



サステナビリティWeb 2022

目次

- 3 CEO サステナビリティメッセージ
- 5 SUBARU グループのサステナビリティ
 - 6 ありたい姿・方針
 - 8 SUBARU グループのサステナビリティについて
 - 9 CSR 推進体制
 - 11 ステークホルダー・エンゲージメント
 - 14 SUBARU グループの CSR 重点 6 領域
 - 19 SUBARU グループの CSR 重点 6 領域 TOPICS
- 33 環境
 - 34 環境マネジメント
 - 46 環境に配慮したクルマ
 - 57 気候変動
 - 68 資源循環
 - 73 水資源
 - 76 生物多様性
 - 80 汚染の予防
 - 83 2021 年度工場・事業所の実績

93 社会

- 94 人権尊重
- 98 品質：自動車事業
- 103 品質：航空宇宙事業
- 105 安全なクルマづくり
- 114 人財
- 134 お客様
- 139 CSR 調達
- 144 社会貢献

153 ガバナンス

- 154 コーポレートガバナンス
- 170 コンプライアンス
- 174 リスクマネジメント

182 付録

- 183 会社概要
- 189 社外からの評価
- 190 編集方針

191 GRI 内容索引／TCFD 対照表

- 192 GRI 内容索引
- 208 TCFD 対照表

CEOサステナビリティメッセージ



事業環境の変化と社会課題に柔軟に対応しながらありたい姿の実現を目指す

先行きの不透明な時代においても、事業活動を着実に推進

2021年度の世界経済は、新型コロナウイルスのワクチン接種が進んだことなどにより、地域による濃淡はあるものの、全体としては回復基調となりました。その一方で、変異株による感染の再拡大、経済活動の再開に伴う物流の混乱、ロシア・ウクライナ情勢の悪化などにより、依然として先行きの不透明な状況が続いており、半導体を中心とした調達部品の不足は自動車業界にも大きく影響し続けています。社会・産業の急激な変化にも柔軟に対応し、SUBARUグループがステークホルダーの皆様に「安心と楽しさ」という価値を提供していくために、2021年度は新型コロナウイルス感染症の予防と感染拡大防止を継続しつつ、調達面での改善取り組みを核に、柔軟な操業計画の立案・遂行や販売オペレーションの高効率化などを図りながら、事業活動を進めてきました。

直近の市場環境としては、重点市場である北米地域を中心としたSUBARU車への需要が強く、多くのバックオーダーをいただいている状況です。こうしたお客様の期待にお応えするためにも、SUBARUの成長に向けて改革を着実に推し進め、一台でも多く生産・販売につなげ、ステークホルダーの皆様にその成果をお伝えしていきます。

CSRの推進による持続可能な社会への貢献

中期経営ビジョン「STEP」の重点3項目である「組織風土改革」「品質改革」「SUBARUらしさの進化」については、「意識を変え、行動を変え、会社を変える」を合言葉に全社一丸となり、取り組みを進めています。さらに、SUBARUグループは、「STEP」の2025年ビジョンの一つである「多様化する社会ニーズに貢献し、企業としての社会的責任を果たす」ため、「CSR重点6領域」を定め、事業の強みを活かして社会課題を解決する取り組みに注力してきました。それぞれの取り組みにおいては、時代や外部環境の変化に左右されないSUBARUらしさを追求していくことを第一として、一步一步着実にSUBARUらしい歩みを進めています。これからも、「STEP」の重点3項目と「CSR重点6領域」を両輪とし、SUBARUならではの価値を創造し提供していくことで、「愉しく持続可能な社会の実現」と「SUBARUグループの持続的な成長」を、ステークホルダーの皆様と共に目指していきたいと考えます。

グループ・グローバルでのCSR推進とマネジメントの強化

事業活動を通じて社会課題の解決に貢献していくには、グループ・グローバルでCSRへの取り組みを進め、浸透させることが重要です。そのため、2020年4月にグループ従業員同士が意思を共有できる「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」を制定し、取り組みの方向性を明らかに示すとともに、2021年10月には、「CSR委員会」を「サステナビリティ委員会」に改称し、サステナビリティやCSRの取り組みをより能動的に議論する場として機能させています。

さらに、2022年度からは、取締役^{※1}と執行役員の報酬の一部に、従業員とのエンゲージメントの結果である従業員満足度評価の結果を反映することも決定しました。これは、これまで以上に経営と一体的な立場を鮮明にしなが、グループ・グローバルでのCSRへの取り組み推進とマネジメントを強化し、「愉しく持続可能な社会の実現」に貢献していく、SUBARUグループの考えをあらためて表明したものです。

※1 社外取締役を除く。

人権への取り組みを強化

現在、世界中で人権を取り巻く多くの問題が提起されています。SUBARUグループでは、「一人ひとりの人権と個性を尊重」することを重要な経営課題と捉え、2020年度に「人権方針」を制定しています。2020年度から2021年度にかけては、ビジネス上の人権リスクを特定し、その対応策を策定・実行する「人権デュー・ディリジェンス」を人事・調達領域にて実施しました。SUBARUグループは、人権上問題のある事象が生じた場合には、お客様の信用・信頼を失うだけでなく、ブランドイメージの毀損などが事業基盤に重大な影響を与えることと認識しています。今後は、両領域のリスクに対する対応策を各関係部署において着実に進めるとともに、サプライチェーンを含めたビジネスパートナーや関係者の皆様にも、「人権方針」に基づく働きかけを実施することで、SUBARUグループとして人権リスクの低減に注力していきます。

「CSR重点6領域」の進捗

CSR重点6領域のうち、「安心」については、「STEP」の最重要テーマの一つとして掲げた「品質改革」を継続して実施しています。品質の高さがSUBARUブランドの根源であり、付加価値の源泉と位置づけているからです。新技術への対応も含め、品質改革の取り組みを実績で示すフェーズとして、その取り組みを継続しています。具体的な活動としては、従業員に意識変革を促す「品質最優先の意識の徹底と体制強化」、生産準備段階以降の領域において不具合の流出防止を目指す「つくりの品質の改革」、初期の検討段階から開発・設計に至るプロセスを改革する「生まれの品質の改革」を推進しています。「つくりの品質の改革」では、2021年1月に重点市場である北米に品質改善チーム「FAST^{※2}」を立ち上げ、市場で発生してしまった不具合に対して迅速な解決策を講じています。2022年度には日本国内の工場において、製造ラインから物理的に独立した「新完成検査棟」を稼働させました。一連の施策によって明確な成果が得られつつあるものの、改革はまだ道半ばの段階であり、今後はお客様や販売店に改革の手応えを実感していただけるよう、着実な実績につなげていきます。

また、私たちは「2030年に死亡交通事故ゼロ^{※3}を目指す」ことを掲げています。2022年4月にはアイサイトの認識能力を強化する「広角単眼カメラ」を、北米市場向けのアウトバックに新たに採用することを発表しました。現在、採用車種や展開市場の拡大を検討しており、今後は高度なセンシング技術とAIを融合してクルマのさらなる知能化を図り、あらゆる場面での安全性を高めていきます。

※2 Fast Action & Solution Team

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

SUBARUグループは、従業員の多様性を尊重することが商品の多様性にもつながると考えており、CSR重点6領域の「ダイバーシティ」を従業員と商品の両方の側面から捉えています。「従業員のダイバーシティ」では、様々な個性や価値観を持つ人材が、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SUBARUグループとして取り組みを進めています。

2021年度は、「新人事制度」や「公募型ジョブローテーション」などを導入しました。従業員が自らのキャリアビジョンの実現に向けたチャレンジができる仕組みを整えながら、自律的に行動し変革をリードする人材の創出を目指し、「個の成長」を促しています。「商品のダイバーシティ」では、電動化の流れに対応すべく、2022年5月より、SUBARUとして初となるグローバルBEV^{※4}「ソルテラ (SOLTERRA)」を市場に導入しました。また、私たちは電動化と並行して、内燃機関を活用することも、脱炭素社会に貢献する選択肢の一つとして捉えています。そのため、2022年3月には、カーボンニュートラル燃料を使用したレース車両で「スーパー耐久シリーズ2022」に参戦しています。社会の変化に対応しつつ、SUBARUらしい技術を商品へ反映させ、将来にわたって競争力を維持していきます。

※4 BEV (Battery Electric Vehicle) : バッテリー式電気自動車

CSR重点6領域の「環境」については、SUBARUの事業フィールドである「大地と空と自然」が広がる地球環境の保護が、社会とSUBARUグループの持続性を可能とする重要なテーマと捉えています。2021年度には中期環境計画「環境アクションプラン2030」を策定し、2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、「CO₂削減のロードマップ」を掲げ、BEVの販売比率向上や工場におけるCO₂排出ゼロ電力の導入、資源循環などの取り組みを推進中です。BEVへの移行時期を見極めることは容易ではありませんが、この大きな変化に対応していくために、国内生産体制を戦略的に再編していきます。まず2025年付近をターゲットに、BEVの自社生産を開始します。2027年以降にはBEVの専用ラインを追加し、高効率で柔軟な生産の仕組みを整えながら、事業性の向上を図っていきます。

お客様や社会の皆様と共に、「笑顔をつくる会社」を目指す

「STEP」で掲げた2025年ビジョンで、私たちは「個性を磨き上げ、お客様にとってDifferentな存在になる」と宣言しています。SUBARUはこのビジョンに沿って、「他とはちょっと違う、SUBARUとお客様との深い関係性」を、より進化させていきます。なぜなら、この関係性こそが、SUBARUグループやブランドにとって最大の財産だと捉えているからです。

私たちSUBARUは、お客様が感じるDifferentをさらに磨き上げることでお客様の笑顔をつくり、さらにはその笑顔の輪をステークホルダーの皆様や社会、地球に広げていきたいと強く思っています。そして、今後もステークホルダーの皆様と対話を進め、お客様や社会の皆様と共に「笑顔をつくる会社」を目指し、皆様から愛されるSUBARUであり続けられるよう尽力していきます。

代表取締役社長 CEO

中不子知美

SUBARU グループのサステナビリティ

- 6 ありたい姿・方針
- 8 SUBARU グループのサステナビリティについて
- 9 CSR 推進体制
- 11 ステークホルダー・エンゲージメント
- 14 SUBARU グループの CSR 重点 6 領域
- 19 SUBARU グループの CSR 重点 6 領域 TOPICS



ありたい姿・方針

SUBARUのありたい姿へ ～笑顔をつくる会社～

SUBARUは、2021年5月に行った中期経営ビジョン「STEP」の進捗報告を機に、従来、複数存在していた企業指針などを以下の3つに整理しました。



経営理念は、「“お客様第一”を基軸に『存在感と魅力ある企業』を目指す」です。SUBARUが、お客様に提供する価値は、「安心と楽しさ」です。これも上記の経営理念と同時期に定めたものですが、時代や外部環境の変化に左右されない「SUBARUらしさ」を深化させ、SUBARUブランドをさらに高めていくためには必須の提供価値と認識しています。ありたい姿は「笑顔をつくる会社」です。これは2017年に株式会社SUBARUに社名変更した際に定めたものですが、SUBARUのお客様の振る舞いから教えられたことでもあります。これらに基づいて、SUBARUを自動車事業と航空宇宙事業におけるグローバルブランドとして持続的に成長させ、中長期的な企業価値を向上させていきます。

SUBARUグローバルサステナビリティ方針

SUBARUでは、これまで2009年6月に改定した「CSR方針」のもと、CSRの取り組みを推進してきましたが、社会環境やステークホルダーとの関わり方の変化を踏まえ、また、グループ・グローバルの従業員が意思を共有できるものとして、「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」を2020年4月に制定しました。

本方針は、株式会社SUBARUおよびすべての子会社に適用されるものです。

SUBARUグローバルサステナビリティ方針

私たちSUBARUグループは、人・社会・環境の調和を目指し、

1. 事業を通じて、地球環境の保護を含む様々な社会課題の解決と、持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 高品質と個性を大切に、先進の技術で、SUBARUならではの価値を提供し続け、SUBARUグループに関わるすべての人々の人生を豊かにしていきます。
3. 国際社会における良き企業市民として、人権および多様な価値観・個性を尊重し、すべてのステークホルダーに誠実に向き合います。
4. 従業員一人ひとりが、安全に安心して働くことができ、かつ働きがいを感じられるよう職場環境を向上させます。
5. 国際ルールや各国・地域の法令を遵守するとともに、その文化・慣習等を尊重し、公正で透明な企業統治を行います。
6. ステークホルダーとの対話を経営に活かすとともに、適時かつ適切に企業情報を開示します。

SUBARUグループのサステナビリティについて

SUBARUグループのサステナビリティについて

私たちSUBARUは、2018年に策定した中期経営ビジョン「STEP」にて、「笑顔をつくる会社」というありたい姿を描きました。その実現に向け、CSR重点6領域の考え方を取り入れ、SUBARUグローバルサステナビリティ方針に基づいた取り組みを行うことで、企業としての社会的責任を果たし、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様に「安心と楽しさ」を提供していきます。そして、SUBARUグループは真のグローバル企業として従業員一人ひとりが成長の原動力となり、持続的な成長を目指すとともに、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。



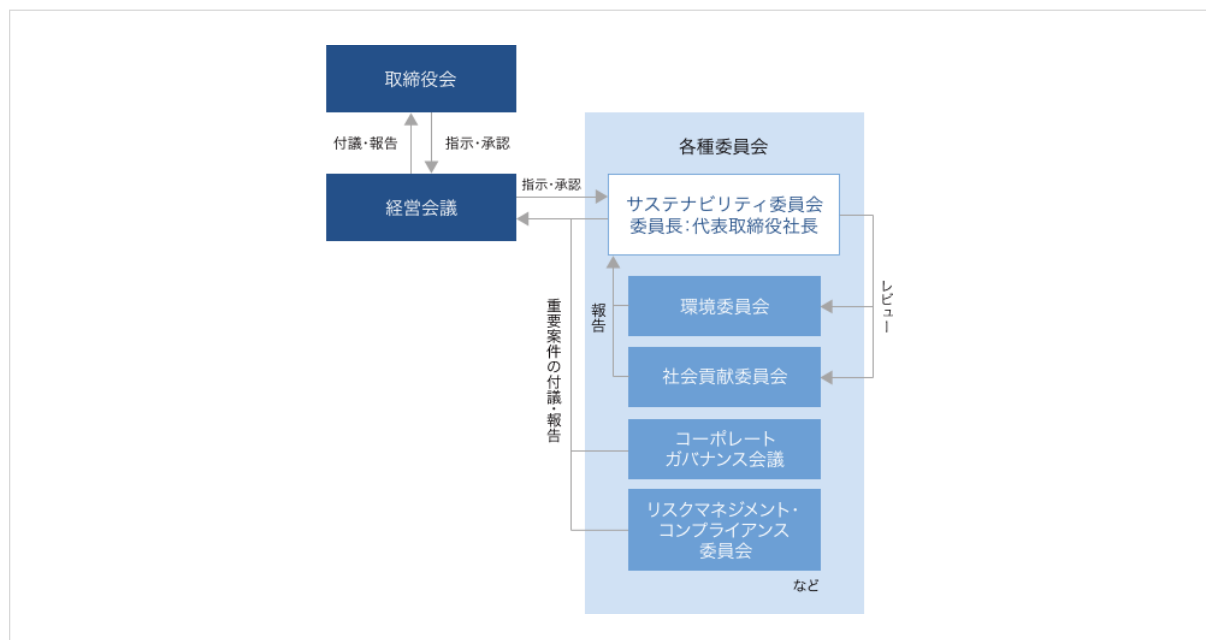
CSR推進体制

CSR推進体制

SUBARUグループのあらゆるCSRの取り組みを議論する場として、「サステナビリティ委員会※」を設置し、年2回開催しています。サステナビリティ委員会は、委員長を代表取締役社長とし、全役員がメンバーとして加わり、事業を社会的側面から考察し、取り組みの強化を図っています。

SUBARUグループとして、国内、海外各拠点と連携しながらグループが一体となってサステナビリティ実現に向けたCSRの取り組みを包括的に推進し、関係する委員会や部門のPDCAの状況をモニタリングしています。また、グループにおいて実施されている様々な活動は、「サステナビリティ・CSR」WEBサイト、「統合レポート」「社内報」などを通じて適正に発信・開示し、SUBARUグループのCSRの取り組みのさらなる充実につなげています。

※ 2021年度に「CSR委員会」から改称。



CSR浸透への取り組み

グループ全体で理解浸透を推進

SUBARUグループでは、一人ひとりがCSRへの理解を深め、その取り組みをさらに推進していくことを目的として、2018年度に経営層や管理職がCSRについて自ら考える機会を設け、2019年度には対象を新任管理職・係長、新入社員にも拡大して階層別の研修のなかに組み込みました。さらに、2020年度には各本部向けにCSR推進用の動画を作成し、各本部主導で理解促進を図りました。それに加え、国内グループ会社向けには、重点6領域の取り組みの進捗状況および課題の共有を開始しました。2021年度からは国内販売特約店、海外グループ会社とのコミュニケーションの機会を設けて、グループ・グローバルでのサステナビリティの実現に向け、取り組みを推進しています。

2021年度以降の取り組み

対象	内容
SUBARU	新入社員研修や新任係長、新任管理職向けの階層別研修に加え、全社管理職と本社従業員に対して、SUBARUグループのCSRについてEラーニングを実施
国内販売特約店	CSR推進会議を開催し、各特約店におけるCSRに関する取り組みを共有

VOICE

CSRについてのEラーニングを受講した従業員の声

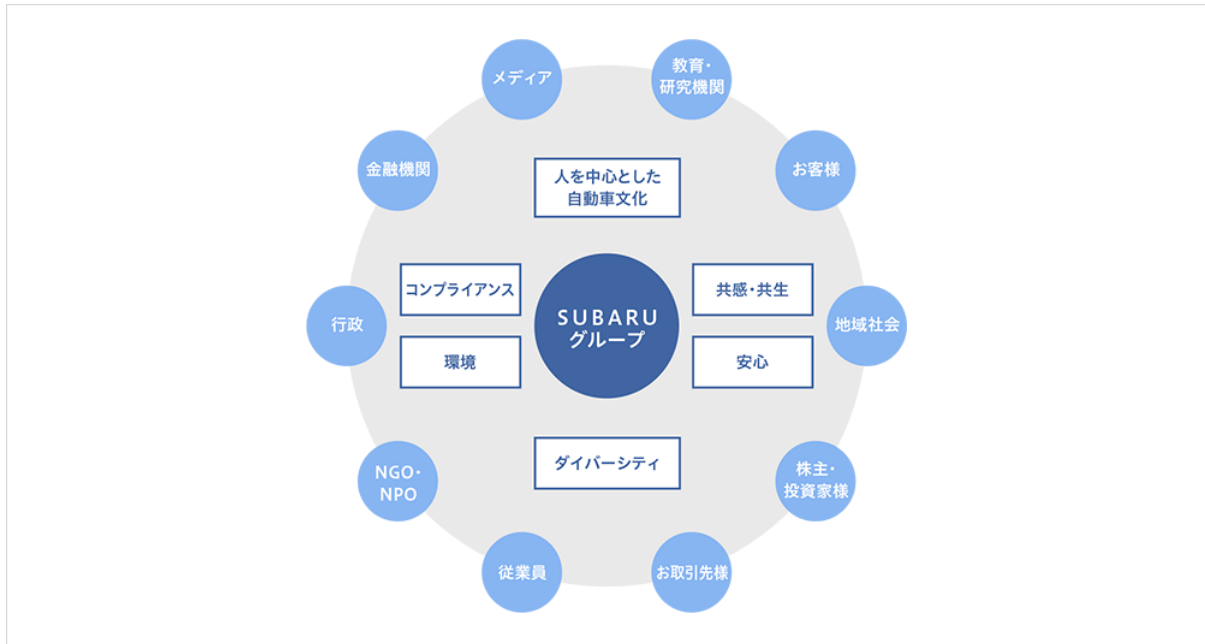
- ・ CSRとSDGsをつなげて考えることができ、SDGsが自身の業務に身近なものとして感じられた。
- ・ 私たちの安全性の高いクルマづくりやカーボンニュートラルの取り組みそのものがSDGsに直結していると再認識した。
- ・ 会社として正しい経営を行うために業務に関する知識を高め、法令を遵守した方法で遂行をすることがSDGsに貢献できると感じた。
- ・ 自身の業務が女性活躍の推進やダイバーシティの推進といったSDGsに貢献していることが理解できた。
- ・ Eラーニングを活用して、特定の部署の従業員だけが理解するのではなく、全社教育として研修を実施することは、会社が一丸となって各種取り組みを推進するうえで非常に重要だと感じた。
- ・ 自分自身が社会の一員であることを念頭に置いて、日々の業務だけでなく、こまめな照明の消灯など小さなことから貢献できることを考えていきたい。

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー・エンゲージメント

SUBARUグループのCSRの取り組みは、ステークホルダーの皆様との関わりに重点を置いており、ステークホルダーの皆様への情報公開や対話、また皆様からのご意見・ご要望の経営への反映が重要であると考えます。経営理念にある「存在感と魅力ある企業」を実現するために、今後もステークホルダーの皆様から信頼される企業を目指して、継続的に社会の発展に貢献するとともに、企業価値の向上を図っていきます。

SUBARUグループのステークホルダーとCSR重点6領域の関係



SUBARUグループのステークホルダーとのコミュニケーション方法

ステークホルダー	コミュニケーション方法
お客様	SUBARUお客様センターの設置、満足度調査の実施、イベントの開催
地域社会	安全教室や交通指導による交通安全啓発、従業員による清掃活動、地域住民との交流イベント開催
株主・投資家様	定時株主総会開催（年1回）、報告書発行、WEBでの各種情報開示、機関投資家面談実施、投資家説明会開催、工場視察会開催
お取引先様	調達方針説明会開催、定期的な情報交換、技術や品質などの貢献度によるお取引先様の表彰
従業員	労使協議会の開催、ストレスチェック実施、従業員意識調査の実施、階層・職能別プログラムによる教育研修の実施
NGO・NPO	調査・アンケートへの回答、理念の賛同を通して寄付や地域・社会貢献活動の実施
行政	経済団体・業界団体の会議体への参加、地域自治体との交流・意見交換
金融機関	WEBでの各種情報開示、決算時の説明、月次意見交換
メディア	マスコミ・アナリスト向け決算説明会の開催（年4回）、WEBでの各種情報開示
教育・研究機関	職場体験実施、小・中学校へ出前授業実施、工場見学会開催

* 一部、2021年度に実施していない活動も含む。

ステークホルダー・エンゲージメント事例

ステークホルダー・エンゲージメント事例

お客様

「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。「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、「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。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。



お客様向け広報誌
『カートピア (cartopia)』

地域社会

SUBARUは、事業所を置く地域の方々とコミュニケーションを図り、各地域の発展や信頼関係づくりに努めています。群馬県太田市においては、SUBARUとお取引先様、そして太田市をはじめとする周辺地域にお住まいの皆様と一つの輪になって「地域の発展と住み良い街づくり」を目指し、スバル地区交流会を1995年に発足し、ボランティア活動、文化活動、教育活動、市民生活活動に取り組んできました。また、その他のSUBARUが事業所を置く地域においても、交流会やイベントなどを実施しています。

今後も、これらの活動をベースにしながら、時代のニーズに呼応するため「環境活動」および「交通安全活動」にも注力し、より地域に密着した活動の展開を進めています。



群馬製作所
「スバル感謝祭」(2019年度)



宇都宮製作所
「ふれあい祭」(2019年度)

株主様

株主の皆様へSUBARUの事業方針・内容や日頃の生産活動に対するご理解をより深めていただくことを目的として、「工場ご視察会」を2004年より実施しています。

生産現場などSUBARUの活動を株主の皆様へ直接ご確認いただき、コミュニケーションを図ることは重要な機会であると捉えています。これまでのご視察会では、役員が参加する質疑応答の時間を設けており、いただいたご意見・ご感想などは、経営層をはじめ社内関係者に共有し、事業活動・IR活動に活かしています。

新型コロナウイルスの影響で、2020年以降はご視察会を中止していますが、2021年度はオンライン説明会を開催しました。株主の皆様からいただいた様々なご質問に対して役員が回答し、活発なコミュニケーションを図ることができました。



オンライン説明会の様子



販売特約店

販売特約店と共に一体感を持ってSUBARUブランドを支えていくことを目的に、国内外の販売特約店に向けて、様々な取り組みを実施しています。特に、品質において、SUBARUの「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。国内では年2回の技術連絡会議、海外では年2回の主要特約店サービス会議ならびにCIS、中欧、北欧、南欧、オセアニア、中南米地域で開催されるブロック会議を開催するなど（国内・海外と共に、2021年度もWEB会議で継続的に実施）、販売特約店の意見を取り入れた、お客様満足度向上に向けた取り組みを進めています。

なお、2020年度は新型コロナウイルス感染症予防から、国内の一部の会議はWEBで実施し、アーカイブ配信などの新たな方法も取り入れました。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。



販売特約店向け広報誌
『SPICE magazine』

従業員

SUBARUでは、会社の方針や取り組みなどの情報共有をはじめ、従業員のモチベーション向上やコミュニケーション促進を目的に、社内報を毎月発行しています。

また、2019年度から継続している役員講話リレーに加え、中堅社員を対象とした部長対話リレーを開始しました。さらに、イントラネット上に「SUBARUコミュニケーションパーク」を開設し、様々な立場の従業員と相互にコミュニケーションを図る場を設けています。



社内報『秀峰』

SUBARUグループのCSR重点6領域

SUBARUグループのCSR重点6領域

CSR重点6領域特定プロセス

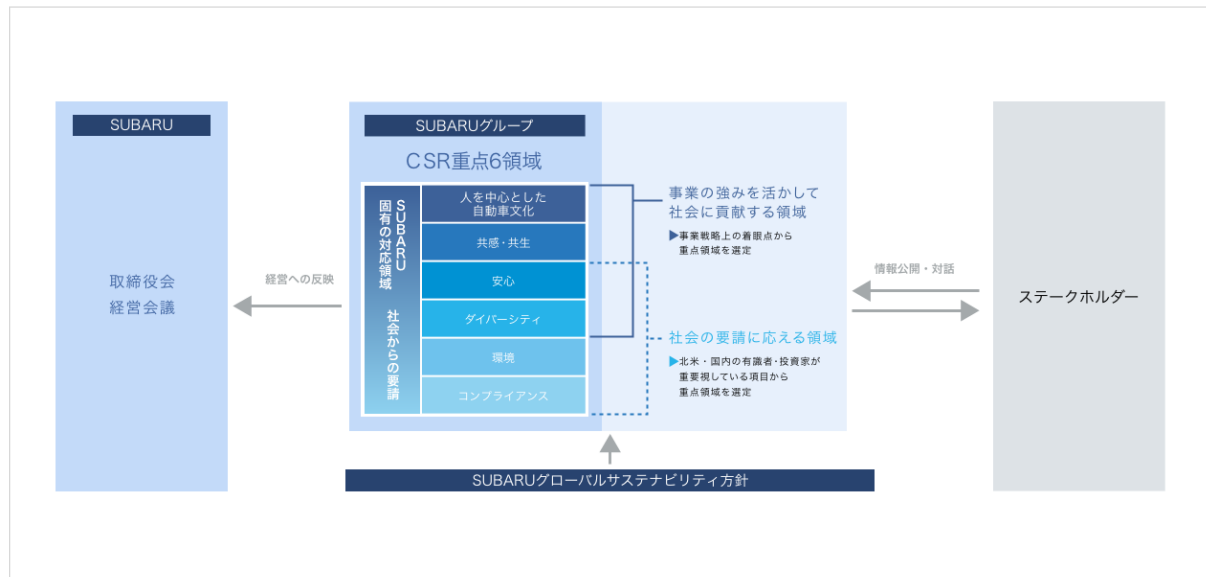
SUBARUグループは、中期経営ビジョン「STEP」に合わせ、CSRの取り組みについても「CSR重点6領域」—「人を中心とした自動車文化」「共感・共生」「安心」「ダイバーシティ」「環境」「コンプライアンス」—を定めました。

重点領域の選定にあたっては、まずCSR重点項目として社会的要請の高い41項目を抽出したうえで、北米や国内の有識者・投資家にアンケートを実施しました。それらの回答・意見を踏まえ、「事業の強みを活かして社会に貢献する領域」と「社会の要請に応える領域」の2つの視点から評価・検討しました。その結果、事業の強みを活かして社会に貢献する領域として、「人を中心とした自動車文化」「共感・共生」「安心」「ダイバーシティ」の4つを、社会の要請に応える領域として、「安心」「ダイバーシティ」「環境」「コンプライアンス」の4つを選定しました。

「安心」と「ダイバーシティ」が重複していますが、「安心」については、社会の要請とSUBARUグループの事業の強みが合致している領域であり、「ダイバーシティ」については、社会から求められるダイバーシティだけでなく、お客様に提供する商品のダイバーシティを含めた広義のものとして捉えたためです。

2021年5月に「STEP」の進捗報告を発表しましたが、重点領域に基本的な変更はありません。SUBARUグローバルサステナビリティ方針を軸にグループ・グローバルで意思を共有して、今後も「笑顔をつくる会社」を目指し、価値創造を追求していきます。そして、より大きな社会価値・経済価値の創出に向けて、社会やSUBARUグループにとって重要な課題を認識し、CSR重点6領域の取り組みを推進していきます。

CSR重点6領域の経営への反映



CSR重点6領域「基本的な考え方」と「2025年のありたい姿」

CSR重点6領域	基本的な考え方	2025年のありたい姿	TOPICS
人を中心とした自動車文化	「クルマは単なる移動手段ではない。」と考えます。 SUBARUは、「安心と愉しさ」といった人の「感性」を大切にし、人の心や人生を豊かにするパートナーとなる商品やサービスを付加価値としてお客様に届け、持続可能なモビリティ文化を醸成します。	人の心や人生を豊かにするパートナーとなる企業になる。	人を中心とした自動車文化
共感・共生	人と人とのコミュニケーションの輪を広げ、一人ひとりのお客様および社会の声に真摯に向き合うことで、信頼・共感され、共生できる企業になります。	広く社会から信頼・共感され、共生できる企業になる。	共感・共生
安心	すべてのステークホルダーに「最高の安心」を感じていただける存在となります。	すべてのステークホルダーに「最高の安心」を感じていただける企業になる。	安心
ダイバーシティ	多様な市場価値を尊重した商品の提供と、SUBARUグループで働くすべての人々の多様な価値観の尊重と反映がSUBARUグループのダイバーシティと考え、推進します。	すべての人々の多様な価値観を尊重しつつ、多様な市場価値を創出する事業を推進する。	ダイバーシティ
環境	SUBARUのフィールドである「大地と空と自然」を将来世代へ伝承するため、企業活動全体で環境に配慮していきます。	企業活動を通じて「大地と空と自然」が広がる地球環境を大切に守っていく。	環境
コンプライアンス	法令や社会規範を守って業務が遂行できている、そしてコンプライアンス重視・優先の考え方がSUBARUグループで働くすべての人々に浸透し、実行されている企業になります。	誠実に行動し、社会から信頼され、共感される企業になる。	コンプライアンス

CSR重点6領域の取り組みとSDGs

CSR重点6領域の取り組みとSDGs

SUBARUグループは、企業としての社会的責任を果たすことで社会から信頼される企業となり、持続的な成長を目指すとともに、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。2030年に向けた持続可能な未来を実現するための開発目標SDGs（Sustainable Development Goals）においては、事業の強みを活かして社会に貢献する領域と社会の要請に応える領域から構成されるSUBARUグループのCSR重点6領域について「2025年のありたい姿」を明確にすることで各領域の取り組みを一層強化し、SDGsの達成に積極的に貢献していきます。

具体的には、「2030年に死亡交通事故ゼロ※を目指す」という目標を掲げているSUBARUグループの取り組みは、SDGsの目標3のターゲット3.6「2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる」の達成に寄与すると考えています。SUBARUグループは、今後も、事業の強みを活かしつつ社会の要請に応えながら、SUBARUグループならではの価値創造を追求していくことで、SDGsの達成に貢献していきます。

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


人を中心とした自動車文化

重点6領域	主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み			ありたい姿 / KPI 2025～2030年度 CSR重点6領域	貢献するSDGs	
			2020年度	2021年度	2022～2025年度			
人を中心とした 自動車文化	お客様	クルマを愛する愉しさ	SUBARUグループ（プラットフォームの進化と、知能化技術との融合（Skilled Driver*のような安心で楽しい走りの実現）※ Skilled Driver 熟練した腕のいいドライバー、			人の心や人生を豊かにする パートナーとなる企業になる。	9 9.1	
		カスタマイズの 愉しみ提供	新車に同梱した高品質用品の開発 高機能付加価値用品拡充の拡大					
		ブランドイメージの 向上	ブランド戦略の推進（愛されるSUBARUになる / More than a Car Company） 市場特性にあったマーケティング活動の推進 モータースポーツの推進と啓発活動の継続					
		新しいモビリティの提案	SUBARUのアイデンティティであるDynamic X Solidをより「大胆」なデザイン表現に進化 SUBARUらしい新たなモビリティ提案と技術研究					「Earth-tainment 共に地球を愉しむ」のビジョンを掲げ、 お客様の共感を軸に「体験をデザインする」 実現に向けた技術開発
		地域社会	自動車文化の発信	SUBARUのモノづくりおよび安心と愉しさの発信				

共感・共生

重点6領域	主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み			ありたい姿 / KPI 2025～2030年度 CSR重点6領域	貢献するSDGs	
			2020年度	2021年度	2022～2025年度			
共感・共生	お客様	お客様との つながり強化	デジタルを活用したお客様とのつながり強化 ロイヤルティの向上 お客様との交流活動の継続 豊かな暮らしに貢献する商品・サービスの提供			広く社会から信頼・共感され、 共生できる企業になる。	11 11.2	
		新しい整備体制づくり	EV整備体制の準備・確立 IT、DX活用による効率的な車両整備					
		お取引先様	お取引先様との共存共栄	お取引先様のCSR調査・啓発・CSRを考慮したお取引先様との関係構築				
		従業員	安心して働ける 環境づくり	グループのテレワーク環境の充実・強化 労働安全活動の取り組み強化、工場環境整備の促進 活き活きと働ける職場環境づくり、従業員からも愛されるブランドへの昇華 各事業所における生産活動と雇用の維持継続 運動部の活用、従業員の士気高揚				
	地域社会	地域とのつながりの 活性化	地域交流活動、パートナーシップ活動の強化 スポーツ活動を通じた貢献、関係強化 一般社団法人などとの連携強化による地域社会への貢献 災害やパンデミック時における地域支援活動					
								17 17.16

安心

重点6領域	主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み			ありたい姿 / KPI 2025~2030年度 CSR重点6領域	貢献するSDGs
			2020年度	2021年度	2022~2025年度		
安心	お客様	安全機能の向上	ADAS (先進運転支援システム) の高度化			すべてのステークホルダーに「最高の安心」を感じていただける企業になる。 ・ KPI ・ 2030年に死亡交通事故ゼロ*を目指す *SUBARU乗車中の死亡事故およびSUBARU上の乗客による歩行者自転車などの死亡事故をゼロに。 ・ 衝突時のエネルギー吸収量を1.4倍に向上	 3.6
			AACN (先進事故自動通報) 採用、機能拡充				
			衝突安全の継続的な強化				
			2020年度から拡充した安全機能の拡大展開				
		安全な運転への貢献	自研化による飛行安全の追求 (空中衝突回避、耐故障システム改善)				
			アイサイト体感試乗 (先進安全技術啓蒙) などの実施・継続				
		信頼できる商品供給体制の確立・増強	タイムリーかつ高効率な補修品・用品供給体制の確立				
			商品供給能力の増強 (部品センター・総量計画・部品供給システム改善)				
		点検・整備の質向上	正確で質の高い点検・整備の推進				
			高品質で均質な整備体制のグローバル浸透				
	品質の確保・向上	品質でも選ばれるクルマづくり実現に向けた取り組みの推進					
		商品企画から生産、販売、サービスに至るすべてのプロセスにおける質の向上					
		品質キャリアバン実施、品質意識醸成教育による品質最優先の徹底					
		品質向上の推進					
	従業員	安心な職場づくり	お取引先様との協働				
			製造部門管理スタッフの適正化				
			安全衛生委員会活動の継続・強化				
			職場安全衛生の維持向上およびより快適な職場環境づくりの推進				
地域社会	地域の安心への貢献	健康増進取り組み計画策定・推進					
		健康増進取り組み強化					
		雇用の確保・創出					
		工場環境整備の推進					
行政	安心な生活への貢献	信用度、安定感の醸成					
		地域の安全啓発活動の実践					
			環境負荷の軽減、公害の未然防止				
			人々の生命と財産を守り安心して暮らせる社会づくりへの貢献				

ダイバーシティ

重点6領域	主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み			ありたい姿 / KPI 2025~2030年度 CSR重点6領域	貢献するSDGs
			2020年度	2021年度	2022~2025年度		
ダイバーシティ	従業員	女性の活躍推進	女性管理職の拡大 (2025年までに2021年時点の2倍以上)			すべての人々の多様な価値観を尊重しつつ、多様な市場価値を創出する事業を推進する。 ・ KPI ・ 女性管理職の増加 (2025年までに2021年時点の2倍以上) ・ キャリアアップ研修受講者数 ・ 法定雇用率の達成 ・ 再雇用希望率100%	 5.5 5.5.2  8.5
			直接部門女性の育児支援		直接部門女性が活き活きと活躍できる職場づくり		
		多様な人材活用	すべての人の人権、多様性の尊重				
			シニア人事制度の見直し		シニア人事制度の運用		
			外国籍人材の活躍推進				
			社会的少数派にも配慮した職場環境構築の検討・推進				
	お取引先様	ビジネスパートナーと連携した活動	障がい者法定雇用率の遵守 2020年度以降 2.3%				
			外部人材積極採用による新しい知見の獲得				
	お客様	多様な商品の提供	多様な働き方: 新働きシステムによる労働管理、生産性向上に繋がるハイブリッドワークの支援				
			お取引先様のCSR調査・啓発、サプライチェーンにおけるCSR取り組みの強化				
			従業員への理解度向上、米国マイノリティ団体との協力の推進				
			多様な市場ニーズの着実なフィードバック				
			複数車種で採用可能な部品設計				

環境

重点6領域	主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み			ありたい姿 / KPI 2025~2030年度 CSR重点6領域	貢献するSDGs		
			2020年度	2021年度	2022~2025年度				
環境	お客様	環境負荷を低減するクルマの普及拡大	電動車 (e-BOXER含む) の販売拡充			企業活動を通じて「大地と空と自然」が広がる地球環境を大切に守っていく。 ・ KPI ・ 直接排出するCO ₂ を2030年度までに2016年度比30%削減(総量ベース) ・ 2030年代までに全世界販売台数の40%以上を電気自動車(EV)+ハイブリッド車に ・ 2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載 ・ 二次電池などを含めた資源循環戦略の立案 ・ リサイクル率の向上	 13.1 13.2		
			SHEV開発および販売						
			BEV開発		SOLTERRA販売開始、BEVグローバル展開・販売拡充				
			電動車バッテリーの適切な処理スキームの構築						
			自家消費型太陽光発電の導入						
	行政	環境負荷を低減する事業活動	水力発電電力、グリーン電力の導入				・ KPI ・ 直接排出するCO ₂ を2030年度までに2016年度比30%削減(総量ベース) ・ 2030年代までに全世界販売台数の40%以上を電気自動車(EV)+ハイブリッド車に ・ 2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載 ・ 二次電池などを含めた資源循環戦略の立案 ・ リサイクル率の向上	 12.2 12.5	
			省エネ投資、設備の効果的活用						
			行政などと連携した自然保護活動の継続						
			航空機機体の軽量化・電動化・バイオ燃料化の推進						
			環境マネジメントシステム構築および継続						
	お取引先様	ビジネスパートナーと連携した環境の取り組み	部品保管・輸送の効率化					・ KPI ・ 直接排出するCO ₂ を2030年度までに2016年度比30%削減(総量ベース) ・ 2030年代までに全世界販売台数の40%以上を電気自動車(EV)+ハイブリッド車に ・ 2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載 ・ 二次電池などを含めた資源循環戦略の立案 ・ リサイクル率の向上	 12.2 12.5
			リテイラーによる省エネ、水質保全、リサイクルの実施・継続						
			物流費およびCKD費用の最適化						

コンプライアンス

重点6領域	主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み			ありたい姿 / KPI 2025~2030年度 CSR重点6領域	貢献するSDGs		
			2020年度	2021年度	2022~2025年度				
コンプライアンス	行政	輸出管理の徹底	安全輸出管理の強化			誠実に行動し、社会から信頼され、共感される企業になる。 ・ KPI ・ 人権方針に基づく人権尊重の取り組み推進、サプライチェーン全体への展開 ・ CSR調達活動の管理強化 ・ コンプライアンス研修・実務法務研修の実施	 8.7 8.8		
			コンプライアンス研修						
			社内教育・浸透						
			SUBARUグループ視点のコンプライアンス遵守の促進						
			社内規定、各法規に関するマニュアル整備・周知・管理						
	従業員 / 地域社会	労働者の人権保護	ハラスメントの防止				誠実に行動し、社会から信頼され、共感される企業になる。 ・ KPI ・ 人権方針に基づく人権尊重の取り組み推進、サプライチェーン全体への展開 ・ CSR調達活動の管理強化 ・ コンプライアンス研修・実務法務研修の実施	 16.5 16.5.2	
			働き方改革推進および労働基準法遵守による労働環境の維持・向上						
			紛争鉱物調査の実施						
			人権方針の制定・周知、デュー・ディリジェンスの実施		人権尊重の取り組み推進				
			お取引先様のCSR調査・啓発・サプライチェーンにおけるCSR取り組みの強化						
	お取引先様	公正な関係維持	適正取引の推進継続					誠実に行動し、社会から信頼され、共感される企業になる。 ・ KPI ・ 人権方針に基づく人権尊重の取り組み推進、サプライチェーン全体への展開 ・ CSR調達活動の管理強化 ・ コンプライアンス研修・実務法務研修の実施	 16.5 16.5.2
			ソフトウェア・ライセンスの適正管理						

※ 商品（クルマ）については、最新の技術を搭載しながらも、お客様がお求めやすい価格で提供できる開発を前提としています。

※ 商品（クルマ）については、最新の技術を搭載しながらも、お客様がお求めやすい価格で提供できる開発を前提としています。

SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：人を中心とした自動車文化



TOPICS 01
CSR重点6領域 人を中心とした自動車文化

人の心や人生を豊かにする
パートナーとなる

重要と考える理由

SUBARUグループは、人々の多様な価値観を尊重し、多様な市場価値に対応した個性的な商品を提供していくことで、お客様の選択肢を増やすことに貢献してきました。

私たちは、クルマを単なる移動手段ではなく、人の思いを受け止め、それに応える「人生を豊かにするパートナー」であると考えます。

「笑顔をつくる会社」へ

SUBARUグループはこれからもお客様一人ひとりの「安心と愉しさ」といった人の「感性」を大切に、人生におけるライフスタイルやライフステージの変化とクルマを結び、人が主役の自動車文化の発展と普及を担っていきます。

進化し続ける「SUBARUらしさ」

クルマの電動化は「SUBARUのDifferent」をより鮮明に表現できる機会

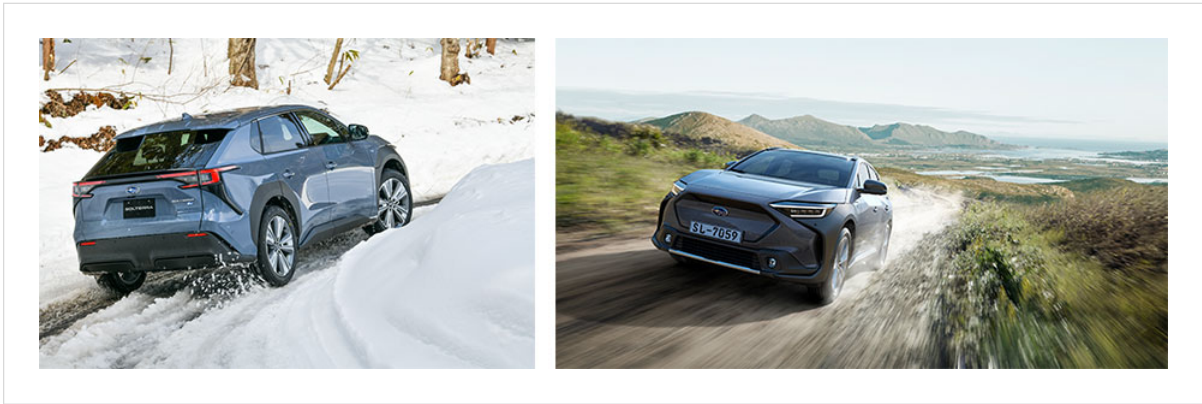
「これは紛れもなくSUBARU車だ」と実感いただけるBEV

お客様や販売特約店から、「SUBARUはDifferentなブランド」「これがSUBARUらしさ」とおっしゃっていただける場面が増えています。SUBARUは現在、会社の個性をさらに磨き上げ、お客様にとって真にDifferentな存在になるべく、「SUBARUらしさの進化」に重点的に取り組んでいます。

その顕著な例が、SUBARUが初めてグローバルに展開するBEV^{※1}として、2022年より発売を開始した「ソルテラ（SOLTERRA）」です。静かで快適な乗り心地を提供する「スバルグローバルプラットフォーム」の思想に基づいて新設計したEV専用のプラットフォームにより、従来以上の強度・剛性を実現させ、操縦安定性が向上しています。さらに、そのプラットフォームの床下に大容量バッテリーを配置することで低重心を実現するとともに、コンパクトで高効率なパワーユニット「eAxle（イーアクスル）」による優れたアクセルレスポンスと俊敏な加速性能により、BEVならではの力強く滑らかな走行性能を実現しています。長年培ってきたAWD（全輪駆動）技術も、BEVである「ソルテラ」に存分に活かされています。前後のタイヤをそれぞれ別のモーターで駆動させ、素早く緻密な駆動配分を行う新たなAWDシステムを採用。これらの制御に、SUBARUの持つ知見を注ぎ込みました。その結果、「路面状況や走行状態に左右されない安定した走り」という、SUBARU独自の価値を新たな次元へと引き上げることに成功しました。日本・米国・欧州のメディア・ジャーナリスト向けに実施したプロトタイプ試乗会では、このモーター駆動によるAWDなどが、SUBARUらしさとの親和性が高いことを多くの方々にも実感いただきました。

クルマは、人の思いを受け止め、それに応える「人生を豊かにするパートナー」であり、個々のお客様に「安心と愉しさ」を提供するというSUBARUの想いは、BEVにおいても不変です。むしろクルマの電動化は、より鮮明に「SUBARUらしさ」を表現できるチャンスだと捉えています。市場や規制の変化に対応することはもちろんですが、最も重視すべきは、お客様のご要望や価値観の変化と、インフラを含めたBEVの利便性を見極めながら電動化を進めていくことだと、SUBARUは考えています。このような思想のもと、お客様を笑顔にできる商品の開発体制と、市場環境を踏まえた柔軟性のある生産体制を引き続き整えていきます。

※1 BEV（Battery Electric Vehicle）：バッテリー式電気自動車



ソルテラ (SOLTERRA)

AWD技術は、電動車においても進化を続けていく

SUBARUがAWD技術を最初に搭載したクルマは、1972年9月に発売した、国産初の乗用タイプ全輪駆動車「レオーネ 4WD エステートバン」でした。そして、49年後の2021年6月に、AWD車の累計生産台数は2,000万台^{※2}に達しました。現在、SUBARUの世界販売台数に占めるAWD車の比率は98%^{※3}に上り、そのすべてが水平対向エンジンとの組み合わせによる、SUBARU独自のシンメトリカルAWDです。

SUBARUの安全思想と走りの楽しさを支える中核技術として、およそ半世紀にわたって磨いてきたAWDは、電動車においても技術の改良や性能向上への取り組みを継続しています。例えば、日本をはじめ世界各地で展開する「e-BOXER^{※4}」搭載車では、モーター駆動の応答性の高さを活かしたより緻密なAWD制御により、滑りやすい路面での安心感や悪路での走破性をさらに高めました。また、2020年代中盤に発売予定のストロングハイブリッド車においても、モーター駆動とAWD制御の協調などによって、走行性能をより強化する計画です。

SUBARUは、クルマや航空機といったモノや技術を生み出す会社にとどまらず、お客様の笑顔をつくる会社になることを目指しており、いつの時代においても、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尽くし、商品・サービスを通じてお客様に真摯に向き合っていくことで、お客様の良きパートナーでありたいと考えています。

今後も、SUBARUは、私たちが他社とは違うブランドに育ててくださったお客様に向けて、Differentなクルマならではの付加価値を提供し続けていきます。

※2 シンメトリカルAWD以外のAWDを含む。

※3 2018～2020年（暦年）販売実績ベース。他社からのOEM供給車を除く。

※4 e-BOXER：水平対向エンジンと電動技術を組み合わせたSUBARU独自のパワーユニット。シンメトリカルAWDのレイアウトをベースに、コンパクトで高性能なモーターとリチウムイオンバッテリーを左右対称・一直線上に配置（中国仕様ユニットの名称は「INTELLIGENT BOXER」）

SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：共感・共生



TOPICS 02
CSR重点6領域 共感・共生

広く社会から信頼・共感され、
共生できる企業になる

重要と考える理由

SUBARUは、企業活動を行っていくうえで重要となるステークホルダーの一つが、お客様と地域社会であると考えています。

「お客様第一」はもちろんのこと、事業を展開する地域社会においても、多くの人々にSUBARUは支えられてきました。SUBARUは、日頃のコミュニケーションを通じて、お客様には商品やサービスに対し、また地域社会には地域における企業活動に対し、信頼され共感していただくことで、共感・共生のコミュニティを形成し、企業としての持続的成長を図っていきます。

社会の声に真摯に向き合い、SUBARUらしい「共感・共生」を推進。

信頼・共感され、共生できるSUBARUグループになることを目指し、地域の皆様と共に取り組む

国内の取り組み

SUBARUは、私たちが事業活動を行う事業所や工場のある地域社会の理解と協力があってこそ、SUBARUらしい事業を継続していくことができると考えています。この考えのもと、私たちSUBARUは、お客様や地域の皆様と共にこれからの社会を創り上げていくために日頃からコミュニケーションを図り、密接に連携した活動を続けていくことで、地域社会に貢献していきます。

地域の皆様とのコミュニケーション

群馬県太田市にあるSUBARU群馬製作所の本工場一帯は、「スバル町」と呼ばれています。これは愛称ではなく、太田市が認める正式な町名であり、まさに太田市民とSUBARUとの深い関係性を示しています。その群馬製作所では、毎月、隣接する行政区の代表者のご自宅を訪問し、SUBARUの現況や環境への取り組みについて説明するなどの情報交換を行っています。工事により騒音・振動などが発生する可能性がある場合は、近隣住民の皆様のご自宅にお伺いしご説明するとともに、周辺住宅へのポスティングを実施し、事前に周知しています。さらに、群馬製作所では、主に小学生の社会科授業の一環として、工場見学の受け入れを行っています。2021年度は、コロナ禍対策の観点から、オンライン工場見学を実施し、関東を中心に各地域の小学校から3万人を超える児童がリモートで参加しました。SUBARUのクルマづくりを動画で学習でき、オンラインだからこそ視聴できる映像もあり、好評でした。

また、SUBARUでは本社や各製作所などで、災害時の対策として保管している備蓄品のうち、一定期間内に期限を迎える災害用食品を地域共生・社会貢献活動の一環として、近隣エリアのフードバンクに提供しています。

従業員が主体的に取り組む地域貢献活動

SUBARUの従業員は様々な地域貢献活動を行っており、その一つとして、事業所を置く地域の清掃活動を定期的を実施しています。2021年度は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、中止または感染予防に十分に配慮したうえで規模を縮小して実施。宇都宮製作所では、前年度に引き続き、社員寮とその周辺地域のごみ拾い清掃活動を行いました。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。

また、SUBARUは、地域の交通安全啓発にも取り組んでいます。2021年12月に、SUBARU硬式野球部が群馬県太田市に拠点を置くプロバスケットボールチームと合同で、東武鉄道と太田警察署の協力のもと、交通安全啓発活動を行いました。太田駅にて「危険です！ながらスマホ」をテーマに、通勤・通学で太田駅を利用する方に挨拶を交わしながら、交通安全を呼びかけました。



清掃活動を行う従業員（宇都宮製作所）



硬式野球部と群馬クレインサンダース、太田駅員の方々



米国の取り組み

Subaru of America, Inc. (SOA) は、ステークホルダーへの愛と尊敬の念を示し、それを行動に移していくことが、社会と私たちSUBARUグループのサステナビリティであると捉えています。SOAは、この実現に向けたビジョン「The Subaru Love Promise」を掲げ、「more than a car company」、つまり、自動車会社を超えた存在になるために、5つのPromiseの実行によりステークホルダーから信頼を得て、誠実さと思いを提供していくことで、期待を超えることを目指しています。

5つのPromise



SOAの故郷カムデンにおける協働活動

SOAは、米国ニュージャージー州西部に位置するカムデンにおいて、カムデンの地域の皆様と良好な関係を構築し、30年にわたって共に成長を遂げてきました。現在は、1984年に設立したSubaru of America Foundation (SOA財団) を中心としたカムデンへの支援に加えて、様々なパートナーシップを通じて定期的にボランティア活動を行い、地域の皆様と未来に向けた課題解決に取り組んでいます。SOAは、このコミュニティの一員であることを誇りとして、今後もカムデンの支援に向けた活動を続けていきます。

Subaru of America, Inc.およびSubaru of America Foundation, Inc.による

2021年カムデンへのインパクト

\$ 1,054,000	カムデンの慈善団体に寄付
\$ 5,577	SOA従業員からのマッチングギフト寄付
2,718時間	SOA従業員によるボランティア時間

地域NPOとの取り組み

SOA およびSOA財団は、17年間にわたり、Hopeworksを支援しています。この長期的なパートナーシップにより、同団体が実施するカムデンの若年層への技術スキルの講義や、雇用プログラムを拡大するため助成金を寄付しました。同プログラムでは、100人以上の応募者に仕事を紹介する予定です。さらに、カムデンの6~18歳の女性を対象に、育成、サポート、相談・指導などの支援活動に取り組むGirls, Inc.とのパートナーシップでは、1年間に2,000人以上の女性に支援プログラムを提供しています。また、食べ物を通じて人々の人生を変えることを使命とするCathedral Kitchenとのパートナーシップでは、調理教室などを通じて学生たちの外食産業の雇用を創出することを目的とした、同団体による職業訓練プログラムを支援しました。

教育機関に向けた取り組み

2021年、SOAおよびSOA財団は、Discovery Education社と提携し、教師向けのオンラインカリキュラムの支援を行いました。新型コロナウイルスの感染拡大時には、教師は新しいデジタルリソースを授業に組み込むための能力開発プログラムを活用し、7,000人を超えるカムデンの学生に高品質なデジタルコンテンツで学ぶ機会を提供しました。

SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：安心



重要と考える理由

SUBARUは、クルマに求められる安心感を、クルマづくりやサービスを通して実現します。お客様が安心して長く使い続けていただける「品質」No.1を目指し、品質に関わる全プロセスを不断に見直していきます。そして、「人の命を守る」ことにこだわり、2030年に死亡交通事故ゼロ※を目指して取り組みます。他方で、地域で操業する製造業として地域社会にもSUBARUなら安心と思っていただくこと、また、SUBARUグループで働くすべての人々が安心して働け、かつ、安全な職場環境をつくることも不可欠です。さらには、交通事故などクルマに関わる社会課題の解決にも貢献していきます。SUBARUは、お客様・地域社会・従業員をはじめとするすべてのステークホルダーにとって、「最高の安心」を感じていただける企業となることを目指していきます。

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

安全性能のレベルアップと品質改革の実行で、 「最高の安心」と「愉しさ」をお届けする

SUBARUならではの技術・品質で死亡交通事故ゼロの未来をつくる

予防安全性能・衝突安全性能のさらなる進化

SUBARUは、「最高の安心」をお届けするために、予防安全性能・衝突安全性能を絶えず進化させています。予防安全性能の追求では、事故を未然に防止するSUBARU独自の運転支援システム「アイサイト」がさらなる進化を遂げました。2020年にリリースした「新世代アイサイト」では、従来の「ステレオカメラ」による認識と制御をさらに進化させることにより、あらゆるシーンでより高度な運転支援を実現しました。この「ステレオカメラ」は、常に前方を監視し、人の“目”と同じように距離を測り、さらにクルマや歩行者、白線などを識別できるほか、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の“手足”のような適切な制御を可能にしました。さらに、準天頂衛星「みちびき」やGPS、3D高精度地図データの活用によって、運転支援システムの機能を強化した、新次元のSUBARUならではの先進安全技術「アイサイトX」が死亡交通事故ゼロの未来を一気に近づけました。2022年には、「広角単眼カメラ」を新たに加え、各々のカメラが認識した情報を連携して処理することで、横断自転車や歩行者との衝突回避を支援しています。

また、SUBARUは、2030年に死亡交通事故ゼロ※1を目指すために、多面的に衝突安全性能の技術開発への取り組みを進めています。トップクラスの衝突安全性能に加え、乗り心地と運動性能を高次元で両立した走行質感やトップクラスの揺れの少なさを実現した剛性と静粛性により、クルマを操る愉しさにつながる「動



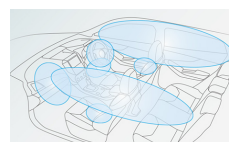
アイサイトXによる新次元の先進安全技術を実現



2022年モデル SUBARU BRZ
(米国仕様車)



2022年モデル フォレスター
(米国仕様車)



エアバッグの展開イメージ



「レガシィ アウトバック」が
「自動車安全性能2021 ファイブ
スター大賞」を受賞

的質感」をもたらす「スバルグローバルプラットフォーム」。どの方向からの衝突に対しても、高い衝突吸収性能を発揮する「新環状力骨構造ボディ」。シートベルトとの組み合わせで、前席乗員の被害の軽減を図るデュアルSRSエアバッグ。さらに、側面衝突時に備えるSRSサイドエアバッグ+SRSカーテンエアバッグなどをSUBARU車に搭載。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、世界市場で高い評価を獲得しています。

これらSUBARUならではの予防安全性能・衝突安全性能は、外部からも高く評価いただいています。米国のIIHS※2によって行われた2022年安全性評価では、2022年モデルの「SUBARU BRZ」（アイサイト装着車）と「フォレスター」（共に米国仕様車）が最高評価となる「トップセーフティピックプラス（TSP+）賞」を獲得しました。「SUBARU BRZ」は、6AT搭載車に新たにアイサイトを標準装備したことが、初めての最高評価の獲得につながりました。また「フォレスター」は、すべての評価基準において最高評価を獲得しました。なお、今回の「SUBARU BRZ」と「フォレスター」の受賞により、「TSP+」を獲得したSUBARUの車種は計6車種となります。

2022 トップセーフティピックプラス（TSP+）獲得車種（米国仕様車）

- ・ SUBARU BRZ（アイサイト装着車）：初のTSP+獲得
- ・ フォレスター：16年連続のTSP以上獲得
- ・ クロストレック※3 ハイブリッド：4年連続のTSP+獲得
- ・ レガシィ：17年連続のTSP以上獲得
- ・ アウトバック：14年連続のTSP以上獲得
- ・ アセント：5年連続のTSP以上獲得

さらに、国内では、「レガシィ アウトバック」がJNCAP※4において、「自動車安全性能2021 ファイブスター大賞」を受賞しました。これは前年の「レヴォーグ」に続く、2年連続での受賞となります。

SUBARUは、クルマの「楽しさ」は「安心」によって支えられるものであり、安全で信頼できるクルマだからこそ、クルマを運転する楽しさや移動の楽しさ、クルマのある生活そのものの楽しさをお客様に実感いただけるのだと考えています。今後は、高度なセンシング技術とAIの判断能力、および「つながる安全」を融合し、あらゆる場面で「世界最高水準の安心と安全」を追求しながら、2030年に死亡交通事故ゼロ※1を目指します。

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

※2 IIHS（Insurance Institute for Highway Safety）：米国道路安全保険協会

※3 日本名「SUBARU XV」

※4 JNCAP（Japan New Car Assessment Program）：国土交通省と独立行政法人自動車事故対策機構（NASVA）が実施する、自動車の安全性能を比較評価する自動車アセスメント。「レガシィ アウトバック」は同アセスメントにおいて、2021年度の衝突安全性能と予防安全性能の総合評価で最高得点を獲得。

3つの切り口で、品質改革を推進

SUBARUは、品質の高さこそがSUBARUブランドの大事な根幹であり、付加価値の源泉であると位置づけ、中期経営ビジョン「STEP」の重点取り組みとして「品質改革」活動を進めています。「品質改革」は、3つの切り口で活動を推進しており、1つ目は、「品質最優先の意識の徹底と体制強化」です。「品質方針」の見直しや品質マニュアルの刷新によって目指す姿を再定義し、全社で啓発活動を行うことで、従業員に品質意識の変革を促しています。2つ目は、不具合の流出防止を目指す「つくりの品質の改革」です。この改革では、市場で発生してしまった不具合に対して、迅速な解決策を講じていくために、重点市場である北米における品質保証体制の強化に向けて品質改善チーム「FAST※5」を立ち上げたほか、国内では2022年度に「新完成検査棟」を稼働させました。さらに、不具合に対する調査能力の向上を目的とした「品証ラボ」の設置や部品トレーサビリティの強化を進めることで、品質改善の対応スピードの向上に取り組みます。3つ目は、製品企画・検討段階から開発・設計にいたるプロセスを変革する「生まれの品質の改革」。生産・物流工程も網羅した一気通貫での品質確保を目的としています。これらの活動は、まだ道半ばではありますが、新技術への対応を含め、品質改革の取り組み結果を実績で示すフェーズとして取り組みを進め、お客様や販売店に十分な成果を提示できるよう、着実な実績につなげていきます。私たちは今後も、未永くお客様に安心してお使いいただける品質を追求することで、SUBARUグループが目指す「笑顔をつくる会社」への転換、そして安全で楽しいクルマ社会の実現に取り組んでいきます。

※5 Fast Action & Solution Team

SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：ダイバーシティ



重要と考える理由

今日、社会的要請として、従業員のダイバーシティや多様な働き方が広く企業に求められています。一方で、SUBARUは、今後とも多様な市場価値を尊重し、お客様の選択肢を増やすことに貢献する商品を提供することが、企業の持続的成長にもつながると考えています。そのためには、SUBARUグループで働く人々の視点にも多様性が求められます。

このように、SUBARUにとってのダイバーシティは、「商品のダイバーシティ」と「従業員のダイバーシティ」という、2つの重要な意味を持っています。SUBARUは、「商品のダイバーシティ」を追求すると同時に、「SUBARUグループで働くすべての人々のダイバーシティ」を推進していきます。

様々な個性や価値観を尊重するSUBARUが推進する2つのダイバーシティ

SUBARUグループで働く人々の多様性が、SUBARUの多様な商品価値につながる

従業員のダイバーシティ

SUBARUグループは、一人ひとりの従業員が多様な個性や価値観を活かしそ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、働きやすい職場づくりに努めています。さらに、国内・海外の関係会社においても、それぞれの事業内容や地域性を尊重した取り組みを進めています。

