SUBARU

CSRレポート
2020

SUBARU CORPORATION
Corporate Social Responsibility Report



目次 Contents

001 目次・編集方針・お問い合わせ先
003 企業理念・経営理念・
SUBARUグローバルサステナビリティ方針
004 トップメッセージ



007 SUBARUグループのCSR

環境
Environment



032 環境マネジメント
044 環境に配慮したクルマ
047 気候変動
055 資源循環
060 水資源
062 生物多様性
067 汚染の予防
069 2019年度工場・事務所の実績

社会
Social



078 人権尊重
081 品質：自動車事業
084 品質：航空宇宙事業
086 安全なクルマづくり
093 人財
093 ・人財育成
093 ・研修と教育
095 ・ダイバーシティ
097 ・労働安全衛生
100 ・ワークライフバランス
102 ・労使コミュニケーション
103 ・従業員データ
104 お客様
108 CSR調達
111 社会貢献

ガバナンス
Governance



119 コーポレートガバナンス
133 コンプライアンス
137 リスクマネジメント

付録
Appendix

143 会社概要
152 社外からの評価
153 第三者意見

GRI内容索引
GRI Index

156 GRI内容索引

編集方針

本レポートは、2020年4月に制定した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（株式会社SUBARUおよびすべての子会社）のCSR（企業の社会的責任）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います。
本レポートにおける、SUBARUの商品仕様・装備に関する記載は、特記がない限り日本国内仕様について記述しています。

対象組織

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。本レポート中の「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、「グループ企業」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。

対象期間

- 掲載されている情報の対象期間は、原則として2019年4月から2020年3月までですが、一部対象期間外、最新の情報も含まれることがあります。
- 本レポートにおける所属、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・レポーティング・スタンダード
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」

発行時期

- 前回発行　2019年8月
- 今回発行　2020年8月
- 次回発行予定　2021年8月

見通しに関する特記事項

本レポートには、SUBARUグループの将来の見通し、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グループを取り巻く事業環境などの要因により、大きく異なるものとなる可能性があります。ご了承いただきますようお願いいたします。

お問い合わせ先

株式会社SUBARU
サステナビリティ推進部
本レポートに関するご意見・ご感想はこちら

企業理念

1. 私たちは常に先進の技術の創造に努め、
お客様に喜ばれる高品質で個性のある商品を提供します。

2. 私たちは常に人・社会・環境の調和を目指し、
豊かな社会づくりに貢献します。

3. 私たちは常に未来をみつめ国際的な視野に立ち、
進取の気性に富んだ活力ある企業を目指します。

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。

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」の下、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、かつ、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。
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し、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。

トップメッセージ

意識を変え、行動を変え、会社を変え、持続可能な社会の実現に貢献する



代表取締役社長 CEO
中村 知美

社会課題とSUBARUグループのCSR

新型コロナウイルス感染症と環境変化への対応

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆様に心よりお見舞い申し上げると共に、お亡くなりになられた方々に謹んでお悔やみを申し上げます。

同ウイルスの感染拡大はSUBARUグループの事業活動に大きな影響を及ぼしています。生産面では国内外において操業の一時停止を含む生産調整を余儀なくされ、販売面でも多くの販売特約店において様々な制約を受ける事態となりました。

トップメッセージ

ＳＵＢＡＲＵグループでは2020年2月上旬にCEOをトップとした「新型肺炎対策本部」を立ち上げ、お客様やお取引先様、従業員の健康と安全を最優先に感染拡大の防止に努め、「お取引先様と共に生きる、従業員は財産である」という考えに基づいて対応をしてきました。また、地域社会に対しても、そのニーズに耳を傾け、日本ではお取引先様との協力のもと医療用フェイスシールドを生産し、事業所の近隣医療機関や地域の医師会などに提供しました。米国では保護マスクなどを地域医療機関に提供し、非営利組織を通じて5千万食の食事を寄付しました。

いかなる環境変化にも対応できるように、この未曾有の危機を様々な領域での構造改革のチャンスにしていきたいと考えています。具体的には働き方の変革も含めた業務効率の向上、固定費構造の改革や投資の選択と集中を推進し、強靭な事業基盤と収益構造へと変化させていきます。



SDGsへの貢献

コロナ禍で、持続可能な社会を目指す機運は一層高まったと考えています。

ＳＵＢＡＲＵグループでは事業の強みを活かして社会課題を解決し、持続可能な社会の構築とＳＵＢＡＲＵグループの持続的な成長の両立を目指してCSRに取り組んでいます。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、より豊かで持続可能な社会の構築に貢献していきます。

ＳＵＢＡＲＵグループは2025年に向けた中期経営ビジョン「STEP」で定めたありたい姿「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」の実現に向けて、2018年度に「CSR重点6領域※1」を選定し、CSRの取り組みを推進してきました。この度、ＳＵＢＡＲＵグループが事業活動を通じて、持続可能な社会の構築に一層貢献していくという強い思いを示すために、各領域が貢献するSDGsを明確にしました。例えば、「安心」の領域では、「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す※2」取り組みを通じて、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」ことに貢献します。愉しい走りを実現しながら死亡交通事故の削減を目指すなど、ＳＵＢＡＲＵグループの強みを活かした形でSDGsに貢献していきます。

※1「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」の6領域
※2 SUBARU乗車中の死亡事故およびSUBARU車との衝突による歩行者・自転車などの死亡事故をゼロに

2019年度の取り組みと「CSR重点6領域」の進捗

グループ・グローバルでの推進

事業活動を通じて社会の課題解決に貢献していくためには、世の中の変化や世界を知るという意味においても、グループ・グローバルでCSRの取り組みを進め、浸透させることが重要です。2019年度はその土台を固めました。

具体的には、社会環境やステークホルダーの皆様との関わり方の変化を踏まえ、グループ・グローバルの従業員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2020年4月に制定しました。同時に「人権方針」を制定し、「人のために」という普遍的なＳＵＢＡＲＵグループの目的意識をバリューチェーン全体に広げ、ＳＵＢＡＲＵに関わるすべての人々の人権を尊重していくことを明確にしました。

こうしたＳＵＢＡＲＵグループとしての思いや考えをグループ・グローバルで共有することで、従業員のベクトルを合わせ、各地域の特性を捉えた取り組みを行っていくことが、ＳＵＢＡＲＵブランドの強化と社会課題の解決につながるものと信じています。

「安心」と「環境」で「CSR重点6領域」の取り組みを牽引

「CSR重点6領域」の取り組みも着実に進んでいます。2019年度は各領域の中期的なゴールとして「2025年のありたい姿」を設定し、「安心」と「環境」の領域では積極的な展開を行いました。「安心」では、中期経営ビジョン「STEP」の最重要テーマの一つとして掲げた「品質改革」を強化、継続しています。従業員

トップメッセージ

の意識は「品質最優先」に変わってきており、バリューチェーンに関わる各部門の取り組みも着実に進んでいます。2020年4月には、国内・海外のグループ全体の品質保証を統括するCQO直属の組織として品質保証統括室を設置し、グローバルで「品質改革」を強化する体制を整えました。

また、2020年1月に開催した「技術ミーティング」では、2030年に死亡交通事故ゼロに向けたシナリオを発表しました。「安心と愉しさ」を感じていただくために「人の命を守る」ことにこだわり、安全性能を最優先にしたクルマづくりを継続して行っていきます。

そして、「環境」については、環境理念で“『大地と空と自然』がSUBARUのフィールド”と掲げており、社会的責任として十分に配慮していきます。特に、気候変動は最も重要な課題の一つとして認識し、21世紀後半の早い段階で脱炭素社会を目指す「パリ協定」の趣旨を支持し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

そのために、2019年度は事業活動と商品で排出するCO_2の排出削減に関する中長期目標を掲げました。事業活動で排出するCO_2に関しては、2050年度にカーボンニュートラルを目指しており、2020年度までに年間排出量のおよそ3%に相当する約2万t-CO_2を削減する目途も立っています。また、商品においては、2050年にWell-to-Wheelで新車平均（走行時）のCO_2排出量を2010年比で90%以上削減します。環境規制に対応していくことはもちろん、お客様が価値として認めてくださるような、走りの愉しさと環境性能を両立したSUBARUらしいクルマを投入していきます。

そして、持続可能な社会の構築のためには、気候変動に限らず世界的な環境の諸問題の解決に貢献していく必要があると認識しているため、環境中期計画「環境アクションプラン2030」を策定中です。

2020年度の方向性

中期経営ビジョン「STEP」の3年目にあたる2020年度も「品質改革」と同様、「組織風土改革」も積極的に取り組んでいきます。これまで「風通しの良い何でも言える会社」を目指し、経営陣が率先して推進してきた結果、徐々に成果がでてきていますが、まだ道半ばのため継続します。

また、「CSR重点6領域」の取り組みは、新たに制定した方針や計画にのっとり、グループ・グローバルで着実に進めていくために、PDCAを回してマネジメントしていきます。

「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」の実現に向けて

「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」の実現に向けて、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ことが必要だと考えています。

「意識を変え、行動を変え、会社を変える」。企業は社会の変化や要請に応じて変わっていく必要がありますが、そのためには私たち自身が変わる必要があります。アンテナを高く張って外部環境の状況を把握し、自らを常に顧みて環境変化に迅速に対応できる、自分自身で考えて動く人を応援していきます。

また、人々が移動したいという欲求はこれからも不変だと考えます。愉しく移動して、様々な体験をして、思い出を作りたいという人々の思いに対して、これまでSUBARUが提供してきた価値は変わりません。SUBARUに関わるすべての人に人生を愉しんでいただきたい。その思いを持ちつつ、どのような時代でもステークホルダーの皆様の期待に応える商品やサービスを提供していきます。

CSRの取り組みは経営そのものです。ステークホルダーの皆様の声に真摯に向き合い、それを経営に活かすことで、社会の持続可能性とSUBARUグループの持続的な成長の足場を固めていき、ステークホルダーの皆様から共感、信頼され、「愛されるSUBARU」を目指していきます。

代表取締役社長 CEO



新型コロナウイルス感染症への対応

世界各地で感染が拡大している新型コロナウイルス感染症に罹患された皆様に、心よりお見舞い申し上げると共に、お亡くなりになられた方々に謹んでお悔やみを申し上げます。また感染拡大防止にご尽力されている医療関係者をはじめとする多くの方々に深く感謝申し上げると共に心より敬意を表します。

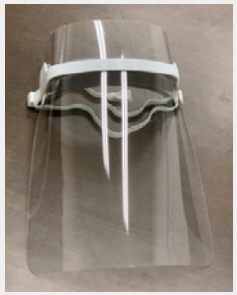
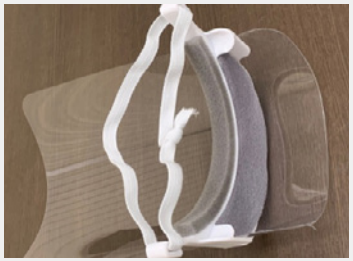
ＳＵＢＡＲＵグループでは、操業の一時停止を含む生産調整を余儀なくされ、多くの販売特約店において様々な制約を受けるなど事業活動に大きな影響が生じました。こうしたなか、CEOをトップとした「新型肺炎対策本部」を設置し、CRMO（最高リスク管理責任者）による全体統括のもと、お客様、お取引先様、そして従業員の健康と安全を最優先に、感染予防策の徹底、時差通勤や在宅勤務の拡充を行いました。今後もいかなる環境の変化にも対応できるよう、強靭な事業基盤と収益構造へと変化させていきます。

また、ＳＵＢＡＲＵグループでは様々な側面から支援活動を行ってきました。一人ひとりのお客様や社会の声を真摯に受け止め、すべてのステークホルダーの皆様に信頼・共感され、共生できる企業になることを目指します。

支援活動の例

医療用フェイスシールドの生産と提供

ＳＵＢＡＲＵではお取引先様企業と協力して、医療用フェイスシールドを生産し、5月末までに約7,000個を、事業所の近隣医療機関や地域の医師会などに提供しました。



医療用フェイスシールド

消防士に物資を寄付

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、新型コロナウイルスに晒される可能性のある消防士を守るため、地元インディアナ州ラフィエット地域の消防署に75着の防護服と320個のウェットティッシュを寄付しました。

5千万食の食事を寄付

Subaru of America, Inc.では、ＳＵＢＡＲＵのあらゆる接点で出会うすべての方々への愛と尊敬の念を示すビジョンとして「The Subaru Love Promise」を掲げています。その一つであるLoves to Helpの一環で、アメリカ合衆国全土で食事の提供を行う慈善団体Feeding Americaに5千万食の食事を寄付しました。これにより、全国199のフードバンクに対して食事を提供できるようになりました。

「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」の参加

ＳＵＢＡＲＵは、新型コロナウイルスの感染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」の趣旨に賛同し、同宣言に参加しました。

これは新型コロナウイルス感染症のまん延終結を目的とした治療薬、ワクチン、医療機器、感染防止製品などの開発、製造、販売などの行為に対し、ＳＵＢＡＲＵが国内外で保有する知的財産権を行使せず、一切の対価や補償を求めない旨を宣言するものです。

SUBARUグループのCSR

私たちSUBARUは、2018年に策定した中期経営ビジョン「STEP」にて、「お客様第一を基軸に『存在感と魅力ある企業』を目指す」という不変の経営理念のもと、「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」という2025年の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、これからもお客様をはじめとするステークホルダーの皆様に「安心と愉しさ」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社会から信頼される企業を目指し、より豊かで持続可能な社会づくりに貢献していきます。

ステークホルダー

→ ステークホルダーエンゲージメント

お客様
地域社会
株主・投資家様
お取引先様
従業員
NGO・NPO
行 政
金融機関
メディア
教育・研究機関

提供価値

サステナブルな社会の実現

安心と愉しさ

社会課題の解決

中期経営計画

STEP

不変の経営理念

お客様第一を基軸に
「存在感と魅力ある企業」を目指す

ありたい姿

モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ

2025年 ビジョン

1. 個性を磨き上げ、お客様にとってDifferentな存在になる
2. お客様一人一人が主役の、心に響く事業活動を展開する
3. 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

自動車事業

航空宇宙事業

SUBARUグループのCSR重点6領域

SUBARU固有の対応領域

社会からの要請

- 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

社会課題

- 気候変動
- 人権問題
- 少子高齢化
- 交通事故の増加
- 環境負荷の増大
- CO_2排出量の増加
- 資源リサイクル
- ドライバーの運転負荷増大
- モビリティ社会への対応
- 貿易問題



マネジメント

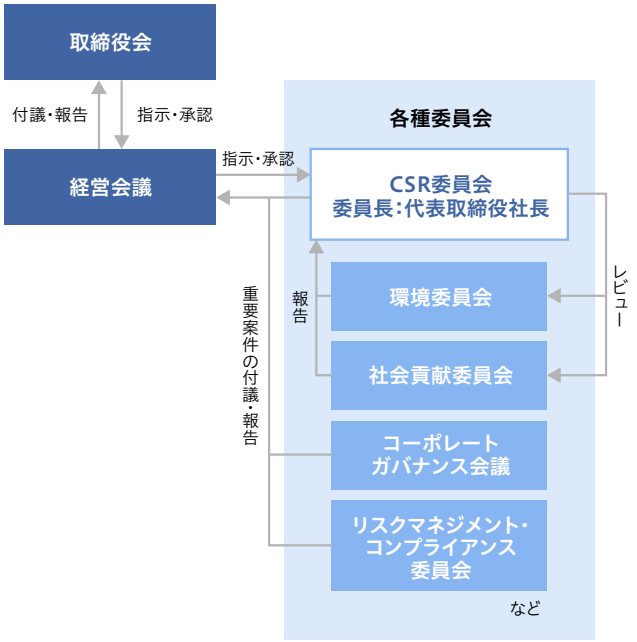
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント

SUBARUグローバルサステナビリティ方針

CSR推進体制

CSRの取り組みを議論する場として、「CSR委員会」を年2回開催し、関係する委員会や部門のPDCAの状況を確認しています。CSR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。

◆CSR推進体制



CSR浸透への取り組み

階層別にCSRの理解を深める機会を創出

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年度には経営層や管理職がCSRについて自ら考える機会を設けました。2019年度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むことで、より多くの従業員がＳＵＢＡＲＵグループのCSRについて理解を深める機会を増やしました。

またグローバルに事業を展開する企業として、世界の課題に向き合い、世界と共に行動することが重要であると考え、ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役 冨田秀実様をお招きし持続可能な開発目標（SDGs）の勉強会も開催しました。SDGsから見る世界のトレンドやＳＵＢＡＲＵが事業を通じて果たしていくべき課題などを学びました。

2019年度の勉強会実績

内容	実施時期	対象者
CSR	2019年4月	新入社員
	2019年6月	新任管理職
	2019年10-11月	新任係長
SDGs	2019年12月	各本部ＣＳＲ推進責任者・本社管理部門関係者
	2020年1月	国内全役員
	2020年2月	各本部ＣＳＲ推進責任者および担当者


SDGs勉強会


冨田様より講演

Voice

参加者の声

CSR勉強会

- CSRで新しいことをやるのではなく、CSR視点で自分の業務で何ができるかを考えることが重要であると感じた。（2019年6月参加者）
- 業務においてCSRとの接点を常に意識できているかを定期的に確認する仕掛けを本部として検討していきたい。（2019年6月参加者）

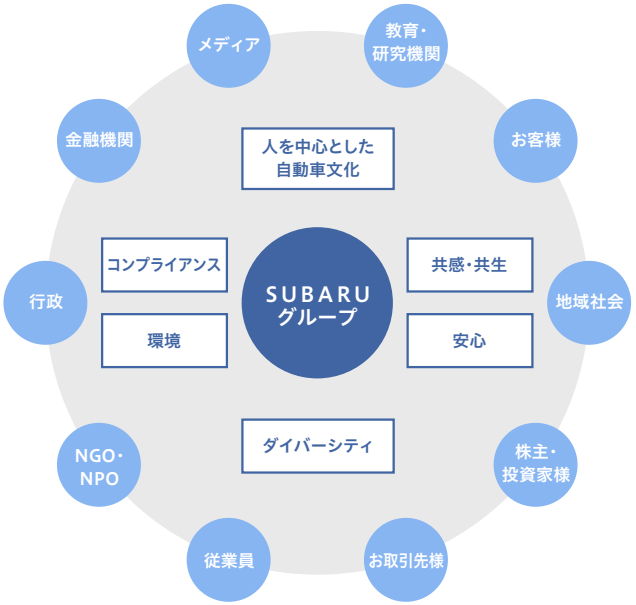
SDGs勉強会

- とても勉強になった。SDGsの169のターゲットをみていくことで、自分の仕事との関係性を改めて、考える場となった。（2019年12月参加者）
- 自分でできることから活動しようと思う。社会のなかでの存在感を考えた行動が必要と感じた。（2020年2月参加者）

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、また経営への反映が必要不可欠であると考えます。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へ貢献すると共に、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領域の関係性



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お客様相談センターの設置、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大のお取引先様の表彰
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、階層・職能別プログラムによる教育研修
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（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（年間約9万人来場）

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。「安心と愉しさ」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
『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。


群馬製作所「スバル感謝祭」

これらの活動をベースにおきながら、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」にも傾注し、より地域に密着した活動の展開を進めています。


宇都宮製作所
「SUBARUふれあい祭」

その他、栃木県宇都宮市、東京都渋谷区・三鷹市など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。

→ 社会貢献

株主様

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

ご視察会では、工場などの生産現場をご覧いただくと共に、株主の皆様とSUBARUとの間で直接コミュニケーションを図るため、役員が参加する質疑応答の時間を設けています。なお、ご視察会でいただいたご意見・ご感想などは、経営層をはじめ社内関係者へ共有し、事業活動およびIR活動に活かしています。


工場ご視察会（群馬製作所）


質疑応答（群馬製作所）


工場ご視察会
（航空宇宙カンパニー　半田工場）

販売特約店

「国内スバル2025ビジョンキックオフ」を開催し、国内販売特約店の社長をはじめ幹部、SUBARUの幹部合わせて約1,000人が出席しました。SUBARUからは将来に向けたクルマづくりの考え方や商品計画について、販売特約店の店長からはビジョン実現への思いを発表し、国内営業本部と販売特約店における2025年のありたい姿「愛されるSUBARU」を共有しました。また、全国の販売特約店の従業員を対象に群馬工場視察を実施しました。最前線でお客様対応を続けている販売特約店の従業員に、工場やそこで働く従業員の姿を実際に見てもらうことでSUBARU社内の品質向上のための取り組みの理解を促進し、SUBARUグループで一体感を持ってSUBARUブランドを支えていくことを目的としました。



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、社内広報誌を毎月発行しています。

また、重要度の高い情報については、よりタイムリーに周知徹底を図るために、従業員一人ひとりに対して、電子メールにて情報を発信しています。さらに、定期的に経営層が各事業所を訪れて従業員と直接対話し、コミュニケーションを図る場を設けています。



社内広報誌『秀峰』

SUBARUグループのCSR重点6領域

CSR重点6領域特定プロセス

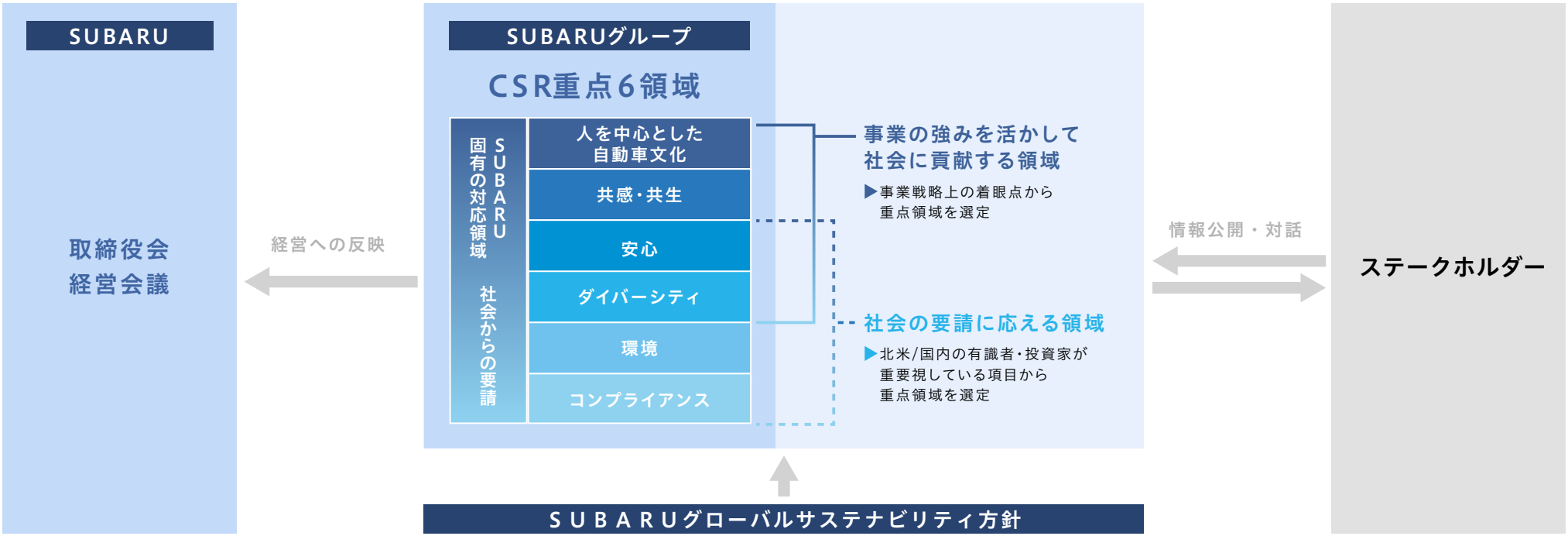
SUBARUグループは、中期経営ビジョン「STEP」に合わせ、CSRの取り組みについても従来の「CSR活動8項目」を見直し、「CSR重点6領域」―「人を中心とした自動車文化」「共感・共生」「安心」「ダイバーシティ」「環境」「コンプライアンス」―を定めました。

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・投資家へのアンケートを実施しました。最終的に「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つの視点から考えました。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捉えたためです。

2020年4月に制定した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、重点6領域の取り組みを推進していきます。

CSR重点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	取り組みとSDGs	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。	→ p014	→ p019
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。	→ p015	→ p021
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。	→ p016	→ p023
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。	→ p017	→ p025
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。	→ p017	→ p027
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。	→ p018	→ p029

CSR重点6領域の取り組みとSDGs

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）への対応については、SUBARUグループとして重要性を認識しています。
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、持続可能な開発目標（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乗車中の死亡事故およびSUBARU車との衝突による歩行者・自転車等の死亡事故をゼロに。

重点6領域	主要対象ステークホルダー	テーマ	取り組み 2019年度	取り組み 2020年度	取り組み 2021年度～2025年度	ありたい姿／KPI 2025年度～2030年度	貢献するSDGs
人を中心とした自動車文化	お客様	クルマを操る愉しさ	SUBARU GLOBAL PLATFORMの進化と、知能化技術との融合（Skilled Driver※のような安心で愉しい走りの実現）※Skilled Driver：熟練した腕の良いドライバー			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。 ▶ KPI ・お客様満足度調査の継続実施（お客様評価結果の改善）	9.1 11.2
		カスタマイズの愉しみ提供	新車に同期した高品質用品の開発				
			高機能付加価値用品品揃えの拡大				
		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				
			SUBARUのアイデンティティであるDynamic×Solidをより「大胆」なデザイン表現に進化				
		新しいモビリティの提案	関係省庁連携による技術開発		将来モビリティへの対応		
	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				

CSR重点6領域の取り組みとSDGs

重点6領域	主要対象ステークホルダー	テーマ	取り組み 2019年度	取り組み 2020年度	取り組み 2021年度～2025年度	ありたい姿／KPI 2025年度～2030年度	貢献するSDGs
共感・共生	お客様	お客様とのつながり強化		国内店舗投資	IoTによる新しいつながり方の強化	広く社会から信頼・共感され、共生できる企業になる。 ▶ KPI ・お客様満足度調査の継続実施（お客様評価結果の改善） ・IoTを活用したお客様との接点強化（マイスバル、次期システム、テレマティクス）	11.2 17.16
					ロイヤルティの向上		
					お客様との交流活動の継続		
					人々の暮らしに役立つ商品の提供		
		新しい整備体制づくり			BEV販売に向けた整備体制の準備・確立		
	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			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		

CSR重点6領域の取り組みとSDGs

重点6領域	主要対象ステークホルダー	テーマ	取り組み 2019年度	取り組み 2020年度	取り組み 2021年度～2025年度	ありたい姿／KPI 2025年度～2030年度	貢献するSDGs
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との衝突による歩行者・自転車等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 すべての人に健康と福祉を 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				
			自律飛行システムの追求（衝突回避技術）				
		安全な運転への貢献	高齢者向け安全運転講習等の実施・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		
		点検・整備の質向上	正確で質の高い点検・整備の推進				
		品質の確保・向上	品質方針改定		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、サービスに至るまでのあらゆるプロセスにおける業務品質の向上				
			品質キャラバン実施、品質意識醸成教育による品質最優先の徹底				
	従業員		製造部門管理スパンの適正化				
		安心な職場づくり	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				
			健康増進取り組み計画策定・推進		健康増進取り組み強化		
	地域社会		雇用の確保・創出				
		地元の安心への貢献	工場環境整備の推進		信用度、安定感の醸成		
			環境負荷の低減、公害の未然防止				
	行政	安心な生活への貢献	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				

CSR重点6領域の取り組みとSDGs

重点6領域	主要対象ステークホルダー	テーマ	取り組み 2019年度	取り組み 2020年度	取り組み 2021年度～2025年度	ありたい姿／KPI 2025年度～2030年度	貢献するSDGs
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　20年度（2014年比5倍）　25年度（2014年比12倍以上） 直接部門女性の育児支援	**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（2020年に2014年比5倍以上、2025年に12倍以上） ・キャリアアップ研修受講者数 ・法定雇用率の達成 ・再雇用希望者100%	5.5 5.5.2 8.5
		多様な人材活用		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 障がい者法定雇用率の遵守　20年度以降 2.3%		
		多様な働き方推進			多様な働き方：新勤怠システム導入による労働管理支援、テレワークの拡大		
		グループ企業人材確保			多様な雇用の維持･拡大		
	お取引先様	ビジネスパートナーと連携した活動	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 従業員の理解度向上、NAMAD（米国マイノリティ自動車販売協会）との協力の推進		
	お客様	多様な商品の提供			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の設計		
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（HEV、PHEV）の販売拡充 電動車（BEV・SHEV）開発および販売	**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 ・二次電池等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 12.2 12.5
		お客様と連携した環境保護	アウトドアのフィールド保護活動の企画		アウトドアのフィールド保護活動の実施・継続		
	行　政	環境負荷を低減する事業活動			自家消費型太陽光発電の導入 アクアプレミアム導入 グリーン電力証書など 省エネ投資、設備の効果的活用 行政等と連携した自然保護活動の継続		
	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			環境マネジメントシステム構築および継続 海外事業所における輸送も考慮したお取引先様の選定 部品保管･輸送の効率化　輸送量低減の推進 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		

CSR重点6領域の取り組みとSDGs

重点6領域	主要対象ステークホルダー	テーマ	取り組み 2019年度	取り組み 2020年度	取り組み 2021年度～2025年度	ありたい姿／KPI 2025年度～2030年度	貢献するSDGs
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 働きがいも経済成長も 8.7 8.8 16 平和と公正をすべての人に 16.5 16.5.2
		社内教育・浸透			コンプライアンス研修、役員講話の継続		
					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、各法規に関わるマニュアル整備・周知		
	従業員	労働者の人権保護			ハラスメントの防止		
					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		
			人権方針の策定	人権方針の制定・周知	労働者の人権尊重の取り組み推進		
	お取引先様	公正な関係維持	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		
					適正取引の推進継続		

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

TOPICS 01

CSR重点領域

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。

「モノをつくる会社から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」を大切にし、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。

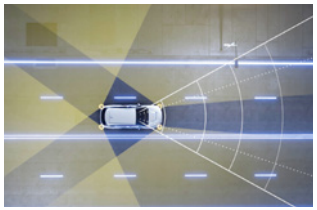
TOPICS 01　CSR重点領域　人を中心とした自動車文化

「安心と愉しさ」を追求し続けるSUBARUのコアテクノロジー

知能化技術

SUBARUは、人を中心としたクルマづくりを追求して常に独自の技術を磨き、クルマに新しい価値を生み出してきました。その最新テクノロジーの一つがアイサイト。人の「目」と同じように左右2つのカメラで前方のクルマや歩行者を立体的に認識して事故回避や運転支援を行うシステムです。2020年代は次世代アイサイトとして交差点事故対応強化、高速道運転支援の拡大の他、カメラを刷新し、全周囲センシングにより認知、判断能力を絶え間なく進化させます。AIとの融合などによってアイサイトの機能をさらに高めると共に、ドライバーを見守るモニタリングシステムやコネクティッド（つながる）サービスであるSUBARU STARLINKなどとの連携を進めています。運転支援技術のさらなる進化が事故リスク回避に貢献します。

また、独自の4輪駆動システムであるAWDにおいてもSUBARUならではの動的質感をさらに向上。これらの知能化技術をさらに進化させ、SUBARUらしい安心とクルマを操る愉しさを磨き続けていきます。



次世代アイサイト

ステレオカメラを中核とし、認識判別力向上、統合制御の拡大などで様々な事故シーンへの対応を強化。コネクティッドサービスとの連携、自動駐車などのシステムの導入に向けて進化中。



ドライバー・モニタリング・システム

ドライバーの表情や顔の向きから、眠気や不注意を検知すると警報音や警告表示で注意を促す。今後は、アイサイトとの連携をさらに深めることも視野に入れている。

スバル・スターリンク

米国で導入しているコネクティッドサービス。今後、日本にも導入を予定。日本では、事故発生時にコールセンターに自動通報してくれるAACNを展開し、事故時の救命率引き上げに取り組む。

SUBARU GLOBAL PLATFORM

乗る人の「安心と愉しさ」を深め、クルマのある人生をより豊かにする。そのようなSUBARUならではの思いを叶える車体の設計思想がSUBARU GLOBAL PLATFORMです。乗り心地と運動性能を両立させた走行質感、優れた静粛性、揺れの少ない剛性など、人の感性に着目した動的質感と、合理的なパッケージ、世界トップクラスの衝突安全性能を高次元で融合させています。2016年10月にフルモデルチェンジした新型インプレッサを皮切りに改善を重ねながら順次導入し、2020年度に発売が予定される新型レヴォーグはその最終型ともいえるものです。

SUBARU GLOBAL PLATFORMは、運転する人にあたかも熟練ドライバーのように意のままにクルマを操るよろこびを、そして乗る人すべてに深い安心感をもたらします。将来、自動運転の時代になっても、クルマの「安心と愉しさ」を支える根幹となるのは車体のプラットフォームに他なりません。今後もSUBARUのクルマを支えるコアテクノロジーとして、次世代のSUBARU GLOBAL PLATFORMへと進化させていきます。

「安心と愉しさ」を支えるSUBARU GLOBAL PLATFORM

パッケージ　同サイズでの室内幅・室内高さ改善



衝突安全性能　世界一を堅持

動的質感

1 走行質感
乗り心地と運動性能の高次元での両立

2 静粛性
欧州車並みの静粛性・動剛性が自銘比1.8倍

3 剛性・揺さぶられ
トップクラスの揺れの少なさ

TOPICS 02

CSR重点領域
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。

TOPICS 02　CSR重点領域　共感・共生

「共感・共生」を目指し、5つのプロミスを掲げて全米で取り組みを推進

Subaru of America, Inc.（SOA）では、自動車会社以上の存在であるために、「The Subaru Love Promise」を展開しています。SUBARUと販売特約店が多くのコミュニティパートナーと共に世界をより良い場所にすることを約束するもので、5つのプロミスを掲げています。お客様との生涯にわたる関係を構築し、信頼を得て、誠実さと思いやりを提供することで、お客様の期待を超えられると信じています。

■Subaru Loves the Earth

SUBARUのお客様には自然を愛する方が数多くいます。SOAが進める「The Subaru Love Promise」では、自然環境を守る様々な活動を進めています。国立公園局をサポートする取り組みもその一つ。2013年から継続して資金を提供しており、米国の国立公園におけるごみの削減・リサイクル、来場者への啓発など幅広く活用されています。また、Terra Cycle® 社とのパートナーシップのもと、リサイクルが難しい廃棄物の収集などに取り組んでいます。



■Subaru Loves to Help

高齢者や子供、貧困家庭、被災者など、困難な立場にある人々を支える慈善団体を通じて、食事やそれを運ぶためのクルマを寄付、災害時の避難所や介護の提供、災害救援車の維持など、幅広い支援を行っています。また、新型コロナウイルス感染症の拡大で、失業し食事もままならない人々に対しても、米国全土で食事の提供を行うFeeding Americaを通じて、5,000万食の食事を寄付するなど、全米の販売特約店と連携して様々な活動に取り組んでいます。



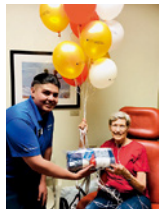
■Subaru Loves Pets

人ばかりでなく、ペットや野生動物の「安心・安全」も「The Subaru Love Promise」における重要なテーマです。アメリカ動物虐待防止協会をはじめ、保護されたペットのケアや養子縁組などに取り組む各地の団体への支援活動を行っています。また、動物たちの安全を守るために、ペット安全センターが進める動物に関わる衝突実験のサポートも行っています。



■Subaru Loves to Care

難病患者や障がい者をはじめ多様な人々の健康に貢献するために、多くの非営利団体の活動を支援しています。白血病・リンパ腫学会への支援では、血液がんを患う約15万人の患者の方々に全米の販売特約店と協力して毛布などを寄付しています。



■Subaru Loves Learning

教育の機会に恵まれない子供たちが米国にも数多くいます。このような子供や学生たちの学習支援、教育機会の拡大などに取り組む組織に対して様々な支援を行っています。米国科学振興協会とのパートナーシップのもと、2015年から全米の学校に27万冊以上の科学書を寄贈しています。



Subaru Share the Love®

毎年、Share the Love®の期間中にSUBARU車を購入したお客様から1台当たり250ドルをお預かりし、お客様が選択した慈善団体へ寄付を実施しています。2008年から12年間で寄付総額はSOAからの寄付も合わせて1億7600万ドル以上となりました。

2019年のShare the Love®キックオフイベントではニュージャージー州カムデンの子供たちに向けてフードバンクの食事を袋詰めしました。2019年は、2018年の2倍にあたる60,000食相当を寄付し、カムデンの食糧不安を抱える子供たちを支援しました。





TOPICS 03

CSR重点領域
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企業になる



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・自転車等の死亡事故をゼロに

TOPICS 03　CSR重点領域　安心

「最高の安心」を届けるためのSUBARUの品質と安全技術

品質改革

SUBARUは、中期経営ビジョン「STEP」において品質向上を最重点テーマとして掲げており、商品の企画段階をはじめ、サプライヤーからの部品調達、工場における製造・検査、さらには共通部門も含めた従業員全員の日々の業務まで、あらゆるプロセスで品質改革に取り組んでいます。例えば商品企画・技術部門では、リコールをはじめとする重大不具合の原因となるような「種」がないように、初期段階から品質に対する施策を織り込む開発に取り組んでいます。製造工程では、最終の検査工程に頼るのではなく、上流の段階から高い品質を確保するために、各工程を担当する従業員が自ら常にチェックし、万一問題があればラインを止めて確実に解決する「自工程保証」の実現に取り組んでいます。

