



サステナビリティWebサイト2025

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
15	サステナビリティ重点 6 領域
22	環境
23	環境マネジメント
38	気候変動の抑制
60	サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現
74	自然との共生

86 社会

87 人権尊重

97 品質

109 安全なクルマづくり

123 人財

160 お客様

170 CSR調達

180 社会貢献

195 ガバナンス

196 コーポレートガバナンス

219 コンプライアンス

225 リスクマネジメント

237 付録

238 社外からの評価

240 編集方針

242 GRI内容索引／TCFD対照表

243 GRI内容索引

251 TCFD対照表

CEOサステナビリティメッセージ

CEOサステナビリティメッセージ

共感から生まれるシナジーで、 地域社会とともに成長する

代表取締役社長 CEO

大崎 篤

SUBARUグループを取り巻く状況

現在、自動車業界は100年に一度の大変革期と言われる転換点を迎えています。加えて、地政学リスクや主要国のインフレ、そしてSUBARUグループにとって重要な市場である米国の政権交代など、自動車業界やSUBARUグループにとってだけでなく、社会全体にとっても先行きの不透明感が増している状況です。しかしこのような不確実な状況であるからこそ、ステークホルダーの皆様からのSUBARUグループに対する期待はより一層高まっていると感じます。私たちは、SUBARUグループの事業の成長だけでなく、それを社会の持続可能性に結びつけていくために何ができるのか、これまで以上に深く考え、独自の価値を示すことが求められる局面に立っています。

SUBARUグループの持続可能な成長と地域社会との関わり

SUBARUグループの成長と社会の持続可能な発展を結び付ける接点として、二つのことを重視しています。ひとつは「SUBARUとお客様との絆」、もうひとつは「ひとつのSUBARU」です。

・SUBARUとお客様との絆

私はSUBARUとお客様の関係は、単なるメーカー・販売会社と消費者の関係を越えた特別なものだと感じています。その象徴的な例が、米国におけるSubaru of America, Inc. (SOA) の「Love Promise」です。Love PromiseとはSOAと全米のSUBARU販売特約店の活動のことで、慈善団体と連携し、環境保護や地域支援などの活動を展開しています。この活動の特徴は、お客様自身と販売店、そしてSUBARUの三者が共に地域社会の課題に取り組めることです。例えば、お客様がSUBARU車を購入する際に、ご自身の関心に沿った慈善団体を選び、SUBARUがその団体に寄付を行うという年に一度のキャンペーンを行っています。SUBARUは2025年の米フォーブス紙の「社会へ良い影響をもたらす企業ランキング」で米国内3,000を超えるブランドの中、3位に選ばれました（2023年、2024年はともに2位）。この評価の理由のひとつとして、Love Promiseの活動を通じた全米各地の地域コミュニティへの貢献があると考えています。SUBARUグループは、まず自動車メーカーとしてお客様にSUBARU車をご愛顧いただくこと、そしてお客様とSUBARUの絆を社会の持続可能性につなげ、お客様の人生に寄り添った存在になることを目指しています。また、これは日本国内でも同様です。国内で展開している販売特約店とSUBARUの取り組み「一つのいのちプロジェクト」においても、今後はLove Promiseと同じくお客様とSUBARU、そして社会との接点になる活動に発展させたいと考えています。

・ひとつのSUBARU

もうひとつの柱が「ひとつのSUBARU」です。これは従業員や関係会社だけでなく、お取引先様も含めた全体での連携を意味します。その一環として、私はこれまで社内の開発・製造などの組織の壁を取り払い、部署を越えた対話を活発化させてきました。さらにはお取引先様にもこの取り組みに加わっていただき、共に様々な検討を進めています。日本国内においては、SUBARU群馬製作所の近隣地域で多くのお取引先様が事業を展開されています。この物理的な距離の近さは、私たちの強みであり、SUBARUグループが地域社会と密接に連携しながら、共に成長していくための基盤です。今後は、物流・販売も含めたサプライチェーン全体で連携を深め、持続的な成長の可能性を広げていきたいと考えています。

2024年度のサステナビリティの進捗状況

2024年度、SUBARUグループは、これまでの「CSR重点6領域」を「サステナビリティ重点6領域」に発展させました。この見直しの目的は、企業として社会課題を解決するCSR視点に加え、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貢献していくことです。「サステナビリティ重点6領域」の「ありたい姿」は時間軸を設けずに、より普遍的な方向性を示すものとししました。その実現に向け、「重点テーマ」「目標」「KPI」を設定し、各取り組みを強化していきます。これによりSUBARUグループがサステナビリティに真摯に取り組んでいくという決意を、社内外に改めて発信できたとも考えています。

重点6領域：安心

「安心」の目標としてグローバルで「2030年死亡交通事故ゼロ※1を目指す」を掲げています。この目標へ向けた取り組みを着実に進めていくために、「SUBARUが市場に導入した最新技術による死亡交通事故※2への対応率」をKPIとして設定しました。

「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に基づき、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、取り組んでいきます。

今後は、SUBARUグループとして社会全体の交通事故ゼロの実現のために何ができるのか、そのためにどのような方策があるのかなど、より広い視点での課題にも向き合っていきたいと考えています。

※1 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・自転車などの死亡事故ゼロを目指す

※2 交通ルール違反や相手側の著しい危険な行為がともなう事故などを除く

重点6領域：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）

SUBARUグループの強みは「人」です。私は従業員全員が多様な個性を最大限発揮し活躍できる組織こそが、変化に強く、イノベーションを生み出し、持続的成長を可能にする組織であると考えます。これまでに、全ての従業員の多様な価値観を尊重するとともに、様々な個性を持つ従業員にとって働きやすい職場環境の整備を進めてきました。その取り組みの一つとして、「女性管理職者数」をKPIに設定し、「2025年度末までに2021年比で2倍にする」という目標を掲げていましたが、これについては2025年4月時点で既に達成しています。このことを受け、次なる目標として「2030年までに女性管理職100人以上」とすることを決定しました。SUBARUグループで働く女性が自らのキャリアにおいてありたい姿を実現し、充実した会社員生活を送れるようにすること、そしてSUBARUグループで働きたいと希望してくださる女性の方が増えることを目指します。さらに、これは女性に限った話ではありません。社内には色々な「種」を持った従業員がたくさんいます。そのような人財を育て、イノベーションにつなげると共に「ひとつのSUBARU」にも発展させていきたいです。

重点6領域：環境

これまで「環境アクションプラン」として社内で推進してきた取り組みのうち、「気候変動の抑制」「サーキュラーエコノミーの実現」「自然との共生」を重点テーマとして設定しました。「気候変動の抑制」については、製品のライフサイクル全体でのカーボンニュートラルを目指すことも掲げています。SUBARUグループのバリューチェーン全体におけるGHG排出の大部分を占めるスコープ3、特に「販売した商品の使用」における排出削減に向けては、電動技術の市場への投入を重要な施策と位置付けています。2024年度には、SUBARU独自のストロングハイブリッドシステムを搭載した国内向け「クロストレック」、国内および米国向けの新型「フォレスター」を発表しました。BEV（バッテリーEV）については、2026年末までにSUV4車種、2028年末までにさらに4車種を加え、合計8車種の市場投入を予定しています。市場投入予定のバッテリーEVのうち、2025年4月には、トヨタ自動車株式会社との共同開発の第2弾として新型「トレイルシーカー」を、7月には第3弾の新型「アンチャーテッド」を公開しました。電動自動車・ハイブリッド車など多様な選択肢をお客様に提供しながら、「柔軟性と拡張性」を持って、環境目標の達成に向けて取り組みを進めていきます。

ステークホルダーの皆様とともにシナジーを起こす

私は、商品やサービスを通じてお客様や地域社会の皆様とつながり、その人生を豊かにしていきたいと考えています。また、一緒に社会の課題を解決していくうえでSUBARUを光り輝くブランドにしたいと思っています。

そのためには、お客様や地域社会の皆様からの共感に基づく協働が不可欠です。SUBARUグループの価値観を共有し、それぞれが持つ知見・技術・経験を掛け合わせることでシナジーを生み出し、「笑顔をつくる会社」を実現できると考えます。SUBARUグループに関わる全ての人々の笑顔を原動力に、愉しく持続可能な社会の実現と、SUBARUグループの持続可能な成長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
- 15 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、「安心と楽しさ」です。これも上記の経営理念と同時期に定めたものですが、時代や外部環境の変化に左右されない「SUBARUらしさ」を深化させ、SUBARUブランドをさらに高めていくためには必須の提供価値と認識しています。ありたい姿は「笑顔をつくる会社」です。これは2017年に株式会社SUBARUに社名変更した際に定めたものですが、SUBARUのお客様の振る舞いから教えられたことでもあります。

これらに基づいて、SUBARUを自動車事業と航空宇宙事業における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、先進の技術で、SUBARUならではの価値を提供し続け、SUBARUグループに関わるすべての人々の人生を豊かにしていきます。
3. 国際社会における良き企業市民として、人権および多様な価値観・個性を尊重し、すべてのステークホルダーに誠実に向き合います。
4. 従業員一人ひとりが、安全に安心して働くことができ、かつ働きがいを感じられるよう職場環境を向上させます。
5. 国際ルールや各国・地域の法令を遵守するとともに、その文化・慣習等を尊重し、公正で透明な企業統治を行います。
6. ステークホルダーとの対話を経営に活かすとともに、適時かつ適切に企業情報を開示します。

SUBARUグループのサステナビリティについて

SUBARUグループのサステナビリティについて

私たちは、「笑顔をつくる会社」をありが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」へとつなげ、提供価値である「安心とゆしさ」をさらに進化させ、お客様との関係を深めていきます。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の委員長は取締役会が選任し、現在は代表取締役社長が務めています。加えて、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。

委員会では、重要なサステナビリティの課題に関し議論し、各委員会や部門のPDCA状況の確認・レビューを行っています。こうした内容は、品質やリスクマネジメント、コンプライアンスなどの専門部門・委員会とも共有・連携しており、部門横断的な推進体制を構築しています。また、委員会の議論・審議結果は、サステナビリティ委員会を監督する取締役会に付議・報告し、中長期的な企業価値の向上に資する取り組みとしてレビューを受けています。

SUBARU社内においては、各本部/部署・カンパニーで任命されたサステナビリティ推進責任者（管理職）を通じて、サステナビリティ委員会の内容やサステナビリティ推進のための情報共有・連携を強化しています。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。

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、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

グループ全体での理解浸透と社内外への情報発信

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の取締役・監査役・執行役員への教育機会の提供、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。

国内外のグループ会社に対しては会議などを通じて、SUBARUの考え方を共有しています。また、国内グループ会社と国内販売特約店を対象として、SUBARUの理解促進ツールを共有し、理解浸透を図っています。

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」などを通じて社内外に適正に発信・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。

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

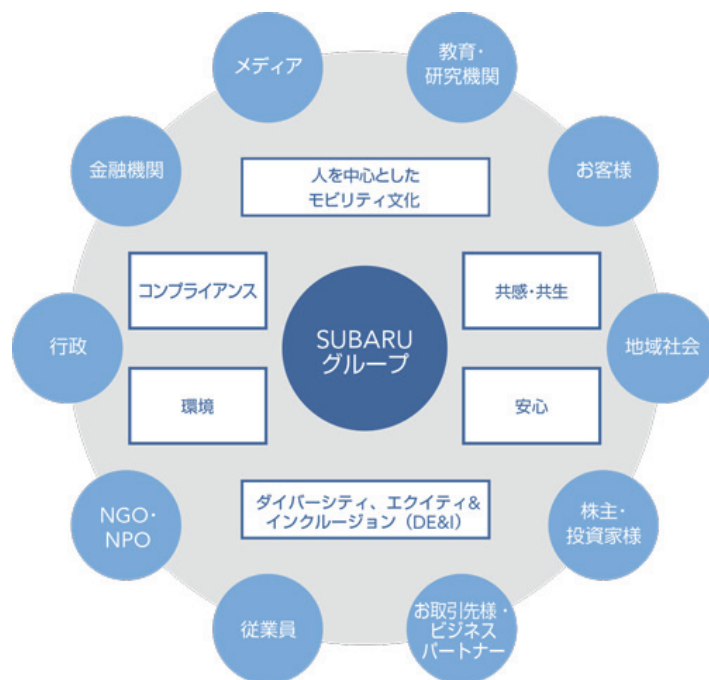
- ・ 自業務ではカーボンニュートラルや環境課題に向けた企画、アイデアを意識していくことでSDGsに貢献できると考える。
- ・ 当社の自動車事業の持続的な成長のためにも、人を中心とした自動車文化やステークホルダーからの共感や共生は欠かせないものだと感じた。
- ・ 安心に関して、開発の中でしっかり品質を重視して取り組むことが大切で、それがお客様の安全・安心につながることだと再認識できた。
- ・ 環境や保全のために、サステナブルに行えている活動を意識し、自信を持って取り組みたい。また改善するべきことに対しては謙虚に向き合いたい。
- ・ 一人ひとりが会社の代表であることをしっかり意識し、誠実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まいります。

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・ビジネスパートナー	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

ステークホルダー	コミュニケーション方法
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、2024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。「安心と楽しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドになるために、お客様の声を商品・サービスに反映させる活動を推進しています。

＜ お客様



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、時代のニーズに応えるため「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きます。



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を目指し、株主・投資家の皆様との建設的な対話を重視し、長期的な信頼関係の構築に努めています。株主総会、CEO・CFOなどをはじめとした経営層による決算説明会や海外ロードショーの実施、事業・技術説明会の開催など、積極的な対話を通じて相互理解を深めています。今後は、株主・投資家の皆様にSUBARUグループの事業活動へのさらなるご理解とご共感を深めていただけるよう、対話の機会や接点の強化にも取り組んでいきます。

また、株主・投資家の皆様との対話を通じて得られたご意見やご指摘については、その内容に応じて取締役会や関係部門へ適時・適切に報告し、さらなる情報開示や対話の充実に活かしています。

過去に開催した個人株主様向けイベントの概要につきましては、以下のリンクよりご覧いただけます。

<https://www.subaru.co.jp/ir/individualinvestors/return.html>

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、日頃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コンテンツの充実を図るため、デジタル社内報の『SUBAROOM』へ移行しました。従業員個人のPCやスマートフォンからもアクセス可能なため、気軽に読める社内報となっています。

『SUBAROOM』では社内での様々な情報のほか、執行役員や部長からのタイムリーな事業状況の解説やメッセージも掲載し、従業員の事業の理解に役立てています。

さらには、イントラネット上に「SUBARUコミュニケーションパーク」を開設し、様々な立場の従業員と相互にコミュニケーションを図る場を設けています。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、『SUBAROOM MAGAZINE』の冊子も発行しています。



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。

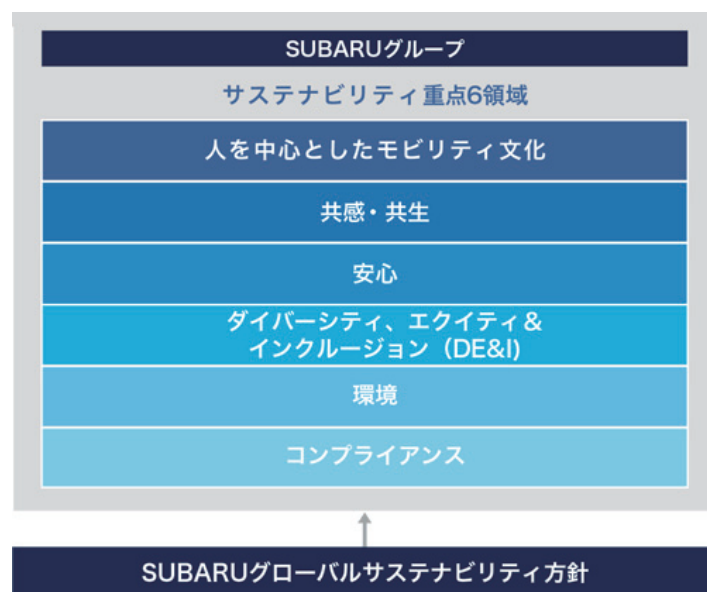
これからは、社会環境やサステナビリティに関する考え方の変化の趨勢を捉え、CSR視点だけではなくSUBARUの価値や強みを一層活かした形で社会とSUBARUグループの持続可能性に寄与するために、このCSR重点6領域を「サステナビリティ重点6領域」として発展させます。具体的には「人を中心とした自動車文化」を「人を中心としたモビリティ文化」に、「ダイバーシティ」を「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）」に変更します。

「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。

加えて、各領域については「ありたい姿」「重点テーマ」「目標」「KPI」を新たに設定し、取り組みをさらに深化させていきます。具体的には「ありたい姿」はより長期視点に立ちSUBARUグループの目指す不変の方向性を示すために時間軸を設けないこととし、「重点テーマ」はSUBARUグループの強みを活かして重点的に取り組む項目とし、さらにその「目標」と「KPI」を設けることで中長期的に取り組みを推進していきます。

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



Sサステナビリティ重点6領域の取り組み

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。

ありたい姿「笑顔をつくる会社」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、国際社会が2030年に向けて取り組む持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）に対していきます。その一例として、SUBARUグループが目標として掲げる「2030年死亡交通事故※ゼロを目指す」に紐づく取り組みは、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」の達成に寄与するものと位置付けています。

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・自転車などの死亡事故ゼロを目指す

Sサステナビリティ重点6領域のありたい姿／重点テーマ／目標／KPI

重点6領域	ありたい姿	重点テーマ	目標	KPI	目標・KPIに関連する取り組み
人を中心としたモビリティ文化	SUBARUと過ごすことによる色褪せない価値を提供し、人の心や人生を豊かにするパートナーとなる	「安心と楽しさ」を実現するモビリティ・サービス・体験の提供	—	—	—
共感・共生	人と人のコミュニケーションの輪を広げ、広く社会に対し共感・共生を創造していく企業になる	「安心と楽しさ」を実現するモビリティ・サービス・体験の提供	—	—	—
		地域社会課題解決につなげる活動の推進			
安心	すべてのステークホルダーに「最高の安心」を感じていただける企業になる	お客様に寄り添い、常に安心を感じていただける活動の追求	2030年死亡交通事故ゼロ※1を目指す	SUBARUが市場に導入した最新技術による死亡交通事故※2への対応率	＜社会＞安全なクルマづくり
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）	個と組織が有機的につながりイノベーションや価値を創出し続ける	多様な個が能力を発揮し、互いを尊重しながら協働できる組織づくり	2028年：スコア70%	従業員意識調査におけるエンゲージメントスコア（SUBARU単独）	＜社会＞人材：人的資本の考え方
			2030年：100人	女性管理職者数（SUBARU単独）	＜社会＞人材：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）
			2030年：3.0%	障がい者雇用率（SUBARU、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の3社合算）	
環境	企業活動を通じて「大地と空と自然」が広がる地球環境を大切に守っていく	気候変動の抑制（ライフサイクル全体でのカーボンニュートラル達成を目指す）	2035年：スコープ1,2排出量を2016年度比60%削減（総量ベース）	基準年比CO2排出量	＜環境＞気候変動の抑制

重点6領域	ありたい姿	重点テーマ	目標	KPI	目標・KPIに関連する取り組み
環境	空と自然」が広がる地球環境を大切に守っていく	サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現（資源の採掘/処分による環境負荷ゼロを目指す）	廃棄物総量をBAU排出量 ^{※3} に対して毎年1%削減	廃棄物発生量	> 環境 > サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現
			国内外生産工場 ^{※4} のゼロエミッション ^{※5}	最終処分量	
			2030年：再生プラスチック使用率25%	サステナブル材利用率	
		自然との共生（自然環境への影響実質ゼロを目指す）	自然環境への環境影響の適切な管理	法規制値/自主基準値の違反件数	> 環境 > 自然との共生
			環境負荷低減を目的とした保護地域拡大	管理レベルに沿った保護地域の数	
コンプライアンス	誠実に行動し、社会から信頼され、共感される企業になる	考えるコンプライアンスの浸透	重大なコンプライアンス違反 ^{※6} 件数ゼロ継続	従業員の倫理観	> ガバナンス > コンプライアンス
				取引先CSR調査	> 社会 > CSR調達

※1 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・自転車などの死亡事故ゼロを目指す

※2 交通ルール違反や相手側の著しい危険な行為がともなう事故などを除く

※3 追加的な対策を取らずに現状を維持した場合の排出量（Business As Usual）



※4 SUBARU（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）、国内グループ会社（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）および海外グループ会社（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

※5 最終処分量（直接埋め立てされるもの＋中間処理後に埋め立てされるものの総量）の割合が廃棄物（有価物＋産業廃棄物＋特別管理産業廃棄物＋事業系一般廃棄物）総量の0.5%未満であること



※6 SUBARU事業の基盤をゆるがすようなコンプライアンス違反

重点6領域の重点テーマに紐づくSUBARUグループの取り組み／貢献するSDGs／重要と考える理由


重点6領域：人を中心としたモビリティ文化

重点テーマ	SUBARUグループの取り組み	貢献するSDGs
「安心と愉しさ」を実現する モビリティ・サービス・体験の実現	ドライバーの五感を通じた車両挙動の予見性を高める技術の開発	 9.1
	市場ニーズや時代の変化に則した商品の開発	
	エアモビリティの技術研究、技術開発	
	新車に同期した高品質用品の開発	
	複数車種で採用可能な部品の企画	 11.2
	デジタルサービスの提供（マイスパル、SUBAROADなど）	
	車両データを活用した顧客サービスの企画	
当領域を重要と考える理由		
SUBARUグループは、人々の多様な価値観を尊重し、多様な市場価値に対応した個性的な商品を提供していくことで、お客様の選択肢を増やすことに貢献してきました。私たちは、クルマを単なる移動手段ではなく、人の思いを受け止め、それに応える「人生を豊かにするパートナー」であると考えます。SUBARUグループはこれからも人生におけるライフスタイルやライフステージの変化とクルマを結び、お客様一人ひとりの「安心と愉しさ」といった人の「感性」を大切にします。快適な移動空間の提供を通じて人が主役のモビリティ文化の発展と普及を担っていきます。		

重点6領域：共感・共生

重点テーマ	SUBARUグループの取り組み	貢献するSDGs
「安心と愉しさ」を実現する モビリティ・サービス・体験の実現	工場見学や展示を通じたモノづくりの発信	<div><div>11</div><div>住み続けられるまちづくりを</div><div></div><div>11.2</div></div> <div><div>17</div><div>パートナーシップで目標を達成しよう</div><div></div><div>17.16</div></div>
地域社会課題解決につなげる活動の推進	持続可能な地域社会の実現に向けた企画の検討・推進	
	米国における「Love Promise」活動の継続実施	
	日本における「一つのいのちプロジェクト」の積極展開	
	物流従事者様の負担軽減に向けた業務分担の見直し	
	交通安全の啓発活動の実施	
	災害やパンデミック時における地域支援活動の実施	
	防災/救助ヘリなどの計画的な納入	
当領域を重要と考える理由		
<p>SUBARUは、企業活動を行っていくうえで重要となるステークホルダーの一つが、お客様と地域社会であると考えています。</p> <p>「お客様第一」はもちろんのこと、事業を展開する地域社会においても、多くの人々にSUBARUは支えられてきました。</p> <p>SUBARUは、日頃のコミュニケーションを通じて、お客様には商品やサービスに対し、また地域社会には地域における企業活動に対し、信頼され共感していただくことで、共感・共生のコミュニティを形成し、企業としての持続的成長を図っていきます。</p>		



重点6領域：安心

重点テーマ	SUBARUグループの取り組み	貢献するSDGs
お客様に寄り添い、 常に安心を感じていただける活動の追求	従業員の「お客様基軸で品質最優先」の意識徹底	<div><div>3</div><div>すべての人に 健康と福祉を</div><div></div><div>3.6</div></div>
	「お客様品質」の更なる提供	
	死亡交通事故ゼロを目指した技術の開発と車両への組み込み	
	アイサイト搭載車両の販売、普及	
	販売特约店による質の高い整備、サービスの提供	
	コネクタ技術による見守る安心の提供	
	自律化による飛行安全の追求	

当領域を重要と考える理由

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

重点6領域：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）

重点テーマ	SUBARUグループの取り組み	貢献するSDGs
多様な個が能力を発揮し、 互いを尊重しながら協働できる組織づくり	女性活躍推進	<div><div>5ジェンダー平等を 実現しよう</div><div></div><div>5.5 5.5.2</div></div>
	障がい者雇用推進	
	シニア層活躍推進	
	米国における「DEIB」の推進	
	直接部門の女性が活躍できる職場づくりの検討・推進	
	外国籍人材にも配慮した職場環境構築の検討・推進	<div><div>8働きがいも 経済成長も</div><div></div><div>8.5</div></div>
	LGBTQ+にも配慮した職場環境構築の検討・推進	
	経営の方向性や取り組みに対する従業員の共感・納得感の醸成	
	柔軟な勤務制度や仕組みの構築・導入	

当領域を重要と考える理由

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

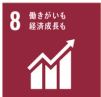

そのためには、SUBARUグループで働く人々の視点にも多様性が求められます。

SUBARUは、働く人々の個性を活かし最大限に発揮できる組織作りや働きやすい職場の整備を進め、全員が公平に機会を得られるエクイティの環境を整え、積極的にSUBARU独自のイノベーションを創出することを目指します。

重点6領域：環境

重点テーマ	SUBARUグループの取り組み	貢献するSDGs
気候変動の抑制 (ライフサイクル全体での カーボンニュートラル達成を目指す)	電動車の車種拡充、特にBEV開発	 13.1 13.2
	燃費/電費向上	
	低炭素燃料の普及に向けた取り組み	
	設備の更新による省エネルギー	
	再生可能エネルギーの利用（オンサイト/オフサイト）	
	購入電力のカーボンニュートラル（証書の活用など）	
サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 (資源の採掘/処分による環境負荷ゼロを目指す)	リサイクル配慮設計	 12.2 12.5
	資源の有効利用（再生樹脂/バイオマス/リサイクル材料の活用）	
	ゼロエミッションと再資源化の推進	
	使用済自動車の適正処理	
自然との共生 (自然環境への影響実質ゼロを目指す)	環境関連法規制の遵守	
	排水の水質管理	
	植栽ガイドラインの活用	
	緑地の保全活動の推進	
当領域を重要と考える理由		
<p>SUBARUは環境方針のなかで「大地と空と自然」をSUBARUのフィールドと定め、自然との共生を目指す取り組みへの注力を掲げました。</p> <p>これは、自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの事業フィールドである「大地と空と自然」を大切に守っていきたいという思いを込めたものです。</p> <p>豊かな「大地と空と自然」が広がる地球環境があってこそ、社会とSUBARUの持続性が可能になるという考えのもと、オールSUBARUで地球環境保護に取り組んでいます。</p>		

重点6領域：コンプライアンス

重点テーマ	SUBARUグループの取り組み	貢献するSDGs
考えるコンプライアンスの浸透	規定・ルールのアップデートと運用強化	 8.7 8.8
	従業員の自律的行動を促す活動の継続	
	適正取引の推進	
	人権尊重のための取り組み推進	
	お取引先様に対するCSR調査および啓発	
	責任ある原材料調達	 16.5 16.5.2
	各種法令への対応	
	従業員のサイバーセキュリティリテラシーの向上	
	システムにおけるサイバーセキュリティ対策の強化	
当領域を重要と考える理由		
SUBARUは、業務遂行において社会規範への意識が欠如していたことや社内ルールの不備、また業務遂行に関連する法令の理解が乏しかったことなどへの反省から、意識改革の必要性を痛感し、徹底した組織風土改革を推し進めています。お客様をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼され、共感される存在となることを目指し、SUBARUグループ一丸となってコンプライアンス重視、優先の取り組みを進めていきます。		



23	環境マネジメント
38	気候変動の抑制
60	サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現
74	自然との共生

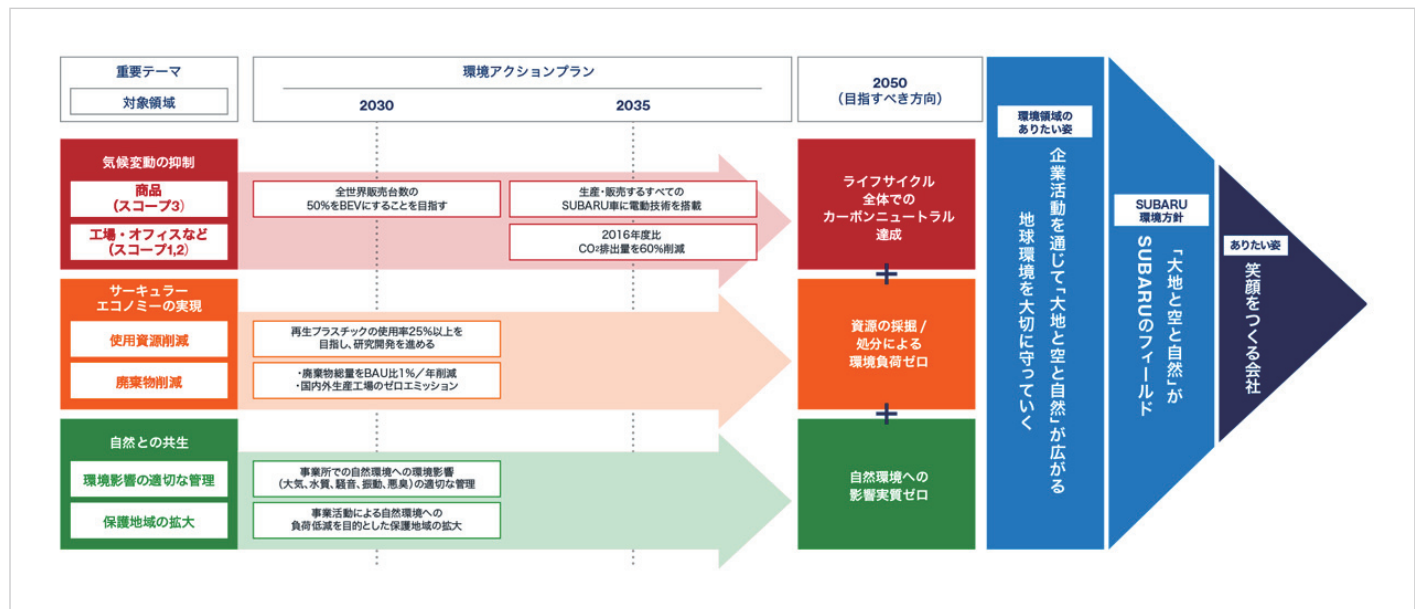
環境マネジメント

考え方・方針

ありたい姿とロードマップ

SUBARUは、環境方針のなかで「大地と空と自然」をSUBARUのフィールドと定め、自然との共生を目指す取り組みへの注力を掲げています。また、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グループは「環境」のありたい姿として「企業活動を通じて『大地と空と自然』が広がる地球環境を大切に守っていく」としており、重点テーマとして「気候変動の抑制」、「サーキュラーエコノミー（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に自然との交流を進める活動を支援していきます。

3. オールSUBARUでチャレンジ

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

環境行動指針

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

- 【商品】 私たちは環境に配慮し、且つライフサイクルを考慮した商品の設計と研究開発に取り組みます。
- 【調達】 私たちは生物多様性など環境保護に配慮した調達を実施します。
- 【生産】 私たちはエネルギーの有効活用、廃棄物の発生抑制・適正処理など環境負荷の低減に努めます。
- 【物流】 私たちはエネルギーの有効活用、汚染予防など環境負荷の低減に努めます。
- 【販売】 私たちは資源のリサイクル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

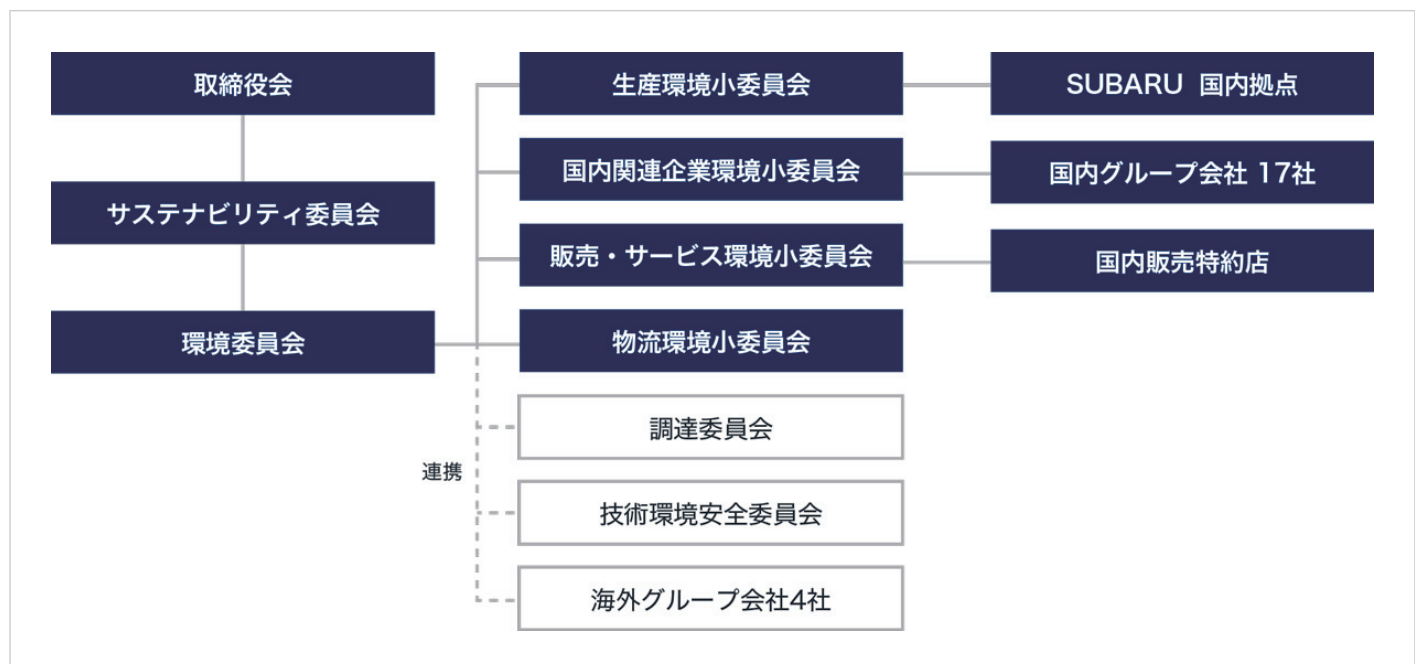
SUBARUでは、環境委員会と環境マネジメントシステム（EMS）の2つを軸に、組織横断的な環境管理体制を構築し、取り組みの方向性と進捗を総合的にマネジメントしています。この体制を活用し、中長期の環境目標の策定とその実現に向けた取り組み、環境関連法令の遵守、環境パフォーマンスデータの集約といった環境マネジメント活動をオールSUBARUで推進しています。

環境委員会

SUBARUは「環境委員会」を設け、社会が要求する将来の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。環境委員会の委員長は、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の内容は、サステナビリティ委員会へ報告されます。また、重要な事案は、サステナビリティ委員会を監督する取締役会に付議・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組織体制を整備しています。

さらに調達委員会、技術環境安全委員会や海外グループ会社とも、適時必要なトピックに関して連携を図っています。



環境マネジメントシステム

SUBARUグループは、事業所、国内外のグループ会社、国内の販売特約店、お取引先様で環境マネジメントシステムを構築しています。

SUBARUと株式会社イチタンを除く国内連結子会社5社は、ISO14001のグループ認証を取得しており、定期的な会議による情報共有や事務局間での相互的な内部監査を実施することで、一体的な環境マネジメントシステムの運用を行っています。

また、海外グループ会社では、Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.の3社でISO14001を認証取得するとともに、Subaru of Indiana Automotiveは、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を認証取得しました。

さらに、国内の連結対象となる販売特約店（全23社）のすべてと、連結対象外の販売特約店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。

加えて、SUBARUはグリーン調達ガイドラインの遵守をお取引先様の選定条件の一つとし、お取引先様にISO14001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。

	SUBARU 国内拠点	国内連結子会社	海外連結子会社		国内販売 特約店	お取引先様
マネジメント システム	ISO14001	ISO14001	ISO14001	ISO50001※1	エコアクション 21※2	ISO14001、エコ アクション21、自 主診断※3のいづれ か
対象	群馬製作所 東京事業所 宇都宮製作所 本社	富士機械株式会社 桐生工業株式会社 輸送機工業株式会社 株式会社スバル ロジスティクス 株式会社エフ・イー・エス 株式会社イチタン	Subaru of Indiana Automotive, Inc. Subaru of America, Inc. Subaru Canada, Inc.	Subaru of Indiana Automotive, Inc.	販売特約店 計33社	お取引先様

※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

※2 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

※3 SUBARUが作成した「環境マネジメントシステム自主診断報告書」の全47項目中43項目以上が「はい」又は「該当なし」、かつ法規対応3項目については全て「はい」であるお取引先様に関して合格とする、自主診断による環境マネジメントシステム

化学物質管理

国際的に、商品に含有している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広がってきています。

SUBARUは、使用し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、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を用いて、REACH規則※²や、ELV指令※³、米国有害物質規制法、日本の化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律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WFD※⁴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。これらの化学物質管理は、SUBARUグループが取り組んでいる資源循環・リサイクルの推進にも貢献しています。

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、自動車の環境負荷物質の低減に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、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有害性が確認された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。

※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

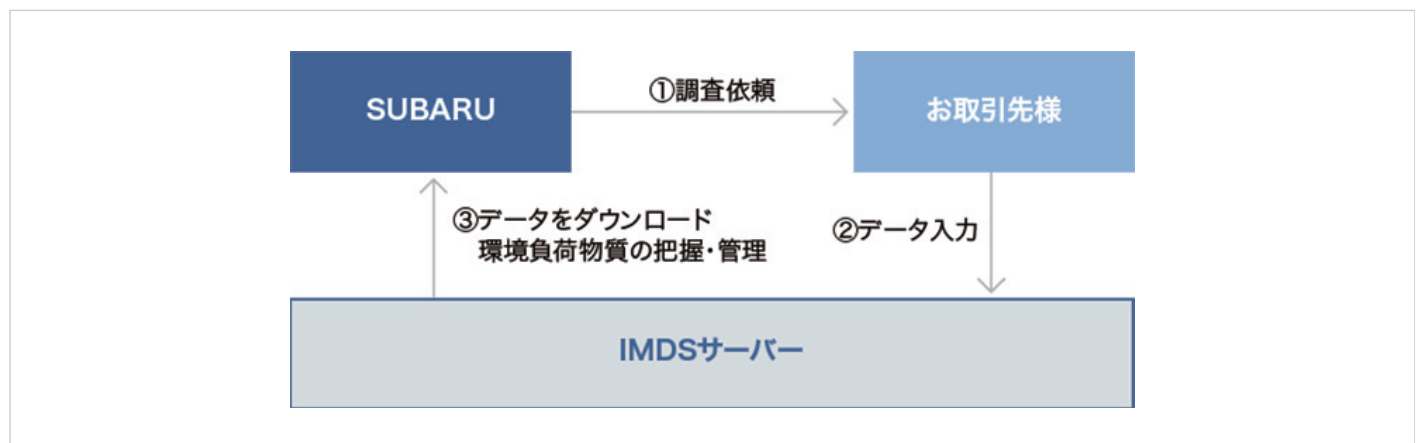
※² REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) 規則：欧州の化学物質規制。人・環境へのリスクに応じた化学物質管理・制限を求めるもの

※³ 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

※⁴ WFD (Waste Framework Directive)：欧州の廃棄物枠組み指令。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の見直し

SUBARUグループは、3つの重点テーマとそれに紐づく目指すべき方向性を設定し、その達成のための中期目標となるように「環境アクションプラン2030」の見直しを行いました。SUBARUグループは、「企業活動を通じて『大地と空と自然』が広がる地球環境を大切に守っていく」というありたい姿の実現に向け、中期目標で設定した取り組みを中心に、目指すべき姿の実現に繋がる取り組みを推進し、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。

重点テーマ	対象領域	環境アクションプラン2030
気候変動の抑制	商品（スコープ3）	2030年までに全世界販売台数の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※1に電動技術※2を搭載
	工場・オフィスなど（スコープ1,2）	2035年度に2016年度比CO2排出量を60%削減（総量ベース）
サーキュラーエコノミーの実現	使用資源削減	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※3由来とすることを目指し、研究開発を進めていく
	廃棄物削減	廃棄物総量をBAU※4比1%/年削減
		国内外生産工場※5のゼロエミッション※6（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）
自然との共生	環境影響の適切な管理	事業所での自然環境への環境影響（大気、水質、騒音、振動、悪臭）の適切な管理
	保護地域の拡大	事業活動による自然環境への負荷低減を目的とした保護地域の拡大

※1 他社からOEM供給を受ける車種を除く

※2 EV、HVなど、電力利用を高める技術を指す

※3 マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクルなど

※4 追加的な対策を取らずに現状を維持した場合の排出量（Business As Usual）

※5 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.）

※6 最終処分量（直接埋め立てされるもの＋中間処理後に埋め立てされるものの総量）の割合が、廃棄物（有価物＋産業廃棄物＋特別管理産業廃棄物＋事業系一般廃棄物の総量）の0.5%未満であること

これまでの環境アクションプラン2030に関連する主な取り組み

2024年度まで運用していた環境アクションプラン2030に関連する主な取り組みを記載します。

【気候変動】

Ⅰ．環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030						
		中期目標（大区分）			当面（1～3年程度） の取り組み	2024年度の主な実績		
			拠点等	拠点等ごとの目標	主な取り組み項目			
スコープ1,2 （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">・ コージェネレーション設備更新・ 照明LED化・ 太陽光発電設備増設・ 設備更新・ 生産ライン統廃合・ 既存設備省エネ改善活動・ 待機電力削減活動・ CO₂フリー電力の購入	<ul style="list-style-type: none">・ 照明LED化・ 設備更新・ 既存設備省エネ改善活動（大泉 部品洗浄機 洗浄液補給回数低減による加温電力低減、エアリーク検知器活用による削減、空調機効率改善（コンテナニウム）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	<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・ 省エネ活動継続および省エネ設備の導入	
				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">・ VPPA（CO₂フリー電力購入）導入検討の継続・ 7Dコンプレッサの老朽更新・ 冷却水循環装置への制御バルブ設置工事進行中・ 工場内の照明LED化促進・ オフィス拡張計画に太陽光発電を追加（2025年度中設置予定）	
			本社	本社※1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	エビスパルピルのCO ₂ 排出量実質ゼロ
			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">・ 省エネ活動等の継続・ 好事例の共有・ 削減策の検討に着手・ CO₂フリー電力への切替	出資特約店については、2025年度までのCO ₂ フリー電力の全社切替により、CO ₂ 削減目標達成を目指すことを確認。（2024年度暫定試算値：2016年度比約44%削減、2026年度は目標達成見込み）

領域	長期目標	環境アクションプラン2030					
		中期目標（大区分）			当面（1～3年程度） の取り組み	2024年度の主な実績	
			拠点等	拠点等ごとの目標	主な取り組み項目		
スコープ3 （商品）	2050年に、Well-to-Wheel※2で新車平均（走行時）のCO2排出量を、2010年比で90%以上削減※3	・ 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※4に電動技術※5を搭載	自動車	燃費の向上と電動技術の搭載	・ S:HEV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	・ S:HEV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	・ 次世代e-Boxer S:HEVの量産開始 ・ 将来HEVの研究開始 ・ S:HEVのS系への拡大展開の開発を完了
				クリーンエネルギーの利用	・ BEVの市場導入を目指した研究開発推進 ・ BEVの市場導入	・ BEVの量産開発および市場導入 ・ BEVの研究推進	・ 自社生産BEVの量産開発を予定どおり進捗 ・ 自前BEVの先開は検証台車の製作まで進捗
				道路交通改善-IT技術（自動運転技術・予防安全技術）	先進運転支援システム「アイサイト」を中心とした運転支援技術・予防安全技術の技術開発を推進し、より多くの市場に拡大展開	渋滞緩和、スムーズな交通流を目指した新世代「アイサイト」の認識性能高機能化、走行アシスト制御の高機能化と市場導入拡大	自前BEVから搭載する次世代アイサイトの先行開発を予定通り進捗

※1 エビススバルビル

※2 「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

※3 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

※4 他社からOEM供給を受ける車種を除く

※5 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	2024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	・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 ・2024年度の完成車CO ₂ 排出量目標原単位：28.26 kg/台 （基準年2016年度比毎年▲1%）に対し、実績27.20kg/台（目標達成）

【資源循環】

Ⅰ. 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030		
		中期目標	当面（1～3年程度）の取り組み	2024年度の主な実績
			主な取り組み項目	
商品 （自動車）	資源循環 およびカーボンニュートラルに貢献	<ul style="list-style-type: none">・ 2030年までに、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	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・ 最終段階（～2030）の目標達成に必要な対象部品抽出と、各材料の目標再プラ含有率の設定完了・ 上記対象部品と目標値についてお取引先様に共有
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※5（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）	日本： <ul style="list-style-type: none">・ 国内外生産工場のゼロエミッションの継続。資源循環活動として、廃棄物を再分析し、産廃の中に含まれるリサイクル資源を見つけ出し、排出部署へ分別協力を依頼しマテリアルリサイクル率を向上させた 米国： <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・ 環境スコアカードによる、お取引先様へのゼロエミ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取り組みを継続・ 使い捨て梱包材PTによる梱包材削減活動への参画と支援継続
		国内外生産工場における水使用の適正管理		<ul style="list-style-type: none">・ 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・ 排水処理中に汚泥がより容易に沈殿槽に沈降し、装置への付着を軽減する化学混合物を特定

※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 SUBARU（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）および国内グループ会社（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）、および海外グループ会社（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

※5 最終処分量（直接埋め立てされるもの+中間処理後に埋め立てされるものの総量）の割合が、廃棄物（有価物+産業廃棄物+特別管理産業廃棄物+事業系一般廃棄物の総量）の0.5%未満であること

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	2024年度の主な実績
商品 （自動車）	リサイクル性の向上	<div><div>・自動車リサイクル法への対応を継続</div><div>・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</div><div>・リサイクル実効率95%に貢献</div><div>・CFRPリサイクル技術への取り組み</div></div>	<div><div>・リサイクル配慮設計の浸透教育を継続実施</div><div>・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、リサイクル実効率向上のための取り組みを継続</div><div>・リサイクル実効率95%以上を継続達成</div></div>
	ライフサイクルアセスメントの推進	ライフサイクルアセスメント（LCA）データの公開を推進	新型フォレスターストロングハイブリッドのLCA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	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

【公害防止・有害化学物質使用削減】

I. 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030		
		中期目標	当面（1～3年程度）の取り組み	2024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地域と共生	重大環境事故ゼロ※を目指す	<div><div>・環境事故・苦情・法基準値超過ゼロ</div><div>・上乗せ自主基準値の設定</div></div>	<div><div>・水濁法改正にともなう大腸菌数自主基準値の設定</div><div>・工事業者、工事管理部署に対する安全教育の継続</div></div>

※ 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	2024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	日本：PN規制適合車の展開を拡大	PN規制適合車を量産化
		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	<div><div>・米国LEV4 SULEV20規制適合車の認可を取得</div><div>・主要国以外の規制強化に対する開発を実施</div></div>
	環境負荷物質の管理拡充および、さらなる低減を推進	商品含有化学物質の管理強化	自動車工業会の「製品含有化学物質管理 業界標準ツール」をパートナー企業様へ展開し活用を依頼
		環境負荷のより少ない物質への代替推進	<div><div>・新たに規制となる塩素系難燃剤:DPと紫外線吸収剤:UV-328の切替えを完了</div><div>・規制が予定されている中鎖塩素化パラフィン:MCCPの切替えに着手</div></div>
生産	自動車生産ラインにおけるVOC（揮発性有機化合物）の排出量原単位（g/m ² ）をさらに削減	VOC排出量原単位を削減	目標50.72g/m ² に対して、実績49.9g/m ²
	PRTR法対象化学物質の環境への排出量削減を継続	PRTR法による指定化学物質を把握・管理するとともに、さらなる削減を推進	把握、管理、報告のみ実施

【地域共生・環境情報の開示と対話など】

環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	中期目標	環境アクションプラン2030	
		当面（1～3年程度）の取り組み	2024年度の主な実績
		主な取り組み項目	
管理	自然保護活動等を通じ、地域社会と共生	<div><div>・工場開放行事など、地域の方との交流</div><div>・自治体や環境保護団体との協働など</div></div>	<div><div>・大泉町環境フェアに参加し、ワークショップ形式にて廃材を利用したグッズ製作を実施</div><div>・北工場周辺環境 生態系調査実施</div></div>
	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	<div><div>・開示情報の継続的充実（非財務情報→戦略ストーリーとして発信強化）</div><div>・外部評価機関との協働</div><div>・投資家等との建設的対話推進、関連イベント等の参集強化</div></div>	<div><div>・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</div><div>・アナリスト・機関投資家との対話（SR投資家エンゲージメント 21社）</div><div>・S:HEV試乗会、北本工場説明会等によるSUBARU取り組みの理解度深化</div></div>

【お客様との協働・環境マネジメントの推進】

その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2024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	<div><div>・新規お取引先様を含めてEMS構築・維持を継続</div><div>・サプライチェーン全体に対して、商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</div></div>	<div><div>・量産お取引先様338社のEMS構築維持を確認</div><div>・継続してお取引先様CO2総排出量調査を実施。新規取り組みとして、ローマップ提出を要請しヒアリングを実施</div><div>・お取引先様に対し、材料研究部と資材課の協力のもと、サーキュラーエコノミー（樹脂リサイクルや関連規制）をテーマに研修を行い、周知を図った</div></div>
	環境負荷物質の削減	お取引先様における、部品・原材料などに含まれる環境負荷物質の管理拡充と使用禁止を含む削減を推進	<div><div>・IMDSへの登録推進をお取引先様に継続要請</div><div>・新規規制対象物質中鎖塩素化パラフィン（MCCP）含有調査を実施</div></div>
	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	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	<div><div>・CSRガイドラインを改定し、その内容についてご確認・ご遵守頂ける様、遵守合意書をご提出頂いた事で、協力体制を強化した</div></div>
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	<div><div>・エコアクション21※の販売特約店認証維持を支援</div><div>・エコアクション21を活用した省エネ、廃棄物削減など自主的な環境取り組み継続を支援</div></div>	<div><div>・認証更新状況の確認、D-SPECSのシステム保守の実施を継続</div><div>・D-SPECSの更新にともない、より正確な環境実績の把握とデータの活用に向けた新システム（EcoAssist）の運用を開始</div></div>
管理	環境マネジメントシステムの整備と運用	・全拠点ISO14001統合認証を継続維持	・全拠点ISO14001統合認証の継続維持
		・環境マネジメントシステムの継続的改善を推進	・環境マネジメントシステムの継続的改善を推進

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

SUBARUグループのマテリアルフロー



対象範囲

〔 調達 〕 SUBARU：群馬製作所、宇都宮製作所

〔 研究開発・生産 〕 SUBARU：群馬製作所、宇都宮製作所、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16社
 海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、North American Subaru, 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23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

2024年度の環境投資は3,336百万円となり、昨年度から795百万円増加しました。

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	2024年度
(1) 事業エリア内コスト	①公害防止コスト	259	797	999	1,054
	②地球環境保全コスト	155	648	455	395
	③資源循環コスト	7	0	5	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	1,881
(3) 環境損傷対応コスト	土壌・地下水汚染の修復のための費用	0	0	0	0
総合計		3,271	2,970	2,541	3,336

(注) 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.、North American Subaru, Inc.