国内におけるダイバーシティ

SUBARUは、中期経営ビジョン「STEP」の重点取り組みの一つとして、「組織風土改革」を掲げ、様々な取り組みを推進しています。人財育成においては、年齢や経験にとられない人材の活躍を促進するため、新人事制度として「複線型人事制度」を導入しました。この制度により、成果に応じたメリハリのある処遇と抜擢による人財育成を推進します。管理職における抜擢の最年少は31歳で、狙いに沿った抜擢昇格があり、人財育成を更に促進すべく継続的に運用を改善していきます。同時に、SUBARUらしさを際立たせ、新たな価値を生み出すエンジニアの高い技術力を正しく評価するための仕組みとして、「エンジニアスペシャリスト制度」を導入しました。この制度により、SUBARUらしさを際立たせる技術の向上および技術者のモチベーション向上に取り組んでいきます。

エンジニアスペシャリスト制度認定基準

1. 業界でトップクラスの技術力を所持している
2. 所持する技術力を業務へ活用し、具体的な成果につなげている
3. 所持する技術力の進化（深化）にむけて継続した自己研鑽を行っている
4. 後進者を指導するとともに伝えるための仕組みを構築・実践している
5. 限られた情報の中から、目的を達成するため今選択できる最適な方法を考え出すことができる

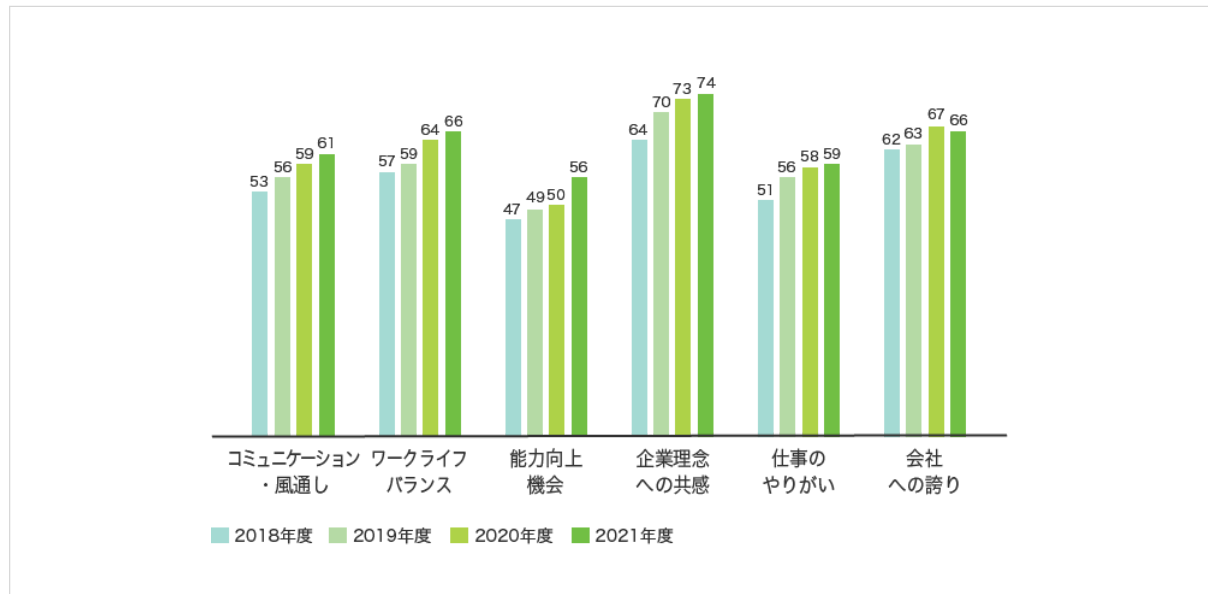
また、自律とチャレンジを促す人財育成として、「キャリア開発支援プログラム」「自律的なスキル開発プログラム」などを導入しました。教育体系を従来の統制型育成から自律型育成へと見直し、自律的なキャリア形成と個の成長を支援する環境を整備しています。

SUBARUの企業価値向上に向けた従業員意識調査の実施

SUBARUは「従業員意識調査」を2017年度より実施しており、2021年度は16,536人（94.7%）の正規従業員が回答しました。前年度となる2020年度と比較すると全体的に改善傾向にあり、そのなかでも特に「能力向上機会」に関するスコアが大幅に改善しました。この結果は、新たな人事制度や教育プログラムなどを導入した効果と捉えており、従業員一人ひとりの成長や満足度アップを企業価値の向上に確実につなげていくことが、SUBARUの持続的な成長に向けて取り組むべきことと認識しています。今後もSUBARUは、「従業員意識調査」の結果を注視し、従業員一人ひとりのモチベーションを高め、組織の活性化を促進していきます。

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（%）



※ 上記は、従業員意識調査の設問項目の一部です。

米国におけるダイバーシティ

多様性、公平性、包摂性、帰属性がSOAの組織文化

SUBARUグループの主要マーケットの一つである北米地域でビジネスを展開するSubaru of America, Inc. (SOA) は、多様な経験や視点、価値観を持つ従業員が互いに学び、成長することで、次世代のビジネスの創出につながり、ひいては会社をより強くと考えています。2021年、SOAは5つの従業員グループ「Subaru Women's Network」「BLENDS」「Out + Ally」「SARGE」「Evolve」によるエンゲージメント活動の推進や、地域の歴史的黒人大学（HBCUs^{※1}）と共同で進める採用活動など、DEIB^{※2}プログラムをさらに拡大させました。

※1 HBCUs (Historically Black Colleges and Universities) : 古くからアフリカ系アメリカ人学生の教育を目的としていた高等教育機関の総称。

※2 Diversity (多様性)・Equity (平等性)・Inclusion (包括性)・Belonging (帰属性) の頭文字をとった造語。

SOAの5つの従業員グループによる取り組み

2021年、カムデン（ニュージャージー州）の新学期の始まりを祝うイベントを市と共同で開催しました。このイベントは、新型コロナウイルス感染症ワクチン接種者を対象にしており、無料ヘアカットなどの様々な催しを開催するとともに、600個以上の靴、250足の靴、1,200足の靴下をコミュニティに寄付しました。また、2021年のグロスター郡NAACP^{※3}奨学金プログラムを支援し、ニュージャージー州の学生に奨学金を提供。SOAはNAACPから「Corporate Excellence Game Changers Award」を受賞しました。そのほか、ニュージャージー州のマクガイア統合基地のアフガニスタン難民に、1万着以上のアウトドアウェアを寄贈しました。

※3 NAACP (National Association for the Advancement of Colored People) : 全米黒人地位向上協会

採用活動の推進

2021年、SOAは、優秀な人財採用に向け、デラウェア州立大学、ペンシルバニア州のリンカーン大学と2つの歴史的黒人大学と戦略的なパートナーシップを構築し、採用活動に取り組みました。さらに、全米黒人会計士協会、全米ラテンアメリカ専門家協会、マイノリティ企業法律家協会とも共同し、多様なバックグラウンドを持つ応募者の採用に向けた集会を開催するなど、DEIBに基づく取り組みを推進しました。

商品のダイバーシティ

多様な市場価値を尊重する商品のダイバーシティ

SUBARUは、多様な市場価値を尊重し、お客様の選択肢を増やすことに貢献する「商品のダイバーシティ」を推進しています。SUBARUらしさを徹底的に追求し、「走りの楽しさ」やスポーツ価値の提案と、時代のニーズに合致した環境性能を両立させる商品を開発、市場に送り出しています。

その成果・取り組みとしては、前輪と後輪をそれぞれ別のモーターで駆動するBEVならではのAWDシステムを採用した「ソルテラ（SOLTERRA）」を発売しました。さらに、SUBARUの不変のポリシーである「安心と楽しさ」を磨き上げた、人とクルマの究極の一体感を醸成する「WRX S4」をフルモデルチェンジし、市場投入。非日常域のドライビングの喜びはもちろん、日常域でも喜びにあふれた動的質感の向上による、新しいスポーツ価値を提案しました。そのテクノロジーの基盤となるのは、SUBARUがこれまで培ってきた知見と技術力をすべて結集した「スバルグローバルプラットフォーム」です。スバルグローバルプラットフォームにフルインナーフレーム構造を加えることで、さらなる高剛性化と軽量化を実現し、ドライバーの意のままにクルマを操作できるハンドリング性能を飛躍的に向上させています。

また、SUBARUは、内燃機関の活用の選択肢を広げる挑戦の一つとして、カーボンニュートラル燃料を使用したレース車両で「スーパー耐久シリーズ2022」に参戦、「モータースポーツを基点としたもっといいクルマづくり」を進めるとともに、エンジニアの育成やカーボンニュートラル社会の実現を目指す活動に積極的に取り組んでいます。

今後も、SUBARUは、「商品のダイバーシティ」強化に向けて、SUBARUらしい取り組みを加速させていきます。

SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：環境



重要と考える理由

SUBARUは環境方針のなかで「大地と空と自然」をSUBARUのフィールドと定め、自然との共生を目指す取り組みへの注力を掲げました。これは、自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの事業フィールドである「大地と空と自然」を大切に守っていききたいという思いを込めたものです。豊かな「大地と空と自然」が広がる地球環境があってこそ、社会とSUBARUの持続性が可能になるという考えのもと、オールSUBARUで地球環境保護に取り組んでいきます。

電動化時代に向けたSUBARUの取り組み

SUBARUらしい個性と技術革新で取り組むCO₂削減に向けた取り組み

持続的な社会の実現に向けた「SUBARUらしさ」の強化と環境に配慮したクルマづくり

SUBARUは、「大地と空と自然」を将来世代へ伝承していくために、環境対応はもちろん、持続的な社会の実現に企業としてどう貢献していくべきかを考え抜き、環境に配慮したクルマづくりを追求しています。

SUBARUの主要市場の一つである米国では、SUBARUのお客様は、SUBARU車に対する安全性や信頼性への関心とともに、地球環境や社会への当事者意識が高いという傾向があります。また、SUBARUのお客様は、環境価値を一般的な環境価値「燃費、排ガス、車のサイズ」のみで捉えず、SUBARUの提供価値である「安心と楽しさ」を①実用性・AWD「1台で何でもこなせる」、②安全性「事故が少ない、社会に迷惑をかけない」、③信頼性・耐久性「長く使える、資源を無駄にしない」という広義の環境価値として認識しています。SUBARUは、SUBARUの提供価値を広義の環境価値として捉えるお客様などステークホルダーの皆様とともに、SUBARUらしい個性の追求や技術革新による環境に配慮したクルマづくりを追求していくことで、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。



2050年頃のカーボンニュートラルに向けた、SUBARUらしい環境取り組み

SUBARUは2050年頃のカーボンニュートラルを目指すべき方向として定め、「2050年に、Well-to-Wheel^{※1}で新車平均（走行時）のCO₂排出量を2010年比で90%以上削減^{※2}」という長期目標を策定、そのマイルストーンとして、2030年頃を想定した「2030年までに全世界販売台数の40%以上をEVとハイブリッド車にする」「2030年代前半には生産・販売するすべてのSUBARU車^{※3}に電動技術^{※4}を搭載」という中期目標を策定するとともに、2021年度より、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域での担当部署を定め、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO₂の削減を通じて脱炭素社会の実現に貢献するための取り組みを開始しました。

また、SUBARUは、本格的電動化時代への次なる布石として、2022年より、自然との共生を目指すSUBARU初のグローバルBEV^{※5}となる「ソルテラ（SOLTERRA）」を市場導入しました。トヨタ自動車株式会社（以下、トヨタ）と共同開発したEV専用プラットフォーム「e-SUBARU GLOBAL PLATFORM」を採用し、SUBARUが長年培ってきたAWD技術とトヨタの持つ優れた電動化技術を活用するなど、両社がそれぞれの強みを持ち寄りながら、開発投資を効率的に活用します。また、従来車と同様、お客様にとってのDifferentな存在になるため、さらなる提供価値の強化を狙ったスバルのBEVならではの魅力を持つSUVをSUBARU SUVラインアップに新たに加え、日本、米国・カナダ、欧州、中国などで展開していきます。

※1 「油井から車輪」の意味。EVなどが使用する電力の発電エネルギー源までさかのぼって、CO₂排出量を算出する考え方を指す。

※2 2050年に世界で販売されるすべてのSUBARU車の燃費（届出値）から算出するCO₂排出量を同2010年比で90%以上削減。総量ベース。市場環境変化による販売台数の増減は加味するが、走行距離の多少は考慮しない。

※3 他社からOEM供給を受ける車種を除く。

※4 EV・ハイブリッドなど、電力利用を高める技術を指す。

※5 BEV（Battery Electric Vehicle）：バッテリー式電気自動車

カテゴリ	時期	目標
商品 (スコープ3)	2050年	Well-to-Wheelで新車平均（走行時）のCO ₂ 排出量を、2010年比で90%以上削減
	2030年代前半	生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載
	2030年まで	全世界販売台数の40%以上を、電気自動車（EV）＋ハイブリッド車（HV）にする
工場・オフィス (スコープ1、2)	2050年度	カーボンニュートラルを目指す
	2030年度	2016年比30%削減（総量ベース）

電動車開発の拡大・加速に伴う国内生産体制の戦略的再編

SUBARUは、さらなる電動車の拡充と自社製BEVの生産に向けて、国内生産体制を戦略的に再編し、電動化を加速させていきます。生産体制のロードマップとして、2025年付近をターゲットに、BEVの自社生産に着手し、徐々にBEVの車種や台数を増やすなど段階的に供給能力を高めていきます。さらに、2027年以降は、BEVの専用ラインの追加も検討するとともに、トヨタハイブリッドシステムを採用した次世代「e-BOXER」の複数車種への搭載も着実に進めていきます。

この生産体制の再編では、「BEVへの移行期においては、必要に応じ、ガソリン車・HVの生産も確保できる柔軟な体制を構築すること」「収益性にはまだ課題の多いBEV事業においても、効率の良いBEV生産を実現させ、事業性向上を目指す」の2点を大きな狙いとしています。

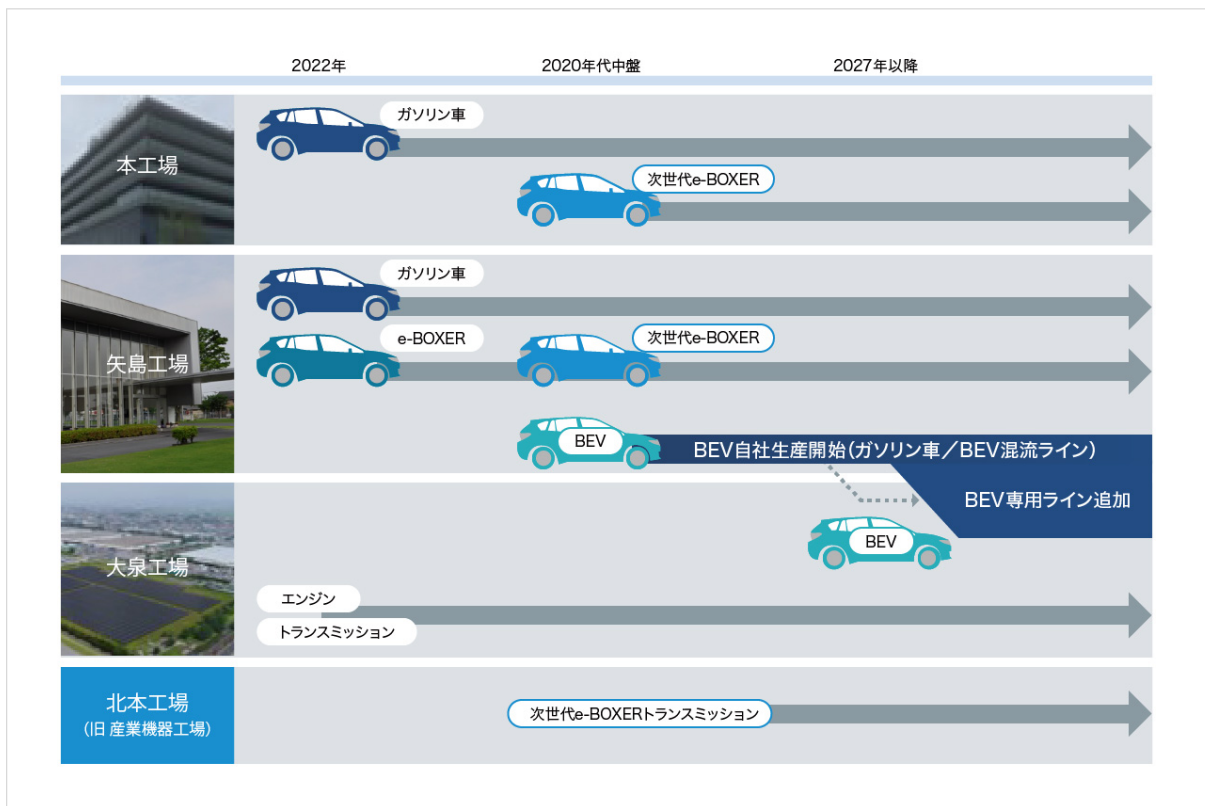
電動車開発の拡大・加速を見据え、国内生産体制の戦略的再編を実施：

- ・ BEV移行期に対応する柔軟な生産体制構築
 - ・ 高効率な生産によるBEV事業性向上
- を目指す。

電動車開発の拡大・加速に伴う国内生産体制の戦略的再編



国内生産体制の戦略的再編



SUBARUの電動化戦略推進のポイントは、脱炭素社会に向けた市場・環境規制の変化はもちろんのこと、私たちSUBARUグループが大切にしてきた「お客様との関係」を育てるためにも、お客様のご要望や嗜好・価値観の変化、インフラを含めたBEVの利便性を見極めながら、「お客様の期待」に応える商品価値を提供していくことだと考えています。そのような考えのもと、SUBARUのお客様にご満足いただける、お客様を笑顔にできる商品開発、市場環境を踏まえた柔軟性のある生産体制を引き続き整えていきます。

SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：コンプライアンス

TOPICS 06

CSR重点6領域 コンプライアンス

誠実に行動し、
社会から信頼され、
共感される企業になる

重要と考える理由

SUBARUは、業務遂行において社会規範への意識が欠如していたことや社内ルールの不備、また業務遂行に関連する法令の理解が乏しかったことなどへの反省から、意識改革の必要性を痛感し、徹底した組織風土改革を推し進めています。お客様をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼され、共感される存在となることを目指し、SUBARUグループ一丸となってコンプライアンス重視、優先の取り組みを進めていきます。

一人ひとりが考えて実行するコンプライアンス・人権への取り組み

私たちSUBARUグループのありたい姿「笑顔をつくる会社」に向けて、
誠実に行動し、社会から信頼され、共感される企業グループを目指す。

一人ひとりがコンプライアンスの実践の当事者

SUBARUグループは、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つと位置づけています。その取り組み方針としては、①みんなで対話を深め、「考えるコンプライアンス」を推進する。②組織の枠にとらわれず、「SUBARUグループの一員」であることを意識する。③相手を思いやり、「良いことをする」という積極姿勢で行動する。掲げています。その実行にあたっては、コンプライアンス体制・組織の構築および運営、ならびに各種研修などの活動を行っています。

コンプライアンスの深化に向けた取り組み

SUBARUでは、グループ全体でコンプライアンスを徹底していくために、国内グループの従業員を対象にコンプライアンス研修・実務法務研修などを実施しています。特に、コロナ禍の影響による業務形態の変化に対応して導入した動画視聴によるWEB研修では、1万5千人を超える従業員が受講し、SUBARUと国内のグループ企業で働く従業員全体でコンプライアンスリテラシーの向上を図り、一人ひとりが当事者として考えるコンプライアンスを推進しています。

また、国内グループの従業員一人ひとりの日々の実践を推進するため、「コンプライアンスマニュアル」の発行とともに、関係会社に特化したガイドラインなど、様々な実践支援ツールを提供しています。具体的には、公務員と接する際の禁止行為、非禁止行為を明確化した「贈賄防止全社規則」を制定するなど、グループ全体の贈賄防止に関するガイドラインを定め、役職員に求められる行動を明確化しています。加えて、国内および海外関係会社に発行した「コンプライアンスマニュアル」（日本語・英語）には、贈賄防止を重要な課題として掲載し、公務員に対する贈賄のみでなく、民間の取引先との公正な取引の徹底を求めています。

モニタリングの仕組み

全社コンプライアンス活動や内部通報制度などによって、コンプライアンス違反のおそれのある事案がないか、SUBARUグループ全体での情報収集を行うとともに、内部監査部門の業務監査などにより、事案の早期発見に努めています。リスクの大きい事案については、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会および取締役会に報告し、監督の一層の強化に取り組んでいます。具体的には、SUBARUグループで働く従業員や

派遣社員がグループ内のコンプライアンスに関する問題を発見した場合に、「ホットライン・デスク」に相談できるコンプライアンス・ホットライン制度を定め、リスクマネジメント・コンプライアンス室所属の従業員が郵送・電話・Eメールによる通報を直接受け付け、事実調査や対応にあたっています。コンプライアンス・ホットライン制度は、外国籍従業員からの相談に向けて、英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語の4言語にも対応した相談窓口を開設しています。さらに、外国籍従業員も含めて周知を徹底するため、日本語だけでなく、英語、中国語など各国の言語で制度の仕組み解説や相談窓口の連絡先を記載したカードを配付するほか、各職場にポスターを掲示するなどの取り組みを進めています。実際の相談に対しては、リスクマネジメント・コンプライアンス室長を中心に迅速かつ柔軟に対応することで、再発防止に向けた取り組みも行っています。

米国のSubaru of America, Inc.においても、コンプライアンス・ホットライン制度を運用しています。その通報窓口も、日本国内同様に従業員が安心して相談・通報できるよう、第三者機関を通じて運営しています。通報方法は、対面・電話・Eメールなど複数の方法を設けています。

人権への取り組み 人権デュー・ディリジェンス

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」を行っており、「一人ひとりの人権と個性を尊重」することを、SUBARUの重要な経営課題と捉えています。2020年度から2021年度にかけては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しました。具体的な取り組みとしては、人事および調達領域における人権リスクの特定とインパクト評価を実施し、SUBARUグループにとって特に重要なリスクを明確化しました。この各領域において特定した人権リスクのなかには、コンプライアンスに関わるリスクも含まれていますが、リスク防止や低減のための対応策を策定しました。なお、これらの内容はサステナビリティ委員会で合意されると同時に、取締役会にも報告しています。今後も引き続き、策定した各リスクの対応策を着実に進め、サステナビリティ委員会で定期的に進捗報告を行うなど、継続的なリスク低減に取り組んでいきます。

特に重要と考える人権リスク

人事領域	長時間労働、労働災害、労働者へのハラスメント、外国人労働者の強制労働
調達領域	お取引先様における人権侵害、責任ある鉱物調達（紛争鉱物、コバルトなど）、お取引先様へのハラスメント

環境

- 34 環境マネジメント
- 46 環境に配慮したクルマ
- 57 気候変動
- 68 資源循環
- 73 水資源
- 76 生物多様性
- 80 汚染の予防
- 83 2021 年度工場・事業所の実績



環境マネジメント

考え方

SUBARUは環境方針のなかで「大地と空と自然」をSUBARUのフィールドと定め、自然との共生を目指す取り組みへの注力を掲げています。また、中期経営ビジョン「STEP」では「環境への取り組み」として商品全体での環境貢献に取り組むこととし、CSR重点6領域の一つに「環境」を定め、事業活動を継続するうえでの重要な課題の一つとして環境活動を捉えています。

SUBARUはグループ全体で環境活動に取り組むため、全社統合環境マネジメントシステムと環境委員会の2つを軸に、事業所、国内外の連結生産会社、国内外のSUBARU販売特約店といったグループ内の組織を横断した環境マネジメント体制を構築しています。

この体制を活用し、中長期の環境目標の策定とその実現に向けた取り組み、環境関連法令の遵守、化学物質の管理、環境パフォーマンスデータの集約といった環境マネジメント活動をオールSUBARUで推進しています。

SUBARU環境方針

SUBARUの環境理念

「大地と空と自然」がSUBARUのフィールド

自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの事業フィールドは、大地と空と自然です。

私たちは、この大地と空と自然が広がる地球の環境保護こそが、社会と当社の未来への持続性を可能とする最重要テーマとして考え、すべての企業活動において取り組んでいきます。

1. 先進の技術で環境に貢献できる商品を開発、社会に提供

私たちは、環境と安全を第一に先進技術の創造に努め、地球環境保護に貢献できる商品を開発し、提供していきます。

2. 自然との共生を目指した取り組みに注力

私たちは、CO₂削減活動を全ての企業活動で取り組むとともに、森林保全に注力しアクティブに自然との交流を進める活動を支援していきます。

3. オールSUBARUでチャレンジ

私たちは、バリューチェーン全体を俯瞰出来る組織的特性を活かし、オールSUBARUチームで地球環境保護にチャレンジしていきます。

環境行動指針

SUBARUのフィールドは、大地と空と自然です。大地と空と自然が広がる地球環境保護を重要な企業活動と捉え、あらゆる事業活動において、気候変動への対応、生物多様性など地球規模の環境課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

【商品】 私たちは環境に配慮し、且つライフサイクルを考慮した商品の設計と研究開発に取り組めます。

【調達】 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。

【生産】 私たちはエネルギーの有効活用、廃棄物の発生抑制・適正処理など環境負荷の低減に努めます。

【物流】 私たちはエネルギーの有効活用、汚染予防など環境負荷の低減に努めます。

【販売】 私たちは資源のリサイクル及び適正処理に取り組めます。

【管理】 私たちは社会のニーズに応じた貢献や情報公開、SUBARUチームとしての活動の統制と強化に取り組めます。

体制

環境マネジメント体制

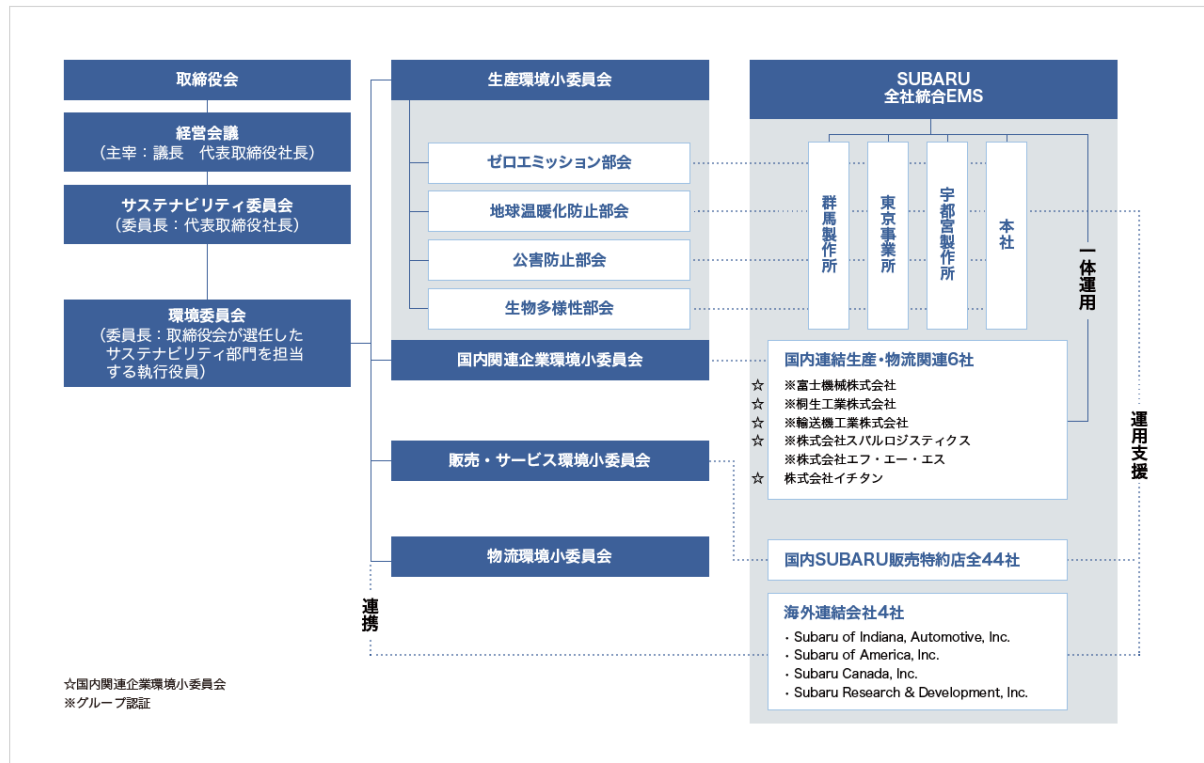
SUBARUでは、全社統合環境マネジメントシステムと環境委員会の2つを軸に、組織横断的な環境管理体制を構築し、全体の進捗および取り組みの方向性を総合的にマネジメントしています。

取締役会が選任したサステナビリティ部門を担当する執行役員が全社統合EMSの代表と環境委員会の委員長を兼務し、原則として年1回以上定期的にレビューを実施し、環境委員会で行われた議論などの内容は、サステナビリティ委員会へ報告されます。重要な問題は経営会議および取締役会へ付議・報告しています。

環境マネジメント

環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2021年度工場・事業所の実績

また、環境委員会の下部組織として4つの委員会を設け、これらの委員会に主要なグループ企業も参画することで、SUBARUグループの環境管理組織体制を整備しています。2021年度には、生産環境小委員会の下部組織として生物多様性部会を設立し、定期的にSUBARUとして生物多様性の活動目的や課題、計画策定に関する調査などを行い、生物多様性の取り組みを推進しています。



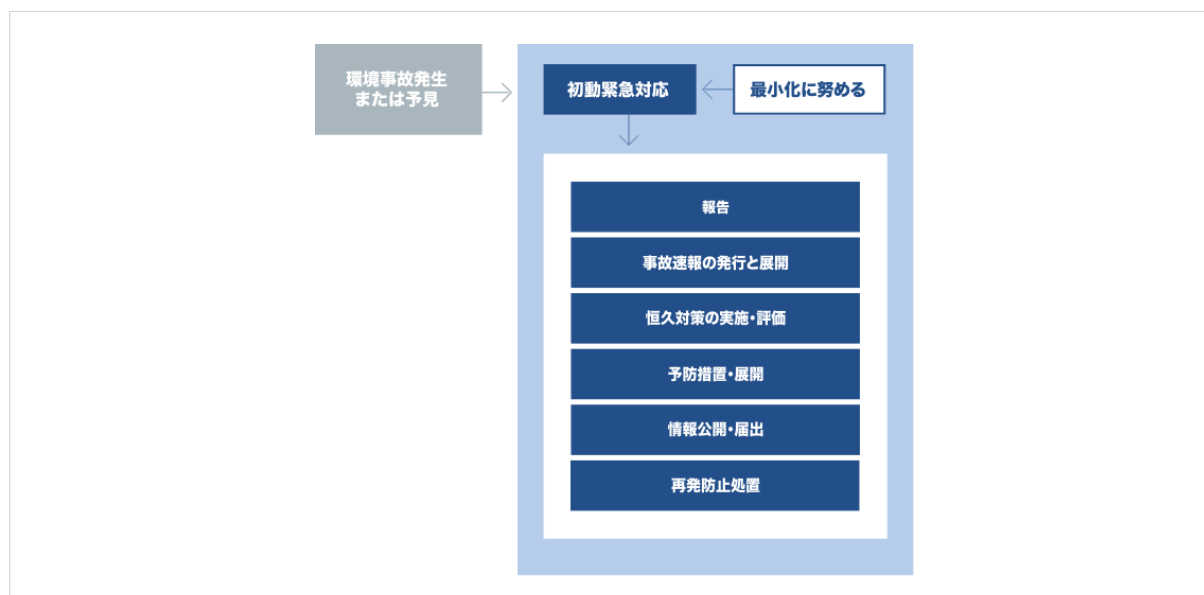
環境リスクマネジメント体制

SUBARUは、事業活動における環境リスク（環境事故・汚染・法令違反など）の定期的な抽出・把握とマネジメントの推進を図ることで、未然防止と最小化に努めています。2021年度より、SUBARUの関係部署および国内グループの環境法令の担当者との連絡網を構築しました。今後は国内グループ全体で環境法令に関する研修や環境法令対応状況などを共有することで、環境リスクの発生を未然に防ぐための体制強化を行います。また、環境リスク発見時の対応手順を標準化し、平常時に訓練することで、緊急対策や再発防止対策を速やかに実施し、二次リスクによる環境汚染の拡大が生じないように努めています。

実施している環境監査

1. ISO14001環境マネジメントシステムに基づく定期監査
2. 産業廃棄物の収集・運搬および処分の委託先への現地確認
3. 環境関連法規制および条例など遵守状況の現地確認

環境関連事故発生時の対応手順



環境マネジメントシステムにおける外部認証の活用

SUBARUは、事業所、お取引先様、国内外の連結生産会社、国内外のSUBARU販売特約店で環境マネジメントシステムを構築し、外部認証を取得しています。

主な認証取得

ISO14001

SUBARUおよび国内連結生産・物流会社6社、北米連結生産・販売会社3社が認証を取得しました。

エコアクション21^{※1}

2011年、メーカー系自動車販売店では国内初となる全国SUBARU販売特約店44社で「エコアクション21」の認証を取得し、環境省が推進する「エコアクション21バリューチェーンモデル事業」を導入しました。また、その実績が認められ、2016年に環境省より「バリューチェーンモデル事業第一号」に認定されました。今後はエコアクションの認証機構であるInstitute for Promoting Sustainable Societies (IPSuS^{※2})から指導・支援を受けながら、「エコアクション21」をグループへ展開するとともに、バリューチェーンで取り組むため、お取引先様の「エコアクション21」認証登録も支援しています。

ISO50001^{※3}

北米生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc. が、2012年にエネルギーマネジメントシステム (EnMS) の国際規格であるISO50001認証を米国内の自動車生産工場として初めて取得しました。

ISO39001^{※4}

株式会社スバルロジスティクスが2015年に道路交通安全マネジメントシステムの国際規格であるISO39001を取得しました。

- ※1 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。
- ※2 一般財団法人持続性推進機構「エコアクション21」などの事業者関連の取り組みと、サプライチェーンを活用した商品・サービス関連の取り組みを統合し、持続可能な社会の構築に向けた新たな取り組みを自ら研究、企画し、これを実行していく組織。
- ※3 事業者がエネルギー使用に関して、方針・目的・目標を設定、計画を立て、手順を決めて管理する活動を体系的に実施できるよう定めた仕組みを確立する際に必要な要求事項を定め、すべての組織に適用できる国際規格。
- ※4 道路交通事故による死者や重症者を削減するために、事故のリスク源を適切に管理し、そのリスクを効果的・効率的に低減させることを求める、道路交通安全マネジメントシステムの国際規格。

[CSR調達](#)

EMS/EnMS構築状況

区分	工場・オフィス			販売店		お取引先様
	株式会社SUBARU	国内連結 生産・物流会社	海外連結 生産会社	国内連結 自動車販売会社	海外連結 自動車販売会社	
取得 EMS/ EnMS	ISO14001	ISO14001	ISO14001 ISO50001	エコアクション21	ISO14001	SO14001・ エコアクシ ョン21・ 自主診断の いずれか
対象	群馬製作所 東京事業所 宇都宮製作所 本社	※富士機械株式会社 ※桐生工業株式会社 ※輸送機工業株式会社 ※株式会社スバルロジスティクス ※株式会社エフ・イー・エス 株式会社イチタン 計6社	Subaru of Indiana Automotive, Inc.	SUBARU 販売特約店 計33社	Subaru of America, Inc. Subaru Canada, Inc. 計2社	グリーン調 達 資材調達お 取引先様

※グループ認証 SUBARUと※印の関連企業とは、ISO14001のグループ認証範囲において、相互内部監査を実施し構築状況を確認しています。

日本の販売特約店での環境マネジメント体制

国内の連結販売特約店のすべてが「エコアクション21」の認証を取得しており、本認証における環境マネジメントシステム推進や定期的な環境監査の実施により、環境対応・環境法令遵守に努めています。

また、SUBARUグループ独自の環境報告データシステムにより、国内の販売特約店のエネルギー、CO₂、廃棄物、水などの環境関連データを集計しています。これらの集計データを活かし環境負荷削減に努めています。

米国の販売店での環境マネジメント体制

(Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、米国内の販売店と共に、エネルギー、水、ごみといった環境負荷の削減を奨励する「Eco-Friendly Program」を展開しています。Eco-Friendly Programの認証を取得するためにはエネルギーの効率性やリサイクルなど5つの領域において基準に達することが求められ、現在、このプログラムに販売店の30%以上にあたる205社が参加しています。

化学物質管理

REACH規則^{※1}、ELV指令^{※2}、化審法^{※3}などで、様々な化学物質が規制され、情報開示や適切な管理が求められています。

SUBARUは、数万点に及ぶ自動車の構成部品の一つ一つについて、使用する化学物質の成分や使用量を把握するため、IMDS^{※4}を使ったサプライチェーン管理の強化を進めています。さらにSUBARU独自の化学物質管理システム（CSMS^{※5}）を使用して管理を実施するとともに、速やかな情報開示を目指しています。

これにより、禁止物質（鉛、水銀、カドミウム、六価クロムなど）の未使用管理や新たな規制物質の代替推進、またREACH規則などで要求される要管理物質の使用状況について、速やかに情報開示できる管理体制を構築し、環境負荷物質の削減・管理を行っています。

※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。欧州連合（EU）が2000年に発効した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。

※3 「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」（化審法）は、人の健康を損なうおそれ、または動植物の生息・生育に支障を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止することを目的とする法律。

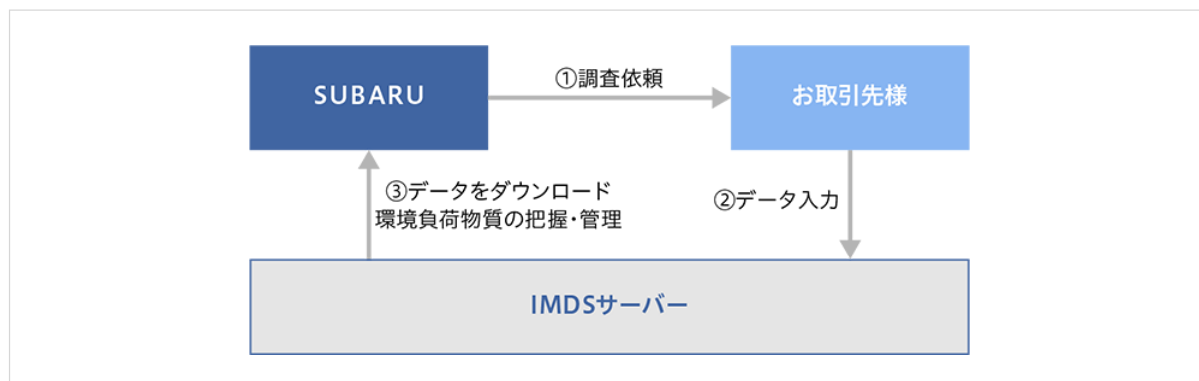
※4 International Material Data Systemの略称。国際的な自動車業界向け材料データベースの一つ。

※5 Chemical Substance Management Systemの略称。製品含有化学物質の管理システム。

▶ 汚染の予防

International Material Data System

IMDSを通じた環境負荷物質の管理システム



目標と実績

環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み

SUBARUは、2021年度より、新中期環境計画へ移行しました。
本計画は、環境課題の特徴に応じ、2つの時間軸を切り口に策定しています。

環境アクションプラン2030：

将来の期待水準へ向け、取り組みのスパイラルアップを意図したもので、中長期視野かつ全社横断的な内容となっています。

その他の重要な環境取り組み：

現在の期待水準を達成することを意図したもので、中短期的視野かつ局所的な内容となっています。

環境アクションプラン2030の主な特徴は、「2050年を最終目標とした『マイルストーン目標』」と「社会の期待水準に応じて目標が変化する『ムービング・ターゲット』」の2つで構成されていることです。

SUBARUは、新中期環境計画に基づく取り組みを通じ、現役世代と将来世代の期待へ真摯に向き合い、持続可能な社会の実現に一層貢献します。

環境アクションプラン2030に関連する主な取り組み

【気候変動】

1. 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030				2021年度の 主な実績	
		中期目標（大区分）			当面（1～3年程度）の取 り組み		
			拠点等	拠点等ごとの目標	主な取り組み項目		
ス ク ー プ 1 お よ び 2 (工 場・ オ フ ィ ス な ど)	2050年度にカーボン ニュートラルを目指 す	2030年度に2016年度 比で30%（総量ベー ス）の削減に取り組 む	工場	国内工 場から のCO ₂ 排出量 を削減	<ul style="list-style-type: none"> ・ 親会社工場※1、2030年 度に2016年度比で30% （総量ベース）の削減 に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> ・ コージェネレーション設 備更新 ・ 照明LED化 ・ 太陽光発電設備増設 ・ 設備更新 ・ 生産ライン統廃合 ・ 既存設備省エネ改善活 動 ・ 待機電力削減活動 ・ CO₂フリー電力の購入 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 照明LED 化 ・ 太陽光 発電設 備増 設、既 存太陽 光発電 設備の 利用 ・ 設備更 新 ・ 既存設 備省エ ネ改善 活動 ・ 待機電 力削減 活動 ・ Web会 議を活 用し、 社有車 利用出 張の削 減 ・ CO₂フリ ー電力 の購入

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2021年度工場・事業所の実績

領域	長期目標	環境アクションプラン2030					
		中期目標（大区分）			当面（1～3年程度）の取り組み	2021年度の主な実績	
			拠点等	拠点等ごとの目標	主な取り組み項目		
				<ul style="list-style-type: none"> 国内グループ工場^{※2}、2030年度に2016年度比で10%（総量ベース）の削減に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ活動などの継続 好事例の共有 削減策の検討に着手 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂フリー電力の導入または検討 省エネ活動などの継続 	
			海外工場からのCO ₂ 排出量を削減	<ul style="list-style-type: none"> 海外工場^{※3}、2030年度に2016年度比で30%（総量ベース）の削減に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 照明LED化 太陽光発電設備増設 既存設備省エネ改善活動 さらなる削減策の検討に着手 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用量の傾向把握 省エネ活動の継続 	
			本社社屋 ^{※4} からのCO ₂ 排出量を削減	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出実質ゼロに取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ活動などの継続 CO₂フリー電力の購入 電力証書、熱証書の活用 	<ul style="list-style-type: none"> 本社サブビル^{※5}のCO₂排出量実質ゼロを達成 高尾研修センターの電力を証書により、すべてCO₂フリー電力化 	
			国内特約店からのCO ₂ 排出量を削減	<ul style="list-style-type: none"> CO₂削減に向けた情報収集と体制整備を進める 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ活動などの継続 好事例の共有 削減策の検討に着手 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂フリー電力の活用状況の調査および導入状況の把握 	
グループ3（商品）	2050年に、Well-to-Wheel ^{※5} で新車平均（走行時）のCO ₂ 排出量を、2010年比で90%以上削減 ^{※6}	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までに、全世界販売台数の40%以上を、電気自動車（EV）＋ハイブリッド車（HV）にする 2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車^{※7}に電動技術^{※8}を搭載 	自動車	<ul style="list-style-type: none"> 燃費の向上と電動技術の搭載 	<ul style="list-style-type: none"> SHEVの市場導入 電動技術搭載車種の拡大 内燃機関の燃費向上 	<ul style="list-style-type: none"> SHEVの量産開発 電動車拡大に向けた研究推進 環境エンジンの拡大展開 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代e-BOXER投入決定 生産拠点の決定
			クリーンエネルギーの利用	<ul style="list-style-type: none"> BEVの市場導入を目指した研究開発推進 BEVの市場導入 	<ul style="list-style-type: none"> BEVの市場導入 BEVの研究推進 	<ul style="list-style-type: none"> ソルテラの市場導入 BEVの2025年付近の自社生産を決定 	

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2021年度工場・事業所の実績

領域	長期目標	環境アクションプラン2030				
		中期目標（大区分）	当面（1～3年程度）の取り組み		2021年度の主な実績	
			拠点等	拠点等ごとの目標		主な取り組み項目
			道路交通改善-IT技術（自動運転技術・予防安全技術）	・先進運転支援システム「アイサイト」を中心とした運転支援技術・予防安全技術の技術開発を推進し、より多くの市場に拡大展開	・渋滞緩和、スムーズな交通流を目指した新世代アイサイトの認識性能高機能化、走行アシスト制御の高機能化と市場導入拡大	・新世代アイサイトのフォレストスター、アウトバックへの展開拡大

- ※1 群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所
 ※2 富士機械（株）、桐生工業（株）、（株）イチタン、（株）スバルロジスティクス、輸送機工業（株）
 ※3 Subaru of Indiana Automotive, Inc.
 ※4 エビススバルビル（東京都渋谷区）本社フロア
 ※5 「油井から車輪」の意味。EVなどが使用する電力の発電エネルギー源まで遡って、CO2排出量を算出する考え方を指す。
 ※6 2050年に世界で販売されるすべてのSUBARU車の燃費（届出値）から算出するCO2排出量を、同2010年比で90%以上削減。総量ベース。市場環境変化による販売台数の増減は加味するが、走行距離の多少は考慮しない。
 ※7 他社からOEM供給を受ける車種を除く。
 ※8 EV、HVなど、電力利用を高める技術を指す。

II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2021年度の主な実績
物流	省エネ法と同期したCO2削減への対応推進	・CO2排出原単位は、2006年度をベンチマークとし、毎年度1%低減	・積載率向上、輸送ルートの見直し、共同輸送などの改善活動を継続的に推進 ・2021年度の完成車CO2排出量目標原単位：28.01kg/台（基準年2006年度比毎年▲1%）に対し、実績27.13kg/台（目標達成）

【資源循環】

I. 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030			
		中期目標	当面（1～3年程度）の取り組み		
			主な取り組み項目		
商品（自動車）	資源循環およびカーボンニュートラルに貢献	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までに、世界で発売する新型車^{※1}について、使用するプラスチックの25%以上をリサイクル素材由来^{※2}とすることを目指す バイオマスプラスチックなどのCO2フリー素材の採用に取り組む より環境影響の少ないプラスチック素材^{※3}の積極的な採用に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までの目標に向け、社内で段階的な目標を策定し、初期段階達成の見通しを得る。また、さらなる目標達成に向け対象部品の拡大を継続的に検討していく 	<ul style="list-style-type: none"> 再生プラスチック活用に関して段階的な目標を策定 対象の各開発車に、順次導入推進中 	
生産	クリーンな工場で循環型社会の形成に貢献	国内外生産工場 ^{※4} のゼロエミッション（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）	国内外生産工場のゼロエミッションの継続（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）		<ul style="list-style-type: none"> 国内外生産工場のゼロエミッションの継続（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル） プラスチック循環活用の検討（単純焼却→サーマルリサイクル、マテリアルリサイクルの拡大）
		国内外生産工場 ^{※4} における水使用の適正管理	国内外生産工場 ^{※4} における水使用の適正管理の継続		国内外生産工場 ^{※4} における水使用の適正管理の継続

- ※1 他社からOEM供給を受ける車種を除く。
 ※2 マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクルプラスチックなど。
 ※3 製造段階でのCO2排出や環境汚染のより少ない材料・サプライヤー
 ※4 親会社（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）および子会社（富士機械（株）、桐生工業（株）、（株）イチタン、（株）スバルロジスティクス、輸送機工業（株）、Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2021年度の主な実績
商品 （自動車）	リサイクル性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 自動車リサイクル法への対応を継続 部品取り外し性・材料分離・分別性向上への取り組みを継続 リサイクル実効率95%に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮／易解体設計の浸透を社内教育で実施 社内規格で材料情報表示を継続推進 リサイクル可能率95%以上達成
	ライフサイクルアセスメントの推進	ライフサイクルアセスメント（LCA）データの公開を推進	新型アウトバック、WRX、BRZのLCAを算定
生産	廃棄物の抑制と適正処分	歩留まり向上・荷姿改善などによる発生量抑制の維持管理と廃棄物の適正処分を継続する	排出物の分別による廃棄物の適正処理および有価化の継続

【公害防止・有害化学物質使用削減】

I. 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030		
		中期目標	当面（1～3年程度）の取り組み	2021年度の主な実績
			主な取り組み項目	
生産	人と環境にやさしい工場と地域と共生	重大環境事故※ゼロを目指す	<ul style="list-style-type: none"> 環境事故・苦情・法基準値超過ゼロ 上乘せ自主基準値の設定 	<ul style="list-style-type: none"> 社内／社外教育の実施 日常環境点検、環境パトロールの実施

※ 環境上の構外流出事故・苦情・法基準値超過の発生ゼロ

II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2021年度の主な実績
		主な取り組み項目	
商品 （自動車）	大気環境改善のための低排出ガス車の導入を推進	<ul style="list-style-type: none"> 日本：WLTPにおける低排出ガス基準認定車を拡大（SUBARU生産車） 海外：各国、各地域大気環境改善のための低排出ガス車の導入を推進 	<ul style="list-style-type: none"> WLTP低排出ガス基準認定車を拡大 北米次期LEV4規制に向けた先行開発を着手 欧州仕向などにGPF付き車両の投入を拡大
	環境負荷物質の管理拡充および、さらなる低減を推進	<ul style="list-style-type: none"> 製品含有化学物質の管理強化 環境負荷のより少ない物質への代替推進 	<ul style="list-style-type: none"> 製品含有化学物質管理強化を継続推進 規制強化に備えフタル酸エステルなど切替対応中。昨年実績で計画比4割切替対応完了
生産	自動車生産ラインにおけるVOC（揮発性有機化合物）の排出量原単位（g/m ² ）をさらに削減	VOC排出量原単位を削減	目標47.4g/m ² に対し実績49.2g/m ²
	PRTR法対象化学物質の環境への排出量削減を継続	PRTR法による指定化学物質を把握・管理するとともに、さらなる削減を推進	PRTRシステムを活用して管理

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2021年度工場・事業所の実績

【地域共生・環境情報の開示と対話など】

環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	中期目標	環境アクションプラン2030	
		当面（1～3年程度）の取り組み	2021年度の主な実績
		主な取り組み項目	
管理	自然保護活動などを通じ、地域社会と共生	<ul style="list-style-type: none"> 工場開放行事など、地域の方との交流 生物多様性保全を含めた、地域の清掃活動や緑化活動 自治体や環境保護団体との協働など 	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性部会の新設 群馬：矢島ビジターセンターのオンライン工場見学 東京：三鷹の地元小学校へのSDGsオンライン授業 宇都宮：リモート形式での出前授業実施 SUBARUの森（北海道美深町有林J-クレジット購入）など
	環境情報の開示と対話を通じ、社会からより信頼される存在となる	<ul style="list-style-type: none"> 開示情報の継続的改善 外部評価機関との協働 投資家などとの建設的対話の推進など 	<ul style="list-style-type: none"> 統合レポート、サステナビリティレポート、招集通知、有価証券報告書などでの環境目標の開示 アナリスト・機関投資家との対話、説明会などの開催（SR投資家エンゲージメント19社）

【お客様との協働・環境マネジメントの推進】

その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2021年度の主な実績
調達	国内・海外のお取引先様に対し、環境マネジメントシステム（EMS）の構築・維持・強化を要請	<ul style="list-style-type: none"> 新規お取引先様を含めてEMS構築・維持を継続 サプライチェーン全体に対して、製品ライフサイクル全体を通じた環境マネジメント強化を要請 	<ul style="list-style-type: none"> 量産取引先356社のEMS構築維持を確認 環境マネジメントの一環として、主要取引先に対し再生樹脂材活用の課題と計画に関するヒアリングを実施
	環境負荷物質の削減	<ul style="list-style-type: none"> お取引先様における、部品・原材料などに含まれる環境負荷物質の管理拡充と削減を推進 	<ul style="list-style-type: none"> IMDSの活用による化学物質管理強化を目的に、技術部門によるオンライン説明会を主要なお取引先様を対象に実施
	サプライヤーCSRガイドラインおよびグリーン調達ガイドラインの運用	<ul style="list-style-type: none"> ガイドラインを社会環境や方針の変化に応じて改訂し、お取引先を対象に展開・周知・遵守要請を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 環境アクションプラン2030の内容を織り込み、ガイドラインを改訂発行
販売（自動車）	販売特約店の環境への取り組みに対する支援を行う	<ul style="list-style-type: none"> エコアクション21※の販売特約店認証維持を支援 	<ul style="list-style-type: none"> 認証更新状況の確認 システム保守を実施
		<ul style="list-style-type: none"> エコアクション21を活用した省エネ、廃棄物削減など自主的な環境取り組み継続を支援 	
管理	環境マネジメントシステムの整備と運用	<ul style="list-style-type: none"> 全拠点ISO14001統合認証を継続維持 	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001統合認証の継続維持
		<ul style="list-style-type: none"> 環境マネジメントシステムの継続的改善を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 環境マネジメントシステムの継続的改善を推進

※ 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グループのマテリアルフロー



対象範囲

[調達] SUBARU：群馬製作所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

[研究開発・生産] SUBARU：群馬製作所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場、東京事業所、エビススバルビル、部品センター、スバル研究実験センター、スバル研究実験センター美深試験場、スバルアカデミー、大宮スバルビル
国内グループ会社：国内連結子会社19社
海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.
ただし、NOx・Sox・PRTR排出量は非生産拠点であるエビススバルビル、部品センター、スバル研究実験センター、スバル研究実験センター美深試験場、スバルアカデミー、大宮スバルビル、国内連結子会社19社、Subaru Research & Development, Inc.を除く。

[物流] 陸上輸送（日本国内）および船舶輸送

[販売・修理] 連結子会社である国内SUBARU販売会社33社、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.
ただし、「スコープ3：輸送、配送、販売（下流）」は非連結子会社である国内SUBARU販売会社11社

[商品の使用・廃棄] SUBARUの販売車両

環境投資

算出方法

SUBARUの環境保全活動組織に合わせた独自のガイドラインを策定し、これに基づき環境関連投資額を算出・集計しています。

集計結果

2021年度の環境投資は3,271百万円となり、昨年度から388百万円減少しました。これは2020年度にSubaru of Indiana Automotive, Inc.で排水処理や騒音の対策に関する環境投資が計上されたことが影響しています。

SUBARUグループの環境投資

(単位：百万円)

項目	分類	連結	
		2020年度	2021年度
(1) 事業エリア内コスト	①公害防止コスト	898	259
	②地球環境保全コスト	189	155
	③資源循環コスト	42	7
(2) 研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発費用	2,524	2,849
(3) 環境損傷対応コスト	土壌・地下水汚染の修復のための費用	6	0
総合計		3,659	3,271

* 小数点以下第1位を四捨五入していますので、表記数字の合計が一部合わないところがあります。

対象範囲

SUBARU：(株) SUBARU

国内グループ会社：輸送機工業(株)、富士機械(株)、(株)イチタン、桐生工業(株)、(株)スバルロジスティクス

海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.