また、「品質改革」に向かうベクトルを全従業員で共有するために、2019年4月、会社として目指すべき「品質のあるべき姿」を規定した品質方針を25年ぶりに改定しました。さらに、品質に対する意識を浸透させる取り組みとして、不具合の事例やお客様の声などを展示する「品質キャラバン」を各事業所で開催しています。「お客様が安心して長く使い続けることができる品質」No.1を目指し、これからも徹底した品質改革に全社をあげて取り組んでいきます。

人の命を守る安全技術

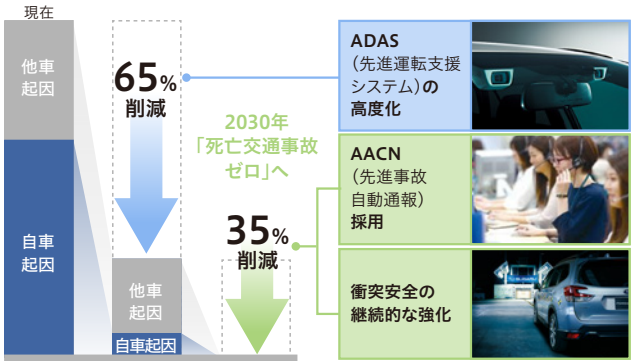
クルマは人の命を乗せて走ります。だからこそ、なによりも安全を最優先すべきであると、SUBARUは常に考えてきました。それは、航空機メーカーを原点に持つ、SUBARUのDNAともいえる思想です。

SUBARUは、独自の総合安全性能を追求して人の命を守る技術の向上に継続して取り組んでおり、その安全性能は日本や米国、欧州などの第三者機関から最高ランクの評価を獲得しています。これからも、アイサイトをはじめとする知能化技術をさらに高度化させると共に、コネクティッドサービスとの連携によるつながる安全や衝突安全などと連携させ、「安全」というクルマに求められる価値を高めていきます。ADAS（先進運転支援システム）の高度化に加え、衝突安全の継続的な強化とコネクトを利用したAACN（先進事故自動通報）を採用することで、2030年に死亡交通事故ゼロ※の達成を目指します。

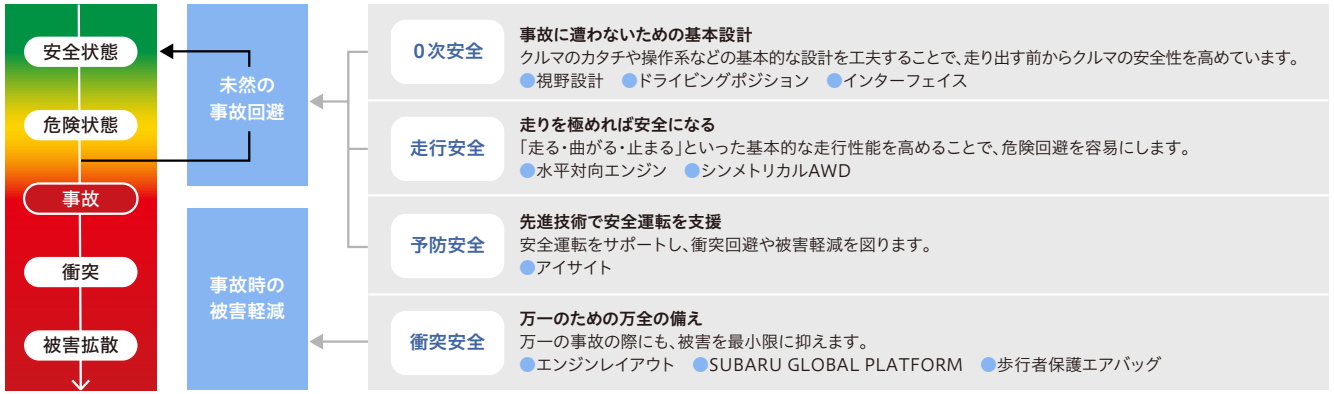
※ SUBARU乗車中の死亡事故およびSUBARUとの衝突による歩行者・自転車等の死亡事故をゼロに

死亡交通事故ゼロに向けたシナリオ

SUBARUの死亡交通事故（米国FARSデータから推定）



総合安全思想



TOPICS 04

CSR重点領域
ダイバーシティ

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



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、二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。

TOPICS 04　CSR重点領域　ダイバーシティ

新たな価値を創造するために、SUBARUが取り組む2つのダイバーシティ

Subaru of America, Inc.(SOA)における従業員のダイバーシティ

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すると考えています。SUBARUの企業組織にも、多様性のダイバーシティ、公平性のエクイティ、包括性のインクルージョンの原則は織り込まれており、従業員の活動から生まれた5つの従業員グループが活動しています。

■Women's Network

女性従業員を支援する姿勢は全従業員の職場環境の改善につながるという発想のもとに設立された組織です。性差に関わらず全従業員にキャリアアップの機会を創出すると共に、女性従業員のネットワークづくりの場ともなっています。



■BLENDS

アフリカ系およびラテン系の従業員を支援する従業員グループで、従業員の声を実現できるような場所を目指しています。企業文化の多様性にもつながるように、文化的なイベントや地域に根ざした活動などを支援し、幅広いコミュニティづくりに貢献しています。





■Out + Ally

SOAで初めて設立された従業員グループで、LGBTQ+メンバーとストレートメンバーの同盟的な組織です。HIV/AIDSなどの疾患を抱える人たちへの教育、検査、カウンセリングなどへのサポートの他、食事の提供支援などの活動にも取り組んでいます。





■SARGE

退役軍人やその家族、支援者たちのための組織です。軍役から一般的な生活に復帰するのは容易なことではありません。そのために役立つ情報を共有するために、ネットワークやコミュニケーションづくりの場を提供しています。



■EVOLVE

多様な従業員が集い、お互いに励まし合い楽しみながら、身心の健康などを見直すための組織です。そのために役立つ多様な情報の提供をはじめ、従業員が自らを高められるようにサポートしています。



SUBARUが進める従業員のダイバーシティ

SUBARUでは、多様な個性を持つ従業員誰もが活き活きと働くことのできる環境づくりを目指し、ダイバーシティを推進しています。2015年1月にダイバーシティ推進室を設置し、「女性活躍」「障がい者雇用」「高年齢者再雇用」「外国籍従業員雇用」を重点テーマに掲げ、なかでも女性活躍の推進を最重要課題として取り組みを進めています。

現在、2025年に女性管理職を2014年時点の12倍以上とする目標を掲げ、女性管理職育成に向けた取り組みを強化しています。また、2019年度には群馬製作所に新たに製造部門のダイバーシティを推進する部署を設置し、女性・障がい者・高齢者などが働きやすい製造職場づくりに取り組んでいます。社内の会議室を利用した保育士による早朝保育制度も導入するなど、製造部門の女性の活躍推進も強化しています。

商品のダイバーシティ

多様なお客様に「安全と愉しさ」を提供し、これからのクルマに求められる新たな価値を創出するために、SUBARUならではの走りの愉しさと、時代が求める環境性能を両立させる、いわば「商品のダイバーシティ」に取り組んでいます。2018年には、SUBARU独自の水平対向エンジンと最新の電動技術を組み合わせたパワーユニット「e-BOXER」を搭載した新型「フォレスター」と「SUBARU XV」を日本市場に投入。北米ではプラグインハイブリッド車「クロストレックハイブリッド」を発売しました。また、2019年には「e-BOXER」を搭載した欧州仕様の「フォレスター」と「SUBARU XV」を発売しました。さらに、2020年代前半にはBEV(電気自動車)の投入も予定しています。

新しいカテゴリーの開拓で世の中にクルマの新しい価値を提供



LEGACY Touring Wagon
バンにスポーティ性能を持たせた
→ツーリングワゴンの基礎

＋走破性



OUTBACKの基礎



FORESTER
オンロードの走りとオフロードの走破性を両立したクロスオーバーを開発
→現在のSUVの基礎

TOPICS 05

CSR重点領域
環境

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



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。

TOPICS 05　CSR重点領域　環境

「大地と空と自然」と共生する、SUBARUらしいクルマづくり

脱炭素社会を目指した取り組み

SUBARUは気候変動を最も重要な課題の一つと認識し、21世紀後半の早い段階で脱炭素を目指すパリ協定の趣旨を支持し、スコープ1、2排出量（オフィス・工場で排出するCO_2）およびスコープ3排出量（商品の使用時に排出するCO_2）に関する中長期目標を掲げ、グループをあげて取り組んでいます。

スコープ1、2排出量は、2050年度にカーボン・ニュートラルを目指し、そのマイルストーンとして2030年度に2016年度比で30%（総量ベース）の削減に取り組みます。

スコープ3排出量に関しては2050年にWell-to-Wheel※で新車平均（走行時）のCO_2排出量を2010年比で90%以上削減を目指し、2030年までに全世界販売台数の40%以上を電気自動車（EV）+ハイブリッド車に、さらに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するという目標を掲げています。2030年、そして2050年の中長期目標の達成に向けて、SUBARUらしい独自の技術を磨き続けると共に、従業員一人ひとりが常にその使命を意識し、社会とSUBARUグループの持続可能な成長を実現していきます。

※「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、CO_2 排出量を算出する考え方を指す。

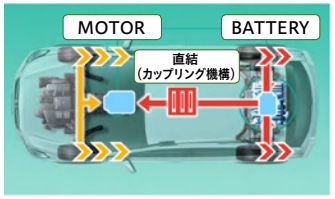
工場やオフィスおよび商品のCO_2削減に向けた中長期目標

カテゴリー	時期	目標
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年度比30%削減（総量ベース）
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）+ハイブリッド車にする

環境性能と「SUBARUらしさ」の融合

今後、ハイブリッド車や電気自動車の時代が到来しようとも、「安心と愉しさ」を追求するSUBARUのクルマづくりのDNAは変わることはありません。トヨタ自動車とのアライアンスを活用してこれらの技術開発を加速させる一方で、SUBARU GLOBAL PLATFORMやシンメトリカルAWD、水平対向エンジンなどSUBARU独自のコアテクノロジーも進化させていきます。そして、これらの先進技術を高次元で融合させることによって、CO_2排出量削減だけではなく、SUBARUらしさを際立たせる安全性能やAWD性能、動的質感をさらに高めていきます。いつの時代においても、SUBARUが目指すのは人を中心としたクルマづくりです。ドライバーにクルマを操る愉しさを、乗る人すべてに深い安心感を、そして「大地と空と自然」と共生するクルマづくりを追求していきます。

CO_2排出量削減に加え、安全性能・AWD性能・動的質感を高める



トヨタと共同開発しているBEV※のエクスタリアデザインのスタディモデル



※BEV（Battery Electric Vehicle）

TOPICS 06

CSR重点領域

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。

TOPICS 06　CSR重点領域　コンプライアンス

一人ひとりが意識と行動を変え、風通しのよい組織づくりに取り組む

実効性の高い「コンプライアンス＋α」に向けて

ＳＵＢＡＲＵでは、コンプライアンスの実効性をより高めるため、各部門がそれぞれのコンプライアンス上の課題を抽出し、対応計画を立案・実行する「考えるコンプライアンス」を推進し、自律的取り組みの浸透を図っています。これにあたっては、役職などに捉われない各人から挙がる問題意識や、多様性などに基づく「気づき」や「違和感」を起点とした職場における活発なコミュニケーションを徹底しています。

併せて、法令などの遵守といった従来型のコンプライアンス思考を起点とした行動に加え、社会規範や倫理観に基づく誠実な立ち居振る舞いといった、インテグリティ思考を起点とした積極的かつ自発的な行動を心がけるよう、教育などを通じて役職員への浸透を図っています。

さらにこれらの活動をグループ全体で推進するため、グループ共通のコンプライアンス方針の策定・実行、情報の共有化を行っています。

社内報『秀峰』による情報発信と啓発活動

毎年10月はコンプライアンス月間として、コンプライアンス意識の向上のため、社内ツールによる啓発活動やコンプライアンス研修などを実施しています。ＳＵＢＡＲＵの社内報『秀峰』2019年10月号では特集ページを組み、「意識を変え、勇気をもって『声』を挙げる」「意識を変え、『声』に真摯に耳を傾ける」という内容の社長メッセージを掲載しました。また、全社的な風土改革の取り組み事例を紹介するなど、コンプライアンスへの意識向上と行動変革のために、従業員の日々の業務に密着した情報発信と啓発活動を行いました。



社内報『秀峰』
2019年10月号の特集ページ

「コンプライアンス座談会」による率直な意見交換

コンプライアンスの浸透を図っていくためには、それぞれの現場に根ざした取り組みが欠かせません。その活動の一環として、コンプライアンス推進の全社的な組織であるコンプライアンス委員会の委員長と現場の従業員たちによる「コンプライアンス座談会」を実施しています。これは委員長が各部門の現場に出向き、課長・係長など10人前後の少人数の従業員たちと膝をつき合わせて対話するもので、2019年度は、製造本部、技術本部、調達本部、原価企画管理本部、航空宇宙カンパニーで実施し、合計138人が参加しました。こうして現場で集めた従業員たちの生の声を速やかに活かし、コンプライアンス活動の継続的な改善を進めています。

役員自らが従業員に語りかける「コンプライアンス講話会」

コンプライアンスに関する姿勢や考え方を、コンプライアンス委員長以外の役員も自ら生の声で従業員たちに伝える「コンプライアンス講話会」を実施しています。2018年度に続き2回目となる2019年度は、従業員の誰もがコンプライアンスへの理解・意識を向上できるように、職位・属性などを限定せずにオープンに参加者を募りました。全事業所で計16人の役員による講話を行い、合計3,476人の従業員が参加。講話会の後に行った全参加者対象のアンケートでは、講話への感想や組織風土に対する意見など、従業員の貴重な声が多数集まりました。

コンプライアンスに対する真摯な姿勢をＳＵＢＡＲＵの風土として根づかせていくためには、従業員の誰もが率直に意見を伝え合い、それをお互いに真摯に受け止めて一緒に答えを導き出せるような職場づくりが重要となります。「風通しのよい何でも言える会社」を目指し、これからもコンプライアンスの取り組みを継続して推し進めていきます。


コンプライアンス講話会

Voice
参加者の声

- 自身の経験や身近な例をあげながら分かりやすくお話しいただいたおかげで、我が身を振り返るきっかけになった
- 風通しのよい何でも言える企業風土のためには、コミュニケーションの大切さを再認識した。上司部下お互いのリスペクト・声掛けなど、実行していきたい
- これまで「相談すべきか？」「どう話すべきか？」悩むことがあったが、「『報連相』から『雑な相談（0次相談）』」との考え方を教えていただけた。そのように上司と情報共有から始めたいと思う

環境
Environment

032　環境マネジメント
044　環境に配慮したクルマ
047　気候変動
055　資源循環
060　水資源
062　生物多様性
067　汚染の予防
069　2019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、CO_2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みます。
【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みます。
【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みます。

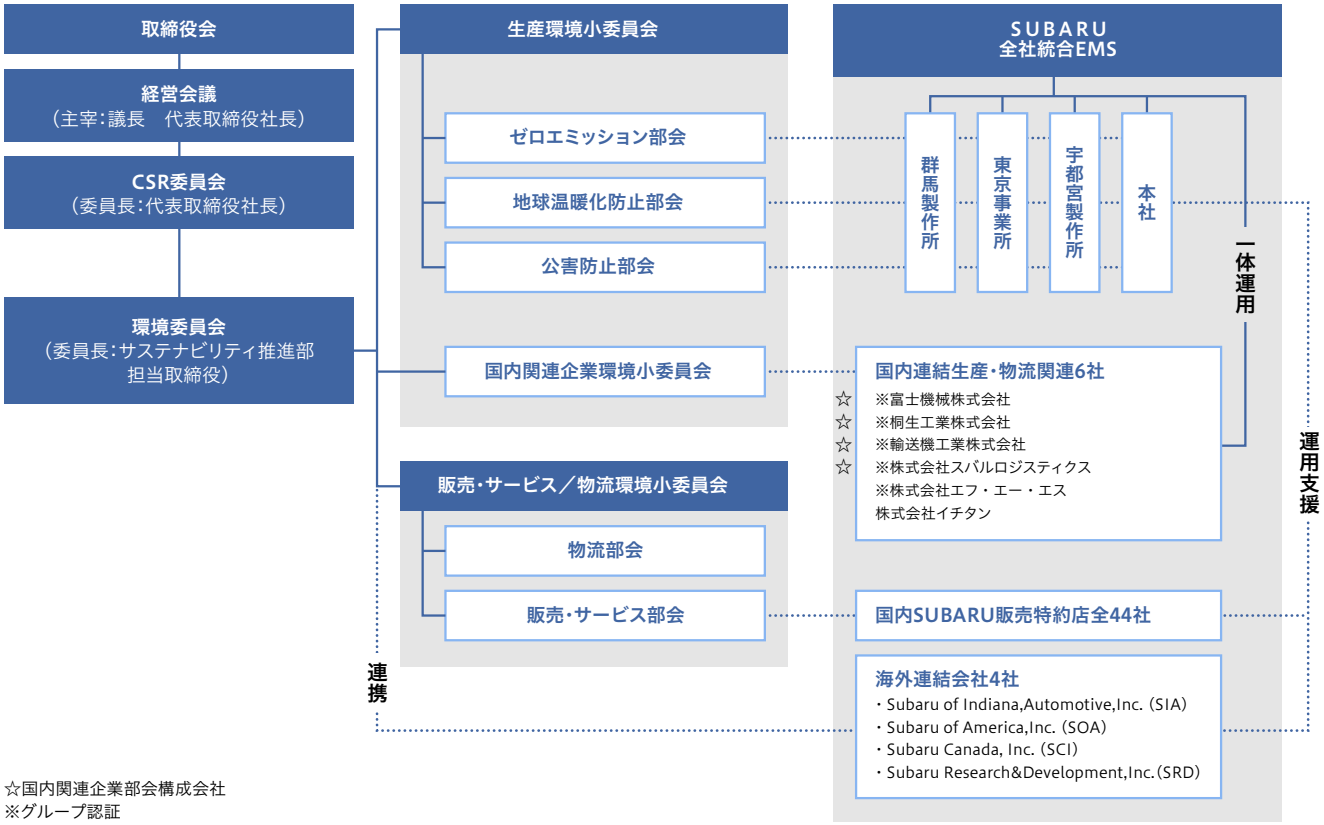
体制

環境マネジメント体制

SUBARUでは、全社統合EMS（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。

サステナビリティ推進部を担当する取締役が全社統合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、CSR委員会へ報告されます。また、重要な問題は経営会議および取締役会へ附議・報告をしています。

SUBARUグループの環境管理組織体制



☆国内関連企業部会構成会社
※グループ認証

環境リスクマネジメント体制

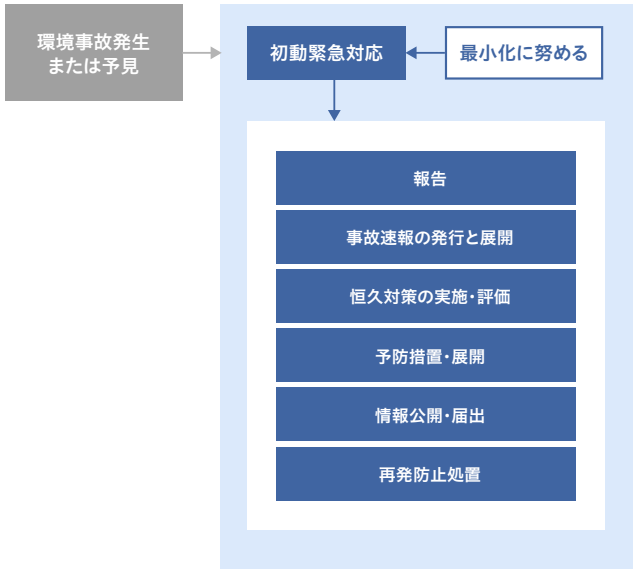
SUBARUは、事業活動における環境リスク（環境事故・汚染・法令違反など）の定期的な抽出・把握とマネジメントの推進を図ることで、未然防止と最小化に努めています。

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確認・実施

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（右下表5社※印はグループ認証で取得）、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共に、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。

私たちは、バリューチェーンでの環境経営を推進しています
エコアクション21
普及推進企業001

・ISO50001※3

北米生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive,Inc.（SIA）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※3 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※4、2016年に品質マネジメントシステムのISO9001※5 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 一般社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製品・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亡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。
※5 国際標準化機構（ISO）が1987年に発効させた国際統一規格としての品質マネジメント規格。ISO9000シリーズのうち、ISO9001（品質マネジメントシステム規格）が認証登録制度。品質の向上を図るためには品質マネジメントシステムを組み込み、体系的に品質管理を進めることが必要であるとの考え方に基づく。

→ CSR調達

EMS/EnMS構築状況

工場・オフィス					販売店	
区分	株式会社SUBARU	お取引先様	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・エコアクション21・自主診断のいずれか	ISO14001	ISO14001 ISO50001	エコアクション21	ISO14001
対象	群馬製作所 東京事業所 宇都宮製作所 本社	グリーン調達 資材調達お取引先様	※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・エー・エス 株式会社イチタン 計6社	SIA	全SUBARU販売特約店 計44社	Subaru of America, Inc. Subaru Canada, Inc. 計2社

※ 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

国内の販売特約店44社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、CO_2、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-Frendly Programを展開しています。このプログラムには販売店の30%以上にあたる194社が参加しています。

化学物質管理

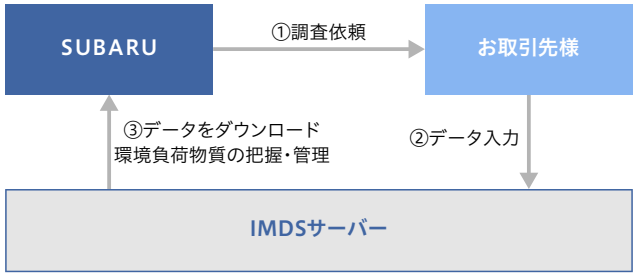
REACH規則※1、ELV指令※2、化審法※3などで、様々な化学物質が規制され、情報開示や適切な管理が求められています。

ＳＵＢＡＲＵは、数万点におよぶ自動車の構成部品の一つひとつについて、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。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・管理を推進しています。

※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。ヨーロッパ連合（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「化学物資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。

→ 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



目標と計画、実績

環境への取り組みは、目指すべきゴールや目標（ターゲット）を設定するだけでは十分ではありません。それらの実現に向けた取り組みを実践し、成果を出す過程も重要であるとＳＵＢＡＲＵは考えます。

ＳＵＢＡＲＵは、1993年度から環境保全自主取り組み計画「環境ボランタリープラン」に取り組み、現在第6次計画（2017～2020年度）を推進しています。目標達成に向けてはISO14001およびエコアクション21を適宜適切な拠点で導入し、取り組み成果を最大限かつ効率的に創出する仕組み（PDCAサイクル）を整備・運用しています。

さらに現在は、中長期視野での取り組みが一層求められていることから、2021年度以降の新計画「環境アクションプラン」の策定に着手しました。すでに一部の計画では目標（目指すべき方向）を定め、具体的な取り組み内容の検討と実践を進めています。

第6次環境ボランタリープラン（2017～2020年度）

【1】地球温暖化対策
【2】資源循環
【3】公害防止・有害化学物質使用削減
【4】環境マネジメント

第6次環境ボランタリープラン【2017～2020 年度】 地球温暖化対策

領域	項目		2020年度までの目標・取り組み	2019年度 目標	2019年度 実績	2020年度 目標・取り組み
商品	燃費の向上		◆フルモデルチェンジおよび年次改良ごとの継続的な燃費改善を図る	◇環境エンジンへの刷新、カテゴリトップレベルの燃費性能の実現 ◇水平対向直噴ダウンサイジングターボエンジンの市場導入	・新型パワーユニット「e-BOXER」を搭載した新型フォレスター、SUBARU XVのグローバル展開を拡大する ・ダウンサイジングターボエンジン搭載車の量産開発を完了し、量産準備へ移行する	・新型パワーユニット「e-BOXER」を搭載した新型Forester、SUBARU XV、IMPREZZA-WAGONを欧州、日本、中国、豪州へ投入した ・ダウンサイジングターボエンジン搭載車、次期レヴォーグの量産開発を3月末までに完了させる見通しを立て一部量産準備へ移行した	・ダウンサイジングターボエンジン搭載車、次期レヴォーグ、フォレスターを市場導入する ・ストロングハイブリッドの先行開発に着手、量産に向けて開発を推進する
	クリーンエネルギーの利用	自動車	◆電動車両の導入推進	◇2018年にプラグインハイブリッド車を主要市場に導入 ◇電気自動車の市場導入を目指した研究推進	SUBARUが培ってきた技術をトヨタ自動車との共同開発に反映させ、量産化を想定した次期電動車の基礎先行開発の見通し付けを進める	・トヨタ自動車と中・大型乗用車向けのEV専用プラットフォーム、およびCセグメントクラスSUVモデルEVの共同開発に着手 ・THS搭載車両の拡大を検討し、性能、搭載課題の見通し付けを完了した	2020年1月20日にメディア発表した環境目標を達成すべく、トヨタ自動車と共同開発EVの開発推進とTHS搭載車両の量産開発への移行を実施する
	道路交通改善ー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の展開拡大と、自動運転技術の開発に取り組み、事故を未然に防止する技術開発をさらに前進させ、事故による渋滞の防止と運転支援技術での交通流改善によるCO_2 削減に貢献	◇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 ◇2017年に高速道路限定で同一車線をキープするトラフィック・ジャム・アシスト機能を市場導入 ◇2020年に車線変更を含めた高速道路自動運転機能を市場導入	・2030年に死亡交通事故ゼロを目指す開発を推進する。「アイサイト・ツーリングアシスト」の拡大展開や、アセスメントを活用した事故被害軽減技術の周知・普及拡大を中心に、高度運転支援システムの技術開発を継続的に推進する ・SIP/ASV などの産官学の推進計画に沿った活動を継続的に推進する	・2019年秋にフルモデルチェンジした北米のレガシィ・アウトバックや、国内のインプレッサに「アイサイト・ツーリングアシスト」を拡大展開した ・インプレッサが2018年度JNCAP予防安全性能評価において最高評価のASV+++を獲得した ・2020年に市場導入を目指す高速道路自動運転機能についての技術開発を進捗	・2030年に死亡交通事故ゼロを目指す開発を推進する ・新世代アイサイトの投入や、第三者評価を活用した事故被害軽減技術の周知・普及拡大を中心に、高度運転支援システムの技術開発を継続的に推進する ・SIP/ASV等の産官学の推進計画に沿った活動を継続的に推進する
生産	生産工場		◆国内生産工場からの生産額あたりCO_2 排出量を削減	◇国内生産工場からの生産額あたりCO_2排出量を2020年度までに2006年度比14%削減	国内生産工場からの生産額あたりCO_2 排出量を2006年度比13%削減する	国内生産工場からの生産額あたりCO_2排出量を2006年度比38%削減	国内生産工場からの生産額あたりCO_2排出量を2020年度までに2006年度比14%削減
			◆海外生産工場※1からのCO_2 排出量の削減活動を推進	◇海外生産工場からのCO_2排出量の中期目標を設定し、継続的な削減活動を推進	可能な限りのCO_2抑制と次期アクションプラン下での大幅な削減を検討していく	12月新設の技術トレーニングセンターに太陽光発電パネルを設置。施設電気使用量の半分をまかなうほか、照明にLED・モーションセンサーを導入し省エネCO_2削減に貢献した	引き続き省エネ・再エネ設備導入の検討を行うと同時に、生産拡大に伴うエネルギー増加との均衡を検討していく
物流・販売	物流		◆省エネ法と同期したCO_2削減への対応推進	◇CO_2 排出原単位を2006年度をBMとし、毎年度1%低減	引き続き省エネ法と同期させた取り組みとし、2006年度実績をBMに年1%低減を目標とする	・引き続き年１%低減を達成 ・2019年度のCO_2排出量目標原単位は30.02kg/台（基準年2006年度比毎年▲1%累計）に対し、実績は27.05kg/台と達成	2006年度実績をBMに年1%低減を目標とする

※1 Subaru of Indiana Automotive,Inc.

第6次環境ボランタリープラン【2017～2020 年度】 資源循環

領域	項目		2020年度までの目標・取り組み	2019年度 目標	2019年度 実績	2020年度 目標・取り組み
商品	リサイクル性の向上	◆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	◇新型車のリサイクル配慮設計を推進し、2020年度リサイクル実効率95%に貢献	・PHEV 車等の大型Li-ion 電池含めたリサイクル配慮設計を継続推進する ・易解体性を配慮した車種開発を継続推進する ・社会環境と法規動向を把握し、プラスチック部品への再生材活用を推進する	・2019年度もリサイクル実効率95%以上を継続達成(99.4%) ・リサイクル設計ガイドラインに、軽量化目的のCFRP部品採用が増加のため、CFRP部品に関するリサイクル設計の考え方を追加/改訂した ・リサイクル配慮設計を織り込んだ技術開発を推進した	・MHEV/PHEV等販売に合わせて大型駆動用電池の回収スキームを必要な地域に対し構築していく ・易解体性を配慮した車種開発を継続推進する ・社会環境と法規動向に沿った樹脂部品への再生材活用を継続推進する
		◆CFRP リサイクル技術への取り組み	◇CFRP 製品の易解体性に関する技術開発の推進	易解体性を配慮した技術開発の推進を継続する	CFRP部品の先行開発において易解体性に配慮して開発・設計する取り組みを開始した	易解体性を配慮した技術開発の推進を継続していく
	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	◇フルモデルチェンジ車からLCA データの公開を推進	2019 年度は公開する該当車種無し	2019年度公開該当車種は無し	2020年のLCA公開該当車種は、発売予定の新型レヴォーグのみ
生産	国内販売特約店・解体業者	◆処理困難物（駆動用電池等）の処理スキーム確立	◇リサイクルと適正処理の強化	リサイクル・処理高度化の推進と実証実験を継続実施する	廃棄駆動用リチウムイオン電池のリサイクル実証実験および国内の処理運用前のトライアル処理を実施	・国内：廃棄駆動用リチウムイオン電池処理の運用開始 ・廃掃法における広域認定制度拡大と活用
	生産工場	◆廃棄物の適正処理、発生量抑制の維持管理を継続	◇廃棄物の適正処理と、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を継続	2019年度産廃量目標19,731.8t。廃棄物の適正処理と、歩留まり改善による発生量抑制の維持管理を継続する	2019年度産廃量実績19,861.5t。(対目標129.7t増)廃棄物適正処理と、発生量抑制を継続	廃棄物の適正処理と、分別による発生量抑制を継続
		◆国内外生産工場のゼロエミッションを継続（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を継続	埋立ゼロ継続 ゼロエミッション継続	日：埋立ゼロエミッション維持 米：2004年以来継続して埋立ゼロを達成 15周年の節目として、15本の植樹を実施した	埋立ゼロエミッションの継続
		◆国内外生産工場における水使用量を管理	◇国内外グループ企業を含めた、生産工場における水使用量を管理	国内外生産工場における水使用量の適切な管理を推進する	実績管理を実施	国内外生産工場における水使用量の適切な管理を推進していく

第６次環境ボランタリープラン【2017～2020 年度】 公害防止・有害化学物質使用削減

領域	項目		2020年度までの目標・取り組み	2019年度 目標	2019年度 実績	2020年度 目標・取り組み
商品	低排出ガス化	◆大気環境改善のための低排出ガス車の導入を推進	◇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	・微小粒子物質の排出を抑制するGPF（Gasoline Particulate Filter）付き車両を市場投入する ・北米向けにSULEV 対応車両の展開を拡げる先行開発を実施する	・新型パワーユニット「e-BOXER」を搭載した新型フォレスター、SUBARU XVにGPFを搭載し、欧州投入した ・北米向けにSULEV車の先行開発を計画通りに推進した	・日本：引き続きWLTPにおける低排出ガス基準認定車を拡大する ・北米向けSULEV対応車の先行開発を完了させる
	環境負荷物質の使用低減	◆環境負荷物質の管理拡充および、さらなる低減を推進	◇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	・化学物質管理 IMDS を用いた化学物質管理の継続強化を図る ・環境負荷物質の代替推進 フタル酸エステルなど規制物質の代替方針に沿った代替推進する	・従来までのIMDS管理を強化すべく、全部品の成分管理を可能にするIMDSシステムを構築し、2019年度より運用開始した ・フタル酸エステルの代替方針（2024年7月まで）を策定し、方針に沿った代替を推進	・IMDSを用いた化学物質管理の継続強化を図る ・規制強化される環境負荷物質の代替を継続する
生産	生産工場における環境負荷物質の管理と排出削減 自動車	◆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/㎡）をさらに削減	◇VOC 排出量原単位を削減する	2019年度目標44.2g/m²	・2019年度上期実績44.9g/㎡ ・2019年度通年実績44.0g/㎡	2020年度目標44.7g/m²
		◆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・管理すると共に、さらなる削減を推進	PRTR 物質集計および管理を継続実施する	PRTR法に則り、2019年6月に対象化学物質の排出量を国へ報告	PRTRシステム改善と継続集計
		◆環境上の構外流出事故・苦情・法基準値超過の発生ゼロを目指した活動を推進	◇環境リスク低減活動などを通じて、環境事故・苦情・法基準値超過のゼロを目指した活動を推進 ◇上乗せ自主基準値を設定し、小さなリスクの撲滅活動を推進	環境リスク低減活動の継続実施（啓発、教育、地域共生）と2019年度目標は、左記項目についてすべて0件を目指す	・法規制超過：5件 群馬3件（放流水BOD 大腸菌 夜間騒音）宇都宮1件（半田BOD） 本社1件（部品センター騒音） ・苦情：2件　群馬矢島臭気北工場騒音（建物補修不備） ・流出事故：2件　群馬油漏洩	2020年度も、左記項目についてゼロを目指す

第6次環境ボランタリープラン【2017～2020 年度】 環境マネジメント

領域	項目		2020年度までの目標・取り組み	2019年度 目標	2019年度 実績	2020年度 目標・取り組み
調達	グリーン調達活動	◆国内・海外お取引先様に対し、環境マネジメントシステム（EMS）の構築・維持・強化を要請	◇新規お取引先様を含めてEMS 構築・維持継続	新規お取引先様を含め構築体制を維持継続する	新規お取引先様を含めEMS構築体制を維持継続した	新規お取引先様を含めEMS構築体制を維持継続する
			◇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した環境マネジメント強化を要請	必要に応じガイドラインを改訂発行しお取引先様に展開、周知する	今年度は変更点が無かったためグリーン調達ガイドラインの改訂は行わなかった	関係部署に確認し、変更点があればガイドラインに織り込み改訂発行する
		◆環境負荷物質の削減	◇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	環境負荷物質の含有調査を継続し、代替材への切り替えによる環境負荷物質の削減を進める	欧州REACHフタル酸規制に対するお取引先様調査を実施した	環境負荷物質の含有調査を継続し、世界各国の規制動向に対応する為代替材への切替を進める
		◆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	◇ガイドラインを社会環境やＳＵＢＡＲＵ方針の変化に応じて改訂し、お取引先様を対象に展開・周知・遵守要請を推進	必要に応じガイドラインを改訂発行しお取引先様に展開し周知する	CSRガイドラインを改訂発行しお取引先様に展開し周知した	社会情勢を鑑みて必要に応じガイドラインを改訂発行しお取引先様に展開、周知する
物流・販売	販売特約店における環境保全活動の推進	自動車 ◆販売特約店の環境への取り組み活動に対する支援実施	◇エコアクション21の全販売特約店認証維持を支援 ◇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	「EA21 2017 年版ガイドラインへの移行審査」を各販売特約店が確実に受審できるよう、個社教育などの支援を行っていく	・国内販売特約店EA21については、2017年度版ガイドラインの移行審査に向けて、コンサルタントと共に各販売特約店を訪問し、情報展開や意見交換を行う等の支援を行った ・今期移行審査を行った販売特約店に関し、全44社中、43社が認証を継続。残1社については、コロナ影響で中間審査が免除となった	・国内販売特約店EA21について、継続審査が2020年度になる販売特約店が発生した場合、認証継続に向けた支援の継続 ・国内販売特約店における環境リスクの低減と環境に配慮した経営推進の支援

