作業停止件数 (Number of work stoppages) ※2	—	—	0	0	0
	労使関係の安定性・労働環境リスクを把握するための指標：(2) 総停止日数 (Total days idle) ※2	—	—	0	0	0

※1 「SASB（サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード」の運輸セクター：自動車における人的資本開示トピック：TR-AU-310a.1

※2 「SASB（サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード」の運輸セクター：自動車における人的資本開示トピック：TR-AU-310a.2

・集計範囲：5社

生産性

各種生産性指標

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
1人当たりの売上 (百万円) ※1	104.8	111.7	111.7
1人当たりのEBIT (百万円) ※2	7.8	6.1	—
人件費投資対効果 (%) ※3	76.4	63.4	—

※1 該当期の（連結売上÷連結従業員数）

※2 該当期の（連結税引前利益+連結支払利息-連結受取利息）÷連結従業員数

※3 該当期の（（連結営業利益+連結人件費）÷連結人件費）-1

※ 算出の結果が、0未満の場合には、「—」表記

・集計範囲：5社／国内連結子会社／海外連結子会社

Social

社会

自社従業員

人権

人材

労働安全衛生・健康経営

ガバナンス

労働安全衛生・健康経営 ガバナンス体制

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

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

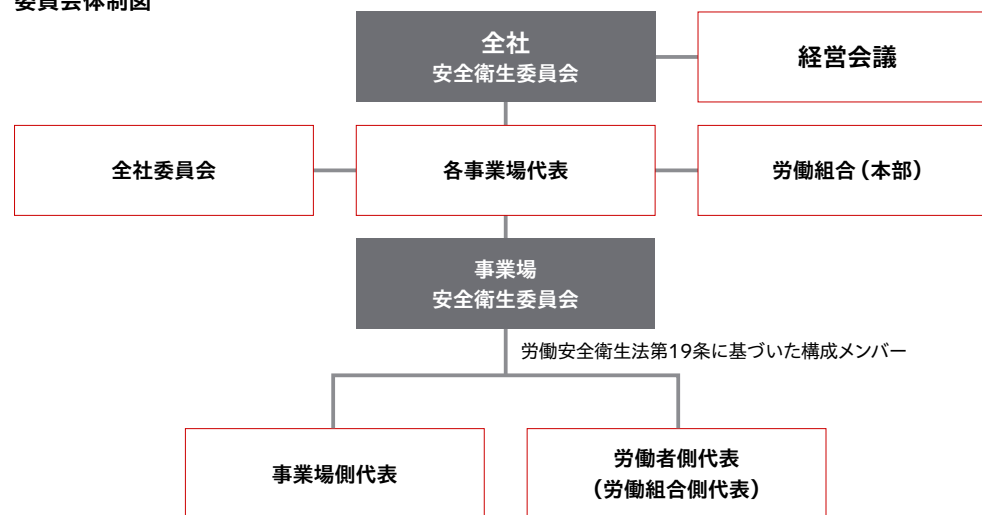
2025年3月期には、全社安全衛生委員会委員長より、以下の事項について全社に指示が発信されました。

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

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

※ OSHMS: Occupational Safety and Health Management System (労働安全衛生マネジメントシステム) の略。

委員会体制図



基本的な考え方

労働安全衛生・健康経営の考え方

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

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

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

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

労働安全衛生方針

基本理念

Hondaの安全理念である「安全なくして生産なし」は、“従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に力一杯働くことが出来る、という事が人としていかに大切で尊いこと”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

私たちは、安全で健康な活き活きとした職場を目指し、“与えられる安全から自ら守る安全、更には自ら創る安全へ”全員で安全文化を醸成し浸透させることを目的に全社安全方針を踏まえ、以下の安全衛生マネジメント活動を行います。

1. 事業活動に関わる作業のリスク評価を行い、必要な限り資源を投資し労働災害未然防止に取り組みます。
2. 安全衛生方針を周知徹底し、安全教育および安全活動を実施することで全従業員による安全で安心な職場づくりに取り組みます。
3. 関連する法規や社内基準を遵守し、あらゆる災害の防止と健康保持増進に取り組みます。
4. 本方針と安全衛生マネジメントマニュアルを適切に実施・運用し全従業員の安全意識水準の向上に取り組みます。
5. 心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営（ウェルビーイング）を実践します。
6. Hondaで働く従業員としての自覚と責任を持ち、交通四悪の根絶を図り交通事故「ゼロ」に向け積極的に取り組みます。

制定：2022年12月8日
本田技研工業株式会社
取締役 代表執行役社長

三部 敏宏

基本的な考え方

健康経営のグランドデザイン

従業員の「健康」は、Hondaにとって全社共通の重要な価値です。Hondaは、トップメッセージ「強い個人のベースは健康であることにあり、一人ひとりが健康保持増進にチャレンジャーであれ」のもと、安全衛生方針にウェルビーイングの実践を位置付け、健康経営の取り組みを推進しています。

快適な作業環境・職場環境を整えるとともに、従業員自らが将来を見据え、主体的に心身の健康の保持・増進に取り組むことを重視しています。「心身ともに健康で、安全に一杯働くことができる」企業の実現に向けて、Hondaでは「5つの管理項目」と「3つの柱」を健康経営の方針として設定しています。

「生涯健康」の実現に向けた5つの管理項目

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

項目	① 休養	② 栄養	③ 運動	④ 禁煙	⑤ 飲酒※
管理項目	良質な睡眠	バランスの良い食事	運動習慣	禁煙	節度ある適度な飲酒
達成目標	睡眠で休養が十分取れている	朝食を食べる	1回30分以上週2回の運動習慣を持つ	たばこは吸わない（電子たばこを含む）	飲まないまたは適切な量と頻度を守る※

※ 飲酒習慣のない人に飲酒を推奨するものではありません。適切な量と頻度とは、1週間に3合未満を目安として、1回量は1合まで・週に2回休肝日を設ける。

「健康経営」の実現に向けた3つの柱

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

「健康経営」の実現に向けたグランドデザイン（3つの柱）



取り組み

労働安全衛生・健康経営の取り組み

安全衛生方針で掲げた安全衛生活動実績

安全衛生活動	主な活動内容	
1 事業活動に関わる作業のリスク評価を行い、必要な限り資源を投資し労働災害未然防止に取り組みます。	■ 定期的な設備安全委員会による現場検証	■ 監督者向けリスク評価研修実施
2 安全衛生方針を周知徹底し、安全教育および安全活動を実施することで全従業員による安全で安心な職場づくりに取り組みます。	■ 機械設備安全基礎／実機研修	■ 爆発火災防止研修
3 関連する法規や社内基準を遵守し、あらゆる災害の防止と健康保持増進に取り組みます。	■ 全事業場への安全衛生監査	■ 健康保持増進
4 本方針と安全衛生マネジメントマニュアルを適切に実施・運用し全従業員の安全意識水準の向上に取り組みます。	■ OSHMS教育	
5 心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営を実践します。	■ 性差に関わらない更年期障害座談会	■ 管理職向け女性健康セミナー
6 Hondaで働く従業員としての自覚と責任を持ち、交通四悪の根絶を図り交通事故「ゼロ」に向け積極的に取り組みます。	■ インストラクターによる交通安全教育	■ 自転車安全運転講習 ■ 体験型安全運転研修

取り組み

労働安全衛生の取り組み

労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) に沿った取り組み

Hondaは、安全衛生方針と安全衛生マネジメントマニュアルを適切に実施・運用し、全従業員の安全意識水準の向上に取り組んでいます。とくに労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) に沿った労働安全衛生の推進を行っています。

国内事業場・海外事業場

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

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

国内関係グループ会社との連携

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

作業環境の基準づくり

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

緊急時の対応

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

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

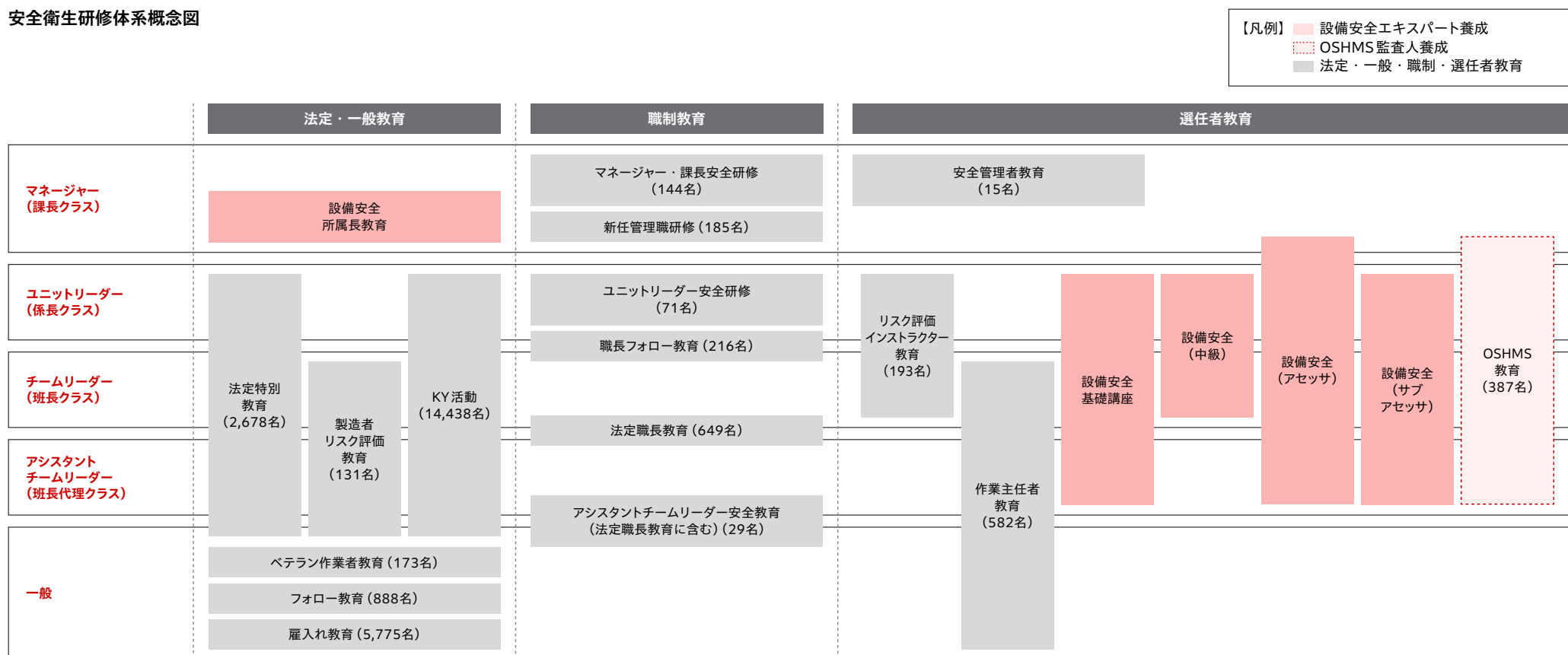
取り組み

安全衛生の教育・研修①

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

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

安全衛生研修体系概念図



※ () 内人数は2026年3月期の受講者数。

休業災害度数率の推移 → p.116

取り組み

安全衛生の教育・研修②

全社安全統制部門が中心となり、設備の安全技術者研修（セーフティーアセッサ※研修）など、エキスパートの養成を目的とした研修を実施することで、機械設備起因の災害や火災は確実に減少しています。

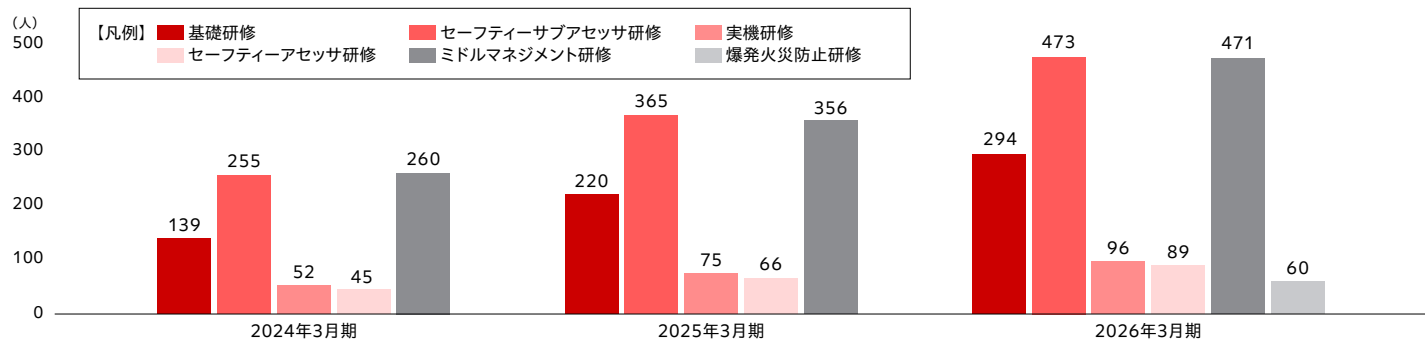
加えて、労働安全衛生マネジメントシステム研修により、各級管理者および監査人を育成しています。そのほか、各事業場においても従業員を対象としたさまざまな研修を行っています。

※ アセッサ：評価や査定を実施する者。

安全衛生に関する研修状況

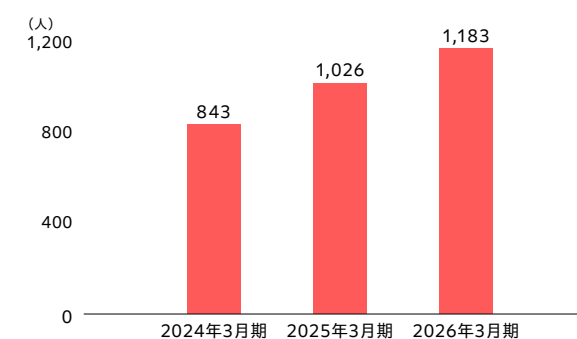
研修名	研修対象者	研修日数	2026年3月期 受講人数 (合格者数)	研修の目的	研修の概要
基礎研修	設備の導入、保守管理に携わる業務に就いて数年の者	3日間	74	正しい危険源の抽出ができるスキルを習得	機械安全知識の基本（規格法令、リスクアセスメントなど）
セーフティーサブアセッサ (SSA) 研修	主に導入設備についての安全検証に携わるエンジニア	6日間	108 (80)	機械安全についての専門知識を深く学ぶ。SSA 資格認証の取得	機械の安全原則、本質的安全設計方針、リスクの適切な見積りが理論的に進められる知識を身に付ける
実機研修	設備についての安全検証を主導的に進める業務に就いている者	5日間	21	ISOに基づくリスクアセスメントをグループ演習を通して身に付ける	研修用の実機設備を使いながら高度に安全を見る目を養い、機械安全を検証する訓練を行う
セーフティーアセッサ (SA) 研修	機械安全についての専門知識を深く学ぶ上級編をめざす者	8日間	23 (15)	SA 資格認証の取得	機械安全の妥当性検証や確認能力の習得をはじめ、安全性の証明、幅広いリスク低減方策技術、パフォーマンスレベルの検証知識を身に付ける
ミドルマネジメント研修	新たに認定されたマネジメント層や設備関連部門のリーダー	1日間	115	リスクアセスメントの考え方などについて概要を学ぶ	職場安全の理解向上を目論み、機械安全に関する国際規格や考え方、エンジニア倫理の必要性、リスクアセスメントの考え方など
爆発火災防止研修	粉塵、蒸気など爆発火災リスク設備を管理する設備技術者	3日間 2日間	60	防爆知識の習得で生産現場での爆発・火災防止につなげる技術者育成	爆発火災に対する基礎知識、防爆技術の概要と、実機を使用したバーナー制御機器の取り扱い実践を行う燃焼安全トレーニングの2講座
労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) 研修	新任管理監督者、新任安全衛生推進者、新任内部監査委員、その他必要に応じて	1日間	157	労働安全衛生マネジメントシステムを理解し、安全衛生活動を積極的に推進し災害の未然防止に尽力することを目的とする	労働災害の発生状況、労働安全衛生マネジメントシステム基本、安全衛生規則と社内規定、リスクアセスメント演習

安全衛生に関する設備研修累計受講人数



※ 2024年3月期および2025年3月期において、誤記があったため修正

労働安全衛生マネジメントシステム研修累計受講人数



取り組み

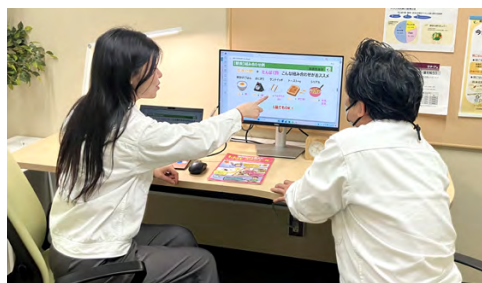
健康経営の取り組み

健康経営のグランドデザインに沿った取り組み

「3つの柱」の主な取り組み

■ ① 個人：守る健康から“創る”健康へ

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



保健面談の様子

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

■ ② 職場：個に焦点をあてる

Hondaでは、「健康は自己責任」と捉えるのではなく、「職場の課題の一つ」として位置付けています。組織の方針と、個人の役割・行動目標・キャリア形成などを、メンバーと上司が相互に擦り合わせる2wayコミュニケーションの場において、健康面での安全配慮や自律を後押しし、相互理解を深める対話を重視しています。



女性健康課題研修

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

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

■ ③ 全社・環境：全員で努力する・支える

Hondaでは、安全衛生方針に健康経営（ウェルビーイング）の実践を掲げ、「メンタルヘルス疾患で苦しむ人のゼロ化」を目標に、全社一丸となって各種施策を推進しています。

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

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

取り組み

健康経営優良法人2026の認定

Hondaは、経済産業省と日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2026」において、大規模法人部門の上位500社に与えられる「ホワイト500」に認定されました。

これは、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環境づくりを重視し、「安全なくして生産なし」という考え方のもと、個人・職場・経営の各層が一体となって健康経営に取り組んできた点が評価されたものと受け止めています。

生き活きとした職場からこそ、お客様に喜んでいただける良い製品が生まれるというHondaらしい価値創出の実践につながっています。



メンタルヘルス対策の取り組み

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「生き活きづくり」と問題解決支援の両面に、組織的・計画的・継続的に取り組んでいます。