環境教育

SUBARUグループは、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。2024年度は環境法令制対応として、継続課題となっている化学物質管理について研修を開催しました。環境法令の課題やアンケート調査などを参考にし、適切な環境法令研修を企画していきます。

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。2024年度は151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

2024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604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。2024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

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、クリーンエアデーでは、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。

外部との協働

トヨタとのアライアンス

SUBARUとトヨタは、「もっといいクルマづくり」を目指して、互いに強みとする技術や知見を持ちより、両社のエンジニアが切磋琢磨しながら共同開発を進めています。両社の共同開発を経て2026年末までにラインアップする4車種のバッテリーEVの一つである新型トレイルシーカーを、2025年4月の米国ニューヨーク国際オートショーにて世界初公開しました。

一般社団法人日本自動車工業会

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。

革新的環境イノベーションコンソーシアム

群馬県は「2050年に向けた『ぐんま5つのゼロ宣言』」で温室効果ガス排出量「ゼロ」を掲げ、持続可能な自立分散型社会への変革と経済成長の両立を目指す、グリーンイノベーションの取り組みを進めており、2022年から「革新的環境イノベーションコンソーシアム（以下、「コンソーシアム」という）」を立ち上げています。

SUBARUも設立当初からコンソーシアムに参画しており、製造業分科会に属して、群馬県内の電力と燃料のカーボンニュートラル化への提案や勉強会を通して県内企業の気運を醸成して、サプライチェーン構築を目指した活動をしています。

経団連生物多様性宣言イニシアチブ

SUBARUは「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同し、経団連生物多様性宣言イニシアチブ（以下、「イニシアチブ」という）に参画し、生物多様性への取組方針を報告しています。

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）

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、TCFDの提言に賛同し、国内企業や金融機関などが一体となって取り組みを推進するTCFDコンソーシアムに加盟しています。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/>）にまとめています。

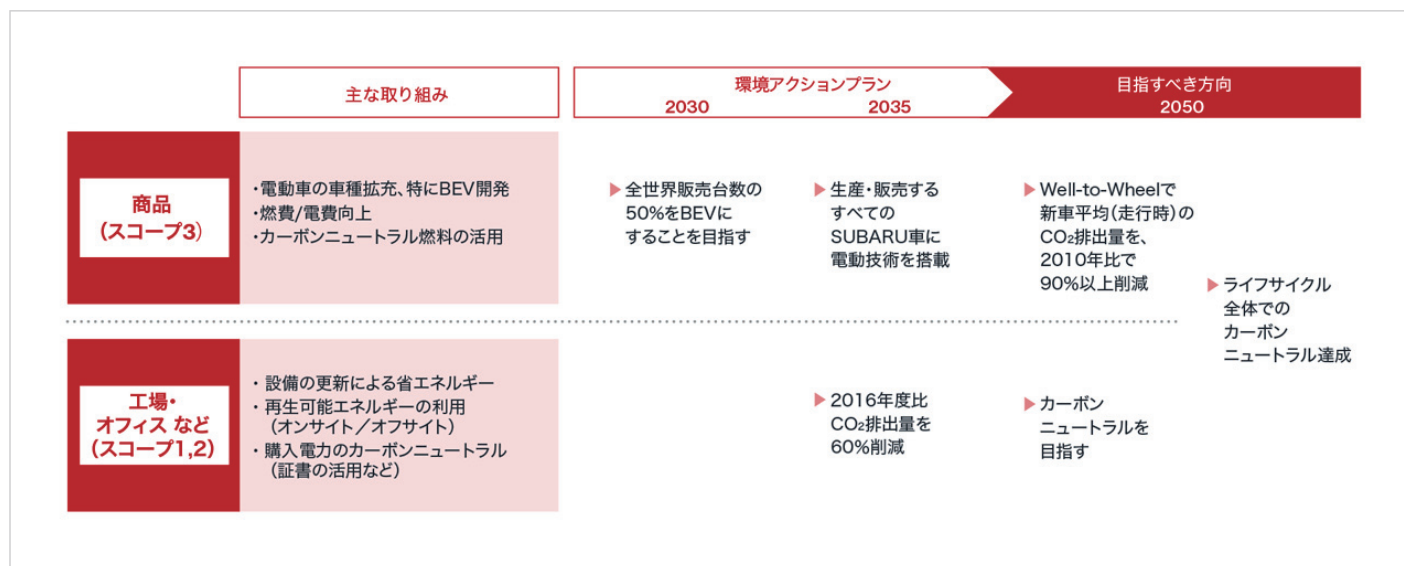
気候変動の抑制

考え方・方針

SUBARUは、気候変動への取り組みを重要な課題の一つとして認識しています。SUBARUグループのCO₂排出量（スコープ1,2,3）の約8割は販売した商品の使用による排出量になります。SUBARUグループのBEV事業やHEV商品の強化などの電動化への対応やカーボンニュートラル燃料の活用といった取り組みは商品の使用時のCO₂排出量の削減につながり、最終的に気候変動の抑制に貢献するものと考えています。またSUBARUグループの事業活動に直接的に起因して排出するCO₂（スコープ1,2）は、CO₂排出量全体に占める割合はわずかではありますが、SUBARU自らが率先して直接排出のCO₂削減に取り組むことは、オールSUBARUとしてバリューチェーン全体の活動をより充実させていくことにつながるものと考えます。

これらの考えのもと、SUBARUは2050年のカーボンニュートラルを目指し、「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、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、気候変動の抑制に取り組んでいます。

気候変動の抑制 ロードマップ

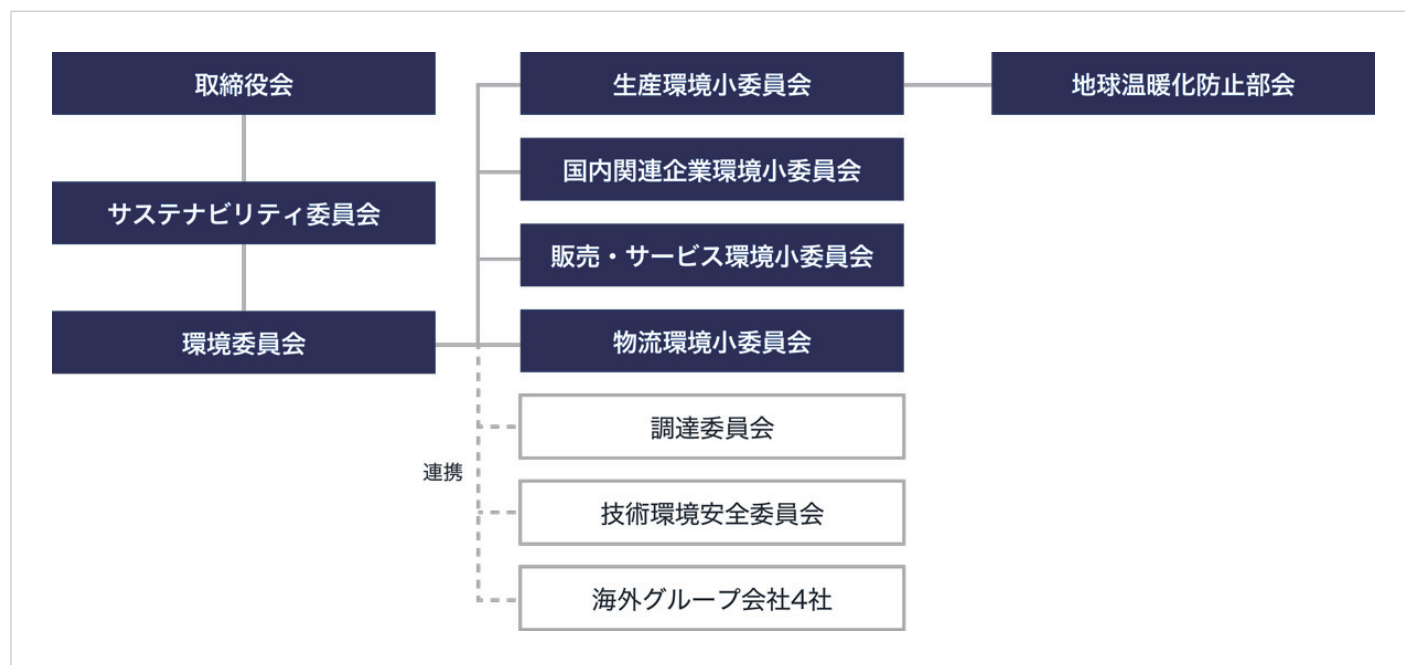


体制・マネジメント

SUBARUは、「環境委員会」を設け、社会が要求する将来の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。環境委員会の委員長は、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の内容は、サステナビリティ委員会へ報告されます。また、重要な事案はサステナビリティ委員会を監督する取締役会に付議・報告しています。

なお、2025年よりCN推進会議を解散し、商品および工場・オフィスに「調達」、「輸送」、「廃棄」を加えたバリューチェーン全体の脱炭素に向けた取り組みは、各小委員会などで推進し、環境委員会にて全体統括します。

気候変動関連のガバナンス体制



認識した主なリスクと機会

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

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

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

認識した主なリスク

事業運営全般

【評判リスク】

①低炭素化・脱炭素化への取り組みが不十分な場合、SUBARUブランド価値が毀損し、人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℃未満の目標達成には不十分といわれており、各国がより厳格な目標へ見直した場合には、SUBARUのビジネスに重大な影響を与える可能性があります。

【急性的物理リスク】

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

商品

【規制リスク】

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

【市場リスク】

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

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

【技術リスク】

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

【慢性的物理リスク】

⑤天然資源を使用しているタイヤ、電動化技術に使用する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。

(注) リスク・機会に関しては、過去の事実や現在入手可能な情報に基づいたものであり、将来の経済の動向、SUBARUを取り巻く事業環境などの要因により、大きく異なる可能性がある。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

SUBARUグループは、各国の燃費規制など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、2050年カーボンニュートラル(=1.5℃シナリオ)を想定した独自のシナリオを含む様々なシナリオと、持続可能な事業活動に向けて認識されたリスクと機会を考慮し対応策を検討しています。

例えば、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、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シナリオなどを考慮し、電動化への移行や水災害に関する対応策の策定を進めています。

シナリオ例	シナリオ下で特に重視しているリスクの例		リスクと機会を考慮した対応策
電動化の浸透	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	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
		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

戦略

カーボンニュートラル実現に向けた中長期的な取り組みとして、将来的にBEV事業が主軸となることを見据えています。一方で、BEV市場の成長が減速傾向にある中、充電スタンドの普及状況、各国の環境規制やBEVに対する補助金・税制優遇策の見直しなどのさまざまな外部環境を踏まえ、2030年BEV販売比率50%の達成時期については、2030年以降にずれ込む可能性があると見込んでいます。現在、このような状況に加え、米国の政策動向を踏まえ、2030年に向けた取り組みの精査を進めており、改めて公表する予定です。

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。

BEV移行初期における商品開発の柔軟性

BEV開発は自社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BEVについては、トヨタ自動車との共同開発とし、「もっといいクルマつくろう」を合言葉に、互いに強みとする技術や知見を持ち寄り、両社のエンジニアが切磋琢磨しながら共同開発しています。共同開発により、BEVが主流となる時代に向けて技術やノウハウを蓄積するとともに、両社の開発費用抑制に繋がっています。共同開発車の第1弾として2021年11月にソルテラを発表していますが、2025年4月には第2弾としてBEVならではの走行性能と、クロスオーバーユーティリティビークルとしての実用性を高い次元で両立した新型「トレイルシーカー（TRAILSEEKER）」を発表しました。当モデルは2026年以降に米国市場で導入を予定しています。また、2025年7月には第3弾として、コンパクトなサイズながら、BEVならではの走行性能と使い勝手や取り回しの良さといった実用性を兼ね備えた「アンチャーテッド（UNCHARTED）」を発表しました。当モデルについても、2026年以降に米国市場での導入を予定しています。

またSUBARUはBEV移行初期においては、HEVが極めて重要となると考え、トヨタハイブリッドシステムをベースとし、SUBARUらしい独自のHEV「次世代e-BOXER」の開発を進めてきました。2024年より主力モデルである「フォレスター」と「クロストレック」に搭載され、日本および北米市場で販売を開始し、大変ご好評をいただいております。最終的に何を選択するかを決めるのはお客様です。そのための選択肢として、BEVだけではなく、ICE系商品も幅広く用意することこそが「柔軟性」であり、商品の「柔軟性」を確保しお客様の選択肢を増やしていきます。



新型「トレイルシーカー」（米国仕様車）



新型「アンチャーテッド」（米国仕様車）

BEV移行初期における生産体制の柔軟性

トヨタ自動車と共同開発したBEVを相互に生産・供給することで、生産領域の「柔軟性」を確保し、先行きを見通すことが難しい時代において、共にリスクを軽減していきます。すでに市場導入済みの「ソルテラ」に加え、今後トヨタ自動車の米国工場で生産されるBEVについてもSUBARUに供給され、2025年頃に群馬製作所の矢島工場で生産するBEV（SUBARU車名：トレイルシーカー）をトヨタ自動車に対して供給します。SUBARUではICE系商品との混流生産を予定しており、需要動向に応じ柔軟に生産車種を調整することで操業を維持することが可能となります。

また、2024年秋には従前の産業機器事業の生産・営業拠点であった北本工場をリニューアルし、次世代e-BOXERの基幹ユニットとなるトランスアクスルの生産を開始しました。次世代e-BOXERは、先ず国内工場の生産車両に搭載しましたが、2026年以降から、Subaru of Indiana Automotive, Inc.の生産車両にも搭載を予定します。昨今のHEV需要の高まりを捉え、北本工場における次世代e-BOXERの基幹ユニットの生産能力を2027年には18万台から30万台弱に増強していきます。需要変動や環境規制の動向に柔軟に対応可能な生産体制の確保と、矢島工場での生産されるBEVをトヨタ自動車に供給していく計画を踏まえ、日米の生産キャパシティを最大限に活用することを狙います。

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

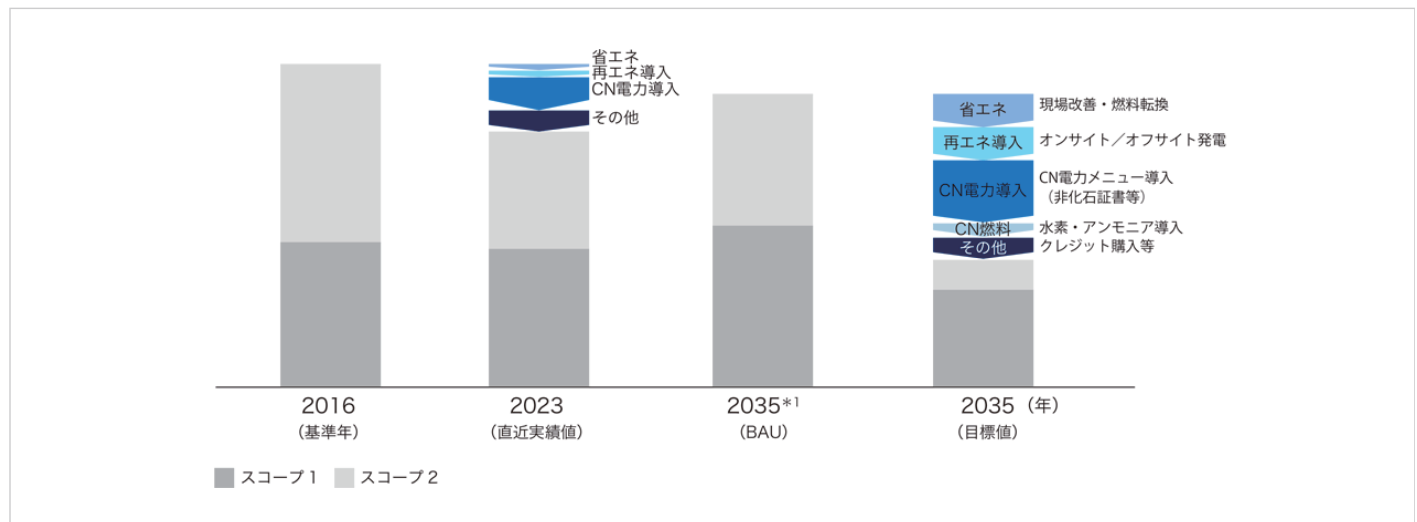
SUBARUは、開発日数半減、部品点数半減、生産工程半減を実現し、世界最先端のモノづくりを成し遂げます。現在は商品構想、設計、生産などの各領域が、それぞれ前工程の手離れを待ってリレー式に進めている業務を、モノづくり革新の中では、各領域をアジャイルに進めていくことで、モノづくりに要する時間の半減につなげます。

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、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、カーボンニュートラル電力の自家発電や購入、および水素・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、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



※1 日本の電力排出係数は0.25t-CO₂/千kWhまで低下すると想定

リスクマネジメント

自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えており、グローバルに事業を展開するSUBARUグループは世界情勢の変化に素早く対応して、経営の持続性を確保し経営基盤の強靱化を図りながら、人的、社会的および経済的損失の最小化にこれまで以上に取り組んでいく必要があります。こうした環境のなかで事業活動を行っていくうえで、グループワイドでの戦略的なリスクマネジメントの推進が不可欠であり、SUBARUグループをリスクに強い体質にし、企業価値の向上を図ることが重要であると考えます。SUBARU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が中心となり関連規程類の整備を進め、緊急時のSUBARUグループ全体にわたる情報を一元的に掌握するとともに、その対応を統括管理する体制を整えています。

＜ 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1,2）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1,2）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2024年度のCO₂排出量（スコープ1,2,3）は38,067千t-CO₂でした。スコープ3排出量の割合が98.5%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1,2）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としてバリューチェーン全体の活動をより充実させていくことにつながるものと考えます。

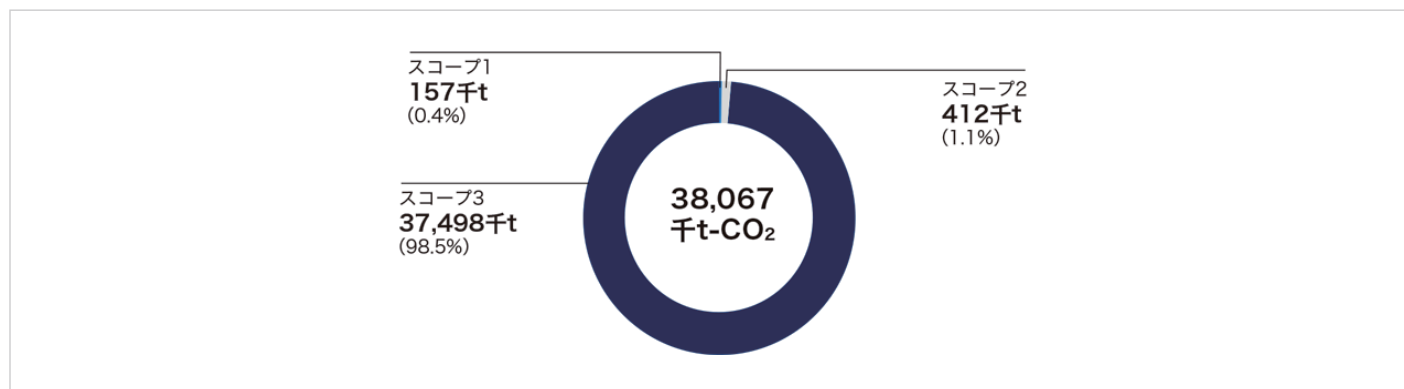
商品に関する2024年度実績は、全世界販売台数に対する割合として電動車で7.9%、電気自動車で1.9%でした。国内生産体制の再編にともなう2020年代中盤の自社BEV生産開始、「次世代e-BOXER」の投入、2020年代後半のBEV専用ライン追加といった電動車の供給能力の強化などにより、BEV時代での収益基盤を強固にし、高い財務健全性の確保にも努めながら、持続可能な体制で取り組んでいきます。

また、工場・オフィスに関する2024年度実績は、スコープ1,2排出量はマーケット基準で569,337tであり2016年度比17%削減（ロケーション基準で566,234t）となりました。さらに、2024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10.0%、全電力使用量の22.8%を占め、SUBARUでは群馬製作所本工場、宇都宮製作所南工場・南第2工場、半田西工場（輸送機工業株式会社を含む）、伊勢崎工場、エピススパルビルの6拠点、国内グループ会社ではスパルファイナンス株式会社、桐生工業株式会社の2社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。

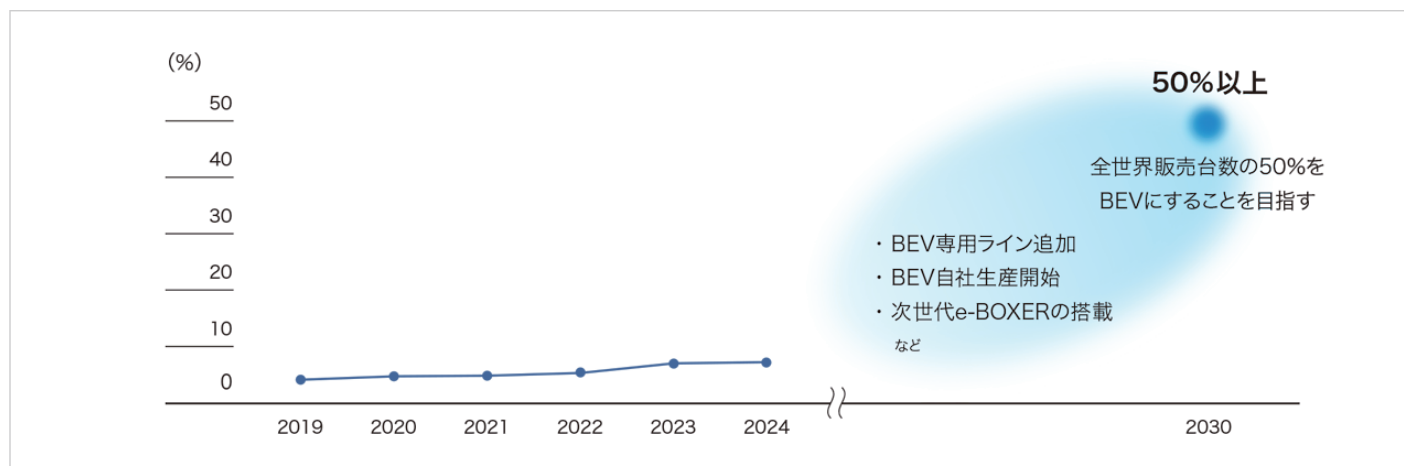
スコープ1：企業の自社施設から直接排出される温室効果ガス

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

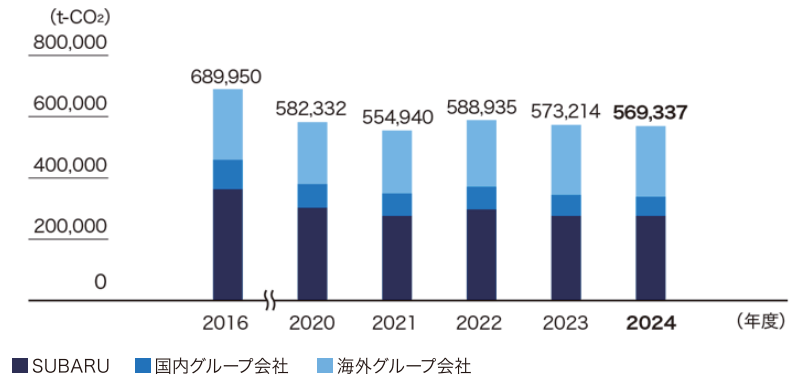
スコープ3：スコープ1,2以外の間接排出で、原料調達、輸送、商品使用、廃棄過程のほか、従業員の通勤、出張などにより排出される温室効果ガス



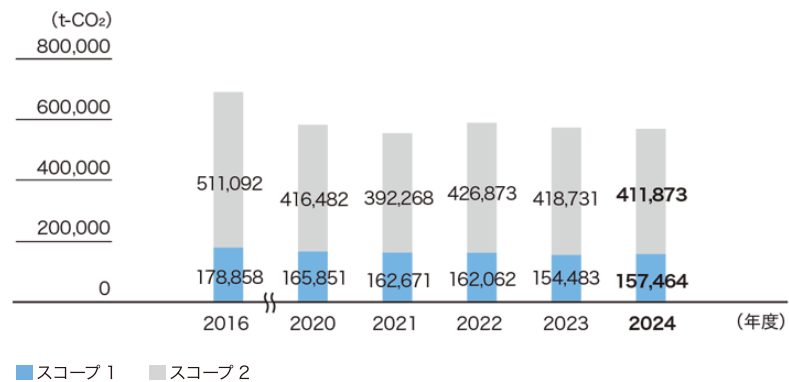
電動車販売台数比率（小売り台数ベース）の実績と今後のイメージ



スコープ1,2排出量（組織別）



スコープ1,2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39社（連結子会社の販売特約店23社含む）

海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、North American Subaru, Inc.

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。

スコープ1,2排出量の算定方法

スコープ1 排出量=燃料使用量×単位当たりの発熱量×炭素排出係数×44/12

発熱量、炭素排出係数の引用元 日本：環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」および「ガス事業者別排出係数一覧」、米国、カナダ：米国環境保護庁の公表値

スコープ2 排出量=電気使用量×電力使用量当たりのCO₂排出量

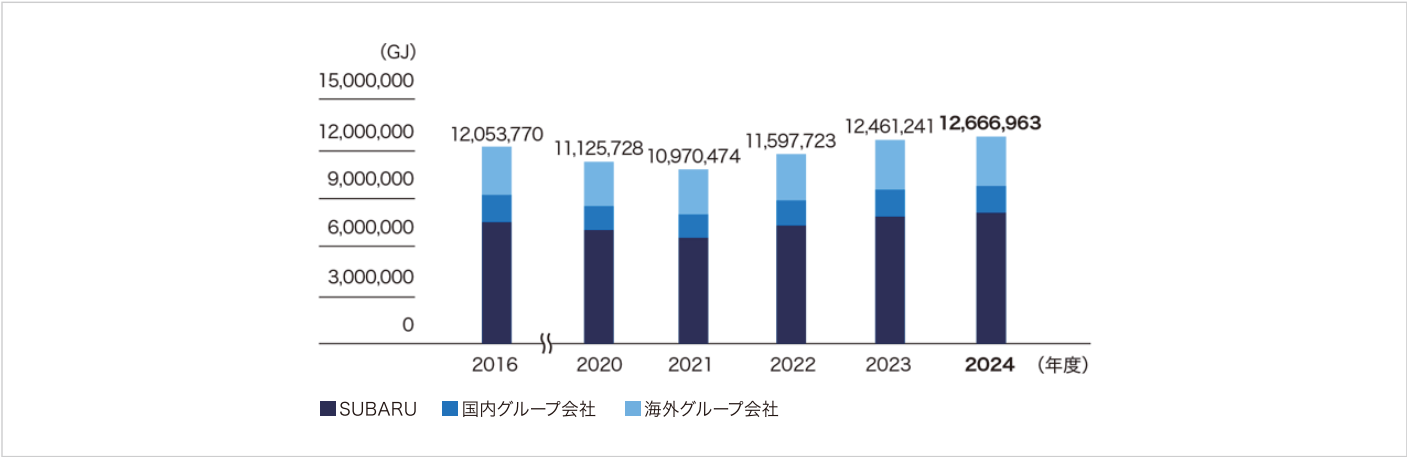
電力使用量当たりのCO₂排出量の引用元

マーケットベース 日本：環境省「電気事業者別排出係数一覧」、米国（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）：The Edison Electric Instituteの公表値、米国（Subaru of Indiana Automotive, Inc.を除く3社）：米国環境保護庁の公表値、カナダ：カナダ政府の公表値

ロケーションベース 日本：環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」の代替値、米国：米国環境保護庁の公表値、カナダ：カナダ政府の公表値

なお、集計データに一部誤りが確認されたため、過年度にわたり修正を行っています

エネルギー使用量（組織別）



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39社（連結子会社の販売特約店23社含む）

海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、North American Subaru, 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、集計データに一部誤りが確認されたため、過年度にわたり修正を行っています

CO2排出量（スコープ3）

カテゴリー		温室効果ガス排出量（t-CO2）				
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1	購入した製品・サービス	5,136,697	4,339,656	5,018,874	5,861,321	5,902,914
2	資本財	282,713	260,567	402,915	549,384	577,752
3	スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	91,851	89,627	95,352	54,958	55,697
4	輸送、配送（上流）	601,167	506,604	426,929	500,914	516,878
5	事業から出る廃棄物	26,446	24,888	28,733	8,608	26,081
6	出張	4,689	4,798	4,878	4,900	4,923
7	雇用者の通勤	14,245	14,576	14,818	14,885	14,954
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（下流）	3,893	4,750	4,043	3,521	9,295
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	27,442,228	23,102,609	27,453,385	31,859,417	29,799,828
12	販売した製品の廃棄	509,850	437,960	512,716	602,519	582,477
13	リース資産（下流）	7,355	7,487	7,376	6,259	6,852
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
	合計	34,121,134	28,793,522	33,970,018	39,466,686	37,497,651

算定方法

カテゴリー		算定方法
1	購入した製品・サービス	素材・部品製造における1台当たりのCO ₂ 排出量 × 年間販売台数 − 部品製造を担うグループ会社のスコープ1,2排出量
2	資本財	SUBARUグループの設備投資額 × 設備投資額当たりCO ₂ 排出原単位
3	スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	Σ（各エネルギー使用量 × 各エネルギーのCO ₂ 排出原単位）
4	輸送、配送（上流）	日本国内輸送：省エネルギー法の特定荷主としての算定基準に準じて算定
		輸出時の船舶輸送：Σ（各国への輸出台数 × 商品重量 × 輸送距離）× 船舶輸送のCO ₂ 排出原単位
5	事業から出る廃棄物	Σ（各廃棄物排出量 × 各廃棄物のCO ₂ 排出原単位）
6	出張	SUBARUグループの従業員数 × 出張活動のCO ₂ 排出原単位
7	雇用者の通勤	SUBARUグループの従業員数 × 稼働日数 × 通勤時のCO ₂ 排出原単位
8	リース資産（上流）	該当なし
9	輸送、配送（下流）	非連結特約店のスコープ1,2排出量
10	販売した製品の加工	該当なし
11	販売した製品の使用（Well to Wheel）	Well to Tank：燃費・電費 × 販売台数 × 生涯走行距離 × 燃料・電力製造のCO ₂ 排出原単位 Tank to Wheel：販売台数 × 生涯走行距離 × 燃費 × 燃料のCO ₂ 排出原単位
12	販売した製品の廃棄	廃棄時の1台当たりのCO ₂ 排出量 × 販売台数
13	リース資産（下流）	テナント事業として他社に貸与している建屋のスコープ1,2排出量
14	フランチャイズ	該当なし
15	投資	該当なし

参照したガイドラインやデータベース：

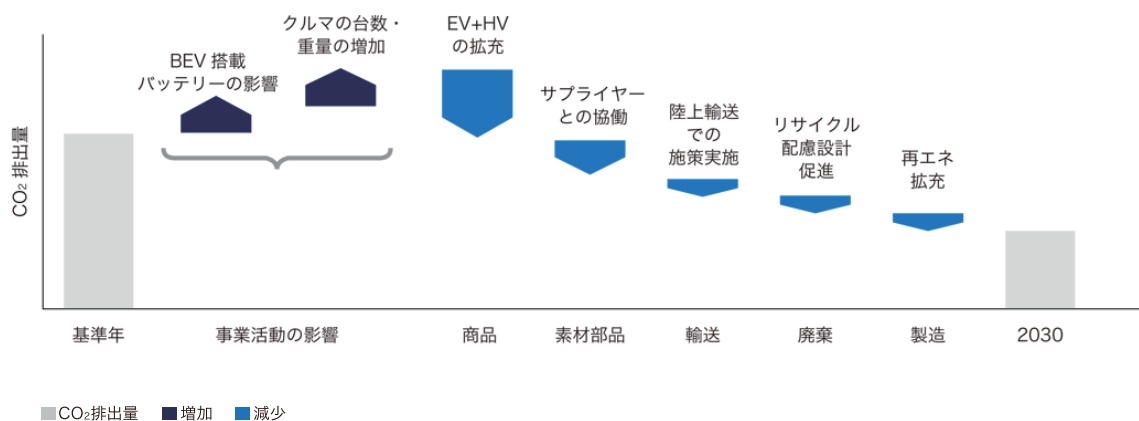
- 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver.2.3）」（2017年12月）
- 環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.5）」（2025年3月）
- SUBARUのライフサイクルアセスメント（LCA）の算定基準

※ 「12. 販売した製品の廃棄」、「13. リース資産（下流）」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

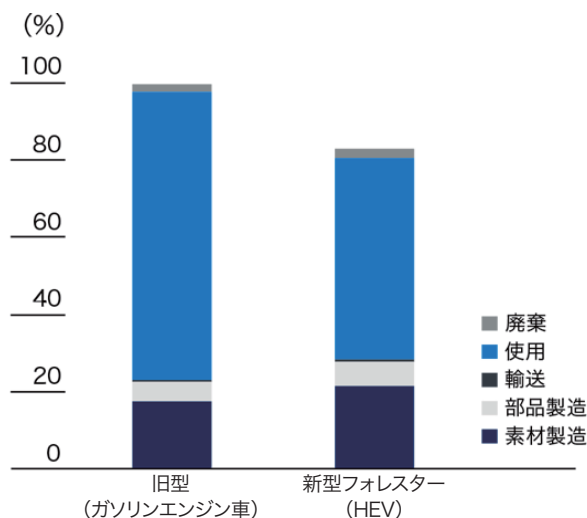
SUBARUは、走行時の商品からのCO₂排出だけではなく、素材製造段階から廃棄にいたるライフサイクル全体のCO₂排出量削減を通じて脱炭素社会の実現を目指します。主に「商品」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域での担当部署を定め、CO₂削減の計画立案、施策の実行を行っています。各領域の進捗は年2回開催される環境委員会にて全社的なモニタリングを実施しています。

ライフサイクル全体での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。2025年4月に発売開始した新型フォレスターは次世代e-Boxerを採用することにより、サイクリスト対応歩行者保護エアバッグを代表とする安全性能を充実させたうえで旧型モデルと比較してCO₂排出量削減を達成しています。

※ 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材料調達から製造、輸送、商品使用、廃棄にいたる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



新型フォレスター

商品の取り組み

SUBARUは、BEVはカーボンニュートラル実現に向けた有力な選択肢ではあるものの、その移行スピードは不透明であり、ICE系商品の需要も一定程度継続すると考えています。更地にゼロから生産の構えを構築し、開発の手法・プロセスもゼロからスタートできるBEVに一旦舵を切り、「モノづくり革新」と「価値づくり」を実現し、その成果をICE系商品にも展開します。このようにして市場の変化に対応できる「柔軟性」を身につけること、それが経営体制方針のポイントです。

また、SUBARUはカーボンニュートラルを達成する技術の可能性は多様であり、カーボンニュートラル実現に向けて、お客様・社会に対して「SUBARUらしい選択肢」を示し、柔軟で多様な対応が求められていると認識しています。カーボンニュートラルの時代に水平対向エンジンを輝かせ続けるためにも、カーボンニュートラル燃料の活用に向けた取り組みを行っています。

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き、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、トヨタ自動車の持つ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年から、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」の生産を開始しました。「次世代e-BOXER」では、エンジンとモーターの動力を並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」に搭載されています。これらの電動車の商品ラインアップ拡充を着実に進めることで、SUBARUは新車CO₂排出量の削減を実現します。

※1 THS：TOYOTA Hybrid System

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」、「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

低炭素燃料の普及に向けた取り組み

低炭素燃料※¹への対応と実証活動

SUBARUは、再生可能エネルギー由来の燃料として注目されるバイオエタノールの活用に取り組んでいます。自動車用燃料の多様化とカーボンニュートラル社会の実現に向け、SUBARUが全世界で販売しているすべてのガソリン車およびディーゼル車で、E10燃料（日本ではE3燃料）、B7燃料への機能性、信頼性の対応が完了しています。

また、2022年には富士24時間レースの開催に合わせ、合成燃料の実用性を検証するメディア向け試乗会を実施しました。SUBARU BRZにハイオクガソリンと合成燃料をそれぞれ使用し、走行性能やフィーリングに違いがないことを体感してもらうことで、合成燃料の実用性と将来性を広く発信することができました。

さらに、経済産業省と連携し、高濃度バイオエタノール（最大でE20燃料）や合成燃料の早期導入に向けて協議を進めており、SUBARUでも低炭素燃料への技術対応を進めています。今後も、バイオエタノールを含む低炭素燃料の普及に向けた技術対応を進め、内燃機関の環境性能向上に貢献していきます。

※¹ 低炭素燃料：バイオエタノール燃料や合成燃料（e-fuel）を指します。例えば、E10燃料は通常のガソリンにバイオエタノールを10%混ぜたもの、B7燃料はバイオディーゼル燃料を7%混ぜたものを指します

電動化時代に対応した新エンジン開発

SUBARUは、トヨタ自動車、マツダとともに、電動化時代に適する新たなエンジン開発を「三社三様」で宣言しました。新エンジンでは、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追求するとともに、エンジンの小型化による車両パッケージの革新、多様なカーボンニュートラル燃料※²への対応により、内燃機関でのカーボンニュートラルを実現していきます。

※² 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）を原料とする燃料などがあります

モータースポーツを通じた低炭素燃料の実証と人材育成

SUBARUは、内燃機関の可能性を広げる挑戦として、2022年よりスーパー耐久シリーズに参戦し、合成燃料を使用した車両による実証実験を重ねています。合成燃料は再生可能エネルギー由来の水素とCO₂を原料とするクリーンな液体燃料であり、既存の社会インフラを活用しながら内燃機関のCO₂排出量削減に貢献することができます。

2024年までは欧州製の合成燃料を用いてレースに参戦し、実走行環境下での燃料性能や車両適合性に関する知見を蓄積してきました。2025年の富士24時間レースからは、ENEOS株式会社の「低炭素ガソリン（E20）」を使用した「HIGH PERFORMANCE X FUTURE CONCEPT」で参戦しました。E20は、将来日本国内で導入が検討されている燃料であり、過酷なレース環境での使用を通じて、燃料の実用性や普及に向けた課題の抽出を進めています。これらの取り組みは、技術検証に加え、SUBARUの社員エンジニアが主体となって開発に携わっており、さらにSUBARU社員で構成されるSubaru Driving Academyのドライバーも参加しており、現場での実践を通じて、アジャイルな開発力の強化と人材育成という両面での成長を図っています。



Team SDA Engineering メンバー

次世代グリーンCO₂燃料技術研究組合の設立と取り組み

SUBARUはENEOS、スズキ、ダイハツ工業、トヨタ自動車、豊田通商と共に、燃料を「つくる」プロセスにおける効率化を目的として、「次世代グリーンCO₂燃料技術研究組合」を設立しました。現在は、マツダを加えた7社が参画し、カーボンニュートラル社会の実現に向けて、効率的に自動車用バイオエタノール燃料を製造するための技術研究を推進しています。

大阪・関西万博における合成燃料を使用した車両の提供

SUBARUは、2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）において、ENEOSが製造した合成燃料を使用する関係者向け車両を提供します。合成燃料は、再生可能エネルギー由来の水素とCO₂を原料とするクリーンな液体燃料であり、既存のインフラを活用しながら、内燃機関のCO₂排出量削減に期待されています。



SUBARU：クロストレック HEV

持続可能な航空燃料（SAF※³）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きます。

※³ Sustainable Aviation Fuel（持続可能な航空燃料）の略称

植物や廃食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。また、廃食油などの使用済み油脂を再利用することで、廃棄物の削減と資源の有効活用にもつながり、環境負荷のさらなる低減が期待される



試験フライトの様子

事業所の取り組み

SUBARUグループは2035年度の中期目標の達成に向け、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。

2024年度の削減施策と削減実績（2016年度比）

施策	CO ₂ 削減効果（t-CO ₂ ）
設備更新による省エネルギー	6,212
再生可能エネルギーの利用（太陽光発電）	5,213※
購入電力のカーボンニュートラル	84,902※
グリーン電力・熱証書の活用	5,262
計	101,589

※ 再生可能エネルギー由来の電力使用量に東京電力エナジーパートナー株式会社の当該年度の残渣メニューのCO₂排出係数を乗じることでCO₂削減効果を算定

TOPICS

オフサイトコーポレートPPAの導入

SUBARUは、東京電力エナジーパートナー株式会社（以下、「東京電力EP」）および株式会社富士テクニカルコーポレーションとの3社間でオフサイトコーポレートPPA※を締結しました。本事業では、2025年2月以降、株式会社富士テクニカルコーポレーションの太陽光発電所で発電される電力を東京電力EPがSUBARUの東京事業所などへ供給します。さらに、既存契約に基づき設置された発電設備および新設される太陽光発電所にて発電する再エネ電力を、2026年2月以降、東京電力EPがSUBARUの矢島工場および東京事業所へ供給する契約を締結します。本取り組みを通じて再エネ電力の活用をさらに拡大することで、矢島工場では約10%、東京事業所で約14%に相当する電力使用量がカーボンニュートラルな電力に切り替わる見込みです。

※ オフサイトコーポレートPPA（Power Purchase Agreement）は、発電事業者が所有する発電施設で発電された再エネ電力を、小売電気業者を通じて需要者に供給する長期契約

設備の更新等による省エネルギー

SUBARUグループは、温室効果ガス排出量の削減とエネルギー効率の向上を目的に、コジェネレーション設備や高効率機器の導入、遮熱・断熱建材の採用、エネルギー管理に関するシステム導入などの施策を進めています。

設備の更新等による省エネルギー取り組み一覧表

施策	事業所／グループ企業	主な取り組み
生産設備の高効率化	群馬製作所	・ 高効率空調機器（ターボ冷凍機・ヒートポンプ）導入 ・ コジェネレーション設備導入
	宇都宮事業所	・ ブラックアウトスタート機能付きコジェネレーション設備導入 ・ 管理棟本館Nearly ZEB※認証取得
	東京事業所	全館LED照明、断熱ガラス・建材
	富士機械株式会社	暖房エネルギーを灯油から電力へ転換
	Subaru of Indiana Automotive, Inc.	空調制御バルブ設置、全館LED照明、モーションセンサ導入

※ 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



東京事業所



宇都宮製作所 管理棟本館

再生可能エネルギーの利用（太陽光発電）

SUBARUグループは太陽光発電設備の設置を積極的に推進しています。群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所をはじめとする各事業所では、新築建屋への設計段階からの設置計画組み入れや既存建屋の屋上への設置を通じて、CO₂排出量の大幅な削減を実現しております。加えて、遊休地等での太陽光発電による売電事業の展開や、灯油から電力へのエネルギー転換などの施策も併せて推進しており、再生可能エネルギーの活用範囲は着実に拡大しています。

2024年度においてSUBARUグループでは約11MWの太陽光発電設備を設置しており、そこから発電される電力のうち約12,000MWhを自家消費しています。



富士機械株式会社（大泉工場）



太陽光発電設備導入後の様子（株式会社イチタン）



群馬製作所 大泉工場

購入電力のカーボンニュートラル

SUBARUグループでは、購入電力のカーボンニュートラル化を積極的に推進しており、SUBARUでは群馬製作所本工場、宇都宮製作所南工場・南第2工場、半田西工場（輸送機工業株式会社を含む）、伊勢崎工場、エビススバルビルの6拠点、国内グループ会社ではスバルファイナンス株式会社、桐生工業株式会社の2社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。

また、宇都宮製作所では、栃木県の水力発電を活用した「とちぎふるさと電気※」を導入、群馬製作所でも2025年度から地産地消型PPA（群馬モデル）による水力電力由来の電力供給を予定するなど、環境負荷の低減と地域社会への貢献の両立を図る取り組みも行っています。

※ 栃木県企業局と東京電力エナジーパートナー株式会社が提供するメニュー。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る

グリーン電力・熱証書の活用

SUBARUグループは、全国の製作所および関連施設においてグリーン電力証書をはじめとするグリーン電力・熱証書を活用することで、CO₂排出量の削減を実現しています。2024年度において、SUBARUグループでは、グリーン電力証書を活用し、12,000MWh（5,262t-CO₂の排出量相当）を環境価値として償却しました。

販売の取り組み

国内販売特約店

環境への意識が高まる中、国内販売特約店ではカーボンニュートラルの実現に向けて、CO₂フリー電気（カーボンニュートラルな電力プラン）への切り替えを進めています。2024年度までに電力使用量の約6割をCO₂フリー電気に切り替えました。現在、連結外販売特約店を含めた計16社が切り替えを完了。連結販売特約店では、2025年度末までの切り替え完了※¹を目指しています。

※¹ テナント利用や利用可能な電力プランの制約など、切り替えが物理的に困難な一部施設を除く



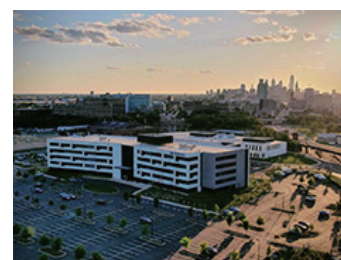
供給証明書（神奈川スバル）

Subaru of America, Inc.

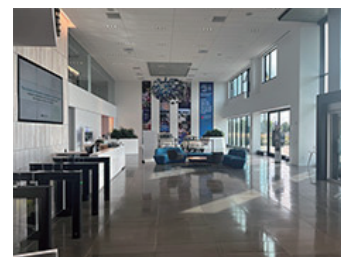
Subaru of America, Inc.の本社ビルとNational Service Training Centerは、LEED認証※²のなかでも標準認証よりレベルの高いシルバー認証を取得しています。本社ビルとNational Service Training Centerでは、2021年にオートメーションシステムや包括的な空調システムの導入により効率的なエネルギー使用を図っています。

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するとともに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効率的に取り入れることで、照明用の電力使用量を削減しています。

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



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



デイトライght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.

