



Chapter



サステナビリティ戦略

信頼回復、事業回復のための 基盤づくり

- 46 コーポレートガバナンス
- 51 内部統制システム・リスクマネジメント
- 52 コンプライアンス
- 53 環境
- 54 環境—TCFDの取り組み
- 55 人財
- 57 働きやすい職場づくり／ダイバーシティ
- 58 労働安全衛生／健康経営
- 59 企業活動における人権尊重



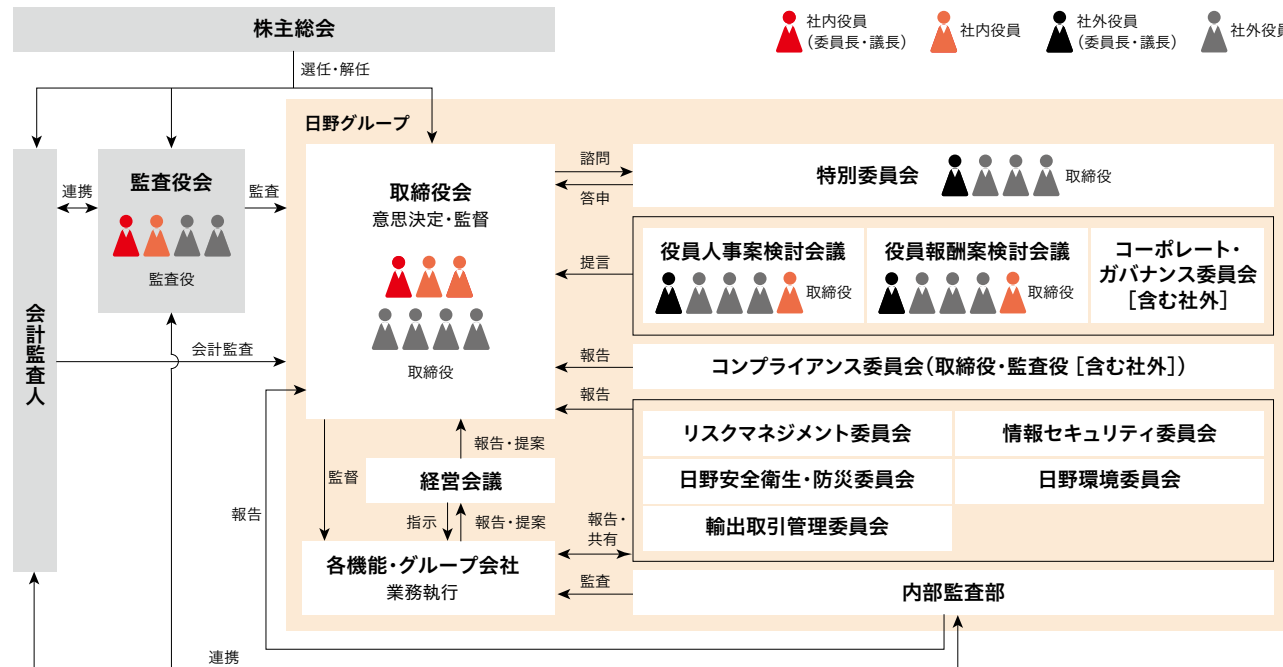
コーポレートガバナンス

基本的な考え方

日野自動車は、人流や物流を担うトラック・バスの製造・販売を行う企業として、「人、そして物の移動を支え、豊かで住みよい世界と未来に貢献する」を会社の使命としています。また「HINO基本理念」「HINOサステナビリティ方針」「HINO行動規範」からなる「HINOウェイ」を企業理念とし、これらに共通する価値観である「誠実」「貢献」「共感」の下、ありたい姿の実現に向けて取り組んでいます。

当社は、「HINOウェイ」に基づき、全てのステークホルダーの皆様と良好な関係を築き、グローバル企業として持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、経営の健全性・効率性及び透明性を確保するための実効性のあるガバナンス体制を構築し、運用しております。

コーポレートガバナンス体制



また当社は、「コーポレートガバナンス・コード」に賛同し、その理念や原則の趣旨・精神などを踏まえたさまざまな施策を講じて、コーポレートガバナンスの強化につとめていくことを基本方針としております。

ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社であり、取締役会・監査役会・会計監査人を設置しています。監査役会による独立した監査機能に加え、取締役会は独立性のある社外取締役を過半数として監督機能を強化しています。

また、コーポレートガバナンスの強化の観点で複数の委員会を設置、上場子会社として、親会社との重要取引の妥当性確認のため

独立社外取締役のみで構成する「特別委員会」のほか、指名委員会に相当する「役員人事案検討会議」、報酬委員会に相当する「役員報酬案検討会議」を設置しています。さらに、「コーポレート・ガバナンス委員会」を設け、社外役員とともに議論・提言を行っています。

業務執行面では、各機能の責任者としてCxOや機能長を配置し、当社および当社グループの経営方針・施策の審議ならびに経営上重要な情報の報告などを行う経営会議の構成者となっております。

取締役会

取締役会では、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現できるよう、経営方針・戦略の議論などを軸とした、経営側・執行側のニーズを踏まえた計画的な議題設定を行い、経営に関わる重要な意思決定および監督を行います。取締役会は原則、月1回開催しており、メンバーは、取締役7人(うち社外取締役4人)、常勤監査役2人、社外監査役2人の計11人で構成されています。

取締役会で議論された主な内容(2024年度)

区分	主な審議・報告内容
経営戦略 サステナビリティ	重要な経営戦略、設備投資計画・人事体制 サステナビリティ・環境の取り組み など
監査・内部統制 リスク管理 コンプライアンス	内部監査基本規定、内部監査活動報告 リスクマネジメントの取り組み など
決算・財務	決算関連

特別委員会

当社の親会社はトヨタ自動車株式会社であり、2025年3月31日現在、当社議決権の50.2%を所有しています。

当社の取締役会は独立社外取締役が過半数を占めていますが、加えて少数株主の利益保護の観点から、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役4人のみで構成される特別委員会を設置しています。当社と親会社グループの重要な取引については、同委員会に事前に諮問し答申を得たうえで、取締役会において取引の妥当性を判断しています。



コーポレートガバナンス

役員人事案検討会議・役員報酬案検討会議

役員の指名・報酬に関する公正性・透明性・客観性の強化を図るため、取締役会の諮問機関として「役員人事案検討会議」「役員報酬案検討会議」を設置しています。いずれも独立社外取締役が議長を務め、独立社外取締役4名と代表取締役社長の計5名で構成しています。

役員人事案検討会議では取締役会の構成、スキルマトリックス、役員の選任方針・基準、役員の人事などを、役員報酬案検討会議では当社の役員報酬の報酬体系、決定方針、個人別の報酬内容などを審議し、取締役会へ答申しています。

コーポレート・ガバナンス委員会

コーポレートガバナンスの実効性を高め、さらなる持続的成長と中長期的な企業価値向上に資することを目的とし、全ての取締役・監査役と関連するCxO・機能長で構成しています。当委員会では、当社のコーポレートガバナンスに関する方針・取締役会の実効性評価・重要課題と対応方針などについて、社外役員の視点を交え継続的かつ多角的な審議を行い、必要に応じて取締役会に提言しています。

経営会議

当社および当社グループの重要な経営方針・戦略にかかる事項について報告、審議し、方針決定を行うため、代表取締役社長を議

長とし、常勤監査役およびCxO・機能長で構成しています。原則として毎週1回開催し、意思決定の迅速化を図っています。

監査体制

当社の監査役会（監査役4名（社外2名、うち1名は独立役員）で構成）は、定期的に開催され、監査方針や監査報告書の作成、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の再任などを検討しています。監査役は監査役会が定めた監査方針・計画などにしたが、重要会議への出席、取締役などの執務執行状況の報告聴取、重要書類などの閲覧、社内や子会社の往査などを通じて取締役の職務を監査しています。なお、監査役の職務を補佐するための組織と