第6次環境ボランタリープラン【2017～2020 年度】 環境マネジメント

領域	項目		2020年度までの目標・取り組み	2019年度 目標	2019年度 実績	2020年度 目標・取り組み
管理	地域社会と連携した、生物多様性を含む環境保全活動の推進	◆環境イベントへの参画、工場近隣にお住まいの方との交流、工場見学への対応を継続 ◆生物多様性保全を含めた各工場周辺地域の清掃活動や緑化活動を継続的に実施 ◆環境団体などの活動に、支援・協力を行う	◇工場見学受け入れ、敷地開放イベントの開催、環境交流授業を実施 ◇各工場・事業所周辺地域の清掃活動を継続的に実施 ◇生物多様性に配慮した緑化活動を推進	・環境出前教室および群馬ビジターセンターの見学者受け入れを継続する ・地域清掃活動の継続実施する ・SUBARUと地域的な関わりが深い、群馬、宇都宮、美深での森林保全活動の具体的実行を継続する	・環境出前教育（33回実施）、見学者の受け入れ ・清掃活動を各事業所にて継続実施した ・美深での人工造林・植樹祭・保育間伐・選木調査・Jクレジット認証を実施 ・宇都宮での間伐材使用の公共アイテム作成	・環境出前教育、見学者受け入れを継続 ・地域清掃活動の継続実施 ・SUBARUと関わりの深い地域で、森林保全に貢献する
	環境関連情報の公開	◆環境報告の継続的発行、広報資料などによる環境情報の適時公開を図る	◇環境報告を実施 WEBホームページでは、最新情報を提供	・CSR レポート2019は8月の公開を目指す。引き続き、プレスリリース等での適宜適切な情報公開を実施していく	・CSRレポート2019を2019年8月に公開した ・気候変動に関する2030／2050年目標をはじめ、複数のプレスリリースを発信した ・2020年3月期に係る有価証券報告書【事業等のリスク】に、気候変動を記載した	・タイムリーなCSRレポートでの公開を引き続き実施していく ・様々なコンテンツを有効活用し、適宜適切な情報発信を推進する
		◆環境報告書記載内容の改善・充実を図る（「環境報告ガイドライン」への準拠対応、グループ企業も含めた報告）	◇環境報告内容の環境省「環境報告ガイドライン」準拠率向上と、報告内容の向上を目指す	「GRI スタンダード」と「環境報告ガイドライン」を参考とし、「環境報告ガイドライン」は2012年版から2018年版への移行を進める	「GRIスタンダード」と「環境報告ガイドライン」を参考に、環境の取り組みに関する開示を推進した	より分かり易い開示の検討を推進
		◆環境展などに参画し、SUBARUの環境取り組みをアピール	◇エコプロ展などに積極的に参加し、SUBARUの環境への取り組みを広くにアピール	SUBARUの環境への取り組みをより広く理解いただける方法を検討し、その実行へ移す	社会貢献活動等を通じて、SUBARUの環境取り組みのPRを行った	引き続き多くの方にSUBARUの環境取り組みをご理解いただけるPRを適宜実施する
	環境教育や啓発活動の推進	◆社内教育システムに組み入れた環境・社会教育を継続実施	◇環境に関する教育・啓発・発表会などの実施をさらに推進	・e-learning実施により、さらなるレベルアップを目指す ・廃掃法の理解度向上に向けた取り組みを行う	・環境教育テキストを更新し、7月にe-learning（間接）、勉強会（直接）を実施 ・SUBARUグループ企業を含め、9月廃掃法教育を実務担当者向けに実施	・e-learning実施により、さらなるレベルアップを目指す ・廃掃法の理解度向上に向けた取り組みを実施
	環境マネジメントシステムの構築	◆SUBARU全拠点ISO14001 統合認証を継続維持 ◆環境マネジメントシステムの継続的改善を推進 ◆関連企業・サプライヤーとの連携の強化、連結環境マネジメント体制の構築を維持・強化	◇内部監査や環境教育など仕組みの共有化を進め、より合理的なEMS 活動を目指す ◇関連企業3 社（スバルロジスティクス、桐生、富士機械）を含めたISO14001 統合認証化を推進し、さらなるレベルアップを目指す ◇EA21 バリューチェーンを関連企業、サプライヤーに展開	認証資格の維持継続 展開方法を見直し、説明会の開催等で参加への理解を深める	・グループ企業も含めた、一体教育を実施 ・ISO14001のグループ認証の継続 ・EA21取得企業への継続認証、支援実施（1月）	適切な環境マネジメントシステムの整備・運用を推進する

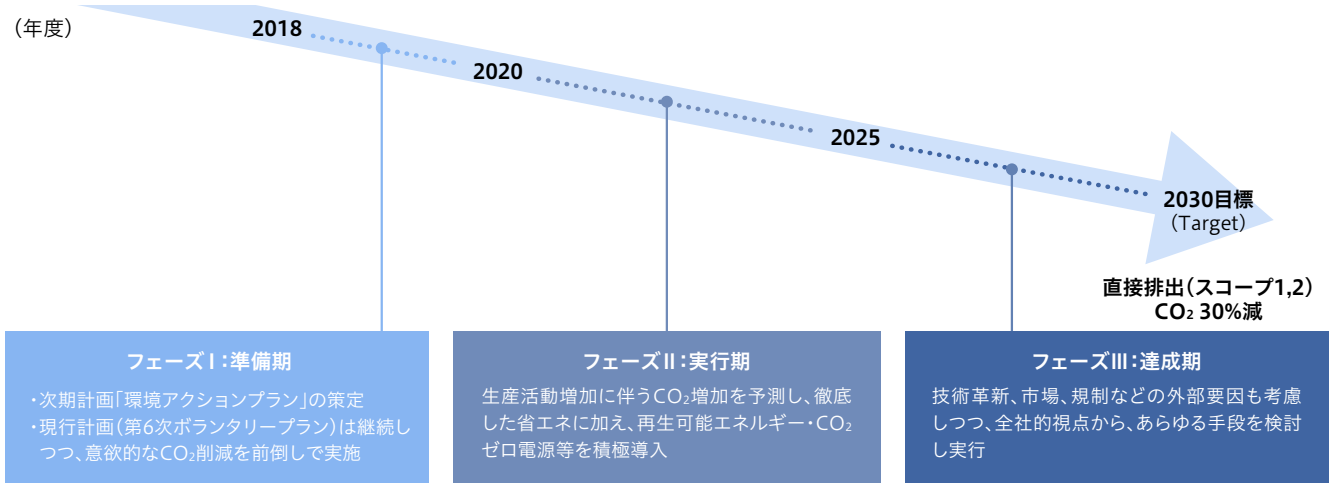
※ 環境省が策定した中小企業向けの環境保全活動推進プログラム。ガイドラインに基づいて、環境経営システム、環境への取り組み、環境報告の3つの要素に取り組む環境マネジメントシステム

環境アクションプラン

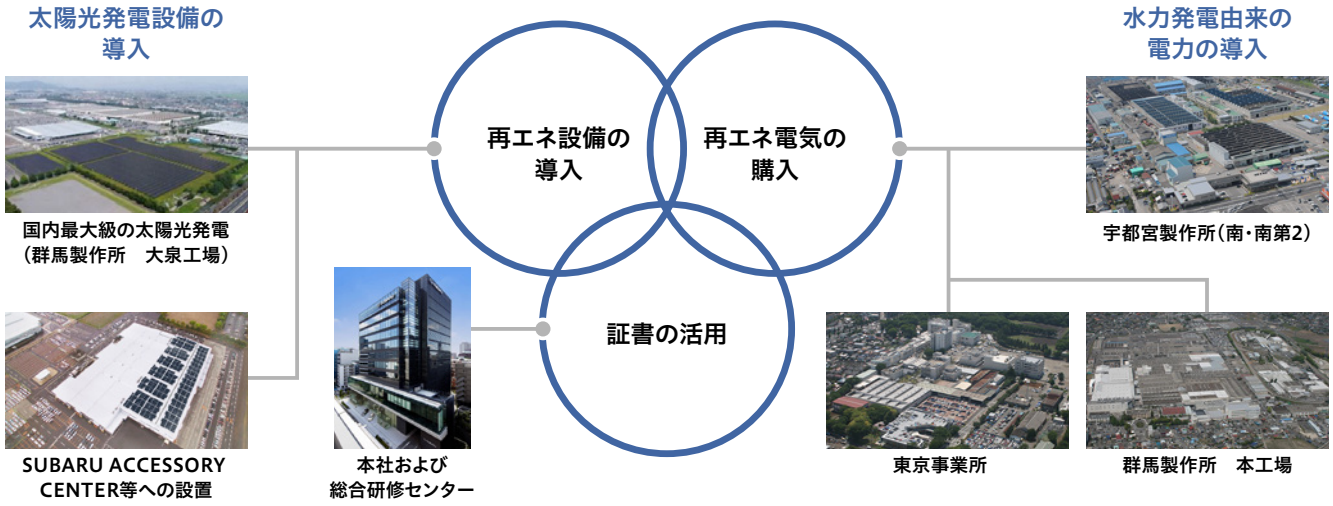
様々な環境課題のなかでも、気候変動は喫緊の課題であり、特に社会・経済に与える影響が大きく、かつ長期的な視野での取り組みが求められています。SUBARUは、気候変動への対応を最も重要な取り組みと位置づけ、まずはSUBARUグループが直接排出するCO_2（スコープ1および2）を2030年度までに30%削減（2016年度比総量ベース）することを目指します。
成長を続けるSUBARUにとって、CO_2を総量ベースで30%削減することは決して容易ではありません。しかし、パリ協定が目指す「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃未満に抑える」ためには、社会が共有する水準を目指すことが重要であるとSUBARUは考え、2030年度までのロードマップを策定し、それに基づく取り組み案の検討を進めています。現在は右記ロードマップ「フェーズⅠ」に基づき、2020年度までにSUBARUグループが直接排出するCO_2の年間排出量の約3%に相当する2万t-CO_2の削減を目指し、CO_2削減を前倒しで進めていきます。

→ 中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）

環境アクションプラン2030（スコープ1および2）



2020年度までに2万t-CO_2削減を目指した主な取り組み



環境コンプライアンス

環境関連法規制などの遵守状況

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共に、苦情ゼロ、環境事故ゼロに取り組んでいます。2019年度の法規制値超過は以下の通りでした。

事業所名	件数
群馬製作所	3件
宇都宮製作所	1件
本社	1件

→ 2019年度工場・事業所の実績

環境教育

SUBARUは、従業員が日ごろ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

2019年度は566人に実施。環境担当者が、地球環境問題やSUBARUの環境方針・環境活動について、一人ひとりが取り組むことの重要性について事例を含めて説明しました。



新入社員環境教育

■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に開催しました。2日間にわたり外部から講師を招き、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

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。2019年度は構外事故が4件、構内事故が5件発生し、再発防止策を実施しました。

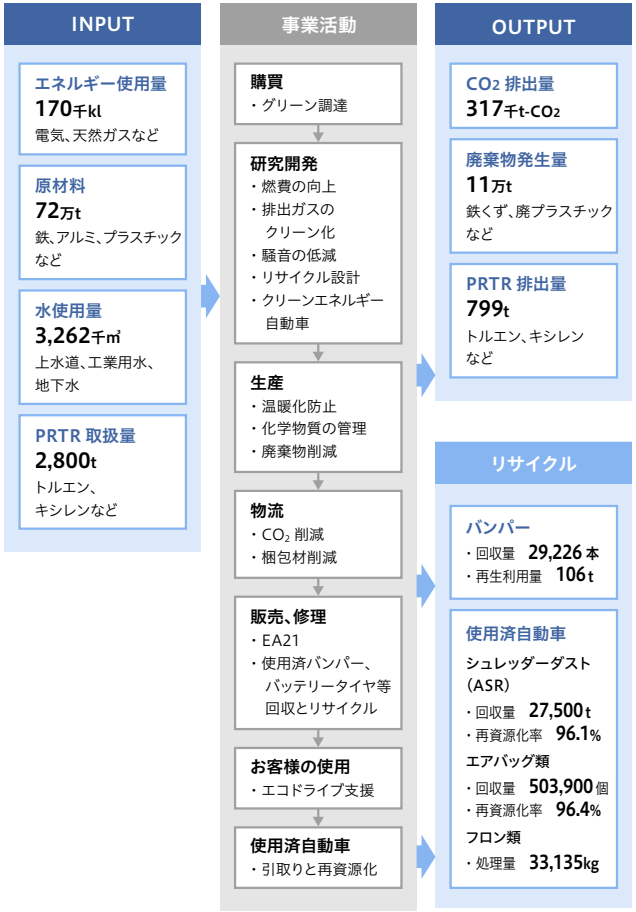
事業所名	件数
群馬製作所	7件
宇都宮製作所	2件

環境苦情

環境苦情ゼロを目標に取り組んでいます。しかしながら2019年度は2件の環境苦情をいただき、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

自動車に関わるマテリアルフロー



注：SUBARUの自動車製造、販売などに関わる主な環境負荷を記載しました。
対象範囲：東京事業所、群馬製作所
エネルギー使用量、CO_2排出量：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」に従い算定
PRTR：国内PRTR法対象化学物質

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（グループ企業も同様に算出・集計）。

集計結果

2019年度の環境投資額はSUBARUグループで28.6億円となり、昨年度より約0.6億円増加しました。
これは環境コストのなかで、研究開発コストが増加（単独：2.0億円）したことが大きく影響しています。

環境投資の集計結果

項目	分類	SUBARU単独		連結	
		2018	2019	2018	2019
(1) 事業エリアコスト	①公害防止コスト	189	135	189	137
	②地球環境保全コスト	176	219	314	223
	③資源循環コスト	0	1	4	1
(2) 研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発費用	2,277	2,480	2,292	2,502
総合計		2,642	2,835	2,799	2,863

(単位：百万円)
注：小数点以下第一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。
連結集計対象企業
国内関連企業5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

環境に配慮したクルマ

考え方

「大地と空と自然がSUBARUのフィールド」と謳う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、原材料採掘、製造、輸送、使用、廃棄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みます。

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、クルマに関する長期目標（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2020年1月に公表しました。
2019年12月のCOP25における“各国のCO_2排出削減目標の自発的引き上げを求める文書”の採択を受けパリ協定の努力目標である1.5℃達成を視野に2050年、そしてそこに至る2030年の中長期目標を定めました。

■2050年に、Well-to-Wheel※1で新車平均（走行時）のCO_2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

※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遡って、CO_2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CO_2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、HVなど、電力利用を高める技術を指す。

SUBARUの考える商品を通じた脱炭素社会への貢献

地球環境保護
脱炭素社会への貢献は企業として必須の取り組み

2050年
2050年に、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
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
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

EV・ハイブリッドなどの基幹技術開発を、アライアンスも活用しながら加速し、
「電動でもSUBARUらしい」個性のある商品をお客様に提供し続ける

SUBARUは個性と技術革新で脱炭素社会へ貢献していく

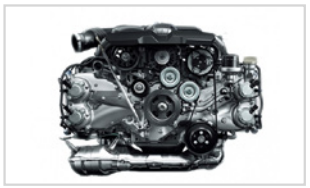
取り組み

新車CO_2排出量の削減

SUBARUは、自動車から排出されるCO_2の排出量を削減するためには、燃費性能向上が最も重要であると考えます。従来のガソリンエンジン車での燃費改善を進める一方、電動車の車種拡充、さらには年々厳しさを増す各国の燃費規制を見据えたEV開発を推し進め、新車CO_2排出量の削減に積極的に取り組みます。

■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はいまだ高く、HVもガソリンエンジンと電動技術との組み合わせであり、エンジンの進化は燃費性能向上には必須であると考えます。2019年に米国で発売した、新型「アウトバック/レガシィ」には、「新開発2.5L直噴エンジン」が搭載され、改良型CVT（Continuously Variable Transmission、無段変速機）との組み合わせで、高い燃費性能を実現しています。また、「フォレスター」と「アセント」の2020年北米モデルも引き続きSUVクラストップレベルの燃費を維持しています。



新開発2.5L直噴エンジン

■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車）

SUBARUは、水平対向エンジンと電動技術を組み合わせたパワーユニット「e-BOXER」※搭載車の拡充、トヨタ自動車株式会社（以下、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、さらに2020年代に、これまで培ってきたSUBARUらしさと環境性能を高次元で両立したSHEVの展開を図っていきます。また、ガソリンエンジン車に各種電動化技術を備えることで燃費性能を向上させたxEVの展開も計画しています。SUBARUはこれらの電動車の商品ラインアップ拡充を計画的に進めることで、新車CO_2排出量の削減に取り組みます。

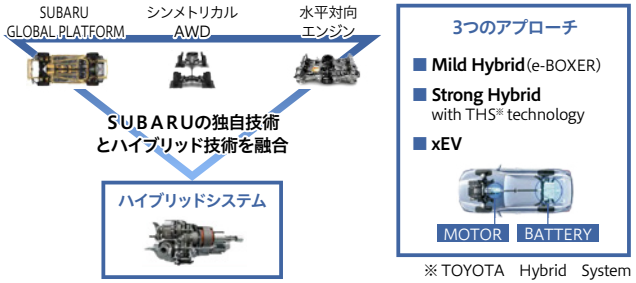
※ SUBARUらしい走りの愉しさに加え、環境にも配慮した水平対向エンジン＋電動技術の総称。



PHV クロストレックハイブリッド



e-BOXER搭載 FORESTER Advance



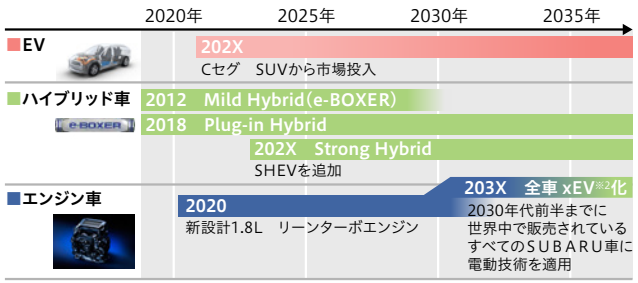
※TOYOTA Hybrid System

■電動車――EV（電気自動車）

SUBARUは、来る本格的電動化時代への次なる布石として、2019年6月、中・大型乗用車向けのEV専用プラットフォームおよびCセグメントクラスのSUVモデルのEVをトヨタと共同で開発することに合意したことを公表しました。トヨタが仲間づくりに取り組んでいる電動化技術とSUBARUが長年培ってきたAWD（全輪駆動）技術を活用するなど、両社の持つ技術の強みを持ち寄ることで、EVならではの魅力ある商品づくりにチャレンジし、2020年代前半の発売を目指します。

SUBARUは、「先進の技術で環境に貢献できる商品を開発、社会に提供」することで地球環境保護への貢献を目指しています。引き続き実用性とお客様の嗜好を鑑みつつ、電動車の開発とラインアップの拡充を推進し、環境対応車の比率を順次向上し、市場ごとに充実させていく予定です。

電動化でCO_2を削減しつつ、環境時代も「SUBARUらしさ」を際立たせる



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（原材料採掘、製造、輸送、使用、廃棄の各段階）の環境負荷低減活動を束ね、製品1台分の環境負荷を明確化して環境負荷低減を図っていくために、LCA※を実施しています。

※ ライフサイクルアセスメント（Life Cycle Assessment）は製品やサービスに対するプロセスの総合的な環境性能を評価する環境影響評価手法のこと。

ライフサイクルアセスメント

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。製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。

環境負荷物質の低減

SUBARUは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。

また、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剤などの環境負荷物質の代替を進めています。

車室内VOC※1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※2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。

※1 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。
※2 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

再生樹脂の活用

SUBARUは資源循環型社会と低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。

気候変動

考え方

SUBARUは、気候変動を最も重要な課題の1つと認識し、21世紀後半の早い段階で脱炭素社会を目指す「パリ協定」の趣旨を支持し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

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。
気候変動に対する取り組みが適切に進まない場合、あるいは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っては、研究開発費用などの費用増加、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、現時点で認識しているリスクとして挙げられます。
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コストの低減が期待されます。

認識した主なリスク

■事業運営全般

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。

②現在のパリ協定の各国目標は2℃未満の目標達成には不十分と言われており、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。

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

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。

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。

④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。

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

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他、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。

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

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・緩和も進んだ場合、SUBARUの主力市場を維持し、一定規模で発生を避けられない世界各地の異常気象に対しても、SUBARUの強みである安全・安心な商品が、新たな市場の開拓や雇用の創出などに波及す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。

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。

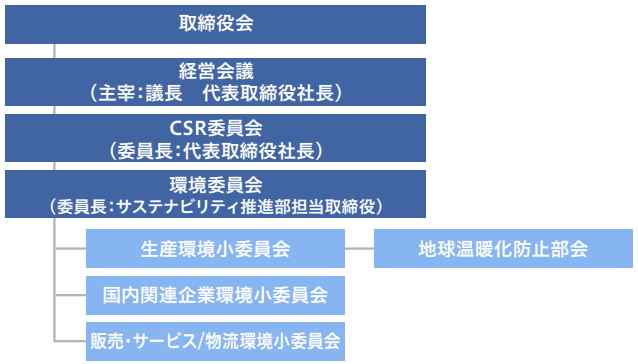
※ リスク・機会に関しては、過去の事実や現在入手可能な情報に基づいたものであり、将来の経済の動向、SUBARUを取り巻く事業環境などの要因により、大きく異なる可能性があります。また、気候変動に適応したSUBARUの商品が貢献できる機会をあらわしたものであり、気候変動の悪化などを期待するものではありません

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）を議論すると共に、それらの進捗を評価しています。

環境委員長は、サステナビリティ推進部を担当する取締役が務めます。環境委員会で行われた議論などの内容は、CSR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附議・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/物流環境小委員会を各々年二回実施し、モニタリングしています。

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は脱炭素社会に貢献するため、商品および生産活動（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。

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）

工場・オフィスなどの2万t-CO_2削減チャレンジ

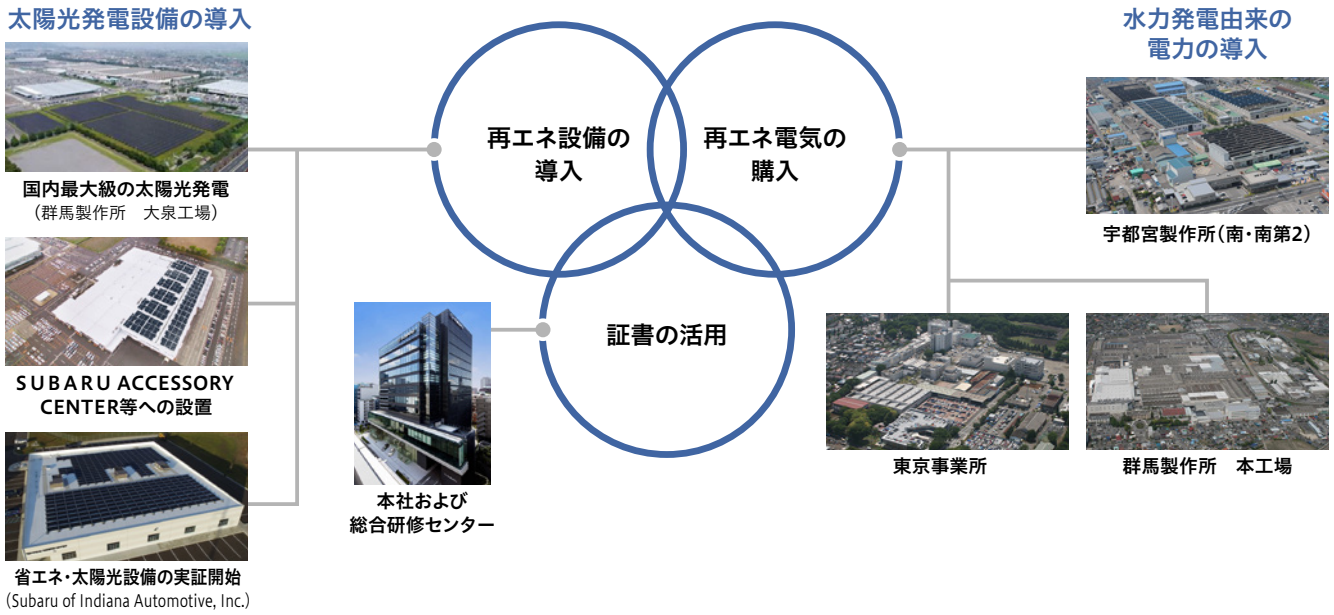
SUBARUグループは2030年度に工場・オフィスなどから排出するCO_2の30%削減（2016年度比、総量ベース）を目指す「環境アクションプラン2030」の一環として、2020年度までに2万t-CO_2削減を、オールSUBARUでチャレンジしています。2019年度は1.8万t-CO_2の削減に成功し、2020年度はチャレンジ目標を上回る2.3万t-CO_2の削減を計画しています。

2019年度の主な取り組みとCO_2削減相当量

主な取り組み	2019年度実績	2020年度見込
群馬製作所大泉工場への自家消費型太陽光発電設備の導入※1	—	3,700t-CO_2
群馬製作所本工場におけるCO_2排出ゼロ電力（アクアプレミアム）の導入	6,032t-CO_2	6,000t-CO_2
SUBARU ACCESSORY CENTER・関東納整センターへの自家消費型太陽光発電設備の導入※2	—	330t-CO_2
宇都宮製作所南工場および南第２工場におけるCO_2排出ゼロ電力（とちぎふるさと電気）の導入	4,771t-CO_2	4,700t-CO_2
東京事業所におけるCO_2排出ゼロ電力（アクアプレミアム）の導入およびグリーン電力証書の活用	3,891t-CO_2	3,883t-CO_2
SIAテクニカルトレーニングセンターにおける太陽光発電設備の導入※3	41t-CO_2	120t-CO_2
本社エビススバルビル・スバル総合研修センターにおけるグリーン電力証書・グリーン熱証書※4の活用	1,029t-CO_2※4	1,000t-CO_2
LED照明化（2018年度～2020年度累計）※5	1,868t-CO_2	3,358t-CO_2
合計	17,632t-CO_2	23,091t-CO_2

※1 2020年5月より稼働しています。※2 2020年4月より稼働しています。※3 2019年12月より稼働しています。※4 グリーンエネルギーCO_2削減相当量認証制度。現在承認申請中につき、概算値としています。※5 本取り組み期間の3カ年累計で表示しています。（2018年度：440t-CO_2、2019年度：1,428t-CO_2、2020年度計画：1,490t-CO_2）

2万t-CO_2削減に向けたSUBARUの主な取り組み

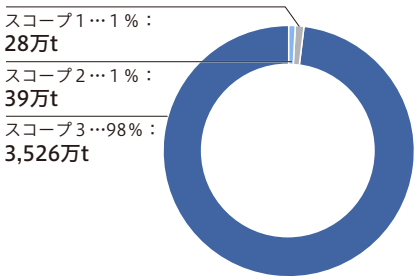


実績

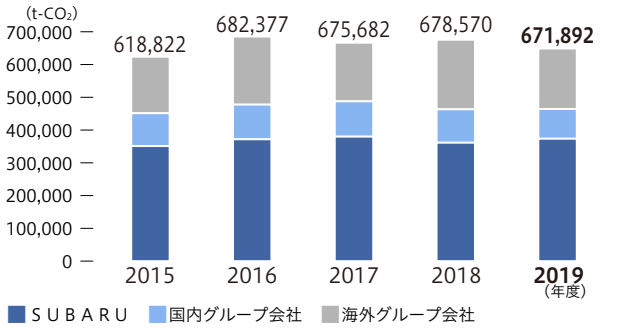
SUBARUの2019年度のサプライチェーン温室効果ガスの排出量（スコープ1、2、3）は3,593万t-CO_2でした。スコープ3排出量の割合が98%であり、販売した商品の使用による排出量の割合が大半を占めています。

SUBARUが直接排出するCO_2（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僅かとも言えます。しかし、SUBARU自らが率先して直接排出のCO_2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。2019年度は生産量増加に伴い、エネルギー使用量は2,242kL増加しましたが、再生可能エネルギーの活用によりスコープ1、2排出量は6,678t減少しました。今後、最新の省エネ設備や再生可能エネルギーの導入により、CO_2排出量、エネルギー使用量の削減を目指します。

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・蒸気の使用にともな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、廃棄過程の他、従業員の通勤、出張などにより排出される温室効果ガス。

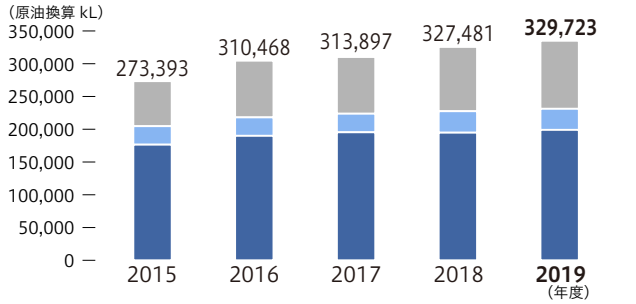


CO_2排出量（スコープ1、スコープ2）



排出係数の変更：本年度より、SUBARUのCO_2排出量を、地球温暖化対策推進法の調整前温室効果ガス排出量から調整後温室効果ガス排出量に変更しています。この影響については、2015年度に遡って変更後の方法で修正再表示を行っています。

エネルギー使用量



（株）SUBARUは省エネ法の届出に基づいて算定しています。

CO_2排出量（スコープ1、2、3）／エネルギー使用量
対象範囲：（株）SUBARU
国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、イチタン（株）、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス、SUBARU販売特約店
海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru of Canada, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.

CO_2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
1	購入した製品・サービス	1,703,682	1,992,046
2	資本財	372,211	413,287
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	78,815	105,323
4	輸送、配送（上流）	658,268	737,817
5	事業から出る廃棄物	31,984	32,095
6	出張	4,446	4,554
7	雇用者の通勤	13,506	13,835
8	リース資産（上流）	該当なし	該当なし
9	輸送、配送（下流）	該当なし	該当なし
10	販売した製品の加工	該当なし	該当なし
11	販売した製品の使用	30,068,816	31,390,639
12	販売した製品の廃棄	556,139	575,107
13	リース資産（下流）	該当なし	該当なし
14	フランチャイズ	該当なし	該当なし
15	投資	該当なし	該当なし

※ 環境省 経産省「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Ver2.3（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）」およびSUBARUのLCAの算定基準を参考にスコープ3排出量の算定方法を見直しました。

取り組み

生産

SUBARUは、第6次環境ボランタリープランを掲げ、照明機器をはじめとする設備・装置の交換や再生可能エネルギーの利用などを通じて、定量的なCO_2削減に取り組んでいます。一部の工場の屋根に、断熱塗料を塗布する他、断熱シートを張り、太陽光による輻射熱を抑制することで、工場内の気温上昇を抑える対策を展開しています。

また、SUBARUグループは照明のLED化を積極的に展開し、約9,000台をLEDへ交換しました。

■高効率空調機器の導入

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年から従来技術（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、2019年度はCO_2排出量を2017年度比で2,926t-CO_2削減しました。

■コジェネレーション設備の更新

群馬製作所にて最初に導入した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、老朽設備の更新を実施し2019年に稼働を開始しました。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ました。

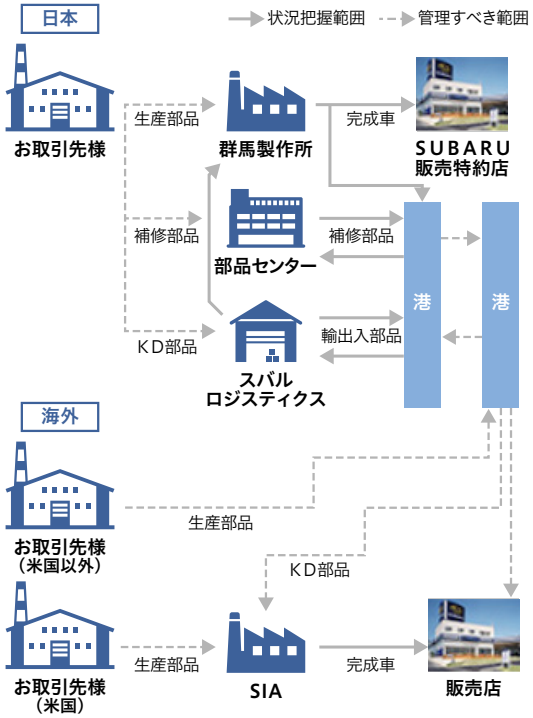
2019年度は旧型稼働時と比較してCO_2排出量を5,892t-CO_2削減しました。

■照明器具のLED化

SUBARUグループは照明のLED化を積極的に実施しています。2019年度は照明器具約9,000台をLEDに交換することで、CO_2排出量を約1,500t-CO_2削減しました。

物流

SUBARUは、第6次環境ボランタリープランに基づき、グループ全体で物流会社、販売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、CO_2排出量の削減に取り組んでいます。今後は、サプライチェーンマネジメントを強化し、さらに効率を高めた取り組みを進めていきます。



■完成車の輸送

完成車の輸送における最適な標準ルートを設定し、輸送する車種構成の変化、大型化へ柔軟に対応すると共に、積載効率向上、省エネに寄与するデジタルタコグラフ※1導入、モーダルシフト※2の推進など、輸送の効率化を進めています。

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、2019年度のSUBARU車1台あたりの輸送時CO_2排出量は、2006年度比毎年1%減の目標に対し9.7%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。

※1 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る。

※2 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。

■輸出部品

SUBARU車の海外生産用の部品の梱包・輸送を行っている株式会社スバルロジスティクスでは、コンテナ充填率改善に継続的に取り組んでいます。2019年度の充填率は、背の高いハイキューブコンテナの空きスペース活用、梱包荷姿の見直し、梱包資材の軽量化などの改善を拡大し、前年度に対し14.7ポイント改善し、93.6%となりました。

また、輸送ルートの効率化にも取り組んでいます。2017年よりラウンドユース※1を導入し、2019年度のCO_2排出量は、前年度に対し510t-CO_2の削減となりました。インランドコンテナデポ※2も活用し、さらなるCO_2排出量削減に向けて積極的に取り組んでいます。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
充填率	84%	89%	88%	79%	94%

※1 輸入に用いた後の空の海上コンテナを港に戻さず輸出に転用するもので、輸入者から輸出者に直接輸送し、港からの空コンテナ輸送を削減する。
※2 海上コンテナ物流の陸上部分の輸送体系を見直し、荷主の物流コストの低減や物流の効率化を図るため、内陸部（インランド）にあるコンテナ貨物の集貨拠点。

■輸送車両

米国の生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.では、同社の部品輸送を担当するVenture Logistics（以下、Venture社）と連携し、天然ガス車両の導入を進めています。圧縮天然ガス（CNG）は、ディーゼル燃料に比べて環境負荷が低いうえ、コスト効率・信頼性の面でも優れていますが、供給するスタンドが近隣にないことが課題でした。SIAではVenture社に対して、2014年にCNGトラックの導入費用100万ドル超を融資すると共に、SIAの所有地に天然ガススタンドを設置しました。その結果、2019年度は72,620t-CO_2のCO_2排出量を削減しました。

販売

SUBARU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っています。

再生可能エネルギー

CO_2を排出しないエネルギー源として太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用は、ますます重要な選択肢となっています。また、エネルギー源多様化による安定供給の確保としても有効的であり、SUBARUでは順次各施設に導入しています。
なお、SUBARUグループは再生可能エネルギーの利用により、2019年度に約16,000t-CO_2のCO_2排出量を削減しました。

太陽光発電由来の電力

■東京事業所

太陽光発電設備を事務本館屋上に10kW 2基を2009年度と2014年度に、5kWを2014年度に、守衛所に2kW 1基を2014年度に、特別高圧変電所に2.7kWを2016年度に導入しました。2019年度は38MWhを発電し、東京事業所の電力の一部として活用されています。

■スバル研究実験センター建屋および富士機械株式会社 大泉工場

2017年度から太陽光発電設備を導入しました。2019年度はスバル研究実験センター建屋では64MWhおよび富士機械株式会社 大泉工場では36MWhを発電しました。


スバル研究実験センター


富士機械大泉工場

■群馬製作所大泉工場

2020年5月より国内最大級（約5,000MWh/年）の太陽光発電設備を導入しました。年間約2,600t-CO_2のCO_2排出量削減を目指します。

■SUBARU ACCESSORY CENTER

2020年3月に年間発電量1,145MWh/年の太陽光発電設備を導入しました。年間約330t-CO_2のCO_2排出量削減予定です。

■売電事業

2014年度に群馬県桐生市に定格出力420kW（戸建住宅100軒分相当）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。2019年度は627MWhを売電しました。

水力発電由来の電力

CO_2排出ゼロの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、群馬製作所本工場および東京事業所で購入する電力の一部に導入します。これにより、当社は約1万t-CO_2（年間発電量：21GWh相当）の削減を見込んでいます。アクアプレミアムによる2019年度のCO_2削減効果は群馬製作所では6,032t-CO_2、東京事業所では2,273t-CO_2でした。

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※」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4,700t-CO_2以上のCO_2排出量削減をしています。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。

※ 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です。発電時にCO_2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、電力使用にともなうCO_2排出量をゼロにすることができます。

グリーン証書の活用

本社エビススバルビル・スバル総合研修センターでは、消費する電力および熱を対象にグリーン電力証書・グリーン熱証書の制度を活用してCO_2排出ゼロのオフィスを目指しています。活用初年度である2019年度は、約1,000t-CO_2削減しました。
東京事業所は、2019年11月より、3,556MWh、CO_2削減効果1,681t-CO_2相当の電力を購入しました。なお、この削減効果は東京都環境確保条例による総量削減義務に充当する予定です。

環境技術を利用した事業所

■群馬製作所

2016年4月に竣工した群馬製作所にある西本館は、太陽光パネルで20kWを発電し、個別アドレス式制御、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、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。2019年度、群馬製作所の本工場、矢島工場のエネルギー担当者は一般財団法人省エネルギーセンターから省エネ推進功労者として表彰されました。


表彰式

■Subaru of Indiana Automotive, Inc.

2019年12月に新設されたSIAテクニカルトレーニングセンターは、施設の稼働に必要な電力の約半分をまかなえる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。


SIAテクニカルトレーニングセンター

■Subaru of America, Inc.

