



サステナビリティWebサイト2024

目次

3 CEO サステナビリティメッセージ

5 SUBARU グループのサステナビリティ

6 ありたい姿・方針

8 SUBARU グループのサステナビリティについて

9 サステナビリティ推進体制

11 ステークホルダー・エンゲージメント

14 サステナビリティ重点6領域

18 環境

19 環境マネジメント

32 気候変動の抑制

54 Circular Economy（循環環境）の実現

67 自然との共生

74 水資源

78 汚染の予防

82 2023年度工場・事業所の実績

94 社会

- 95 人権尊重
- 103 品質：自動車事業
- 108 品質：航空宇宙事業
- 112 安全なクルマづくり
- 125 人財
- 153 お客様
- 160 CSR 調達
- 167 社会貢献

181 ガバナンス

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

214 付録

- 215 会社概要
- 221 社外からの評価
- 222 編集方針

224 GRI 内容索引／TCFD 対照表

- 225 GRI 内容索引
- 232 TCFD 対照表

CEOサステナビリティメッセージ



SUBARUの強みや価値を活かしてSUBARUグループと社会の持続可能性の実現を目指す

2023年度の世界情勢は、ロシア・ウクライナ情勢をめぐる混乱の長期化や中東での紛争勃発に加え、物価上昇を受けた利上げなどに伴う景気の先行き不透明な状況が続きました。一方で、日本国内においては新型コロナウイルスの感染法上の5類移行による各種制限の緩和に伴い、需要と供給両面において回復基調となりました。

このような経営環境の中、ありたい姿である「笑顔をつくる会社」に向けて、提供価値である「安心と愉しさ」の追求と“お客様第一”を基軸に「存在感と魅力ある企業」を目指しています。2023年8月に発表した「新経営体制における方針」のもと、「モノづくり革新」と「価値づくり」において世界最先端を目指すべく各取り組みを強力に推進し、非連続かつ従来以上の急速な変化の中においても「柔軟性と拡張性」の観点を念頭に置き、ありたい姿の実現を目指します。

また、前中期経営ビジョン「STEP」で掲げた「個性を磨き上げ、お客様にとってDifferentな存在になる」「お客様一人一人が主役の、心に響く事業活動を展開する」「多様化する社会ニーズに貢献し、企業としての社会的責任を果たす」という3つの目指す方向性は変わりません。今後、SUBARUでは企業の社会的責任だけでなく、SUBARUの強みや価値を活かした形で社会の期待に応え、SUBARUグループの持続可能性と社会の持続可能性を追求していきます。

「笑顔をつくる会社」の実現に向けたマネジメントの強化と人権リスクへの対応

SUBARUグループの持続可能性を高め持続可能な社会の実現に向けた事業が、順調に遂行しているかどうかをしっかりと見ていく必要があります。そのために、代表取締役社長を委員長とし、全執行役員がメンバーとして加わるサステナビリティ委員会にて、サステナビリティにおける戦略や方針、取り組みなどを議論するとともに、その内容を取締役会で付議・報告しています。また、具体的な取り組みに関しては、投資家の声やESG評価機関からの指摘事項も踏まえて検討し、各事業の執行会議や取締役会によるマネジメントのもと事業を遂行しています。

また、SUBARUグループでは「一人ひとりの人権と個性を尊重」することを重要な経営課題と捉え、「人権方針」を2020年4月に制定し、人権尊重の取り組みを推進してきました。この方針をもとにビジネス上の人権リスクを特定し、その対応策を策定する「人権デュー・ディリジェンス」を2020年度から2021年度にかけて人事・調達領域にて実施しました。2022年度以降は対応策を確実に実行するフェーズに移行し、SUBARUだけでなくお取引先様と共に様々な対応策を進めています。

今後も、サプライチェーンも含めたビジネスパートナーやその他の関係者と共に人権を尊重した活動を実践し、様々なステークホルダーの「笑顔」をつくっていきます。

サステナビリティ重点6領域へ発展させ、SUBARUグループと社会の持続可能性にさらに貢献

SUBARUグループはこれまで、「CSR重点6領域」を定めて取り組みを推進してきました。これからは、社会環境やサステナビリティに関する考え方の趨勢を捉え、この「CSR重点6領域」を「サステナビリティ重点6領域」として発展させることで、CSR視点だけではなくSUBARUの価値や強みを一層活かした形でSUBARUグループと社会の持続可能性にさらに貢献します。具体的には「人を中心とした自動車文化」を「人を中心としたモビリティ文化」に、「ダイバーシティ」を「ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン（DE&I）」に変更します。各領域の取り組みとマネジメントを一層深化させていくべく引き続き議論を進めており、長期視点も取り入れたより適切な形でのアプローチを行うことで、さらなる社会価値・経済価値の創出を目指します。

各領域の2023年度の取り組みのうち、「安心」については、「品質改革」をSUBARUが持続的に成長していくうえで根底にあるものと位置付け、取り組みを継続しています。また、この「安心」について、リアルワールドでのより複雑かつ予測困難な状況下での安全性を高めるべく、今後はビジネスパートナーとの協業を強化していきます。例えば、安全機能アイサイトにおいては、米国AMD社との協業によりステレオカメラの認識処理とAI推論処理を融合し、緊急時に最適な判断結果を出力可能なSoC※の最適化を目指します。このように今後もお客様により「安心」して使っていただける商品を提供し、「2030年死亡交通事故ゼロ」の実現に向けた取り組みを加速します。

そして、お客様が「安心」して使っていただける商品を生み出すためには、従業員やその家族、SUBARUグループに関わるすべての人が「安心」して働くことのできるよう、物心両面において安全衛生を推進する必要があると強く認識しています。今後も、より良い職場環境の整備に取り組んでいきます。

※ システム・オン・チップ。一つの半導体チップに複数の機能を持たせること。

2023年のCEO就任以降、人財がすべての基盤であることを言い続けてきました。なかでも、「DE&I」に関しては、SUBARUグループにおけるイノベーションを起こすために重要と考えており、その一環として、特に女性活躍推進にはこの一年間非常に力を入れて取り組んできました。

「2025年までに女性管理職数を2021年時点の2倍以上」という目標に向けて、管理職を目指す女性従業員を対象とした各種研修や女性役員との対話会、女性活躍推進に関する従業員へのメッセージを発信することで、2024年4月時点での女性管理職数は2021年の1.8倍に増加しました。今後は女性従業員だけでなく、外国籍従業員や障がいを持つ従業員なども含めた様々な従業員が活躍できる環境づくりを行います。また、同質化した組織に変化は生まれにくいため、従業員一人ひとりの個性や強みを活かすことであらわるイノベーションを起こします。その結果として、お客様に「笑顔」をつくるDifferentな商品を届け続けます。

「環境」については、SUBARUの事業フィールドである「大地と空と自然」が広がる地球環境保護を重要なテーマと捉えています。脱炭素社会に貢献するため2023年には、商品（スコープ3）に関する中間目標を「2030年に全販売台数の50%をBEVにすることを目指す」、工場・オフィスなど（スコープ1および2）の中間目標を「2035年度に2016年度比60%削減」に引き上げました。

また、先行きを見通すことの難しい時代におけるリスク軽減や、開発および生産領域の「柔軟性」を確保するため、BEVの共同開発・相互生産・相互供給といったトヨタ自動車株式会社（以下、トヨタ）とのアライアンスを強化していきます。具体的には、2026年末までにラインアップする4車種のBEVについては、トヨタとの共同開発とし、両社の知見を持ち寄りながら開発を進めています。また、ガソリンエンジン車とBEVの混流生産の開始を矢島工場にて計画しており、ここで生産するBEVはトヨタにも供給し、トヨタの米国工場で生産されるBEVはSUBARUにも供給予定です。加えて、2027年以降に大泉工場にBEV専用ラインの新設を計画するなど、様々な取り組みを進めます。

今後もBEVの普及の加減速や市場の動向にあわせ、フレキシブルな対応ができるよう準備を進めていき、脱炭素社会に貢献していきます。

コミュニティによる共感から「笑顔」の連鎖を生み出す

SUBARUは決して規模は大きくありませんが、同業他社にはないDifferentな商品を軸として、お客様やコミュニティとの強い関係性を生み出していることが強みです。今後はその強みを活かして、お客様や販売特約店とタッグを組んでコミュニティによるさらなる共感を生み出し、地域社会の課題解決に寄与していくことを目指します。社内ではその機運も高まりを見せており、自らがリードしてその「うねり」を生み出していきたいと考えています。お客様の人生の節目々々にSUBARUがあって、そのお客様を「笑顔」にしたい。また、その商品をつくる従業員も「笑顔」になり、SUBARUの取り組みに共感してくださるコミュニティやお取引先様なども「笑顔」になるというように、「笑顔」が連鎖していくことを期待しています。

私は、社長に就任してからこの1年間で、「答えは『現場』にある」ことを改めて実感しました。工場や販売特約店の従業員だけでなく、投資家などのステークホルダーの皆さまとの対話の場も「現場」だと考えています。今後も皆さまとのコミュニケーションをしっかりと取っていきながら、これまで以上にすべてのステークホルダーの皆さまに寄り添うSUBARUを目指していきます。

代表取締役社長 CEO

大崎 篤



SUBARU グループのサステナビリティ

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

ありたい姿・方針

SUBARUのありたい姿へ～笑顔をつくる会社～

SUBARUは、2021年5月に、従来、複数存在していた企業指針などを以下の3つに整理しました。



経営理念は、「“お客様第一”を基軸に『存在感と魅力ある企業』を目指す」です。SUBARUが、お客様に提供する価値は、「安心と愉しさ」です。これも上記の経営理念と同時期に定めたものですが、時代や外部環境の変化に左右されない「SUBARUらしさ」を深化させ、SUBARUブランドをさらに高めていくためには必須の提供価値と認識しています。ありたい姿は「笑顔をつくる会社」です。これは2017年に株式会社SUBARUに社名変更した際に定めたものですが、SUBARUのお客様の振る舞いから教えられたこともあります。これらに基づいて、SUBARUを自動車事業と航空宇宙事業における魅力あるグローバルブランドへ持続的に成長させるとともに、すべてのステークホルダーの皆様に事業活動へ共感いただくことを通じて、SUBARUグループの持続的な成長と愉しく持続可能な社会の実現を目指していきます。

SUBARUグローバルサステナビリティ方針

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

本方針は、株式会社SUBARUおよびすべての子会社に適用されるものです。

SUBARUグローバルサステナビリティ方針

私たちSUBARUグループは、人・社会・環境の調和を目指し、

1. 事業を通じて、地球環境の保護を含む様々な社会課題の解決と、持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 高品質と個性を大切にし、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。

| ありたい姿・方針 | SUBARUグループのサステナビリティについて | サステナビリティ推進体制 | ステークホルダー・エンゲージメント | サステナビリティ重点6領域 |

SUBARUグループのサステナビリティについて

SUBARUグループのサステナビリティについて

私たちは、「笑顔をつくる会社」をありたい姿として掲げています。その実現に向け、サステナビリティ重点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のもと、グループ・グローバルで意思を共有しながらサステナビリティを推進しています。従業員一人ひとりが成長の原動力となるべく、人財への投資を行うことで「個の成長」を「組織の成長」へつなげ、提供価値である「安心と愉しさ」をさらに進化させ、お客様との関係を深めています。そして、SUBARUグループの持続的な成長と愉しく持続可能な社会の実現の両立を図っていきます。



- > SUBARUらしさ
- > 新経営体制における方針
- > サステナビリティ重点6領域
- > 社会>人財>人的資本の考え方

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進体制

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

SUBARUグループとして、国内、海外各拠点と連携しながらグループが一体となってサステナビリティ実現に向けた取り組みを包括的に推進し、関係する委員会や部門のPDCAの状況をモニタリングしています。また、その内容は取締役会で付議・報告しています。なお、国内グループ会社や国内販売特約店との連携においては、各社で任命されたサステナビリティ推進責任者や関係部署と情報共有を行いつつ進めています。

グループにおいて実施している様々な活動は、「サステナビリティ」Webサイト、「統合レポート」「デジタル社内報」などを通じて適正に発信・開示し、SUBARUグループのサステナビリティの取り組みのさらなる充実につなげています。

サステナビリティ委員会関連組織

環境委員会

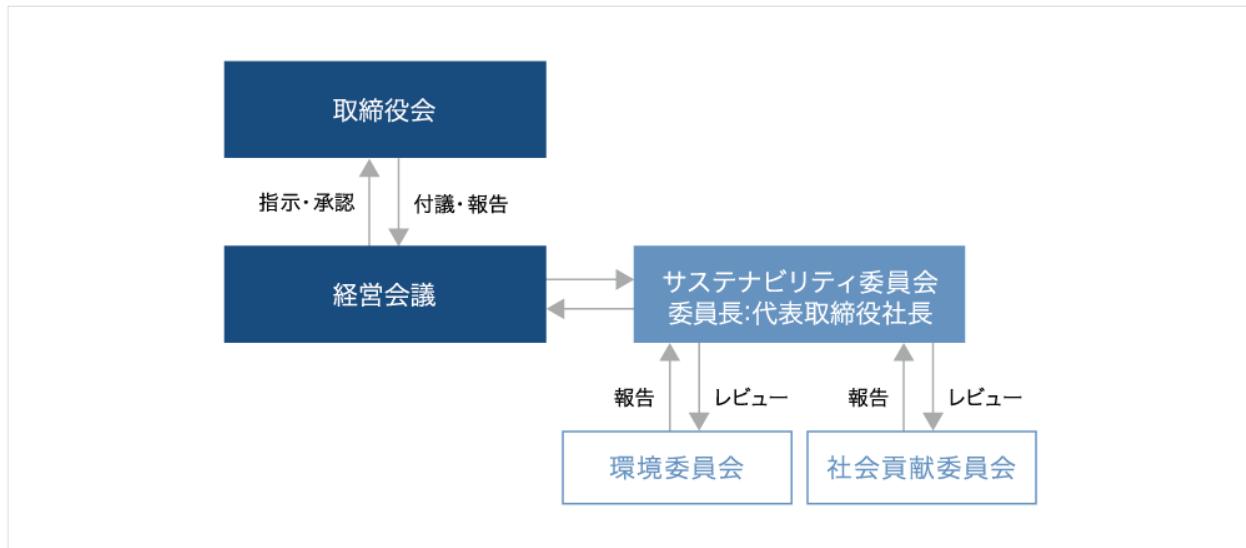
SUBARUグループにおける環境戦略や環境方針の策定、環境目標の実現に向けた取り組みの評価や議論などを行うために環境委員会を設置し、原則として年1回以上定期的にレビューを実施しています。委員会で行われた議論などの内容は、サステナビリティ委員会へ報告され、重要な問題は経営会議および取締役会へ付議・報告しています。

› 環境 > 環境マネジメント > 体制・マネジメント

社会貢献委員会

社会貢献をSUBARUグループの企業風土として根付かせ、ステークホルダーに信頼される企業となることをを目指し、社会貢献活動を推進していくために社会貢献委員会を設置し、年2回開催しています。委員会で行われた議論などの内容は、サステナビリティ委員会へ報告され、重要な問題は経営会議および取締役会へ付議・報告しています。

› 社会 > 社会貢献 > 体制・マネジメント



サステナビリティ浸透への取り組み

グループ全体で理解浸透を推進

SUBARUグループでは、一人ひとりがサステナビリティへの理解を深め、その取り組みをさらに推進していくことを目的として、様々な理解促進策を実施しています。SUBARU経営層への教育機会の提供はもちろんのこと、新任管理職、新任係長、新入社員を対象にした階層別研修などを行っています。また、2020年度以降は会議などを通じて、SUBARUの考え方を共有することで、国内外のグループ会社に理解促進策の実施範囲を広げています。2023年度も国内グループ会社と国内販売特約店に対してSUBARUの理解促進ツールを共有し、さらなる理解浸透を図っています。

2023年度の取り組み

対象	内容
SUBARU	<ul style="list-style-type: none"> 役員向けに統合思考経営とサステナビリティ関連動向についての勉強会や、サステナビリティ関連のイニシアチブに関する説明会を実施 新入社員研修や新任係長、新任管理職向けの階層別研修 全管理職と本社従業員向けに、EラーニングなどのSUBARUグループのサステナビリティについての理解促進ツールを活用
国内グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> SUBARUで実施したEラーニング資料などの理解促進ツールを活用
国内販売特約店	<ul style="list-style-type: none"> SUBARUで実施したEラーニングを活用
海外グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> 各社の状況に応じてサステナビリティの取り組みを推進

VOICE

サステナビリティについてのEラーニングを受講した従業員の声

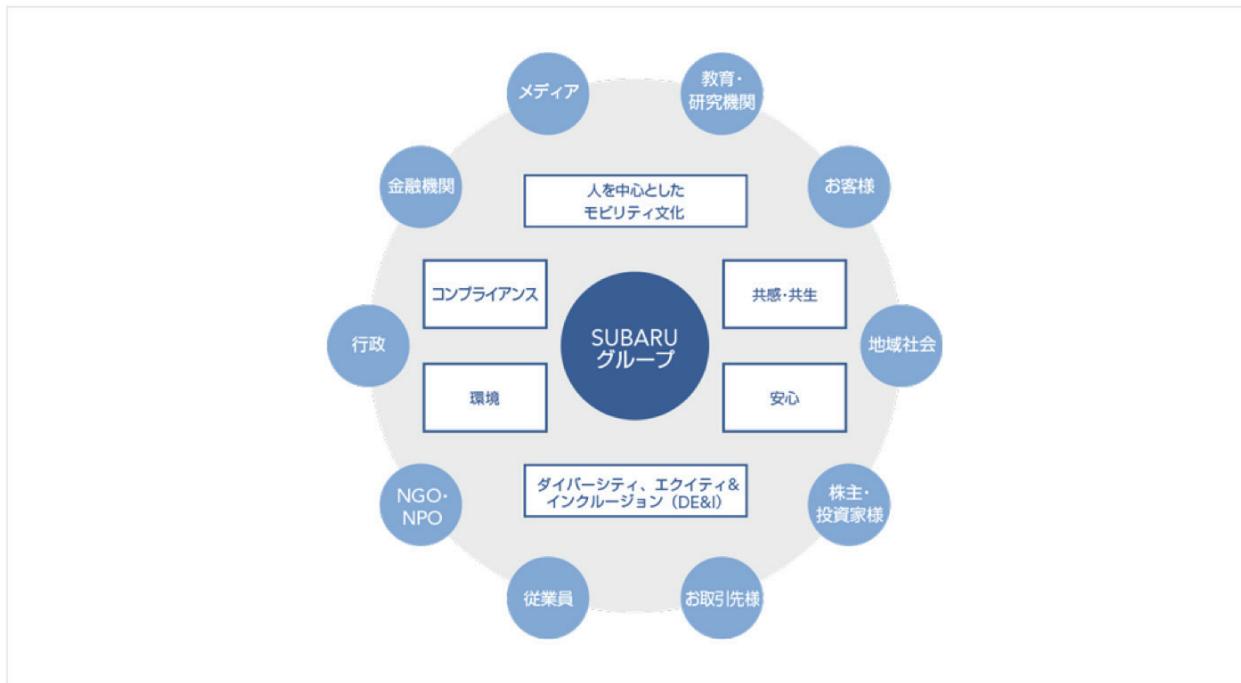
- 企業も個人も関係なくSDGsを進めようとしている中で、自業務に考え方を入れて進めていくようにしないといけない。
- 自業務ではカーボンニュートラルや環境課題に向けた企画、アイディアを意識していくことでSDGsに貢献できると考える。また、自部署の設備計画においてはジェンダーレスのトイレ等も計画しているので実行を進めていきたい。
- 当社の自動車事業の持続的な成長のためにも、人を中心とした自動車文化やステークホルダーからの共感や共生は欠かせないものだと感じた。
- 人を中心とした自動車文化や共感・共生について概念は理解出来たとが、実際に自身として実行するイメージがうまく湧かなかつた。
- 安心に関して、開発の中でしっかり品質を重視して取組むことが大切で、それがお客様の安全・安心につながることだと再認識できた。
- 安心についての説明は理解できたが、実際の社内では管理者をはじめとして従業員の安心に関する行動がまだまだだと感じる。
- 環境や保全のために、サステナブルに行っている活動を意識し、自信をもって取り組みたい。また改善するべきことに対しては謙虚に向き合いたい。
- 一人ひとりが会社の代表であることをしっかり意識し、誠実に企業活動を行うことがコンプライアンスの要諦であることが良く理解できた。

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー・エンゲージメント

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

SUBARUグループのステークホルダーとサステナビリティ重点6領域の関係



SUBARUグループのステークホルダーとのコミュニケーション方法

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

※ 一部、2023年度に実施していない活動も含む。

ステークホルダー・エンゲージメント事例

ステークホルダー・エンゲージメント事例

お客様

SUBARUグループは「お客様第一」を基軸として、すべての事業活動に取り組んでいます。「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、お客様の声を商品・サービスに反映させる活動を推進しています。



お客様向け広報誌
『カートピア (cartopia)』

地域社会

SUBARUは、事業所を置く地域の方々とコミュニケーションを図り、各地域の発展や信頼関係づくりに努めています。群馬県太田市においては、SUBARUとお取引先様、そして太田市をはじめとする周辺地域にお住まいの皆様と一つの輪になって「地域の発展と住み良い街づくり」を目指し、スバル地区交流会を1995年に発足し、ボランティア活動、文化活動、教育活動、市民生活活動に取り組んできました。また、その他のSUBARUが事業所を置く地域においても、交流会やイベントなどを実施しています。今後も、時代のニーズに呼応するため「社会貢献重点取り組み4分野」を柱に活動を推進し、より地域に密着した活動の展開を進めています。



東京事業所
スバルモノづくり教室の開催

株主様

SUBARUは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく、株主・投資家の皆様と建設的な対話を行い、長期的な信頼関係の構築に努めています。CEO・CFO（最高財務責任者）による決算説明会や海外ロードショーの実施をはじめ、経営陣による事業・技術説明会を行うなど積極的な対話の実行により相互理解を深めるとともに、株主・投資家の皆様との対話内容や指摘事項を取締役会や関係部門へ定期的に報告し、さらなる開示や対話の充実などに繋げています。2023年度はSUBARUの事業方針・内容や日頃の生産活動に対するご理解をより深めていただくことを目的として、個人の株主様向けに「工場視察会」を開催いたしました。「工場視察会」では生産現場をご確認とあわせて役員が参加する質疑応答の場を設けており、いただいたご意見・ご感想などは、経営層をはじめ社内関係者に共有し、事業活動・IR活動に活かしています。

販売特約店

販売特約店と共に一体感を持ってSUBARUブランドを支えていくことを目的に、国内外の販売特約店に向けて、様々な取り組みを実施しています。

特に、品質においては、SUBARUグループとして品質最優先の考えを着実に実行するために、日ごろから直接お客様と接している世界各地の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1~2回の主要特約店サービス会議ならびにCIS、中欧、北欧、南欧、オセアニア、中南米地域で開催されるブロック会議などを通し、お客様にご迷惑をおかけする品質問題の最適な対応方法などについて販売特約店の意見を取り入れながら決定しています。

また、SUBARUは、社会への貢献を通じ、共感・共生の環を広げる活動として、販売特約店と共に「一つのいのちプロジェクト」に取り組んでいます。このプロジェクトは、航空機メーカーのDNAを持ち「人を中心としたモノづくり」のなかで安全を最優先に考え、「いのちを守る」ことを大切にしてきたSUBARUの想いを軸に、お客様や地域社会と共にを行う活動として取り組みを広げています。

[› 一つのいのちプロジェクト ☐](#)



販売特約店との会議の様子

従業員

SUBARUでは、会社の方針や取り組みなどの情報共有をはじめ、従業員のモチベーション向上やコミュニケーション促進を目的に、社内報を発行しています。2022年度からは、情報発信のリアルタイム化や動画といったコンテンツの充実を図るために、デジタル社内報の「SUBAROOM」へ移行しました。従業員個人のパソコンやスマートフォンからもアクセス可能なため、より気軽に読める社内報として今後もタイムリーな情報発信を行っていきます。

また、2019年度から継続している役員講話リレーに加え、中堅社員を読者層に想定した部長リレーエッセイを開始し、「SUBAROOM」でも引き続き掲載しています。さらに、インターネット上に「SUBARUコミュニケーションパーク」を開設し、様々な立場の従業員と相互にコミュニケーションを図る場を設けています。

グループ会社や国内販売特約店の従業員に対してもSUBARUの方向性を広く伝えることなどを目的に、2023年1月に「SUBAROOM MAGAZINE」の冊子を創刊しました。



デジタル社内報「SUBAROOM」

サステナビリティ重点6領域

サステナビリティ重点6領域

サステナビリティ重点6領域特定プロセス

SUBARUグループは、これまで、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」を定めて、取り組みを推進してきました。

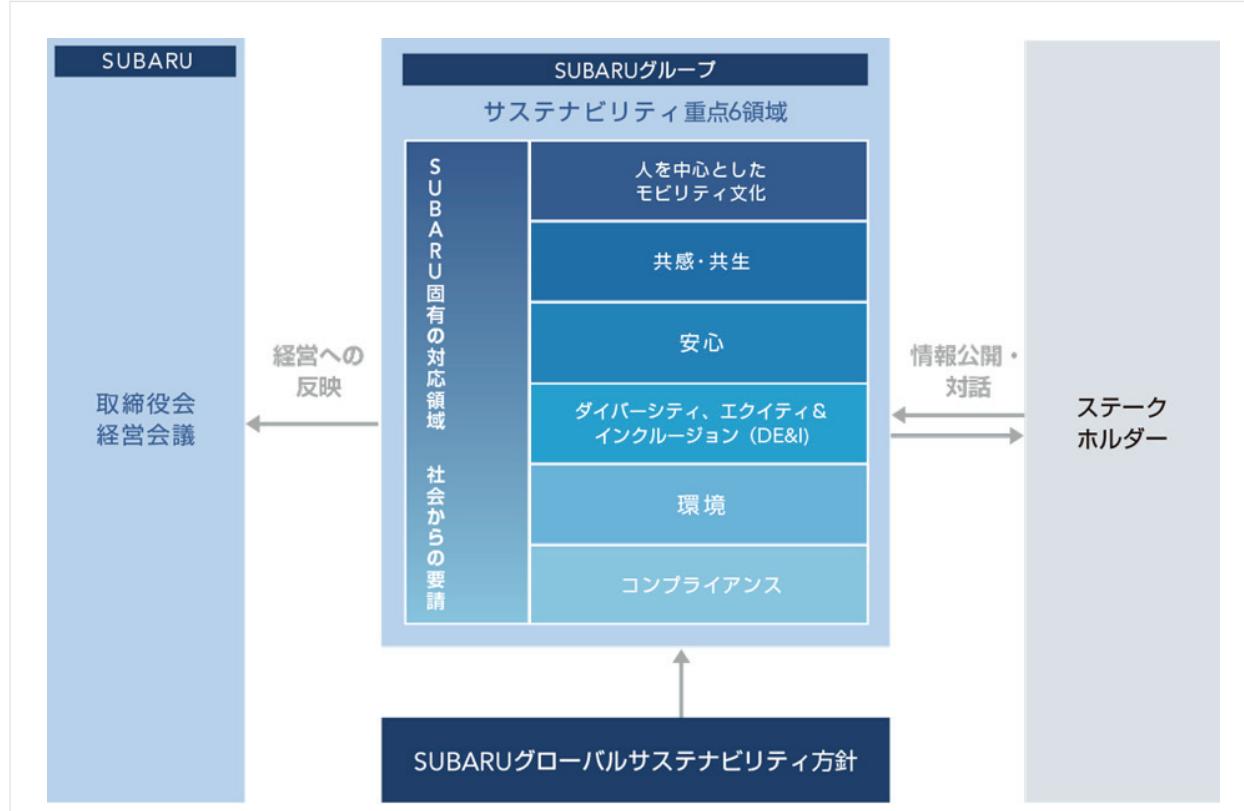
重点領域の選定にあたっては、まず重点項目として社会的要請の高い41項目を抽出したうえで、北米や国内の有識者・投資家にアンケートを実施しました。それらの回答・意見を踏まえ、「事業の強みを活かして社会に貢献する領域」と「社会の要請に応える領域」の2つの視点から評価・検討しました。その結果、事業の強みを活かして社会に貢献する領域として、「人を中心とした自動車文化」「共感・共生」「安心」「ダイバーシティ」の4つを、社会の要請に応える領域として、「安心」「ダイバーシティ」「環境」「コンプライアンス」の4つを選定しました。

これからは、社会環境やサステナビリティに関する考え方の変化の趨勢を捉え、CSR視点だけではなくSUBARUの価値や強みを一層活かした形で社会とSUBARUグループの持続可能性に寄与するために、このCSR重点6領域を「サステナビリティ重点6領域」として発展させます。具体的には「人を中心とした自動車文化」を「人を中心としたモビリティ文化」に、「ダイバーシティ」を「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）」に変更します。「人を中心としたモビリティ文化」は航空宇宙事業も含めたSUBARUグループとしての商品の多様性を表現すると同時に、時代の変遷に応じながらSUBARUのDNAに基づいた移動手段を提供し、他社とは異なる存在感と魅力ある企業を目指します。また、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）」は誰しもが持ち合わせる多様な個性を活かし最大限に発揮できる組織づくりや働きやすい職場環境の整備を進め、全員が公平に機会を得られるエクイティの環境があることでイノベーションが創出され、多様な個が一丸となりSUBARU独自の持続的な価値創造を実現していきます。

現在、社内ではその取り組みとマネジメントを一層深化させるための議論を進めていますが、長期視点も取り入れたより適切な形でのアプローチを行うことで、さらなる社会価値・経済価値の創出を目指します。

SUBARUグループでは、SUBARUグローバルサステナビリティ方針を軸にグループ・グローバルの全従業員でサステナビリティに関する意思を共有し、このサステナビリティ重点6領域をベースとした取り組みを通じて、「笑顔をつくる会社」に向けて、価値創造を追求していきます。

サステナビリティ重点6領域の経営への反映



サステナビリティ重点6領域の取り組みとSDGs

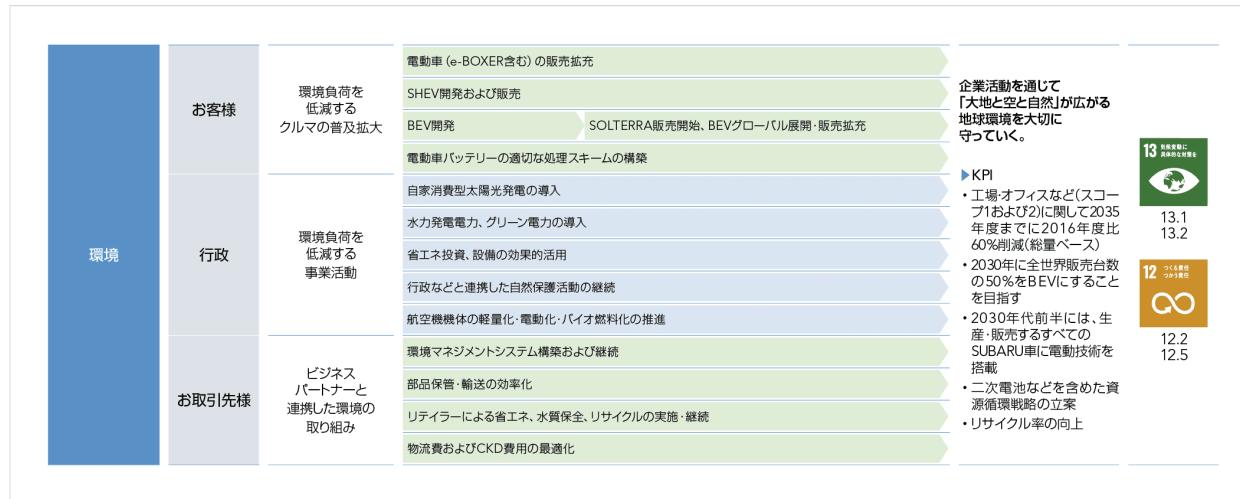
SUBARUグループは、企業としての社会的責任を果たすことで社会から信頼される企業となり、持続的な成長を目指すとともに、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。2030年に向けた持続可能な未来を実現するための開発目標SDGs（Sustainable Development Goals）においては、事業の強みを活かして社会に貢献する領域と社会の要請に応える領域から構成されるSUBARUグループのサステナビリティ重点6領域について「2025年のありたい姿」を明確にすることで各領域の取り組みを一層強化し、SDGsの達成に積極的に貢献していきます。具体的には、「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す※」という目標を掲げているSUBARUグループの取り組みは、SDGsの目標3のターゲット3.6「2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる」の達成に寄与すると考えています。SUBARUグループは、今後も、事業の強みを活かしつつ社会の要請に応えながら、SUBARUグループならではの価値創造を追求していくことで、SDGsの達成に貢献していきます。

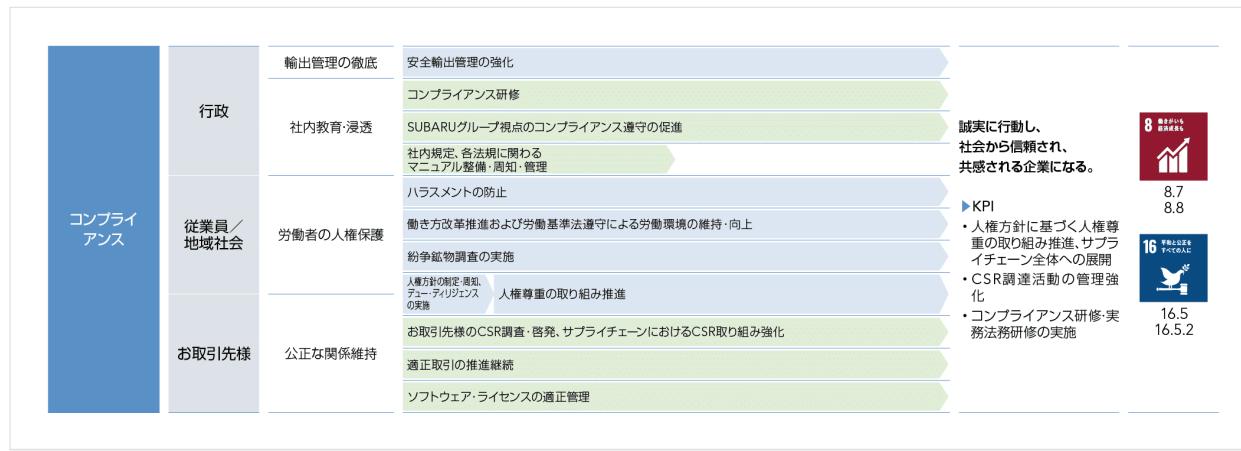
※ SUBARU車乗車中の死亡事故およびSUBARU車との衝突による歩行者・自転車等の死亡事故ゼロを目指す。

サステナビリティ重点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					ありたい姿/KPI 2025~2030年度 サステナビリティ重点6領域	貢献する SDGs	
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		
人を中心としたモビリティ文化	お客様	クルマを操る愉しさ	スマートグローバルプラットフォームの進化と、知能化技術との融合(Skilled Driver*)のような安心で楽しい走りの実現）※ Skilled Driver 熟練した腕の良いドライバー。						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  9.1
		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							
		ブランドイメージの向上	高機能付加価値用品の拡大							
		新しいモビリティの提案	ブランド戦略の推進（愛されるSUBARUになる／More than a Car Company）							
		多様な商品の提供	市場特性にあったマーケティング活動の推進							
		地域社会	モータースポーツの推進と啓発活動の継続							
共感・共生	お客様	デジタルを活用したお客様とのつながり強化	SUBARUのアソシテイブであるDynamic X Soldをより「人間」なデザイン表記に進化	「Earth-tainment 共に地球を愉しむ」のビジョンを掲げ、お客様の共感を軸に「体験をデザインする」					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（マイスリレ、次期システム、テレマティクス）	11  11.2
		ロイヤルティの向上	SUBARUらしい「xsold」と「人間」なデザイン表記に進化							
		新しい整備体制づくり	EV整備体制の準備・確立	EV普及に向けた整備体制の充実						
		お取引先様との共存共榮	EV普及に向けた整備体制の充実	IT、DX活用による効率的な車両整備						
		従業員	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							
		地域社会	SUBARUグループのテレワーク環境の充実・強化	労働安全活動の取り組み強化、工場環境整備の促進	生き活きと働く職場環境づくり、従業員からも愛されるブランドへの昇華					

共感・共生	お客様	デジタルを活用したお客様とのつながり強化	デジタルを活用したお客様とのつながり強化					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（マイスリレ、次期システム、テレマティクス）	11  11.2
		ロイヤルティの向上	ロイヤルティの向上						
		新しい整備体制づくり	豊かな暮らしに貢献する商品・サービスの提供						
		お取引先様との共存共榮	EV整備体制の準備・確立	EV普及に向けた整備体制の充実					
		従業員	IT、DX活用による効率的な車両整備						
地域社会	お取引先様	お取引先様との共存共榮	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					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（マイスリレ、次期システム、テレマティクス）	17  17.16
		安⼼して働ける環境づくり	SUBARUグループのテレワーク環境の充実・強化	労働安全活動の取り組み強化、工場環境整備の促進	生き活きと働く職場環境づくり、従業員からも愛されるブランドへの昇華				
		地域とのつながりの活性化	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	地域交流活動、パートナーシップ活動の強化				







環境

- 19 環境マネジメント
- 32 気候変動の抑制
- 54 Circular Economy（循環環境）の実現
- 67 自然との共生
- 74 水資源
- 78 汚染の予防
- 82 2023年度工場・事業所の実績

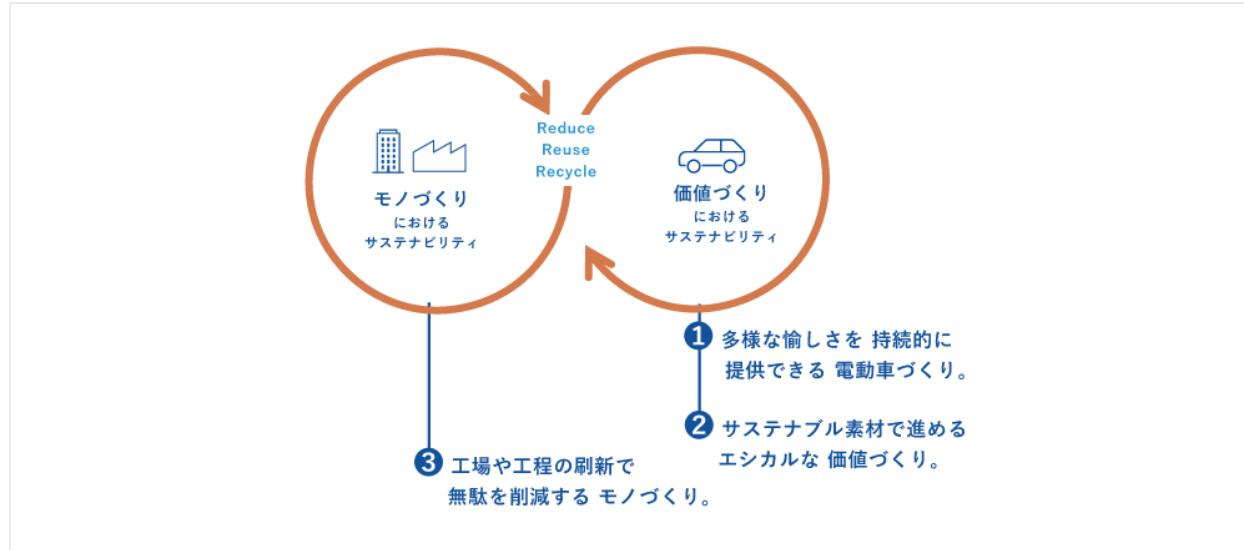
環境マネジメント

考え方・方針

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。SUBARUグループは、先進の技術で環境に貢献できる商品を開発するとともに、自然との共生を目指して環境に取り組みます。また、SUBARUグループは、サステナビリティ重点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「環境」のなかで重視すべき環境課題として、「気候変動の抑制」、「Circular Economy（循環経済）の実現」、「自然との共生」の3つを掲げ、これらの環境課題に取り組むことで、最終的に自然界への環境負荷を実質ゼロとし、さらにポジティブなインパクトを与えていくことを目指します。

SUBARUは、これまで実現してきた「安心と偷しさ」の価値に加え、サステナブル素材の活用による新たな魅力づくりを検討するとともに、無駄を削減するモノづくり改革を進め、持続可能な「モノづくり革新」と「価値づくり」に取り組みます。



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SUBARUの未来への持続性を可能とする最重要テーマとして考え、すべての企業活動において取り組んでいきます。

1. 先進の技術で環境に貢献できる商品を開発、社会に提供

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

2. 自然との共生を目指した取り組みに注力

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

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およ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。

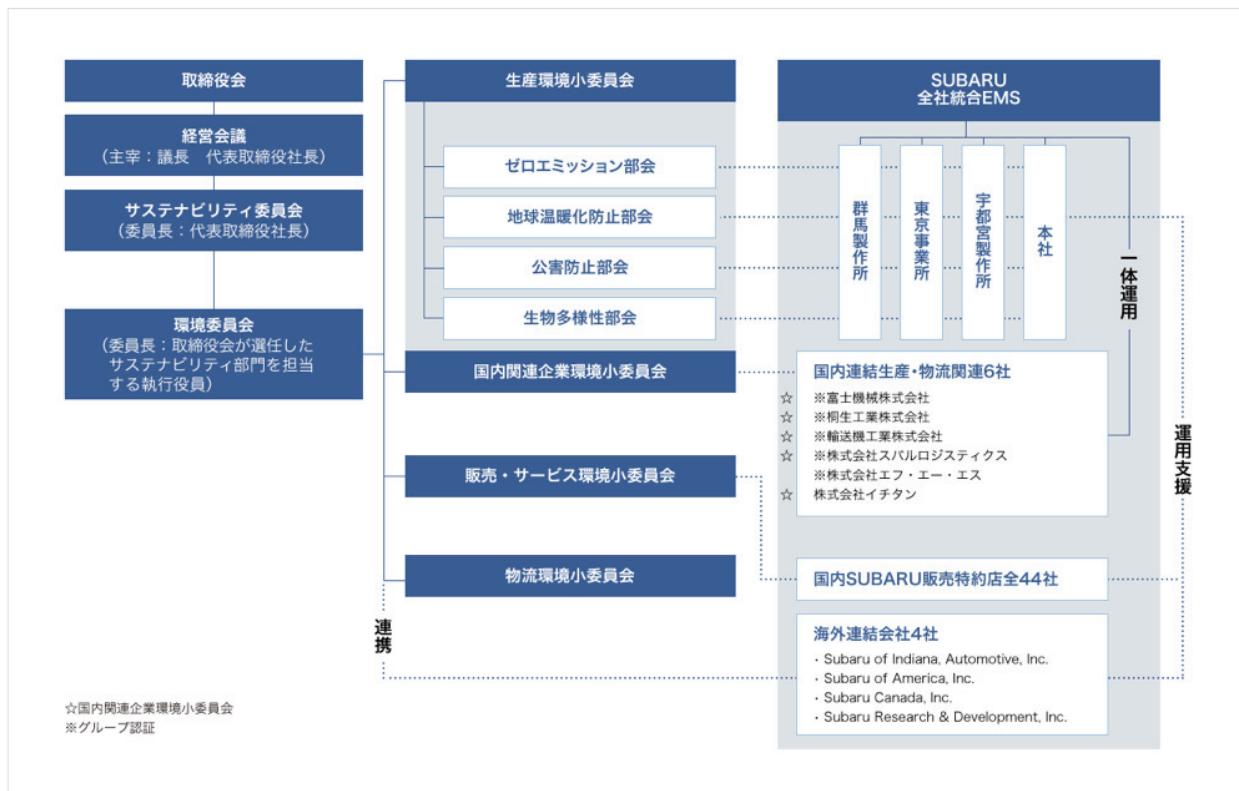
体制・マネジメント

環境マネジメント体制

SUBARUでは、全社統合環境マネジメントシステム（EMS）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。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。

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

また、環境委員会の下部組織として4つの小委員会を設け、これらの委員会に主要なグループ会社も参画することで、SUBARUグループの環境管理体制を整備しています。



環境リスクマネジメント体制

SUBARUは、関係部署および国内グループ会社の環境法令の担当者と共に、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、環境汚染の拡大が生じないように努めています。

実施している環境監査

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

環境関連事故発生時の対応手順



環境マネジメントシステムにおける外部認証の活用

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

主な認証取得

ISO14001

SUBARUおよび国内連結生産・物流会社6社、北米連結生産・販売会社3社が認証を取得しました。
北本工場稼働にともない、群馬製作所の1サイトとして対象組織に追加しました。

ISO50001^{※1}

北米生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.が、2012年にエネルギー・マネジメント・システム（EnMS）の国際規格であるISO50001認証を取得しました。

※1 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。

EMS/EnMS構築状況

区分	工場・オフィス			販売特約店		お取引先様
	株式会社SUBARU	国内連結 生産・物流会社	海外連結 生産会社	国内	海外	
取得 EMS/ EnMS	ISO14001	ISO14001	ISO14001 ISO50001	エコアクション21 ^{※1}	ISO14001	ISO14001・ エコアクシ ョン21・ 自主診断の いずれか
対象	群馬製作所 東京事業所 宇都宮製作所 本社	※富士機械株式会社 ^{※2} ※桐生工業株式会社 ^{※2} ※輸送機工業株式会社 ^{※2} ※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	Subaru of Indiana Automotive, Inc.	SUBARU 販売特約店 計33社	Subaru of America, Inc. Subaru Canada, Inc. 計2社	グリーン調 達 資材調達お 取引先様

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

日本の販売特約店での環境マネジメント体制

国内の連結販売特約店（全33社）のすべてと、連結外販売特約店10社が「エコアクション21」の認証を取得しており、本認証における環境マネジメントシステム推進や定期的な環境監査の実施により、環境対応・環境法令遵守に努めています。

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

米国の販売店での環境マネジメント体制

(Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、米国内の販売店と共に、エネルギー、水、ごみといった環境負荷の削減を奨励する「Eco-Friendly Program」を開発しています。「Eco-Friendly Program」の認証取得にはエネルギーの効率性やリサイクルなどで設定されている認証基準を満たすことが求められており、2023年までに販売店の40%にあたる255社が「Eco-Friendly Program」に参加しています。

化学物質管理

自動車に使用されている化学物質が人と環境に影響を及ぼすことを最小限に抑え、環境保護に貢献するため、製品含有化学物質の把握と適切な管理・取り扱い、情報開示を求める動きが国際的に広がってきています。

SUBARUは、サプライチェーンを通じたIMDS^{※1}管理により、数万点に及ぶ自動車構成部品の一つひとつについて、含有する化学物質の成分や使用量を把握しています。さらに、SUBARU独自の化学物質管理システム（CSMS^{※2}）を用いて、REACH規則^{※3}や、ELV指令^{※4}、米国有害物質規制法、日本の化審法などで規制される使用禁止物質の代替推進、非含有管理、また廃棄物枠組み指令（WFD^{※5}）などで要求される管理物質の適切な情報開示を行っています。

この化学物質管理は、SUBARUグループが取り組んでいる資源循環・リサイクルにも貢献しています。

※1 IMDS (International Material Data System) : 国際的な自動車業界向け材料データベース。

※2 Chemical Substance Management Systemの略称。

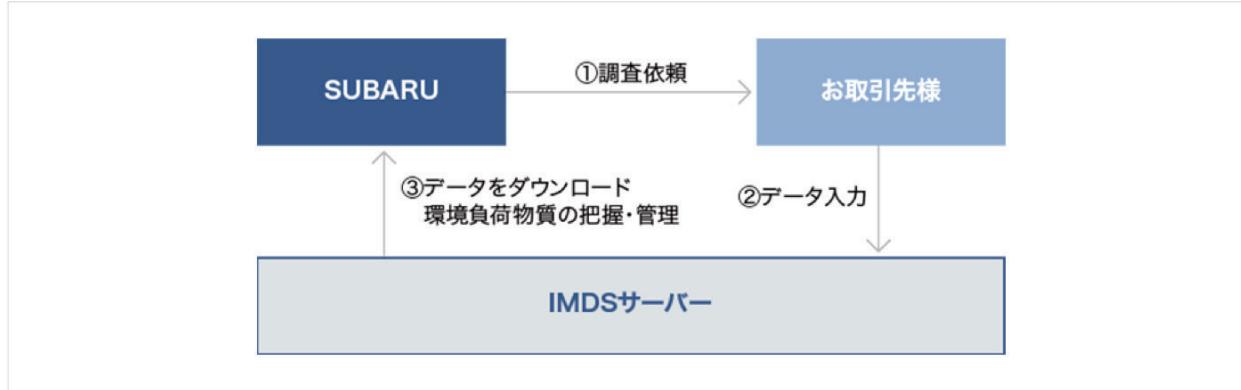
※3 REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) 規則：欧州の化学物質規制。人・環境へのリスクに応じた化学物質管理・制限を求めるもの。

※4 ELV (End-of Life Vehicles) 指令：欧州の廃自動車指令。使用済自動車による環境負荷の削減を求めるもの。

※5 WFD (Waste Framework Directive) : 廃棄物抑制や廃棄物管理を求めるもの。

International Material Data System

IMDSを通じた化学物質管理システム



目標と実績

環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み

SUBARUは、環境課題の特徴に応じ、環境アクションプラン2030とその他の重要な環境取り組みに分け、中期環境計画を策定しています。環境計画の時間軸としては2050年を長期、2030年を中期と考えています。

環境アクションプラン2030：

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

その他の重要な環境取り組み：

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

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

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

環境アクションプラン2030に関する主な取り組み

【気候変動】

I. 環境アクションプラン2030に関する取り組み

領域	長期目標	中期目標（大区分）	環境アクションプラン2030			2023年度の主な実績	
					当面（1~3年程度）の取り組み		
			拠点等	拠点等ごとの目標	主な取り組み項目		
スコープ1及び2（工場・オフィス等）	2050年度にカーボンニュートラルを目指す	2035年度に2016年度比60%削減（総量ベース）	工場	国内工場からのCO ₂ 排出量を削減	2035年度に2016年度比60%削減（総量ベース）	<ul style="list-style-type: none"> ・コジェネレーション設備更新 ・照明LED化 ・太陽光発電設備増設 ・設備更新 ・生産ライン統廃合 ・既存設備省エネ改善活動 ・待機電力削減活動 ・CO₂フリー電力の購入 	<ul style="list-style-type: none"> ・照明LED化 ・太陽光発電設備増設（矢島3完成検査棟、航空新管理棟） ・設備更新 ・既存設備省エネ改善活動（矢島成型塗装ブース温度低減、エアリーアクセス検知器活用による削減など） ・待機電力削減活動 ・CO₂フリー電力の購入
						<ul style="list-style-type: none"> ・省エネ活動などの継続 ・好事例の共有 ・削減策の検討に着手 	
			海外工場からのCO ₂ 排出量を削減			<ul style="list-style-type: none"> ・照明LED化 ・太陽光発電設備増設 ・既存設備省エネ改善活動 ・さらなる削減策の検討に着手 	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂フリー電力の導入 ・グリーン電力証書の購入 ・BEVの導入 ・省エネ活動継続および省エネ設備の導入
						<ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタントを通じてCO₂フリー電力購入先選定&契約内容交渉 ・冷却水循環装置に制御バルブを導入し、水量の自動制御によるエネルギー使用量の最適化 ・空気処理装置の老朽更新によるエネルギー効率改善&コスト削減 	
		本社	本社社屋※3からのCO ₂ 排出量を削減	CO ₂ 排出実質ゼロに取り組む		<ul style="list-style-type: none"> ・省エネ活動等の継続 ・CO₂フリー電力の購入 ・電力証書、熱証書の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・本社スバルビル全館のCO₂排出量実質ゼロ ・スバル総合研修センターの電力を証書により、すべてCO₂フリー電力化
						<ul style="list-style-type: none"> ・省エネ活動等の継続 ・好事例の共有 ・削減策の検討に着手 	
		特約店	国内特約店からのCO ₂ 排出量を削減	CO ₂ 削減に向けた情報収集と体制整備を進める		<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂フリー電力の導入状況の把握 ・省エネ診断の実施と特約店への情報共有 	

スコープ3 （商品）	2050年に、 Well-to-Wheel ^{※5} で新車 平均（走行時） のCO ₂ 排出量 を、2010年比で 90%以上削減 ^{※6}	<ul style="list-style-type: none"> 2030年に全販売台数の50%をBEVにすることを目指す 2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車^{※7}に電動技術^{※8}を搭載 	自動車	燃費の向上と電動技術の搭載	<ul style="list-style-type: none"> SHEVの市場導入 電動技術搭載車種の拡大 内燃機関の燃費向上 	<ul style="list-style-type: none"> SHEVの量産開発 電動車拡大に向けた研究推進 環境エンジンの拡大展開 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代e-BOXERの開発を完了
				クリーンエネルギーの利用	<ul style="list-style-type: none"> BEVの市場導入を目指した研究開発推進 BEVの市場導入 	<ul style="list-style-type: none"> BEVの量産開発および市場導入 BEVの研究推進 	<ul style="list-style-type: none"> 自社生産BEVは量産開発へ移行 次期BEV開発に向け、パナソニックエナジー株式会社と車載用円筒形リチウムイオン電池の供給に関する協業基本契約を締結。また、株式会社アイシンとeAxeを共同開発・分担生産することに合意
				道路交通改善-IT技術（自動運転技術・予防安全技術）	先進運転支援システム「アイサイト」を中心とした運転支援技術・予防安全技術の技術開発を推進し、より多くの市場に拡大展開	<ul style="list-style-type: none"> 渋滞緩和、スマートな交通流を目指した新世代「アイサイト」の認識性能高機能化、走行アシスト制御の高機能化と市場導入拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 認識性能と走行アシスト制御を高機能化した「新世代アイサイト」を、「新型インプレッサ」「レガシィ」「アウトバック」「レヴォーグ」「WRX」「S4」「新型レヴォーグ」「レイバック」へ展開拡大

※1 群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所

※2 富士機械株式会社、桐生工業株式会社、株式会社イチタン、株式会社スバルロジスティクス、輸送機工業株式会社

※3 Subaru of Indiana Automotive, Inc.

※4 エビススバルビル（東京都渋谷区）本社フロア

※5 「油井から車輪」の意味。EVなどが使用する電力の発電エネルギー源まで遡って、CO₂排出量を算出する考え方を指す。※6 2050年に世界で販売されるすべてのSUBARU車の燃費（届出値）から算出するCO₂排出量を、同2010年比で90%以上削減。総量ベース。市場環境変化による販売台数の増減は加味するが、走行距離の多少は考慮しない。

※7 他社からOEM供給を受ける車種を除く。

※8 EV、HVなど、電力利用を高める技術を指す。

II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2023年度の主な実績
物流	省エネ法と同期したCO ₂ 削減への対応推進	CO ₂ 排出原単位は、2006年度をベンチマークとし、毎年度1%低減	<ul style="list-style-type: none"> 積載率向上、輸送ルートの見直し、共同輸送などの改善活動を継続的に推進 2023年度の完成車CO₂排出量目標原単位：28.83kg/台（基準年2006年度比毎年▲1%）に対し、実績25.91kg/台（目標達成）

【資源循環】

I. 環境アクションプラン2030に関する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030		
		中期目標	当面（1～3年程度）の取り組み	2023年度の主な実績
			主な取り組み項目	
商品 (自動車)	資源循環及びカーボンニュートラルに貢献	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までに、世界で発売する新型車※1について、使用するプラスチックの25%以上をリサイクル素材由来※2とするこをを目指す バイオマスプラスチック等のカーボンフリー素材の採用に取り組む より環境影響の少ないプラスチック素材※3の積極的な採用に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までの目標に向け、社内で段階的な目標を策定し、初期段階達成の見通しを得る。また、さらなる目標達成に向け対象部品の拡大を継続的に検討していく 	<ul style="list-style-type: none"> 初期段階（～2025）における目標は達成見込みであり、予定通りに進捗 中期段階（～2028）に対する技術・調達課題の対応に向けて社内で推進体制を新設
生産	クリーンな工場で循環型社会の形成に貢献	国内外生産工場※4のゼロエミッション（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）	国内外生産工場のゼロエミッションの継続（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）	国内外生産工場のゼロエミッションの継続。廃プラスチックの循環活動として、単純焼却物から、代替燃料（RPF）の原料を分別し排出する事でサーマルリサイクル率を向上させた。
		国内外生産工場※4における水使用的適正管理	国内外生産工場のゼロエミッションの継続（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物管理の第三者認証機関より、埋め立てゼロ認証を取得 取引先へのゼロエミッション活動の働きかけを継続 製造部門との共同による有害廃棄物削減 <p>水量の実績管理し、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</p> <p>薬液管理ポンプと薬注プログラム更新による廃水処理プロセス改善</p>

※1 他社からOEM供給を受ける車種を除く

※2 マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクルなど

※3 製造段階でのCO₂排出や環境汚染のより少ない材料・サプライヤー

※4 親会社（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）および子会社（富士機械株式会社、桐生工業株式会社、株式会社イチタン、株式会社スバルロジスティクス、輸送機工業株式会社、Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2023年度の主な実績
商品 (自動車)	リサイクル性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 自動車リサイクル法への対応を継続 部品取り外し性・材料分離・分別性向上への取り組みを継続 リサイクル実行率95%に貢献 CFRPリサイクル技術への取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> リサイクル配慮設計の浸透教育を継続実施 社内「リサイクル設計ガイドライン」に基づき、部品取り外しやすさ・材料分別性向上など、リサイクル実行率向上のための取り組みを継続 リサイクル実行率95%以上を継続達成
	ライフサイクルアセスメントの推進	ライフサイクルアセスメント（LCA）データの公開を推進	<ul style="list-style-type: none"> 「レヴォーグ」「レイパック」のLCAを開示
生産	廃棄物の抑制と適正処分	歩留まり向上・荷姿改善などによる発生量抑制の維持管理と廃棄物の適正処分を継続する	<ul style="list-style-type: none"> 2050年に目指すべき姿を描くべく、目標設定の考え方を整理中。廃棄物の適正処分を継続するため研修を実施

【公害防止・有害化学物質使用削減】

I. 環境アクションプラン2030に関する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030		
		中期目標	当面（1～3年程度）の取り組み	2023年度の主な実績
			主な取り組み項目	
生産	人と環境にやさしい工場で地域と共生	重大環境事故※ゼロを目指す	<ul style="list-style-type: none"> 環境事故・苦情・法基準値超過ゼロ 上乗せ自主基準値の設定 	<ul style="list-style-type: none"> 法改正にともない、自主基準値変更 環境事故未然防止活動 社内規定対象設備追加

※ 環境上の構外流出事故・苦情・法基準値超過の発生ゼロ

II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2023年度の主な実績
		主な取り組み項目	
商品 (自動車)	大気環境改善のための低排出ガス車の導入を推進	<ul style="list-style-type: none"> 日本：WLTPにおける低排出ガス基準認定車を拡大 (SUBARU生産車) 	PN規制適合車の開発を実施
		<ul style="list-style-type: none"> 海外：各国、各地域大気環境改善のための低排出ガス車の導入を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 米国LEV4規制適合車の認可を取得 主要国以外の規制強化に対する開発を実施
生産	環境負荷物質の管理拡充および、さらなる低減を推進	<ul style="list-style-type: none"> 製品含有化学物質の管理強化 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車工業会の「製品含有化学物質管理 業界標準ツール」作成が完成、SUBARUも採用推進中
		<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷のより少ない物質への代替推進 	<ul style="list-style-type: none"> 環境残留性が懸念され日本の化審法で新たに規制となる紫外線吸収剤UV-328の切替えを推進中
生産	自動車生産ラインにおけるVOC（揮発性有機化合物）の排出量原単位(g/m ²)をさらに削減	<ul style="list-style-type: none"> VOC排出量原単位を削減 	<ul style="list-style-type: none"> 目標50.2g/m²に対して、実績49.2g/m²
	PRTR法対象化学物質の環境への排出量削減を継続	<ul style="list-style-type: none"> PRTR法による指定化学物質を把握・管理するとともに、さらなる削減を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 実績集計、報告のみ

【地域共生・環境情報の開示と対話など】

環境アクションプラン2030に関する取り組み

領域	中期目標	窓口	環境アクションプラン2030	
			当面（1～3年程度）の取り組み	2023年度の主な実績
			主な取り組み項目	
管理	環境情報の開示と対話を通じ、社会からより信頼される存在となる	IR部	<ul style="list-style-type: none"> 開示情報の継続的改善 外部評価機関との協働 投資家などとの建設的対話の推進など 	<ul style="list-style-type: none"> 統合レポート、招集通知、有価証券報告書等での環境目標の開示 アナリスト・機関投資家との対話、説明会等の開催 (SR投資家エンゲージメント11社)

【お客様との協働・環境マネジメントの推進】

その他の重要な環境取り組み

領域	項目	窓口	当面（1～3年程度）の取り組み	2023年度の主な実績
調達	国内・海外のお取引先様に対し、環境マネジメントシステム（EMS）の構築・維持・強化を要請	調達委員会	<ul style="list-style-type: none"> 新規お取引先様を含めてEMS構築・維持を継続 	<ul style="list-style-type: none"> 量産お取引先様353社のEMS構築維持を確認
	環境負荷物質の削減		<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 自工会活動に呼応する形で再生樹脂材の採用に向け主要リサイクラーとの協議を実施 継続してお取引先様CO₂総排出量調査を実施する一方、地場お取引先様を訪問し取り組み内容や課題などをヒアリングした
	SUBARUサプライヤーCSRガイドラインおよびSUBARUグリーン調達ガイドラインの運用		<ul style="list-style-type: none"> お取引先様における、部品・原材料などに含まれる環境負荷物質の管理拡充と使用禁止を含む削減を推進 	<ul style="list-style-type: none"> IMDSへの登録推進をお取引先様に継続要請 デクロランプラス、UV-328規制強化にともなう含有調査を実施
	販売特約店の環境への取り組み活動に対する支援を行う		<ul style="list-style-type: none"> ガイドラインを社会環境や方針の変化に応じて改訂し、お取引先様を対象に展開・周知・遵守要請を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量の削減や再生資源活用について具体的な記述を追記し発行
販売 (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を行う	販売サービス環境小委員会	<ul style="list-style-type: none"> エコアクション21※の販売特約店認証維持を支援 	<ul style="list-style-type: none"> 認証更新状況の確認、D-SPECSのシステム保守の実施を継続 D-SPECSの更新にあわせて、正確な環境実績の把握とデータの活用に向けた検討を開始 販売特約店向け廃棄物適正管理能力検定（入門編）取得講習会を実施
管理	環境マネジメントシステムの整備と運用	サス推部	<ul style="list-style-type: none"> 全拠点ISO14001統合認証を継続維持 	<ul style="list-style-type: none"> 全拠点ISO14001統合認証の継続維持
			<ul style="list-style-type: none"> 環境マネジメントシステムの継続的改善を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 環境マネジメントシステムの継続的改善を推進

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

SUBARUグループのマテリアルフロー



対象範囲

[購買] SUBARU：群馬製作所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

[研究開発・生産] SUBARU：群馬製作所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場、東京事業所、エビススバルビル、部品センター、スバル研究実験センター、スバル研究実験センター美深試験場、スバル総合研修センター、大宮スバルビル
国内グループ会社：国内連結子会社19社
海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、North American Subaru, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.

[物流] 陸上輸送（日本国内）および船舶輸送

[販売・修理] 連結子会社の販売特約店33社、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.

