

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当社は、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おります。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」のもと、ありたい姿の実現に向けて取り組んでおります。

当社は、「HINOウェイ」に基づき、全てのステークホルダーのみなさま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。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・精神等を踏まえた様々な施策を講じて、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。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4. 政策保有株式】

< 政策保有に関する方針 >

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 >

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等の定量面に加え、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おります。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上、縮減します。

2024年度においては、上場銘柄10銘柄及び非上場銘柄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まいります。

銘柄数(銘柄): 2023年3月末 91、2024年3月末 53、2025年3月末 40

< 議決権行使の基準 >

政策保有株式に係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を判断基準として、議案ごとに総合的に判断しております。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、役員との利益相反取引について会社法に定められた手続きを遵守すると共に、取締役以外の専務役員等の執行役員との取引についても、取締役会での承認・報告を要することとしております。

当社の親会社であるトヨタ自動車株式会社への製品の販売等については、原材料やエネルギー費の市場価格や労務費変動を勘案して、每期価格交渉の上決定しております。部品の購入等については、一般的取引条件同様に、市場価格等を十分に勘案し、トヨタ自動車株式会社と協議の上、合理的な価格としております。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上で、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。

【原則2 - 4. 女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保】

補充原則2 - 4 - 1 人材の多様性

当社は、社内異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観を共存させ、持続的な成長に向けて、性別・年齢・国籍・障がい・性的指向・性自認等の属性にかかわらず、多様な人材の働きやすい、能力を発揮しやすい環境づくりを行ってまいります。

中核人材の登用の目標及びその状況

女性の管理職登用

過去3年間の標準的な昇格年次の対比で、男性の昇格率8%に対して女性は16%となっており、今後も積極登用を継続し、2026年までに65名の登用を目指します。

女性管理職は2014年の19名から2025年3月時点では59名(3.1倍)

外国人の管理職登用

当社は国籍を問わず優秀な人材の採用・育成を進めております。2023年3月時点で4.8%の管理職比率を2026年には5%とする目標を掲げ取り組んでまいりましたが、既に2025年3月時点で7.3%と目標を達成しております。今後も引き続き積極登用してまいります。

中途採用者の管理職登用

当社は定期採用者・中途採用者の区別なくリーダーシップを発揮できる人材登用を推進しており、2025年3月時点で定期採用者の管理職登用率42%に対して、中途採用者の管理職登用率は40.5%となっております。特に、デジタル人材等外部の専門人材を積極的に獲得し、管理職へ登用しております。実績として同等程度の管理職登用率を継続しており、本項目について特段の目標は定めておりません。

[原則2 - 6 . 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社では、企業年金の積立金の適切な運用と年金制度の将来にわたる健全な運営のため、企業年金担当部署が、運用機関に対するモニタリング等の適切な活動が実施できるよう専門委員会を設置しており、また、必要な人材のさらなる強化につとめております。

さらに、必要に応じて、外部有識者及び労働組合に上記専門委員会へご参加いただき、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにつとめております。

加えて、従業員の資産形成に資するよう、企業年金担当部署を中心に、以下のような資産形成セミナーを定期的開催しております。

新入社員向けセミナー

毎年、新入社員へ退職金制度(DB / DC / 会社退職金)の概要説明、DCの導入研修を実施しております。

中途採用者向けセミナー

中途採用者に対しても、新入社員と同様のセミナーを適宜実施しております。

資産形成セミナー

従業員のFINANCIAL WELL-BEING実現に向けて、各種積立制度への理解を深めるセミナーを実施しております。

退職者向けセミナー

年に4回、定年退職後のセカンドライフ支援を目的としたセミナーを実施しております。

[原則3 - 1 . 情報開示の充実]

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

< 会社の目指すところ・経営戦略 >

当社グループは、企業理念である「HINOウェイ」を全ての判断・行動の礎として事業活動にあっております。2023年に、2030年以降も見据えた長期ビジョンとして日野の「目指す姿」を策定するとともに、その実現に向けて取り組むべき8つの重要課題(マテリアリティ)を特定しました。

これらを上位方針として、中期の事業計画や年次の会社方針・部方針・個人目標などに落とし込むことで、お客様と社会に提供する価値の質を一層高めるとともに、社会課題解決への貢献をさらに加速し、当社グループの持続的な成長と企業価値向上の実現を目指しております。

当社の公式ホームページにおいて、企業理念である「HINOウェイ」及び経営戦略について掲載しておりますのでご参照ください。

「HINOウェイ」< https://www.hino.co.jp/corp/about_us/hino_cred.html >

「経営戦略」< https://www.hino.co.jp/corp/for_investors/business_strategy.html >

< 経営計画 >

当社は、急務である財務基盤の立て直しを進め、さらに、商品や人的資本の強化、安定した経営基盤づくりを通じて、自身の経営改革を進め、株主様への還元を目指してまいります。

また、2030年には、日野として営業利益率8%を達成し、経営統合によるシナジーにより更なる収益の拡大を目指します。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書のIの1「基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書のIIの1「取締役報酬関係」報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」に記載しておりますので、ご参照ください。

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社の経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名に関する方針と手続は以下のとおりです。

< 方針 >

当社の取締役会は、「HINOウェイ」に基づき(当社の中長期的な方針・戦略に沿って重要な業務執行を決定し、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、ステークホルダーのみなさまの視点も踏まえ、企業活動を適切に監督する役割を担っております。

上記の役割を果たすために、取締役会として必要とされるスキルセット(経験・見識・専門性等)を組織運営のベースとなるスキル(例:企業経営、法務・コンプライアンス・内部統制、財務・会計等)及び当社独自の戦略・ビジョンに紐づけられるスキル(例:研究開発・ものづくり等)から選定し、スキル・マトリックスとして一覧化しております。

取締役・監査役の選任については、前述のスキルセットの充足に加えて、取締役会構成の多様性と適切な規模を考慮し、的確かつ迅速な意思決定と適材適所の観点より、各人の実績・人格及び見識などを総合的に勘案し持続的成長に貢献できる人材を選定しております。

社外役員については、経営の監視・監督機能を充実させる観点から、他社での会社経営の経験・当業界への理解・専門性・独立性等を総合的に勘案して人選しております。

取締役のスキル・マトリックスは別シート

< 手続 >

取締役・監査役選解任に際しては、独立社外取締役が委員長を務め、委員の過半数が独立社外取締役で構成される「役員人事案検討会議」において、上記方針に沿った候補者を選定し、取締役会に上程する案及び監査役会へ提案する案を作成しております。

その上で、取締役会が同検討会議からの答申を受け(監査役については監査役会の同意も経たず)候補者の内定を決議し、株主総会で審議した上で決定いたします。

(5) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名にあたっての個々の説明については、当社のホームページに記載しております「株主総会招集ご通知」をご覧ください。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティに関する取り組み等

当社は創業以来、トラック・バスを通じて社会課題の解決に貢献してまいりました。2022年にはHINOウェイの中でHINOサステナビリティ方針を定め、持続可能な社会の実現にむけて当社グループが取り組むことを明確化いたしました。

また、当社は、2023年12月に豊かで住みよい持続可能な社会の実現に貢献するために当社として取り組むべき社会課題を洗い出し、その中から、私たちが特に重要だと考える課題をマテリアリティ(重要課題)として特定し、これらの課題の解決に取り組むことで持続可能な社会の実現と当社グループの企業価値向上を目指しております。

< 当社の8つのマテリアリティ >

お客様・社会への価値提供

- ・環境負荷低減とカーボンニュートラル社会実現への貢献
- ・商品・サービスとデジタルデータ活用を通じ、人や物が最適に移動できる社会の実現
- ・事故のない安全な社会の実現

価値提供を実現するための経営基盤

- ・企業活動における人権尊重
- ・「正しい仕事」を支えるガバナンス
- ・従業員尊重と多様な人財の活躍
- ・信頼回復に向けたステークホルダーとの誠実な対話
- ・強靱で持続可能なサプライチェーンの維持

気候変動においては、当社の製品であるトラック・バスは社会インフラである物流・人流を支える重要な役割を担っていると同時に、地球環境に影響を与えていると認識しており、「環境負荷低減とカーボンニュートラル社会実現への貢献」をマテリアリティ(重要課題)の一つに位置付けております。

