Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.



SUBARU サステナビリティWeb 2026

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

目次

CEOサステナビリティメッセージ 4

SUBARUグループのサステナビリティ 6
- ありたい姿・方針 7
- サステナビリティ推進体制 9
- ステークホルダー・エンゲージメント 11
- サステナビリティ重点6領域 13

環境 21
- 環境マネジメント 22
- 気候変動の抑制 27
- サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 40
- 自然との共生 48

社会 52
- 人権尊重 53
- 品質 60
- SUBARUの安全技術 70
- 社会貢献 85
- お客様 92
- CSR調達 101
- 人財 110

ガバナンス 142
- コーポレートガバナンス 143
- コンプライアンス 160
- リスクマネジメント 167

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ESGデータ 178
環境データ 179
社会データ 184
ガバナンスデータ 188

付録 190
社外からの評価 191
編集方針 193

GRI内容索引 195

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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

ステークホルダーの皆様と価値を創造する会社へ

代表取締役社長 CEO
大崎 篤

事業環境の変化とSUBARUグループに求められる役割

SUBARUグループを取り巻く事業環境は、電動化やデジタル化の進展に加え、各国の政策動向や市場ニーズの変化が重なり、不確実性を一層増しています。こうした時代にあっても、私たちが大切にしてきた価値観は揺らぎません。変化を正面から受け止め、社会からの期待と責任に誠実に向き合いながら、持続的な成長と愉しく持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

SUBARUグループのサステナビリティの目指すべき姿

SUBARUグループは、「つながる仲間とともに、思いやりのある社会を実現したい」という想いのもと、事業活動を通じた価値創造に取り組んでいます。この考え方は「2025方針」においても改めて明確にしており、私たちは、お客様、地域社会、お取引先様、従業員をはじめとするステークホルダーの皆様と共に価値を創り出す企業でありたいと考えています。思いやりのある社会の実現に向けた取り組みは、SUBARUグループだけで完結するものではありません。地域に根差した清掃活動をはじめ、日々の事業活動や社会貢献活動を通じて地域社会とのつながりを深め、社会の一員として信頼される存在であり続けることが重要です。
私たちが社会課題の解決や社会貢献に真摯に取り組むことで、商品をご愛用いただいているお客様はもとより、より多くの皆様に「SUBARUは社会にとって価値ある存在である」と感じていただけることは、ブランドへの信頼と共感を育むうえで大きな意味を持つと考えています。

ひとつのSUBARUとしてのサステナビリティの取り組み

サステナビリティへの取り組みをグローバルな視点で見ると、地域ごとの社会課題や制度、価値観の違いにより、取り組みの内容や進度には一定の差があります。だからこそ、SUBARUグループとして大切にすべきことは、画一的な施策を一方的に展開することではなく、各地域や現場の声に耳を傾け、その実情に即した活動を全社的な力へとつなげていくことです。
「ひとつのSUBARU」として方向性を共有しながら、それぞれの地域や現場が自律的に考え、行動し、互いに学び合う。その積み重ねによって、グループ全体として実効性のあるサステナビリティへの取り組みを推進してまいります。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARUグループの電動化戦略

SUBARUグループは、BEVがカーボンニュートラル社会の実現に向けた有効な選択肢の一つであるとの認識のもと、引き続き開発を進めてまいります。
電動化の黎明期にある現在は、トヨタ自動車株式会社とのアライアンスを活用し、魅力ある商品を着実にお届けするとともに、過大な投資負担を抑えながら市場形成に貢献していくことが重要です。そのうえで、将来のBEV普及期を見極めながら、自社開発BEVの投入を進めていく考えです。
足元の市場動向や技術進化を踏まえ、BEVの本格的な普及期は当初想定よりも先になるとの見通しから、自社開発BEVの投入時期を見直しました。これは電動化への取り組みを後退させるものではなく、お客様にとって真に競争力のある商品をお届けするための戦略的な判断です。
この見直しによって生まれる期間を、バッテリー技術の進化を取り込み、コスト構造を最適化し、商品力を一段と高めるための重要な機会と捉えています。また、内燃機関車を含む既存事業で培ってきた技術や知見を将来の電動化へと還元することで、より強固な競争力の構築につなげてまいります。
今後も、トヨタ自動車株式会社とのアライアンスを活用した商品開発による市場基盤の構築と、自社技術のさらなる深化を並行して進めます。これらの取り組みを通じて、柔軟かつ着実に電動化を推進し、中長期的な価値創造へと結びつけてまいります。

今後の展望

SUBARUグループは、不確実性の高い環境下においても、柔軟性と規律をもって経営を進め、中長期的な企業価値の向上に取り組んでまいります。あわせて、私たちの提供価値である「安心と愉しさ」をさらに進化させ、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様との関係をより深めてまいります。
これからもSUBARUグループは、ステークホルダーの皆様と共に、愉しく持続可能な社会の実現と、SUBARUグループ自身の持続可能な成長を目指してまいります。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARUグループのサステナビリティ



目次

SUBARUグループのサステナビリティ 6
ありたい姿・方針 7
サステナビリティ推進体制 9
ステークホルダー・エンゲージメント 11
サステナビリティ重点6領域 13

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ありたい姿・方針

SUBARUのありたい姿へ ～笑顔をつくる会社～

SUBARUの経営理念は、「“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。また、SUBARUがお客様に提供する価値を「安心と愉しさ」としています。これは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であると認識しています。さらに、SUBARUはありたい姿として「笑顔をつくる会社」を掲げています。これは2017年に株式会社SUBARUへ社名変更した際に定められたものですが、SUBARUの日々の事業活動を通じて、お客様の振る舞いから教えられてき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ていきます。



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARUグローバルサステナビリティ方針

SUBARUでは、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。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、2020年4月に「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」を制定しました。本方針は、株式会社SUBARUおよびすべての子会社に適用されるものです。

SUBARUグローバルサステナビリティ方針

私たちSUBARUグループは、人・社会・環境の調和を目指し、

1. 事業を通じて、地球環境の保護を含む様々な社会課題の解決と、持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 高品質と個性を大切にし、先進の技術で、SUBARUならではの価値を提供し続け、SUBARUグループに関わるすべての人々の人生を豊かにしていきます。
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。

2020年4月制定

SUBARUグループのサステナビリティについて

SUBARUグループは、「笑顔をつくる会社」というありたい姿の実現に向け、SUBARUグローバルサステナビリティ方針のもと、サステナビリティ重点6領域を定め、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。SUBARUグループの提供価値である「安心と愉しさ」をさらに進化させ、お客様をはじめとしたステークホルダーの皆様との関係を深めることで、SUBARUグループの持続的な成長と愉しくサステナブルな社会の実現の両立を図っていきます。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

サステナビリティ推進体制

体制

サステナビリティ委員会

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・カンパニーの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（日本）グループ会社や国内販売特約店など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

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

サステナビリティ推進体制



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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に、様々な理解促進策を実施しています。2025年度は、SUBARUおよび国内（日本）グループ会社の従業員を対象に、サステナビリティ基礎講座のEラーニングや教材を展開しました。本講座はSUBARUグループのサステナビリティの考え方や取り組みを紹介するものです。また、SUBARUの新入社員を対象とした新人研修においても、サステナビリティ教育を実施しました。さらに、経営層に対しては、SUBARUの取締役・監査役・執行役員・社外取締役・社外監査役を対象に、環境分野をテーマとした役員勉強会を開催しました。
このほか、SUBARUおよび国内（日本）グループ会社の従業員を対象とした社内情報発信として「サステナ通信」を発行し、具体的な活動や考え方について共有しています。また、SUBARUグループのサステナビリティに関する取り組みを社内外に発信する媒体として、「サステナビリティジャーナル」を設けています。

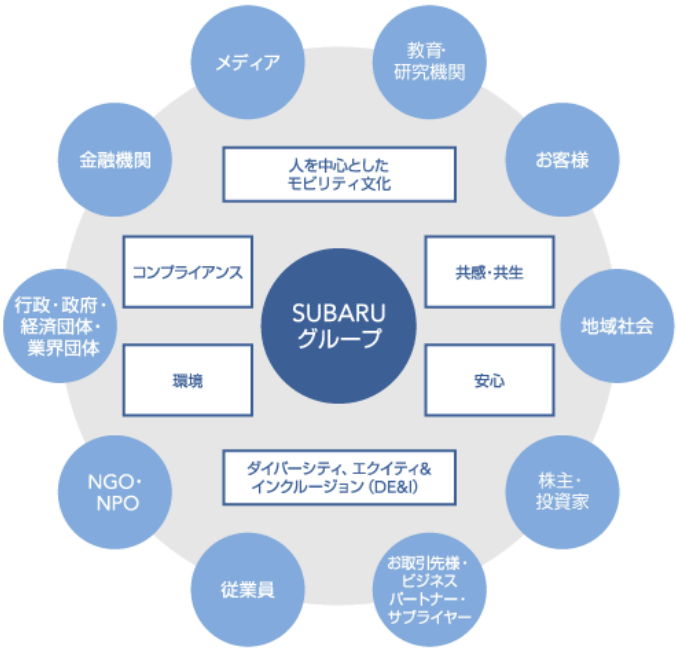
Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー・エンゲージメント

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

SUBARUグループのステークホルダーとサステナビリティ重点6領域の関係



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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	関連URL
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、Webサイト「お問い合わせ／よくあるご質問」、FAQ（自動車部門）	› お客様 | 株式会社SUBARU（スバル） › お問い合わせ / よくあるご質問 | 株式会社SUBARU（スバル・企業情報） › お問い合わせ / よくあるご質問 | 株式会社SUBARU（スバル・自動車部門） › Subaru of America, Inc.
地域社会	安全教室や交通指導による交通安全啓発、地域住民との交流イベント	› 社会貢献 | 株式会社SUBARU（スバル）
株主・投資家	定時株主総会の開催（年1回）、適時・適正な情報開示、決算説明会の開催（年4回）、Webサイト「株主・投資家の皆様へ」、機関投資家面談の実施、個人投資家向け説明会・個人株主向けイベントの開催	› 株主・投資家の皆様へ | 株式会社SUBARU（スバル）
お取引先様・ビジネスパートナー・サプライヤー	調達方針説明会の開催、CSR調達に関する各種説明会の開催、お取引先様会合・イベントの開催、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、適正取引推進相談窓口	› CSR調達 | 株式会社SUBARU（スバル）
従業員	労使協議会の開催、従業員意識調査の実施、教育研修の実施、デジタル社内報『SUBAROOM』の発行	› 人財：人的資本経営の考え方 | 株式会社SUBARU（スバル）
NGO・NPO	理念の賛同を通しての寄付や地域・社会貢献活動の協働	› 社会貢献 | 株式会社SUBARU（スバル）
行政・政府・経済団体・業界団体	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	› 環境マネジメント | 株式会社SUBARU（スバル） › コンプライアンス | 株式会社SUBARU（スバル）
金融機関	Webサイト「株主・投資家の皆様へ」、決算説明会の開催（年4回）、月次意見交換	› 株主・投資家の皆様へ | 株式会社SUBARU（スバル）
メディア	決算説明会の開催（年4回）、各種イベントの開催、Webでの各種情報開示	› 株式会社SUBARU（スバル）
教育・研究機関	産官学研究プロジェクトへの参画	-

（注） 一部、2025年度に実施していない活動も含む

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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、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、2023年度まで、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。
その後2024年度に、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」として発展させました。
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」へ、「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）」へと見直しました。
「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す考え方です。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、それを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についての基本姿勢です。全員が公平に機会を得られるエクイティな環境を整備し、イノベーションの創出につなげ、多様な個が一丸となってSUBARU独自の持続的な価値創造の実現を図っていきます。

サステナビリティ重点6領域



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

サステナビリティ重点6領域の取り組み

SUBARUグループは、「サステナビリティ重点6領域」の各領域において、ありたい姿、重点テーマを設定し、それぞれの取り組みを推進しています。また、「サステナビリティ重点6領域」のうち、「安心」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）」「環境」「コンプライアンス」に関しては、KPIと目標を定め、中長期的な視点で取り組みを推進しています。「人を中心としたモビリティ文化」と「共感・共生」は、他の4領域の取り組みと相互に影響し合う領域であるため、KPIと目標は設定していません。
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）に対しては、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貢献していきます。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※1を目指す」に紐づく取り組みを、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づけています。

※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

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	「安心と愉しさ」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	「安心と愉しさ」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 > SUBARUの安全技術：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年度：エンゲージメントスコア70%	従業員意識調査におけるエンゲージメントスコア（SUBARU単体）	› 社会 > 人財：人的資本経営の考え方
			2030年度：女性管理職者数100人	女性管理職者数（SUBARU単体）	› 社会 > 人財：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）
			2030年度：障がい者雇用率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）	

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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	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）	2030年以降に全販売台数の50%をBEVにすることを目指す	BEV販売比率	> 環境 > 気候変動の抑制
			2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車※3に電動技術※4を搭載	電動車販売比率	
			スコープ1、2排出量を2035年度に2016年度比60%削減（総量ベース）	基準年比CO_2排出量	
		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）	2030年：再生プラスチック使用率25%	サステナブル材利用率	> 環境 > サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現
			廃棄物総量をBAU排出量※5に対して毎年1%削減	廃棄物総量	
			国内外生産工場※6のゼロエミッション※7（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）	埋め立て処分量	
		自然との共生（自然環境への影響実質ゼロを目指す）	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	法基準値／自主基準値の違反件数	> 環境 > 自然との共生
			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	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※8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 他社からOEM供給を受ける車種は除く
※4 BEV、HEVなど、電力利用を高める技術を指す
※5 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）
※6 SUBARU（群馬製作所、東京事業所、航空宇宙カンパニー）および連結子会社（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.）
※7 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
※8 SUBARU事業の基盤をゆるがすようなコンプライアンス違反

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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  11.2
	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	
	デジタルサービスの提供（マイスバル、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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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	 11.2
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	 17.16
	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

SUBARUは、企業活動を行っていくうえで重要となるステークホルダーの一つが、お客様と地域社会であると考えています。
「お客様第一」はもちろんのこと、事業を展開する地域社会においても、多くの人々にSUBARUは支えられてきました。
SUBARUは、日頃のコミュニケーションを通じて、お客様には商品やサービスに対し、また地域社会には地域における企業活動に対し、信頼され共感していただくことで、共感・共生のコミュニティを形成し、企業としての持続的成長を図っていきます。

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	お客様に安心と安全を実感いただける品質とサービスの提供	 3.6
	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	
	販売特約店による質の高い整備、サービスの提供	
	コネクト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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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	5.5 5.5.2
	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	
	外国籍人財にも配慮した職場環境構築の検討・推進	
	LGBTQ+にも配慮した職場環境構築の検討・推進	8.5
	様々な組織課題と向き合い、個々の能力が最大限発揮され、チャレンジできる組織づくりの推進	
	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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

重点6領域：環境

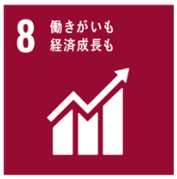
重点テーマ	SUBARUグループの取り組み	貢献するSDGs
気候変動の抑制 （ライフサイクル全体での カーボンニュートラル達成を目指す）	電動車の普及推進	 13.1 13.2
	エンジンの進化	
	低炭素燃料の普及に向けた取り組み	
	省エネルギー施策の推進	
	再生可能エネルギーの利用	
	購入電力のカーボンニュートラル	
サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 （資源の採掘/処分による環境負荷ゼロを目指す）	リサイクル配慮設計	 12.2 12.5
	再生材の活用	
	バイオマス素材の研究開発	
	生産工程における取り組み	
	オフィスにおける廃棄物削減	
	廃棄物拠点における廃棄物削減	
自然との共生 （自然環境への影響実質ゼロを目指す）	環境影響の適切な管理	
	自然との共生に向けた各拠点の取り組み	

当領域を重要と考える理由

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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

環境



目次

環境 21
環境マネジメント 22
気候変動の抑制 27
サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現 40
自然との共生 48

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

環境マネジメント

考え方・方針

SUBARUは、環境方針のなかで「大地と空と自然」をSUBARUのフィールドと定め、地球環境の保護こそが社会とSUBARUの未来への持続性を可能とする最重要テーマと考えています。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つを掲げています。この重点テーマに基づき取り組みを推進することで、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。

› サステナビリティ関連方針・ガイドライン：SUBARU環境方針

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

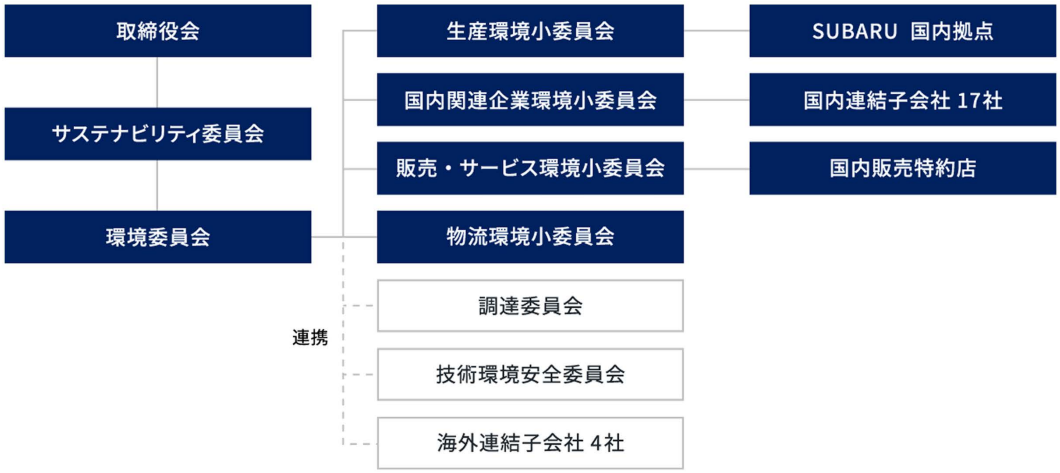
体制

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、組織横断的な環境マネジメント体制を構築しています。この体制を活用し、中長期の環境目標の策定とその実現に向けた取り組み、環境関連法令の遵守、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」を設置し、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。環境委員会での議論を踏まえた提案内容は、サステナビリティ委員会へ上程されます。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・報告されます。
環境委員会の下部組織として、4つの小委員会を設置し、SUBARUグループの環境マネジメント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連結子会社とも連携を図っています。

SUBARUの環境マネジメント体制



環境マネジメントシステム

SUBARUグループは、事業所、国内外の連結子会社、国内の販売特約店、お取引先様とも連携して環境マネジメントシステム（EMS）を構築しています。
SUBARUと国内連結子会社5社は、ISO14001のグループ認証を取得し、定期会議による情報共有や事務局間での相互内部監査を実施することで、一体的なEMSの運用を行っています。また、海外連結子会社では、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, Inc.は、2012年にエネルギーマネジメントシステムの国際規格である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11社※1と、連結対象外の販売特約店10社が「エコアクション21」の認証を取得しています。本認証におけるEMS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EMSの構築を依頼しています。

※1 2026年4月1日付の販売特約店の経営統合にともない、連結対象となる販売特約店は23社から11社となりました

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

環境マネジメントシステムの適用状況

	ISO14001	ISO50001※3	エコアクション21※4
対象	株式会社SUBARU※2 富士機械株式会社※2 桐生工業株式会社※2 輸送機工業株式会社※2 株式会社スバルロジスティクス※2 株式会社エフ・エー・エス※2 株式会社イチタン Subaru of Indiana Automotive, Inc. Subaru of America, Inc. Subaru Canada, Inc. お取引先様※5	Subaru of Indiana Automotive, Inc.	販売特約店　21社 お取引先様※5

※2 ISO14001グループ認証取得企業

※3 事業者がエネルギー使用に関して、方針・目的・目標を設定、計画を立て、手順を決めて管理する活動を体系的に実施できるよう定めた仕組みを確立する際に必要な要求事項を定め、すべての組織に適用できる国際規格

※4 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

※5 お取引先様はISO14001、エコアクション21を取得するか、自主診断を実施。自主診断は、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、環境マネジメントシステム

目標・実績

環境アクションプラン2030

SUBARUグループは、2025年度に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。なお、電動化に関する目標については、従来の「2030年」から「2030年以降」へと表現を見直しています。以下のアクションプランに対する進捗状況を管理しながら、「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て取り組みを推進しています。
各重点テーマの2025年度の主な実績については、各テーマページに掲載しています。

› 気候変動の抑制：主な実績
› サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現：主な実績
› 自然との共生：主な実績

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

環境アクションプラン2030と進捗状況

重点テーマ	環境アクションプラン2030
気候変動の抑制	2030年以降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
	スコープ1、2排出量を2035年度に2016年度比CO_2を60%削減（総量ベース）
サーキュラーエコノミーの実現	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※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	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

※1 他社からOEM供給を受ける車種を除く
※2 BEV、HEV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 SUBARU（群馬製作所、東京事業所、航空宇宙カンパニー）、連結子会社（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

取り組み

SUBARUでは、環境マネジメントを実効性あるものとして推進するため、方針や体制の整備、目標管理に加え、化学物質の適切な把握・管理、社員の意識・行動を支える環境教育など、マネジメントを支える取り組みを行っています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

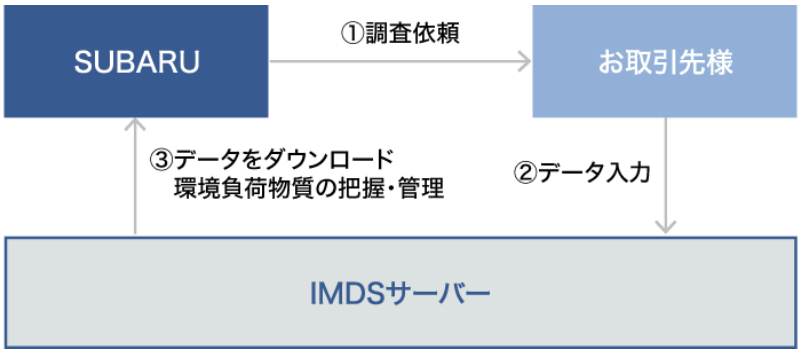
化学物質管理

商品に含有される化学物質については、サプライチェーンを通じたIMDS※1管理により、数万点に及ぶ自動車構成部品の一つひとつについて、含有する化学物質の成分や使用量を把握しています。さらに、SUBARU独自の化学物質管理システムを用いて、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および製造など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、設計・開発段階からお取引先様と連携し、鉛、水銀などの環境負荷物質の削減を進めており、2008年以降の新型車全モデルで業界目標を継続的に達成しています。
クルマの使用にともない排出される物質については、各国・地域の排出ガス規制を踏まえ、排出ガスのクリーン化に向けた技術開発を進めています。炭化水素、窒素酸化物、粒子状物質、揮発性有機化合物（VOC）などの排出抑制を通じて、大気環境への負荷低減に取り組んでいます。
一方、工場や事業所において使用・排出される化学物質については、法令遵守を基本としつつ、法令基準値よりも厳格な自主基準を設定し、排出量の管理や環境影響の低減に取り組んでいます。これらの取り組みは、周辺環境への影響防止や環境リスクの低減につながっています。
このようにSUBARUでは、商品に含有される化学物質と、事業活動に伴い使用・排出される化学物質を、それぞれの特性に応じて管理することで、化学物質管理の実効性向上を図っています。

› 自然との共生：環境影響の適切な管理

※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

IMDSを通じた化学物質管理システム



環境教育

SUBARUでは、従業員が環境マネジメントシステム（EMS）を理解し、それぞれの業務における環境課題を認識して事業活動に取り組むことを目指しています。そのため、全従業員を対象とした一般教育に加えて、新入社員教育、中途入社教育など、各階層や業務に応じて様々な環境教育を実施しています。また、EMSの推進担当者向け教育や内部監査員教育など、EMSを効果的に運用するための教育にも取り組んでいます。
さらに、資格取得に係る教育および取得支援も実施しています。公害防止管理者やエネルギー管理士、特別管理産業廃棄物管理責任者などの環境関連資格の取得を推進することで、環境推進体制の強化および質の向上を図っています。

業界団体を通じた政策形成への参画

SUBARUは、持続可能な社会の実現に向け、政府や関係機関との対話を重視し、外部団体と連携し、政府へ働きかけを行っています。
気候変動分野では、ライフサイクル全体で2050年カーボンニュートラルの達成を目指し、全力で取り組んでいます。燃費向上、次世代自動車の開発、CO_2排出量削減などの重要課題については、各国・地域の外部団体と協力し、政策形成への働きかけも実施しています。重要市場である米国では、Alliance for Automobile Innovation（AAI）などを通じ、現地の規制動向に対応しながら、実効性のある政策提案を進めています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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おり、SUBARUグループのCO_2排出量（スコープ1、2、3）の約8割が販売した商品の使用によるものであることから、電動化やカーボンニュートラル燃料の活用を通じた排出削減に取り組んでいます。
また、SUBARUグループが率先して事業活動に起因するCO_2排出量（スコープ1、2）を削減することは、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CO_2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。

体制

SUBARUは、環境委員会を通じて、気候変動の抑制に向けた中長期目標を議論し、取り組み状況を評価しています。SUBARUグループの気候変動関連の組織体制に関する詳細は、リンク先をご参照ください。

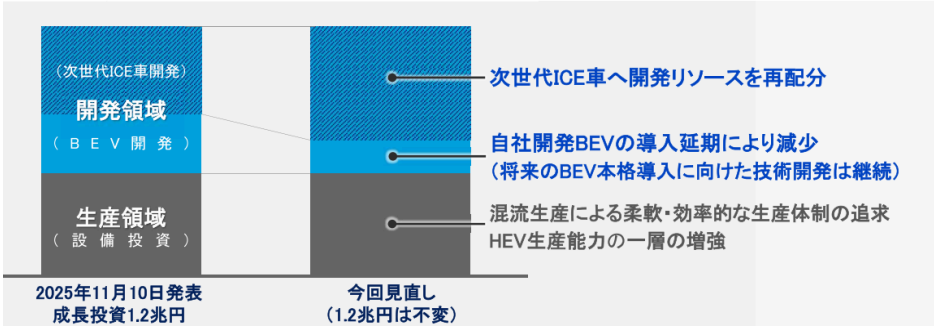
› 環境マネジメント：体制

戦略

SUBARUグループは、脱炭素社会の実現に貢献するため、商品（スコープ3）および工場・オフィス（スコープ1、2）を対象とした長期目標の達成時期を2050年と定め、事業環境の変化に応じて中期目標（マイルストーン）を柔軟に見直しています。
商品（スコープ3）については、HEV需要の高まりや内燃機関（ICE）の再評価などに加え、電動化の進展速度や各国規制の動向の不確実性を踏まえ、全世界販売台数に占めるBEV比率50%の達成時期は2030年以降と見込んでいます。こうした不確実性の高い環境に対応するため、BEVの開発を通じてモノづくり革新を進め、開発・生産における柔軟性と効率性を高めることにより、多様なパワートレーンやセグメントへの展開を可能とし、将来的にBEV・HEV・内燃機関を組み合わせながら、多様な市場や顧客ニーズに応える商品ラインアップの大幅な拡充を図ります。
また、これらの戦略の実現に向けては、成長投資の総額1.2兆円を維持しつつ投資領域を柔軟に組み換え、BEVおよび次世代内燃機関双方の研究開発を継続するとともに、モノづくり革新で培った技術や知見を活用することで開発効率を高め、投資負担の抑制と持続的な成長の両立を図ります。
工場・オフィス（スコープ1、2）においては、モノづくりの効率化とエネルギー転換の両面から脱炭素化を推進します。具体的には、BEVと内燃機関車の特性を踏まえ、開発・生産一体での効率化や混流生産の推進に取り組むとともに、省エネルギー施策や再生可能エネルギーの活用、水素活用の検討などを通じて、2035年度までにスコープ1、2排出量を2016年度比60%削減（総量ベース）する目標の達成に向けた取り組みを計画的に推進します。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

成長投資の見直し



識別した気候関連のリスクと機会

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ことや、異常気象による調達・生産・物流活動の停滞などが挙げられます。さらに、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、顧客満足度やブランドイメージの低下による販売機会の逸失などが生じ、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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

識別した気候関連のリスクと機会

カテゴリー			想定される事業への影響
移行リスク	規制	事業運営全般	各国の気候変動に関する目標の見直しにより、ビジネス全般に重大な影響を与える可能性があります。
		商品	各国の燃費規制に合致しない場合、法令違反に基づく追加の費用や損失を被る、あるいは商品の販売機会が制限される可能性があります。
		生産段階	石油などの地政学的な要因によるもののほか、政府のカーボンプライシング制度の対象となり、化石燃料使用にともなうコストが上昇する可能性があります。
	技術	商品	電動化は、ライフサイクル全体で収益性を確保しつつ進めることが重要であり、商品の上流・下流を巻き込んだ取り組みが進まない場合、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。
		生産段階	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。
	市場	商品	現時点では電動化に関する予測が難しく、将来、市場との乖離が生じることが予想されます。この乖離は過大な開発投資による損失や顧客満足の低下による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。 また、電動化は中長期的に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んだ際、適切な技術と商品を備えていない場合、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。
	評判	事業運営全般	脱炭素化への取り組みが不十分な場合、ブランド価値の毀損による人財採用や販売での悪影響および資金調達の困難による資本コスト上昇の可能性があります。
物理リスク	急性	事業運営全般	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。
	慢性		天然資源を使用しているタイヤ、電動化技術に使用する金属資源の調達が困難になる可能性があります。
機会	市場機会		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。また、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、人財の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		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ります。また、気候変動に適応したSUBARUの商品が貢献できる機会を表したものであり、気候変動の悪化などを期待するものではありません

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

シナリオ別に識別したリスクと対応策の具体例

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。
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や、電動車の浸透が比較的緩やかに進むシナリオなどを想定し、電動化への移行が商品戦略に与える影響を中心に対応策の検討を進めています。また、気候変動への対応が十分に進まない場合を含め、生産活動への影響といった物理的な側面にも留意し、水資源を含む影響については必要なモニタリング※1やリスク※2把握を行っています。

› 気候変動の抑制：商品の取り組み
› 環境データ：水使用量（地域別／水源別）

※1 SUBARUグループの水使用量は、生産環境小委員会にて管理を行っており、総量・原単位ともに一定の水準を維持しています
※2 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

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 ・市場ニーズと電動化技術の乖離による市場リスク	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
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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

リスクマネジメント

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識別に努めています。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、ガバナンス・リスクマネジメント部※1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。

※1 リスクマネジメント、コンプライアンス、内部統制およびグループガバナンスの重要性が高まるなか、これらを横断的かつ一体的に管理するとともに、経営との連動性をさらに高めるべく、リスクマネジメント・コンプライアンス室と秘書室ガバナンス推進グループを統合し、2026年6月に新たにガバナンス・リスクマネジメント部を発足しました

› リスクマネジメント：BCP

目標・実績

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）を事業環境に応じて随時見直しながら設定しています。

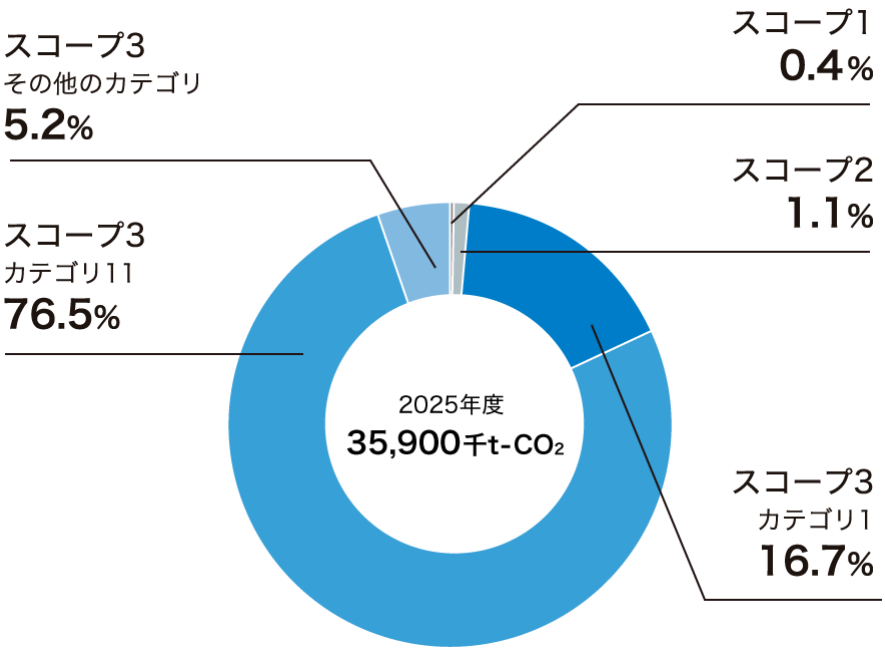
カテゴリー	時期	目標
商品（スコープ3）	2050年	Well-to-Wheelで新車平均（走行時）のCO_2排出量を、2010年比で90%以上削減
	2030年代前半	生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載
	2030年以降	全世界販売台数の50%をBEVにすることを目指す
工場・オフィスなど（スコープ1、2）	2050年度	カーボンニュートラルを目指す
	2035年度	2016年度比60%削減（総量ベース）

主な実績

SUBARUグループの2025年度におけるCO_2排出量（スコープ1、2、3の合計）は35,900千t-CO_2でした。このうちスコープ3が98.5%を占めており、販売した商品の使用段階における排出量が大半を占めています。
商品に関する実績として、2025年度の全世界販売台数に占める電動車の割合は16.6%でした。また、電気自動車（BEV）は1.7%でした。
一方、2025年度のスコープ1、2排出量は550千t-CO_2（マーケット基準）と、2016年度比20%削減を達成しています。近年では、再生可能エネルギーの導入を加速しており、その割合はSUBARUグループ全体のエネルギー使用量の12.3%、電力使用量の25.7%を占めています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

2025年度のCO₂排出内訳



› 環境データ：CO₂排出量：スコープ1、2、3合計

› 環境データ：CO₂排出量：スコープ1（直接排出）、スコープ2（エネルギー起源間接排出）

› 環境データ：CO₂排出量：スコープ3排出量（その他間接排出）

（注） 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

取り組み

商品の取り組み

SUBARUは、変化の激しい市場環境において、BEV・HEV・内燃機関（ICE）のいずれについても、電動化の進展や規制動向の不確実性を踏まえ、柔軟かつ迅速に対応することが重要と認識しています。こうした認識のもと、モノづくり革新に向けた取り組みを進め、開発・生産における柔軟性と効率性の向上を図っています。

モノづくり革新の取り組みとして、制御統合ECUを中心としたE/Eアーキテクチャの進化や車両プラットフォームの共通化・拡張を進め、開発の効率化と商品展開の柔軟性向上を図っています。これにより、異なるパワートレーンを組み合わせた商品開発を効率的に進めるとともに、多様なニーズに応える商品展開を可能としています。

また、SUBARUはカーボンニュートラルの実現に向けては多様な技術の活用が重要であるとの認識のもと、ライフサイクル全体でのCO₂排出量の低減に取り組むとともに、お客様や社会に対してSUBARUらしい選択肢を提供し、低炭素燃料の活用も進めています。

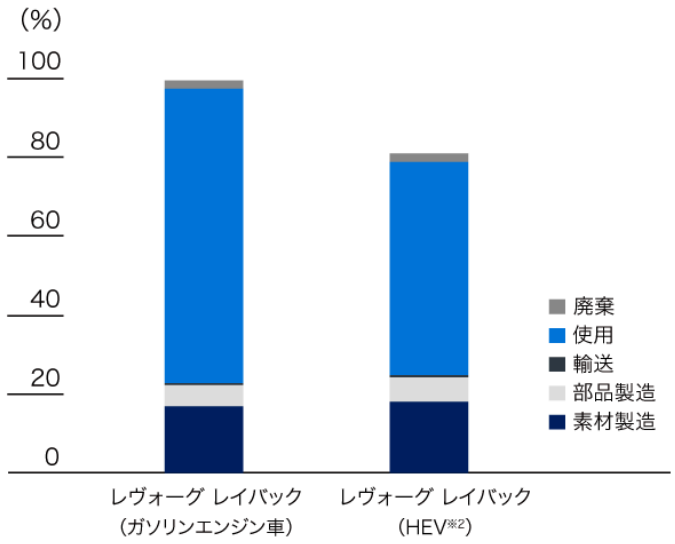
Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ライフサイクル全体でのCO_2排出量削減

SUBARUは、走行時の商品からのCO_2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CO_2排出量削減を通じて脱炭素社会の実現を目指します。
この考えに基づき、SUBARUは自動車のライフサイクル全体のCO_2排出量を評価するLCA※1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。例えば、ストロングハイブリッド搭載モデルの「レヴォーグ レイバック」は、同型のガソリンエンジン車と比較して、ライフサイクル全体におけるCO_2排出量の約20%削減を達成しています。

※1 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

ライフサイクル全体におけるCO_2排出構成の比較





レヴォーグ レイバック

※2 ストロングハイブリッド搭載モデル

電動車の普及推進

SUBARUは、電動化の進展や市場環境の変化を踏まえ、BEVおよびHEVの開発・投入を通じて商品ラインアップの拡充を進めています。
BEVについては、SUBARU初のグローバルBEVである「ソルテラ」を2022年5月に発売しました。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のAWD技術とトヨタの電動化技術を融合することで、開発投資の効率化と商品性の向上を図っています。その後もトヨタ自動車との協業によりBEVの開発を推進し、「トレイルシーカー」や「ゲッタウェイ」などの展開を進めています。これらの取り組みにより、開発投資を抑制しながらBEVを市場に投入するとともに、お客様の選択肢の拡大につなげています。さらに、商品面での評価に加え、今後の商品開発に活かす技術やノウハウの蓄積を進めています。
HEVについては、トヨタハイブリッドシステム（THS）※3の技術を取り入れた「次世代e-BOXER」を軸に開発・展開を進めています。本システムは、従来のパラレル式からシリーズ・パラレル式へ進化するとともに、パワーコントロールユニットの配置最適化により燃料タンク容量を確保し、競争力のある燃費・航続性能を実現しています。2024年より「クロストレック」「フォレスター」に本システムを搭載し、日本および北米市場で展開しています。

※3 THS：TOYOTA Hybrid System



新型「トレイルシーカー」（米国仕様車）



新型「ゲッタウェイ」（米国仕様車）

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

エンジンの進化

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”※4」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し、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高め、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、トヨタ自動車、マツダと共に、電動化時代に適合する新たなエンジン開発を「三社三様」で宣言しました。新エンジンでは、SUBARUらしい水平対向エンジンとシンメトリカルAWDの価値を継承しつつ、電動化との融合を図った次世代ハイブリッドシステムを中心に、環境性能と走行性能の両立に加え、多様なカーボンニュートラル燃料※5への対応を目指しています。

※4 DIT：Direct Injection Turbo
※5 製造から使用にいたる全体で、大気中へのCO_2排出が実質ゼロになる燃料。H_2とCO_2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

低炭素燃料※6の普及に向けた取り組み

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などの低炭素燃料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について、E10燃料（日本ではE3燃料）への機能性、信頼性の対応が完了しています。また、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た協議を進めるとともに、SUBARUでは低炭素燃料への技術対応を進めています。
さらに、実走行環境における検証として、モータースポーツを活用した実証活動にも取り組んでいます。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技術検証を実施してきました。2025年の富士24時間レースでは、ENEOSが提供する低炭素ガソリン（E20）を使用し、過酷な条件下での燃料性能や車両適合性に関する知見を蓄積しました。
燃料の「つくるプロセス」において、SUBARUは他社と共に「次世代グリーンCO_2燃料技術研究組合（raBit）」に参画し、バイオエタノール燃料の製造技術に関する研究を推進しています。
これらの取り組みは、低炭素燃料の実用性検証にとどまらず、エンジニアが主体となった開発や実践を通じて、開発力の高度化や人財育成にもつながっています。SUBARUは今後も、低炭素燃料への対応を進めることで、内燃機関におけるCO_2排出量削減と持続可能なモビリティの実現に貢献していきます。



