



# サステナビリティWebサイト2023

## 目次

---

- 3 CEO サステナビリティメッセージ
- 5 SUBARU グループのサステナビリティ
  - 6 ありたい姿・方針
  - 8 SUBARU グループのサステナビリティについて
  - 9 CSR 推進体制
  - 11 ステークホルダー・エンゲージメント
  - 14 SUBARU グループの CSR 重点 6 領域
  - 16 SUBARU グループの CSR 重点 6 領域 TOPICS
- 35 環境
  - 36 環境マネジメント
  - 46 環境に配慮したクルマ
  - 58 気候変動
  - 70 資源循環
  - 76 水資源
  - 79 生物多様性
  - 84 汚染の予防
  - 87 2022 年度工場・事業所の実績

## 98 社会

### 99 人権尊重

### 105 品質：自動車事業

### 110 品質：航空宇宙事業

### 113 安全なクルマづくり

### 123 人財

### 145 お客様

### 150 CSR 調達

### 156 社会貢献

## 169 ガバナンス

### 170 コーポレートガバナンス

### 184 コンプライアンス

### 188 リスクマネジメント

## 197 付録

### 198 会社概要

### 204 社外からの評価

### 205 編集方針

## 207 GRI 内容索引／TCFD 対照表

### 208 GRI 内容索引

### 214 TCFD 対照表

## CEOサステナビリティメッセージ

CEOサステナビリティメッセージ

### 変革をリードする人財を育て、 「笑顔をつくる会社」の実現を目指す

代表取締役社長 CEO

大崎 篤

#### 世界最先端の「モノづくり」と「価値づくり」へ

自動車産業が100年に一度という大変革期にあるなか経営のバトンを引き継ぐことに、身の引き締まる思いです。これまでSUBARUでは、「笑顔をつくる会社」の実現に向けて、「SUBARUらしさ」を進化させ、様々な改革に取り組んできました。「組織風土改革」や「品質改革」にはゴールはありませんが、SUBARUの基盤になってきていることを実感しています。また、不透明で非連続な変化が起こる時代において、私たちはこれまで競ってきた同業他社のみならず、異業種のまったく新しい価値観を持った企業と競い、凌駕していかなければ生き残れない状況を迎えています。こうした状況を踏まえ、これまで取り組んできた「SUBARUらしさの進化」をステージアップさせて、スピーディーに推し進め、世界最先端の「モノづくり」と「価値づくり」を狙っていきます。「モノづくり」においては、製造・開発・サプライチェーンが一体となった“ひとつのSUBARU化”を進めることで、高密度なモノづくりを推進し、開発日数半減、部品点数半減、生産工程半減を実現する「モノづくり革新」を進めます。「価値づくり」については、お客様、販売店、SUBARU、そして地域社会の中心にある商品において、SUBARUの提供価値である「安心と楽しさ」をさらに進化させていきます。この「モノづくり革新」「価値づくり」へのチャレンジを「2028年までの今後5年間でやりきる」ことが新経営体制の決意です。

#### 不安定な状況下でのベクトルを合わせた取り組みの推進

2022年度の世界経済は、新型コロナウイルス感染拡大の影響が縮小する一方で、ロシア・ウクライナ情勢をめぐる混乱の長期化やエネルギーコスト上昇などの様々な環境変化が発生し、不安定な状況が続きました。そうした中でも、中期経営ビジョン「STEP」の重点取り組みである「組織風土改革」「品質改革」「SUBARUらしさの進化」の3つの項目については、改革を着実に進めてきました。CSRの取り組みについても、2020年4月に制定した「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」のもと、CSR重点6領域の取り組みを加速させていますが、「一人ひとりの人権と個性を尊重」することを重要な経営課題と捉え、「人権方針」も同時に制定しています。この方針を基にビジネス上の人権リスクを特定し、その対応策を策定する「人権デュー・ディリジェンス」を2020年度から2021年度にかけて人事・調達領域にて実施しました。2022年度は対応策を確実に実行するフェーズに移行し、SUBARUだけでなくお取引先様と共に様々な対応策を進めています。ベクトルを合わせて大きな推進力を生み出すことはSUBARUの強みです。皆が同じ方向を向いて最大限の力を発揮するために、現状の問題や課題を「見える化」し、進むべき方向性に対して「共感」を生み出していきます。この強みを活かして、SUBARUグループだけでなく、サプライチェーンも含めたビジネスパートナーと共に、CSRや人権尊重の取り組みを進めていきます。

#### CSR重点6領域の取り組みを加速

CSR重点6領域については、「安心」「ダイバーシティ」「環境」の領域で取り組みが加速しました。

「安心」については、「STEP」の最重要テーマの一つとして掲げた「品質改革」を3つの切り口で活動を継続して実施し、SUBARUの基盤として位置付けています。切り口の1つ目は、「品質最優先意識の徹底と体制強化」です。実際に発生した不具合事例や再発防止策などを紹介する「品質キャラバン」を国内のみならず北米の生産子会社でも開催し、SUBARUグループ全体で品質意識を啓発しています。2つ目は、製品の量産における不具合の流出を防止する「つくりの品質の改革」です。2022年8月からは、より厳格な完成検査を実施するための「新完成検査棟」を稼働させ、各国法規への適合検査やお客様の使用方法などに基づいた品質評価を行っています。同検査棟は業務に従事する従業員の声を聞き、その負荷軽減も考慮した構造や仕組みとすることで、従業員にとっても「安心」して働ける場を実現しています。3つ目は、初期の検討段階からお取引先様も含めた新型車開発上流からの「生まれの品質の改革」です。開発の最上流から生産・物流まで一貫した品質確保に取り組むことで、市場処置の件数や台数、品質関連にかかる総費用は着実に減少、2023年には上記3つの品質改革活動を織り込んだ「クロストレック」を市場に導入

しました。「品質改革」はSUBARUブランドの根幹であり、今後も手を緩めることなく取り組んでいきます。

また、SUBARUは「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す<sup>※1</sup>」ことを掲げており、「安心と愉しさ」を支える技術の強化に取り組んでいます。従来の「アイサイト」や「スバルグローバルプラットフォーム」に加えて、2020年に「アイサイトX」を市場に導入、2022年にはアイサイトの能力を強化した「広角単眼カメラ」を北米市場向けの「アウトバック」、国内市場向けの「クロストレック」と「インプレッサ」に採用し、予防安全性能を強化しました。今後もさらなる運転支援システムの高度化による事故の回避・軽減を実現し、自車起因の事故を減らし、他社起因による事故に対してもAACN<sup>※2</sup>などの技術を加えることにより、死亡交通事故ゼロへ向けた取り組みを強力に進めていきます。

※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・自転車等の死亡事故ゼロを目指す。

※2 Advanced Automatic Collision Notification（先進事故自動通報システム）

SUBARUグループは、従業員の多様性を尊重することが商品の多様性にもつながると考えており、CSR重点6領域の「ダイバーシティ」を従業員と商品の両方の側面から捉えています。「従業員のダイバーシティ」では、多様な人財がそれぞれ活躍できるよう、働きやすい職場環境の整備や適材適所の人財配置および人財育成に努めてきました。

人財育成においては、自律的なキャリア開発に向けて「個の成長」を後押しする仕組みや環境の整備を進めており、幅広く学べる機会を提供しています。女性活躍推進にあたっては、「2025年までに女性管理職数を2021年時点の2倍以上」とする目標を掲げて取り組みを進めており、管理職を目指す女性従業員を対象とした各種研修や女性役員との対話会などを実施しました。「商品のダイバーシティ」では、SUBARU初のバッテリーEVである「ソルテラ」を2022年に本格的に市場導入、電動化対応に加えて「SUBARUらしさ」を意識した高い総合安全性能を実現しました。

「環境」については、SUBARUの事業フィールドである「大地と空と自然」が広がる地球環境保護を、重要なテーマと捉えています。2023年4月にはTCFD（気候関連財務情報タスクフォース）への賛同を表明、脱炭素社会の実現に貢献すべく、長期目標およびそのマイルストーンとして中期目標を設定し、目標達成に向けて取り組みを進めています。それを早期に実現するために、SUBARUという会社の舵をバッテリーEVに切り、経営資源をバッテリーEVに集中します。

電動化計画については、2030年時点での電動車販売比率をバッテリーEVのみで50%へ引き上げ、120万台の全世界販売台数に対して60万台のバッテリーEVを販売するという目標に大きく見直しました。加えて、2028年末までに合計8車種のバッテリーEVを投入しラインアップも充実させます。

また、その電動車販売を支える生産体制については、2023年5月に日本国内工場のバッテリーEV生産キャパシティを20万台から40万台に増強すると発表しました。

さらには、日本国内工場で生産予定のトヨタハイブリッドシステムを搭載した次世代e-BOXER車両およびバッテリーEVについては、米国においても生産を開始することにします。これにより、全世界の工場生産キャパシティは120万台レベルを持つこととなります。電動化への過渡期においては、自動車に対する環境規制やマーケットの動向を注視しながら、日米工場の生産体制再編を活用して柔軟に対応し、ある程度方向性が見えてきた段階で一気に拡張していくという「柔軟性と拡張性」の視点で、先行きの見えない困難な時代を乗り切っていきたいと考えています。

## 変革をリードする人財を育て、お客様や地域社会の皆様へ愛される存在になる

「SUBARUらしさ」を生み出すのは、多様な価値観を持った人財があってこそで、人財はすべての基盤だと考えています。さらに、不透明で非連続な時代を生き残り、他社を凌駕するには「変革をリードする人財」をしっかりと育て上げて活躍の場を創出することが重要と考えています。このことは専従役員として関わってきた労働組合時代に強く認識したことであります。「変革をリードする人財」を積極的に育て、多様な価値観を持った人財が多様な場で協業し、お互いを寛容に認め合う風土を醸成し、SUBARUの競争力を高めてクルマの多様性や強いモノづくりに繋げていきます。

SUBARUはお客様の人生に寄り添うクルマづくりをしてきました。特に、米国の販売子会社では「Love Promise」という活動として実を結び、クルマを通じてお客様、販売店、SUBARUそして地域社会の人と人を強固に繋げる取り組みにまで発展しています。この取り組みこそが

「SUBARUの社会と未来への価値貢献」であり、これを守りさらに取り組みの輪を拡げていくことで、「笑顔をつくる会社」の実現を目指し、これからも皆様から愛され、誇りに思ってもらえる存在であり続けられるよう尽力していきます。

代表取締役社長 CEO

大崎 篤

# SUBARU グループのサステナビリティ

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



## ありたい姿・方針

### SUBARUのありたい姿へ ～笑顔をつくる会社～

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



経営理念は、「“お客様第一”を基軸に『存在感と魅力ある企業』を目指す」です。SUBARUが、お客様に提供する価値は、「安心と楽しさ」です。これも上記の経営理念と同時期に定めたものですが、時代や外部環境の変化に左右されない「SUBARUらしさ」を深化させ、SUBARUブランドをさらに高めていくためには必須の提供価値と認識しています。ありたい姿は「笑顔をつくる会社」です。これは2017年に株式会社SUBARUに社名変更した際に定めたものですが、SUBARUのお客様の振る舞いから教えられたことでもあります。これらに基づいて、SUBARUを自動車事業と航空宇宙事業におけるグローバルブランドとして持続的に成長させ、中長期的な企業価値を向上させていきます。

## SUBARUグローバルサステナビリティ方針

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

本方針は、株式会社SUBARUおよびすべての子会社に適用されるものです。

### SUBARUグローバルサステナビリティ方針

私たちSUBARUグループは、人・社会・環境の調和を目指し、

1. 事業を通じて、地球環境の保護を含む様々な社会課題の解決と、持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 高品質と個性を大切にし、先進の技術で、SUBARUならではの価値を提供し続け、SUBARUグループに関わるすべての人々の人生を豊かにしていきます。
3. 国際社会における良き企業市民として、人権および多様な価値観・個性を尊重し、すべてのステークホルダーに誠実に向き合います。
4. 従業員一人ひとりが、安全に安心して働くことができ、かつ働きがいを感じられるよう職場環境を向上させます。
5. 国際ルールや各国・地域の法令を遵守するとともに、その文化・慣習等を尊重し、公正で透明な企業統治を行います。
6. ステークホルダーとの対話を経営に活かすとともに、適時かつ適切に企業情報を開示します。

# SUBARUグループのサステナビリティについて

## SUBARUグループのサステナビリティについて

私たちは、「笑顔をつくる会社」をありたい姿として掲げています。その実現に向け、CSR重点6領域の考え方を取り入れ、SUBARUグローバルサステナビリティ方針に基づいた取り組みを行うことで、企業としての社会的責任を果たし、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様に「安心と楽しさ」を提供していきます。そして、SUBARUグループは真のグローバル企業として従業員一人ひとりが成長の原動力となり、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。

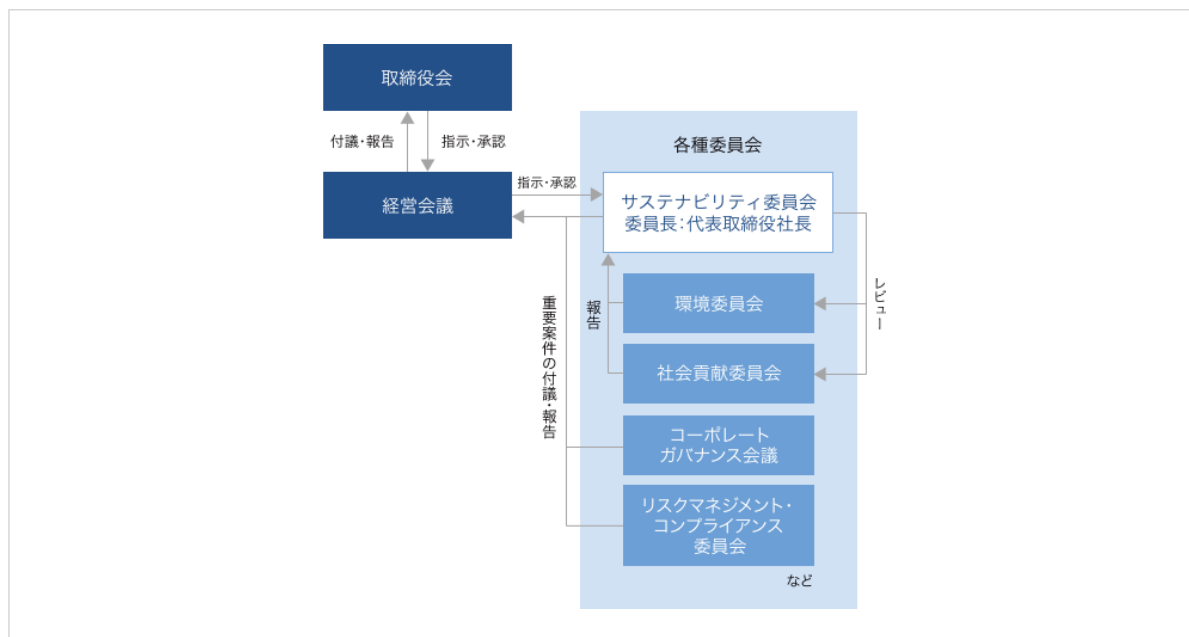




## CSR推進体制

### CSR推進体制

SUBARUグループのあらゆるCSRの取り組みを議論する場として、「サステナビリティ委員会」を設置し、年2回開催しています。サステナビリティ委員会は、委員長を代表取締役社長とし、全役員がメンバーとして加わり、事業を社会的側面から考察し、取り組みの強化を図っています。SUBARUグループとして、国内、海外各拠点と連携しながらグループが一体となってサステナビリティ実現に向けたCSRの取り組みを包括的に推進し、関係する委員会や部門のPDCAの状況をモニタリングしています。また、その内容は取締役会で付議・報告しています。なお、国内グループ会社や国内販売店との連携においては、各社で任命されたCSR推進責任者と情報共有を行いつつ進めています。グループにおいて実施している様々な活動は、「サステナビリティ・CSR」Webサイト、「統合レポート」「デジタル社内報」などを通じて適正に発信・開示し、SUBARUグループのCSRの取り組みのさらなる充実につなげています。



## CSR浸透への取り組み

### グループ全体で理解浸透を推進

SUBARUグループでは、一人ひとりがCSRへの理解を深め、その取り組みをさらに推進していくことを目的として、様々な理解促進策を実施しています。SUBARU経営層への教育機会の提供はもちろんのこと、新任管理職、新任係長、新入社員を対象にした階層別研修などを行っています。また、2020年度以降は会議などを通じて、SUBARUの考え方を共有することで、国内外のグループ会社に理解促進策の実施範囲を広げています。2022年度は国内グループ会社と国内販売店に対してSUBARUの理解促進ツールを共有し、さらなる理解浸透を図っています。

#### 2022年度以降の取り組み

対象	内容
SUBARU	<ul style="list-style-type: none"> <li>新入社員研修や新任係長、新任管理職向けの階層別研修</li> <li>全社管理職と本社従業員向けにSUBARUグループのCSRについてEラーニングを実施（今後対象を拡大予定）</li> </ul>
国内グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>SUBARU内で実施したEラーニング資料を活用</li> </ul>
国内販売店	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR推進会議を開催し、各販売店におけるCSRに関する取り組みを共有、SUBARU内で実施したEラーニングを活用</li> </ul>
海外グループ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>各社の状況に応じてCSRの取り組みを推進</li> </ul>

#### VOICE

##### CSRについてのEラーニングを受講した従業員の声

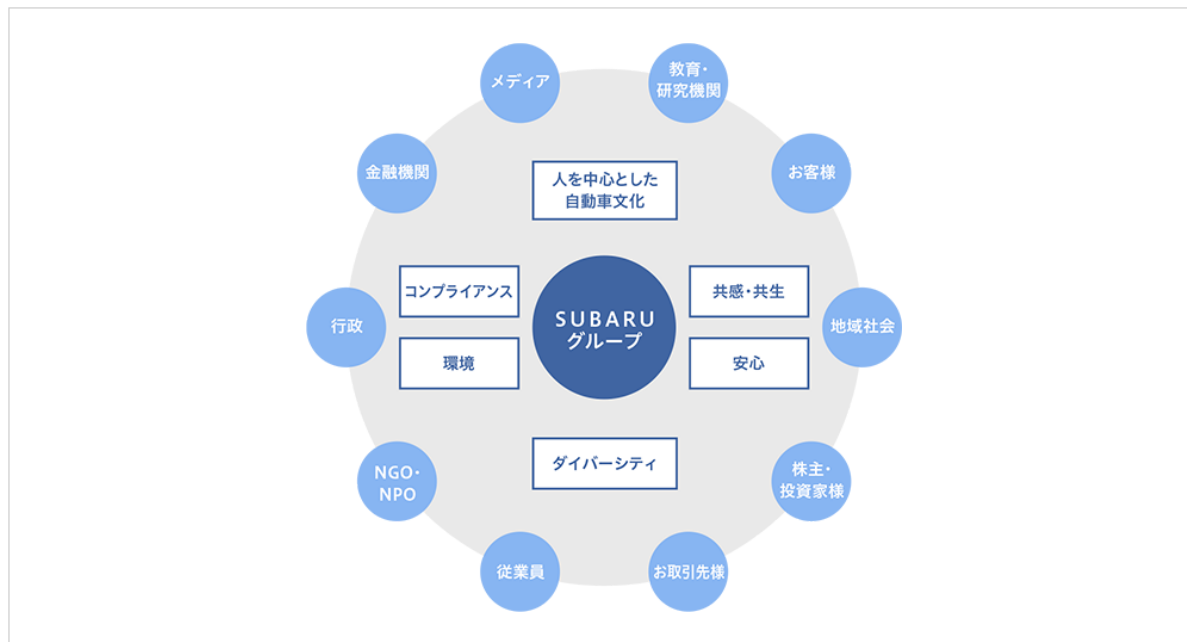
- ・ 電動化や自動運転など、移動手段としての役割がさらに強まっていくクルマづくりにおいて、SUBARUとして「人を中心とした文化」を実現するために何が必要かを考えようと思った。
- ・ SUBARUの社会的責任について改めて認識でき、企業としてのコンプライアンス遵守の重要性を感じた。
- ・ SUBARUグループのCSRの取り組みを実践することがSDGsへの貢献と子供たちの将来につながっていることを理解できた。
- ・ CSR重点6領域は自身の仕事にすべてに当てはまるため、理解するだけでなく、実践につなげていきたい。社会から信頼や共感を獲得するための自発的な行動につなげていくことが大切だと学んだ。Subaru of America, Inc.の取り組み事例もこれまでに以上に学び、自身の業務に活かしていきたい。
- ・ 事業活動を通じてCSRの取り組みをお客様や国内販売店と進めていくことで、SUBARUブランドの向上に取り組んでいきたい。
- ・ 本業を通じて利益を創出するだけでなく、地域社会、環境と共生していくことがSUBARUの持続的な成長のためにも必要だと感じた。

## ステークホルダー・エンゲージメント

### ステークホルダー・エンゲージメント

SUBARUグループのCSR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CSR重点6領域の関係



#### SUBARUグループのステークホルダーとのコミュニケーション方法

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

※ 一部、2022年度に実施していない活動も含む。

## ステークホルダー・エンゲージメント事例

### ステークホルダー・エンゲージメント事例

#### お客様

「お客様第一」を基軸として、すべての事業活動に取り組んでいます。「安心と楽しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドになるため、「正確・迅速・適切・公正・公平・親切」を行動の基本としてお客様に対応しています。お客様からいただいた貴重なご意見、ご要望、ご指摘などは、関連部署にフィードバックし、品質・商品改善や提案、アフターサービスの改善に役立てています。



お客様向け広報誌  
『カートピア (cartopia) 』

#### 地域社会

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



群馬製作所  
教育機関への講師派遣



東京事業所  
スバルモノづくり教室の開催

#### 株主様

株主の皆様にはSUBARUの事業方針・内容や日頃の生産活動に対するご理解をより深めていただくことを目的として、「工場ご視察会」を2004年より実施しています。

生産現場などSUBARUの活動を株主の皆様へ直接ご確認いただき、コミュニケーションを図ることは重要な機会であると捉えています。これまでのご視察会では、役員が参加する質疑応答の時間を設けており、いただいたご意見・ご感想などは、経営層をはじめ社内関係者に共有し、事業活動・IR活動に活かしています。

## 販売特約店

販売特約店と共に一体感を持ってSUBARUブランドを支えていくことを目的に、国内外の販売特約店に向けて、様々な取り組みを実施しています。特に、品質において、SUBARUの「お客様第一」の姿勢を貫くため、世界各地のお客様対応に責任を持つ販売特約店との対話を重視しています。国内では年2回の技術連絡会議、海外では年2回の主要特約店サービス会議ならびにCIS、中欧、北欧、南欧、オセアニア、中南米地域で開催されるブロック会議を開催するなど（国内・海外共に、2022年度もWeb会議で継続的に実施）、販売特約店の意見を取り入れた、お客様満足度向上に向けた取り組みを進めています。なお、2020年度は新型コロナウイルス感染症予防から、国内の一部の会議はWebで実施し、アーカイブ配信などの新たな方法も取り入れました。今後も、プログラムの充実や実施期間の拡大などの改善を織り込みつつ、継続的に実施していきます。



販売特約店との会議の様子

## 従業員

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

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

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



デジタル社内報「SUBAROOM」

## SUBARUグループのCSR重点6領域

### SUBARUグループのCSR重点6領域

#### CSR重点6領域特定プロセス

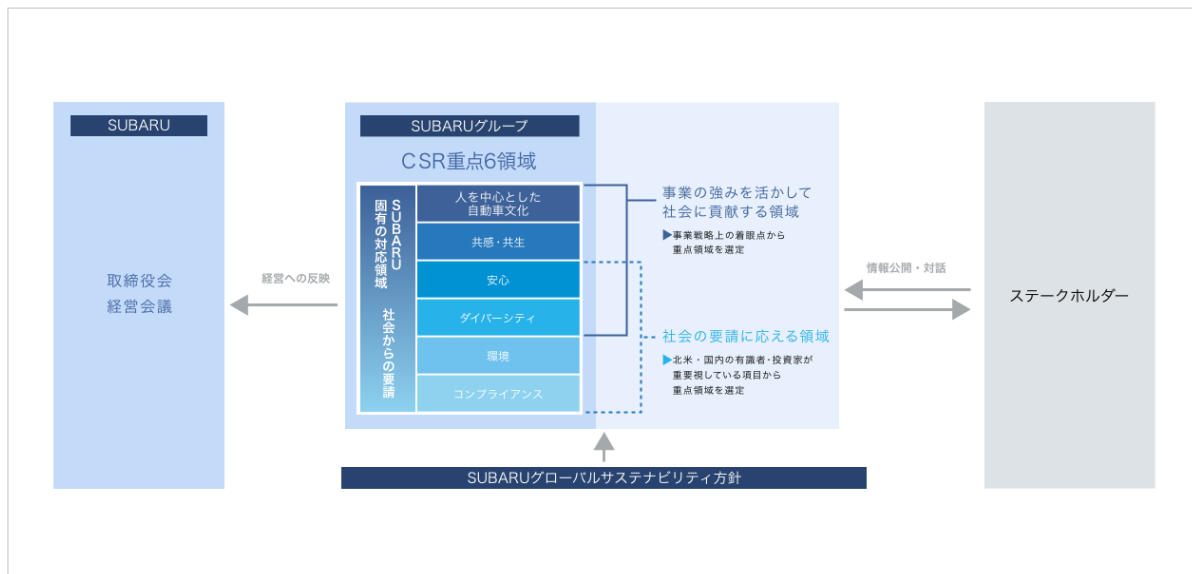
SUBARUグループは、CSR重点6領域「人を中心とした自動車文化」「共感・共生」「安心」「ダイバーシティ」「環境」「コンプライアンス」を定めて、CSRの取り組みを推進しています。

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。

「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。

2023年8月に新経営体制における方針を公表しましたが、重点領域に基本的な変更はありません。SUBARUグローバルサステナビリティ方針を軸にグループ・グローバルで意思を共有して、今後も「笑顔をつくる会社」を目指し、価値創造を追求していきます。そして、より大きな社会価値・経済価値の創出に向けて、社会やSUBARUグループにとって重要な課題を認識し、CSR重点6領域の取り組みを推進していきます。

#### CSR重点6領域の経営への反映



## CSR重点6領域の取り組みとSDGs

SUBARUグループは、企業としての社会的責任を果たすことで社会から信頼される企業となり、持続的な成長を目指すとともに、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。2030年に向けた持続可能な未来を実現するための開発目標SDGs（Sustainable Development Goals）においては、事業の強みを活かして社会に貢献する領域と社会の要請に応える領域から構成されるSUBARUグループのCSR重点6領域について「2025年のありたい姿」を明確にすることで各領域の取り組みを一層強化し、SDGsの達成に積極的に貢献していきます。

具体的には、「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す※」という目標を掲げているSUBARUグループの取り組みは、SDGsの目標3のターゲット3.6「2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる」の達成に寄与すると考えています。SUBARUグループは、今後も、事業の強みを活かしつつ社会の要請に応えながら、SUBARUグループならではの価値創造を追求していくことで、SDGsの達成に貢献していきます。

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



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



## SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：人を中心とした自動車文化



CSR重点6領域 人を中心とした自動車文化  
2025年のありたい姿

人の心や人生を豊かにする  
パートナーとなる

### 基本的な考え方/KPI/貢献するSDGs

基本的な考え方	KPI	貢献するSDGs
<p>「クルマは単なる移動手段ではない。」と考えます。</p> <p>SUBARUは、「安心と楽しさ」といった人の「感性」を大切に、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様満足度調査の継続実施（お客様評価結果の改善）</li> </ul>	<p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p> <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>  

### 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。

「笑顔をつくる会社」へ

SUBARUグループはこれからもお客様一人ひとりの「安心と楽しさ」といった人の「感性」を大切に、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、人が主役の自動車文化の発展と普及を担っていきます。



## CSR重点6領域の取り組み

主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み					
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
お客様	クルマを操る楽しさ	スバルグローバルプラットフォームの進化と、知能化技術との融合 (Skilled Driver®のような安心して楽しい走りの実現) ※ Skilled Driver 熟練した腕の良いドライバー					
	カスタマイズの 愉しみ提供	新車に同期した高品質用品の開発					
		高機能付加価値用品揃えの拡大					
	ブランドイメージの 向上	ブランド戦略の推進 (愛されるSUBARUになる/More than a Car Company)					
		市場特性にあったマーケティング活動の推進					
		モータースポーツの推進と啓発活動の継続					
新しいモビリティの 提案	SUBARUのアイデンティティである Dynamic×Solidをより「大胆」な デザイン表現に進化			「Earth-tainment 共に地球を愉しむ」のビジョンを掲げ、 お客様の共感を軸に「体験をデザインする」			
	SUBARUらしい新たな モビリティ提案と技術研究		実現に向けた技術開発				
地域社会	自動車文化の発信	「SUBARUのモノづくりおよび 安心と楽しさ」の発信					

### TOPICS 安心と楽しさを提供し続けるために

#### さらに磨きをかける「SUBARUらしさ」 “走りの気持ち良さ”——「動的質感」へのこだわり

##### 使う人にとって何が大切かを考え続けるSUBARUの普遍的な思想

SUBARUがクルマづくりで追求している大切な要素のひとつが、「動的質感」です。動的質感とは、ステアリングやペダル、クルマの動きなどから人が感じる“走りの気持ち良さ”のことです。従来、動的質感は感性の領域であり、数値では表すのが困難な性能でしたが、それを可能にしたのが「スバルグローバルプラットフォーム」です。

2016年にインプレッサから投入されたSUBARUの車台の設計思想である「スバルグローバルプラットフォーム」では、人の感性に着目し、「走行質感」「静粛性」「剛性と揺さぶられの少なさ」などの指標としています。先進的なテクノロジーや計測機器を導入し、動的質感に大きな影響を与える車体のねじり剛性や曲げ剛性、車外からの騒音などを定量的に把握し、精度の高い解析を行っていました。とりわけ大きな成果は、「人間の操作」から「クルマの動き出し」までの応答の速さと正確性が、動的質感を左右する要因のひとつと突き止めたことです。これらの解析結果をもとに、クルマの基本骨格を「スバルグローバルプラットフォーム」へと刷新。ボディ各部や足回りの剛性を高め、ドライバーの操作に対する応答の遅れを改善しています。また、フレーム構造の最適化や各部パーツの結合強化によって、不快な振動騒音を抑制しました。このほか、車体とサスペンション取付け部の精度を向上し、路面の凸凹を感じさせない快適な乗り心地を実現しました。

人の心や人生を豊かにするパートナーとなるクルマづくりと、SUBARUならではの価値の追求に、終わりはありません。人は何に心地良さを感じ、何を不快と感じるのか。私たちはそのメカニズムを解明するべく、大学医学部との共同研究によって、人体の構造・骨格にまで踏み込んだ車両開発を行いました。

##### 医学的アプローチによって生まれた技術 フロントシート/静かな室内空間/電動パワーステアリング

この共同研究で私たちが取り組んだテーマの一つは、運転による疲れや、クルマ酔いの発生要因です。走行中の加減速や、路面状態によって生じるクルマの振動はまずシートに伝わり、人の身体を揺らします。人の耳の奥には、身体の平衡感覚や加速度を感じ取る三半規管があり、これが揺さぶられることで不快感が生じます。そこで、頭部の揺れ方をより詳しく解析した結果、うねり路などを走る際に発生する左右方向への揺れ(=ロール運動)が、とりわけ人体に悪影響を及ぼしていることが分かりました。クルマのロール運動によって、人の頭部と胸部は逆方向に動いてしまいます。この不自然な動きを元に戻そうとして、私たちは無意識のうちに腰や背中、首の筋肉に力を入れてしまい、結果として運転時の疲れや不快感を招いていたのです。この



スバルグローバルプラットフォーム



仙骨を押さえて、骨盤を安定させる構造を採用

課題に対して、共同研究による人体構造に基づいたアプローチを行った結果、車体の揺れが頭部へ伝わる主な原因は、骨盤と背骨を繋いでいる「仙骨」だと判明。SUBARUではこの事実を踏まえて、仙骨を押さえて骨盤をしっかり支えられるシートを新規開発しました。その結果、従来型のシートと比較して、頭部の揺れを約4割強も低減することに成功しました。二つめの研究テーマは、走行時に人が車内で無意識に感じ取っている特定の周波数帯の「音」でした。実験の結果、通常の騒音や振動音とは異なるこの「音」が、乗り心地を低下させていることがわかりました。では、この周波数帯の音は、どこで発生しているのか？調査を進めていくと、それはルーフ（屋根）にありました。ルーフの共振が、乗り心地の良さを阻害する要因のひとつだったのです。SUBARUではルーフの共振を抑えるために、「高減衰マスチック」という弾性接着剤を採用。車内音の収束を早くして不快感を抑え、より快適な乗り心地を実現しました。



ルーフの共振を抑える高減衰マスチック

「安心とゆしさ」を追求するSUBARUの動的質感を磨く取り組みはご紹介したものに限りません。SUBARUではクルマに対して人が感じる「ゆしさ」を、医学・人体科学にかかわるアプローチからひも解き、車両制御技術への応用や装備・室内空間の改良、および次世代技術の確立に繋げていこうとしています。そして、クルマの感性領域に焦点を当てた独自の産学連携プラットフォームを、今後さらに発展させていく考えです。なお、動的質感を大幅に進化させるもうひとつのアプローチとして、操舵質感の改善にも取り組みました。具体的には、ドライバーのステアリング操作軸をモーターアシスト軸から分離した、電動パワーステアリング（EPS）を開発しています。既存の2モデルに採用している2ピニオンEPSと異なり、新たな制御ロジックを織り込むことで、応答遅れが少ないスポーティで上質な操舵感を実現しました。大学医学部との共同研究によって誕生した「新型シート」。ルーフの制振性に優れた「高減衰マスチック」。そして、操舵質感が向上した「2ピニオンEPS」。SUBARUでは、これらの先進技術と装備を、2022年12月に発売したコンパクトクロスオーバーSUV「クロストレック」と、2023年4月に正式発売を開始した新型「インプレッサ」に採用しました。クルマの走行時に発生する不快感を発生源から断つ。そしてドライバーのみならず、乗る人全員が快適に感じられるクルマづくりへ。SUBARUは、「動的質感」の観点からも、Differentなクルマならではの付加価値を、お客様に提供し続けていきます。

## SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：共感・共生



CSR重点6領域 共感・共生  
2025年のありたい姿

広く社会から信頼・共感され、  
共生できる企業になる

### 基本的な考え方/KPI/貢献するSDGs

基本的な考え方	KPI	貢献するSDGs
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様満足度調査の継続実施（お客様評価結果の改善）</li> <li>IoTを活用したお客様との接点強化（マイル、次期システム、テレマティクス）</li> </ul>	

### 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。

## CSR重点6領域の取り組み

主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み					
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
お客様	お客様との つながり強化	デジタルを活用したお客様とのつながり強化					
		ロイヤルティの向上					
		豊かな暮らしに貢献する商品・サービスの提供					
	新しい整備 体制づくり	EV整備体制の準備・確立			EV普及に向けた整備体制の充実		
IT、DX活用による効率的な車両整備							
お取引先様	お取引先様との 共存共栄	お取引先様のCSR調査・啓発・CSRを考慮したお取引先様との関係構築					
		SUBARUグループのテレワーク環境の充実・強化					
従業員	安心して働ける 環境づくり	労働安全活動の取り組み強化、工場環境整備の促進					
		活き活きと働ける職場環境づくり、従業員からも愛されるブランドへの昇華					
		各事業所における生産活動と雇用の維持継続					
		運動部の活用、従業員の士気高揚					
		地域交流活動、パートナーシップ活動の強化					
地域社会	地域とのつながり の活性化	スポーツ活動を通じた貢献、関係強化					
		一般社団法人などとの連携強化による地域社会への貢献					
		災害やパンデミック時における地域支援活動					

## TOPICS 地域社会と共に持続可能な社会の構築に貢献する

## 社会から信頼・共感され、共に歩む企業グループとして

## 地域の皆様、地方自治体との連携を緊密化し、新たな社会価値の共創に注力

SUBARU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いう考えのもと、地域の皆様とのつながりを活性化し、共感・共生を基軸としたコミュニティの形成に力を注いでいます。SUBARUが事業活動を行う事業所や工場のある地域社会の理解と協力があってこそ、SUBARUらしい事業を継続していくことが実現できています。これからも地域社会から信頼・共感される輸送機器メーカーを目指すうえで、果たすべき社会貢献の重点テーマを「地域活動」「環境」「交通安全」「スポーツ・文化」の4分野と定め、それぞれにおいて活発な取り組みを推進しています。

地域活動について、国内の各事業所においては、地域の皆様とより良い関係を構築していくためさまざまな活動を行っています。中でもSUBARU群馬製作所では毎月、工場や社宅に隣接する行政区の代表者と面談を実施し、SUBARUの現況や環境への取り組みをご説明するなど、コミュニケーション機会を大切にしています。工事による騒音や振動などの近隣住民の皆様がご懸念される事象が発生する場合は、皆様のご自宅を訪問してご説明を行うなど事前の周知を徹底しており、地域社会からの声に真摯に向き合いながら信頼・共感を醸成しています。

また、2022年度は同製作所の矢島工場内の壁に、プロジェクションマッピングを投影するイベント「ハッピースマイルプロジェクト」を新たに開催しました。従業員約50人が有志として企画・運営に参加し、当日は地域の子供も描いた絵を投影するなど、多くの来場者に笑顔と感動を届けました。



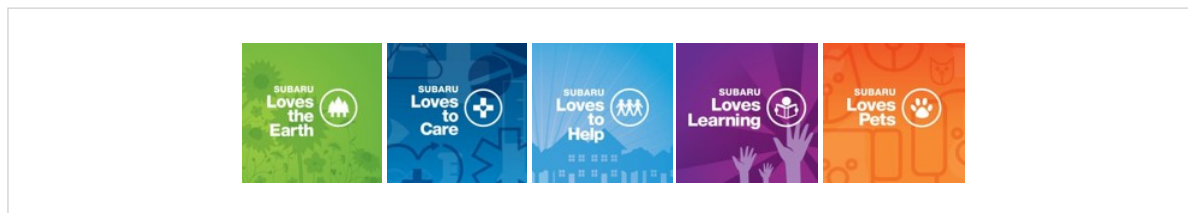
工場内でのプロジェクションマッピング

SUBARUグループは、ありたい姿「笑顔をつくる会社」に向けて、持続可能な社会の構築とSUBARUグループの持続的な成長の両立を目指しており、地域社会との共生は重要な経営テーマのひとつです。「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。今後も地域密着の企業活動と地域社会への貢献活動を通じて社会からの要請に応えていくことで、社会から共感され、共に歩むことのできる企業グループを創造していきます。

## ステークホルダーの声に誠実に応えながら、グローバルなCSRの取り組みを推進

SUBARUは世界に拠点を擁するグローバル企業として、海外でも積極的な地域貢献活動を展開しています。その代表例がSubaru of America, Inc. (SOA) と全米のSUBARU販売店や各種慈善団体と共により良い社会づくりを目指す「Subaru Love Promise」です。

### 5つのPromise



SOAでは、ステークホルダーへの愛と尊敬の念を事業や製品に結実させていくことが社会とSUBARUのサステナビリティに寄与するとの認識に立ち、Earth、Care、Help、Learning、Petsに対する5つの愛で構成された「Subaru Love Promise」を策定し、SOAとSOA財団の様々な活動を通じてその具現化を目指しています。具体的には、「Share the Love Event」に参加する販売店と連携し、購入またはリースされた新車1台ごとに250ドルを慈善団体へ寄付する活動を行っています。この活動を通して、過去15年間で2億5,600万ドル以上を慈善団体へ寄付しました。その他にも、地域NPO「Hopeworks」と協力したうえで若年層のスキル向上をサポートする活動や、「Girls, Inc.」とのパートナーシップを通じて女性を支援するプログラムを提供するなど、様々な活動を続けています。

SOAでは「More Than a Car Company」を掲げ、寄付だけでなく他の人が見習うべき模範を示す行動によって、私たちが暮らし、働いているコミュニティにおいて前向きな力になれる社会の実現を目指し、自動車会社以上の存在として、より良い地域社会づくりに貢献してきました。そのようなSOAの考え方と取り組みが評価され、2022年度、社会貢献に関する3つの賞を受賞しました。地域社会への貢献活動を通じて社会に大きな影響を与えた企業・団体を称える「Halo Awards」のBest Education部門では「Subaru Love Promise」プログラムによる教育支援や教育支援NPO「AdoptAClassroom.org」とのパートナーシップが高く評価され、Goldを受賞しました。同団体との具体的な活動として、支援を必要とする学校と教師へのサポートを行い、2022年は652校、5,699人の教師へ330万ドルを寄付し、経済的負担の軽減に貢献しました。寄付以外にも、毎年、SUBARU販売店から地元の学校へ学用品のプレゼントを直接届けるイベントなどを行っています。また、地域コミュニティの発展に最も熱心な企業50社を選ぶ「Civic 50」ではSUBARUの地域貢献の取り組みの深さが認知され、3年連続で選出となりました。米国で最も評判の良い企業をランキングする「Axios Harris Poll 100 Reputation Rankings」では、自動車メーカー部門トップ3、総合ランキング16位に選ばれ、SUBARUが米国の消費者から高い評価と信頼を得ていることが改めて示されました。今後も「Subaru Love Promise」のビジョンのもとに、より良い社会づくりを目指して取り組みを進めていきます。



「Halo Awards」のBest Education部門でGoldを受賞



「AdoptAClassroom.org」とのパートナーシップによる教育設備支援

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) では、インディアナポリス子供博物館で開催される「Engineers Day」のスポンサーを務めています。当日は科学と工学を通じて課題を解決する体験型教室が開催されSIAからも従業員ボランティアを派遣し、科学や工学への興味、学びの機会を促進するなど、地域社会とのつながりを活性化させる活動に取り組みました。ほかにも、1991年から毎年2回、献血活動を行っており、2022年度は799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ています。



Engineers Day



献血を行う従業員

このようなSUBARUグループの社会貢献活動は、ブランドとしても高い評価を受けています。2023年4月に米国経済誌フォーブスが発表した「ソーシャルインパクトをもたらす米国のベストブランド」ランキングでは、自動車ブランドで1位、上位300ブランドのなかで2位に選出されました。高品質なクルマを提供するだけでなく、全米規模・地域規模の多彩な取り組みにより社会の健全な発展に貢献していることが一般消費者からの絶大な信頼として顕在化しています。SUBARUグループはこれからも真のグローバル企業として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形成に貢献していきます。

## SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：安心



### 基本的な考え方/KPI/貢献するSDGs

基本的な考え方	KPI	貢献するSDGs
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存在となります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2030年に死亡交通事故ゼロを目指す※</li> <li>・ 衝突時のエネルギー吸収量を1.4倍に向上</li> </ul>	

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

### 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なら安心とさせていただくこと、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。

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

## CSR重点6領域の取り組み

主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み					
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
お客様	安全機能の向上	ADAS(先進運転支援システム)の高度化					
		AACN(先進事故自動通報)採用、機能拡充					
		衝突安全の継続的な強化					
		2020年度から拡充した安全機能の拡大展開					
		自律化による飛行安全の追求(空中衝突回避、耐故障システム改善)					
	安全な運転への 貢献	アイサイト体感試乗(先進安全技術啓蒙)などの実施・継続					
	信頼できる 商品供給 体制の確立・増強	タイムリーかつ高効率な補修品・用品供給体制の確立					
		商品供給能力の増強(部品センター能増計画・部品供給システム改善)					
	点検・整備の 質向上	正確で質の高い点検・整備の推進					
		高品質で均質な整備体制のグローバル浸透					
	品質の確保・向上	品質でも選ばれるクルマづくり実現に向けた取り組みの推進					
		商品企画から生産、販売、サービスに至るすべてのプロセスにおける質の向上					
品質キャラバン実施、品質意識醸成教育による品質最優先の徹底							
お取引先様との協働							
従業員	安心な職場づくり	製造部門管理スパンの適正化					
		安全衛生委員会活動の継続・強化					
		職場安全衛生の維持向上およびより快適な職場環境づくりの推進					
		健康増進取り組み 計画策定・推進	健康増進取り組み強化				
地域社会	地元の安心への 貢献	雇用の確保・創出					
		工場環境整備の推進	信用度、安定感の醸成				
		地域の安全啓発活動の実践					
		環境負荷の低減、公害の未然防止					
行政	安心な生活への 貢献	人々の生命と財産を守り安心して暮らせる社会づくりへの貢献					

## TOPICS

## 安全性能のレベルアップと品質改革の実行で、

## 「最高の安心」と「楽しさ」をお届けする

## SUBARUならではの技術・品質で、死亡交通事故ゼロの未来をつくる

## 予防安全性能・衝突安全性能を、さらに進化させる

SUBARUは、「最高の安心」をお届けするために、予防安全性能・衝突安全性能を絶えず進化させています。「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す<sup>\*1</sup>」を掲げており、技術開発の取り組みを多面的に進めています。

予防安全性能の追求では、事故を未然に防止するSUBARU独自の運転支援システム「アイサイト」がさらなる進化を遂げました。2020年にリリースした「新世代アイサイト」では、従来の「ステレオカメラ」による認識と制御をさらに進化させ、あらゆるシーンでより高度な運転支援を実現しました。この「ステレオカメラ」は、常に前方を監視し、人の「目」と同じように距離を測り、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、カラー画像によるプレ



アイサイト



アイサイトの認識イメージ

ーキランプの認識など、高い認識性能を誇ります。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の「手足」のような適切な制御を可能にしました。さらに、準天頂衛星「みちびき」やGPS、3D高精度地図データの活用によって、運転支援システムの機能を強化した先進安全技術「アイサイトX」が、死亡交通事故ゼロの未来を一気に近づけました。2022年には、「広角単眼カメラ」を新たに加え、各々のカメラが認識した情報を連携して処理することで、横断自転車や歩行者との衝突回避を支援しています。

また、世界トップレベルのSUBARUの衝突安全性能も1台のクルマに詰まっています。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、クルマを操る楽しさにつながる「動的質感」をもたらす「スバルグローバルプラットフォーム」。どの方向からの衝突に対しても、高い衝突吸収性能を発揮する「新環状骨構造ボディ」。シートベルトとの組み合わせで、前乗員の被害の軽減を図るデュアルSRSエアバッグ。さらに、側面衝突時に備えるSRSサイドエアバッグ+SRSカーテンエアバッグなどをSUBARU車に搭載。乗員保護はもちろん、歩行者保護も視野に入れたSUBARUの衝突安全性能は、世界市場で高い評価を獲得しています。2022年発売の「ソルテラ」では、「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、EVにおいても動き出した瞬間から誰もが「安心と楽しさ」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。

これらSUBARUならではの予防安全性能・衝突安全性能は、外部からも高く評価いただいています。米国のIIHS※2によって行われた2023年安全性評価では、2023年モデルの「アセント」「アウトバック」「ソルテラ」（共に米国仕様車）が、最高評価となる「トップセーフティピックプラス（TSP+）賞」を獲得しました。加えて、2023年モデルの「レガシィ」「フォレスタ」 （共に米国仕様車）が、「トップセーフティピック（TSP）賞」を獲得しました。IIHSは2023年評価より、TSPおよびTSP+の評価基準を厳格化しています。その最も大きな変化点は、2021年から導入された新側面衝突試験がTSPおよびTSP+の基準に追加されたことです。新側面衝突試験では、衝突時に発生させるエネルギーが、従来試験から82%増加しました。「アセント」「アウトバック」「ソルテラ」は、この新側面衝突試験で「Good」（最高評価）を獲得しました。なお、TSPの要件をさらに強化したTSP+が2013年に導入されて以降、SUBARUが獲得したTSP+の累計は69となり、米国内ブランド別の累計獲得数として最多※3※4です。さらに、欧州では「ソルテラ」（欧州仕様車）が、ユーロNCAP※5の2022年安全性性能テストで、最高評価である「ファイブスター」を獲得※6しました。SUBARUがユーロNCAPで「ファイブスター」を獲得するのは、2021年のアウトバックに続いて10度目です。

SUBARUは、クルマの「楽しさ」は「安心」によって支えられるものであり、安全で信頼できるクルマだからこそ、クルマを運転する楽しさや移動の楽しさ、クルマのある生活そのものの楽しさをお客様に実感いただけるのだと考えています。今後は、高度なセンシング技術とAIの判断能力、および「つながる安全」を融合し、あらゆる場面で「世界最高水準の安心と安全」を追求しながら、2030年に死亡交通事故ゼロを目指します。※1

- ※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・自転車等の死亡事故ゼロを目指す。
- ※2： IIHS（Insurance Institute for Highway Safety）：米国道路安全保険協会。
- ※3： 適用対象は米国仕様車。Subaru of America, Inc.とSubaru Canada, Inc.の調査結果に基づく。
- ※4： 2023年2月時点。
- ※5： 欧州各国の交通関連当局などで構成された独立機関が、1997年より実施している安全性性能評価プログラム。
- ※6： 試験は共同開発車両のトヨタ自動車「bZ4X」（欧州仕様車）にて実施。

### 3つの切り口で、品質改革を推進

SUBARUは、品質の高さこそがSUBARUブランドの大事な根幹であり、付加価値の源泉であると位置づけ、「品質改革」活動を進めています。「品質改革」は、3つの切り口で活動を推進しており、1つ目は、「品質最優先の意識の徹底と体制強化」です。「品質方針」の見直しや品質マニュアルの刷新によって目指す姿を再定義し、SUBARUグループ全体で啓発活動を行うことで、従業員に品質意識の変革を促しています。2つ目は、不具合の流出防止を目指す「つくりの品質の改革」です。この改革では、市場で発生してしまった不具合に対して、迅速な解決策を講じていくために、重点市場である北米における品質保証体制の強化に向けて品質改善チーム「FAST※7」を立ち上げたほか、国内では新たに完成検査工場を2つ新設し、それぞれ2022年8月と2023年8月より稼働開始しています。整った環境下で厳格な検査を行うことで、お客様に安心してお使いいただける商品の提供を目指しています。さらに、不具合に対する調査能力の向上を目的とした「品証ラボ」を設置しています。不具合が発生した場合には、開発・製造部門と連携して原因究明と対策を講じますが、特に原因特定が難しい不具合に対しては品質保証本部が自ら「品証ラボ」で不具合部品を分析・調査することにより、不具合解決のスピードアップを図っています。また、部品トレーサビリティの強化を進めることで、品質改善の対応スピードの向上に取り組みます。3つ目は、製品企画・検討段階から開発・設計にいたるプロセスを変革する「生まれの品質の改革」です。開発責任者の権限を強化し、生産・物流工程も網羅した一気通貫での品質確保を目的としています。

- ※7： Fast Action & Solution Team



広角単眼カメラ



ソルテラ



e-スバルグローバルプラットフォーム



2023年モデルアウトバック（米国仕様車）



2023 トップセーフティピックプラス ロゴ

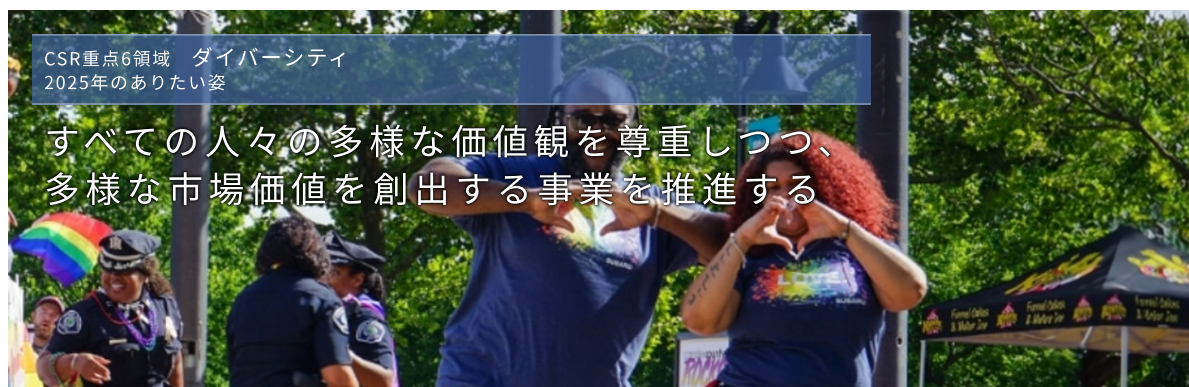


これらの活動は、まだ道半ばではありますが、新技術への対応を含め、品質改革の取り組み結果を実績で示すフェーズとして取り組みを進めています。その一例として、新型「クロストレック」は、3つの品質改革活動を織り込んだモデルと言えます。新型「クロストレック」は、コンパクトなボディ、SUBARU独自のシンメトリカルAWDをベースとした本格的なSUV性能、ラギッドかつスポーティなデザインを組み合わせることにより、都会からアウトドアシーンまで幅広く活用出来る多用途性を実現したクロスオーバーSUVです。従来型の個性的なデザインをさらに際立たせ、動的質感にもより磨きをかけました。また、新世代アイサイトに加え、広角単眼カメラも日本仕様として初めて採用することで、高い安全性能を実現しました。私たちは今後も、末永くお客様に安心してお使いいただける品質を追求することで、SUBARUグループが目指す「笑顔をつくる会社」に向けて、安全で楽しいクルマ社会の実現に取り組んでいきます。



クロストレック Limited AWDモデル（日本仕様車）

## SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：ダイバーシティ



CSR重点6領域 ダイバーシティ  
2025年のありたい姿

すべての人々の多様な価値観を尊重しつつ、  
多様な市場価値を創出する事業を推進する

### 基本的な考え方/KPI/貢献するSDGs

基本的な考え方	KPI	貢献するSDGs
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見え、推進します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職の増加 (2025年までに2021年時点の2倍以上)</li> <li>キャリアアップ研修受講者数</li> <li>障がい者法定雇用率の達成</li> <li>シニア人材希望者の再雇用100%</li> </ul>	

### 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。

このように、SUBARUにとってのダイバーシティは、「商品のダイバーシティ」と「従業員のダイバーシティ」という、2つの重要な意味を持っています。SUBARUは、「商品のダイバーシティ」を追求すると同時に、「SUBARUグループで働くすべての人々のダイバーシティ」を推進していきます。

## CSR重点6領域の取り組み

主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み					
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員	女性の活躍推進	女性管理職の拡大					
		直接部門女性の育児支援		直接部門女性が生き生きと活躍できる職場づくり			
		すべての人の人権、多様性の尊重					
	多様な人材活用	シニア人事制度の見直し		シニア人事制度の運用			
		外国籍人材の活躍推進					
		社会的少数派にも配慮した職場環境構築の検討・推進					
		障がい者法定雇用率の遵守					
		外部人材積極採用による新しい知見の獲得					
		多様な働き方推進					
		多様な働き方：ワークライフバランス実現をバックアップする労働管理、生産性向上に繋がるハイブリッドワークの支援					
お取引先様	ビジネスパートナー と連携した活動	お取引先様のCSR調査・啓発、サプライチェーンにおけるCSR取り組み強化					
		従業員の理解度向上、米国マイノリティ団体との協力の推進					
お客様	多様な商品の提供	多様な市場ニーズの着実なフィードバック					
		複数車種で採用可能な部品の設計					

## TOPICS 従業員と商品、SUBARUが追求する2つのダイバーシティ

## グループ社員の多様な個性が、人びとの期待に応える多様な市場価値を生み出す

## 従業員のダイバーシティ：従業員一人ひとりの個性を最大限に活かし、組織全体で持続的な企業価値向上を図る

SUBARUグループではSUBARU独自の価値創造を通じて「笑顔をつくる会社」を実現するためには、従業員のダイバーシティが非常に重要であり、不可欠だと考えています。従業員のダイバーシティが高まることで組織のイノベーション創出を促すことは勿論、多様な視点や価値観が反映された意思決定と課題解決へ繋がることで、お客様に対してより高い価値を提供し続けることが可能になります。また、多様な従業員一人ひとりがその個性と強みを発揮できることが、従業員のエンゲージメント向上ないしはグループの生産性向上につながると考えています。

以上の考えのもと、SUBARUグループでは従業員のダイバーシティを向上させるため、性別や国籍、文化、ライフスタイルなどを含む、従業員一人ひとりの個性を活かし、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の整備に努めています。

SUBARUでは人事部ダイバーシティ推進室を中核組織として、女性、障がい者、シニア、外国籍従業員、LGBTQ+などの多様な人材が活躍できるよう様々な課題に取り組んでいます。KPIとして女性管理職の増加（2025年までに2021年時点の2倍以上）、障がい者の法定雇用率の達成などを設定し、進捗の評価と施策の改善をしながら、取り組みを推進しています。

特に重要と考える女性活躍推進においては重点課題である「キャリア形成支援」と「仕事と育児の両立支援」に取り組み、各種の推進活動を行うとともに、女性が様々なライフイベントを通じて働き続けることができるよう健康のサポートを行っています。「キャリア形成支援」については特に女性管理職の育成に力を入れており、「2025年までに女性管理職数を2021年時点の2倍以上」とする目標を掲げています。2022年度の具体的な取り組みとして、管理職を目指す女性従業員を対象に、個人に合った育成・教育を行う「Women's Leadership Program (WLP)」の推進や自分らしいキャリアを描けるよう各種研修の開催、女性管理職のさらなる活躍を目的とした女性役員との対話会「役員フォーラム」など研修体系を整備するなどの取り組みを進めました。また、管理職を対象とした「アンコンシャスバイアス研修」などを通じて、女性の活躍を促進する風土づくりや職場環境の構築にも取り組みました。このような取り組みの結果、2023年4月時点で管理職1,095人のうち31人が女性となり、女性管理職数が24人であった2021年から約1.3倍に増えています。

障がい者雇用の促進においては、障がいのある従業員が働くことを通じて輝くことができる環境を目指し、2023年4月に制定した「障がい者雇用における人事部方針」に沿って働きやすい職場づくりに取り組んでいます。本方針のもと、SUBARU社内およびグループ企業向けに行っている「障がい者雇用研修」を通じ、障がいの有無にかかわらず様々な個性を持った従業員が安心して職場で活躍できるように、一緒に働く仲間の理解向上を図っています。

特例子会社スバルブルームは、2022年度、長年の功績を称えられ、障がい者採用優良企業として群馬県知事賞を受賞するなど、県内最大規模の障がい者雇用企業となり、2023年6月時点で、スバルブルームに在籍する障がい者数は82人となっています。

様々な取り組みの結果、2023年6月時点、SUBARUグループにおける障がい者数は328人、障がい者雇用率は2.47%※となっています。

※ 特例子会社などの実績を含む。

今後も従業員のダイバーシティに配慮した経営を継続すると同時に、多様な従業員の能力発揮を更に促し、集結させることで、新経営体制において目指す「モノづくり革新」と「価値づくり」を強力に押し進めていきます。

### Subaru of America, Inc.におけるダイバーシティの取り組み

SUBARUの米国販売子会社であるSubaru of America, Inc. (SOA) では、DEIB（多様性・公平性・包摂・帰属）を中核として取り組みを進めています。2022年度は、社内の学習システムにおいてDEIBに焦点を当てたカリキュラムを導入し、多くの従業員がDEIBについて学習する機会を提供しました。また、「Culture」をテーマとして、従業員同士が所属部門を超えて対話する機会を設けて、個々人の経験やアイデンティティについて共有しました。SUBARUグループは、今後もそれぞれの事業内容や地域性を踏まえながら、性別・国籍・文化・ライフスタイルをはじめ、一人ひとりの価値観を含む個々の多様性を尊重し、働きやすい職場環境の整備に努めていきます。



SOAでの活動の様子

### 商品のダイバーシティ：SUBARUらしい多様な商品の提供により、お客様の幅広いニーズに対応する

SUBARUはこれまで、お客様の幅広いニーズに応える個性豊かなクルマを開発し、世の中に送り出してきました。長年にわたる自動車の開発と生産において、SUBARUが一貫して目指してきたのは、お客様の様々な価値観や嗜好を満たすSUBARUならではの価値をお届けすることです。この考え方を前提とし、商品のダイバーシティに向けた様々な取り組みを進めてきました。SUBARUが長年蓄積してきたAWD制御の技術に加えて、前輪と後輪を別々のモーターで駆動するBEVならではのAWDシステムを搭載した「ソルテラ」や、SUBARUがお客様に提供する価値と定義している「安心と愉しさ」を磨き上げ、スポーティーさと快適な居住性を両立させた「WRX S4」など、多様な市場価値を追求するクルマづくりが市場から大きな注目を集めています。

なかでも、SUBARU独自の技術である「アイサイト」は、世界で初めてステレオカメラのみで歩行者や二輪車も対象としたプリクラッシュブレーキや追従機能付きクルーズコントロールを実現した運転支援システムですが、今回、SUBARUらしさを提案・提供する取り組みのひとつとしてSUBARU BRZ改良モデルへのマニュアルトランスミッション車（以下、MT車）向け「アイサイト」の搭載を決定しました。MT車でもアイサイトの安定した動作を実現し、さらに多くのお客様に「安心と愉しさ」を提供することができると思っています。

また、内燃機関活用の選択肢を拡げる挑戦のひとつとして、カーボンニュートラル燃料を使用したレース車両で「スーパー耐久シリーズ2023」に参戦、多角的な取り組みを通じて環境負荷の小さいモータリゼーションの実現に努めています。

今後も、事業を取り巻く環境の大きな変化を柔軟に捉えつつも、SUBARUならではの「モノづくり」「価値づくり」を追求することで、お客様一人ひとりのニーズに対応するSUBARUらしい多様な商品価値を創造していきます。



SUBARU BRZ

## SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：環境



### 基本的な考え方/KPI/貢献するSDGs

基本的な考え方	KPI	貢献するSDGs
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場・オフィスなど（スコープ1および2）に関して2035年度までに2016年度比60%削減（総量ベース）</li> <li>2030年に全世界販売台数の50%をBEVにすることを目指す</li> <li>2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載</li> <li>二次電池などを含めた資源循環戦略の立案</li> <li>リサイクル率の向上</li> </ul>	