当社グループは製品ライフサイクル全般での環境負荷低減を目指し、長期ビジョンである「日野環境チャレンジ2050」、及びその中間目標である「日野環境マイルストーン2030」を策定して取り組みを推進しております。

カーボンニュートラルに向けた取り組みでは、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排出量低減を目指しております。

また、水素をはじめとしたCASE(コネクティッド・自動化・シェアリング・電動化)技術開発・商用車事業の強化を通じたカーボンニュートラルの実現、豊かなモビリティ社会の創造に向けて2025年6月、当社、三菱ふそうトラック・バス株式会社(以下、三菱ふそう)、トヨタ自動車株式会社及びダイムラートラック社は、当社と三菱ふそうの経営統合に係る契約を締結いたしました。経営統合後はこれらのシナジーも活用し、更なるカーボンニュートラルに向けた取り組みを推進いたします。

また、2022年12月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」に対する賛同を表明するとともに「TCFDコンソーシアム」に参加しており、「気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響」のTCFDの枠組みに基づく開示をいたしました。

・ガバナンス

部門横断的組織として、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おります。また「日野環境委員会」の内容・結果は、取締役会、経営会議等に報告しております。

・戦略

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 (注1)」、「2 未満(注2)」の2つのシナリオを検討し、影響分析を実施しました。

(注1)4 シナリオ:産業革命前と比べて4 前後上昇するシナリオ

(注2)2 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 未満に抑えられるシナリオ

上記シナリオにおける当社事業へのリスク及び機会を特定し、インパクトを分析すると共に対応策を検討した内容は当社公式ホームページにて公表しております。

・リスク管理

当社は、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おります。業務執行を担当するCxO・機能長及び各部署長がサステナビリティに関するリスクを含む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、全社的に管理しております。

その中で気候変動に関連するリスクについては、上記の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、進捗管理を行います。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おります。

・指標と目標

上記、長期ビジョン「日野環境チャレンジ2050」にて掲げた6つの重点的なチャレンジ項目を指標とし、全てのチャレンジにおいて環境負荷を最小化することを目標として掲げております。その実現に向け、「日野環境マイルストーン2030」にてそれぞれのチャレンジ項目における2030年までに達成する中期目標を設定しました。さらに5年ごとの「環境取り組みプラン」を策定し、毎年の実行目標へ落とし込み、活動を推進しております。

特にCO2排出量においては「温室効果ガス(GHG)報告ガイドライン」に基づき、報告値及び入手可能なデータを用いてScope1・Scope2に加えてScope3(注3)の排出量を算出し、当社公式ホームページ上で公開しております。

(注3)

Scope1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)

Scope2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3: Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

「HINOサステナビリティ方針」 <https://www.hino.co.jp/corp/about_us/hino_cred.html>

「TCFD提言に基づく情報開示」 <https://www.hino.co.jp/corp/csr/parts/pdf/environment_TCFD.pdf#zoom=100>

当社は、国連指導原則を踏まえ2023年11月30日に、「HINO人権方針」を取締役会で決議いたしました。本方針を「HINOウェイ」に基づく人権の最上位方針として位置づけ、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まいります。

また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めるとともに、苦情処理メカニズムとして当社グループのさまざまな従業員の人権に関する相談も受け付ける相談窓口を設置し、対応しております。

「HINO人権方針」 <<https://www.hino.co.jp/corp/news/2023/20231201-003596.html>>

< 人的資本への投資等 >

当社では、2022年3月4日に公表しましたエンジン認証に関する不正行為を受けて策定した、二度と不正を起ささないための「3つの改革」に関する取り組みを継続的に推進中であり、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おります。そのため、当社の中期事業計画と連動し、実現につながる人材戦略を策定いたしました。この戦略に基づき人材を確保・育成し、当社でモチベーション高く働きたいと思えるような施策を行っております。

1) ガバナンス

当社は、2023年2月に執行体制を見直すと共に、経営視点で人材戦略・人事戦略と人的資本経営の企画立案及び実行を担う責任者としてCHRO(Chief Human Resources Officer)を設置しました。あわせてタイムリーな課題推進と専門能力の習得、組織的な能力向上と確実なアウトプットを目的に、本社人事機能を採用・育成・処遇・配置を司る組織と労務政策・ペイロールを推進する組織へ2分割いたしました。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、各機能出身者(事業部門経験)と人事機能出身者との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おります。

加えて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おり、全社展開時にはきめ細かな説明会を実施し浸透を徹底・粘り強くフォローしております。

経営層の人事は、委員長及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)」で審議しております。将来の経営層を継続的に輩出するため、若手層の抜擢人事や積極的な中途採用、他社でのマネジメント経験のある人材のChief Officer(機能・専門分野の責任者)登用を行っております。キャリアローテーションを活性化し、多くの経験を積む機会を増やし、経営者として必要な胆力を持ち合わせた人材の輩出につとめております。

2) 戦略

当社がトラック・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材」を育成することが重要であると考えております。また、人材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)を経営課題としております。

人材戦略を実現するため、当社は以下の「人材育成方針」と「人材マネジメントポリシー」を設けるとともに、人的リソース、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・実行することで社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おります。

人材育成方針

当社は、人材を重要な会社の財産と考えております。「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材」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スパイラルを回し続け、当社の持続的な成長を目指しております。

人材マネジメントポリシー

- ・人材の評価・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
- ・社員は自身のキャリア形成に対する一層の主体性を持ち、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・人材を育成する
- ・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材に関する最終的な意思決定を行う

人事施策(一部抜粋)

- 質: 新たな価値創造を目指し、自ら思考・行動し成長に繋げ能力を向上させる
- ・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
- ・人材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: 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

- ・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: 当社のビジョンの実現を目指し、状況に応じて適正に人材を配置する

- ・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、専門職人材の獲得を強化
- ・アルムナイ採用、社員紹介採用など、採用チャネルの拡大

3) リスク管理

当社は、人材戦略、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おります。「HINOウェイ」の構成要素として、一人ひとりの具体的な行動の基準である「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」「健全な職場を作る」の3つに大別して、当社社員が守るべき、模範となる具体的な行動を明記しております。この行動規範の浸透・徹底を通じて、全社でリスクの管理・低減につとめております。

具体的な活動の一例として、CCO(Chief Compliance Officer)の指揮監督により、コンプライアンス推進部を中心とした全社のコンプライアンス徹底、意識向上につながる教育活動を推進しております。またコンプライアンスに関する報告・相談先として、第三者機関による「HINOコンプライアンス相談窓口」を設置しており、国内外の当社グループ全従業員が24時間365日利用可能で、広くスピークアップを受け付けております。この他にも、当社に必要な活動を継続的に立案し、取り組んでまいります。

4) 指標と目標

当社は、前述の方針等を踏まえて以下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おります。

中核人材の多様性(実績は2025年3月時点)

- ・女性管理職数 目標:2026年までに65名 実績:59名
- ・外国人管理職比率 目標:2026年までに5% 実績:7.3%
- ・中途採用者管理職比率 目標:無し 実績:40.5%

その他(実績は2025年3月時点)

- ・男性育児休業取得率 目標:2027年までに80% 実績:68%
- ・男女間賃金格差 目標:無し 実績:77.8%

< 知的財産への投資等 >

技術の継承と革新を続け、お客様のお役に立つ商品やサービスを提供し続けるため、重要な経営資源である、発明やノウハウ・ブランドなどの知的財産を適切に活用し、「安全・環境技術を追求した最適商品」「最高にカスタマイズされたトータルサポート」「新たな領域へのチャレンジ」の取り組みを通じて、競争力の源泉である商品力・技術力と総合品質を向上させる方針です。

そして、将来にわたり住み続けられる地球環境や、あらゆる人々が豊かな生活を送り続けることができるサステナブルな社会の実現に向け、「自社での競争力にこだわる」部分と「パートナーとの連携でお客様価値を最大化する」部分を見極め、効果的な投資のために「選択と集中」を行う体制を強化いたします。

また、カーボンニュートラル、省人化、安心・安全に関する技術及び開発部門における主要な開発課題においても、知的財産・研究開発・その他関連部署による緊密な連携のもとで知的財産の創出及び確保につとめ、当社の製品価値及び企業価値の向上と社会への貢献につなげるべく取り組んでおります。