環境教育

SUBARUは、従業員が日頃から環境問題や環境効率を十分に意識して事業活動や環境活動に取り組むことが重要であると考え、各階層・各業務に応じて様々な環境教育を実施しています。

新入社員環境教育

2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンライン形式で実施しました。持続可能な企業になるためSUBARUが取り組むCSR重点6領域やSUBARUグローバルサステナビリティ方針などを説明しました。

環境法令研修

SUBARUは環境法令を遵守するために必要な環境法令研修を実施しています。2021年度は、SUBARUの担当者を対象とした「一般的な環境法令全般の研修」（参加者349人）および国内のSUBARUグループの担当者を対象とした「フロン排出抑制法」（参加者613人）を開催しました。これらの研修実施後にアンケート調査を行い、2022年度の環境法令研修の企画の参考にすることで、より有用な研修の実施に努めています。

ISO14001新任内部監査員養成セミナー

ISO14001環境マネジメントシステムの内部監査体制および各職場の環境保全活動の強化を目的として、外部から講師を招き、開催しました。2021年度は165人が参加し、内部監査員としての知識の習得に励みました。



ISO14001新任内部監査員養成セミナー

国内販売特約店

2021年2月に国内販売特約店の営業活動に関連する環境法令を調査し、環境法令対応マニュアルを作成して国内販売特約店に配布しました。また、法令の改正内容に関する資料を随時展開しています。これらの取り組みを通じて、国内販売特約店での環境法令の理解を深めています。

株式会社スバルロジスティクス

株式会社スバルロジスティクスでは環境法令対応を適切に実施するため、環境法令に関する社内研修を行っています。2021年度は「化学物質・有機化合物と法令との関わり」といったテーマで研修を開催し、SUBARUグループ内の特に関わりのある13人を対象に実施しました。また、「関連法規と監査力量向上」研修を実施し、社内のISO内部監査員35人が参加しました。



研修の様子

環境に配慮したクルマ

考え方

事業を取り巻く環境は急速に変化しており、業績だけでなく、脱炭素化や持続的な社会の実現に企業としてどう貢献するのかといったSUBARUの企業姿勢や存在意義も問われる時代になってきたと考えます。特に、SUBARUの重要な市場である米国でのお客様は総じて地球資源や社会への意識が高く、環境価値を一般的な環境価値「燃費、排ガス、車のサイズ」のみで捉えず、SUBARUの提供価値である「安心とゆしさ」を①実用性・AWD「1台で何でもこなせる」、②安全性「事故が少ない、社会に迷惑をかけない」、③信頼性・耐久性「長く使える、資源を無駄にしない」という広義の環境価値として認識しています。

SUBARUは、電動化戦略推進を進めるにあたり、高い財務健全性の確保にも努めながら、市場や規制の変化に加え、お客様のご要望や嗜好・価値観の変化、社会インフラを含めたBEVの利便性を見極めることが最も重要であると考えます。この考えのもと、SUBARUは、今後もお客様の期待に応え、Differentな存在であり続けるためお客様に満足いただける、お客様を笑顔にできる商品開発や市場環境を踏まえた柔軟性のある生産体制の整備を進め、環境に配慮したクルマづくりに努めます。



また、「『大地と空と自然』がSUBARUのフィールド」とうたうSUBARUにとって、自然がもたらす恵みは欠かすことができません。SUBARUグループでは、商品の環境性能向上はもちろんのこと、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」というライフサイクル全般にわたり地球環境保護に取り組めます。

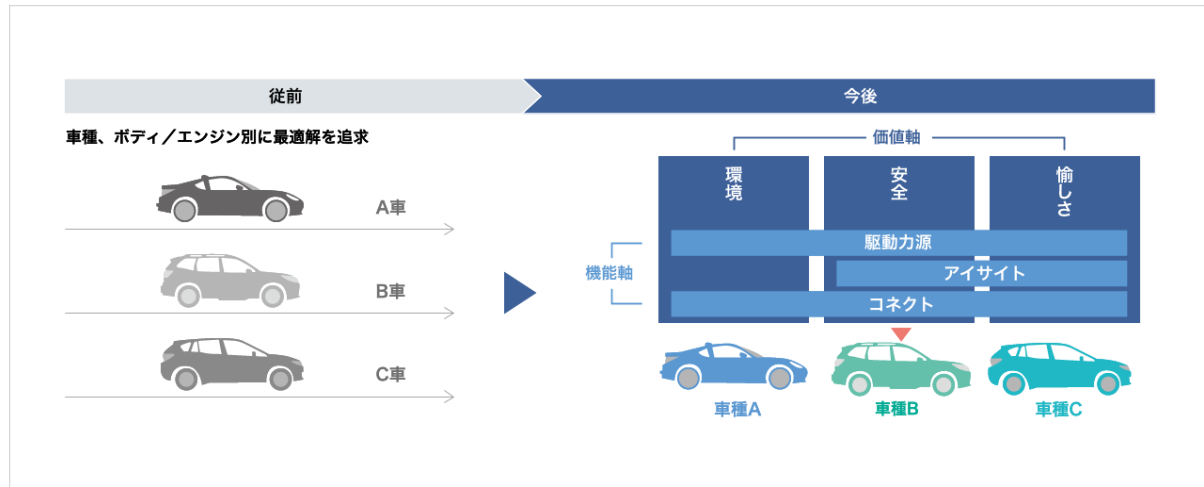
体制

環境対応の要となる電動化を含め、自動運転、コネクティッドなどに象徴される新技術領域への対応と魅力ある商品の提供を実現するためには、経営資源を有効に投入する戦略的な技術開発を進め、技術と経営をより強く結びつける必要があります。

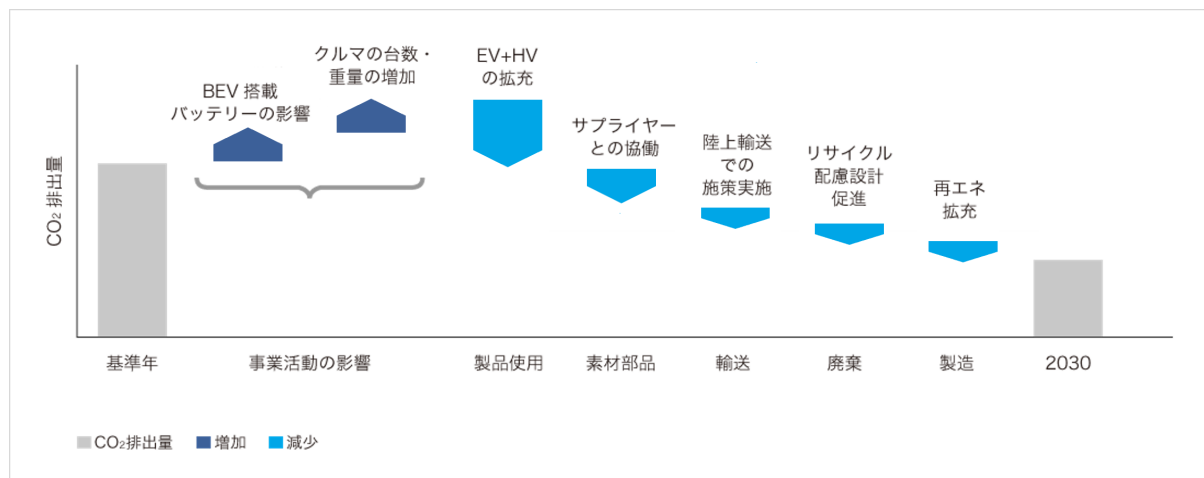
環境対応に向けた電動化を含む新技術領域の開発を加速させるため、SUBARUは車体やパワーユニットといった機能組織ベースの開発から価値軸と機能軸を有機的に組み合わせる開発体制に変更し、関係部署の統合や電池開発に関わる部署の新設などを行っています。また、将来に向けた技術開発の方向性を議論・決定する組織として技術本部内にCTO室を設置し、調達、製造なども含めた全社戦略に落とし込む体制を整備しました。

部門最適、車種最適から全社最適へと視点をより高め、将来技術に柔軟に対応できる体制を目指すとともに、これらの開発体制の変更は、環境対応や新技術領域においてもSUBARUらしい提供価値を醸成、提供していくための重要な基盤固めになると考えます。

将来のSUBARUを実現しうる技術を養い、高め、蓄積する開発体制の整備



また、SUBARUは、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO₂の削減を通じて脱炭素社会の実現に貢献するため、2021年度より、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域での担当部署を定め、毎月、各領域の関係部署の代表が集まるCN推進会議を開催しています。CN推進会議では、各領域の情報共有を行うとともに、中長期的な視点でのマスタープランの策定および各領域の排出量の推移の見え化を行いました。今後、2050年カーボンニュートラルを達成すべく、マスタープランに則った削減施策を実施していきます。

LCA全体でのCO₂排出量削減アプローチ

気候変動関連のガバナンス体制

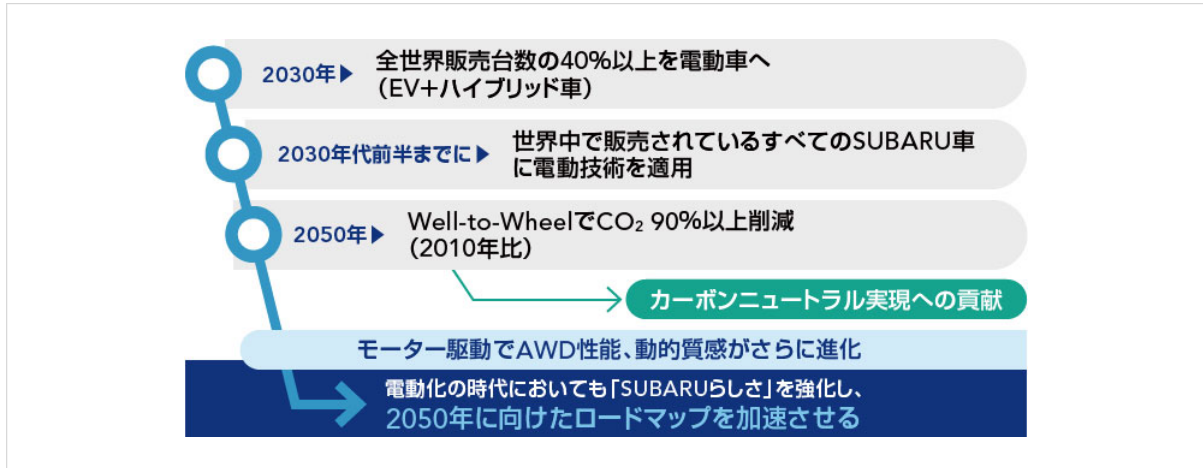


中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）

SUBARUは脱炭素社会の実現に貢献していくため、CO₂削減に向けた長期目標（長期ビジョン）と、それを補完する中期目標（マイルストーン）を策定しています。

電動化時代においても「SUBARUらしさ」を強化し、2050年、そしてそこにいたる2030年の中長期目標の通りに、環境に配慮したクルマづくりを進めるとともに、今後の気候変動対策の要請に応じて、目標を随時見直す予定です。

- ・ 2050年に、Well-to-Wheel^{※1}で新車平均（走行時）のCO₂排出量を、2010年比で90%以上削減^{※2}
- ・ 2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車^{※3}に電動技術^{※4}を搭載
- ・ 2030年までに、全世界販売台数の40%以上を、電気自動車（EV）＋ハイブリッド車（HV）にする



さらに、グローバルでの廃棄プラスチック問題に貢献するため、クルマに関する2030年目標として、「2030年までに、新型車^{※4}に使用するプラスチックの25%以上をリサイクル素材^{※5}由来とすることを目指し、研究開発を進めていく。」を掲げています。この目標達成に向けて、再生プラスチックの品質基準化、及び原材料回収スキームの構築に取り組んでいます。

- ※1 「油井から車輪」の意味。EVなどが使用する電力の発電エネルギー源までさかのぼって、CO₂排出量を算出する考え方を指す。
- ※2 2050年に世界で販売されるすべてのSUBARU車の燃費（届出値）から算出するCO₂排出量を、同2010年比で90%以上削減。総量ベース。市場環境変化による販売台数の増減は加味するが、走行距離の多少は考慮しない。
- ※3 他社からOEM供給を受ける車種を除く。
- ※4 EV・ハイブリッド車など、電力利用を高める技術を指す。
- ※5 マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクルプラスチックなど。

国内生産体制の戦略的再編

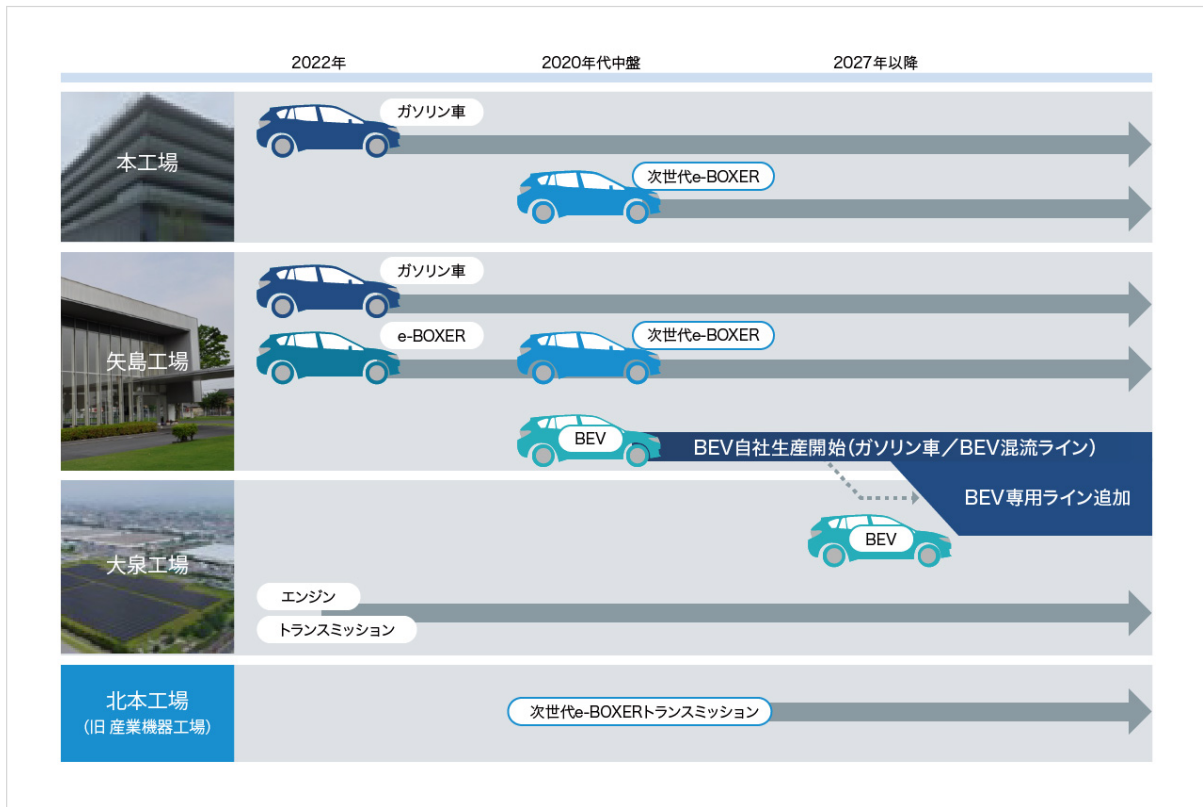
SUBARUは、2050年に向けたロードマップを加速させるべく、国内生産体制の戦略的再編を実施し、2024年3月期より5年間で2,500億円の投資を予定しています。生産体制の再編では、「BEVへの移行期には必要に応じてガソリン車やHVの生産も確保できる柔軟な体制構築」「収益性に課題の残るBEV事業においても効率の良いBEV生産を実現させ、事業性向上を目指す」という2点を大きな狙いとしています。

生産体制のロードマップとして、2025年頃をターゲットにBEVの自社生産に着手し、段階的にBEVの車種や台数の充実を考えており、さらに、2027年以降のBEV専用の生産ラインの追加を含め、国内生産体制の再編の検討を進めています。国内生産体制の再編として、パワーユニット工場の再編では次世代「e-BOXER[※]」の生産を北本工場へ移管し、次世代「e-BOXER」の複数車種への搭載を着実に進めるとともに、大泉工場でのBEV生産移行に備えます。2025年頃を予定しているBEVの自社生産は矢島工場の混流生産での立ち上げを軸に準備を進め、大泉工場を対象として2027年以降のより合理的なBEV専用ライン化を検討しています。

SUBARUは、電動化戦略推進を進めるにあたり、市場や規制の変化に加え、お客様のご要望や嗜好・価値観の変化、社会インフラを含めたBEVの利便性を見極めることが最も重要であると考えます。この考えのもと、SUBARUは、お客様に満足いただける、お客様を笑顔にできる商品開発や市場環境を踏まえた柔軟性のある生産体制の整備を引き続き進めていきます。

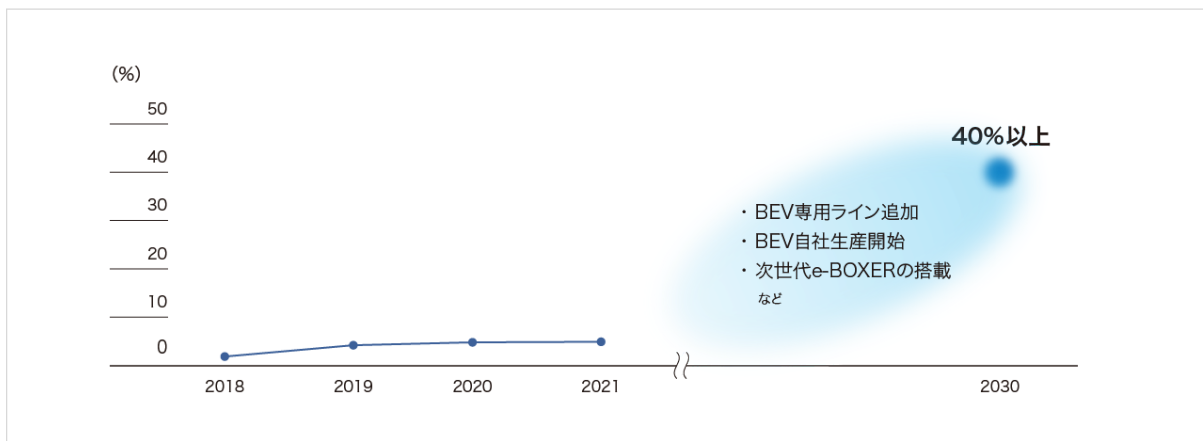
- ※ SUBARUらしい走りの愉しさに加え、環境にも配慮した水平対向エンジン＋電動技術の呼称。

国内生産体制の戦略的再編



2021年度のSUBARUの電動車の全世界販売台数の割合は4.9%ですが、国内生産体制の再編に伴う2020年代中盤の自社BEV生産開始、次世代e-BOXERの投入、2020年代後半のBEV専用ライン追加といった電動車の供給能力の強化などにより、BEV時代での収益基盤を強固にし、高い財務健全性の確保にも努めながら、「2030年までに、全世界販売台数の40%以上をEV+HVにする」という目標達成に持続可能な体制で取り組んでいきます。

電動車販売台数比率（小売り台数ベース）の実績と今後のイメージ



取り組み

新車CO₂排出量の削減

SUBARUは、自動車から排出されるCO₂を削減するためには、ガソリンエンジン車での燃費性能向上はもちろんのこと、電動車の車種拡充、特にBV開発と提供を着実に推し進めることが重要であると考えます。

電動車—BEV（電気自動車）

SUBARUは、来る本格的電動化時代への布石として、自然との共生を目指すSUBARU初のグローバルBEVとなる「ソルテラ（SOLTERRA）」を2022年5月より発売開始しました。トヨタ自動車株式会社（以下、トヨタ）と共同開発したEV専用プラットフォーム「e-SUBARU GLOBAL PLATFORM」を採用し、SUBARUが長年培ってきたAWD技術とトヨタの持つ優れた電動化技術を活用するなど、両社がそれぞれの強みを持ち寄りながら、開発投資を効率的に活用します。また、従来車と同様、お客様にとってのDifferentな存在になるため、さらなる提供価値の強化を狙ったスバルのBEVならではの魅力を持つSUVをSUBARU SUVラインアップに新たに追加、日本、米国・カナダ、欧州、中国などで展開していきます。

引き続きSUBARUは、実用性とお客様の嗜好を踏まえつつSUBARUらしい環境対応車を順次、市場ごとに充実させ、地球環境保護への貢献を実践していきます。

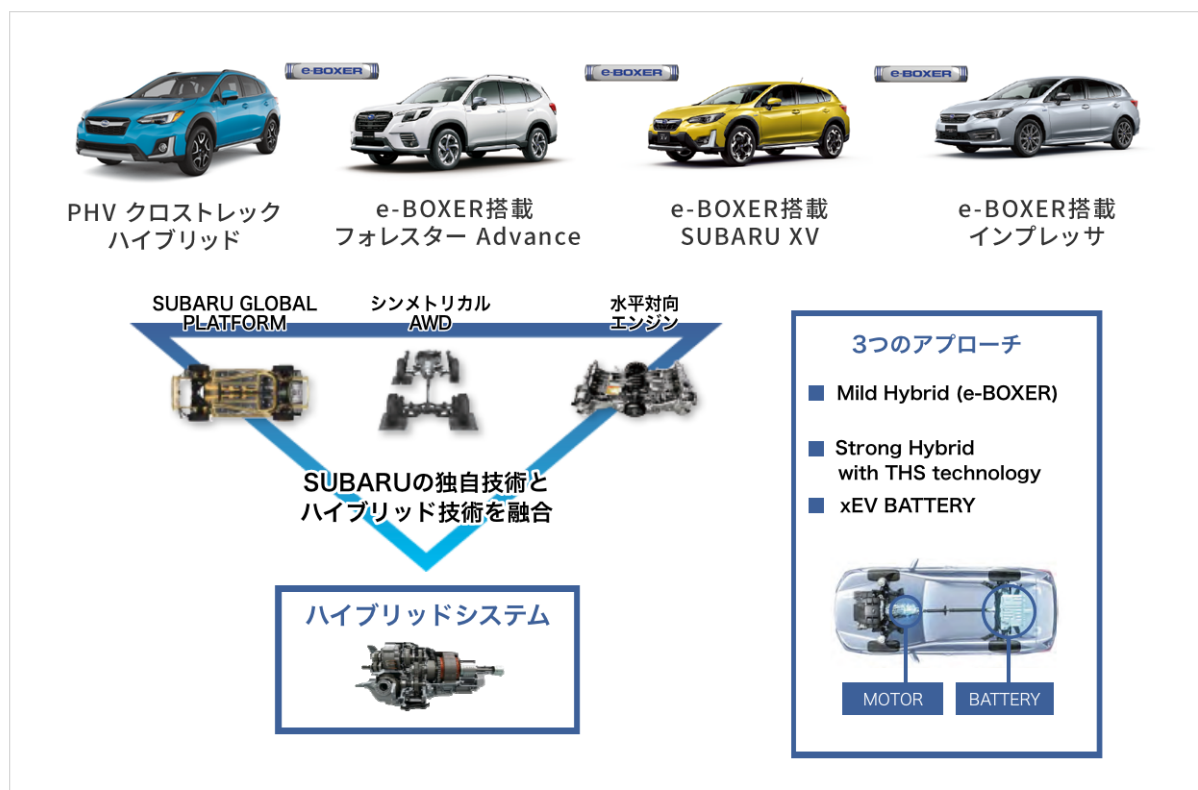


共同開発EV SUBARU名：「ソルテラ（SOLTERRA）」
「ソルテラ（SOLTERRA）」はラテン語で「太陽」を意味する「SOL（ソル）」と、「大地」を意味する「TERRA（テラ）」を組み合わせた造語

電動車—HV、PHV（プラグイン・ハイブリッド車）、SHEV（ストロングハイブリッド車）、xEV（各種電動技術を含むクルマ）

SUBARUはこれまで、水平対向エンジンと電動技術を組み合わせたマイルドハイブリッド「e-BOXER」搭載車の拡充、トヨタの持つHVノウハウを活用した、SUBARUオリジナルのPHVの発売などCO₂排出量削減への取り組みを実施してきました。これらに加え2020年代中盤には、トヨタハイブリッドシステム（THS）^{※1}の技術を取り入れた、SUBARUらしさと環境性能を高次元で両立したSHEVを市場投入していきます。これらの電動車の商品ラインアップ拡充を着実に進めることで、SUBARUは新車CO₂排出量の削減を実現します。

※1 THS：TOYOTA Hybrid System



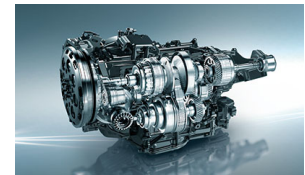
燃費性能向上

従来のガソリンエンジン車へのお客様ニーズに応えることはもちろん、車種拡充が図られるHVもガソリンエンジンと電動技術の組み合わせであり、エンジンの進化は燃費性能向上に必須です。新型「レヴォーグ」および「フォレスター」、新型「アウトバック」に搭載した「1.8L BOXER直噴ターボ“DIT”^{※2}」は、新世代BOXERエンジンとして低回転域から高いトルクを発生させるターボシステム、少ない燃料で

環境マネジメント | **環境に配慮したクルマ** | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2021年度工場・事業所の実績

より多くのエネルギーを生み出すリーン燃焼技術を採用、リニアトロニックの変速範囲の拡大と相まって、発進時の力強い加速や高速巡航時の燃費性能を向上し、SUBARUらしい走りや優れた環境性能が両立しています。

※2 DIT：Direct Injection Turbo



新開発1.8L直噴エンジン

2050年に向けたロードマップを加速させる国内生産体制の戦略的再編



カーボンニュートラル燃料を使用するSUBARU BRZでスーパー耐久シリーズ2022に参戦

SUBARUは、内燃機関を活用した燃料の選択肢を広げる挑戦として、カーボンニュートラル燃料の基礎研究とともに、カーボンニュートラル燃料を使用した車両での「スーパー耐久シリーズ2022」に参戦しています。トヨタと協調し、かつ競いながら、モータースポーツで求められる短いサイクルで仮説と検証を繰り返すというアジャイルな開発を通じてエンジニアを育成し、「モータースポーツを起点としたもっといいクルマづくり」を進めるとともに、カーボンニュートラル社会の実現を目指します。



「Team SDA Engineering BRZ
CNF Concept」

ライフサイクルアセスメント

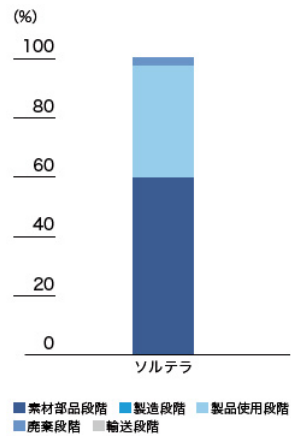
SUBARUは自動車のライフサイクル全体のCO₂排出量を評価するLCA^{※3}を実施しています。自動車の環境への影響を定量化し、脱炭素化に向けた自動車の開発を設計段階から積極的に行います。

また、SUBARUは2021年度より、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域での担当部署を定め、毎月、各領域の関係部署の代表が集まるCN推進会議を開催しています。SUBARUは、組織横断的な会議体を運営することで、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO₂の削減への取り組みをさらに推進していきます。

※3 LCA (Life Cycle Assessment：ライフサイクルアセスメント)：商品やサービスの原料調達から生産、使用、廃棄・リサイクルに至るまでの一連のライフサイクルにおける環境負荷を総合的に評価する環境影響評価手法のこと。

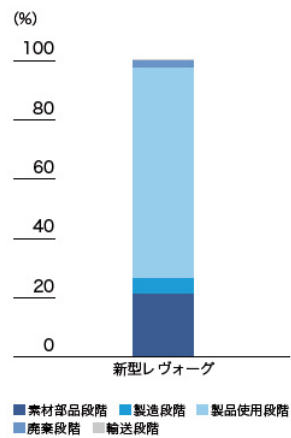
ソルテラ

SUBARU初のグローバルBEVとなる「ソルテラ (SOLTERRA)」を2022年5月より発売開始しました。LCA各段階におけるCO₂排出量の割合は、以下の通りです。



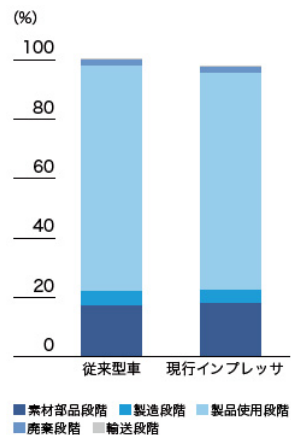
レヴォーグ

2020年10月に発表した新型「レヴォーグ」は、排気量クラスが変更になりました。LCA各段階におけるCO₂排出量の割合は、以下の通りです。



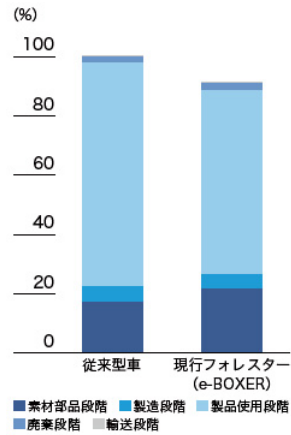
インプレッサ

2016年秋にフルモデルチェンジした「インプレッサ」のLCAは、以下のようになりました。「インプレッサ」は従来型車に比べ、ライフサイクルでCO₂排出量を2.3%削減しています。



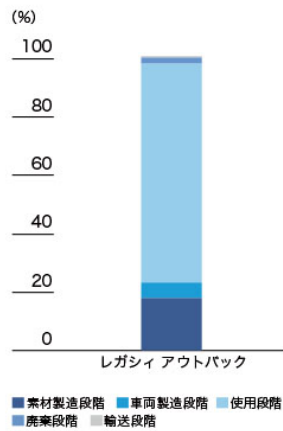
フォレスター (e-BOXER)

2018年6月に発表した「フォレスター (e-BOXER)」のLCAは、以下のようになりました。
従来型車（ガソリン車）に比べ、ライフサイクルでCO₂排出量を8.7%削減しています。



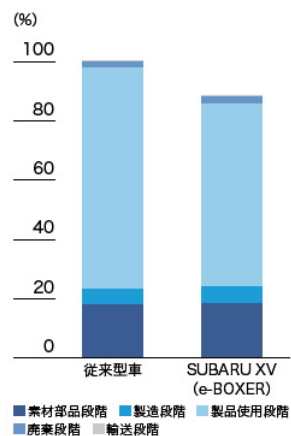
レガシィ アウトバック

2021年10月に発表した新型レガシィ アウトバックのLCA各段階におけるCO₂排出量の割合は、以下の通りです。



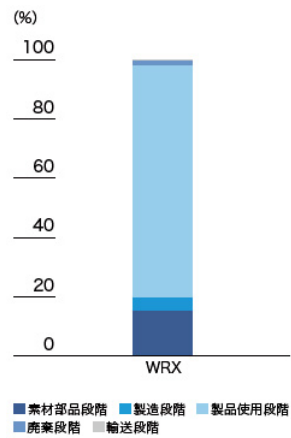
SUBARU XV (e-BOXER)

2018年10月に発表した「SUBARU XV (e-BOXER)」のLCAは、以下のようになりました。
従来型車（ガソリン車）に比べ、ライフサイクルでCO₂排出量を12%削減しています。



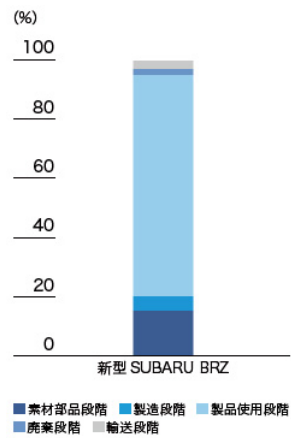
WRX S4

2021年11月に発表した新型WRX S4のLCA各段階におけるCO₂排出量の割合は、以下の通りです。



SUBARU BRZ

2021年7月に発表した新型「SUBARU BRZ」のLCA各段階におけるCO₂排出量の割合は、以下の通りです。
従来型車から排気量クラスが変更になったため、新型車のみデータを掲載しています。



リサイクル配慮設計

SUBARUでは、限りある資源を有効に活用していくために、リサイクルを考慮したクルマづくりを推進しています。

【ワイヤリングハーネス類の解体性向上】
短時間で効率よく回収できるハーネスレイアウトや構造を採用。



【リサイクルしやすい材質の採用】
内装部品にリサイクル性に優れたオレフィン系樹脂を積極的に採用。

オレフィン系
 素材がオレフィン系





【材質表示の改善】
100g以上の樹脂部品と200g以上のゴム部品に材質を表示。
バンパーでは裏面に加え取り外さなくても見える位置にも表示することで、材料の分別性を向上




【易解体構造の採用】
トランク/リヤゲートのスイッチオープナーにクリップ形状を採用し、ビス締めを廃止。



再生樹脂の活用

SUBARUは資源循環型社会と脱炭素社会の実現に貢献するため、自動車に使用されている樹脂部品を再生樹脂やバイオマス材料などに切り替えるべく、技術開発に取り組んでいます。

Subaru of America, Inc.は、環境にやさしいアクセサリアイテムの活用として、2021CrosstrekSport®用の使用済みリサイクル素材を使用したフロアマットの開発と発売を支援しました。このフロアマットの表面と裏地は海洋ごみなどを再利用したリサイクル素材を100%使用してつくられています。また、ISO14001を利用した新たなサプライヤー評価システムを導入し活用しています。



リサイクル素材を使用したフロアマット

環境負荷物質の低減

SUBARUは、お取引先様と協力を図りながら、自動車の環境負荷物質の低減にも積極的に取り組んでいます。

鉛、水銀、六価クロム、カドミウムの削減については、2008年以降の新型車全モデルで一般社団法人日本自動車工業会の環境負荷物質削減目標を達成しました。加えて、REACH規則、ELV指令、化審法など世界各国の化学物質規制に対応し、鉛のさらなる削減およびフタル酸系可塑性剤などの環境負荷物質の代替を進めています。

排出ガスのクリーン化

SUBARUは世界的にクリーンな大気を維持・浄化するため、過去からの大気汚染原因物質である炭化水素化合物、窒素酸化物だけでなく、昨今、深刻な人体影響が注目されている微粒子物質に関して、排ガスクリーン化の技術開発に取り組んでいます。商品レベルでは各国の最新規制への対応車種を順次拡充しており、開発レベルでは各国の次期規制対応に順次着手しています。

日本：2018年基準排ガス低減レベル

米国：カリフォルニア州SULEVレベル

欧州：Euro6最終段階レベル

中国：国家第6段階規制レベル

今後規制化が考えられる成分も含めて、将来に向け、各国の環境下での最適な仕様の研究をもとにお客様にとってリーズナブルな商品の開発・提案を進めます。その手法の一つとして、排ガスクリーン化に大きな役割を担う触媒の高性能化と使用する貴金属の省資源化を両立させるべく、素材から原子レベルの材料設計に取り組んでいます。

車室内VOC※4の低減

SUBARUはVOCを低減するために、車室内の部材や接着剤を見直しています。

「レガシィ」「レヴォーグ」「インプレッサ」「フォレスター」「SUBARU BRZ」は、厚生労働省が定めた指定13物質について、室内濃度指針値を下回るレベルに低減し、日本自動車工業会自主目標※5を達成しています。今後もVOC低減を進め、車室内環境の快適化に努めていきます。

※4 ホルムアルデヒドやトルエンなどの常温で揮発しやすい有機化合物。人の鼻や喉などへの刺激の原因とされる。

※5 日本自動車工業会が発表した「車室内VOC低減に対する自主取り組み」で、2007年度以降の新型乗用車（国内生産、国内販売）は、厚生労働省が定めた13物質について、室内濃度を指針値以下にするというもの。

▶ [日本自動車工業会「車室内VOC（揮発性有機化合物）低減に対する自主取り組み」](#) □

気候変動

考え方

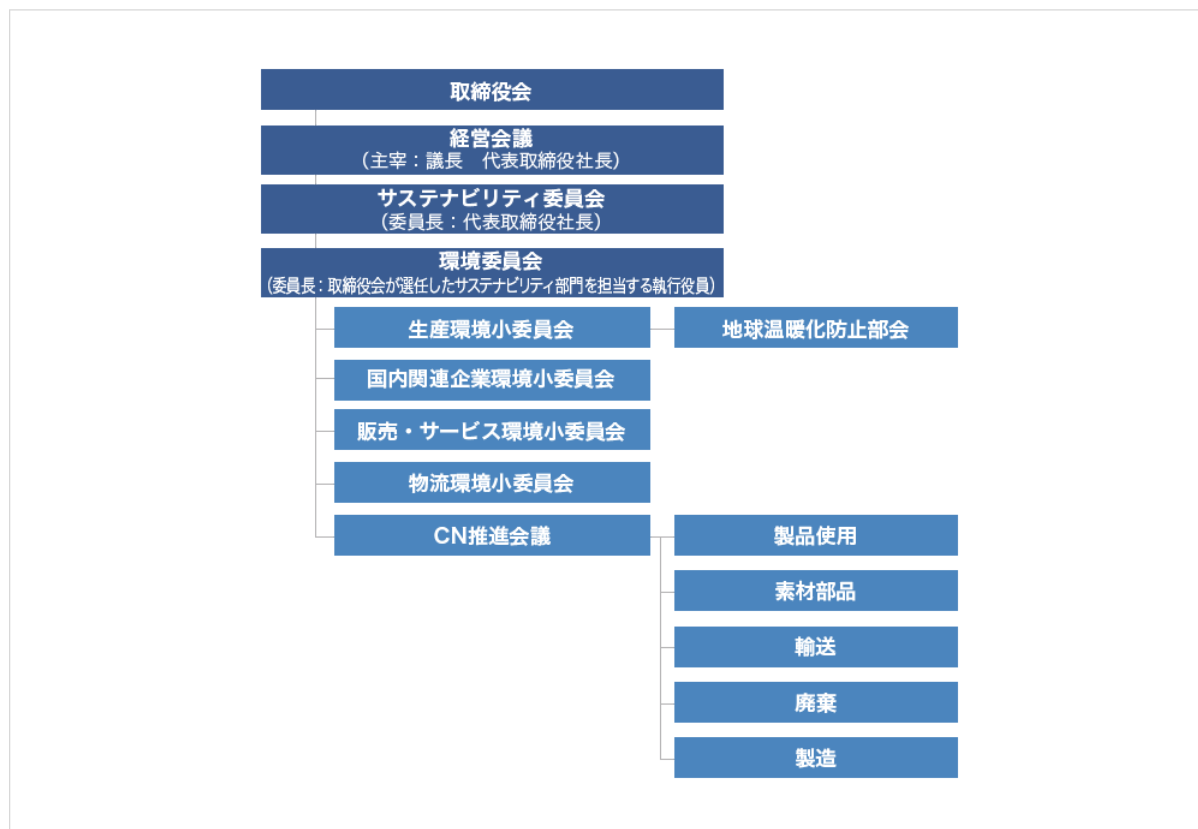
SUBARUは、気候変動への取り組みは最も重要な課題の一つとして認識しています。SUBARUは2050年のカーボンニュートラルを目指し、商品および工場・オフィスでのCO₂の排出削減を通じて脱炭素社会の実現に貢献すべく、「長期目標」およびそのマイルストーンとして「中期目標」を策定し、目標達成に向けて取り組んでいます。

体制

SUBARUは、社会とSUBARUの持続的成長、および地球環境の保全に貢献することを目的とした「環境委員会」を設け、将来の社会が要求する環境水準と合致する大局的かつ中長期的な方策（目標など）を議論するとともに、それらの進捗を評価しています。環境委員長は、取締役会が選任したサステナビリティ部門を担当する執行役員が務めます。環境委員会で行われた議論などの内容は、サステナビリティ委員会へ報告されます。また、必要に応じて、経営会議および取締役会へ付議・報告される体制を整備・運用しています。気候変動に関する課題についても当環境管理体制に組み込み、気候関連課題を含む環境リスク・機会の評価、モニタリングおよびマネジメントレビューを実施し、重要な問題は取締役会に報告しています。生産環境小委員会、地球温暖化防止部会、国内関連企業環境小委員会、販売・サービス環境小委員会、物流環境小委員会を各々年2回実施し、各取り組みの進捗状況をモニタリングしています。

また、SUBARUは、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO₂の削減を通じて脱炭素社会の実現に貢献するため、2021年度より、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域での担当部署を定め、毎月、各領域の関係部署の代表者が一堂に会するCN推進会議を開催しています。CN推進会議では、情報共有を行うとともに、2050年カーボンニュートラルを見据えたマスタープランの策定などを行っています。SUBARUは、ライフサイクル全体でのCO₂削減を目的とした組織横断的な会議体を運営しており、これらの取り組みは、環境委員会にて、カーボンニュートラルのための取り組みとして全体統括されています。

気候変動関連のガバナンス体制



認識した主なリスクと機会

SUBARUは、持続可能な事業活動を行うため、気候変動に関連するリスクと機会の認識を図っています。

現時点で認識している気候変動リスクとして、気候変動に対する取り組みが適切に進まない、あるいは異常気象による調達・生産・物流活動の停滞などが生じた場合、さらに現時点での将来予測が極めて困難な移行リスク・物理的リスクの影響および発現度により、研究開発費用などの増加、顧客満足やブランドイメージの低下による販売機会の逸失、異常気象による調達・生産・物流活動の停滞などにより、SUBARUグループの経営成績や財政状態に重要な影響を及ぼす可能性が考えられます。

また、気候変動に対する適切な取り組みにより、新たな市場の開拓や雇用の創出、資本やエネルギーの効率的な活用が期待されます。

認識した主なリスク

事業運営全般

【評判リスク】

①低炭素化・脱炭素化への取り組みが不十分な場合、SUBARUブランド価値が毀損し、人材採用や販売に悪影響を及ぼす可能性があります。また、中期・長期的な視野の投資家などからの資金調達が困難となり、資本コストが上昇する可能性があります。

【規制リスク】

②現在のパリ協定の各国目標は2°C未満の目標達成には不十分といわれており、各国がより厳格な目標へ見直した場合には、SUBARUのビジネスに重大な影響を与える可能性があります。

【急性的物理リスク】

③気候変動の顕在化に伴う各地での集中豪雨の多発による原材料供給の停滞や工場浸水による操業リスクが考えられます。

商品

【規制リスク】

①日本、米国、欧州、中国の燃費規制に合致しない場合、法令違反に基づく罰金・過料やクレジット購入など、負のインセンティブが生じ、SUBARUは追加の費用や損失を被る可能性があります。また、一定の燃費水準を満たさない場合には、商品の販売機会が制限される可能性があります。

【市場リスク】

②現時点では電動化に関する技術進歩・価格適正化の予測が難しく、将来、市場との乖離が生じることが予想されます。この市場ニーズとの乖離は過大な開発投資、顧客満足度の低下による不測の損失や販売機会の減退を招き、電動化の進行を遅らせる可能性があります。

③中長期的な視野では電動化は着実に進むものと考えており、ある段階で一気に市場への浸透が進む可能性があります。その時点で、適切な技術と商品を備えていない場合には、商品の販売機会に重要な影響を与える可能性があります。

【技術リスク】

④電動化は、調達・使用・廃棄にいたるすべての過程で、収益性を確保しつつ進めることが重要であり、SUBARU商品の上流・下流を巻き込んだ取り組みが進まない場合には、商品のライフサイクル全体でその目的を達成できない可能性があります。

【慢性的物理リスク】

⑤天然資源を使用しているタイヤ、電動化技術に使用する金属資源の調達が困難になる可能性があります。

生産段階

【規制リスク】

①化石燃料由来のエネルギーを使用し続けた場合、石油などの地政学的な要因によるもののほか、政府の炭素税や排出枠規制などの対象となり、コストが上昇する可能性があります。

【技術リスク】

②再生可能エネルギー利用が進まなかった場合、スコープ1、2排出量の削減対策が滞る可能性があります。

認識した主な機会

【市場機会】

①商品の環境対応が適切に進み、かつ、世界規模で気候変動の適応・緩和が進んだ場合、SUBARUの主力市場を維持しつつ、安心と楽しさに共感する市場の拡大が期待できる可能性があります。

②気候変動の緩和に貢献することで、SUBARUのブランド価値が上昇し、人材採用や販売に好影響を与える可能性があります。また、投資家からの資金調達が容易となり、資本コストの低減につながる可能性があります。

【エネルギー源に関する機会】

③生産段階で消費するエネルギーに関し、費用対効果にも配慮しつつ再生可能エネルギーへ移行することは、化石燃料由来のエネルギーに内在する価格変動リスクから解放され、将来のコスト上昇を未然に防げる可能性があります。

* リスク・機会に関しては、過去の事実や現在入手可能な情報に基づいたものであり、将来の経済の動向、SUBARUを取り巻く事業環境などの要因により、大きく異なる可能性があります。また、気候変動に適応したSUBARUの商品が貢献できる機会を表したものであり、気候変動の悪化などを期待するものではありません。

リスクマネジメント

自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えており、グローバルに事業を展開するSUBARUグループは世界情勢の変化に素早く対応して、経営の持続性を確保し経営基盤の強靱化を図りながら、人的、社会的および経済的損失の最小化にこれまで以上に取り組んでいく必要があります。こうした環境のなかで事業活動を行っていくうえで、グループワイドでの戦略的なリスクマネジメントの推進が不可欠であり、SUBARUグループをリスクに強い体質にし、企業価値の向上を図ることが重要であると考えます。

SUBARUは、気候変動に関連する「政策・規制」「技術」「市場」などの移行リスクに関して、各専門部門が広く情報を収集し、将来予測から不確定な気候変動リスクの認識に努めています。これらの移行リスクは、執行会議にて提案・議論され、意思決定機関である経営会議、取締役会にて対応などが決定されます。

また、気候変動の物理的なリスクに関わる浸水などの自然災害に伴う操業リスクに関しては、BCP※の一環として、リスクマネジメント・コンプライアンス室が中心となり関連規程類の整備を進め、緊急時のSUBARUグループ全体にわたる情報を一元的に掌握するとともに、その対応を統括管理する体制を整えています。

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

[> リスクマネジメント](#)

中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）

SUBARUは脱炭素社会に貢献するため、商品（スコープ3）および生産活動（スコープ1および2）に関する長期目標（長期ビジョン）を2050年とし、それを補完する中期目標（マイルストーン）を2030年頃に設定しています。

SUBARUは各国の燃費規制などSUBARUに関連する政策との適合に向けて検討を行っています。これらの政策動向や国際エネルギー機関などが公表している各シナリオの情報をもとに独自のシナリオを作成し、中長期の目標および達成に向けた計画の策定を行っています。

カテゴリー	時期	目標
商品 (スコープ3)	2050年	Well-to-Wheelで新車平均（走行時）のCO ₂ 排出量を、2010年比で90%以上削減
	2030年代前半	生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載
	2030年まで	全世界販売台数の40%以上を、電気自動車（EV）+ハイブリッド車（HV）にする
工場・オフィス (スコープ1、2)	2050年度	カーボンニュートラルを目指す
	2030年度	2016年比30%削減（総量ベース）

実績

SUBARUの2021年度のサプライチェーン温室効果ガスの排出量（スコープ1、2、3）は23,351千t-CO₂でした。スコープ3排出量の割合が98%であり、販売した商品の使用による排出量の割合が大半を占めています。SUBARUが直接排出するCO₂（スコープ1および2）は、スコープ3も含めた全体から見るとわずかとも言えます。しかし、SUBARU自らが率先して直接排出のCO₂削減に取り組むことは、オールSUBARUとしてバリューチェーン全体の活動をより充実させていくことにつながるものと考えます。

2021年度は再生可能エネルギーの活用をはじめ、新型コロナウイルス感染症拡大や半導体供給不足による工場の一時的稼働休止により、スコープ1、2排出量は34千t、エネルギー使用量は312TJ、前年度から減少しました。今後、最新の省エネルギー設備や再生可能エネルギーの導入により、CO₂排出量、エネルギー使用量の削減を目指します。

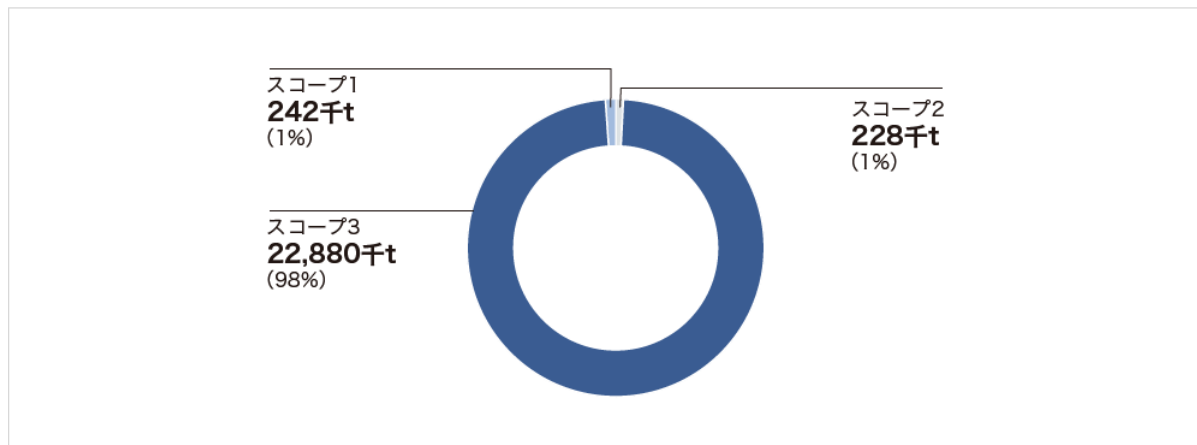
また、財務諸表の連結ベースに合わせ、スコープ1、2排出量の集計範囲をSUBARU、国内連結子会社52社、海外連結子会社4社とし、2016年度からデータの見直しを行いました。欧州や中国の一部の非生産拠点が集計対象外となっていますが、この集計範囲の見直しにより、SUBARUグループとしてのスコープ1、2排出量の把握率は99%（従業員数の比率ベース）となりました。

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | **気候変動** | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2021年度工場・事業所の実績

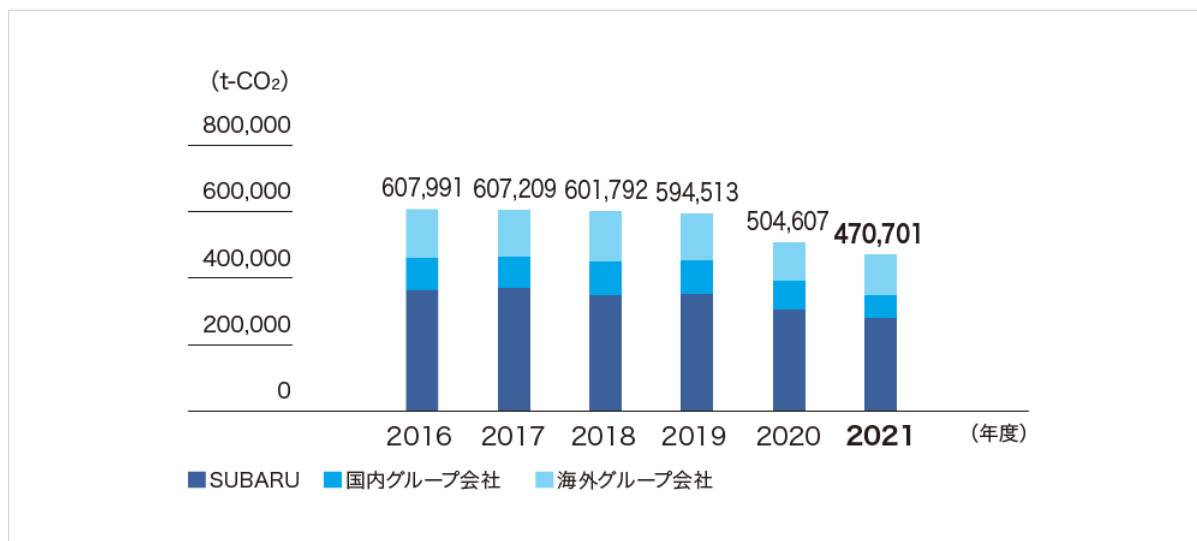
スコープ1：企業の自社施設から直接排出される温室効果ガス

スコープ2：他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴い間接的に排出する温室効果ガス

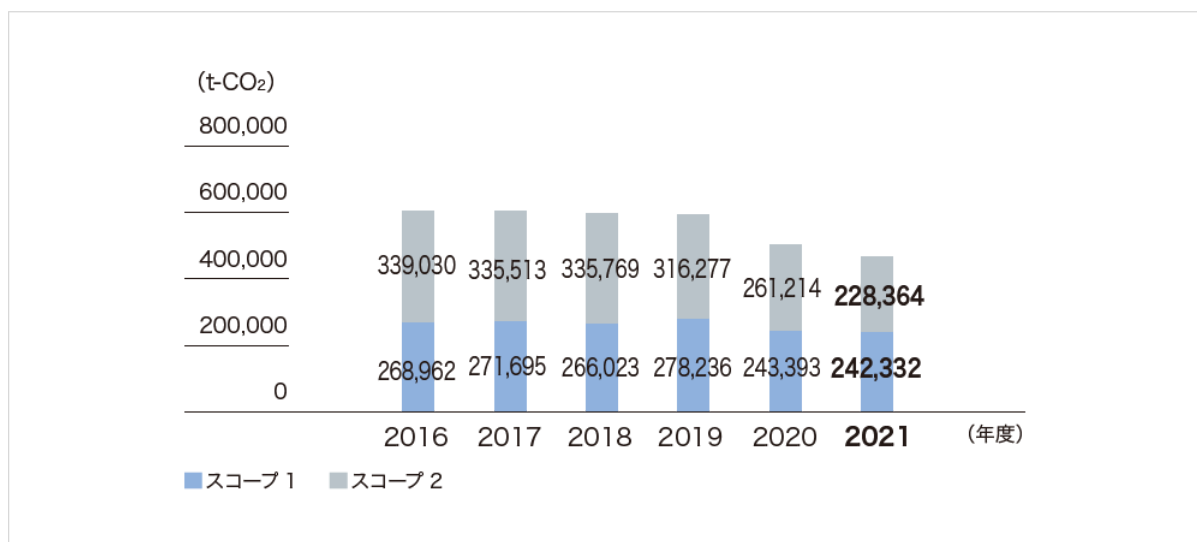
スコープ3：スコープ1、2以外の間接排出で、原料調達、輸送、商品使用、廃棄過程のほか、従業員の通勤、出張などにより排出される温室効果ガス



CO₂排出量（組織別）



CO₂排出量（スコープ別）



対象範囲

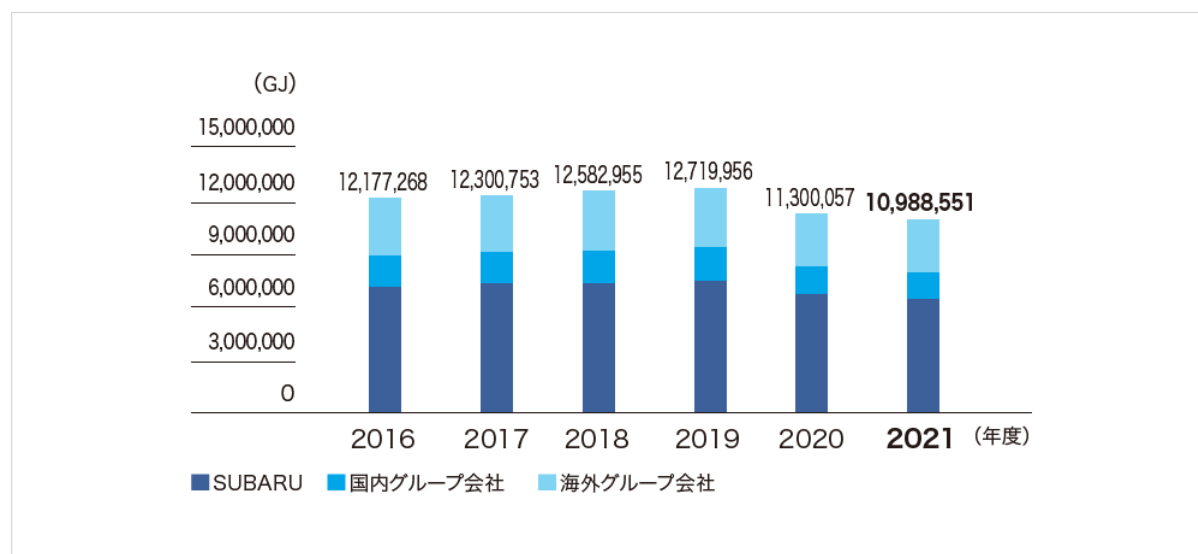
SUBARU：（株）SUBARU

国内グループ会社： 国内連結子会社52社（連結子会社である国内SUBARU販売会社33社含む）

海外グループ会社： Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.

SUBARUは日本国内のCO₂排出量を温対法に基づき算定しています。ただし、海外グループ会社の電力の排出係数はIEA（国際エネルギー機関）が毎年公表している直近の国ごとの全電源CO₂排出原単位、燃料の排出係数はEPA（アメリカ合衆国環境保護庁）が公表しているCO₂排出原単位を使用しています。国内グループ会社の集計範囲および海外グループ会社の電力の排出係数を変更したため、過年度実績を修正しています。

エネルギー使用量



対象範囲

SUBARU： (株) SUBARU

国内グループ会社： 国内連結子会社52社（連結子会社である国内SUBARU販売会社33社含む）

海外グループ会社： Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.

SUBARUは、日本国内は省エネ法、海外グループ会社はEPAの公表値に基づき、エネルギー使用量（GJ）を算定しています。

国内グループ会社の集計範囲および海外グループ会社の電力の排出係数を変更したため、過年度実績を修正しています。

CO₂排出量（スコープ3）

カテゴリ	温室効果ガス排出量（t-CO ₂ ）			
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1 購入した製品・サービス	1,703,682	1,992,046	1,583,247	1,430,501
2 資本財	372,211	413,287	282,713	260,566
3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	103,210	104,910	93,107	90,913
4 輸送、配送（上流）	658,268	737,817	601,167	506,604
5 事業から出る廃棄物	31,984	32,095	26,446	24,888
6 出張	4,446	4,554	4,689	4,798
7 雇用者の通勤	13,506	13,835	14,245	14,576
8 リース資産（上流）	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
9 輸送、配送、販売（下流）	13,283	6,049	3,893	4,750
10 販売した製品の加工	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
11 販売した製品の使用	29,079,531	29,734,816	23,916,219	20,126,944
12 販売した製品の廃棄	556,139	575,107	484,440	413,368
13 リース資産（下流）	2,394	2,463	1,998	2,065
14 フランチャイズ	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
15 投資	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし

※出所：環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver.2.3）」（2017年12月）および環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.0）」（2020年3月）、SUBARUのライフサイクルアセスメント（LCA）の算定基準によりスコープ3排出量を算定。
スコープ1、2排出量の集計範囲を連結子会社ベースで見直したため、これまでスコープ1、2排出量に計上していた非連結子会社である国内SUBARU販売会社11社のスコープ1、2排出量を「カテゴリ9 輸送、配送、販売（下流）」として新たに計上しました。

取り組み

SUBARUは、2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、再生可能エネルギーの利用や高効率な設備・装置への更新により、CO₂排出量削減に取り組んでいます。2021年度の再生可能エネルギーの割合はSUBARUグループ全体でエネルギー使用量の5.0%、全電力使用量の14.7%を占め、群馬製作所本工場、宇都宮製作所南工場・南第2工場、エビススバルビル、スバルアカデミーの5拠点で購入する電力はすべてカーボンニュートラルな電力となっています。

加えて、スバル興産株式会社は、群馬県および滋賀県で太陽光発電施設から発電した電力の売電事業を行っています。

2021年度の施策ごとのCO₂削減効果

施策	CO ₂ 削減効果 (t-CO ₂)
再生可能エネルギーの生成（太陽光発電）	3,430
購入電力のカーボンニュートラル	39,647
高効率空調機器の導入	2,045
コジェネレーション設備の更新	4,390
ICT・IoTによる省エネルギー	500
グリーン電力・熱証書の活用	3,961
計	53,973

群馬製作所

2016年4月に竣工した群馬製作所本工場にある西本館は、20kWの太陽光発電施設を設置し、個別アドレス制御、撮像式人感センサーを組み合わせた新世代照明システムを採用、高効率空冷ヒートポンプチラーを導入しました。また、本工場では2021年度よりモデル棟（300kW）、試作棟（105kW）で太陽光発電を新たに稼働するとともに、Low-E複層ガラスやクールヒートトレンチの導入、日射遮蔽効果と憩いの空間を創出するバルコニーを設けるなど、機械のみに頼らず省エネルギーと快適な職場環境の両方に寄与するいくつもの工夫を施しています。

購入電力のカーボンニュートラル（本工場、大泉工場）

水力発電由来の電力のみを販売する料金プラン「アクアプレミアム」を群馬製作所本工場で購入する電力の一部に導入していましたが、2020年11月より「電源群馬水力プラン」に切り替え、全購入電力を水力発電由来の電力とし、2021年度は約25,000t-CO₂の削減になりました。また、2021年度の群馬製作所大泉工場の購入電力5,586MWhに対して非化石証書を活用することで、2,474t-CO₂を削減しました。

高効率空調機器の導入（矢島工場）

自動車の塗装工程では「温める」「冷やす」を繰り返す必要があり、大量のエネルギーを必要とします。そこで、群馬製作所矢島工場では、2018年より従来技術（個別熱源システム）を変更し、ヒートポンプを中心とした高効率の熱源システムを導入しました。その結果、2021年度はCO₂排出量を従来システム比で2,045t-CO₂削減しました。

また、老朽化した第3ペイント工場の冷水供給システムを更新しています。これまでは都市ガスを熱源とする吸収式冷凍機による供給をしていましたが、2022年4月よりターボ冷凍機（電気式ヒートポンプ）の稼働を開始し、7月からはコジェネレーション設備からの温水を吸収式冷凍機の熱源とするジェネリンクを開始します。これらの冷水供給システムの更新により、一層のCO₂排出量削減を図ります。

コジェネレーション設備の更新

群馬製作所の本工場、大泉工場、矢島工場ではコジェネレーション設備を導入し、エネルギーの効率的な利用を行っています。最初に導入した矢島工場のコジェネレーション設備が稼働開始より15年を迎えたため、2019年に老朽設備の更新を行いました。更新にあたっては、直近の使用エネルギー構成を考慮し、より一層省エネルギーに寄与する仕様での機種を選定しており、旧型稼働時と比較して2021年度はCO₂排出量を4,390t-CO₂削減しました。

2021年度は大泉工場に設置しているコジェネレーション設備の更新工事を実施しており、2022年6月より稼働開始しました。より効率の良い設備に更新することにより、CO₂削減量の上乗せを図ります。

太陽光発電（本工場、大泉工場、矢島工場）

群馬製作所の3つの生産拠点では太陽光発電設備が稼働しており、2021年度は約3,057t-CO₂のCO₂排出量削減となりました。

また、矢島工場では、2022年6月より、立体駐車場（パネル容量：630kW）および完成検査棟（パネル容量：853kW）での太陽光発電設備が稼働しています。

航空宇宙カンパニー（宇都宮製作所・半田工場）

購入電力のカーボンニュートラル

（地産地消型の電気メニュー「とちぎふるさと電気」）

SUBARU航空宇宙カンパニー宇都宮製作所の南工場および南第2工場において、栃木県が保有する水力発電所を電源とした、全国初の地産消費型の電気メニュー「とちぎふるさと電気^{※1}」を2018年度より導入しています。

本メニューの導入により、毎年4,000t-CO₂以上のCO₂排出量を削減しています。また、本メニューを通じてSUBARUが支出する電気料金の一部は、栃木県内の環境保全事業などに活用されています。

※1 栃木県企業局と東京電力エナジーパートナー株式会社が提供するメニュー。発電時にCO₂を排出しない栃木県内8カ所の県営水力発電所で発電した電力を使用するため、電力使用に伴うCO₂排出量をゼロにすることができます。

コジェネレーション設備の更新

2021年3月より、CO₂排出量削減はもとより、地域社会や従業員への安全配慮を行い、系統電力の長期停電時に発電を開始できるブラックアウトスタート機能を備えた、コジェネレーションシステムを導入しました。

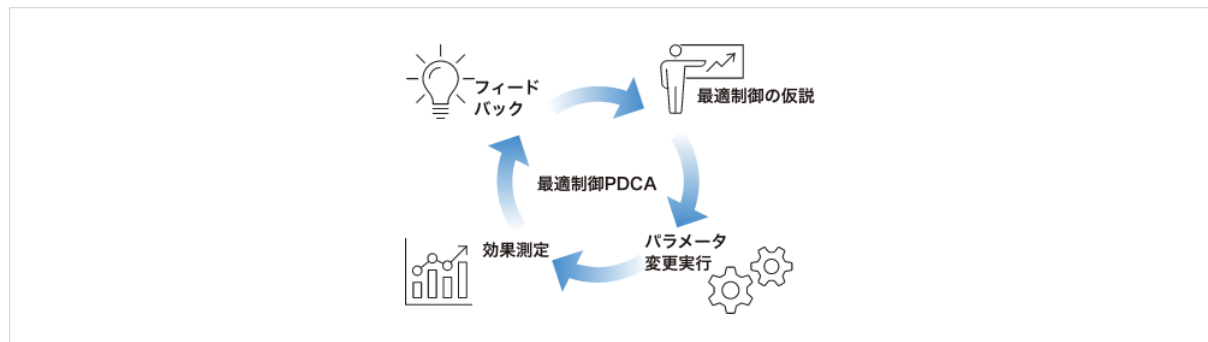
IoTによる工場エアーの安定供給・省エネルギー改善

ICT・IoTによるデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進を行っており、2019年11月より工場エアー分析システム化、データ解析と対策を実施しています。対策は、「エアーリークの調査・修理」「エアー供給の制限」「コンプレッサの運転効率化」の3つを行い、年間約500t-CO₂を削減する省エネルギー効果が見込めました。



エアーリーク調査の様子

コンプレッサの運転効率化



東京事業所

東京事業所は東京都三鷹市で事業活動を行っており、東京都環境確保条例「大規模事業所に対する温室効果ガス排出総量削減義務と排出量取引制度」の対象事業者として、「設備改善による省エネルギー推進」「省エネルギー機器の積極的な採用による省エネルギー推進」の2つの重点取り組みを設け、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

再生可能エネルギーの活用にも取り組んでおり、自社施設の屋上に太陽光発電施設（定格出力の合計30kW）を設置しています。2021年度は38MWhを発電し、自家消費したことで17t-CO₂のCO₂排出量削減効果となりました。また、2021年度は8,535MWhの電力、3,781t-CO₂のCO₂排出量相当のグリーン電力証書を購入しました。

オフィス

本社エビスバルビル・スバルアカデミー

2021年度より電力の排出係数ゼロの契約メニューに切り替えるとともに、グリーン熱証書の制度を活用し、2021年度は883t-CO₂相当のCO₂排出量をカーボンニュートラルし、実質的にCO₂排出ゼロのオフィスとなっています。

SUBARU ACCESSORY CENTER

2020年3月に太陽光発電設備を導入し、2021年度は当該施設で発電された電力459MWhを利用することで、年間204t-CO₂のCO₂排出量を削減することができました。

スバル研究実験センター

2017年度より太陽光発電設備を導入しており、2021年度は、スバル研究実験センターの建屋で81MWhを発電し、年間74t-CO₂のCO₂排出量を削減することができました。



スバル研究実験センター

国内グループ会社

富士機械株式会社

大泉工場では2017年度より太陽光発電設備を導入し、37MWhを発電しました。



富士機械（株）大泉工場

株式会社イチタン

CO₂フリー電力を購入することで、年間3,000 t-CO₂のCO₂排出量を削減しています。

スバル興産株式会社

太陽光発電施設からの電力の売電事業として、群馬県桐生市に定格出力420kWの太陽光発電設備を導入し売電する事業および2021年3月より滋賀県湖南市に1,470kWの太陽光発電設備を導入し、売電する事業を行っています。また、同社が所有する太田Sビルや東長岡寮新棟に太陽光発電を設置し、再生可能エネルギーの利用に努めています。

海外グループ会社

Subaru of Indiana Automotive, Inc.

SIAテクニカルトレーニングセンターは太陽光発電を屋上に設置し、屋内の照明にはすべてLED・モーションセンサーを導入しています。また、コンプレッサーなどの空調機器を更新により、電力使用量を削減しました。

Subaru of America, Inc.

Subaru of America, Inc.の新本社ビルとNational Service Training Centerは、LEED認証^{※2}のなかでも標準認証よりレベルの高いシルバー認証を取得しています。本社ビルとNational Service Training Centerでは、2021年にオートメーションシステムを導入することで、包括な空調システムの導入や効率的なエネルギー使用を図っています。

本社ビルの特徴としては、100%再生可能エネルギーの使用、2022年のソルテラ発売に向けた充電設備の設置、効率的な空調システムやLED電力の使用などが挙げられます。2021年4月には、本社ロビーにダイライトハーベスティング技術を導入し、太陽光を利用して空間を適切に照らすために必要な電気照

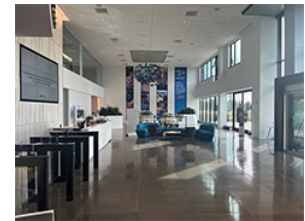


Subaru of America, Inc.の新本社ビルとトレーニングセンター

明の量を相殺することで、エネルギー消費とCO₂排出量を削減しています。

また、Southern California Regional Distribution Centerの移転に伴い、2MWhの新たなソーラーシステムを設け、年間約1,400t-CO₂のCO₂排出量の削減を見込んでいます。

※2 LEED (Leadership in Energy & Environmental Design) は、米国グリーンビルディング協会 (USGBC : U.S. Green Building Council) が開発・運営する、環境に配慮した建物に与えられる認証制度。建築全体の企画・設計から建築施工、運営、メンテナンスにおける省エネルギーや環境負荷を評価することにより、建物の環境性能を客観的に示すことができることから、米国を中心にLEED認証の取得が拡大しています。



デaylightハーベスティング技術を導入し、太陽光を有効利用しているSubaru of America, Inc.の新社ビルロビー

Subaru Canada, Inc.

