

社会

Social

- 078 人権尊重
- 081 品質：自動車事業
- 084 品質：航空宇宙事業
- 086 安全なクルマづくり
- 093 人財
- 104 お客様
- 108 CSR調達
- 111 社会貢献



人権尊重

考え方

SUBARUグループは、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」を行っています。「一人ひとりの人権と個性を尊重」することは、「人・社会・環境の調和」を目指して豊かな社会づくりに貢献したいという、SUBARUの企業理念を実現するための重要な経営課題と捉え、2020年4月に「人権方針」を制定しました。

この「人権方針」は外部有識者の見解や海外事業所との協議内容を踏まえるなど、ステークホルダーの考えや期待値を十分考慮して制定しました。今後の環境変化も捉え、グローバルで適切に運用します。

人権方針

人権尊重の理念

SUBARUグループは、自動車と航空宇宙の両事業を通じて、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」を行っています。「一人ひとりの人権と個性を尊重」することは、「人・社会・環境の調和」を目指して豊かな社会づくりに貢献したいという、SUBARUの企業理念を実現するための重要な経営課題と捉え、この人権方針を掲げ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権への尊重に対するSUBARUグループの責任を明確にします。

1. 人権尊重に関連した法令や規範の遵守

(適用範囲・体制)

・この方針は、株式会社SUBARUおよびすべての子会社に適用されると共に、サプライチェーンを含め、事業に関連するビジネスパートナーやその他の関係者にも、この方針に基づく人権尊重を期待し、働きかけを行います。また、それを実現するため、代表取締役社長をSUBARUグループの人権に関わる責任者とした社内体制を整備し、継続的な取り組みを実施します。

(関連法令・国際規範)

・私たちは、各国の関連法規制を遵守するとともに、世界人権宣言、国際人権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約および、経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約）、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則および権利に関する宣言」等の国際規範で定められる人権を尊重します。法令と国際規範に乖離がある場合は、可能な限り国際規範を尊重した取り組みを行うよう努力します。

2. 人権デューデリジェンスの実施

(人権リスクへの対応)

・私たちは、事業に関わる潜在的もしくは実際の人権リスクを特定し、リスクを防止または軽減するための仕組みを構築し、継続的に運用します。

(是正)

・私たちが、人権に対する負の影響を引き起こした、もしくは、関与したことが明らかになった場合、その救済に取り組みます。また、そのための苦情処理手続きを構築、維持します。

(教育)

・この方針がSUBARUグループで働くすべての人々に理解され、実践されるよう、役員・従業員・その他の関係者に対し、人権尊重に関する教育・啓発を定期的に行います。

(対話・協議)

・人権尊重へのより良い取り組みのため、関連するステークホルダーとの対話や協議を行います。

(情報開示)

・この方針に従い、人権尊重および推進への取り組みについての情報開示を、毎年実施します。

人権方針（付属書）

SUBARUグループの事業において 重点的に取り組む人権課題

SUBARUグループのモノづくりは、自社の工場のみならず、重層的なサプライチェーンで働く、非常に多くの人々によって支えられています。また、マーケティング・販売・アフターサービス等においても世界中のディストリビューターやディーラーを介して、様々な人々との接点があります。そして、私たちが関わるモビリティ社会においては、多くのかげがえのない命を大切にすることを営み、商品やサービスを提供しています。このようなSUBARUグループに関わるすべての人々の人権を尊重するため、現時点で重点課題として特定した、以下の項目に積極的に取り組んでいきます。

なお、この付属書に示された重点課題は、法令等を含む社会の要請、技術の進歩、SUBARUグループ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。

（人命・財産への権利の尊重）

- ・運転者・同乗者・歩行者等SUBARUグループの商品やサービスに関わる人々やその家族の基本的な権利を守るため、スバル車に関連する死亡交通事故ゼロを目指します。
- ・SUBARUグループの様々な商品やサービスの災害支援等の人道的な利用を推進するとともに、非人道的な利用を避けるよう努力します。

（個の尊重および多様性と包摂の尊重）

- ・従業員、ビジネスパートナー、および当社が事業を展開するコミュニティの構成員一人一人の個性を重視し、多様性と包摂性をもつ環境の構築に努めます。
- ・お客様や従業員のみならず、SUBARUグループに関わる人々の個人情報の保護を含めたプライバシーを十分に尊重した事業活動を行います。

（差別・ハラスメントの禁止）

- ・SUBARUグループに関わるすべての人々に対し、人種・年齢・性別・性自認および表現・性的指向・国籍・民族・出身地・宗教・信条・職業・障がいの有無・家族関係・その他法令で保護される地位などを根拠としたあらゆる差別を禁止します。また、その尊厳を傷つけるいかなるハラスメント行為も許容しません。
- ・マーケティング活動等のコミュニケーションにおいても、潜在的な人権リスクへの配慮を行い、差別的な表現や子どもに悪影響を与える恐れのある表現は禁止します。

（SUBARUグループの労働者の権利の尊重および サプライチェーンへの働きかけ）

- ・児童労働、強制労働、奴隷労働、および人身売買による労働は禁止します。
- ・若年労働者の危険作業への従事を禁止します。
- ・外国人労働者、移民労働者等の人権には十分な配慮を行います。

- ・労働者の基本的な権利である結社の自由および団体交渉権を尊重します。従業員のより良い労働環境を確保するために、従業員と対話をしていきます。
- ・働きがいがあり、安全で衛生的な職場環境を維持します。
- ・働く人々の幸福を促進するため、最低賃金・生活賃金を上回る適切な賃金支払いを実施するとともに、適正な労働時間の管理を行います。
- ・労働者の権利の尊重を、サプライチェーンにも期待し、働きかけます。

（地域社会の脆弱な人々の権利尊重）

- ・紛争鉱物への対応をはじめとする責任ある調達に取り組みます。
- ・女性、子ども、障がい者、社会的少数派（マイノリティ）、少数民族、先住民族等弱い立場の人々の人権の尊重には、特に配慮します。

（人権尊重への貢献）

- ・SUBARUグループの企業市民活動を通じて、世界の人々の人権を守るための貢献を積極的に行います。

体制

代表取締役社長をSUBARUグループの人権に関わる責任者とした社内体制を整備し、継続的な取り組みを実施します。代表取締役社長が委員長を務めるCSR委員会などの場で、人権上の課題や取り組みについて議論を行っていきます。

取り組み

「一人ひとりの人権と個性を尊重」することは、SUBARUの企業理念を実現するための重要な経営課題と捉え、2019年3月にCSR委員会の人権タスクチームを作ることを決定し、4月に人事部、IR部、サステナビリティ推進部、調達企画部からなるタスクチームを結成しました。タスクチームとして、外部有識者や専門家とのディスカッションなどを重ねた結果、2020年4月に「人権方針」を制定しました。「人のために」という普遍的なSUBARUグループの目的意識を、お客様や従業員だけでなくバリューチェーン全体に広げて適用することを明文化しました。これからもSUBARUグループとして人権を尊重した経営を行っていきます。

人権啓発活動

SUBARUグループの「人権方針」では、「サプライチェーンを含め、事業に関連するビジネスパートナーやその他の関係者にも、この方針に基づく人権尊重を期待し、働きかけを行います。」と、明示しています。

これまでも「ダイバーシティ」というテーマで、SUBARUの新入社員研修および管理者研修を実施してきましたが、今後はさらに従業員の人権尊重意識の向上に向けて、啓発活動の検討・実行に努めていきます。

ハラスメント防止

SUBARUグループは、差別・ハラスメントを重要課題と捉え、「人権方針」にも明記しています。各種ハラスメントの防止に向けては、就業規則で禁止すると共に、「行動ガイドライン」で

も言及しています。パワーハラスメントに関しては、「パワハラ解説集」を作成し、SUBARUの全従業員に周知しています。また、「パワハラ防止ハンドブック」をすべての管理監督者に配布し、防止に取り組んでいます。

なお、ハラスメントの相談窓口として、社内・社外に「コンプライアンス・ホットライン」「ハラスメント相談窓口」を常設し、グループ企業も含めた全従業員が相談できる環境を整えています。相談しやすい体制とすることで、気軽な相談を促し、早期の問題察知と解決を図っています。

→ [コンプライアンス・ホットライン](#)

品質：自動車事業

考え方

SUBARUの「安心と楽しさ」、その根幹は「品質」であり、「品質はお客様に対する最も基本的な責任の一つ」です。中期経営ビジョン「STEP」における最中核は「品質改革」であり、商品の企画段階から、お取引先様の部品調達、工場における製造・出荷にいたるすべてのプロセスで改革を実行しています。

お客様から共感され信頼していただける存在となるため、新しい品質方針を旗印として、全従業員が「品質第一」を合言葉に、

お客様に感動いただける高品質な商品とサービスの提供を積極的に推進しています。また、国内・海外の関係会社ではそれぞれの事業内容や地域性を踏まえた品質方針を定め、それに基づいた品質管理を実践しています。

2020年度より、航空宇宙カンパニーも含めたSUBARUグループ全体にわたる品質保証を統括する品質保証統括室を新設し、品質保証の実現に必要なSUBARUグループの組織体制構築、運営管理およびその有効性の維持と継続的な改善を行っています。

品質マネジメントシステム

- 1.当社の品質方針ならびにISO9001規格に基づいた品質マネジメントシステム（QMS）を構築し、円滑かつ効果的に運用。
- 2.顧客要求事項及び適用される法令・規制要求事項に適合することを保証することにより顧客満足の上を目指す。
- 3.業務の改善を通してQMSの継続的改善を図る。

SUBARUは品質マネジメントシステムのもと、設計開発から販売にいたる各プロセスで品質保証に取り組むと共に、より高品質な商品をつくるためのサイクルを構築しています。また、お客様のニーズにいち早く応えるため、サイクルをスピーディに回していくことに努めています。

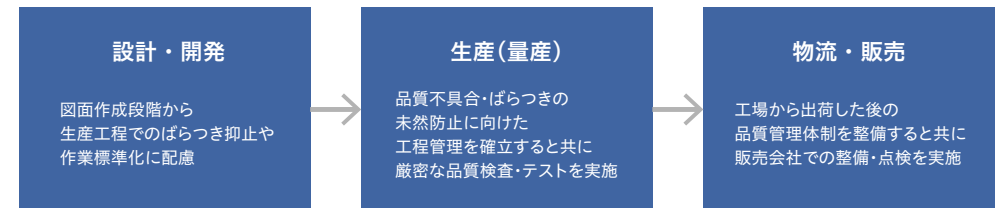
品質方針

私たちは何より品質を大切にしてお客様の信頼に応えます

1. お客様に安心して長くお使いいただける商品をお届けします
2. お客様の声に常に耳を傾け、商品とサービスに活かします
3. 法令・社会規範・社内規則を遵守し、お客様に信頼される仕事をします

2019年4月改定

品質マネジメントサイクル



販売後の情報収集・分析および品質改善

販売特約店やSUBARUお客様センターに寄せられた品質に関する不具合情報やご要望を収集・分析しスピーディな品質改善を実施

体制

SUBARUでは、商品販売後の品質不具合やお客様のご要望をいち早く分析し、より高品質な開発・生産に結びつけるため、品質保証本部を中心とする品質改善体制を確立しています。グローバルに収集したお客様の声をもとに、社内の関連部門やお取引様と共に、品質に関する課題の抽出、原因の調査、対策の立案を行っています。

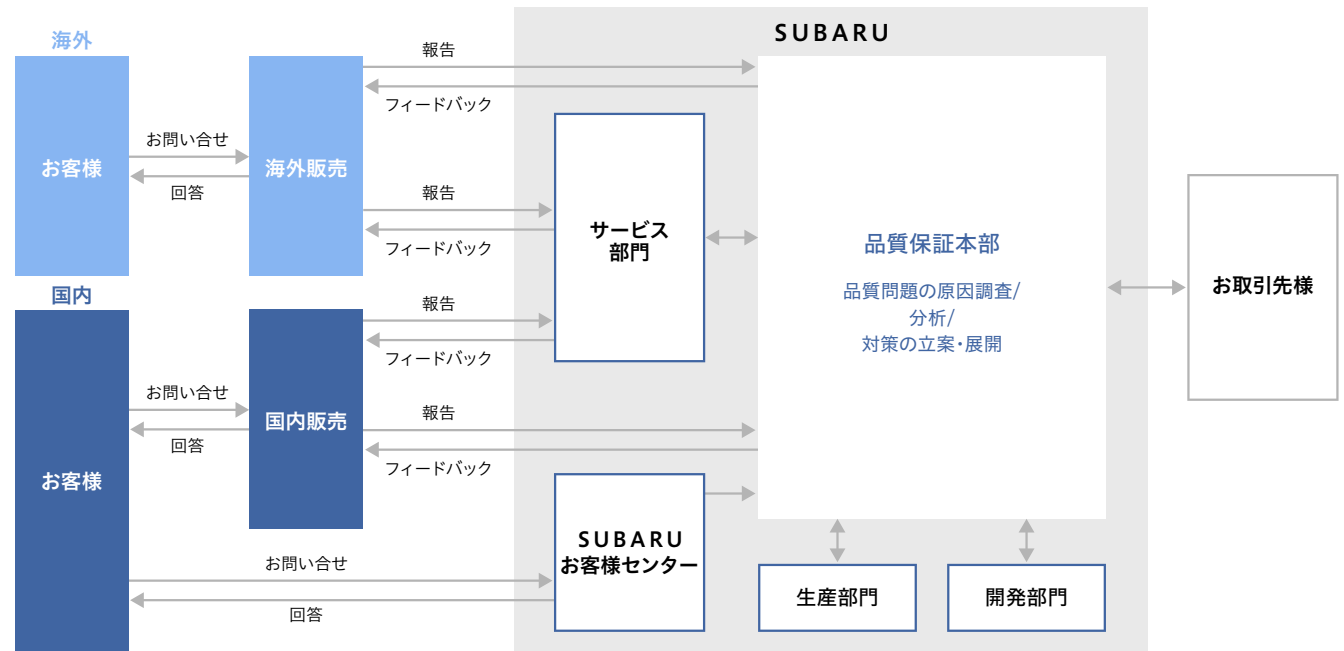
完成検査問題の再発防止策については、COP※監理課が中心となり、推進しています。

2018年度に、完成検査業務を製造部門（本部）から品質保証部門（本部）へ移管し、完成検査業務の独立性を確保しました。また完成検査員への意識づけや職場環境改善などの足元固めを行うと共に、将来を見据えた完成検査の抜本的見直しを行っております。

さらに、株主・投資家様向けに自動車製造工場のご視察会を開催するなど、ステークホルダーの皆様にもSUBARUをご理解いただける取り組みを行っています。

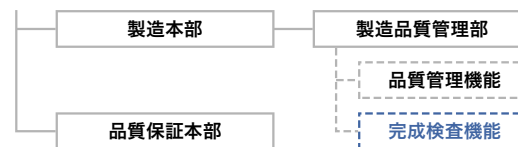
※ Conformity of Productionの略で、生産車適合性のこと。