< 技術開発、製品開発の取り組み >

当社は、研究先行開発・モジュール開発・車両開発の3つの柱を中心に、効率的かつ革新的な製品開発体制を構築しております。

研究先行開発では、技術研究所を中心に、将来の技術シーズの発掘と育成に注力し、長期的な競争力の維持・向上を図っております。

モジュール開発では、車種や仕向地毎に要求される仕様をふまえた、多品種少量生産の商用車のラインナップを効率的に補完できるようにテクニカルエンジニア(TE)を中心に、お客様の付加価値を高めつつ、必要最小限のモジュールと部品でクルマを構成し、開発の効率化とコスト削減を技術の革新と共に進めております。

車両開発では、車両プロジェクトの大部屋を構成し、プロダクトオーナー(PO)を中心に企画から開発・認証・生産・アフターマーケットまでをスルーで管理し、川上から川下まで一貫してお客様に向き合う体制を整えております。この管理体制により、適切な法規対応を含め、迅速な意思決定と効率的なプロジェクト運営を可能にしております。

< デジタルトランスフォーメーション(DX)戦略 >

当社が目指す安全なクルマづくり、お客様稼働の徹底サポート、そして持続可能な社会への貢献は、すべてデジタル技術の適用が土台となります。これらの実現に向けては、全体最適化の視点に基づいたレガシーシステム刷新や、情報セキュリティ強化といった経営リスク・TCO低減に資する「守りのIT」と、徹底したデータ活用やソリューション提供といった、お客様・社会課題の解決に資する「攻めのDX」の両方を、バランス良くかつスピード感をもって進めていく必要があります。

当社ではデジタル戦略として「3つの強化」を掲げ、「守り」と「攻め」の両面より施策を順次進めております。

IT基盤の強化: 老朽化したITインフラの抜本的見直し、価値提供に向けた土台づくり

ホストコンピュータのオープン化や老朽サーバーのクラウド移行などの事業活動停止リスクの回避のための取り組みや、統合データベースや販売・コネクティッド領域における、次世代システムの基盤構築などの全社横断の共通システム整備の取り組みを進めております。

社内DXの強化: 社内のあらゆる業務をデジタル化、革新的に生産性を向上

柔軟な働き方を実現するシンククライアント環境・デジタルデバイス・各種コミュニケーションツールの配備、従業員が自らの力で身近な業務をデジタル化・効率化する市民開発「みんデジ」の促進、さらに直接員・間接員を問わず従業員と会社を双方向につなぐインターネット上の場「従業員マイページ」の構築などを並行して進め、効率化と従業員のエンゲージメント向上の両面を重視して取り組みを進めております。

ソリューションビジネスの強化 デジタル・データを徹底活用し、お客様・社会課題を解決

お客様稼働の最大化に資するコネクティッドサービスの企画・開発や、社外パートナーや研究機関との車両データ等を通じた共創の推進により、深刻化する物流課題解決に貢献してまいります。現在提供しているソリューションの具体例は、以下ホームページをご覧ください。

「日野コンピューターシステム株式会社 HINO DXソリューション紹介ホームページ」 <<https://hino-c-plus.com/>>

これらに加え、三菱ふそうトラック・バス株式会社との経営統合に向けたシステム対応を速やかに進めてまいります。

【原則4 - 1. 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲の概要

当社の取締役会は独立性のある社外取締役を過半数として、重要な業務執行を決定すると共に、取締役の職務の執行を監督しております。

また、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、取締役会及び取締役が、経営の立場から執行側との連携をとりながら経営方針に基づいて執行側を監督しております。

当社においては、経営方針に基づく迅速な意思決定を行うため、取締役会が、事業軸と機能軸のマトリクス組織体制を設置し各機能・役割の責任

を明確にするとともに、各機能・役割を担当する各専務役員、CxO(各機能・役割における責任者、Chief Officer)、または機能長に対し、業務執行の権限を与えています。責任を明確にしつつ権限を委譲することで、各機能・役割を担当する各専務役員、CxO、機能長は主体的・機動的に業務を執行することができ、取締役会はこれを監督しています。

なお、取締役会としての判断・決定事項や取締役、CxO及び機能長に対する権限の付与の範囲ならびに判断・決定事項については、定款、取締役会規程をはじめ、重要事項決裁規則において明確に定めております。このうち取締役会規程には、取締役会での決議事項及び報告事項を以下のとおり定め、取締役社長を議長とし全ての取締役をもって組織する取締役会において、審議、決定をいたしております。

< 決議事項 >

- (1) 会社法及び他の法令に規定された事項 (2) 定款に規定された事項
(3) 株主総会の決議により委任された事項 (4) その他経営上重要な事項

< 報告事項 >

- (1) 業務の執行の状況、その他会社法及び他の法令で規定された事項
(2) その他取締役会が必要と認めた事項

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

本報告書の の1【独立役員関係】に記載しておりますので、ご参照ください。

【原則4 - 10 . 任意の仕組みの活用】

補充原則4 - 10 - 1 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による社外取締役の適切な関与・助言

当社は、任意の指名委員会・報酬委員会として、「役員人事案検討会議」と「役員報酬案検討会議」を設置しております。

いずれも委員長は独立社外取締役が務め、委員の過半数は独立社外取締役で構成しております。

2024年度は、「役員人事案検討会議」を6回、「役員報酬案検討会議」を2回開催し、取締役、監査役及び執行役員の名指・報酬に関する公正性・透明性・客観性の強化を図っております。

そのほか詳細につきましては、本報告書の の1【取締役関係】に記載しておりますので、ご参照ください。

補充原則4 - 11 - 1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

当社の取締役会は、「HINOウェイ」に基づく(当社の中長期的な方針・戦略に沿って重要な業務執行を決定し、当社の持続的成長と、中長期的な企業価値の向上を目指し、ステークホルダーのみならずの視点も踏まえ、企業活動を適切に監督する役割を担っております。

上記の役割を果たすために、取締役会として必要とされるスキルセット(経験・見識・専門性等)を、組織運営のベースとなるスキル(例:企業経営、法務・コンプライアンス・内部統制、財務・会計等)、及び当社独自の戦略・ビジョンに紐づけられるスキル(例:研究開発・ものづくり等)から選定し、スキル・マトリックスとして一覧化しております。取締役のスキル・マトリックスは別シート をご参照ください。

取締役・監査役の選任については、前述のスキルセットの充足に加えて、取締役会構成の多様性と適切な規模を考慮し、的確かつ迅速な意思決定と適材適所の観点より、各人の実績・人格及び見識などを総合的に勘案し持続的成長に貢献できる人材を選定しております。

社外役員については、経営の監視・監督機能を充実させる観点から、他社での会社経営の経験・当業界への理解・専門性・独立性等を総合的に勘案して人選しております。

そのほか詳細につきましては、前記【原則3 - 1 . 情報開示の充実】「(4) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」に記載しておりますので、ご参照ください。

補充原則4 - 11 - 2 取締役及び監査役の兼任状況

他の上場会社の役員の兼任については、当社のホームページに掲載しております「総合報告書」、「株主総会招集ご通知」及びEDINET(金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム)に掲載しております「有価証券報告書」をご覧ください。

補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価の概要

当社では、コーポレートガバナンスの実効性を高め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的とし、全取締役及び全監査役と関連するCxOで構成する「コーポレート・ガバナンス委員会」を設置しております。

当委員会では、コーポレート・ガバナンスに関する方針、取締役会の実効性に関する評価、重要課題・対応方針について、社外役員の視点を交え報告または多角的な審議を行い、必要に応じて取締役会に提言をしております。

取締役会実効性に関する評価は、全取締役及び監査役を対象に、CGコードに則した内容(1)のアンケート(5段階評価)を年1回実施し、確認しております。

(1 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、株主等との対話)

2024年4月には、外部機関によるアンケートを実施、当社の強みとしてコーポレートガバナンスの基盤に係る項目である「利益相反リスクの管理」、「独立社外取締役の選任」、「行動規範の制定と監督他」について高評価を確認いたしました。

一方、「戦略等の重要テーマの選定」と「活発な議論を支える取締役会の運営」に対する課題が指摘されました。

本結果を受けたコーポレート・ガバナンス委員会での議論を踏まえ、下記をアクションプランとして取り組みました。

年間付議計画の活用

主要項目のモニタリング

グループ会社についての課題議論

執行側との連携強化、将来人材の育成機会創出

取締役会運営改善(資料早期展開・資料/報告の質のレベルアップ)

