

S U B A R Uグループは、事業を通じて、社会に貢献し、持続可能な社会の実現を目指してCSRに取り組んでいます。

企業理念

1. 私たちは常に先進の技術の創造に努め、お客様に喜ばれる高品質で個性のある商品を提供します。
2. 私たちは常に人・社会・環境の調和を目指し、豊かな社会づくりに貢献します。
3. 私たちは常に未来をみつめ国際的な視野に立ち、進取の気性に富んだ活力ある企業を目指します。

企業行動規範

当社は企業理念に基づいた事業活動の実践に向けて、コンプライアンスを順守し、社会的責任を果たしながら行動していくための企業行動規範を定めています。従業員一人ひとりがお互いを尊重しながら、この企業行動規範を尊び同じ価値観で行動することを通じて、豊かな社会づくりに貢献し、すべてのステークホルダーに信頼される企業となるべく努力を続けていきます。

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

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。

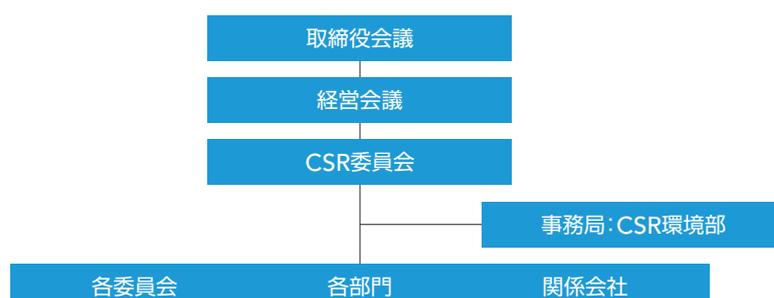
CSR方針(2009年6月改定)

1. 私たちは、企業行動規範に基づき、法令、人権、国際行動規範、ステークホルダーの権利およびモラルを尊重します。
2. 私たちは、企業市民として、現代社会が抱える世の中の社会問題の改善に向けて取り組みます。

CSR推進体制

CSRの取り組みを議論する場として「CSR委員会」を設け、各委員会、各部門のPDCAの状況を確認します。

CSR委員会は、委員長を取締役会長とし、全役員がメンバーとして加わり、事業を社会的側面からも考察して、取り組みの強化を図っていきます。



CSRの考え方

地球温暖化や人権問題、少子高齢化など、国内外にはさまざまな社会課題が山積しており、それらの解決へ向けた企業への期待はますます高まっています。SUBARUグループの事業領域においても、環境負荷の削減や交通事故防止、交通渋滞の緩和など、多様な社会課題への取り組みが求められています。

そのため私たちは、安全・環境性能および品質に優れた商品の開発・生産・販売はもちろん、企業市民として社会からの要請に応えるためのCSRに取り組み、社会課題に向き合っています。自動車業界が100年に一度の変革期を迎え、社会環境が刻々と変わりゆくなか、私たちが事業を通じて社会に貢献し、ステークホルダーの期待や要請に応えていくためには、グループ・グローバルでCSRの取り組みを推進し、浸透させることが必要と考えます。そのため、これまでのCSR活動8項目を見直し、新たにCSR重点6領域を定めました。

CSR重点6領域の考え方を取り入れ、事業を行うことで、企業としての社会的責任を果たし、これからもお客様をはじめとするステークホルダーに「安心とゆしさ」を提供していきます。そして、SUBARUグループが真のグローバル企業として社会から信頼される企業となり、より豊かで持続可能な社会づくりに貢献していきます。