オールHonda心の健康づくり方針

基本姿勢

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

メンタルヘルスの活動体制と外部専門家による座談会

メンタルヘルスの活動を展開するため、専門的に企画・運営を行う「全社メンタルヘルス推進チーム」を設け、各事業所では「事業所メンタルヘルス推進チーム」を設置し、「全社安全衛生委員会」とも連携を図りながら、活動を推進しています。各事業所では、実態に即したかたちで、「予防教育」「職場環境改善」「ストレスチェック」「相談対応体制の充実と医療機関との連携強化」「職場復帰支援」の5本柱の施策を中心に活動を展開しています。また、2024年より全社メンタルヘルス推進チームのアドバイザーとして、外部専門家を招致し、課題解決、支援者の支援を目的とした管理監督者への教育・支援にも積極的に取り組んでいます。その他、急激な社会変化への適応が課題となるなかで、メンタルヘルス不全の改善を労働衛生領域の最重要課題と位置付けて、全社安全衛生委員会の委員長（取締役代表執行役副社長）と産業保健職、外部専門家による座談会を開催しました。



座談会

メンタルヘルス不全の再発防止の強化

メンタルヘルス対策には、一次予防（未然防止）、二次予防（早期発見・治療）、三次予防（再発防止）があります。Hondaでは、一次予防および二次予防を継続的に実施する一方、とくに三次予防である再発防止に重点を置いています。

一度メンタルヘルス不全を経験した従業員が健康を回復し、再び生き活きと働ける状態になることを最優先に考え、職場環境や勤務形態の違い、入社直後や組織体制の変化など、さまざまな背景に応じた対応が可能となるよう、事業所ごとに体制を整備しています。

これらの取り組みを通じて、メンタルヘルス不全の再発を防ぎ、より多くの従業員が継続的に就労できる環境を提供することで、企業全体の生産性向上につなげていくことをめざしています。

取り組み

労働安全衛生・健康経営の取り組み(海外)

グローバル安全衛生体制と役割

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

グローバル安全統括

Honda全体の安全活動を統括する役割を担っています。

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

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

地域安全統括

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

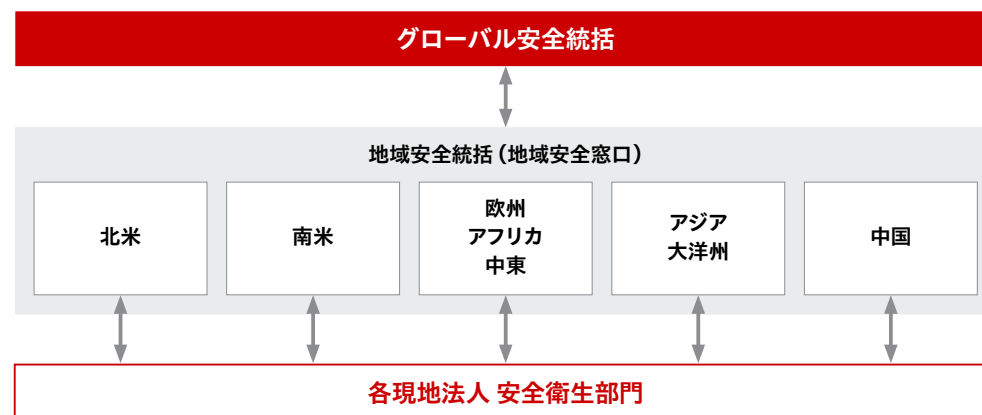
また、グローバル安全基準に基づいた地域の保安管理や未達項目の是正を進めるとともに、地域安全会議の開催やグローバル安全会議への参画を通じて、地域全体の安全レベル向上に取り組んでいます。

各現地法人・安全衛生部門

教育、防止活動を各拠点で実施するとともに、災害情報の収集・共有を行います。

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

グローバル安全衛生体制



取り組み

海外各地域での安全衛生活動

中国地域

安全体質クロス検証

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



欧州・アフリカ中東地域

健康支援活動

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



アジア・大洋州地域

設備安全 リスクアセスメント教育

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



北米地域

バッテリー搭載車火災対応訓練

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



南米地域

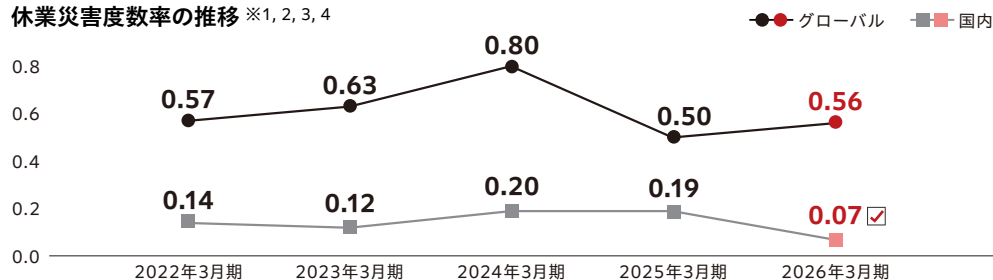
危険体感訓練

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



指標と目標

休業災害度数率の推移 ※1, 2, 3, 4



労働災害死者数の推移 (件) ※4

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
グローバル	1	0	0	0	1
国内	0	0	0	0	1 <input checked="" type="checkbox"/>

※1 グローバル (休業災害度数率): 本田技研工業株式会社国内生産領域5拠点、海外60拠点の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※2 国内 (休業災害度数率): 本田技研工業株式会社労働協約適用会社の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。

※3 休業災害件数には生活類似型災害 (躓き、転倒、踏み外し) も含む。

※4 休業災害度数率 (国内) および労働災害死者数 (国内) の対象範囲:

- ・ 本田技研工業株式会社
- ・ 株式会社本田技術研究所
- ・ 株式会社ホンダ・レーシング
- ・ 学校法人ホンダ学園
- ・ 株式会社ホンダアクセス

健康経営活動の指標推移

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

・ 集計範囲: 5社※3

・ 従業員サーベイにおける 設問

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

※2 「あなたは、いまの健康状態を維持増進するために行動している」の回答結果 (5点満点) の平均値

※3 5社: 本田技研工業株式会社労働協約適用会社の以下5社

本田技研工業株式会社 / 株式会社本田技術研究所 / 株式会社ホンダ・レーシング / 学校法人ホンダ学園 / 株式会社ホンダアクセス

ストレスチェック受検率 (%)

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

・ 集計範囲: 5社

・ 受検者数 ÷ 7/1 時点で在籍しているフルタイム従業員

3

Social

社会

バリューチェーン内の労働者

基本的な考え方

サプライチェーンの人権

Hondaは、事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすためにHonda人権方針を定めています。Hondaは、サプライヤーや販売店を含むすべてのビジネスパートナーにも本方針の理解を求め、ともに協力して課題解決に向けた取り組みをしています。

Hondaの人権への取り組み フレームワーク →p.70
Hondaの人権方針 →p.71

取り組み

人権への取り組み

Hondaは「Honda 人権方針」を掲げ、企業活動全体を通じて人権尊重の取り組みを推進しています。

その一環として、児童労働・強制労働の禁止、労働時間の遵守・生活賃金の保証、従業員との対話など、人権に関する国際的な要件を網羅した「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」をサプライヤーと共有し、遵守を求めています。

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

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

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

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

サプライチェーンマネジメント →p.185

Social

社会

消費者およびエンドユーザー

安全

品質

情報セキュリティ

ガバナンス

取り組みを実行するプロセス

Hondaは、地域ごとに実効性の高い施策を検討したうえで、交通事故削減シナリオを構築し、その施策の進捗を管理するとともに、事故死者数をモニタリングしています。

道路環境の変化や新たなモビリティの参入により発生が予測される事故についても早期に分析し、複数の地域で起こり得る事象を把握した場合には、グローバル共通の課題として、迅速に対応策を検討します。

地域間の情報共有や議論は、各地域の安全実務者で構成される「グローバル安全実務者会議」にて行います。施策のPDCAおよび管理指標（KGI・KPI）の管理は、各事業本部との安全戦略を議論・整合する「安全戦略コミッティ（部門横断会議体）」にて実施します。重要事項は経営会議に報告し、経営メンバーが議論します。

戦略

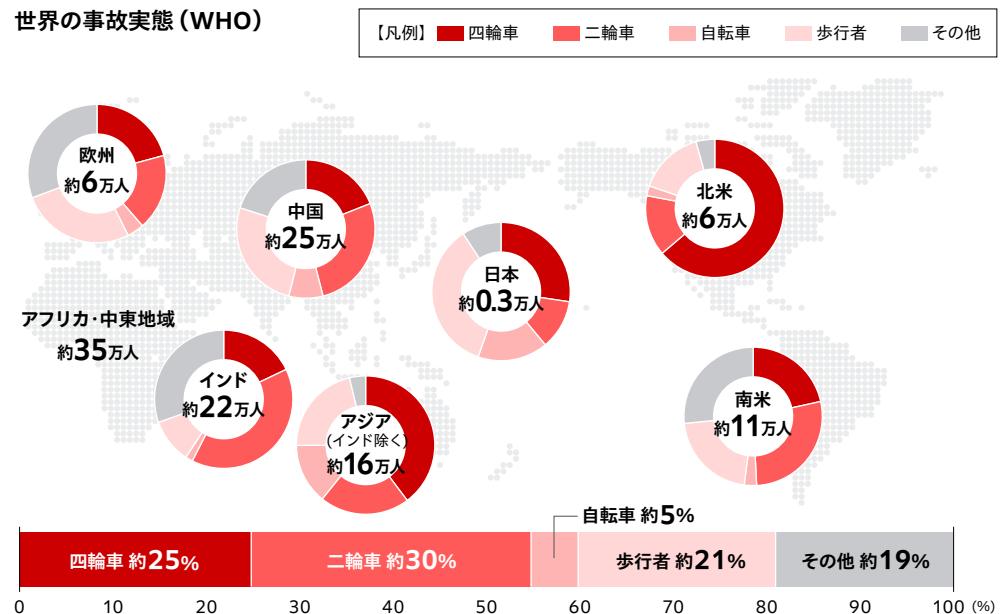
環境認識

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

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

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

世界の事故実態 (WHO)



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

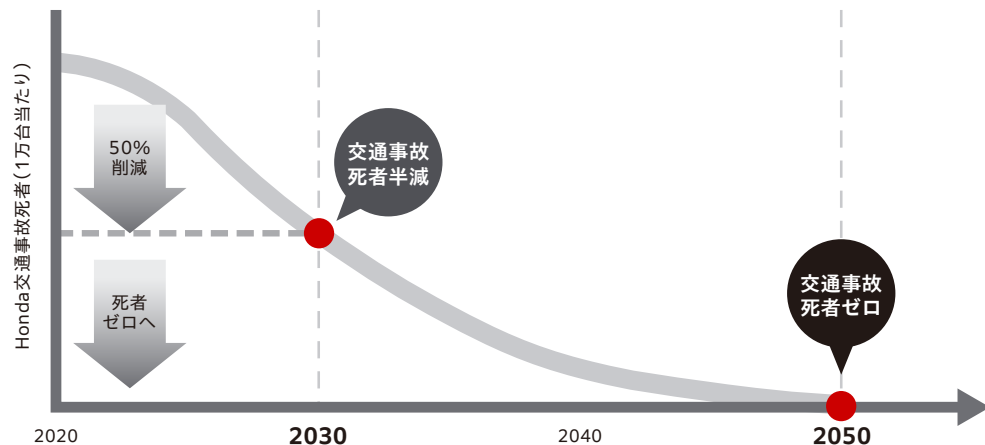
戦略

Hondaがめざす姿

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

- ※1 Hondaの二輪車・四輪車が関与する交通事故：Hondaの二輪車・四輪車に乗車中に発生した交通事故（歩行者、自転車などの他者との衝突を含む）。ただし、故意による悪質な交通ルール違反や、飲酒・薬物などの使用により自ら正常な運転能力を欠いた状態での事案は除外する。
- ※2 2020年比で2030年に全世界でHondaの二輪車・四輪車が関与する1万台当たりの交通事故死者数を半減。

Honda安全目標 2050年交通事故死者ゼロに向けたシナリオ



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

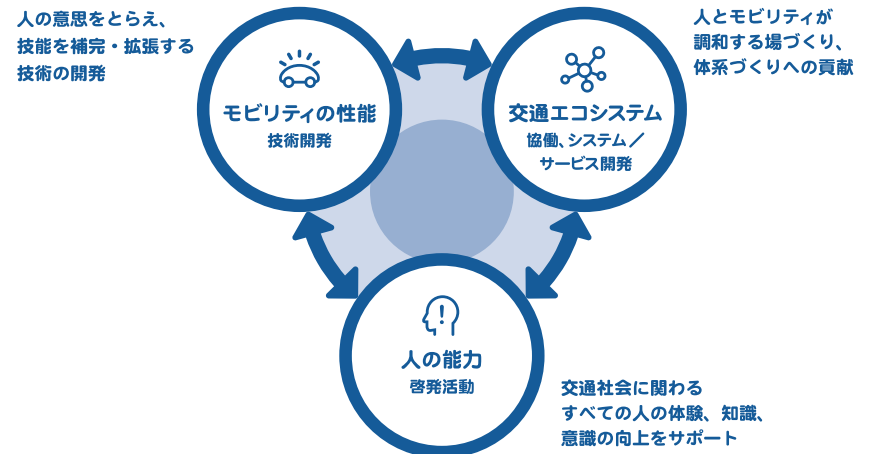
KGIの対象地域を日本・米国に限定しているのは、両国以外ではメーカー別の交通事故データの蓄積が十分でないためです。四輪車に限定している理由は、一部タイプの二輪車に

関するデータが不足していることによります。ただし、安全への取り組みは日本や米国の四輪車に限定されるものではなく、社内では各国のHonda二輪車・四輪車の関与事故死者数も推計し、施策を推進しています。同時に交通事故死者数を含む精度の高いデータは対策を検討の際の必要不可欠な情報となるため、この情報把握を大きな課題として認識しており、国際機関および各国機関、また業界関係者へその重要性を伝え、対応にあたっての働きかけをしています。

めざす姿に向けた、取り組みの方向性

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

Honda安全3つの要素



戦略

2030年に向けて

2030年に向けた重要課題は、新興国における二輪車関与の死亡事故削減です。この課題に対応するため、「人の能力（啓発活動）」においては、インストラクターの養成や交通教育センター※1での企業向けの研修、個人向けのスクールを積極的に展開します。「モビリティの性能（技術開発）」においては、二輪車では、ABSやCBS※2などの先進ブレーキシステム、視認性・被視認性を高める灯火器の採用を拡大します。四輪車では、新興国で二輪検知機能付「Honda SENSING」を、また、先進国で「Honda SENSING 360」をはじめとする先進運転支援システム（ADAS）の普及や機能進化を地域の実情に合わせて推し進めます。

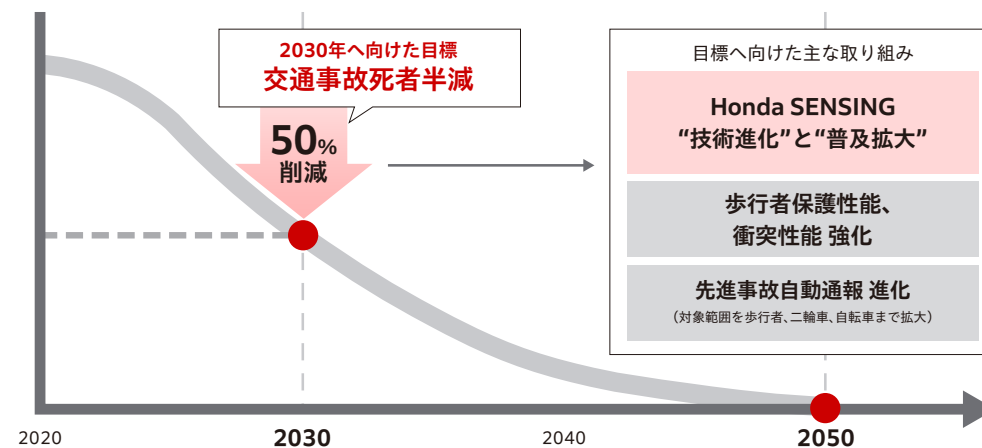
「交通エコシステム（協働、システム／サービス開発）」においては、交通安全に関する国連などの国際的な機関との連携を強化しています。Hondaの長年の安全活動から培われた知見やノウハウを、こうした機関を通じて、新興国を中心とした各国へ提供することで制度改革、啓発、インフラ整備などの安全政策を支援します。

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

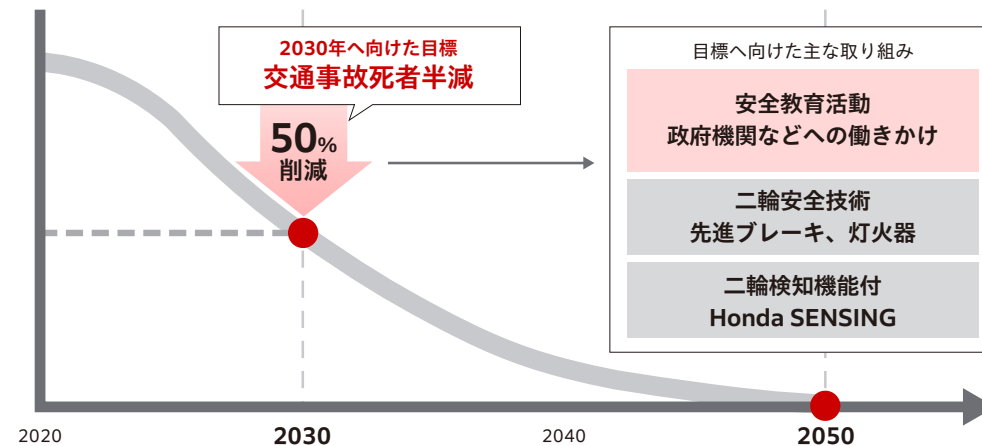
※2 Combined Braking System（コンバインドブレーキシステム）の略。

2030年 交通事故死者半減に向けたシナリオ

先進国 四輪車



新興国 二輪車



戦略

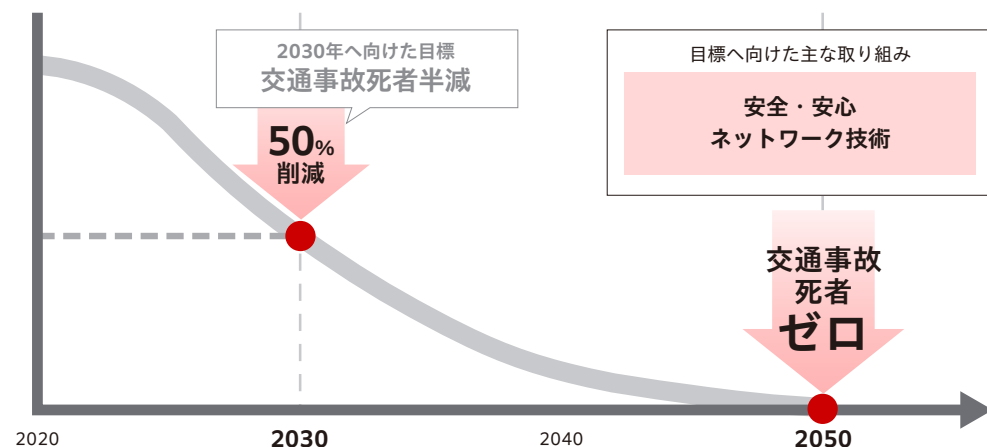
2050年に向けて

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

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

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

2050年 交通事故死者ゼロに向けたシナリオ



基本的な考え方

すべての人が安心して自由に移動できる社会

多くの人々にとって、移動はより豊かな暮らしを実現するうえで欠かせないものです。二輪車や四輪車などのモビリティは、日々の生活を支え、仕事的手段として、そして社会インフラとして重要な役割を担っています。一方、近年はオンラインサービスの技術進化により、物理的な移動を伴わなくても成立する生活スタイルが広がりつつあることも事実です。