2025年5月に実施の取締役会実効性評価(2)では、「取締役会の運営」(取締役会年間スケジュールや審議事項は事前に決定されており、その時期・頻度・内容とも適切である)が、昨年比で大幅に評価が上がり、上記アクションプランの 年間付議計画の活用の改善が進んでいることを確認いたしました。

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が低く、中期的目録での議論不足を再認識いたしました。

また、グループ会社についての課題議論や資料の早期展開につきましても、改善効果が低く、引き続き上記 ~ の改善に取り組みます。

なお、2025年5月に実施の取締役会実効性評価であがったその他課題に対するアクションプランは、コーポレート・ガバナンス委員会等で議論を重ねており、順次対応を推進する予定です。

2: 2025年5月実施 取締役会実効性評価

取締役会事務局によるアンケートを実施、定量評価及び自由記述による意見を確認いたしました。

今年度は新たに、取締役会での議論への貢献について自己評価の項目をアンケートへ追加、また取締役会への出席率が高いC×O4名に対してもアンケートを実施し、執行側と取締役会メンバーとの評価・意見の比較を行いました。

全27問の質問について、ポジティブ評価(有効・適性またはどちらかといえば有効)が66%超(前年度は64%)を占め、取締役会の実効性は概ね確保されているものと認識しております。

項目別では、当社の強みとして、前年と同様コーポレートガバナンスの基盤に係る項目について、高い評価を確認しました。

新たな課題としては、「株主との建設的な対話を促進する体制」や「持続可能性を意識した経営」などがあがりました。

【原則4 - 14 . 取締役・監査役へのトレーニング】

補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針

「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理解・実践に加え、環境変化等を捉え持続的な成長を促進する観点から、時々の情勢に適した内容の講習会や必要な社外セミナーに参加する機会を設け、知識の習得及び取締役の役割と責任の理解促進につとめております。

さらに社外役員は、当社の方針や活動内容の理解のため、関連会社などへの現地視察を行うと共に、取締役会前には、議題に関する事前説明を受け、各経営課題に対する理解を深めております。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、当社への正しい理解を深めていただくために、事業内容の適時・適正開示が重要だと考えております。

この考え方のもと、株主・投資家のみなさまとの建設的な対話につとめ、その対話を通じて得られたご意見等を真摯に受け止め、当社経営の参考にさせていただくことで、中長期での企業価値向上を図りたいと考えております。

< 対話の場と考え方 >

1. 株主総会

当社では、株主総会を、株主のみなさまとの貴重な対話の場と位置付けており、事業の経過及びその成果、対処すべき課題等の報告や質疑応答を通じて、当社へのご理解を深めていただきたいと考えております。そして、その対話を通じた株主のみなさまからのご意見等は、当社経営の参考にさせていただくこととしております。

2. その他

株主総会以外の対話の場としては、四半期決算毎に、マスコミ発表とアナリスト説明会を実施しており、当社取締役社長もこれに半期毎に参加することとしております。

その他、各種会見や説明会などを適宜開催し、当社の経営戦略や事業内容等をより深く理解いただくようつとめております。

加えて、CFO、総務・渉外・広報担当機能長が定期的に個別面談や証券会社主催のカンファレンスに参加するなどして、投資家のみなさまとの対話を行っております。

証券アナリスト・国内外機関投資家のIR/SR担当のみなさまとの取材対応は、2024年度は約170件実施いたしました。

特に、機関投資家のみなさまは、従業員エンゲージメントやモチベーションへの関心も高く、これを受け、統合を見据えた経営や事業の方向性などを従業員へ示すことと合わせ、人への投資・取り組みについても重視すべく、経営層と従業員の意見交換会の複数開催やオフィス環境の再整備など、多面的な取り組みを実施しております。

個別に寄せられたご質問や面談のご要望につきましても、その内容等を踏まえて適宜対応させていただいております。これら株主総会以外の対話については、総務・渉外・広報担当機能長が、その実施状況のほか、関連部門間の定期的な会合をはじめとする社内連携を含めて統括することとしており、各対話で得られたご意見等につきましても定期的に機能長より経営陣へ報告し、当社経営にフィードバックいたします。

< インサイダー情報の管理 >

対話に臨む役員・社員に対しては、インサイダー取引防止に関する社内規程・マニュアルの整備・運用及び社内研修を実施し、さらなる意識向上・管理徹底による意図せぬインサイダー情報の流出やインサイダー取引の防止を図っております。

また、対話の場には、複数名で参加することとしており、相互確認・監視につとめております。

なお、各四半期決算日前においては、業績に関わる面談のご要望はお断りさせていただくほか、同様のお問い合わせに対しても回答を控えさせていただきますこととしております(サイレントピリオド約1カ月間の設定)。

< 株主構造の把握 >

外部のデータサービス会社を活用するなどして、当社の株主構造を定期的に把握し、対話に活かすようつとめております。

< 「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について > 【アップデート日付 2025/7/7】

2025年6月、当社、三菱ふそうトラック・バス株式会社(以下三菱ふそう)、トヨタ自動車株式会社及びダイムラートラック社は、当社と三菱ふそうの経営統合に係る契約を締結いたしました。

現在の状況を踏まえ具体的な開示は差し控えますが、この統合の機会を活かし、資本コストや株価を意識して経営方針・戦略を議論し、企業活動を行っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 [更新](#)

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
トヨタ自動車株式会社	287,897,126	50.14
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	59,121,200	10.30
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	18,746,600	3.27
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	9,717,125	1.69
HSBC BANK PLC A/C M AND G (ACS) VALUE PARTNERS CHINA EQUITY FUND (常任代理人 香港上海銀行東京支店カस्टディ業務部)	7,852,300	1.37
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	4,410,044	0.77
JP MORGAN CHASE BANK 385781 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	3,839,676	0.67
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	3,582,400	0.62
日野自動車従業員持株会	3,227,393	0.56
東京海上日動火災保険株式会社	3,000,076	0.52

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	トヨタ自動車株式会社 (上場:東京、名古屋、海外) (コード) 7203

補足説明 **更新**

- 1.上記割合は自己株式数を控除して計算しております。
- 2.上記各信託銀行所有株式数は、すべて信託業務に係る株式の総数です。各信託銀行所有株式数のうち株主名簿上所有株式数が最も多い名義分は、それぞれ次のとおりです。
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)59,121,200株(所有株式数の割合10.30%)
株式会社日本カストディ銀行(信託口) 16,813,300株(所有株式数の割合 2.93%)

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	輸送用機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針 **更新**

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%を所有しております。親会社への製品の販売等については、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、每期価格交渉の上決定しております。部品の購入等については、一般的取引条件同様に、市場価格等を十分に勘案し、トヨタ自動車株式会社と協議の上、合理的な価格としております。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上で、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。従って、親会社との取引が、当社ひいては少数株主の権利を害することは無いと考えております。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 **更新**

<トヨタグループの一員として>

当社は事業活動を行う上でトヨタグループの一員として、トヨタグループ各社と連携・協力関係を図り、経営基盤を強化する一方、トラック、バス、エンジンなど当社グループ独自の日野ブランドビジネスを有しており、その売上比率は78%を占め、当社独自の商品企画、研究開発、調達、製造、販売活動を行っております。トヨタグループの一員としてグループ全体の方針に準拠しつつ、一般株主との利益相反が生じないよう、独自のコーポレート・ガバナンス体制を確立しております。なお、当社と親会社であるトヨタ自動車株式会社との間では当社の運営上の重要施策等の一定事項について、権限規定により報告・承認がなされております。

<経営統合に関して>

2025年6月、当社、三菱ふそうトラック・バス株式会社(以下、三菱ふそう)、トヨタ自動車株式会社(以下、トヨタ)及びダイムラートラック社(以下、ダイムラートラック)は、グローバルでのCASE技術開発・商用車事業の強化を通じたカーボンニュートラルの実現、豊かなモビリティ社会の創造に向けて協業していくため、当社と三菱ふそうの経営統合に係る契約を締結いたしました。当社、三菱ふそう、トヨタ及びダイムラートラックの4社の企業理念に共通するのは、「移動を通じて、豊かな社会に貢献したい」という想いです。当社と三菱ふそうが力を合わせ、日本の商用車メーカーの競争力を磨くことで、日本・アジアの自動車産業の基盤を守り、社会やステークホルダーに対して、意義深く持続的な貢献をしていきます。