[商品の使用・廃棄] SUBARUの販売車両

環境投資

算出方法

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

集計結果

2023年度の環境投資は2,541百万円となり、昨年度から430百万円減少しました。

SUBARUグループの環境投資

(単位：百万円)

項目	分類	連結		
		2021年度	2022年度	2023年度
(1) 事業エリア内コスト	①公害防止コスト	259	797	999
	②地球環境保全コスト	155	648	455
	③資源循環コスト	7	0	5
(2) 研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発費用	2,849	1,526	1,082
(3) 環境損傷対応コスト	土壤・地下水汚染の修復のための費用	0	0	0
総合計		3,271	2,970	2,541

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

対象範囲

SUBARU：株式会社SUBARU

国内グループ会社：輸送機工業株式会社、富士機械株式会社、株式会社イチタン、桐生工業株式会社、株式会社スバルロジスティクス

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

環境教育

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

新入社員教育

持続可能な企業になるためのSUBARUの取り組みとして、サステナビリティ重点6領域やSUBARUグローバルサステナビリティ方針などを説明しました。

環境法令研修

SUBARUは環境法令を遵守するために必要な環境法令研修を実施しています。2022年度の研修実施後に行ったアンケート調査の結果をもとに、2023年度では環境法令に関する研修は実施せず、スコープ1、2排出量の削減施策に関する研修を開催しました。2024年度では廃棄物管理に関する研修を開催する予定です。今後もアンケート調査や環境法令の課題などを参考にし、社内ニーズにのっとった研修の実施に努めています。

ISO14001新任内部監査員養成セミナー

ISO14001環境マネジメントシステムの内部監査体制および各職場の環境保全活動の強化を目的として、外部講師によるセミナーをWEB開催しました。2023年度は166人が参加し、内部監査員としての知識の習得に励みました。

国内販売特約店

2023年度は、販売特約店本社の管理者や担当者を対象とした「環境法研修」、本社や店舗の実務担当者を対象とした「産業廃棄物適正管理能力検定取得講習」を実施し、延べ605人が受講しました。また、法令の改正内容に関する資料を随時展開しています。これらの取り組みを通じて、国内販売特約店での環境法令の理解を深めています。

株式会社スバルロジスティクス

株式会社スバルロジスティクスでは環境法令対応を適切に実施するため、環境法令に関する社内研修を行っています。2023年度は環境月間に合わせて環境への取り組みについて全従業員を対象としたWEBによる研修を開催。環境への取り組みについての啓発を行っています。



研修の様子

気候変動の抑制

考え方・方針

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

また、カーボンニュートラル実現に向けた手段として中長期的な視点ではいずれバッテリーEVが主軸になっていくと考えます。電動化を取り巻く環境が大きく変化し続け、先行きを見通すことが難しいなか、SUBARUは、バッテリーEV移行初期と位置づける2025年から2026年にかけて、規制やマーケットの動向を注視しながら、その変化に「柔軟」に対応し、ある程度方向性が見えてきた断面では一気に「拡張」していくという「柔軟性と拡張性」の観点が極めて重要であるとの認識をもって、各種取り組みを推進しています。

体制・マネジメント

昨今の事業を取り巻く環境は、非連続かつ従来にないスピードを持って変化しています。このような外部環境の大きな変化に対し、新たな組織および役員の体制下で、新体制方針に掲げる「モノづくり革新」と「価値づくり」を加速させることを主眼に、全社組織の横串機能強化と執行責任の明確化ならびに具現化していく体制とすることで、核心的ポイントへの取り組みのスピードアップと全体最適化の実現を目指します。

自動車事業 5つのCXO (Chief X Officer) の新設

SUBARUは「モノづくり革新」「バッテリービジネス」「デジタルカー」「コネクトビジネス」そして「コスト改革」の5つの領域を「核心的ポイントテーマ」と位置づけ、各領域を担当する5人のCXOにより、部門を跨ぎ、部門の壁を壊し、再構築しながら、「モノづくり革新」「価値づくり」のスピードアップを図っています。

CXO (Chief X Officer)	ミッション
CMZO (最高モノづくり責任者) : Chief Monozukuri Officer	開発手番、部品点数、生産工程の半減および世界最先端の「モノづくり革新」を牽引
CBBO (最高バッテリービジネス責任者) : Chief Battery Business Officer	電池の安定調達、競争力、事業性の確保など、電池事業全体の進捗推進
CDCO (最高デジタルカー責任者) : Chief Digital Car Officer	クルマのデジタル化を通じた世界最先端の「価値づくり」を牽引
CCBO (最高コネクトビジネス責任者) : Chief Connected Business Officer	主にアウトカーフィールドでの世界最先端の「価値づくり」を牽引
CCIO (最高コスト改革責任者) : Chief Cost Innovation Officer	競争力ある原価実現のための全社統括

「モノづくり革新」と「価値づくり」に関わる組織および機能の再編と強化

SUBARUは「モノづくり革新」と「価値づくり」に関わる組織および機能の再編と強化を図るために、商品ポートフォリオ戦略機能強化を目的に経営企画本部に価値づくり推進室を新設するとともに、商品企画本部を商品事業本部に改称し、ICE^{※1}系（含 ハイブリッド）に特化した商品の競争力維持、向上のための企画開発、販売後の車両の商品力向上や「減価ゼロ」企画などを推進します。

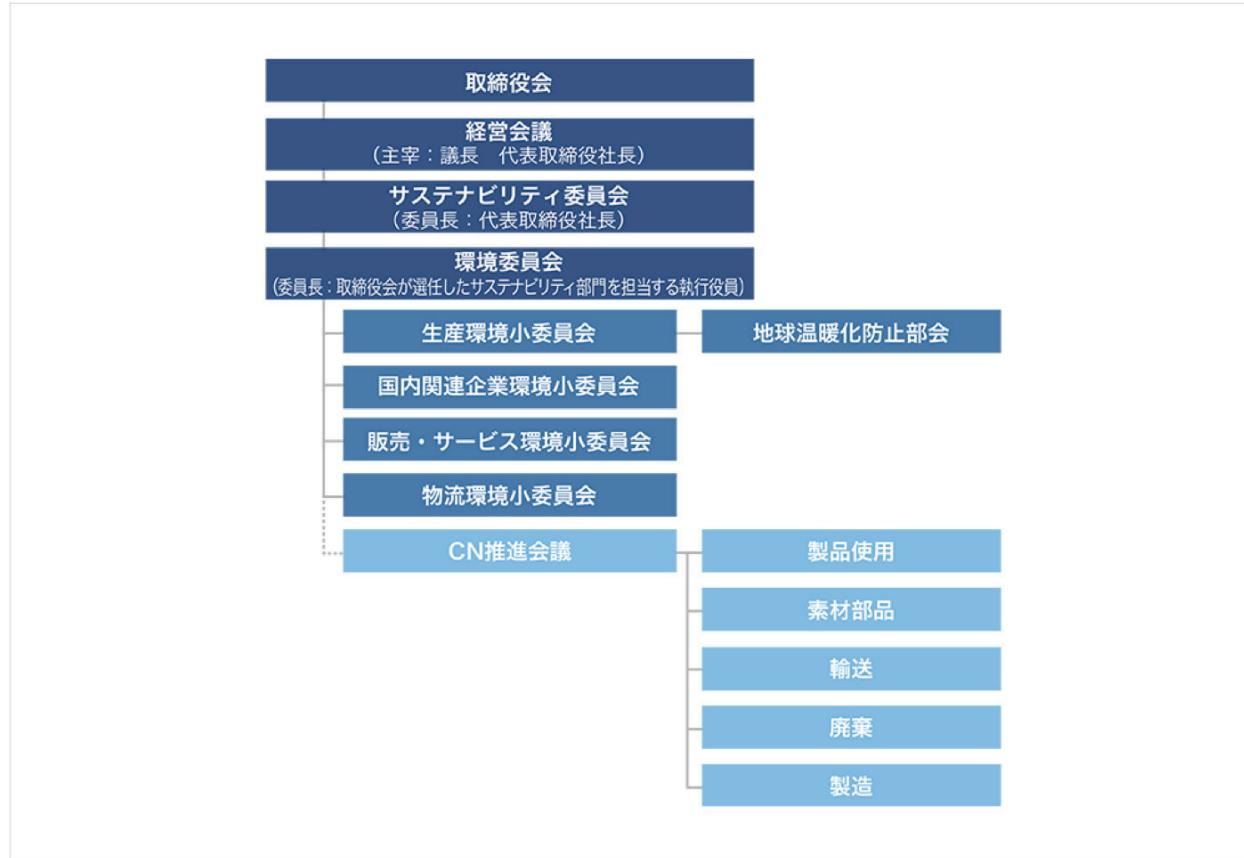
※1： ガソリンエンジンを含む内燃機関

環境マネジメントシステムを活用した気候変動関連のガバナンス

SUBARUは、社会とSUBARUの持続的成長、および地球環境の保全に貢献することを目的とした「環境委員会」を設け、将来の社会が要求する環境水準と合致する大局的かつ中長期的な方策（目標など）を議論するとともに、それらの進捗を評価しています。

環境委員長は、取締役会が選任したサステナビリティ部門を担当する執行役員が務めます。環境委員会で行われた議論などの内容は、サステナビリティ委員会へ報告されます。また、必要に応じて、経営会議および取締役会へ付議・報告される体制を整備・運用しています。気候変動に関する課題についても当環境管理体制に組み込み、気候関連課題を含む環境リスク・機会の評価、モニタリングおよびマネジメントレビューを実施し、特に重要な案件については取締役会の審議を経て意思決定しています。生産環境小委員会、地球温暖化防止部会、国内関連企業環境小委員会、販売・サービス環境小委員会、物流環境小委員会を各々年2回実施し、各取り組みの進捗状況をモニタリングしています。

気候変動関連のガバナンス体制



ライフサイクル全体での気候変動関連のガバナンス

SUBARUは、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO₂の削減を通じて脱炭素社会の実現に貢献するため、毎月、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域の代表部署が集まるCN推進会議を開催しています。2050年のカーボンニュートラルを達成すべくCN推進会議では、各領域が協力して情報共有を行うとともに、中長期的な視点でのマスター・プランの策定および各領域の排出量の推移の見える化と減らす化を行っています。SUBARUは、ライフサイクル全体でのCO₂削減を目的とした組織横断的な会議体を運営し、これらの取り組みは、環境委員会にて、カーボンニュートラルのための取り組みとして全体統括されています。

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、気候変動に関するリスクと機会の認識を図っています。

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

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

認識した主なリスク

事業運営全般

【評判リスク】

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

【規制リスク】

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

【急性的物理リスク】

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

商品

【規制リスク】

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

【市場リスク】

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

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

【技術リスク】

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

【慢性的物理リスク】

⑤天然資源を使用しているタイヤ、電動化技術に使用する車載電池材料などの金属資源の調達が困難になる可能性があります。

生産段階

【規制リスク】

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

【技術リスク】

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

認識した主な機会

【市場機会】

- ①商品の環境対応が適切に進み、かつ、世界規模で気候変動の適応・緩和も進んだ場合、SUBARUの主力市場を維持しつつ、安心と愉しさに共感する市場の拡大が期待できる可能性があります。
- ②気候変動の緩和に貢献することで、SUBARUのブランド価値が上昇し、人財採用や販売に好影響を与える可能性があります。また、投資家からの資金調達が容易となり、資本コストの低減につながる可能性があります。

【エネルギー源に関する機会】

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

※ リスク・機会に関しては、過去の事実や現在入手可能な情報に基づいたものであり、将来的な経済の動向、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る。また、気候変動に適応したSUBARUの商品が貢献できる機会を表したものであり、気候変動の悪化などを期待するものではない。

シナリオ別に認識しているリスクと対応策の具体例

対応策の例として、市場において電動車の販売比率が大きく高まるシナリオ、市場での電動車の浸透が緩やかに進むシナリオなど複数のシナリオを考慮し、電動化戦略を策定しています。また、気候変動への対応が進まず自然災害の激甚化が進展するリスクを考慮し、お取引先様の水災害リスクの対応や豪雨時の浸水対策をBCP※として進めています。

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

シナリオ例	シナリオ下で特に重視しているリスクの例		対応策
BEV化の 浸透	商品	一定の燃費基準を満たさないことへの商品の販売 機会の制限リスク	<ul style="list-style-type: none"> 環境規制や市場の動向を注視したBEV、ハイブリッド車、ガソリン車の生産比率を柔軟に変更できる生産体制の構築 2028年末までの8車種のBEVラインアップと米国で40万台の販売
		市場ニーズと電動化技術の乖離による市場リスク	
自然災害 の激甚化	事業 運営	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	
		雨水貯留槽の設置や排水能力の強化による豪雨時の浸水対策 お取引先様での有事発生時の復旧支援活動の体制の整理や水災害リスクの評価	

> リスクマネジメント BCP

> 水資源

戦略

電動化に関しては先行きを見通すことが難しい段階にあるので、規制やマーケットの動向を注視しながら、その変化に「柔軟」に対応し、ある程度方向性が見えてきた断面では一気に「拡張」していくという「柔軟性と拡張性」の観点が極めて重要との認識を持って、各種取り組みを推進しています。

中長期的な視点では、カーボンニュートラル実現に向けた手段として、いずれはバッテリーEVが主軸になっていくと見ていますが、バッテリーEV移行初期の足元2025年から2026年については、「開発」「商品」「生産」の各々、各領域における取り組みにより取り巻く環境変化への「柔軟性」を確保します。

さらに今後のバッテリーEV普及期、つまり「拡張」の局面に向けては、「モノづくり革新」「価値づくり」の成果が求められるフェーズとなります。2024年1月に稼働を開始したイノベーションハブにおいて従業員やお取引先様が垣根なく集い、開発・生産など様々な検討を行う「大部屋活動」や、他社との協業を通じて「モノづくり革新」「価値づくり」を具現化する活動を推し進めています。

これらの取り組みを通して「開発」「製造」「サプライチェーン」が高密度につながる「ひとつのSUBARU化」を進め、2028年末までに投入を見込むバッテリーEVはアライアンスの知見を活かした「自社での開発」を目指します。また「モノづくり革新」「価値づくり」を推進する過程で得た様々な知見はICE系商品の強化に対しても活用していきます。



バッテリーEVの開発

バッテリーEVの開発は、SUBARU独自やアライアンス活用によるものなど様々な選択肢を検討してきましたが、2026年末までにラインアップする4車種のバッテリーEVについては、トヨタ自動車株式会社（以下、トヨタ）との共同開発とし、両社の知見を持ち寄りながら開発を進めていくこととしています。

2026年末 時点でラインアップ予定の SUV 4車種（共同開発）

- SUBARU 矢島工場で生産したSUVはトヨタ自動車にも供給
- トヨタ自動車 米国工場で生産されたSUVは当社にも供給



バッテリーEVの生産

矢島工場で生産する「共同開発のバッテリーEV」は、トヨタに対しても供給します。また、トヨタの米国工場で生産されるバッテリーEVについてもSUBARUに供給され、SUBARUにおいても米国生産のバッテリーEVをラインアップすることとなります。これらの共同開発や、相互生産、相互供給により、先行きを見通すことの難しい時代において、トヨタとともにリスクを軽減し、開発および生産領域の「柔軟性」を確保します。

HEVの商品と生産

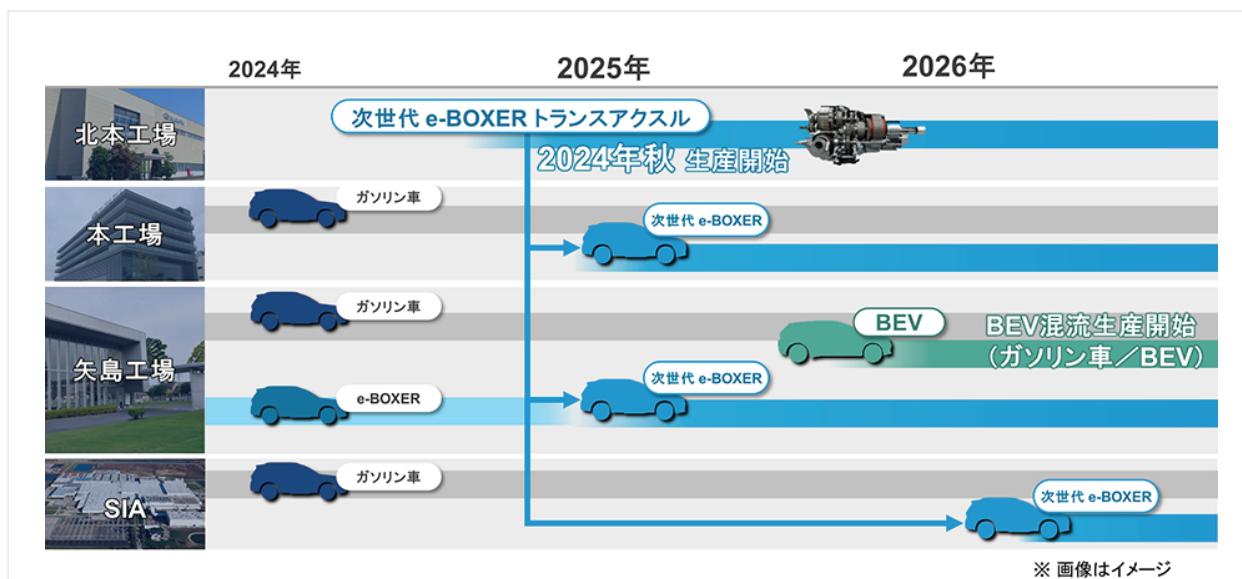
トヨタハイブリッドシステムをベースとした水平対向エンジンを搭載したSUBARUらしい独自のHEVである「次世代e-BOXER」を「フォレスター」に加え「クロストレック」にも展開します。バッテリーEV移行初期においてHEVは極めて重要となるHEV商品の強化により、商品の「柔軟性」を確保し、お客様の選択肢を増やします。また次期「フォレスター」は、ガソリンモデル、「次世代e-BOXER」モデルともに国内工場での生産のみならず、いずれはSubaru of Indiana Automotive, Inc.での生産も開始し、日米での生産領域における「柔軟性」も確保できるように進めていきます。



2025年から2026年の生産工場ごとの車種展開

「次世代e-BOXER」において、その基幹ユニットとなるトランスアクスルについては、2024年秋、リニューアルするSUBARU北本工場にて、生産を開始します。

「次世代e-BOXER」は、まずは国内工場の生産車両に搭載しますが、いずれは、米国の生産車両にも搭載を予定しています。また、矢島工場で生産されるバッテリーEVは、トヨタに供給する計画を踏まえ、需要に応じた生産の「柔軟性」を確保します。



開発日数半減、生産工程半減、部品点数半減を目指し、さらに工場・オフィスでのCO₂排出量の削減施策を計画的に実行する

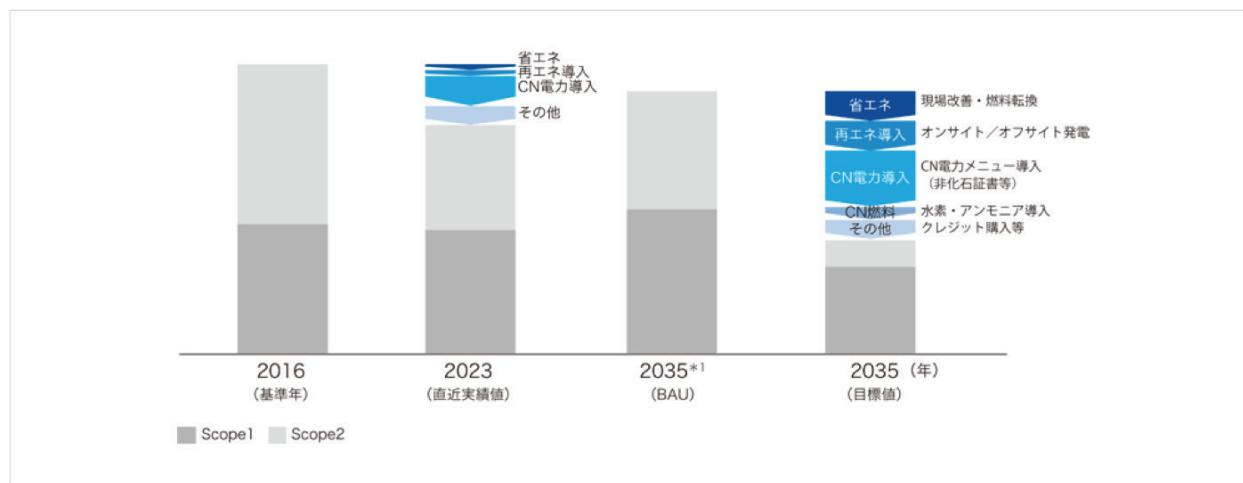
SUBARUは、開発日数半減、部品点数半減、生産工程半減を実現し、世界最先端のモノづくりを成し遂げます。現在は商品構想、設計、生産などが、それぞれ前工程の手離れを待ってリレー式に進めている業務を、モノづくり革新の中では、各領域をアジャイルに進めていくことで、モノづくりに要する時間の半減につなげます。

また、こういった取り組みを絶え間なく推進していくことで、既存領域にかかる開発日数、生産工程などの抑制を図り、先行きの見えない時代における「非連続に変化する領域」への対応力も強化していきます。

SUBARUは、開発日数半減、生産工程半減、部品点数半減を目指すとともに、さらに工場・オフィス（スコープ1,2排出量）のCO₂排出量を2035年までに総量ベースで2016年度比60%削減を目指します。SUBARUは『モノづくりの工程』と『製品の構造』双方のアプローチで効率化を推進し、エネルギーの自給と効率化により、CO₂排出量の削減を加速します。

SUBARUグループは、省エネルギーの施策をはじめ、CN電力の自家発電や購入、および水素・アンモニアなどのCN燃料の導入などの施策を講じ、2035年までのスコープ1,2排出量の削減施策を計画的に実行し、目標達成を目指します。

2035年までのスコープ1,2排出量の削減施策と削減実績のイメージ



2023年度の削減施策と削減実績

施策	CO ₂ 削減効果 (t-CO ₂)
再生可能エネルギーの生成（太陽光発電）	4,445
購入電力のカーボンニュートラル	51,388
高効率空調機器の導入	2,000
コジェネレーション設備の更新	3,712
ICT・IoTによる省エネルギー	500
グリーン電力・熱証書の活用	4,064
計	66,109

リスクマネジメント

自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えており、グローバルに事業を展開するSUBARUグループは世界情勢の変化に素早く対応して、経営の持続性を確保し経営基盤の強靭化を図りながら、人的、社会的および経済的損失の最小化にこれまで以上に取り組んでいく必要があります。こうした環境のなかで事業活動を行っていくうえで、グループワイドでの戦略的なリスクマネジメントの推進が不可欠であり、SUBARUグループをリスクに強い体質にし、企業価値の向上を図ることが重要であると考えます。SUBARUグループを取り巻く環境が非連続かつ従来にないスピード感で推移していくなか、「新経営体制における方針」の実現をより確実に進めていくために、各本部の重要リスクに加え、外部変化や足元の環境を踏まえた経営レベルの議論を通じて策定した新リスクマップを活用するなどリスクマネジメントの一層の強化を進めています。

SUBARUは、気候変動に関連する「政策・規制」「技術」「市場」などの移行リスクに関して、各専門部門が広く情報を収集し、将来予測から不確定な気候変動リスクの認識に努めています。これらの移行リスクは、執行会議にて提案・議論され、特に重要な案件については取締役会の審議を経て意思決定しています。

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

[› リスクマネジメント](#)

中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）

SUBARUは脱炭素社会に貢献するため、商品（スコープ3）および工場・オフィスなど（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）を非連続かつ急速に変化する事業環境に応じて随時見直しながら設定しています。なお、2023年に、工場・オフィスなど（スコープ1および2）に関する中期目標を「2035年度に2016年度比60%削減」、商品（スコープ3）に関する中間目標を「2030年に全世界販売台数の50%をBEVにすることを目指す」としました。

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

カテゴリー	時期	目標
商品 (スコープ3)	2050年	Well-to-Wheelで新車平均（走行時）のCO ₂ 排出量を、2010年比で90%以上削減
	2030年代前半	生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載
	2030年	全世界販売台数の50%をBEVにすることを目指す
工場・オフィスなど (スコープ1,2)	2050年度	カーボンニュートラルを目指す
	2035年度	2016年度比60%削減（総量ベース）

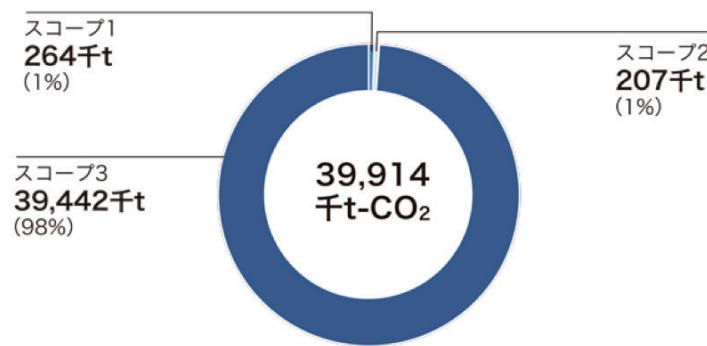
取り組み・実績

SUBARUグループの2023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39,914千t-CO₂でした。スコープ3排出量の割合が98%であり、販売した商品の使用による排出量の割合が大半を占めています。SUBARUグループが直接排出するCO₂（スコープ1および2）は、スコープ3も含めた全体から見るとわずかともいえます。しかし、SUBARU自らが率先して直接排出のCO₂削減に取り組むことは、オールSUBARUとしてパ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。

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、廃棄過程のほか、従業員の通勤、出張などにより排出される温室効果ガス



CO₂排出量（スコープ3）

カテゴリ	温室効果ガス排出量 (t-CO ₂)				
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1 購入した製品・サービス	6,181,341	5,136,697	4,339,656	5,018,874	5,861,321
2 資本財	413,287	282,713	260,566	402,915	549,384
3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	103,772	91,851	89,627	95,352	54,958
4 輸送、配送（上流）	737,817	601,167	506,604	426,929	500,914
5 事業から出る廃棄物	32,095	26,446	24,888	28,733	8,608
6 出張	4,554	4,689	4,798	4,878	4,900
7 雇用者の通勤	13,835	14,245	14,576	14,818	14,885
8 リース資産（上流）	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
9 輸送、配送、販売（下流）	6,049	3,893	4,750	4,043	3,521
10 販売した製品の加工	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
11 販売した製品の使用	34,029,045	27,455,302	23,102,609	27,453,385	31,864,033.4
12 販売した製品の廃棄	582,263	484,440	413,368	485,555	577,694
13 リース資産（下流）	2,463	1,998	2,065	1,984	1,562
14 フランチャイズ	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
15 投資	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし

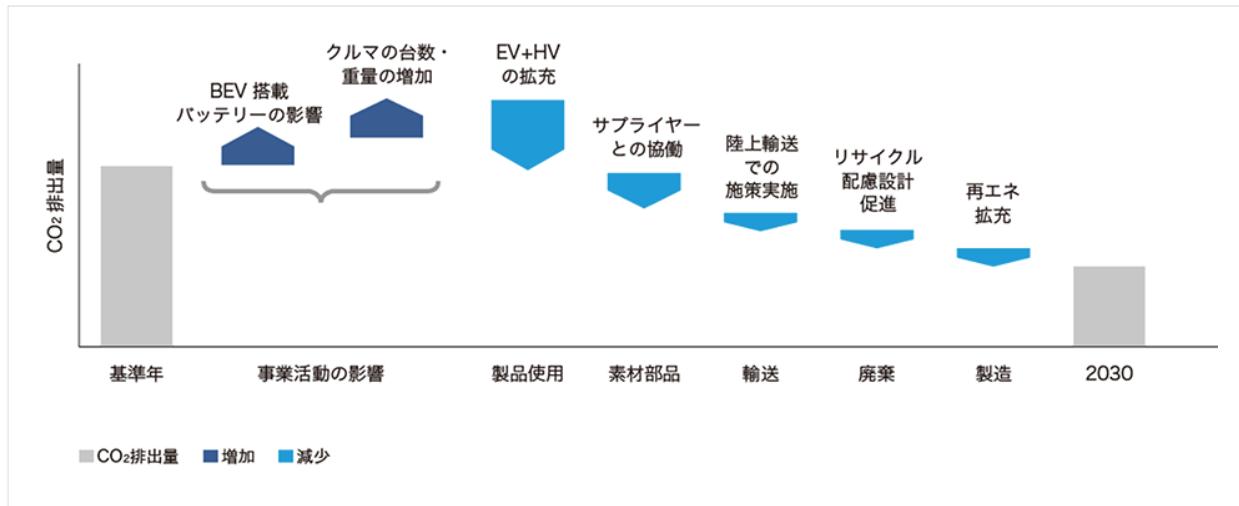
※出所：環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver.2.3）」（2017年12月）および環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.0）」（2020年3月）、SUBARUのライフサイクルアセスメント（LCA）の算定基準によりスコープ3排出量を算定。

「1.購入した製品・サービス」、「12.販売した製品の廃棄」の算定方法を見直したため、過年度にわたり修正を行っています。

ライフサイクルアセスメント

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

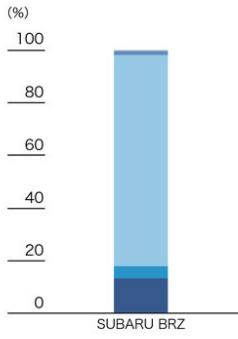
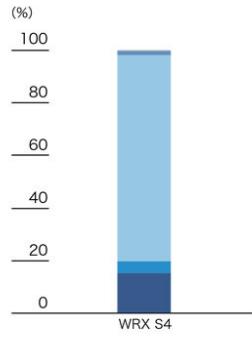
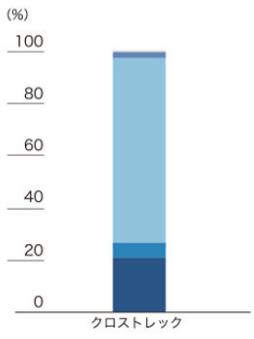
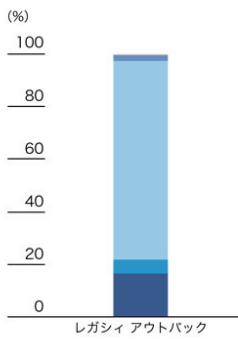
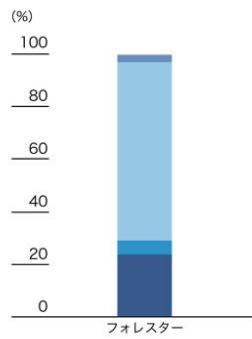
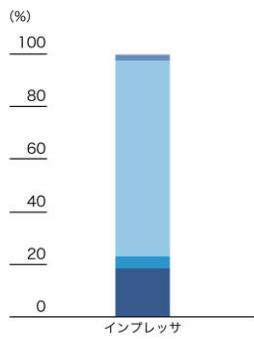
LCA全体でのCO₂排出量削減アプローチ



SUBARUは自動車のライフサイクル全体のCO₂排出量を評価するLCAを実施しています。自動車の環境への影響を定量化し、脱炭素化に向けた自動車の開発を設計段階から積極的に行います。現行モデルでは旧モデルと比較して、「インプレッサ」で2.4%、「フォレスター」で8.7%のCO₂排出量削減を達成しました。

※ LCA (Life Cycle Assessment : ライフサイクルアセスメント) : 商品やサービスの原料調達から生産、使用、廃棄・リサイクルにいたるまでの一連のライフサイクルにおける環境負荷を総合的に評価する環境影響評価手法のこと。SUBARUの評価の対象は日本仕様車としている。





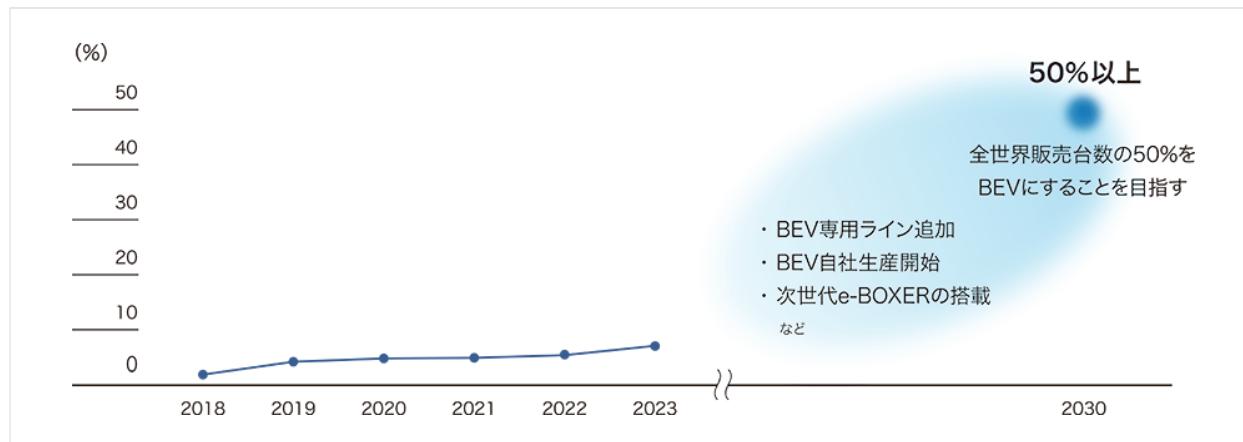
商品の取り組み

2023年度のSUBARUの全世界販売台数（小売り台数ベース）における電動車の割合は7.8%、電気自動車の割合は1.5%となっています。国内生産体制の再編にともなう2020年代中盤の自社BEV生産開始、「次世代e-BOXER」の投入、2020年代後半のBEV専用ライン追加といった電動車の供給能力の強化などにより、BEV時代での収益基盤を強固にし、高い財務健全性の確保にも努めながら、「2030年に、全世界販売台数の50%をBEVにすることを目指す」という目標を掲げ、持続可能な体制で取り組んでいきます。

また、SUBARUは航空機メーカーとして、持続可能な社会の実現に向けた脱炭素化への技術開発を進めており、2024年3月にヘリコプターでの持続可能な航空燃料（SAF※）を使用した試験フライトに成功しました。

※ Sustainable Aviation Fuel（持続可能な航空燃料）の略称
植物や廃油などを原料として製造される航空燃料のこと。主原料となる植物は、光合成を行う際に大気中の二酸化炭素を吸収するため、吸収量と排出量とのバランスをとることができ、従来の化石由来の航空燃料よりも温室効果ガスを削減できると期待される。

電動車販売台数比率（小売り台数ベース）の実績と今後のイメージ



新車CO₂排出量の削減

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

電動車—BEV（電気自動車）

SUBARUは、きたる本格的電動化時代への布石として、自然との共生を目指すSUBARU初のグローバルBEVとなる「ソルテラ」を2022年5月より発売開始しました。トヨタと共同開発したEV専用プラットフォーム「e-スバルグローバルプラットフォーム」を採用し、SUBARUが長年培ってきたAWD技術とトヨタの持つ優れた電動化技術を活用するなど、両社がそれぞれの強みを持ち寄りながら、開発投資を効率的に活用します。この「ソルテラ」に加え、2026年末までに新たに3車種のバッテリーEVをSUVカテゴリーに投入します。うち1車種はSUBARUの矢島工場で生産し、トヨタにも提供します。従来車と同様、お客様にとってのDifferentな存在になるため、さらなる提供価値の強化を狙ったSUBARUのBEVならではの魅力を持つSUVを日本、米国・カナダ、欧州、中国などで展開していく、さらに2028年末までに4車種のBEVラインアップ追加を予定しています。

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

電動車—HEV（ハイブリッド車）

SUBARUはこれまで、水平対向エンジンと電動技術を組み合わせたマイルドハイブリッド「e-BOXER」搭載車の拡充、トヨタの持つHEVノウハウを活用した、SUBARUオリジナルのPHEVの発売などCO₂排出量削減への取り組みを実施してきました。これらに加え、2025年に向けて、トヨタハイブリッドシステム（THS）※1の技術を取り入れた、SUBARUらしさと環境性能を高次元で両立した「次世代e-BOXER」の生産を開始します。「次世代e-BOXER」では、エンジンとモーターの動力を平行して伝えるパラレル式から、より効率のよいシリーズ・パラレル式に進化するとともに、パワーコントロールユニットをエンジンの上に搭載することで、大きな燃料タンク容量を確保、競争力のある航続距離を実現しています。この「次世代e-BOXER」は、「クロストレック」と「フォレスター」に搭載される予定です。これらの電動車の商品ラインアップ拡充を着実に進めることで、SUBARUは新車CO₂排出量の削減を実現します。

※1 THS : TOYOTA Hybrid System

エンジン搭載車

従来のガソリンエンジン車へのお客様ニーズに応えることはもちろん、車種拡充が図られるHEVもガソリンエンジンと電動技術の組み合わせであり、エンジンの進化は燃費性能向上に必須です。「レヴォーグ」および「フォレスター」、「アウトバック」、「レイバック」に搭載した「1.8L BOXER直噴ターボ“DIT”^{※2}」は、新世代BOXERエンジンとして低回転域から高いトルクを発生させるターボシステム、少ない燃料でより多くのエネルギーを生み出すリーン燃焼技術を採用、リニアトロニックの変速範囲の拡大と相まって、発進時の力強い加速や高速巡航時の燃費性能を向上し、SUBARUらしい走りと優れた環境性能を両立しています。また、SUBARUはカーボンニュートラル燃料を使用する車両でのレース参戦や「次世代グリーンCO₂燃料技術研究組合」へ参画し、カーボンニュートラル時代におけるエンジンの可能性を追求し続けています。

※2 DIT : Direct Injection Turbo

TOPICS

次世代グリーンCO₂燃料技術研究組合

SUBARUはENEOS株式会社、スズキ株式会社、ダイハツ工業株式会社、トヨタ自動車株式会社、豊田通商株式会社と共に、燃料を「つくる」プロセスでの効率化を研究するため、「次世代グリーンCO₂燃料技術研究組合」を設立しました。現在、マツダ株式会社を加えた7社が参画し、カーボンニュートラル社会実現に向け、バイオマスの利用、および効率的な自動車用バイオエタノール燃料の製造に関する技術研究を推進しています。

TOPICS

持続可能な航空燃料（SAF）を使用したヘリコプター試験フライトを実施

2024年3月、SUBARUは所有するヘリコプターにてSAFを使用した試験フライトに成功しました。今後もSUBARUは航空機メーカーとして、持続可能な社会の実現に向けた脱炭素化への技術開発を進めています。



試験フライトの様子

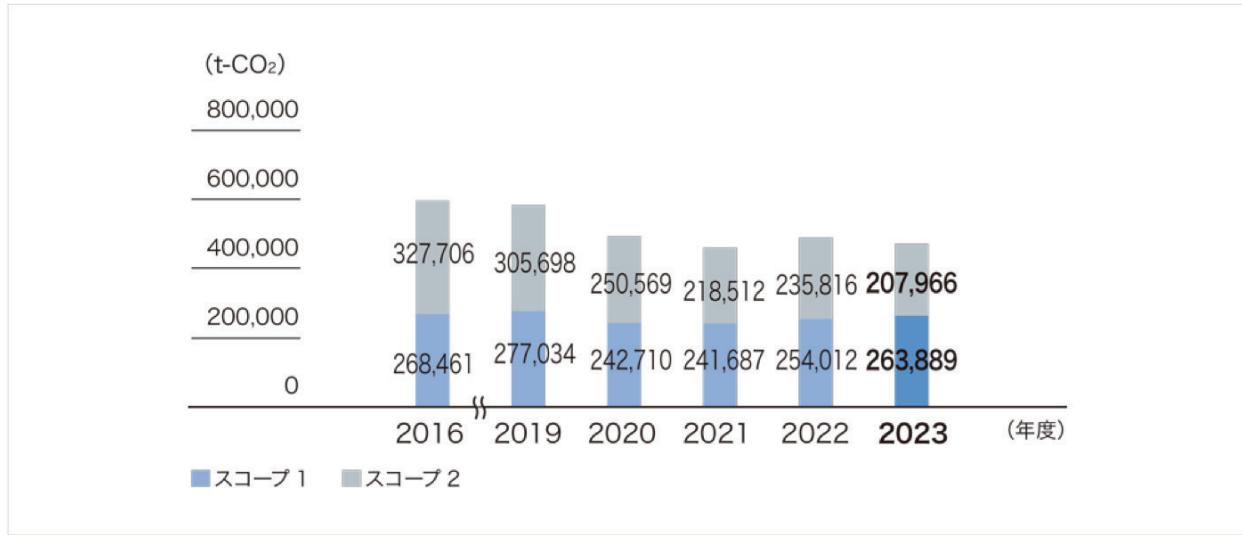
事業所の取り組み

SUBARUは、2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、再生可能エネルギーの利用や高効率な設備・装置への更新により、CO₂排出量削減に取り組んでいます。

2023年度のスコープ1、2排出量は471,854t（マーケット基準）となり、前年度から18千t減少し、2016年度比20.9%削減となりました（2023年度のロケーション基準のスコープ1,2排出量は545,917t）。また、2023年度の再生可能エネルギーの割合はSUBARUグループ全体でエネルギー使用量の7.2%、全電力使用量の22.5%を占め、群馬製作所本工場、宇都宮製作所南工場・南第2工場、エビススバルビル、スバルアカデミーの5拠点で購入する電力はすべてカーボンニュートラルな電力となっています。

引き続き、SUBARUグループは2035年度の中期目標の達成向け、省エネルギー施策をはじめとして、カーボンニュートラル電力の自家発電や購入、水素・アンモニアなどのカーボンニュートラル燃料の導入などの施策を講じることで、スコープ1、2排出量の削減施策を計画的に実行していきます。

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

CO₂排出量（組織別）CO₂排出量（スコープ別）

対象範囲

SUBARU： 株式会社SUBARU

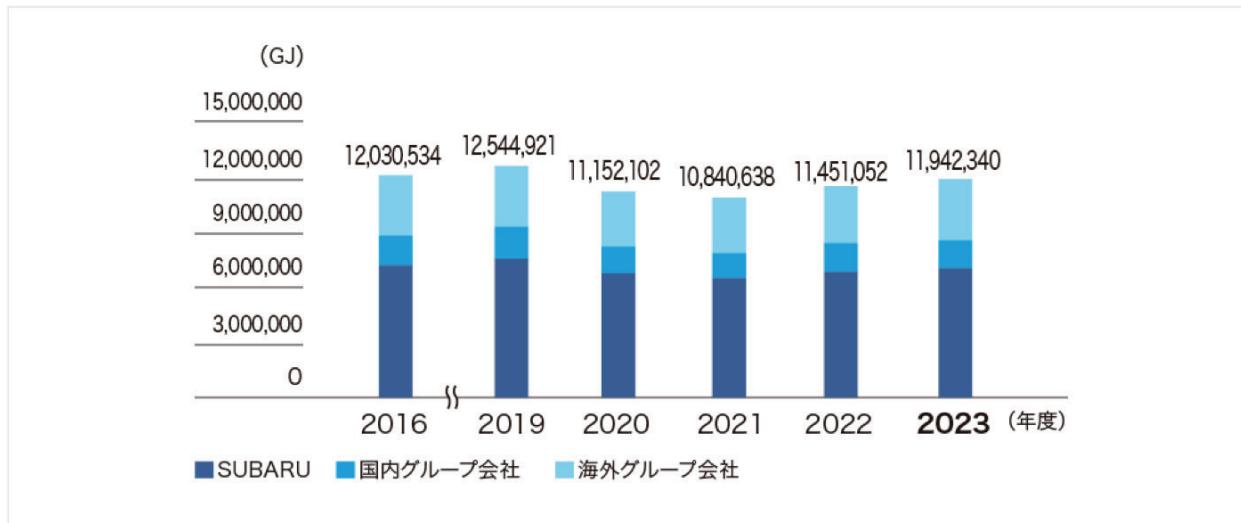
国内グループ会社： 国内連結子会社52社（連結子会社の販売特約店33社含む）

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

SUBARUは温対法に基づきCO₂排出量を算定しています。ただし、海外グループ会社の電力の排出係数はIEA（国際エネルギー機関）が毎年公表している直近の国ごとの全電源CO₂排出原単位を使用しています。

国内グループ会社のデータを連結子会社の集計範囲とし、スコープ1、2排出量の把握率は99%（従業員数の比率ベース）です。なお、2022年度の集計データに誤りが発見されたため、修正を行いました。

エネルギー使用量



対象範囲

SUBARU : 株式会社SUBARU

国内グループ会社 : 国内連結子会社52社（連結子会社の販売特約店33社含む）

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

SUBARUは省エネ法に基づきエネルギー使用量（GJ）を算定しています。
なお、2022年度の集計データに誤りが発見されたため、修正を行いました。

群馬製作所

購入電力のカーボンニュートラル（本工場、大泉工場）

水力発電由来の電力のみを販売する料金プラン「アクアプレミアム」を群馬製作所本工場で購入する電力の一部に導入していましたが、2020年11月より「電源群馬水力プラン」に切り替え、全購入電力を水力発電由来の電力とし2023年度は約24,500t-CO₂の削減になりました。
また、2023年度の群馬製作所大泉工場の購入電力の16%にあたる21,524MWhに対して非化石証書を活用することで、8,394t-CO₂を削減しました。

高効率空調機器の導入（矢島工場）

老朽化した第3ペイント工場の冷水供給システムを更新しました。これまで都市ガスやコジェネレーション設備からの温水を熱源とする吸式冷凍機による供給をしていましたが、2022年4月よりターボ冷凍機（電気式ヒートポンプ）の稼働を開始し、基本的には吸式冷凍機の熱源をコジェネレーション設備からの温水のみに更新により、都市ガスの使用がなくなりました。
また、第5ペイント工場では2018年より、冷温水供給に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、CO₂排出量削減が図られていますが、将来稼働予定の大泉新工場においても水平展開を計画しています。

コジェネレーション設備の更新

群馬製作所の本工場、大泉工場、矢島工場ではコジェネレーション設備を導入し、エネルギーの効率的な利用を行っています。2023年度は大泉工場の設備が稼働開始より15年を迎えたため、老朽更新を行い、6月より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ており、旧型稼働時と比較してCO₂排出量を年間3,712t-CO₂削減する仕様となっています。

太陽光発電の導入

群馬製作所の本工場、大泉工場では太陽光発電設備を導入し、2023年度は約2,732t-CO₂のCO₂排出量削減となりました。新築建屋の屋上には太陽光発電設備を仕様段階から織り込み、順次、既存建屋や駐車場にも拡大を検討しています。
また、矢島工場では、2022年に稼働した立体駐車場および第5完成検査棟などに加え、2023年9月に第3完成検査棟に850kWの太陽光発電設備が稼働しており、矢島工場全体で591t-CO₂のCO₂排出量削減となりました。

航空宇宙カンパニー（宇都宮製作所・半田工場）

購入電力のカーボンニュートラル

（地産地消型の電気メニュー「とちぎふるさと電気」）

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

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

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

管理棟本館のNearly ZEB認証取得

2023年9月に稼働した航空宇宙カンパニー宇都宮製作所の管理棟本館は、建築物省エネルギー性能表示制度BELS評価において、SUBARUでは初となる「Nearly ZEB※2認証」を取得しています。また、管理棟本館の屋上に設置された太陽光発電設備によって、年間約130t-CO₂の削減をしています。

※2 建物の基準一次エネルギー消費量から75%以上の削減を達成し、Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）に限りなく近い建築物



管理棟本館

コジェネレーション設備の更新

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

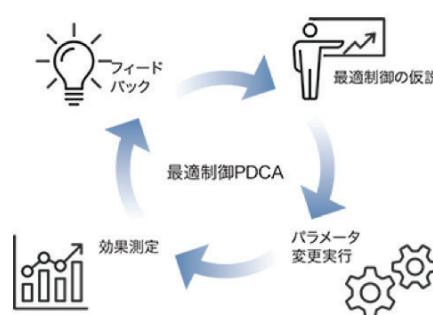
IoTによる工場工アーの安定供給・省エネルギー改善

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



エアーリーク調査の様子

コンプレッサーの運転効率化



東京事業所

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

再生可能エネルギーの活用にも取り組んでおり、自社施設の屋上に太陽光発電施設（定格出力の合計140kW）を設置しています。2023年度は199MWhを発電し、自家消費したことで37t-CO₂のCO₂排出量削減効果となりました。また、2019年よりグリーン電力証書制度の活用を開始し、2023年度は8,535MWhの電力（3,329t-CO₂排出量相当）を購入しました。2022年9月に竣工した本館は、太陽光発電の設置、全館LED照明、遮蔽・断熱ガラスや遮熱・高断熱化の建材など省エネ技術を採用した環境に配慮した設計となっています。また施工時のアスファルト冷間工法により38.5t-CO₂のCO₂削減に寄与しています。既存建物の照明LED化も順次進めています。



東京事業所

オフィス

本社エビススバルビル・スバル総合研修センター

2021年度より電力の排出係数ゼロの契約メニューに切り替えるとともに、グリーン熱証書の制度を活用しています。2023年度は881t-CO₂相当のCO₂排出量をカーボンニュートラル化し、実質的にCO₂排出ゼロのオフィスとなっています。また、2023年4月からエビススバルビル全館で使用する電力のすべてをCO₂排出ゼロの電力に切り替えています。

SUBARU ACCESSORY CENTER

2020年3月に太陽光発電設備を導入し、2023年度は当該施設で発電された電力1,153MWhを利用することで、年間450t-CO₂のCO₂排出量を削減することができました。



スバル研究実験センター

国内グループ会社

富士機械株式会社

2023年度は本社工場の購入電力20%、伊勢崎工場の100%にあたる計2,605MWhに対して、非化石証書を活用することで、年間で約1016t-CO₂のCO₂排出量を削減しました。また大泉工場では2017年度より太陽光発電設備を導入しており、2023年度は38.5MWhを発電し、年間で約15t-CO₂のCO₂排出量を削減しました。



富士機械株式会社大泉工場

株式会社イチタン

CO₂フリー電力を購入することで、年間3,400t-CO₂のCO₂排出量を削減しています。また、2023年9月から太陽光発電を導入し、自家発電を開始しました。発電量などの情報は、会社入口ロビーのモニターで稼働状態が可視化されています。九州工場は、社有車のガソリンエンジンから電動自動車への移行を進めるため、BEVである「ソルテラ」を導入し、CO₂排出量の削減に努めています。



太陽光発電設備導入後の様子

スバル興産株式会社

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

なお、スバル興産株式会社は、省エネ法に基づき、2019年度より4年連続で優良事業者（Sクラス）として認定されました。これは電気、ガス使用量の5年間平均原単位低減が1%以上の目標を達成している優良事業者に与えられる評価です。

海外グループ会社

Subaru of Indiana Automotive, Inc.

Subaru of Indiana Automotive, Inc.は生産プロセスおよびテクニカルトレーニングセンターにてCO₂削減の取り組みを行っています。生産プロセスでは、エネルギー削減を目的として、「LED照明への更新」、「AHU（エアハンドリングユニット）とMAU（メイクアップエアユニット）の空調システムに制御バルブを設置」を行いました。また、テクニカルトレーニングセンターでは、「太陽光発電の設置」、「全ての屋内の照明をLED照明に更新し、モーションセンサを導入」などの施策を行いました。

販売の取り組み

国内販売特約店

国内販売特約店でもSUBARUグループと同様に、2035年度までに2016年度比のCO₂排出量▲60%の削減目標とし、カーボンニュートラルな電力購入を順次進めています。2023年度までに、電力使用量の約5割まで切り替えが進んでおり、今後さらに比率を高めていきます。

Subaru of America, Inc.

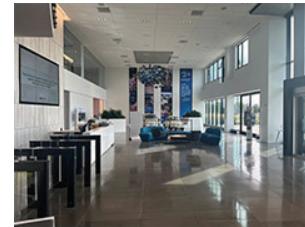
Subaru of America, Inc.の本社ビルとNational Service Training Centerは、LEED認証※2のなかでも標準認証よりレベルの高いシルバー認証を取得しています。本社ビルとNational Service Training Centerでは、2021年にオートメーションシステムや包括的な空調システムの導入により効率的なエネルギー使用を図っています。

また、本社ビルでは、100%再生可能エネルギー由来の電力を使用とともにLED照明への更新を行っています。また、2021年に本社ロビーでは自然光を取り入れることで、照明用の電力使用量を削減しています。



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

※2 LEED (Leadership in Energy & Environmental Design) は、米国グリーンビルディング協会 (USGBC : U.S. Green Building Council) が開発・運営する、環境に配慮した建物に与えられる認証制度。建築全体の企画・設計から建築施工、運営、メンテナンスにおける省エネルギー・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。



デイライトハーベスティング技術を導入し、太陽光を有効利用しているSubaru of America, Inc.の本社ビルのロビー

Subaru Canada, Inc.

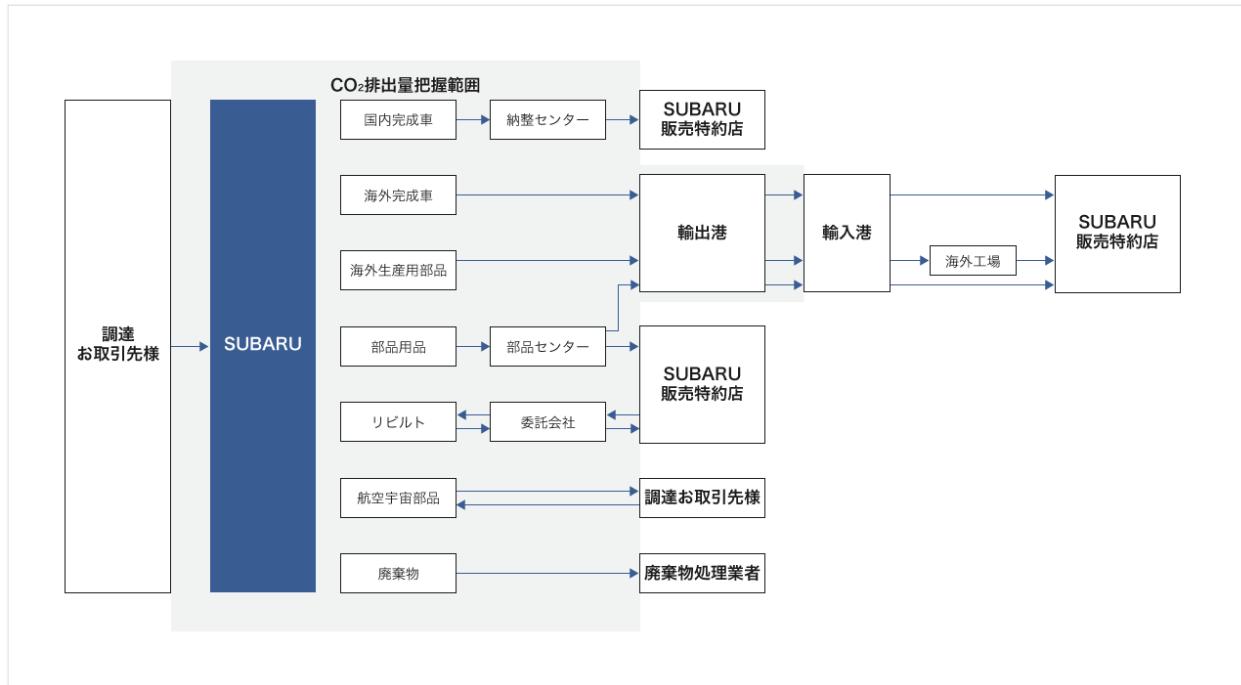
カナダの販売店である「Scott Subaru」の建屋は冷暖房施設を不要とするなどエネルギー効率の高い設計となっており、パッシブハウス（省エネルギー建屋）の認定を受けました。

物流の取り組み

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

2023年度はSUBARU内全ての物流関連部署が集結し、削減活動の紹介、その横展開による活動推進の場を設けました。また、SUBARUのサプライチェーン強化は、2050年カーボンニュートラルの実現に繋がるとし、削減活動と合わせて、CO₂排出量の算出精度の向上と把握範囲の拡大を引き続き取り組んでいきます。

SUBARUの物流体制



完成車の輸送

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

輸送ルートの集約化および平準化をさらに高めたことにより、2023年度のSUBARU車1台当たりの輸送時CO₂排出量は、2006年度比17%減の目標に対し25.7%減となりました。今後も、さらなる削減に向けて取り組んでいきます。

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

※4 自動車の走行時間や走行速度などの運行記録を自動的に記録し、メモリーカードなどに保存するシステム。業務として自動車を運行する業種における運行管理システムとして導入が進めつつある。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。

輸出部品

SUBARU車の海外生産用部品の輸送では、ハイキューブコンテナの空きスペースの活用、梱包荷姿の見直し、梱包資材の軽量化などのコンテナ充填率の改善に取り組み、2023年度の充填率は98%となりました。その他、コンテナ輸送を効率化するラウンドユース※5や、インランドコンテナデボ※6の活用、群馬地区の他社が使用した輸入コンテナの再利用の活用等々の取り組みを通じて、引き続きCO₂排出量削減に向けて積極的に取り組んでいきます。

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

※6 内陸部（インランド）にあるコンテナ貨物の集貨拠点。

部品用品

- トヨタモビリティパーツ株式会社との共同配送推進

複雑かつ一部の非効率な輸送体系の解消に向け、トヨタモビリティパーツ株式会社と整備用部品の共同配送を2020年度より開始しています。2023年度末時点で販売特約店12社（26店舗および一部地域の外販お取引先様）にて共同配送を実現しており、今後も他地域での共同配送化の取り組みを推進します。

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

- 電動対応フォークリフトへの切り替え

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

Subaru of America, Inc.

物流工程のCO₂排出量を減らすために鉄道の利用を促進しています。また、アラスカの販売特約店向けの海上輸送についてもLNG活用により排出量の削減に取り組んでいます。これらの取り組みにより25%のCO₂の削減、95%のNOxの削減、99%のSOxの削減を実現しています。2023年には、商品に応じて輸送関連の排出量を約50～80%削減しました。また、運送業者パートナーのLNG船舶により温室効果ガス（GHG）排出量を最大21%削減し、国際海事機関の2030年排出基準を上回る体制を整えており、サプライチェーンの持続可能性の達成に向け取り組んでいます。

調達の取り組み

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、お取引先様にISO14001の認証取得を推奨することにより、サプライチェーンでの環境関連の事故・不具合の未然防止や、環境法令への抵触リスクの削減に努めています。また、お取引先様に対する調達方針説明会の中で脱炭素への協力を要請しました。2024年度は削減目標をお取引先様と共有し、一体となって取り組むことを周知します。

その他の気候変動の取り組み

カーボンプライシング

排出量取引制度

東京都、埼玉県で事業活動を行っている東京事業所、北本工場、ステラタウン大宮は、東京都環境確保条例「大規模事業所に対する温室効果ガス排出総量削減義務と排出量取引制度」あるいは埼玉県の「目標設定型排出量取引制度」の対象事業者として、排出量取引制度の対応を行っています。またSUBARUは経済産業省が公表した「GXリーグ基本構想」に賛同しました。この賛同にともない、2024年よりGXリーグにおける排出権取引制度（GX-ETS）に参加いたします。

インターナルカーボンプライシング

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

外部との協働

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

トヨタとのアライアンス

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

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の経営に反映しています。

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同

SUBARUは、気候変動への取り組みは最も重要な課題の一つとして認識し、これまでも気候変動に関する情報開示を進めており、TCFDの提言に賛同しています。SUBARUのTCFDの推奨開示項目に関する開示状況は、TCFD対照表（<https://www.subaru.co.jp/csr/tcfdf/>）をご参照ください。



TOPICS 電動化時代の新たなエンジン開発を「三社三様」で宣言

SUBARUは、トヨタ、マツダ株式会社とともに、カーボンニュートラル実現に向けて、電動化に適合する新たなエンジン開発を三社三様で宣言しました。新たなエンジンでは、モーターやバッテリーなどの電動ユニットとの最適な組み合わせを目指します。また、エンジンの小型化によるクルマのパッケージ革新に加え、多様なカーボンニュートラル燃料※1にも対応する事で内燃機関でのカーボンニュートラルを実現します。

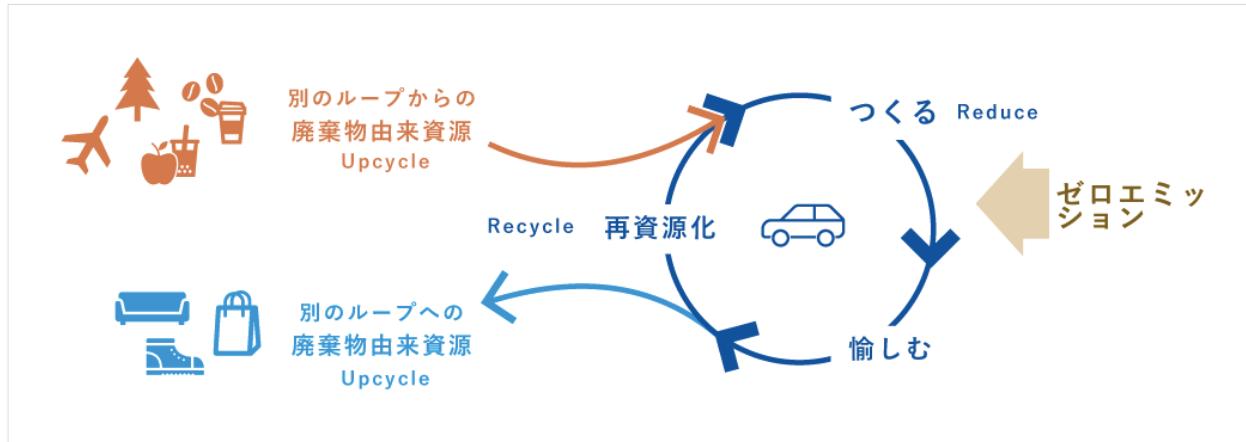
※1 製造から使用にいたる全体で、大気中へのCO₂排出が実質ゼロになる燃料。H₂とCO₂からなる「e-fuel」や、植物などのバイオマス（生物資源）を原料とする「バイオ燃料」などがある。

Circular Economy (循環経済) の実現

考え方・方針

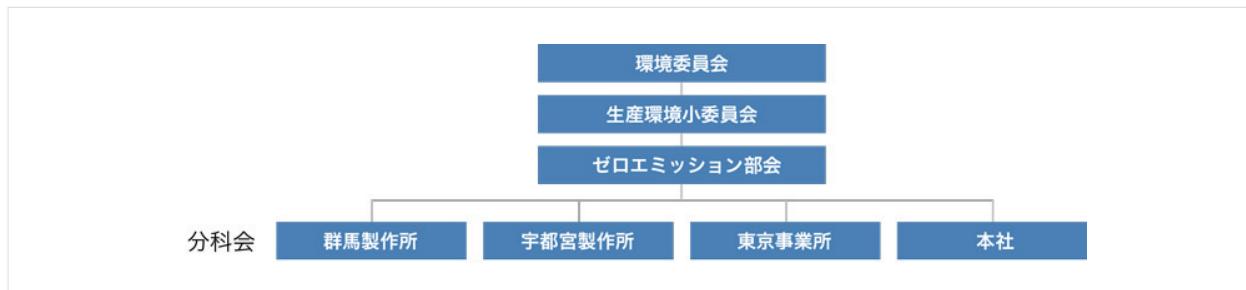
SUBARUグループにとって、循環型社会（モノの循環および循環をベースとして成立する事業活動からの資源効率化）の実現は、製造業を営む企業として深く関わりのある重要なテーマと捉えています。

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



体制・マネジメント

SUBARUのゼロエミッションの組織体制



中期目標

グローバルでの廃棄プラスチック問題に貢献するため、クルマに関する2030年目標として、「2030年までに、新型車に使用するプラスチックの25%以上をリサイクル素材^{※5}由来とすることを目指し、研究開発を進めていく。」を掲げています。この目標達成に向けて、再生プラスチックの品質基準化や原材料回収スキームの構築に取り組んでいます。また生産での目標として「国内外生産工場^{※4}のゼロエミッション（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）」を掲げています。

カテゴリー	時期	目標
商品	2030年	2030年までに、新型車※1に使用するプラスチックの25%以上をリサイクル素材※2由来とすることを目指し、研究開発を進めていく ・バイオマスプラスチックなどのCO2フリー素材の採用に取り組む ・より環境影響の少ないプラスチック素材の積極的な採用※3に取り組む
生産		国内外生産工場※4のゼロエミッション※5

※1 他社からOEM供給を受ける車種を除く。

※2 マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクルプラスチックなど。

※3 製造段階でのCO₂排出や環境汚染のより少ない材料・サプライヤー

※4 親会社（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）および子会社（富士機械株式会社、桐生工業株式会社、株式会社イチタン、株式会社スバルロジスティクス、輸送機工業株式会社、Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

※5 最終埋め立ての割合が0.5%未満

取り組み・実績

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

また、従来から取り組んでいるリサイクル素材の導入促進や国内外の生産拠点での埋め立てゼロの継続に加え、多様なサステナブル新素材の活用の研究や工程端材を活用したUpcycle商品の開発も進めています。

商品の取り組み

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。

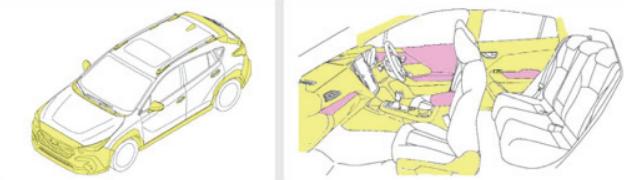
【ワイヤリングハーネス類の解体性向上】

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。
廃車スクラップへの銅(電気配線)の混入を最小限にし、良質な再生鋼材への循環環境に寄与。



【リサイクルしやすい材質の採用】

内外装部品にリサイクル性に優れた樹脂を積極的に採用。



■ リサイクル可能な樹脂 ■ 基材がリサイクル可能な樹脂



【材質表示の改善】

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



【易解体構造の採用】

バンパー取り付け方法は、ボルトやスクリューではなく、ツメやクリップによる勘合を採用。



フロントバンパー

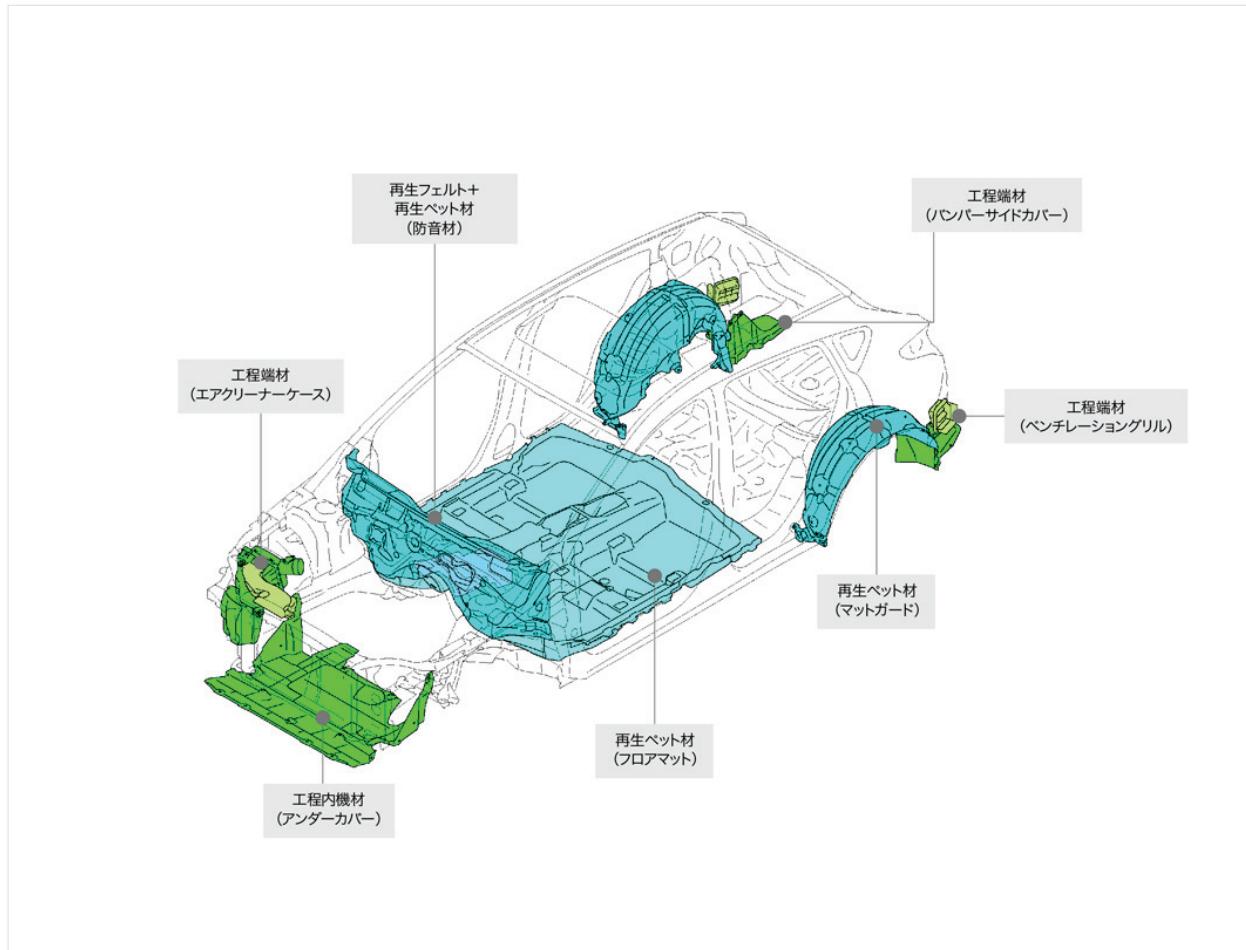
リアバンパー

再生素材の活用

再生樹脂の活用

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

2023年型「クロストレック」、「インプレッサ」の例



フロアマットでのリサイクル素材の活用 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、環境にやさしいアクセサリーアイテムの活用として、表面と裏地には海藻ごみなどを再資源化した素材を100%使用しているフロアマットを開発し、2023年には164千枚を販売しました。



リサイクル素材を使用したフロアマット

フロントガラスの再資源化 (Subaru of America, Inc.)