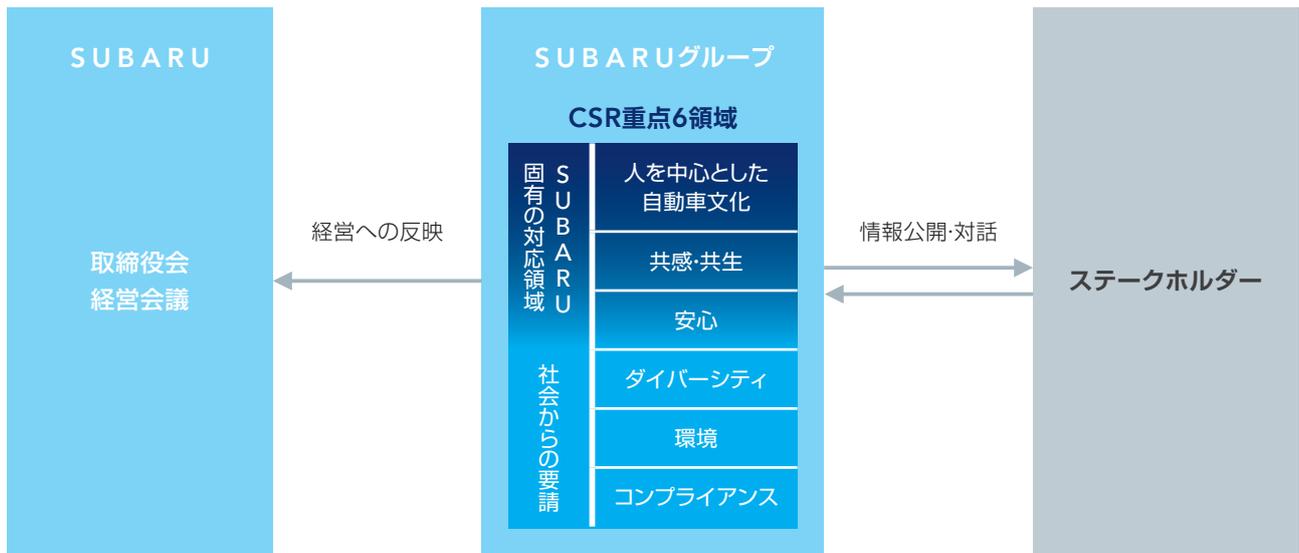
CSR重点6領域策定プロセス

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

重点領域の選定にあたっては、まずCSR重点項目として社会的要請の高い41項目を抽出したうえで、北米や国内の有識者・投資家へのアンケートを実施しました。最終的に「事業の強みを活かして社会に貢献する領域」と「社会の要請に応える領域」の2つの視点から考えました。その結果、事業の強みを活かして社会に貢献する領域として、「人を中心とした自動車文化」「共感・共生」「安心」「ダイバーシティ」の4つを、社会の要請に応える領域として、「安心」「ダイバーシティ」「環境」「コンプライアンス」の4つを選定しました。「安心」と「ダイバーシティ」が重複していますが、「安心」については、社会の要請とSUBARUグループの事業の強みが合致している領域であり、「ダイバーシティ」については、社会から求められるダイバーシティだけでなく、お客様に提供する商品のダイバーシティを含めた広義のものとして捉えたためです。

さらに、信頼回復のために、ステークホルダーへの情報公開や対話、また経営への反映などが不可欠であることから、6つの重点領域(6M、M=マテリアリティ)に、ステークホルダーへの「情報公開・対話、および経営への反映」(1E、E=エンゲージメント)を加えた「6M+1E」で取り組みを進めていきます。

CSR重点6領域の経営への反映



CSR重点6領域と基本的な考え方

人を中心とした自動車文化	「クルマは単なる移動手段ではない」と考えます。 SUBARUは、「安心と愉しさ」といった人の「感性」を大切にし、人の心や人生を豊かにするパートナーとなる商品やサービスを付加価値としてお客様に届け、持続可能なモビリティ文化を醸成します。
共感・共生	人と人とのコミュニケーションの輪を広げ、一人ひとりのお客様および社会の声に真摯に向き合うことで、信頼・共感され、共生できる企業になります。
安心	すべてのステークホルダーが「最高の安心」を感じていただける存在となります。
ダイバーシティ	多様な市場価値を尊重した商品の提供と、SUBARUグループで働くすべての人々の多様な価値観の尊重と反映がSUBARUグループのダイバーシティと考え、推進します。
環境	SUBARUのフィールドである「大地と空と自然」を将来世代へ伝承するため、企業活動全体で環境に配慮していきます。
コンプライアンス	法令や社会規範を守って業務が遂行できている、そしてコンプライアンス重視・優先の考え方がSUBARUグループで働くすべての人々に浸透し、実行されている企業になります。