品質改善体制

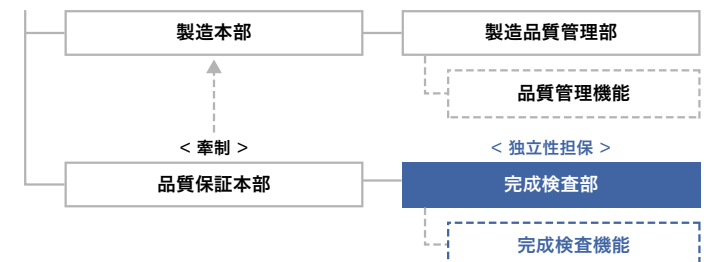


完成検査体制の見直し

・2017年度までの体制



・2018年度以降の体制



取り組み

品質保証教育

従業員教育の一環として、入社年次や資格要件に応じ、QC※基本手法や問題解決手法を習得するための品質教育を実施しています。

品質に関する主なカリキュラム

- ・品質管理教育（初級、中級、上級）
- ・品質意識醸成講座

※ Quality Controlの略で、品質管理のこと。

品質グローバルミーティング

SUBARUは、品質においても「お客様第一」の姿勢を貫くため、世界各地のお客様対応に責任を持つ販売特約店との対話を重視しています。日本市場では年2回の技術連絡会議、海外市場では年2回の主要特約店（G8）サービス会議ならびに6つの地域※で開催されるブロック会議に参加するなど、販売特約店の意見を取り入れてお客様にご迷惑をおかけする商品課題の最適な対応方法を決定しています。

※ 6つの地域とは、CIS、中欧、北欧、南欧、オセアニア、中南米で、地域内の各国で持ち回りで開催しています。会議の参加者は、販売特約店サービス代表並びに当該地域駐在員。

品質キャラバン

従業員一人ひとりがSUBARUの現状を正確に把握し、常に「品質最優先」を意識して業務へ取り組む環境をつくるため、SUBARUの品質状況やお客様の声を伝える「品質キャラバン」を2018年度から全事業所で開催しています。対象は従業員に加

えて、お取引先様からも多数参加いただいています。

さらに2020年度は、米国SUBARU車生産子会社であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.でも開催、グローバルに品質意識啓発を推進しています。

今後もプログラムの充実や実施期間の拡大などの改善を織り込みつつ、継続的に実施していきます。



品質グローバルミーティング



品質キャラバン

リコールへの対応

SUBARUは、事故を未然に防止し、お客様を保護することを目的にリコールへの処置対応をしています。

商品に安全や法規に抵触する可能性のある不具合が生じた場合には、迅速に会議体を設けて品質関連部門のスタッフが討議し、

各国の法規に基づき具体的な対応内容を決定します。また、対象となるお客様には販売特約店からダイレクトメールを送付し、修理（無料）を受けていただくよう案内しています。

なお、2020年4月現在において、品質や安全に関する情報提供に関して法律や自主規定に違反した事例はありません。

□ SUBARU車のリコールについて

リコール・改善件数（国内）

国内措置件数	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
リコール※1	10件※4	9件※4	11件	13件※4
改善対策※2	2件	1件	1件	1件
サービスキャンペーン※3	3件	3件	6件	3件
合計	15件	13件	18件	17件

※1 同一の型式で一定範囲の自動車などまたはタイヤ、チャイルドシートについて、道路運送車両の保安基準に適合していない、または適合しなくなるおそれがある状態で、その原因が設計または製作過程にあると認められるときに、自動車メーカーなどが、保安基準に適合させるために必要な改善措置を行うこと。

※2 道路運送車両の保安基準に規定はされていないが、不具合が発生した場合に安全の確保および環境の保全上看過できない状態であって、かつ、その原因が設計または製作過程にあると認められるときに、自動車メーカーなどが、必要な改善措置を行うこと。

※3 リコール届出や改善対策届出に該当しないような不具合で、商品性・品質の改善措置を行うこと。

※4 タカタエアバッグ対応はモデル別にリコールを届け出ており、上記表ではそれらを1案件としています。

品質：航空宇宙事業

考え方

航空事業を営む航空宇宙カンパニーでは、「安全と品質を最優先に」を行動指針として、生産活動を行っています。

■品質マネジメントシステム

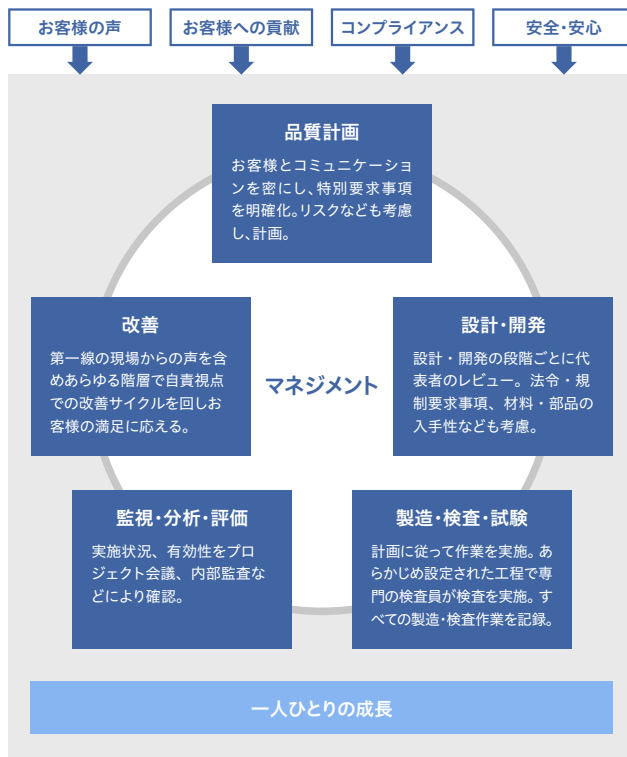
航空宇宙カンパニーでは、「安全と品質を最優先に」の方針のもと、最新の航空宇宙・防衛産業向けの品質マネジメントシステム規格「JIS Q 9100：2016」に適合した品質マネジメントシステムを構築し活動しています。

また、品質に関する不適切な事象の防止のため、日本の航空宇宙・防衛業界が一体となって独自に制定している「JIS Q 9100の補足事項」(SJAC 9068)も取り入れています。

■品質マネジメントサイクル

航空宇宙カンパニーでは、安全性・信頼性のある商品の実現のために、要求事項の明確化から製造にいたる各プロセスで品質保証に取り組むと共に、よりお客様の満足度を向上させるための品質マネジメントサイクルを構築・運用しています。

品質マネジメントサイクル



体制

航空宇宙カンパニーでは、QMS推進室がクオリティマネジメントシステム（QMS）の維持・推進を行うと共に、品質向上に向けたシステム改善に取り組んでいます。

また、品質保証部が商品の製造・修理・販売・サービスにいたる以下の一連の品質保証活動を推進し、社内の関連部門やお取引先様に展開しています。

- ・お客様の声を収集
- ・品質に関する課題を抽出
- ・原因を調査
- ・対策を立案

取り組み

■品質保証教育

従業員教育の一環として、各部門における品質保証教育を実施しています。また、品質保証のエキスパートを育成するための研修なども実施しています。

主な教育研修プログラム

教育項目	対象	頻度	
品質教育	検査員ベーシックマナー教育	検査員	1回/年
	品質リマインド教育	主に製造に関わる従業員	2回/年
	ヒューマンファクター教育	主に航空法認定事業場従事者	1回/年
	航空安全教育	主に航空法認定事業場従事者	1回/年
	認定事業場従事者教育	主に航空法認定事業場従事者	1回/年
検査員基礎教育	QMS定着教育	全従業員	2回/年
	新規認定/定期更新教育	検査員	新規/3年毎
	検査員レベルアップ教育	検査員	1回/月
検査員技量教育	テクノスクール	検査員	10回/年

■4ルール活動

お客様の笑顔のため、社会的責任を果たすため、そして私たちの成長へつなげるため、カンパニーの一人ひとりが仕事のルール（手順、根拠）を意識し、そのルールがやり難い、不確実、世の中とずれている、改善が必要と気付いた時は一人で悩まず皆で改善につなげ、仕事の質を上げていこうという活動を実施しています。

4ルール

あなたの今日やる仕事

1. ルール（手順・根拠）はありますか？
2. ルールは守っていますか？
3. 改善の余地はないですか？
4. 職場で改善を話し合っていますか？

■品質月間講演会

航空宇宙カンパニーでは、定期的に「品質会議」を開催し、顧客満足や商品品質について多様な側面から審議する他、毎年11月を品質月間と定め、講演会や品質向上に貢献した従業員の表彰、全従業員への啓発用パンフレット配布などを実施しています。2019年度の講演会では元気の挨拶の飛び交う活気ある職場づくりのリーダーシップやそのコミュニケーション手法などについて、富士ボトリング株式会社 代表取締役社長 山崎和彦様、環境・品質マネジメント室長 友野秀美様による講演を実施し、カンパニープレジデントをはじめ、従業員やお取引先様など500人以上が参加しました。

また、従業員の創造力発揮や改善の風土醸成を狙いとする「改善提案制度」などの各種制度を設けています。



品質月間講演会

安全なクルマづくり

考え方

SUBARUは、クルマを単なる移動手段ではなく、人の想いを受け止め、それに応える「人生を豊かにするパートナー」であると考えています。

飛行機づくりのDNAを持つSUBARUは、人を中心に考え、クルマを使う人にとって何が大切かを考えつくし、必要な機能・性能を軸に商品を開発してきました。

「人を中心に考える。使う人にとって何が大切かを考えつくす。そして、クルマに新しい価値を生み出す」、これが「SUBARUらしさ」であると考えています。

そして、お客様一人ひとりに「安心とゆしさ」を感じていただくために、航空機事業をルーツに持つ企業として、「人の命を守る」ことにこだわり、半世紀以上前から安全性能を最優先したクルマづくりを続けてきました。あらゆる視点からクルマの安全性能を追求し、「乗る人すべてに、世界最高水準の安心と安全を」というSUBARUの「総合安全思想」のもと、「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」の4つの軸に「つながる安全」を加えて、独自の安全技術を磨いています。

中期経営ビジョン「STEP」では、安心・安全への取り組みとして、「2030年に死亡交通事故ゼロ※を目指す」ことを表明し、死亡交通事故ゼロを実現できるクルマの開発を進めています。

※ SUBARU乗車中の死亡事故およびSUBARUとの衝突による歩行者・自転車等の死亡事故をゼロに

2030年に死亡交通事故ゼロへ

SUBARUは、視界の良さや乗員が疲れないパッケージなどの「0次安全」、目の前の障害物を正確に回避でき、回避後も走行が破綻しないコントロール性を持つ「走行安全」、「アイサイト」に代表されるプリクラッシュブレーキなどの「予防安全」、そして、それでも事故が起こる場合に乗員を保護する「衝突安全」の4つの安全思想を磨くことで、リアルワールドで低い事故死亡率を実現してきました。

SUBARUは、自動化ありきではなく、“人が得意なタスクはそれを尊重し、人が苦手なタスクをクルマが補うことで安全に移動する”という考えのもと、運転支援技術を磨き上げてきました。

今後も、ADAS（Advanced Driver-Assistance Systems=先進運転支援システム）で、高速域や広角域での衝突回避や減速が可能になり、さらに事故を回避・軽減できると予測されています。一方で現状のままでは、「もらい事故」を主因に起こっている死亡事故の約3割程度が残るという課題も見えています。

SUBARUはこうした課題に対しても、従来の「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」をさらに強化すると共に、「つながる安全」を加え、知能化技術を活用することによって、2030年に死亡交通事故ゼロを目指します。

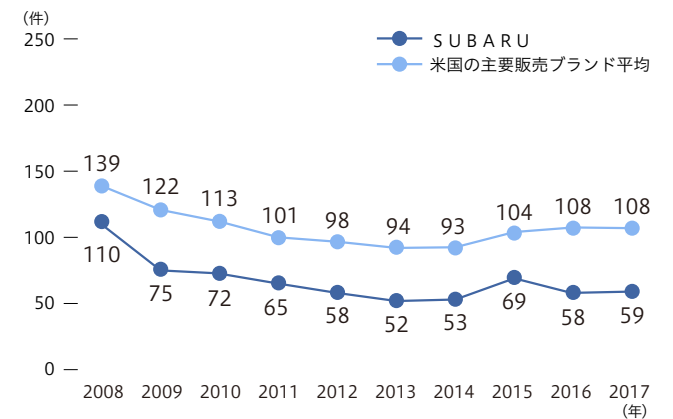
米国・日本で低い死亡交通事故率を実現

2008年度から2018年度に米国および日本国内で販売したSUBARU車の死亡交通事故件数について調査をしたところ、米国では10年連続で米国主要販売ブランドの平均値よりも低い死亡交通事故率を維持していました※。日本国内でも10年連続で国内カーメーカーの平均値よりも低い死亡交通事故率を示していました。

※ 本調査は、米国においてはFatality Analysis Reporting System (FARS)、日本国内においては公益財団法人交通事故総合分析センター (ITARDA/Institute for Traffic Accident Research and Data Analysis) のデータをもとに独自算出したものです。

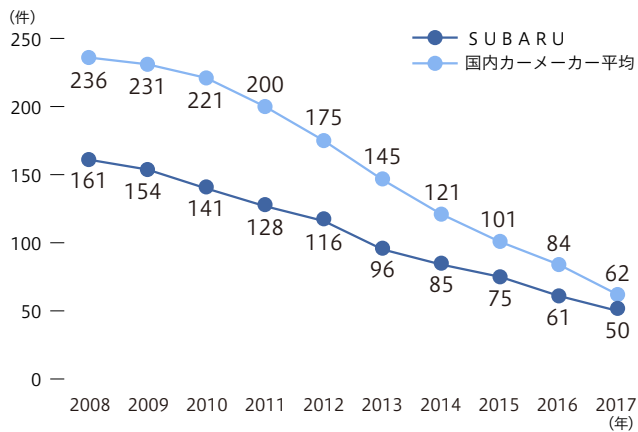
アイサイトfor2030

市場の死亡交通事故実態：米国



FARSデータより、SUBARUが独自に算出
販売台数100万台あたりの死亡交通事故数。対象は、各年の過去5年の販売数。
SUBARU含む米国販売13ブランド平均（トラック、大型SUV除く）

市場の死亡重傷事故実態：日本



公益財団法人交通事故総合分析センターのデータを基にSUBARUが独自に算出（重傷含む）
販売台数100万台あたりの死亡重傷事故数。対象は、各年の過去5年の販売数。
SUBARU含む国内カーメーカー8社平均（軽自動車含む、トラック除く）

取り組み

0次安全

SUBARUの前身は航空機メーカーです。航空機はちょっとした操作ミスや判断ミスが重大事故につながるため、“そもそも事故を起こしにくい”設計であることが求められます。その安全思想を受け継ぐSUBARUは、まずカタチや操作系といったクルマの基本的な設計を工夫。ドライバーが運転以外のことに気を遣うことのないよう、見やすく、使いやすく、疲れにくいドライビング空間を追求しています。

■こだわりの視界設計

事故を起こしにくいクルマとは、ドライバーが危険に早い段階で気づくことができるクルマです。そのために死角の少ない良好な視界を確保するだけでなく、夜間や雨など、様々な環境を考慮して視認性を高めています。

■最適で快適なドライビングポジション

運転に必要な操作が自然にできる正しいドライビングポジションを確保することは、疲れにくだけでなく、安全性の向上にも役立ちます。ドライバーは正確に車を操作できるため、回避行動もしやすくなります。SUBARUのコックピットは、様々な体格のドライバーが最適なドライビングポジションを確保できる構造と調整機構を備えています。