しかし、Hondaは、こうした状況においても、人々の移動への欲求は変わらないと考えています。それは、好奇心に導かれて自由に移動することで行動の範囲を広げ、リアルな世界を五感で感じ、感性豊かに楽しむことは、私たちが子どもの頃から自然と備わっている生きる喜びだからです。この喜びを広げるためには、いつの時代も、すべての人が安心できる社会が不可欠です。そしてその土台となるのが「安全」です。

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

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

Honda環境・安全ビジョン

「自由な移動の喜び」と
「豊かで持続可能な社会」
の実現

グローバル安全スローガン

Safety for Everyone

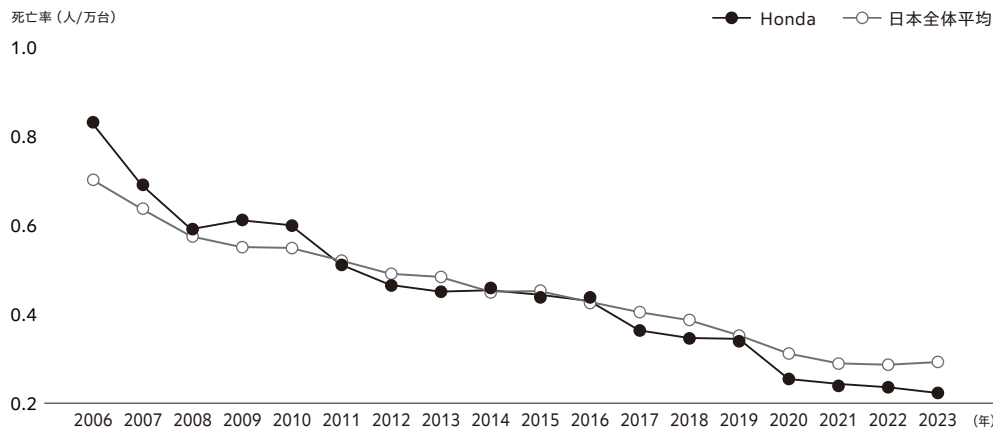
クルマやバイクに乗っている人だけでなく、
道を使うだれもが安全でいられる
「事故に遭わない社会」をつくりたい

指標と目標

日米四輪車関与事故死者数

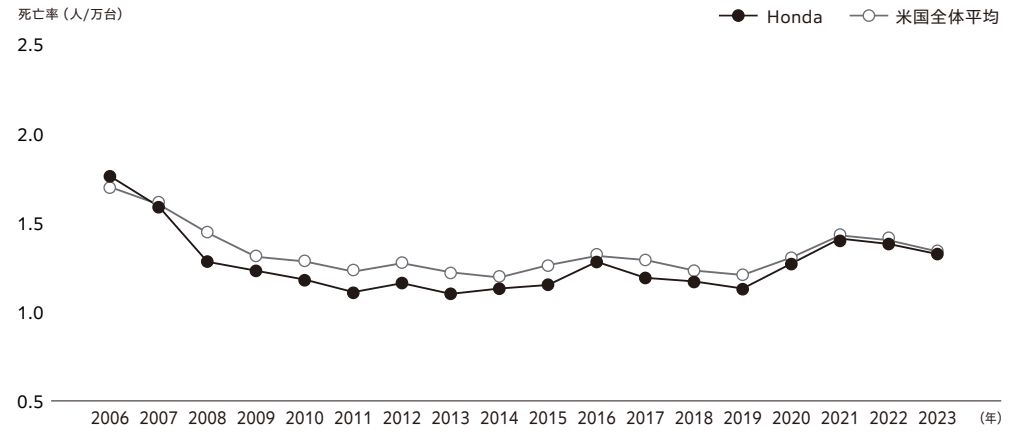
管理指標	区分	目標値	
		2026年3月期	2031年3月期
KGI	日米四輪車関与事故死者数	四輪車 (日本・米国)	(非開示)

四輪車関与死亡率推移 (保有台数1万台当たり) (日本)



出典：公益財団法人交通事故総合分析センターのデータよりHonda調べ。日本全体は、各年交通統計より自動車および原動機付自転車を対象

四輪車関与死亡率推移 (保有台数1万台当たり) (米国)



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

指標と目標

先進安全装備適用率

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

※1 代表測定国：インド、インドネシア、ベトナム、タイ、ブラジル

※2 日本、米国、中国、欧州

※3 代表測定国：インド、インドネシア、マレーシア、タイ、ブラジル

外部からの評価

第三者評価

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



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

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

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

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

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

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

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

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

モビリティの性能 — 技術開発 —

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

アプローチ

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

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

※1 日本、米国、中国、欧州

※2 代表測定国：インド、インドネシア、マレーシア、タイ、ブラジル

※3 代表測定国：インド、インドネシア、ベトナム、タイ、ブラジル

取り組み

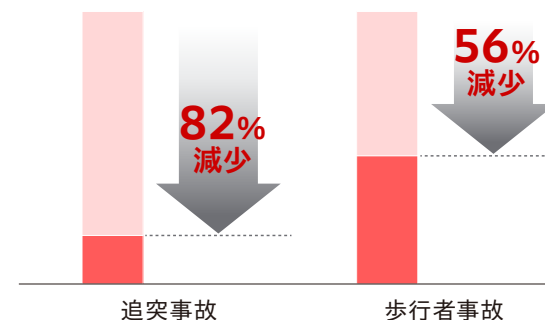
Honda SENSING —さらなる普及に向けて新興国へ適用を拡大—

2014年から展開しているHonda SENSINGは、主にクルマの前方をセンシングし、歩行者なども検知対象として、安心・快適な運転や事故回避を支援するシステムです。日本で販売するHonda SENSING搭載の軽自動車「N-BOX」では、追突事故82%減少・歩行者事故56%減少※という効果が確認されています。

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

※ N-BOX AEB (Autonomous Emergency Braking) 非搭載車に対する「Honda SENSING」搭載車の登録台数当たり交通事故死傷者数調査結果の差分。公益財団法人交通事故総合分析センターのデータをもとに、Honda調べ。

Honda SENSING搭載車の事故削減効果 (N-BOX)



モビリティの性能 — 技術開発 —

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

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

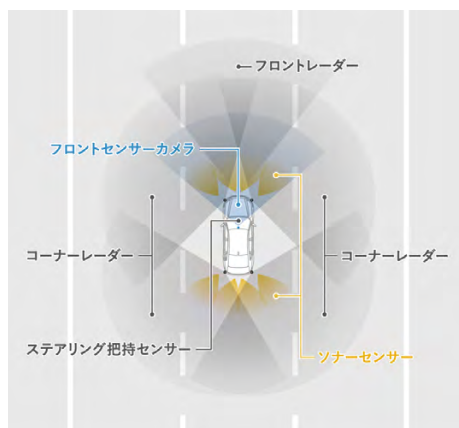
Honda SENSING 360は、従来のHonda SENSINGで培ってきた前方検知に加え、センシング領域を車両周辺の全方位へと拡張することで、交差点での出会い頭、右左折時の横断歩行者、車線変更時の接近車両など、日常運転で生じやすいリスクを広くカバーします。衝突軽減ブレーキ、前方交差車両警報、カーブ車速調整機能、車線変更時衝突抑制機能、車線変更支援機能といった複数の機能が連携し、ドライバーの状況判断と運転操作を支援します。現在、日本および中国では「CR-V」「ACCORD」に、米国では「Acura MDX」などに搭載されています。

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

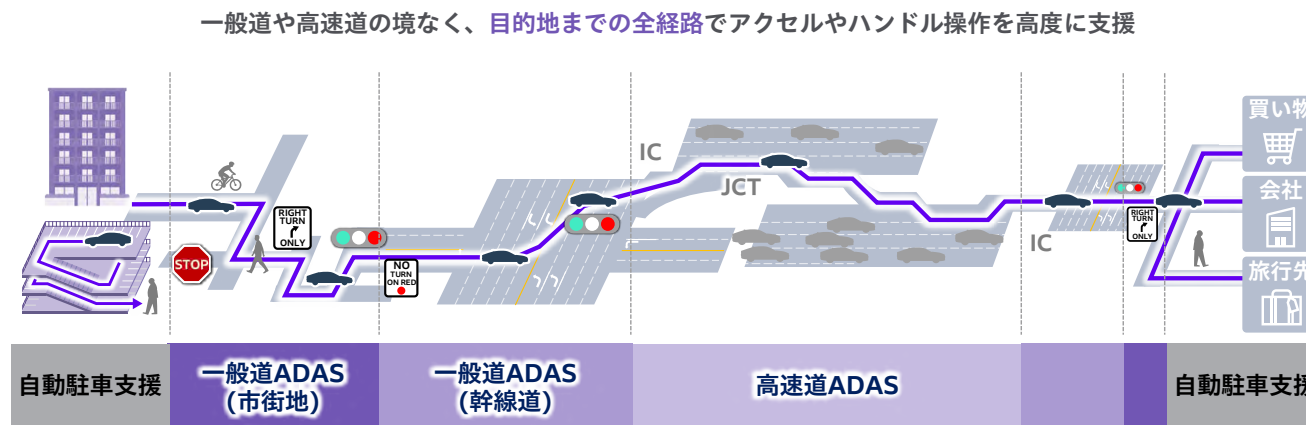
の開発を進めています。市街地から幹線道路、高速道路へと連続する走行シーンにおいて、周辺の交通環境を認識しながらアクセルやハンドル操作を適切に支援することで、ドライバーの負担を軽減し、より安定した走行を実現します。

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

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



Honda SENSING 360



次世代ADAS

モビリティの性能 — 技術開発 —

第三者評価

2026年3月期の活動実績

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

四輪車の主な第三者評価結果※1

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

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

※2 IIHS：Insurance Institute for Highway Safety (米国道路安全保険協会) の略。自動車の安全性能を試験・評価する自動車アセスメントを行い、試験結果が優良な自動車のみをTOP SAFETY PICK、TOP SAFETY PICK+で評価。

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

※4 C-IASI：China Insurance Automotive Safety Index (中国保険自動車安全指数) の略。自動車の安全性能を試験・評価するアセスメントを行い、P(悪い)、M(一般)、A(良好)、G(優秀)の4段階で評価。ここで、最高評価とは、乗員保護、歩行者保護、予防安全、および新エネルギー車における電気安全の各評価項目でG(優秀)の評価を4つ獲得したことを意味する。

※5 最高ランク獲得車種数/評価を受けた車種数。

人の能力 — 啓発活動 —

交通安全の基本は“人”です。Hondaは、1970年の安全運転普及本部発足以来、運転者だけでなく子どもから高齢者まで、交通社会に参加するすべての人を対象とした交通安全啓発活動に積極的に取り組んでいます。

この活動では、より多くの方々に共感・理解いただくための「人から人への手渡しの安全」と、危険を安全に体験することで効果的に理解を深めていただく「参加体験型の実践教育」を基本としており、運転技術、認知・判断能力だけでなく、周囲に対する思いやりといった心の部分までを含めた人の能力を高めることをめざしています。

アプローチ

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

今後は、対面での啓発活動に加え、デジタルツールや生成AIなどを活用し、人の意識・能力や経験値、身体能力に合わせた「一人ひとりに合わせた安全教育」へと進化させていきます。

交通安全・運転教育の実施国・地域



人の能力 — 啓発活動 —

取り組み

将来世代の安全につながる、子どもから始める啓発活動

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

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

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

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



ベトナムでの認証済みヘルメット寄贈活動



世界各地でインストラクターの育成を強化

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

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

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



インストラクター研修風景



人の能力 — 啓発活動 —

他企業や行政との連携による、デリバリーライダー啓発活動の強化

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

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

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

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

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



Uberのインタラクティブ動画教材

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

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

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

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



IDCシステム構成図

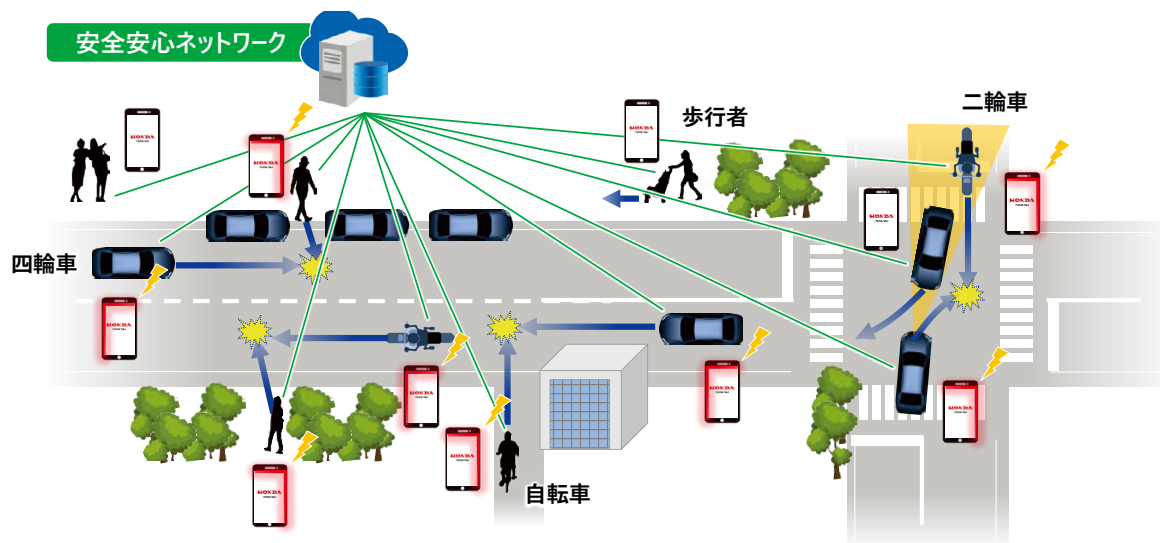
交通エコシステム — 協働、システム/サービス開発 —

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

アプローチ

今後は、交通弱者も含めたすべての交通参加者の安全を守る取り組みがより重要になります。そのため、2030年に向けては、国連をはじめとする国際機関との連携を強化しています。長年の安全活動を通じて蓄積した知見・ノウハウをこれらの機関を通じて新興国を中心とする各国に提供し、制度改革、啓発活動、インフラ整備などの安全政策を支援します。

2050年に向けては、かねてより培ってきたコネクテッド技術をさらに進化させ、「安全・安心ネットワーク技術」を中心に対応します。安全・安心ネットワーク技術では、路側機器や車載カメラ、スマートフォンなどから取得したデータをクラウド上に集約し、仮想空間に交通環境を再現するとともに、交通参加者の状態や特性を踏まえて、危険な行動の発生を予測し、最適な回避支援情報を導出します。この情報は、音声対話AIなどのインターフェースを通じて伝達され、事故発生前にドライバーや歩行者へ回避行動を促すことで、事故の未然防止に貢献します。



安全・安心ネットワーク技術 (イメージ)

交通エコシステム — 協働、システム/サービス開発 —

取り組み

交通事故死者低減に向けて、国連交通安全基金とのパートナーシップを締結

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



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

各国の交通事故分析では、交通事故死者低減に向けた取り組みの実効性を高めるため、選定された国における交通事故の実態把握と、交通安全施策の効果をモニタリングする仕組みの構築をめざします。新興国においては、交通事故分析に必要なデータが不足しており、交通事故の要因を分析することが困難な状況にあります。この課題を解決するため、国際的なベストプラクティスに基づいて取得すべき事故形態データを明確化し、他のUNRSFパートナーとともに各国に取得を働きかけていきます。また、交通安全施策効果のモニタリングを強化し、施策の実効性を高めていきます。

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

また、Hondaは2025年から2030年の5年間でUNRSFに総額300万USドルを寄付します。

円滑な社会実装に向けた、産官学連携による実証実験

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

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

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

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



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

交通エコシステム — 協働、システム/サービス開発 —

取り組み

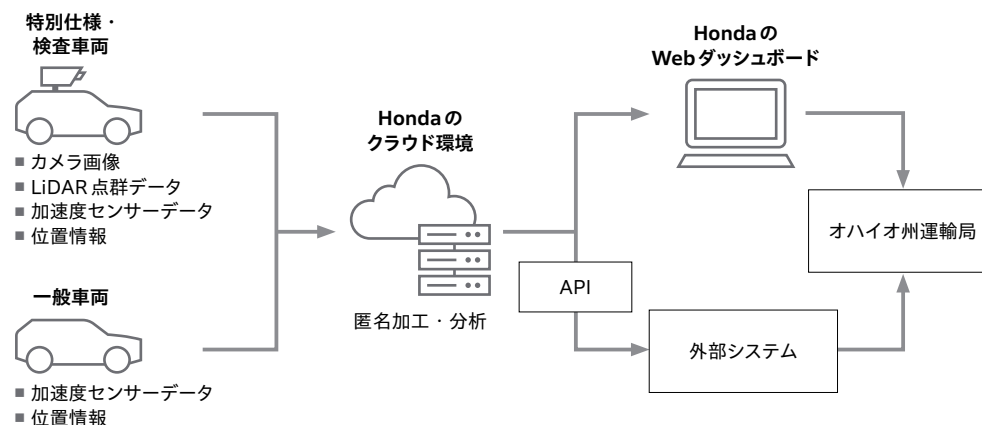
車両データを起点とした道路インフラ管理の高度化

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

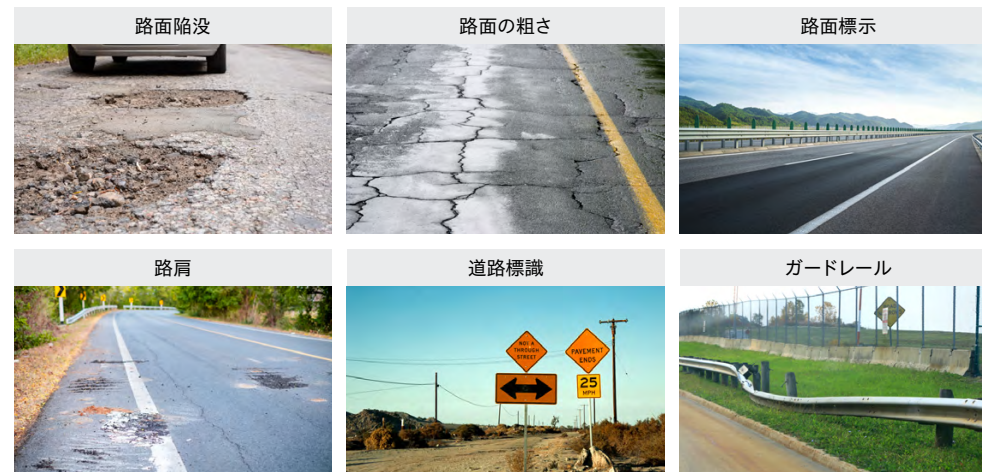
本実験では、一般車両から得られる匿名加工された広域の走行データをもとに、道路面の状態を網羅的に把握するとともに、LiDAR・高精度カメラを搭載した市販車ベースの検査車両を用い、舗装状態に加えて標識、白線、ガードレールなどの損傷を高精度かつリアルタイムに検知する仕組みの検証を行っています。