SDGsへの取り組み

2030年に向けた持続可能な未来を実現するための開発目標SDGs(Sustainable Development Goals)への対応についてはSUBARUグループとして重要性を認識しています。特に気候変動への対応については2030年度にSUBARUグループが直接排出するCO₂(スコープ1、2)の30%削減(2016年度比・総量ベース)、交通事故による死傷者低減については、2030年に死亡交通事故ゼロ*を目標に掲げ、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

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

SUBARU環境方針

SUBARUの環境理念

「大地と空と自然」がSUBARUのフィールド

自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの事業フィールドは、大地と空と自然です。私たちは、この大地と空と自然が広がる地球の環境保護こそが、社会と当社の未来への持続性を可能とする最重要テーマとして考え、すべての企業活動において取り組んでいきます。

1. 先進の技術で環境に貢献できる商品を開発、社会に提供

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

2. 自然との共生を目指した取り組みに注力

私たちは、CO₂削減活動をすべての企業活動で取り組むとともに、森林保全に注力しアクティブに自然との交流を進める活動を支援してまいります。

3. オールSUBARUでチャレンジ

私たちは、バリューチェーン全体を俯瞰できる組織的特性を活かし、オールSUBARUチームで地球環境保護にチャレンジしてまいります。

環境行動指針

SUBARUのフィールドは、大地と空と自然です。

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

【商品】私たちは環境に配慮し、かつライフサイクルを考慮した商品の設計と研究開発に取り組めます。

【調達】私たちは生物多様性など環境保護に配慮した調達を実施します。

【生産】私たちはエネルギーの有効活用、廃棄物の発生抑制・適正処理など環境負荷の低減に努めます。

【物流】私たちはエネルギーの有効活用、汚染予防など環境負荷の低減に努めます。

【販売】私たちは資源のリサイクルおよび適正処理に取り組めます。

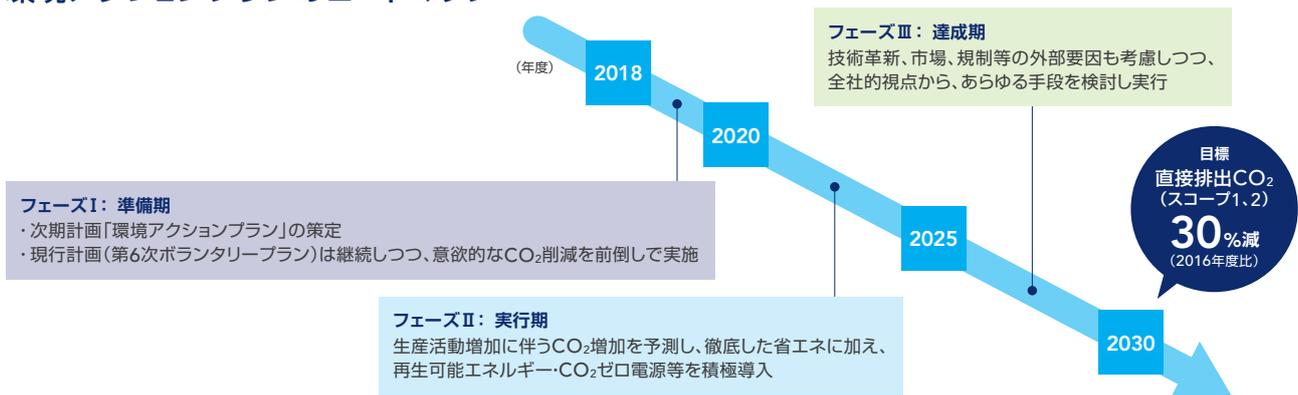
【管理】私たちは社会のニーズに応じた貢献や情報公開、SUBARUチームとしての活動の統制と強化に取り組めます。