■操作しやすいインターフェース

ナビの確認や空調の調整などによって運転への意識が散漫にならないようにインターフェースの設計に配慮しています。例えば

ナビ画面の高さの設定や大きく視線を動かさなくても確認できる設計にしており、空調やオーディオなどの操作位置、目で確認しなくても直感的に操作できるようなスイッチ類の形状への配慮にもこだわっています。

□ テクノロジー：SAFETY 0次安全

走行安全

SUBARUにとって「走り」は、単に愉しさを提供するものではなく、安全を高めるための重要な要素です。万一の事故に遭遇したとき、安全に回避ができること。様々な天候や路面状況で、普段と同じような安定した走りができること。「走る・曲がる・止まる」というクルマの基本を磨くことは、もしもの時に思い通りにコントロールできる、安全で頼もしいクルマづくりにもつながっています。

■走行安定性

SUBARUは、水平対向エンジンやシンメトリカルAWDという優れた基本性能をベースに、ボディやサスペンションを鍛え上げると共に車両制御デバイスなどを採用するなど、走行性能を高めることで、乗る人が心から安心できる安定した走りを生み出しています。

■ライントレース性

雨や雪の降る日に、いつもと同じ感覚でコーナーに入り、思い通りのラインを描いて曲がり、スムーズにコーナーから抜けられるような正確で安全なコーナリングを実現する様々な機能があります。

■ブレーキ性能

クルマの安全性(特に危険回避性能)に直接関係するブレーキは、SUBARUはその性能を磨くだけでなく、ブレーキの「安心感」にもこだわっています。安心感のあるブレーキとは、思い通りの効きが得られること。天候に限らず、普段は扱いやすく、万が一の時には即座に反応するブレーキを目指して、SUBARUはあらゆる環境と路面でテストを繰り返しています。

☐ テクノロジー：SAFETY 走行安全

予防安全

事故を無くすことは、自動車メーカーにとって究極の目標です。そのためにSUBARUは、20年以上も前からステレオカメラやレーダーを使った運転支援システムを開発。「アイサイト」をはじめとした先進安全技術として結実させてきました。クルマを取り巻くすべての人の安心と愉しさを深めるために、この先もSUBARUの進化は続きます。

■「アイサイト」コアテクノロジー

「アイサイト」は、主な機能を「ステレオカメラ」による認識と制御によって実現しています。このカメラは常に前方を監視し、人の「目」と同じように距離を測れるだけでなく、クルマや歩行者、白線などを識別できる他、広い視野角と視認距離、カラー画像によるブレーキランプの認識など、高い認識性能を誇ります。その情報と走行状況をもとに、“頭脳”にあたるソフトウェアが必要な制御を判断し、状況に合わせてクルマの各ユニットを“手足”のように適切に制御します。ステレオカメラのポテンシャルをベースに様々なセンサーを組み合わせ、あらゆるシーンでより高度な運転支援を実現しています。

■衝突回避の支援

自動(被害軽減)ブレーキによる衝突回避を目指した「プリクラッシュブレーキ」や、後退時の衝突回避を目指した「後退時ブレーキアシスト」、シフトレバーやペダルの誤操作による急な飛び出しを抑制する「AT誤発進抑制制御 & AT誤後進抑制制御」などにより衝突を回避する支援を行い、ドライバーの安心を守ります。

■運転負荷の軽減

SUBARUは、運転負荷を軽減し、安全で快適な運転をサポートしています。

例えば「アイサイト」は、クルマや歩行者、白線や道路形状を認識し、アクセル、ブレーキ、ステアリング操作を自動でアシストします。

渋滞のストレスから高速巡航の疲れまで、様々なシーンの運転負荷を大幅に軽減する「ツーリングアシスト」、一定の車間距離を保って追従走行する「全車速追従機能付クルーズコントロール」、車線内中央付近の維持や、車線からの逸脱を抑制する「アクティブレーンキープ」、自車のふらつきや車線逸脱を検知し、お知らせする「警報&お知らせ機能」などの機能により、ドライバーの負荷を軽減します。

■安全運転の支援

車体後部のセンサーで、自車の後側方から接近する車両を検知する「スバルリヤビークルディテクション」、対向車や先行車の位置を検知し、ハイビームの照射範囲をコントロールする「アダプティブドライビングビーム」、状況に応じてハイビーム/ロービームを自動的に切り替え、より明るく安全な夜間視界を確保する「ハイビームアシスト」などで、安全運転を支援します。

■視界の拡張

安全な後方確認をサポートする「スマートリヤビューミラー」や、死角を低減する「フロント&サイドビューモニター」で、ドライバーの死角を低減し、安全運転をアシストします。

☐ テクノロジー：SAFETY 予防安全

衝突安全

SUBARUは、最初の量産車である「スバル360」の時代から、クルマが持つべき基本性能の一つに「安全」を据えてきました。まだ衝突安全という考え方が浸透していなかった1960年代から、歩行者保護をも含めた独自の衝突安全試験を実施しています。乗員保護はもちろん、歩行者保護も視野に入れたSUBARUの衝突安全性能は、日本だけでなく世界中で高い評価を獲得しています。

■新環状力骨構造ボディ

キャビンピラーやフレーム類で「かご」のように結合し、どの方向から衝突されても変形を防ぐことを目指したSUBARU独自の安全ボディです。ある程度クラッシュアブルゾーンを設け、衝撃を吸収するなどの強い衝撃を全体へ分散・吸収する構造により、全方向からの衝突に対して高い衝突吸収性能を発揮します。



■前面／後面衝突

衝突時の大きなエネルギーを受ければ、小さな装置でも凶器になり得るという事実に基づき、SUBARUが採用する「水平対向エンジン」は、前面衝突時にはフロア下にもぐり込みやすいだけでなく、衝撃吸収のためのフレームを左右対称かつストレートに伸ばすことができるので、衝突エネルギーを効果的に吸収できるというメリットがあります。キャビン内の各コンポーネントは、人体を保護するため衝撃吸収材で作製されています。



■側面／オフセット衝突・横転

側面衝突の際に乗員を保護するため、ドア内に剛性の高いサイドドアビームを採用しています。それに加え、新環状力骨構造ボディによる高剛性が、衝突や横転の際にキャビンスペース全体を保護します。さらに各種エアバッグと内張り全体への衝撃吸収材の採用で、キャビン内の乗員の保護を目指しています。



■歩行者保護

SUBARUは乗員だけでなく歩行者の保護も目指しています。例えば、水平対向エンジンはフロントフードとエンジンユニットとの間に衝撃吸収のスペースを広く確保することができ、歩行者が頭部を負傷する可能性の高いフード上に投げ出された際のダメージを軽減します。さらにヒンジやフードステーなどの部品も衝撃を吸収する構造を採用しています。また「歩行者保護エアバッグ」を国内メーカーで初めて設定するなど、あらゆる安全に配慮したSUBARUの安全思想が設計に息づいています。



■世界で評価される安全性

SUBARUの衝突安全性能は、世界各国の安全アセスメントで高い評価を受けています。

[テクノロジー：SAFETY 衝突安全](#)

つながる安全

SUBARUの4つの安全思想である「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」をベースに「つながる技術」や「データ」を活用し、さらに安全を追求するために新たな技術・サービスの開発をしています。SUBARUは量販車種としていち早くドライバーの状態を見守るドライバーモニタリングシステムを採用しています。個人を認識するだけでなく、ドライバーのよそ見や眠気を検出し、注意喚起する機能を持っています。今後、様々な制御と連携させていきます。

自動車アセスメント

S U B A R U は、日本のJNCAP、米国のIIHS^{※1}、欧州のEuroNCAP^{※2}、豪州のANCAP^{※3}など国内外の公的機関による安全性能試験・評価を受けており、最高ランクの評価を多数獲得しています。

2019年度は、JNCAPの予防安全性能評価においてフォレスターが衝突被害軽減制動制御装置[対歩行者：夜間]性能試験(街灯なし)を受け、引き続き最高評価の「予防安全性能評価(ASV+++)」を獲得しました。

※1 米国道路安全保険協会 (The Insurance Institute for Highway Safety)。

※2 欧州で行われている自動車の安全情報公開プログラム (European New Car Assessment Programme)。

※3 豪州、ニュージーランドの交通関連当局などで構成された独立機関が1993年より実施している安全性能評価 (The Australasian New Car Assessment Program)。

2019年度の受賞実績

対象車	評価機関	評価
フォレスター	 日本 JNCAP	予防安全性能評価：ASV+++
アウトバック (2019年11月以降の生産車)、レガシィ、フォレスター、クロストレックハイブリッドの2020年モデル ^{※1}	 米国 IIHS	2020TSP+賞 ^{※2}
アセント (特定のヘッドライト装着車)、クロストレック、インプレッサ (セダン、5ドア)、WRX (いずれもアイサイトおよび特定のヘッドライト装着車) の2020年モデル ^{※1}	 米国 IIHS	2020TSP賞 ^{※2}
フォレスター	 欧州 EuroNCAP	2019年評価5★
	 欧州 EuroNCAP	スモールオフロード/MPV部門でベスト・イン・クラス賞

※1 米国モデルのみ適用

※2 IIHSが行う自動車の安全性評価で、前面・側面・後面・スモールオーバーラップ (運転席側、助手席側) 衝突、ロールオーバー (車両転覆)、耐衝撃性能試験のすべてにおいてGood評価でヘッドライト評価がAcceptable以上、衝突回避評価 (対車両および対歩行者の両方) の試験結果がAdvanced評価以上の条件を満たす自動車にトップセーフティビック (TSP) 賞、さらにこれらの条件に加え、Acceptable評価以上のヘッドライトを標準装備した自動車にトップセーフティビックプラス (TSP+) 賞が与えられる。

「安全」というDNA

航空機事業をルーツに持つSUBARUグループは、クルマの最も重要な基本性能は「安全」にあると考え、半世紀以上も前の「スバル360」の時代から現在にいたるまで、“ALL-AROUND SAFETY”の思想のもとに安全性能を最優先したクルマづくりを続けています。

SINCE 1917

パイロットを安全に

■航空機開発から継承される「安全」というDNA

SUBARUの安全開発の根底には、航空機開発のDNAが息づいています。航空機は、基本構造のなかに危険な状況に陥らないための工夫や対策が施されています。パイロットが全方位を直接見渡すことのできる良好な視界の確保も小型航空機に不可欠な安全性能の一つで、こうした安全思想はクルマづくりにも受け継がれています。

SINCE 1960

ドライバーを安全に

■時代に先駆けて「全方位安全」の思想に基づく衝突安全ボディを開発

高度成長期のクルマの普及拡大に重要な役割を果たした「スバル360」。SUBARUは、あらゆる方向からの衝突に対して効果的に衝撃を吸収し、高い強度を持つキャビンで乗員を守る「全方位安全」の思想のもと、衝突安全ボディの開発にこの時代から取り組んできました。クルマのボディ構造や人体への影響について研究を進め、時代の一步先を行く安全性を追求してきました。



スバル360

SINCE 1970

走る・曲がる・止まるを安全に

■走行安全性を高める独自技術を開発

走る・曲がる・止まるという基本性能は、重心の位置と駆動方式によって大きく変わります。重心を低くし、四輪すべてにエンジンの力を伝える駆動方式で安定した走行性能が得られます。SUBARUでは1966年に「水平対向エンジン」を縦置きにしたFF車「スバル1000」を、1972年には四輪駆動車「レオーネ4WD」を発売。以来、これらの独自技術で安全で安定した走行性能を追求しています。

水平方向エンジン
(ボクサーエンジン)

AWD

レオーネ4WD スバル1000

IN THE 1980s & 1990s

ドライバーと同乗者を安全に

■「レガシィ」登場。運転支援システムの開発

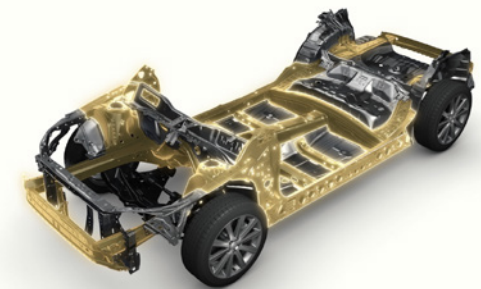
フラッグシップモデル「レガシィ」は、1989年1月、10万キロ連続走行の世界最速記録を更新するなど、安定した走行性能と耐久性を実証しました。また、ステレオカメラを駆使した運転支援システムとして、「アイサイト」の前身となる「ADA」を商品化しました。

IN THE 2000s & 2010s

すべての人を安全に

■「アイサイト」を商品化 最新の先進安全装備を全車に標準装備

ステレオカメラで常に前方を監視し、警報やプリクラッシュブレーキによって被害低減を図る「アイサイト」を商品化。2017年には新機能「ツーリングアシスト」を搭載し、「車線中央維持」の作動領域を従来の「60km/h以上」から「0km/h以上」へと拡大。その後も次々と新たな技術を開発しています。



航空宇宙事業での取り組み

近年、航空機においても、CO₂排出削減が世界的に重要な環境課題となりつつあり、電動化による環境負荷低減が注目を集めています。航空宇宙カンパニーでは、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）を中心とした「航空機電動化（ECLAIR）コンソーシアム」にステアリング会議メンバーとして参画し、CO₂排出などの環境負荷を抜本的に低減する航空機の電動化技術を開発することを目的として、航空機電動化に関する将来ビジョン、技術ロードマップを策定しています。

また、2018年12月に経済産業省から発表された「空の移動革命に向けたロードマップ」を受けて、日本においても、空飛ぶクルマの実現に向けて大きく前進する気運が高



無人航空機の飛行実証試験実施

□ 無人航空機が緊急時でも自律的に危険を回避できる技術を実証

まっています。しかし、実現には空の交通安全を確保するための各種法整備含めたルール作りが必要となります。SUBARUはそのルール作りに向けた検討と、官民協議会への提言を行っています。

また、昨今運用著しいドローンの安全性の向上に向け、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

（NEDO）他4社との共同開発、および愛知県、豊川市、田原市の協力のもと、2019年12月16日から24日にかけて、三河湾海上で、無人航空機が緊急時でも自律的に危険を回避する技術の飛行実証に成功しました。

SUBARUは、今後も空の安全確保に向けた活動を推進していきます。



人財

人財育成

人財育成の考え方

中期経営ビジョン「STEP」のありたい姿で掲げた「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」成長すること、お客様をはじめとするステークホルダーから信頼される会社になること、これを実現する要となるのはSUBARUグループの全従業員にほかなりません。

SUBARUグループは「STEP」実現のために、従業員が誇りを持って働き、成長できる環境の提供、一人ひとりが元気で闊達な、風通しの良い組織風土の改革に取り組んでいきます。そして従業員一人ひとりが最大限の力を発揮し、SUBARUというブランドの魅力を高めることで、グループの持続的な企業価値向上につなげていきます。

研修と教育

考え方

SUBARUは「STEP」を実現するために、人財育成を極めて重要なテーマと位置づけています。従業員の成長意欲を支援するため、職能資格制度、人事考課制度、目標管理制度、人事ローテーション、教育体系で構成される「人事制度」を人財育成のツールとして活用しています。