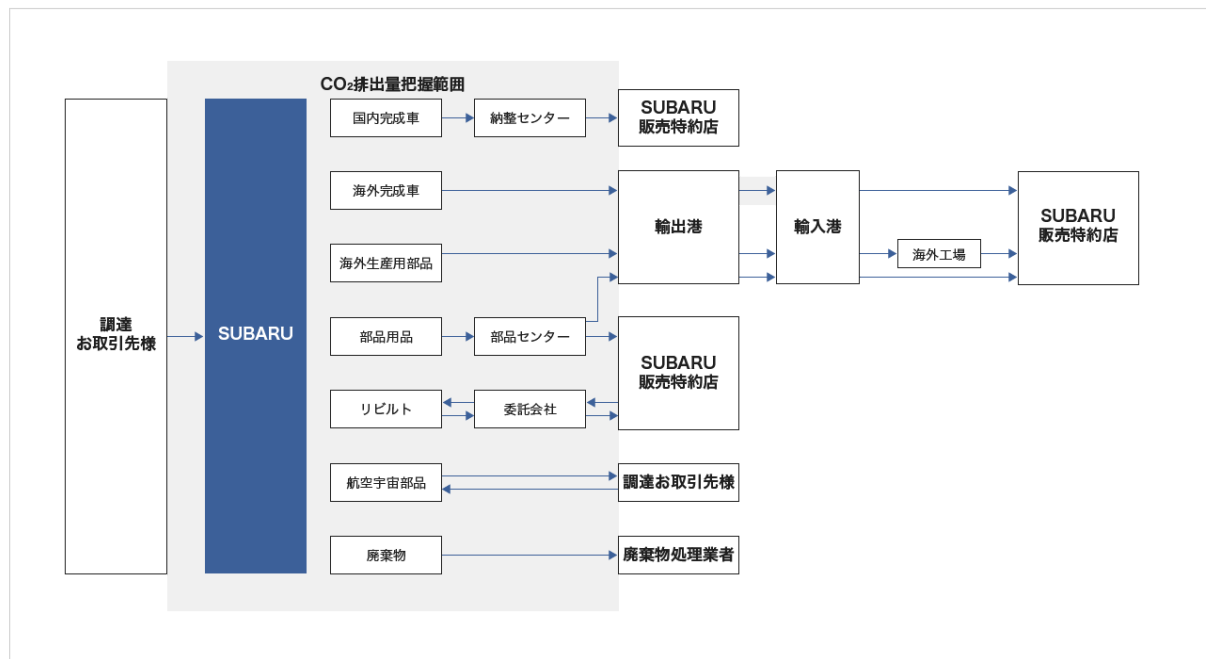
2019年に移転したカナダの販売店「Scott Subaru」の建屋はエネルギー効率の高い設計となっており、冷暖房施設などを必要とせず、世界で唯一、販売店としてパッシブハウスの認定を受けました。

物流

SUBARUでは、物流会社、販売会社などのグループ全体や他の自動車会社と協働することで、完成車や輸出部品などの輸送効率化を推進し、物流過程におけるCO₂排出量の毎年1%削減に取り組んでいます。

現在、国内の物流および完成車の輸出時のCO₂排出量を把握しておりますが、今後は、CO₂排出量の把握範囲を広げ、物流工程のCO₂排出量の管理を図るとともに、サプライチェーンマネジメントを強化し、2050年カーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

SUBARUの物流体制



完成車の輸送

最適な標準ルートで完成車の輸送を設定し、輸送する車種構成の変化・大型化に対して柔軟に対応するとともに、積載効率向上や、モーダルシフト※3を推進しています。また、物流協力会社にはエコドライブの推進、デジタルタコグラフ※4やドライブレコーダーの導入による運行管理、導風板等の装着による燃費向上への寄与など、環境負荷の少ない運転をお願いしています。

輸送ルートの集約化および平準化をさらに高めたことにより、2021年度のSUBARU車1台あたりの輸送時CO₂排出量は、2006年度比14%減の目標に対し20.7%減となりました。今後も、さらなる削減に向けて取り組んでいきます。

※3 貨物輸送をトラック輸送から環境負荷の小さな鉄道輸送や船舶輸送に切り替えること。

※4 自動車の走行時間や走行速度などの運行記録を自動的に記録し、メモリーカードなどに保存するシステム。業務として自動車を運行する業種における運行管理システムとして導入が進められつつある。急加速・急減速、アイドリングの無駄、危険運転などを明確に「見える化」することができるため、安全運転意識の向上、燃料使用量の削減を図ることができます。

輸出部品

SUBARU車の海外生産用部品の輸送では、ハイキューブコンテナの空きスペースの活用、梱包荷姿の見直し、梱包資材の軽量化などのコンテナ充填率の改善に取り組み、2021年度の充填率は92%となりました。

2017年より、コンテナ輸送を効率化するラウンドコース^{※5}を導入し、2021年度のCO₂排出量は、2020年度に対し57t-CO₂の削減となりました。インランドコンテナデポ^{※6}の活用により、3t-CO₂の削減（コンテナ82本相当）となりました。また、2020年下期から群馬地区の他社が使用した輸入コンテナの再利用を積極的に活用した取り組みも開始し、2021年度は、約15t-CO₂の削減となりました。引き続き、CO₂排出量削減に向けて積極的に取り組んでいきます。

※5 輸入コンテナを空で港に戻さず輸出に転用する。これにより港からの空コンテナ輸送を削減。

※6 内陸部（インランド）にあるコンテナ貨物の集貨拠点。

(年度)

	2017	2018	2019	2020	2021
充填率	88%	79%	94%	85%	92%

部品用品

- トヨタモビリティパーツ株式会社との共同配送推進

複雑かつ一部の非効率な輸送体系の解消に向け、トヨタモビリティパーツ株式会社と整備用部品の共同配送を2020年度より開始しています。2021年度末時点で販売特約店8社（14拠点および一部地域の外販お取引先様）にて共同配送を実現しており、今後も対象エリアの拡大を目指します。

なお、共同配送に切り替えたことにより、一部特約店において、リードタイムの1日短縮や、運送費の約25%低減を実現できました。

この活動を契機に、国内向け供給体制の再構築と中長期的な安定供給網の確保につなげていきます。

- 電動対応フォークリフトへの切り替え

群馬の部品物流センターでは、LPG搭載フォークリフトから電動対応フォークリフトへの切り替えを順次進めています。災害・停電時には電動フォークリフトを蓄電池として利用できる備品も備え、非常時の通信手段の確保などにも活用していきます。

配送センター

Subaru of America, Inc.の地域配送センターでは、2020年からオレゴン州のクリーン燃料プログラムに参加し、電動トラックへの切り替えを始めています。また、地域配送センターの移転時には、新しい建屋に太陽光発電施設を設置するなどCO₂排出量削減に取り組んでいます。

Subaru of America, Inc.

物流工程のCO₂排出量を減らすために鉄道の利用を促進しています。オレゴン州からインディアナ州までの輸送などで、トラック輸送から鉄道輸送に切り替えることで、2021年で約8,600t以上のCO₂排出削減を実現しました。

販売

国内販売特約店では、老朽設備更新のタイミングで照明のLED化と空調機の高効率タイプへの切り替えを順次行うとともに、東京スバル株式会社、神奈川スバル株式会社、千葉スバル株式会社ではカーボンニュートラルな電力購入に切り替えることで、2021年度で約3,806t-CO₂を削減しました。

今後も「エネルギー消費=CO₂排出（カップリング関係）」という考えから「エネルギー消費≠CO₂排出（デカップリング関係）」へと発想を転換し、人と地球にやさしい販売特約店づくりに取り組んでいきます。

カーボンプライシング

排出量取引制度

東京都、埼玉県で事業活動を行っている東京事業所、埼玉物流センター、ステラタウン大宮は、東京都環境確保条例「大規模事業所に対する温室効果ガス排出総量削減義務と排出量取引制度」あるいは埼玉県地球温暖化対策推進条例「目標設定型排出量取引制度」の対象事業者として、排出量取引制度の対応を行っています。

インターナルカーボンプライシング

SUBARUは2022年度よりインターナルカーボンプライシングを導入しました。各拠点での設備投資の稟議書のなかで、該当設備の導入に伴うCO₂削減量を6,000円/tにて金額換算を行い、CO₂削減効果を費用削減効果として計上することで、設備投資の判断に盛り込むこととしています。この手法はシャドウプライシングに分類されるもので、このインターナルカーボンプライシングの導入により、設備担当者のCO₂削減の啓発につながるとともに、CO₂削減効果の高い設備に対する投資が促進されることを目的としています。

外部との協働

SUBARUは気候変動について、お取引先様やお客様、業界団体などと協働することにより、対応を図っています。

トヨタ自動車株式会社とのアライアンス

SUBARUとトヨタ自動車株式会社（以下、トヨタ）は、SUBARUのAWD技術とトヨタの電動化技術を活用したEV専用プラットフォームおよびEV車両開発に取り組むことで合意しています。両社の持つ技術の強みを掛け合わせることで、EVならではの魅力ある商品づくりを目指しており、BEV専用プラットフォームとしてトヨタと「e-SUBARU GLOBAL PLATFORM」を共同開発しました。

お取引先様

お取引先様の選定や管理メカニズムに、気候関連問題を盛り込んだ行動規範を定め、オリエンテーション時に共有および徹底を図っています。また、お取引先様が自主的にISO14001を取得したことで、環境関連の事故・不具合などが減少しました。Tier2のお取引先様^{※7}が希望すれば、「エコアクション21」の認証取得を支援する独自の仕組みも構築し、運用しています。

また、Subaru of America, Inc.のお取引先様では、Science Based Targets活動に参画し、2030年までに生産過程におけるCO₂排出量を削減することを合意するとともに、2021年には再生エネルギーによる稼働比率を100%とし、年間約500バレルの石油の節約や約700万ガロンの水の節約を実現しています。

※7 自動車メーカーに部品を供給する二次請けの企業。

業界団体

一般社団法人日本自動車工業会（JAMA）の気候変動対策に関する委員会に、メンバーとして参加しています。また、代表取締役社長および取締役専務執行役員は、JAMA役員として機関決定に参加し、JAMAの決定はSUBARUの中期経営ビジョンに反映しています。

お客様

米国販売店のCarter Subaru Ballardは、国道沿いの森林保護活動として、SUBARU車を試乗すると1本、購入された場合はさらに3本の木が植えられるキャンペーンを実施しています。お客様や地域住民とともに植樹活動を実施することで、気候変動をはじめとした環境意識の啓発を図っています。

資源循環

考え方

SUBARUグループにとって、循環型社会（モノの循環および循環をベースとして成立する事業活動からの資源効率化）の構築は、製造業を営む企業として深く関わりのある重要なテーマと捉えています。

商品のライフサイクルにおける効率的な資源循環、国内外の生産拠点での埋め立てゼロの継続、一次元高い統合的な3R（Reduce、Reuse、Recycle）の実践を目標に、SUBARUグループとして循環型社会の構築を図っていきます。

また、SUBARUでは、限りある資源を有効に活用していくために、リサイクルを考慮したクルマづくりを推進しており、自動車の原材料調達から廃棄までのライフサイクル全体で資源の有効活用に取り組んでいます。

＜環境に配慮したクルマ

実績および取り組み

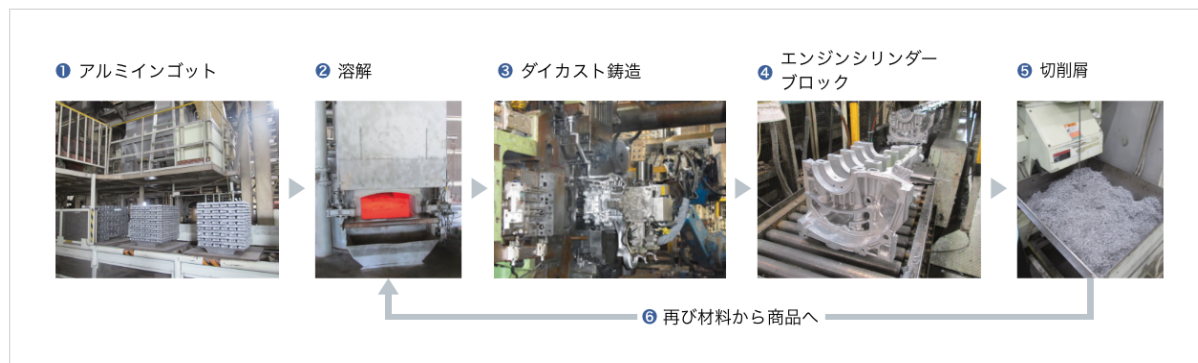
原材料

SUBARUは、クルマの材料として多く使用される鉄、アルミ、プラスチックなどの原料としてSUBARUのクルマの生産時に発生した端材やスクラップ、回収した使用済み商品などを再利用することで、クローズド・ループ・リサイクル^{※1}に取り組み、天然資源の消費および廃棄物の発生を抑制に努めています。

※1 生産時に発生した廃棄物、スクラップ、回収した自社の使用済み商品を同じ品質の部品の材料として再生し、再び同種商品に採用する手法のこと。

2021年度にクルマに使用した材料		リサイクル方法
鉄	467,142t	鉄スクラップとして専門業者へ引き渡し、業者にて再利用
アルミニウム	25,288t	工場内で再度溶解し、ほぼすべて再利用
プラスチック	18,732t	一部再利用の為、工場内で再度粉砕

アルミ切削屑の再利用



生産段階でのゼロエミッション

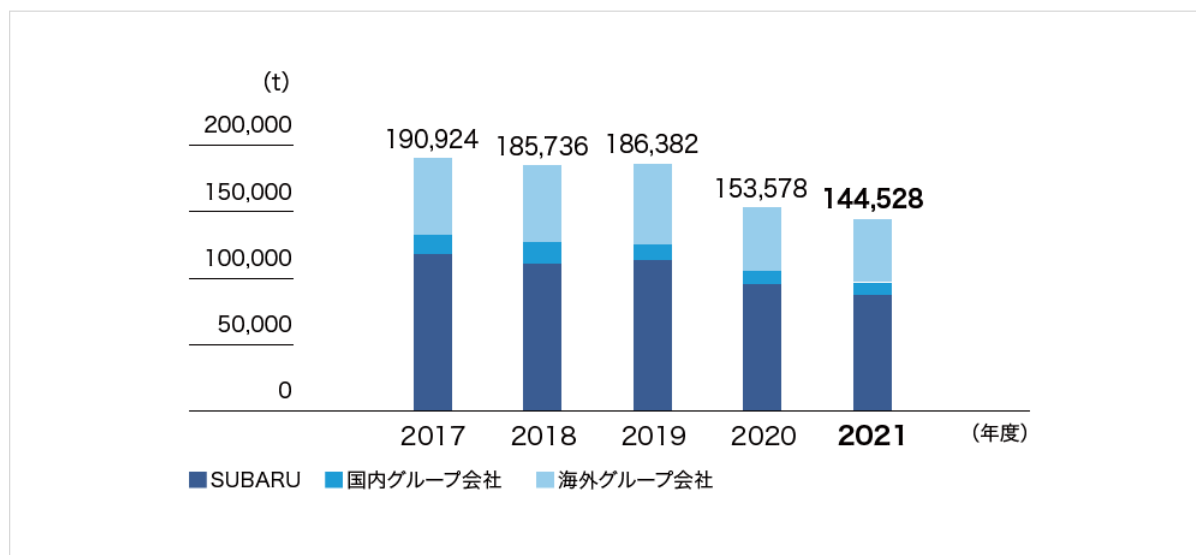
2021年度の廃棄物排出量は、自動車の生産台数の減少などにより、前年度から9,050t減少しました。廃棄物は貴重な資源として捉え、回収し極力再利用化や適切な廃棄物処理を行い、2014年度よりゼロエミッション^{※2}を継続しています。また、SUBARUは、廃プラスチックの対応の一環として、生産仕損じの廃バンパーの自動車部品への再利用など、廃プラスチックのマテリアルリサイクルの検討を始めています。

※2 産業から排出される廃棄物や副産物を他の産業の資源として活用し、結果的に廃棄物を生み出さないシステム。国連大学が1994年に提唱した概念。

主な廃棄物と再資源化方法

主な廃棄物	主な再資源化方法
排水処理場汚泥	セメント原料
塗装カス	製鉄用還元剤
廃プラ	RPF（固形燃料など）
紙くず	再生紙・RPFなど

廃棄物排出量



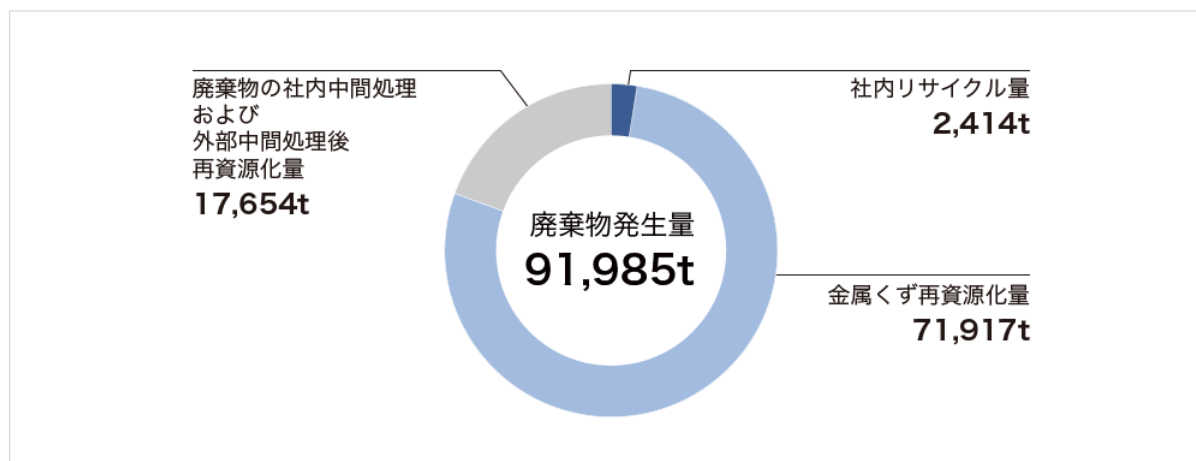
対象範囲

SUBARU： 群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社： 輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

海外グループ会社： Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.

廃棄物発生量と処理の内訳



集計範囲： 群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所

* 外部中間処理後の埋め立ては発生していません。

物流

梱包資材の再利用

SUBARU車の海外生産用部品の梱包・輸送を行っている株式会社スバルロジスティクスでは、梱包資材の再利用化（リユース）を柱に、積極的な環境負荷低減活動に取り組んでいます。

2021年度のリユース梱包資材の取扱量は、「アウトバック ウィルダネス」用アルミホイールの梱包資材に再利用可能なものを採用したことにより、リユース量が増加しました。2021年度は前年度に対し、19.0%増の786t、原単位は2.7kg/台となりました。

(年度)

	2017	2018	2019	2020	2021
リユース量 (t)	699	776	1,020	661	786
原単位 (kg/台)	2.0	2.1	2.8	2.4	2.7

米国向けバンパーの包装資材削減

Subaru of America, Inc.では、日本から輸入したノンカラーバンパーを米国内で輸送する際に耐用できるように再包装していますが、日本からの輸出時に高強度で形状安定性の高い包装材を使用することで、米国での再包装を廃止する取り組みを2020年度から開始しました。本取り組みは需要が高く、輸送効率の向上にもつながる部品を対象としており、2021年度では全体の6割の切り替えが完了しました。今後も、包装で使用されるプラスチック材の削減に貢献すべく本取り組みを推進していきます。

環境に配慮した包装資材への対応

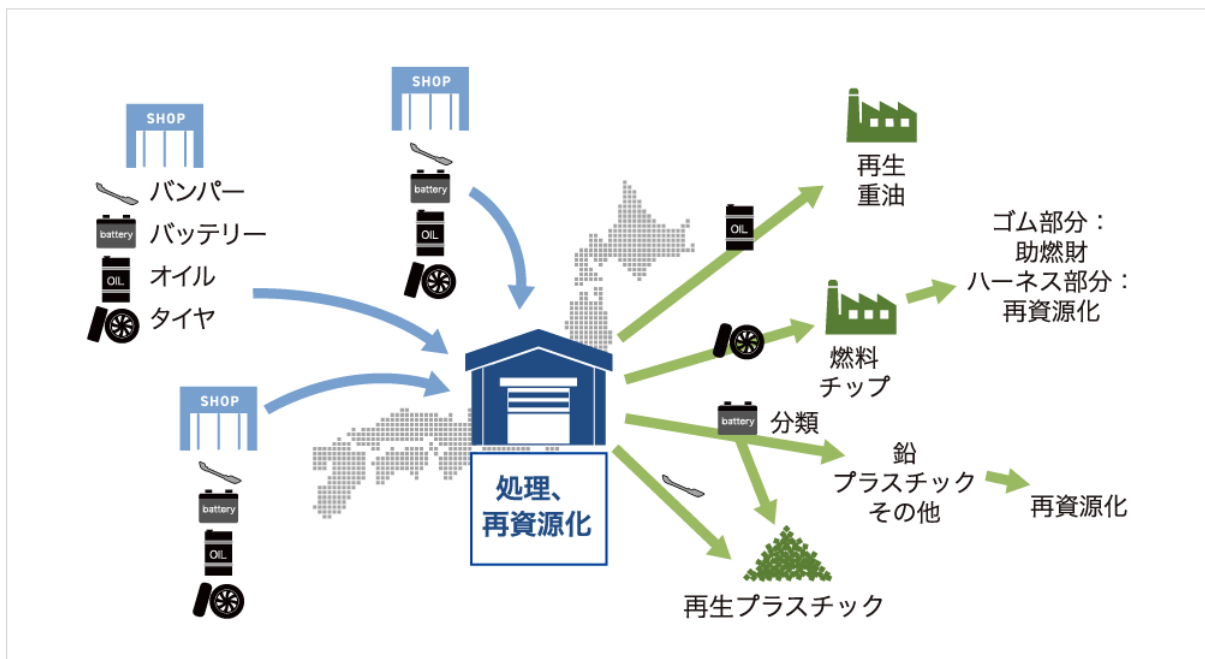
部品物流センターでは、段ボール包装から紙包装への切り替えによる輸送効率の向上、バイオマスプラスチック原料が10%配合された包装資材の採用、樹脂製パレットから段ボールパレットへの切り替えに向けた検討を2021年度より開始し、包装資材においても環境に配慮した取り組みを進めています。

販売

国内販売特約店のゼロエミッション

販売特約店では、事業活動において排出される廃棄物の適正処理活動と国内での再資源化を目指してゼロエミッション活動に取り組んでいます。これらの結果、2021年度は、使用済みバンパー24,218本、鉛バッテリー143,311個（鉛資源1,921t）、オイル5,312kL、タイヤ145,742本を回収しました。

お客様に一番近い販売特約店のゼロエミッション活動は、より身近な環境保全活動であるとともに、SUBARUの目指す「安心と楽しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドの実現につながるものと考えています。



使用済みバンパーの再資源化



廃油の再資源化

SUBARU販売特約店でオイル交換時に発生する廃油は、SUBARUが構築したゼロエミッションスキームにより、再生重油として再資源化しています。山形県の園芸農家では、この再生重油をハウス暖房用燃料として利用し、毎年きれいなポインセチアやシクラメンを育てています。

自動車リサイクル法に基づく使用済み自動車の適正処理

自動車リサイクル法

日本の自動車リサイクル法（使用済み自動車の再資源化等に関する法律）に基づき、自動車メーカーは自ら製造した自動車を使用済み自動車となった際に、自動車破砕残さ（ASR）、エアバッグ類、フロン類を引き取り、これを適正にリサイクルすることが義務づけられています。

SUBARUは、自動車メーカーなど13社で設立したART^{※3}を通じて、ASRの適正なリサイクルを円滑かつ効率的に推進しています。また、エアバッグ類・フロン類に関しては、国内自動車メーカーおよび輸入業者と共同で設立した一般社団法人自動車再資源化協力機構を通じ、適正処理を行っています。

※3 自動車破砕残さリサイクル促進チーム：自動車メーカー13社が2003年に結成。リサイクルが義務づけられている特定再資源化物品のうち、ASRについて、そのリサイクルを適正、円滑かつ効率的に実施するための企画を行うチーム。

使用済み自動車の適正処理

SUBARUは、自動車リサイクルシステムの構築に積極的に参加、協力し、使用済み自動車の環境負荷低減に取り組んでいます。また、よりリサイクルしやすいクルマの開発も積極的に推進しており、全国の販売特約店との自動車リサイクルシステムによる連携のもと、ASR、エアバッグ類、フロン類の適正な処理を推進し、再資源化率の向上に努めています。

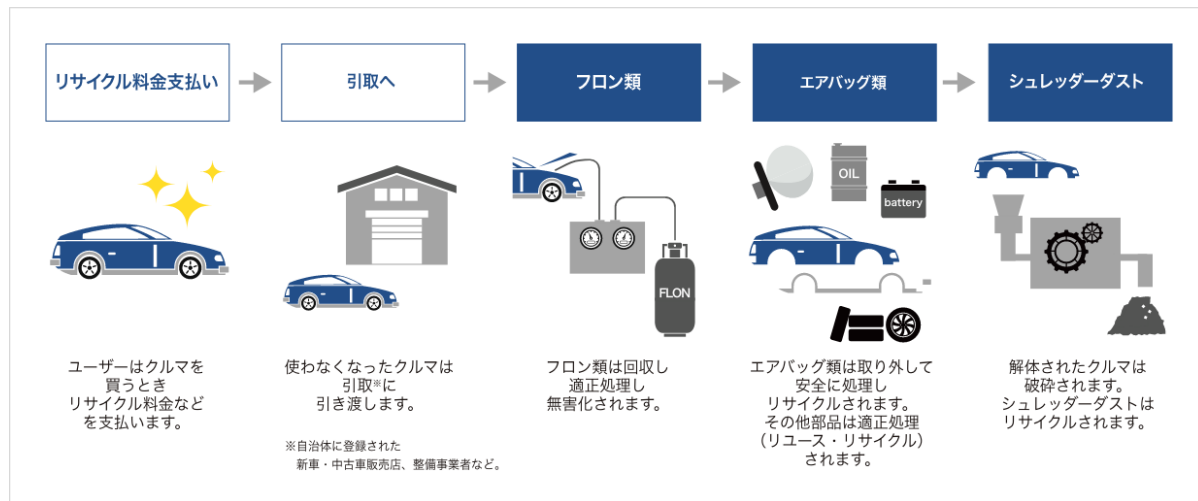
2021年度はASRの再資源化率が96.6%となり、2015年度以降の法定基準である70%以上を達成しています。また、エアバッグ類についても法定基準の85%を上回る95.4%を達成、フロン類についても引き取った全量を適正に処理しました。

これらのSUBARUの自動車リサイクル法に基づく再資源化等の実施状況の詳細は、別途「自動車リサイクル法について」にて、情報開示を行っています。

＜自動車リサイクル法について

＜ART（自動車破砕残さリサイクル促進チーム）

自動車リサイクルの流れ



海外

リビルト品の活用

循環型社会を実現するために、米国のSUBARUグループでは、エンジン、トランスミッションなど大型の修理部品については、環境負荷の低減や、お客様の費用負担軽減などを考慮して、利用可能な部分を取り出して再利用するリビルト品^{※4}の活用に取り組んでいます。

※4 エンジンなどの修理部品について、消耗部品の交換並びに利用可能な部分を検査基準に則って再利用したものです。

地域配送センター（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.の地域配送センターでは返却可能な容器を使用することで、部品輸送時の段ボールや木材などの使用量を削減しています。2021年度には、ニュージャージー州周辺の配送センターで、返却可能な梱包資材の使用率100%を達成しました。

Terra Cycle®との協働事業 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、2018年よりリサイクル率向上のためのプロジェクト「Subaru Loves the Earth」の一環として、米国のリサイクル会社Terra Cycle®と協働して、公園のベンチや花瓶などリサイクルが困難なものの再資源化を実現してきました。

様々な廃棄物のリサイクルを促す「Zero Waste Box™プログラム」では、米国内の販売店にTerra Cycle®のリサイクル回収ボックス「Zero Waste Box™」を配付し、お客様や従業員、各地域のパートナー団体の皆様からお菓子の包装材や使用後の紙コップ、プラスチック容器などを回収しています。

2021年度からはPPE（マスクなどの医療用の防護具）を「Zero Waste Box™」でリサイクルする活動も行っており、この取り組みを始めてから累計約600万個以上の廃棄物を埋め立て地から回収しています。



「Zero Waste Box™プログラム」



米国国立公園での埋め立てゼロに向けた共同事業 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、米国SUBARU生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.での埋め立てゼロの知見を活かし、ヨセミテ国立公園（カリフォルニア州）、デナリ国立公園・自然保護区（アラスカ州）、グランドティトン国立公園（ワイオミング州）から排出され埋め立てられるごみの削減を目指して、2015年からお取引先様、保全協会、国立公園局などと共同事業を進めています。この国立公園での埋め立てゼロに向けた活動が評価され、2020年にSubaru of America, Inc.は「Silver Halo Award」および「Corporate Stewardship Award」を受賞しました。2021年度は、この活動を通じて、ヨセミテ国立公園での9万ポンド以上の食糧の再利用、デナリ国立公園・自然保護区における年間の埋め立てスペースに相当する段ボールの節約、グランドティトン国立公園での132,000ガロン以上の水の節約などといった環境負荷削減の効果が得られました。

また、2021年に、Yosemite Climbing AssociationとThe North Face®が共催する緑地や公園でのごみ拾いを実施するイベントの公式車両のスポンサーを務めました。

さらに、国立公園財団とのパートナーシップを通じて、2021年にOutdoor Exploration、Parks of the Future、Resilience and Sustainabilityの3つのイニシアチブに参画しています。

Subaru Park Zero Landfill (Subaru of America, Inc.)

米国のMajor League Soccerに所属するサッカーチームPhiladelphia Unionと、2020年よりパートナーシップを結んでいます。チームスタジアムをSubaru Parkと名付け、MLSのスタジアムの中で最初の埋め立てゼロのスタジアムにする目標を立てており、2022年のスタジアムのリニューアルオープンを機に達成される予定です。サステナビリティの取り組みの一つとして、スタジアムで行われた有機栽培の企画には70人を超えるボランティアが参加し、ペンシルベニア州のChesterにて行うSubaru Park Garden for Goodをつくりました。2021年は、8,000食相当にあたる約2,000ポンドの果物や野菜を地元フードバンクへ寄贈しました。



Subaru Park Zero Landfill

食料の廃棄物削減 (Subaru of America, Inc.)

食料の廃棄の削減や回収、リサイクルプログラムの活用により、食品の廃棄によるコストと環境への影響を最小限に抑える取り組みを実施しています。このプログラムを通じて、これまで10万ポンドを超える食料の廃棄物をリサイクルし、およそ25,000tのCO₂を削減しました。

ごみ分別に関する従業員啓発活動 (Subaru of China, Ltd.)

2021年10月に、Subaru of China, Ltd.は労働組合主催で山岳地域などの貧困地区の方々に対して家庭内で不要になった衣服を回収し寄付する活動を実施し、合計674点の衣服を回収しました。

Subaru of Mississauga (SOMI) Towards Zero Landfill (Subaru Canada, Inc.)

地元ベンダーであるU-PAK DISPOSALSと協力し、埋め立てゼロに向けた取り組みを進めています。2021年1月1日～2022年3月31日までの期間で35千tの埋め立て処分量のごみが回収され、再資源化されました。

水資源

考え方

水はSUBARUグループの事業活動を営むうえで、欠かすことのできない資源の一つです。しかし、気候変動による干ばつや洪水などの災害発生リスク、世界の人口増加、経済発展などによる水資源の不足、水質汚染のリスクが高まっています。これらの水リスクに備え、SUBARUグループは、水使用量や排水中の環境負荷の適切な管理に努めるとともに、水資源の貯蓄機能がある森林の保全活動も積極的に行っています。

水マネジメント

SUBARUグループの水使用量は、生産環境小委員会にて各拠点の水使用量の管理を行っており、総量・原単位ともに一定の水準を維持しています。

SUBARUグループの主要な拠点での水使用量は、水源別で工業用水5割、水道水4割、地下水1割となり、水資源として今後リスクが高まる淡水のみを使用しています。SUBARUグループは、淡水という貴重な水資源を使用しているというリスクを認識しており、主要な事業所を対象として水リスクの調査を実施しています。このリスク調査では水リスクは高くないという結果が得られていますが、継続的な水資源の確保のため、定期的な水リスクの見直しおよび水使用量の削減に向けた取り組みを今後も進めていきます。

水リスク調査

SUBARUグループは、持続可能な水資源の利用のため、外部の専門家による水リスクに関する調査^{*}を行っています。この調査は各拠点が位置する河川流域における水需給の見通し、水災発生の可能性、公衆衛生・生態系への影響などを5段階で評価するものです。この調査の結果、群馬製作所、宇都宮製作所、Subaru of Indiana Automotive, Inc.の水リスクは総じて中程度以下でした。

群馬製作所・Subaru of Indiana Automotive, Inc.

2016年度に実施したリスク調査では、自動車製造拠点である群馬製作所、Subaru of Indiana Automotive, Inc.の水需給リスクはどちらも中程度でした。気候変動の影響を考慮しても中長期的に現在のリスク水準を維持できる見通しであり、下流域に生物多様性の保護地域などは確認されず、水質汚濁への脆弱性が低いことが確認されました。

宇都宮製作所

2017年度に実施したリスク調査では、航空機製造拠点である宇都宮製作所の水需給リスクは中程度であり、将来の河川流量の増加と水需要の減少が予測され、将来的に改善傾向にあるという結果でした。宇都宮製作所の立地場所は洪水浸水エリアおよび土砂災害エリアに該当しておらず、下流10kmに保護地域や希少な水生生物の生息地域は確認されませんでした。今後はこの調査をもとに、水リスクの適切な把握に努め、地域の需要に合った水資源の利用および水域の環境保全に努めていきます。

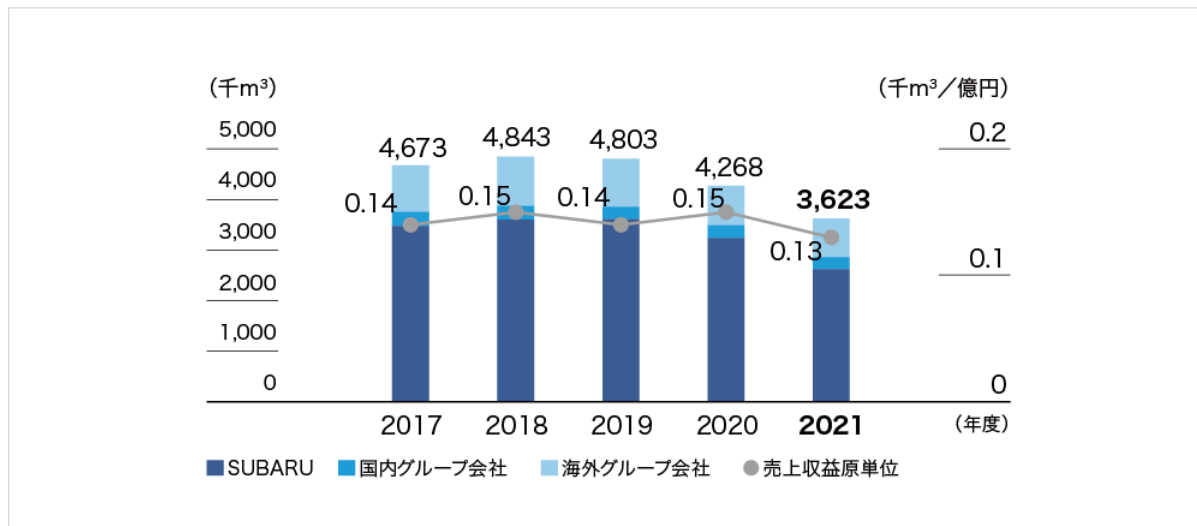
^{*} 参考データベース WRI Aqueduct water risk atlas、WWF-DEG Water Risk Filter、PREVIEW Global Risk Data Platform、Climate Change Knowledge Portal、Integrated Biodiversity Assessment Tool、NCD-VfU-GIZ Water Scarcity Valuation Tool (Version 1.0)、Costing Nature / Water World、国土数値情報 浸水想定区域データ・土砂災害危険箇所データ（国土交通省）（群馬製作所・宇都宮製作所のみ）

実績および取り組み

水使用量

水使用の総量は、事業所ごとに水量を管理集計し、半期ごとの会議体にて報告・確認を行い、適宜、必要な対策を実施しています。

水使用量



対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.

2021年度 主な生産拠点における水源別水使用量の内訳（千m³）

地域	水道水	工業用水	地下水	主な取水流域
日本	217	1,400	235	利根川、渡良瀬川
北米	767	0	0	ティーズ溪谷 地下帯水層の地下水
合計	985	1,400	235	

対象範囲

日本：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場、輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）

北米：Subaru of Indiana Automotive, Inc.

水のリユース

宇都宮製作所

イオン交換・リサイクル水製造システムを組み込んだ表面処理施設を導入し、排水を再生処理しリサイクル水（純水）として活用しています。2021年度は、表面処理施設で使用した水総量78,656m³のうち、23,669m³（30%）をリサイクルし、表面処理施設の洗浄水として工場内で活用しています。

表面処理排水の再生処理（イメージ）



Subaru of Indiana Automotive, Inc.

塗装工程前に車体を洗浄するための水槽にフィルターを追加し、水の再利用をしています。

排水

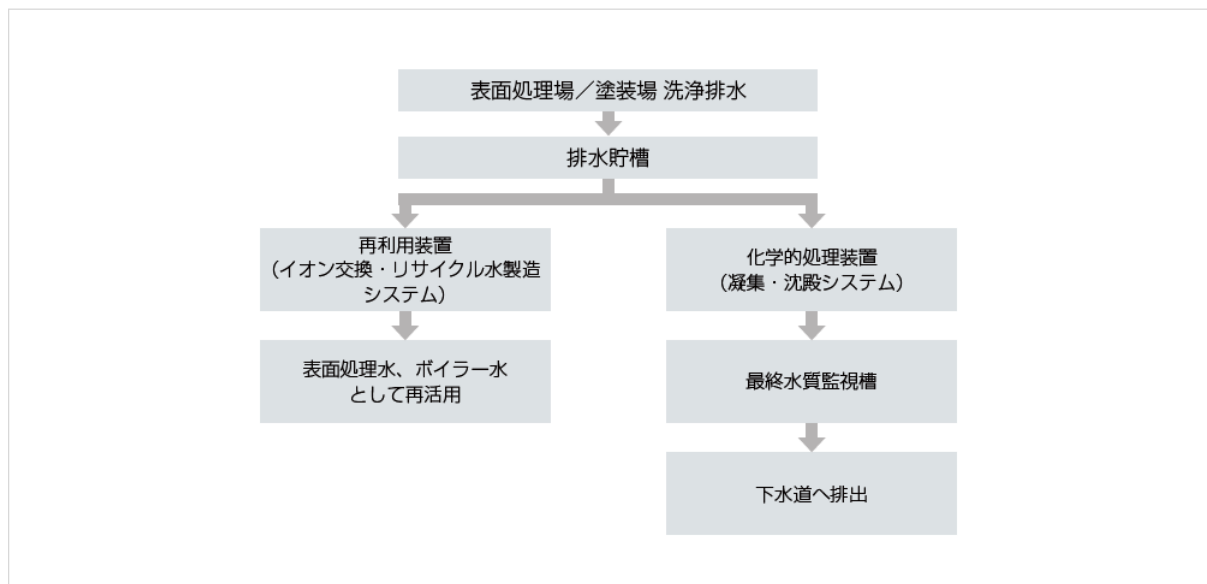
群馬製作所

矢島工場の排水は懇川を経て、最終的に利根川に合流します。利根川の水は、多くの田畑で農業用水、魚の養殖に使われるだけでなく、下流域の生活用水にも使用されます。群馬製作所からの排水は多くの人々の生活につながっているという自覚のもとに、適切な排水処理を行っています。また、矢島工場の油水分離槽ではフナやコイを飼っており、魚が生活できる水質であることを確認後、放流しています。

宇都宮製作所

宇都宮地区では、表面処理工程などの排水を排水処理後、下水道に放流し、雨水や冷却水は最終水質監視槽で水質確認後、河川に放流しています。また、半田地区の塗装工程の廃液は産業廃棄物として処分しており、生活系排水は浄化槽で処理後、衣浦港、阿久比川に放流しています。

宇都宮地区の排水処理工程



生物多様性

考え方

自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの事業フィールドは、「大地と空と自然」です。SUBARUは、事業活動を通じて生物多様性保全に取り組み、自然との共生を目指します。

SUBARUは一般社団法人日本経済団体連合会の生物多様性宣言に賛同し、「生物多様性民間参画パートナーシップ」に参画するとともに、生物多様性に配慮した事業活動を継続していくため、生物多様性ガイドラインを制定し、「SUBARUの森」の保全活動、事業所内外の各イベントを通じた啓発活動を行っています。

また、2021年度より生物多様性部会を設立しました。この部会での活動を通じて、今後も積極的にSUBARUの生物多様性に関する取り組みを推進していきます。

生物多様性ガイドライン

SUBARUグループの生物多様性保全活動の基盤となる「SUBARU生物多様性ガイドライン」を2019年4月に制定しました。制定にあたっては、生物多様性に関する国際的な動向を考慮しつつ、「生物多様性民間参画ガイドライン」（環境省）や「経団連生物多様性宣言・行動指針〈行動指針の手引き〉」などを参考とし、CSR重点6領域やSUBARU環境方針と整合性を取り、実効性および継続性を担保できるものとしています。

SUBARU生物多様性ガイドライン

私たちの社会は、さまざまな自然の恵みの源である「生物多様性」に支えられています。

その一方で「生物多様性」は地球規模で急速に失われています。

私たちは、事業活動を通じて生物多様性保全に取り組み、「大地と空と自然」が広がる地球の環境保護に貢献し、自然との共生を目指します。

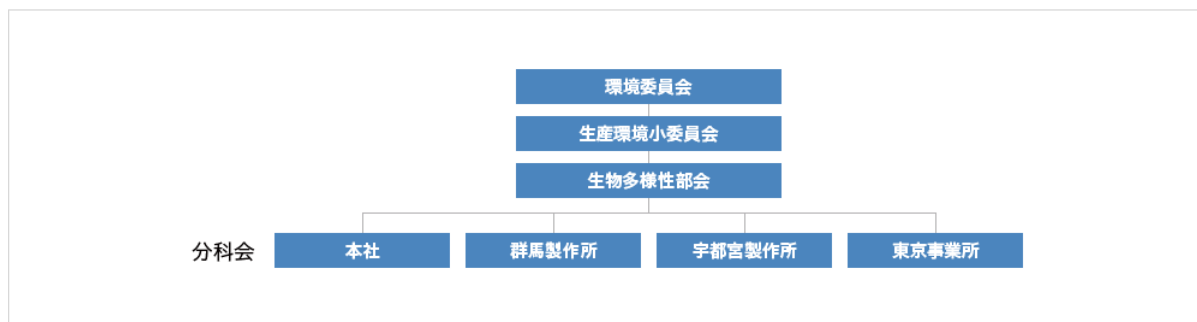
1. 事業活動が生物多様性に与える影響を把握し、その影響を低減しさらに回復につながる取り組みを進めます。
2. 生物多様性に関する意識向上に努めます。
3. 生物多様性に関する社会の国際的な取り決めを尊重します。
4. さまざまなステークホルダーと連携し、生物多様性保全に取り組みます。
5. 生物多様性に関する取り組みを積極的に開示します。

2019年4月制定

体制

SUBARUでは、生物多様性の取り組みを推進するため、2021年度より、生産環境小委員会の下部組織として生物多様性部会を設立し、定期的にSUBARUとして生物多様性の活動目的や課題、計画策定に関する調査結果などを共有することとしました。この部会の下部組織として群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、本社の4つの分科会を設け、各拠点の取り組みや調達委員会や社会貢献委員会などでの生物多様性関連事項の共有、生物多様性の取り組みに関するロードマップの策定を行っています。これらの生物多様性部会の取り組みは、他の部会と同様に、環境委員会に定期的に報告され、取り組みの進捗および方向性が総合的にマネジメントされます。

SUBARUの生物多様性の組織体制



取り組み

「SUBARUの森」

SUBARUは、2017年度から「SUBARU環境方針」の「自然との共生」を具体化した、生物多様性の保全に直結する「SUBARUの森」活動に取り組んでいます。

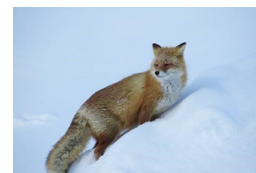
北海道「SUBARUの森 美深」

スバル研究実験センター美深試験場敷地内に所有している約100ヘクタールの森林において、植林・間伐・自然保護などの整備・保全活動を2017年度から着手し、美深町など地域社会と連動した森林整備・保全活動を目指し、50年後の森の育成という長期的な視点での人工造林の整備を進めています。また、気候変動対策を踏まえ、SUBARUは2021年度にJ-クレジットを購入しました。

「SUBARUの森 美深」では森林整備事業で発生する間伐材をバイオマス燃料などに利用しています。また、周辺地域に生息しているキタキツネやヒグマなどの野生動物が敷地内で目撃されることもあり、自治体と協力のうえ、野生動物との共生を目指した対策を検討しています。



スバル研究実験センター美深試験場と周辺の森林



敷地内で見かけるキタキツネと周辺の森林

美深町 植樹祭への協賛

2022年5月に美深町で、恒例の樹霊祭ならびに植樹祭が開催され、地域の森林組合や行政スタッフ総勢約70人が集まりました。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、イベントの規模は縮小して行われたものの、健全で豊かな森林を次世代に継承するという願いを込め、美深町の生物多様性に適したミズナラを240本植樹しました。植樹したミズナラは約70年後に伐採の時期を迎えます。



約70人が植樹祭に参加

松山湿原 環境保全活動への寄付

2019年に、美深町、北海道上川総合振興局およびSUBARUは、「『美深町内の森林環境保全』に関する連携協定」に調印しました。SUBARUは「企業版ふるさと納税」の制度を活用して、2019年度からの3年間で300万円の寄付を行い、北海道が実施する「おいでよ！天空の園・松山湿原※の森プロジェクト」を通じて同湿原の木道整備事業などをサポートしています。これまで3回の寄付が実施され、その寄付金をもとに入山者の適切なルートを確認し、貴重な植生や入山者の安全を確保すべく、老朽化した案内板や散策路の整備などが行われました。



松山湿原の景観



松山湿原の看板

※ 美深町内に所在する日本最北の高層湿原（標高797m）。シダ植物やコケ植物など約200種の特徴ある植物が生息していることから、環境省が「日本の重要湿地500」の一つに選定。

群馬県立森林公園「SUBARUふれあいの森 赤城」

2018年4月、SUBARUは自動車生産工場がある群馬県の県立森林公園のネーミングライツ（命名権）を取得しました。2023年までの5年間で「SUBARUふれあいの森 赤城」と称し、県有林の保全整備支援を行っています。また、森林公園整備支援として、群馬県に5年間で総額980万円の寄付を行うこととし、2020年度に引き続き、2021年度も寄付を行いました。

栃木県宇都宮市森林公園「SUBARUの森 宇都宮」

SUBARUは、航空宇宙カンパニーがある栃木県宇都宮市の森林公園内にあ
る市有林の一部を「SUBARUの森 宇都宮」と称し、宇都宮市と連携して森
林の保全整備活動を支援しています。間伐作業への支援に加え、ベンチや
バイクラック製作など間伐材の活用に取り組んでいます。



間伐材を使用したベンチ



間伐材を使用したバイクラック

> [社会貢献「SUBARUの森」活動](#)

緑地への取り組み

SUBARUグループの各事業所は近隣の自然環境や生態系と密接に関係していることから、地域の生物多様性保全に貢献できる様々な取り組みを行っています。

埼玉物流センター

埼玉県北本市の東光寺には、大正11年に国の天然記念物に指定された、日本五大桜の一つに数えられる推定樹齢800年の石戸蒲ザクラがあります。北本市にある埼玉物流センターでは、2003年に北本市より譲り受けた後継樹を敷地内で大切に育てています。



埼玉物流センターの桜



東京事業所

事業所内に武蔵野周辺に自生するシラカシやムラサキシキブなどの植栽を順次行い、武蔵野の自然豊かで生物多様性に配慮した景観づくりにつなげています。また、地域の歴史的な自然造形を守る活動に参画し、東京事業所周辺の産官学民と意見交換を行っています。



シラカシ



ムラサキシキブ

地域交流を通じた生物多様性の取り組み

SUBARUは、各事業所で生物多様性の取り組みを行う目的として、身近なステークホルダーである地域住民の皆様や自治体とSUBARUの従業員とのコミュニケーションを挙げています。SUBARUは地域で開催されるイベントへの参画や企画を行い、地域住民や自治体の関係者とともに生物多様性に取り組むことで、皆様と共に地球の環境保護に貢献し、自然との共生を目指していきます。

群馬製作所

花配布活動

スバル地域交流会会員企業を対象に、年3回、希望する企業に花の苗を配布しています。2015年より生物多様性に貢献する花の苗を用い、各社の緑化活動に利用してもらっています。

> [スバル地域交流会](#)

小学校花壇コンクール

花壇づくり用に花の苗を無償配布し、地域の子どもたちに花の育成を通じて命の大切さを感じていただくことを目的として、太田市、大泉町の小学校を対象に、2015年度より花壇コンクールを実施しています。2020年度は本コンクールは中止となりましたが、2021年度は新型コロナウイルス感染症対策に配慮したうえで再開しました。

太田市環境創造協議会への参画

太田市環境創造協議会に協賛するSUBARUは、地域との交流を通して様々な環境活動に参画していますが、2021年度のイベントは新型コロナウイルス感染症拡大により、活動を縮小しましたが、2022年度は、今後の感染の収束状況に伴い再開、参加を検討しています。

名称	実施予定時期	概要
ホテル観察会	2022年6月	西長岡に自生するホテルの観察会を実施し、ホテルが生育できる環境を説明し、生物多様性など環境面からアプローチをする。
特定外来生物調査・除去作業	2022年8月	市内で問題となっている特定外来生物であるクビアカツヤカミキリの生態を調査し、除去作業を行う。
次世代自動車試乗会	2022年9月	「COOL CHOICE（＝買い選択）」の普及啓発として開催される試乗会に展示ブースを出展し参加。パネルによる啓発や活動紹介、環境に関心を持つ市民の育成を図る。
石田川みんなで再発見プロジェクト	2022年10月	源流から最下流まで太田市内を流れる石田川の水質調査を実施し、良好な水質を保つために必要なことなどを説明し、環境面からアプローチする。
太田市環境フェア出展	2022年11月	太田市環境フェアにて太田市環境創造協議会の活動をパネル展示し、来場者へ活動内容の周知を図り、新規会員の拡大を図る。

生物多様性に配慮した調達

SUBARUでは、生物資源の牛草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、SUBARUはコピー用紙として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を使用するとともに、支払案内書の郵送に使用する封筒をFSC認証紙に切り替えました。さらに、ペーパーレス化の取り組みとして、お取引先様への支払案内書のWEB化に加え、整備用部品や車両アクセサリーに関連する業務で使用するシステム帳票の紙出力を2022年1月から順次停止しており、一部機能においては電子化に向けたシステムを開発することで、2023年1月以降の紙出力ゼロを目指しています。

米国の販売店でも2021年11月よりペーパーレスによるシステムを導入し、年間7,000枚以上の紙の節約を見込んでいます。

海外

事業活動と自然との共生（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、地域の野生生物が生息しやすいよう工場敷地内の遊水地や周辺緑地を整備し、生態系の保護に取り組みました。その結果、2003年に、「National Wildlife Foundation」から野生動物が生息するエリアとして認定されました。これは、米国内の自動車工場としては初めての認定となります。野生のカナダガンやサギが餌場や休息地として利用し、野生のシカも多く生息するなど、工場は豊かな自然に囲まれています。



野生のカナダガン



工場周辺の豊かな自然

野生動物保護活動や自然保護活動への支援（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

2020年より、Subaru of Indiana Automotive, Inc.は「Wolf Park」というオオカミやキツネの保護活動を行う団体の野生動物保護に関する教育、保護、研究といった活動を支援するとともに、「NICHES Land Trust」という自然保護団体の清掃プログラムを後援しており、地元の土地の保護のほか、保護を行う組織をサポートしています。また、アースデイを祝うために、毎年非営利団体Tree Lafayetteと提携し、2021年には繁華街に15本の植樹を行う事業を後援しました。

森林火災で焼失した地域での植樹活動（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.は、2019年より森林火災で被害を受けた地域において、National Forest Foundationと協力し植樹活動を実施しています。これまでに合計50万本の木をカリフォルニア州の国立公園に植えており、今後はさらに50万本の木をアイダホ州、オレゴン州、ワシントン州に植えることを計画しています。

フィラデルフィア・フラワーショーへの参画（Subaru of America, Inc.）

ペンシルベニア園芸協会とのパートナーシップを通じて、2021年に開催されたフィラデルフィア・フラワーショーに参加しました。バードウォッチングを楽しんでもらうための双眼鏡やポスターなど15セットを寄贈するとともに、ポットニングパーティーでは2,000人を超える参加者が花を植える鉢を自宅用に持ち帰りました。



フィラデルフィア・フラワーショーの様子



参加者が持ち帰った鉢

Print Releafによる植林プログラム（Subaru of America, Inc.）

Allied Printingとのパートナーシップを通じて、紙の消費量を測定し、選択した植林地において自動的に再植林することにより、紙のフットプリントを相殺するPrint Releafによる植林プログラムを利用しています。2021年は、1,000本を超える植樹を行いました。

汚染の予防

考え方

SUBARUグループは、公共用水域・土壌・大気的环境汚染を予防することが、持続可能な社会の構築と事業活動を継続するうえで重要であると考えています。SUBARUグループは、環境マネジメントシステムを活用し、これらの環境負荷を適切に把握し、削減に努めています。

体制

SUBARUグループは、環境マネジメントシステムを活用し環境法令遵守の対応を行ってきましたが、2021年度での環境法令違反の状況を踏まえ、環境法令違反の再発防止策としての体制強化を図っています。

具体的な取り組みとして、SUBARUグループ内の環境法令担当者との連絡網を整備し、環境法令に関する情報共有の充実、SUBARUグループの担当者を対象とした環境法令研修の開催、環境法令対応に関する内部監査手続きや実務の見直しなど、国内のSUBARUグループ全体で進めます。これらの取り組みは、環境マネジメントシステムのPDCAサイクルにならない、毎年課題を洗い出し、次年度への改善につなげ、環境法令遵守を徹底すべく、継続的に取り組んでいきます。

実績および取り組み

環境関連法規制の遵守状況や取り組み

SUBARUは、環境関連法規制の遵守に加え、環境関連法の各規制値よりも20%厳しい値を自主基準値として設定し、自主基準を含む基準値超過ゼロを目標にするとともに、苦情ゼロ、環境事故ゼロに取り組んでいます。2021年度は、群馬製作所、東京事業所にて騒音関連1件、水質関連で2件の法規制値超過が発生しました。これらについては要因を特定し、適切な再発防止策を実施しました。

事業所名	件数
群馬製作所	2件
東京事業所	1件

▷ 2021年度工場・事業所の実績

環境事故

構外・構内の事故ゼロを目標に取り組んでいます。2021年度は構外事故が2件、構内事故が10件発生しました。特に、構外事故2件に関しては原因を特定し、再発防止策として警報発信方法など事故発生時に即時対応できる仕組みづくりなどを検討しています。

事業所名	件数
群馬製作所	構外事故 1件 構内事故 5件
宇都宮製作所	構内事故 3件
東京事業所	構外事故 1件 構内事故 1件
部品センター	構内事故 1件

環境苦情

環境苦情ゼロを目標に取り組んでいますが、2021年度は3件の環境苦情をいただきました。いただいたご意見の発生要因を正しく把握し、再発防止に努めています。

事業所名	件数
群馬製作所	1件
宇都宮製作所	2件

騒音・振動・悪臭

群馬製作所では、臭気や騒音などは計測機器による測定と人の感覚とは大きく異なるという経験則から、日々事業所周辺の巡回を実施しています。また、別途相談窓口の設置や、対話集会・工場見学会を開催することで、近隣にお住まいの皆様とのコミュニケーションを密にとり、いただいた貴重なご意見をもとに、生産設備の改善などを適宜実施しています。

土壌・地下水

SUBARUでは、1998年から自主的に事業所の土壌・地下水調査を行い、必要に応じて浄化対策と地下水モニタリングを行ってきました。土壌汚染対策法が施行された2003年以降は、法にのっとり、届出や調査を実施しています。

PCB廃棄物

SUBARUでは、PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物の調査および処理を計画通り進めています。SUBARUの各拠点および国内のグループ会社や販売特約店でのPCB廃棄物の処理状況の最終調査を行い、2022年度内にSUBARUグループの高濃度PCB廃棄物の処分完了を予定しています。

有害廃棄物

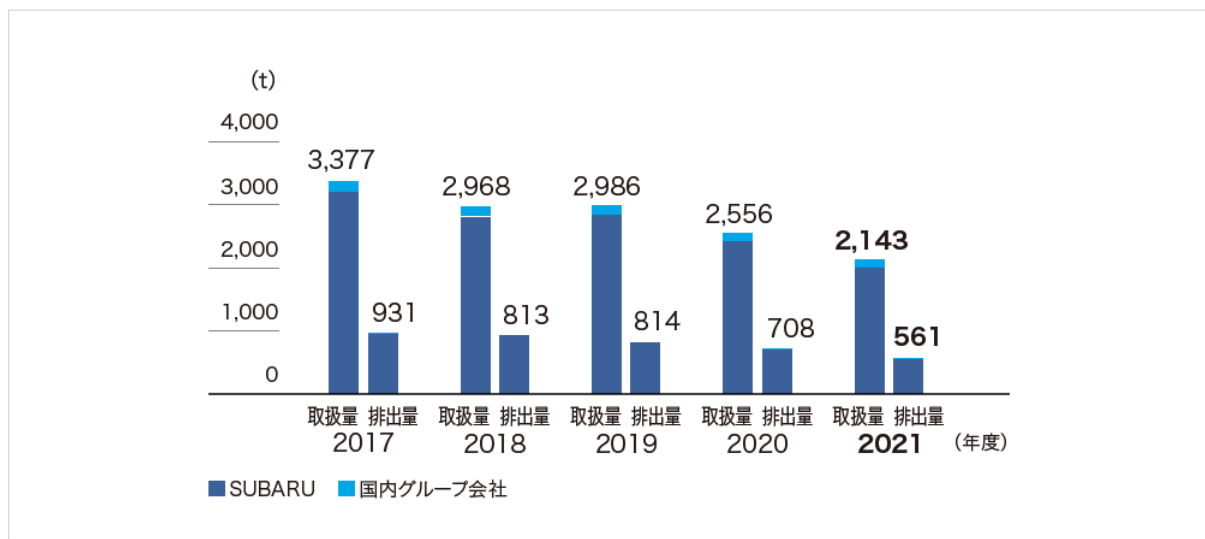
SUBARUでは、バーゼル条約[※]付属文書I、II、III、IVに定められた有害廃棄物の重大な漏出、輸送はありません。

※ 一定の廃棄物の国境を越える移動などの規制について国際的な枠組みおよび手続きなどを規定した条約。

VOC

SUBARUの自動車塗装工程から発生するVOC（揮発性有機化合物）排出量は、塗装面積あたりの排出量で管理しています。塗装時のVOC排出量を削減するため、自動車塗装工程で使用する洗浄用シンナーの使用量低減や回収強化を行っていますが、2021年度は49.2g/m²となり、前年度比で3.8%増加となりました。

国内法PRTR対象物質取扱量・排出量

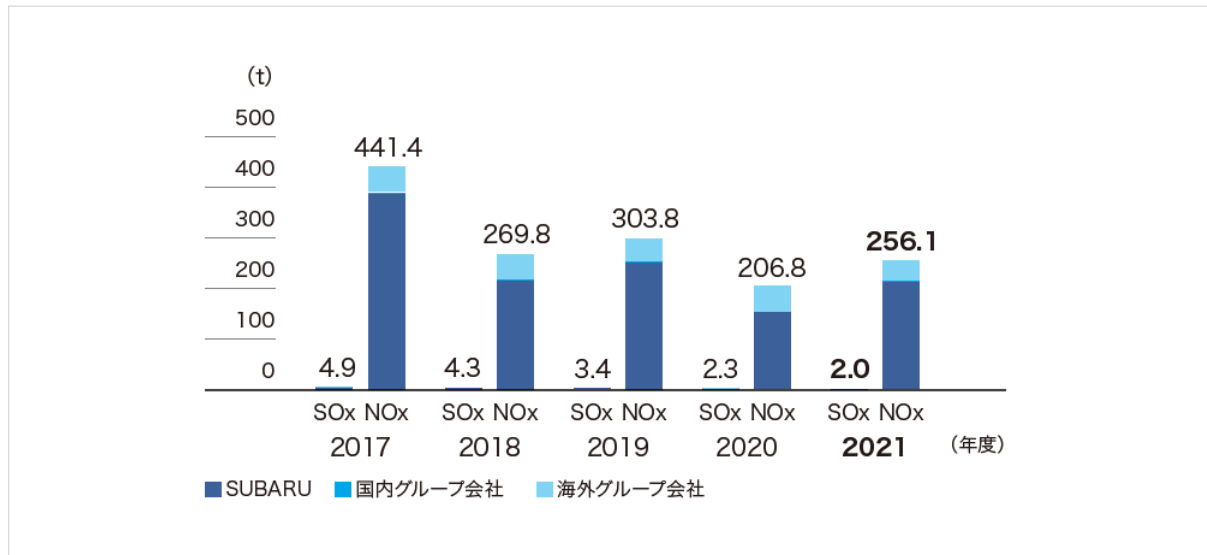


対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

NOx、SOx排出量



対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.