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

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



検査対象条件



Social

社会

消費者およびエンドユーザー

安全

品質

情報セキュリティ

ガバナンス

「120%の良品」を支える品質マネジメントシステムと推進体制

Hondaブランド製品およびサービスの品質向上をめざすG-HQS※1

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

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

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

G-HQSは、国内外の生産拠点で認証を取得しているISO9001※2の基準に、品質改善や不具合の再発防止に向けたHonda独自のノウハウなどを盛り込んだものです。そのため、ISO認証にも適合可能です。

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

※1 G-HQS: Global Honda Quality Standard (グローバルホンダ品質基準) の略。

※2 ISO9001: ISO (International Organization for Standardization: 国際標準化機構) による、品質管理および品質保証の国際規格。

グローバル品質関連会議による管理と共有

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



グローバル品質会議

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

グローバル会議体

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

基本的な考え方

お客様の安心と満足を目標に

「1%の不合格品を許さぬために120%の良品をめざして努力する」。この創業者の言葉は、Hondaがめざす「存在を期待される企業」の基盤となる考え方であり、つねにお客様の期待を超える製品づくりを志向してきたHondaのアイデンティティでもあります。

こうした考えのもとに、Hondaは、「安全」を軸とする商品としての信頼性向上はもちろん、桁違いに高い品質の商品を実現していきます。そのために、企画・開発から生産、販売・サービスに至る各段階での品質向上・改善を継続的に実践するHondaクオリティサイクルを構築しています。

またHondaは、基本理念である「人間尊重」と「三つの喜び（買う喜び、売る喜び、創る喜び）」を実現していくために、「すべての接点でのお客様満足No.1」の達成を活動の重点目標として掲げています。ご購入からアフターサービスまでのすべての段階で安心して製品をお取り扱いいただき、いつまでもお客様に高い満足を提供し続けられるよう、販売会社と一体となってお客様満足度向上に努めています。

「桁違いに高い品質」を実現するために

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

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

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

そのため今後、Hondaはお客様に提供する製品・サービスの品質だけでなく、「移動」と「暮らし」の進化に合わせ、お客様がHondaの製品と歩むすべてのステージで安心・安全な品質を提供し続けることをめざし、各領域で質を追求し、「桁違いに高い品質」を実現する活動を進化させていきます。

取り組み

品質管理教育

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

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

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

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

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

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

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

研修カリキュラムの内容

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

ベストクオリティ表彰

品質意識の高揚を図る目的で、方針管理に基づく品質施策で優秀な成果をあげたテーマを、品質改革本部長が表彰しています。対象部門は、開発、生産、生産技術、購買、認証、品質、パーツ・サービス、ITなどです。

2012年からは海外表彰がスタートし、品質改革本部長が現場で表彰を行っています。2013年3月期から2026年3月期において、世界中で延べ90拠点を訪問し、アソシエイト(従業員)とダイレクトにコミュニケーションを行いました。



現場視察写真と集合写真(2025年度表彰)

取り組み

Honda クオリティサイクル

Hondaでは、企画・開発から生産、販売・サービスに至る各段階で、品質向上・改善を継続的に実践する「Hondaクオリティサイクル」を構築しています。

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

Hondaクオリティサイクル



取り組み

企画・開発～生産（量産）

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

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

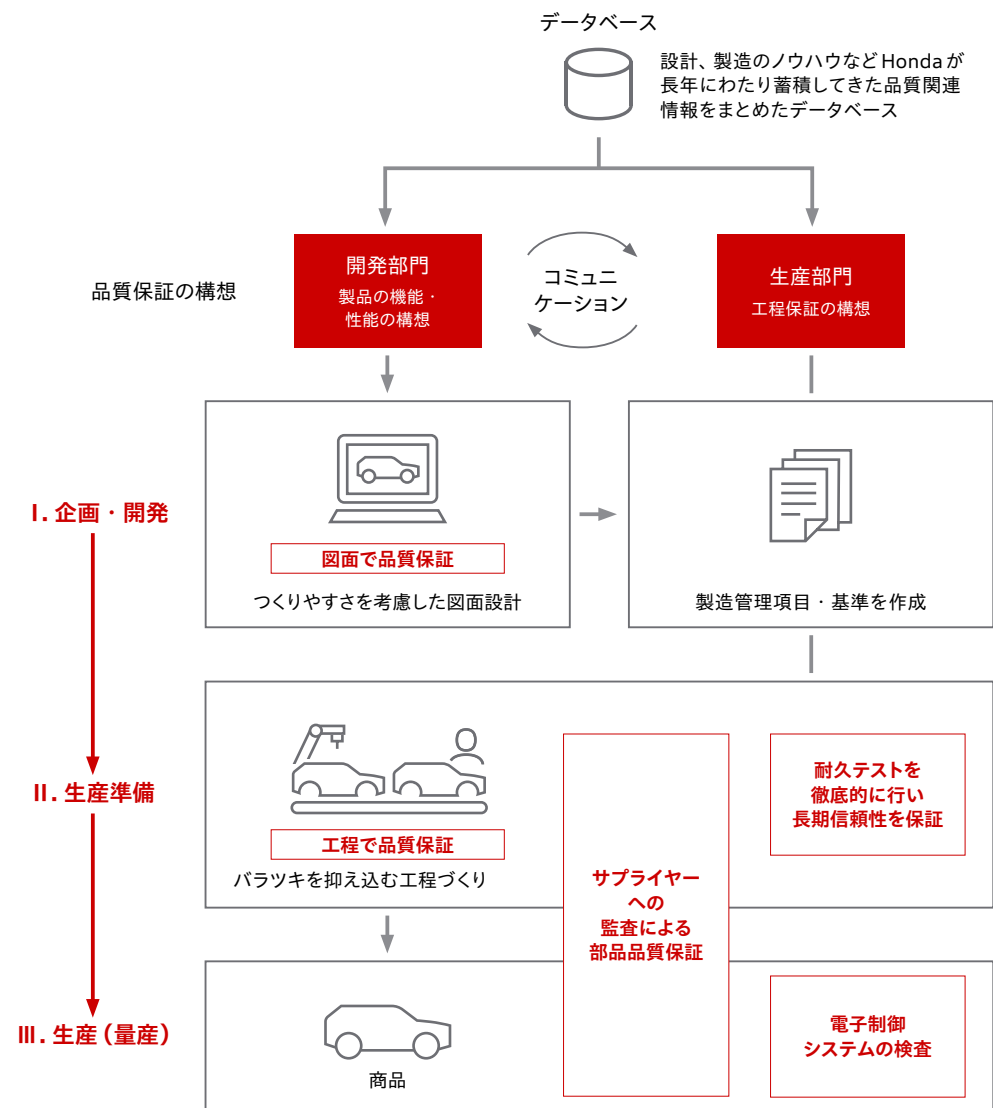
企画・開発活動の改善

Hondaは、重要な品質不具合が発生した場合、原因を究明し再発防止策を定め、企画・開発～生産準備～生産（量産）の各段階において不具合を低減させるように、改善活動を行っています。

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

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

「高い品質の商品」を創出するプロセス（四輪車の例）



取り組み

I. 企画・開発

図面で品質保証

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

具体的には、過去の市場品質不具合に対する対策手法などを蓄積したデータベースを活用しています。そして開発初期段階で、生産部門とコミュニケーションを密にし、製品の機能・性能や品質保証の構想を書面にしています。これにより、生産部門の工程保証ならびに品質保証の構想を整合する活動を行っています。

サプライヤーとの開発手順の確立

Hondaは、Hondaが要求を提示し、サプライヤーが設計・テストを行い、そのサプライヤーから部品を調達する開発（「機能買い」開発）を、以前より行ってきました。この「機能買い」部品からの重要品質不具合を低減させるため、開発部門・購買部門およびその他関係部門のプロジェクトを発足させ、「機能買い」開発の手順書を作成、年次ごとの見直しを行っています。

先行開発の企画段階においては、開発対象部品の技術課題を整理し、Hondaとサプライヤーの開発経験・技術ノウハウに応じた開発分担や役責を定めます。そして、Hondaが提示する要求の精度向上や検証業務の具体的なやり方など、開発計画のどこに力点を置けば良いかを明確にします。

また、量産時の物流・商流・契約をもとに、Honda内の関係部門や事業所およびサプライヤーの品質保証役責を明確にし、開発・生産準備・量産時の品質管理項目を、担当部門に確実に伝達しています。

さらに、上記手順を適用した商品の品質不具合をモニタリングすることにより、不具合が発生した際にはその原因究明を行い、開発手順の改善を継続しています。

II. 生産準備

工程で品質保証

Hondaの生産部門は、設計者の意図を踏まえて、製品の品質不具合を未然防止するために、部品・工程・作業ごとに守るべき製造管理項目・基準を作成し、その製造管理項目・基準に基づき製造バラツキを確認しています。

なお、部品に関しては、原材料も調達部品の一部に含めた活動を行っています。

さらに、実際の作業を担う現場からの改善案も取り入れ、各工程での製造管理方法を決定し、バラツキを抑え込む工程づくりを行っています。

サプライヤーへの監査による部品品質保証

高い品質の商品を実現するうえで、調達部品の品質保証は重要な要素です。

Hondaは、三現主義（現場・現物・現実）という考え方に基づき、サプライヤーの製造現場を訪ねて品質を監査する活動を実施しています。

その監査活動は、生産準備段階と量産段階でそれぞれ実施しています。部品ごとに開発や生産に関わる専門スタッフが製造現場を訪問し、サプライヤーの品質保証システムの構築およびその実行状況について監査をしています。

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

取り組み

耐久テストによる信頼性保証

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

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



耐久テスト後の部品検証

III. 生産 (量産)

電子制御システムの検査

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

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

LETは当初、米国の排出ガス規制に対応するために、排出ガス浄化装置・部品の診断を行う目的で導入されました。しかし近年の電子制御システムの進化にともない、LETは、スイッチやメーター類からエアコン、オーディオ、エンジン、トランスミッションの作動状況に至るまで、電子制御されているシステム全般の出荷品質検査に対象を広げて展開をしています。これにより、電子制御部品との通信による定量的な検査ができるようになり、嗅覚・視覚・聴覚といった人の感覚に頼った従来の検査よりも、検査の精度・効率が大幅に向上しました。

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

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



LETを使った検査

取り組み

Honda お客様相談センター

国内のお客様とダイレクトなコミュニケーションを行っている「Honda お客様相談センター」では、Hondaの製品やサービスをご利用いただくお客様の満足と喜びを拡げることがめざしています。

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

同センターでは2026年3月期には約10万件のご相談をいただきました。

お客様の利便性を向上させるためにホームページ（下記リンク）の情報を充実させ、お客様にご満足いただける情報発信に努めています。

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

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

お客様のカーライフサポート

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

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

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

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

また、JAF^{※1}と自動車業界で初となる業務提携を行い、業界最大のサービスカバー範囲^{※2}のロードサービスを、オプションサービスとして提供しています。さらに、コネクテッドサービス「Honda Total Careプレミアム」では、エアバッグ展開時の自動通報機能、車両に装備された緊急通報ボタンやトラブルサポートボタンによるお困りごとの解消を通じて、より安全・安心なカーライフを提供します。

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

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

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

※2 2026年3月現在。Honda調べ。

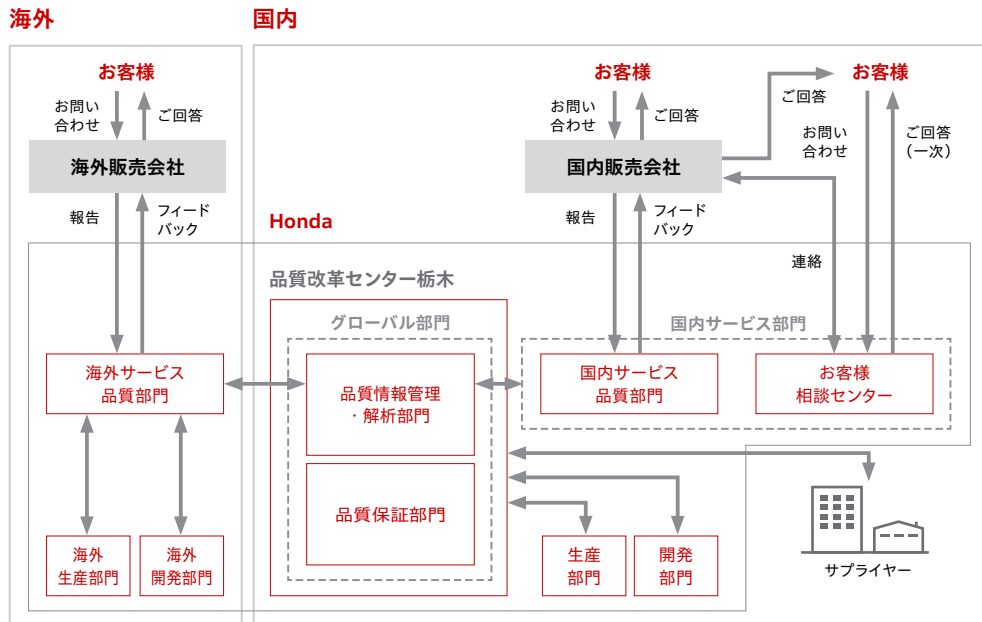
取り組み

V. 品質情報の収集・解析／品質改善

Hondaは、「品質不具合を起こさない」機能と、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」機能の強化を、グローバル規模で推進するために、市場品質情報に関わる組織を集約した拠点「品質改革センター栃木」を設置しています。同センターでは、国内／海外サービス部門などを通じて、国内外の販売会社から品質に関わる情報を集約。そこから抽出した課題をもとに「品質不具合を起こさない」ための対策・方針を策定し、設計、製造、サプライヤーなどの開発・生産部門にフィードバックしています。

さらに「品質改革センター栃木」では、サービスと品質保証の連携を高め、このフィードバックの流れの強化を図れる体制としています。

市場品質改善体制（四輪車の例）

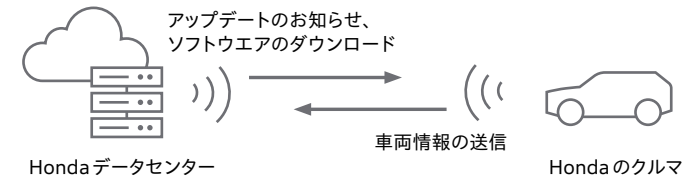


また、品質不具合が生じた場合には、開発・生産部門と連携して原因の究明や対策を実施するとともに、該当するお客様への適切な対応や再発防止にあたるなど、ビッグデータとAIを活用して高度化を推し進め、「品質不具合が起きたらすばやく解決する」をさらに加速していきます。

なお、従来の車両に加え、車両に搭載した機器と連携したコネクテッドサービスに関する不具合も、品質不具合として、この市場品質改善体制にて対応しています。不具合を含むソフトウェアアップデートに関して、Over-The-Air (OTA) ※を活用して対応を行い、OTA対応部品も順次拡大しています。

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

OTA 概略図



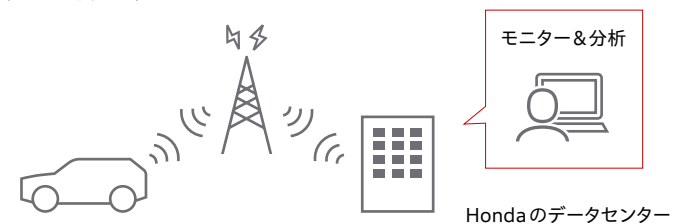
予兆検知

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

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

お客様のさらなる安心を確立するために、このシステムを活用しています。

予兆検知システムのイメージ

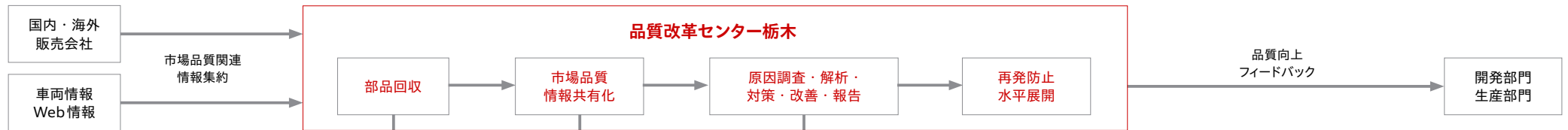


取り組み

品質改革センター栃木

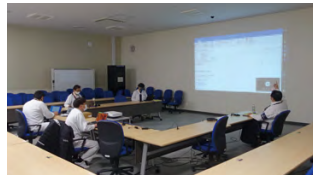
品質改革センター栃木は、市場品質情報の集約・解析から、対策の検討、開発・生産部門への的確かつ迅速なフィードバックの実施までの業務が、同一敷地内で推進可能な施設となっています。

