

社会

080	人権尊重	088	安全なクルマづくり	111	CSR調達
083	品質：自動車事業	095	人財	115	社会貢献
086	品質：航空宇宙事業	107	お客様		



人権尊重

考え方

SUBARUグループは、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」を行っています。「一人ひとりの人権と個性を尊重」することをSUBARUの重要な経営課題と捉え、2020年4月に「人権方針」を制定しました。この方針では世界人権宣言、国際人権規約、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則および権利に関する宣言」などの国際規範で定められる人権を尊重しています。また、本方針は外部有識者や海外子会社と協議することで、ステークホルダーの期待値を十分考慮して作成し、2019年度第2回CSR委員会での承認および2020年3月の取締役会への報告を経て制定しました。今後の環境変化も捉え、グローバルかつ適切に運用します。

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、多くのかげがえのない命を大切にすることを営み、商品やサービスを提供しています。このようなSUBARUグループに関わるす

べての人々の人権を尊重するため、現時点で重点課題として特定した、以下の項目に積極的に取り組んでいきます。

なお、この付属書に示された重点課題は、法令等を含む社会の要請、技術の進歩、SUBARUグループの事業内容等の変化に基づき、定期的な見直しを実施します。

（人命・財産への権利の尊重）

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

（個の尊重および多様性と包摂の尊重）

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

（差別・ハラスメントの禁止）

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

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

- 児童労働、強制労働、奴隷労働、および人身売買による労働は禁止します。
- 若年労働者の危険作業への従事を禁止します。
- 外国人労働者、移民労働者等の人権には十分な配慮を行います。
- 労働者の基本的な権利である結社の自由および団体交渉権を尊重します。従業員のより良い労働環境を確保するために、従業員と対話をしていきます。

- 働きがいがあり、安全で衛生的な職場環境を維持します。
- 働く人々の幸福を促進するため、最低賃金・生活賃金を上回る適切な賃金支払いを実施するとともに、適正な労働時間の管理を行います。
- 労働者の権利の尊重を、サプライチェーンにも期待し、働きかけます。

（地域社会の脆弱な人々の権利尊重）

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

（人権尊重への貢献）

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

体制

代表取締役社長をSUBARUグループの人権に関わる責任者とした社内体制を整備し、継続的な取り組みを実施します。代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会*にて、グローバルでの人権上の課題や取り組みについて議論を行い、その結果を取締役に付議・報告することで適切に対処していきます。

* 2021年度に「CSR委員会」から改称。

取り組み

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

この「人権方針」を踏まえ、SUBARUグループ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

これまで「ダイバーシティ」というテーマで、SUBARUの新入社員研修および管理者研修を実施してきましたが、2020年度はSUBARUの人事部門の管理職および調達部門の全従業員を対象に、事業に即した「ビジネスと人権」に関する知識を身につけることを目的とした勉強会を実施しました。延べ約250人の従業員が参加し、ほぼすべての参加者が「人権の対応の必要性」について「よく理解できた」「理解できた」と回答しています。

人権デュー・ディリジェンス

SUBARUグループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に基づいて、人権デュー・ディリジェンスを実施していきます。

2020年度はロイドレジスタージャパン株式会社の協力を得て、人事（群馬製作所）および調達（自動車事業）領域における人権リスクの特定とインパクト評価を行いました。各領域における関係者とのワークショップやヒアリング、工場視察などを通じて、人事領域では、外国人労働者の強制労働、長時間労働、労働災害を、調達領域ではサプライヤーにおける人権侵害、サプライヤーへのハラスメント、責任ある鉱物調達（紛争鉱物、コバルトなど）を特に重要なリスクとして特定しました。今後は対応策を着実に進めていくことで、継続的にリスク低減を進めていきます。

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ともに、「行動ガイドライン」や「コンプライアンスマニュアル」でも言及しています。パワーハラスメントに関しては、「パワハラ解説集」を作成し、SUBARUの全従業員に周知しています。

また、「パワハラ防止ハンドブック」をすべての管理監督者に配付し、防止に取り組んでいます。

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

→ [コンプライアンス・ホットライン](#)

品質：自動車事業

考え方

SUBARUの「安心と楽しさ」、その根幹は「品質」であり、「品質はお客様に対する最も基本的な責任の一つ」です。中期経営ビジョン「STEP」における最重点は「品質改革」であり、商品の企画段階から、お取引先様の部品調達、工場における製造・出荷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年度に、航空宇宙カンパニーも含めたSUBARUグループ全体にわたる品質保証を統括する品質保証統括室を新設し、品質保証の実現に必要なSUBARUグループの組織体制構築、運営管理およびその有効性の維持と継続的な改善を行っています。

品質マネジメントシステム

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

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

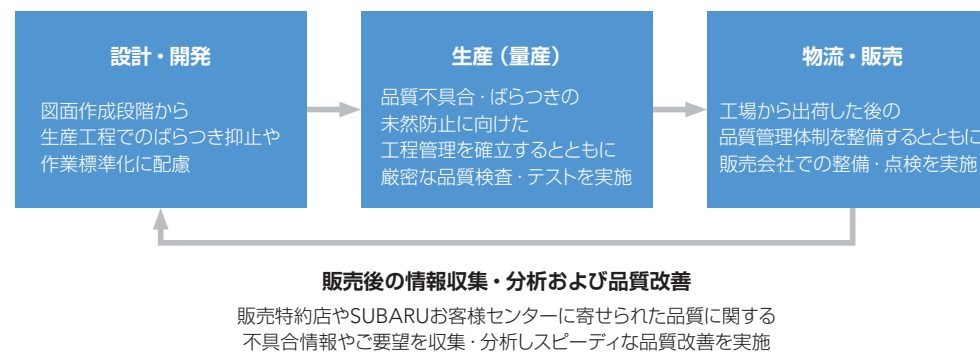
品質方針

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



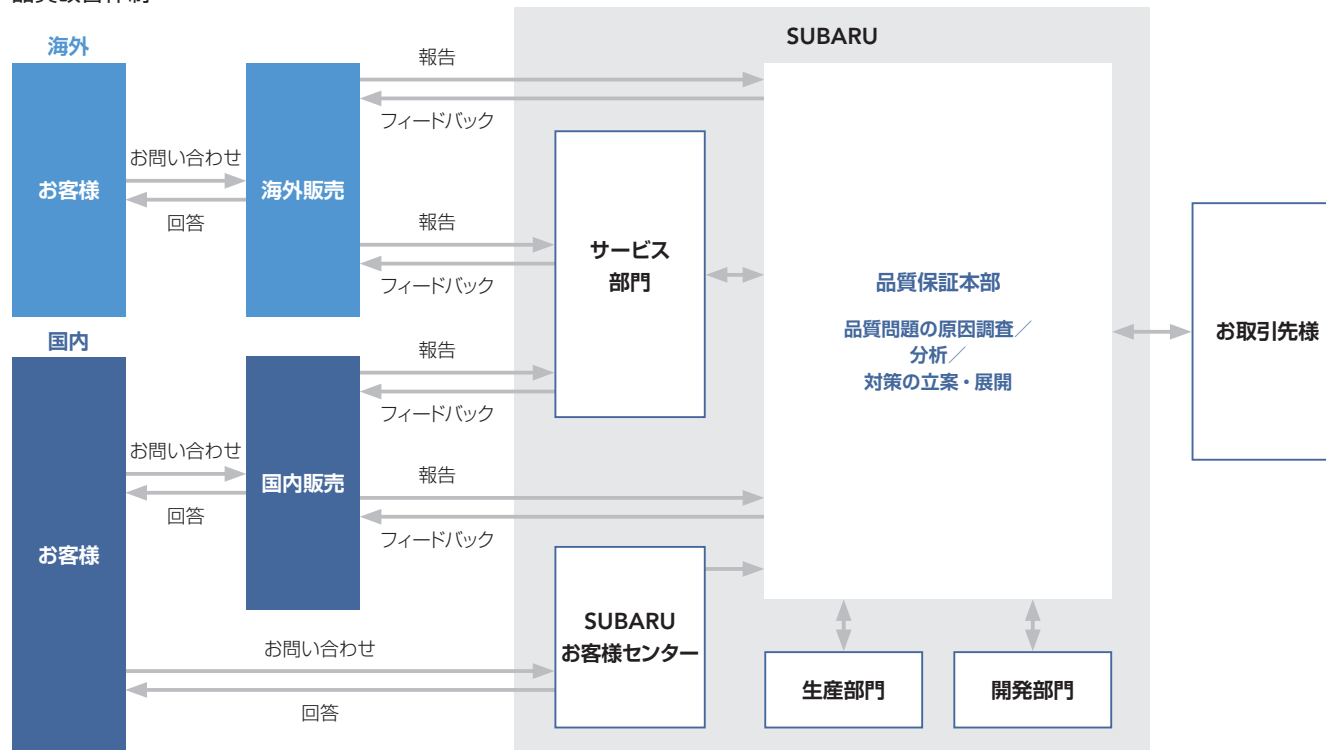
体制

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先様と共に、品質に関する課題の抽出、原因の調査、対策の立案を行っています。

2021年1月に、米国現地関連会社の品質保証部門・開発部門、および、米国・カナダ販売会社のサービス部門が一体となって活動する北米品質改善チームとして、「FAST*」を設置しました。部門間を横断して連携を強化することで、市場情報をより迅速かつ正確に入手し、解決に結びつけるための活動を開始しました。

*Fast Action & Solution Team

品質改善体制



北米品質改善チーム「FAST」の体制



取り組み

品質保証教育

従業員教育の一環として、入社年次や資格要件に応じ、QC^{*1}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

※1 QC (Quality Control) : 品質管理。

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^{*2}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（国内・海外共に、2020年度はWEB会議で実施しました）。

※2 6つの地域とは、CIS、中欧、北欧、南欧、オセアニア、中南米で、地域内の各国で持ち回りで開催しています。会議の参加者は、販売特約店サービス代表ならびに当該地域駐在員。

品質キャラバン

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。2020年度は、新型コロナウイルス感染症対応として、WEB上での開催も合わせて行いました。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。また、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行っています。

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、2021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	(年度)			
	2017	2018	2019	2020
リコール ^{*1}	9件 ^{*4}	11件	13件 ^{*4}	8件
改善対策 ^{*2}	1件	1件	1件	0件
サービスキャンペーン ^{*3}	3件	6件	3件	6件
合計	13件	18件	17件	14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