バイオエタノール デモ走行車


低炭素燃料実証車両

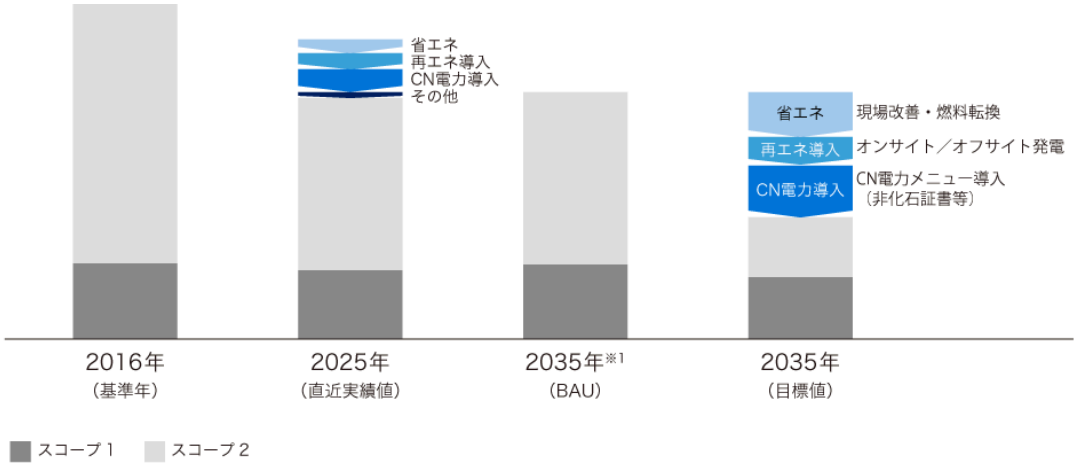
※6 低炭素燃料：バイオエタノール燃料や合成燃料（e-fuel）を指します。例えば、E10燃料は通常のガソリンにバイオエタノールを10%混ぜたものを指します

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、省エネルギー施策の推進、再生可能エネルギーの導入、燃料転換などを中心とした、多様な施策を組み合わせながら、スコープ1、2排出量の削減施策を推進します。
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年度からGXリーグ、2026年度からはGXフューチャー・リーグに参加しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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-CO_2/千kWhまで低下すると想定

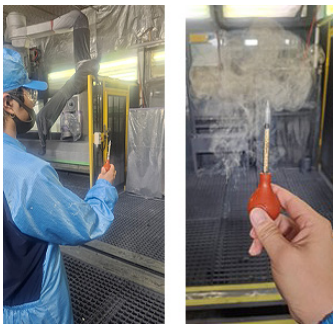
省エネルギー施策の推進

SUBARUグループでは、各事業所や国内外連結子会社において、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、省エネルギー施策を推進しています。コジェネレーション設備や高効率機器の導入などの設備更新を進めているほか、将来の水素利用を見据えて、外部設備を利用した実証試験を行い、具体的な課題抽出も行っています。

生産プロセスにおける省エネルギー施策として、2025年度にはエネルギー使用量が多い塗装工程に着目し、塗装ブースの給排気エネルギーの低減を実現しました。塗装ブースでは、ブース外からの異物や熱の侵入および塗装中の塗料ミスト飛散を防ぐために、メンテナンス時間でもブース空調を稼働しています。こうしたなか、風の流れ方、風速を繰り返し調査することで、一部のメンテナンス時間においては給排気周波数の低減（省エネ運転モードの導入）を実現しました。また、3Dガンの導入などにより塗料ミストの発生が抑制されたブースでも、同様の調査を繰り返すことで、給排気周波数の低減を実現しました。これにより、合計で約450tのCO_2削減を達成しています。

さらに、こうした省エネルギー・CO_2削減の取り組みを投資判断に確実に反映させる仕組みとして、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CO_2削減量を6,000円/t-CO_2にて金額換算を行い、CO_2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。

また、オフィスにおいてもLED照明化や遮熱・断熱建材の採用などの施策を進めており、Subaru of America, Inc.（SOA）では、本社ビルおよびNational Service Training Centerで、LEED認証※2のうち、標準認証よりも高いシルバー認証を取得しています。これらの施設では、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、エネルギー使用の効率化を図っています。



塗装ブース内の空気の流れを確認している様子

※2 LEED（Leadership in Energy & Environmental Design）は、米国グリーンビルディング協会が開発・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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

再生可能エネルギーの利用

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、新設建屋への設計段階からの設置計画組み入れや、既存建屋の屋根への設置を通じて、CO_2排出量の大幅な削減を実現しています。
大泉新工場の建設にともない、新設建屋への太陽光発電設備の設置を推進しています。2025年12月には、SUBARU敷地内への設置では最大となる6.4MWの設備が稼働開始しました。新プレス・ボディ棟屋根に設置された同設備からは、年間約8,000MWhの発電が見込まれています。2025年度には、そのほかにも大泉工場の新食堂建屋、宇都宮製作所南工場でも新たに設備が稼働しており、再生可能エネルギー由来の電力を着実に拡大しています。
また、2025年2月からはオフサイトコーポレートPPA※3による太陽光発電由来の電力調達を開始し、2026年2月には5.2MWを増設しました。オフサイトコーポレートPPAによって調達する電力は合計で約10.2GWh（設備容量：9.3MW）、年間のCO_2削減量は約3,800tに達しています。
2025年度においてSUBARUグループでは約27.6MWの太陽光発電設備（オフサイトコーポレートPPAを含む）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。

※3 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


富士機械株式会社（大泉工場）


株式会社イチタン


太陽光発電設備（SUBARU 大泉新工場）

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、国内連結子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※4」を導入、群馬製作所でも群馬県企業局が提供する地産地消型PPA（群馬モデル）による水力発電由来の電力を導入するなど、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。

※4 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CO_2を排出しない栃木県内8カ所の県営水力発電所で発電した電力を使用するため、電力使用にともなうCO_2排出量をゼロにすることができる

排出量取引制度への参画

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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

販売店の取り組み

店舗設計によるエネルギー消費の削減

SUBARUの販売店では、店舗づくりにおいても省エネルギー施策や環境への配慮が重要と考えています。
店舗設計の段階から、遮熱・断熱性能やエネルギー効率に配慮した計画を取り入れ、空調負荷の低減を通じてエネルギー消費の抑制を図っています。空調や照明についても、空間の用途に応じた設備計画を行い、快適性と省エネルギーの両立を心がけています。また、建物規模の見直しや仕様・素材の選定、建設後の点検・整備を通じて、店舗を長く効率的に活用できるよう配慮しています。
海外でも、Subaru Canada, Inc.（SCI）の販売店である「Scott Subaru」では、高い断熱性能を備え、冷暖房設備を極力必要としない建屋設計により、パッシブハウス（省エネルギー建屋）の認定を受けています。国内外の事例を通じて、環境と快適性の両立を目指した店舗づくりを進めています。


ショールーム（神奈川スバル）



Scott Subaru

購入電力のカーボンニュートラル

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CO_2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おり、2025年度までに、連結販売特約店における電力使用量の100%をCO_2フリー電気へ切り替えを完了し、2016年度比60%削減する目標を前倒しで達成しました。

（注） 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）

急速充電器の設置拡大

電気自動車のさらなる普及に向けて、急速充電器の設置拡大に取り組んでいます。2026年3月時点で16基設置しており、2027年度までに全国で50基の導入を目指しています。あわせて、電気自動車の特性や価値を分かりやすくお伝えできるBEVライフデザイナーの育成にも注力し、お客様一人ひとりに寄り添った電気自動車の提案につなげています。

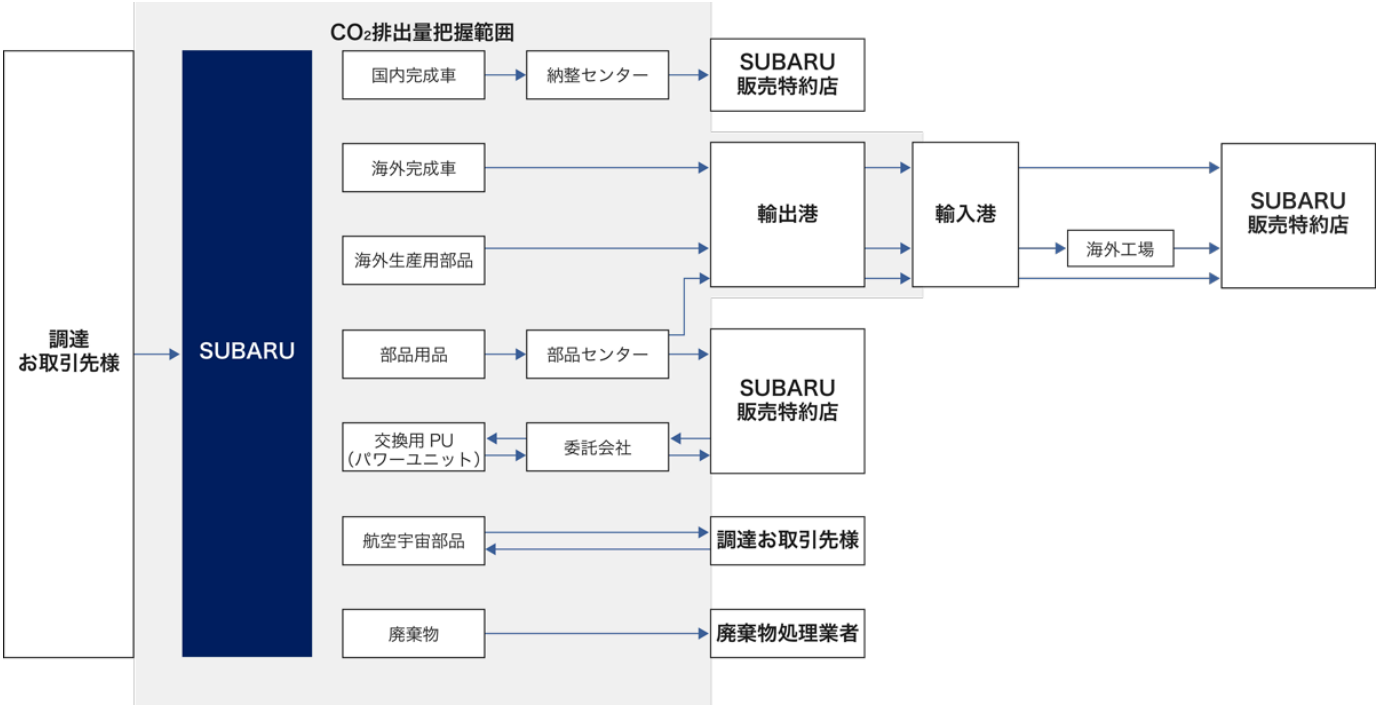

店舗に設置された電気自動車向け急速充電器（スバル東北）

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

物流の取り組み

SUBARUでは、物流会社や販売会社などのグループ全体、ならびに他の自動車会社と協働し、完成車の輸送に加え、海外工場での生産に使用する部品（海外生産用部品）や、販売店・整備現場で使用される部品用品など、物流の対象ごとに輸送効率化を推進するとともに、物流過程におけるCO_2排出量の毎年1%削減に取り組んでいます。
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、CO_2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。
日本国内に加え、北米をはじめとする海外拠点を含むSUBARUグループ全体で進められており、輸送手段の最適化や燃料転換などを通じて、グローバルでの環境負荷低減を図っています。

SUBARUが管理・把握するCO_2排出量の範囲



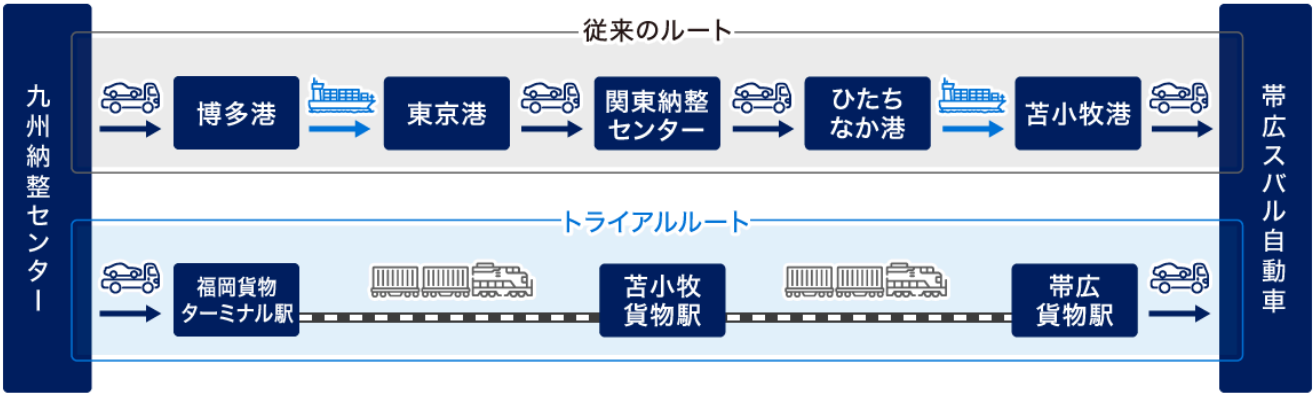
完成車の輸送

SUBARUグループでは、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、アライアンス車の共同輸送や積載効率の向上に取り組んでいます。また、環境負荷低減の観点から、モーダルシフト※1についても検討を進めています。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。
また、モーダルシフトの取り組みとして、九州から北海道への完成車輸送において、従来の内航船やトラックを中心とした輸送に対し、鉄道を組み込んだ輸送を試験的に実施しました。試験の結果、輸送品質の高さが確認された一方で、コスト面での課題を認識しました。その上で、実現に向けたルート選択等の課題整理を進めていきます。
SOAでは、鉄道輸送の活用を進めるとともに、アラスカの販売特約店向け海上輸送においてLNG燃料船を採用しています。これにより、CO_2排出量を約25%削減したほか、NOxを95%、SOxを100%削減しました。

※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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

従来ルートと鉄道を活用したトライアルルート



部品の輸出

海外生産用部品の輸送では、梱包荷姿の改善、梱包容器の新規導入、積み付け計画の最適化などを通じて、コンテナ充填率の改善に取り組んでいます。2025年度は出荷台数の増加やフォレスターの米国生産開始にともない出荷量が増加しましたが、コンテナ充填率は98%の高水準を維持しました。加えて、輸送効率のさらなる向上に向けて、自社輸入コンテナのラウンドユース※3の推進や、インランドコンテナデポ※4の活用、他社使用済み輸入コンテナの再利用なども進めています。これらの取り組みを通じて、輸送効率の向上とCO_2排出量の削減を両立し、環境負荷の低減に引き続き貢献していきます。また、将来的なCO_2削減を見据えて、低炭素燃料を使用する船舶への転換を活用した削減の取組を試験的に開始しています。

※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

部品用品の輸送・管理

SUBARUでは、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。2025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。
また、協力輸送会社と連携し、輸送ルートの最適化を進めております。2025年度は東海地区および北陸地区においてルート見直しを実施し、日当りの輸送距離の14%（約360km）の低減および増便の抑制を実現しました。今後も他地域への展開を推進します。
さらに、群馬の部品物流センターでは、フォークリフトの稼働データ（アワメーター）を活用し、低稼働機の削減により稼働率向上を図っています。その結果、LPG車12台、バッテリー車28台の計40台を削減しました。引き続きオペレーションの効率化を推進します。

お取引先様との協働

SUBARUは、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。さらに、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、サプライチェーンでの脱炭素化に向け、お取引先様と連携した取り組みを推進しています。調達方針説明会において脱炭素への協力を要請するとともに、削減目標の共有を継続し、毎年300社近くのお取引先様からCO_2排出量の実績報告を受領するとともに、カーボンニュートラル達成に向けたロードマップの提出を依頼しています。その結果、2035年度時点で2016年度比49%のCO_2削減が見込まれています。
一部のお取引先様に対してはヒアリングを実施し、具体的な取り組み内容や課題の把握、SUBARUへの要望を含めた対話を通じて、連携を強化しています。さらに、2025年度は大手取引先について進捗状況を確認し、取引依存度の高い近隣のお取引先様20社に対しては、訪問による意見交換や助言などの支援を行っています。
加えて、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以上の拠点における水災害リスク評価を実施しました。評価結果は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」を用いて、有事対応の確認や模擬訓練、その後の是正対応のフォローを行っています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現

考え方・方針

SUBARUは、サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現を重要な課題の一つとして捉えています。
限りある資源の有効活用は、SUBARUグループの事業活動を継続していくためには不可欠の要素であり、新規採掘資源への依存を低減するためにも再生材の活用推進、廃棄物の削減に焦点を当てた中間目標を設定しています。

体制

SUBARUは、環境委員会を通じて、循環型社会の実現に向けた中長期目標を議論し、取り組み状況を評価しています。SUBARUグループのサーキュラーエコノミー関連の組織体制に関する詳細は、リンク先をご参照ください。

› 環境マネジメント：体制

目標・実績

2030年度を達成年度とした中間目標として、「2030年までに、新型車に使用するプラスチックの25%以上をリサイクル素材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、SUBARUが排出する廃棄物に関しては、「廃棄物総量をBAU排出量に対して毎年1%削減」「国内外生産工場のゼロエミッション」を目標に掲げ、廃棄物総量および最終処分量の削減を目指しています。

› 環境マネジメント：環境アクションプラン2030

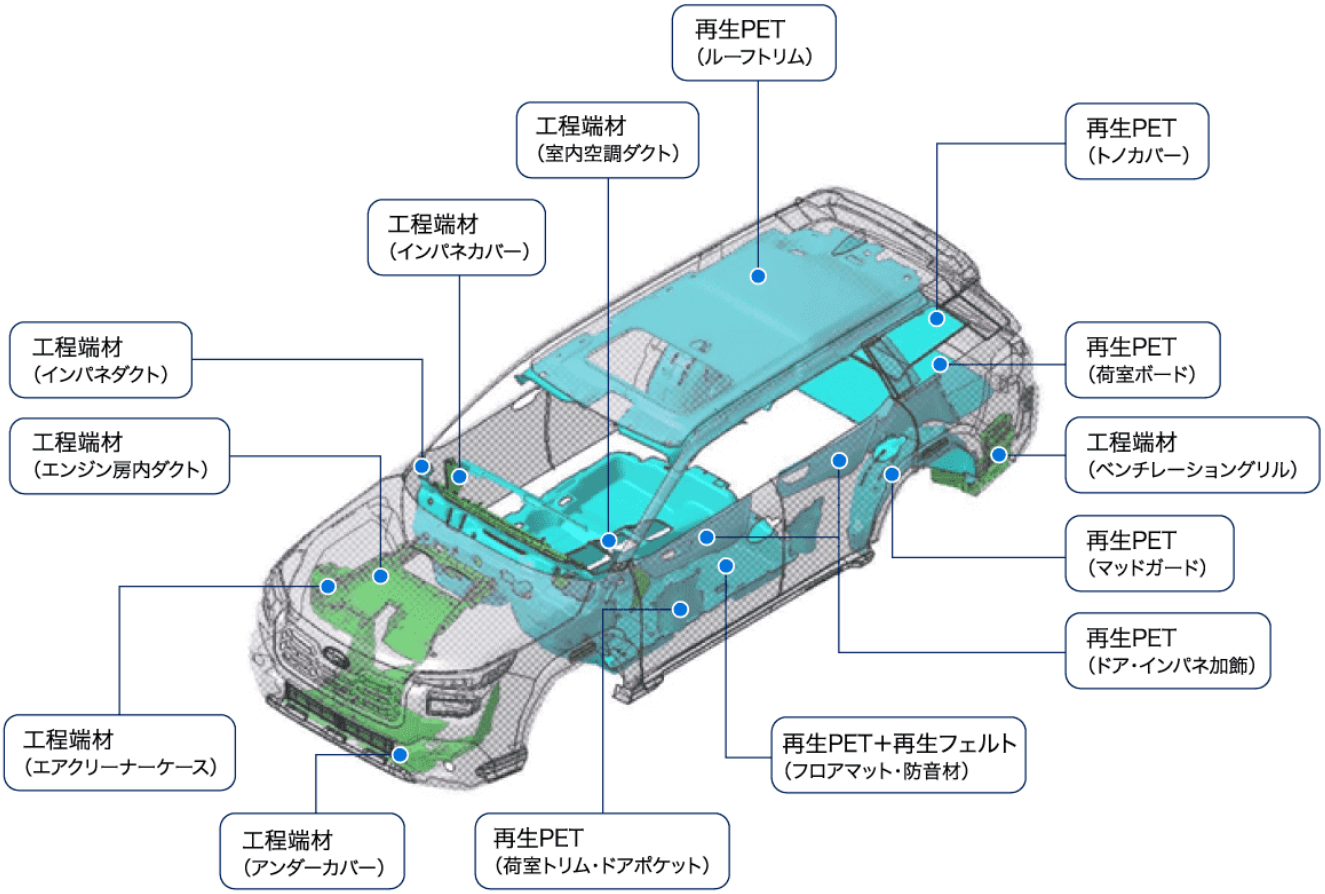
主な実績

SUBARUは、資源循環型社会と脱炭素社会の実現に貢献するため、自動車に使用されている再生プラスチックをはじめとした再生材を積極的に採用しています。2025年に米国で発売された新型アウトバックでは、従来よりも再生材の適用箇所を大幅に増やしています。
また、SUBARUでは、事業所における環境負荷低減の取り組みの一環として、廃棄物総量の削減とゼロエミッションの継続に取り組んでいます。2025年度のSUBARUの廃棄物総量は102千tとなり、目標値（96千t）には及ばなかったものの、ゼロエミッションは継続して達成を続けています。

› 環境データ › 廃棄物排出量

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

新型アウトバックの例



取り組み

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素材の活用の研究や工程端材を活用したアップサイクル商品の開発も進めています。

商品の取り組み

SUBARUは、サーキュラーエコノミーの実現に向け、商品設計の段階から資源の有効活用を考慮したクルマづくりを推進しています。リサイクル配慮設計の徹底に加え、再生材やバイオマス材の活用、さらにはアップサイクルによる新たな価値創出など、多角的なアプローチにより、資源の有効活用を推進しています。

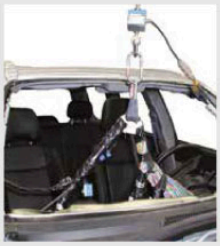
リサイクル配慮設計

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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

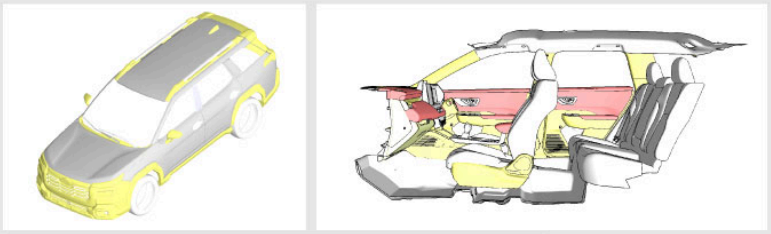
【ワイヤリングハーネス類の解体性向上】

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。
材料の分別性向上を目指して、バンパーでは取り外さなくても見える位置に材質表示を配置するとともに、裏面にも複数の表示を刻印。



【易解体構造の採用】

バンパー、ガーニッシュ類の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嵌合を採用。





リアバンパー

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

再生材の活用

SUBARUでは、上記の通り、再生プラスチックを中心とした再生材の導入を積極的に推進しています。
量産車への適用のほかにも、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などを、スーパー耐久シリーズの参戦車両である「HIGH PERFORMANCE X FUTURE CONCEPT」に適用しました。このリサイクルカーボンは、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」のフロントフードにも適用されています。
また、Subaru of America, Inc.（SOA）は、環境にやさしいアクセサリーアイテムとして、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、2025年にはリサイクル素材約490tを使用することができました。




再生炭素繊維を適用した
「HIGH PERFORMANCE X FUTURE CONCEPT」



リサイクル素材を使用したフロアマット

バイオマス素材の研究開発

SUBARUでは、再生材以外にも、植物由来素材の研究開発を推進しています。
昨今では、食品などの加工の過程で焼却せざるを得ない残渣などが社会課題となっていますが、例えば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。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に共感いただけるように、研究を進めています。



果物の残渣を活用した新しいレザー
※試作品



間伐した木粉や竹粉を活用した新しいパーツ
※試作品

アップサイクルの取り組み

「アップサイクル」とは、従来であれば廃棄されていたものに“新たな価値”を付与する取り組みです。
SUBARUでは、製品製造の過程において生じる端材に着目し、自社単独の活動にとどまらず他社との協業も積極的に推進することで、自動車産業の枠組みを超えた新たな価値の創造に取り組んでいます。
一例として、2025年度においては、一部特約店および地域の大学と連携し、本革シート端材を活用したコインケース製作ワークショップを複数回にわたり開催しました。今後もこうしたアップサイクル活動を継続的に展開することで、資源の有効活用および環境意識のさらなる向上を推進しています。



本革シート端材を使用したコインケース

事業所の取り組み

SUBARUでは、生産・業務活動を通じて発生する廃棄物について、回収、再利用、再資源化を徹底することで、環境アクションプランで掲げたゼロエミッション※1を2014年度より継続しています。また、2025年度からは廃棄物削減の目標も掲げており、生産工程で発生した端材の再利用などを通じて、廃棄物排出抑制を推進しています。

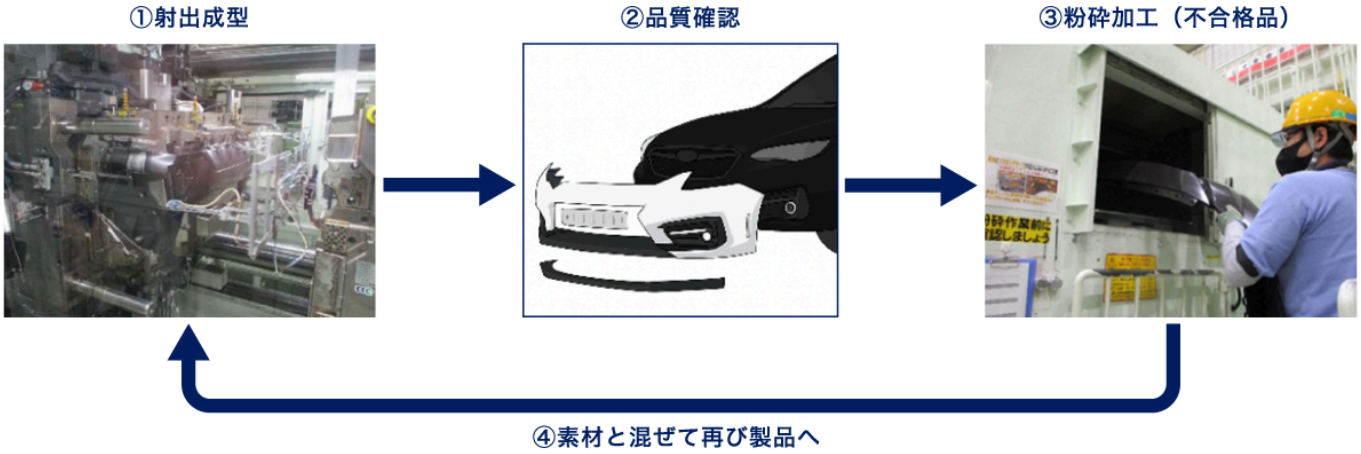
※1 ゼロエミッションは、最終処分量（直接埋め立てされるもの＋中間処理後に埋め立てされるものの総量）の割合が、廃棄物（有価物＋産業廃棄物＋特別管理産業廃棄物＋事業系一般廃棄物の総量）の0.5%未満であることと定義

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

生産工程における取り組み

SUBARUは、生産活動にともない発生する端材や副産物について、回収・再利用・再資源化を通じた資源循環の取り組みを推進しています。生産工程内での再利用に加え、廃材を原料とした材料開発を行うことで、限りある資源をより有効に活用しています。
例えば、SUBARUでは、エンジンシリンダーブロックの生産で発生する切削くずを、再度溶解し、ダイカスト鋳造用の原材料とすることで再利用しています。また、バンパーの製造工程において、品質確認で不合格となった一部の未塗装バンパーは、社内で粉砕加工し、バンパー用の材料として再利用しています。

バンパー製造工程における再利用



また、海外の生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.（SIA）では、埋め立てゼロ（Zero Waste to Landfill）の取り組みについて、第三者認証機関であるGreenCircle Certifiedによる監査・認証を継続的に取得しており、資源循環の実現に取り組んでいます。

オフィスにおける廃棄物削減

SUBARUグループでは、オフィスにおける一般廃棄物の削減についても取り組みを進めることで、従業員全体の資源循環に対する意識向上を目指しています。
オフィスで発生する主要な廃棄物にOA用紙などの紙が挙げられますが、SUBARUで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ーに関連するシステム帳票や社内の会計伝票のペーパーレス化を実現しています。SOAでも、電子署名サービスの導入により、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実現し、2025年度は約316千枚の紙の使用を削減しました。
また、社員食堂から排出される食品残渣および廃食用油についても、排出量の削減や有効活用を進めています。エビススバルビルやSOAなどでは、食品廃棄物を飼料やたい肥として再利用する取り組みを進めています。また、廃食用油のリサイクルについても各事業所で取り組んでいます。株式会社スバルロジスティクスでは、廃食油を原料として持続可能な航空燃料であるSAF（Sustainable Aviation Fuel）を製造する「Fry To Fly Project」に参画しており、本社の社員食堂などから排出される廃食用油を提供し、SAF化へ貢献しています。
さらに、SOAはサッカースタジアム「Subaru Park」での廃棄物埋め立てゼロに取り組んでおり、2025年までの4年間で、累計約900t以上の廃棄物を再資源化しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

従業員と一体となった廃棄物の有効利用

SUBARUでは、事業活動・日常業務の中で生じる資源について、従業員が主体的に関わる形で再利用・再資源化につなげる取り組みを進めています。
SUBARUでは、ユニフォームの更新にともない、発生する廃ユニフォームの回収・リサイクルを開始しました。2026年3月に太田市の本工場で開始した取り組みは、群馬地区だけでなくSUBARU全体に拡大し、2026年5月までに3.5tのユニフォームを回収しました。回収したユニフォームは、裁断、解繊工程を経てフェルト化され、自動車用の防音材へと生まれ変わります。今後SUBARUで回収されたユニフォームの一部が、SUBARUで生産される自動車にも活用されることになります。
SIAでは、毎年従業員の家庭で発生する廃棄物を集め、リサイクルする活動を行っています。またSOAでも、アースデイなどのイベントを通じて従業員の家庭から回収したe-waste（電気電子機器廃棄物）を回収し、再資源化しています。

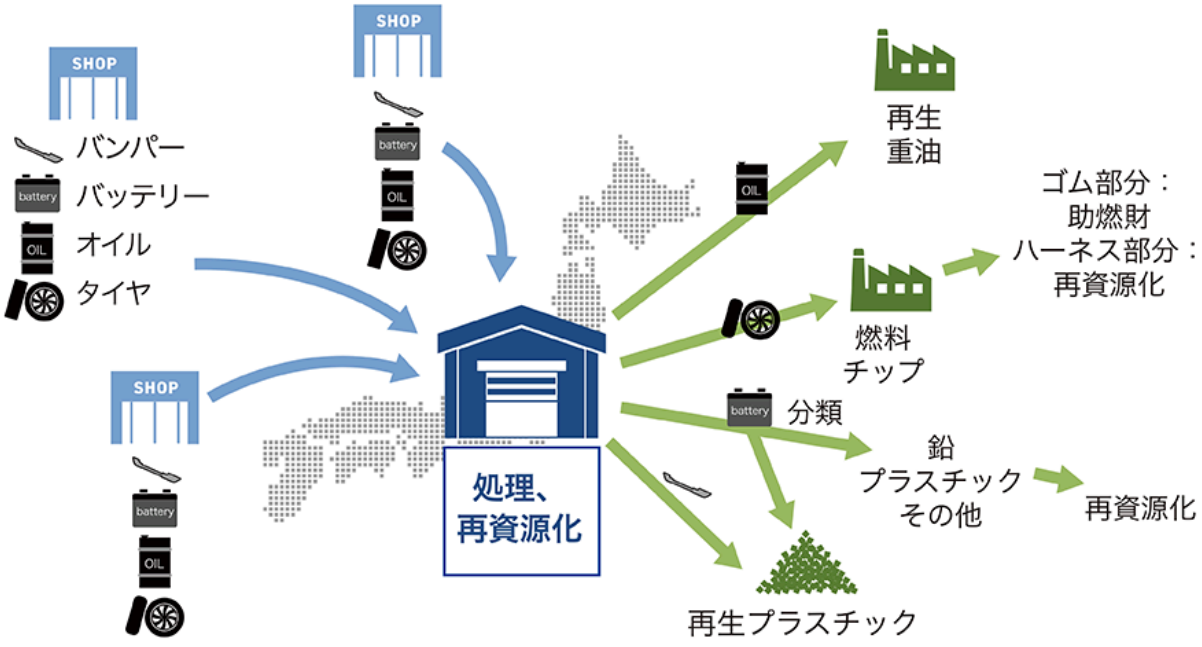

ユニフォームの回収風景

販売・アフターセールス領域における資源循環の取り組み

SUBARUグループは、販売活動にともなって発生する廃棄物の削減と資源の有効活用を通じて、循環型社会の実現に取り組んでいます。

販売拠点での廃棄物削減

SUBARUの販売特約店では、事業活動にともない発生する廃棄物の適正処理と、国内での再資源化を推進するため、ゼロエミッション活動に取り組んでいます。2025年度は、この活動により以下の資源を回収しました
・使用済みバンパー：26,006本
・鉛バッテリー：15万7,752個（鉛回収量：2,170t）
・廃油（オイル）：4,961kL
・タイヤ：21万4,356本
回収した使用済みバンパーは、粉砕・ペレット化された後、運搬用パレットなどの製品として再利用されています。また、販売特約店で発生する廃油は、SUBARU独自のゼロエミッションスキームに基づき再生重油として資源化され、重油の代替燃料として活用されています。再生重油の一部は農業用ハウスの暖房燃料として利用されており、例えば山形県の園芸農家では、農作物の栽培にも役立てられています。お客様に最も身近な存在である販売特約店におけるゼロエミッション活動は、環境負荷の低減と資源の有効活用を推進する重要な取り組みです。SUBARUは今後も循環型社会の実現に向けた取り組みを推進し、「安心と愉しさ」によってお客様から選ばれ続けるブランドを目指していきます。



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

さらに、海外の販売特約店では、SOAは廃棄物削減などの環境負荷低減を促進する「Eco-Friendly Program」を展開しています。本プログラムでは、リサイクル基準を満たした販売店を認証しており、2025年時点で米国内の販売店の約41%にあたる262社が参加しています。販売にともなう資材についても、廃棄物削減やリサイクル素材の活用に取り組むとともに、お取引先様の環境パフォーマンスを評価する国際的なプラットフォーム（EcoVadis）の活用などを通じて、サプライチェーン全体での廃棄物削減の推進を図っています。
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。

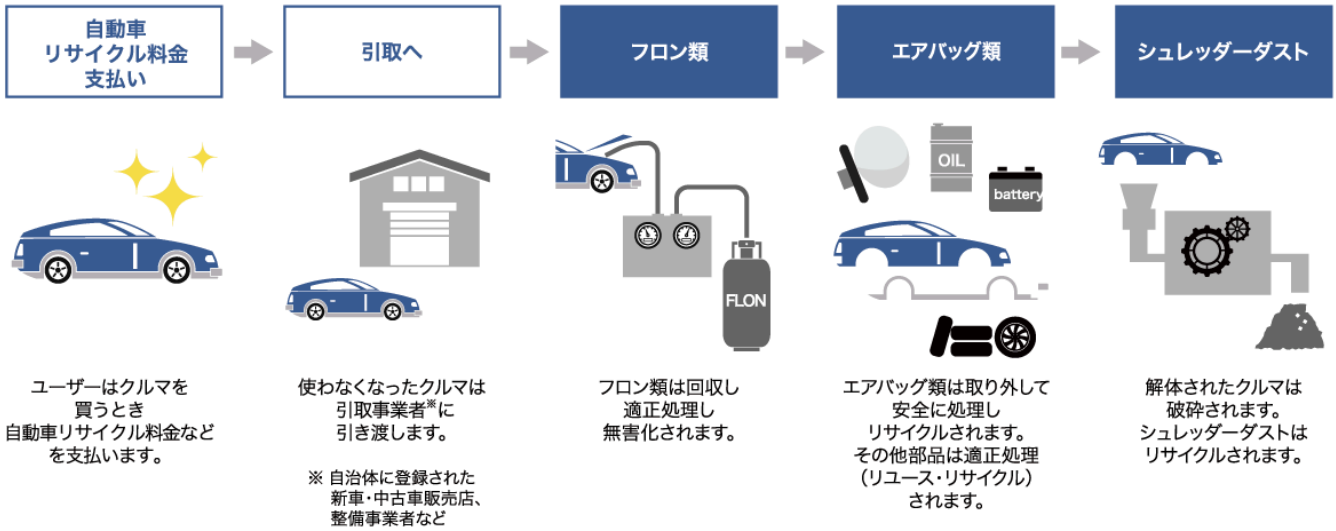
役目を終えた自動車の適正な回収と資源活用

日本の自動車リサイクル法（使用済自動車の再資源化等に関する法律）に基づき、自動車メーカーは自ら製造した自動車が使用済み自動車となった際に、エアバッグ類、フロン類、シュレッダーダスト（ASR）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、これら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。
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て処理しています。2025年度については、エアバッグ類は法定基準の85%を上回る96.6%を達成、フロン類も引き取った全量を適正に処理しました。
また、ASRについては、ART※1を通じて適正なリサイクルを円滑かつ効率的に推進しています。2025年度はASRの再資源化率が96.3%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。
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。

※1 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

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

自動車リサイクルの流れ



欧州においても、使用済自動車指令（End-of-Life Vehicles Directive：ELV指令）に基づき、自動車の再利用・再資源化および環境負荷の低減が求められています。当社はこれらの要求事項に対応し、車両の設計段階からリサイクル性や解体性に配慮するとともに、使用済自動車からの部品再利用および資源回収の促進に取り組んでいます。
今後も資源循環の推進を通じて、天然資源の使用量削減と環境負荷の低減に貢献していきます。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

バッテリーリサイクル

日本の市場に流通したクルマ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。また、過去に販売した車両に搭載されているニッケル水素バッテリーについては、環境省の「広域認定制度」の認定を受け、メーカー自らが全国規模で回収・処理を行っています。
また、北米では、SOAが第三者サービスプロバイダーの管理プロセスを活用し、安全性やトレーサビリティなどを確保しつつ、使用済み駆動用バッテリーの回収・輸送およびリサイクルを実施しています。
欧州では、EUバッテリー規則（EU2023/1542）により、電池のライフサイクル全体にわたる規制が強化されており、回収・リサイクルに加えて、トレーサビリティや再生材利用が義務化されつつあります。SUBARUはこれらの規制動向を踏まえ、使用済バッテリーの回収・リサイクル体制の整備、サプライチェーン全体でのトレーサビリティ確保（バッテリーパスポート対応）、リサイクル材の活用に向けた検討を進めています。

リビルト品の活用

SOA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※2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。

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

物流の取り組み

SUBARUグループでは、サーキュラーエコノミーの実現に向け、物流領域においても資源使用量の削減と循環利用に取り組んでいます。

包装・梱包資材の削減と環境対応

部品物流センターでは、環境に配慮し、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や、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を進めています。さらに、包装資材の仕様見直し（廃止、サイズ縮小、厚さ見直しなど）に取り組み、資材使用量および廃棄物の削減を図っています。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出荷時の梱包資材については、木材から段ボールへ切り替えています。EU新包装規則（PPWR）※1への対応も開始しており、包装廃棄物の削減とリサイクルのさらなる推進を図っています。
SOAでは、日本から輸出する未塗装バンパーに高強度の包装材を採用することで、米国内輸送時に必要だった再包装を不要とし、物流工程の削減を進めています。

※1 PPWR：Packaging and Packaging Waste Regulation。EUにおける包装廃棄物の削減、リサイクルの義務強化、過剰包装の抑制などを目的とした制度

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。2025年度のリユース梱包資材の取扱量は1,169tで前年度比11%増となりました。この背景には、出荷台数が前年度より5%増加したことに加え、フォレスターの米国生産開始にともない大物部品の梱包にリユース資材を採用したことがあります。今後も引き続き再利用化を推進し、環境負荷低減の取り組みを推進します。

（年度）

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
リユース量（t）	776	1,020	661	786	852	1,023	1,055	1,169
原単位（kg/台）	2.8	2.4	2.7	2.8	2.8	3.1	2.1	3.3

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

自然との共生

考え方・方針

「自然との共生」は、SUBARUの環境方針に紐づく環境理念においても、「自然との共生を目指した取り組みに注力」が掲げられるなど、SUBARUにとって特に重視すべきテーマだと捉えています。
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、取り組みの実効性および継続性を担保しています。