LEED認証※は、コストや利用資源の削減と共に、人々の健康に配慮し、また再生可能なクリーンエネルギーの導入・利用を促進することで、地球環境の保全を目指すものです。2018年4月にニュージャージー州に竣工したSubaru of America, Inc.の新本社ビルとトレーニングセンターは、LEED認証の取得を目指してプロジェクトを立ち上げ、設計した建物です。2018年に新本社ビルが、さらに2019年7月にはトレーニングセンターが、LEED認証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。このプロジェクトは2019年3月、米国グリーンビルディング協議会ニュージャージー州支部から、2019年の革新的なグリーンプロジェクトの一つとして表彰されました。
また、ニュージャージー州ペンソウケンにあるオフィスのリニューアルに伴い、LED・モーションセンサーが導入されました。ヒートアイランド現象の影響を低減するため、屋根は黒から白色に塗り替えられました。

※ LEED（Leadership in Energy & Environmental Design）は、米国グリーンビルディング協会（USGBC：US 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る。

■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。

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たことを公表しました。両社の持つ技術の強みを持ち寄ることで、EVならではの魅力ある商品づくりを目指します。

■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※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。

※ 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「STEP」に反映されています。

■お客様

米国販売店のCarter Subaru Balladは、国道沿いの森林保護活動として、スバルの車を試乗すると1本、購入された場合は更に3本の木が植えられるキャンペーンを実施しており、2019年まで11年間で累計植樹本数20万本を達成しました。お客様や地域住民と共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。
製品ライフサイクルにおける効率的な資源循環、国内外生産工場の埋め立てゼロの継続、一次元高い統合的な3R（Reduce, Reuse, Recycle）の実践を目標に循環型社会の構築を図っていきます。

実績および取り組み

原材料・設計

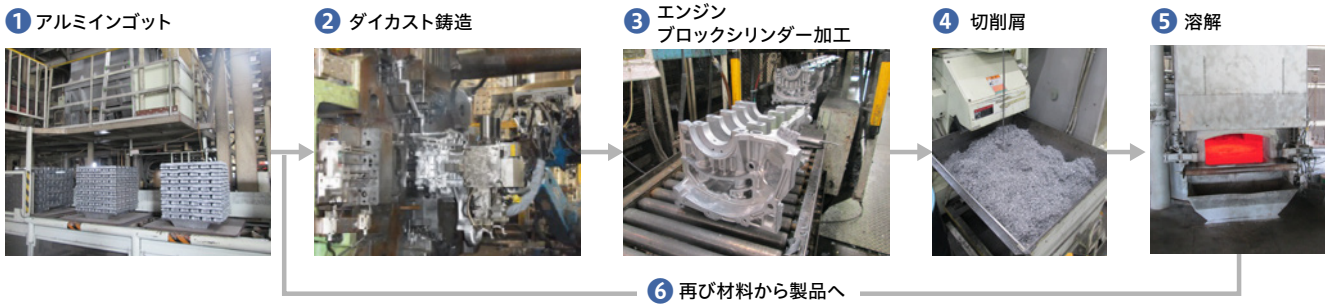
■原材料

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のクルマを生産時に発生した端材やスクラップ、回収した使用済み製品などを再使用することで、クローズド・ループ・リサイクル※に取り組み、天然資源の消費および廃棄物の発生の抑制に努めています。

※ 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製品を、同じ品質の部品の材料として再生し、再び同種製品に採用する手法のこと。

2019年度にクルマに使用した材料		リサイクル方法
鉄	664,330t	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	30,468t	工場内で再度溶解し、ほぼすべて再利用
プラスチック	23,314t	工場内で再度粉砕し、一部再利用

例：アルミ切削屑の再利用

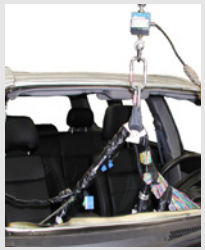


■リサイクル配慮設計

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。

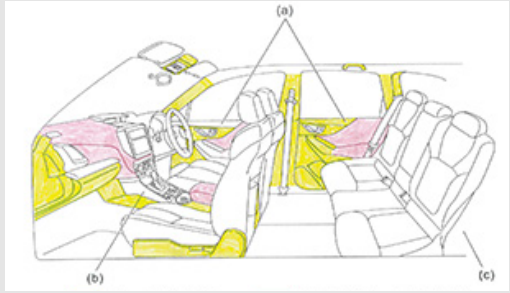
【ワイヤリングハーネス類の解体性向上】

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。



【リサイクルし易い材質の採用】

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】

材質表示をバンパー
裏面だけでなく表面に
も採用し、材料の分別
性向上を図る。





【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。



生産

■生産段階でのゼロエミッション

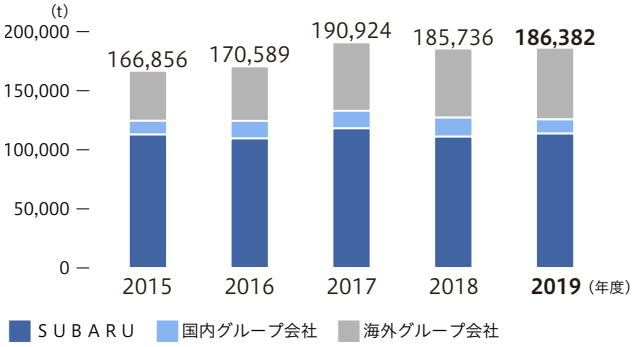
2019年度の廃棄物排出量は、自動車生産台数および廃液の廃棄物処理量の増加により、646t増加しました。廃棄物は貴重な資源として捉え、回収し極力再利用化や適切な廃棄物処理を行い、2014年度よりゼロエミッション※を継続しています。

※ 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（UNU）が1994年に提唱した概念。

主な廃棄物と再資源化方法

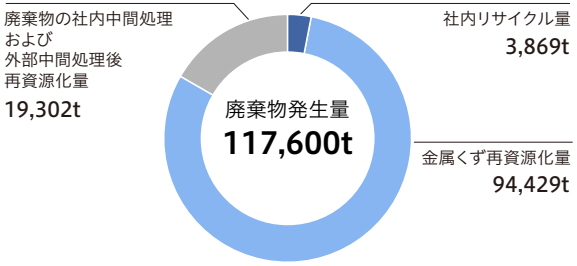
主な廃棄物	主な再資源化方法
排水処理場汚泥	セメント原料
塗装カス	製鉄用還元剤
廃プラ	RPF（固形燃料など）
紙くず	再生紙・RPFなど

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
国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、イチタン（株）、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.
※ 売却金属くずを含みます。
※ バーゼル条約2付属文書Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳに定められた有害廃棄物の輸出入はしていません。

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

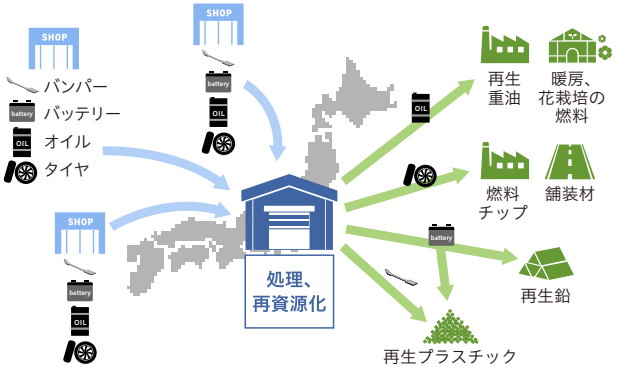
SUBARU車の海外生産用部品の梱包・輸送を行っている株式会社スバルロジスティクスでは、梱包資材の再利用化（リユース）を柱に、環境負荷低減活動に積極的に取り組んでいます。2019年度のリユース梱包資材の取扱量は、前年度に対し32%増の1,020tとなりました。この要因は、2019年7月に米国の工場で生産を開始した新型「レガシィ」のリユース梱包資材の仕様統一や新規部品のリユース梱包資材の採用拡大と現地組み立て用部品数の増加によるものです。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
リユース量（t）	550	652	699	776	1,020
原単位（kg/台）	2.3	1.9	2.0	2.1	2.8

販売

■国内販売特約店のゼロエミッション

SUBARU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に取り組んでいます。各産業体や企業との連携・協力のもと、ゼロエミッション活動を展開し、国内での再資源化を目指しています。これらの結果、2019年度は使用済鉛バッテリー回収数130,003個（鉛資源1,699t）、使用済オイル5,563kL、使用済タイヤ195,573本を回収し、再資源化しました。ステークホルダー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共に、資源の再資源化による有効活用および適正処理を推進するものと考えています。



■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されています。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。

■自動車の適正処理

日本の自動車リサイクル法（使用済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が使用済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※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。

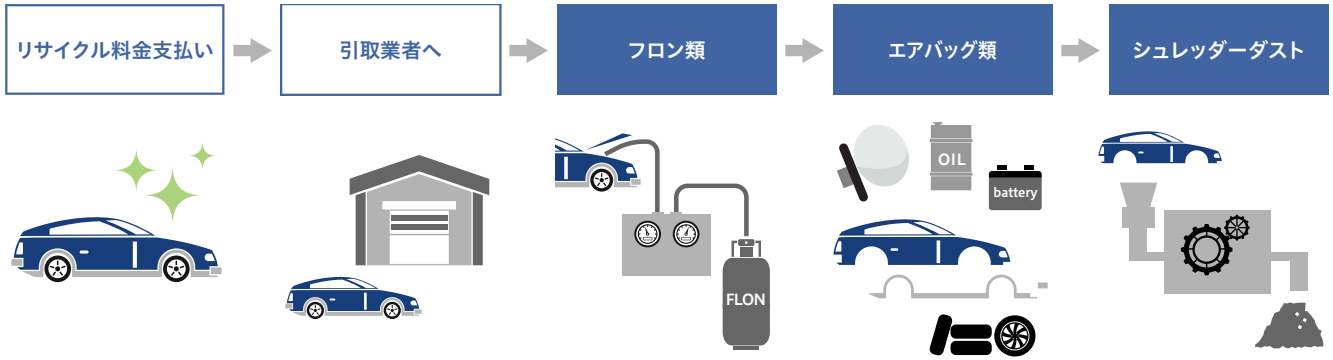
SUBARUでは、全国の販売特約店との自動車リサイクルシステムによる連携のもと、ASR、エアバッグ類、フロン類の適正な処理を推進し、再資源化率の向上に努めています。

2019年度はASRの再資源化率が96.1%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94.6%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。

※ 自動車破砕残さリサイクル促進チームで、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、シュレッダーダスト（自動車破砕残さ）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。

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



ユーザーはクルマを買うとき リサイクル料金などを支払います。

使わなくなったクルマは 引取業者※に 引き渡します。

※自治体に登録された新車・中古車販売店、整備事業者など

フロン類は回収し 適正処理し 無害化されます。

エアバッグ類は取り外して 安全に処理し リサイクルされます。 その他部品は適正処理（リユース・リサイクル）されます。

解体されたクルマは 破砕されます。 シュレッダーダストは リサイクルされます。

海外

■埋め立てゼロへの取り組み（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc.は、米国内の自動車工場としては初めて2004年に埋め立てゼロを達成し、現在も継続に向けて様々な改善を行っています。

（Subaru of America, Inc.）

Subaru Gear Distribution Facilityは、梱包材の見直しや段ボールや紙のリサイクルに取り組んだ結果、2019年に埋め立てゼロを達成しました。

■リサイクル率向上（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、これまでリサイクルが困難とされてきた様々な廃棄物のリサイクルを促す「Terra Cycle® Zero Waste™Box」プログラムを始めました。

米国内の販売店約540店にTerra Cycle®のリサイクル回収ボックス「Terra Cycle® Zero Waste™Box」を配布し、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。2019年10月から、パートナーシップを結ぶアウトドア用品店の店舗154カ所にTerra Cycle®のごみ箱を設置するとともに、不要となったアウトドア用品やスポーツ用品を回収するイベントを開催しました。この活動を通し、12月までの3カ月で33,538点を回収しています。このイベントを通じて、家庭ではリサイクルが難しいテントやヨガマットなども適切にリサイクルすることができました。

■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。

公園内に500個以上のごみ箱を新たに設置、有機ごみのコンポスト化を推進、水の補給ステーションを増設するなどの取り組みにより、公園内に残されるごみの量は着実に減少し、2019年までの4年間で50%削減され、再資源化率は2倍になりました。

なお、SOAはNational Park Foundation（NPF）に対して、2019年度は2,400万ドルを寄付し、2013年の支援開始以来、寄付額は累計17,600万ドルとなりました。これはお客様がＳＵＢＡＲＵ車を購入またはリースされた際にＳＵＢＡＲＵが一定額を寄付するとして行ってきたものです。

また、2019年4月に開催されたニューヨーク国際オートショーでは、国立公園を疑似体験できる展示を行いました。このブースの大半はリサイクル可能な素材を使用しており、終了後は今後のオートショーやその他イベントで再利用する他、リサイクルや寄贈を行いました。



国立公園を再現したＳＵＢＡＲＵブース

■家庭ごみの適切なリサイクル（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

毎年、Subaru of Indiana Automotive, Inc.は社員に向けて家庭ごみを適切にリサイクルまたは処分する機会を設けています。2019年は246人が参加し、オイルや顔料、電子機器、医薬品など、約17tを回収しました。

■電子機器の回収（Subaru Canada, Inc.）

Subaru Canada, Inc.は環境週間の取り組みの一つとして、社員が各家庭から持ち寄った不要な電子機器を回収し、リサイクルしました。期間中にパレット１枚分の電子機器を回収できました。

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や世界の人口増加、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共に、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総量、原単位共に一定の水準を維持しています。第6次環境ボランタリープランに「国内外生産工場における水使用量の管理」を掲げ、生産環境小委員会のなかで各拠点の水使用量の管理を行っています。
SUBARUグループの主要な拠点での水の使用量は水源別で工業用水6割、水道水3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、地域の需要にあった水資源の利用および水域の環境保全に努めます。

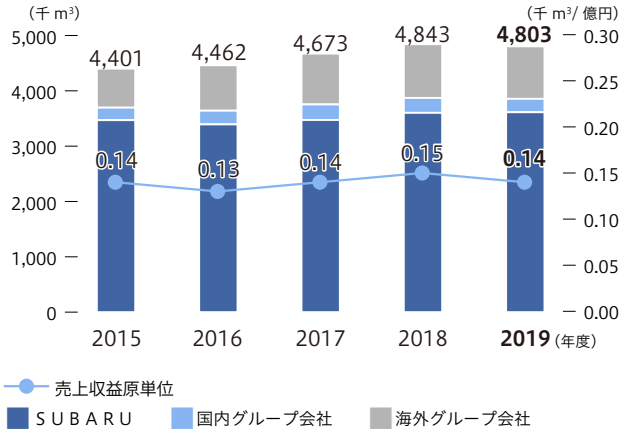
※ 参考データベース
(1)WRI Aqueduct water risk atlas、WWF-DEG Water Risk Filter、PREVIEW Global Risk Data Platform、Climate Change Knowledge Portal、Integrated Biodiversity Assessment Tool、NCD-VfU-GIZ Water Scarcity Valuation Tool (Version 1.0)、Costing Nature / Water World、国土数値情報“浸水想定区域データ／土砂災害危険箇所データ”（群馬製作所・宇都宮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

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（総量）



対象範囲：
SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所
国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、イチタン（株）、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.

主な生産拠点における水源別水使用量の内訳　（単位：千㎥）

地域	工業用水	水道水	地下水	主な取水流域
日本	2,967	311	577	利根川、渡良瀬川
北米	0	944	0	ティーズ渓谷 地下帯水層の地下水
合計	2,967	1,254	577	

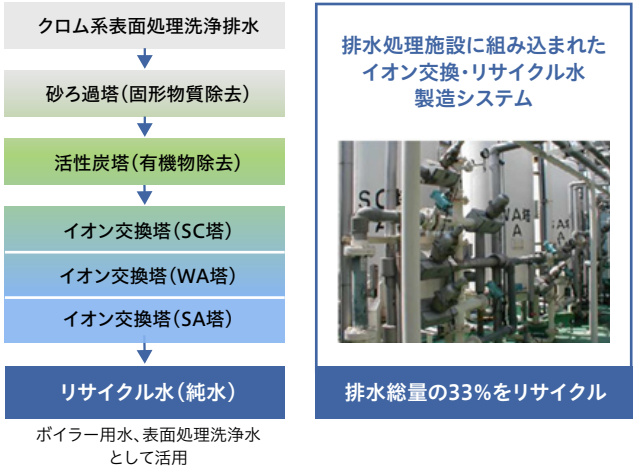
対象範囲：
日本：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、輸送機工業（株）、富士機械（株）、イチタン（株）、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス
北米：Subaru of Indiana Automotive, Inc.

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。2019年度は、表面処理施設で使用した水総量126,669㎥のうち、41,998㎥（33%）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、水の再利用を開始しました。これにより2019年度は水の使用量を年間約1,300㎥削減できました。

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。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」への参画を通じて、今後も積極的に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。

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、「環境省生物多様性民間参画ガイドライン」や「経団連生物多様性宣言行動指針とその手引き」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、2014年度より全事業所を横断するワーキンググループを発足し、事業活動と生物多様性の関係性の把握および潜在リスクの洗い出しを行い、優先して取り組む課題を特定のうえ、ロードマップを策定し、着実に対応・推進しています。

取り組み

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。

・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115ha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、J-クレジット発行の承認および登録を完了させ(2021年度以降に購入見込み)、間伐材をバイオマス燃料などに利用しています。


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

・美深町 植樹祭への協賛

2019年5月に美深町で、恒例の樹霊祭並びに植樹祭が開催され、総勢約90人が集まりました。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、全員で0.7haの土地に美深町の気候に適したトドマツを300本植樹しました。植樹したトドマツは50年後に伐採の時期を迎えます。


約90人が植樹祭に参加

・松山湿原 環境保全活動への寄付

2017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。初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保し、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が行われました。

※ 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。


松山湿原の景観



松山湿原の看板

・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年間を「SUBARUふれあいの森 赤城」と称し、県有林の保全整備支援を行います。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ました。本寄付に対し、2019年6月に群馬県庁にて寄付金の受納式が開催されました。

・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、2019年度は間伐材を活用したベンチとバイクラックの製作に協力しました。


間伐材を使用したバイクラック


間伐材を使用したベンチ

→ 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（左右とも）

・東京事業所

武蔵野周辺に自生するムラサキシキブやシラカシ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。


シラカシ


ムラサキシキブ

・宇都宮製作所

周辺地域での本来の自然な植生を生かすことが様々な生きものにとって大切な生息場所になると考え、試験的に草を刈り残したモニタリングエリアを敷地内に設置しました。専門家の協力を得ながら、生物多様性のモニタリング調査を行い、通常の芝地では11種、モニタリングエリア内では20種の昆虫類が生息しているという調査結果が得られました。本調査結果をもとにモニタリングエリア内での生物多様性に配慮した場づくりを進めていきます。

モニタリング調査で発見された昆虫類


ノシメトンボ


トノサマバッタ


ナミアゲハ


ナミテントウ

・群馬製作所

花配布活動

スバル地域交流会員企業を対象に、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。



花の苗を配布

スバル地域交流会

小学校花壇コンクール

太田市、大泉町の小学校を対象として、2015年より花壇コンクールを実施しています。

花壇づくり用に花の苗を無償配布し、地域の子ども達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います。

第7回となる2019年度は15校から応募がありました。今回最優秀賞に輝いた太田市立生品小学校では、花で「いくしな」という文字を作り、参加した小学生からは「除草やきれいに花を咲かせることが難しかった」「学校が花できれいになって嬉しい」との声があり、命の大切さを感じていただきました。





【最優秀賞：太田市立生品小学校】（左右とも）

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。

名称	実施時期	概要
ホタルの観察会	2019年6月（雨天中止）	太田市内でホタルの生息（幼虫を放して生育）実態を観察してもらい、環境保全を学ぶイベントを計画していました。
廃油キャンドルづくり	2019年6月	家庭で排出される廃食用油を利用したキャンドルを手作りし、普段の生活で電気照明に頼らずにリサイクルキャンドルの明かりで一時間を過ごすことを目的としたエコイベントに参加しました。製作したキャンドルを使ったフォトコンテストも実施し、SUBARUからの協賛金が製作費およびフォトコンテストの入賞者の記念品購入に充当されました。
太田市環境フェア出展	2019年11月	太田市環境フェアにて太田市環境創造協議会として2ブース出展し、市内事業者活動をパネル等で展示。自動車生産で発生する廃棄物のリサイクル活動の紹介や、環境活動の一環として美深の間伐材の活用例を説明し、上記の廃油キャンドル50個を来場者に配布しました。
天沼下流域ボランティア清掃活動外来種オオフサモ除去	2020年2月	太田市は外来植物による環境破壊が進んでおり、特に目立つ場所の保全活動の実施と発信に取り組んでいます。





廃油キャンドルづくり（左右とも）

海外

■森林保護活動
（Subaru of China Ltd.）

Subaru of China Ltd.は、2012年に、国家林業局の中国野生動物保護協会と共同で「スバル森林生態保護プロジェクト」を設立し、2013年には同協会と共同で、中国の31省の自然保護区の31カ所を「SUBARU生態保護森林」としました。2012年から植林活動や希少動物の保護活動などを行う「31の森 星の旅」イベントを開催し、野生動物保護基金への寄付活動や森林保護に貢献した保護区およびその活動に従事したスタッフを表彰しています。

今後も、SOCは地域の自然環境と調和した活動を行い、生物多様性保全の取り組みを進めていきます。



表彰式

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、工場敷地内の遊水地や周辺緑地を、地域の野生生物が生息しやすいよう整備し、生態系の保護に取り組んだ結果、野生動物が生息するエリアとして2003年にNational Wildlife Foundationから認定を受けました。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。野生のカナダ雁や鷺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、豊かな自然に囲まれた工場を現在も維持しています。


野生のカナダ鴈


豊かな自然に囲まれたSIA

■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年の記録的な森林火災での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ました。2019年は125,000本の木を植え、今後３年間で、毎年同じ本数の植樹を目指しています。

■自然保護に配慮した郵便発送に対するプログラムへの参加（Subaru of America, Inc.）

2019年からSubaru of America, Inc.は印刷業者とともに、1通の郵便につき0.01ドルを寄付し、自然災害の被災地や在来種保護を希望する地域に1本の苗木を植えるプログラムに参加しています。この活動を通じ、年間692,919本の苗木が植えられました。

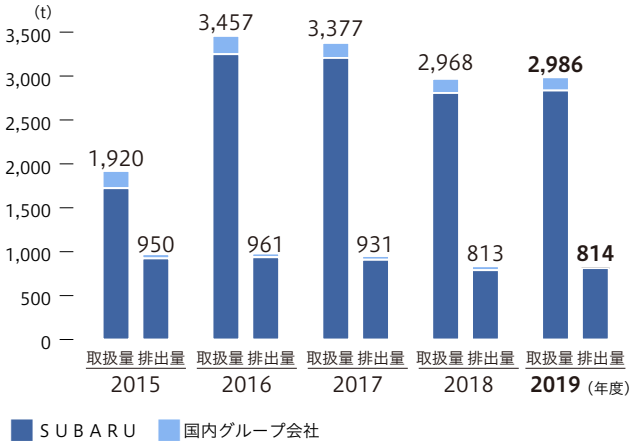
汚染の予防

考え方

SUBARUグループは公共用水域・土壌・大気の環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。

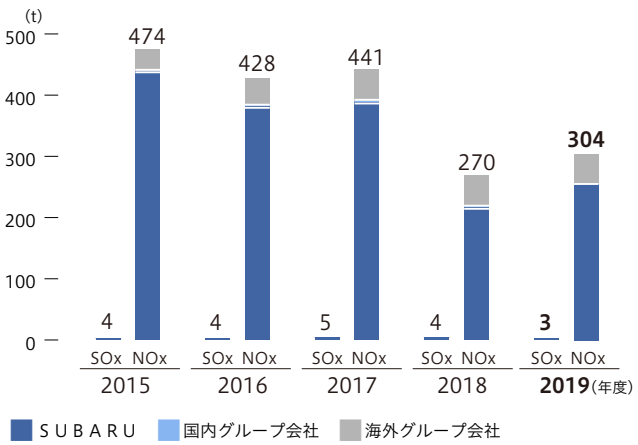
実績および取り組み

国内法PRTR対象物質



対象範囲：SUBARU、群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所
国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、イチタン（株）、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

NOx,SOx



対象範囲：SUBARU、群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所
国内グループ会社：輸送機工業(株)、富士機械(株)、イチタン(株)、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.

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。2019年度は44.0g/m²となり、昨年度比で3.9%削減されました。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。

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年以降は法に則り届出や調査を実施しています。

感覚公害

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で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、対話集会や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。

PCB廃棄物

SUBARUでは、PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物を法に則り適正に保管し、定められた期限までに処分を完了するよう計画しています。

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等の規制について国際的な枠組みおよび手続等を規定した条約。

2019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。
各工場および事業所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	50	36
ばいじん	塗装乾燥炉	g/m³N	0.2	0.16	0.003	0.002
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	700	–	687	211

■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	68	38
ばいじん	塗装乾燥炉	g/m³N	0.2	0.16	0.005	0.002
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	700	–	299	73
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	400	–	215	166

■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	46	39
ばいじん	アルミ溶解炉	g/m³N	0.3	0.24	0.033	0.009

■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	180	180
NOx	乾燥炉	g/m³N	180	144	47	45
NOx	焼入炉	g/m³N	170	136	< 100	< 100
ばいじん	乾燥炉	g/m³N	0.3	0.24	< 0.001	< 0.001
ばいじん	焼入炉	g/m³N	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	2tボイラー	ppm	180	144	32	29
ばいじん	2tボイラー	g/m³N	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	0.03	0.023
NOx	2tボイラー	ppm	180	144	32	28.3
ばいじん	2tボイラー	g/m³N	0.1	0.08	< 0.002	< 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

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	7.7	7.1	7.4
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	25	20	14.1	< 1.0	5.1
浮遊物質量（SS）	mg/L	50	40	8.8	< 1.0	3.1
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	< 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
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.300	0.021	0.153
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	0.3	< 0.1	0.1
窒素含有量	mg/L	60	48	21.8	2.4	10.2
りん含有量	mg/L	8	6.4	1.9	< 0.1	1.2
ふっ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	1.8	< 0.2	0.6

【排水は公共用河川排出、排水口2カ所（新2号水路、5号水路）で測定、全りん・全窒素は日間平均】

■矢島工場

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	7.3	7.1	7.2
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	25	20	77.7	1.3	19.7
浮遊物質量（SS）	mg/L	50	40	5.6	2.0	3.5
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	< 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
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.40	0.400	0.40
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	0.4	< 0.1	0.2
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	0.2	< 0.1	0.1
窒素含有量	mg/L	60	48	8.9	4.8	6.5
りん含有量	mg/L	8	6.4	1.1	0.3	0.5
ふっ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	1.9	0.9	1.4

【排水は公共用河川排出、全りん・全窒素は日間平均】
※溶剤を含んだ空調排水が雨水側溝へ流入したことが原因でBOD基準値超過が発生しました。排水経路、排水処理工程の見直しにより、現在、BOD値は基準値内を推移しています。

■太田北工場

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	7.7	7.8
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	25	20	2.7	1.3	2.0
浮遊物質量（SS）	mg/L	50	40	2.4	< 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
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.07	0.046	0.058
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
窒素含有量	mg/L	60	48	1.2	1.1	1.2
りん含有量	mg/L	8	6.4	< 0.1	< 0.1	< 0.1
ふっ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	< 0.2	< 0.2	< 0.2

【排水は公共用河川排出、全りん・全窒素は日間平均】

■大泉工場

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	7.7	7.1	7.4
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	10	8	7.3	1.4	3.9
浮遊物質量（SS）	mg/L	10	8	5.6	< 1.0	2.5
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
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.234	0.083	0.166
溶解性鉄含有量	mg/L	5	4	0.2	< 0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	5	4	0.1	< 0.1	0.1
窒素含有量	mg/L	60	48	13.9	6.3	10.3
りん含有量	mg/L	8	6.4	< 0.1	< 0.1	< 0.1
ふっ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	< 0.2	< 0.2	< 0.2

【排水は公共用河川排出、全りん・全窒素は日間平均】

東京事業所

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	7.6	8.3
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	600	480	350	56	172
浮遊物質量（SS）	mg/L	600	480	410	82	194
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	< 0.5	< 0.5
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	24.0	2.6	12.0
全りん	mg/L	16	12.8	11	2.6	7.3
全窒素	mg/L	120	96	96	25	63.0
溶解性マンガン	mg/L	10	8	0.03	0.02	0.03
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.01	< 0.01	< 0.01

【排水は公共用下水道排出】
※水質汚濁防止法および三鷹市下水道条例

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

■本工場

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）	–	5～9	5.4～8.6	8.6	6.5	7.4
浮遊物質量（SS）	mg/L	600	480	357	1.0	65
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	600	480	476	0.7	81
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	20.8	1.0	7.8
ふっ素化合物	mg/L	8	6.4	0.7	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	0.01	0.003	0.004
総クロム	mg/L	2	1.6	0.18	0.01	0.03
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	0.03	0.02	0.02

【排水は公共用下水道排出】

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	6.0～8.3	8.0	7.0	7.5
浮遊物質量（SS）	mg/L	50	40	2.4	1.0	1.5
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	30	24	9.1	0.5	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	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
ふっ素化合物	mg/L	8	6.4	0.2	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	0.013	0.003	0.006
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

【排水は公共用河川排出】

■南工場

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）	–	5～9	5.4～8.6	8.4	6.9	7.4
浮遊物質量（SS）	mg/L	600	480	134	1.2	52
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	600	480	312	2.6	111
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	17	1.0	3.9
ふっ素化合物	mg/L	8	6.4	0.2	0.2	0.2
総クロム	mg/L	2	1.6	0.02	0.01	0.01
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	0.02	0.02	0.02

【排水は公共用下水道排出】

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	6.0～8.3	7.7	6.8	7.3
浮遊物質量（SS）	mg/L	50	40	4.4	2.0	3.3
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	30	24	15	0.5	2.6
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	1.0	1.0	1.0
シアン	mg/L	30	24	1.0	1.0	1.0
カドミウム	mg/L	8	6.4	0.2	0.2	0.2
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

【排水は公共用河川排出】

■南第2工場

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	6.9	7.6
浮遊物質量（SS）	mg/L	600	480	197	1.0	42
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	600	480	416	1.0	54
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	14	1.0	2.8
ふっ素化合物	mg/L	8	6.4	1.2	0.2	0.3
総クロム	mg/L	2	1.6	0.56	0.01	0.2
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	0.02	0.02	0.02
全窒素	mg/L	240	192	56	2.8	45
全りん	mg/L	32	26	2.9	0.05	1.3

【排水は公共用下水道排出】

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	7.6	6.7	7.0
浮遊物質量（SS）	mg/L	50	40	2.0	1.0	1.5
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	30	24	6.0	0.5	1.8
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
ふっ素化合物	mg/L	8	6.4	0.2	0.2	0.2
総クロム	mg/L	2	1.6	0.02	0.01	0.02
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	0.02	0.02	0.02

【排水は公共用河川排出】

半田工場

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	6.3	6.9
浮遊物質量（SS）	mg/L	25	20	12	1.0	1.8
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	25	20	11	0.6	3.2
化学的酸素要求量（COD）	mg/L	25	20	15	1.7	6.6
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
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	10	8	0.5	0.5	0.5
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

【排水は公共用河川排出】

半田西工場

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	7.6	6.9	7.3
浮遊物質量（SS）	mg/L	15	12	7.0	1.0	2.9
生物化学的酸素要求量（BOD）	mg/L	15	12	17	2.2	6.5
化学的酸素要求量（COD）	mg/L	15	12	10	2.7	5.9
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
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	2	1.6	0.5	0.5	0.5
溶解性マンガン	mg/L	0.5	0.4	0.1	0.1	0.1
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

【排水は公共用河川排出】
※洗浄工程で一時的に水質が高くなることが原因でBOD基準値超過が発生しました。排水工程の見直しにより、現在はBOD基準値超過は発生していません。

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	測定値
本工場	dB(A)	55	54	8	53
矢島工場	dB(A)	55	54	10	55
大泉工場	dB(A)	55（50）	49	8	54

※大泉工場は（　）太田・大泉公害防止協定値
※協定値超過が発生したため、新たに防音壁を設置することで再発防止を図っています。

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	測定値
本工場	dB(A)	60	58	8	56
南工場	dB(A)	50	48	3	42
南第二工場	dB(A)	50	48	3	47

半田工場

測定場所	単位	規制値（夜間）	自主基準値	測定箇所	測定値
半田工場	dB(A)	65	63	3	52

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	測定値
半田西工場	dB(A)	65	63	6	59

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	測定値
木更津事業所	dB(Z)	50	48	2	30

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	測定値
本工場	dB(A)	65	64	8	46
矢島工場	dB(A)	65	64	10	42
大泉工場	dB(A)	60	59	8	40

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	38
南工場	dB(Z)	60	58	2	< 30
南第二工場	dB(Z)	60	58	3	< 30

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	< 30
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

[臭気指数]

測定場所	規制値	自主基準値	測定箇所	測定値
本工場	21	20	6	< 10
矢島工場	21	20	8	< 10
大泉工場	21	20	6	15

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（佐野））

［単位：kg/年、ダイオキシン類のみmg-TEQ/年］

化学物質名	取扱量	大気排出量	水域排出量（公共用水）	移動量（下水道）	移動量	消費量	除去処理量	リサイクル量
亜鉛の水溶性化合物	61,935	0	848	0	0	61,086	0	0
エチルベンゼン	460,654	246,328	0	0	0	45,921	48,723	119,682
キシレン	636,938	261,630	0	0	0	192,167	106,454	76,687
1，2，4－トリメチルベンゼン	238,135	1,174	0	0	0	236,961	0	0
1，3，5－トリメチルベンゼン	36,289	23,342	0	0	0	2,034	4,554	6,359
トルエン	759,519	234,628	0	0	0	389,381	66,452	69,059
ナフタレン	11,267	7,381	0	0	0	0	2,048	1,837
ニッケル化合物	3,797	0	103	0	1,796	1,898	0	0
フタル酸ビス（2－エチルヘキシル）	7,610	0	0	0	152	7,457	0	0
ふっ化水素およびその水溶性塩	4,180	0	3,804	0	0	376	0	0
ノルマル－ヘキサン	135,138	442	0	0	0	134,696	0	0
ベンゼン	23,968	78	0	0	0	23,889	0	0
ホルムアルデヒド	14,494	6,907	0	0	1,689	0	4,208	1,689
マンガンおよびその化合物	5,671	0	148	0	2,613	2,909	0	0
ダイオキシン類 単位：mg-TEQ/年	–	0.00011	–	–	0.00339	–	–	–
クメン	11,491	6,773	0	0	0	0	2,851	1,866
メチルナフタレン	14,390	72	0	0	0	14,318	0	0
計	2,425,474	788,756	4,903	0	6,251	1,113,094	235,291	277,180
		793,659						

東京事業所

［単位：kg/年］

化学物質名	取扱量	大気排出量	水域排出量（公共用水）	移動量（下水道）	移動量	消費量	除去処理量	リサイクル量
エチルベンゼン	12,707	0.13	0	0	0	12,707	0	0
エチレングリコール	2,366	0.00	0	0	0	2,366	0	0
キシレン	56,094	0.53	0	0	0	56,094	0	0
1.3.5-トリメチルベンゼン	11,911	0.02	0	0	0	11,911	0	0
トルエン	220,022	6.83	0	0	0	220,022	0	0
1.2.4-トリメチルベンゼン	42,943	0.15	0	0	0	42,943	0	0
ベンゼン	7,009	0.82	0	0	0	7,009	0	0
n-ヘキサン	21,444	5.67	0	0	0	21,444	0	0
計	374,496	14.15	0	0	0	374,496	0	0

航空宇宙カンパニー

［単位：kg/年］

化学物質名	取扱量	大気排出量	水域排出量（公共用水）	移動量（下水道）	移動量	消費量	除去処理量	リサイクル量
ビスフェノールA	31,518	12,741	0	0	3,584	15,193	1,024	0
キシレン	2,336	1,226	0	0	411	699	0	0
6価クロム化合物	1,216	0	0	0	547	372	297	0
計	35,070	13,967	0	0	4,542	16,264	1,321	0

社会
Social

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



人権尊重

考え方

SUBARUグループは、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」を行っています。「一人ひとりの人権と個性を尊重」することは、「人・社会・環境の調和」を目指して豊かな社会づくりに貢献したいという、SUBARUの企業理念を実現するための重要な経営課題と捉え、2020年4月に「人権方針」を制定しました。
この「人権方針」は外部有識者の見解や海外事業所との協議内容を踏まえるなど、ステークホルダーの考えや期待値を十分考慮して制定しました。今後の環境変化も捉え、グローバルで適切に運用します。

人権方針

人権尊重の理念

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

1．人権尊重に関連した法令や規範の遵守

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

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

2．人権デューデ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、多くのかけがえのない命を大切にする事業を営み、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。

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ます。代表取締役社長が委員長を務めるCSR委員会などの場で、人権上の課題や取り組みについて議論を行っていきます。

取り組み

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

人権啓発活動

SUBARUグループの「人権方針」では、「サプライチェーンを含め、事業に関連するビジネスパートナーやその他の関係者にも、この方針に基づく人権尊重を期待し、働きかけを行います。」と、明示しています。
これまでも「ダイバーシティ」というテーマで、SUBARUの新入社員研修および管理者研修を実施してきましたが、今後はさらに従業員の人権尊重意識の向上に向けて、啓発活動の検討・実行に努めていきます。

ハラスメント防止

SUBARUグループは、差別・ハラスメントを重要課題と捉え、「人権方針」にも明記しています。各種ハラスメントの防止に向けては、就業規則で禁止すると共に、「行動ガイドライン」でも言及しています。パワーハラスメントに関しては、「パワハラ解説集」を作成し、SUBARUの全従業員に周知しています。また、「パワハラ防止ハンドブック」をすべての管理監督者に配布し、防止に取り組んでいます。
なお、ハラスメントの相談窓口として、社内・社外に「コンプライアンス・ホットライン」「ハラスメント相談窓口」を常設し、グループ企業も含めた全従業員が相談できる環境を整えています。相談しやすい体制とすることで、気軽な相談を促し、早期の問題察知と解決を図っています。

→ コンプライアンス・ホットライン

品質：自動車事業

考え方

SUBARUの「安心と愉しさ」、その根幹は「品質」であり、「品質はお客様に対する最も基本的な責任の一つ」です。中期経営ビジョン「STEP」における最中核は「品質改革」であり、商品の企画段階から、お取引先様の部品調達、工場における製造・出荷にいたるすべてのプロセスで改革を実行しています。
お客様から共感され信頼していただける存在となるため、新しい品質方針を旗印として、全従業員が「品質第一」を合言葉に、お客様に感動いただける高品質な商品とサービスの提供を積極的に推進しています。また、国内・海外の関係会社ではそれぞれの事業内容や地域性を踏まえた品質方針を定め、それに基づいた品質管理を実践しています。
2020年度より、航空宇宙カンパニーも含めたSUBARUグループ全体にわたる品質保証を統括する品質保証統括室を新設し、品質保証の実現に必要なSUBARUグループの組織体制構築、運営管理およびその有効性の維持と継続的な改善を行っています。