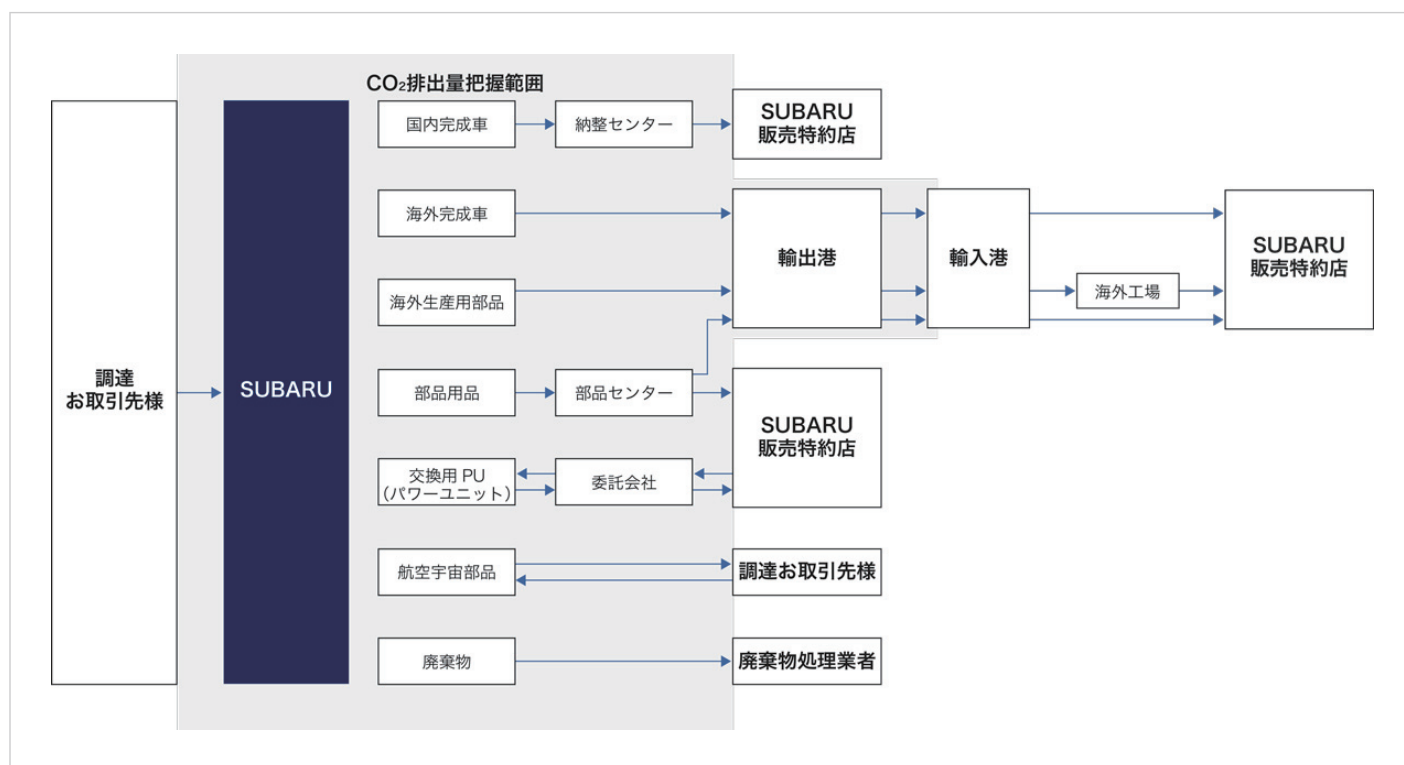
カナダの販売店である「Scott Subaru」の建屋は冷暖房施設を不要とするなどエネルギー効率の高い設計となっており、パッシブハウス（省エネルギー建屋）の認定を受けました。

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。

また、SUBARU内のすべての物流関連部署を束ねる「物流環境小委員会」の活動を通じて、物流領域における環境負荷低減に向けたガバナンスの強化に努めています。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つながるとし、CO₂排出量の削減活動と合わせて、算出精度の向上と把握範囲の拡大に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※1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※2やドライブレコーダーの導入による運行管理、導風板などの装着による燃費向上への寄与など、環境負荷の少ない完成車輸送への協力をお願いしています。

2024年度の自動車1台当たり輸送時のCO₂排出量は、2006年度比18%減の目標に対し26.07%減となりました。今後も、さらなる削減に向けて取り組んでいきます。

※1 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

※2 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、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。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

輸出品品

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継続的に取り組み、2024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^{※3}や、インランドコンテナデポ^{※4}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など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。

※3 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

※4 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。2024年度末時点で販売特約店9社（27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更新時に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（2024年度2台）。今年度はフォークリフト削減活動として、アワメーターを活用し低稼働のフォークリフトを削減し稼働率を上げる取り組みを行います。

Subaru of America, Inc.

物流工程のCO₂排出量を減らすために鉄道の利用を促進しています。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NO_xの削減、100%のSO_xの削減を実現しています。また、LNG船舶を利用することで温室効果ガス排出量を最大21%削減しました。

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するとともに、協力を要請しました。新たな取り組みとして、各社に対してロードマップの提出を依頼し、ヒアリングを通じて具体的な取り組み内容や課題を把握しています。

また、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への対応として、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。このリスク評価の結果をお取引先様と共有するとともに「BCP取組み状況確認シート」を用いた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等を行っています。

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、2024年よりGXリーグに参加しています。

インターナルカーボンプライシング

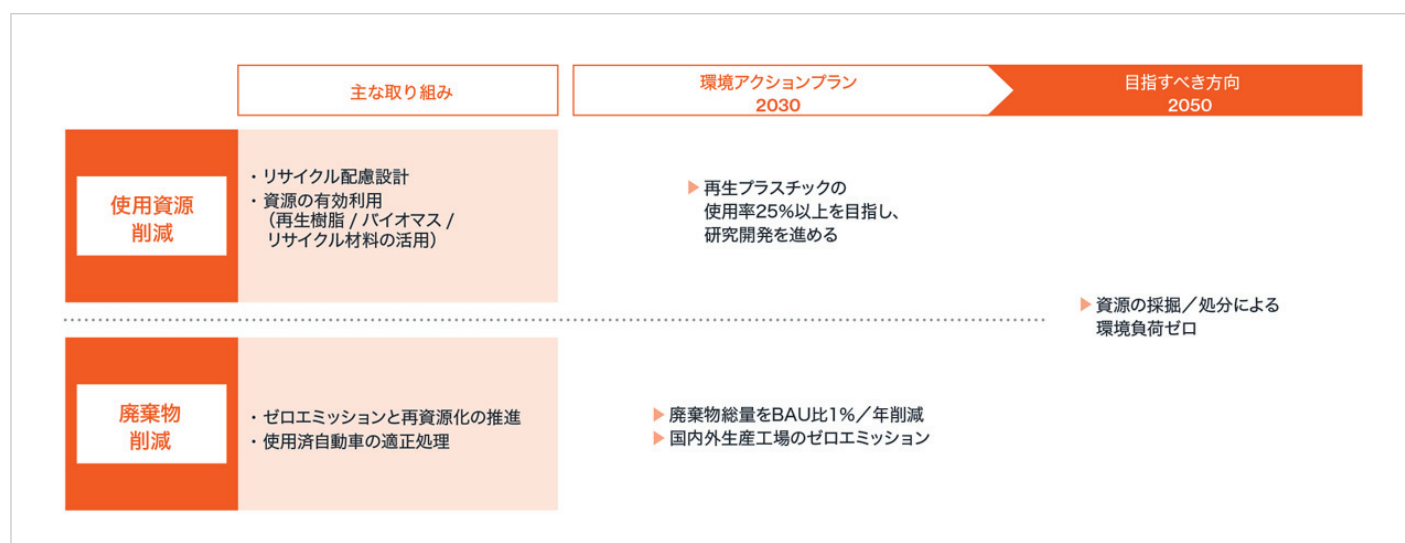
SUBARUは、2022年度よりインターナルカーボンプライシングを導入しました。各拠点での設備投資の稟議書のなかで、該当設備の導入にともなうCO₂削減量を6,000円/t-CO₂にて金額換算を行い、CO₂削減効果を費用削減効果として計上することで、設備投資の判断に盛り込むこととしています。この手法はシャドウプライシングに分類されるもので、このインターナルカーボンプライシングの導入により、設備担当者のCO₂削減の啓発につながるとともに、CO₂削減効果の高い設備に対する投資が促進されることを目的としています。

サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現

考え方・方針

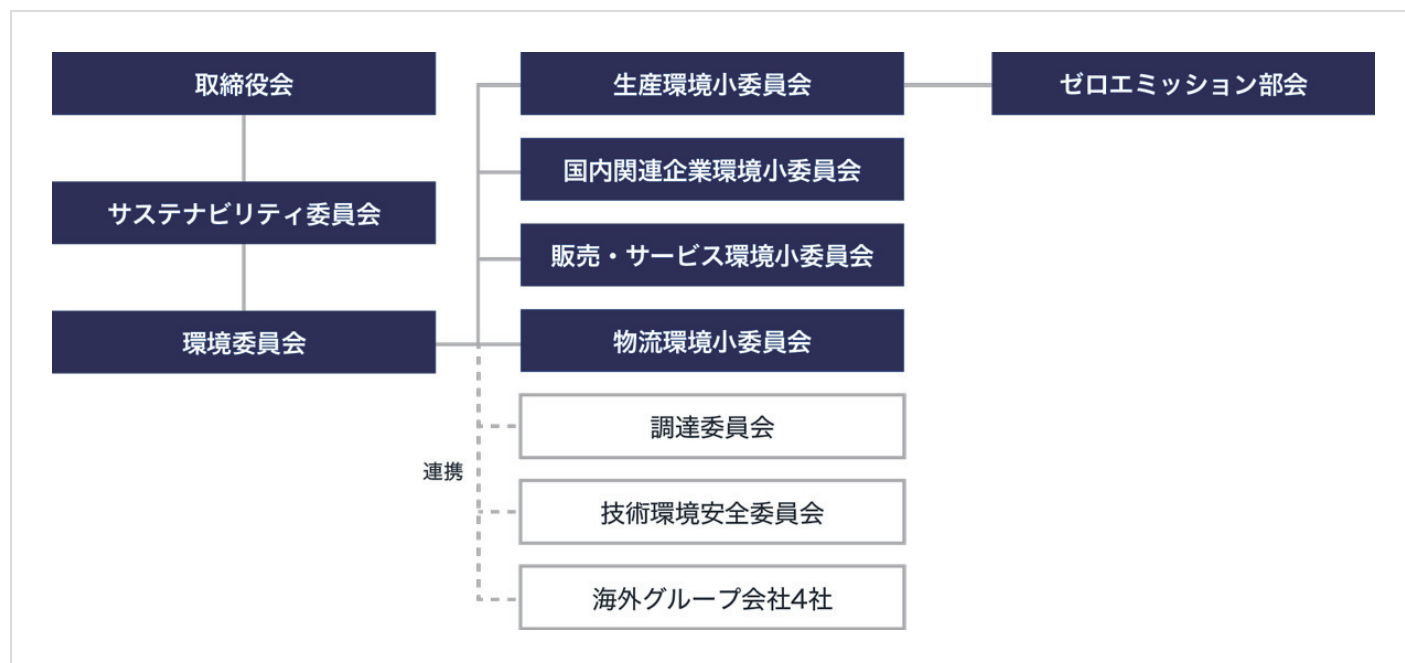
SUBARUグループにとって、循環型社会（モノの循環および循環をベースとして成立する事業活動からの資源効率化）の実現は、製造業を営む企業として深く関わりがあると考え、「サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現」を重視すべき環境テーマの一つとしました。また、2050年度までの目指すべき方向性として「資源の採掘、処分による環境負荷ゼロ」を設定し、環境アクションプラン2030として2030年度を達成年度とした中間目標を掲げています。

サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 ロードマップ



体制・マネジメント

サーキュラーエコノミー関連の組織体制



中期目標

2030年度を達成年度とした中間目標として、商品を対象とした「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由来とすることを目指し、研究開発を進めていく」を掲げ、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、事業所での目標として「国内外生産工場のゼロエミッション」に加え、新たに「廃棄物総量をBAU排出量に対して毎年1%削減」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CO ₂ フリー素材 ^{※3} 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に取り組む
事業所廃棄物総量をBAU排出量 ^{※4} に対して毎年1%削減		国内外生産工場 ^{※5} のゼロエミッション ^{※6}

※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 追加的な対策を取らずに現状を維持した場合の排出量（Business As Usual排出量）

※5 SUBARU（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）、国内グループ会社（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イクス、輸送機工業株式会社）および海外グループ会社（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

※6 最終処分量（直接埋め立てされるもの+中間処理後に埋め立てされるものの総量）の割合が、廃棄物（有価物+産業廃棄物+特別管理産業廃棄物+事業系一般廃棄物の総量）の0.5%未満であること

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

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。解体し易いワイヤリングハーネスレイアウトや視認性に配慮した材質表示などを行うことで、「解体・分離が容易な構造」としているほか、再資源化も見据えて部品の素材にも「リサイクルしやすい素材」を採用しています。

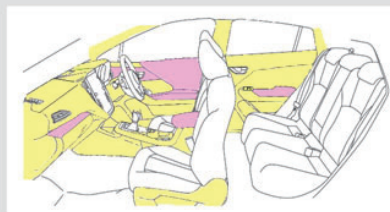
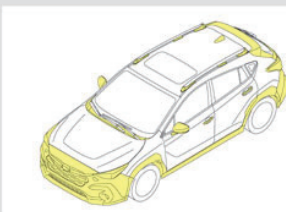
【ワイヤリングハーネス類の解体性向上】

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、取り外さなくても見える位置にも表示することで、材料の分別性を向上。



材質表示

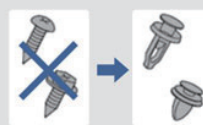


材質表示

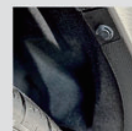


【易解体構造の採用】

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

バイオマスの活用

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。食品などの加工の過程で焼却せざるを得ず社会課題となっています。こうした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、その原材料を使用する意義や自然な風合いなどをお客様と共感いただけるように、植物由来素材の活用に向けた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

他のリサイクル材料の活用

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アイテムとして、海洋ごみなどのリサイクル素材を表面と裏地に100%使用するフロアマットを開発しました。このフロアマットの販売により、2024年にはリサイクル素材約440tを使用することができました。



リサイクル素材を使用したフロアマット

高性能リサイクル素材の研究

スーパー耐久シリーズに参戦する「Team SDA※ Engineering」との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由来の廃棄物を原料とした再生炭素繊維（リサイクルカーボン）を用いたカーボンリアウイング、カーボンルーフおよびカーボンドア等を、スーパー耐久シリーズの参戦車両である「SUBARU HighPerformanceX Future Concept」に適用しました。また、スーパー耐久シリーズではメーカーの垣根を超えたモータースポーツの現場からサステナブルな社会へ貢献していくための“共挑”を実施しています。この“共挑”の一環として、マツダのスーパー耐久シリーズ参戦車両である「MAZDA SPIRIT RACING MAZDA3 Bio concept」のボンネットにも再生炭素繊維が適用されています。

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な再生炭素繊維を用いた材料の開発と再生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、他機関と共同で実施している「リサイクル炭素繊維の連続化技術およ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ています。本プログラムでは、航空機部品への適用検討を進めるとともに技術的な課題の把握と産学連携による技術構築を進めております。



再生炭素繊維を適用した「SUBARU HighPerformanceX Future Concept」

※ スパル 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材育成の取り組み

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、商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、自社の取り組みに加え、他社との協業を通じて、新たな価値を創生していきます。

牛革端材を活用したコインケース

SUBARUは、ステアリングや内装に使用される牛革のうち「商品化が困難な部分」に着目し、アップサイクル活動を通じた新たな価値を創造することで、持続可能な社会の実現に貢献しています。2024年度では、富士スバル株式会社および地域の大学と連携し、牛革端材を用いたコインケース製作のワークショップを複数回開催しました。こういったアップサイクル活動を今後も継続的に展開し、資源の有効活用と環境意識の向上を図ります。



皮革端材を使用したコインケース

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。この考え方を商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商品となっています。



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、人間工学に基づき、持ち手の太さを腕に負担がかからないように調整しています。



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（株式会社キャンパス 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パスと協力し、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、廃漁網による海洋ごみ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ています。



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

事業所の取り組み

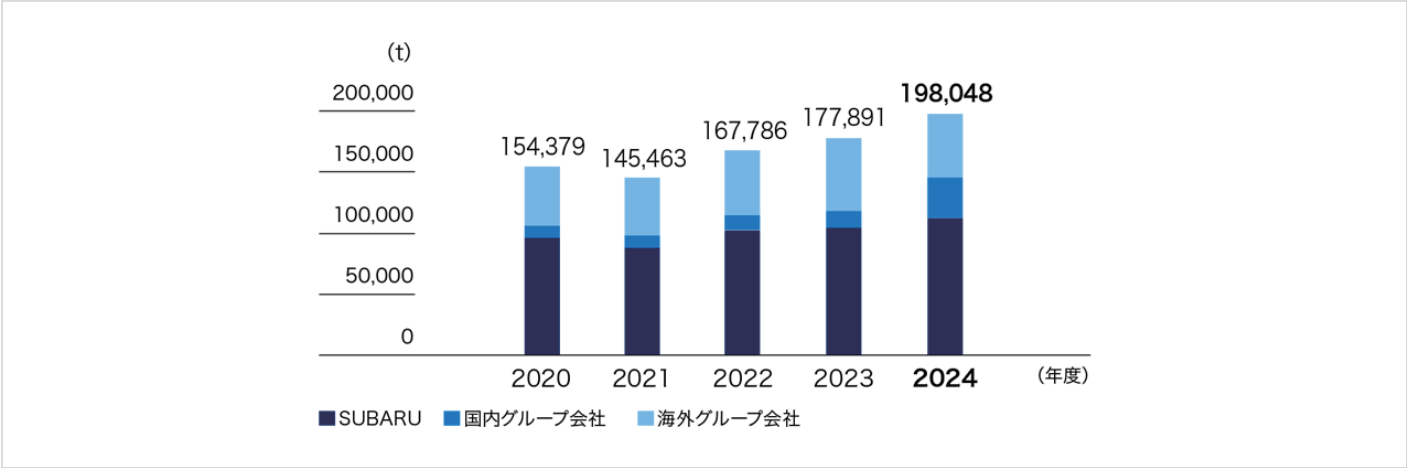
環境パフォーマンス集計システム導入によるデータ精度の向上により国内グループ会社における有価物量の実績把握などを行いました。廃棄物は貴重な資源として捉えており、回収、再利用、再資源化などの適切な廃棄物処理を行うことで、2014年度よりゼロエミッションを継続しています。

また、SUBARUは、廃プラスチックの対応の一環として、生産工程で発生する仕損じのパンパーを自動車部品に再利用するなど、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。

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



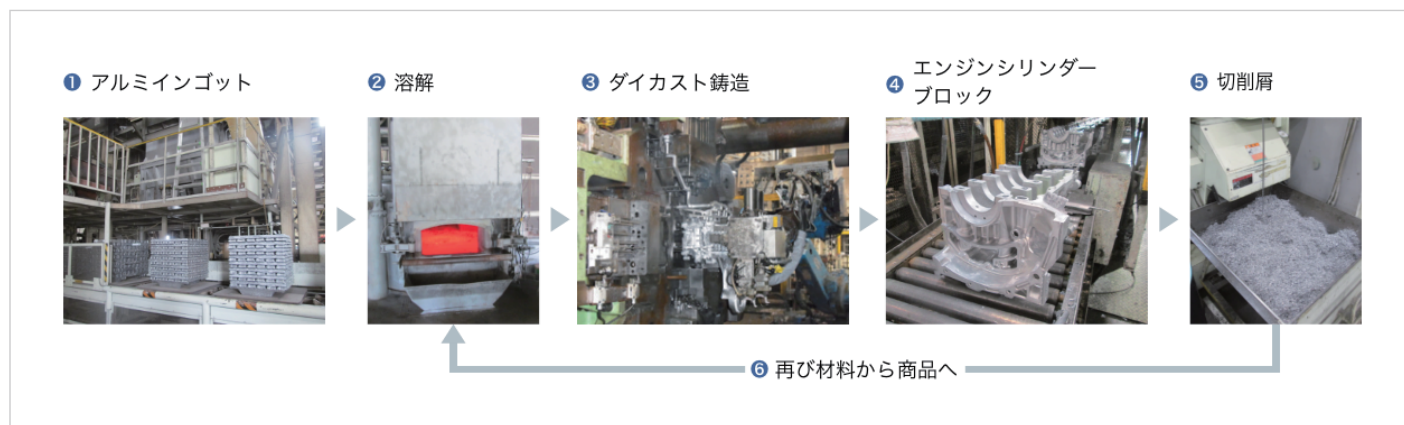
対象範囲

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、エビススバルビル、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、スバル興産株式会社、スバルファイナンス株式会社、株式会社東扇島物流センター、富士航空整備株式会社、スバル用品株式会社

海外グループ会社： Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、North American Subaru, Inc.

アルミ切削屑の再利用



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、従業員の家庭で発生する廃棄物を集め、それを適切にリサイクルまたは処分しています。2024年には、油や塗料から電子機器や医薬品までの廃棄物約14tをリサイクルしました。

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」を展開しています。「Eco-Friendly Program」の認証を取得するためにはエネルギーの効率性やリサイクルなどの領域において基準に達することが求められ、2024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、2024年では販売特約店で発生する廃棄物のうち、約3,750tを再資源化処理しました。

Sustainable Subaru Gear (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.はStaples Corporateと協働して、販売時に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しています。さらに、2024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42%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することで、サプライチェーンの継続的な改善を推進しています。

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、2024年度では約4.3tの食品廃棄物を飼料や堆肥として再利用しました。

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。2024年のEarth Dayのイベントでは約6tのe-wasteを回収し、再資源化しました。

高いリサイクル率の実現と環境保全（North American Subaru, Inc.）

North American Subaru, Inc.は、環境保全と持続可能な社会の実現に向けて、地域企業との連携を通じたリサイクル活動を積極的に推進しています。ガラス、プラスチック、軽金属のリサイクルにはデトロイトのGreen Beings社を、電子機器のリサイクルにはAdvanced Computer Recycling社を活用し、地域経済の支援と資源循環の両立を図っています。

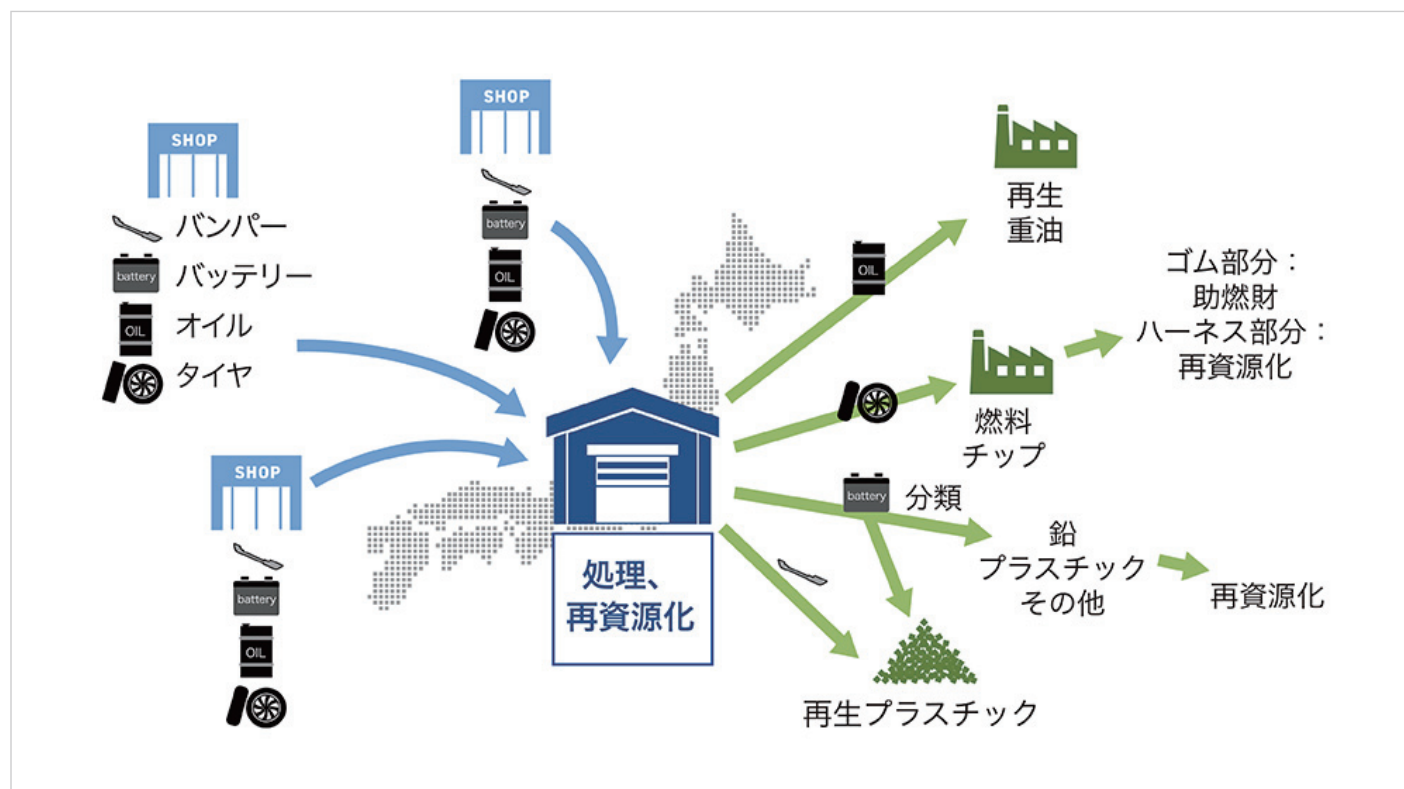
販売の取り組み

ゼロエミッションと再資源化

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、2024年度は、使用済みバンパー26,821本、鉛バッテリー156,172個（鉛資源2,149t）、オイル4,966kL、タイヤ206,801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



廃油の再資源化

SUBARU販売特約店でオイル交換時に発生する廃油は、SUBARUが構築したゼロエミッションスキームにより、再生重油として再資源化され、重油の代替燃料として利用されています。例えば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されており、毎年きれいなポインセチアやシクラメンを育てています。

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、2024年度はバイオディーゼル燃料、2025年4月よりSAFとして再資源化されています。

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知見を活かし、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2024年には、60以上の国立公園において廃棄物削減を支援し、持続可能な自然保護活動の推進に貢献しました。

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。2024年ではSubaru Park内で発生する約260tの廃棄物を再資源化処理しました。

Subaru of Mississaugaでのzero landfillの取り組み

地元ベンダーであるU-PAK DISPOSALSとの協力のもと、「Energy from Waste」プログラムを通じて廃棄物の回収・再資源化を推進しています。2024年度には約170トンの廃棄物を回収し、資源として有効活用しています。

使用済自動車の適正処理

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、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。

2024年度はASRの再資源化率が96.8%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96.5%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。

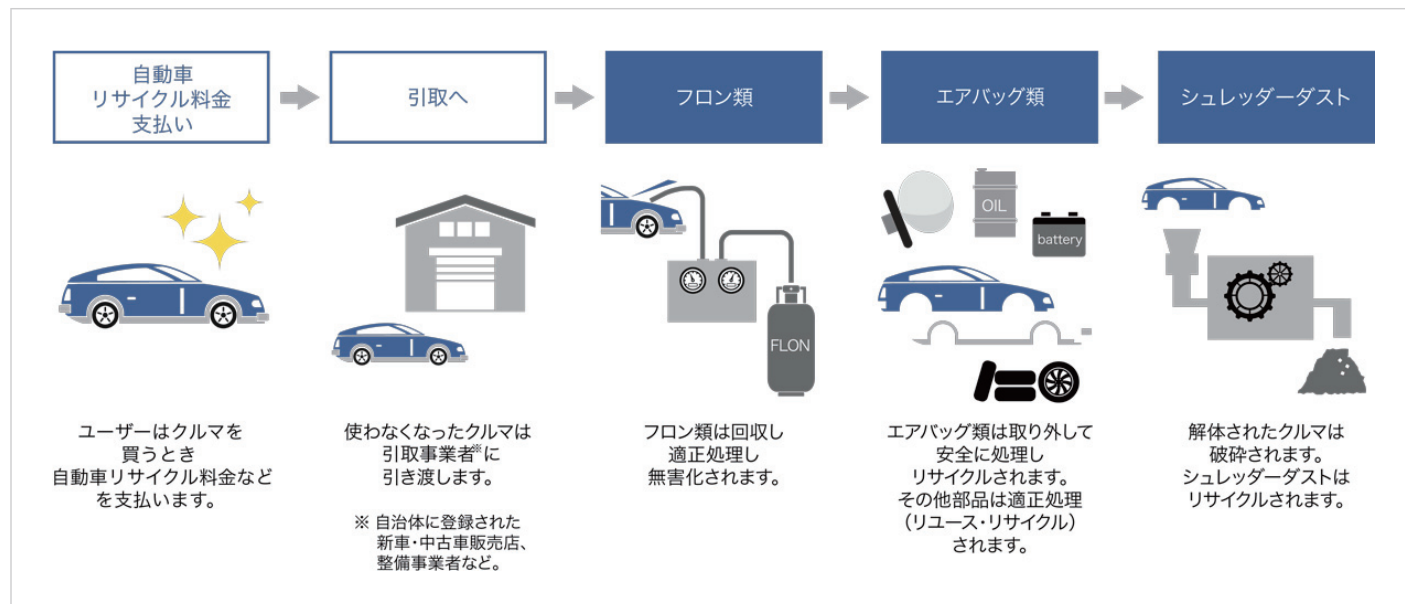
これらのSUBARUの自動車リサイクル法に基づく再資源化などの実施状況の詳細は、別途「自動車リサイクル法について」にて、情報開示を行っています。

[> 自動車リサイクル法について](#)

[> ART（自動車破砕残さリサイクル促進チーム）](#) 

自動車のリサイクル

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在使用済み自動車となった際に、自動車破砕残さ（ASR）、エアバッグ類、フロン類を引き取り、これを適正にリサイクルすることが義務づけられています。

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

※ 自動車破砕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

バッテリーリサイクル

日本の市場に流通した車両由来の駆動用リチウムイオンバッテリーは、一般社団法人日本自動車工業会の回収スキームに参画して適切に回収を行っています。過去に販売した車両に搭載のニッケル水素バッテリーはSUBARUの広域認定のスキームを通じて適切に回収・処分を行っています。

リビルト品の活用

リビルト品の活用（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.では循環型社会の実現に向けて、環境負荷の低減やお客様の費用負担軽減を目的に、エンジンやトランスミッションなどの大型修理部品において、リビルト品※の活用が進められています。これらのリビルト品は、すべてのシールやガスケットなどの交換部品を対象に、使用可能な部品を取り出し、工場で取り付けられる純正部品と同等の高い品質基準を満たすよう再利用されています。

※ 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則って再利用したもの

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。2024年度は、リユース資材取扱量が2年連続で1,000t越えを達成しました。

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ていきます。

（年度）

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
リユース量 (t)	776	1,020	661	786	852	1,023	1,055
原単位 (kg/台)	2.8	2.4	2.7	2.8	2.8	3.1	2.1

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。また、全国規模でe-wasteリサイクルプログラムを導入し、電子廃棄物のリサイクルを推進しています。2024年には全体のリサイクル率は90.8%に達しました。

環境に配慮した包装資材の活用

2021年度より、部品物流センターでは、段ボールやプラスチックから紙への包装資材の切り替え、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、樹脂製から段ボールへのパレット素材への切り替えに向けた検討など、環境に配慮した包装資材の活用を進めています。また、バンパー、エンジン、トランスミッションなどの大型部品の出荷時の梱包資材を木材からダンボールに切り替えています。さらに、2023年度より、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、脱プラスチックに向けた取り組みを進めています。

調達の取り組み

SUBARUは、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※に取り組み、天然資源の消費および廃棄物の発生の抑制に努めています。

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

2024年度にクルマに使用した材料		リサイクル方法
鉄	620,126t	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	29,934t	工場内で再度溶解し、ほぼすべて再利用
プラスチック	26,052t	一部再利用の為、工場内で再度粉砕

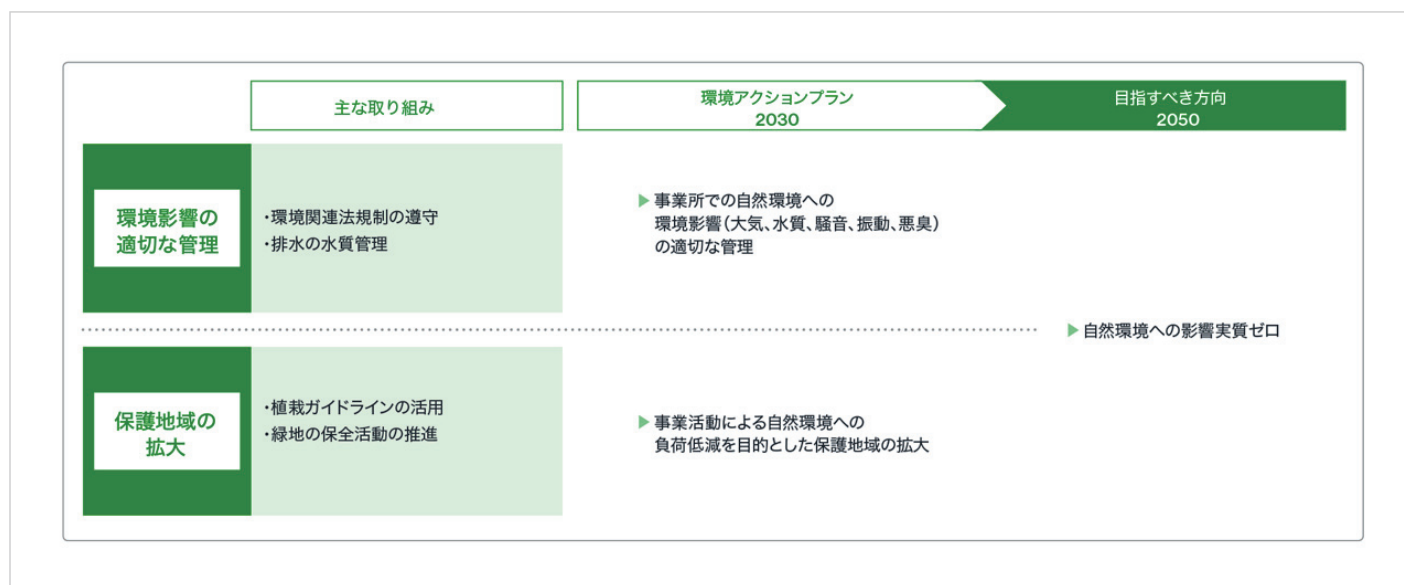
自然との共生

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グループは、「環境」のありたい姿として「企業活動を通じて『大地と空と自然』が広がる地球環境を大切に守っていく」としており、重視すべき環境テーマの一つとして「自然との共生」を掲げ、「自然環境への影響実質ゼロ」を目指すべき方向性として定めています。

また、SUBARUグループは、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、実効性および継続性を担保しています。

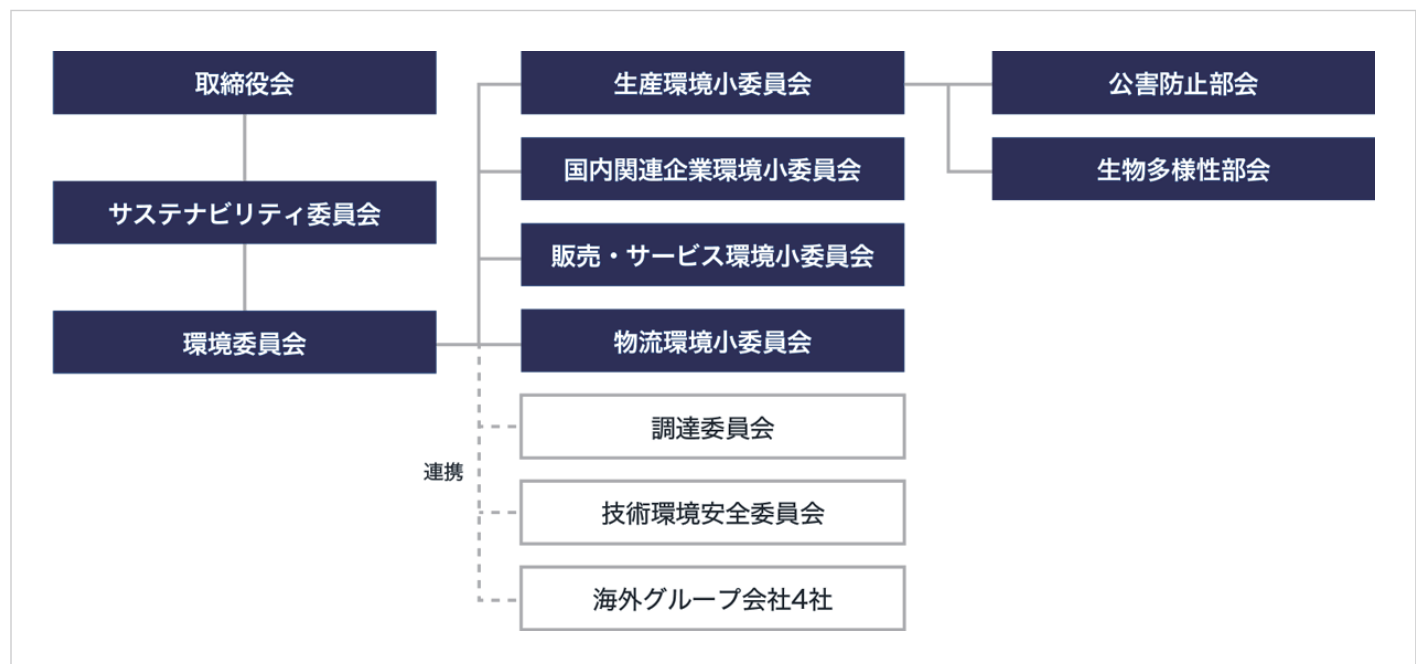
自然との共生 ロードマップ



体制・マネジメント

中期目標の対象となる「環境影響の適切な管理」と「所有している土地での自然保護地域の拡大」に関する取り組みは、生産環境小委員会の下部組織である公害防止部会、生物多様性部会にてそれぞれとりまとめられ、環境委員会に定期的に報告されることで、環境アクションプランに対する取り組みの進捗管理などが行われています。

自然との共生の組織体制



中期目標

SUBARUグループは、新たに設定した3つの重点テーマに沿って「環境アクションプラン2030」の見直しを行いました。重視すべき環境テーマの一つとして「自然との共生」を掲げ、2050年度までの目指すべき方向性として「自然環境への影響実質ゼロ」を設定しました。自然環境への負荷の低減の対象となる事業活動として「環境影響の適切な管理」、「所有している土地での自然保護地域の拡大」に焦点を置き、2030年度を達成年度とした中間目標として、「事業所での自然環境への環境影響（大気、水質、騒音、振動、悪臭）の適切な管理」、「事業活動による自然環境への負荷低減を目的とした保護地域の拡大」を新たに設定しました。

環境影響の適切な管理

環境関連法規制の遵守状況や取り組み

SUBARUは、環境関連法規制の遵守に加え、環境関連法の各規制値よりも20%厳しい値を自主基準値として設定し、自主基準を含む基準値超過ゼロを目標にするとともに、苦情ゼロ、環境事故ゼロに取り組んでいます。

2024年度の法規制値超過の件数は、群馬製作所で大気関連1件、水質関連3件、騒音1件、宇都宮製作所では水質関連2件、騒音1件、確認されました。これらの案件に対しては、設備の調査を通じて原因の特定を進めるとともに、測定機器の導入や装置の改造などの対策・改善策の検討および実施を進めています。

また、構内外で発生した環境事故やいただいた環境関連の苦情に関して、発生した要因を特定し、再発防止に努めています。

2024年度の環境関連法規制の遵守状況の主な実績

	件数
法規制超過	8件
環境事故（構外流出事故）	3件
環境事故（構内流出事故）	8件
環境苦情	4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

排水の水質管理

群馬製作所

群馬製作所では排水処理後、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。合流後の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

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。

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

事業活動と結びついた自然保護の活動

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。

SUBARU生物多様性ガイドライン

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

その一方で「生物多様性」は地球規模で急速に失われています。

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

1. 事業活動が生物多様性に与える影響を把握し、その影響を低減しさらに回復につながる取り組みを進めます。
2. 生物多様性に関する意識向上に努めます。
3. 生物多様性に関する社会の国際的な取り決めに尊重します。
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

植栽ガイドライン

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。

「植栽ガイドライン」に基づいた植栽活動を行った事業所とその取り組み

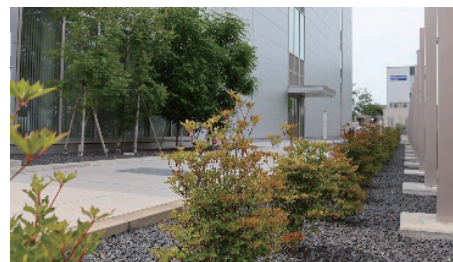
事業所	取り組み
群馬製作所 北本工場	工場棟エントランス周辺の植栽、「植栽ガイドライン」に基づき低木混種を選定しました。
群馬製作所 大泉工場	新食堂事務棟周辺の植栽は、「植栽ガイドライン」に基づき、高木・中木・低木の適切な密度に配慮するとともに、主に低木と地被植物の混植を中心に選定を行いました。
東京事業所	事業所内に植樹した武蔵野周辺固有のシラカシやムラサキシギブなどを維持管理し、武蔵野の自然豊かで生物多様性に配慮した景観づくりにつなげています。
宇都宮製作所	管理棟本館建設の植栽において、「植栽ガイドライン」に基づき日本の在来種を選定しています。



群馬製作所 北本工場
工場棟エントランス周辺の植栽



群馬製作所 大泉工場
新食堂事務棟周辺の植栽



宇都宮製作所
管理棟本館周辺の植栽

自然との共生に向けた取り組み

松山湿原 環境保全活動への寄付

SUBARUは「企業版ふるさと納税」の制度を活用して、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に寄付を行っています。この寄付金をもとに、老朽化した案内板や散策路の整備などが行われました。

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



松山湿原の景観



補修された松山湿原周辺の散策路

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。

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。2024年度に、周辺地域に生息・生育する可能性のある野生動植物（植物、哺乳類、鳥類、両生類、爬虫類、昆虫類、水生動物、陸産貝類）に関する文献調査を実施したところ、約1,280種を確認しました。

また、森林整備事業で発生する間伐材はバイオマス燃料などに利用されるとともに、気候変動対策を踏まえ、2021年度からJ-クレジット（美深町森林クレジット「BIFUKA AIR」）を購入しています。

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 美深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。



スバル研究実験センター美深試験場と周辺の森林

※ 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」

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おり、2024年度は、クリーンラーチ350本の植樹が行われました。



植樹したクリーンラーチ（北海道で開発されたグイマツとカラマツを交配した樹種）

群馬「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、群馬県立赤城森林公園を「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。2023年に締結した「SUBARUふれあいの森 赤城 森林整備事業等に関する協定書」に基づき、間伐等の森林整備および遊歩道整備等に対する支援を行ったことで、2024年9月、森林整備事業への寄附受納にかかる感謝状贈呈式が行われました。



左：群馬県環境森林部 森林局長 黒沢様、
右：群馬製作所 高林総務部長

贈呈式当日は、SUBARUふれあいの森 赤城（群馬県立赤城森林公園）において、「2024赤城山ペイントワークショップ&ドラムサークル」が開催されました。SUBARUも本イベントに賛同し、共催として間伐材コースターワークショップを出展、2日間で延べ173人が参加しました。



ペイントワークショップ



ドラムサークルの様子



ワークショップの様子

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年の石戸蒲ザクラがあります。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。



北本工場の桜

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き、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

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

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。

Pollinator Garden (North American Subaru, Inc.)

North American Subaru, Inc.は、敷地内の一部芝生だった区画を「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、自然の植栽とすることで、農業が使用不要となり、灌漑用の水使用量を大幅に削減する効果（年間約170m³）を期待できます。



敷地内のポリネーターガーデンの様子



その他の重要な取り組み

自然のいのち

SUBARU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ました。こうした想いを軸に、お客様や地域社会とともに活動の輪を広げる取り組みとして、「一つのいのち」プロジェクトを立ち上げています。プロジェクトでは、かけがえのない「ひとのいのち」と、豊かな森や生き物など「自然のいのち」の2つをテーマに掲げ、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の活動を応援しています。

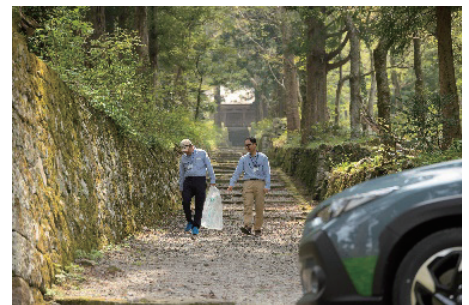
「自然のいのち」の取り組みでは、知床財団、屋久島環境文化財団、自然公園財団とパートナーシップを結び、世界遺産知床・屋久島、そして全国15の国立公園における保全活動を支援し、次世代へ自然をつないでいくことを目指しています。各活動の詳細については、特設ページをご覧ください。



[> 一つのいのちプロジェクトについて](#)

TOPICS

「一つのいのちプロジェクト：自然のいのち」自然公園財団 鳥取支部大山事業地への支援



大山隠岐国立公園大山事業地には、財団の活動を支援するため、パトロールカーをSUBARU販売特約店であるスバル中四国株式会社から提供しています。大山・樹水高原の公園施設管理をはじめ、国立公園の特別保護区に侵入した外来植物の除去、公園内の動植物違法採取防止の啓発活動やパトロール、投棄ごみの回収等に使用されています。

水資源管理

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。

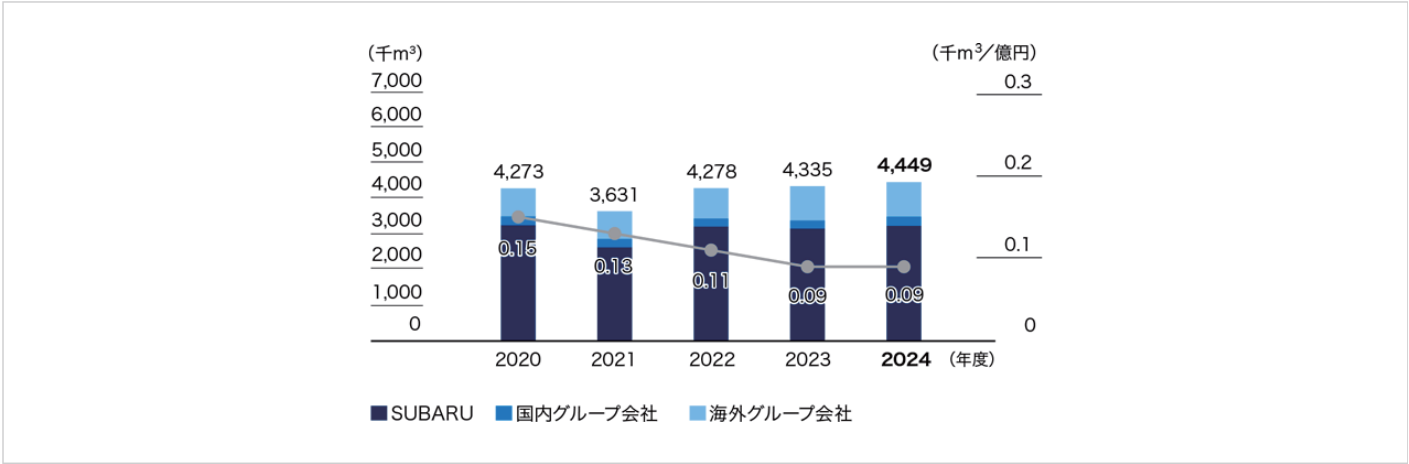
また、SUBARUグループは、主要な事業所を対象として水リスクの調査を実施し、全ての事業所で水リスクは高くないという結果が得られています。今後も定期的な水リスクの調査を行うとともに、水使用量の削減に向けた取り組みを進めていきます。

水リスク

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。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。

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、エビスバルビル、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.、North American Subaru, Inc.

2024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	427	2,448	604	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	1,389	2,448	604	

対象範囲

日本：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、輸送機工業株式会社、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

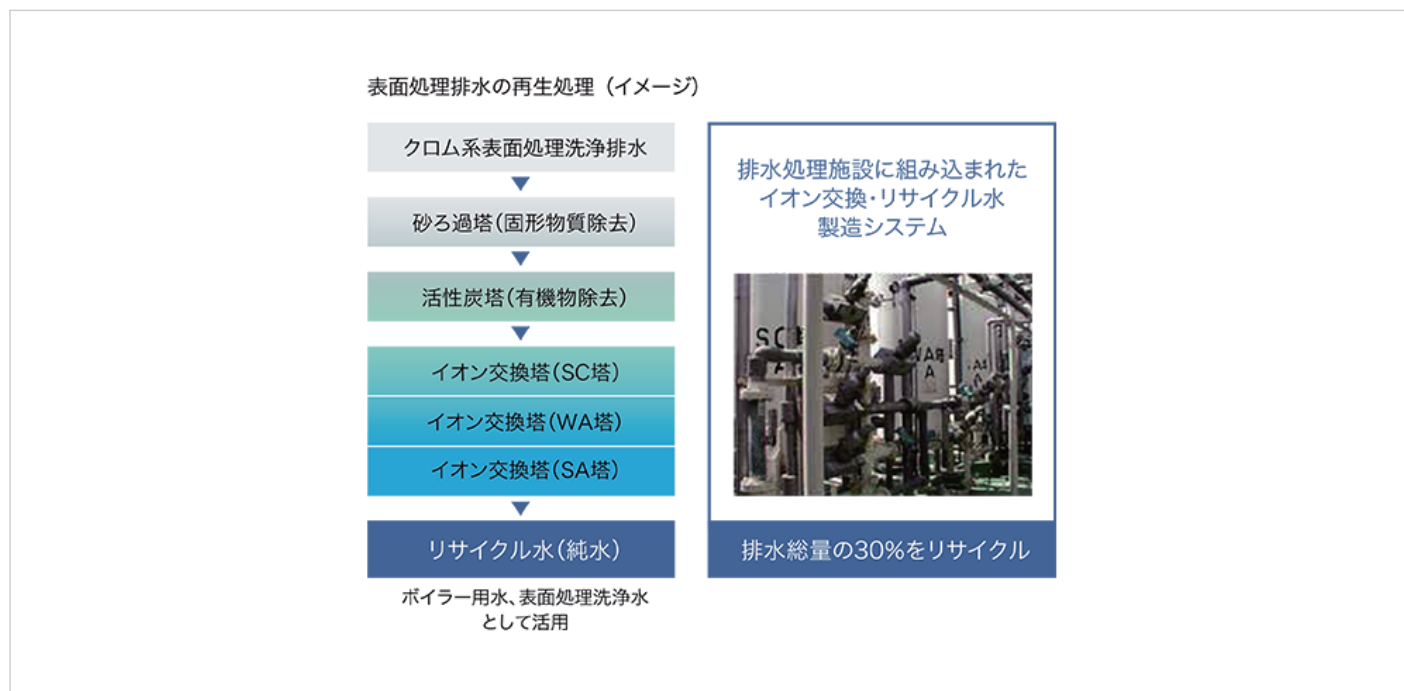
北米：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、North American Subaru, Inc.