各種会議体および委員会の構成・出席状況（2024年度）

氏名	在任年数	独立役員	取締役会	監査役会	特別委員会	役員人事案 検討会議	役員報酬案 検討会議	コーポレート・ ガバナンス 委員会	コンプ ライアンス 委員会	経営会議
代表取締役社長 小木曾 聡	5年目		● 13/13(100%)			●	●	●	●	●
取締役 佐藤 直樹	3年目		● 13/13(100%)					●	●	●
取締役(社外) 吉田 元一	11年目	●	● 13/13(100%)		●	●	●	●	●	
取締役(社外) 武藤 光一	6年目	●	● 13/13(100%)		●	●	●	●	●	
取締役(社外) 中島 正博	5年目	●	● 13/13(100%)		●	●	●	●	●	
取締役(社外) 君嶋 祥子	3年目	●	● 13/13(100%)		●	●	●	●	●	
取締役 長田 准	2年目		● 11/11(100%)					●	●	
常勤監査役 木村 巖	6年目		● 13/13(100%)	● 13/13(100%)				●	●	●
常勤監査役 井上 智子	7年目		● 13/13(100%)	● 13/13(100%)				●	●	●
監査役(社外) 宮崎 直樹	5年目		● 13/13(100%)	● 13/13(100%)				●	●	
監査役(社外) 松本 千佳	3年目	●	● 13/13(100%)	● 13/13(100%)				●	●	

(注) ●は議長・委員長

スキルマトリックス

企業経営	法務・コンプ ライアンス・ 内部統制	財務・会計	グローバル	サステナ ビリティ	研究開発・ ものづくり	マーケ ティング・ 営業	IT・ デジタル
●		●	●	●	●		●
●				●	●	●	
●		●	●	●		●	
●		●	●	●			
●	●		●	●			
●	●		●	●		●	



コーポレートガバナンス

して監査役室を設置し、監査環境の整備を図っています。

会計監査人とは相互連携を図るとともに、会計監査人が独立の立場を保持し、適正な監査を実施しているかを監視・検証しています。

また、当社は、内部監査部門である内部監査部を設置しています。内部監査部は、社内規定に基づき、各部および子会社に対して、財務報告に関わる内部統制の整備・運用に関する監査業務に加え、業務の適法性、妥当性、効率性についての監査を継続的にを行い、必要な改善を進めることで、内部統制の向上を図っています。さらに、外部機関による内部監査の実効性評価を定期的に行い、機能強化を図ることとしています。

社外役員

当社は、会社法で定める社外取締役を4人選任しており、取締役会における重要な意思決定のほか、各委員会での積極的かつ建設的な議論を通じた経営監督の役割を果たし、当社の透明・公正かつ迅速・果断な意思決定に寄与しています。また、会社法で定める社外監査役2人を選任し、常勤監査役2人とともに客観的な監査を行うことで、経営の適正性・適法性を監視する経営監視機能を果たしています。

なお、当社は上場証券取引所が定める独立性基準に基づき、社外取締役全員、および社外監査役1人について独立性を有すると判断しています。

社外役員へのサポート体制

当社は、社外取締役および社外監査役と取締役との情報交換の場を設けるとともに、取締役会上程議案の事前説明を行うほか、ものづくりの現場である各地工場の見学や国内外グループ会社の現地視察を行い、重要事項に関する情報提供を行うことで、監督・監査機能が十分に機能するようサポート体制の強化を図っています。

社外監査役は、常勤監査役、取締役などと意思疎通を図り、監査役会・取締役会への出席、取締役などからその職務の執行状況、内部監査の状況の聴取を行うほか、取締役会開催前の監査役会開催を原則とすることで、社外監査役を含めた出席監査役全員で取締役会上程議案を確認し、事前監査を行っています。

社外取締役の選任理由

氏名	独立役員	選任の理由	重要な兼職 (2025年6月26日時点)
吉田 元一	●	三井物産株式会社において、取締役米国三井物産株式会社社長、取締役副社長執行役員などを歴任し、企業経営者として、豊富な経験と幅広い見識を有しております。2015年6月より当社独立社外取締役に就任し、その経験や見識に基づき、当社の経営全般に有益な提言を行っています。今後も社外取締役として、当社の経営全般に対して独立した立場からの十分な助言と経営の監視・監督機能を担っていただけることを期待できると判断し、社外取締役として選任しています。	学校法人明星学園評議員会議長
武藤 光一	●	株式会社商船三井において、取締役社長、取締役会長を歴任し、企業経営者として、豊富な経験と幅広い見識を有しています。2020年6月より当社独立社外取締役に就任し、その経験や見識に基づき、当社の経営全般に有益な提言を行っています。今後も社外取締役として、当社の経営全般に対して独立した立場からの十分な助言と経営の監視・監督機能を担っていただけることを期待できると判断し、社外取締役として選任しています。	株式会社商船三井特別顧問
中島 正博	●	株式会社モリタホールディングスにおいて、取締役社長、取締役会長(現任)を歴任し、企業経営者として、豊富な経験と幅広い見識を有しています。2017年6月より当社独立社外取締役に就任し、その経験や見識に基づき、当社の経営全般に有益な提言を行っています。今後も社外取締役として、当社の経営全般に対して独立した立場からの十分な助言と経営の監視・監督機能を担っていただけることを期待できると判断し、社外取締役として選任しています。	株式会社モリタホールディングス 取締役会長 兼 CEO 株式会社モリタ取締役会長 株式会社モリタ環境テック取締役 BRONTO SKYLIFT OY AB 取締役会議長
君嶋 祥子	●	長島・大野法律事務所(現 長島・大野・常松法律事務所)で弁護士業務に従事後、日本GE株式会社、株式会社LIXILにおいて法律部門の要職を歴任、現在は中外製薬株式会社において、上席執行役員、法務、知的財産統括として活躍されており、高度な専門知識に加え、企業経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しています。2023年6月より当社独立社外取締役に就任し、その経験や見識に基づき、当社の経営全般に有益な提言を行っています。今後も社外取締役として、当社の経営全般、特にコーポレートガバナンス、コンプライアンスの分野に対して独立した立場からの十分な助言と経営の監視・監督機能を担っていただけることを期待できると判断し、社外取締役として選任しています。	中外製薬株式会社上席執行役員 法務、知的財産統括

社外監査役の選任理由

氏名	独立役員	選任の理由	重要な兼職 (2025年6月26日時点)
宮崎 直樹	—	トヨタ自動車株式会社において専務役員、豊田合成株式会社において取締役社長、取締役会長(現任)、およびトヨタ紡織株式会社において取締役副会長を歴任し、企業経営全般の豊富な経験と高い見識を有しています。その豊富な経験と高い見識から、当社のガバナンス・コンプライアンス強化に向けた助言や、監査体制強化に適切な役割を果たしていただけることを期待できると判断し、社外監査役として選任しています。	豊田合成株式会社取締役会長
松本 千佳	●	有限責任あずさ監査法人などで公認会計士として活躍され、同法人では理事などを歴任し、財務および会計の監査業務に関する高度な専門知識と豊富な経験に加え、経営全般に対する知見を有しています。2023年6月より当社独立社外監査役に就任し、当社の経営の監査に有益かつ重要な助言を行っています。社外役員となること以外の方法で過去に会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により今後も社外監査役として、当社の経営全般、監査体制強化に向けて独立した立場で適切な役割を果たしていただけることを期待できると判断し、社外監査役として選任しています。	ブラザー工業株式会社社外監査役 ノリタケ株式会社社外取締役監査 等委員



コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性のさらなる向上を図るため、全取締役および全監査役を対象に、取締役会の実効性評価を毎年実施しています。洗い出された課題は、コーポレート・ガバナンス委員会において報告し、改善活動を計画・実施することでPDCAサイクルを回し、取締役会の実効性向上につなげています。