また、国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性を踏まえた取り組みを推進しています。

教育体系図

	階層別教育		経営人財育成	職能別教育		グローバル人財育成	自己啓発
管理職		キャリアプラン研修	選抜型研修				各プログラム・ 公的資格 取得支援
中堅・ 一般	新任研修			プロフェッショナル・ プログラム	ビジネススクール 通学支援	TOEIC マインドセット	
新入社員 ・ 内定者	新入社員研修						
	内定者教育						

定期的なレビューとキャリア開発

人事制度の運用を通じて、仕事の成果と能力の発揮度合いを客観的に評価しています。また、目標管理制度のもと、年4回（目標設定・中間確認・成果確認・評価共有）面談することで、成長に向けて必要な課題を上司と部下が共有しています。

なお、男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません。

スキル向上プログラム

SUBARUでは、全従業員が資格階層ごとに求められる役割を果たすことができるように、幅広い教育体系を整備しています。

■階層別教育

全従業員を対象に、昇格時に資格に応じた「新任研修」を実施しています。資格に応じた能力を確実に発揮できるよう、一般層では「課題解決」、中堅・管理職層では「人財育成」や「リーダーシップ」などを中心に、実践・振り返りを通じて成長できるプログラムを設定しており、2019年度は約2,000人が受講・修了しました。

■経営人財育成

次世代の経営を担う人財を継続的に創出することを目的に、管理職・中堅層の従業員それぞれを対象とした選抜型研修を実施しています。

■職能別教育

ビジネススキルの習得・向上を目指した募集型の社内研修「プロフェッショナル・プログラム」に加え、主に中堅層の従業員を対象にビジネススクールへの通学を支援しています。

■グローバル人財育成

語学力向上を中心としたプログラムを展開し、従業員個々の課題や業務ニーズなどに応じた幅広い能力開発の促進を図っています。

技能伝承に向けた取り組み

SUBARUにおける技能伝承とは、「変化」に対応する力、「標準化」しそれを継続する力、「改善」によってさらに高める力の3つの力を向上し、高品質な商品を、安全に効率よくつくり出すことができる人財を育てることであります。

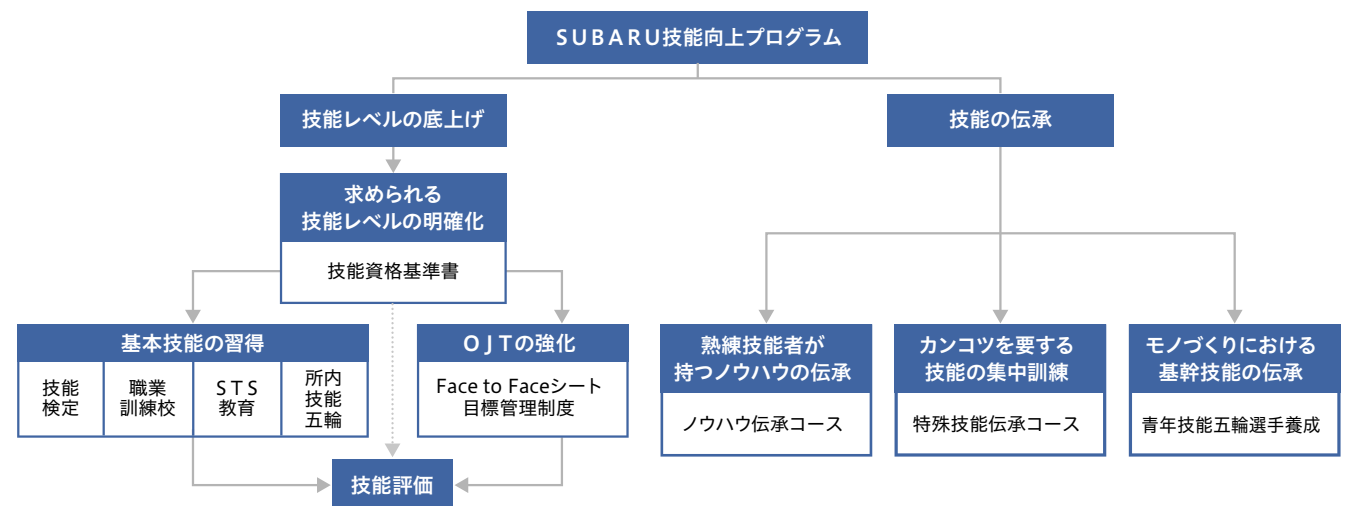
群馬製作所では、技能教育プログラムに基づき、計画的に技能

者を育成しています。代表的なものとして、将来を担う若い技能者を対象とする「スバルテクニカルスクール（STS）」を2006年に開校し、各階層に応じた技術・技能を指導しています。2019年度は655人が受講・修了し、累計での修了生は5,511人となりました。



STSでの基本技能教育

技能教育プログラム概要



Voice

スバルテクニカルスクール修了者の声

講師の方々は、未熟な私たちに根気よく熱心に教えてくださり、職場ですぐに活かせる知識や技能を学ぶことができました。スバルテクニカルスクールで学んだ知識、技能をムダにすることなく、伝統あるSUBARUの従業員として恥じぬようさらに精進し、お客様に安心して乗っていただけるクルマづくりを目指します。



製造本部第二製造部 第五ペイント課
松井 清太

ダイバーシティ

考え方

SUBARUグループでは、SUBARU独自の価値創造を実現し続けるため、様々な個性や価値観を持つ従業員が個々の能力を十分に発揮できるよう、性別・国籍・文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重し、働きやすい職場環境の整備に努めています。また、国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性を踏まえて取り組んでいます。

体制

SUBARUグループでは、ダイバーシティ推進室が、ダイバーシティを統括しています。「女性活躍」「障がい者雇用」「高齢者再雇用」「外国籍従業員雇用」を重点テーマに掲げ、なかでも女性活躍推進を最重要課題として認識しています。

取り組み

■女性活躍

「仕事と育児の両立支援」と「キャリア形成支援」を2本の柱として、推進しています。

「2020年に女性管理職数を2014年時点の5倍以上」とする目標については、2019年に前倒しで達成しました。新たな目標として、「2025年までに女性管理職数を2014年時点の12倍以上」と設定し、女性管理職育成に向けた取り組みをさらに強化しています。「キャリア形成支援」としては、「メンター制度」や「女性チームリーダー層に向けたキャリアアップ研修」など様々な取り組みを実施してきました。女性のキャリア形成には、所属長との育成計画の共有が不可欠と考えており、毎年多くの部門で所属長と

人事が話し合う機会を設けています。2019年度には開発部門を中心とした全部門で部長級との面談を実施し、「鍛える育成」について認識共有しました。2020年度は、女性の早期キャリア意識醸成を目的に、20代女性を対象とした「キャリアビジョン研修」を新たに導入し、自分らしいキャリアを描き、活躍できる職場環境の構築をさらに強化していきたいと考えています。

また、育児と仕事を両立しながらキャリアアップすることへの不安払拭やキャリア意識の醸成を目的に、育休復職後に面談を実施し、育休復職者の「早期本格復職」を支援しています。今後は、仕事の幅を広げ、成長につなげる人事ローテーションも一層強化していく予定です。

女性管理職数（SUBARU単独）

2014年：4人

2020年：22人（4月時点）

女性活躍推進の状況(SUBARU単独)

	2019年度
全従業員のうちの女性の割合	7.1%
管理職に占める女性の割合	1.9%
(内訳) 部長相当数	1.3%
課長相当数	2.0%

→ 仕事と育児の両立支援

再就労支援

SUBARUでは、配偶者の転居などやむを得ない理由によって退職した従業員に対する再就労支援制度も整備しています。2009年の制度導入から2020年3月までに、この制度を活用して11人が復職しています。

障がい者雇用

SUBARUは、障がいを持つ従業員が働くことを通じて輝くことができる環境を目指し、障がいを持つ従業員とその家族から寄せられる意見を活かし、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

2020年4月現在、SUBARUでは製造業務を中心に291人の障がいを持つ従業員が活躍しており、障がい者雇用率は2.3%^{※1}でした。

また、2019年度には、国内関係会社の障がい者採用担当者を対象に勉強会を実施し、改めてグループ全体での法定雇用率達成に向けて認識共有を図りました。



職場内にある作業台は、車いすの従業員に合わせた高さで設定

障がい者雇用の状況

	2016年 4月	2017年 4月	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月
障がいを持つ従業員数(人) ^{※2}	247	261	269	280	291
障がい者雇用率(%)	2.13	2.17	2.28	2.30	2.30

※1 特例子会社などの実績を含む。

※2 「障がい者の雇用促進に関する法律」で定められた算定方法に基づき、重度の障がいのある人は1人を2人とみなしています。

■ユニバーサル化への取り組み

SUBARUは、快適職場指針*の実現に向け、作業環境、作業方法、環境設備などの各項目について、組織的・計画的に改善しています。また、休憩所、トイレ、喫煙所、食堂などのバリアフリー化を行い、施設のユニバーサル化を進めることで、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

群馬製作所の西本館では、本社同様、入出門ゲートやトイレなどの各種施設において、ユニバーサル対応を実現しています。

* 労働安全衛生法における「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」。



車いすの方も通門できる
入出門ゲート（群馬製作所・西本館）



車いす利用者向けの駐車場
（群馬製作所・西本館）

■特例子会社 スバルブルーム株式会社

特例子会社であるスバルブルーム（株）は、障がい者を積極的に採用しており、2020年4月時点で69人の従業員と18人の指導員が、SUBARUの社員寮、および工場での清掃業務を行っています。また、障がい者雇用促進に積極的な協力企業として、群馬県の障害者就労支援部署が主催する「障害者就労サポーター企業」に登録しています。

2019年度は、地域からの視察・見学などを積極的に受け入れると共に、近隣特別支援学校2校の企業採用担当者向け学校見学会において、スバルブルーム（株）の取り組みを紹介しました。今後も障がい者雇用に関わるネットワークを広げながら、経営

の安定と業務品質の向上に努めます。そして従業員一人ひとりが個性という名を咲かせる（ブルーム）会社を目指して、定着、雇用、地域貢献に取り組んでいきます。



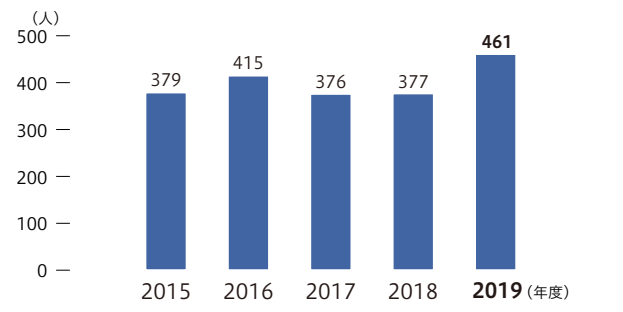
群馬県「障害者就労サポーター企業登録証」

高年齢者再雇用

SUBARUは、60歳定年後の就労問題の解決および人財の活用を図るため、定年後再雇用制度である「シニアパートナー制度、シニアスタッフ制度」を導入しています。また、定年退職者が持つ経験や能力を、後進の指導育成や技能伝承に積極的に活用していくために、当制度を見直しています。これにより、再雇用希望者全員が原則、SUBARUおよびグループ企業で就労できる制度となりました。

なお、2019年度の60歳以上勤務経験者は461人です。

60歳以上の勤務経験者



再雇用率（SUBARU単独）

年度	定年退職者 (人)	再雇用希望者 (人)	再雇用者 (人)	再雇用率 (%)
2016	114	98	98人（うち29人はグループ企業の再雇用）	100
2017	108	83	83人（うち21人はグループ企業の再雇用）	100
2018	107	86	86人（うち27人はグループ企業の再雇用）	100
2019	164	130	130人（うち40人はグループ企業の再雇用）	100

外国籍従業員雇用

SUBARUは、新卒・キャリアいずれも国籍を問わず、外国籍の正規従業員および期間従業員を雇用しています。

外国籍従業員の仕事への理解を促進するために、安全や品質方針、作業手順マニュアルなどを多言語化しています。また、特に外国籍従業員の多い群馬製作所では、各工場に英語・ポルトガル語・タガログ語・スペイン語・中国語などの通訳を常駐させ、外国籍従業員とのコミュニケーションに役立てています。

さらに、日本人の従業員を対象にした語学研修や海外派遣研修も実施し、外国人とのコミュニケーション力や異文化への理解力を高めることで、社内活性化や人財の安定確保にもつながっています。

外国人技能実習生については、外国人技能実習制度に基づき、安全や品質に関する教育を基本に、帰国後の活躍につなげる取り組みを行っています。

なお、海外の事業所・関係会社においては、それぞれ独自に人財を採用しており、各拠点の方針や事業に適した人財の確保に努めています。

期間従業員の正規登用制度

SUBARUでは、期間従業員を対象に正規従業員へ登用する制度があります。本人の希望、職場推薦などを総合的に判断して受験機会を提供することで、期間従業員の意欲や活力の向上につなげています。2011年度から2019年度末の9年間で、1,334人が正規登用となりました。

期間従業員正規登用者数

採用年度	採用人数(人)
2011	81
2012	164
2013	118
2014	137
2015	181
2016	112
2017	113
2018	205
2019	223

労働安全衛生

考え方

SUBARUは安全衛生を重要な経営課題と位置づけ「安全衛生はすべての業務に優先する」ことを安全衛生基本理念としています。また、別途、安全衛生基本方針を策定しています。国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性、各地の法令などを踏まえた安全衛生方針を定め、それに基づいた取り組みを推進しています。



群馬製作所 矢島工場

SUBARU

安全衛生 基本理念

安全衛生はすべての業務に優先する

当社は企業理念に基づき、
安全衛生を重要な経営課題と位置づけ、
「安全衛生はすべての業務に優先する」ことを
安全衛生基本理念とする。

すべての管理者と従業員はこの安全衛生基本理念のもと、
職場の安全と衛生を確保するとともに、
より快適に働ける職場環境の改善に努める。

安全衛生 基本理念

安全衛生 基本方針

労働災害、交通事故、疾病、火災等災害のゼロをめざし、全員が安全衛生の重要性を認識し合い、設備・環境・作業方法の改善と管理・意識の向上を図り、安全快適な職場作りを進める。

2002年4月制定 中央安全衛生委員会

体制

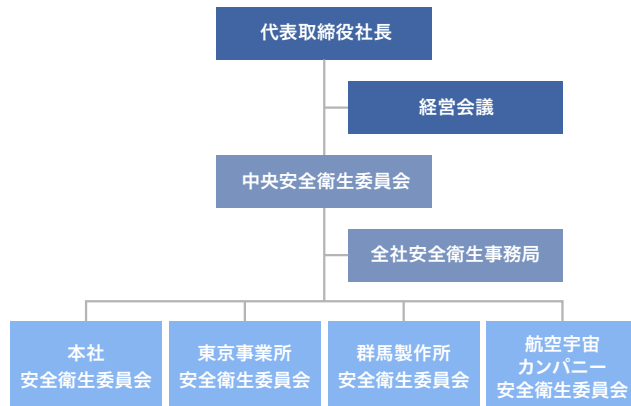
SUBARUは従業員の労働災害防止、疾病予防、労働環境向上を目的に、経営層（安全衛生担当役員、事業所の安全衛生を統括する部長）と労働者代表（SUBARU労働組合）で構成される中央安全衛生委員会を設置し、委員長は役員で副委員長は労働組合から選出、年3回実施しています。