品質改善業務フロー



部品回収

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



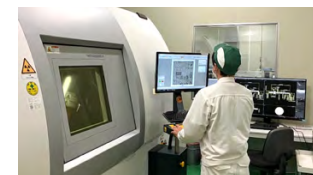
市場品質情報共有化

市場からの情報をサービス・開発・解析部門が集まって共有します



材料解析

最新の成分分析装置やX線回折装置などを用い、材料による不具合の解析をします



非分解CT検査

CT計測装置を用い、非分解で部品内部を観察・計測し、故障箇所を特定します



エンジン機能・性能テスト

台上でエンジン完成機の機能・性能を検証します



台上環境テスト

低温、炎天下、湿度、渋滞から高速まで世界中の道路環境で解析を行います



排出ガス・モード走行検証

排出ガス成分の法規適合性検証や、モード走行でのシステム検証を行います



台上加振テスト

台上で実車振動を再現し、不具合解析を行います

品質改善業務フロー

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

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

取り組み

重要な品質不具合の事例を展示する「重品展示館」

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

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

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



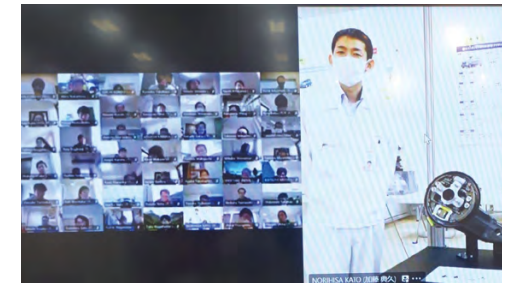
1981年製「シビック」車体のさび



1999年製「ライフ」排気マニホールドの割れ



対面式研修



オンライン研修

取り組み

海外と連携した解析業務

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



品質改革センター栃木

四輪生産工場との連携イメージ



取り組み

重大な品質不具合発生時の対応

製品に不具合が生じリコールが必要と決定した場合は、各国法規に従って迅速に当局へ届出を行い、その製品をご愛用のお客様に販売会社からダイレクトメールまたは電話などで、修理を無料で受けていただくようご案内しています。また、リコール情報を当社ホームページに掲載するほか、必要に応じメディアを通じてご案内しています。

リコールについては、G-HQSに従ってすみやかにグローバル品質委員会が開催され、客観的な判断ができる品質関連部門のエキスパートと当該販売地域メンバーの合意により決定します。

年間リコール実績(2026年3月期)

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

※ 出典は社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。

Social

社会

消費者およびエンドユーザー

安全

品質

情報セキュリティ

ガバナンス

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

基本的な考え方

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

取り組み

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

ITセキュリティ

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

製品セキュリティ

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

サプライチェーン

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

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

3

Social

社会

社会貢献活動

ガバナンス

社会貢献活動グローバル体制

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

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

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

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

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

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

社会貢献活動グローバル体制

統括



実行・推進



基本的な考え方

夢のある明日の社会づくりをめざして

Hondaは創業以来、商品や技術を通じて社会やお客様にさまざまな喜びを提供してきました。また、「企業は地域に根付き、地域と融合した存在でなければならない」という考えのもと、創業間もない1960年代から、地域とのつながりを大切に社会貢献活動に取り組んできました。

こうした姿勢を体系化するため、1998年に「Honda社会活動理念・活動指針」を制定し、2006年には世界中のHondaで「夢のある明日の社会づくり」に向けて活動の方向性を共有するグローバル方針を制定しました。さらに2018年には、時代や環境の変化を踏まえて方針を改定しました。

現在は、「未来を創る子どもの育成支援」「地球環境を守る活動」「交通安全の教育・普及活動」「地域に根ざした活動」の4つの活動領域のもと、各地域の実情に即したさまざまな社会貢献活動を展開しています。これらの活動は、Hondaが2050年に向けて掲げる「すべての製品と企業活動を通じたカーボンニュートラルの実現」および「交通事故者ゼロ」という目標とも方向性を共有しており、社会貢献活動においても、環境を大切にする心の育みや、「人」に焦点を当てた交通安全啓発の取り組みを強化しています。

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

社会貢献活動グローバル方針

理念

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

目的

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

活動方針

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

活動領域

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



取り組み

未来を創る
子どもの
育成支援活動

未来を創る子どもの育成支援活動

カナダでSTEM分野における公平性の促進を支援

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

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

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



トロント・メトロポリタン大学主催の会議に参加する学生たち

ベトナムの小学校に図書館備品やICT機器を寄贈

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

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

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

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

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



寄贈された本を読む子どもたち



整備を支援したコンピュータールーム

取り組み

地球環境を
守る活動

地球環境を守る活動

日本全国のHondaグループで展開する「Hondaビーチクリーン活動」

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

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

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

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



小型電動モビリティを試験導入し、環境負荷低減に向けた検証を実施



津波被害を受けた珠洲市見付海水浴場での活動

内モンゴル自治区での長期植林活動とマングローブ生態保護プロジェクト

中国のHondaグループは、人口増加や過放牧により深刻な砂漠化が進む内モンゴル自治区で、2008年から植林活動を行っています。

この活動では森林面積の増加、水や土壌の損失の抑制、地域の生態環境の改善をめざしており、2026年3月期は約6万本の苗木を植樹しました。これまでに累計6,500万元を投資し、植樹した苗木は約213万本、緑化面積は1,633万m²を超えています。

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

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

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



植樹から18年経過した内モンゴル自治区



マングローブ苗の植樹

取り組み

交通安全
の教育・
普及活動

交通安全の教育・普及活動

ブラジルでの子ども向け交通安全啓発活動「Clubinho Honda」

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

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

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



市街地を再現した環境で日常的な交通シーンを体験



アニメーション動画やゲームを通じて交通ルールを学ぶ子どもたち

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

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

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

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

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

2026年3月期は、このプログラムに23,346人が参加しました。



「Safety Riding Camp」に参加する学生たち



交通ルールを学ぶワークショップ

取り組み

地域に
根ざした
活動

地域に根ざした活動

インド・ナイジェリアで女性のエンパワーメントをめざした支援

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

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

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

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



【インド】低価格で栄養価が高いレシピを教えるワークショップ



【ナイジェリア】農業研修に参加した女性たち

アジア・大洋州地域で洪水被害を受けた被災地を支援

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

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

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

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

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



【マレーシア】洪水被害を受けた二輪車の無償点検・修理

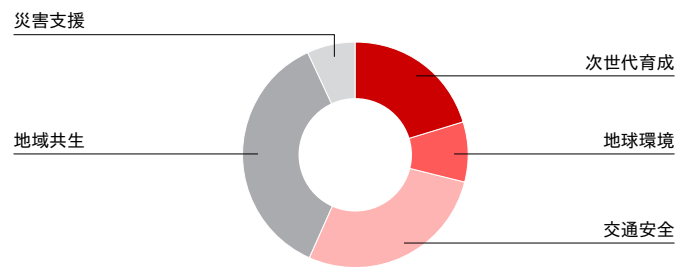


【タイ】被災地域にサバイバルバッグを寄贈

指標と目標

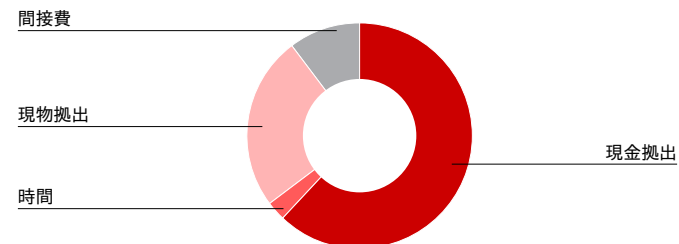
社会貢献活動に関する支出額 (2026年3月期)

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



貢献方法別での内訳 (2026年3月期)

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



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

4

Governance

ガバナンス

基本的な考え方

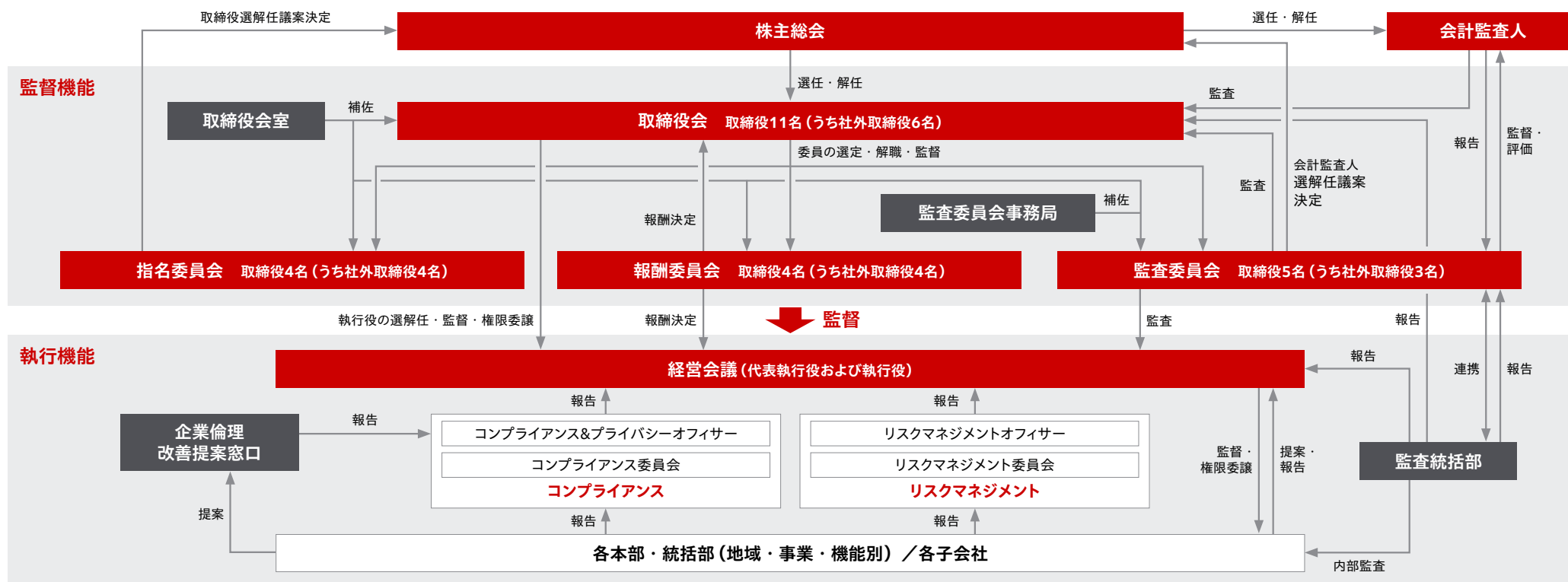
当社は、基本理念に立脚し、株主・投資家の皆様をはじめ、お客様、社会からの信頼をより高めるとともに、会社の迅速・果敢かつリスクを勘案した意思決定を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることで、「存在を期待される企業」となるために、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

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

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

「Hondaコーポレートガバナンス基本方針」「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」
<https://global.honda.jp/investors/policy/governance.html>
 コーポレートガバナンスの概要 → p.177

コーポレートガバナンス体制（2026年6月26日現在）



コーポレートガバナンス

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

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

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

取締役会

取締役会は、6名の社外取締役を含む11名の取締役によって構成されています。

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

2026年3月期の取締役会における具体的な検討内容

- 事業戦略・資本政策
- 四輪電動化戦略の見直し
- 各四半期 連結決算および業績見通し
- 各四半期 業務執行状況
- 各委員会 職務執行状況
- 内部統制システム 整備・運用状況
- 内部監査結果 など

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

指名委員会・監査委員会・報酬委員会

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

1. 指名委員会

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

指名委員会委員（2026年6月26日時点）

- 國分 文也（委員長）（社外取締役）
- 酒井 邦彦（社外取締役）
- 東 和浩（社外取締役）
- 我妻 三佳（社外取締役）

2026年3月期の指名委員会における具体的な検討内容

- 基本方針・年間活動計画
- 次世代経営候補者
- 取締役候補者 など

コーポレートガバナンス

2. 監査委員会

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

監査委員会委員（2026年6月26日時点）

小川 陽一郎（委員長）（社外取締役）

鈴木 麻子（常勤監査委員）

森澤 治郎（常勤監査委員）

酒井 邦彦（社外取締役）

永田 亮子（社外取締役）

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

2026年3月期の監査委員会における具体的な検討内容

- 基本方針・年間活動計画
- 各四半期 監査実施状況
- 会計監査人 年度監査の実施状況および連結財務諸表レビュー結果概要報告
- 内部監査実施状況 など

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

監査委員会の主な活動

取り組み	内容
業務執行責任者との対話	執行役との経営環境や事業環境に関する意見交換の実施（2026年3月期 65回開催（うち39回 社外取締役（監査委員）参加））
重要会議への出席	経営会議などへの出席および必要に応じた意見表明により、取締役・執行役の職務執行状況の監視・検証を実施（常勤）
往査・視察等の実施	年間の監査計画に基づき往査・視察等を実施。 当社 本部・事業所 12拠点（うち11拠点社外取締役（監査委員）参加） 国内グループ会社 10社（うち5社社外取締役（監査委員）参加） 海外グループ会社 20拠点（うち10拠点社外取締役（監査委員）参加） （2026年3月期）
会計監査人・内部監査部門との連携	会計監査の計画や結果などについて意見交換などを実施（会計監査人との会合 13回実施（2026年3月期））。また、内部監査部門の「監査統括部」とも連携を図りながら監査を実施
グループ・ガバナンス体制の強化	国内グループ会社の監査役などと情報共有や意見交換、社外取締役（監査委員）からの講演の機会を持ち、グループ・ガバナンス体制を維持・強化

コーポレートガバナンス

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

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

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

なお、監査統括部は62名で構成され、取締役会および社長に直接報告する位置づけの独立した内部監査部門として、当社各部門の内部監査を行うほか、主要な子会社に設置された内部監査部門を監視・指導するとともに、適宜、子会社の直接監査を実施するなどして、Hondaグループとしての内部監査を充実させ、戦略目標達成やリスク対応を一層確実なものにすることに努めています。

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

3. 報酬委員会

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

報酬委員会委員（2026年6月26日時点）

東 和浩（委員長）（社外取締役）

國分 文也（社外取締役）

小川 陽一郎（社外取締役）

我妻 三佳（社外取締役）

2026年3月期の報酬委員会における具体的な検討内容

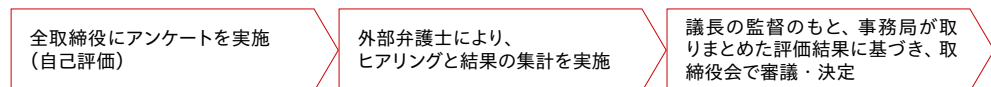
- 基本方針・年間活動計画
- 役員実績評価
- STI・LTI業績評価基準
- LTIおよび株式交付規程
- 報酬水準 など

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価

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

評価のプロセス



評価結果

	P 2026年3月期の 取組み方針	D 2026年3月期の 主な取組み	C 2026年3月期の評価 /課題	A 今後の取組み方針
構成	今後の取締役の専門性や多様性のあり方に関する議論の深化(継続)	取締役会のあり方について、議論を実施	・現在の取締役会の構成は概ね適正 ・取締役会事務局強化の必要性	・ガバナンス体制の強化を実施 ・今後の取締役の専門性や多様性のあり方に関する議論の深化(継続) ・取締役会事務局の強化
情報提供	より重点志向での、情報提供・視察機会の充実(継続)	・社外取締役による事業所やイベントの視察機会の充実 ・タイムリーな情報共有を実施	重要な経営課題に関する情報共有をよりタイムリーに行うべき	より重点志向での、情報提供・視察機会の充実(継続)
審議項目	・取締役会において審議すべき事項として挙げられた項目を重点的に議論実施 ・社外取締役の意見に対するフィードバックの実施(継続)	・四輪事業戦略に関する集中討議を実施 ・取締役会において審議すべき項目を重点的に議論実施	役員間での集中討議に対する肯定的評価	・経営戦略等の集中討議(継続) ・取締役会で審議すべき事項として挙げた項目を重点的に議論(継続)
当日審議	事前説明会を踏まえた取締役会における議論の更なる活性化	事前説明会での質疑結果紹介を呼び水とした審議の活性化	・事前説明会での質疑を紹介する運用に対する肯定的評価 ・監督的視点によるアジェンダセッティングの強化が必要	社外取締役議長による監督的視点でのアジェンダセッティング強化
委員会	・社外取締役のみでの情報共有の場の設定 ・委員会と取締役会の連携の維持・強化(継続)	委員会での議論を踏まえ、取締役会への職務執行状況報告の充実	各委員会の審議状況が取締役会へ適切に報告されている	・取締役のみでの情報共有の場の設定 ・委員会と取締役会の連携の維持・強化(継続)

評価結果まとめ

実効性評価の結果、取締役会の実効性が概ね適切に確保されていることを確認しましたが、各事業戦略の着実な実行と、果敢かつ透明性を持った意思決定実現のため、ガバナンス体制の強化を実施しました。

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

コーポレートガバナンス

社外取締役

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

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

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

社外取締役のサポート体制

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

1. 就任時オリエンテーション

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

2. 事前説明や情報共有の実施

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

3. 経営上の関心事項に対する意見交換会

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

4. 執行役との対話／社外取締役間の対話

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

5. 事業所の視察

当社事業理解促進のため、生産・開発等の事業所への視察を実施しました。



本田技術研究所(栃木Sakura)
全固体電池パイロットライン視察

執行役への研修

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

税務基本方針

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

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

Honda 税務基本方針

(1) 法令遵守

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

(2) 租税回避行為の禁止

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

(3) 移転価格

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

(4) 透明性の確保

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

(5) 政府・課税当局との関係

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

(6) コーポレートガバナンス

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

本方針の制定及び変更は経理・財務を監督する取締役の承認によるものとする。

役員報酬

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

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

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

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

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

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

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

LTIの対象とならない取締役および執行役においても、自社株式の保有を通じて株主目線に立った経営を実現し、会社の持続的な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について、納税資金確保を目的とする売却として当社が定める場合を除き、在任期間に加えて退任後1年間は継続して保有することとしています。

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

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

取締役・執行役の報酬等の額 → p.178

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬等の総額(日本) → p.178

最高給与受給者(代表執行役社長 最高経営責任者)の年間報酬総額等の増加率(日本) → p.178

監査報酬

当社は、有限責任あずさ監査法人による会社法、金融商品取引法および米国証券取引法に基づく会計監査を受けています。有限責任あずさ監査法人においては、会計監査業務を執行した公認会計士3名(近藤敬、鎌田健志および野間公平)とその補助者101名(公認会計士27名、その他74名)の計104名が監査業務に従事しました。

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

取締役 (2026年6月26日現在)



取締役 代表執行役社長

三部 敏宏

■ 最高経営責任者

【選任理由】

三部敏宏氏は、研究開発・生産領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2026年3月期は、取締役会議長として取締役会の運営を行い、取締役代表執行役社長、最高経営責任者として力強いリーダーシップを発揮し、当社グループ全体の経営に対する責任を負うとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