品質マネジメントシステム

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

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

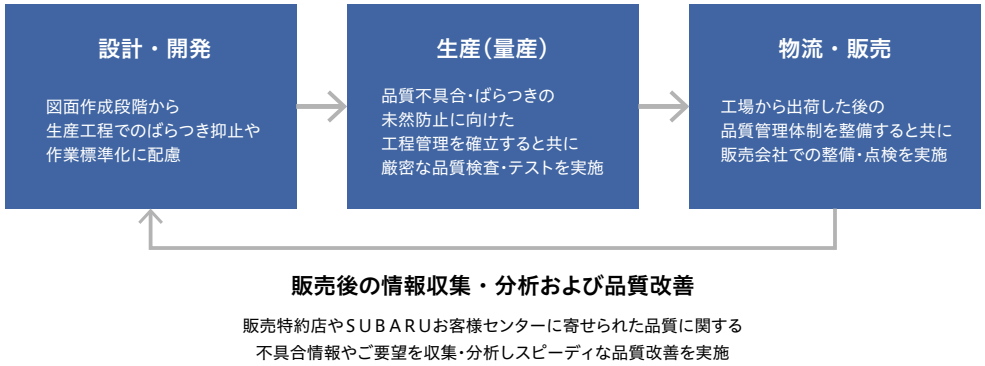
品質方針

私たちは何より品質を大切にしてお客様の信頼に応えます

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

2019年4月改定

品質マネジメントサイクル



体制

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

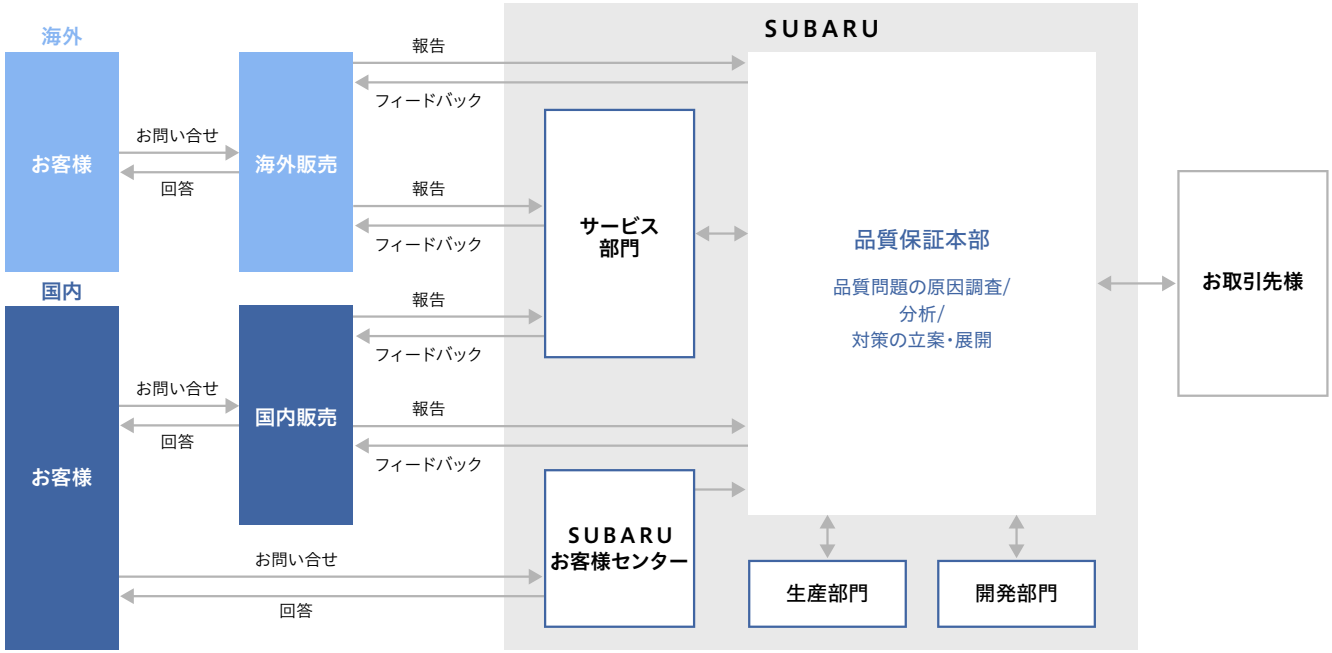
完成検査問題の再発防止策については、COP※監理課が中心となり、推進しています。

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

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

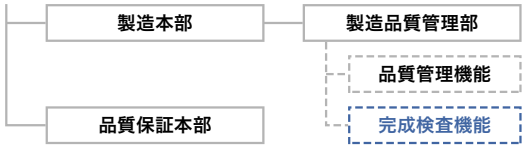
※ Conformity of Productionの略で、生産車適合性のこと。

品質改善体制

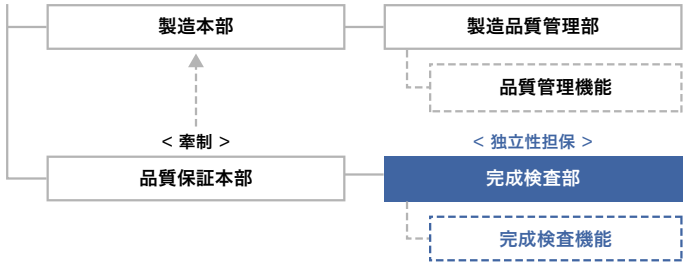


完成検査体制の見直し

・2017年度までの体制



・2018年度以降の体制



取り組み

品質保証教育

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

品質に関する主なカリキュラム

・品質管理教育（初級、中級、上級）
・品質意識醸成講座

※ Quality Controlの略で、品質管理のこと。

品質グローバルミーティング

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

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

品質キャラバン

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

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

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


品質グローバルミーティング


品質キャラバン

リコールへの対応

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

商品に安全や法規に抵触する可能性のある不具合が生じた場合には、迅速に会議体を設けて品質関連部門のスタッフが討議し、各国の法規に基づき具体的な対応内容を決定します。また、対象となるお客様には販売特約店からダイレクトメールを送付し、修理（無料）を受けていただくよう案内しています。

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

SUBARU車のリコールについて

リコール・改善件数（国内）

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

※1 同一の型式で一定範囲の自動車などまたはタイヤ、チャイルドシートについて、道路運送車両の保安基準に適合していない、または適合しなくなるおそれがある状態で、その原因が設計または製作過程にあると認められるときに、自動車メーカーなどが、保安基準に適合させるために必要な改善措置を行うこと。
※2 道路運送車両の保安基準に規定はされていないが、不具合が発生した場合に安全の確保および環境の保全上看過できない状態であって、かつ、その原因が設計または製作過程にあると認められるときに、自動車メーカーなどが、必要な改善措置を行うこと。
※3 リコール届出や改善対策届出に該当しないような不具合で、商品性・品質の改善措置を行うこと。
※4 タカタエアバッグ対応はモデル別にリコールを届け出ており、上記表ではそれらを1案件としています。

品質：航空宇宙事業

考え方

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

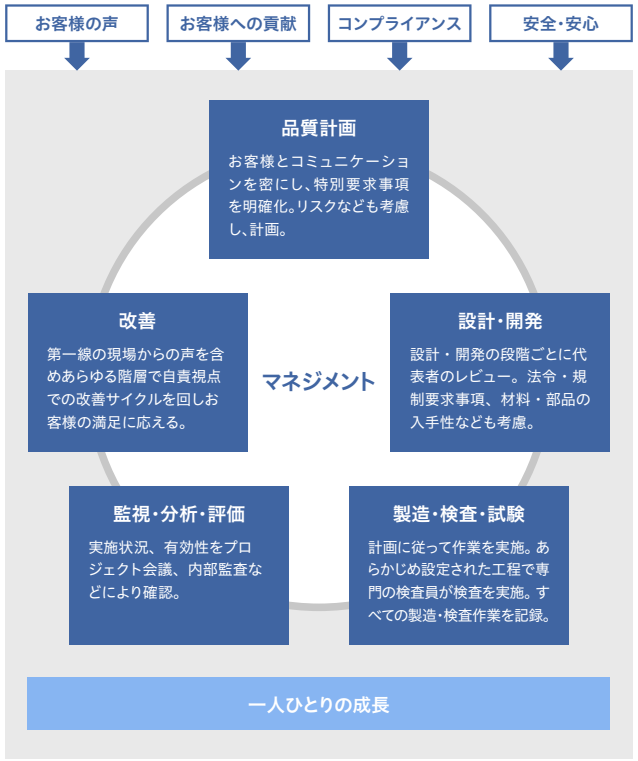
■品質マネジメントシステム

航空宇宙カンパニーでは、「安全と品質を最優先に」の方針のもと、最新の航空宇宙・防衛産業向けの品質マネジメントシステム規格「JIS Q 9100：2016」に適合した品質マネジメントシステムを構築し活動しています。
また、品質に関する不適切な事象の防止のため、日本の航空宇宙・防衛業界が一体となって独自に制定している「JIS Q 9100の補足事項」（SJAC 9068）も取り入れています。

■品質マネジメントサイクル

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

品質マネジメントサイクル



体制

航空宇宙カンパニーでは、QMS推進室がクオリティマネジメントシステム（QMS）の維持・推進を行うと共に、品質向上に向けたシステム改善に取り組んでいます。
また、品質保証部が商品の製造・修理・販売・サービスにいたる以下の一連の品質保証活動を推進し、社内の関連部門やお取引先様に展開しています。

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

取り組み

■品質保証教育

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

主な教育研修プログラム

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

■4ルール活動

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

4ルール

あなたの今日やる仕事

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

■品質月間講演会

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

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



品質月間講演会

安全なクルマづくり

考え方

SUBARUは、クルマを単なる移動手段ではなく、人の想いを受け止め、それに応える「人生を豊かにするパートナー」であると考えています。
飛行機づくりのDNAを持つSUBARUは、人を中心に考え、クルマを使う人にとって何が大切かを考えつくし、必要な機能・性能を軸に商品を開発してきました。
「人を中心に考える。使う人にとって何が大切かを考えつくす。そして、クルマに新しい価値を生み出す」、これが「SUBARUらしさ」であると考えています。
そして、お客様一人ひとりに「安心と愉しさ」を感じていただくために、航空機事業をルーツに持つ企業として、「人の命を守る」ことにこだわり、半世紀以上前から安全性能を最優先したクルマづくりを続けてきました。あらゆる視点からクルマの安全性能を追求し、「乗る人すべてに、世界最高水準の安心と安全を」というSUBARUの「総合安全思想」のもと、「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」の4つの軸に「つながる安全」を加えて、独自の安全技術を磨いています。
中期経営ビジョン「STEP」では、安心・安全への取り組みとして、「2030年に死亡交通事故ゼロ※を目指す」ことを表明し、死亡交通事故ゼロを実現できるクルマの開発を進めています。

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

2030年に死亡交通事故ゼロへ

SUBARUは、視界の良さや乗員が疲れないパッケージなどの「0次安全」、目の前の障害物を正確に回避でき、回避後も走行が破綻しないコントロール性を持つ「走行安全」、「アイサイト」に代表されるプリクラッシュブレーキなどの「予防安全」、そして、それでも事故が起こる場合に乗員を保護する「衝突安全」の4つの安全思想を磨くことで、リアルワールドで低い事故死亡率を実現してきました。
SUBARUは、自動化ありきではなく、“人が得意なタスクはそれを尊重し、人が苦手なタスクをクルマが補うことで安全に移動する”という考えのもと、運転支援技術を磨き上げてきました。
今後も、ADAS（Advanced Driver-Assistance Systems＝先進運転支援システム）で、高速域や広角域での衝突回避や減速が可能になり、さらに事故を回避・軽減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割程度が残るという課題も見えています。
SUBARUはこうした課題に対しても、従来の「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」をさらに強化すると共に、「つながる安全」を加え、知能化技術を活用することによって、2030年に死亡交通事故ゼロを目指します。

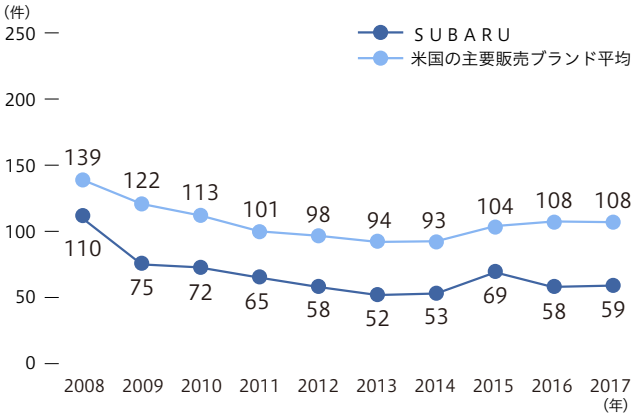
米国・日本で低い死亡交通事故率を実現

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

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

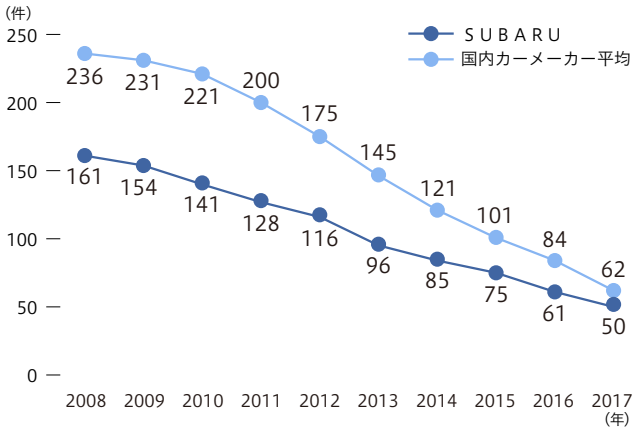
アイサイトfor2030

市場の死亡交通事故実態：米国



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

市場の死亡重傷事故実態：日本



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

取り組み

0次安全

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

■こだわりの視界設計

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

■最適で快適なドライビングポジション

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

■操作しやすいインターフェース

ナビの確認や空調の調整などによって運転への意識が散漫にならないようにインターフェースの設計に配慮しています。例えばナビ画面の高さの設定や大きく視線を動かさなくても確認できる設計にしており、空調やオーディオなどの操作位置、目で確認しなくても直感的に操作できるようなスイッチ類の形状への配慮にもこだわっています。

テクノロジー：SAFETY 0次安全

走行安全

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

■走行安定性

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

■ライントレース性

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

■ブレーキ性能

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

テクノロジー：SAFETY 走行安全

予防安全

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

■「アイサイト」コアテクノロジー

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

■衝突回避の支援

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

■運転負荷の軽減

SUBARUは、運転負荷を軽減し、安全で快適な運転をサポートしています。
例えば「アイサイト」は、クルマや歩行者、白線や道路形状を認識し、アクセル、ブレーキ、ステアリング操作を自動でアシストします。
渋滞のストレスから高速巡航の疲れまで、様々なシーンの運転負荷を大幅に軽減する「ツーリングアシスト」、一定の車間距離を保って追従走行する「全車速追従機能付クルーズコントロール」、車線内中央付近の維持や、車線からの逸脱を抑制する「アクティブレーンキープ」、自車のふらつきや車線逸脱を検知し、お知らせする「警報&お知らせ機能」などの機能により、ドライバーの負荷を軽減します。

■安全運転の支援

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

■視界の拡張

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

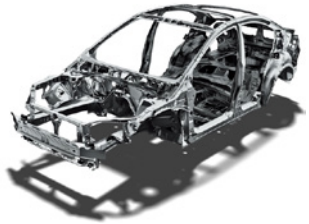
テクノロジー：SAFETY 予防安全

衝突安全

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

■新環状力骨構造ボディ

キャビンを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。ある程度クラッシャブルゾーンを設け、衝撃を吸収するなどの強い衝撃を全体へ分散・吸収する構造により、全方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いだけでなく、衝撃吸収のためのフレームを左右対称かつストレートに伸ばすことができるので、衝突エネルギーを効果的に吸収できるというメリットがあります。キャビン内の各コンポーネントは、人体を保護するため衝撃吸収材で作製されています。



■側面／オフセット衝突・横転

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



■歩行者保護

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



■世界で評価される安全性

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

テクノロジー：SAFETY 衝突安全

つながる安全

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

自動車アセスメント

ＳＵＢＡＲＵは、日本のJNCAP、米国のIIHS※1、欧州のEuroNCAP※2、豪州のANCAP※3など国内外の公的機関による安全性能試験・評価を受けており、最高ランクの評価を多数獲得しています。
2019年度は、JNCAPの予防安全性能評価においてフォレスターが衝突被害軽減制動制御装置[対歩行者：夜間]性能試験（街灯なし）を受け、引き続き最高評価の「予防安全性能評価（ASV+++）」を獲得しました。

※1 米国道路安全保険協会（The Insurance Institute for Highway Safety）。
※2 欧州で行われている自動車の安全情報公開プログラム（European New Car Assessment Programme）。
※3 豪州、ニュージーランドの交通関連当局などで構成された独立機関が1993年より実施している安全性能評価（The Australasian New Car Assessment Program）。

2019年度の受賞実績

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

※1 米国モデルのみ適用
※2 IIHSが行う自動車の安全性評価で、前面・側面・後面・スモールオーバーラップ（運転席側、助手席側）衝突、ロールオーバー（車両転覆）、耐衝撃性能試験のすべてにおいてGood評価でヘッドライト評価がAcceptable以上、衝突回避評価（対車両および対歩行者の両方）の試験結果がAdvanced評価以上の条件を満たす自動車にトップセーフティピック（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、クルマの最も重要な基本性能は「安全」にあると考え、半世紀以上も前の「スバル360」の時代から現在にいたるまで、“ALL-AROUND SAFETY”の思想のもとに安全性能を最優先したクルマづくりを続けています。


スバル360

SINCE 1917

パイロットを安全に

■航空機開発から継承される「安全」というDNA

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

SINCE 1960

ドライバーを安全に

■時代に先駆けて「全方位安全」の思想に基づく衝突安全ボディを開発

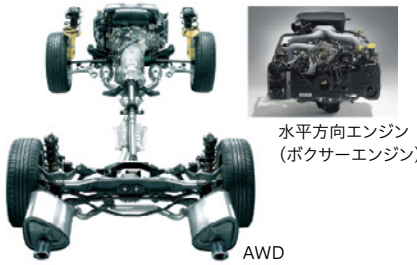
高度成長期のクルマの普及拡大に重要な役割を果たした「スバル360」。SUBARUは、あらゆる方向からの衝突に対して効果的に衝撃を吸収し、高い強度を持つキャビンで乗員を守る「全方位安全」の思想のもと、衝突安全ボディの開発にこの時代から取り組んできました。クルマのボディ構造や人体への影響について研究を進め、時代の一歩先を行く安全性を追求してきました。

SINCE 1970

走る・曲がる・止まるを安全に

■走行安全性を高める独自技術を開発

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


水平方向エンジン（ボクサーエンジン）

AWD


レオーネ4WD　スバル1000

IN THE 1980s & 1990s

ドライバーと同乗者を安全に

■「レガシィ」登場。運転支援システムの開発

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

IN THE 2000s & 2010s

すべての人を安全に

■「アイサイト」を商品化
最新の先進安全装備を全車に標準装備

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



航空宇宙事業での取り組み

近年、航空機においても、CO_2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、CO_2排出などの環境負荷を抜本的に低減する航空機の電動化技術を開発することを目的として、航空機電動化に関する将来ビジョン、技術ロードマップを策定しています。

また、2018年12月に経済産業省から発表された「空の移動革命に向けたロードマップ」を受けて、日本においても、空飛ぶクルマの実現に向けて大きく前進する気運が高まってきています。しかし、実現には空の交通安全を確保するための各種法整備含めたルール作りが必要となります。

ＳＵＢＡＲＵはそのルール作りに向けた検討と、官民協議会への提言を行っています。

また、昨今運用著しいドローンの安全性の向上に向け、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）他４社との共同開発、および愛知県、豊川市、田原市の協力のもと、2019年12月16日から24日にかけて、三河湾海上で、無人航空機が緊急時でも自律的に危険を回避する技術の飛行実証に成功しました。

ＳＵＢＡＲＵは、今後も空の安全確保に向けた活動を推進していきます。



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



© 2020 JAXA,All Rights Reserved

人財

人財育成

人財育成の考え方

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

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

研修と教育

考え方

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

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

教育体系図

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">階層別教育</th><th>経営人財育成</th><th colspan="2">職能別教育</th><th>グローバル人財育成</th><th>自己啓発</th></tr>
<tr><td>管理職</td><td rowspan="2">新任研修</td><td>キャリアプラン研修</td><td rowspan="2">選抜型研修</td><td></td><td></td><td></td><td rowspan="2">各プログラム・公的資格取得支援</td></tr>
<tr><td>中堅・一般</td><td></td><td>プロフェッショナル・プログラム</td><td>ビジネススクール通学支援</td><td>TOEIC・マインドセット</td></tr>
<tr><td>新入社員・内定者</td><td colspan="7">新入社員研修
内定者教育</td></tr>
</table>

定期的なレビューとキャリア開発

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

なお、男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません。

スキル向上プログラム

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

■階層別教育

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

■経営人財育成

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

■職能別教育

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

■グローバル人財育成

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

技能伝承に向けた取り組み

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

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



STSでの基本技能教育

Voice

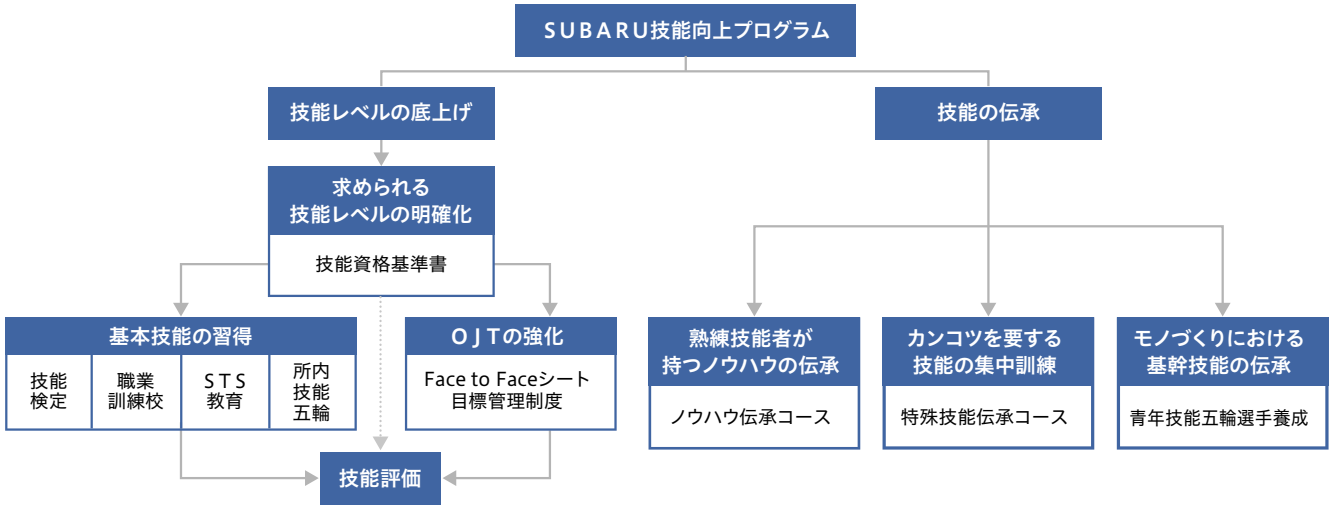
スバルテクニカルスクール修了者の声

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



製造本部第二製造部　第五ペイント課
松井 清太

技能教育プログラム概要



ダイバーシティ

考え方

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

体制

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

取り組み

■女性活躍

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

「2020年に女性管理職数を2014年時点の5倍以上」とする目標については、2019年に前倒しで達成しました。新たな目標として、「2025年までに女性管理職数を2014年時点の12倍以上」と設定し、女性管理職育成に向けた取り組みをさらに強化しています。

「キャリア形成支援」としては、「メンター制度」や「女性チームリーダー層に向けたキャリアアップ研修」など様々な取り組みを実施してきました。女性のキャリア形成には、所属長との育成計画の共有が不可欠と考えており、毎年多くの部門で所属長と人事が話し合う機会を設けています。2019年度には開発部門を中心とした全部門で部長級との面談を実施し、「鍛える育成」について認識共有しました。2020年度は、女性の早期キャリア意識醸成を目的に、20代女性を対象とした「キャリアビジョン研修」を新たに導入し、自分らしいキャリアを描き、活躍できる職場環境の構築をさらに強化していきたいと考えています。

また、育児と仕事を両立しながらキャリアアップすることへの不安払拭やキャリア意識の醸成を目的に、育休復職後に面談を実施し、育休復職者の「早期本格復職」を支援しています。

今後は、仕事の幅を広げ、成長につなげる人事ローテーションも一層強化していく予定です。

女性管理職数（SUBARU単独）
2014年：4人
2020年：22人（4月時点）

女性活躍推進の状況（SUBARU単独）

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

→ 仕事と育児の両立支援

再就労支援

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

障がい者雇用

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

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

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



職場内にある作業台は、車いすの従業員に合わせた高さに設定

障がい者雇用の状況

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

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

■ユニバーサル化への取り組み

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

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

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



車いすの方も通門できる
入出門ゲート（群馬製作所・西本館）



車いす利用者向けの駐車場
（群馬製作所・西本館）

■特例子会社　スバルブルーム株式会社

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

2019年度は、地域からの視察・見学などを積極的に受け入れると共に、近隣特別支援学校2校の企業採用担当者向け学校見学会において、スバルブルーム（株）の取り組みを紹介しました。今後も障がい者雇用に関わるネットワークを広げながら、経営の安定と業務品質の向上に努めます。そして従業員一人ひとりが個性という名を咲かせる（ブルーム）会社を目指して、定着、雇用、地域貢献に取り組んでいきます。



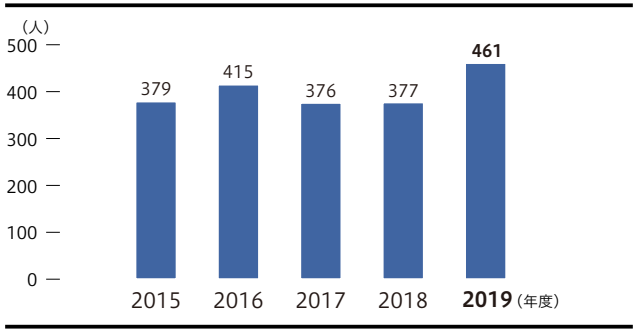
群馬県「障害者就労サポーター企業登録証」

高年齢者再雇用

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

なお、2019年度の60歳以上勤務経験者は461人です。

60歳以上の勤務経験者



再雇用率（SUBARU単独）

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

外国籍従業員雇用

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

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

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

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

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

期間従業員の正規登用制度

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

期間従業員正規登用者数

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

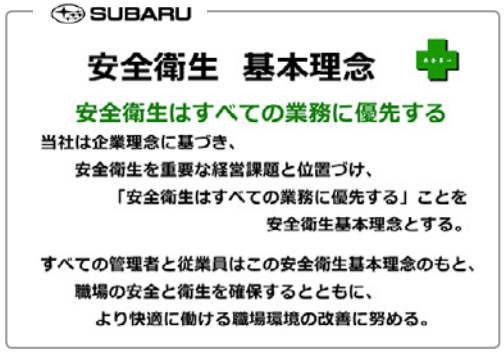
労働安全衛生

考え方

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



群馬製作所　矢島工場



安全衛生　基本理念

安全衛生 基本方針

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

2002年4月制定 中央安全衛生委員会

体制

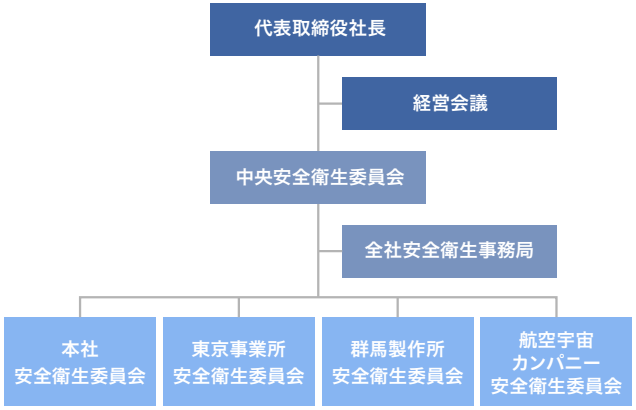
ＳＵＢＡＲＵは従業員の労働災害防止、疾病予防、労働環境向上を目的に、経営層（安全衛生担当役員、事業所の安全衛生を統括する部長）と労働者代表（ＳＵＢＡＲＵ労働組合）で構成される中央安全衛生委員会を設置し、委員長は役員で副委員長は労働組合から選出、年３回実施しています。

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

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

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

安全衛生体制図



取り組み

SUBARUは、年度初めに各事業所で「安全衛生キックオフ大会」を開催し、事業所トップから管理監督者に安全衛生年度方針を通達しています。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の全従業員は安全意識を高めるため、「私は、行動を起こす前に必ず安全を確認します。」と明記された「安全宣言バッジ」を着用しています。



安全宣言バッジ

・指差し呼称の推進活動

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

■交通安全活動

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

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

■健康増進活動

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

これからもSUBARUは、従業員とその家族に寄り添った健康増進活動を継続していきます。
SUBARUは従業員の心身の健康を支えるため、身体をサポートする生活習慣病予防、心をサポートするメンタルヘルス疾患予防の2本立てで取り組んでいます。

・生活習慣病予防

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

①定期健康診断受診率向上の取り組みと2次健診受診勧奨の取り組み
健康診断100%受診に取り組み、勤務地や勤務状況に応じた柔軟な受診環境を整備しています。また再検査対象者へは一部検査費用を会社が負担するなどを促進し、高リスク者と判定された場合は保健師による保健指導や、健康保持増進のための意識向上の指導を行っています。

②運動と食生活の改善活動
THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）の他、様々な運動プログラムや、食生活改善セミナーを開催しています。

③喫煙対策
完全分煙実施と喫煙率の低減活動の双方から施策を講じ取り組んでいます。受動喫煙防止の観点から、屋内喫煙所の屋外化を進めると共に分煙への啓発活動を行い、すべての事業所において完全分煙をしています。また2025年までに喫煙率25%を目標に低減活動を進めています。毎月2日以上の禁煙日設定や、肺年齢測定イベント、昼休憩時に禁煙しながらスタンプラリーを楽しめるファンウォークなどの他、禁煙外来を事業所内に設置、健康保険組合と連携した禁煙

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

④社員食堂を活用した健康意識の醸成

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



管理栄養士の監修によるヘルシーメニュー

・メンタルヘルス疾病予防

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

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

①セルフケア

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

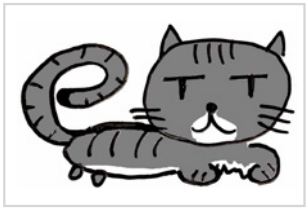
②ラインケア

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

③復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）

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

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



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



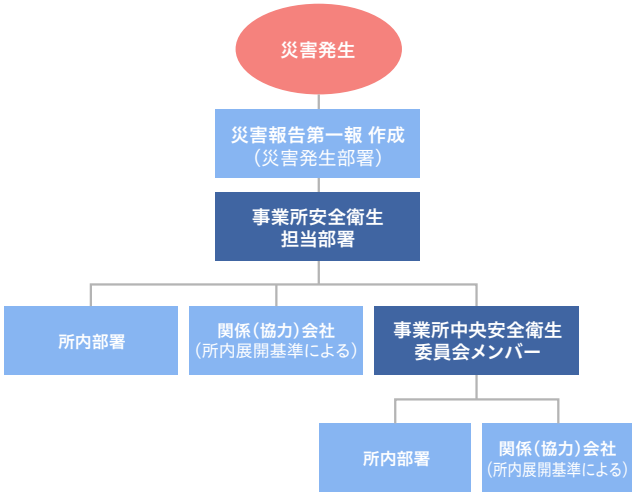
健康セミナー

■労働災害

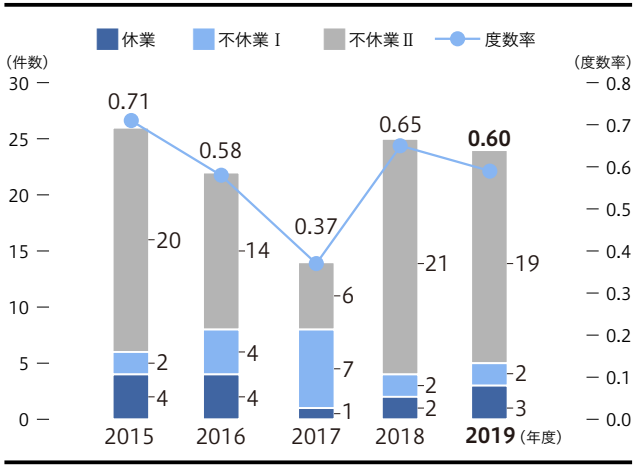
各事業所および関連会社で発生した労働災害とヒヤリについては、事業所間の類似災害発生防止を目的とし、災害発生部署から事業所安全衛生部門を経て、所内各部署や関係（協力）会社へ情報展開することが規定されており、類似災害防止に努めています。

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

災害発生時の情報展開



労働災害発生状況と災害度数率（SUBARU単独）



Message

安全、安心に働ける職場づくりを目指します。



人事部　安全企画担当
中央安全衛生委員会事務局
日野 貴透

従業員は最も大切な経営資源であり、競争力のある企業をつくる活力の源泉です。その前提は、従業員が安心、安全に働き、そして、何より健康であることです。
私は、中央安全衛生委員会の事務局として、各事業所の安全担当者、産業医、保健師、看護師と常に連携を取りながら、日々各事業所の実情に即した安全衛生活動を提案、実践しています。従業員が「行ってきます！」と元気に会社に向かい、「ただいま！」と元気に帰宅できるよう、常に安全、安心に働ける職場づくりを目指します。

ワークライフバランス

考え方

SUBARUグループは、「お客様の笑顔をつくる」ためには、従業員が安心して活き活きと働くことができるよう、一人ひとりがその能力を存分に発揮できる環境整備が重要と考えます。多様な従業員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現するため、働き方の多様化を進めると共に、制度の拡充に取り組んでいます。
また、国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性を踏まえた取り組みを進めています。

取り組み

■働き方改革

SUBARUの働き方改革関連法※への対応状況

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

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

■正しい時間管理

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

■長時間労働削減

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

■フレックスタイム勤務

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

■有給休暇取得

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

有給休暇取得率※（SUBARU単独）

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

※ 単年度付与日数を分母とする
2019年度における組合員の有給休暇取得率は90.7%となっています

■仕事と介護の両立支援

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

介護休業取得者数（SUBARU単独）

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

■仕事と育児の両立支援

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



くるみんマーク

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

法定以上の制度を整えた結果、間接部門では育児による離職はほぼなくなりました。現在は、「育児と仕事を両立しながらキャリアアップを目指せる支援」へと、取り組みのステップアップを図っています。
また、群馬製作所の直接部門では、交代制勤務従事者の復職において環境整備を進めています。2018年度に、保育園が開園するまでの時間、社内の会議室を開放すると共に、保育士による早朝保育のトライアルを実施し、2019年度より本格導入しました。
その他、これらの制度内容を階層別研修において講義し、「産休・育児ハンドブック」をイントラネットに掲載するなど、各種制度の周知や利用促進を働きかけています。

・育児休業制度

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

育児休業取得者数（SUBARU単独）

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

・男性の育児休業取得状況

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

男性の育児休業取得者の平均取得日数：95日
男性の最長取得日数：349日

子の出生特別休暇取得について （SUBARU単独）

子の出生特別休暇（最大5日）取得者数：459人
子の出生特別休暇（最大5日）平均取得日数：2.4日
子の出生特別休暇・育休取得率（有休は含まない）：80.7%

・育児の短時間勤務制度

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

■従業員意識調査

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

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

従業員意識調査の結果
好意的な回答をした従業員の割合（%）

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

労使コミュニケーション

考え方

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

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

労働組合員数（2019年10月1日時点）

2019年度の労働組合員の数値は以下のとおりです。

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

従業員データ

従業員数

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

※1 正規　※2 2019年度から開示

従業員の構成　（SUBARU単独）

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

2019年度　年齢別人員構成　（SUBARU単独）

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

2019年度　新卒採用人数　職能別内訳　（SUBARU単独）

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

2019年度　中途採用人員構成　（SUBARU単独）

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

2019年度　日本における基準内賃金の男女比　（SUBARU単独）

基準内賃金　男性：女性
管理職　1：0.88
一般職　1：0.93

※ 給与体系は同一の体系を運用。差は年齢構成・等級構成などによる。

お客様

考え方

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

取り組み

「SUBARUお客様センター：SUBARUコール」

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

「SUBARUお客様センター：SUBARUコール」

SUBARUコール

0120-052215

内容確認のために録音させていただいております。予めご了承ください。

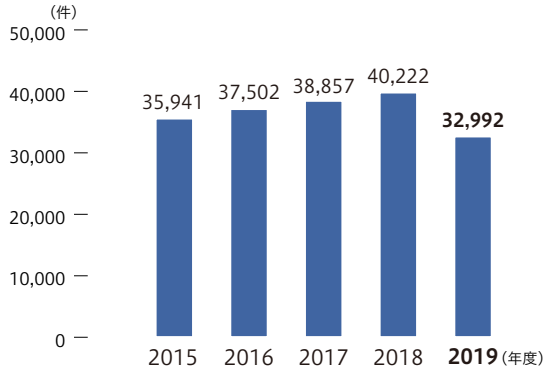
SUBARUお客様センターでは下記の内容を承っております。

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

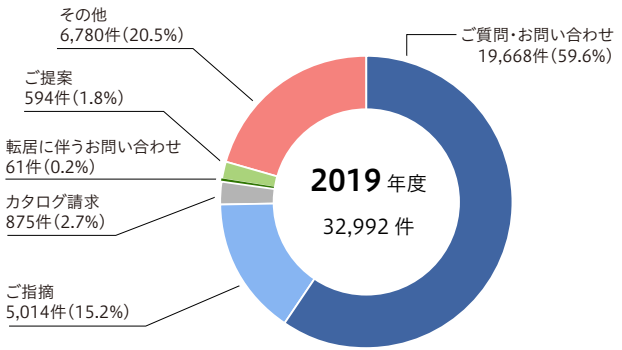
受付時間　9:00～17:00（平日）
　　9:00～12:00、13:00～17:00（土日祝）