政策保有株式

政策保有株式については、基本的に縮減する方針です。保有適否の検証については、取締役会において、毎年、銘柄ごとに株式保有による便益が資本コストに見合っているかなどの定量面に加え、保有意義などの定性面の評価を実施し、保有の適否を総合的に判断しています。保有意義が認められなくなった銘柄については発行体と対話のうえ、縮減します。

2024年度においては、上場銘柄10銘柄および非上場銘柄3銘柄の計13銘柄(売買金額218億円)を売却いたしました。2025年度においても、引き続き政策保有株式の縮減に取り組んでいます。

政策保有株式にかかる議決権行使については、中長期的な視点で企業価値向上につながるか、当社の保有意義が損なわれないかなどを判断基準として、議案ごとに総合的に判断しています。

親会社との関係

当社の親会社はトヨタ自動車株式会社であり、同社は当社の株式287,897千株(自己株式控除後持株比率50.14%)を保有しています。

当社は1966年10月より、同社との業務提携を行っており、現在同社の乗用車「ランドクルーザー“250”」および小型トラック「ダイナ」の生産を行っているほか、商品相互補完取引、トヨタ販売網を通じた当社商品の販売など各般にわたって提携関係の発展・強化を図っております。

当社は、同社への商品の販売などについては、原材料やエネルギー費の市場価格や労務費変動などを勘案して、每期価格交渉のうえ決定しております。部品の購入などについては、一般的取引条件同様に市場価格などを十分に勘案し、同社と協議のうえ、合理的な価格としております。また、資金借入時の利率については、市場金利を勘案して一般的取引と同様に決定しております。

これら、当社と親会社グループの重要な取引については、独立社外取締役のみにより構成される特別委員会に事前に諮問し答申を得たうえで、取締役会において取引の妥当性を判断することとしております。2024年度においても、当社取締役会は、答申を踏まえて当該取引が当社の利益を害するものではないと判断しております。

また、当社と三菱ふそうトラック・バス株式会社の経営統合の協議においても、公正性を担保し利益相反を回避するための措置として、独立したファイナンシャル・アドバイザーおよび法律事務所からの助言も取得したうえで、利害関係を有しない特別委員会での審議を実施しております。

なお、当社と親会社である同社との間では当社の経営上の重要施策などの一定事項について、権限規定により報告・承認がなされています。

4月上旬～5月末
アンケート実施

6月～
結果報告・アクションプラン策定・実施 (PDCAサイクル)

対象: 全取締役および全監査役
さらに、取締役会への出席率が高いCxOを対象とし、執行側と取締役会メンバーとの評価・意見を比較

方式: 取締役会事務局によるアンケートを実施、定量評価および自由記述による意見確認、結果分析、評価

アンケート項目

- ・ 取締役会の構成と運営
- ・ 経営戦略と事業戦略
- ・ 企業倫理とリスク管理
- ・ 経営陣の評価と報酬
- ・ 株主などとの対話
- ・ 個人評価

コーポレート・ガバナンス委員会において、実効性評価結果とアクションプランを報告・議論

総評

- ・ 昨年に続き、取締役会の実効性はおおむね確保されているものと認識
- ・ 特に、前年度アクションプランの「取締役会年間討議計画の活用」により取締役会運営は改善が進んでいることを確認
- ・ 一方、前年に引き続き経営戦略や事業戦略、後継者計画に関する評価は低く、中長期的目線での議論不足を再認識。またグループ会社の課題議論や事務局の運営改善も課題

今年度の取り組み方針: 資本コストや株価を意識した経営の実践

- ・ 経営統合後の将来を見据えた戦略議論強化
(経営指標を意識した監督・企業価値向上に向けた議論強化 ほか)
- ・ 経営統合に向けた株主との積極的な対話
(対話の充実、開示ベースの情報発信強化 ほか)
- ・ 活発な議論を支える事務局運営の改善
(資料の早期展開・資料/報告の質のレベルアップ ほか)



コーポレートガバナンス

役員報酬

当社の取締役の報酬は、当社の持続的成長と企業価値の向上に取り組み、株主視点に立った経営を促すとともに、会社・個人業績との連動性を持つことで業績向上への意欲を高める報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

取締役の報酬

取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬としての賞与、および譲渡制限付株式報酬で構成します。ただし、社外取締役は独立した立場での経営の監督・監視機能を、非業務執行取締役は経営の監督・監視機能を担うことを鑑みて、基本報酬のみを支払うこととします。

監査役の報酬

独立した立場での経営の監督・監視機能を担うことを鑑みて、基本報酬のみを支払うこととしています。

役員報酬の決定・役員報酬の総額

取締役の基本報酬、業績連動報酬である賞与、および譲渡制限付株式報酬については、委員の過半数が独立社外取締役で構成される「役員報酬案検討会議」で役職ごとの報酬額を決定したうえで、取締役会において総額を決定し個人別報酬額の決定権を代表取締役委任します。なお、報酬の種類ごとの割合の目安は、当社の業績、従業員の賞与水準、中長期的な業績、他社水準を総合的に勘案して決定します。

役員報酬案検討会議で審議した役職ごとの報酬額を踏まえ、各監査役の基本報酬額は、監査役の協議により決定しています。

役員報酬体系

報酬の種類と概要		支給対象		
		業務執行取締役	社外取締役・非業務執行取締役	監査役
固定	基本報酬	●	●	●
業績連動	賞与	●	—	—
	譲渡制限付株式報酬	●	—	—

取締役および監査役の報酬などの額(2024年度)

区分	人員(人)	報酬などの総額(百万円)			
		基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	
取締役	8	154	—	—	
うち社外取締役	4	48	—	—	
監査役	4	91	—	—	
うち社外監査役	2	19	—	—	
合計	12	245	—	—	

(注) 1. 上記の人員数には、2024年6月26日開催の第112回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役1名を含め、報酬などの総額には当該退任者に対する額を含めております。

2. 取締役・監査役全員について、上記役員報酬以外の報酬の支払いはありません。

3. 取締役および監査役の報酬については、株主総会にて決議されております。



内部統制システム・リスクマネジメント

内部統制システム

業務の適正を確保するための体制に関する基本方針

日野グループは、「人、そして物の移動を支え、豊かで住みよい世界と未来に貢献する」を会社の使命と定め、人流・物流の課題の解決を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。そのために、「HINO基本理念」「HINOサステナビリティ方針」「HINO行動規範」から成る企業理念「HINOウェイ」を定め、「誠実」「貢献」「共感」を共通する3つの価値観とし、子会社を含めて健全な企業風土を醸成しています。また、ステークホルダーの信頼を得て、持続的成長と企業価値の向上を図っていくため、コーポレートガバナンスのさらなる強化が重要と認識し、取締役会運営の改善に不断に取り組みます。実際の業務執行の場においては、業務プロセスの中に牽制構造も含む問題発見と改善の仕組みを組み込むとともに、またそれを実践する人財の育成に不断の努力を払います。

業務の適正確保体制とその運用状況の概要

当社は、内部統制システムとして「業務の適正確保体制の整備の基本方針」に基づき、企業集団としての業務の適正を確保するための体制整備とその適切な運用に努めています。

2022年度より「3つの改革」における「健全な経営を支えるガバナンス」の取り組みの1つとして「内部統制システムの強化」に取り組んでおり、その一環として、全部署において業務規程・標準の再確認と整備、適切な更新のための仕組みづくりを進めています。また、「3線体制」の役割明確化と機能強化に向けて取り組んでおります。