1987年	4月	当社入社	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 執行役員	2020年	4月	同 リスクマネジメントオフィサー
2014年	4月	同 四輪事業本部パワートレイン事業統括	2020年	6月	同 専務取締役
2014年	4月	同 四輪事業本部生産統括部パワートレイン生産企画統括部長	2020年	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)
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	2021年	4月	同 代表取締役社長
2015年	4月	同 四輪事業本部生産統括部駆動系統括部長	2021年	4月	同 最高経営責任者(現在)
2016年	4月	(株)本田技術研究所取締役 専務執行役員	2021年	6月	同 取締役 代表執行役社長(現在)
2018年	4月	当社常務執行役員	2021年	6月	同 指名委員
2018年	4月	(株)本田技術研究所取締役副社長	2024年	4月	同 取締役会議長
2019年	4月	同 代表取締役社長	2026年	4月	同 企業変革責任者
2019年	4月	当社知的財産・標準化担当			
2020年	4月	同 専務執行役員			



取締役 代表執行役副社長

貝原 典也

■ コンプライアンス&プライバシーオフィサー
■ 企業風土改革担当

【選任理由】

貝原典也氏は、豊富な海外経験とサービス・品質・購買領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2026年3月期は、取締役 代表執行役副社長、コンプライアンス&プライバシーオフィサー、企業風土改革担当として力強いリーダーシップを発揮し、当社グループ全体の事業に貢献するとともに、業務執行を監督し、その職責を十分に果たしております。

1984年	4月	当社入社	2021年	4月	同 リスクマネジメントオフィサー
2012年	4月	同 四輪品質保証部長	2021年	6月	同 執行役常務
2013年	4月	同 執行役員	2021年	10月	同 常務執行役員
2013年	4月	同 品質担当	2021年	10月	同 北米地域本部長
2013年	6月	同 取締役 執行役員	2021年	10月	アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド取締役社長 最高経営責任者
2014年	4月	同 カスタマーサービス本部長	2023年	4月	当社執行役専務
2014年	4月	同 四輪事業本部 サービス統括部長	2023年	6月	同 取締役 執行役専務
2016年	4月	同 カスタマーファースト本部長	2024年	4月	同 取締役 代表執行役副社長(現在)
2017年	6月	同 執行役員(取締役を退任)	2024年	4月	同 コンプライアンス&プライバシーオフィサー(現在)
2018年	4月	同 常務執行役員	2025年	4月	同 企業風土改革担当(現在)
2018年	4月	同 購買本部長	2026年	4月	同 報酬委員
2020年	4月	同 四輪事業本部 事業統括部長			
2021年	4月	同 カスタマーファースト本部長			



取締役 執行役

四竈 真人

■ 企業変革責任者
■ コーポレート戦略本部長
■ 安全運転普及本部長

【選任理由】

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

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

取締役 (2026年6月26日現在)



取締役

鈴木 麻子

■ 常勤監査委員

【選任理由】

鈴木麻子氏は、豊富な海外経験と営業、経理・財務、人事・コーポレートガバナンス領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2026年3月期は、取締役および監査委員会の委員として取締役および執行役の職務執行を監査・監督し、その職責を十分に果たしております。

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



取締役

森澤 治郎

■ 常勤監査委員長

【選任理由】

森澤治郎氏は、豊富な海外経験と経理・財務領域を中心に幅広い経験を有し、海外を含めた当社グループの業務に精通しております。2026年3月期は、取締役および監査委員会の委員として取締役および執行役の職務執行を監査・監督し、その職責を十分に果たしております。

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



取締役

酒井 邦彦

■ 指名委員

■ 監査委員

【選任理由】

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

1979年 4月 東京地方検察庁検事
 2014年 7月 高松高等検察庁検事長
 2016年 9月 広島高等検察庁検事長(2017年3月 退官)
 2017年 4月 第一東京弁護士会登録
 2017年 4月 TMI総合法律事務所顧問弁護士(現在)
 2018年 6月 古河電気工業(株)社外監査役(2025年6月 退任)
 2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)
 2021年 6月 同 社外取締役(現在)
 2021年 6月 同 指名委員(現在)
 2021年 6月 同 監査委員(現在)

取締役 (2026年6月26日現在)



取締役

國分 文也

- 指名委員 (委員長)
- 報酬委員
- 取締役会議長

【選任理由】

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

1975年 4月 丸紅(株)入社
 2013年 4月 同 代表取締役社長
 2019年 4月 同 取締役会長
 2019年 6月 大成建設(株)社外取締役(現在)
 2020年 6月 当社社外取締役(現在)
 2021年 6月 同 指名委員(委員長)(現在)
 2021年 6月 同 報酬委員(現在)
 2022年 5月 日本機械輸出組合理事長(現在)
 2022年 5月 (一社)日本貿易会会長(2024年5月 退任)
 2025年 4月 丸紅(株)取締役名誉顧問(2025年6月 退任)
 2025年 6月 (学)国際大学理事長(現在)
 2025年 6月 丸紅(株)名誉顧問(現在)
 2026年 6月 当社取締役会議長(現在)



取締役

小川 陽一郎

- 監査委員 (委員長)
- 報酬委員

【選任理由】

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

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



取締役

東 和浩

- 指名委員
- 報酬委員 (委員長)

【選任理由】

東和浩氏は、2013年4月から2022年6月まで(株)リそなホールディングスの社長・会長を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2021年6月からは社外取締役、報酬委員会の委員長および指名委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監督いただき、その職責を十分に果たしております。

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

取締役 (2026年6月26日現在)



取締役

永田 亮子

■ 監査委員

【選任理由】

永田亮子氏は、2008年6月から2023年3月まで日本たばこ産業(株)の執行役員・監査役を務めるなど、新事業戦略および監査に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2021年6月からは社外取締役および監査委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監査・監督いただき、その職責を十分に果たしております。

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



取締役

我妻 三佳

■ 指名委員

■ 報酬委員

【選任理由】

我妻三佳氏は、2022年10月から2024年3月まで日本アイ・ビー・エム(株)の常務執行役員を務めるなど、IT領域に関する豊富な経験と高い見識を有しております。2024年6月からは社外取締役および指名委員会の委員として独立した立場から当社の経営全般について監督いただき、その職責を十分に果たしております。

1987年 4月 日本アイ・ビー・エム(株)入社
 2017年 8月 同 執行役員
 2017年 8月 同 グローバル・ビジネス・サービス事業本部 クラウドアプリケーション・イノベーション担当
 2022年 10月 同 常務執行役員(2024年3月 退任)
 2022年 10月 同 IBMコンサルティング事業本部 ハイブリッド・クラウド・サービス担当
 2023年 6月 同 IBMコンサルティング事業本部 ハイブリッド・クラウド・プラットフォーム担当
 2024年 6月 当社社外取締役(現在)
 2024年 6月 同 指名委員(現在)
 2024年 6月 (株)スクウェア・エニックス・ホールディングス社外取締役(現在)
 2024年 10月 (株)IDホールディングス 専務執行役員(現在)
 2026年 6月 当社 報酬委員(現在)

スキルマトリックス (2026年6月26日現在)

氏名	役職等	委員会 ※赤字は委員長	企業経営	国際性	業界経験	新事業戦略	人事	経理・財務	法務・ リスク マネジメント	ESG・ サステナ ビリティ※
三部 敏宏	取締役 代表執行役社長	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
貝原 典也	取締役 代表執行役副社長	—	✓	✓	✓		✓		✓	✓
四籠 真人	取締役 執行役	—		✓	✓	✓				✓
鈴木 麻子	取締役 (社内)	監		✓	✓		✓	✓	✓	
森澤 治郎	取締役 (社内)	監		✓	✓			✓		
酒井 邦彦	取締役 (社外)	指・監		✓					✓	✓
國分 文也	取締役 (社外)	指・報	✓	✓		✓	✓			
小川 陽一郎	取締役 (社外)	監・報	✓	✓			✓	✓		
東 和浩	取締役 (社外)	指・報	✓			✓	✓	✓	✓	
永田 亮子	取締役 (社外)	監				✓	✓			✓
我妻 三佳	取締役 (社外)	指・報		✓		✓			✓	

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

執行役 (2026年6月26日現在)



執行役専務

藤村 英司

- 北米地域本部長
- アメリカンホンダモーターカンパニー・インコーポレーテッド取締役社長 最高経営責任者



執行役常務

五十嵐 雅行

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



執行役常務

大江 健介

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



執行役常務

伊藤 裕直

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



執行役常務

松尾 歩

- サプライチェーン購買本部長



執行役常務

滝沢 一浩

- 四輪事業本部長
- 統合地域本部長
- リスクマネジメントオフィサー



執行役常務

加藤 稔

- 二輪・パワープロダクツ事業本部長



執行役

小沼 隆史

- 四輪生産本部長



執行役

三原 大樹

- 四輪事業本部 地域事業・カスタマーファースト担当
- 地域事業統括部長



執行役

秋和 利祐

- 株式会社本田技術研究所 代表取締役社長



執行役

武石 伊久雄

- 品質改革本部長 (認証業務責任者)



執行役

川口 正雄

- 最高財務責任者
- コーポレート管理本部長



執行役

今井 隆志

- 四輪事業本部 事業戦略担当
- 事業戦略統括部長

ガバナンス関連データ

コーポレートガバナンスの概要 (2026年6月26日時点)

組織形態

指名委員会等設置会社

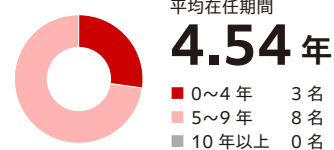
取締役会

メンバー構成

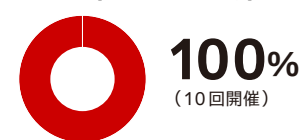


※ 社外取締役6名全員は当社の「社外取締役の独立性判断基準」を満たした独立役員です。

在任期間



出席率 (2026年3月期)



指名委員会

社外取締役比率



出席率 (2026年3月期)



監査委員会

社外取締役比率



出席率 (2026年3月期)



報酬委員会

社外取締役比率



出席率 (2026年3月期)



指標と目標

取締役・執行役の報酬等の額

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

- ・上記の取締役に執行役を兼務する取締役5名は含まれていません。
- ・上記については、当事業年度において、当社が当社役員に対して支給した報酬等の金額を記載しており、2025年4月7日付で辞任により退任した執行役を兼務する取締役1名に対する基本報酬の支給額を含んでいます。
- ・執行役のSTIは、2026年5月11日開催の報酬委員会にて決議された支給金額を記載しています。
なお、四輪電動化戦略の見直しに伴う損失の責任を明確化するため、代表執行役社長および代表執行役副社長のSTIを不支給としています。
- ・LTIの総額は、BIP信託に関して当事業年度中に付与した株式交付ポイントに係る費用計上額であり、非金銭報酬等に該当します。
- ・業務外の不適切な行為による執行役を兼務する取締役の辞任を重く受け止め、代表執行役社長の基本報酬について、月額報酬の20%を2か月間、自主返上しています。上記の基本報酬は、当該自主返上を踏まえた金額を記載しています。

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

最高給与受給者 (代表執行役社長 最高経営責任者) の年間報酬等の総額 (百万円)	173
従業員の年間報酬総額の中央値に対する比率 (%)	1,825

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

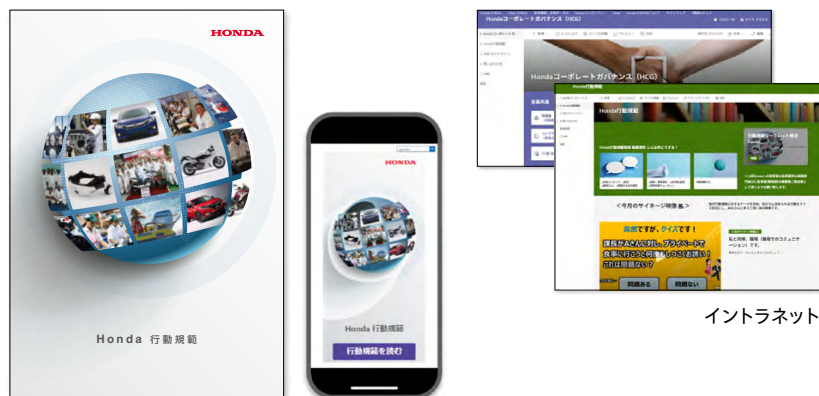
最高給与受給者 (代表執行役社長 最高経営責任者) の年間報酬総額等の増加率 (%)	-59
--	-----

ガバナンス

コンプライアンス委員会

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

コンプライアンス委員会は2026年3月期に7回（定期委員会4回、臨時委員会3回）開催され、内部統制システムの整備・運用状況、企業倫理改善提案窓口の運用状況などが報告されました。



Honda 行動規範

イントラネット

基本的な考え方

基本的な考え方と啓発・教育活動

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

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

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

Honda 行動規範

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

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

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

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

取り組み

企業倫理改善提案窓口

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

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

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

2026年3月期、「企業倫理改善提案窓口」（社外窓口を含む）への提案・相談は441件（当社に関するもの188件、子会社に関するもの238件、その他15件）でした。窓口に提案された案件を調査した結果、懲戒処分となった件数は、2026年3月期では当社に関する案件で3件、子会社に関する案件で5件あり、そのうち当社に関する案件における懲戒解雇処分は0件でした。なお、当社グループの贈収賄防止方針に違反しているという内容の提案はありませんでした。

また、窓口の社内認知度向上に向け、イントラネットへの案内掲載、周知用カードの配布（全役職員を対象とし期間従業員・派遣労働者などを含む）、各職場での周知用ポスターの掲示などを行っています。これらのツールには提案者の保護を明記しています。このほか、全従業員を対象に年に1回行う「従業員活性化測定」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」の周知活動などを通じ、全従業員に対して贈収賄防止に関する啓発を行うとともに、海外赴任者や新任管理職に対しては、その職位や役割を踏まえた内容の研修を実施することで、さらなる贈収賄リスクの低減に努めています。なお、子会社においても、各社の状況に応じた研修プログラムを整備し、啓発に取り組んでいます。

取り組み

反競争的行為防止への取り組み

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

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

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

情報管理への取り組み

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

これらポリシーを効果的に運用するとともに、情報流などの変化に対してタイムリーに対応するために、コンプライアンス委員会監督の下、グローバル情報管理体制を構築しています。

当該体制の下、グローバル共通の中期方針および年度の活動計画を決定し、その計画に基づき各地域において、個人情報を含む機密情報など、Hondaの事業活動において発生する情報を安全に取り扱うための活動を推進しています。

また、Hondaは個人情報保護の重要性を認識し、お客様情報を最優先で保護することを社会的責務として捉えています。Hondaが適正に個人情報を取り扱うためにグループ子会

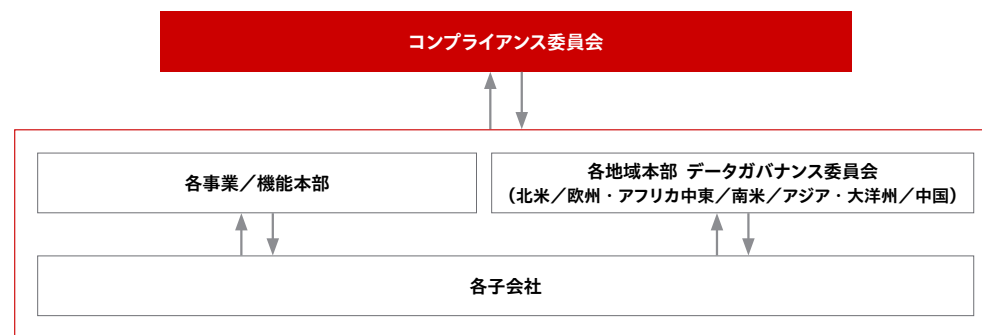
社までを適用範囲とした「Global Privacy Policy」を制定し、グローバル共通で遵守すべき事項や推進体制を定め、運用しています。

個人情報を取り扱う部門では管理責任者、管理者を設置し、教育を実施するとともに、保有している個人情報の管理方法や委託先での管理状況などについて届出を行うこととしています。届出内容を最新の状態に保つため、全部門を対象に年1回以上、棚卸を実施しています。

近年、加速度的に整備されつつある各国の個人情報保護規制に対しては、前述のグローバル情報管理体制の下、各地域との連携体制を構築し、動向を注視しながら漏れのない着実な対応を行っています。

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

なお、個人情報の漏えいや開示等の請求があった場合は、各国法規に則り、すみやかに対応する体制を整備しています。2026年3月期は個人情報の重大な紛失・漏えいの発生、および顧客プライバシーに関する重大な苦情はありませんでした。



ガバナンス

リスクマネジメント体制の整備

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

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

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

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

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

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

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

このような全社および各本部・統括部のリスクマネジメントの取り組みについては、監査委員会にて報告を行っています。また、2026年3月期も、社長直轄の独立した内部監査部門による内部監査が行われました。

リスクマネジメント委員会

近年、業態を問わず企業を取り巻く事業環境は激しく変化しており、リスクの複雑性・不透明性が高まっているなか、実効性のあるリスクマネジメント活動が求められています。Hondaでは、全社横断的な観点で重要なリスクの特定、対応、モニタリングを行うため、全社リスクマネジメントオフィサーを委員長とした「リスクマネジメント委員会」を設置しています。2026年3月期は全7回開催しました。

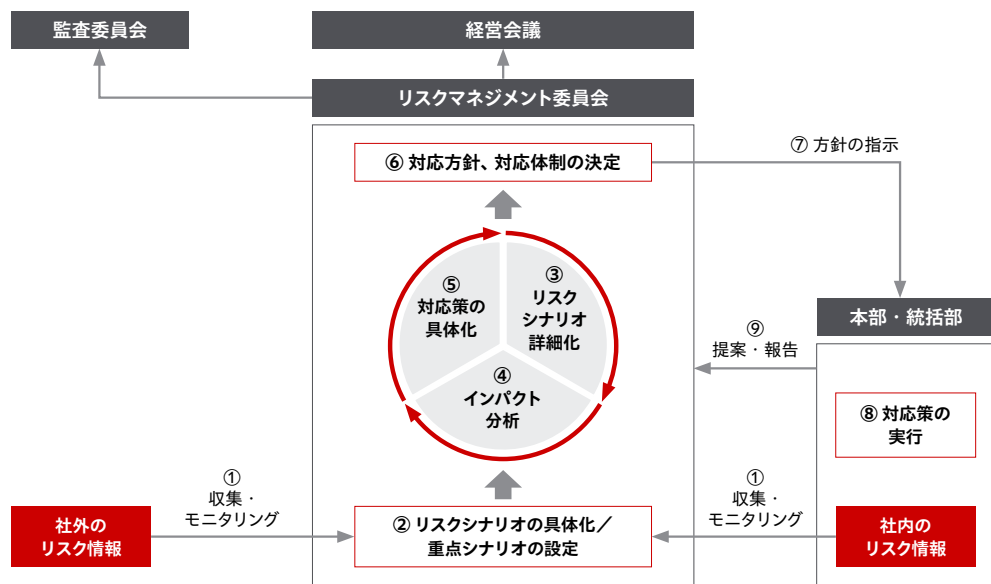
このリスクマネジメント委員会では、社内のリスク認識のみならず、外部環境変化にともなう社外のリスクトレンドなどの情報を収集・モニタリングしています。これら社内外の情報からリスクシナリオを具体化し、Hondaの事業戦略も踏まえインパクト分析を実施しています。こうした客観的なリスク分析に基づき経営メンバーが議論することで、経営戦略と連鎖したHondaが取り組むべき全社横断的なリスクについて対応方針、対応体制を決定しています。