<「3つの改革」に関して>

当社は、2022年3月公表のエンジン認証不正問題について、外部有識者による特別調査委員会及び国土交通省からの指摘並びに提言を真摯に受け止め、二度と不正を起こさないための「3つの改革」を策定いたしました。不正を許さず、風化させないコンプライアンス意識の確立と全社レベルでの「正しい仕事」の確実な実践を担保するため、内部統制システムの強化や経営監督機能の強化を図りガバナンスの強化に取り組んでおります。「不正行為を起こし得ない型式指定申請体制の構築」に向けては、外部監査を伴う品質マネジメントシステムを導入するために取り組みを進めてきた、エンジンの設計/開発から認証申請プロセスにおける国際規格「ISO9001」の認証を2024年4月に取得いたしました。

データの適切な管理体制の強化に向けては、認証試験データの自動保存化とアクセス管理を強化した外部新システムを導入しております。また、この問題を風化させないために、認証不正問題の公表を行った3月4日を新たに「再出発の日」と位置づけ、全社での振り返りを毎年実施しております。

< 上場関連会社であるグループ会社に関して >

澤藤電機株式会社は、独自の専門性と市場ポジションを有し、当社並びにグループ各社とのシナジー効果を高めております。また、透明性の高いガバナンス体制を維持し、独立性を尊重しつつ、緊密に連携し相互理解を深めていくと共に、一般株主の利益も十分配慮しながら、今後もガバナンスのあり方についても絶えず検討・見直しを進めてまいります。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
吉田 元一	他の会社の出身者												
武藤 光一	他の会社の出身者												
中島 正博	他の会社の出身者												
君嶋 祥子	他の会社の出身者												

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
吉田 元一		吉田元一氏が過去において業務執行者であった三井物産株式会社と当社との間には自動車の売買等の取引がありますが、その規模は同社の連結収益の0.1%以下、当社連結売上高の2%以下であり、取引の規模、性質に照らして、当社の意思決定に著しい影響を及ぼす取引関係はありません。また、同社を退任して10年以上経過しており、現在は同社の業務執行に関わっておりません。	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等を歴任し、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おります。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おります。 なお、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。
武藤 光一		武藤光一氏が過去において業務執行者であった株式会社商船三井と当社との間には自動車輸送の取引がありますが、その規模は同社の連結売上高の0.1%以下、かつ、当社から同社への売上高はなく、取引の規模、性質に照らして、当社の意思決定に著しい影響を及ぼす取引関係はありません。また、現在、同社の特別顧問を務めておりますが、業務執行は行っておりません。	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おります。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おります。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おります。 なお、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。

中島 正博	中島正博氏が現在業務執行者である株式会社モリタと当社との間には自動車売買に関連する取引がありますが、その規模は同社親会社の連結売上高の0.1%以下、かつ、当社から同社への売上高はなく、取引の規模、性質に照らして、当社の意思決定に著しい影響を及ぼす取引関係はありません。過去において業務執行者であった株式会社モリタテクノスと当社との間には取引がありますが、その規模は同社の親会社の連結売上高の0.1%以下、かつ、当社から同社への売上高はなく、取引の規模、性質に照らして、当社の意思決定に著しい影響を及ぼす取引関係はありません。	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おります。2017年6月より当社独立社外監査役、2021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おります。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おります。なお、独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。
君嶋 祥子	君嶋祥子氏と近親者が過去において弁護士として在籍していた長島・大野法律事務所（現 長島・大野・常松法律事務所）と当社との間には、同事務所から当社への専門的サービス（法律事務）の提供取引がありますが、同事務所の在籍期間は同氏が7年未満、近親者が5年未満で、いずれも同事務所を退所して20年超経過しております。	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おります。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おります。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おります。なお、独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事案検討会議	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬案検討会議	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

上記、役員人事案検討会議、役員報酬案検討会議の議長は独立社外取締役 吉田元一が務めております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	7名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人より監査計画、監査の実施状況及び結果等、その職務の執行状況について定期的に報告を受け意見交換を行っているほか、子会社往査への立ち会い等、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視・検証するなど、相互連携を図っております。また、監査役は、内部監査部と監査計画、監査の実施状況及び結果等の情報共有を行う等、随時の会合を持ち、相互連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
宮崎 直樹	他の会社の出身者													
松本 千佳	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
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)、及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おります。 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むけた助言や、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おります。
松本 千佳		松本千佳氏が過去において在籍していた有限責任あずさ監査法人と当社との間には、同法人から当社への専門的サービス(コンサルティング業務)の提供取引がありますが、当社が同法人に支払っている報酬額は同法人の年間業務収入の0.2%以下に該当する約1億3,000万円であり、取引の規模、性質に照らして、当社の意思決定に著しい影響を及ぼす取引関係はなく、退社後同法人の業務執行にも関与していません。	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、同法人では理事等を歴任し、財務及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おります。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おります。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、監査体制強化にむ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おります。なお、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社では、会社法に定める社外取締役並びに社外監査役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえつつ、経営者としての豊富な経験と幅広い見識または会計等の専門領域における知見を有し、当社の経営に対し適切な監督・監視機能を果たすことができることを独立役員の要件としております。
なお、当社は独立役員の資格を満たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

当社の企業価値の継続的な向上を促し、株主のみならずとの一層の価値共有を推進するため、2019年度より譲渡制限付株式の付与のための報酬を導入しました(2019年6月定時株主総会にて承認決議)。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

連結報酬等の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行っております。
有価証券報告書は、金融庁運営の「金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム(EDINET)」に、事業報告は、当社のホームページに掲載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続きは以下のとおりです。

基本方針

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ます。

なお、本方針は当社取締役会にて決定しております。

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、及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、基本報酬のみを支払うこととします。

取締役の基本報酬、賞与及び譲渡制限付株式報酬は、2019年6月19日開催の株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額(年額10億円、うち社外取締役分は年額1億円以内)の範囲内において決定します。

なお、譲渡制限付株式報酬は、2019年6月19日開催の株主総会の決議により定められた株式数の上限額(30万株)の範囲内において、役位、職責、株価等を踏まえ取締役会において、付与する株式の個数を決定します。

基本報酬

取締役の基本報酬は、月例の固定報酬として毎月支給し、基本報酬の金額は、役位、職責に応じて当社の業績、従業員給与の水準、他社水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

賞与

取締役への業績連動報酬としての賞与は、経営目標達成に向けたインセンティブとして機能するよう、各期の連結営業利益(2025年3月期における期初目標200億円、期中修正目標2024年10月300億円/2025年1月450億円、実績575億円)をベースとし、役位、職責、株主への配当(2025年3月期における期初予想未定、期中修正予想0円、実績0円)、従業員の賞与水準、中長期的な業績、過去の支給実績及び他社の動向などを総合的に勘案して決定するものとし、毎年、一定の時期に支給することとします。

譲渡制限付株式報酬

取締役には、当社の持続的成長と企業価値の向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主のみならずの一層の価値共有を進めることを目的に、譲渡制限期間を当社の取締役会が予め定める、地位を退任する時点の直後の時点までの期間とする譲渡制限付株式を、毎年一定の時期に付与することがあります。付与する株式の個数は、前述の付与目的に沿うよう当社の役位、職責、株価等を踏まえて決定します。

取締役の個人別の報酬等の額と割合の決定に関する方針

取締役の基本報酬、業績連動報酬である賞与、及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」で役職毎の報酬額を決定した上で、取締役会において総額を決定します。なお、報酬の種類毎の割合の目安は、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。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定

当社取締役会は、役員報酬案検討会議で決定する役職毎の報酬額が、前述の指標を勘案し基本方針に沿った適正な内容であると判断した上で、総額を決定します。

取締役の個人別の報酬額は、取締役会決議にもとづき、各取締役の職責・当社業績への貢献度を評価可能である代表取締役社長 小木曾聡が各取締役の基本報酬額及び各取締役の賞与評価配分の決定権について委任を受けるものとします。

当該権限が適切に行使されるよう、役員報酬案検討会議における役職毎の報酬額の決定内容を踏まえることとし、譲渡制限付株式報酬は、おなじく役員報酬案検討会議の決定を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議します。