内容については、全社安全衛生に関する基本方針をはじめ、労働災害が発生する可能性のある危険の特定・排除、リスクの評価・最小化、事故の調査や職業性疾病発生原因の調査ならびにその対策、労働環境の向上、安全衛生教育、交通安全、防火などをテーマに審議しています。さらに、その方針に基づき、事業所安全衛生委員会は具体的な取り組みについて議論し、その方針に事業所内の非正規を含む全従業員および、関連企業に落とし込みを行います。

また、従業員の労働安全衛生に配慮し、全社に産業医、看護師、保健師を配置しています。

また、事業所安全衛生委員会が管轄する関連企業については、関連する情報を適宜周知し、安全衛生活動を促しています。

安全衛生体制図



取り組み

SUBARUは、年度初めに各事業所で「安全衛生キックオフ大会」を開催し、事業所トップから管理監督者に安全衛生年度方針を傳達しています。全従業員で活動目標と取り組み計画を確認し合い、気持ちを一つにすることで、「労働災害防止」「交通安全」と「健康管理」に対する意識向上を図っています。

■労働災害防止活動

・安全宣言バッジの着用

SUBARUの全従業員は安全意識を高めるため、「私は、行動を起こす前に必ず安全を確認します。」と明記された「安全宣言バッジ」を着用しています。



安全宣言バッジ

・指差し呼称の推進活動

各事業所では、ミスやヒューマンエラーを防止するために、構内の横断歩道などでの労働安全の基本である指差し呼称を徹底し、安全行動への意識レベルと安全確認の精度向上を目指しています。

■交通安全活動

SUBARUは、従業員の業務・通勤・プライベートすべての交通事故を防止するため、様々な取り組みを行っています。

- ・自動車通勤が多い自動車部門、航空宇宙カンパニーの全従業員を対象に長期連休前に啓発活動（過去事例の展開・交通安全DVD視聴など）を実施。
- ・事業所所轄警察署長による「運転マナー向上」を目的とした講演を開催。
- ・新入社員を対象に教習機関を利用した体感教育を実施。
- ・心理学を応用した「運転適性検査」と、「ドライブレコーダー」を用いて自身の運転のクセなどを把握する取り組みを実施。

■健康増進活動

SUBARUは、従業員とその家族の健康が事業のすべての基盤になると考え、皆が健康・健全で生き活きと働き、挑戦し、成長できるよう、安全衛生活動と共に健康増進の取り組みを推進しています。2020年に専任の推進部署を設置、全事業所に保健師と臨床心理士を配置し、従業員が相談しやすい体制を整え、イントラネットで周知しています。2018年から活動している「健康増進分科会」（中央安全衛生委員会の下部組織）では、産業保健スタッフと人事部担当者が共に健康課題の見える化に取り組み、働き方に沿った生活改善プログラムの実施や喫煙対策などを産業医のアドバイスのもと、行っています。

これからもSUBARUは、従業員とその家族に寄り添った健康増進活動を継続していきます。

SUBARUは従業員の心身の健康を支えるため、身体をサポートする生活習慣病予防、心をサポートするメンタルヘルス疾患予防の2本立てで取り組んでいます。

・生活習慣病予防

定期健康診断による疾病の早期発見・治療と共に、有所見者や数値の動向を把握し生活習慣改善と予防の取り組みを進めています。

①定期健康診断受診率向上の取り組みと2次健診受診勧奨の取り組み

健康診断100%受診に取り組み、勤務地や勤務状況に応じた柔軟な受診環境を整備しています。また再検査対象者へは一部検査費用を会社が負担するなどを促進し、高リスク者と判定された場合は保健師による保健指導や、健康保持増進のための意識向上の指導を行っています。

②運動と食生活の改善活動

THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）の他、様々な運動プログラムや、食生活改善セミナーを開催しています。

③喫煙対策

完全分煙実施と喫煙率の低減活動の双方から施策を講じ取り組んでいます。受動喫煙防止の観点から、屋内喫煙所の屋外化を進めると共に分煙への啓発活動を行い、すべての事業所において完全分煙をしています。また2025年までに喫煙率25%を目標に低減活動を進めています。毎月2日以上の禁煙日設定や、肺年齢測定イベント、昼休憩時に禁煙しながらスタンプラリーを楽しめるファンウォークなどの他、禁煙外来を事業所内に設置、健康保険組合と連携した禁煙

チャレンジを推進しています。また外部の禁煙外来受診も会社が補助を出すなど、様々な活動に取り組んでいます。

④社員食堂を活用した健康意識の醸成

管理栄養士監修の野菜がたくさん摂れるヘルシーメニューを、全食堂で提供しています。他にも減塩や低脂肪・高タンパク質、低糖質メニューなどを日替わりで提供することで、身近な食生活を通じて健康意識の醸成を図っています。



管理栄養士の監修によるヘルシーメニュー

・メンタルヘルス疾病予防

メンタルヘルス疾患の予防と早期発見のための一次予防として、従業員本人がストレスに気づき対処する方法を身に付ける「セルフケア」と、管理職による個別の指導・相談や職場環境改善を行う「ラインケア」の双方から施策を講じています。

またメンタルヘルス不調となった休職者の職場復帰を支援する三次予防も積極的に取り組んでいます。

①セルフケア

「心の健康を自分で管理する」ために階層別集合研修時のセルフケアの講習やストレスチェックの一斉実施、新入社員へのiCBT（インターネット認知行動療法）研修、産業医や臨床心理士によるカウンセリングなど適宜実施しています。

②ラインケア

「管理監督者向けメンタルヘルス対応マニュアル」を発行、

集合研修によるラインケア講習や、ストレスチェックによる集団分析結果を上司へフィードバックし、健康リスクの高い職場には保健師が上司や職場と意見交換する職場改善活動を実施しています。技術開発部門では、生き生きとした職場を作り出す自発的な職場改善活動（e活）や、従業員の一人ひとりとの関わりを重視し、それぞれのやりがいを育むマネジメントシステムを利用し、上司部下双方の積極的なコミュニケーションを推進、発症の未然防止と長期化の抑制に効果を上げています。

③復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）

休職者がスムーズに職場復帰ができるよう、産業保健スタッフ・人事部門が連携した復職支援体制を整備し、試し出勤や慣らし勤務の制度を設けています。

この他に、女性のライフイベントに伴う健康面での悩みをサポートするための健康セミナーを実施しており、終了後のアンケートでは参加者の95%以上が「満足・概ね満足」を選択しています。女性ならではの悩みに寄り添い、笑顔で働くことのできるサポート体制を整えています。



従業員から職場改善活動（e活）の推進マスコットキャラクターを募集、大賞を受賞した「イイネコ」



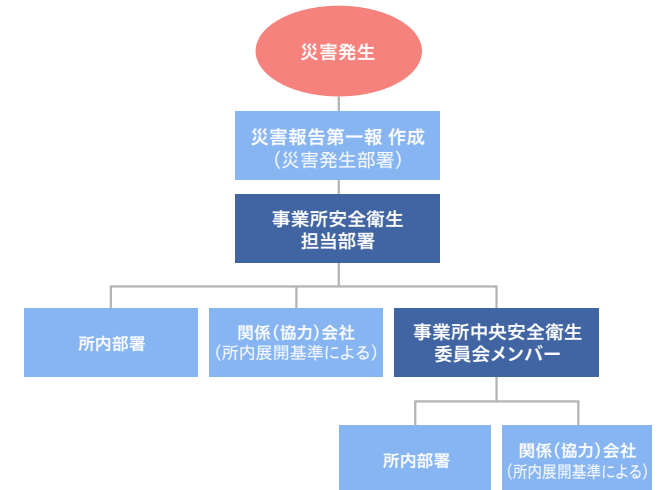
健康セミナー

■労働災害

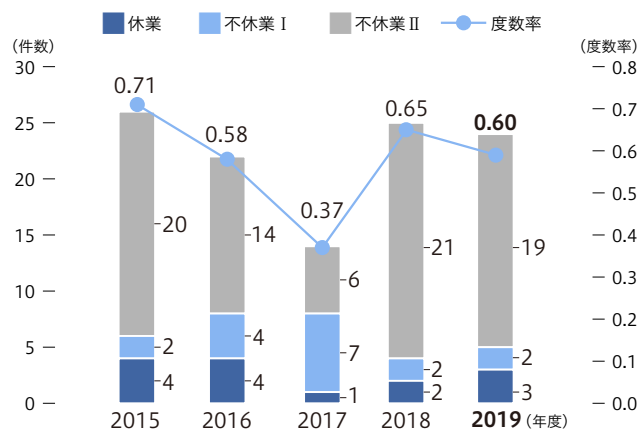
各事業所および関連会社で発生した労働災害とヒヤリについては、事業所間の類似災害発生防止を目的とし、災害発生部署から事業所安全衛生部門を経て、所内各部署や関係（協力）会社へ情報展開することが規定されており、類似災害防止に努めています。

2019年度の労働災害件数は24件（うち、休業災害3件、死亡0件）。また、災害頻度を表す災害度数率は0.60でした。

災害発生時の情報展開



労働災害発生状況と災害度数率（SUBARU単独）



Message

安全、安心に働ける
職場づくりを目指します。

人事部 安全企画担当
中央安全衛生委員会事務局
日野 貴透



従業員は最も大切な経営資源であり、競争力のある企業をつくる活力の源泉です。その前提は、従業員が安心、安全に働き、そして、何より健康であることです。

私は、中央安全衛生委員会の事務局として、各事業所の安全担当者、産業医、保健師、看護師と常に連携を取りながら、日々各事業所の実情に即した安全衛生活動を提案、実践しています。従業員が「行ってきます！」と元気に会社に向かい、「たっだいま！」と元気に帰宅できるよう、常に安全、安心に働ける職場づくりを目指します。

ワークライフバランス

考え方

SUBARUグループは、「お客様の笑顔をつくる」ためには、従業員が安心して生き活きと働くことができるよう、一人ひとりがその能力を存分に発揮できる環境整備が重要と考えます。多様な従業員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現するため、働き方の多様化を進めると共に、制度の拡充に取り組んでいます。

また、国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性を踏まえた取り組みを進めています。

取り組み

働き方改革

SUBARUの働き方改革関連法[※]への対応状況

項目	内容
労働時間の正確な把握	2018年7月より、労働時間の正確な把握を行うことができるよう、電磁的記録（パソコンのログ、入出門時の打刻）を一元化した全社共通の勤怠システムを導入
年5日間の年次有給休暇の取得促進	2019年度より、全従業員に対して取り組みを開始10日以上の新規付与者は付与後7カ月の間に5日以上の取得達成を目指すと共に、全従業員が確実に5日取得を達成できるよう運用ルールを策定
残業時間の上限規制	法律の上限より厳しい基準を設定し運用（年間590時間以下、1カ月79時間以下）
月60時間超の残業割増賃金率引き上げ	2010年度より対応済み
同一労働同一賃金	2020年度より、非正規従業員に対する手当などの見直しを実施

※ 2018年6月に成立した働き方改革の推進を目的とした、労働関係法を改正するための法律。

正しい時間管理

SUBARUでは、2018年度に1分単位の勤怠システムを導入した際、パソコンのログなど電磁的記録を用いた在社時間管理の再確認を行った結果、一部に不適切な実態がありました。そこで全従業員を対象に調査を実施し、未払い時間が確認された対象者に対し、支払いを遡って実施しました。

長時間労働削減

SUBARUは、「定時間日」に加え、2015年度から全事業所で、管理職を含めて全従業員が定時退社をする「ウルトラ定時間日」を設定しました。また、群馬製作所の開発部門と間接部門および東京事業所の開発部門を中心に、22時に執務フロアを施錠して、退社を徹底しています。残業時間の上限を明確にすることで、従業員の労働時間に対する意識が向上しています。

フレックスタイム勤務

SUBARUは、1998年度よりフレックスタイム勤務を導入しています。2016年度からは、コアタイムを4時間から2時間に短縮し、より業務の特性や繁忙に合わせた働き方ができるようになりました。業務負荷が低い時期には早く帰るなど、業務時間をコントロールできるようになり、労働時間短縮やプライベートの充実にも寄与しています。

■有給休暇取得

SUBARUでは、勤続年数に応じた年次有給休暇を付与しています。各事業所において、労使一体となり有給休暇取得促進活動を行っています。

有給休暇取得率* (SUBARU単独)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
職場での月1回の取得促進 有給休暇取得率 (%)	84.2	84.4	86.2	85.7	86.4

※ 単年度付与日数を分母とする

2019年度における組合員の有給休暇取得率は90.7%となっています

■仕事と介護の両立支援

SUBARUでは、従業員が安心して働き続けるためには、従業員とその家族の介護に対する不安や負担を軽減する環境を整えることが重要であると考え、事前の情報提供として、必要な準備をまとめた冊子「介護サポートハンドブック」をSUBARU全従業員とグループ企業に配布し、社内外の各種制度や相談窓口を周知しています。また、介護を支援する制度を設け、従業員の負担軽減に努めています。

介護休業取得者数 (SUBARU単独)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
要介護状態にある家族の介護をするために取得できる休業制度 介護休業 (人)	9	4	5	9	30

■仕事と育児の両立支援

SUBARUは、育児を理由に仕事から遠ざかることなく、安心してキャリアを継続できる環境づくりが重要と考え、次世代育成支援対策推進法*に基づき、自主行動計画を策定、実践しています。本計画を達成した結果、厚生労働大臣認定（くるみんマーク）を取得しました。



くるみんマーク

※ 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境をつくるために制定された法律。

法定以上の制度を整えた結果、間接部門では育児による離職はほぼなくなりました。現在は、「育児と仕事を両立しながらキャリアアップを目指せる支援」へと、取り組みのステップアップを図っています。

また、群馬製作所の直接部門では、交代制勤務従事者の復職において環境整備を進めています。2018年度に、保育園が開園するまでの時間、社内の会議室を開放すると共に、保育士による早朝保育のトライアルを実施し、2019年度より本格導入しました。

その他、これらの制度内容を階層別研修において講義し、「産休・育児ハンドブック」をイントラネットに掲載するなど、各種制度の周知や利用促進を働きかけています。

・育児休業制度

SUBARUは、従業員の子供が2歳の誕生日を迎えた最初の4月末まで育児休業を延長できるものと定めています。

育児休業取得者数 (SUBARU単独)

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
子の育児のために取得できる休暇制度	育児休業 (人)					
	男	6	8	10	21	42
	女	101	88	88	80	80
	合計	107	96	98	101	122
復職1年後の在籍率 (%)	男	100	100	100	100	100
	女	98	100	100	97.5	95
復職1年後の在籍率 (%)	男	100	87.5	83.3	100	85
	女	95	100	97.2	90	95

・男性の育児休業取得状況

2019年度は、42人の男性が育児休業を取得し、うち30人が1カ月以上、その半数の15人は3カ月以上取得しました。また、子が出生した際に最大5日取得できる「子の出生特別休暇」は、対象となる男性の80.4%が取得しました。今後も育児休業と併せて、取得しやすい職場環境の構築を目指していきます。

男性の育児休業取得者の平均取得日数：95日

男性の最長取得日数：349日

子の出生特別休暇取得について (SUBARU単独)