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

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

ガバナンス

リスクマネジメント委員会



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

全社重点リスク

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

取り組み

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。

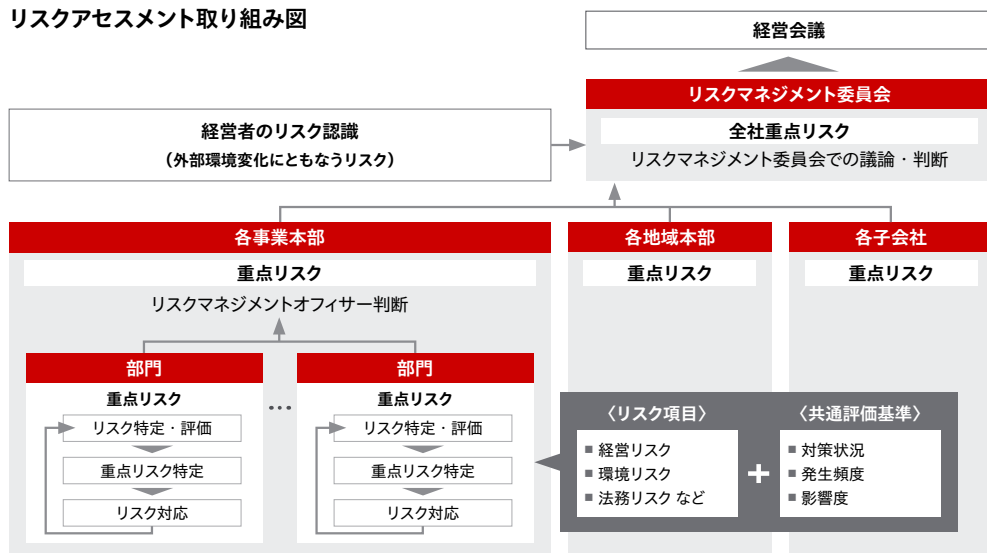
各部門では半期に1回、グループ共通のリスク項目、評価基準に基づきリスク評価を行い「部門重点リスク」を特定しています。

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

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

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

リスクアセスメント取り組み図



危機対応

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

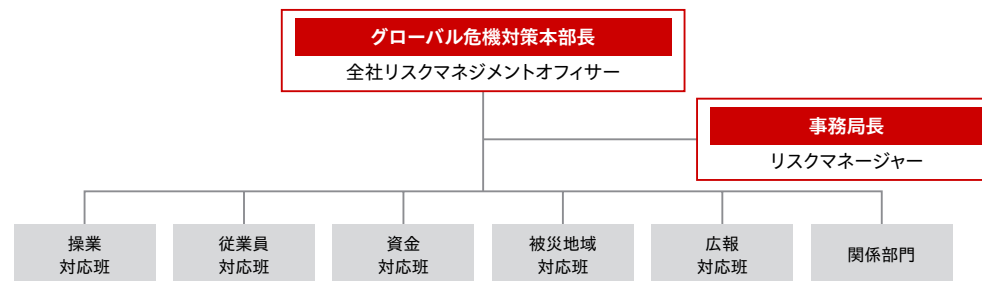
また、危機発生時には、危機の影響に応じてグローバル危機対策本部を立ちあげ、事態の拡大防止と早期収束を図る体制を整備しています。

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

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

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

グローバル危機対策本部体制図



ガバナンス

推進体制

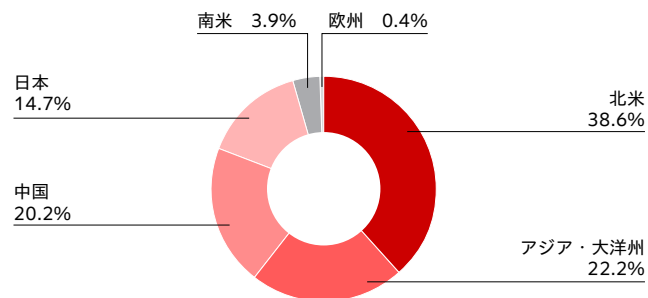
Hondaは、世界6地域で事業を展開しており、それぞれに購買の機能を設け、「需要のあるところで生産する」という会社理念に基づき、各地域での現地調達を推進しています。

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

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

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

地域別の購入額比率 (2026年3月期)



推進責任

日本には、サプライチェーン購買本部長(執行役常務)を監督責任者としたグローバル全体の機能を統括する部門を置き、地域・事業を横断的に取りまとめ、サステナビリティ方針や展開目標を企画しています。2016年には、サステナビリティの取り組みを強化・加速するため、専任部署を設置しました。

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

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

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

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

基本的な考え方

サプライチェーンのサステナビリティ強化に向けて

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

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

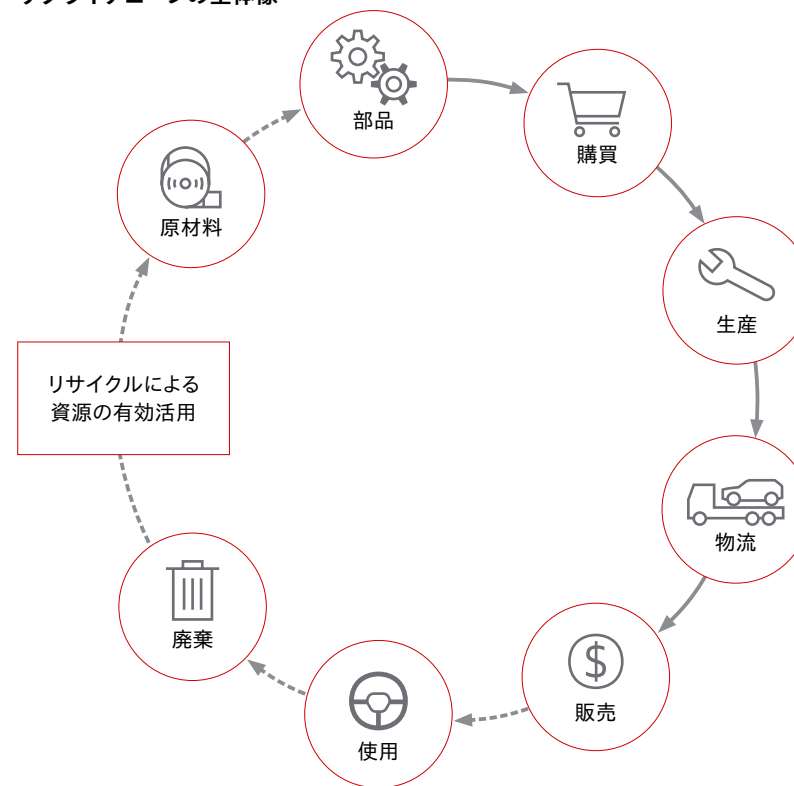
購買領域においては、サステナビリティ方針を「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」としてサプライヤーと共有し、製品安全・品質、人権・労働、環境、責任ある調達、コンプライアンス、情報開示といった重要課題について、サプライヤーとともに取り組んでいます。

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

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

バリューチェーン内の労働者 → p.117

サプライチェーンの全体像



取り組み

購買の基本的な考え方

購買理念／購買3原則／購買スタッフの心得

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

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

購買理念と購買3原則

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

購買理念

良い物を、適正な価格で、タイムリーにかつ、持続的に調達する

購買3原則

自由な取引

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

対等な取引

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

お取引先の尊重

わたしたちは、お取引先の経営とその主体性を尊重します。

サプライヤーサステナビリティガイドライン

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

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

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

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

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

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

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

「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」

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

取り組み

サプライヤーの選定

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

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

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

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

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

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

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

重要なサプライヤー

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

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

また、サステナビリティ方針説明会では、一次サプライヤーを対象に、CO₂排出削減目標やデータ管理・評価システム、資源循環、持続可能な物流、外部機関によるESG体質評価など、HondaのESGに対する方針・取り組み内容について説明し、サプライヤーの理解促進と実践の深化に取り組んでいます。加えて、物流分野では一次サプライヤーや物流事業者を対象に、2025年12月に、物流効率化への対応や荷待ち・荷役時間の短縮など、持続可能な物流の実現に向けた取り組みについて説明会を実施しました(▶p.194)。



サステナビリティ方針説明会(2024年7月)

取り組み

人権への取り組み

Hondaは「Honda人権方針」を掲げ、企業活動全体を通じて人権尊重の取り組みを推進しています。その一環として、購買では、児童労働・強制労働・人身売買の禁止、労働時間の遵守・生活賃金の保証、従業員との対話など、国際的な人権に関する項目を網羅した「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」をサプライヤーと共有し、サプライヤーで働く人たちが上記のような労働・人権リスク影響を受けないよう、遵守を求めています。

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

サプライヤーでの人権に関する取り組み状況については、第三者評価機関を活用したESG調査によって確認しています。この調査では、以下のような項目に基づき、実施状況やエビデンスの確認を行い、リスクの特定と改善の依頼を実施しています。

- 従業員の安全衛生・労働条件(労働時間・生活賃金・健康管理・作業環境の安全性)
- 社会対話・キャリアマネジメント・教育機会の提供
- 児童労働・強制労働・人身売買の禁止
- 多様性の尊重、差別・ハラスメントの防止
- 外部の利害関係者(コミュニティ・お取引先)における人権尊重

加えて、2024年より、包括的なサプライチェーンリスクマッピングツールを導入し、グローバルなサプライチェーンの可視化とリスク管理を強化しました。AIによるデータマイニング技術を活用してサプライチェーン全体を可視化し、各国法規、輸出入規制、制裁リスト情報などに基づき、サプライチェーンの深層における潜在的なリスクを検出しています。リスクのリアルタイム監視、影響評価の強化、軽減策の策定などの取り組みを進め、サプライチェーン全体での人権リスクの最小化を図っています。

デュー・ディリジェンスの実施

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

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

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

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

人権デュー・ディリジェンスの取り組み → p.72

サプライヤーからの提案・相談受付窓口の設置

「企業倫理改善提案窓口」(→ p.180)を設置し、公平かつ中立な立場で、すべてのサプライヤーから提案や相談を受け付けています。

取り組み

サプライヤーのモニタリング

ESG調査

Hondaはグローバル各地域で直接材サプライヤーに対し、「Honda サプライヤーサステナビリティガイドライン」の遵守状況などに関する自主点検をお願いし、サステナビリティ対応の実態把握を進めています。

さらに、取引規模などが大きいサプライヤーについては、定期的な点検結果の確認・評価を実施し、問題発生の可能性の高さ、発生した問題に対する自社への影響度合いの大きさから「高リスクサプライヤー」を特定し、改善活動に向けた対応を図っています。

日本においては、過去、購入額の8割以上を占める重要なサプライヤーを対象にHonda独自のESG調査を展開してきましたが、客観性、透明性、網羅性をさらに高めることを目的に、第三者評価機関を活用したサプライヤーESG調査を開始しました。

2024年にはトライアル運用、2025年4月より本格運用を開始しました。

さらに、2028年3月期にはグローバルですべての直接材サプライヤーに展開することを目標としています。

第三者評価機関によるサプライヤーESG調査では、以下の項目を実施します。

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

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

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

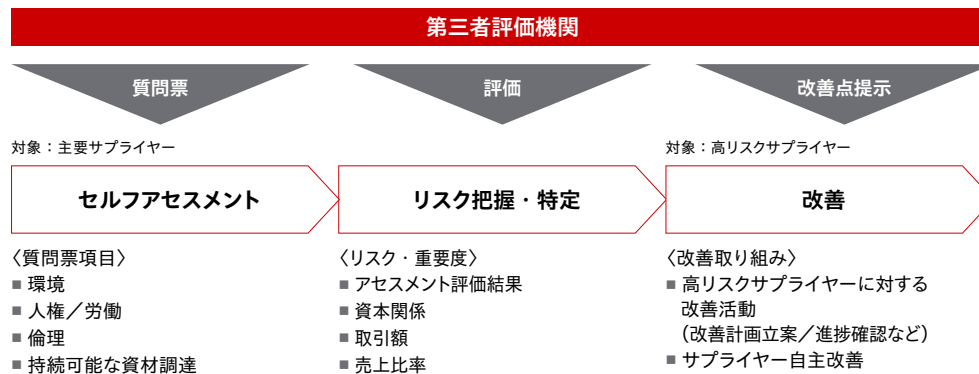
この調査結果をもとにリスクを特定し、その度合いに応じたサプライヤーへのヒアリングや現場確認などを必要に応じて行います。

そして以下の項目を実施・検証し、改善活動のなかで特定された課題については、サプライヤーに対して改善の要請を行い、ともに改善活動を推進します。

- 関連帳票・生産工程・関連施設の確認
- 改善計画策定依頼・定期的な進捗確認
- フォローアップ調査（必要に応じて現地確認を実施）

Honda社内においてもサステナビリティに関する力量養成を目的に教育の充実を図りながら、海外の購買拠点とも連携し、サステナビリティ活動をグローバルで展開していきます。

サステナビリティモニタリングフロー



取り組み

調達リスクへの対策

Hondaは、災害、火災、サプライヤーの財務課題や労働問題・サイバーインシデントなど「生産に影響を与えるすべての事象」をリスクと捉え、部品や材料調達に至るまでのサプライチェーン全体で、その低減と顕在化した際の影響の拡大を未然に防ぐための活動を行っています。例えば、調達先を一つの工場に依存している部品や材料を「課題部品」と定義し、全世界で継続的に点検と対策を実施しています。この取り組みの一環として、2021年から日本国内のサプライヤーを対象に、新たなサプライチェーン(Tier2以下の生産事業所)情報が発生した際にはすみやかに調達リスク管理システムに登録するスキームを確立し、大規模災害発生時、被災地のサプライヤー被災状況と生産への影響有無を短時間で把握できる体制を整えました。また、財務リスクの最小化においては、各サプライヤー調査に基づいた評価を毎年1回実施しています。加えて、第三者機関の情報を参考に、リスク確認を毎月実施しています。

従業員教育研修

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

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

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

このように、グローバル各地域において、文化的・社会的背景を考慮したプログラムを開発し、購買従業員の能力開発を進めています。また、サプライチェーン全体で持続可能な取り組みを強化するため、サプライヤーとのエンゲージメントにも力を入れ、サプライヤーに対して情報提供や研修機会を積極的に設けています(➡p.194)。

取り組み

環境への取り組み

カーボンニュートラル実現に向けたサプライヤーとの取り組み

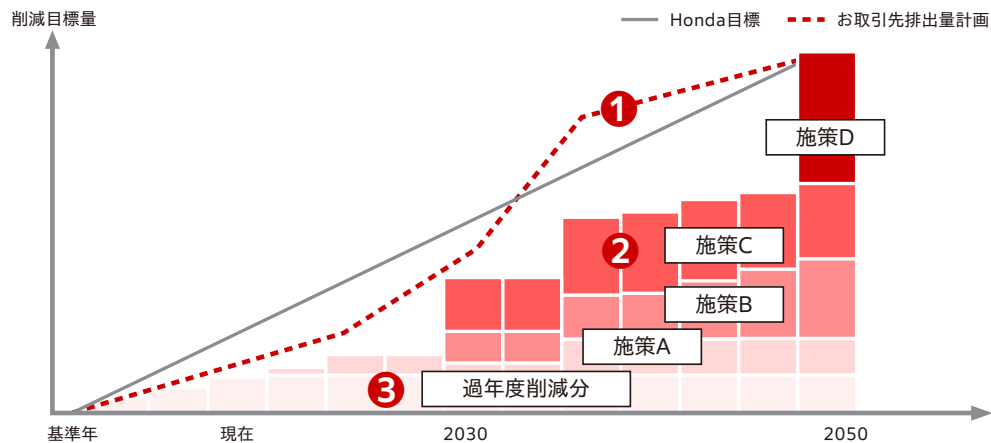
Hondaは、2050年までにすべての製品と企業活動を通じたカーボンニュートラル（CO₂排出量実質ゼロ）をめざしています。

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

お取引先CO₂削減展開の見える化システム

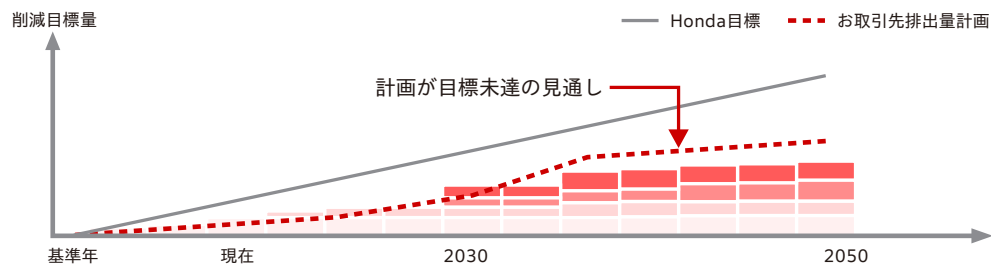
お取引先CO₂排出削減実績・計画の全体把握

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

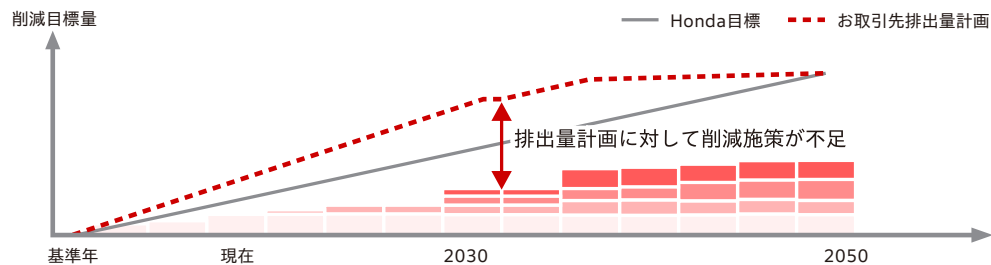


CO₂削減計画（削減量・施策）の具体化促進 ※下記は一例

CO₂削減量が未達の見通し → 削減量の計画見直しを促進



削減施策が不足 → 施策の積み増しを促進



さらに、2024年3月には2050年カーボンニュートラル達成に向けた取り組みを加速すべく、サプライヤーに対して2030年の中間目標を発信しました。Hondaは、サプライヤー各社との共創によるカーボンニュートラル実現に向け、2025年3月期からサプライヤーのCO₂削減計画と排出実績を分析できる新しいデータ収集システムを導入しました。