フロントガラスで用いられているフィルムの再資源化が課題となっていましたが、フロントガラスをマテリアルリサイクルできる処理業者に処理を委託することで、7,000枚以上のフロントガラスを再資源化しています。

生産工程の端材等を新たなグッズに再生するUpcycleの取り組み

従来は廃棄処分されていたものを魅力的な価値に生まれ変わらせる「Upcycle」という考え方があります。SUBARUでは、製品をつくる過程で出てしまう端材に着目し、自動車の枠を超え、他社との協業しながら、新たな価値を創生していきます。

工場から出る残布や落ち綿から製作されたエプロン（タキヒヨー株式会社）

SUBARUは、グッズを通じてライフスタイルを豊かにし、持続可能な地球環境保全を目指しています。この考え方を製品化に結びつけた結果、タキヒヨー株式会社と提携し、工場から出る残布や落ち綿を回収し、再紡績した生地を使ってエプロンを製作しています。ポケットの位置まで十分に考慮され、デザイン性と環境性能を兼ね備えた製品となっています。

商品情報は以下のリンクよりご覧ください：

<https://onlineshop.subaru.jp/subaru/lifestyleitem/FHTK22002000>



タキヒヨー株式会社とのコラボレーションで製作されたエプロン

余剰生地を活用したマルシェバッグ（豊田合成株式会社）

SUBARUは、エアバッグ生地の生産過程で廃棄されるはずだった端材を活用することで、日常生活に欠かせないエコバッグ（商品名称：マルシェバッグ）をつくりました。また、SUBARUの安全へのこだわりとして、このマルシェバッグは、暗闇で光る特許技術のリフレクター（反射材）を使用しており、夜道での安全性を高めています。さらに、重い荷物を入れても腕に負担がかからないように、人間工学に基づいて持ち手の太さを調整しています。



余剰生地を活用したマルシェバッグ

漁網の廃材をUpcycleしたキーストラップ（株式会社キャンバス POLeRブランド）

SUBARUは、海洋汚染問題にアプローチするために株式会社キャンバスと協力し、廃漁網を活用してキーストラップを製作しました。使用済み漁網の端材をリアミドという原料に加工したものを、このキーストラップの原料の一部として使用することで、廃漁網による海洋ゴミ問題解決に貢献するとともに、バージン原料を使用する場合に比べてCO2排出量を削減することができます。



株式会社キャンバス POLeRブランドとのコラボレーションしたキーストラップ

サステナブル素材の開発

食品加工後残渣などの植物由来素材の研究

ジュースを搾った後の果物の残渣や間伐材を樹脂に混合することで、石油由来の樹脂の使用量を削減することができます。食品等の加工の過程で焼却せざるを得ず社会課題となっている植物由来の廃棄物を、自動車部品の原材料として有効活用することで、単に資源を循環させるだけでなく、サステナブル素材ならではの自然な風合いやストーリーを安心して愉しんでいただけるように、研究を進めています。



果物の残渣を活用した新しいレザー
※試作品



間伐した木粉や竹粉を活用した新しいパーツ
※試作品

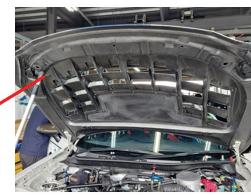
高機能リサイクル素材の研究

SUBARUでは、製品製造過程で排出される廃棄物の再利用について様々な角度から検討を進めています。スーパー耐久シリーズに参戦する「Team SDA^{※1} Engineering」と共同の取り組みにより航空機部品の製造過程で排出される炭素繊維複合材料廃棄物より再生した炭素繊維を用いたカーボンボンネットをスーパー耐久「SUBARU BRZ」に適用し、軽量化と環境負荷低減の両立を実現しました。

さらに、本来の炭素繊維が有する材料特性に可能な限り近づくようリサイクル炭素繊維を用いた材料の開発とリサイクル炭素繊維複合材料を用いた最適な設計手法の構築を行うことにより、より厳しい環境下で使用される航空機部品への再利用に向けて、他機関と共同提案した「リサイクル炭素繊維の連続化技術及び航空機適用技術の研究」が国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の研究プログラムに採択されました。



再生カーボンを用いた軽量ボンネットフード



※1 スバル ドライビング アカデミー：SUBARUエンジニアの運転スキルと評価能力を高める人財育成の取り組み。

事業所の取り組み

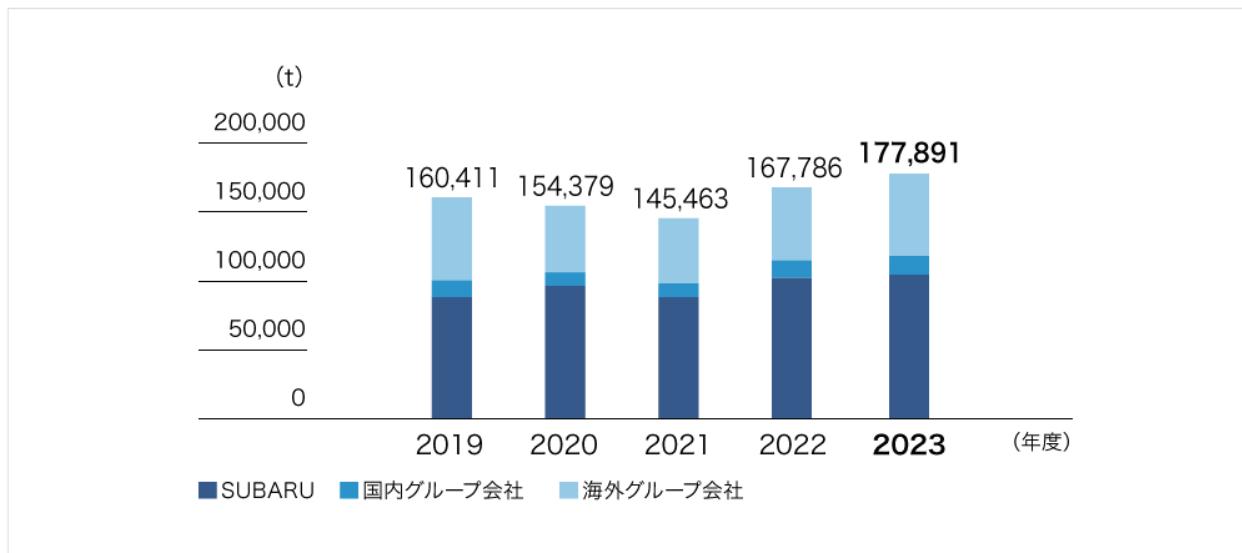
2023年度の廃棄物排出量は、生産活動拡大のため、前年度から10,105t増加しました。廃棄物は貴重な資源として捉え、回収し極力再利用化や適切な廃棄物処理を行い、2014年度よりゼロエミッション^{※2}を継続しています。また、SUBARUは、廃プラスチックの対応の一環として、生産仕損じの廃バンパーの自動車部品への再利用など、廃プラスチックのマテリアルリサイクルの検討を始めています。

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

主な廃棄物と再資源化方法

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

廃棄物排出量



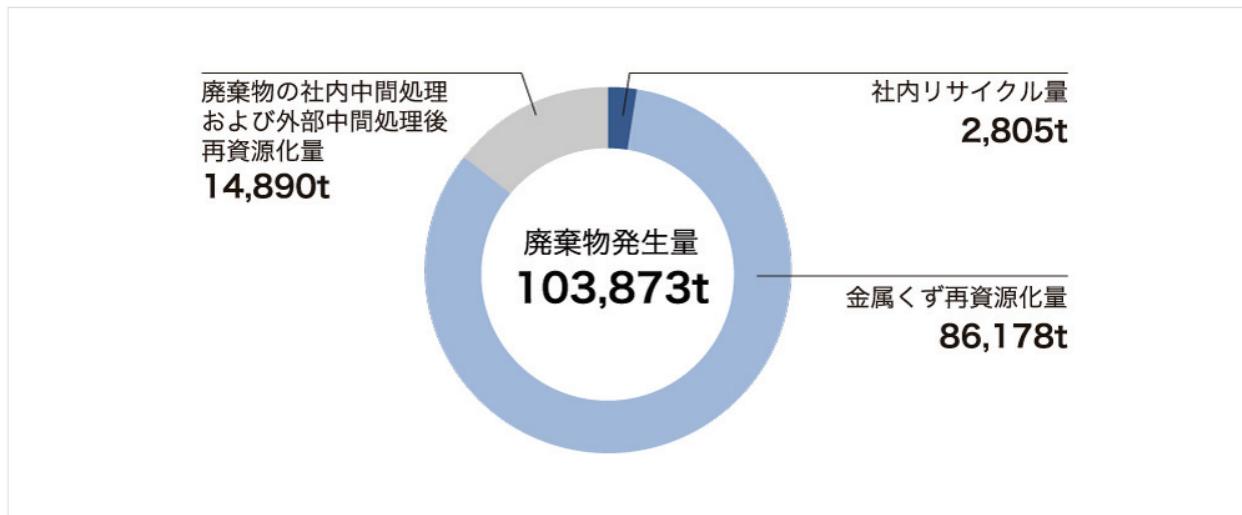
対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場、エピススバルビル、部品センター、スバル総合研修センター

国内グループ会社：輸送機工業株式会社、富士機械株式会社、株式会社イチタン、桐生工業株式会社、株式会社スバルロジスティクス

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

廃棄物発生量と処理の内訳



集計範囲：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所

※ 外部中間処理後の埋め立ては発生していない。

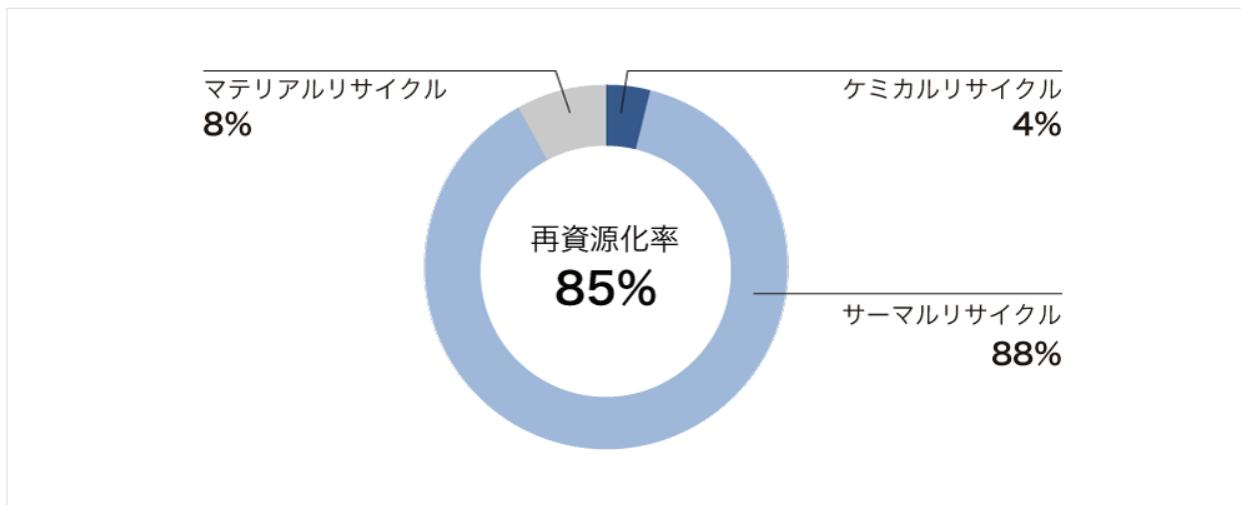
アルミ切削屑の再利用



廃プラスチックの循環利用に関する実績と取り組み

2023年度のSUBARUグループでの廃棄物排出量に占める廃プラスチックの割合は2.3%でした。排出される廃プラスチックの量は廃棄物排出量全体では少い割合ではありますが、今後もSUBARUは廃プラスチックの再資源化率の向上に取り組むとともに、サーマルリサイクルからマテリアルリサイクルやケミカルリサイクルへの再資源化処理方法の切り替えを検討し、廃プラスチックの循環利用に積極的に取り組んでいきます。

2023年度 SUBARUでの廃プラスチックの再資源化率および再資源化処理の内訳



集計範囲

SUBARU： 群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場、エピススバルビル、部品センター、スバル総合研修センター

廃棄物のリサイクルへの従業員参加 (Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

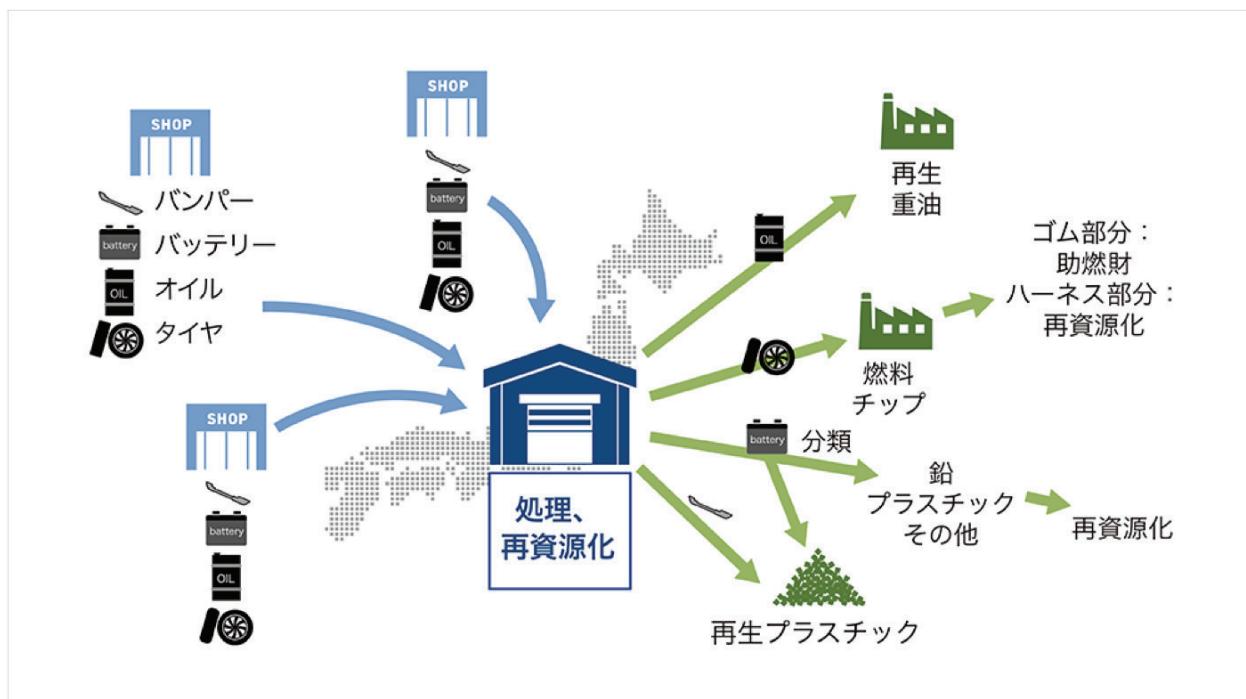
Subaru of Indiana Automotive, Inc.は毎年、従業員に家庭の廃棄物を持ち込んでもらい、適切にリサイクルまたは処分する支援を提供しています。2023年には、油や塗料から電子機器や医薬品まで、約31,000ポンドの廃棄物をリサイクルしました。

販売の取り組み

国内販売特約店のゼロエミッション

販売特約店では、事業活動において排出される廃棄物の適正処理活動と国内での再資源化を目指してゼロエミッション活動に取り組んでいます。これらの結果、2023年度は、使用済みバンパー26,153本、鉛バッテリー145,347個（鉛資源1,986t）、オイル5,018kL、タイヤ190,819本を回収しました。

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



使用済みバンパーの再資源化

使用済みバンパーの再資源化



廃油の再資源化

SUBARU販売特約店でオイル交換時に発生する廃油は、SUBARUが構築したゼロエミッションスキームにより、再生重油として再資源化しています。山形県の園芸農家では、この再生重油をハウス暖房用燃料として利用し、毎年きれいなボインセチアやシクラメンを育てています。株式会社スバルロジスティクス本社の社員食堂業者より排出される廃食用油は、SAF化を目的としたプロジェクト（Fry To Fly Project）のスキームにて、再資源化されています。現在、バイオディーゼル燃料として再資源化していますが、2024年よりSAFとして再資源化することを予定しています。

使用済み自動車の適正処理

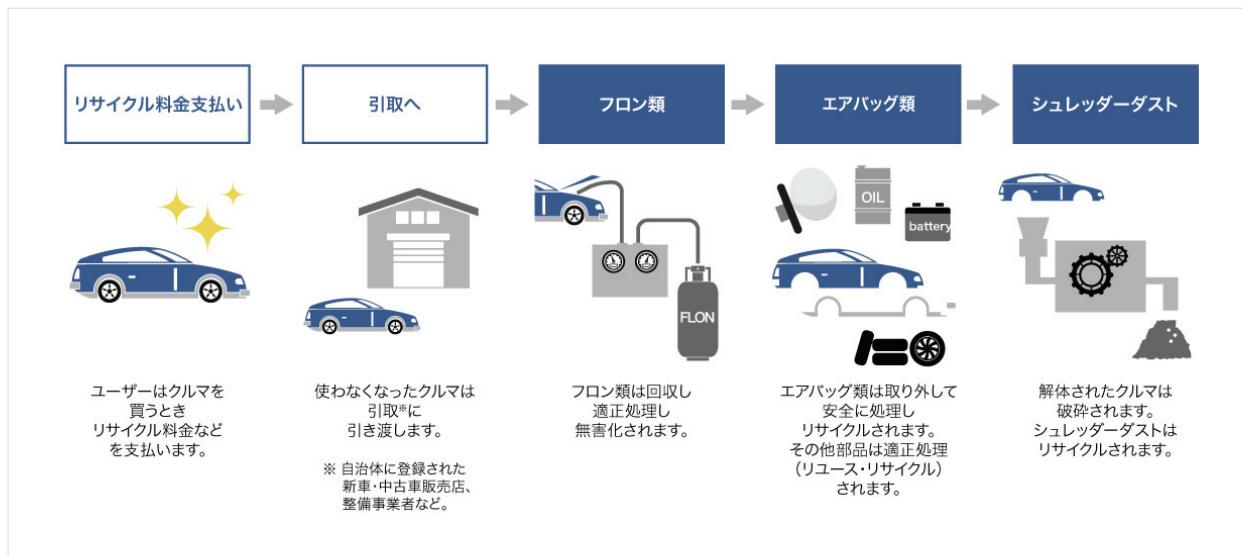
SUBARUは、自動車リサイクルシステムの構築に積極的に参加、協力し、使用済自動車の環境負荷低減に取り組んでいます。また、よりリサイクルしやすいクルマの開発も積極的に推進しており、全国の販売特約店との自動車リサイクルシステムによる連携のもと、シュレッダーダスト（ASR）、エアバッグ類、フロン類の適正な処理を推進し、再資源化率の向上に努めています。

2023年度はASRの再資源化率が96.6%となり、2015年度以降の法定基準である70%以上を達成しています。また、エアバッグ類についても法定基準の85%を上回る96.6%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。

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

- › 自動車リサイクル法について
- › ART（自動車破碎残さリサイクル促進チーム） ☐

自動車リサイクルの流れ



自動車リサイクル法

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み自動車となった際に、自動車破碎残さ（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ART^{※3}を通じて、ASRの適正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に設立した一般社団法人自動車再資源化協力機構を通じ、適正処理を行っています。

※3 自動車破碎残さリサイクル促進チーム：国内自動車メーカーおよび輸入業者など12社が2003年に結成。自動車リサイクル法でリサイクルが義務づけられている特定再資源化物品のうち、ASRについて、そのリサイクルを適正、円滑かつ効率的に実施するための企画を行うチーム。

リビルト品の活用 (Subaru of America, Inc.)

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

※4 エンジンなどの修理部品について、消耗部品の交換ならびに利用可能な部分を検査基準にのっとって再利用したもの。

本社ビルでの取り組み (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.の本社ビルはLEEDシルバーの認定を受けており、「ロビーやカフェの壁の装飾への再生木材の使用」、「従業員のワークステーションとカーペットの一部におけるリサイクル素材の使用」といった再生材の使用に努めています。また、建物に使用される鉄骨などの金属部品、プレキャストパネルなどの建設資材に多くのリサイクル素材が使用されています。

Eco Friendly Retailers (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、米国内の販売店と共に、エネルギー、水、ごみといった環境負荷の削減を奨励する「Eco-Friendly Program」を開催しています。「Eco-Friendly Program」の認証を取得するためにはエネルギーの効率性やリサイクルなどの領域において基準に達することが求められ、2023年までに、このプログラムに販売店の40%にあたる255社が参加しています。「Eco-Friendly Program」での資源循環の取り組みとして、2023年では販売特約店で発生する廃棄物のうち、約20tを再資源化処理しました。

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、Subaru of Indiana Automotive, Inc.での埋め立てゼロの実現を活かし、2015年より、お取引先様、保全協会、国立公園局などとともに、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）でのごみ削減に取り組んでおり、これまで延べ1万t以上のごみが埋め立て処分からリサイクルやコンポストに転換されました。

この国立公園での活動が評価され、2020年にSubaru of America, Inc.は「Silver Halo Award」および「Corporate Stewardship Award」を受賞しました。さらに2023年10月には、国立公園保護協会（NPCA）より、国立公園に対する継続的な取り組みと支援を称えられ、「Centennial Leadership Award」賞を授与されました。

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

Subaru Parkはペンシルベニア州デラウェア郡チェスターにあるサッカースタジアムであり、Subaru of America, Inc.のサポートにより、2021年からメジャーリーグサッカー初のZero Landfillスタジアムとなっています。2023年ではSubaru Park内で発生する約270tの廃棄物を再資源化処理しました。

e-waste (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は従業員の家庭から出たe-waste（電気電子機器廃棄物）を適切にリサイクルする取り組みをしています。2023年のEarth Dayのイベントでは約500kgのe-wasteを回収し、再資源化しました。

Sustainable Subaru Gear (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.はStaples Corporateと協働して、環境にやさしいSUBARUブランドの服や製品を人々やペットに提供し、100%リサイクルのポリ袋やリサイクル可能な発送用の箱を活用するなどして、環境負荷の低減に貢献しています。2023年には、環境に優しい製品がさらに追加され、提供製品全体の40%以上を占めました。

また、Staples Corporateは、持続可能性評価機関であるEcoVadisとの提携を継続し、シルバーステータスの評価を維持し、評価対象の企業および業界の上位25%にランクインしました。同年、Staples Corporateは責任ある調達プログラムも開始し、これにより、サプライチェーンの継続的な改善を推進しています。

Subaru of Mississaugaでのzero landfillの取り組み

地元ベンダーであるU-PAK DISPOSALSと協力し、Energy from Wasteプログラムを通じて年間約40千tのごみを回収し、再資源化しました。

食品廃棄物の削減の取り組み (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、ホスピタリティパートナーであるEurestと連携し、オフィス全体にスクラップコンテナを戦略的に配置して従業員の食品廃棄物を収集し、2023年度では約20tの食品廃棄物を飼料や堆肥として再利用しました。

環境保護教育の取り組み (Subaru Canada, Inc.)

Subaru Canada, Inc.は、環境保護の重要性についての認識と教育を促進するために、e-Waste weekと題し、新春の大掃除などイベントや活動を企画しました。また、クリーンエアダーでは、徒歩/ランニング、自転車、公共交通機関、乗用車の相乗りで通勤する全従業員を対象に朝食会を開催し、独自の通勤チャレンジを実施しています。

物流の取り組み

物流

梱包資材の再利用

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

2023年度のリユース梱包資材の取扱量は梱包台数が大幅に増えた事、またリユース資材採用率の高い新型インプレッサの量産本格化などにより、前年度比20%増の1,023t、原単位は2.8kg／台となりました。

今後も引き続き再利用化を推進し、環境負荷低減の取り組みを推進します。

(年度)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
リユース量 (t)	776	1,020	661	786	852	1,023
原単位 (kg/台)	2.1	2.8	2.4	2.7	2.8	2.8

米国向けバンパーの包装資材削減

Subaru of America, Inc.では、日本から輸入したノンカラーバンパーを米国内で輸送する際に耐用できるように再包装していますが、日本からの輸出時に高強度で形状安定性の高い包装材を使用することで、米国での再包装を廃止する取り組みを2020年度から開始しています。

地域配送センター（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.の地域配送センターでは返却可能な容器を使用することで、部品輸送時の段ボールや木材などの使用量を削減しています。2023年には木製パレットや電子廃棄物を含む全拠点で合計2,131ポンドの廃棄物をリサイクルし、合計リサイクル率は85.3%でした。

環境に配慮した包装資材への対応

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

部品物流センターでは、紙緩衝包装資材の採用による脱プラスチックや作業性の向上を実現させました。バンパー、エンジン、トランスマミッションなどの大型部品の出荷梱包資材を木材からダンボール化の切り替えに向け検討を開始し、2023年度中に採用を開始しました。また、2023年度より、脱プラスチックに向けプラスチック素材の包装資材について過剰品質廃止（廃止、サイズ縮小、厚さ見直しなど）に取り組み、包装資材においても環境に配慮した取り組みを進めています。

調達の取り組み

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

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

2023年度にクルマに使用した材料		リサイクル方法
鉄	619,057t	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	30,976t	工場内で再度溶解し、ほぼすべて再利用
プラスチック	24,872t	一部再利用の為、工場内で再度粉碎

自然との共生

考え方・方針

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

また、SUBARUは、社会への貢献を通じ、共感・共生の環を広げる活動として、SUBARU販売特約店と共に「一つのいのちプロジェクト」に取り組んでいます。このプロジェクトでは、安全を最優先に考える航空機メーカーのDNAを持ち、「いのちを守る」「人を中心としたモノづくり」を大切にしてきたSUBARUの想いをもとに、お客様や地域社会と共に行う活動として取り組みを広げています。

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を取り組み、「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・マネジメント

SUBARUでは、生物多様性の取り組みを推進するため、生産環境小委員会の下部組織として生物多様性部会を設立し、定期的にSUBARUとして生物多様性の活動目的や課題、計画策定に関する調査結果などを共有しています。この部会の下部組織として群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、本社の4つの分科会を設け、各拠点の取り組みや生物多様性の取り組みに関するロードマップの策定に加え、調達委員会や一つのいのちプロジェクトなどでの生物多様性関連事項を共有しています。これらの生物多様性部会の取り組みは、他の部会と同様に、環境委員会に定期的に報告され、取り組みの進捗および方向性が総合的にマネジメントされます。

SUBARUの生物多様性の組織体制



取り組み・実績

SUBARUは一般社団法人日本経済団体連合会の生物多様性宣言に賛同し、生物多様性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」の保全活動などに取り組んでいます。

また、SUBARUは、かけがえのない「ひとのいのち」、大切にしたい豊かな森の植物や生き物などの「自然のいのち」の2つをプロジェクトテーマに掲げ、笑顔あふれる未来に向けて、日々のちを守り・つないでいく活動をされている人たちに共感し、応援しています。「自然のいのち」の取り組みでは、国立公園を管理する運営団体との提携を進めており、知床国立公園を中心で世界遺産知床の自然を守り、より良い形で次世代に引き継ぐことを使命として活動している知床財団や全国34ある国立公園の内、15の国立公園の公園管理を行う自然公園財団とパートナーシップを締結し、「自然のいのち」を守る人たちの活動をサポートしています。

自然との共生に向けた取り組み

「SUBARUの森」

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

北海道「SUBARUの森 美深」

スバル研究実験センター美深試験場敷地内に所有している約115ヘクタールの森林において、植林・間伐・自然保護などの整備・保全活動を2017年度から着手し、美深町など地域社会と連動した森林整備・保全活動を目指し、50年後の森の育成という長期的な視点での人工造林の整備を進めています。また、気候変動対策を踏まえ、SUBARUは2021年度からJ-クレジットを購入しています。

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

なお、美深町では森林資源の有効利用等を目指すため、SUBARUの森林を含む町有林において、2019年度から、国際森林認証制度であるSGEC-FM認証※を取得しています。

※ 一般社団法人緑の循環認証会議(SGEC)が認証する「森林管理(Forest Management)認証」



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

2018年に、美深町およびSUBARUは、「SUBARUの森」活動の一環として「スバル研究実験センター美深試験場」内に所有する約115ヘクタールの森林において植林・間伐・自然保護などを行うとともに地域社会とも連動した活動を進めるため、同町と「森林保全活動等の具体化に関する協定書」を締結しました。本活動の一環としてSUBARUは、毎年開催される植樹祭に協賛しています。2024年6月に開催された樹靈祭ならびに植樹祭では、町民や林業関係者、地域の森林組合や行政スタッフ総勢約60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、美深町の生物多様性に適したグイマツ雑種350本を植樹しました。



約60人が植樹祭に参加



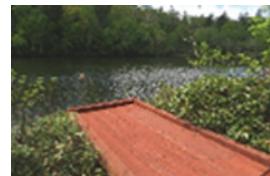
SUBARU参加メンバーと美深町長
(中央)

松山湿原 環境保全活動への寄付

2019年に、美深町、北海道上川総合振興局およびSUBARUは、「『美深町内の森林環境保全』に関する連携協定」に調印しました。SUBARUは「企業版ふるさと納税」の制度を活用して、2019年度からの3年間で300万円の寄付を行い、北海道が実施する「おいでよ！天空の園・松山湿原※の森プロジェクト」を通じて同湿原の木道整備事業などをサポートしています。これまで4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などが行われました。



松山湿原の景観



補修された松山湿原周辺の散策路

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

群馬県立森林公園「SUBARUふれあいの森 赤城」

2018年4月、SUBARUは自動車生産工場がある群馬県の県立森林公園のネーミングライツ（命名権）を取得しました。2023年までの5年間を「SUBARUふれあいの森 赤城」と称し、県有林の保全整備支援を行っています。2022年3月には森林公園へ間伐材を用いたバイクラック10台も寄贈しました。また、森林公園整備支援として、群馬県に5年間で総額980万円の寄付を行うこととし、2020年度から、計4回の寄付を行いました。



SUBARUのふれあいの森 赤城

「自然のいのち」

航空機メーカーのDNAを持ち「人を中心としたモノづくり」のなかで安全を最優先に考え、「いのちを守る」ことを大切にしてきたSUBARUの想いを軸に、お客様や地域社会と共に進行する活動として取り組みを広げています。かけがえのない「ひとのいのち」、大切にしたい豊かな森の植物や生き物といった「自然のいのち」、この2つをプロジェクトテーマに掲げ、私たちと同様に「いのちを守る」という強い信念を持ち、笑顔のあふれる未来に向けて守り・つないでいくことに日々活動されている人たちをSUBARUは応援しています。「自然のいのち」の取り組みでは、国立公園を管理する運営団体との提携を進めており、知床半島で世界遺産知床の自然を守り、より良い形で次世代に引き継ぐことを使命として活動している知床財団や、全国34ある国立公園の内、15の国立公園の公園管理を行う自然公園財団とパートナーシップを締結し、自然のいのちを守る人たちの活動をサポートしています。



国立公園のオフィシャルパートナー

環境省と企業・団体が相互に協力し、「国立公園利用者の拡大」「自然環境の保全への理解促進」「地域の活性化」を目的とした取り組みである「国立公園オフィシャルパートナーシップ」を2023年12月に締結しました。「一つのいのちプロジェクト」を通じて、国立公園の活性化や魅力発信にも貢献しています。



環境省との「国立公園オフィシャルパートナーシップ」の締結式

「一つのいのちプロジェクト：自然のいのち」知床財団への活動支援

「自然のいのち」の取り組みの一環として、SUBARUは知床国立公園を中心に世界遺産知床の自然を守り、より良い形で次世代に引き継ぐことを使命として活動している知床財団の活動をサポートするため、2台のパトロールカーを提供しています。この車両は知床国立公園の管理や野生動物との適切な距離を保つためのパトロールに使用される他、知床の開拓跡地にかつてあった多様で豊かな森を復元する森づくりの活動などに使用されています。なお、豊かな森を復元する森づくりには、SUBARUならびにSUBARU販売特約店である北海道スバル株式会社が社員研修やボランティアで参画しています。

また、知床の課題である地域住民とヒグマとの軋轢を減らすため、知床財団はヒグマが家庭ごみに餌付かないよう、頑丈なごみステーションの設置を推進しています。SUBARUは、この専用ごみステーションの設置を支援し、地域の安全に貢献しています。

自然のいのち | 一つのいのちプロジェクト | SUBARU



「一つのいのちプロジェクト：自然のいのち」自然公園財団 那須平成の森の支援

「自然のいのち」の取り組みの一環として、SUBARUは全国34ある国立公園の内、15の国立公園の公園管理を行う自然公園財団とパートナーシップを締結し、各公園の運営管理をサポートするため、活動目的に沿った車両を提供しています。日光国立公園にある「那須平成の森」には、在籍するインタークリーナー※の活動を支援するため、SUBARU販売特約店である栃木スバル自動車株式会社と共同でSUBARU初のグローバルBEVである「ソルテラ」を提供しています。施設活動に使用されるほか、那須町周辺の課外授業やその他の地域イベントへの出展といった対外活動にも活用されています。

また、SUBARUと栃木スバル自動車株式会社と那須平成の森が協働してのイベント「国立公園の自然を愉しもう！」を開催しました。

国立公園の自然を愉しもう!活動報告 | 一つのいのちプロジェクト | SUBARU



「一つのいのちプロジェクト：自然のいのち」自然公園財団 「上高地」の支援

中部山岳国立公園にある「上高地」には、野生動物と人の適切な距離を保つための監視や広大な園内を利用者が安全に利用できるよう園路の点検に使用するパトロールカーをSUBARU販売特約店であるスバル信州株式会社から提供しています。

また、自然公園財団の協力により、スバル信州株式会社の従業員向けの自然イベントを開催しました。目には見ることのできない自然の奥深さを学び、自然のいのちを守ることの意味を知る活動も行っています。



› いのちプロジェクト □

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。

植栽ガイドラインの制定

SUBARUは地域に定着し、かつ地域の人々に愛されながら事業活動を行うためには、その地域の環境や歴史、風土に配慮し、地域に根ざした事業所を目指していく必要があると考えており、地域の生物多様性に悪影響を及ぼさない植栽活動を実施することを目的として、「植栽ガイドライン」を制定しています。「植栽ガイドライン」では、各事業所が生物多様性に悪影響を及ぼさない事業活動を行うために、植栽リストの策定手順に加え、環境省が掲げている外来種被害予防三原則（「入れない」、「捨てない」、「拡げない」）に従うことを定めています。

「植栽ガイドライン」で定める植栽リストの策定手順

1. 周辺地域の神社仏閣、自然公園など古くからの自然を維持している施設内の植物、または各自治体が発行している在来種選定のためのガイドラインやリストを参考に、事業所周辺の固有種から選定した植栽リストを策定する。
2. 「事業所周辺の固有種」の植栽リスト策定が困難な場合、国や各自治体などが公表している外来種リストに挙がっている外来種以外の植物により植栽リストを策定する。
3. 1、2の手順により選定した植物により植栽リストを作成する。なお、植栽リストを作成する際、工事施工会社に相談することも有効である。

群馬製作所 北本工場

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年の石戸蒲サクラがあります。北本市にある北本工場では、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。また工場棟エントランス周辺の植栽は、「植栽ガイドライン」に基づき低木混種を選定しました。



北本工場の桜



工場棟エントランス周辺の植栽

群馬製作所 大泉工場

大泉工場の敷地内にある遊水地および素掘り側溝にて、生態系調査（鳥類、哺乳類、植物、水生生物、昆虫）を実施しました。調査の結果、年間を通して湿地や水辺環境が維持されており、いくつかの重要な種や保全が望ましい種が確認されました。今後は調査結果をもとに今ある湿地や水辺環境の維持・保全を基本として管理していく、自然共生サイトへの登録を目指していきます。

東京事業所

事業所内に植樹した武蔵野周辺固有のシラカシやムラサキシキブなどを維持管理し、武蔵野の自然豊かで生物多様性に配慮した景観づくりにつなげています。また、地域の歴史的な自然造形を守る活動に参画し、東京事業所周辺の産官学民と意見交換を行っています。



敷地内の景観



シラカシ



ムラサキシキブ

宇都宮製作所

管理棟本館の植栽

管理棟本館建設の植栽において、「植栽ガイドライン」に基づき日本の在来種を選定しています。

地域交流を通じた取り組み

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

群馬製作所

花配布活動

スバル地域交流会員企業を対象に、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もらっています。2023年度は、ペチュニアやマリーゴールドなど、季節に合った花を配布しました。

[› スバル地域交流会](#)

小学校花壇コンクール

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

日光杉並木街道の保護

SUBARUは栃木県の国の特別史跡・特別天然記念物である日光杉並木の保護に賛同し、1996年より並木杉2本のオーナーとなっております。



日光杉並木

ペーパーレス化の取り組み

お取引先様への支払案内書の完全WEB化を目指し取り組むとともに、整備用部品や車両アクセサリーに関連するシステム帳票や社内の会計伝票のペーパーレス化を実現しました。

海外

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の生息に配慮した整備を行っており、野生のカナダガンやサギが餌場や休息地として利用し、野生のシカも多く生息するなど、工場の敷地内やその周辺は豊かな自然に囲まれています。また、2003年には、米国内の自動車工場としては初めて「National Wildlife Foundation」から野生動物が生息するエリアとして認定されました。



野生のカナダガン



工場周辺の豊かな自然

自然保護活動団体への支援、アースデイでの取り組み (Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

2020年より、Subaru of Indiana Automotive, Inc.は、周辺地域の自然保護を目的として、「Wolf Park」や「NICHEs Land Trust」という自然保護団体を後援しています。また、アースデイでは、毎年、小学校に植樹を行う非営利団体Tree Lafayetteと提携して活動を行っており、2023年にはアースデイディーラー コンペティションで優勝しました。



植樹活動

Subaru of America, Inc.

Subaru of America, Inc.の本社ビルはLEEDシルバーの認定を受けており、環境に配慮した植栽を通して自然保護に向けた活動を行っています。具体的な取り組みとして、敷地内はペンシルベニア園芸協会が設計した在来の多年生植物、広葉樹、草種を含む干ばつ耐性のある景観となっており、野生生物に多様な生息環境を提供しています。また、建設中の敷地の勾配を上げる、水はけの悪い地域に湿地種を植える、レインガーデンを設置するなど、雨水管理の取り組みを導入しています。

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

ペンシルベニア園芸協会とのパートナーシップを通じて、フィラデルフィア・フラワーショーに参加しています。イベントでは、お土産として提供される鉢への植物の植え方に関するワークショップが開催されました。また、会場では「ソルテラ」をはじめとするSUBARUの車両が展示されました。



フィラデルフィア・フラワーショーの様子

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

Allied Printingは環境活動を積極的に行っている印刷会社であり、Print Releafという植林プログラムを通じて使用した紙の量に応じた植林を行っています。Subaru of America, Inc.はAllied Printingとのパートナーシップを通じてPrint Releafに参加し、2023年では紙の消費量約321千枚に相当する植林を行いました。

森林管理協議会(FSC)認証紙による森林保護（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.は、可能な限り森林管理協議会（FSC）認証紙を使用しています。FSCで認証された紙は、森林の炭素貯蔵量が安定しているなど森林保護するための活動を実施していることがFSCにより認証されています。

また、大型の印刷物の素材としてEAGLECELL™※の製品を使用することを検討しています。

EAGLECELL™※： プラスチックの代替として使用されるエコフレンドリーな製品。すべて紙製のハニカムグラフィックボードで、100%リサイクル可能な紙の芯と表面用紙を備えています。

CoReプロジェクト（Subaru Canada, Inc.）

Subaru Canada, Inc.は、2023年に、Parks Canadaの保全と修復を行うCoReプログラム※の最初の企業寄付者となり、10万ドルを寄付しました。

※ CoReプロジェクトは、Parks Canadaが管理する国定史跡、国立公園、国立海洋保護区全体で行われ、森林の修復から侵入種の脅威の緩和まで、すべての取り組みにおいて、生態系、生息地、種の保全と修復という共通の目標を掲げています。

Pollinator Garden (Subaru Research & Development, Inc.)

Subaru Research & Development, Inc.は、2023年度に敷地内の芝生だった区画を「ポリネーターガーデン」（約10,117m²）に置き換える工事を行いました。「ポリネーターガーデン」は自然の植栽の庭園にすることでポリネーター（昆虫などの花粉媒介者）の働きを助けるための庭園づくりを目的としたものです。また、自然の植栽することで、農薬が使用不要となり、灌漑用の水使用量を大幅に削減する効果（年間約174m³）を期待できます。



敷地内のポリネーターガーデンの様子

生物多様性に配慮した調達

SUBARUでは、牛皮革や天然ゴムなどの動植物由来原材料の使用状況を調査し、生物資源の調達において生態系や人権に悪影響を与えていないことを確認しています。

また、SUBARUはコピー用紙として新たな樹木を原料としない古紙パルプ100%配合の再生コピー用紙を使用しています。

水資源

考え方・方針

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。また、自然を愛し、自然と共に活動を愉しむSUBARUのお客様にとっても、水は大切な資源です。しかし、気候変動による干ばつや洪水などの災害発生リスク、世界の人口増加、経済発展などによる水資源の不足、水質汚染のリスクが高まっています。

これらの水リスクに備え、SUBARUグループは、水使用量や排水中の環境負荷の適切な管理に努めるとともに、水資源の貯蓄機能がある森林の保全活動も積極的に行ってています。

体制・マネジメント

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

SUBARUグループの水使用量は、水源別で工業用水65%、水道水30%、地下水6%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。

リスクマネジメント

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、リスク評価ではIPCC (The Intergovernmental Panel on Climate Change、気候変動に関する政府間パネル) が採用した気候変動シナリオの中で最も深刻なRCP8.5を用いました。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。2023年度にWRI Aqueduct water risk atlas、WWF-DEG Water Risk Filterを用いて自社で水リスク評価を行った結果、過去の調査と同様に水リスクは総じて中程度以下であることを確認しています。

また、SUBARUグループの国内サプライヤーの災害リスクの対応を行っています。お取引先様での有事発生時の復旧支援活動の体制などを整理するとともに、災害リスクに関する情報を双方で共有するシステムを導入しています。さらにSUBARUグループが主要な供給先となる群馬製作所近隣のお取引先様に対しては、Tier2を含む1,200以上の拠点での水災害リスクの評価を行うとともに、「BCP取組み状況確認シート」による有事発生時の対応の確認、模擬訓練の実施やその後の正対応の確認を行っています。

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

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

宇都宮製作所

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

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

お取引先様

SUBARUグループが主要な供給先となる群馬製作所近隣のお取引先様の対応として、Tier2を含む1,200以上の拠点での水災害リスクの評価を行いました。その結果、約4割の拠点が浸水及び土砂災害のリスクありという評価となり、これらの拠点として、人命も脅かす浸水リスクに曝されている拠点、復旧作業が極めて困難になるエリアに所在する拠点、土石流などの土砂災害の危険が想定された地域にある拠点を特定しました。これらのリスク評価の結果を共有するとともに、お取引先様とともに「BCP取組み状況確認シート」による有事発生時の対応の確認、模擬訓練の実施やその後の是正対応の確認を行っています。

水リスクへの対応：

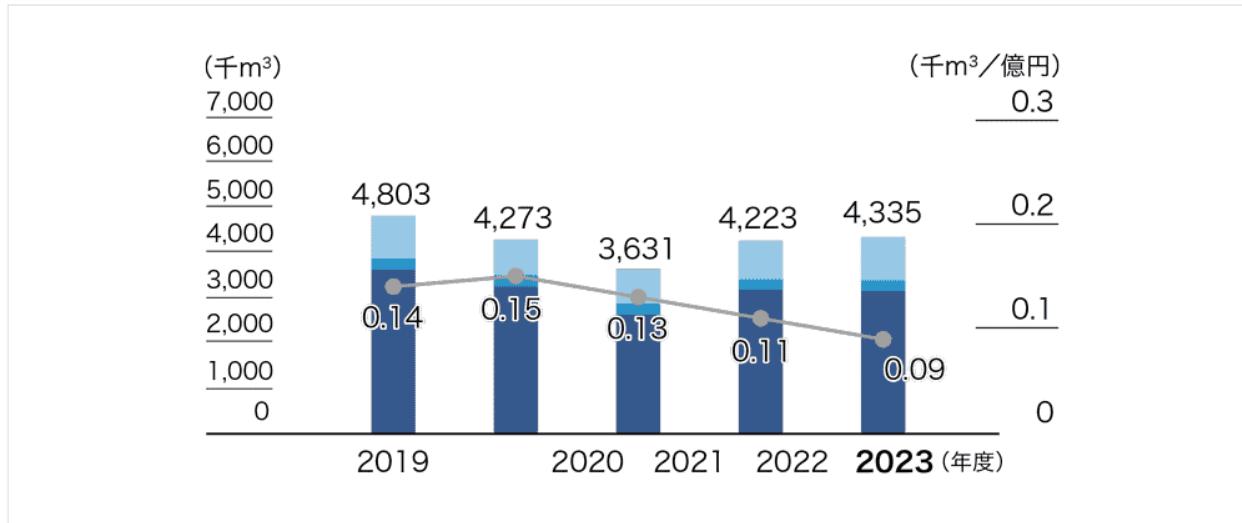
› [リスクマネジメントBCP](#)

取り組み・実績

事業所の取り組み

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

水使用量



対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場、エビススバルビル、部品センター、スバル研究実験センター、スバル研究実験センター美深試験場、スバル総合研修センター

国内グループ会社：輸送機工業株式会社、富士機械株式会社、株式会社イチタン、桐生工業株式会社、株式会社スバルロジスティクス、株式会社東扇島物流センター

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

2023年度 水源別水使用量 (千m³)

地域	水道水	工業用水	地下水	主な取水流域
日本	317	2,789	253	利根川、渡良瀬川
北米	962	0	0	ティーズ渓谷 地下帯水層の地下水
合計	1,279	2,789	253	

対象範囲

日本：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場、輸送機工業株式会社、富士機械株式会社、株式会社イチタン、桐生工業株式会社、株式会社スバルロジスティクス、株式会社東扇島物流センター

北米：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.

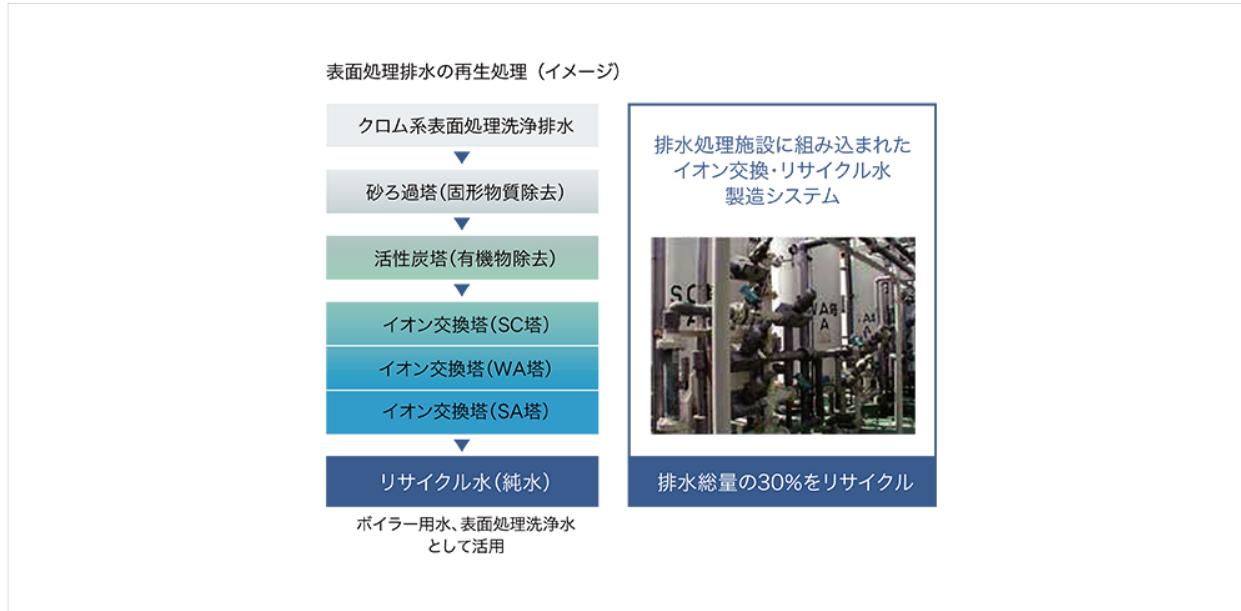
群馬製作所

群馬地区では工場からの排水を処理後、油水分離槽を通して、河川に放流し、最終的に利根川に合流します。利根川の水は、下流域で農業用水や生活用水に使用されるため、適切な排水処理を行っています。

宇都宮製作所

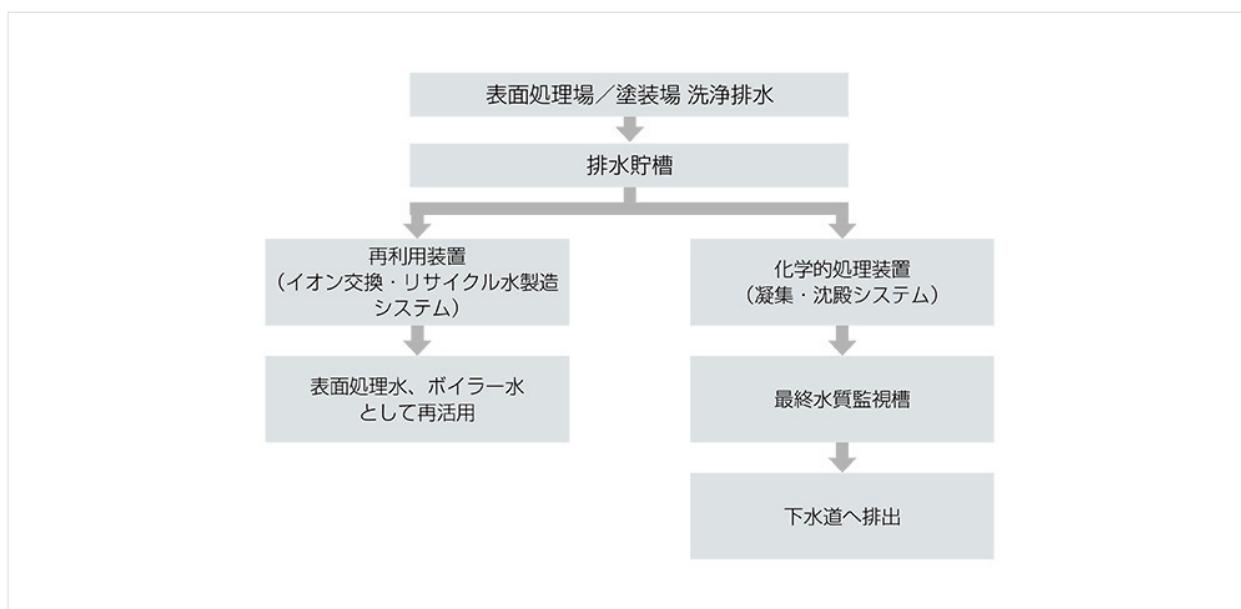
イオン交換・リサイクル水製造システムを組み込んだ表面処理施設を導入し、排水を再生処理しリサイクル水（純水）として活用しています。2023年度は、表面処理施設で使用した水総量98,032m³のうち、34,545m³ (35.2%) をリサイクルし、表面処理施設の洗浄水として工場内で活用しています。

表面処理排水の再生処理（イメージ）



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

宇都宮地区の排水処理工程



海外グループ会社の取り組み

雨水管理 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、雨水管理の重要性を考慮し、既存の敷地の勾配を最大5フィート上げる、水はけが悪い場所に湿地植物を植えることで、敷地内の浸水リスクの対応を行っています。また、SUBARU Rain Gardenは雨水を一時的に貯留することで、近隣のクーパー川が氾濫するリスクを抑える役割を担っています。



SUBARU Rain Garden

汚染の予防

考え方・方針

SUBARUグループは、公共用水域・土壤・大気の環境汚染を予防することが、愉しく持続可能な社会、および、持続的な事業活動を実現するうえで重要であると考えています。SUBARUグループは、環境マネジメントシステムを活用し、これらの環境負荷を適切に把握し、削減に努めています。

体制・マネジメント

SUBARUは環境マネジメントシステムを活用し、関係部署および国内グループの環境法令の担当者と共に、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）の未然防止と最小化に努めています。

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

また、SUBARUは、次期開発車の設計・開発段階からお取引先様と協力を図りながら、「排出ガスのクリーン化」や「車室内VOCの低減」といった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。

商品での環境負荷物質の低減

SUBARUは、次期開発車の設計・開発段階からお取引先様と協力を図りながら、自動車の環境負荷物質の低減にも積極的に取り組んでいます。鉛、水銀、六価クロム、カドミウムの削減については、2008年以降の新型車全モデルで一般社団法人日本自動車工業会の環境負荷物質削減目標を継続的に達成しています。加えて、REACH規則、ELV指令、米国有害物質規制法、日本の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難燃剤や紫外線吸収剤などの環境負荷物質の代替を進めています。

排出ガスのクリーン化

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

日本：2018年基準排ガス低減レベル

米国：カリフォルニア州ULEV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を取り組んでいます。

車室内VOC^{※1}の低減

SUBARUは車室内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13物質の室内濃度指針値（2019年1月改訂）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。厚生労働省の室内濃度指針値の改定（2019年1月）にともない、2022年以降発売の新型車から新しい指針値を満足させる。

› 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」

事業所での環境コンプライアンス

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指すとともに、苦情ゼロ、環境事故ゼロに取り組んでいます。2023年度は、群馬製作所にて大気関連で1件、水質関連で2件の法基準値超過、また水質関連で1件、騒音関連で1件の自主基準値超過が発生、宇都宮製作所では、水質関係で1件の法規制値超過が発生しました。東京事業所では、水質関連で2件の法基準値超過、また水質関連で4件の自主基準値超過が発生しました。これについては排水系統や設備の調査など原因究明を行い、改善対策を検討および実践していきます。

事業所名	件数
東京事業所	6件
群馬製作所	5件
宇都宮製作所	1件

株式会社スバルロジスティクスにて騒音関連で1件、自主規制値超過が発生しました。こちらについて要因を特定し、再発防止に努めています。

› 2023年度工場・事業所の実績

環境事故

構外・構内の事故ゼロを目標に取り組んでいます。2023年度は構外流出事故7件、構内流出事故が6件発生しました。群馬製作所で発生した5件の構内流出事故については、原因を特定し再発防止策を実施しています。東京事業所で発生した環境事故では、必要排水量や流入水の調査など原因究明を行い、改善対策を検討および実践していきます。

事業所名	件数
群馬製作所	構内事故 5件 構外事故 3件
宇都宮製作所	構内事故 1件 構外事故 1件
東京事業所	構外事故 2件
本社	構外事故 1件

なお国内グループ会社では、富士機械株式会社にて構外事故が1件発生しました。環境関連法規制遵守の対応と同様に再発防止に努めています。

環境苦情

環境苦情ゼロを目標に取り組んでいますが、2023年度は2件の環境苦情をいただきました。いただいたご意見の発生要因を正しく把握し、再発防止に努めています。

事業所名	件数
群馬製作所	2件

騒音・振動・悪臭

群馬製作所では、臭気や騒音などは計測機器による測定と人の感覚と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、生産設備の改善などを継続して実施しています。

土壌・地下水

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

PCB廃棄物

SUBARUでは、PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物の調査および処理を計画通り進めています。SUBARUの各拠点および国内のグループ会社や販売特約店でのPCB廃棄物の処理状況の最終調査を行い、2027年度までにSUBARUグループのPCB廃棄物の処分完了を予定しています。

有害廃棄物

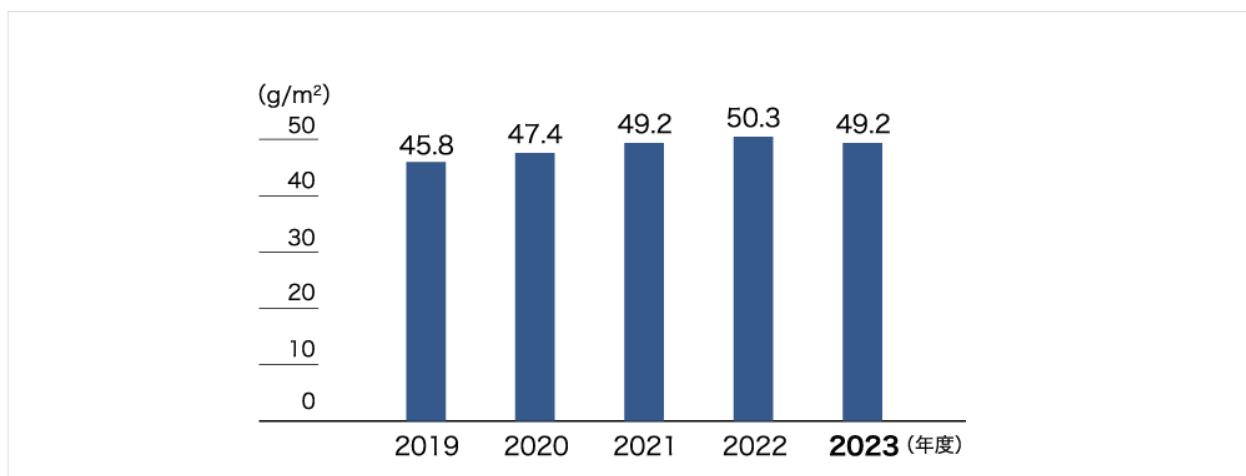
SUBARUでは、バーゼル条約※付属文書Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳに定められた有害廃棄物の重大な漏出、輸送はありません。

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

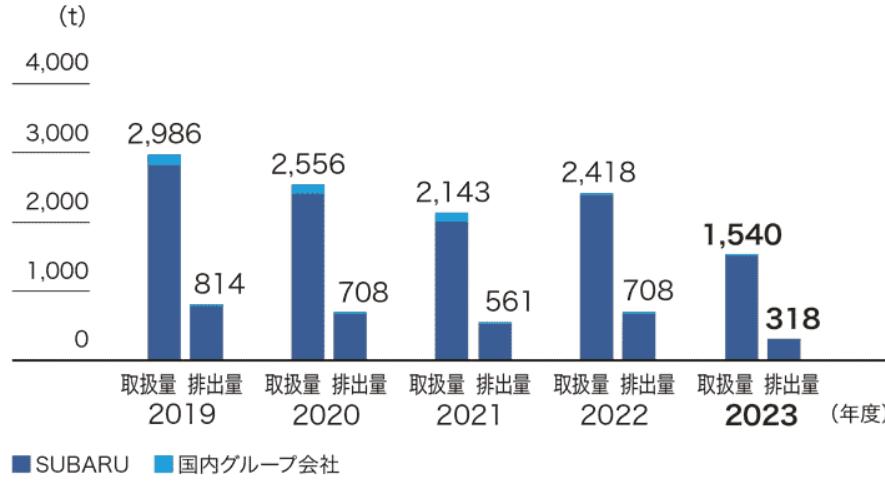
VOC

SUBARUの自動車塗装工程から発生するVOC（揮発性有機化合物）排出量は、塗装面積あたりの排出量で管理しています。塗装時のVOC排出量を削減するため、自動車塗装工程で使用する洗浄用シンナーの使用量低減や回収強化を行っていますが、2023年度は49.2g/m²となり、前年度比で-2.2%となりました。

自動車塗装工程から発生するVOC排出量



国内法PRTR対象物質取扱量・排出量

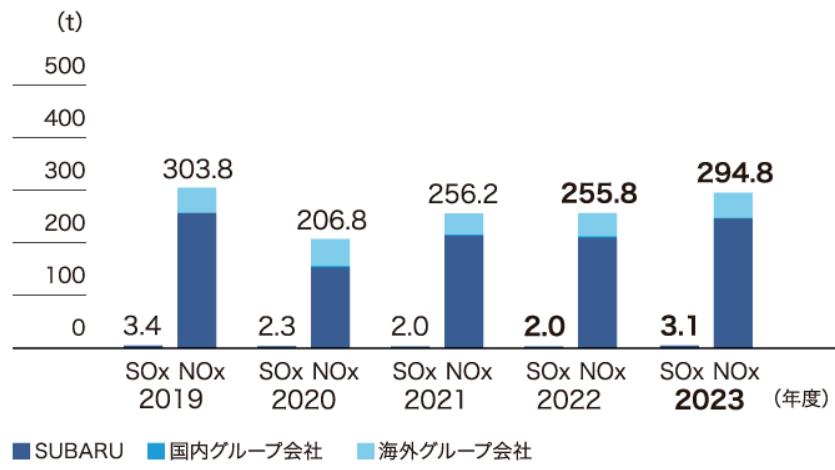


対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社：輸送機工業株式会社、富士機械株式会社、株式会社イチタン、桐生工業株式会社、株式会社スバルロジスティクス

NOx、SOx排出量



対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社：輸送機工業株式会社、富士機械株式会社、株式会社イチタン、桐生工業株式会社、株式会社スバルロジスティクス

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

2023年度工場・事業所の実績

大気（大気汚染防止法、県条例、協定）

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	60	45
ばいじん		g/Nm ³	0.2	0.16	0.004	0.003
VOC	塗装ブース	ppm-C	700	-	645	117