### 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つてこそ、社会とSUBARUの持続性が可能になるという考えのもと、オールSUBARUで地球環境保護に取り組んでいます。

## CSR重点6領域の取り組み

主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み					
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
お客様	環境負荷を 低減する クルマの普及拡大	電動車(e-BOXER含む)の販売拡充、HEVシステム充実					
		SHEV開発および販売					
		BEV開発			ソルテラ販売開始、BEVグローバル展開・販売拡充		
		電動車バッテリーの適切な処理スキームの構築					
行政	環境負荷を 低減する 事業活動	自家消費型太陽光発電の導入					
		水力発電電力、グリーン電力の導入					
		省エネ投資、設備の効果的活用					
		行政などと連携した自然保護活動の継続					
		航空機機体の軽量化・電動化・バイオ燃料化の推進					
お取引先様	ビジネスパートナー と連携した 環境の取り組み	環境マネジメントシステム構築および継続					
		部品保管・輸送の効率化					
		リテイラーによる省エネ、水質保全、リサイクルの実施・継続					
		物流費およびCKD費用の最適化					

## TOPICS

## 地球環境に配慮したSUBARUのクルマづくり

## SUBARUらしい個性と技術革新で、取り組みを加速する

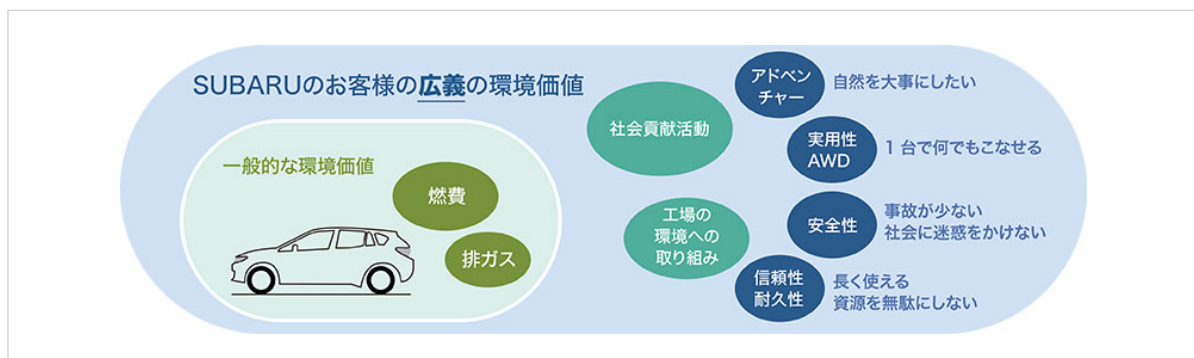
## 持続的な社会の実現に向けて、SUBARUならではの環境価値を高めていく

SUBARUは、「大地と空と自然」を将来世代へ伝承していくために、環境対応はもちろん、持続的な社会の実現に企業としてどう貢献していくべきかを考え抜き、環境に配慮したクルマづくりを追求しています。

主要市場の一つである米国では、SUBARUのお客様は、SUBARU車に対する安全性や信頼性への関心とともに、地球環境や社会への当事者意識が高いという傾向があります。また、SUBARUのお客様は、SUBARU車の環境価値を一般的な「燃費、排ガス」のみで捉えず、①実用性・AWD「1台で何でもこなせる」、②安全性「事故が少ない、社会に迷惑をかけない」、③信頼性・耐久性「長く使える、資源を無駄にしない」という広義の環境価値として認識しています。

そして私たちSUBARUも、グループ内の組織を横断しバリューチェーン全体を俯瞰できる環境マネジメント体制を構築して、環境価値をさらに高めていくための活動をオールSUBARUで推進しています。たとえば資源循環へのアプローチでは、国内外の生産拠点での埋め立てゼロの継続、商品のライフサイクルにおける効率的な資源循環、一次元高い統合的な3R (Reduce、Reuse、Recycle) などを、お取引先様と共に実践しています。また、生物多様性に関する取り組みでは、北海道の研究実験センター敷地内での森林整備と保全、生態系に配慮した原材料の調達など、地域社会・行政をはじめさまざまなステークホルダーと連携した保全活動を展開しています。

私たちは、SUBARUの提供価値を広義の環境価値として捉えるステークホルダーの皆様と共に、環境貢献につながる多様な活動を実践しながら、SUBARUらしい技術を投入した環境に配慮したクルマづくりを追求することで、愉しく持続可能な社会の実現に寄与していきます。



## 本格的電動化時代のモノづくり革新・価値づくりに向けて、SUBARUらしいBEVを市場へ導入

一連の環境活動の中でも、気候変動リスクの抑制に向けたCO<sub>2</sub>の削減は、環境に配慮したクルマづくりを追求するSUBARUにとって最重要テーマの一つだと認識しています。

SUBARUでは2050年頃のカーボンニュートラルを目指すべき方向として定め、「2050年に、Well-to-Wheel<sup>※1</sup>で新車平均（走行時）のCO<sub>2</sub>排出量を、2010年比で90%以上削減<sup>※2</sup>する」という長期目標を策定しています。そのマイルストーンとして、「2030年までに全世界販売台数の40%以上をEVとハイブリッド車にする」「2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車<sup>※3</sup>に電動技術<sup>※4</sup>を搭載する」という中期目標を策定しました。これらのマイルストーンは、非連続かつ急速に変化する事業環境に対応したアップデートを前提としています。2023年8月には、電動化の目標を「2030年に全世界販売台数の50%をBEV<sup>※5</sup>にすることを旨とする」へ引き上げることとし、その実現に向けた取り組みを進めています。また、2021年度からは「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域で担当部署を定め、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO<sub>2</sub>の削減を通じて、脱炭素社会の実現に貢献するための取り組みを開始しました。

これらの目標達成を明確に意識しつつ、本格的電動化時代への次なる布石として、2022年よりSUBARU初のグローバルBEVとなる「ソルテラ」を市場導入しました。同モデルは、トヨタ自動車株式会社（以下、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。SUBARUが長年培ってきたAWD技術と、トヨタの持つ優れた電動化技術という、お互いの強みを持ち寄りながら、両社による開発投資の蓄積・成果を効率的に活用して商品化したものです。

※1： 「油井から車輪」の意味。EVなどが使用する電力の発電エネルギー源までさかのぼって、CO<sub>2</sub>排出量を算出する考え方を指す。

※2： 2050年に世界で販売されるすべてのSUBARU車の燃費（届出値）から算出するCO<sub>2</sub>排出量を同2010年比で90%以上削減。総量ベース。市場環境変化による販売台数の増減は加味するが、走行距離の多少は考慮しない。

※3： 他社からOEM供給を受ける車種を除く。

※4： EV・ハイブリッドなど、電力利用を高める技術を指す。

※5： BEV（Battery Electric Vehicle）。バッテリー式電気自動車。

## 電動車開発の拡大・加速に伴う、国内生産体制再編の進捗

世界市場で急速に進行する、クルマの電動化。この大きな変化に対応するために、SUBARUでは国内の生産体制を戦略的に再編していきます。まず2025年付近をターゲットに、BEVの自社生産を矢島工場を開始します。そして2026年末までに、発売済みの「ソルテラ」を含め、SUBARUらしさを体現した計4車種のSUVをラインアップする予定です。2027年以降は大泉工場にBEVの専用ラインを追加するとともに米国での生産検討に着手します。高効率で柔軟な生産の仕組みを整えながら、2028年末までにさらに4車種のBEVラインナップ追加し事業性の向上を図っていきます。市場の動向に応じて、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体制を組み立てながら、需要の先行きが見えてきた段階では、生産規模を一気に拡張できるよう、「柔軟性と拡張性」の考え方を軸に、商品開発と生産体制の構築を進めています。全世界の工場生産キャパシティは検討着手した米国BEV生産ラインを加えて120万台規模を見込んでいます。

SUBARUの電動化戦略推進のポイントは、脱炭素社会に向けた市場・環境規制の変化はもちろんのこと、私たちが大切にしてきた「お客様との関係」を発展させていくためにも、お客様のご要望や嗜好・価値観の変化などを見極め、「お客様の期待」に応える商品価値・環境価値を提供することだと考えています。そのような考えのもと、SUBARUのお客様にご満足いただける、お客様を笑顔にできる商品開発、市場環境を踏まえた柔軟性のある生産体制を引き続き整えていきます。

## SUBARUグループのCSR重点6領域TOPICS：コンプライアンス



### 基本的な考え方/KPI/貢献するSDGs

基本的な考え方	KPI	貢献するSDGs
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権方針に基づく人権尊重の取り組み推進、サプライチェーン全体への展開</li> <li>CSR調達活動の管理強化</li> <li>コンプライアンス研修・実務法務研修の実施</li> </ul>	

### 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。



## CSR重点6領域の取り組み

主要対象 ステークホルダー	テーマ	取り組み					
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
行政	輸出管理の徹底	安全輸出管理の強化					
		コンプライアンス研修					
	社内教育・浸透	SUBARUグループ視点のコンプライアンス遵守の促進					
		社内規定、各法規に関わるマニュアル整備・周知・管理					
従業員	労働者の人権保護	ハラスメントの防止					
		働き方改革推進および労働基準法遵守による労働環境の維持・向上					
		紛争鉱物調査の実施					
		人権方針の制定・周知、デュー・ディリジェンスの実施					
お取引先様	公正な関係維持	人権尊重の取り組み推進					
		お取引先様のCSR調査・啓発、サプライチェーンにおけるCSR取り組み強化					
		適正取引の推進継続					
		ソフトウェア・ライセンスの適正管理					

## TOPICS

## 法令遵守と人権尊重の取り組みにより、グループの持続的な成長を目指す

## 社員一人ひとりの真摯な行動で、社会から信頼され期待される企業グループへ

## 実効性あるコンプライアンス体制のもとで健全かつ公正な企業活動を展開

SUBARUは、あらゆるステークホルダーから信頼され共感される企業グループであり続けるため、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つとして位置づけて、SUBARUグループの全ての役員及び従業員が法令をはじめとする社内規則及び社会の倫理・規範に則した行動を従業員一人ひとりまで浸透させることを図っています。万が一、法令等に違反することがあれば、企業価値の下落に直結することを深く認識し、SUBARUの事業活動に関わるすべての人の個性と人権に配慮した経営を推進するとともに、全社的なコンプライアンスの徹底が経営の基盤を成すことを強く認識して、健全性の高い事業展開に努めています。

コンプライアンス活動の推進に当たっては、①みんなで対話を深め、「考えるコンプライアンス」を推進する、②組織の枠にとらわれず、「SUBARUグループの一員」であることを意識する、③相手を思いやり、「良いことをする」という積極姿勢で行動するの3つから成るコンプライアンス方針を設定しています。また、その活動を支援するため、コンプライアンス研修や実務法務研修を通じて、従業員のコンプライアンス啓発に努めています。2022年度はコロナ禍の影響を考慮してWeb研修を実施、約3万人の国内グループ従業員が受講し、コンプライアンスへの理解を深めました。SUBARUはまた、従業員共通の取り組み指針として「コンプライアンスマニュアル」（日本語・英語）などの多彩な実践支援ツールを配布・活用しているほか、法令等を確実に遵守し、当社におけるリスク管理を適切に管理するため、社内規則を制定または改定するなど、日々の業務におけるコンプライアンスの実効性確保に努めています。

コンプライアンスをモニタリングする仕組みとしては、全社コンプライアンス活動などによって、法令違反等のおそれのある事案に関して、SUBARUグループ全体での情報収集を行うとともに、内部監査部門が業務監査を行い、事案の早期発見に努めています。その他、SUBARUおよび国内グループ会社では、従業員からコンプライアンス上の問題に関わる相談を広く受付、未然防止と早期発見・対応など社内自浄作用により解決を図る制度として、内部通報制度を定めています。その相談内容は社内規則に則って、リスクマネジメント・コンプライアンス室長を責任者として、案件を精査して、迅速な解決に努めるとともに再発防止に向けた取り組みを行っています。SUBARUの米国子会社であるSubaru of America, Inc.やSubaru of Indiana Automotive, Inc.においても従業員が利用可能なコンプライアンスホットライン制度を整備し、法令違反のおそれのある事案の早期発見と迅速な対応に取り組んでいます。



コンプライアンス研修（群馬製作所）

## サステナビリティ委員会を中核組織として、人権に配慮した経営を推進する

SUBARUは社員一人ひとりの人権と個性を尊重することを重要な経営課題と位置付け、人権の取り組みを推進しています。この取り組みはコンプライアンスも補完しています。具体的には2020年4月に、外部の有識者や専門家の意見を取り入れつつ「人権方針」を制定し、グループに関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、公正な経営に努めていくことを宣言しました。人権上問題のある事案が生じた場合、お客様の信頼を失うだけでなく、SUBARUのブランドイメージが毀損されることを踏まえ、SUBARUの事業に関わるすべての人の人権と個性に配慮した経営を続けています。人権意識の浸透と共有については、2020年より「ビジネスと人権」をテーマとした勉強会を継続して開催しています。ビジネスにおける人権尊重の重要性について、外部環境の変化や人権問題の事例を通じて理解を深めることで、自らの業務や日常活動における人権尊重の意識醸成を図り、コンプライアンスを踏まえたSUBARUグループに関わるすべてのステークホルダーに対する人権への潜在的な悪影響の防止と軽減に取り組んでいます。

SUBARUは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に基づいて人権デュー・ディリジェンスを実施しています。工場視察や関係者へのヒアリングをもとに潜在的もしくは実際の人権リスクを特定したうえで、影響の大きさと発生可能性を規準にSUBARUグループにとって特に重要度の高いリスクを明確化しました。なかでも労働者のハラスメントやお取引様へのハラスメントなど、コンプライアンスにおける取り組みと関連性が大きいリスクについては、適切な救済を提供することを推進しています。また、サプライヤーにおける人権についても、「特に重要なリスク」として抽出した「お取引先様における人権侵害」の対応策を策定しました。その一つとして、「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、そのフォーマットをもとに、外国人労働者の救済窓口を設置し、サプライチェーンとしてのコンプライアンスにも取り組んでいます。今後もコンプライアンス抵触事案の早期発見、未然防止、再発防止に努め、お取引様各社とのさらなるパートナーシップ強化を図っています。

SUBARUはこれからも、法令や社会規範の遵守に努め、社会から信頼され、共感される企業を目指して事業活動を進めていきます。

## 環境

---

- 36 環境マネジメント
- 46 環境に配慮したクルマ
- 58 気候変動
- 70 資源循環
- 76 水資源
- 79 生物多様性
- 84 汚染の予防
- 87 2022 年度工場・事業所の実績



# 環境マネジメント

## 考え方

SUBARUは環境方針のなかで「大地と空と自然」をSUBARUのフィールドと定め、自然との共生を目指す取り組みへの注力を掲げています。また、CSR重点6領域の一つに「環境」を定め、事業活動を継続するうえでの重要な課題の一つとして環境活動を捉えています。SUBARUはグループ全体で環境活動に取り組むため、全社統合環境マネジメントシステムと環境委員会の2つを軸に、事業所、国内外の連結生産会社、国内外のSUBARU販売特約店といったグループ内の組織を横断した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、化学物質の管理、環境パフォーマンスデータの集約といった環境マネジメント活動をオールSUBARUで推進しています。

## 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、提供していきます。

#### 2. 自然との共生を目指した取り組みに注力

私たちは、CO<sub>2</sub>削減活動を全ての企業活動で取り組むとともに、森林保全に注力しアクティブに自然との交流を進める活動を支援していきます。

#### 3. オールSUBARUでチャレンジ

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

### 環境行動指針

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

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

## 体制

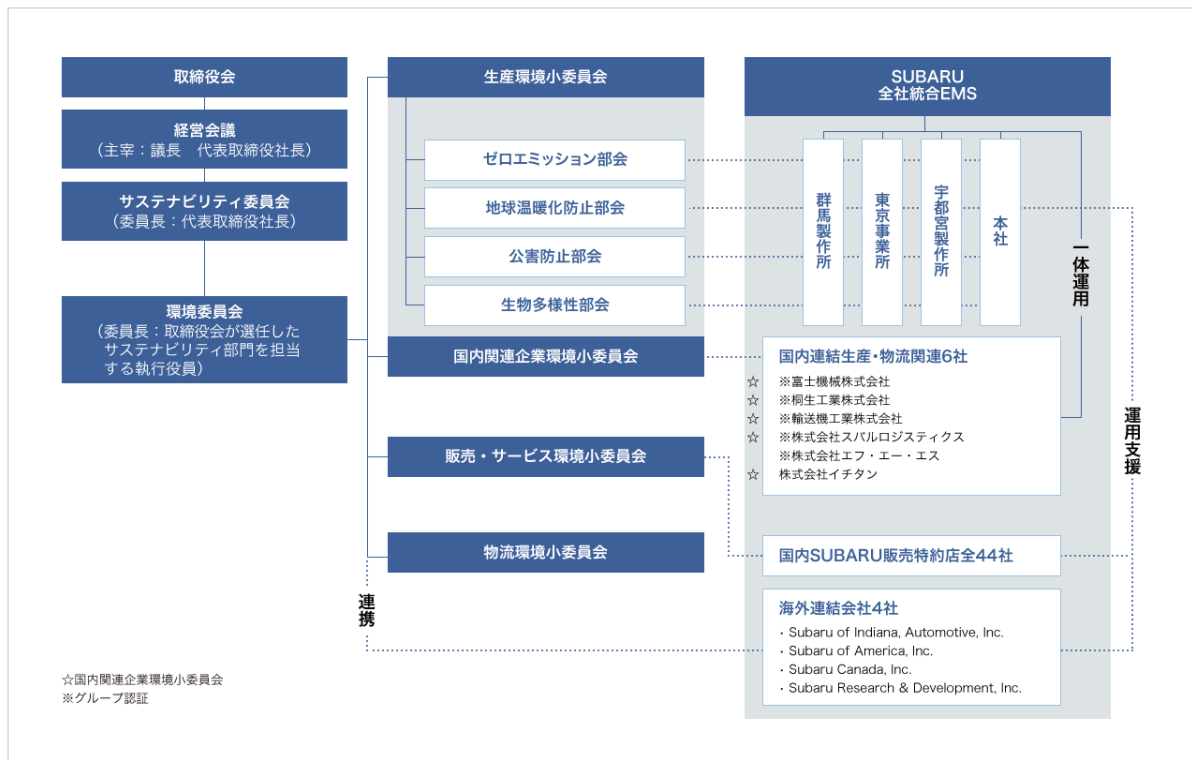
### 環境マネジメント体制

SUBARUでは、全社統合環境マネジメントシステムと環境委員会の2つを軸に、組織横断的な環境管理体制を構築し、全体の進捗および取り組みの方向性を総合的にマネジメントしています。

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

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

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2022年度工場・事業所の実績



## 環境リスクマネジメント体制

SUBARUは、関係部署および国内グループの環境法令の担当者と共に、事業活動における環境リスク（環境事故・汚染・法令違反など）の定期的な抽出・把握とマネジメントの推進を図ることで、未然防止と最小化に努めています。また、環境リスク発見時の対応手順を標準化し、平常時に訓練することで、緊急対策や再発防止対策を速やかに実施し、環境汚染の拡大が生じないように努めています。

### 実施している環境監査

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

### 環境関連事故発生時の対応手順



環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2022年度工場・事業所の実績

## 環境マネジメントシステムにおける外部認証の活用

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

### 主な認証取得

#### ISO14001

SUBARUおよび国内連結生産・物流会社6社、北米連結生産・販売会社3社が認証を取得しました。

#### ISO50001※1

北米生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.が、2012年にエネルギーマネジメントシステム（EnMS）の国際規格であるISO50001認証を米国内の自動車生産工場として初めて取得しました。

#### ISO39001※2

株式会社スバルロジスティクスが2015年に道路交通安全マネジメントシステムの国際規格であるISO39001を取得しました。

- ※1 事業者がエネルギー使用に関して、方針・目的・目標を設定、計画を立て、手順を決めて管理する活動を体系的に実施できるよう定めた仕組みを確立する際に必要な要求事項を定め、すべての組織に適用できる国際規格。
- ※2 道路交通事故による死亡者や重症者を削減するために、事故のリスク源を適切に管理し、そのリスクを効果的・効率的に低減させることを求める、道路交通安全マネジメントシステムの国際規格。

＜ CSR調達

### EMS/EnMS構築状況

区分	工場・オフィス			販売店		お取引先様
	株式会社SUBARU	国内連結 生産・物流会社	海外連結 生産会社	国内連結 自動車販売会社	海外連結 自動車販売会社	
取得 EMS/ EnMS	ISO14001	ISO14001	ISO14001 ISO50001	エコアクション21※1	ISO14001	ISO14001・ エコアクション21・ 自主診断のい ずれか
対象	群馬製作所 東京事業所 宇都宮製作所 本社	※富士機械株式会社※2 ※桐生工業株式会社※2 ※輸送機工業株式会社※2 ※株式会社スバルロジスティクス ※株式会社エフ・イー・エス 株式会社イチタン 計6社	Subaru of Indiana Automotive, Inc.	SUBARU 販売特約店 計33社	Subaru of America, Inc. Subaru Canada, Inc. 計2社	グリーン調達 資材調達お取 引先様

- ※1 環境省が策定した中小企業向けの環境保全活動推進プログラム。ガイドラインに基づいて、環境経営システム、環境への取り組み、環境報告の3つの要素に取り組み環境マネジメントシステム。
- ※2 グループ認証：SUBARUと※印の関連企業とは、ISO14001のグループ認証範囲において、相互内部監査を実施し構築状況を確認しています。

### 日本の販売特約店での環境マネジメント体制

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

また、SUBARUグループ独自の環境報告データシステムにより、国内の販売特約店のエネルギー、CO<sub>2</sub>、廃棄物、水などの環境関連データを集計しています。これらの集計データを活かし環境負荷削減に努めています。

### 米国の販売店での環境マネジメント体制 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、米国内の販売店と共に、エネルギー、水、ごみといった環境負荷の削減を奨励する「Eco-Friendly Program」を展開しています。「Eco-Friendly Program」の認証を取得するためにはエネルギーの効率性やリサイクルなどの領域において基準に達することが求められ、現在、このプログラムに販売店の37.5%にあたる240社が参加しています。

## 化学物質管理

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

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

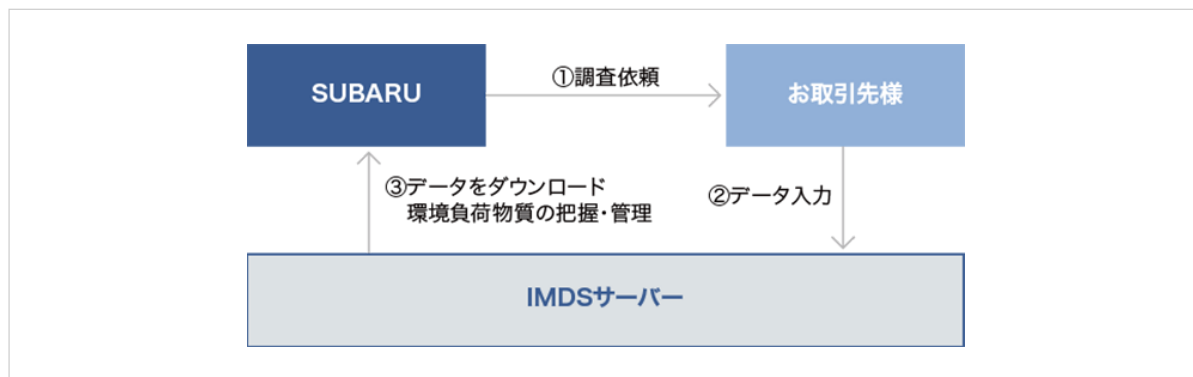
この化学物質管理は、SUBARUグループが取り組んでいる資源循環・リサイクルにも貢献しています。

- ※1 IMDS（International Material Data System）：国際的な自動車業界向け材料データベース。
- ※2 Chemical Substance Management Systemの略称。
- ※3 REACH（Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals）規則：欧州の化学物質規制。人・環境へのリスクに応じた化学物質管理・制限を求めるもの。
- ※4 ELV（End-of Life Vehicles）指令：欧州の廃自動車指令。使用済自動車による環境負荷の削減を求めるもの。
- ※5 WFD（Waste Framework Directive）：廃棄物抑制や廃棄物管理を求めるもの。

＜汚染の予防

## International Material Data System

### IMDSを通じた環境負荷物質の管理システム



## 目標と実績

### 環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み

SUBARUは、2021年度より、新中期環境計画へ移行しました。  
本計画は、環境課題の特徴に応じ、2つの時間軸を切り口に策定しています。

#### 環境アクションプラン2030：

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

#### その他の重要な環境取り組み：

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

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

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

なお、2023年に、工場・オフィスなど（スコープ1および2）に関する中期目標を「2035年度に2016年度比60%削減」、商品（スコープ3）に関する中間目標を「2030年に全販売台数の50%をBEVにすることを目指す」に引き上げました。

## 環境アクションプラン2030に関連する主な取り組み

## 【気候変動】

## I. 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030					
		中期目標（大区分）	拠点等		当面（1～3年程度）の取り組み	2022年度の主な実績	
			拠点等	拠点等ごとの目標	主な取り組み項目		
工場・オフィスなど（スコープ1,2)	2050年度にカーボンニュートラルを目指す	2030年度に2016年度比で30%（総量ベース）の削減に取り組む	工場	国内工場からのCO <sub>2</sub> 排出量を削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 親会社工場※1、2030年度に2016年度比で30%（総量ベース）の削減に取り組む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コージェネレーション設備更新</li> <li>・ 照明LED化</li> <li>・ 太陽光発電設備増設</li> <li>・ 設備更新</li> <li>・ 生産ライン統廃合</li> <li>・ 既存設備省エネ改善活動</li> <li>・ 待機電力削減活動</li> <li>・ CO<sub>2</sub>フリー電力の購入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コージェネレーション設備更新（(群)大泉工場）</li> <li>・ 照明LED化</li> <li>・ 太陽光発電設備増設、既存太陽光発電設備の利用</li> <li>・ 設備更新</li> <li>・ 既存設備省エネ改善活動</li> <li>・ 待機電力削減活動</li> <li>・ Web会議を活用し、社有車利用出張の削減</li> <li>・ CO<sub>2</sub>フリー電力の購入</li> </ul>
				国内グループ工場※2、2030年度に2016年度比で10%（総量ベース）の削減に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 省エネ活動などの継続</li> <li>・ 好事例の共有</li> <li>・ 削減策の検討に着手</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CO<sub>2</sub>フリー電力の導入または検討</li> <li>・ 省エネ活動などの継続</li> </ul>	
			海外工場からのCO <sub>2</sub> 排出量を削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 海外工場※3、2030年度に2016年度比で30%（総量ベース）の削減に取り組む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 照明LED化</li> <li>・ 太陽光発電設備増設</li> <li>・ 既存設備省エネ改善活動</li> <li>・ さらなる削減策の検討に着手</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エネルギー使用量の傾向把握</li> <li>・ 省エネ活動の継続</li> </ul>	
			本社	本社社屋※4からのCO <sub>2</sub> 排出量を削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CO<sub>2</sub>排出実質ゼロに取り組む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 省エネ活動などの継続</li> <li>・ CO<sub>2</sub>フリー電力の購入</li> <li>・ 電力証書、熱証書の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本社スバルビル全館のCO<sub>2</sub>排出実質ゼロを達成</li> <li>・ 高尾研修センターの電力を証書により、すべてCO<sub>2</sub>フリー電力化</li> </ul>
			特約店	国内特約店からのCO <sub>2</sub> 排出量を削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CO<sub>2</sub>削減に向けた情報収集と体制整備を進める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 省エネ活動などの継続</li> <li>・ 好事例の共有</li> <li>・ 削減策の検討に着手</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CO<sub>2</sub>フリー電力の活用状況の調査および導入状況の把握</li> <li>・ 太陽光発電や省エネ診断などの検討を開始</li> </ul>
商品（スコープ3）	2050年に、Well-to-Wheel※5で新車平均（走行時）のCO <sub>2</sub> 排出量を、2010年比で90%以上削減※6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2030年までに、全世界販売台数の40%以上を、電気自動車（EV）＋ハイブリッド車（HV）にする</li> <li>・ 2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車※7に電動技術※8を搭載</li> </ul>	自動車	燃費の向上と電動技術の搭載	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SHEVの市場導入</li> <li>・ 電動技術搭載車種の拡大</li> <li>・ 内燃機関の燃費向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SHEVの量産開発</li> <li>・ 電動車拡大に向けた研究推進</li> <li>・ 環境エンジンの拡大展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次世代e-BOXERは先行開発を経て計画通り量産開発へ移行</li> <li>・ 生産拠点の生産準備に着手</li> </ul>
				クリーンエネルギーの利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ BEVの市場導入を目指した研究開発推進</li> <li>・ BEVの市場導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ BEVの量産開発および市場導入</li> <li>・ BEVの研究推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SUBARU初の本格BEV ソルテラは2022年2月より米国、5月より国内で先行予約をスタート。同年10月以降デリバリー開始。</li> <li>・ ラインナップ拡充に向け、SUBARU自社生産BEVの検討をスタート</li> </ul>



環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2022年度工場・事業所の実績

領域	長期目標	環境アクションプラン2030				
		中期目標（大区分）	当面（1～3年程度）の取り組み		2022年度の主な実績	
			拠点等	拠点等ごとの目標		主な取り組み項目
			道路交通改善-IT技術（自動運転技術・予防安全技術）	・先進運転支援システム「アイサイト」を中心とした運転支援技術・予防安全技術の技術開発を推進し、より多くの市場に拡大展開	・渋滞緩和、スムーズな交通流を目指した新世代アイサイトの認識性能高機能化、走行アシスト制御の高機能化と市場導入拡大	・認識性能と走行アシスト制御を高機能化した新世代アイサイトを、新型クロストレックへ展開拡大

- ※1 群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所
- ※2 富士機械（株）、桐生工業（株）、（株）イチタン、（株）スバルロジスティクス、輸送機工業（株）
- ※3 Subaru of Indiana Automotive, Inc.
- ※4 エビスパルビル（東京都渋谷区）本社フロア
- ※5 「油井から車輪」の意味。EVなどが使用する電力の発電エネルギー源まで遡って、CO<sub>2</sub>排出量を算出する考え方を指す。
- ※6 2050年に世界で販売されるすべてのSUBARU車の燃費（届出値）から算出するCO<sub>2</sub>排出量を、同2010年比で90%以上削減。総量ベース。市場環境変化による販売台数の増減は加味するが、走行距離の多少は考慮しない。
- ※7 他社からOEM供給を受ける車種を除く。
- ※8 EV、HVなど、電力利用を高める技術を指す。

## II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2022年度の主な実績
物流	省エネ法と同期したCO <sub>2</sub> 削減への対応推進	・CO <sub>2</sub> 排出原単位は、2006年度をベンチマークとし、毎年度1%低減	・積載率向上、輸送ルートの見直し、共同輸送などの改善活動を継続的に推進 ・2022年度の完成車CO <sub>2</sub> 排出量目標原単位：29.12kg/台（基準年2006年度比毎年▲1%）に対し、実績26.49kg/台（目標達成）

## 【資源循環】

### I. 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030		
		中期目標	当面（1～3年程度）の取り組み	2022年度の主な実績
			主な取り組み項目	
商品（自動車）	資源循環およびカーボンニュートラルに貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2030年までに、世界で発売する新車<sup>※1</sup>について、使用するプラスチックの25%以上をリサイクル素材由来<sup>※2</sup>とすることを目指す</li> <li>・バイオマスプラスチックなどのCO<sub>2</sub>フリー素材の採用に取り組む</li> <li>・より環境影響の少ないプラスチック素材の積極的な採用<sup>※3</sup>に取り組む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2030年までの目標に向け、社内で段階的な目標を策定し、初期段階達成の見通しを得る。また、さらなる目標達成に向け対象製品の拡大を継続的に検討していく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初期段階（～2025）達成に向け各開発車への再生材折込み仕様を計画</li> <li>・中期段階（～2028）に対する技術・調達課題を抽出し、対応戦略を策定</li> </ul>
生産	クリーンな工場で循環型社会の形成に貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外生産工場<sup>※4</sup>のゼロエミッション（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外生産工場のゼロエミッションの継続（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外生産工場のゼロエミッションの継続（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）</li> <li>・プラスチック循環活用の検討（単純焼却→サーマル リサイクル、マテリアルリサイクルの拡大）</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外生産工場<sup>※4</sup>における水使用の適正管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外生産工場<sup>※4</sup>における水使用の適正管理の継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外生産工場<sup>※4</sup>における水使用の適正管理の継続</li> </ul>

- ※1 他社からOEM供給を受ける車種を除く。
- ※2 マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクルプラスチックなど。
- ※3 製造段階でのCO<sub>2</sub>排出や環境汚染のより少ない材料・サプライヤー
- ※4 親会社（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）および子会社（富士機械（株）、桐生工業（株）、（株）イチタン、（株）スバルロジスティクス、輸送機工業（株）、Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2022年度工場・事業所の実績

## II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2022年度の主な実績
商品 （自動車）	リサイクル性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車リサイクル法への対応を継続</li> <li>部品取り外し性・材料分離・分別性向上への取り組みを継続</li> <li>リサイクル実効率95%に貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リサイクル配慮設計の浸透教育を継続実施</li> <li>社内「リサイクル設計ガイドライン」に基づき、部品取り外し易さ・材料分別性向上等、リサイクル実行率向上のための取組みを継続</li> <li>リサイクル可能率95%以上を継続達成</li> </ul>
	ライフサイクルアセスメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>CFRPリサイクル技術への取り組み</li> </ul>	
	ライフサイクルアセスメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフサイクルアセスメント（LCA）データの公開を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型クロストレックおよびソルテラのLCAを開示</li> </ul>
生産	廃棄物の抑制と適正処分	<ul style="list-style-type: none"> <li>歩留まり向上・荷姿改善などによる発生量抑制の維持管理と廃棄物の適正処分を継続する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>歩留まり向上などによる発生量抑制の維持管理と廃棄物の適正処分を継続するためのグループ研修実施</li> </ul>

### 【公害防止・有害化学物質使用削減】

#### I. 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	長期目標	環境アクションプラン2030		
		中期目標	当面（1～3年程度）の取り組み	2022年度の主な実績
			主な取り組み項目	
生産	人と環境にやさしい工場と地域と共生	重大環境事故ゼロ※を目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境事故・苦情・法基準値超過ゼロ</li> <li>上乘せ自主基準値の設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内および社外 安全教育実施</li> <li>苦情撲滅委員会（臭気・工事）継続開催</li> </ul>

※ 環境上の構外流出事故・苦情・法基準値超過の発生ゼロ

#### II. その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2022年度の主な実績
		主な取り組み項目	
商品 （自動車）	大気環境改善のための低排出ガス車の導入を推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本：WLTPにおける低排出ガス基準認定車を拡大（SUBARU生産車）</li> <li>海外：各国、各地域大気環境改善のための低排出ガス車の導入を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLTP低排出ガス基準認定車の展開を推進</li> <li>北米次期LEV4規制に向けた先行開発推進</li> <li>主要国以外の規制強化に対する開発の実施</li> </ul>
	環境負荷物質の管理拡充および、さらなる低減を推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品含有化学物質の管理強化</li> <li>環境負荷のより少ない物質への代替推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車工業会の「製品含有化学物質管理 業界標準ツール」作成に参画、完成後はSUBARUも採用予定</li> <li>環境残留性が懸念されPOPs条約で新たに規制となる塩素系難燃剤 デクロンプラスの切替を推進中</li> </ul>
生産	自動車生産ラインにおけるVOC（揮発性有機化合物）の排出量原単位（g/m <sup>2</sup> ）をさらに削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>VOC排出量原単位を削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標50.2 g/m<sup>2</sup>に対し実績50.3 g/m<sup>2</sup> 当初計画の生産台数減少により、目標未達</li> </ul>
	PRTR法対象化学物質の環境への排出量削減を継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>PRTR法による指定化学物質を把握・管理するとともに、さらなる削減を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PRTRシステムを活用して管理</li> </ul>

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2022年度工場・事業所の実績

## 【地域共生・環境情報の開示と対話など】

### 環境アクションプラン2030に関連する取り組み

領域	中期目標	環境アクションプラン2030	
		当面（1～3年程度）の取り組み	2022年度の主な実績
		主な取り組み項目	
管理	自然保護活動などを通じ、地域社会と共生	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場開放行事など、地域の方との交流</li> <li>生物多様性保全を含めた、地域の清掃活動や緑化活動</li> <li>自治体や環境保護団体との協働など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>植栽ガイドライン作成</li> <li>宇都宮事業所新棟建築の際の間伐材でコースターを作成し、関係者に配布</li> </ul>
	環境情報の開示と対話を通じ、社会からより信頼される存在となる	<ul style="list-style-type: none"> <li>開示情報の継続的改善</li> <li>外部評価機関との協働</li> <li>投資家などとの建設的対話の推進など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合レポート、サステナビリティWeb、招集通知、有価証券報告書などでの環境目標の開示</li> <li>アナリスト・機関投資家との対話、説明会等の開催（SR投資家エンゲージメント14社）</li> </ul>

## 【お客様との協働・環境マネジメントの推進】

### その他の重要な環境取り組み

領域	項目	当面（1～3年程度）の取り組み	2022年度の主な実績
調達	国内・海外のお取引先様に対し、環境マネジメントシステム（EMS）の構築・維持・強化を要請	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規お取引先様を含めてEMS構築・維持を継続</li> <li>サプライチェーン全体に対して、製品ライフサイクル全体を通じた環境マネジメント強化を要請</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>量産取引先353社のEMS構築維持を確認</li> <li>環境マネジメントの一環として、再生樹脂材の採用拡大に向けた主要取引先との協議を実施</li> <li>カーボンニュートラルに向け、取引先におけるCO<sub>2</sub>排出量の総量調査を実施。部品毎の排出量調査のトライアルを実施</li> </ul>
	環境負荷物質の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>お取引先様における、部品・原材料などに含まれる環境負荷物質の管理拡充と削減を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IMDS管理対象を米国（SIA）に拡大し、化学物質管理体制を強化</li> </ul>
	サプライヤーCSRガイドラインおよびグリーン調達ガイドラインの運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>ガイドラインを社会環境や方針の変化に応じて改訂し、お取引先様を対象に展開・周知・遵守要請を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境法令違反や環境事故発生時に対する緊急リスク管理を織込み改訂発行</li> </ul>
販売（自動車）	販売特約店の環境への取り組みに対する支援を行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>エコアクション21※の販売特約店認証維持を支援</li> <li>エコアクション21を活用した省エネ、廃棄物削減など自主的な環境取り組み継続を支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>認証更新状況の確認、D-SPECSのシステム保守の実施を継続</li> <li>特約店向け廃棄物適正管理能力検定（入門編）取得講習会を実施</li> </ul>
	環境マネジメントシステムの整備と運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>全拠点ISO14001統合認証を継続維持</li> <li>環境マネジメントシステムの継続的改善を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO14001統合認証の継続維持</li> <li>環境マネジメントシステムの継続的改善を推進</li> </ul>

※ 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。

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2022年度工場・事業所の実績

## SUBARUグループのマテリアルフロー



### 対象範囲

〔購買〕SUBARU：群馬製作所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

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

〔物流〕陸上輸送（日本国内）および船舶輸送

〔販売・修理〕連結子会社である国内SUBARU販売会社33社、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.

〔商品の使用・廃棄〕SUBARUの販売車両

## 環境投資

### 算出方法

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

### 集計結果

2022年度の環境投資は2,970百万円となり、昨年度から301百万円減少しました。

## SUBARUグループの環境投資

(単位：百万円)

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

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

対象範囲

SUBARU：(株) SUBARU

国内グループ会社：輸送機工業(株)、富士機械(株)、(株)イチタン、桐生工業(株)、(株)スバルロジスティクス

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

## 環境教育

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

### 新入社員環境教育

2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンライン形式で実施しました。持続可能な企業になるためSUBARUが取り組むCSR重点6領域やSUBARUグローバルサステナビリティ方針などを説明しました。

### 環境法令研修

SUBARUは環境法令を遵守するために必要な環境法令研修を実施しています。2022年度は、SUBARUおよび国内のSUBARUグループの担当者を対象とした「化学物質管理の研修」(上期および下期の研修参加者延べ891人)および「廃棄物の処理及び清掃に関する法律の研修」(上期および下期の研修参加者延べ777人)を開催しました。これらの研修実施後にアンケート調査を行い、2023年度の環境法令研修の企画の参考にする事で、より有用な研修の実施に努めています。

### ISO14001新任内部監査員養成セミナー

ISO14001環境マネジメントシステムの内部監査体制および各職場の環境保全活動の強化を目的として、外部講師によるセミナーをWeb開催しました。2022年度は160人が参加し、内部監査員としての知識の習得に励みました。

### 国内販売特約店

2022年度は、販売特約店本社の管理者や担当者を対象とした「廃棄物処理法研修」「板金塗装工場向けコンプライアンス研修」、本社や店舗の実務担当者を対象とした「産業廃棄物適正管理能力検定取得講習」を実施し、延べ988人が受講しました。また、法令の改正内容に関する資料を随時展開しています。これらの取り組みを通じて、国内販売特約店での環境法令の理解を深めています。

### 株式会社スバルロジスティクス

株式会社スバルロジスティクスでは環境法令対応を適切に実施するため、環境法令に関する社内研修を行っています。2022年度は「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」の改正内容を中心とした研修を開催し、59人が参加しました。また、労働安全衛生法の改正による化学物質の規制について、化学物質を使用している主な部署を対象に全4回の研修を開催し、環境法令の改正への対応も行っています。



研修の様子

## 環境に配慮したクルマ

### 考え方

事業を取り巻く環境は急速に変化しており、業績だけでなく、脱炭素化や持続的な社会の実現に企業としてどう貢献するのかといったSUBARUの企業姿勢や存在意義も問われる時代になってきたと考えます。特に、SUBARUの重要な市場である米国でのお客様は総じて地球資源や社会への意識が高く、環境価値を一般的な環境価値「燃費、排ガス、車のサイズ」のみで捉えず、SUBARUの提供価値である「安心とゆしさ」を①実用性・AWD「1台で何でもこなせる」、②安全性「事故が少ない、社会に迷惑をかけない」、③信頼性・耐久性「長く使える、資源を無駄にしない」という広義の環境価値として認識しています。

SUBARUは、電動化戦略を推進するにあたり、高い財務健全性の確保にも努めながら、市場や規制の変化に加え、お客様のご要望や嗜好・価値観の変化、社会インフラを含めたBEVの利便性を見極めることが最も重要であると考えます。この考えのもと、SUBARUは、今後もお客様の期待に応え、Differentな存在であり続けるためお客様に満足いただける、お客様を笑顔にできる商品開発や市場環境を踏まえた柔軟性のある生産体制の整備を進め、環境に配慮したクルマづくりに努めます。



また、「『大地と空と自然』がSUBARUのフィールド」とうたうSUBARUにとって、自然がもたらす恵みは欠かすことができません。SUBARUグループでは、商品の環境性能向上はもちろんのこと、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」というライフサイクル全般にわたり地球環境保護に取り組めます。

### 体制

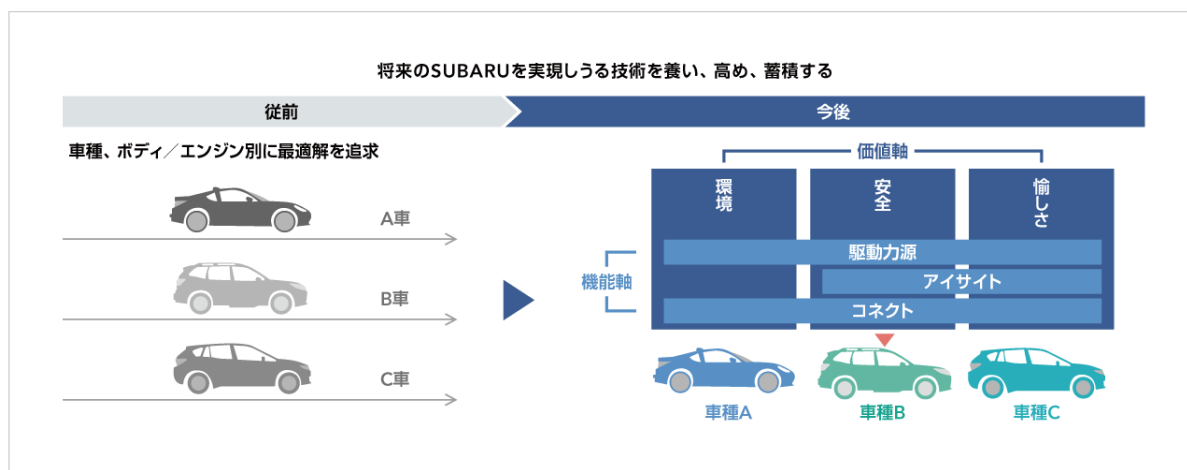
環境対応の要となる電動化を含め、自動運転、コネクティッドなどに象徴される新技術領域への対応と魅力ある商品の提供を実現するためには、経営資源を有効に投入する戦略的な技術開発を進め、技術と経営をより強く結びつける必要があります。

環境対応に向けた電動化を含む新技術領域の開発を加速させるため、SUBARUは車体やパワーユニットといった機能組織ベースの開発から価値軸と機能軸を有機的に組み合わせる開発体制に変更し、関係部署の統合や電池開発に関わる部署の新設などを行っています。また、2023年4月からはCTO※およびCTO室を技術本部内の組織から独立させ、実務から適度に距離を置いた環境で、かつ、より経営に近い立場で技術戦略の構築を目指すとともに、将来技術にとどまらず、製造・調達をはじめとするモノづくり全般の戦略企画を行っています。

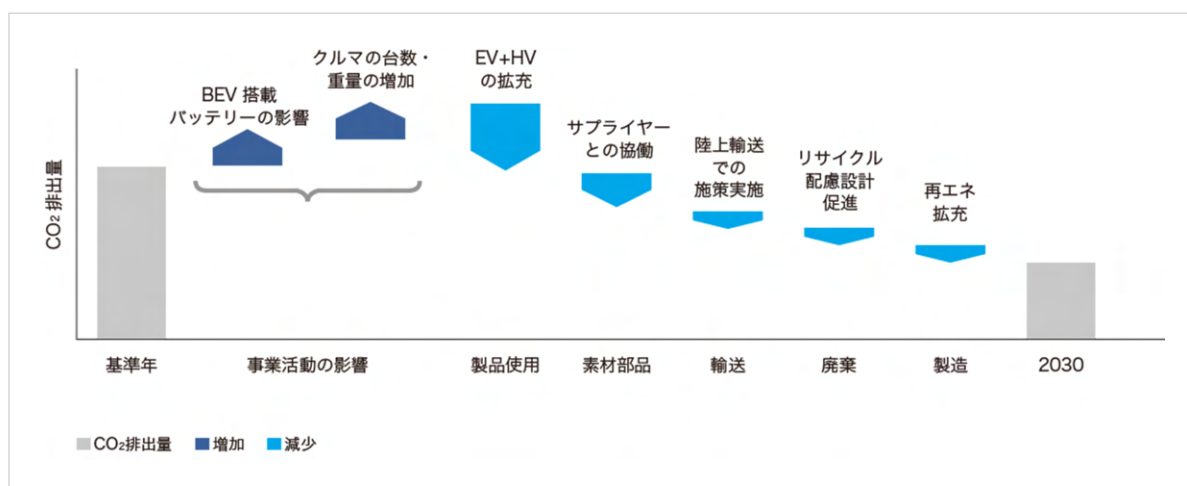
※CTO： Chief Technology Officer

部門最適、車種最適から全社最適へと視点をより高め、将来技術に柔軟に対応できる体制を目指すとともに、これらの開発体制の変更は、環境対応や新技術領域においてもSUBARUらしい提供価値を醸成、提供していくための重要な基盤固めになると考えます。

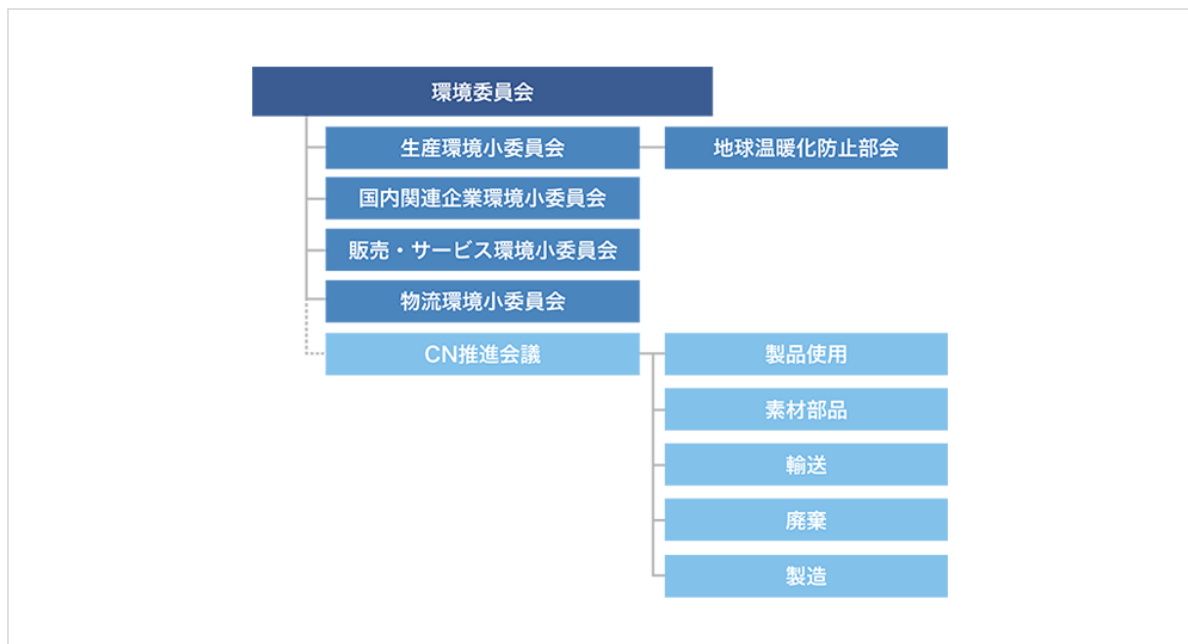
## 将来のSUBARUを実現しうる技術を養い、高め、蓄積する開発体制の整備



また、SUBARUは、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO<sub>2</sub>の削減を通じて脱炭素社会の実現に貢献するため、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域での担当部署を定め、毎月、各領域の関係部署の代表が集まるCN推進会議を開催しています。2050年のカーボンニュートラルを達成すべく、CN推進会議では、各領域の情報共有を行うとともに、中長期的な視点でのマスタープランの策定および各領域の排出量の推移の見える化を行っています。

LCA全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減アプローチ

## 気候変動関連のガバナンス体制

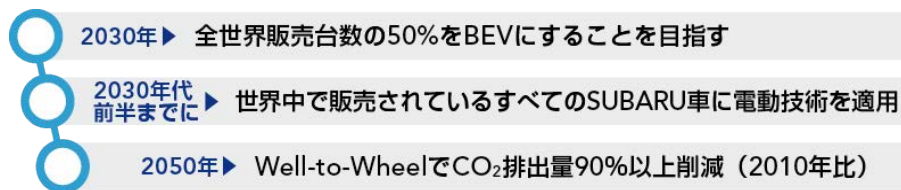


## 中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）

SUBARUは脱炭素社会の実現に貢献していくため、CO<sub>2</sub>削減に向けた長期目標（長期ビジョン）と、それを補完する中期目標（マイルストーン）を策定しています。

電動化時代においても「SUBARUらしさ」を強化し、2050年のビジョンに向けて、そこにいたる2030年のマイルストーンを非連続かつ急速に変化する事業環境に応じて随時見直しながら、環境に配慮したクルマづくりを進めていきます。

- ・ 2050年に、Well-to-Wheel<sup>※1</sup>で新車平均（走行時）のCO<sub>2</sub>排出量を、2010年比で90%以上削減<sup>※2</sup>
- ・ 2030年代前半には、生産・販売するすべてのSUBARU車<sup>※3</sup>に電動技術<sup>※4</sup>を搭載
- ・ 2030年に、全世界販売台数の50%以上をBEVにすることを旨す



さらに、グローバルでの廃棄プラスチック問題に貢献するため、クルマに関する2030年目標として、「2030年までに、新型車に使用するプラスチックの25%以上をリサイクル素材<sup>※5</sup>由来とすることを旨し、研究開発を進めていく。」を掲げています。この目標達成に向けて、再生プラスチックの品質基準化、および原材料回収スキームの構築に取り組んでいます。

- ※1 「油井から車輪」の意味。EVなどが使用する電力の発電エネルギー源までさかのぼって、CO<sub>2</sub>排出量を算出する考え方を指す。
- ※2 2050年に世界で販売されるすべてのSUBARU車の燃費（届出値）から算出するCO<sub>2</sub>排出量を、同2010年比で90%以上削減。総量ベース。市場環境変化による販売台数の増減は加味するが、走行距離の多少は考慮しない。
- ※3 他社からOEM供給を受ける車種を除く。
- ※4 EV・ハイブリッドなど、電力利用を高める技術を指す。
- ※5 マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクルプラスチックなど。



## 移行リスクに関する戦略

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、不確定な気候変動リスクの認識を図っています。また、各国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作成し、SUBARUに関連する政策との適合に向けた検討や、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。

▶ [気候変動（認識した主なリスクと機会、リスクマネジメント）](#)

### 事業運営全般および商品に関わる移行リスク

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。
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。
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材採用や販売での悪影響および資金の調達困難による資本コスト上昇の可能性があります。

## 国内生産体制の戦略的再編

SUBARUは環境対応とSUBARUらしさの強化に向け、また2050年に向けたロードマップを加速させるべく、国内生産体制の戦略的な再編と、2023年度より5年間で2,500億円の投資を予定しています。生産体制の再編では、認識した移行リスクに基づき、「BEVへの移行期には必要に応じてガソリン車やHVの生産も確保できる柔軟な体制構築」「収益性に課題の残るBEV事業においても効率の良いBEV生産を実現させ、事業性向上を目指す」という2点を大きな狙いとしています。

国内生産体制のロードマップとして、2025年頃をターゲットにBEVの自社生産に着手、段階的にBEVの車種や台数を充実し、さらに、2027年以降にBEV専用の生産ラインを追加する検討を進めています。現在、パワーユニットを生産している大泉工場は、次世代「e-BOXER<sup>※</sup>」の生産を2025年に北本工場へ移管し、BEVへの生産移行に備えるとともに、次世代「e-BOXER」の複数車種への搭載も着実に進めます。矢島工場のBEV生産キャパシティは、当初計画の年間10万台から、2026年頃をめどに20万台へ引き上げられるよう準備を開始、これにより、2028年以降の国内BEV生産キャパシティは新規に立ち上げる大泉工場と合わせて40万台規模を見込みます。合わせて米国での次世代e-BOXER、BEVの生産検討にも着手しています。

このように、環境規制や市場の動向を注視しつつ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を構築しながらも、先行きが見えてきた段階では、一気に拡張させることができるよう「柔軟性と拡張性」の考え方を軸に、生産体制を構築していきます。

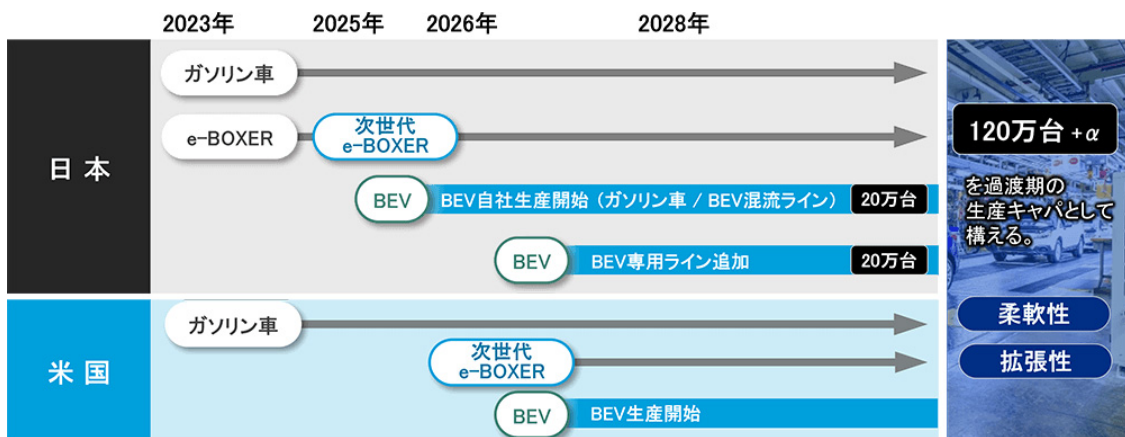
また、2022年に市場導入した「ソルテラ」に加え、2026年末までに新たに3車種のBEVをSUVカテゴリーに投入することで当社が強みとしているSUVラインアップを充実させ、その販売を支える電池調達に関してはトヨタ自動車株式会社とのアライアンスを通じてグローバルで手当てしていきます。さらに2028年末までに4車種のBEVラインアップを追加し、北米市場で2028年に40万台の販売を目指します。

SUBARUは、電動化戦略を推進するにあたり、市場や規制の変化に加え、お客様のご要望や嗜好・価値観の変化、社会インフラを含めたBEVの利便性を見極めることが最も重要であると考えます。この考えのもと、SUBARUは、お客様に満足いただける、お客様を笑顔にできる商品開発や市場環境を踏まえた柔軟性のある生産体制の整備を引き続き進めていきます。

※ SUBARUらしい走りの愉しさに加え、環境にも配慮した水平対向エンジン+電動技術の呼称。

## 国内生産体制の戦略的再編

- 「柔軟性と拡張性」に則って再編を進め、市場の変化に対応
- 米国において次世代e-BOXER車両およびバッテリーEVの生産開始



## ラインアップ拡充

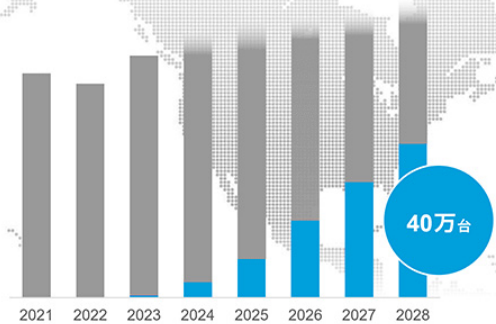
2028年末までに4車種を追加投入

～2026末 SUV 4車種

～2028末 さらに4車種

2028年末までに  
BEV 8車種を  
ラインアップ

## 販売台数

2028年米国で  
BEV販売40万台を狙う

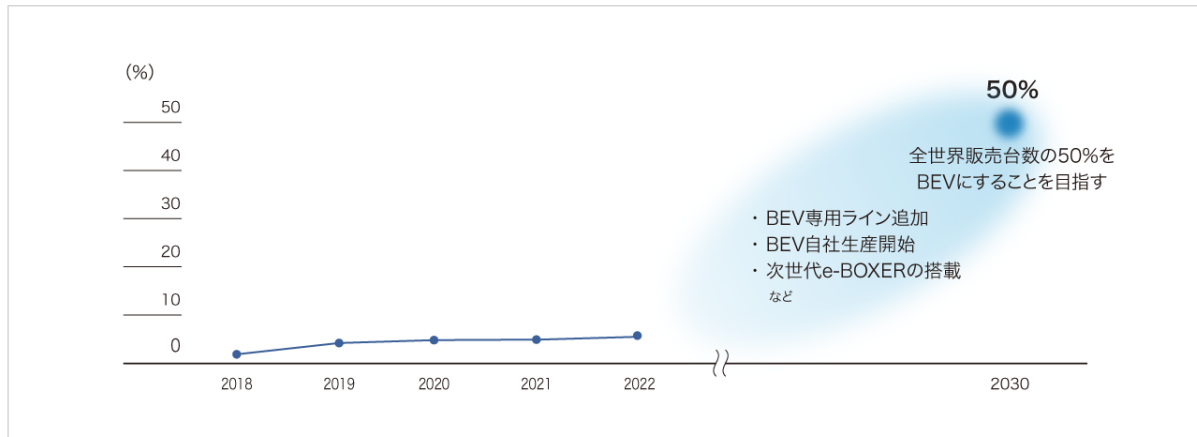
## 電池調達

トヨタ自動車とのアライアンスを通じて  
グローバルで電池を手当

環境マネジメント | **環境に配慮したクルマ** | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | 2022年度工場・事業所の実績

2022年度のSUBARUの電動車の全世界販売台数の割合は5.7%ですが、国内生産体制の再編にともなう2020年代中盤の自社BEV生産開始、次世代e-BOXERの投入、2020年代後半のBEV専用ライン追加といった電動車の供給能力の強化などにより、BEV時代での収益基盤を強固にし、高い財務健全性の確保にも努めながら、「2030年に、全世界販売台数の50%をBEVにすることを目指す」という目標を掲げ、持続可能な体制で取り組んでいきます。

#### 電動車販売台数比率（小売り台数ベース）の実績と今後のイメージ



## 取り組み

### 新車CO<sub>2</sub>排出量の削減

SUBARUは、自動車から排出されるCO<sub>2</sub>を削減するためには、ガソリンエンジン車での燃費性能向上はもちろんのこと、電動車の車種拡充、特にBEV開発と提供を着実に推し進めることが重要であると考えます。

#### 電動車—BEV（電気自動車）

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

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



共同開発EV SUBARU名：「ソルテラ」  
「ソルテラ」はラテン語で「太陽」を意味する「SOL（ソル）」と、「大地」を意味する「TERRA（テラ）」を組み合わせた造語

## 電動車—HEV（ハイブリッド車）

SUBARUはこれまで、水平対向エンジンと電動技術を組み合わせたマイルドハイブリッド「e-BOXER」搭載車の拡充、トヨタの持つHEVノウハウを活用した、SUBARUオリジナルのPHEVの発売などCO<sub>2</sub>排出量削減への取り組みを実施してきました。これらに加え、2025年に向けて、トヨタハイブリッドシステム（THS）※1の技術を取り入れた、SUBARUらしさと環境性能を高次元で両立した「次世代e-BOXER」の生産を開始します。これらの電動車の商品ラインアップ拡充を着実に進めることで、SUBARUは新車CO<sub>2</sub>排出量の削減を実現します。

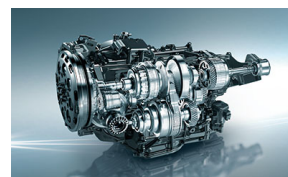
※1 THS：TOYOTA Hybrid System



## エンジン搭載車

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

※2 DIT：Direct Injection Turbo



新開発1.8L直噴エンジン

## 次世代グリーンCO<sub>2</sub>燃料技術研究組合

SUBARUはENEOS株式会社、スズキ株式会社、ダイハツ工業株式会社、トヨタ自動車株式会社、豊田通商株式会社と共に、燃料を「つくる」プロセスでの効率化を研究するため、「次世代グリーンCO<sub>2</sub>燃料技術研究組合」を設立しました。現在、マツダ株式会社を加えた7社が参画し、カーボンニュートラル社会実現に向け、バイオマスの利用、および効率的な自動車用バイオエタノール燃料の製造に関する技術研究を推進しています。