子の出生特別休暇 (最大5日) 取得者数：459人

子の出生特別休暇 (最大5日) 平均取得日数：2.4日

子の出生特別休暇・育休取得率 (有休は含まない)：80.7%

・育児の短時間勤務制度

小学校4年生就学の始期まで利用可能で、フレックスタイム（コアタイム2時間）との併用も可能としています。

■従業員意識調査

SUBARUでは従業員一人ひとりのモチベーションを高め、組織の活性化を図ることを目的に、「従業員意識調査」を実施しています。調査結果は、経営層へ報告すると共に、各職場における課題抽出と対策立案にも活用されています。

なお2019年度の調査では、全正規従業員の約90%にあたる14,429人が回答しました。結果は、全体の63%が「SUBARUの従業員であることに誇りを感じている」と回答しています。

従業員意識調査の結果 好意的な回答をした従業員の割合（%）

回答項目	2018年度	2019年度
コミュニケーション・風通し	53	56
ワークライフバランス	57	59
企業理念への共感	64	70
仕事のやりがい	51	56
会社への誇り	62	63

労使コミュニケーション

考え方

SUBARUとSUBARU労働組合は、相互理解・相互信頼のもと、良好な関係を維持しています。会社は組合が団結する権利、団体交渉その他の団体行動をする権利を有することを認め、組合は会社が事業を経営管理する権利を有することを認め、双方がその正当な行使を尊重しています。

また、円滑な企業運営と相互の意思疎通を図るため、定期的に労使協議会を開催し、経営方針や業績の概要、生産、販売に関する意見交換や、労働諸条件、働き方の課題、安全衛生の方針などについて協議しています。労使交渉では賃金改定（給与・賞与）とその他労働条件について、労使合意のもと改定または新設などを行っていますが、従業員に著しい影響を与える場合には、事前に十分な協議を行ったうえで、労使で従業員に対し周知することとしています。

労働組合員数（2019年10月1日時点）

2019年度の労働組合員の数値は以下のとおりです。

- ・SUBARU労働組合 組合員数：14,997人
（全従業員16,280人中、管理職などを除く）
- ・SUBARU関連労働組合連合会 組合員数：27,524人

従業員データ

従業員数

		2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
従業員数 (SUBARU連結) (人)	合計	31,151	32,599	33,544	34,200	35,034
	合計	14,787	15,217	15,530	15,885	16,318
従業員数 (SUBARU単独) (人)	男 ^{※1}	13,858	14,229	14,477	14,774	14,823
役員・顧問を除く、出向者 を含む	女 ^{※1}	929	988	1,053	1,111	1,139
	嘱託 ^{※2}	-	-	-	-	356
臨時雇用者数 (SUBARU単独) ^{※2} (人)		-	-	-	-	6,328

※1 正規 ※2 2019年度から開示

従業員の構成 (SUBARU単独)

		2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
男女比率 (%)	男	94	94	93	93	93
	女	6	6	7	7	7
平均年齢 (歳)		38.5	38.5	38.6	38.5	37.4
平均継続年数 (年)		16.0	15.8	15.9	15.8	15.8
管理職人数 (人)	男	1,032	1,028	1,020	1,030	1,051
	女	7	11	13	14	20
新卒採用数 (人)	男	483	479	494	473	498
	女	36	69	80	74	68
中途採用数 (人)	男	267	397	221	317	161
	女	23	23	15	15	24
離職者数 (人)		189	258	249	339	329

2019年度 年齢別人員構成 (SUBARU単独)

年齢	男性	女性	合計
30歳未満	4,381	437	4,818
30～39歳	3,915	249	4,164
40～49歳	3,893	347	4,240
50～59歳	2,634	106	2,740

2019年度 新卒採用人数 職能別内訳 (SUBARU単独)

職能	男性	女性	合計
技術系総合職	154	23	177
事務系総合職	28	10	38
一般職	78	14	92
技能職	238	21	259

2019年度 中途採用人員構成 (SUBARU単独)

年齢	男性	女性	合計
30歳未満	66	10	76
30～39歳	75	9	84
40～49歳	17	3	20
50歳以上	3	2	5

2019年度 日本における基準内賃金の男女比 (SUBARU単独)

基準内賃金 男性：女性

管理職 1：0.88

一般職 1：0.93

※ 給与体系は同一の体系を運用。差は年齢構成・等級構成などによる。

お客様

考え方

SUBARUグループでは、「お客様第一」を基軸として、すべての事業活動に取り組んでいます。中期経営ビジョン「STEP」の実現に向けて、「安心とゆしさ」でお客様に選ばれ続けるブランドになるために、販売特約店を中心にグループ全体でCS活動を推進しています。

取り組み

「SUBARUお客様センター：SUBARUコール」

「安心とゆしさ」をご提供するため、「正確・迅速・適切・公正・公平・親切」を行動の基本としてお客様に対応しています。また、お客様からいただいた貴重なご意見、ご要望、ご指摘などは、関連部署にフィードバックし、品質・商品改善や提案、アフターサービスの改善に役立てています。

「SUBARUお客様センター：SUBARUコール」

SUBARUコール

 **0120-052215**

内容確認のために録音させていただいております。予めご了承ください。

SUBARUお客様センターでは下記の内容を承っております。

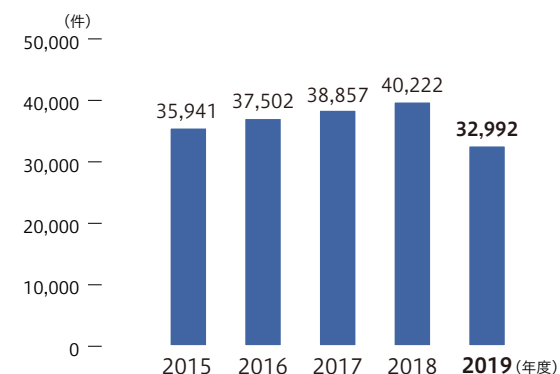
- ①ご意見／ご感想
- ②ご案内（カタログ、販売店、転居手続き、ほか）
- ③お問い合わせ／ご相談

受付時間 9:00～17:00（平日）

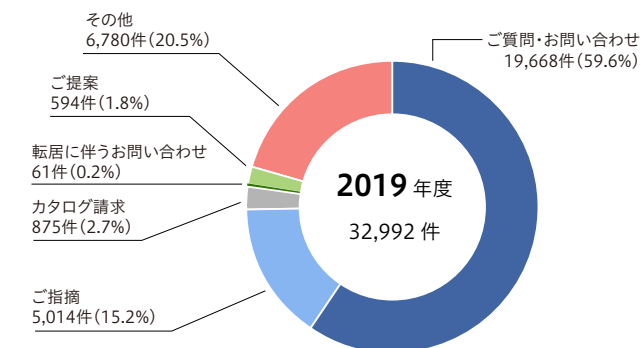
9:00～12:00、13:00～17:00（土日祝）

※ 平日の12:00～13:00および土日祝は、①②のインフォメーションサービスのみとなります。

お客様からのご相談件数推移



ご相談件数の内訳



「SUBARUリコールお問い合わせダイヤル」

エアバッグ問題をはじめ、各種リコール案件に対する専用窓口として、「SUBARUリコールお問い合わせダイヤル」を設置し年中無休で対応しています。

SUBARUリコールお問い合わせダイヤル

 **0120-412215**

内容確認のために録音させていただいております。予めご了承ください。

SUBARUリコールお問い合わせダイヤルでは下記の内容を承っております。

- ・リコールに関するお問い合わせ／ご相談
- 受付時間 9:00～17:00（平日/土日祝日）

- ・お客様からのお問い合わせ件数
- 23,038件（2019年4月～2020年3月）

お客様満足度調査

SUBARUでは、より良い店頭対応をご提供するため、販売特約店でスバル車を購入いただいたお客様を対象とする「SUBARUお客様アンケート」を実施しています。お客様のご意見・ご要望を真摯に受け止め、販売特約店がお客様の期待に応えるため、結果をSUBARUと販売特約店が共有できるシステムを構築し、改善につなげています。

■有効回答数

2019年度も、多くのご意見をいただくことができました。

有効回答数

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
回答数（件）	98,127	107,350	102,571	74,148

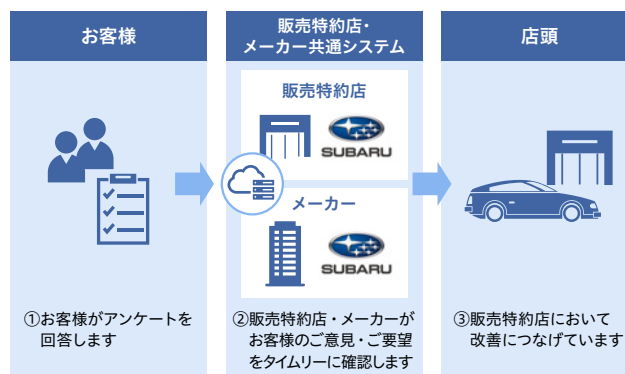
■2019年度実績に対する評価

新車および中古車の納車後1カ月のお客様への調査結果において、9割近くのお客様に「良かった」、「これからも任せたい」と高い評価をいただきました。一方で新車購入後3年目と5年目のお客様への調査結果においては、概ねご好評いただいているものの、納車後1カ月の調査を下回る結果となりました。これからもすべてのお客様からのご意見を真摯に受け止め、SUBARUと販売特約店とが一丸となり、さらなる改善活動へ取り組んでいきます。

■2020年度改善点

これからも信頼される販売特約店の運営を目指し、お客様の期待を正しく把握するためにアンケートの内容を見直しました。加えて、これまでより広い層のお客様の声をいただく調査スキームに変更しました。

お客様満足度調査

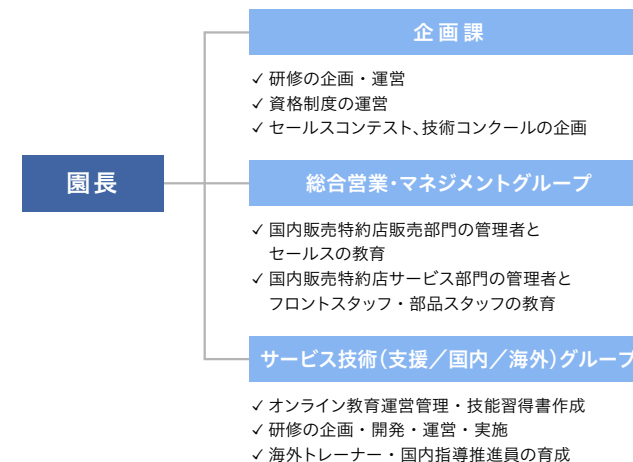


※共通システムは2017年度より運用開始

販売特約店の人材育成

SUBARUは、「カスタマーサービスを通じてお客様に“ずっとSUBARU”と言っていたく」ために、お客様へ「安心とゆしさ」を提供できる販売特約店の人材育成に取り組んでいます。国内外の販売特約店を対象に、人材育成を行う専任組織として「スバルアカデミー」を設置し、国内向けには、販売とサービスの環境変化に対応した研修を、海外のサービススタッフには、地域ごとのニーズに応じた研修を提供しています。また、東京都八王子市の「スバル総合研修センター」には、研修室、試走路、整備実習設備、宿泊施設（135人宿泊可）を備えています。

スバルアカデミー組織体制



スバル総合研修センター

研修受講人数（出張研修含む）

	2019年度
管理者、セールススタッフ、サービススタッフ	3,774人

■認定資格制度STARS

お客様に「安心とゆしさ」を提案し、サポートできるスタッフの証として、認定資格制度「STARS※」を設けています。

※ SUBARU STAFF'S TRAINING AND RATING SYSTEMの略で、Off-JT（学ぶ）、OJT（実践する）、資格試験（挑む）を繰り返し、自主的な成長を目指す制度のこと。

【セールスSTARS（2020年3月現在）】

販売などの実績をベースに知識・技能・対人対応スキルを認定
1級51人、2級718人、3級1,164人

【サービスSTARS（2020年4月現在）】

サービス業務知識・お客様対応力・技術力などを認定

メカニック：S級23人、1級1,011人、2級1,224人、3級1,079人、
4級469人

フロント：S級19人、A級415人、B級423人、C級155人



STARS研修用テキスト

海外での取り組み

SUBARUでは、全世界の特約店（ディストリビューター）が販売店（ディーラー）を通じて、お客様のニーズに合った高水準で均一なアフターサービスを提供できるように、カスタマーサービス本部が海外特約店と連携して「サービススタッフの育成」と「販売特約店支援」をしています。

■サービススタッフの育成

サービススタッフの技術力向上のために、世界各国でサービススタッフを指導するトレーナーの養成と、高度化するクルマの技術に対応できるサービススタッフの育成をしています。技術教育カリキュラムとして「ATT（Advanced Technical Training）※1」や「STT（STEP Trainer Training）※2」を実施し、技能検定試験を通じて学びの動機づけを行っています。

世界5カ国にある連携校を活用する他、SUBARUの従業員が海外特約店において受講する技術研修を増やしています。また、年間1,000台以上販売している国にはSUBARUが認定した外部トレーナーを配置し、さらなるサービス向上を目指します。

※1 海外の認定トレーナーのスキル向上を目的に、SUBARUの新技術、高度な制御技術などを定期的に教育する研修プログラムのこと。

※2 STEPプログラムを実施する認定トレーナーを養成するための研修プログラムのこと。STEPプログラム（SUBARU Technician Education Program）とはSUBARUのメカニック（テクニシャン）としての技術・技能のレベルを3段階に設定し、そのレベルを認定する仕組み。初級資格から順に、Subaru Technician → Subaru Senior Technician → Subaru Master Technician の3段階を設定している。



ATTの研修

■販売特約店支援

近年増加しているリコール作業の実施は重要な課題と認識しており、カスタマーサービス本部で各市場の関連法規、実施状況を把握し、海外・国内のリコールを含む市場対応を迅速化しています。

また新技術を搭載した車両を導入するために必要な設備・体制を、海外特約店が円滑に準備できるようサポートしています。これらの活動には緊密なコミュニケーションも必要なことから、主要8カ国（アメリカ、カナダ、ドイツ、スイス、ロシア、チリ、オーストラリア、中国）の海外特約店を集めた会議を日本で開催（直近では2019年6月、11月）しています。加えて、地域ごと（北米、欧州、中南米、オセアニア、中国、東南アジアなど）での会議も現地で開催し、課題解決のスピードアップを目指しています。また、市場での修理に要求される高度な技術研修も北米・オーストラリア・欧州・チリなどで継続して展開、実施しています。



主要8カ国の海外特約店を集めた会議

新興国ニーズへの対応

SUBARUは、中国、アジア、南米など新興国と呼ばれる地域において、「安心と楽しさ」を追求したクルマを提供したいと考えています。世界最大の市場となった中国では、販売会社をグループ化し、商品からサービスまで事業全体を管理する体制づくりを整えていきます。東南アジアにおいては、マレーシアに加えて、タイにおいてもCKD(Complete Knock Down:現地組立)生産を開始するなど、地域のお客様のニーズに応えていきます。

福祉車両の開発・普及

SUBARUは、「クルマのある自由で楽しい生活」をすべての人と分かち合うことを目指して、身体が不自由な方やご高齢の方にも安心して気持ち良くお乗りいただくために、福祉車両の開発・普及に努めています。

福祉車両の製造販売は1980年より開始し、現在は「トランスケアシリーズ」の名称でご愛顧いただいています。普通車から軽自動車まで幅広い選択肢をご用意し、介護する方もされる方もストレスなく扱える福祉車両を目指しています。