1998年4月制定 2017年4月改定

CO₂の大幅削減にチャレンジ

SUBARUグループが直接排出するCO₂(スコープ1、2)を、2030年度に30%削減(2016年度比・総量ベース)する目標を新たに設定しました。また、実行計画「環境アクションプラン」の策定にも着手しました。同プランの先行取り組みとして、航空宇宙カンパニー宇都宮製作所の一部では、全国初の地産消費型CO₂ゼロ電気「とちぎふるさと電気」を導入(約11,500MWh/年)し、約5,400t-CO₂の削減を目指しています。さらに、再生可能エネルギー設備の導入拡大を計画しています。

環境アクションプランのロードマップ



人事部長メッセージ



常務執行役員
人事部長
堤 ひろみ

人材を最大限に活かすということ

SUBARUが求める人材像

人事部長の役割とは、人材というリソースを最大限に活かすための方針・制度を構想し、運用状況や業界動向等を確認しながら、継続的な改善を重ねていくことだと考えています。当社の求める人材像は以下の通りです。

- つねに挑戦者である。探究者である。
- モノを徹底的につきつめる。
- 考えて、考えて、考え抜く。
- 人を思う。相手の身になって考える。

これらは2017年4月、社名を「株式会社SUBARU」に変えた際、「私たちが大事にしてきたもの。これからも大切にしていくもの」として熟考の末に選んだ言葉であり、この4項目を重視した人材育成こそが、お客様からの信頼獲得、SUBARUの企業価値向上の礎になると考えています。

人材育成の課題

当社の人材育成は、OJTを基本とし、階層や専門性に応じた教育体制を整えています。今後、一層の強化を図るべき重点課題は、①若いうちにしっかりと鍛える、②明日を切り拓くスペシャリスト人材を磨く、③強靱なリーダーを多く育てる、の3点です。これらは変革期にある自動車業界において、お客様にSUBARUが付加価値を提供し続けるために不可欠な強化領域であり、たとえば個々の特性に応じた育成プログラムや、マネジメント研修の拡充を計画・推進しています。また、近年は管理職の多面評価、従業員の意識調査やストレスチェック等の導入によって職場における人材マネジメントの課題を明確にし、データ分析を踏まえて課題解決につなげることも強化しています。

ダイバーシティ活動の推進

SUBARUは、新中期経営ビジョン「STEP」の重要課題として、組織風土改革“Change the Culture”に取り組むことを掲げていますが、その実現に向けたCSR活動の重点領域のひとつにダイバーシティを挙げ、社内外の多様な価値観に貢献できる企業を目指しています。

SUBARUが提供する商品・サービスが、「安心とゆしさ」を基軸とする多様な価値観に受け入れられるためには、それを生み出す組織・人材においてもダイバーシティが実現されていなければなりません。そういう意味で、ダイバーシティは組織活性化の基盤となるものであり、さまざまな個性を持つ全従業員が個々の能力を最大限発揮できるように、性別・国籍・文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重し、働きやすい職場環境の整備を推進しています。目指す姿は「百花繚乱」です。

2015年1月に設置したダイバーシティ推進室では、「女性活躍推進」「障がい者雇用」「外国人採用の企画推進」「高齢者雇用推進」を重点テーマに活動を展開し、現在、「女性活躍推進」を最重要課題として取り組んでいます。