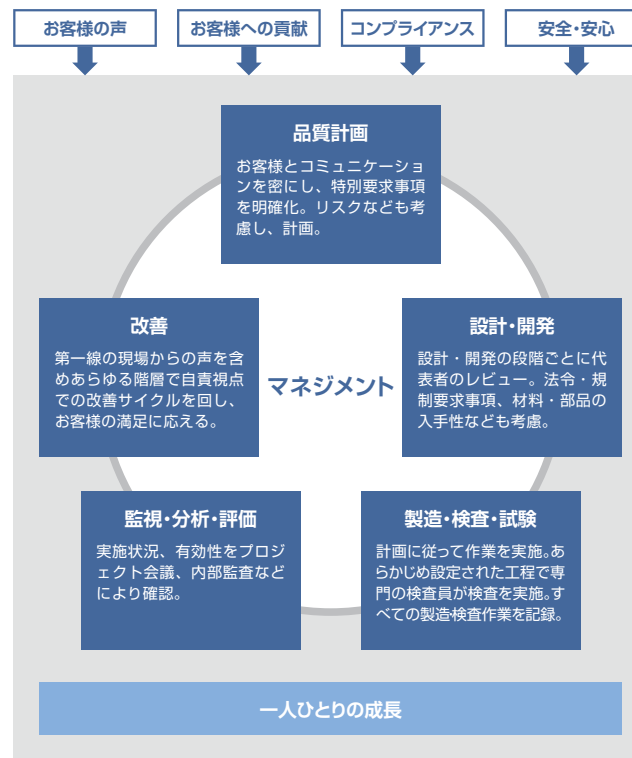
航空宇宙カンパニーでは、「安全と品質を最優先に」の方針のもと、最新の航空宇宙・防衛産業向けの品質マネジメントシステム規格「JIS Q 9100：2016」に適合した品質マネジメントシステムを構築し活動しています。

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ともに、よりお客様の満足度を向上させるための品質マネジメントサイクルを構築・運用しています。

品質マネジメントサイクル



体制

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

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

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

取り組み

品質保証教育

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

主な教育研修プログラム

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

4ルール活動

お客様の笑顔のため、社会的責任を果たすため、そして私たちの成長へつなげるため、カンパニーの一人ひとりが仕事のルール（手順・根拠）を意識し、そのルールがやり難い、不確実、世の中とずれている、改善が必要と気づいたときは一人で悩まず皆で改善につなげ、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？

品質月間行事

航空宇宙カンパニーでは、定期的に「品質会議」を開催し、顧客満足や商品品質について多様な側面から審議する他、毎年11月を品質月間と定め、品質向上に貢献した従業員の表彰、全従業員への啓発用パンフレットの配付などを実施しています。

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

安全なクルマづくり

考え方

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

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

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

そして、お客様一人ひとりに「安心とゆしさ」を感じていただくために、航空機事業をルーツに持つ企業として、「人の命を守る」ことにこだわり、半世紀以上前から安全性能を最優先したクルマづくりを続けてきました。あらゆる視点からクルマの安全性能を追求し、「乗る人すべてに、世界最高水準の安心と安全を」というSUBARUの「総合安全思想」のもと、「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」の4つの軸に「つながる安全」を加えて、独自の安全技術を磨いています。今後はさらに知能化を進め、高度なセンシング技術とAIの判断能力を融合し、あらゆる場面での安全性を高めていきます。

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^{*1}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。

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

体制

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

* さらに詳しいクルマづくり体制については、P.43環境に配慮したクルマ「体制」をご覧ください。

→ 環境に配慮したクルマ「体制」

2030年に死亡交通事故ゼロへ

SUBARUは、視界の良さや乗員が疲れないパッケージなどの「0次安全」、目の前の障害物を正確に回避でき、回避後も走行が破綻しないコントロール性を持つ「走行安全」、「アイサイト」に代表される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。

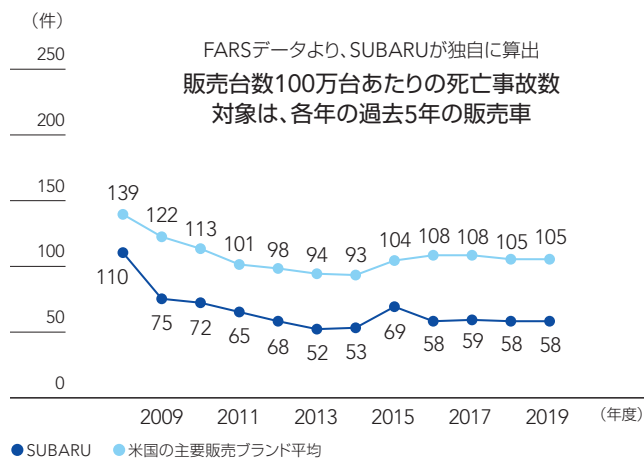
今後も、ADAS (Advanced Driver-Assistance Systems: 先進運転支援システム) で、高速域や広角域での衝突回避や減速が可能になり、さらに事故を回避・軽減することができると予測されています。一方で、現状のままでは、「もらい事故」を主因に起こっている死亡事故の約3割程度が残るという課題も見えています。

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ともに、「つながる安全」を加え、知能化技術を活用することによって、2030年に死亡交通事故ゼロを目指します。

米国・日本で低い死亡交通事故率を実現

2008年度から2019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12年連続で米国主要販売ブランドの平均値よりも低い死亡交通事故率を維持しています*2。日本国内でも12年連続で国

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年の販売車。
SUBARU含む米国販売13ブランド平均(トラック、大型SUV除く)

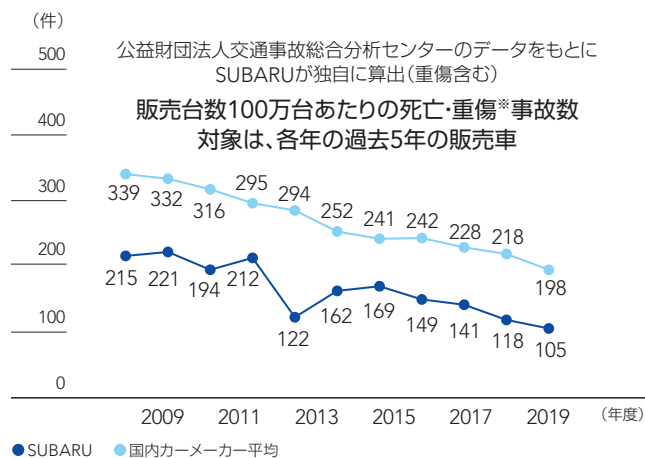
内カーメーカーの平均値よりも低い死亡交通事故率を示しています。

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

アイサイトfor2030

→ CSR重点領域 TOPICS 03 安心

市場の死亡重傷事故実態：日本



公益財団法人交通事故総合分析センターのデータをもとにSUBARUが独自に算出(重傷含む)

販売台数100万台あたりの死亡重傷*事故数。対象は、各年の過去5年の販売車。

SUBARU含む国内カーメーカー8社平均(普通・小型乗用車)

* 死亡：24時間以内に失命したケースを集計。

重傷：重傷ケースを集計。

取り組み

0次安全

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

こだわりの視界設計

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

最適で快適なドライビングポジション

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

■ 操作しやすいインターフェース

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

 **テクノロジー**：SAFETY 0次安全

走行安全

SUBARUにとって「走り」は、単に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、優れた基本性能をベースに、ボディやサスペンションを鍛え上げるとともに車両制御デバイスなどを採用するなど、走行性能を高めることで、乗る人が心から安心できる安定した走りを生み出しています。

■ ライトレース性

雨や雪の降る日に、いつもと同じ感覚でコーナーに入り、思い通りのラインを描いて曲がり、スムーズにコーナーから抜けられ

るような正確で安全なコーナリングを実現する様々な機能があります。

■ ブレーキ性能

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

 **テクノロジー**：SAFETY 走行安全

予防安全

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

■ 「アイサイト」コアテクノロジー

運転支援の核となるステレオカメラが刷新されました。視野角が大きく広がり、画像認識が向上したため、これまで以上にクルマや歩行者、白線などの識別能力が上がっています。また、制御性能も向上しているため、より滑らかな安心できるクルマの動きとなっています。さらに、新型ステレオカメラを中心に、前後4つのレーダーとリヤソナーを組み合わせ、全周囲を監視できるようになりました。より多くのシーンでドライバーを支援し、より高度な安全を提供します。

■ 衝突回避の支援

「新世代アイサイト」は、プリクラッシュブレーキの対象範囲が大きく拡大されました。交通事故の頻度が高い交差点の衝突回避を支援します。右折時の直進対向車、右左折時の横断歩行者、横断自転車、前側方からの接近車両など、実際の道路でヒヤリと感じるシーンで、ドライバーと乗員を守ります。車両同士の事故の約4割がこのような出会い頭のシーンといわれており、交通事故減少に大きな効果があると考えられます。

■ 運転負荷の軽減

SUBARUは、運転負荷の軽減が安全に繋がると考えています。

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

■ 安全運転の支援

万一の状況に備えた「ドライバー異常時対応システム」を新たに実装しました。アクティブレーンキープ中に長時間ステアリングから手を離している場合や、渋滞時ハンズオフ中に脇見・居眠りを検出した場合、警告を発します。それでもドライバーがステアリングを握らない場合、異常と判断し、ハザードやホーンも作動させ、周辺車両に状況を知らせながら、徐々に減速させて停止します。

■ 視界の拡張

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

[テクノロジー：SAFETY 予防安全](#)

衝突安全

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

■ 新環状力骨構造ボディ

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

■ 前面／後面衝突

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

■ 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・サービスの開発を行っています。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Euro NCAP^{※2}、豪州のANCAP^{※3}など国内外の公的機関による安全性能試験・評価を受けており、最高ランクの評価を多数獲得しています。

2020年度は、JNCAPの自動車安全性能評価において、新型「レヴォーグ」が「自動車安全性能2020ファイブスター賞」および同年度内において最高得点を獲得し、「自動車安全性能2020ファイブスター大賞」を受賞しました。

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

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

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

2020年度の実績

対象車	評価機関	評価
レヴォーグ	 日本 JNCAP	自動車安全性能 2020ファイブスター大賞 2020ファイブスター賞
クロストレック ハイブリッド、フォレスター、レガシィ、アウトバック、アセントの2021年モデル	 (米国モデルのみ) 米国 IIHS	2021TSP+賞 [※]
インプレッサ (セダン、5ドア)、クロストレック、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2021年モデル	 (米国モデルのみ) 米国 IIHS	2021TSP賞 [※]