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

お客様からのご相談件数推移



ご相談件数の内訳



「SUBARUリコールお問い合わせダイヤル」

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

SUBARUリコールお問い合わせダイヤル
0120-412215
内容確認のために録音させていただいております。予めご了承ください。

SUBARUリコールお問い合わせダイヤルでは下記の内容を承っております。
・リコールに関するお問い合わせ／ご相談
受付時間 9:00～17:00（平日/土日祝日）

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

お客様満足度調査

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

■有効回答数

2019年度も、多くのご意見をいただくことができました。

有効回答数

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

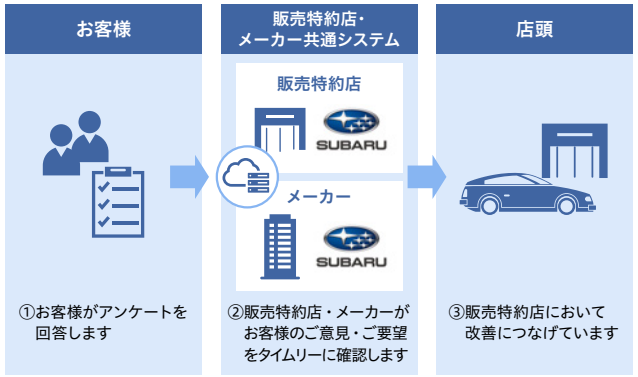
■2019年度実績に対する評価

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

■2020年度改善点

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

お客様満足度調査

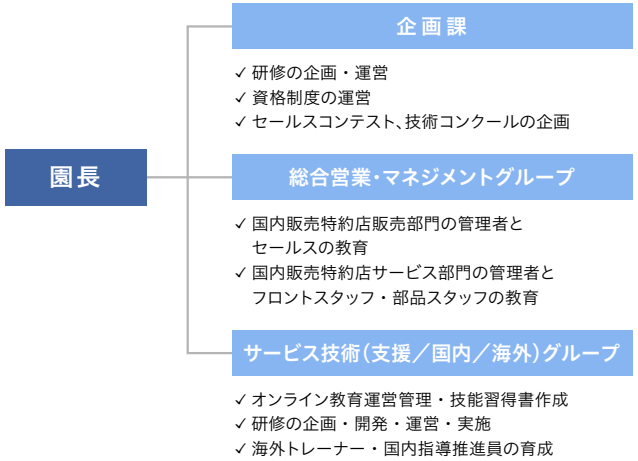


※共通システムは2017年度より運用開始

販売特約店の人材育成

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

スバルアカデミー組織体制




スバル総合研修センター

研修受講人数（出張研修含む）

	2019年度
管理者、セールススタッフ、サービススタッフ	3,774人

■認定資格制度STARS

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

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

【セールスSTARS（2020年3月現在）】

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

【サービスSTARS（2020年4月現在）】

サービス業務知識・お客様対応力・技術力などを認定
メカニック：S級23人、1級1,011人、2級1,224人、3級1,079人、4級469人
フロント：S級19人、A級415人、B級423人、C級155人



STARS研修用テキスト

海外での取り組み

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

■サービススタッフの育成

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

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

※1 海外の認定トレーナーのスキル向上を目的に、ＳＵＢＡＲＵの新技術、高度な制御技術などを定期的に教育する研修プログラムのこと。
※2 ＳＴＥＰプログラムを実施する認定トレーナーを養成するための研修プログラムのこと。ＳＴＥＰプログラム（SUBARU Technician Education Program）とはＳＵＢＡＲＵのメカニック（テクニシャン）としての技術・技能のレベルを3段階に設定し、そのレベルを認定する仕組み。初級資格から順に、Subaru Technician → Subaru Senior Technician → Subaru Master Technician の3段階を設定している。


ATTの研修

■販売特約店支援

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

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


主要8カ国の海外特約店を集めた会議

新興国ニーズへの対応

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

福祉車両の開発・普及

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

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

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

トランスケアシリーズの動画はこちらをご覧ください。



シフォン［ウイングシート］



シフォン［スロープタイプ］

航空宇宙事業でのお客様への取り組み

航空宇宙事業では、自衛隊などに納入した機体が継続して稼働状態を維持できるよう、納入後もお客様と一緒に課題解決に努めています。その取り組みの有効性の確認のため、定期的にお客様を訪問する他、各種アンケート調査なども行っています。アンケート調査では、商品品質をはじめ、サービス対応、緊急対応、訪問対応などの項目について5段階で評価、2017年度:4.0ポイント、2018年度:3.8ポイント、2019年度:3.9ポイントの評価をいただいており、お客様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、仕事の質改善につなげています。

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

CSR調達

考え方

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

調達基本方針

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

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

2.ベストパートナーシップの構築
私たちは、信義誠実の原則に従った相互信頼の取引関係を基本として、お取引先様と「WIN-WIN」の関係を築いていきます。

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

2020年4月改定

体制

SUBARUでは、自動車部門・航空宇宙カンパニーの調達部門で構成する「調達委員会」においてCSR調達活動を推進しています。
調達委員会は「適正な調達を行うと共に、お取引先様におけるCSRの推進を促す」を活動方針とし、SUBARUとお取引先様との適正取引推進や、サプライチェーンの皆様との連携によるCSR調達を行っています。

取り組み

適正取引の推進

SUBARUは従来より、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法などの法令の遵守に取り組んでおり、「自動車産業適正取引ガイドライン」に基づく適正取引推進活動を行っています。その一環として、SUBARUのサプライチェーンのお取引先様を対象とした相談窓口を設置しています。また、2020年に大企業と中小企業の共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」を行いました。
従業員に対しても、調達担当者向け法規制の研修やイントラネットでの注意喚起を実施し、適正な取引の徹底を図っています。

■適正取引に関する2019年度の従業員研修実績

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

航空宇宙カンパニー
- 新人受入教育：6人
- 消費税法　税制改正講座：62人
- CSR説明会：98人

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

サプライヤーCSR ガイドライン

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

※ 非政府武装集団支援・人権侵害・不法行為などの不正に関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



ＳＵＢＡＲＵサプライヤーCSRガイドライン

■ＳＵＢＡＲＵサプライヤーCSRガイドライン5項目

ＳＵＢＡＲＵは以下の基本的な考え方のもと調達活動を推進しています。

①安全・品質
- 消費者・顧客ニーズに応える商品・サービスの提供
- 商品・サービスに関する適切な情報の提供
- 商品・サービスの安全確保
- 商品・サービスの品質確保

②人権・労働
- 差別撤廃
- 人権尊重
- 児童労働の禁止
- 強制労働の禁止
- 社会問題の原因となる原材料の不使用
- 賃金
- 労働時間
- 従業員との対話・協議
- 安全・健康な労働環境
- 人材育成

③環境
- 環境マネジメント
- 温室効果ガスの排出削減
- 大気・水・土壌等の環境汚染防止
- 生物多様性の保全
- 省資源・廃棄物削減
- 化学物質管理

④コンプライアンス
- 法令の順守
- 競争法の順守
- 腐敗防止
- 機密情報の管理・保護
- 輸出取引管理
- 知的財産の保護

⑤情報開示
- ステークホルダーへの情報の開示

取引先CSR説明会とCSR調査

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

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

2020年度以降も引き続き、活動を継続していきます。

紛争鉱物

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

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

グリーン調達ガイドライン

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

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

【お取引先様へのお願い事項】

お取引先様の環境マネジメントに関するお願い
1.環境関連法令の順守
2.環境マネジメントシステムの構築
3.環境責任者登録票の提出
4.環境パフォーマンスの向上

弊社に納入する部品材料サービスに関するお願い
5.環境負荷物質管理
6.物流におけるCO_2排出量の削減と梱包包装資材の低減

このガイドラインの遵守をお取引先様の選定条件の一つとし、お取引先様にISO14001※1の外部認証取得を基本とした環境マネジメントシステムの構築を依頼しています。新規お取引先様には、ISO14001の取得を推奨しており、現在、Tier1※2のお取引先様はすべてISO14001認証を取得済みです。ISO14001の取得が困難な場合は、環境ガイドラインの自主診断報告書の提出により遵守状況を確認させていただくと共に、エコアクション21※3の取得を支援しています。
なお、SUBARUの自主診断に合格したお取引先様に対しては、必要に応じてお問い合わせや監査を行うと共に、環境マネジメントシステムの外部認証の早期取得に向け、継続的な努力を求めていきます。

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

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

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

部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減

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

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

生物多様性に配慮した調達

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

お取引先様とのコミュニケーション

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



自動車部門お取引先様の「協力会総会」


航空宇宙カンパニーお取引先様の「協力会総会」

社会貢献

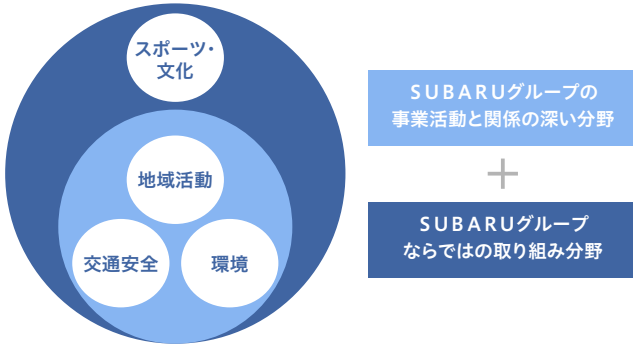
考え方

SUBARUグループは、社会貢献方針に「社会貢献を企業風土として根づかせ、真に心のこもった活動を行いたい」という考えを織り込み、輸送機器メーカーとして果たすべきと考える重点取り組み4分野として「地域活動」「環境」「交通安全」「スポーツ・文化」を柱に活動を推進しています。
2019年度には、CSR重点6領域と同様に社会貢献の取り組みにおける2025年のありたい姿を設定しました。これにより、中期経営ビジョン「STEP」で掲げた「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」に向けてより一層取り組みを推進します。

社会貢献方針

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

社会貢献重点取り組み4分野



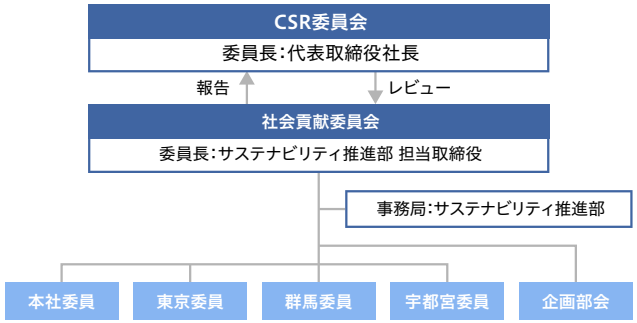
2025年のありたい姿

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

体制

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

社会貢献委員会 体制図




社会貢献委員会

取り組み

地域活動＜国内＞

■地域の皆様とのコミュニケーション（群馬製作所、宇都宮製作所）

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

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

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

■工場見学の受け入れ（群馬製作所、宇都宮製作所）

・群馬製作所

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

・宇都宮製作所

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



工場見学パンフレット


SUBARUビジターセンターの外観


SUBARUビジターセンターの館内

■地域清掃活動実施（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、本社）

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

恵比寿本社地域では、SUBARUグループ会社を含む恵比寿地区の従業員が渋谷区から「きれいなまちづくり協力者※」として感謝状が贈られました。これは、渋谷区主催の清掃活動への協力や、SUBARU主催で恵比寿駅周辺の清掃活動を定期的に実施するなどの地道な取り組みが評価されたものです。

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

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

※ 地域の美化活動推進に貢献した個人や企業を対象に授与されるもの。



渋谷区から贈られた感謝状


清掃活動を行う従業員（木更津地区）

■恵比寿文化祭への出展（本社）

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

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


ワークショップ


星空観賞会

■地域イベントの開催（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）

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

・群馬製作所

5月 大泉工場ふれあい感謝祭
7月 おおた夏祭りへ参加
11月 矢島工場スバル感謝祭

・東京事業所

7月 納涼祭

・宇都宮製作所

8月 ＳＵＢＡＲＵ盆踊り大会
10月 ＳＵＢＡＲＵふれあい祭
10月 ＳＵＢＡＲＵ半田ふれあい祭

■モノづくり教室開催（東京事業所）

ＳＵＢＡＲＵは、ＳＵＢＡＲＵテクノ株式会社と協力し、2019年7月に「スバルキッズ モノづくり教室」を実施し、33人の子供たちが参加しました。
当日は、子供たちが自分で模型自動車を製作し、参加者全員で会場のテストコースで競争するなど、楽しんでいただきました。

Voice

参加した保護者の声

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


四輪駆動と二輪駆動の違いを勉強

地域活動＜海外＞

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

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

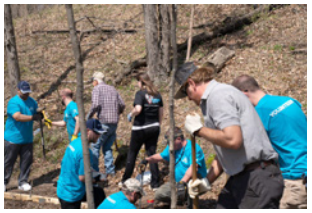


工場見学に訪れた子供たち

■従業員のボランティア活動（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

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


ホームレスの方への支援


植樹する従業員

■地元自治体の清掃活動に参加（Subaru Canada, Inc.）

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


アースデイでの清掃活動



清掃活動に参加した従業員

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

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

環境＜国内＞

■「SUBARUの森」活動

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

SUBARUと関係の深い北海道美深町、群馬県、栃木県宇都宮市と連携し、森林整備への支援、植樹活動への参加、森林整備時に発生する間伐材の利活用などに取り組んでいます。

■廃油キャンドルづくり&フォトコンテスト（群馬製作所）

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

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

■富士山周辺の環境美化活動に協力

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

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


出発式での寄付目録の贈呈


富士山5合目での清掃活動

■出前授業の実施（宇都宮製作所）

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



出前授業

環境×スポーツ

■クリーントレイルランニングを協賛

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

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

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

2019年「クリーントレイルランニング」開催実績

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


SUBARU青梅市民体育大会トレイルラン


SUBARUふれあいの森赤城トレイルラン


SUBARU多摩川源流トレイルランで開催したワークショップ

環境＜海外＞

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

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

交通安全

■交通安全指導（宇都宮製作所）

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


交通安全指導

■安全運転管理者協議会活動（宇都宮製作所）

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



宇都宮南警察署長よりいただいた感謝状


協議会の活動

■陸上競技部 秋の交通安全運動一日警察署長

秋の交通安全運動の一環で、2019年9月にSUBARU陸上競技部の牧良輔選手が一日警察署長として交通事故ゼロに向けた安全運転の呼びかけを行いました。
街頭でドライバーの方々に交通安全の呼びかけを行うと共に、啓発チラシやお守りを配布しました。牧選手はランニング中に車と歩行者が事故を起こしそうな場面に遭遇したこともあり、「車と歩行者がお互い気遣いあうことで、一つでも多くの事故が無くなれば」と安全運転を呼びかけました。


安全運転の呼びかけ

■ドライビングレッスンを開催

・スローエイジング※ドライビングレッスン

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

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

※ 松田様が考案した日々簡単にできる身体のケアとトレーニング方法。

・スバル研究実験センターでの実践的なレッスン

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

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


スローエイジングドライビングレッスンでの指導


スバル研究実験センターでのドライビングレッスン

スポーツ・文化<国内>

■SUBARU硬式野球部と陸上競技部の選手が講師として子供たちを指導

2020年1月、第18回宇都宮少年野球教室と第13回武蔵野少年野球教室を開催し、宇都宮市内の小学生139人、武蔵野地区の小学生152人が参加しました。SUBARU硬式野球部員が、講師として野球の楽しさを伝えると共に、技術向上のための指導を行いました。

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



野球教室


陸上教室

■ふれあいコンサートの開催（群馬製作所）

スバル地域交流会※主催の「ふれあいコンサート」が、2019年8月と2020年1月に太田市新田文化会館にて開催されました。両コンサート合わせて約750人に来場いただき、子供からお年寄りまで楽しめるコンサートとなりました。スバル地域交流会が主催するイベントは、来場されるお客様に不要なタオルや石鹸などの寄付を呼びかけており、会場では募金の協力もお願いしています。集まった寄付の品物や募金は、社会福祉協議会を通じて県内の福祉施設などへ寄贈し、地域の発展につなげています。

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


ふれあいコンサートでの演奏

スポーツ・文化<海外>

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

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



参加した従業員チーム


自転車競技中の参加者

寄付・ボランティア活動、その他＜国内＞

■日本赤十字社より「金色有功章」を授与

福利厚生メニューを活用した従業員による寄付を通じて、日本赤十字社に対して、2017年度～2018年度で延べ291人から約100万円の寄付が集まりました。
この功績に対し、2019年11月に恵比寿本社にて、日本赤十字社よりＳＵＢＡＲＵ従業員へ「金色有功章※」が授与されました。

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



授与式

■宇都宮市青少年健全育成推進事業者表彰

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


表彰式

寄付・ボランティア活動、その他＜海外＞

■献血活動（Subaru of America, Inc.）

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


献血を行う従業員

ガバナンス
Governance

119　コーポレートガバナンス
133　コンプライアンス
137　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、企業理念および経営理念に基づき、ありたい姿として「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社」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の皆様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。
経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確にし、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共に、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。

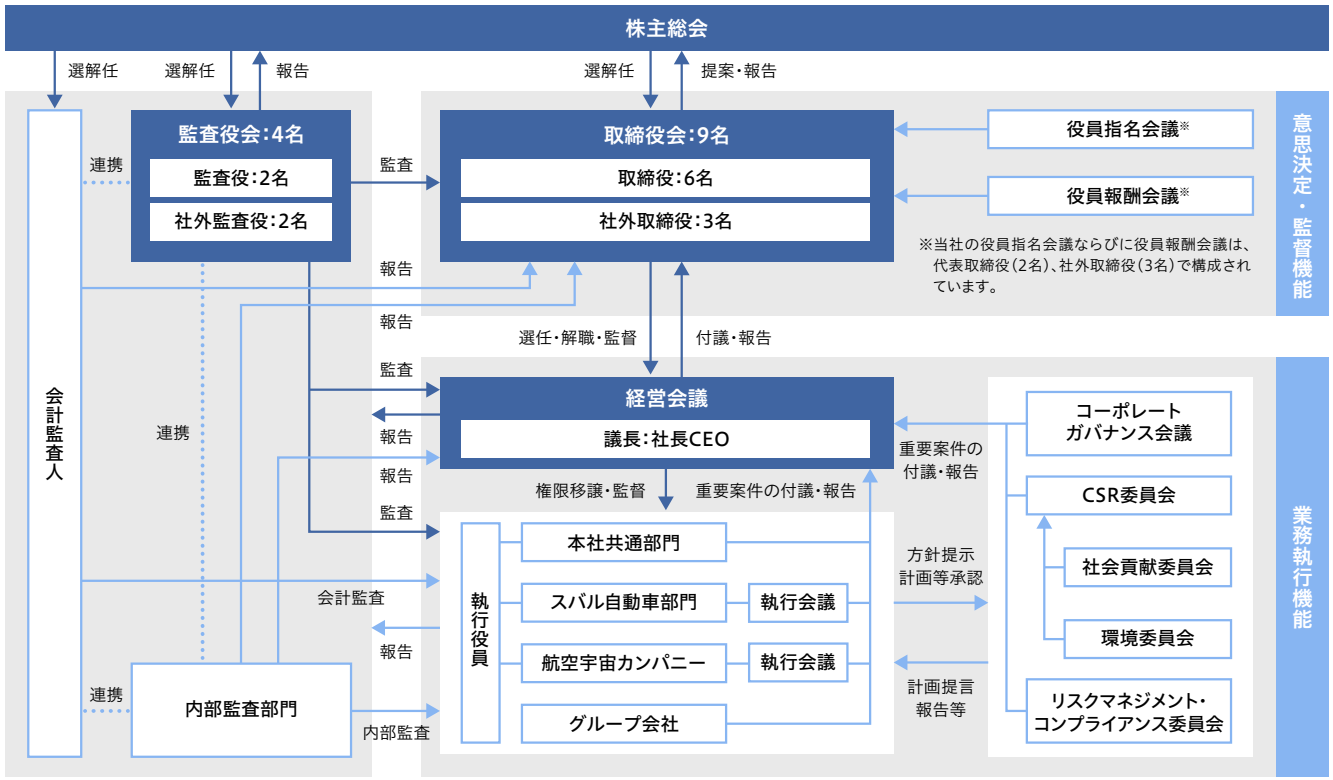
SUBARUにおけるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組みおよび運営方針を明らかにすることを目的として、「コーポレートガバナンスガイドライン」を制定しています。

コーポレートガバナンスガイドライン・コーポレートガバナンス報告書

体制

SUBARUは、企業統治体制として監査役会設置会社を選択し、取締役会および監査役会において、重要な業務執行の決定や監督・監査を行っています。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。また、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および役員報酬会議を設置しています。

コーポレートガバナンス体制



■取締役会

SUBARUの企業理念、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、SUBARUの取締役、監査役としてふさわしい豊富な経験と高い能力・見識、高度な専門性を有する人物を指名します。取締役の員数は社内・社外を合わせて15人以内と定款に定めています。2020年6月の第89期定時株主総会終結後、取締役会は9人で構成（うち3人が社外取締役）されています。

■監査役会

監査役は、監査役会が定めた監査方針および監査計画に基づき、取締役会への出席の他、その他重要な会議体への出席、事業所調査、子会社調査、監査部からの聴取などを実施し、取締役などの職務遂行を監査しています。また監査役の員数は、5人以内と定款で定めています。2020年6月の第89期定時株主総会終結後、4人で構成（うち2人が社外監査役）されています。

■役員指名会議

役員人事の決定における公正性と透明性を確保するため、取締役会の諮問に基づき、独立社外取締役も含めた委員が十分に審議し承認した取締役・監査役候補の指名案および最高経営責任者（CEO）を含む執行役員の選解任案を取締役会へ答申し、取締役会がこれを審議、決定しています。監査役候補者の指名を行うにあたっては、監査役会の同意を得ます。2020年3月3日の取締役会決議により、2020年4月1日からは代表取締役2人、社外取締役3人で構成されており、議長は代表取締役社長が務めています。

2019年度は4回開催し、主に役員体制、人事およびその役割分担、重要な連結子会社の代表人事等の答申に加えて、CEOの後継者計画に関する議論を行いました。

■役員報酬会議

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、独立社外取締役も含めた委員による十分な審議のうえ、報酬制度を含めた具体的な報酬額を決定しています。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。2020年3月3日の取締役会決議により、2020年4月1日からは代表取締役2人、社外取締役3人で構成されており、議長は代表取締役社長が務めています。

2019年度は4回開催し、報酬体系についての議論、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の決定を行いました。

取締役会の参加率

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
開催回数	15回	15回	17回	16回	13回
出席率	96.3%	96.3%	99.0%	98.4%	100%

※ 上表の取締役会の開催回数の他、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回ありました。
※ 各期の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しています。

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とおりです。

各会議　構成　**（2020年6月24日）**

役職名	氏名	取締役会	監査役会	役員指名会議	役員報酬会議
取締役	吉永泰之	◎			
代表取締役	中村知美	○		◎	◎
代表取締役	細谷和男	○		○	○
取締役	岡田稔明	○			
取締役	加藤洋一	○			
取締役	大拔哲雄	○			
社外取締役	阿部康行	○		○	○
社外取締役	矢後夏之助	○		○	○
社外取締役	土井美和子	○		○	○
常勤監査役	馬渕晃	○	◎		
常勤監査役	堤ひろみ	○	○		
社外監査役	野坂茂	○	○		
社外監査役	岡田恭子	○	○		

◎は議長、○は出席メンバーを示しています。

業務執行体制

■経営会議

代表取締役、業務を執行する取締役および専務執行役員で構成され、議長はCEOである代表取締役社長が務め、常勤監査役も出席することとしています。取締役会の事前審議機関として、全社的経営戦略および重要な業務執行の審議を行っています。

■執行会議

SUBARUは執行役員制度を採用し、事業部門の意思決定機関として執行会議を設置することに加え、航空宇宙部門をカンパニー制とすることにより、責任の明確化と迅速化を図っています。

執行会議は代表取締役、取締役、執行役員で構成され、議長はCEOである代表取締役社長が務めています。

CEO後継者計画について

■考え方

SUBARUは、経営トップ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みます。

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、取締役会は、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等を通じて、現CEOによる原案の策定等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、将来に亘るグループ戦略の方向性等を踏まえ、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。

SUBARU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、社外取締役等が拠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。そこで、取締役会および役員指名会議は、当社CEOに求められる、資質・能力・経験・実績・専門性・人柄等を議論し、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」を明確にしました。

SUBARUグループの「あるべきCEO像」

SUBARU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･経営課題等を踏まえ、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・従業員ととも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「インテグリティー」
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

■トレーニングの方針

SUBARUは、取締役および監査役に対し、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。また、執行役員に対しても、次代のSUBARUの経営を担う人材育成の観点から同様の機会を提供します。

SUBARUは、社外役員に対し、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共に、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。なお、SUBARUは、社外役員を含む取締役および監査役ならびに執行役員に対する上記トレーニングなどに必要な費用を負担します。

■現在実施している主な役員トレーニング

1．取締役・監査役に対して

1）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
2）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

2．社外取締役・社外監査役に対して

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

1）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

2）製造・研究開発・販売拠点などの視察

3）取締役・監査役による経営課題に対する懇話会の実施

4）取締役・監査役による懇談会の実施

5）全社改善事例発表会など全社的なイベントへの参加

3．執行役員に対して

1）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

2）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など）

3）執行役員全員による合宿形式の戦略検討会の実施

4）外部セミナーなどへの参加斡旋・支援

4．2019年度の実績

1）社外役員

・執行役員からの業務説明およびディスカッション
合計18回実施。3人の新任社外取締役・社外監査役が参加

・国内製造拠点の視察
3カ所の製作所、事業所に3人の新任社外取締役・社外監査役が参加

・国内グループ会社の視察
5社に2人の社外監査役が参加

・海外製造・販売拠点の視察
2カ国の製造・販売拠点に2人の社外監査役が参加

・取締役・監査役による経営懇話会および懇談会
半期に1度合計2回実施。全取締役・監査役合計13人が参加

・社外展示会
社外取締役・社外監査役が参加

2）全役員

・外部機関が開催するセミナー
各3日間のプログラムに新任取締役および執行役員合計4人が参加

・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、計2回実施
［ESG講演会］［SDGs勉強会］

・外部講師招聘による個人レクチャー
会社法など特定テーマにおける専門家による個人レクチャーをのべ2人の取締役に3回実施

・社内発表会および展示会
将来技術・品質をテーマに全役員対象に実施

・実車走行による操作技能の習熟および新技術の学習を目的とした講習会を全役員対象に計3回実施

役員一覧（2020年6月24日現在）

取締役



取締役会長
吉永　泰之
1954年 生（男性）

1977年4月　当社入社
1999年10月　当社 国内営業本部 営業企画部長
2005年4月　当社 執行役員 戦略本部副本部長 兼 経営企画部長
2006年6月　当社 執行役員 戦略本部長
2007年4月　当社 執行役員 スバル国内営業本部長 兼 販売促進部長
2007年6月　当社 常務執行役員 スバル国内営業本部長
2009年6月　当社 取締役専務執行役員 スバル国内営業本部長
2011年6月　当社 代表取締役社長
2018年6月　当社 取締役会長（現）



代表取締役副社長
細谷　和男
1957年 生（男性）

1982年4月　当社入社
2006年5月　当社 経営企画部長
2009年1月　当社 スバル国内営業本部副本部長
2010年6月　東京スバル株式会社 代表取締役社長
2012年4月　当社 執行役員 人事部長
2014年4月　当社 常務執行役員 人事部長 兼 人財支援室長 兼 スバルプルーム株式会社 代表取締役社長
2015年4月　当社 常務執行役員 スバル国内営業本部長
2016年4月　当社 専務執行役員 スバル国内営業本部長
2018年3月　当社 専務執行役員退任
2018年4月　東京スバル株式会社 代表取締役社長
2018年12月　東京スバル株式会社 代表取締役社長退任
2019年1月　当社 副社長 製造本部長 兼 群馬製作所長
2019年6月　当社 代表取締役副社長 製造本部長 兼 群馬製作所長
2020年4月　当社 代表取締役副社長 製造本部長（現）



取締役専務執行役員
CRMO（最高リスク管理責任者）
加藤　洋一
1959年 生（男性）

1983年4月　通商産業省（現経済産業省）入省
2010年7月　経済産業省 中部経済産業局長
2011年8月　同省 中小企業庁事業環境部長
2012年9月　内閣官房内閣審議官（国家戦略室）
2012年12月　経済産業省 大臣官房政策評価審議官
2013年6月　同省 地域経済産業審議官
2014年10月　当社 執行役員
2015年4月　当社 執行役員 渉外部長
2016年4月　当社 常務執行役員 渉外部長
2017年4月　当社 常務執行役員 渉外部長 兼 経営管理本部長
2017年6月　当社 取締役常務執行役員 渉外部長 兼 経営管理本部長
2018年4月　当社 取締役専務執行役員 法務部長
2018年10月　当社 取締役専務執行役員（現）



代表取締役社長
CEO（最高経営責任者）
中村　知美
1959年 生（男性）

1982年4月　当社入社
2004年6月　当社 スバル国内営業本部 マーケティング推進部長
2011年4月　当社 執行役員 戦略本部副本部長 兼 経営企画部長
2011年6月　当社 執行役員 戦略本部長 兼 経営企画部長
2013年4月　当社 執行役員 スバルグローバルマーケティング本部副本部長 兼 スバル海外第一営業本部副本部長 兼 スバル海外第二営業本部副本部長
2014年4月　当社 常務執行役員 スバル海外第一営業本部長 兼 スバル オブ アメリカ インク（SOA）会長
2016年4月　当社 専務執行役員 スバル海外第一営業本部長 兼 スバル オブ アメリカ インク（SOA）会長
2018年4月　当社 専務執行役員
2018年6月　当社 代表取締役社長（現）



取締役専務執行役員
CFO（最高財務責任者）
岡田　稔明
1960年 生（男性）

1984年4月　当社入社
2004年10月　当社 スバルマーケティング本部 営業企画部担当部長 兼 企画第一課長
2013年4月　当社 執行役員 経営企画部長
2015年4月　当社 常務執行役員 経営企画部長
2017年4月　当社 専務執行役員
2017年6月　当社 取締役専務執行役員（現）



取締役専務執行役員
大拔　哲雄
1960年 生（男性）

1984年4月　当社入社
2006年4月　当社 スバル商品企画本部 デザイン部主管
2008年9月　当社 スバル技術本部 車体設計部長
2014年4月　当社 執行役員 スバル技術本部 副本部長 兼 車体設計部長
2016年4月　当社 常務執行役員 スバル第一技術本部長 兼 スバル技術研究所長
2018年4月　当社 専務執行役員 技術統括本部長 兼 第一技術本部長
2018年6月　当社 取締役専務執行役員 技術統括本部長
2019年4月　当社 取締役専務執行役員
2020年4月　当社 取締役専務執行役員 調達本部長（現）



取締役
阿部　康行
1952年 生（男性）

1977年4月　住友商事株式会社入社
2002年6月　住商エレクトロニクス株式会社（現 SCSK株式会社）代表取締役社長
2005年4月　住商情報システム株式会社（現 SCSK株式会社）代表取締役社長
2009年6月　住友商事株式会社 代表取締役 常務執行役員 金融・物流事業部門長
2010年4月　同社 代表取締役常務執行役員 新産業・機能推進事業部門長
2011年4月　同社 代表取締役専務執行役員 新産業・機能推進事業部門長 兼 金融事業本部長
2013年4月　同社 代表取締役専務執行役員 コーポレート・コーディネーショングループ長
2015年6月　同社 顧問
2016年6月　当社 監査役
2018年6月　住友商事株式会社 顧問退任
2019年6月　当社 監査役退任
2019年6月　当社 取締役（現）



取締役
矢後　夏之助
1951年 生（男性）

1977年4月　株式会社荏原製作所入社
2002年6月　同社 執行役員
2004年4月　同社 上席執行役員 精密・電子事業本部長 兼 Ebara Precision Machinery Europe GmbH 代表取締役会長 兼 Ebara Technologies Inc. 代表取締役会長 兼 上海荏原精密機械有限公司 董事長
2004年6月　同社 取締役
2005年4月　同社 取締役 兼 台湾荏原精密股份有限公司 董事長
2005年6月　同社 取締役 精密・電子事業カンパニー・プレジデント 兼 藤沢事業所長
2006年4月　同社 取締役常務執行役員 精密・電子事業カンパニー・プレジデント
2007年4月　同社 代表取締役社長
2007年5月　同社 代表取締役社長 内部統制整備推進統括部長
2009年7月　同社 代表取締役社長 内部統制統括部長
2013年4月　同社 取締役会長
2019年3月　同社 取締役会長退任
2019年6月　当社 取締役（現）



取締役
土井　美和子
1954年 生（女性）

1979年4月　東京芝浦電気株式会社（現株式会社東芝）総合研究所（現研究開発センター）入社
2005年7月　同社 研究開発センター ヒューマンセントリックラボラトリー 技監
2006年7月　同社 研究開発センター 技監
2008年7月　同社 研究開発センター 首席技監
2014年6月　同社 退職
2020年6月　当社 取締役（現）

監査役



常勤監査役
馬渕　晃
1953年 生（男性）

1979年4月　当社入社
2000年7月　当社 スバル技術本部 シャシー設計部 主管
2005年4月　当社 執行役員 スバル技術本部 副本部長 兼 技術管理部長
2007年6月　当社 常務執行役員 スバル技術本部長
2009年4月　当社 常務執行役員 戦略本部長
2010年6月　当社 取締役専務執行役員 戦略本部長
2011年6月　当社 取締役専務執行役員
2011年10月　当社 取締役専務執行役員 中国プロジェクト準備室長
2015年4月　当社 取締役専務執行役員
2015年6月　当社 常勤監査役（現）



常勤監査役
堤　ひろみ
1957年 生（女性）

1980年4月　当社入社
2002年6月　当社 広報部長
2006年6月　当社 スバル商品企画本部 商品企画部長
2013年4月　当社 執行役員 スバルカスタマーセンター長
2015年6月　当社 執行役員 人事部長 兼 スバルプルーム株式会社代表取締役社長
2017年4月　当社 常務執行役員 人事部長
2020年4月　当社 常務執行役員
2020年6月　当社 常勤監査役（現）



監査役
野坂　茂
1953年 生（男性）

1976年4月　丸紅株式会社入社
1989年12月　アップルコンピュータジャパン株式会社入社
1996年3月　アラガン株式会社入社
1996年11月　日本通信株式会社 上席執行役員 最高財務責任者
2002年4月　日本オラクル株式会社 CEO直属 バイス・プレジデント 財務担当
2002年8月　同社 取締役常務執行役員 最高財務責任者
2004年6月　同社 取締役専務執行役員 最高財務責任者 ファイナンス・インフラ開発・アプリケーションIT 担当 兼 ファイナンス本部長
2005年11月　同社退職
2007年10月　同社 専務執行役員 最高財務責任者 ファイナンス担当 兼 IT・総務担当 兼 ファイナンス本部長
2008年8月　同社 取締役執行役専務 最高財務責任者 ファイナンス・ファシリティ・IT・経営監査統括
2011年6月　同社 取締役執行役副社長 最高財務責任者（CFO）
2018年8月　同社 取締役副会長
2019年6月　当社 監査役（現）
2019年8月　日本オラクル株式会社 取締役副会長　退任



監査役
岡田　恭子
1959年 生（女性）

1982年4月　株式会社資生堂入社
2004年9月　同社 CSR部
2006年4月　同社 企業文化部
2011年10月　同社 企業文化部長
2012年10月　同社 企業文化部長 兼 150年史 編纂プロジェクトグループリーダー
2015年4月　同社 総務部秘書室部長
2015年6月　同社 常勤監査役
2019年3月　同社 常勤監査役退任
2019年6月　当社 監査役（現）