自動車メーカーは技術者や作業者の大半が男性で、男性中心の社会ですが、購入者やドライバーが女性であることは少なくありません。より多くのお客様にSUBARUを受け入れてもらうために、女性視点も取り入れた商品やサービスが必要です。しかし他の自動車メーカー同様、SUBARUで働く人材は男性が圧倒的に多く、女性が活躍する機会をもっと増やさなければなりません。

「女性活躍推進」における課題は「定着」と「戦力化」の二つであり、「定着」については、仕事と育児の両立を支援するための柔軟な勤務時間制度等があります。「戦力化」については、女性管理職増加に向け、女性の部下育成に優れた上司を増やす取り組みや、女性管理職候補を対象にしたメンター制度等を設けています。このような取り組みを通じて、女性が意欲高く生き活きと働き、成果を出せる環境づくりを目指しています。

ワークライフバランスの推進

オン・オフのメリハリをつけ、充実したプライベートを過ごすことは、仕事にも好循環をもたらします。ワークライフバランスを支援するために、ノー残業デーの設定やフレックスタイム勤務のコアタイムの短縮等に取り組んでいます。従業員一人ひとりが業務時間をコントロールしやすくすることで、長時間労働を抑制する環境を整備しています。

TOPICS

女性活躍推進の取り組み

当社では「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定しています。行動計画では「発揮能力による実力値での登用を前提として、2020年までに女性管理職数を、登用目標を定めた2014年時点の5倍(4人→20人)以上とする」ことを数値目標に掲げ、取り組んでいます。役員・部長・課長の女性候補者の層を厚くして2020年代を迎えることができるよう確実に推進していきます。

コンプライアンス

基本的な考え方・方針

2017年度に判明した、当社における完成検査業務に関する一連の不適切事案が発生した原因・背景を踏まえ、真に「正しい会社」に生まれ変わるために、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題のひとつと位置付けています。全社的なコンプライアンスの徹底が当社の経営の基盤を成すことを強く認識し、企業活動上求められるあらゆる法令・社内諸規程等の順守はもとより、社会一般の倫理、常識および規範に則した公明かつ公正な企業活動を徹底して遂行することを従業員一人ひとりに浸透させます。そして、お客様・関係者をはじめとする当社を取り巻くステークホルダーの皆様からの信頼回復に努めてまいります。

企業行動規範と行動ガイドライン

当社はコンプライアンス重視の企業活動を実践するための順守基準として、「企業行動規範」(P.39)と「行動ガイドライン」を定めています。グループコンプライアンスの一層の推進を図るべく、2017年度に「行動ガイドライン」の内容を改訂しました。当社および国内外グループ企業 of 全従業員が共通して所持している「コンプライアンスマニュアル」で詳細に解説し、日常の行動の中での徹底を図っています。

<企業行動規範とは>

当社の「企業理念」(P.39)を踏まえ、お客様・お取引先様・株主様・地域社会などの各ステークホルダー(利害関係者)に対して、すべての役員および従業員が順守すべき基本方針について定めたものです。

<行動ガイドラインとは>

「企業行動規範」(P.39)で示した基本方針を、すべての役員および従業員が日常の事業活動の中で実践するための行動の基準を具体的に定めたものです。

コンプライアンス規程

当社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基本規程として、2001年に「コンプライアンス規程」を取締役会の承認を経て制定しました。2017年度は、制定以降の運用状況の確認・見直し、規程と実態との乖離の確認等を行い、それらを反映する形で、コンプライアンス委員会の審議、取締役会の承認を経て、同規程の改訂を行いました。

コンプライアンス体制・組織と運営

コンプライアンスを推進する全社的な委員会組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、重要なコンプライアンス事項に関する審議・協議・決定、情報交換等を行っています。また、各部門はそれぞれコンプライアンス推進のための実践計画(コンプライアンス・プログラム)を毎年度策定し、継続的・計画的な自主活動を進めています。なお、当社における完成検査業務に関する一連の不適切事案の判明を契機として、2018年度からは当社取締役会長である吉永泰之(※6月22日までは代表取締役社長)がコンプライアンス委員長に就任し、コンプライアンスに関する取り組みを抜本的に見直し、実行しています。