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	63	44
ばいじん		g/Nm ³	0.2	0.16	0.004	0.003
VOC	塗装ブース	ppm-C	700	-	422	60
VOC		ppm-C	400	-	393	96

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	104	52
ばいじん		g/Nm ³	0.3	0.24	0.036	0.007

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	157	152
NOx	乾燥炉	ppm	230.0	184.00	136.000	136.000

南工場、南第2工場

該当する設備はありません。

半田工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
SOx	2tボイラー	ppm	1.5	1.2	< 0.02	< 0.02
NOx		ppm	180	144	37	30
ばいじん		g/Nm ³	0.1	0.08	< 0.002	< 0.002

半田西工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
SOx	2tボイラー	ppm	1.5	1.2	< 0.02	< 0.02
NOx		ppm	180	144	40	28
ばいじん		g/Nm ³	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、協定）

自動車部門

群馬製作所

本工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.4	7.1	7.2
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	4.3	< 1.0	2.3
浮遊物質量 (SS)	mg/L	50	40	7.2	< 1.0	2
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	< 1.0	< 1.0	1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	2.7	< 0.2	1.0
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.474	0.016	0.140
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	0.1
燐含有量	mg/L	16 (8)	6.4	3.4	0.1	1.2
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	7.3	1.3	4.9

[排水口2カ所（新2号水路、5号水路）で測定、全リン・全窒素は日間平均]

矢島工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.3	7.2	7.2
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	20.0	1.4	10.0
浮遊物質量 (SS)	mg/L	50	40	5.6	< 1.0	3.7
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	< 1.0	< 1.0	1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	10.0	0.2	3.0
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.773	0.211	0.560
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	0.1
燐含有量	mg/L	16 (8)	6.4	3.1	0.2	1.6
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	7.1	1.1	5.6

[全リン・全窒素は日間平均]

大泉工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8～8.6	6.1～8.3	7.5	6.7	7.1
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	13.5	1.7	5.0
浮遊物質量 (SS)	mg/L	50	40	5.6	< 1.0	2.1
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
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	< 0.2	< 0.2	0.2
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.264	0.020	0.120
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	< 0.1	< 0.1	0.1
燐含有量	mg/L	16 (8)	6.4	0.4	< 0.1	0.3
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	15.2	2.1	8.6

[全リン・全窒素は日間平均]

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	7.7	7.5	7.6
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	1.9	< 1.0	1.5
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
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	< 0.2	< 0.2	0.2
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.036	0.019	0.028
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	0.1	< 0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	0.2	< 0.1	0.2
燐含有量	mg/L	16 (8)	6.4	< 0.1	< 0.1	0.1
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	1.0	0.9	1.0

[全リン・全窒素は日間平均]

東京事業所【公共下水道放流】

項目	単位	規制値*	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.0~9.0	5.4~8.6	8.7	7.8	8.3
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	390	24	131
浮遊物質量 (SS)	mg/L	600	480	490	34	147
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	0	0	0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	34*	1	7
全燐	mg/L	16	12.8	6	3	4
全窒素	mg/L	120	96	110	20	52
溶解性マンガン	mg/L	10	8	0.02	0.00	0.01
シアン	mg/L	1	0.8	0	0	0

[排水は公共用下水道排出]

* 定期水質分析の結果、ノルマルヘキサン抽出物質含有量（動植物油脂類含有量）にて法規制値超過が判明しました。本件に関して発生原因を特定し、再発防止策を講じ、法規制値内の数値になっていることを確認しました。

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

本工場【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)	-	5~9	5.4~8.6	8.4	6.8	7.6
浮遊物質量 (SS)	mg/L	600	480	433	1.0	56
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	436	0.5	71
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	15.6	1.0	6.1
ふつ素化合物	mg/L	8	6.4	0.9	0.2	0.6
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	0.005	0.003	0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.08	0.01	0.02
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	0.02	0.00	0.01

本工場【公共用河川排出】

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	8.1	6.7	7.4
浮遊物質量 (SS)	mg/L	50	40	1.2	1.0	1.1
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	10.7	0.6	2.2
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	1.0	1.0	1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	1.0	1.0	1.0
シアン	mg/L	1	0.8	0.1	0.1	0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	0.003	0.003	0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.01	0.01	0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	0.0	0.0	0.0

南工場【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)	-	5～9	5.4～8.6	8.6	7	7.5
浮遊物質量 (SS)	mg/L	600	480	317	1	64
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	386	1.7	96
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	5.1	1.0	2.1
シアン	mg/L	1	0.8	0.1	0.1	0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	0.003	0.003	0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.01	0.01	0.01
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	0.02	0.02	0.02

南工場【公共用河川排出】

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	7.8	6.8	7.2
浮遊物質量 (SS)	mg/L	50	40	3.2	1.6	2.4
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	13	0.8	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	5	4	1.0	1.0	1.0
シアン	mg/L	1	0.8	0.1	0.1	0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	0.003	0.003	0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.01	0.01	0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	0.0	0.0	0.0

南第2工場【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)	-	5~9	5.4~8.6	8.6	7.2	7.8
浮遊物質量 (SS)	mg/L	600	480	388	2	48
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	256	2.4	56
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉛油類含有量)	mg/L	5	4	1.0	0.1	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	7.8	1.0	3.8
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	0.003	0.003	0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.31	0.01	0.10
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	0.02	0.02	0.02

南第2工場【公共用河川排出】

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	7.8	6.3	6.9
浮遊物質量 (SS)	mg/L	50	40	1.2	1.0	1.1
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	6.2	1	3.6
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉛油類含有量)	mg/L	5	4	1.0	1.0	1.0
シアン	mg/L	1	0.8	0.1	0.1	0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	0.003	0.003	0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.01	0.01	0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	0.0	0.0	0.0

半田工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.8~8.3	8.0	6.2	6.9
浮遊物質量 (SS)	mg/L	30	24	8.0	1.0	1.6
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	8.0	0.5	2.9
化学的酸素要求量 (COD)	mg/L	25	20	11.0	1.0	4.5
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉛油類含有量)	mg/L	2	1.6	0.5	0.5	0.5
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	0.005	0.005	0.005
総クロム	mg/L	2	1.6	0.04	0.04	0.04
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	0.04	0.04	0.04

半田西工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8～8.6	6.0～8.3	7.5	6.2	7.2
浮遊物質量 (SS)	mg/L	30	24	9.0	1.0	3.8
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	9.3	2.1	3.9
化学的酸素要求量 (COD)	mg/L	25	20	9.3	2.4	4.8
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉛油類含有量)	mg/L	2	1.6	0.5	0.5	0.5
シアン	mg/L	0.5	0.5	0.1	0.1	0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	0.005	0.005	0.005
総クロム	mg/L	2	1.6	0.04	0.04	0.04
六価クロム	mg/L	0.3	0.3	0.04	0.04	0.04

【公共用河川排出】

騒音（騒音規制法、県条例、協定）

自動車部門

群馬製作所

測定場所	単位	規制値※ (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	55	54	18	50
矢島工場	dB (A)	55	54	20	55
大泉工場	dB (A)	50	49	20	48

※ 大泉工場は太田・大泉公害防止協定値

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	60	58	8	49
南工場	dB (A)	50	48	3	40
南第二工場	dB (A)	50	48	3	45

半田工場

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
半田工場	dB (A)	65	63	3	49

半田西工場

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
半田西工場	dB (A)	65	63	6	52

木更津事業所

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

* 測定対象（塗装ブース）非稼働の為、未計測

振動（振動規制法、県条例、協定）

自動車部門

群馬製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	65	64	18	44
矢島工場	dB (A)	65	64	21	47
大泉工場	dB (A)	60	59	20	39

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (Z)	65	63	8	32
南工場	dB (Z)	60	58	2	<30
南第二工場	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	- ※

※ 測定対象（塗装ブース）非稼働の為、未計測

臭気（悪臭防止法）

自動車部門

群馬製作所

測定場所	規制値	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	21	20	7	< 10
矢島工場	21	20	8	< 10
大泉工場	21	20	6	< 10

[臭気指数]

国内法PRTR対象化学物質の取扱量、排出量など

自動車部門

群馬製作所（本工場、矢島工場、大泉工場、スバル研究実験センター（SKC））

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
亜鉛の水溶性化合物	11,526	0	127	0	0	9,221	0	0
エチルベンゼン	125,773	70,463	0	0	0	0	23,640	31,669
キシレン	162,262	62,155	0	0	0	51,666	21,096	27,345
トリメチルベンゼン	340,239	94,752	0	0	0	181,568	18,997	44,923
トルエン	410,501	65,335	0	0	415	302,961	19,870	21,920
ナフタレン	2,194	1,382	0	0	0	0	361	450
ニッケル化合物	691	0	19	0	327	345	0	0
ふつ化水素およびその水溶性塩	7,700	0	7,007	0	0	693	0	0
ヘキサン	125,700	425	0	0	0	125,275	0	0
ベンゼン	21,717	73	0	0	0	21,644	0	0
ホルムアルデヒド	12,432	5,994	0	0	1,363	0	3,413	1,662
マンガンおよびその化合物	4,567	0	123	0	2,160	2,284	0	0
ダイオキシン類 単位：mg-TEQ/年	0	0	0	0	0	0	0	0
メチルナフタレン	8,551	43	0	0	0	8,474	0	0
計	1,233,854	300,624	7,276	307,900	0	4,265	704,131	87,377

[単位：kg/年、ダイオキシン類のみ、mg-TEQ/年]

東京事業所

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
エチルベンゼン	10,511	0.11	0	0	398.9	0	0	0
キシレン	43,738	0.41	0	0	1,659.3	0	0	0
トルエン	134,229	4.14	0	0	5,105.6	0	0	0
ベンゼン	5,514	0.62	0	0	209	0	0	0
n-ヘキサン	21,232	5.28	0	0	797.8	0	0	0
トリメチルベンゼン	44,122	0.11	0	0	1675.3	0	0	0
ヘプタン	6,375	0.38	0	0	478.7	0	0	0
計	265,721	11.05	0	0	10,325	0	0	0
		11.05						

[単位：kg/年]

航空宇宙カンパニー

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
トルエン	25,915	9,099	0	0	2,587	14,227	0	0
キシレン	2,382	613	0	0	202	1,567	0	0
計	28,297	9,712	0	0	2,789	15,794	0	0

[単位：kg/年]



社会

95 人権尊重

103 品質：自動車事業

108 品質：航空宇宙事業

112 安全なクルマづくり

125 人財

153 お客様

160 CSR 調達

167 社会貢献

人権尊重

考え方・方針

SUBARUグループは、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」を行っています。「一人ひとりの人権と個性を尊重」することをSUBARUの重要な経営課題と捉え、2020年4月に「人権方針」を制定しました。この方針では世界人権宣言、国際人権規約、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などの国際規範で定められる人権を尊重しています。また、SUBARUおよびすべての子会社に適用するとともに、ビジネスパートナーを含めたすべてのステークホルダーを対象とし、人種・年齢・性別・性自認および表現・性的指向・国籍・民族・出身地・宗教・信条・職業・障がいの有無・家族関係・その他法令で保護される地位などを根拠とした、あらゆる差別を禁止しています。

本方針は外部有識者や海外子会社と協議することで、ステークホルダーの期待値を十分考慮して作成し、2019年度第2回CSR委員会※での合意および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。

※ 2021年度に「サステナビリティ委員会」へ改称。

人権方針

人権尊重の理念

SUBARUグループは、自動車と航空宇宙の両事業を通じて、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」を行っています。「一人ひとりの人権と個性を尊重」することを、SUBARUの重要な経営課題と捉え、この人権方針を掲げ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権への尊重に対するSUBARUグループの責任を明確にします。

1. 人権尊重に関連した法令や規範の遵守

(適用範囲・体制)

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

(関連法令・国際規範)

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

2. 人権デュー・ディリジェンスの実施

(人権リスクへの対応)

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

(是正)

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

(教育)

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

(対話・協議)

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

(情報開示)

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

人権方針（付属書）

SUBARUグループの事業において重点的に取り組む人権課題

SUBARUグループのモノづくりは、自社の工場のみならず、重層的なサプライチェーンで働く、非常に多くの人々によって支えられています。また、マーケティング・販売・アフターサービス等においても世界中のディストリビューターやディーラーを介して、様々な人々との接点があります。そして、私たちが関わるモビリティ社会においては、多くのかけがえ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に、スバル車に関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、奴隸労働、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、従業員と対話をていきます。
- 働きがいがあり、安全で衛生的な職場環境を維持します。
- 働く人々の幸福を促進するため、最低賃金・生活賃金を上回る適切な賃金支払いを実施するとともに、適正な労働時間の管理を行います。
- 労働者の権利の尊重を、サプライチェーンにも期待し、働きかけます。

（地域社会の脆弱な人々の権利尊重）

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

（人権尊重への貢献）

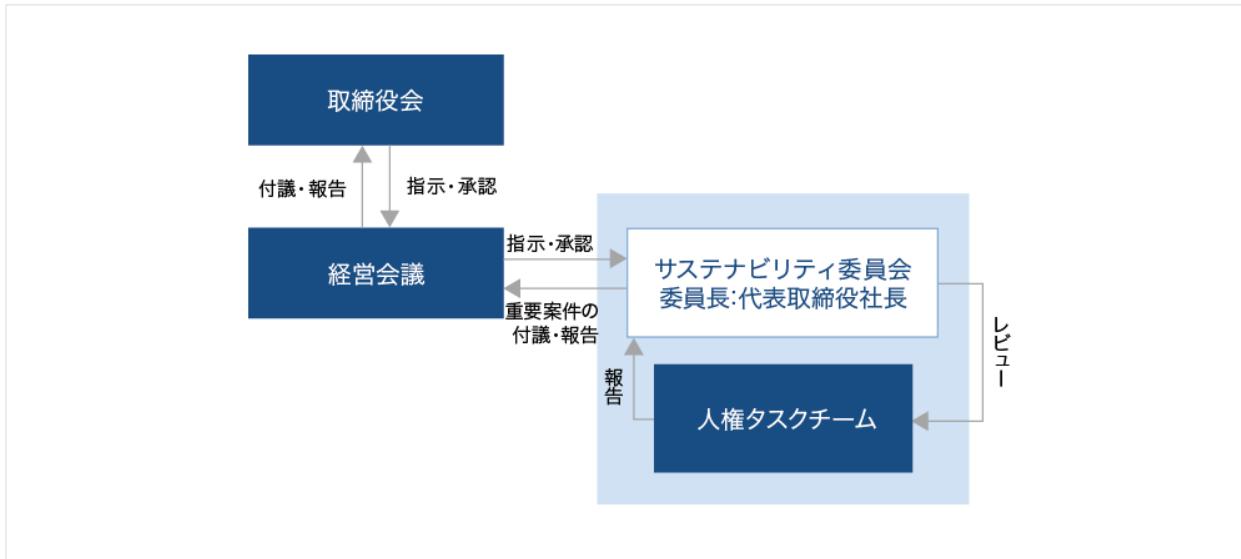
- SUBARUグループの企業市民活動を通じて、世界の人々の人権を守るための貢献を積極的に行います。

2020年4月制定

> SUBARUサプライヤーCSRガイドライン 

体制・マネジメント

SUBARUグループでは、人権に関する取り組みを強化、推進するために、代表取締役社長をSUBARUグループの人権に関する責任者とした体制を整備しています。具体的には、人事部、IR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、調達統括部、群馬製作所総務部、航空宇宙カンパニー調達部の部長職を含むマネジメント層が参加するタスクチームを結成し、人権上の課題とその対策について定期的に検討し、PDCAを回しています。タスクチーム内で検討した内容は、代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会にて、年に一回定期的に報告され、議論を行っています。さらに、その内容と結果は取締役会に付議・報告され、SUBARUグループのビジネスに与える影響をモニタリングし、適切に対処しています。



サステナビリティ委員会および取締役会での人権に関する報告・議論内容

年度	内容
2019	・人権方針制定
2020	・SUBARUグループの人権リスクおよび対応策
2021	・人権リスクへの対応策の進捗状況 ・新たに特定した人権リスクと対応策
2022	・SUBARUグループの人権の取り組み ・人権リスクへの対応策の進捗状況
2023	・人権リスクへの対応策の進捗状況 ・人権リスクに対する追加対応策

具体的な人権リスクおよび対応策については、[取り組み・実績](#)をご覧ください。

目標と指標

SUBARUグループは、人を中心と考え、「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、その実現を目指していきます。

人権尊重取り組みにおけるリスクと対応

SUBARUグループでは、人権尊重を「業界および事業活動に関連するリスク」として認識しています。

SUBARUグループおよびビジネスパートナーなどの関係者において、労働環境・労働安全衛生上の問題、様々なハラスマント、労働者の権利・機会の侵害、人権上の問題のある調達などを行った場合には、関連法規への抵触に加え、お客様の信用・信頼を失うことや社会的評価・評判の低下によるブランドイメージの毀損、販売の低迷、人財流出、資材・資金の調達難などが事業基盤に重大な影響を与え、経営成績や財政状態に大きく影響を及ぼす可能性があると考えています。

SUBARUグループでは「人権方針」を策定するとともに、同方針をもとに、ビジネス上の人権リスクを特定し、その対応策を策定、実行する「人権デュー・ディリジェンス」を実施しています。その中で明確化したSUBARUグループにとって特に重要なリスクについての対応策を着実に進め、継続的にリスク軽減を進めています。また、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、本方針に基づく人権尊重の働きかけを行い、人権尊重の取り組みを推進しています。

取り組み・実績

人権方針制定

「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。この方針は外部有識者とのディスカッションや専門家からのコンサルテーション、そして海外子会社との協議を通じて制定し、ステークホルダーの期待値を十分に考慮したものになっています。また、「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も明文化しました。この「人権方針」は各国・地域のステークホルダーに対して、日本語と英語でWEBサイトに公開しています。

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

人権啓発活動

SUBARUでは「ビジネスと人権」に関する知識を身につけることを目的とした勉強会や理解促進策を2020年度以降、毎年実施しています。具体的には、ビジネスにおける人権尊重の重要性を外部環境の変化や人権問題の事例を通じて理解し、SUBARUグループの人権尊重に関する考え方を「人権方針」を通じて認識するとともに、自らの業務や日常活動における人権尊重の意識醸成を図ることを目指しています。2023年度は下期に全従業員に対して「ハラスマント防止教育」を行うとともに、12月の人権週間に「ビジネスと人権」およびSUBARUグループの「人権方針」に関するメッセージをインターネットにて発信しました。

また、サプライヤーであるお取引先様に対しては「調達方針説明会」や「取引先CSR説明会」などを通じて、人権の取り組みに関する啓発を行っています。



2020年度「ビジネスと人権に関する勉強会」資料

「ビジネスと人権」に関する勉強会／理解促進策

	対象者	実施時期
2020年度	SUBARU 人事部門管理職	2020年9月
	SUBARU 調達部門全従業員	2020年9月
2021年度	SUBARU 全役員	2022年1月
2022年度	SUBARU 群馬製作所管理職	2023年3月
2023年度	SUBARU 全従業員	2023年9月～2024年3月

› 取引先CSR説明会とCSR調査

ステークホルダーとのエンゲージメント

SUBARUグループでは人権に関するステークホルダーの期待を的確に把握し、かつ迅速に応えるべく、専門家との対話に加え、機関投資家や外部評価機関とのコミュニケーションを適宜行っています。2023年度も複数の機関投資家との面談のなかで、SUBARUグループの人権に関する考え方や取り組みを説明しています。具体的には、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスや苦情処理メカニズムなどに関して議論を行いました。また、外部評価機関に対しても積極的に最新の取り組み状況を共有し、各団体からの期待や指摘事項についてはサステナビリティ委員会にも報告され、全役員で共有しています。

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ます。この取り組みは、サプライヤーであるお取引先様と共に、積極的に行っていきます。

2020年度から2021年度にかけては、「ビジネスと人権」に関して専門的な知見を有するLRQAサステナビリティ株式会社（<https://lrqa-sus.co.jp/>）の協力を得て、人事および調達領域における人権リスクの特定とインパクト評価を行い、SUBARUグループにとって特に重要なリスクを明確化しました。また、それぞれのリスクに対する対応策も策定しています。これらの内容はサステナビリティ委員会にて合意されると同時に、取締役会にも報告しています。

2022年度以降は、リスクに対する対応策を確実に実行に移すとともに、その進捗状況や課題を人権タスクチームとして把握し、サステナビリティ委員会および取締役会に報告を行うことでPDCAを回しています。

・人権リスクの特定

2020年度にSUBARUの人事および調達領域の従業員に対して、それぞれに「ビジネスと人権」に関する勉強会を実施し、そのうえで実務担当の代表者とワークショップを開催。同ワークショップを通じて想定される人権課題を抽出し、それらをもとに各領域の関係者とのヒアリングや工場視察を実施することで、人権リスクを特定しました。2020年度は群馬製作所の人事領域、自動車事業の調達領域をその対象でしたが、2021年度は本社、東京事業所、宇都宮製作所の人事領域、航空事業の調達領域へと対象を広げて人権リスクの特定を行いました。

2023年度はLRQAサステナビリティ株式会社による現場視察や関係者ヒアリングなどのサンプリング調査を通じて、2020年度に特定した人事領域の人権リスクとその対応策を「自動車製造」の視点で検証しました。その結果、違法の観点からは、改善が必要な事項やヒアリング対象者に対する喫緊の実害がある問題は確認されませんでしたが、今後も検証を拡大継続していく予定です。

・インパクト評価の実施と特に重要なリスクの明確化

各領域において特定した人権リスクを「影響の大きさ」「発生可能性」の軸を中心に考察し、人権リスク調査の結果を詳細に分析した結果、喫緊に対応が必要な重大なリスクや現地法令や国際規範への違反は発見されなかったものの、SUBARUグループにとって特に重要なリスクを明確化しました。

特に重要と考える人権リスク

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

・主なリスクへの対応策の策定

各領域において特定した人権リスクに対し、悪影響の防止と軽減に取り組むための対応策を策定しました。また、2023年度に「自動車製造」の視点で検証した人事領域のリスクに対しては、さらなる改善とより万全な備えの観点から新たな対応策を策定しました。これらの対応策についてはすべてLRQAサステナビリティ株式会社のレビューを受けています。

・対応策の実行とモニタリング

策定した各リスクの対応策を各領域の担当部署が着実に進め、人権タスクチームにてその進捗を確認しています。また、その内容を定期的にサステナビリティ委員会と取締役会に報告を行うなどして、継続的にモニタリングを行い、リスク軽減を進めています。なお、調達領域の対応策に関しては「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」をベースに、お取引先様と共に取り組みを進めています。

› SUBARUサプライヤーCSRガイドライン 

対応策例

	人権リスク	対応策例	2023年度実績	課題
人事領域	労働者へのハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント層向けハラスメント防止勉強会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント撲滅月間における気持ちよく働く職場環境づくりに向けた「部内勉強会」の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントの未然防止、従業員の一層の意識醸成
		<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント相談窓口の運用 管理職に対する360度評価を活用したリスク事案の早期発見 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員に対する相談窓口の周知と活用促進 評価結果からの高リスク者の抽出と対象職場へのフォロー実施 	
	外国人労働者の強制労働	<ul style="list-style-type: none"> 外国人技能実習生について覚書※をベースとした監理団体との連携、定期監査による不祥事や不公平な扱いの未然防止 ※採用費用（渡航費、講習費など）はSUBARUが負担 	<ul style="list-style-type: none"> 監理団体との日々の連携、3ヶ月ごとの定期監査、月1回の職場巡回 	<ul style="list-style-type: none"> 監理団体、派遣元会社との連携強化
	地域社会の脆弱な人々の権利侵害（「自動車製造」視点）	<ul style="list-style-type: none"> 工場女子トイレにおけるサニタリーボックスの設置徹底 	-	-
調達領域	お取引先様における人権侵害	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン人権デュー・ディリジェンスの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先CSR説明会およびCSR調査の実施継続 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン人権デュー・ディリジェンスの精度向上
		<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン苦情処理メカニズムの構築 	<ul style="list-style-type: none"> JP-MIRAI企業協働プログラムによる労働者相談窓口の設置継続 	<ul style="list-style-type: none"> 相談救済窓口の定着化
	責任ある鉱物調達	<ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物（金・スズ・タンタル・タンゲスタン）への人権対応 	<ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物調査の実施継続 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな国際法令・規範への対応に向けた情報収集および準備
		<ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物以外の鉱物への人権対応 	<ul style="list-style-type: none"> 電池メーカーへのコバルト調査実施継続 	
お取引先様へのハラスメント		<ul style="list-style-type: none"> パートナーシップ構築宣言 	<ul style="list-style-type: none"> 宣言内容の実践 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体への適正取引の周知・浸透
		<ul style="list-style-type: none"> 自工会自主行動計画の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> お取引先様に対して価格交渉の要否を確認し、明示的な協議を実施 	

> CSR調達

ハラスメント防止

SUBARUグループは、労働者へのハラスメントを特に重要なリスクとしてあらためて明確化しましたが、「差別・ハラスメントの禁止」を「人権方針」にも明記しています。各種ハラスメントの防止に向けては、就業規則で禁止するとともに、「コンプライアンスマニュアル」でも言及し、SUBARUだけでなく、グループ会社にも展開しています。

また、SUBARUにおいては、「ハラスメント解説集」を作成、配布するとともに、すべての管理監督者に対して社内外の事例をベースに意見交換や討議を行う勉強会を開催し、職場全体でハラスメント行為を発生させない環境づくりに努めています。

なお、ハラスメントなどが確認された場合、リスクマネジメント・コンプライアンス室による改善に向けた研修などを通じて、再発防止にも努めています。

> コンプライアンス・ホットライン

ご意見、各種相談窓口

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

人権を含めた様々なご相談やご意見・苦情は各窓口にて適切に対応し、秘匿性・匿名性を保証し、秘匿事項として取り扱います。また、会社として相談者に不利益が生じないことを約束しています。

・従業員向け

社内・社外に「ハラスマント相談窓口」「コンプライアンス・ホットライン」を常設し、グループ会社も含めた全従業員が相談できる環境を整えています。特に「コンプライアンス・ホットライン」では、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語の4言語に対応した電話での相談窓口に加え、2022年10月より、個人秘匿性の高いWEBによる相談も開始しました。相談しやすい体制とすることで気軽な相談を促すとともに、社内で状況確認のうえ、担当者と関係者で協議を行うなどをして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](#)

・お客様向け

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

商品・サービスに関するお問い合わせはもちろん、そのほか様々なご意見やお困りごとに真摯に対応しており、申し立てご本人の希望があれば秘匿事項として取り扱います。

また、SUBARUの事業所のある地域の皆様からいただいたご意見などに関しても関係部署に内容を伝え、解決に努めています。

[› SUBARUコール](#)

・お取引先様向け（サプライヤー向け）

SUBARUでは「自動車産業適正取引ガイドライン」に基づき、適正取引推進活動を進めています。その一環として、SUBARUのサプライチェーンのお取引先様を対象とした「適正取引推進相談窓口」を設置し、コンプライアンス上の問題の早期発見、未然防止、是正措置、再発防止を図り、健全なサプライチェーンの維持、お取引先様とのベストパートナーシップを構築していくことを目指しています。

また、2022年度は、新たにサプライチェーンの人権イニシアチブ「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」に賛同・入会し、同組織の外国人労働者相談・救済パイロット事業に担当部長を含む調達本部の従業員が参加し、日本のサプライチェーンにおける外国人労働者を対象とした相談窓口の構築に協力しました。2023年度から本格稼働した「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」についても、近隣のお取引先様を対象に、引き続き参画しています。

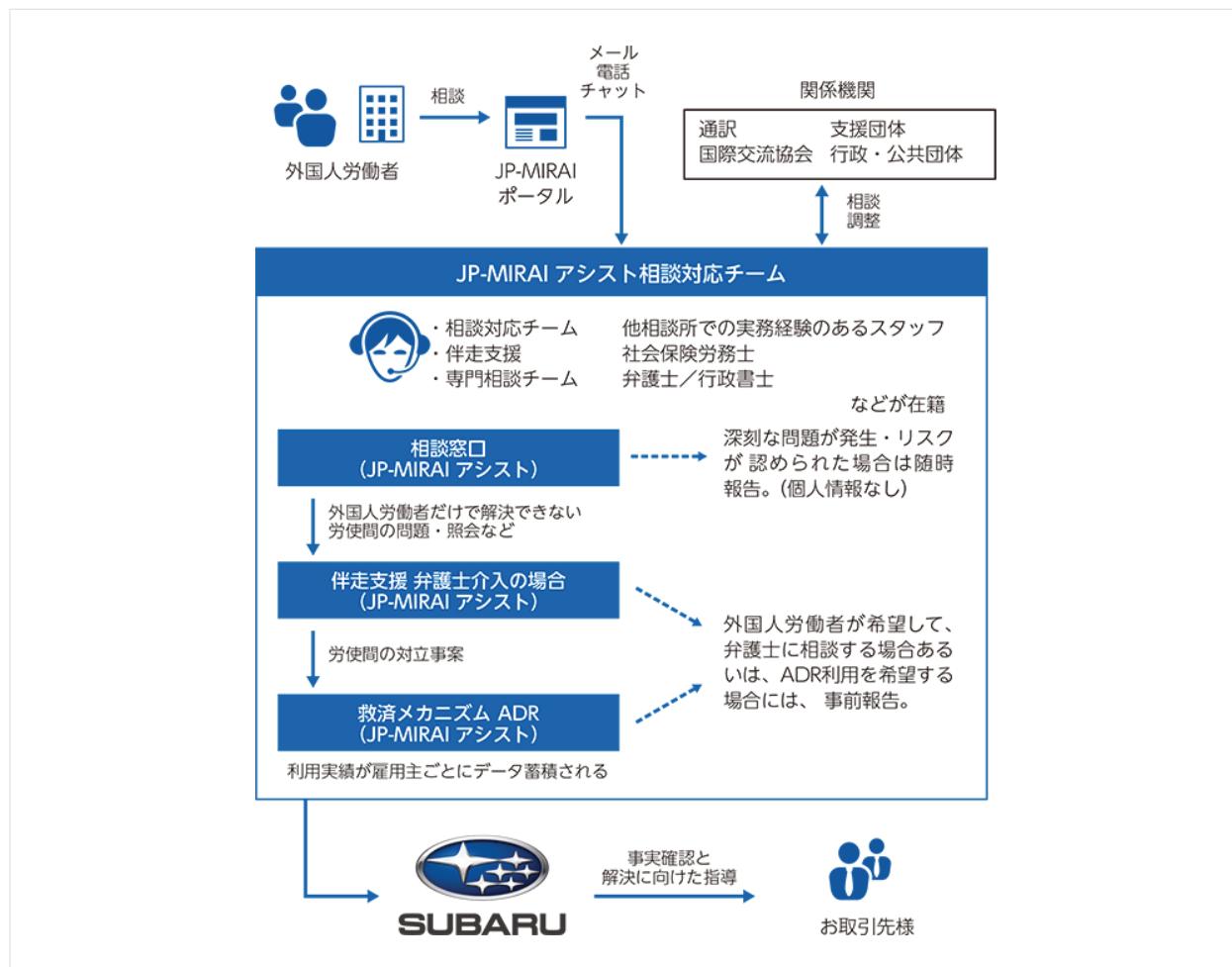
SUBARUが参画しているプログラムの一つのメニューである相談窓口に関しては、22カ国語^{※1}で対応し、お取引先様の外国人労働者に加え、日本人労働者も相談可能としています。相談内容は日本での日常生活に関する情報収集から人権労働に関する悩み事まで幅広く受け付け、相談窓口で解決できない案件については、弁護士など専門家への相談による伴走支援や、東京弁護士会「ADR^{※2}」を利用することも可能で、第三者による公平性・透明性を担保して対応しています。相談窓口をはじめ、その他外国人労働者に向けた様々な情報をまとめたポータルサイトはスマートフォン用アプリでも提供しており、誰でも気軽にアクセスできるようにしています。SUBARUからお取引先様にQRコードを印刷したチラシの配布や利用手順説明会の開催など、労働者への相談窓口の周知を促しています。

なお、相談窓口を含むプログラム全般については、パイロット事業に参加した企業やステークホルダー（サプライヤーを含む）の意見を反映し構築されています。

※1 やさしい日本語、英語、中国語、韓国語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、マレー語、タガログ語、ネパール語、ミャンマー語、クメール語、モンゴル語、シンハラ語、ヒンディー語、ベンガル語、ポルトガル語、スペイン語、ドイツ語、フランス語、イタリア語、ロシア語

※2 ADR (Alternative Dispute Resolution) : 裁判に代替する紛争解決手段

JP-MIRAI相談窓口図

> 適正取引推進相談窓口 [内](#)> JP-MIRAI 責任ある外国人受け入れ企業協働プログラム [外](#)

品質：自動車事業

考え方・方針

SUBARUの「安心と愉しさ」の根幹は「品質」だと考えています。“お客様第一”の経営理念のもと、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「品質最優先」を合言葉に、商品の企画段階から、お取引先様の部品調達、工場における製造・出荷、アフターサービスにいたるすべてのプロセスで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。100年に一度のクルマづくりの大変革時代のなかにあっても、SUBARUが「安心と愉しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドであり続けるためには、お客様がSUBARUに求める「品質」に対する期待と信頼に応えていくことが不可欠です。

また、国内・海外の関係会社においても「品質最優先」のもと、それぞれの事業内容での品質管理を実践しています。

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

体制・マネジメント

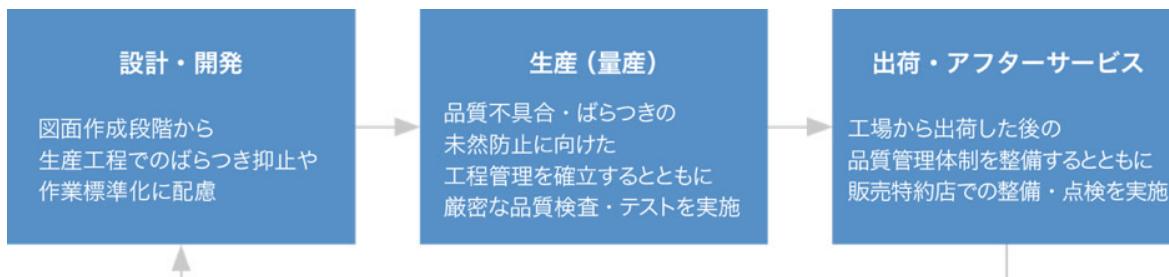
高品質な商品をお客様にお届けするには従業員一人ひとり、品質を意識して業務を行うことが重要と考えています。SUBARUでは品質方針ならびにISO9001規格に基づいた品質マネジメント体制（QMS）を構築し運用を行っています。また、品質保証本部長がCQO（Chief Quality Officer）となり、SUBARUにおける品質を統括する体制を構築しています。各部門の責任者はCQOのもとで品質課題について協議し、品質改善を進めています。

品質マネジメントシステム

SUBARUは品質マネジメントの指針として1995年に「オートモーティブビジネス品質マニュアル」を策定し、この規定に基づいた品質マネジメントシステム（QMS）を構築・運用しています。お客様の要求事項、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とともに、業務改善を図り、品質向上・顧客満足の向上を目指しています。

この「オートモーティブビジネス品質マニュアル」はISO9001に基づいており、2006年以降ISO9001の認証を継続取得しています。

品質マネジメントサイクル



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

品質改善委員会

品質改善委員会は、企画・開発・調達・製造・営業・カスタマーサービス・品質保証などの各部門責任者が出席して行う、品質改善推進の最高機関です。CQOである品質保証本部長を委員長とし、自動車事業一連の業務に関わるあらゆる品質を議題の対象として原則毎月行われます。また、北米市場に関する課題については、上記部署のほか、米国・カナダの販売会社・SUBARU北米工場の責任者を出席者に含めて、別途「北米品質改善委員会」として半年ベースで開催しています。

開発品質保証体制

品質の良い製品をお客様に届けるためには、開発時点での品質向上が何より大切です。そのため、SUBARUでは2018年に「品質改革」を打ち出し、「品質最優先の意識の徹底と体制強化」「つくりの品質の改革」「生まれの品質の改革」の3つの切り口で活動を推進してきました。その中でも特に、開発時点での品質のつくりこみ活動である「生まれの品質の改革」活動を強化し、初期の企画構想段階から開発・設計・生産準備・物流過程にいたる開発のあらゆるプロセスにおいて、一貫した品質確保に取り組んでいます。過去に市場で発生してしまった不具合をデータベース化し、その再発防止策が開発車両に織り込まれているかの総点検や、新規に採用する部品や過去生産車両との変化点を把握して、不具合発生の未然防止対策を行っています。また、新車開発責任者の品質責任明確化と権限強化を行い、品質目標のゲート管理を優先した開発プロセスに変更し「生まれの品質」強化を図っています。

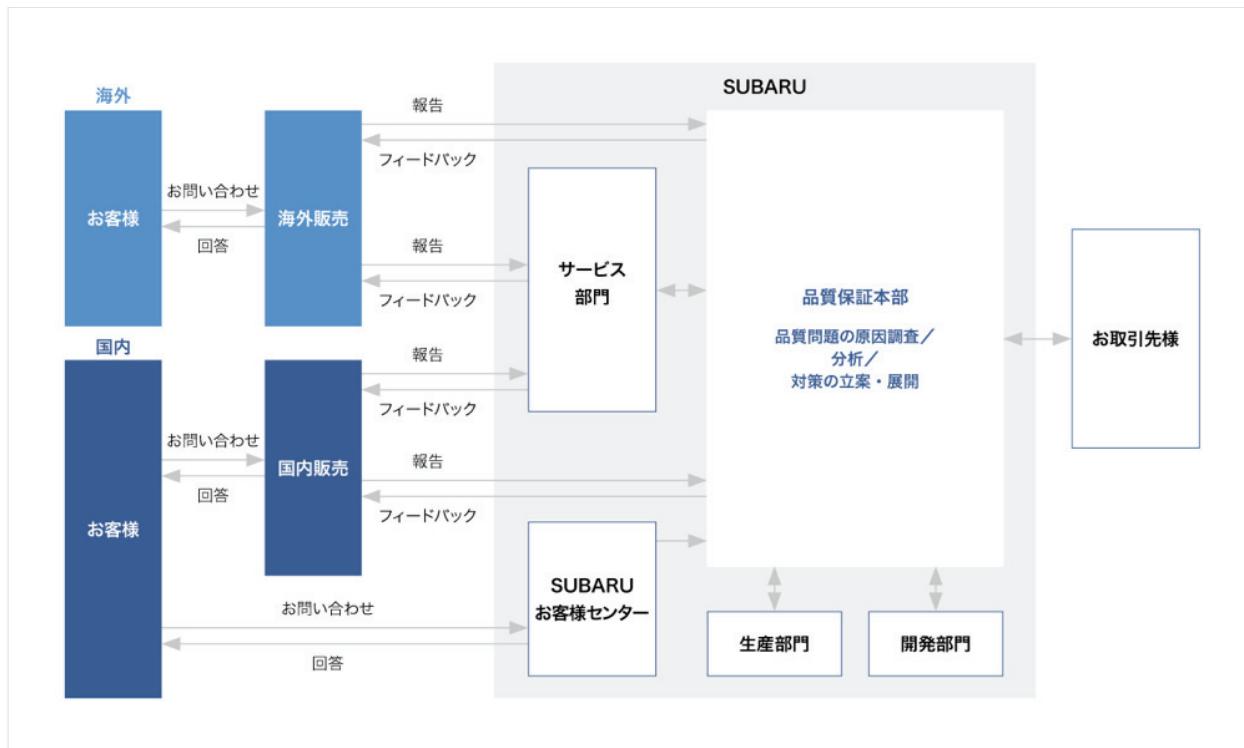
市場品質改善体制

SUBARUグループでは、商品販売後の品質不具合やお客様のご要望をいち早く分析し、迅速な対策投入やより高品質な製品開発・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ともに、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月より、米国現地関係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、部署間の連携を強化することにより現地でよりスピーディに市場要望に対応しています。

※ FAST : Fast Action & Solution Team

品質改善体制



北米品質改善チーム「FAST」の体制



お取引先様との協力体制

SUBARU車の品質維持・向上のためには、外製購入部品の品質確保についても極めて重要です。そこでSUBARUでは、お取引先様と一体となつた様々な取り組みを行うことにより、外製部品の品質を確保しています。

品質のつくり込みや安定化のための基準・ルールをマニュアルとしてまとめ、すべてのお取引先様に対して展開して考え方の理解・浸透を図ることで、双方が共通認識に立った取り組みができる土台づくりを行っています。また、年度初めにはお取引先様向けの品質方針に関する説明会を開催し、品質に関する状況を共有しています。品質目標や重要な品質指標を設定し、品質向上の施策や品質強化ポイントなどについて可能な限り具体的に示しています。また、APQP（Advanced Product Quality Planning：先行製品品質計画）プロセスに則り活動することで、お取引先様自身での改善を促し、全体としての品質向上にも寄与しています。

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

品質におけるリスクの考え方

「品質」は企業の存続に直結する重要な要素です。高品質な製品の提供はSUBARUブランドの信頼性を高める一方で、市場での不具合は顧客の信頼喪失というリスクに直面し、企業の財務や評価に甚大な損害を与えかねないリスクもあります。そのため、継続的な品質の維持・向上が不可欠であり、従業員一人ひとりの業務の質の向上がSUBARUの品質向上につながると考えています。

SUBARUでは品質に関する社内教育を実施するとともに、毎年「品質キャラバン」を開催しています。「品質キャラバン」は、SUBARUの品質の現状を正確に把握して品質意識を醸成する目的で実施しています。また、有資格の従業員による内部監査を実施し、適正に業務が行われているのかチェックしています。そのうえで外部審査機関による審査を受審し、ISO9001の認可を継続取得しています。

取り組み・実績

品質保証教育

SUBARUグループでは、品質に関する社内教育を全従業員に対して実施しています。入社年次や職位など、知識や経験のレベルに応じた品質教育を継続的・定期的に実施することでお客様視点での品質意識を醸成し、一人ひとりが品質最優先で行動できるように教育を行っています。

また、自動車製造部門では、高い品質意識が不具合の未然防止につながった事例を品質功労賞として表彰しています。表彰者と表彰事例は、社内のインターネットなどを通じてSUBARU内で展開しています。

品質グローバルミーティング

SUBARUグループでは、品質最優先の考えを着実に実行するために、日ごろから直接お客様と接している世界各地の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1~2回の主要特約店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などを通し、お客様にご迷惑をおかけする品質問題の最適な対応方法などについて販売特約店の意見を取り入れながら決定しています。2024年度は、現地開催とWEB開催を併用して実施する予定です。

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

※ 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開催している。会議の参加者は、販売特約店サービス部門の代表者ならびに当該地域駐在員。



品質グローバルミーティング

品質キャラバン

すべての従業員がSUBARUの現状を正確に把握し、常に「品質最優先」を意識して業務へ取り組む環境をつくるため、SUBARUの品質状況やお客様の声を伝える「品質キャラバン」を2018年度から全事業所で毎年開催しています。2023年度も、引き続きすべてのSUBARUの従業員およびグループ会社従業員に対して、延べ40日間にわたり開催しました。お客様にご迷惑をおかけした品質問題を一人ひとりが自分事として捉えられるよう、重要市場である北米での使用環境について理解を深める動画の作成・上映、直近の品質課題の平易な説明など、お客様視点での品質最優先意識の醸成を図っています。また、多くのお取引先様にも参加いただくとともに、米国SUBARU車生産子会社であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.でも開催し、SUBARUグループ全体でグローバルに品質意識啓発を推進しています。

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



品質キャラバン

出荷前検査

SUBARUでは、不具合流出を防止するために出荷前に厳格な検査を行っています。お客様目線での厳しい検査を実施すべく、2018年に、完成車の検査部門を従来の製造部門から分離して、品質保証本部に完成検査部を設立しました。また、明確なプロセスによる正確な検査を行う環境を整えるために、完成検査工場を2つ新設しました。1つ目の完成検査工場は2022年8月、2つ目の工場は2023年8月よりそれぞれ稼働を開始しました。異常を検出しやすい照明の標準化や床面を下げた足回り検査工程などの整った環境下で、デジタルを活用した厳格な検査を行うことで、お客様に安心してお使いいただける高品質な商品の提供を目指しています。



出荷前検査

不具合部品調査

発生した不具合を早期に解決するため、SUBARUは不具合部品を調査する「品証ラボ」を設置しています。不具合が発生した場合には、開発・製造部門と連携して原因究明と対策を講じますが、特に原因特定が難しい不具合に対しては品質保証本部が自ら「品証ラボ」で不具合部品を分析・調査することにより、不具合解決のスピードアップを図っています。



品証ラボ

リコールへの対応

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

世界各国のお客様からのご指摘や不具合情報などから、商品の安全性や法規に抵触する可能性のある不具合が生じた場合には、社内規程に基づきCQOである品質保証本部長を委員長とするリコール委員会を設けて、具体的な対応内容を決定し、関係官庁へ速やかにリコール届け出を行います。安全・安心を最優先に、対象となるお客様には販売特約店からダイレクトメールなどで修理（無償）をご案内しています。迅速に改善が図れるよう市場措置の進捗状況の確認を行っています。

なお、2024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では不具合が発生した部品を搭載している車両を早く確実に特定するため、車両の個体番号と搭載している部品の個体番号とを紐づける「部品トレーサビリティ」を進めています。万が一、リコールが発生した場合でも、お客様への迷惑度が最小限になる活動に取り組んでいます。

SUBARU車のリコール推移

	(台数：千台)									
	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
	件数	台数	件数	台数	件数	台数	件数	台数	件数	台数
日本	13	571	8	177	9	311	13	391	13	359
北米	18	2,392	5	217	7	1,380	11	378	11	304
その他	14	589	2	6	6	376	9	266	12	40
合計	45	3,552	15	400	22	2,067	33	1,035	36	703

※1 社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。

※2 同一案件を複数の地域で実施している場合、重複してカウントしています。

※3 件数はOEM車両分も含む。

タカタ製エアバッグ リコールの進捗状況

SUBARUのタカタ製エアバッグのリコール対応について、米国では業界平均を上回る進捗率で推移しています。

米国におけるタカタ製エアバッグリコール進捗状況

No.	自動車メーカー	進捗率
1	米国A社	99.3%
2	欧州B社	98.0%
3	日本C社	95.6%
4	日本D社	95.2%
5	日本E社	95.0%
6	米国F社	94.6%
7	日本G社	94.6%
8	欧州H社	93.8%
9	SUBARU	93.3%
10	欧州J社	93.2%

	業界平均	88.1%

※ 2024年4月 NHTSA公表データより

品質：航空宇宙事業

考え方・方針

航空事業を営む航空宇宙カンパニーでは、お客様へ航空機の「安心と愉しさ」をお届けできるように、日頃の業務では「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。

体制・マネジメント

航空宇宙カンパニーでは、QRM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

品質マネジメントシステム

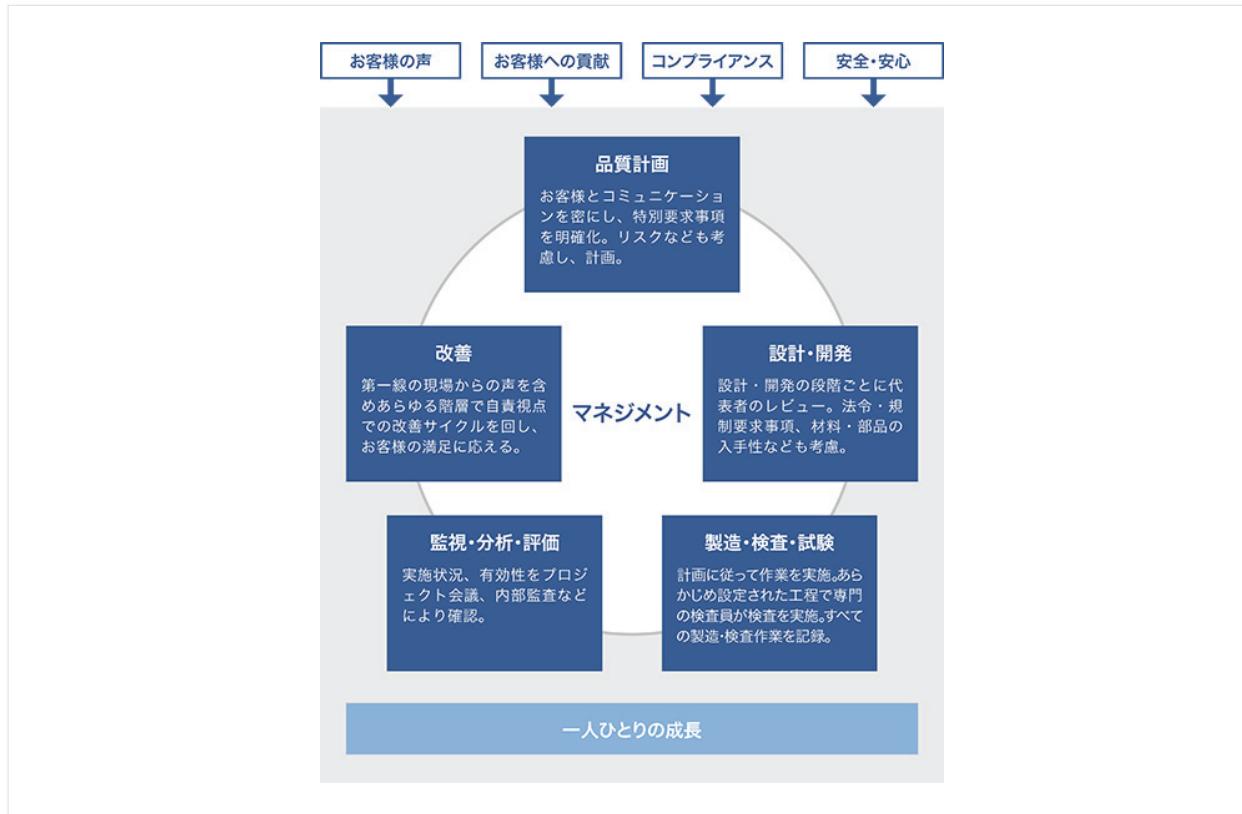
航空宇宙カンパニーでは、「安全と品質を最優先に」の方針のもと、「JIS Q 9001:2015」をベースに航空・宇宙・防衛分野固有の要求事項が追加された「JIS Q 9100:2016」に適合した品質マネジメントシステムを構築し活動しています。

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、安全と品質を最優先にした商品の実現のために、品質計画における要求事項の明確化から、設計・開発および製造・検査・試験の各プロセスで品質保証に取り組み、各プロセスで定期的に開催するプロジェクト会議などにおいて監視・分析・評価をすることで、よりお客様の満足度を向上させる改善につなげ、品質マネジメントサイクルを構築・運用しています。また、マネジメントサイクルが適切であるかは、定期的に開催する「品質会議」にて確認を行っています。

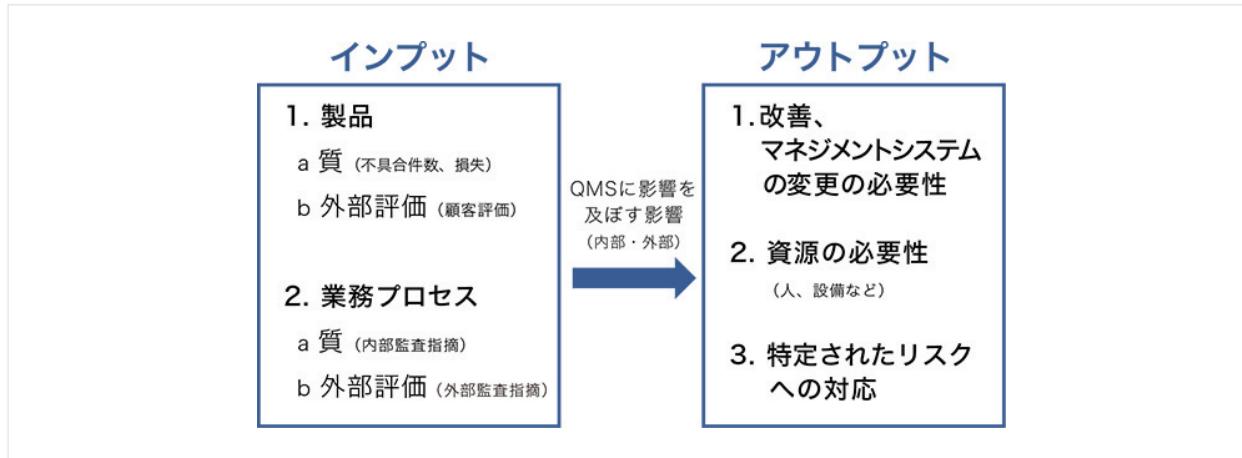
品質マネジメントサイクル



品質会議

航空宇宙カンパニーでは、品質マネジメントサイクルが適正であることを確認するため、定期的に「品質会議」を開催しています。製品および業務プロセスについて、その質や外部評価（顧客満足、外部監査指摘等）などの多様な側面からの分析結果をもとに、マネジメントシステムの変更や資源の必要性、および特定リスクへの対応を審議します。

品質会議におけるインプットとアウトプット



目標と指標

航空宇宙カンパニーでは、SUBARUの品質方針「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」に基づき、品質保証の運営基準を以下のように定め、活動をしています。

- ・すべての活動はお客様の満足を目標とする。
- ・自工程保証を目指す。
- ・事実に基づき合理的、ロジカルに分析、改善する。
- ・継続的にPDCAを回し常にレベルアップを図る。
- ・品質をプロセスで担保するよう取り組む。
- ・品質保証活動に全員が積極的に参加する。

品質におけるリスクの考え方

品質におけるリスクは多岐にわたりますが、航空宇宙カンパニーでは、飛行安全の確保が最優先されます。飛行安全を損なうリスクとしては、部品落下、操縦不能、エンジン停止などが挙げられますが、これらは機体墜落につながり、最悪の場合、人命に影響を及ぼす事案となりかねません。

このようなリスクを最小限に抑えるために、航空宇宙カンパニーでは、航空機の部品製造から組立ラインにおける自工程保証の取り組み、厳格な検査の実施、および完成機での飛行試験を通じて、最終製品の安全性を徹底的に確認しています。

また、社内外だけでなくサプライヤーに対して品質監査を行い、問題が見つかった場合には迅速に是正措置を講じています。

これら一連の活動を継続的に行うことによりリスク低減を図りながら、飛行安全を確保し続けています。

取り組み・実績

製品の品質保証に関する外部監査

航空宇宙カンパニーでは、定期的に品質に関する以下の第三者機関による審査を受け、その有効性を維持しています。

- ・JIS Q 9100に対する、第三者審査登録機関による審査
- ・航空法第20条に基づく認定事業場に対する、国土交通省航空局による審査
- ・航空宇宙における特殊工程作業に関する国際的認証制度（NADCAP）に対する、審査機関による審査

品質保証教育

従業員教育の一環として、全従業員または各部門の特定業務に関わる従業員を対象として、品質保証に関わる「品質教育」を実施しています。また、製品保証を行う検査員を対象とした「検査員基礎教育」や「検査員技量教育」を実施しています。

主な教育研修プログラム

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

4ルール活動

お客様の笑顔のため、航空安全に関わる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）を確認し、そのルールが世の中とずれている、改善が必要と気づいたときは、一人で悩まず皆で改善につなげ、業務の質を上げていこうという活動を実施しています。

4ルール

あなたの今日やる仕事

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

品質月間行事および改善活動

航空宇宙カンパニーでは、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。

さらに、従業員の創造力発揮や改善の風土醸成を狙いとして、「改善事例発表会」や年間を通して自部門や他部門に改善を提案する「改善提案制度」を設け、積極的な改善の立案と実施、およびその改善効果の評価を行っています。

安全なクルマづくり

考え方・方針

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なことを考えつくし、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なことを考えつくす。そして、クルマに新しい価値を生み出す」。これが「SUBARUらしさ」であると私たちは考えます。

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。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。

「安全なクルマづくり」でSUBARUグループが目指すものは、サステナビリティ重点6領域の「人を中心としたモビリティ文化」と「安心」への取り組みが高次元で融合されて実現されるものであり、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車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ゼロを目指す。

体制・マネジメント

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をとっています。

※ さらに詳しいクルマづくり体制については、気候変動の抑制「体制・マネジメント」に記載。

› 気候変動の抑制「体制・マネジメント」

2030年に死亡交通事故ゼロへ

SUBARUは、視界の良さや乗員が疲れないパッケージなどの「0次安全」、目の前の障害物を正確に回避でき、回避後も走行が破綻しないコントロール性を持つ「走行安全」「アイサイト」に代表されるブリクラッシュブレーキなどの「予防安全」、そして、それでも事故が起こる場合に乗員を保護する「衝突安全」の4つの安全思想を磨くことで、リアルワールドでの低い死亡交通事故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・低減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交通事故の約3割程度が残るという課題も見えています。また、「自転車との衝突」などより厳しい事故形態への対応についても課題として認識しています。

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。

取り組み・実績

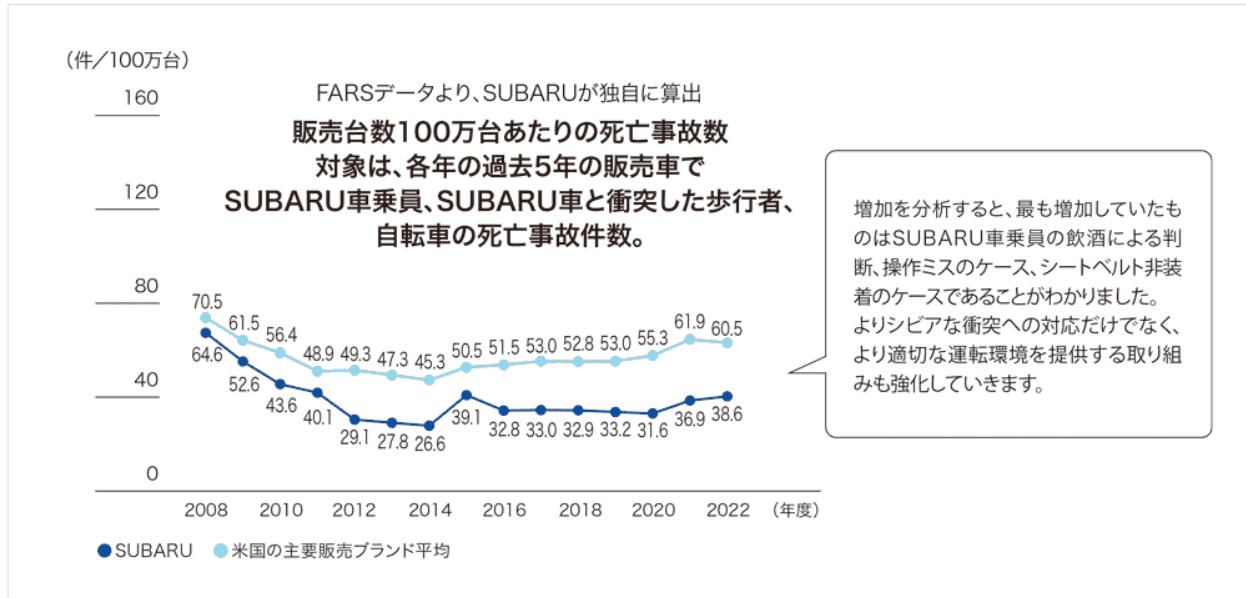
米国・日本で低い死亡交通事故率を実現

2008年度から2022年度に、主要市場である米国および日本国内で販売したSUBARU車の死亡交通事故件数について調査をしたところ、米国では15年連続で、米国主要販売ブランドの平均値よりも低い死亡交通事故率を維持しています※。日本国内でも、15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す。

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

› SUBARUの総合安全>アイサイト ▶

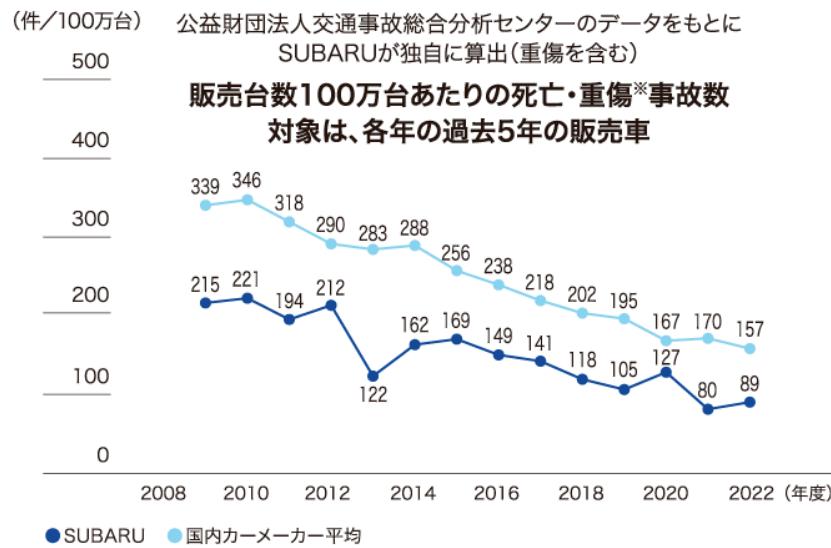
市場の死亡交通事故実態：米国



FARSデータより、SUBARUが独自に算出した販売台数100万台あたりの死亡交通事故件数。対象は、各年の過去5年の販売車。
SUBARUを除く米国販売12ブランド平均（トラック、大型SUVを除く）

※ 「米国的主要販売ブランド平均」については、本報告年度より、各販売ブランドの100万台当たりの死亡事故における主要ブランドの平均件数を算出。

市場の死亡・重傷交通事故実態：日本



公益財団法人交通事故総合分析センターのデータをもとにSUBARUが独自に算出（重傷を含む）した
販売台数100万台あたりの死亡・重傷※交通事故件数。対象は、各年の過去5年の販売車。
SUBARUを除く国内カーメーカー7社平均（普通・小型乗用車）

※1 「国内カーメーカー平均」については、本報告年度より、各販売ブランドの100万台当たりの死亡事故における主要ブランドの平均件数を算出。

※2 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。

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気に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は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、目で確認しなくとも直感的に操作できるようなスイッチ類の形状にも配慮しています。

デジタルマルチビュー モニター

クルマの周辺状況を映し、死角を低減することで0次安全に貢献する機能が「デジタルマルチビュー モニター」です。

前後左右4つのデジタルカメラ映像を合成し、車両全周を1つの画面で視認できることが特徴です。車両全周を視認できる画面表示として、クルマを真正から見たような映像で周囲の状況を表示するトップビュー、斜め上から見たような映像を8視点から選んで表示する3Dビューを用意しています。

2022年度新型「クロストレック」「インプレッサ」2023年度「アセント」2024年度「フォレスター」に搭載しています。

さらに、2023年度「レヴォーグ」「WRX」（国内向け）および「レヴォーグ レイバック」には、前述の機能に加え、新機能「AUTOモード」をSUBARUで初めて採用しました。

フロントビューと部分トップビュー（トップビューの前側一部）を低速時に自動で表示する機能で、住宅街で見受けられる死角が多く狭い交差点が連続する状況でも、ディスプレイをひと目見ただけで前方の死角の状況を知ることができます。

› [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。

万が一の状況に遭遇したとき、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。「走る・曲がる・止まる」というクルマの基本を磨くことは、もしものとき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

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を採用するなど、走行性能を高めることで、乗る人が心から安心できる安定した走りを生み出しています。

ライントレース性

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

ブレーキ性能

クルマの安全性（特に危険回避性能）に直接関係するブレーキに関して、SUBARUはその性能を磨くだけでなく、ブレーキの「安心感」にもこだわっています。安心感のあるブレーキとは、思い通りの効きが得られること。天候に限らず、普段は扱いやすく、万が一のとき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。制御性能も向上しているため、より滑らかな安心できるクルマの動きとなっています。さらに、新型ステレオカメラを中心に、前後4つのレーダーとリヤソナーを組み合わせ、全周囲を監視できるようになりました。より多くのシーンでドライバーを支援し、より高度な安全を提供します。2020年度「レヴォーグ」をはじめ、2021年度「WRX」「アウトバックス」「フォレスター」、2022年度「クロストレック」新型「インプレッサ」、2023年度「レヴォーグ レイバック」、2024年度新型「フォレスター」へと搭載車種を拡大しています。

衝突回避の支援

新型ステレオカメラは、プリクラッシュブレーキの対象範囲が大きく拡大されています。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く貢献しています。

衝突回避性能をさらに進化させるため、「アウトバッック」「アセント」「クロストレック」新型「インプレッサ」に広角単眼カメラを新たに採用しました。新型ステレオカメラよりさらに広い視野を活用し、横断自転車との出会い頭や、歩行者巻き込みシーンの衝突回避・被害軽減が可能になりました。2023年度「レヴォーグ」「WRX」「レヴォーグ レイバック」、2024年度新型「フォレスター」にも採用を拡大します。さらに、2023年度は、「BRZ」MT車にも「アイサイト」を採用しました。より多様なお客様に高性能な衝突回避支援を提供することで、2030年死亡交通事故ゼロに向けて大きく前進しました。