基本方針に基づく体制の整備運用状況については、内部監査部が確認、評価し、その結果および改善状況について経営会議および取締役会に報告しています。

当社の業務の適正確保体制とその運用状況の概要については、コーポレート・ガバナンス報告書「IV内部統制システム等に関する事項」をご覧ください。

リスクマネジメント体制

日野自動車は、グループ企業を含めた全社横断的なリスクマネジメント体制を構築するとともに、従業員一人ひとりのリスク感度を上げ、リスク顕在化の未然防止を図ることを基本方針としています。業務執行を担当するCxO (Chief Officer)・機能長および各部署長が各種リスクの管理を適切に行うとともに、重要リスクについては、取締役会・経営会議等に諮り、全社的に管理しています。リスクマネジメント委員会は、横串管理部署・委員会と連携し、各部署が管理する全てのリスクについて、分析・評価、見える化して全社リスクマネジメントが適正に機能しているかを監督し、いっそうの実効性向上を図っています。

グループ会社においても、各社がリスクアセスメントを実施したうえで、当社のグループ会社主管部署が横串管理部署・委員会と連携し、これらグループ会社のリスクマネジメントを支援しています。

また有事対応においては迅速なエスカレーションを励行し、初動対応の強化を進めています。

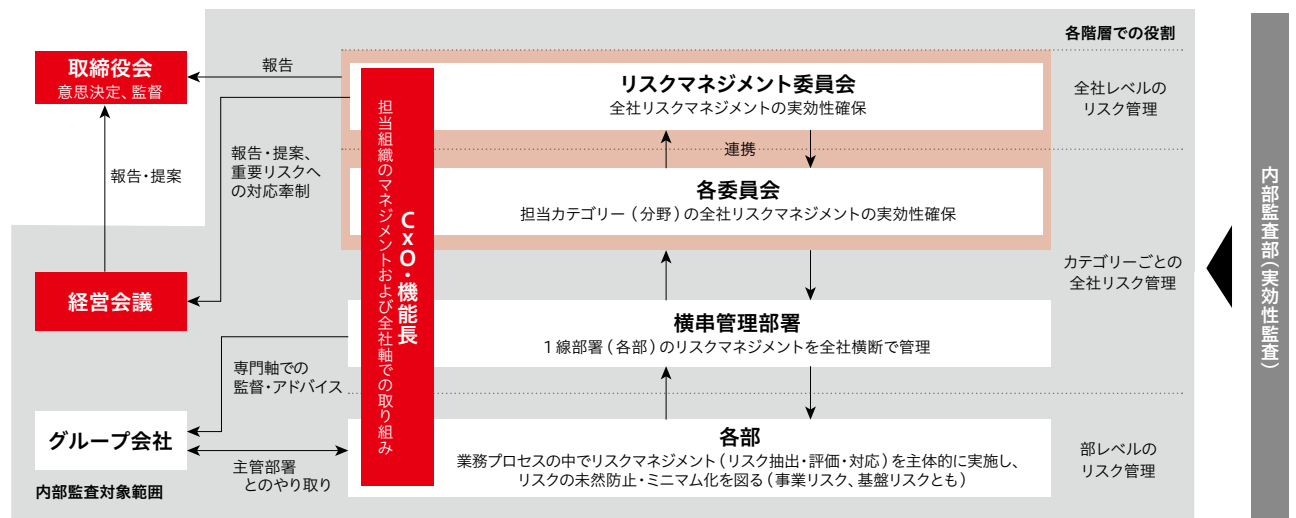
重要リスクに対する全社での取り組み

重要リスクのうち、事業継続マネジメントでは、大規模災害に備え、人命尊重と早期復旧を基本に、規程整備や訓練を通じて対応力向上を図っています。また情報セキュリティ管理では、専門組織を設置し、体制整備や教育を継続的に実施し、国内外で迅速な対応体制を構築しています。

事業継続リスクに関する実践的訓練 (2025年度)

- ・初動・生産復旧 総合訓練
- ・建物再入場点検訓練
- ・避難訓練、安否確認訓練、消火訓練、救護訓練

全社リスクマネジメントの体制





環境

日野グループの主要商品であるトラック・バスの製造、お客様による使用、そして廃棄までの製品ライフサイクル全般での環境負荷低減を目指し、「日野環境チャレンジ2050」の6項目に取り組んでいます。各国政府・関連業界と連携し、お客様・社会起点の姿勢であらゆる方策を追求しています。

環境負荷低減の考え方

当社グループは、地球環境保全に関する基本的な考え方を「日野地球環境憲章」や「日野環境方針」として定め、長期の環境ビジョン「日野環境チャレンジ2050」や中期目標「日野環境マイルストーン2030」、5カ年目標「環境取り組みプラン」に沿った取り組みを推進しています。



基本的な考え方

- 日野地球環境憲章
- 日野環境方針

長期の環境ビジョン

- 日野環境チャレンジ2050

中期の環境目標

- 日野環境マイルストーン2030

各課題に向けた取り組み

カーボンニュートラル

商用車のライフサイクル「つくる・運ぶ・使う・廃棄する」においては、走行時のCO₂の排出量が最も多く、全体の約9割を占めます。このため、当社グループでは、お客様のニーズに寄り添い「多様な」ソリューションを提供する「マルチパスウェイ」の方針で走行時のCO₂排出量低減を図ることを中心に、カーボンニュートラルの取り組みを推進しています。

この「マルチパスウェイ」方針を掲げるのは、国や地域によってエネルギー事情はさまざまであり、例えば石炭由来の電力が多い地域ではほかの化石燃料を使うよりも多くのCO₂が排出されるという状況を踏まえてのものです。また、水素燃料については、インフラ整備や充填設備への投資が十分にできない地域もあります。したがって、電動車(BEV※1やFCEV※2)だけでは、CO₂排出削減のための全ての

解決策にはならず、内燃機関車も重要な選択肢となります。

このため当社グループは、エンジンの燃費向上、およびカーボンニュートラル燃料が使用できる内燃機関や水素エンジンの研究開発にも注力しています。一方、電動車に関しては電池が主体となるBEVだけではなく、水素をエネルギーとしたFCEVなど、世界各地の法規制やお客様のニーズに対応可能な電動車の提供に取り組んでいます。

※1 BEV: バッテリー式電気自動車 ※2 FCEV: 燃料電池自動車

📖 マルチパスウェイの取り組みの詳細:P34

水環境インパクト最小化

毎年、水量や水質の水リスク評価を実施し、地域の水環境に配慮するとともに、事業への影響度が高い拠点では、取水量の削減活動に注力しています。水質に関しては、法令の排出基準値よりもさらに厳しい自主基準値での管理を行っています。

廃棄物ゼロ

当社グループでは、廃棄物ゼロに向けた削減の取り組み、古いクルマを活かした新しいクルマづくり(Car to Car)や梱包包装資材の削減などを中心に、廃棄物ゼロチャレンジを推進しています。2030年には、2018年比で30%削減を目標に設定しています。

この取り組みでは、改善活動による減容化や3R※3によって、排出量の削減に取り組むほか、解体しやすい車両構造の検討やリサイクル可能材料の採用など、開発段階から環境に配慮した商品づくりも進めています。これらを通じて、循環型社会の形成と資源の有効活用に継続的に取り組んでいます。

※3 3R: Reduce, Reuse, Recycle

生物多様性インパクト最小化

自然と共生する工場づくりの取り組みとして、地域の特性に応じた「生物多様性の保全」「学習の機会提供」を柱にした活動を推進しています。生態系の調査や保全活動の実施にあたり、地域の有識者や大学の専門家とも連携し取り組んでいます。