2021年度工場・事業所の実績

SUBARUでは法規制だけでなく、法規制値に20%上乗せした自主基準値でも管理しています。
各工場および事業場における主要な規制対象物質の規制値、測定結果は以下の通りです。

大気（大気汚染防止法、県条例）

自動車部門

群馬製作所

本工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
NOx	塗装乾燥炉	ppm	230	184	44	34
ばいじん		g/Nm ³	0.2	0.16	0.005	0.003
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	700	-	588	176

矢島工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
NOx	塗装乾燥炉	ppm	230	184	77	53
ばいじん		g/Nm ³	0.2	0.16	< 0.005	0.003
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	700	-	362	59
VOC		ppm-C	400	-	315	89

大泉工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
NOx	アルミ溶解炉	ppm	180	144	100	44
ばいじん		g/Nm ³	0.3	0.24	0.029	0.008

太田北工場

該当する設備はありません。

東京事業所

該当する設備はありません。

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

本工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
NOx	コージェネ	ppm	600	480	139	121.5
NOx	乾燥炉	ppm	230	184	< 100	< 100
ばいじん		g/Nm ³	0.2	0.16	< 0.010	< 0.010

南工場、南第2工場

該当する設備はありません。

半田工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
SOx	2tボイラー	ppm	1.5	1.2	< 0.02	< 0.02
NOx		ppm	180	144	35	27.1
ばいじん		g/Nm ³	0.1	0.08	< 0.002	< 0.002

半田西工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
SOx	2tボイラー	ppm	1.5	1.2	< 0.02	< 0.02
NOx		ppm	180	144	30	23.7
ばいじん		g/Nm ³	0.1	0.08	0.003	0.002

水質（水質汚濁防止法・下水道法、県・市条例）

自動車部門

群馬製作所

本工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.8	6.6	7.2
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	7.8	1.0	3.1
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	3.6	1.0	1.3
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	1.0	1.0	1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	1.0	1.0	1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	2.3	0.2	0.8
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.300	0.000	0.156
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	0.2	0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	3.5	0.1	0.4

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2021年度工場・事業所の実績**

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
燐含有量	mg/L	16 (8)	6.4	3.1	0.1	1.1
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	14.2	1.8	8.1

[排水口2カ所（新2号水路、5号水路）で測定、全燐・全窒素は日間平均]

矢島工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.5	6.9	7.3
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	15.8	1.0	5.1
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	4.0	1.0	1.7
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	1.0	1.0	1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	1.0	1.0	1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	2.3	0.8	1.6
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.646	0.220	0.484
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	0.1	0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	0.1	0.1	0.1
燐含有量	mg/L	16 (8)	6.4	0.9	0.3	0.6
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	7.3	2.8	5.5

[全燐・全窒素は日間平均]

大泉工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.5	6.8	7.2
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	10	8	7.7	1.0	3.2
浮遊物質 (SS)	mg/L	10	8	6.0	1.0	1.4
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	3	2.4	1.0	1.0	1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	1.0	1.0	1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	0.2	0.2	0.2
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.288	0.067	0.169
溶解性鉄含有量	mg/L	5	4	0.1	0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	5	4	0.1	0.1	0.1
燐含有量	mg/L	16 (8)	6.4	0.2	0.1	0.1
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	14.9	4.2	9.6

[全燐・全窒素は日間平均]

* 2021年4月1日に群馬県条例に基づく大泉町との環境チャレンジ協定を締結したため、規制値を変更しました。

太田北工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	8.0	7.9	8.0
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	2.3	1.0	1.7
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	5.6	1.0	3.3
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	1.0	1.0	1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	1.0	1.0	1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	0.2	0.2	0.2
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.026	0.018	0.022
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	0.1	0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	0.2	0.1	0.2
燐含有量	mg/L	16 (8)	6.4	0.1	0.1	0.1
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	1.1	0.8	1.0

[全燐・全窒素は日間平均]

東京事業所【公共下水道放流】

項目	単位	規制値*	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.4~8.6	8.9	7.4	8.4
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	370	42	144
浮遊物質 (SS)	mg/L	600	480	560	35	136
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	0	0	0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	22.0	1.0	9.0
全燐	mg/L	16	12.8	9.4	0.4	4.8
全窒素	mg/L	120	96	110	9	60
溶解性マンガン	mg/L	10	8	0.03	0.01	0.02
シアン	mg/L	1	0.8	0	0	0

* 三鷹市立入検査の分析結果にて、BOD、全窒素で市の下水道条例の排除基準を超過していることが判明しました。高濃度時間帯の調査など原因究明を行い、改善対策を実施しました。

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

本工場【公共下水道放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.4~8.6	8.6	6.7	7.6
浮遊物質 (SS)	mg/L	600	480	390	< 1.0	79
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	344	0.5	85
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2021年度工場・事業所の実績**

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	22.4	< 1.0	7.7
フッ素化合物	mg/L	8	6.4	1.4	< 0.2	0.3
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.09	< 0.01	0.02
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	< 0.02	< 0.02	< 0.02

本工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	8.3	6.8	7.7
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	6.4	< 1.0	2.5
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	8.1	0.6	1.3
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	< 1.0	< 1.0	< 1.0
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.01	< 0.01	< 0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	< 0.02	< 0.02	< 0.02

南工場【公共下水道放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.4~8.6	8.3	6.8	7.4
浮遊物質 (SS)	mg/L	600	480	478	1.8	62.3
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	95.7	3.2	93.1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 0.1	< 0.1	< 0.1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	9	< 0.1	2.4
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.01	< 0.01	< 0.01
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	< 0.02	< 0.02	< 0.02

南工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	7.9	6.9	7.2
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	5.6	1.2	2.5

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2021年度工場・事業所の実績**

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	12	0.6	1.6
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 0.1	< 0.1	< 0.1
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.01	< 0.01	< 0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	< 0.02	< 0.02	< 0.02

南第2工場【公共下水道放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.4~8.6	8.3	7.1	7.0
浮遊物質 (SS)	mg/L	600	480	85	1.2	26.8
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	145	1.1	30.5
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 0.1	< 0.1	< 0.1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油類含有量)	mg/L	30	24	4.7	< 1.0	2.0
フッ素化合物	mg/L	8	6.4	0.7	< 0.2	0.2
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	1.1	< 0.01	0.08
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	< 0.02	< 0.02	< 0.02

南第2工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	7.4	6.5	6.9
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	2.8	1.6	2.2
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	3.9	0.7	1.5
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 0.1	< 0.1	< 0.1
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.01	< 0.01	< 0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	< 0.02	< 0.02	< 0.02

半田工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	6~8	6~8	8.0	6.0	6.9
浮遊物質 (SS)	mg/L	25	20	10	1.0	1.6
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	18	0.5	2.7

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2021年度工場・事業所の実績**

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
化学的酸素要求量 (COD)	mg/L	25	20	15	0.9	4.3
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	2	1.6	< 0.5	< 0.5	< 0.5
シアン	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.005	< 0.005	< 0.005
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.04	< 0.04	< 0.04
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	< 0.04	< 0.04	< 0.04

半田西工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	6~8	6~8	7.8	7.0	7.4
浮遊物質 (SS)	mg/L	15	12	9.0	1.0	2.8
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	15	12	6.4	1.6	3.1
化学的酸素要求量 (COD)	mg/L	15	12	7.1	0.5	5.1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	2	1.6	< 0.5	< 0.5	< 0.5
シアン	mg/L	2	1.6	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.5	0.4	< 0.005	< 0.005	< 0.005
総クロム	mg/L	0.2	0.16	< 0.04	< 0.04	< 0.04
六価クロム	mg/L	0.3	0.3	< 0.04	< 0.04	< 0.04

騒音（騒音規制法、県条例、協定）

自動車部門

群馬製作所

測定場所	単位	規制値※ (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	55	54	8	54
矢島工場	dB (A)	55	54	10	50
大泉工場	dB (A)	50	49	10	49

※ 大泉工場は太田・大泉公害防止協定値

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	60	58	8	49

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2021年度工場・事業所の実績**

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
南工場	dB (A)	50	48	3	38
南第2工場	dB (A)	50	48	3	42

半田工場

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
半田工場	dB (A)	65	63	3	50

半田西工場

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
半田西工場	dB (A)	65	63	6	46

木更津事業所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
木更津事業所	dB (Z)	50	48	2	34

振動（振動規制法、県条例、協定）

自動車部門

群馬製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	65	64	8	42
矢島工場	dB (A)	65	64	10	43
大泉工場	dB (A)	60	59	10	37

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (Z)	65	63	8	32
南工場	dB (Z)	60	58	2	<30
南第2工場	dB (Z)	60	58	3	<30

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2021年度工場・事業所の実績**

半田工場、半田西工場

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
半田工場	dB (Z)	70	68	3	<32
半田西工場	dB (Z)	70	68	5	<30

木更津事業所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
木更津事業所	dB (Z)	55	53	2	<30

臭気（悪臭防止法）

自動車部門

群馬製作所

測定場所	規制値	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	21	20	6	<10
矢島工場	21	20	8	<10
大泉工場	21	20	6	<10

[臭気指数]

国内法PRTR 対象化学物質の取扱量、排出量など

自動車部門

群馬製作所（本工場、矢島工場、大泉工場、スバル研究実験センター（SKC））

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
亜鉛の水溶性化合物	10,268	0	147	0	0	10,121	0	0
エチルベンゼン	336,575	182,098	0	0	0	30,432	45,731	78,314
キシレン	413,747	170,729	0	0	0	127,537	63,085	52,396
1,2,4-トリメチルベンゼン	206,182	1,020	0	0	0	205,163	0	0
1,3,5-トリメチルベンゼン	22,387	12,746	0	0	0	1,357	4,918	3,366
トルエン	526,112	171,900	0	0	0	259,486	44,730	49,995
ナフタレン	7,466	5,080	0	0	0	0	1,355	1,031
ニッケル化合物	612	0	17	0	290	306	0	0

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2021年度工場・事業所の実績**

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
フタル酸ビス (2-エチルヘキシル)	4,965	0	0	0	96	4,868	0	0
フッ化水素およびその水溶性塩	5,160	0	4,696	0	0	464	0	0
ノルマル-ヘキサン	89,727	301	0	0	0	89,426	0	0
ベンゼン	15,897	53	0	0	0	15,843	0	0
ホルムアルデヒド	9,337	4,380	0	0	1,209	0	2,035	1,712
マンガンおよびその化合物	4,040	0	106	0	1,864	2,071	0	0
ダイオキシン類 単位：mg-TEQ/年	0	0	0	0	0	0	0	0
クメン	1,696	1,046	0	0	0	0	402	248
メチルナフタレン	8,813	46	0	0	0	8,767	0	0
計	1,662,985	549,401	4,965	0	3,459	755,843	162,255	187,062
		554,366						

[単位：kg/年、ダイオキシン類のみ、mg-TEQ/年]

東京事業所

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
エチルベンゼン	11,401	0.12	0	0	536	0	0	0
エチレングリコール	2,002	0	0	0		0	0	0
キシレン	49,650	0.47	0	0	2,321	0	0	0
1.3.5-トリメチルベンゼン	7,702	0.02	0	0	536	0	0	0
トルエン	185,605	5.76	0	0	10,714	0	0	0
1.2.4-トリメチルベンゼン	37,626	0.13	0	0	1,920	0	0	0
ベンゼン	6,329	0.72	0	0	268	0	0	0
n-ヘキサン	20,563	5.38	0	0	446	0	0	0
計	320,878	12.60	0	0	16,740	0	0	0
		12.60						

[単位：kg/年]

航空宇宙カンパニー

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
トルエン	22,527	5,412	0	0	1,521	15,594		0
キシレン	2,031	218	0	0	71	1,742		0
計	24,558	5,630	0	0	1,592	17,336	0	0

[単位：kg/年]

社会

- 94 人権尊重
- 98 品質：自動車事業
- 103 品質：航空宇宙事業
- 105 安全なクルマづくり
- 114 人財
- 134 お客様
- 139 CSR 調達
- 144 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」することをSUBARU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。この方針では世界人権宣言、国際人権規約、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などの国際規範で定められる人権を尊重しています。また、SUBARUおよびすべての子会社に適用するとともに、サプライチェーンを含めたビジネスパートナーやその他の関係者も対象とし、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ています。

本方針は外部有識者や海外子会社と協議することで、ステークホルダーの期待値を十分考慮して作成し、2019年度第2回CSR委員会での承認および2020年3月の取締役会への報告を経て制定しました。今後の環境変化も捉え、グローバルかつ適切に運用します。

SUBARUグループでは、人権上問題のある事案が生じた場合には、お客様の信用・信頼を失うだけでなく、ブランドイメージの棄損などが事業基盤に重大な影響を与えると考えており、人権尊重を「業界および事業活動に関連するリスク」として認識しています。

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」することを、SUBARU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共に、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及び権利に関するILO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・ディリジェンスの実施

（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、多くのかけがえ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。

2020年4月制定

▷ [SUBARUサプライヤーCSRガイドライン](#) 

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ています。具体的には、代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会※にて、定期的にグローバルでの人権上の課題や取り組みについて議論を行うことでSUBARUグループのビジネスに与える影響のモニタリングを実施し、その結果を取締役に付議・報告することで適切に対処していきます。

※ 2021年度に「CSR委員会」から改称。

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つくることを決定し、同年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。

この「人権方針」を踏まえ、SUBARUグループはグローバルな事業活動における社会的責任を果たすため、すべてのステークホルダーの人権を尊重し、潜在的な人権への悪影響の防止と軽減に取り組む、人権を尊重した経営を行っていきます。

※ 2020年10月より「調達統括部」に改称。

人権啓発活動

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、2020年度以降は「ビジネスと人権」に関する知識を身につけることを目的とした勉強会を実施しています。2021年度はSUBARUの全役員を対象に行い、すべての参加者が「よく理解できた」「理解できた」と回答しています。

「ビジネスと人権」に関する勉強会

	対象者	実施期間
2020年度	SUBARU人事部門管理職	2020年9月
	SUBARU調達部門全従業員	2020年9月
2021年度	SUBARU全役員	2022年1月

人権デュー・ディリジェンス

SUBARUグループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に基づいて、人権デュー・ディリジェンスを実施していきます。2020年度から2021年度にかけては、LRQAサステナビリティ株式会社（旧 ロイドレジスタージャパン株式会社）の協力を得て、人事および調達領域における人権リスクの特定とインパクト評価を行い、SUBARUグループにとって特に重要なリスクを明確化しました。また、それぞれのリスクに対する対応策も策定しています。これらの内容はサステナビリティ委員会にて合意されると同時に、取締役会にも報告しています。

・人権リスクの特定

人事および調達領域の従業員に対して、それぞれに「ビジネスと人権」に関する勉強会を実施し、そのうえで実務担当の代表者とワークショップを開催。同ワークショップを通じて想定される人権課題を抽出し、それらをもとに各領域の関係者とヒアリングや工場視察を実施することで、人権リスクを特定しました。

・インパクト評価の実施と特に重要なリスクの明確化

各領域において特定した人権リスクを「影響の大きさ」「発生可能性」の軸を中心に考察し、SUBARUグループにとって特に重要なリスクを明確化しました。

特に重要と考える人権リスク

人事領域	長時間労働、労働災害、労働者へのハラスメント、外国人労働者の強制労働
調達領域	お取引先様における人権侵害、責任ある鉱物調達（紛争鉱物、コバルトなど）、お取引先様へのハラスメント

・対応策の策定

各領域において特定した人権リスクに対し、悪影響の防止と軽減に取り組むための対応策を策定しました。

引き続き、策定した各リスクの対応策を着実に進め、サステナビリティ委員会で定期的にモニタリングを行うなどして、継続的にリスク低減を進めていきます。

対応策例

	人権リスク	対応策例
人事領域	労働者へのハラスメント	・ マネジメント層向けハラスメント防止勉強会の実施
		・ 外国人労働者向け「ハラスメント解説集」の4か国語発行
調達領域	お取引先様における人権侵害	・ 外国人雇用アンケートの定例化
		・ 人権取り組みアンケートの新規追加
	責任ある鉱物調達（紛争鉱物、コバルトなど）	・ 「責任ある鉱物調達方針」の策定
		・ 紛争鉱物調査の対象範囲の拡大
お取引先様へのハラスメント	・ パートナーシップ構築宣言	
	・ 自工会自主行動計画の遵守	

ハラスメント防止

SUBARUグループは、労働者へのハラスメントを特に重要なリスクとしてあらためて明確化しましたが、「差別・ハラスメントの禁止」を「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ともに、「コンプライアンスガイドライン」や「コンプライアンスマニュアル」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、外国人労働者も含めた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付し、防止に取り組んでいます。

ご意見、各種相談窓口

SUBARUグループでは様々なステークホルダーの声が届く仕組みを整えています。

様々な申し立てに関して、報復措置をとるようなことは一切行いません。

・従業員向け

社内・社外に「ハラスメント相談窓口」「コンプライアンス・ホットライン」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。特に「コンプライアンス・ホットライン」では、外国人労働者からの相談に向けて、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語の4言語に対応した相談窓口を開設しています。

[> コンプライアンス・ホットライン](#)

・お客様向け

お客様からのご意見やご指摘などを関係部署に迅速に情報共有し、改善に活かしていくための仕組みとして「SUBARUお客様センター：SUBARUコール」を設置しています。

[> SUBARUコール](#)

・お取引先様向け（サプライヤー向け）

SUBARUでは「自動車産業適正取引ガイドライン」に基づき、適正取引推進活動を進めています。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「適正取引推進相談窓口」を設置し、コンプライアンス上の問題の早期発見、未然防止、是正措置、再発防止を図り、健全なサプライチェーンの維持、お取引先様とのベストパートナーシップを構築していくことを目指しています。また、新たに「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」（JP-MIRAI）の外国人労働者相談・救済パイロット事業に参加し、日本のサプライチェーンにおける外国人労働者を対象とした相談窓口の構築を進めています。

[> 適正取引推進相談窓口](#) 

[> JP-MIRAI](#) 

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」における最重点は「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、アフターサービスにいたるすべてのプロセスで改革を実行しています。お客様がSUBARUに求める「品質」に対する期待の変化を敏感に捉えること、そして、100年に一度の大変革時代を迎えたクルマづくりをSUBARUグループが乗り越え、「安心と楽しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドになるためにも、「品質改革」はSUBARUグループの持続的成長にとって必要不可欠な土台です。

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、品質最優先の意識を醸成することで、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年度に、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。未永くお客様に安心してお使いいただける品質を追求していくことで、SUBARUグループが目指す、愉しく持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

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

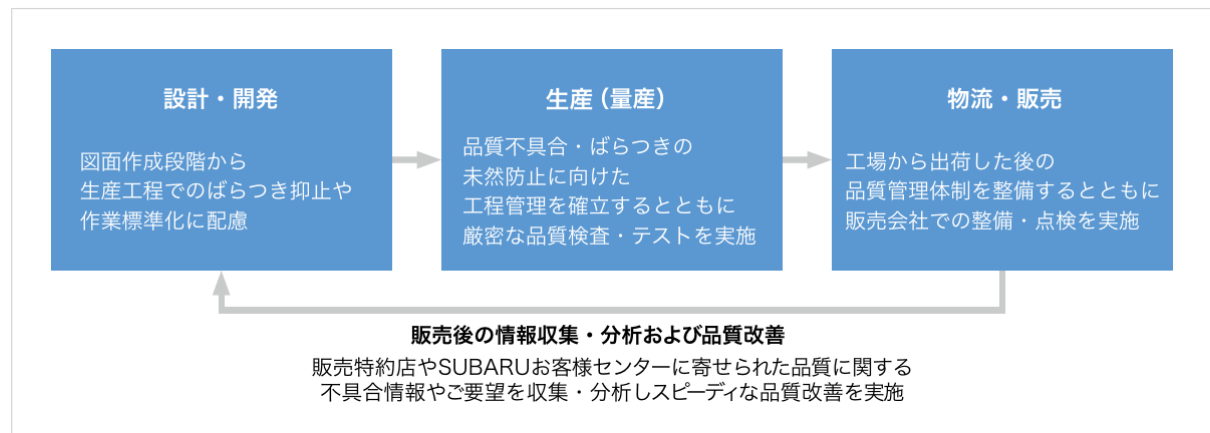
2019年4月改定

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. 顧客要求事項および適用される法令・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ともに、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。

品質マネジメントサイクル



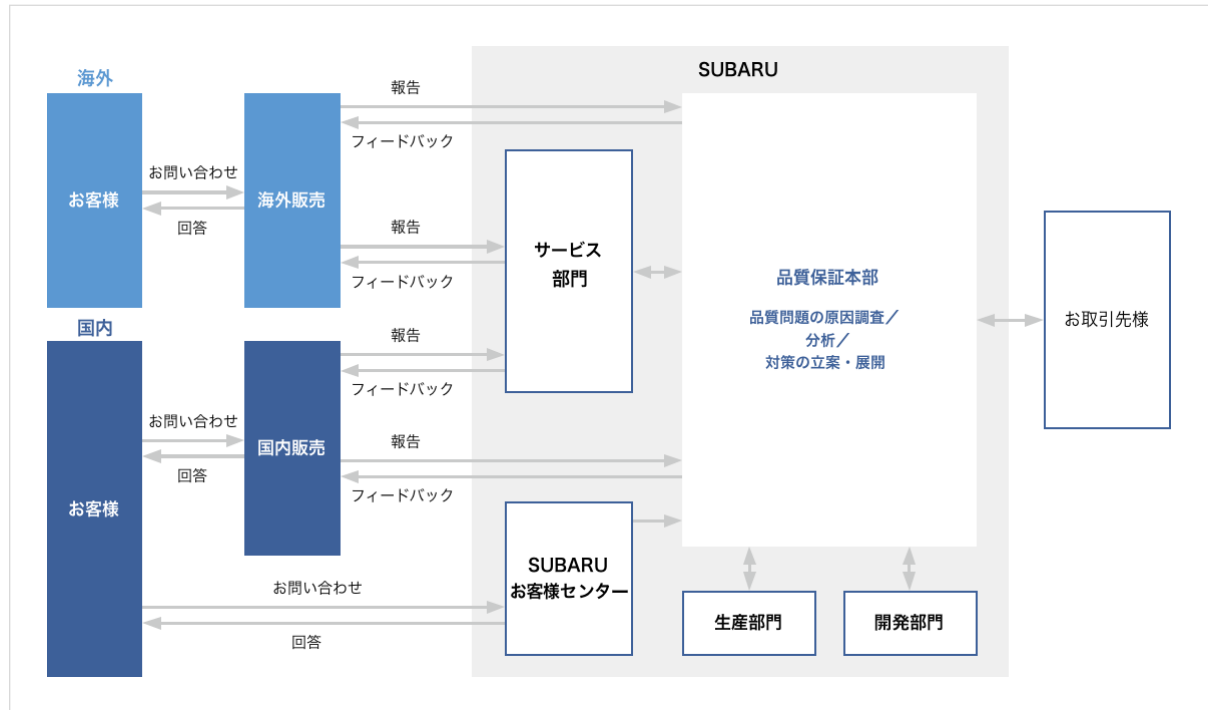
体制

SUBARUグループでは、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先様と共に、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。

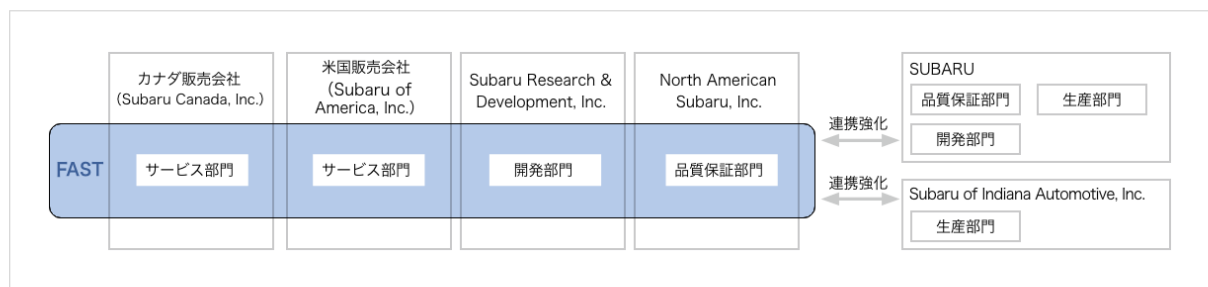
2021年1月に、米国現地関連会社の品質保証部門・開発部門、および、米国・カナダ販売会社のサービス部門が一体となって活動する北米品質改善チームとして、「FAST[※]」を設置しました。部門間の連携を強化することで現地での即断即決が可能となり、よりスピーディに市場要望に対応しています。

※ Fast Action & Solution Team

品質改善体制



北米品質改善チーム「FAST」の体制



取り組み

品質保証教育

中期経営ビジョンでも品質改革は重点取り組みの一つであることから、品質に関する社内教育を全従業員に対して実施しています。入社年次や職位など、知識や経験のレベルに応じた品質教育を継続的・定期的を実施することでお客様視点での品質意識を醸成し、一人ひとりが品質最優先で行動できるように教育を行っています。

品質向上の取り組みの成果も確実に出ています。2022年2月の米国「Consumer Reports」において、ブランドランクでは昨年3位のところ、今回は1位となり、スモールSUVのカテゴリーでも「フォレスター」が1位を獲得しました。また、米国のブランドランキング「2021 Axios Harris Poll 100」でも100社中14位、特に25～34歳のミレニアル世代の中では2位、自動車メーカーに限れば1位と、極めて高い好感度をいただいています。

SUBARUが特にこだわっている安全性能についても、すべての車種において、国内・海外で極めて高い評価を受けています。昨年に続き、「レガシィアウトバック」がJNCAP「自動車安全性能2021ファイブスター大賞」を受賞したのはその一例です（「レヴォーグ」が「自動車安全性能2020ファイブスター大賞」を受賞）。

安全性能に関する受賞実績

項目	受賞車	備考
JNCAP※1自動車安全性能2021ファイブスター大賞	レガシィアウトバック	
米国IIHS※2 2022 トップセーフティピックプラス ※3	SUBARU BRZ	アイサイト装着車：初のTSP+獲得
	フォレスター	16年連続のTSP以上獲得
	クロストレック※4ハイブリッド	4年連続のTSP+獲得
	レガシィ	17年連続のTSP以上獲得
	アウトバック	14年連続のTSP以上獲得
米国IIHS 2022 トップセーフティピック※3	インプレッサ5ドア（アイサイトおよび特定のヘッドライト装着車）	15年連続のTSP以上獲得
	クロストレック（アイサイトおよび特定のヘッドライト装着車）	11年連続のTSP以上獲得

※1 JNCAP（Japan New Car Assessment Program）：国土交通省と独立行政法人自動車事故対策機構が実施した、自動車の安全性能を比較評価する自動車アセスメント

※2 IIHS（Insurance Institute for Highway Safety）：米国道路安全保険協会

※3 米国仕様車で獲得

※4 日本名「SUBARU XV」

品質グローバルミーティング

SUBARUグループでは、品質最優先の意識を醸成するために、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品質問題の最適な対応方法を決定しています（国内・海外共に、2021年度もWEB会議で継続的に実施しています）。

また、市場の声を聴き、品質改善のスピードアップのため、CQO 兼 品質保証本部長が委員長となり、全部門の役員レベルで品質に関して議論する品質改善委員会を毎月開催するとともに、北米CQOや北米販売子会社トップを含めて、北米市場の品質にフォーカスした北米品質改善委員会も年に数回実施しています。

※ 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ならびに当該地域駐在員。



品質グローバルミーティング

品質キャラバン

すべての従業員が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毎年開催しています。2021年度は、すべての従業員およびグループ会社従業員に対して開催し、お客様にご迷惑をおかけした品質問題の風化防止を図るとともに、直近の内容を加味するなど、内容の見直しも行いました。これにより、自分の仕事が最終的にお客様につながっていることを常に意識できるようになり、お客様視点での品質最優先意識の醸成を図ることができるようになっています。また、多くのお取引先様にも参加いただくとともに、米国SUBARU車生産子会社であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.でも開催し、SUBARUグループ全体で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。



品質キャラバン

お取引先様との取り組み

SUBARU車の品質維持・向上のためには、あらゆる外製購入部品の品質確保についても極めて重要であると考えています。そこでSUBARUでは、お取引先様の自主的な改善を促進し、すべてのお取引先様と一体で品質の維持および向上を目指すべく、様々な活動を実施しています。定常的な活動として、SUBARUからすべてのお取引先様に対して、品質のつくり込みや安定化のための基準・ルールをまとめてマニュアルとして展開するなど、品質の維持および向上についての考え方の理解・浸透を図ることで、双方が共通認識に立った取り組みができるような土台づくりを行っています。

また、刻々と変わる環境変化に対応するために、年度初めにはすべてのお取引先様に向けて、品質方針に関する説明会を開催し、品質に関する様々な状況を共有しています。短期および中期で実現すべき品質目標や重要な品質指標についてKPIを設定し、品質向上の施策や品質強化ポイントなどについて可能な限り具体的に示しています。SUBARUが直接発信することでお取引先様の理解を深めていただき、環境変化にも柔軟に対応できる体制を構築しています。

このように品質方針を共通認識とすることで、お取引先様とSUBARUは開発から量産にいたるすべての段階において緊密に連携することができ、一体となった品質保証活動を推進しています。

活動の一例として、お取引先様での品質保証体制や品質マネジメントシステムに関する定期的な自主監査を支援し、第三者視点でのアドバイスをしています。加えて、定期的な監査とは別に、SUBARUがお取引先様の製造工程や生産現場に直接お伺いし、非定期的な実地監査や工程診断、さらには生産性改善の提案を実施するなど、さらなる品質向上に向けた協働の取り組みも行っています。また、APQP（Advanced Product Quality Planning：先行製品品質計画）プロセスにのっとり、活動することで、お取引先様自身の実力も高め、全体としての品質向上にも寄与しています。こうしたSUBARUとお取引先様が一体となった取り組みを行うことにより、外製部品の品質を確保しています。

そのほか、外部環境が極めて不透明さを増している近年においては、大規模な自然災害や世界情勢の変動による部品供給問題が生じたことから、万が一に備え、迅速に部品供給の復旧を目指すべく、お取引先様への支援体制も確立しています。

リコールへの対応

SUBARUグループはお客様の安全を最優先に考え、事故を未然に防止すべく、リコールへの処置対応を行っています。

世界各国のお客様からのご指摘や不具合情報などから、商品の安全性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、社内規程に基づきCQO兼品質保証本部長を委員長とするリコール委員会を設けて、具体的な対応内容を決定します。この決定にはお客様の地域代表メンバーも加わり、各国の法規のみならずお客様の安全最優先の観点から対応内容を決定し、関係官庁へ速やかにリコール届け出を行います。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などで連絡させていただき、リコール届け出日にウェブサイトにて情報を掲載して、お客様の安全・安心を最優先に迅速な修理（無償）をご案内しています。リコール対象車の台数に対して改善措置を完了した台数の割合を集計し、官庁への報告も行っています。

なお、2022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）

（年度）

国内措置件数	2017	2018	2019	2020	2021
リコール※1	9件※4	11件	13件※4	8件	9件
改善対策※2	1件	1件	1件	0件	1件
サービスキャンペーン※3	3件	6件	3件	6件	3件
合計	13件	18件	17件	14件	13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 タカタ製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。

2021年度リコール実績（グローバル）※1

国・地域	件数
日本	9件
北米	6件
その他	5件
グローバル	13件※2

※1 社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。

※2 複数の国・地域で実施した同一のリコールは1件として集計しているため各国・各地域の件数の合計とは異なります。

タカタ製エアバッグ リコールの進捗状況

SUBARUのタカタ製エアバッグのリコール対応について、米国における進捗率（2022年5月現在）は下表の通り、業界上位で進捗しています。

米国におけるタカタ製エアバッグリコール進捗状況

No.	自動車メーカー	進捗率
1	米国A社	98%
2	欧州B社	94%
3	日本C社	91%
4	SUBARU	89%
5	欧州D社	89%
	・・・	・・・
	業界平均	79%

* 2022年5月 NHTSA公表データより

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

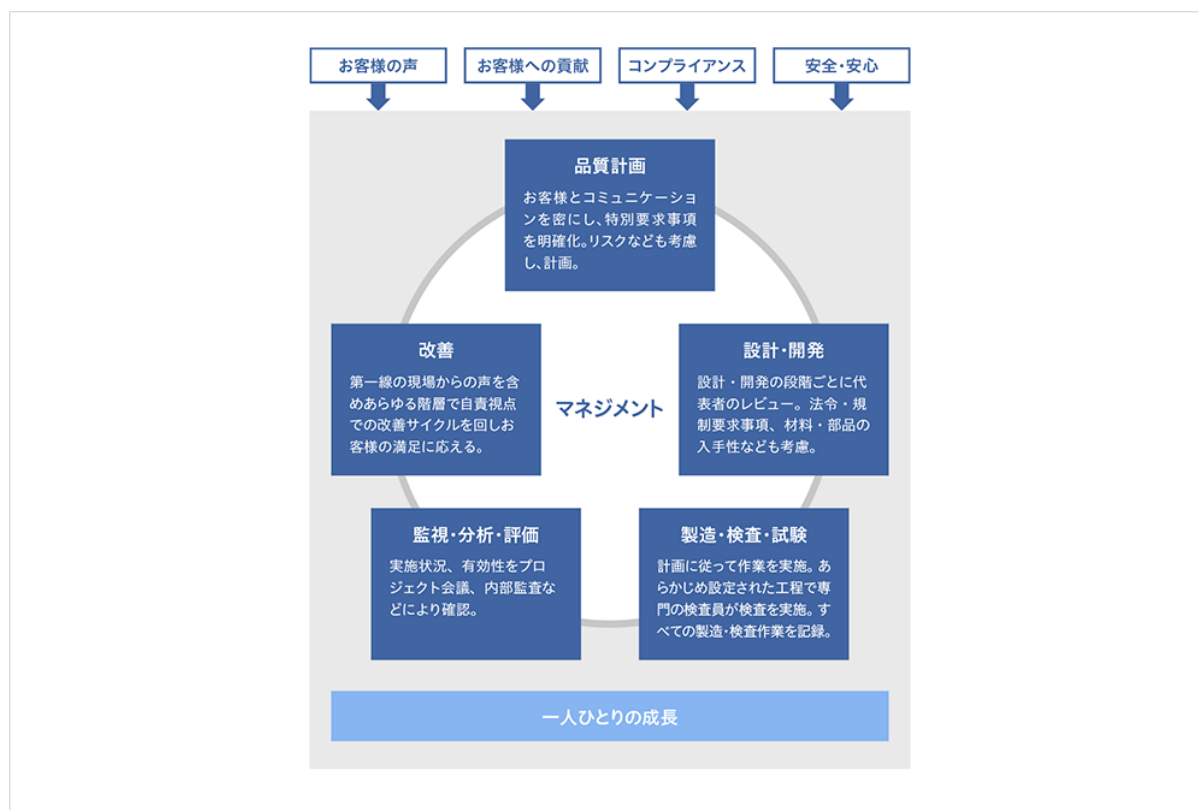
航空宇宙カンパニーでは、「安全と品質を最優先に」の方針のもと、最新の航空宇宙・防衛産業向けの品質マネジメントシステム規格「JIS Q 9100：2016」に適合した品質マネジメントシステムを構築し活動しています。

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みとともに、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推進室が品質マネジメントシステム（QMS）の維持・推進を行うとともに、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 テクノスクール	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
	QMS定着教育	全従業員	2回/年
検査員基礎教育	新規認定/ 定期更新教育	検査員	新規/ 3年ごと
	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、改善が必要と気づいたときは一人で悩まず皆で改善につなげ、業務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？

品質月間行事

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、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の配付などを実施しています。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。

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。今後はさらに知能化を進め、高度なセンシング技術とAIの判断能力を融合し、あらゆる場面で安全性を高めていきます。

「安全なクルマづくり」でSUBARUグループが目指すものは、CSR重点6領域の「人を中心とした自動車文化」と「安心」への取り組みが高次元で融合されて実現されるものであり、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・自転車などの死亡事故をゼロに。

体制

SUBARUは、「乗る人すべてに、世界最高水準の安心と安全を」という「総合安全思想」のもと、安全技術や環境対応に向けた電動化を含む新技術開発をさらに加速させるため、車体やパワーユニットといった機能組織ベースの開発から価値軸と機能軸を有機的に組み合わせる開発体制に変更しました。

* さらに詳しいクルマづくり体制については、環境に配慮したクルマ「体制」をご覧ください。

[> 環境に配慮したクルマ「体制」](#)

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」に代表されるブ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・軽減することが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割程度が残るといった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ともに、「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

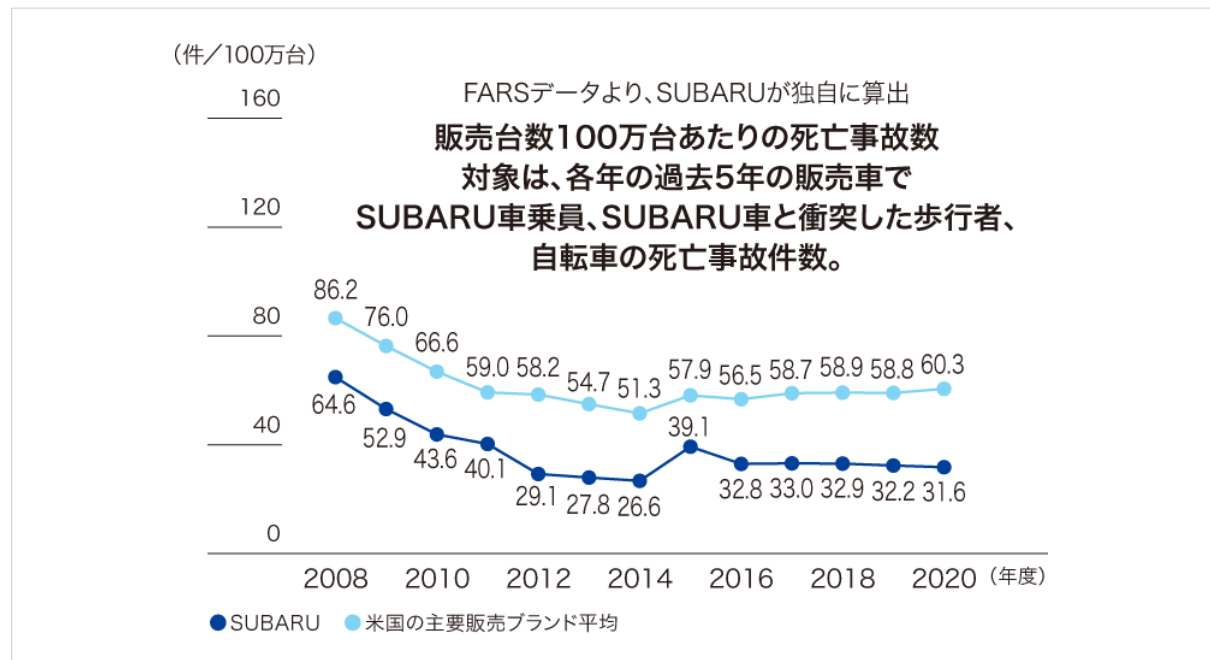
2008年度から2020年度に主要市場である米国および日本国内で販売したSUBARU車の死亡交通事故件数について調査をしたところ、米国では13年連続で米国主要販売ブランドの平均値よりも低い死亡交通事故率を維持しています*。日本国内でも、13年連続で国内メーカーの平均値よりも低い死亡交通事故率を示しています。

※ 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。

▶ [アイサイトfor2030](#)

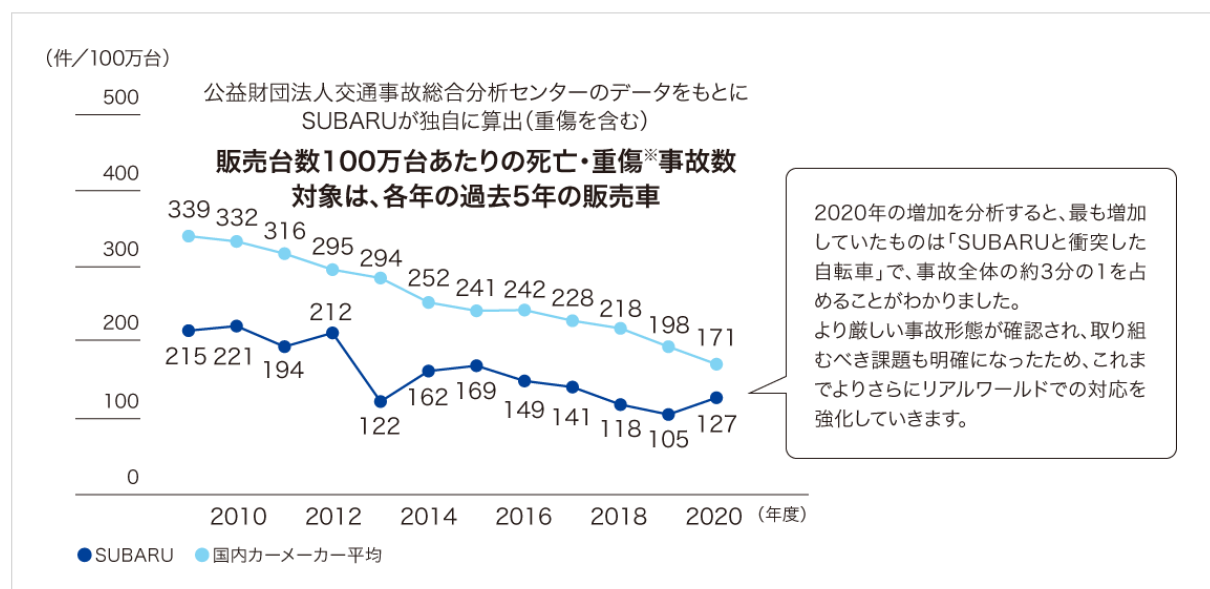
▶ [CSR重点6領域 TOPICS 03 安心](#)

市場の死亡重傷事故実態：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年の販売車。
SUBARUを含む米国販売13ブランド平均（トラック、大型SUVを除く）

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もとにSUBARUが独自に算出（重傷を含む）
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年の販売車。
SUBARUを含む国内メーカー8社平均（普通・小型乗用車）

※ 死亡：24時間以内に失命したケースを集計。
重傷：重傷ケースを集計。

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クルマを操作できるため、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、単に楽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、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とも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に関して、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

交通事故の撲滅。その究極の目標を目指し、SUBARUは20年以上にわたり、運転支援システムを開発してきました。安価で実用的な「アイサイト」は世界中の市場に普及し、先進安全技術の先駆けとなりました。そして2020年に、2030年死亡交通事故ゼロに向けて、「アイサイト」が新しく生まれ変わりました。

「アイサイト」コアテクノロジー

運転支援の核となるステレオカメラが刷新されました。視野角が大きく広がり、画像認識が向上したため、これまで以上にクルマや歩行者、白線などの識別能力が上がっています。また、制御性能も向上しているため、より滑らかな安心できるクルマの動きとなっています。さらに、新型ステレオカメラを中心に、前後4つのレーダーとリヤソナーを組み合わせ、全周囲を監視できるようになりました。より多くのシーンでドライバーを支援し、より高度な安全を提供します。2020年の「レヴォーグ」への搭載を皮切りに、「フォレスター」「WRX」、そして「レガシィアウトバック」へと搭載車種を拡大しています。さらに2022年は、「アイサイト」のステレオカメラと連携し、もう一つの眼として機能する「広角単眼カメラ」を新たに採用しました。各カメラが認識した情報を連携して処理することで、低速で交差点に進入する際の横断自転車や歩行者との衝突回避や万が一衝突してしまった場合の被害軽減を支援します。

衝突回避の支援

「新世代アイサイト」は、プリクラッシュブレーキの対象範囲が大きく拡大されました。交通事故の頻度が高い交差点の衝突回避を支援します。右折時の直進対向車、右左折時の横断歩行者、横断自転車、前側方からの接近車両など、実際の道路でヒヤリと感じるシーンで、ドライバーと乗員を守ります。車両同士の事故の約4割がこのような出会い頭のシーンといわれており、交通事故減少に大きな効果があると考えられます。そして、衝突回避性能のさらなる向上を目的として、米国で生産する北米向け「アウトバック」と「アセント」の改良に合わせ、一部グレードにアイサイトの認識能力を強化する広角単眼カメラを新たに採用しました。広角単眼カメラの採用により、歩行者や自転車の認識性能を高めるとともに、認識した情報をアイサイトのシステムと連携して処理することで、低速で交差点に進入する際の横断自転車や歩行者との衝突回避や万が一衝突してしまった場合の被害軽減に貢献します。

運転負荷の軽減

SUBARUは、運転負荷の軽減が安全に繋がると考えています。

2020年、アイサイトの進化形である「アイサイトX」が誕生しました。3D高精度地図と衛星の位置情報を組み合わせ、ステレオカメラやレーダーで検知できない、先々の道路情報を認識できます。3D高精度地図は、次世代運転支援の要となる重要な要素技術です。SUBARUは他社に先駆けて実用化、市場導入しました。カーブや料金所に合わせて適切な速度に制御する「カーブ前速度制御」「料金所前速度制御」、車線変更を支援する「アクティブレーンチェンジアシスト」、渋滞中の発進・停止・ハンドル操作を制御する「渋滞時ハンズオフアシスト」と「渋滞時発進アシスト」など、特に長距離ドライブの負担軽減に貢献し、上質なグランドツーリングを提供します。

安全運転の支援

万が一の状況に備えた「ドライバー異常時対応システム」を新たに実装しました。アクティブレーンキープ中に長時間ステアリングから手を離している場合や、渋滞時ハンズオフ中に脇見・居眠りを検出した場合、警告を発します。それでもドライバーがステアリングを握らない場合、異常と判断し、ハザードやホーンも作動させ、周辺車両に状況を知らせながら、徐々に減速させて停止します。

視界の拡張

クルマ周辺の死角を低減する「マルチビューモニター」をデジタル化しました。高解像度の映像を11.6インチディスプレイに表示することで、見通しの悪い交差点や道路端幅寄せ、後退時に、より鮮明な視覚情報を提供します。ルームミラーをディスプレイ化した「スマートリヤビューミラー」も、サイズ・解像度が上がっており、より安全な後方確認をサポートできるようになりました。

▶ 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、全方位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られています。

側面／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](#) ico

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・サービスの開発を行っています。エアバッグが作動するような衝突事故が発生した場合に、自動的にコールセンターにつながり、警察や救急、医療機関などと連携し、より迅速に救命活動が行われるように先進事故自動通報を搭載しています。また、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

SUBARUは、日本のJNCAP、米国のIIHS^{※1}、欧州のEuro NCAP^{※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。

2021年度は、JNCAPの自動車安全性能評価において、新型「レガシィ アウトバック」が「自動車安全性能2021ファイブスター賞」および同年度内において最高得点を獲得し、「自動車安全性能2021ファイブスター大賞」を受賞しました。「ファイブスター大賞」は、SUBARU「レヴォーグ」に続く、2年連続での受賞となります。IIHSにおいては、2022年5月時点でSUBARUの2022MY（モデルイヤー）車の6車種で「2022 TSP+賞」、2車種で「2022 TSP賞」を獲得しました。また、2022年3月から開始したシートベルトリマインダー評価において、SUBARUの「アセント」と「フォレスター」が選定され、共に最高評価の「Good」を獲得しました。Euro NCAPおよびANCAPにおいては、「アウトバック」が2021年評価で5★を獲得しました。

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

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

※3 ANCAP（The Australasian New Car Assessment Program）：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。

2021年度の受賞実績

対象車	評価機関	評価
レガシィ アウトバック	  日本 JNCAP	自動車安全性能 2021ファイブスター大賞 2021ファイブスター賞
クロストレック ハイブリッド、レガシィ、アウトバック、フォレスター、アセント、BRZ（アイサイト装着車）の2022年モデル（2022年5月時点）	 (米国モデルのみ) 米国 IIHS	2022TSP+賞※
インプレッサ（5ドア）、クロストレック（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2022年モデル	 (米国モデルのみ) 米国 IIHS	2022TSP賞※
アウトバック	 欧州 Euro NCAP	2021年評価5★
アウトバック	 豪州 ANCAP	2021年評価5★

※ 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ピック（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ピックプラス（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、創業以来、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」が原点となっています。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、この考え方がDNAとして受け継がれ、どの時代においても「走る・曲がる・止まる」という一番の基本となる技術を徹底的に磨き上げてきたことが、現在の総合安全性能などの独自性の高い技術力につながっています。今後も“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きます。

> 「SUBARUらしさ」を際立たせる技術 安心と楽しさ

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km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、警報やブリア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。

「スバルグローバルプラットフォーム」**乗り心地と運動性能を高次元で両立**

「スバルグローバルプラットフォーム」は、世界の安全アセスメントで高い評価を得たトップクラスの衝突安全性能に加え、乗り心地と運動性能を高次元で両立した走行質感やトップクラスの揺れの少なさを実現した剛性と静粛性により、クルマを操る愉しさにつながる「動的質感」をもたらしています。

FROM THE 2020s **新世代「アイサイト」「アイサイトX」****「アイサイト」が革新的に進化**

「新世代アイサイト」は、広角化したステレオカメラと前後4つのレーダーを組み合わせることで360度センシングを実現し、見通しの悪い交差点でのクルマ、歩行者、自転車との出会い頭や右左折時など、これまで以上に幅広いシーンで安全運転をサポートします。人の「目」と同じように距離を測ることが可能な「ステレオカメラ」により、クルマや歩行者、白線などを識別できるほか、広い視野角と視認距離など、高い認識性能を誇り、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適切に制御し、安心で快適な安全運転をサポートします。さらに「アイサイトX」では、準天頂衛星「みちびき」やGPS、高精度地図データを活用した新開発システムを備えることで、新次元の先進安全技術を実現しました。

FROM THE 2020s **「スバルグローバルプラットフォーム」の進化****理想を追い求めて、次のステージへと進化**

「スバルグローバルプラットフォーム」の性能をさらに高いレベルへ引き上げるために、ボディ全体の骨格連続性を高める新たな技術「フルインナーフレーム構造」を採用。これにより、ボディ剛性が格段に向上しました。今後も、クルマの基礎となり、走行性能、乗り心地の良さ、衝突安全性など、あらゆる性能向上につながるプラットフォームを進化させていきます。

安全なクルマづくり：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、大きく前進する気運が高まっています。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を含めたルールづくりが必要であり、SUBARUはそのルールづくりに向けた検討と、官民協議会への提言を行っています。

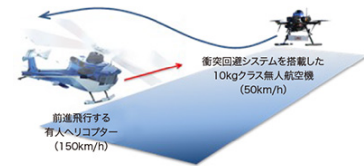
SUBARUは、昨今、運用が著しいドローンを含む航空機のさらなる安全性向上のため、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の委託により、他4社、および愛知県、豊川市、田原市の協力のもと、2019年に三河湾海上において無人航空機が緊急時でも自律的に危険を回避する技術の飛行実証に成功しました。

そして、2021年9月には、世界で初めて10kgクラス小型無人航空機を用いた自律的な衝突回避試験を相対速度200km/hで実施し成功しました。この成果は、無人航空機のISO国際標準規格の制定推進に貢献しています。

SUBARUは、今後も環境負荷の低減と空の安全確保に向けた活動を推進していきます。

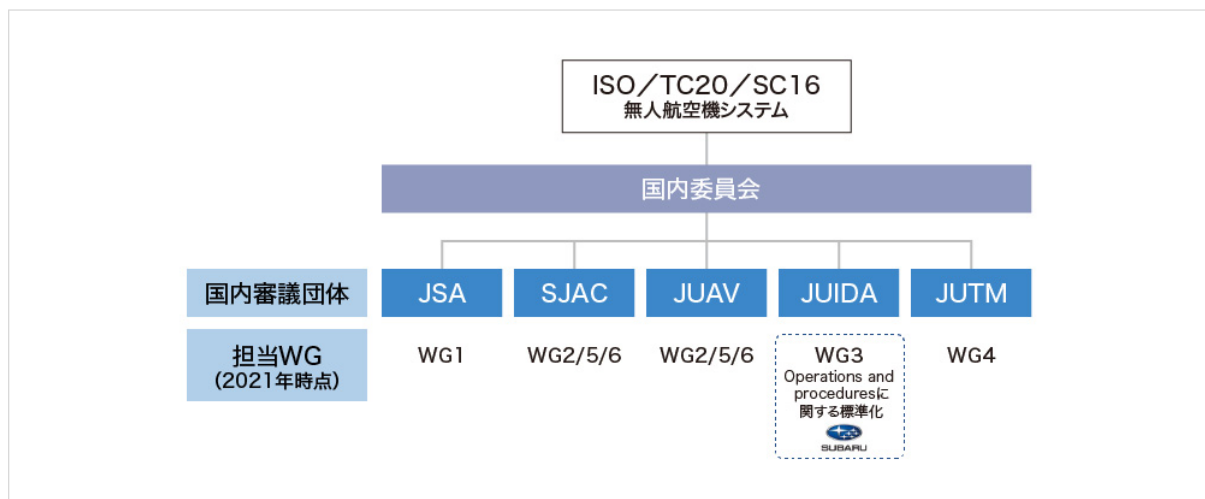


無人航空機の飛行実証試験実施



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

> 相対速度200km/hでの小型無人航空機の自律的な衝突回避



SUBARUはISO21384-3（Operational procedures）の一部である衝突回避の項目制定に貢献

人財：人財育成

人財育成の考え方

SUBARUは「笑顔をつくる会社」を目指して、中期経営ビジョン「STEP」ならびに「CSR重点6領域」への様々な取り組みを進めています。人財育成については、一人ひとりの「個の成長」に焦点を当てた自律的なキャリア形成を推進しています。自律的に自身のキャリアを切り拓く機会の充実とともに、一人ひとりの目指す姿に合わせた学ぶ機会の提供や公募制ジョブローテーションなどを組み合わせることにより、自律的に価値創造に取り組む人財を育成します。「個の成長」を通じてSUBARUブランドの魅力を高め、グループの持続的な企業価値向上につなげていきます。

人財：研修と教育

考え方

SUBARUは「個の成長」が新しいSUBARUグループをつくると考え、「個の成長」に焦点を当て、自律とチャレンジをキーワードとした人事制度、ジョブローテーション、教育プログラムを人財育成の基本的な考え方としています。これらの各種取り組みは、SUBARUグループ全体で推進しており、国内・海外の関係会社においても、それぞれの地域性を踏まえ、実施しています。

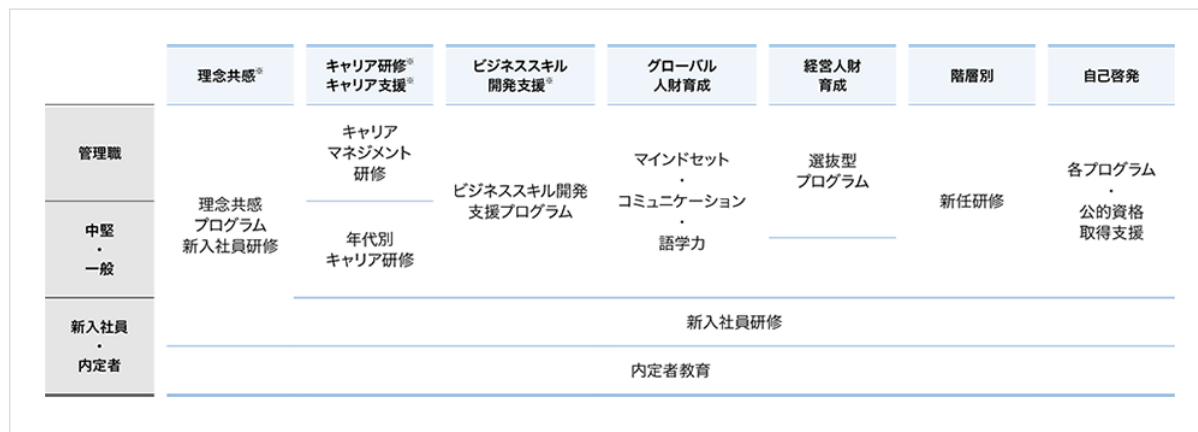
定期的なレビューとキャリア開発

人事制度の運用を通じて、仕事の成果・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、SUBARUの全従業員を対象として、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。

研修プログラム

SUBARUでは、全従業員が自身のキャリアプランやレベルに応じてスキル開発を行えるよう、幅広く学ぶ機会を提供しています。また、従業員のキャリア開発をサポートするため、2021年度より新規プログラムを導入し、会社としても「個の成長」を後押しする仕組みや環境を整えています。

研修プログラム体系図



※ 新設

研修実績

- ・ 参加者合計：27,348人
- ・ 研修時間合計：128,554時間
- ・ 一人当たり平均研修時間：6.5時間

* 自己啓発および内定者教育については参加者合計、研修時間合計に含まれておりません。

理念共感プログラム

SUBARUのありたい姿や提供価値を一人ひとりが深く理解し、従業員同士の対話などを通じてSUBARUへの共感を深めていくプログラムを実施しています。ありたい姿の実現に向け、一人ひとりが自律的に意識・行動できることを目指しています。

キャリア研修、キャリア支援

従業員が自律的にキャリア形成できるよう、自らのキャリアに向き合う機会としてキャリア研修を実施しています。また、職場や上司が従業員のキャリア支援を行えるよう、管理職向けのキャリアマネジメント研修やキャリア面談も実施しています。

ビジネススキル開発支援プログラム

管理職層から一般層まで、すべての従業員を対象にレベルや目的に応じて選べる様々なビジネススキル開発支援プログラムを実施しています。スキル開発においても、自身のキャリアプランや強み・弱みに応じ、プログラムを自主的に選択し自律を促しています。また、社外公開講座を積極的に活用することで、社外との接点を増やし新たな気づきを得たり、外から学ぶ機会としても活用しています。

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。

グローバル人財育成

語学力向上に加え、グローバルな活躍を視野に異文化における、協働・リーダーシップスキルの習得を目的とした幅広い能力開発の促進を図っています。

SUBARUグループとしての取り組み

技能伝承に向けた取り組み

SUBARUにおける技能伝承では、「変化」に対応する力、「標準化」しそれを継続する力、「改善」を発想する力の総合力を強化し、高品質な商品を安全かつ効率的に製作できる人財の創出を目的としています。

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。2021年4月からは、これまでの職業訓練校とSTS教育※1を凝縮した新規基礎教育を導入し、294人が受講しました。

※1 SUBARU Technical Schoolにおける各職種に応じた専門実技訓練・講習。



新規基礎教育



技能五輪全国大会※2

高度な技術力を持ち職場のリーダーとなり得る人財の育成を目的としています。

技能五輪全国大会には、「旋盤」「プラスチック金型」「自動車板金」の3種目で毎年参戦し、技能レベルの日本一を目指しています。各選手は入社からの約3年間、全国大会で最高の力が発揮できるように、毎日の訓練で技能・集中力・体力の鍛錬に励んでいます。

※2 中央職業能力開発協会が主催する、青年技能者（原則23歳以下）の技能レベルの日本一を競う技能競技大会。次代を担う青年技能者に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近にふれる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成に資することを目的として実施。



旋盤職種



プラスチック金型



自動車板金



2021年度全国大会入賞者

国内関係会社 人財育成プログラム

2022年度より、グループ企業向け人財育成の主管部門を経営企画部から人事部へと移管しました。一貫したプログラムのもと、SUBARUグループ全体での人財レベル向上を図ります。

海外関係会社 人財育成プログラム

海外のグループ企業では、地域性や事業内容などを踏まえ、求められる能力や専門スキル開発などに関する人財育成プログラムを提供し、従業員の成長を支援しています。

人財：ダイバーシティ

考え方

SUBARUグループは、CSR重点6領域の一領域として「ダイバーシティ」を掲げて推進しています。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では、人事部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認識しています。

取り組み

女性活躍

SUBARUでは、2026年3月までの行動計画の2本柱として「キャリア形成支援」と「仕事と育児の両立支援」を掲げ、女性活躍推進に取り組んでいます。

女性のキャリア形成支援として、2025年までに女性管理職数を2021年時点の2倍以上とする目標を掲げ、2022年3月時点の管理職者数は1,113人、うち女性は24人となっています。女性従業員に対して所属長・人事部門がキャリアプランや目標・課題を共有し、個人に合った指導や教育を行うプログラムとしてWomen's Leadership Program (WLP)を設定し、人財育成を進めています。また、女性が自分らしいキャリアを描けるよう、若手従業員から管理職層までを対象としたキャリア研修体系を整備し、女性リーダー研修などに取り組んでいます。さらに、女性の活躍を促進する風土づくりとして、アンコンシャスバイアス研修を開催しています。健康面では、2021年度は、女性特有の健康課題を女性自身が理解するための「女性の健康セミナー」と、それをサポートする目的で「上司のための女性健康セミナー」を開催しました。

▶ [女性活躍推進法に基づく第2次行動計画](#) 

女性活躍推進の状況（SUBARU単独）

		2021年度
全従業員のうちの女性の割合		7.3%
管理職に占める女性の割合		2.2%
(内訳)	部長相当数	1.2%
	課長相当数	2.4%

▶ [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2022年3月までに、この制度を活用して13人が復職しています。

障がい者雇用

SUBARUは、障がいのある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、障がいのある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。

2022年4月現在、SUBARUでは製造業務を中心に318人の障がいのある従業員が活躍しており、障がい者雇用率は2.39%※1でした。

また、2021年度には、障がい者の在籍有無にかかわらず、管理者層と、国内関係会社の障がい者採用担当者を対象に研修を実施し、障がい者雇用の意義や障がい者の特性、労務管理上のポイントなどについて理解促進を図りました。

※1 特例子会社などの実績を含む。



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

	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月
障がいのある従業員数（人）※	269	280	291	306	318
障がい者雇用率（%）	2.28	2.30	2.30	2.36	2.39

※ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」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人とみなす。

ユニバーサル化への取り組み

SUBARUは、快適職場指針※2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。

※2 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式会社は、障がい者を積極的に採用しており、2022年4月時点で78人の従業員と20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。

2021年度は、地域からの視察・見学・研修などの受け入れを行うとともに、近隣特別支援学校の企業採用担当者向け学校見学会において、スバルブルームの取り組みを紹介しました。

スバルブルームは今後も継続して、障がい者の雇用を進めていきたいと考えています。現在、これまでの雇用実績を踏まえ、新たな職域拡大に向けた調整・検討を行っています。雇用の拡大にあたっては、従業員のみならず、そのご家族、地域の支援機関との連携が欠かせないと考えており、地域との共生を軸としたダイバーシティ経営のなかで障がい者雇用を引き続き推進していきたいと考えています。



群馬県「障害者就労サポーター企業登録証」

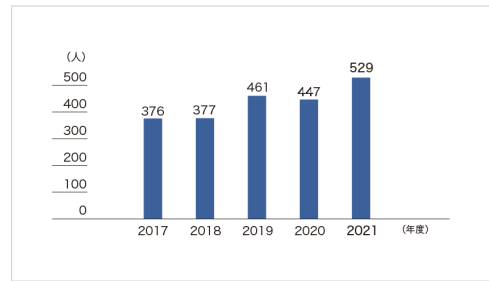
高齢者再雇用

SUBARUは、貴重なスキルを持った従業員やシニア層の活性化をはじめ、様々な能力を持った個人に寄り添い、活躍を後押しするため、定年後の再雇用制度を改

再雇用者数（60歳以上）

定し「SUBARUビジネススタッフ制度・SUBARUパートナー制度」を導入しました。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して運用しています。

なお、2021年度の再雇用者数（60歳以上）は529人です。



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（%）
2017	108	83	83 (21) ※	100
2018	107	86	86 (27)	100
2019	164	130	130 (40)	100
2020	97	72	72 (19)	100
2021	130	111	87 (24)	100

※ () 内はグループ企業の再雇用人数。

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おり、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・スペイン語・中国語などの通訳が常駐し、外国籍従業員とのコミュニケーションを円滑にしています。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、海外子会社・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。2012年度から2021年度末の10年間で、1,701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）
2017	113
2018	205
2019	223
2020	267
2021	181

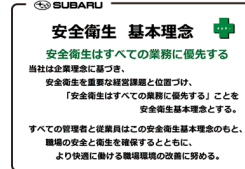
LGBTQへの対応

SUBARUでは、性自認および表現・性的指向に関する差別をなくし、多様な個性や価値観を持つ従業員が生き生きと働くことのできる環境整備に取り組んでいます。2021年度は、風土醸成の面では、外部講師を招いて管理者層を対象にオンライン研修を実施し、研修の様子を動画で配信し広く周知しました。また、福利厚生面の面では外部相談窓口を設置し、個別相談に対応しています。さらに、2022年4月からは、同性パートナーに福利厚生（宅利用・手当・休暇など）を適用する制度改定を行いました。

人財：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、別途、安全衛生基本方針を策定しています。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、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。さらに、SUBARUグループの従業員のみならず、派遣社員、構内請負・委託会社社員、構内工事関係者や仕入先社員も対象として、体感訓練場を有効活用し安全衛生教育に取り組んでいます。



安全衛生 基本理念



群馬製作所 矢島工場

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。

中央安全衛生委員会

2002年4月制定

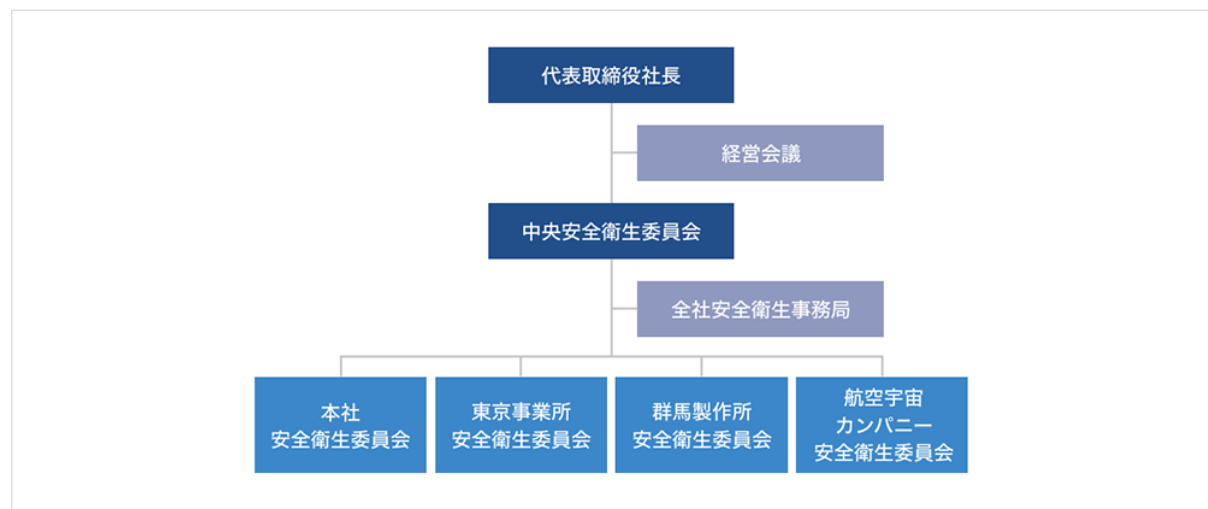
体制

SUBARUは全従業員（非正規を含む）および、関係会社の労働災害防止、疾病予防、労働環境向上を目的に、経営層（安全衛生担当執行役員、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ています。委員長は執行役員で、副委員長は労働組合から選出し、主に労働安全、労働衛生、交通安全、防火防災について年3回審議します。