2019年度は、フルモデルチェンジした新型シフォンに、助手席が回転・昇降する「ウイングシート」と、車椅子に乗ったまま乗降できる「スロープタイプ」の、2タイプのトランスケアシリーズを設定しました。今後も、各種の取り組みを推進していきます。

☐ トランスケアシリーズの動画はこちらをご覧ください。



シフォン [ウイングシート]



シフォン [スロープタイプ]

航空宇宙事業でのお客様への取り組み

航空宇宙事業では、自衛隊などに納入した機体が継続して稼働状態を維持できるよう、納入後もお客様と一緒に課題解決に努めています。その取り組みの有効性の確認のため、定期的にお客様を訪問する他、各種アンケート調査なども行っています。アンケート調査では、商品品質をはじめ、サービス対応、緊急対応、訪問対応などの項目について5段階で評価、2017年度:4.0ポイント、2018年度:3.8ポイント、2019年度:3.9ポイントの評価をいただいております。また、製造に関わるSUBARUの整備員が、製品を運用いただいている陸・海・空の自衛隊の部隊を訪問し、運用・整備に関わる情報交換や業務理解を深め、コミュニケーションの充実を図りながら、仕事の質改善につなげています。

今後もお客様からのご要望をきめ細かく把握し、整備、運用を通じてSUBARUの商品とサービスがご満足いただけるように活動していきます。

CSR調達

考え方

SUBARUグループは、企業理念および持続可能な社会の実現のため、高品質で環境や社会にやさしくコストパフォーマンスに優れた部品や原材料、設備の調達を目指しています。そのためには、お取引先様とSUBARUが対等な立場で相互に信頼し、切磋琢磨し、共存共栄できる関係をつくることが重要だと考えています。

調達基本方針

SUBARUグループは以下の基本的な考えのもと、持続可能な調達に向けた活動を推進します。

1. CSR調達

私たちは、人・社会・環境の調和を目指した調達活動を行い、人権尊重・法令および社会規範の遵守・環境保全など、企業の社会的責任に配慮した取引に努めます。

2. ベストパートナーシップの構築

私たちは、信義誠実の原則に従った相互信頼の取引関係を基本として、お取引先様と「WIN-WIN」の関係を築いていきます。

3. フェアでオープンな調達先の選定

お取引先様の選定にあたっては、国内外全ての企業に広く門戸を開き、常に公平・公正を期すとともに、品質・コスト・納入・技術開発・マネジメント・環境・社会（QCDDMES）の7つの視点から最も優れた物品・サービスの調達に努めます。

2020年4月改定

体制

SUBARUでは、自動車部門・航空宇宙カンパニーの調達部門で構成する「調達委員会」においてCSR調達活動を推進しています。

調達委員会は「適正な調達を行うと共に、お取引先様におけるCSRの推進を促す」を活動方針とし、SUBARUとお取引先様との適正取引推進や、サプライチェーンの皆様との連携によるCSR調達を行っています。

取り組み

適正取引の推進

SUBARUは従来より、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法などの法令の遵守に取り組んでおり、「自動車産業適正取引ガイドライン」に基づく適正取引推進活動を行っています。その一環として、SUBARUのサプライチェーンのお取引先様を対象とした相談窓口を設置しています。また、2020年に大企業と中小企業の共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」を行いました。

従業員に対しても、調達担当者向け法規制の研修やイントラネットでの注意喚起を実施し、適正な取引の徹底を図っています。

■ 適正取引に関する2019年度の従業員研修実績

自動車部門

- ・ 新人受入教育：7人
- ・ 転入者受入教育：24人
- ・ コンプライアンス理解度テスト：152人

航空宇宙カンパニー

- ・ 新人受入教育：6人
- ・ 消費税法 税制改正講座：62人
- ・ CSR説明会：98人

サプライヤーCSRガイドライン

SUBARUのCSR調達を推進し、お取引先様のCSR実践に役立てていただくため「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」を作成し、2011年度から運用しています。このガイドラインは、日本自動車工業会の「サプライヤーCSRガイドライン」をベースにSUBARUのCSRに対する考え方を織り込んだものです。2013年度には、航空宇宙カンパニーを含め、すべてのお取引先様に向けた全社統一版ガイドラインとして発行し、2015年度には紛争鉱物[※]など社会問題の原因となる原材料の不使用を盛り込んだ内容に改訂しました。また、同じく2015年度には、米国の現地生産工場であるSubaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) との共同版として改訂し、調達方針の統一を確認しています。2020年度には4月に制定したSUBARUグローバル・サステナビリティ方針（従来のCSR方針を刷新）および人権方針も織り込みました。SUBARUでは、本ガイドラインの遵守をお取引先様選定の条件の一つとしており、お取引先様はもとより、お取引先様の仕入れ先も含めて、CSRを展開・推進いただくことを願っています。

※ 非政府武装集団支援・人権侵害・不法行為などの不正に関する懸念がある鉱物。米国ではドッド・フランク法において、コンゴ民主共和国とその周辺諸国の武装勢力の資金源になる懸念がある鉱物として、スズ・タンタル・タングステン・金の4鉱物を対象と定めている。

□ SUBARUサプライヤーCSRガイドライン



SUBARUサプライヤーCSRガイドライン

■SUBARUサプライヤーCSRガイドライン5項目

SUBARUは以下の基本的な考え方のもと調達活動を推進しています。

①安全・品質

- 消費者・顧客ニーズに応える商品・サービスの提供
- 商品・サービスに関する適切な情報の提供
- 商品・サービスの安全確保
- 商品・サービスの品質確保

②人権・労働

- 差別撤廃
- 人権尊重
- 児童労働の禁止
- 強制労働の禁止
- 社会問題の原因となる原材料の不使用
- 賃金
- 労働時間
- 従業員との対話・協議
- 安全・健康な労働環境
- 人材育成

③環境

- 環境マネジメント
- 温室効果ガスの排出削減
- 大気・水・土壌等の環境汚染防止
- 生物多様性の保全
- 省資源・廃棄物削減
- 化学物質管理

④コンプライアンス

- 法令の順守
- 競争法の順守
- 腐敗防止
- 機密情報の管理・保護
- 輸出取引管理
- 知的財産の保護

⑤情報開示

- ステークホルダーへの情報の開示

取引先CSR説明会とCSR調査

2019年度は、サプライチェーンにおけるCSRの推進を目的に、自動車関連のお取引先様約360社を対象として、下記の活動を行いました。

- CSR説明会を開催し、CSR推進の重要性・SUBARUグループのCSR内容・お取引先様への具体的な依頼事項（SUBARUサプライヤーCSRガイドラインの遵守など）を説明しました。
- お取引先様のCSR体制・自社の仕入先様に対するCSRの取り組み・SUBARUサプライヤーCSRガイドラインの遵守状況を調査し、その結果を調達先選定に反映させました。
- お取引先様の外国人雇用に関するアンケート調査を実施し、外国人労働者や技能実習生に対する人権侵害は確認されませんでした。

2020年度以降も引き続き、活動を継続していきます。

紛争鉱物

SUBARUグループは、紛争鉱物の調達・使用によって人権侵害や環境破壊に加担する意思はありません。2019年度も製品供給先からの依頼に基づき、供給製品の部品・材料発注先約210社を対象とした紛争鉱物調査を実施しました。

今後も調達活動における社会的責任を果たすため、お客様やお取引先様と連携し、紛争鉱物をはじめとする「社会問題の原因となる原材料の不使用」に取り組んでいきます。

グリーン調達ガイドライン

SUBARU環境方針では「私たちは生物多様性など環境保護に配慮した調達を実施します。」と掲げており、環境に配慮した事業活動を行っているお取引先様からの部品・材料・サービスの調達を推進しています。さらに環境方針をお伝えすると共に

環境への取り組みについてお願いしたい事項を、「SUBARU グリーン調達ガイドライン」にまとめています。ガイドラインでは主に、以下の6項目についてのご協力をお願いしています。

【お取引先様へのお願い事項】

お取引先様の環境マネジメントに関するお願い

1. 環境関連法令の順守
2. 環境マネジメントシステムの構築
3. 環境責任者登録票の提出
4. 環境パフォーマンスの向上

弊社に納入する部品材料サービスに関するお願い

5. 環境負荷物質管理
6. 物流におけるCO₂排出量の削減と梱包包装資材の低減

このガイドラインの遵守をお取引先様の選定条件の一つとし、お取引先様にISO14001^{※1}の外部認証取得を基本とした環境マネジメントシステムの構築を依頼しています。新規お取引先様には、ISO14001の取得を推奨しており、現在、Tier1^{※2}のお取引先様はすべてISO14001認証を取得済みです。ISO14001の取得が困難な場合は、環境ガイドラインの自主診断報告書の提出により遵守状況を確認させていただくと共に、エコアクション21^{※3}の取得を支援しています。

なお、SUBARUの自主診断に合格したお取引先様に対しては、必要に応じてお問い合わせや監査を行うと共に、環境マネジメントシステムの外部認証の早期取得に向け、継続的な努力を求めています。

- ※1 国際標準化機構（ISO）が制定した環境管理システム（EMS）の国際規格。環境に配慮し、環境負荷を継続的に減らすシステムを構築した組織に認証を与えるというマネジメントシステム規格。
- ※2 自動車メーカーに直接部品を供給する企業。一次取引先。その企業にその部品を構成する部品を供給する企業はTier2。
- ※3 環境省が策定した中小企業向けの環境保全活動推進プログラム。ガイドラインに基づいて、環境経営システム、環境への取り組み、環境報告の3つの要素に取り組む環境マネジメントシステム。

- ☐ SUBARUグリーン調達ガイドライン^{※4}
- ☐ グリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版^{※4}

- ※4 SUBARUグリーン調達ガイドラインおよびグリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版は、SUBARUサプライヤーCSRガイドラインの「③環境」項目を具体化したものです。

部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減

SUBARUでは、REACH規則^{※1}やELV指令^{※2}をはじめとする各国の環境負荷物質関連法規に対応し、部材に含まれる化学物質については、適宜お取引先様に使用状況調査を行い、継続して含有物質の管理を行っています。また、法令や規制、業界規範などの自主規制で禁止されている物質については、順次代替材に切り替え、環境負荷物質の削減に取り組んでいます。

- ※1 欧州の化学物質規制。すべての化学物質を対象に、人・環境へのリスクに応じた管理・制限を求めるもの。
- ※2 廃自動車指令。2000年に発効されたヨーロッパ連合（EU）が定めたEUにおける使用済自動車の環境負荷を下げるための指令。有害物質の使用禁止、使用済み自動車やその部品の再利用・リサイクルで廃棄物の削減を促進することを目的としている。

生物多様性に配慮した調達

SUBARUでは、生物資源の牛革や植物由来原料の使用状況を調査し、原材料の調達において生態系に悪影響を与えていないことを確認しています。また、本社で使用するコピー用紙を新たな樹木を原料としない古紙パルプ100%配合の再生コピー用紙に切り替えており、2020年4月にはSUBARUの国内事業

所での切り替えも完了しました。

お取引先様とのコミュニケーション

中長期的な経営戦略や品質・調達・生産・販売に関する方針をお取引先様と共有するため、「方針説明会」を毎年春に実施しています。2019年度は、約400社・700人に参加いただきました。また、お取引先様で構成される「協力会」と連携し、定期的に情報を交換しています。さらに毎年1回、技術開発や生産、品質改善などに関して特に協力していただいたお取引先様を表彰しています。



自動車部門お取引先様の「協力会総会」



航空宇宙カンパニーお取引先様の「協力会総会」

社会貢献

考え方

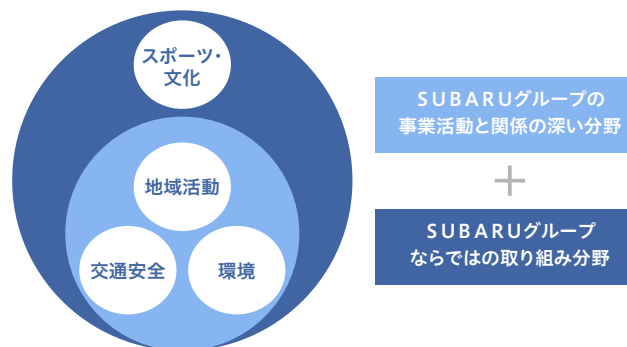
SUBARUグループは、社会貢献方針に「社会貢献を企業風土として根づかせ、真に心のこもった活動を行いたい」という考えを織り込み、輸送機器メーカーとして果たすべきと考える重点取り組み4分野として「地域活動」「環境」「交通安全」「スポーツ・文化」を柱に活動を推進しています。

2019年度には、CSR重点6領域と同様に社会貢献の取り組みにおける2025年のありたい姿を設定しました。これにより、中期経営ビジョン「STEP」で掲げた「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」に向けてより一層取り組みを推進します。

社会貢献方針

1. 私たちは、科学技術やのりもの文化の発展、交通安全の普及に貢献します。
2. 私たちは、モノづくりの楽しさ、大切さや尊さを知る、人づくりに貢献します。
3. 私たちは、私たちが活動する地域の発展に貢献します。
4. 私たちは、一人ひとりもよき市民として、社会に貢献することを互いに応援します。

社会貢献重点取り組み4分野



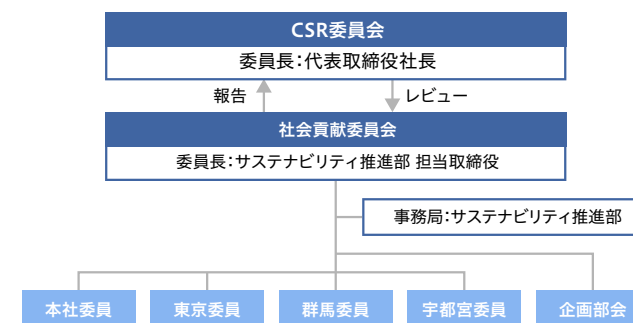
2025年のありたい姿

1. SUBARUグループに重点4分野選定の背景や成り立ちが理解され、浸透している。
2. SUBARUグループで重点4分野の関連性を意識した活動が展開されている。
3. SUBARUグループで働くすべての従業員に社会貢献意識が醸成されている。

体制

SUBARUでは、自社の技術やノウハウなどを活用した社会貢献活動を積極的に進め、継続させていくために、社会貢献委員会を設置しています。2019年4月の組織改正にともない、委員長をサステナビリティ推進部担当取締役とし、事務局をサステナビリティ推進部としました。また、部門を横断した企画部会を設置して全社活動の企画立案、活動準備、実施、評価、見直しを協議検討しています。委員会は年2回開催し、活動の実績や課題をとりまとめ、改善を行い、活性化を図っています。

社会貢献委員会 体制図



社会貢献委員会

取り組み

地域活動<国内>

■地域の皆様とのコミュニケーション (群馬製作所、宇都宮製作所)

SUBARUでは、工場や寮・社宅に隣接している地域住民の皆様と日頃からコミュニケーションを図り、地域に開かれた企業を目指しています。

群馬製作所では、毎月、隣接行政区代表のご自宅を訪問し情報交換を実施、現況や環境の取り組みに関する説明会や工場視察会(年1回)も開催しています。工場視察会は、SUBARUのクルマづくりを直接ご覧いただきご質問を受けるなど、生産活動や地域と共生するための取り組みへの理解の一助にもなっています。