運転負荷の軽減

SUBARUは、運転負荷の軽減が安全につな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ることで、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「渋滞時ハンズオファシスト」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。「アイサイトX」も搭載の拡張を続けており、2021年度の国内「アウトバッック」全グレード、2023年度の国内「レヴォーグ」「WRX」「レヴォーグ レイバック」全グレードに搭載しました。より多くのお客様に快適な移動を提供していきます。

安全運転の支援

万が一の状況に備えた「ドライバー異常時対応システム」の搭載も拡張しています。アクティブル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操作しない場合、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。2020年度の国内「レヴォーグ」に初採用し、2021年度の国内「WRX」、国内「アウトバッック」にも搭載しました。

国内向けの「クロストレック」および新型「インプレッサ」は、「SUBARU STARLINK」との連動する機能を搭載しています。ドライバー異常時対応システム作動時、自動的にコールセンターに接続され、緊急時の救助活動をより迅速に実現することができます。

2024年度新型「フォレスター」では、ドライバーモニタリングシステムとの連携を強化。ステアリングを操作していても、脇見・居眠りを検出した場合に作動します。またパルスブレーキ警告も追加し、ドライバーに体感的に異常を報知します。

› 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、相手車乗員への加害性も視野に入れた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。ある程度クラッシュブルゾーンを設け、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う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／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ピ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置し、現在では7車種まで拡大するなど、あらゆる安全に配慮したSUBARUの安全思想が設計に息づき、BEVにも受け継がれています。

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。エアバッグが作動するような衝突事故が発生した場合に、自動的にコールセンターにつながり、警察や救急、医療機関などと連携し、より迅速に救命活動が行われるように「先進事故自動通報システム（AACN）」（※）を搭載しています。このシステムの一つであるD-Call Netは、国内向けの出荷車両に搭載されています。自動車が交通事故を起こした際に、衝突方向や速度、衝撃度、シートベルトの着用の有無などの情報がただちにD-Call Netサーバーに送られ、その情報から乗員の死亡重症度を自動的に推定し、必要に応じてドクターヘリの出動を要請します。また、SUBARUは量販車種としていち早くドライバーの状態を見守るドライバーモニタリングシステムを採用しています。個人を認識するだけでなく、ドライバーのよそ見や眠気を検出し、注意喚起する機能を持っています。今後、様々な制御と連携させていきます。

※ 「Advanced Automatic Collision Notification」の略。イベントデータレコーダ（EDR）をエアバッグシステム内に搭載した自動車が交通事故を起こした際に、EDRから自動的に送られてくるデータをもとに一定のアルゴリズムによって乗員の死亡重症度を推定し、消防やドクターヘリ基地病院に知らせるシステム。

自動車アセスメント

SUBARUは、日本のJNCAP^{※1}、米国のIIHS^{※2}、U.S. NCAP^{※3}、欧州のEuro NCAP^{※4}、豪州のANCAP^{※5}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。

2023年度は、JNCAPの自動車安全性能評価において、「クロストレック／インプレッサ」が「自動車安全性能2023ファイブスター賞」を受賞しました。さらにファイブスター賞の中で最高得点のみに与えられる「自動車安全性能2023ファイブスター大賞」も受賞しました。IIHSにおいては、2024年5月時点でのSUBARUの2024MY（モデルイヤー）車の1車種で「2024 TSP+賞」、3車種で「2024 TSP賞」を獲得しました。U.S.NCAPにおいては、2025MY車の2車種と2024MY車の5車種で「OVERALL SAFETY RATING 5★」を獲得しました。ANCAPにおいては、「ソルテラ」が2022年評価で5★を獲得しました。

※1 JNCAP (Japan New Car Assessment Program) : 国土交通省と独立行政法人 自動車事故対策機構が実施する自動車の安全性能評価

※2 IIHS (The Insurance Institute for Highway Safety) : 米国道路安全保障協会

※3 U.S. NCAP (U.S. New Car Assessment Program) : 米国運輸省道路交通安全局 (NHTSA : National Highway Traffic Safety Administration) が実施する安全性能評価

※4 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

※5 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実施している安全性能評価

2023年度の受賞実績

対象車	評価機関	評価
クロストレック インプレッサ	  日本 JNCAP	自動車安全性能 2023ファイブスター大賞 2023ファイブスター賞
アセントの2024年モデル	 (米国モデルのみ) 米国 IIHS	2024 TSP+賞※
アウトバック、インプレッサ、ソルテラの2024年モデル	 (米国モデルのみ) 米国 IIHS	2024 TSP賞※
レガシィ、アウトバック（Wilderness除く）、インプレッサ、クロストレック（Wilderness除く）、アセント、ソルテラの2025MY、フォレスター（Wilderness除く）の2024MY	 米国 U.S.NCAP	OVERALL SAFETY RATING 5★
ソルテラ	 豪州 ANCAP	2022年評価5★

※ IIHSが行う自動車の安全性評価で、オリジナルの前面のオフセット衝突とスマールオーバーラップ（運転席側、助手席側）衝突と更新された側面衝突においてGood評価、ヘッドライト評価（標準装備）がAcceptable評価以上、衝突回避評価（昼間・夜間の対歩行者）の試験結果がAcceptable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、オリジナルに代わり更新された前面のオフセット衝突がAcceptable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、人を中心と考え、「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、この考え方方がDNAとして受け継がれ、どの時代においても「走る・曲がる・止まる」という一番の基本となる技術を徹底的に磨き上げてきたことが、現在の総合安全性能などの独自性の高い技術力につながっています。今後も“ALL-AROUND SAFETY”の思想のもとに安全性能を最優先したクルマづくりを続けていきます。

› 「SUBARUらしさ」を際立たせる技術 安心と愉しさ

SINCE 1917 パイロットを安全に

航空機開発から継承される「安全」というDNA

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

SINCE 1960 ドライバーを安全に

時代に先駆けて「全方位安全」の思想に基づく衝突安全ボディを開発

高度経済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。



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
(ボクサーベンジン)

レオーネ4WD

スバル1000

IN THE 1980s & 1990s

ドライバーと同乗者を安全に

「レガシィ」登場。運転支援システムの開発

フラッグシップモデル「レガシィ」は、1989年1月、10万km連続走行の世界最速記録を更新するなど、安定した走行性能と耐久性を実証しました。また、ステレオカメラを駆使した運転支援システムとして、「アイサイト」の前身となる「ADA」を商品化しました。

IN THE 2000s & 2010s

すべての人を安全に

「アイサイト」を商品化

最新の先進安全装備を全車に標準装備

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

「スバルグローバルプラットフォーム」

乗り心地と運動性能を高次元で両立

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

FROM THE 2020s

新世代「アイサイト」「アイサイトX」

「アイサイト」が革新的に進化

新世代「アイサイト」は、広角化したステレオカメラと前後4つのレーダーを組み合わせることで360度センシングを実現し、見通しの悪い交差点でのクルマ、歩行者、自転車との出会い頭や右左折時など、これまで以上に幅広いシーンで安全運転をサポートします。人の“目”と同じように距離を測ることが可能な「ステレオカメラ」により、クルマや歩行者、白線などを識別できるほか、広い視野角と視認距離など、高い認識性能を誇り、その情報と走行状況をもとに、「頭脳」にあたるソフトウェアが必要な制御を判断し、状況に合わせてクルマの各ユニットを適切に制御し、安心で快適な安全運転をサポートします。「アイサイトX」では、準天頂衛星「みちびき」やGPS、高精度地図データを活用した新開発システムを備えることで、新次元の先進安全技術を実現しました。2022年発売の「クロストレック」から超広角の単眼カメラが加わり、運転時の死角が大幅に減少、3つの目となった「アイサイト」で死亡交通事故ゼロの未来へまた一歩進化しました。さらに2023年、「BRZ」MT車にもアイサイトを採用しました。MT車の特性に合わせて、衝突回避、運転負荷軽減の各機能制御を実装し、スポーツ性が高い車でも実用的な運転支援を実現しました。

また、2020年にAI開発拠点「SUBARU Lab（スバルラボ）」を東京都渋谷区に開設し、ステレオカメラ技術にAIの判断能力を融合させることで、安全性をさらに向上させる研究開発を進めています。

「アイサイト」の実績

「アイサイト」搭載車の世界累計販売台数が2022年6月に500万台^{※1}を達成しました。

日本、米国、欧州をはじめとする世界の第三者機関の安全性能評価において常にトップクラスの評価を獲得するとともに、日本国内の事故件数調査で「アイサイト（ver.3）」搭載車の追突事故発生率は0.06%^{※2}、また、米国IIHSの調査では、「アイサイト」搭載で負傷をともなう追突事故が85%低減される効果が示される^{※3}など、ステレオカメラの優れた認識性能を強みにSUBARUの予防安全性能向上を支えています。

また2024年4月には、次世代「アイサイト」に搭載するSoC^{※4}としてAMD社Versal™ AI Edge Series Gen 2を採用し、最先端のAI推論性能や超低遅延な演算処理を低コストで実現するため、SoC最適化に向けた回路設計をAMD社と協業開始することを発表しました。SUBARUが長年培ってきたステレオカメラの認識処理にAI推論処理を融合することでさらなる予防安全性能を向上させ、2020年代後半の次世代「アイサイト」への搭載を進めています。

※1 2021年販売実績ベース。他社からのOEM供給車を除く。

※2 2014～2018年に発売したアイサイトver.3搭載車数（456,944台）と、公益財団法人交通事故総合分析センター（ITARDA）のデータ（追突事故件数：259件）より、SUBARUが独自算出。

※3 米国保険業界の非営利団体Insurance Institute for Highway Safety（道路安全保険協会）による、2013～2015年型SUBARU車を対象とした2014年末までのデータに基づく調査（2017年1月時点データ）。

※4 「システム・オン・チップ」の略。一つの半導体チップに複数の機能を持たせること。

FROM THE 2020s

「スバルグローバルプラットフォーム」の進化

理想を追い求めて、次のステージへと進化

「スバルグローバルプラットフォーム」の性能をさらに高いレベルへ引き上げるために、ボディ全体の骨格連続性を高める新たな技術「フルインナーフレーム構造」を採用。これにより、ボディ剛性が格段に向上しました。

この「スバルグローバルプラットフォーム」の思想に基づき新設計したEV専用プラットフォーム「e-スバルグローバルプラットフォーム」を2022年発売の「ソルテラ」より採用しました。左右対称レイアウトのシャシーをベースにサスペンションや電動パワーステアリングなど各部にSUBARUの知見を注ぎ込むことで、BEVにおいても動き出した瞬間から誰もが「安心と愉しさ」を実感できる、SUBARUらしい軽快で快適な走りを実現しました。

今後も、クルマの基礎となり、走行性能、乗り心地の良さ、衝突安全性など、あらゆる性能向上につながるプラットフォームを進化させていきます。

安全なクルマづくり：航空宇宙事業での取り組み

考え方・方針

SUBARUは障害物や着雷を検知、回避する航空機の安全技術の開発を目的として、障害物検知システムや耐雷技術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。今後も、障害物検知システムや耐雷技術を通して、空のフィールドにおける安全・安心を提供していきます。

取り組み・実績

ヘリコプターの飛行安全確保に向けた「障害物検知システム」の研究

ヘリコプターは、固定翼機に比べて「ホバリングが可能」「離着陸に滑走路が不要」という特徴があり、災害時や山岳地帯での救援活動では、周囲を樹木・鉄塔・崖などの障害物に囲まれた狭い場所での任務が求められます。周囲を障害物で囲まれた場所では、風向きの変化や視界の悪化などの影響で障害物へ意図せず接近し、最悪の場合、接触して墜落事故に至る可能性があり、障害物に対する危険度の認識が高まっています。ヘリコプターを含め航空機には各種安全装置が搭載されており、様々な危険を検知・回避できるようになっていますが、すべての危険に対応できているわけではありません。そのため、接触事故撲滅に向けて、SUBARUは「障害物検知システム」の研究・開発に取り組んでいます。障害物検知システムは、狭い場所での任務、悪天候・悪視界などの接觸の危険のあるケースにおいて、センサーを用いて周囲の障害物をリアルタイムで検知し、表示と音声の警報としてパイロットに危険を知らせることにより、安全な回避操作の手助けをします。将来的には、検知した障害物を自動で回避する操縦支援を目指しています。

障害物検知システム

ホバリング中の障害物検知

前進中の障害物検知

悪天候・悪視界における障害物検知

パイロットへの表示

操縦支援

ヘリコプター（航空機）のパイロットは、多数の計器情報を確認しながら操縦しています。そのため、パイロットへ検知情報をわかりやすく伝えるのが重要であり、どのように伝えれば負荷なく認識性が向上するかの研究を行っています。

パイロットへの表示だけではなく、自動操縦により接触・衝突回避を行うパイロットの操縦支援システムも研究しています。

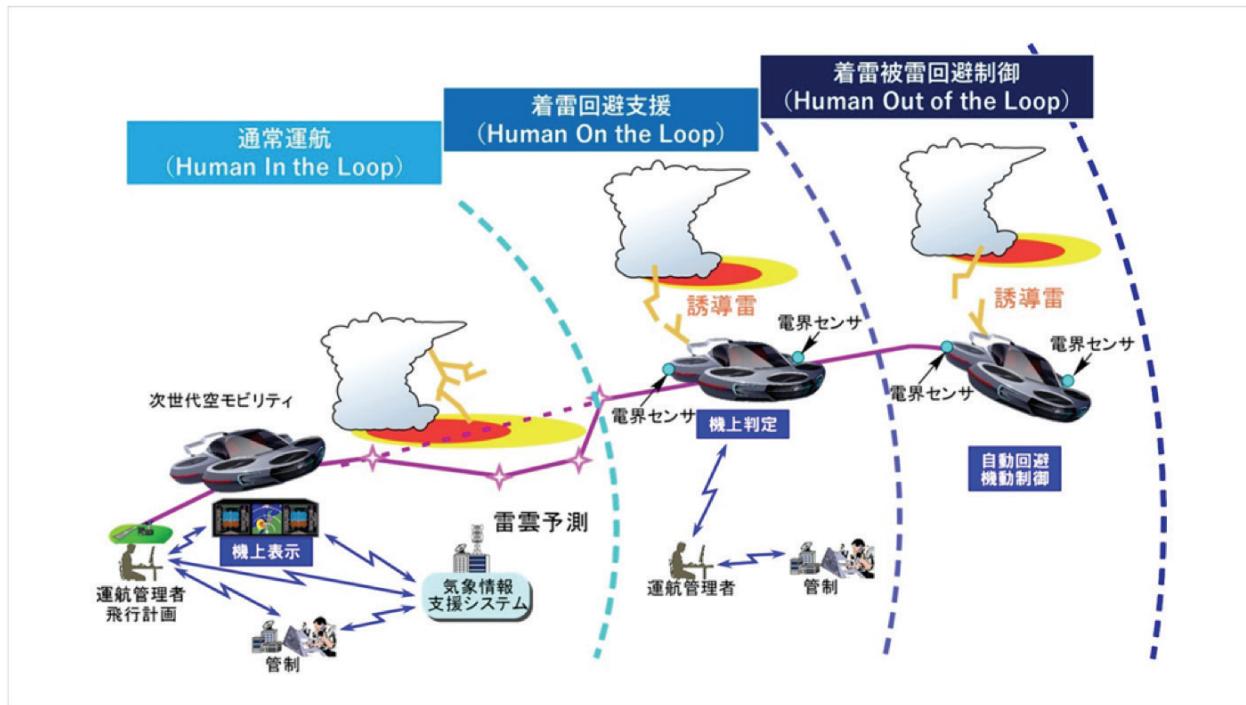
自動操縦による接触・衝突回避支援

航空機および次世代モビリティに向けた「着雷回避システム」の研究

近年、空飛ぶクルマやドローン宅配など空の革命プロジェクト「次世代空モビリティ」開発が盛んとなり、飛行するモビリティが増加する兆しかり。しかしながら、自動車も空を飛ぶようになると雷雲と近づくことで電界が高まり、着雷する可能性が出てきます。現在の航空機は着雷しても安全に飛行を継続できるように設計されていますが、着雷箇所は修理する必要があるため損傷を抑制、または着雷を回避する技術が求められています。SUBARUでは、次世代空モビリティにも適用できる着雷を回避する研究に取り組んでいます。

気象情報では雷雲分布は検知できても、どこに落雷するかは予測が難しいため、航空機自体が着雷を事前に検知して雷を回避するシステムが求められています。SUBARUは、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA)と協力し、機体模型に対する放電の様相を実験・分析したところ、雷の方向と機体の角度、また機体に発生する静電気により、雷の落ちやすさが変わることを突き止めました。また、機体に搭載したセンサー情報から、機体への着雷を予測するアルゴリズムを開発しました。今後はこれを検証し、パイロットへ支援情報として提供できるように改良するとともに、次世代空モビリティも含めて機体の状態をコントロールすることによって着雷を回避する航空機を開発・提供していきます。

着雷予測から着雷回避のステップアップ構想

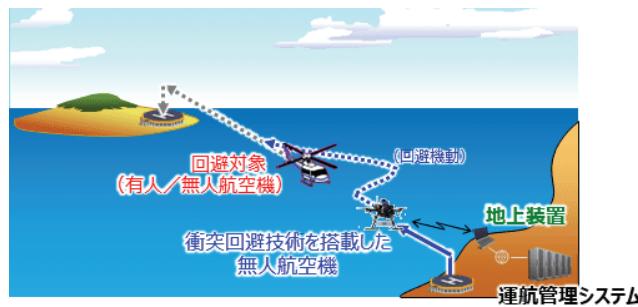


無人航空機の衝突回避に関する国際規格改定の提案

一般にドローンと呼ばれる小型の無人航空機や一回り大きい中型の無人航空機は、既に農業分野などで利用が広がっており、さらには災害時の物資運搬や遭難者捜索、物流インフラなどの用途で大いに期待されています。一方で、無人航空機とドクターヘリなど有人航空機とのニアミス実例が国内で報告されるなど、他の航空機との衝突をどのように回避するかが無人航空機の安全利用における喫緊の課題です。また、無人航空機の社会実装に向けて「目視外飛行」および「第三者上空飛行」を実現するうえでも、衝突回避は欠かせない技術です。

SUBARUでは、NEDO（国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）の「ロボット・ドローンが活躍する省エネルギー社会の実現プロジェクト」で開発の成果をもとに日本無線株式会社、株式会社ACSLと共同で、無人航空機と他の航空機、あるいは無人航空機同士の衝突回避手順の技術運用の標準化に向け、国際規格改定を提案し、国際標準化機構（ISO）で採択・発行されました。

衝突回避手順の標準化を受け、回避に必要な手段として、他の航空機を探知し回避するシステムや、試験方法の標準化が進められ、さらなる空の安全確保が期待できます。

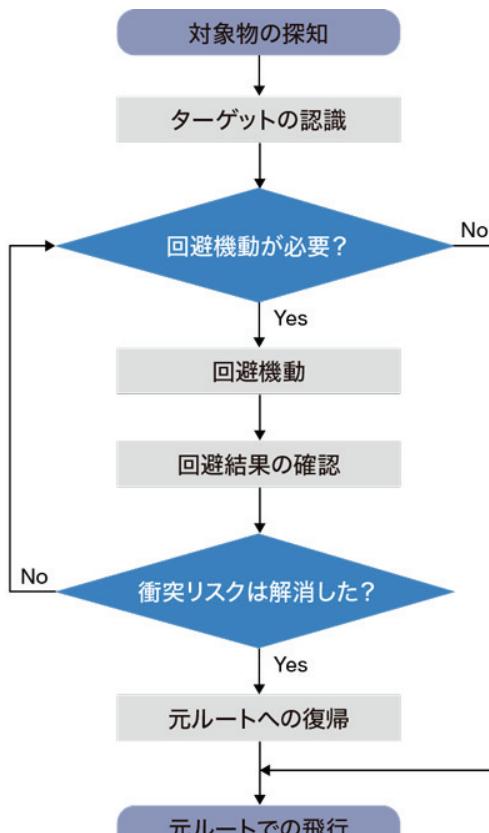


開発した衝突回避技術のイメージ

国際規格改定の内容

2019年11月に初版が発行された「ISO21384-3」は、無人航空機の運航手順を規格化したものでしたが、他の航空機や無人航空機同士の衝突回避手順は規定されていませんでした。

今回の改定で、衝突回避のCONOPS (Concept of Operations: 運用構想) を新たな章として追加し、「対象物の探知」、「ターゲットの認識」、「回避機動」、「回避結果の確認」、「元ルートへの復帰」および「元ルートでの飛行」の6ステップからなる基本的な手順を規定しました。今後、無人航空機は、この6ステップに従い、統一された回避行動をとることが国際規格となります。



人財：人的資本の考え方

考え方・方針

お客様に「安心と愉しさ」を提供し、「笑顔をつくる」扱い手となる人財の創出を目指します。

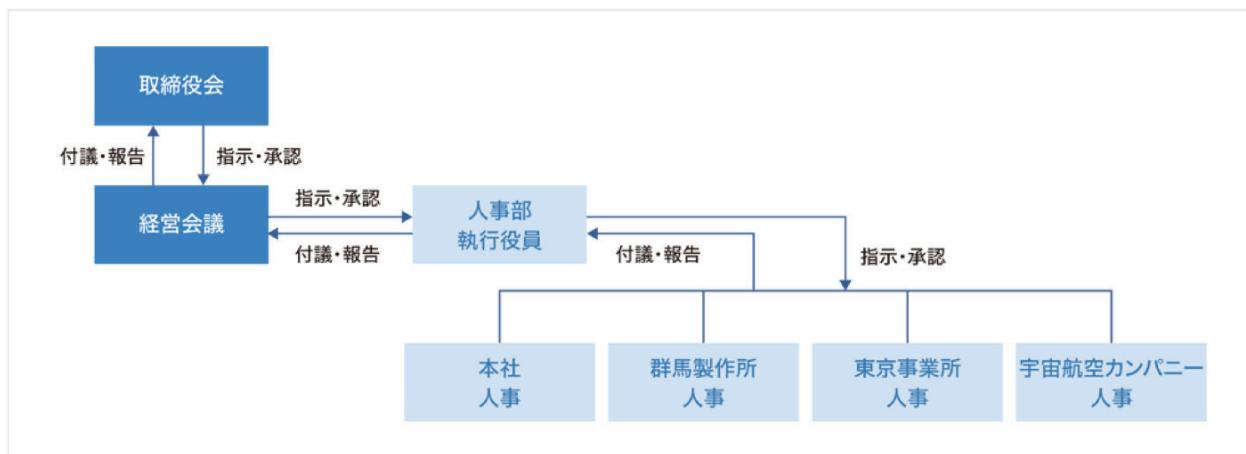
事業活動を取り巻く環境が急激に変化するなか、SUBARUグループが競争力を高め持続的に成長していくためには、原動力となる人財が基盤であると捉え、人的資本経営に取り組んでいます。

環境変化に柔軟に対応し、変革を強力に推し進めていくためには、自ら考え行動する「個の成長」を「組織の成長」へ繋げていくことを最重要項目と位置づけ、SUBARUの未来を担う人財を創造すべく、人財育成や組織風土改革など、重点テーマを掲げ、各種取組みを進めています。また、その変革に向け最大限能力を発揮するためには従業員の心身の健康を前提に、安心・安全に配慮した職場づくりにも取り組んでいます。

新経営体制においてこれらの取り組みを一層深化させるとともに、「眞の競争力をもった人・組織」による「モノづくり革新」と「価値づくり」を目指し、ありたい姿である「笑顔をつくる会社」の実現へ向け挑戦し続けます。

体制・マネジメント

人財戦略推進体制



従業員意識調査

SUBARUでは、従業員エンゲージメントを会社の取り組みを評価する重要な経営指標の一つと位置づけるとともに、組織の課題と向き合うツールとして活用するために、2017年度から毎年、従業員意識調査を実施しています。調査結果は、人事施策や組織風土改革の推進に向けた活用や、各職場における課題抽出と対策立案にも活用されるほか、2022年度からは従業員エンゲージメントスコア指標の改善ポイントを役員報酬の定性（非財務）評価として採用しています。

2023年度からは調査結果の分析や他社との比較を容易にし、自社の強みや課題をより明確化させることを目的に調査方法を見直し、エンゲージメントスコアの算出方法を変更しました。これにより、対策立案にも注力するとともに、従来測定できていなかった指標を加えることで、経営戦略の浸透やチームを超えた業務プロセスの改善状況の見える化をはかっています。また、SUBARUは調査方法の変更とあわせ、目指すべきエンゲージメントスコアを2028年に70%と改めて定めることとしました。スコア目標については足元の状況を鑑みグローバル平均値の達成をターゲットとし、達成目標時期については「新経営体制における方針」にて掲げた「2030年に目指す姿」に向けた取り組みのマイルストーンでもある2028年に見直します。

2022年度までの調査方法

「仕事へのやりがい」と「会社への誇り」
いずれにも肯定的に回答した従業員の割合

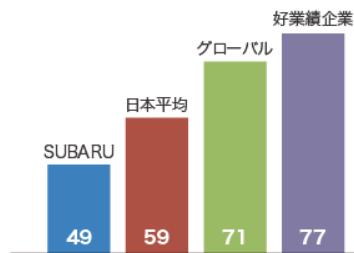
		会社への誇り		
		高	中	低
仕事へのやりがい	高	47%	8%	2%
	中	13%	12%	2%
	低	4%	5%	7%

2023年度からの調査方法

「会社に対して貢献意欲やロイヤリティがあり、
自発的努力をしようという気持ちになっているか?」という点を
5つの設問で計測した肯定的回答率の平均値

2023年結果

エンゲージメント



■旧調査方法でのエンゲージメントスコア:36%
「仕事へのやりがい」と「会社への誇り」の類似設問
いずれにも肯定的に回答した人の割合から算出

2023年10月に実施した調査では、エンゲージメントスコアが49%とグローバル平均値を下回る結果となりました。調査結果からは、「経営戦略」「業務プロセス」といったカテゴリの設問に対する肯定回答率が低く、かつ、好業績企業と乖離が生じていることが分かりました。今回の調査で明らかになった課題も含め、この調査結果に真摯に向き合い、「新経営体制における方針」の実現に向けた原因分析と改善を推し進め、「笑顔をつくる会社」の実現につなげていきます。

今後の課題

「経営戦略」カテゴリにおける対応

「新経営体制における方針」で掲げた前例のないチャレンジへの実現性に対する不安が一要因と分析しており、社長、副社長自らが考えや思いを直接従業員に伝える対話会を始めています。対話会はSUBARU全体の平均比で低スコアの部署や役職、年代などから抽出した従業員を対象に実施しており、データだけでは見えてこない生の声を聞くとともに、方針の実現に向けた経営の考え方を丁寧に伝えてきました。また、各職場を統括する部門長とも、方針の具現化に動き出すなかで各職場が抱える課題について議論する対話会を実施しています。これらの対話会は少人数で一人ひとりと丁寧に対話することに重きを置き、従業員が正しい危機感のもと前向きにチャレンジできるきっかけに繋がるよう努めています。

「業務プロセス」カテゴリにおける対応

「組織を超えた協力体制」「仕事の進め方」に課題があることが浮き彫りになりました。事業全体の複雑化にともない、対応を要する領域が多岐にわたり、また専門化も進むなか、組織間のコミュニケーションが希薄になったことが一要因と分析しています。これらは「新経営体制における方針」の実現に向け「ひとつのSUBARU化」で取り組みを進めるうえで、乗り越えていかなければならない大きな課題であると捉えています。部門を超えた共創を促す職場環境の整備、心理的安全性を担保する組織風土の醸成、IT・AIなどを活用した業務改革の実行など、あらゆる面から解決に向けた取り組みを進めています。

人財の確保と育成におけるリスク

SUBARUは、従業員一人ひとりがSUBARUグループの持続的な成長と持続可能な社会の実現の両立を担う原動力となるべく、自律的に行動し変革をリードする人財の創出を目指すとともに、自身のキャリア形成を考え、チャレンジする風土づくりや多様な人財が活躍できる環境整備を進めています。

人財の確保においては、電動化対応、先進安全技術の進化、IT分野の強化といった専門領域での人財確保のため、これまで以上に積極的な採用を行っています。

また、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發揮できるよう、性別・国籍・文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重した登用を行うとともに、働きやすい職場環境の整備に努めています。特に安全衛生については、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」ことを基本理念とし、労働災害防止、疾病予防、労働環境向上に向けた取り組みをSUBARU全体で進めています。今後、労働市場のひっ迫、異業種も含めた人財獲得競争の激化、コンプライアンス事案につながるような労務問題により人財の確保ができない場合、安全衛生への対応が不十分な場合、あるいは人財の流出が続いた場合は、SUBARUグループの事業活動や経営に影響を及ぼす可能性があります。同様に、人財の育成が不十分な場合や、従業員の多様性が尊重された誰もが活躍できる職場環境が実現できない場合においても、SUBARUグループの事業活動などに影響を及ぼす可能性があります。

人財：人財育成

考え方・方針

SUBARUグループでは、個々の人財の持続的成長を後押しすることが会社の持続的成長に不可欠であるという考えのもと、関係会社も含めて事業特性に合わせた人財育成プログラムを展開しています。

また、グループを横断した研修や人財交流にも取り組むことで、SUBARUグループ全体が一丸となって、社会への持続的な価値提供を目指していきます。

体制・マネジメント

人財育成

「SUBARUへの共感のもと、自律的に行動しチャレンジし続ける人財」を創出するため、従業員が自らのキャリアを描き、自律的に学び、成長できる仕組みと環境を整備しています。

・国内グループ会社

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

・海外グループ会社

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

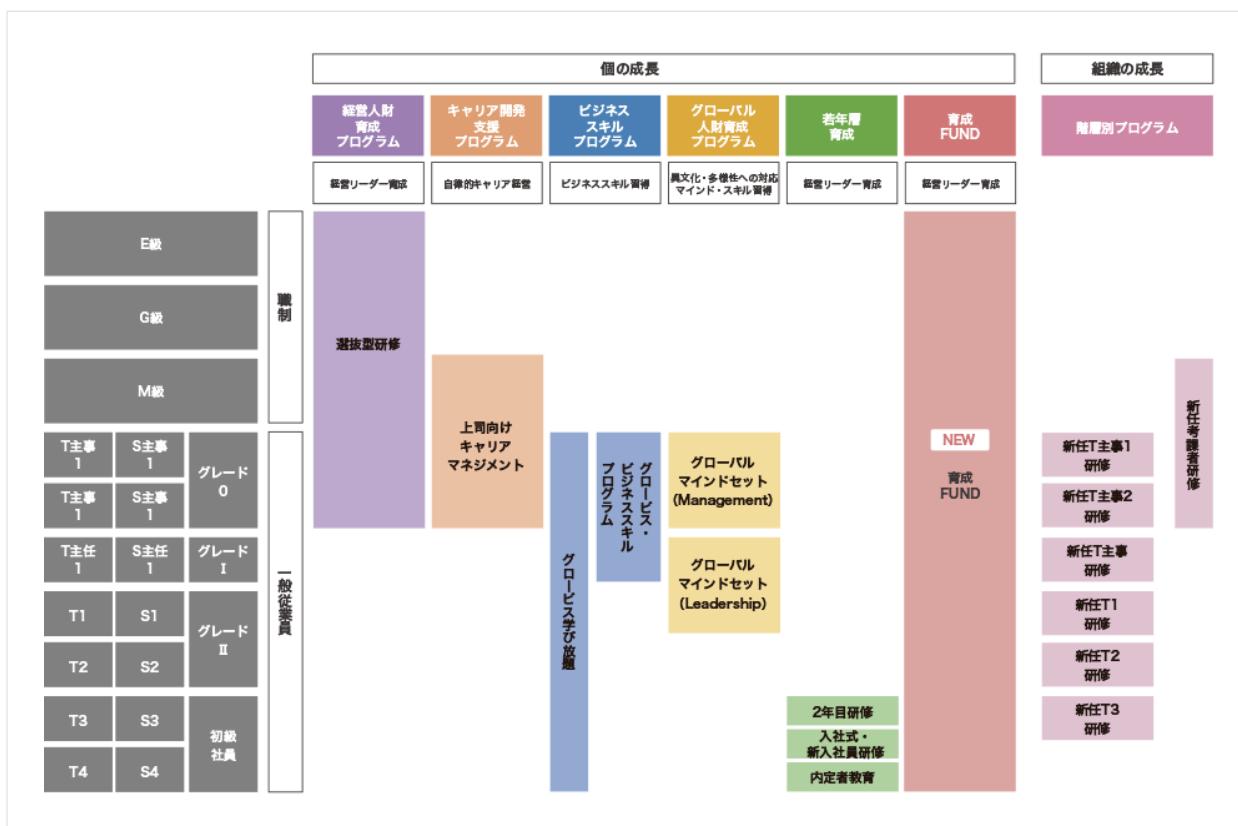
取り組み・実績

キャリア開発

SUBARUは、2021年度よりスタートした新人事制度において、①チャレンジする人が成長し活躍できる、②働きに見合った公平な評価と待遇が得られる、③様々な能力を持った人財が活躍できる、の3点を目指す組織の姿とし、従業員の自律的なキャリア開発を後押ししています。

教育プログラム

SUBARUでは全従業員の自律的なキャリア開発に向けて、会社として「個人の成長」を後押しする仕組みや環境の整備を推進しており、個人が描くキャリアプランに応じたスキル開発ができるよう、幅広く学べる機会を提供しています。またOff-JTも積極的に取り入れることで、階層や役職に応じたビジネススキルの体系的な習得だけでなく、変化が激しく未来の予測が難しい時代に対応できる多様なスキルを持った人財の育成に注力しています。



研修実績 (SUBARU単独)

項目	2021年度	2022年度	2023年度
一人当たり平均研修時間	6.5h	10.4h	13.7h
一人当たり研修費用	3.9万円	5.1万円	6.0万円
総研修時間※	128,554h	178,362h	254,937h

※ 2023年度より調査対象を全事業所人事主催研修まで拡大

理念共感

「多様な従業員がひとつのビジョンに向かって、それぞれ際立った能力を自律的に発揮し、一丸となって活躍する強い組織」を目指し、全従業員を対象とした「SUBARUビジョン理解プログラム」を2021年度から毎年10月末に全社一斉に実施しています。

2023年度は「新経営体制における方針」をテーマとしました。「笑顔をつくる会社」の実現と本方針のつながりや取り組み、従業員一人ひとりの動き出しなどについて、職場内でディスカッションを行うことで、各自の自律的な行動を促すとともに、組織全体の成長や競争力向上につなげています。

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。

キャリア開発支援

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面談を実施しています。職場や上司が従業員に適切にキャリアを支援できるよう、管理職向けにキャリアマネジメント研修を実施しています。

ビジネススキル開発支援

すべての従業員を対象に、一人ひとりのレベルや目的、キャリアプランに応じた選択が可能なビジネススキル開発支援プログラムを提供しています。隙間時間に学ぶオンラインデマンドプログラムや社外講師を招き、外部から学ぶ機会を通じて「個の成長」を促すプログラムを行っています。

グローバル人財育成

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

育成FUND

2024年6月から導入した本施策では、会社から与えられる教育機会だけではなく、従業員が業務の発展につながる学びの機会を自ら探し、承認を得ることで会社から全面支援を受けることができるプログラムです。従業員はその学びを組織の成長に還元することで、各分野における世界最先端の実現、真の競争力向上を目指していきます。

エンジニア育成

SUBARUが持続的に企業競争力の優位性を保つためには、市場変化を捉え、お客様の期待に応える技術価値を創造できるエンジニアの育成が不可欠です。自動車業界の大変革期において、これまで培ってきた技術力（スキル）に、時代の変化に応じた新たな技術力を付加し、SUBARUらしい技術力強化を行うことをSUBARUでは「アドスキル」と呼び、特にエンジニア人財に対してソフトウェア領域の「アドスキル」に積極的に取り組んでいます。

ソフトウェアがクルマづくりや機能価値に大きく影響を与える状況を踏まえ、2022年度に「ソフトウェア人財育成プロジェクト」を発足させました。商品力強化とモノづくり革新に直結する「車両もソフトウェアも理解し開発ができる人財の育成」を目指して活動しています。本プロジェクトでは新入社員、既存社員それぞれにレベル別の教育講座を設けています。新入社員向けではソフトウェア技術を商品開発に応用する「組み込み講座」と「AI・DX講座」の2つを設定し、2023年度までに約350人の技術部門配属新入社員全員が受講、そのうち約20人が上級レベルに進級しています。「組み込み講座」の上級レベルでは、開發現場の実務に沿った研修を通じて、基盤ソフトウェア開発ができるコア人財の育成に取り組んでいます。また「AI・DX講座」の上級レベルでは、「アイサイト」とAIを融合させた高度開発を主導するSUBARU Lab（スバルラボ）に配属され、実践的かつ高度なAI開発技術を習得しています。さらに各職場のニーズを踏まえた教育を通じて、教育成果の実務への活用を狙い、組織全体の生産性向上や技術革新への寄与を図っています。既存社員向けには技術部門の約4,000人全員に対し、入門レベルとして「AI・DXに関するリテラシー講座」を実施しています。さらに、そのなかから技術戦略に基づく推薦者と本人の自主性に基づく希望者の合計200人以上が上位のレベルへステップアップし、技術力を向上させています。これらの取り組みは、今や単なるスキルアップにとどまらず、組織の変革と競争力強化の重要な推進力を担うまでになっており、引き続き取り組みの質的向上を目指していきます。

公募型ジョブローテーション制度

従業員一人ひとりが描くキャリアプランの推進支援の仕組みとして、2021年度より公募型ジョブローテーション制度を導入しています。

本制度は各部署が公募する職務に対して従業員が自発的な意思に基づき応募し、双方の条件が合致すれば異動が成立する仕組みです。

制度導入後3年が経過し延べ200人以上が新たなキャリア機会を得ています。

利用者からはやりがいや新たなチャレンジの実感、視野の広がりといった声が届いています。

制度目的であるキャリアプラン支援による個別強化を行ながら人財の流動性効果による組織力強化にもつなげていきます。

技能伝承にむけて

■技能者の育成

モノづくり本部では、あるべき人財像「自律的に考動できる人財…QCDS※の視点で他部署を巻き込み課題創造型問題解決を図ることができる人財」の育成を目指し、入口・基礎・技能・改善・管理者の5本柱で教育を実施しています。そのなかでも、基礎教育の一つである、役割理解と課題解決を習得する「階層別研修」は、2023年度、1160人が受講済みです。また、「勘とコツ」を必要とする技能を伝承する取り組みとしては「特殊技能伝承コース」という仕組みを運用しており、23年度は39人が修了済みです。

※ Quality (品質) Cost (コスト) Delivery (納期) Safety (安全)

■技能五輪全国大会※1への参戦

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、技能五輪全国大会へ参加しています。

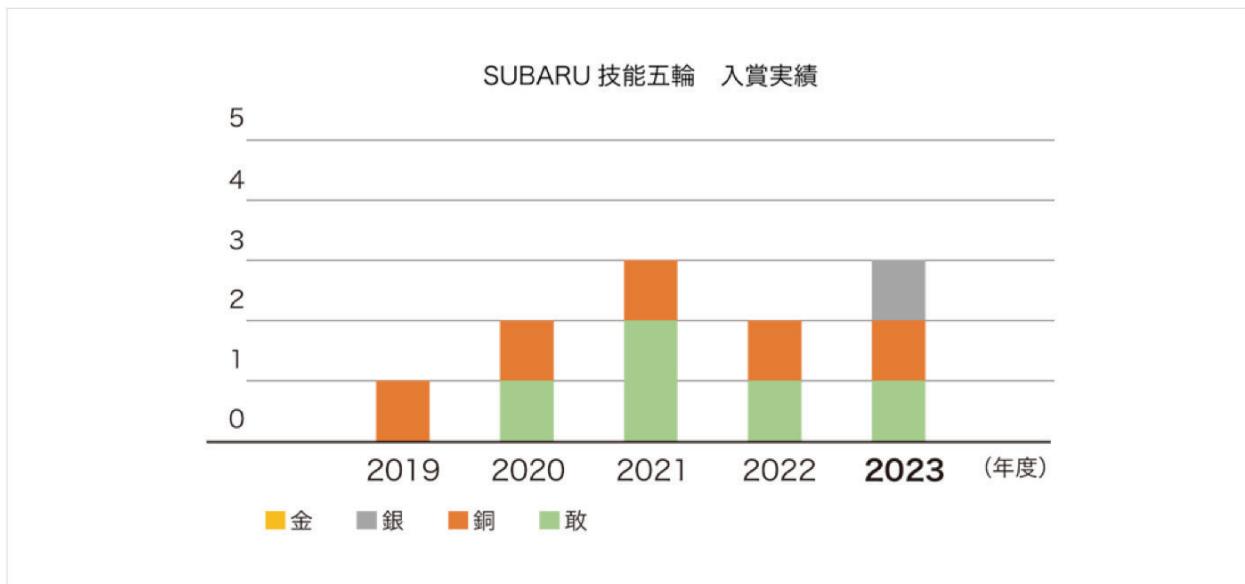
技能五輪全国大会には、「旋盤」「プラスチック金型」「自動車板金」の3種目で毎年参戦し、技能レベルの日本一を目指しています。各選手は入社からの約3年間、全国大会で最高の力が発揮できるように、毎日の訓練で技能・集中力・体力の鍛錬に励んでいます。

SUBARUは技能五輪全国大会に20年以上参加しており、2017年には自動車板金職種で金賞を獲得し、その後も毎年入賞を果たしています。

2023年の第61回大会では銀賞、銅賞、敢闘賞を獲得しました。同実績を含み、累計で54個の入賞メダルを獲得しています。※2

※1 中央職業能力開発協会が主催する、国内の青年技能者（原則23歳以下）を対象に、技能競技を通じ、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性や必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成に資することを目的として実施する大会

※2 入賞実績54個の内訳…金賞1／銀賞3／銅賞14／敢闘賞36



人財：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）

考え方・方針

SUBARUグループは、サステナビリティ重点6領域として「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）」を掲げて推進しています。

全従業員が持つ様々な個性や価値観、経験、経歴などに基づき育まれてきた能力が十分に発揮されることでイノベーションが創出され、SUBARU独自の持続的な価値創造が実現すると考えています。性別、国籍、文化、ライフスタイルなどの多様性を尊重し、誰しもが持ち合わせる多様な個性を活かし、最大限に発揮できる組織づくりや働きやすい職場環境の整備を進めることで、多様な個が一丸となり世界最先端の「モノづくり革新」「価値づくり」の実現を目指します。そして、これらを通じて、SUBARU独自の持続的な価値創造を実現していきます。

体制・マネジメント

推進体制

SUBARUでは、人事部ダイバーシティ推進室がダイバーシティを統括しています。「女性活躍」「障がい者雇用」「シニア層の活躍」「外国语従業員雇用」「LGBTQ+」をテーマに掲げ、なかでも女性活躍推進を最重要課題と認識しています。活動内容は定期的に経営会議や役員と共有しています。

目標と指標

<女性活躍>

意思決定層の多様化を目指し、女性管理職の育成においては、「2025年までに女性管理職数を2021年度時点の2倍以上」とする目標を掲げて取り組んでおり、2024年4月時点の管理職者数は全体1,132人のうち女性は43人（3.8%）となり、女性管理職数が24人であった2021年度から約1.8倍に増えています。引き続き目標の達成に向け女性従業員のキャリア形成支援、会社全体の意識改革・組織風土改革を経営トップも含めたSUBARU全体で推進していきます。

<障がい者雇用>

SUBARUグループは、障がいのある従業員が働くことを通じて輝くことができる環境を目指し、2023年に制定した「障がい者雇用における人事部方針」に沿って働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

障がい者雇用における人事部方針

1. 多様性の積極的な受容

障がい者雇用を推進することにより、多様な人財が能力を発揮できる柔軟性と想像力の高い企業を目指す。

2. 当事者意識をより一層高めて取り組む

従業員本人や共に働く仲間が安心して働き続けられる社会の実現に向け、当事者意識をより一層高めて障がい者雇用に取り組む。

3. 社会的責任を果たす

障がい者雇用における社会課題の解決と持続可能な社会の実現に向け、社会的責任を果たしていく。

取り組み・実績

女性活躍推進

SUBARUでは持続的な成長において、女性の活躍推進が重要であると考え、重点課題である「キャリア形成支援」と「仕事と育児の両立支援」に取り組み、各種の推進活動を行うとともに、女性が様々なライフイベントを通じて働き続けることができるよう各種制度の整備と風土の醸成を行っています。また、2023年度からは全従業員に対し経営トップメッセージの発信や、四半期に一度の新たな役員会議の発足など、女性活躍推進に向けた活動をさらに強化しています。

「キャリア形成支援」については特に女性管理職の育成に力を入れており、「2025年までに女性管理職数を2021年時点の2倍以上」とする目標を掲げています。各種取り組みの結果、2024年4月時点で管理職1,132人のうち43人が女性となり、女性管理職数が24人であった2021年から約1.8倍に増えていますが、今後の発展に向けては女性従業員数の増加とキャリア意欲の向上、組織風土の改革が必要と考えています。

女性従業員数増加に向けた取り組みとして、理系女性学生に対し、「職場見学ツアー&女性社員座談会」を実施しました。女性エンジニアの働く場を知ってもらい、先輩従業員がどのように働いているかイメージを深めてもらいました。また、キャリア意欲向上の面では、女性従業員に対して所属長・人事部門がキャリアプランや目標・課題を共有し、個々人に合った指導や教育を行うプログラムとしてWomen's Leadership Programを設定し、人財育成を進めています。加えて、女性が自分らしいキャリアを描けるよう、20~30代の女性向けに「ライフキャリア研修」、次世代管理職向けの女性に「リーダー研修」といったキャリア研修体系を整備し、女性の活躍推進に取り組んでいます。

さらに、女性の活躍を促進する風土づくりとして、女性の部下を持つ上司向けに女性従業員を活かすマネジメント力強化の研修を開催しています。また、2022年度より、群馬製造部の女性が主体となり、女性がもっとずっと輝くために必要なことの実現に向け「女性活躍ワーキング4'sプロジェクト」を立ち上げ、設備の改善や座談会開催などの活動を行っています。

仕事と育児の両立支援として、やりがいのある仕事と充実した生活を両立できるよう、2021年度から在宅勤務制度を導入、およびフレックススタイルのコアタイムを廃止し、多様な人財の柔軟な働き方を推進しています。

› 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）

	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月	2025年度の目標
女性管理職数	24 (2.2%)	27 (2.4%)	31 (2.8%)	43 (3.8%)	2021年度の2倍以上
部長職	3 (1.2%)	4 (1.7%)	5 (2.0%)	5 (1.9%)	
課長職	21 (2.4%)	23 (2.7%)	26 (3.1%)	38 (4.4%)	

※ () 内は女性が占める割合

ユニバーサル化による働きやすい職場づくり

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・計画的な改善を推進しています。休憩所、トイレ、喫煙所、食堂などの共用エリアについても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。

※ 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」。

障がい者雇用推進

SUBARUグループは、障がいのある従業員が働くことを通じて輝くことができる環境を目指し、「障がい者雇用における人事部方針」に沿って働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

SUBARUの2024年6月時点の障がいのある従業員数は354人（障がい者雇用率2.59%※）であり、製造業務を中心に活躍しています。障がいのある従業員が働きやすい環境整備を進め、誰もが働きやすい職場にすることで企業価値の向上につなげていきたいと考えています。

※ 特例子会社などの実績を含む。

全従業員が障がいのある方を正しく理解するために、定期的なセミナーの実施や社内イントラネットにて年間を通じて情報を発信しています。また、販売特約店の障がい者採用担当者向け研修を実施し、SUBARUグループの障がい者雇用の状況や今後の法定雇用率に向けた取り組みについて理解を深めることができました。



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

特例子会社 スバルブルーム株式会社

SUBARUでは、障がい者雇用の中核会社として特例子会社スバルブルームを設立し、2024年に10周年を迎えました。設立当初8人だった雇用人数は、2024年度には89人となりSUBARUの寮および工場での清掃業務を行っています。そして、2022年度には長年の功績が称えられ、障がい者採用優良企業として、群馬県知事賞を受賞し、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「障害者就労センター企業」に登録しています。現在、これまでの雇用実績を踏まえて特別支援学校に加えて、一般校を含めた採用活動や、新たな職域拡大に向け検討を行っています。雇用の拡大にあたっては、従業員のみならず、そのご家族、地域の支援機関との連携が欠かせないため、地域との共生を軸としたダイバーシティ経営のなかで障がい者雇用を引き続き推進していきます。

・ビジョンとミッション

個々の花を咲かせ、大きな花となり、笑顔のあるダイバーシティ社会を目指します

【社員】それぞれの個性という花を咲かせ、社会で活躍する一員になります

【会社】たくさんの笑顔の花でブルームをスバルの仲間に愛される会社に育てます

【社会】ブルームの活動が花のわ(輪・環・和)を広げ、ダイバーシティ社会の実現に貢献します

・障がい者雇用の状況（スバルリビングサービス株式会社、スバルブルーム株式会社含む）

	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
障がいのある従業員数（人）	292	306	321	328	354
障がい者雇用率（%）	2.29	2.37	2.43	2.47	2.59

※ 表内に記載の雇用率は毎年6月1日に厚生労働省へ報告する障がい者雇用状況に基づく実雇用率である。

シニア層の活躍推進

SUBARUは、貴重なスキルを持ったシニア層の活躍を後押しするため、2021年度に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およびグループ会社で就労できる制度として運用しています。

また、今後定年を迎える40代、50代の従業員向けにマネープラン研修、およびキャリアプランニング研修を開催しており、将来のライフプランを考えるための機会提供を行っています。

なお、2023年度の再雇用者在籍数（60歳以上）は639人です。

再雇用率（SUBARU単独）

(年度)

	2019	2020	2021	2022	2023
定年退職者（人）	164	97	130	225	264
再雇用希望者（人）	130	72	111	179	219
再雇用者（人）	130 (40)	72 (19)	87 (24)	179 (23)	219 (44)
再雇用率（%）	100	100	100	100	100

※ () 内はグループ会社の再雇用人数。

外国籍従業員の雇用推進

SUBARUグループでは、国籍を問わず、各拠点の方針や事業に適した人財を採用しています。2024年3月末時点において、SUBARUには外国籍従業員が105人在籍しています。うち管理職は5人おり、IT部門および技術、製造部門などでそれぞれ活躍しています。

外国籍従業員の仕事への理解を促進するために、安全や品質方針、作業手順マニュアルなどを多言語化しており、特に外国籍従業員の多い群馬製作所では、各工場に英語・ポルトガル語・スペイン語・中国語などの通訳が常駐し、外国籍従業員とのコミュニケーションを円滑にしています。

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

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

中途採用の強化

SUBARUでは、環境変化に対応し持続的な成長を図るために、近年、中途採用を積極的に進めています。2024年3月末時点の正規従業員における中途採用者数は4,344人、うち管理職者数は193人です。

優秀な人財の獲得に向けて、紹介会社やスクアウトサービスの活用、採用イベントの開催や従業員による紹介での募集など、様々な取り組みを実施しています。

2020年12月に、IT企業の集積地である東京都渋谷区にAI開発拠点「SUBARU Lab（スバルラボ）」を開設し、AI開発に必要な人財のスムーズかつ的確な採用につなげる取り組みなども進めています。

引き続き、個人の能力や資質を踏まえた採用を行い、キャリア開発機会の提供を行っていきます。

中途採用でSUBARUに加わった従業員をサポートする体制も構築しています。入社後1年間にわたって実施する定期アンケート調査では、SUBARUで働くうえでの困りごとなどを確認し、人事部門と職場が連携したフォローを行っています。また、同アンケート内では、中途採用者の持つ客観的な視点でSUBARUの良い点、および改善すべき点を確認し、働く環境の改善などへ活かしています。あわせて、中途採用者のスマートな定着を図るためのオンデマンド教育も充実させています。

LGBTQ+

SUBARUグループでは、人権方針において性別・性自認および表現・性的指向に関する差別を禁止しています。全従業員が性の多様性を正しく理解するために、通年で従業員への啓発活動やアライ（LGBTQの支援者）を増やす取り組みを実施しています。2022年度は、SUBARU全従業員、グループ会社を対象にオンラインセミナーを配信し、これを機に287人がアライとして登録しており、当事者をサポートする人々の輪が広がってきています。また、福利厚生の面では外部相談窓口を設置し、社内呼称や更衣室の配慮などの個別相談に対応しています。さらに、2022年度からは、同性パートナーに福利厚生（社宅利用・手当・休暇など）を適用する制度改定を行いました。こうした取り組みが評価され、一般社団法人「work with Pride」がLGBTQ+従業員に対する企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、2023年度はゴールド認定を取得しました。

work with Pride



「PRIDE指標」においてゴールド認定を取得



従業員に配付している外部相談窓口カード

柔軟かつ多様な制度

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。2013年度から2023年度末の10年間で、1,883人が正規登用となりました。

期間従業員正規登用者数

	(年度)				
	2019	2020	2021	2022	2023
採用人数（人）	223	267	181	184	150

再就労支援制度

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2024年3月までに、この制度を活用して15人が復職しています。

海外赴任帯同休職制度

SUBARUでは2023年度より、配偶者の海外赴任に帯同する従業員に対して、休職を選択できる新たな制度を導入しました。従来の制度下では退職を選択せざるを得なかった従業員についても、SUBARUでのキャリアを継続する選択が可能となりました。

Subaru of America, Inc.における取り組み

Subaru of America, Inc. (SOA) は、多様性が重要であることを強く認識しています。DEIB※を中心として、従業員や現地の販売特約店だけでなく、働く地域社会も含めたすべての人が、帰属意識と機会を感じられる環境づくりに努めています。

また、SOAは「Love Promise」というビジョンを掲げて様々な取り組みを行うなかで、すべての人が公正かつ理解と思いやりを持って扱われる感覚を実現することを約束しています。今後もダイバーシティの取り組みを進めることで、様々なステークホルダーの可能性を最大限に発揮できる機会を創出していく予定です。

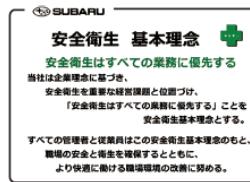
※ DEIB (Diversity (多様性)、Equity (公平性)、Inclusion (包括性)、Belonging (帰属性) のこと。多様な人財を受け入れ、その能力を最大限に活用することが、企業の持続的成長には不可欠であるが、そのためには、あらゆる人々を尊重するだけでなく、不公平な競争環境の是正や心理的安全性などの帰属意識がパフォーマンスに大きく影響するという考え方。

› SOA Diversity, Equity, Inclusion & Belonging ☐

人財：労働安全衛生

考え方・方針

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」ことを基本理念として、安全衛生基本方針を策定しています。また、国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性、各地の法令などを踏まえた安全衛生方針を定め、それに基づいた取り組みを推進しています。



安全衛生 基本理念

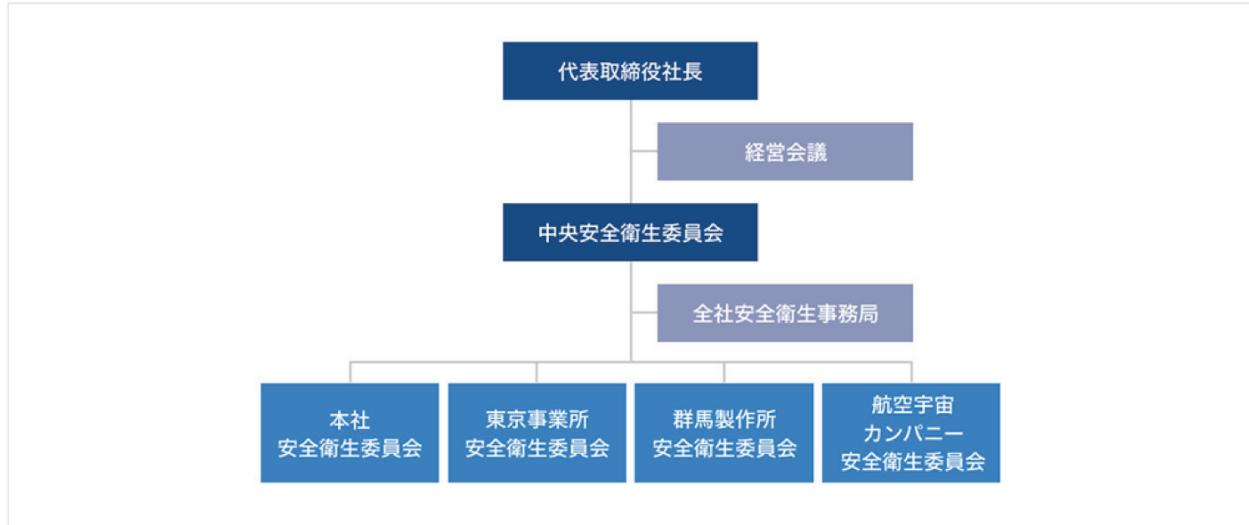
安全衛生 基本方針

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

体制・マネジメント

安全衛生体制図



中央安全衛生委員会

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、すべての従業員が健康・健全で生き生きと働き、挑戦し、成長できるよう、労働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。

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、SUBARU全体での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。

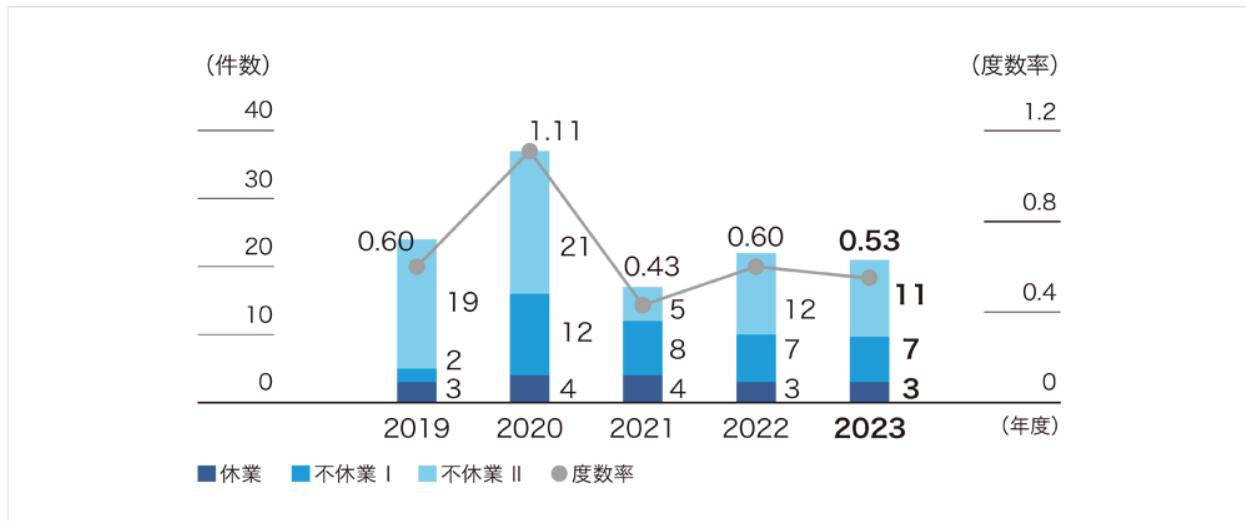
事業所安全衛生委員会

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

目標と指標

SUBARUの2023年度の労働災害、交通災害の件数はいずれも前年比とほぼ同等であり、今後も引き続き低減に向け、取り組みを推進していきます。

労働災害発生状況と災害度数率（SUBARU単独）



取り組み・実績

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

2024年度取り組み

- 労働安全：「安全意識の強化」…管理者による標準作業の見直し、定められた安全ルールの理解浸透による確実な実行。従業員の困りごとを吸い上げ、職場環境の改善をする。
- 交通安全：「自動車メーカーにふさわしい運転マナー」…体調を考慮した安全運転（居眠り防止）、二輪車への事故防止啓蒙活動、自転車ヘルメット着用推進
- 防火防災：「迅速な初動対応」…有事の際、適切な行動をするために防災訓練の実行

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。

労働安全に関する教育

安全体感道場

群馬製作所の安全体感道場では、SUBARUグループの従業員のみならず、派遣社員、構内請負・委託会社社員、構内工事関係者や仕入先社員も対象とした、安全衛生教育に取り組んでいます。

転倒や切創、挟まれ・巻き込まれといった災害を中心に、発生時の状況を疑似体験できる体感訓練機を活用した安全教育を年間約2,000人の従業員が受講しています。また、現場で使用する保護具の紹介や着用ルールを学ぶことで、入職時より「危険感受性」を養う取り組みを進めています。

トレーニングセンター

群馬製作所では、入職時にトレーニングセンターでの安全衛生教育を行っています。

10日間のカリキュラムでは、受講者の配属工程に応じた模擬ラインを活用して実技訓練を行い、リアルな災害をイメージできる環境で「危険感受性」を養う教育を行っています。

年間約2,000人の従業員が受講し、職場へ配属されています。

「安全衛生標語コンクール」の実施

SUBARUでは全従業員を対象に、安全衛生意識の向上を目的として次年度使用する安全標語を募集しています。「労働安全」、「労働衛生」、「交通安全」、「健康管理」の4テーマで募集を行い、2023年度は約1万6,000点の作品が集まりました。

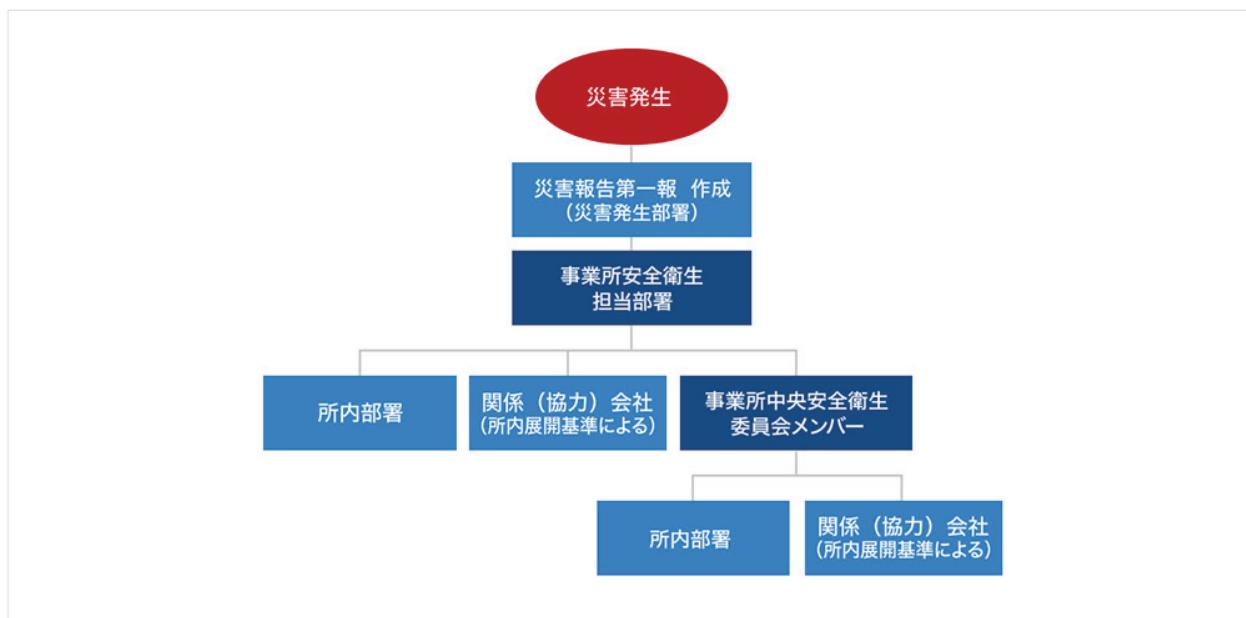
労働災害を繰り返さないために

各事業所および関係会社で発生した労働災害とヒヤリハットについては、事業所間の類似災害発生防止を目的とし、災害発生部署から事業所安全衛生部門を経て、所内各部署や関係会社への情報展開を行っています。

2023年度の労働災害件数は21件で、件数は前年度とほぼ同等となりましたが、死亡災害が1件発生しました。これを受け、該当工場の操業を停止し、二度とこのような事故を起こさないための従業員の安全・安心の確保に向けて時間をかけて検討し、対応策をとったうえで操業を再開しました。検討の結果、これまで十分と考えていた体制や管理方法に対し課題と反省点が見つかり、全事業所にて対策・対応を進め、安全に働く職場へ変化してきています。今後も継続してこれらの取り組みを進め、日々の災害防止活動の強化を図っていきます。

災害発生時の情報展開

SUBARUでは災害発生時に以下のような情報展開を行っています。



交通安全活動

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

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

グループ一丸となった取り組みへと発展させるために

SUBARUと国内グループ会社、および一緒に働くお取引先様全体が一丸となって安全衛生を強化できるよう、お取引先様各社と共に「スバル安全環境協議会」を設置・運営しています。加盟各社と連携して安全防災管理ならびに環境保全の強化・充実に取り組んでおり、年に一度の総会をはじめ、休業を伴う災害や交通事故発生時の情報共有、新入社員・職長・専任管理者の教育、省エネルギー・廃棄物削減・公害防止に向けた取り組みに関する情報交換などを行っています。