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。

2024年度は、表面処理施設で使用した水総量158,048m³のうち、24,243m³（15.3%）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）



紙の使用に関する取り組み

SUBARUは、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ています。また、Subaru of America, Inc.は、FSC認証紙の活用や電子プラットフォームの導入により紙使用量の削減に取り組んでいます。

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。

DocuSign導入によるペーパーレス化の取り組み（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.は、電子署名サービス「DocuSign」を導入することで、紙に頼った従来の業務スタイルから脱却し、契約や承認などの手続きをすべてオンラインで完結できる仕組みを整えました。このDocuSignの活用により、2024年度は約223千枚の紙の使用を削減することができました。

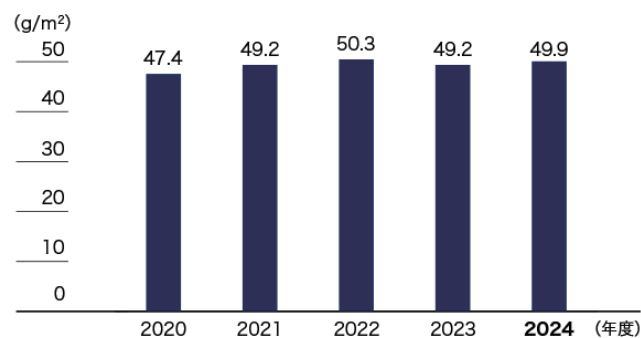
VOC、PRTR対象物質取扱い量・排出量/NOx、SOx排出量

VOC

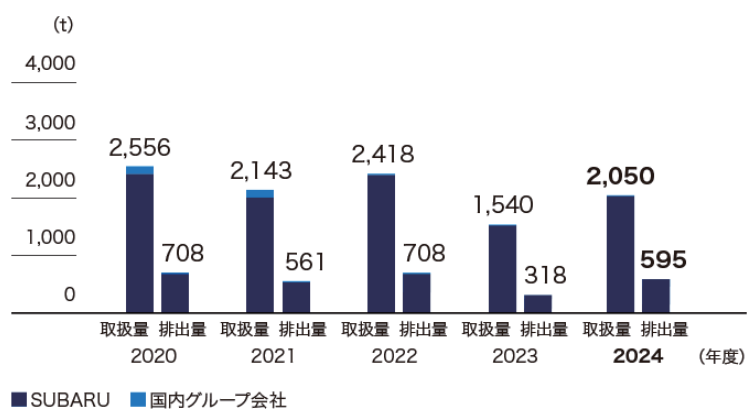
SUBARUの自動車塗装工程から発生するVOC（揮発性有機化合物）排出量は、塗装面積あたりの排出量で管理しています。2024年度の数値は49.9g/m²となり、前年度から1.4%の増加となりました。塗装時のVOC排出量の削減対策として、自動車塗装工程で使用する洗浄用シンナーの使用量低減や回収強化を行っています。

また、Subaru of Indiana Automotive, Inc.の自動車塗装工程では、高効率アプリケーションを搭載した塗装ロボットに随時更新が、品質性向上だけでなく、塗料スラッジやVOC排出量の削減に貢献しています。

自動車塗装工程から発生するVOC排出量



PRTR対象物質取扱量・排出量

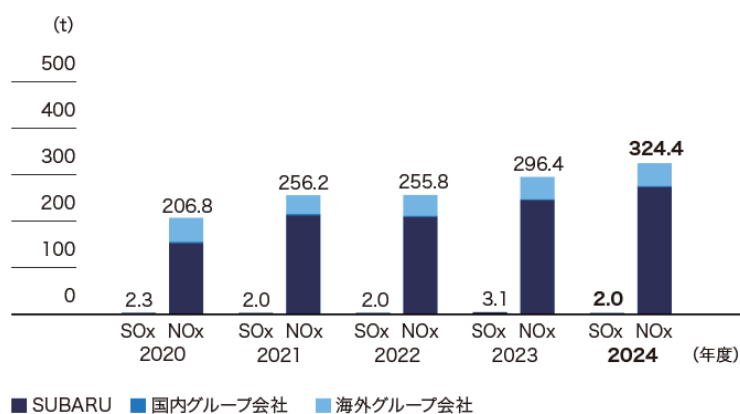


対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所

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、富士航空整備株式会社

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

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.



社会

87	人権尊重
97	品質
109	安全なクルマづくり
123	人財
160	お客様
170	CSR調達
180	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。この方針は世界人権宣言、国際人権規約、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」などの国際規範で定められる人権を尊重し、準拠しています。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。

2022年3月改定

人権方針（付属書）

SUBARUグループの事業において重点的に取り組む人権課題

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

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

（人命・財産への権利の尊重）

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

（個の尊重および多様性と包摂の尊重）

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

（差別・ハラスメントの禁止）

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

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

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

- ・働く人々の幸福を促進するため、最低賃金・生活賃金を上回る適切な賃金支払いを実施するとともに、適正な労働時間の管理を行います。
- ・労働者の権利の尊重を、サプライチェーンにも期待し、働きかけます。



（地域社会の脆弱な人々の権利尊重）

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

（人権尊重への貢献）

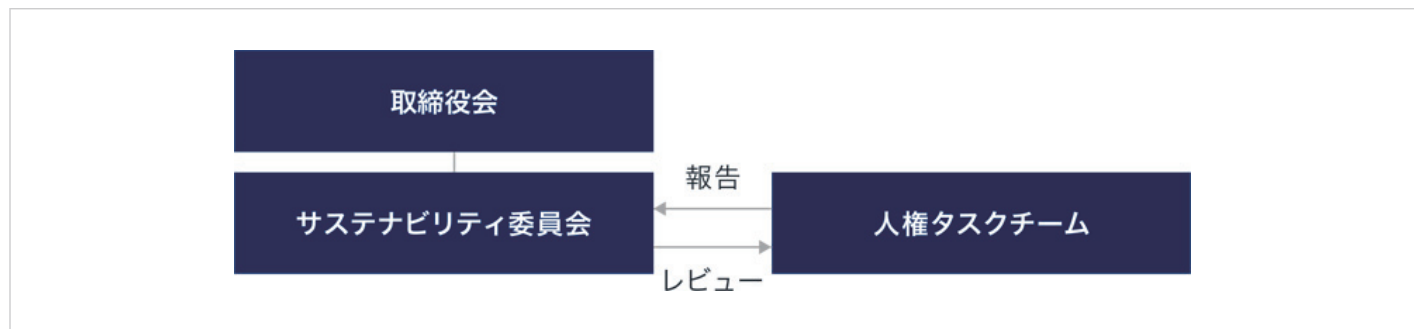
- ・SUBARUグループの企業市民活動を通じて、世界の人々の人権を守るための貢献を積極的に行います。

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わ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、その内容は、サステナビリティ委員会を監督する取締役会に付議・報告し、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（人権リスクとその対応策の検証）
2024	・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（人権リスクとその対応策の検証拡大）

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、その実現を目指していきます。

また、対応策の進捗も含めた人権尊重に関する取り組みの最新状況を年に一回本サイトを通じて公表していきます。

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、様々なハラスメント、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」を制定するとともに、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。

SUBARUにおいては、2024年度は12月の人権週間にあわせて「人権メッセージ」をイントラネットやWEB社内報に掲載するとともに、DE&Iに関わる人事研修を行いました。また、同じく12月のハラスメント撲滅月間は、管理職を中心に「ハラスメントの無い職場環境づくりおよび職場マネジメント力向上の為の研修」も実施しました。なお、2023年度にSUBARU全従業員に対して実施した動画での「ハラスメント防止教育」は、2024年度国内のグループ会社6社にも拡大して実施しました。

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。



「ハラスメント防止教育」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
2024年度	SUBARU全従業員および一部日本国内グループ会社	2024年7月～2025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。

2024年度は役員向け勉強会にて専門家と人権に関わる法規制の動きを確認、議論しました。また、国内外の複数の機関投資家との面談では、SUBARUより人権に関する考え方および具体的な取り組みについて説明しました。機関投資家からは、潜在的なリスク把握に向けたサプライチェーンを含むより広範な取り組みなど、SUBARUグループのさらなる取り組みへの期待の声をいただきました。

なお、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-sustainability.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としましたが、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群馬製作所本工場での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、遵法の観点からは、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。2024年度は同検証を群馬製作所矢島工場および大泉工場へと拡大実施しました。その結果、労働災害や外国人の強制労働が自動車製造の視点からもリスクがあると指摘されました。
- ・インパクト評価の実施と特に重要なリスクの明確化
- 各領域において特定した人権リスクを「影響の大きさ」「発生可能性」の軸を中心に考察し、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、コパルトなど）、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年度および2024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きます。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。

対応策例

	人権リスク	対応策例	2024年度実績	課題
人事領域	労働者へのハラスメント	・ マネジメント層向けハラスメント防止研修会の実施	・ 動画による「ハラスメント防止教育」の実施 ・ ハラスメント防止啓発講話の実施	・ ハラスメントの未然防止、従業員の一層の意識醸成
		・ 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	・ 従業員に対する相談窓口の周知と活用促進および事務局体制の周知 ・ 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	・ 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	・ 3カ月ごとの定期監査、月1回の職場巡回、監理団体との打ち合わせ機会の増加	・ 監理団体、派遣元会社との連携強化
		・ 構内常駐業者との契約およびマネジメント方法の見直し（「自動車製造」視点）	-	-
	地域社会の脆弱な人々の権利侵害（「自動車製造」視点）	・ 工場女子トイレにおけるサンタリーボックスの設置徹底	・ 設置確認および仕様改善（入れ替え）を計画。群馬製作所本工場（開発部門除く）、矢島工場、大泉工場対応済み	・ 2025年度に群馬製作所北本工場、開発部門の対応を計画し、対策完了（2025年7月）
調達領域	お取引先様における人権侵害	・ サプライチェーン人権デュー・ディリジェンスの実施	・ 取引先CSR説明会およびCSR調査の実施継続	・ サプライチェーン人権デュー・ディリジェンスの精度および効率化向上
		・ サプライチェーン苦情処理メカニズムの構築	・ 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	・ 相談救済窓口の利用度拡大と定着化
	責任ある鉱物調達	・ 紛争鉱物（金・スズ・タンタル・タングステン）への人権対応	・ 紛争鉱物調査の実施継続	・ 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の継続
		・ 紛争鉱物以外の鉱物への人権対応	・ コバルト調査の拡大 ・ マイカ調査の新規追加	
	お取引先様へのハラスメント	・ パートナーシップ構築宣言	・ 宣言内容の実践	・ サプライチェーン全体への適正取引の周知・浸透
		・ 自工会自主行動計画の遵守	・ お取引先様との価格妥当性協議の実施	

> 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・ホットライン制度](#)

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「ハラスメント相談窓口」「コンプライアンス・ホットライン」を常設し、グループ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・ホットライン制度](#)

・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います。申し立てご本人の希望があれば秘匿事項として取り扱うとともに、いただいたご意見などを関係部署に共有し、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年度には、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。

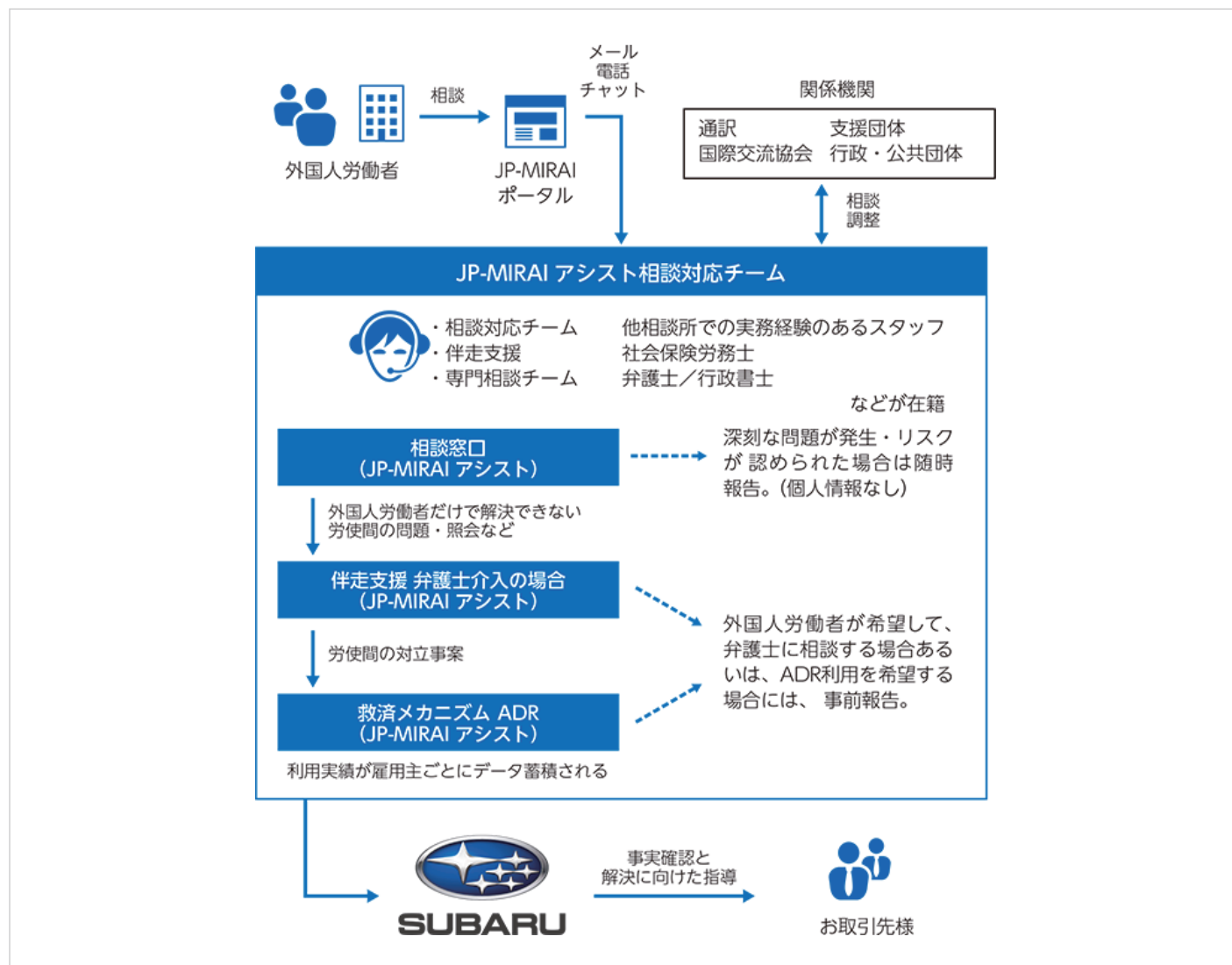
SUBARUが参画しているプログラムの一つのメニューである相談窓口に関しては、22カ国語^{※1}で対応し、お取引先様の外国人労働者に加え、日本人労働者も相談可能としています。相談内容は日本での日常生活に関する情報収集から人権労働に関わる悩み事まで幅広く受け付け、相談窓口で解決できない案件については、弁護士など専門家への相談による伴走支援や、東京弁護士会「ADR^{※2}」を利用することも可能で、第三者による公平性・透明性を担保して対応しています。相談窓口をはじめ、その他外国人労働者に向けた様々な情報をまとめたポータルサイトはスマートフォン用アプリでも提供しており、誰でも気軽にアクセスできるよ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

＞ JP-MIRAI 責任ある外国人受入れ企業協働プログラム 

品質：自動車事業

考え方・方針

SUBARUグループが、お客様に提供する価値「安心と楽しさ」の根幹は「品質」です。品質最優先を合言葉とし、高品質な商品とサービスの提供を推進しています。

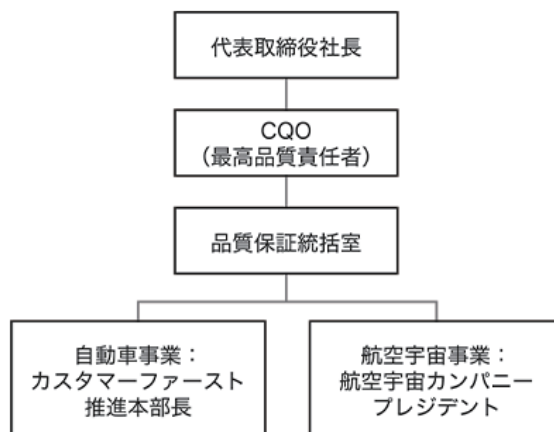
品質方針

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

SUBARUグループでは、社長を最終的な責任者とし、CQO（最高品質責任者）が国内・海外の関係会社も含めた品質保証活動を統括しています。また、品質保証を統括・管理する部署として品質保証統括室を設置しています。CQOのもと、自動車事業においてはカスタマーファースト推進本部長、航空宇宙事業においては航空宇宙カンパニープレジデントがそれぞれの品質保証活動を統括管理しています。会社として全社の品質課題に迅速かつ一貫して関与できる体制となっており、グローバルでの品質改善のスピードと実効性を高めています。



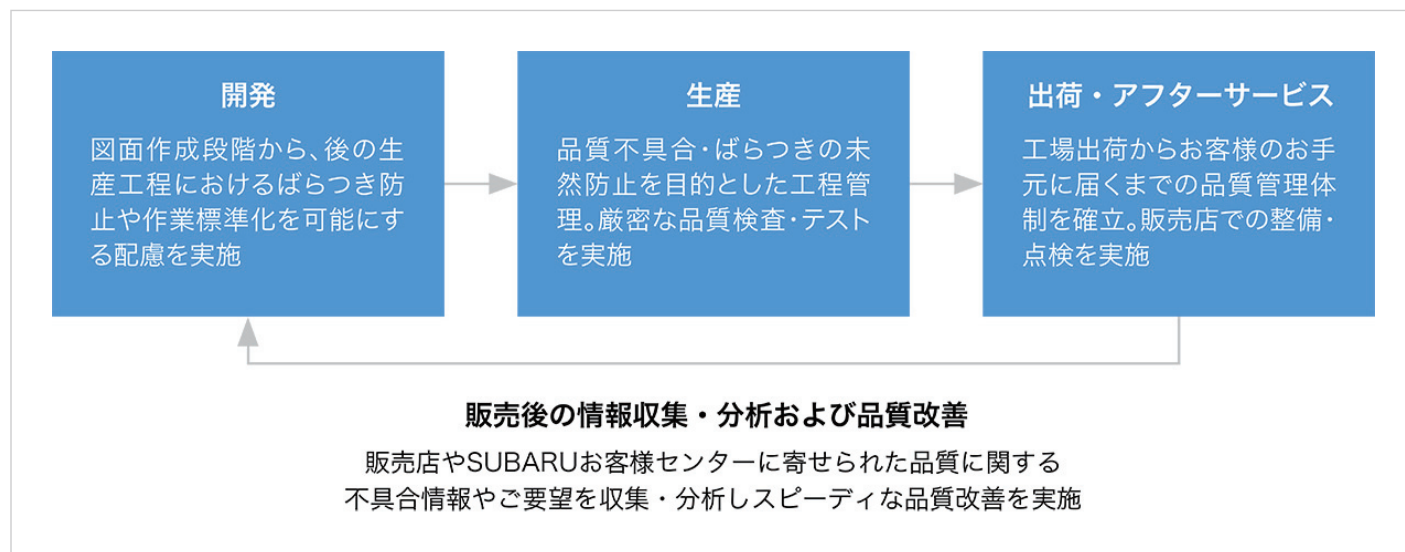
【自動車事業】

お客様がSUBARUに求める「品質」に対する期待と信頼に応えるため、商品の企画段階から、お取引先様の部品調達、工場における生産・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推進しています。

品質マネジメントシステム

ISO9001規格に基づいた「オートモーティブビジネス品質マニュアル」を策定して品質マネジメントシステム（QMS）を構築・運用しており、2006年以降外部監査機関による監査を受けISO9001認証を継続取得しています。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。

品質マネジメントサイクル



品質改善委員会

品質改善委員会は、企画・開発・調達・生産・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、自動車事業における品質改善推進の最高機関です。カスタマーファースト推進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」として半年ごとに開催しています。

開発品質保証体制

品質の良い商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年より開始した「品質改革」において「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・生産・物流過程にいたる車両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する等の不具合発生時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第一とする開発プロセスにし、「生まれの品質」強化を図っています。

製造品質保証体制

SUBARUでは、「お客様第一」を工場運営の全ての判断基準とし「世界一の高品質・高効率とクリーンで快適な工場」をスローガンに生産を行っています。その柱となる思想が「自工程保証」です。後工程を「お客様」として捉え、自分の担当する工程の品質を保証し次工程に不良品を流さないことで最終的にお客様に品質の良い商品をお届けすることを目指します。この「自工程保証」と「変種変量短生産」「技術・技能の伝承」を3本柱とした工場運営の思想を「スバル・マニファクチャリング・ウェイ（SMW：Subaru Manufacturing Way）」として掲げ、「TPM：Total Productive Maintenance（Management）」活動に全員参加で取り組んでいます。

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、より高品質な商品開発・生産に結びつける品質改善体制を目指しています。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。

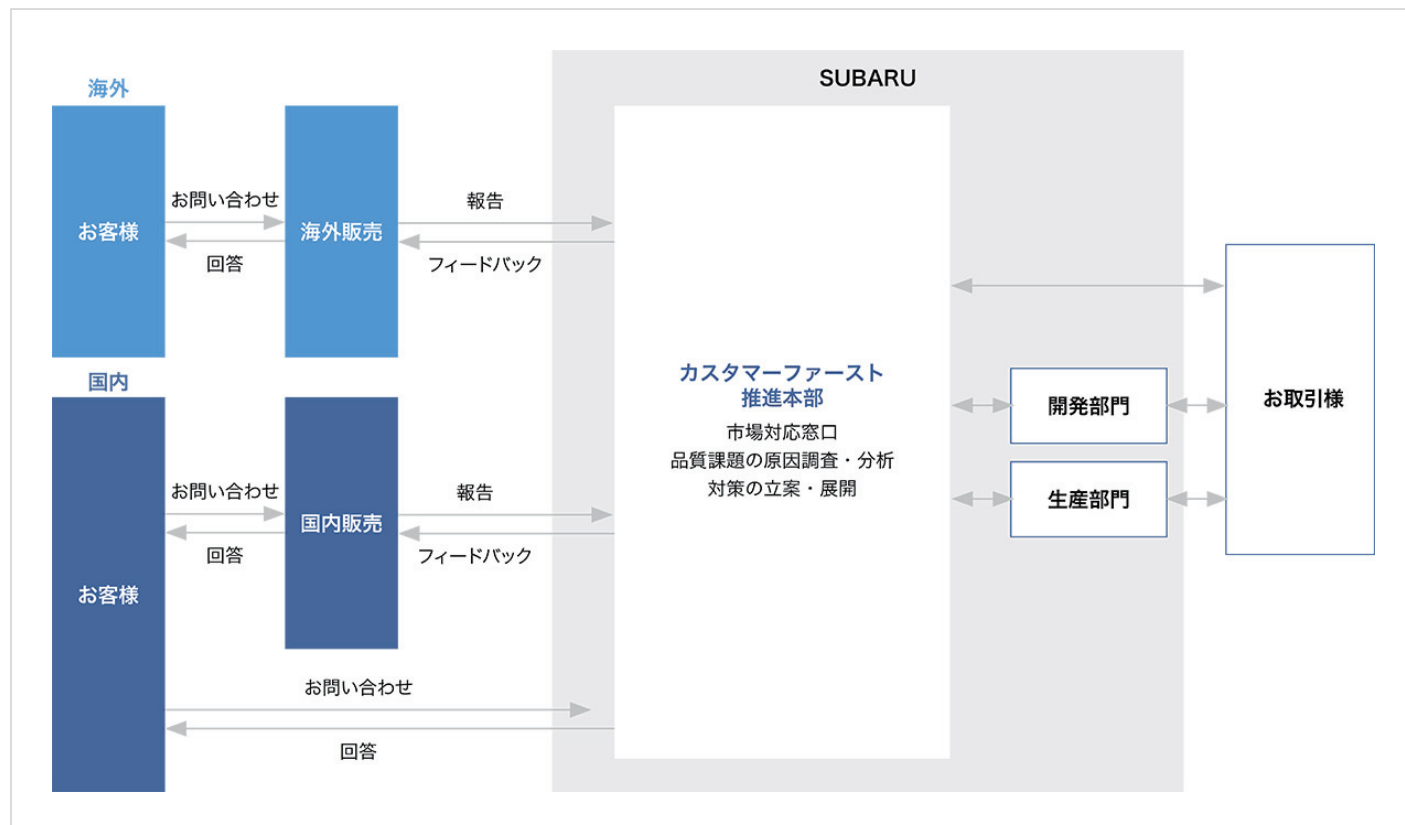
リコール対応の詳細は別頁「[リコールへの対応](#)」をご覧ください。

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。

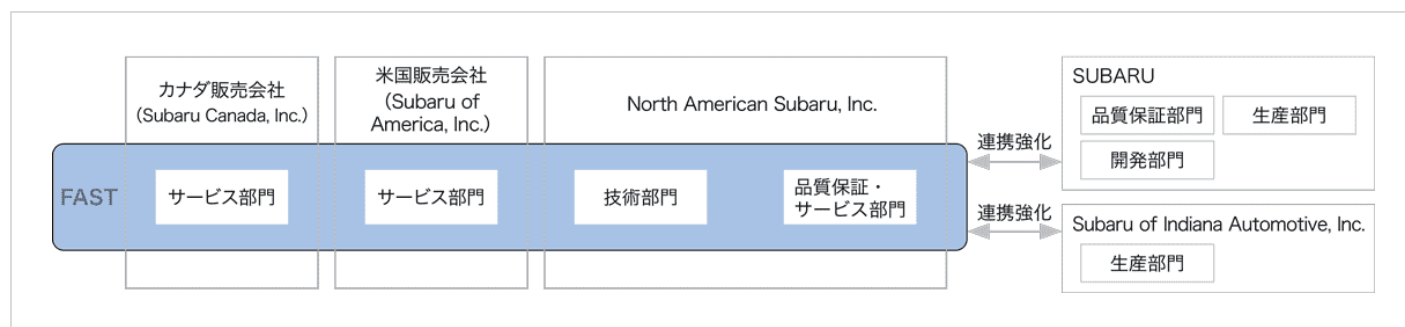
SUBARUでは、2025年4月より「カスタマーサービス本部」「部品用品本部」「品質保証本部」の3本部を統合し、「カスタマーファースト推進本部」が発足しました。アフターサービス部門が一体となることで品質改善のスピードをさらに加速し、「お客様第一」を実現していきます。

※ 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も重要です。SUBARUでは、お取引先様と一体となった様々な取り組みを行うことにより、外製購入部品の品質を確保しています。

まずは、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展開し考え方の理解・浸透を図り、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。また毎年、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。さらには、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）プロセスにのっとり活動することで、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、大規模な自然災害や世界情勢の変動など外部環境が不透明さを増している近年においては、部品供給問題が生じる可能性が高まっていることから、万が一に備え、部品供給の迅速な復旧など、お取引先様への支援体制も確立しています。

なお、お取引先様に対しては、品質の確認とあわせて、環境・人権などに関する確認も実施しており、CSR調達にてその取り組みを紹介しています。

[＞ CSR調達](#)

品質保証におけるリスクと機会の考え方

「品質」は企業の存続に直結する重要な要素です。高品質な商品の提供は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から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があります。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かチェックをしています。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。

また、お取引先様については、品質保証体制や品質マネジメントシステムに関する定期的な自主監査を支援し、第三者視点でのアドバイスを行っています。加えて定期的な監査とは別に、SUBARUがお取引先様の製造工程や生産現場に直接お伺いし、非定期的な実地監査や工程診断、さらには生産性改善の提案を実施するなど、さらなる品質向上に向けた協働の取り組みも行っています。

このような品質維持・向上活動の結果として、SUBARUは米国コンシューマーレポートの2024年信頼性の評価（新車～3MYの車両対象）において、自動車メーカー22社の内1位を獲得し、性能評価などを含めたブランド総合評価においても32社中1位となりました。

取り組み・実績

品質保証教育

高品質な商品をお客様にお届けするには、従業員一人ひとりが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、社内のイントラ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、日頃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回の主要販売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。2025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、カスタマーファースト推進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原則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。



品質グローバルミーティング

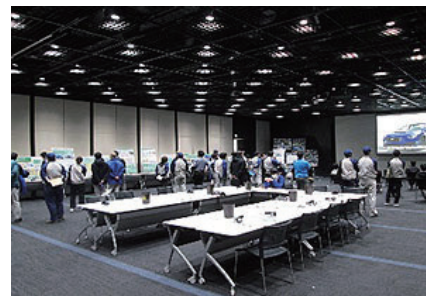
※ 6つの地域とは、CIS・中欧・北欧・南欧・オセアニア・中南米のこと。地域内の各国で持ち回り開催している。会議の参加者は、販売特約店サービス部門の代表者ならびに当該地域駐在員

品質キャラバン

2018年度より毎年、SUBARUの商品に関する品質状況やお客様の声に従業員に伝える「品質キャラバン」を、SUBARUの全従業員を対象に実施しています。2024年度は、延べ42日にわたり開催し、以下を実施しました。

- ・直近の品質課題についてのお客様視点での説明
- ・日本国内のお客様コールセンタースタッフへのインタビュー動画の上映
- ・北米の販売特約店の社長による北米における自動車の使われ方の解説動画の上映

この取り組みにより、品質課題の自分ごと化と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、共有された情報は多くのお取引先様へも提供しています。さらには米国SUBARU車生産子会社であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.でも品質キャラバンを開催し、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。



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（現：カスタマーファースト推進本部）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い、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は自社で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・製造部門が中心となり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部門が自ら「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の届け出を行います。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、2025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ている事例はありません。

SUBARUでは、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、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ことで不具合範囲の縮小と対応のスピードアップを図り、お客様への影響範囲を最小限にするとともに対応期間の短縮に努めています。

SUBARU車のリコール推移

(台数：千台)

	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
	件数	台数	件数	台数	件数	台数	件数	台数	件数	台数
日本	8	177	9	311	13	391	13	359	5	47
北米	5	217	7	1,380	11	378	11	304	1	22
その他	2	6	6	376	9	266	12	40	3	8
合計	15	400	22	2,067	33	1,035	36	703	9	77

※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88.2%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	99.4%
2	欧州B社	98.1%
3	日本C社	95.7%
4	日本D社	95.3%
5	日本E社	95.0%
6	米国F社	94.8%
7	日本G社	94.8%
8	欧州H社	93.9%
9	SUBARU	93.4%
10	欧州J社	93.4%
	・・・	・・・
	業界平均	88.2%

※ 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

SUBARUグループが、お客様に提供する価値「安心と楽しさ」の根幹は「品質」です。品質最優先を合言葉とし、高品質な商品とサービスの提供を推進しています。

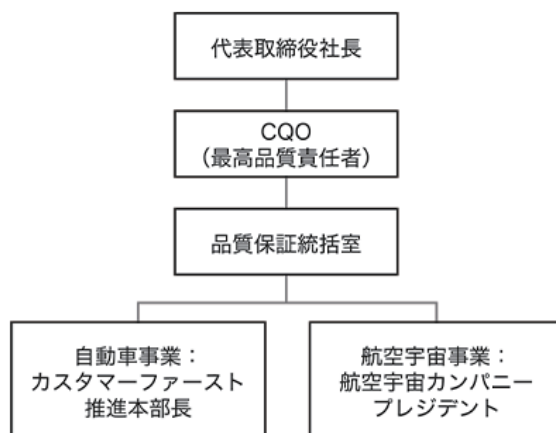
品質方針

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

SUBARUグループでは、社長を最終的な責任者とし、CQO（最高品質責任者）が国内・海外の関係会社も含めた品質保証活動を統括しています。また、品質保証を統括・管理する部署として品質保証統括室を設置しています。CQOのもと、自動車事業においてはカスタマーファースト推進本部長、航空宇宙事業においては航空宇宙カンパニープレジデントがそれぞれの品質保証活動を統括管理しています。会社として全社の品質課題に迅速かつ一貫して関与できる体制となっており、グローバルでの品質改善のスピードと実効性を高めています。



【航空宇宙事業】

航空宇宙カンパニーでは、品質方針ならびにJIS Q 9100規格に基づいた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。

全社のCQO（Chief Quality Officer）のもと、航空宇宙カンパニープレジデントが、顧客重視の立場から品質マネジメントシステムの構築、実施および有効性を継続的に改善することに対して総括的な責任を負うとともに、カンパニー全体をリードしています。

製品の安全、品質に関するマネジメント

航空宇宙カンパニーでは、品質マネジメントシステムに関する認証を受けています。定期的な内部監査の実施と、第三者認証機関による更新審査の受審により、その有効性を維持しています。

- ・ JIS Q 9100 品質マネジメントシステム—航空、宇宙及び防衛産業分野の組織に対する要求事項
認証対象：全工場（宇都宮本工場、南工場、南第二工場、半田工場、半田西工場、木更津事業所、本社事務所）

また、国土交通省より、航空機製造などの技術上の基準に適合する事業場として認定を受けており、法律で定められた期間で、更新検査を受検しています。

- ・ 航空法第20条に基づく認定事業場
（認定を受けている能力） 航空機の設計及び設計後の検査の能力、航空機の製造及び完成後の検査の能力、航空機の整備及び整備後の検査の能力、航空機の整備又は改造の能力、装備品等の製造及び完成後の検査の能力、装備品等の修理又は改造の能力

以下については、防衛装備庁から認証を取得するための監査を受審中です。

- ・ 防衛省訓令第32号 航空機の安全性の確保に関する訓令 第25条に基づく設計組織承認

品質会議

航空宇宙カンパニーでは、品質マネジメントシステムがその意図した結果を達成することを確実にするため、年に1回以上「品質会議」を開催しています。製品および業務プロセスに対し、カンパニー内で実施する内部監査や外部からの評価（顧客満足、監査指摘等）、また、第三者機関による監査結果といった多様な分析結果をもとに、品質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。

品質はお客様との約束

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、航空機の部品製造から組立ラインにおける「製品そのものの品質」と「工程上の品質」に対する厳格な検査の実施、および完成機での飛行試験を通じて、製品の安全性を徹底的に確認しています。

「製品そのものの品質」とは完成した航空機部品などを検査することで確認できる機能や安全のことを指します。「工程上の品質」とは、製造（作業、検査）における手順が標準化され、それに従って運用されており、この製造の結果が記録として残されていることを指します。この両者を満足させることが品質方針に記載されたお客様の信頼に応えることです。我々はこれは“お客様”との約束だと捉え行動しています。

また“お客様”との約束を果たすために、航空宇宙カンパニーは品質マネジメントシステムJIS Q 9100の原則の一つである改善に取り組み、必要な人財に対する教育にも取り組んでいます。

加えて、航空機の製造は多くのお取引先様からのご協力が必要なことから、航空宇宙カンパニーは社内に対してだけでなく、お取引先様に対する品質管理にも取り組んでいます。

取り組み・実績

改善の取り組み

航空宇宙カンパニーでは、望ましくない影響の修正、防止または低減する活動として、業務または工程作業の特徴に応じた改善活動を実施しています。

項目	内容
改善のために用いる手法や活動	<div><div>・</div><div>リスクマネジメント、エラーブーフ、故障モード影響解析（FMEA）等</div><div>・</div><div>外部情報源から報告される製品問題に関する情報の活用</div><div>・</div><div>工程の改善活動</div><div>・</div><div>品質に関するトピックをまとめたQCパンフレットの発行（月次）</div></div>
改善で使用するツール	電子是正システム（2010年より運用開始。5,000件以上の是正を実施）
改善活動の共有	改善事例発表会：航空カンパニーとして年1回開催（優秀者は全社発表会へ参加）

人財育成～品質に関連する教育

航空宇宙カンパニーの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、品質保証に関連する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教育を実施しています。

教育項目		対象	頻度
品質関連教育	品質リマインド教育	全従業員	2回／年
	QMS定着教育	全従業員	2回／年
	コンプライアンス教育	全従業員	2回／年
	品質月間行事における教育	全従業員	1回／年
	コンプライアンス月間行事における教育	全従業員	1回／年
	ヒューマンファクター教育	主に航空法認定事業場従事者	1回／年
	航空安全教育	主に航空法認定事業場従事者	1回／年
	認定事業場従事者教育	主に航空法認定事業場従事者	1回／年
検査員向け教育	新規認定／定期更新教育	検査員	新規／3年ごと
	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
	検査員レベルアップ教育	検査員	1回／月
	技量教育 テクノスクール	検査員	10回／年

飛行安全確保への取り組み

飛行安全に対する従業員の意識向上のため、飛行安全キャンペーン期間を設定しています。加えて、万が一事故が発生した場合に迅速に対応するための航空救難訓練を実施しています。

名称	内容	頻度
飛行安全キャンペーン	飛行安全に関する教育、一斉現場点検などの月間行事	2回／年
航空救難訓練	航空機事故が発生した際の対応訓練	1回／年

また、安全に関する要求として、国際民間航空機関（ICAO: International Civil Aviation Organization）の設定する基準に基づき国土交通省から要求されている安全管理システム（SMS: Safety Management System）があります。航空宇宙カンパニーでは、SMSを航空法第20条に基づく認定事業場に適用しています。SMSに従った活動の状況について、社内会議（年4回）を開催し、SMS要求への適合を確認しています。

お取引先様に対する品質管理

航空機の製造においては多くのお取引先様からご協力をいただいております。お取引先様の各社に対しては契約時の初回検査に加え、4年に1回（お取引先様によって2年に1回）の品質監査を行い、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。品質改善に関する教育機会の提供や、是正指導のフォローアップを通じて、サプライチェーン全体での品質維持および向上に取り組んでいます。

名称	内容	頻度
品質監査	AS/EN/JIS Q 9100を基にしたSUBARUの品質要求（基準要求）	<ul style="list-style-type: none"> 新規登録時 新規／4年ごと（原則） 委託内容が変更になる場合は必要時
教育	品質向上等に関する教育会の実施	3回／年
是正措置	品質の悪化傾向等が確認された場合の、品質改善活動	随時
	航空宇宙カンパニーで使用している電子是正システムを使用した是正措置	是正が必要な場合に随時

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かを考えつくし、必要な機能・性能を軸に商品を開発してきました。

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

そして、お客様一人ひとりに「安心と楽しさ」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。

リスクと機会

各国の安全法規に対応する技術構築や電動化など新技術における安全性の確保、ドライバーの操作ミスをサポートする技術開発など、更なる販売拡大・安全ブランドの向上を目指し、これらを阻むリスクをSUBARUグループ内の技術環境安全委員会などで定期的なモニタリングを行っています。

2030年死亡交通事故ゼロを目指す

SUBARUの安全技術の根底には、長年磨き上げてきた独自の安全思想があります。

SUBARUは、視界の良さや乗員が疲れないパッケージなどの「0次安全」、目の前の障害物を正確に回避でき、回避後も走行が破綻しないコントロール性を持つ「走行安全」「アイサイト」に代表されるプリクラッシュブレーキなどの「予防安全」、そして、それでも事故が起こる場合に乗員を保護する「衝突安全」の4つの安全思想を磨くことで、リアルワールドで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・低減することができると予測されています。一方で、現状のままでは、「もらい事故」を主因に起こっている死亡交通事故の約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年死亡交通事故ゼロを目指します。なお、この取り組みは独自のKPIを設け、その進捗を測っています。SUBARUは米国・日本で他ブランド・メーカーよりも低い死亡交通事故率を実現していますが、現状に満足することなく、KPIを活用してさらなる安全なクルマづくりに取り組んでいきます。

また、交通ルール違反や相手側の著しい危険な行為がともなう事故などについてもユーザーへの啓発活動、ルールの提案や道路環境の整備への働きかけなどの取り組みを進めていきます。

KPI

SUBARUが市場に導入した最新技術による死亡交通事故※への対応率

対応率
(%)

技術で回避可能と想定されるSUBARU車の死亡事故件数

2017年から2022年に米国で実際に発生した全てのSUBARU車の死亡事故件数

実績値
(2024年)

24.7%

※ 交通ルール違反や相手側の著しい危険な行為がともなう事故などを除く

取り組み・実績

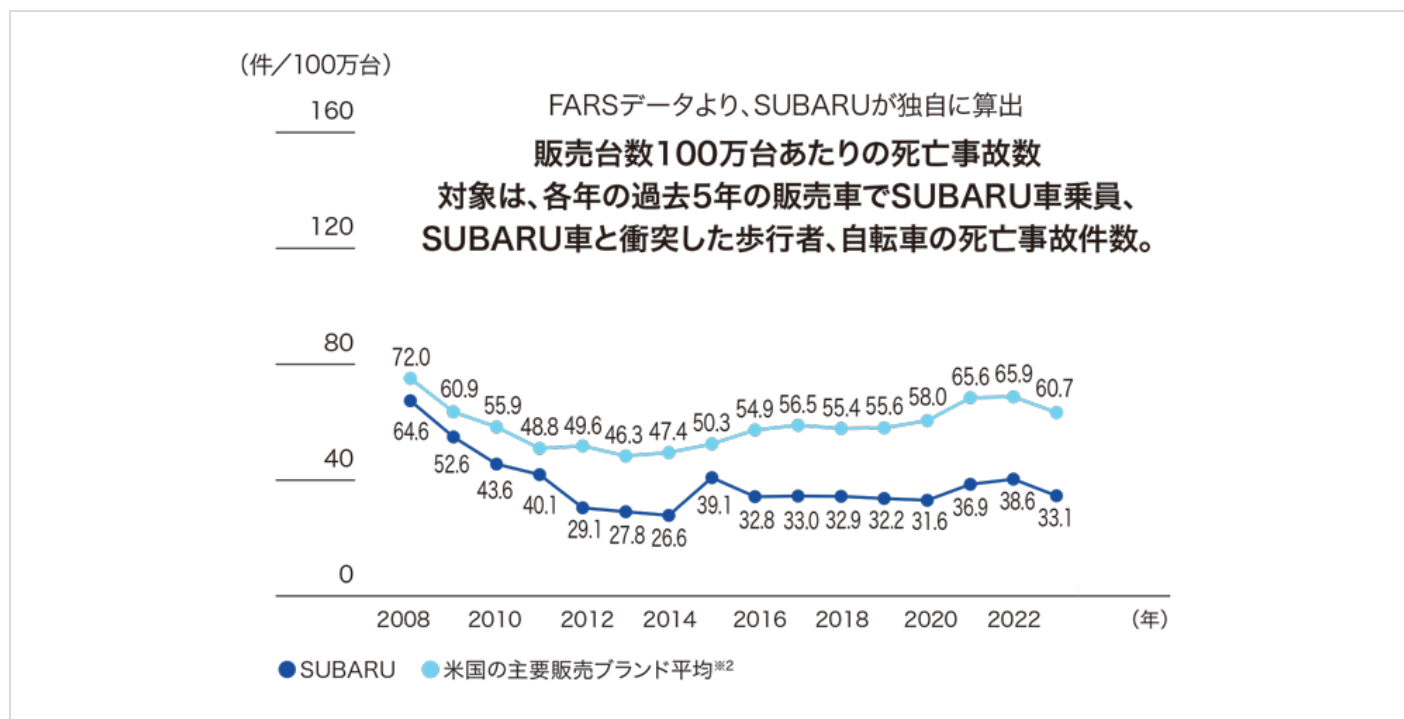
米国・日本で低い死亡交通事故率を実現

2008年から2023年に、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16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※¹。日本国内でも、2009年以降15年連続で、国内メーカーの平均値よりも低い死亡交通事故率を示しています。

※¹ 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



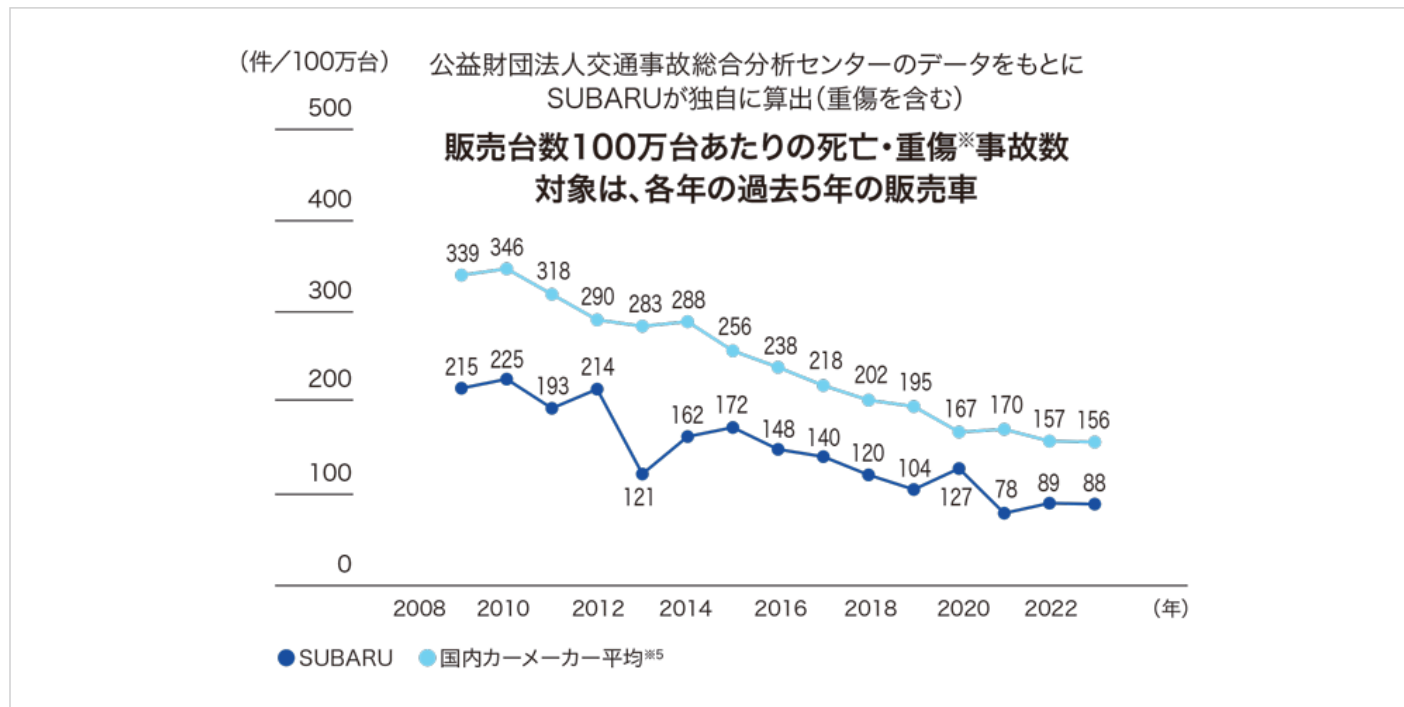
FARSデータより、SUBARUが独自に算出した販売台数100万台あたりの死亡※³交通事故件数。対象は、各年の過去5年の販売車。SUBARUを除く米国販売16ブランド※⁴平均（トラック、大型SUVを除く）

※² 「米国の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

※³ 死亡：米国は30日以内に失命したケースを集計

※⁴ 近年の他銘柄販売台数の変動に合わせて、本報告より対象ブランドを変更

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※6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）

※5 「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

※6 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重大事故につながるため、“そもそも事故を起こしにくい”設計であることが求められます。その安全思想を受け継ぐSUBARUは、まずカタチや操作系といったクルマの基本的な設計を工夫。ドライバーが運転以外のことに気を遣うことのないよう、見やすく、使いやすく、疲れにくいドライビング空間を追求しています。

こだわりの視界設計

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

最適で快適なドライビングポジション

運転に必要な操作が自然にできる正しいドライビングポジションを確保することは、疲れにだけでなく、安全性の向上にも役立ちます。ドライバーは正確にクルマを操作できるため、回避行動もしやすくなります。

SUBARUのコックピットは、様々な体格のドライバーが最適なドライビングポジションを確保できる構造と調整機構を備えています。

操作しやすいインターフェース

ナビの確認や空調の調整などによって運転への意識が散漫にならないように、インターフェースの設計に配慮しています。例えば、ナビ画面の高さの設定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、目で確認しなくて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、クルマを真上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。

[> SUBARUの総合安全](#) 

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こと。そして、ドライバーが運転中に様々な刺激・情報をクルマから受け取り、クルマの挙動に対してシームレスに適切なブレーキやステアリング操作へとつながられるよう、予見性を高めること。

「走る・曲がる・止まる」というクルマの基本を磨くことと予見性を高めることは、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。

[> SUBARUの総合安全](#) 

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」「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」にも採用を拡大しています。