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

「安全」というDNA

航空機事業をルーツに持つSUBARUグループは、創業以来、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」が原点となっています。クルマの最も重要な基本性能は「安全」にあると考え、半世紀以上も前の「スバル360」の時代から現在にいたるまで、この考え方がDNAとして受け継がれ、どの時代においても「走る・曲がる・止まる」という一番の基本となる技術を徹底的に磨き上げてきたことが、現在の総合安全性能などの独自性の高い技術力につながっています。今後も“ALL-AROUND SAFETY”の思想のもとに安全性能を最優先したクルマづくりを続けていきます。

【 SINCE 1917 】

パイロットを安全に

■ 航空機開発から継承される「安全」というDNA

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

【 SINCE 1960 】

ドライバーを安全に

■ 時代に先駆けて「全方位安全」の思想に基づく
衝突安全ボディを開発

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



スバル360

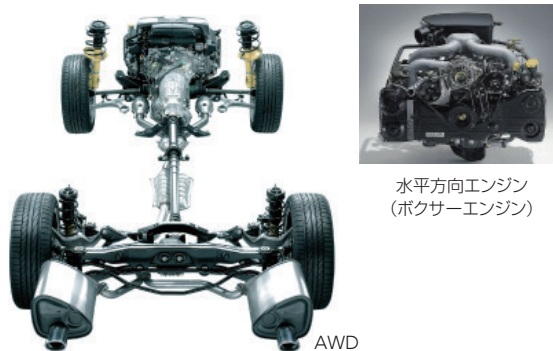
【 SINCE 1970 】

走る・曲がる・止まるを安全に

■ 走行安全性を高める独自技術を開発

「走る・曲がる・止まる」という基本性能は、重心の位置と駆動方式によって大きく変わります。重心を低くし、四輪すべてにエンジンの力を伝える駆動方式で安定した走行性能が得られます。

SUBARUでは1966年に「水平対向エンジン」を縦置きにしたFF車「スバル1000」を、1972年には四輪駆動車「レオーネ4WD」を発売。以来、これらの独自技術で安全で安定した走行性能を追求しています。

水平方向エンジン
(ボクサーエンジン)

AWD



レオーネ4WD



スバル1000

【 IN THE 1980s & 1990s 】

ドライバーと同乗者を安全に

■ 「レガシィ」登場。運転支援システムの開発

フラッグシップモデル「レガシィ」は、1989年1月、10万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、警報やブリア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。

■ SGP (スバルグローバルプラットフォーム)

→ TOPICS01 人を中心とした自動車文化

【 FROM THE 2020s 】

■ 新世代「アイサイト」「アイサイトX」

→ TOPICS01 人を中心とした自動車文化

航空宇宙事業での取り組み

近年、航空機においても、CO₂排出削減が世界的に重要な環境課題となりつつあり、電動化による環境負荷低減が注目を集めています。航空宇宙カンパニーでは、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）を中心とした「航空機電動化（ECLAIR）コンソーシアム」にステアリング会議メンバーとして参画し、CO₂排出などの環境負荷を抜本的に低減する航空機の電動化技術を開発することを目的として、航空機電動化に関する将来ビジョン、技術ロードマップを策定しています。また、2018年12月に経済産業省から発表された「空の移動革命に向けたロードマップ」を受けて、日本においても、空飛ぶクルマの実現に向けて大きく前進する気運が高まってきてい



無人航空機の飛行実証試験実施

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づくりが必要となります。SUBARUはそのルールづくりに向けた検討と、官民協議会への提言を行っています。

また、昨今運用著しいドローンを含む航空機の安全性のさらなる向上のため、国立研究開発法人新エネルギー産業技術

総合開発機構（NEDO）他4社、および愛知県、豊川市、田原市の協力ののもと、2019年には三河湾海上で、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、今後も環境負荷の低減と空の安全確保に向けた活動を推進していきます。



人財

人財育成

人財育成の考え方

SUBARUは中期経営ビジョン「STEP」を実現するために、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成と自発的なチャレンジを促すことに重きを置いています。人財育成においても、一人ひとりの「個の成長」に焦点をあて、自律的に自身のキャリアを切り拓く機会の充実とともに、一人ひとりの目指す姿に合わせた学ぶ機会の提供やジョブローテーションなどを有機的に組み合わせています。「個の成長」を通じてSUBARU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、「個の成長」に焦点を当て、チャレンジをキーワードとした人事制度、人事ローテーション、教育プログラム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。

定期的なレビューとキャリア開発

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

なお、男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません。

研修プログラム

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

研修プログラム体系図

	理念共感*	キャリア研修* キャリア支援*	ビジネススキル 開発支援*	グローバル 人財育成	経営人財 育成	階層別	自己啓発
管理職	理念共感 プログラム	キャリア マネジメント 研修	ビジネススキル開発 支援プログラム	マインドセット ・ コミュニケーション ・ 語学力	選抜型 プログラム	新任研修	各プログラム ・ 公的資格 取得支援
中堅 ・ 一般		年代別 キャリア研修					
新入社員 ・ 内定者				新入社員研修			
				内定者教育			

※新設

■ 理念共感プログラム

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

■ キャリア研修、キャリア支援

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

■ ビジネススキル開発支援プログラム

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

■ グローバル人財育成

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

■ 経営人財育成

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

技能伝承に向けた取り組み

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

群馬製作所では、技能教育プログラムに基づき、計画的に技能者を育成しています。2021年4月からはこれまでの職業訓練校とSTS教育^{*}を凝縮した新規基礎教育を導入し、294人が受講しました。

^{*}SUBARU Technical Schoolにおける各職種に応じた専門実技訓練・講習。



新規基礎教育



旋盤職種



プラスチック金型



自動車板金



2020年度全国大会入賞者

■ 技能五輪全国大会

高度な技術力を持ち職場のリーダーとなり得る人財の育成を目的としています。

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

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

取り組み

■ 女性活躍

「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。現在、「2025年までに女性管理職数を2021年時点の2倍以上」とする新たな目標を設定し、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、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。最近では、2019年度に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。また2020年度は、女性の早期キャリア意識醸成を目的とした、20代女性を対象とした「キャリアビジョン研修」を新たに導入しました。今後も継続して、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。

[女性活躍推進法に基づく第2次行動計画](#)

女性活躍推進の状況 (SUBARU単独)

		2020年度
全従業員のうちの女性の割合		7.2%
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	2.1%

[→ 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2021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。

2021年4月現在、SUBARUでは製造業務を中心に306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2.36%^{※1}でした。

また、2020年度には、障がい者が在籍する部署の所属長と、国内関係会社の障がい者採用担当者を対象に研修を実施し、障がい者雇用の意義や障がい者の特性、労務管理上のポイントなどについて理解促進を図りました。

※1 特例子会社などの実績を含む。



職場内にある作業台は、車いすの従業員に合わせた高さで設定

障がい者雇用の状況

	2017年 4月	2018年 4月	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月
障がいを持つ従業員数(人) [*]	261	269	280	291	306
障がい者雇用率(%)	2.17	2.28	2.30	2.30	2.36

※「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人とみなす。

・ユニバーサル化への取り組み

SUBARUは、快適職場指針^{※2}の実現に向け、作業環境、作業方法、環境設備などの各項目について、組織的・計画的に改善しています。また、休憩所、トイレ、喫煙所、食堂などのバリアフリー化を行い、施設のユニバーサル化を進めることで、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

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

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



車いすの方も通門できる入出門ゲート
(群馬製作所・西本館)



車いす利用者向けの駐車場
(群馬製作所・西本館)

・特例子会社 スバルブルーム株式会社

特例子会社であるスバルブルーム株式会社は、障がい者を積極的に採用しており、2021年4月時点で79人の従業員と19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。

2020年度は、地域からの視察・見学・研修などの受け入れを行うとともに、近隣特別支援学校の企業採用担当者向け学校見学会において、スバルブルーム株式会社の取り組みを紹介しました。11月には、これまでの事業活動と関係機関のご支援により、群馬県

内で最も多くの従業員を雇用する特例子会社となったことを評価していただき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から「支援機構理事長努力賞」の表彰を受けました。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。



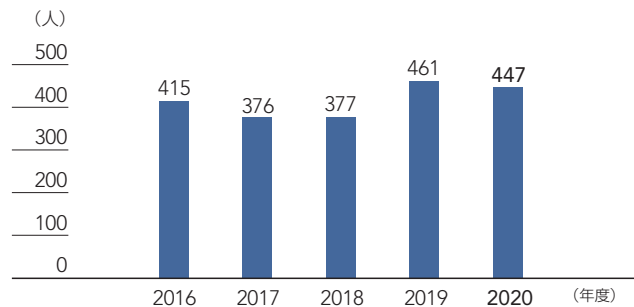
群馬県「障害者就労サポーター企業登録証」

■ 高齢者再雇用

SUBARUは、貴重なスキルを持った従業員やシニア層の活性化をはじめ、様々な能力を持った個人に寄り添い、活躍を後押しするため、定年後の再雇用制度を改定し「SUBARUビジネススタッフ制度・SUBARUパートナー制度」を導入しました。再雇用希望者全員が原則、SUBARUおよびグループ企業で就労できる制度として運用しています。

なお、2020年度の再雇用者数（60歳以上）は447人です。

再雇用者数(60歳以上)



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(29)*	100
2017	108	83	83(21)	100
2018	107	86	86(27)	100
2019	164	130	130(40)	100
2020	97	72	72(19)	100

※()内はグループ企業の再雇用人数。

■ 外国籍従業員雇用

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

外国籍従業員の仕事への理解を促進するために、安全や品質方針、作業手順マニュアルなどを多言語化しており、特に外国籍従業員の多い群馬製作所では、各工場に英語・ポルトガル語・スペイン語・中国語などの通訳を常駐させ、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、海外子会社・関係会社においては、それぞれ独自に人財を採用しており、各拠点の方針や事業に適した人財の確保に努めています。

■ 期間従業員の正規登用制度

SUBARUでは、期間従業員を対象に正規従業員へ登用する制度があります。本人の希望、職場推薦などを総合的に判断して受験機会を提供することで、期間従業員の意欲や活力の向上につなげています。2011年度から2020年度末の10年間で、1,601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)
2016	112
2017	113
2018	205
2019	223
2020	267