## ライフサイクルアセスメント

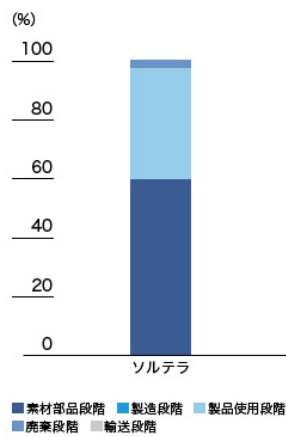
SUBARUは自動車のライフサイクル全体のCO<sub>2</sub>排出量を評価するLCA<sup>※3</sup>を実施しています。自動車の環境への影響を定量化し、脱炭素化に向けた自動車の開発を設計段階から積極的に行います。

また、SUBARUは2021年度より、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域での担当部署を定め、毎月、各領域の関係部署の代表が集まるCN推進会議を開催しています。SUBARUは、組織横断的な会議体を運営することで、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO<sub>2</sub>の削減への取り組みをさらに推進していきます。

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

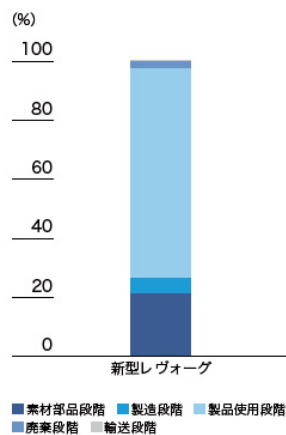
### ソルテラ

SUBARU初のグローバルBEVとなる「ソルテラ」を2022年5月より発売開始しました。LCA各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量の割合は、以下の通りです。



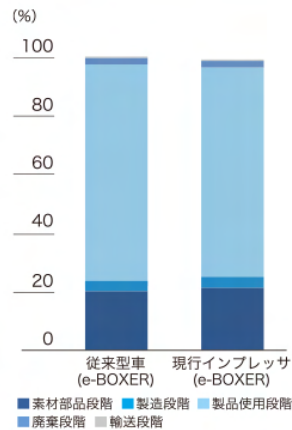
### レヴォーグ

2020年10月に発表した新型「レヴォーグ」は、排気量クラスが変更になりました。LCA各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量の割合は、以下の通りです。



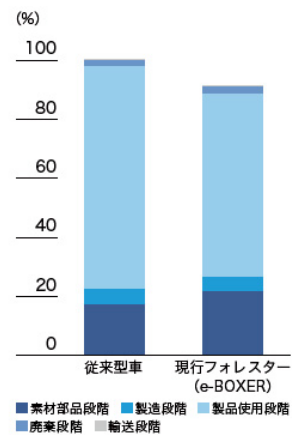
## インプレッサ

2023年4月に発表した新型「インプレッサ（e-BOXER）」のLCA各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量の割合は、以下のようになりました。  
従来型車（e-BOXER）に比べ、ライフサイクルでのCO<sub>2</sub>排出量を2.4%削減しています。



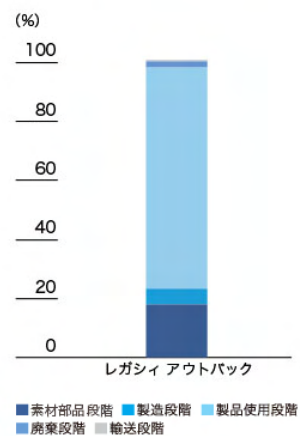
## フォレスター

2018年6月に発表した新型「フォレスター（e-BOXER）」のLCAは、以下のようになりました。  
従来型車（ガソリン車）に比べ、ライフサイクルでCO<sub>2</sub>排出量を8.7%削減しています。



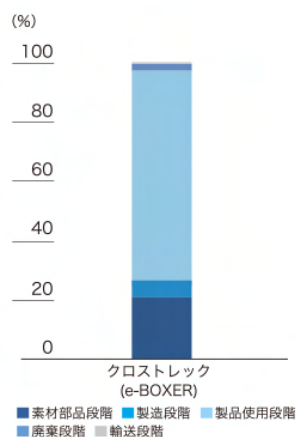
## レガシィアウトバック

2021年10月に発表した新型「レガシィアウトバック」のLCA各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量の割合は、以下の通りです。



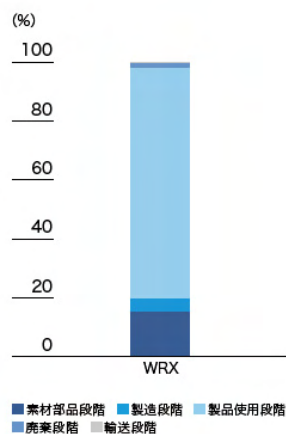
## クロストレック

2022年12月に発表した新型「クロストレック」のLCA各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量の割合は、以下の通りです。



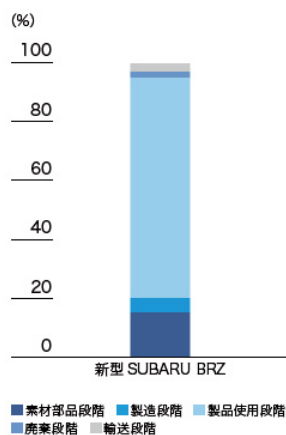
## WRX S4

2021年11月に発表した新型「WRX S4」のLCA各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量の割合は、以下の通りです。



## SUBARU BRZ

2021年7月に発表した新型「SUBARU BRZ」のLCA各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量の割合は、以下の通りです。  
従来型車から排気量クラスが変更になったため、新型車のみデータを掲載しています。



## 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。

**【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】**  
内装部品にリサイクル性に優れたオレフィン系樹脂を積極的に採用。

オレフィン系  
 素材がオレフィン系





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




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





フロントバンパー



リアバンパー

## 再生樹脂の活用

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

SUBARUは、2023年新型「クロストレック」、「インプレッサ」のアンダーカバーには、サプライヤーの工程内で発生した端材をリサイクルし使用しています。



アンダーカバー

Subaru of America, Inc.は、環境にやさしいアクセサリアイテムの活用として、2021CrosstrekSport®用の使用済みリサイクル素材を使用したフロアマットの開発と発売を支援しました。このフロアマットの表面と裏地は海洋ごみなどの消費後にリサイクルされた素材/ポストコンシューマーリサイクル (PCR) を100%使用してつくられています。また、ISO14001を利用した新たなサプライヤー評価システムを導入し活用しています。



リサイクル素材を使用したフロアマット



## 環境負荷物質の低減

SUBARUは、お取引先様と協力を図りながら、自動車の環境負荷物質の低減にも積極的に取り組んでいます。

鉛、水銀、六価クロム、カドミウムの削減については、2008年以降の新型車全モデルで一般社団法人日本自動車工業会の環境負荷物質削減目標を継続的に達成しています。加えて、REACH規則、ELV指令、化審法など世界各国の化学物質規制に対応し、鉛のさらなる削減およびフタル酸系可塑剤や塩素系難燃剤などの環境負荷物質の代替を進めています。

### 排出ガスのクリーン化

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

日本：2018年基準排ガス低減レベル

米国：カリフォルニア州SULEVレベル

欧州：Euro6最終段階レベル

中国：国家第6段階規制レベル

今後規制化が考えられる成分も含めて、将来に向け、各国の環境下での最適な仕様の研究をもとにお客様にとってリーズナブルな商品の開発・提案を進めます。その手法の一つとして、排ガスクリーン化に大きな役割を担う触媒の高性能化と使用する貴金属の省資源化を両立させるべく、素材から原子レベルの材料設計に取り組んでいます。

### 車室内VOC<sup>※4</sup>の低減

SUBARUは車室内VOCを低減するために、車室内の部材や接着剤を見直しています。

「レガシィ」「レヴォーグ」「インプレッサ」「フォレスター」「SUBARU BRZ」は、厚生労働省が定めた13物質の室内濃度指針値（2019年1月改訂）を下回るレベルに低減し、日本自動車工業会自主目標<sup>※5</sup>を達成しています。今後もVOC低減を進め、車室内環境の快適化に努めていきます。

※4 ホルムアルデヒドやトルエンなどの常温で揮発しやすい有機化合物。人の鼻や喉などへの刺激の原因とされる。

※5 日本自動車工業会が発表した「車室内VOC低減に対する自主取り組み」で、2007年度以降の新型乗用車（国内生産、国内販売）は、厚生労働省が定めた13物質について、室内濃度を指針値以下にするというもの。厚生労働省の室内濃度指針値の改定（2019年1月）にともない、2022年以降発売の新型車から新しい指針値を満足させる。

▶ [日本自動車工業会「車室内VOC（揮発性有機化合物）低減に対する自主取り組み」](#) □

## 気候変動

### 考え方

SUBARUは、気候変動への取り組みは最も重要な課題の一つとして認識しています。SUBARUは2050年のカーボンニュートラルを目指し、商品および工場・オフィスでのCO<sub>2</sub>の排出削減を通じて脱炭素社会の実現に貢献すべく、「長期目標」およびそのマイルストーンとして「中期目標」を策定し、目標達成に向けて取り組んでいます。

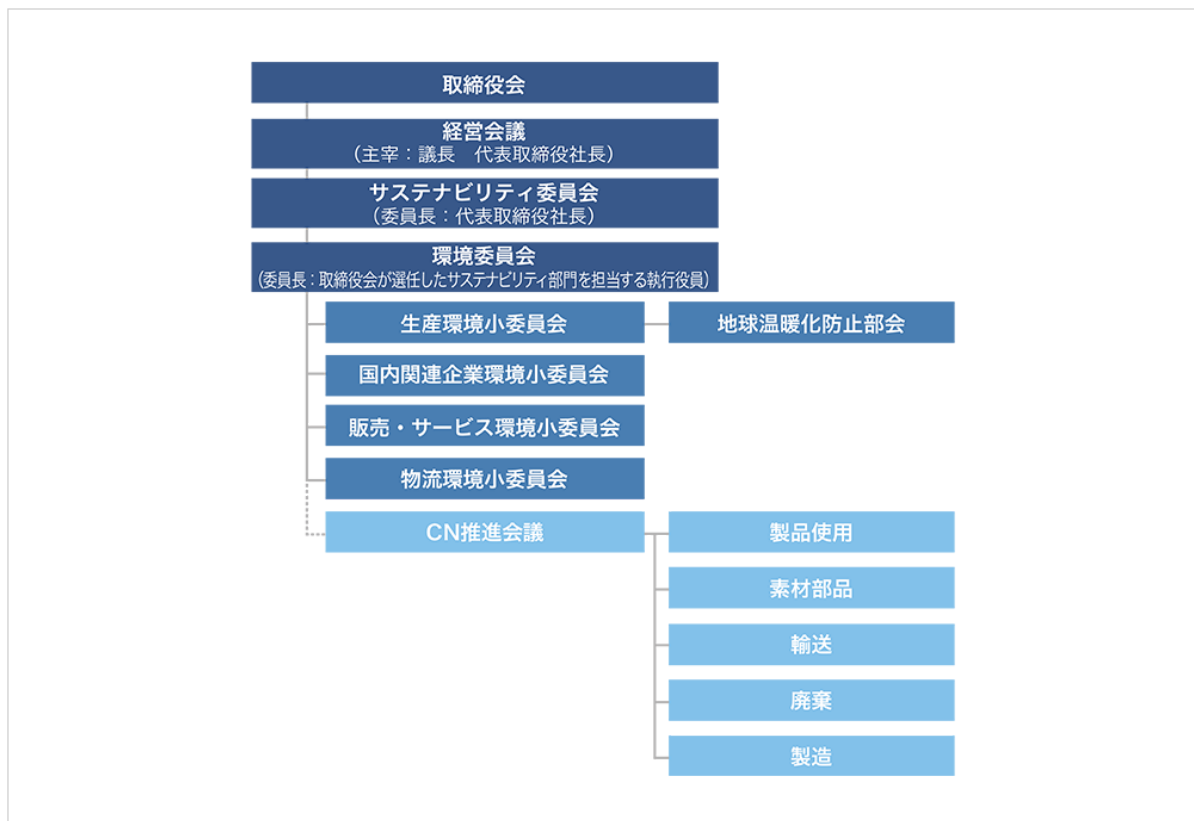
### 体制

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

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

また、SUBARUは、事業活動のライフサイクル全体で排出されるCO<sub>2</sub>の削減を通じて脱炭素社会の実現に貢献するため、毎月、「製品使用」「素材部品」「輸送」「廃棄」「製造」の5つの領域の代表部署が集まるCN推進会議を開催しています。2050年のカーボンニュートラルを達成すべくCN推進会議では、各領域が協力して情報共有を行うとともに、中長期的な視点でのマスタープランの策定および各領域の排出量の推移の見える化と減らす化を行っています。SUBARUは、ライフサイクル全体でのCO<sub>2</sub>削減を目的とした組織横断的な会議体を運営しており、これらの取り組みは、環境委員会にて、カーボンニュートラルのための取り組みとして全体統括されています。

#### 気候変動関連のガバナンス体制



## 認識した主なリスクと機会

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

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

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

### 認識した主なリスク

#### 事業運営全般

##### 【評判リスク】

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

##### 【規制リスク】

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

##### 【急性的物理リスク】

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

#### 商品

##### 【規制リスク】

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

##### 【市場リスク】

②現時点では電動化に関する技術進歩・価格適正化の予測が難しく、将来、市場との乖離が生じることが予想されます。この市場ニーズとの乖離は過大な開発投資、顧客満足度の低下による不測の損失や販売機会の減退を招き、電動化の進行を遅らせる可能性があります。  
③中長期的な視野では電動化は着実に進むものと考えており、ある段階で一気に市場への浸透が進む可能性があります。その時点で、適切な技術と商品を備えていない場合には、商品の販売機会に重要な影響を与える可能性があります。

##### 【技術リスク】

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

##### 【慢性的物理リスク】

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

#### 生産段階

##### 【規制リスク】

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

##### 【技術リスク】

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

### 認識した主な機会

##### 【市場機会】

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

## 【エネルギー源に関する機会】

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

※ リスク・機会に関しては、過去の事実や現在入手可能な情報に基づいたものであり、将来の経済の動向、SUBARUを取り巻く事業環境などの要因により、大きく異なる可能性がある。また、気候変動に適応したSUBARUの商品が貢献できる機会を表したものであり、気候変動の悪化などを期待するものではない。

## 戦略

SUBARUは気候変動に関連して検討された様々なシナリオと、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。

対応策の例として、市場において電動車の販売比率が大きく高まるシナリオ、市場での電動車の浸透が緩やかに進むシナリオなど複数のシナリオを考慮し、電動化戦略を策定しています。

また、気候変動への対応が進まず自然災害の激甚化が進展するリスクを考慮し、気候変動への適応として豪雨時の浸水対策をBCP※として進めています。

※ BCP（Business Continuity Plan）：事業継続計画

### シナリオ別に認識しているリスクと対応策の具体例

シナリオ例	シナリオ下で特に重視しているリスクの例		対応策
BEV化の浸透	商品	一定の燃費基準を満たさないことへの商品の販売機会の制限リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2028年末までの8車種のBEVラインアップと米国で40万台の販売</li> </ul>
		市場ニーズと電動化技術の乖離による市場リスク	
自然災害の激甚化	事業運営	各地での集中豪雨の多発による原材料供給の停滞や工場浸水による操業リスク	雨水貯留槽の設置や排水能力の強化による豪雨時の浸水対策

▶ [環境に配慮したクルマ（移行リスクに関する戦略）](#)

▶ [リスクマネジメント BCP](#)

## リスクマネジメント

自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えており、グローバルに事業を展開するSUBARUグループは世界情勢の変化に素早く対応して、経営の持続性を確保し経営基盤の強靱化を図りながら、人的、社会的および経済的損失の最小化にこれまで以上に取り組んでいく必要があります。こうした環境のなかで事業活動を行っていくうえで、グループワイドでの戦略的なリスクマネジメントの推進が不可欠であり、SUBARUグループをリスクに強い体質にし、企業価値の向上を図ることが重要であると考えます。

SUBARU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、将来予測から不確実な気候変動リスクの認識に努めています。これらの移行リスクは、執行会議にて提案・議論され、特に重要な案件については取締役会の審議を経て意思決定しています。

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

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

▶ [リスクマネジメント](#)

## 中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）

SUBARUは脱炭素社会に貢献するため、商品（スコープ3）および工場・オフィスなど（スコープ1および2）に関する長期目標（長期ビジョン）を2050年とし、それを補完する中期目標（マイルストーン）を非連続かつ急速に変化する事業環境に応じて随時見直しながら設定しています。なお、2023年に、工場・オフィスなど（スコープ1および2）に関する中期目標を「2035年度に2016年度比60%削減」、商品（スコープ3）に関する中間目標を「2030年に全販売台数の50%をBEVにすることを旨す」に引き上げました。SUBARUは各国の燃費規制などSUBARUに関連する政策との適合に向けて検討を行っています。これらの政策動向や国際エネルギー機関などが公表している各シナリオの情報をもとに独自のシナリオを作成し、中長期の目標および達成に向けた計画の策定を行っています。

カテゴリー	時期	目標
商品 (スコープ3)	2050年	Well-to-Wheelで新車平均（走行時）のCO <sub>2</sub> 排出量を、2010年比で90%以上削減
	2030年代前半	生産・販売するすべてのSUBARU車に電動技術を搭載
	2030年	全世界販売台数の50%をBEVにすることを旨す
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旨す
	2035年度	2016年度比60%削減（総量ベース）

## 実績

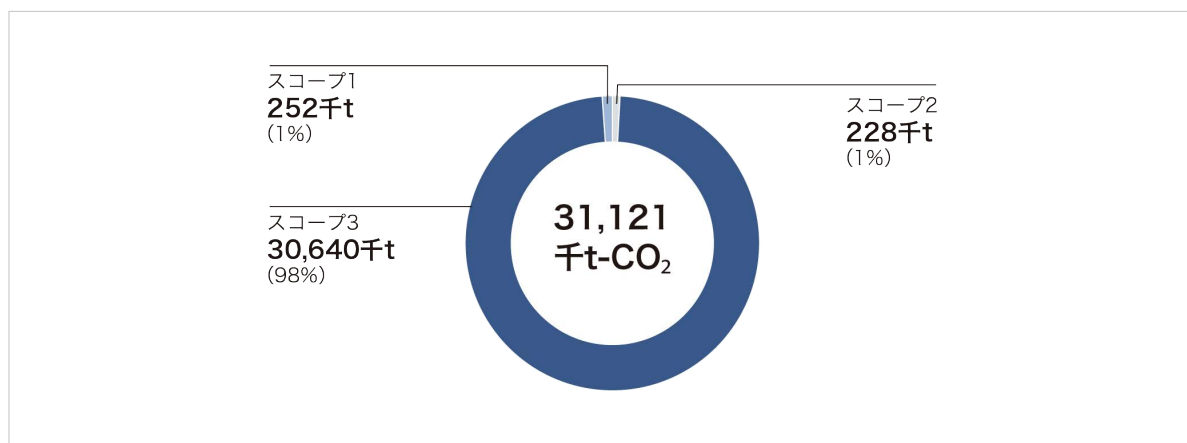
SUBARUグループの2022年度のサプライチェーン温室効果ガスの排出量（スコープ1、2、3）は31,121千t-CO<sub>2</sub>でした。スコープ3排出量の割合が98%であり、販売した商品の使用による排出量の割合が大半を占めています。SUBARUグループが直接排出するCO<sub>2</sub>（スコープ1および2）は、スコープ3も含めた全体から見るとわずかともいえます。しかし、SUBARU自らが率先して直接排出のCO<sub>2</sub>削減に取り組むことは、オールSUBARUとしてバリューチェーン全体の活動をより充実させていくことにつながるものと考えます。

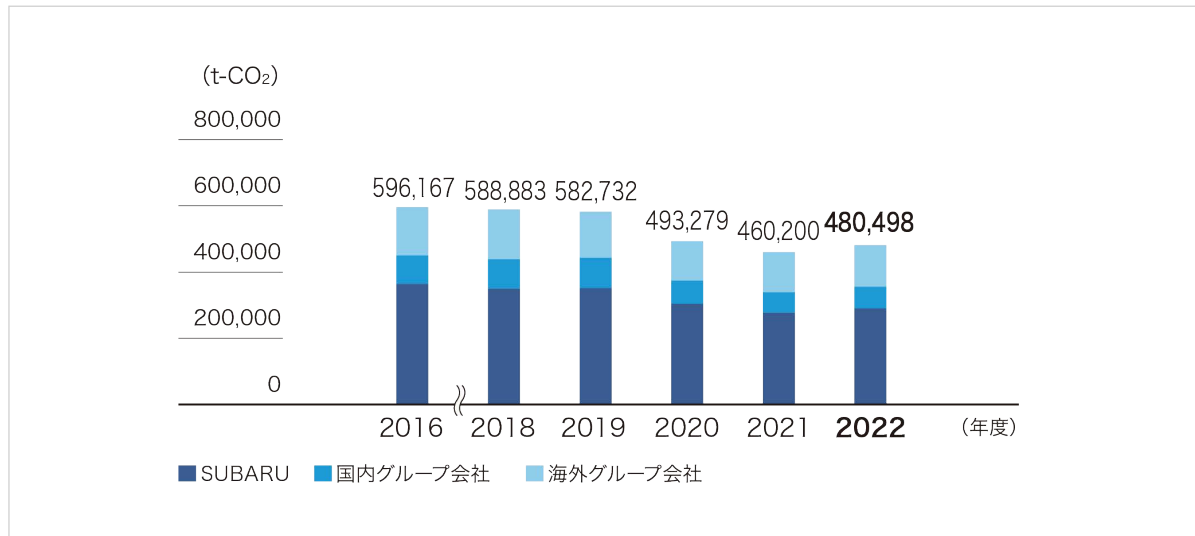
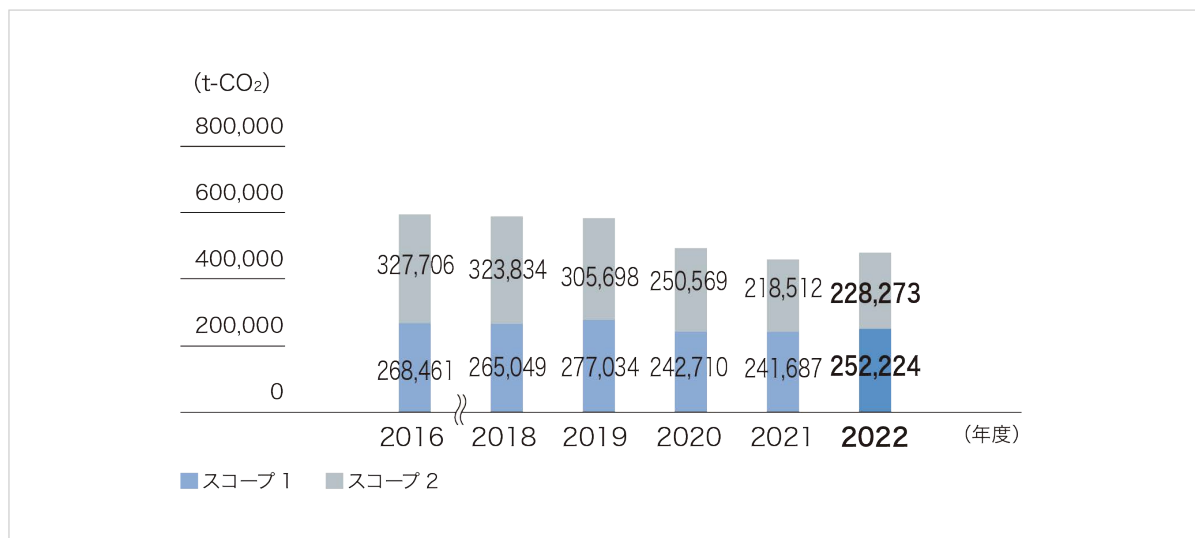
2022年度は生産活動が通常に戻ったため、スコープ1、2排出量は20千t、エネルギー使用量は419TJ、前年度から増加しました。ただし、矢島工場での太陽光発電設備の導入などにより、再生可能エネルギーの導入比率6.1%と前年実績を維持しています。また、エネルギー効率が悪化し、CO<sub>2</sub>排出量原単位では前年度比で24%改善しています。引き続き省エネルギー設備や再生可能エネルギーの導入などの削減施策により、2035年を達成年度とした新しい削減目標の達成に向け、CO<sub>2</sub>排出量、エネルギー使用量の削減に努めます。

スコープ1：企業の自社施設から直接排出される温室効果ガス

スコープ2：他社から供給された電気・熱・蒸気の使用にともない間接的に排出する温室効果ガス

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



CO<sub>2</sub>排出量（組織別）CO<sub>2</sub>排出量（スコープ別）

## 対象範囲

SUBARU： (株) SUBARU

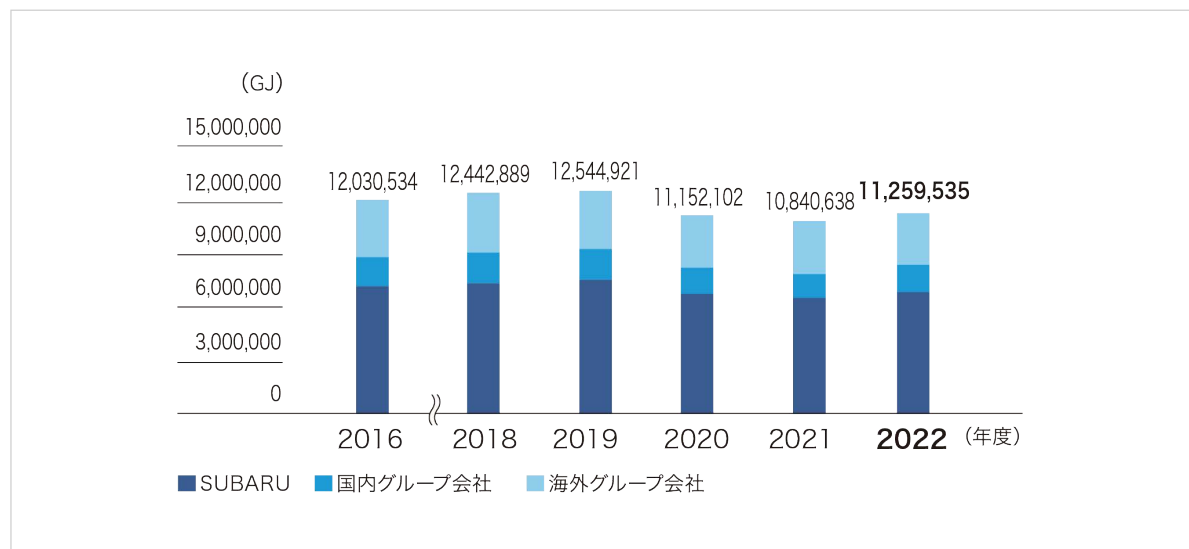
国内グループ会社： 国内連結子会社52社（連結子会社である国内SUBARU販売会社33社含む）

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

SUBARUは温対法に基づきCO<sub>2</sub>排出量を算定しています。ただし、海外グループ会社の電力の排出係数はIEA（国際エネルギー機関）が毎年公表している直近の国ごとの全電源CO<sub>2</sub>排出原単位を使用しています。

国内グループ会社のデータを連結子会社の集計範囲とし、スコープ1、2排出量の把握率は99%（従業員数の比率ベース）です。なお、一部の国内グループ会社の電力使用量に誤りが生じたため、過年度実績を修正しています。

## エネルギー使用量



## 対象範囲

SUBARU： (株) SUBARU

国内グループ会社： 国内連結子会社52社（連結子会社である国内SUBARU販売会社33社含む）

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

SUBARUは省エネ法に基づきエネルギー使用量（GJ）を算定しています。

なお、一部の国内グループ会社の電力使用量に誤りが生じたため、過年度実績を修正しています。

CO<sub>2</sub>排出量（スコープ3）

カテゴリ	温室効果ガス排出量 (t-CO <sub>2</sub> )				
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1 購入した製品・サービス	1,703,682	1,992,046	1,583,247	1,430,501	1,726,493
2 資本財	372,211	413,287	282,713	260,566	402,915
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	102,022	103,772	91,851	89,627	95,352
4 輸送、配送（上流）	658,268	737,817	601,167	506,604	426,929
5 事業から出る廃棄物	31,984	32,095	26,446	24,888	28,733
6 出張	4,446	4,554	4,689	4,798	4,878
7 雇用者の通勤	13,506	13,835	14,245	14,576	14,818
8 リース資産（上流）	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
9 輸送、配送、販売（下流）	13,283	6,049	3,893	4,750	4,043
10 販売した製品の加工	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
11 販売した製品の使用	33,298,769	34,029,045	27,455,302	23,102,609	27,453,385
12 販売した製品の廃棄	556,139	575,107	484,440	413,368	480,917
13 リース資産（下流）	2,394	2,463	1,998	2,065	1,984
14 フランチャイズ	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし
15 投資	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし

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

「カテゴリ11 販売した製品の使用」では、これまでTank to Wheelベースで算定していましたが、2022年度よりWell to Wheelベースで算定することとし、BEVの使用時の排出量も算定しています。なお、過年度にわたり修正を行っています。

また、「カテゴリ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」では、一部の国内グループ会社の電力使用量に誤りが生じたため、過年度実績を修正しています。

## 取り組み

SUBARUは、2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、再生可能エネルギーの利用や高効率な設備・装置への更新により、CO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。2022年度の再生可能エネルギーの割合はSUBARUグループ全体でエネルギー使用量の6.1%、全電力使用量の18.6%を占め、群馬製作所本工場、宇都宮製作所南工場・南第2工場、エビススパルビル、スパル総合研修センターの5拠点で購入する電力はすべてカーボンニュートラルな電力となっています。

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

### 2022年度の施策ごとのCO<sub>2</sub>削減効果

施策	CO <sub>2</sub> 削減効果 (t-CO <sub>2</sub> )
再生可能エネルギーの生成 (太陽光発電)	4,529
購入電力のカーボンニュートラル	47,197
高効率空調機器の導入	2,000
コジェネレーション設備の更新	3,712
ICT・IoTによる省エネルギー	500
グリーン電力・熟証書の活用	3,962
計	61,900

## 群馬製作所

### 購入電力のカーボンニュートラル (本工場、大泉工場)

水力発電由来の電力のみを販売する料金プラン「アクアプレミアム」を群馬製作所本工場で購入する電力の一部に導入していましたが、2020年11月より「電源群馬水力プラン」に切り替え、全購入電力を水力発電由来の電力とし2022年度は約26,500t-CO<sub>2</sub>の削減になりました。また、2022年度の群馬製作所大泉工場の購入電力の7.6%にあたる10,762MWhに対して非化石証書を活用することで、4,907t-CO<sub>2</sub>を削減しました。

### 高効率空調機器の導入 (矢島工場)

老朽化した第3ペイント工場の冷水供給システムを更新しました。これまでは都市ガスを熱源とする吸収式冷凍機による供給をしていましたが、2022年4月よりターボ冷凍機 (電気式ヒートポンプ) の稼働を開始し、7月からはコジェネレーション設備からの温水を吸収式冷凍機の熱源とするジェネリングの稼働を開始しました。これらの冷水供給システムの更新により、都市ガスの使用がなくなりました。

また、第5ペイント工場では2018年より、冷温水供給にヒートポンプを中心とした高効率の熱源システムを導入し、CO<sub>2</sub>排出量削減が図られていますが、将来稼働予定の大泉新工場においても水平展開を計画しています。

### コジェネレーション設備の更新

群馬製作所の本工場、大泉工場、矢島工場ではコジェネレーション設備を導入し、エネルギーの効率的な利用を行っています。2022年度は大泉工場の設備が稼働開始より15年を迎えたため、老朽更新を行い、6月より稼働を開始しました。更新にあたっては、直近の使用エネルギー構成を考慮し、より一層省エネルギーに寄与する仕様での機種を選定しており、旧型稼働時と比較してCO<sub>2</sub>排出量を年間3,712t-CO<sub>2</sub>削減する仕様となっています。

### 太陽光発電の導入

群馬製作所の本工場、大泉工場では太陽光発電設備を導入し、2022年度は約3,142t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出量削減となりました。新築建屋の屋上には太陽光発電設備を仕様段階から織り込み、順次、既存建屋や駐車場にも拡大を検討しています。

また、2022年6月より、矢島工場では、立体駐車場および第5完成検査棟等に合計1,430kWの太陽光発電設備が稼働しており、748t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出量削減となりました。



## 航空宇宙カンパニー（宇都宮製作所・半田工場）

### 購入電力のカーボンニュートラル

#### （地産地消型の電気メニュー「とちぎふるさと電気」）

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

本メニューの導入により、毎年4,000t-CO<sub>2</sub>以上のCO<sub>2</sub>排出量を削減しています。また、本メニューを通じてSUBARUが支出する電気料金の一部は、栃木県内の環境保全事業などに活用されています。

※1 栃木県企業局と東京電力エナジーパートナー株式会社が提供するメニュー。発電時にCO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>排出量をゼロにすることができる。

### コジェネレーション設備の更新

2021年3月より、CO<sub>2</sub>排出量削減はもとより、地域社会や従業員への安全配慮を行い、系統電力の長期停電時に発電を開始できるブラックアウトスタート機能を備えた、コジェネレーションシステムを導入しました。

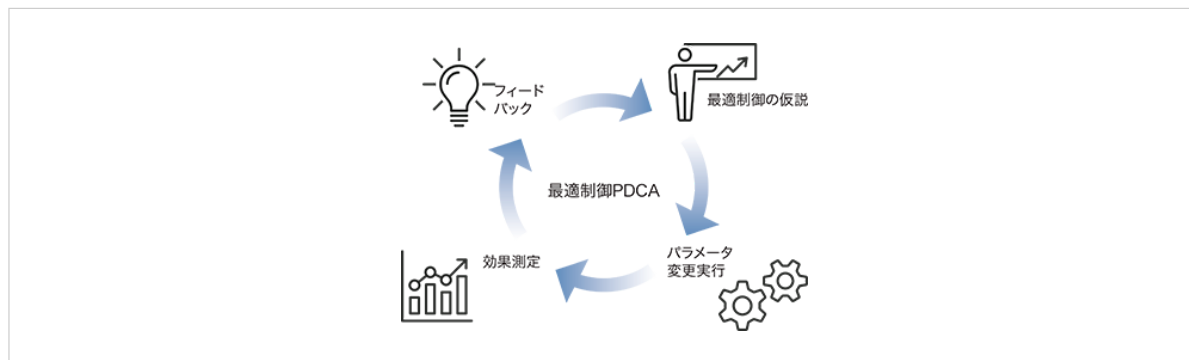
### IoTによる工場エアーの安定供給・省エネルギー改善

ICT・IoTによるデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進を行っており、2019年11月より工場エアー分析システム化、データ解析と対策を実施しています。対策は、「エアーリークの調査・修理」「エアー供給の制限」「コンプレッサの運転効率化」の3つを行い、年間約500t-CO<sub>2</sub>を削減する省エネルギー効果が見込めました。



エアーリーク調査の様子

### コンプレッサの運転効率化



## 東京事業所

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

再生可能エネルギーの活用にも取り組んでおり、自社施設の屋上に太陽光発電施設（定格出力の合計1,150kW）を設置しています。2022年度は93MWhを発電し、自家消費したことで42t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出量削減効果となりました。2022年度は8,535MWhの電力、3,780t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出量相当のグリーン電力証書を購入しました。

また、2022年10月に新社屋を竣工。太陽光発電の設置、東西面ガラス、建具、断熱材等の仕様の最適化による遮熱・高断熱対応により、年間20～25t-CO<sub>2</sub>/年のCO<sub>2</sub>を削減しました。また施工時のアスファルト冷間工法により38.5t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>削減に寄与しています。



東京事業所

## オフィス

### 本社エビスマルビル・スバル総合研修センター

2021年度より電力の排出係数ゼロの契約メニューに切り替えるとともに、グリーン熱証書の制度を活用しています。2022年度は883t-CO<sub>2</sub>相当のCO<sub>2</sub>排出量をカーボンニュートラル化し、実質的にCO<sub>2</sub>排出ゼロのオフィスとなっています。また、2023年4月からエビスマルビル全館で使用する電力のすべてをCO<sub>2</sub>排出ゼロの電力に切り替えています。

### SUBARU ACCESSORY CENTER

2020年3月に太陽光発電設備を導入し、2022年度は当該施設で発電された電力1,046MWhを利用することで、年間477t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出量を削減することができました。

### スバル研究実験センター

2017年度より太陽光発電設備を導入しており、2022年度は、スバル研究実験センターの建屋で78MWhを発電し、年間36t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出量を削減することができました。



スバル研究実験センター

## 国内グループ会社

### 富士機械株式会社

大泉工場では2017年度より太陽光発電設備を導入し、2022年度は35MWhを発電し、年間16t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。



富士機械（株）大泉工場

### 株式会社イチタン

CO<sub>2</sub>フリー電力を購入することで、年間3,700t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>排出量を削減しています。

### スバル興産株式会社

太陽光発電施設からの電力の売電事業として、群馬県桐生市に定格出力420kWの太陽光発電設備を導入し売電する事業および2021年3月より滋賀県湖南市に1,470kWの太陽光発電設備を導入し、売電する事業を行っています。また、同社が所有する太田Sビルや東長岡寮新棟に太陽光発電を設置し、再生可能エネルギーの利用に努めています。

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

## 海外グループ会社

### Subaru of Indiana Automotive, Inc.

SIAテクニカルトレーニングセンターは太陽光発電を屋上に設置し、屋内の照明にはすべてLED・モーションセンサーを導入しています。2022年は駆動装置、HVACユニット、照明器具をよりエネルギー効率の高いものに更新することで電力使用量を削減しました。

## Subaru of America, Inc.

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

本社ビルの特徴としては、100%グリーンおよび風力発電由来の電力の使用、SUBARU初のグローバルBEVとなる「ソルテラ」の2022年の発売に向けた充電設備の設置、効率的な空調システムやLED電力の使用などが挙げられます。2021年4月には、本社ロビーにデライトハーベスティング技術を導入し、太陽光を利用して空間を適切に照らすために必要な電気照明の量を相殺することで、エネルギー消費とCO<sub>2</sub>排出量を削減しています。

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



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



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

## Subaru Canada, Inc.

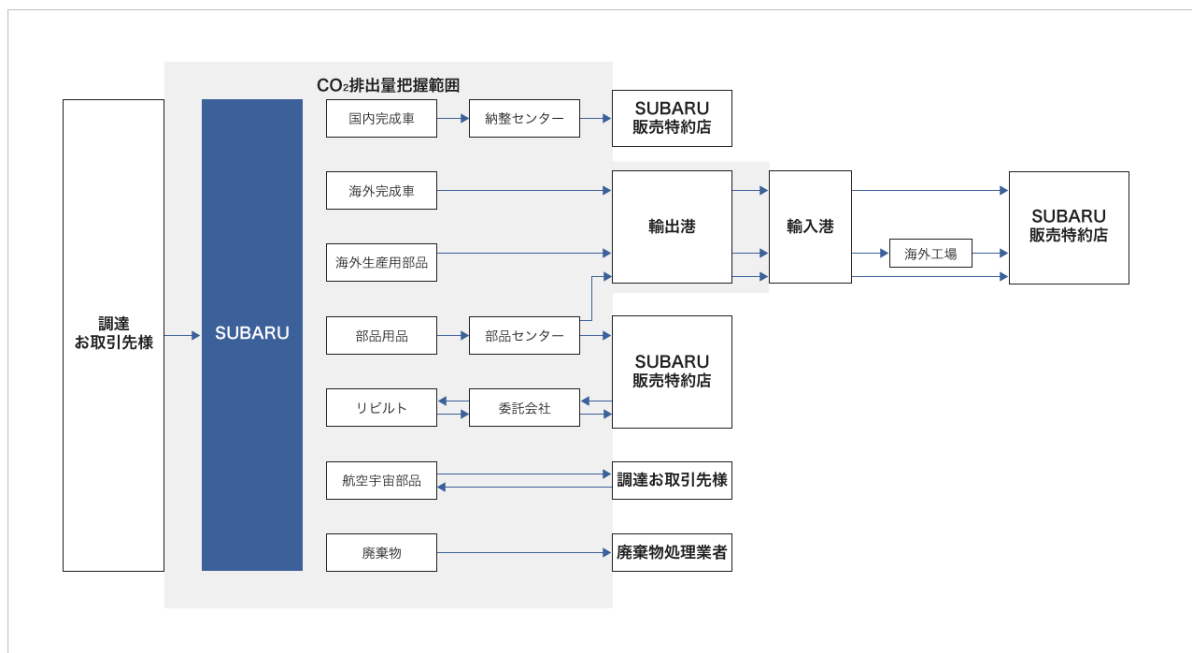
2019年に移転したカナダの販売店「Scott Subaru」の建屋はエネルギー効率の高い設計となっており、冷暖房施設などを必要とせず、世界で唯一、販売店としてパッシブハウスの認定を受けました。

## 物流

SUBARUでは、物流会社、販売会社などのグループ全体や他の自動車会社と協働することで、完成車や輸出部品などの輸送効率化を推進し、物流過程におけるCO<sub>2</sub>排出量の毎年1%削減に取り組んでいます。

国内の物流および完成車の輸出時のCO<sub>2</sub>排出量に加えて、2022年度は海外生産用部品と部品用品の輸出時のCO<sub>2</sub>排出量を把握しました。引き続きCO<sub>2</sub>排出量の把握範囲を広げ、物流工程のCO<sub>2</sub>排出量の管理を図るとともに、サプライチェーンマネジメントを強化し、2050年カーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

### SUBARUの物流体制



## 完成車の輸送

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

輸送ルートの集約化および平準化をさらに高めたことにより、2022年度のSUBARU車1台当たりの輸送時CO<sub>2</sub>排出量は、2006年度比15%減の目標に対し22.6%減となりました。今後も、さらなる削減に向けて取り組んでいきます。

- ※3 貨物輸送をトラック輸送から環境負荷の小さな鉄道輸送や船舶輸送に切り替えること。
- ※4 自動車の走行時間や走行速度などの運行記録を自動的に記録し、メモリーカードなどに保存するシステム。業務として自動車を運行する業種における運行管理システムとして導入が進められつつある。急加速・急減速、アイドリングの無駄、危険運転などを明確に「見える化」することができるため、安全運転意識の向上、燃料使用量の削減を図ることができる。

## 輸出部品

SUBARU車の海外生産用部品の輸送では、ハイキューブコンテナの空きスペースの活用、梱包荷姿の見直し、梱包資材の軽量化などのコンテナ充填率の改善に取り組み、2022年度の充填率は98%となりました。

2017年より、コンテナ輸送を効率化するラウンドユース<sup>※5</sup>を導入し、2022年度のCO<sub>2</sub>排出量は、2021年度に対し180t-CO<sub>2</sub>の削減となりました。インランドコンテナデポ<sup>※6</sup>の活用により、2022年度のCO<sub>2</sub>排出量は2021年度に対し15t-CO<sub>2</sub>の削減となりました。また、2020年下期から群馬地区の他社が使用した輸入コンテナの再利用を積極的に活用した取り組みも開始し、2022年度は、2021年度に対し約7t-CO<sub>2</sub>の削減となりました。引き続き、CO<sub>2</sub>排出量削減に向けて積極的に取り組んでいきます。

- ※5 輸入コンテナを空で港に戻さず輸出に転用する。これにより港からの空コンテナ輸送を削減。
- ※6 内陸部（インランド）にあるコンテナ貨物の集貨拠点。

(年度)

	2018	2019	2020	2021	2022
充填率	79%	94%	85%	92%	98%

## 部品用品

- ・トヨタモビリティパーツ株式会社との共同配送推進  
複雑かつ一部の非効率な輸送体系の解消に向け、トヨタモビリティパーツ株式会社と整備用部品の共同配送を2020年度より開始しています。2022年度末時点で販売特約店8社（14店舗および一部地域の外販お取引先様）にて共同配送を実現しており、今後も他地域での共同配送化の取り組みを推進します。  
なお、共同配送に切り替えたことにより、一部特約店において、リードタイムの1日短縮や、運送費の約25%低減を実現できました。
- ・電動対応フォークリフトへの切り替え  
群馬の部品物流センターでは、LPG搭載フォークリフトから電動対応フォークリフトへの切り替えを順次進めています。災害・停電時には電動フォークリフトを蓄電池として利用できる備品も備え、非常時の通信手段の確保などにも活用していきます。

## Subaru of America, Inc.

物流工程のCO<sub>2</sub>排出量を減らすために鉄道の利用を促進しています。また、アラスカの販売店向けの海上輸送についてもLNG活用により排出量の削減に取り組んでいます。これらの取り組みにより25%のCO<sub>2</sub>の削減、95%のNO<sub>x</sub>の削減、99%のSO<sub>x</sub>の削減を実現しています。

## 販売

国内販売特約店では、老朽設備更新のタイミングで照明のLED化と空調機の高効率タイプへの切り替えを順次進めています。また、カーボンニュートラルな電力購入を2021年度までの東京スバル株式会社、神奈川スバル株式会社、千葉スバル株式会社に加え、2022年11月末からは東海地区SUBARUグループ3社（名古屋スバル自動車株式会社、岐阜スバル自動車株式会社、三重スバル自動車株式会社）でも開始しました。電力購入の切り替えにより、2022年度で5,791t-CO<sub>2</sub>を削減しました。

今後も「エネルギー消費＝CO<sub>2</sub>排出（カップリング関係）」という考えから「エネルギー消費≠CO<sub>2</sub>排出（デカップリング関係）」へと発想を転換し、人と地球にやさしい販売特約店づくりに取り組んでいきます。

## カーボンライシング

### 排出量取引制度

東京都、埼玉県で事業活動を行っている東京事業所、北本工場、ステラタウン大宮は、東京都環境確保条例「大規模事業所に対する温室効果ガス排出総量削減義務と排出量取引制度」あるいは埼玉県の「目標設定型排出量取引制度」の対象事業者として、排出量取引制度の対応を行っています。

## インターナルカーボンプライシング

SUBARUは2022年度よりインターナルカーボンプライシングを導入しました。各拠点での設備投資の稟議書のなかで、該当設備の導入にともなうCO<sub>2</sub>削減量を6,000円/tにて金額換算を行い、CO<sub>2</sub>削減効果を費用削減効果として計上することで、設備投資の判断に盛り込むこととしています。この手法はシャドウプライシングに分類されるもので、このインターナルカーボンプライシングの導入により、設備担当者のCO<sub>2</sub>削減の啓発につながることも、CO<sub>2</sub>削減効果の高い設備に対する投資が促進されることを目的としています。

## 外部との協働

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

### トヨタ自動車株式会社とのアライアンス

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

### お取引先様

お取引先様の選定や管理メカニズムに、気候関連問題を盛り込んだ行動規範を定め、オリエンテーション時に共有および徹底を図っています。また、お取引先様にISO14001の認証取得を推奨することにより、サプライチェーンでの環境関連の事故・不具合の未然防止や、環境法令への抵触リスクの削減に努めています。

また、新たな取り組みとして、2022年度はサプライチェーンでの脱炭素化を目的に、お取引先様320社を対象とした説明会をオンデマンド式にて開催し、お取引先様とはSUBARUのCO<sub>2</sub>の排出量削減目標を共有しました。さらに、287社（全体の90%、取引額比率では99%）のお取引先様よりCO<sub>2</sub>総排出量の報告をいただき、お取引先様ごとのCO<sub>2</sub>排出量の見える化を行いました。また、一部のお取引先様を対象に、部品単位でのCO<sub>2</sub>排出量の算出トライアルを実施しました。

### 業界団体

一般社団法人日本自動車工業会（JAMA）の気候変動対策に関する委員会に、メンバーとして参加しています。また、代表取締役社長および取締役専務執行役員は、JAMA役員として機関決定に参加し、JAMAの決定はSUBARUの中期経営ビジョンに反映しています。

### TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同

SUBARUは、気候変動への取り組みは最も重要な課題の一つとして認識し、これまでも気候変動に関する情報開示を進めており、このたびTCFDの提言に賛同しました。SUBARUのTCFDの推奨開示項目に関する開示状況は、[TCFD対照表](#)をご参照ください。



## 資源循環

### 考え方

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

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

また、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おり、自動車の原材料調達から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。

[> 環境に配慮したクルマ](#)

### 実績および取り組み

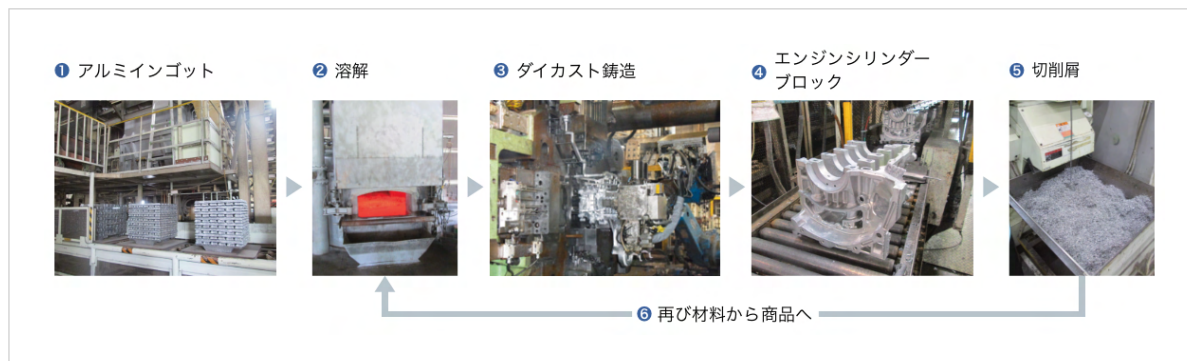
#### 原材料

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

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

2022年度にクルマに使用した材料		リサイクル方法
鉄	564,051t	鉄スクラップとして専門業者へ引き渡し、業者にて再利用
アルミニウム	26,822t	工場内で再度溶解し、ほぼすべて再利用
プラスチック	23,195t	一部再利用の為、工場内で再度粉砕

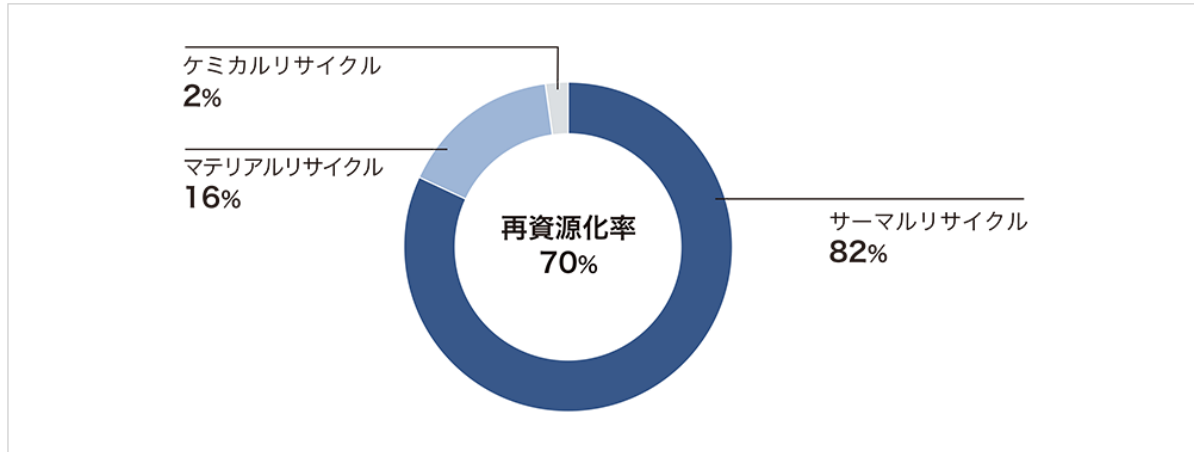
#### アルミ切削屑の再利用



#### 廃プラスチックの循環利用に関する実績と取り組み

2022年度のSUBARUグループでの廃棄物排出量に占める廃プラスチックの割合は2.4%でした。排出される廃プラスチックの量は廃棄物排出量全体では少ない割合ではありますが、今後もSUBARUは廃プラスチックの再資源化率の向上に取り組むとともに、サーマルリサイクルからマテリアルリサイクルやケミカルリサイクルへの再資源化処理方法の切り替えを検討し、廃プラスチックの循環利用に積極的に取り組んでいきます。

## 2022年度 SUBARUでの廃プラスチックの再資源化率および再資源化処理の内訳



集計範囲

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

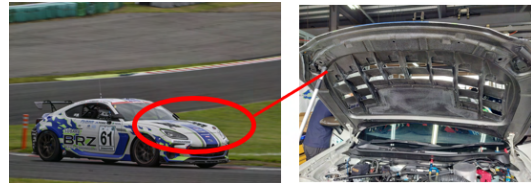
## ・航空宇宙カンパニーでの取り組み

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

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

SUBARUは今後も、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に向けた活動を推進していきます。

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



再生カーボンを用いた軽量ボンネットフード

## 生産段階でのゼロエミッション

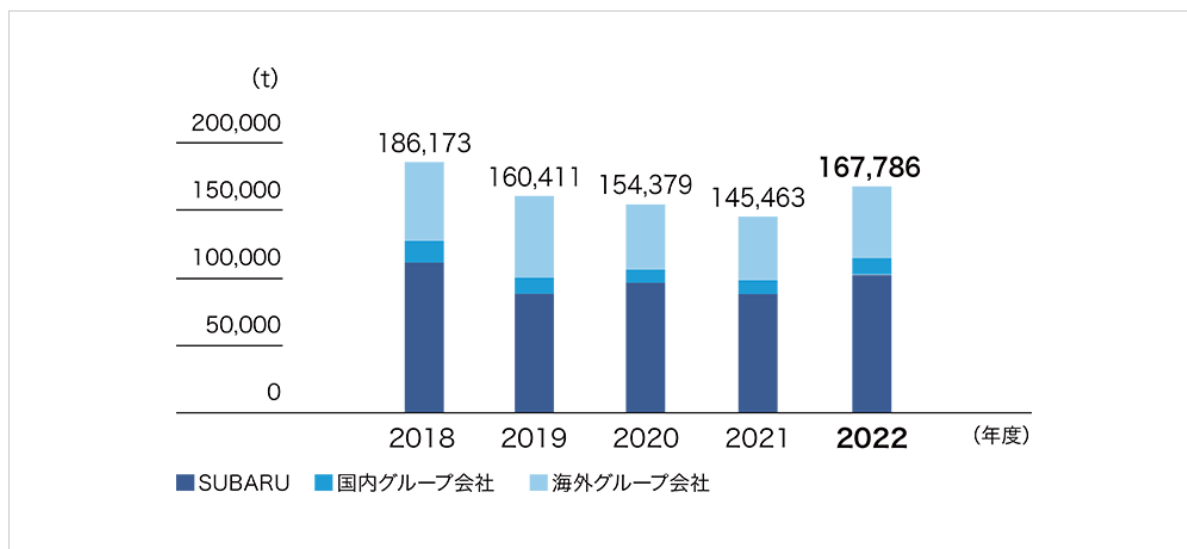
2022年度の廃棄物排出量は、生産活動が通常に戻ったため、生産量が増加し、前年度から22,323t増加しました。廃棄物は貴重な資源として捉え、回収し極力再利用化や適切な廃棄物処理を行い、2014年度よりゼロエミッション<sup>※2</sup>を継続しています。また、SUBARUは、廃プラスチックの対応の一環として、生産仕損じの廃バンパーの自動車部品への再利用など、廃プラスチックのマテリアルリサイクルの検討を始めています。

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

## 主な廃棄物と再資源化方法

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

## 廃棄物排出量



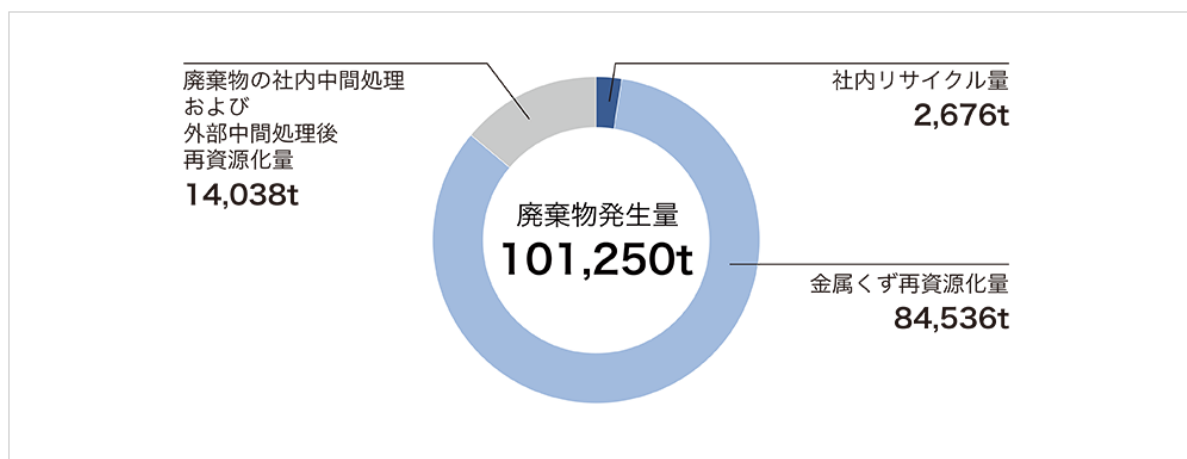
対象範囲

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

国内グループ会社： 輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

海外グループ会社： Subaru of Indiana Automotive, Inc.、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、Subaru Research &amp; Development, Inc.、エビスバルビル、部品センター、スバル総合研修センターを対象範囲に追加し、過年度に遡って修正しました。

## 廃棄物発生量と処理の内訳



集計範囲： 群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所

※ 外部中間処理後の埋め立ては発生していない。

## 物流

## 梱包資材の再利用

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

2022年度のリユース梱包資材の取扱量は、リユース資材適用率の高い「レガシィ」の出荷台数が前年度比で約1.4%増えたことが大きく影響し前年度比8%増の852t、原単位は2.8kg/台となりました。

(年度)

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



## 米国向けバンパーの包装資材削減

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

## 環境に配慮した包装資材への対応

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

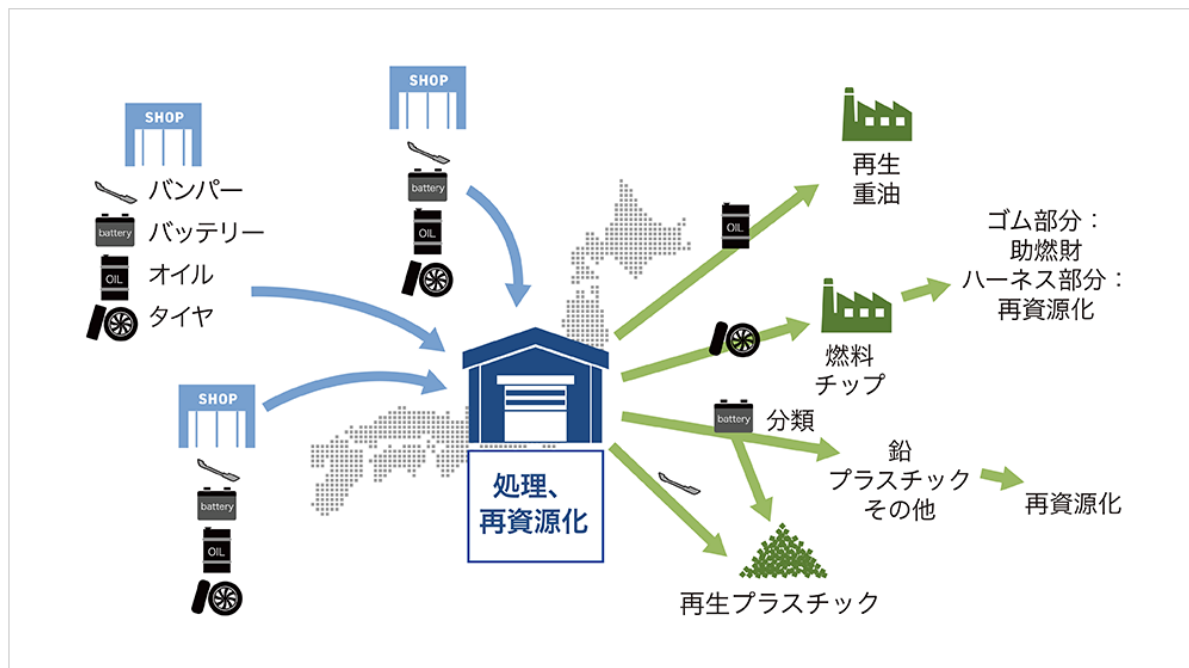
部品物流センターでは、紙緩衝包装資材の採用による脱プラスチックや作業性の向上を実現させました。バンパー、エンジン、トランスミッションなどの大型部品の出荷梱包資材を木材からダンボール化の切り替えに向け検討を開始し、2023年度中に採用開始予定です。また、2023年度より、脱プラスチックに向けプラスチック素材の包装資材について過剰品質廃止（廃止、サイズ縮小、厚さ見直しなど）に取り組み、包装資材においても環境に配慮した取り組みを進めています。

## 販売

### 国内販売特約店のゼロエミッション

販売特約店では、事業活動において排出される廃棄物の適正処理活動と国内での再資源化を目指してゼロエミッション活動に取り組んでいます。これらの結果、2022年度は、使用済みバンパー27,303本、鉛バッテリー145,852個（鉛資源1,974t）、オイル5,171kL、タイヤ207,932本を回収しました。

お客様が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「安心と楽しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドの実現につながるものと考えています。



### 使用済みバンパーの再資源化



### 廃油の再資源化

SUBARU販売特約店でオイル交換時に発生する廃油は、SUBARUが構築したゼロエミッションスキームにより、再生重油として再資源化しています。山形県の園芸農家では、この再生重油をハウス暖房用燃料として利用し、毎年きれいなポインセチアやシクラメンを育てています。

