



# CSRレポート

Corporate Social Responsibility Report

## 2019





2	編集方針	89	環境
5	会社概要		環境マネジメント
9	トップメッセージ		環境に配慮したクルマ
13	特集： 「組織風土改革」を全社で推進		気候変動
22	SUBARUグループのCSR		資源循環
29	SUBARUグループの CSR重点6領域		水資源
	人を中心とした自動車文化		生物多様性
	共感・共生		汚染の予防
	安心		環境に配慮した調達
	ダイバーシティ		環境コミュニケーション
	環境		環境データ
	コンプライアンス	161	人材
41	コーポレートガバナンス		人材育成
55	コンプライアンス		ワークライフバランス
62	リスクマネジメント		ダイバーシティ
69	お客様		人権尊重
76	品質		労働安全衛生
82	安全なクルマづくり		労使コミュニケーション
			人事データ
		182	CSR調達
		187	社会貢献
		197	情報公開
		201	第三者意見
		204	ガイドライン対照表



## 編集方針

本レポートは、株式会社SUBARUと国内・海外関係会社のCSR（企業の社会的責任）の取り組みをご紹介します。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、取り組み内容のさらなる向上を目指すことを目的としています。

「特集」では、ステークホルダーの皆様の特にお伝えしたい、SUBARUグループの取り組みを掲載しています。「SUBARUグループのCSR」のパートでは、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」）を軸としたCSRの取り組みについて報告しています。

本レポートにおける、SUBARUの商品仕様・装備に関する記載は、特記がない限り日本国内仕様について記述しています。

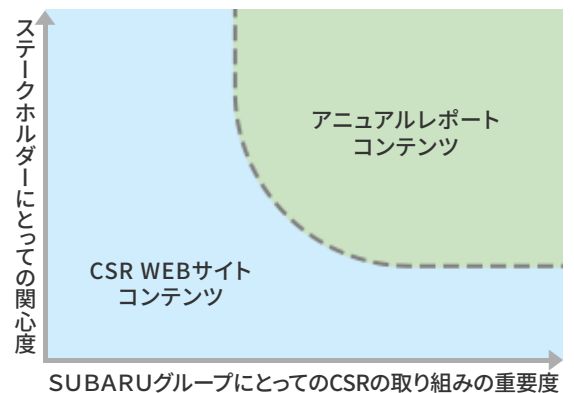
### 報告メディアについて

株式会社SUBARUのCSRレポートは、SUBARUグループの取り組みをより多くのステークホルダーの皆様にご理解いただけるよう、2013年版よりCSRの取り組み情報の一部をアニュアルレポートにも掲載しています。また、環境負荷に資する取り組みとして掲載メディアをWEBサイトに移行しました。なお、WEBサイトの情報をPDF版として、ライブラリーにも掲載しています。目的に応じてご利用ください。

＜ SUBARUアニュアルレポート

＜ CSRレポートライブラリー

### 報告メディアの考え方



### 報告サイクルについて

昨年度のSUBARUグループによるCSRの取り組みをまとめ、年次ごとに報告します。



# 報告対象

---

## 対象組織

---

原則としてSUBARUグループ（株式会社SUBARUおよび国内・海外の関係会社）を対象としています。本報告書中の「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、「グループ企業」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。

## 対象期間

---

- ・掲載されている情報の対象期間は、原則として2018年4月から2019年3月までですが、一部対象期間外、最新の情報も含まれることがあります。
- ・本レポートにおける所属、役職等は、すべて取材当時のものです。

## 参考としたガイドライン

---

- ・ISO26000
- ・GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード
- ・環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」

## 見通しに関する特記事項

---

本レポートには、SUBARUグループの将来の見通し、計画、予測など様々な情報が含まれていますが、これらは過去の事実や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グループを取り巻く事業環境などの要因により、大きく異なるものとなる可能性があります。ご了承くださいますようお願いいたします。

## 発行時期


---

- ・前回発行 2018年10月
- ・今回発行 2019年8月
- ・次回発行予定 2020年8月



## 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）
- › 株主・投資家の皆様へ
- › 88期 有価証券報告書  PDF/1.3MB
- › 88期 事業報告書（ファイナンシャルレポート）  PDF/5.8MB

### 🔍 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**

### 🔍 アンケートへご協力をお願い

---

株式会社SUBARUは、皆様からのご意見をいただき、CSRの取り組みやレポート内容の充実を図ると共に、社会やステークホルダーとのコミュニケーションを深めていきます。本レポートや取り組みについて、ご意見、ご感想をお寄せくださいますよう、お願いいたします。

**株式会社SUBARU CSRレポートアンケート**



## 会社概要 (2019年3月31日現在)

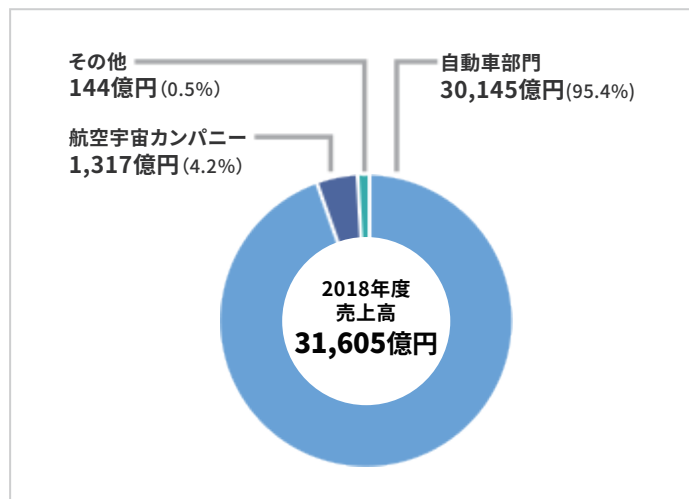
---

社名	株式会社SUBARU (英訳名：SUBARU CORPORATION)
創立	1953年7月15日
資本金	1,538 億円
従業員数	34,200名 (連結) 15,274名 (単独)
本社	東京都渋谷区恵比寿1-20-8 エビススバルビル 代表電話番号 03-6447-8000
売上高	31,605億円 (連結) 19,298億円 (単独)
営業利益	1,955億円 (連結) 798億円 (単独)
経常利益	1,962億円 (連結) 826億円 (単独)
当期純利益	1,478億円 (連結) 680億円 (単独)

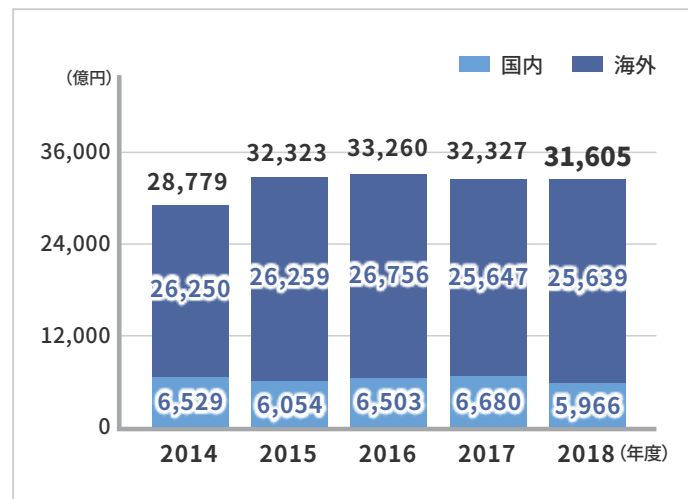
---

※売上高～当期純利益の数値は2018年度の実績です。

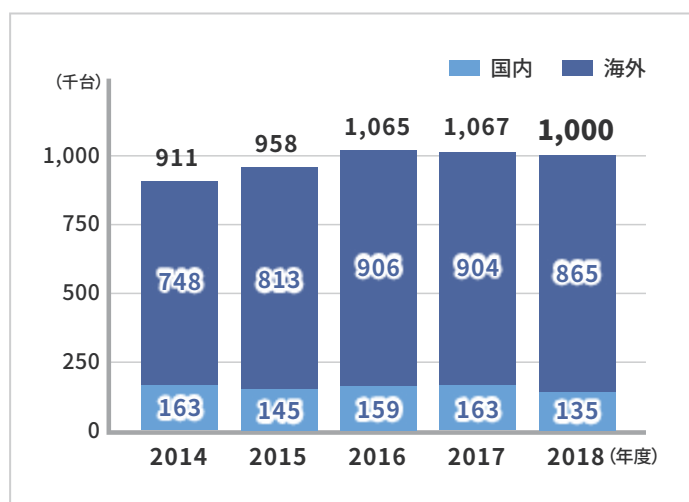
## 2018年度売上部門比率



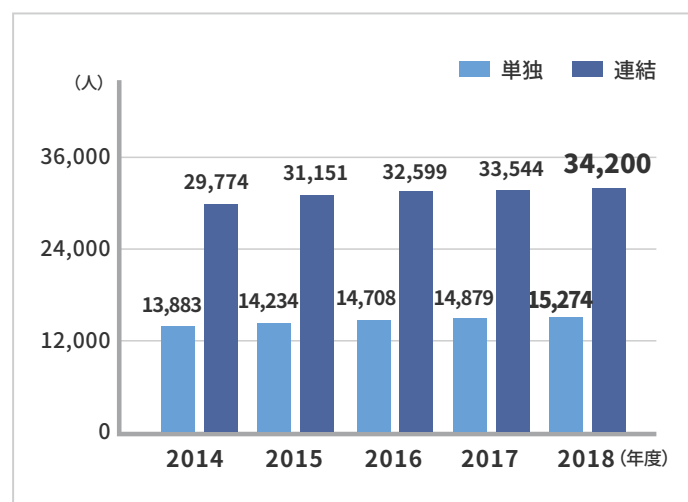
## 売上高推移



## 販売台数推移



## 従業員数の推移



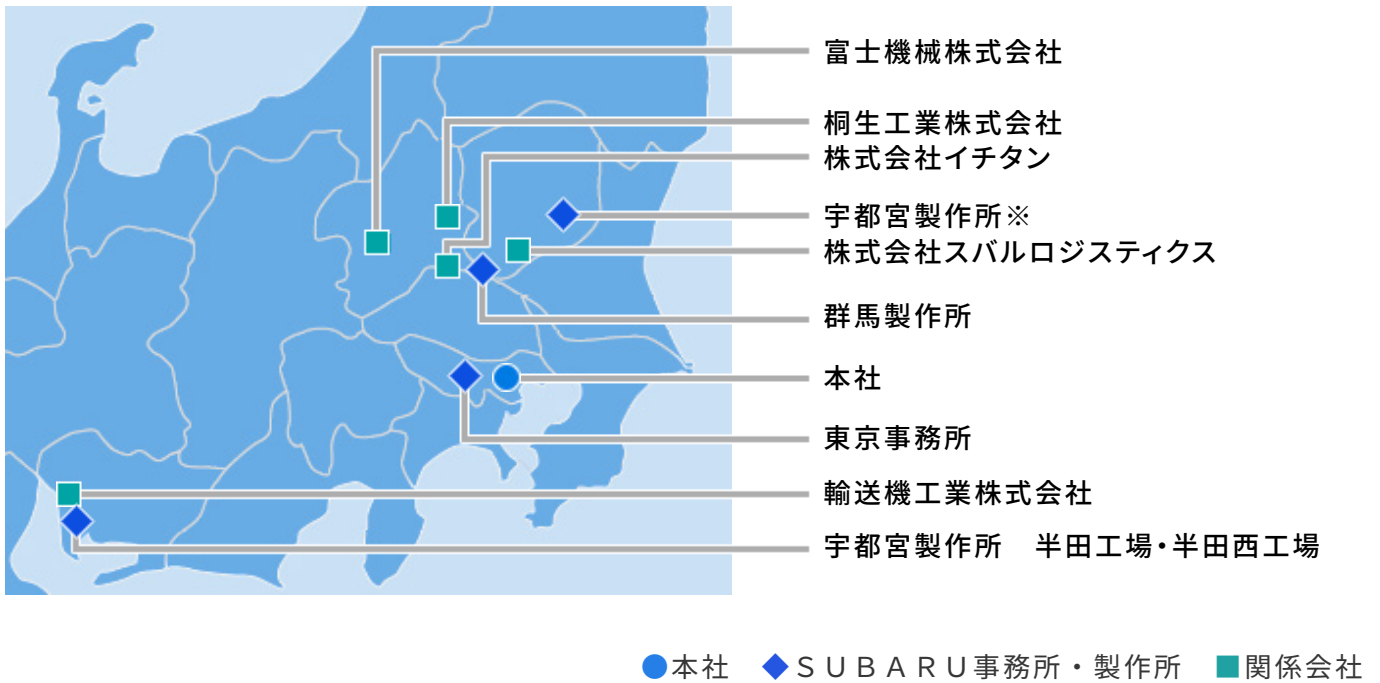
※2019年3月期より会計方針変更（売上高から販売奨励金を控除）。2018年3月期より遡及適用。

※グラフの数値は四捨五入のため、比率の総和が合わない場合があります。



# 主な活動拠点

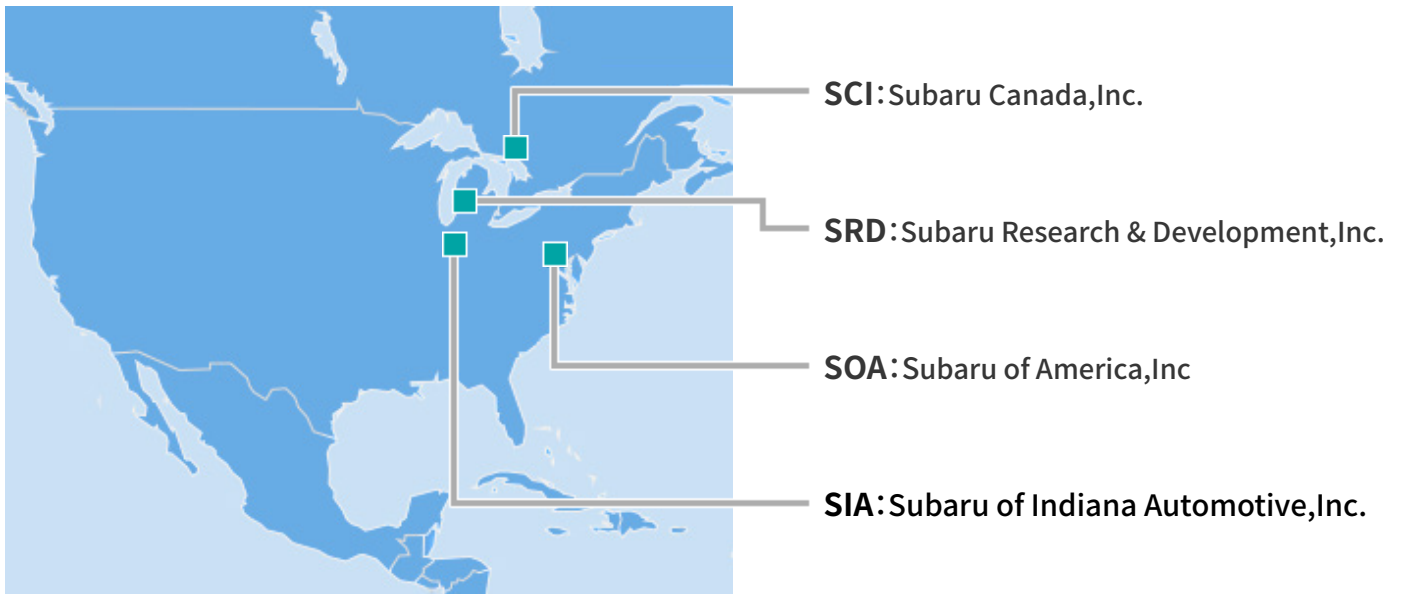
## S U B A R U および国内関係会社



- › 富士機械株式会社 ☐
- › 桐生工業株式会社 ☐
- › 株式会社イチタン ☐
- 宇都宮製作所※
- › 株式会社スバルロジスティクス ☐
- 群馬製作所
- 本社
- 東京事務所
- › 輸送機工業株式会社 ☐
- 宇都宮製作所 半田工場・半田西工場

› 国内関係会社などについて、詳しくはこちらをご覧ください。

## 海外関係会社



● 本社 ◆ S U B A R U 事務所・製作所 ■ 関係会社

> **SCI** : Subaru Canada, Inc. [📄](#)

**SRD** : Subaru Research & Development, Inc.

> **SOA** : Subaru of America, Inc. [📄](#)

> **SIA** : Subaru of Indiana Automotive, Inc. [📄](#)

> 海外関係会社について、詳しくはこちらをご覧ください。

※本レポートでは、航空宇宙カンパニーの生産拠点を「宇都宮製作所」と表記している場合があります。



### CSRレポート2019 トップメッセージ

**「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」の実現に向けて、社会課題の解決と持続的成長の両立を目指す**

代表取締役社長 CEO

中村 知美

## 「組織風土改革」と「品質改革」に注力し、CSRを加速させる

SUBARUでは2018年7月、2025年に向けた中期経営ビジョン「STEP」を策定しました。「STEP」には、一刻も早く真の実力を養成し信頼を取り戻すこと、「お客様に『安心と愉しさ』を提供する」というブランドの方向軸は動かさないこと、単なるメーカーの枠を超えてお客様に共感され、信頼していただける存在を目指すこと、この3つの想いを込めています。そして、「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」の実現に向け、多様化する社会ニーズに貢献し、企業としての社会的責任を果たすことを明言しました。そして、CSRについても、SUBARUが特に力を入れて取り組んでいく「CSR重点6領域」——「人を中心とした自動車文化」「共感・共生」「安心」「ダイバーシティ」「環境」「コンプライアンス」——を定めました。

現在、国内外には様々な社会課題が山積しており、その解決に向けて企業が果たす役割への期待はますます高まっています。私たちの事業領域においても、交通事故の防止や環境負荷の低減といった本業に直結するもののみならず、多様な社会課題への取り組みが求められるようになってきました。

SUBARUの「CSR重点6領域」も、社会課題に対して、SUBARUとして事業の強みを生かして、お客様や社会へ価値を提供し、その解決と同時に、持続可能な社会を構築すると共に、SUBARUグループとしても持続的な成長を図っていくというSUBARU独自のCSRの考え方を盛り込んでいます。そして、「CSR重点6領域」での取り組みを加速させていくために、2018年度は「組織風土改革」と「品質改革」に徹底して取り組みました。

「組織風土改革」は、経営層をはじめ従業員一人ひとりが、CSRを自分ごととして捉え、考え、意見を言い、行動に移していくうえで、基盤になるものだと思っています。



また、CSRで重要なことは、社会の声に真摯に向き合い、経営に生かしていくことだと、私自身は考えています。社会の声に向き合うには、まず自分たちが何でも言える、より「風通しの良い会社」になることが必要だと考え、「上から順に風土を変える」と宣言し、社長として自らが先頭に立ち、現場とのコミュニケーションを充実させてきました。

「組織風土改革」は、一朝一夕に成し遂げられることではありませんが、CSRに関しては、重要性への理解促進や、各本部や自分の業務とCSRの取り組みがどう紐づいているかなど、着実に進捗が見え始めています。

「品質改革」は、CSR重点6領域の「安心」につながるもので、CSRを本業のなかで取り組んでいくことに他ならないと考えています。そのため、2018年度は「品質最優先」の考えに立ち戻り、品質に関わる全プロセスを不断に見直し、生産ラインの停止や、操業条件の見直しにも踏み込みました。経営層や現場に繰り返し伝えてきたことは「二度と繰り返さない」「絶対に忘れない」の2つです。

「品質最優先」の意識を高め、全従業員に浸透させるために、2019年4月には「品質方針」を改定しました。今後も「品質最優先」の考えを、役員・従業員全員が常に意識し、何よりも品質を大切にしてお客様の信頼に添えていきます。

---

## 2018年度「CSR重点6領域」の進捗について

---

「CSR重点6領域」のそれぞれの取り組みも、着実に進捗しています。

「人を中心とした自動車文化」の考え方は、「STEP」に込めた想いの一つに掲げている、「お客様に『安心と愉しさ』を提供する」というブランドの軸にもなっているものです。

SUBARUは、「クルマは単なる移動手段ではない」「人の心や人生を豊かにするパートナーである」と考えています。

また、お客様から期待されている価値は、「安心と愉しさ」、つまり安全・安心なクルマであることはもちろんのこと、運転の愉しさを感じられることだと考えています。

そのため、2018年度には新たに水平対向エンジンと電動技術を組み合わせた「e-BOXER」を「フォレスター」と「SUBARU XV」に採用し、モーターが力強くパワーアシストをすることで、ガソリン車を上回る力強い加速性能を発揮する設定とし、日常シーンでも走りが愉しめるようにしています。

2019年度に発表した新型「アウトバック」（米国仕様）では、歴代モデルで培ってきた価値に最新の技術を組み合わせることで、「安心と愉しさ」を一層感じていただけるようにしています。

「共感・共生」についてですが、私たちの事業は、お客様から信頼・共感され、クルマをご購入いただくことで成り立っています。また、事業活動を行うためには、地域の方々との共生が欠かせません。

私がかつて働いていた米国の販売会社Subaru of America, Inc.では、2008年から、お客様の愛車への思い入れである「LOVE」を取り入れた「LOVEキャンペーン」を開始し、その後「The SUBARU LOVE PROMISE」という社会貢献につながるキャンペーンへと発展しました。

これは、お客様をはじめ、販売店や社会から多大な支持を得ており、まさに「共感・共生」を体現しているものだと言えます。

一方、国内で失った信頼を取り戻すには、ステークホルダーの皆様からの声を真摯に受け止め、誠実に対応することに尽きると考えています。商品の品質はもとより、対応する部門や人・仕組みなど、業務に関わるすべてにおける品質をあげていくことを、SUBARUグループの役員・従業員全員が重く受け止め、今後は、全員が心一つにして、ステークホルダーの皆様の信頼を取り戻すために行動していきます。そして「安心」は、SUBARUブランドの核であり、私たちの企業としてのDNAともなっている、絶対に譲れない部分です。「人の命を守る」ことに徹底的にこだわり、2030年に「死亡交通事故ゼロ※」を目指すという目標を設定しました。自動運転化レベルの「レベル2」（部分運転自動化）においても、トップクラスのクルマを生み出すことを目指しています。

今後は、「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」に加え、「つながる安全」にも取り組んでいきます。

さらに、「安心」へのこだわりは商品だけではありません。SUBARUグループで働くすべての人々が、安心して働ける安全な職場環境、そして地域の人たちに「SUBARUなら安心」と思ってもらえるような関係性を構築していくことなど、あらゆる面での「安心」を実現していく必要があります。特に、従業員のモチベーションの向上はそのまま品質改革にもつながるという認識のもと、職場環境の改善にも積極的に取り組んでいます。

「ダイバーシティ」においては、多様な人材がそれぞれ最大限に能力を発揮できる環境を整え、多様な働き方を可能にしていくことが、企業の重要な責務となってきています。SUBARUは「女性活躍」「障がい者雇用」「高齢者再雇用」「外国籍従業員の雇用」の推進を重点テーマに掲げ、なかでも「女性活躍推進」を最重要課題として取り組んできました。「発揮能力による実力値での登用を前提として、2020年までに女性管理職数を、登用目標を定めた2014年時点の5倍以上とする」ことを数値目標に掲げて進めており、この目標は達成できる見込みです。2025年に向けて「2014年時点の12倍以上」とする新たな目標を設定し、女性管理職育成に向けた取り組みをさらに強化していきます。

同時に、様々な市場価値を尊重し、お客様の選択肢を増やせる多様な商品を提供していくことも、私たちにとっての重要な「ダイバーシティ」です。2018年度に「フォレスター」と「SUBARU XV」には水平対向エンジンと電動技術を組み合わせた「e-BOXER」を搭載し順次市場導入、米国ではSUBARU初となるプラグインハイブリッド車「クロストレック ハイブリッド」を発売し、SUBARUがこれまで培ってきた高い動的質感と時代に求められる優れた環境性能を両立する、いわば「商品のダイバーシティ」に取り組んできました。

それを実現するためには、従業員の視点にも多様性が求められることは言うまでもありません。「従業員のダイバーシティ」と「商品のダイバーシティ」、この両方に取り組んでいくことが、企業の持続的成長にもつながるSUBARU独自のダイバーシティだと考えています。

「環境」については、自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの環境方針として「大地と空と自然」を事業フィールドと定め、自然との共生を目指す取り組みへの注力を掲げていきます。

なかでも、世界的な課題である気候変動への取り組みは、最も重要なものの一つと認識し、「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃未満に抑える」というパリ協定の趣旨に、引き続き貢献していきます。

現在、SUBARUグループでは、直接排出するCO<sub>2</sub>（スコープ1及び2）について、2030年度に2016年度比30%削減するという目標を掲げ、2021年度からの取り組み計画である「環境アクションプラン」の策定を進めています。また、取り組みを一部前倒しする形で2020年度までに年間排出量のおよそ3%に相当する約2万t-CO<sub>2</sub>の削減に着手しました。

他方、自動車のライフサイクル全体を俯瞰した場合、とりわけ自動車の使用にともなうCO<sub>2</sub>排出量の削減は極めて重要であり、中長期的な視野で自動車の電動化は一層進むものと考えられます。SUBARUは、社会の期待の変化、お客様のニーズ、環境規制への対応、適正な利益の確保などを実現するための技術戦略・商品戦略を引き続き検討し、社会とSUBARUグループの持続可能な成長を実現していきます。

その一環として、2019年6月に、トヨタ自動車株式会社と、EV専用プラットフォームおよびSUVモデルのEVを共同で開発することに合意したことを公表しました。今後は両社の持つ強みを持ち寄ることで、EVならではの魅力ある商品づくりにチャレンジしていきます。

また「コンプライアンス」については、社会で事業活動をする前提条件となる最重要課題の一つであり、それを怠るとお客様や株主様、お取引先様などのステークホルダーの皆様にご迷惑をおかけし、事業存続も危ぶまれる事態となることを、一連の完成検査における不適切事案によって、SUBARUグループの全員が痛感しています。