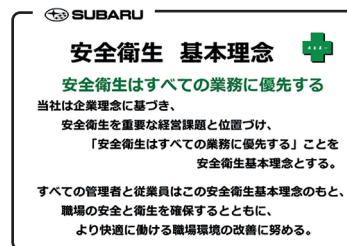
労働安全衛生

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。

中央安全衛生委員会

2002年4月制定

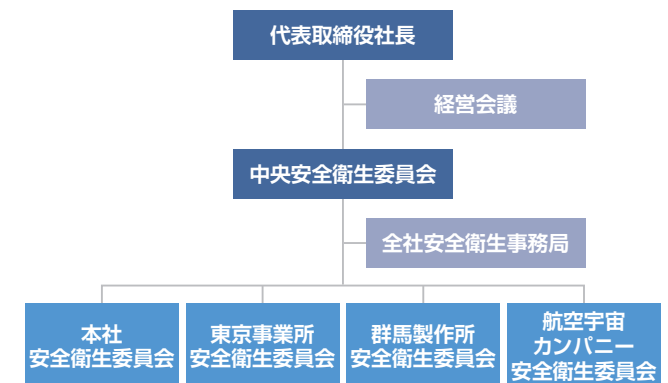
体制

SUBARUは全従業員（非正規を含む）および、関係会社の労働災害防止、疾病予防、労働環境向上を目的に、経営層（安全衛生担当執行役員、事業所の安全衛生を統括する部長）と労働者代表（SUBARU労働組合）で構成される中央安全衛生委員会を設置しています。委員長は執行役員で、副委員長は労働組合から選出し、主に労働安全、労働衛生、交通安全、防火防災について年3回審議します。

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

また、事業所安全衛生委員会が管轄する関係会社については、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は安全意識の高揚を図るため、「私は、行動を起こす前に必ず安全を確認します。」と明記された「安全宣言バッジ」を全従業員、関係会社従業員全員が着用しています。



安全宣言バッジ

指差し呼称の推進活動

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

交通安全活動

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

- 自動車通勤が多い自動車部門、航空宇宙カンパニーの全従業員を対象に長期連休前に啓発活動（過去事例の展開・交通安全DVD視聴など）を実施しています。
- 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しています。

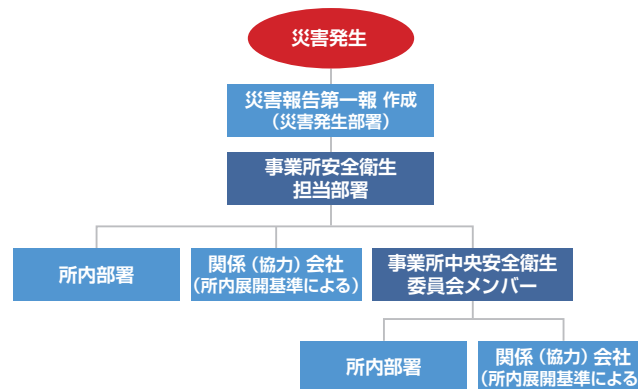
- 新入社員を対象に教習機関を利用した体感教育を実施しています。
- 心理学を応用した「運転適性検査」と、「ドライブレコーダー」を用いて自身の運転のクセなどを把握する取り組みを実施しています。

労働災害

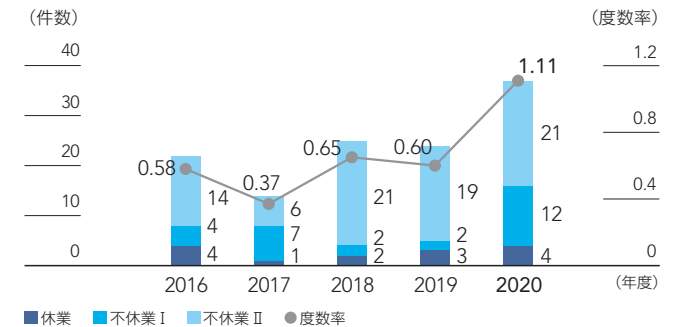
各事業所および関係会社で発生した労働災害とヒヤリについては、事業所間の類似災害発生防止を目的とし、災害発生部署から事業所安全衛生部門を経て、所内各部署や関係会社へ情報展開することが規定されており、類似災害防止に努めています。

2020年度の労働災害件数は37件（うち、休業災害4件、死亡災害0件。災害頻度を表す災害度数率1.11）で2019年度実績を大きく上回りました。この状況を受け、事業所ごとに災害の内容を分析の上、全社として標準作業のルール徹底、適正な保護具の着用、確実な指差し呼称などの「基本事項の徹底（原点回帰）」を方針に掲げ、日々の災害防止活動の強化に取り組んでいます。

災害発生時の情報展開



労働災害発生状況と災害度数率(SUBARU単独)



MESSAGE

安全、安心に働ける職場づくりを目指します。

私はSUBARUの安全を統括する中央安全衛生委員会事務局として、各事業所の安全担当者、そして、新しく本社人事部門内に立ち上がった健康推進グループとも協力し「元気に入社、元気に帰宅」を常に意識し、日々、安心、安全に働ける職場づくりを目指します。

人事部 安全企画担当
中央安全衛生委員会事務局
日野 貴透



健康経営

考え方

SUBARUは、従業員とその家族の健康が事業のすべての基盤になると考え、皆が健康・健全で生き活きと働き、挑戦し、成長できるよう、安全衛生活動とともに健康経営の取り組みを推進しています。「従業員の心身のサポート」の他、「健康な組織づくり」や、「柔軟な働きかたの進展」も含め、人事部内での関連する部署と共に取り組むことで、従業員のエンゲージメント向上のための「働きやすさ」を支えています。

■ SUBARU健康宣言

目的

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

健康宣言

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

その土台は心身の健康です。

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

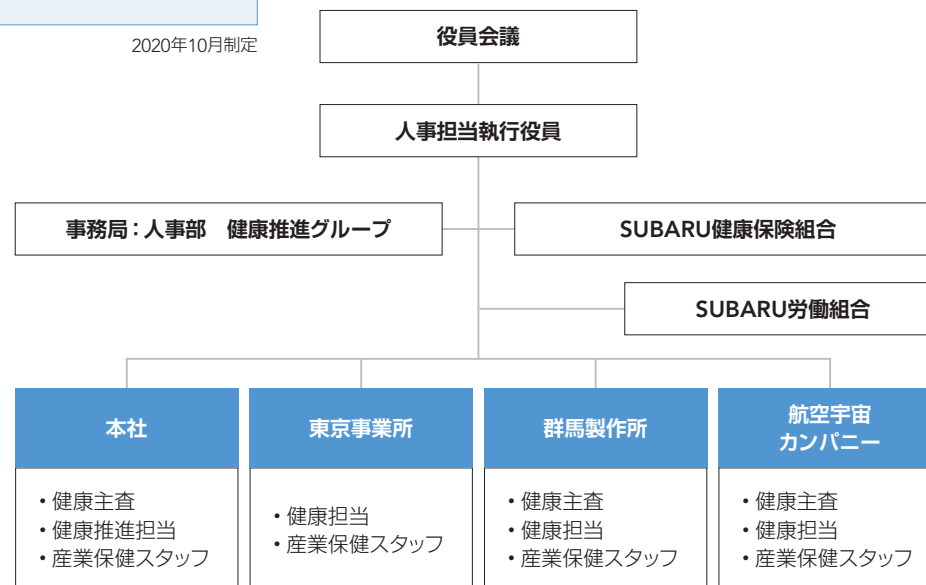
株式会社SUBARU 代表取締役社長 CEO 中村 知美
SUBARU労働組合 執行委員長 山岸 稔
SUBARU健康保険組合 理事長 小林 達朗

2020年10月制定

体制

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

健康増進体制図



取り組み

SUBARUは、「身体の健康」と「心の健康」の2つの項目に分け、健康課題の見える化と改善活動に取り組んでいます。

■ 身体の健康

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

・ 定期健康診断および再検査の取り組み

健康診断100%受診および、再検査対象者への一部検査費用負担を実施。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。

・ 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）を取り入れ、体力の見える化とそこから導き出される様々な運動プログラムの提案や、食生活改善セミナーを開催しています。

・ 喫煙対策

すべての事業所において完全分煙とし、2025年までに喫煙率28%を目標に低減活動を進めています。禁煙外来を事業所内に設置し、健康保険組合と連携した禁煙チャレンジを推進、外部の禁煙外来受診についても会社からの補助を実施しています。

・ 社員食堂を活用した健康意識の醸成

管理栄養士監修の野菜がたくさん摂れるヘルシーメニューを、全食堂で提供しています。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た健康意識の醸成を図っています。



管理栄養士の監修によるヘルシーメニュー

■ 心の健康（メンタルヘルス疾病予防）

メンタルヘルス疾患の予防と早期発見のため、「セルフケア」と「ラインケア」の双方から施策を講じ、すぐに産業保健スタッフのフォローを受けることができる相談窓口を設けています。

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

・ セルフケア

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

・ ラインケア

集合研修による管理職へのラインケア講習や、ストレスチェックによる集団分析結果による健康リスクの高い職場への職場単位で

の改善活動を実施しています。技術開発部門では、生き活きとした職場を作り出す自発的な職場改善活動（e活）や、従業員のやりがいを育むマネジメントシステムを利用し、上司と部下の双方の積極的なコミュニケーションを推進、発症の未然防止と長期化の抑制に効果を上げています。

・ 復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）

休職者がスムーズに職場復帰ができるよう復職支援体制を整備し、試し出勤や慣らし勤務の制度を設けています。



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

■ 「健康経営優良法人2021」取得

SUBARUは、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2021」の大規模法人部門に認定されました。

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



2021
健康経営優良法人
Health and productivity

「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」

ワークライフバランス

考え方

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

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

取り組み

働き方改革

SUBARUの働き方改革関連法^{*}への対応状況

項目	内容
労働時間の正確な把握	2018年7月より、労働時間の正確な把握を行うことができるよう、電磁的記録（パソコンのログ、入出門時の打刻）を一元化した全社共通の勤怠システムを導入
年5日間の年次有給休暇の取得促進	2019年度より、全従業員に対して取り組みを開始10日以上の新規付与者は付与後7カ月の間に5日以上の取得達成を目指すとともに、全従業員が確実に5日取得を達成できるよう運用ルールを策定
残業時間の上限規制	法律の上限より厳しい基準を設定し運用（年間590時間以下、1カ月79時間以下）
月60時間超の残業割増賃金率引き上げ	2010年度より対応済み
同一労働同一賃金	2020年度より、非正規従業員に対する手当などの見直しを実施
在宅勤務制度	2020年度より暫定導入を行い、2021年度より全事業所に導入
フレックスタイム制のコアタイム廃止	2021年度より全事業所に導入