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「渋滞時ハンズオフアシスト」と「渋滞時発進アシスト」など、特に長距離ドライブの負担軽減に貢献し、上質なグランドツーリングを提供します。「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。アクティブレーンキープ中に長時間ステアリングから手を離している場合や、渋滞時ハンズオフ中に脇見・居眠りを検出した場合、警告を発します。それでもドライバーがステアリングを操作しない場合、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。

[> SUBARUの総合安全](#) 

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

歩行者保護

SUBARUは乗員だけでなく歩行者の保護も目指しています。

例えば、水平対向エンジンはフロントフードとエンジンユニットとの間に衝撃吸収のスペースを広く確保することができ、歩行者が頭部を負傷する可能性の高いフード上に投げ出された際のダメージを軽減します。さらに、ヒンジやフードステーなどの部品も衝撃を吸収する構造を採用しています。また、「歩行者保護エアバッグ」を国内メーカーで初めて設置し、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。

[> SUBARUの総合安全](#) 

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。

2024年度は、IIHSにおいて、2025年5月時点でSUBARUの2025MY（モデルイヤー）車の1車種で「2025 TSP+賞」、2車種で「2025 TSP賞」を獲得しました。U.S.NCAPにおいては、2025MY車の8車種で「OVERALL VEHICLE SCORE 5★」を獲得しました。Euro NCAPにおいては3車種で2024年評価で5★を獲得しました。ANCAPにおいては、2025年7月時点で3車種が2024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）：米国道路安全保険協会

- ※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

現行モデルの受賞実績

国・地域		日本	米国		欧州	豪州
自動車アセスメント		JNCAP	IIHS	U.S. NCAP	Euro NCAP	ANCAP
車種	アウトバック	2021ファイブスター大賞 2021ファイブスター賞	2024 TSP賞 (2025MY)	5★※1 (2025MY)	2021年評価 5★	2021年評価 5★
	レガシィ	—※2	—	5★※1 (2025MY)	—※2	—※2
	クロストレック	2023ファイブスター大賞 2023ファイブスター賞	—	5★※1 (2025MY)	2024年評価 5★	2024年評価 5★
	インプレッサ		—	5★※1 (2025MYワゴン)	2024年評価 5★	2024年評価 5★
	フォレスター	—※3	2025 TSP賞 (2025MY)	5★※1 (2025MY)	2024年評価 5★	2024年評価 5★
	レヴォーグ	2020ファイブスター大賞 2020ファイブスター賞	—※2	—※2	—※2	—※3
	WRX		2024 TSP賞 (2025MY)	5★※1 (2025MY)	—※2	—※3
	BRZ	—	—	—※3	—※3	—※3
	アセント	—※2	2025 TSP賞 (2025MY)	5★※1 (2025MY)	—※2	—※2
	ソルテラ	2022ファイブスター賞	2025 TSP+賞 (2025MY)	5★※1 (2025MY)	2022年評価 5★	2022年評価 5★

- ※1 OVERALL VEHICLE SCORE
- ※2 販売無し
- ※3 未評価

「安全」というDNA

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

＞「SUBARUらしさ」を際立たせる技術 安心と愉しさ

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、時代の一步先を行く安全性を追求してきました。



スバル360

SINCE 1970 **「走る・曲がる・止まる」を安全に****走行安全性を高める独自技術を開発**

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

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

水平方向エンジン
(ボクサーエンジン)

4WD



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

「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步進化しました。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。2025年には、アイサイトXを国外へは初となる北米市場へ展開しました。

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。2025年には東京都渋谷区に「SUBARU Lab（スバルラボ）」2拠点目も開設し、アイサイトのみではなくCASE領域のソフトウェア開発に拡大しております。

「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」搭載で負傷をともしなう追突事故が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

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・回避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・回避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

～障害物検知・回避システム～

ヘリコプターの接触事故の要因として、パイロットから視認できない機体の下方や後方の障害物との接触、送電線やワイヤーなどのパイロットが視認し難い線状障害物との接触、雨や霧など悪視程の状況における障害物との接触が挙げられます。ヘリコプターには各種安全装置が搭載されており、様々な危険を検知できるようになっていますが、それでもすべての危険に対応できていたわけではありません。

そのため、SUBARUではヘリコプターの障害物接触事故ゼロに向けて、飛行中における危険な障害物を検知し、パイロットが直感的に分かりやすい表示と警報音により危険を知らせ、安全に障害物から回避を行う「障害物検知・回避システム」の研究・開発に取り組んでいます。

2025年度には救難・捜索等のミッション中に機体周囲の障害物との接近を知らせるシステムを商品化し、現在、次のステップとして悪視程での障害物の検知、前進中における線状障害物の検知に取り組んでいます。さらに、将来的には障害物に接近した場合、障害物を自動で回避する自動操縦システムの商品化を目指しています。

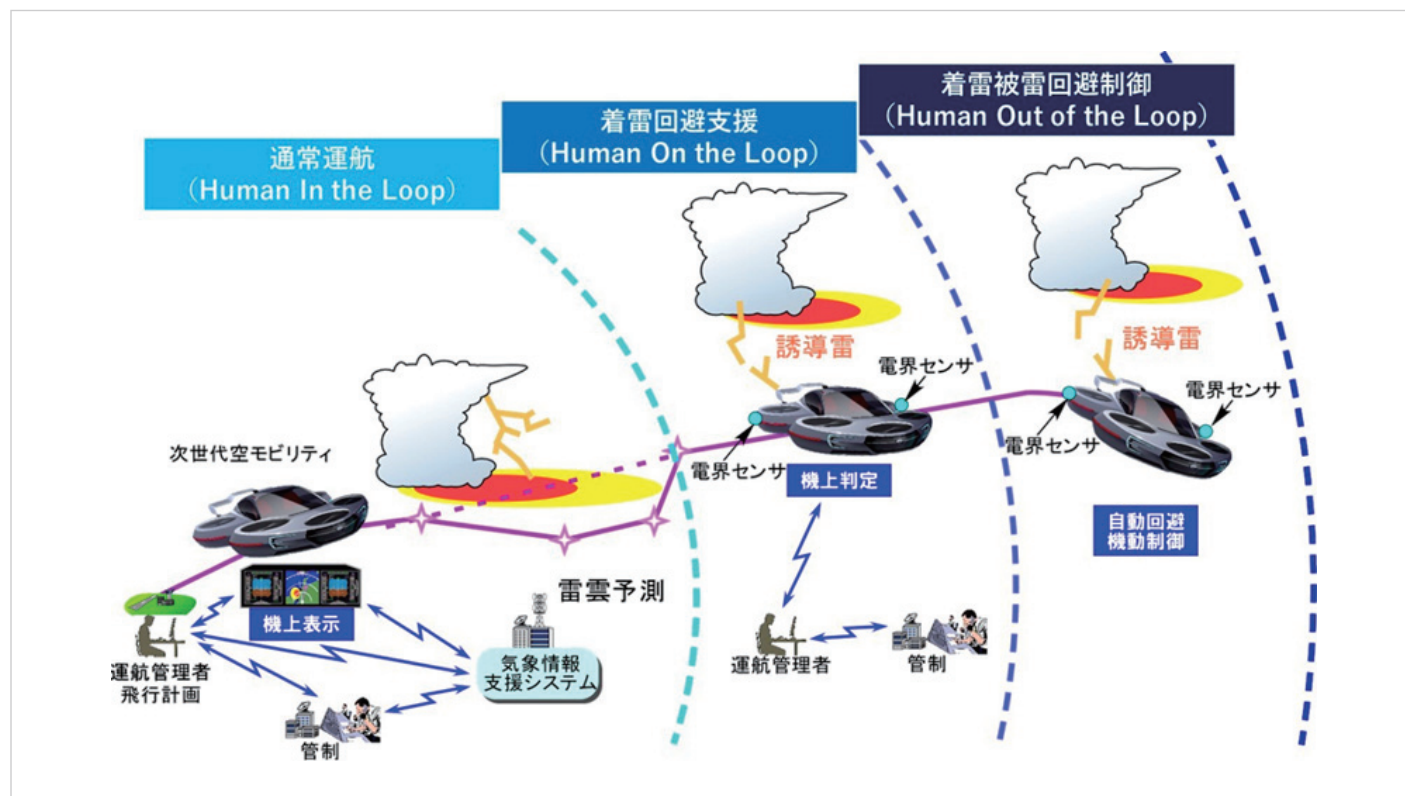


航空機および次世代モビリティに向けた「着雷回避システム」の研究

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があります。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可能性があ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

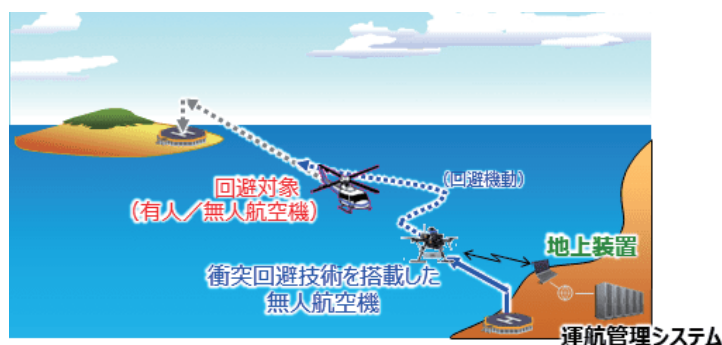


無人航空機の衝突回避に関する国際規格改定の提案

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事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。

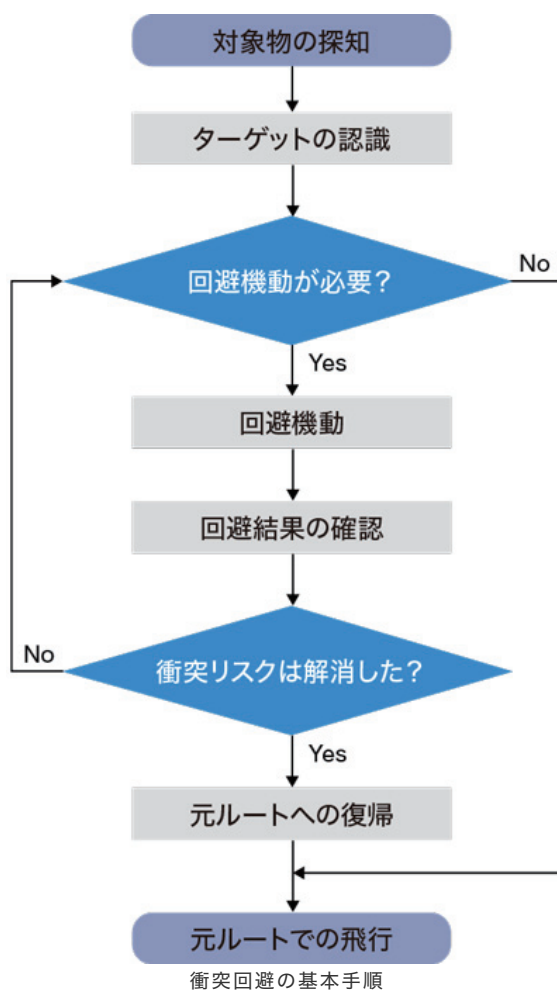


開発した衝突回避技術のイメージ

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「安心と楽しさ」を提供し、「笑顔をつくる」担い手となる人財の創出を目指します。

事業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するための原動力は人財であるという考えのもと、人的資本経営に取り組んでいます。ありたい姿を「真の競争力をもった人・組織」とし、その具体的な状態を「人財それぞれの異なる能力が最大発揮されている」「本質業務に注力し成果創出までのスピードが速い」「全体最適の意識を持ち、組織の壁を容易に越えながら動ける」「挑戦・応援できる風土がある」状態と定義しています。その実現によって、変化への柔軟な対応を可能とし、新経営体制方針で掲げる世界最先端の「モノづくり革新」「価値づくり」を成し遂げます。

これまで、ありたい姿の実現を目指すにあたっては、自ら考え行動できる人財を育てる「個の成長」、多様な個の活躍を促す「組織の成長」に注力し、各種取り組みを進めてきました。また、全ての土台は従業員の心身の健康であると捉え、安全・安心に配慮した職場づくりにも取り組んできました。今後は、これらの取り組みを継続・深化させつつ、多様な個が尊重されるだけでなく、お互いがさらに協働し、より能力を発揮し合えるように、さらに一歩踏み込んだ「つながりの強化」にも取り組んでいきます。

[> 新経営体制における方針](#) 

リスクと機会

リスクとしては、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こと、あるいは人財の流出などが考えられます。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に影響を及ぼす可能性があります。

一方、機会として、多様な個を尊重し、その能力を最大限に発揮できる組織をつくることによる、従業員のエンゲージメント向上および事業におけるイノベーション創出が挙げられます。

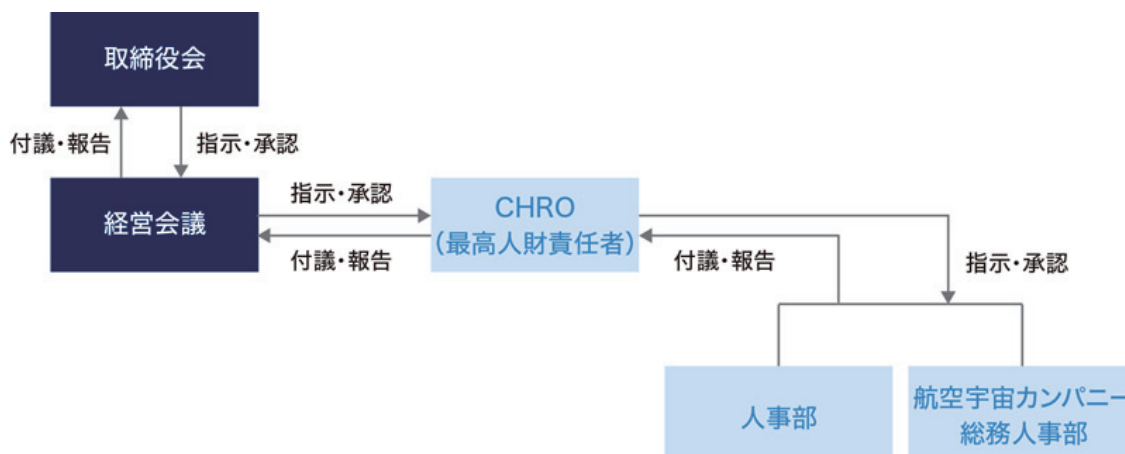
体制・マネジメント

人財戦略推進体制

SUBARUは「真の競争力をもった人・組織」の実現を目指す人事戦略に基づき、人財の確保や育成、組織風土の醸成、安全・安心な職場づくりなどをはじめとする各種の人的資本経営に関する取り組みを推進しています。

これらは、人事領域を管掌する執行役員のもとで管理・推進されるとともにその重要度に応じ、業務執行の審議を行う会議体である経営会議などに付議・報告されます。また、重要事項については個別に取締役会にも付議・報告されることで、取締役会による監督が適切に図られる体制となっています。

また、2025年4月より新たに、CHRO（最高人財責任者）を新設しました。CHROの管掌のもと、持続的な企業競争力を創出する人財、組織づくりの取り組みを加速させていきます。



目標・指標

SUBARUでは、人的資本経営推進の指標として、目指すべきエンゲージメントスコア※を2028年度に70%と定めています。これは2023年度時点におけるエンゲージメントスコアのグローバル平均水準達成をターゲットとしたものです。2024年度に実施した調査におけるエンゲージメントスコアは51%となりました。

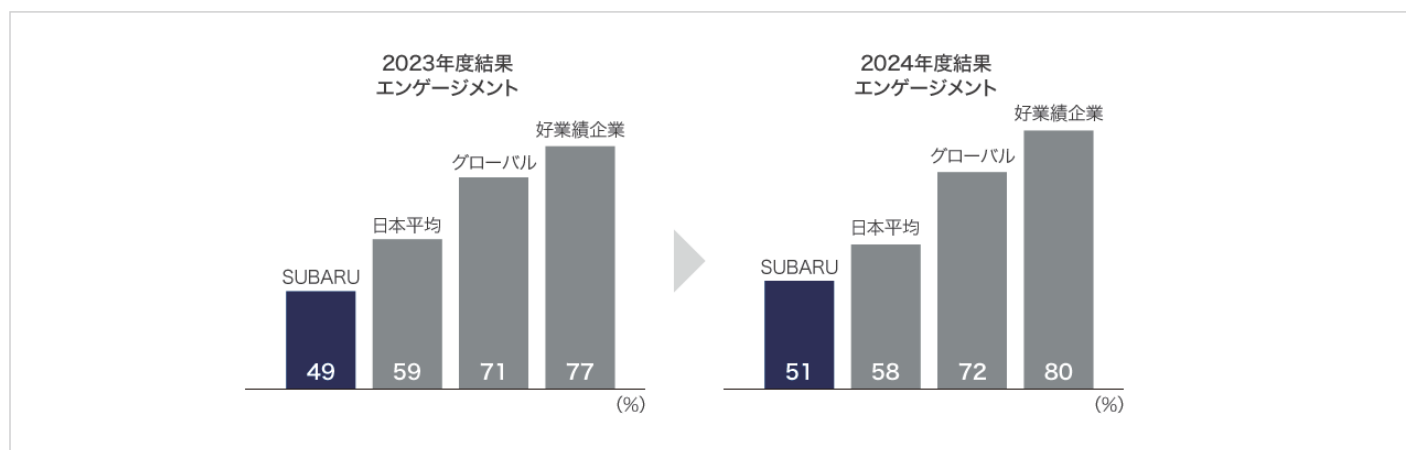
※ 会社に対する貢献意欲・ロイヤリティの高さや、自発的努力の姿勢を問う5つの設問に対し、肯定的に回答した従業員の割合

取り組み・実績

従業員意識調査

SUBARUでは、従業員エンゲージメントスコアを会社の取り組みを評価する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の改善割合を役員報酬の定性（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図っています。



2024年度に実施した調査では、エンゲージメントスコアが51%と2023年度と比較して2ポイント改善しました。これは統計的に有意な改善であり、前回と比較可能な全てのカテゴリのスコアが改善しています。なかでも「教育・研修」カテゴリへの肯定的回答率は日本平均を統計有意に上回る水準に到達しました。

一方で、全体として、日本平均とは依然として差があり、継続した取り組みが必要です。調査結果からは、「戦略・方向性」「協力体制」「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、なおかつ、日本平均とも乖離が生じていることが分かりました。

課題と対応

従業員意識調査の結果に引き合い、課題分析と改善を進めています。

「戦略・方向性」カテゴリ

「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と、先行き不透明な事業環境における方向性への迷いがあると分析しており、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継続的に実施しています。2024年度は各職場を統括する部門長と、方針の具現化に向けて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ました。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、職場全体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つながるよう努めています。

「協力体制」カテゴリ

組織を超えたコミュニケーションや、協力体制に課題があることが浮き彫りになりました。事業全体の拡大と複雑化に伴い、対応を要する領域が多岐にわたり、また専門化も進む中で、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」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。

そのため、全社リーダー層の約4,000人を対象に、組織の壁を越えた協業を促す研修を実施し、協力体制の構築に向けた動きを活性化させていきます。

「業務プロセス」カテゴリ

「意思決定のタイムリーさ」と「仕事の進め方における革新性」に課題があることが分かりました。事業環境の変化および技術の進歩が加速する環境下、注力して取り組むべき課題として継続的な議論を進めています。これまでの対応として、大幅な組織改編による全体最適での業務プロセス再構築や、全社向けIT教育の立ち上げ、AIに対する興味・関心を高める全社イベント開催などを実施してきました。

今後も、育成や組織風土改革などのあらゆる面から改善に向けて取り組んでいきます。

さらなる成長を見据えた取り組み

個別カテゴリへの対応を進めてきた結果、自ら考えて行動する人財は徐々に増加してきており、自発的に仲間を巻き込み、前例のない挑戦へ踏み出す職場も増えてきました。

一方で、依然として個人・職場ごとには温度差があり、職場単位での小さな変化が全社的な改革に波及するまでには壁が存在しています。この状況を踏まえ、さらに従業員の声を分析した結果、根本原因として「挑戦の芽を摘む組織的な構造」があることが見えてきました。

この構造を解消するためには、「つながりの強化」が重要だと捉えています。経営と現場のつながり、組織と組織のつながり、個人と個人のつながり、点在するチャレンジのつながりを強化することで、目指す先が明確になり、全社で挑戦が生まれ、仲間が増え、全社の動きに波及していくと考えています。

そうした好循環を生むため、今後、会社として職場の活動を見える化し支援するための指標の導入を予定しています。全社の主な活動を「目標人数に対する従業員の参画率」と「支援実感値」の2軸によってスコア化し、活動が活性化した結果としてスコアが高まるよう、会社として継続的な支援を実施します。

人財：人財育成

考え方・方針

SUBARUグループでは、世界最先端の「モノづくり」「価値づくり」を成し遂げることができる人と組織の実現を目指して、自ら考え行動できる人財を育てる「個の成長」、多様な個の活躍を促す「組織の成長」に注力し、取り組みを進めています。

体制・マネジメント

・SUBARU

SUBARUでは、「個の成長」と「組織の成長」を後押しする仕組みや環境を整備し、従業員に幅広い教育機会を提供しています。

「個の成長」としては、従業員一人ひとりが、自身が描くキャリアプランに応じたスキル習得ができるよう、キャリア開発支援および多様なビジネススキルを習得できるプログラムを整備しています。また、従業員自身が学びの機会を自ら探し出し、会社から全面支援を受けることができる制度も2024年度より導入し、「個」のさらなる成長をバックアップしています。

「組織の成長」としては、個の力を最大限に引き出すため、管理者層のマネジメント力強化プログラムや、部門やチームを越えた協業による「ひとつのSUBARU」を推し進めるための大規模な研修プログラムを2024年度より実施し、タテとヨコの組織の成長を後押ししています。

・国内グループ会社

グループ共通の人財育成の考え方のもと、グループを横断した研修や人財交流を実施し、人財育成に取り組んでいます。

SUBARUと同様に、「個の成長」と「組織の成長」を掲げた育成プログラムを展開しています。「個の成長」領域では、自主参加型・選択式プログラムを中心に、チャレンジする人を応援する仕組みを整備しています。「組織の成長」領域では、組織を率いる管理職を中心に、組織・チームの成果最大化を図る施策を導入しています。



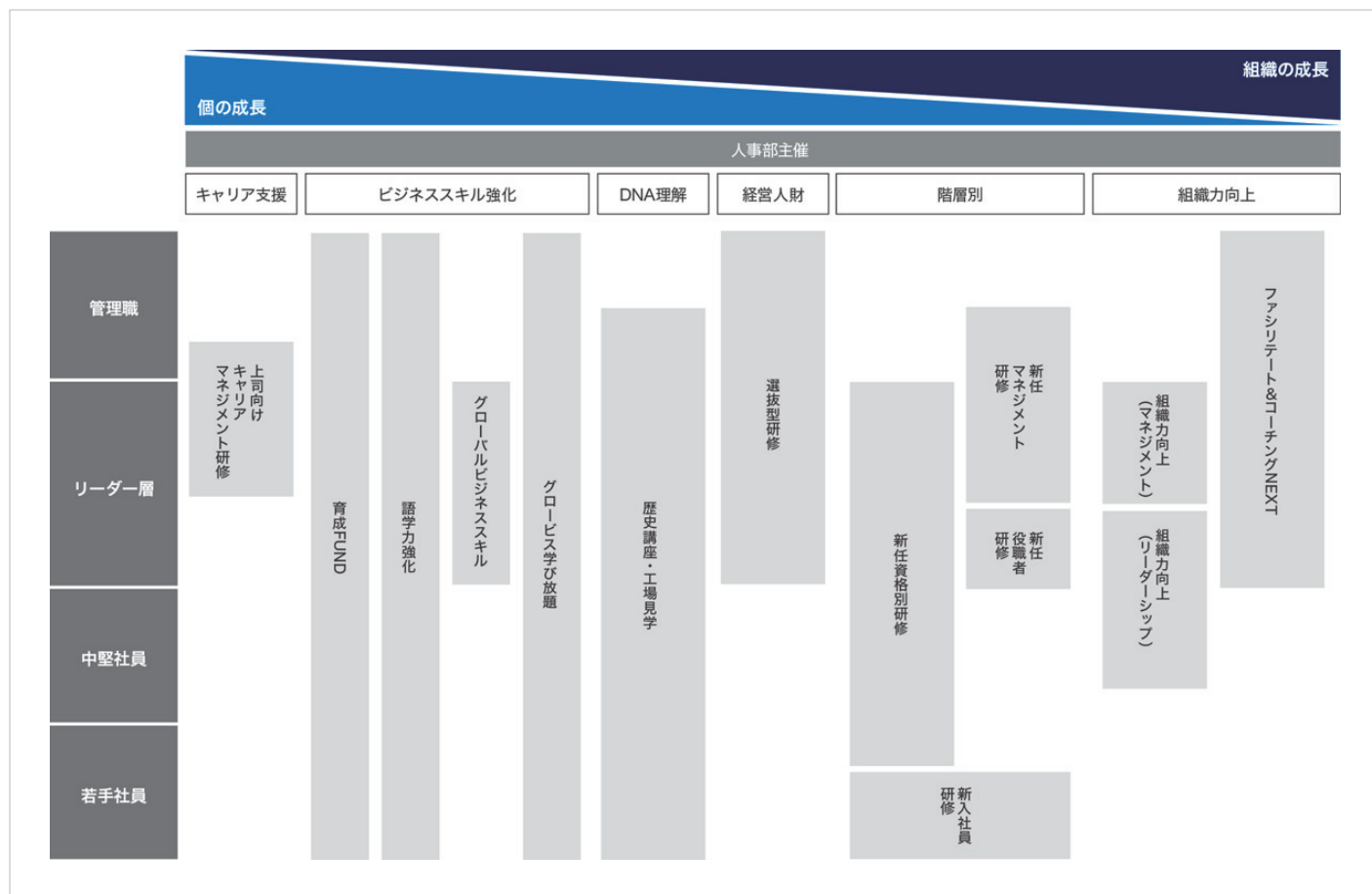
・海外グループ会社

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

SUBARUの教育プログラム

SUBARUでは、以下の体系図に基づき、階層や目的に応じたプログラムを提供しています。



主な施策

1. キャリア支援

従業員が自律的にキャリアを形成できるよう支援する取り組みとして、自身のキャリアについて主体的に考える機会を提供する「キャリアデザインシート」の作成と、それをもとにした上司との「キャリア面談」を実施しています。

また、上司が部下一人ひとりのキャリアに向き合い、将来に向けた支援を行えるよう、新任管理職を対象とした「キャリアマネジメント研修」を実施し、マネジメント層の意識とスキルの向上を図っています。

2. ビジネススキル強化

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。隙間時間に学べるオンデマンドプログラムや、社外講師を招いたオンライン／対面プログラムなど、多様なプログラムを整備しています。2024年6月から導入した「育成FUND」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、受講などの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。従業員が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。

3. SUBARUのDNA理解

中途入職者がSUBARUの一員としての自覚と誇りを持ち、早期に組織に溶け込めるよう、SUBARUの価値観や文化（DNA）への理解と共感を促すことを目的としたオンボーディングプログラムを実施しています。これらのプログラムを通して、参加者の業務へのモチベーション向上やエンゲージメントの醸成を図っています。

- ・ 歴史講座：SUBARUの創業から現在にいたるまでの歩みや、経営理念・価値観の背景を学ぶことで、企業文化への理解を深めます。
- ・ 各事業所の工場見学：実際の製造現場を見学することで、製品づくりに込められた想いや品質へのこだわりを体感し、現場とのつながりの意識醸成を図ります。

4. 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・リーダー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。

5. 階層別育成

各資格や役職に求められる役割・マインド・スキルを体系的に学びます。管理者向け研修では、組織の課題解決や変革を推進するための、ロジカルシンキングや考課者スキル、権限移譲スキルなど、実践的なスキルを学びます。

6. 組織力向上

部門や職能を越えた協働を促進し、組織全体の一体感と生産性を高めることを目的に、「ファシリテート&コーチングNEXT研修」を実施しています。本研修では、対話を通じた合意形成や相互理解を促進するコミュニケーションスキルを習得します。
2024年度から2025年度上期にかけて、全社の管理職層が受講を完了しました。今後はさらに下位層へと広げ、組織の壁を越えた「ひとつのSUBARU」を促進していきます。

また、自主参加型の研修としては、チームとして成果を創出するためのリーダーシップとマネジメントを学ぶ「組織力向上研修」を提供しています。多様な人財の能力を最大限引き出し、組織を強くする管理者の育成を図っています。

主な研修における実績（SUBARU単独）

（年度）

項目	2022	2023	2024
一人当たり平均研修時間	9.7h	8.1h	9.9h
一人当たり研修費用	6.2万円	7.9万円	8.5万円
総研修時間※	510,935h	326,830h	357,141h

※ 各事業所内の人事部にて主催している研修分を集計しています。上表以外にも、業務に必要な知識・技能の習得は、部門ごとに独自で企画・運営をしています

その他の主な人財育成施策

1. 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し、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、開発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。

2. 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4年が経過し延べ300名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。制度の目的であるキャリアプラン支援による個力強化を行い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。

3. 技能伝承に向けて

<新規入職者向け技能教育>

製造部の新規入職者に対しては、雇用形態にかかわらず、SUBARUトレーニングセンターにて受け入れ教育を実施しています。約2週間の研修では、製造現場のルールやマナー・モラルのほか、自動車製造の基本技能、さらに配属先ごとの専門技能の習得・訓練の機会を提供しています。

製造現場での働き方に早期に順応できるよう、教育は交代制勤務の形で行われます。SUBARUトレーニングセンターは2024年1月から本格的な稼働を開始し、これまでに延べ2,749人の新規入職者が本教育を受講しました。

<技能者の育成>

モノづくり本部を中心とした技能者育成では、あるべき人財像として「自律的に考動できる人財—QCDS※の視点から他部署を巻き込み、課題創造型の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本柱による教育を展開しています。なかでも、基礎教育の一環として実施している「階層別研修」では、役割理解と課題解決力の習得を目的としており、2024年度には1,310名が受講しました。また、「勘とコツ」が求められる技能の伝承に向けては、「特殊技能伝承コース」という仕組みを運用しており、2024年度には49名が修了しています。

※ 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

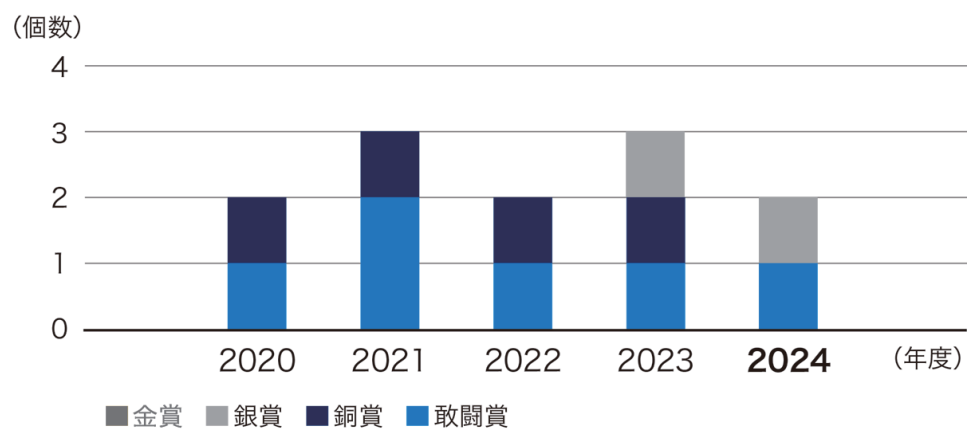
高度な技術力を持ち職場のリーダーとなり得る人財の育成を目的として、技能五輪全国大会へ参加しています。

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、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。2024年の第62回大会では銀賞、敢闘賞を獲得しました。同実績を含み、累計で59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

SUBARU 技能五輪全国大会 入賞実績

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領域の一つとして「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、ありたい姿を「個と組織が有機的につながるイノベーションや価値を創造し続ける」としています。

全グループ従業員の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とともに、その多様な個が一丸とな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最大限発揮できる組織づくりや働きやすい職場環境の整備、そして公平な機会提供を進めることで、世界最先端の「モノづくり」「価値づくり」の実現を目指します。

- ・ D（多様性）：一人ひとりのあらゆる違いを尊重し、認め合う
- ・ E（公平性）：スタート地点の不公平を是正し、発揮した能力に応じて処遇する
- ・ I（包摂性）：全員がつながり、自分らしく活躍する

体制・マネジメント

推進体制

SUBARUでは、人事部DE&I推進室がダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）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」「外国籍従業員雇用」「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。トップダウンで女性活躍を推進するため、2023年度に社長を含む全執行役員が参加する女性活躍推進会議を発足させました。全社における女性の育成課題や対応策などの議論を進め、各部門の具体的な取り組みへとつなげています。

目標と指標

<従業員意識調査>

SUBARUは、DE&Iを人的資本戦略と関連づけて取り組みを進めています。人的資本戦略と同様に、DE&Iにおいても、従業員エンゲージメントを指標のひとつに位置づけ、目標を2028年度にエンゲージメント指数70%としています。2024年度の結果はエンゲージメント指数51%となりました。

詳細は以下のリンク先をご覧ください。

[> 人財：人的資本の考え方、従業員意識調査](#)

<女性活躍>

多様なキャリア観に基づき女性一人ひとりが自分らしく活躍することを前提に、意思決定層の多様化と、女性活躍を促進するうえでの一つの指標として女性管理職数を掲げています。

これまでは「2025年度までに女性管理職数を2021年度時点の2倍以上」とすることを目標に、取り組みを進めてきました。結果として、2025年4月時点で、管理職への新規登用などにより、全体1,168名のうち女性は52名（4.5%）で、2021年度の2.2倍となり目標を達成しました。また、引き続き女性活躍推進を重要テーマと位置づけるとともに、今後の目標として、新たに「女性管理職数を2030年度までに100名以上」とすることを決めました。

＜障がい者雇用＞

SUBARUグループは、2023年に「障がい者雇用における人事部方針」を制定しました。また、目標として「2030年度 障がい者雇用率3.0%」を掲げています。2025年6月時点での、障がいのある従業員数は368人（障がい者雇用率2.60%）であり、製造や開発業務の分野を中心に活躍しています。

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。

2023年4月制定

取り組み・実績

女性活躍推進

女性が様々なライフイベントを通じて働き続け、活躍するための環境整備を行っています。取り組みについては、「採用」「制度」「キャリア形成支援」「風土醸成」の4つの柱を軸に進めています。

<採用>

2024年度、事務系総合職では女性採用比率が42%となりました。理系女性の採用拡大に向けては、女性リクルーターによる採用強化や、理系女子大生向けのオフィスツアー、女性社員による座談会などを実施しています。その他、女子中高生向けにもオフィスツアーを開催し、将来の応募者の増加に向けても取り組んでいます。

<制度>

「仕事と育児の両立支援」を重要な取り組みとして位置づけ、育児休業や短時間勤務などの各種制度を、法律を上回る基準で運用しています。詳細は以下のリンク先をご覧ください。

[> 人財：ワークライフバランス](#)

また、評価制度においては働いた時間の長さではなく取り組み・成果に応じて評価し、処遇する制度を導入し、様々なライフイベントを迎えても活躍しやすい環境を整えています。

<キャリア形成支援>

管理職手前の女性従業員を対象としてWomen's Leadership Programを実施し、一人ひとりに向き合い個々人に合った育成を推進しています。対象の女性従業員、その上司、人事部門が連携し、対象者それぞれの育成ポイントを明確化したうえで、研修プログラムへの参加などの具体的な取り組みへとつなげ、女性従業員の意欲を後押ししています。その他、ライフイベントがキャリアに与える影響や女性自身の思い込みに気づくことを目的とした「ライフキャリア研修」や「女性交流会」などを通して、自分らしい生き方、キャリアを描くことができるよう支援しています。

<風土醸成>

管理職向けの多様な人財を活かすためのスキルや、アンコンシャスバイアスに関する研修、社内報での各職場のダイバーシティ推進の活動紹介を通じて、多様な個の活躍を推進する風土醸成を図っています。また、群馬製作所では、2022年から製造現場の女性メンバーを中心とした女性活躍ワーキングである「4's Project」を行っており、女性ロールモデルによる座談会や、女性の健康課題に関するセミナーなどを通じて、女性が活躍しやすい風土づくりを行っています。

[> 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4月	2025年度までの 目標	2030年度までの 目標
女性管理職数合計（人）	24 (2.2%)	27 (2.4%)	31 (2.8%)	43 (3.8%)	52 (4.5%)	女性管理職数 2021年度の2 倍以上	女性管理職数 100人以上
2025年度までの目標結果	-	1.1倍	1.3倍	1.8倍	2.2倍		
女性部長職（人）	3 (1.2%)	4 (1.7%)	5 (2.0%)	5 (1.9%)	6 (2.3%)		
女性課長職（人）	21 (2.4%)	23 (2.7%)	26 (3.1%)	38 (4.4%)	46 (5.1%)		

※（）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、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ける環境づくりを目指しています。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ます。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、グループ会社の障がい者採用担当者向けには、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情報共有をするとともに、セミナーへの参加を促進することで理解を深めています。



職場内にある作業台は、車いすの従業員に合わせた高さで設定

特例子会社 スパ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パ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、2025年度には92人にまで拡大しました。群馬地区のSUBARUの寮および工場での清掃業務に加え、2025年度からは部品梱包業務も開始し、職域を広げることで雇用のさらなる創出を図っています。2022年度にはこれまでの取り組みと実績が評価され、障がい者採用優良企業として群馬県知事賞を受賞。また、障がい者雇用促進への積極的な取り組みが認められ、群馬県「障害者就労サポーター企業」として登録されています。

雇用の拡大にあたっては、従業員のみならず、そのご家族や地域の支援機関との連携が不可欠です。私たちは地域との共生を軸としたDE&I経営を推進しながら、障がいのある方々が働きやすい職場づくりを今後も進めていきます。

・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パ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（SUBARU、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）

	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月
障がいのある従業員数（人）	306	321	328	354	368
障がい者雇用率（％）	2.37	2.43	2.47	2.59	2.60

※ 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。

再雇用率（SUBARU単独）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定年退職者（人）	97	130	225	264	338
再雇用希望者（人）	72	111	179	219	280
再雇用者（人）	72（19）	87（24）	179（23）	219（44）	280（48）
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。2025年3月末時点において当社には外国籍従業員が129名在籍しています。このうち管理職は4名おり、製造部門および技術部門で活躍しています。

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ています。異文化コミュニケーション力や異文化への理解力を高め、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、新たな知見や価値観を取り入れ持続的な成長を図るために、中途採用を積極的に進めています。2025年3月末時点の正規従業員における中途採用従業員数は4,747名、うち管理職者数は240名です。

また、SUBARUではIT分野における経験者採用を積極的に推進しています。IT企業の集積地である渋谷に開設したソフトウェア開発拠点「SUBARU Lab（スバルラボ）」は、SUBARUのソフトウェア開発の最先端を担っており、高度な専門知識と豊富な実務経験を兼ね備えたITエンジニアの採用においても重要な役割を果たしています。

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（住宅利用・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、昨年度に引き続き2024年度もゴールド認定を取得しました。



「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、期間従業員を対象とした正規従業員登用制度があります。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し、期間従業員の意欲や活力の向上につなげています。

期間従業員正規登用者数（SUBARU単独）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
採用人数（人）	267	181	184	150	76

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を整備しています。

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※を中核として、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と感じられるようにコミュニティと関わ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きます。

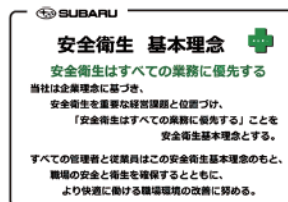
※ Diversity (多様性)、Equity (公平性)、Inclusion (包括性)、Belonging (帰属性) のこと。多様な人財を受け入れ、その能力を最大限に活用することが、企業の持続的成長には不可欠であるが、そのためには、あらゆる人々を尊重するだけでなく、不公平な競争環境の是正や心理的安全性などの帰属意識がパフォーマンスに大きく影響するという考え方

[> 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



群馬製作所 矢島工場

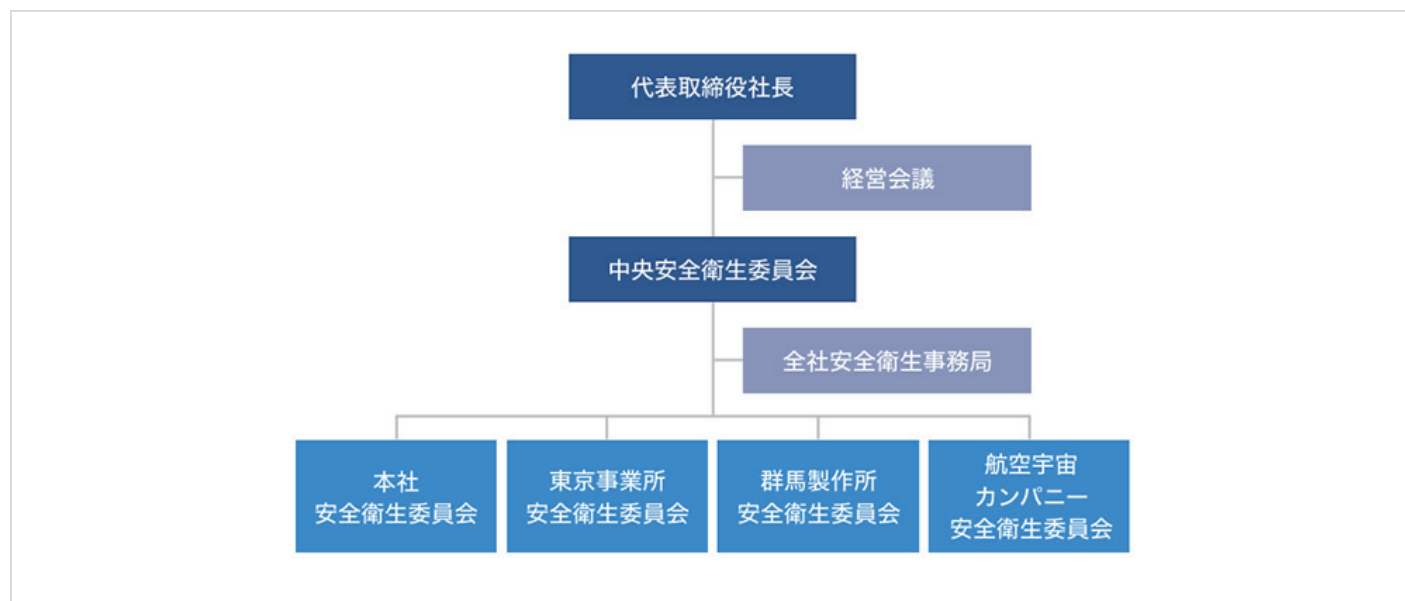
安全衛生 基本方針

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

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および関係会社の全従業員（非正規を含む）の労働災害防止、疾病予防、労働環境向上を目的に、中央安全衛生委員会を設置し、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。委員長は人事部を管掌する執行役員が務め（2025年3月末現在）、副委員長は労働組合から選出しています。また、各事業所の安全衛生を統括する部長がメンバーとなっています。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。

2024年度トピックス

- ・労働安全…各事業所の労働災害対策事例とその効果の共有
- ・労働衛生…2023年度大きく改善した技術開発部門のメンタルヘルス疾病に対する活動内容の共有
- ・その他…2025年4月に開始する完全敷地内禁煙の課題とその対応について

事業所安全衛生委員会

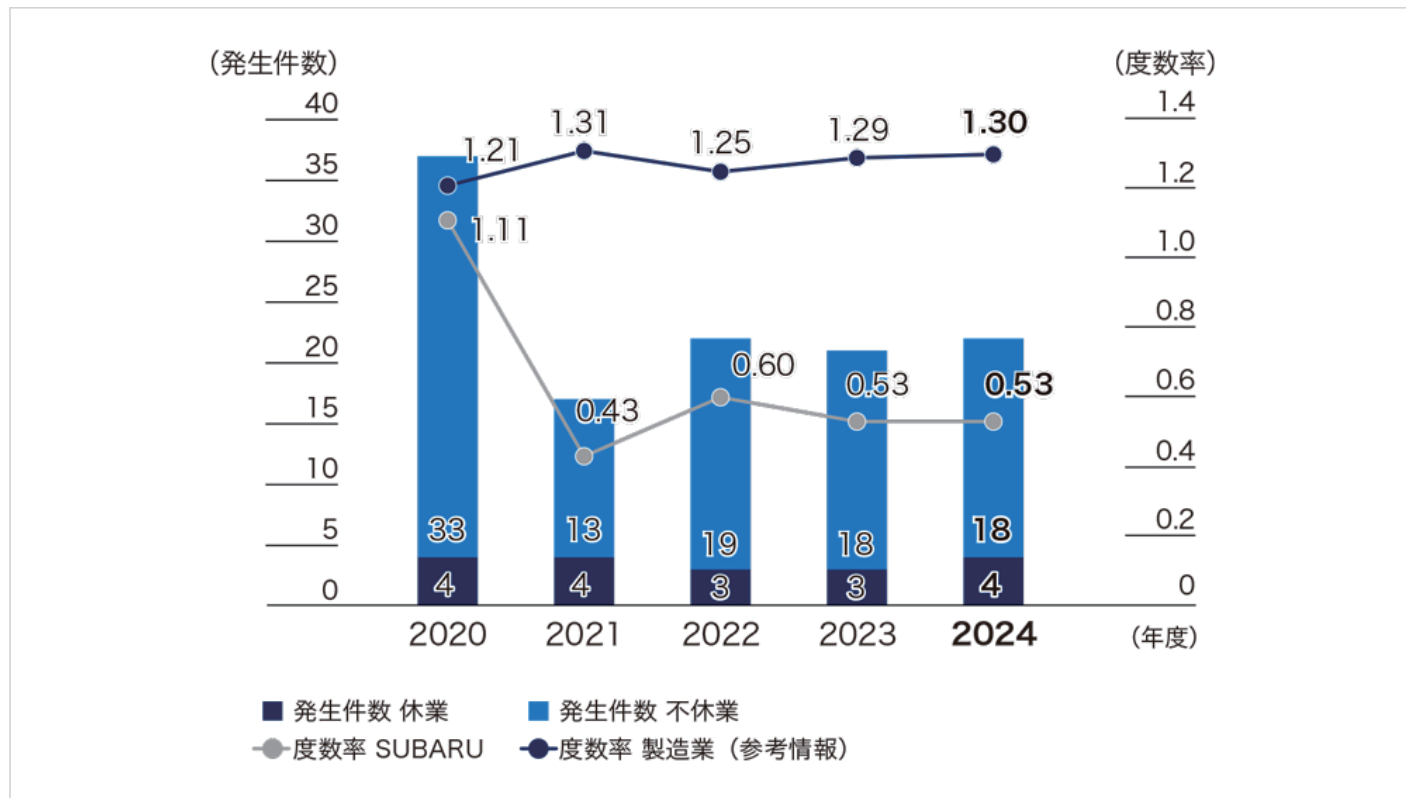
各事業所は中央安全衛生委員会に紐づいた安全衛生委員会を設置しています。それぞれの安全衛生委員会ではSUBARU従業員および管轄する関係会社や構内常駐者に対し、関連する情報を周知し、安全衛生活動を推進しています。

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実施し、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

労働災害、交通災害に関しては、発生件数（不休／休業）と度数率を主な指標とし、今後も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、管理監督者に安全衛生年度方針を傳達しています。全従業員で活動目標と取り組み計画を確認し合い、「労働災害防止」「交通安全」と「健康管理」に対する意識向上を図っています。

労働災害防止活動

安全宣言バッジの着用

SUBARUの全従業員は安全意識の高揚を図るため、「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」を着用しています。



安全宣言バッジ

指差し呼称の推進活動

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

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従業員も対象とした、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2024年度は年間3,400人の従業員が受講しています。また入職時より、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、「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、2024年度は16,825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、他の事業所で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。

2024年度に発生した労働災害の主な要因は「作業の慣れ」などによる「危険感受性の低下」にありました。そのため、2025年度は「安全意識の強化」を掲げ、「指さし呼称」や「自身の安全宣言」「ヒヤリハットの徹底的なつぶしこみ」などの初心に戻った安全活動を推進します。

開発・生産の現場では生産性向上やチャレンジすることが常に求められますが、その中で安全をおろそかにすることはできません。今後も日々の災害防止活動を強化していきます。

交通安全活動

SUBARUでは、従業員の業務・通勤・プライベートなどにおける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。

- ・自動車通勤が多い製作所・事業所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。
- ・自動車教習所と連携し、新入社員を対象とした実車による交通安全体感教育を実施。危険運転や交通事故のリスクを実際に体感し、事故防止への意識を高めている。
- ・心理学を応用した「運転適性検査」と、「ドライブレコーダー」を用いた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。

特に「労働安全・労働衛生・交通安全・防火防災」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・専任管理者の教育などを行っています。

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、創業当初から、品質と並ぶ最優先項目として職場における労働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。2024年8月にはISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）を取得し、従業員に対し安全で健康な職場環境を提供し、労働災害や疾病予防を行っています。

人財：健康経営

考え方・方針

SUBARUは、ありたい姿「笑顔をつくる会社」を実現す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「健康な組織づくり」や、「柔軟な働きかたの進展」も含め、人事部内各部署が連携し取り組むことで、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

SUBARUグローバルサステナビリティ方針で掲げる「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」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。