今後はすべてのステークホルダーから信頼される存在となることを目指し、グループ一丸となって取り組みを進めていきます。そして、「二度と繰り返さない」「絶対に忘れない」ことを全員が肝に銘じ、気を緩めることなく、引き続きコンプライアンスの実践について、不断の努力を継続していきます。

※SUBARU乗車中の死亡事故およびSUBARUとの衝突による歩行者・自転車などの死亡事故をゼロに

---

## 「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」を目指して

---

CSRとは、本業を通じて経営や業務の品質を高めていくことであり、いわば「経営そのもの」である――。それが、これまでの取り組みを通じての私の実感です。

CSRの実践を通じて目指したいのは、従業員一人ひとりが誇りを持って働ける会社です。そして、「STEP」でも掲げた2025年のありたい姿である「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」の実現を目指し、取り組みを加速していきます。

もちろん一朝一夕に成果が現れるものではなく、社会の声に真摯に向き合い、それを経営に生かしていく、その地道な積み重ねが、「ありたい姿」に近づいていくのだと思っています。

CSRの取り組みにおいても、日本と米国のSUBARU、それぞれに個性があり、良さがあります。両国での勤務を経験した私は、「それぞれの良さ」を融合させ、グループ全体の強みに変えていきたいと考えています。

今後も、SUBARUならではの価値を社会に提供し、社会課題の解決への貢献や持続可能な社会をつくと共に、自動車・航空宇宙の両事業ともに、スピード感を持って、着実に、力強く歩を進め、ステークホルダーの皆様から信頼されるSUBARUグループを目指し、持続的な成長への足場をしっかりと固めてまいります。

代表取締役社長 CEO

中不子知美





### 「風通しの良い会社」になるために

---

2018年7月に発表したSUBARUの中期経営ビジョン「STEP」では、“Change the Culture”をスローガンに、「組織風土改革」を重点テーマに設定しました。そのための取り組みの一つとして真に「正しい会社をつくる活動」の推進を掲げてきました。

この1年間で、「自分の仕事総点検」を実施し、部門横断的な課題や本部での解決が難しい課題については「全社課題」とし、経営陣が改善に向けた議論や検討を重ね、その改善に取り組んできました。真に「正しい会社をつくる活動」の中心となっていた「正しい会社推進部」は2019年4月1日付で機能を会社の中核である経営企画部に移管したことで、全社の「組織風土改革」を恒常的に推進していく基盤としています。

まず、経営層が「もっと現場に寄り添う」姿勢を持つために、誰もが現場に関心を持ち、現場に赴き、現場視点で考える習慣を身につけることが重要です。さらに、課題解決の壁にぶつかったときには、社内で議論するだけでなく、他社の事例など「外から学ぶ」ことも大切だと考えます。

組織風土を変えるには、経営陣をはじめマネジメント層自らが意識・行動を変える必要があります。上司と部下がしっかりと向き合い、コミュニケーションを強化することで、より「風通しの良い何でも言える会社」を実現することができると考えます。真の意味で「正しい会社」をつくっていくために、引き続き、覚悟を持って取り組みを推進していきます。

---

### 目指す姿

---

「お客様・社会・従業員をはじめとするステークホルダーから信頼される会社」の実現を目指します。そのためには「事業・業務・行動が正しく行われていること」「会社としての活動が、社会から認められ、支持されること」「全従業員が、誇りを持って働き、成長できること」の3つが不可欠だと考えています。同時に、従業員一人ひとりが元気で闊達な、縦横のコミュニケーションがしっかりと取れた、「何でも言える」組織風土への改革を果たします。

# 2018年度の主な活動内容

目指す姿を実現するために、2018年度は以下の2つをゴールと定め、全社で取り組みました。

- ①全社で課題を洗い出し、正しく業務が遂行できる状態になること
- ②「風通しの良い何でも言える会社」を目指し、全従業員が「職場の風土が変わってきた」と感じることに

## 全社的な取り組み

取り組み項目	実施内容
各本部の「正しい会社をつくる活動」	全本部長が「自本部の課題とその改善策」を策定し、リーダーとして活動を推進
全社一斉「自分の仕事総点検」	全従業員が自分の仕事を洗い出し、職場メンバーと改善策を話し合う
全社一斉「法令・コンプライアンス違反調査」	各職場でコンプライアンス課題を集約し、優先順位を付け改善に取り組む
社内報「秀峰」別冊「正しい会社通信」の定期発行	各本部の活動を見える化し、全社で共有しながら活動の活性化と意識醸成を図る
「従業員コンプライアンス相談窓口」の開設	認知拡大と利用の心理的ハードルを下げるために名称を変更
コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版の発行	コンプライアンス意識浸透を図るべく、全グループ従業員に配布
規範意識強化教育	再発防止策の一環として、自動車部門全職制を対象に研修を実施
役員講師による全社コンプライアンス研修	役員が「自身が考えるコンプライアンス」を講演
役員合宿での「組織風土改革」議論	全役員で「組織風土改革」を徹底議論。役員自身が変革し、本部を変えていく
従業員意識調査結果の活用	追加質問を設定し、活動全体のPDCAを回す

## 各本部の主な取り組み

部門	取り組み内容
国内営業本部	<ul style="list-style-type: none"> <li>「正しい会社をつくる活動」、「自分の仕事総点検」について部長クラスによるPDCAを毎月行い、取り組みを着実に推進</li> </ul>
海外第二営業本部	<ul style="list-style-type: none"> <li>本部内勉強会を拡充し、本部員全体の「考える力」の前提となる実務知識の再徹底・底上げを実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>－輸出業務ならびに海外特約店対応における留意事項の再徹底</li> <li>－SUBARU Way of Sales &amp; Marketing（スバルらしい販売・マーケティング）の習熟など</li> </ul> </li> </ul>
原価企画管理本部	<ul style="list-style-type: none"> <li>本部内の情報共有促進と業務効率化</li> </ul>
商品企画本部	<ul style="list-style-type: none"> <li>全員参加による規程見直しを実施</li> <li>業務プロセスの最適化</li> <li>本部内庶務業務の運用体制見直し</li> </ul>
調達本部	<ul style="list-style-type: none"> <li>本部員全員参加の“コミュニケーション研修会”を実施</li> </ul>



ワーキンググループの様子（商品企画本部）



全員参加の“コミュニケーション研修会”の様子（調達本部）

# 「Change the Culture」 組織風土改革

従業員それぞれの思いや問題意識、やってみたいことなどを自由に言い合える、より「風通しの良い会社」をつくるため「まずトップから変わっていく」ことを全従業員に向けて宣言しました。そして従業員一人ひとりにも声を上げていく必要性を伝え、全従業員が縦のコミュニケーションを大切にし、より「風通しの良い会社」を目指すことを改めて共有しました。

【目指すべきは】

## 「風通しの良い、何でも言える会社」

働くみんなが思っていることや問題意識、やってみたいことを自由に言える風通しの良い会社をつくろう。

### 会社がやること

#### まずはトップから変わっていきます

- 1 各々のトップが直接現場の話を聞きに行きます
  - ・製造部門であれば製造現場、営業部門であれば販売現場など、現場に赴き、現場と話し、現場視点で考え、現場に寄り添っていきます。
- 2 部門をまたがる課題を解決に導きます
  - ・役員は本部間調整を含め、部門をまたがる難しい課題に対して、積極的に向き合い、解決していきます。

### 従業員の皆さんにやってもらいたいこと

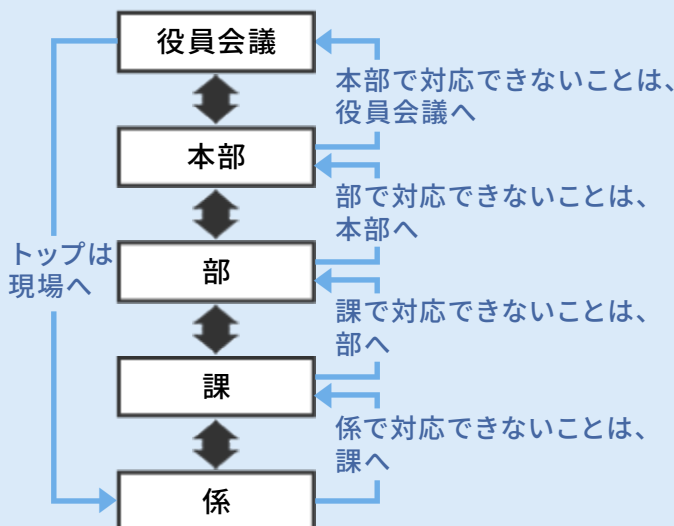
#### どんどん声を上げていこう

一步踏み込んで、思っていることや問題意識、やってみたいことをどんどん発言してください

### そのために上司がやること

#### 縦のコミュニケーションを大切にする

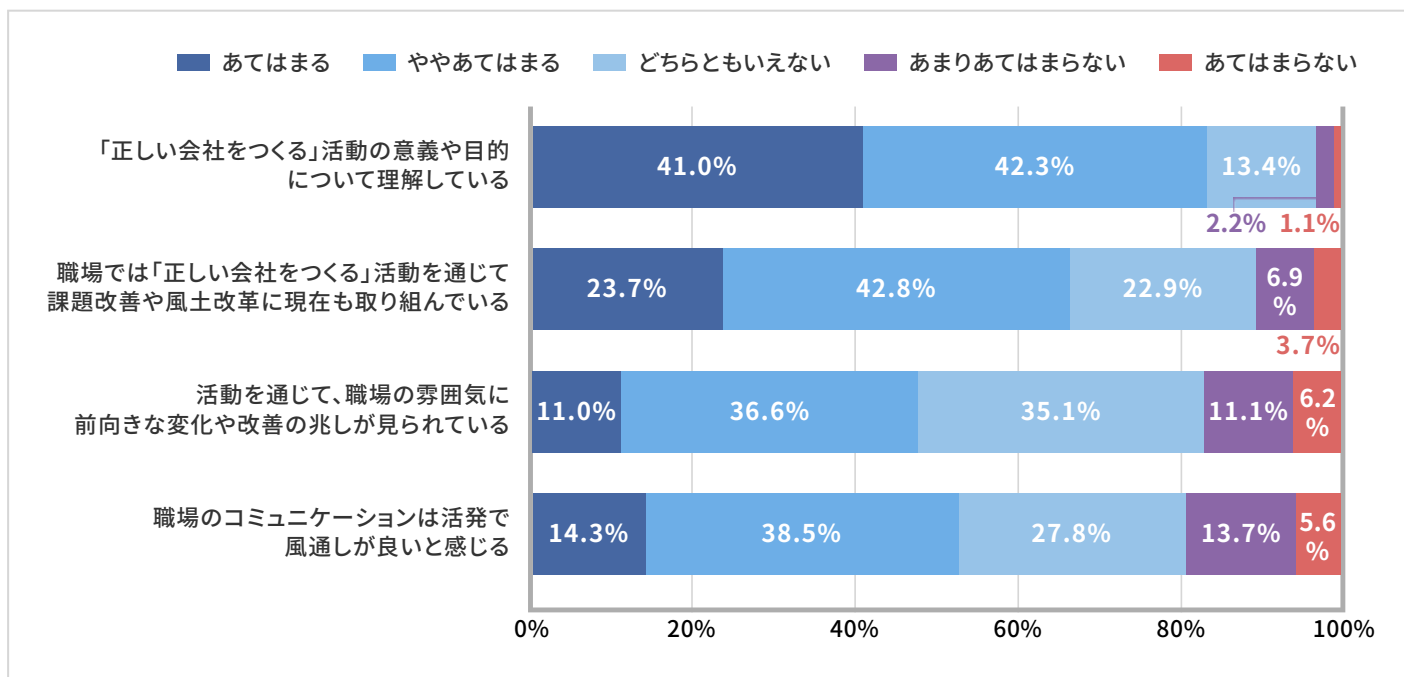
- 1 まずは聞く(否定から入らない)
- 2 一緒に考える  
(課題の対応を部下に押しつけない)
- 3 権限委譲し、どんどん決めさせる
- 4 答えを出す
- 5 自分の部署で解決できないことは上へ上げていく



「Change the Culture」 組織風土改革」でやるべきことを「正しい会社通信」（社内報）で全社に発信

## 従業員意識調査結果

毎年実施している全正規従業員を対象とした意識調査に、真に「正しい会社をつくる活動」や、より「風通しの良い会社」についての項目も加え、活動推進への理解や取り組み状況、その効果などについて確認をしました。この1年で、活動の意義や目的についての理解が着実に広がった一方、活動を通じた変化を実感できているという声は、まだ一部にとどまっています。今後も、さらに活動を継続・加速させていきます。



## 役員が本気で考える「組織風土改革」

2019年3月、新任役員を含む28人の役員が一堂に会し、「組織風土改革」をテーマとしたワークショップを実施しました。社外ファシリテーターによる進行のもと、各自が直面している課題を共有し、組織風土改革の重要性について改めて話し合いました。また、経営トップにしかできない役割として、「ものが言い合える空気の作り方」についても学びました。グループに分かれ、熱のこもった議論を重ねました。

## 役員一人ひとりの「行動宣言」

上記ワークショップの締めくくりとして、役員一人ひとりが、組織風土改革のために自分自身が何を実行していくのかを決意し宣言。それを各本部や職場に戻ってからメンバーへ共有し、実行を開始しています。

「トップから始め、上から順に変わる」を合言葉に、全役員が本気で風土を変えるために、自らの役割を果たしていきます。



役員ワークショップの様子



# 2018年度の真に「正しい会社になる」活動の総括

「お客様・社会・従業員をはじめとするステークホルダーから信頼される会社」の実現を目指し、2018年度は全社で真に「正しい会社をつくる活動」に取り組んできました。1年経過した時点で総括をして振り返り、次年度の活動につなげるべく課題を明確にしました。

## 総括（現状認識）

### 1 「正しい業務遂行」に向けた改善活動

○ 「自分の仕事総点検」や「法令・コンプライアンス違反緊急調査」を実施したことで、現時点での全社の課題洗い出しは概ね完了。あがってきた課題を各本部で解決すべき課題と部門横断的な全社課題に分け、各々優先順位をつけながら計画的に改善を進めてきた。

△ 本部ごとに取り組みや改善状況に差が生じている（メンバーへのフィードバック状況にも差が発生）。全社課題については、改善に向け検討を重ねて進捗しているものの、まだ具体的な改善にはいたっておらず、従業員の「会社が変わった」という実感にはつながっていない。

### 2 「風通しの良い何でも言える会社」に向けた風土改革

○ 「自分の仕事総点検」活動を通じてコミュニケーションの機会が増加。また縦のコミュニケーション活性化に向け各職場で徐々にアクションがスタートしてきた。「上司からの声掛けが増えた」、「以前よりもコミュニケーションが取りやすくなった」などの声も多数あがっており、変化が起き始めている職場もある。

△ 職場によって個人が風土変化を実感するには差が大きく、全従業員が実感するまでにはいたっていない。縦のコミュニケーションが改善にいたらない要因として、マネジメント層の意識・行動がなかなか変わらないこと他に管理スパンの拡大やマネジメント層の多忙さといった構造的な課題も大きい。

## 今後に向けて

2018年度、「お客様・社会・従業員をはじめとするステークホルダーから信頼される会社」の実現を目指し、全社で「正しい会社をつくる」活動に取り組んできました。会社は着実に変わってきましたが、一方でこれを継続・持続していくことが必要であり、また組織風土改革については、まだ道半ばの状況です。2019年度、常に信頼される会社であるために、中期経営ビジョンの重要テーマとしても掲げている「組織風土改革」を、社長直下のもと経営層と直結する部署である経営企画部が旗振りを担い、全社に向けて決して手を緩めず強力に推進していきます。

昨年度の活動で良かった点をしっかり継続し、悪かった点は改良することで、「やりっぱなしにしない、風化させない」をモットーに、全社の他活動とも連携し、役員・従業員が一丸となって取り組み、全従業員が「風通しの良い会社」だと感じられることを目指していきます。

# 品質改革への取り組み

品質向上への取り組みは中期経営ビジョン「STEP」の最重要テーマです。お客様をはじめとするステークホルダーの皆様からの信頼を取り戻すために、組織風土改革、品質意識の醸成を下支えとしてSUBARU車の商品企画から生産にいたる品質造りこみのすべてのプロセスを見直す品質改革を推進しています。

## CQOメッセージ



専務執行役員 CQO  
大崎 篤

SUBARUの「安心と愉しさ」、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。「品質」には、商品の品質から、お客様への対応品質、従業員一人ひとりの日常における業務品質、そして企業活動の質そのものまで広く定義することができ、これらを着実に高めていくことが大切です。お客様の生活に寄り添い、人生をより豊かにする高品質な商品づくり、サービス向上に邁進するため、SUBARUグループ全員が何にも増して「品質が最優先」の価値基準を醸成する先導役を果たしてまいります。

一方で、エアバッグをはじめとするリコールやサービスキャンペーンを継続して発生させてしまい、株主様、お客様をはじめ多くのステークホルダーの皆様にご心配とご迷惑をお掛けしています。また、米国市場における第三者機関による品質評価にて、着実な改善は図ってききましたが、残念ながら他社との比較において相対的に品質評価が低下してしまっている状況にあり、極めて大きな課題と認識しています。

これらの問題・課題への対応として、新車開発では、開発の各段階における節目管理を一層強化し、徹底して過去不具合の再発防止を図りながら、リコールやサービスキャンペーンの撲滅を目指します。また、お客様のご使用状況を踏まえた、分かりやすく、使い勝手の良い、高品質の商品づくりを進めると同時に、コールセンターの拡充や対策部品・補修部品のスムーズな供給体制の構築、サービス作業の効率的な運用に努めるなど、お客様が商品をご使用になれない時間を最小限に留め、満足度の向上を図ってまいります。

中期経営ビジョン「STEP」における最中核は、「品質改革」であり、そのために、商品の企画段階から、サプライヤーの部品調達、工場における製造・出荷にいたるすべてのプロセスで改革を実行しています。見直しにあたっては、これらのプロセスに関わる各部門において、品質が基軸である考え方にぶれがないように、CQOの権限も強化して横串を刺し、商品づくりにおける品質マネジメント体制を徹底して強化します。

また、品質に関わる技術開発用の設備、例えばシミュレーターをはじめとする制御関連の評価設備、温度や気圧などの変更が可能な環境評価設備や耐久評価設備などに投資を行います。製造においては、これまで生産能力を上げる設備投資が中心でしたが、今後は品質を底上げするため老朽設備更新やトレーサビリティ強化などへIoTも活用しながら重点的に実施してまいります。人的投資も含めて、品質改善に寄与する部分については積極的に投資を行い、「お客様が安心して長く使い続けることができる品質」No.1を目指してまいります。

## 品質最優先意識徹底の取り組み

「品質最優先」に向けた従業員一人ひとりの意識と行動の変革を促すため、様々な取り組みを続けています。その代表が2019年4月に実施の“品質方針”改定です。

### 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

改定にあたって重視した事は①「何より品質が大切」という強いメッセージを伝え、②全活動のベクトルを「お客様」に向けて揃え、③分かりやすく、従業員一人ひとりに働きかけ、意識と行動の変革を促し、④コンプライアンス重視を明記。この方針を経営トップ主導のもと、全従業員が日々の業務の中で活用していきます。

この品質方針改定に加えて以下の諸活動を継続し、品質改革の底支えを行なっています。

1. 社内報「秀峰」へ品質改革関連記事を定期的に掲載する啓発活動
2. 2018年度から11月の品質月間に全事業所従業員とお取引先様を対象に、SUBARUの品質状況やお客様の声を直接伝える「品質キャラバン」を開催
3. 2019年度から従業員の階層別教育に品質意識醸成講座を追加

これらの活動を通じて、従業員の「品質最優先」意識の醸成に取り組んでいます。

こうした取り組みによって、従業員の意識向上は着実に進んできたと考えていますが、これを一過性のものに終わらせるのではなく、しっかりと定着させていきます。

### 「品質最優先の徹底に向けて」

2019年6月、SUBARU WEBサイト内に「品質最優先の徹底に向けて」と題する特設ページを開設しました。一連の完成検査問題に関する事実と経緯の詳細、現状をご説明すると共に、現場の設備やシステムの変更など、同じ問題を繰り返さないために進めている対策についてお伝えしています。また、組織風土改革をはじめ、再発防止と「品質第一の徹底」のための全社的な取り組みについてもご説明しています。



SUBARU WEBサイト  
「品質最優先の徹底に向けて」

▶ [品質最優先の徹底に向けて](#)

## ●製造現場を変えていく！



代表取締役副社長  
製造本部長兼群馬製作所長  
細谷 和男

自動車メーカーであるSUBARUグループにとって、「製造」は開発、販売と並ぶ事業の三本柱の一つです。私たち製造本部の未来への変革なくしては、SUBARUグループの成長はあり得ないと考えています。その上で、重要なポイントは以下の4点だと考えています。

1. どんな場面においても、「現場・現物・現実」を正確に捉えた本質的な取り組みを行うこと。
2. 守りに入ることなく、常にチャレンジを続けること。それも、表面的なものや無謀なものではなく、適切なチャレンジであること。
3. 一つひとつの仕事を適切にこなすだけでなく、全体を俯瞰したうえで、しっかりと計画を立てて動くこと。
4. 自分たちの「あるべき姿」を描いたうえで、本当に必要な仕事は何かを見極めながらスピードを上げて行くこと。

変革とは上から成し遂げるものですから、まずはマネジメント層がこうした点を意識しながら、自分自身を変えていく必要があります。そこからリーダーシップを発揮しながら全従業員を巻き込むことで、組織一丸となつてのパワーを生み出すことができると考えています。

もちろん、一朝一夕にできることはありません。しかし、水面下でしっかりと取り組みを進めていけば、芽が出てきたときには大きな変化が生まれる。そのことを胸に刻みながら、製造本部、そしてグループ全体の変革に向けての取り組みを継続していきます。

## ●お客様、社会からの信頼回復に向けて



執行役員 国内営業本部長  
佐藤 洋一

一連の完成検査問題では、お客様はもちろん、お取引先様をはじめ広く社会の皆様に、長らくご心配とご心痛をお掛けすることになりました。国内営業本部では、メーカーでお客様に一番近い部門として、お客様の声を社内に届けると共に、お客様を向いて仕事をするを常日頃より徹底してきましたが、さらに「本当にお客様のためになっているか」を判断軸に、率直に意見が言い合える、より風通しの良い職場作りを強力に推進しています。

一方、直接お客様と接しているのは販売特約店の“現場”です。今まで以上に“現場”に寄り添い、販売特約店とのコミュニケーションを深めて、販売特約店がしっかりとお客様対応ができるようメーカーとしてサポートに取り組んでいきます。今年に入り、全国の販売特約店の幹部・店長クラスおよそ250人にSUBARUの工場見学を実施しました。販売特約店のサービススタッフにもメーカーの車両開発を経験してもらう研修を始めましたが、このような取り組みも販売特約店のお客様対応の一助になるのではないかと考えます。

お客様に「安心とゆしさ」をご提供し、お客様の期待に応えていくために、メーカーと販売特約店の全従業員が一丸となり、お客様に向き合い全力を尽くしていきます。



## S U B A R UグループのCSR

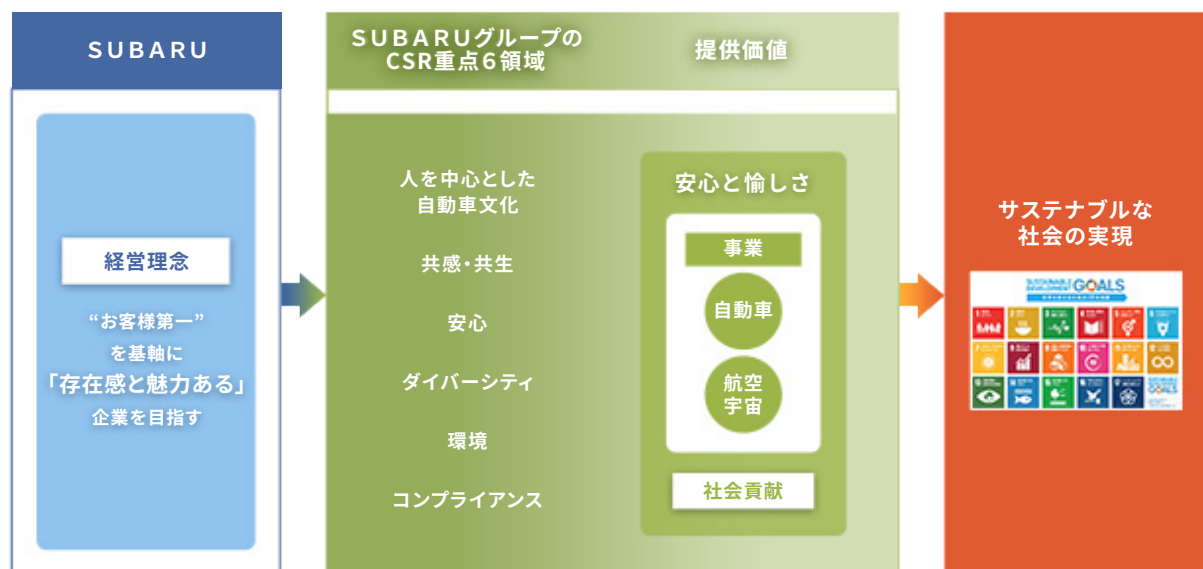
S U B A R Uグループは、事業を通じて社会に貢献し、持続可能な社会の実現を目指してCSRに取り組んでいます。

### CSRの考え方

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

そのため私たちは、安全・環境性能および品質に優れた商品の開発・生産・販売はもちろん、企業市民として社会からの要請に応えるためのCSRに取り組み、社会課題に向き合っています。自動車業界が100年に一度の変革期を迎え、社会環境が刻々と変わりゆくなか、私たちが事業を通じて社会に貢献し、ステークホルダーの期待・要請に応えていくためには、グループ・グローバルでCSRの取り組みを推進し、浸透させることが必要であると考えます。そのため、2018年度には、これまでのCSR活動8項目を見直し、新たにCSR重点6領域を定め、取り組みを推進しています。