5カ年目標 環境取り組みプランチャレンジ6項目進捗

項目	2025年の目標および計画	2024年度の取り組み
ライフサイクルCO ₂ ゼロ	目標:2013年度比▲12%(単位輸送量あたり) ・「つくる・運ぶ・使う・廃棄する」全プロセスでCO ₂ 排出量削減(各国・各業界との連携)	・自動車工業会の各社とライフサイクルCO ₂ 算定方法や範囲の検討実施 ・お取引先のCO ₂ 排出量の見える化支援や削減事例の横展 ・物流におけるCO ₂ 排出量管理の実施、削減活動を推進
新車CO ₂ ゼロ	目標:2013年度比▲15%(単位輸送量あたり) ・電動化車両の開発、市場導入 ・ディーゼル燃費の向上 ・輸送効率の向上	・小型BEVトラック「日野デュトロZ EV」を一部改良して新発売 ・BEVフルフラット路線バス「日野ブルーリボンZ EV」を新発売 ・「燃料電池大型トラック」の走行実証に貢献
工場CO ₂ ゼロ	目標:2013年度比▲30%(グローバル総排出量) ・革新技術の導入 ・日常改善 ・再生可能エネルギーの導入	工場CO ₂ 排出量:2013年度比▲60%(グローバル総排出量) ・設備の廃熱利用やその他日常改善を実施 ・太陽光パネル設置や再生エネ電力購入などによる再生可能エネルギーの活用を国内外の連結子会社9社で実施
水環境インパクト最小化	・使う水は少なく ・選す水はきれいに	・水量や水質の水リスク評価を実施 ・法令の排出基準値よりもさらに厳しい自主基準値で管理
廃棄物ゼロ	目標:2018年度比▲12%(グローバル総排出量) ・廃棄物ゼロに向けた削減 ・古い車を活かした新しい車づくり(Car to Car) ・梱包包装資材、包装プラスチック材の削減	廃棄物排出量:2018年度比▲41%(グローバル総排出量) ・切削液のロングライフ化やその他日常改善を実施 ・補給部品の包装方法見直しによる資材量削減
生物多様性インパクト最小化	・緑と水の保全、自然と共生する工場づくり	・ピオトープ開池、植樹、地域への学習機会の提供(古河工場、HMMT※1) ・自然と共生する工場/拠点 認定制度の導入

※1 日野モータース マニュファクチャリング タイランド株式会社



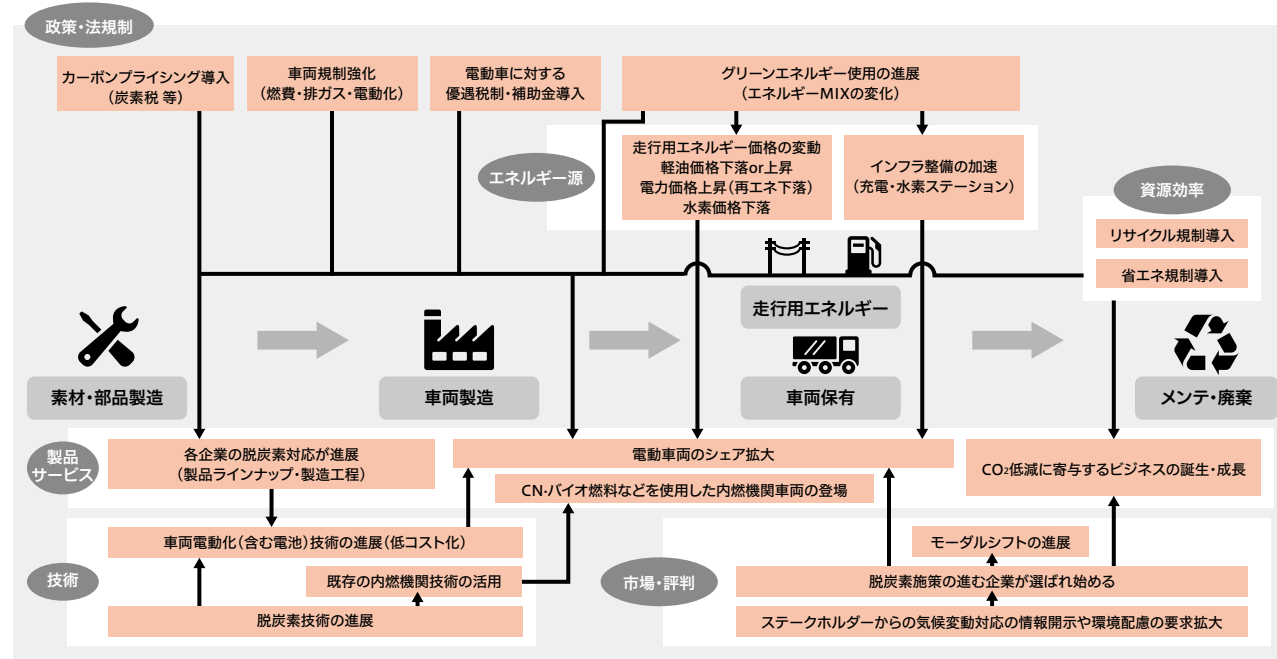
環境—TCFDの取り組み

日野グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) に賛同しており、ガイドラインに基づき、シナリオ分析を行い、事業活動に与えるリスクと機会を抽出し、気候変動におけるリスクと機会への取り組みを進めています。

ガバナンス

当社グループは、気候変動を含む環境課題解決を経営の最重要課題の1つに位置付けています。部門横断的組織として、代表取締役社長を委員長とする「日野環境委員会」を年4回開催し、中長期の環境方針と短期の実行計画について審議・報告を行い、企業経営へ反映しています。

「2°C未満シナリオ」に基づく、外部環境変化イメージ



戦略

当社グループは、国連気候変動に関する政府間パネル (IPCC) や国際エネルギー機関 (IEA) などが公表した外部シナリオを考慮し、気温上昇が「4°C^{※1}」、「2°C未満^{※2}」の2つのシナリオを検討し、影響分析を実施しました。

その結果、「4°Cシナリオ」では異常気象が常態化し、干ばつや洪水など日野自動車の事業活動に影響を及ぼす

物理リスクが増大すると想定しています。一方、「2°C未満シナリオ」においては先進国を中心とした積極的な対策 (例: 燃費・排ガス規制、車両電動化規制の強化等) により脱炭素社会が進展し、車両電動化を中心とした環境対応車の拡大を想定しております。「2°C未満シナリオ」では主に移行リスクおよび機会への対応が必要と考えています。

シナリオ分析およびリスクと機会を特定した結果は、当社の経営戦略へ反映していきます。なお、今後も変化するリスクや機会に柔軟に対応を見直し、さらなる開示内容の充実に取り組みます。

※1 4°Cシナリオ: 産業革命前と比べて4°C前後上昇するシナリオ
 ※2 2°C未満シナリオ: 産業革命前に比べて21世紀末に世界平均気温の上昇幅が2°C未満に抑えられるシナリオ

リスク管理

当社グループは、気候変動に関連するリスクについては、実施したシナリオ分析に基づき、日野環境委員会に属する各部会で分析や評価、優先順位付けを行い、長期や短期の対応策を決定し、進捗管理を行っています。なかでも、重要リスクについては定期的に日野環境委員会に報告しています。



人財

日野グループでは、今後の当社の再生と飛躍を実現するためには、土台となる人的資本が非常に重要と考えています。この考えに基づき、中期事業計画と連動し、実現につながる人財戦略を策定し、人事施策を推進しています。

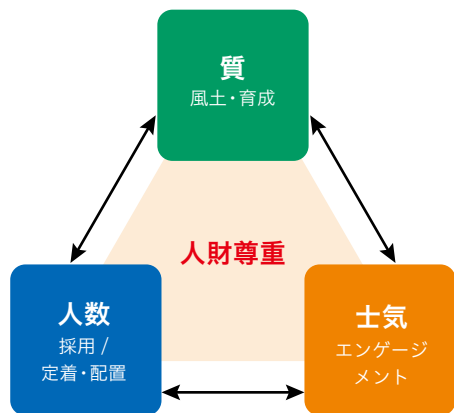
ガバナンス

人的資本に関連する重要な方針・戦略については、経営会議や取締役会など適切な会議体において議論し決定しています。人財戦略の推進にあたっては、人事機能にて施策の実施およびグループ会社管理を行っており、CHRO (Chief Human Resources Officer) が経営視点で人的資本経営の企画立案、および実行責任を担っています。また、人事機能と各機能の人事部門との役割明確化と権限委譲を進め、ローテーションを積極的に実施し、人事機能の強化と合理化を図っています。