SUBARU生物多様性ガイドライン

私たちの社会は、さまざまな自然の恵みの源である「生物多様性」に支えられています。
その一方で「生物多様性」は地球規模で急速に失われています。
私たちは、事業活動を通じて生物多様性保全に取り組み、「大地と空と自然」が広がる地球の環境保護に貢献し、自然との共生を目指します。

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

2019年4月制定

体制

SUBARUは、環境委員会を通じて、自然との共生の実現に向けた中長期目標を議論し、取り組み状況を評価しています。SUBARUグループの組織体制に関する詳細は、リンク先をご参照ください。

› 環境マネジメント：体制

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

目標・実績

SUBARUグループは、「自然との共生」を実現するための目標として、「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」を設定しています。

› 環境マネジメント：環境アクションプラン2030

主な実績

SUBARUは、事業活動が環境に及ぼす影響を最小限に抑えるため、環境関連法規制の遵守を最優先に、各拠点で環境リスクの未然防止と適正な管理を継続しています。2025年度は罰金などの罰則が適用される重大な環境法令違反は発生しませんでした。
また、自然との共生を目指し、事業活動を行う地域を中心に自然保護地域の拡大を推進しています。スバル研究実験センター美深試験場（以下、美深試験場）が位置する北海道中川郡美深町では、町と連携して森林資源の有効利用などに取り組んでおり、美深試験場内の森林は、町有林と合わせて、2019年度から国際森林認証制度であるSGEC-FM認証※1を取得しています。
また、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、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。群馬製作所（大泉工場、北本工場）、宇都宮製作所（本工場）の計3拠点において、敷地内の植栽に関して本ガイドラインに沿って在来種を選定しています。さらに、東京事業所では、本ガイドラインの制定以前から事業所内に生物多様性スポットを設け、武蔵野固有種の植樹・維持管理を行っています。
SUBARUは今後も、環境法令遵守の徹底とリスク管理の強化を継続し、事業活動を通じた環境負荷の低減と自然との共生を推進していきます。

※1 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」

取り組み

環境影響の適切な管理

SUBARUは、事業活動が自然環境に及ぼす影響を最小限に抑えるため、大気、水質、騒音、振動、悪臭などを管理対象とし、環境リスクの未然防止と影響の最小化に向けた管理を行っています。
SUBARUは、環境関連法規を遵守するため、法令基準値よりも厳格な自主基準値を設定することで、未然防止に努めています。また、各種環境負荷に関する設備状況の調査を実施し、測定機器の導入や装置の改修などの対策を講じることで、環境管理の強化を進めています。万が一、環境事故が発生した際には、要因分析と再発防止策の徹底を通じて、環境リスクの低減に取り組んでいます。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

主な環境影響と管理の取り組み

大気 （VOC、NOx、SOx）	・塗装工程を中心に、洗浄用シンナーの使用量低減や回収強化、高効率設備の導入などを通じてVOCをはじめとした大気汚染物質の排出管理に取り組んでいます。 ・NOxおよびSOxについても、法規制に基づき排出濃度・排出量を管理しています。
水質	定期的な水質調査やモニタリングを実施し、法令に基づく届出や必要な調査を適切に行っています。各事業所では、工程排水を適切に処理したうえで放流するとともに、雨水や冷却水についても水質確認を行ったうえで放流するなど、立地条件や工程特性に応じた管理を行っています。
騒音・振動・悪臭	定期的な巡回確認を行うとともに、生産設備の改善などを通じて、周辺環境への影響低減に努めています。

› 環境データ：NOx、SOx排出量

自然との共生に向けた各拠点の取り組み

スバル研究実験センター 美深試験場

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・保全活動に2017年度から着手しています。美深町など地域社会と連動した森林整備・保全活動を目指して、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おり、森林整備事業で発生する間伐材についてもバイオマス燃料などに利用されています。2018年度からは、より地域社会と連動した活動を進めるため、同町と「森林保全活動等の具体化に関する協定書」を締結しました。本活動の一環としてSUBARUは、毎年開催される植樹祭に協賛しています。また、気候変動対策を踏まえ、2021年度から同町の森林保全活動から創出されるJ-クレジット（美深町森林クレジット「BIFUKA AIR」）を購入しているほか、2024年度には、周辺地域に生息・生育する可能性のある野生動植物に関する文献調査を実施し、約1,280種を確認しました。
2019年2月には、美深町および北海道上川総合振興局と連携協定を締結し、企業版ふるさと納税を活用した寄付を通じて美深試験場に隣接する松山湿原の保全活動を支援しています。同湿原は多様な動植物の生息・生育基盤となっていることから、こうした豊かな森林環境の保全を目的とした取り組みを進めています。


植樹祭


松山湿原の景観

群馬製作所

群馬製作所では、大泉工場、北本工場の植栽に関して、植栽ガイドラインに基づいた品種の選定・管理を行っています。また、2024年度には、大泉工場敷地内の遊水地および側溝を対象に生態系調査を実施し、年間を通して湿地や水辺環境が維持されていることを確認するとともに、植物・哺乳類・鳥類・昆虫、水生生物など、合計約580種の生物を確認しました。この中には、重要性の高い種や保全が望ましい種も含まれています。
そのほか、2018年4月には、群馬県立赤城森林公園のネーミングライツ（命名権）を取得し、「SUBARUふれあいの森 赤城」と称し、2025年度まで県有林の保全整備支援を行ってきました。


大泉工場の植栽


北本工場の植栽

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

東京事業所

東京事業所では、事業所内にシラカシやムラサキシキブなどの武蔵野周辺固有種を植樹した生物多様性スポットを設け、低・中・高木の種類と本数の管理・保全を行っています。
また、地域の歴史的な自然造形を守る活動に参画し、東京事業所周辺の産官学民と意見交換を行っています。


シラカシ


ムラサキシキブ

宇都宮製作所

宇都宮製作所では、2023年度に新設した管理棟本館でSUBARUでは初となる「Nearly ZEB※1認証」を取得しました。この管理棟本館周辺の植栽では、「植栽ガイドライン」に基づく在来種を選定することで、生物多様性にも配慮した管理を行っています。

※1 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）に限りなく近しい建築物


宇都宮製作所本工場の植栽

Subaru of Indiana Automotive, Inc.（SIA）

SIA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.（SOA）

SOA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。
加えて、可能な限り森林管理協議会（FSC）認証紙を使用することで、間接的にも森林保護活動の支援を行っています。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の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。

North American Subaru, Inc.（NASI）

NASI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10,117m^2）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、自然植栽とすることで農薬が不要となり、灌漑用水の使用量削減（年間約170m^3）にもつながっています。




敷地内のポリネーターガーデンの様子

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

社会



目次

社会 52
人権尊重 53
品質 60
SUBARUの安全技術 70
社会貢献 85
お客様 92
CSR調達 101
人財 110

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人権尊重

考え方・方針

人権方針の制定

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の経営における重要課題と捉え、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、これらの国際規範に準拠しています。また、SUBARUおよびすべての子会社にこの人権方針を適用するとともに、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の協議を通じて、ステークホルダーの期待値を考慮して作成し、2020年3月の取締役会への報告を経て制定しました。なお、SUBARUグループの事業の視点で重点的に取り組む人権課題が示されている付属書については、法令などを含む社会の要請、技術の進歩、SUBARUグループの事業内容などの変化に基づき、適宜見直しを実施します。

人権方針

人権尊重の理念

SUBARUグループは、自動車と航空宇宙の両事業を通じて、人を第一に考え、「人を中心としたモノづくり」を行っています。
「一人ひとりの人権と個性を尊重」することを、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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

（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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

（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

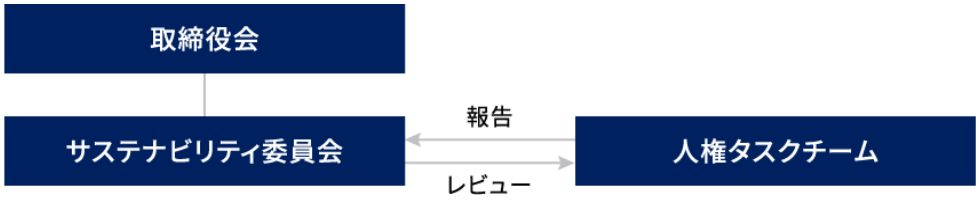
体制

SUBARUグループでは、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。ガバナンス・リスクマネジメント部、人事総務本部、IR部、サステナビリティ推進部、モノづくり本部、調達本部、航空宇宙カンパニー（調達部門）※1の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サイクルに基づく改善を推進しています。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1回報告されています。

※1 活動内容は2025年度実績に基づいています。組織名称は掲載時点（2026年度）のものです

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人権尊重の推進体制



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
2025	人権リスクへの対応策の進捗状況、そのモニタリング結果を受けての追加対応策について

具体的な人権リスクおよび2025年度に実施した対応策については、取り組みをご覧ください。

識別したリスク

SUBARUグループおよびその関係者において、労働環境・労働安全衛生上の問題や、様々なハラスメント、労働者の権利・機会の侵害、人権上問題のある調達などがあった場合には、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を損ない、経営成績や財政状態に大きく影響を及ぼす可能性があります。
これらのリスクに適切に対処するため、各取り組みを実施しています。

取り組み

人権啓発活動

SUBARUでは毎年、「ビジネスと人権」に関する勉強会や理解促進策を実施しています。2025年度は12月の人権週間に合わせて人権をテーマにしたWeb社内報「サステナ通信」を発行しました。同じく12月のハラスメント撲滅月間は、管理職に対しハラスメント研修を実施しました。
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。

「ビジネスと人権」に関する勉強会／理解促進策

	対象者	内容
2025年度	SUBARU全従業員ならびに国内（日本）グループ会社	人権をテーマにした社内報「サステナ通信」の発行
	SUBARU管理職	ハラスメント研修

› お取引先様（サプライヤー）向けの説明

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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把握し、応えるべく、専門家との対話に加え、お取引先様や機関投資家、外部評価機関とのコミュニケーションを行っています。
2025年度は、国内外の複数の機関投資家との面談を実施し、SUBARUの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。またお取引先様との相互対話やその先のサプライチェーンへのCSR調査の拡大などにより、人権侵害の撲滅に向けて取り組みました。
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」およびOECDのデュー・ディリジェンス・ガイダンスなどの国際的枠組みを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。2020年度から人事領域・調達領域で想定されるリスクを特定し、対応策を策定、その後、対応策の検証・モニタリングを進めていきました。2020－2021年度にかけて人事領域・調達領域で特定したリスクと対応策、および2023年度および2024年度に人事領域の中の特に製造領域（自動車事業）のリスクに対して策定した対応策についてはすべて「ビジネスと人権」に関して専門的な知見を有するLRQAリミテッド（https://www.lrqa.com/ja-jp/）のレビューを受けています。

特定したリスクと対応策

領域	人権リスク	2025年度の主な対応策	
人事領域	長時間労働、地域社会の脆弱な人々（女性・性的マイノリティなど）の権利侵害、労働者へのハラスメント、労働災害、外国人労働者の強制労働、構内常駐業者を含む強制労働、労働者の権利・機会の侵害	人事領域	外国籍リーダーのトライアル、労務研修の実施、LGBTQ+のAllyメンバーの活動促進、ハラスメント研修の実施や労働災害の再発防止に向けた各種教育や情報共有など
		製造領域（自動車事業）	群馬製作所全体の警告表示の統一基準（国籍問わず理解しやすい新しい標識）を策定。構内常駐業者における人権リスク調査の実施（構内常駐業者への監視レベル強化）
調達領域	責任ある鉱物調達（紛争鉱物・コバルトなど）、お取引先様における人権侵害、お取引先様へのハラスメント	サプライヤーであるお取引先様を対象とした責任ある鉱物調達調査（従来の紛争鉱物調査に加え、2024年度にマイカ調査を新規追加するとともにコバルト調査項目を拡充したもの）の継続実施、取引先CSR調査の実施、改正取適法の対応・周知実施	

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と、各領域の担当部署による進捗状況を人権タスクチームにて確認し、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することで、継続的にモニタリングと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。

› SUBARUサプライヤーCSRガイドライン
› CSR調達

ご意見、各種相談窓口（救済メカニズム）

SUBARUグループでは、様々なステークホルダーの声が窓口を通じて会社に届く仕組みを整えています。
人権を含む様々なご相談やご意見・苦情に関して、各窓口にて適切に対応し、必要に応じて、是正や救済につなげています。相談者および相談内容に関しては、匿名性・秘匿性を保証しています。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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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、SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店※1の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。

※1 SUBARUの出資をともなわない販売特約店の一部を除く

› コンプライアンス・ホットライン（内部通報制度）

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対応しています。お客様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

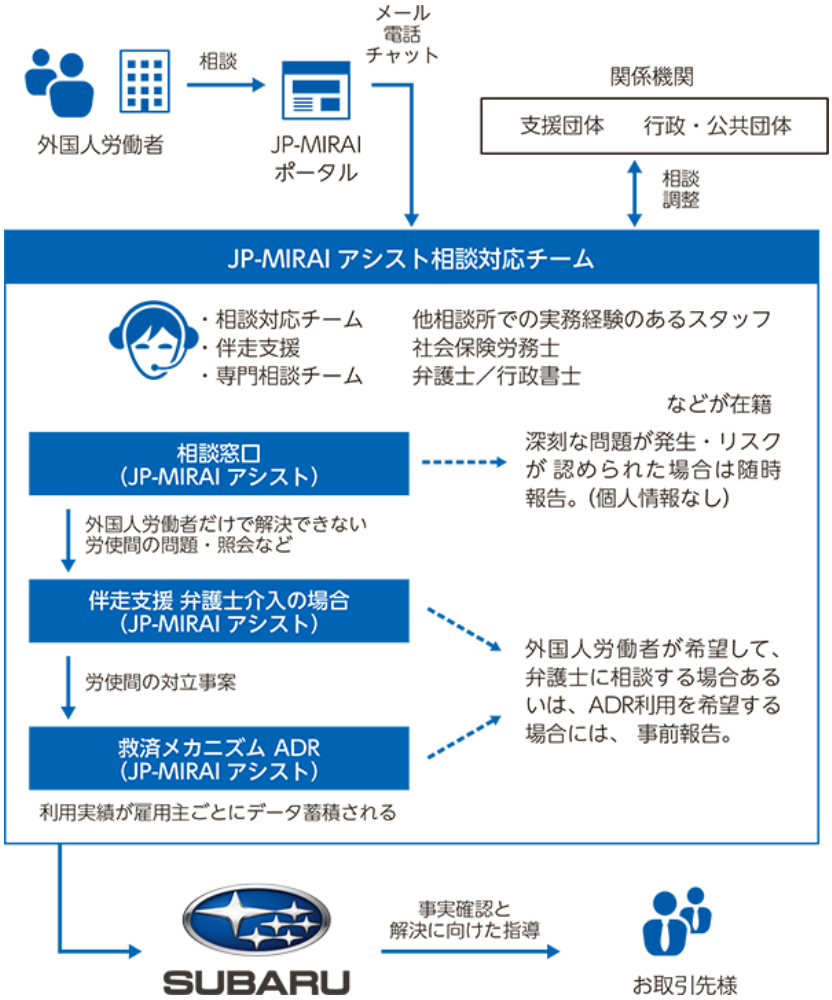
お取引先様向け（サプライヤー向け）

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、直接材（部品・原材料）のお取引先様に働きかけ、共に参画を進めています。
SUBARUが参画しているプログラムのメニューの一つである相談窓口に関しては、23カ国語※2で対応し、お取引先様の外国人労働者に加え、日本人労働者も相談可能としています。相談内容は日本での日常生活に関する情報収集から人権・労働に関わる悩み事まで幅広く受け付け、相談窓口で解決できない案件については、弁護士など専門家への相談による伴走支援や、東京弁護士会「ADR※3」を利用することも可能で、第三者による公平性・透明性を担保して対応しています。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を配布したり、利用手順説明会を開催するなど、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（SUBARUを含む）やステークホルダー（サプライヤーを含む）の意見を反映し構築されています。

※2 やさしい日本語、英語、中国語、韓国語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、マレー語、タガログ語、ネパール語、ミャンマー語、クメール語、モンゴル語、シンハラ語、ヒンディー語、ベンガル語、ポルトガル語、スペイン語、ドイツ語、フランス語、イタリア語、ロシア語、ウルドゥー語
※3 ADR（Alternative Dispute Resolution）：裁判に代替する紛争解決手段

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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「安心と愉しさ」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

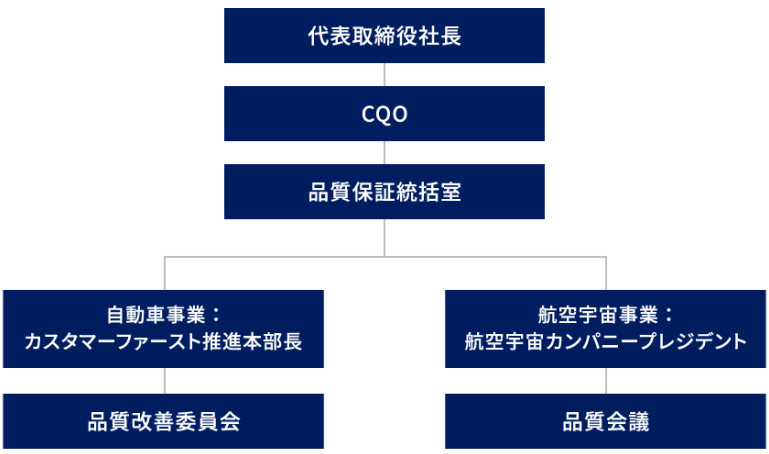
私たちは何より品質を大切にしてお客様の信頼に応えます

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

SUBARUグループでは、代表取締役社長を最終的な責任者とし、CQO（最高品質責任者）が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。

品質マネジメント体制



（注） 品質マネジメント体制図内の品質改善委員会、品質会議は、品質保証に関わる主要な会議体を示したものです。内容に応じて、その他の会議体においても、適宜協議が行われます

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

自動車事業では、ISO9001の考え方と整合した品質マネジメント体制を構築しています。品質改善委員会の審議結果は、最終責任者である代表取締役社長に報告されるとともに、会社としての対応方針やSUBARU全体の品質マネジメントに反映されます。

［品質改善委員会］

自動車事業における品質改善推進の最高機関です。委員長はカスタマーファースト推進本部長が務め、メンバーは企画・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となります。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、原則として毎月行われます。

品質マネジメントシステムに関する国際規格（ISO9001）の認証

SUBARUグループの自動車製造拠点である5拠点すべてにおいて、品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001を取得しています（取得率100%）。また、自動車製造部門のほか、企画・研究・開発・設計および品質保証部門においてもISO9001を取得しています。

自動車製造拠点におけるISO9001の取得状況（2026年3月末現在）

	国内（日本）	海外
対象事業所	SUBARU群馬製作所（本工場、矢島工場、大泉工場、北本工場）	Subaru of Indiana Automotive, Inc.

内部監査の実施

SUBARUでは、有資格の従業員による内部監査を実施し、ISO9001規格に基づきSUBARUが策定した「オートモーティブビジネス品質マニュアル」やその他品質に関わる基準（お客様の要求事項、法令･規制要求事項）と照らし合わせ、業務が適切に行われているかチェックをしています。この品質に関する内部監査は、日本の自動車製造の4拠点、企画・開発・品質保証部門で実施しています。

識別したリスク

SUBARUが提供する商品は、その品質の確かさにより、市場で高い評価を得ています。自動車の品質に関する不具合は、お客様の安全に直接影響を及ぼすおそれのある重大なリスクです。また、不具合の発生やリコールは、長年培ってきたSUBARUブランドへの信頼を低下させるだけでなく、企業の財務や社会的評価にも影響を及ぼす可能性があります。
これらのリスクに適切に対処するため、各取り組みを実施しています。

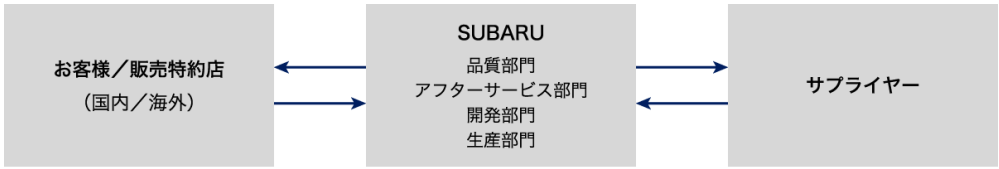
取り組み

製品・サービス提供の各段階における品質保証

SUBARUでは、開発から生産、出荷、市場（アフターサービス）に至るまでの各段階で、品質の確保を図っています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

各段階の取り組み

	取り組みの内容
開発	**開発段階から品質を作り込む「生まれの品質」の確保** ・図面段階から、生産工程での作りやすさを考慮した設計を徹底 ・過去の不具合に関するデータベースを活用し、再発防止策が設計に反映されているかの総点検を実施 ・新規部品や変更点についてのリスクを洗い出し、量産に向けた品質保証の施策について事前検証を実施
生産	**自工程保証による品質づくり** ・生産工場では、ライン担当者が自工程の品質を保証し、不適合品を次工程に流さないことを徹底（自工程保証）
出荷	**出荷前検査** ・不具合流出の防止のため、出荷前に、明確なプロセスによる厳格な出荷前検査を実施 ・異常を検知しやすい整った環境下でデジタル技術を活用し、検査精度を向上
市場 （アフターサービス）	**お客様の声の収集・分析および品質改善** ・お客様の声を収集・分析し、品質・アフターサービス・開発・生産などの社内関連部門およびサプライヤーと連携しながら、品質改善に反映  ・北米市場では、米国およびカナダの関連部署が連携する北米品質改善チーム「FAST（Fast Action & Solution Team）」を設置し、市場の要望に迅速に対応

［市場品質改善のための会議体］

SUBARUと国内・海外市場の販売特約店のサービス責任者たちとの双方向のコミュニケーションの場を運営し、品質改善につなげています。

品質改善のための会議体一覧

名称	対象	頻度
技術連絡会	日本市場	1回／半年
北米品質改善委員会	北米市場	1回／半年
ブロック会議	6つの海外地域※1	1〜2回／年
主要販売特約店サービス会議	主要な海外販売国※2	1〜2回／年

※1 CIS、中欧、北欧、南欧、オセアニア、中南米
※2 米国、カナダ、ロシア、中国、オーストラリア、スイス

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

［サプライヤーとの協働］

SUBARUは、サプライヤーを対象とした品質方針説明会を実施（1回／年）し、継続的なコミュニケーションを図っています。また、開発から市場導入後にわたり、サプライヤーと協働で品質確保を進めています。
主な取り組みは以下の通りです。

- 品質の作り込み・安定化のためのマニュアルを、すべてのサプライヤーに展開。
- SUBARUのサプライヤー向け品質目標・品質指標を設定し、品質向上施策や重点強化ポイントをサプライヤーと共有。
- サプライヤーに対して、品質をプロセスで担保するように、APQPプロセスにのっとった活動を推進。

教育・意識向上

SUBARUは、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だと考えます。

品質教育・意識向上の取り組み

名称	対象	時期／頻度
知識や経験のレベルに応じた品質教育	新入社員	入社時
	期間従業員	入職時
	・製造領域の新任班長 ・係長	昇格時
品質キャラバン	・全従業員 ・Subaru of Indiana Automotive, Inc.	1回／年
品質功労賞	品質関連部門の従業員	1回／年
風化させない活動	全従業員	1回／年

［知識や経験のレベルに応じた品質教育］

入社年次や職位など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。

［品質キャラバン］

毎年、すべての従業員を対象に、SUBARUの商品の品質に関する様々な情報を、展示や対面での解説を通じて伝える、品質キャラバンを実施しています。
2025年度は、11月から約2カ月間にわたり開催し、以下を実施しました。

- お客様が感じる品質において、開発段階から作り込まれる「開発品質」に加え、実際に提供される商品そのものの「商品品質」や「サービス品質」も重要な要素であることの発信
- 直近の品質課題についてお客様視点を踏まえて解説
- お客様の体験を疑似的に体感できる展示を通じた、参加者からの意見収集および開発工程へのフィードバック
- お客様と直接接点のある従業員へのインタビュー動画を通じた、品質改善・向上に向けた全従業員の主体的な行動の促進


品質キャラバン

また、共有された情報は多くのサプライヤーへも提供しています。さらには米国でSUBARU車を生産する子会社である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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

［品質功労賞］

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、社内イントラネットなどを通じてSUBARU内で展開しています。

［風化させない活動］

SUBARUでは、かつて品質や法規遵守に関して大きな学びを得た出来事を忘れず活かし続けるため、全従業員を対象とした「風化させない活動」を継続しています。日常業務に潜むリスクやルール運用の曖昧さなど、不正の芽となり得る点を自らの現場に照らして考えます。全員が意見を交わし視点を共有することで、声を上げやすい風土や透明性のある職場づくりにつなげています。

不具合部品調査

SUBARUでは、不具合部品が発生した場合、サプライヤーによる調査だけではなく、自社においても確認・検証を行うことを重視しています。不具合が発生した場合、まずは開発・製造部門を中心に原因究明と対策を進めますが、特に原因特定が難しい不具合については、品質保証部門が主体となり、自社内に設置した「品証ラボ」において確認や分析を行うことがあります。こうした取り組みにより、不具合対応の迅速化につなげています。



品証ラボ

リコールへの対応

SUBARUグループでは、お客様の安全を最優先とし、事故の未然防止に向けてリコール対応を行っています。

リコール委員会

リコールの要否を判断する会議体です。不具合発生の報告と、その後の綿密な調査を受けて招集されます。委員長はCQOが務めています。

リコール実施時の対応

リコール実施の際には、関係官庁へ速やかに届け出を行います。また、対象となるお客様に対し、販売特約店からのダイレクトメールなどを通じて無償修理の案内を行っています。さらには、不具合の影響範囲の最小限化と対応の迅速化・期間短縮に向けて、不具合部品を搭載した車両を迅速かつ確実に特定できる「部品トレーサビリティ」の強化を図っています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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である「安心と愉しさ」の根幹は「品質」です。SUBARUグループは、自動車および航空宇宙事業の品質を一体的に管理し、品質最優先を合言葉として、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

航空宇宙カンパニーが考える品質保証

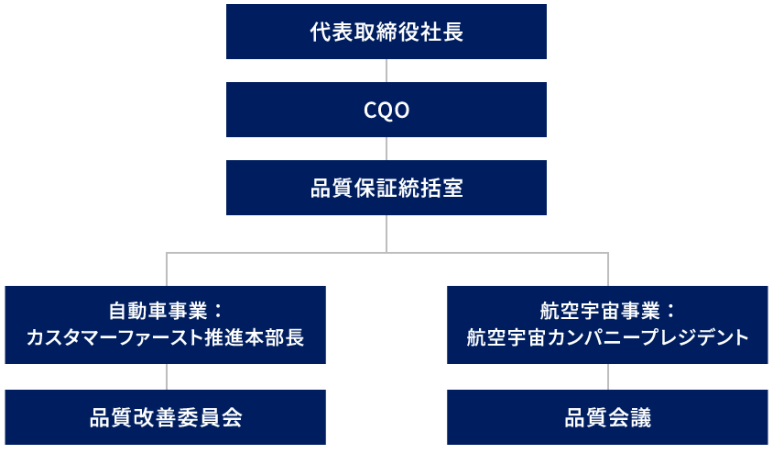
「製品と工程の両面で品質を満足させること」、これが航空宇宙カンパニーにおける“お客様との約束”です。
航空宇宙カンパニーは、航空機の部品製造から組立までに生み出される「製品そのものの品質」と厳格な検査や完成機での飛行試験を通じた「工程上の品質」、この二つを満足させることが品質方針に記載されたお客様の信頼に応えることであると考えます。

体制

SUBARUグループでは、代表取締役社長を最終的な責任者とし、CQO（最高品質責任者）が品質保証活動を統括しています。航空宇宙カンパニーでは、全社のCQO（最高品質責任者）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責任を負っています。この統括体制のもと、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を構築し、運用しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

品質マネジメント体制



（注） 品質マネジメント体制図内の品質改善委員会、品質会議は、品質保証に関わる主要な会議体を示したものです。内容に応じて、その他の会議体においても、適宜協議が行われます

［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意図する結果の達成を確実にするため、「品質会議」を年に1回以上開催しています。品質会議では、顧客満足、内部監査や第三者機関による監査の結果など、製品および業務プロセスに関する多様な情報の分析をもとに、品質マネジメントシステムの変更、資源の必要性や特定されたリスクへの対応などに関して審議されます。

品質マネジメントシステムに関する国際規格（JIS Q 9100）の認証

航空宇宙カンパニーは、品質マネジメントシステムに関するJIS Q 9100の認証範囲としたすべての拠点で認証を取得しています（取得率100%）。この認証の継続のため、航空宇宙カンパニーは定期的な内部監査と第三者認証機関による更新審査を受審しています。

JIS Q 9100の取得状況（2026年3月末現在）

対象事業所	航空宇宙カンパニー（本工場、南工場、南第2工場、半田工場、半田西工場、木更津事業所、東京事務所）

国土交通省による事業場の認定

航空宇宙カンパニーは、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、航空法第20条に基づき国土交通省による認定を受けています。この認定は7つの能力ごとに行われますが、航空宇宙カンパニーは6つの能力に関する認定を受けています。本認定事業場の有効性を維持するため、航空宇宙カンパニーは定期的な内部監査の実施と国土交通省による更新検査を受検しています。

［航空宇宙カンパニーが認定を受けている事業場の6つの能力］

- 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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

取り組み

航空宇宙カンパニーは、日々の業務を通じた改善活動や人財教育、サプライヤーと連携した取り組みを通じて、品質保証に取り組んでいます。

改善活動

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。

改善活動の内容

項目	内容
改善のために用いる手法や活動	・リスクマネジメント、エラープルーフ、故障モード影響解析（FMEA）など ・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 ・工程の改善活動 ・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）
改善で使用するツール	2010年より電子是正システムの運用開始。これまで5,000件以上の是正を実施
改善活動の共有	改善事例発表会を航空宇宙カンパニーとして年1回開催。優秀者はSUBARU全社の発表会に参加

サプライヤーに対する品質管理

航空宇宙カンパニーは、航空機の製造に関わるサプライヤーに対する品質管理を目的として、契約時の初回監査および定期的な品質監査を行い、課題が発見された場合には迅速に是正措置を講じています。さらに、航空宇宙カンパニーは、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品質の維持および向上に取り組んでいます。

サプライヤーに対する品質管理の取り組み

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）	・新規登録時 ・（原則）4年ごと ・委託内容が変更になる場合、あるいは監査が必要な場合に随時
教育	品質向上などに関する教育の実施	3回／年
是正措置	品質の悪化傾向など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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

教育・意識向上

航空宇宙カンパニーは、自動車事業と同様、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であると考えています。
入社年次や職位など、従業員の知識や経験のレベルに応じた品質教育を継続的かつ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。

教育

航空宇宙カンパニーは、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。

航空宇宙カンパニーの品質保証に関連する教育

教育項目		対象	頻度
品質保証に関連する教育	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	全検査員	新規／3年ごと
	検査員レベルアップ教育	全検査員	1回／月
	技量教育テクノスクール	検査員	10回／年

意識向上

航空宇宙カンパニーは、品質保証に関連する教育に加え、飛行安全キャンペーンや品質キャラバンなどを通じ、製品に関する意識向上を図っています。

航空宇宙カンパニーの品質に対する意識向上の取り組み

名称	対象	頻度
飛行安全キャンペーン	航空宇宙カンパニーの飛行場地区で業務を行う者	2回／年
品質キャラバン	全従業員	1回／年
航空品質キャラバン	航空宇宙カンパニー従業員	1回／年
風化させない活動	全従業員	1回／年
品質月間	航空宇宙カンパニー従業員	1回／年

［飛行安全キャンペーン］

品質保証への意識向上として、飛行安全に関する教育や現場点検の一斉実施などの月間キャンペーン活動を実施しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

［品質キャラバン］

SUBARUは、2018年度より毎年、従業員一人ひとりが品質への責任と当事者意識を再確認することを目的とし、全従業員を対象に、「品質キャラバン」を実施しています。本活動は、全社的な品質意識の向上を目的とした活動として行われてきたものであり、航空宇宙カンパニーもこの活動に参画しています。2025年度より、航空宇宙カンパニー独自で品質キャラバンを開催しました。

［航空宇宙カンパニーで実施した品質キャラバンの内容］

- 過去に発生した事故の紹介により、航空安全の重要性を理解
- 直近で発生している部品、購入品、整備における実際の不具合事例を認識
- 航空宇宙カンパニーが残してきた実績を振り返り、不具合を撲滅し、継続的な発展をするための意識醸成

［風化させない活動］

SUBARUは、過去の品質不具合から得た教訓を風化させないため、「風化させない活動」を実施しています。航空宇宙カンパニーは、この活動を通じて、日常業務に潜むリスクやルール運用の曖昧さなど、不正の芽となり得る事項を日常業務に照らして再確認することで、品質や法規遵守に関する意識向上を図っています。

［品質月間活動］

毎年11月の品質月間に、航空宇宙カンパニーは、不具合を未然防止した者を表彰し、その事例を社内にイントラネットを通じて展開しています。

製品不具合発生時の処置

航空宇宙カンパニーは、航空宇宙事業は高い安全性と信頼性が前提となることから、製品不具合の未然防止を重要な責任ある業務として位置づけています。万が一、製品安全に関わる不具合が発生した場合には、品質マネジメントシステムに基づき、発生要因を分析したうえで、必要な処置および再発防止に向けた是正措置を実施します。重大事故が発生した場合には、安全確保を最優先とした初動対応を行い、関係部署・関係機関と連携しながら、法令に基づく報告や情報開示を行っています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARUの安全技術：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「安心と愉しさ」を感じていただくために、航空機事業をルーツに持つ企業として、「人の命を守る」ことにこだわり、半世紀以上前から安全性能を最優先したクルマづくりを続けてきました。あらゆる視点からクルマの安全性能を追求し、「乗る人すべてに、世界最高水準の安心と安全を」というSUBARUの「総合安全思想」のもと、「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」の4つの軸に「つながる安全」を加えて、独自の安全技術を磨いています。今後はさらに知能化を進め、高度なセンシング技術とAIの判断能力を融合し、あらゆる場面での安全性を高めていきます。
「安全なクルマづくり」でSUBARUグループが目指すものは、サステナビリティ重点6領域の「人を中心としたモビリティ文化」と「安心」への取り組みが高次元で融合されて実現されるものであり、安心・安全への取り組みとして、「2030年死亡交通事故ゼロを目指す※1」ことを表明し、死亡交通事故ゼロを実現できるクルマの開発を進めています。

※1 SUBARU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

体制

SUBARUは、「乗る人すべてに、世界最高水準の安心と安全を」という「総合安全思想」のもと、安全技術や環境対応に向けた電動化を含む新技術開発をさらに加速させるため、車体やパワーユニットといった機能組織ベースの開発から価値軸と機能軸を有機的に組み合わせる開発体制をとっています。
各国の安全法規および自動車の安全性に関するアセスメントについては、SUBARUグループ内の技術環境安全委員会などで定期的にモニタリングし、課題の早期把握および適切な対応につなげています。

識別したリスク

各国で強化・高度化が進む安全法規への対応や、電動化をはじめとする新技術の導入において十分な安全性を確保できない場合、またドライバーの操作ミスに起因する事故リスクを低減できない場合には、製品の安全性に対する信頼が損なわれ、さらなる販売拡大や安全ブランド価値の向上が阻害されるおそれがあります。
これらのリスクに適切に対処するため、各取り組みを実施しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

目標・実績

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運転空間や室内環境などの「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。

目標

指標	単位	実績		目標
		2024年	2025年	2030年
SUBARUが市場に導入した最新技術による死亡交通事故※1への対応率※2	%	25.6※3	25.6	2030年死亡交通事故ゼロを目指す

※1 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
※2 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
※3 2025年度サステナビリティWeb記載値から変更。事故データの詳細分析により対象件数および対応件数に変更が生じたため

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

取り組み

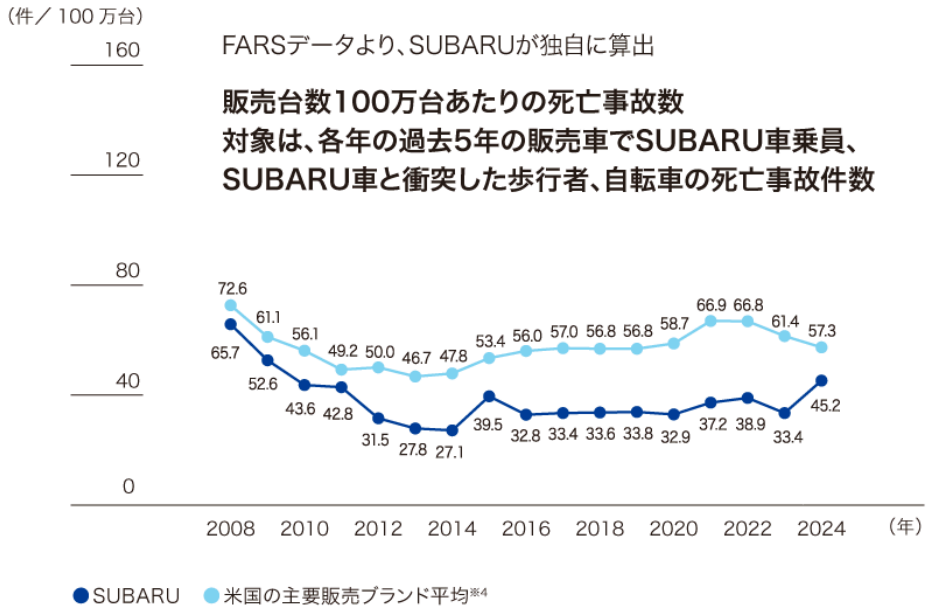
米国・日本で低い死亡交通事故率※1を実現

2008年から2024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※2について調査をしたところ、米国では17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※3。日本国内でも、2009年以降16年連続で、国内自動車メーカーの平均値よりも低い死亡・重傷交通事故率を示しています。

※1 米国は死亡交通事故率、日本国内は死亡・重傷交通事故率を示す
※2 米国は死亡交通事故件数、日本国内は死亡・重傷交通事故件数を示す
※3 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

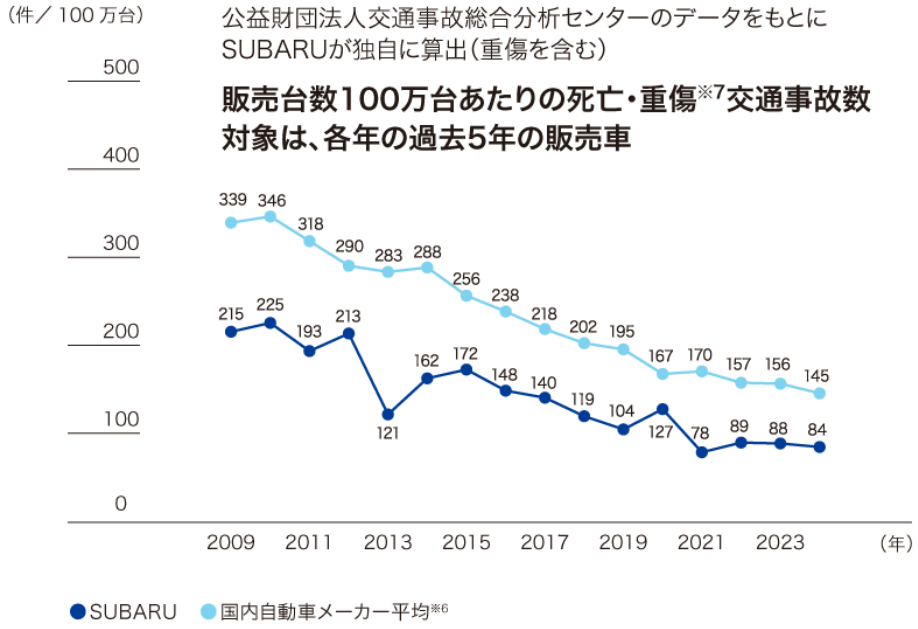
市場の死亡交通事故実態：米国



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※5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ブランド平均（トラック、大型SUVを除く）
※4 「米国の主要販売ブランド平均」については、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
※5 死亡：米国は30日以内に失命したケースを集計