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





## 企業理念

---

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

## 企業行動規範

---

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

### 企業行動規範

---

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

## 経営理念

---

“お客様第一”を基軸に「存在感と魅力ある企業」を目指す。

# CSR方針

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

2009年6月改定

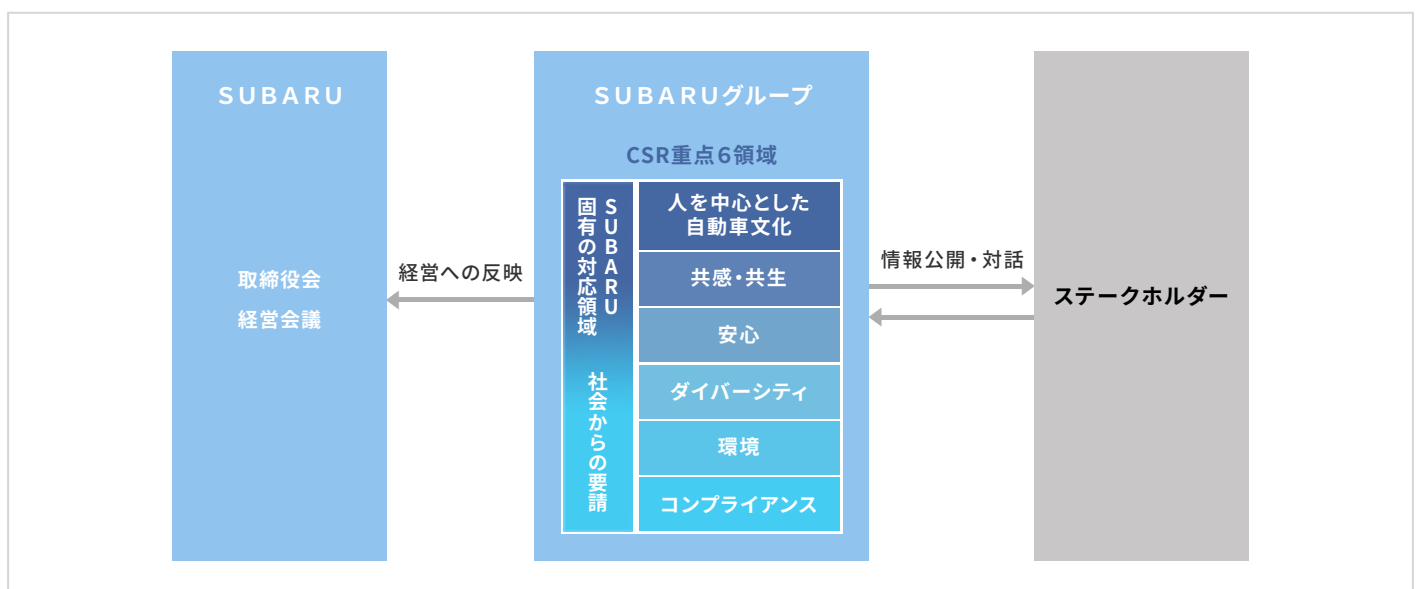
## CSR重点6領域策定プロセス

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

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

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

### SUBARUグループのCSR重点領域の経営への反映

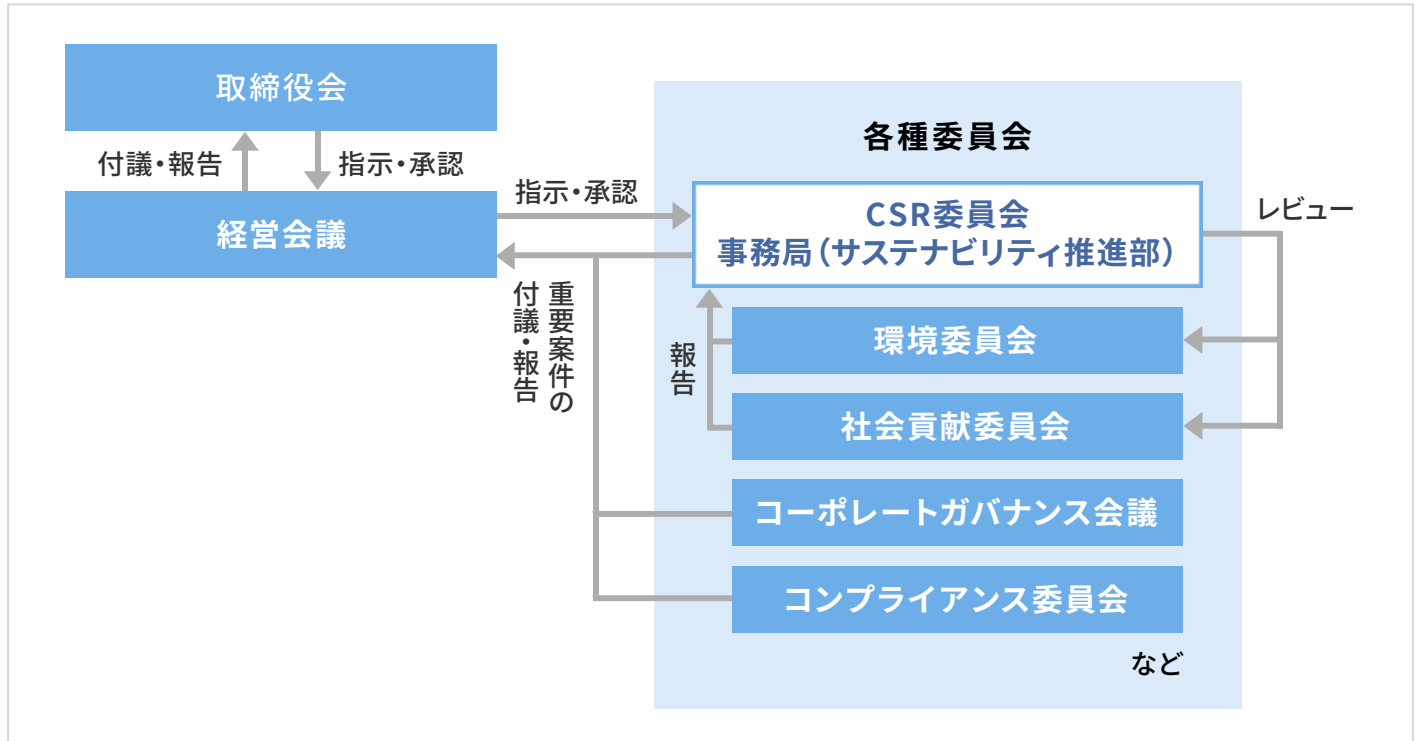


# CSR推進体制

CSRの取り組みを議論する場として、「CSR委員会」を年2回開催し、関係する委員会や部門のPDCAの状況を確認しています。

CSR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。

## CSR推進体制



## CSR浸透への取り組み

### 階層別にCSRの理解を深める機会を創出

SUBARUグループでは、CSRの取り組みを推進していくために、2018年度に経営層や管理職がCSRについて自ら考える機会を設けました。

経営層においては、2019年2月に株式会社日立製作所 理事 サステナビリティ推進本部長の荒木由季子様をお招きした講演会を開催し、国内の全役員が出席しました。

また、CSR推進の中心となる管理職を対象に、2019年2月から5ヵ月間にわたり、各本部でSUBARUグループのCSRを知る「CSR説明会」と、業務とCSRのつながりを理解する「CSR勉強会」を実施しました。

「CSR説明会」では、「SUBARUグループのCSR」と題し、CSRの必要性や2018年度に選定したCSR重点6領域の内容を理解する場としました。参加者からは、CSRの必要性やCSR重点6領域などについては、約9割が十分またはかなり理解できたという意見が寄せられました。

一方で、具体的な自部署と業務とのつながりについては、イメージ化や取り組み目標の設定が難しいなどの課題も見えてきました。

そこで「CSR勉強会」では、SUBARUの役員が講師となり、CSR重点6領域のなかの「環境」「コンプライアンス」をテーマに、業務とCSRのつながりについて事例をあげながら管理職に解説しました。

事例を交えたことで、業務とCSRのつながりについて理解が深まったという声が多くあがりました。

「CSR説明会」「CSR勉強会」には延べ1,500人が参加し、キーパーソンとして各部門のCSRを推進し、各本部や自分の業務とCSRの取り組みがどう紐づいているのかなど、着実に進捗し始めています。

2019年度は、対象を新任管理職や係長、新入社員などにも拡大し、階層別の研修のなかに組み込むことで、より多くの従業員がSUBARUグループのCSRについて理解を深める機会を増やしています。

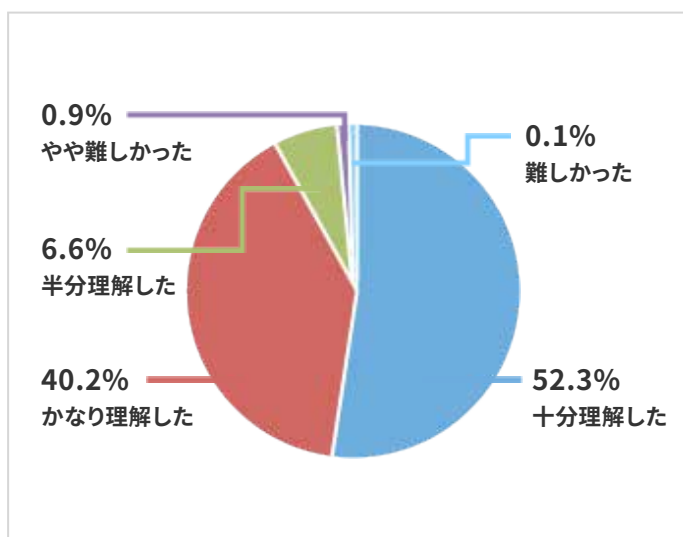
また、2019年1月には、国内のグループ企業21社を対象とした「グループ企業社長会」でも「SUBARUグループのCSR」について理解を深める場を設けました。



「CSR勉強会」の様子

## CSR説明会のアンケート結果

### CSR重点6領域の理解度

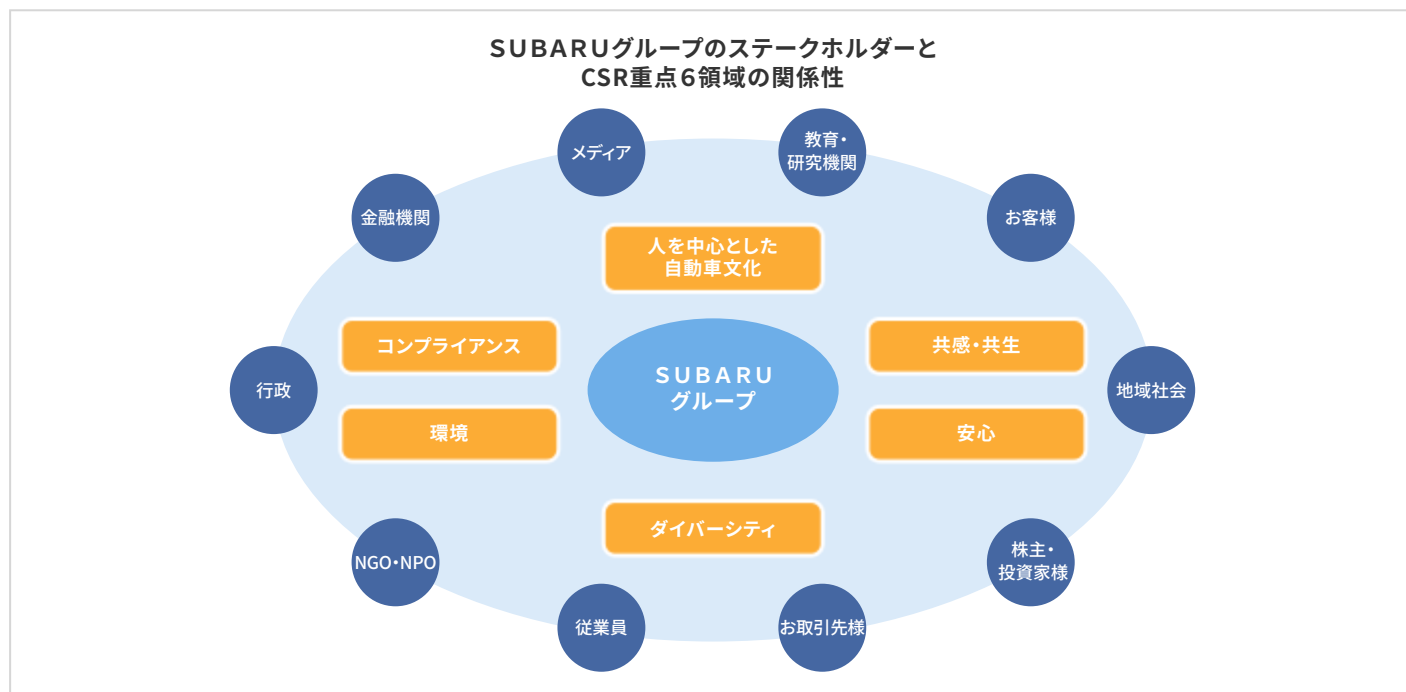


#### 出席者の声

- ・ CSR重点6領域、概要は理解できた。それぞれと自部署（自分）との関わりをよく考えていきたい。
- ・ 重点6領域は、文字通り重要だと思いますし、6領域に絞った背景・経緯を理解できたことは有意義でした。
- ・ 質疑の時間内にも議論にあがった、「商品のダイバーシティ」という視点で我々に何ができるかは良く考えたいと思いました。

# ステークホルダーの皆様との関わり

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くと共に、ステークホルダーの皆様への情報公開や対話、また経営への反映が必要不可欠であると考えます。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、今後と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へ貢献すると共に、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お客様相談センターの設置、満足度調査の実施、イベントの開催
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
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
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（年間約9万6千人来場）
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
メディア	マスコミ・アナリスト向け決算説明会（年4回）、WEBでの各種情報開示
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、階層・職能別プログラムによる教育研修
お取引先様	調達方針説明会開催、定期的な情報交換、技術や品質等の貢献度大のお取引先様の表彰
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
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



# SDGsへの取り組み

2030年に向けた持続可能な未来を実現するための開発目標SDGs (Sustainable Development Goals) への対応については、SUBARUグループとして重要性を認識しています。特に気候変動への対応については、2030年度にSUBARUグループが直接排出するCO<sub>2</sub> (スコープ1,2) の30%削減 (2016年度比・総量ベース) を掲げ、2020年度までに年間排出量のおよそ3%に相当するCO<sub>2</sub>削減の見通しとなりました。交通事故による死傷者低減については、「2030年に死亡交通事故ゼロ※」を目標に、引き続き取り組みを推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。



※SUBARU乗車中の死亡事故およびSUBARUとの衝突による歩行者・自転車などの死亡事故をゼロに



## SUBARUグループのCSR重点6領域： 人を中心とした自動車文化



### 基本的な考え方

「クルマは単なる移動手段ではない。」と考えます。

SUBARUは、「安心と愉しさ」といった人の「感性」を大切にし、人の心や人生を豊かにするパートナーとなる商品やサービスを付加価値としてお客様に届け、持続可能なモビリティ文化を醸成します。

### 重要とした理由

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」であると考えます。「モノをつくる会社から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「安心と愉しさ」といった人の「感性」を大切にし、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領域選定プロセス

# 2018年度取り組み総括

---

S U B A R Uは、「クルマは単なる移動手段ではない」と考えています。

また、この考え方は、「STEP」に込めた想いの一つに掲げている「お客様に『安心と愉しさ』を提供する」というブランドの軸にもなっているものです。S U B A R Uがお客様から期待されている価値は、「安心と愉しさ」、つまり安全・安心なクルマであることはもちろんのこと、運転の愉しさを感じられることだと考えています。

2018年7月に発売した新型「フォレスター」では、新開発の2.0L直噴NA水平対向エンジンに電動技術を加えた「e-BOXER」を新たに採用しました。モーターが力強くパワーアシストをすることで、ガソリン車を上回る力強い加速性能を発揮する設定とし、日常シーンでも走りが愉しめるようにしています。また、S U B A R U初となる乗員認識技術「ドライバーモニタリングシステム」※1を採用しました。これは、ドライバーの居眠りやわき見運転を検知し、注意喚起をするもので、S U B A R Uが得意とする「予防安全」の取り組みをさらに進化させたものです。さらに、万一事故が起こったときでも、その被害を軽減するために開発した「歩行者保護エアバッグ」も標準装備し、「衝突安全」の取り組みも合わせて進化させています。

2019年4月に発表した新型「アウトバック」（米国仕様）では、「知的好奇心を刺激し、新たな発見を促すクロスオーバー」というコンセプトのもと、歴代モデルで培ってきた価値に最新の技術を組み合わせることで、「安心と愉しさ」を一層感じていただけるようにしています。例えば、エンジンは低回転域から力強いトルクを発生する2.4L水平対向4気筒直噴ターボエンジンと、直噴化により効率を高めた2.5L水平対向4気筒エンジンの2種類を用意しました。車体剛性を最適化するスバルグローバルプラットフォームと組み合わせることで、歴代モデルで定評のある動的質感をさらに向上させました。

また、運転支援システム「アイサイト」には、車線中央維持制御・先行車追従操舵制御を追加し、安全運転を支援する「ドライバーモニタリングシステム」も組み合わせることで、アクティブライフを支えるパートナーとして、安心感をさらに高めています。


今後も、「安心と愉しさ」を追求するとともに、運転支援の分野でトップクラスを目指し、開発を続けていきます。

※1： 「ドライバーモニタリングシステム」は運転者に注意を喚起するものであり、ドライバーの前方不注意や、事故を防止するものではありません。米国仕様システム名称「Driver Focus」。

---

## 関連する取り組み

---

- ▶ [安全なクルマづくり](#)
- ▶ [社会貢献](#) > [交通安全](#)
- ▶ [SUBARUのクルマづくり](#) 



## 基本的な考え方

---

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。

## 重要と考える理由

---

S U B A R U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S U B A R Uは支えられてきました。S U B A R U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領域選定プロセス](#)

## 2018年度取り組み総括


---

私たちの事業は、お客様から信頼・共感され、クルマをご購入いただくことで成り立っています。また、事業活動を行うためには、地域の方々との共生が欠かせません。国内で失った信頼を取り戻すには、ステークホルダーの皆様からの声を真摯に受け止め、誠実に対応することに尽きると考えています。商品の品質はもとより、対応する部門や人・仕組みなど、業務に関わるすべてにおける品質をあげていくことを、SUBARUグループの役員・全従業員が重く受け止め、今後は全員が心をひとつにして、ステークホルダーの皆様の信頼を取り戻すために行動していきます。

---

## 関連する取り組み

---

- › 安全なクルマづくり
- › お客様
- › 社会貢献
- › SUBARUのクルマづくり 





S U B A R UグループのCSR重点6領域

安心

## 基本的な考え方

すべてのステークホルダーが「最高の安心」を感じていただける存在となります。

## 重要と考える理由

S U B A R U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S U B A R Uなら安心とさせていただくこと、またS U B A R U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。S U B A R U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。

※S U B A R U乗車中の死亡事故およびS U B A R Uとの衝突による歩行者・自転車等の死亡事故をゼロに

▶ CSR重点6領域選定プロセス

## 2018年度取り組み総括

---

すべてのステークホルダーが「最高の安心」を感じていただける存在になるという考え方のもとCSRを進めていますが、2018年度は大規模なリコールなどが発生する結果となったことを、SUBARUとしても重く受け止めています。そのため、2018年度は「品質最優先」の考えに立ち戻り、品質に関わる全プロセスを不断に見直しました。

一連の完成検査問題については、完成検査工程の設備の改善、完成検査員への教育の再徹底、人員配置の見直し、組織変更など、実行可能な対策はすべて行ってきました。生産ラインも再発防止策の効果検証を行い、これらの対策に実効性があることを確認しています。

しかし、「品質改革」は、不適切事案にとどまるものではありません。2019年1月には、調達した部品に不具合が発生し、生産ラインを停止する事態となりました。これは製造業としては非常に厳しい決断でしたが、何よりも品質が最優先であり、お客様におかけするご迷惑を最小限に抑えるために実施したものです。SUBARUのクルマに安心してお乗りいただくためには、「高品質であること」が大前提です。また、それだけではなく、製造・開発・経営をはじめ、業務に関わるすべての品質を高めていく必要があります。

一方、SUBARUの安全性能に関して、第三者機関から高い評価を獲得しています。例えば、米国で販売している2019年型「アセント」、「アウトバック」、「レガシィ」、「クロストレック」、「インプレッサ（セダン）」、「インプレッサ（5ドア）」、「WRX」、「フォレスター※1」の8車種（いずれもアイサイトならびにハイビームアシスト機能付きステアリング連動ヘッドライト装備車）が、IIHS（道路安全保険協会）によって行われた2019年安全性評価において、「トップセイフティピックプラスTSP+」を獲得しました。これらの8車種は、要求されるすべての耐衝撃性能試験において最高評価の「Good」、前面衝突予防性能試験においても最高評価「Superior」を獲得しています。また、2018年7月にフルモデルチェンジをした新型フォレスターが、国土交通省と独立行政法人自動車事故対策機構（NASVA）が実施する、2018年度予防安全性能アセスメントにおいて、最高ランクであるJNCAP「予防安全性能評価ASV+++（エー・エス・ブイ・トリプルプラス）」を獲得しました。これらは、SUBARU車の事故リスク低減から衝突被害低減まで、幅広い領域における安全性能の高さが改めて証明されたものだと考えています。

2030年に死亡交通事故ゼロ※2を目指して、さらに安全性能を高める努力を続けていきます。そして、「共感・共生」と同様、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様の信頼を回復する行動を、今後も引き続きグループ一丸となって取っていきます。

※1： 2019年1月以降の生産車

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

---

## 関連する取り組み

---

- ＜ 安全なクルマづくり
- ＜ 人材＞労働安全衛生
- ＜ 品質
- ＜ SUBARUのクルマづくり □



## SUBARUグループのCSR重点6領域： ダイバーシティ



### 基本的な考え方

多様な市場価値を尊重した商品の提供と、SUBARUグループで働くすべての人々の多様な価値観の尊重と反映がSUBARUグループのダイバーシティと考え、推進します。

### 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、二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領域選定プロセス](#)

# 2018年度取り組み総括

---

2018年度は、国内では水平対向エンジンと電動技術を組み合わせた新型「フォレスター」、北米ではSUBARU初となるプラグインハイブリッド車「クロストレックハイブリッド」を発売し、SUBARUがこれまで培ってきた高い動的質感と時代に求められる優れた環境性能を両立する、いわば「商品のダイバーシティ」に取り組んでいます。

また、ダイバーシティの推進においては、「女性活躍推進」「障がい者雇用推進」「高年齢者再雇用推進」「外国籍従業員の雇用推進」を重点テーマに掲げ、なかでも「女性活躍推進」を最重要課題として取り組んできました。「発揮能力による実力値での登用を前提として、2020年までに女性管理職数を、登用目標を定めた2014年時点の5倍とする」ことを数値目標に掲げて進めており、この目標は予定通り達成できる見込みです。2025年に向けて「女性管理職数を2014年時点の12倍以上」とする新たな目標を設定し、女性管理職育成に向けた取り組みをさらに強化していきます。

そして、役員体制においても、業務執行に対する経営の監督機能強化のため、第88期定時株主総会の承認を得て、社外取締役を従来の2人から3人へ増員し、取締役会の3分の1（9人中3人）を社外取締役が構成する体制としました。併せて、SUBARU初の女性役員（社外監査役）を登用し、ダイバーシティ経営も推進しています。

今後も、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。

---

## 関連する取り組み

---

＜ 人材＞ダイバーシティ

### 商品のダイバーシティ

＜ 新型フォレスター

＜ クロストレック ハイブリッド





S U B A R UグループのCSR重点6領域

環境

## 基本的な考え方

---

S U B A R U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。

## 重要と考える理由

---

S U B A R Uは、2017年度に環境方針を改定しました。その中で「大地と空と自然」をS U B A R U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S U B A R U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想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S U B A R Uの持続性が可能になるという考えのもと、オールS U B A R Uで地球環境保護に取り組んでいきます。

▶ [CSR重点6領域選定プロセス](#)



## 2018年度取り組み総括

---

気候変動への取り組みは最も重要なものの一つと認識し、「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃未満に抑える」というパリ協定の趣旨に、引き続き貢献していきます。

S U B A R Uグループは、直接排出するCO<sub>2</sub>（スコープ1および2）について、2030年度に2016年度比30%削減の目標を掲げ、2021年度からの取り組み計画である「環境アクションプラン」の策定を進めています。また、取り組みを一部前倒しする形で2020年度までに年間排出量のおよそ3%に相当する約2万t-CO<sub>2</sub>の削減に着手しました。

他方、自動車のライフサイクル全体を俯瞰した場合、とりわけ自動車の使用にともなうCO<sub>2</sub>排出量の削減は極めて重要であり、中長期的な視野で自動車の電動化は一層進むものと考えます。

S U B A R Uは、社会の期待の変化、お客様のニーズ、環境規制への対応、適正な利益の確保等を実現するための技術戦略・商品戦略を引き続き検討し、社会とS U B A R Uグループの持続可能な成長を実現していきます。その一環として、2019年6月に、トヨタ自動車株式会社と、中・大型乗用車向けのEV専用プラットフォーム、およびCセグメントクラスのS U VモデルのEVを共同で開発することに合意したことを公表しました。今回のトヨタ自動車株式会社との合意に伴い、従来独自開発を中心に進めてきたEV開発を、今後は共同開発として推し進めていきます。これにより、技術・開発・調達などの面で更なる効率化を図ると共に、お客様にとって魅力あるEVの実現を目指していきます。