健康管理の取り組みの推進

SUBARUの安全を統括する中央安全衛生委員会は、各事業所の安全衛生担当者、そして、健康推進担当とも協力し従業員・役員とその家族の健康が事業のすべての基盤になると考え、すべての従業員が健康・健全で生き生きと働き、挑戦し、成長できるよう、労働安全衛生活動とともに健康経営の取り組みを推進しています。「従業員の心身のサポート」のほか、「健康な組織づくり」や、「柔軟な働きかたの進展」も含め、人事部と共に取り組むことで、従業員のエンゲージメント向上のための「働きやすさ」を支えています。同様に、国内外の関係会社のすべての従業員・役員に向けても、それぞれの事業内容や地域性を踏まえた健康経営取り組みを推進しています。そして、常に「元気に出社、元気に帰宅」を意識し、日々、安心、安全に働く職場づくりを目指します。

Subaru of Indiana Automotive, Inc.における取り組み

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、品質と並ぶ最優先項目として創業当初から職場安全の取り組みを進めており、米国自動車業界内における業務上疾病率は低位水準を維持しています。引き続き安全で健康的な職場づくりを目指し、現在ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）認証取得に向け準備を進めています。

人財：健康経営

考え方・方針

SUBARUは、ありたい姿である「笑顔をつくる会社」になるための原動力は従業員とその家族の笑顔であり、一人ひとりが健康でチャレンジと成長機会にあふれた職場が事業すべての基盤になるとと考え、健康経営の取り組みを推進しています。「従業員の心身のサポート」のほか「健康的組織づくり」や、「柔軟な働きかたの進展」も含め、人事部内各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

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

健康宣言

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

その土台は心身の健康です。

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

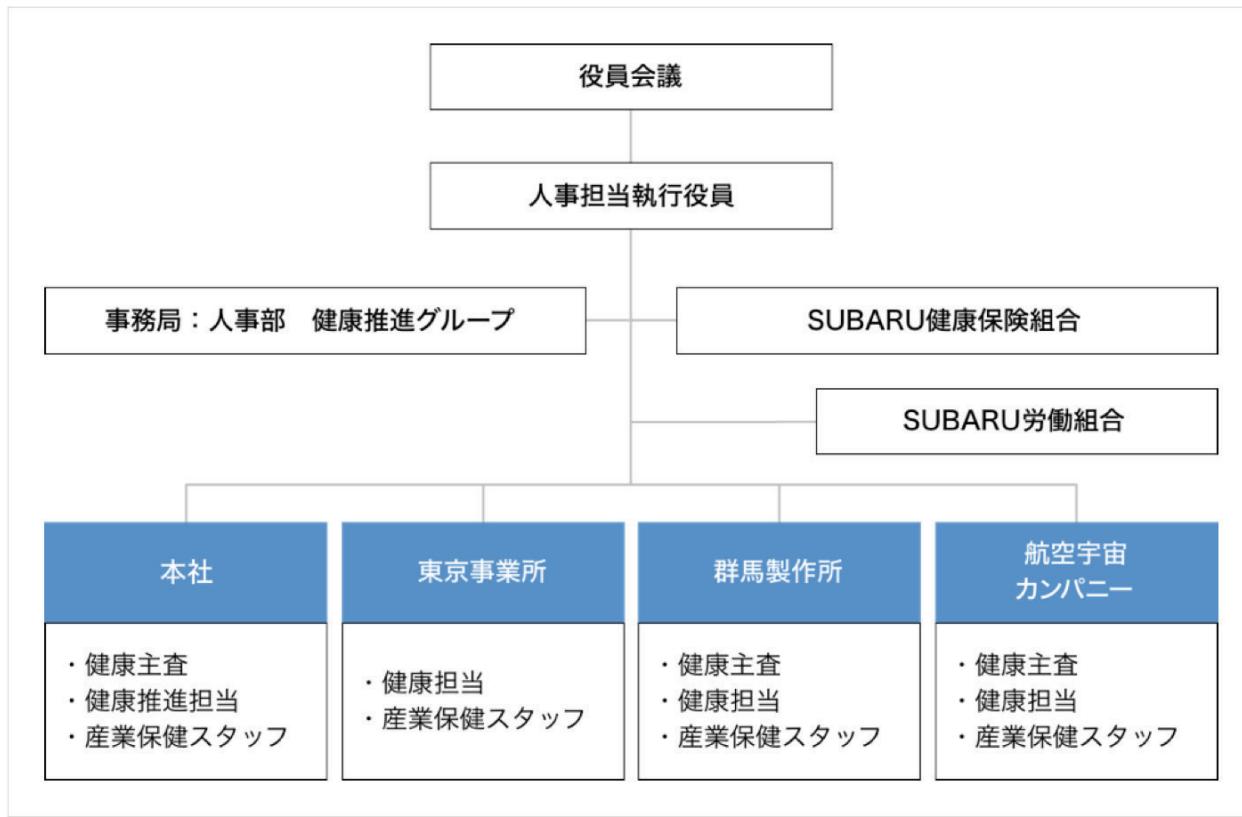
株式会社SUBARU 代表取締役社長 CEO
SUBARU労働組合 執行委員長
SUBARU健康保険組合 理事長

2020年10月制定

体制・マネジメント

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

健康増進体制図



目標と指標

健康診断やストレスチェックといった身体・心における重要な測定・サーベイのほか、喫煙習慣や運動、メンタルヘルスに関して目標を設定し、様々な取り組みを通じて従業員の健康リテラシー向上と長期的な生産性向上、生き生き働く職場づくりを目指しています。特に、下表の取り組みは、生産性の維持向上と従業員一人ひとりの充実した私生活に大きな影響を持つものとして、重点取り組みと位置づけ推進しています。

【重点取り組みと目標値】

重点取り組み	詳細	目標値
体力測定の実施	未永く生き生き働くことができるカラダづくりを支援する	2024年度の測定値から 設定予定
喫煙率の低減	禁煙支援と望まない受動喫煙防止を図る	25%以下
メンタル不調による休業者 /日数の低減	メンタル不調による休業者の未然防止、不調者の早期発見早期治療を実行する	疾病休業日数率 0.8

取り組み・実績

SUBARUは、「身体の健康」と「心の健康」と「組織の健康」の3つの項目に分けて取り組みを進めています。特に生き生きと働く職場づくりを優先度高く取り組むとともに、健康問題に起因したパフォーマンス損失をなくすべく各施策の実施と効果検証を行っていきます。

身体の健康

従業員が末永く健康的に活躍し、生き生きと生活できることを目的に「身体の健康」を1つ目の項目として掲げています。

定期健康診断による疾病の早期発見・治療のほか、有所見者率の把握、食生活や運動習慣改善の支援を進め、生活習慣改善と予防の取り組みを進めています。

定期健康診断および再検査の取り組み

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

健康的な身体づくりと食生活の改善活動

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

※ 集団全体の健康リスクを減らすために、健康増進や疾病予防に関する働きかけを行うこと

喫煙対策

SUBARUでは2021年度より喫煙対策をスタートさせました。すべての事業所において完全分煙とし、従業員の喫煙率目標を25%以下と定め、2025年に敷地内禁煙を実施すべく取り組みを進めています。2023年度時点では喫煙率35.6%となっており、禁煙デーの設定や産業医による肺年齢測定の実施、健康保険組合と連携した禁煙チャレンジの推進、外部の禁煙外来受診時の費用補助などを実施しています。

社員食堂を活用した健康意識の醸成

管理栄養士監修の栄養バランスのとれたヘルシーメニューを全食堂で提供しています。ほかにも、減塩や低脂肪・高タンパク質、低糖質メニューなどを日替わりで提供することで、身近な食生活を通じた健康意識の醸成を図っています。



管理栄養士の監修による
ヘルシーメニュー

体力測定の実施

末永く生き生きと働くことができるための体力維持向上を目的に、各事業所にて体力測定を実施しています。入社間もない若年層の従業員から対象とすることで、労働災害の未然防止の他、いち早く体力課題の見える化と保持増進を図ることで将来の生産性維持向上に向けて取り組みを進めています。



体力測定の様子

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、新入社員への研修、iCBT（インターネット認知行動療法）を用いた教育などを実施しています。

ラインケア

ラインケアガイドラインを策定し、年2回の集合研修による管理職へのラインケア講習や、ストレスチェックの集団分析結果による健康リスクの高い職場への職場単位での改善活動を実施しています。技術開発部門では、より相談しやすい職場、働きやすい職場、ハラスメントのない職場づくりを目指し、各職場の自発的な職場改善活動を後押しする取り組み「いいネ！職場を作る活動」（e活）や、従業員のやりがいを育むマネジメントシステムを間接部門中心にSUBARU全体へと拡大し、上司と部下の双方の積極的なコミュニケーションを推進、産業保健スタッフが対応することにより、発症の未然防止と長期化の抑制に効果を上げています。

復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）

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

組織の健康（心理的安全性の向上）

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

「健康経営戦略マップ」の策定と従業員への浸透

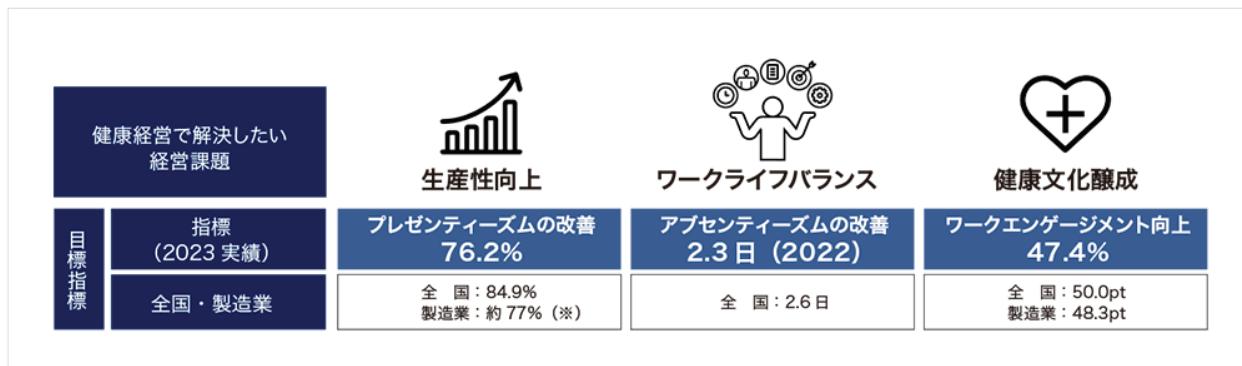
2022年度より、健康経営戦略マップを策定し健康関連施策の最終的な成果として「プレゼンティーム^{※1}の低減」「アブセンティーム^{※2}の低減」「ワークエンゲージメント向上」の3つを設定し、経営課題のつながりを可視化しました。

また、特に従業員一人ひとりのパフォーマンスと関連が深い項目については、会社側から従業員を支援するだけでなく、従業員が自律的に健康を考え行動し、両輪で人と組織の健康増進を進めるため、「SUBARU健康Six Stars」を作成、2024年度より社内浸透を進めています。

※1 何らかの疾病や症状を抱えながら勤務し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

※2 心身の不調で遅刻や早退、欠勤などで勤務が困難になる状態

健康経営戦略マップ



※ ストレスチェック委託先（ピースマインド株）調べ

取り組みと 対象とする指標	取り組み	目標値	プレゼン ティーズム	アプセン ティーズム	ワークエン ゲージメント
	有所見者率の低減	55%	○		
	体力課題の改善	新規	○	○	
	食堂満足度の向上	60%	○		○
	生活習慣の改善（運動）	適正者率40%以上	○	○	
	生活習慣の改善（睡眠）	適正者率70%以上	○	○	
	喫煙者率の低減	25%以下	○		
	高ストレス者比率の低減	12.5%	○	○	
	長時間残業者の低減	のべ500名以下	○	○	○
	ワークメンタリティの改善	マイナス評価20%以下	○	○	

【目標指標の測定方法】

プレゼンティーズム：新職業性ストレスチェック80問版にて測定（東大1項目版）

アプセンティーズム：疾病休業日数率より日数換算して測定

ワークエンゲージメント：新職業性ストレスチェック80問版にて測定

SUBARU健康Six Stars

6つの健康に関する重要指標		指標の定義
	運動	30分以上の軽く汗をかく運動を、週2日以上実施している
	禁煙	タバコを習慣的に吸っていない
	適正体重	BMIが18.5以上～25未満である
	食事	週4日以上、朝食を食べ、かつ就寝2時間前までに夕食を済ませている
	ストレス	ストレスをコントロールできている
	睡眠	睡眠で休養が十分にとれている

「健康経営優良法人2024」認定

SUBARUは、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2024」の大規模法人部門に4年連続で認定されました。

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



「健康経営優良法人2024
(大規模法人部門)」

人財：ワークライフバランス

考え方・方針

SUBARUグループは、お客様の「笑顔をつくる」ためには、従業員が安心して生き生きと働くことができるよう、一人ひとりがその能力を存分に発揮できる環境整備が重要と考えます。日本における「36協定」などの労使協定や各國・地域の法令遵守や、時間外勤務の削減および過重労働の抑制を基本とすることはもちろんのこと、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。

体制・マネジメント

SUBARUでは労使で協議を重ねながら人事部の労政グループが中心となって、従業員が生き生きと働くことができる働きがいのある職場環境整備や、仕事と家庭の両立支援、働き方の多様化を目指し、制度の拡充に取り組んでいます。

取り組み・実績

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SUBARU内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ヶ月の間に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ヶ月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	性別・年齢による区別・差のない報酬制度を導入しており、2020年度には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。

安心して生き生きと働くことができる環境整備

適切な時間管理

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

長時間労働削減

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

また、一定時間を超過する長時間労働者に対する産業医面談を実施するなど、健康障害防止に向けた過重労働に対する取り組みも実施しています。

フレックスタイム制

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

ハイブリッド勤務

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。そして2022年10月には在宅勤務と職場勤務を合わせたハイブリッド勤務制度の基本的な考え方を明確化し、全事業所へ展開しました。定期的な従業員向けアンケートではハイブリッド勤務による効率的な業務遂行やワークライフバランスや生産性の向上が挙げられており、制度の継続を希望する声が多くあります。この制度を維持し、さらに多様で柔軟な働き方を実現するために、従業員一人ひとりが自身の働き方について自律的に考え、持続的な生産性の向上につなげています。

アンケート設問：あなたの業務の生産性が最も高くなる 出社／在宅勤務体制を実現していますか？

はい いいえ

84%

16%

海外赴任者帯同休職制度

SUBARUは、2023年度より配偶者の海外転勤に帯同する事により、勤務が一定期間困難となった場合に休職できる制度を導入しています。海外転勤に帯同する事でやむを得ず退職を検討する従業員に対して、選択肢を広げ、キャリア形成の援助に資することを目的としています。

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。また、各事業所において、労使一体となり、有給休暇取得促進活動を行っています。

取り組み例： ウルトラ連休（3日連続有給休暇取得）
祝日の休暇取得奨励日推進
月一回の休暇取得促進 など

有給休暇取得率※（SUBARU単独）

(年度)

	2019	2020	2021	2022	2023
有給休暇取得率（%）	86.4	95.4	88.7	97.6	96.8

※ 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」を社内インターネットに掲載し、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)

		2019	2020	2021	2022	2023
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)	30	3	4	8	8

仕事と育児の両立支援

SUBARUでは、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し、仕事へのやりがいと充実した生活の両立ができる環境づくりが重要と考え、次世代育成支援対策推進法※にのっとり自主行動計画を策定、実践しています。現時点で、厚生労働大臣認定（くるみんマーク）は3つ星を取得し、第8次行動計画に基づき取り組みを行っています。

› 第8次行動計画 

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



くるみんマーク

法定以上の制度を整えた結果、間接部門では育児による離職はほぼなくなりました。現在は、「育児と仕事を両立しながらキャリアアップを目指せる支援」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、2022年度には夜間・深夜保育の受け入れも開始しました。

その他、「産休・育児ハンドブック」を社内インターネットに掲載、男性の育児休業取得促進を目的とした研修開催など、各種制度の周知や利用促進を働きかけています。

育児休業制度と取り組み

SUBARUは、従業員の子どもが2歳の誕生日を迎えた最初の4月末まで育児休業を延長できるものと定めています。そして2022年度からは無期・有期雇用者ともに勤続1年未満者も休業取得が可能とし、より取得しやすい制度へ改定を進めています。

また、配偶者の妊娠・出産の申し出をした従業員への個別周知・意向確認を職制管理監督者および人事が必ず実施するよう取り組みを始めました。

育児休業取得者数 (SUBARU単独)

(年度)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
子の育児のために取得できる休業制度	育児休業 (人)	男	24	35	56	98	211
	育児休業 (人)	女	29	38	36	35	45
	育児休業 (人)	合計	53	73	92	133	256
	育児休業復職率 (%)	男	100	100	100	100	100
	育児休業復職率 (%)	女	97.5	95	100	98	100

※ 算定方法（または算定区分）を変更したため、2021年以前は開示済みの数値と異なっている。

男性の育児休業取得状況

2023年度は、SUBARUにおいて318人の男性が育児休業を取得し、取得率は58.0%となりました。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99.4%が取得しました。今後も育児休業とあわせて、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状況（SUBARU単独）

	2021年	2022年	2023年
取得者数	98人	211人	318人
平均取得日数	60.0日	62.4日	68.0日
最長取得日数	554日	366日	365日
取得率	16.8%	38.5%	58.0%

男性の子の出生特別休暇取得について（最大5日・有休は含まない・SUBARU単独）

取得者数：545人

平均取得日数：3.0日

取得率：99.4%

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。

人財：労使コミュニケーション

考え方・方針

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、双方が労働協約を遵守し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。

労使の対話状況

SUBARUでは労使が一体となって、明るい未来に向けた課題解決にあたるため、各職場や事業所単位での毎月の労使協議、そしてSUBARUにとって大きな課題を協議する全体労使協議会を開催し、毎年約50回に及ぶ労使での対話を実施しています。また、その対話内容はダイジェストの動画としてまとめ、社内インターネットを通じて全従業員に共有するなど、より透明性のある労使の対話に努めています。

2023年度は、①モチベーション向上②心理的安全性③マネジメント層のあるべき姿を重点3テーマと設定し、労使働き方改善推進委員会や労使協議会で協議を重ね、年間を通じた労使での改善活動を推進しました。

今後の労使関係においても、これまで培ってきた強固な信頼関係に基づき、取り組みへ共感する従業員の自律と成長を支援することはもちろん、労使一体となって明るい未来の実現に向けた取り組みを推進していきます。

労働組合員数

2023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：16,157人、加入比率99.1%
- SUBARU関連労働組合連合会 組合員数：29,540人

※ 2024年1月1日時点

人財：従業員データ

従業員データ

従業員数

(年度末時点)

		2019	2020	2021	2022	2023
従業員数 (SUBARU連結) (人)	合計	35,034	36,070	36,910	37,521	37,693
	合計	16,318	16,964	17,442	17,700	17,910
従業員数 (SUBARU単独) (人) 役員・顧問を除く、出向者を含む	男※	14,823	15,376	15,776	15,941	16,037
	女※	1,139	1,189	1,249	1,287	1,310
	嘱託	356	399	417	472	563
臨時雇用者数 (SUBARU単独) (人)		6,328	5,801	5,464	5,565	5,666

※ 正規。

従業員の構成 (SUBARU単独)

(年度)

		2019	2020	2021	2022	2023
男女比率 (%)	男	93	93	93	93	92
	女	7	7	7	7	8
平均年齢 (歳)		37.4	39.0	39.1	39.3	39.6
平均継続年数 (年)		15.8	16.0	16.0	16.1	16.1
管理職人数 (人)	男	1,051	1,062	1,089	1,057	1,055
	女	20	21	24	27	31
新卒採用数 (人)	男	498	561	548	498	451
	女	68	71	84	62	68
中途採用数 (人)	男	161	182	115	109	123
	女	24	13	19	13	17
離職者数 (人)		329	354	332	404	434

※ 離職者数には定年退職者、在籍出向者、転籍出向者は含めない

2023年度 年齢別人員構成 (SUBARU単独)

年齢	男性	女性	合計
30歳未満	3,946	462	4,408
30～39歳	4,228	272	4,500
40～49歳	4,110	311	4,421
50～59歳	3,306	252	3,558

| 人権尊重 | 品質：自動車事業 | 品質：航空宇宙事業 | 安全なクルマづくり | 人財 | お客様 | CSR調達 | 社会貢献 |

2023年度 新卒採用人数 職能別内訳 (SUBARU単独)

【2023年4月】

職能	男性	女性	合計
技術系総合職	188	20	208
事務系総合職	8	8	16
一般職	39	8	57
技能職	216	32	248

【2024年4月】

職能	男性	女性	合計
技術系総合職	188	16	204
事務系総合職	13	12	28
一般職	45	11	56
技能職	232	23	255

2023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	48	7	55
30～39歳	58	6	64
40～49歳	13	4	17
50歳以上	4	0	0

2023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・一般職	1 : 0.76

※ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出。同一労働の賃金に男女差はなく、主に資格・役職等の人数構成差によって生じる。

2023年度 従業員持株会の状況

従業員持株会はSUBARU（単体）の正規従業員・嘱託従業員を対象としています。

	2024年3月末
参加者数	4,744人
加入率	27.3%
保有株式数	2,616,418株

お客様

考え方・方針

SUBARUグループは「お客様第一」を基軸として、すべての事業活動に取り組んでいます。「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、お客様の声を商品・サービスに反映させる活動を推進しています。また、全世界の販売特約店と連携して、お客様のニーズに合った高水準で均一なサービスを提供できるように、販売特約店の「人材育成」と「業務支援」を行っています。

お客様とのコミュニケーションにおけるリスクと機会

お客様のニーズに合った高水準で均一なサービスを提供することは、企業の信頼性と顧客満足度向上に直接的な影響を与える重要な取り組みです。お客様のご期待に応えることができなかつた場合、お客様がSUBARUから離れてしまう可能性があります。一方で、寄せられたお客様からの声は、商品やサービスの改善点を特定し、それをもとに品質向上を図るための貴重な資源となります。透明性を高めることによってお客様からの信頼を得ることができ、それが「安心と愉しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドとして、長期的なお客様との深い関係性の構築に寄与すると考えています。

取り組み・実績

お客様相談窓口（国内）

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

SUBARUコール（国内）

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

・故障や修理に関するお問い合わせは、製品の状態を診断する必要があります。まずは、ご購入いただいた店舗またはお近くのSUBARU販売店へご連絡ください。

・純正部品に関する情報(品番・価格・納期等など)につきましては、取付対象のお車の車検証をお持ちいただき、お近くのSUBARU販売特約店にてご確認ください。

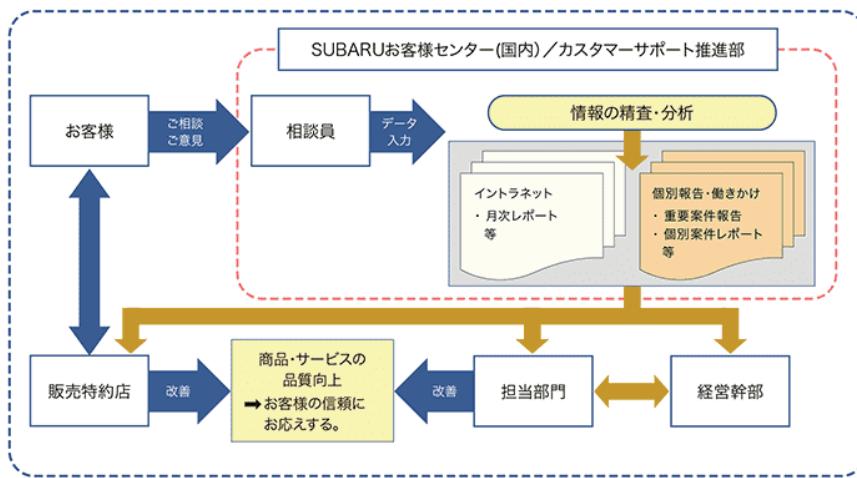
**SUBARUお客様センター
(SUBARUコール)**

 **0120-052215**

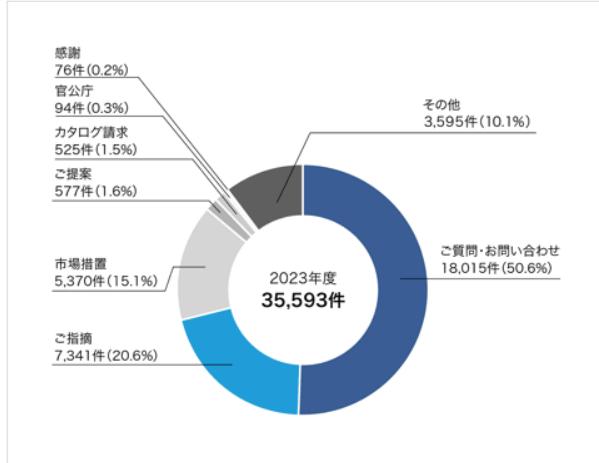
※内容確認とSUBARUのサービス・品質向上のために録音させていただけます。あらかじめご了承ください。

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

お客様の声を商品・販売・サービスの品質向上のためにフィードバック



ご相談件数の内訳



※ 2022年度から算定方式を変更。

お客様の問い合わせ接点の拡充

近年、インターネット経由のお問い合わせが増加している状況を踏まえ、2021年に、オフィシャルWEBサイト「お問い合わせ・よくあるご質問」の「Q&Aページ」をリニューアルしました。そして、さらなる利便性向上を目指し、検索状況やお客様センターへの「お問い合わせ」データをもとに、「Q&Aページ」の定期的なアップデートに取り組んでいます。

また、24時間365日、お客様のニーズに応じたサポートができる体制として、自動応答の「チャットボット窓口」を2022年に開設。2023年4月からは、お客様センター稼働時間中の有人チャット対応を開始しました。

様々な問い合わせ手段によりお客様との接点を増やし、お客様ご自身による問題解決を支援する情報提供の拡充を行うことで、お客様満足度の向上ならびに新たな商品の開発やサービスの提供などに活かしていきます。



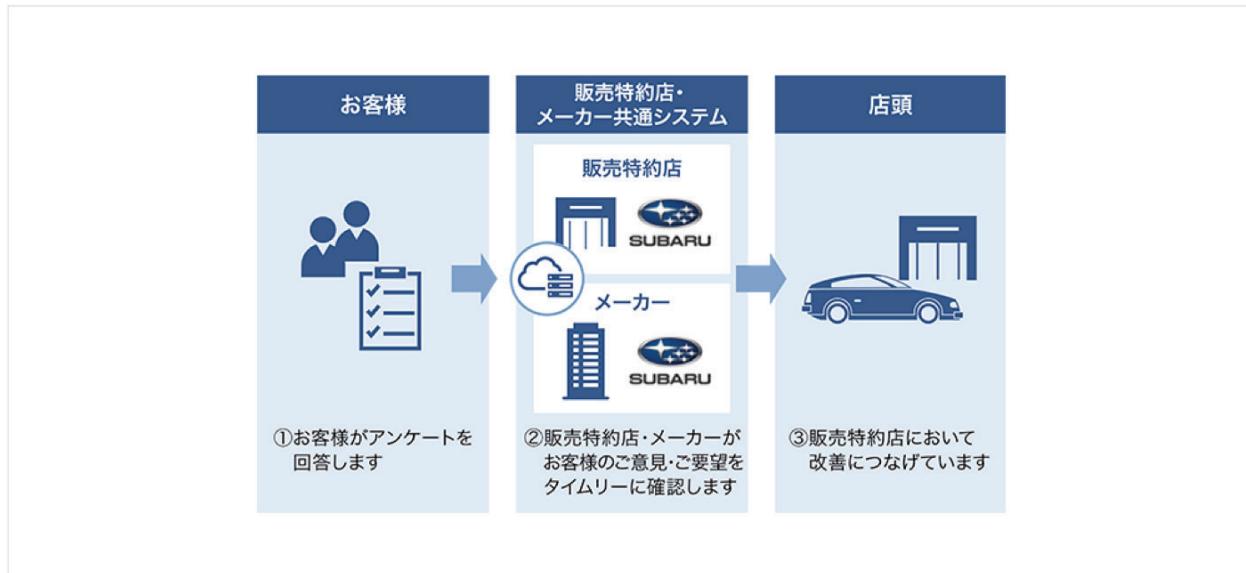
お客様の声の収集とフィードバック

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

お客様満足度調査

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

お客様満足度調査



※ 共通システムは2017年度より運用開始。

有効回答数

(年度)

	2019	2020	2021	2022	2023
回答数（件）	74,148	47,970	59,391	63,158	63,231

2023年度実績に対する評価

販売特約店で新車・中古車をご購入いただいたお客様の中から無作為に抽出したお客様に評価をいただいています。約8割のお客様から店頭での対応にご満足をいただいているとの回答を得ていますが、これからも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、さらなる改善活動に取り組んでいきます。

販売特約店の人材育成

お客様の人生に寄り添うブランドとなるように、また、安心・安全で持続可能な社会の実現に向けて、幅広いスキルの習得が課題と考えています。そのため、SUBARUは、お客様と接する販売特約店スタッフのスキル向上に積極的に取り組んでいます。研修プログラムやEラーニングなどのコンテンツの拡充を図り、また、認定資格制度にてスキル認定を行うなど、多角的なアプローチで販売特約店スタッフの人材育成を支援しています。

国内外の販売特約店を対象に、人材育成を行う組織として「スバルアカデミー」を設置しています。国内向けには管理者・販売部門・サービス部門に対する研修を、海外向けにはサービススタッフを対象に地域ごとのニーズに応じた研修を提供しています。2022年度からは、ラーニング・マネジメント・システム※1を活用したオンライン中心の学習体制に変更しました。

ラーニング・マネジメント・システムには、国内のSUBARU販売特約店44社のスタッフ約1万人が登録し、2024年5月末現在で、1,219本以上のEラーニングコンテンツを学ぶことができるようになりました。

また、Eラーニングと、双方向のネットライブ（オンライン）による研修を組み合わせることで、学習の効率化と効果の最大化を図っています。

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

研修受講人数（出張研修を含む）：日本

(人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
集合研修	3,774	644	297	190	420
オンライン研修	-	-	579	1,904	2,123
合計	3,774	644	876	2,094	2,543

認定資格制度「STARS」（国内）

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※2」を設けています。

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

セールスSTARS（2024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

(人)

1級	2級	3級
49	752	1,046



サービスSTARS（2024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

	S級	1級	2級	3級	
	45	1,069	993	4,716	
メカニック (人)	S級	1級	2級	3級	4級
	29	1,207	1,552	1,483	691



オンライン研修

サービススタッフの育成（海外）

サービススタッフの技術力向上のために、教育プログラム「STEP (Subaru Technical Education Program)」※3を実施すると同時に、技能検定試験を通じて学びの動機づけを行っています。世界各国でサービススタッフを指導するトレーナーの養成と、高度化するクルマの技術に対応できるサービススタッフの育成を行っています。販売特約店のトレーナーに対しては、「STT (STEP Trainer Training)」※4や「ATT (Advanced Technical Training)」※5の技術研修を実施しています。

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

※3 SUBARUのメカニックの技術研修プログラムで、技術・技能のレベルを3段階に設定し、その習得レベルを認定する仕組み。初級資格から順に、Subaru Technician → Subaru Senior Technician → Subaru Master Technician の3段階を設定。

※4 「STEP」を実施する認定トレーナーを養成するための研修プログラム。

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



ATTの研修

	2020年度まで	2021年度	2022年度	2023年度
STT	2011年以来これまで計23回開催し、29カ国179人のトレーナーに実施	2021年度はコロナ禍による移動制限のため未実施	2022年度は、2回開催し、8カ国24人のトレーナーに実施	2023年度：2回開催し、7カ国8人のトレーナーに実施
ATT	2015年4月から2020年3月までに計15回開催し、28カ国延べ206人の認定トレーナーに実施	「アイサイト」「e-BOXER」の2つの研修をオンラインで開催し、28カ国延べ96人の認定トレーナーに実施	「アイサイト」、「車両通信システム」、「燃料直噴システム」に関する研修を開催し、25カ国の57人のトレーナーに実施	2023年度：「電動車のPower Unit」「Subaru Safety Sense」に関する研修を開催し、2カ国30人のトレーナーに実施

技術研修の実施状況

スバルアカデミーでは、SUBARU固有の先進技術や電動車に対応した技術研修を積極的に開催しています。また、より実践的な整備技術を修得するために、現地販売特約店と合同でトレーニング教材の開発を行っています。

SUBARUへの出向による人材育成支援（国内）

SUBARUでは販売特約店の次世代リーダーをSUBARUに受け入れ、SUBARUでの業務経験を通して、より広い視野を持つ人材を育成しています。

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

販売特約店の業務支援

- IT技術を取り入れた最新の診断機を導入し、サービス現場の作業効率向上を図っています。
- 電動車に関する整備技術力ならびに対応力強化を図り、電動車に移行しても安心・安全にお使いいただけるサービス体制を整備していきます。

故障診断システムの開発

車両の電子化・知能化により、故障診断機やサービスツールの重要性が高まっています。適切な診断による適切な修理がお客様の安全を担保し、メカニックの負荷軽減やエネルギー消費の削減につながります。SUBARUではこのような視点を持って、故障診断機および関連システムの開発に取り組んでいます。また、テレマティクスにて車両の状態を見守ることにより、お客様の安心・安全につながるシステム開発に取り組んでいます。

サービス品質向上に向けた取り組み

国や地域によって文化も環境も異なるなか、お客様がどこででも均質なサービスを受けられるように、SUBARUが提供するサービス品質の基準を明確にし、現地販売特約店に分かりやすく伝えています。また、現地販売特約店との定例会議の頻度を増やし、改善速度のスピードアップを図っています。

リコール対象車の早期改修

リコールの実施を決定した際には、SUBARUグループ一丸での取り組みを行っています。当局への届け出、お客様への連絡、修理といった一連のプロセスがスムーズに進むよう体制を整えています。さらに、日頃より各国の販売特約店と緊密に連携をとり、タイムリーに対策部品の供給を行うなど、迅速で確実な修理の完了に結びつけています。特に、タカタ製エアバッグに関するSUBARUのリコール対応について、米国において業界平均を上回る進捗率で推移しています。

› タカタ製エアバッグに関するSUBARUのリコール対応 ▶

多様な市場のお客様ニーズへの対応

SUBARUグループは、世界のあらゆる地域において、現地販売特約店と連携し、お客様それぞれの地域環境に合わせた商品投入を進めています。多人数乗りSUVのニーズが高い南米、アジアでは「エヴォルティス」（米国名称「アセント」）の販売を開始し、電動化が急速に進む欧州などの市場向けにはBEVの「ソルテラ」を導入、2024年から市場ニーズの高まりに合わせてオーストラリア、ニュージーランドなどその他地域へ同車種の販売先を拡大しました。2028年末までに「ソルテラ」を含む合計8車種のBEV投入を予定しており、各市場のお客様ニーズを見極めながら順次各地域への導入を行っていきます。引き続きお客様のニーズに寄り添いながら、社会のカーボンニュートラル実現に貢献していきます。

福祉車両の開発・普及

SUBARUは、「クルマのある自由で嬉しい生活」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るために、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「トランスクケアシリーズ」の名称でご愛顧いただいている。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。



フォレスター [ウイングシート]

› トランスクケアシリーズ ▶

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の迅速な解決に努めており、その取り組みの有効性の確認のため、定期的にお客様を訪問しています。また、各種アンケート調査では、製品品質をはじめ、サービス対応、緊急対応、訪問対応などの項目について5段階で自衛隊、海上保安庁・警察庁などから評価をいただき、お客様からのご意見に真摯に対応するとともに、満足度のさらなる向上を目指しています。

また、製造に関わるSUBARUの整備員が、製品を運用いただいている陸・海・空全国に渡る自衛隊の部隊を訪問し、運用・整備に関わる情報交換や業務理解を深め、コミュニケーションの充実を図りながら、業務品質の改善につなげています。

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

アンケート評価結果

(年度)

	2019	2020	2021	2022	2023
自衛隊	3.9	4.0	4.0	3.8	3.9
海上保安庁、警察庁など	3.6	4.2	3.1	3.8	3.4

※ お客様からの各項目の評価を総合し、5段階で評価。

CSR調達

考え方・方針

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

SUBARUグループは、お取引先様とSUBARUが対等な立場で相互に信頼し、切磋琢磨し、共存共栄できる関係を構築していくことで、グローバルにおいて持続可能な社会の実現を目指しています。

調達基本方針

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

1. CSR調達

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

2. ベストパートナーシップの構築

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

3. フェアでオープンな調達先の選定

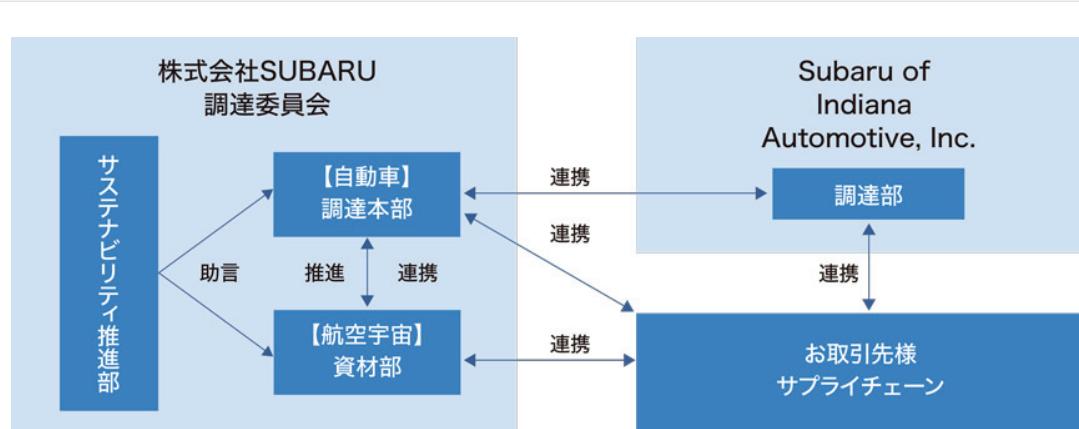
お取引先様の選定にあたっては、国内外全ての企業に広く門戸を開き、常に公平・公正を期すとともに、品質・コスト・納入・技術開発・マネジメント・環境・社会（QCDDMES）の7つの視点から最も優れた物品・サービスの調達に努めます。

2020年4月改定

体制・マネジメント

SUBARUでは、自動車事業・航空宇宙カンパニーの調達部門などで構成する「調達委員会」において、CSR調達活動を推進しています。調達委員会は「適正な調達を行うとともに、お取引先様におけるCSRの推進を促す」を活動方針として、調達におけるESG（環境・社会・ガバナンス）諸課題に対する活動実績の総括と最新関連情報の共有を行っています。そこから抽出した経営課題を活動計画の立案に落とし込んでPDCAサイクルを回すことにより、SUBARUとお取引先様との適正取引推進や、サプライチェーンの皆様との連携によるCSR調達を行っています。また、米国の現地生産工場であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.とも連携し、グローバル規模でのCSR調達を推進しています。

CSR調達体制



目標と指標

SUBARUグループではグローバルにおいて持続可能な調達に向け、お取引先様と協働でCSRへの取り組みを強化しています。

- ・ CSRを考慮したお取引先様との関係構築
「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」などの国際基準に準拠したデュー・ディリジェンスの実施やグリーバンスマカニズムの構築運用などにより関係強化を目指しています。
- ・ 適正取引の推進継続
自主行動計画・徹底プランの周知徹底により、適正取引の取り組みを推進しています。
- ・ 紛争鉱物・マイカ・コバルト調査の実施
「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」などの国際規範・基準に準拠した調査を行っています。

リスクの考え方

SUBARUグループは多数のお取引先様から部品や材料を調達しているが、特定の原材料およびお取引先様へ依存しているケースにおける原材料価格の変動や、有事が発生した際のサプライチェーンの分断や需給のひっ迫などがSUBARUグループの経営や財政状態に影響を与える可能性があります。また、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関係者にも人権尊重の取り組みを推進していますが、人権上の問題のある調達などを行った場合、関連法規への抵触に加え、ブランドイメージの毀損などのリスクがあります。

SUBARUグループではこうしたリスクを認識し、原材料の使用量の調整による変動影響の軽減やお取引先様の品質保証能力、経営状況のチェック、人権リスクの特定などにより、安定調達に努めています。

取り組み・実績

適正取引の推進

SUBARUは従前より、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従業員に対する定期的な教育や、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周知しています。また、2020年には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。

航空宇宙カンパニーでは、お取引先様を対象に「当社の調達部門に関する満足度調査」を実施し、SUBARU調達担当者の接遇態度などの人権項目を含む適正取引全般の現状を、お取引先様の目線で把握する取り組みを進めています。

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2023年度の従業員研修実績

自動車・調達本部

(人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新人受入教育	7	9	8	12	6
転入者受入教育	24	22	17	54	16
コンプライアンス理解度テスト	152	226	214	239	243
CSR教育	-	170	228	283	279
【社外研修】国連開発計画 ビジネスと人権アカデミー	-	-	-	1	1

航空宇宙カンパニー調達部

(人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新人受入教育	2	4	1	0*	0*
転入者受入教育	5	2	0*	7	0*
CSR教育	73	82	85	84	91

※ 0人の年は新卒採用なしまたは転入者なし

> 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、グローバルでのすべてのお取引先様に向けたSUBARUの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、海外関係会社のSubaru of Indiana Automotive, Inc.との共同版として改訂し、調達方針の統一を確認しています。2020年度には「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」「人権方針」「調達基本方針〈改定版〉」も織り込みました。2022年度には、「責任ある鉱物調達方針」も制定し掲載しました。

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様も含めて、CSRを展開・推進いただくことをお願いしています。

※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・タンゲステン・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  PDF/955KB

このガイドラインは2024年8月時点のものです。
現在CSR重点6領域はサステナビリティ重点6領域に発展させています。
詳細は以下リンク先をご覧ください。

> サステナビリティ重点6領域

SUBARUサプライヤーCSRガイドライン6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
- ・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・土壤等の環境汚染防止
- ・生物多様性の保全
- ・省資源・廃棄物削減
- ・化学物質管理

④ 責任ある原材料調達

- ・社会問題の原因となる原材料の不使用

⑤ 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

⑥ 情報開示

- ・ステークホルダーへの情報の開示

取引先CSR説明会とCSR調査

SUBARUでは「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づいて、「取引先CSR説明会」で「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」をはじめとする企業方針をお取引先様へ説明しています。また、「取引先CSR調査」でお取引先様における負の影響をモニタリング評価して、問題があればお取引先様と共に是正に取り組む活動、すなわちサプライチェーンCSRデュー・ディリジェンスを2015年度から開始し、2017年度からは年度ごとに行ってています。

2023年度は、自動車関連のお取引先様の622社（内訳：部品・原材料388社、設備・治工具ほか234社）を説明会の対象として、そのうちの99.2%である617社のお取引先様から調査回答を回収しました。

また、気候変動に特化した取り組みとしてお取引先様への説明会（2024年6月実施）や調査を行いました。
活動内容と結果の詳細は以下の通りです。

自動車事業 取引先CSR調査 対象取引先数

(社)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
直接材（部品・原材料）	366	367	388	396	388
間接材（設備・治工具ほか）	-	191	210	223	234
合計	366	558	598	619	622

取引先CSR説明会

お取引先様に対して、人権・環境のほか、CSR推進の重要性についての啓発研修、SUBARUグループのCSR方針や活動内容の説明、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）の説明と遵守依頼を行いました。

取引先CSR調査

・SUBARUサプライヤーCSRチェックシート

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、人権・労働・環境をはじめとする「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」の遵守状況を調査し、取り組み内容に課題がありそうなお取引先様を1社抽出しました。1社に対しては面談によるフォロー調査を行った結果、実際の取り組みには問題がないことを確認しました。

また、2022年度に課題があったお取引先様1社についても継続的に追跡調査面談を行い、CSR方針の制定・周知や、CSR推進責任者の任命など、取り組みが改善していることを確認しました。

さらに、チェックシートの回答内容に課題がないお取引先様の中からも1社を抜き取り選出し、面談と工場視察を行って、回答内容に相違がないことを確認しました。

以上の結果を調達先選定に反映させています。

・日本における外国人技能職雇用アンケート

お取引先様の外国人雇用に関する調査を実施し、賃金水準や支払い方法、労働時間や日本国内における36協定、保険・年金・健康診断・住環境・パスポート本人所持・日本語教育・日常生活指導・労働災害などを確認した結果、課題がありそうなお取引先様を4社抽出しました。4社に対してはフォロー調査を行い、いずれも結論としては、外国人労働者の人権労働扱いに問題がないことを確認しました。

・人権取り組みアンケート

お取引先様やそのサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施有無、デュー・ディリジェンスを実施しリスク抽出された場合の高リスク原材料の産地情報（国・地域・民族・企業名・具体的な内容など）、リスクへの対応結果などを調査した結果、課題がありそうなお取引先様は確認されませんでした。

航空宇宙カンパニーにおいても、お取引様に対し「取引先CSR調査」を2022年度に引き続き実施し、問題がないことを確認いたしました。

2024年度以降も引き続き、活動を継続していきます。

外国人労働者相談窓口

従前からある適正取引推進相談窓口に加え、2022年度にはサプライチェーンの人権イニシアチブ「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム」（JP-MIRAI）に賛同・入会し、同組織の外国人労働者相談・救済パイロット事業に担当部長を含む調達本部の従業員が参加して、日本のサプライチェーンにおける外国人労働者を対象とした相談窓口の構築に協力しました。

2023年度から本格稼働した「責任ある外国人労働者受け入れ企業協働プログラム」についても、近隣のお取引先様を対象に、引き続き参画しています。

SUBARUが参画しているプログラムの一つのメニューである相談窓口に関しては、22カ国語※2で対応し、お取引先様の外国人労働者に加え、日本人労働者も相談可能としています。

相談内容は、日本での日常生活に関する情報収集から人権労働に関わる悩み事まで幅広く受け付け、相談窓口で解決できない案件については、弁護士など専門家への相談による伴走支援や、東京弁護士会「ADR※3」を利用することも可能で、第三者による公平性・透明性を担保して対応しています。

対象のお取引先様に対しては相談窓口利用手順説明会を開催し、お取引先様の従業員への周知を依頼しました。

なお、相談窓口を含むプログラム全般については、パイロット事業に参加した企業やステークホルダー（サプライヤーを含む）の意見を反映し構築されています。

※2 やさしい日本語、英語、中国語、韓国語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、マレー語、タガログ語、ネパール語、ミャンマー語、クメール語、モンゴル語、シンハラ語、ヒンディー語、ベンガル語、ポルトガル語、スペイン語、ドイツ語、フランス語、イタリア語、ロシア語

※3 ADR (Alternative Dispute Resolution) : 裁判に代替する紛争解決手段

> JP-MIRAI 責任ある外国人受け入れ企業協働プログラム □

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。一般社団法人日本自動車工業会のメンバーとして、紛争鉱物対応に関する協議に2014年から参加しています。

2023年は、自動車量産用および補修用の部品・原材料お取引先様402社を対象に調査を実施しました。また、一部のお取引先様を対象にコバルト調査を実施しました。2024年は対象鉱物にマイカを加え、マイカ・コバルトの調査対象先を紛争鉱物調査と同様のお取引先様へ拡大し、紛争鉱物・マイカ・コバルト調査を実施します。このような紛争鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）以外の鉱物の調査は順次進めていきます。

2022年5月に「責任ある鉱物調達方針」を以下の通り、明文化しました。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、「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。

自動車事業 紛争鉱物調査 対象取引先数

(社)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
直接材（部品・原材料）	216	215	361	394	402

責任ある鉱物調達方針

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

2022年5月制定

環境方針に関するお取引先様への取り組み

お取引先様に対しては「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」および「SUBARUグリーン調達ガイドライン」を配布し、SUBARUの環境基本方針の周知と順守をお願いしました。また、社内についても調達本部員を対象とした脱炭素に関する勉強会を実施し、SUBARU環境方針とともに周知を図りました。

SUBARU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

- 環境関連法令の遵守
- 環境マネジメントシステムの構築
- 環境責任者の登録
- 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

- 温室効果ガスの削減
- 再生資源材の活用
- 水資源の適切な管理
- 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

- 環境負荷物質管理
- 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^{※4}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の取得を推奨しています。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しています。

現在、全てのTier1^{※5}のお取引先様は、ISO14001認証あるいはそれと同等の環境マネジメントシステムの導入を確認済みです。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て、継続的な努力を求めていきます。

※4 國際標準化機構（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。

※5 自動車メーカーに直接部品を供給する企業。一次取引。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。

> SUBARUグリーン調達ガイドライン [PDF/416KB](#)

> グリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版^{※6} [PDF/489KB](#)

※6 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。



SUBARUグリーン調達ガイドライン

気候変動への取り組み

サプライチェーンでの脱炭素化を目的に、2023年度も引き続きお取引先様にCO₂総排出量の報告を依頼し289社から回答をいただき、お取引先様ごとのCO₂総排出量および増減の見える化を行いました。また、一部のお取引先様に対して訪問によるヒアリングを実施し、具体的な取り組み状況の把握や課題の共有、SUBARUに対する要望などを伺い一緒に取り組むことを再確認しました。

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^{※7}やELV指令^{※8}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。

※7 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。

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

生物多様性に配慮した調達

SUBARUでは、生物資源の牛革や植物由来原料の使用状況を調査し、原材料の調達において生態系に悪影響を与えていないことを確認しています。2023年度はゴム部品メーカー1社に対して、面談によるデュー・ディリジェンスを実施しました。

また、SUBARUはコピー用紙として新たな樹木を原料としない古紙パルプ100%配合の再生コピー用紙を使用しています。

お取引先様とのコミュニケーション

自動車事業では、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」をオンラインで開催しています。その後のお取引先様とのイベントでは、対面開催にて情報のアップデートを行ながらお取引先様からの生の声をお聞きし、取り組みの改善につなげています。

航空宇宙カンパニーでは、2023年度は5月と11月にお取引先様への「SUBARU近況報告会」、1月にはお取引先様305社との新年業務連絡会を実施しました。

2024年度は5月に「SUBARU航空宇宙カンパニー概況説明」を実施しました。10月には航空業務連絡会を予定しており、今後もお取引先様との連携を深める活動を継続していきます。

社会貢献

考え方・方針

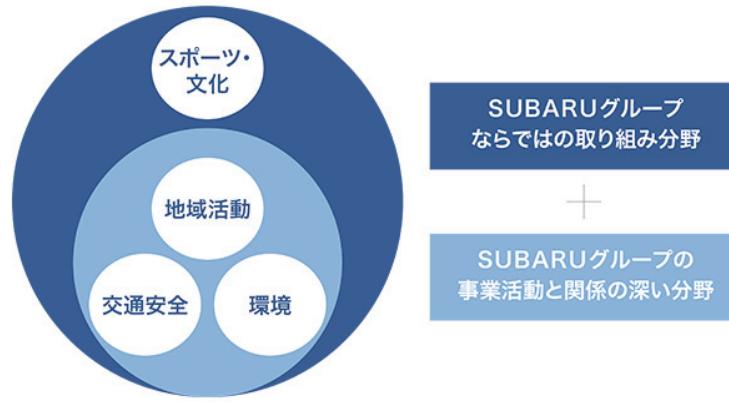
SUBARUグループは、社会貢献方針に「社会貢献を企業風土として根づかせ、真に心のこもった活動を行いたい」という考えを織り込み、輸送機器メーカーとして果たすべきと考える重点取り組み4分野として「地域活動」「環境」「交通安全」「スポーツ・文化」を柱に活動を推進しています。

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



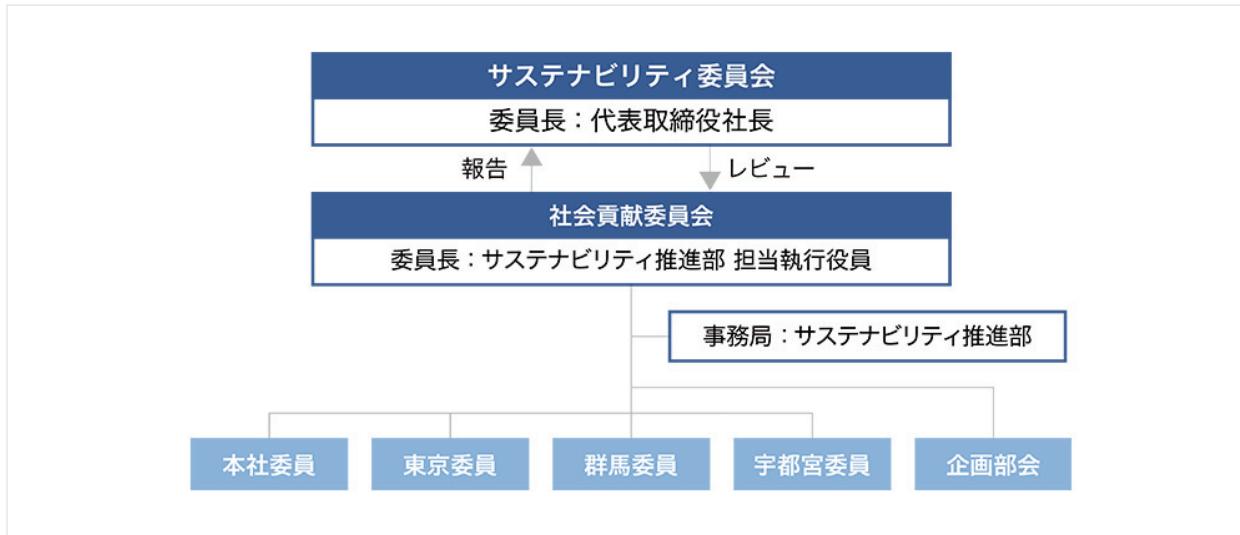
体制・マネジメント

SUBARUでは、社会貢献をSUBARUグループの企業風土として根づかせ、ステークホルダーに信頼される企業となることを目指し、社会貢献活動を推進し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、SUBARUグループにおける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。また、社会貢献委員会で行われた議論などの内容はサステナビリティ委員会へ報告され、重要な問題は経営会議および取締役会へ付議・報告しています。



社会貢献委員会

社会貢献委員会 体制図



目標と指標

2019年度に、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、「笑顔をつくる会社」に向けて取り組みを推進しています。

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。

社会貢献活動の取り組みにおけるリスク

新型コロナウイルス感染症など、パンデミックの発生は社会貢献の取り組みを行ううえでのリスクとして捉えています。そのような状況下においては、参加者の安全を第一に考え、取り組み内容の変更や感染予防対策の実施など、関係者と協議のうえ、柔軟に対応していきます。また、現時点の課題として、従業員における社会貢献意識をさらに高める必要があると認識しています。従業員参画型取り組みの強化やグループ会社との連携などを通じ、SUBARUグループ全体で意識醸成を図っていきます。

取り組み・実績

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）

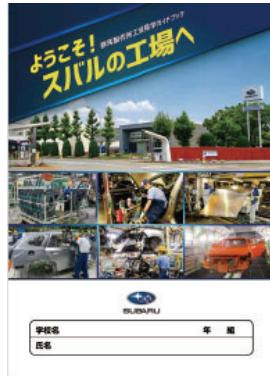
SUBARUでは、工場や寮・社宅に隣接している地域住民の皆様と日頃からコミュニケーションを図り、地域に開かれた企業を目指しています。群馬製作所では、毎月、隣接行政区代表のご自宅を訪問して情報交換を実施、現況や環境の取り組みについて説明しています。また、工場視察会として、2023年度は本工場（イノベーションハブ）、矢島工場（トレーニングセンター・第3完成検査課）を近隣区長の皆様にご視察いただき、コミュニケーションを図りました。

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、住民の皆様に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。新型コロナウイルス感染症の影響を受けた時期から、小学校の要望に応じてリモート型見学と来場型見学のいずれかで対応をしています。2023年度は、リモート型見学で3,509人、来場型見学では21,156人の小学生（付き添いの教員含む）が参加しています。また、一般向けの来場型見学でも、5,883人の方々が来場し、クルマづくりや工場設備を見学された皆様から好評の声をいただいています。



工場見学パンフレット



リモート工場見学

宇都宮製作所

近隣の小学校が社会科学習の一環で実施している「まち探検」に賛同し、校外学習活動を受け入れています。2020年度から新型コロナウイルス感染症対策のため、受け入れを中止していましたが、2023年度より再開し、14人の児童を受け入れました。展示機を見学しながら航空機の説明や、リサイクルの推進、低燃費のためのモノづくりなど環境にやさしい製作所の活動の様子を紹介し、子どもたちの社会への興味や関心を高める機会づくりをしています。

教育機関への講師派遣（群馬製作所、宇都宮製作所）

群馬製作所では2022年度より近隣の小・中・高等学校に対し講師を派遣しています。SUBARUの事業紹介や、「笑顔をつくる会社」に向けた取り組みのほか、講師が現在の仕事に就いた背景などを説明し、児童・生徒たちは熱心に耳を傾けていました。宇都宮製作所では2021年度より公益社団法人栃木県経済同友会主催の「講師派遣事業」に賛同し、2023年度も宇都宮製作所所長が講師として地元の中学校に派遣されました。在校生徒に向けて製作所の事業活動を紹介したほか、働くうえでの大切なポイントなどを話しました。また、栃木県公立学校新規採用教員選考試験における面接委員として従業員9人を派遣しました。



講師派遣（群馬製作所）



講師派遣（宇都宮製作所）

地域清掃活動実施（群馬製作所、宇都宮製作所）

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

群馬製作所では、本工場構外での毎月2回の清掃活動に加えて、矢島工場と大泉工場では連休前などに一斉に構外清掃活動を行っています。

宇都宮製作所では、毎年6月にボランティア清掃活動「クリーンキャンペーン」を実施しています。2020年度より新型コロナウイルス感染症対策のために中止していましたが、2023年度より再開しました。267人の従業員が参加し、事業所周辺の街路に落ちているごみ拾いを行いました。また、他社主催の地域清掃活動に2023年度の新入社員を含む25人の従業員が参加し、JR宇都宮駅東側の繁華街を中心に清掃活動を行いました。



「クリーンキャンペーン」の様子（宇都宮製作所）



地域清掃活動の様子（宇都宮製作所）

災害対策

・訓練場所の提供（東京事業所）

東京消防庁内の全消防署を対象に実施された総合震災消防訓練において、三鷹・武蔵野地区の訓練会場として東京事業所内的一部施設・場所の提供を行いました。



消防訓練

地域イベント（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、敷地内や地域の公共施設においてイベントを開催もしくはプログラムを出し、地域の皆様をお招きしています。

・大泉工場 ふれあい感謝祭の開催（群馬製作所）

2023年度、群馬製作所 大泉工場では4年ぶりにふれあい感謝祭を開催しました。例年と比べて時間短縮という形での開催でしたが、200人を超えるお客様にご来場いただきました。



感謝祭の様子

・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、事業所のある三鷹市内の小学生向けに「スバルものづくり教室」を開催しました。実際に自動車の模型をつくり走らせて、二輪駆動（2WD）車と四輪駆動（AWD）車の仕組みや走り方の違いなどを体験してもらいました。



四輪駆動と二輪駆動の違いを勉強

・SUBARU星空観望会の開催（東京事業所）

「SUBARUの中でスバル(星座)を見よう」をコンセプトに、三鷹市と、三鷹市に所在する“星”に社名ルーツを持つSUBARUと“星”的プロフェッショナルの国立天文台がコラボレーションして、SUBARU星空観望会を2023年度に開催しました。国立天文台 天文情報センター長の星空講座の後、東京事業所内駐車場において国立天文台より持ち込んでいただいた特殊な双眼鏡を使っての観望を実施しました。東京都内でありながら「すばる（プレアデス星団；六連星）」をはじめ、土星、木星などの姿をハッキリと見ることができ、参加者から大変好評を博しました。



SUBARU星空観望会

・SUBARU納涼盆踊り大会を開催（宇都宮製作所）

宇都宮市陽南第二公園にて「SUBARU納涼盆踊り大会」を開催しました。2022年度は新型コロナウイルス感染症対策を取りながらの開催でしたが、2023年度は4年ぶりに通常開催しました。地域の皆様をはじめ従業員の家族、OB関係者など約3,000人が来場しました。



SUBARU納涼盆踊り大会

・栃木県子ども科学館 科学フェスティバル出展（宇都宮製作所）

産学連携による地元活性化に向けた地域貢献として参加しました。子どもたちに飛行機が空を飛ぶ仕組みをサイエンスショーで説明。模型飛行機を作成して空力特性を解説するなど、航空科学の楽しさを伝えました。



会場の様子

・横川祭り2023への協賛（宇都宮製作所）

半田工場近隣の小学校イベントにて開催された「横川まつり」に協賛しました。参加した子どもたちは「ギネス記録の紙飛行機づくり」をテーマに、飛行機が飛ぶために必要な力になる「揚力」を模型飛行機をつくりながら学び、何度も飛行しながら翼を微調整することで揚力の大切さを学びました。



会場の様子

・恵比寿文化祭への出展（本社）

2019年より「恵比寿文化祭」に出演しています。内容は、SUBARUの森林保護活動の過程で出る間伐材を使った楽器づくりや二輪駆動（2WD）車と四輪駆動（AWD）車の走り方の違いを体験できるワークショップ、地球環境保護活動とSUBARUのブランドロゴである星をテーマにした星空観賞などで、毎年工夫を重ね、参加者が楽しめるプログラムとしています。今後も地域社会の一員として、恵比寿の活性化に貢献できるよう取り組んでいきます。



「恵比寿文化祭」SUBARUブース

地域活動〈海外〉

教育機関への学用品提供の支援 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、非営利団体「AdoptAClassroom.org」とパートナーシップを結び、SUBARU販売特約店と共に、支援を必要とする学校や困難な状況に置かれている学生への学用品提供を支援しています。事業所を置くカムデン市における活動では、2023年度同団体を通じて公立カムデン高校学校4校へ筆記用具などの学用品購入を支援しました。また新学期に向けた教室整備を支援するイベントを開催し、170人の従業員ボランティアを15校の公立学校に派遣しました。

[› 2023 Corporate Impact Report 「Subaru Loves Learning」](#)

[› Subaru Loves Learning – Subaru](#)



教室整備の支援

Subaru of America, Inc.における取り組み 「The Subaru Love Promise」

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

[› The Subaru Love Promise | More Than a Car Company](#)

5つのプロミス



ボーイ・スカウトイventsへの協賛 (Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

Subaru of Indiana Automotive, Inc.は、ボーイ・スカウト・オブ・アメリカ・サガモア協議会が主催する子ども向けイベント「パインウッドダービーレース」のスポンサーを務めました。子どもたちは木のブロックとプラスチックの車輪を含むキットから模型車を作製し、レースで競い合いました。



模型車によるレース

キャンプイベントの実施 (Subaru Research & Development, Inc.)