なお、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容についても、役員報酬案検討会議が当社基本方針に沿って各指標を勘案し、役職毎の報酬額・総額を決定した上で、代表取締役社長 小木曾聡に決定権を委任していることから、当社取締役会は方針に沿った内容であると判断しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】更新

社外取締役・社外監査役と代表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など、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おります。
社外取締役については経営企画部及び総務部が社内との連絡・調整にあっております。監査役については、その活動を補佐する専任組織として監査役室を設置しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

現在、対象者はおりません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)更新

1)現状の体制の概要<併せて当社のコーポレートガバナンス体制(別シート 当社のコーポレートガバナンス体制)をご参照ください>

当社は、監査役会設置会社であり、取締役会、監査役会及び会計監査人を設置しております。

監査役会による独立した監査機能に加え、当社の取締役会は取締役7名(会社法に定める社外取締役4名を含む2025年6月末現在の人数、定款において15名を上限とする定め有)によって構成され、毎月定期的に行われる取締役会(必要に応じて臨時取締役会)において、法令・定款で定められた事項や経営に関する重要事項の報告・審議・決議がされております。なお、2024年度の取締役会は全13回開催をしております。

取締役会のスリム化と機動的な業務執行を図るため、2023年2月より本部・領域制の廃止並びに部の大くくり化・統廃合などにより組織の階層を削減するとともに、各機能にCxO(各機能・役割における責任者、Chief Officer)、または機能長を設置し責任者を明確にして、意思決定の迅速化と権限委譲を進めております。

また、当社及び当社グループの重要な経営方針・戦略に係わる事項の方針を審議・決定するため、取締役社長を議長とし、常勤監査役、ガバナンス担当の役員、及びCxO・機能長等で構成する経営会議を原則毎週1回開催し、意思決定の迅速化を図っております。

そして、当社のコーポレートガバナンスの実効性を高め、持続的成長と継続的な企業価値の向上に資することを目的として、「コーポレート・ガバナンス委員会」を設置し、社外役員及び非常勤の取締役を交えて取締役会の在り方等に関する議論(必要に応じ取締役会に提言)を行っており、2024年度においては2回開催いたしました。

一方で、当社の監査役会は監査役4名(社外監査役2名を含む2025年6月末現在の人数、定款において7名を上限とする定め有)によって構成され、監査役は、監査役会が定めた監査役監査の基準に準拠し、監査の方針及び監査計画等に従い、取締役、内部監査部門その他の使用人等と意思疎通を図り、情報収集、監査環境の整備につとめるとともに、取締役会その他の重要会議体への出席、取締役及び使用人からその職務の執行状況の報告聴取、重要な決裁書類等の閲覧、本社・工場及び主要な事業所における業務及び財産の状況の調査、子会社の取締役及び監査役等との意思疎通・情報交換や子会社からの事業報告聴取を行い、取締役の職務執行を監査しております。

監査役は、会計監査人より監査計画、監査の実施状況及び結果等、その職務の執行状況について報告を受け、意見交換を行っているほか、子会社往査への立ち会い等、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視・検証するなど、相互連携を図っております。また、事業報告、計算書類及びそれらの附属明細書、並びに連結計算書類について検討を加えております。

2)内部監査

当社の内部監査の状況は以下のとおりです。

【内部監査の目的及び監査方針】

当社は、当社及び当社グループ会社の内部統制を支え、経営と企業価値の向上に貢献することを目的として、内部監査部を設置しております。取締役会が承認した「内部監査基本規程」(以下、「基本規程」)において、内部監査は不正の予防と企業価値の向上のため、リスク評価に基づいて当社及び当社グループ会社の業務プロセスの適正性と内部統制の状況を評価し、客観的な保証と助言を提供することとされております。当社の内部監査部は、一般の業務監査に加えて、J-SOX(金融商品取引法による財務報告に係る内部統制報告制度)の経営者評価も行っております。

監査の方針については、リスクの高い業務を優先的に監査対象とするリスクベースアプローチに基づき、事業環境の変化や内部統制上の課題を踏まえてテーマ・対象組織を選定しております。毎年度の監査方針・監査計画については、基本規程に基づき取締役会の承認を得ております。

【内部監査組織体制と手続き】

当社の内部監査部の人員は、2025年6月末現在30名(専任者21名、兼任者9名)であり、昨今の社内外情勢を踏まえ内部統制強化のため、過

去5年間で人員を段階的に増強してまいりました。また、グループ会社では現在18社に内部監査組織が設置されており、グローバルでの監査体制の強化を図っております。

基本規程において、内部監査の活動状況及び結果を、取締役会、監査役会及び社長に対して報告することとされております。個別の監査業務については、基本規程にて国際団体であるIIA(The Institute of Internal Auditors: 内部監査人協会)の定めるグローバル内部監査基準を順守することとしており、リスクベースアプローチに基づき計画を立案のうえ機能長の承認を得て実施し、監査結果については個別に社長及び常勤監査役に報告しております。また、重要な監査結果について、経営会議及び取締役会に中間期及び期末に報告しております。

内部監査の高度化を目指して、人員の採用や研修などにより専門性向上にも取り組んでおります。現在、国際資格であるCIA(公認内部監査人)保持者2名、日本内部監査協会が認定する内部監査士の資格保持者7名が在籍しております。

【内部監査の実効性確保に向けた取組み】

基本規程に内部監査機能の独立性と客観性の確保が定められており、当社の体制上独立した組織となっております。

当社は、2022年10月に発表した「3つの改革」による取組みの一つに「三線体制(1線:現場部署、2線:統括・専門部署、3線:内部監査部)」による内部統制体制の更なる強化を掲げており、それぞれの役割と責任の明確化を図っております。また、内部監査部は、2023年度には外部機関による第三者評価を受け、その結果に基づく改善活動を継続的に実施しております。

内部監査部は、監査実施後、監査対象部署・会社に対して、指摘と改善提言を行うとともに改善計画の提出を求め、これらに基づき改善状況のフォローアップを定期的実施しております。

当社におけるエンジン認証に関わる不正問題の反省を踏まえ、内部監査部は、開発・認証業務をはじめとする技術分野に対しても、必要な知見を有する人材を配置の上で監査を実施しております。また、内部監査部は、品質保証部門との間で当社が認証を受けているISO9001(品質マネジメント規格)の内部監査手続きにおいて連携し、相互の知見を活かした実効性のある体制の整備を図っております。さらに、会社法内部統制システムの運用状況について、必要な監査を実施しております。

【監査役及び会計監査人との連携】

当社は、三様監査のそれぞれの有効性を確保するため、監査役、会計監査人と内部監査部の連携を図っています。内部監査部は、毎月定期的に常勤監査役に主な活動状況を報告するとともに、相互に情報共有を行っております。

また、2024年度は社外監査役の出席する監査役会において、個別の監査について結果と課題について報告いたしました。さらに、内部監査部は、会計監査人とJ-SOXに係る評価手続きにおいて密に協力と連携をしているほか、年度の重要な節目において財務諸表監査及び内部統制監査の経過や結果に関する報告を受けております。

3) 社外取締役並びに社外監査役

当社は、取締役の職務執行の監督機能として、会社法に定める社外取締役4名(いずれも独立役員)を選任しております。社外取締役は、取締役会における重要な意思決定のほか、コーポレート・ガバナンス委員会での積極的かつ建設的な議論への参加等を通じた経営の監督という役割を果たすことで、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定に寄与しております。

また、取締役の職務執行に対する監視機能として、会社法に定める社外監査役2名(うち松本千佳氏は独立役員)を選任しております。常勤監査役2名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が十分に構築されていると判断しております。

当社では、社外取締役及び社外監査役と代表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など、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連携を図っております。

社外監査役は、常勤監査役・取締役・その他の使用人等と意思疎通を図り、監査役会・取締役会への出席、取締役及び使用人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、事前監査を行っております。また社外監査役は、会計監査人より監査計画・監査の実施状況及び結果について必要に応じ報告を受け意見交換を行うなど、相互連携を図っております。

4) 責任限定契約

当社と取締役(業務執行取締役等であるものを除く)及び社外監査役の間では、会社法第423条第1項に定める責任について、その職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がなかったときは、会社法第425条第1項に定める額を責任限度とする契約を締結しております。