第1回では、全社安全衛生に関する年度基本方針の確認をはじめ、年度活動の確認。第2回では、事業所ごとに項目を数値化した上期の総括と下期に向けた活動の共有。第3回では、各年度の数値を見たうえで総括を行い次年度に向けた安全衛生活動方針（労働安全、労働衛生、交通安全、防火防災）について議論します。

また、事業所安全衛生委員会が管轄する関係会社や構内常駐業者についても、関連する情報を適宜周知し、安全衛生活動を推進しています。群馬製作所においては、Subaru of Indiana Automotive, Inc.など海外の関連会社とも安全衛生に関する定期的な情報共有会を始めるなど、海外の安全衛生の活動への支援を行っています。

安全衛生体制図



取り組み

SUBARUは、年度初めに各事業所の安全衛生委員会を通じ、事業所トップから管理監督者に安全衛生年度方針を通達しています。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は安全意識の高揚を図るため、「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」を全従業員、関係会社従業員全員が着用しています。



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・プライベートなどの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。

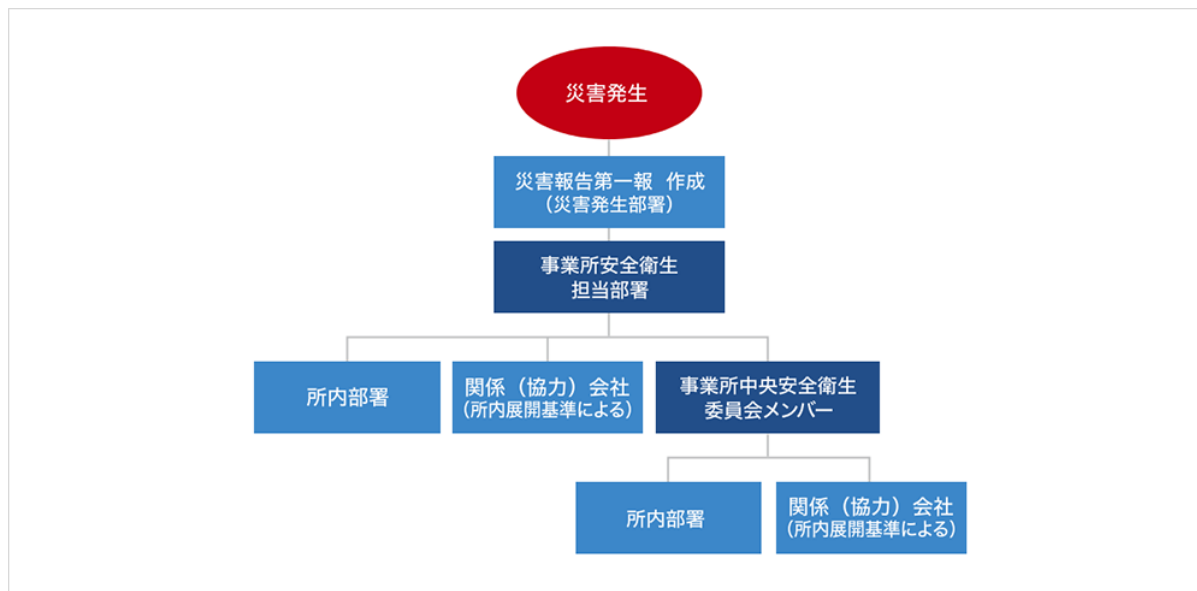
- ・自動車通勤が多い自動車部門、航空宇宙カンパニーの全従業員を対象に、長期連休前に啓発活動（過去事例の展開・交通安全DVD視聴など）を実施。
- ・事業所所轄警察署長による「運転マナー向上」を目的とした講演を開催。
- ・新入社員を対象に、教習機関を利用した体感教育を実施。
- ・心理学を応用した「運転適性検査」と、「ドライブレコーダー」を用いて自身の運転のクセなどを把握する取り組みを実施。

労働災害

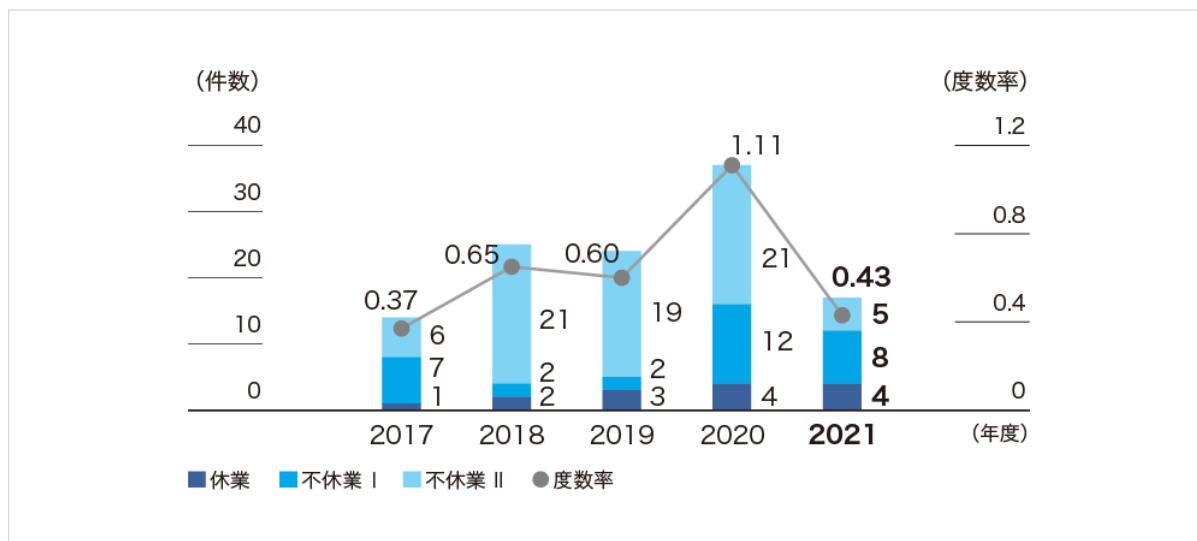
各事業所および関係会社で発生した労働災害とヒヤリハットについては、事業所間の類似災害発生防止を目的とし、災害発生部署から事業所安全衛生部門を経て、所内各部署や関係会社へ情報展開することが規定されており、類似災害防止に努めています。

2021年度の労働災害件数は17件（うち、休業災害4件、死亡災害0件）。災害頻度を表す災害度数率0.43）で2020年度実績を大きく下回ることができました。しかし、一つ間違えば重大な災害につながる軽微な災害もあることから、全社一斉に基本に立ち返るための施策として、指差し確認徹底週間を設けるなど、災害減少に努めています。また、事業所毎に体感訓練場も充実させ、正規従業員は基より、非正規従業員への安全衛生教育にも力を入れています。そして、災害の内容は事業所ごとに分析の上、全社として標準作業のルール徹底、適正な保護具の着用、確実な指差し呼称などの「基本事項の徹底（原点回帰）」を方針に掲げ、日々の災害防止活動の強化に取り組んでいます。

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。

私はSUBARUの安全を統括する中央安全衛生委員会事務局として、各事業所の安全担当者、そして、健康推進グループとも協力し従業員・役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・健全で生き生きと働き、挑戦し、成長できるよう、労働安全衛生活動とともに健康経営の取り組みを推進しています。「従業員の心身のサポート」のほか、「健康な組織づくり」や、「柔軟な働きかたの進展」も含め、人事部内での関連する部署と共に取り組むことで、従業員のエンゲージメント向上のための「働きやすさ」を支えています。同様に、国内外の関係会社のすべての従業員・役員に向けても、それぞれの事業内容や地域性を踏まえた健康経営取り組みを推進しています。そして、常に「元気に出社、元気に帰宅」を意識し、日々、安心、安全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

人財：健康経営

考え方

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・健全で生き生きと働き、挑戦し、成長できるよう、安全衛生活動とともに健康経営の取り組みを推進しています。「従業員の心身のサポート」のほか「健康な組織づくり」や、「柔軟な働きかたの進展」も含め、人事部内での関連する部署と共に取り組むことで、従業員のエンゲージメント向上のための「働きやすさ」を支えています。

SUBARU健康宣言

目的

「笑顔をつくる会社」の実現に向け、「従業員一人ひとりが、安全に安心して働くことができ、かつ働きがいを感じられるよう職場環境を向上させる」（SUBARUグローバルサステナビリティ方針）のもと、2020年10月に、株式会社SUBARU、SUBARU労働組合、SUBARU健康保険組合の三位一体で健康に取り組んでいく意思を込め、健康宣言を策定しました。

健康宣言

「お客様の笑顔」をつくるSUBARUの原動力は、従業員一人ひとりとその家族の笑顔。

その土台は心身の健康です。

SUBARUは従業員とともに健康増進と疾病予防に取り組み、チャレンジし、成長できる笑顔あふれる職場をつくります。

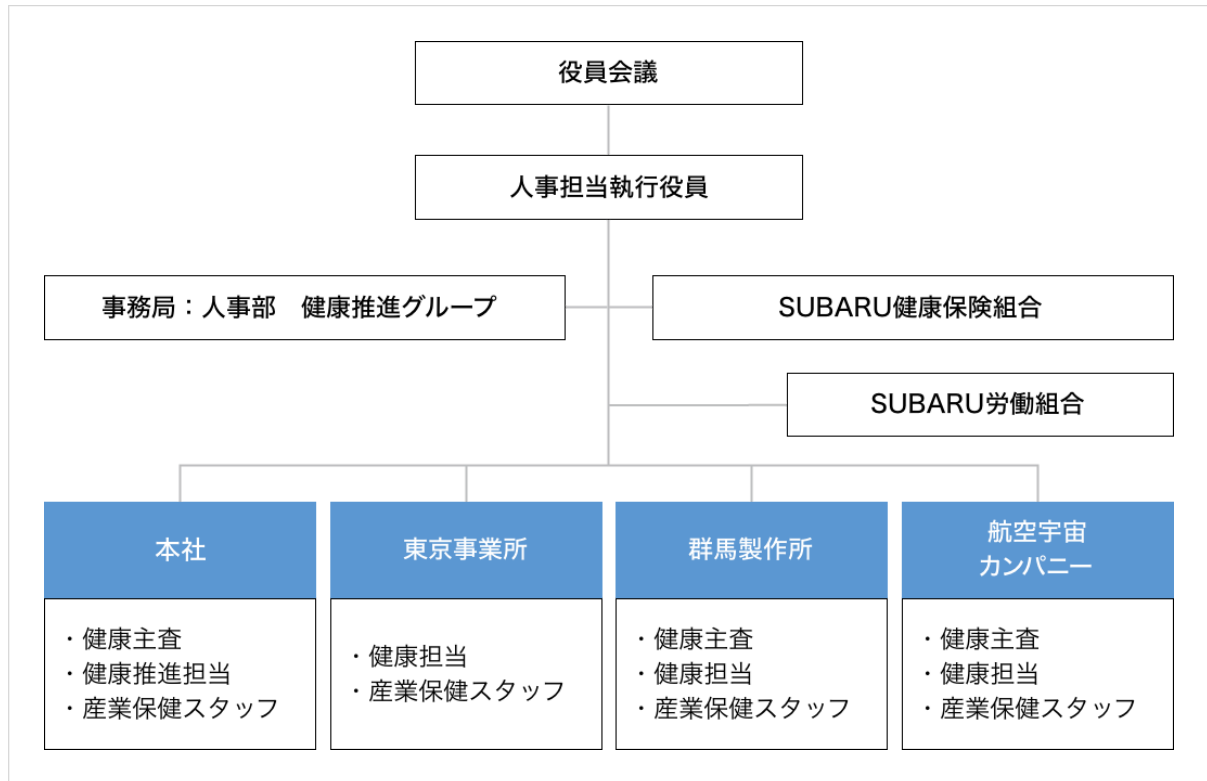
株式会社SUBARU 代表取締役社長 CEO 中村 知美
SUBARU労働組合 執行委員長 山岸 稔
SUBARU健康保険組合 理事長 小林 達朗

2020年10月制定

体制

SUBARUは健康増進活動を経営課題と捉え、2020年度より、役員会議にて、SUBARUの健康経営の課題や施策について議論し、PDCAに取り組んでいます。また、推進体制として、SUBARUと労働組合、健康保険組合がコラボヘルスを進めています。運用面では、2021年から人事部の専任部署である健康推進グループを核として、各事業所の健康増進責任者および産業医などを含めた産業保健スタッフと健康保険組合が毎週定例会を開催し、全社一体となった健康増進施策を推進しています。

健康増進体制図



取り組み

SUBARUは、「身体の健康」と「心の健康」と「組織の健康」の3つの項目に分け、健康課題の見える化と改善活動に取り組んでいます。

身体の健康

定期健康診断による疾病の早期発見・治療とともに、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。

定期健康診断および再検査の取り組み

定期健康診断はもとより、再検査となった従業員には受診勧奨を100%実施するとともに、再検査対象者への一部検査費用負担を実施し、適切な治療を受けられるようサポートしています。ハイリスクアプローチとして、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セミナー開催など意識向上のための指導を行っています。

健康的な身体づくりと食生活の改善活動

予防活動としてのポピュレーションアプローチでは、全事業所に体組成計を導入し、BMIだけでなく筋肉量や脂肪量などが見える化し、バランスの良い身体づくりを意識してもらう活動を全社で広げています。また、THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）を取り入れ、体力の見える化とそこから導き出される様々な運動プログラムの提案や、食生活改善セミナーを開催しています。

喫煙対策

すべての事業所において完全分煙とし、2025年までに喫煙率28%以下、敷地内禁煙を目標に低減活動を進めています。禁煙外来を設置する事業所や、コロナ禍でもしっかり禁煙プログラムを受講できるようオンライン化も進め、健康保険組合と連携した禁煙チャレンジを推進、外部の禁煙外来受診についても会社からの補助を実施しています。

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。ほかにも、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た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

心の健康（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、「セルフケア」と「ラインケア」の双方から施策を講じ、すぐに産業保健スタッフのフォローを受けられる相談窓口を設けています。

また、メンタルヘルス不調となった休職者の職場復帰の支援も積極的に取り組んでいます。

セルフケア

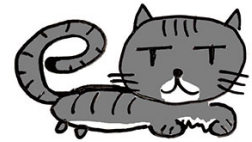
「心の健康を自分で管理する」ために、セルフケア講習やストレスチェックの活用、新入社員へのiCBT（インターネット認知行動療法）研修などを実施しています。

ラインケア

ラインケアガイドラインを策定し、年2回の集合研修による管理職へのラインケア講習や、ストレスチェックの集団分析結果による健康リスクの高い職場への職場単位での改善活動を実施しています。技術開発部門では、生き活きとした職場をつくり出す自発的な職場改善活動（e活）や、従業員のやりがいを育むマネジメントシステムを間接部門を中心に全社へと拡大し、上司と部下の双方の積極的なコミュニケーションを推進、産業保健スタッフが対応することにより、発症の未然防止と長期化の抑制に効果を上げています。

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。



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「イネコ」

組織の健康（心理的安全性の向上）

従業員の内発的モチベーションと心理的安全性向上を目的に、「褒める・認める・感謝する」活動をトライアルで展開。ITツールを利用し、従業員同士の横のつながり強化と職場での感謝の応酬を可視化し、より安心して働くことができる職場・より自分らしくチャレンジできる環境づくりに取り組んでいます。

「健康経営優良法人2022」認定

SUBARUは、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2022」の大規模法人部門に2年連続で認定されました。

これからも「お客様の笑顔」を支える従業員とその家族の健康づくりに向けて、様々な健康増進活動を加速させて取り組んでいきます。



「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」

人財：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生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ともに、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日以上取得達成を目指すとともに、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
在宅勤務制度	2020年度より暫定導入を行い、2021年度より全事業所に導入
フレックスタイム制のコアタイム廃止	2021年度より全事業所に導入

※ 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ました。本人打刻による勤怠記録と入出門時間やパソコンのログ時間との乖離を本人と上長が日々確認できるようにすることで、正しい時間管理を行っています。

長時間労働削減

SUBARUは、2015年度に全事業所で、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。

また、一定時間を超過する長時間労働者に対する産業医面談も実施しています。

フレックスタイム制

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。また、2021年度からはコアタイムを廃止し、より柔軟かつ自律的な働き方ができる環境にしました。業務時間の裁量性が従来よりも上がり、生産性の向上やプライベートの充実にも寄与しています。

在宅勤務制度

SUBARUは、2021年度より全事業所で在宅勤務を導入しています。業務の特性に合わせて勤務場所を選択できるようにすることで、仕事の見直しによる生産性の向上、適切な権限移譲が推進されるようなマネジメント力強化に寄与しています。また、今後はオフィス改革にも取り組み、在社・在宅のハイブリッド勤務を促進していきます。

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。また、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。

本社例：ウルトラ連休（3日連続有給休暇取得）や祝日の休暇取得奨励日推進

有給休暇取得率※（SUBARU単独）

（年度）

		2017	2018	2019	2020	2021
職場での月1回の取得促進	有給休暇取得率（%）	86.2	85.7	86.4	95.4	88.7

※ 単年度付与日数を分母とする。

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ています。「介護サポートハンドブック」をSUBARU全従業員に配布し、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）

（年度）

		2017	2018	2019	2020	2021
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）	5	9	30	3	4

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※にのっとり自主行動計画を策定、実践しています。現時点で、厚生労働大臣認定（くるみんマーク）は3つ星を取得し、第7次行動計画に基づき取り組みを行っています。

> [第7次行動計画](#) 

※ 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。



くるみんマーク

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す支援」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ともに、保育士による早朝保育のトライアルを実施し、2019年度より製作所の近隣事務所にて本格導入しました。2021年度には製作所の敷地内の早朝保育施設を開設しました。

その他、「産休・育児ハンドブック」をイントラネットに掲載、男性育休の研修開催など、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、従業員の子どもが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）

（年度）

			2017	2018	2019	2020	2021
子の育児のために取得できる休業制度	育児休業（人）	男	10	21	42	65	95
		女	88	80	80	93	104
		合計	98	101	122	158	199
	育児休業復職率（%）	男	100	100	100	100	100
		女	100	97.5	95	100	98
	復職1年の在籍率（%）	男	83.3	100	85	97	92
		女	97.2	90	95	93	95

育児休業への取り組み

SUBARUは、従業員が仕事と育児を両立できるよう、2022年度より無期・有期雇用者共に勤続1年未満者でも休業取得を可能としました。また、配偶者の妊娠・出産の申し出をした従業員への個別周知・意向確認を職制管理監督者（および人事）が必ず実施するよう取り組みを始めました。

男性の育児休業取得状況

2021年度は、85人の男性が育児休業を取得しました。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86.8%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：36日
- ・ 男性の最長取得日数：364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：563人
 子の出生特別休暇（最大5日）平均取得日数：3.2日
 子の出生特別休暇・育休取得率（有休は含まない）：89.5%

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ともに、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、2021年度の調査では、全正規従業員の94.7%にあたる16,536人が回答しました。前年度となる2020年度と比較すると全体的に改善傾向にあり、そのなかでも特に「能力向上機会」に関するスコアが大幅に改善しました。

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 (%)

(年度)

回答項目	2019	2020	2021
コミュニケーション・風通し	56	59	61
ワークライフバランス	59	64	66
能力向上機会	49	50	56
企業理念への共感	70	73	74
仕事のやりがい	56	58	59
会社への誇り	63	67	66

人財：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。SUBARUは、組合が団結する権利、団体交渉や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

2021年度の労働組合員の数値※は以下の通りです。

- ・ SUBARU労働組合 組合員数：15,610人
（全従業員16,853人中、加入比率92.6%）
- ・ SUBARU関連労働組合連合会 組合員数：28,056人

※ 2021年10月1日時点

人財：従業員データ

従業員データ

従業員数

(年度)

		2017	2018	2019	2020	2021
従業員数 (SUBARU連結) (人)	合計	33,544	34,200	35,034	36,070	36,910
	従業員数 (SUBARU単独) (人) 役員・顧問を除く、出向者を含む	合計	15,530	15,885	16,318	16,964
	男 ^{※1}	14,477	14,774	14,823	15,376	15,776
	女 ^{※1}	1,053	1,111	1,139	1,189	1,249
	嘱託 ^{※2}	-	-	356	399	417
臨時雇用者数 (SUBARU単独) ^{※2} (人)		-	-	6,328	5,801	5,464

※1 正規。

※2 2019年度から開示。

従業員の構成 (SUBARU単独)

(年度)

		2017	2018	2019	2020	2021
男女比率 (%)	男	93	93	93	93	93
	女	7	7	7	7	7
平均年齢 (歳)		38.6	38.5	37.4	39.0	39.1
平均継続年数 (年)		15.9	15.8	15.8	16.0	16.0
管理職人数 (人)	男	1,020	1,030	1,051	1,062	1,089
	女	13	14	20	21	24
新卒採用数 (人)	男	494	473	498	561	548
	女	80	74	68	71	84
中途採用数 (人)	男	221	317	161	182	115
	女	15	15	24	13	19
離職者数 (人)		249	339	329	354	332

2021年度 年齢別人員構成 (SUBARU単独)

年齢	男性	女性	合計
30歳未満	4,302	474	4,776
30～39歳	4,148	247	4,395
40～49歳	4,197	346	4,543
50～59歳	3,497	200	3,697

2021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	207	25	232
事務系総合職	22	10	32
一般職	42	13	55
技能職	277	36	313

2021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	38	4	42
30～39歳	56	13	69
40～49歳	13	2	15
50歳以上	8	0	8

2021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	1：0.95
一般職	1：0.89

※ 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。

2021年度 従業員持株会の状況

	2022年3月末
参加者数	4,922人
加入率	29.0%
保有株式数	2,622,718株

お客様

考え方

SUBARUグループは「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、「安心と楽しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドになるために、お客様の声を商品・サービスに反映させる活動を推進しています。また、全世界の販売特約店と連携して、お客様のニーズに合った高水準で均一なサービスを提供できるように、「スタッフの育成」と「販売特約店の業務支援」を行っています。

取り組み

お客様相談窓口

お客様に寄り添い、お問い合わせやお困りごとに真摯に対応するために、コールセンターやウェブサイトなどお客様とのコミュニケーション方法を充実させ、いただいたご意見・ご要望・ご指摘などは、関連部署にフィードバックし、商品・サービスの品質改善や新たな提案に役立てています。

SUBARUコール

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

- ・故障や修理に関するお問い合わせは製品の状態を診断する必要があります。まずはご購入いただいた店舗またはお近くのSUBARU販売特約店へご連絡ください。
- ・純正部品に関する情報(品番・価格・納期など)については、取付対象のお車の車検証をお持ちいただき、お近くのSUBARU販売特約店にてご確認ください。

「SUBARUお客様センター: SUBARUコール」

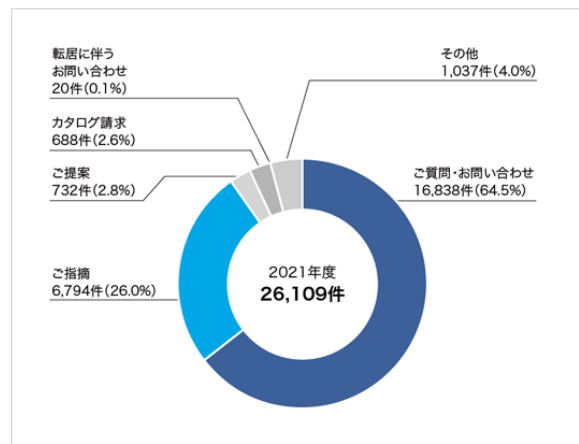
ご愛用車のお問い合わせは、車検証の情報(車台番号・登録番号・登録年月日)や、車種名・グレード・走行距離・販売特約店名をご用意いただくと円滑な対応が可能です。

0120-052215

※内容確認とSUBARUのサービス・品質向上のために録音させていただいております。あらかじめご了承ください。

受付時間 9:00～17:00(平日)
9:00～12:00、13:00～17:00(土日祝)

ご相談件数の内訳



問い合わせ手段の拡大

近年、インターネット経由のお問い合わせが増加している状況を踏まえ、2021年7月、オフィシャルウェブサイト「お問い合わせ・よくあるご質問」の「Q&Aページ」をリニューアルしました。さらなる利便性向上を目的として、検索状況やお客様センターへの「お問い合わせ」データ

をもとに、「Q&Aページ」の定期的なアップデート、検索性向上に取り組んでいます。

その結果、アクセス数はリニューアル前に比べ、大きく伸長しています。

また、24時間365日、お客様のニーズに応じた確かなサポートができる体制として、チャットボットの導入を2022年9月に予定しています。様々な問い合わせ手段によりお客様との接点を増やし、お客様満足度の向上ならびに新たな商品の開発やサービスの提供などに活かしていきます。

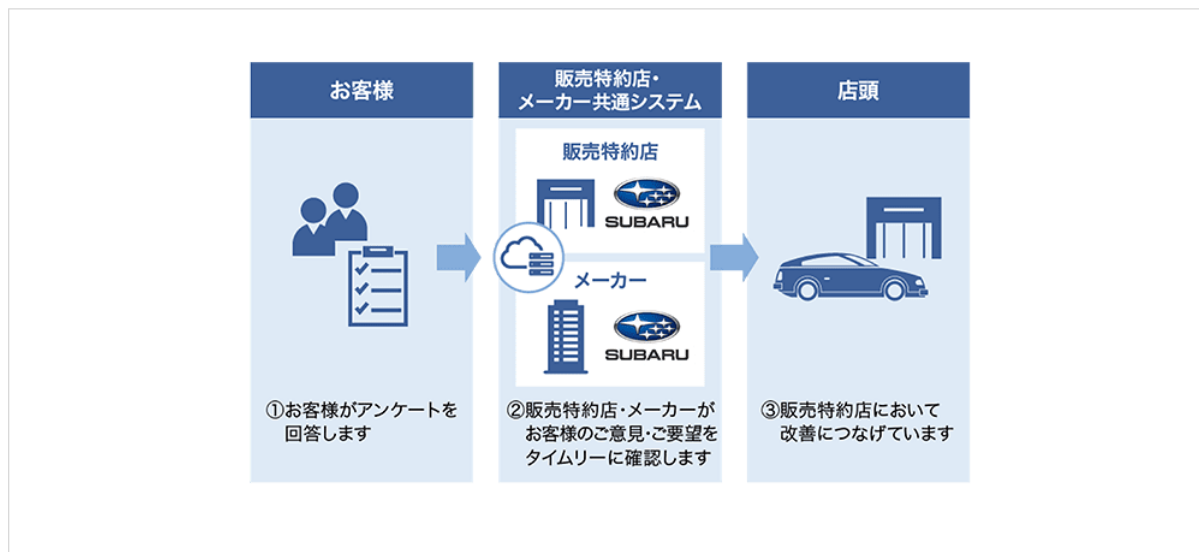
お客様の声の収集とフィードバック

いただいたお客様の声は、関連部署がアクセスできるよう社内イントラネット上に公開しています。国内だけでなく、SUBARUの最大市場である米国の現地販売特約店に届いたお客様の声も日本のカスタマーサービス本部で分析し、商品・サービスの開発や品質改善に向けて社内にフィードバックしています。

お客様満足度調査

SUBARUでは、より良い店頭対応を提供するため、販売特約店でSUBARU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。

お客様満足度調査



※ 共通システムは2017年度より運用開始。

有効回答数

2021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

(年度)

	2017	2018	2019	2020	2021
回答数 (件)	107,350	102,571	74,148	47,970	59,391

2021年度実績に対する評価

2020年度より、これまでの新車および中古車の納車後1カ月ならびに新車購入後3年目と5年目までのお客様への調査に加えて、購入後6年以上のお客様のなかから無作為に抽出する方法を取り入れ、より広い層のお客様からご意見をいただけるよう調査対象を拡大しました。全体として8割近い高評価に加えて、様々なご意見をいただきました。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と販売特約店とが丸となり、さらなる改善活動に取り組んでいきます。

販売特約店の人材育成

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」を設置しています。国内向けには管理者／販売部門／サービス部門に対する研修を、海外向けにはサービススタッフを対象に、地域ごとのニーズに応じた研修を提供しています。2022年度からは、

ラーニング・マネジメント・システム※1を活用したオンライン中心の学習体制へと変革を進めています。

ラーニング・マネジメント・システムには、国内のSUBARU販売特約店44社のスタッフ約1万人が登録し、2022年5月末現在で700本以上のEラーニングコンテンツを学ぶことができるようになりました（2022年9月末までに約1,100本に増強予定）。また、Eラーニングと、双方向のネットライブ（オンライン）による研修を組み合わせることで、学習の効率化と効果の最大化を図っています。

※1 学習管理システムとも言われ、Eラーニングの実施に必要な学習教材の配信や受講履歴・成績などを統合して管理するシステム。



スバルアカデミー（スバル総合研修センター）

研修受講人数（出張研修含む）：日本

	2020年度	2021年度	2022年度
管理者／セールススタッフ／サービススタッフ	644人	876人	進行中
備考	新型コロナウイルス感染症拡大により、研修が中止となったため、受講者は同感染症発生前の約4分の1		オンライン研修充実により登録1万人以上

認定資格制度「STARS」（国内）

お客様に「安心と楽しさ」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※2」を設けています。

※2 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（2022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	2級	3級
54人	694人	1,084人

サービスSTARS（2022年5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

フロント	S級	A級	B級	C級	
	25人	671人	514人	2,402人	
メカニック	S級	1級	2級	3級	4級
	21人	889人	1,256人	985人	568人

サービススタッフの育成（海外）

サービススタッフの技術力向上のために、教育プログラム「STEP（Subaru Technical Education Program）※3」を実施すると同時に、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。販売特約店のトレーナーに対しては、「STT（STEP Trainer Training）※4」や「ATT（Advanced Technical Training）※5」の技術研修を実施しています。

それぞれの技術研修では、SUBARUの従業員による実地研修に加えて、オンラインによる研修も実施し、受講の機会を増やしています。また、年間1,000台以上販売している国にはSUBARUが認定したトレーナーを配置し、さらなるサービス向上を目指しています。

※3 SUBARUのメカニックの技術研修プログラムで、技術・技能のレベルを3段階に設定し、その習得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段階を設定しています。

※4 「STEP」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。

※5 海外の認定トレーナーのスキル向上を目的に、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。



オンライン研修



ATTの研修

技術研修の実施状況

	過去の実績	2021年度実績	2022年度の予定
STT	2011年以来これまで計23回開催し、29カ国179人のトレーナーにSTT研修を実施	2021年度はコロナ禍による移動制限のため未実施	実施予定
ATT	2015年4月から2020年3月までに計15回開催し、28カ国延べ206人の認定トレーナーにATT研修を実施	「アイサイト」「e-BOXER」の2つの研修をオンラインで開催し、28カ国延べ96人の認定トレーナーにATT研修を実施	年間2つの研修を実施予定

サービス経営管理者の養成（国内）

お客様のアフターサービスに対する期待は年々高まっています。期待を超えるサービスを提供するために、SUBARUでは販売特約店の次世代リーダーをSUBARUに受け入れ、SUBARUでの業務経験を通して、より広い視野を持った人材を育成しています。

「SUBARUサービス経営管理者養成コース」では、販売特約店の従業員が2年間SUBARUに出向して、SUBARUの考え方や仕事の進め方を習得し、マネジメント力の向上につなげています。

「SUBARUテクニカルコース」では、SUBARUのルーツである航空宇宙カンパニーの航空機の整備現場での研修などを通し、自動車整備業務へのヒントや気づきを得る機会を提供しています。

販売特約店の業務支援

故障診断システムの開発

車両技術の高度化に伴い、車両の安全確保における故障診断機器やサービスツールの役割がますます重要になっています。

SUBARUでは、車両との通信機能の向上や、作業者の整備および修理に関わる負荷軽減など、様々な角度から故障診断機および関連システムの開発に取り組んでいます。

リコール対象車の早期回収・修理

リコールの実施を決定した際には、SUBARUグループ一丸での取り組みを行っています。当局への届け出、お客様への連絡、修理といった一連のプロセスがスムーズに進むよう体制を整えています。

さらに、日頃より各国の販売特約店と緊密に連携をとり、タイムリーに対策部品の供給を行うなど、迅速で確実な修理の完了に結びつけています。

特に、タカタ製エアバッグに関するSUBARUのリコール対応について、米国における進捗率は業界上位で進捗しています。

[タカタ製エアバッグに関するSUBARUのリコール対応](#)

多様な市場のお客様ニーズへの対応

SUBARUは、世界のあらゆる地域においてお客様ニーズにお応えするため、それぞれの地域環境に合わせた商品投入を進めています。

多人数乗りSUVのニーズが高い南米、アジアでは「エヴォルティス」（米国名称「アセント」）の販売を開始し、電動化が急速に進む欧州・中国などの市場向けにはBEVの「ソルテラ（SOLTERRA）」を導入します。

なお、「ソルテラ」は今後オーストラリアなどの他市場にも順次展開を拡大し、お客様のニーズに寄り添いながら、社会のカーボンニュートラル実現に貢献していきます。

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高齢の方にも安心して気持ち良く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。

2020年度は、サイドエアバッグ付きウイングシートを「フォレスター」に展開しました。さらなる「安心と楽しさ」をより多くのお客様に提供できるよう、今後も各種の取り組みを推進していきます。



SUBARU XV [ウイングシート]

▶ トランスケアシリーズ 〇



フォレスター [ウイングシート]

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、自衛隊や海上保安庁、警察庁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おり、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しています。また、各種アンケート調査では、製品品質をはじめ、サービス対応、緊急対応、訪問対応などの項目について5段階で自衛隊、海上保安庁・警察庁などから評価をいただき、お客様からのご意見に真摯に対応するとともに、満足度のさらなる向上を目指しています。

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、業務品質の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・サービスにご満足いただけるように活動していきます。

アンケート評価結果

(年度)

	2019	2020	2021
自衛隊	3.9	4.0	4.0
海上保安庁、警察庁など	3.6	4.2	3.1

CSR調達

考え方

SUBARUグループは、持続可能な社会の実現を目指し、「CSR重点6領域」を定め、各種取り組みを推進しています。そのなかで、地球温暖化や人権侵害など、現代のグローバル社会が抱える様々な環境問題・社会問題の解決に向けては、自社のみではなく、自社のお取引先様を含めたサプライチェーン全体での取り組みが必要不可欠だと考えています。

SUBARUグループは、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構築していくことで、持続可能な社会の実現を目指しています。

調達基本方針

SUBARUグループは以下の基本的な考え方のもと、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

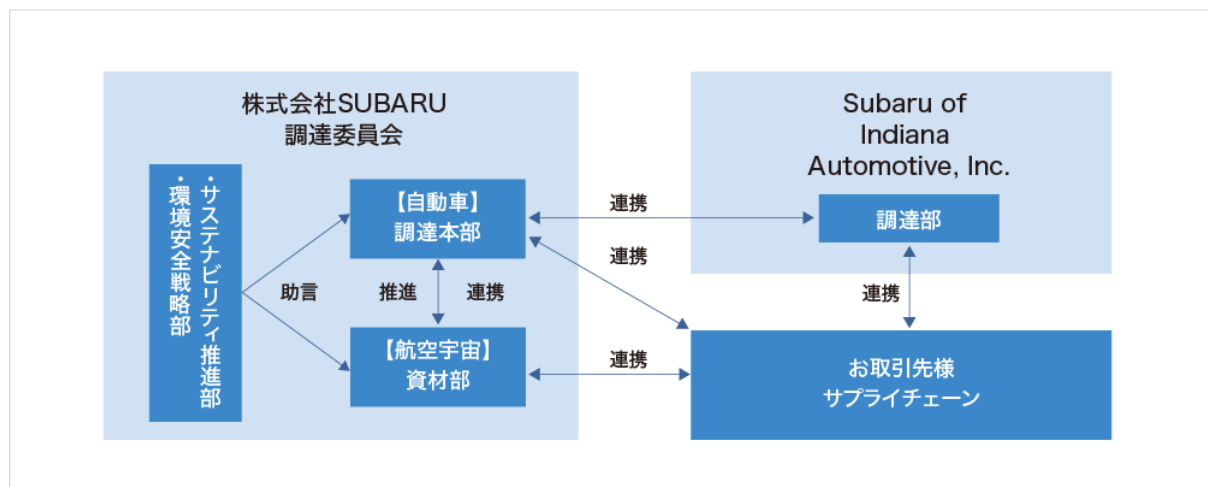
お取引先様の選定にあたっては、国内外全ての企業に広く門戸を開き、常に公平・公正を期すとともに、品質・コスト・納入・技術開発・マネジメント・環境・社会（QCDDMES）の7つの視点から最も優れた物品・サービスの調達に努めます。

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などで構成する「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ともに、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。また、米国の現地生産工場であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.とも連携し、グローバル規模でのCSR調達を推進しています。

CSR調達体制



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、適正取引の理解促進のため、調達担当者向けの法規制研修などを実施しています。

適正取引に関する2021年度の従業員研修実績

自動車部門

- ・ 新人受入教育：8人
- ・ 転入者受入教育：17人
- ・ コンプライアンス理解度テスト：214人
- ・ CSR教育：228人

航空宇宙カンパニー

- ・ 新人受入教育：1人
- ・ 転入者受入教育：6人
- ・ CSR教育：87人

＜ [適正取引推進相談窓口について](#) 

＜ [パートナーシップ構築宣言](#) 

SUBARU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^{※1}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、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「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」「人権方針」「調達基本方針（改定版）」も織り込みました。2022年度には、「責任ある鉱物調達方針」も制定し掲載します。

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様も含めて、CSRを展開・推進いただくことを願っています。

※1 紛争鉱物：非政府武装集団支援・人権侵害・不法行為などの不正に関与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](#)  PDF/717KB



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

- ・ 法令の遵守
- ・ 競争法の遵守
- ・ 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

SUBARUでは「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づいて、「取引先CSR説明会」で「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」をはじめとする企業方針をお取引先様へ説明し、「取引先CSR調査」でお取引先様における負の影響を評価して、問題があればお取引先様と共に是正に取り組む活動を、年度ごとに行っています。

2021年度は、自動車関連のお取引先様の598社（内訳：部品・原材料388社、設備・治工具ほか210社）を対象として、下記の活動を行いました。

- ・ CSR説明会は新型コロナウイルス感染症防止策として動画配信にて開催し、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・お取引先様からその先のお取引先様に対する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、取り組み内容に課題がありそうなお取引先様を2社抽出しました。2社に対しては面談によるフォロー調査を行い、次年度の継続調査までに改善することを約束しました。以上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調査を実施し、課題がありそうなお取引先様を3社抽出しました。3社に対しては面談によるフォロー調査を行い、いずれも結論としては、外国人労働者の人権労働扱いに問題がないことを確認しました。
- ・ 2021年度から新たに人権取り組み調査として、自社やサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス（DD）の実施有無、DDを実施しリスク抽出された場合のリスク内容（国・地域・民族・企業名・具体的内容など）、リスクへの対応結果などを調査しました。2021年度調査では、問題があるお取引先様は確認されませんでした。

2022年度以降も引き続き、新型コロナウイルス感染拡大の状況を考慮しながら、お取引先様への訪問監査も視野に入れて、活動を続けていきます。

外国人労働者相談窓口

従前からある適正取引推進相談窓口に加え、新たに「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」（JP-MIRAI）の外国人労働者相談・救済パイロット事業に参加し、日本のサプライチェーンにおける外国人労働者を対象とした相談窓口の構築を進めています。

▶ [JP-MIRAI](#) 〇

責任ある鉱物調達

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。

2021年度は、紛争鉱物調査の対象お取引先様を、従来の一部車種に限定した部品・原材料お取引先様210社から、調査期間に生産する全車種の自動車部品・原材料お取引先様361社に拡大して、調査を実施しました。また、2021年度は、一部のお取引先様を対象にコバルト調査を実施しました。このような紛争鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）以外の鉱物の調査も順次進めていきます。

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、「社会問題の原因となる原材料の不使用」に取り組んでいく方針です。その一つとして、このたび、「責任ある鉱物調達方針」を以下の通り、明文化しました。

責任ある鉱物調達方針

- ・ SUBARUグループは、人権侵害や環境破壊などの、社会問題の原因となる原材料の不使用を目指します。
- ・ その考え方をSUBARUサプライヤーCSRガイドラインに明記して、サプライチェーンに遵守を依頼します。
- ・ 取り組みの一つとして、直接材サプライチェーンを対象とした紛争鉱物調査を毎年実施します。
- ・ 調査にあたっては「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参照し、RMI（Responsible Minerals Initiative）が提供する調査票（CMRT：Conflict Minerals Reporting Template）などを使用してサプライチェーンを遡り、製錬所を特定することによって、コンゴ民主共和国周辺諸国やその他の紛争地域および高リスク地域における人権侵害や武装勢力の資金源などにつながる製錬所からの原材料調達回避に取り組みます。
- ・ また、一部の採掘で児童労働が懸念されるコバルトなど、紛争鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）以外の鉱物についても、RMIが提供する調査票（EMRT：Extended Minerals Reporting Template）などを使用して、デュー・ディリジェンスを順次行い、問題を発見した場合には必要な正に取り組みます。
- ・ 活動に当たっては、お客様・お取引先様・業界団体をはじめとするステークホルダーと連携し、情報公開に努めます。

2022年5月制定

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・サービスの調度を推進しています。さらに、環境方針をお伝えするととも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10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. 環境関連法令の遵守
2. 環境マネジメントシステムの構築
3. 環境責任者の登録
4. 環境パフォーマンスの向上

ライフサイクル全体を見据えた活動のお願い

5. 温室効果ガスの削減
6. 再生資源材の活用
7. 水資源の適切な管理
8. 生物多様性への対応

弊社に納入する部品材料サービスに関するお願い

9. 環境負荷物質管理
10. 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^{※2}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^{※3}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、環境マネジメントシステム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ともに、「エコアクション21^{※4}」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ともに、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きます。

- ※2 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。
- ※3 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。
- ※4 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^{※5} PDF/532KB

＜ グリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版^{※5} PDF/338KB

- ※5 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。

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^{※6}やELV指令^{※7}をはじめとする各国の環境負荷物質関連法規に対応し、部品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。

なお、REACH規則への対応として、欧州のSUBARU車ユーザー向けにホームページ上で高懸念物質（規制候補物質）情報の公開を行っています。

- ※6 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。
- ※7 廃自動車指令。2000年に発効された欧州連合（EU）が定めたEUにおける使用済み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。2021年度は牛革・生地メーカー1社と、タイヤメーカー1社に対して、オンライン面談による確認調査を実施しました。

また、SUBARUはコピー用紙として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を使用するとともに、支社案内書の郵送に使用する封筒をFSC認証紙に切り替えました。さらに、ペーパーレス化の取り組みとして、お取引先様への支社案内書のWEB化に加え、整備用部品や車両アクセサリに関連する業務で使用するシステム帳票の紙出力を2022年1月から順次停止しており、一部機能においては電子化に向けたシステムを開発することで、2023年1月以降の紙出力ゼロを目指しています。

米国の販売店でも2021年11月よりペーパーレスによるシステムを導入し、年間7,000枚以上の紙の節約を見込んでいます。

お取引先様とのコミュニケーション

自動車部門では、お取引先様との開発・品質・調達・生産に関する方針の共有を目的として、毎年春に「方針説明会」を開催していましたが、2021年度は新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて、オンライン開催に切り替えて実施しました。その他のイベントについても、録画配信やライブ配信などオンラインを最大限に活用し、ご参加の皆様を安全を最優先に考えつつ、時勢に合わせたお取引先様との新しいコミュニケーションの在り方を模索した一年となりました。今後もこうした環境変化への適応を前提に、「協力会」と連携しながら、お取引先様との新しい形の情報交換を行っていきます。

航空宇宙カンパニーでは、5月と11月にお取引先様への「SUBARU近況報告会」、1月と2月に「お取引先様80社とカンパニープレジデントのWEB対談」を実施しました。



自動車部門お取引先様の方針説明会 兼 協力会総会



航空宇宙カンパニーお取引先様へのSUBARU近況報告会



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。

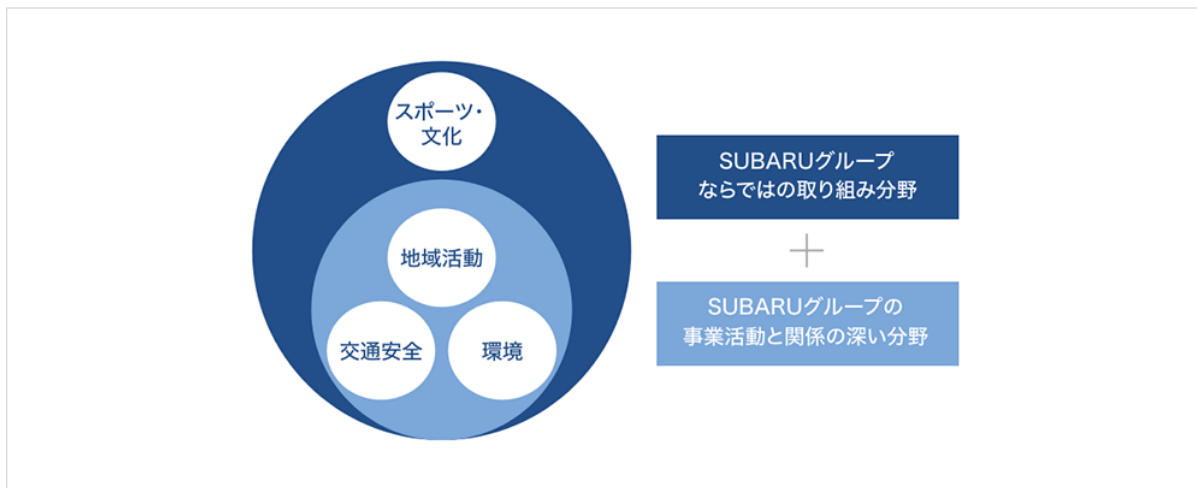
2019年度には、CSR重点6領域と同様に社会貢献の取り組みにおける2025年のありたい姿を設定しました。これにより、中期経営ビジョン「STEP」で掲げた「笑顔をつくる会社」に向けてより一層取り組みを推進していきます。

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。

2005年3月制定

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。

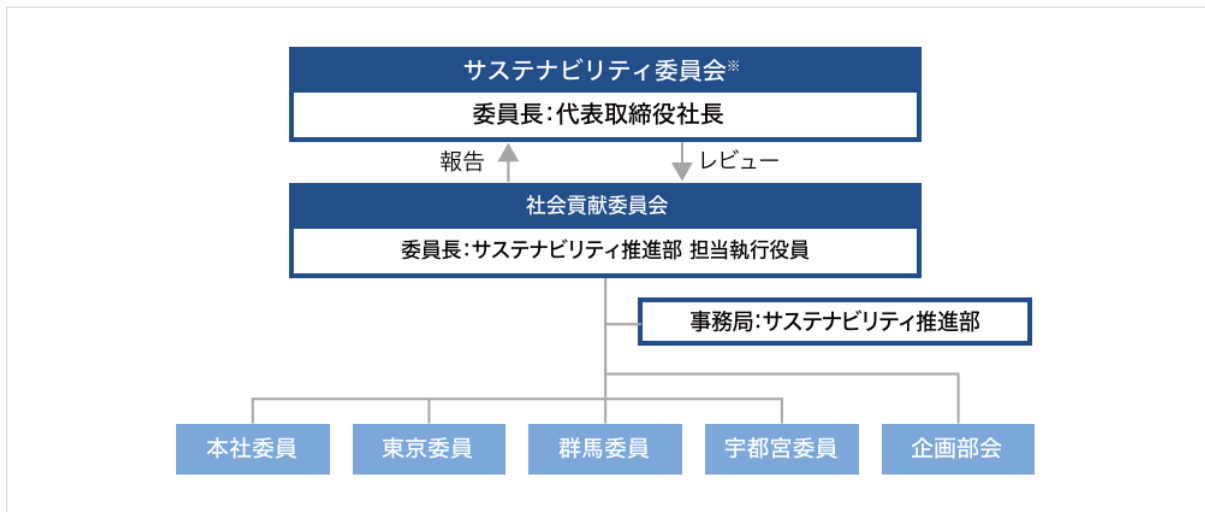
体制

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。委員会には各事業所長が参画し、社会貢献の取り組みの推進を図っています。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

社会貢献委員会 体制図



※ 2021年度に「CSR委員会」から改称。

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）

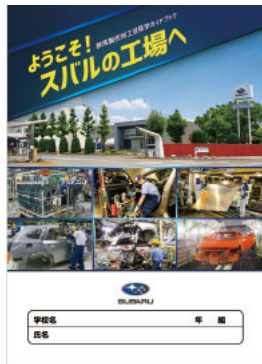
SUBARUでは、工場や寮・社宅に隣接している地域住民の皆様と日頃からコミュニケーションを図り、地域に開かれた企業を目指しています。群馬製作所では、毎月、隣接行政区代表のご自宅を訪問し情報交換を実施、現況や環境の取り組みについて説明しています。工場視察会（年1回）については、2021年度は新型コロナウイルス感染症予防から、中止しました。しかし、工事で騒音、振動などの発生可能性がある場合、隣接する住民の皆様にはご自宅を訪問し、説明するとともに周辺住宅へはポスティングを実施し、事前に周知しています。また、工事期間中も定期的に訪問し、状況を確認しています。

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、騒音や振動を伴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。2021年度も新型コロナウイルス感染症対策の観点から工場見学の受け入れを停止していましたが、リモートでの工場見学を実施しました。関東を中心に北海道や福岡県の小学校から計469回、30,169人の児童に参加していただきました。それぞれの学校でSUBARUのクルマづくりを動画で学習でき、リモートだからこそご覧いただける映像もあり、先生方からも好評でした。



工場見学パンフレット



リモート工場見学

宇都宮製作所

近隣の小学校が社会科学習の一環で実施している「まち探検」に参画し、毎年約15人の児童を受け入れています。展示機を見学しながらの航空機の説明や、リサイクルの推進、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、子どもたちの社会への興味や関心を高める機会づくりをしています。

2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染防止の観点から中止していましたが、2022年度より再開する予定です。

講師派遣事業への賛同（宇都宮製作所）

公益社団法人栃木県経済同友会主催の2021年度「講師派遣事業」に賛同し、常務執行役員の戸塚が講師として地元の宇都宮市立陽南中学校に派遣されました。講演では、在校生徒に向けて製作所の事業活動を紹介したほか、働くうえで大切なポイントなどを話しました。



講師派遣

地域清掃活動実施（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）

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。

2021年度は、中止または新型コロナウイルス感染拡大に十分に配慮したうえで、規模を縮小して実施しましたが、宇都宮製作所では、前年度に引き続き、社員とその周辺地域のごみ拾い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。



清掃活動を行う従業員（宇都宮製作所）



地域とともに進めるSDGs（宇都宮製作所）

宇都宮製作所では、栃木県が推進する「とちぎSDGs推進企業登録制度」に2021年3月に登録しました。「とちぎSDGs推進企業登録制度」とは、栃木県がSDGs達成に向けた企業の主体的な取り組みを促進することを目的に、県内において事業活動を行う企業などが「環境」「社会」「経済」の3側面で宣言した内容について登録する制度です。

今後は、活動を積極的に進め、事業所の成長を地域の成長へとつないでいきます。



とちぎSDGs推進企業登録マーク

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に参加しています。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。

2021年度は地域の皆様および従業員の安全を優先し、多くのイベントを中止としましたが、今後も地域の発展に貢献するべく、取り組みを推進していきます。

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て、事業所を置く三鷹市内の小学生向けに「スバルものづくり教室」を開催しています。実際に自動車の模型をつくり走らせることで、二輪駆動（2WD）車と四輪駆動（4WD）車の仕組みや走り方の違いなどを体験してもらいます。大変好評なイベントであり、毎年、募集数を超える応募をいただいています。2021年度は、参加者の安全を優先し中止しましたが、今後も多くの子どもたちにモノづくりの楽しさや大切さを伝えていく活動として継続していきます。



四輪駆動と二輪駆動の違いを勉強（2019年度）

災害対策

・防災セットを寄贈（群馬製作所）

群馬製作所では、事業所を置く地域に、発光ダイオードライトや携帯トイレなど11種類のグッズを寄贈しました。寄贈は359セットで、公共施設や避難所に指定されている学校、福祉施設などに置かれています。



群馬製作所所長から大泉町長（左）、太田市長（右）へ寄贈

・宇都宮市との災害時協定締結（宇都宮製作所）

宇都宮市と「災害時における施設の使用に関する協力協定」を締結しました。本協定は、宇都宮市内に風水害が発生した場合において、洪水浸水想定区域内に在住する市民が所有する車両を、あらかじめ一時的に避難させる場所として宇都宮製作所内の駐車施設を開放するものです。本製作所は、宇都宮市より2019年6月に「防災協力事業所」として、災害時の人材や物品支援協力など、地域の防災活動に協力する事業所として正式に登録されています。



災害協定締結時の様子
宇都宮製作所所長（左）、宇都宮市長（中央）、株式会社カンセキ代表取締役社長（右）

地域活動〈海外〉

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、例年、自動車製造工程やSUBARUの製品を理解していただく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。



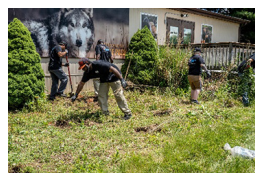
工場見学に訪れた子どもたち（2019年度）

Manufacturing Weekへの参画（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc.は、地元NPO法人の「Manufacturing Week」という地域の子どもたち向けの、モノづくりに関するイベントに参画しています。幼稚園児から高校生を対象に、モノづくりや製造業界でのキャリアについて学ぶ内容となっています。2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、オンラインで実施しました。

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、地域の動物保護団体のサポートや植樹活動、消防署内での清掃活動など、様々なプロジェクトを実施しています。



非営利動物保護団体のサポート



消防署内での清掃活動

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。2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大状況に配慮し実施できませんでしたが、例年はミシサガ市の指定した道路の清掃活動にも年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 (2019年度)



清掃活動に参加した従業員 (2019年度)

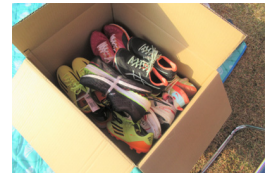
環境〈国内〉**「SUBARUの森」活動**

SUBARUは、2017年度から「SUBARU環境方針」の「自然との共生」を具体化した、生物多様性の保全に直結する「SUBARUの森」活動に取り組んでいます。

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利活用などに取り組んでいます。美深町との取り組みにおいては、2021年度にJ-クレジットを購入しました。

不要シューズを回収し、NPO団体へ寄付 (群馬製作所)

群馬製作所では、2021年11月に行われたランニングイベントにて、イベント参加者に「まだ履けるけど、履かなくなった靴」の回収を呼びかけ、104足のシューズを回収。回収したシューズをリサイクルし、支援を必要とする子どもを支える海外のNPO団体へ寄付しました。



不要シューズの回収

出前授業の実施 (宇都宮製作所)

宇都宮製作所では、子ども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・中学校への出前授業を2006年度より行っています。講話や実験を通して、子ども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。2021年度も子どもたちの安全を考慮し、学校を訪問することは極力自粛し、リモートでの開催もしました。活動開始からの参加人数は宇都宮・半田地区を合わせて318校 (21,123人) となり、地域に定着した活動となっています。



出前授業

間伐材を使用したバイクラックを寄贈 (群馬製作所)

群馬製作所では、2022年3月に、群馬県へ「SUBARUふれあいの森 赤城」の間伐材を使用したバイクラック10台を寄贈しました。寄贈したバイクラックは群馬県内の森林公園を中心に設置され、公園を訪れるサイクリストに役立てていただいています。



群馬県庁森林保全課課長 天田様 (右)

環境〈海外〉

敷地内での農作物栽培（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.（SOA）では、会社敷地内に畑を設けて農作物を栽培しています。畑の維持管理は従業員が行っており、毎年平均約270kgの農作物を育てて地域のNPO団体へ寄付しています。この取り組みは今年で14年目となり、2021年度は269kgの農作物を栽培しました。



SOA敷地内の畑

交通安全

交通安全啓発活動を実施（群馬製作所）

2021年12月に、SUBARU硬式野球部は太田市に拠点を置くプロバスケットボールチームと合同で、東武鉄道と太田警察署の協力のもと、太田駅にて交通安全啓発活動を実施しました。「危険です！ながらスマホ」をテーマに、通勤通学で太田駅を利用する方と挨拶を交わしながらオリジナルティッシュを配布しました。



硬式野球部と群馬クレインサンダース、太田駅員の方々

交通安全の看板設置（群馬製作所）

太田市内通学路の電柱に、交通安全の看板設置を行う取り組みを2018年度より開始しました。2021年4月現在では合計29枚の看板を設置し、地域市民の交通事故防止に努めています。



電柱への看板設置

警視総監感謝状授与（東京事業所）

警視庁警視総監より、東京事業所に「警視総監感謝状」が授与されました。この感謝状は、日頃から安全意識の向上や適正な車両運行管理に努め、交通安全活動にも積極的に取り組むなど、他の模範となる事業所に贈られます。東京事業所は長年、警視庁主催の「セーフティドライブ・コンテスト」に多数エントリーし、そのほとんどが無事故・無違反を達成。また、事業所として、春・秋の交通安全運動への積極的な協力姿勢などが認められました。



表彰式



表彰状

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おり、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。これらの活動に加え、加盟組織全体の取り組みや士気向上にも尽力したことを称えられ、常務執行役員戸塚が宇都宮南地区安全運転管理者協議会会長として、SUBARUとして初めて「関東安全運転管理者協議会連合会表彰」を受賞しました。



協議会の活動



表彰式

スポーツ・文化〈国内〉

SUBARU陸上競技部と硬式野球部の選手が子どもたちを指導

2021年11月、大泉町スバル運動公園にて、「もっと速く走れる！走り方教室」が開催され、SUBARU陸上競技部から4人の選手と2人のコーチが講師として参加しました。大泉町の小学生約40人が参加し、秋の持久走大会に向け、選手から走りの基本動作や実践的なトレーニングを学びました。



陸上教室



また、2021年12月、上毛新聞敷島球場にて群馬県高校野球技術強化講習会が開催され、SUBARU硬式野球部から23人の選手が講師として参加しました。新型コロナウイルス感染症拡大状況に配慮し、全員が検温、マスク着用、アルコール消毒をしながらの開催になりましたが、高校生は真剣な表情で受講していました。



野球教室



日本ライフセービング協会に「ライフセーバーカー」を提供

SUBARUは、JLA※1が実施する「水辺の事故ゼロ」を目指す活動をサポートするため、2020年度は神奈川県、千葉県、静岡県の水浴場での監視活動や救助機材の運搬に使用する、「フォレスター」などの車両を「SUBARUライフセーバーカー」として提供しました。2021年度は活動エリアを全国21道府県の海岸に拡大し、SUBARU販売特約店19社※2から車両を提供し、夏場の海岸のパトロールや救難・救助に貢献しました。2022年度からは、JLAの公式オフィシャルパートナーとして支援の幅を広げ活動をしていきます。

※1 公益財団法人 日本ライフセービング協会
ホームページ

※2 北海道スバル（株）、岩手スバル自動車（株）、宮城スバル自動車（株）、山形スバル自動車（株）、福島スバル自動車（株）、新潟スバル自動車（株）、北陸スバル自動車（株）、千葉スバル（株）、神奈川スバル（株）、静岡スバル（株）、名古屋スバル自動車（株）、京都スバル自動車（株）、兵庫スバル自動車（株）、山陰スバル（株）、東四国スバル（株）、福岡スバル（株）、大分スバル自動車（株）、南九州スバル（株）、沖縄スバル（株）



車両引き渡し式



スポーツ競技団体・スポーツイベントの支援

SUBARUは、全日本スキー連盟、日本カヌー連盟、日本自転車競技連盟の活動に対し、公式スポンサーとして活動を支援するほか、ニューイヤーマラソンや東京マラソンなどのスポーツイベントに運営車両を提供しています。

クリスマスコンサートの協賛（本社）

東恵比寿商栄会主催の「たこフェス クリスマスコンサート」が2021年12月にEBiS303（エビスパルビル）にて開催されました。2016年から始まり今回で6回目を迎えた本イベントは、地域の方々と企業が一体となって開催されており、SUBARUも地域の一員として協賛しています。今回は新型コロナウイルス感染症対策徹底のもと、プロのオーケストラによる迫力ある素敵な演奏を375人のお客様にお楽しみいただきました。



クリスマスコンサートでの演奏

スポーツ・文化〈海外〉

野外映画鑑賞イベントの開催（Subaru Canada, Inc.）

Subaru Canada, Inc.では、SUBARU車を所有するお客様を対象として、ドライブインの映画鑑賞イベントを実施しています。2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、参加者にはマスク、アルコール消毒液を提供して安全に注意を払って開催しました。コロナ禍の厳しい状況下でも安全に楽しめるイベントの開催に、お客様からは感謝の気持ちをいただきました。



ドライブインの映画鑑賞イベントの様子

新型コロナウイルス感染症への対応

PCRモニタリング集団検査への協力（宇都宮製作所）

政府による「新型コロナウイルス感染再拡大の早期探知による感染封じ込め」取り組みの一環として、栃木県と国の共同事業であるPCRモニタリング集団検査への協力要請を受け、宇都宮製作所の従業員がボランティアとして合計7回のPCR検査に協力しました。

余剰素材を活用してパーテーションを製作し、栃木県庁・医療機関へ寄贈（宇都宮製作所）

製品をつくる過程で余った、軽量で丈夫なカーボン素材・ガラス繊維を活用してパーテーションを製作し、栃木県庁、栃木県内医療機関へ計48セットを寄贈しました。



寄贈したパーテーション

寄付・ボランティア活動、その他〈国内〉

従業員ボランティア表彰制度

「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」との考えから、従業員一人ひとりのボランティア活動への参加や社会貢献活動への意識向上を目的に、ボランティア表彰制度を設けています。

本表彰は毎年実施しており、社会貢献委員会にて審議し、応募者のなかから受賞者を決定します。第17回にあたる2021年度は、テニスの指導員や献血、ヘアドネーションなど多岐にわたりました。受賞者は「何か世の中のためになることはできないか」「もっとこの活動を知ってほしい」といった想いを持って取り組んでいます。SUBARUは今後も継続して、従業員の社会貢献意識の醸成・向上を図っていきます。