経営層の人事は、委員長および委員の過半数を独立社外取締役が務める「役員人事案検討会議 (任意の指名委員会に相当)」で審議しています。

詳細は、P.47をご参照ください。

人的リソースの目指す形と施策の方向性



人財戦略の基本的な考え方

日野自動車トラック・バスという商品を通じてお客様への価値提供を継続していくためには、「自ら考動・新たな価値を創造できる人財」を育成することが重要であると考えています。また、人財を重要な財産と位置付け、人の成長を主眼に適正な資本を適切に投下していくこと (人的資本経営) を経営課題としています。

人財戦略を実現するため、当社は以下の「人財育成方針」と「人財マネジメントポリシー」を設けるとともに、人的資本は質・士気 (エンゲージメント) ・人数の掛け合わせと捉え、それぞれに適した人事施策を策定・実行することで従業員一人ひとりの成長を支援し、全従業員のパフォーマンス最大化を図っています。

主要な人事施策

質	<p>新たな価値創造を目指し、自ら思考・行動し成長につなげ能力を向上させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価・賃金制度を、能力発揮をより重要な評価軸とした制度へ刷新 ・年功序列型の思考から脱却した、評価・賃金制度の運用厳格化 ・人財育成を主眼としたローテーションのさらなる活性化 ・将来の経営層候補を継続的に輩出するための育成施策の推進
士気	<p>お客様へより高い価値を提供することを目指し、従業員が団結しエンゲージメントを高める</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HINOウェイの浸透と実践の強化 ・福利厚生の見直し、共用施設への先進ファシリティ導入、工場建屋の暑熱対策の加速 ・労働市場で競争力のある賃金水準の維持・向上 ・定期的な従業員意識調査による、ES等の定点観測とPDCAの実施
人数	<p>当社のビジョンの実現を目指し、状況に応じて適正に人財を配置する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビジョン実現に向けた必要人員、スキルの明確化 ・新卒採用におけるコース別採用の導入 ・キャリア採用を拡大し、専門職人財の獲得を強化 ・アルムナイ採用、社員紹介採用など、採用チャネルの拡大

人財育成方針

当社は、「HINOウェイや会社ビジョンに共感を持ち、お客様・社会のために自ら考え・自主的に行動を起こし、新たな価値創造を生み出せる人財」を育成します。そして、「人、そして物の移動を支え、豊かで住みよい世界と未来に貢献する」という会社の使命の具現化のため、従業員一人ひとりの成長を力強く支援します。また、この方針に基づいて人の成長を実現・加速させることで、企業価値の向上につながる正のサイクルを回し続け、当社の持続的な成長を目指しています。

価値提供における「人の成長」の考え方



人財マネジメントポリシー

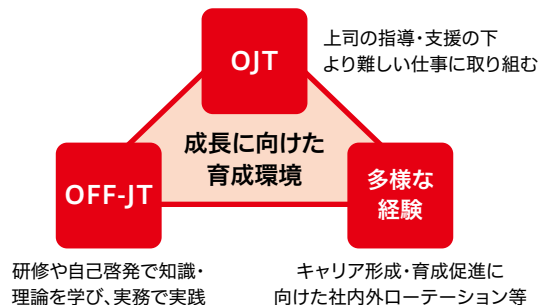
- 以下の3つを人財マネジメントポリシーとして掲げています。
- ・人財の評価・昇格・役職任用は、期待される役割に対する能力発揮 (パフォーマンス) や可能性 (ポテンシャル) に基づき、公正かつ厳格に判断する
 - ・従業員は自身のキャリア形成に対するいっそうの主体性を持ち、会社は適切に成長機会を提供することで、双方が長期的な視点で計画的に自ら成長・人財を育成する



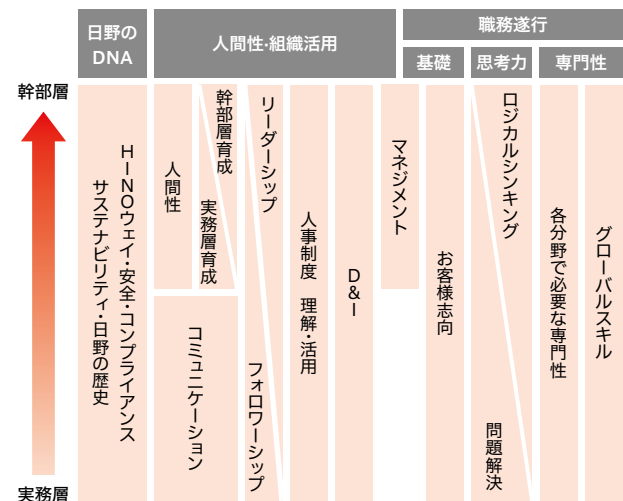
人財

・各職場で合意形成が難しい場合には、全社最適・長期視点・公正さを担保する観点で人事機能が人財に関する最終的な意思決定を行う
 上記ポリシーに基づき、人財育成施策として評価・賃金制度や研修等の教育のあり方について見直し・推進をしています。人財育成に関しては、人財戦略の最重要課題の1つに定め、従業員一人ひとりの成長を力強く支援し、会社の成長につなげていく取り組みを推進しています。

人財育成施策の全体像



育成体系



リスク管理

当社は、人財戦略、人的資本に関連したリスク管理として、ネガティブな「リスク」、ポジティブな「機会」の両面を意識した取り組みを行っています。ネガティブなリスクに対する取り組みとして、「HINOウェイ」の構成要素である「HINO行動規範」を定めており、「法令・基準を守る」「お客様・社会に貢献する」「健全な職場をつくる」の3つに大別して、当社従業員が守るべき、模範となる具体的な行動を明記しています。この行動規範の浸透・徹底を通じて、全社でリスクの管理・低減に努めています。また、ポジティブな機会の一例として、当社グループの持続的な成長と価値向上を実現するために、優秀な人財の国内外や年齢・性別・国籍等を問わない積極的な採用や、役割やチャンスを与えて成長につなげる配置施策を実施しています。

指標と目標

当社は、人財に関する以下の指標に対して目標を設定し、達成に向けた取り組みとモニタリングを継続的に実施しています。

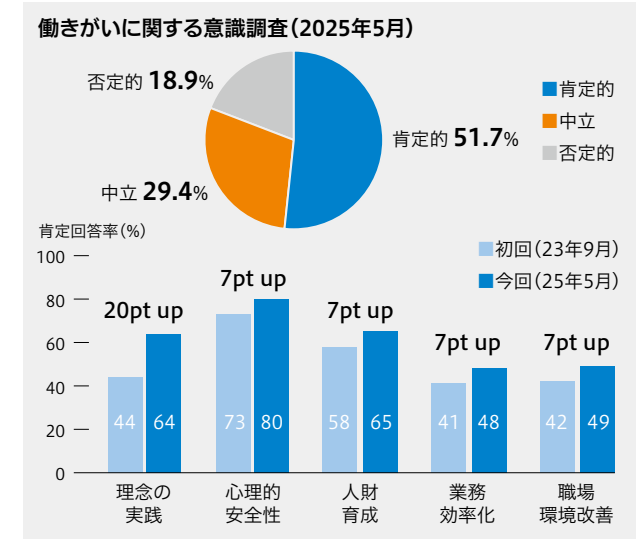
項目	23年 3月期	24年 3月期	25年 3月期	目標	備考
女性管理職数	54人	56人	59人	2026年までに65人	14年度：19人
中核人財の多様性					
女性管理職比率	2.6%	2.6%	2.8%	—	
外国人管理職比率	4.8%	6.3%	7.3%	2026年までに5.0%	目標達成済
キャリア採用者管理職比率	40.3%	39.8%	40.5%	—	
男性育児休業取得率	41.4%	64.0%	68.0%	2027年までに80.0%	20年度：11.0%
その他					
男女間賃金格差	76.4%	77.7%	77.8%	—	