<コンプライアンス室の設置>

2017年度に判明した当社における完成検査業務に関する一連の不適切事案に対する深い反省に基づき、同じような過ちを繰り返さないために、2018年度より、全社的な法令順守・コンプライアンス重視の取り組み強化の一環として「コンプライアンス室」を独立した組織として新設しました。コンプライアンス室は、「コンプライアンス委員会」の事務局として、SUBARUグループのコンプライアンス推進の実働組織として、主に以下の業務を行っています。

- SUBARUグループ全体のコンプライアンス推進活動の企画・立案・実践
- コンプライアンス研修・教育・社内啓蒙活動の実施、および風通しの良い職場の基礎となるSUBARUグループの内部通報制度(「コンプライアンス・ホットライン」)の運営)

コンプライアンス・ホットライン制度

当社およびグループ企業などで働く従業員や派遣社員は、グループ内のコンプライアンスに関する問題を発見した場合、上司を通じて解決する方法の他に、「コンプライアンス・ホットライン」を利用して「ホットライン・デスク」に相談することができます。

「ホットライン・デスク」は、当社内に設置されており、規則に基づいて任命された従業員が、郵送・電話・Eメールによる通報を直接受け付け、事実調査や対応に当たります。通報者の所属・氏名は、通報者の同意がない限り厳格に秘匿され、通報したことにより不利益を受けることがないよう十分配慮されます。2008年4月から、この制度に社外窓口として外部専門事業者による通報受付窓口を追加し、受付時間の拡大と通報者の氏名・所属の秘匿性強化を図るなど、さらに使いやすい制度とするよう努めています。2017年度に「コンプライアンス・ホットライン」に寄せられた相談件数は163件で、これらの相談に対しては、当社法務部長（※2018年度からは所管変更によりコンプライアンス室長）を中心に事実関係を調査の上、迅速な問題解決に努めています。また、適宜経営層やコンプライアンス委員会に報告し、再発防止に向けた取り組みも行っています。

また、同制度の周知を図るため、制度の仕組みや相談窓口の連絡先について記載したカードを当社および当社グループ企業の従業員などに配布する他、各職場にはポスターを掲示しています。外部専門事業者による窓口機能については、ポスターに説明を織り込む他、社内イントラネットの画面上に掲載しています。

コンプライアンス活動実績

<コンプライアンス研修>

コンプライアンスの徹底には、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いう考えのもと、全グループ企業の従業員を対象とするコンプライアンス研修・実務法務研修を実施しています。この研修は当社の法務部、コンプライアンス室（2018年4月新設）や人事・教育部門が主催しています。また、各部門・グループ企業においては、実務計画（コンプライアンス・プログラム）に独自の教育計画を盛り込み、当社法務部員等を講師とする業務上重要な法令の勉強会やコンプライアンス啓発研修を実施することで補完しています。2017年度は、法務部が主催・関与したこれらの研修に、約4,500人が参加しました。

また、コンプライアンスの日々の実践を推進するため、当社のみならず、グループ企業や国内SUBARU販売特約店に特化したものも含め、さまざまな支援ツールを作成・提供しています。加えて、緊急度の高い情報については「コンプライアンス情報」をタイムリーに配信し、グループ全体の注意喚起に取り組んでいます。2018年度は、当社およびグループ企業管理者を対象に「規範意識強化教育」を実施し、当社における完成検査業務に関する一連の不適切事案およびその原因背景を共有し、各部門において同種同様の不適切事案を発生させない取り組みの促進を実施しております。また、全社的に業務規程の再整備を遂行するとともに、コンプライアンス研修の受講対象者を拡大して継続的に本教育を実施していく計画です。また、コンプライアンスマニュアルのエッセンシャル版の全社員への配布を行います。

コンプライアンス体制図