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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※7事故件数。対象は、各年の過去5年の販売車。
SUBARUを除く国内自動車メーカー7社平均（普通・小型乗用車）
※6 「国内自動車メーカー平均」については、各販売ブランドの100万台当たりの死亡・重傷※7事故における主要ブランドの平均件数を算出
※7 死亡：24時間以内に失命したケースを集計
重傷：重傷ケースを集計

0次安全

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

こだわりの視界設計

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

最適で快適なドライビングポジション

運転に必要な操作が自然にできる正しいドライビングポジションを確保することは、疲れにくいだけでなく、安全性の向上にも役立ちます。ドライバーは正確に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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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「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げられるよう、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試験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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

「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」「インプレッサ」、2023年度「レヴォーグ レイバック」、2024年度「フォレスター」、2025年度「アウトバック」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」「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「フォレスター」、2025年度「アウトバック」にも採用を拡大しています。
さらに、2023年度は、「BRZ」MT車、「WRX」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。2025年度の米国「アウトバック」でも「アイサイトX」の展開を実施しており、機能向上も実現しています。これにより、高速道路では渋滞時に限らず、全車速域でハンズオフ走行が可能となりました。
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、順次、搭載車種を拡大しています。
国内向けの「クロストレック」および「インプレッサ」は、「MySubaru Connect」と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が作動すると、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「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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

新環状力骨構造ボディ

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

前面／後面衝突

衝突時の大きなエネルギーを受ければ小さな装置でも凶器になりうるという事実に基づき、SUBARUが採用する「水平対向エンジン」は、前面衝突時にはフロア下にもぐり込みやすいだけでなく、衝撃吸収のためのフレームを左右対称かつストレートに伸ばすことができるため、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）」※1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は量産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。

※1 「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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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。
2025年度は、JNCAPの自動車安全性能評価において、「フォレスター」が「自動車安全性能2025ファイブスター賞」を受賞しました。さらに最高評価を受けた中で最高得点を獲得し「自動車安全性能2025ファイブスター大賞」も受賞しました。IIHSにおいては、2026年5月時点でSUBARUの2026MY（モデルイヤー）車の4車種で「2026 TSP+賞」を獲得しました。U.S.NCAPにおいては、2025MY車の2車種および2026MY車の5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2025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2025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	2026 TSP+賞 （2026MY）	5★※6 （2025MY）	2021年評価 5★	2021年評価 5★
	レガシィ	-※7	-※7	-※7	-※7	-※7
	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	2026 TSP+賞 （2026MY SHEV）	5★※6 （2026MY）	2024年評価 5★	2024年評価 5★
	インプレッサ		-	5★※6 （2026MYワゴン）	2024年評価 5★	2024年評価 5★
	フォレスター	2025ファイブスター大賞 2025ファイブスター賞	2026 TSP+賞 （2026MY）	5★※6 （2026MY）	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	-※7	-※7	-※7	-※8
	WRX		-	5★※6 （2026MY）	-※7	-※8
	BRZ	-	-	-※8	-※8	-※8
	アセント	-※7	2026 TSP+賞 （2026MY）	5★※6 （2026MY）	-※7	-※7
	ソルテラ	2022ファイブスター賞	-	5★※6 （2025MY）	2025年評価 5★	2025年評価 5★
	トレイルシーカー （欧州：E-outback）	2022ファイブスター賞	-	-	2025年評価 5★	2025年評価 5★
	アンチャーテッド	-	-	-	2025年評価 5★	2025年評価 5★

※6 OVERALL VEHICLE SCORE
※7 販売無し
※8 未評価

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

「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、時代の一歩先を行く安全性を追求してきました。



スバル360

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

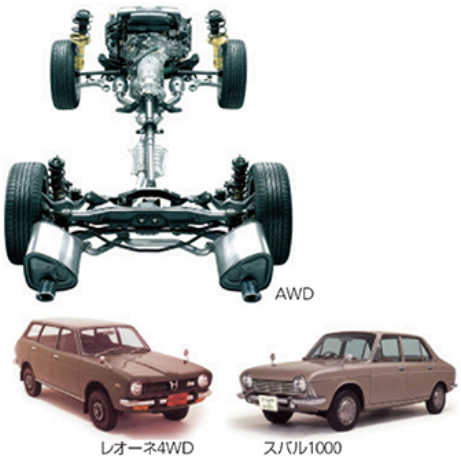
SINCE 1970 「走る・曲がる・止まる」を安全に

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。



水平対向エンジン
（ボクサーエンジン）



IN THE 1980s & 1990s 乗員を安全に

「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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

FROM THE 2020s

新世代「アイサイト」「アイサイトX」

「アイサイト」が革新的に進化

新世代「アイサイト」は、広角化したステレオカメラと前後4つのレーダーを組み合わせることで360度センシングを実現し、見通しの悪い交差点でのクルマ、歩行者、自転車との出会い頭や右左折時など、これまで以上に幅広いシーンで安全運転をサポートします。人の“目”と同じように距離を測ることが可能な「ステレオカメラ」により、クルマや歩行者、白線などを識別できるほか、広い視野角と視認距離など、高い認識性能を誇り、その情報と走行状況をもとに、“頭脳”にあたるソフトウェアが必要な制御を判断し、状況に合わせてクルマの各ユニットを適切に制御し、安心で快適な安全運転をサポートします。「アイサイトX」では、準天頂衛星「みちびき」やGPS、高精度地図データを活用した新開発システムを備えることで、新次元の先進安全技術を実現しました。2022年発売の「クロストレック」から超広角の単眼カメラが加わり、運転時の死角が大幅に減少、3つの目となった「アイサイト」で死亡交通事故ゼロの未来へまた一歩進化しました。さらに2023年、「BRZ」MT車にも「アイサイト」を採用しました。MT車の特性に合わせて、衝突回避、運転負荷軽減の各機能制御を実装し、スポーツ性が高い車でも実用的な運転支援を実現しました。さらに2025年には、「アウトバック」や「WRX」などにおいて、単眼カメラを追加した最新の「アイサイト」や「アイサイトX」の搭載を拡大するとともに、「アウトバック」への「アイサイトX」採用により商品力を一層強化しました。加えて同年、「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も拡大しています。

「アイサイト」の実績

「アイサイト」搭載車の世界累計販売台数が2022年6月に500万台※1を達成しました。
日本、米国、欧州をはじめとする世界の第三者機関の安全性能評価において常にトップクラスの評価を獲得するとともに、日本国内の事故件数調査で「アイサイト（ver.3）」搭載車の追突事故発生率は0.06%※2、また、米国IIHSの調査では、「アイサイト」搭載で負傷をともなう追突事故が85%低減される効果が示される※3など、ステレオカメラの優れた認識性能を強みにSUBARUの予防安全性能向上を支えています。
また2024年4月には、次世代「アイサイト」に搭載するSoC※4としてAMD社Versal™ AI Edge Series Gen 2を採用し、最先端のAI推論性能や超低遅延な演算処理を低コストで実現するため、SoC最適化に向けた回路設計をAMD社と協業開始することを発表しました。SUBARUが長年培ってきたステレオカメラの認識処理にAI推論処理を融合することでさらなる予防安全性能を向上させ、2020年代後半の次世代「アイサイト」への搭載を進めています。

※1 2021年販売実績ベース。他社からのOEM供給車を除く
※2 2014～2018年に発売した「アイサイトver.3」搭載車数（456,944台）と、公益財団法人交通事故総合分析センター（ITARDA）のデータ（追突事故件数：259件）より、SUBARUが独自算出
※3 米国保険業界の非営利団体Insurance Institute for Highway Safety（道路安全保険協会）による、2013～2015年型SUBARU車を対象とした2014年末までのデータに基づく調査（2017年1月時点データ）
※4 「システム・オン・チップ」の略。一つの半導体チップに複数の機能を持たせること

FROM THE 2020s

「スバルグローバルプラットフォーム」の進化

理想を追い求めて、次のステージへと進化

「スバルグローバルプラットフォーム」の性能をさらに高いレベルへ引き上げるために、ボディ全体の骨格連続性を高める新たな技術「フルインナーフレーム構造」を採用。これにより、ボディ剛性が格段に向上しました。
この「スバルグローバルプラットフォーム」の思想に基づき新設計したEV専用プラットフォーム「e-スバルグローバルプラットフォーム」を2022年発売の「ソルテラ」より採用しました。左右対称レイアウトのシャシーをベースにサスペンションや電動パワーステアリングなど各部にSUBARUの知見を注ぎ込むことで、BEVにおいても動き出した瞬間から誰もが「安心と愉しさ」を実感できる、SUBARUらしい軽快で快適な走りを実現しました。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

FROM THE 2020s

2030年死亡交通事故ゼロを目指す※1

人の命を守るために、次のレベルへ

2030年死亡交通事故ゼロを目指し※1、「人の命を守る」ことにこだわった取り組みを推進しています。2025年度には、歩行者保護エアバッグの進化版として、サイクリスト（自転車乗員）の頭部衝突エリアまでカバーする「サイクリスト対応歩行者保護エアバッグ」を世界で初めて採用しました。
さらに、「アイサイト」をはじめとする先進技術を進化させており、E/Eアーキテクチャー、中核となる「内製AIを搭載した次世代アイサイト」と「AWD制御含めた車両運動制御」を連携・連動させる制御統合ECUの開発を進めています。次世代「アイサイト」向けSoC開発における国際規格「ISO 26262」認証の取得※2、制御統合ECUに搭載する車載マイクロコントローラの設計に関するインフィニオンとの協業、また鹿島建設との光ファイバセンシング技術を用いた路車協調型自動運転の実証実験の実施など、研究開発を着実に進めています。

※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 第三者認証機関「SGS-TÜV Saar GmbH」認定

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARUの安全技術：航空宇宙事業での取り組み

考え方・方針

航空機はわずかな誤りが重大な事故につながります。SUBARUでは、前身である中島飛行機の時代から、事故を起こさないよう安全を最優先する姿勢が育まれてきました。この姿勢を現在の航空宇宙事業にも受け継ぎ、今後も障害物検知・回避システムや耐雷技術などの安全技術により、安全・安心を提供していきます。

取り組み

障害物検知・回避システムの研究・開発

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る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・捜索など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。

障害物検知・回避システムのステップアップ構想

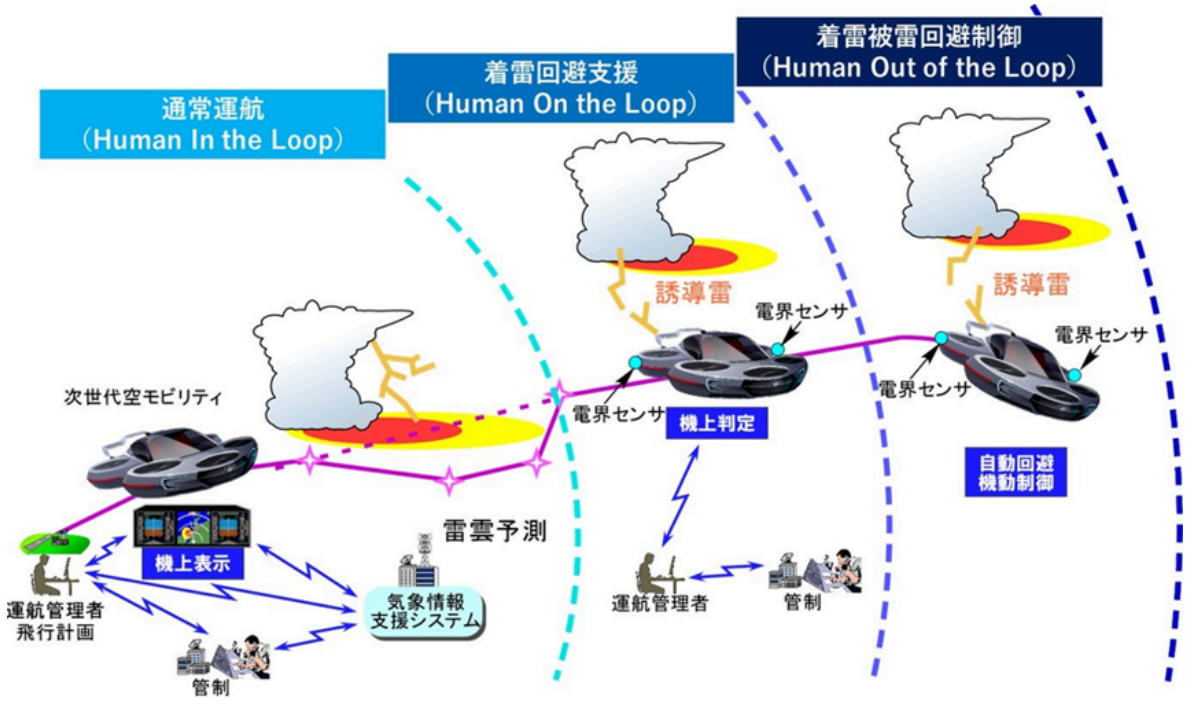


Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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、それらモビリティも、空を飛ぶようになると雷雲に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、モビリティ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

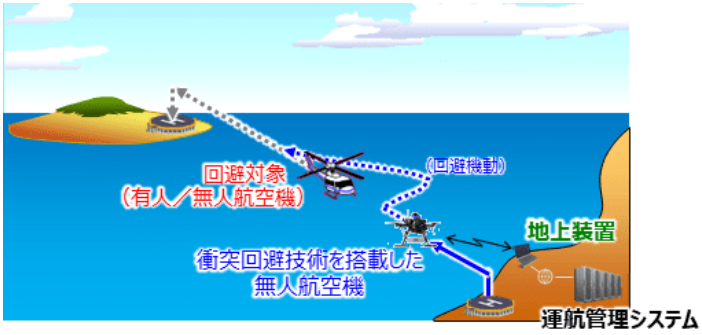


Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

社会貢献

考え方・方針

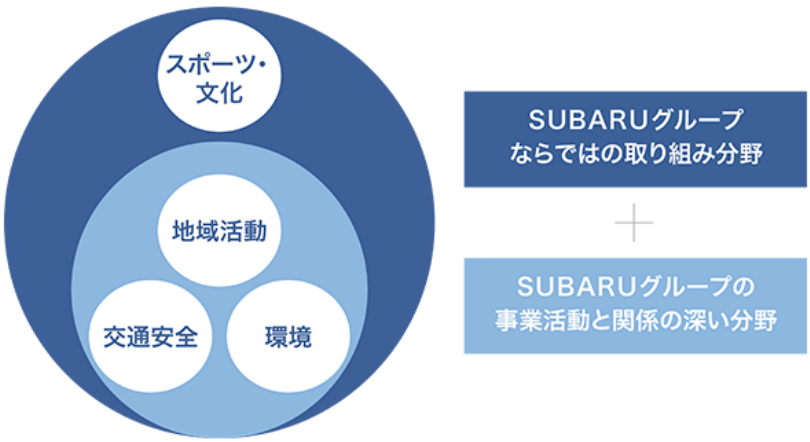
SUBARUグループは、人と人のコミュニケーションの輪を広げ、広く社会に対し共感・共生を創造していくことが重要であると考えています。この考えのもと、社会貢献方針に「社会貢献を企業風土として根づかせ、真に心のこもった活動を行いたい」という考えを織り込み、輸送機器メーカーとして果たすべき重点取り組み4分野「地域活動」「環境」「交通安全」「スポーツ・文化」を柱に活動を推進しています。

社会貢献方針

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

2026年2月改定

社会貢献重点取り組み4分野

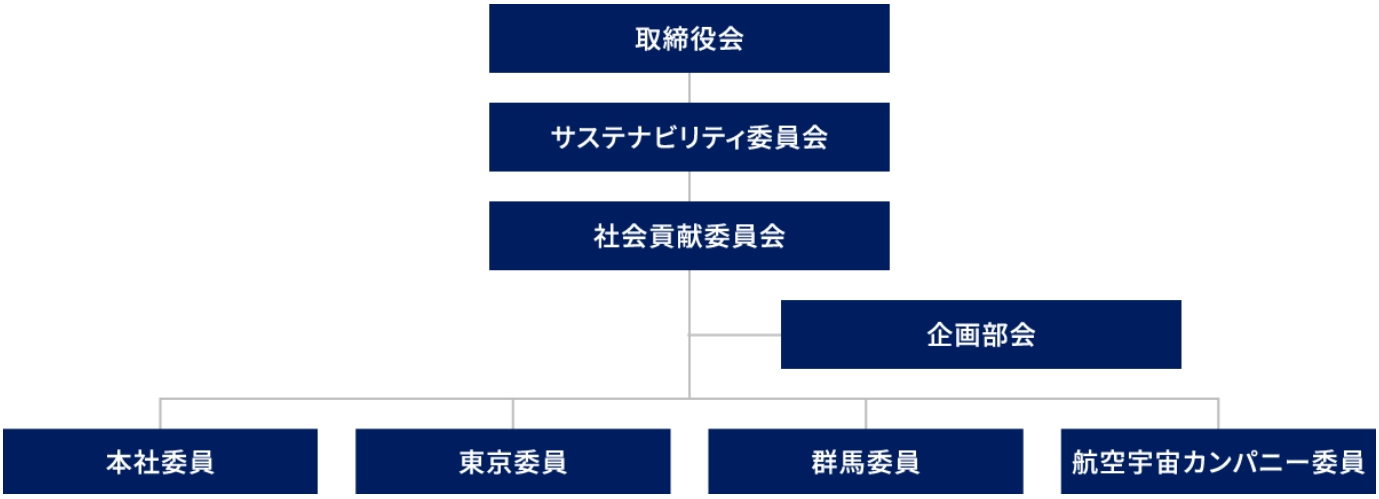


Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

体制

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。社会貢献委員会の委員長は、取締役会が選任したサステナビリティ推進部を管掌する執行役員が務めます。同委員会には各事業所長などが参画し、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。同委員会は年2回開催され、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。

社会貢献推進体制



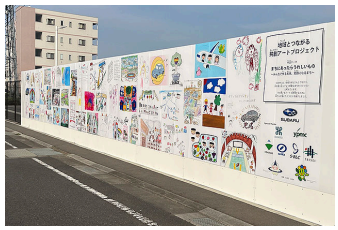
Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

取り組み

地域活動

地域とつながる共創アートプロジェクト（群馬製作所）

SUBARUは、太田市、大泉町と共同で「共創アートプロジェクト」を実施しています。2025年度は、地域住民やSUBARU従業員などを対象に「まちにあったらうれしいもの」をテーマに作品を募集した結果、53点の作品が集まり、大泉工場の第一駐車場に展示されました。
本プロジェクトは、地域およびSUBARU社内双方からの参画を実現し、SUBARUが作品の展示場所を提供することで、地域とのつながりと一体感の醸成に寄与しました。



大泉工場の駐車場に展示された作品

SUBARU×ICU祭 ミニカー制作ワークショップ（東京事業所）

SUBARUは、国際基督教大学（ICU）の学園祭に参加し、ものづくりワークショップ「ミニカーを作ってみよう」を初出展しました。このワークショップでは、東京事業所の従業員が講師役を務め、地元の子どもや保護者と交流を深めました。また、参加した子どもたちはミニカーづくりを楽しみながら、四輪駆動（AWD）の優位性を学びました。



ワークショップの様子

陸上自衛隊 北宇都宮駐屯地開設52周年記念行事（航空祭）への参加（航空宇宙カンパニー宇都宮製作所）

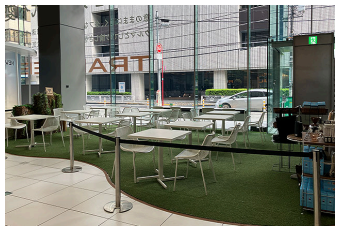
宇都宮市で開催されたイベントで、SUBARUは「富士ベル式205B」の展示を行いました。このイベントでの展示は、工場周辺の住民の皆様に地場産業としてのSUBARUを知っていただくこと、そして双方の交流の場として地域社会の活性化に貢献することを目的としています。
イベントには、ご家族連れや航空ファンなど約5,700人が来場しました。パイロットヘルメットやパラシュートを用意して記念撮影できる場を提供し、「本物に触れる」体験の場となりました。



展示された富士ベル式205B

クールシェアスポットの設置（スバル興産株式会社）

渋谷区からの要請を受け、エビススバルビルのショールームが6月1日から9月30日までの間、地域住民の方々にクールシェアスポットとして開放されています。スバル興産株式会社は、2024年に渋谷区内の民間施設として初めて参画し、現在では民間施設の参画も増え、取り組みが拡大しています。



エビススバルビルショールーム内の
クールシェアスポット

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

交通安全

交通安全啓発活動（群馬製作所、東京事業所、航空宇宙カンパニー宇都宮製作所）

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。各事業所では、車両の点検や急制動体験などの実技を取り入れた交通安全講習のほか、地域住民に向けた啓発活動を行っています。群馬製作所では、太田市と共同で太田市職員向けの交通安全講習を開催し、職員12人が参加しました。
また、東京事業所では、三鷹警察署と連携し、事業所のテストコースを活用した二輪車の交通安全講習を実施しています。2025年度で21回目の開催となり、東京事業所の従業員26人が参加しました（スバルテクニカインターナショナル株式会社、SUBARUテクノ株式会社の従業員を含む）。
さらに、航空宇宙カンパニー宇都宮製作所では、春の交通安全県民総ぐるみ運動に参加し、宇都宮市民に対し各種の交通安全啓発活動を実施しました。


太田市職員向けの交通安全講習（群馬製作所）


二輪車交通安全講習（東京事業所）


春の交通安全県民総ぐるみ運動
（航空宇宙カンパニー宇都宮製作所）

環境

カーボンニュートラル出張授業

一般社団法人スーパー耐久未来機構（STMO）の主催のもと、宮城県の小学校でカーボンニュートラルに関する出張授業を実施しました。児童はレース観戦やデモ走行などの体験に加え、SUBARUの社長やレーシングチームの講師による燃料・環境技術の解説により、CO_2削減や環境配慮の重要性を認識し、理解を深めました。

› 大崎社長も参加！SUBARUのカーボンニュートラル出張授業


カーボンニュートラル出張授業


デモ走行後の記念撮影

ミシサガ市「Adopt-A-Park（公園里親）プログラム」（Subaru Canada, Inc.）

Subaru Canada, Inc.は2024年からミシサガ市の「Adopt-A-Park（公園里親）プログラム」に参加しています。同プログラムは、公共の場でのごみのポイ捨てという地域課題に対応するため、指定された市営公園でボランティアがごみを回収する活動です。2025年の夏には、従業員による地域のサミュエル・コモン公園の清掃活動が3回実施され、より清潔な環境づくりに貢献しました。



清掃活動

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

スポーツ・文化

硬式野球部による野球指導

SUBARUは、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。
SUBARU硬式野球部は、群馬県高校野球連盟の協力のもと、群馬県高校野球技術強化講習会を毎年実施しており、2025年度は県内の高校野球部員約150人が参加しました。
また、SUBARU硬式野球部は栃木県宇都宮市でも、少年少女を対象とした野球教室を開催し、100人の子どもたちが参加しました。現役選手による基本技術やポジション別の指導に加え、選手と子どもによる対決企画を通してスポーツの楽しさや挑戦する喜びを子どもたちに伝えるとともに、地域との交流を深める機会となりました。


群馬県高校野球技術強化講習会


野球教室

2026世界ろう野球大会に向けた募金活動

航空宇宙カンパニーの従業員がろう野球日本代表に選出されたことを契機に、有志の従業員による募金活動が実施されました。この活動には604人が賛同し、一般社団法人日本ろう野球協会に寄付しました。従業員自らが主体となって取り組んだ本活動は、障がい者スポーツへの理解と支援の促進に寄与するとともに、従業員の一体感の醸成にもつながりました。


寄付金贈呈時の記念撮影

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なか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。

› The Subaru Love Promise®

5つのプロミス

Subaru Loves to Help®
困っている方への支援

Subaru Loves the Earth®
地球環境の保護活動

Subaru Loves to Care®
闘病中の方への支援

Subaru Loves Learning®
教育支援

Subaru Loves Pets®
動物愛護

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

Subaru Loves to Care®の取り組み（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.（SOA）は、Blood Cancer United®（旧：Leukemia & Lymphoma Society［LLS］）と提携し、全米のがん患者に対して、ブランケットやケアパッケージ、応援メッセージを提供しています。さらに、Blood Cancer United Urgent Need Pediatric Young Adult Program（小児・若年成人のがん患者向けの緊急支援プログラム）を通じて、SOAと全米の販売特約店は患者の家族に対し、治療にともなう交通費、食費、住居費、光熱費などの医療費以外の費用を支援するための経済的援助を提供しました。2025年には、このパートナーシップを通じて約75,000人のがん患者を支援するとともに、100万ドルの寄付を行いました。


Blood Cancer United®の支援

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。2025年度は総額2,620万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3億4,600万ドルとなりました。

› 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・つないでいくために日々活動している人たちをSUBARUは応援しています。

一つのいのち プロジェクト

› 一つのいのちプロジェクトについて

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

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、2025年度は活動エリアを全国31都道府県の海岸に拡大。販売特約店から車両を提供し、夏場の海岸のパトロールや救難・救助に貢献しました。また、SUBARUや販売特約店では、従業員向けにライフセーバー体験会を実施したほか、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、お客様と共に、自分自身や大切な人のいのちを守るために何ができるかを考え、万が一に備える行動の普及にも努めています。



ライフセーバーカー貸与式

› ひとのいのち

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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

SUBARUは、公益財団法人知床財団、公益財団法人屋久島環境文化財団、一般財団法人自然公園財団とパートナーシップを締結し、自然のいのちを守る人たちをサポートしています。
知床財団には、公園管理、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を提供しています。
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。2025年度は鳥取支部大山事業地にパトロールカーとして「クロストレック」を提供したほか、那須平成の森における生物多様性の保全に向けた湿地づくりの社内ボランティア活動や、上高地および大山にてお客様と共に自然を愉しみ、保全活動を行うイベントを実施し、自然のいのちを守る活動に貢献しています。



自然公園財団鳥取支部大山事業地への車両引渡式

› 自然のいのち

寄付・ボランティア活動、その他

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、応募者の中から受賞者を決定します。第21回にあたる2025年度は、スポーツの審判や骨髄ドナーなど、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います。寄付先は日本赤十字社、社会福祉法人中央共同募金会（赤い羽根）、公益財団法人交通遺児等育成基金、公益財団法人日本ユニセフ協会の4つで、2025年度は173人の従業員により合計459,500円が寄付されました。

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.（SIA）は、1991年から30年以上にわたり毎年2回の献血活動を行っており、これまでにインディアナ州内80ヵ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。2025年度は807ユニットの血液を寄付し、約2,400人の命を救うことに貢献しました。


献血の様子

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

お客様

考え方・方針

SUBARUグループは、「お客様第一」を基軸として、すべての事業活動に取り組んでいます。「安心と愉しさ」という価値提供によりお客様に選ばれ続けるブランドを目指し、お客様からいただいた声を商品・サービスの改善や開発に活かしています。
また、世界中の販売特約店と連携しながら「人財育成」や「業務サポート」を行い、地域や国を問わず高品質なサービスを提供できる体制を整えています。
SUBARUは、お客様に寄り添いながら信頼関係を深め、単なる商品・サービスの提供にとどまらず、ライフサイクル全体での価値提供を通して、愛され、選び続けていただける関係づくりを目指しています。

体制

SUBARUは、お客様の声を商品・サービスの改善につなげ、お客様のカーライフ全体に渡る価値を提供し続けられるように、お客様関連の主要部門であるカスタマーサービス本部、品質保証本部、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設置しました。今後も、SUBARUは、お客様の声を迅速に品質・部品・サービスへと反映させ、カーライフ全体を通じた顧客体験価値の向上に取り組みます。

識別したリスク

お客様のニーズに合った高水準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。SUBARUは「お客様第一」の考え方に基づき、このようなリスクに適切に対処するため、各取り組みを実施しています。

取り組み

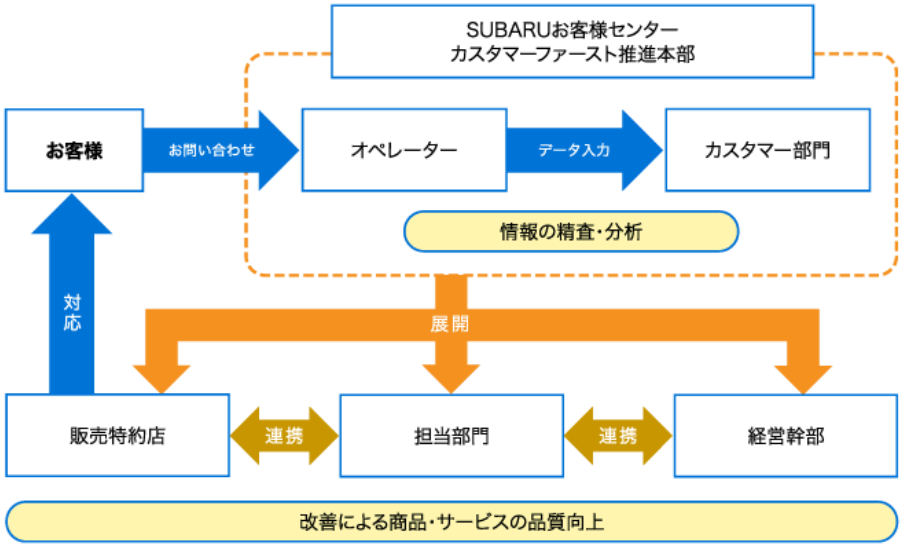
日本および最大市場である米国のお客様からいただいたご意見・ご要望・ご指摘などは、現地特約店より関連部署にフィードバックされ、商品・サービスの改善や開発に活かされています。SUBARUグループは、お客様に寄り添い、お問い合わせやお困りごとに対応するために、コールセンターやWebサイトなどによるお客様とのコミュニケーション方法を充実させています。具体的には、SUBARUは、全世界の販売特約店と連携して、お客様の声を商品・サービスに反映させる活動を推進するほか、販売特約店の「人財育成」と「業務サポート」を行っています。
また、SUBARUは、すべてのお客様に安全かつ安心して車両を利用いただけるように、全車に取り扱いに関する説明書を搭載しています。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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARUのお客様サポート

SUBARUの事業活動の基軸である「お客様第一」を実現するため、SUBARUは、カスタマーファースト推進本部を中心として、お客様の声に向き合っています。また、SUBARUは、お客様からのお問い合わせに対応すべく、「SUBARUお客様センター」を設けています。当センターでは、各種問い合わせを受け、情報の分析・精査を行ったうえで社内に展開し、商品・サービスの向上に活かしています。

商品・販売・サービス品質向上のためのお客様の声の活用フロー



SUBARUお客様センターへのお問い合わせ方法

SUBARUお客様センターへのお問い合わせ方法は、電話とインターネットの2通りを用意しています。

［電話でのお問い合わせ］

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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

［インターネットでのお問い合わせ］

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、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とチャットボット」の定期的なアップデートに取り組んでいます。
様々な問い合わせ手段によりお客様との接点を増やし、お客様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。

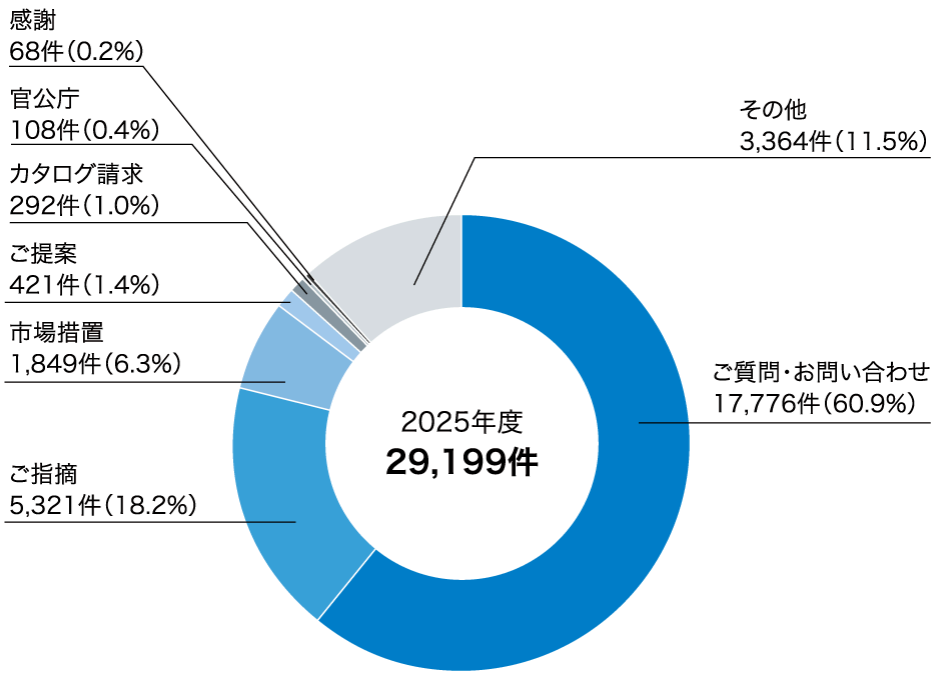
› お問い合わせ/よくあるご質問

SUBARUお客様センターの受電率※1とお問い合わせ内容

2025年度の受電率は96.0%であり、コールセンターで一般的に目標とされる90%を達成しています。
お問い合わせの内容は、「ご質問・お問い合わせ(60.9%)」「ご指摘(18.2%)」が大部分を占めており、SUBARUお客様センターにて、その内容の分析・精査を行っています。

※1 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



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARUお客様センターの外部評価

SUBARUお客様センターは、HDI-Japan※2が主催する2025年HDI格付けベンチマーク※3において、「問合せ窓口」「Webサポート」の両部門で最高評価の三つ星を獲得しました。「問合せ窓口」では2年連続、「Webサポート」では初の受賞です。
SUBARUは、「問合せ窓口」部門では「常に丁寧で誠実な姿勢で顧客に向き合い、協力的なサポートを提供することで、信頼感と安心感を生み出していること」、「Webサポート」部門では「初歩的な情報から専門的な内容まで網羅されており、顧客目線に立ったサポートが提供されていること」が評価されました。

※2 2001年に日本で設立されたHDIの日本法人
※3 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



2025年HDI 問合せ窓口格付け
ベンチマーク三つ星



2025年HDI Webサポート格付け
ベンチマーク三つ星

Subaru of America, Inc.のお客様サポート

Subaru of America, Inc.のCustomer Advocacy Department（以下CAD）は、お客様がSUBARUのクルマや販売店、コミュニティとのつながりを通じて、より豊かなカーライフを送っていただけるよう活動している組織です。
CADでは、トレーニング、コミュニケーション、戦略の3つの専門チームが連携し、お客様との一つひとつの接点を大切にし、カーライフ全体を通じてSUBARUへの信頼と愛着を育むことで、SUBARUを選び続けていただけるファンづくりに取り組んでいます。

お問い合わせフォーム

› Customer Support（英語）

販売特約店と連携したサービス品質向上の取り組み

SUBARUでは、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、販売特約店の「人財育成」や「お客様満足度調査」「改善活動サポート」などを行っています。

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。
SUBARUは、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。スバルアカデミーでは、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、それぞれ提供しています。また、スバルアカデミーは、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］

販売特約店のスタッフに対し、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設定し、各研修の目的に応じて最適化された研修プログラムを展開しています。また、研修の日程を複数回設定し、「研修⇒実践⇒研修」といった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。さらに、Eラーニングでの事前学習を組み合わせることで、学習の効率化と効果の最大化を図っています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

研修受講人数

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
集合研修	人	297	190	420	358	574
オンライン研修	人	579	1,904	2,123	1,972	1,139
オンライン＋集合組み合せ研修	人	-	-	-	77	269
合計	人	876	2,094	2,543	2,407	1,982





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］

SUBARUは、2022年度からラーニング・マネジメント・システムを導入しています。国内のSUBARU販売特約店22社のスタッフ約9,400人が登録しており、2026年4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］

SUBARUは、お客様に「安心と愉しさ」を提案し、サポートできるスタッフの証として、認定資格制度「STARS※2」を設けています。STARSには、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する「セールスSTARS」と、サービス業務知識・お客様対応力・技術力などを認定する「サービスSTARS」があり、セールスとサービスの二つの側面でのお客様対応力の向上に努めています。また、サービス業務に関しては、フロントやメカニックのほか、板金やパーツなど専門的な業務のスキル認定も実施しています。セールスSTARS、サービスSTARSの最上位級は、セールススタッフ、サービススタッフの頂点であり、知識テストや面接などの試験を通じて極めて高いスキル・リーダーシップ・実績を備えていることを確認された人財です。

※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

認定取得状況

セールスSTARS（2026年3月現在）

（人）

1級	2級	3級
57	773	936

サービスSTARS（2026年4月現在）

（人）

	S級	1級	2級	3級	4級
フロント※3	49	1,019	985	4,272	-
メカニック	31	1,168	1,607	1,289	746
パーツ※4	-	1	214	194	-

※3 フロント資格級には4級の設定はありません
※4 パーツ資格級は、2025年3月より新設。なお、S級、4級の設定はありません

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

［海外でのサービススタッフの人財育成］

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。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

現地（SUBARUスタッフによる出張）、実車（スバルアカデミーでの実施）、オンライン（Eラーニング環境、オンライン中継）の3つのトレーニング方法をうまく組み合わせて、トレーニングのクイックデリバリー&効率最大化を目指しています。

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
STEP_EV（EV Technician Qualification Program）	SUBARUの電動車（HEV/EV）を整備・トレーニングするうえでのメーカー技術認定プログラム。EIP（Electrically Instructed Person：初級）、HVT（High Voltage Technician：中級）、HVDT（High Voltage Diagnosis Technician：上級）の3段階の認定レベルに応じた教育内容を設定。SUBARU認定トレーナーも別途本トレーナー認定試験が必要。	随時



ATTの研修

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

トレーナー向け研修プログラムの実施状況

（年度）

	2021	2022	2023	2024	2025
STT	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	2回開催、3カ国11名のトレーナーを新たに認定
ATT	「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	新型車「フォレスター」オンライン&実車研修をアジア諸国向けに実施。「ソルテラ」「アウトバック」新型車教材をオンライン公開 新規トレーニングコンテンツ「EV_バッテリー脱着」「サービスアドバイザー（SA）トレーニング」をオンライン公開

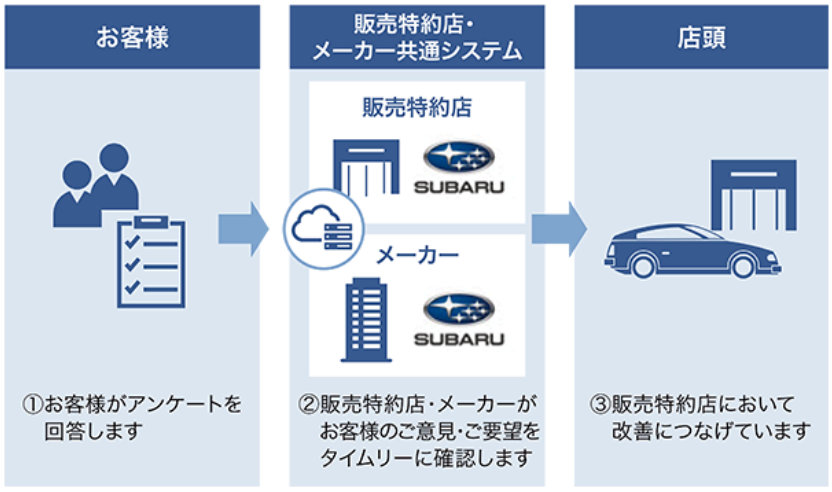
［SUBARUへの出向による人財育成サポート］

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。

お客様満足度調査

SUBARU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。

お客様満足度調査の実施フロー



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

有効回答数

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
回答数	件	59,391	63,158	63,231	80,251	79,045

［2025年度実績に対する評価］

販売特約店から新車・中古車をご購入いただいたお客様から評価をいただいています。約8割のお客様から店頭での対応にご満足をいただいているとの回答を得ていますが、これからもお客様からのご意見を真摯に受け止め、SUBARUと販売特約店とが一丸となり、さらなる改善活動に取り組んでいきます。

販売特約店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、海外特約店の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※3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、メカニッ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。

※3 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

［海外特約店のサービス品質向上の取り組み］

SUBARUブランドの信頼性を維持する上で、世界中どこの国でも高品質で均質なサービスが提供できることが重要です。
SUBARUは、各国の販売特約店でのサービス品質が向上するように、SUBARU独自のサービス品質の基準を設け、現地の販売特約店と連携し、状況を確認しながらサービス品質を維持・改善する仕組みを整えています。