---

## 関連する取り組み

---

- ▶ 環境
- ▶ リスクマネジメント▶事業活動に伴うリスク
- ▶ 社会貢献活動▶環境



## S U B A R UグループのCSR重点6領域： コンプライアンス



S U B A R UグループのCSR重点6領域

### コンプライアンス

## 基本的な考え方

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S U B A R U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。

## 重要と考える理由

S U B A R U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、S U B A R U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領域選定プロセス](#)

## 2018年度取り組み総括

---

コンプライアンスの実践は、社会で事業活動をする前提条件となる最重要課題の一つであり、それを怠るとお客様や株主様、お取引先様などのステークホルダーの皆様に多大なるご迷惑をおかけし、事業存続も危ぶまれる事態となることを、一連の完成検査における不適切事案によって、SUBARUグループの全員が痛感しています。

そのため2018年度は、全社一斉での「自分の仕事総点検」活動の実施や、「従業員コンプライアンス相談窓口」の更なる周知の実施および対応の充実、SUBARUグループ共通のコンプライアンスツールである「コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版」の新規発行、役員が講師となった「コンプライアンス研修」の実施など、様々な施策を打ってきました。「二度と繰り返さない」「絶対に忘れない」ことを全員が肝に銘じ、気を緩めることなく、引き続きコンプライアンスの実践について、不断の努力を継続していきます。

---

## 関連する取り組み

---

- ▶ マネジメント>コンプライアンス
- ▶ 環境>環境マネジメント>環境コンプライアンス
- ▶ 環境>汚染の予防



### コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

- ・SUBARUは企業理念および経営理念に基づきありたい姿「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社」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みます。
- ・SUBARUは経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確にし、意思決定の迅速化を図り、効率的な経営を目指します。
- ・SUBARUは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共に、コンプライアンスやリスク管理体制の向上を図ります。
- ・SUBARUは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におけるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組み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」および「コーポレートガバナンス報告書」はこちらをご覧ください。

＜ [コーポレートガバナンスガイドライン](#)・[コーポレートガバナンス報告書](#)

## 企業統治の体制の概要

SUBARUは、企業統治体制として監査役会設置会社を選択し、取締役会および監査役会において、重要な業務執行の決定や監督・監査を行っています。

取締役会は、取締役および監査役候補者の指名を行うにあたり、SUBARUの企業理念、実効的なコーポレートガバナンス、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を実現するため、SUBARUの取締役・監査役としてふさわしい豊富な経験と高い能力・見識、高度な専門性を有する人物を指名します。取締役の人数は、社内・社外を合わせて15人以内と定款で定めています。

取締役会は、2018年12月31日付で取締役1人が辞任し、2019年3月末時点においては7人の取締役により構成され、うち2人が独立性の高い社外取締役でした。2019年6月21日の第88期定時株主総会において、SUBARUは経営の監督機能強化を図るため社外取締役を1人増員し、現在は9人の取締役により構成され、うち3人が独立性の高い社外取締役となっています。また、取締役会の議長は、業務執行上の主な担当を持たない取締役会長が務めています。

S U B A R Uは、任意の委員会として「役員指名会議」および「役員報酬会議」を設置しています。「役員指名会議」は、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、独立社外取締役も含めた委員が十分に審議し承認した取締役・監査役候補の指名案および最高経営責任者（CEO）を含む執行役員の選解任案を取締役会へ答申し、取締役会がこれを審議・決定しています。「役員報酬会議」は、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、独立社外取締役も含めた委員による十分な審議のうえ、報酬制度を含めた具体的な報酬額を決定しています。報酬制度の改定など全体に関わる事項については、「役員報酬会議」にて承認された案を取締役会にて審議・決定しています。「役員指名会議」および「役員報酬会議」は代表取締役・秘書室担当取締役・社外取締役により構成され、議長は代表取締役 中村知美が務めています。役員指名会議は、2018年度において5回開催され、主に役員体制・人事およびその役割分担、重要な子会社の代表人事などの答申を行いました。役員報酬会議は、2018年度において2回開催され、報酬体系について議論を行うと共に、考課に基づいた取締役（社外取締役を除く）および執行役員の業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬に係る個人別金銭報酬債権額などを決定しました。

業務執行体制については、取締役会の事前審議機関として「経営会議」を設置し、全社の経営戦略および重要な業務執行の審議を行っています。「経営会議」は代表取締役、業務を執行する取締役および専務執行役員で構成され、議長はCEOである代表取締役社長が務めています。なお、常勤監査役も同会議に出席することとしています。

また、S U B A R Uは、執行役員制度を採用し、オートモーティブビジネス事業における意思決定機関として執行会議を設置しており、代表取締役、業務を執行する取締役、専務執行役員およびオートモーティブビジネスの執行役員で構成され、議長はCEOである代表取締役社長が務めています。なお、常勤監査役も同会議に出席することとしています。加えて、航空宇宙事業部門を社内カンパニー制とすることにより、責任の明確化と執行の迅速化を図っています。

## 取締役会の参加率（直近5年の推移）

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
開催回数	14回	15回	15回	17回	16回
出席率	100%	96.3%	96.3%	99.0%	98.4%

※ 各期の新任役員については、就任後に開催された取締役会を対象に出席率を算出しています。

取締役および監査役に対し、その職責を十分に果たすため、経営を監督するうえで必要となる事業活動に関する情報や知識を継続的に提供するよう、勉強会を実施しています。また、社外役員に対し、S U B A R U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視察などの機会を設けると共に、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ています。



## 社外役員の選任理由と主な活動状況（2019年6月末現在）

	独立役員 ※1	社外役員の選任理由と主な活動状況	出席回数		重要な兼職の状況※2
			取締役会	監査役会	
社外取締役					
青山繁弘	○	サントリーホールディングス株式会社において要職を歴任し、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知識を備えており、マーケティング分野における高度な知見を有しています。SUBARU独立社外取締役としてのこれまでの在任期間は第88期定時株主総会終結の時をもって3年ですが、この間、豊富な経験と幅広い知識および企業の社会的責任に関する高い見識をもとにSUBARUの経営に対する有益な提言を行っていることから、引き続き社外取締役としてSUBARUの経営全般に対して独立した立場からの十分な助言と監督を期待できると判断し、選任しています。	16 回 / 16 回	-	株式会社高松コンストラクショングループ 社外取締役 みらかホールディングス株式会社 社外取締役 公益財団法人流通経済研究所 理事長
阿部康行	○	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ており、IT分野における高度な知見を有しています。また、SUBARU独立社外監査役としての在任期間は第88期定時株主総会終結の時をもって3年ですが、この間、取締役の職務執行の監査に加え、SUBARU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ることから、SUBARUの社外取締役就任時には、SUBARUの経営全般に対して独立した立場からの十分な助言と監督を期待できると判断し、選任しています。	14 回 / 16 回	12 回 / 13 回	株式会社JVCケンウッド 社外取締役 株式会社オレンジ・アンド・パートナーズ 顧問
矢後夏之助	○	株式会社荏原製作所において代表取締役社長、取締役会長を歴任し、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ます。また、特に内部統制・ガバナンス分野における高度な知見を有しており、SUBARUの社外取締役に就任した際には、SUBARUの経営全般に対して独立した立場からの十分な助言と監督を期待できると判断し、選任しています。	-	-	公益財団法人荏原島山記念文化財団 代表理事

社外監査役					
野坂茂	○	日本オラクル株式会社の取締役執行役副社長、同社取締役副会長として、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知見を有しています。また、同社における最高財務責任者としての経歴も長く、財務および会計に関する十分な知見を有しており、SUBARUの社外監査役に就任した際には、その職務を適切に遂行していただけるものと期待し、選任しています。	-	-	日本オラクル株式会社 取締役副会長 (2019年8月退任予定)
岡田恭子	○	株式会社資生堂におけるCSR、企業文化などの分野を中心とした豊富な経験と知見および同社監査役として経営の監査に携わった経歴を有しています。また、女性向けの製品を多く扱う企業の出身であり、SUBARUの課題に対して、女性の立場からこれまでにない視点での指摘をいただけるなど、SUBARUの社外監査役に就任した際には、その職務を適切に遂行していただけることを期待し、選任しています。	-	-	公益財団法人日本対がん協会 理事 日鉄ソリューションズ株式会社 監査役
<p>(注)</p> <p>1. 上表の取締役会の開催回数その他、会社法第370条および定款に基づき、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。</p> <p>2. 2017年10月に判明した完成検査に係る不適切事案以降も、燃費・排出ガスの抜き取り検査および他の完成検査に係る不適切事案が判明しました。社外取締役および社外監査役の各氏は、事前に当該事実を認識していませんでした。社外取締役および社外監査役の各氏は、日頃より、豊富な経験と高い見識に基づき法令遵守や内部統制について提言を行っていましたが、当該事実の判明後は、これらの不適切事案に係る原因の究明と再発防止に向けた取り組みについて適宜報告を受けると共に、様々な提言を行っていません。これらの提言を契機として、SUBARUは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、2019年4月1日付でCRMO（最高リスク管理責任者）を設置すると共に組織改正を行いました。</p> <p>また、取締役会その他、取締役と監査役による経営懇話会における組織風土改革や品質改革をテーマとした議論のなかでも、社外取締役および社外監査役の各氏は、社外の視点から、関係会社を含めた組織風土改革、品質改善、コンプライアンスのさらなる強化・徹底など、SUBARUの変革に必要な提言を積極的に行い、その職責を果たしています。</p>					

※1 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。

※2 2019年3月31日現在

※ 「コーポレートガバナンスガイドライン（添付資料：社外役員の独立性判断基準）」および「コーポレートガバナンス報告書」については、SUBARUウェブサイトのコーポレートガバナンスページをご覧ください。

### S U B A R Uの役員報酬などの額又はその算定方法の決定に関する方針

取締役の報酬などは、以下に掲げる項目の観点から決定します。

- ・その役割と責務にふさわしい水準とし、適切、公正かつバランスの取れたものとする。
- ・企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機づけや優秀な人材の確保に配慮した体系とする。

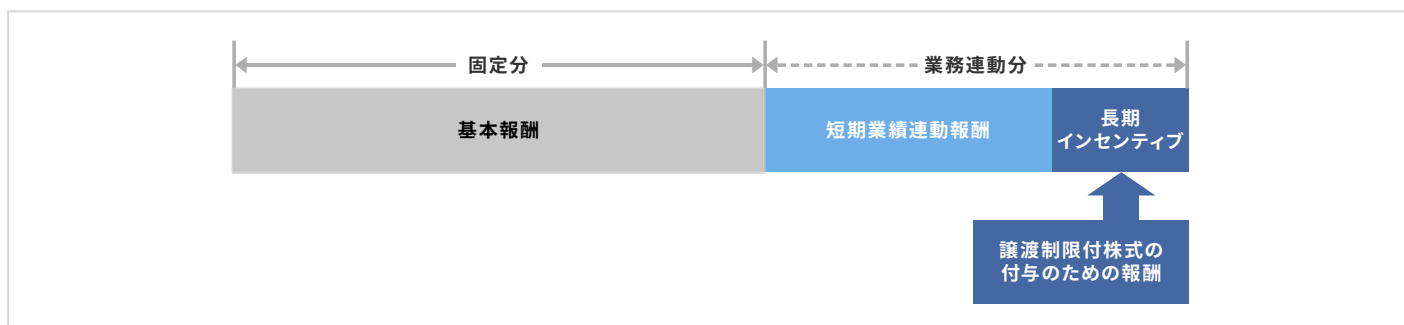
具体的な報酬などの構成は、以下の通りとします。なお総額および各項目の水準は、外部専門機関などの調査データを活用し、職責や社内社外の別に応じて設定します。

①基本報酬	職位を基礎とし経営環境等を勘案して具体的な金額が決定される固定分
②短期業績連動報酬	当事業年度の連結経常利益実績を基礎としROE※および自己資本比率改善度、ならびに人材育成や経営環境などを勘案して具体的な金額が決定される業績連動分
③長期インセンティブ	S U B A R Uの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると共に株主との一層の価値共有を進めることを目的とした譲渡制限付株式の付与のための報酬

※ ROE：Return on Equity（自己資本当期純利益率）

なお、社外取締役には、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う役割を考慮し、②および③の支給は行っていません。

### 取締役報酬制度のイメージ（社外取締役を除く）



取締役に支給する1年間の報酬などの総額は、2016年6月28日開催の第85期定時株主総会において、「12億円以内（うち社外取締役分2億円以内）」とする決議をされています。長期インセンティブに関する金銭報酬の総額は、上記の範囲内で、年額2億円を上限とします。取締役の員数はS U B A R U定款により15人以内としています。

取締役に支給する報酬などの決定にあたっては、取締役会の委任に基づき、役員報酬会議が、独立社外取締役も含めた委員による十分な審議のうえ、報酬制度を含めた具体的な報酬額を決定します。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審議・決定しています。役員報酬会議は、代表取締役（2人）・秘書室担当取締役（1人）・社外取締役（3人）により構成され、議長は代表取締役 中村知美が務めています。

S U B A R Uは、2018年7月10日に発表した中期経営ビジョン「STEP」において、2018年度から2020年度の3カ年で営業利益9,500億円の収益計画を掲げました。自己資本比率は50%を確保し、ROEは10%を岩盤として15%以上を目指すものとしています。2018年度の連結経常利益は1,962億円、自己資本比率は53.8%（対前年△0.4%）、ROEは9.4%でした。これらの実績に基づき、役員報酬会議は取締役会の委任を受け、各取締役に支給する短期業績連動報酬額を決定しました。

監査役に支給する1年間の報酬などの総額は、2006年6月27日開催の第75期定時株主総会において、1億円以内とする決議がされています。その枠内で、監査役の協議により、監査役の基本報酬として、職位を基礎とし経営環境などを勘案し決定される金額を支給することとしています。監査役の員数はS U B A R U定款により5人以内としています。



## 役員区分ごとの報酬などの総額、報酬の種類別の総額および対象となる役員の員数

### 第88期（2018年度）

区分	員数 (人)	報酬等の総額（百万円）			
		基本報酬 (月額固定)	業績連動報酬		
			短期業績連動報酬	長期インセンティブ	
取締役（社外取締役を除く）	9	291	80	51	422
監査役（社外監査役を除く）	2	56	-	-	56
社外役員	4	46	-	-	46
<b>合計</b>	<b>15</b>	<b>393</b>	<b>80</b>	<b>51</b>	<b>524</b>

（注）上表には、当事業年度の末日までに退任した取締役4人を対象に含んでいます。当事業年度末においては、取締役7人（うち社外取締役2人）、監査役は4人（うち社外監査役2人）です。

### 参考：第87期（2017年度）

区分	員数 (人)	報酬等の総額（百万円）			
		基本報酬 (月額固定)	業績連動報酬		
			短期業績連動報酬	長期インセンティブ	
取締役（社外取締役を除く）	8	291	151	37	486
監査役（社外監査役を除く）	2	56	-	-	56
社外役員	4	46	-	-	46
<b>合計</b>	<b>14</b>	<b>393</b>	<b>151</b>	<b>37</b>	<b>588</b>

（注）上表には、当事業年度の末日までに選任した取締役2人を対象に含んでいます。当事業年度末においては、取締役8人（うち社外取締役2人）、監査役は4人（うち社外監査役2人）です。

## 政策保有株式に関する方針

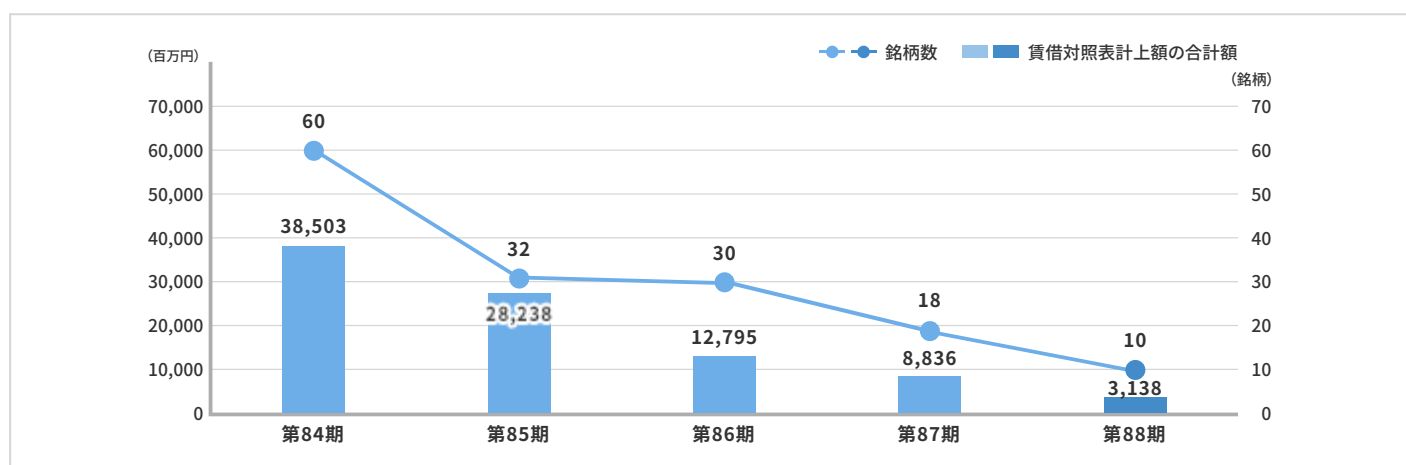
S U B A R Uは、2018年度、中長期的な企業価値向上・事業戦略上の重要性・お取引先様との事業上の関係などを総合的に勘案し、リスクリターンも踏まえた経済合理性を評価したうえで、取締役会において保有が中長期的にS U B A R Uの経営に資するかどうかを検証しました。2019年度以降、S U B A R Uは、毎年取締役会において、政策保有株式として保有する上場株式の保有目的および保有にともなう便益が資本コストに見合ったものになっているかなどを個別に精査し、中長期的な経営戦略および事業戦略に資すると判断した場合に保有を継続します。

S U B A R Uは、政策保有株式として保有する上場株式をコーポレートガバナンス・コード施行以降確実に縮減させており、その結果、それらの上場株式は、2015年3月末：60銘柄、2016年3月末：32銘柄、2017年3月末：30銘柄、2018年3月末：18銘柄、2019年3月末：10銘柄となりました。

### 純投資目的以外の目的で保有する株式の銘柄数および貸借対照表計上額の合計額

		第84期 2014年度	第85期 2015年度	第86期 2016年度	第87期 2017年度	第88期 2018年度
銘柄数（銘柄）	上場	60	32	30	18	10
	非上場	31	31	32	31	31
	合計	91	63	62	49	41
貸借対照表計上の額（百万円）	上場	38,503	28,238	12,795	8,836	3,138
	非上場	552	526	544	535	535
	合計	39,055	28,764	13,339	9,371	3,673

### 純投資目的以外の目的で保有する上場株式の銘柄数および貸借対照表計上額の合計額



## 取締役会のメンバーによる利益相反の防止

- ・利益相反取引が行われるおそれがあるときは事前に取締役会において承認を得ています。
- ・年に一度、4月の取締役会で過年度の各取締役の兼職状況の報告を行っています（不正な取引や、職務に支障を及ぼす兼務のないことの報告）。



# 取締役会の実効性評価結果の概要

S U B A R Uは、S U B A R Uグループが持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、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ステークホルダーの皆様にお知らせ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・公表しています。

取締役会は、このガイドラインに則り、取締役会の実効性について分析・評価し、洗い出された課題に対する改善策を検討・実施しています。

2018年度については、2017年度評価からの定点観測に加えて、2017年度評価で認識された課題に対する取り組みの確認を中心に分析・評価を行いましたので、その結果を下記の通り報告します。

実施時期：2019年3月

回答者：全取締役および全監査役（社外役員含む計11人）

方法：第三者機関作成のアンケートによる自己評価方式

- ① 第三者機関が全取締役および全監査役に対し、無記名式による自己評価アンケートを実施
- ② 第三者機関がアンケートを集計・分析
- ③ 第三者機関より受領した報告書を取締役会で検証・議論

## 質問事項

- 1) 取締役会の運営体制
- 2) 取締役会の監督機能
- 3) 株主との対話
- 4) 2017年度評価における課題への取り組み

各質問に対する自己評価は4段階で行うと共に、S U B A R U取締役会の優れている点、およびS U B A R U取締役会の実効性をさらに高めるために必要な点などについて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

委託した第三者機関からは下記のように評価報告を受けました。

- ・ 2017年度までの評価の結果と同様、取締役会の運営は自由闊達な議論が、全社的な観点で健全に行われていることが確認されました。
- ・ 一方で2018年度評価の結果の傾向は、前回同様、もしくは前を下回る結果となりました（「アンケート回答集計結果」参照）。一連の不適切事案の発生と、その対応に取り組んできたなかで、さらなる改善が必要との認識が強まったためと考えています。
- ・ また、さらなる改善・機能向上が見込まれる点として、後継者育成、社外役員への情報提供などへの問題意識が強いことが確認されました。

## 【2017年度評価において認識した課題】

- ・ 2018年度は2017年度評価において、認識した以下の課題に向けて取り組みました。

### ①リスク把握・管理体制強化

不適切事案への対応をきっかけに見直し・強化の取り組みが進捗しており、今後の取り組みの継続、および定着化に向けた対応の重要性が確認されました。

### ②中長期的議論の充実

これまで以上に中長期的なSUBARUの目指す姿・事業戦略についての議論機会を増やしていく必要があるとの共通認識が確認されました。

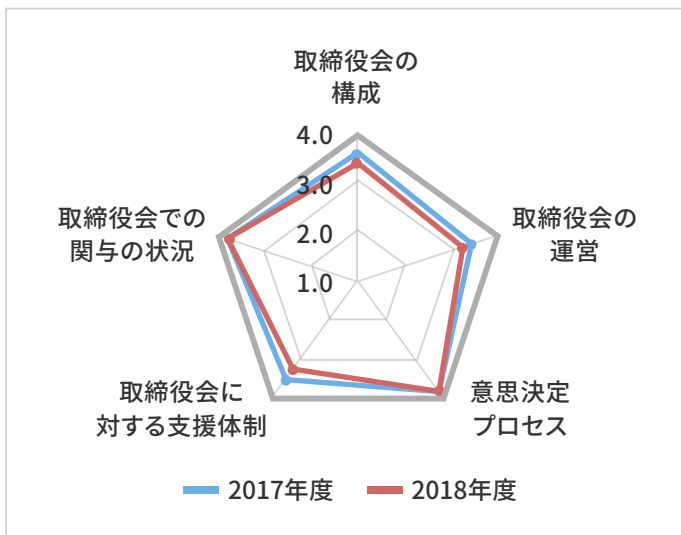
- ・なお、2019年4月1日付で、経営戦略の企画・推進の迅速化を目的に「経営企画本部」の新設、およびその直下に「市場戦略部」と「物流統括部」の新設、また内部統制とリスクマネジメントの実効性を高めることを目的にCRMO（最高リスク管理責任者）職とその管轄下に「リスクマネジメント・コンプライアンス室」の新設を行っています。

### 今後の取り組み

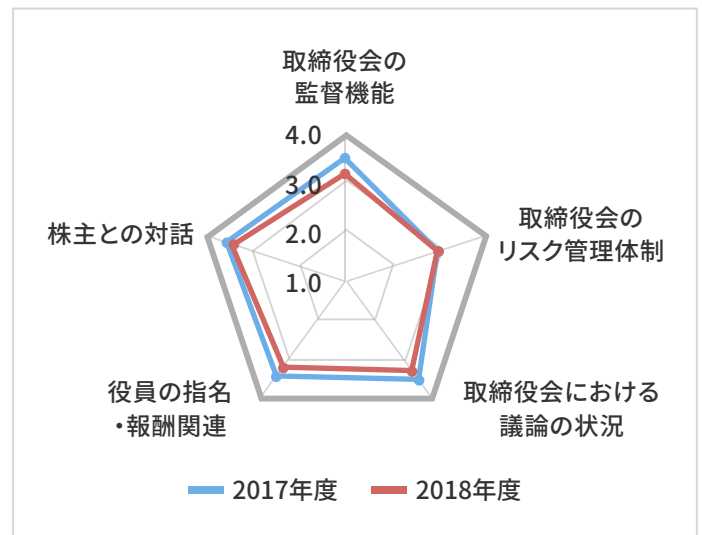
第三者評価機関より受領した評価報告書を受けて、取締役会での検証・議論を行いました。その結果、取締役会としては、引き続きリスク把握・管理体制の強化および定着化、中長期的な経営戦略に関する議論の充実に向けて取り組むと共に、後継者計画や育成の方針についても取締役会で議論していくことを確認しました。取締役会は、今後も継続して取締役会の実効性評価を行うことで、取締役会の機能向上、コーポレートガバナンスの強化を図り、企業価値の継続的な向上を推進していきます。

## アンケート回答集計結果

### 取締役会の運営体制



### 取締役会の監督機能・株主との対話



## 質問項目

カテゴリー	診断項目		
<b>I. 取締役会の運営体制</b>			
①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）
②取締役会の運営	開催頻度・時間・配分	議題の妥当性	資料の質・量
	資料配布のタイミング	事前説明	説明・報告内容
③意思決定プロセス	議長の采配	十分な議論	-
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	-	-
⑤取締役会での関与の状況	取り組み姿勢	全社的視点	相互尊重
	多様な価値観	ステークホルダー視点	-
<b>II. 取締役会の監督機能</b>			
①取締役会の監督機能	報告体制	経営の監督	-
②取締役会のリスク管理体制	リスク管理体制	子会社管理体制	リスクの情報共有と対策
	対応策の進捗管理体制	コンプライアンス意識の浸透	-
③取締役会における議論の状況	経営戦略の議論	資本政策の議論	政策保有株式の議論
	ガバナンス強化の議論	社会・環境問題への対応	-
④役員の指名・報酬関連	役員指名会議・役員報酬会議の構成	後継者育成	インセンティブ報酬
<b>III. 株主との対話</b>			
①株主との対話	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	-



# 内部統制システムの整備

---

S U B A R U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、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。