## 自動車リサイクル法に基づく使用済み自動車の適正処理

### 自動車リサイクル法

日本の自動車リサイクル法（使用済み自動車の再資源化等に関する法律）に基づき、自動車メーカーは自ら製造した自動車が使用済み自動車となった際に、自動車破砕残さ（ASR）、エアバッグ類、フロン類を引き取り、これを適正にリサイクルすることが義務づけられています。

SUBARUは、自動車メーカーなど13社で設立したART<sup>※3</sup>を通じて、ASRの適正なリサイクルを円滑かつ効率的に推進しています。また、エアバッグ類・フロン類に関しては、国内自動車メーカーおよび輸入業者と共同で設立した一般社団法人自動車再資源化協力機構を通じ、適正処理を行っています。

※3 自動車破砕残さリサイクル促進チーム：自動車メーカー13社が2003年に結成。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。

### 使用済み自動車の適正処理

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

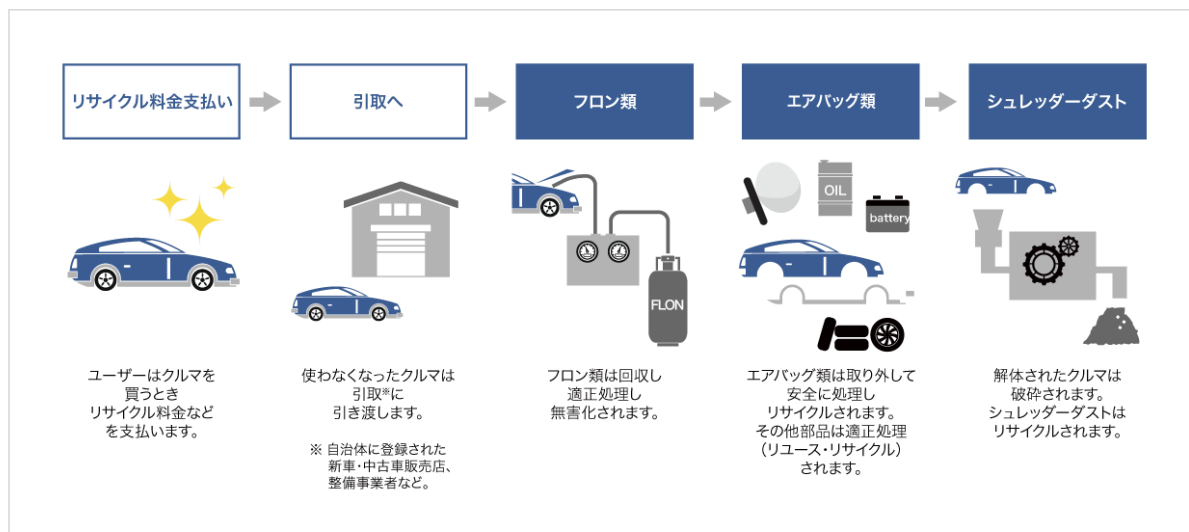
2022年度はASRの再資源化率が96.9%となり、2015年度以降の法定基準である70%以上を達成しています。また、エアバッグ類についても法定基準の85%を上回る95.4%を達成、フロン類についても引き取った全量を適正に処理しました。

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

▷ [自動車リサイクル法について](#)

▷ [ART（自動車破砕残さリサイクル促進チーム）](#) 

### 自動車リサイクルの流れ



## 海外

### リビルト品の活用

循環型社会を実現するために、米国のSUBARUグループでは、エンジン、トランスミッションなど大型の修理部品については、環境負荷の低減や、お客様の費用負担軽減などを考慮して、利用可能な部分を取り出して再利用するリビルト品<sup>※4</sup>の活用に取り組んでいます。この活動により10年間で約50,000t-CO<sub>2</sub>の削減効果が得られました。

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

### 地域配送センター（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.の地域配送センターでは返却可能な容器を使用することで、部品輸送時の段ボールや木材などの使用量を削減しています。

## Terra Cycle®との協働事業 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、2018年よりリサイクル率向上のためのプロジェクト「Subaru Loves the Earth」の一環として、米国のリサイクル会社Terra Cycle®と協働して、公園のベンチや花瓶などリサイクルが困難なものの再資源化を実現してきました。

様々な廃棄物のリサイクルを促す「Zero Waste Box™プログラム」では、米国内の販売店にTerra Cycle®のリサイクル回収ボックス「Zero Waste Box™」を配付し、お客様や従業員、各地域のパートナー団体の皆様からお菓子の包装材や使用後の紙コップ、プラスチック容器などを回収しています。

2022年4月にはNew Jersey Pine Barrens CleanupにてTerra Cycle®を利用し、2日間で812ポンドのごみをリサイクルしました。



廃棄物回収BOX

## 米国国立公園での埋め立てゼロに向けた共同事業 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は、米国SUBARU生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.での埋め立てゼロの知見を活かし、ヨセミテ国立公園（カリフォルニア州）、デナリ国立公園・自然保護区（アラスカ州）、グランドティトン国立公園（ワイオミング州）から排出され埋め立てられるごみの削減を目指して、2015年からお取引先様、保全協会、国立公園局などと共同事業を進めています。この国立公園での埋め立てゼロに向けた活動が評価され、2020年にSubaru of America, Inc.は「Silver Halo Award」および「Corporate Stewardship Award」を受賞しました。この活動を通じて、2015年以来、デナリ国立公園、グランドティトン国立公園、ヨセミテ国立公園で2,240万ポンド以上のごみが埋め立て処分からリサイクルやコンポストに転換されました。

## e-waste (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.は従業員の家庭から出たe-waste（電気電子機器廃棄物）を適切にリサイクルする取り組みをしています。2022年のEarth Dayのイベントでは1,988ポンドのe-wasteを回収し、埋め立て処分から回避されました。

## Sustainable Subaru Gear (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.はStaples Corporateと協働して、環境にやさしいSUBARUブランドの服や製品を人々やペットに提供し、100%リサイクルのポリ袋やリサイクル可能な発送用の箱を活用するなどして、環境負荷の低減に貢献しています。

## Subaru of Mississaugaでのzero landfillの取り組み

地元ベンダーであるU-PAK DISPOSALSと協力し、埋め立て地ゼロに向けた取り組みを進めています。2022年4月1日～2023年3月31日までの期間で36ktの埋め立て処分量のごみが埋め立て処分から回避され、Energy from Wasteプログラムを通じてリユース、リサイクル、たい肥化、またはエネルギー生産に利用されました。

## 水資源

### 考え方

水はSUBARUグループの事業活動を営むうえで、欠かすことのできない資源の一つです。しかし、気候変動による干ばつや洪水などの災害発生リスク、世界の人口増加、経済発展などによる水資源の不足、水質汚染のリスクが高まっています。これらの水リスクに備え、SUBARUグループは、水使用量や排水中の環境負荷の適切な管理に努めるとともに、水資源の貯蓄機能がある森林の保全活動も積極的に行っています。

### 水マネジメント

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

SUBARUグループの水使用量は、水源別で工業用水67%、水道水27%、地下水6%となり、水資源として今後リスクが高まる淡水のみを使用しています。SUBARUグループは、淡水という貴重な水資源を使用しているというリスクを認識しており、主要な事業所を対象として水リスクの調査を実施しています。このリスク調査では水リスクは高くないという結果が得られていますが、継続的な水資源の確保のため、定期的な水リスクの見直しおよび水使用量の削減に向けた取り組みを今後も進めていきます。

#### 水リスク調査

SUBARUグループは、持続可能な水資源の利用のため、外部の専門家による水リスクに関する調査※を行っています。この調査は各拠点が位置する河川流域における水需給の見通し、水災発生の可能性、公衆衛生・生態系への影響などを5段階で評価するもので、リスク評価ではIPCCが採用した気候変動シナリオの中で最も深刻なRCP8.5を用いました。この調査の結果、群馬製作所、宇都宮製作所、Subaru of Indiana Automotive, Inc.の水リスクは総じて中程度以下でした。

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

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

#### 宇都宮製作所

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

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

水リスクへの対応：

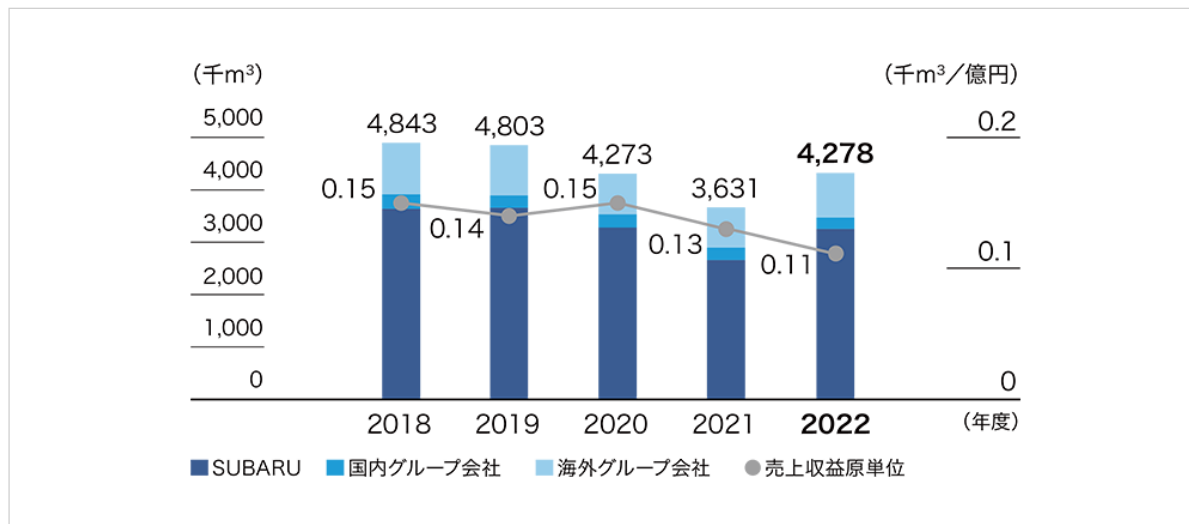
▶ [リスクマネジメント BCP](#)

## 実績および取り組み

## 水使用量

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

## 水使用量



## 対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

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

## 2022年度 水源別水使用量（千m³）

地域	水道水	工業用水	地下水	主な取水流域
日本	317	2,857	252	利根川、渡良瀬川
北米	852	0	0	ティーズ溪谷 地下帯水層の地下水
合計	1,169	2,857	252	

## 対象範囲

日本：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場、輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

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

※2022年度より、Subaru of America, Inc.、Subaru Canada, Inc.、Subaru Research & Development, Inc.を対象範囲に追加しました。

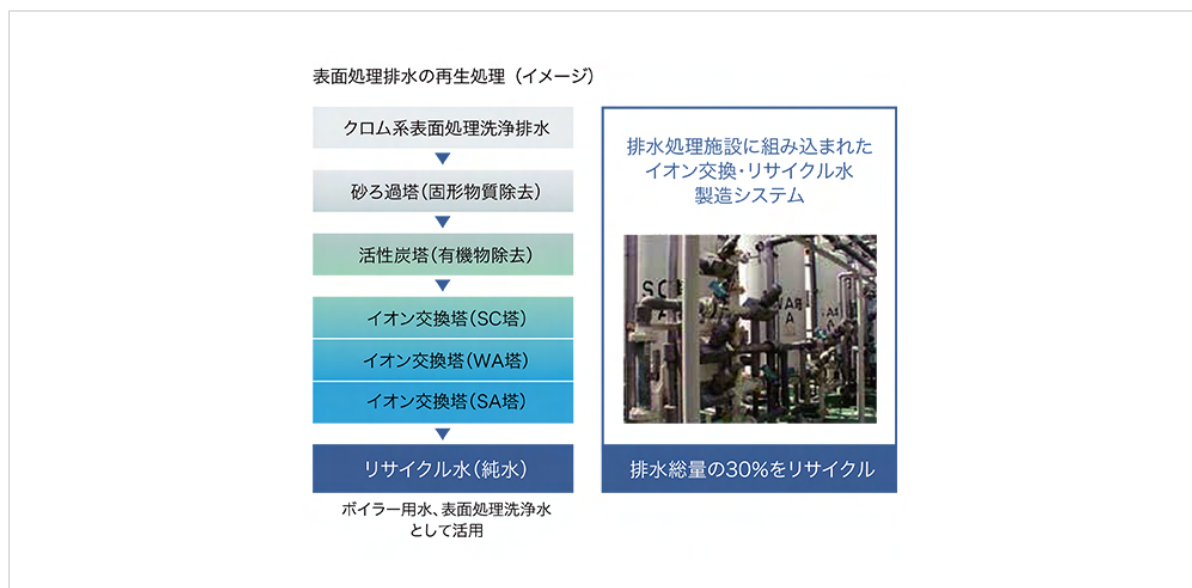
## 水のリユース

## 宇都宮製作所

イオン交換・リサイクル水製造システムを組み込んだ表面処理施設を導入し、排水を再生処理しリサイクル水（純水）として活用しています。

2022年度は、表面処理施設で使用した水総量78,781m³のうち、23,389m³（29.7%）をリサイクルし、表面処理施設の洗浄水として工場内で活用しています。

## 表面処理排水の再生処理（イメージ）



## 排水

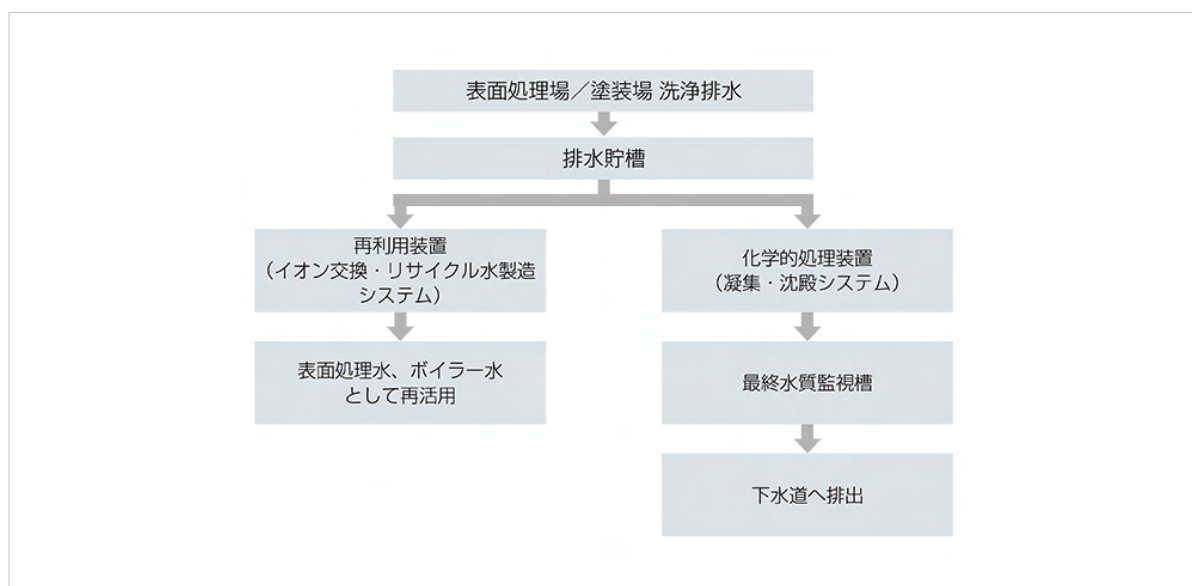
## 群馬製作所

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

## 宇都宮製作所

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

## 宇都宮地区の排水処理工程



# 生物多様性

## 考え方

自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの事業フィールドは、「大地と空と自然」です。SUBARUは、事業活動を通じて生物多様性保全に取り組み、自然との共生を目指します。

SUBARUは一般社団法人日本経済団体連合会の生物多様性宣言に賛同し、生物多様性に配慮した事業活動を継続していくため、生物多様性ガイドラインを制定し、「SUBARUの森」の保全活動、事業所内外の各イベントを通じた啓発活動を行っています。

また、生物多様性部会での活動を通じて、今後も積極的にSUBARUの生物多様性に関する取り組みを推進していきます。

## 生物多様性ガイドライン

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

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

2022年度は、生物多様性部会にて、事業所の植栽に用いる植物の選定の考え方を示す「植栽ガイドライン」を発行しました。事業所周辺の固有種や在来種を優先して植栽に用いることで、地域の生物多様性に悪影響を及ぼさない植栽活動の実施を目指しています。

## SUBARUの生物多様性の組織体制



## 取り組み

## 「SUBARUの森」

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

## 北海道「SUBARUの森 美深」

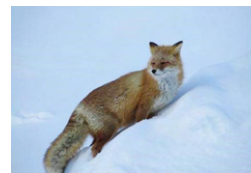
スバル研究実験センター美深試験場敷地内に所有している約100ヘクタールの森林において、植林・間伐・自然保護などの整備・保全活動を2017年度から着手し、美深町など地域社会と連動した森林整備・保全活動を目指し、50年後の森の育成という長期的な視点での人工造林の整備を進めています。また、気候変動対策を踏まえ、SUBARUは2021年度からJ-クレジットを購入しています。

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

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



スバル研究実験センター美深試験場と周辺の森林



敷地内で見かけるキタキツネ

## 美深町 植樹祭への協賛

2018年に、美深町およびSUBARUは、「SUBARUの森」活動の一環として「スバル研究実験センター美深試験場」内に所有する115ヘクタールの森林において植林・間伐・自然保護などを行うとともに地域社会とも連動した活動を進めるため、同町と「森林保全活動等の具体化に関する協定書」を締結しました。本活動の一環としてSUBARUは、毎年開催される植樹祭に協賛しています。2023年5月に開催された樹霊祭ならびに植樹祭では、地域の森林組合や行政スタッフ総勢約70人が集まりました。健全で豊かな森林を次世代に継承するという願いを込め、美深町の生物多様性に適したミズナラを240本植樹しました。植樹したミズナラは約70年後に伐採の時期を迎えます。



約70人が植樹祭に参加

## 松山湿原 環境保全活動への寄付

2019年に、美深町、北海道上川総合振興局およびSUBARUは、「『美深町内の森林環境保全』に関する連携協定」に調印しました。SUBARUは「企業版ふるさと納税」の制度を活用して、2019年度からの3年間で300万円の寄付を行い、北海道が実施する「おいでよ！天空の園・松山湿原※の森プロジェクト」を通じて同湿原の木道整備事業などをサポートしています。これまで4回の寄付が実施され、その寄付金をもとに入山者の適切なルートを確認し、貴重な植生や入山者の安全を確保すべく、老朽化した案内板や散策路の整備などが行われました。



松山湿原の景観



補修された松山湿原周辺の散策路

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



### 群馬県立森林公園「SUBARUふれあいの森 赤城」

2018年4月、SUBARUは自動車生産工場がある群馬県の県立森林公園のネーミングライツ（命名権）を取得しました。2023年までの5年間で「SUBARUふれあいの森 赤城」と称し、県有林の保全整備支援を行っています。2022年3月には森林公園へ間伐材を用いたバイクラック10台も寄贈しています。また、森林公園整備支援として、群馬県に5年間で総額980万円の寄付を行うこととし、2020年度に引き続き、2021年度、2022年度も寄付を行いました。



SUBARUのふれあいの森 赤城

### 栃木県宇都宮市森林公園「SUBARUの森 宇都宮」

SUBARUは、航空宇宙カンパニーがある栃木県宇都宮市の森林公園内にあ  
る市有林の一部を「SUBARUの森 宇都宮」と称し、宇都宮市と連携して  
2022年度まで森林の保全整備活動を支援し、間伐作業への支援に加え、ベ  
ンチやバイクラック製作など間伐材の活用に取り組みました。



間伐材を使用したベンチ



間伐材を使用したバイクラック

＜ 社会貢献「SUBARUの森」活動

## 緑地への取り組み

SUBARUグループの各事業所は近隣の自然環境や生態系と密接に関係していることから、地域の生物多様性保全に貢献できる様々な取り組みを行っています。

### 群馬製作所 北本工場

埼玉県北本市の東光寺には、大正11年に国の天然記念物に指定された、日本五大桜の一つに数えられる推定樹齢800年の石戸蒲ザクラがあります。北本市にある北本工場では、2003年に北本市より譲り受けた後継樹を敷地内で大切に育てています。



北本工場の桜



### 東京事業所

事業所内に武蔵野周辺に自生するシラカシやムラサキシキブなどの植栽を順次行い、武蔵野の自然豊かで生物多様性に配慮した景観づくりにつなげています。また、地域の歴史的な自然造形を守る活動に参画し、東京事業所周辺の産官学民と意見交換を行っています。



シラカシ



ムラサキシキブ

## 地域交流を通じた生物多様性の取り組み

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

### 群馬製作所

#### 花配布活動

スバル地域交流会員企業を対象に、年3回、希望する企業に花の苗を配布しています。2015年より生物多様性に貢献する花の苗を用い、各社の緑化活動に利用してもらっています。

＜ スバル地域交流会

## 小学校花壇コンクール

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

## 宇都宮製作所

### 新管理棟の植栽

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

### 日光杉並木街道の保護

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



日光杉並木

## 生物多様性に配慮した調達

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

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

## ペーパーレス化の取り組み

お取引先様への支払案内書は2023年度中の完全Web化を目指し、ペーパーレス化を進めております。また、整備用部品や車両アクセサリーに関連する業務で使用するシステム帳票の紙出力をペーパーレス化し、2023年1月、紙出力ゼロを達成しました。

## 海外

### 事業活動と自然との共生 (Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、地域の野生生物が生息しやすい工場敷地内の遊水地や周辺緑地を整備し、生態系の保護に取り組みました。その結果、2003年に、「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。これは、米国内の自動車工場としては初めての認定となります。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、工場は豊かな自然に囲まれています。



野生のカナダガン



工場周辺の豊かな自然

### 野生動物保護活動や自然保護活動への支援 (Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

2020年より、Subaru of Indiana Automotive, Inc.は「Wolf Park」というオオカミやキツネやバイソンの保護活動を行う団体の野生動物保護に関する教育、保護、研究といった活動を支援するとともに、「NICHES Land Trust」という自然保護団体を後援しており、地元の土地の保護のほか、保護を行う組織と連携しています。また、アースデイを祝うために、毎年非営利団体Tree Lafayetteと提携し、2022年にはMiller小学校に15本の植樹を行う事業を後援しました。



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

ペンシルベニア園芸協会とのパートナーシップを通じて、2022年に開催されたフィラデルフィア・フラワーショーに参加しました。イベントでは参加者が自宅用に持ち帰る鉢への花の植え方を習う場が提供されました。



フィラデルフィア・フラワーショーの様子

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

Allied Printingとのパートナーシップを通じて、紙の消費量を測定し、選択した植林地において自動的に再植林することにより、紙のフットプリントを相殺するPrint Releafによる植林プログラムを利用しています。2022年は、400本の植樹を行いました。

## 汚染の予防

### 考え方

SUBARUグループは、公共用水域・土壌・大気環境汚染を予防することが、持続可能な社会の構築と事業活動を継続するうえで重要であると考えています。SUBARUグループは、環境マネジメントシステムを活用し、これらの環境負荷を適切に把握し、削減に努めています。

### 体制

SUBARUは環境マネジメントシステムを活用し、関係部署および国内グループの環境法令の担当者と共に、事業活動における環境リスク（環境事故・汚染・法令違反など）の未然防止と最小化に努めています。

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

### 実績および取り組み

#### 環境関連法規制の遵守状況や取り組み

SUBARUは、環境関連法規制の遵守に加え、環境関連法の各規制値よりも20%厳しい値を自主基準値として設定し、自主基準を含む基準値超過ゼロを目標にするとともに、苦情ゼロ、環境事故ゼロに取り組んでいます。2022年度は、東京事業所にて水質関連で1件の法規制値超過が発生しました。これについては必要排水量や流入水の調査など原因究明を行い、改善対策を検討および実践してまいります。

事業所名	件数
東京事業所	1件

なお国内グループ企業では、株式会社スバルロジスティクスに騒音関連で1件、富士機械株式会社にて水質関連で1件法規制値超過が発生しました。これらについても要因を特定し、再発防止に努めています。

[> 2022年度工場・事業所の実績](#)

#### 環境事故

構外・構内の事故ゼロを目標に取り組んでいます。2022年度は構外事故が2件、構内事故が5件発生しました。特に、構外事故2件に関して、群馬で発生した1件は原因を特定し、再発防止策として啓発活動を実施しました。特に東京事業所で発生した環境事故では、必要排水量や流入水の調査など原因究明を行い、改善対策を検討および実践してまいります。

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

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

## 環境苦情

環境苦情ゼロを目標に取り組んでいますが、2022年度は4件の環境苦情をいただきました。いただいたご意見の発生要因を正しく把握し、再発防止に努めています。

事業所名	件数
群馬製作所	2件
宇都宮製作所	2件

## 騒音・振動・悪臭

群馬製作所では、臭気や騒音などは計測機器による測定と人の感覚とは大きく異なるという経験則から、日々事業所周辺の巡回を実施しています。また、別途相談窓口を設置し近隣にお住まいの皆様とのコミュニケーションを密にとり、いただいた貴重なご意見をもとに、生産設備の改善などを適宜実施しています。

## 土壌・地下水

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

## PCB廃棄物

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

## 有害廃棄物

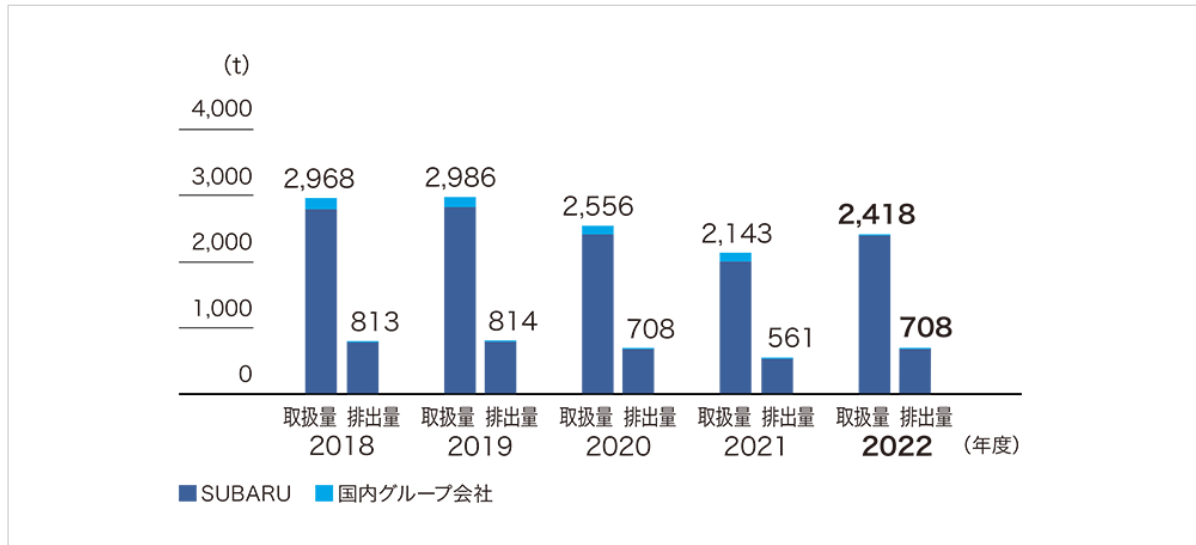
SUBARUでは、パーゼル条約※付属文書Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳに定められた有害廃棄物の重大な漏出、輸送はありません。

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

## VOC

SUBARUの自動車塗装工程から発生するVOC（揮発性有機化合物）排出量は、塗装面積あたりの排出量で管理しています。塗装時のVOC排出量を削減するため、自動車塗装工程で使用する洗浄用シンナーの使用量低減や回収強化を行っていますが、2022年度は50.3g/m<sup>2</sup>となり、前年度比で2.2%増加となりました。

## 国内法PRTR対象物質取扱量・排出量

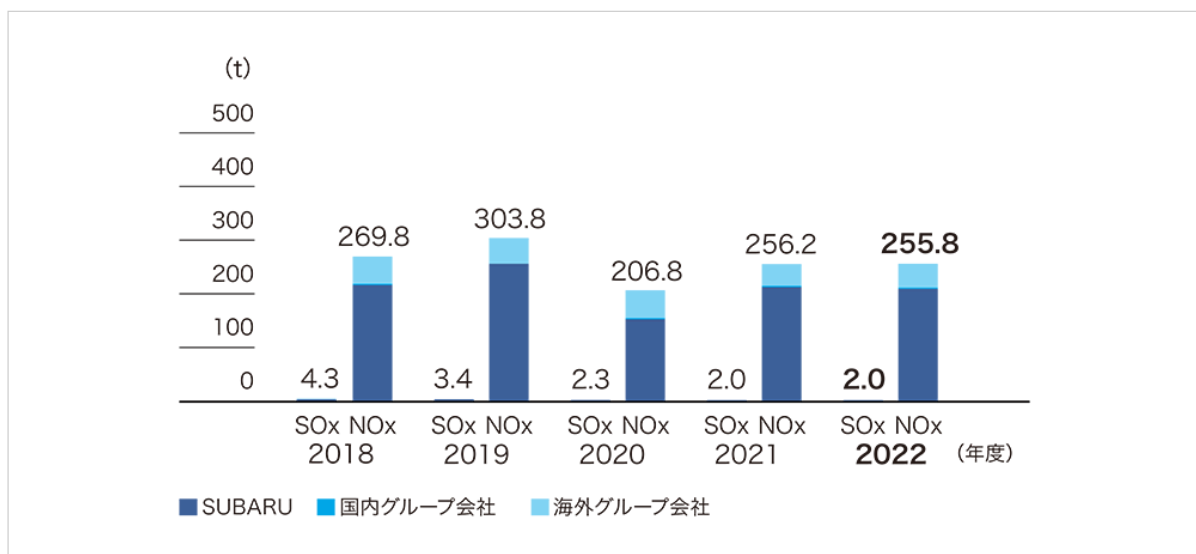


## 対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

## NOx、SOx排出量



## 対象範囲

SUBARU：群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所、半田工場、半田西工場

国内グループ会社：輸送機工業（株）、富士機械（株）、（株）イチタン、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス

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

## 2022年度工場・事業所の実績

SUBARUでは法規制だけでなく、法規制値に20%上乗せした自主基準値でも管理しています。  
各工場および事業場における主要な規制対象物質の規制値、測定結果は以下の通りです。

### 大気（大気汚染防止法、県条例）

#### 自動車部門

##### 群馬製作所

###### 本工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
NOx	塗装乾燥炉	ppm	230	184	52	43
ばいじん		g/Nm <sup>3</sup>	0.2	0.16	0.008	0.003
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	700	-	568	81

##### 矢島工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
NOx	塗装乾燥炉	ppm	230	184	63	50
ばいじん		g/Nm <sup>3</sup>	0.2	0.16	0.004	0.003
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	700	-	351	68
VOC		ppm-C	400	-	329	68

##### 大泉工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
NOx	アルミ溶解炉	ppm	180	144	81	41
ばいじん		g/Nm <sup>3</sup>	0.3	0.24	0.004	0.007

##### 太田北工場

該当する設備はありません。

##### 東京事業所

該当する設備はありません。

## 航空宇宙カンパニー

## 宇都宮製作所

## 本工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
NOx	コージェネ	ppm	600	480	112	108
NOx	乾燥炉	ppm	230	184	< 100	< 100
ばいじん		g/Nm <sup>3</sup>	0.2	0.16	< 0.010	< 0.010

## 南工場、南第2工場

該当する設備はありません。

## 半田工場

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

## 半田西工場

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
SOx	2tボイラー	ppm	1.5	1.2	< 0.02	< 0.02
NOx		ppm	180	144	40	28
ばいじん		g/Nm <sup>3</sup>	0.1	0.08	< 0.002	< 0.002

## 水質（水質汚濁防止法・下水道法、県・市条例）

## 自動車部門

## 群馬製作所

## 本工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.6	7.0	7.4
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	4.2	1.1	2.5
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	2.4	< 1.0	1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油類含有量)	mg/L	30	24	< 1.0	< 1.0	< 1.0



環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2022年度工場・事業所の実績**

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	2.8	< 0.2	1.0
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.445	0.016	0.150
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
リン含有量	mg/L	16 (8)	6.4	3.7	0.1	1.4
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	6.3	2.1	4.6

[排水口2カ所（新2号水路、5号水路）で測定、全リン・全窒素は日間平均]

## 矢島工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.6	7.1	7.3
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	9.7	2.7	5.6
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	1.6	< 1.0	1.9
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油類含有量)	mg/L	30	24	< 1.0	< 1.0	< 1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	2.3	1.4	1.8
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.785	0.312	0.605
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
リン含有量	mg/L	16 (8)	6.4	0.7	0.4	0.6
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	6.0	4.1	4.7

[全リン・全窒素は日間平均]

## 大泉工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.5	7.0	7.2
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	10	8	4.5	< 1.0	3.2
浮遊物質 (SS)	mg/L	10	8	3.2	< 1.0	1.6
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	3	2.4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油類含有量)	mg/L	30	24	< 1.0	< 1.0	< 1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	< 0.2	< 0.2	< 0.2
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.304	0.097	0.176
溶解性鉄含有量	mg/L	5	4	0.2	< 0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	5	4	< 0.1	< 0.1	< 0.1

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2022年度工場・事業所の実績**

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
リン含有量	mg/L	16 (8)	6.4	0.4	< 0.1	0.3
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	14.8	5.4	10.5

[全リン・全窒素は日間平均]

## 太田北工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.7	7.7	7.7
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	1.8	< 1.0	1.4
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	1.6	< 1.0	1.3
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	< 1.0	< 1.0	< 1.0
フッ素およびその化合物	mg/L	8	6.4	< 0.2	< 0.2	< 0.2
亜鉛含有量	mg/L	2	1.6	0.016	0.013	0.015
溶解性鉄含有量	mg/L	10	8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
溶解性マンガン含有量	mg/L	10	8	0.2	< 0.1	0.2
リン含有量	mg/L	16 (8)	6.4	< 0.1	< 0.1	< 0.1
窒素含有量	mg/L	120 (60)	48	1.1	1.1	1.1

[全リン・全窒素は日間平均]

## 東京事業所【公共下水道放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH) ※	-	5.0~9.0	5.4~8.6	8.8	8.0	8.5
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	270	13	158
浮遊物質 (SS)	mg/L	600	480	350	37	168
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	0	0	0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量) ※	mg/L	30	24	31	1	7
全リン	mg/L	16	12.8	6	3	4
全窒素 ※	mg/L	120	96	140	6	66
溶解性マンガン	mg/L	10	8	0.02	0.02	0.02
シアン	mg/L	1	0.8	0	0	0

※ 定期水質分析の結果、ノルマルヘキサン抽出物質含有量（動植物油脂類含有量）、全窒素で市の下水道条例の排除基準超過、およびpHの自主基準超過が判明しました。必要排水量や流入水の調査など原因究明を行い、改善対策の検討および実践していきます。

## 航空宇宙カンパニー

## 宇都宮製作所

## 本工場【公共下水道放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.4~8.6	8.3	6.9	7.6
浮遊物質 (SS)	mg/L	600	480	367	1.0	65
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	455	0.5	73
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	10.1	1.0	2.5
フッ素化合物	mg/L	8	6.4	1.5	0.2	0.3
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	0.004	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.47	< 0.01	0.04
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	< 0.02	< 0.02	< 0.02

## 本工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	8.2	7.0	7.7
浮遊物質 (SS)	mg/L	50	40	1.2	1.0	1.1
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	20.6	0.5	1.7
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	< 1.0	< 1.0	< 1.0
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.03	< 0.03	< 0.03
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.01	< 0.01	< 0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	< 0.0	< 0.0	< 0.0

## 南工場【公共下水道放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.4~8.6	8.5	6.9	7.5
浮遊物質 (SS)	mg/L	600	480	253	2.4	79
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	420	3	125
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	9.6	< 1.0	3.3

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2022年度工場・事業所の実績**

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.01	< 0.01	< 0.01
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	< 0.02	< 0.02	< 0.02

## 南工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	7.9	6.9	7.4
浮遊物質量 (SS)	mg/L	50	40	2	1.0	1.5
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	14	0.5	1.9
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.01	< 0.01	< 0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	< 0.0	< 0.0	< 0.0

## 南第2工場【公共下水道放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.4~8.6	8.6	6.9	7.7
浮遊物質量 (SS)	mg/L	600	480	253	2	37
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	600	480	256	2	43
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/L	30	24	5.3	< 1.0	1.6
フッ素化合物	mg/L	8	6.4	5.5	0.2	0.4
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	0.62	0.02	0.06
六価クロム	mg/L	0.1	0.08	< 0.02	< 0.02	< 0.02

## 南第2工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	7.5	6.5	7.1
浮遊物質量 (SS)	mg/L	50	40	< 1.0	< 1.0	< 1.0
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	30	24	5.1	0.5	1.4
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	5	4	< 1.0	< 1.0	< 1.0

環境マネジメント | 環境に配慮したクルマ | 気候変動 | 資源循環 | 水資源 | 生物多様性 | 汚染の予防 | **2022年度工場・事業所の実績**

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.003	< 0.003	< 0.003
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.01	< 0.01	< 0.01
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	< 0.0	< 0.0	< 0.0

## 半田工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.8~8.3	8.2	5.9	6.9
浮遊物質 (SS)	mg/L	30	24	9.0	1.0	1.6
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	18.0	0.5	3.6
化学的酸素要求量 (COD)	mg/L	25	20	13.0	1.5	4.8
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	2	1.6	< 0.5	< 0.5	< 0.5
シアン	mg/L	1	0.8	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.005	< 0.005	< 0.005
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.04	< 0.04	< 0.04
六価クロム	mg/L	0.5	0.4	< 0.04	< 0.04	< 0.04

## 半田西工場【公共用河川放流】

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	7.7	7.2	7.4
浮遊物質 (SS)	mg/L	30	24	6.0	1.0	2.8
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/L	25	20	14.0	1.1	4.6
化学的酸素要求量 (COD)	mg/L	25	20	7.5	1.4	4.1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/L	2	1.6	< 0.5	< 0.5	< 0.5
シアン	mg/L	0.5	0.5	< 0.1	< 0.1	< 0.1
カドミウム	mg/L	0.03	0.024	< 0.005	< 0.005	< 0.005
総クロム	mg/L	2	1.6	< 0.04	< 0.04	< 0.04
六価クロム	mg/L	0.3	0.3	< 0.04	< 0.04	< 0.04

## 騒音（騒音規制法、県条例、協定）

## 自動車部門

## 群馬製作所

測定場所	単位	規制値※ (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	55	54	16	53
矢島工場	dB (A)	55	54	20	48~49
大泉工場	dB (A)	50	49	20	47~49

※ 大泉工場は太田・大泉公害防止協定値

## 航空宇宙カンパニー

## 宇都宮製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	60	58	8	49
南工場	dB (A)	50	48	3	42
南第2工場	dB (A)	50	48	3	39

## 半田工場

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
半田工場	dB (A)	65	63	3	47

## 半田西工場

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
半田西工場	dB (A)	65	63	6	42

## 木更津事業所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
木更津事業所	dB (Z)	50	48	2	36

## 振動（振動規制法、県条例、協定）

## 自動車部門

## 群馬製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	65	64	16	37~39
矢島工場	dB (A)	65	64	20	43~45
大泉工場	dB (A)	60	59	20	34~38

## 航空宇宙カンパニー

## 宇都宮製作所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (Z)	65	63	8	32
南工場	dB (Z)	60	58	2	<30
南第2工場	dB (Z)	60	58	3	<30

## 半田工場、半田西工場

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
半田工場	dB (Z)	70	68	3	<30
半田西工場	dB (Z)	70	68	5	<30

## 木更津事業所

測定場所	単位	規制値 (夜間)	自主基準値	測定箇所	最大値
木更津事業所	dB (Z)	55	53	2	<30

## 臭気（悪臭防止法）

## 自動車部門

## 群馬製作所

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

[臭気指数]

## 国内法PRTR 対象化学物質の取扱量、排出量など

## 自動車部門

## 群馬製作所（本工場、矢島工場、大泉工場、スバル研究実験センター（SKC））

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
亜鉛の水溶性化合物	12,628	0	139	0	0	10,103	0	0
エチルベンゼン	423,530	230,412	0	0	0	37,587	55,834	99,696
キシレン	515,106	213,499	0	0	0	158,430	58,031	85,146
1,2,4-トリメチルベンゼン	257,969	896	0	0	0	180,461	28,249	95,130
1,3,5-トリメチルベンゼン	27,670	15,921	0	0	0	1,260	6,305	4,184
トルエン	658,465	218,330	0	0	0	318,442	76,150	45,561
ナフタレン	8,927	6,149	0	0	0	112,648	29,747	1,206
ニッケル化合物	764	0	21	0	362	382	0	0
フタル酸ビス (2-エチルヘキシル)	6,381	0	0	0	128	6,254	0	0
フッ化水素およびその水溶性塩	7,580	0	6,898	0	0	682	0	0
ノルマル-ヘキサン	111,314	377	0	0	0	110,938	0	0
ベンゼン	19,669	67	0	0	0	19,602	0	0
ホルムアルデヒド	11,265	5,926	0	0	1,221	0	3,114	1,523
マンガンおよびその化合物	5,015	0	133	0	0	2,548	0	0
ダイオキシン類; 単位: mg-TEQ/年	0	0	0	0	0	0	0	0
クメン	1,009	655	0	0	0	0	167	187
メチルナフタレン	8,127	41	0	0	0	8,086	0	0
計	2,075,421	692,273	7,190	0	1,710	967,422	257,597	332,633
		699,463						

[単位: kg/年、ダイオキシン類のみ、mg-TEQ/年]



## 東京事業所

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
エチルベンゼン	11,312	0.11	0	0	311.8	0	0	0
キシレン	49,320	0.45	0	0	1,351	0	0	0
1,3,5-トリメチルベンゼン	6,814	0.02	0	0	3,11.8	0	0	0
トルエン	174,610	5.39	0	0	6,235.2	0	0	0
1,2,4-トリメチルベンゼン	36,696	0.12	0	0	1,117.1	0	0	0
ベンゼン	6,421	0.71	0	0	155.9	0	0	0
n-ヘキサン	22,862	5.53	0	0	259.8	0	0	0
計	308,035	12.33	0	0	9,743	0	0	0
		12.33						

[単位：kg/年]

## 航空宇宙カンパニー

化学物質名	取扱量	排出量		移動量		消費量	除去処理量	リサイクル量
		大気	水域	下水道	廃棄物			
トルエン	21,683	7,786	0	0	2,206	11,689	0	0
キシレン	2,075	494	0	0	163	1,418	0	0
6価クロム、マンガン、エチルベンゼンは取扱量1t未満のため未記載								
計	23,758	8,280	0	0	2,369	13,107	0	0

[単位：kg/年]

## 社会

---

- 99 人権尊重
- 105 品質：自動車事業
- 110 品質：航空宇宙事業
- 113 安全なクルマづくり
- 123 人財
- 145 お客様
- 150 CSR 調達
- 156 社会貢献



# 人権尊重

## 考え方

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

本方針は外部有識者や海外子会社と協議することで、ステークホルダーの期待値を十分考慮して作成し、2019年度第2回CSR委員会※での承認および2020年3月の取締役会への報告を経て制定しました。今後の環境変化も捉え、グローバルかつ適切に運用します。

SUBARUグループでは、人権上問題のある事案が生じた場合には、お客様の信用・信頼を失うだけでなく、ブランドイメージの棄損などが事業基盤に重大な影響を与えると考えており、人権尊重を「業界および事業活動に関連するリスク」として認識しています。

※ 2021年度に「サステナビリティ委員会」へ改称。

### 人権方針

#### 人権尊重の理念

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

#### 1. 人権尊重に関連した法令や規範の遵守

##### （適用範囲・体制）

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

##### （関連法令・国際規範）

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

#### 2. 人権デュー・ディリジェンスの実施

##### （人権リスクへの対応）

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

##### （是正）

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

##### （教育）

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

##### （対話・協議）

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

##### （情報開示）

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

## 人権方針（付属書）

### SUBARUグループの事業において重点的に取り組む人権課題

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

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

#### （人命・財産への権利の尊重）

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

#### （個の尊重および多様性と包摂の尊重）

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

#### （差別・ハラスメントの禁止）

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

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

- ・ 児童労働、強制労働、奴隷労働、および人身売買による労働は禁止します。
- ・ 若年労働者の危険作業への従事を禁止します。
- ・ 外国人労働者、移民労働者等の人権には十分な配慮を行います。
- ・ 労働者の基本的な権利である結社の自由および団体交渉権を尊重します。従業員のより良い労働環境を確保するために、従業員と対話をしていきます。
- ・ 働きがいがあり、安全で衛生的な職場環境を維持します。
- ・ 働く人々の幸福を促進するため、最低賃金・生活賃金を上回る適切な賃金支払いを実施するとともに、適正な労働時間の管理を行います。
- ・ 労働者の権利の尊重を、サプライチェーンにも期待し、働きかけます。

#### （地域社会の脆弱な人々の権利尊重）

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

#### （人権尊重への貢献）

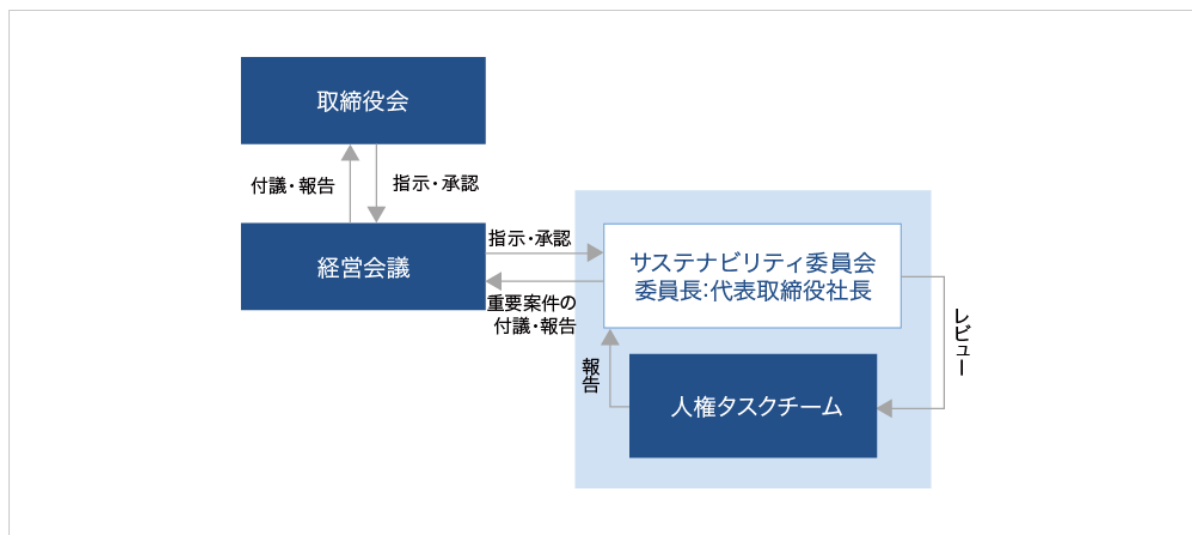
- ・ SUBARUグループの企業市民活動を通じて、世界の人々の人権を守るための貢献を積極的に行います。

2020年4月制定

[SUBARUサプライヤーCSRガイドライン](#) 

## 体制

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、継続的な取り組みを実施しています。具体的には、人事部、IR部、サステナビリティ推進部、リスクマネジメント・コンプライアンス室、調達統括部の部長職を含むマネジメント層が参加するタスクチームを結成し、チーム内で議論された人権上の課題や取り組みは、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、定期的に報告され、議論を行っています。さらに、その内容と結果は取締役会に付議・報告され、SUBARUグループのビジネスに与える影響をモニタリングし、適切に対処しています。



### サステナビリティ委員会および取締役会での人権に関する報告・議論内容

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

## 取り組み

### 人権方針制定

「一人ひとりの人権と個性を尊重」することを、SUBARUの重要な経営課題と捉え、2020年4月に「人権方針」を制定しました。この方針は外部有識者とのディスカッションや専門家からのコンサルテーション、そして海外子会社との協議を通じて制定し、ステークホルダーの期待値を十分に考慮したものになっています。また、「人のために」という普遍的なSUBARUグループの目的意識を、お客様や従業員だけでなくバリューチェーン全体に広げて適用することも明文化しました。

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

## 人権啓発活動

SUBARUでは「ビジネスと人権」に関する知識を身につけることを目的とした勉強会を2020年度以降、毎年実施しています。具体的には、ビジネスにおける人権尊重の重要性を外部環境の変化や人権問題の事例を通じて理解し、SUBARUグループの人権尊重に関する考え方を「人権方針」を通じて認識するとともに、自らの業務や日常活動における人権尊重の意識醸成を図ることを目指しています。2022年度は群馬製作所の管理職を対象に行い、参加者のほぼ全員が人権尊重の重要性について「よく理解できた」「理解できた」と回答しています。

### 「ビジネスと人権」に関する勉強会

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

## ステークホルダーとのエンゲージメント

SUBARUグループでは人権に関するステークホルダーの期待を的確に把握し、かつ迅速に答えるべく、専門家との対話に加え、機関投資家や外部評価機関とのコミュニケーションを適宜行っています。2022年度は複数の機関投資家との面談のなかで、SUBARUグループの人権に関する考え方や取り組みを説明するとともに、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ました。また、各団体からの期待や指摘事項はサステナビリティ委員会にも報告され、全役員で共有しています。

## 人権デュー・ディリジェンス

SUBARUグループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に基づいて、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。SUBARUグループの「CSR重点6領域」の「コンプライアンス」のKPIとして「人権方針に基づく人権尊重の取り組み推進、サプライチェーン全体への展開」を掲げており、お取引先様と共に、この取り組みを積極的に行っています。

2020年度から2021年度にかけては、LRQAサステナビリティ株式会社（旧 ロイドレジスタージャパン株式会社）の協力を得て、人事および調達領域における人権リスクの特定とインパクト評価を行い、SUBARUグループにとって特に重要なリスクを明確化しました。また、それぞれのリスクに対する対応策も策定しています。これらの内容はサステナビリティ委員会にて合意されると同時に、取締役会にも報告しています。

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

### ・人権リスクの特定

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

### ・インパクト評価の実施と特に重要なリスクの明確化

各領域において特定した人権リスクを「影響の大きさ」「発生可能性」の軸を中心に考察し、SUBARUグループにとって特に重要なリスクを明確化しました。

#### 特に重要と考える人権リスク

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

### ・対応策の策定

各領域において特定した人権リスクに対し、悪影響の防止と軽減に取り組むための対応策を策定しました。

### ・対応策の実行とモニタリング

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

## 対応策例

	人権リスク	対応策例	2022年度実績	課題
人事領域	労働者へのハラスメント	・ マネジメント層向けハラスメント防止勉強会の実施	・ ハラスメント防止月間における従業員アンケート、管理職向け研修の実施	・ ハラスメントの未然防止、従業員の一層の意識醸成
		・ 外国人労働者向け「ハラスメント解説集」の4カ国語発行	・ 新規入社従業員への配付	
	外国人労働者の強制労働	・ 外国人技能実習生について覚書※をベースとした監理団体との連携、定期監査による不祥事や不公平な扱いの未然防止 ※採用費用（渡航費、講習費など）はSUBARUが負担	・ 監理団体との日々の連携、3カ月ごとの定期監査実施	・ 監理団体、派遣元会社との連携強化
調達領域	お取引先様における人権侵害	・ 外国人雇用アンケートの定例化	・ 書面および面談調査実施	・ サプライチェーン・デュー・ディリジェンスの精度向上
		・ 人権取り組みアンケートの新規追加		
	責任ある鉱物調達（紛争鉱物、コバルトなど）	・ 「責任ある鉱物調達方針」の制定 ・ 紛争鉱物調査の対象範囲の拡大	・ SUBARUサプライヤーCSRガイドラインへの方針の掲載、周知 ・ 調査対象を補修専用部品にも拡大、調査	・ 新たな国際法令・規範などにおける対象鉱物、地域、デュー・ディリジェンス項目の拡大
お取引先様へのハラスメント	・ パートナシップ構築宣言	・ 宣言内容の実践	・ コストの上昇にともない、お取引先様に価格転嫁に関する協議について声かけを実施	・ サプライチェーン全体への適正取引の周知・浸透
	・ 自工会自主行動計画の遵守			

## ハラスメント防止

SUBARUグループは、労働者へのハラスメントを特に重要なリスクとしてあらためて明確化しましたが、「差別・ハラスメントの禁止」を「人権方針」にも明記しています。各種ハラスメントの防止に向けては、就業規則で禁止するとともに、「コンプライアンスガイドライン」や「コンプライアンスマニュアル」でも言及しています。パワーハラスメントに関しては、「パワハラ解説集」を作成し、外国人労働者も含めたSUBARUの全従業員に周知しています。

また、すべての管理監督者には「パワハラ防止ハンドブック」を配付し、「マネジメント層向けハラスメント勉強会」では社内外の事例をベースに、意見交換や討議を行い、防止に取り組んでいます。

なお、ハラスメントなどが確認された部門ではリスクマネジメント・コンプライアンス室による研修を計画しており、再発防止にも努めています。

[コンプライアンス・ホットライン](#)

## ご意見、各種相談窓口

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

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

- ・ 従業員向け

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

[コンプライアンス・ホットライン](#)

- ・ お客様向け

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

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

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

[SUBARUコール](#)

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

### ・お取引先様向け（サプライヤー向け）

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

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

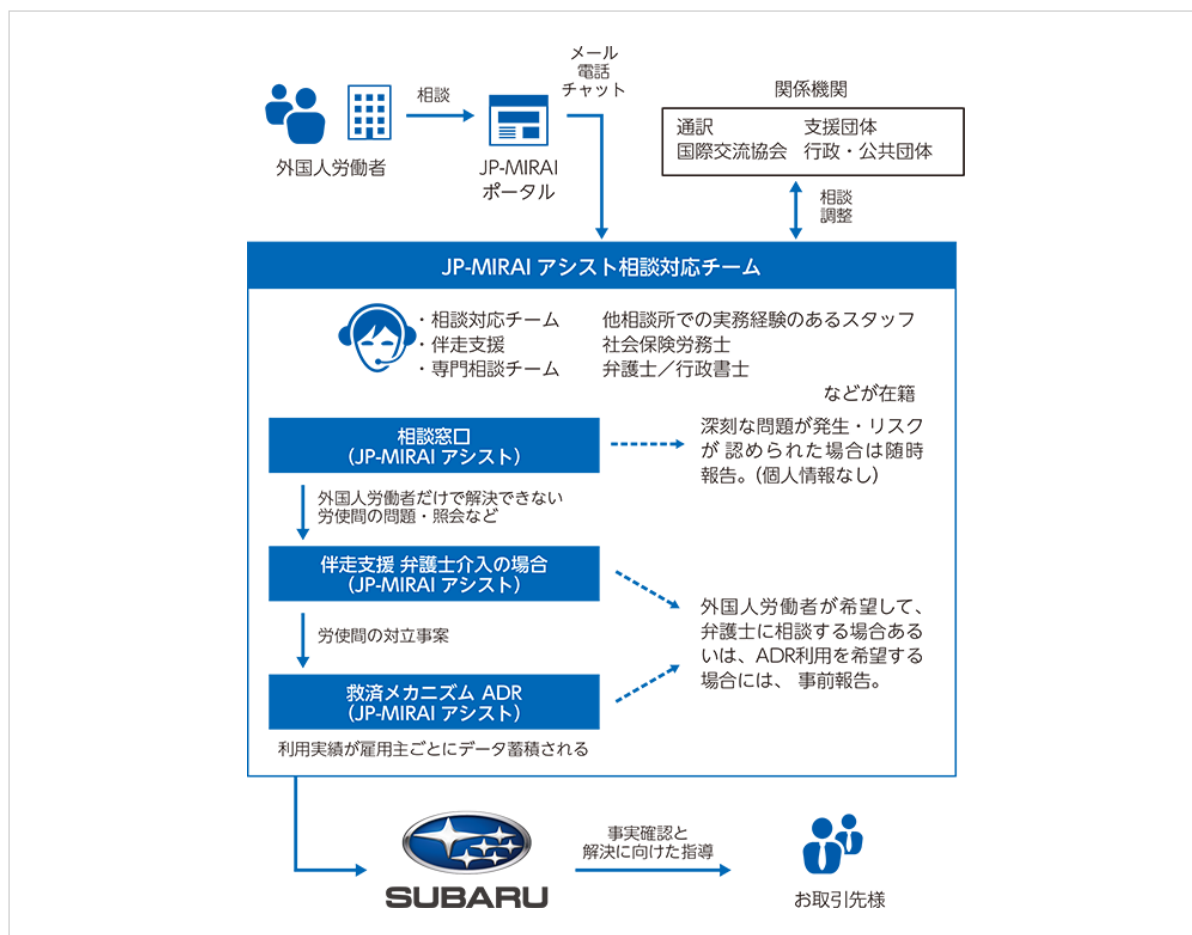
SUBARUが参画しているプログラムの一つのメニューである相談窓口に関しては、9カ国語※1で対応し、お取引先様の外国人労働者に加え、日本人労働者も相談可能としています。相談内容は日本での日常生活に関する情報収集から人権労働に関わる悩み事まで幅広く受け付け、相談窓口で解決できない案件については、弁護士など専門家への相談による伴走支援や、東京弁護士会「ADR※2」を利用することも可能で、第三者による公平性・透明性を担保して対応しています。相談窓口をはじめ、その他外国人労働者に向けた様々な情報をまとめたポータルサイトはスマートフォン用アプリでも提供しており、誰でも気軽にアクセスできるようにしています。SUBARUからお取引先様にQRコードを印刷したチラシの配布や利用手順説明会の開催など、労働者への相談窓口の周知を促しています。

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

※1 英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、インドネシア語、タガログ語、ミャンマー語、ベトナム語、簡単な日本語、またネパール語なども随時対応。

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

### JP-MIRAI相談窓口図



▶ [適正取引推進相談窓口](#)

▶ [JP-MIRAI 責任ある外国人受入れ企業協働プログラム](#)



## 品質：自動車事業

### 考え方

SUBARUの「安心と楽しさ」、その根幹は「品質」であり、「品質はお客様に対する最も基本的な責任の一つ」です。SUBARUでは「品質改革」を「品質」の最重要課題として、商品の企画段階から、お取引先様の部品調達、工場における製造・出荷、アフターサービスにいたるすべてのプロセスで改革を実行しています。お客様がSUBARUに求める「品質」に対する期待の変化を敏感に捉えること、そして、100年に一度の大変革時代を迎えたクルマづくりをSUBARUが乗り越え、「安心と楽しさ」でお客様に選ばれ続けるブランドになるためにも、「品質改革」はSUBARUの持続的成長にとって必要不可欠な土台です。

お客様から共感され信頼していただける存在となるため、品質方針を旗印として、全従業員が「品質第一」を合言葉に、品質最優先の意識を醸成することで、お客様に感動いただける高品質な商品とサービスの提供を積極的に推進しています。また、国内・海外の関係会社ではそれぞれの事業内容や地域性を踏まえた品質方針を定め、それに基づいた品質管理を実践しています。

2020年度に、航空宇宙カンパニーも含めたSUBARUグループ全体にわたる品質保証を統括する品質保証統括室を新設し、品質保証の実現に必要なSUBARUグループの組織体制構築、運営管理およびその有効性の維持と継続的な改善を行っています。末永くお客様に安心してお使いいただける品質を追求していくことで、SUBARUグループが目指す、愉しく持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

#### 品質方針

私たちは何より品質を大切にしてお客様の信頼に応えます

1. お客様に安心して長くお使いいただける商品をお届けします
2. お客様の声に常に耳を傾け、商品とサービスに活かします
3. 法令・社会規範・社内規則を遵守し、お客様に信頼される仕事をします

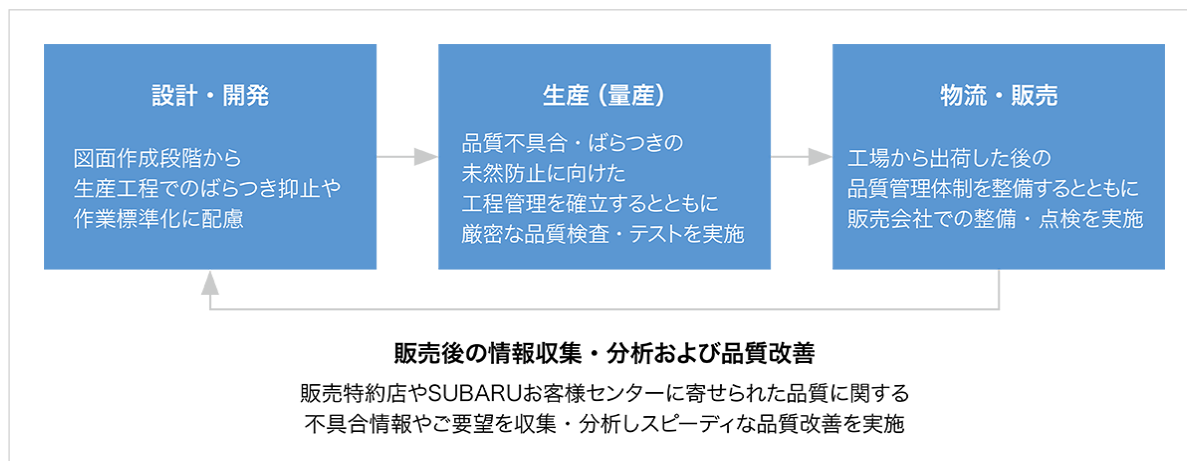
2019年4月改定

#### 品質マネジメントシステム

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

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

#### 品質マネジメントサイクル



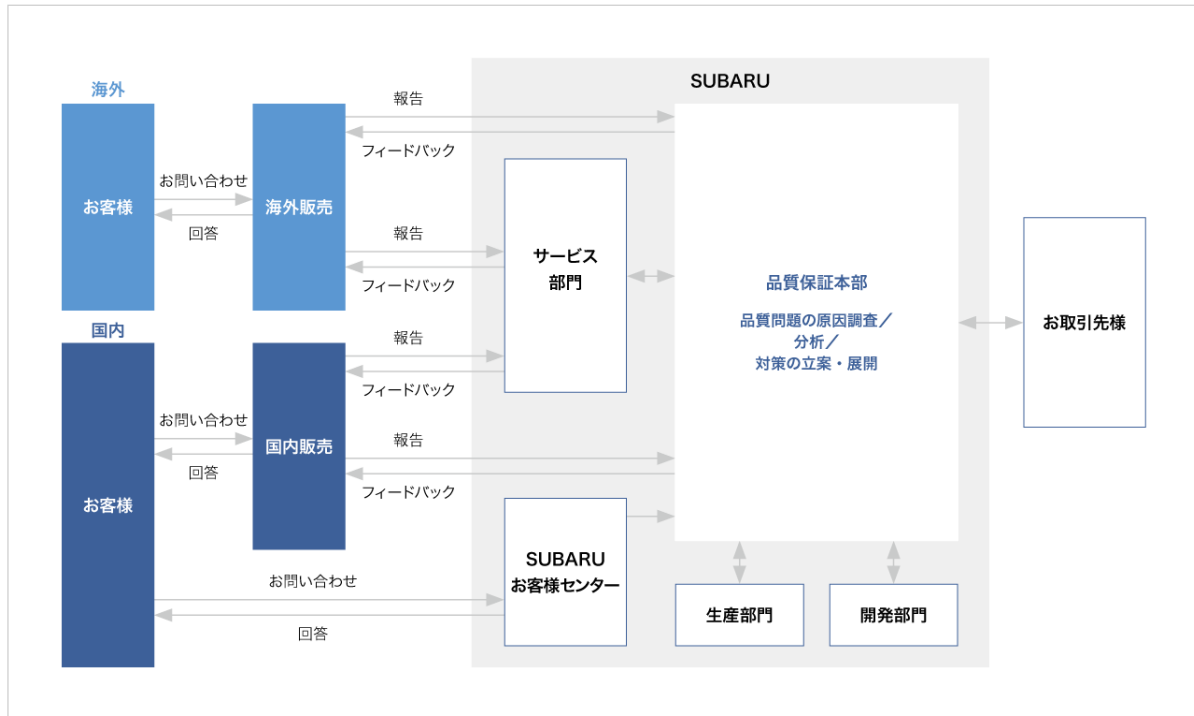
## 体制

SUBARUグループでは、商品販売後の品質不具合やお客様のご要望をいち早く分析し、より高品質な開発・生産に結びつけるため、品質保証本部を中心とする品質改善体制を確立しています。グローバルに収集したお客様の声をもとに、社内の関連部門やお取引先様と共に、品質に関する課題の抽出、原因の調査、対策の立案を行っています。