［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、SUBARUグループは一丸で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。

福祉車両の普及

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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

航空宇宙事業でのお客様サポート

航空宇宙事業では、官公庁などへの機体の納入後も、継続的な稼働状態の維持に貢献できるよう、お客様と一体で課題の迅速な解決に努めています。
その一環として、不具合対応、出張修理、部品供給のサポートおよび技術助言などを実施し、運用・整備に関する課題解決をサポートしています。また、製造に関わる整備員、検査員や技術員が運用現場などを訪問し、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・整備を通じてお客様に笑顔を届けられるよう活動していきます。

航空宇宙カンパニーのアフターサービス

航空宇宙事業では、お客様が航空機導入後も安心して使い続けられることを重要な価値と位置づけています。航空機の使用は「機体そのもの」と「整備や運用に関わる人の働き」の双方で支えられるという考えのもと、SUBARUグループは練習機の開発・製造に加え、部品供給や整備、整備員や操縦者への教育などの幅広いアフターサポートを提供しています。今後も航空機の使用段階を含めたサポートを継続していきます。

アンケート評価結果

航空宇宙カンパニーは、アンケート調査を実施しています。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継続的に改善を図りながら、品質とサービスのさらなる向上を目指しています。

（年度）

	2021	2022	2023	2024	2025
アンケート評価結果	4.0	3.8	4.1	4.1	3.8

（注） お客様からの各項目の評価を総合して算出した結果（5点満点）

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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、サプライチェーン全体での取り組みが必要不可欠だと考えています。
SUBARUグループは、お取引先様と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、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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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。

› 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

ー ガイドライン制定／主な改訂履歴

年度	内容
2011	自動車部門におけるガイドライン制定
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向けた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、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ます
※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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARUサプライヤーCSRガイドライン6項目

SUBARUグループ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
- 人財育成

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

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、以下の項目についてのご協力をお願いしています。

› SUBARUグリーン調達ガイドライン 自動車事業版
› SUBARUグリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版



SUBARUグリーン調達ガイドライン

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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CO_2排出量の削減と梱包包装資材の低減

体制

SUBARUでは、調達本部を管轄する執行役員を委員長とする「調達委員会」において、CSR調達活動を推進しています。当委員会は、自動車事業および航空宇宙カンパニーの調達部門が主体となって取り組みを進め、サステナビリティ推進部が専門的知見に基づく助言を行い、調達統括部が事務局を務めています。
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。

識別したリスク

サプライチェーン上において、人権侵害や環境破壊を助長するなどの非倫理的行為が発生した場合、国際的な規制への抵触やブランド価値の毀損といったリスクに加え、事業活動が社会に対して負の影響を及ぼす可能性があります。これらのリスクに適切に対処するため、各取り組みを実施しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

取り組み

SUBARUの自動車事業および航空宇宙カンパニーの調達部門では、毎年開催する方針説明会などを通じて、SUBARUの方針をお取引先様へ共有しています。さらに、お取引先様との各種会合やイベントでは、情報のアップデートを行うとともに、お取引先様からの生の声をヒアリングしています。こうしたお取引先様との継続的なコミュニケーションを基盤として、SUBARUグループは、グローバルにおける持続可能な調達の実現を目指し、CSRを基盤としたお取引先様との関係構築、適正取引の推進、サプライチェーンに対するデュー・ディリジェンス、苦情相談窓口（グリーバンスメカニズム）の構築などの取り組みを、お取引先様と協働で進めています。
これらの取り組みは、お取引先様との信頼関係の強化やお客様および投資家からの信頼性向上に寄与するとともに、新技術・新素材の共創や製品の環境性能の向上など、事業機会の創出につながると考えています。SUBARUグループは、調達を単なる「リスク管理」にとどめず、「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。

› 環境マネジメント
› 気候変動の抑制

社内研修およびお取引先様向けの説明

SUBARUグループでは、持続可能な調達の実現に向けて、社内の調達担当者に対する体系的な教育と、お取引先様との方針および情報の共有を目的とした説明・対話の機会を継続的に実施し、サプライチェーン全体の信頼性と持続可能性の向上に取り組んでいます。

社内向けのCSR調達教育

持続可能な調達に向けた調達担当者の意識の醸成を目的に、SUBARU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）
- 全階層向け教育：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、今後も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）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新人向け研修	8	12	6	8	10
転入者・異動者向け研修	17	54	16	19	15
コンプライアンス理解度テスト	214	239	243	249	244
CSR教育	228	283	279	271	266
CSR調達推進担当者向け社外研修（国連開発計画「ビジネスと人権アカデミー」）	-	1	1	1	1

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

航空宇宙カンパニー調達部

（人）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新人向け研修	1	0※1	0※1	1	3
転入者・異動者向け研修	0※1	7	0※1	8	24
CSR教育	85	84	91	88	105

※1 「0人」の年は新卒採用なしまたは転入者なし

お取引先様（サプライヤー）向けの説明

SUBARUは、「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」に基づき、お取引先様との情報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）
- 取引先CSR説明会※2：お取引先様CSR調査時にCSR調達を説明（年1回）
- 気候変動対応取り組み説明会：気候変動対応に特化した取り組みに関するお取引先様への説明会（不定期）

※2 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っています。また、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

説明会に参加した取引先数

（社）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
調達方針説明会	298	300	304	305	295
取引先CSR説明会	598	619	622	605	572
責任ある鉱物調達説明会	361	394	402	401	392

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

取引先CSR調査

SUBARUは、「取引先CSR調査」を通じて、自動車事業および航空宇宙カンパニー両方の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。取引先CSR説明会から取引先CSR調査までの一連のプロセスは、SUBARU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。
当該調査は下記の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。2025年度は、取り組み内容に課題がありそうなお取引先様を5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5社抽出しました。5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および労働権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が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2社抽出しました。2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しました。

自動車事業における取引先CSR調査の対象社数　（社）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
直接材（部品・原材料）	388	396	388	396	397
間接材（設備・治工具ほか）	210	223	234	209	175
合計	598	619	622	605	572

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2024年度に引き続き2025年度も実施し、問題がないことを確認しました。2026年度以降も引き続き、活動を継続していきます。

適正取引の推進

SUBARUは従前より、独占禁止法、中小受託取引適正化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」(経済産業省)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、適正取引に関する理解の促進を目的として、新入社員および転入者・異動者を対象に、適正取引の基礎に関する研修を毎年実施しています。加えて、全階層を対象とした理解度テストを随時実施しています。
さらに、SUBARUは、2020年に大企業と中小企業を含むお取引先様との連携・共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」を行い、重点的に取り組むこととして「サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携」を掲げています。SUBARUは、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模などを超えた連携により、お取引先様との共存共栄の構築を目指します。加えて、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。

› 適正取引推進相談窓口について
› パートナーシップ構築宣言

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

責任ある鉱物調達

SUBARUは、紛争鉱物の調達・使用による人権侵害および環境破壊への加担を防止する意思のもと、一般社団法人日本自動車工業会のメンバーとして、2014年より紛争鉱物対応に関する協業に参加しています。
2025年は、自動車量産用および補修用の部品・原材料を供給するお取引先様392社を対象に紛争鉱物調査を実施しました。また、紛争鉱物以外の鉱物調査として、マイカ・コバルト調査を紛争鉱物調査と同様の392社に実施しました。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」に取り組んでいきます。

自動車事業における紛争鉱物調査の対象社数

（社）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
直接材（部品・原材料）	361	394	402	401	392

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

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。2025年度はゴム部品メーカー16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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

サプライチェーン人権相談窓口

SUBARUは、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メニューの一つである相談窓口に関しては、23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）で得られた意見を反映し、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、ウルドゥ語
※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

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、2025年度は5月にお取引先様への「SUBARU近況報告会」を実施しました。
2026年度は5月に「SUBARU航空宇宙カンパニー概況説明」、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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人財：人的資本経営の考え方

考え方・方針

SUBARUでは、事業環境が急速に変化するなか、柔軟かつ迅速な対応を可能とする「真の競争力をもった人・組織」を人・組織のありたい姿として定め、その実現に向けた人的資本経営に取り組んでいます。
「真の競争力をもった人・組織」とは、「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」という四要素が相互に機能した状態であると考えています。その実現に向け、「個の成長」と「組織の成長」という考え方を基点に、「自律への働きかけ」「より良い組織風土の醸成」「つながりの強化」という3つの施策軸を中心に、取り組みを推進していきます。

［自律への働きかけ］

SUBARUグループの持続的な成長を担う原動力は、グループ従業員一人ひとりの力です。SUBARUは「変化への感度が高く、自律的にチャレンジできる人財」の創出を目指し、「自律への働きかけ」に取り組んでいます。従業員が外部環境を的確に捉え、自ら考え、行動へとつなげられるよう、多様な機会の提供と環境整備を行い、自律的なキャリア形成を進めています。

［より良い組織風土の醸成］

自律的に考え行動する人財の力を、企業競争力の源泉へと昇華させるためには、従業員一人ひとりが活躍できる環境の整備が不可欠です。
SUBARUは「多様な個の活躍を促し、全社一丸で動ける組織」の実現に向け、「より良い組織風土の醸成」に取り組んでいます。マインドとスキルの両面から、個の力を最大限に引き出す組織づくりを進め、共感とやりがいを高めていきます。

［つながりの強化］

SUBARUでは、個々のチャレンジをより大きな成果につなげるとともに、挑戦に向かう人財創出スピードを向上させるべく、「つながりの強化」を最重要項目として位置づけています。経営が目指す姿と従業員一人ひとりの取り組みとのつながりの深化、部署間の連携や協働の強化、従業員同士の接点増加、社内各所のチャレンジを支援・応援できる仕組みづくりなどに取り組んでいきます。

体制

SUBARUは、CHRO（最高人財責任者）のもと人的資本経営を推進しています。CHROは、人財育成、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）、ワークライフバランス、健康経営、労使コミュニケーションなど、人的資本の最大化に資する業務領域を幅広く管掌しており、内容に応じて、業務執行の審議を行う会議体である経営会議に付議・報告されます。重要事項は、取締役会に付議・報告され、取締役会による監督が図られる体制となっています。
労働安全衛生については、中央安全衛生委員会を設置し、取り組みを管理しています。なお、2026年4月、SUBARUではこれまで別部門だった人事部門および総務部門を統合し、人事総務本部を新設しました。これにより従業員支援機能の一元化と、施策推進の迅速化を図ります。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人的資本経営の推進体制（2026年4月現在）



識別したリスク

SUBARUグループでは、労働市場や人財を取り巻く環境の変化を踏まえ、人財の確保・育成や職場環境づくりを通じて、人的資本経営に関するリスクへの対応を進めています。

［リスク］

労働市場の逼迫、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。

［対応策］

・製造領域（サプライチェーン全体）

2025年に、製造業向けに特化した大手人財サービス企業である日総工産株式会社と株式会社ワールドインテックとともに人財サービス会社「株式会社SUBARU nw Sight」を設立しました。株式会社SUBARU nw Sightでは、SUBARUだけでなく、SUBARUのサプライヤーも対象とした人財サービスを提供し、サプライチェーン全体の製造領域における安定的な人財確保と成長機会の創出を進めています。

・ソフトウェア領域

自動車事業ではメカトロニクスの重要性が高まり、ソフトウェア人財の獲得競争が激しさを増しています。
SUBARUでは、AI技術やCASE※1の進化を支える人財の採用を強化しています。2025年2月には、IT企業が集積する渋谷に設置したAI開発拠点「SUBARU Lab」を2拠点へと拡張し、AI人財に加えて、CASE領域を支える幅広いソフトウェア開発人財の採用・育成を進めています。さらに社内では、全従業員向けのデジタル人財教育や、車両とソフトウェアを横断する技術人財の育成を実施しています。

※1 CASE：C（Connected／コネクテッド）、A（Autonomous／自動運転）、S（Shared & Services／シェアリング／サービス）、E（Electric／電動化）

› 人財：人財育成 › デジタル人財育成

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

・多様性を重視した人財登用と職場環境の整備

様々な個性や価値観を持つ従業員が個々の能力を十分に発揮できるよう、性別・国籍・文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重した人財登用を行うとともに働きやすい職場環境の整備に努めています。

› 人財：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 人財：ワークライフバランス

・エンゲージメント向上

従業員エンゲージメントが低下すると、生産性・内発的動機の低下を引き起こすだけでなく、離職という結果につながるリスクが高まります。エンゲージメントを維持・向上させるために従業員意識調査の結果を人的資本経営の指標として設定し、経営レベルでモニタリングしています。

目標・実績

従業員意識調査

SUBARUでは、人的資本経営の評価指標として、年に一度実施する従業員意識調査から算出される従業員エンゲージメントスコア※1を採用しています。

※1 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

目標（SUBARU単体）

（年度）

指標	単位	実績			目標
		2023	2024	2025	2028
エンゲージメントスコア	%	49	51	54	70

従業員意識調査の結果の分析

SUBARUでは、従業員意識調査の結果を、人事施策や組織風土改革、組織における課題抽出と対策立案に活用しています。
2025年度の従業員意識調査の結果では、前年度と比較可能なすべてのカテゴリのスコアが2年連続で改善しました。特に技術本部・モノづくり本部・航空宇宙カンパニーがスコアの伸長を牽引しており、各組織の取り組みが着実に進みつつあると捉えています。カテゴリ別の傾向としては、以下の通り、2024年度と同様の特徴がみられました。

・肯定的評価が多いカテゴリ：「成長の機会」「品質・お客様志向」
・改善が必要なカテゴリ：「経営戦略」「業務プロセス」

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

改善が必要なカテゴリの原因と対応策

改善が必要なカテゴリ	原因の分析	実施した対応策（2025年度）
経営戦略	先行き不透明な事業環境における方向性への迷いや、その環境下で取り組む前例のないチャレンジへの不安	・労使協議の様子を全編ノーカットで社内全体へ動画配信 ・技術本部、モノづくり本部などの大規模本部を中心に、役員と従業員の小規模対話会を継続的に実施
業務プロセス	組織横断コミュニケーションと協力体制の不足	・大幅な組織改編による業務プロセス再構築 ・製造現場も含めたSUBARU全体のリーダー層4,830人（2024年度からの累計）を対象に、部門や立場を越えた協働を促進する「ファシリテート&コーチングNEXT研修」を実施

取り組み

人的資本経営を推進するための各取り組みは以下のページで紹介しています。

› 人財：人財育成
› 人財：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 人財：ワークライフバランス
› 人財：健康経営
› 人財：労働安全衛生
› 人財：労使コミュニケーション

SMI（SUBARU Movement Index）

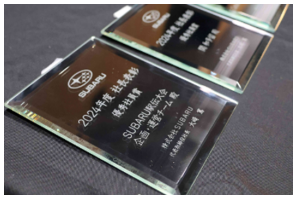
SUBARUの人的資本経営における課題「挑戦の種火が鎮火していく組織的な構造」に対し、「点在するチャレンジのつながりを強化する」ことで改善を目指します。
その実現に向け、2026年度より「SUBARU Movement Index（以下、SMI）」を導入しています。SMIは、生産性向上や組織風土改革につながる社内活動について、「参加する従業員の割合」と「活動に対する会社からの支援の実感値」という2軸により状況を可視化する管理指標です。
SMIのモニタリング結果を踏まえ、会社として各活動への継続的な支援を行い、変革を推進していきます。

社長表彰

SUBARUでは、従業員のモチベーション向上と組織の活性化ならびに組織文化醸成を目的に、毎年、社長表彰を実施しています。本表彰は「モノづくり革新・価値づくりへの貢献」「SUBARUブランドの強化」「ひとつのSUBARU化」に資する優れた成果と、そのプロセスを対象としたものです。2025年度は、推薦・審査を経て、24件・367名が受賞しました。表彰式典では、大崎社長から各受賞者に対して直接、労いの言葉が掛けられ、受賞者の達成感とさらなるモチベーション向上につながりました。また、式典は会社全体にもWeb配信されており、仲間を誇りに思う気持ちの醸成や、受賞者の熱意に触れた従業員が次なる挑戦をする動機づけにもつながっています。今後も本表彰をSUBARUグループの人的資本経営推進のための重要な機会と位置づけ、継続・発展させていきます。



受賞式の様子


授与されたクリスタル

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人財：人財育成

考え方・方針

› 人的資本経営の考え方：考え方・方針

SUBARUではありたい姿「真の競争力をもった人・組織」を実現させるため、「個の成長」「組織の成長」を基点として、人的資本経営の取り組みを推進しています。

体制

› 人的資本経営の考え方：体制

SUBARUでは、CHRO（最高人財責任者）のもと、人的資本経営を推進しています。CHROは、人財育成、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン、ワークライフバランス、健康経営、労使コミュニケーションなど、人的資本の最大化に資する業務領域を幅広く管掌しています。

取り組み

SUBARUでは、評価・処遇・育成を一体的に循環させることで、従業員のチャレンジと成長を促す仕組みを構築しています。

職群・評価・処遇

SUBARUの人事制度では、2つの職群（組織の中核を担い、役割・成果で処遇される「基幹職」と、専門性を軸に業務遂行力を発揮する「専任職」）を設けています。ただし、評価・処遇の基本的な仕組みは、2つの職群で共通となっています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

職群・評価・処遇の考え方

		内容
職群	基幹職	役割（ミッション）と成果の大きさを基準にグレードを決定する「役割等級」制度。経験や年齢ではなく、担う役割の難易度と成果責任を重視する
	専任職	専門性および職務遂行能力を基準に資格を設定する「職能資格」制度。 業務経験やスキルの深さを重視し、現場のSQCDM※1の確保や専門力の発揮を評価軸とする
評価		・年1回（3月）の評価サイクル。期初の目標設定、中間の実績確認を経て、期末評価を実施 ・面談は期初、中間、期末、評価フィードバックの計4回を実施し、日常のコミュニケーションも重視
処遇		評価結果を基本給（昇給）および賞与に反映

※1 Safety（安全）、Quality（品質）、Cost（コスト）、Delivery（納期）、Man（人）

育成

人事部主催の取り組み

SUBARUでは、人的資本経営の基点となる「個の成長」「組織の成長」の考え方に基づき、育成プログラムを整備しています。
また、国内（日本）の連結子会社（販売特約店を除く）においては、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。なお、2025年度の人事部主催の主な研修における、一人当たりの平均研修時間は4.3時間、一人当たりの平均研修費用は3.3万円、総研修時間は252,909時間となりました（これら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・運営しています）。
2026年度からは、「真の競争力をもった人・組織」をスピーディに実現するために、人財育成プログラムの一部について見直しを進めています。従業員一人ひとりが自律的に学び、その実践を通してそれぞれの役割におけるリーダーシップを発揮することで、人と組織の力の最大化を図っていきます。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

教育プログラム体系図



教育プログラム

		内容
人事部主催のプログラム	キャリア支援	・個人のキャリアデザインシート作成とそれをもとにした上司との面談（1回／年） ・新任管理職向けキャリアマネジメント研修を実施し、部下のキャリア支援を行える体制を強化 ・公募型ジョブローテーション制度による自発的なキャリア選択機会の提供
	ビジネススキル強化	・従業員が自ら選択した学びに対して、会社が費用や時間的な支援を行う「育成FUND」を導入 ・目的とレベル別に選べるビジネススキル研修をオンデマンド／対面形式で整備
	DNA理解	歴史講座や工場見学を含むオンボーディングによるSUBARUのDNA理解促進
	経営人財	次世代の経営を担う人財創出を目的に、管理職・リーダー向け選抜型研修を継続実施
	階層別	階層別研修で役割・マインド・スキルを体系的に習得
	組織力向上	ファシリテート&コーチング研修で組織横断の協働を促進（管理職全員が受講完了）

学位取得の支援

SUBARUでは、従業員一人ひとりが主体的に学び、専門性を高め続けることを支援しています。その一環として、大学院での学位取得を目指す従業員を対象に、学業と就労の両立を可能とする制度を整備しています。SUBARUは本制度を、技術革新の加速や課題解決力の向上につながる人財投資と位置づけています。2026年3月現在で、3名の従業員が本制度を活用し、学位取得に取り組んでいます。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

デジタル人財育成

［全従業員向けIT・デジタル教育（ITアカデミー）］

SUBARUでは、すべての従業員のIT・デジタルスキル向上を目的として、人財育成の枠組みである「ITアカデミー」を展開しています。ITアカデミーでは、初心者から上級者まで、従業員一人ひとりが自身のレベルや役割に応じて、ITに関する知識・スキルを体系的に学ぶ機会の提供を進めています。SUBARU全体のITリテラシーの底上げと、IT・デジタルスキルを業務で活用できる「スマートエンプロイー」の育成を両輪で進め、身近な業務改善やIT・データを活用した業務変革を促進しています。この教育の対象者は、SUBARUおよび販売特約店も含む国内（日本）の連結子会社の正社員、派遣社員、出向受入者です。また、2025年度には、取締役、執行役員も対象に教育を実施しました。

［車両とソフトウェアを横断する技術人財の育成］

SUBARUでは、車両とソフトウェアの両方を理解し開発できる人財の育成を目的として、2022年度に社内プロジェクト「ソフトウェア人財育成プロジェクト」を発足しました。本プロジェクトでは、技術部門のすべての従業員を対象に、レベルや役割に応じた教育を実施しています。また、この教育は、「新入社員向け集中教育」「既存従業員向けアドスキル教育」「マネジメント層向け研修」の三層で構成しています。新入社員と既存従業員向けには「組み込み講座」と「AI・DX講座」を初級・中級・上級の三段階で整備し、レベルに応じて受講できる体系となっています。 2022～2025年度の4年間における累計受講者数は、「組み込み」領域で754名（うち中級以上243名）、「AI・DX」領域で1,308名（うち中級以上444名）となりました。
受講者は、学んだ技術をバッテリー劣化予測や燃費予測といった実際の開発業務に活用しています。今後は技術部門で蓄積した育成手法を他部門へも展開し、ソフトウェア人財層の拡充を進めていきます。

製造領域の技能伝承

［新規入職者の育成］

製造部の新規入職者には、雇用形態を問わず、SUBARUトレーニングセンターで約2週間の受け入れ教育を実施しています。製造現場のルールや基本技能、配属先ごとの専門技能を交替制勤務形式で学び、職場への早期順応を図っています。

［技能者※2の育成］

技能者の育成として、「SQCDM※3の視点で自律的に課題解決できる人財」を目指し、「入口・基礎・技能・改善・管理者」の5本柱による教育を実施しています。また、「勘とコツ」が求められる技能の継承のため、特別プログラム「特殊技能伝承コース」を展開しています。

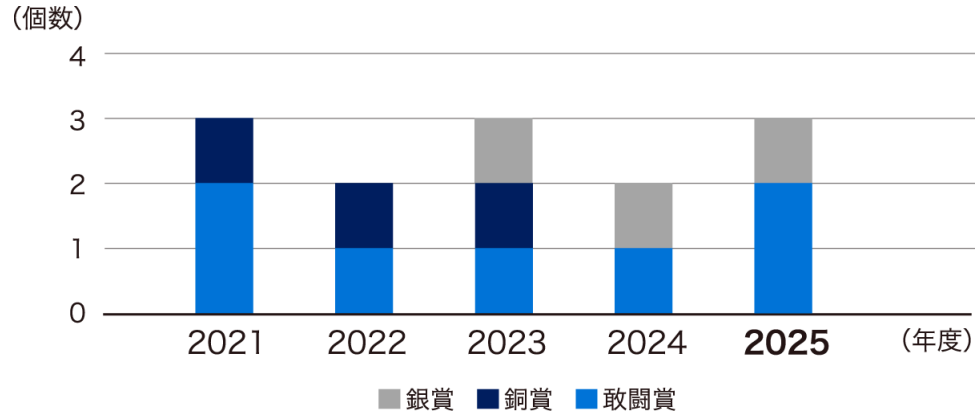
※2 製造工程において、専門的な技能や経験を活かして現場作業を担う人財
※3 Safety（安全）、Quality（品質）、Cost（コスト）、Delivery（納期）、Man（人）

［技能五輪全国大会を通じた人財育成］

SUBARUは、技能五輪全国大会への継続的な挑戦を通じて、高度な技術力を備え、将来のリーダーとなり得る技能者の育成に取り組んでいます。技能五輪全国大会は、原則23歳以下の青年技能者を対象に、技能者の技能向上と、技能の重要性に対する社会の理解促進を目的とした競技大会であり、全国から選抜された技能者が技能を競い合う場となっています。競技種目は、製造業・建設業・サービス分野など幅広い職種で構成されています。
SUBARUは、入社3年目までの若手社員を選手として選抜・育成し、「旋盤」「プラスチック金型」「自動車板金」といった種目で、毎年、技能五輪全国大会に出場しています。選抜された選手は、入社後約3年間にわたり、全国大会を目指すとともに、大会で最高の力が発揮できるように、日々、技能・集中力・体力の鍛錬に励んでいます。
2025年の第63回全国大会では、全3種目で入賞し、プラスチック金型で銀賞、旋盤と自動車板金で敢闘賞を獲得しました。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

技能五輪全国大会 入賞実績



（注） これまでの実績（累計）は金賞1（2017年）、銀賞5、銅賞14、敢闘賞42となります

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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

› 人的資本経営の考え方：考え方・方針

SUBARUグループは、すべての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グループ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、そして公平な機会を提供します。

- **D**iversity（多様性）：一人ひとりのあらゆる違いを尊重し、認め合う
- **E**quity（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**nclusion（包摂性）：全員がつながり、自分らしく活躍する

体制

› 人的資本経営の考え方：体制

SUBARUでは、専任部署である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）の推進を担っています。2025年度までは、女性活躍の推進に向けて「女性活躍推進会議」を設置し、全社的な課題や対応策の議論を通じて、各部門における具体的な取り組みにつなげてきました。2026年度からは、同会議を「DE&I推進会議」と改め、女性活躍にとどまらない、より広範なDE&Iの取り組みを推進していきます。なお、同会議にはすべての執行役員がメンバーとして参加します。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

目標・実績

SUBARUでは、DE&Iの取り組みを測る指標として、人的資本経営全体を評価する指標と同様に、エンゲージメントスコアを採用しています。詳細は以下のリンク先をご覧ください。

› 人的資本経営の考え方：目標・実績

また、女性管理職者数を意思決定層の多様化および女性活躍の促進状況を把握する指標としています。さらに障がい者雇用率を「障がい者雇用における人事部方針」に基づく取り組みの指標として設定しています。

目標

指標	単位	実績			目標
		2023年度	2024年度	2025年度	2028年度
エンゲージメントスコア（SUBARU単体）	%	49	51	54	70

指標	単位	実績			目標
		2023年度	2024年度	2025年度	2030年度
女性管理職者数（SUBARU単体）	人	31	42	50	100

指標	単位	実績			目標
		2023年度（6月）	2024年度（6月）	2025年度（6月）	2030年度
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）	%	2.47	2.59	2.6	3.0

取り組み

SUBARUでは、女性活躍の推進、障がい者雇用、外国籍従業員やLGBTQ+への対応など、従業員一人ひとりが置かれている状況にかかわらず能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。あわせて、シニア層の活躍支援や中途採用の強化を通じて、様々なバックグラウンドを持つ人財を受け入れ、事業を支える人財構成の多様化を進めています。

女性活躍推進

SUBARUでは、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。「採用」「制度」「キャリア形成支援」「風土醸成」の4つの柱を軸に取り組みを進めています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

女性活躍推進の4つの柱

	内容
採用	・理系女性の採用拡大を目的に、女子大での会社説明・交流会を実施 ・女子中学生向けイベントへの参加や女子中高生を対象としたオフィスツアー開催を通じて、将来の女性応募者増加にも取り組む
制度	「育児と仕事の両立支援」を目的に、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。 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 › 育児と仕事の両立支援
キャリア形成支援	・管理職候補の女性従業員を対象に、各部署と人事部が連携して育成課題を整理し、研修参加などの個別育成を行う「Women's Leadership Program」を実施 ・自身の過小評価や画一的なリーダーシップ像から脱却し、自分らしいキャリアやリーダーシップに対する気づきを促す「女性リーダー研修」や交流会の実施を通じて、女性従業員の主体的なキャリア形成を支援
風土醸成	・女性活躍推進会議において様々な角度から女性活躍の課題を検討し、各部署での女性活躍を促進 ・自動車の開発・製造拠点である群馬製作所において、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「4's Project」を発足。ロールモデルとなる女性従業員による経験の共有の場（座談会）や、女性目線による職場環境の改善の推進などを通じて、女性が活躍しやすい風土づくりを推進

女性活躍推進の行動計画

SUBARUでは、女性活躍のための環境づくりを行うため、女性活躍推進法に基づく行動計画を公表しています。2025年度は第2次行動計画の期間に相当し、2026年度からは新たに女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画がスタートします。

› 女性活躍推進法に基づく第2次行動計画
› 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

障がい者雇用

SUBARUグループは、「障がい者雇用における人事部方針」を制定し、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。直接雇用に加え、特例子会社を設立しており、製造や開発業務の分野を中心に活躍の機会を広げています。また、すべての従業員が、障がいのある方を正しく理解するために、定期的なセミナーを実施するとともに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、国内（日本）の連結子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し、さらにSUBARU主催のセミナーへの参加を促進しています。

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創造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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

特例子会社の設立

SUBARUは、障がい者雇用の中核会社として特例子会社スバルブルームを設立しています。スバルブルームは、2022年度に、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しました。さらには、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。

特例子会社

会社名	業務内容
スバルブルーム株式会社	株式会社SUBARU 群馬地区の寮および工場での清掃。部品梱包業務

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内容に適した人財を採用しています。外国籍従業員が業務をスムーズに理解し、個々の能力を最大限に発揮できるよう、安全・品質方針や作業手順マニュアルなどの多言語化を進めています。特に外国籍従業員の多い群馬製作所では、英語・ポルトガル語・スペイン語・中国語などに対応可能な通訳を常駐させ、外国籍従業員との円滑なコミュニケーションを図っています。なお、2026年3月現在、SUBARUには外国籍の管理者も在籍しており、多様なバックグラウンドや専門性を強みとして、製造部門および技術部門で活躍しています。
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。

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。すべての従業員が性の多様性を正しく理解するために、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年度からは継続的にSUBARU全従業員および国内（日本）の連結子会社を対象にオンラインセミナーを配信しています。SUBARUおよび国内（日本）の連結子会社では、2026年3月現在で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、SUBARUでは、福利厚生として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、同性パートナーに福利厚生（社宅利用・手当・休暇など）を適用する制度改定も行っています。こうした取り組みが評価され、SUBARUは一般社団法人「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、これまでに引き続き2025年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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ユニバーサルデザインによる職場づくり

SUBARUは、快適職場指針※1に基づき、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は、ユニバーサルデザインの考え方に基づき整備を進めることで、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

※1 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」



職場内にある作業台は、車いすの従業員に合わせた高さに設定

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、定年退職後の再雇用制度「SUBARUビジネススタッフ制度・SUBARUパートナー制度」を導入しています。また、定年退職に向けて、SUBARUのグループ会社での就労を希望する従業員と、グループ会社のマッチングを図る、セルフプロモーション型のグループキャリア選択制度も導入しています。再雇用の希望者全員が原則、SUBARUおよびグループ会社で活躍できる制度となっています。

定年後の再雇用者数（SUBARU単体）

（年度）

		単位	2023	2024	2025
再雇用者数		人	219	280	263
	うちグループ会社への再雇用	人	44	48	39
再雇用率		%	100	100	100

採用の多様化による人財確保の強化

中途採用

SUBARU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。
なかでも、自動車業界ではソフトウェア人財の獲得が重要になってきており、SUBARUではIT・ソフトウェア分野での経験者採用を強化しています。渋谷に開設したソフトウェア開発拠点「SUBARU Lab」は、経験者採用も含めた高度専門人財の採用と、技術開発の中核として重要な役割を果たしています。

期間従業員の正規登用制度

SUBARUの群馬製作所の直接部門では、期間従業員を対象とした正規従業員登用制度を導入しています。本人の希望、所属部署・上長による推薦などの総合的な判断のうえで、正規従業員への登用に向けた受験機会を提供し、キャリア形成を支援しています。

期間従業員の正規登用者数（SUBARU単体）

（年度）

	単位	2023	2024	2025
正規登用者数	人	150	76	84

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

Subaru of America, Inc.の取り組み

Subaru of America, Inc.（SOA）が掲げるビジョン「Love Promise」にとって、DEIB※1は、その価値観（誠実・共感・感謝・尊重・信頼）を体現するための基盤となる考え方です。DEIBの考え方をもとに、SOAはすべての声が歓迎される環境を大切にしています。また、SOAはDEIBを単なる約束で終わらせず4つの領域での取り組みの実践を進めています。

- Workplace（職場風土）
- Workforce（人財）
- Marketplace（市場・お客様接点）
- Community（地域社会）

SOAは今後もLove Promiseのもと、誰もが尊重され、その可能性を発揮できる環境づくりを進めていきます。

※1 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

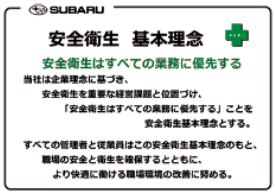
› SOA Diversity, Equity, Inclusion & Belonging

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人財：労働安全衛生

考え方・方針

SUBARUは、「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掲げています。
また、SUBARUの全従業員は、安全意識の向上を図るため、「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。
国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性、各地の法令などを踏まえた安全衛生方針を定め、それに基づいた取り組みを推進しています。



安全衛生 基本理念

安全衛生 基本方針

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

2002年4月制定



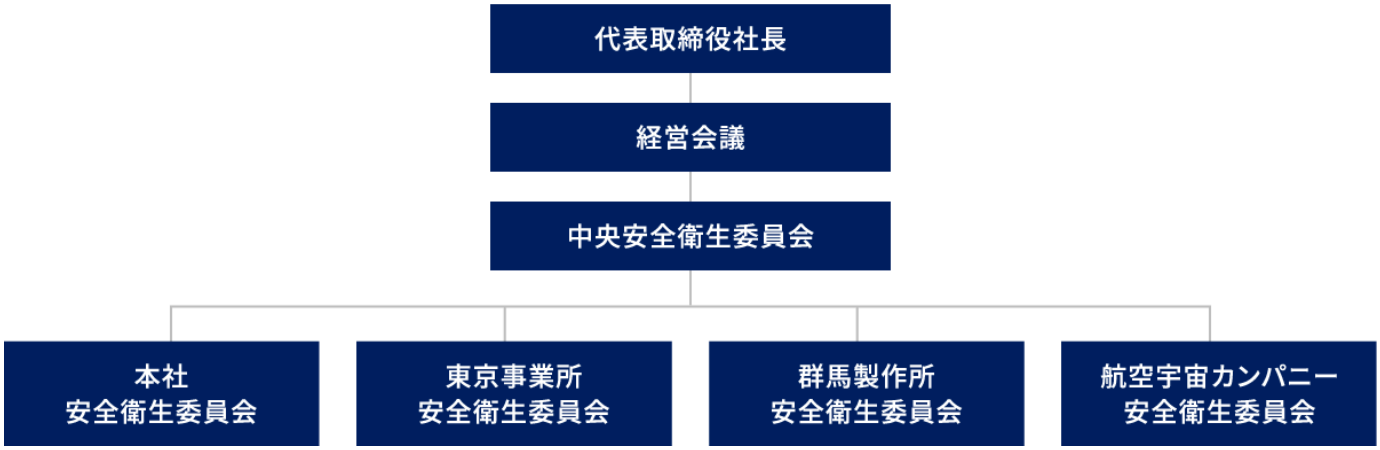
安全宣言バッジ

体制

SUBARUでは中央安全衛生委員会を設置し、SUBARUおよび関係会社の全従業員（非正規従業員を含む）を対象に、労働安全衛生の取り組みを進めています。
中央安全衛生委員会の委員長については、2025年7月より、従来の人事部長に代わりモノづくり本部長が務める体制とし、生産現場に近い立場から労働安全衛生活動を推進しています。副委員長は、航空宇宙カンパニープレジデントおよびSUBARU労働組合の副執行委員長が務めています。委員は、各事業所の安全衛生を統括する執行役員および部長で構成されています。
また、各事業所には中央安全衛生委員会に紐づく事業所安全衛生委員会を設置しています。事業所の従業員に加え、関係会社や構内常駐業者に対しても必要な情報を周知しながら、労働安全衛生活動を展開しています。
自動車の開発・製造拠点である群馬製作所では、Subaru of Indiana Automotive, Inc.をはじめとする海外関係会社とも定期的に労働安全衛生に関する情報共有を行い、海外拠点の労働安全衛生活動の支援につなげています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

労働安全衛生の推進体制



目標・実績

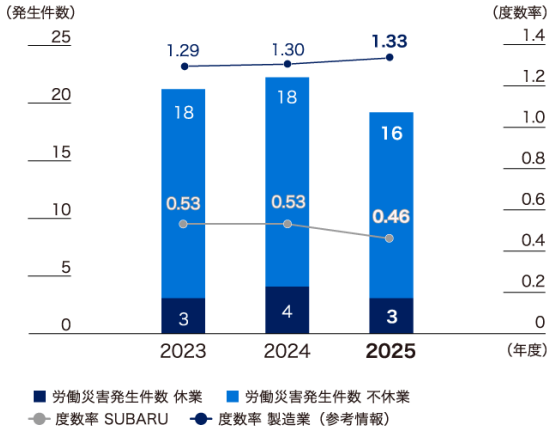
SUBARUでは、「労働安全」領域の労働災害度数率と、「健康増進」領域のメンタルヘルス疾病休業日数率を、特に重点的に管理すべき指標としています。

目標（SUBARU単体）

（年度）

領域	指標	実績			目標
		2023	2024	2025	2028
労働安全	労働災害度数率	0.53	0.53	0.46	0.33以下
健康増進	メンタルヘルス疾病休業日数率	0.93	0.92	1.09	0.8以下

労働災害発生状況と災害度数率（SUBARU単体）



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

取り組み

中央安全衛生委員会は、各事業所の安全衛生委員会を通じて、取り組み領域である「労働安全」「労働衛生」「健康増進」「交通安全」「防火・防災」に関する目標や計画を従業員に周知し、活動を推進しています。

労働安全

労働災害のリスクの特定

［重大危険源］

SUBARUでは、労働災害が発生しやすい状況として「重大危険源7」を特定し、SUBARU全体での共通認識としています。

重大危険源7



電動化事業における新たなリスク

SUBARUでは、新規事業であるバッテリーEV自動車生産の本格化を見据え、労働安全上のリスクアセスメントに着手しています。高電圧作業やバッテリーの取り扱いなど、バッテリーEV自動車特有の危険源を洗い出し、SUBARU共通の安全ルールの検討を進めています。今後は、管理・運用、体制・教育、保護具・設備、緊急対応、廃棄・処理工程における安全確保の観点から、労働災害の発生防止に向けた対策を具体化していきます。

労働災害の発生防止

特定した危険源に起因する労働災害の防止に向け、SUBARUでは、ヒヤリハット※1の抽出や作業条件・作業手順の見直しなどの取り組みを進めています。また、労働災害の要因には、作業標準の不足や逸脱などの不安全行動に加え、不意に力を入れ過ぎる、手を滑らせるといった「不測の異常モード」も含まれます。こうした事象は、一見安全に見える作業から発生する場合もあり、あらかじめ想定することが難しい点が特徴です。SUBARUでは、このような想定しにくい事象も含め、各事業所や関係会社で発生した労働災害やヒヤリハットの事例、その際の気づきを、他の事業所・関係会社へ横断的に展開しています。これにより、他拠点でも、労働災害が発生する可能性のある状況を把握し、予防につなげています。
2024年度の労働災害分析では、「作業の慣れ」などによる「危険感受性の低下」が主な要因であることが確認されました。これを踏まえ、2025年度は安全意識の向上に重点を置き、「指差し呼称」や「自身の安全宣言」「ヒヤリハットの共有・活用」など、基本に立ち返った安全活動を推進しました。

※1 災害には至らなかったものの、事故につながるおそれがあった事象

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

労働衛生

作業環境の整備

［熱中症対策］

2025年度、SUBARUではすべての事業所を対象に、熱中症対策に重点的に取り組みました。主な取り組みは以下の通りです。

・設備対策：作業環境の改善に向け、空調設備の強化を実施。
・作業者支援：空調服の貸与および飲料水・塩飴などの支給を実施。
・教育・啓発：熱中症に関する教育を実施するとともに、メールや構内のデジタルサイネージを活用し、注意喚起や関連情報の周知を実施。