宇都宮製作所では、地域で実施しているイベントなどを通じて地域の皆様とコミュニケーションを図ることに加えて、騒音や振動をとまなう工事について地域住民の方々にご理解をいただけるよう、事前に地域の自治会へのご相談を行っています。また、場合によっては近接エリアを対象に住民の皆様へ直接お知らせすることも実施しています。

■工場見学の受け入れ(群馬製作所、宇都宮製作所)

・群馬製作所

主に小学生の社会科見学の一環として工場見学の受け入れを実施しています。2019年度は、一般の方々を含め86,560人にお越しいただきました。所内のSUBARUビジターセンターでは、歴代のクルマや独自技術、またクルマのリサイクルについて学んでいただいています。

・宇都宮製作所

2017年度より宇都宮市が環境教育の一環として主催している「環境にやさしい工場見学会」に参画し、毎年50人の子供たちを受け入れています。リサイクルの推進、太陽光発電の活用、低燃費のためのモノづくりなど環境にやさしい製作所の活動の様子を紹介し、子供たちが環境問題について考えるきっかけになっています。



工場見学パンフレット



SUBARUビジターセンターの外観



SUBARUビジターセンターの館内

■地域清掃活動実施

(群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、本社)

SUBARUでは地域貢献活動の一環として、事業所を置く地域の清掃活動を定期的に実施しています。

恵比寿本社地域では、SUBARUグループ会社を含む恵比寿地区の従業員が渋谷区から「きれいなまちづくり協力者※」として感謝状が贈られました。これは、渋谷区主催の清掃活動への協力や、SUBARU主催で恵比寿駅周辺の清掃活動を定期的

に実施するなどの地道な取り組みが評価されたものです。

また宇都宮製作所においては、事業所がある木更津地区においても清掃活動を実施しました。

今後も地域社会の一員として、美化活動に積極的に取り組み、地域の環境保全を推進していきます。

※ 地域の美化活動推進に貢献した個人や企業を対象に授与されるもの。



渋谷区から贈られた感謝状



清掃活動を行う従業員(木更津地区)

■恵比寿文化祭への出展（本社）

地域社会とのつながりをより一層深めたいと考え「恵比寿文化祭※」に出展しました。SUBARUの森林保護活動の過程で出る間伐材を使った楽器作りのワークショップ、地球環境保護活動とSUBARUブランドロゴである星をテーマにした星空観賞会の2つのコンテンツを開催し、合わせて約800人の方にご来場いただきました。今後も、地域社会の一員として、恵比寿の活性化に貢献していけるよう取り組みを続けていきます。

※ 恵比寿ガーデンプレイスをメイン会場として、恵比寿にゆかりのある方々や恵比寿を拠点とする団体・企業でつくりあげるイベント。



ワークショップ



星空観賞会

■地域イベントの開催（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）

SUBARUは事業所が隣接する地域の皆様とより良い関係を構築していくために、様々な地域のイベントへ参加しています。また工場敷地内でイベントを開催し、地域の皆様をお招きしています。

・群馬製作所

5月 大泉工場ふれあい感謝祭

7月 おおた夏祭りへ参加

11月 矢島工場スバル感謝祭

・東京事業所

7月 納涼祭

・宇都宮製作所

8月 SUBARU盆踊り大会

10月 SUBARUふれあい祭

10月 SUBARU半田ふれあい祭

■モノづくり教室開催（東京事業所）

SUBARUは、SUBARUテクノ株式会社と協力し、2019年7月に「スバルキッズ モノづくり教室」を実施し、33人の子供たちが参加しました。

当日は、子供たちが自分で模型自動車を製作し、参加者全員で会場のテストコースで競争するなど、楽しんでいただきました。

Voice

参加した保護者の声

- ・車の歴史からしっかり説明があったので、分かりやすかった。ただ模型を作るだけでなく、なぜ走るかなどとても興味があつたようで子供の関心も高かったと思う。
- ・先生方の説明もとても分かりやすくて良かったです。自分で作った車で実験ができたり、走らせることができて、とても楽しかったようです。



四輪駆動と二輪駆動の違いを勉強

地域活動＜海外＞

■工場見学（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、自動車製造工程やSUBARUの製品を理解してもらうことを目的に工場見学を実施しています。学生向けの見学ツアーではロボットや3Dプリンター、VRなどの最新技術を使用した体験学習も行っています。



工場見学を訪れた子供たち



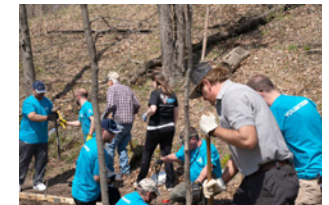
■従業員のボランティア活動

（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では従業員がボランティアで地元の非営利団体を支援できるプログラムを実施しています。フードバンクへの支援や環境保護、子供向け科学博物館、ホームレスの方の支援など、様々なプロジェクトを実施しています。



ホームレスの方への支援



植樹する従業員

■地元自治体の清掃活動に参加 (Subaru Canada, Inc.)

Subaru Canada, Inc.では、ミシサガ市の住民とともに2005年から毎年アースデイに参加し、清掃活動を行っています。また、ミシサガ市の指定した道路の清掃活動にも年に3回参加しており、美しい街づくりに貢献しています。



アースデイでの清掃活動



清掃活動に参加した従業員

■地域への支援 (Subaru Research & Development, Inc.)

Subaru Research & Development, Inc.は、事業所のあるカリフォルニア州オレンジカウンティにて水資源の保護や動物福祉、日本人学校への教育支援などを実施しています。日本人学校では、教育カリキュラムの強化とプログラムの開発を支援しています。将来的には職業体験プログラムなどの学校活動も一緒に展開していく予定です。

環境<国内>

■「SUBARUの森」活動

SUBARUは、自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの事業フィールド、すなわち「大地と空と自然」が広がる地球環境の保護が、社会とSUBARUの持続可能性のための最重要テーマと考え、これを具現化した取り組みとして、2017年に「SUBARUの森」活動を開始しました。

SUBARUと関係の深い北海道美深町、群馬県、栃木県宇都宮市と連携し、森林整備への支援、植樹活動への参加、森林整

備時に発生する間伐材の活用などに取り組んでいます。

■廃油キャンドルづくり&フォトコンテスト (群馬製作所)

太田市環境創造協議会※主催で家庭にて排出される廃食用油を利用し、キャンドルを手作りするイベントの開催に協力しました。リサイクルキャンドルの明かりで一時間を過ごすことでエコ活動を実践、体験していただきました。作成したキャンドルを使ったフォトコンテストも実施し、SUBARUの森美深の間伐材を活用した定規やオリジナルの水筒をお渡ししました。

※ 群馬県太田市内で環境保全活動などに取り組む市民・団体・事業者などが、市内の環境活動の活性化を図ることを目的に2018年に発足した。

■富士山周辺の環境美化活動に協力

SUBARUは、「公益財団法人 富士山をきれいにする会」(富士山をきれいにする会)が主催する富士山クリーン作戦に2014年から参加し、富士山5合目の登山道の清掃を行っています。2019年9月に行われた清掃には、地元自治体や企業・各種団体など総勢300人が参加し、約60kgのゴミを回収しました。

出発式では、SUBARUから「富士山をきれいにする会」へ寄付目録を手渡しました。寄付金は富士山および富士北麓地域の環境整備、美化啓発活動などに活用されています。



出発式での寄付目録の贈呈



富士山5合目での清掃活動

■出前授業の実施 (宇都宮製作所)

宇都宮製作所では、子供たちの環境や航空分野への興味・関心を高め、環境意識の向上や将来の職業選択の一助になることを目的に、小・中学校へ出前授業を2006年度より行っていません。講話や実験を通して、子供たちに地球温暖化の仕組みと防止の意義や、飛行機の飛ぶ仕組み、環境に配慮したつくりなどについて考えてもらう内容となっています。活動開始からの参加人数は宇都宮・半田地区を合わせて296校(20,078人)となり、地域に定着した活動となっています。



出前授業



環境×スポーツ

■クリーントレイルランニングを協賛

SUBARUの環境理念のキーワードである「大地と空と自然」を後世に残すことの大切さを伝えることを目的に、2019年クリーントレイルランニングに協力しました。

大会の参加者にはトレイルランをしながらゴミ拾いを行っていただき、応援のご家族には、SUBARUの森の間伐材を利用したワークショップや自然とふれあうガイドツアーを開催して、自然環境の大切さやその魅力に触れていただきました。

また、SUBARU陸上競技部員、OBたちは、レースへの参加や陸上教室の開催を通じて、自然のなかで走る愉しさを参加者やその家族と共有しました。

2019年「クリーントレイルランニング」開催実績

大会名	日程	参加数
SUBARU青梅市民体育大会トレイルラン	6月	128人
SUBARUふれあいの森赤城トレイルラン	8月	970人
SUBARU多摩川源流トレイルラン	9月	931人
SUBARUみたけ山トレイルラン	12月	1,046人



SUBARU青梅市民体育大会トレイルラン



SUBARUふれあいの森赤城トレイルラン

SUBARU多摩川源流トレイルラン
で開催したワークショップ

環境<海外>

■国立公園局とのパートナーシップによる ゴミの埋め立てゼロ活動 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.では、3つの国立公園と協力して、ゴミを削減する運動を実施しています。512のリサイクル用ゴミ箱を設置し、ゴミ削減を啓発する59のイベントを開催して、合計3万3,765人が来場しました。

交通安全

■交通安全指導 (宇都宮製作所)

宇都宮製作所では、交通事故防止活動の一環として、新入生入学の4月と夏季休暇明けの9月の通学時間帯に、製作所周辺の道路で従業員が交通安全指導活動を行っています。



交通安全指導

■安全運転管理者協議会活動 (宇都宮製作所)

宇都宮製作所では、栃木県安全運転管理者協議会の活動に取り組んでいます。宇都宮南地区における交通安全啓発活動の一環として、工場隣接地域の自治会や宇都宮南警察署と協力し、地域の交通安全活動に貢献しています。その永年にわたる宇都宮南地区安全運転管理者協議会会長としての活動に対して、宇都宮南警察署長より感謝状をいただきました。



宇都宮南警察署長よりいただいた感謝状

協議会の活動

■陸上競技部 秋の交通安全運動一日警察署長

秋の交通安全運動の一環で、2019年9月にSUBARU陸上競技部の牧良輔選手が一日警察署長として交通事故ゼロに向けた安全運転の呼びかけを行いました。

街頭でドライバーの方々に交通安全の呼びかけを行うと共に、啓発チラシやお守りを配布しました。牧選手はランニング中に車と歩行者が事故を起こしそうな場面に遭遇したこともあり、「車と歩行者がお互い気遣いあうことで、一つでも多くの事故が無くなれば」と安全運転を呼びかけました。



安全運転の呼びかけ

■ドライビングレッスンを開催

・スローエイジング※ドライビングレッスン

高齢のお客様に一日でも長く運転を愉しみ豊かな人生を送っていただきたいとの思いから、レーシングドライバーの松田秀士様を講師に迎え、高齢のお客様とご家族を対象とした安全に運転を愉しむためのドライビングレッスンを実施し、37組が参

加されました。松田様が身をもって体験し、実践してきたスローエイジング・メソッドを、参加者に座学と実技そして、楽しく体を動かしながら学んでいただきました。

※ 松田様が考案した日々簡単にできる身体のケアとトレーニング方法。

・スバル研究実験センターでの実践的なレッスン

ドライバーに関する知識、意識、技術の向上により事故を減らすことを目的に株式会社スポーツドライビングジャパンと共催で、スバル研究実験センターにてドライビングレッスンを実施しました。元レーサーの太田哲也様による講義や、スバルドライビングアカデミー※のメンバー協力のもと、危険回避、高速周回路体験など実践的なトレーニングを行いました。

※ SUBARUはテストドライバーではなく車両開発を行うエンジニアが自ら車両を評価している。その車両評価もできるエンジニアを育成するアカデミー。



スローエイジングドライビングレッスンでの指導



スバル研究実験センターでのドライビングレッスン

スポーツ・文化<国内>

■SUBARU硬式野球部と陸上競技部の選手が講師として子供たちを指導

2020年1月、第18回宇都宮少年野球教室と第13回武蔵野少年野球教室を開催し、宇都宮市内の小学生139人、武蔵野地区の

小学生152人が参加しました。SUBARU硬式野球部員が、講師として野球の楽しさを伝えると共に、技術向上のための指導を行いました。

また、2019年9月には、大泉町で「もっと速く走れる!走り方教室」を開催し、SUBARU陸上部員が講師として参加しました。参加した小学生約70人に、秋の持久走大会に向け、走りの基本動作や走力アップのトレーニング方法などを指導しました。



野球教室



陸上教室

■ふれあいコンサートの開催（群馬製作所）

スバル地域交流会※主催の「ふれあいコンサート」が、2019年8月と2020年1月に太田市新田文化会館にて開催されました。両コンサート合わせて約750人来場いただき、子供からお年寄りまで楽しめるコンサートとなりました。スバル地域交流会が主催するイベントは、来場されるお客様に不要なタオル

や石鹸などの寄付を呼びかけており、会場では募金の協力もお願いしています。集まった寄付の品物や募金は、社会福祉協議会を通じて県内の福祉施設などへ寄贈し、地域の発展につなげています。

※ スバル地域交流会はSUBARUとのお取引先様からなる組織で、太田市と周辺地域住民との相互交流ならびに地域発展を図り「住みよい街」づくりに貢献することを目的としている。



ふれあいコンサートでの演奏

スポーツ・文化<海外>

■困難な状況にある子供たちの支援 (Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) では毎年、敷地内にあるテストコースで24時間自転車競技を開催し、虐待などを受けた子供たちのための寄付を募っています。この競技にはSIAの従業員チームも参加しています。2019年に9年目を迎え、12万7,000ドルを寄付しました。



参加した従業員チーム



自転車競技中の参加者

寄付・ボランティア活動、その他<国内>

■日本赤十字社より「金色有功章」を授与

福利厚生メニューを活用した従業員による寄付を通じて、日本赤十字社に対して、2017年度～2018年度で延べ291人から約100万円の寄付が集まりました。

この功績に対し、2019年11月に恵比寿本社にて、日本赤十字社よりSUBARU従業員へ「金色有功章※」が授与されました。

※ 日本赤十字社が、活動資金として一定額以上の寄付を行った企業・団体を表彰する制度。



授与式

■宇都宮市青少年健全育成推進事業者表彰

2020年1月、宇都宮市役所で「宇都宮市青少年健全育成推進事業者表彰」が行われ、航空宇宙カンパニーが表彰されました。地域と協働し青少年健全育成活動に取り組むなど、独自で青少年の健全育成に取り組んでいる企業が表彰されます。航空宇宙カンパニーでは、1984年から開催している納涼盆踊り大会、1988年から開催のふれあい祭りなど、地域と子供たちとの交流の場を提供しています。また、2002年からはSUBARU硬式野球部の協力を得て開催している宇都宮少年野球教室を通じて、青少年にチームワークの重要性を学ぶ機会を提供するなど、様々な場面で子供たちの健全育成に取り組んでいます。



表彰式

寄付・ボランティア活動、その他<海外>

■献血活動（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.は、1991年から毎年2回の献血活動を行っています。2019年は7月と12月に実施し、約900人が参加しました。



献血を行う従業員