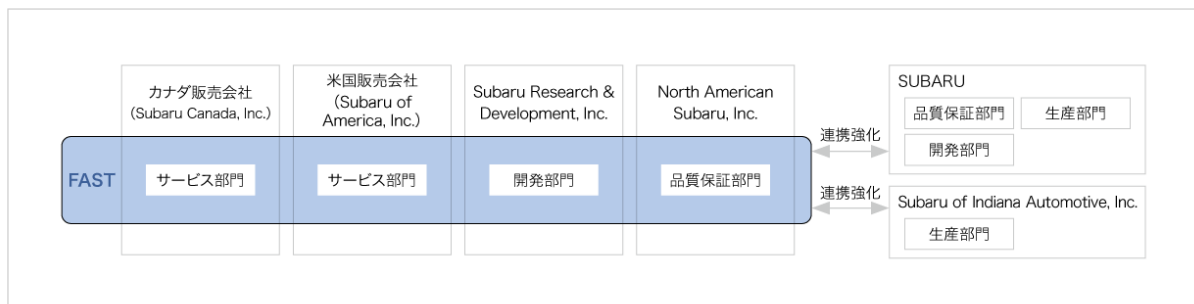
2021年1月に、米国現地関連会社の品質保証部門・開発部門、および、米国・カナダ販売会社のサービス部門が一体となって活動する北米品質改善チームとして、「FAST<sup>※</sup>」を設置しました。部門間の連携を強化することで現地での即断即決が可能となり、よりスピーディに市場要望に対応しています。

※ Fast Action & Solution Team

### 品質改善体制



### 北米品質改善チーム「FAST」の体制



## 取り組み

### 品質保証教育

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

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

## 品質グローバルミーティング

SUBARUグループでは、品質最優先の意識を醸成するために、世界各地のお客様対応に責任を持つ販売特約店との対話を重視しています。日本市場では年2回の技術連絡会議、海外市場では年1~2回の主要特約店（G8）サービス会議ならびに6つの地域※で開催されるブロック会議などを通し、販売特約店の意見を取り入れて、お客様にご迷惑をおかけする品質問題の最適な対応方法を決定しています。国内・海外共に、2022年度は、Web会議で継続的に実施しており、2023年度は、Web会議+現地開催を併用して実施予定です。

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

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



品質グローバルミーティング

## 品質キャラバン

すべてのSUBARUの従業員がSUBARUの現状を正確に把握し、常に「品質最優先」を意識して業務へ取り組む環境をつくるため、SUBARUの品質状況やお客様の声を伝える「品質キャラバン」を2018年度から全事業所で毎年開催しています。2022年度も、引き続きすべてのSUBARUの従業員およびグループ会社従業員に対して、延べ38日間にわたり開催しました。お客様にご迷惑をおかけした品質問題を一人ひとりが自分事として捉えられるよう、再現ビデオを作成・上映したり、直近の品質課題を平易に説明するなど、お客様視点での品質最優先意識の醸成を図っています。また、多くのお取引先様にも参加いただくとともに、米国SUBARU車生産子会社であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.でも開催し、SUBARUグループ全体でグローバルに品質意識啓発を推進しています。

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



品質キャラバン

## 出荷前検査

SUBARUでは、不具合流出を防止するために出荷前に厳格な検査を行っています。お客様目線での厳しい検査を実施すべく、2018年に、完成車の検査部門を従来の製造部門から分離して、品証本部に完成検査部を設立しました。また、明確なプロセスによる正確な検査を行う環境を整えるために、完成検査工場を2つ新設しました。1つ目の完成検査工場は2022年8月、2つ目の工場は2023年8月より、それぞれ稼働開始しています。整った環境下で厳格な検査を行うことで、お客様に安心してお使いいただける高品質な商品の提供を目指しています。



出荷前検査

## 不具合部品調査

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



品証ラボ

## お取引先様との取り組み

SUBARU車の品質維持・向上のためには、あらゆる外製購入部品の品質確保についても極めて重要であると考えています。そこでSUBARUでは、お取引先様の自主的な改善を促進し、すべてのお取引先様と一体で品質の維持および向上を目指すべく、様々な活動を実施しています。定常的な活動として、SUBARUからすべてのお取引先様に対して、品質のつくり込みや安定化のための基準・ルールをまとめてマニュアルとして展開するなど、品質の維持および向上についての考え方の理解・浸透を図ることで、双方が共通認識に立った取り組みができるような土台づくりを行っています。

また、刻々と変わる環境変化に対応するために、年度初めにはすべてのお取引先様に向けて、品質方針に関する説明会を開催し、品質に関する様々な状況を共有しています。短期および中期で実現すべき品質目標や重要な品質指標についてKPIを設定し、品質向上の施策や品質強化ポイントなどについて可能な限り具体的に示しています。SUBARUが直接発信することでお取引先様の理解を深めいただき、環境変化にも柔軟に対応できる体制を構築しています。

このように品質方針を共通認識とすることで、お取引先様とSUBARUは開発から量産にいたるすべての段階において緊密に連携することができ、一体となった品質保証活動を推進しています。

活動の一例として、お取引先様での品質保証体制や品質マネジメントシステムに関する定期的な自主監査を支援し、第三者視点でのアドバイスを行っています。加えて、定期的な監査とは別に、SUBARUがお取引先様の製造工程や生産現場に直接お伺いし、非定期的な実地監査や工程診断、さらには生産性改善の提案を実施するなど、さらなる品質向上に向けた協働の取り組みも行っています。また、APQP（Advanced Product Quality Planning：先行製品品質計画）プロセスののっとり、活動することで、お取引先様自身の実力も高め、全体としての品質向上にも寄与しています。こうしたSUBARUとお取引先様が一体となった取り組みを行うことにより、外製部品の品質を確保しています。

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

## リコールへの対応

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

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

なお、2023年4月現在において、品質や安全に関する情報提供に関して、法律や自主規定に違反した事例はありません。

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

## SUBARU車のリコールについて

### リコール改善件数（国内）

（年度/件）

国内措置件数	2018	2019	2020	2021	2022
リコール※1	11	13※4	8	9	5
改善対策※2	1	1	0	1	0
サービスキャンペーン※3	6	3	6	3	2
合計	18	17	14	13	7

※1 同一の型式で一定範囲の自動車などまたはタイヤ、チャイルドシートについて、道路運送車両の保安基準に適合していない、または適合しなくなるおそれがある状態で、その原因が設計または製作過程にあると認められるときに、自動車メーカーなどが、保安基準に適合させるために必要な改善措置を行うこと。

※2 道路運送車両の保安基準に規定はされていないが、不具合が発生した場合に安全の確保および環境の保全上看過できない状態であって、かつ、その原因が設計または製作過程にあると認められるときに、自動車メーカーなどが、必要な改善措置を行うこと。

※3 リコール届け出や改善対策届け出に該当しないような不具合で、商品性・品質の改善措置を行うこと。

※4 タカタ製エアバッグ対応はモデル別にリコールを届け出ており、上記表ではそれらを1案件としています。

## 2022年度リコール実績（グローバル）※1

(件)

国・地域	件数
日本	5
北米	11
その他	5
グローバル	13※2

※1 社内データのため、当局公表データと異なる場合がある。

※2 複数の国・地域で実施した同一のリコールは1件として集計しているため各国・各地域の件数の合計とは異なる。

## タカタ製エアバッグ リコールの進捗状況

SUBARUのタカタ製エアバッグのリコール対応について、米国における進捗率（2023年4月現在）は下表の通り、業界上位で進捗しています。

## 米国におけるタカタ製エアバッグリコール進捗状況

No.	自動車メーカー	進捗率
1	米国A社	99.0%
2	欧州B社	97.2%
3	日本C社	93.8%
4	日本D社	93.6%
5	欧州E社	92.2%
6	米国F社	91.8%
7	SUBARU	91.7%
8	日本G社	91.7%
	・・・	・・・
	業界平均	84.9%

※ 2023年4月 NHTSA公表データより。

## 品質：航空宇宙事業

### 考え方

航空事業を営む航空宇宙カンパニーでは、お客様へ航空機の「安心と愉しさ」をお届けできるように、日頃の業務では「安全と品質を最優先に」を行動指針として、生産活動を行っています。

#### 品質マネジメントシステム

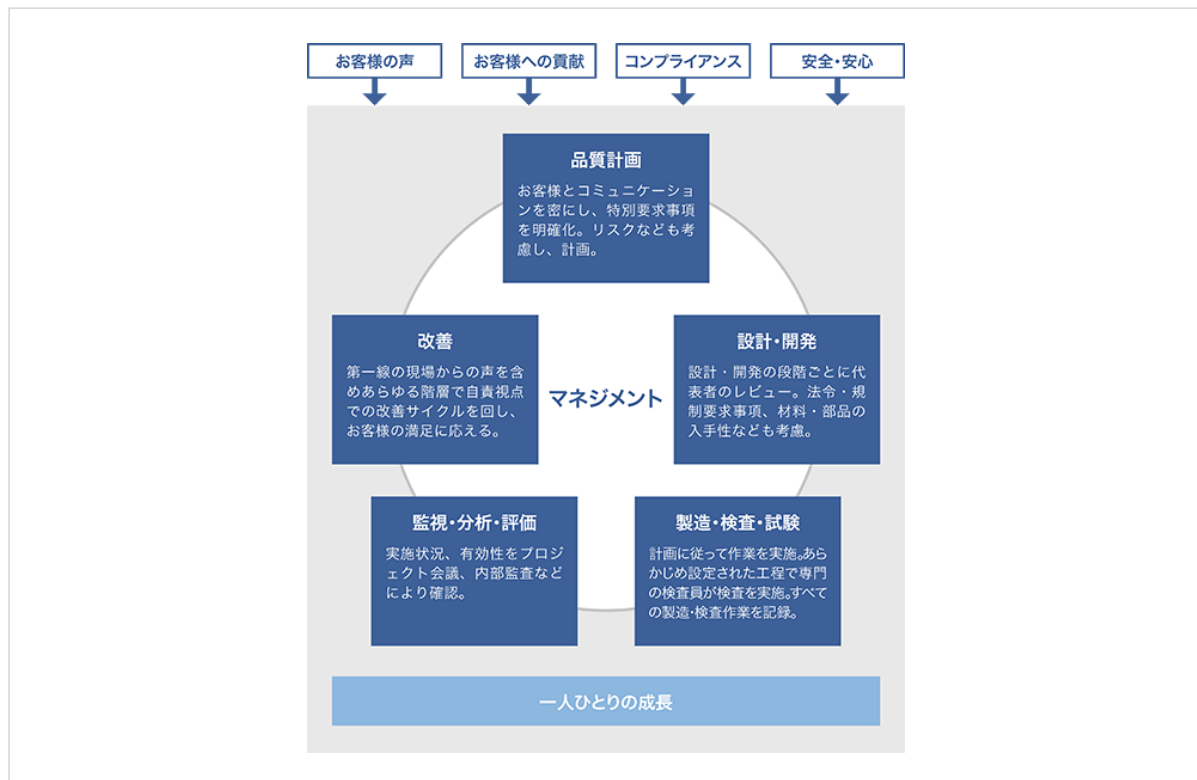
航空宇宙カンパニーでは、「安全と品質を最優先に」の方針のもと、最新の航空宇宙・防衛産業向けの品質マネジメントシステム規格「JIS Q 9100：2016」に適合した品質マネジメントシステムを構築し活動しています。

また、品質に関する不適切な事象の防止のため、日本の航空宇宙・防衛業界が一体となって独自に制定している「JIS Q 9100の補足事項」（SJAC 9068）も取り入れています。

#### 品質マネジメントサイクル

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

#### 品質マネジメントサイクル



## 体制

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

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

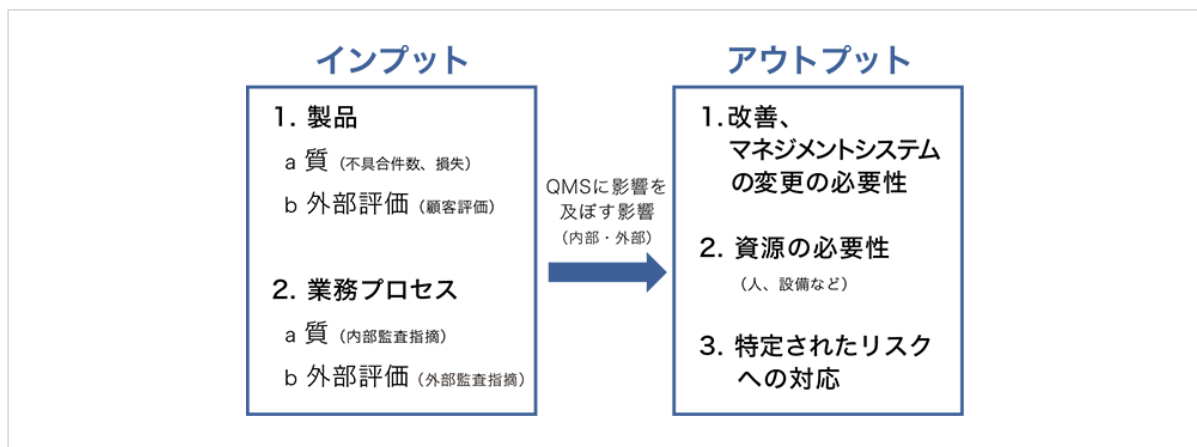
- ・ お客様の声を収集
- ・ 品質に関する課題を抽出
- ・ 原因を調査
- ・ 対策を立案

## 取り組み

### 品質会議

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

#### 品質会議におけるインプットとアウトプット



### 品質保証教育

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

## 主な教育研修プログラム

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

## 4ルール活動

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

### 4ルール

#### あなたの今日やる仕事

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

## 品質月間行事および改善活動

航空宇宙カンパニーでは、毎年11月を品質月間と定め、品質向上に貢献した従業員の表彰、全従業員への啓発用パンフレットの配付などを実施しています。

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



# 安全なクルマづくり

## 考え方

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

「安全なクルマづくり」でSUBARUグループが目指すものは、CSR重点6領域の「人を中心とした自動車文化」と「安心」への取り組みが高次元で融合されて実現されるものであり、安心・安全への取り組みとして、「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す<sup>※</sup>」ことを表明し、死亡交通事故ゼロを実現できるクルマの開発を進めています。

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

## 体制

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

※ さらに詳しいクルマづくり体制については、環境に配慮したクルマ「体制」に記載。

[> 環境に配慮したクルマ「体制」](#)

## 2030年に死亡交通事故ゼロへ

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

SUBARUはこうした課題に対しても、従来の「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」をさらに強化するとともに、「つながる安全」を加え、知能化技術を活用することによって、2030年に死亡交通事故ゼロを目指します。

## 米国・日本で低い死亡交通事故率を実現

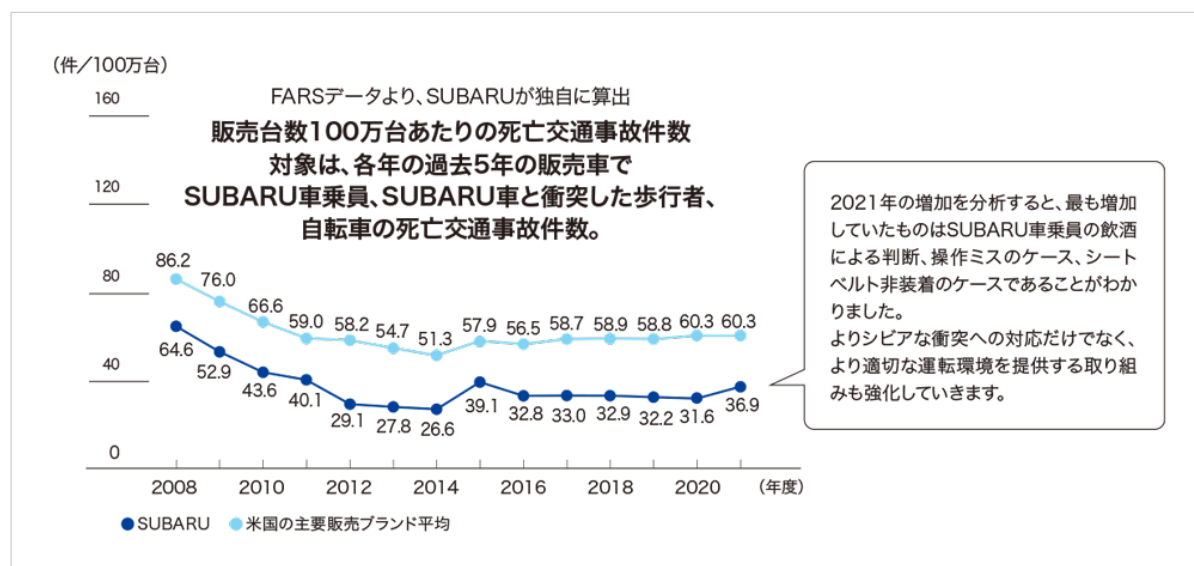
2008年度から2021年度に、主要市場である米国および日本国内で販売したSUBARU車の死亡交通事故件数について調査をしたところ、米国では14年連続で、米国主要販売ブランドの平均値よりも低い死亡交通事故率を維持しています※。日本国内でも、14年連続で、国内カーメーカーの平均値よりも低い死亡交通事故率を示しています。

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

> SUBARUの総合安全>アイサイト

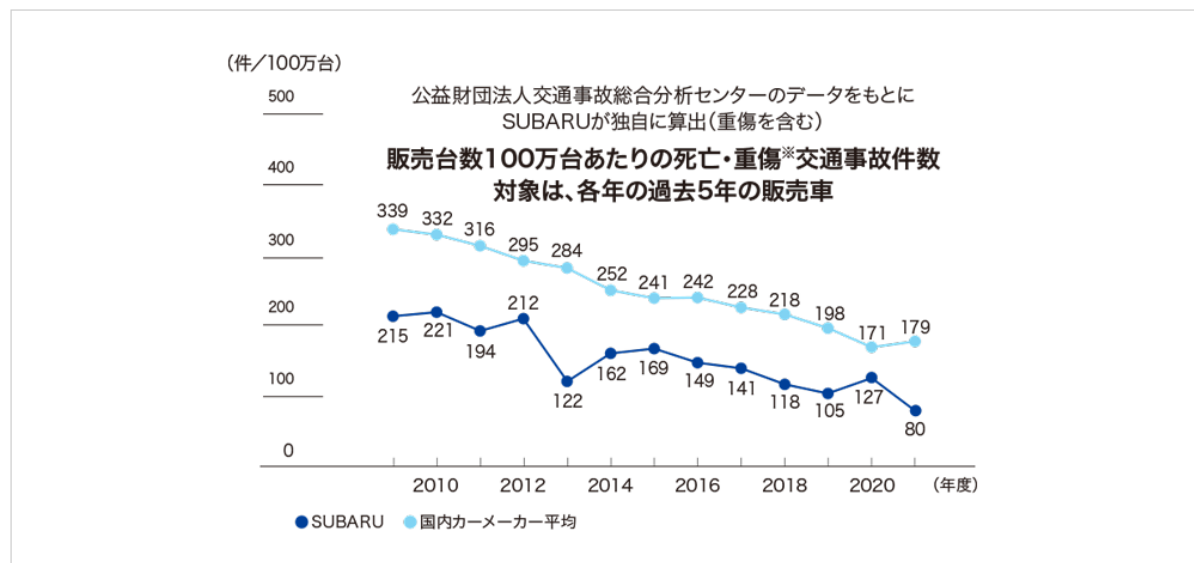
> CSR重点6領域 TOPICS 03 安心

### 市場の死亡交通事故実態：米国



FARSデータより、SUBARUが独自に算出  
販売台数100万台あたりの死亡交通事故件数。対象は、各年の過去5年の販売車。  
SUBARUを含む米国販売13ブランド平均（トラック、大型SUVを除く）

### 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)  
販売台数100万台あたりの死亡・重傷<sup>※</sup>交通事故件数。対象は、各年の過去5年の販売車。  
SUBARUを含む国内カーメーカー8社平均(普通・小型乗用車)

※ 死亡：24時間以内に失命したケースを集計。  
重傷：重傷ケースを集計。

## 取り組み

### 0次安全

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

#### こだわりの視界設計

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

#### 最適で快適なドライビングポジション

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

#### 操作しやすいインターフェース

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

[テクノロジー：SAFETY 0次安全](#)

### 走行安全

SUBARUにとって「走り」は、単に愉しさを提供するものではなく、安全を高めるための重要な要素です。

万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。「走る・曲がる・止まる」というクルマの基本を磨くことは、もしものときに思い通りにコントロールできる、安全で頼もしいクルマづくりにもつながっています。

#### 走行安定性

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

#### ライントレース性

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

#### ブレーキ性能

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

[テクノロジー：SAFETY 走行安全](#)

## 予防安全

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

### 「アイサイト」コアテクノロジー

運転支援の核となるステレオカメラが刷新されました。視野角が大きく広がり、画像認識が向上したため、これまで以上にクルマや歩行者、白線などの識別能力が上がっています。制御性能も向上しているため、より滑らかな安心できるクルマの動きとなっています。さらに、新型ステレオカメラを中心に、前後4つのレーダーとリヤソナーを組み合わせ、全周囲を監視できるようになりました。より多くのシーンでドライバーを支援し、より高度な安全を提供します。2020年度「レヴォーグ」をはじめ、2021年度「WRX」「アウトバック」「フォレスター」、2022年度「クロストレック」新型「インプレッサ」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、ブリクラッシュブレーキの対象範囲が大きく拡大されています。右折時の直進対向車、右左折時の横断歩行者、横断自転車、前側方からの接近車両など、実際の道路でヒヤリと感じるシーンで、ドライバーと乗員を守ります。車両同士の事故の約4割がこのような出会い頭のシーンといわれており、交通事故減少に大きく貢献しています。

衝突回避性能をさらに進化させるため、「アウトバック」「アセント」「クロストレック」新型「インプレッサ」に広角単眼カメラを新たに採用しました。新型ステレオカメラよりさらに広い視野を活用し、横断自転車との出会い頭や、歩行者巻き込みシーンの衝突回避・被害軽減が可能になりました。2023年度「レヴォーグ」「WRX」「レヴォーグ レイバック」にも採用を拡大します。

さらに、2023年度は、「BRZ」MT車にも「アイサイト」を採用しました。より多様なお客様に高性能な衝突回避支援を提供することで、2030年死亡交通事故ゼロに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、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す。より多くのお客様に快適な移動を提供していきます。

### 安全運転の支援

万が一の状況に備えた「ドライバー異常時対応システム」の搭載も拡張しています。アクティブレーンキープ中に長時間ステアリングから手を離している場合や、渋滞時ハンズオフ中に脇見・居眠りを検出した場合、警告を発します。それでもドライバーがステアリングを操作しない場合、異常と判断し、ハザードやホーンも作動させ、周辺車両に状況を知らせながら、徐々に減速させて停止します。2020年度の国内「レヴォーグ」に初採用し、2021年度の国内「WRX」、国内「アウトバック」にも搭載しました。

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

### 視界の拡張

クルマ周辺の死角を低減する「マルチビューモニター」が進化しました。前後左右4つのデジタルカメラ映像を合成して、車両全周を1つの画面で視認できます。真上視点のトップビュー、乗降時に周囲確認できる3Dビューに切り替えることも可能で、ドライバーの死角を限りなくゼロに近づけます。「クロストレック」新型「インプレッサ」、2023年度からは国内「レヴォーグ」「WRX」「レヴォーグ レイバック」に搭載しています。

[テクノロジー：SAFETY 予防安全](#)

## 衝突安全

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

## 新環状力骨構造ボディ

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

## 前面／後面衝突

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

## 側面／横転

側面衝突の際に乗員を保護するため、ドア内に剛性の高いサイドドア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6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の衝突安全性は、世界各国の安全アセスメントで高い評価を受けています。

[テクノロジー：SAFETY 衝突安全](#)

## つながる安全

SUBARUの4つの安全思想である「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」をベースに「つながる技術」や「データ」を活用し、さらに安全を追求するために新たな技術・サービスの開発を行っています。エアバッグが作動するような衝突事故が発生した場合に、自動的にコールセンターにつながり、警察や救急、医療機関などと連携し、より迅速に救命活動が行われるように先進事故自動通報を搭載しています。また、SUBARUは量販車種としていち早くドライバーの状態を見守るドライバーモニタリングシステムを採用しています。個人を認識するだけでなく、ドライバーのよそ見や眠気を検出し、注意喚起する機能を持っています。今後、様々な制御と連携させていきます。

## 自動車アセスメント

SUBARUは、日本のJNCAP、米国のIIHS<sup>※1</sup>、欧州のEuro NCAP<sup>※2</sup>、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。

2022年度は、JNCAPの自動車安全性能評価において、「ソルテラ」が「自動車安全性能2022ファイブスター賞」を受賞しました。IIHSにおいては、2023年5月時点でSUBARUの2023MY（モデルイヤー）車の3車種で「2023 TSP+賞」、2車種で「2023 TSP賞」を獲得しました。また、2022年3月から開始したシートベルトリマインダー評価において、「レガシィ」「アウトバック」「アセント」「フォレスター」「WRX」「BRZ」「ソルテラ」が最高評価の「Good」を獲得しました。Euro NCAPにおいては、「ソルテラ」が2022年評価で5★を獲得しました。

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

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

## 2022年度の受賞実績

対象車	評価機関	評価
ソルテラ	 日本 JNCAP	自動車安全性能 2022ファイブスター賞
アウトバック、アセント、ソルテラ（2022年10月以降生産車）の2023年モデル	 (米国モデルのみ) 米国 IIHS	2023 TSP+賞※
レガシィ、フォレスターの2023年モデル	 (米国モデルのみ) 米国 IIHS	2023 TSP賞※
ソルテラ	 欧州 Euro NCAP	2022年評価5★

※ IIHSが行う自動車の安全性評価で、オリジナルの前面のオフセット衝突とスモールオーバーラップ（運転席側、助手席側）衝突においてGood評価、更新された側面衝突とヘッドライト評価（標準装備）がAcceptable評価以上、衝突回避評価（昼間の対歩行者）の試験結果がAdvanced評価以上の条件を満たす自動車にトップセーフティピック（TSP）賞、さらにこれらの条件に加え、更新された側面衝突がGood評価、衝突回避評価（夜間の対歩行者）の試験結果がAdvanced評価以上の条件を満たす自動車にトップセーフティピックプラス（TSP+）賞が与えられる。

## 「安全」というDNA

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

> 「SUBARUらしさ」を際立たせる技術 安心と楽しさ

## SINCE 1917 パイロットを安全に

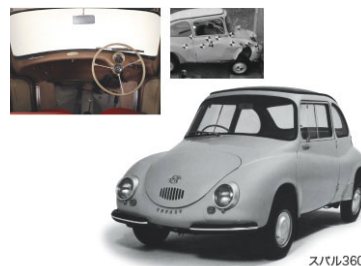
## 航空機開発から継承される「安全」というDNA

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

## SINCE 1960 ドライバーを安全に

## 時代に先駆けて「全方位安全」の思想に基づく衝突安全ボディを開発

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



スバル360

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

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

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



水平方向エンジン  
(ボックスエンジン)



AWD



レオーネ4WD

スバル1000

**IN THE 1980s & 1990s** ドライバーと同乗者を安全に**「レガシィ」登場。運転支援システムの開発**

フラッグシップモデル「レガシィ」は、1989年1月、10万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に加え、乗り心地と運動性能を高次元で両立した走行質感やトップクラスの揺れの少なさを実現した剛性と静粛性により、クルマを操る愉しさにつながる「動的質感」をもたらしています。

**FROM THE 2020s** 新世代「アイサイト」「アイサイトX」**「アイサイト」が革新的に進化**

新世代「アイサイト」は、広角化したステレオカメラと前後4つのレーダーを組み合わせることで360度センシングを実現し、見通しの悪い交差点でのクルマ、歩行者、自転車との出会い頭や右左折時など、これまで以上に幅広いシーンで安全運転をサポートします。人の「目」と同じように距離を測ることが可能な「ステレオカメラ」により、クルマや歩行者、白線などを識別できるほか、広い視野角と視認距離など、高い認識性能を誇り、その情報と走行状況をもとに、“頭脳”にあたるソフトウェアが必要な制御を判断し、状況に合わせてクルマの各ユニットを適切に制御し、安心して快適な安全運転をサポートします。さらに「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。また、2020年にAI開発拠点「SUBARU Lab (スバルラボ)」を渋谷(東京)に開設し、ステレオカメラ技術にAIの判断能力を融合させることで、安全性をさらに向上させる研究開発を進めています。

## 「アイサイト」の実績

「アイサイト」搭載車の世界累計販売台数が2022年6月に500万台<sup>※1</sup>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%<sup>※2</sup>、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<sup>※3</sup>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。

※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)。

## 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ーシをベースにサスペンションや電動パワーステアリングなど各部にSUBARUの知見を注ぎ込むことで、BEVにおいても動き出した瞬間から誰もが「安心と愉しさ」を実感できる、SUBARUらしい軽快で快適な走りを実現しました。

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



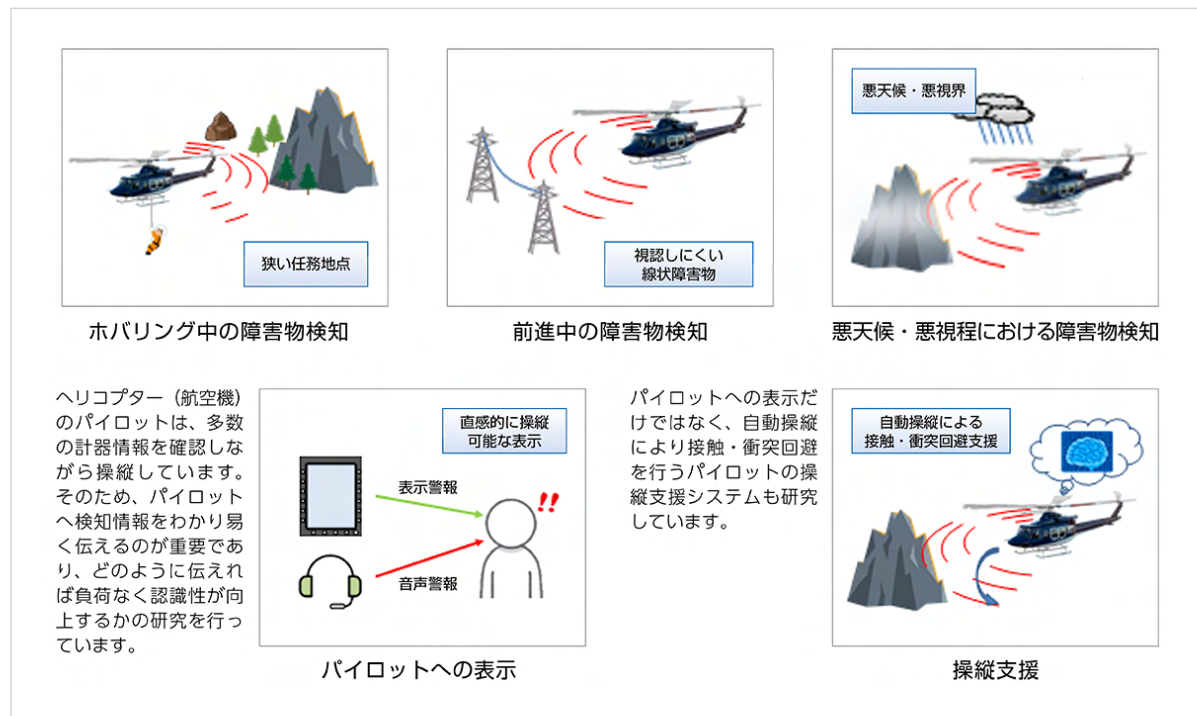
## 安全なクルマづくり：航空宇宙事業での取り組み

SUBARUは障害物や着雷を検知、回避する航空機の安全技術の開発を目的として、障害物検知システムや耐雷技術に関する将来ビジョン、技術ロードマップを策定しています。今後も、障害物検知システムや耐雷技術を通して、空のフィールドにおける安全・安心を提供していきます。

### ヘリコプターの飛行 安全確保に向けた「障害物検知システム」の研究

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

#### 障害物検知システム

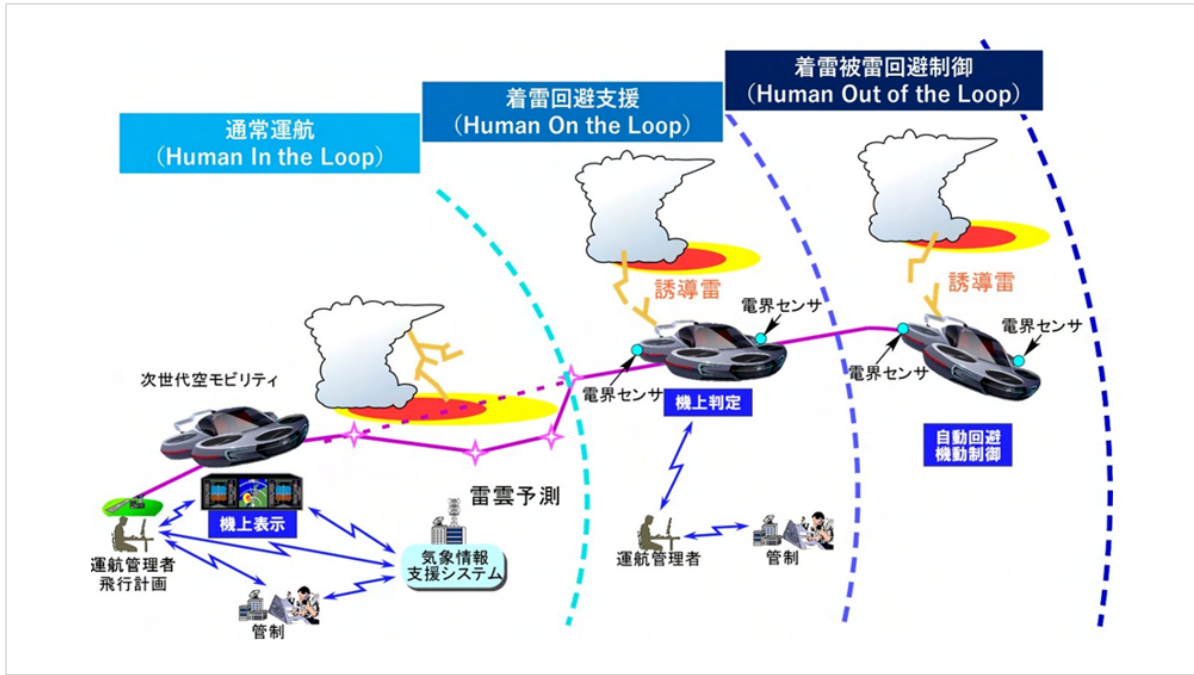


### 航空機および次世代モビリティに向けた「着雷回避システム」の研究

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

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

着雷予測から着雷回避のステップアップ構想



## 人財：人的資本の考え方

### 考え方

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

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

様々な変化に対して自ら考え行動する「個の成長」を「組織の成長」へ繋げていくことが競争力の源泉であると考え、未来のSUBARUを担う人財を創出するため、「自律への働きかけ」「個を磨く」「共感づくり」を基軸に、人財育成や組織風土改革など、重点テーマを掲げ、各種取り組みを進めてきました。

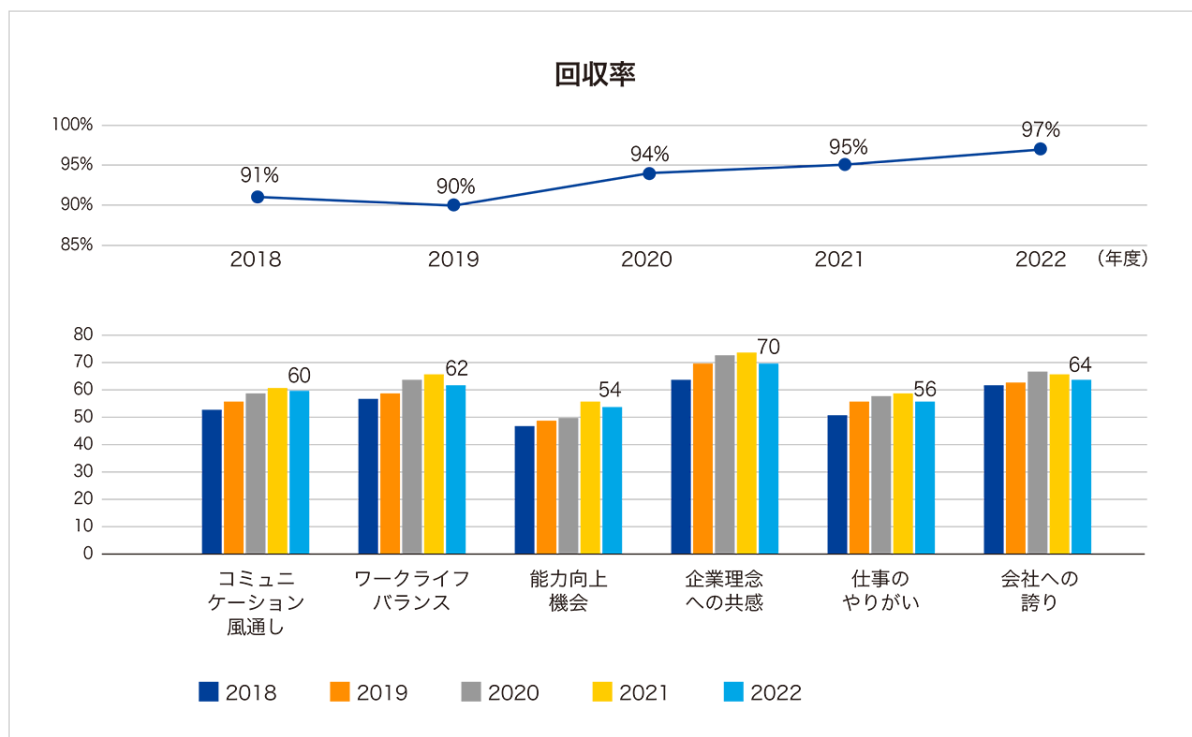
今後は本格化する電動化を強力に推進していくため、新経営体制においてこれらの取り組みを一層深化させるとともに、「モノづくり革新」と「価値づくり」を実現する「変革をリードする人財」が最大限能力を発揮できる環境作りを行い、個の成長を組織の成長へ繋げ、ありたい姿である「笑顔をつくる会社」の実現へ挑戦し続けていきます。

### 従業員意識調査

SUBARUでは、従業員の意識の変化や職場環境の変化を客観的なデータで把握し、会社の取り組みを評価するKPIとして「従業員意識調査」を実施しています。調査結果は人事施策や組織風土改革に向けた取り組みなどに活用されると同時に、各職場における課題抽出と対策立案にも活用されています。評価結果を用いたPDCAを回すことで、「笑顔をつくる会社」の実現に貢献することを目指しています。

従業員エンゲージメント（従業員満足度評価）は従業員意識調査の「仕事へのやりがい」「会社への誇り」から構成され、2025年に70%まで高めることを目指し、様々な取り組みを行っています。また、2022年度からは役員報酬の定性（非財務）評価として同指標を採用しています。

2022年度調査においては、世界経済や社会情勢の不安定さ等も影響し、従業員エンゲージメント結果は低下傾向（50%→47%）となりました。同調査への参加率は高く、2022年度は全正規従業員の97%が回答しています。2022年度の調査では、コロナ禍での不安定な操業状況による業績悪化や市況の先行き不透明感などの一時的な要因による影響が、全体スコアの低下につながったと分析しています。2023年度は先行きへの不安を取り除くための取り組みとして、従業員に対しSUBARUの将来戦略や経営情報をタイムリーに分かりやすく発信することや、対話の機会をつくる等し、理解促進を図っていきます。



## 人財の確保と育成におけるリスク

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

また、独自の価値創造を実現し続けるため、様々な個性や価値観を持つ従業員が個々の能力を十分に発揮できるよう、性別・国籍・文化・ライフスタイル等の多様性を尊重するとともに、分け隔てなく登用し、働きやすい職場環境の整備に努めています。

しかし、労働市場のひっ迫、異業種も含めた人財獲得競争の激化、コンプライアンス事案につながるような労務問題等の発生により人財の確保ができない場合、あるいは人財の流出が続いた場合は、SUBARUグループの事業活動や経営に影響を及ぼす可能性があります。同様に、人財の育成が不十分な場合や、従業員の多様性が尊重された誰もが活躍できる職場環境が実現できない場合においても、SUBARUグループの事業活動等に影響を及ぼす可能性があります。

# 人財：人財育成

## 考え方

SUBARUグループでは、個々の人財の持続的成長を後押しすることが会社の持続的成長に不可欠であるという考えのもと、関係会社の事業特性に合わせた人財育成プログラムを展開しています。  
また、グループを横断した研修や人財交流にも取り組むことで、SUBARUグループ全体が一丸となって、社会への持続的な価値提供を目指していきます。

## 体制

SUBARUでは人事部の人財マネジメント・育成グループが中心となって人事部内各グループと連携し、「SUBARUへの共感のもと、自律的に行動しチャレンジし続ける人財」を創出するため、従業員が自らのキャリアを描き、自律的に学び、成長できる仕組みと環境を整備しています。

## 取り組み

### キャリア開発

SUBARUでは自発的なチャレンジを促し、個の成長を後押しする人事制度のもと、目標管理と評価のサイクルを回しながら、個々の従業員がキャリア開発を行っています。

従業員一人ひとりの目標と組織目標を連動させる、目標管理の仕組みとして、上司と部下による年4回（目標設定・中間確認・成果確認・評価共有）の面談を行い、業務を通じた成長に向けて必要な課題を共有しています。

また、それに加えて、一人ひとりが中長期的な視点で自身のキャリアに向き合うことができるよう、上司と部下で年1回のキャリア面談を実施し、従業員の可能性を広げる支援を行っています。

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

### 教育プログラム

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

### 研修実績

項目	2021年度	2022年度
一人当たり平均研修時間	6.5 h	10.4 h
一人当たり研修費用	3.9万円	5.1万円

※ 自己啓発および内定者教育については参加者合計、研修時間合計に含まれていません。

### 理念共感

SUBARUのありたい姿や提供価値を一人ひとりが深く理解し、その実現に向けて自律的に意識・行動できるよう、共感を深めていくプログラムを実施しています。2022年度は、従業員同士が「笑顔をつくる会社」について考え語り合うSUBARUビジョン理解プログラムや、職制を対象に経営トップの考えや想いを直接伝える社長対話会を実施しました。

## キャリア研修

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

## ビジネススキル開発支援

SUBARUでは管理職層から一般層まですべての従業員を対象に、一人ひとりのレベルや目的、キャリアプランに応じた選択が可能な、ビジネススキル開発支援プログラムを提供しています。プログラム内では社外公開講座も活用し、外から学ぶ機会の提供と意識づけも行っています。

## 経営人財育成

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

## グローバル人財育成

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

## エンジニア育成

SUBARUの持続的成長には、高い技術力を持つエンジニアの育成が欠かせないと考えています。

エンジニア部門を対象とした教育プログラムでは、従業員が担当する技術領域での専門性向上をねらった教育講座を提供しています。

2021年度に運用を開始した「スペシャリスト制度」では、SUBARUエンジニアを対象に、その高い技術力を評価・処遇することでエンジニアの自己研鑽を促すと同時に、会社として技術力を向上させることをねらっています。また、2022年度より開始したソフトウェア研修では、5年間で600人のソフトウェア人財を育成することを目標に、集中トレーニングを実施しています。

今後も、従業員が会社にいながら継続して技術力を高められるよう、支援を強化していきます。

## 技能伝承にむけて

### ■技能者の育成

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

群馬製作所では、教育体系に基づき、計画的に技能者を育成しています。2022年7月からはTPM<sup>※1</sup>全員参加に向けた基礎教育を導入し、987人が受講しました。

また、航空宇宙カンパニーでは、これからのモノづくりを支える若年層の技能ボトムアップを目的とし、生産部門における社内技能検定の取り組みを実施しています。

※1 TPM: Total Productive Maintenance

### ■技能五輪全国大会<sup>※2</sup>への参戦

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

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

SUBARUが技能五輪大会に参加して25年目となった、2022年に行われた第60回大会では、自動車板金職種で銅賞及び敢闘賞を受賞し、9大会連続での入賞実績となりました。同実績を含み、SUBARUでは累計で52回の入賞実績<sup>※3</sup>をあげています。

※2 中央職業能力開発協会が主催する、青年技能者（原則23歳以下）の技能レベルの日本一を競う技能競技大会。次代を担う青年技能者に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近にふれる機会の提供など、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成に資することを目的として実施。

※3 入賞実績52回の内訳…金賞1回/銀賞2回/銅賞14回/敢闘賞35回

## SUBARUグループの取り組み

### 国内グループ会社向け人財育成プログラム

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

### 海外グループ会社での人財育成

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

## 人財：ダイバーシティ

### 考え方

SUBARUグループは、CSR重点6領域の一領域として「ダイバーシティ」を掲げて推進しています。SUBARUブランドに求められる価値を継続的に提供し続けるためには、様々な個性や価値観を持つ多様な人財の活躍が不可欠です。同時に、人財の多様性なくしてSUBARUグループの発展はありません。

SUBARUグループでは、それぞれの事業内容や地域性を踏まえながら、性別・国籍・文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重し、働きやすい職場環境の整備に努めています。

### 体制

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

### 取り組み

#### 女性活躍

SUBARUでは持続的な成長において、女性の活躍推進が重要であると考え、重点課題である「キャリア形成支援」と「仕事と育児の両立支援」に取り組み、各種の推進活動を行うとともに、女性が様々なライフイベントを通じて働き続けることができるよう健康のサポートを行っています。

「キャリア形成支援」については特に女性管理職の育成に力を入れており、「2025年までに女性管理職数を2021年時点の2倍以上」とする目標を掲げています。各種取り組みの結果、2023年4月時点で管理職1,095人のうち31人が女性となり、女性管理職数が24人であった2021年から約1.3倍に増えていますが、今後の発展に向けては女性従業員数の増加とキャリア意欲の向上、組織風土の改革が必要と考えています。

女性従業員数増加にむけた取り組みとして、新卒採用の女性エンジニア比率10%を目標値として設定し、2022年度採用では同目標値を達成しました。また、キャリア意欲向上の面では、女性従業員に対して所属長・人事部門がキャリアプランや目標・課題を共有し、個々に合った指導や教育を行うプログラムとしてWomen's Leadership Program (WLP) を設定し、人財育成を進めています。加えて、女性が自分らしいキャリアを描けるよう、30歳前後の女性向けに「ライフキャリア研修」、管理職手前向けの女性に「リーダー研修」、女性管理職には「社外役員フォーラム」とキャリア研修体系を整備し、女性の活躍推進に取り組んでいます。

さらに、女性の活躍を促進する風土づくりとして、アンコンシャスバイアス研修を開催しています。また、2022年度より、群馬製造部の女性が主体となり、女性ももっとずっと輝くために必要なことの実現に向け「女性活躍ワーキング4'sプロジェクト」を立ち上げ、設備の改善や座談会開催などの活動を行っています。

健康面では、2021年度は、女性特有の健康課題を女性自身が理解するための「女性の健康セミナー」と、それをサポートする目的で「上司のための女性健康セミナー」を開催しました。

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

＜女性活躍推進法に基づく第2次行動計画 

## 女性活躍推進の状況（SUBARU単独）

	2022年4月	2023年4月	2025年度の目標
女性管理職数	27 (2.4%)	31 (2.8%)	2021年度の2倍以上
部長職	4 (1.7%)	5 (2.0%)	
課長職	23 (2.7%)	26 (3.1%)	

※ ( )内は女性が占める割合

## ユニバーサル化への取り組み

SUBARUは、快適職場指針※の実現に向け、作業環境、作業方法、環境設備などの各項目について、組織的・計画的な改善を推進しています。休憩所、トイレ、喫煙所、食堂などの共用エリアについてもユニバーサル化を進めることで、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

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

## 障がい者雇用

SUBARUグループは、障がいのある従業員が働くことを通じて輝くことができる環境を目指し、「障がい者雇用における人事部方針」に沿って働きやすい職場づくりに取り組んでいます。2023年6月現在、SUBARUでは製造業務を中心に328人の障がいのある従業員が活躍しており、障がい者雇用率は2.47%※でした。障がいのある従業員が働きやすい環境整備を進め、誰もが働きやすい職場にすることで企業価値の向上につなげていきたいと考えています。

※ 特例子会社などの実績を含む。



職場内にある作業台は、車いすの従業員に合わせた高さで設定

## 障がい者雇用における人事部方針

## 1. 多様性の積極的な受容

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

## 2. 当事者意識をより一層高めて取り組む

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

## 3. 社会的責任を果たす

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

2023年4月制定

全従業員が障がいのある方を正しく理解するために、定期的なセミナーの実施や社内イントラネットにて年間通じて情報を発信しています。2022年度は、SUBARU従業員、グループ企業の障がい者採用担当者を対象に研修を実施し、障がい者雇用の意義や障がい者の特性、労務管理上のポイントなどについて理解促進を図りました。また、販売会社の障がい者採用担当者向け研修を実施し、SUBARUグループの障がい者雇用の状況や今後の法定雇用率に向けた取り組みについて理解を深めることができました。

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

	2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月
障がいのある従業員数（人）	281	292	306	321	328
障がい者雇用率（%）	2.30	2.29	2.37	2.43	2.47

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



## 特例子会社 スバルブルーム株式会社

特例子会社であるスバルブルーム株式会社は、障がいのある方々の積極的な採用を行っており、その障がい者雇用数は群馬県最大規模となっています。2023年4月時点で81人の従業員と25人の指導員がSUBARUの寮および工場での清掃業務を行っています。2022年度は長年の功績が称えられ、障がい者雇用優良企業として群馬県知事賞を受賞しました。また、障がい者雇用促進に積極的な協力企業として、群馬県の障害者就労支援部署が主催する「障害者就労サポーター企業」に登録しています。現在、これまでの雇用実績を踏まえて特別支援学校に加えて、一般校を含めた採用活動や、新たな職域拡大に向け検討を行っています。雇用の拡大にあたっては、従業員のみならず、そのご家族、地域の支援機関との連携が欠かせないため、地域との共生を軸としたダイバーシティ経営のなかで障がい者雇用を引き続き推進していきたいと考えています。

### ビジョンとミッション

個々の花を咲かせ、大きな花となり、笑顔のあるダイバーシティ社会を目指します  
**【社員】** それぞれの個性という花を咲かせ、社会で活躍する一員になります  
**【会社】** たくさんの笑顔の花でブルームをスバルの仲間に愛される会社に育てます  
**【社会】** ブルームの活動が花のわ(輪・環・和)を広げ、ダイバーシティ社会の実現に貢献します

## シニア活躍

SUBARUは、貴重なスキルを持ったシニア層の活躍を後押しするため、2021年度に定年後の再雇用制度を改定し「SUBARUビジネススタッフ制度・SUBARUパートナー制度」を導入しました。再雇用希望者全員が原則、SUBARUおよびグループ会社で就労できる制度として運用しています。

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

なお、2022年度の再雇用者数（60歳以上）は605人です。

### 再雇用率（SUBARU単独）

（年度）

	2018	2019	2020	2021	2022
定年退職者（人）	107	164	97	130	225
再雇用希望者（人）	86	130	72	111	179
再雇用者（人）	86 (27)	130 (40)	72 (19)	87 (24)	179 (23)
再雇用率（％）	100	100	100	100	100

※（）内はグループ会社の再雇用人数。

## 外国籍従業員

SUBARUグループでは、国籍を問わず、各拠点の方針や事業に適した人財を採用しています。2023年3月末時点において、SUBARUには外国籍従業員が88人在籍しています。うち管理職は3人おり、IT部門および技術、製造部門でそれぞれ活躍しています。

外国籍従業員の仕事への理解を促進するために、安全や品質方針、作業手順マニュアルなどを多言語化しており、特に外国籍従業員の多い群馬製作所では、各工場に英語・ポルトガル語・スペイン語・中国語などの通訳が常駐し、外国籍従業員とのコミュニケーションを円滑にしています。さらに、日本人の従業員を対象にした語学研修や海外派遣研修も実施し、外国人とのコミュニケーション力や異文化への理解力を高めることで、社内活性化や人財の安定確保にもつながっています。

外国人技能実習生については、外国人技能実習制度に基づき、安全や品質に関する教育を基本に、帰国後の活躍につなげる取り組みを行っています。なお、関係会社においては、それぞれ独自に人財を採用しており、各拠点の方針や事業に適した人財の確保に努めています。

## 中途採用の強化

SUBARUでは、環境変化に対応し持続的な成長を図るために、近年、中途採用を積極的に進めています。2023年3月末時点の正規従業員における中途採用者数は4,161人、うち管理職者数は175人です。

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

2020年12月には、IT企業の集積地である渋谷（東京）にAI開発拠点「SUBARU Lab（スバルラボ）」を開設し、AI開発に必要な人財のスムーズ

かつ的確な採用につなげる取り組みなども進めています。

引き続き、個人の能力や資質を踏まえた採用を行い、新卒採用か中途採用かを問わず、分け隔てなくキャリア開発機会の提供を行っていきます。

## LGBTQ+に関する取り組み

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



「PRIDE指標」においてブロンズ認定を取得



従業員に配付している外部相談窓口カード

## 柔軟かつ多様な制度

### 期間従業員の正規登用制度

SUBARUでは、期間従業員を対象に正規従業員へ登用する制度があります。本人の希望、職場推薦などを総合的に判断して受験機会を提供することで、期間従業員の意欲や活力の向上につなげています。2013年度から2022年度末の10年間で、1,733人が正規登用となりました。

### 期間従業員正規登用者数

(年度)

	2018	2019	2020	2021	2022
採用人数（人）	205	223	267	181	184

### 再就労支援制度

SUBARUでは、配偶者の転居などやむを得ない理由によって退職した従業員に対する再就労支援制度も整備しています。2009年の制度導入から2023年3月までに、この制度を活用して13人が復職しています。

### 海外赴任帯同休職制度

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

## Subaru of America, Inc.におけるダイバーシティの取り組み

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

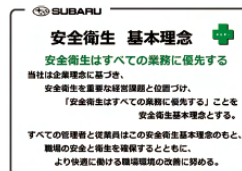
また、SOAは「Love Promise」というビジョンを掲げて様々な取り組みを行うなかで、すべての人が公正かつ理解と思いやりを持って扱われると感じられるようにコミュニティと関わることを約束しています。今後もダイバーシティの取り組みを進めることで、様々なステークホルダーの可能性を最大限に発揮できる機会を創出していきます。

※ Diversity (多様性)、Equity (公平性)、Inclusion (包括性)、Belonging (帰属性) のこと。多様な人材を受け入れ、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等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。

## 人財：労働安全衛生

### 考え方

SUBARUは安全衛生を重要な経営課題と位置づけ「安全衛生はすべての業務に優先する」ことを基本理念として、安全衛生基本方針を策定しています。また、国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性、各地の法令などを踏まえた安全衛生方針を定め、それに基づいた取り組みを推進しています。



安全衛生 基本理念



群馬製作所 矢島工場

### 安全衛生 基本方針

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

2002年4月制定

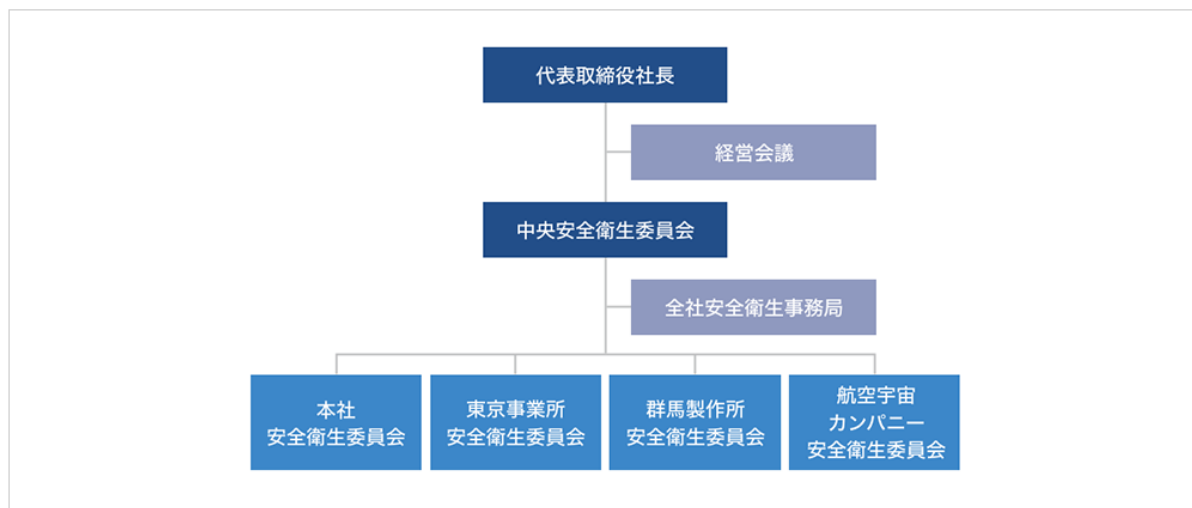
### 体制

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

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

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

#### 安全衛生体制図



## 取り組み

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

### 労働災害防止活動

#### 安全宣言バッジの着用

SUBARUは安全意識の高揚を図るため、「私は、行動を起こす前に必ず安全を確認します。」と明記された「安全宣言バッジ」を全従業員、関係会社従業員全員が着用しています。



安全宣言バッジ

#### 指差し呼称の推進活動

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

#### 安全体感道場による教育

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

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

#### 「安全衛生標語コンクール」の実施

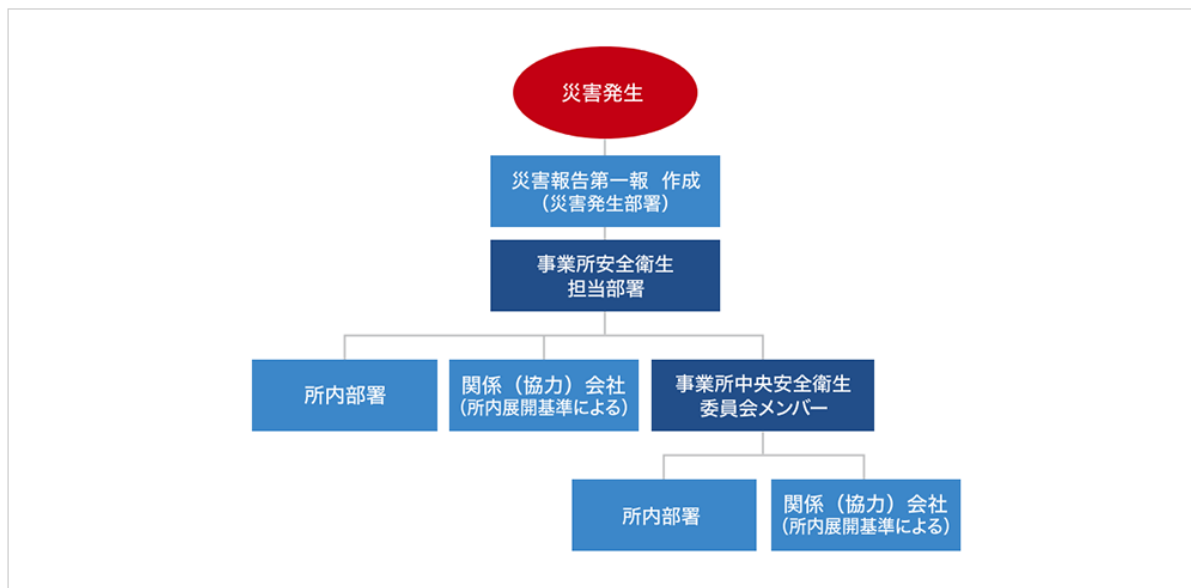
SUBARUでは全従業員を対象に、安全衛生意識の向上を目的として次年度使用する安全標語を募集しています。「労働安全」、「労働衛生」、「交通安全」、「健康管理」の4テーマで募集を行い、2022年度は全社から約1万7,000点の作品が集まりました。