健康増進

メンタルヘルス疾病の低減

メンタルヘルス疾病への適切な対応を行うことは、従業員一人ひとりの健康維持と、持続的な生産性向上の両立に向けた重要な取り組みです。SUBARUでは、INSIDESサーベイ※1の結果を活用した上司と部下との面談を推進し、メンタルヘルス不調の早期把握と予防および改善につなげています。
SUBARUのメンタルヘルス疾病対策の詳細は以下のリンク先をご覧ください。

› 人財：健康経営

※1 従業員の心理状態や仕事に対する考え方・感じ方の傾向を、アンケート形式で可視化するツール

交通安全

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の防止を目的として、施策を実施しています。主な取り組みは以下の通りです。

・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（過去事例の共有、交通安全DVD視聴など）を実施。
・事業所を所轄する警察署長による「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、新入社員を対象に、実車を用いた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することで、事故防止への意識向上を図る。
・心理学を応用した「運転適性検査」と、「ドライブレコーダー」を活用し、自身の運転のクセなどを把握する取り組みを実施。

防火・防災

火災には、その発生時点での人命に関するリスクに加え、生産・研究の長期稼働停止のリスクがともないます。SUBARUは、小火も含めた火災の発生ゼロ件を目指し、取り組みを進めています。
また、万が一火災が発生した際、延焼の原因となるのが、事業所内で使用されている危険物です。SUBARUでは、こうした危険物の適切な管理を徹底し、火災リスクの低減に努めています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

教育・意識向上

群馬製作所の取り組み

［入職時の安全教育］

群馬製作所では、新規入職者を対象に、トレーニングセンターで労働安全衛生教育を実施しています。
カリキュラムは10日間で、新規入職者の配属予定の工程に応じ、模擬ラインを活用した実技訓練とともに、実際の災害をイメージできる環境下での「危険感受性」を養う教育を実施しています。
2025年度は、年間約4,200人の従業員が本教育を受講しました。
また、新規入職者は、現場で使用する保護具の紹介や着用ルールに関する研修も受講し、これらを修了したうえで各職場へ配属されます。

［幅広い就労者を対象とした安全教育］

群馬製作所では、労働安全衛生教育の一環として「安全体感道場」を実施しています。本取り組みは、SUBARUグループの従業員や派遣社員に加え、構内で就労する請負・委託会社の社員、構内工事関係者、サプライヤーの従業員など、幅広い就労者を対象としています。体感訓練機を活用し、転倒、切創、挟まれ、巻き込まれといった労働災害の発生時の状況を疑似体験することで、安全意識の向上を図っています。
2025年度は、年間約4,600人が受講しました。

指差し呼称の推進活動

SUBARUの各事業所では、ヒューマンエラーを防止するために、構内の横断歩道をはじめ、様々な作業や行動時において、労働安全の基本である指差し呼称を徹底しています。これにより、安全行動への意識向上と、安全確認の精度向上を図っています。

「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、労働安全衛生意識の向上を目的として、次年度に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、2025年度は15,014点の作品が集まりました。その中から最優秀賞に選ばれた標語は「あぶないと 声掛けできる 日頃の環境」となりました。

サプライヤーと連携した取り組み

SUBARUおよび国内（日本）の連結子会社4社（富士機械株式会社、株式会社スバルロジスティクス、株式会社イチタン、桐生工業株式会社）では、ともに働くサプライヤー各社と連携し、労働安全衛生の水準を高めるため、「スバル安全環境協議会」を設置・運営しています。本協議会に、SUBARUとサプライヤーが参加し、相互に課題や好事例を共有しながら、労働安全衛生活動を推進する場として機能しています。
特に、「労働安全」「労働衛生」「交通安全」「防火・防災」を重点テーマとして、年1回の総会の開催に加え、休業をともなう労働災害や交通事故発生時の情報共有、新入社員・職長・専任管理者を対象とした教育などを、サプライヤーと共に実施しています。

Subaru of Indiana Automotive, Inc.の取り組み

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、創業当初から、品質と並ぶ最優先事項として職場における労働安全に取り組んできました。その結果、米国自動車業界内において、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）の認証を取得し、従業員に対し安全で健康な職場環境を提供し、労働災害や業務上疾病の予防に取り組んでいます。

OHSMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の導入決定

2025年度、SUBARUでは、これまで実施してきた労働安全衛生活動を体系的に推進するため、すべての事業所においてOHSMSの導入を決定しました。今後は、中央安全衛生委員会を中心として、リスクアセスメント、目標管理、改善活動を進め、SUBARU全体で労働安全衛生の取り組みを強化していきます。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人財：健康経営

考え方・方針

› 人的資本経営の考え方：考え方・方針

SUBARUは、事業活動の基盤は、従業員一人ひとりの健康、そしてチャレンジと成長機会にあふれた職場環境であると考え、健康経営の取り組みを推進しています。

SUBARU健康宣言

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

› 人的資本経営の考え方：体制

SUBARUは、従業員の健康増進を経営課題の一つと位置づけ、SUBARU健康保険組合、SUBARU労働組合と連携しながらコラボヘルスを推進しています。SUBARUの専任部署である人事総務本部 健康推進課を中心に、各事業所の健康増進担当者、産業医などの産業保健スタッフ、健康保険組合が参加する定例会を毎週開催し、会社全体で健康増進施策を進めています。
これらの健康経営に関する取り組みについては、経営会議および取締役会に定期的に報告し、施策の進捗や効果を確認するとともに、課題の把握と改善策の検討を行い、継続的な改善につなげています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

健康増進の体制（2026年4月現在）



目標・実績

SUBARUでは、経営課題へ寄与する取り組みとして、健康経営の指標に「アブセンティーズムの改善」「プレゼンティーズムの改善」「ワークエンゲージメントの向上」の3つを設定しています。さらに、従業員一人ひとりの自律的な健康増進活動への支援と、会社主導の取り組みについて、「心の健康」「身体の健康」「組織の健康」の3つに分類し、体系的に施策を実施しています。

健康経営戦略MAP

経営課題	イノベーション		生産性向上		エンゲージメント向上	
健康経営の指標	アブセンティーズム改善		プレゼンティーズム改善		ワークエンゲージメント向上	
健康経営の最終指標	心の健康			身体の健康	組織の健康	
	高リスク職場低減	高ストレス者低減	休業率の改善	生活習慣病低減	就業制限低減	リテラシー向上	働きやすさ向上
従業員/組織の意識・行動変容をはかる指標	職場改善活動の実施	異動・超残 他面談参加者数	カウンセリング活用数増	運動習慣改善	二次健診受診率向上	マイヘルスウェブ利用率向上	残業時間低減
	ラインケア研修参加率向上	セルフケア研修参加率向上	リワーク活用数増	(特定)保健指導実施率向上	メディロム参加者数増	ウェルネスプログラム利用率向上	有給休暇取得率向上
	サンクスポイント活用度	INSIDES活用メンタリティ改善		禁煙チャレンジ参加者数増		ヘルシーメニュー喫食率向上	育児・介護休暇取得率向上
各施策の評価指標	従業員意識調査ストレスチェック	ストレスチェック	疾病休業日数率	有所見者率健康診断結果	就業制限者数二次健診受診率	各種アプリ活用度食堂アンケート	働き方に関するアンケート
健康経営に関する投資	【メンタルサーベイ】ストレスチェック・INSIDES 【メンタル教育】セルフケア・ラインケア 【その他】専門スタッフ配置、コミュニケーションツール提供			定期健康診断の実施 各種イベントの実施		各種アプリの提供 食堂運営	

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

健康経営の最終的な指標（SUBARU単体）

（年度）

分類	指標	単位	実績			
			2023	2024	2025	
						測定者数（回答率）
心の健康 身体の健康 組織の健康	アブセンティーズムの改善（メンタルヘルス）	-	0.93	0.92	1.09	全従業員（100%）
	プレゼンティーズムの改善	%	76.2	77.6	78.3	18,664人（93.4%）
	ワークエンゲージメントの向上	Pt	47.4	48.0	48.5	18,664人（93.4%）

［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ヘルス疾病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

健康経営の主な目標と実績（SUBARU単体）

（年度）

指標	実績			目標
	2023	2024	2025	
健康診断受診率	99.8%	99.9%	100%	100%
非有所見者比率の向上	40.5%	42.9%	41.9%	45%以上
運動習慣適正者率の向上	33.6%	33.8%	34.0%	40%以上
非喫煙者比率の向上	64.3%	68.8%	71.1%	75%以上
ストレスチェック受検率	95.0%	94.1%	93.4%	95%以上
メンタルヘルス疾病休業日数率 改善	0.93	0.92	1.09	0.8以下
高ストレス者比率	14.0%	16.0%	15.1%	12.5%以下
高リスク職場数の改善	66	55	66	前年度以下

取り組み

SUBARUは、「心の健康」「身体の健康」「組織の健康」の3つの視点から、健康増進に関する取り組みを進めています。特に、活き活きと働ける職場づくりを重要なテーマと位置づけています。さらには、健康問題に起因するパフォーマンスの損失を防ぐため、各施策の実施とその効果検証に継続的に取り組んでいます。

心の健康（メンタルヘルス疾病予防）

メンタルヘルス疾病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、従業員自身による心の健康管理（セルフケア）と管理職が部下の変化に気づき対応する取り組み（ラインケア）の両面から施策を実施しています。また、産業保健スタッフによ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支援に取り組んでいます。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ストレスチェック

SUBARUでは、ストレスチェックを法令対応として実施するだけでなく、その結果を活用した職場環境の改善に取り組んでいます。各部署への結果のフィードバックを通じて、管理職による改善を促すとともに、高リスクと判断された部署に対しては、産業保健スタッフが関与し、環境改善を進めています。2025年度の活動では、課題の多い部門全体を対象とした職場環境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

従業員一人ひとりが自身の心の状態に気づき、適切に対処できるよう支援しています。セルフケア講習やストレスチェックの活用に加え、新入社員向け研修や、若手社員を対象としたiCBT（インターネット認知行動療法）を活用した教育などを実施し、早い段階から心の健康を意識できる環境づくりに取り組んでいます。

ラインケア

管理職が部下の変化に気づき、適切に対応できるよう、ラインケアの取り組みを推進しています。管理職層を対象にしたラインケアガイドラインを策定するとともに、年2回の集合研修を実施し、部下とのコミュニケーションや産業保健スタッフとの連携に関する理解の向上を図っています。

復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）とリワークプログラムの推奨

メンタルヘルスの不調により休業・休職した従業員が、スムーズに職場へ復帰できるよう、復職支援体制を整備しています。復職にあたっては、段階的に業務に慣れることができるよう、試し出勤や慣らし勤務の制度を設け、個々の状況に応じた支援を行っています。また、必要に応じてリワークプログラムへの参加を推奨し、再休職の未然防止につなげています。

身体の健康

定期健康診断による疾患の早期発見・治療、有所見者率の把握、食生活や運動習慣改善の支援を進め、生活習慣改善を通じた予防に取り組んでいます。

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※1では、SUBARUの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。

※1 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し、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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

喫煙対策の実施

SUBARUでは、喫煙者率の低減および受動喫煙の防止を進めています。全事業所において、喫煙所を閉鎖し、敷地内禁煙を実施しています。

体力測定の実施

SUBARUでは、末永く活き活きと働くための体力の維持・向上を目的に、各事業所にて体力測定を実施しています。2025年度は823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し、労働災害の未然防止を図っています。さらには早期に体力面の課題を見える化し、体力の保持・増進を図り、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）

SUBARUでは、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健康課題については、会社による支援に加え、従業員が自律的に健康を考え行動することが重要だと考えています。そこで、人と組織の健康増進を両輪で進める取り組みとして、2024年度より、健康に関する重要指標「SUBARU健康Six Stars」を策定し、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りました。

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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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2026」の大規模法人部門に6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、「スポーツエールカンパニー」に認定されています。

健康経営優良法人2026
（大規模法人部門）

スポーツエールカンパニー

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人財：ワークライフバランス

考え方・方針

› 人的資本経営の考え方：考え方・方針

SUBARUグループは、日本における働き方改革関連法※1や、36協定※2などの労使協定、および各国・地域の法令を遵守します。時間外勤務の削減および過重労働の抑制を基本とし、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。

※1 日本の働き方改革を推進するための法律
※2 日本の労働基準法第36条に基づき、時間外・休日労働を行う場合に労使で締結する協定

体制

› 人的資本経営の考え方：体制

SUBARUでは、人事部門を中心に、労使で継続的な協議を行いながら、働き方の多様化に向け、職場環境整備や仕事と生活の両立支援などの制度拡充を推進しています。

取り組み

SUBARUは、2018年に成立した働き方改革関連法の趣旨を踏まえ、適切な労働時間管理と、柔軟で自律的な働き方の実現に取り組んでいます。

働き方改革関連法への対応

	概要
労働時間の正確な把握	1分単位での入力が可能な勤怠システムの導入。従業員本人による勤務開始・終了の打刻の記録、職場への入退出の時刻、PCのログイン・ログアウト時刻を記録し、本人および上長がこれらを確認できる仕組みの整備
法律で定められた年5日間の有給休暇の取得促進	・勤怠システムを活用した、年次有給休暇の取得状況の見える化および進捗管理 ・上長と連携した計画的な年次有給休暇取得の促進
長時間労働の防止／過重労働の防止	・時間外労働に関して、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」よりも厳しい基準として、「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 ・ノー残業デー「ウルトラ定時退社日」を設定（定時後の業務は執行役員による承認制） ・一定時間を超過する長時間労働者に対し、産業医面談を実施し健康障害を防止
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	在宅勤務を制度として位置づけ、出社と在宅勤務を組み合わせたハイブリッド勤務を導入
フレックスタイム制	コアタイムのないフレックスタイム勤務を導入

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

有給休暇の取得推進

SUBARUでは、従業員に対して、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、労使が一体となり、有給休暇取得の促進活動に取り組んでいます。

［取り組み例］

・ウルトラ連休（3日連続有給休暇取得）の推進
・祝日の休暇取得奨励日の設定
・月1回の休暇取得促進　など

有給休暇取得率※1（SUBARU単体）

（年度）

	単位	2023	2024	2025
有給休暇取得率	%	96.8	93.4	92.1

※1 分母を、単年度に付与した有給休暇の日数とする

育児と仕事の両立支援

SUBARUでは、性別にかかわらず、育児と仕事を両立できる環境づくりが重要であると考えています。また、次世代育成支援対策推進法※1に基づき、自主行動計画を策定・実践しており、その取り組みの評価として、2026年3月時点で、厚生労働大臣認定（くるみんマーク）の3つ星を取得しています。2025年度は第8次行動計画の期間にあたり、2026年度からは、新たに女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画がスタートします。
さらにSUBARUでは、育児による休業やその後の復職を支える制度整備にとどまらず、「育児と仕事を両立しながらキャリアアップを目指せる支援」へと、取り組みのステップアップを図っています。



くるみんマーク

› 第8次行動計画
› 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

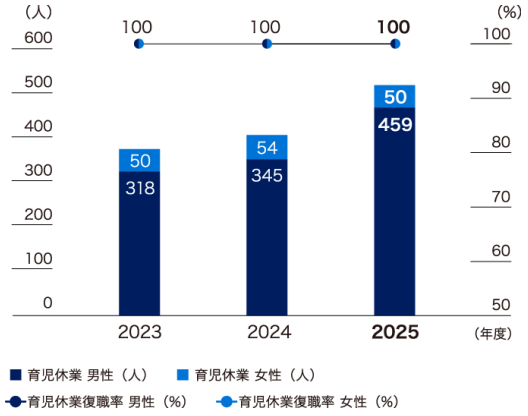
※1 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境をつくるために制定された法律

育児支援

制度・取り組み	概要
育児休業制度	育児・介護休業法に基づき、従業員の性別にかかわらず、原則として子どもが1歳に達するまで取得可能。さらには、従業員の子どもが2歳の誕生日を迎えた最初の4月末まで延長可能（無期・有期雇用者にかかわらず、勤続1年未満の従業員も取得可能）
短時間勤務制度	2025年度より、育児のための短時間勤務制度の対象期間を「小学校4年生の始期まで」から「子が満18歳に達するまで」に延長
早朝・夜間・深夜保育サポート	自動車の開発・製造拠点である群馬製作所では、交替制勤務に従事する従業員向けに保育施設を開設し、早朝・夜間・深夜の保育受入れを実施。また、会社の費用補助を受けられるシッター派遣制度も整備し、交替制勤務と育児との両立をサポート
産休・育児ハンドブック	関連する制度をまとめたハンドブックを社内イントラネットに掲載し、休業前から復職後までの不安軽減と、スムーズな復職を支援

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

育児休業取得者数（SUBARU単体）



男性従業員に対する育児支援

SUBARUでは、男性従業員が、子の出生時に利用できる特別休暇も導入し、出生直後から育児に関わることができるよう支援を行っています。また男性従業員による育児休業の取得を進めています。

男性の育児休業／子の出生特別休暇の取得状況（SUBARU単体）

（年度）

		2023	2024	2025
出生特別休暇※2	取得者数	545人	430人	556人
	平均取得日数	3.0日	3.0日	3.0日
	取得率	99%	100%	100%
育児休業	取得者数	318人	345人	459人
	平均取得日数	68.0日	66.8日	76.1日
	最長取得日数	365日	389日	366日
	取得率	58%	65%	82%

※2 最大5日

介護と仕事の両立支援

SUBARUでは、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ため、介護を支援する制度を設けています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

介護支援

制度・取り組み	概要
介護休業	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。対象家族1人につき、通算1年の範囲内で3回を上限に分割して取得可能
特別休暇	・介護対象となる家族が1人の場合：5日／年まで取得可能 ・介護対象となる家族が2人の場合：10日／年まで取得可能 （注） 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	本人が申請した場合に時間外勤務または休日勤務を免除
時間外勤務の制限	本人から申請があった場合には、時間外勤務は1カ月あたり24時間、1年あたり150時間を上限とし、これを超える時間外勤務は行わない
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できる
介護サポートハンドブック	関連する社内外の各種制度や相談窓口をまとめたハンドブックを作成し、社内イントラネットに掲載し周知

介護休業取得者数（SUBARU単体）

（年度）

	単位	2023	2024	2025
介護休業	人	8	10	15

再就労支援制度

SUBARUでは、配偶者の転居や介護など、やむを得ない理由によって退職した従業員が、再びSUBARUで働くことを希望する場合に備え、再就労支援制度を整備しています。

海外赴任者帯同休職制度

SUBARUでは、配偶者の海外転勤に帯同することにより、勤務が一時的に困難となった従業員が、一定期間休職できる制度を導入しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

人財：労使コミュニケーション

考え方・方針

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。また、事業を行う国・地域の法令に従い、従業員が「結社する権利」と「結社しない権利」を自由に選択できることを尊重します。日頃の会社と従業員との双方向コミュニケーションを重視し、相互理解・相互信頼に基づく労使関係の構築に努めます。

取り組み

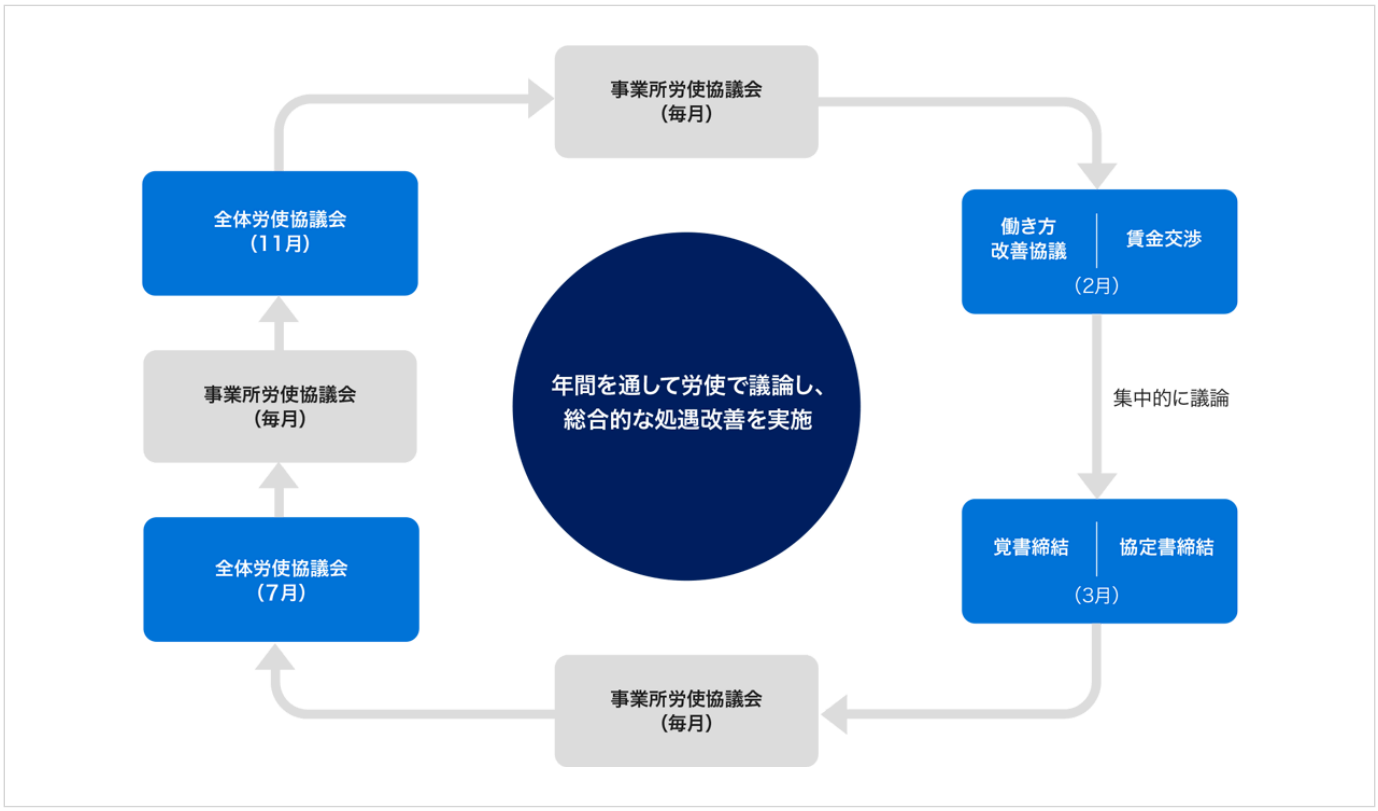
SUBARUでは労働組合が組織されており、労使協議および労使交渉の枠組みを通じて、労使の意思疎通を図っています。

労使の対話

SUBARUでは、定期的に開催する労使協議会を通じて、経営方針や業績の概要、生産・販売に関する事項のほか、労働諸条件、働き方に関する課題、安全衛生方針などについて協議・意見交換を行っています。
労使協議会は、毎月、各職場・事業所単位で開催しているほか、SUBARU全体に関わる重要な課題については、全体労使協議会を開催しており、年間で約50回に及ぶ労使の対話を実施しています。
また、SUBARUでは、労使交渉を通じて、賃金改定（給与・賞与）をはじめとする労働条件に関して、労使合意のもとで改定や新設を行っています。従業員に著しい影響を与える事項については、事前に十分な協議を行ったうえで、労使の合意のもと、従業員に周知しています。
さらに、労使協議や交渉の内容については動画にまとめ、社内イントラネットを通じて従業員に共有することで、労使コミュニケーションにおける透明性の確保に努めています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

年間を通した労使協議



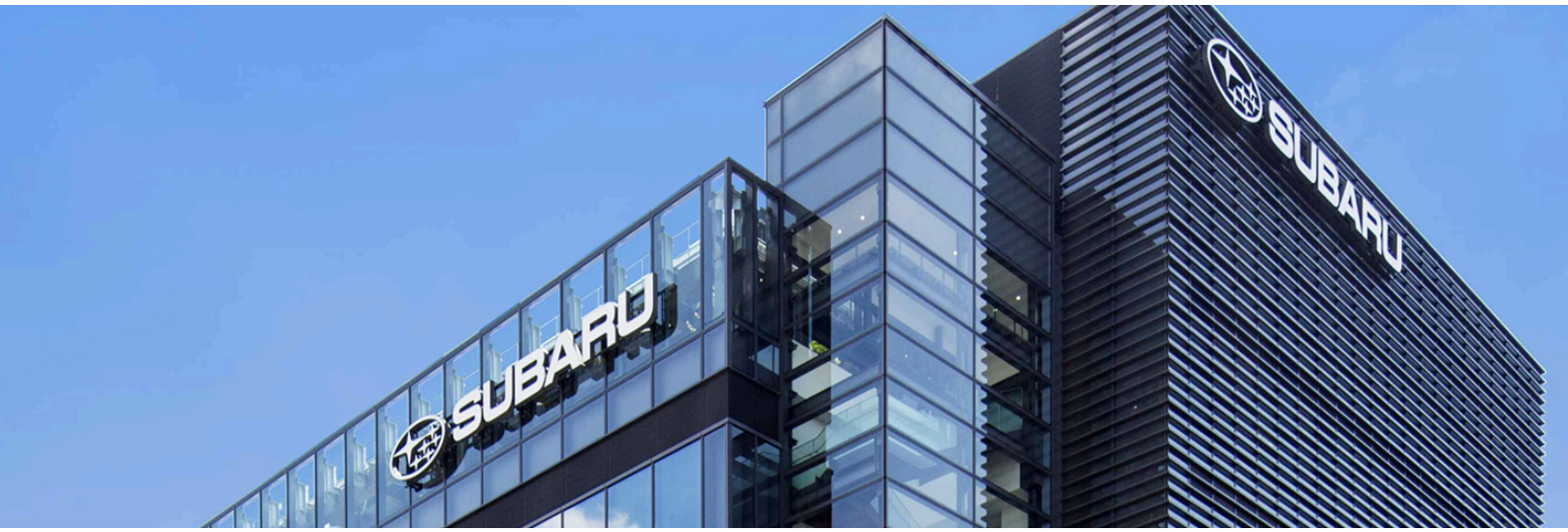
2026年の春季交渉では、生産性向上を収益につなげることを労使共通のテーマとし、各本部が最終目標を設定のうえ、具体的な取り組みについて労使で意見交換を行いました。こうした対話を通じ、SUBARUの持続的な成長と、従業員の処遇改善の好循環の実現を目指しています。



社内イントラネットを通じて従業員に共有される労使協議の様子

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ガバナンス



目次

ガバナンス 142
コーポレートガバナンス 143
コンプライアンス 160
リスクマネジメント 167

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

コーポレートガバナンス

考え方

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

〈ありたい姿〉 笑顔をつくる会社

〈提供価値〉 安心と愉しさ

〈経営理念〉 “お客様第一”を基軸に「存在感と魅力ある企業」を目指す

当社は、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、効率的な経営を実現することを目指しています。
また、社外役員によるモニタリング及び助言を通じ、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及びコンプライアンス体制の向上を図っています。
そして、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ています。
なお、当社におけるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組み及び運営方針を明らかにすることを目的として、取締役会の決議により「コーポレートガバナンスガイドライン」を制定、開示しています。

- コーポレートガバナンスガイドライン（2026年6月24日改定前） PDF/714kB（2025年9月5日）
- コーポレートガバナンスガイドライン（2026年6月24日改定後） PDF/335kB（2026年6月24日）
- コーポレートガバナンス報告書 PDF/332kB（2026年6月25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/344kB（2026年6月25日）

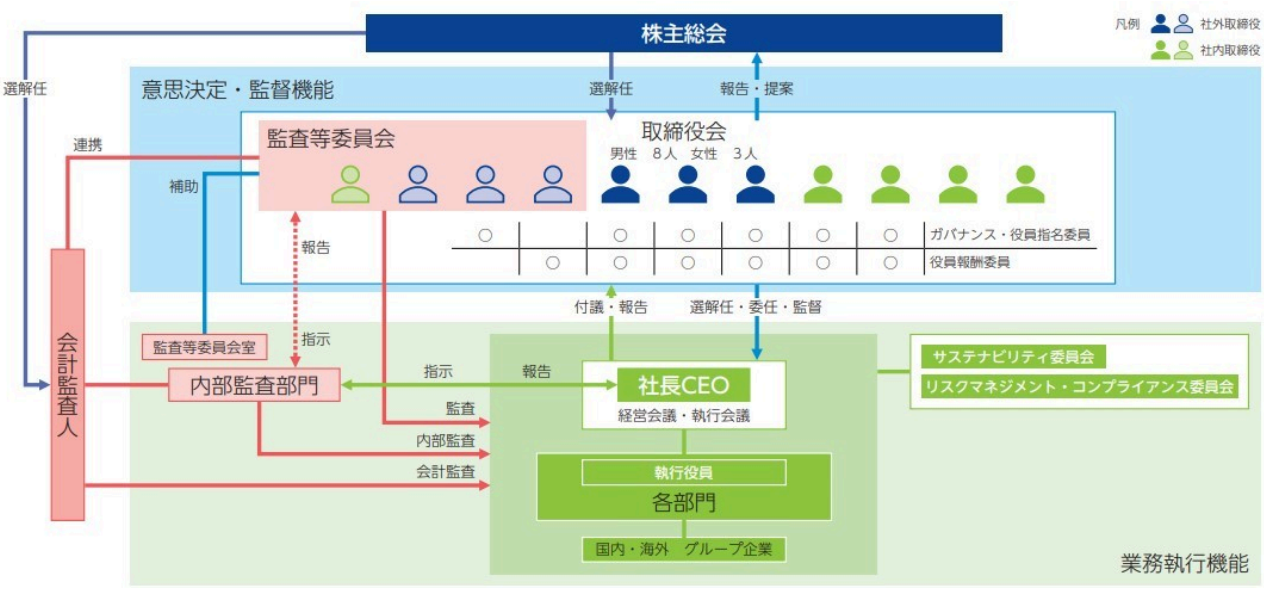
体制

当社は、2026年６月24日開催の第95期定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ企業統治体制を変更することを決議しました。
取締役会において経営の基本方針など経営の根幹にかかわる意思決定および業務執行の監督を行い、監査等委員会において取締役の職務執行に対する監査を行っています。
取締役会から取締役へ重要な業務執行の決定について委任することで、経営の意思決定の迅速化、取締役会における審議のさらなる充実および監督機能の強化を図っています。
また、取締役・CEOその他経営陣の指名（後継者計画を含む）・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレートガバナンス体制の実効性を向上するために、任意の委員会として独立社外取締役が過半数を構成するガバナンス・役員指名委員会および役員報酬委員会を設置しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制模式図



2026年度の取締役会、ガバナンス・役員指名委員会、役員報酬委員会、監査等委員会の構成

役職名	氏名	取締役会	ガバナンス・役員指名委員会	役員報酬委員会	監査等委員会
代表取締役	早田 文昭	◎	○	○	
代表取締役	大崎 篤	○	○	○	
取締役	藤貫 哲郎	○			
取締役	戸田 真介	○			
社外取締役	八馬 史尚	○	○	○	
社外取締役	山下 茂	○	◎	◎	
社外取締役	大村 佳也子	○	○	○	
取締役 （常勤監査等委員）	庄司 仁也	○			◎
社外取締役 （監査等委員）	古澤 ゆり	○	○		○
社外取締役 （監査等委員）	桝田 恭正	○		○	○
社外取締役 （監査等委員）	三橋 友紀子	○			○

◎は議長または委員長、○は出席メンバーを示しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

2025年度の主な活動

取締役会、ガバナンス・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

取締役会は、独立性の高い社外取締役３名を含む取締役８名で構成され、当期は13回開催※し、議長は取締役会長 中村知美氏が務めました。

※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。

＜2025年度における主な審議内容＞

- 取締役および監査等委員である取締役候補者ならびに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、ならびに役員報酬制度に基づく取締役および執行役員の個人別報酬等の決定に関する役員報酬会議への委任
- 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
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組みに関する議論
- 経営の意思決定の迅速化および監督機能の強化に資する取締役会のあり方とその実現に向けた付議基準の見直しについての議論
- 当社の企業価値向上につながる機関設計変更に関する議論
- 「SUBARU 2025方針」の策定

取締役会の実効性を高めるための取り組み

当社は、取締役会による経営監督機能の実効性を高めるため、取締役および監査役に対し、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、企業文化および経営環境等に関する理解を深めることを目的として、執行部門からの業務報告や、国内外の重要拠点への現地視察などの機会を設けています。

さらに、取締役会開催に際しては、社外取締役および社外監査役に対し、付議議案の内容について事前説明を行うとともに、役員相互の情報共有や意見交換を促進することで、自由闊達な議論が行われる環境の整備に努めています。

経営懇話会

経営懇話会は、取締役会での審議の充実に資することを目的として、取締役および監査役（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および意見交換を行う任意の会議体です。当期は４回開催しました。

＜2025年度における主なディスカッションテーマ＞

- 将来ビジョンについて
- 当社取締役会の在り方と機関設計変更
- SUBARUの航空宇宙事業
- 大泉新工場プロジェクトの投資計画および進捗
- 取締役会の実効性に関する評価の結果

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ガバナンス・役員指名会議

ガバナンス・役員指名会議は、独立性の高い社外取締役３名（土井美和子氏、八馬史尚氏および山下茂氏）、社内取締役２名（中村知美氏および大崎篤氏）により構成され、取締役会の諮問機関として、役員人事およびガバナンスに関する重要事項について審議・答申を行いました。

当期は９回開催し、議長は取締役会長 中村知美氏が務めました。また、オブザーバーとして社外監査役１名（古澤ゆり氏）が出席しました。

※2026年6月24日付で、「ガバナンス・役員指名会議」を「ガバナンス・役員指名委員会」と、改称いたしました。

＜2025年度における主な審議内容＞

- CEOをはじめとする経営陣の後継者計画に関する検討
- 役員360度評価の実施および非取締役執行役員を含む役員のスキル・マトリックスを活用した人材育成
- 執行役員の業績結果の共有等を通じた役員評価プロセスの透明性向上
- 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等の答申
- SUBARUらしいコーポレートガバナンスのあり方の議論を通じた、中長期的な企業価値向上に資する選択すべき機関設計の議論および、機関設計変更後の重要な業務執行の決定権限の委譲を含む取締役会のあり方

役員報酬会議

役員報酬会議は、独立性の高い社外取締役３名（土井美和子氏、八馬史尚氏および山下茂氏）および社内取締役２名（中村知美氏および大崎篤氏）により構成され、取締役および執行役員の報酬に関する事項について審議を行いました。

当期は８回開催し、議長は取締役会長 中村知美氏が務めました。また、オブザーバーとして社外監査役１名（桝田恭正氏）が出席しました。

※2026年6月24日付で、「役員報酬会議」を「役員報酬委員会」と、改称いたしました。

＜2025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業績連動報酬の妥当性に関する検討
- 考課結果に基づく、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
- 機関設計変更を踏まえた社外取締役報酬の検討
- 譲渡制限付株式報酬に係る個人別基準額等の決定

2025年度における取締役会、ガバナンス・役員指名会議、役員報酬会議の構成、当期の開催回数および出席回数

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
代表取締役	大崎 篤	○ 100% （全13回中13回）	○ 100% （全9回中9回）	○ 100% （全8回中8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9回中9回）	◎ 100% （全8回中8回）
取締役	水間 克之	○ 100% （全3回中3回）※1		

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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
取締役	藤貫 哲郎	○ 100%（全13回中13回）		
取締役	戸田 真介	○ 100%（全10回中10回）※2		
社外取締役	土井 美和子	○ 100%（全13回中13回）	○ 100%（全9回中9回）	○ 100%（全8回中8回）
社外取締役	八馬 史尚	○ 100%（全13回中13回）	○ 100%（全9回中9回）	○ 100%（全8回中8回）
社外取締役	山下 茂	○ 100%（全13回中13回）	○ 100%（全9回中9回）	○ 100%（全8回中8回）
常勤監査役	加藤 洋一	○ 100%（全3回中3回）※1		
常勤監査役	堤 ひろみ	○ 100%（全13回中13回）		
常勤監査役	庄司 仁也	○ 100%（全10回中10回）※2		
社外監査役	古澤 ゆり	○ 100%（全13回中13回）		
社外監査役	桝田 恭正	○ 100%（全13回中13回）		

◎は議長、○は出席メンバーを示しています。

※1 ：取締役 水間克之氏および常勤監査役 加藤洋一氏（2025年6月退任）は、退任までに開催された取締役会（3回）すべてに出席しています。

※2 ：取締役 戸田真介氏および常勤監査役 庄司仁也氏は、当社取締役および監査役に就任した2025年6月25日開催の第94期定時株主総会以降の取締役会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」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おります。

当期は、この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、前期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・監査役へのインタビューを通じて、課題認識における相違の理由や背景の把握・分析を実施いたしました。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

＜評価および分析の方法＞

（1）実施時期：2025年12月～2026年1月

（2）実施方法：アンケート（自己評価方式）への回答および第三者機関によるインタビュー
- 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、社外取締役（3名）、社外監査役（2名）（計7名）

（3）実施要領
- 取締役会事務局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・分析
- 第三者機関がアンケート結果を踏まえ、取締役会議長、代表取締役社長、社外取締役・社外監査役に対してインタビューを実施・評価
- 第三者機関および取締役会事務局がそれぞれ作成した報告書について、経営懇話会および取締役会において検証・議論の実施

（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ガバナンス・役員指名会議と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

評価結果

当社取締役会では、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

当社取締役会の実効性は、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
監督と執行の強い信頼関係を土台とした執行を後押しする取締役会	主要市場である米国の関税政策やEV市場の急減速等、事業環境が目まぐるしく変化する局面において、監督と執行の強い信頼関係を土台として、執行の意思決定を後押しする機能が発揮されている。
自由闊達な議論が交わされ風通しのよい取締役会	社内外役員間の相互理解と信頼関係を基盤として、自由闊達で建設的かつ透明性のある議論が行われる風土が醸成されている。
株主との対話に対する意識が高い取締役会	株主および投資家との対話を通じて得られた内容は、定期的かつ継続的に取締役会に報告され、取締役会による監督および意思決定の重要な要素となっている。

（3）前期に掲げた課題に対する対応状況

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

項目	概要
不透明な事業環境下における取締役会の役割（改善途上）	取締役会が重点的にモニタリングする重要経営課題や主要リスクに関する議論の深化を図る観点で、会議運営面の改善を進めた。 また、監査等委員会設置会社への移行を見据え、アジェンダ設定の一層の高度化が期待される。
グループ全体におけるモニタリング体制のさらなる強化（改善途上）	各取締役および監査役間において、あるべきグループガバナンス体制および実現に向けた時間軸に関する認識合わせを図るなど、組織的な監査への移行を見据え、一層の議論を深めることが期待される。 今後、監査等委員会設置会社への移行を前提として、グループ全体を俯瞰したモニタリングの在り方について、さらに議論を深めていくことが期待される。
各会議体の役割の明確化と議論の充実（改善）	前年度の実効性評価で指摘された課題を真摯に受け止め、改善施策が着実に実行された。 具体的には、ガバナンス・役員指名会議および役員報酬会議への監査役のオブザーバー参加、ガバナンス関連議題の事前検討の充実、社外役員への重要会議情報の提供、執行役員との対話機会の拡充等を進めた。

（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
取締役会の役割に関する合意形成	取締役会がモニタリングすべき項目や範囲、中長期戦略に関する議論のあり方について、より踏み込んだ検討を行っていくことの重要性が確認された。 また、モニタリングボードを目指すにあたり、監査等委員会設置会社としての取締役会の役割を明確にし、社外取締役の関与のあり方も含め、中長期の重要テーマについて、取締役会および経営懇話会を通じた議論の充実を図っていくこととした。
アジェンダ設定の更なる高度化	限られた取締役会の時間を有効に活用する観点から、付議基準の運用、書面決議の活用、自由討議の場の拡充等を含め、「取締役会で何を議論すべきか」というアジェンダ設定の重要性を再確認した。 併せて、年間アジェンダの検討・設定において、社外役員の知見・経験をより一層活かす仕組みを組み込み、プロセスの確立を図っていく必要性を共有した。
あるべき取締役会構成の検討	外部環境リスクへの対応力を高める観点から、取締役会全体として「どの知見をどのように補完していくか」を戦略的に検討する余地があることを確認した。全方位的な人材配置ではなく、当社の事業特性や経営上の優先順位に即した焦点型の知見の補完が重要であるとの認識を共有するとともに、取締役会およびガバナンス・役員指名会議において、ボードサクセッションに関する議論を継続的に充実させていく必要性が示された。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