本システムは取引規模の大きいサプライヤーに展開され、日本を皮切りにグローバル各地域へ拡大展開し、世界中のサプライヤーとともに、企業CO₂排出量削減のPDCAサイクルを回しています。

取り組み

グループサプライヤーとの取り組み

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

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



お取引先と連携した生産現場での取り組み

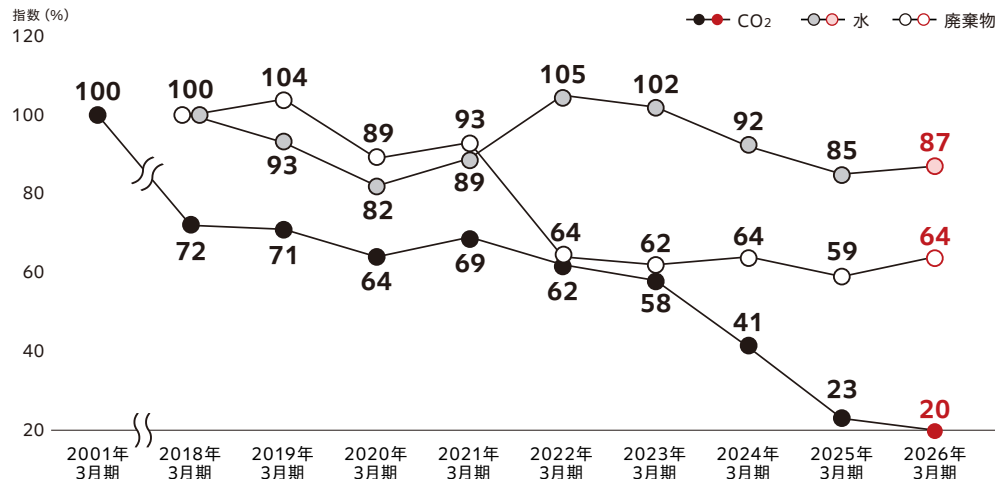
これらの環境負荷低減活動の一環として、グループサプライヤー各社の進捗・実績分析のためのツールを展開し、定期的な施策・情報共有会を通じてエンゲージメントを深め、協働での目標達成に向けてPDCAサイクルを回しています。

化学物質管理

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

環境負荷低減実績

CO₂排出量/水資源使用量/廃棄物等発生量 原単位指数



区分	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
CO ₂ 排出量 (t/百万円)	0.93	0.86	0.62	0.35	0.31
水資源使用量 (m ³ /百万円)	10.51	10.16	9.17	8.38	8.61
廃棄物等発生量 (t/百万円)	0.38	0.37	0.38	0.35	0.38

・集計範囲：日本国内連結対象の一次サプライヤーすべて
 ・算定方法：各実績値 (CO₂排出量・水資源使用量・廃棄物等発生量) ÷ 付加価値額 (百万円)

基準年度比の改善率 (2026年度3月期時点)



取り組み

サプライヤー説明会の実施

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

2025年3月期はサステナビリティ方針説明会として国内約320社へ対面での説明会を開催し、CO₂排出削減目標やデータ管理・評価システム、資源循環、持続可能な物流、第三者評価機関によるESG体質評価に関する取り組みについて発信しました。さらに、2026年3月期にはそれぞれの取り組みの状況を「カーボンニュートラル展開・ESG体質評価 進捗説明会」にて共有しました。

ESG 施策共有会の実施

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

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



施策共有会

業界団体・サプライヤーとの連携

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

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

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

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

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

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

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

サプライヤー表彰

Hondaは、サプライヤーと事業の方向性や取り組み内容を共有する懇談会を世界各地で定期的で開催し、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。

日本では、1974年から年1回の懇談会を開催しています。2026年3月期のお取引先懇談会是对面形式で開催し、サプライヤー約300社の経営トップに参加いただきました。ここではHondaから全社方針や、将来に向けたサプライヤーとの取り組み施策を発信しました。また2018年3月期から、ESG全領域における優れた取り組みをされたサプライヤーに対する、「サステナビリティ賞」の贈呈を実施しています。

北米地域でも、コンプライアンス、安全衛生、地域社会貢献活動、環境、多様性および人権などにおいて最も貢献されたサプライヤーに対して、「Sustainability Award」の表彰を行っています。

取り組み

紛争鉱物規制への対応

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

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

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

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

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

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

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

2013年から、全世界のサプライヤーを対象に紛争鉱物の使用状況調査を実施しています。2026年3月期は、約7,000社のサプライヤーから回答をいただき、その調査結果をSECに報告するとともに、Webサイトで公開しています（下記リンク（FORM SD/Conflict Minerals Report）参照）。

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

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

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

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

「Hondaサプライヤーサステナビリティガイドライン」

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

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

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

6

Data

資料

第三者保証

Hondaは、環境・社会関連データに関して、より高い透明性を確保し、信頼性を担保しながら情報公開を行うために、本レポートの の付された2026年3月期の環境・社会関連データについて、KPMG インターナショナルのメンバーファームである有限責任あずさ監査法人の関係会社「KPMG あずさ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

	項目	掲載ページ
温室効果ガス 排出量	スコープ1	⇒p.31, 32
	スコープ2 (マーケット基準)	⇒p.31, 32
	スコープ2 (ロケーション基準)	⇒p.31, 32
	スコープ1+スコープ2 (マーケット基準)	⇒p.31, 32
	スコープ3カテゴリー11	⇒p.31
エネルギー消費量	直接エネルギー消費	⇒p.34
	間接エネルギー消費	⇒p.34
	総エネルギー消費	⇒p.34
取水量/排水量		⇒p.50, 51
廃棄物等発生量		⇒p.66

保証対象とした社会関連データ

	項目	掲載ページ
休業災害度数率 (国内)		⇒p.116
労働災害死亡者数 (国内)		⇒p.116

第三者保証

独立業務実施者の限定的保証報告書

2026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

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
東京事務所

業務責任者 齋藤 和彦

結論

当社は、本田技研工業株式会社（以下「会社」という。）の「Honda ESG Report 2026」（以下「ESGレポート」という。）に含まれる2025年4月1日から2026年3月31日までの期間のマークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、ESGレポートに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていないか、かつ信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- ・不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- ・主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- ・会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

ESGレポートに記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- ・主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- ・実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- ・経営者に対して結論を報告すること
- ・当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。
- ・主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- ・会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- ・分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- ・重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- ・見積りのプロセス、及び利用されたデータ、見積りの方法及び仮定の評価
- ・リスク評価の結果に基づき選定した国内2拠点における現地往査
- ・主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- ・抽出したサンプルに関する入手した請求書等の突合
- ・主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	Hondaは、GRIスタンダードを参照し、2025年4月1日から2026年3月31日までの期間についての情報を報告します。
利用したGRI1	GRI 1：基礎 2021

GRIスタンダード	項目	ページまたはURL
GRI 2：一般開示事項 2021	1. 組織と報告実務	
	2-1 組織の詳細	編集方針 (⇒ p.03)
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 (⇒ p.03)
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針 (⇒ p.03)
	2-4 情報の修正・訂正記述	編集方針 (⇒ p.03)
	2-5 外部保証	編集方針 (⇒ p.03) 第三者保証 (⇒ p.197)
	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	サプライチェーンマネジメント (⇒ p.186)
	2-7 従業員	人材 > 雇用・人員構成 (⇒ p.97)
	2-8 従業員以外の労働者	人材 > 雇用・人員構成 (⇒ p.97)
	3. ガバナンス	
	2-9 ガバナンス構造と構成	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 (⇒ p.162)
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレートガバナンス (⇒ p.162)
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレートガバナンス > 取締役 (⇒ p.171)
	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	サステナビリティマネジメント体制 (⇒ p.05)
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	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 (⇒ p.162)
	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	サステナビリティマネジメント体制 (⇒ p.05)
	2-15 利益相反	コーポレートガバナンス (⇒ p.163)
	2-16 重大な懸念事項の伝達	コーポレートガバナンス (⇒ p.162) リスクマネジメント (⇒ p.182)
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	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 (⇒ p.163) コーポレートガバナンス > スキルマトリックス (⇒ p.175)
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレートガバナンス > 取締役会の実効性評価 (⇒ p.166)
2-19 報酬方針	コーポレートガバナンス > 役員報酬 (⇒ p.170) コーポレートガバナンス > 取締役・執行役の報酬等の額 (⇒ p.178)	

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	項目	ページまたはURL
GRI 2：一般開示事項 2021	2-20 報酬の決定プロセス	コーポレートガバナンス > 指名委員会・監査委員会・報酬委員会 (⇒p.163) コーポレートガバナンス > 指標と目標 (⇒p.178)
	2-21 年間報酬総額の比率	コーポレートガバナンス > 指標と目標 (⇒p.178)
	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	HodaReport2025 p.2-4 🌐 https://global.honda.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2025-jp-all.pdf#page=04
	2-23 方針声明	環境マネジメント > Honda 環境宣言 (⇒p.18) 人権 > 人権方針 (⇒p.71) コンプライアンス > Honda 行動規範 (⇒p.179)
	2-24 方針声明の実践	サステナビリティマネジメント体制 (⇒p.05) 人権 (⇒p.71) コンプライアンス (⇒p.179)
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	人権 (⇒p.71) コンプライアンス (⇒p.179)
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	人材 > 従業員の相談窓口 (⇒p.94) コンプライアンス > 企業倫理改善提案窓口 (⇒p.180) サプライチェーンマネジメント > サプライヤーからの提案・相談受付窓口 (⇒p.189)
	2-27 法規制遵守	環境マネジメント > 環境関連法令の遵守状況 (⇒p.14) コンプライアンス (⇒p.179)
	2-28 会員資格を持つ団体	ステークホルダーエンゲージメント (⇒p.08) 気候変動問題などにおける渉外活動 (⇒p.35)
	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	ステークホルダーエンゲージメント (⇒p.08)
2-30 労働協約	人材 > 労働慣行 (⇒p.103)	
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	HodaReport2025 p.8-9 🌐 https://global.honda.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2025-jp-all.pdf#page=10
	3-2 マテリアルな項目のリスト	HodaReport2025 p.10 🌐 https://global.honda.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2025-jp-all.pdf#page=12
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	HodaReport2025 p.10 🌐 https://global.honda.jp/sustainability/integratedreport/pdf/Honda_Report_2025-jp-all.pdf#page=12 ※ KGI / KPIについては、有価証券報告書 2【サステナビリティに関する考え方及び取組】(p.16)を参照ください。

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	項目	ページまたはURL
GRI 101: 生物多様性 2024	101-1 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	環境マネジメント > Honda 環境・安全ビジョン / Honda 環境宣言 (⇒ p.18) 生物多様性および生態系 > Honda 生物多様性ガイドライン (⇒ p.53)
	101-2 生物多様性へのインパクトの管理	生物多様性および生態系 (⇒ p.52)
	101-3 アクセスと利益配分	—
	101-4 生物多様性へのインパクトの特定	生物多様性および生態系 (⇒ p.52)
	101-5 生物多様性へのインパクトを伴う場所	水 (⇒ p.48) 生物多様性および生態系 (⇒ p.52)
	101-6 生物多様性の損失の直接的な要因	水 > 取水、水消費 (⇒ p.50)
	101-7 生物多様性の状態の変化	—
	101-8 生態系サービス	水 (⇒ p.48) 生物多様性および生態系 > 取り組み (⇒ p.54)
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	IR 資料室 🌐 https://global.honda.jp/investors/library.html
	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	気候変動 > TCFD に基づく気候関連財務情報開示 (⇒ p.39)
	201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	2026年3月期有価証券報告書 p.161 🌐 https://global.honda.jp/investors/library/report.html
	201-4 政府から受けた資金援助	—
GRI 202: 地域経済でのプレゼンス 2016	202-1 地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率(男女別)	人材 > 報酬 (⇒ p.101)
	202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	人材 > ダイバーシティ&インクルージョン (⇒ p.100)
	203-1 インフラ投資および支援サービス	安全 > 交通エコシステム — 協働、システム/サービス開発 — (⇒ p.132) 社会貢献活動 (⇒ p.153)
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	安全 > 交通エコシステム — 協働、システム/サービス開発 — (⇒ p.132) 社会貢献活動 (⇒ p.153)
GRI 204: 調達慣行 2016	204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	—
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	—
	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	コンプライアンス > 基本的な考え方と啓発・教育活動 (⇒ p.179) コンプライアンス > 贈収賄防止の取り組み (⇒ p.180)
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス > 企業倫理改善提案窓口 (⇒ p.180)
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	コンプライアンス (⇒ p.179)
GRI 207: 税金 2019	207-1 税務へのアプローチ	コーポレートガバナンス > 税務基本方針 (⇒ p.169)
	207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	コーポレートガバナンス > 税務基本方針 (⇒ p.169)
	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	コーポレートガバナンス > 税務基本方針 (⇒ p.169)

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	項目	ページまたはURL
GRI 207: 税金 2019	207-4 国別の報告	—
GRI 301: 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量または体積	—
	301-2 使用したリサイクル材料	資源利用および循環経済 > 再生材・バイオマス材使用率 (⇒p.66)
	301-3 再生利用された製品と梱包材	—
GRI 302: エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	気候変動 > エネルギー消費量 (⇒p.34)
	302-2 組織外のエネルギー消費量	—
	302-3 エネルギー原単位	—
	302-4 エネルギー消費量の削減	気候変動 > 企業活動のCO ₂ 排出削減の取り組み (⇒p.22) 気候変動 > エネルギー消費量 (⇒p.34)
	302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	気候変動 > 製品使用のCO ₂ 排出削減 (⇒p.28)
GRI 303: 水と廃水 2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	汚染 > 水質汚染 (⇒p.45) 水 (⇒p.48)
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	汚染 > 水質汚染 (⇒p.45) 水 (⇒p.48)
	303-3 取水	水 > 取水 (⇒p.50)
	303-4 排水	水 > 排水 (⇒p.51)
	303-5 水消費	水 > 水消費 (⇒p.51)
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1 直接的なGHG排出(スコープ1)	気候変動 > 企業活動のCO ₂ 排出削減 (⇒p.29) 気候変動 > 温室効果ガス排出量 (⇒p.30)
	305-2 間接的なGHG排出(スコープ2)	気候変動 > 企業活動のCO ₂ 排出削減 (⇒p.29) 気候変動 > 温室効果ガス排出量 (⇒p.30)
	305-3 その他の間接的なGHG排出(スコープ3)	気候変動 > 製品使用のCO ₂ 排出削減 (⇒p.28) 気候変動 > 温室効果ガス排出量 (⇒p.30)
	305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	気候変動 > 温室効果ガス排出の測定アプローチ (⇒p.33)
	305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	気候変動 > 指標と目標 (⇒p.28)
	305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
	305-7 窒素酸化物(NO _x)、硫黄酸化物(SO _x)、およびその他の重大な大気排出物	汚染 > 大気汚染物質排出量 (⇒p.47)
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	資源利用および循環経済 (⇒p.56)
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	資源利用および循環経済 (⇒p.56)
	306-3 発生した廃棄物	資源利用および循環経済 > 地域別廃棄物等発生量 (⇒p.66)
	306-4 処分されなかった廃棄物	—
	306-5 処分された廃棄物	資源利用および循環経済 > 地域別廃棄物等発生量 (⇒p.66)

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	項目	ページまたはURL
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	サプライチェーンマネジメント > サプライヤーの選定 (⇒p.188)
	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	サプライチェーンマネジメント (⇒p.185)
GRI 401: 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	人材 > 採用・異動・離職 (⇒p.98)
	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	—
	401-3 育児休暇	人材 > 働き方・労働環境 (⇒p.102)
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	人材 > 3つの原則に基づく人事の仕組み (⇒p.77)
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	労働安全衛生・健康経営 (⇒p.105)
	403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生・健康経営 > 労働安全衛生の取り組み (⇒p.109)
	403-3 労働衛生サービス	労働安全衛生・健康経営 > 労働安全衛生の取り組み (⇒p.109)
	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	労働安全衛生・健康経営 > ガバナンス (⇒p.105)
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生・健康経営 > 労働安全衛生の取り組み (⇒p.109)
	403-6 労働者の健康増進	労働安全衛生・健康経営 > 健康経営の取り組み (⇒p.112)
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	サプライチェーンマネジメント (⇒p.186)
	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	労働安全衛生・健康経営 (⇒p.105)
	403-9 労働関連の傷害	人材 > 従業員1人当たりの総労働時間 (⇒p.102) 労働安全衛生・健康経営 > 休業災害度数率・労働災害死亡者数 (⇒p.116)
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生・健康経営 > 健康経営の取り組み (⇒p.112) 労働安全衛生・健康経営 > 休業災害度数率・労働災害死亡者数 (⇒p.116)
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	人材 > 能力開発・評価 (⇒p.101)
	404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材 > 人材育成 (⇒p.82)
	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	人材 > 能力開発・評価 (⇒p.101)
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	コーポレートガバナンス > ガバナンス関連データ (⇒p.177)
	405-2 基本給と報酬の男女比	人材 > 基本給と報酬総額の男女比 (⇒p.100)
GRI 406: 非差別 2016	406-1 差別事例と実施した是正措置	—
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	人材 > Honda フィロソフィーに基づく人事の基本理念 (⇒p.76)
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	人権 (⇒p.68) サプライチェーンマネジメント (⇒p.185)
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	人権 (⇒p.68) サプライチェーンマネジメント (⇒p.185)
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	—

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	項目	ページまたはURL
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	—
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	ステークホルダーエンゲージメント (⇒p.08) 社会貢献活動 (⇒p.153)
	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	—
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	サプライチェーンマネジメント > サプライヤーの選定 (⇒p.188)
	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	サプライチェーンマネジメント (⇒p.185)
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治献金	ステークホルダーエンゲージメント > 外部団体との協働 (⇒p.10)
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016	416-1 製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	安全 (⇒p.119) 品質 (⇒p.135)
	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	品質 > 重大な品質不具合発生時の対応 (⇒p.149)
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	ステークホルダーエンゲージメント > 適切な広告・宣伝活動 (⇒p.10)
	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	—
	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	—
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	コンプライアンス > 情報管理への取り組み (⇒p.181)

HONDA
The Power of Dreams

How we move you.
CREATE ▶ TRANSCEND, AUGMENT

本田技研工業株式会社

〒105-8404 東京都港区虎ノ門2-2-3
虎ノ門アルセアタワー

発行 2026年 6月