## 監査の状況

---

### 監査役監査の状況

---

S U B A R Uの監査役は、監査役会が定めた監査方針および監査計画に基づき、取締役会への出席の他、その他重要な会議体への出席、事業所調査、子会社調査、監査部からの聴取などを実施し、取締役などの職務遂行を監査しています。

(監査役監査の実効性の確保に関する取り組みの状況)

S U B A R Uは、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、監査役の職務を補助するためにS U B A R Uの使用人を配置し、監査役の業務が円滑に遂行できる体制にしています。

S U B A R Uの監査役は、取締役会・経営会議・CSR委員会・コンプライアンス委員会などの重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べ、監査の実効性を確保しています。

また、取締役・執行役員との定例面談および主要な事業所など、関係会社への往査を実施し、内部統制システムの整備・運用状況を確認しています。

内部監査部門・法務部門からは月次報告を受けており、また子会社を管理する担当部署からは随時、子会社の状況報告を受けています。この他グループの主要子会社の監査役との協議会を開催しています。会計監査人とは四半期ごとに情報交換や意見交換による連携を図り、また、会計監査人の選定に係る協議を実施しました。



## 内部監査の状況

---

S U B A R Uは、内部監査の組織として監査部を設置しており、S U B A R Uグループの業務遂行について業務監査を実施しています。監査部は、年度初めに、グループ全体の内部統制状況を考慮した年度の業務監査計画を作成し計画的に実施しています。業務監査の結果については、監査報告書を作成し、取締役、監査役、関係者に配布すると共に、四半期ごとに経営会議で報告しています。

S U B A R Uの監査部と監査役は、毎月の監査部からの業務監査報告会の実施や、四半期ごとに監査部担当取締役を含め内部統制に対する意見交換を行うことで連携を深め、監査機能強化を図っています。また、監査部と監査役は、四半期ごとに会計監査人と情報共有を行うことで監査機能の強化に努めています。

▶ [社外取締役メッセージ](#)  PDF/221kB

---

## 財務報告に係る内部統制の評価

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。

2019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、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88期 有価証券報告書および内部統制報告書](#)  PDF/1,353kB

---

## グループガバナンスについて（国内関係会社）

S U B A R Uが自動車業界における100年に一度の変革期を乗り越えていくなかで、関係会社の果たす役割はますます高まっています。関係各社の強みをさらに際立たせ、企業としての質的な向上を追求すると共に、社会から信頼されるS U B A R Uグループの一員として「グループガバナンスの強化」が喫緊の課題となっています。

## グループ企業

---

SUBARUグループでは、グループ企業の事業を司る「事業主管部署」、グループ企業の経営を支援する「グループ企業経営推進部」がそれぞれ連携・協力してグループ企業各社の健全な事業活動を実現する“三位一体活動”を推進し、グループガバナンスの強化に取り組んでいます。また、2019年度からグループ企業経営推進部がリスクマネジメントグループに入り、CRMO（最高リスク管理責任者）が統括する体制となりました。この体制強化と併せ、2019年度は三位一体活動をより実効性のあるものにしていくために、下記の3つを重点課題に据えて取り組みを推進していきます。

### 1. 各社の実状に即した三位一体活動

- (1) 事業主管部署とグループ企業経営推進部がより一体となり、グループ企業各社の中期経営計画の策定支援と活動推進
- (2) 各社の非常勤取締役および非常勤監査役に、事業主管部署およびグループ企業経営推進部より人員を派遣、経営に関与

### 2. 各社の経営管理強化の支援（監査役体制、教育・研修体系の強化・充実）

- (1) 常勤監査役の増加による監査体制強化（8人→11人）
- (2) 定期的な取締役研修会（年1回）および監査役研修会（年2回）の実施
- (3) SUBARU内部監部門による監査事例の各社共有化によるガバナンス強化
- (4) CAAT/コンピュータ支援監査技法の導入による網羅性の高い監査の推進

### 3. 各社とのコミュニケーション策の見直し

- (1) 会議体の活性化  
定期的に開催しているグループ企業社長会をより双方向での意見交換ができる場に見直し、活性化
- (2) WEBの活用  
グループ企業向けWEBサイト「SUBARUグループ マルチ コミュニケーションサイト」による各種情報共有

## SUBARU販売特約店

---

お客様との接点となるSUBARU販売特約店においては、お客様の信頼につなげるため、これまで以上にお客様の声に寄り添い、SUBARUとSUBARU販売特約店とが一体となり対応することが重要であると考え、グループガバナンスの強化に取り組んでいます。

### 1. 経営体制支援

- (1) 取締役（非常勤）・監査役の配置（全統括会社）
- (2) 定期的な役員研修（新任取締役・3年目取締役・監査役）の実施

### 2. SUBARUとSUBARU販売特約店での方針共有

- (1) 定期的にグループ企業社長会理事会開催（年2回）
- (2) 専門委員会開催（販売／中古／サービス部品／総務IT）
- (3) 監査部門連絡会開催（年2回）



## 基本的な考え方・方針

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います。そして、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強く認識し、企業活動上求められるあらゆる法令・社内諸規程等の遵守はもとより、社会一般の倫理、常識および規範に則した公明かつ公正な企業活動を徹底して遂行することを従業員一人ひとりに浸透させ、行動の実践につなげるべく、コンプライアンス体制・組織の構築および運営、ならびに各種研修等の活動を行っています。

▶ [コーポレートガバナンスガイドライン](#)

## 企業行動規範と行動ガイドライン

SUBARUは、コンプライアンス重視の企業活動を実践するための遵守基準として、「企業行動規範」と「行動ガイドライン」を定めています。2017年度に、グループコンプライアンスの一層の推進を図るべく「行動ガイドライン」の内容を改訂し、SUBARUグループの全従業員が共通して所持している「コンプライアンスマニュアル」で詳細に、2018年度に発行した「コンプライアンスマニュアル・エッセンシャル版」でその要旨を簡潔に解説し、日常の行動のなかでの徹底を図っています。



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

### 企業行動規範とは？

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

### 行動ガイドラインとは？

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

## 企業行動規範

---

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

---

## コンプライアンス規程

---

S U B A R Uは、コンプライアンスに関する体制・組織および運営方法を定めた基本規程として、2001年に「コンプライアンス規程」を取締役会の承認を経て制定しました。

2018年度は、コーポレートガバナンスガイドラインの改定内容の反映と、コンプライアンス実践の一層の徹底のためのコンプライアンス委員会の機動的運営の実現等の目的のもと、コンプライアンス委員会の審議、取締役会の承認を経て、同規程の改定を行いました。

---

## コンプライアンス体制・組織と運営

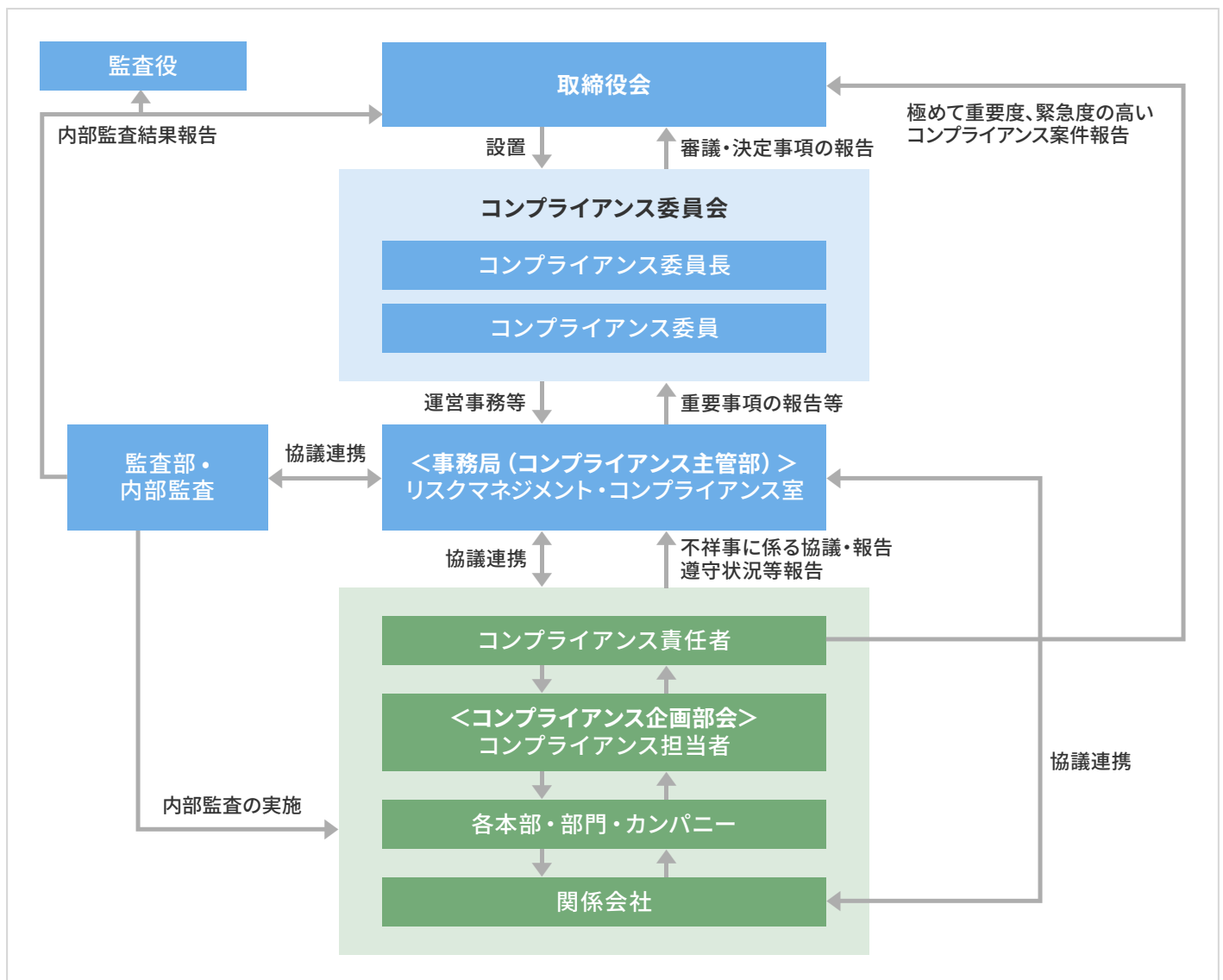
---

S U B A R Uは、コンプライアンスを推進する全社的な委員会組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、重要なコンプライアンス事項に関する審議・協議・決定、情報交換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、継続的・計画的な自主活動を進めています。なお、S U B A R Uにおける完成検査業務に関する一連の不適切事案の判明を契機として、同委員会委員長を、2018年度は取締役会長が務め、2019年度からは新設されたCRMO（最高リスク管理責任者）である取締役専務執行役員が務め、コンプライアンスに関する取り組みを抜本的に見直し、実行しています。

## リスクマネジメント・コンプライアンス室の設置

2017年度に判明した、SUBARUにおける完成検査業務に関する一連の不適切事案に対する深い反省に基づき、同じ過ちを繰り返さないために、SUBARUは2018年度より、全社的な法令遵守・コンプライアンス重視の取り組み強化の一環として「コンプライアンス室」を独立した組織として新設しました。さらに2019年度からは、同室にSUBARUグループ全体の内部統制とリスクマネジメントを企画・推進する実働組織としての役割を追加し、「リスクマネジメント・コンプライアンス室」に組織変更しました。リスクマネジメント・コンプライアンス室は、主に以下の業務を行っています。

- ・SUBARUグループ全体の内部統制とリスクマネジメントの企画・推進
- ・SUBARUグループ全体のコンプライアンス推進に関わる企画・運営（コンプライアンス委員会の事務局に関する事項含む）、コンプライアンス研修・教育・社内啓発活動の企画・運営および内部通報制度（「コンプライアンス・ホットライン」）の運営





# コンプライアンス・ホットライン制度の改善

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

「ホットライン・デスク」は社内に設置されており、規則に基づいて任命された従業員が、郵送・電話・Eメールによる通報を直接受けつけ、事実調査や対応にあたります。通報者の所属・氏名は、通報者の同意がない限り厳格に秘匿され、通報したことにより不利益を受けることがないように十分配慮されます。

2008年4月から、この制度に社外窓口として外部専門事業者による通報受付窓口を追加し、受付時間の拡大と通報者の氏名・所属の秘匿性強化を図るなど、さらに使いやすい制度とするよう努めています。

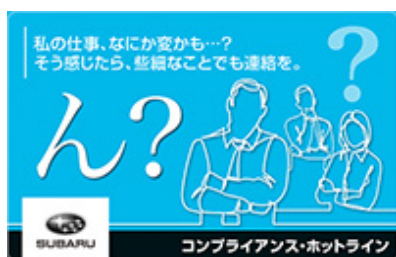
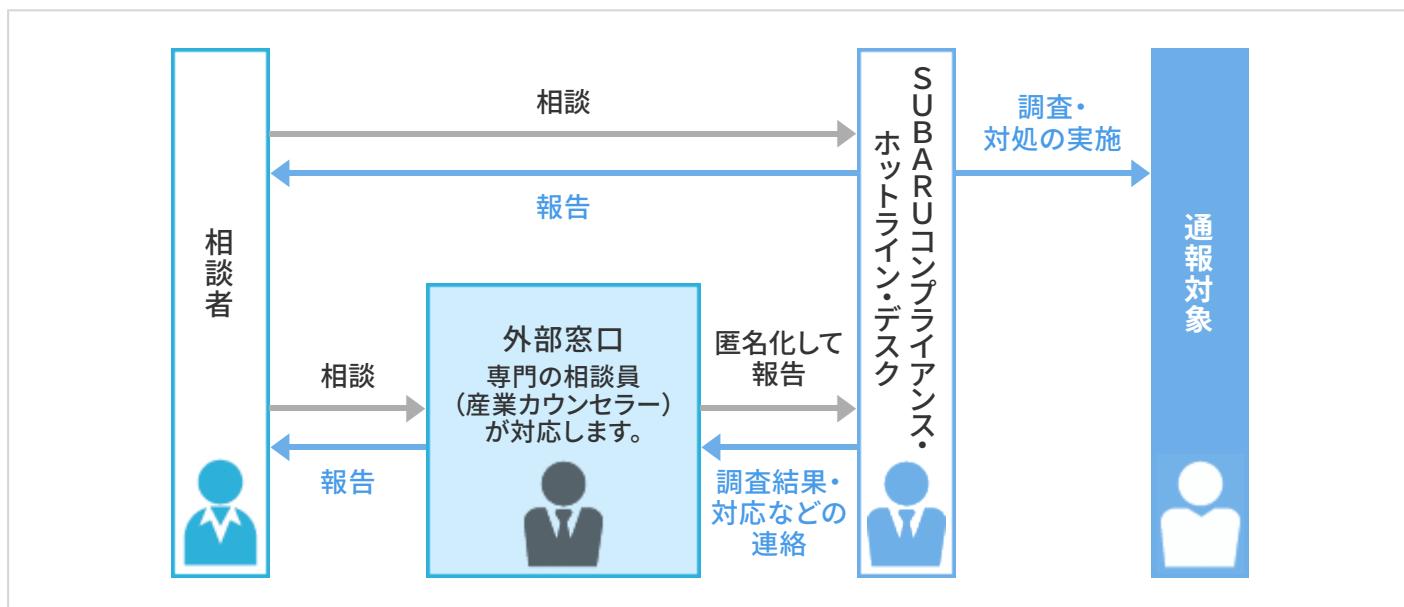
2018年度に「コンプライアンス・ホットライン」に寄せられた相談件数は199件で、その内訳は表の通りです。これらの相談に対しては、SUBARUコンプライアンス室長（※2019年度からは組織名称変更によりリスクマネジメント・コンプライアンス室長）を中心に事実関係を調査の上、コンプライアンス上の課題に対する迅速な解決に努めています。また、適宜経営層やコンプライアンス委員会に報告し、再発防止に向けた取り組みも行っています。

なお、同制度の周知を図るため、制度の仕組みや相談窓口の連絡先について記載したカードをSUBARUグループの従業員などに配布する他、各職場にはポスターを掲示しています。外部専門事業者による窓口機能については、ポスターに説明を織り込む他、社内イントラネットの画面上に掲載しています。2018年度は、些細な事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、啓発カード・ポスターを刷新すると共に、各種コンプライアンス研修や関連ツールの作成・配布を実施しました（後段の「コンプライアンス活動実績」をご参照）。これらの取り組みにより、同制度を積極的に利用するマインド醸成を含む、従業員のコンプライアンス意識の向上が図られたことで、従業員からの相談件数が増加し、適切な対応・解決につながる件数も増加するといった制度運営の改善が見られました。

## 「コンプライアンス・ホットライン」の相談内容の内訳

項目	件数
職場環境	13件
労務・労働関係	78件
人間関係、ハラスメントの疑い	75件
その他コンプライアンス関連（業務違反・不正の疑いなど）	33件
合計	199件

## 「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  
カード

## コンプライアンス活動実績

### コンプライアンス研修

コンプライアンスの徹底には、SUBARUグループ全体で歩調を合わせて取り組むことが必要であるという考えのもと、全グループの従業員を対象とするコンプライアンス研修・実務法務研修を実施しています。この研修はSUBARUの法務部、リスクマネジメント・コンプライアンス室や人事・教育部門が主催しています。また、各部門・関係会社においては、実務計画（コンプライアンス・プログラム）に独自の教育計画を盛り込み、SUBARU法務部員、リスクマネジメント・コンプライアンス室員などを講師とする業務上重要な法令の勉強会やコンプライアンス啓発研修を実施することで補完しています。2018年度は、法務部およびコンプライアンス室（2019年4月よりリスクマネジメント・コンプライアンス室に組織変更）が主催・関与したこれらの研修に、約7,700人が参加しました。

またコンプライアンスの日々の実践を推進するため、SUBARUのみならず、国内SUBARU販売特約店などの関係会社に特化したものも含め、様々な支援ツールを作成・提供しています。加えて、緊急度の高い情報については「コンプライアンス情報」をタイムリーに配信し、グループ全体の注意喚起に取り組んでいます。2018年度は、SUBARUグループの管理職を対象に「規範意識強化教育」を実施し、SUBARUにおける完成検査業務に関する一連の不適切事案およびその原因背景を共有し、各部門において同種同様の不適切事案を発生させない取り組みの促進を実施しました。また、10月のコンプライアンス月間に全社的に実施しているコンプライアンス研修について、例年の管理職を対象としたものから係長などの一般職を対象に追加し、コンプライアンスの裾野を広げる取り組みを実施しました。さらにコンプライアンス重視の企業活動の実践に資するツールとして、2018年度はコンプライアンスマニュアルのエッセンシャル版を新規作成し、SUBARUグループ全従業員へ配布しました。



コンプライアンス研修の様子  
(東京事業所)



コンプライアンスマニュアル  
エッセンシャル版

## 贈賄防止の取り組み

SUBARUは、事業に関係する贈賄行為の防止は重要な課題であると捉えています。

2015年には、贈賄防止ガイドライン（日本語・英語）をSUBARUグループに展開しています。当該ガイドラインにおいては、主に公務員と接する際の禁止行為および非禁止行為を示すことにより、役職員に求められる行動の明確化を図りました。2016年には、中国特有の社会事情を考慮し、中国版贈賄防止ガイドライン（中文訳付）を制定し、中国子会社に展開し、当該各社で規程化しています。

また、2017年には、国内関係会社に（日本語）、2018年には海外関係会社に（英語）発行したコンプライアンスマニュアルにおいても、贈賄防止を重要な課題として掲載し、公務員に対する節度ある行動が求められる背景を含めて周知すると共に、公務員に対する贈賄のみではなく、民間の取引先との公正な取引の徹底を図ることも求めています。

2018年度において、贈収賄にかかる違反や制裁をともなう案件は0件です。

## 安全保障輸出管理への取り組み

---

S U B A R U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、外国為替および外国貿易法に従い、自主的な輸出管理活動を行っています。

当該管理を目的とした全社規程を有しており、全社の取り組み状況を審議する機関として、輸出関連部門の全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、2016年度からは、一層の管理レベルの向上を目的とし、ITシステムを活用した輸出管理活動を開始しており、以降、システムの継続的な改善を実施しています。

さらに、2018年度からは、関連規程類に即した運用がなされていることについて、細かな独自チェックリストを活用した自主確認を開始し、当該結果を踏まえた継続的な改善活動を本格的に始動させています。



## リスク管理体制の整備の状況

S U B A R Uでは、各事業の横断的機能を担う経営企画部を中心とした全社共通部門が各部門・カンパニーと密接に連携して、リスク管理の強化を図っています。

さらに、監査部が各部門および関係会社の業務執行について計画的に監査を実施しています。加えて、S U B A R Uでは、内部統制システムの整備に資するため、リスク管理の最も基礎的な部分に位置づけられるコンプライアンスの体制・組織を整え、運用しています。全社的なコンプライアンスの実践を推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、重要なコンプライアンス事項に関する審議・協議、決定、情報交換・連絡を行っています。部門・カンパニーごとではコンプライアンス責任者およびコンプライアンス担当者を配置し、コンプライアンスを現場単位できめ細かく実践する体制を組織し、さらに、日頃から役員と従業員を対象とした教育・研修を計画的に実施しており、社内刊行物などを通じて随時、コンプライアンス啓発を行っています。また、S U B A R Uグループのコンプライアンスの実践を推進するために、関係会社に対し教育・研修の実施や社内刊行物による情報提供を行うと共に、S U B A R U内部通報制度（コンプライアンス・ホットライン）への参加により、実効性を高めています。

また、2019年4月1日付で、S U B A R Uの抱える法令遵守や組織風土改革の課題への取り組み強化を目的として「リスクマネジメント・コンプライアンス室」を新設すると同時に、総務部、グループ企業経営推進部、サステナビリティ推進部、法務部、監査部と共にリスクマネジメントグループとし、CRMO（最高リスク管理責任者：新設）が統括しています。

### CRMOメッセージ

4月1日付の組織改正でリスクマネジメントグループが新たに発足し、そのグループを統括する責任者としてCRMOが設置されました。

これは、2000年代以降内外の企業に対して強く求められてきた内部統制強化の一環ですが、完成検査問題で揺れたS U B A R Uとしては、とりわけ重要な意味を持つものと考えています。

これまで、経営管理本部の設置などいくつかの内部統制強化に向けた取り組みを行ってきましたが、改めて、リスク管理や内部統制に関するレポートラインを明確化させ、現場と経営とのコミュニケーションルートをはっきりさせることによりその距離感を縮め、形式的にも実質的にも経営層の内部統制への関与を充実強化させようとしたものです。なかでも、リスクマネジメントについては、従前の体制のなかでその対応水準についての課題感を強く持っていましたので、今般体系的に全社リスクマネジメントを行う体制を整えるために、リスクマネジメント・コンプライアンス室を新たに設置しました。



取締役 専務執行役員 CRMO  
加藤 洋一



その他リスク管理に深く関係する法務部、CSR環境部を改組したサステナビリティ推進部などに、緊急時対策本部の事務局を担う総務部などを交えて、CRMOがこれらを統括する体制をとることにしました。

今、自動車業界は、100年に一度の大変革期を迎えていると言われています。こうしたなかで事業を行うということは、視界不良のなかで経営を進めるということに他なりません。この時、確かな経営を進めていく水先案内人の役割を果たすのがリスクマネジメントの役割であろうと考えます。

サステナブルな経営を持続させうる指針として機能すべく、日々精進して参ります。

---

## 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リスクを把握し、的確に対応することでその影響を最小化できると考え、重要なリスクを抽出・特定し、その対策を検討しています。

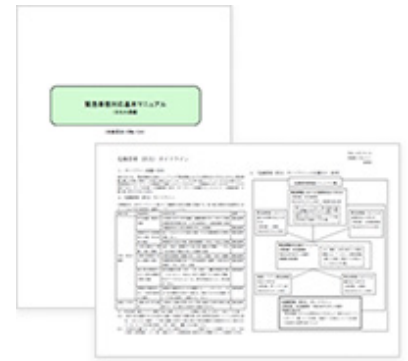
事業の状況、経理の状況などに関する事項のうち、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項は、以下の通りです。

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。

- ①経済の動向
- ②為替の変動
- ③特定事業への依存
- ④市場評価の変動
- ⑤特定原材料および部品の購入
- ⑥知的財産の保護
- ⑦製品の欠陥
- ⑧退職給付債務
- ⑨環境に関する法的規制
- ⑩災害・戦争・テロ・ストライキなどの影響
- ⑪国際的な事業活動
- ⑫情報セキュリティの影響
- ⑬コンプライアンス、レピュテーション

# クライシスリスク

企業の事業活動に何らかの負（マイナス）の影響を与える不確定要素のことをリスクと捉えますが、このリスクには様々な領域のものがあります。そのなかでも、とりわけ経営に重大な影響を及ぼすもので、かつ通常的意思決定ルートでは対処困難なほど「緊急性」を求められるものが「クライシスリスク」です。SUBARUでは、このクライシスリスクをさらに自然災害、事故、内部人的要因、外部人的要因、社会的要因（国内・海外）、コンプライアンスリスクに分類し、おのこの緊急事態発生時に対応したマニュアルを作成しています。そして、このマニュアルをもとに、リスク発生認知後の情報の伝達経路や対策本部の設置など、最適な方法による対応を図っています。



SUBARUの緊急事態対応基本マニュアルと危機管理（防災）ガイドライン

## 各事業単位でのBCPを策定

様々な緊急事態の発生時にも、お客様へのサービスの低下やマーケットシェアの縮小にともなう企業価値の損失と、事業機会の逸失を最小限に抑えることを目的に、SUBARUの事業継続や早期復旧を的確かつ迅速に行うためのBCP※1を各事業所単位で策定しています。加えて、緊急事態対応の基本方針のもと、事業継続の推進に取り組んでいます。2018年度は、本社総務部が定期的に各部門のリスクオーナー※2とのヒアリングにより、部門課題の共有を行い、検証結果を基に対応しています。また、各事業所における旧耐震建物の地震に対する安全性の検証結果もまとめ、経営層へ報告を行いました。また、大規模自然災害・事故等発生時の各事業所での緊急事態対応体制の現状について調査を行い、課題の共有を行いました。今後も継続的にBCPの確認や見直しを行うことで、緊急事態の発生によりSUBARUの事業リソース（人的・物的・資金的）が損傷を受けた場合には、残存する能力を最大限に活用して、優先される事業の中断を最小限にとどめ、発生前の操業状態への早急な復旧を図ります。