アンケート結果

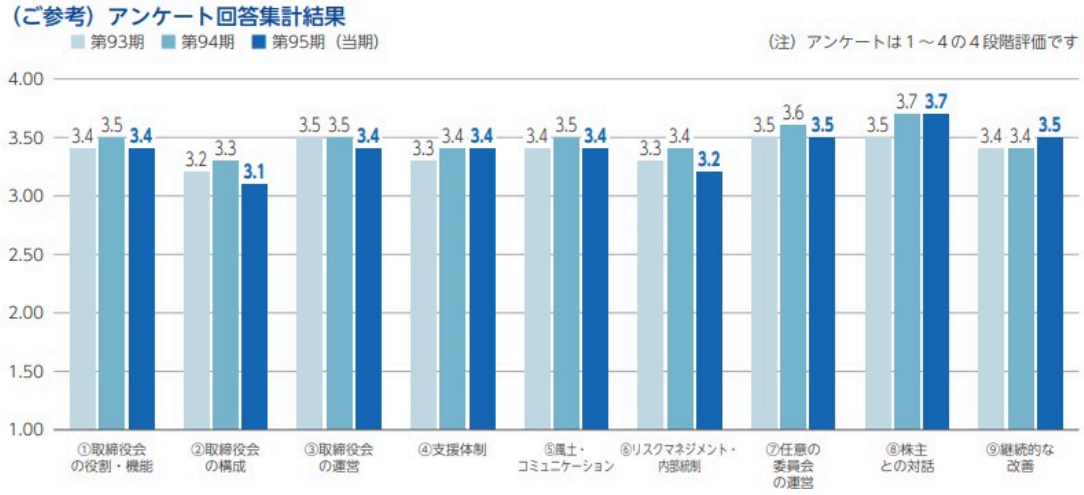
＜アンケート質問項目＞

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
	執行役員への権限移譲
	報告体制
	経営の監督
②取締役会の構成	取締役会の規模
	取締役会の構成（社内外比）
	取締役会の構成（多様性・専門性）
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
	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	
⑤取締役会の風土・コミュニケーション	多様な価値観
	ステークホルダー視点
	取締役と執行
	社外取締役間
	取締役と監査役
⑥取締役会のリスクマネジメント・内部統制	リスクマネジメント
	グループガバナンス
	内部統制・コンプライアンス
⑦ガバナンス・役員指名会議と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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

＜アンケート回答集計結果＞



CEO後継者計画の考え方

当社の取締役会は、CEOの後継者計画の策定・運用の具体的な取り組みとは、各社が置かれている状況や企業文化、候補人材の状況などに応じて異なりうるものであり、最適なタイミングで最適な後継者に経営トップを交代するために、どのような取り組みが必要かを継続的に議論し、試行錯誤と工夫を重ねることが重要であると考えています。そのため、後継者指名プロセスの客観性・透明性確保という趣旨を踏まえつつ、議論の柱となる「CEO後継者計画の考え方」およびSUBARUグループの「あるべきCEO像」「CEOとして備えるべき５つの資質」を策定しています。

「CEO後継者計画の考え方」

当社は、経営トップの交代と後継者の指名が企業価値を大きく左右する重要な意思決定であることを踏まえて、その交代が優れた後継者に対して最適なタイミングでなされることを確保するため、十分な時間と資源をかけて後継者計画の策定および実行に取り組みます。

取締役会は、優れた後継者に当社の経営を託すために、その重要な責務として、どのステークホルダーにとっても納得感を得られるような後継者計画の策定に取り組みます。また、取締役会は、客観性と透明性の高いCEO交代と後継者の指名を行うために、ガバナンス・役員指名委員会における議論等を通じて、現CEOによる原案の策定等を適切に監督します。

現CEOは、後継者計画を適切に運用するため、CEO就任と同時に、後継候補者の選考と育成のプロセスを主体的に進めるとともに、社外取締役が後継者候補の評価・選定を適切に行えるよう、普段からモニタリングの機会として後継者候補との直接の接点を増やす工夫をするなど、後継候補者に関する情報提供を継続的に行います。

取締役会およびガバナンス・役員指名委員会は、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等を踏まえ、重視または追加で考慮すべき資質や能力要件について継続的に検討を行います。

当社は、客観性を担保し、取締役会やガバナンス・役員指名委員会による監督を実効的なものにするためには、社外取締役等が拠るべき判断軸となる「あるべきCEO像」が前提になると考えます。そこで、取締役会およびガバナンス・役員指名委員会は、当社CEOに求められる、資質・能力・経験・実績・専門性・人柄等を議論し、以下SUBARUグループの「あるべきCEO像」および「CEOとして備えるべき5つの資質」を明確にしています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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・経営課題等を踏まえ、様々なステークホルダーと適切な協働を図りながら、当社の役員・従業員とともに企業価値を最大化させる人材。

SUBARUグループの「CEOとして備えるべき5つの資質」

①「インテグリティー」
②「大局観」
③「人間力」
④「胆力」または「変化を牽引する力」
⑤「成果を実現する力」

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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	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 ・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を提供します。 ・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します。
社外取締役	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 ・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を実施します。 - 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 - 取締役による経営課題に対する懇話会の実施 - 取締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、取締役と同様の機会を提供します。
	トレーニング ・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します。 ・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を実施します。（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等を実施します。 ・外部セミナー・講座などへの参加斡旋や支援を実施します。

＊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	2025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2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
	社内役員も含む取締役・監査役による経営課題に対する懇話会：計4回実施
	経営会議等、執行の重要会議資料提供および重要情報の共有・説明
	将来技術・品質等をテーマにした社内発表会および展示会等への参加

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

社外取締役

社外取締役には、経営陣から独立した立場に基づく経営への監督機能と、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。
監査等委員である社外取締役には、上記の監督機能や助言者の役割に加えて、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、社外取締役を選任しています。

各社外役員の選任理由等の詳細はコーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

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（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、役員報酬委員会（2026年6月24日取締役会決議により、役員報酬会議より改称）にて承認された案を取締役会で審議・決定しています。直近では、役員報酬会議にて承認された案を2026年3月6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（当期に適用される限度で、2026年3月6日開催の取締役会の決定により改定される前の決定方針を含みます。）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はコーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

取締役の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）

社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役に対する年次業績連動賞与として、KPI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します。

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）

社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役に対し、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）

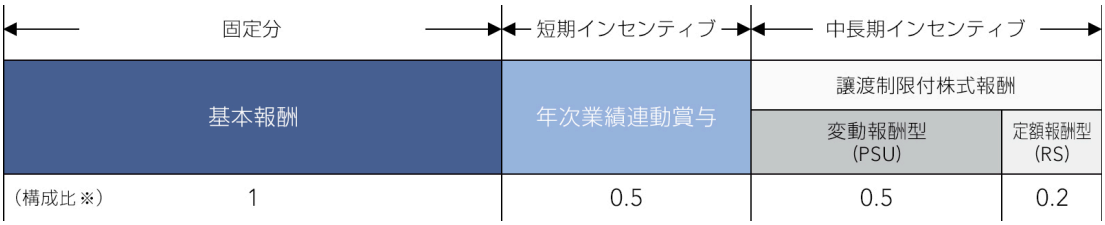
社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役に対し、毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲および諸般の事情を勘案して決定した基準額に相当する数のユニット（1ユニット＝1株換算）を付与し、評価期間後、ユニット数に各業績指標の目標達成度合いに連動して定められる支給率を乗じて算定された数の当社普通株式を交付します。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

＜2025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）取締役の役員報酬制度のイメージ（代表取締役社長CEOの場合）



※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

＜取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項＞

取締役（監査等委員である取締役を除く）に支給する1年間の報酬等の総額は、2026年6月24日開催の第95期定時株主総会において、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（監査等委員である取締役を除く）の員数は7名（うち、社外取締役は3名）です。また、2026年6月24日開催の第95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、監査等委員である社内取締役および国内非居住者である取締役を除く）の員数は4名です。

＜2025年度に係る取締役および監査役の報酬等の総額＞

区分		報酬等の総額（百万円）				
		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（6名）	233	67	60	63	423
	社外取締役（3名）	40	–	–	–	40
監査役（5名）	社内監査役（3名）	73	–	–	–	73
	社外監査役（2名）	26	–	–	–	26
合計（14名）		372	67	60	63	562

(注)1. 上表には、当期の末日までに退任した取締役1名および監査役1名を対象に含んでいます。当期末においては、取締役は8名（うち社外取締役3名）、監査役は4名（うち社外監査役2名）です。

2. 上表の報酬等の総額は、当期末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など）を含んでいます。

3. ファントムストックおよびPSUの額については、2026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、実際の支給または交付にあたっては、交付時の株価を適用します。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

＜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））および非財務指標（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、社外取締役については、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う役割に鑑み、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	1,075億円
ROE	3.3%
相対TSR （対 配当込み TOPIX成長率）	61.7%
従業員エンゲージメント スコア改善ポイント	＋3ポイント

＜非金銭報酬等の内容＞

当社は、当社の取締役（社外取締役を除く。以下同じ。）に当社の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、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、取締役に対し、譲渡制限付株式を付与することとし、そのための金銭報酬を支給することとしています（以下、「譲渡制限付株式報酬制度」という。）。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などの内容を含む譲渡制限付株式割当契約を締結することとしています。

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

当社は、2026年6月24日開催の第95期定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。そのため、以下については、移行前の監査役会設置会社における内容を記載しています。

監査役会は、独立性の高い社外監査役2名を含む監査役4名で構成され、監査の方針および実施状況について審議・確認を行っています。 当期は12回開催し、議長は常勤監査役 堤ひろみ氏が務めました。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

＜監査役会における具体的な検討内容＞

（1）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再任
- 会計監査人の監査報酬の同意

（2）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

なお、監査役会で提起された個別意見については、関連役員等に対して適宜提示し、適切な執行判断を形成する一助としています。

内部監査

当社における内部監査は、社長直属の監査部(16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内部監査計画を策定し、計画的な監査を実施しています。内部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、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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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、当社グループが目指すありたい姿「笑顔をつくる会社」の実現に向けた基盤の一つとして内部統制システムを位置付け、当社グループにおける業務の適正を確保するため、会社法および会社法施行規則の定めに基づき、内部統制システムの整備に関する方針を取締役会において決議しています。
本方針を、法令遵守、取締役または取締役会からの権限委譲による意思決定の迅速化および適切なリスク対応を通じて、効率的かつ健全な事業運営を支える基盤として整備・運用するとともに、その有効性について不断に点検を行い、適時適切に改善を図っていきます。

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。
2026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。

政策保有株式

（1）政策保有に関する方針
当社は、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」、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、2026年3月末時点では3銘柄となりました。これら3銘柄は以下⑵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1回は当該企業と対話を行い、毎年取締役会において評価・精査し、保有の要否について判断してまいります。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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	5,879	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観点から、保有を継続いたします。
株式会社みずほフィナンシャルグループ	372,097	2,265	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観点から、保有を継続いたします。
ダイナミックマップ プラットフォーム株式会社	10,000	6	同社が提供する自動運転用高精度３次元マップを用い、当社は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観点から、保有を継続いたします。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

コンプライアンス

考え方・方針

SUBARUは、SUBARUグループのすべての役員および従業員が、法令・社内規程などの遵守はもとより、社会の倫理・規範に則して行動することを浸透・定着させています。
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、役員および従業員が日常の事業活動のなかでコンプライアンスを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」を定めています。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。加えて、「コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版」も作成し、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。
さらに、SUBARUは「コンプライアンスマニュアル」の解説動画をイントラネットで配信し、各部門のコンプライアンス教育・周知活動に活用しています。



コンプライアンスマニュアル



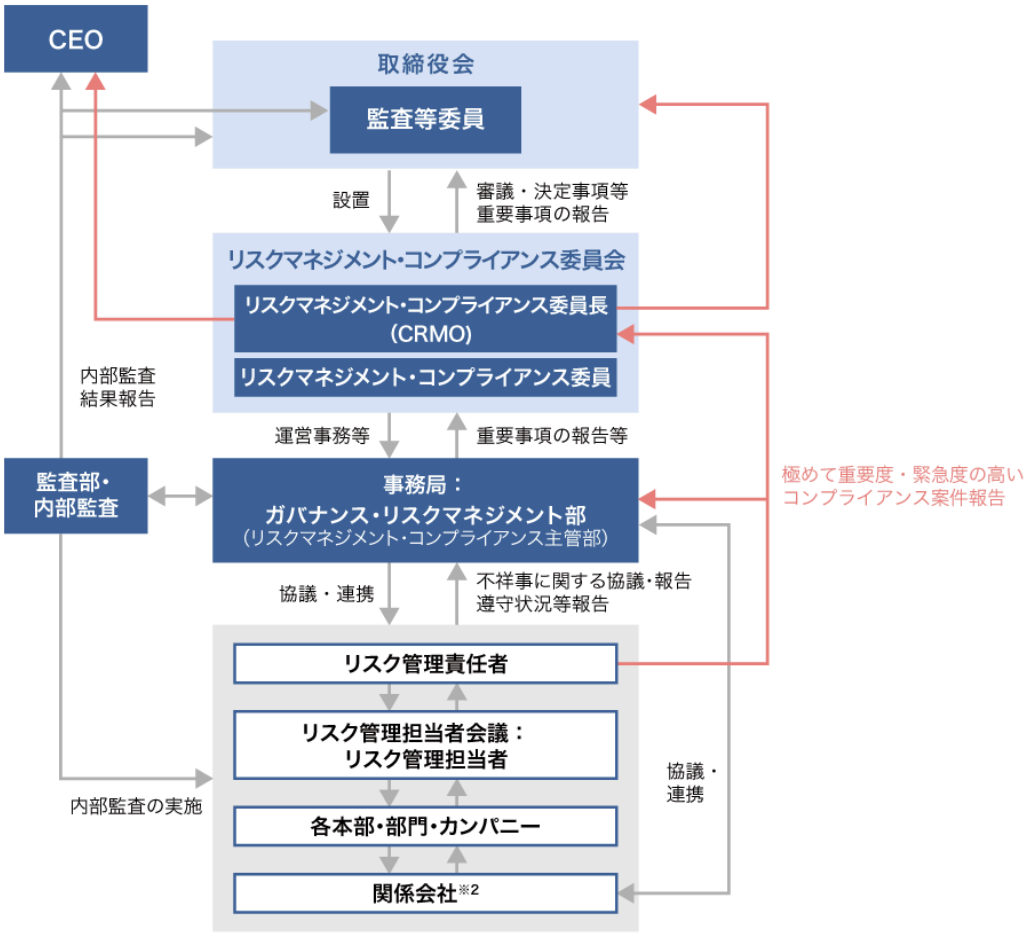
コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版

体制

SUBARUは、コンプライアンスを推進する組織として「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を設置しています。取締役会が選任したCRMO（最高リスク管理責任者）を同委員会の委員長とし、ガバナンス・リスクマネジメント部※1が事務局を務めています。同委員長の指揮および監督のもと、SUBARUグループ全体でコンプライアンスの取り組みを実行しています。同委員会では、各種方針などの策定、SUBARUグループ全体のコンプライアンス活動の状況、内部通報制度の運用状況など、重要なコンプライアンス事項に関する審議・協議および情報交換・連絡を行っています。その内容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を監督する取締役会へ付議・報告しています。
また、各部門はそれぞれコンプライアンス推進のための実践計画（コンプライアンス・プログラム）を毎年度策定し、法令遵守管理や従業員へのコンプライアンス啓発などに関する継続的・計画的な自主活動を進めるほか、コンプライアンス遵守状況の確認を通して、PDCAを回しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

コンプライアンス体制



※1 リスクマネジメント、コンプライアンス、内部統制およびグループガバナンスの重要性が高まるなか、これらを横断的かつ一体的に管理するとともに、経営との連動性をさらに高めるべく、リスクマネジメント・コンプライアンス室と秘書室ガバナンス推進グループを統合し、2026年6月に新たにガバナンス・リスクマネジメント部を発足しました

※2 すべての連結子会社および国内（日本）の販売特約店

識別したリスク

SUBARUグループおよび委託先などにおいて重大な法令違反や役職員の不正・不適切行為などが発生した場合、お客様の信用・信頼を失うことや社会的評価・評判の低下などによるブランドイメージの毀損が事業基盤に重大な影響を与え、SUBARUグループの経営成績や財政状態に大きく影響を及ぼす可能性があります。これらのリスクに適切に対処するため、コンプライアンスの考え方・方針に基づき各取り組みを実施しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

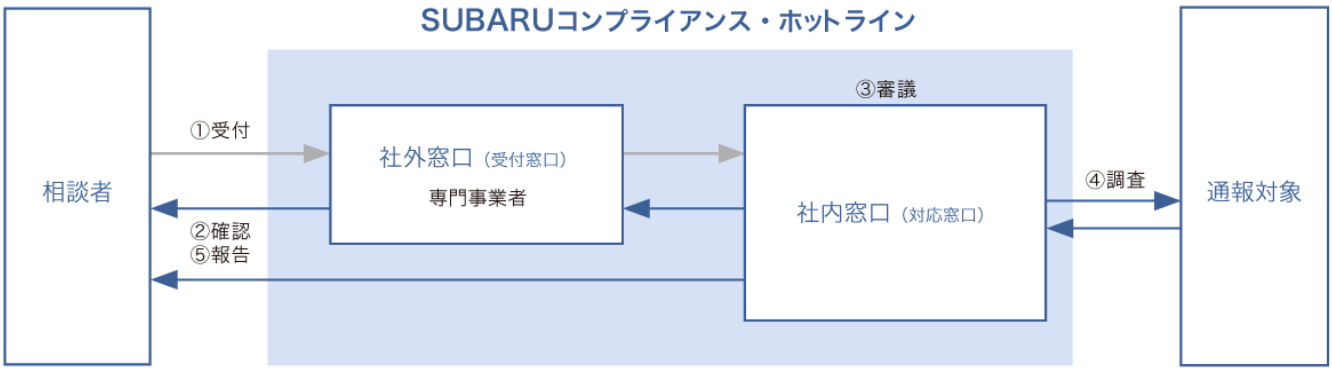
取り組み

コンプライアンス・ホットライン（内部通報制度）

SUBARUは、法令や社内規程および社会的規範に違反する行為を早期に発見・是正するため、通報・相談を受け付ける「コンプライアンス・ホットライン（以下、ホットライン）」を設置しています。
社内・社外（利害関係のない第三者の外部専門事業者）に窓口を設け、SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店※1で働く役職員（派遣社員含む）が、電話、Web、郵送などにより実名または匿名で通報することができ、Webは24時間受付可能です。また、外国籍従業員も利用できるよう、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語の4言語に対応しています。
ホットラインにおいては、通報者および通報内容に関する秘匿性・機密性を確保するとともに、「内部通報全社規則」で、通報および調査への協力を理由とした通報者への不利益な取り扱いを禁止することを定めています。
通報窓口で受けた相談は、同規則に基づき、通報処理責任者のもと、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報告しています。さらに、相談内容の傾向の分析結果に基づき、啓発活動の企画などの再発防止に向けた取り組みも行っています。加えて、ホットライン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。
ホットラインの周知については、制度の仕組みや相談窓口の連絡先を記載したカードを従業員に配付するほか、各職場にポスターを掲示し、従業員のホットラインの認知向上を図っています。カードやポスターには、「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でいます。これら周知の取り組みを通じて、コンプライアンス意識が向上し、気軽に相談できる風土が醸成され、多くの相談が寄せられています。相談内容の多くは人間関係や労務・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。
2025年度は、315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29件ありましたが、重大なコンプライアンス違反に該当するものはありませんでした。29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、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。
海外連結子会社においても、各国・地域の法令や実情に応じて、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います。人権尊重パートのご意見、各種相談窓口（救済メカニズム）をご覧ください。

※1 SUBARUの出資をともなわない販売特約店の一部を除く

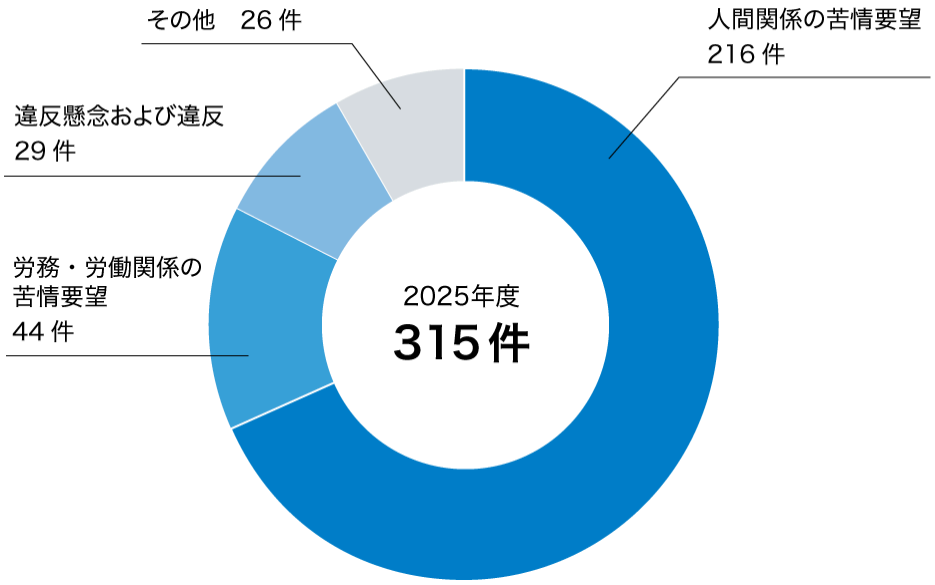
コンプライアンス・ホットライン（相談・解決の流れ）



① 相談の受付
② 相談者の意向確認（匿名／顕名、要望など）
③ 調査方針会議による審議（相談者意向を前提とした対応方針など）
④ 対応窓口・支援者（人事部門、職場所属長など）による調査および是正措置確認
⑤ 相談者への報告（必要な場合）

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

コンプライアンス・ホットラインの相談内容の内訳



対象範囲： SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店※1
※1 SUBARUの出資をともなわない販売特約店の一部を除く

教育・啓発

教育

SUBARUは、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ています。法務部、ガバナンス・リスクマネジメント部や人事・教育部門の主催で、SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店の従業員を対象とするコンプライアンス研修や実務法務研修などを実施しています。
2025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係長以上を対象にコンプライアンス研修を実施しました。
また、重要法令の知識浸透を図るため、SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店を対象に、法務部主催の実務法務研修を実施しています。2025年度は、安全保障輸出管理、各国の個人情報保護法、取適法、海外競争法など、10のプログラムで実務法務研修を行いました。
さらに、SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店は、安全保障輸出管理、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に関する勉強会を独自に開催しています。

啓発

SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店の従業員向けに、コンプライアンスをより身近に感じ、日常業務の中で意識することを目的に、定期的に情報を発信しています。
また、SUBARUは毎年10月をコンプライアンス月間とし、CRMOがメッセージを発信しています。2025年度はSUBARUグループ全体に向けてメッセージを発信し、従業員一人ひとりが「コンプライアンスとは何か」を改めて考える機会としました。
さらに、緊急度の高い情報についてはタイムリーに配信し、SUBARUおよび国内（日本）のグループ会社の注意喚起に取り組んでいます。

賄賂防止

SUBARUは、贈賄行為の防止を重要な課題と捉え、「贈賄防止全社規則」を制定し、社内イントラネットに掲載、周知しています。
また、国内（日本）のグループ会社および販売特約店にも展開している「コンプライアンスガイドライン」において以下のとおり行動基準を定め、「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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

・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得意先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

「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「贈賄防止全社規則」で明確化しています。海外の連結子会社でも、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。特に中国では、特有の社会事情を考慮した「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。
あわせて、国内（日本）のグループ会社および販売特約店や海外連結子会社にも発行している「コンプライアンスマニュアル」（日本語版、英語版、中国語版）では、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、「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」で腐敗防止の方針を明記し、遵守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全部門を対象に実態調査を行い、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っています。また、内部監査部門による業務監査を通じて事案の早期発見に努めています。リスクの大きい事案は、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し、監督の強化を図っています。
なお、2025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。

› SUBARUサプライヤーCSRガイドライン

政治寄付

SUBARUは、政治活動に関する寄付につき、政治資金規正法、公職選挙法、その他の関連法令を遵守し、その適正な運用・執行を図ることを目的に「政治資金に関する全社規則」を定め、同規則の遵守をもって、社会的な信用の確保に努めています。また、同規則では、寄付の相手方が政党または政治資金団体のみであることを規定しています。

（注） 2025年度寄付額：一般財団法人国民政治協会　1,700万円

個人情報の保護

SUBARUグループは、個人情報保護法（日本法）およびEU一般データ保護規則（GDPR）などの各国・地域の個人情報保護規制を遵守し、個人情報保護の適法かつ適正な取り扱いを確保すべく、体制を構築し、プライバシー・ポリシーおよび管理規程類を制定しています。
体制としては、法務部を管掌する執行役員が個人情報保護最高責任者としてSUBARUの個人情報保護活動を統括しています。同役員は関連部門の執行役員で構成する個人情報保護会議の議長を務めています。SUBARUは同会議を年1回以上開催しており、同会議でSUBARUの個人情報保護活動について審議し、活動のPDCAサイクルを推進しています。
こうした体制のもと、SUBARUでは個人情報保護の適切な運用に向けた取り組みを継続しています。
2025年度はSUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店を対象として、日本の個人情報保護法に関する研修を実施しました。また、海外の個人情報保護規制への対応として、SUBARUおよび国内（日本）のグループ会社を対象に研修を実施しました。さらに、SUBARUおよび販売特約店における個人情報の取り扱いについて、日本国内の委託先を含めた管理状況の確認を行っています。加えて、SUBARU全部門を対象とした関連規程の遵守状況や海外個人情報の取り扱い状況の確認を行っています。これらの確認結果に対しては必要に応じて改善が図られています。

› 個人情報の取扱いについて（プライバシー・ポリシー）

安全保障輸出管理

SUBARUは、国際的な平和および安全の維持を目的とする輸出管理を適切に実施するために「安全保障輸出管理全社規則」を制定し、武器そのものを含め、軍事転用可能な民生用の製品や技術が大量破壊兵器の開発を行う国家やテロリスト（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、厳格な輸出管理を行っています。

「安全保障輸出管理全社規則」においては、以下を基本方針として定めています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

（1）規制貨物等の輸出等、仲介貿易取引及び技術仲介取引については、外為法等をはじめとする輸出関連法規に反する行為は行わない。

（2）輸出関連法規を遵守し、適切な輸出管理を実施するため、輸出管理に関する責任者を定めることによって、かかる責任の所在を明らかにするとともに、輸出管理体制の整備及び充実を促進する。

SUBARUは、法務部を管掌する執行役員を輸出管理統括責任者とし、同役員が委員長を務める輸出管理委員会を設置しています。輸出管理委員会は全輸出関連部門の執行役員で構成し、年1回以上開催しています。
同委員会では、委員長の指揮のもと、輸出管理に関する重要事項の審議や監査報告の受領、規程の改廃の審議などが行われ、その審議内容は必要に応じて取締役会に報告されます。
こうした体制のもと、輸出管理の適切な運用に向け、2025年度は以下の取り組みを実施しました。

研修の実施

輸出管理に関する研修：

・輸出管理委員および各部門の輸出管理者を対象とした外部専門家による研修（年1回）

・実務者を対象とした法務部による研修（年2回）

・航空宇宙カンパニーの管理職を対象とした研修（年2回）

輸出管理のITシステムに関する研修：

・輸出管理のITシステムと社内規程との関係性を周知する研修（年1回）

監査の実施

輸出関連部門の自主監査、法務部による2層目監査、監査部などによる3層目監査を実施する体制を構築し、管理レベルの維持向上を図っています。

さらに、米国輸出規制（Export Administration Regulations）については、遵守状況を確認し、適正管理に向けて、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。

税への取り組み

SUBARUグループは、適正な納税のための基本方針として、税に対する姿勢や考え方を定めた「税務方針」を2020年6月に制定しました。
税務ガバナンスにおいては、CFO（最高財務責任者）を責任者とし、SUBARUグループの各部門が税務ガバナンスを適切に遂行できるよう、SUBARU財務管理部が適宜支援しています。
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に報告し、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など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※1」に関し、令和5事務年度において「良好」の判定を得ました。

※1 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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

2. 税務コーポレートガバナンス

SUBARUグループは、税務リスクを適切に認識し、管理報告するための体制を整備します。事業の変化や複雑な税務に対応する為に、税務の専門知識を有する社員を配置するなど体制の充実を図ります。更には外部専門家も活用しながらグループ内企業も含め啓蒙、指導、相談を行い、適正な納税を行います。

3. 適正価格による企業間取引（移転価格）

SUBARUグループは、そのグループ内企業間取引においても、経済合理性のある取引関係に基づく適正な価格により取引を行い、恣意的な操作による不適切な取引価格を設定することは行いません。

4. タックスヘイブンへの取り組み

SUBARUグループは、租税回避目的のために事業上必然性の無い企業の設立はせず、その事業実態に即した納税を行います。

5. 税務当局との関係

SUBARUグループは、法令や税務当局の求めに応じて、事実に基づいた情報を適時適切に開示するなど誠実に対応し、信頼関係の維持に努めます。

2020年6月制定

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

リスクマネジメント

考え方・方針

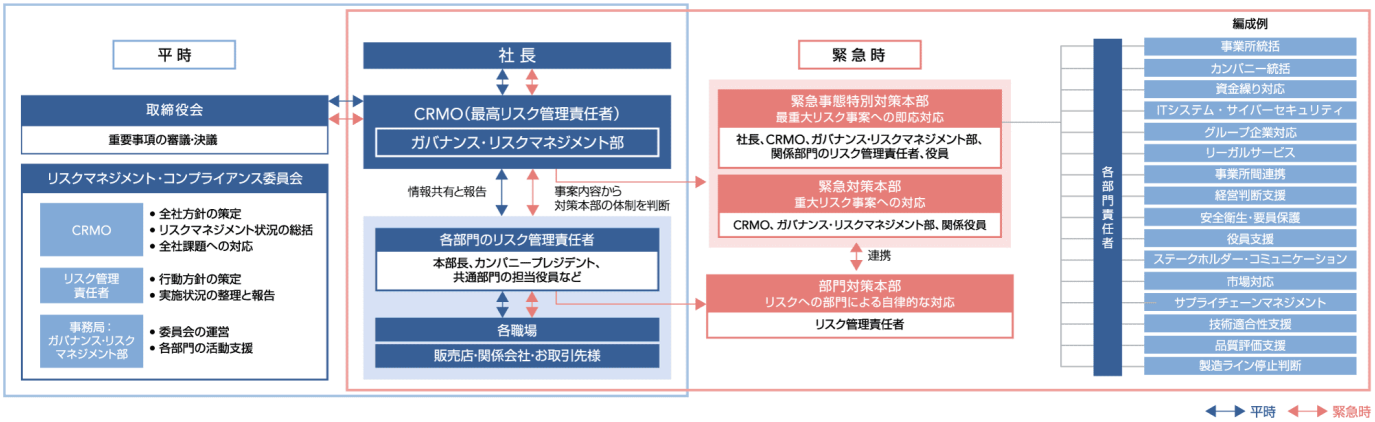
SUBARUグループは、緊急事態発生時の対応だけでなく、日々の企業活動において重大な影響を及ぼす様々なリスクに対し、顕在化時のダメージを最小化するためのリスクマネジメントを推進しています。
グローバルに事業を展開するSUBARUグループは、世界情勢の変化に素早く対応し、経営の持続性の確保と経営基盤の強靭化を図るとともに、人的、社会的および経済的損失の最小化にこれまで以上に取り組む必要があります。このような環境のなかで事業活動を行っていくうえで、グループ全体での戦略的なリスクマネジメントの推進を通じ、SUBARUグループをリスクにより強い体質にすることで、企業価値の向上を図ります。

体制

SUBARUは、グループのリスク顕在化と拡大を防止するため、取締役会が選任したCRMO（最高リスク管理責任者）がリスクマネジメント・コンプライアンス活動を統括し、その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「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を設置し、CRMOが委員長を務め、ガバナンス・リスクマネジメント部※1が事務局を担当しています。また、各部門に本部長クラスのリスク管理責任者を置き、同委員会の委員として参画しています。同委員会では、重要事項の審議・協議および情報交換・連絡を行い、その重要度に応じて同委員会を監督する取締役会に上程しています。
CRMOは、ガバナンス・リスクマネジメント部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。

※1 リスクマネジメント、コンプライアンス、内部統制およびグループガバナンスの重要性が高まるなか、これらを横断的かつ一体的に管理するとともに、経営との連動性をさらに高めるべく、リスクマネジメント・コンプライアンス室と秘書室ガバナンス推進グループを統合し、2026年6月に新たにガバナンス・リスクマネジメント部を発足しました

リスクマネジメント体制

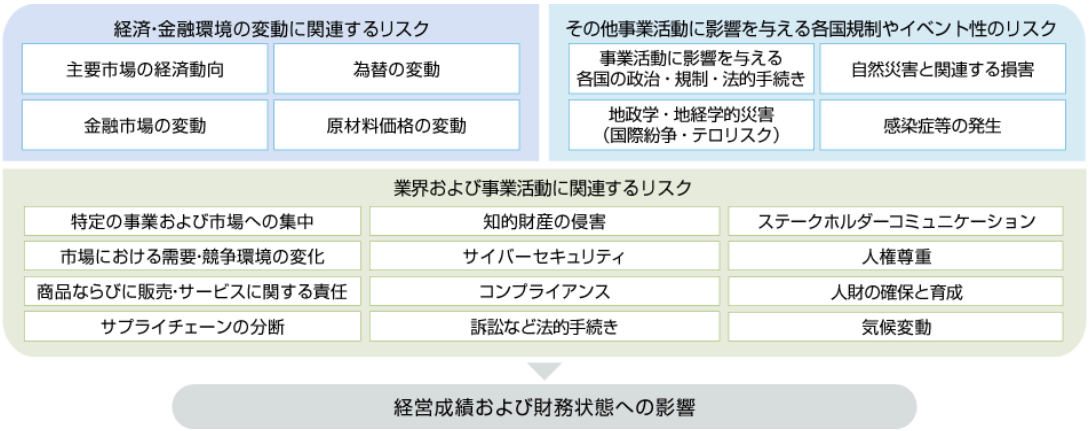


Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

事業活動にともなうリスク

SUBARUグループでは、事業活動にともなう重要なリスクを抽出・特定し、対応策を講じています。具体的には、各本部が識別した重要リスクに加え、外部環境の変化や足もとの事業環境を踏まえ、経営レベルでリスクマップを策定・活用し、グループ全体のリスクマネジメントを推進しています。
こうした取り組みを通じて、発生可能性や事業活動への影響度に鑑み、事業活動に大きな影響を与えるリスクとして以下20項目を特定するとともに、定期的な見直しを行い、リスクマネジメントの継続的な強化を図っています。
各リスクの詳細はリスク情報をご覧ください。

事業活動に影響を与える20のリスク



取り組み

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するとともに、影響度の大きな課題に優先的に対応し、日常業務としてリスクの抑制を図る活動を推進しています。
2025年に発表した「SUBARU2025方針」の実現をより確実に進めていくために、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。
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、大規模な地震を想定した全社BCP体制の整備・充実と訓練の実施による対応力の強化や、サイバーセキュリティについては、従来の取り組みに加え、CISO（最高情報セキュリティ責任者）を任命し、サイバーセキュリティ委員会の立ち上げによるサイバーリスク対応体制の強化などに取り組み、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を行っています。
加えて、各部門のリスクマネジメント活動の推進実務担当者向けに、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を実施し、リスクリテラシー向上を図っています。また、海外の重要な子会社との連携を一層強化し、グローバルなリスクマネジメント活動を推進しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

リスクマネジメント：BCP

考え方・方針

SUBARUグループは、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いています。重大インシデントの発生に合わせて対策本部を立ち上げ、迅速かつ的確な対応体制を構築し、事業継続計画（BCP）をベースに事業の早期復旧と継続を図ります。
しかしながら、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の定期的な見直しを行うとともに、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、取り組みを進めています。

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、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し、関係部門と連携しながら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。また、SUBARUは、緊急事態発生時において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

SUBARUは、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、緊急事態発生時のリスクについて、可及的速やかにかつ抜け漏れのないよう、認識と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「大規模災害発生時の初動ガイドライン」を策定し、平時から備えるとともに、それにのっとった行動を徹底するよう従業員への周知を行っています。
各事業所単位では、重要業務の選定をはじめとして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るとともに、災害発生時に備えて「緊急事態対応基本マニュアル」に基づき安否確認体制を整備しています。
また、SUBARUグループでは、規程類の整備と定期的なアップデートおよび訓練などを実施し、緊急時対応の強化を進めています。

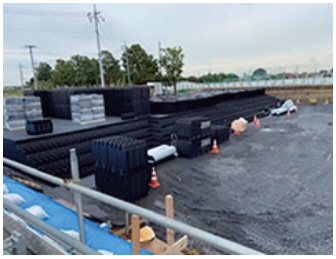
各拠点における取り組み

各拠点では、敷地内の雨水の排水・貯水の強化により、拠点の浸水リスク低減と周辺地域の洪水負荷軽減の双方に取り組むとともに、拠点特性に応じたBCP強化や地域との連携も進めています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

群馬製作所

群馬製作所では、「令和元年東日本台風（台風19号）」以降、本工場、矢島工場、大泉工場の各工場で雨水の排水能力や工場内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、大泉工場では、敷地の一部を大泉町に割譲して造成したテニスコートの下に3,800m^{2}の雨水貯留槽を設置し、豪雨時の周辺道路の浸水対策に寄与しています。
さらに、2025年12月に太田市と地域包括協定を締結し、防災分野における官民連携を強化しています。災害時における太田市との連携体制の整備をはじめ、持続可能な事業運営に向けて地域と一体となり取り組んでいます。


雨水貯留槽設置工事


寄贈したテニスコート

航空宇宙カンパニー

災害対策として、雨水の排水能力を増強する工事を行うことで、工場内の浸水被害を軽減するとともに、近隣地域への洪水対策にも寄与しています。
こうした被害抑止の取り組みを基盤としつつ、大規模災害発生時に事業を継続できる体制を整えるため、航空宇宙カンパニーの「大規模災害発生時のBCP」を策定しています。策定にあたっては、サイトごと（宇都宮地区、半田地区、木更津地区）の地域特性を踏まえ、「従業員の安全確保」「サプライチェーンマネジメントを維持し事業継続」「地域社会復興への貢献」を基軸として設定しています。加えて、LTE回線を利用する災害用無線（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。これにより、緊急事態時の現場状況をリアルタイムで可視化し、緊急措置など迅速に対応できるようにしています。
また、BCPの基軸の一つである「地域社会復興への貢献」に関する取り組みとして「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、本工場には、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、事務棟に電源供給をして、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うことが可能です。


浸水対策（排水口）（航空宇宙カンパニー本工場）

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。

有事におけるお取引先様の復旧支援

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。
SUBARUは、お取引先様が被災され、操業に支障が生じた場合、一定期間にわたり復旧支援を行うこととしています。2021年度、工場火災によって被災されたお取引先様に対し、群馬製作所および協力企業から従業員を派遣し、復旧支援を行いました。
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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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。SUBARUは、これら領域でのデジタルデータを安全に取り扱うことは社会的責任であると認識し、サイバーセキュリティ基本方針を定め、SUBARUグループ全体でサイバーセキュリティの確保に取り組んでいます。

サイバーセキュリティ基本方針

目的

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。

2024年7月改定

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

体制

SUBARUは、SUBARUグループのセキュリティリスクへの対応の実効性を高めるため、CISO（最高情報セキュリティ責任者）を2025年度に新たに設置しました。これにともない、グループ全体のサイバーセキュリティ戦略を統括する意思決定機関として、CISOを委員長とするサイバーセキュリティ委員会を設置しました。
同委員会は経営層を含む委員で構成し、各方針の策定をはじめ、サイバーセキュリティ会議で報告される取り組みの進捗モニタリングなどを行います。また、同委員会には委員としてIT戦略やインフラ整備を統括するCIO（最高情報責任者）も出席しています。同委員会の審議内容は、CIOにより全執行役員をメンバーとする合同会議にて報告され、必要に応じて取締役会にも報告されます。
同委員会の方針および監督のもとで、実務を担うサイバーセキュリティ部門が中心となり、情報技術、ネットワーク、システムおよび製品に関するセキュリティマネジメントシステムを構築・運用し、各種対策を推進しています。
さらに、SUBARUはセキュリティインシデントに対応する専門組織としてSUBARU Security Incident Response Team（SBR-SIRT）を設置しています。SBR-SIRTは、平時にはSUBARUグループの保護対象に対する脅威を監視し、有事には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。加えて、SBR-SIRT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を整備しており、重大事案を速やかに経営層へ報告するとともに、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の推進体制