職場風土向上に向けた取り組み

2024年度から、改革の進捗を可視化しPDCAサイクルを迅速に回すため、年3回、職場風土パルスサーベイを実施しています。2025年5月度の調査では対象者15,517名に対し、88%の13,718名が回答しました。

この調査結果では、理念の実践に関する肯定回答率が2023年の44%から64%へと大幅に向上しています。一方で、職場環境改善・業務効率化の実感は40%台、働きがいは50%台にとどまるなど、課題も明らかになりました。そこで現在、全ての職場における暑熱・IT・衛生環境の整備を進めるとともに、トヨタ生産方式に基づく、「ものの見方・考え方」を身に付けるための研修や自主研究会を通し、仕事の進め方を根本から見直すことにも取り組んでいます。

調査結果は経営層・各職場にフィードバックされ、経営層主体・職場主体・制度支援の3軸で課題に対応し、組織風土改革を推進しています。





働きやすい環境づくり／ダイバーシティ

日野グループでは、従業員の安全と健康、ならびに多様性に配慮し、働きやすい環境づくりを整備すると同時に、ダイバーシティを推進し、一人ひとりが活躍できる基盤づくりを進めています。

働きやすい環境づくり

福利厚生 日野自動車で働くことを選び続けてもらえるような環境づくりを目指して、カフェテリアプランの導入や、従業員の資産形成支援策等の福利厚生諸制度の拡充に取り組んでいます。今後も、当社独自のメニューを充実させ、さらに個人個人のニーズに応えられるよう取り組んでいきます。

柔軟な働き方の実現に向けた制度の導入 当社では、従業員の柔軟な働き方を実現すべく、人事制度を見直すとともに、新たな制度の導入に取り組んでいます。2023年度より間接職場を対象に、オフィスワーク・テレワークを組み合わせることでできるハイブリッドワークを導入し、コアタイムなしフレックス制と併せて活用することで多様な働き方を実現しています。

副業許可制度の導入 2021年4月に副業許可制度を導入しました。「主体的に自ら課題を発見し、多様な人財と協働し、成果を出す人財」づくりに向け、社外経験を通じたキャリアアップとスキルの向上を促進し、社業に活かすことを狙いとしています。

ワークライフバランスと次世代育成支援制度の利用実績

制度名	利用実績(2024年度)
育児休職	277人
育児短時間	138人
男性育児取得率	73.6%
コアなしフレックスタイム*	3,858人
子の看護休暇	201人
介護休暇	104人
介護休職	7人

※フルタイムの間接労働者全員に適用

ワークライフサポート休職の導入 介護や不妊治療による離職が社会的課題となるなかで、2021年12月にワークライフサポート休職制度を導入しました。法律上の介護休業対象家族の範囲外であっても利用可能とし、不妊治療のための休業にも利用できます。

製造現場の暑熱対策 WBGT(温度・湿度)、作業人数、作業負荷(保護具着用など)、熱中症の発症者(24年度の実績)の4項目を用いて、製造現場の暑熱過酷度数値を基に、製造現場の声も聞きあげ、暑熱対策の優先順位を付けて屋根断熱や空調機器の増設などの対策を実施しました。

また、ワーキングウェアも高機能素材(高通気、吸汗速乾)への切り替えを行いました。

今後も熱中症発症者ゼロ、年間を通し作業者が快適と感じる温度(現場内温度:28℃以下目標)環境の維持を目指して取り組んでいきます。

労使の対話 当社と当社労働組合は「会社は従業員の労働条件を常に注視しその維持改善を図り、労働組合は会社の経営権を尊重し会社と協力して持続的成長と発展に努める」という労働協約を結んでいます。通常の協議に加え、労使対等・相互信頼の下、労使トップが集う労使対話会を実施しています。重要な経営課題のみならず、職場環境改善などの課題について労使で話し合い、その内容は労働組合から組合員一人ひとりへ広く周知しています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

女性従業員の活躍支援 当社は、女性従業員がより活躍できるよう、女性管理職の積極的な登用を進めてきました。女性管理

職は2025年3月末現在で59人となり、さまざまな重要ポストに就いて活躍しています。2026年までに女性管理職数を65人とする目標を掲げ、仕事と育児・家庭の両立支援を続けています。

ジェンダー・ペイギャップの解消 2024年度の当社の男女賃金格差は77.8%(全労働者ベース)でした。女性従業員の活躍支援などの施策推進によって、格差を縮小していく取り組みを継続していきます。

ナショナルスタッフの海外事業体トップへの選任 当社は、社会の急激な変化に対応するため、チーム日野としてグローバルで持てる力を結集することが重要だと考えています。2018年4月には、初の外国人役員を選任しました。ナショナルスタッフの海外現地法人トップへの抜擢も積極的に進めています。今後も多様な人財を適材適所の観点で配置し、チーム日野として世界中のお客様のビジネスを支え、社会に貢献し続けていきます。

外国籍従業員の活躍 当社では、国籍にとらわれず、実力のある人財の積極的な管理職等への登用を進めています。また、海外事業体に在籍する従業員を研修生として受け入れ、実践型の教育を行うプログラムを導入することで、その活躍を支援しています。事業のグローバル化にともない、外国籍従業員の活躍の場はますます増えてきており、今後も積極的な登用を図っていきます。

障がい者雇用への取り組み 当社では、障がいがある方々の雇用・活躍支援に積極的に取り組んでいます。2007年12月には、障がい者雇用の促進を目的とした特例子会社の日野ハーモニー株式会社を設立しました。同社では年々業務を拡張し、新たな活躍の場を増やしています。また、障がいのある従業員が健康管理や能力開発を目的に有給休暇を取得できる特別休暇制度や、社内専用駐車場の利用優遇制度を設けるなど、働きやすい環境づくりにも努めています。



労働安全衛生／健康経営

日野自動車では、「安全は全ての業務に優先する」という理念に基づき、労働災害の未然防止を進めると同時に、全ての従業員が心身ともに健康に働くことができる環境づくりを推進しています。

労働安全衛生

当社は、「安全は全ての業務に優先する」を安全衛生基本理念として掲げ、労働災害の未然防止に向けた取り組みを推進しています。

📄 労働安全衛生基本理念と推進体制

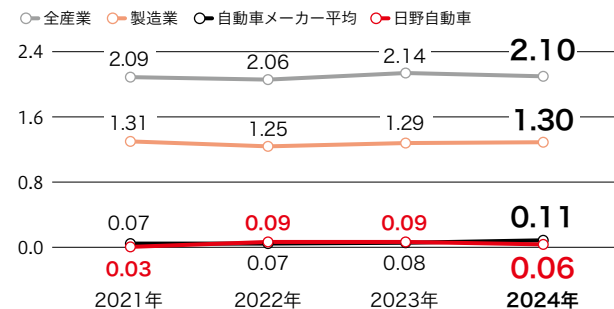
労働安全の推進体制

当社は、各事業所において安全衛生委員会を設け、日常業務のなかで安全な職場づくりを実践しています。また、全社方針など労働安全に関する重要課題を審議・決定する機関として、日野安全衛生・防災委員会を設けています。

労働安全衛生の取り組み状況

生産事業所を中心にリスクアセスメントを行い、危険箇所を定期的に洗い出しています。リスクが認められた箇所は即時対策し労働災害の未然防止に努めています。また各事業所では安全

主要指数(休業度数率)