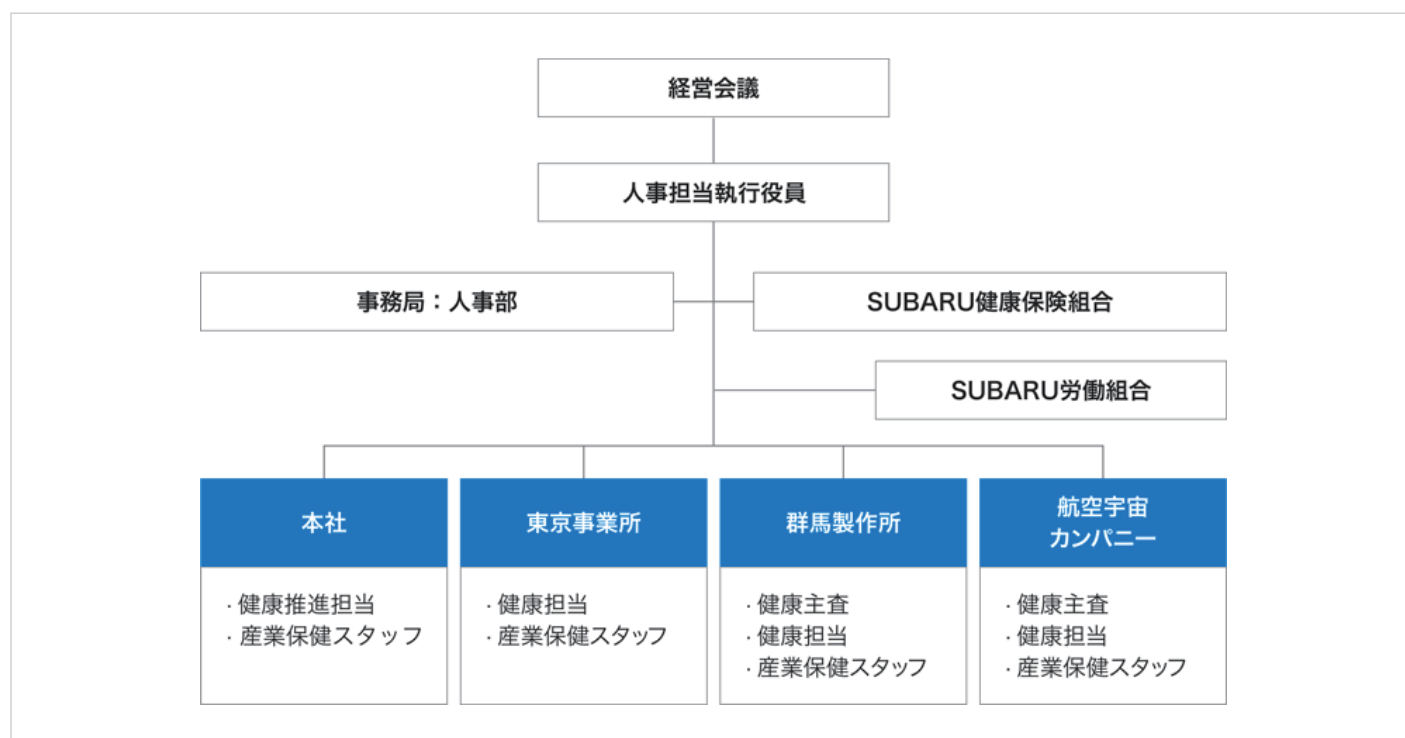
株式会社SUBARU 代表取締役社長 CEO
SUBARU労働組合 執行委員長
SUBARU健康保険組合 理事長

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ています。その内容については、2020年度より、執行役員会議・取締役会で報告し、健康経営の課題や施策について議論のうえ、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。2021年度から人事部の専任部署である健康推進課を核として、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

SUBARUでは、経営課題へ寄与する取り組みとするため、健康経営の指標として「プレゼンティーズムの低減」「アブセンティーズムの低減」「ワークエンゲージメント向上」の3つを設定しました。健康活動と会社主導の取り組みを「心の健康」「身体の健康」「組織の健康」に分類。従業員自らが行う自律的な健康に関する活動への支援と、会社主導の取り組みを体系的に実施し、PDCAを回しています。

健康経営戦略MAP



健康経営の最終的な目標と指標（SUBARU単独）

（年度）

分類	指標	実績			
		2022	2023	2024	直近の測定者数（回答率）
心の健康 身体・組織の健康	アブセンティーズムの改善（メンタル）	0.84	0.93	0.92	全従業員（100%）
	プレゼンティーズムの改善	67%	76.2%	77.6%	19,570（94.1%）
	ワークエンゲージメントの向上	—	47.4pt	48.0pt	19,570（94.1%）

【目標指標の測定方法】

- アブセンティーズム：心身の不調による遅刻や早退、欠勤などで勤務が困難になる状態
所定労働日数に対するメンタル疾患による休業数の割合
- プレゼンティーズム：何らかの疾患や症状を抱えて勤務し、業務遂行能力や生産性が低下している状態
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）
- 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

主な施策の目標数値と実績（SUBARU単独）

（年度）

指標	実績			目標数値
	2022	2023	2024	
健康診断受診率	99.9%	99.8%	99.9%	100%
非有所見者比率の向上	40.2%	40.5%	42.9%	45%以上
運動習慣適正者率の向上	32.0%	33.6%	33.8%	40%以上
非喫煙者比率の向上	68.7%	64.3%	68.8%	75%以上
ストレスチェック受検率	93.9%	95.0%	94.1%	95%以上
メンタル疾患休業日数率 改善	0.84	0.93	0.92	0.8以下
高ストレス者比率	12.8%	14.0%	16.0%	12.5%以下
高リスク職場数の改善	-	66	55	前年度以下

取り組み・実績

心の健康（メンタルヘルス疾患予防）

メンタルヘルス疾患の予防と早期発見のため、ストレスチェックの実施をはじめ、「セルフケア」と「ラインケア」の双方から施策を定期的に開催しています。また、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の設置や、メンタルヘルス不調となった休職者の職場復帰の支援にも積極的に取り組んでいます。

ストレスチェック

SUBARUでは、法令で義務付けられた調査（ストレスチェック）の実施にとどまらず、その結果を活用した職場改善活動にも取り組んでいます。ストレスチェックの結果に関しては、まずは各職場へフィードバックし、管理職の職場環境の把握・改善の機会に結びつけています。さらには、調査結果から算出された各職場のリスクをもとに、高リスク職場と判断された職場に対して、産業保健スタッフをはじめとしたメンバーが介入し職場環境の改善を進めています。2024年度の活動では、課題の多い部門全体を対象とした職場改善に関するセミナーの開催や特に高リスクと判断された部署へのアクションプラン作成を実施しました。

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、若手社員を対象としたiCBT（インターネット認知行動療法）を用いた教育なども実施しています。

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を実施しています。メンタル疾患による休業・休職をより一層低減させるため、2025年度からは係長や担当職にも対象を拡大し、コミュニケーションの在り方や産業保健スタッフとの連携方法をより広い階層へ周知させています。

復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）、リワークプログラムの推奨

メンタル不調による休業・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。また、積極的なリワークプログラムの参加を推奨し、再休職の未然防止に取り組んでいます。

身体 の健康

定期健康診断による疾患の早期発見・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、再検査や要精密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、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

主に生活習慣病の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実施しています。

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

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。また、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

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。2024年度までは、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、喫煙者率低減を計画的に進めてきました。

2025年4月より、全事業所において敷地内禁煙を実施しました。すべての職場において喫煙所を閉鎖し、受動喫煙防止と喫煙者の健康増進をより一層進めていきます。

体力測定の実施

末永く生き活きと働く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。2024年度は1,164名の従業員が測定に参加しました。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ほか、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

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」活動を展開しています。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。

従業員のヘルスリテラシー向上

SUBARUでは、従業員一人ひとりのヘルスリテラシー向上に取り組んでいます。過去の健康診断結果や無料セミナーなどが閲覧できるアプリ、健康行動を記録するアプリを導入し従業員に対して積極的な活用を促しています。

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、会社が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することが重要です。人と組織の健康増進を両輪で進めるため、「SUBARU健康Six Stars」を作成、2024年度より社内浸透を進めています。2025年度は、より多くの従業員の認知を狙い、「健康月間」を定め、自律的な健康行動の促進を図っています。

SUBARU健康Six Stars

6つの健康に関する重要指標	指標の定義	主な取り組み
 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	体力測定、ウォーキングイベント
 禁煙	タバコを習慣的に吸っていない	敷地内禁煙、禁煙チャレンジ
 適正体重	BMIが18.5以上～25未満である	ダイエットプログラム、(特定)保健指導
 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	食堂ヘルシーメニュー
 ストレス	ストレスをコントロールできている	ストレスチェック、各種面談
 睡眠	睡眠で休養が十分にとれている	健康相談、セミナー

社外評価

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2025」の大規模法人部門に5年連続で認定されました。また、健康増進のためのスポーツ活動への支援・促進が評価され、2024年度より「スポーツエールカンパニー」に初認定されました。



健康経営優良法人2025
(大規模法人部門)



スポーツエールカンパニー

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国・地域の法令遵守、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）の実現に向けて取り組みます。

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、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す、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
法律が定める年5日間の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 年次有給休暇10日以上の新規付与者は付与後7カ月の間に5日以上取得達成を目指すとともに、全従業員が確実に5日取得を達成できるよう運用ルールを策定
残業時間の上限規制	労働基準法に基づく36協定の上限（年間720時間、月100時間未満）を下回る、「年間590時間以下」「月79時間以下」という独自の上限を設定し運用
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
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月に日本で成立した働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

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し、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は全事業所で、働き方の手段の一つとして在宅勤務を取り入れています。出社と在宅勤務を使い分けることで、従業員一人ひとりの効率的な業務遂行および柔軟な働き方を実現させています。また、それにより生産性の向上と、従業員個人の成長と企業力の強化を図っています。定期的な従業員向けアンケートの回答では、ハイブリッド勤務のメリットとして、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

93%

7%

※ 2025年2月実施

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1回の休暇取得促進 など

有給休暇取得率※（SUBARU単独）

（年度）

	2020	2021	2022	2023	2024
有給休暇取得率（％）	95.4	88.7	97.6	96.8	93.4

※ 分母を単年度に付与した有給休暇の日数とする

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。社内では、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。また「介護サポートハンドブック」を社内イントラネットに掲載し、社内外の各種制度や相談窓口を周知しています。

利用できる制度

制度	概要
介護休業	対象家族1人につき、通算1年の範囲内で3回を上限に分割取得可能
特別休暇	対象家族1人の場合年5日、2人以上の場合は年10日まで取得可能 ※ 5日までは有給、6日目以降は無給の特別休暇
介護短時間勤務	介護する期間のうち3年間を上限に、1日3時間までの勤務時間の短縮が可能
時間外勤務および休日勤務の免除	本人が請求した場合に時間外勤務または休日勤務を免除する
時間外勤務の制限	本人が請求した場合に1カ月24時間、1年150時間を超えて時間外勤務させることはない
再就労希望者登録制度	介護を理由として退職するときに請求した場合、再就労の希望を会社に登録することができる

介護休業取得者数（SUBARU単独）

（年度）

		2020	2021	2022	2023	2024
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）	3	4	8	8	10

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す支援」へと、取り組みのステップアップを図っています。

また、群馬製作所の直接部門では、交代制勤務従事者の復職において環境整備を進めています。

2018年度に、保育園が開園するまでの時間、社内の会議室を開放するとともに、保育士による早朝保育のトライアルを実施し、2019年度より製作所の近隣事務所にて本格導入しました。2021年度には製作所の敷地内に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。

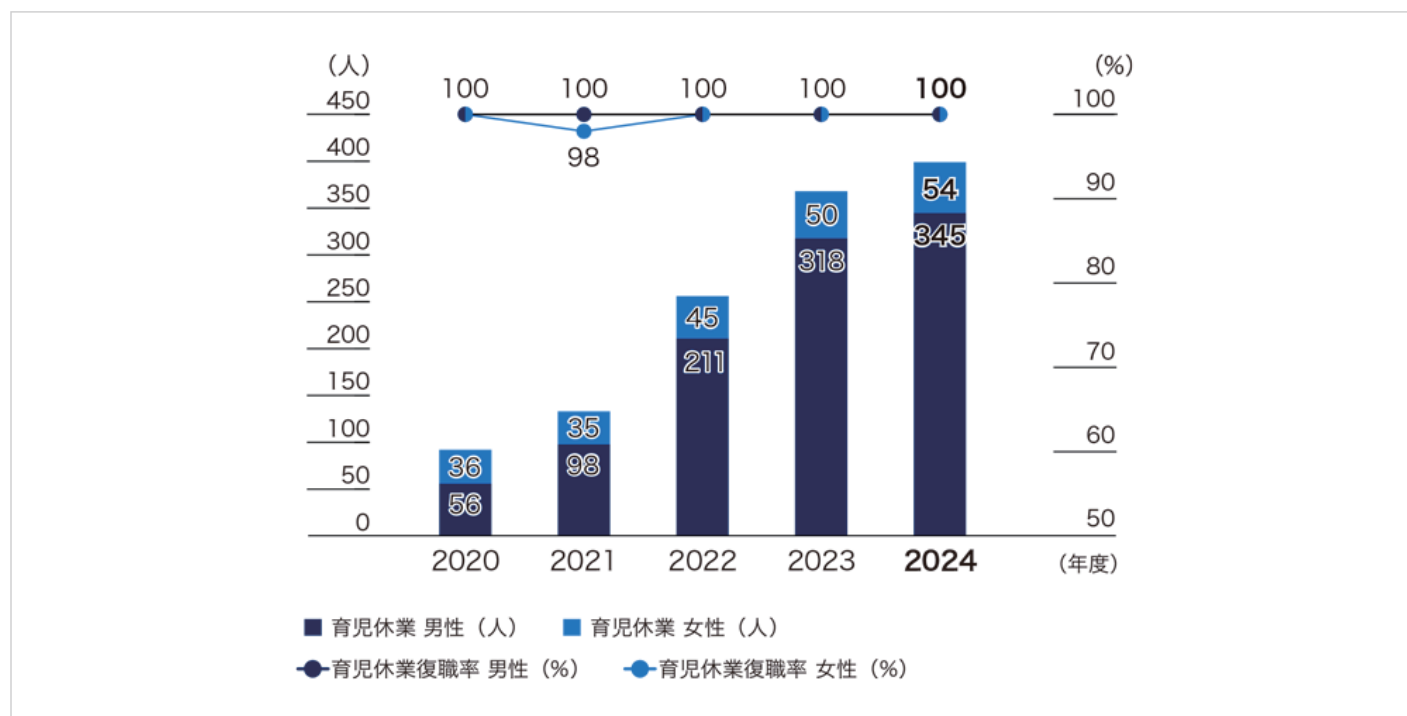
その他、「産休・育児ハンドブック」を社内イントラネットに掲載、男性の育児休業取得促進を目的とした研修開催など、各種制度の周知や利用促進を働きかけています。

育児休業制度と取り組み

SUBARUは、従業員の子どもの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）



※ 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と子の出生特別休暇取得状況

2024年度は、SUBARUにおいて345人の男性が育児休業を取得し、取得率は65%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100%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／子の出生特別休暇の取得状況（SUBARU単独）

（年度）

		2022	2023	2024
育児休業	取得者数	211人	318人	345人
	平均取得日数	62.4日	68.0日	66.8日
	最長取得日数	366日	365日	389日
	取得率	38.5%	58.0%	65.0%
出生特別休暇※	取得者数	528人	545人	430人
	平均取得日数	3.0日	3.0日	3.0日
	取得率	93.2%	99.4%	100.0%

※ 最大5日

育児の短時間勤務制度

SUBARUでは、育児と仕事の両立をより長期的に支援するため、2025年度より育児の短時間勤務制度の対象期間を大幅に拡充しました。従来は「小学校4年生の始期まで」としていた利用可能期間を、「子が満18歳に達するまで」に延長しています。これにより、育児の負担が続く中高生期においても柔軟な働き方が可能となり、より多様なライフステージに対応した支援体制を整えています。

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。

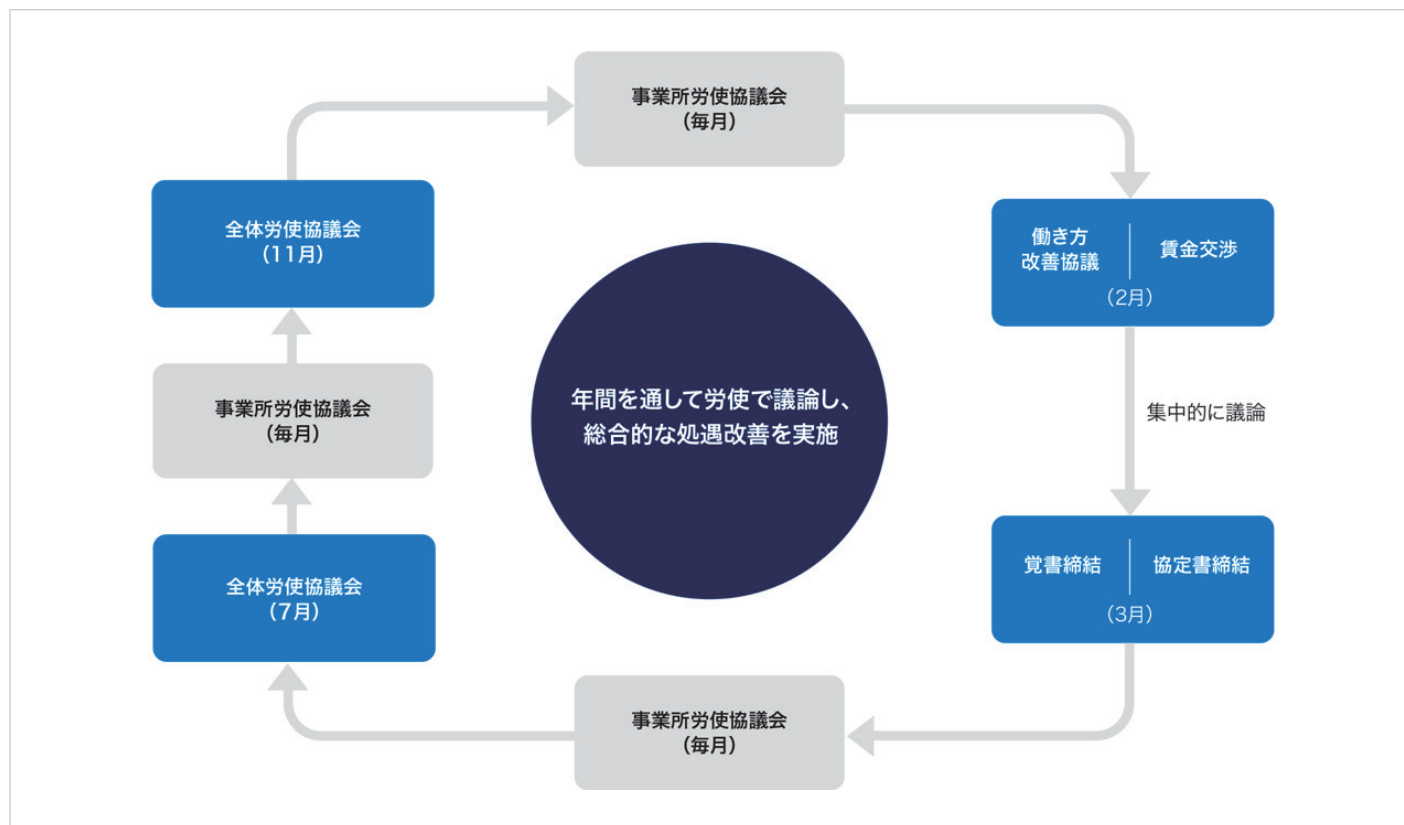
取り組み・実績

労使相互の意思疎通推進を図るため、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課題解決にあたるため、各職場や事業所単位での毎月の事業所労使協議会、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、合わせて毎年約50回に及ぶ労使での対話を実施しています。また、その対話内容は動画にまとめ、社内イントラネットを通じて全従業員に共有し、労使の対話における透明性の確保に努めています。

年間を通した労使協議



2024年度は、製造現場の暑熱対策、部署間連携の推進など、労使で合意した11項目の実現に向けた議論を重ね、年間を通じて労使での改善活動を推進しました。

2025年度は、

- ・ 現場に主権を戻す
- ・ つながりをつくる、組織間の壁をなくす
- ・ やめる仕事、時間的余裕を生み出す

の3つをメインテーマと設定し、働き方を見直すことで生産性を高めるとともに、従業員の待遇を成果・貢献度に見合ったものとしていくことを労使合意しました。

今後も、これまで培ってきた労使の強固な信頼関係に基づき、労使が一体となって、取り組みに共感する従業員の自律と成長を支援していきます。

労働組合員数

2024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：16,759人、加入比率97.1%
- ・ SUBARU関連労働組合連合会 組合員数：28,808人

※ 2025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)

		2020	2021	2022	2023	2024
従業員数 (SUBARU連結) (人)	合計	36,070	36,910	37,521	37,693	37,866
従業員数 (SUBARU単独) (人)	合計	16,478	16,961	17,228	17,347	17,885
	男	15,287	15,711	15,941	16,037	16,479
	女	1,191	1,250	1,287	1,310	1,406
臨時雇用者数 (SUBARU単独) (人)	合計	6,129	5,519	5,448	5,666	6,285

※ 従業員数は就業人員（執行役員は含めない）。臨時雇用者数は期間従業員・アルバイト・パートタイマー・外部からの派遣社員・応援およびゲストエンジニア

従業員の構成（SUBARU単独）

(年度)

		2020	2021	2022	2023	2024
男女比率 (%)	男	93	93	93	92	92
	女	7	7	7	8	8
平均年齢 (歳)		39.0	39.1	39.3	39.6	39.8
平均継続年数 (年)		16.0	16.0	16.1	16.1	15.9
管理職人数 (人)	男	1,062	1,089	1,057	1,055	1,080
	女	21	24	27	31	42
新卒採用数 (人)	男	561	548	498	451	478
	女	71	84	62	68	62
中途採用数 (人)	男	182	115	90	118	166
	女	13	19	14	16	24
離職者数 (人)		354	332	404	434	459

※ 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

従業員の年齢別人員構成（SUBARU単独）

（年度）

	2022			2023			2024		
年齢	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30歳未満（人）	4,461	509	4,970	4,399	507	4,906	3,889	491	4,380
30～39歳（人）	3,948	236	4,184	4,029	246	4,275	4,372	306	4,678
40～49歳（人）	3,978	342	4,320	3,994	333	4,327	4,079	301	4,380
50歳以上（人）	3,554	200	3,754	3,615	224	3,839	4,139	308	4,447

中途採用人員構成（SUBARU単独）

（年度）

	2022			2023			2024		
年齢	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30歳未満（人）	36	8	44	48	6	54	47	12	59
30～39歳（人）	49	4	53	57	6	63	89	9	98
40～49歳（人）	4	2	6	11	4	15	28	3	31
50歳以上（人）	1	0	1	2	0	2	2	0	2

日本における基準内賃金の男女比（SUBARU単独）

（年度）

	2022	2023	2024
男性：女性	1：0.76	1：0.76	1：0.77

※ 「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・役職などの人数構成差によって生じる

従業員持株会の状況

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

	2025年3月時点
加入者数（人）	4,798
加入率（％）	26.82（加入者数4,798人/対象者数17,885人）
保有株式数（株）	2,623,693

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。「安心と楽しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドになるために、お客様の声を商品・サービスに反映させる活動を推進しています。

また、全世界の販売特約店と連携して、お客様のニーズに合った高水準で均一なサービスを提供できるように、販売特約店の「人財育成」と「業務サポート」を行っています。

体制・マネジメント

2025年4月より、商品を通したお客様とのつながりの源泉となる顧客体験価値の向上を目指し、カスタマーサービス本部、品質保証本部ならびに部品用品本部を統合し、カスタマーファースト推進本部を新設しました。

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の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った場合、お客様がSUBARUから離れてしまう可能性があります。

一方、お客様との良好なコミュニケーションは、お客様との信頼関係の構築、ブランドロイヤルティの向上、車検・保険・アクセサリなど関連ビジネスの拡大、リサイクルの促進など、多くの分野に活かされています。

取り組み・実績

SUBARU車を安全・安心にお使いいただくための情報提供

すべてのお客様にSUBARU車を安全・安心にご利用いただけるよう、車両の取り扱いについて説明書を全車に搭載しています。また、内容の分かりやすさに配慮した記述や多言語対応の整備を進め、製品の安全機能や操作方法を正しくご理解いただけるよう努めています。さらに、お客様の利便性向上と環境負荷の低減を両立するため、WEBサイトへの車両取扱説明の掲載などデジタル化も推進しています。

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ています。

SUBARUお客様センターでは、2024年HDI格付けベンチマーク※1の「問合せ窓口（電話）」格付け（国際評価基準）において、最高ランクの三つ星を獲得しました。お客様との時間を大切にしながら、適切な時間で必要な情報を提供していることや、お客様との関係構築を優先した温かいサポートでブランドに対する信頼感を高めていること、車の魅力や店舗に行くメリットを伝えお客様に楽しい会話と納得感を提供していることなどが評価されました。

※1 HDIの格付けベンチマークとは、主に企業のカスタマーサポートやコールセンターの品質を評価する制度です。評価は、HDIの国際スタンダードに基づき、顧客視点で行われます。日本では「HDI-Japan」がこの仕組みを運営しています



2024年HDI格付けベンチマーク三つ星

SUBARUお客様センター【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。

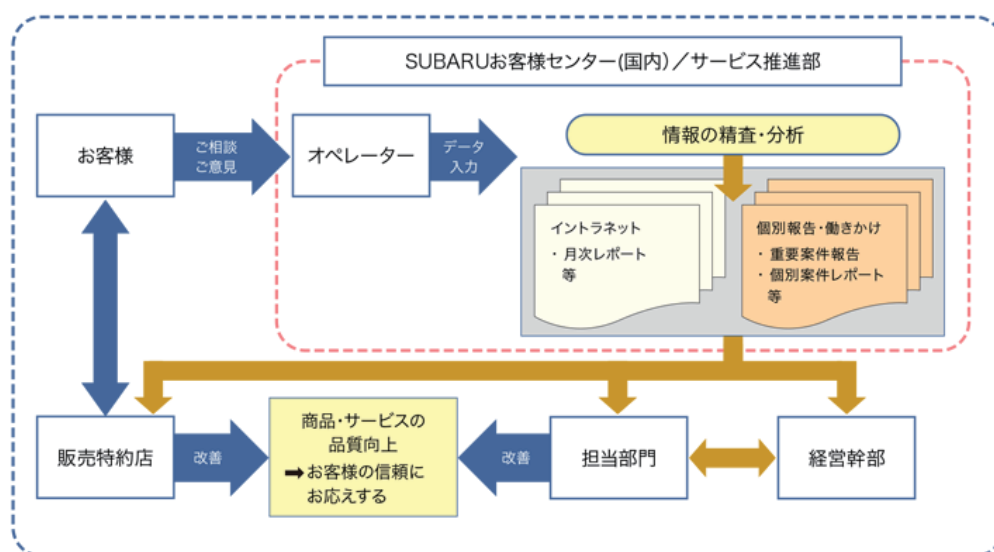
SUBARUお客様センター
〈SUBARUコール〉

 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いております。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

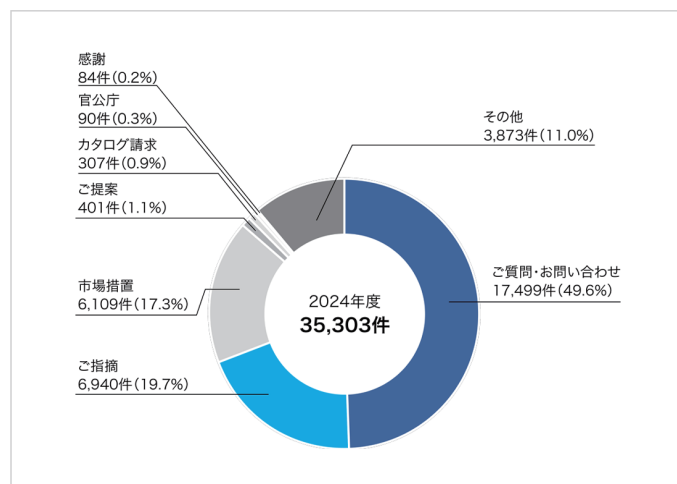
お客様の声を商品・販売・サービスの品質向上のためにフィードバック



SUBARUお客様センターの受電率※2：90.6%（2024年度実績）

※2 受電率とは、お客様からお問い合わせいただいた電話の件数に対し、オペレーターが受け取れた件数の割合

お問い合わせの内訳



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、SUBARU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。

「お問い合わせ・よくあるご質問」の「Q&Aページ」と「チャットボット窓口」

米国のCustomer Advocacy Department（お客様支援部門）の取り組み

■ビジョン

Subaru of America, Inc.のCustomer Advocacy Department（以下CAD）が果たす役割は、単なるお客様の相談窓口にとどまりません。

CADは、お客様にSUBARUの車・販売店・SUBARUという会社全体を通して広がるコミュニティを、もっと好きになっていただき、もっと愛していただけるように取り組んでいます。

また、お客様に負担をかけることなく、安心を提供するために、常にお客様に寄り添う気持ちを大切にしながら対応しています。

■CADのチーム

CADは、お客様およびSUBARUに関わる人々の体験を継続的に向上させるため、3つの専門的なチームを設置しています。

1. トレーニングチーム：お客様センターのオペレーターが最適な方法でお客様を支援できるように教育を行います。
2. コミュニケーションチーム：お客様に必要な情報を必要なタイミングで提供できるように、常にオペレーターをサポートしています。
3. 戦略チーム：お客様のSUBARUへの愛をさらに育むべく、将来を見据えた計画や取り組みを考えています。

CADは、お客様、SUBARU販売店、現場スタッフからの様々な問い合わせに対応しています。

例えば、SUBARUの製品やサービスに関する質問、所有者情報や更新の手続き、Subaru of America, Inc.の取り組みに関する質問などが挙げられます。

お客様が最も支援を必要とする時に、頼れる存在として対応を行い、お客様のSUBARUへのロイヤリティを育んでいます。

■お問い合わせフォーム

Email Us

1. Select a Topic

* = Required

Topic *

☐ Vehicle

☐ In-Car Technology

☐ MySubaru

☐ Recalls

☐ Warranty

☐ Retailer Experience

☐ Ownership Update

☐ Subaru Mobility Assist

☐ Added Security® Extended

☐ Service Agreements

☐ General Request

2. Your Contact Information

* = Required

Are you a Subaru Owner? *

@ No

☐ Yes

First Name *

Last Name *

Address *

City *

State *

Select

▼

Zip Code *

Country *

USA

▼

Email Address *

Confirm Email Address *

Please enter email again to confirm.


3. How Can We Help You?


* = Required


Subject *

Comments *

Contact Us

 Find a Retailer

 Email Us

 Call Us

Hours of Operation

Monday through Thursday

8:00 a.m. - 8:00 p.m. (EST)

Friday

10:30 a.m. - 5:00 p.m. (EST)

Saturday

8:30 a.m. - 5:00 p.m. (EST)

Sunday

Closed

Canada


Website: www.subaru.ca

Hawaii

Website: www.subaru.hawaii.com

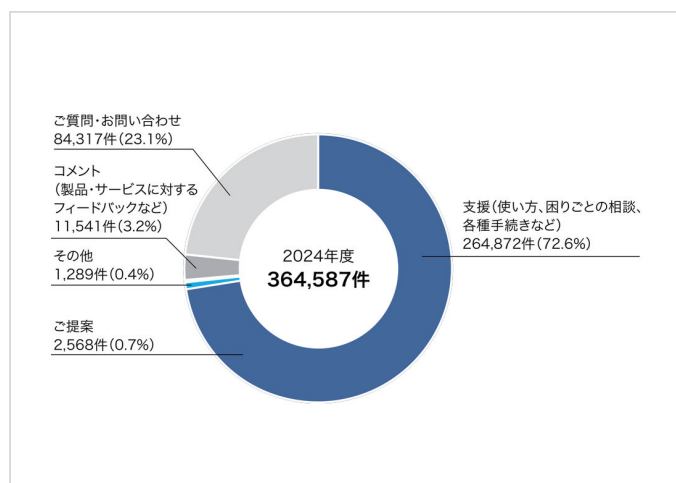
Distributors outside the U.S.

Website: www.subaru-global.com

[> Customer Support（英語）](#) 

163

■CADのお問い合わせの内訳



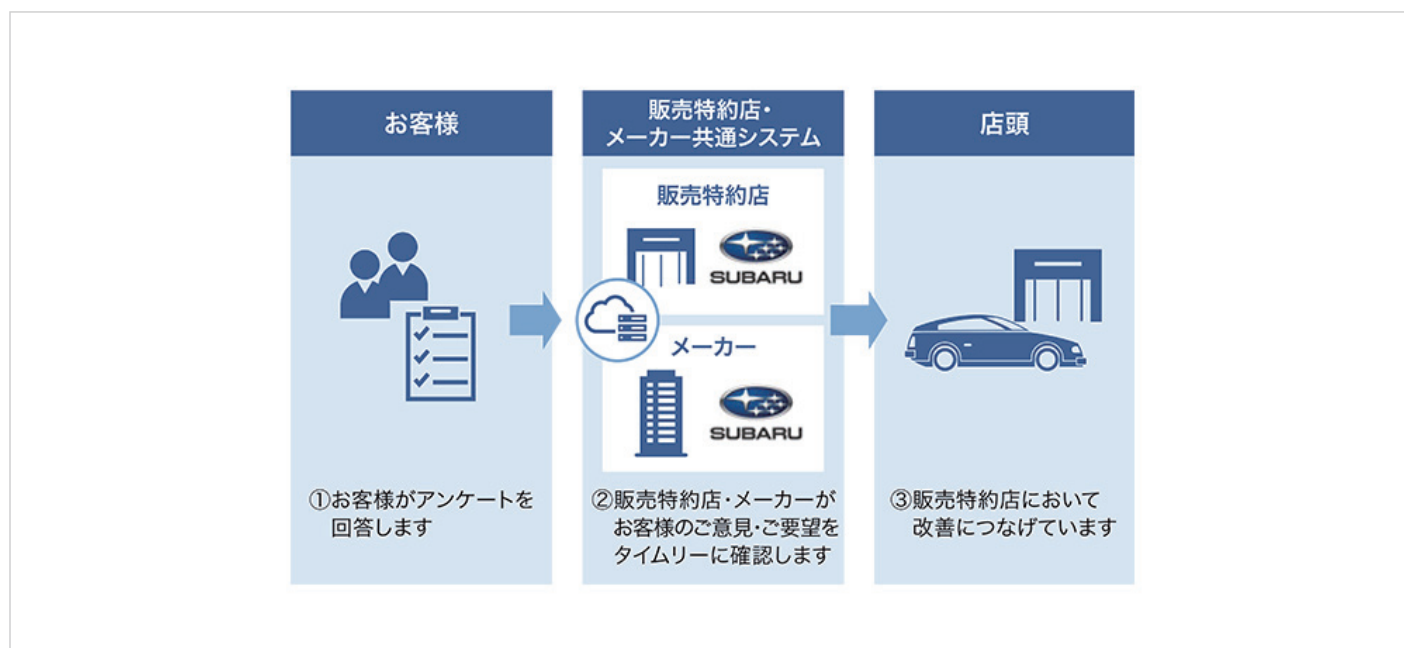
お客様の声の収集とフィードバック

SUBARU最大市場である米国および日本国内のお客様からいただいたご意見・ご要望・ご指摘などは、関連部署がアクセスできるよう社内イントラネット上に公開しています。また、カスタマーファースト推進本部でそれらを分析したうえで、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)

	2020	2021	2022	2023	2024
回答数(件)	47,970	59,391	63,158	63,231	80,251

2024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なか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。

販売特約店の人財育成

お客様ニーズの多様化や社会の変化に柔軟に対応し、なおかつお客様の人生に寄り添うブランドとなるために、SUBARUは販売特約店スタッフのスキル向上に取り組んでいます。

国内外の販売特約店を対象に、人財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。国内向けには販売部門・サービス部門をはじめとしたスタッフ全員を対象とした学びを、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学びを提供しています。

研修実施のみならず、Eラーニングによる自学自習支援や認定資格制度にてスキル認定を行うなど、体系的なアプローチで販売特約店スタッフの人財育成をサポートしています。

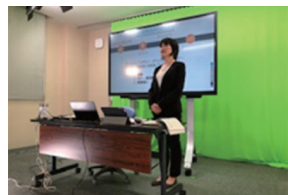
集合研修／オンライン研修【国内】

販売特約店のスタッフに対し、最適化された研修プログラムを展開しています。目的に応じて、集合研修、オンライン研修、また両方を組み合わせたハイブリッド型研修をラインアップ。さらには、一度の研修において日程を複数回設定し、「研修⇒実践⇒研修」といったように研修の間に実践期間を設け、研修内容を深く習得できる設計としています。また、Eラーニングでの事前学習を組み合わせるなど、学習の効率化と効果の最大化を図っています。

研修受講人数【国内】

(人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
集合研修	3,774	644	297	190	420	358
オンライン研修	-	-	579	1,904	2,123	1,972
オンライン+集合組み合わせ研修	-	-	-	-	-	77
合計	3,774	644	876	2,094	2,543	2,407



オンライン研修

ラーニング・マネジメント・システム※1の活用【国内】

2022年度からラーニング・マネジメント・システムを導入。国内のSUBARU販売特約店34社のスタッフ約1万人が登録しており、2025年5月現在で約1,700本のEラーニングコンテンツを学べる環境が整っています。

※1 学習管理システム。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

認定資格制度「STARS」【国内】

お客様に「安心と楽しさ」を提案し、サポートできるスタッフの証として、認定資格制度「STARS※2」を設けています。

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

セールスSTARS（2025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
58	773	985

サービスSTARS（2025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。
また、フロント、メカニックのほか、パーツなど専門的な業務のスキル認定も行い、店舗全体でのお客様対応力向上に努めています。

（人）

	S級	1級	2級	3級	4級
フロント	46	1,032	976	4,522	-
メカニック	30	1,166	1,564	1,386	731
パーツスタッフ	-	0	217	113	-

※ パーツスタッフ向け資格級は、2025年3月より新設。各級の人数は、旧資格制度から新制度に移行した時点の人数

サービススタッフの育成【海外】

SUBARUグループでは、サービスの質の向上を目的とし、サービススタッフに対する様々な研修プログラムを実施しています。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、SUBARU車を年間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。

研修プログラム

名称	内容	実施頻度
STET (Subaru Technician Education Textbook)	認定試験SPAT受験者のための事前オンライン学習プログラム。自学自習の動機づけを実施。	2回／年
SPAT (Subaru Premium Award Test)	サービススタッフ（テクニシャン）の基礎技術力向上のためのオンライン認定試験。	
STEP (Subaru Technician Education Program)	サービススタッフの技術力向上のための研修プログラム。Technician（初級）、Senior Tech（中級）、Master Tech（上級）の3段階の認定レベルに応じた教育内容を設定。Master履修者に対してはスバル認定トレーナー研修であるSTTの受講を推奨。	随時
STT (STEP Trainer Training)	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。	随時
ATT (Advanced Technical Training)	海外の認定トレーナーを対象とした技術研修プログラム。新技術・高度な制御技術などを学習。	ニーズに応じ1回／年以上



ATTの研修

トレーナー向け研修プログラムの実施状況

	2020年度まで	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
STT	2011年より計23回開催し、29カ国179人のトレーナーに実施	コロナ禍のため未実施	2回開催し、8カ国24人のトレーナーに実施	2回開催し、7カ国8人のトレーナーに実施	1回開催し、10カ国12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	「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	「電動車のPower Unit」「Subaru Safety Sense」「アイサイト」などに関する研修を3回開催し、14カ国29人のトレーナーに実施

SUBARUへの出向による人財育成支援【国内】

SUBARUでは「SUBARUサービスキャリア形成コース」を設けています。販売特約店のスタッフをSUBARUに受け入れ、SUBARUの考え方や業務経験を通して、より広い視野を持つ人財を育成しています。また、SUBARU側では、販売特約店出向者の現場ノウハウを収集することにより、お客様の期待に応えるべくサービス業務の各種オペレーション改善などに活かしています。

販売特約店サービス品質の改善活動

お客様が購入後も安心して車を使い続けられるように、SUBARUと販売特約店が一体となってアフターサービス分野の改善を進めています。具体的には、ITを活用した故障診断システムの導入、サービス品質向上の取り組み、リコールの早期対応の取り組みについて推進しています。

故障診断システムの開発と導入

車両の電子化・知能化、テレマティクス※の導入などにより、故障診断システムの重要性は年々高まっています。また、適切な診断による適切な修理は、お客様の安全・安心の確保のみならず、メカニクの負荷軽減やエネルギー消費の削減につながっています。

※ テレマティクスとは、通信技術を活用して車両の位置、走行状況、運転データなどをリアルタイムで把握できる仕組み

サービス品質向上に向けた取り組み

世界中どこでも高品質で均質なサービスが提供できることは、SUBARUブランドの信頼性を維持する上で重要な要件です。SUBARUではサービス品質の基準を明確にし、また、各国の販売特約店と連携し継続的に現地の状況を確認する事で改善の仕組みを整え、サービス品質の維持・向上を推進しています。

リコール対象車への迅速対応

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。

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。近年では電動化の進む欧州にBEVの「ソルテラ」を導入し、以降もオセアニア、アジアなどの地域に展開拡大を図ってきました。また、2025年からは市場ニーズの高まりに合わせて、新型「フォレスター」のストロングハイブリッドモデルをグローバルに展開をしていく予定です。今後も各市場のニーズを見極めながら、最適な商品を各地域へ導入すると同時に、お客様に寄り添いながら、社会のカーボンニュートラル実現に貢献していきます。

福祉車両の普及

SUBARUは、「クルマのある自由で楽しい生活」をすべての人と分かち合うことを目指して、身体が不自由な方や高齢の方にも安心して気持ち良くお乗りいただくために、福祉車両の普及に努めています。福祉車両の販売は1980年より開始し、現在は「トランスケアシリーズ」の名称でご愛顧いただいております。軽自動車（シフォン、サンバー ディアス）で展開しています。今後も「安心とゆしさ」をより多くのお客様に提供できるよう、取り組みを推進していきます。

＜福祉車両トランスケア | SUBARU

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、自衛隊や官公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、アンケート調査では、製品品質をはじめ、サービス対応、文書内容、緊急対応、訪問対応などの項目について5段階で評価をいただき、お客様からのご意見に真摯に対応するとともに改善を図り、品質とサービス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、検査員や技術員が、製品を運用いただいている全国にわたる陸・海・空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、運用・整備を通じてSUBARUの商品・サービスによりお客様に笑顔を届けられるよう活動していきます。

アンケート評価結果

(年度)

	2020	2021	2022	2023	2024
自衛隊など	4.0	4.0	3.8	4.1	4.1

※ 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とともに、サプライチェーンの追跡可能性向上や、情報開示の透明性確保に取り組むことで、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

＞ 人権尊重

＞ 環境

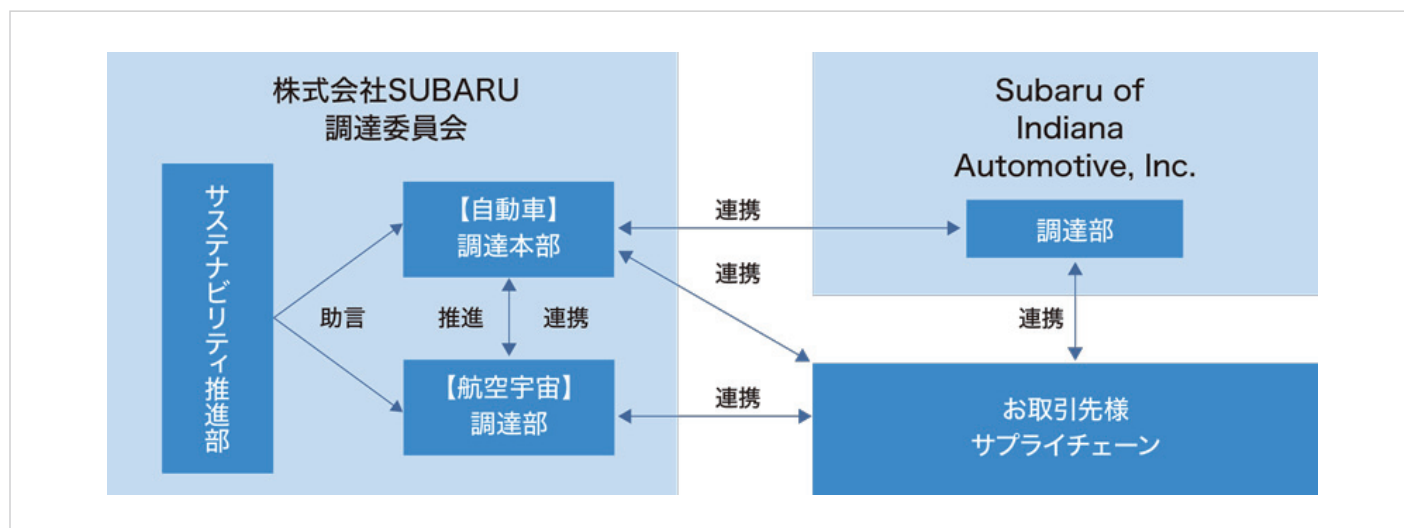
＞ ガバナンス

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し常務執行役員調達本部長を委員長とする「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ンバンスメ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。

リスクと機会の考え方

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おり、調達活動の安定性は事業運営における重要な基盤と認識しています。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、自然災害・火災・サイバー被害等でのお取引先様の被災含む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は、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るため、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、調達BCPの構築などにより、安定調達に努めています。

一方で、調達は単なる供給確保にとどまらず、企業の社会的責任や持続可能性とも密接に関わっています。人権侵害や非倫理的行為がサプライチェーン上で発生した場合、国際的な規制への抵触やブランド毀損などのリスクにつながるため、SUBARUでは「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」を策定し、お取引先様に対する啓発やデュー・ディリジェンスの実施を通じて、リスクの把握と改善支援を行っています。責任ある鉱物調達や生物多様性への配慮なども含め、持続可能な調達体制の構築を進めています。

さらに、これらの取り組みを通じて、お取引先様との信頼関係の強化や人権・環境課題への積極的な対応が、国内外の顧客や投資家からの信頼向上に寄与するとともに、ビジネスパートナーとの協働による新技術・新素材の共創や、環境性能の高い製品開発など、事業機会の創出にもつながっています。SUBARUグループは、調達を“リスク管理”だけでなく“価値創造の起点”と捉え、持続可能なモノづくりの実現に取り組んでいます。

取り組み・実績

適正取引の推進

SUBARUは従来より、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法などの法令の遵守に取り組んでおり、「自動車産業適正取引ガイドライン」に基づく適正取引推進活動を行っています。その一環としてSUBARU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。

適正取引およびESGに関する2024年度の研修実績

SUBARUグループでは、持続可能なサプライチェーンの実現に向けて、適正取引の確保とともに、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点を取り入れた教育プログラムの強化に取り組んでいます。とくに、「お取引先様」と「社内の調達担当者」の双方に対し、それぞれの役割に応じた体系的な教育の整備が重要であると考えています。

① お取引先様（サプライヤー）向けの教育

SUBARUグループでは、「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」に基づき、お取引先様との価値共有を図るとともに、持続可能な取引関係の構築を目的とした教育機会の充実に努めています。

- ・ 調達方針説明会：お取引先様経営層向けにCSR調達方針を説明（年1回）
- ・ 責任ある鉱物調達説明会：鉱物調査依頼時に責任ある鉱物調達を説明（年1回）
- ・ CSR調達説明会：お取引先様CSR調査時にCSR調達を説明（年1回）

（社）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
調達方針説明会	0（コロナ対応）	298	300	304	305
責任ある鉱物調達説明会	※対象お取引先様数は、「責任ある鉱物調達」の項に記載				
CSR調達説明会	※対象お取引先様数は、「取引先CSR説明会とCSR調査」の項に記載				

② 社内（調達部門）向けの教育

調達担当者による適正な取引慣行とESG意識の醸成を目的に、SUBARUグループでは階層や役職に応じた研修体系を設けています。

- ・ 新人向け研修：CSR調達方針の理解、人権・環境・コンプライアンスの基礎、適正取引の基礎（毎年）
- ・ 転入者・異動者向け研修：同上（随時）
- ・ 全階層：CSR教育（お取引先様向けCSR教育内容の共有）（年1回）、コンプライアンス理解度テスト、サステナ通信（随時）
- ・ CSR調達推進担当者教育：国連開発計画ビジネスと人権アカデミーなどの社外研修（年1回以上）

これらの教育体系は、お取引先様との信頼関係構築、サプライチェーン全体の強化に資するものとして、今後さらに継続的な見直しと充実を図っていきます。

自動車・調達本部

（人）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新人向け研修	9	8	12	6	8

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
転入者・異動者向け研修	22	17	54	16	19
コンプライアンス理解度テスト	226	214	239	243	249
CSR教育	170	228	283	279	271
【CSR調達推進担当者社外研修】 国連開発計画 ビジネスと人権アカデミー	-	-	1	1	1

航空宇宙カンパニー調達部

(人)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新人向け研修教育	4	1	0※	0※	1
転入者・異動者向け研修教育	2	0※	7	0※	8
CSR教育	82	85	84	91	88

※ 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](#)  