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

※2 リスクオーナー：リスク管理および説明の責任・権限を持つ者（または組織）

## 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。

## 事業継続のための取り組み

群馬製作所では、本工場外来駐車場の舗装下に約1,000m<sup>2</sup>の雨水貯留槽を設け、降雨時の工場内への浸水対策を行っています。これにより近隣地域への洪水対策にも寄与しています。また、駐車場のアスファルト面積を減らした緑化駐車場とし、ヒートアイランド現象による照り返しを緩和させています。



浸水対策を施した駐車場  
(群馬製作所)

宇都宮製作所は、集中豪雨により、たびたび工場内に雨水が集中するなどの被害を受けていました。そこで、集中豪雨における浸水対策として2017年度に工場内雨水経路の見直しと雨水対策の排水工事を実施しました。さらに雨水側溝のサイズと経路を見直し、工場東側の河川（暗渠）へ新たな放流施設も設け、雨水の排水能力を増強しました。これにより2018年度には工場内への浸水がなくなりました。さらに近隣地域への洪水対策にも寄与しています。



浸水対策（排水口）  
(宇都宮製作所)

## 情報セキュリティへの取り組み

SUBARUおよびグループ会社各社が事業活動を行ううえで、デジタルデータの活用は持続的発展に必要な不可欠であり、その活用領域も従来の情報システムのみならず、設備、製品、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、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、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。

### 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

## 2018年度の主な取り組み

2018年度は、関連する規程類の見直しを行い、SUBARUグループに周知しました。

また、製品領域を含めた全社横断的なセキュリティ体制の構築を行い、SUBARUグループの情報セキュリティの強化に努めています。

SUBARUの従業員に対しては、セキュリティの重要性を伝える情報セキュリティ全般の集合教育、e-ラーニングを実施し、国内グループ企業20社についても集合教育を行っています。

## 個人情報保護への取り組み

SUBARUは、個人情報保護法の施行に合わせて社内体制や規程類を整備し、プライバシーポリシーを公表するなどの取り組みを行ってきました。

特に国内SUBARU販売特約店では、お客様の個人情報を直接かつ大量に取り扱うことから、関係会社を含めた全国44の販売特約店それぞれに体制の整備を徹底しています。また、全販売特約店共通の「SUBARU特約店スタッフのための個人情報保護ハンドブック」を作成・展開し、従業員一人ひとりが個人情報保護について正しく理解するよう努めています。



「SUBARU特約店スタッフのための個人情報保護ハンドブック」

また、2017年5月の改正個人情報保護法の施行に合わせて、規程類の再整備、個人情報保護に関する意思決定方法を見直し、運用を変更しました。その後も個人情報保護のための仕組み、ツールの作成、見直しを進めています。

2018年度は、SUBARUにおいて、主に以下の取り組みを実施し、PDCAサイクルを通じた継続的改善活動を行っています。

- ・全部室長向けの個人情報保護法教育
- ・全部署の保有個人データの棚卸を通じた管理上の課題整理
- ・委託先管理、匿名加工情報管理の詳細ルールの策定



個人情報保護法勉強会の様子

これらの日本の個人情報保護法への対応に加え、SUBARUグループでは2018年5月の欧州一般データ保護規則（GDPR）の施行および日本と欧州との間の充分性認定にともなう体制の構築、プライバシーポリシー

- ・規程類の整備、教育を実施しています。

---

## 知的財産保護への取り組み

---

SUBARUは、自社の強みと弱みを把握し、量産ニッチで自社の強みを活かすことに集中することを知財活動のビジョンとして掲げています。こうした考えのもと、以下の3点を基本方針として事業収益に貢献する知的財産活動を推進しています。

### 知的財産に関する基本方針

---

1. オールSUBARUで売り上げを生み出す知的財産を創出し、効果的な知的財産権を配置する
2. 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
3. 知的財産ポートフォリオを適切に管理し、ブランドを保護・強化する

2017年4月制定



## 知的財産保護とリスクマネジメント

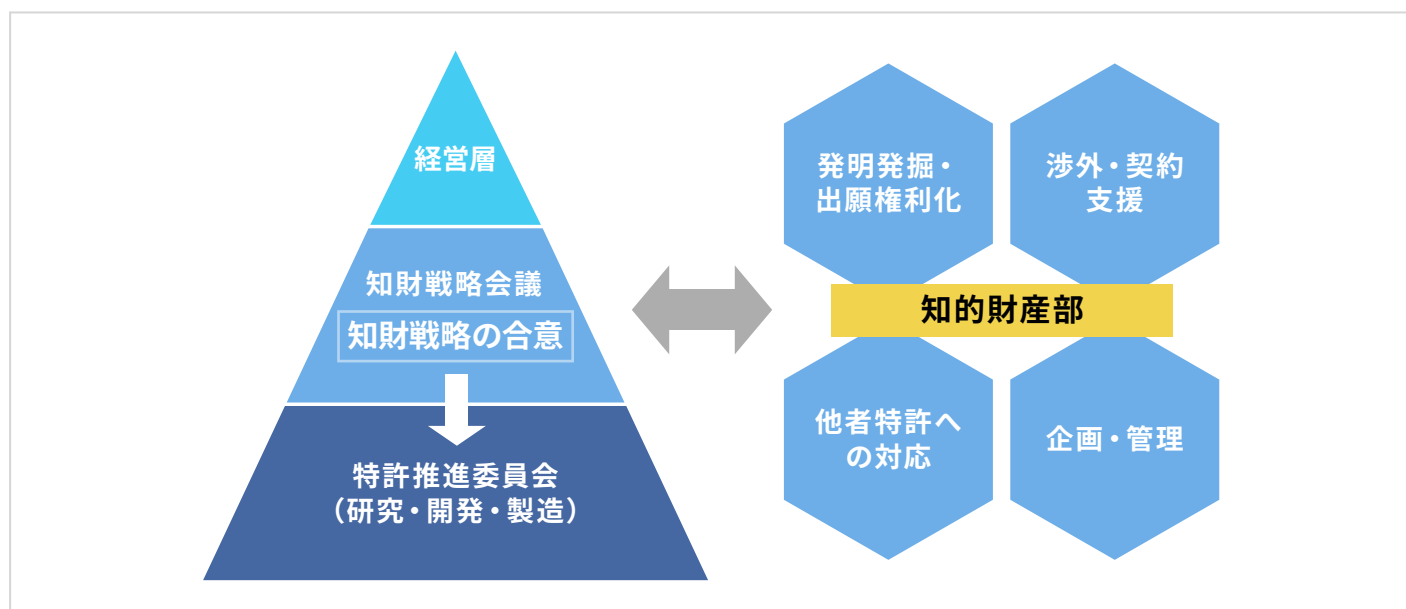
S U B A R Uでは知的財産部が、S U B A R Uグループの知的財産権を侵害されないよう保護し、最大限に活用を行っています。また他者の知的財産権を侵害しないよう社内の諸活動を推進しています。具体的には以下のような取り組みを行っています。

1. 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
2. 事業に支障をおよ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
3. ネット販売の監視・税関での水際対策などによる模倣品の取り締まり
4. 技術契約における知財のオーナーシップや利活用権の確保

なお、NPE※による特許訴訟を抑制することを目的に、License on Transfer Networkに加入しています。

※Non Practicing Entity：他者が開発した技術の特許を集めて自らは使わず、関連する技術を実施する第三者への権利行使により利益（特許使用料や和解金など）を得ようとする組織や団体。

## 知的財産推進体制



## 知的財産管理の啓発活動

S U B A R Uでは知的財産部が、S U B A R Uグループの知的財産全般の管理を行うと共に順法行動の定着に向けた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、入社年次・職位に応じた階層別教育の実施
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として特許推進委員会を設置し、当該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を推進

また、商品化権を活用したチャリティーバザーを実施し、収益金を慈善団体へ継続的に寄付しています。



## CS活動の考え方

SUBARUグループでは「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。中期経営ビジョン「STEP」の実現に向けて、「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、販売特約店を中心にグループ全体でCS活動の推進に取り組んでいます。

## お客様の声を経営に活かす取り組み

「安心と愉しさ」をご提供するため、「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。また、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、関連する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。

## 「SUBARUお客様センター」の設置

SUBARUコール



**0120-052215**

内容確認のために録音させていただいております。  
予めご了承ください。

**SUBARUお客様センターでは下記の内容を承っております。**

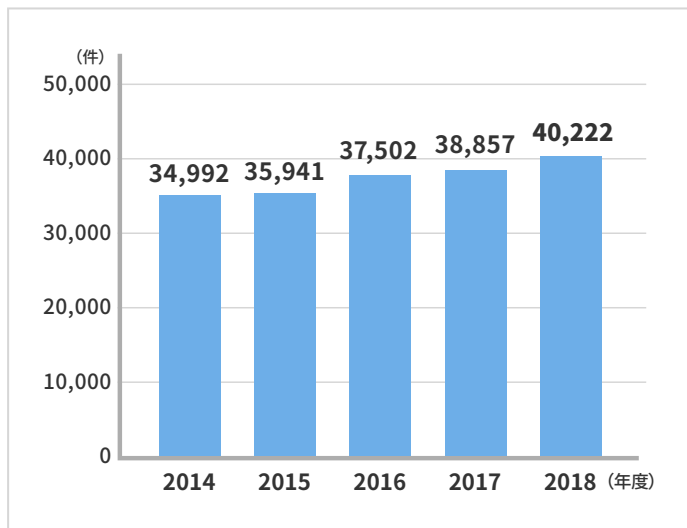
- ①ご意見／ご感想
- ②ご案内（カタログ、販売店、転居お手続きほか）
- ③お問い合わせ／ご相談

受付時間 9:00～17:00（平日）

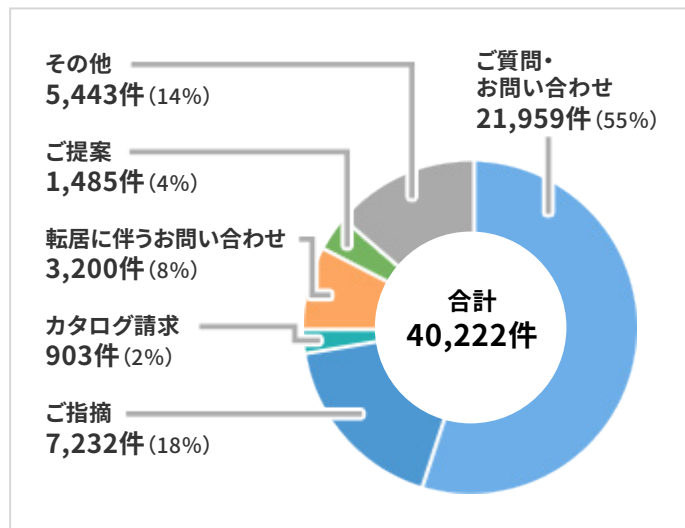
9:00～12:00、13:00～17:00（土日祝）

※平日の12:00～13:00および土日祝は、①②のインフォメーションサービスのみとなります。

## お客様からのご相談件数推移



## ご相談件数の内訳



また、2018年度より365日年中無休のお問い合わせ対応に拡大しました。

## 「SUBARUリコールお問い合わせダイヤル」の設置

エアバッグのリコール問題をはじめ、各種リコール案件に対するお問い合わせ専用窓口として従来のフリーダイヤルとは別に、新たに「SUBARUリコールお問い合わせダイヤル」を2016年11月より設置しています。なお、2018年度より365日年中無休のお問い合わせ対応に拡大しました。

### SUBARUリコールお問い合わせダイヤル



**0120-412215**

内容確認のために録音させていただいております。  
予めご了承ください。

### SUBARUリコールお問い合わせダイヤル

では下記の内容を承っております。

- ・リコールに関するお問合せ／ご相談

受付時間 9:00～17:00（平日/土日祝日）

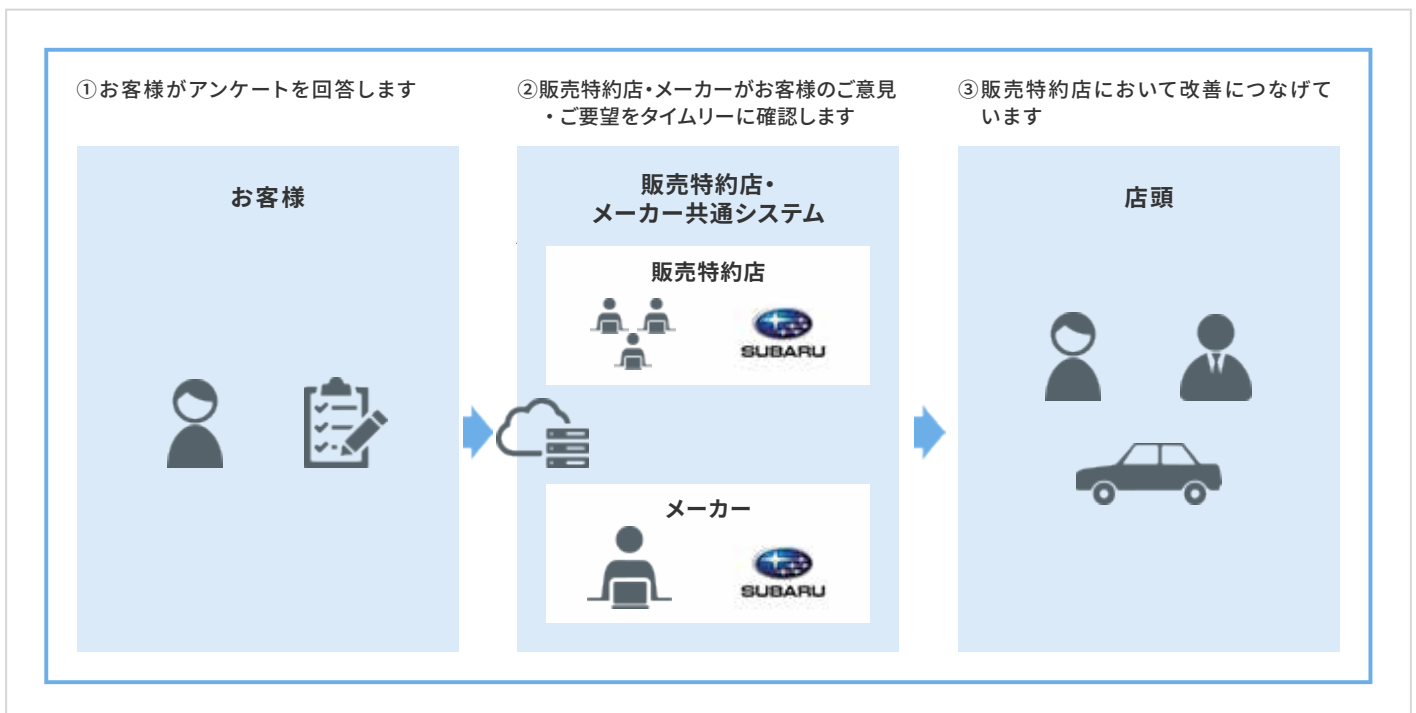
## お客様からのお問い合わせ件数

34,821件（2018年4月～2019年3月）

# お客様満足度調査の実施

## SUBARUお客様アンケートの継続実施

SUBARUでは、販売特約店でクルマ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。調査結果からお客様のご意見・ご要望を真摯に受け止めるべく、お客様のご意見・ご要望を販売特約店にフィードバックするシステムを構築し、改善活動につなげています。



## 2018年度実績

### <有効回答数>

2017年度に続き2018年度においても、10万件以上のお客様のご意見をいただくことができました。

年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
回答数	84,090件	95,324件	98,127件	107,350件	102,571件

## <お客様評価結果>

S U B A R Uの店舗での対応結果に対する「満足度（満点100点）」と「信頼度（満点100点）」を合わせた「総合ロイヤリティポイント（満点200点）」にて効果測定をしています。

総合ロイヤリティポイント	【新車】納車後1カ月のお客様への調査結果	【新車】購入後3年目+5年目のお客様への調査結果	【中古車】納車後1カ月のお客様への調査結果
取り組み目標	176.0P	171.0P	171.0P
2018年度実績	177.5P	169.9P	175.2P
前年差	+1.4	-1.3	+4.4

## <2018年度実績に対する評価>

「【新車】納車後1カ月のお客様への調査結果」「【中古車】納車後1カ月のお客様への調査結果」において取り組み目標を達成し、前年を上回る実績となりました。一方で「【新車】購入後3年目+5年目のお客様への調査結果」においては、昨年までに発生した完成検査に関わるリコールに対する厳しいご意見をいただいたことも影響し、取り組み目標ならびに前年を下回る結果となりました。お客様からのご意見を真摯に受け止め、S U B A R Uと国内SUBARU販売特約店とが一丸となり、さらなる改善活動へ取り組んでいきます。

## <2019年度改善点>

昨年までに発生した完成検査に関わるリコール対応が続くなか、お客様に信頼いただける店頭対応につなげるために、これまで以上にお客様の声に寄り添うことが重要であると考え、店舗に対する率直なご意見をご記入いただけるアンケート調査スキームに変更しました。

# 「安心と愉しさ」の提供に向けた販売特約店人材の育成

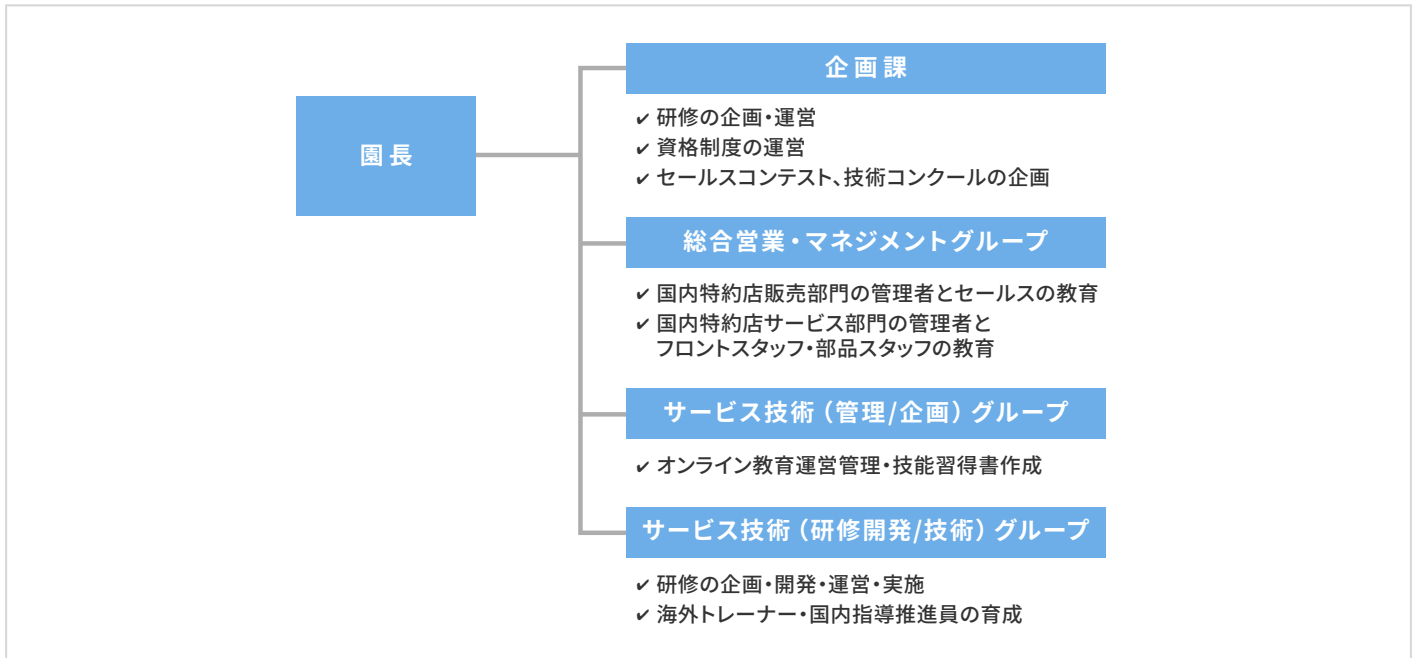
## 国内での取り組み

「カスタマーサービスを通じてお客様に“次もS U B A R U”とさせていただく」をビジョンとして、スバルアカデミー※は、お客様へ「安心と愉しさ」を提供できる特約店の人材育成に取り組んでいます。

国内向け研修においては、販売とサービスの環境変化に対応した研修の企画・提供をしています。海外のサービススタッフにおいては、地域ごとのニーズに応じたカリキュラムに取り組んでいます。



## スバルアカデミー組織体制



## 教育プログラム受講人数（出張研修含む）

	2018年度
管理者、セールススタッフ、サービススタッフ	3,388人

※SUBARUでは、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。2005年に東京都八王子市に「スバル総合研修センター」を開設し、研修室、試走路、整備実習設備を備え、宿泊施設（133室、最大134人宿泊可）が併設されています。



スバル総合研修センター

## 認定資格制度STARS

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、厳しい基準のもと、認定資格制度「STARS（SUBARU STAFF'S TRAINING AND RATING SYSTEM）※」を設けています。

セールススタッフに対しては、販売などの実績をベースに知識・技能・対人対応スキルの試験を実施し、認定級が決まります。

2019年3月現在：セールスSTARS1級46人、2級1,324人、3級3,318人



STARS認定に向けた研修の様子

サービススタッフについては、サービス業務知識・お客様対応力・技術力などの試験を実施し、認定級が決まります。

2019年4月現在：サービスSTARS

メカニック S級18人、1級936人、2級1,138人、3級1,022人、4級387人

フロント S級14人、1級363人、2級502人

※STARS：Off-JT（学ぶ）、OJT（実践する）、資格試験（挑む）を繰り返し、自主的な成長を促す資格制度

# 海外での取り組み

S U B A R Uではカスタマーサービス本部が、全世界の特約店（ディストリビューター）が販売店（ディーラー）を通じて高水準で均一なアフターサービスを提供することで、お客様に安心してSUBARU車に乗っていただけるよう、教育面と体制面を強化しています。

お客様のニーズに合ったサービスを提供できる仕組みを構築し、全世界の特約店・販売店において「Confidence in Motion」を具現化していきます。

## 教育面での強化

お客様に安心していただけるサービスを提供するためには、サービススタッフの技術力向上が欠かせません。そこでSUBARUは、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に向けて、技術教育カリキュラムとして「ATT (Advanced Technical Training)」や「STT (STEP Trainer Training)」を実施しています。さらに、技能検定試験を通じて学びの動機づけを行うことで、技術力向上に努めています。

2016年度からは世界5カ国にある連携校を活用する他、SUBARUの従業員が海外特約店において受講する技術研修を増やしていく予定です。また、年間1,000台以上販売している国にはSUBARUが認定した外部トレーナーを配置し、さらなるサービス向上を目指します。



「サービスアドバイザー教育プログラム」資料（抜粋）

## 体制面での強化

S U B A R Uでは、お客様から選ばれ続けることを目指し、カスタマーサービス本部が海外特約店と連携のもと、海外特約店の技術力・お客様対応力の向上に努めています。

近年増加しているリコール作業の実施はSUBARUグループとしても重要な課題であり、各市場の関連法規、実施状況を把握しながら、実施率の進捗のためのサポートを行っています。海外そして国内のリコールを含む市場対応を迅速化するために、2017年4月にサービス支援部を設置しました。

また新技術を搭載した車両を導入するために必要な設備・体制を、海外特約店が円滑に準備できるようサポートしています。これらの活動には緊密なコミュニケーションも必要であり、主要8カ国の海外特約店を集めた会議を日本で開催（直近では2018年6月、11月）、北米、欧州、中南米、オセアニア、中国、東南アジアなど地域との会議を通じて緊密なコミュニケーションを図り、課題解決のスピードアップを目指しています。地域別の会議も併せて開催しています。また、市場での修理に要求される高度な技術研修も北米・豪州・欧州・チリなどで継続して展開しています。



主要8カ国の海外特約店を集めた会議の様子

# 福祉車両に対する考え方

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ご高齢の方にも安心して気持ち良くお乗りいただくために、福祉車両の開発・普及に努めています。

## 普通車から軽自動車まで幅広くラインナップ

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。

トランスケアシリーズでは、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開発していくことを目指しています。

2018年度は、e-BOXER搭載の新型SUBARU XV “Advance”グレードにトランスケアシリーズを新たに設定しました。またトランスケアシリーズを紹介するSUBARU WEBサイトの内容も改訂し、福祉車両をご検討される方に必要な情報を充実させました。

今後も、より多くのお客様にSUBARU車の「安心と楽しさ」を味わっていただけるよう、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の動画はこちらをご覧ください。](#)



シフォン [スロープタイプ]



SUBARU XV トランスケア [ウイングシート (助手席リフトタイプ)]

## 航空宇宙カンパニーでの取り組み

航空宇宙カンパニーでは、自衛隊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お困りごとに積極的に耳を傾け、一緒に課題対策に努めています。その取り組みが有効に機能しているかどうか、定期的にお客様を訪問する他、各種アンケート調査なども行い、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の商品とサービスがお客様に満足いただけるように活動しています。

アンケート調査では、商品品質をはじめ、サービス対応、緊急対応、訪問対応などの項目について、全体で3.8ポイント（2016年度）、4.0ポイント（2017年度）、3.8ポイント（2018年度）と推移しており5段階評価で継続して高い評価をいただいています。今後もお客様視点でのさらなる改善活動を継続してお客様満足の向上に取り組んでいきます。