執行役員

会長	吉永　泰之	
社長	中村　知美	CEO（最高経営責任者）
副社長	細谷　和男	製造本部長
専務執行役員	岡田　稔明	CFO（最高財務責任者）
専務執行役員	加藤　洋一	CRMO（最高リスク管理責任者）
専務執行役員	水間　克之	海外第二営業本部長
専務執行役員	大拔　哲雄	調達本部長
専務執行役員	大崎　篤	CQO（最高品質責任者）、品質保証本部長 兼 品質保証統括室長
専務執行役員	早田　文昭	海外第一営業本部長 兼 スバル オブ インディアナ オートモーティブ インク（SIA）会長
常務執行役員	戸塚　正一郎	航空宇宙カンパニープレジデント
常務執行役員	臺　卓治	CIO（最高情報責任者）、IT戦略本部長 兼 経営企画本部副本部長
常務執行役員	小林　達朗	人事部長
常務執行役員	荻野　英司	製造本部副本部長 兼 群馬製作所長
常務執行役員	庄司　仁也	海外第一営業本部副本部長 兼 スバル オブ アメリカ インク（SOA）エグゼクティブ　ヴァイスプレジデント
常務執行役員	佐藤　洋一	国内営業本部長
執行役員	永江　靖志	IR部長 兼 総務部長
執行役員	清山　健史	部品用品本部長
執行役員	江里口　磨	第二技術本部長 兼 技術統括本部副本部長
執行役員	江森　朋晃	経営企画本部長
執行役員	奥野　竜也	第一技術本部長 兼 技術統括本部副本部長
執行役員	乾　保	原価企画管理本部長 兼 経営企画本部副本部長
執行役員	藤貫　哲郎	CTO（最高技術責任者）、技術統括本部長 兼 技術研究所長
執行役員	若井　洋	航空宇宙カンパニーヴァイスプレジデント 兼 技術開発センター長
執行役員	阿部　一博	商品企画本部長
執行役員	綿引　洋	技術統括本部副本部長
執行役員	吉田　直司	カスタマーサービス本部長
執行役員	福水　良太	スバル オブ インディアナ オートモーティブ インク（SIA）社長

社外役員の選任理由と主な活動状況（2020年6月末現在）

	独立役員※1	社外役員の選任理由と主な活動状況	2019年度 出席回数		重要な兼職先の状況※2
			取締役会	監査役会	
社外取締役					
阿部康行	○	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月から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等を行っています。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、引き続き社外取締役として当社の経営全般に対して独立した立場からの十分な助言と監督を期待できると判断し、選任しました。	10回／10回	2回／2回	株式会社JVCケンウッド 社外取締役 株式会社オレンジ・アンド・パートナーズ 顧問
矢後夏之助	○	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、引き続き社外取締役として当社の経営全般に対して独立した立場からの十分な助言と監督を期待できると判断し、選任しました。	10回／10回	－	公益財団法人荏原畠山記念文化財団 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	○	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を有し、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、政府の委員会委員等も歴任しています。同氏が当社の社外取締役に就任した際には、以上のような同氏の経験および活動を通じて培われた専門家としての豊富な経験と高い見識を踏まえ、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、当社の独立社外取締役として選任し、2020年6月より就任しました。	－	－	国立研究開発法人情報通信研究機構 監事 奈良先端科学技術大学院大学 理事 東北大学 理事 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	○	野坂茂氏は、日本オラクル株式会社の取締役執行役副社長、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する有益な提言を行っていることから、引き続き社外監査役として適任であると考え選任しました。	10回／10回	10回／10回	
岡田恭子	○	岡田恭子氏は、株式会社資生堂における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する有益な提言を行っていることから、引き続き社外監査役として適任であると考え選任しました。	10回／10回	10回／10回	公益財団法人日本対がん協会 理事 日鉄ソリューションズ株式会社 監査役 大王製紙株式会社 監査役

注）上表の取締役会の開催回数の他、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2回ありました。
阿部康行氏が社外監査役として在任中の2017年10月に、燃費・排出ガスの抜き取り検査および他の完成検査に係る不適切事案が判明いたしました。各氏は、事前に当該事実を認識しておりませんでした。各氏は、日頃より、豊富な経験と高い見識に基づき法令遵守や内部統制について提言を行ってまいりましたが、当該事実の判明後は、これらの不適切事案に係る原因の究明と再発防止に向けた取り組みについて適宜報告を受けると共に、様々な提言を行っており、その職責を果たしております。
矢後夏之助氏が株式会社荏原製作所取締役在任中の2016年9月に、同社の関連会社が中心となって共同住宅で施工した既設排水管の取り換え工事において、施工方法が建築基準法に不適合である物件があることが判明いたしました。同氏は、事前に当該事実を認識しておりませんでした。同氏は、日頃より、豊富な経験と高い見識に基づき法令遵守や内部統制について提言を行ってまいりましたが、当該事実の判明後は、原因の究明と再発防止に向けた取り組みについて、適宜報告を受けると共に、様々な提言を行っておりました。また、国土交通省および特定行政庁による指導に応じて、必要な改善措置を実施するなど、その職責を果たしておりました。
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いたしましたが、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、不当景品類及び不当表示防止法第5条第1号又は第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おりませでした。同氏は、当該事実の判明後においても、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おります。

※1 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。　※2 2020年6月30日現在

「コーポレートガバナンスガイドライン（添付資料：社外役員の独立性判断基準）」および「コーポレートガバナンス報告書」については、SUBARUウェブサイトのコーポレートガバナンスページをご覧ください。

役員報酬

SUBARUの役員の報酬などの額又はその算定方法の決定に関する方針

取締役の報酬などは、以下に掲げる項目の観点から決定します。

- その役割と責務にふさわしい水準とし、適切、公正かつバランスの取れたものとする。
- 企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機づけや優秀な人材の確保に配慮した体系とする。

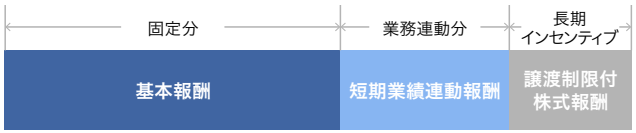
具体的な報酬などの構成は、以下の通りとします。なお総額および各項目の水準は、外部専門機関などの調査データを活用し、職責や社内社外の別に応じて設定します。

SUBARUの役員の報酬などの額又はその算定方法の決定に関する方針

① 基本報酬	職位を基礎とし経営環境等を勘案して具体的な金額が決定される固定分
② 短期業績連動報酬	2019年度の連結経常利益実績※を基礎とし、当社の資本政策に合致した経営指標である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、人材育成や経営環境などを勘案して具体的な金額が決定される業績連動分
③ 譲渡制限付株式報酬	SUBARUの企業価値の持続的な向上を図る長期インセンティブを与えるとともに株主との一層の価値共有を進めることを目的とした譲渡制限付株式の付与のための報酬

※ 当社グループは2019年度より国際会計基準（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いたしました。

取締役報酬制度のイメージ（社外取締役を除く）



2016年6月開催の第85回定時株主総会の決議により、取締役に支給する1年間の報酬などの総額は12億円以内（うち社外取締役分2億円以内）としています。長期インセンティブに関する金銭報酬の総額は、上記の範囲内で、年額2億円を上限とします。取締役に支給する報酬などの決定にあたっては、取締役会の委任に基づき、役員報酬会議が、独立社外取締役も含めた委員による十分な審議のうえ、報酬制度を含めた具体的な報酬額を決定します。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し、決定しています。

SUBARUは、2018年7月10日に発表した中期経営ビジョン「STEP」において、2018年から2020年度の3カ年で営業利益9,500億円の収益計画を掲げ、自己資本比率は50%を確保、ROEは10%を岩盤として15%以上を目指すものと公表しております。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、2019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、人材育成や経営環境等を勘案して各取締役に支給する短期業績連動報酬額を決定いたしました。

※ 当社グループは2019年度より国際会計基準（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いたしました。

2006年6月開催の第75回定時株主総会の決議により、監査役に支給する1年間の報酬などの総額は、1億円以内としています。その枠内で、監査役の協議により、監査役の基本報酬として、職位を基礎とし経営環境などを勘案し決定される金額を支給することとしています。

政策保有株式に関する方針

SUBARUは、毎年取締役会において、政策保有株式として保有する上場株式の保有目的および保有にともなう便益が資本コストに見合ったものになっているかなどを個別に精査し、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に保有を継続します。

SUBARUは、政策保有株式として保有する上場株式をコーポレートガバナンス・コードが施行された2015年度より、下記のとおり確実に縮減させており、その結果、それらの上場株式は、2020年3月31日現在4銘柄となりました。

純投資目的以外の目的で保有する株式の銘柄数および貸借対照表計上額の合計額

		第85期 2015年度	第86期 2016年度	第87期 2017年度	第88期 2018年度	第89期 2019年度
銘柄数（銘柄）	上場	32	30	18	10	4
	非上場	31	32	31	31	32
	合計	63	62	49	41	36
貸借対照表計上の額（百万円）	上場	28,238	12,795	8,836	3,138	1,922
	非上場	526	544	535	535	581
	合計	28,764	13,339	9,371	3,673	2,503

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）。

取締役会の実効性評価

SUBARUは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、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ステークホルダーの皆様にお知らせ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・公表しています。
取締役会は、このガイドラインにのっとり、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。
2019年度については、2018年度評価からの定点観測に加えて、2018年度評価で認識された課題に対する取り組みの確認を中心に下記の通り分析・評価を行いました。

概要

実施時期：2020年2月
回答者：全取締役および全監査役（社外役員含む計13人）
方法：第三者機関作成のアンケートによる自己評価方式
①第三者機関が全取締役および全監査役に対し、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

質問事項

1）取締役会の運営体制
2）取締役会の監督機能
3）株主との対話
4）2018年度評価における課題への取り組み
各質問に対する自己評価は4段階で行うと共に、SUBARU取締役会の優れている点、およびSUBARU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ました。

評価結果

委託した第三者機関からは下記のように評価報告を受けました。

- 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、全社的な観点で行われていることが確認されました。
- 前年度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、継続して高評価にあり、SUBARUの取締役会の強みは継続できていることが確認できました。
- 特に、下記項目において評価の伸長が見られました。
「取締役会の運営」「取締役会に対する支援体制」「取締役会の監督機能」「取締役会のリスク管理体制」
- 一方で、前年度同様、中長期的経営戦略に関する議論については、一層の充実の必要性が確認されました。また、さらなる改善・機能向上が見込まれる点としては、情報セキュリティ体制およびサステナビリティへの問題意識が強いことが確認されました。
- なお、今回の評価については、13人中5人が新任役員であり、各役員において評価基準が異なる可能性があるため、前年度評価との単純比較には留意が必要であるとの指摘もあります。

2018年度評価において認識した課題

2019年度は、2018年度評価において認識した以下の課題に向けて取り組みました。

① リスク把握・管理体制の強化

CRMO（最高リスク管理責任者）職を設置し、リスクマネジメントグループを統括するなどの体制強化に加え、取締役会における議論の機会をこれまで以上に充実させることなどにより、リスク把握・管理体制強化および定着化を図りました。

② 中長期的な経営戦略に関する議論の充実

中期経営ビジョンの進捗状況の共有や議論など、取締役会における報告・議論の機会をこれまで以上に設けることで、中長期的な経営戦略に関する議論の活性化を図りました。

③ 後継者計画や育成の方針

役員指名会議および取締役会において、CEOの後継者計画に関する議論を行い、CEOの後継者計画やSUBARUグループのあるべきCEO像などを決議し、今後も継続的に議論を深めながら、実行していくこととしました。

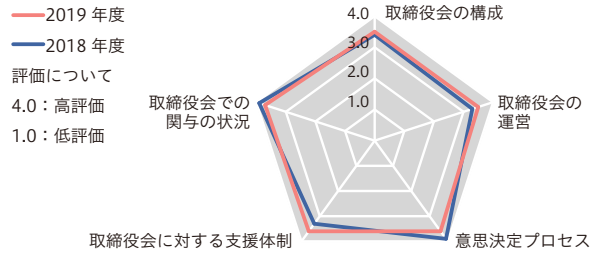
今後の取り組み

第三者評価機関より受領した評価報告書を受けて、CEOの後継者計画や取締役会および役員指名会議、役員報酬会議を構成するメンバーなどについて、取締役会で検証・議論を行い、実行していくこととしました。

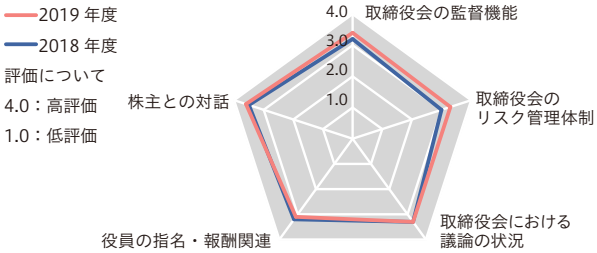
また、取締役会としては、今後も中長期的な企業価値向上と持続的な成長を図るべく、引き続き中長期的な経営戦略に関する議論を深めると共に、情報セキュリティ体制やサステナビリティについて活発な議論も開始しました。今後も取締役会の実効性の維持・向上に取り組んでいきます。

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



アンケート項目

カテゴリー	診断項目		
Ⅰ. 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
	資料配布のタイミング	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	社外役員のトレーニング
	社内役員のトレーニング	—	—
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	—
Ⅱ. 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
Ⅲ. 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	—

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ました。

内部統制システム

SUBARU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。

監査

監査役監査

SUBARUは、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。さらに、監査役の職務を補助するためにSUBARUの使用人を配置し、監査役の業務が円滑に遂行できる体制にしています。

また、SUBARUの監査役は、取締役会・経営会議・CSR委員会・リスクマネジメント・コンプライアンス委員会などの重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べ、監査の実効性を確保すると共に以下の取り組みをしています。

- 取締役・執行役員との定例面談および主要な事業所など、関係会社への往査を実施し、内部統制システムの整備・運用状況を確認。
- リスクマネジメント・コンプライアンス室・内部監査部門・法務部門からは月次報告を受けており、子会社を管理する担当部署からは随時、子会社の状況報告を受けている。
- グループの主要子会社の監査役との協議会を開催。
- 会計監査人とは四半期ごとに情報交換や意見交換による連携を図り、また、会計監査人の選定に係る協議を実施。

内部監査

SUBARUは、内部監査の組織として社長直属の監査部（13名）を設置しており、当社および国内外のグループ会社の業務遂行について独立・客観的な立場で業務監査を実施しています。監査部は、年度初めに、グループ全体のリスク・内部統制状況を考慮した年度の業務監査計画を作成し計画的に実施しています。業務監査の結果については、監査報告書を作成し、取締役、監査役、関係者に配布すると共に、半期ごとに取締役会で、四半期ごとに合同会議で報告しています。

SUBARUの監査部は、毎月業務監査の結果を監査役に報告をすると共に、内部統制に対する意見交換を行うことで連携を深めて監査機能強化を図っています。また、監査部と監査役は、四半期ごとに会計監査人と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。

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。

2020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89期 有価証券報告書および内部統制報告書

グループガバナンス（国内関係会社）

SUBARUグループが電動化や自動化などの自動車業界における100年に一度の変革期を乗り越えるためにも、関係会社の果たす役割はますます高まっており、SUBARUグループ全体としての「グループガバナンスの強化」が喫緊の課題となっています。

グループ企業

SUBARUグループでは、グループガバナンス強化ならびにグループ総合力向上を図るために、「グループ企業」各社、その事業を司るSUBARUの「事業管理責任部署」、グループ企業の経営を支援する「グループ企業経営推進部」の3者が連携・協力する“三位一体活動”を推進しています。グループ企業経営推進部は2019年度に引き続き、リスクマネジメントグループとしてCRMO（最高リスク管理責任者）統括のもと、“三位一体活動”をより実効性のあるものにしていくために、下記の3つを重点課題に据えて取り組みを推進していきます。

1. “三位一体活動”のプラットフォーマー機能の強化

（1）グループ企業の監査役体制を見直したうえで、これまでグループ企業経営推進部主査が兼務していた各社非常勤監査役を2020年6月末に退任し、そのリソースをグループ企業各社への経営支援、情報共有/コミュニケーション、コンプライアンス推進などに集中

（2）SUBARUブランド価値向上に資するコンプライアンス方針、SUBARUグローバルサステナビリティ方針のグループワイドでの浸透を推進

2. 経営管理強化の支援
（監査役体制、教育・研修体系の強化・充実）

（1）各社の非常勤取締役にSUBARUの事業管理責任部署より人員を派遣、経営に関与

（2）常勤監査役の増加による監査の質の向上（11人→12人）

（3）定期的な取締役研修会（年1回）、総務担当責任者会議（年2回）、および監査役研修会（年2回）の実施

（4）SUBARU内部監査部門による監査事例の各社共有化によるガバナンス強化

3. コミュニケーション策の見直し

（1）会議体の活性化
グループ企業全社対象の社長会を年に2回開催する他、業種やテーマによる小集団での社長会も適宜開催し、双方向での意見交換の場を設定

（2）WEBの活用
グループ企業向けWEBサイト「SUBARUグループ マルチ コミュニケーションサイト」による各種情報共有を実施

SUBARU販売特約店

お客様との接点となるSUBARU販売特約店においては、お客様の信頼につなげるため、これまで以上にお客様の声に寄り添い、SUBARUと一体となった対応が重要であると考え、グループガバナンスの強化に取り組んでいます。

1. 経営体制支援

（1）取締役（非常勤）・監査役の配置（全統括会社）
（2）定期的な役員研修（新任取締役・3年目取締役・監査役）の実施

2. SUBARUとSUBARU販売特約店での方針共有

（1）定期的にグループ企業社長会理事会開催（年2回）
（2）専門委員会開催（販売／中古／サービス部品／総務IT）
（3）監査部門連絡会開催（年2回）

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、行動の実践につなげるべく、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

企業行動規範と行動ガイドライン

SUBARUは、コンプライアンス重視の企業活動を実践するための遵守基準として、「企業行動規範」と「行動ガイドライン」を定めています。
内容は、SUBARUグループの全従業員が共通して所持している「コンプライアンスマニュアル」で詳細に、「コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版」でその要旨を簡潔に解説し、日常行動での徹底を図っています。

■企業行動規範

SUBARUの「企業理念」を踏まえ、お客様・お取引先様・株主様・地域社会などのステークホルダーの皆様に対して、すべての役員および従業員が遵守すべき基本指針について定めたものです。

企業行動規範

1. 私たちは、環境と安全に十分配慮して行動するとともに、創造的な商品とサービスを開発、提供します。
2. 私たちは、一人ひとりの人権と個性を尊重します。
3. 私たちは、社会との調和を図り、豊かな社会づくりに貢献します。
4. 私たちは、社会的規範を遵守し、公明かつ公正に行動します。
5. 私たちは、国際的な視野に立ち、国際社会との調和を図るよう努めます。

■行動ガイドライン

「企業行動規範」で示した基本指針を、すべての役員および従業員が日常の事業活動のなかで実践するための行動の基準を具体的に定めたものです。

■コンプライアンスに係る諸規定

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「コンプライアンス規程」を定めています。
2019年度は、コンプライアンスに関する体制・組織および運営方法の一層の理解促進と取り組みの徹底を図る目的で、コンプライアンス規程の体系的見直しを行い、コンプライアンス委員会の審議、承認を経て、コンプライアンスに係る諸規程の新設および改定を行いました。2020年度より同諸規程に基づき、コンプライアンスに係る取り組みの一層の充実を図っていきます。



コンプライアンスマニュアル



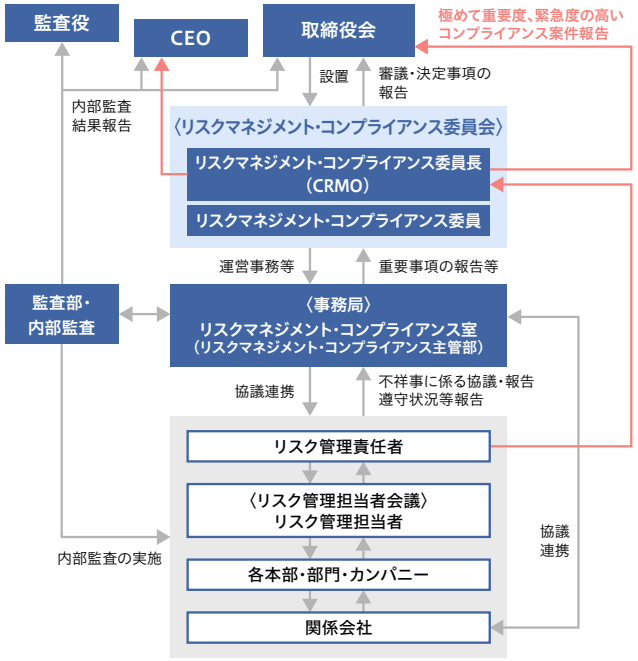
コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版

体制

SUBARUは、コンプライアンスを推進する全社的な委員会組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、重要事項に関する審議・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。

2019年度は同年4月に新設されたCRMO（最高リスク管理責任者）である取締役専務執行役員が同委員会の委員長を務め、同年4月に同じく新設されたリスクマネジメント・コンプライアンス室が同委員会事務局を務めました。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加速すべく、その取り組みを実行しました。また、2020年度からは同委員会の名称を「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」に改称し、コンプライアンスに加えて、リスクマネジメントに係る重要事項についても審議・協議・決定、情報交換などを行っています。

コンプライアンス体制



コンプライアンス・ホットライン制度

SUBARUグループ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「ホットライン・デスク」に相談できます。

「ホットライン・デスク」は、関連規程に基づいて任命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メールによる通報を直接受けつけ、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。

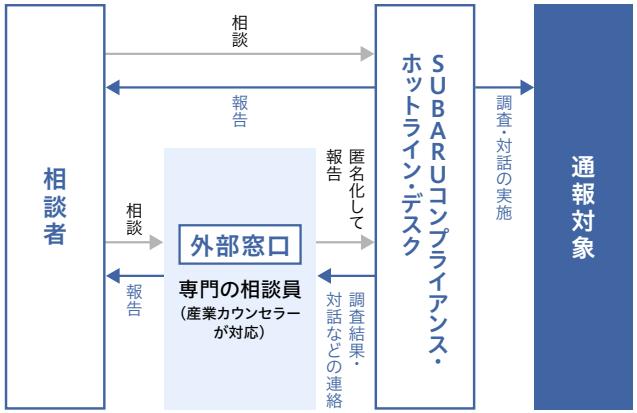
相談に対しては、リスクマネジメント・コンプライアンス室長を中心に事実関係を調査のうえ、迅速な解決に努めています。また、適宜経営層やリスクマネジメント・コンプライアンス委員会に報告し、再発防止に向けた取り組みも行っています。

2019年度の相談件数は216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（「取り組み」参照）により、同制度を積極的に利用するマインド醸成やコンプライアンス意識の向上が図られたことで、相談件数が増加し、適切な対応・解決に加えて、組織風土の改善につながる件数も増加するといった制度運営の改善がみられました。

「コンプライアンス・ホットライン」の相談内容の内訳

項目	件数
職場環境	14件
労務・労働関係	68件
人間関係、ハラスメントの疑い	84件
その他コンプライアンス関連（業務違反・不正の疑いなど）	50件
合計	216件

「コンプライアンス・ホットライン」（相談・解決の流れ）



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ことが必要であると考え、SUBARUの法務部、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、全グループの従業員を対象とするコンプライアンス研修・実務法務研修を実施しています。

また、各部門・関係会社においては、それぞれのコンプライアンス・プログラムに基づいた独自の教育を計画し、業務上重要な法令の勉強会やコンプライアンス啓発研修を補完しています。

2019年度は、これまで特定の職位の従業員を対象に実施していたコンプライアンス研修を、正規・非正規の枠に捉われない全従業員を対象に実施し、より一層コンプライアンスの裾野を広げる取り組みを実施しました。また、同研修にはリスクマネジメント・コンプライアンス室員が講師を務める研修パートに加え、様々な部門の役員が自身の経験などをもとに講義を行う研修パートも設け、従業員のコンプライアンスに関する一層の理解促進や役員とのコミュニケーションの活性化を図りました。

これにより2019年度は、法務部およびリスクマネジメント・コンプライアンス室が主催・関与した研修に、約7,700人が参加しました。

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布する他、各職場にポスターを掲示しています。2018年度に啓発カード・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刷新しました。

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は、事業に関係する贈賄行為の防止は重要な課題であると捉え、贈賄防止ガイドライン（日本語・英語）をSUBARUグループに展開しています。当該ガイドラインにおいては、主に公務員と接する際の禁止行為および非禁止行為を示すことにより、役職員に求められる行動の明確化を図りました。特に中国においては、特有の社会事情を考慮し、中国版贈賄防止ガイドライン（中文訳付）を制定し、中国子会社に展開し、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。

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、外国為替およ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、全社の取り組み状況を審議する機関として、法務部担当の取締役または同部の担当もしくは業務執行責任を負う役員を委員長とし、輸出関連部門の全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、ITシステムを活用した輸出管理を行い、システムの継続的な改善を実施しています。

2018年度からは、関連規程類に即した運用がなされていることについて、細かな独自チェックリストを活用した自主確認を開始し、当該結果を踏まえた継続的な改善活動を本格的に始動させています。

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行いません。

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設立はせず、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

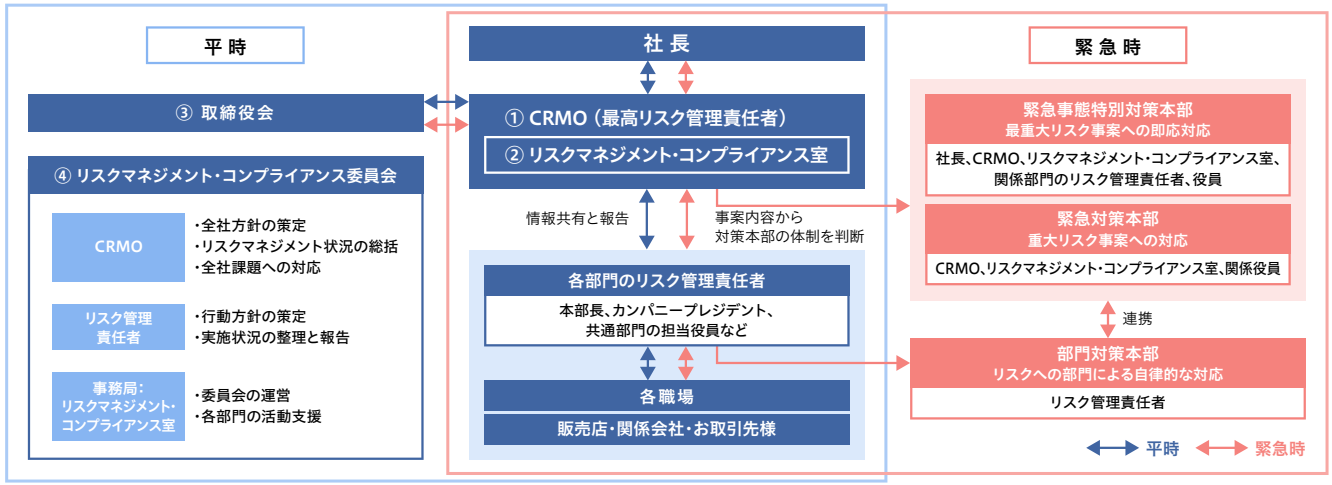
ＳＵＢＡＲＵでは緊急事態発生時の対応だけでなく、日々の企業活動において重大な影響を及ぼす様々なリスクに対抗し、またリスクが発生した場合のダメージを最小化するためのリスクマネジメントの実践を経営の最重要課題の一つとして推進しています。

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は、昨今の世界情勢の変化に素早く対応し、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かなければなりません。こうした環境のなかで事業活動を行っていくうえでは、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では、各事業の横断的機能を担う経営企画部やCRMO（最高リスク管理責任者）が統括する「リスクマネジメントグループ」（総務部、サステナビリティ推進部、リスクマネジメント・コンプライアンス室、グループ企業経営推進部、法務部）を中心とした全社共通部門が各部門・カンパニーと密接に連携して、リスク管理の強化を図っています。さらに、監査部が各部門および関係会社の業務執行について計画的に監査を実施しています。また、2019年度にはリスクマネジメント・コンプライアンス室を中心として、各部門におけるリスク管理責任者およびリスク管理担当者の設置やリスク事案発生時の即応体制の見直しなどを含むリスクマネジメントに係る諸規程を整備し、さらなるリスク管理の強化を図ってきました。加えて、2020年度よりリスクマネジメントの取り組み（PDCA）を総括する場として、従来の「コンプライアンス委員会」を発展させ、「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」として新たにスタートさせることを決定しました。近年特に脅威が増している自然災害やパンデミック、事故事件を含めた緊急事態発生時のレポートラインの明確化と事業継続につながる初動対応の強化を図り、あわせて日常業務において一人ひとりが自律的にリスクを認識し、意識し考え対応し、PDCA サイクルとして定着させることで、リスクマネジメントの一層の充実を進めていきます。

リスクマネジメント体制図



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

業界及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人材の確保と育成

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

⑬事業活動に影響を与える各国の政治・規制・法的手続き
⑭気候変動
⑮災害・戦争・テロ・感染症等の影響

クライシスリスク

リスクのなかでも、とりわけ経営に重大な影響を及ぼし、かつ通常の意思決定ルートでは対処困難なほど「緊急性」を求められるものが「クライシスリスク」です。SUBARUでは、クライシスリスクをさらに自然災害、事故、内部人的要因、外部人的要因、社会的要因（国内・海外）、コンプライアンスリスクに分類し、おのおのの対応マニュアルを作成しています。

BCP

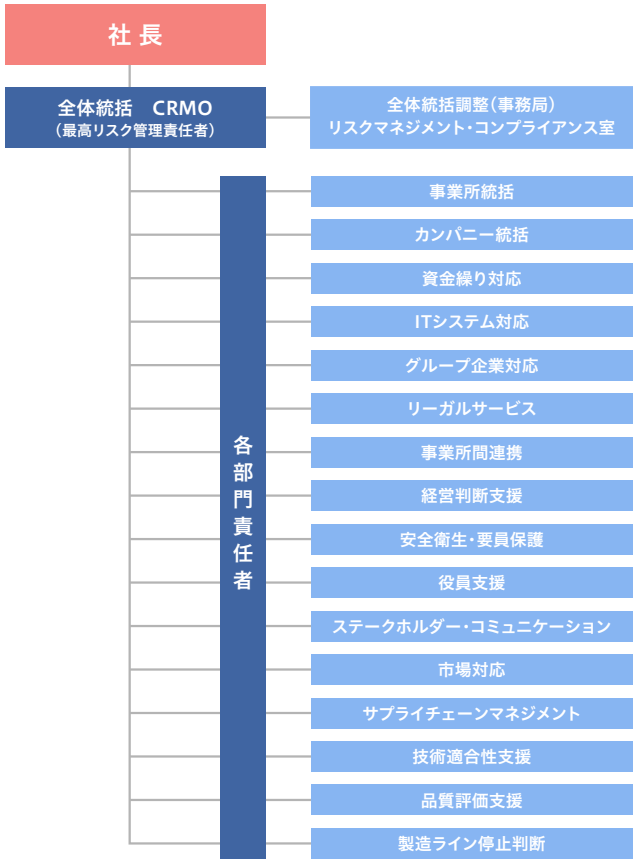
BCP※に関して、SUBARUは、リスクマネジメント・コンプライアンス室が中心となり関連規程類の整備を進め、緊急時のグループ全体にわたる情報を一元的に掌握するとともに、全社対応を統括管理する体制を整えています。2019年度には、新型コロナウイルス感染症への対応において社長がトップとなりCRMOが全体統括するなかBCPの発動を行いました。具体的には重大インシデントの発生に合わせて直ちに対策本部を立ち上げ、緊急事態対応基本方針のもと迅速かつ的確な対応体制の構築を行い、速やかな事業復旧を実現し事業継続につなげています。また、平時より各部門の役割や管理責任領域をより明確にすることで可及的速やかにかつ抜け漏れのないリスク認識とその識別を強化し、併せてマニュアル類の定期的な整備とそのアップデートおよび訓練を実施しています。さらに各事業所単位では、重要業務の選定、緊急連絡体制の整理、テレワーク体制の構築などのBCPの基盤整備を行い、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。

※ Business Continuity Planの略で、事業継続計画のこと。

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。

新型肺炎対策本部



■群馬製作所

本工場外来駐車場の舗装下に約1,000m³の雨水貯留槽を設け、降雨時の工場内への浸水対策を図ると共に、近隣地域への洪水対策にも寄与しています。また、駐車場のアスファルト面積を減らし、緑化することで、ヒートアイランド現象による照り返しを緩和させています。

■宇都宮製作所

集中豪雨により、たびたび工場内に雨水が集中するなどの被害を受けていたことから、2017年度に雨水対策を実施しました。雨水側溝のサイズと経路を見直し、工場東側の河川（暗渠）へ新たな放流施設も設け、排水能力を増強しました。これにより2018年度以降は工場内への浸水がなくなり、近隣地域への洪水対策にも寄与しています。


浸水対策を施した駐車場（群馬製作所）


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

2019年8月に発生した佐賀豪雨および10月に発生した台風19号で被災されたお取引先様の復旧支援として、群馬製作所より延べ590人を派遣しました。

佐賀豪雨では、浸水した一次お取引先様の工場復旧支援に加え、生産に使用している油が近隣宅地や農地に流出したため、油の回収や被災住宅の清掃や片付けの手伝いを行いました。

台風19号では、北関東や福島県のお取引先様が多数被災されました。特に甚大な被害を受けた栃木県の二次お取引先様に対し、水没した工場インフラや設備の復旧のため、10日間にわたり専門技術者を派遣し、他自動車メーカーやその他の一次お取引先様とも協力して、復旧支援を行いました。

有事の際のお取引先様支援は、ＳＵＢＡＲＵ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。

これからもＳＵＢＡＲＵならではのBCPの在り方を考えつつ、強化を図っていきます。


佐賀豪雨復旧支援


台風19号復旧支援

情報セキュリティ

考え方

ＳＵＢＡＲＵおよびグループ会社各社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、製品、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。

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講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

車両の設計、テスト、製造、運用が安全に行える組織体制･ルール整備として、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の整備を行いました。合わせて、従来の情報システム関係のブラッシュアップを実施すると共に、Out-CarのITセキュリティ対策としてすべきことも明確化しました。
また、サプライチェーンのサイバーセキュリティについてもお取引先様で発生し得るセキュリティインシデントの対策として、お取引先様各社の対策状況を把握すると共に、具体的な対策のアドバイスを行うなど、サイバーセキュリティレベルの引き上げを進めています。

個人情報保護

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行ってきました。
特にお客様の個人情報を大量に取り扱う国内ＳＵＢＡＲＵ販売特約店では、個人情報保護法の遵守を目的として個人情報保護規程を制定し体制整備に努めると共に、販売特約店従業員すべてに情報管理の重要性と正しい理解を図るため、情報セキュリティハンドブック（2020年1月）など教育ツールの展開を行っています。
2019年度は、ＳＵＢＡＲＵにおいて、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
- 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サイクルを始動

これらの日本の個人情報保護法への対応に加え、SUBARUグループでは欧州一般データ保護規則（GDPR）に対応するための、体制の構築、プライバシーポリシー・規程類の整備、教育の実施、遵守状況の確認などを実施しています。



情報セキュリティハンドブック

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。

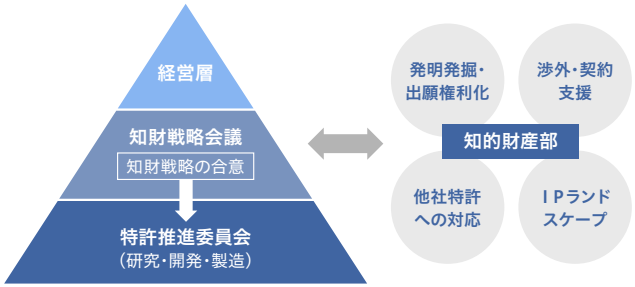
知的財産に関する基本方針

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せて事業環境を分析し、戦略立案を支援するもの

体制

知的財産推進体制



取り組み

SUBARUでは知的財産部が、SUBARUグループの知的財産権の保護、活用を行うと共に、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

啓発活動

SUBARUでは知的財産部が、SUBARUグループの知的財産全般の管理を行うと共に、順法行動の定着のため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、入社年次・職位に応じた階層別教育の実施
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として特許推進委員会を設置し、当該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を推進。また、商品化権を活用したチャリティーバザーを実施し、収益金を慈善団体へ継続的に寄付

付録
Appendix

143　会社概要
152　社外からの評価
153　第三者意見

会社概要

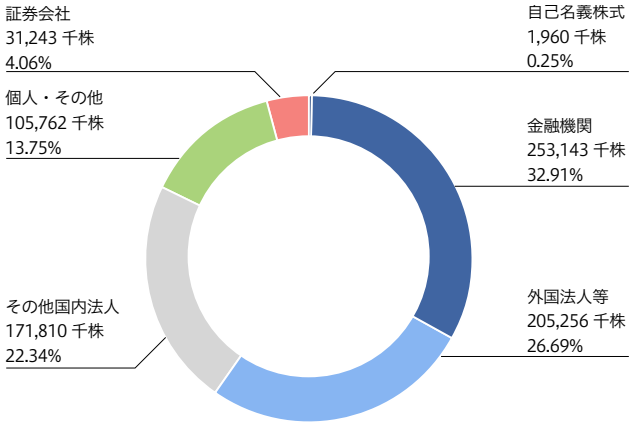
会社概要（2020年3月末現在）

社名	株式会社ＳＵＢＡＲＵ （英名：SUBARU CORPORATION）
設立	1953年7月15日
本社所在地	東京都渋谷区恵比寿1-20-8 エビススバルビル
資本金	153,795百万円
従業員数	15,806人（連結会社 合計35,034人） ※役員、顧問、出向者を除く
主な事業内容	自動車： 自動車ならびにその部品の製造、販売および修理 航空宇宙： 航空機、宇宙関連機器ならびにその部品の製造、販売および修理
関係会社数	連結子会社73社・持分法適用会社10社
ホームページ	公式企業サイト： https://www.subaru.co.jp/ ＳＵＢＡＲＵオフィシャルWebサイト（自動車）： https://www.subaru.jp/