[> パートナースhip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。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、自社の直接のお取引先様（Tier1）に対しては、上流のお取引先様（Tier2）を含むバリューチェーン全体での人権・環境・企業統治に関するリスク管理をお願いすることを通じて、広範なサステナビリティリスクへの対応を図っています。

【ガイドライン制定／主な改訂履歴】

年度	内容
2011	ガイドライン制定
2013	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に向けたSUBARUの統一版ガイドラインとして発行
2015	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む。また、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
2020	「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」「人権方針」※2「調達基本方針（改定版）」を織り込み
2022	「責任ある鉱物調達方針」を制定し掲載
2024	すべての1次お取引先様に本ガイドラインの遵守合意書の提出を依頼

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

※2 サプライチェーンにおける人権リスクの把握・対応は、SUBARUグループの人権方針に基づく全社的な取り組みの一環として位置づけされており、方針・体制・モニタリングの全体像については「人権尊重」にて開示しています

[> 人権尊重](#)

[> SUBARUサプライヤーCSRガイドライン](#)  



SUBARUサプライヤーCSRガイドライン

SUBARUサプライヤーCSRガイドライン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
- ・ 製品・サービスに関する適切な情報の提供
- ・ 製品・サービスの安全確保
- ・ 製品・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・土壌等の環境汚染防止
- ・ 省資源・廃棄物削減
- ・ 化学物質管理
- ・ 生物多様性の保全

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
- ・ 輸出入取引管理
- ・ 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。本説明会では、人権・環境・コンプライアンスを含む持続可能な調達に関するSUBARUの考え方を明確に伝え、グローバルの主要取引先を対象に、英語版資料も用意して説明・理解促進を行っています。CSRガイドラインの内容が一方的な配布にとどまらず、説明と対話を通じた実質的な定着支援につながるよう配慮しています。

また、「取引先CSR調査」を通じて、お取引先様における人権・労働・環境・コンプライアンスなどの負の影響をモニタリング評価し必要に応じて改善支援やフォローアップを実施しています。

この一連のプロセスは、SUBARUグループにおけるサプライチェーンCSRデュー・ディリジェンスの重要な実践要素であり、2015年度から開始し、2017年度からは毎年度継続的に実施しています。

2024年度は、自動車関連のお取引先様の605社（内訳：部品・原材料396社、設備・治工具ほか209社）をCSR説明会の対象として、全ての対象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)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
直接材（部品・原材料）	367	388	396	388	396
間接材（設備・治工具ほか）	191	210	223	234	209
合計	558	598	619	622	605

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関連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（モニタリング・是正支援）

取引先CSR調査は下記の3通りの調査で構成し、多角的視点でお取引先様のCSRお取り組みを評価しています。

・SUBARUサプライヤーCSRチェックシート

調査は「SUBARUサプライヤーCSRチェックシート」により実施しており、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」の遵守状況を評価しています。2024年度は、取り組み内容に課題がありそうなお取引先様を4社抽出し、面談によるフォローアップと改善支援を実施した結果、課題に対して適切に取り組んでいることを確認しました。これらの調査・評価結果は、調達先の選定に反映されています。

・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6社抽出しました。6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を1社抽出しました。1社に対してはフォロー面談を行った結果、取り組み内容に問題がないことを確認いたしました。

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2023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。2025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^{※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。

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、相談窓口を含む本プログラムは、ステークホルダーとの対話（サプライヤー、労働者団体など）の意見を反映し、実効性・信頼性のある苦情処理チャネルとして設計されています。

※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 責任ある外国人受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業に2014年から参加しています。

2024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401社を対象に紛争鉱物調査を実施しました。また、2023年まで一部のお取

引先様を対象に実施していたコバルト調査に新たな対象鉱物としてマイカを加え、調査対象先を紛争鉱物調査と同様の401社のお取引先様へ拡大し、マイカ・コバルト調査を実施しました。このような紛争鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）以外の鉱物の調査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)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
直接材（部品・原材料）	215	361	394	402	401

責任ある鉱物調達方針

- ・ SUBARUグループは、人権侵害や環境破壊などの、社会問題の原因となる原材料の不使用を目指します。
- ・ その考え方を「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」に明記して、サプライチェーンに遵守を依頼します。
- ・ 取り組みの一つとして、直接材サプライチェーンを対象とした紛争鉱物調査を毎年実施します。
- ・ 調査にあたっては「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参照し、RMI（Responsible Minerals Initiative）が提供する調査票（CMRT：Conflict Minerals Reporting Template）などを使用してサプライチェーンを遡り、製錬所を特定することによって、コンゴ民主共和国周辺諸国やその他の紛争地域および高リスク地域における人権侵害や武装勢力の資金源などにつながる製錬所からの原材料調達回避に取り組みます。
- ・ また、一部の採掘で児童労働が懸念されるコバルトなど、紛争鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）以外の鉱物についても、RMIが提供する調査票（EMRT：Extended Minerals Reporting Template）などを使用して、デュー・ディリジェンスを順次行い、問題を発見した場合には必要な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すると共に、新規お取引先様を選定する際にはガイドラインに基づく環境マネジメントシステムが構築されている事を確認しています。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9項目についてのご協力をお願いしています。

【お取引先様へのお願い事項】

お取引先様の環境マネジメントに関するお願い

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

お取引先様の環境取り組みに関するお願い

5. 気候変動の抑制
6. サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現
7. 自然との共生

弊社に納入する部品・材料・サービスに関するお願い

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

このガイドラインの遵守をお取引先様の選定条件の一つとし、お取引先様にISO14001※¹の外部認証取得を基本とした環境マネジメントシステムの構築を依頼しています。新規お取引先様には、ISO14001の取得を推奨しています。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※²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、継続的な努力を求めています。

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

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

＜SUBARUグリーン調達ガイドライン 印刷 共有＞

＜グリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版※³ 印刷 共有＞

※3 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、2024年度も引き続き294社のお取引先様からCO₂総排出量の報告をいただくと共に、カーボンニュートラル達成に向けたロードマップを提出いただきました。その結果、2035年度時点で2016年度実績比45%の削減が見込まれています。また、その実現に向け、一部のお取引先様に対して計画に関するヒアリングを行い、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^{※1}やELV指令^{※2}をはじめとする各国の環境負荷物質関連法規に対応し、部材に含まれる化学物質については、適宜お取引先様に使用状況調査を行い、継続して含有物質の管理を行っています。また、法令や規制、業界規範などの自主規制で禁止されている物質については、順次代替材に切り替え、環境負荷物質の削減に取り組んでいます。

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。

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

※2 廃自動車指令。2000年に発効された欧州連合（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。2024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。

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。また、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い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、2024年度は5月にお取引先様への「SUBARU近況報告会」、1月にはお取引先様312社との新年業務連絡会を実施しました。

2025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

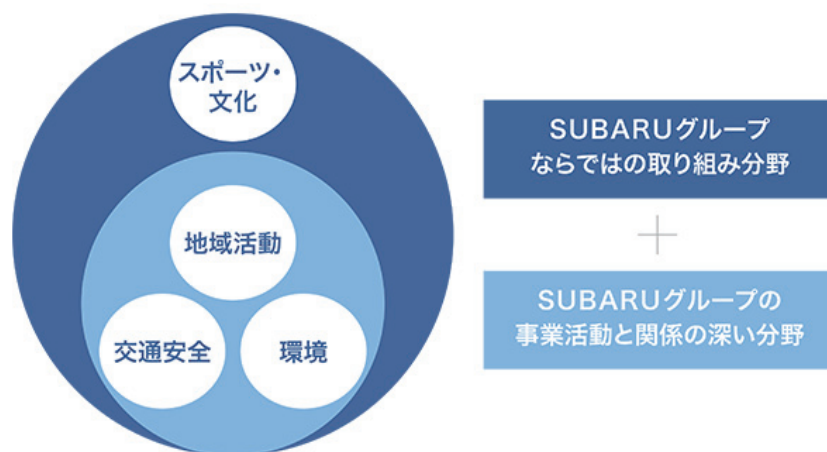
SUBARUグループは、社会貢献方針に「社会貢献を企業風土として根づかせ、真に心のこもった活動を行いたい」という考えを織り込み、輸送機器メーカーが果たすべきと考える重点取り組み4分野として「地域活動」「環境」「交通安全」「スポーツ・文化」を柱に活動を推進しています。

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、一人ひとりもよぎ市民として、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



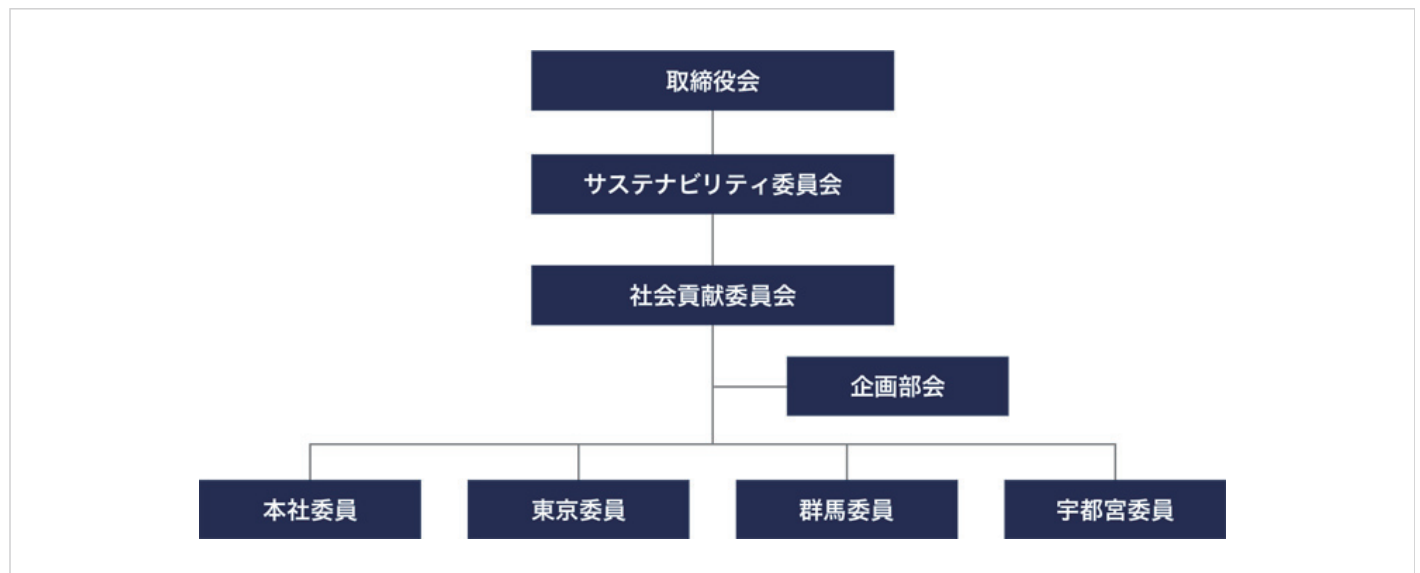
体制・マネジメント

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、重要な事案は、サステナビリティ委員会を監督する取締役会に付議・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

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。地元自治体や地域住民、教育機関などとの対話の場も随時設けており、交通安全、環境、災害対応などに関する意見交換や地域ニーズの把握を行っています。

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。

宇都宮製作所では、地元行政との協議や各種協賛などにより地域のまちづくり事業に協力しています。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っています。また、騒音や振動をともなう工事については、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、場合によっては直接のお知らせなども行っています。

本社では、地域で開催される「恵比寿文化祭」への参加や「クリスマスコンサート」、JR恵比寿駅の「駅前花壇」活動への協賛に加え、1階ロビーを地元の祭りで使用される御神輿の組み立ておよび一時保管場所として提供するなど、地域に密着した活動に取り組んでいます。また、災害時の帰宅困難者の受け入れや、昨今の厳しい暑さに備えるため、区民の方が涼める場所として1Fショールームを渋谷区内の民間施設では初となるクールシェアスポットとして提供しています。

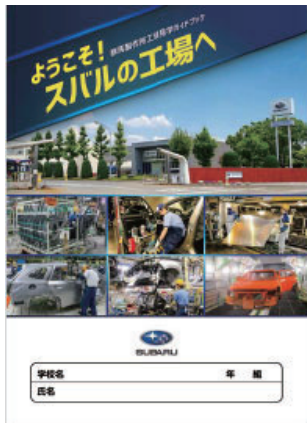
工場見学の受け入れ（群馬製作所、宇都宮製作所）

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。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。2024年度から、従来の来場型の工場見学では見ることのできなかったプレス機の内部や塗装工程の様子など、臨場感あふれる製造工程の様子を体験できるようにVR機器※を導入しました。

2024年度の小学生向けのリモート型見学は4,804人、来場型見学では20,613人（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、6,600人の方が来場し、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。

※ VR機器（Virtual Reality）専用のゴーグルを使用して、仮想空間を現実のように体験できる機材



リモート工場見学

宇都宮製作所

近隣の小学校に限定し、社会科の校外学習活動を毎年受け入れています。2024年度は58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。



校外学習活動

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年度より地域の小・中・高等学校を対象に、子どもたちが社会や仕事について理解を深める機会を提供するため、従業員を講師として派遣しています。講師は、SUBARUの事業内容や「笑顔をつくる会社」を目指した取り組みについて紹介するほか、自身のキャリアや現在の仕事に就いた経緯などを紹介しています。児童・生徒たちにとって、実際に働く人の声に触れることは、将来の進路や社会への関心を高めるきっかけとなっており、毎回熱心に耳を傾けてくれています。



講師派遣（群馬製作所）

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、2024年度も宇都宮製作所所長が講師として地元の中学校・高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6人を派遣しました。



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、本社）

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

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。

2024年度は267人の従業員や家族が参加し、事業所周辺のごみ拾いを行いました。また、他社主催の地域清掃活動にSUBARU従業員15人が参加し、地域企業や団体と交流しながら近隣駅周辺の清掃を行いました。本社では、2024年度は合計6回の地域清掃活動を実施。延べ75人のSUBARU従業員、関係会社従業員が参加し、エビスバルビル周辺街路のごみ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）



エビスバルビル周辺のゴミ清掃（本社）

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の一部施設・場所の提供を行いました。



消防訓練

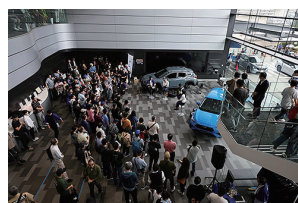
地域イベント

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展し、地域の皆様をお招きしています。

・スパ学※祭の開催（群馬製作所）

「地域とともに、安全・安心な未来を育む」を目的に、SUBARUが大切に
する「安心とゆしさ」を、近隣地域の皆様やお客様と直接共有する場とし
て本工場にてスパ学祭を実施しました。

当日は約1,600人の皆様がご来場され、SUBARUのモノづくりへの想いや
安全への取り組みの展示を閲覧いただき、様々なプログラムを通じて実際
に体験していただきました。



会場の様子



本館来賓室ツアーの様子

※ スパ学：SUBARU公式のファンコミュニティサイト

・イオンモール太田と「えがおのあそびば」を開設（群馬製作所）

イオンモール太田と共に、子どもたちの「安心とゆしさ」を社会全体で育むことを目的に、「えがおのあそびば」を11月に開設しました。この遊び場では、食品加工時に発生する果物の搾りかすを再利用したサステナブル素材を一部に採用。これまで焼却処分されていた廃棄物を有効活用することで、廃棄物削減と資源循環の促進を実現しています。子どもたちが安心して遊べるだけでなく、環境にもやさしい空間づくりを目指しました。

また、遊び場内にはSUBARUのヒストリックカーをモチーフにしたイラストやオブジェを多数配置し、ブランドの世界観を楽しみながら、親子で過ごせる空間をデザインしています。利用者からは安心して楽しく遊べるという声をいただいています。



「えがおのあそびば」の様子

・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、同市に所在し社名のルーツが「星」にあるSUBARUと「星」のプロフェッショナルである国立天文台がコラボレーションして、SUBARU星空観望会を2023年度から毎年開催しています。2024年度は100人が参加しました。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



・陸上自衛隊北宇都宮駐屯地開設51回記念行事への参加（宇都宮製作所）

SUBARUの工場のある宇都宮市で開催された陸上自衛隊駐屯地のイベントで、SUBARUグループが所有するヘリコプター「富士ベル式205B」の展示を行いました。このイベントでの展示は、工場周辺の住民の皆様に地場産業としてのSUBARUを知っていただくこと、そして双方の交流の場として地域社会の活性化に貢献することを目的としています。

イベントには、ご家族連れや航空ファンなど約6,500人が来場しました。本物のパイロットヘルメットやパラシュートを用意して、記念撮影できる場を提供するなど、SUBARUブースに来場した皆様に笑顔を届けることができました。



SUBARUブースの様子



多用途ヘリコプター「UH-2」

・キッズ職業体験イベントに出展（宇都宮製作所）

地元イベント企業が主催する子どもの職業体験イベントに出展しました。45人のキッズエンジニアは設計・調達・組み立て・飛行の工程を体験しました。また、イベントスタッフとして従業員が参加し、地域の子どもたちに飛行機やモノづくりの楽しさをより深く伝える機会としています。



会場の様子

・横川祭り2024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に「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である「揚力」「推力」についてパワーポイントで説明。また、紙飛行機を作り、実際に飛ばすことで、飛行機への理解を深めてもらいました。



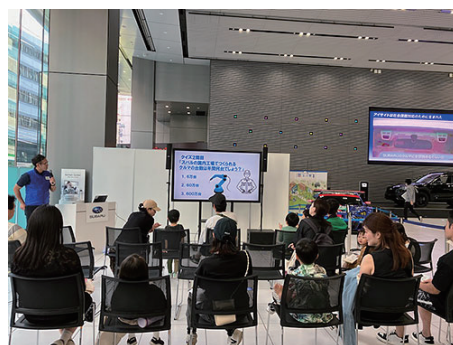
会場の様子

・恵比寿文化祭への出展（本社）

2019年より「恵比寿文化祭」に出展しています。2024年度は、SUBARUのクルマができるまでの工程の動画視聴やクイズ大会により、「SUBARUがモノづくりをしていること」を分かりやすく説明。2日間で延べ246人の方にご来場いただきました。今後も地域社会の一員として、恵比寿の活性化に貢献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〉

ボーイ・スカウトイベントへの協賛（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) は、毎年、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地元の「パインウッドダービーレース」のスポンサーを務めています。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を使って模型車を設計・製作し、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（North American Subaru, Inc.）

North American Subaru, Inc.は、SUBARU車を所有するお客様を対象として1泊2日のキャンプイベントを2024年度に開催しました。お客様や従業員含め過去最高の約140人が参加しました。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。

＞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、2024年度は136足のシューズを回収。回収したシューズをリサイクルし、海外の支援を必要とする子どもを支える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、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「古賀志山を守る会」の活動に賛同し、木製ベンチの防腐剤提供や、活動支援なども行いました。



寄贈したベンチ、バイクラック



保全支援の様子

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です。活動開始からの参加人数は宇都宮・半田地区を合わせて363校（23,701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〉

コミュニティへの植樹を後援（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) では、アースデイを祝うために、毎年、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。2024年には、SIAの従業員が地元の公園で15本の木を植えました。



植樹の様子

交通安全

交通安全啓発活動（群馬製作所、宇都宮製作所）

群馬製作所

SUBARUは、交通安全意識の向上を目的に地域社会と連携した交通安全啓発活動を継続的に実施しています。

群馬製作所では、全国交通安全運動に合わせ、硬式野球部・陸上競技部と、地域企業の協力のもと、近隣の駅にて運動部ユニフォーム型やスバル360デザインのリフレクターを配布し、駅を利用する方々に交通安全を呼びかけました。

また、秋の全国交通安全運動では、陸上競技部所属のパリパラリンピック銀メダリスト唐澤選手が太田市の「1日警察署長」を務め、地域の皆様に向けて交通安全の大切さを発信しました。

さらに、2018年度より開始した通学路の交通安全看板設置活動では、2025年4月までに太田市内の電柱に計29枚の看板を設置。子どもたちの安全な通学環境づくりに貢献しています。



駅での交通安全啓発活動



交通安全啓発活動で配布したリフレクター



唐澤選手



1日警察署長の様子



電柱への看板設置

宇都宮製作所

宇都宮製作所では、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。また、地元FM放送局のRADIO BERRYの「無事故無違反チャレンジ 2024」キャンペーンにエントリー、交通事故違反・交通事故防止の意識向上に貢献しました。そのほか、栃木県安全運転管理者協議会の活動にも取り組んでおり、宇都宮南地区における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。



街頭広報活動の様子



協議会の活動

交通安全サポート（桐生工業株式会社）

「工場近隣の児童登校時の交通安全支援を地域関係者と協力し実施する」をテーマに毎月第3火曜日（8月は夏休みのため除く）に、交通安全サポートを実施しています。



交通安全サポート

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スポーツ指導（群馬製作所）

群馬製作所では、地域社会とのつながりを大切にし、スポーツを通じた地域貢献活動を積極的に展開しています。2024年度は、陸上教室や野球教室、さらに陸上競技部所属の奥谷監督やパリパラリンピック銀メダリストの唐澤選手による講演会など、合計59回にわたる地域貢献活動を実施しました。

特に、太田市教育委員会のご協力のもと、太田市内の小学校を対象とした出前授業を実施。陸上競技部は高学年の児童を対象に「走り方出前授業」を行い、選手6人とスタッフ2人が講師として参加しました。



陸上教室



約70人が、走るための基本動作や実践的なトレーニングを学び、スポーツの楽しさを体感しました。

また、硬式野球部は低学年の児童約180人を対象に「打ち方・投げ方前授業」を行い、スポーツ（野球）の楽しさや体を動かす喜びを伝えるとともに、貴重な体験の場を提供し、実際に体を動かしながら学ぶことで、スポーツへの関心を高めることができました。



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、日本カーヌー連盟、日本自転車競技連盟の活動に対し、公式スポンサーとして活動を支援するほか、ニューイヤーマ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。2024年度はWEB募集の結果、およそ100台のクルマが一堂に会しました。クルマの楽しさを体感していただくだけでなく、プロドライバーを講師として招き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）

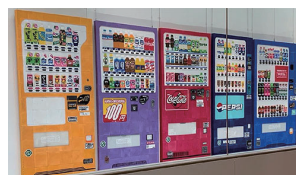
東恵比寿商栄会主催の「たこフェス クリスマスコンサート」がEBiS303（エビスパルビル）にて開催されました。2016年から始まり今回で8回目を迎えた本イベントは、地域の方々と企業が一体となって入場無料で開催され、SUBARUも地域の一員として協賛しています。2024年度はプロのオーケストラによる迫力ある素敵な演奏を448人のお客様にお楽しみいただきました。



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.11」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。「自販機、そして時々自転車」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1,500人が来場し、好評を博しました。



アート作品



※ 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

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。2024年度は約220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

「The Subaru Love Promise®」

Subaru of America, Inc.（SOA）では、「The Subaru Love Promise®」をビジョンとして掲げ、すべての人に対して、SUBARUとのあらゆる関わりの中で愛と敬意をもって接することを大切にしています。

SOAは、日々の行動が私たちを取り巻く世界に良い影響を与える機会だと信じており、従業員とお客様、そして地域社会が共に支え合うことによって、そのビジョンを体現しています。

「The Subaru Love Promise®」には5つのプロミスがあります。それぞれのプロミスの実践を通じてステークホルダーからの信頼を築き、SOAは「More Than a Car Company®」（自動車会社を超えた存在になる）」であることを、米国の販売特約店は「More Than a Car Dealer」（単なる販売特約店以上の存在）」であることを目指しています。

＜ 統合レポート2025 More Than a Car Company®を目指して   ＞

＜ The Subaru Love Promise® | More Than a Car Company®  ＞

5つのプロミスと主な取り組み

Subaru Loves to Help®



困っている方への支援



- Operation Warm®とのパートナーシップを通じて、販売特約店が累計75万人以上の子どもたちに新品のコート、靴、靴下を提供
- 2024年度は70人の従業員ボランティアが参加し、1日で計173時間のボランティア活動を実施。地域の100以上の家庭へ物品を提供

Subaru Loves the Earth®

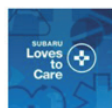


地球環境の保護活動



- アーバーディ財団®とのパートナーシップを通じて、米国最大の企業による植樹配布プログラムを確立し、これまでに110万本以上の苗木を配布・植樹
- 2024年度は地域清掃活動を13回実施

Subaru Loves to Care®



闘病中の方への支援



- 白血病・リンパ腫協会®との協力により、毛布やケアキット、経済的支援を通じて、がんと向き合う約60,000人の方々にこれまで支援
- 2024年度は従業員ボランティアが合計621時間活動し、医療従事者向けのお菓子と希望のメッセージ入りキットを寄付

Subaru Loves Learning®



教育支援



- AdoptAClassroom.org®とのパートナーシップを通じて、これまでに26万2,000人以上の支援を必要とする学生へ学用品を提供
- 新学期に向けて先生方の教室準備を支援するため、2024年度は180人の従業員ボランティアを15校の学校へ派遣

Subaru Loves Pets®



動物愛護



- これまでに、全国および地域の団体に対して6,000万ドル以上を寄付し、50万4,000匹以上の動物の里親探し、保護、移送、健康支援を実施
- 2024年度、販売特約店は、米国の動物保護施設に対して総額320万ドルの助成金を提供し、10万5,000頭以上の動物を支援。また、Animal Welfare Associationの「Vets on Wheels」プログラムを通じて、104人の従業員ボランティアが1,420頭の動物に無料で予防接種を提供

Subaru Loves to Help®

[> Subaru Loves to Help - 2024 Subaru Corporate Impact Report](#) 

Subaru Loves the Earth®

[> Subaru Loves the Earth - 2024 Subaru Corporate Impact Report](#) 

Subaru Loves to Care®

[> Subaru Loves to Care - 2024 Subaru Corporate Impact Report](#) 

Subaru Loves Learning®

[> Subaru Loves Learning - 2024 Subaru Corporate Impact Report](#) 

Subaru Loves Pets®

[> Subaru Loves Pets - 2024 Subaru Corporate Impact Report](#) 

「The Subaru Share the Love® Event」の実施

SOAは、2008年から「Love Campaign」を展開しています。この取り組みは、「I love my Subaru.」というお客様の熱い想いに応える形で生まれたもので、SUBARU車への深い愛情を「Like」ではなく「Love」という言葉で表現するお客様の気持ち、価値観に寄り添ったキャンペーンです。なかでも代表的な取り組みが、年末のホリデーシーズンに実施される「Share the Love® Event」です。このシーズンには一般的に大幅な値引きを行うことが主流ですが、「Share the Love® Event」では、SUBARU車を購入されたお客様が、自身の関心に沿った慈善団体を選び、SUBARUがその非営利団体などに寄付を行うという仕組みで、社会貢献意識の高いお客様の価値観に寄り添っています。この活動は2008年から毎年継続して実施しており、企業としての社会的責任を果たすとともに、地域社会とのつながりを深める重要な取り組みとなっています。2024年度は総額3,170万ドルを全国および地元の慈善団体に寄付し、2008年からの累計寄付額は3億1,980万ドルとなりました。

[> The Subaru Share the Love® Event](#) 

「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行う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。



[> 一つのいのちプロジェクトについて](#) | [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」をめざ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、2020年度の神奈川県、千葉県、静岡県を皮切りに、2024年度は活動エリアを全国30都道府県の海岸に拡大。SUBARU販売特約店27社から36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。このうち、SUBARU販売特約店21社では、ライフセーバーによるBLS（Basic Life Support：心肺停止または呼吸停止に対する一次救命処置）講習会を実施したほか、販売特約店5社では、ライフセーバー活動の体験会を実施し、いのちを守る行動の普及にも努めています。また、第50回全日本ライフセービング選手権大会への協賛に合わせて、SUBARUグループの従業員とその家族の総勢158人により大会会場の片瀬西浜海岸の清掃活動を実施。海辺のいのちを守る活動に貢献しました。

[> ひとのいのち](#) | [一つのいのちプロジェクト](#) | [SUBARU](#) 



BLS講習



ライフセーバー活動の体験会



清掃活動

「自然のいのち」国立公園を管理する運営団体などとの提携

「自然のいのち」の取り組みの一環として、SUBARUは「知床財団※1」、「屋久島環境文化財団※2」、「自然公園財団※3」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、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、森づくりの活動には、ボランティアとしてSUBARUおよびSUBARUグループの従業員が参画するなど、車両提供にとどまらない活動も行っています。

「屋久島環境文化財団」には、同財団の活動や屋久島が推進する脱炭素に向けた環境づくりを支援するため、バッテリーEV「ソルテラ」を提供しています。この「ソルテラ」は災害時に給電車両としても利用される予定です。

「自然公園財団」には、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。同財団が管理している日光国立公園にある「那須平成の森」では、お客様向けの自然体験イベント「国立公園の自然を愉しもう！」を開催し、中部山岳国立公園にある「上高地」では、「上高地の自然を愉しもう！」を開催。自然の奥深さを学び、自然のいのちを守ることを知る活動を提供しています。



知床財団



屋久島環境文化財団



自然公園財団「那須平成の森」



自然公園財団「上高地」

※1 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する公益財団法人

※2 日本初の世界自然遺産である屋久島の優れた自然を守り、自然と人が共生する個性的な環境づくりに取り組む公益財団法人

※3 全国34ある国立公園のうち、15の国立公園の公園管理を行う一般財団法人

＜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20回にあたる2024年度は、人命救助やスポーツの指導など、多岐にわたる応募がありました。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。

東北復興応援フェスタ（群馬製作所、東京事業所、本社）

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。2024年度は、東京事業所、本社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。社内販売会では、約1,000人の従業員が来場しました。

また、群馬製作所、東京事業所、本社の社員食堂で東北産の食材を使用した特別メニューを提供しました。



SUBARU社内販売会



ポスター

サンプル品を活用した慈善団体への寄付（群馬製作所、宇都宮製作所、東京事業所）

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頂いたサンプル品を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。2024年度は、社内チャリティバザーを群馬製作所、宇都宮製作所、東京事業所で各1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。2025年度は、寄付先の一つである「公益財団法人交通遺児育英会」より永年にわたる寄付に対し感謝状を受領いたしました。



社内チャリティバザー



感謝状

公衆衛生看護学実習の受け入れ（宇都宮製作所）

栃木県内の大学より、企業研修の一環として「公衆衛生看護学実習」の依頼を受け、宇都宮製作所で産業保健についての講義を実施しました。働く人の健康管理や産業保健の学びの場を提供することで、学生の知見を広げ、医療職の育成に貢献しています。2024年5月に獨協医科大学看護学部、2025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



地元NPO法人へのフードバンク寄贈（宇都宮製作所）

賞味期限が迫った防災備蓄食品750食分を、特定非営利活動法人フードバンクうつのみや様に寄贈しました。寄贈した食品は子ども食堂や生活困窮者に無償提供され、安心できる社会的ネットワークの構築に役立てられます。



フードバンク寄贈

障害平等研修（DET：Disability Equality Training）の開催（群馬製作所）

DET群馬※と群馬県の協力のもと、「障がいを理由とする差別解消の推進」に関する研修を群馬製作所にて開催しました。地域の方々にもご参加いただき、障がいのある当事者の方々に講師を迎えて、日常生活や社会に存在する「障害（バリア）」への気づきと、合理的配慮の在り方について学びました。

また、陸上競技部所属 パリパラリンピック銀メダリストの唐澤選手による講演も行われ、共生社会の実現に向けた意識の向上を図りました。



研修の様子



参加者と一緒に集合写真

※ 「障害平等研修（Disability Equality Training）」を群馬県内で推進する団体

寄付・ボランティア活動、その他〈海外〉

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.（SIA）は、1991年から毎年2回の献血活動を行っており、2024年度は776ユニットの血液を寄付し約2,328人の命を救うことに貢献しました。SIAの従業員は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18,000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（North American Subaru, Inc.）

North American Subaru, 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年度より継続的に寄付を実施しています。これらの寄付金は、奨学金や文化活動へ使われています。さらに、2024年度はフィラデルフィア、プリンストン、インディアナ、ダラスの日本語補習校にも寄付を行いました。これらの寄付は、子どもたちのより良い教育環境の整備と、地域社会の持続可能な発展を支援することを目的としています。

ガバナンス

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

コーポレートガバナンス

考え方

SUBARUは、ありたい姿として「笑顔をつくる会社」を目指し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることにより、すべてのステークホルダーから満足と信頼を得るべく、コーポレートガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つとして取り組んでいます。

〈ありたい姿〉 笑顔をつくる会社

〈提供価値〉 安心と楽しさ

〈経営理念〉 “お客様第一”を基軸に「存在感と魅力ある企業」を目指す

経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に区別し、意思決定の迅速化を図り、効率的な経営を目指します。さらに、社外役員によるモニタリングおよび助言を通じ、適切な経営の意思決定・監督と業務執行を確保するとともに、リスクマネジメント体制およびコンプライアンス体制の向上を図ります。また、経営の透明性を高めるために、適切かつ適時な開示を実施します。

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

＜ [コーポレートガバナンスガイドライン](#)  PDF/714kB（2025年9月5日）

＜ [コーポレートガバナンス報告書](#)  PDF/9.1MB（2025年11月28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）

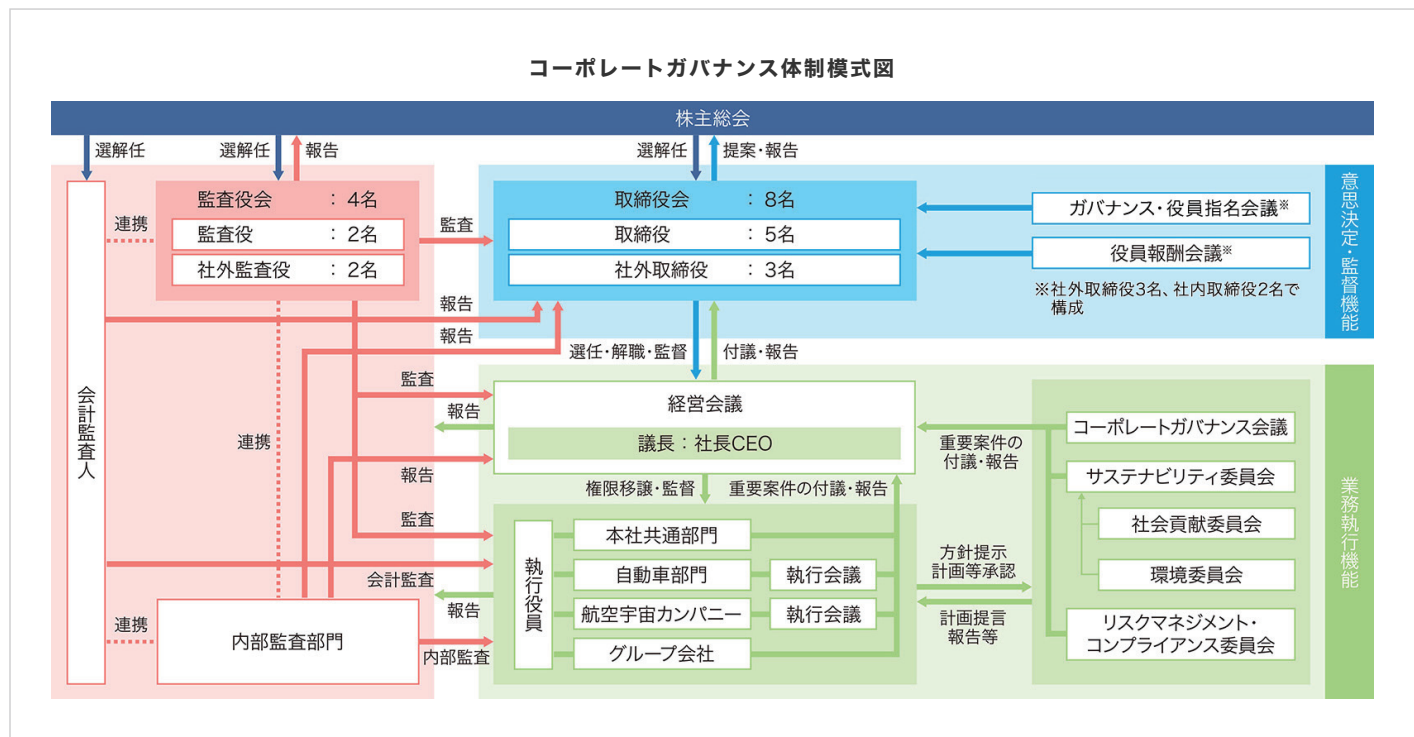
体制

当社は企業統治体制として監査役会設置会社を選択し、取締役会においては監督と執行の分離を意識しつつ重要な業務執行の決定・監督を、監査役会においては、各監査役が監査に関する重要事項についての協議または決議等を行っています。また、独立性の高い社外取締役および社外監査役の関与により、経営のモニタリングの実効性を高めることなどを通じて、事業の健全性・効率性を高めることが可能な体制としています。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可能な体制としています。当社は現状の機関設計を前提とした実質的なガバナンス体制の向上を図るため、任意の会議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。なお、2025年5月20日開催の取締役会において、ガバナンス全般に関する議論を強化することを目的に「役員指名会議」を「ガバナンス・役員指名会議」と改称することを決議しました。

2025年6月25日開催の第94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、ガバナンス・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



2025年度の取締役会、ガバナンス・役員指名会議、役員報酬会議の構成

役職名	氏名	取締役会	ガバナンス・役員指名会議	役員報酬会議	監査役会
代表取締役	大崎 篤	○	○	○	
代表取締役	早田 文昭	○			
取締役	中村 知美	◎	◎	◎	

役職名	氏名	取締役会	ガバナンス・ 役員指名会議	役員報酬会議	監査役会
取締役	藤貫 哲郎	○			
取締役	戸田 真介	○			
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	堤 ひろみ	○			◎
常勤監査役	庄司 仁也	○			○
社外監査役	古澤 ゆり	○			○
社外監査役	榊田 恭正	○			○

◎は議長、○は出席メンバーを示しています。

2024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

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、2024年度は13回開催[※]し、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。

2024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
- ・ 電動化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
- ・ 取締役会のモニタリング機能の強化に資する取締役会規程の改定

取締役会の実効性を高めるための取り組み

当社は、会社役員に対し、経営を監督する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ています。また、社外役員に対しては、当社の経営理念・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事業の理解深化を目的とした国内外の重要拠点への現地視察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ことなどを行っています。

経営懇話会

取締役・監査役（12名）が参加し、経営における重要なテーマについて役員相互で情報共有、意見交換を行うもので、2024年度は3回開催しました。

2024年度における主なディスカッションテーマ

- ・ 事業の実現に向けた人事戦略の考え方について
- ・ 電動化戦略の検討の進捗
- ・ 当社取締役会の在り方およびガバナンスについて
- ・ 品質改善の取り組み
- ・ 取締役会の実効性に関する評価の結果

役員指名会議

社外取締役3名（土井美和子氏、八馬史尚氏、山下茂氏）、社内取締役2名（中村知美氏、大崎篤氏）により構成され、2024年度は役員指名会議を6回開催し、議長は取締役会長 中村知美氏が務めました。

2024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

※2025年5月20日開催の取締役会において、ガバナンス全般に関する議論を強化することを目的に「ガバナンス・役員指名会議」と改称し、合わせて本会議体の客観性・透明性を高めるために社外監査役1名をオブザーバーメンバーとして追加することを決議しました。

役員報酬会議

社外取締役3名（土井美和子氏、八馬史尚氏、山下茂氏）、社内取締役2名（中村知美氏、大崎篤氏）により構成され、2024年度は役員報酬会議を5回開催し、議長は取締役会長 中村知美氏が務めました。

2024年度における主な審議内容

- ・ 外部調査データを活用した役員報酬水準およびインセンティブ設計などに関する検討
- ・ 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
- ・ 議渡制限付株式報酬に係る個人別基準額等の決定

※2025年5月20日開催の取締役会において、本会議体の客観性・透明性を高めるために社外監査役1名をオブザーバーメンバーとして追加することを決議しました。

2024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	監査役会
代表取締役	大崎 篤	○ 100% (全13回中13回)	○ 100% (全6回中6回)	○ 100% (全5回中5回)	
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6回中6回)	◎ 100% (全5回中5回)	
取締役	水間 克之	○ 100% (全13回中13回)			
取締役	藤貫 哲郎	○ 100% (全13回中13回)			
社外取締役	阿部 康行	○ 100% (全3回中3回) ※1	○ 100% (全1回中1回) ※1	○ 100% (全2回中2回) ※1	
社外取締役	土井 美和子	○ 100% (全13回中13回)	○ 100% (全6回中6回)	○ 100% (全5回中5回)	
社外取締役	八馬 史尚	○ 100% (全13回中13回)	○ 100% (全6回中6回)	○ 100% (全5回中5回)	
社外取締役	山下 茂	○ 100% (全10回中10回) ※2	○ 100% (全5回中5回) ※3	○ 100% (全3回中3回) ※3	

役職名	氏名	取締役会	役員指名会議	役員報酬会議	監査役会
常勤監査役	加藤 洋一	○ 100% (全13回中13回)			◎ 100% (全12回中12回)
常勤監査役	堤 ひろみ	○ 100% (全13回中13回)			○ 100% (全12回中12回)
社外監査役	古澤 ゆり	○ 100% (全13回中13回)			○ 100% (全12回中12回)
社外監査役	梶田 恭正	○ 100% (全13回中13回)			○ 100% (全12回中12回)

◎は議長、○は出席メンバーを示しています。

- ※1 社外取締役 阿部康行氏（2024年6月退任）は、退任までに開催された取締役会（3回）および、役員指名会議（1回）、役員報酬会議（2回）すべてに出席しております。
- ※2 社外取締役 山下茂氏は、当社取締役に就任した2024年6月19日開催の第93期定時株主総会以降の取締役会を対象にしています。
- ※3 社外取締役 山下茂氏は、2024年6月19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・実施する取り組みをしています。

2024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：2024年12月～2025年2月
- (2) 実施方法：第三者機関作成のアンケート（自己評価方式）への回答およびインタビュー
 - ・アンケート回答者：取締役（8名）および監査役（4名） 計12名
 - ・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
 - ・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
 - ・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
 - ・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
 - ・第三者機関より受領した報告書を経営懇話会および取締役会で検証・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などについて回答者自身の考えを自由に記入し、第三者機関に直接提出いたしました。

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、以下の通り議論・確認を行いました。

- (1) 総評
当社の取締役会の実効性は、概ね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

項目	概要
自由闊達な議論が交わされ風通しのよい取締役会	社内外問わずメンバーが互いをリスペクトし、心理的安全性が高い中で建設的かつ透明性のある議論ができる風土がある。
株主との対話に対する意識が高い取締役会	株主・投資家との対話内容は、定期的にと取締役会にフィードバックされ、さらなる充実化に向けての議論が継続的に行われている。

(3) 前期に掲げた課題に対する対応状況

項目	概要
社外取締役支援体制のさらなる強化（改善がみられる）	社外取締役の事業理解深化を目的とした重要拠点や市場動向の把握を目的とした現地視察機会および、執行トップや監査役との対話機会の拡充を図った。
中長期戦略に関わ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わせ（改善途上）	ガバナンスについての本質的な議論をより深めるなど、経営懇話会をより一層機動的に活用することで、充実した議論がなされた。経営戦略の進捗状況に応じたアジェンダ設定などさらに改善を図る。
役員指名会議のさらなる機能強化（改善途上）	CEOを中心とした役員の育成・選抜プロセスのさらなる進化に向けた議論を行うとともに、個体名を含めた具体的な評価に対する議論も始まり着実に進化している。CEOのみならず経営トップ層、次世代の経営層まで含めた育成計画に関する全体像の可視化が今後の検討課題。

(4) 当社取締役会の実効性のさらなる向上にむけた経営懇話会での議論の概要

第三者機関による評価結果とそこで示された課題について、経営懇話会において以下のような論点を中心に議論を行いました。

項目	概要
不透明な事業環境下において取締役会が果たすべき役割	当社は、「100年に一度の大変革期」とも言われる不透明な事業環境を乗り越え、将来にわたって勝ち残っていくために『モノづくり』と『価値づくり』で世界最先端を狙う」と掲げて、経営・事業戦略を推進している。取締役会には、執行側の戦略遂行を適切にモニタリングし、リスクに対する的確な判断を下すことが求められており、議論時間の拡充など会議運営の改善が必要である。
各会議体の役割の明確化と議論の充実	限られた機会を有効に活用して議論時間を拡充するためには「取締役会本体」「役員指名会議」「役員報酬会議」および「経営懇話会などのオフサイトミーティング」の役割を再定義し、その目的に沿った会議運営に変えること、社外役員向けを中心に議論の基盤となる経営情報の共有をさらに拡充していくことが必要である。
グループ全体におけるモニタリング態勢のさらなる強化	グループ全体を俯瞰したマネジメント体制・モニタリング態勢の強化に向けた検討機会の拡充を図る。

アンケート結果

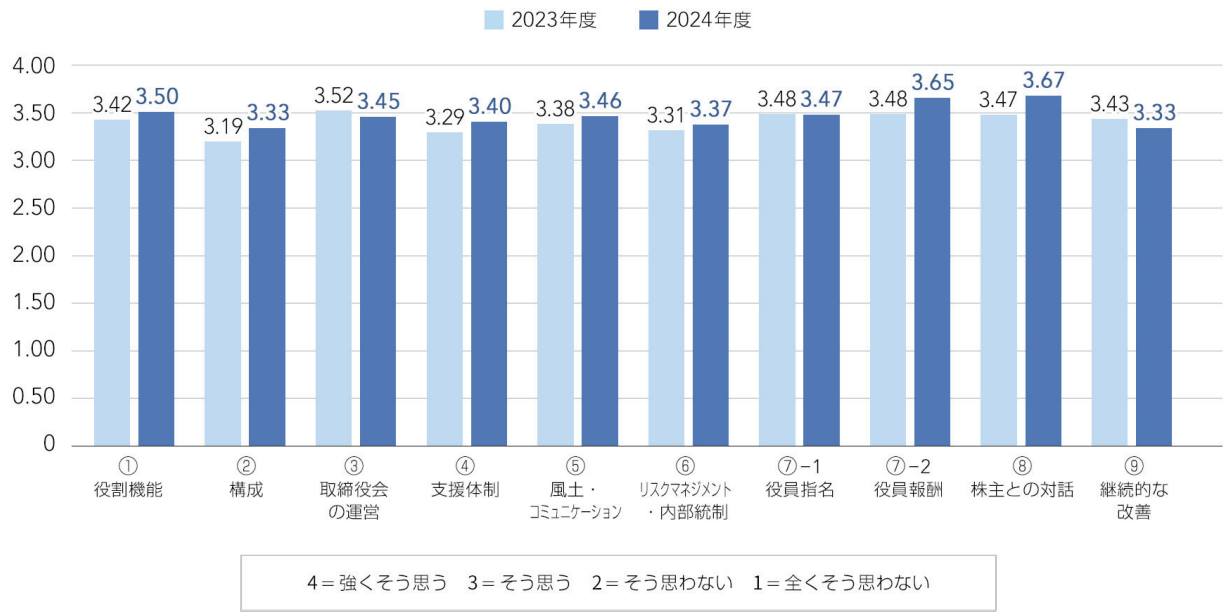
(ご参考) アンケート質問項目

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
②取締役会の構成	取締役会の規模	⑥取締役会のリスクマネジメント・内部統制	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
③取締役会の運営	開催頻度・時間・配分		
	議題の妥当性		
	議題付議のタイミング		

評価項目	
③取締役会の運営	資料の質・量
	資料配布のタイミング
	事前説明
	説明・報告の内容
	取締役会の議論
	議長の采配
④取締役会に対する支援体制	情報提供の環境・体制
	社外役員への情報提供
	社外役員のトレーニング
	社内役員のトレーニング

評価項目	
⑥取締役会のリスクマネジメント・内部統制	内部統制・コンプライアンス
⑦役員指名会議・役員報酬会議の運営	
⑧株主との対話	株主・投資家への適切な開示の監督
	株主・投資家からの意見の共有
	株主・投資家との対話の充実化
⑨取締役会の継続的な改善	昨年度の実効性評価の結果を踏まえた改善状況

（ご参考）アンケート回答集計結果



（注）アンケートは1～4の4段階評価です

CEO後継者計画の考え方

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、ガバナンス・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。

取締役会およびガバナンス・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、取締役会やガバナンス・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、社外取締役などが拠るべき判断軸となる「あるべきCEO像」が前提になると考えます。そのため、取締役会およびガバナンス・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	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。
	トレーニング <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・セミナーへの参加機会を提供
社外取締役・社外監査役	方針 当社の経営理念、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。
	トレーニング <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<ul style="list-style-type: none">当社の経営理念、企業文化、経営環境、事業部門・各本部の状況・活動内容および課題に関する担当執行役員からの説明およびディスカッションの機会製造・研究開発・販売拠点などの視察取締役・監査役による経営課題に対する懇話会の実施取締役・監査役による懇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	方針 次代の当社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。
	トレーニング <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機会を提供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	2024年度の主な実績
（社外役員を含む）全役員	外部主催セミナー：新任の取締役および執行役員
	外部講師招聘による講演会： 電動化対応、サステナビリティなどの経営課題をテーマとした講演会：計3回実施
社外取締役・社外監査役	執行役員ほかからの業務説明およびディスカッション
	取締役・監査役による経営課題に対する懇話会：計3回実施
	社内発表会および展示会：将来技術・品質をテーマに社外取締役・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 (2025年7月現在)
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） 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、ビ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おります。同氏は、2024年6月から当社独立社外取締役に就任し、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。	
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 社外取締役
	榎田 恭正氏	○	榎田 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・経理を中心に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2024年5月15日開催の取締役会において審議・決定しています。また、当期に係る取締役の個人別の報酬等については、取締役会決議に基づき、役員報酬会議がその具体的内容の決定について委任を受け、社外取締役も含めた委員による十分な審議の上で決定されていることから、取締役会は、その内容が当該決定方針に沿うものであると判断しています。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容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トムストック）により構成する。社外取締役については、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。なお、個人別の報酬の総額及び各項目の水準は、外部専門機関等の調査データを活用し、職責や社内社外の別に応じて設定する。