### 労働災害を繰り返さないために

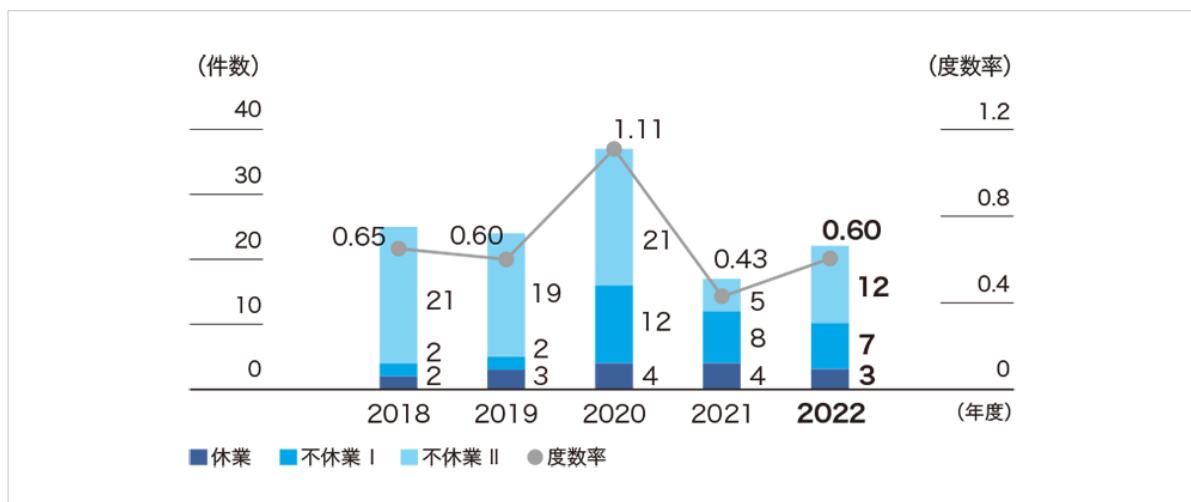
各事業所および関係会社で発生した労働災害とヒヤリハットについては、事業所間の類似災害発生防止を目的とし、災害発生部署から事業所安全衛生部門を経て、所内各部署や関係会社への情報展開を行っています。

2022年度の労働災害件数は22件（うち、休業災害3件、死亡災害0件。災害頻度を表す災害度数率0.60）で、休業災害は減少したものの、災害件数は増加となりました。主な災害は不安全行動や保護具等の不適切な着用に起因しているものであり、2023年度は「自分の身は自分で守る」を基本に、一人ひとりの安全意識のレベルを上げ災害減少に努めています。また、事業所毎に体感訓練場も充実させ、正規従業員は基より、非正規従業員への安全衛生教育にも力を入れています。そして、災害の内容は事業所ごとに分析の上、SUBARUとして標準作業のルール徹底、適正な保護具の着用、確実な指差し呼称などの「基本事項の徹底（原点回帰）」を方針に掲げ、日々の災害防止活動の強化に取り組んでいます。

## 災害発生時の情報展開



## 労働災害発生状況と災害度数率（SUBARU単独）



## 交通安全活動

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

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

## グループ一丸となった取り組みへと発展させるために

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

## 中央安全衛生委員会による取り組みの推進

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

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、品質と並ぶ最優先項目として創業当初から職場安全の取り組みを進めており、業務上疾病率は、米国自動車業界内でトップを維持しています。その成果として、過去にはインディアナ州労働局より、職場の怪我や病気をなくすための際立った活動が認められた企業へ贈られる州知事職場安全優秀賞を受賞しています。引き続き安全で健康的な職場づくりを目指し、現在ISO 45001（労働安全衛生マネジメントシステム）認証取得に向け準備を進めています。

## 人財：健康経営

### 考え方

SUBARUは、ありたい姿である「笑顔をつくる会社」になるための原動力は従業員とその家族の笑顔であり、一人ひとりが健康でチャレンジと成長機会にあふれた職場が事業すべての基盤になると考え、健康経営の取り組みを推進しています。「従業員の心身のサポート」のほか「健康な組織づくり」や、「柔軟な働きかたの進展」も含め、人事部内での関連する部署と共に取り組むことで、従業員のエンゲージメント向上のための「働きやすさ」を支えています。

### SUBARU健康宣言

#### 目的

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

#### 健康宣言

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

その土台は心身の健康です。

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

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

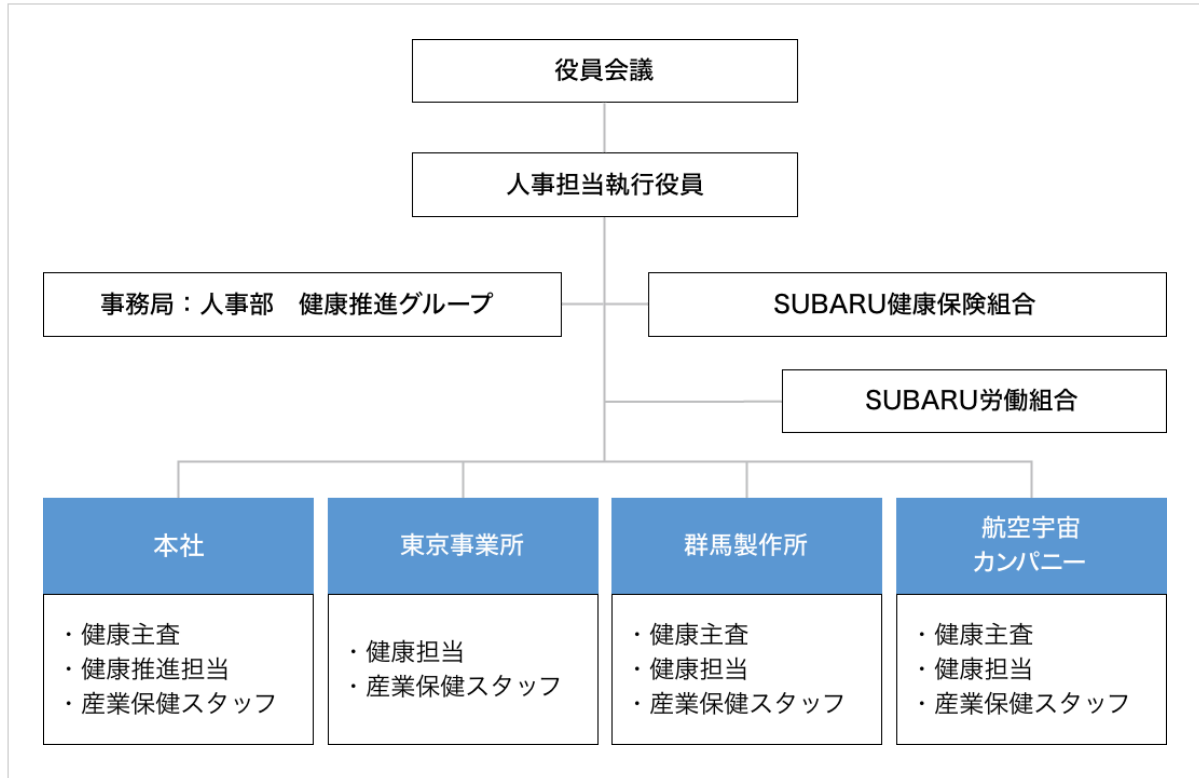
2020年10月制定

※ 役職名は制定当時の記載。

### 体制

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

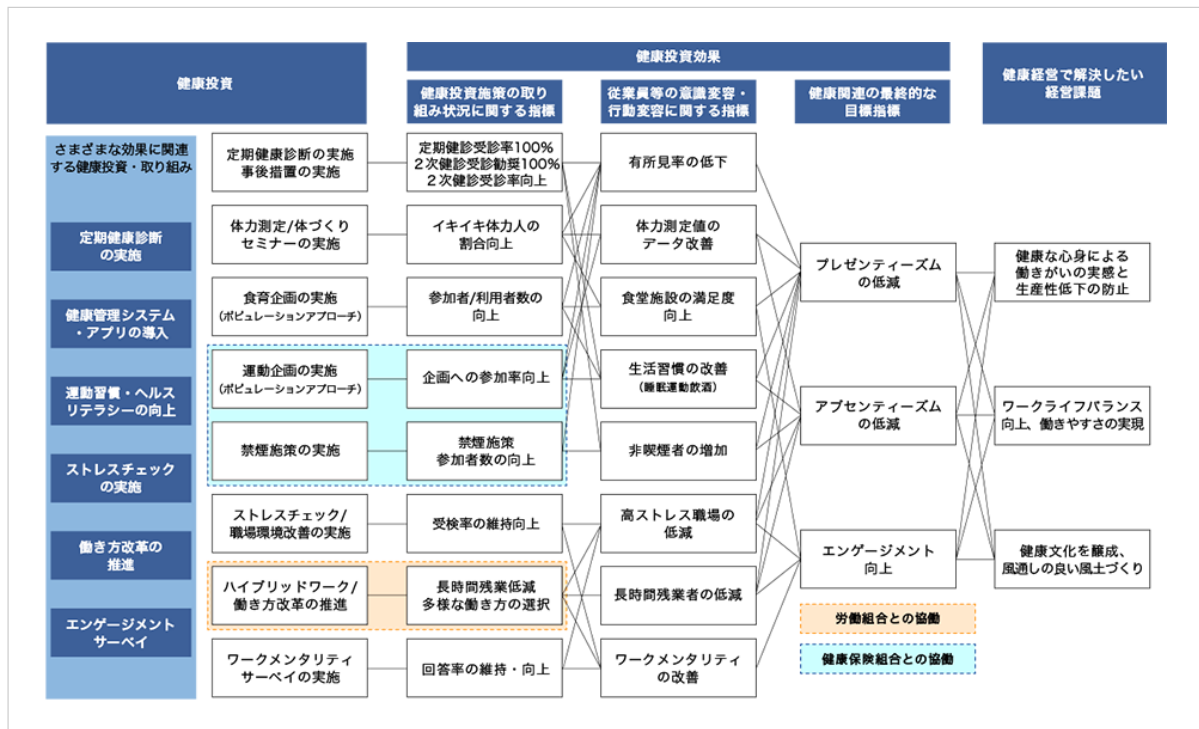
健康増進体制図



取り組み

SUBARUは、「身体の健康」と「心の健康」と「組織の健康」の3つの項目に分けて取り組みを進めています。2022年度は、健康経営戦略マップを策定し健康関連の最終的な目標として「プレゼンティーズムの低減」・「アブセンティーズムの低減」・「エンゲージメント向上」の3つの指標を設定し、経営課題のつながりを可視化しました。特に活き活きと働ける職場づくりを優先度高く取り組むとともに、健康問題に起因したパフォーマンス損失をなくすべく各施策の実施と効果検証を行っていきます。

健康経営戦略マップ





## 身体の健康

従業員が未永く健康的に活躍し、活き活きと生活できることを目的に「身体の健康」を1つ目の項目として掲げています。定期健康診断による疾病の早期発見・治療のほか、有所見者率の把握、食生活や運動習慣改善の支援を進め、生活習慣改善と予防の取り組みを進めています。

### 定期健康診断および再検査の取り組み

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

### 健康的な身体づくりと食生活の改善活動

予防活動としてのポピュレーションアプローチでは、全事業所に体組成計を導入し、BMIだけでなく筋肉量や脂肪量などを見る化し、バランスの良い身体づくりを意識してもらう活動を全社で広げています。また、THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）を取り入れ、体力の見える化とそこから導き出される様々な運動プログラムの提案や、食生活改善セミナーを開催しています。そして、2022年度からは主に節目年齢を迎える従業員を対象に、体力測定をトライアル実施しています。従業員の身体における健康課題を把握し、各種の健康施策の改善を進めています。

### 喫煙対策

SUBARUでは、約30%の従業員が喫煙者であり、2021年度より喫煙対策をスタートさせました。すべての事業所において完全分煙とし、2025年までに喫煙率28%以下、敷地内禁煙を目標に低減活動を進めており、2022年度時点では喫煙率32.8%となっています。禁煙外来を設置する事業所や、コロナ禍でもしっかりと禁煙プログラムを受講できるようオンライン化も進め、健康保険組合と連携した禁煙チャレンジを推進、外部の禁煙外来受診についても会社からの補助を実施しています。

### 社員食堂を活用した健康意識の醸成

管理栄養士監修の野菜がたくさん摂れるヘルシーメニューを全食堂で提供しています。ほかにも、減塩や低脂肪・高タンパク質、低糖質メニューなどを日替わりで提供することで、身近な食生活を通じた健康意識の醸成を図っています。



管理栄養士の監修による  
ヘルシーメニュー

## 心の健康（メンタルヘルス疾病予防）

メンタルヘルス疾患の予防と早期発見のため、「セルフケア」と「ラインケア」の双方から施策を講じ、すぐに産業保健スタッフのフォローを受けることができる相談窓口を設けています。また、メンタルヘルス不調となった休職者の職場復帰の支援も積極的に取り組んでいます。

### セルフケア

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

### ラインケア

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

### 復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）

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

## 組織の健康（心理的安全性の向上）

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

## 「健康経営優良法人2023」認定

SUBARUは、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2023」の大規模法人部門に3年連続で認定されました。

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



「健康経営優良法人2023  
(大規模法人部門)」

## 人財：ワークライフバランス

### 考え方

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

### 体制

SUBARUでは労使で協議を重ねながら人事部の労政グループが中心となって、従業員が生き活きと働くことができる環境整備や、働き方の多様化、制度の拡充に取り組んでいます。

### 取り組み

#### 働き方改革

##### SUBARUの働き方改革関連法<sup>※</sup>への対応状況

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

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

#### 安心して生き活きと働くことができる環境整備

##### 正しい時間管理

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

## 長時間労働削減

SUBARUは、2015年度に全事業所で、管理職を含めて全従業員が定時退社をする「ウルトラ定時間日」を設定しました。また、群馬製作所の開発部門と開発部門および東京事業所の開発部門を中心に、22時に執務フロアを施錠して、退社を徹底しています。残業時間の上限を明確にすることで、従業員の労働時間に対する意識が向上しています。また、一定時間を超過する長時間労働者に対する産業医面談も実施しています。

## フレックスタイム制

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

## ハイブリッド勤務

SUBARUは、2021年度より全事業所で在宅勤務を導入しています。業務の特性に合わせて勤務場所を選択できるようにすることで、仕事の見直しによる生産性の向上、適切な権限移譲が推進されるようなマネジメント力強化に寄与しています。そして2022年10月には在宅勤務と職場勤務を合わせたハイブリッド勤務の基本的な考え方を展開しました。ITツールを活用した在宅勤務によるワークライフバランスの向上、職場勤務によるFace to Faceでの組織の一体感醸成をはじめとした双方の特長を取り入れ、持続可能な生産性向上を進めています。

## 有給休暇取得

SUBARUでは、勤続年数に応じた年次有給休暇を付与しています。また、各事業所において、労使一体となり、有給休暇取得促進活動を行っています。

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

## 有給休暇取得率※（SUBARU単独）

（年度）

	2018	2019	2020	2021	2022
有給休暇取得率（%）	85.7	86.4	95.4	88.7	97.6

※ 単年度付与日数を分母とする。

## 仕事と介護の両立支援

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

## 介護休業取得者数（SUBARU単独）

（年度）

		2018	2019	2020	2021	2022
要介護状態にある家族の介護をするために取得できる休業制度	介護休業（人）	9	30	3	4	8

## 仕事と育児の両立支援

SUBARUでは、育児を理由に仕事から遠ざかることなく、安心してキャリアを継続し、仕事のへのやりがいと充実した生活の両立ができる環境づくりが重要と考え、次世代育成支援対策推進法※にのっとり自主行動計画を策定、実践しています。現時点で、厚生労働大臣認定（くるみんマーク）は3つ星を取得し、第8次行動計画に基づき取り組みを行っています。

> [第8次行動計画](#) 

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



くるみんマーク

法定以上の制度を整えた結果、間接部門では育児による離職はほぼなくなりました。現在は、「育児と仕事を両立しながらキャリアアップを目指す支援」へと、取り組みのステップアップを図っています。

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

2018年度に、保育園が開園するまでの時間、社内の会議室を開放するとともに、保育士による早朝保育のトライアルを実施し、2019年度より製作所の近隣事務所にて本格導入しました。2021年度には製作所の敷地内の早朝保育施設を開設、2022年度には夜間・深夜保育の受け入れも開始しました。

その他、「産休・育児ハンドブック」を社内イントラネットに掲載、男性育休の研修開催など、各種制度の周知や利用促進を働きかけています。

## 育児休業制度と取り組み

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

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

## 育児休業取得者数（SUBARU単独）

（年度）

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

※ 算定方法（または算定区分）を変更したため、2021年以前は開示済みの数値から変更があります。

## 男性の育児休業取得状況

2022年度は、SUBARUにおいて211人の男性が育児休業を取得し、取得率は38.5%となりました。また、子が出生した際に最大5日取得できる「子の出生特別休暇」は、対象となる男性の93.2%が取得しました。今後も育児休業と併せて、取得しやすい職場環境の構築を目指していきます。

### 男性の育児休業取得状況（SUBARU単独）

- ・ 取得者数：211人
- ・ 平均取得日数：62.4日
- ・ 最長取得日数：366日
- ・ 取得率：38.5%

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

- 取得者数：528人
- 平均取得日数：3.0日
- 取得率：93.2%

## 育児の短時間勤務制度

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

## 人財：労使コミュニケーション

### 考え方

SUBARUとSUBARU労働組合は、相互理解・相互信頼のもと、良好な関係を維持しています。SUBARUは、組合が団結する権利、団体交渉やその他の団体行動をする権利を有することを認め、組合は、会社が事業を経営管理する権利を有することを認め、双方がその正当な行使を尊重しています。また、円滑な企業運営と相互の意思疎通を図るため、定期的に労使協議会を開催し、経営方針や業績の概要、生産、販売に関する意見交換や、労働諸条件、働き方の課題、安全衛生の方針などについて協議しています。労使交渉では賃金改定（給与・賞与）とその他労働条件について、労使合意のもと改定または新設などを行っていますが、従業員に著しい影響を与える場合には、事前に十分な協議を行ったうえで、労使で従業員に対し周知することとしています。

### 労使の対話状況

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

2022年度は、“モチベーション向上”や“情報伝達課題”などSUBARUにとって重要なテーマについて、「労使働き方改善推進委員会」を設置し、定例会での協議を毎月行い、年間を通じた労使での改善活動を推進しました。

具体的には、共に働く仲間のチャレンジを応援する企画として、SUBARUから「スーパー耐久レース」※へ参戦するメンバーを応援する観戦ツアーを労使共同で実施し、約70人の従業員がサーキットを訪れました。また、お互いを尊重し認め合う風土の醸成とコミュニケーションの活性化を目指して、相互に感謝を送り合える仕組みを労使で企画し、トライアル導入するなどの活動もしています。

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

※ SUBARUでは、エンジニアの育成や将来技術の開発へ繋げることを目標に、2022年から「スーパー耐久レース」へ参戦している。

### 労働組合員数

2022年度の労働組合員の数値※は以下の通りです。

- ・ SUBARU労働組合 組合員数：16,128人  
（全従業員17,809人中、加入比率90.6%）
- ・ SUBARU関連労働組合連合会 組合員数：28,552人

※ 2022年10月1日時点

## 人財：従業員データ

### 従業員データ

#### 従業員数

(年度)

		2018	2019	2020	2021	2022
従業員数 (SUBARU連結) (人)	合計	34,200	35,034	36,070	36,910	37,521
従業員数 (SUBARU単独) (人) 役員・顧問を除く、出向者を含む	合計	15,885	16,318	16,964	17,442	17,700
	男 <sup>※1</sup>	14,774	14,823	15,376	15,776	15,941
	女 <sup>※1</sup>	1,111	1,139	1,189	1,249	1,287
	嘱託 <sup>※2</sup>	-	356	399	417	472
臨時雇用者数 (SUBARU単独) <sup>※2</sup> (人)		-	6,328	5,801	5,464	5,565

※1 正規。

※2 2019年度から開示。

#### 従業員の構成 (SUBARU単独)

(年度)

		2018	2019	2020	2021	2022
男女比率 (%)	男	93	93	93	93	93
	女	7	7	7	7	7
平均年齢 (歳)		38.5	37.4	39.0	39.1	39.3
平均継続年数 (年)		15.8	15.8	16.0	16.0	16.1
管理職人数 (人)	男	1,030	1,051	1,062	1,089	1,057
	女	14	20	21	24	27
新卒採用数 (人)	男	473	498	561	548	498
	女	74	68	71	84	62
中途採用数 (人)	男	317	161	182	115	109
	女	15	24	13	19	13
離職者数 (人)		339	329	354	332	404

#### 2022年度 年齢別人員構成 (SUBARU単独)

年齢	男性	女性	合計
30歳未満	4,147	483	4,630
30～39歳	4,222	254	4,476
40～49歳	4,131	332	4,463
50～59歳	3,453	219	3,672

## 2022年度 新卒採用人数 職能別内訳 (SUBARU単独)

職能	男性	女性	合計
技術系総合職	195	14	209
事務系総合職	21	10	31
一般職	38	12	50
技能職	244	26	270

## 2022年度 中途採用人員構成 (SUBARU単独)

年齢	男性	女性	合計
30歳未満	37	5	42
30～39歳	61	5	66
40～49歳	11	3	14
50歳以上	0	0	0

## 2022年度 日本における基準内賃金の男女比 (SUBARU単独)

基準内賃金	男性：女性
管理職・一般職	1：0.76

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

## 2022年度 従業員持株会の状況

	2023年3月末
参加者数	4,841人
加入率	27.2%
保有株式数	2,640,218株

※ SUBARU（単体）の正規従業員・嘱託従業員が対象。



## お客様

### 考え方

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

### 取り組み

#### お客様相談窓口（国内）

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

#### SUBARUコール（国内）

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

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

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

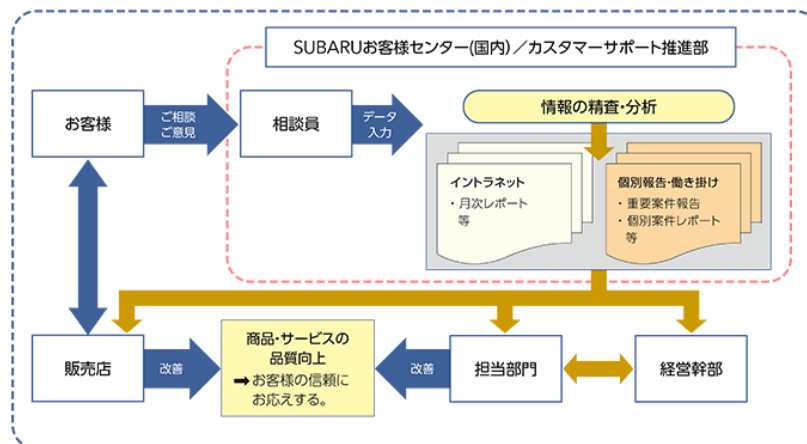
SUBARUお客様センター  
（SUBARUコール）

 0120-052215

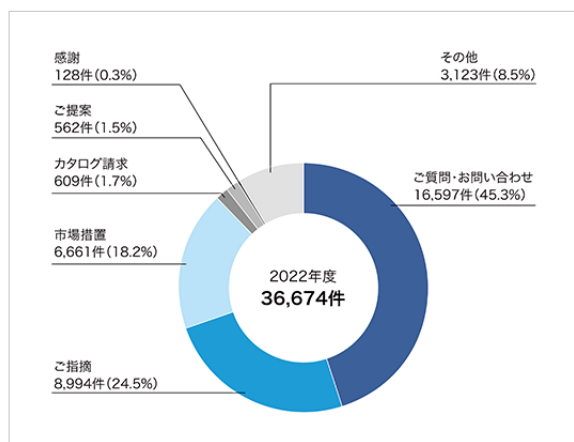
※内容確認とSUBARUのサービス・品質向上のために録音させていただいております。あらかじめご了承ください。

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

#### お客様の声を商品・販売・サービスの品質向上のためにフィードバック



## ご相談件数の内訳



※ 2022年度から算定方式を変更。

## 問い合わせ手段の拡大

近年、インターネット経由のお問い合わせが増加している状況を踏まえ、2021年7月、オフィシャルWebサイト「お問い合わせ・よくあるご質問」の「Q&Aページ」をリニューアルしました。さらなる利便性向上を目的として、検索状況やお客様センターへの「お問い合わせ」データをもとに、「Q&Aページ」の定期的なアップデート、検索性向上に取り組んでいます。

その結果、アクセス数はリニューアル前に比べ、大きく伸長しています。

また、24時間365日、お客様のニーズに応じた確かなサポートができる体制として、自動応答の「チャットボット窓口」を2022年9月に開設し、2023年4月からは、お客様センター稼働時間中の有人チャット対応を開始しました。

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

「お問い合わせ・よくあるご質問」の「Q&Aページ」と「チャットボット窓口」

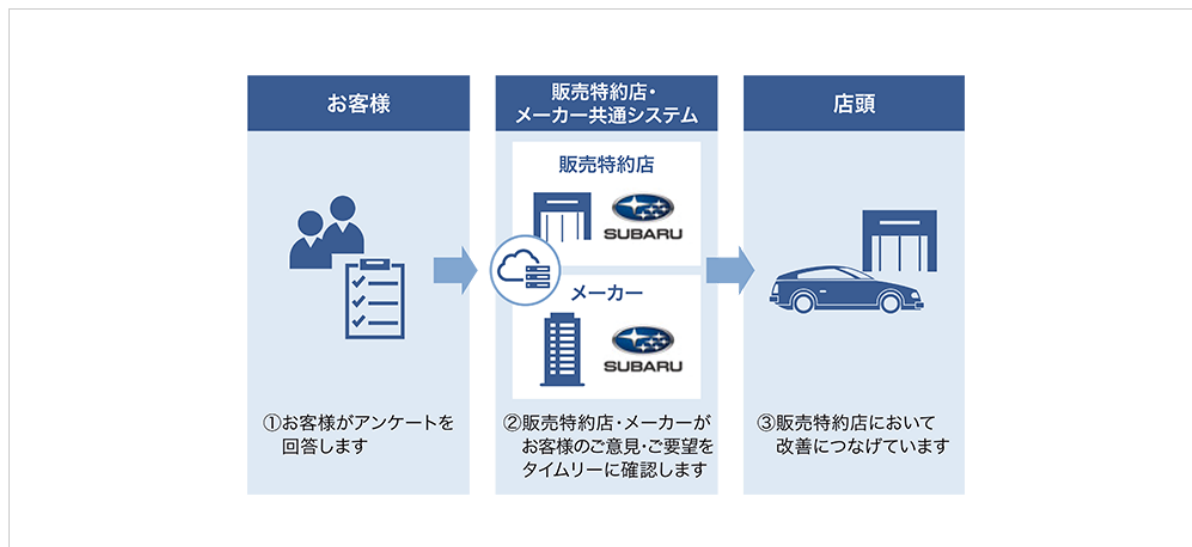
## お客様の声の収集とフィードバック

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

## お客様満足度調査

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

## お客様満足度調査



※ 共通システムは2017年度より運用開始。

## 有効回答数

(年度)

	2018	2019	2020	2021	2022
回答数 (件)	102,571	74,148	47,970	59,391	63,158

## 2022年度実績に対する評価

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

## 販売特約店の人材育成

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

ラーニング・マネジメント・システムには、国内のSUBARU販売特約店44社のスタッフ約1万人が登録し、2023年5月末現在で、1,120本以上のEラーニングコンテンツを学ぶことができるようになりました。また、Eラーニングと、双方向のネットライブ（オンライン）による研修を組み合わせることで、学習の効率化と効果の最大化を図っています。

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

## 研修受講人数（出張研修を含む）：日本

	2020年度	2021年度	2022年度
管理者／セールススタッフ／サービススタッフ (人)	644	876	2,094
備考	新型コロナウイルス感染症拡大により、研修が中止となったため、受講者は同感染症発生前の約4分の1		オンライン研修開始

## 認定資格制度「STARS」（国内）

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

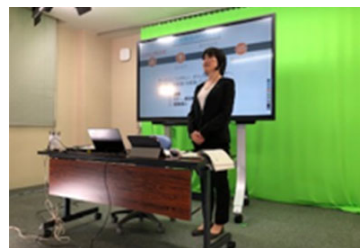
※2 SUBARU STAFF'S TRAINING AND RATING SYSTEMの略で、Off-JT（学ぶ）、OJT（実践する）、資格試験（挑む）を繰り返し、自主的な成長を目指す制度のこと。

### セールスSTARS（2023年3月現在）

販売などの実績をベースに、知識・技能・対人対応スキルを認定

(人)

1級	2級	3級
58	760	1,202



### サービスSTARS（2023年4月現在）

サービス業務知識・お客様対応力・技術力などを認定

フロント (人)	S級	1級	2級	3級	
	44	1,100	1,025	4,909	
メカニック (人)	S級	1級	2級	3級	4級
	29	1,239	1,586	1,594	728



オンライン研修

### サービススタッフの育成（海外）

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

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

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

※4 「STEP」を実施する認定トレーナーを養成するための研修プログラム。

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



ATTの研修

### 技術研修の実施状況

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

### 将来のサービス管理者の養成（国内）

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

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

### 販売特約店の業務支援

#### 故障診断システムの開発

車両の電子化・知能化により、故障診断機やサービスツールの重要性が高まっています。

適切な診断による適切な修理がお客様の安全を担保し、メカニックの負荷軽減やエネルギー消費の削減につながります。SUBARUではこのような視点を持って、故障診断機および関連システムの開発に取り組んでいます。

## サービス品質向上に向けた取り組み

国や地域によって文化も環境も異なる中、お客様がどこでも均質なサービスを受けられるように、SUBARUが提供するサービス品質の基準を明確にし、現地特約店に分かりやすく伝えています。

### リコール対象車の早期回収・修理

リコールの実施を決定した際には、SUBARUグループ一丸での取り組みを行っています。当局への届け出、お客様への連絡、修理といった一連のプロセスがスムーズに進むよう体制を整えています。

さらに、日頃より各国の販売特約店と緊密に連携をとり、タイムリーに対策部品の供給を行うなど、迅速で確実な修理の完了に結びつけています。

特に、タカタ製エアバッグに関するSUBARUのリコール対応について、米国における進捗率は業界上位で進捗しています。

＜[タカタ製エアバッグに関するSUBARUのリコール対応](#)＞

## 多様な市場のお客様ニーズへの対応

SUBARUグループは、世界のあらゆる地域において、現地特約店と連携したお客様それぞれの地域環境に合わせた商品投入を進めています。多人数乗りSUVのニーズが高い南米、アジアでは「エヴォルティス」（米国名称「アセント」）の販売を開始し、電動化が急速に進む欧州などの市場向けにはBEVの「ソルテラ」を導入しました。

なお、「ソルテラ」は今後、オーストラリアなどの他市場にも順次展開を拡大していく予定です。全世界では2028年末までに「ソルテラ」を含む合計8車種のBEV投入を予定しており、各市場のお客様ニーズを見極めながら順次各地域への導入を行っていきます。引き続きお客様のニーズに寄り添いながら、社会のカーボンニュートラル実現に貢献していきます。

## 福祉車両の開発・普及

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

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

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

＜[トランスケアシリーズ](#)＞



SUBARU XV [ウイングシート]



フォレスター [ウイングシート]

## 航空宇宙事業でのお客様への取り組み

航空宇宙事業では、自衛隊や海上保安庁、警察庁などに納入した機体が継続して稼働状態を維持できるよう、納入後もお客様と一緒に課題の迅速な解決に努めており、その取り組みの有効性の確認のため、定期的にお客様を訪問しています。また、各種アンケート調査では、製品品質をはじめ、サービス対応、緊急対応、訪問対応などの項目について5段階で自衛隊、海上保安庁・警察庁などから評価をいただき、お客様からのご意見に真摯に対応するとともに、満足度のさらなる向上を目指しています。

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

今後もお客様からのご要望をきめ細かく把握し、整備、運用を通じてSUBARUの商品・サービスにご満足いただけるように活動していきます。

### アンケート評価結果

(年度)

	2019	2020	2021	2022
自衛隊	3.9	4.0	4.0	3.7
海上保安庁、警察庁など	3.6	4.2	3.1	3.8

※ お客様からの各項目の評価を総合し、5段階で評価。

## CSR調達

### 考え方

SUBARUグループは、持続可能な社会の実現を目指し、「CSR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、地球温暖化や人権侵害など、現代のグローバル社会が抱える様々な環境問題・社会問題の解決に向けては、自社のみではなく、自社のお取引先様を含めたサプライチェーン全体での取り組みが必要不可欠だと考えています。

SUBARUグループは、お取引先様とSUBARUが対等な立場で相互に信頼し、切磋琢磨し、共存共栄できる関係を構築していくことで、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

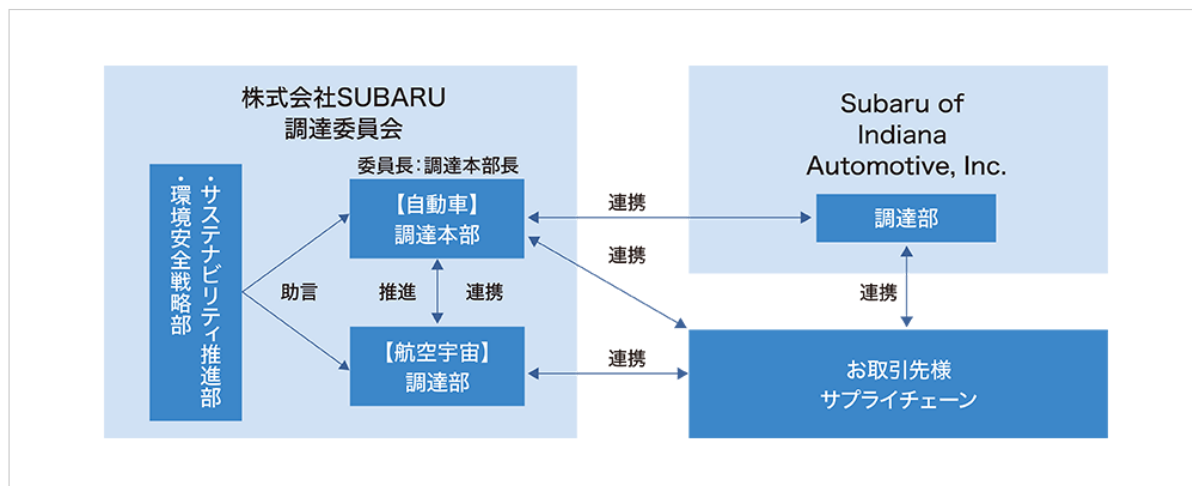
お取引先様の選定にあたっては、国内外全ての企業に広く門戸を開き、常に公平・公正を期すとともに、品質・コスト・納入・技術開発・マネジメント・環境・社会（QCDDMES）の7つの視点から最も優れた物品・サービスの調達に努めます。

2020年4月改定

### 体制

SUBARUでは、自動車部門・航空宇宙カンパニーの調達部門などで構成する「調達委員会」において、CSR調達活動を推進しています。調達委員会は「適正な調達を行うとともに、お取引先様におけるCSRの推進を促す」を活動方針として、調達におけるESG（環境・社会・ガバナンス）諸課題に対する活動実績の総括と最新関連情報の共有を行っています。そこから抽出した経営課題を活動計画の立案に落とし込んでPDCAサイクルを回すことにより、SUBARUとお取引先様との適正取引推進や、サプライチェーンの皆様との連携によるCSR調達を行っています。また、米国の現地生産工場であるSubaru of Indiana Automotive, Inc.とも連携し、グローバル規模でのCSR調達を推進しています。

#### CSR調達体制



## 取り組み

### 適正取引の推進

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

航空宇宙カンパニーでは、お取引先様を対象に「当社の調達部門に関する満足度調査」を実施し、SUBARU調達担当者の接遇態度などの人権項目を含む適正取引全般の現状を、お取引先様の目線で把握する取り組みを進めています。

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

#### 適正取引に関する2022年度の従業員研修実績

##### 自動車・調達本部

- ・ 新人受入教育：12人
- ・ 転入者受入教育：54人
- ・ コンプライアンス理解度テスト：239人
- ・ CSR教育：283人
- ・ 〈社外研修〉UNDP（国連開発計画）  
「ビジネスと人権アカデミー」：1人

##### 航空宇宙カンパニー調達部

- ・ 新人受入教育：0人（新卒採用なし）
- ・ 転入者受入教育：5人
- ・ CSR教育：84人

＜ [適正取引推進相談窓口について](#)  ＞

＜ [パートナーシップ構築宣言](#)  ＞

## SUBARUサプライヤーCSRガイドライン

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

2013年度には、航空宇宙カンパニーを含め、グローバルでのすべてのお取引先様に向けたSUBARUの統一版ガイドラインとして発行し、2015年度には紛争鉱物<sup>※1</sup>など社会問題の原因となる原材料の不使用を盛り込んだ内容に改訂しました。また、同じく2015年度には、Subaru of Indiana Automotive, Inc.との共同版として改訂し、調達方針の統一を確認しています。2020年度には「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」「人権方針」「調達基本方針(改定版)」も織り込みました。2022年度には、「責任ある鉱物調達方針」も制定し掲載しました。

SUBARUでは、本ガイドラインの遵守をお取引先様選定の条件の一つとしており、お取引先様はもとより、お取引先様の仕入れ先様も含めて、CSRを展開・推進いただくことを願っています。

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

＜SUBARUサプライヤーCSRガイドライン  PDF/717KB



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5項目

SUBARUは以下の基本的な考え方のもと調達活動を推進しています。

<p><b>① 安全・品質</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>消費者・顧客ニーズに応える商品・サービスの提供</li> <li>商品・サービスに関する適切な情報の提供</li> <li>商品・サービスの安全確保</li> <li>商品・サービスの品質確保</li> </ul>	<p><b>② 人権・労働</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>差別撤廃</li> <li>人権尊重</li> <li>児童労働の禁止</li> <li>強制労働の禁止</li> <li>社会問題の原因となる原材料の不使用</li> <li>賃金</li> <li>労働時間</li> <li>従業員との対話・協議</li> <li>安全・健康な労働環境</li> <li>人材育成</li> </ul>	<p><b>③ 環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>環境マネジメント</li> <li>温室効果ガスの排出削減</li> <li>大気・水・土壌等の環境汚染防止</li> <li>生物多様性の保全</li> <li>省資源・廃棄物削減</li> <li>化学物質管理</li> </ul>
<p><b>④ コンプライアンス</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法令の遵守</li> <li>競争法の遵守</li> <li>腐敗防止</li> <li>機密情報の管理・保護</li> <li>輸出取引管理</li> <li>知的財産の保護</li> </ul>	<p><b>⑤ 情報開示</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーへの情報の開示</li> </ul>	

## 取引先CSR説明会とCSR調査

SUBARUでは「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づいて、「取引先CSR説明会」で「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」をはじめとする企業方針をお取引先様へ説明し、「取引先CSR調査」でお取引先様における負の影響を評価して、問題があればお取引先様と共に是正に取り組む活動、すなわちサプライチェーンCSRデュー・ディリジェンスを2015年度から開始し、2017年度からは年度ごとに行っています。

2022年度は、自動車関連のお取引先様の619社（内訳：部品・原材料396社、設備・治工具ほか223社）を説明会の対象として、そのうちの98.4%である609社のお取引先様から調査回答を回収しました。

また、気候変動に特化した取り組みとしてお取引先様への説明会や調査を行いました。

活動内容と結果の詳細は以下の通りです。

### 取引先CSR説明会

新型コロナウイルス感染症防止策として動画配信にて開催し、人権・環境のほか、CSR推進の重要性についての啓発研修、SUBARUグループのCSR方針や活動内容の説明、お取引先様への具体的な依頼事項（「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」の遵守など）の説明と遵守依頼を行いました。



## 取引先CSR調査

### ・SUBARUサプライヤーCSRチェックシート

お取引先様のCSR体制、お取引先様からその先のお取引先様に対するCSRの取り組み、人権・労働・環境をはじめとする「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」の遵守状況を調査し、取り組み内容に課題がありそうなお取引先様を1社抽出しました。1社に対しては面談によるフォロー調査を行い、次年度の継続調査までに改善していただくことを約束しました。また、2021年度に課題があったお取引先様2社についても継続的に調査面談を行い、CSR方針の制定・周知や、CSR推進責任者の任命など、取り組みが改善していることを確認し、以上の結果を調達先選定に反映させました。

### ・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9社抽出しました。9社に対しては面談によるフォロー調査を行い、いずれも結論としては、外国人労働者の人権労働扱いに問題がないことを確認しました。

### ・人権取り組みアンケート

お取引先様やそのサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施有無、デュー・ディリジェンスを実施しリスク抽出された場合の高リスク原材料の産地情報（国・地域・民族・企業名・具体的内容など）、リスクへの対応結果などを調査し、課題がありそうなお取引先様を1社抽出しました。1社に対しては面談によるフォロー調査を行った結果、問題は確認されませんでした。

なお、2022年度は「取引先CSR調査」の取り組みを、新たに航空宇宙カンパニーのお取引先様にも展開しました。

2023年度以降も引き続き、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行を考慮しながら、お取引先様への訪問調査も視野に入れて、活動を継続してまいります。

## 気候変動への取り組み

新たな取り組みとして、2022年度はサプライチェーンでの脱炭素化を目的に、お取引先様320社を対象とした説明会をオンデマンド式にて開催し、お取引先様とはSUBARUのCO<sub>2</sub>の削減目標を共有しました。さらに、287社（全体の90%、取引額比率では99%）のお取引先様よりCO<sub>2</sub>総排出量の報告をいただき、お取引先様ごとのCO<sub>2</sub>排出量の見える化を行いました。また、一部のお取引先様を対象に、部品単位でのCO<sub>2</sub>排出量の算出トライアルを実施しました。

## 外国人労働者相談窓口

従前からある適正取引推進相談窓口に加え、2022年度は新たにサプライチェーンの人権イニシアチブ「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」（JP-MIRAI）に賛同・入会し、同組織の外国人労働者相談・救済パイロット事業に担当部長を含む調達本部の従業員が参加して、日本のサプライチェーンにおける外国人労働者を対象とした相談窓口の構築に協力しました。

2023年度から本格稼働した「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」についても、近隣のお取引先様を対象に、引き続き参画しています。

SUBARUが参画しているプログラムの一つのメニューである相談窓口に関しては、9カ国語<sup>※2</sup>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<sup>※3</sup>」を利用することも可能で、第三者による公平性・透明性を担保して対応しています。

対象のお取引先様に対しては相談窓口利用手順説明会を開催し、お取引先様の従業員への周知を依頼しました。

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

※2 英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、インドネシア語、タガログ語、ミャンマー語、ベトナム語、簡単な日本語、またネパール語なども随時対応。

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

▶ [JP-MIRAI 責任ある外国人受入れ企業協働プログラム](#) ◯

## 責任ある鉱物調達

SUBARUグループは、紛争鉱物の調達・使用によって人権侵害や環境破壊に加担する意思はありません。一般社団法人日本自動車工業会のメンバーとして、紛争鉱物対応に関する協業に2014年度から参加しています。

2022年度は、紛争鉱物調査の対象お取引先様を、従来の自動車量産用部品・原材料お取引先様361社から、新たに補修専用お取引先様にも拡大して、合計394社を対象に調査を実施しました。また、2021年度に引き続き、2022年度も、一部のお取引先様を対象にコバルト調査を実施しました。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。

今後も調達活動における社会的責任を果たすため、お客様やお取引先様と連携し、「社会問題の原因となる原材料の不使用」に取り組んでいく方針です。その一つとして、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。

## 責任ある鉱物調達方針

- ・ SUBARUグループは、人権侵害や環境破壊などの、社会問題の原因となる原材料の不使用を目指します。
- ・ その考え方をSUBARUサプライヤーCSRガイドラインに明記して、サプライチェーンに遵守を依頼します。
- ・ 取り組みの一つとして、直接材サプライチェーンを対象とした紛争鉱物調査を毎年実施します。
- ・ 調査にあたっては「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイドランス」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

## グリーン調達ガイドライン

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

### 【お取引先様へのお願い事項】

#### お取引先様の環境マネジメントに関するお願い

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

#### ライフサイクル全体を見据えた活動のお願い

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

#### 弊社に納入する部品材料サービスに関するお願い

9. 環境負荷物質管理
10. 物流におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減と梱包包装資材の低減

このガイドラインの遵守をお取引先様の選定条件の一つとし、お取引先様にISO14001<sup>※4</sup>の外部認証取得を基本とした環境マネジメントシステムの構築を依頼しています。新規お取引先様には、ISO14001の取得を推奨しており、現在、Tier1<sup>※5</sup>のお取引先様はすべてISO14001認証を取得済みです。ISO14001の取得が困難な場合は、環境マネジメントシステム自主診断報告書の提出により遵守状況を確認させていただくとともに、「エコアクション21<sup>※6</sup>」の取得を支援しています。

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

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

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

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

＜ SUBARUグリーン調達ガイドライン<sup>※7</sup>  PDF/554KB

＜ グリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版<sup>※7</sup>  PDF/395KB

※7 SUBARUグリーン調達ガイドラインおよびグリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版は、SUBARUサプライヤーCSRガイドラインの「③環境」項目を具体化したもの。

## 部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減

SUBARUでは、REACH規則<sup>※8</sup>やELV指令<sup>※9</sup>をはじめとする各国の環境負荷物質関連法規に対応し、部材に含まれる化学物質については、適宜お取引先様に使用状況調査を行い、継続して含有物質の管理を行っています。また、法令や規制、業界規範などの自主規制で禁止されている物質については、順次代替材に切り替え、環境負荷物質の削減に取り組んでいます。

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

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

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

## 生物多様性に配慮した調達

SUBARUでは、生物資源の牛革や植物由来原料の使用状況を調査し、原材料の調達において生態系に悪影響を与えていないことを確認しています。2022年度は牛皮革生地メーカー1社と、ゴム部品メーカー1社に対して、オンライン面談によるデュー・ディリジェンスを実施しました。

また、SUBARUはコピー用紙として新たな樹木を原料としない古紙パルプ100%配合の再生コピー用紙を使用しています。ペーパーレス化には、お取引先様への支払案内書の2023年度中の完全Web化を目指し、取り組みを進めています。さらに、整備用部品や車両アクセサリに関連する業務で使用するシステム帳票の紙出力をペーパーレス化し、2023年1月、紙出力ゼロを達成しました。

## お取引先様とのコミュニケーション

自動車部門では、お取引先様との開発・品質・調達・生産に関する方針の共有を目的として、毎年春に「方針説明会」を開催していましたが、2022年度は2021年度に引き続き、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて、オンライン開催に切り替えて実施しました。一方、その後のお取引先様とのイベントについては、ご参加の皆様を安全を最優先に考え、環境の変化に応じて、対面開催に変更しました。今後も「お取引先様協力会」と連携しながら、お取引先様との情報交換を行っていきます。

航空宇宙カンパニーでは、5月と11月にお取引先様への「SUBARU近況報告会」、1月にはお取引先様178社との新年業務連絡会を実施しました。

## 社会貢献

### 考え方

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

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

なお、現時点の課題として、従業員における社会貢献意識をさらに高める必要があると認識しています。従業員参画型取り組みの強化やグループ会社との連携などを通じ、SUBARUグループ全体で意識醸成を図っていきます。

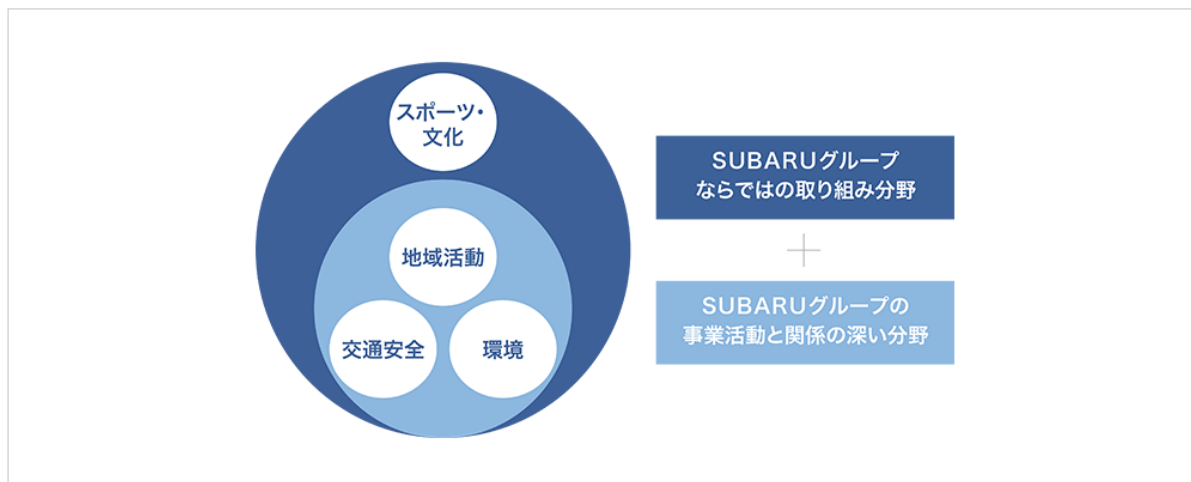
また、新型コロナウイルス感染症など、パンデミックの発生は社会貢献の取り組みを行う上でのリスクとして捉えています。そのような状況下においては、参加者の安全を第一に考え、取り組み内容の変更や感染予防対策の実施など、関係者と協議のうえ、柔軟に対応していきます。

#### 社会貢献方針

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

2005年3月制定

#### 社会貢献重点取り組み4分野



#### 2025年のありたい姿

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

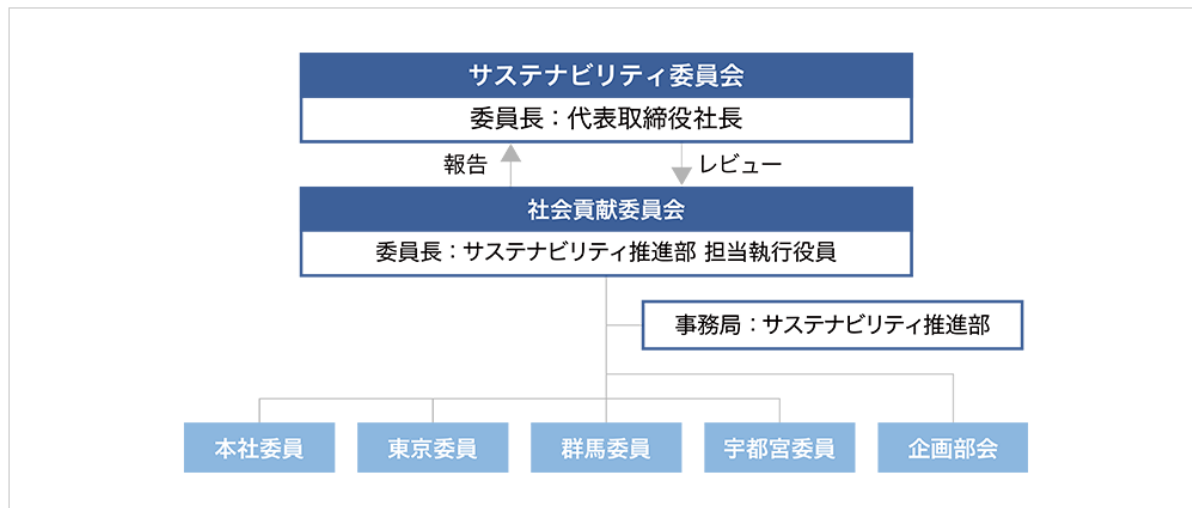
## 体制

SUBARUでは、社会貢献をSUBARUグループの企業風土として根付かせ、ステークホルダーに信頼される企業となることを目指し、社会貢献活動を推進していくために社会貢献委員会を設置しています。委員会には各事業所長が参画し、社会貢献の取り組みの推進を図っています。また、部門を横断した企画部会を設置して全社活動の企画立案、活動準備、実施、評価、見直しを協議・検討しています。委員会は年2回開催し、SUBARUグループにおける活動の実績や課題をとりまとめ、改善を行い、活性化を図っています。



社会貢献委員会

### 社会貢献委員会 体制図



## 取り組み

### 地域活動〈国内〉

#### 地域の皆様とのコミュニケーション（群馬製作所、宇都宮製作所）

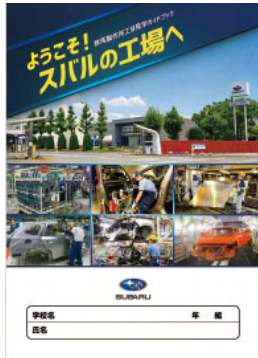
SUBARUでは、工場や寮・社宅に隣接している地域住民の皆様と日頃からコミュニケーションを図り、地域に開かれた企業を目指しています。群馬製作所では、毎月、隣接行政区代表のご自宅を訪問し情報交換を実施、現況や環境の取り組みについて説明しています。工場視察会（年1回）については、2022年度は新型コロナウイルス感染症予防から中止しました。しかし、工事で騒音、振動などの発生可能性がある場合、隣接する住民の皆様にはご自宅を訪問し説明するとともに、周辺住宅へはポスティングを実施し、事前に周知しています。また、工事期間中も定期的に訪問し、状況を確認しています。

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

## 工場見学を受け入れ（群馬製作所、宇都宮製作所）

## 群馬製作所

主に小学生の社会科見学の一環として、工場見学の受け入れを実施しています。2020年11月からは新型コロナウイルス感染症対策のため、リモート型見学のみに対応していましたが、2022年度より県内小学校を対象に来場型見学も再開しました。その結果、リモート型見学では11,979人、来場型見学では4,918人の児童が参加しています。SUBARUのクルマづくりや工場設備を見学でき、児童だけでなく先生方からも好評をいただいています。



工場見学パンフレット



リモート工場見学

## 宇都宮製作所

近隣の小学校が社会科学習の一環で実施している「まち探検」に参画し、毎年約15人の児童を受け入れています。展示機を見学しながらの航空機の説明や、リサイクルの推進、低燃費のためのモノづくりなど環境にやさしい製作所の活動の様子を紹介し、子どもたちの社会への興味や関心を高める機会づくりをしています。

## 教育機関への講師派遣（群馬製作所、宇都宮製作所）

## 群馬製作所

2022年度より近隣の小・中・高等学校に対し講師を派遣しています。SUBARUの事業紹介や、「笑顔をつくる会社」に向けた取り組みのほか、講師が現在の仕事に就いた背景などを説明し、児童・生徒たちは熱心に耳を傾けていました。



講師派遣



## 宇都宮製作所

2021年度より公益社団法人栃木県経済同友会主催の「講師派遣事業」に賛同しており、2022年度も宇都宮製作所所長が講師として地元の宇都宮市立陽南中学校に派遣されました。在校生徒に向けて製作所の事業活動を紹介したほか、働くうえでの大切なポイントなどを話しました。また、栃木県公立学校新規採用教員選考試験における面接委員として従業員9人を派遣しました。

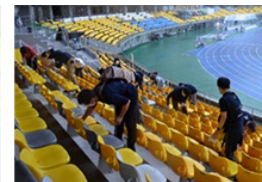


講師派遣

## 地域清掃活動実施（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）

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

2022年度は、中止または新型コロナウイルス感染拡大に十分に配慮したうえで規模を縮小して実施しておりますが、宇都宮製作所では、とちぎ国体メイン会場となる「カンセキスタジアムとちぎ」の場内清掃ボランティア活動を行いました。今後も地域社会の一員として、美化活動に積極的に取り組み、地域の環境保全を推進していきます。



清掃活動を行う従業員（宇都宮製作所）

## 地域と共に進めるSDGs（宇都宮製作所）

宇都宮製作所では、栃木県が推進する「とちぎSDGs推進企業登録制度」に2021年3月に登録しました。「とちぎSDGs推進企業登録制度」とは、栃木県がSDGs達成に向けた企業の主体的な取り組みを促進することを目的に、県内において事業活動を行う企業などが「環境」「社会」「経済」の3側面で宣言した内容について登録する制度です。

今後は、活動を積極的に進め、事業所の成長を地域の成長へとつないでいきます。



とちぎSDGs推進企業登録マーク

## 地域イベント（群馬製作所、東京事業所、宇都宮製作所）

SUBARUは事業所が隣接する地域の皆様とより良い関係を構築していくために、敷地内や地域の公共施設においてイベントを開催もしくはプログラムを出展し、地域の皆様をお招きしています。

2022年度は新型コロナウイルス感染拡大に最大限の注意を払いながら、地域の皆様にご理解を頂き、実施可能と判断したイベントについては積極的に開催しました。

### ・プロジェクションマッピングイベントの開催（群馬製作所）

群馬製作所の矢島工場内の壁に、プロジェクションマッピングを投影するイベント「ハッピースマイリープロジェクト」を開催しました。従業員約50人が有志として企画・運営に参加し、当日は地域の子供も描いた絵を投影するなど、多くの来場者に笑顔と感動を届けました。



工場内でのプロジェクションマッピング

### ・モノづくり教室開催（東京事業所）

SUBARUはSUBARUテクノ株式会社と協力して、事業所のある三鷹市内の小学生向けに「スバルものづくり教室」を開催しています。実際に自動車の模型をつくり走らせることで、二輪駆動（2WD）車と四輪駆動（AWD）車の仕組みや走り方の違いなどを体験してもらいます。大変好評なイベントであり、毎年、募集数を超える応募をいただいています。

2022年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で3年ぶりの開催となり、感染防止対策を行いながら実施しました。今後も多くの子どもたちにモノづくりの楽しさや大切さを伝えていく活動として継続していきます。



四輪駆動と二輪駆動の違いを勉強

### ・SUBARU夏祭りを開催（宇都宮製作所）

宇都宮市陽南第二公園にて「SUBARU夏祭り」を3年ぶりに開催し、地域の皆様をはじめ従業員の家族、OB関係者など約2,500人が来場されました。2022年度は新型コロナウイルス感染予防対策として入場者の全数抗原検査実施、飲酒禁止、イベント時間短縮などの対応を行ったうえで、来場者に安心して楽しんでもらえるイベントとして開催しました。



SUBARU夏祭り

**・恵比寿文化祭への出展（本社）**

地域社会とのつながりをより一層深めたいと考え、2019年より「恵比寿文化祭※」に出展しています。出展内容は、SUBARUの森林保護活動の過程で出る間伐材を使った楽器作りや二輪駆動（2WD）車と四輪駆動（4WD）車の走り方の違いを体験できるワークショップ、地球環境保護活動とSUBARUのブランドロゴである星をテーマにした星空観賞などで、毎年工夫を重ね、参加者が楽しめるプログラムを出展しています。今後も地域社会の一員として、恵比寿の活性化に貢献できるよう取り組んでいきます。

※ 恵比寿ガーデンプレイスをメイン会場として、恵比寿にゆかりのある方々や恵比寿を拠点とする団体・企業でつくりあげるイベント。



「恵比寿文化祭」SUBARUブース

**使い捨てカイロの寄贈（東京事業所）**

東京事業所の災害備蓄品として保管している使い捨てカイロのなかで、使用期限の迫った2,640個を三鷹市役所へ寄贈し、三鷹市シルバー人材センター等で活用されました。この取り組みに対し、三鷹市長より感謝状が授与されました。



感謝状の授与

**「宮っこの居場所」へ物品寄付（宇都宮製作所）**

支援を必要とする子供たちをサポートする宇都宮市の活動「宮っこの居場所づくり」に賛同し、廃棄予定であった食堂のテーブル・椅子を支援団体へ寄付しました。（5団体合計：テーブル14台、椅子43脚を寄付）



テーブル、椅子の寄付

**2022ジャパンカップサイクルロードレースへのイベントブース出展（宇都宮製作所）**

宇都宮市で開催された「2022ジャパンカップサイクルロードレース」において、会場となった宇都宮市森林公園にSUBARUイベントブースを出展しました。地元企業としてイベント活性化および航空宇宙事業の紹介を目的として、事業活動ならびにCSRの取り組みについてのパネル展示、新多用途ヘリコプター「SUBARU BELL 412EPX」の模型展示をしました。



SUBARUイベントブース

**自衛隊栃木地方協力本部より感謝状授与（宇都宮製作所）**

自衛隊との意見交換を通じ航空機に関する双方の理解を深めることで防衛基盤の安定拡充に寄与したほか、隊員研修の受け入れによる自衛隊の任務遂行に貢献したことにに対し、感謝状が授与されました。



感謝状の授与



## 災害対策

### ・訓練場所の提供（東京事業所）

東京消防庁内の全消防署を対象に実施された総合震災消防訓練において、三鷹・武蔵野地区の訓練会場として東京事業所内の一部施設・場所の提供を行いました。消防業務の推進に貢献したことに對し、東京消防庁より感謝状が授与されました。



消防訓練

### ・宇都宮市との災害時協定締結（宇都宮製作所）

宇都宮市と「災害時における施設の使用に関する協力協定」を2021年10月に締結しました。本協定は、宇都宮市内に風水害が発生した場合において、洪水浸水想定区域内に在住する市民が所有する車両を、あらかじめ一時的に避難させる場所として宇都宮製作所内の駐車施設を開放するものです。本製作所は、宇都宮市より2019年6月に「防災協力事業所」として、災害時の人材や物品支援協力など、地域の防災活動に協力する事業所として正式に登録されています。



災害協定締結時  
宇都宮製作所所長（左）、宇都宮市長（中央）、株式会社カンセキ代表取締役社長（右）

## 地域活動〈海外〉

### 教育機関への学用品提供の支援（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc. (SOA) は、非営利団体「AdoptAClassroom.org」とパートナーシップを結び、SUBARU販売店と共に、支援を必要とする学校や困難な状況に置かれている学生への学用品提供を支援しています。事業所を置くカムデン市における活動では、2022年度同団体を通じて公立学校7校へ筆記用具などの学用品購入を支援しました。また新学期に向けた教室整備を支援するイベントを開催し、115人の従業員ボランティアを11校の公立学校に派遣しました。

▶ [2022 Corporate Impact Report 「Subaru Loves Learning」](#) □

▶ [Subaru Loves Learning - Subaru](#) □



教室整備の支援

## Subaru of America, Inc. (SOA) における取り組み 「The Subaru Love Promise」

SOAでは、ステークホルダーへの愛と尊敬の念を示し、それを行動に移していくことが、社会と私たちSUBARUグループのサステナビリティであると捉えています。この実現に向けたビジョン「The Subaru Love Promise」を掲げ、「more than a car company」、つまり、自動車会社を超えた存在になるために、5つのPromiseの実行によりステークホルダーから信頼を得て、誠実さと思いやりを提供していくことで、期待を超えることを目指しています。