また、製造に関わるSUBARUの整備員が部隊を訪問し、実際に整備にあたるお客様の業務理解を深め、仕事の質改善につなげています。



打ち合わせの様子



## 品質に対する考え方

SUBARUは「安心と愉しさ」の提供を通じて、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、新しい品質方針を旗印として、全従業員が「品質第一」を合言葉に、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。

### 品質方針の改定

#### 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

品質方針の改定にあたっては、若手従業員からも意見を募り、全従業員が共有する道標となるよう議論を重ねてきました。

経営トップ主導のもと、全従業員が日々の業務の中で活用し、「品質第一」の実現を推進しています。

### 品質マネジメントシステム

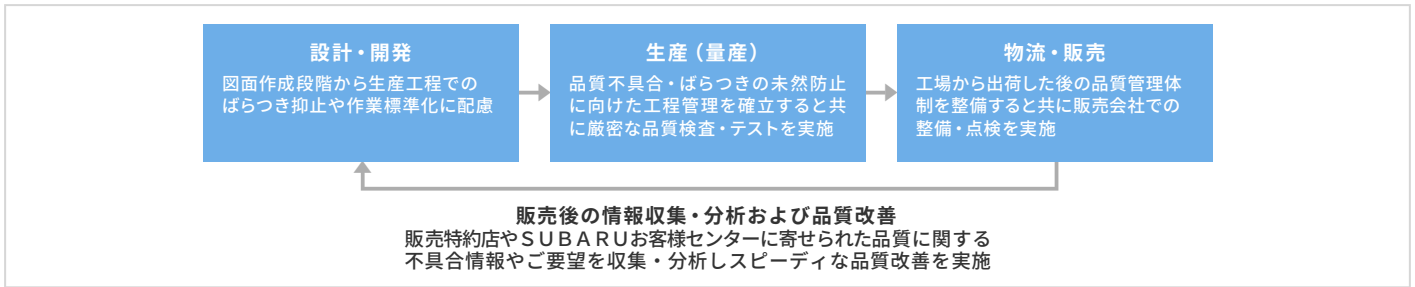
1. 当社の品質方針ならびにISO9001規格に基づいた品質マネジメントシステム（QMS）を構築し、円滑かつ効果的に運用。
2. 顧客要求事項及び適用される法令・規制要求事項に適合することを保証することにより顧客満足の向上を目指す。
3. 業務の改善を通してQMSの継続的改善を図る。



# 品質マネジメントサイクルの運用

S U B A R U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共に、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。

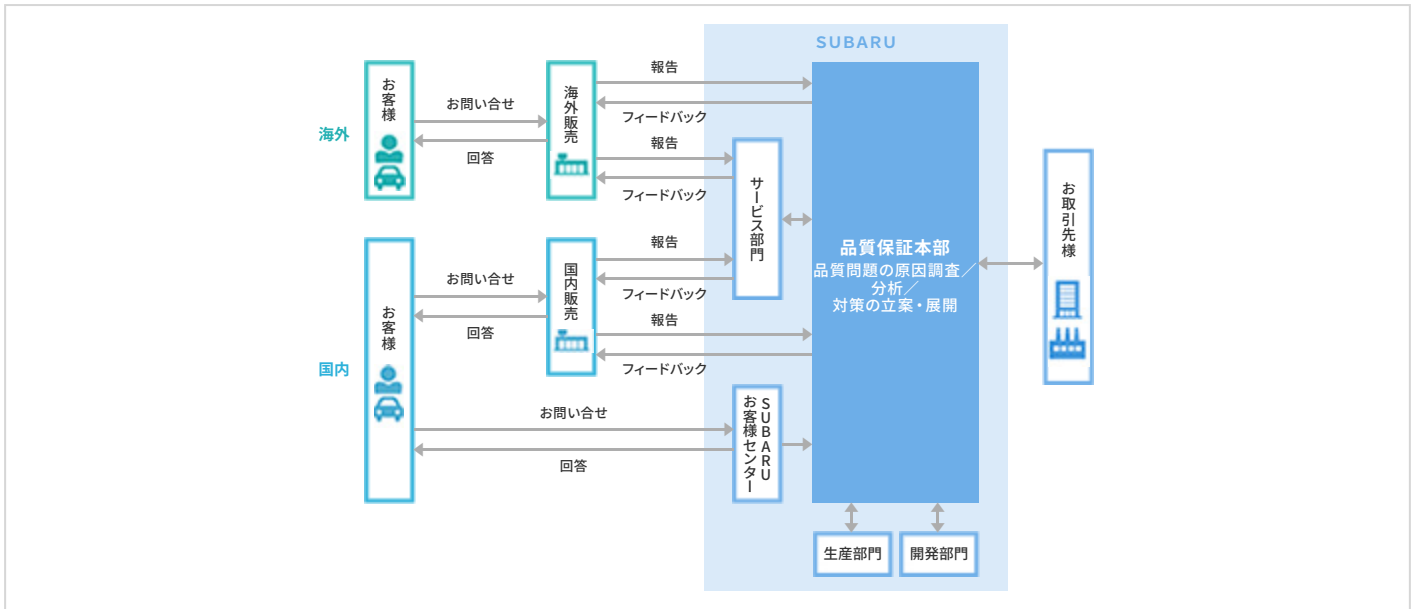
## 品質マネジメントサイクル



## 品質改善に向けた体制の構築

S U B A R U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。

## 品質改善体制



2017年度に設置したCOP※監理課が中心となり、完成検査問題の再発防止策の着実な推進を図ってきました。

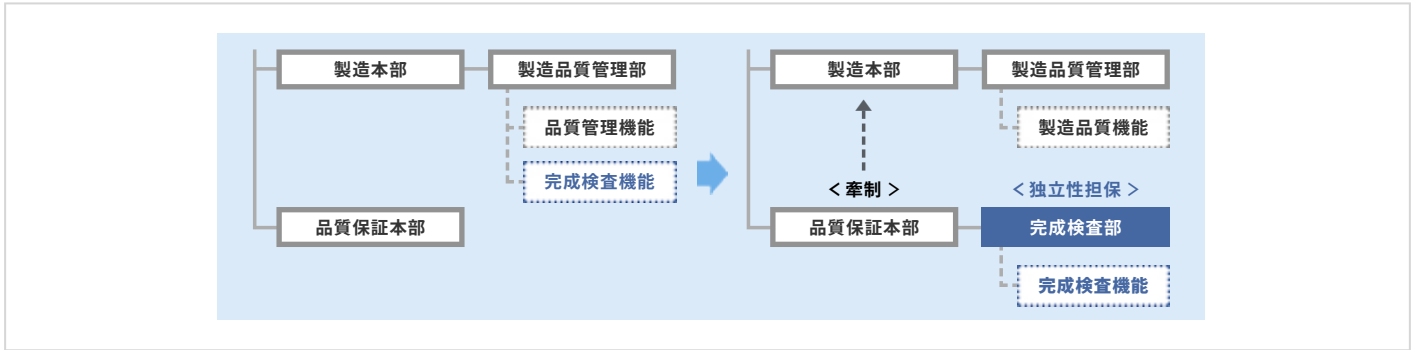
2018年度からは、製造部門に対する完成検査業務の独立性を確保し、「品質最優先」の検査業務・設備投資を担保するため、完成検査業務を製造部門（本部）から品質保証部門（本部）へ移管。完成検査員への意識づけや職場環境改善など足元固めを行うと共に、将来を見据えた完成検査の抜本的見直し検討に着手しました。

そのような状況を外部のステークホルダーの皆様と共有するため、株主・投資家様向けに自動車製造工場のご視察会を開催するなど、SUBARUの取り組みをご理解いただけるよう取り組んでいきます。

※CONFORMITY OF PRODUCTION（生産車適合性）



## 完成検査体制の見直し



## 品質改善に向けた取り組み

### 品質最優先の徹底

2019年1月、SUBARUの一部車種で使用している自動車部品に不良が生じている可能性があることが判明し、品質最優先の観点から、群馬製作所（本工場・矢島工場）でのすべての車両生産・出荷を停止し、原因究明に努めました。

### 品質保証教育の実施

品質保証のレベル向上を目指し、従業員教育の一環として、入社年次や資格要件に応じ、QC※基本手法や問題解決手法を習得できるような品質教育を実施しています。

### 品質に関する主なカリキュラム

- ・ 品質管理教育（初級、中級、上級）
- ・ 品質意識醸成講座

※Quality Control：品質管理

### 品質グローバルミーティング

SUBARUは、品質改善の取り組みにおいて「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特約店との対話を重視しています。日本市場においては年2回開催される技術連絡会議、海外市場においては年2回開催される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に参加して、お客様にご迷惑をおかけする商品課題への最適な対応方法について販売特約店の意見を取り入れて決定しています。



G8サービス会議の様子

## 品質キャラバン

一人ひとりがSUBARUの現状を正確に把握したうえで、常に「品質最優先」を意識し日々の業務へ取り組む環境をつくるため、SUBARUグループ従業員に対し、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11月に全事業所で開催しました。さらに対象をお取引先様にも広げ、多数の参加を得ました。

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、継続的に啓発活動を実施していきます。



品質キャラバンの様子

## リコールへの対応

SUBARUは、事故を未然に防止し、お客様を保護することを目的にリコールへの処置対応をしています。

商品に安全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、迅速に会議体を設けて品質関連部門のスタッフが討議し、各国の法規に基づき具体的な対応内容を決定します。また、対象となるお客様には販売特約店からダイレクトメールを送付し、修理（無料）を受けていただくよう案内しています。

なお、2019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。

### 関連情報

＜SUBARU車のリコールについて

### リコール・改善件数（国内）

国内措置件数	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
リコール※1	5件	15件	9件※4	11件
改善対策※2	1件	2件	1件	1件
サービスキャンペーン※3	3件	1件	2件	4件
合計	9件	18件	12件	16件

※1 リコール：同一の型式で一定範囲の自動車等またはタイヤ、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 改善対策：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 サービスキャンペーン：リコール届出や改善対策届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 タカタエアバッグ対応をモデル別（3モデル）で届け出たリコールが1案件あるため9件となります。（社内審議上は7項目）

# 航空宇宙カンパニーでの取り組み

## 航空宇宙産業向け規格に基づいた品質マネジメントシステム

航空宇宙カンパニーでは、SUBARUブランドの一翼を担う決意と責任を込め、「安全と品質を最優先に」を行動指針として生産活動に取り組んでいます。

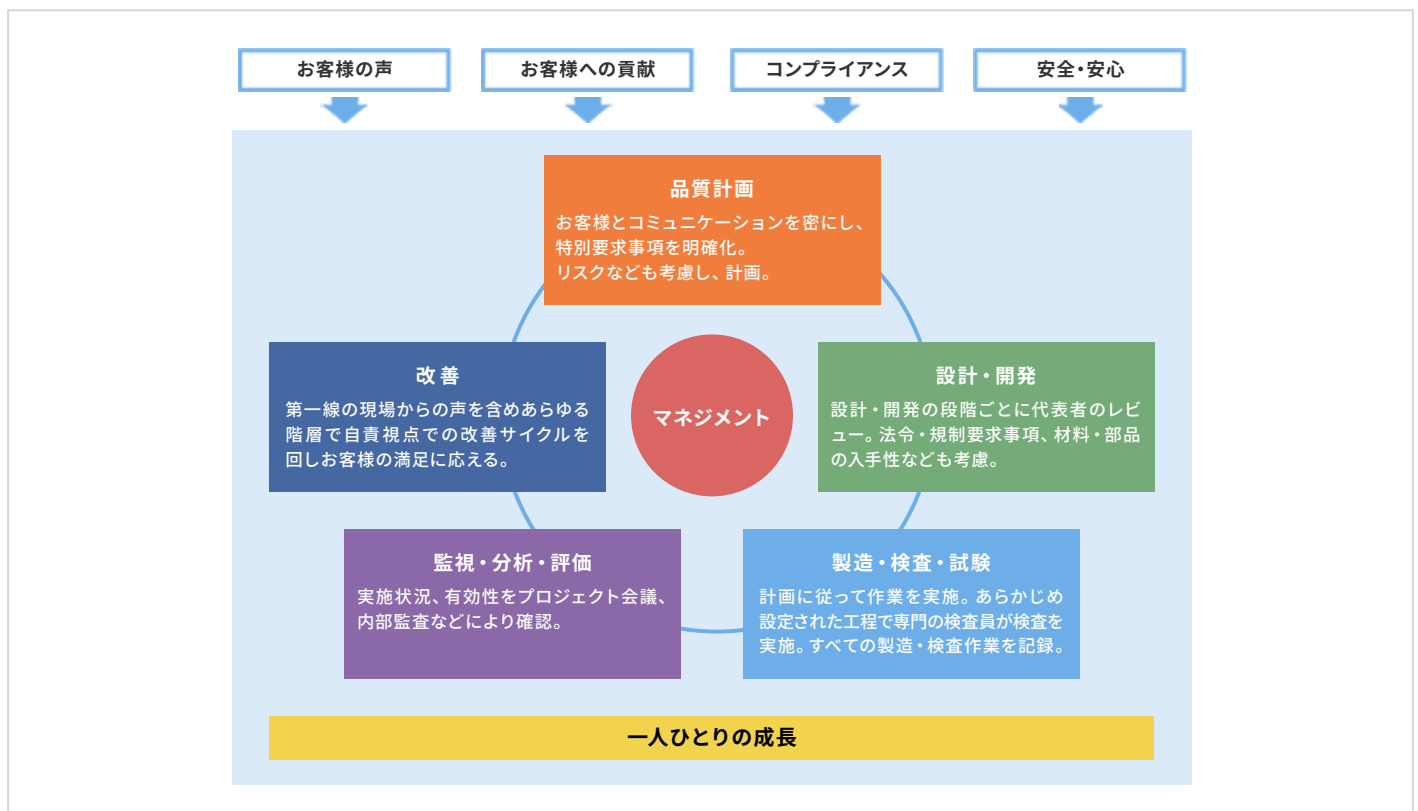
この方針のもと、最新の航空宇宙・防衛産業向けの品質マネジメントシステム規格「JIS Q 9100：2016」に適合した品質マネジメントシステムを構築し活動しています。

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）も航空宇宙カンパニーの品質マネジメントシステムにいち早く取り入れています。

## 品質マネジメントサイクルの運用

航空宇宙カンパニーでは、お客様および適用される法令・規制要求事項を満たす、またはそれを上回る安全性および信頼性のある商品の実現のために、要求事項の明確化から製造にいたる各プロセスで品質保証に取り組むと共に、よりお客様の満足度を向上させるための品質マネジメントサイクルを構築しています。

### 品質マネジメントサイクル



# 品質改善に向けた体制の構築

航空宇宙カンパニーでは、QMS推進室がクオリティマネジメントシステム（QMS）の維持・推進を行うと共に、カンパニーの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・サービスにいたる一連の品質保証活動を推進。

お客様の声を収集し、品質に関する課題を抽出し、原因を調査すると共に対策を立案し、社内の関連部門やお取引先様に展開しています。

## 品質改善に向けた取り組み

### 品質保証教育の実施

品質保証のレベル向上を目指し、従業員教育の一環として、各部門における品質保証教育を実施しています。また、品質保証のエキスパートを育成するための研修なども実施しています。

#### 品質保証に関する主なカリキュラム

	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	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	主に製造に関わる従業員	1回/年
	航空安全教育	主に製造に関わる従業員	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年毎
	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

### 品質月間講演会

航空宇宙カンパニーでは、品質改善やエラー防止に向けて、様々な活動を実施しています。定期的に「品質会議」を開催し、顧客満足や商品品質について多様な側面から審議する他、毎年11月を品質月間と定め、品質講演会や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配布などを実施しています。

2018年度の品質講演会は「チーム力を引き出せるリーダーになる第一歩」と題し、社内講師による講演を実施し、カンパニープレジデントをはじめ、従業員やお取引先様など500人以上が参加しました。また、年間を通して従業員の自主的な創造力発揮や改善の風土醸成を狙いとする「改善提案制度」などの各種制度を設けています。



品質月間講演会の様子



## 「安全」というDNA

航空機事業をルーツに持つSUBARUグループは、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、“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ます。

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。万が一墜落したら命に関わる航空機の開発においては、あらゆる非常事態を想定して設計する必要があり、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。また、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小型航空機に不可欠の安全性能の一つです。こうした安全思想は、クルマづくりにも受け継がれ、「スバル360」の時代から、SUBARUのクルマはいずれも直接視界の確保をはじめとする安全性能を重視して開発されてきました。

SINCE 1960

### ドライバーを安全に



スバル360

#### 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。

1958年に発売され、高度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」。この時代から、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取り組んできました。当時は「安全」がまだクルマの価値として重要視されておらず、衝突実験用のダミー人形もありませんでしたが、SUBARUの開発陣は、クルマのボディ構造や人体への影響について独自に研究を進め、試行錯誤しながら時代の一步先を行く優れた衝突安全性を追求してきたのです。



### 「水平対向エンジン」「AWD」、 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、クルマの構造によって変わってきます。とりわけ大きな影響をおよぼすのが重心の位置と駆動方式です。重心が低いほどコーナーを安定して曲がることができ、四輪すべてにエンジンの力を伝える駆動方式の方が常に安定した走行性能が得られます。こうした視点のもと、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、これらの独自技術に一層磨きをかけながら、安全で安定した走行性能を追求し続けています。



### IN THE 1980s & 1990s

### ドライバーと同乗者を安全に



### フラッグシップ「レガシィ」が登場。 運転支援システムの開発に着手。

1989年に発売されたフラッグシップモデル「レガシィ」は、同年1月、10万キロ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、この頃、ステレオカメラを駆使した運転支援システムの開発をスタートさせ、1999年にアイサイトの前身となる「ADA」を商品化しました。

### IN THE 2000s & 2010s

### 全ての人を安全に

### 「アイサイト」を商品化。最新の先進安全装備「歩行者保護エアバッグ」と「アイサイト・ツーリングアシスト」を全車に標準装備

2008年、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」を商品化しました。

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」へと拡大しました。



さらに、「先行車追従操舵」を追加し、「全車速域追従機能付クルーズコントロール」と組み合わせることで、高速道路でのアクセル、ブレーキ、ステアリング操作を自動制御して、ドライバーをアシストしています。

2018年に発売した新型「フォレスター」では、SUBARU初となる乗員の認識技術「ドライバーモニタリングシステム」を採用。マルチファンクションディスプレイのバイザー部に設置した専用カメラがドライバーをモニタリングし、安全な走行をサポートします。

ドライバーの居眠りを推定した場合は、メーターやマルチファンクションディスプレイへの警告表示と警報音で、ドライバーと同乗者に注意喚起します。わき見を推定した場合には、メーターへの警告表示と警報音でドライバーに注意喚起を行い、安全な走行をサポートします。

また、最新の先進安全装備「歩行者保護エアバッグ」と「アイサイト・ツーリングアシスト」を全車に標準装備しました。

「アイサイト・ツーリングアシスト」は、全車速追従機能付クルーズコントロールに加え、車線中央維持機能と先行車追従操舵機能をフォレスターとして初めて採用しています。これにより、高速道路の0~120km/hの全車速域で、ハンドル、アクセル、ブレーキを自動制御して運転を支援。自動車専用道路での疲労を大幅に低減します。

また、最新の先進安全装備「歩行者保護エアバッグ」と「アイサイト・ツーリングアシスト」を全車に標準装備しました。

乗る人全員が安心して愉しむことができるクルマを目指し、緊急時のみならずあらゆるシーンにおいて安全で楽しいドライブを提供する、SUBARUの総合安全の考え方のもと、クラストップの安全性能を実現しました。

2019年のニューヨーク国際オートショーで世界初公開した新型「アウトバック」（米国仕様）でも、SUBARUの総合安全の考え方のもと、安全装備を充実させています。「アイサイト・ツーリングアシスト」「ドライバーモニタリングシステム」を採用し、アクティブライフを支えるパートナーとして、安心感をさらに高めています。

2016年より導入を開始した新プラットフォーム“スバルグローバルプラットフォーム”は、「車体・シャーシの剛性向上」に加え、「フレーム構造の最適化」「荷重伝達経路の多重化」「高強度材の採用拡大」などによって車体強度を飛躍的に高め、衝突時のエネルギー吸収効率を従来に比べ約40%向上させました。

2016年に市場導入したインプレッサを皮切りに、2017年にSUBARU XV、2018年に新型「フォレスター」および新型「アウトバック」（2019年秋より北米市場で発売予定）にも採用し、車種拡大を図っています。



## 「人の命を守る」ことにこだわり、2030年に死亡交通事故ゼロ※へ

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ると共に、さらに衝突安全性能の向上を図ります。

従来の「0次安全」「走行安全」「予防安全」「衝突安全」に、「つながる安全」を加えた「安全5分野」を連携させることで、2030年に死亡交通事故ゼロを目指します。

また、ADAS (Advanced Driver-Assistance Systems) の進化により、高速域や広角域での衝突回避や減速が可能になり、さらに事故を回避したり、軽減することができることが予測されています。

一方で「対向車のはみ出し」や「歩行者、動物などの飛び出し」に代表される「もらい事故」を主因に現状のままでは起こっている死亡事故の約3割程度が残るという課題も見えています。これに対しても安全5分野全ての水準を向上させるべく技術開発を進めており、引き続き2030年の死亡交通事故ゼロを目指していきます。

## 安全なクルマづくりの考え方

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。

そして、お客様一人ひとりに「安心と愉しさ」を感じていただくために、航空機事業をルーツに持つSUBARUグループとして、「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つの軸を持って、独自の安全技術を磨いています。

2018年7月発表した中期経営ビジョン「STEP」の中では、安心・安全への取り組みとして、「『人の命を守る』ことにこだわり、2030年に死亡交通事故ゼロ※を目指す」ことを表明し、死亡交通事故ゼロを実現できるクルマの開発を進めています。

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

## 0次安全の思想

クルマの安全技術は様々な面で進化を続けています。しかし、最も理想的なのは、危険に遭遇しないこと。その基本となるのは、ドライバーが正しい判断と操作を行えることにあります。

「0次安全」とは、クルマの形やインターフェイスといった初期的・基本的な設計を工夫することで安全性を高めようという考え方です。ドライバーが運転以外のことに気を遣うことなく、安心・集中して運転できるクルマを実現するために、SUBARUでは視界設計をはじめ、操作パネルやシートのデザインなど細部にまでこだわっています。

### 関連情報

＜ SUBARUのクルマづくり ＞ テクノロジー：SAFETY 0次安全 □

## アクティブセーフティの思想

「アクティブセーフティ」とは、起こりうる事故を想定し事故を未然に防ぐという考え方のことを指します。万一の事故に遭遇した時に安全に回避するためには、様々な天候や路面状況でも普段と変わらない安定した走りができることが大切です。

SUBARUでは、「走りを極めると安全になる」という考えのもと、「水平対向エンジン」や「シンメトリカルAWD」という優れた基本性能をベースに、どのような環境・天候においてもお客様が安心して運転できる車両性能を磨いています。



水平対向エンジン



シンメトリカルAWD

### 関連情報

＜ SUBARUのクルマづくり ＞ テクノロジー：SAFETY 走行安全 □

## プリクラッシュセーフティの思想

「プリクラッシュセーフティ」とは、ドライバーの運転操作をサポートし、危険を予測することで衝突の被害を軽減する考え方のことを指します。

SUBARUでは、この「プリクラッシュセーフティ」の考え方をいち早く取り入れ、開発を進めてきました。ステレオカメラを用いて前方の状況を判断し、エンジン・トランスミッション・ブレーキと連携を図ることで、危険を回避するアイサイトは先進の運転支援システムとして高い評価を得ています。現在は最新のアイサイト（ver.3）をレヴォーグ、WRX、レガシィ、インプレッサ、SUBARU XV、フォレスターに搭載しています。

### 関連情報

＜ SUBARUのクルマづくり ＞ テクノロジー：SAFETY 予防安全 □



## パッシブセーフティの思想

「パッシブセーフティ」とは、万一の事故において被害を最小限に抑える衝突安全技術の考え方のことを指します。SUBARUは、クルマのすべての要素で安全性を考慮に入れた開発を進めてきました。独自の衝突安全ボディ「新環状力骨構造ボディ」や、乗員に衝撃を与えないためのエンジンレイアウトなど、乗員を保護することはもちろん、歩行者との衝突も視野に入れたSUBARUの衝突安全性能は、日本だけでなく世界中の衝突安全評価において高い評価を得ています。

さらに新世代プラットフォーム“スバルグローバルプラットフォーム”では衝突時のエネルギー吸収量を従来に比べ1.4倍に増やすなど、さらなるパッシブセーフティ性能の向上を実現しています。

この“スバルグローバルプラットフォーム”は2016年に市場導入したインプレッサを皮切りに、2018年に新型フォレスターにも採用し、車種拡大を図っています。

### 関連情報

[SUBARUのクルマづくり](#) > [テクノロジー：SAFETY 衝突安全](#) □



フォレスターのJNCAP※オフセット前突試験画像  
提供：自動車事故対策機構

※JNCAP：国土交通省と独立行政法人自動車事故対策機構（NASVA）が、自動車の安全性能を試験・評価する自動車アセスメント（Japan New Car Assessment Program）。

## 2018年度に実施した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EuroNCAP※<sup>2</sup>、豪州のANCAP※<sup>3</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、その多くが最高ランクの評価を獲得しています。

2018年度は、JNCAPの衝突安全性能評価においてフォレスターが、ファイブスター賞と共に最高得点を獲得し、衝突安全性能評価大賞を受賞しました。また、予防安全性能評価においてフォレスター、インプレッサ、SUBARU XVが最高評価の「予防安全性能評価(ASV+++)」を獲得しました。

※<sup>1</sup> 米国道路安全保険協会（The Insurance Institute for Highway Safety）。

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

※<sup>3</sup> 豪州、ニュージーランドの交通関連当局などで構成された独立機関が1993年より実施している安全性能評価（The Australasian New Car Assessment Program）。