従業員参加型寄付制度

SUBARUでは福利厚生メニューを活用して従業員が寄付できる制度を導入しており、災害発生時には被災地支援のための特別窓口を設置して気軽に寄付に参加できる環境を整えています。

また、2020年度から災害発生時の寄付について福利厚生メニューを活用した寄付方法に加え、社会福祉法人中央共同募金会と連携して「SUBARU専用WEB募金箱」を設置し、従業員参画メニューを拡充しました。

また、これまでの寄付実績から、2020年12月に、日本赤十字社よりSUBARU従業員へ「金色有功章※3」が授与されました。

※3 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。



金色有功章

東日本復興応援販売会（本社）

「従業員が直接参加できる活動」をコンセプトに、東日本大震災で甚大な被害に遭われた岩手、宮城、福島県の3県と一緒に社内向け販売会を開催しています。各県の特産品販売に協力するとともに、復興状況や観光誘致などの情報発信の場を提供しています。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で中止となりましたが、世の中の状況に合わせて開催方法を変えながら、引き続き復興応援に取り組みます。

また、SUBARUでは、東日本大震災からの復興支援を目的に経団連が開催する「東北応援フェスタ」に参加しており、2021年度は全社の社員食堂で東北産の食材を使用した特別メニューを提供しました。



SUBARU会議室での販売会の様子
(2019年度)



東北産の食材を使用したメニュー

商品化権を活用したチャリティバザーの実施による、慈善団体への寄付

知的財産部では、2014年度より地域イベントや社内のバザーにて商品化権を活用したチャリティバザーを実施しています。SUBARUのミニカーなどを販売するメーカーより受領したサンプル品をチャリティバザーにて販売し、その売上金を交通遺児支援団体へ寄付しています。

2021年度は社内3つの事業所で、チャリティバザーを実施し売上金を寄付しました。また、2022年4月にも宇都宮南警察署などが主催する交通安全イベントでチャリティバザーを実施しており、売上金を寄付しています。



社内バザー（2016年度）

寄付・ボランティア活動、その他〈海外〉**献血活動（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）**

Subaru of Indiana Automotive, Inc.（SIA）は、1991年から毎年2回の献血活動を行っており、2021年は約280人が参加、846ユニットの血液を寄付しました。約30年間でSIAはインディアナ州内80か所以上の病院へ、約15,000件の献血を行いました。



献血を行う従業員

山岳地域など貧困地区へのリサイクル衣服寄付（Subaru of China, Ltd.）

Subaru of China, Ltd.は、労働組合主催で、山岳地域など貧困地区の方々に対して家で不要になった衣服を回収し寄付する活動を実施しました。SOC従業員29人から合計674点の衣服を回収して寄付しました。



寄付証明書



回収された衣服

デトロイト日本商工会への寄付（Subaru Research & Development, Inc.）

Subaru Research & Development, Inc.は、ミシガン州の日本企業団体 デトロイト日本商工会（JBSD）へ寄付を行いました。寄付金は、奨学金や文化活動へ使われています。例年、年4回寄付の機会がありますが、2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により3回の寄付となりました。

ガバナンス

- 154 コーポレートガバナンス
- 170 コンプライアンス
- 174 リスクマネジメント



コーポレートガバナンス

考え方

SUBARUは、ありたい姿として「笑顔をつくる会社」を目指し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることにより、すべてのステークホルダーから満足と信頼を得るべく、コーポレートガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つとして取り組んでいます。

〈ありたい姿〉 笑顔をつくる会社
 〈提供価値〉 安心と楽しさ
 〈経営理念〉 “お客様第一”を基軸に「存在感と魅力ある企業」を目指す

経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に区別し、意思決定の迅速化を図り、効率的な経営を目指します。さらに、社外役員によるモニタリングおよび助言を通じ、適切な経営の意思決定・監督と業務執行を確保するとともに、リスクマネジメント体制およびコンプライアンス体制の向上を図ります。また、経営の透明性を高めるために、適切かつ適時な開示を実施します。

SUBARUのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組みおよび運営方針を明らかにすることを目的として、「コーポレートガバナンスガイドライン」を制定しています。

- ＜コーポレートガバナンスガイドライン＞ PDF/518kB (2022年7月)
- ＜コーポレートガバナンス報告書＞ PDF/322kB (2022年7月)

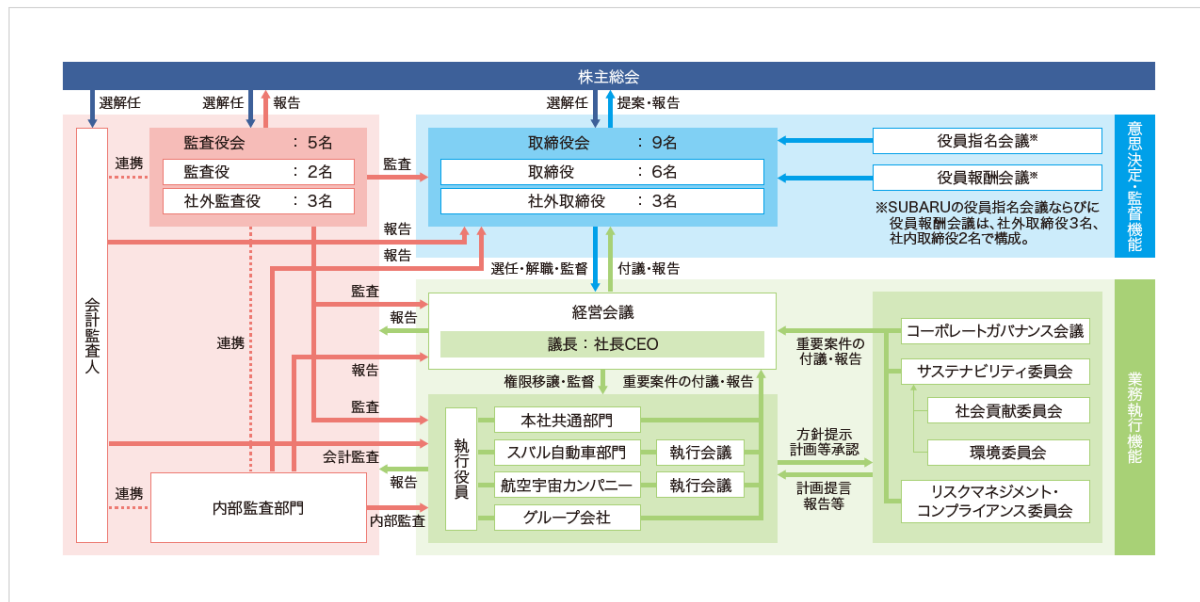
体制

当社は監査役会設置会社を選択し、取締役会（9名うち3名が社外取締役）、監査役会（5名うち3名が社外監査役）において重要な業務執行の決定や監督および監査を行っています。

また、独立性の高い社外取締役および社外監査役の関与により、経営のモニタリングの実効性を高めることなどを通じて、事業の健全性・効率性を高めることが可能な体制としています。当社は現状の機関設計を前提とした実質的なガバナンス体制の向上を図るため、任意の委員会として役員指名会議（取締役5名うち3名が社外取締役）および役員報酬会議（取締役5名うち3名が社外取締役）を設置しています。

2022年6月22日開催の第91期定時株主総会の決議をもって、当社のコーポレートガバナンス体制および取締役会、監査役会、役員指名会議、役員報酬会議の構成は以下の通りとなります。

コーポレートガバナンス体制



取締役・監査役

(2022年6月22日現在)

	氏名	当社における 役位	女性	任期	在任 年数	取締 役会※	監査 役会※	役員指名 会議※	役員報酬 会議※	主な専門分野									
										経営 (トップ経験)	技術開発	製造調達	営業 マーケティング	グローバル	財務・会計	法務・ コンプライアンス・ リスクマネジメント	人財育成	IT・DX	
取締 役	中村 知美	代表取締役 社長 (CEO)		1年	4年	○		○	○	●			●	●			●		
	細谷 和男	取締役 会長			3年	◎		◎	◎				●	●				●	
	水間 克之	取締役専務執行役員 (CFO) (CRMO)			1年	○								●	●	●			
	大舘 哲雄	取締役 専務執行役員			4年	○						●	●		●				
	大崎 篤	取締役 専務執行役員			1年	○						●	●					●	
	早田 文昭	取締役 専務執行役員			1年	○							●	●	●				
	阿部 康行	独立社外取締役			3年	○			○	○	●				●				●
	矢後 夏之 助	独立社外取締役			3年	○			○	○	●	●	●		●				
	土井 美和 子	独立社外取締役	☆		2年	○			○	○		●							
監査 役	加藤 洋一	常勤監査役		4年	1年	○	◎							●		●		●	
	堤 ひろみ	常勤監査役	☆		2年	○	○						●					●	
	野坂 茂	独立社外監査役			3年	○	○							●	●				
	岡田 恭子	独立社外監査役	☆		3年	○	○						●			●			
	古澤 ゆり	独立社外監査役	☆		新任	○	○								●		●	●	

※ ◎は議長、○は出席メンバーを示しています。

* 上記一覧表は、取締役・監査役の有するすべての知見を表すものではありません。

業務執行体制

執行役員制度を採用することに加え、航空宇宙事業部門を社内カンパニー制とすることにより、責任の明確化と執行の迅速化を図っています。また、取締役会で審議する案件を事前に経営会議（取締役会の事前審議機関で全社の経営案件を審議する会議）や執行会議（各執行部門の意思決定機関）にて審議し、問題点を整理することで、取締役会における審議の効率化を図っています。

取締役会

取締役会は、SUBARUのありたい姿、実効的なコーポレートガバナンス、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を実現するため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保します。また、CEOその他の経営陣の指名、評価およびその報酬の決定、直面する重大なリスクの評価および対応策の策定、ならびに重要な業務執行の決定などを通じて、当社のために最善の意思決定を行います。取締役の員数は社内・社外を合わせて15名以内と定款に定めています。

2022年6月22日開催の第91期定時株主総会終結後、取締役会は9名（うち3名が社外取締役）で構成されており、議長は取締役会長が務めています。2021年度は13回開催しました（このほか、会社法第370条および定款に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が1回ありました）。

取締役会の回数および出席率

(年度)

区分	2017	2018	2019	2020	2021
開催回数	17回	16回	13回	12回	13回
出席率	99.0%	98.4%	100.0%	100.0%	100.0%

* 上表の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および定款に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が2018年度は1回、2019年度は2回、2020年度は1回、2021年度は1回。新任取締役については、就任後に開催された取締役会を対象に出席率を算出。

役員指名会議

任意の委員会として役員人事の決定における公正性・透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める委員による十分な審議に基づき、取締役会の構成、CEOを含む経営幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針、その方針に基づいた選解任案および指名案などを決定し、取締役会に答申します。2021年度は役員指名会議を2回開催し、主に当社の役員体制、人事およびその役割分担、重要な連結子会社の代表人事などの答申に関する議論を行いました。

役員報酬会議

任意の委員会として役員報酬の決定における客観性・透明性を確保するため、取締役会の委任に基づき、十分な審議のうえ、取締役の個人別の報酬額等を決定しています。報酬制度の改定など、全体に関わる事項については、役員報酬会議にて承認された案を取締役会にて審議・決定しています。

なお、2021年度は7回開催し、取締役の報酬体系、および取締役の個人別の報酬内容に係る決定方針など改定案の答申、考課に基づいた取締役（社外取締役を除く）および執行役員の業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬に係る個人別金銭報酬債権額などを決定しました。

監査役会

監査役会は、当社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立するため、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行の監査、株主総会に提出する会計監査人の選解任ならびに不再任に関する議案内容の決議、業務監査、会計監査、その他法令で定められた事項を実施します。監査役の員数は、5名以内と定款で定めています。2022年6月22日開催の第91期定時株主総会終結後、5名（うち3名が社外監査役）で構成されており、議長は常勤監査役が務めています。2021年度は12回開催しました。

取締役会の実効性評価

取締役会は、「コーポレートガバナンスガイドライン」のっとり、取締役会の実効性について分析・評価し、洗い出された課題に対する改善策を検討・実施しています。

2021年度は、前年度評価からの定点観測をベースに、これまでの評価で認識された課題に対する取り組みの確認に加え、新型コロナウイルス感

コーポレートガバナンス | コンプライアンス | リスクマネジメント

染症拡大の影響ならびに自動車産業を取り巻く急激な環境変化を踏まえ、取締役会が迅速に議論・検討すべき課題についての自由意見も収集し、分析・評価を行いました。その結果を下記の通り報告します。

評価および分析の方法

- (1) 実施時期 2022年1月
- (2) 回答者 取締役および監査役（計13名）
- (3) 実施要領 第三者機関作成のアンケートによる自己評価方式
 - ① 第三者機関が取締役および監査役に対し、無記名式による自己評価アンケートを実施
 - ② 第三者機関がアンケートを集計・分析
 - ③ 第三者機関より受領した報告書を取締役会で検証・議論
- (4) 質問事項
 - I. 取締役会の運営体制
 - II. 取締役会の監督機能
 - III. 株主との対話
 - IV. 今年度の主な取り組み事項への意見
 - V. 来年度以降の課題
 - VI. 自由意見

各質問に対する自己評価は4段階で行うとともに、取締役会の優れている点、取締役会の実効性をさらに高めるために必要な点などについて回答者自身の考えを自由に記入し、第三者機関に直接提出しました。

評価結果

当社取締役会は、第三者機関から集計・分析結果の報告を受け、以下の通り議論・確認を行いました。

- ・ 前年度までの評価の結果と同様、取締役会の運営面においては、自由闊達で健全な議論が行われていることを確認しました。
- ・ これまでの評価において強みと確認できた点（議長のリーダーシップ、政策保有株式の対応、取締役会の規模）は引き続き高評価にあり、当社の取締役会の強みは仕組みとして継承・継続できていることを確認しました。
- ・ 前年度の課題であったインセンティブ報酬を含む役員報酬の制度設計については、役員報酬制度見直しの議論が活発に行われたことを受けて評価点が大きく改善しました。
- ・ コーポレートガバナンス・コードの改定への対応に関して活発な議論が行われたことで、ガバナンス強化の議論および社会環境問題への対応について評価の改善が見られました。
- ・ 継続課題である中長期的な経営戦略に関する議論については、中期経営ビジョン「STEP」の公表にあたり丁寧な議論ができたことで小幅ながら評価点が改善しました。
- ・ リスク管理体制に関する評価が低下しましたが、半導体不足に伴うサプライチェーンの混乱に起因するものと認識しており、リスク管理の体制・運用については適切に整備されていることを確認しています。
- ・ なお、今回の評価については、13名中4名（取締役3名、監査役1名）が新任であり、各役員において評価基準が異なる可能性があるため、前回評価との単純比較には留意が必要であると判断しています。

前年度評価において認識した課題について

① 中長期的な経営戦略に関する議論の一層の充実

中期経営ビジョン「STEP」の進捗報告の公表にあたり丁寧な議論を行い、また、経営懇話会[※]において「環境ポートフォリオ」を取り上げ十分な議論を行うことで、特に社外役員における当社の事業環境への理解を深めることができたことと認識しています。この結果を踏まえたうえで、自動車産業の動向が不透明・不確実なだけに、中長期的な経営戦略の議論は質量共にさらなる向上が必要であることを認識し、本課題には継続的に取り組んでいくこととしました。

※ 取締役および監査役によって実施される当社の経営における重要テーマについての決議を要しない意見交換会

② インセンティブ報酬を含む役員報酬の制度設計に関する議論

社外役員から報酬構成やインセンティブ設計に対して建設的な意見が提言されるなど、議論が活発に行われ、中期経営ビジョンと連動させた報酬制度への見直しを決定しました。コーポレートガバナンスに対する時代の要請と当社の経営状況に応じて、役員報酬制度が経営陣への適切なインセンティブとして機能するよう、役員報酬会議で課題の検討を継続していくこととしました。

③ グループガバナンスの向上に関する議論

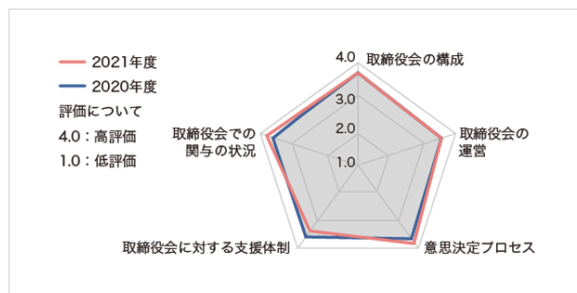
グループガバナンスに関する管理体制は、重要課題が取締役会に適切適切に報告されるなど、毎年着実な前進が図られています。取締役会におけるグループガバナンスへの監督責任は高まっており、管理体制がさらに強化されるよう、定期的なモニタリングを継続していくこととしました。

今後の取り組み

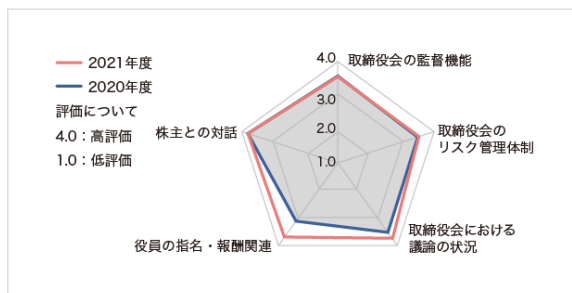
取締役会としては、引き続き中長期的な経営戦略に関する議論を深め、質的な向上を図るための取り組みを継続していくとともに、リスク管理の体制・運用については、半導体不足に伴うサプライチェーンの混乱からリスク管理に対する感応度が上昇したことを踏まえ、新たに認識されたリスクに適切に対処する体制の構築に関する議論の拡充など、今後も中長期的な企業価値向上と持続的な成長を図るべく、取締役会の実効性の維持・向上に取り組んでいきます。

アンケート結果

取締役会の運営体制



取締役会の監督機能・株主との対話



評価項目

カテゴリー		診断項目		
1. 取締役会の運営体制	① 取締役会の構成	取締役会の規模	取締役会の構成（社内外比）	取締役会の構成（多様性・専門性）
	② 取締役会の運営	開催頻度・時間・配分	議題の妥当性	資料の質・量
		資料配付のタイミング	事前説明	説明・報告内容
	③ 意思決定プロセス	議長の采配	十分な議論	-
	④ 取締役会に対する支援体制	情報提供の環境・体制	社外役員への情報提供	社外役員へのトレーニング
社内役員へのトレーニング		-	-	
⑤ 取締役会での関与の状況	取り組み姿勢	全社的視点	相互尊重	
	多様な価値観	ステークホルダー視点	-	
2. 取締役会の監督機能	① 取締役会の監督機能	報告体制	経営の監督	-
	② 取締役会のリスク管理体制	リスク管理体制	子会社管理体制	リスクの情報共有と対策
		対応策の進捗管理体制	コンプライアンス意識の浸透	-
	③ 取締役会における議論の状況	経営戦略の議論	資本政策の議論	政策保有株式の議論
ガバナンス強化の議論		社会・環境問題への対応	-	
④ 役員の指名・報酬関連	役員指名会議・役員報酬会議の構成	後継者育成	インセンティブ報酬	
3. 株主との対話	株主との対話	株主・投資家からの意見の共有	株主・投資家との対話の充実化	-

CEO後継者計画の考え方

当社は、経営トップ（CEO）の交代と後継者の指名が企業価値を大きく左右する重要な意思決定であることを踏まえて、その交代が優れた後継者に対して最適なタイミングでなされることを確保するため、十分な時間と資源をかけて後継者計画の策定および実行に取り組めます。

コーポレートガバナンス | コンプライアンス | リスクマネジメント

取締役会は、優れた後継者に当社の経営を託すために、その重要な責務として、どのステークホルダーにとっても納得感を得られるような後継者計画の策定に取り組みます。また、客観性と透明性の高いCEO交代と後継者の指名を行うために、役員指名会議における議論などを通じて、現CEOによる原案の策定などを適切に監督します。

現CEOは、後継者計画を適切に運用するため、CEO就任と同時に、後継候補者の選考と育成のプロセスを主体的に進めるとともに、社外取締役が後継者候補の評価・選定を適切に行えるよう、普段からモニタリングの機会として後継者候補との直接の接点を増やす工夫をするなど、後継候補者に関する情報提供を継続的に行います。

取締役会および役員指名会議は、その時点における時代認識や当社を取り巻く経営環境の変化、将来にわたるグループ戦略の方向性などを踏まえ、重視または追加で考慮すべき資質や能力要件について継続的に検討を行います。

当社は、客観性を担保し、取締役会や役員指名会議による監督を実効的なものにするためには、社外取締役などが抱えるべき判断軸となる「あるべきCEO像」が前提になると考えます。そのため、取締役会および役員指名会議において、CEOに求められる資質・能力・経験・実績・専門性・人柄などを議論し、SUBARUグループの「あるべきCEO像」および「CEOとして備えるべき5つの資質」として開示しています。

SUBARUグループの「あるべきCEO像」

当社を取り巻く経営環境や当社の企業文化・経営理念・成長ステージ・中長期的な経営戦略・経営課題などを踏まえ、様々なステークホルダーと適切な協働を図りながら、当社の役員・従業員と共に企業価値を最大化させる人材。

SUBARUグループの「CEOとして備えるべき5つの資質」

- ① 「インテグリティ」
- ② 「大局観」
- ③ 「人間力」
- ④ 「胆力」または「変化を牽引する力」
- ⑤ 「成果を実現する力」

役員トレーニング

区分	トレーニングの方針・主なトレーニング
取締役・監査役	方針 その職責を十分に果たすため、経営の監督および監査を行ううえで必要となる事業活動に関する情報や知識を継続的に提供します。
	・会社法をはじめとする関連法令やコーポレートガバナンスに関する情報などを再確認するためのプログラム提供
	・各省庁・経団連・日本取締役協会・日本監査役協会などが開催する研修・セミナーへの参加
社外取締役・社外監査役	方針 SUBARUの経営理念、企業文化、経営環境などについて継続的に情報提供を行うため、執行部門からの業務報告や工場見学などの機会を設けるとともに、役員相互での情報共有、意見交換を充実させるための環境を整備します。
	・就任時における下記情報の提供と継続的なアップデート
	- SUBARUの経営理念、企業文化、経営環境、事業部門・各本部の状況・活動内容および課題に関する担当執行役員からの説明およびディスカッションの機会
	- 製造・研究開発・販売拠点などの視察
	- 取締役・監査役による経営課題に対する懇話会の実施
	- 取締役・監査役による懇話会の実施
	- 全社改善事例発表会など全社的なイベントへの参加

コーポレートガバナンス | コンプライアンス | リスクマネジメント

区分	トレーニングの方針・主なトレーニング
執行役員	方針 次代のSUBARU経営を担う人材育成の観点から、取締役・監査役と同様の機会を提供します。
	・経営者・役員としての意識を醸成し、行動変革につなげることを目的とした外部機関が実施するプログラムへの参加
	・特定テーマに関するリテラシー向上・共有のため、外部講師招聘による講演会などの実施（法務、コンプライアンス、IT、SDGs、メディア対応など）
	・執行役員全員による合宿形式の戦略検討会の実施
	・外部セミナー・講座などへの参加斡旋・支援

* 上記トレーニングに必要な費用は当社が負担します。

区分	2021年度実績
(社外役員を含む) 全役員	・外部機関が開催するセミナー： 3日間のプログラムに新任取締役および新任執行役員が参加 コーポレートガバナンスに関する計5回のプログラムに取締役（1名）が参加 大学主催の選択方式による公開講座を希望者が受講
	・外部講師招聘による講演会：経営課題をテーマとした講演を全役員を対象として実施（計7回）
	・外部講師招聘による研修会：会社法など特定テーマにおける専門家による研修会をオンデマンド配信により実施（計2回）
社外取締役・社外監査役	・執行役員ほかからの業務説明およびディスカッション
	・取締役・監査役による経営懇話会：全取締役・監査役合計13名が参加（半期に1回、合計2回実施）
	・社内発表会および展示会：将来技術・品質をテーマに社外取締役・社外監査役が参加

役員一覧

取締役・監査役・執行役員

＞ 企業情報 役員一覧

社外取締役・社外監査役

選任基準

- ・社外取締役には、経営陣から独立した立場からのモニタリング機能と、広範かつ高度な知見に基づく経営に対する的確な助言者の役割を期待しています。
- ・社外監査役には、経営陣から独立した経営監視機能として、広範かつ高度な知見に基づく適法性・妥当性の観点からの監査の役割を期待しています。
- ・東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する判断基準の他、社外役員の独立性に関する判断基準を定め、社外取締役および社外監査役を選任しています。

コーポレートガバナンス | コンプライアンス | リスクマネジメント

各社外役員の選任理由・活動状況

	独立役員 ※	選任理由	2021年度 出席回数		重要な兼職の状況 (2022年6月30日現在)
			取締役会	監査役会	
社外取締役	○	阿部康行氏は、住友商事株式会社の代表取締役専務執行役員として、監督と執行の両面から経営に携わった経歴を有し、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知識を備え、IT分野における高度な知見を有しています。同氏は、2016年6月より当社独立社外監査役を3年間歴任し、この間、取締役の職務執行の監査に加え、当社が抱える課題の本質を捉えて、適時適切に経営陣に対する忌憚のない発言などを行っています。また、2019年6月より当社独立社外取締役に就任し、当社の経営に対する有益な提言を行っていることから、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十分な助言と監督を期待できると判断し、選任しました。	13回 / 13回	-	HOYA株式会社 社外取締役 早稲田大学ベンチャーズ株式会社 取締役会長 株式会社オレンジ・アンド・パートナーズ 顧問
	○	矢後夏之助氏は、株式会社荏原製作所において代表取締役社長、取締役会長を歴任し、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知識を備え、さらに、内部統制・ガバナンス分野における高度な知見を有しています。同氏は、2019年6月より当社独立社外取締役に就任し、豊富な経験と幅広い知識および企業の社会的責任に関する高い見識をもとに当社の経営に対する有益な提言を行っていることから、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十分な助言と監督を期待できると判断し、選任しました。	13回 / 13回	-	公益財団法人荏原山記念文化財団 代表理事 J. フロント リテイリング株式会社 社外取締役
	○	土井美和子氏は、株式会社東芝において情報技術分野の研究者・責任者として長年にわたる豊富な経験と、同分野における専門家として多数の功績を上げています。また、その高度な専門性と豊富な経験・知識から、政府の委員会委員なども歴任しています。同氏は、2020年6月より当社独立社外取締役に就任し、当社の経営に対する新たなイノベーションの創出に向けた有益な提言を行っていることから、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十分な助言と監督を期待できると判断し、選任しました。	13回 / 13回	-	国立研究開発法人情報通信研究機構 監事（非常勤） 東北大学 理事（非常勤） 奈良先端科学技術大学院大学 理事（非常勤） 株式会社三越伊勢丹ホールディングス 社外取締役 日本特殊陶業株式会社 社外取締役
社外監査役	○	野坂茂氏は、日本オラル株式会社取締役執行役員副社長、同社取締役副会長および最高財務責任者として、監督と執行の両面から経営に携わった経歴を有し、企業経営者としての豊富な経験と知見を有しています。2019年6月より当社独立社外監査役に就任し、企業活動における会計・財務の広範な見識をもとに当社の経営に対して有益な提言を行っていることから、社外監査役として適任であると考え選任しました。	13回 / 13回	12回 / 12回	株式会社ドットディー 社外監査役 株式会社AI Dynamics Japan 顧問
	○	岡田恭子氏は、株式会社資生堂においてCSR、企業文化などの分野を中心とした豊富な経験と知見および同社監査役として経営の監査に携わった経歴を有しています。2019年6月より当社独立社外監査役に就任し、CSRや企業の文化活動など企業活動における広範な見識をもとに当社の経営に対して有益な提言を行っていることから、社外監査役として適任であると考え選任しました。	13回 / 13回	12回 / 12回	大王製紙株式会社 社外監査役 株式会社ジャックス 社外取締役 日本電気株式会社 社外監査役
	○	古澤ゆり氏は、国土交通省において要職を歴任し、内閣の機関では働き方改革・女性活躍・ダイバーシティ推進に携わり、また、民間企業での海外事業展開も経験しており、幅広い視野と高い見識を有しています。以上のような同氏の経歴、幅広い経験と高い見識を踏まえ、当社の社外監査役として独立した立場からその職務を適切に遂行していただけるものと期待し、社外監査役として適任であると考え選任しました。	-	-	株式会社クボタ 社外監査役
<p>* 上表の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および定款に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が1回ありました。</p> <p>土井美和子氏は、2019年6月17日付で株式会社三越伊勢丹ホールディングスの社外取締役に就任しましたが、その子会社である株式会社エムアイカードは、同子会社が供給するクレジットカード「エムアイカードプラスゴールド」に係る役務の取引について、不当景品類不当表示防止法第5条第1号または第2号に該当する不当な表示を行っていたとして、消費者庁より2019年7月8日付で措置命令を受け、2020年3月24日付で課徴金納付命令を受けました。同氏は、事前に当該事実を認識していませんでした。同氏は、当該事実の判明後においては、株式会社三越伊勢丹ホールディングスの取締役会での審議を通じて、同社および同子会社を含む同社グループにおける再発防止策の策定と、全従業員への当該事実の周知および従業員教育の強化に尽力するなど、その職責を果たしています。</p>					

※ 独立役員：証券取引所が定める一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役および社外監査役。

役員報酬

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、役員報酬会議にて承認された案を2021年5月17日開催の取締役会において審議・決定しており、その概要は次の通りです。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、以下に掲げる項目の観点から決定することを基本方針とする。

- (1) その役割と責務に相応しい水準とし、適切、公正かつバランスの取れたものとする。
- (2) 企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機付けや優秀な人材確保に配慮した体系とする。

具体的には、基本報酬、短期業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬（国内非居住役員は譲渡制限付株式に代わりファントムストック）により構成し、社外取締役については、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。なお、個人別の報酬の総額及び各項目の水準は、外部専門機関等の調査データを活用し、職責や社内社外の別に応じて設定する。

2. 業績連動報酬を除く金銭報酬（以下「固定金銭報酬」という）、業績連動報酬及び非金銭報酬の額等の決定に関する方針（報酬を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

(1) 固定金銭報酬に関する方針

基本報酬として、月例の固定報酬を支給する。個人別の支給額は、役位を基礎とし経営環境等を勘案して具体的な金額を決定するものとする。

(2) 業績連動報酬に関する方針

短期業績連動報酬として、業績指標（KPI）として当事業年度の連結経常利益実績^{*}を基礎とする役位に応じた報酬テーブルを設定し、当社の資本政策に合致した経営指標であるROE及び自己資本比率改善度のマトリクスによる補正を加え、非取締役執行役員は人材育成や経営環境等を勘案したうえで、具体的な金額を決定し、毎年、一定の時期に現金報酬として支給する。業績指標（KPI）は、適宜、環境の変化に応じて役員報酬会議の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

(3) 非金銭報酬に関する方針

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬を交付する。具体的には、毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲及び諸般の事情を勘案して決定した金銭報酬債権を付与し、当該金銭報酬債権の現物出資により普通株式を割当てる。なお、譲渡制限付株式報酬として割り当てる当社の普通株式は年10万株以内（執行役員に対して交付する譲渡制限付株式を含む。）とする。また、当社は、割当対象役員との間で、概要、①対象役員は、一定期間、割当てを受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと、②一定の事由が生じた場合には当社が当該普通株式を無償で取得すること等を含む内容とする譲渡制限付株式割当契約を締結する。国内非居住役員に対しては、譲渡制限付株式報酬の交付に代わり、当該株式報酬と相当分のファントムストックを付与し、その取り扱い譲渡制限付株式割当契約に準じるものとする。

3. 固定金銭報酬の額、業績連動報酬の額及び非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

社外取締役を除く取締役の種類別の報酬割合については、外部専門機関を利用して調査した同業企業ならびに同業他社の報酬水準及び報酬ミックスを参考に、また、当社従業員給与の水準、社会情勢などを考慮して適切に設定するものとし、役位別に短期業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬の報酬テーブルを定める。各報酬テーブルを変更する場合は、役員報酬会議にて承認された案を取締役会にて審議・決定する。

4. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬等の決定にあたっては、取締役会決議に基づき、役員報酬会議がその具体的内容について委任を受けるものとし、社外取締役も含めた委員による十分な審議の上で決定する。

その権限の内容は、基本報酬、短期業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬（国内非居住役員は譲渡制限付株式に代わりファントムストック）の具体的な額の決定、並びにそれらの支給時期等とする。なお、譲渡制限付株式報酬にかかる個人別の割当株式数は、役員報酬会議の決定を踏まえ、取締役会の決議によって定める。

報酬制度の改定など全体に関わる事項については、役員報酬会議にて承認された案を取締役会にて審議・決定する。

役員報酬会議は、役員報酬決定プロセスに関する透明性や実効性を担保するため、取締役会の決議により社外取締役が過半数となる構成とし、議長は取締役会の決議によって選任する。

^{*} 当社グループは国際会計基準（IFRS）を任意適用しているため、日本基準の連結経常利益に組み替えて評価。

以上

取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役に支給する1年間の報酬等の総額は、2016年6月開催の第85期定時株主総会の決議により、12億円以内（うち社外取締役分2億円以内）としています。譲渡制限付株式報酬の付与に関する金銭報酬の総額は、2017年6月開催の第86期定時株主総会の決議により、上記の範囲内で、年額2億円を上限としています。

監査役に支給する1年間の報酬等の総額は、2006年6月開催の第75期定時株主総会の決議により、1億円以内としています。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当社は、現状の機関設計を前提とした実質的なガバナンス体制の向上を図るため、任意の委員会として役員報酬会議を設置しています。個人別の報酬額等の具体的内容については、取締役会の委任決議に基づき、役員報酬会議が、社外取締役も含めた委員による十分な審議のうえで決定しています。その権限の内容は、基本報酬、短期業績連動報酬および譲渡制限付株式報酬の具体的な額の決定ならびにそれらの支給時期などです。また、譲渡制限付株式報酬に係る個人別の割当株式数は、役員報酬会議の決定を踏まえ、取締役会の決議によって定めています。なお、報酬制度の改定など全体に関わる事項については、役員報酬会議にて承認された案を取締役に諮り、取締役会にて審議・決定しています。

2021年度の役員報酬会議は、代表取締役2名、社外取締役3名により構成され、議長は細谷和男氏が務めました。役員報酬会議における役員報酬決定プロセスに関する透明性や実効性を担保するため、取締役会の決議により議長を選任し、社外取締役が過半数となる構成としています。

2021年度は7回開催し、報酬体系についての議論、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針などの策定、考課に基づいた取締役（社外取締役を除く）および執行役員の業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬に係る個人別金銭報酬債権額等を決定しました。

業績連動報酬等に関する事項

当社は、2021年5月11日に発表した中期経営ビジョンの進捗報告「STEP2.0」において、自己資本比率は50%を確保し、ROEは10%以上を目指すことを公表しています。これらの目標を踏まえ、役員報酬会議は取締役会の委任を受け、2021年度の連結経常利益実績※を基礎とし、ROEおよび自己資本比率改善度のマトリクスによる補正を加え、各取締役に支給する短期業績連動報酬を決定しています。なお、社外取締役には、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う役割を考慮し、短期業績連動報酬の支給は行っていません。

※ SUBARUグループは2019年度より国際財務報告基準（IFRS）を任意適用しているため、日本基準の連結経常利益に組み替えて評価しました。

2021年度業績に対する業績連動報酬等の額の策定に用いた業績指標に関する実績は次の通りです。

業績指標	実績
連結経常利益実績	1,115億円
ROE	3.8%
自己資本比率	53.4%（前年度比+1.3%）

非金銭報酬等の内容

当社は、取締役にに対し、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬を交付し、そのための金銭報酬を支給しています。取締役は取締役会決議に基づき、上記の通り支給された金銭報酬に係る債権の全部を現物出資財産として当社に給付し、それと引き換えに、当社の普通株式の発行または処分を受けるものとします。なお、係る発行または処分にあたっては、当社と取締役との間で、当該株式に関して割り当てを受けた日より3年間の譲渡制限期間が付されるなどの内容を含む譲渡制限付株式割当契約を締結することとしています。

なお、社外取締役には、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う役割を考慮し、譲渡制限付株式報酬の支給は行っていません。

取締役報酬制度のイメージ（社外取締役を除く）



コーポレートガバナンス | コンプライアンス | リスクマネジメント

2021年度に係る取締役および監査役の報酬等の総額

区分	員数	報酬等の総額（百万円）			
		基本報酬 （月額固定）	短期業績 連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役 （社外取締役を除く）	9	294	51	52	397
監査役 （社外監査役を除く）	3	56	-	-	56
社外役員	5	59	-	-	59
合計	17	409	51	52	512

※1 上表には、当事業年度の末日までに退任した社内取締役3名および社内監査役1名を対象に含んでいます。当事業年度末においては、取締役は9名（うち社外取締役3名）、監査役は4名（うち社外監査役2名）です。

※2 上表の譲渡制限付株式報酬には、国内非居住者に付与されるファントムストック費用計上額を含む。

2022年度（第92期）における役員報酬の見直しについて

当社は、取締役および執行役員（社外取締役を除き、以下「取締役等」という）を対象に、取締役等に対するSUBARUの中長期的な企業価値の持続的な向上を図るインセンティブ付けおよび株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、2022年6月22日開催の第91期定時株主総会での決議をもって、第92期より役員報酬制度を以下の通り見直しました。

a. 役員報酬制度見直しの目的

中期経営ビジョン「STEP」（以下「STEP」という）に掲げる重点取り組みの達成、SUBARUグループの業績および中長期的な企業価値向上への取締役等の貢献意欲向上をより加速させることを目的に、報酬の業績連動性の強化、株式報酬比率の引き上げ、あわせて、株式報酬制度の一部に付与株式数を目標業績の達成度合いに連動させる変動報酬型（PSU[※]）を加える報酬構成の見直しを行うものです。

※ パフォーマンス・シェア・ユニット

b. 役員報酬制度見直しの概要

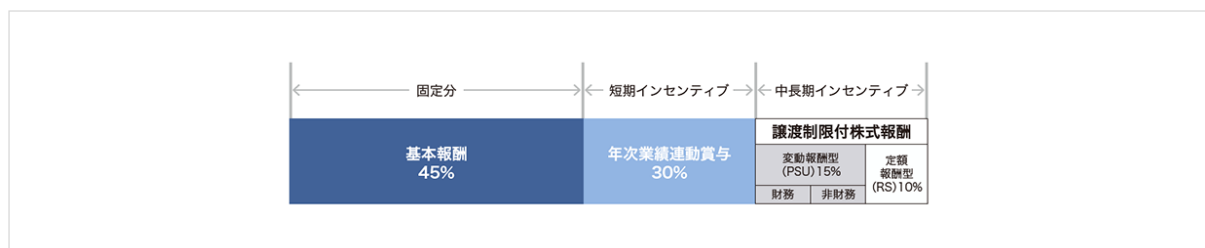
（Ⅰ）報酬構成

代表取締役社長CEOの報酬割合は、「STEP」で掲げる業績指標を達成した際に、基本報酬45%、年次業績連動賞与30%、譲渡制限付株式報酬25%（変動報酬型（PSU）15%＋定額報酬型（RS[※]）10%）となるように設計します。

社外取締役の報酬は、従前の通り、基本報酬のみとします。

※ リストリクテッド・ストック

改定後の取締役報酬制度のイメージ（代表取締役社長CEOの場合）



（Ⅱ）年次業績連動賞与（短期インセンティブ）

業績指標（KPI）として当事業年度の連結税引前利益実績を基礎とし、上位の役位ほど年次業績への連動性を強めた報酬テーブルを設定し、毎年一定の時期に現金報酬として支給します。また、専務執行役員、常務執行役員、執行役員に対しては、業績および人材育成への貢献度などを勘案したうえで具体的な金額を決定します。なお、社外取締役への支給は行いません。

（Ⅲ）譲渡制限付株式報酬（中長期インセンティブ）

SUBARUは、取締役等を対象に、当社の中長期的な企業価値の持続的な向上を図るインセンティブ付けおよび株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、2017年度より定額報酬型（RS）の譲渡制限付株式報酬を導入しています。このたび、SUBARUグループの中期経営ビジョンの目標達成を後押しするため、変動報酬型（PSU）の譲渡制限付株式報酬を加え、株式報酬のウェイトが高まる報酬構成としました。また、変動報酬型（PSU）の業績指標（KPI）は、中期経営計画や経営指標の更新に連動して見直すものとし、今回の改定では、「STEP」の重点取り組みの達成を目指し、定量（財務）評価に連結ROEを、定性（非財務）評価に従業員エンゲージメント（従業員満足度評価）を採用します。なお、社外取締役への支給は行いません。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、以下に掲げる項目の観点から決定することを基本方針とする。

(1) その役割と責務に相応しい水準とし、適切、公正かつバランスの取れたものとする。

(2) 企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機付けや優秀な人材確保に配慮した体系とする。

具体的には、社外取締役を除く取締役については、基本報酬、年次業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬（国内非居住者については譲渡制限付株式に代わりファントムストック）により構成する。社外取締役については、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。なお、個人別の報酬の総額及び各項目の水準は、外部専門機関等の調査データを活用し、職責や社内社外の別に応じて設定する。

2. 業績連動報酬を除く金銭報酬（以下「固定金銭報酬」という）、業績連動報酬及び非金銭報酬の額等の決定に関する方針（報酬を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

(1) 固定金銭報酬に関する方針

基本報酬として、月例の固定報酬を支給する。個人別の支給額は、役位を基礎とし経営環境等を勘案して具体的な金額を決定するものとする。

(2) 業績連動報酬に関する方針

社外取締役を除く取締役に対する年次業績連動賞与として、業績指標（以下「KPI」という）として当事業年度の連結税引前利益実績を基礎とする役位に応じた報酬テーブルを設定し、毎年一定の時期に、現金報酬として支給する。

また、当社グループの中長期戦略の目標達成を後押しするため、非金銭報酬として付与する譲渡制限付株式報酬（後記(3)）の一部について、付与株式数を目標業績の達成度合いに連動させるパフォーマンス・シェア・ユニット（以下「PSU」という）とする。PSUのKPIは、中期戦略において重視する財務指標である連結株主資本利益率に加え、非財務指標として従業員エンゲージメントを採用する。なお、年次業績連動賞与及びPSUのKPIは、環境の変化に応じて適宜に、役員報酬会議の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

(3) 非金銭報酬に関する方針

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、社外取締役を除く取締役を対象に譲渡制限付株式報酬を交付する。譲渡制限付株式報酬は、その一部を定額報酬型、残りを変動報酬型とし、いずれについても在任中の譲渡を禁止し、退任時に譲渡制限を解除するものとする。

定額報酬型の譲渡制限付株式報酬（RS）は、毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲及び諸般の事情を勘案して決定した基準額に相当する数の当社普通株式を交付する。

変動報酬型の譲渡制限付株式報酬（PSU）は、毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲及び諸般の事情を勘案して決定した基準額に相当する数のユニット（1ユニット=1株換算）を付与し、評価期間後、ユニット数に業績指標の目標達成度合いに連動して定められる支給率（50%～100%）を乗じて算定された数の当社普通株式を交付する。

なお、譲渡制限付株式報酬として取締役に割り当てる当社の普通株式は、RSとPSUを合わせて、年15万株以内とする。また、当社と取締役との間で、概要、①当社の役員に在任する間は一定期間、割当てを受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと、②一定の事由が生じた場合には当社が当該普通株式を無償で取得すること等を含む内容とする譲渡制限付株式割当契約を締結する。取締役が株式の交付時において国内非居住者である場合には、譲渡制限付株式報酬の交付に代わり、当該株式報酬と相当分のファントムストックを付与し、その取り扱いは譲渡制限付株式割当契約に準じるものとする。

3. 固定金銭報酬の額、業績連動報酬の額及び非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

社外取締役を除く取締役の種類別の報酬割合については、外部専門機関を利用して調査した同業企業ならびに同業他社の報酬水準及び報酬ミックスを参考に、また、当社従業員給与の水準、社会情勢等を考慮し、概ね次の割合を目安とする（業績連動報酬については基準額の割合）。

	内訳				割合	
	基本報酬	年次業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬		社長	社長以外の取締役
			RS	PSU		
固定金銭報酬	●				45%	50%
業績連動報酬		●		●	45%	40%
非金銭報酬			●	●	25%	20%

報酬水準及びミックスは、当社の経営環境、及び同業企業、同業他社の状況その他の事情を勘案し、適宜、役員報酬会議の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

4. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬等の決定にあたっては、取締役会決議に基づき、役員報酬会議がその具体的内容について委任を受けるものとし、社外取締役も含めた委員による十分な審議の上で決定する。その権限の内容は、基本報酬、年次業績連動賞与及び譲渡制限付株式報酬等の具体的な額の決定、並びにそれらの支給時期等とする。なお、譲渡制限付株式報酬にかかる個人別の割当株式数は、役員報酬会議の決定を踏まえ、取締役会の決議によって定める。

報酬制度の改定など全体に関わる事項については、役員報酬会議にて承認された案を取締役に諮問・決定する。

役員報酬会議は、役員報酬決定プロセスに関する透明性や実効性を担保するため、取締役会の決議により社外取締役が過半数となる構成とし、議長は取締役会の決議によって選任する。

以上

利益相反防止

利益相反取引が行われるおそれがあるときは、事前にと取締役会において承認を得ています。

年に一度、4月の取締役会で過年度の各取締役の兼職状況の報告を行っています（不正な取引や職務に支障を及ぼす兼務のないことの報告）。

監査

監査役監査

当社は、「監査役監査基準」など監査役監査の実効性を確保するための社内規程や内部通報制度などを整備し、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項、重大な法令・定款違反、その他コンプライアンス上重要な事項が生じた場合、取締役および使用人から、監査役が必要に応じて情報収集できる体制を整備しています。また、監査役は職務を補助するため、取締役からの独立性が確保された当社の使用人を配置し社内にて周知することで、監査役は業務が円滑に遂行できる体制にしています。

2021年度は、(1) リスクマネジメント推進状況、(2) グループガバナンス体制、(3) 中期経営ビジョン「STEP」の進捗状況の確認を重点監査項目とし、各部門・グループ会社におけるガバナンスを含む経営全般の課題解決に向けた取り組みの健全性について確認を行いました。

具体的な取り組み

1) 経営モニタリングと執行状況の確認

各監査役は、監査役監査計画に基づき、取締役会、経営会議、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会など、重要な会議に出席し、経営意思決定プロセスのモニタリングを行うとともに、必要に応じて説明を求め、積極的に意見を述べています。また、取締役や執行役員等との意見交換および主要な事業所やグループ会社への往査などを通じ、重点監査項目を中心に内部統制の整備・運用状況を含む業務執行状況を確認しました。

なお、必要に応じて適宜、オンライン会議などのリモート手段を活用するなど、監査の実効性を確保しています。

2) 内部統制関係部門とのミーティング

法務部、リスクマネジメント・コンプライアンス室からは、内部通報制度の運用状況を含むコンプライアンス上の懸念事項などについて毎月報告を受け、人事部からは、定期的に懲戒案件および労働災害などの状況について報告を受けています。

また、子会社を管理する担当部署からは、子会社のガバナンスおよび内部統制の状況などについて適宜報告を受けています。

3) 三様監査体制における連携

内部監査部門とは、監査業務報告会を毎月開催し、すべての内部監査結果について報告を受け、内部統制上の課題などについて情報・意見交換を行っています。

また、会計監査人とは、四半期ごとに会計監査の状況について報告を受け、監査上の主要な検討事項などについて意見交換を随時行っており、三様監査体制下における緊密な相互連携を図っています。

さらに、グループ会社の監査役とも、意見交換会を適宜開催し、情報共有を行うほか、グループ会社往査時に当該会社の監査役に陪席を求めめるなど、連携を図っています。

以上の監査活動を通じて確認した所見に基づき、全監査役と取締役会議長および代表取締役との意見交換やグループ企業社長会など、様々な執行側との機会を捉えて、グループガバナンスの強化を含む、重要経営課題の解決に向けた情報共有を図るとともに、必要な助言・提言を行っています。

内部監査

当社は、内部監査の組織として社長直属の監査部（15名）を設置しており、SUBARUおよび国内外のグループ会社の業務遂行について独立・客観的な立場で内部統制の整備・運用状況およびリスクマネジメントの有効性を評価し、改善に向けた助言・提案を行っています。監査部は、年度初めにグループ全体のリスクおよび内部統制の状況を考慮して作成する年度の業務監査計画に従って計画的に業務監査を実施し、監査報告書については、社長に直接報告すると同時に、すべての取締役および監査役ならびに関係部門に配付しています。さらに、これと並行して、半期ごとに取締役会で、四半期ごとに全執行役員で構成される合同会議で報告しています。

SUBARUの監査部と監査役は、「三様監査体制における連携」に記載した通り、連携を深め監査機能強化を図っています。また、会計監査人とは、四半期ごとに監査計画や監査結果などについて情報共有を行うことで監査機能の強化に努めています。なお、監査部は、定期的に外部の専門家による評価を受け、監査業務が適切に行われていることを確認しています。

内部統制

体制

内部統制とリスクマネジメントの実効性を高めることを目的に、監査部をリスクマネジメントグループ（CRMO《最高リスク管理責任者》が統括）から独立させ、内部監査部門の組織上の独立性をより高いレベルで確保し、内部統制の有効性を高める体制を整えています。

内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制の整備」「その他株式会社の業務ならびに当該株式会社およびその子会社から成る企業集団の適正を確保するために必要なものとして、法務省令で定める体制の整備」についての基本方針を取締役会において決議しています。なお、この基本方針については、随時見直しを図り、整備・運用を行っています。

財務報告に係る内部統制

金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」に関して、財務報告に係る内部統制の評価は、連結会計年度の末日を基準日として行われており、評価にあたっては、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価に関する基準に準拠しています。

2022年3月31日現在の財務報告に係る内部統制の整備状況については、適正に整備され、有効に機能していることをCEO（最高経営責任者）、CFO（最高財務責任者）が評価・確認し、その旨の内部統制報告書を会計監査人の監査を得て発行しました。

▶ [第91期 有価証券報告書及び内部統制報告書](#) 

SUBARUのグループガバナンス

SUBARUグループでは、健全なコーポレートガバナンスをはじめとする社会的要請に応え、「ブランド価値の維持・向上」と「グループ総合力の向上」のため、グローバルに広がるグループ各社の健全な事業運営に資するグループワイドなガバナンス態勢を整備しています。

グループ会社（SUBARU販売特約店を除く国内関係会社）

SUBARUグループのガバナンス強化の取り組みとして、2021年4月に組織改正を伴う新たなグループ協働体制へ移行し、「グループ会社」各社とその事業を所管するSUBARUの「事業管理責任部署」がより一体となった事業活動を推進しています。また、その活動をSUBARUのコーポレート部門が横串を通して支援する体制づくりを進めており、グループガバナンスの実効性を高める活動に取り組んでいます。

1. 新たなグループ協働体制の取り組み

2021年度は、新たな協働体制のスタートとして、グループガバナンスに関わるSUBARUの関連部署が担う「役割と責任」をあらためて定義したうえで「子会社管理全社規則」にも反映し、明確化しました。グループ会社とSUBARUとのガバナンス活動の基盤を整えるとともに、各関連部署が連携を深めながらガバナンス活動を推進しています。

■事業管理責任部署の役割と責任

所管するグループ会社の役割・ミッションの明確化や事業運営の全般管理、経営基盤の構築支援など

■コーポレート機能部署の役割と責任

グループ会社に対する、方針やガイドラインの提示、コーポレート機能領域における支援と協働など

■経営企画部の役割と責任

グループガバナンス態勢の構築、グループ横断的課題の対応、業績評価制度の運営など

2. ガバナンスの実効性を高めるための取り組み

グループ会社との情報共有や意見交換の場づくり、教育機会の創出は、ガバナンスの基本活動として継続して推進しています。特に2021年度は、主にコーポレート機能の関連テーマを扱う「管理部門定例会」の開催を期に1回から隔月へと増やし、コミュニケーション拡大と諸課題の迅速な対応につなげています。また、従業員向け教育をリモート形式化し、コロナ禍においても必要な研修が受講できる環境を整えました。このほか、各グループ会社へのSUBARUからの取締役の派遣、常勤監査役の適切な配置を引き続き実施しています。これらの取り組みにより、グループガバナンスのさらなる実効性の向上を図っています。

SUBARUグループでの取り組み

- ・グループ会社専用ポータルサイトによる情報共有
- ・グループ会社「社長会」の開催（3回）
- ・「管理部門定例会」の開催（2021年度より隔月）
- ・「新任役員研修会」の開催（1回）
- ・グループ会社従業員向け「階層別教育」の開催（2021年度よりリモート形式化）
- ・各社の非常勤取締役として、SUBARUの事業管理責任部署より人員を派遣、経営に関与
- ・常勤監査役の適切配置による監査の質の向上（12名）

特約店

販売特約店に特化した取り組み

- ・「G10トップミーティング」の開催
- ・「監査部門連絡会議」の開催（半期ごと）
- ・「総務IT専門委員会」の開催（半期ごと）
- ・常勤監査役の適切配置による監査の質の向上（常勤1名、非常勤11名）

※（ ）は2021年度実績

政策保有株式

(1) 政策保有に関する方針

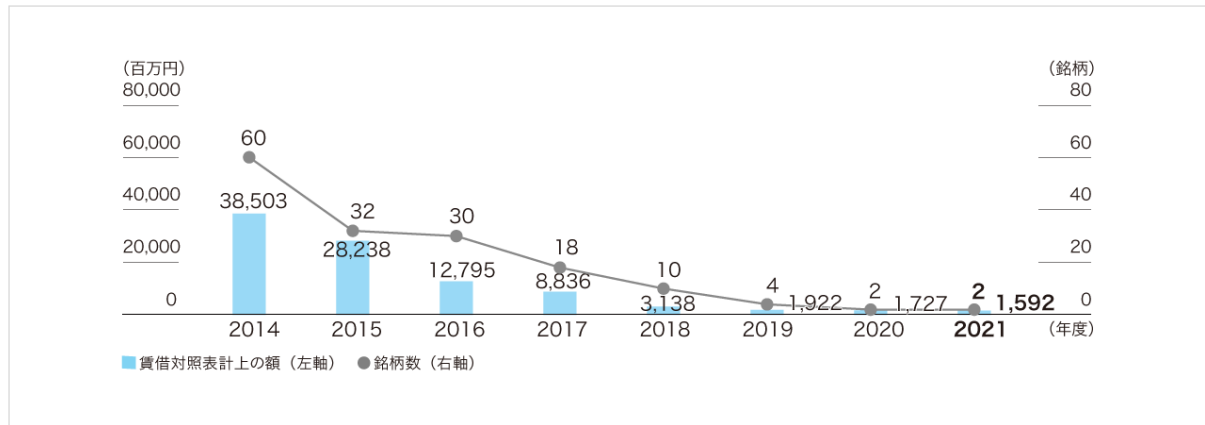
SUBARUは、政策保有株式として保有する上場株式について当該企業と対話を行い、毎年取締役会において、定量的には保有に伴う便益を「配当利回り」で、資本コストは「WACC」でそれぞれ測定し比較検証しています。その結果を参考に、定性的に中長期的な経営戦略および事業戦略に資すると判断した場合のみ保有を継続することとしています。

(2) 政策保有株式にかかる検証の内容

上記の方針に基づき、政策保有株式として保有する上場株式の縮減を着実に行ってまいりました。2015年3月末時点で保有していた60銘柄が、縮減の結果、2021年3月末時点では2銘柄となりました。これら2銘柄は下記の理由から現時点で保有は不可欠であると判断していますが、今後も継続的に、少なくとも年に一度は当該企業と対話を行い、毎年取締役会において評価・精査し、保有の要否について判断していきます。

コーポレートガバナンス | コンプライアンス | リスクマネジメント

上場株式の銘柄数および貸借対照表計上額の合計額



2022年3月31日現在

銘柄	株式数 (株)	貸借対照表 計上額 (百万円)	保有目的
株式会社群馬銀行	2,850,468	1,009	主力工場の地元の地方銀行として、SUBARUのみならず、地場サプライヤーの日米拠点に対しても、金融業務を通じて支援を受けています。重要なパートナーとして、金融取引などを対等かつ円滑に推進するために保有を継続します。
株式会社みずほフィナンシャルグループ	372,097	583	みずほフィナンシャルグループ各社より、金融取引を中心にサポートを受けており、中でもみずほ銀行は、SUBARUの最重要取引銀行として長年にわたり幅広く経営をサポートいただいています。取引を対等かつ円滑に推進するために保有を継続します。

(3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式として保有する上場株式の議決権行使については、業績不振が継続していないか、十分な人数の独立社外取締役を設置し適切に経営の監督が行われているか、コーポレートガバナンス上の問題がないかなどの評価項目を備えた議決権行使基準を取締役に審議のうえで定めています。これを原則としつつも、画一的な判断とならないよう、少なくとも毎年1回は保有先と対話を行い、当該企業の業績、経営方針および中長期経営計画に鑑みたくうえで、企業価値の向上、コーポレートガバナンスおよび社会的責任の観点も踏まえ、適切に議決権を行使しています。

また、今後も毎年、議決権行使基準は見直しの要否を検証していきます。

コンプライアンス

考え方

SUBARUでは、「コーポレートガバナンスガイドライン」において、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つと位置づけています。そして、全社的なコンプライアンスの徹底がSUBARUの経営の基盤を成すことを強く認識し、企業活動上求められるあらゆる法令・社内諸規程などの遵守はもとより、社会一般の倫理、常識および規範に則した公明かつ公正な企業活動を徹底して遂行することを従業員一人ひとりに浸透させ、行動につなげるべく、コンプライアンス体制・組織の構築および運営、ならびに各種研修などの活動を行っています。

＜ [コーポレートガバナンスガイドライン](#)  PDF/518kB (2022年7月)

コンプライアンスに係る諸規程

SUBARUは、コンプライアンスに関する体制・組織および運営方法を定めた「リスクマネジメント・コンプライアンス全社規則」などのコンプライアンス関連諸規程を定め、コンプライアンスに係る取り組みの充実を図っています。



コンプライアンスマニュアル

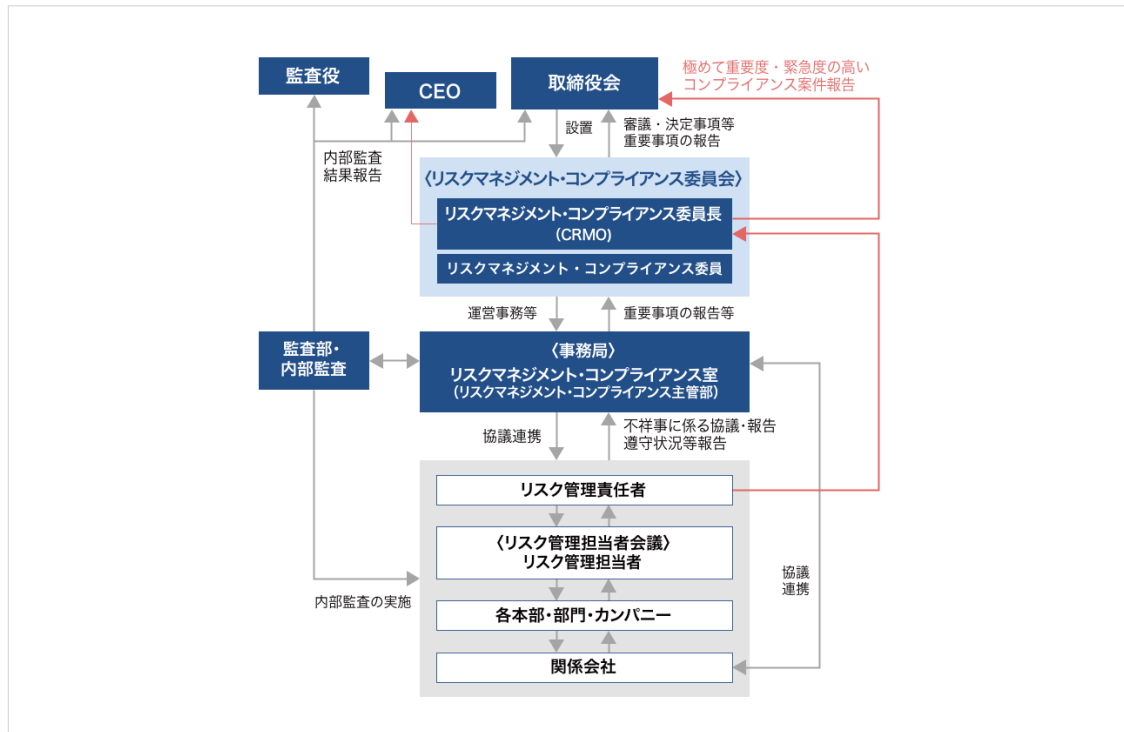


コンプライアンスマニュアル・
エッセンシャル版

体制

SUBARUは、コンプライアンスを推進する全社的な組織として「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を設置し、リスクマネジメントに係る重要事項とともに、コンプライアンスに係る重要事項に関して審議・協議・決定、情報交換などを行っています。また、各部門はそれぞれコンプライアンス推進のための実践計画（コンプライアンス・プログラム）を毎年度策定し、継続的・計画的な自主活動を進めています。

コンプライアンス体制



取締役会が選任したCRMO（最高リスク管理責任者）が、同委員会の委員長となり、リスクマネジメント・コンプライアンス室が同委員事事務局を務めています。同委員長の指揮のもと、コンプライアンスに関するグローバルかつグループワイドでの取り組みを実行し、定期的にその活動状況を取締役に報告しています。

コンプライアンス・ホットライン制度

SUBARUと国内のグループ企業で働く従業員や派遣社員は、グループ内のコンプライアンスに関する問題を発見した場合、「コンプライアンス・ホットライン」を利用して「内部通報窓口」に相談することができます。

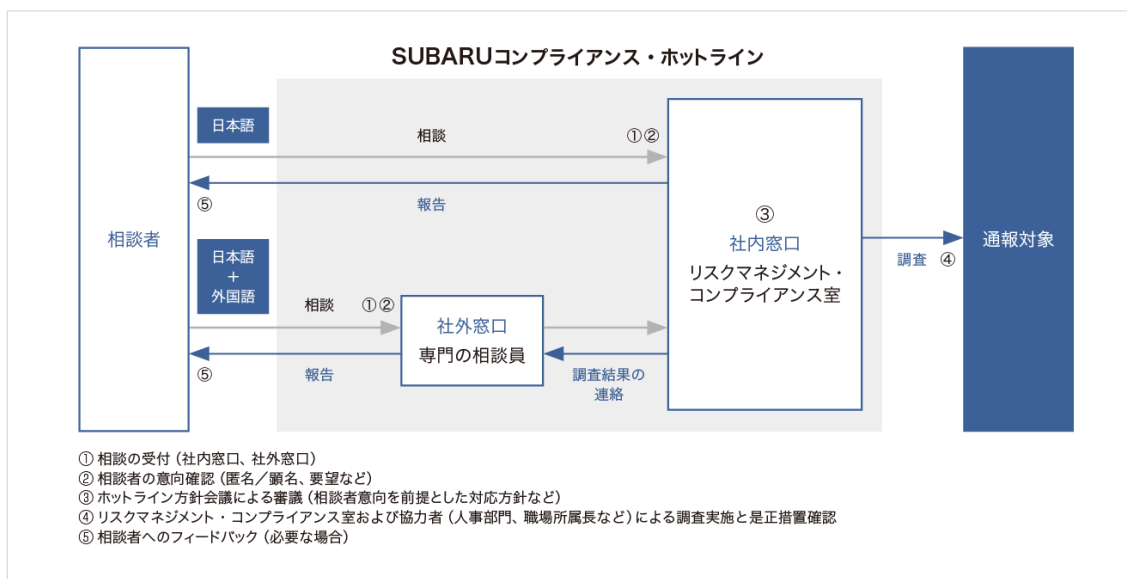
「内部通報窓口」は、関連規則に基づいて従事者指定されたリスクマネジメント・コンプライアンス室所属の従業員が郵送・電話・Eメール・WEBによる通報を受け付け、事実調査や対応にあたります。また、外部専門事業者による社外窓口も設け、受付時間の拡大と通報者の秘匿性を強化しています。さらに、外国籍従業員からの相談に向けて、英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語の4言語に対応した相談窓口を開設しています。