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

正しい時間管理

SUBARUでは、2018年度より1分単位の勤怠システムを導入し、本人打刻による勤怠記録と入出門時間やパソコンのログ時間との乖離を本人と上長が日々確認できるようにすることで、正しい時間管理を行っています。

長時間労働削減

SUBARUは、2015年度から全事業所で、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。

フレックスタイム制

SUBARUは、1998年度よりフレックスタイム勤務を導入しています。また、2021年度からはコアタイムを廃止し、より柔軟かつ自律的な働き方ができる環境にしました。業務時間の裁量性が従来よりも上がり、生産性の向上やプライベートの充実にも寄与しています。

在宅勤務制度

SUBARUは、2021年度より全事業所で在宅勤務を導入しています。業務の特性に合わせて勤務場所を選択できるようにすることで、仕事の見直しによる生産性の向上、適切な権限移譲が推進されるようなマネジメント力強化に寄与しています。

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）

		（年度）				
		2016	2017	2018	2019	2020
職場での月1回の取得促進	有給休暇取得率（%）	84.4	86.2	85.7	86.4	95.4

^{*} 単年度付与日数を分母とする。

■ 仕事と介護の両立支援

SUBARUでは、従業員が安心して働き続けるためには、従業員とその家族の介護に対する不安や負担を軽減する環境を整えることが重要であると考えています。「介護サポートハンドブック」をSUBARU全従業員に配布し、社内外の各種制度や相談窓口を周知しています。また、介護を支援する制度を設け、従業員の負担軽減に努めています。

介護休業取得者数(SUBARU単独)

		(年度)				
		2016	2017	2018	2019	2020
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)	4	5	9	30	3

■ 仕事と育児の両立支援

SUBARUは、育児を理由に仕事から遠ざかることなく、安心してキャリアを継続できる環境づくりが重要と考え、次世代育成支援対策推進法^{*}にのっとり自主行動計画を策定、実践しています。現時点で、厚生労働大臣認定(くるみんマーク)は3ツ星を取得し、第7次行動計画に基づき取り組みを行っています。

□ 第7次行動計画

^{*} 次代の社会を担う子供が健やかに生まれ育成される環境をつくるために制定された法律。



くるみんマーク

法定以上の制度を整えた結果、間接部門では育児による離職はほぼなくなりました。現在は、「育児と仕事を両立しながらキャ

リアアップを目指せる支援」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ともに、保育士による早朝保育のトライアルを実施し、2019年度より製作所の近隣事務所にて本格導入しました。2021年度には製作所の敷地内の早朝保育施設を開設予定で、準備を進めています。

その他、「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

育児休業取得者数(SUBARU単独)

		(年度)				
		2016	2017	2018	2019	2020
子の育児のために取得できる休業制度	男	8	10	21	42	65
	女	88	88	80	80	93
	合計	96	98	101	122	158
子の育児のために取得できる休業制度	育児休業復職率(%)					
	男	100	100	100	100	100
	女	100	100	97.5	95	100
	復職1年の在籍率(%)					
男	87.5	83.3	100	85	97	
女	100	97.2	90	95	93	

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。

・男性の育児休業取得状況

2020年度は、65人の男性が育児休業を取得しました。また、子が出生した際に最大5日取得できる「子の出生特別休暇」は、対象となる男性の82.5%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：48日

男性の最長取得日数：364日

子の出生特別休暇取得について (SUBARU単独)

子の出生特別休暇(最大5日)取得者数：479人

子の出生特別休暇(最大5日)平均取得日数：2.6日

子の出生特別休暇・育休取得率(有休は含まない)：83.9%

・育児の短時間勤務制度

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

■ 従業員意識調査

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

なお、2020年度の調査では、全正規従業員の約93%にあたる15,853人が回答しました。結果は、全体の67%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	(年度)	
	2019	2020
コミュニケーション・風通し	56	59
ワークライフバランス	59	64
企業理念への共感	70	73
仕事のやりがい	56	58
会社への誇り	63	67

労使コミュニケーション

考え方

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

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

労働組合員数（2020年10月1日時点）

2020年度の労働組合員の数値は以下の通りです。

- SUBARU労働組合 組合員数：15,610人
(全従業員16,853人中)
- SUBARU関連労働組合連合会 組合員数：28,056人

従業員データ

従業員数

		(年度)					
		2016	2017	2018	2019	2020	
従業員数 (SUBARU 連結) (人)	合計	32,599	33,544	34,200	35,034	36,070	
	合計	15,217	15,530	15,885	16,318	16,964	
従業員数 (SUBARU単独) (人)	役員・顧問を 除く、出向者 を含む	男 ^{*1}	14,229	14,477	14,774	14,823	15,376
		女 ^{*1}	988	1,053	1,111	1,139	1,189
	嘱託 ^{*2}	—	—	—	356	399	
臨時雇用者数 (SUBARU 単独) ^{*2} (人)		—	—	—	6,328	5,801	

※1 正規。

※2 2019年度から開示。

従業員の構成 (SUBARU単独)

		(年度)				
		2016	2017	2018	2019	2020
男女比率 (%)	男	94	93	93	93	93
	女	6	7	7	7	7
平均年齢 (歳)		38.5	38.6	38.5	37.4	39.0
平均継続年数 (年)		15.8	15.9	15.8	15.8	16.0
管理職人数 (人)	男	1,028	1,020	1,030	1,051	1,062
	女	11	13	14	20	21
新卒採用数 (人)	男	479	494	473	498	561
	女	69	80	74	68	71
中途採用数 (人)	男	397	221	317	161	182
	女	23	15	15	24	13
離職者数 (人)		258	249	339	329	354

2020年度 年齢別人員構成 (SUBARU単独)

年齢	男性	女性	合計
30歳未満	4,478	464	4,942
30～39歳	3,960	235	4,195
40～49歳	4,020	353	4,373
50～59歳	2,918	137	3,055

2020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	208	22	230
事務系総合職	32	6	38
一般職	52	17	69
技能職	269	26	295

2020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	47	5	52
30～39歳	91	7	98
40～49歳	21	1	22
50歳以上	23	0	23

2020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	1：0.93
一般職	1：0.89

※給与体系は同一の体系を運用。差は年齢構成等級構成などによる。

お客様

考え方

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

取り組み

「SUBARUお客様センター：SUBARUコール」

「安心とゆしさ」を提供するため、「お客様に寄り添い、お問い合わせやお困りごとに真摯に対応する」ことを、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

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

SUBARUお客様センターでは下記の内容を承っております。

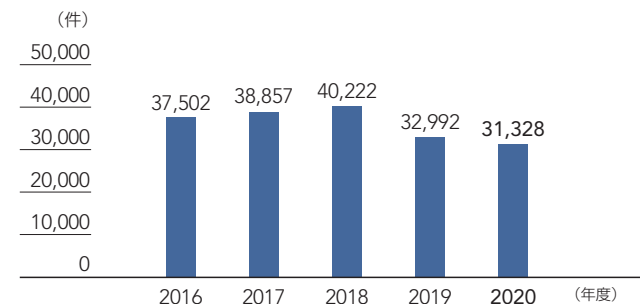
- ①ご意見／ご感想
- ②ご案内（カタログ、販売店、転居手続き、ほか）
- ③お問い合わせ／ご相談

（ご愛用車のお問い合わせは、車検証をご用意いただくと受付がスムーズに行えます）

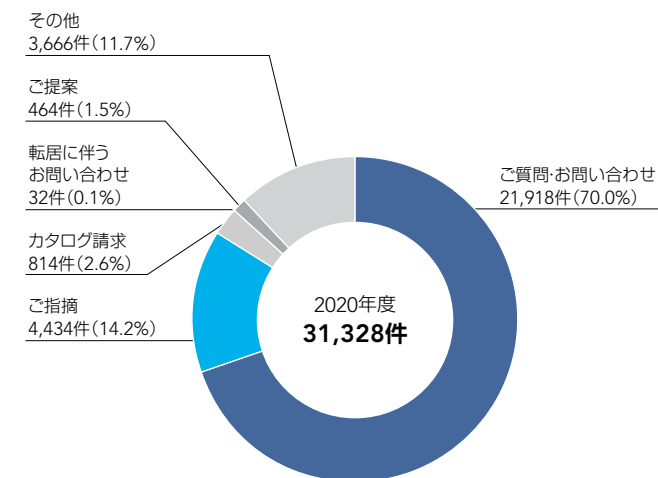
受付時間 9:00～17:00（平日）
9:00～12:00、13:00～17:00（土日祝）

※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。

お客様からのご相談件数推移



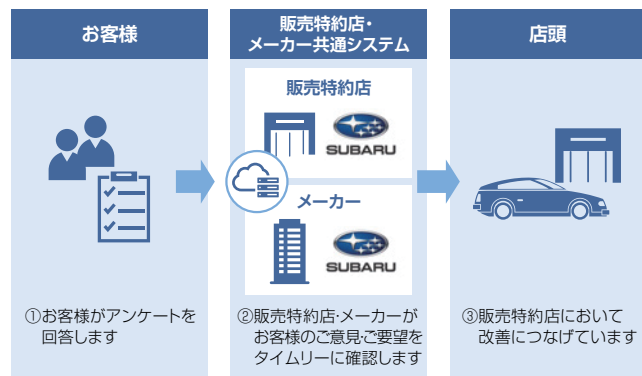
ご相談件数の内訳



お客様満足度調査

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

お客様満足度調査



※共通システムは2017年度より運用開始。

有効回答数

2020年度も、多くのご意見をいただくことができました。

有効回答数

	(年度)				
	2016	2017	2018	2019	2020
回答数(件)	98,127	107,350	102,571	74,148	47,970

2020年度実績に対する評価

2020年度より、これまでの新車および中古車の納車後1カ月および新車購入後3年目と5年目までのお客様への調査に加えて、購入後6年目以上のお客様のなかから無作為に抽出する方法を取り入れ、より広い層のお客様からご意見をいただけるよう調査対象を拡大しました。全体として8割近いご好評に加えて、様々なご意見をいただきました。これからもすべてのお客様からのご意見を真摯に受け止め、SUBARUと販売特約店とが一丸となり、さらなる改善活動へ取り組んでいきます。