5) 内部統制等

本報告書の「1」内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社の経営にあたっては取締役会に社外取締役4名(いずれも独立役員)を選任し、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための体制を整備しております。また取締役会に対する監視機能としては、経営の適正性・適法性を監視するため、常勤監査役2名に加え、会社法に定める社外監査役2名(うち松本千佳氏は独立役員)による客観的な監査が行われております。以上のことから、経営監視機能も十分に構築されていると判断し、現状の体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	集中日及び準集中日を回避して開催するようつとめております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしております。

議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知及び株主総会参考書類(要約)を作成し、当社ホームページ及び機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへ掲載しております。
その他	株主総会開催日程は、決定次第、当社ホームページに掲載しております。 また、株主総会招集通知を発送日に先立って電子提供措置の法定開始期限より前に当社ホームページに掲載するとともに、決議通知を発送日に当社ホームページへ掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算を含む年4回の決算説明会の他、適宜会社説明会や施設見学会等を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページにIRコーナーを設け、決算短信、株主総会招集通知等、有用なIR関連情報を適時・適正に掲載しております。 (https://www.hino.co.jp/corp/for_investors/)	
IRに関する部署(担当者)の設置	渉外広報部、経理部、総務部にIR担当者を置いております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社グループの従業員一人ひとりがお客様を含む様々なステークホルダーを尊重し、ふさわしい行動がとれるよう、「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」を定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、会社の使命として「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」を掲げ、持続可能な社会の実現に貢献します。 環境問題への対応については、「日野環境チャレンジ2050」及び「日野環境マイルストーン2030」を策定し、社会のライフラインである物流・人流を支え続ける商用車メーカーとして、取り組みを進めております。 その他、サステナビリティに関する具体的な取り組みや活動の内容については、「統合報告書」に掲載しています。 「統合報告書」 < https://www.hino.co.jp/corp/for_investors/integrated_report.html >
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社グループは、「HINOサステナビリティ方針」「HINO行動規範」を定め、その中で適正な情報開示の方針について規定しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

<業務の適正を確保するための体制整備の基本方針及び当該体制の運用状況の概要>

当社は、エンジン認証不正問題を受け、2022年10月7日に「3つの改革」を進めていくことを公表し、この中でガバナンス改革の一環として、長期にわたって不正に気づけなかったことを踏まえて「内部統制システムの強化」を掲げてこれに取り組むとともに、リスクマネジメントのあり方をはじめとして内部統制システム(業務の適正を確保するための体制)の基本方針を見直し、2023年4月取締役会にて、以下のとおり決議いたしました。

当社は「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めます。

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。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 取締役会は、「HINOウェイ」の実践を監督し、取締役及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合することを確保します。
- (2) 法令・定款、業務分掌、社内規程に基づき、取締役会及び組織横断的な各種会議体で総合的に検討した上で意思決定を行い、取締役間の相互牽制を図ります。
- (3) 独立した内部監査組織を設置し、職務執行の適正を確保するための体制の整備・運用状況の評価及び業務の適法性、妥当性、効率性についての内部監査を定期的・継続的に行い、必要な改善を図ります。また、内部監査の活動状況・監査結果等については、監査役会及び取締役会へ定期的に報告します。
- (4) コンプライアンス体制の整備・強化のため、社長を委員長とし全取締役・監査役・外部専門家が参加するコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する全社的な方針・課題について審議し、「HINO行動規範」の徹底及びそれを支える組織風土の醸成を推進します。
- (5) 「HINOウェイ」に基づく「正しい仕事」の実践のため、業務執行を担当する専務役員、Chief Officer (CxO)、機能長は、各担当分野・役割における業務プロセスの整備と運用に取り組みます。
- (6) 法令及び社内規程の遵守に関するコンプライアンス上の懸念や問題の早期把握及び解決を図ります。内部通報者に対しては不利益がないよう保護を図り、従業員が法令や社内規程への疑問・懸念・違反を発見した場合、職場の上司、専門部署、HINOコンプライアンス相談窓口等の各種相談窓口への報告・相談を安心して行うことができる環境・体制を整備し、運用します。

【運用状況の概要】

- (1) 取締役会は、取締役会規程に基づき付議された議案について適切に審議し、取締役及び使用人の職務執行の法令及び定款への適合、「HINOウェイ」の実践を監督しています。
- (2) 取締役会や経営会議をはじめとする会議体において総合的に検討した上で意思決定を行っています。
- (3) 内部監査部が、リスクベースの業務監査や財務内部統制評価等の監査活動を行い、改善を図るとともに、活動状況、監査結果等について監査役会及び取締役会に定期的に報告しています。
- (4) コンプライアンス委員会を当事業年度において4回開催し、当社グループコンプライアンス計画などの方針・課題について審議いたしました。委員会で承認された計画に基づいてChief Compliance Officer (CCO、チーフ・コンプライアンス・オフィサー)の要請に従い、専務役員、Chief Officer (CxO)、機能長は、各担当分野・役割におけるコンプライアンスの諸施策(人づくり、組織・風土づくり)を実施しています。また、CCO管轄下のコンプライアンス推進部が社内関連部署と協働して、コンプライアンス委員会において、当社グループのコンプライアンス活動の状況等について報告しています。
- (5) 「正しい仕事」の実践のため、専務役員、CxO、機能長は役割と職務分掌を明確にし、また各部の業務分掌、職務権限を定めるとともに社内規程など業務に関するルールやプロセスの整備、標準化を推進しています。
- (6) 内部通報の仕組みとして、国内の社外弁護士事務所を受付窓口とする「HINOコンプライアンス相談窓口」及び国際的な専門企業を受付窓口と全世界を対象とする「HINOグローバル・コンプライアンス・ホットライン」を運用しています。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

経営の健全性、効率性及び透明性を確保するため、取締役及び使用人の職務執行に関する情報について、適切な保存、管理のための体制を構築し、実効的に運用します。

【運用状況の概要】

取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理については、文書管理に関する社内規定に基づき、各担当部署が適切に管理する体制を構築しています。また、情報セキュリティに関する点検も定期的に行っています。

3. 損失の危機の管理に関する規程、その他の体制

- (1) 事業や投資に関わるリスクは、業務執行を担当する各専務役員、CxO、機能長が各担当分野・役割において適切なリスク管理を行うとともに、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ます。
- (2) 上記のほか安全、品質、環境、情報セキュリティ等を含む全てのリスクについて、リスク管理規程に基づき各種会議体において管理するとともに、リスクマネジメント委員会において全社横断的な観点でリスクを識別し、評価・対策の確認をします。災害等の発生に備えて、マニュアルの整備や訓練を行うほか、必要に応じて、リスク分散措置及び保険付保等を行います。
- (3) 資金の流れや管理の体制を文書化する等、適正な財務報告の確保に取り組むほか、適時適正な情報開示を確保します。

【運用状況の概要】

- (1) 経営会議において事業や投資に関わるリスクを定期的に検証するとともに、各専務役員、CxO、機能長が適切なリスク管理を行っています。
- (2) Chief Risk Officer (CRO、チーフ・リスク・オフィサー)のもと、グループを含めた全社横断的な観点で各部が洗い出したリスクを識別し、評価・対策の確認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、「リスクマネジメント委員会」で管理しています。また、「情報セキュリティ委員会」、「日野安全衛生・防災委員会」、「日野環境委員会」等の諸活動を通じて、統制活動、リスク管理の強化を図るとともに、より実効性をあげる取り組みも開始しました。
- (3) 財務報告に係る業務フロー、統制活動の文書化等の体制の整備とその運用状況の適正を定期的に評価し、また、適時適正な情報開示のため情報の収集、開示要否の判断を行っています。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 中長期の経営方針及び年度毎の会社方針を基に、組織の各段階で方針を具体化し、一貫した方針管理を行います。管理にあたっては、各職場でのリソースの実情を十分に勘案し、また「HINOウェイ」を実践する組織風土の醸成・人財尊重のもとに、適正で効率的な執行が行われるよう取

り組みます。

(2)取締役会及び取締役が、経営方針に基づき迅速な意思決定を行うため、業務執行を担当する各専務役員、CxO、機能長を定め、各分野・役割における執行の権限を与えます。業務執行を担当する各専務役員、CxO、機能長は主体的、機動的に業務を執行し、取締役会はこれを監督します。

【運用状況の概要】

(1)中長期の経営方針及び年度毎の会社方針について、経営会議において審議のうえ、取締役会において決定しています。また、「HINOウェイ」に基づき、お客様や社会に貢献できる良い商品・サービスを提供するという共通の目的の下、組織の各段階で方針を具体化し、一貫した方針管理を行っています。