相談に対しては、リスクマネジメント・コンプライアンス室長が中心となり、事実関係を調査のうえ、迅速な解決に努めています。また、適宜、経営層やリスクマネジメント・コンプライアンス委員会に報告し、再発防止に向けた取り組みも行っています。

2021年度の相談件数は214件で、その内訳は下表の通りです。

同制度の周知を図る取り組みにより、コンプライアンス意識が向上するとともに些細なことでも気軽に相談できる風土が醸成されたことで、直近5年間の相談件数は増加傾向にあります。

「コンプライアンス・ホットライン」（相談・解決の流れ）



「コンプライアンス・ホットライン」の相談内容の内訳と推移

(年度)

	2017	2018	2019	2020	2021
職場環境	10	13	14	7	5
労務・労働関係	49	78	68	65	72
人間関係・ハラスメント	58	75	84	107	78
その他コンプライアンス関連 (業務違反・不正の疑いなど)	46	33	50	57	59
合計	163	199	216	236	214

取り組み

研修

コンプライアンスの徹底には、SUBARUグループ全体で歩調を合わせて取り組む必要があると考え、法務部、リスクマネジメント・コンプライアンス室や人事・教育部門の主催で、国内グループの従業員を対象とするコンプライアンス研修・実務法務研修などを実施しています。特に、新型コロナウイルス感染症の影響による執務環境の変化を踏まえて導入した動画視聴による研修を1万5千人を超える従業員が受講し、SUBARUと国内のグループ企業で働く従業員全員のコンプライアンス意識の向上を図っています。また、各部門・関係会社においても、それぞれのコンプライアンス・プログラムに基づき、輸出管理、個人情報保護法、独占禁止法、政治資金規正法など、業務上重要な法令の勉強会を開催し、コンプライアンス啓発研修を補完しています。

コンプライアンス実践支援ツール

コンプライアンスの日々の実践を推進するため、関係会社に特化したものなど、「コンプライアンスマニュアル」以外にも様々な実践支援ツールを作成・提供しています。

コンプライアンス・ホットライン制度の周知については、制度の仕組みや相談窓口の連絡先を記載したカードを配付する他、各職場にポスターを掲示しています。啓発カード・ポスターを「些細なことでもおかしいと感じたら積極的に同制度を活用してほしい」というメッセージを織り込んだデザインにしています。

加えて、緊急度の高い情報についてはタイムリーに配信し、グループ全体の注意喚起に取り組んでいます。



コンプライアンス研修（群馬製作所）



コンプライアンス・ホットラインカード

賄賂防止

SUBARUと国内のグループ企業は、事業に関係する贈賄行為の防止を重要な課題であると捉え、下記の考え方を周知して徹底しています。

- ・ 国内外を問わず、公務員又はこれに準ずる立場の者への不正な接待・贈答・便宜そのほかの経済的な利益の供与、申出又は約束の禁止
- ・ 公務員等に該当しないお取引先様やお得意様とのお付き合いにおける社会通念上妥当な範囲を超える供与又は接受の禁止
- ・ 公私のけじめをつけ、業務上知り得た情報等を利用した私的な利益の享受の禁止

また、公務員と接する際の禁止行為および非禁止行為を明確化した「贈賄防止全社規則」を制定しています。SUBARUグループにおいても、贈賄防止に関するガイドラインを定め、役職員に求められる行動の明確化を図っています。特に、中国においては、特有の社会事情を考慮して、「中国版贈賄防止ガイドライン」（中文訳付）を制定し、中国子会社に展開するなど、当該各社で規程化しています。また、国内および海外関係会社に発行した「コンプライアンスマニュアル」（日本語・英語）においても、贈賄防止を重要な課題として掲載し、公務員に対する贈賄のみではなく、民間の取引先との公正な取引の徹底を図ることも求めています。

贈賄防止のためのモニタリングの仕組みとしては、全社コンプライアンス活動や内部通報制度などを通じてコンプライアンス違反のおそれのある事案がないか情報収集を行うとともに、内部監査部門による業務監査などを通じて事案の早期発見に努めています。さらに、リスクの大きい事案などについては、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会および取締役会へ報告する体制とし、監督の強化を図っています。

安全保障輸出管理

SUBARUは、国際社会における平和と安全を維持するため、武器そのものを含め、軍事転用可能な民生用の製品、技術などが、大量破壊兵器の開発を行っている国家やテロリスト（非国家主体）の手に渡らないよう、「外国為替及び外国貿易法」に従い、自主的な輸出管理を行っています。当該管理を目的とした全社規程を有しており、全社の取り組みにつき審議する機関として、法務部担当の役員を委員長とし、全輸出関連部門の役員で構成される輸出管理委員会を年1回以上開催しています。

また、管理レベルの向上を目的とし、主に以下の取り組みに注力し、関連規程類の見直しを含めPDCAを推進しています。

- ・ ITシステムを活用した輸出管理（2020年度から全輸出関連部門において同システムの活用を開始）
- ・ 関連規程類に則した独自チェックリストの活用と実地確認による自主点検

税務方針の制定

SUBARUグループは、適正な納税を行うにあたって遵守すべき税に対する姿勢や考え方を定めた基本方針として、2020年6月に「税務方針」を制定しました。

税務戦略・リスクマネジメントの推進にあたっては、CFO（最高財務責任者）に報告、了承を得たうえで、SUBARUの経営会議・取締役会に上程しています。また、当該事項については、会計監査人による監査若しくは監査役会のメンバーである監査役の求めに応じて適宜報告していません。

税務方針

SUBARUグループは、社会の恩恵を受けることで事業活動が成り立っていることから、その利益を社会に還元することの意義を強く認識し、納税はその重要な要素と考えます。

健全な事業活動による持続的な発展を目指しながら、国・地域ごとの税務関連法令、国際機関などが公表している基準に従い、税務コンプライアンスの維持向上に努め、適正な納税を行い、企業の社会的責任を果たします。

1. 税法及び税に関連する諸法令の遵守

SUBARUグループは、各国の税法及び税に関連する諸法令、租税条約等を遵守し申告・納税手続きを行います。

2. 税務コーポレートガバナンス

SUBARUグループは、税務リスクを適切に認識し、管理報告するための体制を整備します。事業の変化や複雑な税務に対応する為に、税務の専門知識を有する社員を配置するなど体制の充実を図ります。更には外部専門家も活用しながらグループ内企業も含め啓蒙、指導、相談を行い、適正な納税を行います。

3. 適正価格による企業間取引（移転価格）

SUBARUグループは、そのグループ内企業間取引においても、経済合理性のある取引関係に基づく適正な価格により取引を行い、恣意的な操作による不適切な取引価格を設定することはありません。

4. タックスヘイブンへの取り組み

SUBARUグループは、租税回避目的のために事業上必然性の無い企業の実立はせず、その事業実態に即した納税を行います。

5. 税務当局との関係

SUBARUグループは、法令や税務当局の求めに応じて、事実に基づいた情報を適時適切に開示するなど誠実に対応し、信頼関係の維持に努めます。

リスクマネジメント

考え方

SUBARUでは緊急事態発生時の対応だけでなく、日々の企業活動において重大な影響を及ぼす様々なリスクに対し、リスク発生時のダメージを最小化するためのリスクマネジメントの実践を経営の最重要課題の一つとして推進しています。

自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えており、グローバルに事業を展開するSUBARUグループは、世界情勢の変化に素早く対応して、経営の持続性を確保し経営基盤の強靭化を図りながら、人的、社会的および経済的損失の最小化にこれまで以上に取り組んでいく必要があります。こうした環境のなかで事業活動を行っていくうえで、グループワイドでの戦略的なリスクマネジメントの推進が不可欠であり、SUBARUグループをリスクに強い体質にし、企業価値の向上を図ることが重要であると考えます。

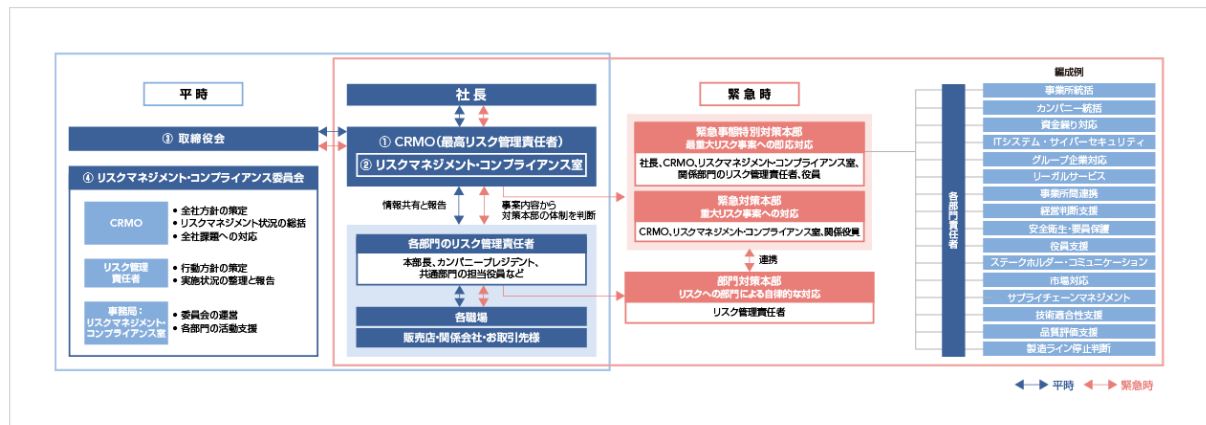
体制

SUBARUは、グループのリスク顕在化と拡大を防止するため、取締役会が選任したCRMO（最高リスク管理責任者）がリスクマネジメント・コンプライアンス活動を統括し、活動状況などを取締役会に報告しています。

具体的な推進体制として、各部門に本部長クラスのリスク管理責任者を置き、CRMOを委員長、リスクマネジメント・コンプライアンス室および法務部からなるリスクマネジメントグループを業務執行責任範囲とする執行役員を副委員長とする「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」において、重要事項の審議・協議、決定および情報交換・連絡を行っています。

CRMOは、リスクマネジメント・コンプライアンス室や法務部などのコーポレート部門の専門的見地からの支援を受けつつ、各事業に横断的な役割を担う経営企画部や各部門・カンパニーと密接に連携し、企業集団を通じたリスク管理の強化を推進しています。さらに、監査部が各部門および各子会社の業務遂行について計画的に監査を実施しています。

リスクマネジメント体制



事業活動にともなうリスク

SUBARUグループでは、事業活動にともなう重要なリスクを抽出・特定し、その対策を検討しています。

主な事業等のリスクは、以下の通りです。

なお、以下は、SUBARUグループに関するすべてのリスクを列挙したものではありません。

経済・金融環境の変動に関連するリスク

- ① 主要市場の経済動向
- ② 為替の変動
- ③ 金融市場の変動
- ④ 原材料価格の変動

業界および事業活動に関連するリスク

- ⑤ 特定の事業および市場への集中
- ⑥ 市場における需要・競争環境の変化
- ⑦ 商品ならびに販売・サービスに関する責任
- ⑧ サプライチェーンの分断
- ⑨ 知的財産の侵害
- ⑩ 情報ネットワークセキュリティ
- ⑪ コンプライアンス
- ⑫ ステークホルダー・コミュニケーション
- ⑬ 人権尊重
- ⑭ 人材の確保と育成
- ⑮ 気候変動

その他事業活動に影響を与える各国規制やイベント性のリスク

- ⑯ 事業活動に影響を与える各国の政治・規制・法的手続き
- ⑰ 災害・戦争・テロ・感染症などの影響

リスクマネジメントの取り組み

2021年度は平時の取り組みとして、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会において、グループ全体の「リスクマネジメント方針」と各部門の「リスクマネジメント行動指針」のもと、2020年度に作成した「リスクマップ」を強く意識しつつ、影響度の大きな課題を優先的に対応し、日常業務としてリスクの抑制を図る活動を推進しました。さらに、グループ全体にとって最適なリスク管理を行うべく、主にリスク管理責任者とリスク管理担当者を対象としたリスクマネジメント研修会と、委員会活動に関する外部機関による第三者診断を実施し、委員会メンバーのリスクリテラシー向上と委員会活動の活性化を図りました。

また、新型コロナウイルス感染症への対応として2020年2月に設置した「新型肺炎特別対策本部」において、引き続き社内外の関係情報を収集・共有し、緊急時対応の実効性に関する確認を実施しました。なお、対策本部は2022年3月末に終結し、現在はwithコロナの管理体制として、通常の事業活動のなかで必要な対策を図っています。

リスクマネジメント：BCP

考え方

SUBARUでは、緊急事態対応の基本方針のもと緊急時の初動対応に重点を置きながら、重大インシデントの発生に合わせて対策本部を立ち上げ、迅速かつ的確な対応体制の構築を行い、速やかな事業復旧を実現し事業継続（BCP※）につなげています。

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

緊急事態対応の基本方針

1. 生命・身体の安全を最優先とする。
2. ステークホルダー（利害関係者）の利益の喪失、および会社の価値の喪失を最小限とする。
3. 緊急事態においても、常に誠実、公正、透明を基本とする。

緊急事態対応

緊急事態対応に関しては、リスクマネジメント・コンプライアンス室が中心となり関連規程類の整備を進め、CRMOがグループ全体にわたる情報を一元的に掌握するとともに、全社対応を統括管理する体制を整えています。併せて平時より各部門の役割や管理責任領域を明確にすることで緊急事態発生時に可及的速やかにかつ抜け漏れのないリスク認識とその識別を強化しています。特に大規模な自然災害の脅威が高まるなか、人命最優先で適切な初動対応をとるための行動基準の再整理を現在リスクマネジメント・コンプライアンス室を中心に行っています。

また、各部門においては規程類の定期的な整備とアップデートおよび訓練などを実施しています。さらに、各事業所単位では、重要業務の選定、緊急連絡体制の整備、テレワーク体制の構築などのBCPの基盤強化を図り、全社共通部門と密接に連携しながら事業継続や早期復旧を的確かつ迅速に行うための対応を進めています。

全社的な緊急連絡体制については、「緊急事態対応基本マニュアル」に基づき整備し、定期的に「安否確認システム」の訓練などを実施することで、SUBARUに影響を及ぼすおそれのある災害発生時の情報共有に備えています。

群馬製作所

SUBARU大泉工場の敷地の一部を割譲し、3面のテニスコートを造成、大泉町に寄贈しました。その際、テニスコート下に3,800m²の雨水貯留槽を設け、豪雨時、隣接する国道354号バイパスの浸水対策に寄与しています。



雨水貯留槽設置工事



寄贈したテニスコート

宇都宮製作所

災害対策として、雨水の排水能力を増強する工事を2017年度に実施しました。これにより、工場内の浸水被害がなくなるとともに、近隣地域への洪水対策にも寄与しています。

また、2019年度に、宇都宮市が実施する「防災協力事業所等登録制度」への登録を行い、災害時における地域との協力体制を構築しました。さらに、2020年3月には、本工場に長期停電時も都市ガスを用いて発電可能なコジェネレーションシステムを導入し、事業所の災害対策、従業員の安全確保に加え、地域への協力を行っていきます。



浸水対策（排水口）（宇都宮製作所）

被災されたお取引先様の復旧支援を実施

有事の際のお取引先様支援は、SUBARUグループのBCPの大きな柱の一つであり、お取引先様との共存共栄を目指しているSUBARUにとって欠かせない取り組みです。

2021年度は工場火災によって被災されたお取引先様の復旧支援として、発生直後から4月末までの間、群馬製作所および協力企業から延べ500人以上を派遣しました。主に火災発生場所の清掃と火災によって、すすや水を被ってしまった設備などの復旧にあたりました。また、半導体供給問題で生産体制に影響が発生していたお取引先様の生産支援として、10月半ばから2カ月間、90人の従業員を派遣しました。

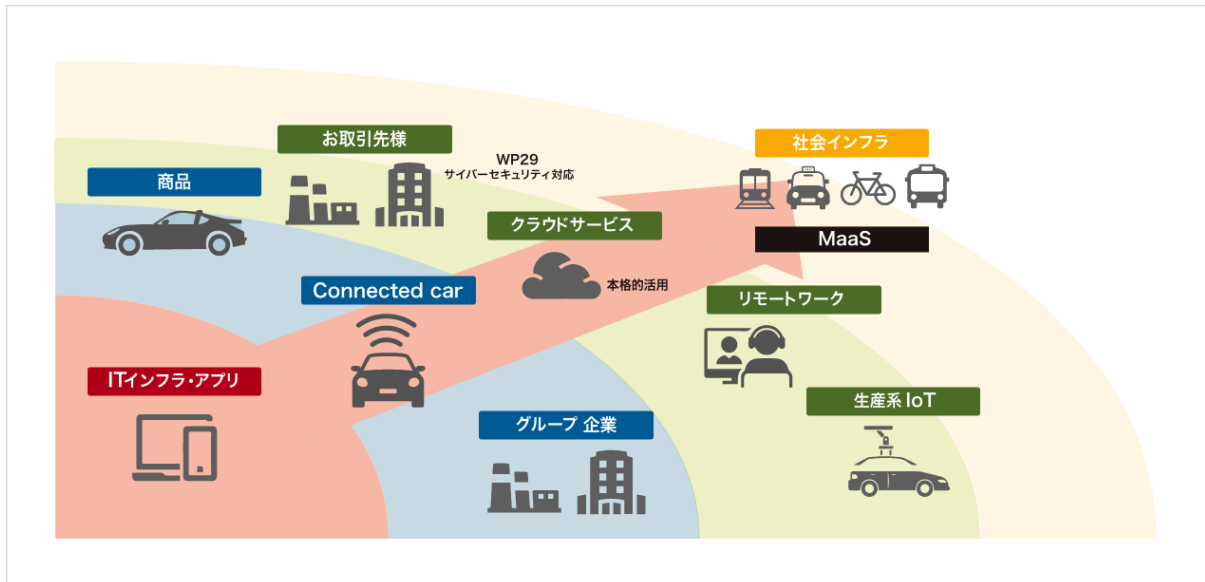
今後も、SUBARUならではのBCPの在り方を考え、強化を図っていきます。

リスクマネジメント：情報セキュリティ

考え方

SUBARUグループが事業活動を行ううえで、デジタルデータの活用は必要不可欠であり、その活用領域も従来の情報システムのみならず、設備、商品、提供する各種サービスなど多岐にわたっています。これら領域でのデジタルデータを安全に取り扱うことは社会的責任であると認識し、サイバーセキュリティ基本方針を定め、SUBARUグループ全体で情報セキュリティの確保に取り組んでいます。

SUBARUグループを取り巻く情報セキュリティの範囲



サイバーセキュリティ基本方針

【目的】

株式会社SUBARUおよびグループ会社各社（以下、SUBARUグループと称す）は、事業活動を行う上で、想定しうる製品、提供サービス、情報資産を脅威から守り、お客様ならびに社会への信頼に応えるためサイバーセキュリティ基本方針を定めます。

【適用範囲】

本基本方針の適用対象者は、当社ならびにSUBARUグループの役員、従業員、協力会社社員等の全員とします。

【取り組み】

1. SUBARUグループは、法令、規制、規範およびお客様との契約上のセキュリティ要求事項を遵守します。
2. SUBARUグループは、サイバーセキュリティに対する管理体制、社内規程を整備し運用を行います。
3. SUBARUグループは、情報資産に応じた情報セキュリティ対策を請じ予防および低減に努めるとともに、万一、情報セキュリティ事故が発生した際にも、迅速かつ適切に対応し、再発防止に努めます。
4. SUBARUグループは、情報セキュリティを確保するため、役員および従業員の教育・訓練と意識向上に努めます。
5. SUBARUグループは、以上の活動を継続的に見直し、改善に努めます。

2018年6月制定

取り組み

2021年度は、「In-Car（車内システム）」「Out-Car（車外システム）」「情報システム」の3領域を網羅したサイバーセキュリティマネジメントシステム文書類に基づき、3領域共にEラーニングや動画による研修を実施しました。

目的： サイバーセキュリティの理解度促進と実務面のセキュリティリスク軽減
実施内容： 3領域ごとの遵守すべき社内ルール教育
受講者数： 車内システム開発者向け 約750人
情報システム関係および一般従業員向け 約550人
標的型攻撃メール訓練 約12,000人

また、セキュリティインシデントを想定したインシデントレスポンスチーム向け訓練も実施しました。マネジメントシステムに基づく内部監査についても、定常活動として継続的に実施しています。

2021年度より、海外グループ企業との連携体制強化を目的としSUBARUグループのサイバーセキュリティ規則を策定し、マネジメントシステムの運用を開始しました。また、サプライチェーンレベルのサイバーセキュリティ強化のため、お取引先様に業界ガイドラインを展開し、相談対応なども実施しています。

個人情報保護

SUBARUグループでは、国内外グループ会社で適正な個人情報の活用と保護を行うための管理体制構築を強化しています。2021年度は、国内グループ18社に対し個人情報保護の教育や運用状況などの確認を行いました。

SUBARUは、個人情報保護法の施行に合わせて社内体制や規程類を整備し、プライバシーポリシーを公表するなどの取り組みを実施してきました。国内外グループ会社においても、適正な個人情報の利活用を行うための管理体制の構築に着手しています。

2021年度はSUBARUにおいて、個人情報保護法対応として主に以下の取り組みを実施しました。

- ・ 全部室長向けの個人情報保護法教育（Eラーニング形式により実施し、140人が受講）
- ・ 全部室の保有個人データの棚卸を通じた管理上の課題整理
- ・ 全部室を対象に関連社内規程の遵守状況をチェックシートで確認し、PDCAサイクルの継続
- ・ 2020年改正個人情報保護法に対応するための関連社内規程の改定

また、お客様の個人情報を大量に取り扱う国内SUBARU販売特約店においても、同様の取り組みやSUBARUへの事例の報告を随時行い、個人情報保護法の遵守に努めています。

これら日本の個人情報保護法への対応に加え、SUBARUグループではEU一般データ保護規則（GDPR）に対応するための体制の構築、プライバシー・規定類の整備、教育の実施、遵守状況の確認などを実施しています。

リスクマネジメント：知的財産保護

考え方

SUBARUの強みと弱みを把握し、中期経営ビジョン「STEP」で掲げるブランドマネジメントを実現することを知的財産活動のビジョンとして掲げ、以下の3点を基本方針として活動を推進しています。

知的財産に関する基本方針

1. IPランドスケープ※により、事業戦略および研究開発戦略における羅針盤として機能する
2. オールSUBARUで市場を起点とした知的財産を創出し、知的財産ポートフォリオを適切に管理してブランドを保護・強化する
3. 他者の知的財産権を尊重し、商品開発においてクリアランス確保を徹底する

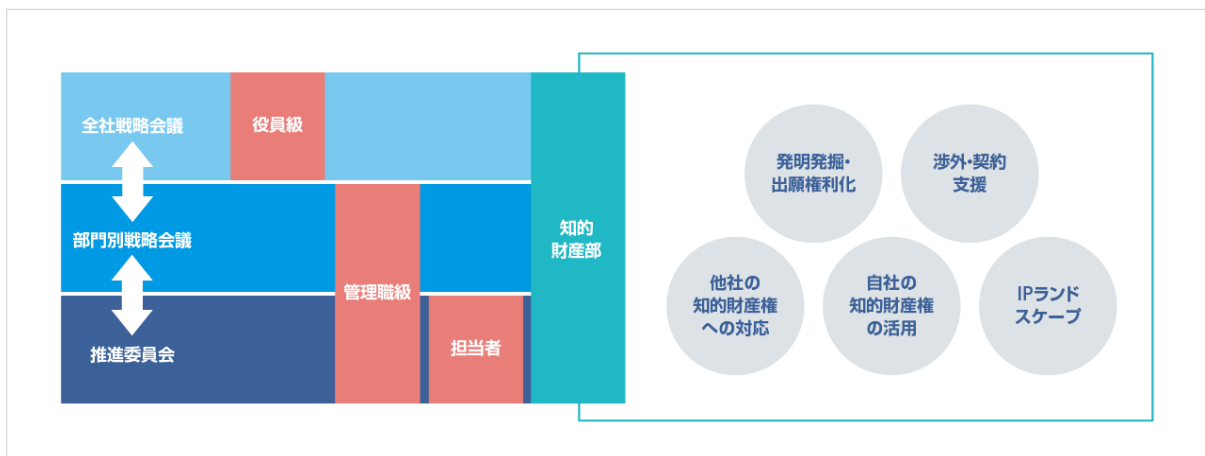
※ 知財情報を市場情報に組み合わせて事業環境を分析し、戦略立案を支援するもの

また、グループの知的財産を尊重した事業活動による知的財産リスクの最小化、事業の保護と発展および優位性の確保、SUBARUブランドの保護および価値の最大化に資することを目的として、「SUBARUグループ知的財産ポリシー」を制定し、以下の活動の指針を定めています。

1. 知的財産を尊重した事業活動
2. 知的財産の管理と有効活用
3. 係争対応
4. SUBARUコーポレートブランドロゴ

体制

知的財産推進体制



取り組み

SUBARUでは知的財産部がSUBARUの知的財産の管理、保護、活用を行うとともに、他者の知的財産権を侵害しないよう、社内の活動を推進しています。具体的には、以下のような取り組みを行っています。

1. IPランドスケープによる戦略立案の支援
2. 技術、マーク、ネーミング、デザインなどの知的財産の権利化およびそのポートフォリオの適切な管理
3. 事業に支障を及ぼす知財問題の有無の網羅的な調査およびその予防・解決
4. ネット販売の監視・税関での水際対策などによる、グローバルな模倣品の取り締まり
5. 技術契約やビジネス契約における知的財産・データのオーナーシップや利活用権の確保
6. SUBARUグループ知的財産ポリシーに基づく、SUBARUグループ各社における知的財産の管理、保護、活用の支援

今後、上記取り組みに対する、経営層によるモニタリングのさらなる強化に取り組んでいきます。

啓発活動

SUBARUでは知的財産部が違法行動の定着のため、SUBARUグループ各社と連携し、以下のような啓発活動を定期的に実施しています。

1. 開発業務に携わる従業員を対象とした、入社年次・職位に応じた階層別教育の実施（2021年度受講者数：約550人）、ならびに従業員の「自律的な学び」を支援するオンデマンド教育コンテンツの拡充
2. 各部門における発明創出・特許出願活動を推進する組織である、特許推進委員会を通じた啓発活動の実施
3. 開発部署における他者の知的財産権の調査・クリアランス確保のためのレビューの推進

その他

SUBARUは、新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的とする「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」に参加し、新型コロナウイルス感染症のまん延終結を目的とした行為に対し、SUBARUの知的財産権を行使しない旨を宣言しています。

＜ [「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」参加についてのニュースリリース](#) ＞

付録

183 会社概要

189 社外からの評価

190 編集方針

会社概要

会社概要

＜ 企業情報 会社概要

株式情報

＜ 企業情報 株式情報

主な所属業界団体

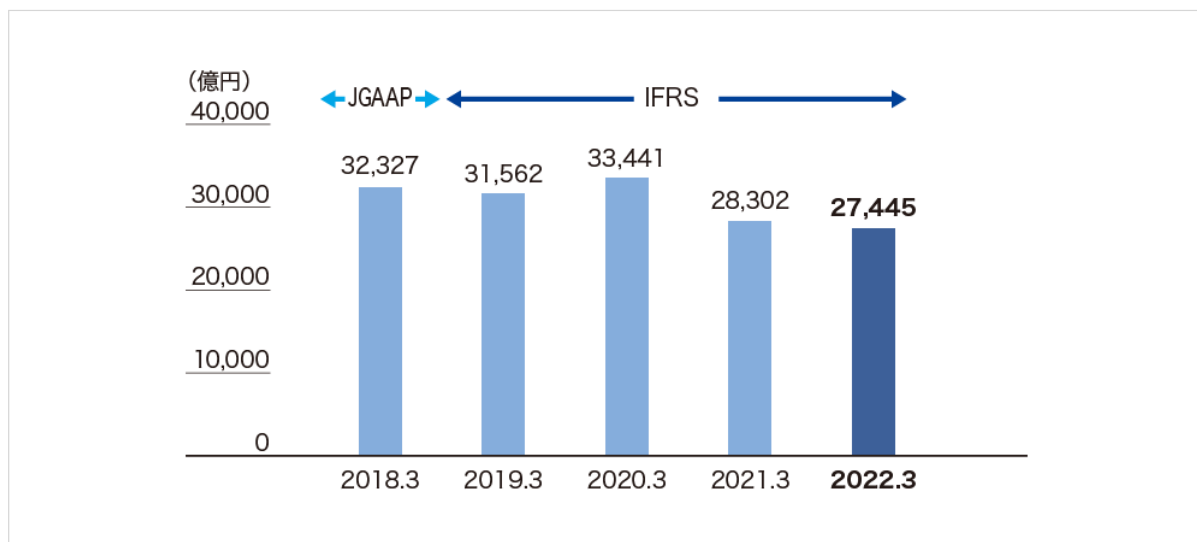
- 一般社団法人 日本経済団体連合会
- 一般社団法人 日本自動車工業会
- 一般社団法人 日本航空宇宙工業会
- 一般社団法人 日本航空機開発協会

SUBARUは社会への責任を果たしていくために外部団体との連携を図っています。

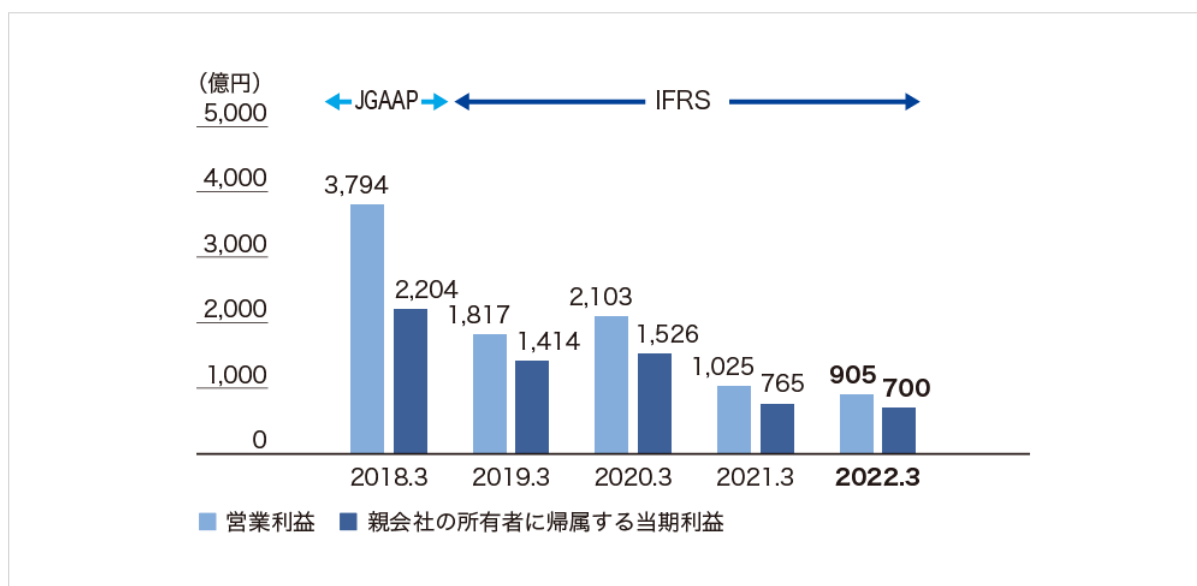
経団連、自工会、航空宇宙工業会、航空機開発協会などをはじめとした行政や業界団体はもちろん、事業所がある地域においては、地域社会との連携にも取り組んでいます。

会社概要：財務ハイライト

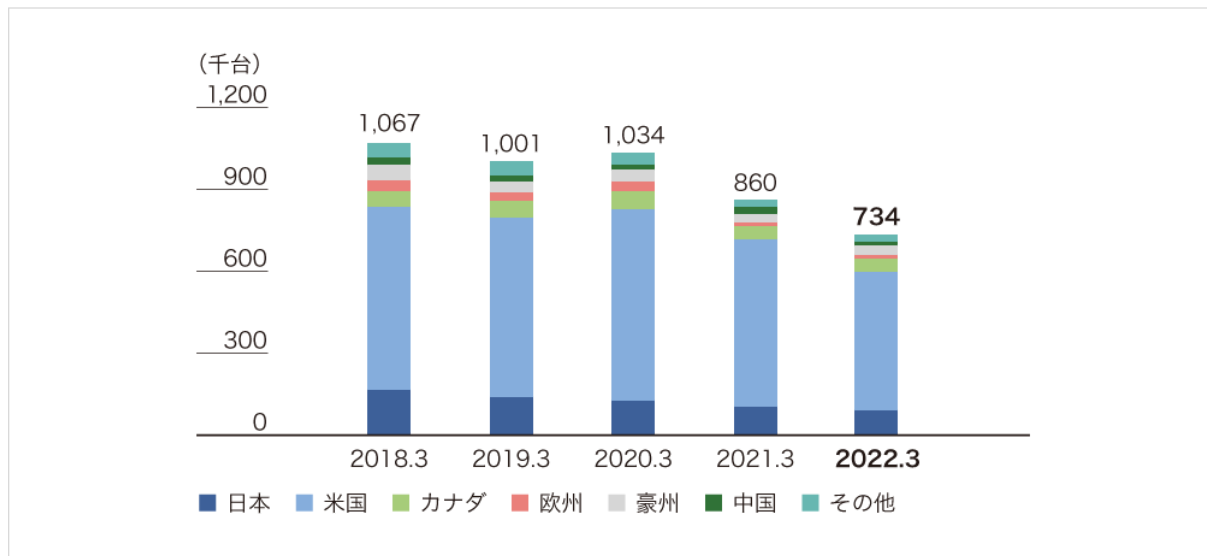
売上収益



営業利益／親会社の所有者に帰属する当期利益

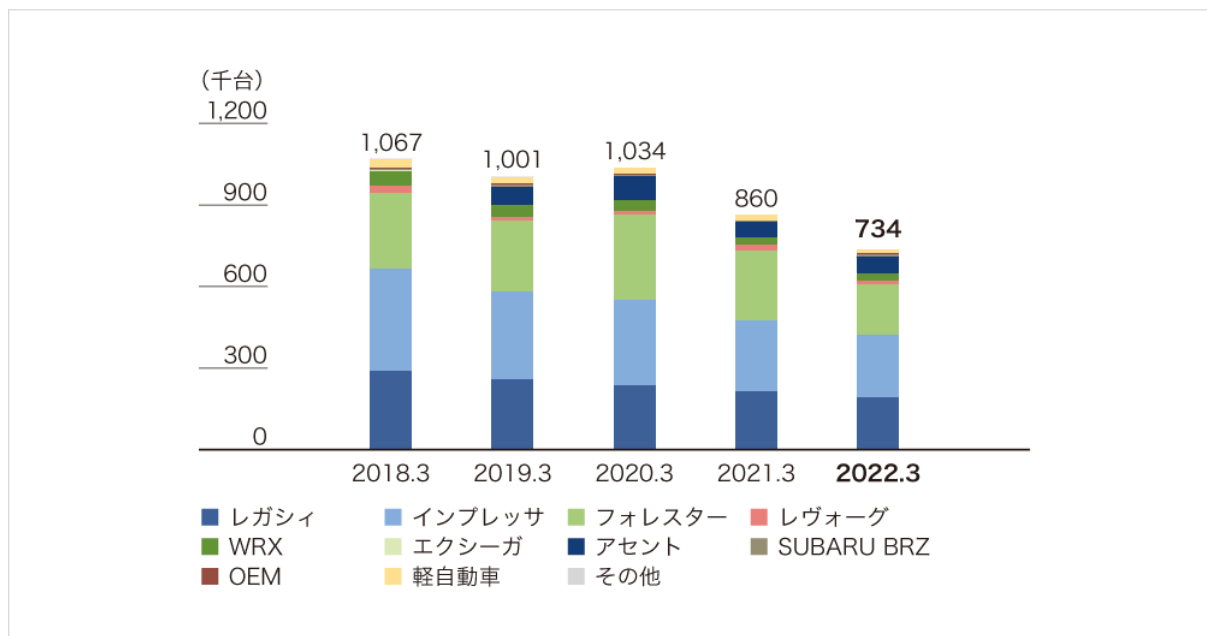


連結完成車 地域別販売台数



※ 当社および連結子会社の完成車販売台数。

連結完成車 車種別販売台数



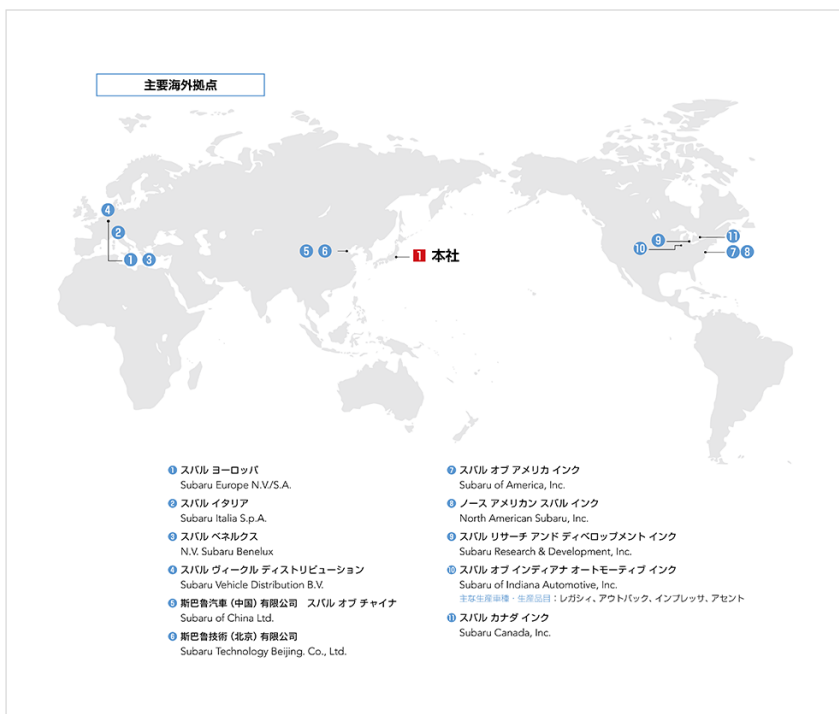
※ 当社および連結子会社の完成車販売台数。

事業領域および連結の範囲

SUBARUグループは、連結売上高の約95%を占める「自動車事業」を中心に、「航空宇宙事業」およびこれらのいずれにも属さない「その他事業」の3つの事業セグメントで構成されています。2022年3月期（2021年4月1日～2022年3月31日）連結決算は、連結対象会社として株式会社SUBARUおよび連結子会社73社、持分法適用会社10社を含めています。

会社概要：グローバルネットワーク

グローバルネットワーク



国内拠点



会社概要：商品ラインアップ

自動車部門

SOLTERRA

SUV(BEV)



販売台数：-

販売地域：-

ASCENT

(その他市場名称:EVOLTIS)
SUV

販売台数：64千台

販売地域：北米、その他

OUTBACK

SUV



販売台数：193千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、中国、その他

FORESTER

SUV



販売台数：237千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、中国、その他

CROSSTREK

SUBARU XV

SUV



写真はプロトタイプ

販売台数：201千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、中国、その他

LEVORG

スポーツ/ワゴン



販売台数：26千台

販売地域：日本、欧州、豪州、
その他

WRX

スポーツ/セダン



販売台数：33千台

販売地域：日本、北米、豪州、
その他

SUBARU BRZ

スポーツ/クーペ



販売台数：7千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、中国、その他

LEGACY

セダン



写真は北米仕様

販売台数：25千台

販売地域：北米、豪州、中国、
その他

IMPREZA

ワゴン・セダン



販売台数：56千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、その他

OEMモデル

JUSTY



CHIFFON



STELLA



PLEO+



SAMBAR VAN



SAMBAR TRUCK



販売台数：20千台

販売地域：日本（ダイハツ工業株式会社からのOEM供給です）

※ 販売台数は小売販売における実績で対象期間は2021年1月1日～12月31日

※ 販売地域は対象期間における実績。

航空宇宙カンパニー



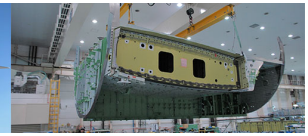
SUBARU BELL 412EPX



陸上自衛隊UH-2



ボーイング777X の中央翼



社外からの評価

社外からの評価

「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定

SUBARUは、ロンドン証券取引所グループ（LSEG）の一企業であるFTSE Russell社が開発した株価指数「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に、2020年度から3年連続で選定されています。加えて、2022年、FTSE Russell社が新たに株価開発した指数「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄にも選定されました。日本の公的年金資金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）も、「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」をESG投資の運用にあたっての投資判断基準として採用しています。

* FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社SUBARUが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

> [FTSEウェブサイト](#)



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**



**FTSE Blossom
Japan Index**

「CDP2021 サプライヤー・エンゲージメント評価」において、 2年連続で最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選出



SUBARUは、国際環境非営利団体CDP※1が実施している「CDP2021 サプライヤー・エンゲージメント評価」において、2020年に引き続き、最高評価である「CDP2021 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー※2」に選出されました。

SUBARUは、「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」および「SUBARUグリーン調達ガイドライン」の遵守をお取引先様の選定条件の一つとし、お取引先様に環境マネジメントシステムの構築を要請しています。

SUBARUは今後も、人・社会・環境の調和を目指した、持続可能な調達に向けた活動を推進していきます。

※1 環境問題に高い関心を持つ世界の機関投資家や企業・団体の要請に基づき、企業や自治体に対し気候変動対策、水資源保護、森林保全などに関する情報開示を求め、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営する非営利団体。

※2 CDP2020の最高評価の名称は「リーダーボード」。CDP2021より「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に名称変更。

> [CDPウェブサイト](#)

編集方針

編集方針

SUBARUグループ（株式会社SUBARUおよびすべての子会社）は、企業としての社会的責任を果たすことで社会から信頼される企業となり、持続的な成長を目指すとともに、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。

本サステナビリティ・CSRサイトでは、「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」に基づき、SUBARUグループのサステナビリティの考え方や目標、取り組みをご紹介し、お客様、株主の皆様、お取引先様、地域社会、従業員などのステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、取り組み内容をさらに向上させることを目的として編集しています。また、本サイトにおける、SUBARUの商品仕様・装備に関する記述は、特記がない限り日本国内仕様について記載しています。

報告対象範囲

原則として、SUBARUグループ（株式会社SUBARUとすべての子会社）を対象としています。本サイト中の「SUBARUグループ」はSUBARUグループを、「SUBARU」は株式会社SUBARU単独を、「関係会社」は自動車部門の販売特約店を含む国内子会社と海外子会社を、「グループ会社」は自動車部門の販売特約店を除く国内子会社を指します。

報告対象期間

・原則として、2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）としていますが、一部、対象期間外の情報も掲載しています。

* 本サイトにおける所属・役職などは、すべて取材当時のものです。

参考としたガイドライン

- ・ GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）開示推奨項目

発行時期

- ・ 前回発行 2021年9月
- ・ 今回発行 2022年9月
- ・ 次回発行予定 2023年9月

見直しに関する注意事項

本サイトには、SUBARUグループの将来の見直し、計画、予測など様々な情報が含まれていますが、これらは過去の事実や制作時点で入手可能な情報に基づいたものであり、将来の経済の動向、SUBARUグループを取り巻く事業環境などの要因により、見直しとは異なるものとなる可能性があります。ご承知おきくださいますようお願いいたします。

GRI 内容索引 / TCFD 対照表

192 GRI 内容索引

208 TCFD 対照表

GRI内容索引

本内容索引では、「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード」の報告要求事項を参照し、サステナビリティWEBならびに、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書などにおいて関連する掲載箇所を示しています。

※ 「該当せず」は関連がない、もしくは重大なレベルに関わる事例がない項目です。

※ 「-」は開示がない項目です。

共通スタンダード

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
GRI 102：一般開示事項2016			
1. 組織のプロフィール			
102-1	組織の名称	a. 組織の名称	> 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	A. 組織の事業活動に関する説明 B. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	> 商品ラインアップ
102-3	本社の所在地	a. 組織の本社の所在地	> 会社概要
102-4	事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	> グローバルネットワーク
102-5	所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態	> 会社概要
102-6	参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	> グローバルネットワーク
102-7	組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	> 従業員データ > 会社概要 > 財務ハイライト
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者である者が否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	> 従業員データ
102-9	サプライチェーン	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	> CSR調達
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	該当せず



番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
102-11	予防原則または予防的アプローチ	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	<ul style="list-style-type: none"> > 環境マネジメントシステムにおける外部認証の活用 > 労働安全衛生 > グリーン調達ガイドライン > 情報セキュリティ > 知的財産保護
102-12	外部イニシアティブ	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	
102-13	団体の会員資格	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	
2. 戦略			
102-14	上級意思決定者の声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	> SUBARUグループのCSR重点6領域
3. 倫理と誠実性			
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	> SUBARUのありたい姿へ～笑顔をつくる会社～
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	> コンプライアンス・ホットライン制度
4. ガバナンス			
102-18	ガバナンス構造	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	<ul style="list-style-type: none"> > コーポレートガバナンス>体制 > 役員一覧 > 環境リスクマネジメント体制
102-19	権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	> 環境リスクマネジメント体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	> 環境マネジメント
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	-
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	> コーポレートガバナンス>体制
102-23	最高ガバナンス機関の議長	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	<ul style="list-style-type: none"> > コーポレートガバナンス報告書 P.7 II 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コーポレート・ガバナンス体制の状況 

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	> 有価証券報告書 P.56【従業員の報酬等】 
102-25	利益相反	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	> 利益相反防止
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	> CSR推進体制
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集合的知見を発展、強化するために実施した施策	> 役員トレーニング > コンプライアンス>取り組み>研修
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	> 取締役会の実効性評価
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・ディリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	-
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	> リスクマネジメント>体制
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	> 環境リスクマネジメント体制
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	-
102-33	重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	-
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	該当せず
102-35	報酬方針	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	> 役員報酬
102-36	報酬の決定プロセス	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	> 役員報酬
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	> 有価証券報告書 P.56【従業員の報酬等】 

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
102-38	年間報酬総額の比率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率	-
102-39	年間報酬総額比率の増加率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率	-
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	> ステークホルダー・エンゲージメント
102-41	団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	> 労使コミュニケーション
102-42	ステークホルダーの特定および選定	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	> ステークホルダー・エンゲージメント
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントが否かを示す	> ステークホルダー・エンゲージメント
102-44	提起された重要な項目および懸念	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	-
6. 報告実務			
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	> グローバルネットワーク
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	> CSR重点6領域特定プロセス
102-47	マテリアルな項目のリスト	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	> SUBARUグループのCSR重点6領域
102-48	情報の再記述	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	該当せず
102-49	報告における変更	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	該当せず
102-50	報告期間	a. 提供情報の報告期間	> 報告対象期間
102-51	前回発行した報告書の日付	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	> 発行時期
102-52	報告サイクル	a. 報告サイクル	> 発行時期
102-53	報告書に関する質問の窓口	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	> お問い合わせ先
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」	
102-55	内容索引	a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する） b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について） ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）	本内容索引

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
102-56	外部保証	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	-
GRI 103: マネジメント手法2016			
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明（報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。）	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	> SUBARUグループのサステナビリティについて
103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	> CSR推進体制 > SUBARUグループのCSR重点6領域 > CSR重点6領域の取り組みとSDGs
103-3	マネジメント手法の評価	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	-

項目別のスタンダード

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
GRI200: 経済			
201: 経済パフォーマンス2016			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する i. 創出した直接的経済価値：収益 ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資 iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する	> 有価証券報告書 P.64-70【連結財務諸表等】  > 有価証券報告書 P.22【経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析】 
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類 ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述 iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響 iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト	> 気候変動

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額 b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項 i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合 e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）	> 有価証券報告書 P.77【連結財務諸表注記】 
201-4	政府から受けた資金援助	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-aの情報の国別内訳 c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	> 有価証券報告書 P.33【提出会社の状況】  > 有価証券報告書 P.64-70【連結財務諸表等】 
202：地域経済での存在感2016			
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するかどうか、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する d. 「重要事業拠点」の定義	> 人権方針（付属書）
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 b. 「上級管理職」の定義 c. 組織の「地域・地元」の地理的定義 d. 「重要事業拠点」の定義	-
203：間接的な経済インパクト2016			
203-1	インフラ投資および支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えるインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合） c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	-
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	該当せず
204：調達慣行2016			
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。 b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	-
205：腐敗防止2016			
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	> 賄賂防止

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	> SUBARUサプライヤーCSRガイドライン > コンプライアンス>取り組み>研修
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	該当せず
206：反競争的行為2016			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点	該当せず
GRI300:環境			
301：原材料2016			
301-1	使用原材料の重量または体積	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	> SUBARUグループのマテリアルフロー
301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	> 資源循環
301-3	再生利用された製品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	> 資源循環>実績および取り組み>物流、販売
302：エネルギー2016			
302-1	組織内のエネルギー消費量	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	> SUBARUグループのマテリアルフロー
302-2	組織外のエネルギー消費量	a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	-
302-3	エネルギー原単位	a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方	-

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
302-4	エネルギー消費量の削減	<p>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</p> <p>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	> 気候変動
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<p>a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	> 環境に配慮したクルマ>取り組み
303：水と廃水2018			
303-1	共有資源としての水との相互作用	<p>a. 取水され、消費され、排出される方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および、取引関係によって組織の活動、製品、サービスにもたらされ、または寄与し、もしくは直接関連した水関連のインパクト（例：流出水によるインパクト）</p> <p>b. 評価の範囲、期間、使用されたツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために使用された手法の記述</p> <p>c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについての記述、以下を含む。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力するか、そして著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか</p> <p>d. 組織のマネジメント手法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明</p>	> 水資源
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	<p>a. 排出される廃水の水質について設定された最低限の基準と、これらの最低限の基準がどのように決定されたかについての記述</p> <p>i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準がどのように決定されたか</p> <p>ii. 内部的に開発された水質基準またはガイドライン</p> <p>iii. 業種特有の基準は考慮されたか</p> <p>iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したかどうか</p>	> 水リスク調査
303-3	取水	<p>a. すべての地域からの総取水量（単位：千kL）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <p>i. 地表水</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 海水</p> <p>iv. 生産随伴水</p> <p>v. 第三者の水</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位：千kL）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <p>i. 地表水</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 海水</p> <p>iv. 生産随伴水</p> <p>v. 第三者の水</p> <p>c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリごとの総取水量の内訳</p> <p>i. 淡水（1,000mg/L 総溶解固形分）</p> <p>ii. その他の水（> 1,000mg/L 総溶解固形分）</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	> 主な生産拠点における水源別水使用の内訳

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
303-4	排水	<p>a. すべての地域の総排水量（単位: 千kL）、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳</p> <p>i. 地表水</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 海水</p> <p>iv. 第三者の水および該当する場合はこの合計の量は他の組織の使用のために送られた合計量</p> <p>b. すべての地域への総排水量（単位: 千kL）についての次のカテゴリー別内訳</p> <p>i. 淡水（1,000mg/L 総溶解固形分）</p> <p>ii. その他の水（> 1,000mg/L 総溶解固形分）</p> <p>c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位: 千kL）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳</p> <p>i. 淡水（1,000mg/L 総溶解固形分）</p> <p>ii. その他の水（> 1,000mg/L 総溶解固形分）</p> <p>d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること、次を含む</p> <p>i. 優先的に懸念される物質がどのように定義されているか、そして国際規格（あるならば）、信頼できるリスト、あるいは規準がどのように用いられているか</p> <p>ii. 優先的に懸念される物質の排出限度を設定するアプローチ</p> <p>iii. 排出限度に違反した事案数</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	-
303-5	水の消費	<p>a. すべての地域での総水消費量（単位: 千kL）</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位: 千kL）</p> <p>c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化（単位: 千kL）</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここでは、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む</p>	> 水資源
304：生物多様性2016			
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	<p>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報</p> <p>i. 所在地</p> <p>ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地</p> <p>iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係</p> <p>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</p> <p>v. 事業敷地の面積（km²で表記。適切な場合は他の単位も可）</p> <p>vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値</p> <p>vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値</p>	該当せず
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	<p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む</p> <p>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</p> <p>ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも）</p> <p>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</p> <p>iv. 種の減少</p> <p>v. 生息地の転換</p> <p>vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの</p> <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む</p> <p>i. インパクトを受ける生物種</p> <p>ii. インパクトを受ける地域の範囲</p> <p>iii. インパクトを受ける期間</p> <p>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</p>	-
304-3	生息地の保護・復元	<p>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立専門家、その復元措置の成功を認定しているか否か</p> <p>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>	> 生物多様性>取り組み>海外
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	<p>a. IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に</p> <p>i. 絶滅危惧IA類（CR）</p> <p>ii. 絶滅危惧IB類（EN）</p> <p>iii. 絶滅危惧II類（VU）</p> <p>iv. 準絶滅危惧（NT）</p> <p>v. 軽度懸念</p>	該当せず

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
305：大気への排出2016			
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	<ul style="list-style-type: none"> a. 直接的 (スコープ1) GHG排出量の総計 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. 計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) c. 生物由来のCO₂排出量 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) d. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP 情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ (株式持分、財務管理、もしくは経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	> 気候変動
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	<ul style="list-style-type: none"> a. ロケーション基準の間接的 (スコープ2) GHG 排出量の総計 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. 該当する場合、マーケット基準の間接的 (スコープ2) GHG 排出量の総計 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) c. データがある場合、総計計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) d. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP 情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ (株式持分、財務管理、経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	> 気候変動
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	<ul style="list-style-type: none"> a. その他の間接的 (スコープ3) GHG 排出量の総計 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. データがある場合、総計計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) c. 生物由来のCO₂排出量 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) d. 計算に用いたその他の間接的 (スコープ3) GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP 情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	> 気候変動
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的 (スコープ1)、間接的 (スコープ2)、その他の間接的 (スコープ3) d. 計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) 	> 気候変動
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG 排出量 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. 計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的 (スコープ1)、間接的 (スコープ2)、その他の間接的 (スコープ3) のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	> 気候変動
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	<ul style="list-style-type: none"> a. ODS の生産量、輸入量、輸出量 (CFC-11 (トリクロロフルオロメタン) 換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	-
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	<ul style="list-style-type: none"> a. 次の重大な大気排出物の量 (キログラムまたはその倍数単位 (トンなど) による) <ul style="list-style-type: none"> i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質 (POP) iv. 揮発性有機化合物 (VOC) v. 有害大気汚染物質 (HAP) vi. 粒子状物質 (PM) vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	> 汚染の予防>実績および取り組み

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
306：排水および廃棄物2016			
306-1	排水の水質および排出先	a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による） i. 排出先 ii. 水質（処理方法を含む） iii. 他の組織による水の再利用の有無 b. 使用した基準、方法、前提条件	> 水資源
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） c. 廃棄物処分方法の判定方法 i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合	> 資源循環>実績および取り組み>生産段階でのゼロエミッション
306-3	重大な漏出	a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 i. 漏出場所 ii. 漏出量 iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述） c. 重大な漏出のインパクト	> 有害廃棄物
306-4	有害廃棄物の輸送	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	> 国内法PRTR対象物質取扱量・排出量
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値（保護種の数など）	> BCP
307：環境コンプライアンス2016			
307-1	環境法規制の違反	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	> 汚染の予防>実績および取り組み
308：サプライヤーの環境面のアセスメント2016			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	> グリーン調達ガイドライン

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	<ul style="list-style-type: none"> a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由 	> 部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減
GRI400:社会			
401：雇用2016			
401-1	従業員の新規雇用と離職	<ul style="list-style-type: none"> a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） 	> 従業員データ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める <ul style="list-style-type: none"> i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病氣補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義 	-
401-3	育児休暇	<ul style="list-style-type: none"> a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別） 	> 育児休業制度
402：労使関係2016			
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	<ul style="list-style-type: none"> a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か 	-
403：労働安全衛生2018			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<ul style="list-style-type: none"> a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 <ul style="list-style-type: none"> i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明 	> 労働安全衛生>考え方、体制
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	<ul style="list-style-type: none"> a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 <ul style="list-style-type: none"> i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法（それらを実行する人の能力を含む） ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法 b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明（プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む） 	-
403-3	労働衛生サービス	<ul style="list-style-type: none"> a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明 	> 労働安全衛生>取り組み

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	<ul style="list-style-type: none"> > 労使コミュニケーション > 労働安全衛生>体制
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	-
403-6	労働者の健康増進	a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するかの説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	> 健康経営>取り組み
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明	-
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているかの説明 c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	> 労働安全衛生>体制
403-9	労働関連の傷害	a. すべての従業員について i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く） iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く） iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	> 労働災害発生状況と災害 度数率

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
403-10	業務関連の健康障害	<p>a. すべての従業員について</p> <p>i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</p> <p>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</p> <p>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</p> <p>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</p> <p>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</p> <p>c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む</p> <p>i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたか</p> <p>ii. これらの危険性(ハザード)のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</p> <p>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	-
404：研修と教育2016			
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	<p>a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による）</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 従業員区分</p>	-
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<p>a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援</p> <p>b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント</p>	> 研修プログラム
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	<p>a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）</p>	> 定期的なレビューとキャリア開発
405：ダイバーシティと機会均等2016			
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	<p>a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超</p> <p>iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）</p> <p>b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超</p> <p>iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）</p>	> 役員一覧 > 従業員データ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	<p>a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に）</p> <p>b. 「重要事業拠点」の定義</p>	> 研修と教育
406：非差別2016			
406-1	差別事例と実施した救済措置	<p>a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数</p> <p>b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む</p> <p>i. 組織により確認された事例</p> <p>ii. 実施中の救済計画</p> <p>iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</p> <p>iv. 措置が不要となった事例</p>	-
407：結社の自由と団体交渉2016			
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<p>a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p> <p>b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策</p>	-

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
408：児童労働2016			
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	該当せず
409：強制労働2016			
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	該当せず
410：保安慣行2016			
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	-
411：先住民族の権利2016			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	該当せず
412：人権アセスメント2016			
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	-
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	> 人権尊重>取り組み
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	-
413：地域コミュニティ2016			
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	> CSR重点6領域TOPICS> ダイバーシティ
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	-
414：サプライヤーの社会面のアセスメント2016			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	> SUBARUサプライヤー CSRガイドライン

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	-
415：公共政策2016			
415-1	政治献金	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	-
416：顧客の安全衛生2016			
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合	> 安全なクルマづくり>取り組み
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当せず
417：マーケティングとラベリング2016			
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か i. 製品またはサービスの構成要素の調達 ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの） iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他（詳しく説明のこと） b. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	-
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	> 品質：自動車事業 > 品質：航空宇宙事業
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当せず
418：顧客のプライバシー2016			
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当せず
419：社会経済面のコンプライアンス2016			
419-1	社会経済分野の法規制違反	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	該当せず

TCFD対照表

本対照表では、下表のとおりTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が推奨する開示項目およびサステナビリティWEB、CDP気候変動2022の回答での該当箇所を示しています。

ガバナンス

推奨開示項目	該当箇所	
	サステナビリティWEB	CDP2022
a) 気候関連のリスクと機会についての、取締役会による監視体制	環境に配慮したクルマ > 「体制」 気候変動 > 「体制」	CDP C1.1b
b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割	環境に配慮したクルマ > 「体制」 気候変動 > 「体制」	CDP C1.2, C1.2a

戦略

推奨開示項目	該当箇所	
	サステナビリティWEB	CDP2022
a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会	環境マネジメント > 「目標と実績」 > 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」 環境に配慮したクルマ > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「取り組み」 気候変動 > 「認識した主なリスクと機会」	CDP C2.1a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a
b) 気候関連のリスクと機会が組織のビジネス、戦略及び財務計画に及ぼす影響	環境マネジメント > 「目標と実績」 > 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」 環境に配慮したクルマ > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「国内生産体制の戦略的再編」 > 「取り組み」 気候変動 > 「認識した主なリスクと機会」	CDP C2.3a, C2.4a, C3.1, 3.2a, C3.2b, C3.3, C3.4

推奨開示項目	該当箇所	
	サステナビリティWEB	CDP2022
c) 2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した、組織戦略のレジリエンス	環境マネジメント > 「目標と実績」 > 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」 環境に配慮したクルマ > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「国内生産体制の戦略的再編」 > 「取り組み」 気候変動 > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「リスクマネジメント」	CDP C3.2, C3.2a, C3.2b

リスク管理

推奨開示項目	該当箇所	
	サステナビリティWEB	CDP2022
a) 当該組織が気候関連リスクを識別及び評価するプロセスを説明する。	リスクマネジメント > 「体制」 > 「事業活動にともなうリスク」 気候変動 > 「体制」 > 「認識した主なリスクと機会」 > 「リスクマネジメント」	CDP C2.1, C2.2, C2.2a
b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。	気候変動 > 「体制」 > 「リスクマネジメント」 リスクマネジメント > 「体制」	CDP C2.1, C2.2
c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価及び管理するプロセスが、組織の総合的なリスク管理にどのように統合されているかを説明する。	気候変動 > 「認識した主なリスクと機会」 > 「リスクマネジメント」 水資源 > 「水マネジメント」 リスクマネジメント > 「考え方」 > 「体制」 > 「事業活動にともなうリスク」 > 「リスクマネジメントの取り組み」 > 「BCP」	CDP C2.1, C2.2

指標と目標

推奨開示項目	該当箇所	
	サステナビリティWEB	CDP2022
a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会を評価するために用いる指標を開示する。	<p>環境マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「目標と実績」 > 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」 > 「SUBARU グループのマテリアルフロー」 <p>環境に配慮したクルマ</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「国内生産体制の戦略的再編」 > 「ライフサイクルアセスメント」 <p>気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「実績」 	CDP C4.2, C9.1
b) Scope 1、Scope 2 及び、当てはまる場合はScope 3 の温室効果ガス（GHG）排出量と関連リスクについて説明する。	<p>環境マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「目標と実績」 > 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」 > 「SUBARU グループのマテリアルフロー」 <p>環境に配慮したクルマ</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「国内生産体制の戦略的再編」 > 「ライフサイクルアセスメント」 <p>気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「認識した主なリスクと機会」 > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「実績」 	CDP C6.1, C6.3, C6.5, C6.5a
c) 気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績を開示する。	<p>環境マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「目標と実績」 > 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」 > 「SUBARU グループのマテリアルフロー」 <p>環境に配慮したクルマ</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「国内生産体制の戦略的再編」 > 「ライフサイクルアセスメント」 <p>気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「実績」 	CDP C4.1, C4.1a, C4.1b, C4.2