株式情報（2020年3月末現在）

発行可能株式総数	1,500,000,000株
発行済株式総数	769,175,873株
総株主数	152,889名
一単元の株式数	100株
上場証券取引所	東京証券取引所
証券コード	7270
株主名簿管理人	〒103-8670 東京都中央区八重洲一丁目2番1号 みずほ信託銀行株式会社

所有者別状況



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、地域社会との連携も取り組んでいます。

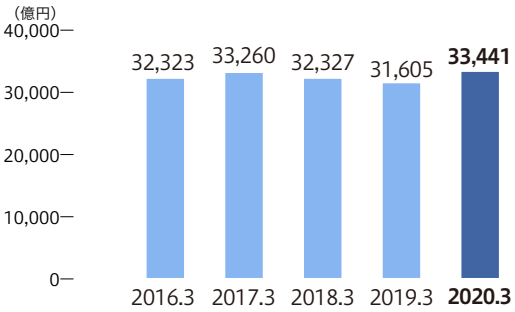
大株主の状況

株主名	株式数（千株）	比率（%）
トヨタ自動車株式会社	153,600	20.02
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	68,332	8.91
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	42,671	5.56
BNYM TREATY DTT 15	18,729	2.44
GIC PRIVATE LIMITED-C	13,917	1.81
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口9）	12,924	1.68
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	12,646	1.65
JP MORGAN CHASE BANK 385151	10,721	1.40
MIZUHO SECURITIES ASIA LIMITED-CLIENT A/C	10,112	1.32
株式会社みずほ銀行	10,078	1.31

※株式数は千株未満を切り捨てて表示しています
※持株比率は発行済株式の総数から自己株式（1,960,368株）を控除して計算しています

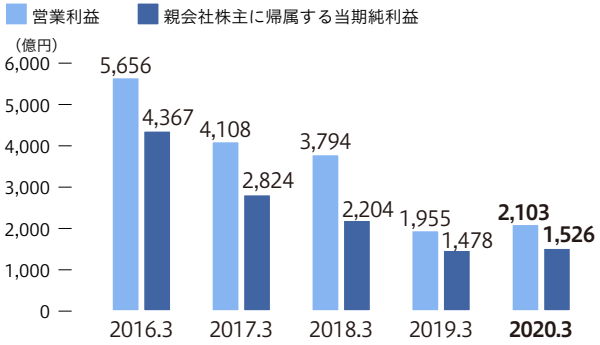
財務ハイライト

売上高

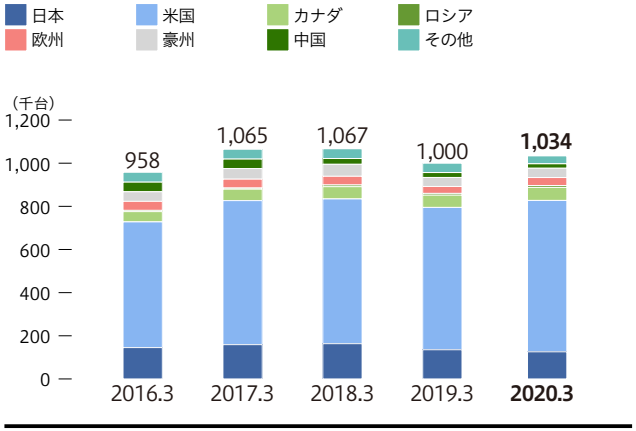


※ 2020年3月期より国際会計基準（IFRS）を任意適用
2019年3月期より会計方針変更（売上高から販売奨励金を控除）
2018年3月期より遡及適用

営業利益／親会社株主に帰属する当期純利益

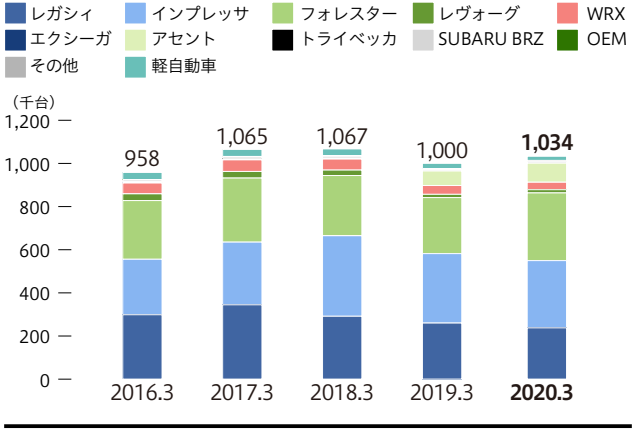


連結完成車 地域別販売台数



※ 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

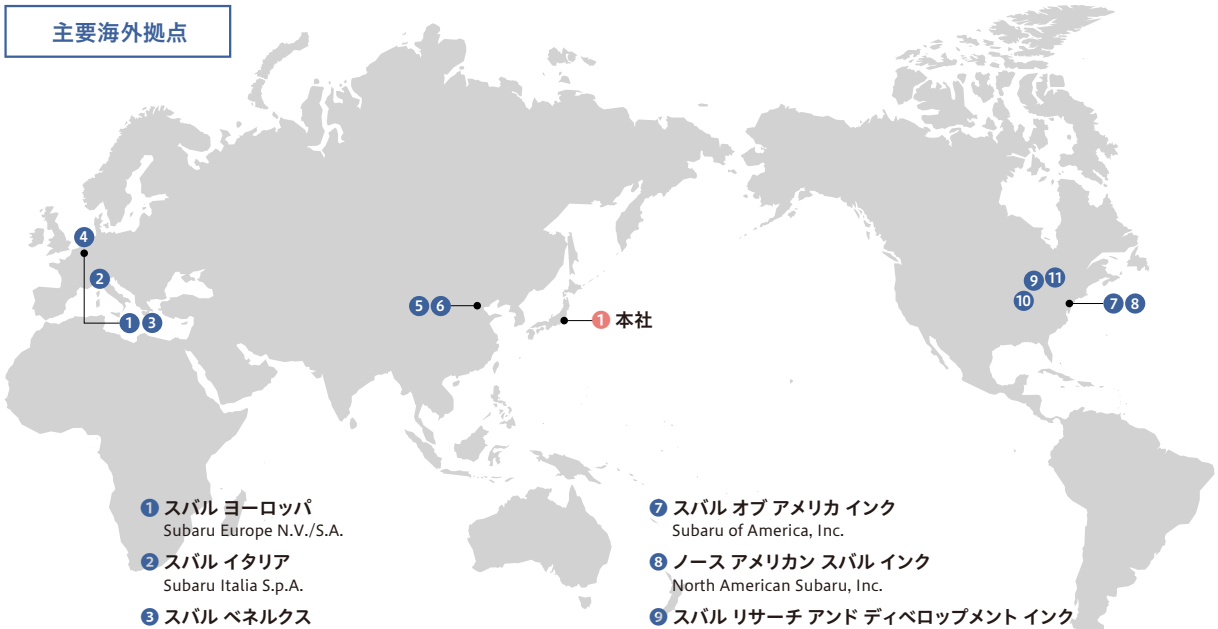
事業領域および連結の範囲

SUBARUグループ（以下、「当社グループ」）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。2020年3月期（2019年4月1日～2020年3月31日）（以下、「当期」）連結決算は、連結対象会社として株式会社SUBARU（以下、「当社」）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。

グローバルネットワーク

グローバルネットワーク

主要海外拠点



1. スバル ヨーロッパ
Subaru Europe N.V./S.A.
2. スバル イタリア
Subaru Italia S.p.A.
3. スバル ベネルクス
N.V. Subaru Benelux
4. スバル ヴィークル ディストリビューション
Subaru Vehicle Distribution B.V.
5. 斯巴魯汽車(中国)有限公司　スバル オブ チャイナ
Subaru of China Ltd.
6. 斯巴魯技術(北京)有限公司
Subaru Technology Beijing. Co., Ltd.
7. スバル オブ アメリカ インク
Subaru of America, Inc.
8. ノース アメリカン スバル インク
North American Subaru, Inc.
9. スバル リサーチ アンド ディベロップメント インク
Subaru Research & Development, Inc.
10. スバル オブ インディアナ オートモーティブ インク
Subaru of Indiana Automotive, Inc.
生産車種：レガシィ、アウトバック、インプレッサ、アセント
11. スバル カナダ インク
Subaru Canada, Inc.

国内拠点

主要国内拠点



工場	主な生産品目
本工場	レヴォーグ、インプレッサ、SUBARU XV、WRX、SUBARU BRZ
矢島工場	レガシィ、アウトバック、インプレッサ、SUBARU XV、フォレスター
大泉工場	自動車用発動機、自動車用変速機

国内主要事業所

事業所名			所在地	土地面積（千㎡）	建物延面積（千㎡）	従業員数（人）	主な生産品目
本社	本社（恵比寿）		東京都	4	14	681	-
	スバル総合研修センター（スバルアカデミー）		東京都	10	13	42	–
	その他	部品センター、納整センター、モータープール、大泉工場隣接地等	群馬県	573［12］	247	171	–
自動車部門	東京事業所		東京都	158	79	1,688	–
	群馬製作所	本工場	群馬県	585［14］	330	4,735	レヴォーグ、インプレッサ、SUBARU XV、WRX、SUBARU BRZ
		矢島工場	群馬県	550	319	3,271	レガシィ、アウトバック、インプレッサ、SUBARU XV、フォレスター
		大泉工場	群馬県	304	238	2,872	自動車用発動機、自動車用変速機
		太田北工場	群馬県	44	25	0	–
		スバル研究実験センター（佐野）	栃木県	1,081	25	162	–
		スバル研究実験センター（美深）	北海道	3,614	0	0	–
航空宇宙カンパニー	宇都宮製作所		栃木県	572	228	1,847	航空機
	半田工場		愛知県	59	31	293	航空機
	半田西工場		愛知県	51	13	44	航空機
小計①				7,605	1,562	15,806	

その他	飛行場跡地	群馬県	622	0
	宇都宮滑走路	栃木県	105	0
	福利厚生施設	–	215	96
	関係会社貸与分	愛知県	37	8
	旧伊勢崎事業所	群馬県	157	60
	旧エコテクノロジーカンパニー宇都宮工場	栃木県	6	1
	旧埼玉製作所	埼玉県	143	72
小計②			1,285	237
小計①+②			8,890	1,799

1. ［　］は連結外から賃借している土地の面積を示す外数
2. 福利厚生施設には寮、社宅37カ所を含む
3. 従業員数は、役員、顧問、出向者を除く

主要子会社（国内）

（2020年4月1日時点）
（従業員数は2020年3月末時点）

会社名	設立	所在地	代表者	資本金（百万円）	出費比率（%）	従業員数（人）	2019年度売上高（百万円）	事業内容
富士機械（株）	1950. 7. 18	群馬県	鴨川珠樹	480	100.0	483	44,077	自動車部品・産業機械・農業用トランスミッションの製造、販売
（株）イチタン	1951. 2. 2	群馬県	前田　聡	480	100.0	231	20,060	自動車・産業機械用鍛造品の製造、販売
桐生工業（株）	1960. 12. 23	群馬県	為谷利明	400	100.0	309	11,705	特装車の製造、エンジン、板金補修用部品の製造、トランスミッション等の再生、産業機器製品のアフターサービス業務
スバルテクニカインターナショナル（株）	1988. 4. 2	東京都	平岡泰雄	250	100.0	112	4,828	モータースポーツ関連業務受託、モータースポーツ用部品・グッズ販売、技術開発、試験研究受託、自動車の整備
新スバル中販（株）	1988. 4. 2	神奈川県	前田正弘	100	100.0	20	2,659	中古車政策関連業務、SUAA関東運営事務局、用品販売
スバル用品（株）	1987. 3. 9	埼玉県	増田年男	70	100.0	74	14,011	自動車の用品、部品および自動車整備用機械器具等の販売、研究開発、技術供与、輸出入業
（株）スバルロジスティクス	1986. 3. 27	群馬県	大河原正喜	96	100.0	360	23,515	自動車およびその部品の梱包・出荷・陸送業、倉庫業、整備業、保険代理店業
（株）東扇島物流センター	1983. 8. 29	神奈川県	塚本淳一	490	68.0	8	817	海外向け自動車の保管ならびに出荷業務
スバルファイナンス（株）	1988. 7. 1	東京都	高橋　充	2,000	100.0	222	24,856	自動車リースならびにレンタル業、クレジット業、金銭の貸付、保険代理店業
SUBARUテクノ（株）	1985. 3. 2	東京都	賚　寛海	70	100.0	970	9,164	自動車・航空機・汎用エンジン・環境機器等のデザイン、設計、研究実験および各種調査、技術資料作成他
スバル・インテリジェント・サービス（株）	2005. 3. 1	東京都	齊藤義徳	40	75.0	58	2,555	サービスマニュアル、オーナーズマニュアル等各種サービス技術資料の制作
輸送機工業（株）	1950. 7. 15	愛知県	谷川栄治	100	100.0	135	2,142	航空機部品の製造、販売
富士航空整備（株）	1988. 10. 31	東京都	小林孝行	30	100.0	190	1,450	航空機・搭載用装備品の点検、検査および整備
（株）エフ・エー・エス	1991. 6. 14	栃木県	濱中康宏	30	100.0	175	1,645	航空機用部品の加工および組立
富士エアロスペーステクノロジー（株）	1994. 4. 1	栃木県	齋藤義弘	20	100.0	94	2,732	航空機、宇宙機器等の設計・製図・翻訳・計算・解析試験およびソフトウエア開発作業等請負他
スバル興産（株）	1977. 2. 2	東京都	飯田政巳	675	100.0	85	7,058	不動産の売買・賃貸業、貸ホール・貸会議室の運営・管理、貸駐車場の運営管理および賃貸、旅行代理店業
（株）スバルITクリエーションズ	1993. 4. 1	埼玉県	尾山　望	100	100.0	294	21,983	情報システムの開発・保守・運用・コンサルティングならびに情報機器の販売・リース
スバルリビングサービス（株）	1988. 4. 2	東京都	齋藤勝雄	20	100.0	307	19,033	事務用消耗品・日用雑貨の販売、不動産の売買・賃貸借・仲介・管理、個人輸入代行等

※ 出資比率は連結ベース

主要子会社（海外）

（2020年4月1日時点）
（従業員数は2020年3月末時点）

地域	名称	創立	所在地	責任者	出資比率（%）	従業員数（人）	事業内容
北米	スバル オブ アメリカ インク Subaru of America, Inc.	1968.2	One Subaru Drive, Camden, NJ 08103, U.S.A.	トーマス・J・ドール	100	1,286	SUBARU車および部品の販売等
	スバル オブ インディアナ オートモーティブ インク Subaru of Indiana Automotive, Inc.	1987.3	5500 State Road 38 East, Lafayette, IN 47905, U.S.A.	早田文昭	100	6,322	SUBARU車の製造、生産用部品の購入、スバル オブ アメリカ インク他への販売等
	ノース アメリカン スバル インク North American Subaru, Inc.	1985.9	C/O Subaru of America, Inc. One Subaru Drive, Camden, NJ 08103, U.S.A.	池村　誠	100	84	SUBARU車に対する北米市場内の技術調査、米国における自動車関連の官庁対応
	スバル リサーチ アンド ディベロップメント インク Subaru Research & Development, Inc.	1986.6	50255 Michigan Avenue,Van Buren Township, MI 48111,U.S.A. 6431 Global Drive Cypress, CA 90630, U.S.A. 14382 Chambers Road, Tustin, CA 92780, U.S.A. 46718 Fremont Blvd, Fremont, CA 94538, U.S.A. C/O Subaru of Indiana Automotive, Inc. 5500 State Road 38 East, Lafayette, IN 47905, U.S.A.	藤貫哲郎	100	76	米国自動車市場全般に関する技術情報の収集および SUBARU車の研究・開発等
	スバル カナダ インク Subaru Canada, Inc.	1989.1	560 Suffolk Court Mississauga, Ontario, L5R 4J7, Canada	榎並靖之	100	169	SUBARU車および部品の販売等
欧州	スバル ヨーロッパ Subaru Europe N.V./S.A.	2002.3	Leuvensesteenweg 555 B/8,1930 Zaventem, Belgium	窪田岳志	100	41	SUBARU車および部品の販売等
	スバル イタリア Subaru Italia S.p.A.	1985.7	Via Montefeltro, 6 / A, 20156 Milano, Italy	小清水邦周	100	53	SUBARU車および部品の販売等
	スバル ベネルクス N.V. Subaru Benelux	1974.3	Leuvensesteenweg 555 B/1,1930 Zaventem, Belgium	澤田俊介	100	35	SUBARU車および部品の販売等
	スバル ヴィークル ディストリビューション Subaru Vehicle Distribution B.V.	2001.5	Merseyweg 40, 3197 KG Botlek, Netherlands	澤田俊介	50	0	中部欧州地区特約店向け車両陸揚げおよび内陸輸送受託、PDI作業
アジア	斯巴鲁汽車（中国）有限公司 スバル オブ チャイナ Subaru of China Ltd.	2006.3	中華人民共和国 北京市朝陽区東方東路19号 亮馬橋外交オフィスビルD2座405室	高橋博昭	60	181	SUBARU車および部品の販売等
	斯巴鲁技術（北京）有限公司 Subaru Technology Beijing. Co., Ltd.	2013.6	中華人民共和国 北京市朝陽区東方東路19号 亮馬橋外交オフィスビルD2座401A室	今村寿人	100	42	中国におけるSUBARU車の認証、法規関連業務、技術調査等

※出資比率は連結ベース

販売店一覧（国内）

（2020年4月1日時点）

エリア	地区	統括会社	特約店名	連結子会社	所在地	代表取締役社長	新車拠点数
北海道 東北エリア (9)			釧路スバル自動車（株）		北海道	上原　博	1
			帯広スバル自動車（株）		北海道	石原　隆	1
			北海道スバル（株）	○	北海道	竹中智雄	19
	東北地区	○	宮城スバル自動車（株）	○	宮城県	坂本和人	11
			青森スバル自動車（株）	○	青森県	森　延廣	6
			岩手スバル自動車（株）	○	岩手県	渡辺康夫	9
			秋田スバル自動車（株）	○	秋田県	三井高春	6
			山形スバル（株）	○	山形県	伊藤信介	5
			福島スバル自動車（株）	○	福島県	内田良一	11
関東・ 北信越エリア (12)	北信越地区	○	新潟スバル自動車（株）	○	新潟県	太田士郎	11
			スバル信州（株）	○	長野県	川田雅夫	10
			北陸スバル自動車（株）	○	石川県	上野　修	12
	東京・山梨		南信スバル（株）		長野県	柴田洋忠	1
			富士スバル（株）		群馬県	宮田　亘	17
			栃木スバル自動車（株）		栃木県	小平和正	12
			茨城スバル自動車（株）		茨城県	大槻直樹	10
			埼玉スバル（株）		埼玉県	吉澤　裕	16
			神奈川スバル（株）	○	神奈川県	鈴木泰介	26
			千葉スバル（株）	○	千葉県	中村亜人	20
			東京スバル（株）	○	東京都	栗原宏樹	32
			山梨スバル自動車（株）	○	山梨県	熊田博彦	3
中部・ 近畿エリア (11)			静岡スバル自動車（株）		静岡県	石田進一	12
	東海地区	○	名古屋スバル自動車（株）	○	愛知県	小笠原巧	21
			岐阜スバル自動車（株）	○	岐阜県	沼　耕一	8
			三重スバル自動車（株）	○	三重県	谷内田雅人	7
			スバル東愛知販売（株）		愛知県	西川康夫	3
			福井南スバル自動車（株）		福井県	岡田　智	1
			奈良スバル自動車（株）		奈良県	高木信一	5
	近畿地区	○	大阪スバル（株）	○	大阪府	山本本山	25
			京都スバル自動車（株）	○	京都府	阿部欣也	7
			滋賀スバル自動車（株）	○	滋賀県	井上哲夫	7
			兵庫スバル自動車（株）	○	兵庫県	工藤雅道	18
中国・四国・ 九州エリア (12)	中国・四国地区	○	広島スバル（株）	○	広島県	石川　篤	9
			山陰スバル（株）	○	鳥取県	石原　亘	6
			岡山スバル自動車（株）	○	岡山県	畑　定行	7
			山口スバル（株）	○	山口県	小林研一	6
			東四国スバル（株）	○	香川県	藤田博巳	7
			四国スバル（株）	○	愛媛県	森田　司	7
	九州地区	○	福岡スバル（株）	○	福岡県	山野達也	16
			西九州スバル（株）	○	長崎県	藤井謙一	6
			熊本スバル自動車（株）	○	熊本県	松本哲也	8
			大分スバル自動車（株）	○	大分県	杉原俊樹	5
			南九州スバル（株）	○	鹿児島県	長谷川謙一	10
			沖縄スバル（株）	○	沖縄県	岡崎浩一	3
合計		6	44	33	–	–	443

主要な販売店一覧（海外）

（2020年4月1日時点）
（店舗数は2019年12月末時点）

地域	主要国	特約店名	所在地	店舗数	出資比率
北米	アメリカ	Subaru of America, Inc.	Camden, NJ, U.S.A.	633	100%
	カナダ	Subaru Canada, Inc.	Mississauga, Ontario, Canada	94	100%
合計	計2カ国			-	-
欧州	ドイツ	SUBARU DEUTSCHLAND GMBH	Friedberg, Germany	150	29%
	スイス	SUBARU SCHWEIZ AG	Safenwil, Switzerland	137	0%
	スウェーデン	Subaru Nordic AB	Arlöv, Sweden	126	0%
合計	計30カ国			-	-
CIS・中東・アフリカ	イスラエル	Japanauto-Israel Auto Corporation Ltd.	Petah tikva, Israel	12	0%
	ロシア	SUBARU MOTOR（RUSSIA）LLC	Moscow, Russia	48	33%
合計	計16カ国			-	-
大洋州	オーストラリア	Subaru（Aust）Pty Ltd.	Sydney, Australia	123	8%
	ニュージーランド	Subaru of New Zealand	Auckland, New Zealand	16	0%
合計	計8カ国			-	-
中南米	チリ	Inchcape Automotriz Chile S.A.	Santiago, Chile	31	0%
	ペルー	Inchcape Latam Perù S.A.	Lima, Peru	11	0%
合計	計22カ国			-	-
アジア	台湾	Subaru of Taiwan Co.,Ltd.	Taoyuan City, Taiwan	22	35%
	タイ	TC Subaru（Thailand）Co.Ltd	Bangkok,Thailand	33	0%
	マレーシア	TC Subaru Sdn Bhd	Selangor,Malaysia	31	0%
合計	計10カ国			-	-
	中国	Subaru of China Ltd.	Beijing, China	160	60%
合計	計1カ国			-	-

※出資比率は連結ベース

商品ラインナップ

LEGACYシリーズ

LEGACY



写真は北米仕様車

OUTBACK



写真は北米仕様車

連結販売台数合計：238千台
販売地域：日本、北米、ロシア、欧州、豪州、中国、その他

IMPREZAシリーズ



IMPREZA



SUBARU XV
（北米名：CROSSTREK）



写真は北米仕様車

連結販売台数合計：312千台
販売地域：日本、北米、ロシア、欧州、豪州、中国、その他

FORESTER



連結販売台数合計：314千台
販売地域：日本、北米、ロシア、欧州、豪州、中国、その他

WRX



連結販売台数合計：34千台
販売地域：日本、北米、ロシア、欧州、豪州、その他

LEVORG



写真はプロトタイプ

連結販売台数合計：15千台
販売地域：日本、欧州、豪州、その他

SUBARU BRZ



連結販売台数合計：5千台
販売地域：日本、北米、欧州、豪州、中国、その他

ASCENT
（北米専用）



連結販売台数合計： 89千台
販売地域：北米

OEMモデル

JUSTY



CHIFFON



STELLA



PLEO+



SAMBAR



SAMBAR TRUCK



連結販売台数合計：27千台
販売地域：日本（ダイハツ工業株式会社からのOEM供給です）

※対象期間は2019年4月1日から2020年3月31日です
※当社および連結子会社の完成車販売台数

航空機



SUBARU BELL 412EPX（左）
陸上自衛隊新多用途ヘリコプター（右）



ボーイング777Xの中央翼



「航空機搭載型小型赤外線センサシステムインテグレーションの研究試作」飛行試験機

社外からの評価

「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」契約を締結

SUBARUは、事業の強みを生かして、社会課題を解決して持続可能な社会の構築と共に、SUBARUグループの持続的な成長を目指しています。2020年度、完成車メーカーとして世界で初めて※1、「ポジティブ・インパクト・ファイナンス（資金使途を特定しない事業会社向け融資タイプ）」契約を、三井住友信託銀行株式会社との間で締結しました。ポジティブ・インパクト・ファイナンスとは、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）※2が策定したポジティブ・インパクト金融原則※3および同実施ガイドラインに基づき、企業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を包括的に分析・評価し、ポジティブな影響を与える活動を継続的に支援することを目的とした融資です。SDGs達成への貢献度合いを評価指標とし、その過程を情報開示することを最大の特徴としています。SUBARUは今後も引き続き、SDGsの達成と持続可能な社会の形成に貢献していきます。

「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」契約を締結

※1 三井住友信託銀行株式会社調べ（2020年2月末現在）
※2 国連環境計画（UNEP）は、1972年に「人間環境宣言」および「環境国際行動計画」の実行機関として設立された国連の補助機関です。国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）は、UNEPと200以上の世界の金融機関による広範で緊密なパートナーシップであり、1992年の設立以来、金融機関、政策・規制当局と協調し、経済的発展とESGへの配慮を統合した金融システムへの転換を進めています。
※3 国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が2017年1月に策定した、持続可能な開発目標の達成に向けた金融の枠組です。企業がSDGsの達成への貢献をKPIで開示し、銀行はそのプラスの影響を評価して資金提供を行うことにより、資金提供先企業によるプラスの影響の増大、マイナスの影響の低減の努力を導くものです。融資を実行する銀行は、責任ある金融機関として、指標をモニタリングすることによって、インパクトが継続していることを確認します。

第三者意見



竹ケ原　啓介様
株式会社日本政策投資銀行
執行役員　産業調査本部副本部長兼
経営企画部サステナビリティ経営室長

〈略歴〉
1989年一橋大学法学部卒業、同年日本開発銀行（現（株）日本政策投資銀行）入行。フランクフルト首席駐在員、環境・CSR部長などを経て2017年よりサステナビリティ経営室長を兼務として現職。
DBJ環境格付融資の創設など環境金融分野の企画に長らく従事。現在、同行の産業調査活動を統括。環境省「中央環境審議会」臨時委員、経済産業省「TCFDコンソーシアム企画委員会」委員など公職多数。企業のCSRレポート第三者意見執筆やESG、SDGsに関する講演など。共著書に「再生可能エネルギーと新成長戦略」（エネルギーフォーラム2015年）、「気候変動リスクとどう向き合うか」（金融財政事情研究会 2014年）など。

中期経営ビジョン「STEP」2年目の活動を報告するCSRレポート2020の印象を一言で表現するならば、「着実な進歩」でしょう。まず、気がつくのが構成の変更です。本レポートでは、グループCSRを概観する導入パートと、各分野の取り組みを紹介するパートからなる2部構成が採用されました。前者では、事業を通して社会課題を解決し、社会とグループの持続可能性を追求するというトップメッセージに象徴される、CSRを事業戦略の一環として捉える姿勢が引き続き明確に打ち出されています。今回、特に印象的だったのは、「CSR重点６領域」をSDGsと関連づけることで、貴社が考えるマテリアリティの構造を分かりやすく示した点です。例えば、重点領域「安心」を、「安全機能の向上 」、「品質の確保・向上」、「安心な職場づくり」などの要素に分解して構造を示し、先進運転支援システム（ADAS）の高度化や25年ぶりに改訂された「品質方針」などの具体的な改善の取り組みで補足する説明は大変分かりやすいと思います。これをSDGsに接続したうえで、目指す姿として「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す」というKPIを設定した点も、様々な安全技術による裏付けと相俟って優れたメッセージ性を備えています。
取り組みパートでは、大項目を環境、社会、ガバナンス（ESG）に分類してレイヤーを整えたうえ、記載内容も、考え方、体制、計画、取り組みという形に統一することで、膨大な情報量の体系化に成功しています。これにより、前回ご指摘させていただいた情報の重複が整理され、大変読みやすくなりました。また、付録を充実させ、統合報告書の性格を強めた点も構成上の工夫として注目すべきでしょう。
形式面に加え、今回特筆すべきは、具体的なコンテンツ面での進歩です。まず、環境面において、1.5℃シナリオを睨んだ長期展望が示されました。2050年度を目処に、事業活動で排出されるCO_2をカーボンニュートラルにし、商品ではWell-to-Wheelで新車の平均（走行時）排出量を2010年比で90%以上削減するという長期目標に加え、これを補強する2030年に向けた電動化率などのマイルストーンが設定されました。昨年度の小稿を含め、多くのステークホルダーからの要請にしっかりと向き合った対応に敬意を表したいと思います。しかも、こうした飛躍をＳＵＢＡＲＵのクルマづくりのDNAを堅持しつつ達成していくと表明している点が目を引きます。文字通り、貴社グループの技術力の見せ所であり、今後環境アクションプランの中でどう具体化されていくかが楽しみですし、この「ＳＵＢＡＲＵらしさ」こそ、今回のレポートの隠れた主題のように感じられます。
それは、今年度のもう一つの大きな進歩「人権方針」の制定にも当てはまります。人権は、貴社のCSRを国内単体中心からグループの実態に合わせてグローバルなものに転換するうえで避けて通れないテーマです。そこで、まずは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく普遍的な方針が提示されますが、ややもすれば均質化しがちなこのレベルに留めることなく、「人」を中心に据えたモノ作りを実践してきた「ＳＵＢＡＲＵらしさ」を追求し、付属書としてまとめあげたことは今回のハイライトの一つです。
これらの成果に顕著ですが、小稿の作成過程で貴社と対話する中で強く感じられたのが、ステークホルダーとしての従業員のエンゲージメントを徹底して追求する姿勢です。見せ方は難しいですが、様々な職種、国籍の従業員を巻き込むべく努力を重ねている姿勢もまた、貴社らしさとして対外的に示していくべき強みといえるでしょう。

総じて、構成、内容ともにコミュニケーションツールとして着実な進歩を遂げ、貴社のCSRの変化を随所に感じさせてくれるレポートに仕上がっていると思います。次年度のレポートに向けて期待したい点も、自ずとこの延長線上に位置づけられます。まず、CSR体系の整理をもう一段進めて頂きたいと思います。今回、「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」が新たに加わり、貴社のCSRの方向性がより鮮明になりました。これを既存の枠組みの中にしっかりと位置づけて新たな体系となし、一本のストーリーとして全編を貫徹させることが期待されます。また、SDGsと接続させた重点6領域に設定したKPIの妥当性についても「貴社の強みを示すうえで有効か」という観点からの検証をお願いしたいところです。例えば、人を中心とした自動車文化のKPIとしてお客様満足度調査の継続実施は妥当でしょうか。最後に、従業員との緊密なコミュニケーションを対外的に訴求するためにも、貴社の考える人的資本や人材戦略などに関する情報の一層の充実を期待します。昨年同様、「SUBARUらしさ」を一層体現される着実な進歩を楽しみにしております。

第三者意見を受けて

この度は「CSRレポート2020」に対する意見を賜り、誠にありがとうございます。

本レポートは読者の皆様にとって有用な情報を提供することはもちろん、よりわかりやすくかつアクセスしやすい構成とすることを心掛けました。そのため、将来を見据えたSUBARUグループのCSRの考え方や戦略を冒頭で明確にお伝えし、具体的な取り組みの進捗状況はその考え方やマネジメント体制などと併せて報告する形をとっています。

2019年度はグループ・グローバルでCSRの取り組みを推進するための土台を固めるとともに、CSR重点6領域のうち「安心」「環境」において積極的な展開を行いました。前者の代表例が2020年4月に制定した「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」と「人権方針」です。「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」は社会環境やステークホルダーの皆様との関わり方の変化を踏まえ、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、「人権方針」ではSUBARUに関わる全ての人々の人権を尊重していくことを明確にしました。後者では「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す」ためのシナリオと、脱炭素社会の実現に貢献するためのCO_2の排出削減に関する中長期目標を発表しました。こうした方針の制定や計画の策定、そして取り組みにおいて常に意識しているのは「SUBARUらしさ」を大切にすることです。人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」を行うというSUBARUのDNAを維持し、「安心と愉しさ」をステークホルダーの皆様に感じていただきながら、目標の達成を目指していきます。

このようなレポート構成の変更と取り組み面での進化を「着実な進捗」として評価していただいたことはSUBARUグループにとって大きな励みとなり、さらには「SUBARUらしさ」を感じ取っていただいたことも大変喜ばしく思います。

また、その一方でCSR体系の再整理やKPIの妥当性の検討、そして人財戦略の一層の充実など、今後より留意すべき点をご指摘いただきました。

これからは「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」に基づきCSR重点6領域の取り組みをグループ・グローバルでマネジメントしていくことで、2025年のありたい姿「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」の実現を目指します。そしてそのことは、最終的にはSDGsに貢献していくものと考えています。
また、多様な市場価値を尊重した商品の提供と、SUBARUグループで働く全ての人々の多様な価値観の尊重と反映をSUBARUグループのダイバーシティとして推進しています。多様な市場価値を創出するためには、従業員も含めた全ての人々の多様な価値観を尊重することが大切だと考えています。従業員は我々の貴重な財産であるため、その健康と安全を守りつつ、従業員一人ひとりが最大限の力を発揮できる環境を整え、持続的な企業価値の向上につなげていきます。

100年に一度の変革期と言われる自動車業界において、そして新たな日常がもとめられる現代社会の中で、SUBARU自身も変化し続ける必要があります。社会の課題やステークホルダーの皆様の期待を的確に把握し、それらを戦略や取り組みに活かすと共に、「SUBARUらしさ」を維持しながらCSRの取り組みを進めていきます。

株式会社SUBARU
代表取締役社長　CEO
中村　知美

GRI内容索引
GRI Index

156　GRI内容索引

GRI内容索引

本内容索引では、「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」の報告要求事項を参照し、
本CSRレポート2020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	→ 商品ラインナップ
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か否か。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	-
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	→ 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	→ 企業理念
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	→ 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数、ならびに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	コーポレートガバナンス報告書 P.5 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.54【役員の報酬等】
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

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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.54【役員の報酬等】
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か否かを示す	→ 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	→ 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CSR
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.60-66【連結財務諸表等】 有価証券報告書 P.19【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で、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
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.73【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.34【提出会社の状況】 有価証券報告書 P.06【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否か、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	-

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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ているインパクト、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
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）	→ 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	→ 自動車に関わるマテリアルフロー
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

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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	→ 自動車に関わるマテリアルフロー
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、もしくはこの両方か	-
302-4	エネルギー消費量の削減	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） 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） 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 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	→ 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	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） 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 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	→ 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	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） 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 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 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	→ 水資源
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	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 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 ii. 内部的に開発された水質基準またはガイドライン iii. 業種特有の基準は考慮されたか iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したかどうか	→ 水リスク調査

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
303-3	取水	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 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水 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 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水 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、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳 i. 淡水（≤1,000mg / L　総溶解固形分） ii. その他の水（> 1,000 mg / L　総溶解固形分） 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	→ 主な生産拠点における水源別水使用量の内訳
303-4	排水	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 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 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 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 i. 淡水（≤1,000mg / L　総溶解固形分） ii. その他の水（> 1,000 mg / L　総溶解固形分） 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 i. 淡水（≤1,000mg / L　総溶解固形分） ii. その他の水（> 1,000 mg / L　総溶解固形分） 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 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 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 iii. 排出限度に違反した事案数 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	-
303-5	水の消費	a. すべての地域での総水消費量（単位:千kL） 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） 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） 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。ここには、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	→ 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	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 i. 所在地 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 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 iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘） v. 事業敷地の面積（km2で表記。適切な場合は他の単位も可） 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 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	該当せず

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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	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 i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 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） iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の転換 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 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 i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性	-
304-3	生息地の保護・復元	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。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か 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 c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における） d. 使用した基準、方法、前提条件	→ 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	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 i. 絶滅危惧IA類（CR） ii. 絶滅危惧IB類（EN） iii. 絶滅危惧II類（VU） iv. 準絶滅危惧（NT） v. 軽度懸念	該当せず
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）	a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO_2換算値（t-CO_2）による） b. 計算に用いたガス（CO_2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） c. 生物由来のCO_2排出量（CO_2換算値（t-CO_2）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）	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（CO_2換算値（t-CO_2）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（CO_2換算値（t-CO_2）による） c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO_2、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

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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）	a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO_2換算値（t-CO_2）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO_2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて） c. 生物由来のCO_2排出量（CO_2換算値（t-CO_2）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	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（CO_2、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	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（CO_2換算値（t-CO_2）による） b. 計算に用いたガス（CO_2、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	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	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） 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. この他、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
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

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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
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
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）	→ クライシスリスク
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	→ 環境コンプライアンス

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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
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	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	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	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 i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 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	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	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	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 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

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	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 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	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
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	→ 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	→ 労働安全衛生>取り組み>健康増進活動
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のかの説明 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

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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
403-10	業務関連の健康障害	a. すべての従業員について i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類 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. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類 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 i. どのようにこれらの危険性（ハザード）が決定されたか 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 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. 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 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	-
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	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） i. 性別 ii. 従業員区分	-
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	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 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	→ スキル向上プログラム
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	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）	→ 定期的なレビューとキャリア開発

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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	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 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳 、50歳超 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） 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 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳 、50歳超 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）	→ 役員一覧 → 従業員データ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	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） b.「重要事業拠点」の定義	→ 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	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む 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	-
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	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 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. 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	-
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	-

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
411：先住民の権利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	-
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	→ サプライヤーCSRガイドライン
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）	-

番号	開示事項	報告要求事項	該当箇所
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ー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ーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	→ 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ーのうち、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