(2)全社方針や重要事項の検討及び決定は、全CxO、機能長、常勤監査役で構成される経営会議に一元化し、経営のスピードアップと質の向上を図るとともに、業務分掌、権限を定め、各事業ユニット・機能において機動的な意思決定を行っています。当事業年度においては取締役会を13回、経営会議を50回開催しております。

5. 株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
グループ共通の方針として、親会社であるトヨタ自動車株式会社のトヨタ基本理念やトヨタ行動指針を踏まえた「HINOウェイ」を子会社に展開し、人的交流を通じた経営理念の浸透も行うことで、グループの健全な業務の適正確保の環境の醸成を図ります。
また、親会社であるトヨタ自動車株式会社、トヨタグループ各社との取引の適正を確保します。

(1)子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制
「関係会社管理規則」及び関連規則を定め、当社における子会社の主管部署は定期及び随時の情報交換を通じて、当社子会社の業務の適正性と適法性を確認します。グループ経営上の重要事項については当社の取締役会等において審議・報告することで、子会社の業務の適正性について監督します。

(2)子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
子会社に対し、「HINOウェイ」を展開し、コンプライアンスに関わる体制の整備及び内部通報窓口の運用をサポートします。また、当社は外部に子会社向け内部通報窓口を設け、運用します。子会社のコンプライアンスの状況について、各種監査等定期的な点検を行い、コンプライアンス委員会に報告し、子会社のコンプライアンス担当者を対象とした研修会等を適宜開催する等、サポートを実施し、監督します。

(3)子会社の損失の危険の管理に関する規程、その他の体制
子会社に対し、当社のリスク管理に関する規程に基づき、リスク管理体制の構築と運用を求め、当社のリスクマネジメント委員会及び主管部署は必要に応じ、子会社における重要なリスクの識別・評価・対策について審議し、当社グループにおけるリスクマネジメントの推進を監督します。

(4)子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
子会社に対して、経営方針、年度事業計画の作成と定期的な報告を求めるとともに、関係会社管理規則に基づいた権限規定、業務分掌等の社内規程を定め、それに基づく適切な権限移譲を行い、「HINOウェイ」に基づく適正で効率的な執行が行われるよう監督します。

【運用状況の概要】

(1)「関係会社管理規則」に基づき、子会社をはじめとしたグループ会社ごとに主管部署を設定しています。経営上の重要事項に関しては「関係会社管理規則」に基づき、業務執行の監督、監査を行い、グループ会社に非常勤の取締役、監査役を派遣しています。また、業務の適正確保体制の整備に向け、グループ会社と意見交換を行っています。

(2)子会社に「HINOウェイ」を展開し、さらに行動指針や各種ガイドラインをグループ会社へ提示して、ガバナンス及びコンプライアンスに関わる体制整備の指導・支援、当該体制を整備する人材の育成を実施しています。また、子会社向け内部通報窓口の運用及びコンプライアンス状況等の監査、点検、これらの状況についてのコンプライアンス委員会への報告、研修会等によるサポートなどを行っています。

(3)当社のリスクマネジメント規則に基づき、子会社に対して、リスク管理体制の構築と運用を求め、当社のリスクマネジメント委員会及び主管部署により当社グループとしてのリスクマネジメントを推進しています。

(4)子会社に対して、経営方針、年度事業計画の作成と定期的な報告を求めるとともに、適切な権限規定、業務分掌規定による「HINOウェイ」に基づく適正で効率的な執行を求めています。

6. 監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

当社は次の体制を構築・運用し、監査役の監査が実効的に行われることを確保します。

(1)監査役の職務を補助すべき適切な人数のスタッフを置きます。その人事については、事前に監査役会または監査役会の定める常勤監査役の同意を得ます。

(2)取締役は主な業務執行について担当部署を通じて適宜適切に監査役に報告するほか、当社または子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは直ちに監査役に報告します。当社及び子会社の役員及び従業員は、監査役の求めに応じ、定期的にまた随時、当社または子会社の事業に関する報告を行います。
監査役への報告をした者について当該報告をしたことを理由として、不利な取扱いを受けることはなく、この旨を役員及び従業員に周知徹底します。

(3)監査役の職務の執行に必要な費用については、監査役が必要と考える金額を適正に予算措置するとともに、予算措置時に想定し得ない事由のために必要となった費用についても、当社が負担します。

(4)主要な役員会議体には監査役の出席を得るとともに、監査役による重要書類の閲覧、会計監査人との定期的及び随時の情報交換の機会等を確保します。

【運用状況の概要】

(1)監査役室を設置し、専任のスタッフを配置しています。その人事については、事前に常勤監査役の同意を得ています。

(2)当社及び子会社の役員及び従業員は、定期または随時に実施される監査役との意見交換時等に、当社または子会社の事業やリスク等に関

する報告を行っています。報告を理由として不利な取扱いを受けないことが役員及び従業員に周知徹底されています。

(3) 監査役の職務の執行に必要な費用は適正に予算措置され、また当社が負担しています。

(4) 監査役は取締役会及び経営会議、その他重要な会議に出席するとともに、会計監査人と定期及び随時に必要な情報交換を行っています。また、重要事項に関する決裁書を確認しています。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、「HINOウェイ」における「HINO行動規範」に基づき、反社会的勢力との関係は一切持たないことを基本方針としております。
反社会的勢力・団体による組織暴力や犯罪行為に対しては組織として毅然とした対応をとること、不当な要求を受けた場合には直ちに担当部署に相談し、関係機関と連携して迅速な解決を図るようにつとめることを、「HINO行動規範」に明記するなど周知徹底しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

親会社(トヨタ自動車株式会社)が当社議決権の50.2%を所有しております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 当社は、「HINOウェイ」において「HINOサステナビリティ方針」を制定し、この中で次のように規定しております。
・私たちは、企業活動の実践には社会から信頼いただくことが不可欠との認識のもと、企業情報を適切に開示し、ステークホルダーとの誠実なコミュニケーションを通じて、相互理解と信頼関係を育みます。

また同じく、「HINOウェイ」において「HINO行動規範」を制定し、この中で次のように規定しております。
・私たちは、財務状況・業績・事業活動の内容など企業運営全般にわたり、社会が真に必要としている情報を適時・適切に開示します。

2. 上記を実現するため、当社は開示の必要な情報・開示担当部署・開示の手順等を以下の通り明確にし、次のような流れにより会社情報の適時開示を図っております。

* 開示担当部署... 渉外広報部、経理部、法務部、経営企画部

社内各部署は、東京証券取引所の定める適時開示に関する規則に則り、部内(及び主管する子会社)において開示すべき情報がある場合には、次の対応をとるものとします。

- a) 決定事実については、案件毎に企画・検討の段階で、各部と開示担当部署が、適時開示の方法・時期について協議する。
- b) 発生事実については、各部が情報を入手次第、速やかに開示担当部署に連絡する。

開示内容は次の通り決定します。

- a) 決定事実については、取締役会、または経営会議などの会議体において決定します。
- b) 発生事実については、開示担当部署が当該案件担当部等と協議の上決定します。

情報取扱責任部署(渉外広報部)は、前記の決定を受けて、速やかに証券取引所への開示を行います。

別シート① 取締役スキル・マトリックス

No.	氏名	職位	年齢	取締役 在任 年数	社外 役員	独立 役員	委員の状況 (◎：委員長 ○：委員)			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
							特別委員会	役員人事案 検討会議	役員報酬案 検討会議								
1	小木曾 聡	代表取締役 社長	64	5年目				○	○	○		○	○	○	○		○
2	佐藤 直樹	取締役	58	3年目						○			○	○	○		
3	吉田 元一	取締役	77	11年目	○	○	◎	◎	◎	○		○	○	○		○	
4	武藤 光一	取締役	71	6年目	○	○	○	○	○	○		○	○	○			
5	中島 正博	取締役	75	5年目	○	○	○	○	○	○		○	○	○			
6	君嶋 祥子	取締役	55	3年目	○	○	○	○	○	○	○		○	○			
7	長田 准	取締役	59	2年目						○	○		○	○		○	

※年齢、及び取締役在任年数は、2025年6月26日（当社定時株主総会）時点