Subaru Research & Development, Inc.は、SUBARU車を所有するお客様を対象としてキャンプイベントを2023年度に開催しました。日中はラフロード走行体験や普段のドライブにおける悩み相談会などを実施しました。また、夜には焚火を囲んでお客様との会話の機会を設けて、SUBARUへの思いを語り合いました。参加したお客様からは、イベント開催への感謝や次回も期待しているといった声が寄せられました。



キャンプの様子

環境〈国内〉

「SUBARUの森」活動

SUBARUは、2017年度から「SUBARU環境方針」の「自然との共生」を具体化した、生物多様性の保全に直結する「SUBARUの森」活動に取り組んでいます。SUBARUと関係の深い北海道美深町、群馬県、栃木県宇都宮市と連携し、森林整備への支援、植樹活動への参加、森林整備時に発生する間伐材の利活用などに取り組んでいます。美深町との取り組みにおいては、2021年度から毎年J-クレジットを購入しています。また、SUBARUは「企業版ふるさと納税」の制度を活用して、2019年度から、3年間で300万円の寄付を2回行い、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。多年にわたり松山湿原の環境保全と魅力向上の取り組みへの支援を行い、北海道の地域振興に大きく寄与したことが認められ、2023年8月に、北海道知事より感謝状が授与されました。

※ 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。また、美深町、北海道上川総合振興局およびSUBARUは、2019年に『美深町内の森林環境保全』に関する連携協定に調印。



北海道知事からの感謝状



宇都宮市からの表彰状

また、宇都宮市の取り組みにおいては、森林公園内にある市有林の一部を「SUBARUの森 宇都宮」と称し、2022年度まで森林の保全整備活動の支援を行いました。ふるさと宇都宮応援寄附事業を通じて、市政の発展に貢献したことが認められ、2024年4月、「令和5年度宇都宮市表彰式」において、市政功労表彰を受賞しました。

› 自然との共生 「SUBARUの森」

不要シューズのNPO団体への寄付（群馬製作所）

群馬製作所では、ランニングイベント「八王子丘陵ファントレイル in OTA」に協賛しています。イベント参加者に「まだ履けるけど、履かなくなった靴」の提供を呼びかけ、2023年度は131足のシューズを回収。回収したシューズをリサイクルし、支援を必要とする子どもを支える海外のNPO団体へ寄付しました。



不要シューズの回収

木製ベンチ・木製バイクラックの寄贈と保全支援（宇都宮製作所）

2020年に間伐材を用いた木製ベンチとバイクラックを宇都宮市に寄贈し、宇都宮市森林公園内に設置されました。宇都宮製作所では、2023年2月に森林公園がある古賀志山の保全に取り組んでいるNPO法人「古賀志山を守ろう会」へ、木製ベンチやバイクラックに塗布する防腐剤を提供しました。



寄贈したベンチ、バイクラック

とちぎ環境・みどり推進機構より感謝状授与（宇都宮製作所）

毎年宇都宮製作所で取り組んでいる緑の募金活動が評価され、とちぎ環境・みどり推進機構より「公益社団法人 国土緑化推進機構理事長感謝状」が贈呈されました。



感謝状の授与

出前授業の実施（宇都宮製作所）

宇都宮製作所では、子どもたちの環境や航空分野への興味・関心を高め、環境意識の向上や将来の職業選択の一助になることを目的に、小・中学校への出前授業を2006年度より行っています。講話や実験を通して、子どもたちに地球温暖化の仕組みと防止の意義や、飛行機の飛ぶ仕組み、環境に配慮したモノづ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337校（22,364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〉

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

Subaru of America, Inc. (SOA) は米国のMajor League Soccer (MLS) に所属するサッカーチームPhiladelphia Unionと、2020年よりパートナーシップを結んでいます。チームスタジアムをSubaru Parkと命名し、MLSのスタジアムのなかで最初の埋め立てゼロのスタジアムです。サステナビリティの取り組みの一つとして、スタジアムの中には有機栽培を行う畠としてSubaru Park Garden for Goodをつくりました。2023年には、SOAからも従業員ボランティアをSubaru Park Garden for Goodへ派遣し、7,116食相当にあたる約1,799ポンドの果物や野菜を地元のフードバンクへ寄贈しました。また、592,920ポンドのごみを埋め立てから防ぎ、そのごみの半分がファンの手によってリサイクルされています。



Subaru Park Zero Landfill

コミュニティへの植樹を後援（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、アースデイを祝うために非営利団体Tree Lafayetteと提携し、コミュニティでの植樹を後援しています。2023年には、SIAの従業員もボランティアとして参加し、15本の木を植えました。



植樹の様子

交通安全

交通遺児支援のチャリティバザーへ物品を寄贈

SUBARUは、交通遺児を支援するために、NPO法人「交通遺児等を支援する会」が実施するチャリティバザーへ未使用の日用品や状態の良い本などの物品を寄贈する取り組みを行っています。2023年度は全事業所で405件を寄贈しました。



寄贈された物品

交通安全啓発活動（群馬製作所）

群馬製作所では、全国交通安全週間に合わせて、SUBARU硬式野球部が太田市に拠点を置くプロバスケットボールチームと合同で、東武鉄道と太田警察署の協力のもと、太田駅や太田市垂川駅にて交通安全啓発活動を実施しています。「危険です！ながらスマホ」をテーマに、通勤通学で駅を利用する方と挨拶を交わしながらオリジナルティッシュを配布しています。また、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。2022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。



駅での交通安全啓発活動



電柱への看板設置

安全運転管理者協議会活動（宇都宮製作所）

宇都宮製作所では、栃木県安全運転管理者協議会の活動に取り組んでおり、宇都宮南地区における交通安全啓発活動の一環として、工場隣接地域の自治会や宇都宮南警察署と協力し、地域の交通安全活動に貢献しています。



協議会の活動

事業所近隣道路での街頭広報活動（宇都宮製作所）

本工場付近の交差点にて、秋の全国交通安全運動の一環として、街頭広報活動を実施しました。従業員約20人がドライバーに向けて交通安全を呼びかけました。



街頭広報活動の様子

タウンウォッチャー活動の実施（株式会社スバルロジスティクス）

毎週月・水・金曜日の始業前に本社近隣の交差点にて交通指導を実施しています。2023年度は129日実施し、近隣住民の交通安全に貢献しました。



タウンウォッチャー活動

交通安全〈海外〉

消防署とNAVRAへの車両提供（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.は、救急医療従事者や消防士を支援しています。2023年度は、全米の消防署に74台の試作車両を提供し、命を救う救出訓練を支援しました。また、北米車両救助協会（NAVRA※）に多数の車両を提供し、3日間に及ぶ救助ワークショップと競技会を支援しました。

※ NAVRAは、救助活動の教育や救助スキルの向上を行うことで、交通事故起因のケガや死を減らすことを目的に活動しています。

スポーツ・文化〈国内〉

SUBARU陸上競技部と硬式野球部の選手による子どもたちへの指導

大泉町スバル運動公園にて、公益財団法人大泉町スポーツ文化振興事業団主催の「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7人の選手と1人のスタッフが講師として参加しました。大泉町の小学生約40人が走りの基本動作や実践的なトレーニングを学びました。また、上毛新聞敷島球場にて群馬県高等学校野球連盟主催の「群馬県高校野球技術強化講習会」が開催され、SUBARU硬式野球部の選手が講師として参加しました。群馬県内の高校野球部員を対象に、ピッチングやバッティングなどの実践的な指導を行い、参加者は真剣な表情で受講していました。



陸上教室



野球教室

スポーツ競技団体・スポーツイベントの支援

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

「STIサーキットドライブ」の開催（スバルテクニカインターナショナル株式会社）

スバルテクニカインターナショナルでは、参加型モータースポーツを通じて得られる学びや成長を生きる喜びにつなげることを目的に、SUBARU車を所有するオーナー様を対象とした講習会を毎年開催しています。2023年度はWEB募集の結果、およそ100台のクルマが一堂に会し、クルマの愉しさを体感するだけでなく、プロドライバーを講師として招くことで正しいドライビングポジションや目線、ペダルワーク（アクセル、ブレーキ）などの運転マナーや安全についての講習を実施しました。



サーキットを使用した運転講習



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EBiS303（エビススバルビル）にて開催されました。2016年から始まり今回で8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入場無料で開催され、SUBARUも地域の一員として協賛しています。2023年度はプロのオーケストラによる迫力ある素敵な演奏を429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

「アーツさいたま・きたまちフェスタVol.10」への協賛（スバル興産株式会社）

スバル興産が事務局を務める「ノーザンハートきたまち発展会※」が、主催者のアーツさいたま・きたまちフェスタ実行委員会に協賛し開催されました。「機械仕掛け！？のアートタウン」をテーマに、大型ショッピングモールであるステラタウン各所に現代アート作品が展示されました。子どもから大人まで約1,000人が来場し、好評を博しました。

※ 街の魅力向上・活性化などを目的に活動している任意団体



アート作品

スポーツ・文化（海外）

野外映画鑑賞イベントの開催（Subaru Canada, Inc.）

Subaru Canada, Inc.では、SUBARU車を所有するお客様を対象として、ドライブインの映画鑑賞イベントを実施しています。2023年度は約230台の車両が参加し、映画鑑賞を楽しみました。参加者からはSUBARU車ユーザーの交流を深められるイベントとして好評いただいています。



ドライブインの映画鑑賞イベント

サッカー試合観戦と映画鑑賞イベントの開催（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.はMLS（メジャーリーグサッカーキックチャイルドフードキャンサーイニシアチブ）の一員であるフィラデルフィア・ユニオンとパートナーシップを組み、癌によって生活が困難になった子どもたちとその家族に特別な瞬間を提供しています。2023年はがんと闘う子どもたちを持つ57家族を支援し、サッカーの試合観戦チケットの提供や、映画鑑賞イベントを実施しました。映画鑑賞イベントでは、子どもたちに、ゴールデンレトリバーのぬいぐるみと毛布を贈りました。



支援の様子

「一つのいのちプロジェクト」

SUBARUは、社会への貢献を通じ、共感・共生の環を広げる活動として、SUBARU販売特約店と共に「一つのいのちプロジェクト」に取り組んでいます。このプロジェクトは、航空機メーカーのDNAを持ち「人を中心としたモノづくり」のなかで安全を最優先に考え、「いのちを守る」ことを大切にしてきたSUBARUの想いを軸に、お客様や地域社会と共に進行する活動として取り組みを広げています。



かけがえのない「ひとのいのち」、大切にしたい豊かな森の植物や生き物といった「自然のいのち」、この2つをプロジェクトテーマに掲げ、「いのちを守る」という強い信念を持ち、笑顔のあふれる未来に向けて守り・つないでいくことに日々活動されている人たちをSUBARUは応援しています。

[› 一つのいのちについて | 一つのいのちプロジェクト | SUBARU](#)

「ひとのいのち」日本ライフセービング協会の活動を販売特約店と連携して支援

「ひとのいのち」の取り組みの一環として、SUBARUは公益財団法人日本ライフセービング協会（JLA）とオフィシャルパートナーシップを締結し、JLAが実施する「水辺の事故ゼロ」を目指す活動をサポートしています。海水浴場での監視活動や救助機材の運搬に使用するための車両を「SUBARUライフセーバーカー」として提供しており、2020年度の神奈川県、千葉県、静岡県を皮切りに、2023年度は活動エリアを全国27都道府県の海岸に拡大。SUBARU販売特約店25社※から29台の車両を提供し、夏場の海岸のパトロールや救難・救助に貢献しました。また、SUBARU販売特約店9社では、ライフセーバーによるAED講習会を開催。いのちを守る行動の普及にも努めています。

[› ひとのいのち | 一つのいのちプロジェクト | SUBARU](#)

※ 北海道スバル株式会社、岩手スバル自動車株式会社、宮城スバル自動車株式会社、山形スバル株式会社、福島スバル自動車株式会社、新潟スバル自動車株式会社、北陸スバル自動車株式会社、千葉スバル株式会社、東京スバル株式会社、神奈川スバル株式会社、静岡スバル自動車株式会社、名古屋スバル自動車株式会社、大阪スバル株式会社、京都スバル自動車株式会社、兵庫スバル自動車株式会社、広島スバル株式会社、山陰スバル株式会社、岡山スバル自動車株式会社、山口スバル株式会社、東四国スバル株式会社、福岡スバル株式会社、西九州スバル株式会社、大分スバル自動車株式会社、南九州スバル株式会社、沖縄スバル株式会社



車両引き渡し式

「自然のいのち」国立公園を管理する運営団体との提携

「自然のいのち」の取り組みの一環として、SUBARUは知床国立公園を中心に戦略的提携を実現。SUBARUは知床国立公園を中心に世界遺産知床の自然を守り、より良い形で次世代に引き継ぐことを使命として活動している「知床財団」や、全国34ある国立公園の内、15の国立公園の公園管理を行う「自然公園財団」とパートナーシップを締結し、自然のいのちを守る人たちをサポートしています。「知床財団」には、公園管理や野生動物と人の適切な距離を保つための監視や、知床の開拓跡地にかつてあった多様で豊かな森を復元する森づくりの活動などに使用されるパトロールカー2台を提供しています。また、知床の豊かな森を復元する森づくりにもSUBARU関係者が参画するなど、車両提供にとどまらない活動も行っています。「自然公園財団」とは日光国立公園にある「那須平成の森」、中部山岳国立公園にある「上高地」との連携を進めており、各公園の運営管理をサポートするため、活動目的に沿った車両を提供しています。「那須平成の森」では、お客様向けの自然イベント「国立公園の自然を愉しもう！」を開催。目には見ることのできない自然の奥深さを学び、自然のいのちを守ることの意味を知る活動を提供しています。



知床国立公園



那須平成の森

[› 自然との共生 自然のいのち](#)

[› 自然のいのち | 一つのいのちプロジェクト | SUBARU](#)

寄付・ボランティア活動、その他〈国内〉

従業員ボランティア表彰制度

SUBARUでは、「社会貢献を企業風土として根づかせ、真に心のこもった活動を行いたい」との考えから、従業員一人ひとりのボランティア活動への参加や社会貢献活動への意識向上を目的に、ボランティア表彰制度を設けています。本表彰は毎年実施しており、社会貢献委員会にて審議し、応募者のなかから受賞者を決定します。第19回にあたる2023年度は、eモータースポーツや自治体デジタルサポートなど受賞者の専門性を活かした取り組みの応募がありました。受賞者は「何か世の中のためになることはできないか」「もっとこの活動を知ってほしい」といった想いを持って取り組んでいます。

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。

能登半島地震による被災地域への支援

SUBARUは2024年1月に発生した能登半島地震による被災地域への支援として、日本赤十字社に1,000万円を寄付しました。また、より幅広い支援につなげるため、福利厚生メニューを活用した寄付方法に加え、国内グループ会社および販売特約店を含めた従業員を対象とする「SUBARUグループ従業員専用Web募金箱」を開設し、従業員寄付として社会福祉法人中央共同募金会に寄付をしました。また、従業員寄付に対するマッチングギフトとして、SUBARUからは同額以上を日本赤十字社に寄付しました。2024年6月には、経団連を経由して物資（エコカップ200個、軍手100双）を寄付しました。

また、SUBARUの健康保険組合が運営する太田記念病院を通じて、看護師を派遣し、現地の病院を支援しました。



寄付した軍手とエコカップ

東北復興応援フェスタ（本社、東京事業所）

SUBARUでは、東日本大震災からの復興支援を目的に経団連が開催する「東北復興応援フェスタ」に参加しています。「従業員が直接参加できる活動」をコンセプトに、甚大な被害に遭われた岩手、宮城、福島の3県と一緒に社内イベントを開催しています。2023年度は、本社、東京事業所において社内販売会を行い、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ました。

また本社、東京事業所、群馬製作所の社員食堂で東北産の食材を使用した特別メニューを提供しました。



SUBARU社内販売会



東北産の食材を使用したメニュー

サンプル品を活用した慈善団体への寄付（東京事業所、宇都宮製作所）

SUBARUでは、SUBARUのミニカーなどの商品化を許諾したお取引先様からいただいたサンプル品を2014年度より地域イベントや社内各事業所でのチャリティバザーにて販売し、その売上金を交通遺児支援団体へ寄付しています。2023年度は、社内チャリティバザーを宇都宮製作所で2回、東京事業所で3回実施しました。また、2023年度から、一部のサンプル品のミニカーを交通遺児支援団体へ寄付しています。



社内チャリティバザー

公衆衛生学産業保健実習の受け入れ（宇都宮製作所）

栃木県内大学より企業研修の一環として依頼を受け、「公衆衛生学産業保健実習」の産業保健について宇都宮製作所で講義を実施しました。働く人の健康管理や公衆衛生看護の学びの場を提供することで、学生の知見を広げることが期待されます。2023年6月に獨協医科大学看護学部、2024年1月に自治医科大学看護学部を受け入れました。



産業保健に関する講義

寄付・ボランティア活動、その他〈海外〉

「The Subaru Share the Love Event」の実施（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.では、SUBARU販売店で購入またはリースされた新車のSUBARU車1台につき、250ドルを非営利団体などに寄付する活動「The Subaru Share the Love Event」に毎年取り組んでいます。この活動により、過去16年間で2億8800万ドル以上を寄付しています。

[› The Subaru Share the Love Event – Subaru](#)

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.（SIA）は、1991年から毎年2回の献血活動を行っており、2023年度は614ユニットの血液を寄付し約1,800人の命を救うことに貢献しました。SIAは30年以上にわたり、インディアナ州内80カ所以上の病院に対し約17,000ユニットの血液を提供しています。



献血を行う従業員

各団体への寄付（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2020年度より寄付を実施しています。寄付金は、奨学金や文化活動へ使われています。2023年度も3回の寄付を実施し、計1,380ドルを寄付しました。また、より良い教育環境を整備し子どもたちの未来のために役立てるため、フィラデルフィア日本語学校とインディアナ日本語学校に対して、計6,600ドルを寄付しました。

ガバナンス

182 コーポレートガバナンス

199 コンプライアンス

204 リスクマネジメント

コーポレートガバナンス

考え方

SUBARUは、ありたい姿として「笑顔をつくる会社」を目指し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることにより、すべてのステークホルダーから満足と信頼を得るべく、コーポレートガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つとして取り組んでいます。

〈ありたい姿〉 笑顔をつくる会社

〈提供価値〉 安心と愉しさ

〈経営理念〉 “お客様第一”を基軸に「存在感と魅力ある企業」を目指す

経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に区別し、意思決定の迅速化を図り、効率的な経営を目指します。さらに、社外役員によるモニタリングおよび助言を通じ、適切な経営の意思決定・監督と業務執行を確保するとともに、リスクマネジメント体制およびコンプライアンス体制の向上を図ります。また、経営の透明性を高めるために、適切かつ適時な開示を実施します。

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

- › コーポレートガバナンスガイドライン  PDF/544kB (2023年12月25日)
- › コーポレートガバナンス報告書  PDF/396kB (2024年7月3日)
- › 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について  PDF/281kB (2024年3月15日)

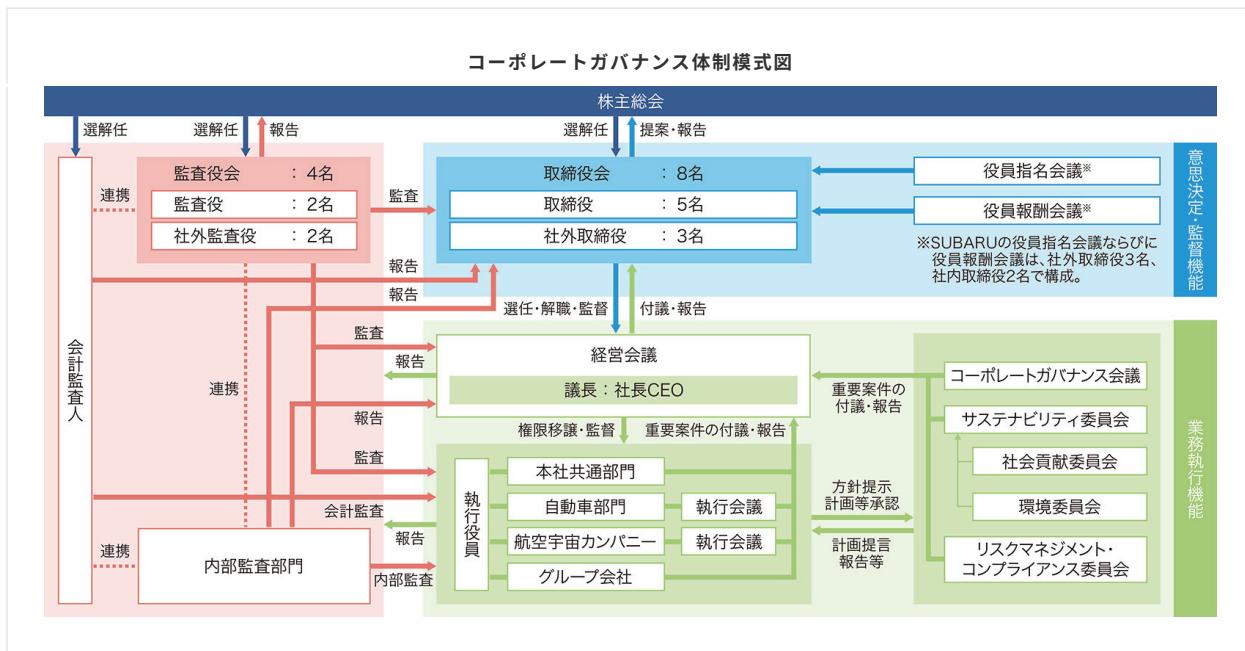
体制

当社は監査役会設置会社を選択し、取締役会（8名うち3名が社外取締役）、監査役会（4名うち2名が社外監査役）において重要な業務執行の決定や監督および監査を行っています。

また、独立性の高い社外取締役および社外監査役の関与により、経営のモニタリングの実効性を高めることなどを通じて、事業の健全性・効率性を高めることができます。当社は現状の機関設計を前提とした実質的なガバナンス体制の向上を図るために、任意の委員会として役員指名会議（取締役5名うち3名が社外取締役）および役員報酬会議（取締役5名うち3名が社外取締役）を設置しています。

2024年6月19日開催の第93期定時株主総会の決議をもって、当社のコーポレートガバナンス体制および取締役会、監査役会、役員指名会議、役員報酬会議の構成は以下の通りとなります。

コーポレートガバナンス体制



2024年度の取締役会、監査役会、役員指名会議、役員報酬会議の構成

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
代表取締役	大崎 篤	○		○	○
代表取締役	早田 文昭	○			
取締役	中村 知美	○		○	○
取締役	水間 克之	○			
取締役	藤貴 哲郎	○			
社外取締役	土井 美和子	○		○	○
社外取締役	八馬 史尚	○		○	○
社外取締役	山下 茂	○		○	○
常勤監査役	加藤 洋一	○	○		
常勤監査役	堤 ひろみ	○	○		
社外監査役	古澤 ゆり	○	○		
社外監査役	柄田 恭正	○	○		

○は議長、○は出席メンバーを示しています。

業務執行体制

執行役員制度を採用し、取締役の業務執行の権限を執行役員に委譲することにより、取締役会における経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に区分し、意思決定の迅速化を図っています。

2023年度の主な活動

取締役会、役員指名会議、役員報酬会議の主な活動状況は以下のとおりです。

取締役会

取締役会

原則毎月1回開催するほか必要に応じて随時開催し、取締役会規程に基づく重要事項の付議を行っています。

2023年度の取締役会は、社外取締役3名を含む取締役8名で構成され、13回開催※しており、議長は取締役会長 中村知美氏が務め、当社の経営全般に対する監督および重要な業務執行の決定等を行いました。

※上記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および当社定款に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が1回ありました。

2023年度における主な審議内容

- ・取締役および監査役候補者ならびにCEOその他の経営陣の決定
- ・自己株式取得に係る事項および自己株式消却の決定
- ・役員報酬制度および取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の改定、役員報酬制度に基づく取締役および執行役員の個人別の報酬等の決定に関する役員報酬会議への委任の決定
- ・電動車戦略をはじめとする中長期の経営課題、IR/SR活動、サステナビリティ委員会およびリスクマネジメント・コンプライアンス委員会等の報告事項に関する議論

役員指名会議

社外取締役3名（阿部康行氏、土井美和子氏、八馬史尚氏）、社内取締役2名（中村知美氏、大崎篤氏）により構成され、任意の委員会として役員人事の決定における公正性・透明性を確保するため、取締役会の諮問に基づき、十分な審議の上、承認した取締役・監査役候補の指名案およびCEO（最高経営責任者）を含む執行役員の選解任案を取り締役会へ答申しています。

2023年度は役員指名会議を8回開催し、議長は取締役会長 中村知美氏が務めました。

2023年度における主な審議内容

- ・CEO等後継者計画、役員360度評価、役員のスキルマトリックス等を活用した、CEOを中心とする役員人財の育成、役員のスキルマトリックスの見直し（「スキル選定の理由」および「スキル保有の定義」の追加、役員体制決定プロセスの早期化ならびに当社の役員体制）
- ・人事およびその役割分担ならびに重要な連結子会社の役員人事の答申に関する審議等

役員報酬会議

2023年度の役員報酬会議は、社外取締役3名（阿部康行氏、土井美和子氏、八馬史尚氏）、社内取締役2名（中村知美氏、大崎篤氏）により構成され、任意の委員会として役員報酬の決定における公平性・透明性を確保するため、取締役会の委任に基づき、十分な審議の上、取締役の個人別の報酬額等を決定しています。なお、報酬制度の改定等、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。

2023年度は役員報酬会議を8回開催し、議長は取締役会長 中村知美氏が務めました。

2023年度における主な審議内容

- ・取締役の報酬制度および個人別の報酬等の内容に係る決定方針の改定案の答申
- ・外部調査データを活用した役員報酬水準に関する検討
- ・考課に基づいた取締役（社外取締役を除く）および執行役員の個人別業績連動報酬額の決定
- ・譲渡制限付株式報酬に係る個人別基準額等の決定

2023年度における取締役会、役員指名会議、役員報酬会議の構成、当事業年度の開催回数および出席回数

役職名	氏名	取締役会	役員指名会議	役員報酬会議
代表取締役	大崎 篤	○ 100% (全13回中13回)	○ 100% (全5回中5回) ※2	○ 100% (全6回中6回) ※2
代表取締役	早田 文昭	○ 100% (全13回中13回)		
取締役	中村 知美	○ 100% (全13回中13回)	○ 100% (全8回中8回)	○ 100% (全8回中8回)
取締役	水間 克之	○ 100% (全13回中13回)		
取締役	藤貫 哲郎	○ 100% (全10回中10回) ※1		
社外取締役	阿部 康行	○ 100% (全13回中13回)	○ 100% (全8回中8回)	○ 100% (全8回中8回)
社外取締役	土井 美和子	○ 100% (全13回中13回)	○ 100% (全8回中8回)	○ 100% (全8回中8回)
社外取締役	八馬 史尚	○ 100% (全10回中10回) ※1	○ 100% (全5回中5回) ※2	○ 100% (全6回中6回) ※2
常勤監査役	加藤 洋一	○ 100% (全13回中13回)		
常勤監査役	堤 ひろみ	○ 100% (全13回中13回)		
社外監査役	古澤 ゆり	○ 100% (全13回中13回)		
社外監査役	樹田 恭正	○ 100% (全10回中10回) ※1		

○は議長、○は出席メンバーを示しています。

※1 取締役 藤貫哲郎氏、社外取締役 八馬史尚氏および社外監査役 樹田恭正氏は、当社取締役および監査役に就任した2023年6月21日開催の第92期定時株主総会以降の取締役会を対象にしています。

※2 取締役 大崎篤氏、社外取締役 八馬史尚氏は、2023年6月21日開催の取締役会決議により、当社役員指名会議および役員報酬会議の委員に就任した以降の役員指名会議、役員報酬会議を対象にしています。

取締役会の実効性評価

取締役会は、「コーポレートガバナンスガイドライン」第23条に則り、取締役会の実効性に関し、毎年、分析・評価を行い、洗い出された課題に対する改善策を検討・実施し、その結果の概要を適時適切に開示しています。

2023年度は、本取り組みを取締役会の機能発揮によりつなげていくことを目指し、昨年までに認識した課題への取り組み状況の確認に加え、アンケートの評価項目の再整理および取締役へのインタビュー範囲の拡大を行い、課題認識の相違の理由や背景の把握・分析を実施いたしました。

評価および分析の方法

- (1) 実施時期：2023年12月～2024年2月
- (2) 実施方法：第三者機関作成のアンケートによる自己評価方式の回答およびインタビュー
 - ①アンケート回答者：取締役（8名）および監査役（4名） 計12名
 - ②インタビュー対象者：取締役会議長、代表取締役社長、代表取締役副社長、社外取締役（3名） 計6名
- (3) 実施要領
 - ①第三者機関が取締役および監査役に対し、無記名式による自己評価アンケートを実施
 - ②第三者機関が取締役会議長、代表取締役社長、代表取締役副社長、社外取締役に対してインタビューを実施
 - ③第三者機関がアンケートおよびインタビュー結果を集計・分析
 - ④第三者機関より受領した報告書を取締役会で検証・議論
- (4) アンケートによる評価項目
 - ①取締役会の役割・機能
 - ②取締役会の構成
 - ③取締役会の運営
 - ④取締役会に対する支援体制
 - ⑤取締役会の風土・コミュニケーション
 - ⑥取締役会のリスクマネジメント・内部統制
 - ⑦役員指名会議・役員報酬会議の運営
 - ⑧株主との対話
 - ⑨取締役会の継続的な改善

評価項目に付随する各質問に対して4段階の自己評価を行うとともに、当社取締役会の特徴、および当社取締役会の実効性をさらに高めるために必要な点等について回答者自身の考えを自由に記入し、第三者機関に直接提出いたしました。

評価結果

当社取締役会は、第三者機関から集計・分析結果の報告を受け、以下のとおり議論・確認を行いました。

- (1) 総評
当社の取締役会は、新経営体制のもとで、意欲的に戦略を推進する強い執行を支える取締役会として、実効性が確保されていることが確認されました。
- (2) 当社取締役会の特徴
当社取締役会の特徴として、以下の4項目が挙げられました。
 - ①モニタリング機能を重視した取締役会
業界において独自のポジションに位置している、という前提を社外取締役も理解したうえで議論している。戦略の方向性が明確に示され、執行が熱意を持って取り組み、執行を応援し見守る取締役会が現状うまく成立しています。
 - ②自由闊達な議論が行える環境
発言しやすい環境により、自由闊達な議論を行うことができています。
 - ③コンプライアンス・リスクマネジメントに対する意識の高さ
リスクマネジメント・コンプライアンス委員会報告が年間で5回実施される等、コンプライアンスやリスクマネジメントに対する意識が高い。
 - ④支援部門としての機能を果たす事務局
情報提供、事前説明、取締役会資料等の点について、社外取締役から不満の声がほとんど上がりませんでした。事務局が監督と執行の結節点としてうまく機能しています。

(3) 昨年度に掲げた検討ポイントに対する対応状況

昨年度、当社取締役会の実効性の更なる向上への今後の検討ポイントとして掲げられた3項目に対しての対応状況は以下の通りです。

①中長期的な経営戦略に関する議論（改善がみられる）

経営懇話会※を機動的に活用し、充実した議論がなされました。中長期的な経営戦略の進捗状況等は、引き続き定期的な情報のアップデートを図ります。

②社外取締役支援体制の更なる強化（改善がみられる）

取締役会以外の場での情報共有や現場視察等、社外取締役への情報インプットの機会を増やすことで、社外取締役としての機能発揮を支援する体制の強化を図りました。

③役員指名会議の更なる実効性向上（改善途上）

CEO交代直後であり、CEOサクセションプロセスの高度化は今後の議論が必要です。役員指名会議として、育成スキーム構築、スキルマトリックスを有効活用した計画的な育成等、役員サクセションのプロセスへの関与は今後の検討課題です。

※取締役および監査役によって実施される、当社経営における重要テーマについての決議を要しない意見交換会

(4) 当社取締役会の実効性の更なる向上への今後の検討ポイント

当社取締役会の実効性の更なる向上への今後の検討ポイントとして、以下の3項目が挙げされました。

①中長期戦略に関する重点アジェンダおよびモニタリングの在り方に関する認識合せ

「新体制方針」における電動化戦略等の進捗状況に応じたアジェンダのセッティング、グループ全体のモニタリングの在り方について、引き続き議論を活発化させていきます。

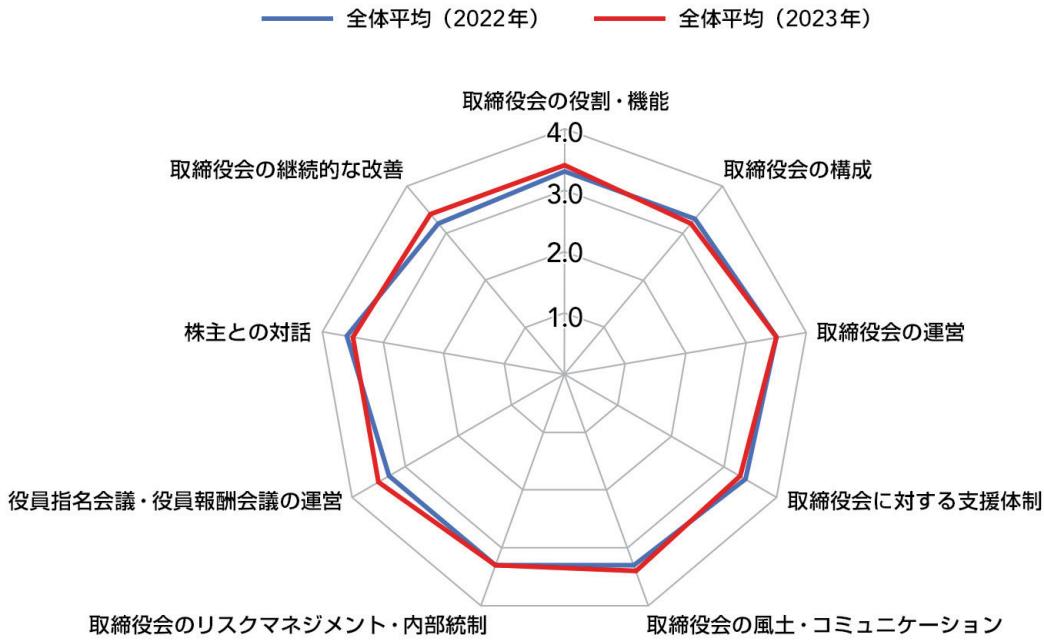
②社外取締役支援体制の更なる強化

社外取締役のより一層の機能発揮を促すべく、執行トップおよび監査役とのコミュニケーション機会の拡充に取り組みます。

③役員指名会議の更なる機能強化

社外取締役の選任プロセスの見直し、全役員を対象としたスキルマトリックスの整備・活用、サクセション議論の深化等、CEOを中心とした役員の育成・選抜プロセスの一層の深化を図ります。

アンケート結果



4段階評価 (1=全くそう思わない 2=そう思わない 3=そう思う 4=強くそう思う)

評価項目		評価項目	
①取締役会の役割・機能	取締役会の役割・機能の認識	⑤取締役会の風土・コミュニケーション	多様な価値観
	執行役員への権限移譲		ステークホルダー視点
	報告体制		取締役と執行
	経営の監督		社外取締役間
	取締役会の規模		取締役と監査役
	取締役会の構成(社内外比)		リスクマネジメント
	取締役会の構成(多様性・専門性)		グループガバナンス
	開催頻度・時間・配分		内部統制・コンプライアンス
	議題の妥当性		
	議題付議のタイミング		
③取締役会の運営	資料の質・量	⑦役員指名会議・役員報酬会議の運営	
	資料配布のタイミング	⑧株主との対話	株主・投資家への適切な開示の監督
	事前説明		株主・投資家からの意見の共有
	説明・報告の内容		株主・投資家との対話の充実化
	取締役会の議論		
	議長の采配		
	情報提供の環境・体制	⑨取締役会の継続的な改善	
	社外役員への情報提供		昨年度の実効性評価の結果を踏まえた改善状況
	社外役員のトレーニング		
	社内役員のトレーニング		

CEO後継者計画の考え方

当社は、経営トップ（CEO）の交代と後継者の指名が企業価値を大きく左右する重要な意思決定であることを踏まえて、その交代が優れた後継者に対して最適なタイミングでなされることを確保するため、十分な時間と資源をかけて後継者計画の策定および実行に取り組みます。

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、客観性と透明性の高いCEO交代と後継者の指名を行うために、役員指名会議における議論などを通じて、現CEOによる原案の策定などを適切に監督します。

現CEOは、後継者計画を適切に運用するため、CEO就任と同時に、後継候補者の選考と育成のプロセスを主体的に進めるとともに、社外取締役が後継者候補の評価・選定を適切に行えるよう、普段からモニタリングの機会として後継者候補との直接の接点を増やす工夫をするなど、後継候補者に関する情報提供を継続的に行います。

取締役会および役員指名会議は、その時点における時代認識や当社を取り巻く経営環境の変化、将来にわたるグループ戦略の方向性などを踏まえ、重視または追加で考慮すべき資質や能力要件について継続的に検討を行います。

当社は、客観性を担保し、取締役会や役員指名会議による監督を実効的なものにするためには、社外取締役などが持るべき判断軸となる「あるべきCEO像」が前提になると考えます。そのため、取締役会および役員指名会議において、CEOに求められる資質・能力・経験・実績・専門性・人柄などを議論し、SUBARUグループの「あるべきCEO像」および「CEOとして備えるべき5つの資質」として開示しています。

SUBARUグループの「あるべきCEO像」

当社を取り巻く経営環境や当社の企業文化・経営理念・成長ステージ・中長期的な経営戦略・経営課題などを踏まえ、様々なステークホルダーと適切な協働を図りながら、当社の役員・従業員と共に企業価値を最大化させる人材。

SUBARUグループの「CEOとして備えるべき5つの資質」

- ①「インテグリティー」
- 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

区分	トレーニングの方針・主なトレーニング
取締役・監査役	<p>方針 その職責を十分に果たすため、経営の監督および監査を行ううえで必要となる事業活動に関する情報や知識を継続的に提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 会社法をはじめとする関連法令やコーポレートガバナンスに関する情報などを再確認するためのプログラム提供 各省庁・経団連・日本取締役協会・日本監査役協会などが開催する研修・セミナーへの参加
社外取締役・社外監査役	<p>方針 SUBARUの経営理念、企業文化、経営環境などについて継続的に情報提供を行うため、執行部門からの業務報告や工場見学などの機会を設けるとともに、役員相互での情報共有、意見交換を充実させるための環境を整備します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 就任時における下記情報の提供と継続的なアップデート - SUBARUの経営理念、企業文化、経営環境、事業部門・各本部の状況・活動内容および課題に関する担当執行役員からの説明およびディスカッションの機会 - 製造・研究開発・販売拠点などの視察 - 取締役・監査役による経営課題に対する懇談会の実施 - 取締役・監査役による懇談会の実施 - 全社改善事例発表会など全社的なイベントへの参加
執行役員	<p>方針 次代のSUBARU経営を担う人材育成の観点から、取締役・監査役と同様の機会を提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営者・役員としての意識を醸成し、行動変革につなげることを目的とした外部機関が実施するプログラムへの参加 特定テーマに関するリテラシー向上・共有のため、外部講師招聘による講演会などの実施（法務、コンプライアンス、IT、SDGs、メディア対応など） 執行役員全員による合宿形式の戦略検討会の実施 外部セミナー・講座などへの参加斡旋・支援

*上記トレーニングに必要な費用は当社が負担します。

区分	2023年度の主な実績
(社外役員を含む) 全役員	<ul style="list-style-type: none"> 外部主催セミナー：新任の取締役および執行役員
社外取締役・社外監査役	<ul style="list-style-type: none"> 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会：計3回実施 執行役員ほかからの業務説明およびディスカッション 取締役・監査役による経営課題に対する懇談会：計4回実施 社内発表会および展示会：将来技術・品質をテーマに社外取締役・社外監査役が参加

社外取締役・社外監査役

選任基準

- ・社外取締役には、経営陣から独立した立場からのモニタリング機能と、広範かつ高度な知見に基づく経営に対する的確な助言者の役割を期待しています。
- ・社外監査役には、経営陣から独立した経営監視機能として、広範かつ高度な知見に基づく適法性・妥当性の観点からの監査の役割を期待しています。
- ・東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する判断基準の他、社外役員の独立性に関する判断基準を定め、社外取締役および社外監査役を選任しています。

各社外役員の選任理由・活動状況

		独立役員*	選任理由	重要な兼職の状況 (2024年7月3日現在)
社外取締役	土井 美和子氏	○	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おります。また、その高度な専門性と豊富な経験・知識から、政府の委員会委員なども歴任しております。同氏は、2020年6月より当社独立社外取締役に就任し、当社の経営に対する新たなイノベーションの創出に向けた有益な提言を行っていることから、今後も社外取締役として当社の経営全般に対して独立した立場から十分な助言と監督を行うことを期待し、引き続き社外取締役として適任であると考え選任しています。	国立研究開発法人情報通信 研究機構 監事（非常勤） 東北大学 理事（非常勤） 奈良先端科学技術大学院大学 理事（非常勤） 日本特殊陶業株式会社 社外 取締役
	八馬 史尚氏	○	八馬 史尚氏は、味の素株式会社及びそのグループ会社において、海外事業も含めた幅広い分野で経営に携わり、株式会社J-オイルミルズの代表取締役社長としてコーポレートガバナンスの強化や経営改革の推進を図るなど、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知識を備えております。同氏は、2023年6月から当社 独立社外取締役に就任し、当社の経営に対して忌憚のない発言などを行っていることから、今後も社外取締役として当社の経営全般に対して独立した立場から十分な助言と監督を行うことを期待し、引き続き社外取締役として適任であると考え選任しています。	株式会社セブン＆アイ・ホールディングス 社外取締役 YKK AP株式会社 社外監査 役
	山下 茂氏	○	山下 茂氏は、ピジョン株式会社およびそのグループ会社において、海外事業も含めた幅広い分野で経営に携わり、同社の代表取締役へ就任後は、経営改革の推進、コーポレートガバナンスの強化および企業価値最大化への取り組みをけん引するなど、企業経営者としての豊富な経験と見識を備えていることから、社外取締役として当社の経営全般に対して独立した立場から十分な助言と監督を行うことを期待し、新たに社外取締役として適任であると考え選任しています。	
社外監査役	古澤 ゆり氏	○	古澤 ゆり氏は、国土交通省において要職を歴任し、内閣の機関では働き方改革・女性活躍・ダイバーシティ推進に携わり、また、民間企業での海外事業展開も経験しており、幅広い視野と高い見識を有していることから、社外監査役として適任であると考え選任しています。	株式会社クボタ 社外監査役
	樹田 恭正氏	○	樹田 恭正氏は、アステラス製薬株式会社においてCFOの経験を持ち、財務・経理を中心とした経営全般の深い知見を有しています。また、デロイトトーマツグループにおいて独立非業務執行役員を歴任し、また、オリンパス株式会社において社外取締役監査委員長としての経験もあり、幅広い視野と高い見識を有していることから、社外監査役として適任であると考え選任しています。	

*独立役員：証券取引所が定める一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役および社外監査役。

役員報酬

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、役員報酬会議にて承認された案を2022年3月3日開催の取締役会において審議・決定しており、その概要は次の通りです。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、以下に掲げる項目の観点から決定することを基本方針とする。

- (1) その役割と責務に相応しい水準とし、適切、公正かつバランスの取れたものとする。
- (2) 企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機付けや優秀な人材確保に配慮した体系とする。

具体的には、社外取締役を除く取締役については、基本報酬、年次業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬（国内非居住者については譲渡制限付株式に代わりファンタムストック）により構成する。社外取締役については、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。なお、個人別の報酬の総額及び各項目の水準は、外部専門機関等の調査データを活用し、職責や社内社外の別に応じて設定する。

2. 業績連動報酬を除く金銭報酬（以下「固定金錢報酬」という）、業績連動報酬及び非金錢報酬の額等の決定に関する方針（報酬を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

(1) 固定金錢報酬に関する方針

基本報酬として、月例の固定報酬を支給する。個人別の支給額は、役位を基礎とし経営環境等を勘案して具体的な金額を決定するものとする。

(2) 業績連動報酬に関する方針

社外取締役を除く取締役に対する年次業績連動賞与として、業績指標（以下「KPI」という）として当事業年度の連結税引前利益実績を基礎とする役位に応じた報酬テーブルを設定し、毎年一定の時期に、現金報酬として支給する。

また、当社グループの中長期戦略の目標達成を後押しするため、非金錢報酬として付与する譲渡制限付株式報酬（後記(3)）の一部について、付与株式数を目標業績の達成度合いに連動させるパフォーマンス・シェア・ユニット（以下「PSU」という）とする。PSUのKPIは、中期戦略において重視する財務指標である連結株主資本利益率に加え、非財務指標として従業員エンゲージメントを採用する。

なお、年次業績連動賞与及びPSUのKPIは、環境の変化に応じて適宜に、役員報酬会議の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

(3) 非金錢報酬に関する方針

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、社外取締役を除く取締役を対象に譲渡制限付株式報酬を交付する。譲渡制限付株式報酬は、その一部を定額報酬型、残りを変動報酬型とし、いずれについても在任中の譲渡を禁止し、退任時に譲渡制限を解除するものとする。

定額報酬型の譲渡制限付株式報酬（RS）は、毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲及び諸般の事情を勘案して決定した基準額に相当する数の当社普通株式を交付する。

変動報酬型の譲渡制限付株式報酬（PSU）は、毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲及び諸般の事情を勘案して決定した基準額に相当する数のユニット（1ユニット=1株換算）を付与し、評価期間後、ユニット数に業績指標の目標達成度合いに連動して定められる支給率（50%～100%）を乗じて算定された数の当社普通株式を交付する。

なお、譲渡制限付株式報酬として取締役に割り当てる当社の普通株式は、RSとPSUを合わせて、年15万株以内とする。また、当社と取締役との間で、概要、①当社の役員に在任する間は一定期間、割当てを受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと、②一定の事由が生じた場合には当社が当該普通株式を無償で取得すること等を含む内容とする譲渡制限付株式割当契約を締結する。取締役が株式の交付時において国内非居住者である場合には、譲渡制限付株式報酬の交付に代わり、当該株式報酬と相当分のファンタムストックを付与し、その取り扱いは譲渡制限付株式割当契約に準じるものとする。

3. 固定金銭報酬の額、業績連動報酬の額及び非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

社外取締役を除く取締役の種類別の報酬割合については、外部専門機関を利用して調査した同輩企業ならびに同業他社の報酬水準及び報酬ミックスを参考に、また、当社従業員給与の水準、社会情勢等を考慮し、概ね次の割合を目安とする（業績連動報酬については基準額の割合）。

	内訳			割合	
	基本報酬	年次業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬		社長
			RS	PSU	
固定金銭報酬	●				45%
業績連動報酬		●		●	45%
非金銭報酬			●	●	25%
					20%

報酬水準及びミックスは、当社の経営環境、及び同輩企業、同業他社の状況その他の事情を勘案し、適宜、役員報酬会議の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

4. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬等の決定にあたっては、取締役会決議に基づき、役員報酬会議がその具体的な内容について委任を受けるものとし、社外取締役も含めた委員による十分な審議の上で決定する。その権限の内容は、基本報酬、年次業績連動賞与及び譲渡制限付株式報酬等の具体的な額の決定、並びにそれらの支給時期等とする。なお、譲渡制限付株式報酬にかかる個人別の割当株式数は、役員報酬会議の決定を踏まえ、取締役会の決議によって定める。

報酬制度の改定など全体に関わる事項については、役員報酬会議にて承認された案を取締役会にて審議・決定する。

役員報酬会議は、役員報酬決定プロセスに関する透明性や実効性を担保するため、取締役会の決議により社外取締役が過半数となる構成とし、議長は取締役会の決議によって選任する。

以上

役員報酬制度の概要

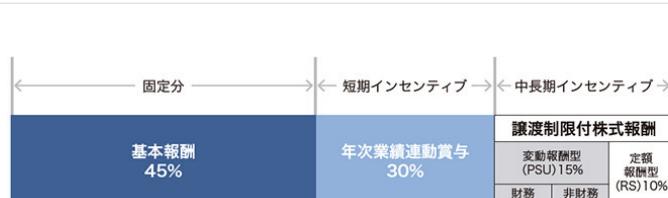
報酬構成

代表取締役社長CEOの報酬割合は、「STEP」で掲げる業績指標を達成した際に、基本報酬45%、年次業績連動賞与30%、譲渡制限付株式報酬25%（変動報酬型（PSU）15%+定額報酬型（RS）10%）となるように設計します。

社外取締役の報酬は、従前の通り、基本報酬のみとします。

※リストリクテッド・ストック

（ご参考）取締役報酬制度のイメージ（代表取締役社長CEOの場合）



2023年度に係る取締役および監査役の報酬等の総額

(百万円)

区分		基本報酬 (月額固定)	年次業績 連動賞与	譲渡制限付株式報酬		
				PSU	RS	
取締役 11名	社内取締役 7名	213	244	69	65	591
	社外取締役 4名	38	-	-	-	38
監査役 6名	社内監査役 2名	63	-	-	-	63
	社外監査役 4名	26	-	-	-	26
合計 17名		340	244	69	65	718

- 上表には、当事業年度の末日までに退任した社内取締役2名、社外取締役1名、社外監査役2名を対象に含んでいます。当事業年度末においては、取締役8名（うち社外取締役3名）、監査役4名（うち社外監査役2名）です。
- 上表の総額は、当事業年度に費用計上した金額を示しており、未確定の報酬（国内非居住者に付与されるファンタムストック、PSU等）が含まれています。
- ファンタムストックおよびPSUの額については、2024年3月31日付※の東京証券取引所プライム市場における当社普通株式の終値にて算出しており、実際の支給の際には、交付時株価を適用いたします。

役員報酬制度の改定

当社は、取締役および執行役員（社外取締役を除く。以下、「取締役等」という。）に対する当社グループの中長期的な企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを強化するため、役員報酬制度の見直しの一環として、2024年度に譲渡制限付株式報酬制度を改定しました。今回は主に以下3点の改定を行っており、2024年6月19日に開催された第93期定時株主総会にて承認可決され、2024年度の役員報酬から適用しています。

株式報酬の構成比率拡大

役員報酬については、2017年度より定額報酬型（以下、「RS※1」という。）の譲渡制限付株式報酬を導入し、2022年度には変動報酬型（以下、「PSU※2」という。）を加え、段階的に株式報酬のウェイトを高めてきました。2024年度の改定では株式報酬の構成比率をさらに増やし、企業価値の向上と報酬の連動性をより高めました。本改定により代表取締役社長CEOの報酬は、基本報酬、年次業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬の各報酬の基本的な構成比率が1:0.5:0.7（うち、PSU 0.5+RS 0.2）となります。なお、社外取締役の報酬は従前の通り、基本報酬のみとします。

PSUにおける業績指標（以下、「KPI」という。）として相対TSR（対配当込みTOPIX成長率）を追加

2024年度の改定では従前のKPIに加えて、企業価値の改善に関する指標である相対TSR（対配当込みTOPIX成長率）を定量（財務）評価におけるKPIに新たに追加しました。

株式報酬に対するクローバック条項の導入

報酬ガバナンスの向上を目的とし、株式報酬割合の増加を機に、株式報酬制度にクローバック条項を導入します。譲渡制限期間中または譲渡制限の解除後3年以内に、当該役員に非違行為があった場合および株式付与の前提とした業績に重大な誤りがあることが判明した場合は、当社は役員報酬会議において審議・決定した内容を踏まえ、取締役会の決議により、当該役員に対し、本割当株式の全部もしくは一部の無償取得、または当該株式の時価相当額の金銭の支払いを請求することができるものとします。

※1 Restricted Stock

※2 Performance Share Unit

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）。

監査役会

監査役会は、当社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立するため、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行の監査、株主総会に提出する会計監査人の選解任ならびに不再任に関する議案内容の決議、業務監査、会計監査、その他法令で定められた事項を実施します。監査役の員数は、5名以内と定款で定めており、2023年6月21日開催の第92期定期株主総会終結後、4名（うち2名が社外監査役）で構成されています。

議長は常勤監査役が務めており、2023年度は監査役会を12回開催しました。

監査

監査役監査

当社監査役は、取締役会などの重要会議への出席に加え、執行役員等との意見交換ならびにグループ企業の取締役および監査役との個別のコミュニケーションなどの活動を通じて、グループ全体にわたる内部統制の構築および運用状況をはじめとする経営執行状況について幅広く情報収集するとともに、その有効性の検証を行っています。また、これら監査活動を通じて得られた所見にもとづき必要な助言、提言を行っています。

2023年度 活動状況

監査役の主な活動状況

・経営モニタリングと執行状況の確認

取締役会、経営会議、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会などの重要な会議に出席し、経営意思決定プロセスのモニタリングを行うとともに、必要に応じ、会議外の機会を含めて説明を求め積極的に意見を表明

・取締役や執行役員等とのコミュニケーションおよびグループ企業を含む各事業所などにおける内部統制状況の確認

取締役や執行役員等との意見交換や主要な事業所やグループ企業への往査・視察ならびにグループ企業取締役および監査役との連携を通じて、グループ内部統制の整備・運用状況を含む業務執行状況を確認

法務部、リスクマネジメント・コンプライアンス室および監査部との定例会議を通じて、グループ全体にわたるリスク管理実務の状況を確認

・三様監査体制間の連携

内部監査部門、会計監査人との定期的な報告会などを通じて情報共有や意見交換を行い、三様監査体制下における緊密な相互連携を行うとともに、連携した監査活動を実施するなどにより、グループを通じた内部統制の有効性に関する相互検証を実施

監査役会 開催回数 12回

・決議事項

当事業年度の監査方針、監査計画ならびに監査業務分担、株主総会（監査役選任）議案の同意、会計監査人の評価および選解任、会計監査人の監査報酬の同意、監査報告書の作成など

・報告事項

個々の監査役活動に基づき得られた所見などを報告・共有するとともに、予防的監査の視点からリスクマネジメント上配慮すべきと目される事案について、担当部門からの報告を受け、経営執行状況の適格性の確認を実施

内部監査

社長直属の監査部(18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・客観的な立場で内部統制の整備・運用状況およびリスクマネジメントの有効性を評価し、改善に向けた助言・提案を行っています。

監査部は、内部監査の実効性を確保するための取り組みとして、年度初めにグループ全体のリスクおよび内部統制の状況を考慮した業務監査計画を策定し、計画的に業務監査を実施しています。業務監査における監査報告書については、月に一度の定例報告会にて社長に直接報告すると同時に、すべての取締役および監査役ならびに関係部門に配布しています。さらに、これと並行して、半期ごとに取締役会で、四半期ごとに全執行役員で構成される合同会議で報告しています。

当社の監査部と監査役は、上述3.(3)の「三様監査体制における連携」に記載した通り、連携を深め監査機能強化を図っています。また、会計監査人とは、四半期ごとに監査計画や監査結果等について情報共有を行うことで監査機能の強化に努めています。さらに、監査部は内部監査部門を設置している当社グループ企業と定期的な情報交換を実施し、連携を図っています。

なお、監査部は、毎年自らの活動に対して評価を実施するとともに、定期的に外部の専門家による評価を受け、監査業務が適切に行われていることを確認しています。

内部統制

体制

内部統制とリスクマネジメントの実効性を高めることを目的に、監査部をリスクマネジメントグループ（CRMO《最高リスク管理責任者》が統括）から独立させ、内部監査部門の組織上の独立性をより高いレベルで確保し、内部統制の有効性を高める体制を整えています。

内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制の整備」「その他株式会社の業務ならびに当該株式会社およびその子会社から成る企業集団の適正を確保するために必要なものとして、法務省令で定める体制の整備」についての基本方針を取締役会において決議しています。なお、この基本方針については、隨時見直しを図り、整備・運用を行っています。

財務報告に係る内部統制

金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」に関して、財務報告に係る内部統制の評価は、連結会計年度の末日を基準日として行われており、評価にあたっては、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価に関する基準に準拠しています。

2024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、有效地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93期 有価証券報告書及び内部統制報告書  PDF/2.7MB

SUBARUのグループガバナンス

SUBARUグループでは、健全なコーポレートガバナンスをはじめとする社会的要請に応え、「ブランド価値の維持・向上」と「グループ総合力の向上」のため、グローバルに広がるグループ各社の健全な事業運営に資するグループワイドなガバナンス態勢を整備しています。

グループ会社（SUBARU販売特約店を除く国内関係会社）

SUBARUグループでは、「グループ会社」各社とその事業を所管するSUBARUの「事業管理責任部署」が一体となった事業活動を行い、その活動をSUBARUのコーポレート部門が支援する協働体制を整えており、グループガバナンスの実効性をより高めています。

グループ協働体制の加速

2021年度にスタートしたグループ協働体制の取り組みにより、事業管理責任部署とグループ会社とのコミュニケーションは次第に深化しています。コーポレート部門では、主要課題についてグループ会社各社と双方向でディスカッションする「グループ検討会」を新たに設け、ガバナンスの実効性を高めています。これらの取り組みを加速させ、グループガバナンスのさらなる質の向上を推進していきます。

■事業管理部署とのコミュニケーション深化

1年間の事業活動やガバナンス取り組みの目標・成果について、グループ会社と事業管理責任部署が年間を通して確認し合えるツールを導入・運用しています。これにより、双方のコミュニケーションを深めるとともに、ガバナンスの質も高めています。

■グループ会社の支援強化

関連するコーポレート部門が連携し、グループ会社に関する具体的な支援策を検討・適宜展開しています。事例として、SUBARUの財務管理部門スタッフが各社個別に財務・経理領域の情報共有や対応支援を行う活動をはじめ、グループ従業員向けの教育プログラムを充実させるなど、コーポレート関連施策の検討・実施を継続して推進しています。

ガバナンスの実効性を高めるための取り組み

グループ会社との情報共有や意見交換の場、教育機会の創出は、ガバナンスの基本活動として継続して推進しています。その一環として、グループ会社「社長会」でのガバナンス関連のテーマを中心とした情報共有や、「管理部門定例会」での諸課題への迅速な対応、2023年度に立ち上げた「グループ検討会」でのコーポレート課題に関する議論を定期的に行ってています。また、グループ人財の質を高める取り組みの一環として、従業員向け教育にも力を入れて取り組んでいます。

これらの取り組みにより、グループガバナンスのさらなる実効性の向上を図っていきます。

■SUBARUグループでの取り組み

- ・ グループ会社「社長会」の開催（6月、11月、3月の計3回開催）
- ・ 「管理部門定例会」の開催（4月より偶数月で6回開催、取り扱いテーマ実績は26件）
- ・ 主要なコーポレート課題をSUBARUとグループ会社双方で話し合う「グループ検討会」の開催（2023年度は2回開催）
- ・ グループ会社専用ポータルサイトによる情報共有
- ・ 「新任役員研修会」の開催（4月に1回開催）
- ・ 財務管理部門スタッフによる個別の情報共有と対応支援
- ・ グループ会社従業員向けに、SUBARUの教育体系を展開
- ・ 各社の非常勤取締役として、SUBARUの事業管理責任部門より人員を派遣、経営に関与
- ・ 常勤監査役の適切配置による監査の質の向上（14人、2024年3月末時点）

販売特約店

SUBARU販売特約店におけるガバナンスの強化は、国内営業本部が事業管理責任部署となり、SUBARUとSUBARU販売特約店の間で緊密なコミュニケーションをとりながら、グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげる取り組みを進めています。

SUBARU販売特約店での取り組み

- ・リスクマネジメント・コンプライアンス委員会の設置
- ・規程類の整備や販売特約店監査部門による監査等の内部統制システムの構築と運用改善
- ・株主総会・取締役会の実施
- ・専任監査役の適切な配置による監査の質の向上（専任監査役設置10社）

※（ ）は2024年4月現在。

SUBARUとSUBARU販売特約店のコミュニケーションを深める取り組み

- ・「主要出資特約店10社との定例トップミーティング」の開催（毎月）
- ・4分野（販売・サービス・中古車・総務IT）における専門委員会の開催（半期に1回以上）
- ・「監査部門連絡会議」の開催（半期ごと）
- ・SUBARU監査部門による販売特約店監査の実施
- ・SUBARUからの非常勤取締役の派遣（10社）
- ・SUBARU販売特約店新任役員研修の実施
- ・J-SOXに基づいた販売特約店監査部門による監査等の内部統制システムの構築と運用改善
- ・株主総会・取締役会の実施
- ・専任監査役の適切な配置による監査の質の向上（専任監査役設置10社）

※（ ）は2024年4月現在。

政策保有株式

(1) 政策保有に関する方針

SUBARUは、政策保有株式として保有する上場株式について当該企業と対話を行い、毎年取締役会において、定量的には保有に伴う便益を「配当利回り」で、資本コストは「WACC」でそれぞれ測定し比較検証しています。その結果を参考に、定性的に中長期的な経営戦略および事業戦略に資すると判断した場合のみ保有を継続することとしています。

(2) 政策保有株式にかかる検証の内容

上記の方針に基づき、政策保有株式として保有する上場株式の縮減を着実に行ってきました。2015年3月末時点では60銘柄が、縮減の結果、2021年3月末時点では2銘柄となりました。これら2銘柄は下記の理由から現時点では保有は不可欠であると判断していますが、今後も継続的に、少なくとも年に一度は当該企業と対話を行い、毎年取締役会において評価・精査し、保有の要否について判断していきます。

（2024年3月31日現在）

銘柄	株式数 (株)	貸借対照表 計上額 (百万円)	保有目的
株式会社群馬銀行	2,850,468	2,503	当社主力工場の地元の地方銀行として、当社のみならず、地場サプライヤーの日米拠点に対しても、金融業務を通じて支援を受けています。重要なパートナーとして、金融取引などを対等かつ円滑に推進するために保有を継続します。
株式会社みずほフィナンシャルグループ	372,097	1,133	みずほフィナンシャルグループ各社より、金融取引を中心化サポートを受けており、中でもみずほ銀行は、当社の最重要取引銀行として長年にわたり幅広く経営をサポートいただいている。取引を対等かつ円滑に推進するために保有を継続します。

(3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式として保有する上場株式の議決権行使については、業績不振が継続していないか、十分な人数の独立社外取締役を設置し適切に経営の監督が行われているか、コーポレートガバナンス上の問題がないかなどの評価項目を備えた議決権行使基準を取締役会にて審議のうえで定めています。これを原則としつつも、画一的な判断とならないよう、少なくとも毎年1回は保有先と対話をを行い、当該企業の業績、経営方針および中長期経営計画に鑑みたうえで、企業価値の向上、コーポレートガバナンスおよび社会的責任の観点も踏まえ、適切に議決権行使しています。

また、今後も毎年、議決権行使基準は見直しの要否を検証していきます。

コンプライアンス

考え方・方針

SUBARUでは、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つと位置づけて、SUBARUグループのすべての役員および従業員がコンプライアンスマニュアルや法令をはじめとする社内規程および社会の倫理・規範に則して行動することを隅々にまで浸透・定着させています。万が一、そこで掲げた行動基準に違反するようなことがあれば、法令等の定めにより罰せられ、会社に損害が発生するばかりでなく、お客様、お取引先様をはじめとするステークホルダーの皆様からの信用・信頼を失うことになります。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通して、SUBARU全体での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従業員一人ひとりが強く認識して行動する取り組みを行っています。

› コーポレートガバナンスガイドライン  PDF/544KB (2023年12月25日)

コンプライアンスに係る諸規程

SUBARUは、コンプライアンスに関する体制・組織および運営方法を定めた「リスクマネジメント・コンプライアンス全社規則」などのコンプライアンス関連諸規程を定め、コンプライアンスに係る取り組みの充実を図っています。

また、ありたい姿である「笑顔をつくる会社」を目指して、役員および従業員が日常の事業活動の中で実践するための行動基準として「コンプライアンスガイドライン」を定めており、法令・コンプライアンス規程をはじめとする社内規定および社会の倫理・規範に則して行動するための体系的解説書として「コンプライアンスマニュアル」（日本語版、英語版、中国語版）を作成し、関係者へ展開しています。



コンプライアンスマニュアル



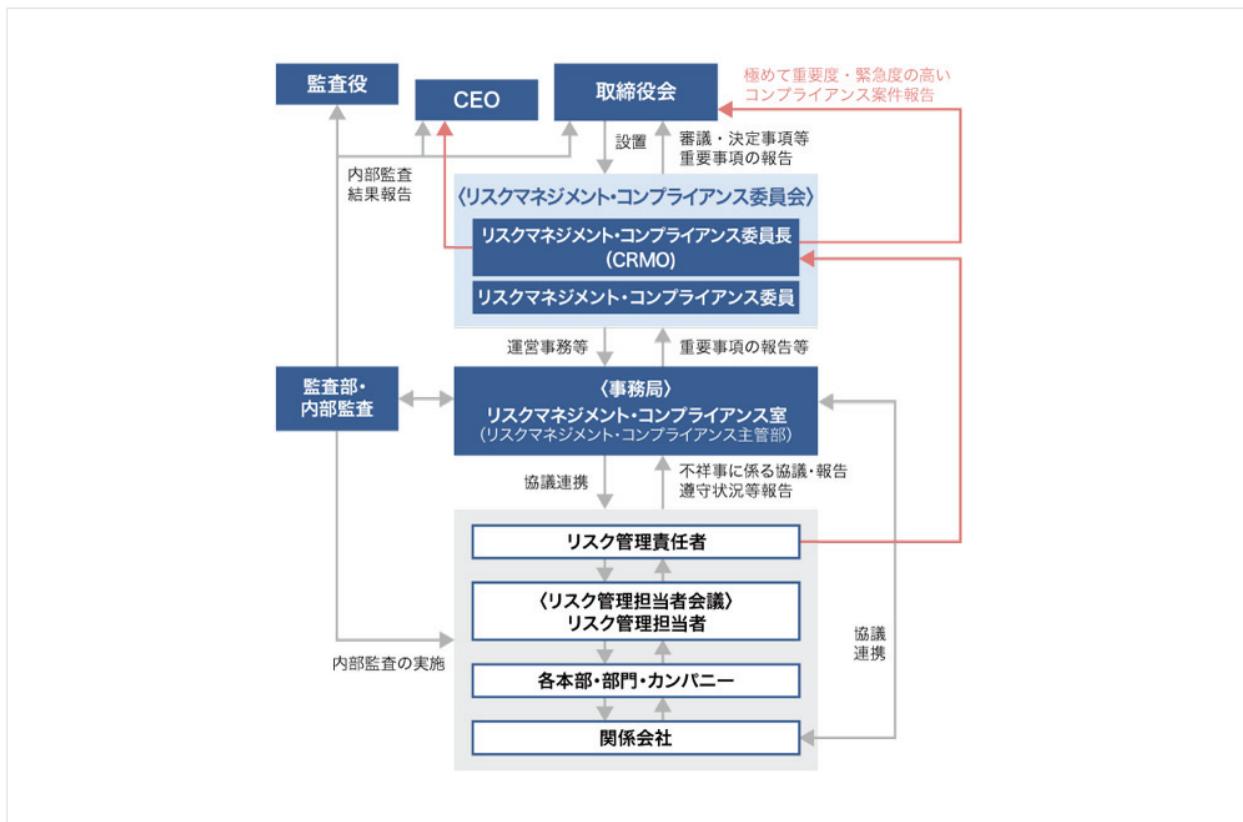
コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版