識別したリスク

SUBARUグループは、製品の開発・生産・販売などの事業活動において、情報技術、ネットワーク、各種情報システムを広範に利用しているほか、製品には電子部品を搭載し、ソフトウェアによる制御を行っています。
近年、サイバー攻撃は高度化・巧妙化しており、標的型攻撃、ランサムウェア、不正アクセス、サプライチェーンを経由した攻撃などのリスクが継続的に増大しています。また、SUBARUグループにおいても業務効率化や付加価値創出を目的として生成AIを含む先端技術の活用が進む一方で、意図しない情報の外部流出、機密情報や個人情報の不適切な取り扱い、誤った出力結果の業務利用による判断ミスや品質低下、第三者の知的財産権侵害、法令・契約違反などの新たなリスク発生の懸念が高まっています。加えて、生成AIを悪用した高度なフィッシング詐欺やなりすまし、不正アクセスなどのサイバー攻撃が発生する可能性も高まっています。
さらに、マルウェア感染、人為的なミスや不正行為による個人情報・機密情報の漏えい、システム障害、大規模な停電・火災・自然災害などが発生した場合、重要な業務やサービスの停止、データの破損・消失、製品やサービスの品質・安全性への影響に加え、これらにより社会的信用やブランド価値の低下などを招くおそれがあります。その結果、SUBARUグループの事業活動、経営成績および財政状態に重要な影響を及ぼす可能性があります。これらのリスクに適切に対処するため、サイバーセキュリティ基本方針に基づき各取り組みを実施しています。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

取り組み

製品のサイバーセキュリティ

SUBARUは、国連の自動車関連のサイバーセキュリティ法規UNR155※1に基づきサイバーセキュリティ管理システムを構築し、車両のサイバーリスクの評価・対策・監視を継続的に行っています。また、SUBARUは日米のAuto-ISAC※2に加盟し、共有された自動車のサイバーセキュリティに関する情報を車両のセキュリティ強化に活用しています。

※1 UNR155（United Nations Regulation No.155）：国連の自動車基準調和世界フォーラム（UNECE WP.29）で策定された自動車のサイバーセキュリティに関する法規

※2 Auto-ISAC（Automotive Information Sharing and Analysis Center）：自動車業界のサイバーセキュリティに関する情報を共有・分析し、業界全体で対応力向上を図る組織

内部監査・第三者評価の実施とサプライチェーンのセキュリティ強化

SUBARUは、「サイバーセキュリティ全社規則」に基づき、内部監査を定常活動として継続的に実施しています。
また、海外連結子会社との連携強化を進めており、定期的な情報共有を行うとともに、同規則に基づいて実施したアセスメントの結果に対し、改善活動を行っています。
加えて、外部の専門機関による第三者評価も定期的に実施しています。
サプライチェーンのセキュリティ強化に向けては、お取引先様にセキュリティ対策状況のヒアリングを年1回実施し、必要に応じて改善のアドバイスを行っています。

サイバーセキュリティに関する教育

SUBARUは、多様なサイバーセキュリティリスクに対応するため、職種に応じた教育や、標的型攻撃メール訓練を定期的に実施しています。標的型攻撃メール訓練は年1回以上行うこととし、2025年度は2回実施しました。また、インシデント発生時を想定した実機での復旧訓練（IT-BCP訓練）を実施しました。

各教育・訓練の受講者数　（人）

	対象	2025年度	
一般従業員向け基礎教育（Eラーニング）	SUBARU従業員・派遣社員		8,627
専門部門従業員向け教育（Eラーニング）	SUBARU従業員		270
システム業務従事者向け教育（ワークショップ）	SUBARU従業員		122
標的型攻撃メール訓練	SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店の従業員	1回目	25,066
		2回目	28,802
IT-BCP訓練	SUBARU従業員		44

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

リスクマネジメント：知的財産保護

考え方・方針

競争環境が変化し続けるなか、SUBARUの事業活動における知的財産の領域は、従来の自動車または航空技術を超え、異業種領域にも拡大しています。このような環境下での知的財産の適切な管理・保護・活用は、SUBARUブランドの価値をさらに高めるために不可欠です。
SUBARUは、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、「知的財産に関する基本方針」のもとに活動を推進しています。また、SUBARUは国内（日本）のグループ会社を対象に、知的財産を尊重した事業活動により、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」を制定しています。

知的財産に関する基本方針

1. 経営戦略や事業活動、製品開発における様々な課題の解決を支援するため、知的財産を活用した施策の企画・実行への取り組みを強化します。
2. SUBARUブランドの保護および強化を図るため、「モノづくり革新」および「価値づくり」より知的財産を創出し、知的財産ポートフォリオとして適切に管理する取り組みを強化します。
3. 他者の知的財産権を尊重し、商品開発においては他者権利との抵触を回避するためのクリアランス活動を徹底します。
4. 違法な模倣品や模倣行為からお客様を守り、安心してSUBARU製品・サービスをご利用いただくため、撲滅に向けた取り組みを強化します。

2025年6月改定

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、他者の知的財産権に対するクリアランスを十分確保し、自他者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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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。

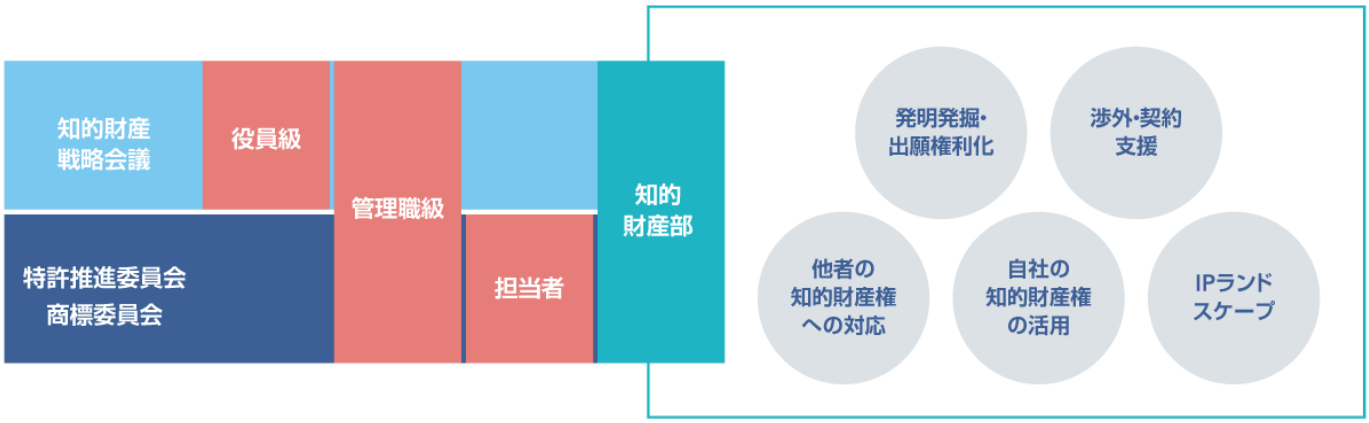
2021年4月制定

体制

SUBARUでは、知的財産部を管掌する執行役員が知的財産に関する業務執行を統括しています。知的財産部は、IPランドスケープ※1による動向調査を踏まえた知的財産戦略の策定、この知的財産戦略に基づく知的財産権の出願、権利化、維持などの管理、知的財産に関する係争対応、社内教育などを所管します。また、同部は知的財産戦略を議論する各会議体を主催し、研究開発部門やカンパニーと協働で各会議体を運営しています。
知的財産戦略会議では、各担当役員が出席し、自動車部門・航空宇宙カンパニーの知的財産戦略の議論を行っています。特許推進委員会では、自動車部門・航空宇宙カンパニーに推進組織を設置し、活動の企画・推進を行っています。また、商標委員会では、課題共有や模倣品対策の報告など、商標ポートフォリオの議論を進めています。

※1 知的財産情報（主に特許情報）を起点に、技術動向・競合動向・市場・事業環境などを俯瞰的に分析し、経営・事業・技術戦略に活用する分析手法

知的財産推進体制



識別したリスク

SUBARUグループは、製品やサービスを通じてお客様に「安心と愉しさ」という価値をお届けするために必要な技術・ノウハウなどを知的財産として保護し、SUBARUのブランド価値の維持・向上に努めています。第三者がSUBARUグループの知的財産を不当に使用した類似製品を製造した場合や、知的財産に関わる訴訟などが生じてSUBARUに不利な判断がなされた場合には、SUBARUグループの経営成績や財政状態に大きく影響を及ぼす可能性があります。ブランド価値の維持・向上およびこれらのリスクへの適切な対処を図るため、知的財産に関する基本方針およびSUBARUグループ知的財産ポリシーに基づき各取り組みを実施しています。

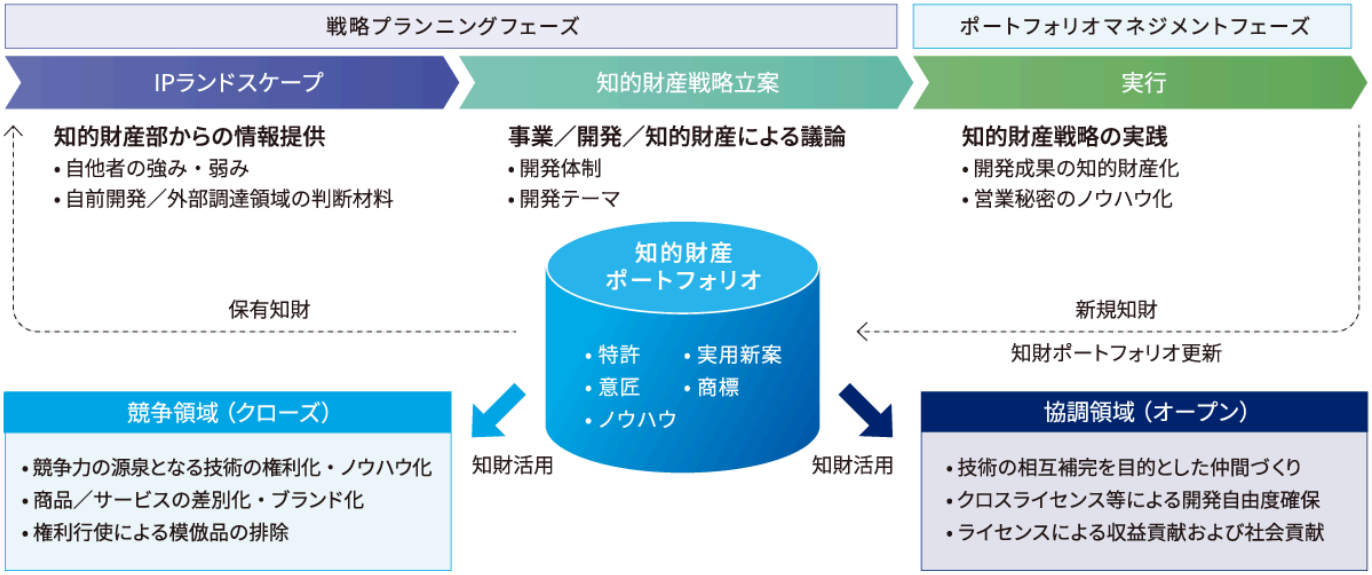
Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

取り組み

戦略プランニング

SUBARUは、技術・市場動向を踏まえたIPランドスケープに基づいて、事業・開発部門と知的財産部が連携して知的財産戦略を立案しています。立案した戦略は、権利化に加えて、秘匿化や協業といった選択を含む具体的な取り組みとして実行され、知的財産ポートフォリオに反映されます。この循環を通じて競争領域（クローズ）と協調領域（オープン）を適切に選択しながら、事業価値につながる知的財産活動を推進しています。

知的財産戦略の立案とポートフォリオマネジメント

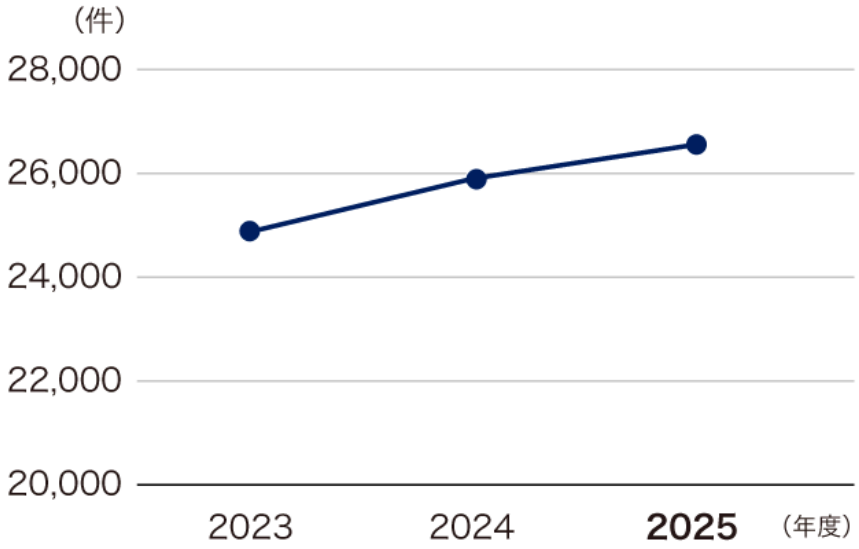


模倣品対策

SUBARUは、模倣品の監視と排除の取り組みを強化しています。ECサイトでの出品削除申告に加え、国内外の税関への輸入差し止め申請を行い、模倣品流入を防止しています。また、日本の税関に対する識別研修を他社と合同で実施するほか、警察や海外の公的取り締まり機関が行う摘発捜査への協力を通じて、模倣業者の取り締まりを支援しています。悪質な模倣業者に対しては、警告や訴訟も行います。
模倣品の出品増加により模倣品対策件数は年々増加傾向であり、2025年度は金額換算で164億円規模の被害を抑止しました。今後も警察・税関などの取り締まり機関との連携を深め、安全に関わる部品の模倣品およびブランドロゴ不正使用製品を中心に摘発を継続していきます。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

模倣品対策件数



教育・啓発活動

SUBARUは、遵法行動の定着を土台に、知的財産戦略を実現するための人財育成に向けて教育体系を再構築しています。2025年度より、従来の階層別教育を改め、対象範囲を拡大しながら新しい研修体系としました。対象部門の従業員全員に対し基礎研修（Eラーニング）の年1回の実施に加え、対象部門内の受講希望者向けの研修や、新任管理職向けの研修を順次実施しています。
また、経営層や開発部門には、経営課題や技術トレンドをテーマとしたIPランドスケープ分析の結果をまとめた「知財レポート」を配信しています。さらに、従業員が知的財産への関心を高め、日々の業務に活用できるよう、実務上の注意点や役立つ情報を紹介する「知財通信」をイントラネットで配信しています。

発明報奨・表彰制度

SUBARUは、従業員の知的財産への関心を高め、特許権の取得を奨励するため、発明の各段階に応じた報奨制度を設けています。
また、発明活動を奨励し、有益な特許の創出につなげるため、毎年「優秀特許表彰式」を開催しています。特許庁で権利登録された特許の中から、特に優秀と認められたものを各部門・カンパニーの長が選定し、表彰します。

知的財産に関する社外からの評価

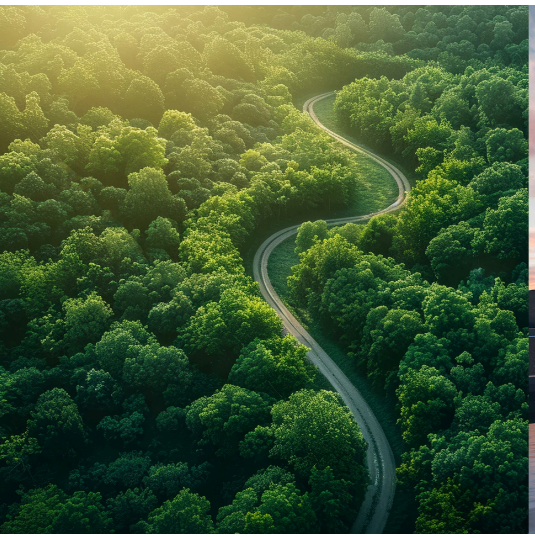
SUBARUは、英国の情報サービス企業であるクラリベイト社が発表する世界の革新的な企業・機関トップ100社に初めて選出され、「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター 2026」を受賞しました。
同社は、世界中の企業や機関が有する特許データをもとに、独自の特許調査・プラットフォームを用いてトップ100社を選出します。SUBARUは、特に「影響力」「成功率」の項目が高く評価されました。

› SUBARU 「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター 2026」を受賞



Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ESGデータ





目次

ESGデータ 178
環境データ 179
社会データ 184
ガバナンスデータ 188

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

環境データ

環境データ

CO_2排出量：スコープ1、2、3合計※1

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
スコープ1、2、3の合計	千t-CO_2	30,239	34,771	40,165	38,592	35,900

※1 スコープ2は、マーケット基準の数値で算出

CO_2排出量：スコープ1（直接排出）、スコープ2（エネルギー起源間接排出）

（年度）

		単位	2016	2021	2022	2023	2024	2025
スコープ1		千t-CO_2	179	163	162	154	156	153
スコープ2	マーケットベース	千t-CO_2	511	392	427	419	421	396
	ロケーションベース	千t-CO_2	478	366	388	412	413	408
スコープ1、2の合計	マーケットベース	千t-CO_2	690	555	589	573	577	550
	ロケーションベース	千t-CO_2	657	529	550	567	569	561

（注） 集計範囲において、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

ー 対象範囲：SUBARUならびに国内（日本）連結子会社27社および海外連結子会社4社

国内（日本）連結子会社：スバル興産株式会社、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、株式会社エフ・エー・エス、富士エアロスペーステクノロジー株式会社、スバルテクニカインターナショナル株式会社、スバル用品株式会社、SUBARUテクノ株式会社、スバル・インテリジェント・サービス株式会社、スバルリビングサービス株式会社、北海道スバル株式会社、スバル東北株式会社、千葉スバル株式会社、東京スバル株式会社、神奈川スバル株式会社、山梨スバル自動車株式会社、スバル北信越株式会社、スバル東海株式会社、スバル近畿株式会社、スバル中四国株式会社、スバル九州株式会社

海外連結子会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、North American Subaru, Inc.

ー 算定方法および参照したデータベース

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CO_2排出量
電力使用量当たりのCO_2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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

CO_2排出量：スコープ3排出量※1（その他間接排出）

（年度）

	カテゴリー	単位	2021	2022	2023	2024	2025
1	購入した製品・サービス	千t-CO_2	5,366	5,457	6,481	6,307	6,008
2	資本財	千t-CO_2	261	403	549	578	690
3	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	千t-CO_2	90	95	99	92	105
4	輸送、配送（上流）	千t-CO_2	326	392	461	468	461
5	事業から出る廃棄物	千t-CO_2	25	29	9	26	30
6	出張	千t-CO_2	5	5	5	5	5
7	雇用者の通勤	千t-CO_2	15	15	15	15	15
8	リース資産（上流）	千t-CO_2	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）	千t-CO_2	5	5	4	6	4
10	販売した製品の加工	千t-CO_2	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	千t-CO_2	23,079	27,264	31,360	29,925	27,466
12	販売した製品の廃棄	千t-CO_2	506	510	603	585	560
13	リース資産（下流）	千t-CO_2	7	7	6	7	6
14	フランチャイズ	千t-CO_2	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
15	投資	千t-CO_2	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
	合計	千t-CO_2	29,684	34,182	39,591	38,014	35,350

（注） 「1. 購入した製品・サービス」、「3. スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動」、「4. 輸送、配送（上流）」、「9. 輸送、配送（下流）」、「11. 販売した製品の使用（Well to Wheel）」、「12. 販売した製品の廃棄」の算定方法を見直したため、過年度にわたり修正を行っています

※1 SUBARUおよび連結子会社の主要な事業活動（主として自動車事業）に基づき算定

ー 算定方法および参照したガイドラインやデータベース

	カテゴリー	算定方法	対象範囲
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	SUBARUグループ
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	SUBARUグループ
3	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	Σ（各エネルギー使用量 × 各エネルギーのCO_2排出原単位）	SUBARUならびに国内（日本）連結子会社27社および海外連結子会社4社
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	SUBARUが費用負担する輸送活動
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）	SUBARUならびに国内（日本）連結子会社21社および海外連結子会社4社
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	SUBARUグループ
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	SUBARUグループ
8	リース資産（上流）	該当なし	該当なし

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

カテゴリー		算定方法	対象範囲
9	輸送、配送（下流）	非連結特約店のスコープ1、2排出量	国内（日本）非連結子会社の特約店11社
10	販売した製品の加工	該当なし	該当なし
11	販売した製品の使用（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	当年度に販売した自動車（SUBARUグループ）
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	当年度に販売した自動車（SUBARUグループ）
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	SUBARUグループが管理するリース資産（エビススバルビルリースフロア、ステラタウン大宮）
14	フランチャイズ	該当なし	該当なし
15	投資	該当なし	該当なし

製品の燃費・CO_2排出量※1※2（地域別）

（年度）

	単位	2025
日本※3（燃費）	km/L	18.6
米国（燃費）	mpg※4	43.4
欧州（CO_2排出量）	g-CO_2/km	165.8
中国（燃費）	L/100km	7.9

※1 各地域の燃費・CO_2排出量は、各国・各地域の法規制に基づく公表値または届出値を使用しています。日本年度ベース、米国はモデルイヤーベース、欧州・中国は暦年ベースでの集計となります

※2 各地域における試験モードは以下のとおりです
日本：JC08モード（JC08モードの認可値を持たない車両についてはWLTCモードから換算）
米国：City & Highwayモード
欧州・中国：WLTCモード

※3 日本のデータは、乗用車（BEV除く）および軽貨物車の燃費を販売構成に基づき加重調和平均して算出しています

※4 mpg=miles per gallon

BEV・HEV販売台数※1

（年度）

	単位	2025
BEV	台	14,913
HEV	台	129,154

※1 SUBARUグループのグローバル販売台数（小売登録ベース）です

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

エネルギー消費量※1（地域別）

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
SUBARU	千GJ	6,449	6,879	7,368	7,599	7,346
日本（SUBARU以外）	千GJ	1,424	1,523	1,637	1,615	1,600
海外	千GJ	2,749	2,823	3,031	3,019	3,065
合計	千GJ	10,622	11,225	12,036	12,233	12,011

※1 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

ー 対象範囲：SUBARUならびに国内（日本）連結子会社27社および海外連結子会社4社

国内（日本）：スバル興産株式会社、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、株式会社エフ・エー・エス、富士エアロスペーステクノロジー株式会社、スバルテクニカインターナショナル株式会社、スバル用品株式会社、SUBARUテクノ株式会社、スバル・インテリジェント・サービス株式会社、スバルリビングサービス株式会社、北海道スバル株式会社、スバル東北株式会社、千葉スバル株式会社、東京スバル株式会社、神奈川スバル株式会社、山梨スバル自動車株式会社、スバル北信越株式会社、スバル東海株式会社、スバル近畿株式会社、スバル中四国株式会社、スバル九州株式会社

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

廃棄物排出量※1

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
SUBARU	千t	88	102	105	108	102
日本（SUBARU以外）	千t	10	12	14	59	56
海外	千t	48	53	60	52	57
合計	千t	145	168	178	220	215

※1 2024年度から、廃棄物総量の算定対象に有価物を追加するとともに、集計範囲に国内特約店を追加しました

ー 対象範囲：SUBARUならびに国内（日本）連結子会社21社および海外連結子会社4社

国内（日本）：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、北海道スバル株式会社、スバル東北株式会社、千葉スバル株式会社、東京スバル株式会社、神奈川スバル株式会社、山梨スバル自動車株式会社、スバル北信越株式会社、スバル東海株式会社、スバル近畿株式会社、スバル中四国株式会社、スバル九州株式会社

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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

水使用量※1（地域別／水源別）

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
地域別						
日本	千m^3	1,852	3,427	3,373	3,774	3,889
北米	千m^3	775	852	962	970	924
合計	千m^3	2,627	4,278	4,335	4,744	4,813
水源別						
水道水	千m^3	992	1,169	1,293	1,660	1,719
工業用水	千m^3	1,400	2,857	2,789	2,448	2,466
地下水	千m^3	235	252	253	636	628
合計	千m^3	2,627	4,278	4,335	4,744	4,813

※1 2024年度から、集計範囲に国内特約店を追加しました

ー 対象範囲：SUBARUならびに国内（日本）連結子会社19社および海外連結子会社4社

日本：SUBARU、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、富士航空整備株式会社、スバル興産株式会社、北海道スバル株式会社、スバル東北株式会社、千葉スバル株式会社、東京スバル株式会社、神奈川スバル株式会社、山梨スバル自動車株式会社、スバル北信越株式会社、スバル東海株式会社、スバル近畿株式会社、スバル中四国株式会社、スバル九州株式会社

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

NOx※1、SOx※2排出量

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
NOx排出量	t	258	256	296	324	261
SOx排出量	t	2.3	2.0	3.1	2.0	0.9

※1 窒素酸化物

※2 硫黄酸化物

ー 対象範囲：法定等により測定義務が生じるSUBARUの3拠点ならびに国内（日本）連結子会社5社および海外連結子会社1社

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所

国内（日本）：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：Subaru of Indiana Automotive, Inc.

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

社会データ

社会データ

従業員数・構成

（年度）

		単位	2023	2024	2025
従業員数（連結）※1	合計	人	37,693	37,866	37,542
従業員数（単体）※1	合計	人	17,347	17,885	17,948
	男性	人	16,037	16,479	16,458
	女性	人	1,310	1,406	1,490
従業員 男女比率（単体）	男性	%	92	92	92
	女性	%	8	8	8
臨時雇用者数（単体）※2	合計	人	5,666	6,285	6,411
管理職人数（単体）	合計	人	1,086	1,122	1,151
	男性	人	1,055	1,080	1,101
	女性	人	31	42	50

対象範囲：SUBARU、SUBARUグループ
※1 従業員数は就業人員（執行役員は含めない）
※2 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

採用・離職・定着状況

（年度）

		単位	2023	2024	2025
新卒採用数	合計	人	519	540	492
	男性	人	451	478	407
	女性	人	68	62	85
中途採用数	合計	人	134	190	200
	男性	人	118	166	172
	女性	人	16	24	28
離職者数※1		人	446	461	465
離職率※1		%	2.46	2.48	2.46
平均勤続年数	男性	年	16.2	16.0	15.8
	女性	年	14.8	14.7	14.3

対象範囲：SUBARU
※1 定年退職者・在籍出向者・転籍出向者は含めない

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

年齢別の従業員構成

（年度）

	単位	2023	2024	2025
30歳未満	人	4,372	4,380	4,350
30～39歳	人	4,434	4,678	4,696
40～49歳	人	4,346	4,380	4,324
50歳以上	人	4,195	4,447	4,578

対象範囲：SUBARU

年齢別の中途採用実績

（年度）

	単位	2023	2024	2025
30歳未満	人	54	59	84
30～39歳	人	63	98	77
40～49歳	人	15	31	32
50歳以上	人	2	2	7

対象範囲：SUBARU

男女の賃金格差

（年度）

		単位	2023	2024	2025
男女の賃金格差※1	全労働者	%	76.8	77.8	78.0
	うち正規雇用労働者	%	78.5	79.7	79.7
	うちパート・有期労働者	%	67.3	69.9	68.8

対象範囲：SUBARU
※1 男女の賃金格差については男性の賃金に対する女性の賃金の割合（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もの）

エンゲージメントスコア

（年度）

	単位	2023	2024	2025
エンゲージメントスコア※1	%	49	51	54

対象範囲：SUBARU
※1 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

障がい者の雇用率

	単位	2023年6月	2024年6月	2025年6月
障がい者雇用率※1	%	2.47	2.59	2.60

対象範囲：SUBARU、スバルリビングサービス株式会社、スバルプルーム株式会社
※1 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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

主な研修における実績※1

（年度）

	単位	2023	2024	2025
一人当たり平均研修時間	h	8.1	9.9	4.3
総研修時間	h	326,830	357,141	252,909

対象範囲：SUBARU
※1 各事業所内の人事部にて主催している研修分を集計。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

有給休暇の取得状況

（年度）

	単位	2023	2024	2025
有給休暇取得率※1	%	96.8	93.4	92.1

対象範囲：SUBARU
※1 分母を、単年度に付与した有給休暇の日数とする

育児休業の取得状況

（年度）

		単位	2023	2024	2025
育児休業取得者数	男性	人	318	345	459
	女性	人	50	54	50
育児休業復職率	男性	%	100	100	100
	女性	%	100	100	100

対象範囲：SUBARU

労働災害の発生状況

（年度）

	単位	2023	2024	2025
労働災害発生件数 休業	件	3	4	3
労働災害発生件数 不休業	件	18	18	16
度数率※1	-	0.53	0.53	0.46

対象範囲：SUBARU
※1 度数率＝労働災害による死傷者数 ÷ 延べ実労働時間数×1,000,000

労働組合加入状況

（年度）

		単位	2023	2024	2025
SUBARU労働組合	組合員数	人	16,399	16,698	16,892
	加入率	%	100	100	100
SUBARU関連労働組合連合会	組合員数	人	29,668	29,668	29,577

対象範囲：SUBARU労働組合はSUBARUの従業員、SUBARU関連労働組合連合会はSUBARUを中心に製造・販売・一般業種の企業の労働組合が結集した組織

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

SUBARU車のリコール対象件数／台数

（年度）

		単位	2023	2024	2025
件数	日本	件	13	5	5
	米国	件	11	1	5
	その他	件	12	3	5
	合計	件	36	9	15
台数	日本	千台	359	47	29
	米国	千台	304	22	144
	その他	千台	40	8	16
	合計	千台	703	77	189

（注） 本データは社内データを用いているため当局公表データと異なる場合がある。また、同一案件を複数地域で実施している場合は重複してカウントしており、件数にはOEM車両分も含まれる

SUBARUが市場に導入した最新技術による死亡交通事故※1への対応率※2

（年）

	単位	2023	2024	2025
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	%	-	25.6	25.6

※1 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

※2 死亡交通事故への対応率＝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×100

› SUBARUの安全技術：安全なクルマづくり

自動車事業における取引先CSR調査の対象社数

（年度）

		単位	2023	2024	2025
CSR調査の対象社数	直接材（部品・原材料）	社	388	396	397
	間接材（設備・治工具ほか）	社	234	209	175
	合計	社	622	605	572

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

ガバナンスデータ

ガバナンスデータ

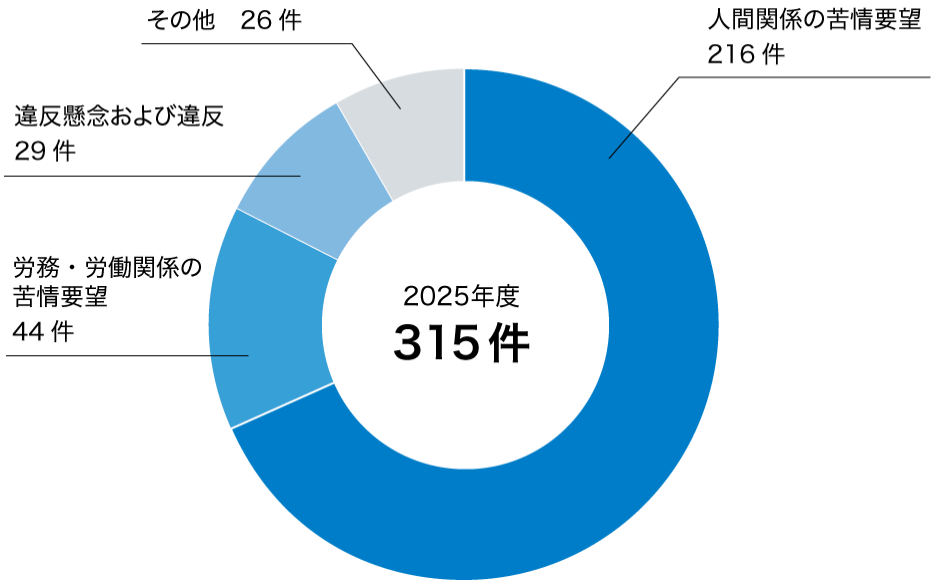
コーポレートガバナンス

		単位	2024年6月	2025年6月	2026年6月
取締役会※1	全体	人	8	8	11
	女性	人	1	1	3
	女性比率	%	12.5	12.5	27.3
	独立社外取締役	人	3	3	6
	独立社外取締役比率	%	37.5	37.5	54.5
監査等委員会※1	全体	人	-	-	4
	独立社外取締役	人	-	-	3
	独立社外取締役比率	%	-	-	75.0
ガバナンス・役員指名委員会※2	全体	人	5	5	6
	独立社外取締役	人	3	3	4
	独立社外取締役比率	%	60.0	60.0	66.7
役員報酬委員会※2	全体	人	5	5	6
	独立社外取締役	人	3	3	4
	独立社外取締役比率	%	60.0	60.0	66.7

※1 2026年6月24日開催の第95期定時株主総会における決議により、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行
※2 監査等委員会設置会社への移行にともない、「ガバナンス・役員指名会議」「役員報酬会議」を「ガバナンス・役員指名委員会」「役員報酬委員会」に改称

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

コンプライアンス・ホットライン（内部通報制度）の相談内容の内訳



対象範囲： SUBARUならびに国内（日本）のグループ会社および販売特約店※1

※1 SUBARUの出資をともなわない販売特約店の一部を除く

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

付録

目次

付録 190
社外からの評価 191
編集方針 193

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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 Index シリーズ

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FTSE JPX Blossom Japan Index、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexが含まれます。

› FTSE Blossom Index Series

・**FTSE JPX Blossom Japan Index**

SUBARUは2020年度から7年連続で選定されています。

FTSE JPX Blossom Japan Index

・**FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index**

SUBARUは2022年度から5年連続で選定されています。

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

S&P Dow Jones Indicesと日本取引所グループ（JPX）が共同で開発した株価指数です。各セクターにおいて、温室効果ガス排出量の水準および開示状況を考慮し、炭素効率の高い企業のパフォーマンスを反映するよう設計されています。GPIFが採用するESG投資向け株式指数の一つです。

› S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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）が提供する評価指標で、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ています：

- 気候変動：B
- 水セキュリティ：B-
- 森林：C

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

編集方針

編集方針

SUBARUグループ（株式会社SUBARUおよびすべての連結子会社）は、企業としての社会的責任を果たすことで社会から信頼される企業となり、持続的な成長を目指すとともに、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。
本サステナビリティサイトでは、「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」に基づき、SUBARUグループのサステナビリティの考え方や目標、取り組みをご紹介し、お客様、株主・投資家、お取引先様・ビジネスパートナー・サプライヤー、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とすべての連結子会社）を対象としています。サステナビリティWebにおける表記は以下の通りです。

- 「SUBARUグループ」：SUBARUグループ
- 「SUBARU」：株式会社SUBARU単体
- 「国内（日本）グループ会社」：国内（日本）の連結子会社16社（販売特約店を除く）およびスバルプルーム株式会社
- 「関係会社」：すべての連結子会社および国内（日本）の販売特約店

報告対象期間

原則として、2025年度（2025年4月1日～2026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。

（注） 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
- ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）基準

発行時期

今回発行　　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。

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

その他の情報

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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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、2025年4月1日から2026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	› 社会データ › 従業員数・構成
2-8	従業員以外の労働者	› 社会データ › 従業員数・構成
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
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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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	› サステナビリティ推進体制
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合的知見	› 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 > 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 › SUBARU 2025方針
2-23	方針声明	› サステナビリティ関連方針・ガイドライン
2-24	方針声明の実践	› サステナビリティ推進体制 › 人権尊重 > 体制 › 環境マネジメント > 体制 › 品質：自動車事業 > 体制 › 品質：航空宇宙事業 > 体制 › 人財：人的資本経営の考え方 > 体制 › 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 › 人財：労働安全衛生 > 体制 › 人財：健康経営 > 体制 › CSR調達 > 体制 › 社会貢献 > 体制 › コンプライアンス > 体制 › リスクマネジメント：BCP › リスクマネジメント：サイバーセキュリティ > 体制 › リスクマネジメント：知的財産保護 > 体制
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	› コンプライアンス › 人権尊重 > 人権デュー・ディリジェンス › 人権尊重 > ご意見、各種相談窓口（救済メカニズム）

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

番号	開示事項	該当箇所
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	› 人権尊重 > ご意見、各種相談窓口（救済メカニズム） › CSR調達 > サプライチェーン人権相談窓口 › コンプライアンス > コンプライアンス・ホットライン（内部通報制度）
2-27	法規制遵守	› 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	› ステークホルダー・エンゲージメント
2-30	労働協約	› 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	› 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	› サステナビリティ重点6領域
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	› サステナビリティ推進体制 › サステナビリティ重点6領域 › SUBARUの安全技術：安全なクルマづくり › 人財：人的資本経営の考え方 › 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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

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【連結財務諸表等】 › 有価証券報告書【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【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【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【提出会社の状況】 › 有価証券報告書【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 > 社内研修およびお取引先様向けの説明 › コンプライアンス > 教育・啓発
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 > 税への取り組み
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 > 税への取り組み
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 > 税への取り組み
207-4	国別レポート	-

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

番号	開示事項	該当箇所
GRI 300：環境		
301：原材料2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	-
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
302：エネルギー2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	› 環境データ > エネルギー消費量（地域別）
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	› 環境データ > エネルギー消費量（地域別） › 気候変動の抑制 > 取り組み > 事業所の取り組み
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 > 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 > 環境影響の適切な管理
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 > 環境影響の適切な管理
303-3	取水	-
303-4	排水	-
303-5	水消費	› 環境データ > 水使用量（地域別／水源別）
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 > 自然との共生に向けた各拠点の取り組み
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-
305：大気への排出2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	› 環境データ > CO_2排出量：スコープ1、2、3合計 › 環境データ > CO_2排出量：スコープ1（直接排出）、スコープ2（エネルギー起源間接排出）
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	› 環境データ > CO_2排出量：スコープ1、2、3合計 › 環境データ > CO_2排出量：スコープ1（直接排出）、スコープ2（エネルギー起源間接排出）
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）	› 環境データ > CO_2排出量：スコープ3排出量（その他間接排出）
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	› 環境データ > 製品の燃費・CO_2排出量（地域別）
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	› 気候変動の抑制

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

番号	開示事項	該当箇所
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	› 環境データ > 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	› 環境データ > 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
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	› 環境マネジメント > 環境マネジメントシステム › 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	› 気候変動の抑制 > お取引先様との協働 › 環境マネジメント > 化学物質管理 › 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	› 社会データ › 採用・離職・定着状況
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 > 育児と仕事の両立支援 › 社会データ > 育児休業の取得状況
402：労使関係2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-
403：労働安全衛生2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	› 人財：労働安全衛生
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 > 労働安全
403-3	労働衛生サービス	› 人財：労働安全衛生 › 人財：健康経営
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
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
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
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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

番号	開示事項	該当箇所
403-9	労働関連の傷害	› 人財：労働安全衛生 > 目標・実績 › 社会データ > 労働災害の発生状況
403-10	労働関連の疾病・体調不良	› 人財：健康経営 > 目標・実績
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	› 社会データ > 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：人財育成
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：人財育成
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 › 社会データ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	› 社会データ > 男女の賃金格差
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（内部通報制度）
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
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

Copyright © SUBARU CORPORATION. All Rights Reserved.

番号	開示事項	該当箇所
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	> CSR調達 > 取引先CSR調査 > CSR調達 > 責任ある鉱物調達 > 品質：自動車事業 > 製品・サービス提供の各段階における品質保証 > 品質：航空宇宙事業 > サプライヤーに対する品質管理
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	> SUBARUの安全技術：安全なクルマづくり > お客様 > お客様満足度調査 > 社会データ > SUBARU車のリコール対象件数／台数
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	> 社会データ > SUBARU車のリコール対象件数／台数
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	> 取扱説明書
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	-
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	-
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	-