▶ [The Subaru Love Promise | More Than a Car Company](#) □

### 5つのプロミス



## 「Engineers Day」への協賛 (Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) は、インディアナポリス子供博物館で開催された「Engineers Day」のスポンサーを務めています。当日は科学と工学を通じて課題を解決する体験型教室が開催されSIAからも従業員ボランティアを派遣しました。



「Engineers Day」

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc.は、ボーイ・スカウト・オブ・アメリカ・サガモア協議会が主催する子供向けイベント「パインウッドダービーレース」のスポンサーを務めました。子供たちは木のブロックとプラスチックの車輪を含むキットから模型車を製作し、レースで競い合いました。



模型車によるレース

## 環境〈国内〉

### 「SUBARUの森」活動

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

SUBARUと関係の深い北海道美深町、群馬県、栃木県宇都宮市と連携し、森林整備への支援、植樹活動への参加、森林整備時に発生する間伐材の利活用などに取り組んでいます。美深町との取り組みにおいては、2021年度から毎年J-クレジットを購入しています。また、SUBARUは「企業版ふるさと納税」の制度を活用して、2019年度から、3年間で300万円の寄付を2回行い、北海道が実施する「おいでよ！天空の園・松山湿原※の森プロジェクト」を通じて同湿原の木道整備事業などをサポートしています。多年にわたり松山湿原の環境保全と魅力向上の取り組みへの支援を行い、北海道の地域振興に大きく寄与したことが認められ、北海道知事より感謝状が授与されました。

※ 美深町内に所在する日本最北の高層湿原（標高797m）。シダ植物やコケ植物など約200種の特徴ある植物が生息していることから、環境省が「日本の重要湿地500」の一つに選定。また、美深町、北海道上川総合振興局およびSUBARUは、2019年に「『美深町内の森林環境保全』に関する連携協定」に調印。

▶ 生物多様性 「SUBARUの森」

### 間伐材を使用したバイクラックの寄贈 (群馬製作所)

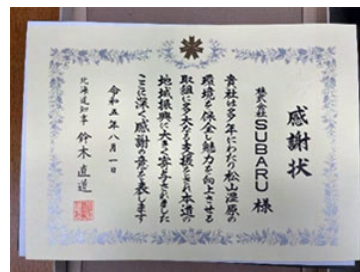
群馬製作所では、2022年3月に群馬県へ「SUBARUふれあいの森 赤城」の間伐材を使用したバイクラック10台を寄贈しました。寄贈したバイクラックは群馬県内の森林公園を中心に設置され、公園を訪れるサイクリストに役立てていただいています。



バイクラック寄贈



北海道知事からの感謝状



**不要シューズのNPO団体への寄付（群馬製作所）**

群馬製作所では、ランニングイベント「八王子丘陵ファントレイル in OTA」に協賛しています。イベント参加者に「まだ履けるけど、履かなくなった靴」の提供を呼びかけ、71足のシューズを回収。回収したシューズをリサイクルし、支援を必要とする子どもを支える海外のNPO団体へ寄付しました。



不要シューズの回収

**出前授業の実施（宇都宮製作所）**

宇都宮製作所では、子どもたちの環境や航空分野への興味・関心を高め、環境意識の向上や将来の職業選択の一助になることを目的に、小・中学校への出前授業を2006年度より行っています。講話や実験を通して、子どもたちに地球温暖化の仕組みと防止の意義や、飛行機の飛ぶ仕組み、環境に配慮したモノづくりなどについて考えてもらう内容となっています。2022年度も子どもたちの安全を考慮し、学校を訪問することは極力自粛し、リモートでの開催もしました。活動開始からの参加人数は宇都宮・半田地区を合わせて334校（21,784人）となり、地域に定着した活動となっています。



出前授業

**環境〈海外〉****Subaru Park Zero Landfill (Subaru of America, Inc.)**

米国のMajor League Soccer (MLS) に所属するサッカーチームPhiladelphia Unionと、2020年よりパートナーシップを結んでいます。チームスタジアムをSubaru Parkと名づけ、MLSのスタジアムのなかで最初の埋め立てゼロのスタジアムです。サステナビリティの取り組みの一つとして、スタジアムで行われた有機栽培の企画には70人を超えるボランティアが参加し、ペンシルベニア州のChesterにて行うSubaru Park Garden for Goodをつくりました。2022年には、8,000食相当にあたる約2,000ポンドの果物や野菜を地元のフードバンクへ寄贈しました。また、357,480ポンドのゴミを埋め立てから防ぎ、半分がファンの手によってリサイクルされています。



Subaru Park Zero Landfill

**交通安全****交通安全啓発活動（群馬製作所）**

群馬製作所では、全国交通安全週間に合わせて、SUBARU硬式野球部が太田市に拠点を置くプロバスケットボールチームと合同で、東武鉄道と太田警察署の協力のもと、太田駅や太田市蕪川駅にて交通安全啓発活動を実施しました。「危険です！ながらスマホ」をテーマに、通勤通学で駅を利用する方と挨拶を交わしながらオリジナルティッシュを配布しました。また、太田市内通学路の電柱に、交通安全の看板設置を行う取り組みを2018年度より開始しました。2022年4月現在では合計29枚の看板を設置し、地域市民の交通事故防止に努めています。



駅での交通安全啓発活動



電柱への看板設置

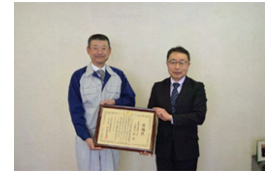
**安全運転管理者協議会活動（宇都宮製作所）**

宇都宮製作所では、栃木県安全運転管理者協議会の活動に取り組んでおり、宇都宮南地区における交通安全啓発活動の一環として、工場隣接地域の自治会や宇都宮南警察署と協力し、地域の交通安全活動に貢献しています。

宇都宮製作所所長の戸塚は、永年にわたり宇都宮南地区の安全運転管理者協議会長として安全運転管理業務に尽力した事に対し、2022年3月に宇都宮南警察署長より感謝状が授与されました。



協議会の活動



表彰式

**交通事故への注意を促す下敷きの配布（福島スバル）**

福島県内の新入学児童全員に、交通事故へ注意を促す下敷きを配付する福島放送主催の取り組みに賛同し、地域の交通安全活動に協力しました。

交通安全を呼び掛ける下敷き  
(表裏)**高齢ドライバー向け安全運転サポート車体験会への協賛（神奈川スバル）**

神奈川県警と損害保険会社が教習所で開催した「安全運転サポート車体験会」に協賛し、車両を貸与しました。地域の高齢者を対象に体験会を2回開催し、計約50人が参加。実際の車両による運転支援システムの紹介や講義を実施しました。



安全運転サポート車体験会

**スポーツ・文化〈国内〉****SUBARU陸上競技部と硬式野球部の選手による子どもたちの指導**

大泉町スバル運動公園にて、公益財団法人大泉町スポーツ文化振興事業団主催の「もっと速く走れる！走り方教室」が開催され、SUBARU陸上競技部から5人の選手と1人のコーチが講師として参加しました。大泉町の小学生約40人が走りの基本動作や実践的なトレーニングを学びました。

また、上毛新聞敷島球場にて群馬県高等学校野球連盟主催の「群馬県高校野球技術強化講習会」が開催され、SUBARU硬式野球部の選手が講師として参加しました。群馬県内の高校野球部員を対象に、ピッチングやバッティング等の実践的な指導を行い、参加者は真剣な表情で受講していました。



陸上教室



野球教室



## 日本ライフセービング協会への「ライフセーバーカー」の提供

SUBARUは、JLA※1が実施する「水辺の事故ゼロ」を目指す活動をサポートするため、海水浴場での監視活動や救助機材の運搬に使用するための車両を「SUBARUライフセーバーカー」として提供しています。2020年度に神奈川県、千葉県、静岡県で提供を始めたのを皮切りに、2022年度は活動エリアを全国27都道府県の海岸に拡大。SUBARU販売特約店23社※2から29台の車両を提供し、夏場の海岸のパトロールや救難・救助に貢献しました。

なお、2022年度からは、JLAの公式オフィシャルパートナーとして支援の幅を広げ活動をしています。

※1 公益財団法人 日本ライフセービング協会  
ホームページ

※2 北海道スバル(株)、岩手スバル自動車(株)、宮城スバル自動車(株)、山形スバル(株)、福島スバル自動車(株)、新潟スバル自動車(株)、北陸スバル自動車(株)、千葉スバル(株)、東京スバル(株)、神奈川スバル(株)、静岡スバル自動車(株)、名古屋スバル自動車(株)、京都スバル自動車(株)、兵庫スバル自動車(株)、広島スバル(株)、山陰スバル(株)、岡山スバル自動車(株)、山口スバル(株)、東四国スバル(株)、福岡スバル(株)、大分スバル自動車(株)、南九州スバル(株)、沖縄スバル(株)



車両引き渡し式



## スポーツ競技団体・スポーツイベントの支援

SUBARUは、全日本スキー連盟、日本カーヌー連盟、日本自転車競技連盟の活動に対し、公式スポンサーとして活動を支援するほか、ニューイヤ一駅伝や東京マラソンなどのスポーツイベントに運営車両を提供しています。

### とちぎ国体支援活動（宇都宮製作所）

とちぎ国体およびとちぎ大会にて配布するハンドタオルを製作する為、栃木県に事業所がある宇都宮製作所およびスバル研究実験センターに古布収集箱を設置しました。従業員から約1か月間で衣類約54kgが集まり、栃木県へ寄付しました。



古布の寄付

### クリスマスコンサートの協賛（本社）

東恵比寿商栄会主催の「たこフェス クリスマスコンサート」がEBIS303（エビススバルビル）にて開催されました。2016年から始まり今回で7回目を迎えた本イベントは、地域の方々と企業が一体となって入場無料で開催されており、SUBARUも地域の一員として協賛しています。2022年度も新型コロナウイルス感染症対策徹底のもと、プロのオーケストラによる迫力ある素敵な演奏を283人のお客様にお楽しみいただきました。



クリスマスコンサートでの演奏

### 「STIサーキットドライブ」の開催（スバルテクニカインターナショナル）

SUBARU車を所有するオーナー様を対象に、参加型モータースポーツを通じて得られる学びや成長を生きる喜びにつなげることを目的に毎年開催しています。Web募集の結果、およそ100台のクルマが一堂に会し、クルマの楽しさを体感するだけでなく、プロドライバーを講師として招くことで正しいドライビングポジションや目線、ペダルワーク（アクセル、ブレーキ）などの運転マナーや安全についての講習を実施しました。



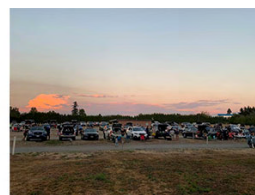
サーキットを使用した運転講習



## スポーツ・文化〈海外〉

### 野外映画鑑賞イベントの開催（Subaru Canada, Inc.）

Subaru Canada, Inc.では、SUBARU車を所有するお客様を対象として、ドライブインの映画鑑賞イベントを実施しています。2022年度は約200台の車両が参加し、映画鑑賞を楽しみました。参加者からはSUBARU車ユーザーの交流を深められるイベントとして好評いただいています。



ドライブインの映画鑑賞イベント

## 新型コロナウイルス感染症への対応

### 感染者搬送用飛沫循環防止車両を寄贈（群馬製作所）

2022年7月に、群馬製作所の技術本部が開発した感染者搬送用飛沫循環防止車両を、太田市消防本部へ寄贈しました。搬送用車両は、運転席と後部座席を透明の特殊フィルムで仕切り、常時運転席側を加圧することで後部座席の感染者からの二次感染を防止しています。また3Dプリンターで部品を作り、運転席のエアコンの風を後部座席へ送れるようにし、安心・快適に患者を搬送できる工夫をしました。



車両寄贈

### 職域接種の実施（群馬製作所、宇都宮製作所、本社）

新型コロナウイルス感染症のワクチン接種にあたり職域接種を実施し、地域医療機関のワクチン接種負荷を軽減しました。

### 余剰素材を活用し製作したパーティションの栃木県庁・医療機関への寄贈（宇都宮製作所）

製品をつくる過程で余った、軽量で丈夫なカーボン素材・ガラス繊維を活用してパーティションを製作し、2021年度に引き続き栃木県庁、栃木県内医療機関へ計48セットを寄贈しました。これらの活動が評価され2022年7月栃木県知事より感謝状が授与されました。



寄贈したパーティション

感謝状の授与

## 寄付・ボランティア活動、その他〈国内〉

### 従業員ボランティア表彰制度

「社会貢献を企業風土として根づかせ、真に心こもった活動を行いたい」との考えから、従業員一人ひとりのボランティア活動への参加や社会貢献活動への意識向上を目的に、ボランティア表彰制度を設けています。

本表彰は毎年実施しており、社会貢献委員会にて審議し、応募者のなかから受賞者を決定します。第18回にあたる2022年度は、より多くの従業員が応募しやすい形式に表彰制度の見直しを図り、スポーツ指導員や国体ボランティア、献血、人命救助など多岐にわたる取り組みの応募がありました。受賞者は「何か世の中のためになることはできないか」「もっとこの活動を知ってほしい」といった想いを抱いて取り組んでいます。

### 従業員参加型寄付制度

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

### トルコ南東部を震源とする地震による被災地域への支援

SUBARUは2023年2月に発生したトルコ南東部を震源とする地震による被災地域への支援として、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）に支援金10万ユーロを寄付しました。また、より幅広い支援に繋げるため、福利厚生メニューを活用した寄付方法に加え、国内グループ企業および販売特約店を含めた従業員を対象とする「SUBARUグループ従業員専用Web募金箱」を開設し、従業員寄付として公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンに寄付をしました。また、従業員寄付に対するマッチングギフトとして、SUBARUからは同額以上をUNHCRに寄付しました。

**東北復興応援フェスタ（本社、東京事業所）**

SUBARUでは、東日本大震災からの復興支援を目的に経団連が開催する「東北復興応援フェスタ」に参加しています。「従業員が直接参加できる活動」をコンセプトに、甚大な被害に遭われた岩手、宮城、福島の3県と一緒に社内イベントを開催しています。2022年度は、本社、東京事業所において社内販売会を行い、各県の特産品販売に協力するとともに、復興状況や観光誘致などの情報発信の場を提供しました。また本社、東京事業所、群馬製作所の社員食堂で東北産の食材を使用した特別メニューを提供しました。



SUBARU社内販売会



東北産の食材を使用したメニュー

**商品化権を活用したチャリティバザーの実施による慈善団体への寄付（東京事業所、宇都宮製作所）**

知的財産部では、2014年度より地域イベントや社内のバザーにて商品化権を活用したチャリティバザーを実施しています。SUBARUのミニカーなどを販売するメーカーより受領したサンプル品をチャリティバザーにて販売し、その売上金を交通遺児支援団体へ寄付しています。

2022年度は宇都宮製作所で2回、東京事業所で1回実施し、売上金を寄付しました。また、2023年5月にも宇都宮南警察署などが主催する交通安全イベントでチャリティバザーを実施しており、その売上金を寄付しています。



社内チャリティバザー

**公衆衛生学産業保健実習の受け入れ（宇都宮製作所）**

栃木県内大学より依頼を受け、「公衆衛生学産業保健実習」の産業保健について講義を実施しました。2022年6月に獨協医科大学看護学部、同年11月に自治医科大学看護学部を受け入れました。



産業保健に関する講義

**福島ロボットテストフィールドに無人ヘリコプター「RPH-2」寄贈（宇都宮製作所）**

農業散布や火山観測に活躍した大型無人ヘリコプター「RPH-2」を地域の学生の社会教育に活用するために福島県に寄贈。公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構が運営する福島ロボットテストフィールドにて展示されました。



無人ヘリコプター「RPH-2」

## 寄付・ボランティア活動、その他〈海外〉

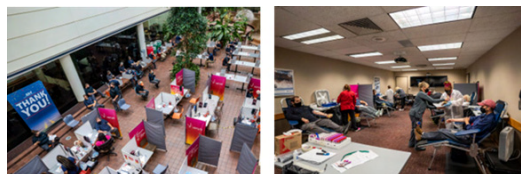
### 「The Subaru Share the Love Event」の実施 (Subaru of America, Inc.)

Subaru of America, Inc.では、SUBARU販売店で購入またはリースされた新車のSUBARU車1台につき、250ドルを非営利団体などに寄付する活動「The Subaru Share the Love Event」に毎年取り組んでいます。この活動により、過去15年間で2億5600万ドル以上を寄付しています。

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

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

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) は、1991年から毎年2回の献血活動を行っており、2022年度は799ユニットの血液を寄付し約2400人の命を救うことに貢献しました。SIAは30年以上にわたり、インディアナ州内80か所以上の病院に対し約16,000ユニットの血液を提供しています。



献血を行う従業員

### 山岳地域などへのリサイクル衣服寄付 (Subaru of China, Ltd.)

Subaru of China, Ltd. (SOC) は、労働組合主催で、山岳地域など支援を必要とする地区の方々に対して家で不要になった衣服を回収し寄付する活動を実施しました。SOC従業員27人から合計484点の衣服を回収して寄付しました。



衣服の寄付

### デトロイト日本商工会への寄付 (Subaru Research & Development, Inc.)

Subaru Research & Development, Inc.は、ミシガン州の日本企業団体デトロイト日本商工会 (JBSD) へ2020年度より寄付を実施しています。寄付金は、奨学金や文化活動へ使われています。例年、年4回寄付の機会がありますが、2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により3回の寄付となりました。



# ガバナンス

---

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



# コーポレートガバナンス

## 考え方

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

- 〈ありたい姿〉 笑顔をつくる会社
- 〈提供価値〉 安心と楽しさ
- 〈経営理念〉 お客様第一”を基軸に「存在感と魅力ある企業」を目指す

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

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

＜コーポレートガバナンスガイドライン＞ PDF/544kB（2023年6月30日）

＜コーポレートガバナンス報告書＞ PDF/355kB（2023年7月5日）

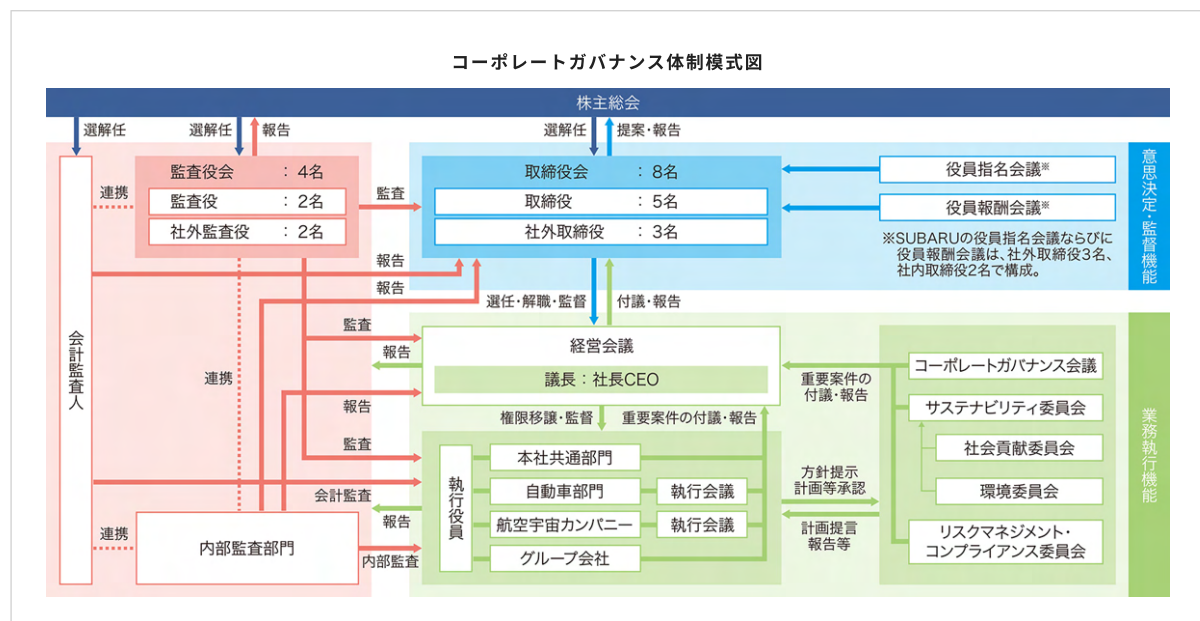
## 体制

当社は監査役会設置会社を選択し、取締役会（8名うち3名が社外取締役）、監査役会（4名うち2名が社外監査役）において重要な業務執行の決定や監督および監査を行っています。

また、独立性の高い社外取締役および社外監査役の関与により、経営のモニタリングの実効性を高めることなどを通じて、事業の健全性・効率性を高めることが可能な体制としています。当社は現状の機関設計を前提とした実質的なガバナンス体制の向上を図るため、任意の委員会として役員指名会議（取締役5名うち3名が社外取締役）および役員報酬会議（取締役5名うち3名が社外取締役）を設置しています。

2023年6月21日開催の第92期定時株主総会の決議をもって、当社のコーポレートガバナンス体制および取締役会、監査役会、役員指名会議、役員報酬会議の構成は以下の通りとなります。

### コーポレートガバナンス体制



## 取締役会、監査役会、役員指名会議、役員報酬会議の構成

(2023年6月30日現在)

役職名	氏名	取締役会	監査役会	役員指名会議	役員報酬会議
代表取締役	大崎 篤	○		○	○
代表取締役	早田 文昭	○			
取締役	中村 知美	◎		◎	◎
取締役	水間 克之	○			
取締役	藤貫 哲郎	○			
社外取締役	阿部 康行	○		○	○
社外取締役	土井 美和子	○		○	○
社外取締役	八馬 史尚	○		○	○
常勤監査役	加藤 洋一	○	◎		
常勤監査役	堤 ひろみ	○	○		
社外監査役	古澤 ゆり	○	○		
社外監査役	榊田 恭正	○	○		

◎は議長、○は出席メンバーを示しています。

## 業務執行体制

執行役員制度を採用し、取締役の業務執行の権限を執行役員に委譲することにより、取締役会における経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に区分し、意思決定の迅速化を図っています。

## 2022年度の主な活動

2022年度における取締役会、役員指名会議、役員報酬会議の主な活動状況は以下のとおりです。

## 取締役会

原則毎月1回開催するほか必要に応じて随時開催し、取締役会規程に基づく重要事項の付議を行っています。

2022年度の実行取締役会、社外取締役3名を含む取締役9名で構成され、13回開催※しており、議長は取締役会長細谷和男氏が務め、当社の経営全般に対する監督および重要な業務執行の決定等を行いました。

※上記の実行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。

## 2022年度における主な審議内容

- ・ 取締役および監査役候補者ならびにCEOその他の経営陣の決定
- ・ 当社役員報酬制度に基づく取締役および執行役員個人の報酬等の決定に関する役員報酬会議への委任の決定
- ・ 半導体の供給不足等を起因とする生産・販売影響の監視
- ・ 電動車戦略をはじめとする中長期の経営課題、IR/SR活動、サステナビリティ委員会およびリスクマネジメント・コンプライアンス委員会等の報告事項に関する議論

## 役員指名会議

社外取締役3名（阿部康行氏、矢後夏之助氏および土井美和子氏）、社内取締役2名（中村知美氏および細谷和男氏）により構成され、任意の委員会として役員人事の決定における公正性・透明性を確保するため、取締役会の諮問に基づき、十分な審議の上、承認した取締役・監査役候補の指名案およびCEO（最高経営責任者）を含む執行役員の選解任案を取締役会へ答申しています。2022年度は役員指名会議を7回開催し、議長は取締役会長細谷和男氏が務めました。

## 役員報酬会議

社外取締役3名（阿部康行氏、矢後夏之助氏および土井美和子氏）、社内取締役2名（中村知美氏および細谷和男氏）により構成され、任意の委員会として役員報酬の決定における客観性・透明性を確保するため、取締役会の委任に基づき、十分な審議の上、取締役の個人別の報酬額等を決定しています。

なお、報酬制度の改定等、全体に関わる事項については、役員報酬会議にて承認された案を取締役会にて審議・決定しています。2022年度は役員報酬会議を4回開催し、議長は取締役会長細谷和男氏が務めました。

## 2022年度における主な審議内容

- ・当事業年度から導入した取締役および執行役員の報酬制度の検証
- ・外部調査データを活用した役員報酬水準に関する検討
- ・考課に基づいた取締役（社外取締役を除く）および執行役員の個人別業績連動報酬額の決定
- ・譲渡制限付株式報酬に係る個人別基準額等の決定

## 2022年度における取締役会、役員指名会議、役員報酬会議の構成、当事業年度の開催回数および出席回数

役職名	氏名	取締役会	役員指名会議	役員報酬会議
代表取締役	中村 知美	○ 100%（全13回中13回）	○ 100%（全7回中7回）	○ 100%（全4回中4回）
取締役	細谷 和男	◎ 100%（全13回中13回）	◎ 100%（全7回中7回）	◎ 100%（全4回中4回）
取締役	水間 克之	○ 100%（全13回中13回）		
取締役	大抜 哲雄	○ 100%（全13回中13回）		
取締役	大崎 篤	○ 100%（全13回中13回）		
取締役	早田 文昭	○ 100%（全13回中13回）		
社外取締役	阿部 康行	○ 100%（全13回中13回）	○ 100%（全7回中7回）	○ 100%（全4回中4回）
社外取締役	矢後 夏之助	○ 100%（全13回中13回）	○ 100%（全7回中7回）	○ 100%（全4回中4回）
社外取締役	土井 美和子	○ 100%（全13回中13回）	○ 100%（全7回中7回）	○ 100%（全4回中4回）
常勤監査役	加藤 洋一	○ 100%（全13回中13回）		
常勤監査役	堤 ひろみ	○ 100%（全13回中13回）		
社外監査役	野坂 茂	○ 84.6%（全13回中11回）		
社外監査役	岡田 恭子	○ 92.3%（全13回中12回）		
社外監査役	古澤 ゆり	○ 100%（全10回中10回）※		

◎は議長、○は出席メンバーを示しています。

※社外監査役 古澤ゆり氏は、当社監査役に就任した2022年6月22日開催の第91期定時株主総会以降の取締役会を対象としています。

## 監査役会

監査役会は、当社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立するため、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行の監査、株主総会に提出する会計監査人の選解任ならびに不再任に関する議案内容の決議、業務監査、会計監査、その他法令で定められた事項を実施します。監査役員の員数は、5名以内と定款で定めています。2023年6月21日開催の第92期定時株主総会終結後、4名（うち2名が社外監査役）で構成されており、議長は常勤監査役が務めています。2022年度は12回開催しました。

## 取締役会の実効性評価

取締役会は、「コーポレートガバナンスガイドライン」第23条に則り、取締役会の実効性に関し、定期的に分析・評価を行い、洗い出された課題に対する改善策を検討・実施し、その結果の概要を適時適切に開示しています。

2022年度は、本取り組みを取締役会の機能発揮によりつなげていくことを目指し、昨年までに認識した課題への取り組み状況の確認に加え、アンケートの評価項目の再整理および一部の取締役へのインタビューを実施し、課題認識における相違の理由や背景の把握・分析を実施しました。

### 評価および分析の方法

- 実施時期 2022年12月～2023年2月
- 実施方法 第三者機関作成のアンケートによる自己評価方式の回答およびインタビュー
  - アンケート回答者：取締役（9名）および監査役（5名）計14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）計5名
- 実施要領
  - 第三者機関が取締役および監査役に対し、無記名式による自己評価アンケートを実施
  - 第三者機関が取締役会議長、代表取締役社長、社外取締役に対してインタビューを実施
  - 第三者機関がアンケートおよびインタビュー結果を集計・分析
  - 第三者機関より受領した報告書を取締役会で検証・議論
- アンケートによる評価項目
  - 取締役会の役割・機能
  - 取締役会の構成
  - 取締役会の運営
  - 取締役会に対する支援体制
  - 取締役会の風土・コミュニケーション
  - 取締役会のリスクマネジメント・内部統制
  - 役員指名会議・役員報酬会議の運営
  - 株主との対話
  - 取締役会の継続的な改善

評価項目に付随する各質問に対して4段階の自己評価を行うとともに、当社取締役会の特徴および実効性をさらに高めるために必要な点などについて回答者自身の考えを自由に記入し、第三者機関に直接提出しました。

### 評価結果

取締役会は、第三者機関から集計・分析結果の報告を受け、以下のとおり議論・確認を行いました。

- 総評
  - 取締役会は、経営懇話会※の積極的な活用や役員指名会議の議論の強化など、一歩ずつ着実に改善が進められています。
  - 昨年度評価において課題事項としてあがった「中長期的な経営戦略に関する議論の質的な向上」「新たに認識されたリスクに適切に対処する体制構築の議論の向上」について、取り組みの改善がなされています。

※取締役および監査役によって実施される、経営における重要テーマについての決議を要しない意見交換会
- 当社取締役会の特徴
  - モニタリング機能を重視した取締役会  
取締役会の役割は執行の検討・取り組み状況のモニタリングであるという点で、社内役員・社外役員とも認識が一致している。
  - 取締役会へのオープンな情報提供の体制  
執行部門から社外役員に対し、社内情報の共有、工場などの現場視察の機会の提供、経営懇話会の活用などを通じ、適切に情報提供がなされている。また、社外役員からも必要に応じて社内資料へのアクセスや社内役員とのコンタクトができる環境が整っている。
  - SUBARUブランドの価値向上に対する強い思いの共有  
“SUBARUらしさの進化”を追求する社員の一貫した熱い思いが、社外役員にもしっかりと共有されている。
- 取締役会の実効性をより一層向上させるための今後の検討ポイント
  - 中長期的な経営戦略に関する議論（継続検討課題）  
変革スピードが速く不透明・不確実な自動車業界において、取締役会の監督責任を果たすべく、中長期的な経営戦略の議論のあり方に対する認識合わせが必要であることを確認した。

## コーポレートガバナンス | コンプライアンス | リスクマネジメント

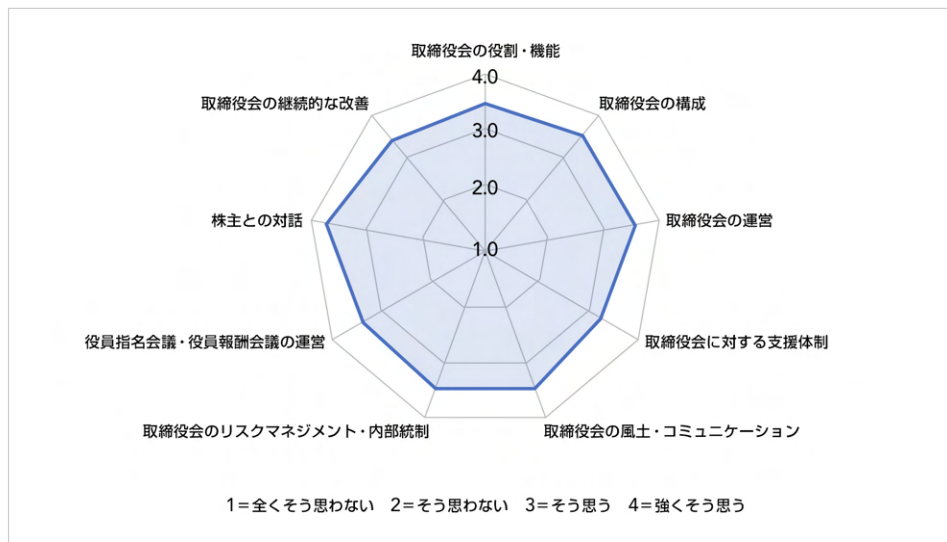
## ② 社外取締役への支援体制のさらなる強化

社外取締役のこれまで以上の機能発揮を促すべく、取締役会事務局による情報の横展開などに取り組む必要があることを確認した。

## ③ 役員指名会議のさらなる実効性向上

CEO等後継者計画や役員のスキルマトリックスの議論を行うなど、着実な進展が図られてきており、今後も継続的な取り組みおよび一層の進化に努めることを確認した。

## アンケート結果



本年は評価項目の再整理を実施したため、前年との比較調査は行っておりません。

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
⑥ 取締役会のリスクマネジメント・内部統制	社外取締役間
	取締役と監査役
	リスクマネジメント
⑦ 役員指名会議・役員報酬会議の運営	グループガバナンス
	内部統制・コンプライアンス
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

## CEO後継者計画の考え方

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

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

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

取締役会および役員指名会議は、その時点における時代認識や当社を取り巻く経営環境の変化、将来にわたるグループ戦略の方向性などを踏まえ、重視または追加で考慮すべき資質や能力要件について継続的に検討を行います。

当社は、客観性を担保し、取締役会や役員指名会議による監督を実効的なものにするためには、社外取締役などが抱えるべき判断軸となる「あるべきCEO像」が前提になると考えます。そのため、取締役会および役員指名会議において、CEOに求められる資質・能力・経験・実績・専門性・人柄などを議論し、SUBARUグループの「あるべきCEO像」および「CEOとして備えるべき5つの資質」として開示しています。

### SUBARUグループの「あるべきCEO像」

当社を取り巻く経営環境や当社の企業文化・経営理念・成長ステージ・中長期的な経営戦略・経営課題などを踏まえ、様々なステークホルダーと適切な協働を図りながら、当社の役員・従業員と共に企業価値を最大化させる人材。

### SUBARUグループの「CEOとして備えるべき5つの資質」

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

## 役員トレーニング

区分	トレーニングの方針・主なトレーニング
取締役・監査役	<p><b>方針</b> その職責を十分に果たすため、経営の監督および監査を行ううえで必要となる事業活動に関する情報や知識を継続的に提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社法をはじめとする関連法令やコーポレートガバナンスに関する情報などを再確認するためのプログラム提供</li> <li>・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</li> </ul>
社外取締役・社外監査役	<p><b>方針</b> SUBARUの経営理念、企業文化、経営環境などについて継続的に情報提供を行うため、執行部門からの業務報告や工場見学などの機会を設けるとともに、役員相互での情報共有、意見交換を充実させるための環境を整備します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・SUBARUの経営理念、企業文化、経営環境、事業部門・各本部の状況・活動内容および課題に関する担当執行役員からの説明およびディスカッションの機会</li> <li>・製造・研究開発・販売拠点などの視察</li> <li>・取締役・監査役による経営課題に対する懇話会の実施</li> <li>・取締役・監査役による懇談会の実施</li> <li>・全社改善事例発表会など全社的なイベントへの参加</li> </ul>
執行役員	<p><b>方針</b> 次代のSUBARU経営を担う人材育成の観点から、取締役・監査役と同様の機会を提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・特定テーマに関するリテラシー向上・共有のため、外部講師招聘による講演会などの実施（法務、コンプライアンス、IT、SDGs、メディア対応など）</li> <li>・執行役員全員による合宿形式の戦略検討会の実施</li> <li>・外部セミナー・講座などへの参加斡旋・支援</li> </ul>

\*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	2022年度の主な実績
(社外役員を含む) 全役員	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部主催セミナー：新任の取締役および執行役員</li> <li>外部講師招聘による講演会：経営課題をテーマとした講演会：計3回実施</li> </ul>
社外取締役・社外監査役	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員ほかからの業務説明およびディスカッション</li> <li>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</li> <li>社内発表会および展示会：将来技術・品質をテーマに社外取締役・社外監査役が参加</li> </ul>



## 社外取締役・社外監査役

## 選任基準

- ・社外取締役には、経営陣から独立した立場からのモニタリング機能と、広範かつ高度な知見に基づく経営に対する的確な助言者の役割を期待しています。
- ・社外監査役には、経営陣から独立した経営監視機能として、広範かつ高度な知見に基づく適法性・妥当性の観点からの監査の役割を期待しています。
- ・東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する判断基準の他、社外役員の独立性に関する判断基準を定め、社外取締役および社外監査役を選任しています。

## 各社外役員の選任理由・活動状況

		独立役員※	選任理由	重要な兼職の状況 (2023年6月30日現在)
社外 取締 役	阿部 康行	○	阿部康行氏は、住友商事株式会社の代表取締役専務執行役員として、監督と執行の両面から経営に携わった経歴を有し、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知識を備え、IT分野における高度な知見を有しています。同氏は、2016年6月より当社独立社外監査役を3年間歴任し、この間、取締役の職務執行の監査に加え、当社が抱える課題の本質を捉えて、適時適切に経営陣に対する忌憚のない発言などを行っています。また、2019年6月より当社独立社外取締役に就任し、当社の経営に対する有益な提言を行っていることから、社外取締役として適任であると考え選任しました。	HOYA株式会社 社外取締役
	土井 美和子	○	土井美和子氏は、株式会社東芝において情報技術分野の研究者・責任者として長年にわたる豊富な経験を有し、同分野における専門家として多数の功績を上げています。また、その高度な専門性と豊富な経験・知識から、政府の委員会委員なども歴任しています。同氏は、2020年6月より当社独立社外取締役に就任し、当社の経営に対する新たなイノベーションの創出に向けた有益な提言を行っていることから、社外取締役として適任であると考え選任しました。	国立研究開発法人情報通信研究機構 監事（非常勤） 東北大学 理事（非常勤） 奈良先端科学技術大学院大学 理事（非常勤） 株式会社三越伊勢丹ホールディングス 社外取締役 日本特殊陶業株式会社 社外取締役
	八馬 史尚	○	八馬史尚氏は、味の素株式会社及びそのグループ会社において、海外事業も含めた幅広い分野で経営に携わり、株式会社J-オイルミルズの代表取締役社長としてコーポレートガバナンスの強化や経営改革の推進を図るなど、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知識を備えていることから、社外取締役として適任であると考え選任しました。	株式会社セブン&アイ・ホールディングス 社外取締役 YKK AP株式会社 社外監査役
社外 監査 役	古澤 ゆり	○	古澤ゆり氏は、国土交通省において要職を歴任し、内閣の機関では働き方改革・女性活躍・ダイバーシティ推進に携わり、また、民間企業での海外事業展開も経験しており、幅広い視野と高い見識を有していることから、社外監査役として適任であると考え選任しました。	株式会社クボタ 社外監査役
	榎田 恭正	○	榎田恭正氏は、アステラス製薬株式会社においてCFOの経験を持ち、財務・経理を中心に経営全般の深い知見を有しています。また、デロイトトーマツグループにおいて独立非業務執行役員を歴任し、また、オリンパス株式会社において社外取締役監査委員長としての経験もあり、幅広い視野と高い見識を有していることから、社外監査役として適任であると考え選任しました。	オリンパス株式会社 社外取締役監査委員長

※独立役員：証券取引所が定める一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役および社外監査役。

## 役員報酬

### 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、役員報酬会議にて承認された案を2022年3月3日開催の取締役会において審議・決定しており、その概要は次の通りです。

#### 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

##### 1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、以下に掲げる項目の観点から決定することを基本方針とする。

- (1) その役割と責務に相応しい水準とし、適切、公正かつバランスの取れたものとする。
- (2) 企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機付けや優秀な人材確保に配慮した体系とする。

具体的には、社外取締役を除く取締役については、基本報酬、年次業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬（国内非居住者については譲渡制限付株式に代わりファントムストック）により構成する。社外取締役については、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。なお、個人別の報酬の総額及び各項目の水準は、外部専門機関等の調査データを活用し、職責や社内社外の別に応じて設定する。

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

###### (1) 固定金銭報酬に関する方針

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

###### (2) 業績連動報酬に関する方針

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

また、当社グループの中長期戦略の目標達成を後押しするため、非金銭報酬として付与する譲渡制限付株式報酬（後記(3)）の一部について、付与株式数を目標業績の達成度合いに連動させるパフォーマンス・シェア・ユニット（以下「PSU」という）とする。PSUのKPIは、中期戦略において重視する財務指標である連結株主資本利益率に加え、非財務指標として従業員エンゲージメントを採用する。なお、年次業績連動賞与及びPSUのKPIは、環境の変化に応じて適宜に、役員報酬会議の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

###### (3) 非金銭報酬に関する方針

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、社外取締役を除く取締役を対象に譲渡制限付株式報酬を交付する。譲渡制限付株式報酬は、その一部を定額報酬型、残りを変動報酬型とし、いずれについても在任中の譲渡を禁止し、退任時に譲渡制限を解除するものとする。

定額報酬型の譲渡制限付株式報酬（RS）は、毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲及び諸般の事情を勘案して決定した基準額に相当する数の当社普通株式を交付する。

変動報酬型の譲渡制限付株式報酬（PSU）は、毎年一定の時期に、当社の業績、各取締役の職責の範囲及び諸般の事情を勘案して決定した基準額に相当する数のユニット（1ユニット=1株換算）を付与し、評価期間後、ユニット数に業績指標の目標達成度合いに連動して定められる支給率（50%～100%）を乗じて算定された数の当社普通株式を交付する。

なお、譲渡制限付株式報酬として取締役に割り当てる当社の普通株式は、RSとPSUを合わせて、年15万株以内とする。また、当社と取締役との間で、概要、①当社の役員に在任する間は一定期間、割当てを受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと、②一定の事由が生じた場合には当社が当該普通株式を無償で取得すること等を含む内容とする譲渡制限付株式割当契約を締結する。取締役が株式の交付時において国内非居住者である場合には、譲渡制限付株式報酬の交付に代わり、当該株式報酬と相当分のファントムストックを付与し、その取り扱い譲渡制限付株式割当契約に準じるものとする。

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

社外取締役を除く取締役の種類別の報酬割合については、外部専門機関を利用して調査した同業企業ならびに同業他社の報酬水準及び報酬ミックスを参考に、また、当社従業員給与の水準、社会情勢等を考慮し、概ね次の割合を目安とする（業績連動報酬については基準額の割合）。

## コーポレートガバナンス | コンプライアンス | リスクマネジメント

	内訳				割合	
	基本報酬	年次業績 連動賞与	譲渡制限付 株式報酬		社長	社長以外の 取締役
			RS	PSU		
固定金銭報酬	●				45%	50%
業績連動報酬		●		●	45%	40%
非金銭報酬			●	●	25%	20%

報酬水準及びミックスは、当社の経営環境、及び同業企業、同業他社の状況その他の事情を勘案し、適宜、役員報酬会議の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

#### 4. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬等の決定にあたっては、取締役会決議に基づき、役員報酬会議がその具体的内容について委任を受けるものとし、社外取締役も含めた委員による十分な審議の上で決定する。その権限の内容は、基本報酬、年次業績連動賞与及び譲渡制限付株式報酬等の具体的な額の決定、並びにそれらの支給時期等とする。なお、譲渡制限付株式報酬にかかる個人別の割当株式数は、役員報酬会議の決定を踏まえ、取締役会の決議によって定める。

報酬制度の改定など全体に関わる事項については、役員報酬会議にて承認された案を取締役にて審議・決定する。

役員報酬会議は、役員報酬決定プロセスに関する透明性や実効性を担保するため、取締役会の決議により社外取締役が過半数となる構成とし、議長は取締役会の決議によって選任する。

以上

### 役員報酬制度の概要

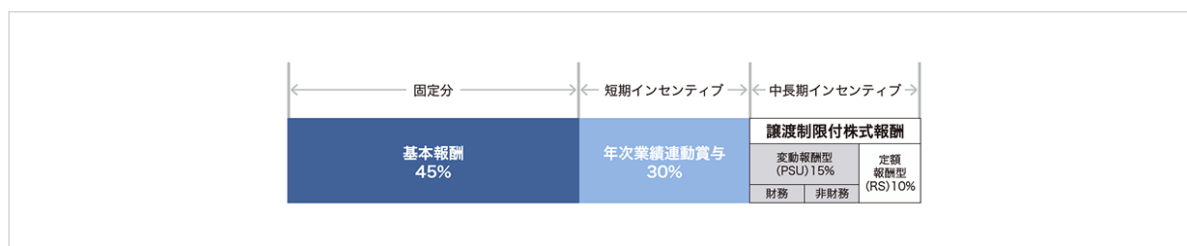
#### 報酬構成

代表取締役社長CEOの報酬割合は、「STEP」で掲げる業績指標を達成した際に、基本報酬45%、年次業績連動賞与30%、譲渡制限付株式報酬25%（変動報酬型（PSU）15%＋定額報酬型（RS※）10%）となるように設計します。

社外取締役の報酬は、従前の通り、基本報酬のみとします。

※リストリクテッド・ストック

#### （ご参考）取締役報酬制度のイメージ（代表取締役社長CEOの場合）



#### 2022年度に係る取締役および監査役の報酬等の総額

区分	員数（名）	報酬等の総額（百万円）				
		基本報酬 （月額固定）	短期業績 連動報酬	譲渡制限付株式報酬		
				PSU	RS	
取締役 （うち社外取締役）	9 (3)	293 (38)	147 (-)	23 (-)	58 (-)	521 (38)
監査役 （うち社外監査役）	5 (3)	85 (29)	- (-)	- (-)	- (-)	85 (29)

※上表の譲渡制限付株式報酬には、国内非居住者に付与されるファントムストック費用計上額を含んでいます。

## 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、事前に取り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

### 監査役監査

当社は、「監査役監査基準」など監査役監査の実効性を確保するための社内規程や内部通報制度などを整備し、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項、重大な法令・定款違反、その他コンプライアンス上重要な事項が生じた場合、取締役および使用人から、監査役が必要に応じて情報収集できる体制を整備しています。また、監査役職務を補助するため、取締役からの独立性が確保された当社の使用人を配置し社内周知することで、監査役業務が円滑に遂行できる体制にしています。

### 2022年度における具体的な検討内容

#### 1) 決議事項

当事業年度の監査方針、監査計画ならびに監査業務分担、株主総会（監査役選任）議案の同意、会計監査人の評価および選解任、会計監査人の監査報酬の同意、監査報告書の作成等

#### 2) 報告事項

- ・ 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執行判断の形成参照意見として適宜提示しています。

### 監査役主な活動

#### 1) 経営モニタリングと執行状況の確認

監査役は、監査役監査計画に基づき、取締役会、経営会議、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会など、重要な会議に出席し、経営意思決定プロセスのモニタリングを行うとともに、必要に応じて説明を求め、積極的に意見を述べています。また、取締役や執行役員等との意見交換および主要な事業所やグループ会社への往査などを通じ、重点監査項目を中心に内部統制の整備・運用状況を含む業務執行状況を確認しました。

なお、必要に応じて適宜、オンライン会議などのリモート手段を活用するなど、監査の実効性を確保しています。

#### 2) 内部統制関係部門とのミーティング

監査役は、定期的に法務部およびリスクマネジメント・コンプライアンス室から内部通報制度の運用状況を含むコンプライアンス上の懸案事項等について毎月報告を受けており、人事部門からは定期的に懲戒案件および労働災害等の状況について報告を受けています。

また、子会社を管理する担当部署からは、子会社のガバナンスおよび内部統制の状況等について、適宜報告を受けています。

#### 3) 三様監査体制における連携

監査役は、内部監査部門と監査業務報告会を定期的に開催し、すべての内部監査結果について報告を受け、内部統制上の課題等について情報・意見交換を行うとともに、監査役監査への反映を行っています。

また、会計監査人とは、四半期ごとに会計監査の状況について報告を受け、随時に効果的、効率的な監査の確保という観点から意見交換を行っており、三様監査体制下における緊密な相互連携を図っています。

この際、KAM(監査上の主要な検討事項)については、期初から、候補の在り方を含めて、四半期報告の機会等を捉えて、対象の妥当性や監査対応の在り方等について、会計監査人等との意見交換を行っています。

さらに、グループ会社の監査役とも、適宜、意見交換会を開催し、情報共有を行うほか、グループ会社往査時に当該会社の監査役に陪席を求める等、連携を図っています。

以上の監査活動を通じて確認した所見に基づき、全監査役と取締役会議長および代表取締役との意見交換やグループ企業社長会等、様々な執行側との機会をとらえて、グループガバナンスの強化を含む、重要経営課題の解決に向けた情報共有を図るとともに、必要な助言、提言を行っています。

## 内部監査

社長直属の監査部(15名)を設置しており、当社および国内外のグループ会社の業務遂行について、独立・客観的な立場で内部統制の整備・運用状況およびリスクマネジメントの有効性を評価し、改善に向けた助言・提案を行っています。

監査部は、内部監査の実効性を確保するための取り組みとして、年度初めにグループ全体のリスクおよび内部統制の状況を考慮した業務監査計画を策定し、計画的に業務監査を実施しています。業務監査における監査報告書については、月に一度の定例報告会にて社長に直接報告すると同時に、すべての取締役および監査役ならびに関係部門に配布しています。さらに、これと並行して、半期ごとに取締役会で、四半期ごとに全執行役員で構成される合同会議で報告しています。

当社の監査部と監査役は、上述3. 3)「三様監査体制における連携」に記載したとおり、連携を深め監査機能強化を図っています。また、会計監査人とは、四半期ごとに監査計画や監査結果等について情報共有を行うことで監査機能の強化に努めています。さらに、監査部は内部監査部門を設置している当社グループ企業と定期的な情報交換を実施し、連携を図っています。

なお、監査部は、毎年自らの活動に対して評価を実施するとともに、定期的に外部の専門家による評価を受け、監査業務が適切に行われていることを確認しています。

## 内部統制

### 体制

内部統制とリスクマネジメントの実効性を高めることを目的に、監査部をリスクマネジメントグループ（CRMO《最高リスク管理責任者》が統括）から独立させ、内部監査部門の組織上の独立性をより高いレベルで確保し、内部統制の有効性を高める体制を整えています。

### 内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制の整備」「その他株式会社の業務ならびに当該株式会社およびその子会社から成る企業集団の適正を確保するために必要なものとして、法務省令で定める体制の整備」についての基本方針を取締役会において決議しています。なお、この基本方針については、随時見直しを図り、整備・運用を行っています。

## 財務報告に係る内部統制

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

2023年3月31日現在の財務報告に係る内部統制の整備状況については、適正に整備され、有効に機能していることをCEO（最高経営責任者）、CFO（最高財務責任者）が評価・確認し、その旨の内部統制報告書を会計監査人の監査を得て発行しました。

▶ [第92期 有価証券報告書及び内部統制報告書](#)  PDF/2.2MB

## SUBARUのグループガバナンス

SUBARUグループでは、健全なコーポレートガバナンスをはじめとする社会的要請に応え、「ブランド価値の維持・向上」と「グループ総合力の向上」のため、グローバルに広がるグループ各社の健全な事業運営に資するグループワイドなガバナンス態勢を整備しています。

## グループ会社（SUBARU販売特約店を除く国内関係会社）

SUBARUグループでは、「グループ会社」各社とその事業を所管するSUBARUの「事業管理責任部署」が一体となった事業活動をおこない、その活動をSUBARUのコーポレート部門が支援する協働体制を整えており、グループガバナンスの実効性をより高めています。

### 1. グループ協働体制の定着化

2022年度は、前年度にスタートさせた新たな協働体制を定着させるフェーズと位置づけ、事業管理責任部署とグループ会社とのコミュニケーションを深化させ、併せてSUBARUのコーポレート部門間の連携を高めてグループ会社への支援を加速させるなど、実効性を担保するグループガバナンス活動を推進しました。

#### ■事業管理部署とのコミュニケーション深化

1年間の事業活動やガバナンス取り組みの目標・成果について、グループ会社と事業管理責任部署が年間を通して確認し合えるツールを新たに導入し、運用しています。これにより、双方のコミュニケーションを深めるとともに、ガバナンスの質も高めています。

#### ■グループ会社の支援強化

関連するコーポレート部門が連携し、グループ会社に関する具体的な支援策を検討し、順次展開する活動を開始。具体的には、SUBARUの財務管理部門スタッフが各社個別に財務・経理領域の情報共有や対応支援を行う活動をはじめ、グループ従業員向けの教育プログラムを充実させるなど、コーポレート関連施策の検討・実施を継続して推進しています。

### 2. ガバナンスの実効性を高めるための取り組み

グループ会社との情報共有や意見交換の場づくり、教育機会の創出は、ガバナンスの基本活動として継続して推進しています。経営レベルとしての「社長会」を定期的に開催し、ガバナンス関連のテーマを中心に共有および審議する場としてグループの一体感を高めています。また、隔月で開催しているコーポレート案件の関連テーマの情報共有する「管理部門定例会」は、2022年度は27テーマを扱い、法令対応や諸課題の迅速な対応につなげています。さらに、主要なコーポレート課題についてSUBARUとグループ会社双方で対応策を話し合う「検討会」を新たに立ち上げ、2023年度より本格的に活動をスタートさせました。

従業員向け教育については、SUBARU従業員向けプログラムをグループ会社従業員にも展開し、グループ人財の質を高める取り組みの一環として実施しています。そのほか、各グループ会社へのSUBARUからの取締役の派遣、常勤監査役の適切な配置を引き続き実施しています。

これらの取り組みにより、グループガバナンスのさらなる実効性の向上を図っていきます。

#### ■SUBARUグループでの取り組み

- ・グループ会社「社長会」の開催（6月、11月、3月の計3回開催）
- ・「管理部門定例会」の開催（4月より偶数月で6回開催、取り扱いテーマ実績は27案件）
- ・主要なコーポレート課題をSUBARUとグループ会社双方で話し合う「検討会」の立ち上げ（2023年度より活動開始）
- ・グループ会社専用ポータルサイトによる情報共有
- ・「新任役員研修会」の開催（4月に1回開催）
- ・財務管理部門スタッフによる個別の情報共有と対応支援
- ・グループ会社従業員向けに、SUBARUの教育体系を展開
- ・各社の非常勤取締役として、SUBARUの事業管理責任部門より人員を派遣、経営に関与
- ・常勤監査役の適切な配置による監査の質の向上（12人）

## 特約店

SUBARU販売特約店におけるガバナンスの強化は、国内営業本部が事業管理責任部署となり、SUBARUとSUBARU販売特約店の間で緊密なコミュニケーションをとりながら、グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげる取り組みを進めています。

### SUBARU販売特約店での取り組み

- ・リスクマネジメント・コンプライアンス委員会の設置
- ・規程類の整備や特約店監査部門による監査等の内部統制システムの構築と運用改善
- ・株主総会・取締役会の実施
- ・常勤監査役の適切な配置による監査の質の向上（常勤監査役設置2社）

※（ ）は2023年4月現在。

## SUBARUとSUBARU販売特約店のコミュニケーションを深める取り組み

- ・「主要出資特約店10社との定例トップミーティング」の開催（毎月）
- ・4分野（販売・サービス・中古車・総務IT）における専門委員会の開催（半期に1回以上）
- ・「監査部門連絡会議」の開催（半期ごと）
- ・SUBARU監査部門による特約店監査の実施
- ・SUBARUからの非常勤取締役・監査役の派遣（10社）
- ・SUBARU販売特約店新任役員研修の実施
- ・J-SOXに基づいた特約店統制の実施

## 政策保有株式

## (1) 政策保有に関する方針

SUBARUは、政策保有株式として保有する上場株式について当該企業と対話を行い、毎年取締役会において、定量的には保有に伴う便益を「配当利回り」で、資本コストは「WACC」でそれぞれ測定し比較検証しています。その結果を参考に、定性的に中長期的な経営戦略および事業戦略に資すると判断した場合のみ保有を継続することとしています。

## (2) 政策保有株式にかかる検証の内容

上記の方針に基づき、政策保有株式として保有する上場株式の縮減を着実に行ってまいりました。2015年3月末時点で保有していた60銘柄が、縮減の結果、2021年3月末時点では2銘柄となりました。これら2銘柄は下記の理由から現時点で保有は不可欠であると判断していますが、今後も継続的に、少なくとも年に一度は当該企業と対話を行い、毎年取締役会において評価・精査し、保有の要否について判断していきます。

(2023年3月31日現在)

銘柄	株式数 (株)	貸借対照表 計上額 (百万円)	保有目的
株式会社群馬銀行	2,850,468	1,263	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、金融業務を通じて支援を受けています。重要なパートナーとして、金融取引などを対等かつ円滑に推進するために保有を継続します。
株式会社みずほフィナンシャルグループ	372,097	699	みずほフィナンシャルグループ各社より、金融取引を中心にサポートを受けており、中でもみずほ銀行は、当社の最重要取引銀行として長年にわたり幅広く経営をサポートいただいています。取引を対等かつ円滑に推進するために保有を継続します。

## (3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式として保有する上場株式の議決権行使については、業績不振が継続していないか、十分な人数の独立社外取締役を設置し適切に経営の監督が行われているか、コーポレートガバナンス上の問題がないかなどの評価項目を備えた議決権行使基準を取締役に諮り、審議のうえで定めています。これを原則としつつも、画一的な判断とならないよう、少なくとも毎年1回は保有先と対話を行い、当該企業の業績、経営方針および中長期経営計画に鑑みつつも、企業価値の向上、コーポレートガバナンスおよび社会的責任の観点も踏まえ、適切に議決権を行使しています。また、今後も毎年、議決権行使基準は見直しの要否を検証していきます。

# コンプライアンス

## 考え方

SUBARUでは、「コーポレートガバナンスガイドライン」において、コンプライアンスの実践を経営の最重要課題の一つと位置づけて、SUBARUグループのすべての役員および従業員がコンプライアンスマニュアルや法令をはじめとする社内規程および社会の倫理・規範に則した行動を行うことを隅々まで浸透・定着させています。万が一、そこで掲げた行動基準に違反するようなことがあれば、法令等の定めにより、罰せられ会社に損害が発生するばかりでなく、お客様、お取引先様、お得意先様、株主や社会からの信用・信頼を失うことになります。コンプライアンス体制・組織の構築および運営、ならびに各種研修などの活動を通して、全社的なコンプライアンスの徹底がSUBARUの経営の基盤を成すことを従業員一人ひとりが強く認識して行動する取り組みを行っています。

＜ [コーポレートガバナンスガイドライン](#)  PDF/547kB (2023年6月30日)

## コンプライアンスに係る諸規程

SUBARUは、コンプライアンスに関する体制・組織および運営方法を定めた「リスクマネジメント・コンプライアンス全社規則」などのコンプライアンス関連諸規程を定め、コンプライアンスに係る取り組みの充実を図っています。



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

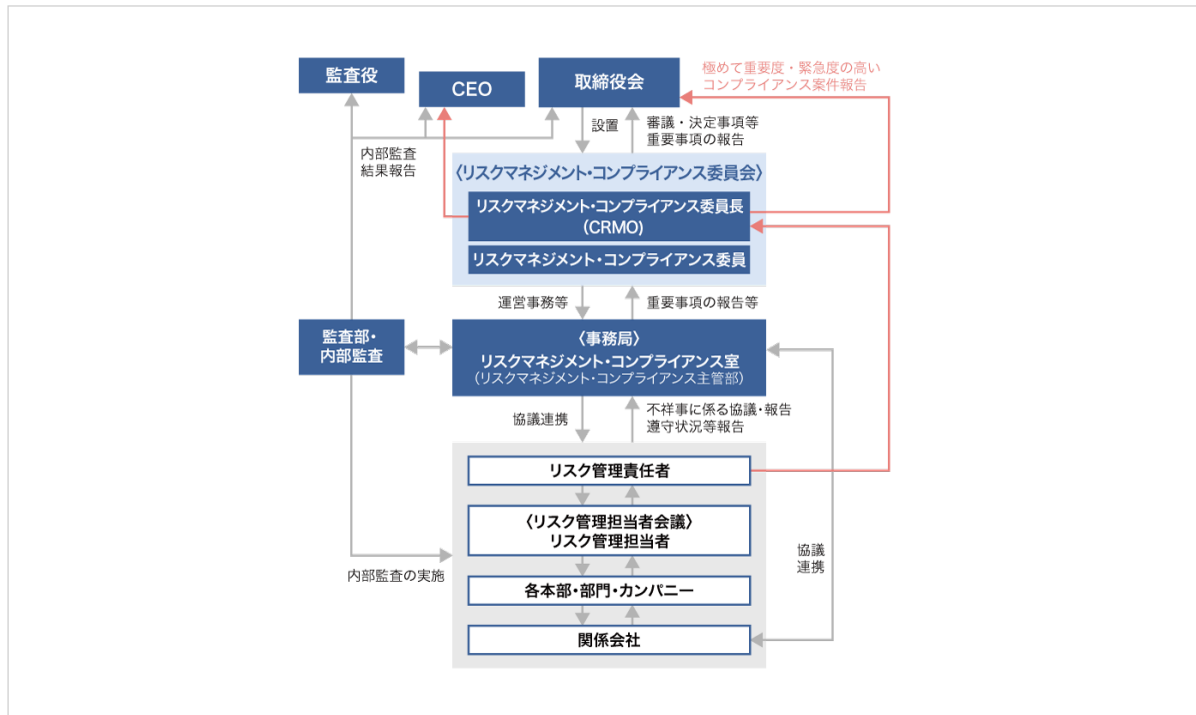
## 体制

SUBARUグループは、コンプライアンスを推進する全社的な組織として「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を設置し、リスクマネジメントに係る重要事項とともに、コンプライアンスに係る重要事項に関して審議・協議・決定、情報交換などを行っています。

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、法令遵守管理や従業員へのコンプライアンス啓発などに関する継続的・計画的な自主活動を進めるほか、コンプライアンス遵守状況の確認を通して、PDCAを回しています。



## コンプライアンス体制



取締役会が選任したCRMO（最高リスク管理責任者）が、同委員会の委員長となり、リスクマネジメント・コンプライアンス室が同委員会事務局を務めています。同委員長の指揮のもと、コンプライアンスについて包括的に監督を行いながらグローバルかつグループワイドでの取り組みを行い、定期的にその活動状況を取締役に報告しています。

## コンプライアンス・ホットライン制度

SUBARUと国内のグループ会社で働く従業員や派遣社員は、グループ内のコンプライアンスに関する問題を発見した場合、「コンプライアンス・ホットライン」を利用して「内部通報窓口」に相談することができます。

「内部通報窓口」は、関連規則に基づいて従事者指定された従業員が郵送・電話・Eメール・Webによる通報を受けつけ、事実調査や対応にあたります。また、外部専門事業者による社外窓口も設け、受付時間の拡大と通報者の秘匿性および機密性を強化しています。さらに、外国籍従業員からの相談に向けて、英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語の4言語に対応した相談窓口を開設しています。