体制・マネジメント

SUBARUグループは、コンプライアンスを推進する組織として「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を設置しています。取締役会が選任したCRMO（最高リスク管理責任者）が、同委員会の委員長となり、リスクマネジメント・コンプライアンス室が同委員会事務局を務めています。同委員長の指揮のもと、コンプライアンスについて包括的に監督を行なながら、グローバルかつグループワイドでの取り組みを実行しています。加えて、各種方針などの策定、SUBARUグループ全体でのコンプライアンス活動状況、内部通報制度運用状況など、重要なコンプライアンス事項に関する審議・協議、決定および情報交換・連絡を行っており、その内容については取締役会へ付議・報告しています。

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、法令遵守管理や従業員へのコンプライアンス啓発などに関する継続的・計画的な自主活動を進めるほか、コンプライアンス遵守状況の確認を通して、PDCAを回しています。

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

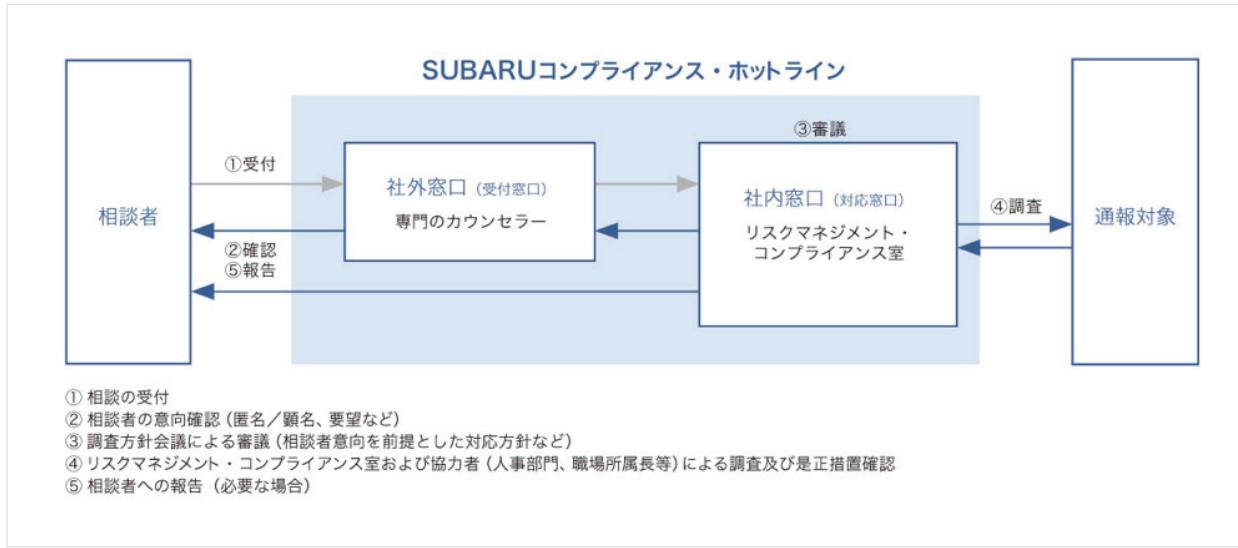
SUBARUと国内のグループ会社で働く従業員や派遣社員は、グループ内のコンプライアンスに関する問題を発見した場合、「コンプライアンス・ホットライン」を利用して「内部通報窓口」に相談することができます。

「内部通報窓口」は、電話・WEB・郵送などにより受け付けた通報を、公益通報者保護法に定める従事者に指定された従業員が、事実調査や対応にあたります。また、利害関係のない第三者の外部専門事業者による社外窓口を設け、受付時間の拡大と通報者の秘匿性および機密性を強化しています。さらに、外国籍従業員からの相談に向けて、英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語の4言語に対応した相談窓口を開設しています。

これらの窓口で受けた相談は、社内規程に則り、リスクマネジメント・コンプライアンス室長を責任者として、案件を精査し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。さらに、内部通報制度における事案と対応に関して、弁護士による第三者評価を実施し、制度の信頼性と対応力を向上させる仕組みを構築しています。同制度の周知を図る取り組みにより、コンプライアンス意識が向上するとともに、些細なことでも気軽に相談できる風土が醸成されたことで、直近5年間の相談件数は増加傾向にあります。また、相談の8割以上は人間関係や労務・労働関係であることから、職場問題の吸い上げと解決の窓口として、組織風土改革にも寄与しています。

2023年度は、317件の相談がありました。このうち、コンプライアンス違反懸念および違反に関するものは34件ありましたが、重大なコンプライアンス違反に該当するものはありませんでした。また、34件のうち8件はパワハラなどのハラスメントと認定される行為がありました。なお、労働基準法違反の事例はありませんでした。

「コンプライアンス・ホットライン」（相談・解決の流れ）



「コンプライアンス・ホットライン」の相談内容の内訳と推移

(年度)

	2019	2020	2021	2022	2023
違反懸念および違反	14	19	26	24	34
労務・労働関係の苦情要望	60	65	67	59	52
人間関係の苦情要望	136	143	111	178	219
その他)	6	9	10	9	12
合計	216	236	214	270	317

取り組み・実績

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、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、SUBARUおよび国内グループ会社の従業員を対象とするコンプライアンス研修・実務法務研修などを実施しています。

2023年度については、SUBARU全従業員に対してハラスメントに特化した動画視聴による研修を実施し、国内グループ会社の一部でも実施しました。

加えて、重要法令についての知識の浸透を図るべく、SUBARUおよび国内グループ会社を対象にした法務部主催の実務法務研修を実施しています。2023年度は、安全保障輸出管理、各国の個人情報保護法、下請法、海外競争法など、9つのプログラムで実務法務研修を行いました。また、各部門・関係会社においても、それぞれのコンプライアンス・プログラムに基づき、輸出管理、個人情報保護法、独占禁止法、政治資金規正法、ハラスメントの防止など、業務遂行上必要な重要な法令の勉強会を開催し、コンプライアンス啓発研修を補完しています。

コンプライアンス実践支援ツール

コンプライアンスの日々の実践を推進するため、関係会社に特化したものなど、「コンプライアンスマニュアル」以外にも様々な実践支援ツールを作成・提供しています。

コンプライアンス・ホットライン制度の周知については、制度の仕組みや相談窓口の連絡先を記載したカードを配付するほか、各職場にポスターを掲示しています。啓発カード・ポスターを「些細なことでもおかしいと感じたら積極的に同制度を活用してほしい」というメッセージを織り込んだデザインにしています。

加えて、緊急度の高い情報についてはタイムリーに配信し、国内の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）

賄賂防止

SUBARUは、事業に關係する贈賄行為の防止を重要な課題であると捉え、「贈賄防止全社規則」を定め、また、国内グループ会社にも展開している「コンプライアンスガイドライン」において下記の行動基準を定め、「コンプライアンスマニュアル」でその具体的な行動を周知・徹底しています。

- ・国内外を問わず、公務員またはこれに準ずる立場の者への不正な接待・贈答・便宜そのほかの経済的な利益の供与、申出または約束の禁止
- ・公務員などに該当しないお取引先様やお得意先様との付き合いにおける社会通念上妥当な範囲を超える供与又は接受の禁止
- ・公私のけじめをつけ、業務上知り得た情報などを利用した私的な利益の享受の禁止

また、「コンプライアンスガイドライン」および「リスクマネジメント・コンプライアンス全社規則」を補完するために、公務員と接する際の禁止行為および非禁止行為を明確化した「贈賄防止全社規則」を制定しています。加えて、SUBARUが行う政治活動に関する寄付につき、関係法令を遵守して適正な運用・執行を図ることを目的として「政治資金に関する全社規則」を制定し、統制を図っています。

海外のグループ会社でも、現地法令を勘案した贈賄防止に関するガイドラインを定め、役職員に求められる行動の明確化を図っています。特に、中国においては、特有の社会事情を考慮して、「中国版贈賄防止ガイドライン」（中文訳付）を制定し、中国子会社に展開するなど、当該各社で規程化しています。また、国内および海外関係会社に発行した「コンプライアンスマニュアル」（日本語・英語・中国語）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、民間のお取引先様との公正な取引の徹底を図ることも求めています。

贈賄防止のためのモニタリングの仕組みとしては、SUBARU全部門での実態調査を通して、コンプライアンス違反のおそれのある事案がないか情報を収集を行うとともに、内部監査部門による業務監査などを通じて事案の早期発見に努めています。さらに、リスクの大きい事案などについては、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会および取締役会へ報告する体制とし、監督の強化を図っています。

なお、2023年度、SUBARUグループでは、腐敗防止に関連する罰金、料料、和解金の支払いはなく、その違反による懲戒解雇の対象者はいませんでした。

安全保障輸出管理

SUBARUは、国際社会における平和と安全を維持するため、武器そのものを含め、軍事転用可能な民生用の製品、技術などが、大量破壊兵器の開発を行っている国家やテロリスト（非国家主体）の手に渡らないよう、「外国為替及び外国貿易法(外為法)」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、会社の取り組みにつき審議する機関として、法務部担当の役員を委員長とし、全輸出関連部門の役員で構成される輸出管理委員会を年1回以上開催しています。

また、管理レベルの向上を目的とし、主に以下の取り組みに注力し、関連規程類の見直しを含めPDCAを推進しています。

- ・外部専門家および社内講師（法務部員）による定期的な管理者（輸出管理委員会メンバーを含む）および実務者向け研修の実施
- ・ITシステムを活用した輸出管理（管理の改善に着目した定期的なシステム改修/全社規程とシステムの関係性周知を目的とする研修の実施）
- ・関連規程類に則した独自チェックリストの活用と実地確認による自主点検（点検精度を継続的に向上）
- ・外為法のみならず米国輸出規制（Export Administration Regulations）の遵守状況確認および適正管理に向けた取り組みの実施

税務方針の制定

SUBARUグループは、適正な納税を行うにあたって遵守すべき税に対する姿勢や考え方を定めた基本方針として、2020年6月に「税務方針」を制定しました。

税務戦略・リスクマネジメントの推進にあたっては、SUBARU財務管理部がCFO（最高財務責任者）に報告、了承を得たうえで、SUBARUの経営会議・取締役会に適宜上程しています。また、当該事項については、会計監査人による監査もしくは監査役会のメンバーである監査役の求めに応じて適宜報告しています。

SUBARUは、国税庁が推進する「税務に関するコーポレートガバナンスの充実に向けた取組*」に関し、令和5事務年度において「良好」の判定を得ました。

* 税務に関するコーポレートガバナンスの充実に向けた取組について（国税庁）
<https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/shinkoku/hojin/sanko/cg.htm>

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。

2020年6月制定

政治寄付

政党および政治資金団体以外の者に対して、政治活動に関する寄付はしません。また政治資金団体の活動にかかる支援を行う場合、政治資金規正法、公職選挙法の関係法令などに則り、適切に対応します。

リスクマネジメント

考え方・方針

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

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

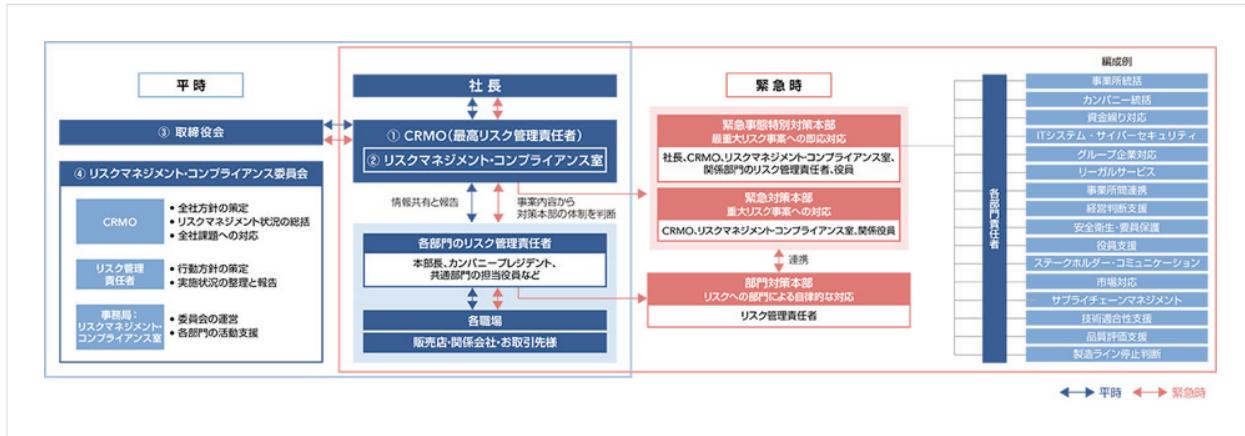
体制・マネジメント

SUBARUグループは、グループのリスク顕在化と拡大を防止するため、取締役会が選任したCRMO（最高リスク管理責任者）がリスクマネジメント・コンプライアンス活動を統括し、活動状況などを取締役会に報告しています。

具体的な推進体制として、各部門に本部長クラスのリスク管理責任者を置き、CRMOを委員長、リスクマネジメント・コンプライアンス室および法務部からなるリスクマネジメントグループを業務執行責任範囲とする執行役員を副委員長とする「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」において、重要事項の審議・協議、決定および情報交換・連絡を行い、その結果を取締役会に付議・報告しています。

CRMOは、リスクマネジメント・コンプライアンス室や法務部などのコーポレート部門の専門的見地からの支援を受けつつ、各事業に横断的な役割を担う経営企画部や各部門・カンパニーと密接に連携し、企業集団を通じたリスク管理の強化を推進しています。さらに、監査部が各部門および各子会社の業務遂行について計画的に監査を実施しています。

リスクマネジメント体制



事業活動にともなうリスク

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

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するリスク

- ①主要市場の経済動向
- ②為替の変動
- ③金融市場の変動
- ④原材料価格の変動

業界および事業活動に関連するリスク

- ⑤特定の事業および市場への集中
- ⑥市場における需要・競争環境の変化
- ⑦商品ならびに販売・サービスに関する責任
- ⑧サプライチェーンの分断
- ⑨知的財産の侵害
- ⑩サイバーセキュリティ
- ⑪コンプライアンス
- ⑫訴訟など法的手続き ⑬ステークホルダー・コミュニケーション
- ⑭人権尊重
- ⑮人財の確保と育成
- ⑯気候変動

その他事業活動に影響を与える各国規制やイベント性のリスク

- ⑰事業活動に影響を与える各国の政治・規制・法的手手続き
- ⑱地政学・地経学的災害（国際紛争・テロリスク）
- ⑲自然災害と関連する損害
- ⑳感染症等の発生

取り組み・実績

2023年度も引き続き、平時の取り組みとして、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会において、グループ全体の「リスクマネジメント方針」と各部門の「リスクマネジメント行動指針」のもと、影響度の大きな課題を優先的に対応し、日常業務としてリスクの抑制を図る活動を推進しました。

具体的な取り組みとして、2023年8月に発表された「新経営体制における方針」に基づく優先対応課題をアップデートし、新「リスクマップ」を経営レベルで議論を通じて策定しました。また、グループ全体にとって最適なリスク管理を行うべく、主にリスク管理責任者とリスク管理担当者を対象としたリスクマネジメント研修会を実施し、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会メンバーのリスクリテラシー向上と委員会活動の活性化を図りました。ほかにも、SUBARUグループの重点リスク低減に向け、「サイバーセキュリティ強化」、「サプライチェーンBCP推進」、「自然災害時の復旧対応」などの取り組みを継続しており、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会で定期的なフォローを行い、実効性の向上を図りました。

リスクマネジメント：BCP

考え方・方針

SUBARUグループでは、緊急事態対応の基本方針のもと緊急時の初動対応に重点を置きながら、重大インシデントの発生に合わせて対策本部を立ち上げ、迅速かつ的確な対応体制の構築を行い、速やかな事業復旧を実現し事業継続計画（BCP）につなげています。

緊急事態対応の基本方針

1. 生命・身体の安全を最優先とする。
2. ステークホルダー（利害関係者）の利益の喪失、および会社の価値の喪失を最小限とする。
3. 緊急事態においても、常に誠実、公正、透明を基本とする。

緊急事態対応

緊急事態体制

緊急事態体制としては、リスクマネジメント・コンプライアンス室が中心となり関連規程類の整備を進め、CRMO（最高リスク管理責任者）がグループ全体にわたる情報を一元的に掌握するとともに、グループ全体の対応を統括管理する体制を整えています。そして、緊急事態発生時は、初動対応に重点を置き、事態の危機レベルに応じた体制をとることとしています。

緊急事態へ備えた取り組み

平時より各部門の役割や管理責任領域を明確にすることで、緊急事態発生時に可及的速やかにかつ抜け漏れのないリスク認識とその識別を強化しています。特に大規模な自然災害の脅威が高まるなか、人命最優先で適切な初動対応をとるための行動基準「初動ガイドライン」を策定し、平時からの準備、ならびに行動原則の共有・徹底を図っています。

また、各部門においても事業継続に備えた規程類の定期的な整備とアップデートおよび訓練などを実施しています。さらに、各事業所単位では、重要業務の選定、緊急連絡体制の整備などBCPの基盤強化を図り、SUBARUのコーポレート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。

SUBARU全体における緊急連絡体制については、「緊急事態対応基本マニュアル」に基づき整備し、定期的に「安否確認システム」の訓練などを実施することで、SUBARUグループに影響を及ぼすおそれのある災害発生時の情報共有に備えています。

BCPにおけるリスクの考え方

BCPは計画の不完全性、リソース不足、外部環境の変化、技術的問題、訓練の不足など、有事においては不確実な面があります。これらのリスクを軽減するためには、BCPを定期的に見直し、従業員に対する教育と訓練を徹底し、計画の実効性を確保することが重要と捉えています。

各事業所とグループ会社における取り組み

群馬製作所

「令和元年東日本台風（台風19号）」以降、各工場（本、矢島、大泉）において、雨水の排水および工場内での貯水能力を増強する工事を実施しました。これにより、工場内の浸水被害を最小限に抑え、近隣地域への洪水対策にも寄与しています。

また、SUBARU大泉工場の敷地の一部を割譲し、3面のテニスコートを造成、大泉町に寄贈しました。その際、テニスコート下に3,800m²の雨水貯留槽を設け、豪雨時、隣接する国道354号バイパスの浸水対策に寄与しています。



雨水貯留槽設置工事



寄贈したテニスコート

宇都宮製作所

災害対策として、雨水の排水能力を増強する工事を2017年度に実施しました。これにより、工場内の浸水被害がなくなるとともに、近隣地域への洪水対策にも寄与しています。

また、2019年度に「宇都宮市防災協力事業所等登録制度」への登録を行い、災害時における地域との協力体制を構築しました。さらに、2020年3月には本工場に長期停電時も都市ガスを用いて発電可能なコジェネレーションシステムを導入、2023年1月には600人以上を収容できる新食堂を建設し、災害時でも安全に一時待機できる環境を整え、従業員の安全確保とともに地域への協力をていきます。

加えて、大規模災害に備えて、航空宇宙カンパニーの「大規模災害発生時のBCP」を策定しました。策定にあたっては、サイトごと（宇都宮地区、半田地区、木更津地区）の地域特性を踏まえ、「従業員の安全確保」「サプライチェーンマネジメントを維持し事業継続」「地域社会復興への貢献」を基軸として設定しています。



浸水対策（排水口）（宇都宮製作所）

Subaru of America, Inc.

Subaru of America, Inc.では、激甚災害への備えとして既存拠点の勾配を最大5フィート上げる、水はけの悪いエリアに湿地植物を植えるなどの雨水管理インフラの整備を行いました。SOAのレインガーデンは雨水の一部を敷地内に貯留することで、近くのクーパー川の洪水の原因の削減に寄与しています。

被災されたお取引先様の復旧支援を実施

有事の際のお取引先様支援は、SUBARUグループのBCPの大きな柱の一つであり、お取引先様との共存共栄を目指しているSUBARUにとって欠かせない取り組みです。

2021年度は、工場火災によって被災されたお取引先様の復旧支援として、発生直後から4月末までの間、群馬製作所および協力企業から延べ500人以上を派遣しました。主に火災発生場所の清掃と火災によって、すすや水を被ってしまった設備などの復旧にあたりました。この活動を契機に、大規模災害時の工場復旧に関する組織体制を明確にし、工場復旧に必要な備品を各工場（本、矢島、大泉）に配備しました。また、半導体供給問題で生産体制に影響が発生していたお取引先様の生産支援として、2021年10月半ばから2ヶ月間、90人の従業員を派遣しました。

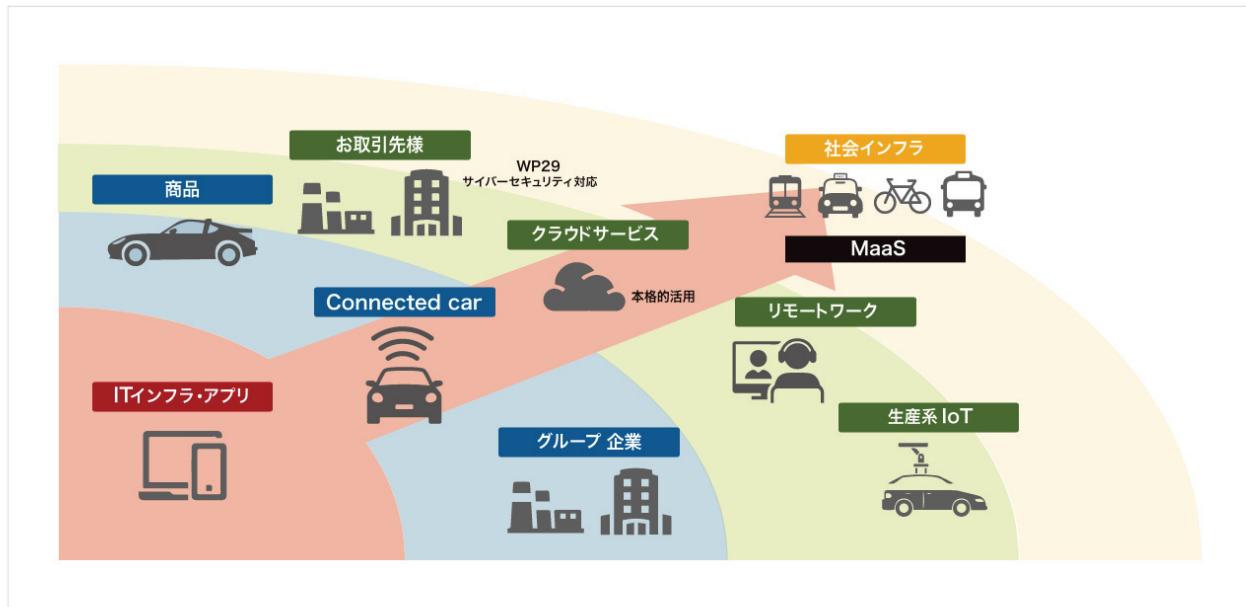
今後も、SUBARUならではのBCPの在り方を考え、強化を図っていきます。

リスクマネジメント：サイバーセキュリティ

考え方・方針

SUBARUグループが事業活動を行ううえで、デジタルデータの活用は必要不可欠であり、その活用領域も従来の情報システムのみならず、設備、商品、提供する各種サービスなど多岐にわたっています。これら領域でのデジタルデータを安全に取り扱うことは社会的責任であると認識し、SUBARUグループ全体でサイバーセキュリティの確保に取り組んでいます。また、デジタルデータの活用における昨今の状況も踏まえて、2024年7月にサイバーセキュリティ基本方針を改定しました。

SUBARUグループを取り巻くサイバーセキュリティの範囲



サイバーセキュリティ基本方針

【目的】

株式会社SUBARUおよびグループ会社各社（以下、SUBARUグループと称す）は、事業活動を行う上で、想定しうる製品、提供サービス、情報資源を脅威から守り、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】

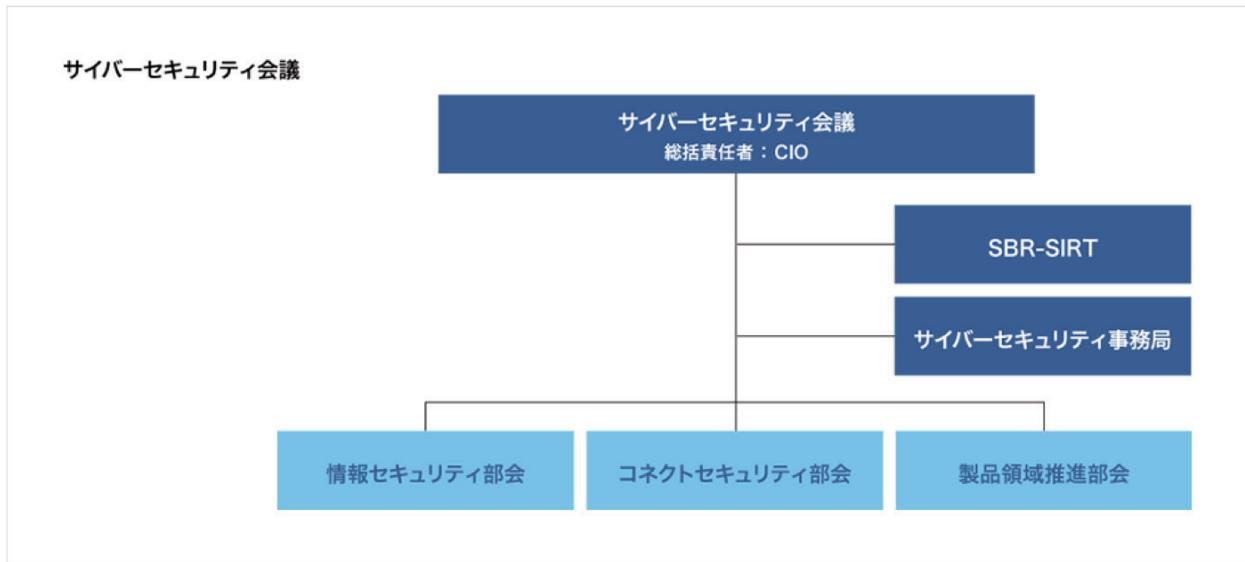
本基本方針の適用対象者は、当社ならびにSUBARUグループの役員、従業員、協力会社社員等の全員とします。

【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、情報資源に応じたサイバーセキュリティ対策を講じ予防および低減に努めます。
4. SUBARUグループは、サイバーセキュリティ脅威に対して監視を行い、サイバーセキュリティ事故が発生した際には、迅速かつ適切に対応し、再発防止に努めます。
5. SUBARUグループは、サイバー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。
6. 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。

体制・マネジメント

SUBARUではサイバーセキュリティの維持および改善に取り組むグループ全体の組織体制として、取締役会で選任されたCIO（最高情報責任者）を設置するとともに、CIOを総括責任者とするサイバーセキュリティ会議を組織しています。サイバーセキュリティ会議では各部会において検討されたサイバーセキュリティ活動を審議し、SUBARUグループにおけるサイバーセキュリティ関連事案への対応、サイバーセキュリティ監査計画の立案や規則・方針見直しなどを決定します。また、SUBARU Security Incident Response Team（SBR-SIRT）では、平時はSUBARUの保護対象に対するセキュリティ情報の監視、有事の際はSUBARUの保護対象を迅速かつ適切に保護・復旧するための活動を実施しています。



目標と指標

SUBARUグループでは最適ガバナンスの土台はサイバーセキュリティであるという考え方のもと、すべてのステークホルダーを守るために以下の活動を推進しています。

- ① SBRポリシー・ルールのサプライチェーンへの拡大
- ② 價値づくりを支えるためのサイバーレジリエンスの継続的強化
- ③ モノづくり改革を支えるための工場セキュリティ強化
- ④ 車両開発にともなう車両サイバーセキュリティ強化と各国法規対応

サイバーセキュリティにおけるリスク認識

サイバーセキュリティにおいて、特にサプライチェーンにおけるセキュリティは、企業の全体的な安全と持続可能性に直結する重要なリスクと認識しています。このレベルでのセキュリティの不備は、機密情報の漏洩やお取引先様の事業停止、さらにはSUBARUの事業停止に発展するとともに、製品の品質問題や信頼性の低下につながる可能性があります。そのため、サプライチェーン全体にわたるセキュリティ対策の強化は非常に重要です。SUBARUグループでは、お取引先様との連携を強化し、定期的なセキュリティ評価とリスク管理の実施によって、これらのリスクを効果的に管理し、サプライチェーンの強靭性を高めることで、お客様に「安心と諧和」を提供し続け、SUBARUのブランド価値の毀損防止を実践していきます。

取り組み・実績

サイバーセキュリティ対応

各種研修の実施

2023年度は、「In-Car（車内システム）」「Out-Car（車外システム）」「情報システム」の3領域を網羅したサイバーセキュリティマネジメントシステム文書類に基づき、3領域ともにEラーニングや動画による研修を実施しました。

目的：サイバーセキュリティの理解度促進と実務面のセキュリティリスク軽減

実施内容：3領域ごとの遵守すべき社内ルール教育

受講者数：車両内システム開発者向け 103人

情報システム関係および一般従業員向け 4,748人

SUBARU販売特約店向け標的型攻撃メール訓練 9,192人

内部監査の実施およびお取引先様におけるセキュリティ強化

マネジメントシステムに基づく内部監査についても、定常活動として継続的に実施しています。

2021年度より開始した、海外グループ会社との連携体制強化においては定期的な情報共有や、サイバーセキュリティ全社規則に基づくアセスメントに対する改善活動を実施しました。

昨今、サプライチェーンレベルのサイバーセキュリティはSUBARUの事業継続に大きな影響を及ぼすことから、お取引先様にセキュリティの対策状況をヒアリングし、必要な場合にはセキュリティ強化のためのアドバイスをする活動を始めました。

個人情報保護

SUBARUグループでは、個人情報保護法（日本法）およびEU一般データ保護規則（GDPR）など海外の個人情報保護規制を遵守するべく社内体制や規程類の整備、プライバシーポリシーの公表などを実施しています。

また、国内外グループ会社においても、これらの規制に即して個人情報を活用するための管理体制構築に向けた活動を推進しています。

《2023年度の主な取り組み》

①個人情報保護法（日本法）への対応

- SUBARU関連役員ならびにSUBARUおよびグループ会社向けの専門研修（515人が受講）
- 全部門の保有個人データの棚卸を通じた管理上の課題整理および改善
- 全部門を対象に関連社内規程の遵守状況をチェックシートで確認し、PDCAサイクルの継続
- 国内グループ18社の管理実態を踏まえた改善に向けた提言・対応支援
- 国内販売特約店の管理レベルを向上させるべく、販売特約店の実態把握を目的とする調査

②海外の個人情報保護規制への対応

- SUBARU関連役員ならびにSUBARUおよびグループ会社向けの専門研修（196人が受講）
- SUBARU関連部門およびグループ会社の海外個人情報の取り扱い状況の点検・確認

2024年度も引き続き、日本および各国の法施行に向けた動きならびに当局による法の運用方針を注視し、SUBARUおよび国内外グループ会社・販売特約店による個人情報保護活動の深化を図ります。

リスクマネジメント：知的財産保護

考え方・方針

SUBARUグループの強みと弱みを把握し、SUBARUらしいブランドマネジメントを実現することを知的財産活動のビジョンとして掲げ、以下の3点を基本方針として活動を推進しています。

知的財産に関する基本方針

1. IPランドスケープ※により、事業戦略および研究開発戦略における羅針盤として機能する
2. オールSUBARUで市場を起点とした知的財産を創出し、知的財産ポートフォリオを適切に管理してブランドを保護・強化する
3. 他者の知的財産権を尊重し、商品開発においてクリアランス確保を徹底する

※ 知財情報を市場情報に組み合わせて事業環境を分析し、戦略立案を支援するもの

また、グループの知的財産を尊重した事業活動による知的財産リスクの最小化、事業の保護と発展および優位性の確保、SUBARUブランドの保護および価値の最大化に資することを目的として、「SUBARUグループ知的財産ポリシー」を制定し、以下の活動の指針を定めています。

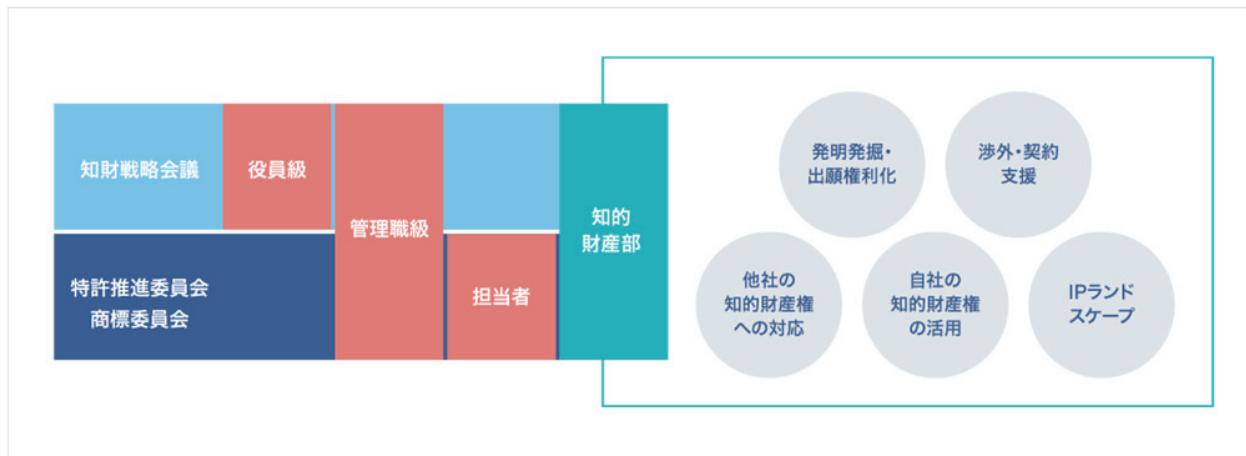
「SUBARUグループ知的財産ポリシー」

1. 知的財産を尊重した事業活動
SUBARUグループは、知的財産を適正に使用・管理し、他社の知的財産権に対するクリアランスを十分確保し、自他社の知的財産を尊重した事業活動を行います。
2. 知的財産の管理と有効活用
SUBARUグループは、SUBARU知的財産部とグループ内各社との情報共有と連携をもって、原則としてグループ内各社を主体とした知的財産の適正な使用と管理を行うものとし、必要に応じてグループ内各社に組織・体制または責任者を置くなどにより、知的財産に関わる事項を管理します。
SUBARUグループは、グループ内利益の最大化に資するよう、知的財産権の許諾などにより、グループ内における知的財産の有効活用に努めます。
3. 係争対応
SUBARUグループは、知的財産に関わる係争に対して、ビジネスの持続性を第一に、利害関係者の支援を得ながら、SUBARU知的財産部とグループ内各社の協働をもって、誠実かつ総合的に解決します。
4. SUBARUコーポレートブランドロゴ
SUBARUグループは、SUBARUが定める規程「コーポレートブランド管理全社規則」および「Corporate and Brand Identification Manual」を遵守し、SUBARUコーポレート＆ブランドロゴを適正に使用します。

体制・マネジメント

知的財産推進体制

ブランドを保護・強化するために、役員級が参加する知財戦略会議を開催して知財戦略を議論するとともに、本部・カンパニーに特許推進委員会を設けて知財活動の企画、推進を行っています。商標については、ブランド・ネーミングに係わる部署の代表者により委員会を構成し、商標課題の共有・議論などを行っています。



知的財産保護の推進に関するリスク認識

SUBARUグループの知的財産の管理、保護、活用において、適切な対応が必要と捉えています。模倣品の氾濫や知的財産権への侵害行為によるブランド毀損、または第三者の知的財産権へ対する配慮不足により、SUBARUグループの経営成績や財政状態にも大きく影響を及ぼす可能性があると認識しています。

今後は、推進・啓発活動の取り組みとともに、経営層によるモニタリングのさらなる強化に取り組んでいきます。

取り組み・実績

SUBARUでは知的財産部がSUBARUグループの知的財産の管理、保護、活用を行うとともに、他者の知的財産権を侵害しないよう、社内の活動を推進しています。具体的には、以下のよう取り組みを行っています。

1. IPランドスケープによる戦略立案の支援
2. 技術、マーク、ネーミング、デザインなどの知的財産の権利化およびそのポートフォリオの適切な管理
3. 事業に支障を及ぼす知財問題の有無の網羅的な調査およびその予防・解決
4. ネット販売の監視・税関での水際対策などによる、グローバルな模倣品の取り締まり
5. 技術契約やビジネス契約における知的財産・データのオーナーシップや利活用権の確保
6. SUBARUグループ知的財産ポリシーに基づく、SUBARUグループ各社における知的財産の管理、保護、活用の支援

啓発活動

SUBARUグループでは遵法行動の定着のため、知的財産部が以下のような啓発活動を定期的に実施しています。

1. 開発業務に携わる従業員を対象とした、入社年次・職位に応じた階層別教育の実施（2023年度受講者数：約400人）、ならびに従業員の「自律的な学び」を支援するオンデマンド教育コンテンツの拡充
2. 各部門における発明創出・特許出願活動を推進する組織である、特許推進委員会を通じた啓発活動の実施
3. 開発部署における他者の知的財産権の調査・クリアランス確保のためのレビューの推進
4. SUBARUグループ各社との知的財産に関するコミュニケーション強化を目的とした情報発信

階層別教育

対象	カリキュラム
入社時	知的財産・職務発明制度について理解する
2年目	知的財産・その活動について理解する
中堅社員	職場リーダー、管理監督者として必要な知的財産の知識を習得する
管理職	SUBARUの知財戦略を理解し、知財マネジメントを習得する

付録

- 215 会社概要
- 221 社外からの評価
- 222 編集方針

会社概要

会社概要

› 企業情報 会社概要

株式情報

› 企業情報 株式情報

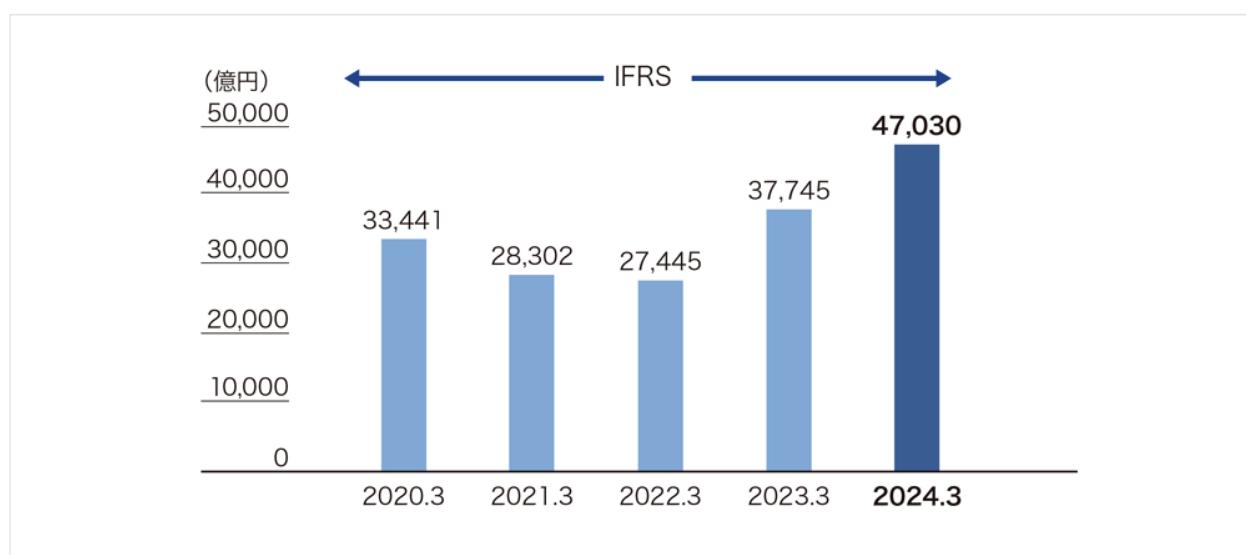
主な所属業界団体

一般社団法人 日本経済団体連合会
一般社団法人 日本自動車工業会
一般社団法人 日本航空宇宙工業会
一般社団法人 日本航空機開発協会

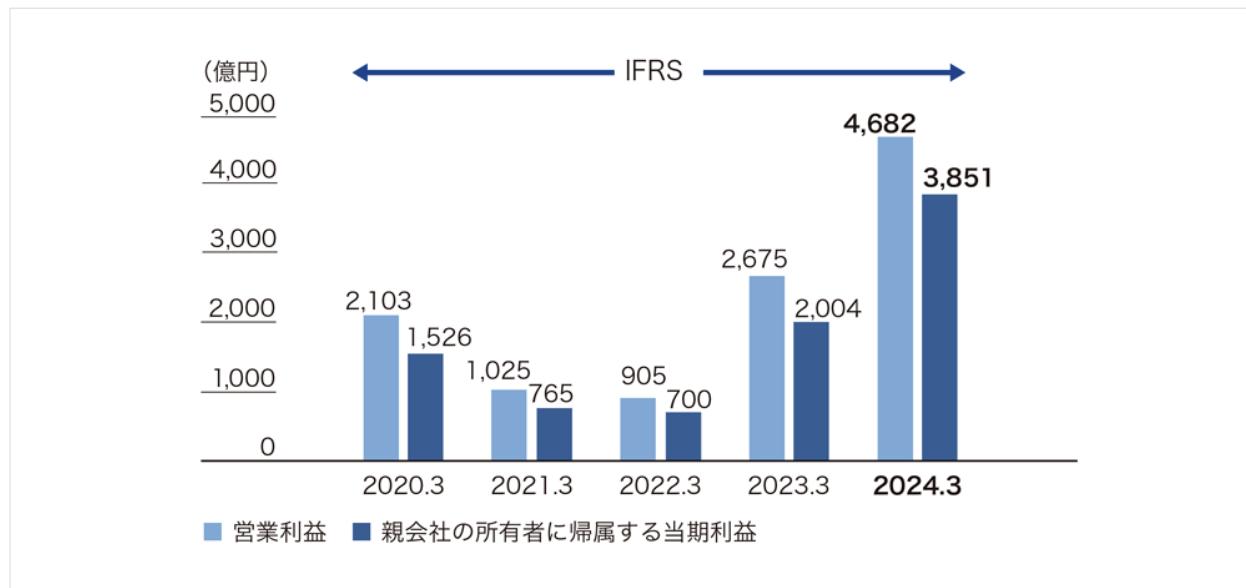
SUBARUは社会への責任を果たしていくために外部団体との連携を図っています。
経団連、自工会、航空宇宙工業会、航空機開発協会などをはじめとした行政や業界団体はもちろん、事業所がある地域においては、地域社会との連携にも取り組んでいます。

会社概要：財務ハイライト

売上収益

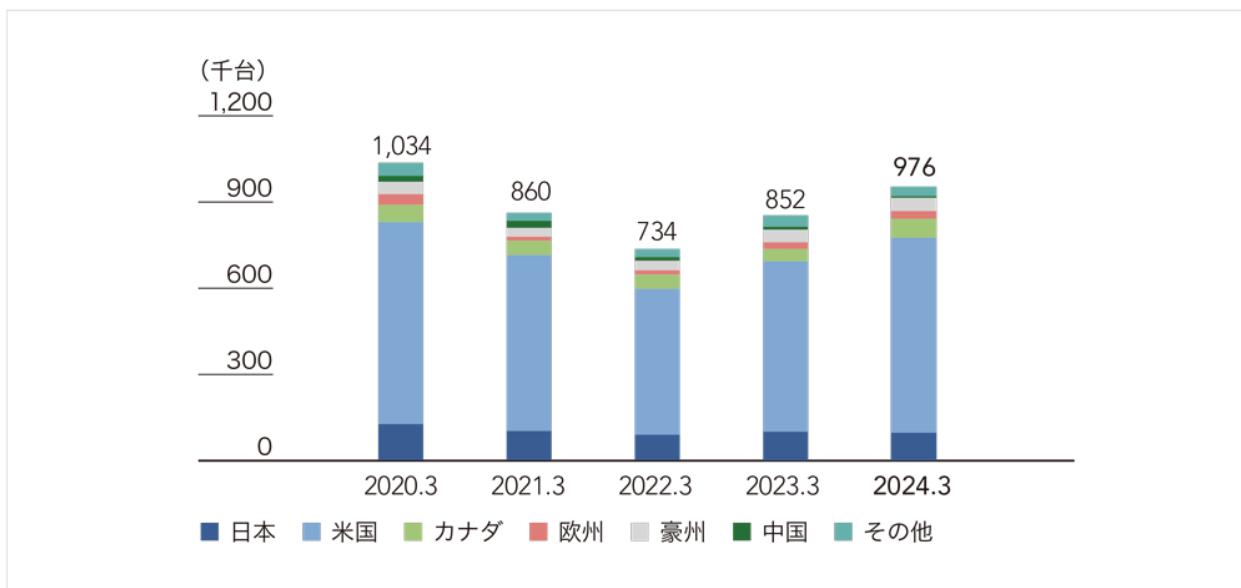


営業利益／親会社の所有者に帰属する当期利益



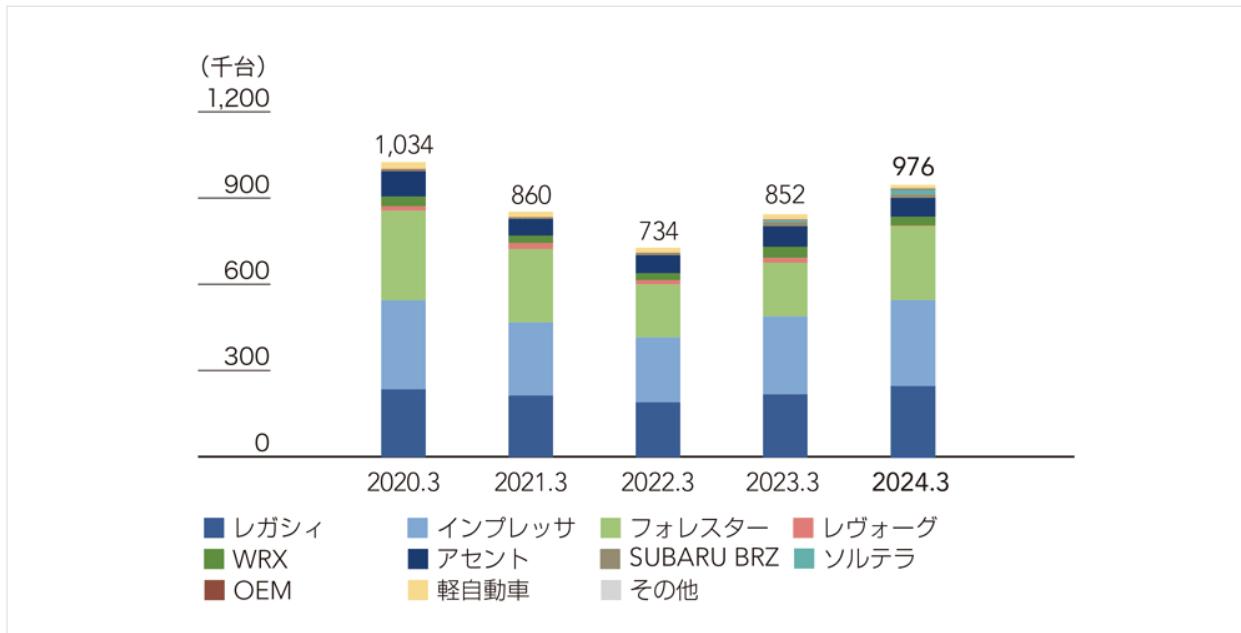
会社概要：財務ハイライト

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



※1 当社および連結子会社の完成車販売台数。

※2 「レガシィ」には「アウトバック」の販売台数も含む。

※3 「インプレッサ」には「SUBARU XV」「クロストレック」の販売台数も含む。

事業領域および連結の範囲

SUBARUグループは、連結売上高の約97.8%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。2024年3月期（2023年4月1日～2024年3月31日）連結決算は、連結対象会社として株式会社SUBARUおよび連結子会社73社、持分法適用会社10社を含めています。

会社概要：グローバルネットワーク

グローバルネットワーク

主要海外拠点



① スバル ヨーロッパ

② スバル イタリア

③ スバル ベネルクス

④ スバル ヴィーカル ディストリビューション

⑤ 斯巴魯汽車（中國）有限公司 スバル オブ チャイナ

⑥ 斯巴魯技術（北京）有限公司

⑦ スバル オブ アメリカ インク

⑧ ノース アメリカン スバル インク

⑨ スバル オブ インディアナ オートモーティブ インク

主な生産車種・生産品目：レガシィ、アウトバック、アセント、クロストレック

⑩ スバル カナダ インク

国内拠点

主要国内拠点

自動車部門

群馬製作所

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

航空宇宙カンパニー

半田工場
半田西工場スバル研究実験センター
美深試験場

スバル研究実験センター

航空宇宙カンパニー

宇都宮製作所

① 本社



東京事業所

会社概要：商品ラインアップ

自動車部門

SOLTERRA

SUV(BEV)



ASCENT

(その他市場名:EVOLTIS)
SUV

OUTBACK

SUV



FORESTER

SUV



販売台数：14千台

販売地域：日本、北米、欧州、
その他

販売台数：65千台

販売地域：北米、その他

販売台数：206千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、中国、その他

販売台数：226千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、中国、その他

CROSSTREK

SUV



LEVORG LAYBACK

スポーツ／ワゴン
スポーツ／ワゴン

WRX

スポーツ／セダン



SUBARU BRZ

スポーツ／クーペ



販売台数：241千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、中国、その他

販売台数：16千台

販売地域：日本、その他

販売台数：34千台

販売地域：日本、北米、豪州、
その他

販売台数：15千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、中国、その他

LEGACY

セダン



写真は北米仕様

IMPREZA

ワゴン



販売台数：26千台

販売地域：北米、中国、その他

販売台数：50千台

販売地域：日本、北米、欧州、
豪州、その他

OEMモデル

JUSTY



CHIFFON



STELLA



PLEO+



SAMBAR VAN



SAMBAR TRUCK



REX



販売台数：20千台

販売地域：日本（ダイハツ工業株式会社からのOEM供給です）

※ 販売台数は小売販売台数。

※ 対象期間は2023年1月1日から12月31日。

※ 販売地域は対象期間における販売実績。

航空宇宙カンパニー



SUBARU BELL 412EPX



陸上自衛隊 UH-2



ボーイング777X の中央翼



ボーイング777X の中央翼

社外からの評価

社外からの評価

「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定

SUBARUは、ロンドン証券取引所グループ（LSEG）の一企業であるFTSE Russellが開発した株価指数「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に、2020年度から5年連続で選定されています。

加えて、2022年、FTSE Russellが新たに開発した指標「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄にも3年連続で選定されています。

日本の公的年金資金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）も、「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」をESG投資の運用にあたっての投資判断基準として採用しています。

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社SUBARUが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

› FTSE Webサイト □



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**



**FTSE Blossom
Japan Index**

編集方針

編集方針

SUBARUグループ（株式会社SUBARUおよびすべての子会社）は、企業としての社会的責任を果たすことで社会から信頼される企業となり、持続的な成長を目指すとともに、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。

本サステナビリティサイトでは、「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」に基づき、SUBARUグループのサステナビリティの考え方や目標、取り組みをご紹介し、お客様、株主の皆様、お取引先様、地域社会、従業員などのステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、取り組み内容をさらに向上させることを目的として編集しています。また、本サイトにおける、SUBARUの商品仕様・装備に関する記述は、特記がない限り日本国内仕様について記載しています。

報告対象範囲

原則として、SUBARUグループ（株式会社SUBARUとすべての子会社）を対象としています。本サイト中の「SUBARUグループ」はSUBARUグループを、「SUBARU」は株式会社SUBARU単独を、「関係会社」は自動車部門の販売特約店を含む国内子会社と海外子会社を、「グループ会社」は自動車部門の販売特約店を除く国内子会社を指します。

報告対象期間

- 原則として、2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）としていますが、一部、対象期間外の情報も掲載しています。

※ 本サイトにおける所属・役職などは、すべて取材当時のものです。

参考としたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポートイング・スタンダード
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）開示推奨項目

発行時期

- 前回発行 2023年9月
- 今回発行 2024年9月
- 次回発行予定 2025年9月

見通しに関する注意事項

本サイトには、SUBARUグループの将来の見通し、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制作時点で入手可能な情報に基づいたものであり、将来の経済の動向、SUBARUグループを取り巻く事業環境などの要因により、見通しとは異なるものとなる可能性があります。ご承知おきくださいますようお願いいたします。

その他の情報

- > 株式会社SUBARUトップページ
- > 企業情報（会社概要）
- > SUBARUらしさ
- > 株主・投資家の皆様へ
- > 統合レポート
- > 有価証券報告書
- > 株主通信
- > 決算短信・決算説明会資料

① お問い合わせ先

株式会社SUBARU
サステナビリティ推進部

本サイトに関するご意見・ご感想はこちら

GRI 内容索引／TCFD 対照表

225 GRI 内容索引

232 TCFD 対照表

GRI内容索引

本内容索引では、「GRIサステナビリティ・レポートティング・スタンダード」の報告要求事項を参照し、サステナビリティWebならびに、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書などにおいて関連する掲載箇所を示しています。

- ※ 「該当せず」は関連がない、もしくは重大なレベルに関わる事例がない項目です。
- ※ 「-」は開示がない項目です。

共通スタンダード

番号	開示事項	該当箇所
GRI 1：基礎		
	利用に関する声明	SUBARUグループ、2023年4月1日から2024年3月31日の期間について、GRIスタンダードに準拠した報告を行っています。
	利用したGRI 1	GRI 1：基礎2021
	該当するGRIセクター別スタンダード	今後、該当するセクター別スタンダードが公表され次第、準拠いたします。
GRI 2：一般開示事項2021		
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	> 会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	> 編集方針
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	> 編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	> 編集方針
2-5	外部保証	-
2. 事業活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	> ひとめでわかるSUBARU > CSR調達 > グローバルネットワーク
2-7	従業員	> 従業員データ
2-8	従業員以外の労働者	> 従業員データ
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	> 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
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	> コーポレートガバナンス>取締役会
2-11	最高ガバナンス機関の議長	> コーポレートガバナンス>取締役会
2-12	インパクトマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	> コーポレートガバナンス>体制
2-13	インパクトマネジメントに関する責任の移譲	> サステナビリティ推進体制
2-14	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	-

2-15	利益相反	› 利益相反防止
2-16	重大な懸念事項の伝達	› サステナビリティ推進体制 › 人権尊重>ステークホルダーとのエンゲージメント
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	› 役員トレーニング › サステナビリティ浸透への取り組み
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	› 取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針	› 役員報酬
2-20	報酬の決定プロセス	› 役員報酬
2-21	年間報酬総額の比率	-
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	› CEOサステナビリティメッセージ › 新経営体制における方針 › 気候変動の抑制>戦略
2-23	方針声明	› SUBARUグローバルサステナビリティ方針 › 人権方針
2-24	方針声明の実践	› サステナビリティ推進体制 › サステナビリティ浸透への取り組み
2-25	マイナスのインパクトのは正プロセス	› コンプライアンス › 人権尊重>人権デュー・ディリジェンス
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	› 人権尊重>ご意見、各種相談窓口 › CSR調達>外国人労働者相談窓口 › コンプライアンス>コンプライアンス・ホットライン制度
2-27	法規制遵守	› 汚染の予防>事業所での環境コンプライアンス › 賄賂防止
2-28	会員資格を持つ団体	› ステークホルダー・エンゲージメント › 気候変動の抑制>外部との協働
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	› ステークホルダー・エンゲージメント
2-30	労働協約	› 労使コミュニケーション
GRI 3 : マテリアルな項目2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	› サステナビリティ重点6領域特定プロセス
3-2	マテリアルな項目のリスト	› サステナビリティ重点6領域 › サステナビリティ重点6領域の取り組みとSDGs
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	› サステナビリティ推進体制 › サステナビリティ重点6領域 › サステナビリティ重点6領域の取り組みとSDGs

項目別のスタンダード

番号	開示事項	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	<ul style="list-style-type: none"> > 有価証券報告書 P.76-82【連結財務諸表等】 [内] > 有価証券報告書 P.30【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】 [内]
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	<ul style="list-style-type: none"> > 気候変動の抑制
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<ul style="list-style-type: none"> > 有価証券報告書 P.89【連結財務諸表注記】 [内]
201-4	政府から受けた資金援助	<ul style="list-style-type: none"> > 有価証券報告書 P.41【提出会社の状況】 [内] > 有価証券報告書 P.76-82【連結財務諸表等】 [内]
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）	<ul style="list-style-type: none"> > 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	-
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	-
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-
204: 調達慣行2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
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	<ul style="list-style-type: none"> > 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	<ul style="list-style-type: none"> > SUBARUサプライヤーCSRガイドライン > コンプライアンス>取り組み・実績>研修
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	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	該当せず
207: 税金2019		
207-1	税へのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> > 税務方針
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスク管理	<ul style="list-style-type: none"> > 税務方針
207-3	利害関係者の関与と税に関する懸念の管理	<ul style="list-style-type: none"> > 税務方針
207-4	国別レポート	-

GRI300:環境		
301: 原材料2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	> SUBARUグループのマテリアルフロー
301-2	使用したりサイクル材料	> Circular Economy (循環経済) の実現
301-3	再生利用された製品と梱包材	> Circular Economy (循環経済) の実現>事業所の取り組み、販売の取り組み、物流の取り組み
302: エネルギー2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	> SUBARUグループのマテリアルフロー
302-2	組織外のエネルギー消費量	-
302-3	エネルギー原単位	-
302-4	エネルギー消費量の削減	> 気候変動の抑制
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	> 気候変動の抑制
303: 水と廃水2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	> 水資源
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	> 水資源>体制・マネジメント>リスクマネジメント
303-3	取水	> 水源別水使用量
303-4	排水	-
303-5	水の消費	> 水使用量
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	該当せず
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	-
304-3	生息地の保護・復元	> 自然との共生>取り組み・実績>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	-
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)	> 気候変動の抑制>取り組み・実績、事業所の取り組み
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	> 気候変動の抑制>取り組み・実績、事業所の取り組み
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)	> 気候変動の抑制>取り組み・実績
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	-
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	> 気候変動の抑制
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	-
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	> 汚染の予防>事業所での環境コンプライアンス>NOx、SOx排出量

306 : 廃棄物2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の重大なインパクト	> Circular Economy (循環経済) の実現
306-2	廃棄物関連の重大な影響の管理	> Circular Economy (循環経済) の実現
306-3	廃棄物発生量	> 廃棄物排出量
306-4	廃棄から転用された廃棄物	> 廃棄物発生量と処理の内訳 > 調達の取り組み
306-5	処分された廃棄物	> 廃棄物発生量と処理の内訳
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	> 環境方針に関するお取引先様への取り組み > SUBARU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	> 取引先CSR説明会とCSR調査>気候変動への取り組み > 部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減 > 生物多様性に配慮した調達
GRI400:社会		
401 : 雇用2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	> 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	-
401-3	育児休暇	> 育児休業制度と取り組み
402 : 労使関係2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-
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	> 労働安全衛生>考え方・方針、体制・マネジメント
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	> 労働安全衛生>取り組み・実績>労働災害防止活動
403-3	労働衛生サービス	> 労働安全衛生>取り組み・実績
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	> 労使コミュニケーション > 労働安全衛生>体制・マネジメント
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	> 労働安全衛生>取り組み・実績>労働災害防止活動
403-6	労働者の健康増進	> 健康経営
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	> 労働安全衛生>取り組み・実績>労働災害防止活動>グループ一丸となった取り組みへと発展させるために
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	> 労働安全衛生>体制・マネジメント
403-9	労働関連の傷害	> 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	-

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	> 人財>キャリア開発>研修実績
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	> 人財>キャリア開発
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	> 人財>キャリア開発>キャリア開発支援
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	> 役員一覧 > 人財>従業員データ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	> 日本における基準内賃金の男女比
406 : 非差別2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	-
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	-
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	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	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	-
411 : 先住民族の権利2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	該当せず
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	> 社会貢献
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	-
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	> SUBARU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	> 取引先CSR説明会とCSR調査 > 責任ある鉱物調達
415 : 公共政策2016		
415-1	政治献金	> コンプライアンス>政治寄付

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	> 安全なクルマづくり>取り組み・実績
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	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	-
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	> 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	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	該当せず
-------	-------------------------------------	------

TCFD対照表

本対照表では、下表のとおりTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が推奨する開示項目およびサステナビリティWeb、CDP気候変動2024の回答での該当箇所を示しています。

ガバナンス

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWEB	統合レポート	CDP2024
a) 気候関連のリスクと機会についての、取締役会による監視体制	気候変動の抑制 › 「体制・マネジメント」	価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 › 「体制」 □	CDP 4.1.2
b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割	気候変動の抑制 › 「体制・マネジメント」	価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 › 「体制」 □	CDP 4.3

戦略

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWEB	統合レポート	CDP2024
a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会	環境マネジメント › 「目標と実績」 気候変動の抑制 › 「認識した主なリスクと機会」 › 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」	価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 › 「戦略」 □	CDP 2.1, 3.1, 3.1.1, 3.6, 3.6.1
b) 気候関連のリスクと機会が組織のビジネス、戦略及び財務計画に及ぼす影響	› CEOサステナビリティメッセージ 環境マネジメント › 「目標と実績」 気候変動の抑制 › 「戦略」 › 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 › 「取り組み・実績」	› CEOメッセージ □ 価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 › 「戦略」 □ › 「シナリオ別に認識しているリスクと対応策の具体例」 □	CDP 3.1.1, 3.6.1, 5.1.2, 5.2, 5.3.1, 5.3.2, 5.14, 5.14.1,
c) 2°C 以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した、組織戦略のレジリエンス	› CEOサステナビリティメッセージ 環境マネジメント › 「目標と実績」 気候変動の抑制 › 「戦略」 › 「リスクマネジメント」 › 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 › 「取り組み・実績」	› CEOメッセージ □ 価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 › 「戦略」 □ › 「シナリオ別に認識しているリスクと対応策の具体例」 □	CDP 5.1, 5.1.1, 5.1.2

リスク管理

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWEB	統合レポート	CDP2024
a) 当該組織が気候関連リスクを識別及び評価するプロセスを説明する。	リスクマネジメント > 「考え方・方針」 > 「体制・マネジメント」 気候変動の抑制 > 「リスクマネジメント」	儅値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「リスクマネジメント」 □	CDP 2.1, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.5, 2.2.6, 2.2.8, 2.2.9
b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。	リスクマネジメント > 「考え方・方針」 > 「体制・マネジメント」 気候変動の抑制 > 「リスクマネジメント」	儅値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「リスクマネジメント」 □	CDP 2.1, 2.2.1, 2.2.8, 2.2.9
c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価及び管理するプロセスが、組織の総合的なリスク管理にどのように統合されているかを説明する。	リスクマネジメント > 「考え方・方針」 > 「体制・マネジメント」 > 「取り組み・実績」 BCP > 「考え方・方針」 > 「緊急事態対応」 気候変動の抑制 > 「リスクマネジメント」 水資源 > 「リスクマネジメント」	儅値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「リスクマネジメント」 □	CDP 2.1, 2.2.1

指標と目標

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWEB	統合レポート	CDP2024
a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会を評価するために用いる指標を開示する。	環境マネジメント > 「目標と実績」 > 「SUBARUグループのマテリアルフロー」 気候変動の抑制 > 「戦略」 > 「リスクマネジメント」 > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「取り組み・実績」	儅値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「指標と目標」 □ > 「取り組み・実績」 □	CDP 7.52, 7.54, 7.54.1, 7.54.2
b) Scope 1、Scope 2 及び、当てはまる場合はScope 3 の温室効果ガス（GHG）排出量と関連リスクについて説明する。	環境マネジメント > 「目標と実績」 > 「SUBARUグループのマテリアルフロー」 気候変動の抑制 > 「戦略」 > 「リスクマネジメント」 > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「取り組み・実績」	儅値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「戦略」 □ > 「シナリオ別に認識しているリスクと対応策の具体例」 □ > 「指標と目標」 □ > 「取り組み・実績」 □	CDP 7.6, 7.7, 7.8, 7.8.1, 12.1, 12.1.1, 12.1.3, 12.3
c) 気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績を開示する。	環境マネジメント > 「目標と実績」 > 「SUBARUグループのマテリアルフロー」 気候変動の抑制 > 「戦略」 > 「リスクマネジメント」 > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「取り組み・実績」	儅値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「指標と目標」 □ > 「取り組み・実績」 □	CDP 7.53, 7.53.1, 7.53.2, 7.53.4, 7.54, 7.54.1, 7.54.2