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”とさせていただく」ために、お客様へ「安心と楽しさ」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。

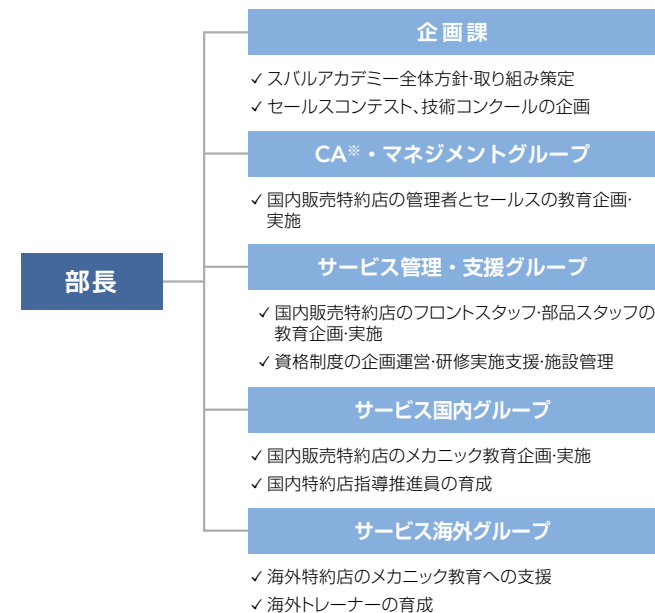
国内外の販売特約店を対象に、人材育成を行う専任組織として「スバルアカデミー」を設置し、国内向けには、管理者・販売部門・サービス部門に対する研修を、海外はサービススタッフ向けに、地域ごとのニーズに応じた研修を提供しています。また、東京都八王子市の「スバル総合研修センター」には、研修室、試走路、整備実習設備、宿泊施設（135人宿泊可）を備えています。なお、2021年度から、国内・海外特約店のアフターサービス力強化、アカデミーの企画力・業務品質向上を目的に、課・グループごとの機能・役割および指揮命令系統を明確化し、横連携と機能強化を両立で



スバル総合研修センター

きる組織に変更しています。さらに2022年度からは、オンラインによる学習体制へ変革すべく取り組みを推進しています。

スバルアカデミー組織体制



※カーライフアドバイザーの略称。

研修受講人数(出張研修含む)

	2020年度
管理者、セールススタッフ、サービススタッフ	644人(新型コロナウイルス感染症拡大により、研修が中止となったため。通常の約4分の1)

■ 認定資格制度STARS

お客様に「安心と楽しさ」を提案し、サポートできるスタッフの証として、認定資格制度「STARS^{※1}」を設けています。

※1 SUBARU STAFF'S TRAINING AND RATING SYSTEMの略で、Off-JT(学び)、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 (2021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45人、2級715人、3級1,051人

【サービスSTARS (2021年5月現在)】

サービス業務知識・お客様対応力・技術力などを認定

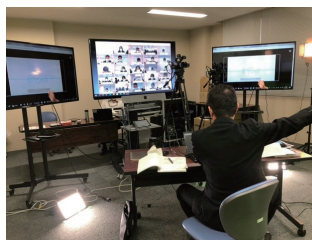
メカニック：S級20人、1級889人、2級1,156人、

3級997人、4級4,069人

フロント：S級16人、A級486人、B級703人、C級2,587人



オンライン研修 (講師側)



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。特約店のトレーナーに対しては、「ATT (Advanced Technical Training) ^{※2}」や「STT (STEP Trainer Training) ^{※3}」の技術教育を実施しています。また、販売店のサービススタッフに対しては、「STEP^{※4}」を実施すると同時に、技能検定試験を通じて学びの動機づけを行っています。



ATTの研修

それぞれの技術研修では、SUBARUの従業員による実地研修に加えて、オンラインによる研修も実施し、受講の機会を増やしています。また、年間1,000台以上販売している国には

SUBARUが認定したトレーナーを配置し、さらなるサービス向上を目指します。

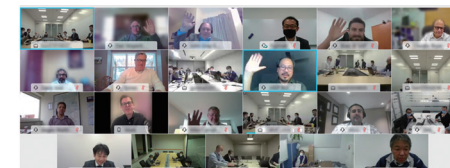
※2 海外の認定トレーナーのスキル向上を目的に、SUBARUの新技术、高度な制御技術などを定期的に教育する研修プログラムのこと。

※3 STEP (Subaru Technical Education Program) 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。

※4 SUBARUのメカニック（テクニシャン）の技術教育プログラムで、技術・技能のレベルを3段階に設定し、その習得レベルを認定する仕組み。初級資格から順に、Subaru Technician → Subaru Senior Technician → Subaru Master Technician の3段階を設定している。

■ 販売特約店支援

自動車業界を取り巻く環境変化に対応するため、電動車をはじめとした新技术搭載車両の市場導入や無線通信での車両ソフトウェア更新サポートの開始など、SUBARUの海外市場も大きく変化しています。カスタマーサービス本部では海外特約店がこれらの変化に円滑に対応できるようサポートしています。特約店との綿密なコミュニケーションが不可欠ですが、2019年度まで実施していた定期的なFace to Face会議（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] との年2回の日本での会議や地域ごとの現地会議）は、世界的な新型コロナウイルス感染症拡大の影響により2020年度から開催できなくなりました。そのため地域ごとのWEB会議を活用して、情報伝達や議論の質と量を落とさないようにしています。2020年12月には時差の壁を乗り越え、日本を含めた9カ国を同時に接続し2時間の会議を実施することができました。



主要8カ国の海外特約店とのWEB会議

新興市場ニーズへの対応

SUBARUは、中国、アジア、南米など新興国と呼ばれる地域において、「安心と楽しさ」を追求したクルマとサービスを提供しています。世界最大の市場である中国では、販売会社のグループ化によりサービスまでを含んだ事業全体で、中国のお客様との信頼関係をつくっていきます。また、南米やアジアなどでニーズの高い多人数乗りSUVエヴォルティス（米国での名称：アセント）の販売を一部の新興国市場で開始しました。

福祉車両の開発・普及

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

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

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



SUBARU XV [ウイングシート]



フォレスター [ウイングシート]

[トランスケアシリーズの動画はこちらをご覧ください。](#)

航空宇宙事業でのお客様への取り組み

航空宇宙事業では、自衛隊や海上保安庁、警察庁などに納入した機体が継続して稼働状態を維持できるよう、納入後もお客様と一緒に課題解決に努めており、その取り組みの有効性の確認のため、定期的にお客様を訪問しています。また、各種アンケート調査では、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、2018年度：3.8ポイント、2019年度：3.9ポイント、2020年度：4.0ポイントの評価をいただいております。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・整備に関す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

地球温暖化や人権侵害などをはじめ、現代のグローバル社会は様々な環境問題・社会問題を抱えています。企業がそうした問題に取り組むためには、自社のみではなく、自社のお取引先様を含めたサプライチェーン全体での推進が必要とされています。

SUBARUグループは、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ともに、お取引先様におけるCSRの推進を促す」を活動方針とし、SUBARUとお取引先様との適正取引推進や、サプライチェーンの皆様との連携によるCSR調達を行っています。

取り組み

適正取引の推進

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

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

■ 適正取引に関する2020年度の従業員研修実績

自動車部門

- ・ 新人受入教育：9人
- ・ 転入者受入教育：22人
- ・ コンプライアンス理解度テスト：226人
- ・ CSR教育：170人

航空宇宙カンパニー

- ・ 新人受入教育：4人
- ・ 転入者受入教育：8人
- ・ CSR教育：89人

[適正取引推進相談窓口について](#)

[パートナーシップ構築宣言](#)

SUBARUサプライヤーCSRガイドライン

SUBARUのCSR調達を推進し、お取引先様のCSR実践に役立てていただくため「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」を作成し、2011年度から運用しています。このガイドラインは、日本自動車工業会の「サプライヤーCSRガイドライン」をベースにSUBARUのCSRに対する考え方を織り込んだものです。

2013年度には、航空宇宙カンパニーを含め、すべてのお取引先様に向けた全社統一版ガイドラインとして発行し、2015年度には紛争鉱物^{*1}など社会問題の原因となる原材料の不使用を盛り込んだ内容に改訂しました。また、同じく2015年度には、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」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。



SUBARUサプライヤー
CSRガイドライン

^{*1} 紛争鉱物：非政府武装集団支援・人権侵害・不法行為などの不正に関与する懸念がある鉱物。米国ではドッド・フランク法において、コンゴ民主共和国とその周辺諸国の武装勢力の資金源になる懸念がある鉱物として、スズ・タンタル・タングステン・金の4鉱物を対象と定めている。

■ SUBARUサプライヤーCSRガイドライン5項目

SUBARUは以下の基本的な考え方のもと調達活動を推進しています。

①安全・品質

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

②人権・労働

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

③環境

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

④コンプライアンス

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

⑤情報開示

- ・ステークホルダーへの情報の開示

取引先CSR説明会とCSR調査

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

2020年度は、自動車関連のお取引先様約550社（内訳：部品・原材料約360社、設備・治工具他約190社）を対象として、下記の活動を行いました。

- ・CSR説明会は新型コロナウイルス感染症防止策として動画配信にて開催し、CSR推進の重要性・SUBARUグループのCSR内容・お取引先様への具体的な依頼事項（「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」の遵守など）を説明しました。
- ・お取引先様のCSR体制・お取引先様からその先のお取引先様に対するCSRの取り組み・「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」の遵守状況を調査し、その結果を調達先選定に反映させました。2020年度は遵守状況に問題があるお取引先様は確認されませんでした。
- ・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、2020年度は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。

2021年度以降も引き続き、活動を継続していきます。

責任ある鉱物調達

SUBARUグループは、紛争鉱物の調達・使用によって人権侵害や環境破壊に加担する意思はありません。2020年度も製品供給先からの依頼に基づき、供給製品の部品・原材料発注先約210社を対象とした紛争鉱物調査を実施しました。

調査にあたっては「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参照し、RMI (Responsible Minerals Initiative) が提供する調査票 (CMRT: Conflict Minerals Reporting Template) を使用してサプライチェーンを遡り、製錬所を特定することによって、武装勢力の資金源や人権侵害などに加担していないかを確認しています。

2021年度は紛争鉱物調査の対象取引先をすべての自動車部品・原材料取引先に拡大します。また、コバルトなど、紛争鉱物(スズ・タンタル・タングステン・金)以外の鉱物の調査も順次進めていきます。