出典：全産業、製造業：厚生労働省 労働災害動向調査結果
自動車メーカー平均：(一社)自動車工業会所属14社の平均
※度数率=(労働災害による死傷者数/延べ実労働時間)×1,000,000

パトロールを実施し災害につながりうる要因を速やかに取り除くことで、労働災害の未然防止を図っています。

同時に、労働安全意識の向上に向けた取り組みも進めています。海外の事業体も含め、全従業員に対して安全意識や安全基本行動の重要性を浸透させるため、歩行マナー遵守活動をはじめとするさまざまな啓発活動を行っています。また、従業員の安全意識のさらなる向上や、労働安全に関する知識の習得のため、階層・職種に応じた安全教育を実施しています。

健康経営[®]

※健康経営[®]は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

当社は、健康宣言と健康経営基本方針の下、全ての従業員が心身ともに健康に働くことができる環境づくりを通じた企業価値向上を目指し、健康経営実現に向けたさまざまな取り組みを推進しています。

📄 健康宣言/健康経営基本方針

健康経営の推進体制

各事業所の安全衛生委員会に加え、日野安全衛生・防災委員会の委員長を務める代表取締役社長を責任者とした健康経営体制を構築しています。安全衛生環境部を事務局とし、安全・環境機能長を中心に、各事業所の健康推進責任者や産業保健職、健康保険組合と協業しながら、さまざまな施策を立案・実行しています。

健康経営で解決したい経営課題とその取り組み状況

当社では、解決したい課題を整理した戦略MAPを策定しています。戦略MAPに基づく取り組み状況は右表のとおりです。

主要指標

	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	91.4%	91.1%	88.2%
高ストレス者比率	18.5%	18.1%	17.4%
BMI25未満比率	63.2%	63.2%	61.7%
喫煙率	33.3%	32.4%	32.9%
健康チャレンジ8平均点 [※]	5.06	5.11	5.09

※8項目の質問(適正体重、朝食、飲酒、間食、禁煙、運動、睡眠、ストレス)に対して健康に肯定的な回答の数

📄 戦略MAP

教育機会の設定(メンタルヘルス研修)

2013年度から、新任の管理者を対象に業務マネジメントにおけるメンタルヘルス(ラインケア)研修を実施しています。また、2022年度からは、部長職など複数の階層への研修や希望者参加型の研修も実施しています。

啓発活動(女性の健康・がん検診)

健康増進の動機付けや必要な知識の習得を目的に、社内外講師による講話や健康セミナーを実施しています。2024年度は女性特有の健康課題についてオンラインセミナーを開催し、約40人が参加。期間限定で動画も配信しました。また、がんの早期発見にも取り組んでおり、前立腺がん、大腸がんの検査については、一定の年齢以上の従業員を対象に社内健診で実施しており、婦人科がん、胃がんの検査は、実質無料で外部受診できる制度を導入しています。

メンタル不調者への対応

メンタル不調者の早期発見・早期対応を図るため、2017年度から職場相談員を配置しています。医療職とも連携し、声掛けや面談などを実施しています。



企業活動における人権尊重

ビジネスにおける人権尊重への取り組みの重要性を認識し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、日野グループの企業活動に関わる全ての人々に寄り添い人権の尊重に取り組みます。

人権方針

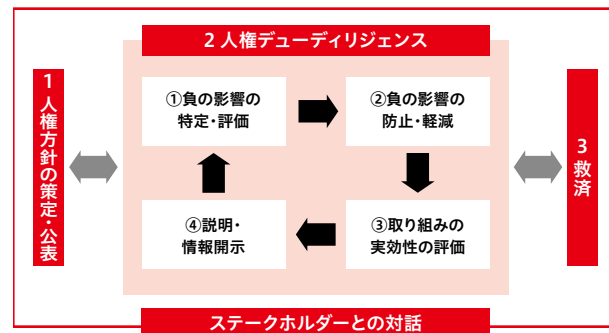
日野自動車は、2023年度に「HINO人権方針」を取締役会で決議しました。本方針を「HINOウェイ」に基づく人権に関する最上位の方針として位置付け、当社グループの企業活動の全てにおいて、人権尊重の責任を果たしていきます。

 HINO人権方針

人権デューディリジェンス

客観性と中立性を確保するために、外部専門家（2025年度は株式会社オウルズコンサルティンググループ）の協力を得て、アセスメントや情報開示などの人権デューディリジェンスの取り組みを進めています。

人権デューディリジェンスの仕組み



経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」をもとに、当社にて作成

人権アセスメント

2023年度、当社グループの事業活動における潜在的な人権テーマを抽出するための人権リスクアセスメントを実施し、自

社の視点とステークホルダーの懸念を含む外部有識者の視点を踏まえて、優先的に対処すべき人権テーマ（以下、優先取り組み課題）を確認しました。優先取り組み課題を踏まえ、2024年度には、国内グループ会社2社において外国人技能実習生を対象としたアンケートとインタビューを実施し、深刻な人権侵害は確認できなかったものの、聞き上げた内容を踏まえた改善活動を行いました。2025年度も継続して国内グループ会社1社の外国籍従業員を対象にアンケートとインタビューを実施して人権課題を特定・評価し、必要に応じた改善を進める予定です。今後も、グループ会社と一緒に当該活動を継続・拡大するとともに、改善に向けた取り組みを進めていきます。

相談窓口の設置

当社グループでは、さまざまな従業員（派遣、パート含む）を対象にした相談窓口を複数設置し、人権に関する相談を受け付けています。

相談窓口一覧（ ）内は対象者

- ・日野コンプライアンスホットライン(当社従業員)
- ・ストップハラスメント相談窓口(当社従業員)
- ・日野販売会社コンプライアンスホットライン(販売会社の従業員)
- ・日野グループコンプライアンスホットライン(国内子会社の従業員)
- ・HINO Global Compliance Hotline(海外事業体の従業員)
- ・日野取引先コンプライアンスホットライン(国内取引先の役職員)

ハラスメント撲滅活動

「全てのハラスメント行為を断固として許さない」という強い決意と覚悟の下、当社で働く全ての仲間、そしてステークホルダーの皆様との関係において、他者の人格と人権を尊重した行動を徹底し、ハラスメント行為がなく、心理的安全性が確保された会

社を目指しています。

特に、パワーハラスメントについては、撲滅への強い意思を込めた「パワハラゼロ活動」として、相談窓口へのスピークアップに基づく実態調査をはじめ、人事諸施策の見直しなどを推進しています。

例えば、未然防止の取り組みとして、コミュニケーションの活性化によるさらなる職場風土向上により、ハラスメントが起きにくい職場づくりに取り組んでいます。また、再発防止策として本人・職場・人事が三者一体となった活動としての行為者本人の今後の活躍へのサポートを行っています。さらに、ハラスメントを含む法令遵守を職能資格基準への盛り込みおよび評価要素としての考慮など、実効性がともなう取り組みを進めております。

パワハラゼロ活動

- ・パワーハラスメント行為の全社実態調査
- ・「ストップハラスメント相談窓口」を通じた実態調査の実施
- ・マネジメント層への自己診断の実施
- ・パワーハラスメントを行った者への処分の厳罰化、従業員への周知徹底
- ・人事諸施策の見直し
- ・係長級以上から経営層までを対象とした360度フィードバックおよびハラスメント自己診断
- ・ハラスメント未然防止および再発防止教育の徹底
- ・人材ローテーション制度の運用強化
- ・オープンでフラットな社内コミュニケーションの活性化

従業員への教育

当社グループは、全従業員（派遣、パート含む）に向けて、ハラスメント防止研修やコンプライアンス研修を実施しており、そのなかで「HINO行動規範」に記載している人権の尊重についての教育を行っています。

今後も、「HINO人権方針」を全ての役員・従業員に周知するとともに、継続的に教育・研修を行っていきます。また、本方針を私たちの活動方針や手続きに反映させ、一人ひとりの行動の実践につなげていきます。