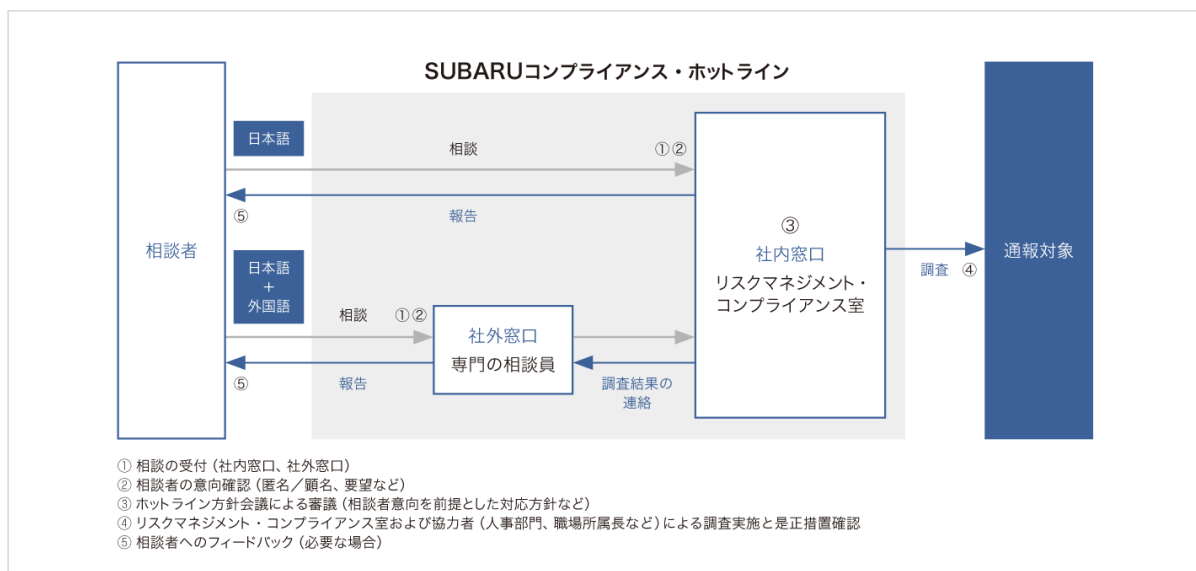
これらの窓口で受けた相談は、社内規程に則って、リスクマネジメント・コンプライアンス室長を責任者として、案件を精査し迅速な解決に努めています。また、適宜、経営層やリスクマネジメント・コンプライアンス委員会に報告し、再発防止に向けた取り組みも行っています。内部通報制度における事案と対応に関して、弁護士による第三者評価を実施し、制度の信頼性と対応力を向上させる仕組みを構築しています。

2022年度の相談件数は270件で、その内訳は下表の通りです。

同制度の周知を図る取り組みにより、コンプライアンス意識が向上するとともに、些細なことでも気軽に相談できる風土が醸成されたことで、直近5年間の相談件数は増加傾向にあり、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。

※ 2022年度における労働基準法違反の事例はなし。

## 「コンプライアンス・ホットライン」（相談・解決の流れ）



## 「コンプライアンス・ホットライン」の相談内容の内訳と推移

(年度)

	2018	2019	2020	2021	2022
違反懸念および違反	22	14	19	26	24
労務・労働関係の苦情要望	59	60	65	67	59
人間関係の苦情要望	111	136	143	111	178
その他)	7	6	9	10	9
合計	199	216	236	214	270

## 取り組み

## 研修

コンプライアンスの徹底には、SUBARUグループ全体で歩調を合わせて取り組む必要があると考え、法務部、リスクマネジメント・コンプライアンス室や人事・教育部門の主催で、国内グループ会社の従業員を対象とするコンプライアンス研修・実務法務研修などを実施しています。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響による執務環境の変化を踏まえて導入した動画視聴による研修を約3万人のSUBARUおよび国内グループ会社従業員が受講し、幅広い層のコンプライアンス意識の底上げを図りました。加えて、重要法令についての知識の浸透を図るべく、SUBARUおよび国内グループ会社を対象にした法務部主催の実務法務研修を実施しています。2022年度は、安全保障輸出管理、個人情報保護法、下請法など、8つのプログラムで実務法務研修を実施しました。また、各部門・関係会社においても、それぞれのコンプライアンス・プログラムに基づき、輸出管理、個人情報保護法、独占禁止法、政治資金規正法、ハラスメントの防止など、業務上重要な法令の勉強会を開催し、コンプライアンス啓発研修を補完しています。

## コンプライアンス実践支援ツール

コンプライアンスの日々の実践を推進するため、関係会社に特化したものなど、「コンプライアンスマニュアル」以外にも様々な実践支援ツールを作成・提供しています。

コンプライアンス・ホットライン制度の周知については、制度の仕組みや相談窓口の連絡先を記載したカードを配付するほか、各職場にポスターを掲示しています。啓発カード・ポスターを「些細なことでもおかしいと感じたら積極的に同制度を活用してほしい」というメッセージを織り込んだデザインにしています。

加えて、緊急度の高い情報についてはタイムリーに配信し、グループ全体の注意喚起に取り組んでいます。



コンプライアンス研修（群馬製作所）



コンプライアンス・ホットラインカード



コンプライアンス・ホットラインポスター

## 賄賂防止

SUBARUと国内のグループ会社は、事業に関係する賄賂行為の防止を重要な課題であると捉え、下記の考え方を周知して徹底しています。

- ・国内外を問わず、公務員又はこれに準ずる立場の者への不正な接待・贈答・便宜そのほかの経済的な利益の供与、申出又は約束の禁止
- ・公務員等に該当しないお取引先様やお得意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又は受領の禁止
- ・公私のけじめをつけ、業務上知り得た情報等を利用した私的な利益の享受の禁止

また、公務員と接する際の禁止行為および非禁止行為を明確化した「贈賄防止全社規則」を制定しています。海外のグループ会社でも、現地法令を勘案した贈賄防止に関するガイドラインを定め、役職員に求められる行動の明確化を図っています。特に、中国においては、特有の社会事情を考慮して、「中国版贈賄防止ガイドライン」（中文訳付）を制定し、中国子会社に展開するなど、当該各社で規程化しています。また、国内および海外関係会社に発行した「コンプライアンスマニュアル」（日本語・英語）においても、贈賄防止を重要な課題として掲載し、公務員に対する贈賄のみではなく、民間のお取引先様との公正な取引の徹底を図ることも求めています。

贈賄防止のためのモニタリングの仕組みとしては、SUBARU全部門での実態調査を通して、コンプライアンス違反のおそれのある事案がないか情報収集を行うとともに、内部監査部門による業務監査などを通じて事案の早期発見に努めています。さらに、リスクの大きい事案などについては、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会および取締役会へ報告する体制とし、監督の強化を図っています。

なお、2022年度、当社グループでは、腐敗防止に関連する罰金、科料、和解金の支払いはなく、その違反による懲戒解雇の対象者はいませんでした。

## 安全保障輸出管理

SUBARUは、国際社会における平和と安全を維持するため、武器そのものを含め、軍事転用可能な民生用の製品、技術などが、大量破壊兵器の開発を行っている国家やテロリスト（非国家主体）の手に渡らないよう、「外国為替及び外国貿易法」に従い、自主的な輸出管理を行っています。当該管理を目的とした全社規程を有しており、会社の取り組みにつき審議する機関として、法務部担当の役員を委員長とし、全輸出関連部門の役員で構成される輸出管理委員会を年1回以上開催しています。

また、管理レベルの向上を目的とし、主に以下の取り組みに注力し、関連規程類の見直しを含めPDCAを推進しています。

- ・ 外部専門家による定期的な管理者（輸出管理委員会メンバーを含む）向け研修の実施
- ・ ITシステムを活用した輸出管理（管理の改善に着目した定期的なシステム改修を実施）
- ・ 関連規程類に則した独自チェックリストの活用と実地確認による自主点検

## 税務方針の制定

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

税務戦略・リスクマネジメントの推進にあたっては、SUBARU財務管理部がCFO（最高財務責任者）に報告、了承を得たうえで、SUBARUの経営会議・取締役会に適宜上程しています。また、当該事項については、会計監査人による監査若しくは監査役会のメンバーである監査役の求めに応じて適宜報告しています。

### 税務方針

SUBARUグループは、社会の恩恵を受けることで事業活動が成り立っていることから、その利益を社会に還元することの意義を強く認識し、納税はその重要な要素と考えます。

健全な事業活動による持続的な発展を目指しながら、国・地域ごとの税務関連法令、国際機関などが公表している基準に従い、税務コンプライアンスの維持向上に努め、適正な納税を行い、企業の社会的責任を果たします。

#### 1. 税法及び税に関連する諸法令の遵守

SUBARUグループは、各国の税法及び税に関連する諸法令、租税条約等を遵守し申告・納税手続きを行います。

#### 2. 税務コーポレートガバナンス

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

#### 3. 適正価格による企業間取引（移転価格）

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

#### 4. タックスヘイブンへの取り組み

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

#### 5. 税務当局との関係

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

# リスクマネジメント

## 考え方

SUBARUグループでは緊急事態発生時の対応だけでなく、日々の企業活動において重大な影響を及ぼす様々なリスクに対し、リスク発生時のダメージを最小化するためのリスクマネジメントの実践を経営の最重要課題の一つとして推進しています。

自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えており、グローバルに事業を展開するSUBARUグループは、世界情勢の変化に素早く対応して、経営の持続性を確保し経営基盤の強靱化を図りながら、人的、社会的および経済的損失の最小化にこれまで以上に取り組んでいく必要があります。こうした環境のなかで事業活動を行っていくうえで、グループワイドでの戦略的なリスクマネジメントの推進が不可欠であり、SUBARUグループをリスクに強い体質にし、企業価値の向上を図ることが重要であると考えます。

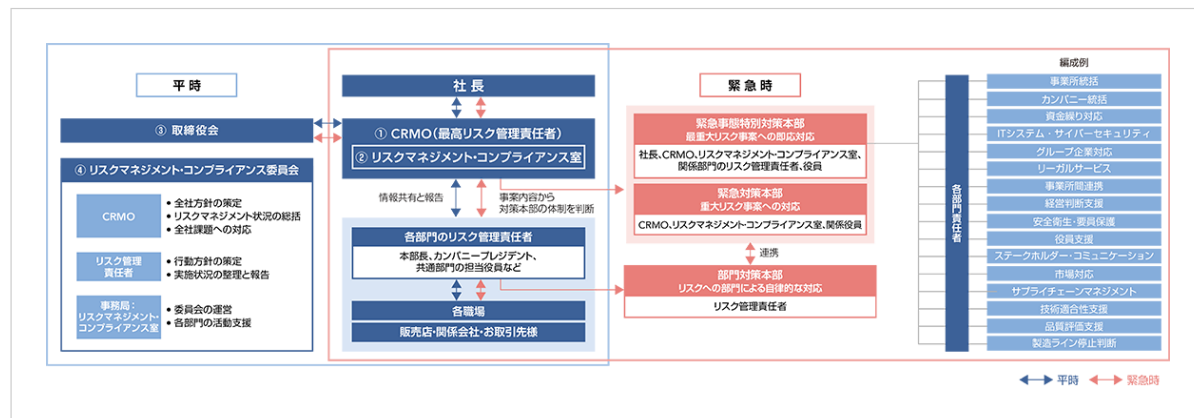
## 体制

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

具体的な推進体制として、各部門に本部長クラスのリスク管理責任者を置き、CRMOを委員長、リスクマネジメント・コンプライアンス室および法務部からなるリスクマネジメントグループを業務執行責任範囲とする執行役員を副委員長とする「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」において、重要事項の審議・協議、決定および情報交換・連絡を行っています。

CRMOは、リスクマネジメント・コンプライアンス室や法務部などのコーポレート部門の専門的見地からの支援を受けつつ、各事業に横断的な役割を担う経営企画部や各部門・カンパニーと密接に連携し、企業集団を通じたリスク管理の強化を推進しています。さらに、監査部が各部門および各子会社の業務遂行について計画的に監査を実施しています。

### リスクマネジメント体制



## 事業活動にともなうリスク

SUBARUグループでは、事業活動にともなう重要なリスクを抽出・特定し、その対策を検討しています。

主な事業等のリスクは、以下の通りです。

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

### 経済・金融環境の変動に関連するリスク

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

### 業界および事業活動に関連するリスク

- ⑤ 特定の事業および市場への集中
- ⑥ 市場における需要・競争環境の変化
- ⑦ 商品ならびに販売・サービスに関する責任
- ⑧ サプライチェーンの分断
- ⑨ 知的財産の侵害
- ⑩ 情報ネットワークセキュリティ
- ⑪ コンプライアンス
- ⑫ ステークホルダー・コミュニケーション
- ⑬ 人権尊重
- ⑭ 人材の確保と育成
- ⑮ 気候変動

### その他事業活動に影響を与える各国規制やイベント性のリスク

- ⑯ 事業活動に影響を与える各国の政治・規制・法的手続き
- ⑰ 災害・戦争・テロ・感染症などの影響

## リスクマネジメントの取り組み

2022年度も引き続き、平時の取り組みとして、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会において、グループ全体の「リスクマネジメント方針」と各部門の「リスクマネジメント行動指針」のもと、2020年度に作成した「リスクマップ」を強く意識しつつ、影響度の大きな課題を優先的に対応し、日常業務としてリスクの抑制を図る活動を推進しました。さらに、グループ全体にとって最適なリスク管理を行うべく、主にリスク管理責任者とリスク管理担当者を対象としたリスクマネジメント研修会と、委員会活動に関する外部機関による第三者診断を実施し、委員会メンバーのリスクリテラシー向上と委員会活動の活性化を図りました。

具体的な取り組みとして、大規模自然災害についての事業継続を意識した研修の実施と、各部門の事業継続に備えた取り組みの実施に加え、大規模災害時の「初動ガイドライン」策定による平時からの準備、ならびに行動原則の共有・徹底を図りました。

また、警視庁の講演による経済安全保障に関する「技術情報などの流出防止」の研修会を開催、リスク抑制を図りました。

そして、現在は「サイバー攻撃」「サプライチェーンの分断」などのSUBARUグループ重点リスク低減の取り組みをリスクマネジメント・コンプライアンス委員会にて議論・審議し、その取り組みを同委員会にて定期的にフォローすることで、実効性の向上を図っています。

## リスクマネジメント：BCP

### 考え方

SUBARUグループでは、緊急事態対応の基本方針のもと緊急時の初動対応に重点を置きながら、重大インシデントの発生に合わせて対策本部を立ち上げ、迅速かつ確な対応体制の構築を行い、速やかな事業復旧を実現し事業継続（BCP<sup>※</sup>）につなげています。

#### 緊急事態対応の基本方針

1. 生命・身体の安全を最優先とする。
2. ステークホルダー（利害関係者）の利益の喪失、および会社の価値の喪失を最小限とする。
3. 緊急事態においても、常に誠実、公正、透明を基本とする。

※ BCP（Business Continuity Plan）：事業継続計画

### 緊急事態対応

#### 緊急事態体制

緊急事態体制としては、リスクマネジメント・コンプライアンス室が中心となり関連規程類の整備を進め、CRMOがグループ全体にわたる情報を一元的に把握するとともに、グループ全体の対応を統括管理する体制を整えています。そして、緊急事態発生時は、初動対応に重点を置き、事態の危機レベルに応じた体制をとることとしています。

#### 緊急事態へ備えた取り組み

平時より各部門の役割や管理責任領域を明確にすることで、緊急事態発生時に可及的速やかにかつ抜け漏れのないリスク認識とその識別を強化しています。特に大規模な自然災害の脅威が高まるなか、人命最優先で適切な初動対応をとるための行動基準「初動ガイドライン」を策定し、平時からの準備、ならびに行動原則の共有・徹底を図っています。

また、各部門においても事業継続に備えた規程類の定期的な整備とアップデートおよび訓練などを実施しています。さらに、各事業所単位では、重要業務の選定、緊急連絡体制の整備などBCPの基盤強化を図り、SUBARUのコーポレート部門と密接に連携しながら事業継続や早期復旧を的確かつ迅速に行うための対応を進めています。

全社的な緊急連絡体制については、「緊急事態対応基本マニュアル」に基づき整備し、定期的に「安否確認システム」の訓練などを実施することで、SUBARUグループに影響を及ぼすおそれのある災害発生時の情報共有に備えています。

#### 群馬製作所

SUBARU大泉工場の敷地の一部を割譲し、3面のテニスコートを造成、大泉町に寄贈しました。その際、テニスコート下に3,800m<sup>2</sup>の雨水貯留槽を設け、豪雨時、隣接する国道354号バイパスの浸水対策に寄与しています。



雨水貯留槽設置工事



寄贈したテニスコート

## 宇都宮製作所

災害対策として、雨水の排水能力を増強する工事を2017年度に実施しました。これにより、工場内の浸水被害がなくなるとともに、近隣地域への洪水対策にも寄与しています。

また、2019年度に「宇都宮市防災協力事業所等登録制度」への登録を行い、災害時における地域との協力体制を構築しました。さらに、2020年3月には本工場に長期停電時も都市ガスを用いて発電可能なコージェネレーションシステムを導入、2023年1月には600人以上を収容できる新食堂を建設し、災害時でも安全に一時待機できる環境を整え、従業員の安全確保とともに地域への協力を行っていきます。

加えて、大規模災害に備えて、航空宇宙カンパニーの「大規模災害発生時のBCP」を策定しました。策定にあたっては、サイトごと（宇都宮地区、半田地区、木更津地区）の地域特性を踏まえ、「従業員の安全確保」「サプライチェーンマネジメントを維持し事業継続」「地域社会復興への貢献」を基軸とし設定しています。



浸水対策（排水口）（宇都宮製作所）

## Subaru of America, Inc.

Subaru of America, Inc. (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フィード上げる、水はけの悪いエリアに湿地植物を植えるなどの雨水管理インフラの整備を行いました。SOAのレインガーデンは雨水の一部を敷地内に貯留することで、近くのクーバー川の洪水の原因の削減に寄与しています。

## 被災されたお取引先様の復旧支援を実施

有事の際のお取引先様支援は、SUBARUグループのBCPの大きな柱の一つであり、お取引先様との共存共栄を目指しているSUBARUにとって欠かせない取り組みです。

2021年度は、工場火災によって被災されたお取引先様の復旧支援として、発生直後から4月末までの間、群馬製作所および協力企業から延べ500人以上を派遣しました。主に火災発生場所の清掃と火災によって、すずや水を被ってしまった設備などの復旧にあたりました。また、半導体供給問題で生産体制に影響が発生していたお取引先様の生産支援として、10月半ばから2カ月間、90人の従業員を派遣しました。

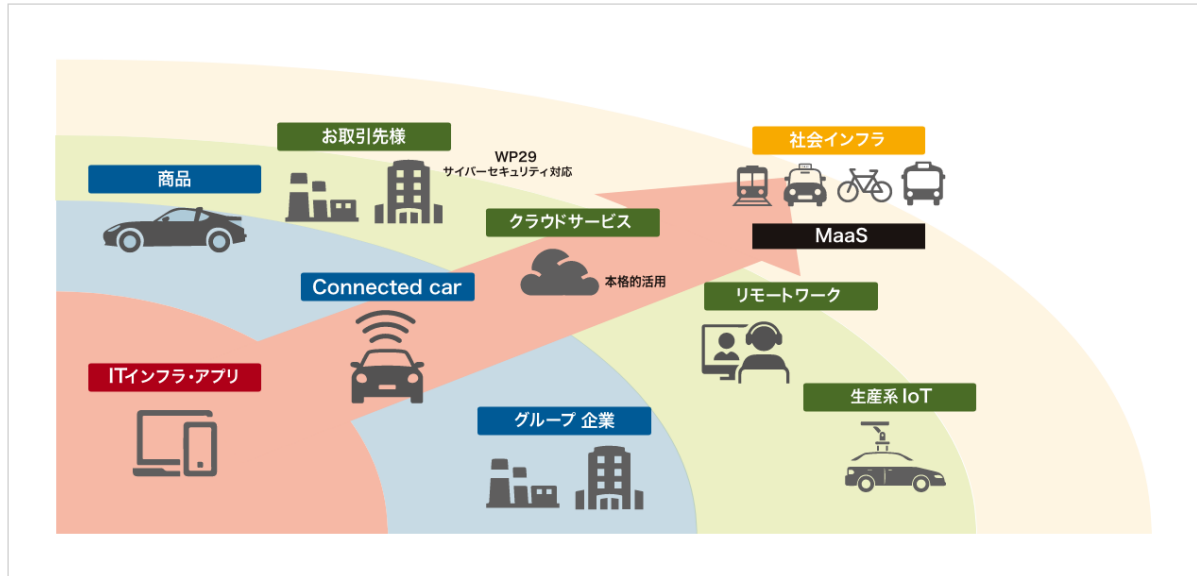
今後も、SUBARUならではのBCPの在り方を考え、強化を図っていきます。

## リスクマネジメント：情報セキュリティ

### 考え方

SUBARUグループが事業活動を行ううえで、デジタルデータの活用は必要不可欠であり、その活用領域も従来の情報システムのみならず、設備、商品、提供する各種サービスなど多岐にわたっています。これら領域でのデジタルデータを安全に取り扱うことは社会的責任であると認識し、サイバーセキュリティ基本方針を定め、SUBARUグループ全体で情報セキュリティの確保に取り組んでいます。

#### SUBARUグループを取り巻く情報セキュリティの範囲



#### サイバーセキュリティ基本方針

##### 【目的】

株式会社SUBARUおよびグループ会社各社（以下、SUBARUグループと称す）は、事業活動を行う上で、想定しうる製品、提供サービス、情報資産を脅威から守り、お客様ならびに社会への信頼に応えるためサイバーセキュリティ基本方針を定めます。

##### 【適用範囲】

本基本方針の適用対象者は、当社ならびにSUBARUグループの役員、従業員、協力会社社員等の全員とします。

##### 【取り組み】

1. SUBARUグループは、法令、規制、規範およびお客様との契約上のセキュリティ要求事項を遵守します。
2. SUBARUグループは、サイバーセキュリティに対する管理体制、社内規程を整備し運用を行います。
3. SUBARUグループは、情報資産に応じた情報セキュリティ対策を講じ予防および低減に努めるとともに、万一、情報セキュリティ事故が発生した際にも、迅速かつ適切に対応し、再発防止に努めます。
4. SUBARUグループは、情報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。
5. 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。

2018年6月制定



## 取り組み

2022年度は、「In-Car（車内システム）」「Out-Car（車外システム）」「情報システム」の3領域を網羅したサイバーセキュリティマネジメントシステム文書類に基づき、3領域共にEラーニングや動画による研修を実施しました。

目的： サイバーセキュリティの理解度促進と実務面のセキュリティリスク軽減  
実施内容： 3領域ごとの遵守すべき社内ルール教育  
受講者数： 車両内システム開発者向け 約39人（2022年度をもって対象849人の全受講が完了）  
情報システム関係および一般従業員向け 約3,902人  
SUBARU販売特約店向け標的型攻撃メール訓練 約6,342人

また、セキュリティインシデントを想定した、インシデントレスポンスチーム向け訓練も実施しました。マネジメントシステムに基づく内部監査についても、定常活動として継続的に実施しています。

2021年度より開始した、海外グループ会社との連携体制強化においては、定期的な情報共有やサイバーセキュリティ全社規則に基づくアセスメントを実施し、弱点部分の改善計画策定までを実施しました。

昨今、サプライチェーンレベルのサイバーセキュリティはSUBARUの事業継続に大きな影響を及ぼすことから、お取引先様に2022年度版の「業界ガイドライン」を展開し、対応レベルの可視化や相談支援なども継続的に実施しています。

## 個人情報保護

SUBARUグループでは、個人情報保護法（日本法）およびEU一般データ保護規則（GDPR）など海外の個人情報保護規制を遵守するべく社内体制や規程類の整備、プライバシーポリシーの公表などを実施しました。

また、国内外グループ会社においても、これらの規制に即して個人情報を活用するための管理体制構築に向けた活動を推進しています。

### 《2022年度の主な取り組み》

- ①個人情報保護法（日本法）への対応
  - ・ 全部室長向けの個人情報保護法教育（Eラーニング形式により実施し、132人が受講）
  - ・ SUBARUおよびグループ会社向けの専門研修（538人が受講）
  - ・ 全部室の保有個人データの棚卸を通じた管理上の課題整理および改善
  - ・ 全部室を対象に関連社内規程（2020年改正個人情報保護法を反映済み）の遵守状況をチェックシートで確認し、PDCAサイクルの継続
  - ・ 国内グループ18社に対する管理状況の確認
- ②海外の個人情報保護規制への対応
  - ・ 関連部室長向けの個人情報保護法教育（Eラーニング形式により実施し、23人が受講）
  - ・ SUBARUおよびグループ会社向けの専門研修（206人が受講）
  - ・ SUBARU関連部門およびグループ会社の海外個人情報の取り扱い状況の点検・確認

2023年度も引き続き、日本および各国の法施行に向けた動きおよび当局による法の運用方針を注視し、SUBARUおよび国内外グループ会社による個人情報保護活動の深化を図ります。

# リスクマネジメント：知的財産保護

## 考え方

SUBARUグループの強みと弱みを把握し、SUBARUらしいブランドマネジメントを実現することを知的財産活動のビジョンとして掲げ、以下の3点を基本方針として活動を推進しています。

### 知的財産に関する基本方針

1. IPランドスケープ※により、事業戦略および研究開発戦略における羅針盤として機能する
2. オールSUBARUで市場を起点とした知的財産を創出し、知的財産ポートフォリオを適切に管理してブランドを保護・強化する
3. 他者の知的財産権を尊重し、商品開発においてクリアランス確保を徹底する

※ 知財情報を市場情報に組み合わせて事業環境を分析し、戦略立案を支援するもの

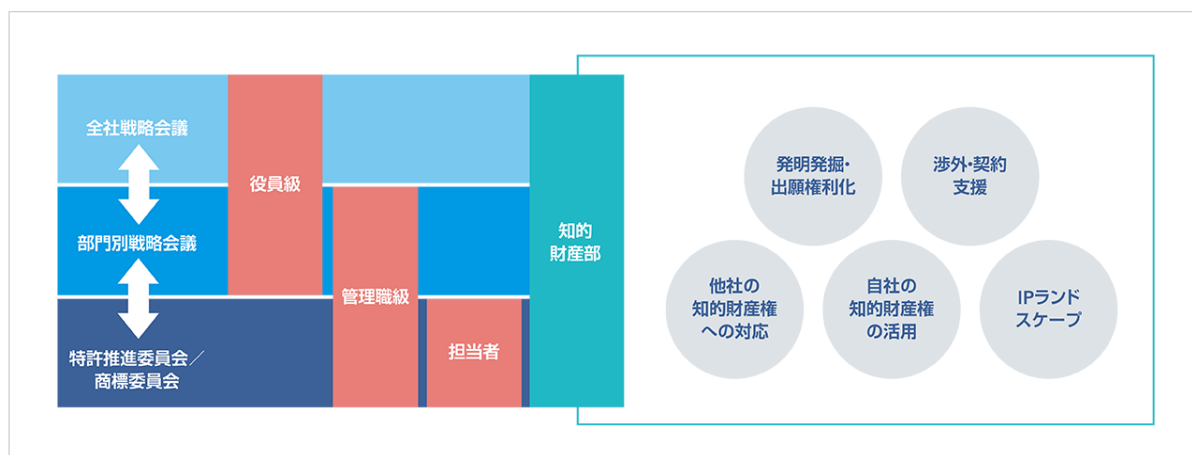
また、グループの知的財産を尊重した事業活動による知的財産リスクの最小化、事業の保護と発展および優位性の確保、SUBARUブランドの保護および価値の最大化に資することを目的として、「SUBARUグループ知的財産ポリシー」を制定し、以下の活動の指針を定めています。

### 「SUBARUグループ知的財産ポリシー」

1. 知的財産を尊重した事業活動  
SUBARUグループは、知的財産を適正に使用・管理し、他社の知的財産権に対するクリアランスを十分確保し、自他社の知的財産を尊重した事業活動を行います。
2. 知的財産の管理と有効活用  
SUBARUグループは、SUBARU知的財産部とグループ内各社との情報共有と連携をもって、原則としてグループ内各社を主体とした知的財産の適正な使用と管理を行うものとし、必要に応じてグループ内各社に組織・体制または責任者を置くなどにより、知的財産に関わる事項を管理します。  
SUBARUグループは、グループ内利益の最大化に資するよう、知的財産権の許諾などにより、グループ内における知的財産の有効活用に努めます。
3. 係争対応  
SUBARUグループは、知的財産に関わる係争に対して、ビジネスの持続性を第一に、利害関係者の支援を得ながら、SUBARU知的財産部とグループ内各社の協働をもって、誠実かつ総合的に解決します。
4. SUBARUコーポレートブランドロゴ  
SUBARUグループは、SUBARUが定める規程「コーポレートブランド管理全社規則」および「Corporate and Brand Identification Manual」を遵守し、SUBARUコーポレート&ブランドロゴを適正に使用します。

## 体制

### 知的財産推進体制



## 取り組み

SUBARUでは知的財産部がSUBARUグループの知的財産の管理、保護、活用を行うとともに、他者の知的財産権を侵害しないよう、社内の活動を推進しています。具体的には、以下のような取り組みを行っています。

1. IPランドスケープによる戦略立案の支援
2. 技術、マーク、ネーミング、デザインなどの知的財産の権利化およびそのポートフォリオの適切な管理
3. 事業に支障を及ぼす知財問題の有無の網羅的な調査およびその予防・解決
4. ネット販売の監視・税関での水際対策などによる、グローバルな模倣品の取り締まり
5. 技術契約やビジネス契約における知的財産・データのオーナーシップや利活用権の確保
6. SUBARUグループ知的財産ポリシーに基づく、SUBARUグループ各社における知的財産の管理、保護、活用の支援

### 〈取り組みを行わないことによるリスク〉

他社の知的財産権を尊重するというコンプライアンスに反するとともに、模倣品の氾濫、他社の知的財産権への侵害などによるブランド毀損により、SUBARUグループの経営成績や財政状態にも大きく影響を及ぼす可能性があります。

今後、上記取り組みに対する、経営層によるモニタリングのさらなる強化に取り組んでいきます。

## 啓発活動

SUBARUグループでは違法行動の定着のため、知的財産部が以下のような啓発活動を定期的実施しています。

1. 開発業務に携わる従業員を対象とした、入社年次・職位に応じた階層別教育の実施（2022年度受講者数：約460人）、ならびに従業員の「自律的な学び」を支援するオンデマンド教育コンテンツの拡充
2. 各部門における発明創出・特許出願活動を推進する組織である、特許推進委員会を通じた啓発活動の実施
3. 開発部署における他者の知的財産権の調査・クリアランス確保のためのレビューの推進
4. SUBARUグループ各社との知的財産に関するコミュニケーション強化を目的としたニュースレターの発行

## 階層別教育

対象	カリキュラム
入社時	知的財産・職務発明制度について理解する
2年目	知的財産・その活動について理解する
中堅社員	職場リーダー、管理監督者として必要な知的財産の知識を習得する
管理職	SUBARUの知財戦略を理解し、知財マネジメントを習得する

# 付録

---

198 会社概要

204 社外からの評価

205 編集方針

## 会社概要

### 会社概要

＜ 企業情報 会社概要

### 株式情報

＜ 企業情報 株式情報

### 主な所属業界団体

一般社団法人 日本経済団体連合会

一般社団法人 日本自動車工業会

一般社団法人 日本航空宇宙工業会

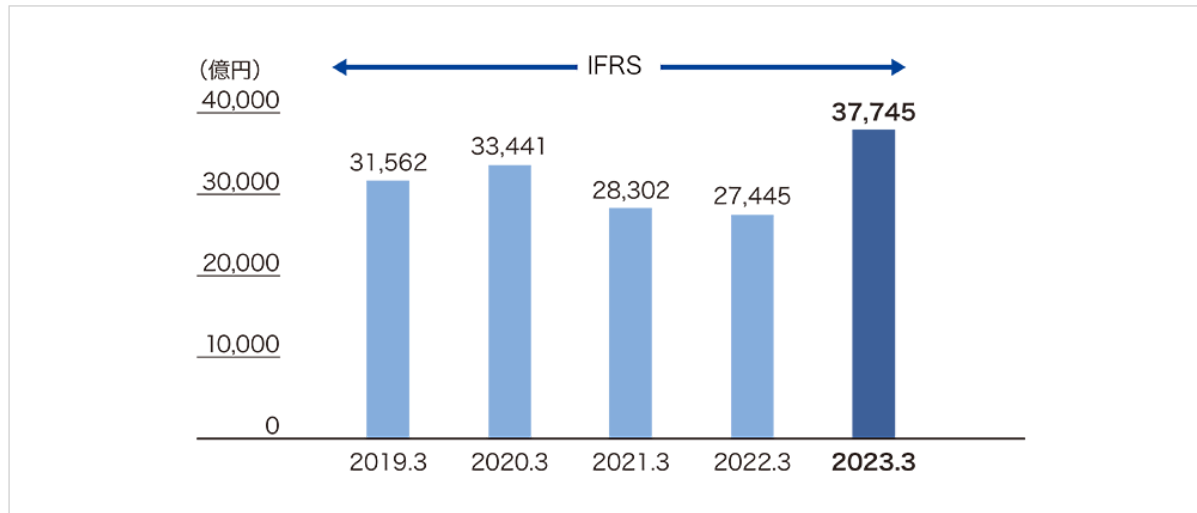
一般社団法人 日本航空機開発協会

SUBARUは社会への責任を果たしていくために外部団体との連携を図っています。

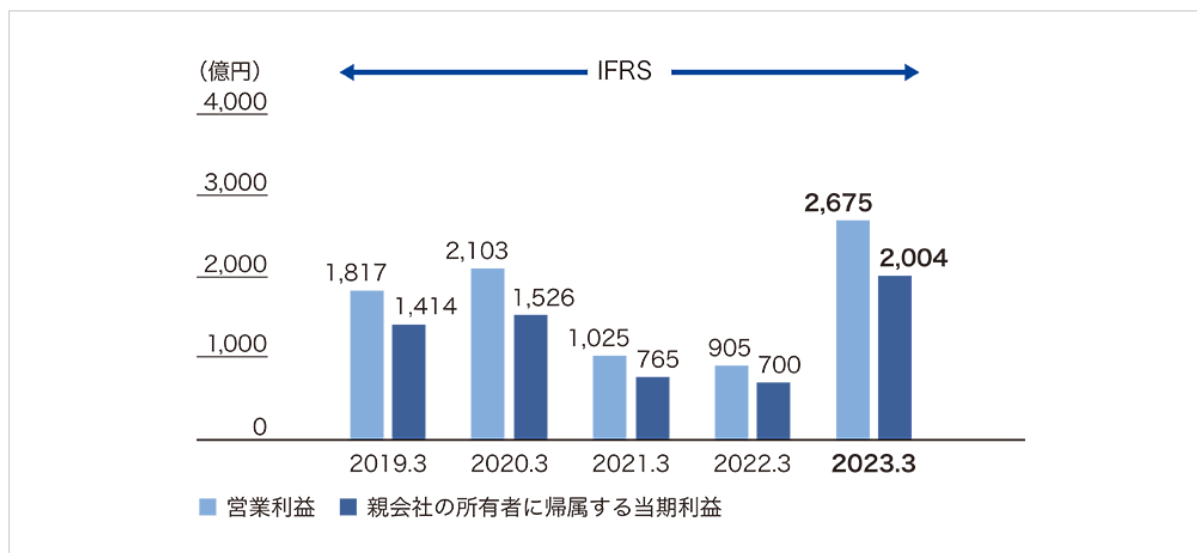
経団連、自工会、航空宇宙工業会、航空機開発協会などをはじめとした行政や業界団体はもちろん、事業所がある地域においては、地域社会との連携にも取り組んでいます。

## 会社概要：財務ハイライト

### 売上収益

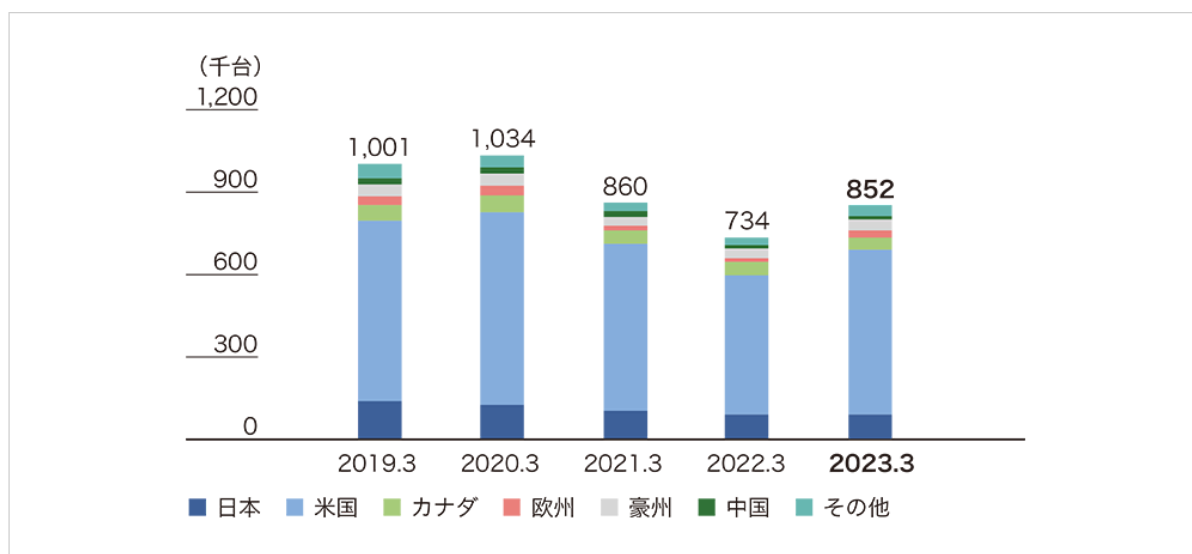


### 営業利益／親会社の所有者に帰属する当期利益



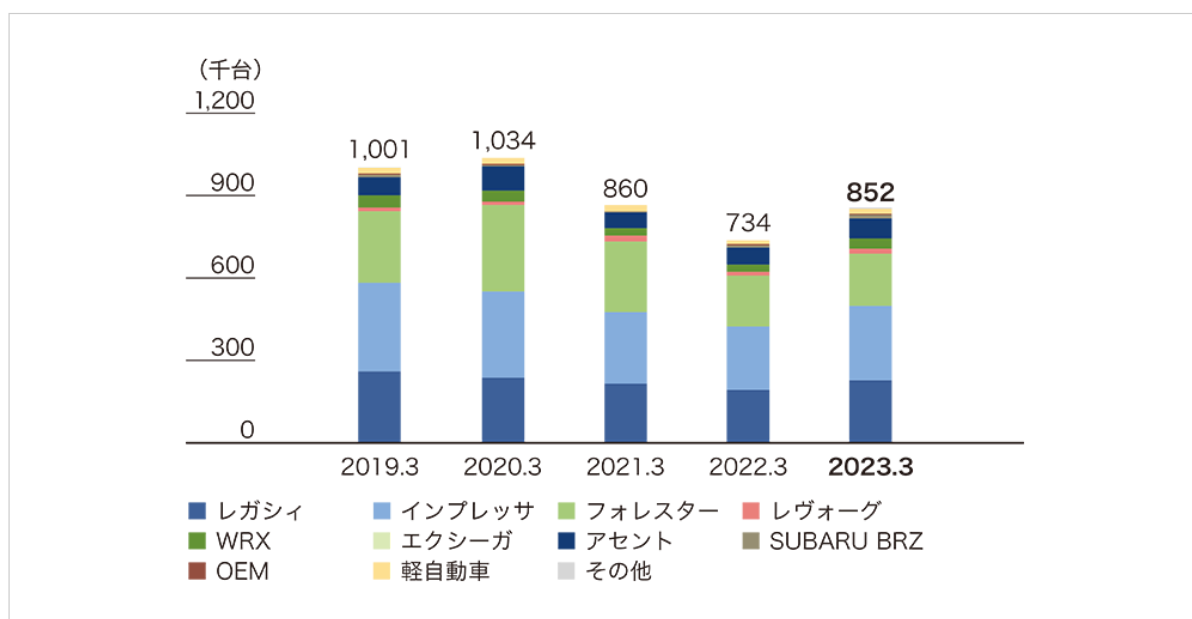
## 会社概要 | 社外からの評価 | 編集方針

## 連結完成車 地域別販売台数



※ 当社および連結子会社の完成車販売台数。

## 連結完成車 車種別販売台数



※1 当社および連結子会社の完成車販売台数。

※2 「レガシィ」には「アウトバック」の販売台数も含む。

※3 「インプレッサ」には「SUBARU XV」「クロストレック」の販売台数も含む。

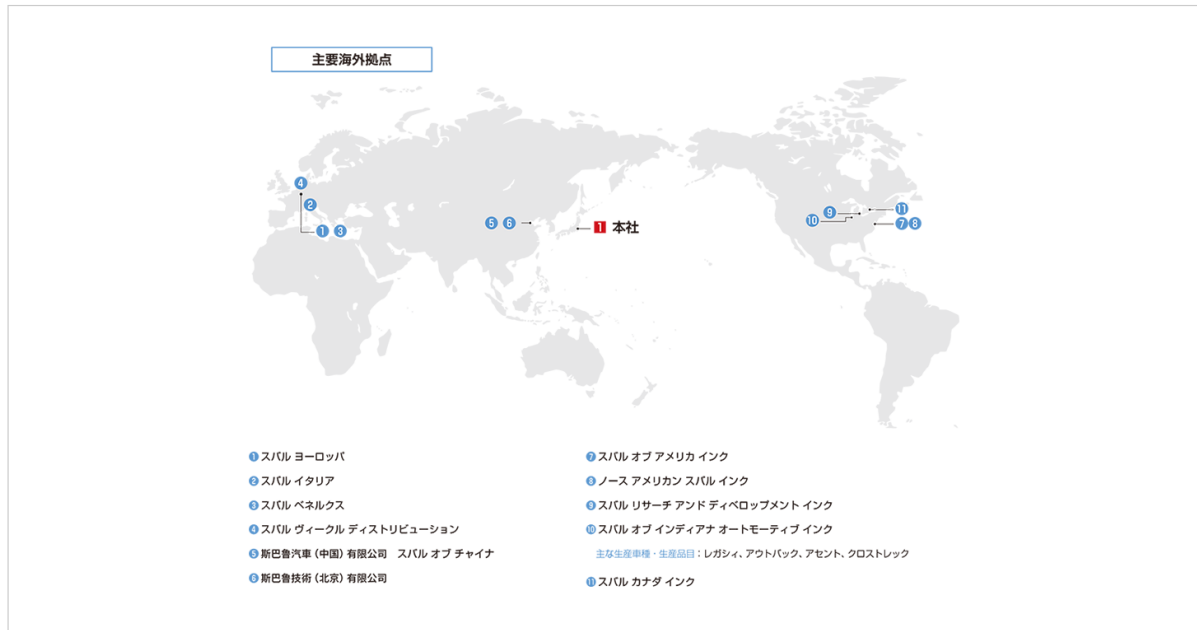
## 事業領域および連結の範囲

SUBARUグループは、連結売上高の約97.8%を占める「自動車事業」を中心に、「航空宇宙事業」およびこれらに属さない「その他事業」の3つの事業セグメントで構成されています。2023年3月期（2022年4月1日～2023年3月31日）連結決算は、連結対象会社として株式会社SUBARUおよび連結子会社73社、持分法適用会社10社を含めています。



## 会社概要：グローバルネットワーク

### グローバルネットワーク



### 国内拠点



## 会社概要：商品ラインアップ

### 自動車部門

#### SOLTERRA

SUV(BEV)



販売台数：2千台  
販売地域：日本、北米、欧州、  
その他

#### ASCENT

(その他市場名称:EVOLTIS)  
SUV

販売台数：68千台  
販売地域：北米、その他

#### OUTBACK

SUV



販売台数：189千台  
販売地域：日本、北米、欧州、  
豪州、中国、その他

#### FORESTER

SUV



販売台数：186千台  
販売地域：日本、北米、欧州、  
豪州、中国、その他

#### CROSSTREK

SUV



販売台数：213千台  
販売地域：日本、北米、欧州、  
豪州、中国、その他

#### LEVORG

スポーツ/ワゴン



販売台数：14千台  
販売地域：日本、その他

#### WRX

スポーツ/セダン



販売台数：27千台  
販売地域：日本、北米、豪州、  
その他

#### SUBARU BRZ

スポーツ/クーペ



販売台数：13千台  
販売地域：日本、北米、欧州、  
豪州、中国、その他

#### LEGACY

セダン



写真は北米仕様

販売台数：23千台  
販売地域：北米、中国、その他

#### IMPREZA

ワゴン



販売台数：46千台  
販売地域：日本、北米、欧州、  
豪州、その他

### OEMモデル

#### JUSTY



#### CHIFFON



#### STELLA



#### PLEO<sup>+</sup>



#### SAMBAR VAN



#### SAMBAR TRUCK



#### REX



販売台数：21千台  
販売地域：日本（ダイハツ工業株式会社からのOEM供給です）

- ※ 販売台数は小売販売台数。
- ※ 対象期間は2022年1月1日から12月31日。
- ※ 販売地域は対象期間における販売実績。

会社概要 | 社外からの評価 | 編集方針

## 航空宇宙カンパニー



SUBARU BELL 412EPX



陸上自衛隊UH-2



ボーイング777Xの中央翼

## 社外からの評価

### 社外からの評価

#### 「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定

SUBARUは、ロンドン証券取引所グループ（LSEG）の一企業であるFTSE Russell社が開発した株価指数「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に、2020年度から4年連続で選定されています。

加えて、2022年、FTSE Russell社が新たに開発した指数「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄にも2年連続で選定されています。

日本の公的年金資金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）も、「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」をESG投資の運用にあたっての投資判断基準として採用しています。

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社SUBARUが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

> [FTSEWebサイト](#) 



**FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index**



**FTSE Blossom  
Japan Index**

# 編集方針

## 編集方針

SUBARUグループ（株式会社SUBARUおよびすべての子会社）は、企業としての社会的責任を果たすことで社会から信頼される企業となり、持続的な成長を目指すとともに、愉しく持続可能な社会の実現に貢献していきます。

本サステナビリティ・CSRサイトでは、「SUBARUグローバルサステナビリティ方針」に基づき、SUBARUグループのサステナビリティの考え方や目標、取り組みをご紹介し、お客様、株主の皆様、お取引先様、地域社会、従業員などのステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、取り組み内容をさらに向上させることを目的として編集しています。また、本サイトにおける、SUBARUの商品仕様・装備に関する記述は、特記がない限り日本国内仕様について記載しています。

### 報告対象範囲

原則として、SUBARUグループ（株式会社SUBARUとすべての子会社）を対象としています。本サイト中の「SUBARUグループ」はSUBARUグループを、「SUBARU」は株式会社SUBARU単独を、「関係会社」は自動車部門の販売特約店を含む国内子会社と海外子会社を、「グループ会社」は自動車部門の販売特約店を除く国内子会社を指します。

### 報告対象期間

・原則として、2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）としていますが、一部、対象期間外の情報も掲載しています。

※ 本サイトにおける所属・役職などは、すべて取材当時のものです。

### 参考としたガイドライン

- ・ GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）開示推奨項目

### 発行時期

- ・ 前回発行 2022年9月
- ・ 今回発行 2023年9月
- ・ 次回発行予定 2024年9月

### 見直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直し、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、見直しとは異なるものとなる可能性があります。ご承知おきくださいますようお願いいたします。

## その他の情報

- ＜ [株式会社SUBARUトップページ](#)
- ＜ [企業情報（会社概要）](#)
- ＜ [SUBARUらしさ](#)
- ＜ [株主・投資家の皆様へ](#)
  - ＜ [統合レポート](#)
  - ＜ [有価証券報告書](#)
  - ＜ [株主通信](#)
  - ＜ [決算短信・決算説明会資料](#)

### 📍 お問い合わせ先

株式会社SUBARU  
サステナビリティ推進部

[本サイトに関するご意見・ご感想はこちら](#)

# GRI 内容索引 / TCFD 対照表

---

208 GRI 内容索引

214 TCFD 対照表

# GRI内容索引

本内容索引では、「GRIサステナビリティ・レポート・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
<b>GRI 2：一般開示事項2021</b>		
<b>1. 組織と報告実務</b>		
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	-
<b>2. 事業活動と労働者</b>		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	＞ CSR調達 ＞ グローバルネットワーク
2-7	従業員	＞ 従業員データ
2-8	従業員以外の労働者	＞ 従業員データ
<b>3. ガバナンス</b>		
2-9	ガバナンス構造と構成	＞ コーポレートガバナンス>体制 ＞ 役員一覧 ＞ 環境リスクマネジメント体制
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	＞ コーポレートガバナンス>取締役会
2-11	最高ガバナンス機関の議長	＞ コーポレートガバナンス>取締役会
2-12	インパクトマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	＞ コーポレートガバナンス>体制
2-13	インパクトマネジメントに関する責任の移譲	＞ CSR推進体制
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	-
2-15	利益相反	＞ 利益相反防止
2-16	重大な懸念事項の伝達	-
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	＞ 役員トレーニング ＞ コンプライアンス>取り組み>研修
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	＞ 取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針	＞ 役員報酬
2-20	報酬の決定プロセス	＞ 役員報酬



番号	開示事項	該当箇所
2-21	年間報酬総額の比率	-
<b>4. 戦略、方針、実務</b>		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 新経営体制における方針</li> <li>▷ 気候変動&gt;戦略</li> </ul>
2-23	方針声明	▷ SUBARUグローバルサステナビリティ方針
2-24	方針声明の実践	▷ CSR推進体制
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ コンプライアンス</li> <li>▷ 人権尊重&gt;人権デューデリジェンス</li> </ul>
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ 人権尊重&gt;ご意見、各種相談窓口</li> <li>▷ CSR調達&gt;外国人労働者相談窓口</li> <li>▷ コンプライアンス&gt;コンプライアンス・ホットライン制度</li> </ul>
2-27	法規制遵守	▷ 賄賂防止
2-28	会員資格を持つ団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ ステークホルダー・エンゲージメント</li> <li>▷ 気候変動&gt;外部との協働</li> </ul>
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	▷ ステークホルダー・エンゲージメント
2-30	労働協約	▷ 労使コミュニケーション
<b>GRI 3：マテリアルな項目2021</b>		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	▷ CSR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	▷ SUBARUグループのCSR重点6領域
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ CSR推進体制</li> <li>▷ SUBARUグループのCSR重点6領域</li> <li>▷ CSR重点6領域TOPICS：人を中心とした自動車文化</li> <li>▷ CSR重点6領域TOPICS：共感・共生</li> <li>▷ CSR重点6領域TOPICS：安心</li> <li>▷ CSR重点6領域TOPICS：ダイバーシティ</li> <li>▷ CSR重点6領域TOPICS：環境</li> <li>▷ CSR重点6領域TOPICS：コンプライアンス</li> </ul>

## 項目別のスタンダード

番号	開示事項	該当箇所
<b>GRI200:経済</b>		
<b>201: 経済パフォーマンス2016</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>有価証券報告書 P.71-77【連結財務諸表等】 </li> <li>有価証券報告書 P.29【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】 </li> </ul>
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動</li> </ul>
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>有価証券報告書 P.84【連結財務諸表注記】 </li> </ul>
201-4	政府から受けた資金援助	<ul style="list-style-type: none"> <li>有価証券報告書 P.40【提出会社の状況】 </li> <li>有価証券報告書 P.71-77【連結財務諸表等】 </li> </ul>
<b>202: 地域経済での存在感2016</b>		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権方針（付属書）</li> </ul>
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
<b>203: 間接的な経済インパクト2016</b>		
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	
<b>204: 調達慣行2016</b>		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
<b>205: 腐敗防止2016</b>		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>賄賂防止</li> </ul>
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>SUBARUサプライヤー-CSRガイドライン</li> <li>コンプライアンス&gt;取り組み&gt;研修</li> </ul>
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当せず
<b>206: 反競争的行為2016</b>		
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
<b>GRI300:環境</b>		
<b>301: 原材料2016</b>		
301-1	使用原材料の重量または体積	<ul style="list-style-type: none"> <li>SUBARUグループのマテリアルフロー</li> </ul>
301-2	使用したリサイクル材料	<ul style="list-style-type: none"> <li>資源循環</li> </ul>
301-3	再生利用された製品と梱包材	<ul style="list-style-type: none"> <li>資源循環&gt;実績および取り組み&gt;物流、販売</li> </ul>
<b>302: エネルギー2016</b>		
302-1	組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> <li>SUBARUグループのマテリアルフロー</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動</li> </ul>
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境に配慮したクルマ&gt;取り組み</li> </ul>

番号	開示事項	該当箇所
<b>303：水と廃水2018</b>		
303-1	共有資源としての水との相互作用	＞ 水資源
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	＞ 水リスク調査
303-3	取水	＞ 水源別水使用量
303-4	排水	-
303-5	水の消費	＞ 水資源
<b>304：生物多様性2016</b>		
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	＞ 生物多様性>取り組み>海外
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	
<b>305：大気への排出2016</b>		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	＞ 気候変動
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	＞ 気候変動
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	＞ 気候変動
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	＞ 気候変動
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	＞ 気候変動
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	＞ 汚染の予防>実績および取り組み
<b>306：排水および廃棄物2016</b>		
306-1	排水の水質および排出先	＞ 水資源
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	＞ 資源循環>実績および取り組み>生産段階でのゼロエミッション
306-3	重大な漏出	＞ 有害廃棄物
306-4	有害廃棄物の輸送	＞ 国内法PRTR対象物質取扱量・排出量
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	＞ BCP
<b>307：環境コンプライアンス2016</b>		
307-1	環境法規制の違反	＞ 汚染の予防>実績および取り組み
<b>308：サプライヤーの環境面のアセスメント2016</b>		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	＞ 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	＞ 部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減
<b>GRI400：社会</b>		
<b>401：雇用2016</b>		
401-1	従業員の新規雇用と離職	＞ 従業員データ

番号	開示事項	該当箇所
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-
401-3	育児休暇	▶ 育児休業制度と取り組み
<b>402：労使関係2016</b>		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-
<b>403：労働安全衛生2018</b>		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	▶ 労働安全衛生>考え方、体制
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	-
403-3	労働衛生サービス	▶ 労働安全衛生>取り組み
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	▶ 労使コミュニケーション ▶ 労働安全衛生>体制
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	-
403-6	労働者の健康増進	▶ 健康経営>取り組み
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	-
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	▶ 労働安全衛生>体制
403-9	労働関連の傷害	▶ 労働災害発生状況と災害度数率
403-10	業務関連の健康障害	-
<b>404：研修と教育2016</b>		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	-
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	▶ キャリア開発
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	▶ キャリア開発
<b>405：ダイバーシティと機会均等2016</b>		
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 ▶ 従業員データ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	▶ 日本における基準内賃金の男女比
<b>406：非差別2016</b>		
406-1	差別事例と実施した救済措置	-
<b>407：結社の自由と団体交渉2016</b>		
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	-
<b>408：児童労働2016</b>		
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
<b>409：強制労働2016</b>		
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
<b>410：保安慣行2016</b>		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
<b>411：先住民族の権利2016</b>		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	該当せず

番号	開示事項	該当箇所
<b>412：人権アセスメント2016</b>		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	-
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	> <a href="#">人権尊重&gt;取り組み</a>
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-
<b>413：地域コミュニティ2016</b>		
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	> <a href="#">CSR重点6領域TOPICS&gt;ダイバーシティ</a>
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	-
<b>414：サプライヤーの社会面のアセスメント2016</b>		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	> <a href="#">SUBARUサプライヤーCSRガイドライン</a>
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	-
<b>415：公共政策2016</b>		
415-1	政治献金	-
<b>416：顧客の安全衛生2016</b>		
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	> <a href="#">安全なクルマづくり&gt;取り組み</a>
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	該当せず
<b>417：マーケティングとラベリング2016</b>		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	-
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	> <a href="#">品質：自動車事業</a> > <a href="#">品質：航空宇宙事業</a>
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当せず
<b>418：顧客のプライバシー2016</b>		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当せず
<b>419：社会経済面のコンプライアンス2016</b>		
419-1	社会経済分野の法規制違反	該当せず

## TCFD対照表

本対照表では、下表のとおりTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が推奨する開示項目およびサステナビリティWeb、CDP気候変動2022の回答での該当箇所を示しています。

### ガバナンス

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWeb	統合レポート	CDP2022
a) 気候関連のリスクと機会についての、取締役会による監視体制	環境に配慮したクルマ > 「体制」 気候変動 > 「体制」	戦略解説 環境 気候変動 > 「体制」 □	CDP C1.1a, C1.1b
b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割	環境に配慮したクルマ > 「体制」 気候変動 > 「体制」	戦略解説 環境 気候変動 > 「体制」 □	CDP C1.2

### 戦略

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWeb	統合レポート	CDP2022
a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会	環境マネジメント > 「目標と実績」 > 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」 環境に配慮したクルマ > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「移行リスクに関する戦略」 > 「取り組み」 気候変動 > 「認識した主なリスクと機会」	価値創造ストーリー > 「CEOメッセージ」 □ > 「2030年を目指す販売台数の電動化比率を大きく見直し」 □ 戦略解説 環境 気候変動 > 「戦略」 □	CDP C2.1a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a
b) 気候関連のリスクと機会が組織のビジネス、戦略及び財務計画に及ぼす影響	> 「CEOサステナビリティメッセージ」 > 「SUBARUグループのCSR重点6領域：環境」 環境マネジメント > 「目標と実績」 > 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」 環境に配慮したクルマ > 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」 > 「移行リスクに関する戦略」 > 「国内生産体制の戦略的再編」 > 「取り組み」 気候変動 > 「認識した主なリスクと機会」 > 「戦略」	価値創造ストーリー > 「CEOメッセージ」 □ > 「2030年を目指す販売台数の電動化比率を大きく見直し」 □ 戦略解説 環境 気候変動 > 「戦略」 □	CDP C2.3a, C2.4a, C3.1,3.2a,C3.2b, C3.3, C3.4

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWeb	統合レポート	CDP2022
c) 2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した、組織戦略のレジリエンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「CEOサステナビリティメッセージ」</li> <li>&gt; 「SUBARUグループのCSR重点6領域：環境」 環境マネジメント</li> <li>&gt; 「目標と実績」</li> <li>&gt; 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」</li> <li>環境に配慮したクルマ</li> <li>&gt; 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</li> <li>&gt; 「移行リスクに関する戦略」</li> <li>&gt; 「国内生産体制の戦略的再編」</li> <li>&gt; 「取り組み」</li> <li>気候変動</li> <li>&gt; 「戦略」</li> <li>&gt; 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</li> <li>&gt; 「リスクマネジメント」</li> </ul>	価値創造ストーリー > 「CEOメッセージ」 ☐ > 「2030年に目指す販売台数の電動化比率を大きく見直し」 ☐ 戦略解説 環境 気候変動 > 「戦略」 ☐	CDP C3.2, C3.2a, C3.2b

## リスク管理

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWeb	統合レポート	CDP2022
a) 当該組織が気候関連リスクを識別及び評価するプロセスを説明する。	リスクマネジメント > 「体制」 > 「事業活動にともなうリスク」 気候変動 > 「体制」 > 「認識した主なリスクと機会」 > 「リスクマネジメント」	戦略解説 環境 気候変動 > 「リスクマネジメント」 ☐ 戦略解説 > 「リスクマネジメント」 ☐	CDP C2.1, C2.2, C2.2a
b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。	気候変動 > 「体制」 > 「リスクマネジメント」 リスクマネジメント > 「体制」	戦略解説 環境 気候変動 > 「リスクマネジメント」 ☐ 戦略解説 > 「リスクマネジメント」 ☐	CDP C2.1, C2.2
c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価及び管理するプロセスが、組織の総合的なリスク管理にどのように統合されているかを説明する。	気候変動 > 「認識した主なリスクと機会」 > 「リスクマネジメント」 水資源 > 「水マネジメント」 リスクマネジメント > 「考え方」 > 「体制」 > 「事業活動にともなうリスク」 > 「リスクマネジメントの取り組み」 > 「BCP」	戦略解説 環境 気候変動 > 「リスクマネジメント」 ☐ 戦略解説 > 「リスクマネジメント」 ☐	CDP C2.1, C2.2

## 指標と目標

推奨開示項目	該当箇所		
	サステナビリティWeb	統合レポート	CDP2022
a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会を評価するために用いる指標を開示する。	<p>環境マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「目標と実績」</li> <li>&gt; 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」</li> <li>&gt; 「SUBARU グループのマテリアルフロー」</li> </ul> <p>環境に配慮したクルマ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</li> <li>&gt; 「国内生産体制の戦略的再編」</li> <li>&gt; 「ライフサイクルアセスメント」</li> </ul> <p>気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「戦略」</li> <li>&gt; 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</li> <li>&gt; 「実績」</li> </ul>	<p>戦略解説 環境 気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「指標と目標」 □</li> </ul> <p>戦略解説</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「CSR重点6領域の取り組みとSDGs」 □</li> </ul>	<p>CDP C4.2, C4.2a, C4.2b, C9.1</p>
b) Scope 1、Scope 2 及び、当てはまる場合はScope 3 の温室効果ガス（GHG）排出量と関連リスクについて説明する。	<p>環境マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「目標と実績」</li> <li>&gt; 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」</li> <li>&gt; 「SUBARU グループのマテリアルフロー」</li> </ul> <p>環境に配慮したクルマ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</li> <li>&gt; 「国内生産体制の戦略的再編」</li> <li>&gt; 「ライフサイクルアセスメント」</li> </ul> <p>気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「認識した主なリスクと機会」</li> <li>&gt; 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</li> <li>&gt; 「実績」</li> </ul>	<p>戦略解説 環境 気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「指標と目標」 □</li> </ul> <p>戦略解説</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「CSR重点6領域の取り組みとSDGs」 □</li> </ul>	<p>CDP C6.1, C6.3, C6.5, C6.5a</p>
c) 気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績を開示する。	<p>環境マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「目標と実績」</li> <li>&gt; 「環境アクションプラン2030およびその他の重要な環境取り組み」</li> <li>&gt; 「SUBARU グループのマテリアルフロー」</li> </ul> <p>環境に配慮したクルマ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</li> <li>&gt; 「国内生産体制の戦略的再編」</li> <li>&gt; 「ライフサイクルアセスメント」</li> </ul> <p>気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「中長期目標（長期ビジョンとマイルストーン）」</li> <li>&gt; 「実績」</li> </ul>	<p>戦略解説 環境 気候変動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「指標と目標」 □</li> </ul> <p>戦略解説</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 「CSR重点6領域の取り組みとSDGs」 □</li> </ul>	<p>CDP C4.1, C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b</p>