今後も調達活動における社会的責任を果たすため、お客様やお取引先様と連携し、「社会問題の原因となる原材料の不使用」に取り組んでいく方針です。

グリーン調達ガイドライン

SUBARU環境方針では「私たちは生物多様性など環境保護に配慮した調達を実施します。」と掲げており、環境に配慮した事業活動を行っているお取引先様からの部品・材料・サービスの調度を推進しています。さらに環境方針をお伝えするとともに環境への取り組みについてお願いしたい事項を、「SUBARUグリーン調達ガイドライン」にまとめています。ガイドラインでは主に、以下の10項目についてのご協力をお願いしています。

【お取引先様へのお願い事項】

お取引先様の環境マネジメントに関するお願い

1. 環境関連法令の遵守
2. 環境マネジメントシステムの構築
3. 環境責任者の登録
4. 環境パフォーマンスの向上

ライフサイクル全体を見据えた活動のお願い

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

弊社に納入する部品材料サービスに関するお願い

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

このガイドラインの遵守をお取引先様の選定条件の一つとし、お取引先様にISO14001^{※2}の外部認証取得を基本とした環境マネジメントシステムの構築を依頼しています。新規お取引先様には、ISO14001の取得を推奨しており、現在、Tier1^{※3}のお取引先様はすべてISO14001認証を取得済みです。ISO14001の取得が困難な場合は、環境マネジメントシステム自主診断報告書の提出により遵守状況を確認させていただくとともに、「エコアクション21^{※4}」の取得を支援しています。

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

※2 国際標準化機構 (ISO) が制定した環境管理システム (EMS) の国際規格。環境に配慮し、環境負荷を継続的に減らすシステムを構築した組織に認証を与えるというマネジメントシステム規格。

※3 自動車メーカーに直接部品を供給する企業。一次取引先。その企業にその部品を構成する部品を供給する企業はTier2。

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

[SUBARUグリーン調達ガイドライン^{※5}](#)

[グリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版^{※5}](#)

※5 SUBARUグリーン調達ガイドラインおよびグリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版は、SUBARUサプライヤーCSRガイドラインの「⑩環境」項目を具体化したもの。

部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減

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

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

※6 欧州の化学物質規制。すべての化学物質を対象に、人・環境へのリスクに応じた管理・制限を求めるもの。

※7 廃自動車指令。2000年に発効された欧州連合（EU）が定めたEUにおける使用済み自動車の環境負荷を下げるための指令。有害物質の使用禁止、使用済み自動車やその部品の再利用・リサイクルで廃棄物の削減を促進することを目的としている。

生物多様性に配慮した調達

SUBARUでは、生物資源の牛革や植物由来原料の使用状況を調査し、原材料の調達において生物多様性に悪影響を与えていないことを確認しています。

また、コピー用紙として新たな樹木を原料としない古紙パルプ100%配合の再生コピー用紙を使用し、さらにお取引先様への支払案内書のWEB化により省資源化を進めており、何らかの理由で郵送が必要なお客様には2021年度から支払案内書の郵送に使用する封筒を再生紙に切り替えました。

お取引先様とのコミュニケーション

自動車部門では、お取引先様との開発・品質・調達・生産に関する方針の共有を目的として、毎年春に「方針説明会」を開催していました。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大を受けて開催を延期し、状況が落ち着いた秋口に万全の感染予防対策を講じたうえで協力会イベント、お取引先様表彰と統合して開催しました。今後はこうした環境変化への適応を前提として、お取引先様とのコミュニケーションのあり方を再構築し、「協力会」と連携した新しい形の情報交換を行っていきます。

航空宇宙カンパニーでは、11月にお取引先様への「SUBARU近況報告会」、1月に「お取引先様77社とカンパニープレジデントのWEB対談」を実施しました。



自動車部門お取引先様の方針説明会 兼 協力会総会



航空宇宙カンパニーお取引先様へのSUBARU近況報告会

社会貢献

考え方

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

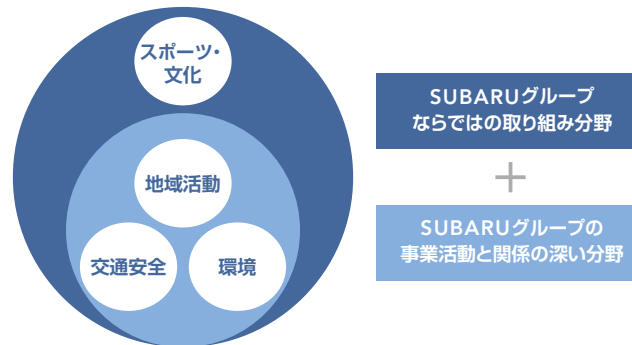
2019年度には、CSR重点6領域と同様に社会貢献の取り組みにおける2025年のありたい姿を設定しました。これにより、中期経営ビジョン「STEP」で掲げた「笑顔をつくる会社」に向けてより一層取り組みを推進していきます。

社会貢献方針

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

2005年3月制定

社会貢献重点取り組み4分野



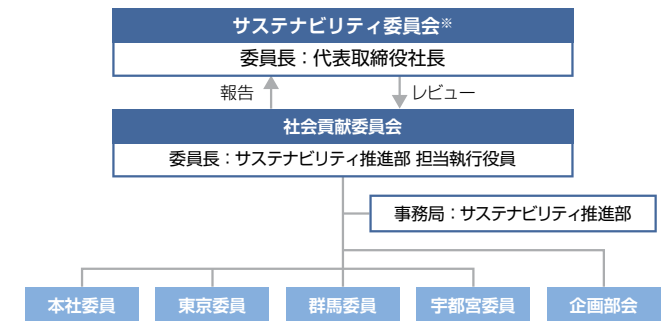
2025年のありたい姿

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

体制

SUBARUでは、自社の技術やノウハウなどを活用した社会貢献活動を積極的に進め、継続させていくために、社会貢献委員会を設置しています。委員会には各事業所長が参画し、社会貢献の取り組みの推進を図っています。また、部門を横断した企画部会を設置して全社活動の企画立案、活動準備、実施、評価、見直しを協議検討しています。委員会は年2回開催し、活動の実績や課題をとりまとめ、改善を行い、活性化を図っています。

社会貢献委員会 体制図



* 2021年度に「CSR委員会」から改称。



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ついて説明しています。工場視察会(年1回)については、2020年度は新型コロナウイルス感染症予防から、中止しました。しかし、工事で騒音、振動などの発生可能性がある場合、隣接する住民の皆様にはご自宅を訪問し、説明するとともに周辺住宅へはポスティングを実施し、事前に周知しています。また、工事期間中も定期的に訪問し、状況を確認しています。

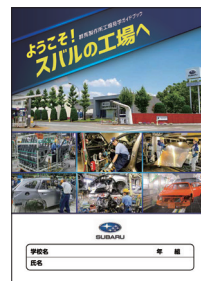
宇都宮製作所では、地域で実施しているイベントなどを通じて地域の皆様とコミュニケーションを図ることに加えて、騒音や振動をともなう工事について地域住民の方々にご理解をいただけるよう、事前に地域の自治会へのご相談を行っています。また、場合によっては近接エリアを対象に住民の皆様へ直接お知らせすることも実施しています。

■ 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。2020年度は新型コロナウイルス感染症対策の観点から工場見学の受け入れを中断していましたが、新たな試みと

してリモートでの工場見学や、出張工場見学を11月からスタートし、計125校、6,273人の児童に参加していただきました。どちらもそれぞれの学校で実施することから、通常の学習環境で安全に社会科見学が実現できるということで、先生方からも好評でした。今後は、遠方の学校の皆様にも、リモート工場見学をご利用いただき、より多くの方にSUBARUのクルマづくりをご紹介します。



工場見学パンフレット



リモート工場見学



出張工場見学

・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。

■ 地域とともに進めるSDGs(宇都宮製作所)

宇都宮製作所では栃木県が推進する「とちぎSDGs推進企業登録制度」に2021年3月に登録しました。「とちぎSDGs推進企業登録制度」とは、栃木県がSDGs達成に向けた企業の主体的な取り組みを促進することを目的に県内において事業活動を行う企業などが「環境」「社会」「経済」の3側面で宣言した内容について登録する制度です。今後は、活動を積極的に進めていき、事業所の成長を地域の成長へとつないでいきます。

とちぎSDGs推進企業
登録マーク

■ 地域清掃活動実施

(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行っています。

2020年度は、中止または新型コロナウイルス感染拡大に十分に配慮したうえで、規模を縮小して実施しました。宇都宮製作所では社員寮とその周辺地域のゴミ拾い清掃活動を実施しました。

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



清掃活動を行う従業員



■ 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)

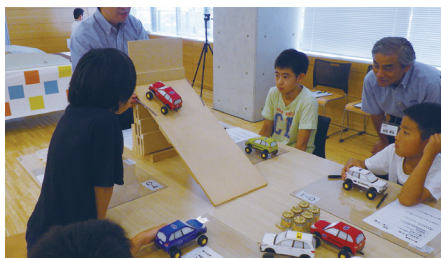
SUBARUは事業所が隣接する地域の皆様とより良い関係を構築していくために、様々な地域のイベントへ参加しています。また工場敷地内でイベントを開催し、地域の皆様をお招きしています。

2020年度は地域の皆様および従業員の安全を優先し、多くのイベントを中止としましたが、今後も地域の発展に貢献するべく、取り組みを推進していきます。

■ モノづくり教室開催(東京事業所)

SUBARUはSUBARUテクノ株式会社と協力して、事業所を置く三鷹市内の小学生向けに「スバルものづくり教室」を開催しています。実際に自動車の模型を作り走らせることで、二輪駆動(2WD)車と四輪駆動(4WD)車の仕組みや走り方の違いなどを体験してもらいます。

2020年度は、参加者の安全を優先し中止しましたが、今後も多くの子供たちにモノづくりの楽しさや大切さを伝えていく活動を継続していきます。

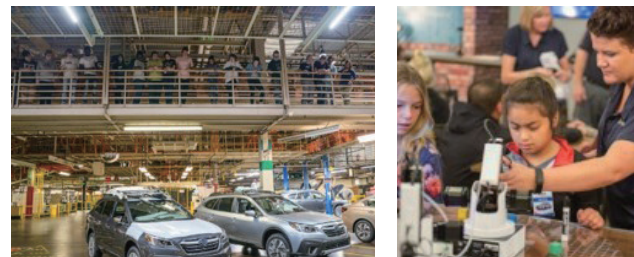


四輪駆動と二輪駆動の違いを勉強(2019年度)