2. 業績連動報酬を除く金銭報酬（以下「固定金銭報酬」という）、業績連動報酬及び非金銭報酬の額等の決定に関する方針（報酬を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

(1) 固定金銭報酬に関する方針

基本報酬として、月例の固定報酬を支給する。個人別の支給額は、役位を基礎とし経営環境等を勘案して具体的な金額を決定するものとする。

(2) 業績連動報酬に関する方針

社外取締役を除く取締役に対する年次業績連動賞与として、業績指標（以下「KPI」という）として当事業年度の連結税引前利益実績を基礎とする役位に応じた報酬テーブルを設定し、毎年一定の時期に、現金報酬として支給する。

また、当社グループの中長期戦略の目標達成を後押しするため、非金銭報酬として付与する譲渡制限付株式報酬（後記(3)）の一部について、付与株式数を目標業績の達成度合いに連動させるパフォーマンス・シェア・ユニット（以下「PSU」という）とする。PSUのKPIは、財務指標として中期戦略において重視する連結株主資本利益率、中長期的な企業価値の向上に資する株主総利回りを、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及び各KPIの構成割合は、環境の変化に応じて適宜に、役員報酬会議にて承認された提案内容を踏まえ、取締役会で見直しを審議・決定するものとする。

(3) 非金銭報酬に関する方針

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを強化するとともに、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、ユニット数に各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。なお、譲渡制限期間の満了後3年を経過する日までの間に一定の非違行為を行いその他の一定の事由が生じた場合に、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、当該普通株式の全部又は一部の返還、もしく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する（クローバック）。

取締役が株式の交付時において国内非居住者である場合には、譲渡制限付株式報酬の交付に代わり、当該株式報酬と相当分のファントムストックを付与し、その取り扱いは譲渡制限付株式割当契約に準じるものとする。

3. 固定金銭報酬の額、業績連動報酬の額及び非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

社外取締役を除く取締役の種類別の報酬割合については、外部専門機関を利用して調査した同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	社長以外の取締役
			RS	PSU		
固定金銭報酬	●				1	1
業績連動報酬		●		●	1	0.9
非金銭報酬			●	●	0.7	0.6

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、役員報酬会議にて承認された提案内容を踏まえ、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

取締役会は、役員の報酬等に関する決定プロセスの公平性や透明性を確保するため、任意の委員会として、過半数が独立社外取締役で構成される役員報酬会議を設置する。なお、役員報酬会議の議長は、取締役会の決議によって選任する。

役員報酬会議は株主総会決議及び取締役会決議に基づき、取締役の基本報酬、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並びにそれらの支給時期等の決定権限について委任を受けるものとし、独立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。

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した基準額を踏まえ、取締役会の決議によって定める。役員報酬制度の改定等、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提案内容を踏まえ、取締役会にて審議・決定する。

以上

役員報酬制度の概要

基本報酬

基本報酬として、月例の固定報酬を支給します。個人別の支給額は、役位を基礎とし経営環境などを勘案して具体的な金額を決定します。

年次業績連動賞与（短期インセンティブ）

KPIは当事業年度の連結税引前利益を基礎とし、上位の役位ほど年次業績への連動性を強めた報酬テーブルを設定し、毎年一定の時期に現金報酬として支給します。また、専務執行役員・常務執行役員・執行役員に対しては、年次業績のほか人材育成への貢献度などを勘案したうえで、具体的な金額を決定します。なお、社外取締役への支給は行いません。

譲渡制限付株式報酬（中長期インセンティブ）

定額報酬型（RS）

毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲およ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します。

変動報酬型（PSU）

毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲およ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、ユニット数に各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を乗じて算定された数の当社普通株式を交付します。

<2024年度のPSUのKPI>

定量（財務）評価には連結ROEおよび相対TSR（対配当込みTOPIX成長率）を、定性（非財務）評価には従業員エンゲージメント指数改善ポイントを採用しています。

（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）

← 固定分		→ 短期インセンティブ ←	→ 中長期インセンティブ →	
基本報酬		年次業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬	
			変動報酬型 (PSU)	定額報酬型 (RS)
(構成比※)	1	0.5	0.5	0.2

※年次業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬（変動報酬型／定額報酬型）の構成比は基本報酬を1とした際の比率

取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

2016年6月28日開催の第85期定時株主総会において、取締役に支給する1年間の報酬等の総額は、12億円以内（うち、社外取締役分2億円以内）とする決議がされています。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名（うち、社外取締役は2名）です。また、2024年6月19日開催の第93期定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬の付与に関する金銭報酬の総額は、上記の範囲内で、年額2億円を上限とする決議がされています。当該定時株主総会終結時点の取締役（社外取締役および国内非居住者である取締役を除きます。）の員数は5名です。監査役に支給する1年間の報酬等の総額は、2024年6月19日開催の第93期定時株主総会において、2億円以内とする決議がされています。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。

役員報酬会議の活動状況

当社は、現状の機関設計を前提とした実質的なガバナンス体制の向上を図るため、任意の委員会として役員報酬会議を設置しております。（その権限の内容は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針4.に記載の通りです。）役員報酬決定プロセスに関する公平性や透明性を確保するため、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しています。

2024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 (9名)	社内取締役 (5名)	230	260	61	61	612
	社外取締役 (4名)	39	-	-	-	39
監査役 (4名)	社内監査役 (2名)	71	-	-	-	71
	社外監査役 (2名)	26	-	-	-	26
合計 (13名)		366	260	61	61	748

1. 上表には、当事業年度の末日までに退任した社外取締役1名を対象に含んでいます。当事業年度末においては、取締役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。
2. 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トムストック、PSU等）が含まれています。
3. ファントムストックおよびPSUの額については、2025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。

業績連動報酬に関する事項

当期の業績に対する年次業績連動賞与の額およびPSUの付与株式数の算定（その算定方法は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針2. (2)に記載の通りです。）に用いた業績指標（KPI）に関する実績は下表の通りです。

当社は、連結税引前利益をKPIとし、上位の役位ほど年次業績への連動性を強めた報酬テーブルを設定し、各取締役に支給する年次業績連動賞与を決定しています。

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、譲渡制限付株式報酬の一部について、財務指標（ROE、相対TSR（対配当込みTOPIX成長率））、非財務指標（従業員エンゲージメント）の目標達成度合いに連動させて付与株式数を決定するパフォーマンス・シェア・ユニット（PSU）を採用しています。なお、社外取締役には、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う役割を考慮し、年次業績連動賞与および譲渡制限付株式報酬の支給は行っていません。

業績指標（KPI）	実績
連結税引前利益	4,485億円
ROE	12.8%
相対TSR (対 配当込み TOPIX成長率)	86.4%
従業員エンゲージメント 指数改善ポイント	+2ポイント

非金銭報酬等の内容

当社は、当社取締役（社外取締役を除く）に対し、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬を交付するものとし、そのための金銭報酬を支給することとしています。取締役は、当社の取締役会決議に基づき、上記の通り支給された金銭報酬に係る債権の全部を現物出資財産として当社に給付し、それと引き換えに当社の普通株式の発行または処分を受けるものとします。なお、かかる発行または処分にあたっては、当社と取締役との間で、当該株式に関して割当てを受けた日より当社取締役を退任するまでの期間（ただし、当社取締役退任後、引き続き当社執行役員に就任する場合には、当該執行役員を退任するまでの期間）に譲渡制限が付される等の内容を含む譲渡制限付株式割当契約を締結することとしています。なお、社外取締役には、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う役割を考慮し、譲渡制限付株式報酬の支給は行っていません。

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、2025年6月25日開催の第94期定時株主総会終結後、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、2024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。

2024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

内部統制関係部門とのミーティング

法務部、リスクマネジメント・コンプライアンス室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

主な決議事項

- ・ 当期の監査方針、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
- ・ 監査報告書の作成
- ・ 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

主な報告・共有事項

- ・ 当社事業所および関係会社往査の結果ならびに所見報告
- ・ 常勤監査役から社外監査役への経営会議、事業執行会議等、会社の重要事項に関する情報共有
- ・ 予防的監査の視点から社内や業界において発生するリスクマネジメント上配慮すべき事案に関する担当部門からの状況報告

内部監査

社長直属の監査部（15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、上述の監査役監査 2024年度 活動状況「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、随時見直しを図り、整備・運用を行っています。

財務報告に係る内部統制

金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」に関して、財務報告に係る内部統制の評価は、連結会計年度の末日を基準日として行われており、評価にあたっては、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価に関する基準に準拠しています。

2025年3月31日現在の財務報告に係る内部統制の整備状況については、適正に整備され、有効に機能していることをCEO（最高経営責任者）、CFO（最高財務責任者）が評価・確認し、その旨の内部統制報告書を会計監査人の監査を得て発行しました。

＜ [第94期 有価証券報告書及び内部統制報告書](#)  PDF/2.8MB

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体制を整備しています。

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います。また、SUBARUとグループ会社のコミュニケーションの深化に継続して取り組むことで、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

ガバナンスの要であるコーポレート領域においては、主要なグループ課題についてグループ会社各社とSUBARUが双方向で検討を行う場を設け、課題解決を進めるなどガバナンスの実効性を高めています。これらの取り組みにより、グループガバナンスのさらなる質と生産性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

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の双方が年間を通して確認しPDCAサイクルにつなげる制度を導入・運用しています。

■グループ会社のサポート強化

SUBARUの各コーポレート部門が連携して、グループ会社へのサポートの取り組みを検討し展開しています。事例として、SUBARUの財務管理部門が各社個別に財務・経理領域の情報共有や対応サポート、基幹業務システムの導入推進をはじめ、教育・研修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

グループ会社との双方向コミュニケーションの創出は、ガバナンスの基本活動として継続して推進しています。その取り組みとして、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経営レベルでの課題検討や方向づけ、「管理部門定例会」での実務レベルでの情報共有と対応を図るとともに、2023年度に立ち上げた「グループ検討会」では、テーマを絞ったコーポレート領域の課題について、「分科会」も活用した集中的な議論を行っています。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。

■2024年度の取り組み

- ・グループ会社「社長会」の開催（5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35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」を「分科会」含めて開催（8回開催）
- ・グループ会社専用ポータルサイトによる情報発信
- ・「新任役員研修会」の開催（4月に1回開催）
- ・財務管理部門の従業員による個別の情報共有と対応支援
- ・基幹業務システムのグループ会社への導入推進

- ・グループ会社従業員向けに、SUBARUの教育プログラムを最適化
- ・グループ会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
- ・グループ会社への常勤監査役の適切配置による監査の質の向上（13人、2025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2025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）
※2025年度からは非出資特約店も含めた会議体に改編
- ・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）
※2025年度からは「販売・サービス・中古車に関するテーマを横断的に扱う会議体」、「管理部門関連のテーマを扱う会議体」の2つに改編
- ・「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
- ・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2025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月末時点で保有していた60銘柄が、縮減の結果、2021年3月末に2銘柄となりました。2025年3月期において、非上場の株式会社が、東京証券取引所グロース市場へ株式上場を行った（2025年3月27日上場）ことにより、1銘柄増加し、3銘柄となりました。これら3銘柄は下記の理由から現時点で保有は不可欠であると判断していますが、今後も継続的に、少なくとも年に一度は当該企業と対話を行い、毎年取締役会において評価・精査し、保有の可否について判断していきます。

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	3,510	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	1,507	みずほフィナンシャルグループ各社より、金融取引を中心にサポートを受けており、中でもみずほ銀行は、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ます。取引を対等かつ円滑に推進するために保有を継続します。
ダイナミックマップ プラットフォーム株式会社	10,000	15	同社が提供する自動運転用高精度3次元マップを用い自動運転や高度運転支援の研究や先行開発を行っています。取引を円滑に推進するため保有を継続します。新規上場により当事業年度より記載の対象としています。

（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行い、当該企業の業績、経営方針および中長期経営計画に鑑みたくえで、企業価値の向上、コーポレートガバナンスおよび社会的責任の観点も踏まえ、適切に議決権を行使しています。また、今後も毎年、議決権行使基準は見直しの可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徹底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隔々にまで浸透・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が強く認識し、従業員一人ひとりがコンプライアンスを考え、対話を行い、行動に移す「考えるコンプライアンスの浸透」に取り組んでいます。

コンプライアンスに関する諸規程

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整備し、コンプライアンスに関す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なか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程および社会の倫理・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。さらに、「コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版」を作成し、コンプライアンスについてより分かりやすく伝えることに努めています。



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

これらの窓口で受けた相談は、社内規程にのっとり、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への報告や、案件から傾向を分析・抽出しての啓発活動など、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、多くの相談が寄せられています。相談内容の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。

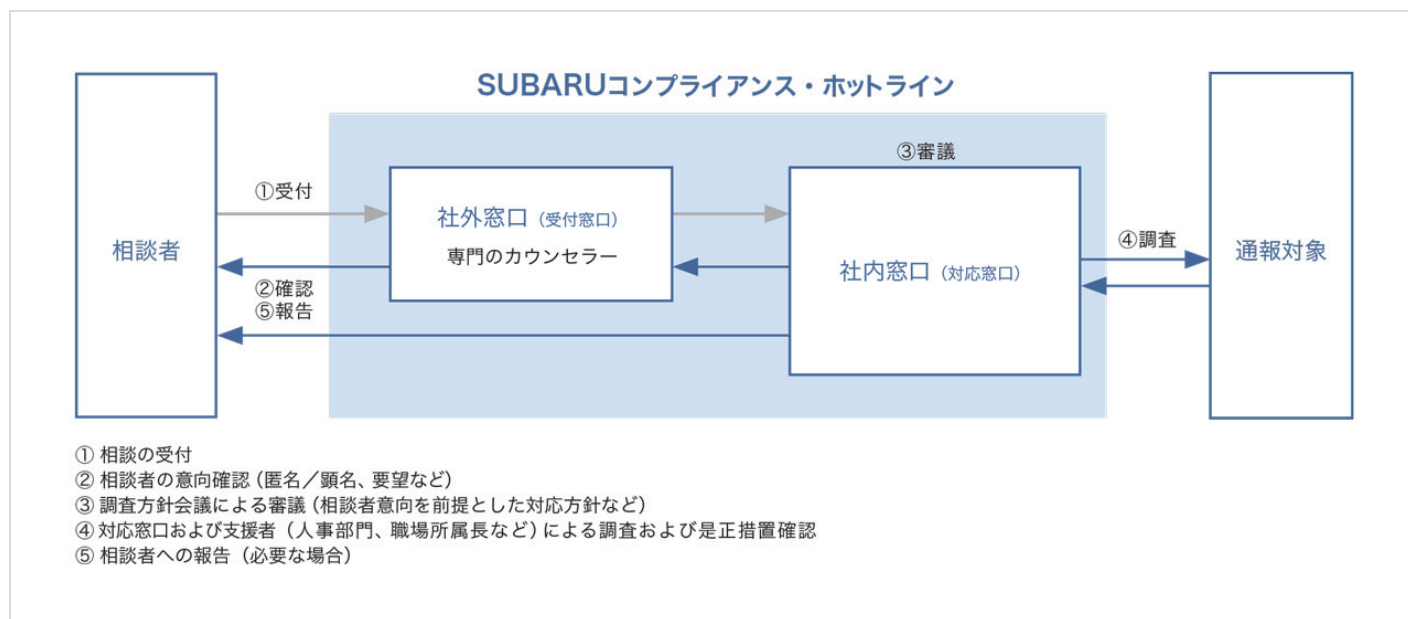
2024年度は、250件の相談がありました。このうち、コンプライアンス違反懸念および違反に関するものは23件ありましたが、重大なコンプライアンス違反に該当するものではありませんでした。23件のうちパワハラなどのハラスメントと認定される行為は4件あり、労働基準法違反の事例はありませんでした。なお、重大なコンプライアンス違反には該当しないものの、全案件のうち主要な案件については事実確認を行い、関係者への注意喚起、手順・ルールの再啓発などの是正対応を実施しました。

同様に、海外グループ会社においても内部通報制度を整備しています。

商品・サービスに関するお客様からのご意見・ご相談やお取引先様からのご相談については、別途相談窓口を設けておりますので、「人権尊重」パートの「ご意見、各種相談窓口」をご参照ください。

＜ ご意見、各種相談窓口

「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

（件）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
違反懸念および違反	19	26	24	34	23
労務・労働関係の苦情要望	65	67	59	52	34
人間関係の苦情要望	143	111	178	219	169
その他	9	10	9	12	24
合計	236	214	270	317	250

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。

2024年度は、SUBARUの新入社員、技能系従業員、航空宇宙カンパニーの課長以上を対象にコンプライアンス研修を実施しました。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。2024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、業務遂行上必要かつ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。

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、事業に関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」を定め社内イントラネットに掲載、周知するとともに、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、申し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客様とのお付き合いにおける社会通念上妥当な範囲を超える供与または接受の禁止
- ・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。さらに、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」（日本語版・英語版・中国語版）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。

SUBARUのお取引先様に対しては、CSR実践に役立てていただくため、腐敗防止の方針を明記した「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」を制定し、お取引先様にも公正な取引の徹底をお願いしています。

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、2024年度、SUBARUグループでは、腐敗防止に関連する罰金、科料、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制定しており、会社の取り組みについて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・統制レベルの向上を目的として、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。

- ・ 外部専門家による年1回の管理者（輸出管理委員会メンバーを含む）向け研修および法務部による年2回の実務者向け研修の実施（2024年度受講者数合計：490人）
- ・ 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年1回の研修の実施（2024年度受講者数：170人）
- ・ 輸出関連部門の自主監査と法務部による監査に加え、監査部監査を強化

また、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、機微技術を扱う部門におけるみなし輸出規制管理を拡充しています。

税務方針の制定

SUBARUグループは、適正な納税を行うにあたって遵守すべき税に対する姿勢や考え方を定めた基本方針として、2020年6月に「税務方針」を制定しました。

税務戦略・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いけません。

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関わる支援を行う場合、政治資金規正法、公職選挙法の関係法令などにのっとり、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、経営の持続性の確保と経営基盤の強靱化を図りつつ、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。このような環境のなかで事業活動を行っていくうえで、グループ全体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ています。

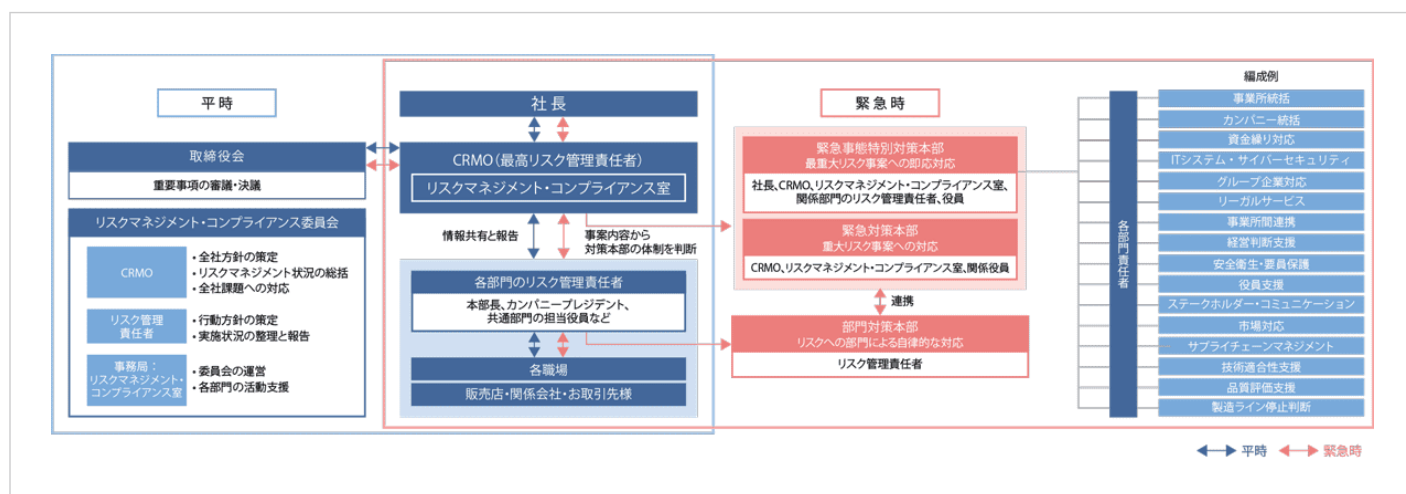
体制・マネジメント

SUBARUは、グループのリスク顕在化と拡大を防止するため、取締役会が選任したCRMO（最高リスク管理責任者）がリスクマネジメント・コンプライアンス活動を統括し、活動状況などを取締役会に報告しています。

具体的な推進体制として、各部門に本部長クラスのリスク管理責任者を置き、CRMOを委員長、リスクマネジメント・コンプライアンス室および法務部からなるリスクマネジメントグループを業務執行責任範囲とする執行役員を副委員長とした「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、重要度に応じてリスクマネジメント・コンプライアンス委員会を監督する取締役会に上程しています。

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が、SUBARUグループに関するすべてのリスクを列挙したものではありません。

経済・金融環境の変動に関連するリスク

- ① 主要市場の経済動向
- ② 為替の変動
- ③ 金融市場の変動
- ④ 原材料価格の変動

業界および事業活動に関連するリスク

- ⑤ 特定の事業および市場への集中
- ⑥ 市場における需要・競争環境の変化
- ⑦ 商品ならびに販売・サービスに関する責任
- ⑧ サプライチェーンの分断
- ⑨ 知的財産の侵害
- ⑩ 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

2024年度は、平時の取り組みとして、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会において、グループ全体の「リスクマネジメント方針」と各部門の「リスクマネジメント行動指針」のもと、各部門の重要リスクの洗い出しを実施、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。

2023年に公表した「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、各部門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。これに加えて、最適なリスク管理とその実効性向上のためのリスクマネジメント研修会を実施し、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。

さらに、SUBARUグループの重点リスク低減に向け、それぞれのリスク分野を担当するリスクオーナー主導のもと「サイバーインシデント訓練」の実施、「関連企業の適正取引」の徹底推進、「自然災害におけるBCP体制」の充実などに取り組み、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による実効性の向上を図りました。

加えて、海外の重要な子会社との直接的なリスクマネジメント活動を推進しています。具体的には、定期的なリスク評価の実施、リスク軽減策の共有、そして現地の法規制や文化に対応したリスクマネジメントの強化を図っています。

また、定期的に「安否確認システム」の訓練などを実施することで、SUBARUに影響を及ぼすおそれのある災害発生時の情報共有に備えています。

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、迅速かつ確かな対応体制を構築し、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、SUBARU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。

SUBARUグループでは、日頃から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の強化を図り、全社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。また、全社的な緊急連絡体制の整備についても、災害発生時の情報共有に備えて「緊急事態対応基本マニュアル」に基づき「安否確認システム」を整備しています。

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行い、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、「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ています。さらに、本工場に長期停電時も都市ガスを用いて発電可能なコジェネレーションシステムを導入しており、同工場内の食堂に600人、事務棟には1,200人以上を収容でき、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行っています。

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」を基軸とし設定しています。

LTE回線を利用する防災無線（ハザードトーク）を導入し、強固な通信網を構築しています。

緊急事態時の現場状況をリアルに可視化することが可能となり、緊急措置など迅速に対応できるようにしています。



浸水対策（排水口）（宇都宮製作所）

Subaru of America, Inc.

Subaru of America, Inc. (SOA) 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、近くを流れるクーパー川の洪水原因の抑制に寄与しています。

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。

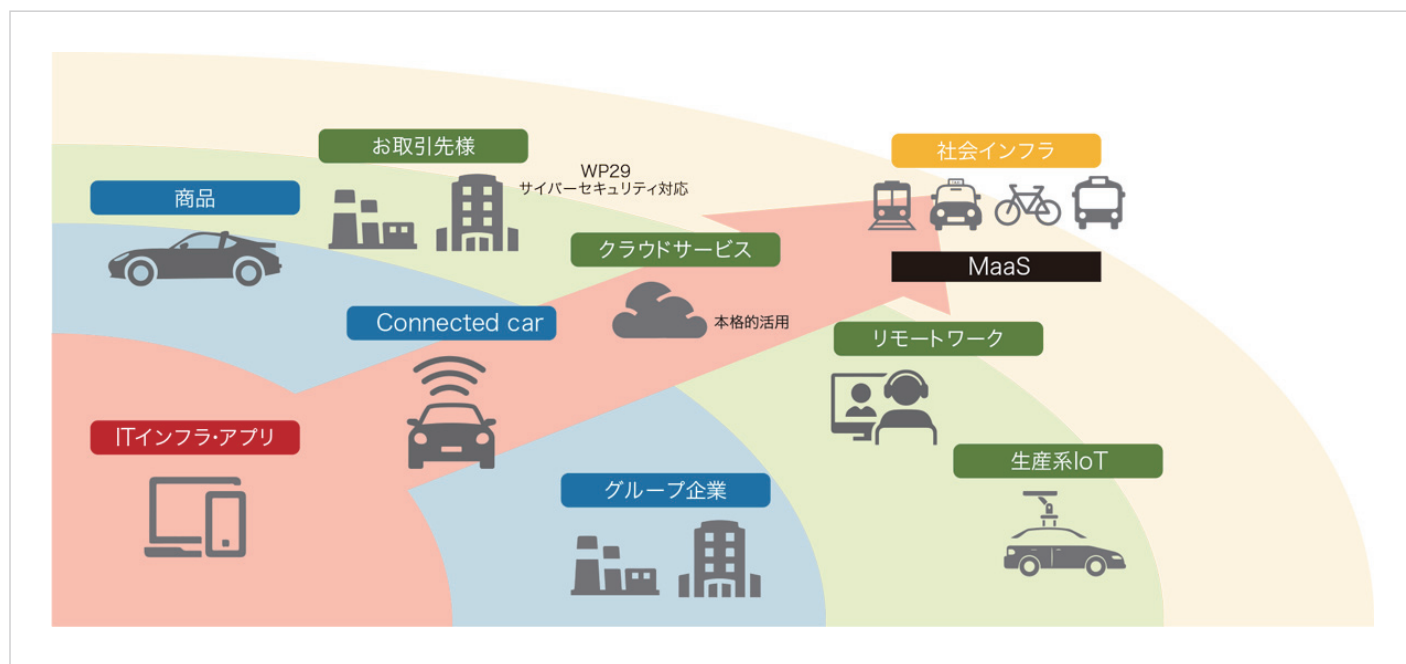
2021年度は、工場火災によって被災されたお取引先様の復旧支援として、発生直後から4月末までの間、群馬製作所および協力企業から延べ500人以上を派遣しました。主に火災発生場所の清掃と、火災によってすすや水を被ってしまった設備などの復旧にあたりました。この活動を契機に、大規模災害時の工場復旧に関する組織体制を明確にし、工場復旧に必要な備品を各工場（本、矢島、大泉）に配備しました。また、半導体供給問題で生産体制に影響が発生していたお取引先様の生産支援として、2021年10月半ばから2カ月間、90人の従業員を派遣しました。さらにSUBARUでは、こうした有事対応に加え、平時からサプライチェーン全体の事業継続性を高めるためのBCP体制整備にも取り組んできました。特に、2019年の台風19号を契機に、調達BCPの構築を本格化しました。国土交通省のハザードマップと取引先拠点情報を突き合わせることで、浸水や土砂災害などの自然災害リスクを可視化し、リスクの高い拠点については、お取引先様と共にリスク認識を深め、BCPの構えを確認する取り組みを実施しました。

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】

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、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。

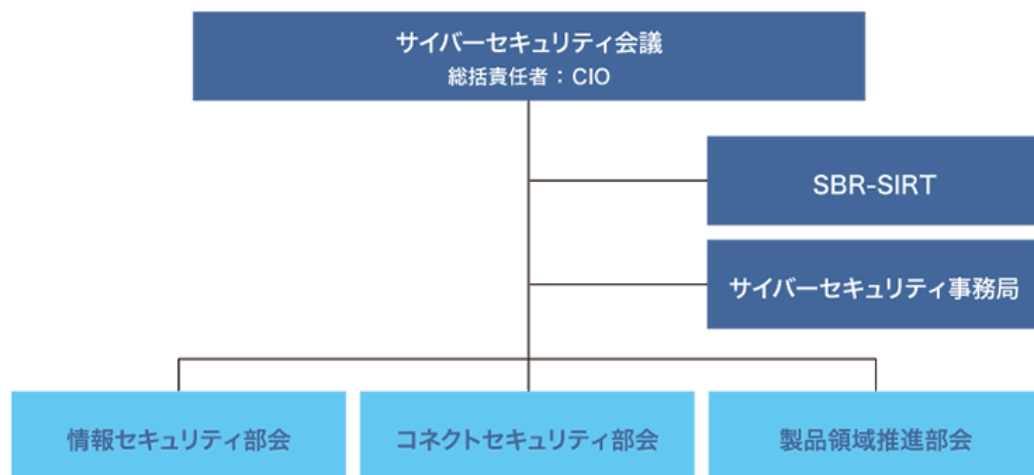
【取り組み】

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ています。また、SUBARU Security Incident Response Team（SBR-SIRT）では、平時はSUBARUグループの保護対象に対する脅威を監視し、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。この活動では、インシデントの検知・通報・復旧・再発防止を含む一連の対応フローが整備されており、重大事案については経営層への報告や外部関係機関との連携も行います。

サイバーセキュリティ会議



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 SUBARUポリシー・ルールのサプライチェーンへの拡大
- ② 価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靱性を高めることで、お客様に「安心とゆしさ」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

各種研修および訓練の実施

2024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に基づき、3領域ともにEラーニングや動画による研修および訓練を実施しました。特に「情報システム」の領域では、標的型攻撃メール訓練を毎年1回以上継続的に実施しています。

また、同じく「情報システム」の領域では、経営層を含めたサイバーセキュリティのインシデント対応訓練を実施しました。サイバーセキュリティに関する訓練は今後も年1回以上の実施を予定しています。

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および訓練

受講者数：

車両内システム開発者向け 208人

車載ECU開発者向け 28人

情報システム関係および一般従業員向け 12,072人

SUBARU販売特約店向け標的型攻撃メール訓練 9,134人

経営層を含むサイバーセキュリティのインシデント対応訓練 19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、年1回、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実施しています。

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）などの個人情報保護規制を遵守すべく管理規程類を制定し、体制の整備、プライバシーポリシーの公表などを実施しています。同体制においては、法務部を担当する役員が、個人情報保護最高責任者として議長を務め、関連部門の執行役員で構成される個人情報保護会議を年1回以上開催しており、同会議でSUBARUグループの個人情報保護活動について審議することで、活動におけるPDCAサイクルを推進しています。

2024年度は、より一層、効率的で効果的な個人情報保護活動を行うべく、SUBARUの管理規程を改定し、執行役員の役割や個人情報保護会議への付議基準を見直しました。

また、国内外グループ会社においても、個人情報保護規制を遵守し、個人情報を利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。

2024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の執行役員ならびにSUBARUおよびグループ会社・販売特約店の従業員向けの専門研修（2024年度受講者数：897人）
- ・ SUBARUおよび販売特約店の国内個人情報の取り扱い状況の確認および改善
- ・ SUBARU全部門を対象とした関連規程遵守状況の確認および改善
- ・ SUBARUおよび販売特約店の個人情報取り扱い委託先（国内）における管理状況の確認および改善

②海外の個人情報保護規制への対応

- ・ SUBARUの執行役員ならびにSUBARUおよびグループ会社の従業員向けの専門研修（2024年度受講者数：201人）
- ・ SUBARU関連部門の海外個人情報の取り扱い状況の点検・確認

2025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

※ 知的財産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。

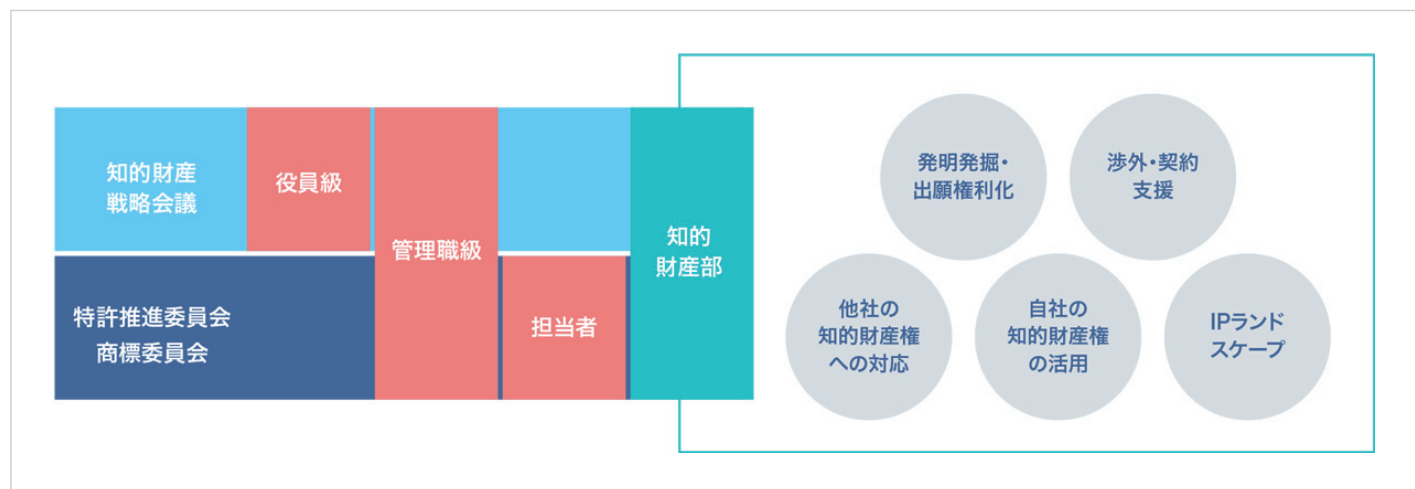
「SUBARUグループ知的財産ポリシー」

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的財産戦略会議を開催して知的財産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的財産活動の企画、推進を行っています。商標については、ブランド・ネーミングに関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に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。

商品開発（協業を含む）においては、他社の所有する知的財産権に対して、開発部門と知的財産部が協力して適切なクリアランスを確保しています。

知的財産に関する係争への対応

SUBARUグループでは、知的財産に関する係争を経営課題と捉え、事案に応じて知的財産部が社内関連部署との連携を整え、弁護士と相談してリスク評価を行い、対応方針を策定し適切に対応しています。

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、他社の知的財産権を侵害しないよう、社内の活動を推進しています。具体的には、以下のような取り組みを行っています。

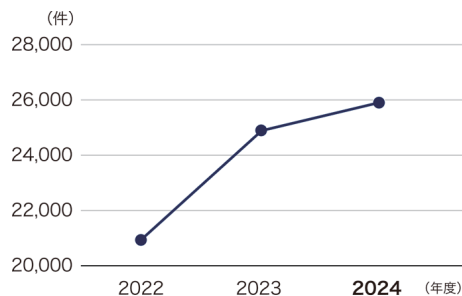
1. IPランドスケープによる戦略立案の支援
2. 技術、マーク、ネーミング、デザインなどの知的財産の権利化およびそのポートフォリオの適切な管理
3. 事業に支障を及ぼす知的財産問題の有無の網羅的な調査およびその予防・解決
4. オンライン上の不正出品の監視、税関での水際対策などによるグローバルな模倣品の取り締まり
5. 技術契約やビジネス契約における知的財産・データのオーナーシップや利活用権の確保
6. ビジネスパートナーとの協業を通じて得た知見は共有の知的財産として、協力して適切に管理
7. SUBARUグループ知的財産ポリシーに基づく、SUBARUグループ各社における知的財産の管理、保護、活用の支援

模倣取り締まり実績

【取り締まり手段】

- ・ ECサイトにおける出品削除申告
- ・ 警察・税関による取り締まり
- ・ 侵害者への警告・訴訟

【取り締まり件数】



模倣品は、ブランド毀損のみならず、お客様の安全を脅かす重大な課題と捉え、エアバックなどの部品の監視に注力しています。今後も警察・税関などの取り締まり機関との連携を深め、ブランドロゴ使用製品および安全に関わる部品の摘発を引き続き行っていきます。

啓発活動

SUBARUグループでは、遵法行動の定着のため、知的財産部が啓発活動を定期的実施しています。

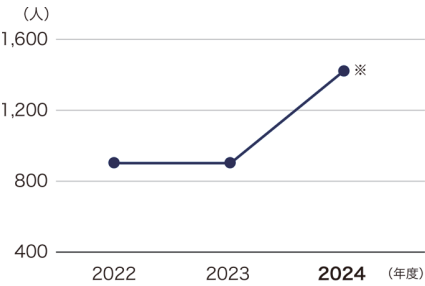
1. 開発業務に携わる従業員を対象とした、入社年次・職位に応じた階層別教育の実施、ならびに従業員の「自律的な学び」を支援するオンデマンド教育コンテンツの拡充
2. 各部門における発明創出・特許出願活動を推進する組織である特許推進委員会を通じた啓発活動の実施
3. 開発部署における他社の知的財産権の調査・クリアランス確保のためのレビューの推進
4. SUBARUグループ各社との知的財産に関するコミュニケーション強化を目的とした情報発信

階層別教育

階層別教育は、法改正や会社を取り巻く情勢および基本方針に基づいて、毎年教育内容および対象者の見直しを行っています。また、従業員の「自律的な学び」の意欲に応えられるよう、オンデマンドのコンテンツを充実させています。

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の知的財産戦略を理解し、知的財産マネジメントを習得する

受講者数



※ 2024年度は人事制度変更にともない受講対象を見直したため、一時的に増加

付録

238 社外からの評価

240 編集方針

社外からの評価

社外からの評価

インデックスへの組み入れ

FTSE Blossom Japan Index

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です。GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、ESG投資のための株式指数の一つで、SUBARUは2020年度から6年連続で選定されています。



FTSE Blossom Japan Index

[> FTSE Blossom Index Series](#) 

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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です。各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の評価が高い企業のパフォーマンスを反映し、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、ESG投資のための株式指数の一つです。SUBARUは2022年度から4年連続で選定されています。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

[> FTSE Blossom Index Series](#) 

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウェイトを決定する指数です。GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、ESG投資のための株式指数の一つです。



[> S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数](#) 

その他サステナビリティに関する評価

MSCI ESGレーティング

モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル（MSCI）が開発したもので、企業の環境、社会、ガバナンス（ESG）に関する取り組みを分析し、最上位ランクのAAAから最下位ランクのCCCまで7段階で格付けしています。SUBARUはA評価を獲得しています。



CDP

CDPは企業や自治体の環境情報開示を促進し、重要な環境課題に対する取り組みを評価する国際的な非営利団体です。投資家や企業が環境リスクを理解し、持続可能な意思決定を行うための情報基盤として、世界中で広く活用されています。

SUBARUは「気候変動」「水セキュリティ」に加え、2024年度より「森林」への回答も開始し、以下の通り評価スコアを獲得しました：

- ・ 気候変動：B
- ・ 水セキュリティ：B-
- ・ 森林：C

[> CDP](#) 



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ます。お客様、株主の皆様、お取引先様・ビジネスパートナー、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、2024年度（2024年4月1日～2025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・レポーティング・スタンダード
- ・環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・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 2024年9月
- ・今回発行 2025年9月
- ・次回発行予定 2026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
- ＜ 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

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

243 GRI内容索引

251 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、2024年4月1日から2025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 ＞ 事業所・関係会社
2-7	従業員	＞ 人財：従業員データ
2-8	従業員以外の労働者	＞ 人財：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 ＞ サステナビリティ推進体制 ＞ 環境マネジメント ＞ 体制・マネジメント
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

番号	開示事項	該当箇所
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 > サステナビリティ推進体制
2-13	インパクトマネジメントに関する責任の移譲	> コーポレートガバナンス > 体制 > 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	> コーポレートガバナンス > 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会的知見	> コーポレートガバナンス > 役員トレーニング > 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
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	> コーポレートガバナンス > 取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針	> コーポレートガバナンス > 役員報酬
2-20	報酬の決定プロセス	> コーポレートガバナンス > 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
2-23	方針声明	> ありたい姿・方針 > SUBARUグローバルサステナビリティ方針 > 人権尊重 > 人権方針 > 環境マネジメント > SUBARU環境方針 > 品質 > 品質方針 > 人材：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I） > 障がい者雇用における人事部方針 > 人材：労働安全衛生 > 安全衛生 基本理念 > 人材：労働安全衛生 > 安全衛生 基本方針 > 人材：健康経営 > 健康宣言 > CSR調達 > 調達基本方針 > CSR調達 > SUBARUサプライヤーCSRガイドライン   > CSR調達 > 責任ある鉱物調達方針 > CSR調達 > SUBARUグリーン調達ガイドライン > CSR調達 > グリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版   > CSR調達 > パートナシップ構築宣言   > 社会貢献 > 社会貢献方針 > コンプライアンス > 税務方針 > リスクマネジメント：BCP > 緊急事態対応の基本方針 > リスクマネジメント：サイバーセキュリティ > サイバーセキュリティ基本方針 > リスクマネジメント：知的財産保護 > 知的財産に関する基本方針 > リスクマネジメント：知的財産保護 > SUBARUグループ知的財産ポリシー

番号	開示事項	該当箇所
2-24	方針声明の実践	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進体制 人権尊重 > 体制・マネジメント 環境マネジメント > 体制・マネジメント 品質 > 自動車事業 > 体制・マネジメント 品質 > 航空宇宙事業 > 体制・マネジメント 人財：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I） > 体制・マネジメント 人財：労働安全衛生 > 体制・マネジメント 人財：健康経営 > 体制・マネジメント CSR調達 > 体制・マネジメント 社会貢献 > 体制・マネジメント コンプライアンス > 体制・マネジメント リスクマネジメント：BCP > 緊急事態対応 リスクマネジメント：サイバーセキュリティ > 体制・マネジメント リスクマネジメント：知的財産保護 > 体制・マネジメント
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス 人権尊重 > 人権デュー・ディリジェンス CSR調達 > 外国人労働者相談窓口
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 自然との共生 > 環境影響の適切な管理 コンプライアンス > 賄賂防止
2-28	会員資格を持つ団体	-
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	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダー・エンゲージメント
2-30	労働協約	<ul style="list-style-type: none"> 人財：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	<ul style="list-style-type: none"> 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
3-2	マテリアルな項目のリスト	<ul style="list-style-type: none"> 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
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 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 安全なクルマづくり 人財：人的資本の考え方 人財：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I） 気候変動の抑制 サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 自然との共生 コンプライアンス CSR調達

項目別のスタンダード

番号	開示事項	該当箇所
GRI 200：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	有価証券報告書 P.90-96【連結財務諸表等】   有価証券報告書 P.36【経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析】  
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動の抑制 有価証券報告書 P.34【事業等のリスク（16）気候変動】  
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 P.97【連結財務諸表注記】  
201-4	政府から受けた資金援助	有価証券報告書 P.48【提出会社の状況】   有価証券報告書 P.90-96【連結財務諸表等】  
202：地域経済での存在感2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	-
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	-
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	CSR調達 > SUBARUサプライヤーCSRガイドライン CSR調達 > 取引先CSR説明会とCSR調査 コンプライアンス > 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	税務へのアプローチ	コンプライアンス > 税務方針

番号	開示事項	該当箇所
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	＜ コンプライアンス ＞ 税務方針
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	＜ コンプライアンス ＞ 税務方針
207-4	国別の報告	-
GRI 300：環境		
301：原材料2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	＜ 環境マネジメント ＞ SUBARUグループのマテリアルフロー
301-2	使用したリサイクル材料	＜ サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現
301-3	再生利用された製品と梱包材	＜ サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 ＞ 取り組み・実績
302：エネルギー2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	＜ 環境マネジメント ＞ SUBARUグループのマテリアルフロー ＜ 気候変動の抑制 ＞ エネルギー使用量（組織別）
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 ＞ 取り組み・実績 ＞ 商品の取り組み
303：水と廃水2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	＜ 自然との共生
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	＜ 自然との共生 ＞ 排水の水質管理 ＜ 自然との共生 ＞ 水資源管理
303-3	取水	＜ 自然との共生 ＞ 2024年度 水源別水使用量
303-4	排水	-
303-5	水消費	＜ 自然との共生 ＞ 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 ＞ 事業活動と結びついた自然保護の活動
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	-

番号	開示事項	該当箇所
305：大気への排出2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	＞ 気候変動の抑制 ＞ 取り組み・実績
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
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	＞ 自然との共生 ＞ VOC、PRTR対象物質取扱量・排出量/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著しいインパクト	＞ サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	＞ サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現
306-3	発生した廃棄物	＞ サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 ＞ 廃棄物排出量
306-4	処分されなかった廃棄物	＞ サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 ＞ 取り組み・実績
306-5	処分された廃棄物	-
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	＞ CSR調達 ＞ 環境方針に関するお取引先様への取り組み ＞ CSR調達 ＞ 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	＞ CSR調達 ＞ 取引先CSR説明会とCSR調査 ＞ 気候変動への取り組み ＞ CSR調達 ＞ 部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減 ＞ CSR調達 ＞ 生物多様性に配慮した調達
GRI 400：社会		
401：雇用2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	＞ 人財：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	＞ 人財：ワークライフバランス ＞ 仕事と育児の両立支援
402：労使関係2016		
402-1	事業上の変更に係る最低通知期間	-
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	＞ 人財：労働安全衛生 ＞ 考え方・方針 ＞ 人財：労働安全衛生 ＞ 体制・マネジメント

番号	開示事項	該当箇所
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	人財：労働安全衛生 > 労働災害防止活動
403-3	労働衛生サービス	人財：労働安全衛生 > 取り組み・実績 人財：健康経営 > 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	人財：労使コミュニケーション 人財：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	人財：労働安全衛生 > 労働災害防止活動
403-6	労働者の健康増進	人財：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	人権尊重 > 人権デュー・ディリジェンス 人財：労働安全衛生 > 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	人財：労働安全衛生 > 体制・マネジメント
403-9	労働関連の傷害	人財：労働安全衛生 > 労働災害発生状況と災害度数率
403-10	労働関連の疾病・体調不良	人財：健康経営
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：人材育成 > 主な研修における実績
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：人材育成
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：人材育成 > SUBARUの教育プログラム
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	人財：従業員データ > 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	コンプライアンス > コンプライアンス・ホットライン制度
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

番号	開示事項	該当箇所
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	-
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	＞ CSR調達＞ 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	＞ CSR調達＞ 取引先CSR説明会とCSR調査 ＞ CSR調達＞ 責任ある鉱物調達 ＞ 品質：自動車事業＞ お取引先様との協力体制 ＞ 品質：航空宇宙事業＞ お取引先様に対する品質管理
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	＞ 品質：自動車事業
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
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	＞ 品質：自動車事業
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	-

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2025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	CDP2025
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	CDP2025
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」	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機会を考慮した対応策の具体例」  	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℃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機会を考慮した対応策の具体例」  	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	CDP2025
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」	価値創造を支える経営基盤 リスクマネジメント > 「考え方」   > 「体制」   価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「リスク管理」  	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」	価値創造を支える経営基盤 リスクマネジメント > 「考え方」   > 「体制」   価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「リスク管理」  	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」	価値創造を支える経営基盤 リスクマネジメント > 「考え方」   > 「体制」   価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制 > 「リスク管理」  	CDP 2.1, 2.2.1
	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」 > 「調達の取り組み」		

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	CDP2025
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。	<div>環境マネジメント</div> <div>> 「目標と実績」</div> <div>> 「SUBARUグループのマテリアルフロー」</div> <div>気候変動の抑制</div> <div>> 「戦略」</div> <div>> 「リスクマネジメント」</div> <div>> 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</div> <div>> 「取り組み・実績」</div>	<div>価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制</div> <div>> 「指標と目標」</div> <div>> 「取り組み・実績」</div>	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。	<div>環境マネジメント</div> <div>> 「目標と実績」</div> <div>> 「SUBARUグループのマテリアルフロー」</div> <div>気候変動の抑制</div> <div>> 「戦略」</div> <div>> 「リスクマネジメント」</div> <div>> 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</div> <div>> 「取り組み・実績」</div>	<div>価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制</div> <div>> 「戦略」</div> <div>> 「シナリオ別に認識しているリスクと機会を考慮した対応策の具体例」</div> <div>> 「指標と目標」</div> <div>> 「取り組み・実績」</div>	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。	<div>環境マネジメント</div> <div>> 「目標と実績」</div> <div>> 「SUBARUグループのマテリアルフロー」</div> <div>気候変動の抑制</div> <div>> 「戦略」</div> <div>> 「リスクマネジメント」</div> <div>> 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</div> <div>> 「取り組み・実績」</div>	<div>価値創造のための資本戦略 自然資本 気候変動の抑制</div> <div>> 「指標と目標」</div> <div>> 「取り組み・実績」</div>	CDP 7.53, 7.53.1, 7.53.2, 7.53.4, 7.54, 7.54.1, 7.54.2