■ 地域活動(海外)

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、例年、自動車製造工程やSUBARUの製品を理解して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(2019年度)

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.は、地元NPO法人の「Manufacturing Week」という地域の子供たち向けの、モノづくりに関するイベントへ参画しています。幼稚園児から高校生を対象に、モノづくりや製造業界でのキャリアについて学ぶ内容となっています。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、オンラインで実施しました。

■ 従業員のボランティア活動

(Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では従業員がボランティアで地元の非営利団体を支援できるプログラムを実施しています。フードバンクへの支援や環境保護、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。



キャンプ場の清掃活動

地域の非営利養子縁組支援団体のサポート

■ 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。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大状況に配慮し実施できませんでしたが、例年はミシサガ市の指定した道路の清掃活動にも年に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(2019年度)

清掃活動に参加した従業員(2019年度)

環境〈国内〉

■ 「SUBARUの森」活動

SUBARUは、自動車事業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。美深町ではクレジット購入に向けた協議や準備を進めており、2021年以降に購入を見込んでいます。

■ 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、環境に配慮したづくりなどについて考えてもらう内容となっています。2020年度は子供たちの安全を考慮し、学校を訪問することは極力自粛しました。活動開始からの参加人数は宇都宮・半田地区を合わせて307校（20,624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〈海外〉

■ 敷地内での農作物栽培（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.（SOA）では、会社敷地内に畑を設けて農作物を栽培しています。畑の維持管理は従業員が行っており、毎年平均約270kgの農作物を育てて地域のNPO団体へ寄付しています。この取り組みは今年で13年目となり、2020年度は184kgの農作物を栽培しました。



SOA敷地内の畑

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

Subaru of China, Ltd.（SOC）では、2020年5月1日より開始された北京市のごみ分別収集に伴い、労働組合主催で、SNSを通じてごみ分別の啓発活動「ごみ分別QUIZ SHOW」を実施しました。具体的には、分別方法についてクイズ形式で出題をし、景品として分別用ごみ箱を配布しました。



クイズの詳細

交通安全

■ 交通安全活動（宇都宮製作所）

2020年9月、子供と高齢者を対象にした地域ぐるみの交通事故防止イベント（栃木県交通安全協会主催）「交通安全フェア」が開催されました。SUBARUは地域からの来場者に駐車場を提供するなどの協力をしました。



交通安全フェア

■ 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。



協議会の活動

■ 交通安全の看板設置（群馬製作所）

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



通学路の電柱

スポーツ・文化〈国内〉

■ SUBARU陸上競技部と硬式野球部の選手が子供たちを指導



陸上教室

2020年11月、大泉町スバル運動公園にて、「もっと速く走れる！走り方教室」が開催され、SUBARU陸上競技部から10人の選手が講師として参加しました。大泉町の小学生約30人が参加し、秋の持久走大会に向け、選手から走りの基本動作や実践的なトレーニングまでを学ぶ機会となりました。

また、2020年12月、上毛新聞敷島球場にて群馬県高校野球技術強化講習会が開催され、SUBARU硬式野球部から22人の選手が講師として参加しました。新型コロナウイルス感染症拡大状況に配慮し、全員が検温、マスク着用、アルコール消毒しながらの開催になりましたが、高校生は真剣な表情で受講していました。



野球教室

■ 日本ライフセービング協会に「ライフセーバーカー」を提供

SUBARUは、JLA^{*1}が実施する「水辺の事故ゼロ」を目指す活動をサポートするため、「SUBARUライフセーバーカー」を提供し、2020年7月にSUBARU本社（東京都渋谷区）において「車両引き渡し式」を開催しました。今回提供した「SUBARUライフセーバーカー」（フォレスターなど計12台^{*2}）は、2020年7月から8月の間、神奈川県・千葉県・静岡県海水浴場が開設されていない海岸で、レスキューボード・AED・救急箱などの救助機材を積み込んだ移動可能なライフセーバーの本部として使用されたほか、救護用水上バイクの牽引や緊急時の救護所などの様々な用途で使用されました。

^{*1}公益財団法人 日本ライフセービング協会（本部：東京都港区、代表：入谷拓哉理事）日本ライフセービング協会ホームページ。 <https://jla-lifesaving.or.jp/>

^{*2}株式会社SUBARUより11台、神奈川スバル株式会社より1台提供。



車両引き渡し式



SUBARUライフセービングカー

■ クリスマスコンサートの協賛（本社）

東恵比寿商栄会主催のたこフェス クリスマスコンサートが2020年12月にEBiS303（エビスパルビル）にて開催されました。2016年から始まり今回で5回目を迎えた本イベントは、地域の方々と企業が一体となって開催されており、SUBARUも地域の一員として協賛しています。今回は新型コロナウイルス感染症対策徹底のもと、プロのオーケストラによる迫力ある素敵な演奏を178人のお客様にお楽しみいただきました。



クリスマスコンサートでの演奏

スポーツ・文化〈海外〉

■ 野外映画鑑賞イベントの開催 (Subaru Canada, Inc.)

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



ドライブインの映画鑑賞

新型コロナウイルス感染症への対応〈国内〉

■ 飛沫感染対策車両の寄贈

SUBARUでは、新型コロナウイルス感染者の搬送用車両を技術本部が開発し、2020年9月、太田記念病院へ寄贈しました。搬送用車両は、運転席と後部座席を透明の特殊フィルムで仕切り、常時運転席側を加圧することで後部座席の感染者からの二次感染を防止し、安心して患者を搬送できる工夫をしました。

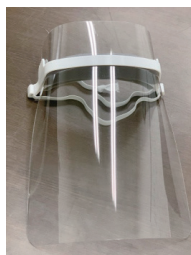


輸送型車両「フォレスター」

■ 医療用フェイスシールドの生産・贈呈 (群馬製作所、東京事業所)

SUBARUでは、お取引先企業とも協力して、医療用フェイスシールドを延べ約500人で13,600個生産しました。

できあがった製品は、SUBARUの拠点のある、群馬県、栃木県、愛知県、東京都、北海道の医療機関の他、地域によっては教育委員会にも届けられ、医療や教育の現場で活用いただいています。



医療用フェイスシールド

■ 消毒スタンド寄贈とボランティア活動で愛知県半田市へ貢献 (半田工場)

社内で使用している棚や台車のアルミ製部材を用いて足踏み式消毒スタンドを制作し、100台を事業所を置く半田市へ寄贈しました。寄贈された消毒スタンドは市内の病院、市役所、幼稚園、学校をはじめ、主要な公共施設に設置されています。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の状況下における地域貢献を半田市と協議を重ね、市内の12の小学校と6の幼稚園で、側溝清掃、樹木の選定、遊具や正門のペンキ塗りなどを行いました。



消毒スタンドの寄贈



清掃活動へのお礼のお手紙

■ 運動部がトレーニング動画を配信

2020年5月にYouTubeのSUBARU公式チャンネル内で、運動部による動画を公開しました。自宅で過ごすことが多くなり、運動不足を感じている方に向けて自宅で気軽に取り入れられる運動を紹介しています。

陸上競技部はエクササイズ編とストレッチ編、硬式野球部はエクササイズに加え、守備キャッチボールのポイントなどを公開しています。外出自粛が続く中でも多くの方々に元気に楽しく心身と



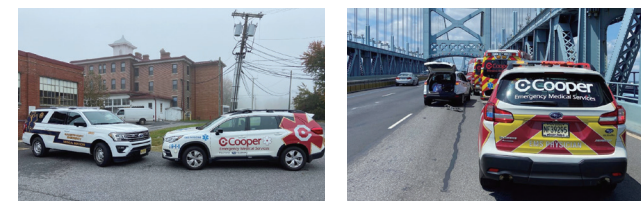
YouTube動画

もに健康でいられるようにと願いを込めて作成しました。

新型コロナウイルス感染症への対応〈海外〉

■ 地域の大学病院への車両贈呈 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、地域の大学病院へアセントを贈呈しました。大学病院へは年間約4万件以上の救急医療サービスの要請があり、新型コロナウイルス感染症拡大によるさらなる件数増加が予想されています。アセントは、救急医療サービスの補助車両として使用されています。



寄付した車両

寄付・ボランティア活動、その他〈国内〉

■ 従業員参加型寄付制度

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

また2020年度から災害発生時の寄付について福利厚生メニューを活用した寄付方法に加え、「SUBARU専用WEB募金箱」を初めて設置し、従業員参画メニューを拡充しました。



金色有功章

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

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

■ 東日本復興応援販売会（本社）

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

2020年度は、対面での販売会形式を中止し、購入商品を事前に申し込む通信販売形式に変更して開催しました。世の中の状況に合わせて開催方法を変えながら、引き続き復興応援に取り組みます。



当社会議室での販売会の様子（2019年度）

■ 商品化権を活用したチャリティーバザーの実施による、慈善団体への寄付

知的財産部では、2014年より地域イベントや社内のバザーにて商品化権を活用したチャリティーバザーを実施しています。SUBARUのミニカーなどを販売するメーカーより受領したサンプル品をチャリティーバザーにて販売し、その売上金を交通遺児支援団体に寄付しています。2020年度は地域イベントの中止とともにバザーは中止となりましたが、今後も継続的に支援を続けていきます。



社内バザー（2016年度）

寄付・ボランティア活動、その他〈海外〉

■ 献血活動（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) は、1991年から毎年2回の献血活動を行っています。2020年は6月と12月に実施し、約750人が参加しました。30年間でSIAはインディアナ州内80か所以上の病院へ、約15,000件の献血を行いました。この功績に対し、献血センターより表彰を受けました。



献血を行う従業員

■ 山岳地域など貧困地区へのリサイクル衣服寄付（Subaru of China, Ltd.）

Subaru of China, Ltd. (SOC) は、労働組合主催で、山岳地域など貧困地区の方々に対して家で不要になった衣服を回収し寄付する活動を実施しました。SOC社員23人から合計436点の衣服を回収して寄付しました。



寄付証明書



衣服の寄付を行う従業員

■ デトロイト日本商工会への寄付

（Subaru Research & Development, Inc.）

Subaru Research & Development, Inc.は、ミシガン州の日本企業団体 デトロイト日本商工会（JBSD）へ寄付を行いました。寄付金は、奨学金や文化活動へ使われています。例年、年4回寄付の機会がありますが、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大による活動自粛により3回の寄付となりました。