## 2018年度の受賞実績

対象車	評価機関	評価
フォレスター、インプレッサ、SUBARU XV	 日本 JNCAP	フォレスター 衝突安全性能評価：5★ 衝突安全性能評価大賞 予防安全性能評価：ASV+++  インプレッサ、SUBARU XV 予防安全性能評価：ASV+++
レガシィ、アウトバック、インプレッサ、Crosstrek、フォレスター、WRX、Ascentの各アイサイトと特定のヘッドライトの装備車	 米国 IIHS	2019TSP+賞※
フォレスター	 豪州 ANCAP	2019年評価5★

※ IIHSが行う自動車の安全情報公開で、オフセット前突試験、スモールオーバーラップ前突試験（運転席側）、側突試験、後突（鞭打ち）試験、ルーフ強度試験のすべての試験結果がGood評価で、助手席側スモールオーバーラップ前突試験とヘッドライト評価がAcceptable以上、衝突回避評価の試験結果が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、助手席側スモールオーバーラップ前突試験がGood評価、ヘッドライト評価がGood評価の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。

## 2030年に死亡交通事故ゼロに向けて

SUBARUは、2010年度から2014年度に日本国内で販売したSUBARU車の人身事故件数について調査した結果、運転支援システムアイサイト（ver.2）搭載車は非搭載車に対し、1万台あたり件数で、車両同士の追突事故では約8割減、対歩行者事故では約5割減、調査対象全体では約6割減であることが分かりました。※

※本調査はSUBARUが、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で、2010年度から2014年度に日本国内で販売したSUBARU車のうち、アイサイト（ver.2）搭載可能モデル（アイサイト（ver.2）搭載車246,139台、非搭載車48,085台）の人身事故件数をその発生状況ごとに分類したものです。

▶ [アイサイトfor2030](#) □



## S U B A R U 環境方針

### S U B A R U の環境理念

#### 『大地と空と自然』がS U B A R U のフィールド

自動車と航空宇宙事業を柱とするS U B A R U 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S U B A R U 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S U B A R U 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

S U B A R U 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、S U B A R U チームとしての活動の統制と強化に取り組めます。



▶ 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



▶ 環境に配慮した調達



▶ 環境コミュニケーション



▶ 環境データ



### 適切な環境マネジメントが環境取り組みの成果を高めます

---

環境への取り組みは、目指すべきゴールや目標（ターゲット）を設定するだけでは十分ではありません。それらの実現に向けた取り組みを実践し、成果を出す過程も重要であるとSUBARUは考えます。

SUBARUは、1993年度から環境保全自主取り組み計画「環境ボランタリープラン」に取り組み、現在第6次計画（2017年度～2020年度）を推進しています。

環境ボランタリープランの目標達成に向け、ISO14001およびエコアクション21を適宜適切な拠点で導入し、取り組み成果を最大限かつ効率的に創出する仕組み（PDCAサイクル）を整備・運用しています。

社会とSUBARUの持続可能な成長において、中長期の視野で環境への取り組みを実践することが一層求められる現在、SUBARUは事業を通じた貢献をより強化していきます。

その一環として、SUBARUは第6次ボランタリープランが終了する2021年度以降の新計画「環境アクションプラン」の策定に着手しました。既に一部の計画では目標（目指すべき方向）を定め、具体的な取り組み内容の検討と実践を進めています。

---

## 取り組み計画と成果

---

### 1. 第6次環境ボランタリープラン（2017～2020年度）

---

- ＞ 【1】 地球温暖化対策 
- ＞ 【2】 資源循環 
- ＞ 【3】 公害防止・有害化学物質使用削減 
- ＞ 【4】 環境マネジメント 

第6次環境ボランティアプラン 【2017～2020年度】

【1】地球温暖化対策

領域	項目	2020年度までの 目標・取り組み	2018年度		2019年度 目標・取り組み	
			目標	年度実績		
商品	燃費の向上	◆フルモデルチェンジおよび年次改良ごとの継続的な燃費改善を図る	◇環境エンジンへの刷新、カテゴリートップレベルの燃費性能の実現 ◇水平対向直噴ダウンサイジングターボエンジンの市場導入	・水平対向エンジンと電動技術を組み合わせた新開発のパワーユニット「e-BOXER」を新型フォレスターに採用。同時に、新型SUBARU XVにも「e-BOXER」搭載モデルを追加する ・水平対向直噴ダウンサイジングターボエンジンを量産開発に移行する	・直噴エンジンとモーターを組み合わせた新型パワーユニット「e-BOXER」を新型フォレスター、SUBARU XVへ搭載し市場投入した ・ダウンサイジングターボエンジンを搭載した量産車の性能評価に移行した	・新型パワーユニット「e-BOXER」を搭載した新型フォレスター、SUBARU XVのグローバル展開を拡大する ・ダウンサイジングターボエンジン搭載車の量産開発を完了し、量産準備へ移行する
	クリーンエネルギーの利用	◆電動車両の導入推進	◇2018年度にプラグインハイブリッド車を主要市場に導入 ◇電気自動車の市場導入を目指した研究推進	・Crosstrek（日本名SUBARU XV）をベースとしたプラグインハイブリッドを、2018年内に生産開始・米国市場へ導入 ・2017年度の成果を受け、より電費の良い電動化システムを継続検討	・SUBARU初のプラグインハイブリッドをSUBARU XVへ搭載し、米国へ市場導入した	電動車展開を広げることとを目的として、量産化を想定した次期電動車の基礎先行開発の見直しづけを進める
	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の展開拡大と、自動運転技術の開発に取り組み、事故を未然に防止する技術開発をさらに推進させ、事故による渋滞の防止と運転支援技術での交通改善によるCO <sub>2</sub> 削減に貢献	◇先進運転支援システム「EyeSight」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 ◇2017年度に高速道路限定で同一車線をキープするトラフィック・ジャム・アシスト機能を市場導入 ◇2020年度に車線変更を含めた高速道路自動運転機能を市場導入	・死亡事故ゼロを目指す開発を推進する高速道路の全車速域で運転操作をアシストする ・「アイサイト・ツーリングアシスト」の拡大展開や、アセスメントを活用した事故被害軽減技術の周知・普及拡大を中心に、高度運転支援システムの技術開発を継続的に推進する ・SIP/ASVなどの産官学の推進計画に沿った活動を継続的に推進する	・新型フォレスターに「アイサイト・ツーリングアシスト」を拡大展開した ・新型フォレスターは2018年度JNCAP予防安全性能評価において最高評価のASV+++を獲得した ・2020年に市場導入を目指す高速道路自動運転機能についての技術開発を進めた	2030年に死亡交通事故ゼロを目指す開発を推進する 「アイサイト・ツーリングアシスト」の拡大展開や、アセスメントを活用した事故被害軽減技術の周知・普及拡大を中心に、高度運転支援システムの技術開発を継続的に推進する また、SIP/ASVなどの産官学の推進計画に沿った活動を継続的に推進する
生産	生産工場	◆国内生産工場からの生産額あたりCO <sub>2</sub> 排出量を削減	◇国内生産工場からの生産額あたりCO <sub>2</sub> 排出量を2020年度迄に2006年度比14%削減	国内生産工場からの生産額あたりCO <sub>2</sub> 排出量を2006年度比12%削減する	国内生産工場からの生産額あたりCO <sub>2</sub> 排出量を2006年度比40%削減した	国内生産工場からの生産額あたりCO <sub>2</sub> 排出量を2006年度比13%削減する
		◆海外生産工場 <sup>※</sup> からのCO <sub>2</sub> 排出量の削減活動を推進	◇海外生産工場からのCO <sub>2</sub> 排出量の中長期目標を設定 継続的な削減活動を推進	生産効率性を高め、CO <sub>2</sub> 排出量の継続的な削減を実施する	生産台数あたりCO <sub>2</sub> 排出量は0.56t-CO <sub>2</sub> /台で、前年度実績を概ね維持した	生産効率性を高め、CO <sub>2</sub> 排出量の継続的な削減を実施する
物流・販売	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> 排出原単位を、2006年度をベンチマークとし、毎年度▲1%削減	輸送効率化・輸送ルート見直しなどを推進し、毎年度▲1%達成を継続 【目標：30.32kg/台】	毎年度▲1%達成した 【実績：28.57kg/台】	引き続き省エネ法と同期させた取り組みとし、2006年度実績をベンチマークに毎年度▲1%削減を目指す

※ SIA：Subaru of Indiana Automotive, Inc.

第6次環境ボランティアプラン 【2017～2020年度】

【2】資源循環

領域	項目	2020年度までの 目標・取り組み	2018年度		2019年度 目標・取り組み	
			目標	年度実績		
商品	リサイクル性の向上	◆自動車リサイクル法への対応を継続 ◆部品取り外し性・材料分離・分別性向上への取り組みを継続	新車車のリサイクル配慮設計を推進し、2020年度リサイクル実効率95%に貢献	電動車も含め、リサイクル配慮設計を継続し、リサイクル実効率の達成を目指す	・リサイクル実効率95%以上を継続達成した ・リサイクル設計ガイドラインに電動車向けLi-ion電池の項目を追加/改訂した さらに、リサイクル配慮設計を織り込んだ技術開発を推進した	・PHEV車等の大型Li-ion電池も含めたリサイクル配慮設計を継続推進する ・易解体性を配慮した車種開発を継続推進する ・社会環境と法規動向を把握し、プラスチック部品への再生材活用を推進する
		◆CFRPリサイクル技術への取り組み	CFRP製品の易解体性に関する技術開発の推進	易解体性を配慮した技術開発を継続推進する	CFRP製品の先行開発において易解体性に配慮して開発・設計する取り組みを開始した	易解体性を配慮した技術開発の推進を継続する
	ライフサイクルアセスメントの推進	◆ライフサイクルアセスメント（LCA）データの公開を推進	フルモデルチェンジ車からLCAデータの公開を推進	新型フォレスターやハイブリッド車種などを公開予定	新型フォレスター（HEV）のLCAデータを算出し公開した	2019年度は公開する該当車種無し
生産	国内販売特約店・解体業者	◆処理困難物の処理スキーム確立	◇リサイクルと適正処理の強化	リサイクル・処理高度化の推進と実証を行う	処理・リサイクルの実証を行うと共に、さらなる処理高度化の取り組みを構築した	リサイクル・処理高度化の推進と実証実験を継続実施する
	生産工場	◆廃棄物の適正処理、発生量抑制の維持管理を継続	◇廃棄物の適正処理と、歩留まり向上・荷姿改善などによる維持管理を継続	分別徹底と有償化で、廃棄物発生量の抑制を継続する	廃棄物の発生量実績、2018年度目標の約92%に抑制した	廃棄物の適正処理と、歩留まり改善による発生量抑制の維持管理を継続する
		◆国内外生産工場のゼロエミッションを継続（直接、間接を問わず埋め立て処分量ゼロレベル）	◇国内外生産工場のゼロエミッションを継続	国内外生産工場のゼロエミッションを継続する	国内外生産工場共にゼロエミッションを達成した	国内外生産工場のゼロエミッション継続する
◆国内外生産工場における水使用量を管理	◇国内外グループ企業を含めた、生産工場における水使用量を管理	国内外生産工場における水使用量の適切な管理を推進する	国内外生産工場における水使用量の適切な管理を推進した	国内外生産工場における水使用量の適切な管理を推進した	国内外生産工場における水使用量の適切な管理を推進する	



第6次環境ボランティアプラン 【2017~2020年度】

【3】公害防止・有害化学物質使用削減

領域	項目	2020年度までの 目標・取り組み	2018年度		2019年度 目標・取り組み	
			目標	年度実績		
商品	低排出ガス化	◆大気環境改善のための低排出ガス車の導入を推進	◇日本：WLTPにおける低排出ガス基準認定率を拡大（SUBARU生産車） 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	◇微小粒子物質の排出を抑制するGPF（Gasoline Particulate Filter）付き車両の仕向地拡大開発を継続する	◇GPF（Gasoline Particulate Filter）付き車両欧州向け量産開発を完了、中国展開の量産開発に着手した	・微小粒子物質の排出を抑制するGPF（Gasoline Particulate Filter）付き車両を市場投入する ・北米向けにSULEV対応車両の展開を拡げる先行開発を実施する
	環境負荷物質の使用低減	◆環境負荷物質の管理拡充および、さらなる低減を推進	◇製品含有化学物質の管理強化 ◇環境負荷のより少ない物質への代替を推進	・IMDSを用いた化学物質管理を強化する ・環境負荷のより少ない物質への代替を推進する	・全製品の成分管理を可能にするIMDSシステムを構築し、運用開始した ・欧州向けウォッシャー液のエタノール切り替えを完了した またELV指令で2020年禁止対象の含フタル酸エステルなどの鉛フリー代替開発を進めるなど、環境対応を推進した	・化学物質管理IMDSを用いた化学物質管理の継続強化を図る ・環境負荷物質の代替推進 フタル酸エステルなど規制物質の代替方針に沿った代替推進する
生産	自動車 生産工場における環境負荷物質の管理と排出削減	◆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>3</sup> ）をさらに削減	◇VOC排出量原単位を削減する	2017年度目標よりも低い原単位を設定し、環境負荷低減に努める	VOC排出量原単位実績は、2018年度目標（2017年度目標に比べ約5%低減）の約96%に抑制した	2018年度目標よりも低い原単位を設定し、環境負荷低減に努める
		◆PRTR法対象化学物質の環境への排出量削減を継続	◇PRTR法による指定化学物質を把握・管理すると共に、さらなる削減を推進	PRTR物質集計管理を継続する	PRTR物質集計を継続し、2018年度実績を報告した	PRTR物質集計および管理を継続実施する
		◆環境上の構外流出事故・苦情・法基準値超過の発生ゼロを目指した活動を推進	◇環境リスク低減活動などを通じて、環境事故・苦情・法基準値超過のゼロを目指した活動を推進 ◇上乗せ自主基準値を設定し、小さなリスクの撲滅活動を推進	環境リスク低減活動を継続実施する（啓蒙、教育、地域共生）	環境リスク低減活動の結果、構外流出0件、構内流出6件、基準値超過0件、臭気苦情2件、騒音苦情5件、振動苦情0件となった	環境リスク低減活動の継続実施（啓蒙、教育、地域共生）と2019年度目標は、左記項目についてすべて0件を目指す

第6次環境ボランティアプラン 【2017~2020年度】

【4】環境マネジメント

領域	項目	2020年度までの 目標・取り組み	2018年度		2019年度 目標・取り組み			
			目標	年度実績				
調達	グリーン調達活動	◆国内・海外お取引先様に対し、環境マネジメントシステム（EMS）の構築・維持・強化を要請	◇新規お取引先様を含めてEMS構築・維持継続	新規お取引先様を含めた構築体制を維持継続する	新規お取引先様を含めた構築体制を維持継続した	新規お取引先様を含めた構築体制を維持継続する		
		◆環境負荷物質の削減	◇お取引先様における、部品・原材料などに含まれる環境負荷物質の管理拡充と削減を推進	◇ガイドラインを社会環境や当社方針の変化に応じて改訂し、お取引先様に展開・周知・遵守要請を推進	◇エコアクション21 <sup>®</sup> の全販売特約店認証維持を支援 ◇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	・各社の自主的な環境リスク低減活動を継続支援する ・販売特約店からの環境関連報告をD-SPECSシステム経由に統一を進め、業務効率化と法令遵守の強化を図る	・更新審査の対象となる全販売特約店は、EA21を継続できる見通しとなった ・「EA21 2017年版ガイドラインへの移行審査」に着手した ・D-SPECSの活用支援を継続、改正フロン法対応（定期点検管理、漏洩量報告など）をシステム化し、業務効率化を推進した	必要に応じガイドラインを改訂発行しお取引先様に展開、周知する 環境負荷物質の含有調査を継続し、代替材への切り替えによる環境負荷物質の削減を進める
		◆販売特約店の環境への取り組み活動に対する支援実施	◇エコアクション21 <sup>®</sup> の全販売特約店認証維持を支援	◇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	ガイドラインを改訂発行、お取引先様に展開し周知する	ガイドラインを改訂発行しお取引先様に展開し周知した	必要に応じガイドラインを改訂発行しお取引先様に展開し周知する	
物流・販売	販売特約店における環境保全活動の推進	◆販売特約店の環境への取り組み活動に対する支援実施	◇エコアクション21 <sup>®</sup> の全販売特約店認証維持を支援	・各社の自主的な環境リスク低減活動を継続支援する ・販売特約店からの環境関連報告をD-SPECSシステム経由に統一を進め、業務効率化と法令遵守の強化を図る	・更新審査の対象となる全販売特約店は、EA21を継続できる見通しとなった ・「EA21 2017年版ガイドラインへの移行審査」に着手した ・D-SPECSの活用支援を継続、改正フロン法対応（定期点検管理、漏洩量報告など）をシステム化し、業務効率化を推進した	「EA21 2017年版ガイドラインへの移行審査」を各販売特約店が確実に受審できるように、個社教育などの支援を行っていく		
整理	地域社会と連携した、生物多様性を含む環境保全活動の推進	◆環境イベントへの参加、工場近隣にお住まいの方との交流、工場見学への対応を継続	◇工場見学受け入れ、敷地開放イベントの開催、環境交流授業を実施	・環境出前教室および群馬ビジターセンターの見学受け入れを継続する ・地域清掃活動を継続実施する ・当社と地域的な関わりが深い、群馬、宇都宮、茨城での森林保全活動の具体的な実行をする	・環境出前教室（35回実施）、ビジターセンター受け入れを継続実施した ・引き続き各事業所に関わりの深い地域で、清掃活動を継続実施した ・関係する自治体と森林保全活動に関する協定に基づき、取り組みを開始した	・環境出前教室および群馬ビジターセンターの見学受け入れを継続する ・地域清掃活動の継続実施する ・当社と地域的な関わりが深い、群馬、宇都宮、茨城での森林保全活動の具体的な取組を継続する		
		◆生物多様性を含めた各工場周辺地域の清掃活動や緑化活動を継続的に実施	◇各工場・事業所周辺地域の清掃活動を継続的に実施	◇生物多様性に配慮した緑化活動を推進	・環境出前教室（35回実施）、ビジターセンター受け入れを継続実施した ・引き続き各事業所に関わりの深い地域で、清掃活動を継続実施した ・関係する自治体と森林保全活動に関する協定に基づき、取り組みを開始した	・環境出前教室および群馬ビジターセンターの見学受け入れを継続する ・地域清掃活動の継続実施する ・当社と地域的な関わりが深い、群馬、宇都宮、茨城での森林保全活動の具体的な取組を継続する		
		◆環境団体などの活動に、支援・協力を行う	◇環境報告を実施 WEBサイトは、最新情報を提供	・情報の質的向上を検討しつつ、次年度CSRレポートを公表する ・ESG投資の促進に資する外部調査票への積極的の回答を推進する ・プレスリリースなどでのタイムリーな情報提供を実施する	・CSRレポート2018の日本語版を2018年10月、英語版を同年12月に公表した ・ODP、DJSI、日経環境経度などへの回答環境開示基盤認証（環境省）に協力した ・プレスリリースなどでの適時開示を行った	・CSRレポート2019の2019年8月公表を目指す ・費用対効果も考慮しつつ、外部調査にも誠実に対応していく ・プレスリリースなどでの適時開示を行う		
環境関連情報の公開	環境報告書の継続的発行、広報資料などによる環境情報の適時公開を図る	◆環境報告書の継続的発行、広報資料などによる環境情報の適時公開を図る	◇環境報告を実施 WEBサイトは、最新情報を提供	・情報の質的向上を検討しつつ、次年度CSRレポートを公表する ・ESG投資の促進に資する外部調査票への積極的の回答を推進する ・プレスリリースなどでのタイムリーな情報提供を実施する	・CSRレポート2018の日本語版を2018年10月、英語版を同年12月に公表した ・ODP、DJSI、日経環境経度などへの回答環境開示基盤認証（環境省）に協力した ・プレスリリースなどでの適時開示を行った	・CSRレポート2019の2019年8月公表を目指す ・費用対効果も考慮しつつ、外部調査にも誠実に対応していく ・プレスリリースなどでの適時開示を行う		
		◆環境報告書記載内容の改善・充実を図る（環境報告ガイドラインへの準拠対応、グループ企業も含めた報告）	◇環境報告内容の環境省環境報告ガイドライン準拠率向上と、報告内容の向上を目指す	新環境報告ガイドライン（環境省）、GR1スタンダードの情報収集と当社の報告内容へのフィードバックを行う	CSRレポート2018において参考としたガイドラインを、「GR1 G4」から「GR1スタンダード」へ移行完了した	「GR1スタンダード」と環境報告ガイドラインを参考とし、環境報告ガイドラインは2012年版から2018年版への移行を進める		
		◆環境展などに参加し、当社の環境取り組みをアピール	◇エコプロ展などに積極的に参加し、当社の環境への取り組みを広くアピール	「エコプロ2018」への出展などを検討する	「エコプロ2018」への出展などを検討する	SUBARUの環境取り組みをより広く理解いただける方法を検討し、その実行へ移す		
環境教育や啓発活動の推進	◆社内教育システムに組み入れた環境・社会教育を継続実施 ◆社内報や各種媒体による啓発活動を継続 ◆講演会、職場における改善事例発表会などを継続実施	◇環境に関する教育・啓発・発表会などの実施をさらに推進	特に環境関連法令に関して、教育・啓発・発表会などの実施を推進する	・環境教育テキストを更新し、e-learningなどを実施した ・廣播法教育を業務担当者向けに実施した	・e-learningなどによる環境教育を継続し、さらなるレベルアップを目指す ・廣播法の理解度向上に向けた取り組みを行う			
		◆環境マネジメントシステムの構築	◆当全拠点ISO14001統合認証を継続維持 ◆環境マネジメントシステムの継続的改善を推進 ◆関連企業・サプライヤーとの連携の強化、連結環境マネジメント体制の構築を維持・強化	◇内部監査や環境教育など仕組みの共有化を進め、より合理的なEMS活動を目指す ◇関連企業3社（SLO、相生、富士機械）を含めたISO14001統合認証化を推進し、さらなるレベルアップを目指す ◇「EA21バリューチェーン」を関連企業、サプライヤーに展開	・SUBARUグループ視点での環境マネジメントシステム体制の維持と拡充を行う ・「EA21バリューチェーン」認証取得企業を拡大する	・ISO14001のグループ認証を継続した ・EA21 2017年度版への切り替えのタイミングと重なり、拡大が遅れた	・認証資格の維持継続をする ・「EA21バリューチェーン」の展開方法を発展的に見直す	

※エコアクション21（EA21）：環境省がISO14001を参考に、中小事業者が取り組みやすいように設計された環境マネジメントシステム。

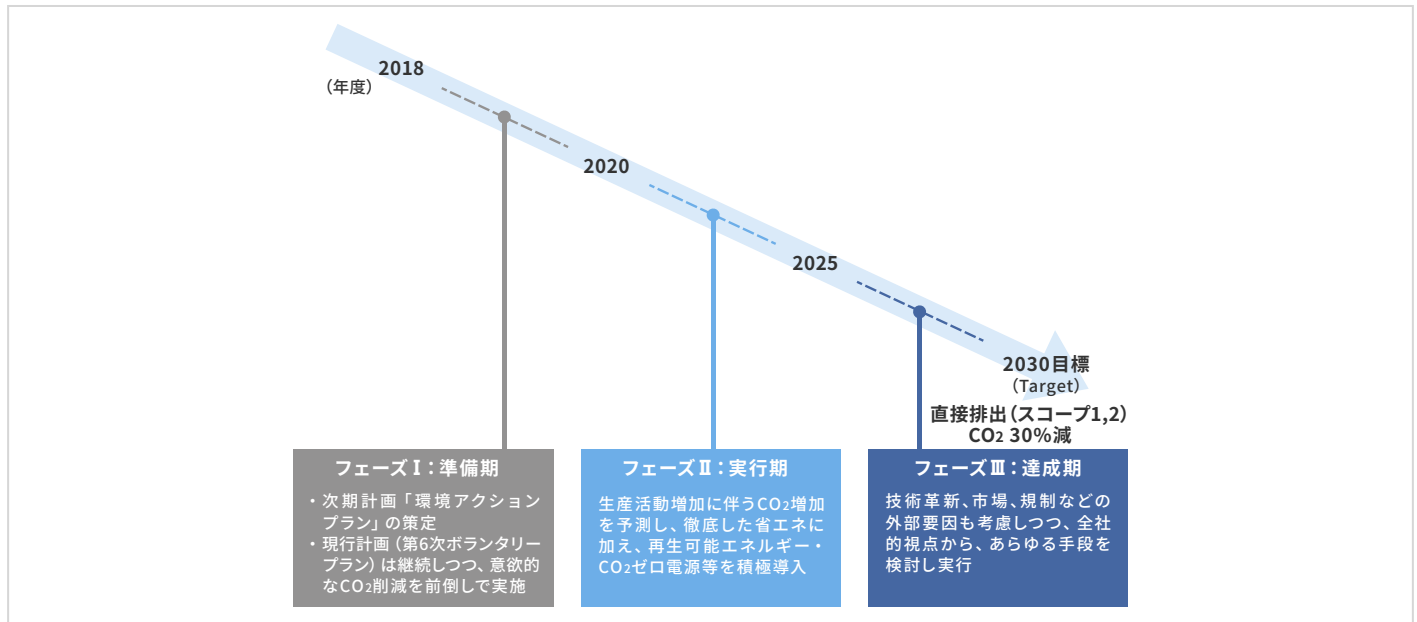
## 2. 環境アクションプランの策定

様々な環境課題のなかでも、気候変動は特に社会・経済に与える影響が大きく、かつ長期的な視野での取り組みが喫緊の課題として求められています。SUBARUは、気候変動への対応が最も重要な取り組みであると位置づけ、まずは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）を2030年度までに30%削減（2016年度比 総量ベース）することを目指します。

成長を続けるSUBARUにとって、CO<sub>2</sub>を総量ベースで30%削減することは決して容易ではありません。しかし、パリ協定が目指す「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃未満に抑える」ためには、社会が共有する水準を目指すことが重要であるとSUBARUは考えます。

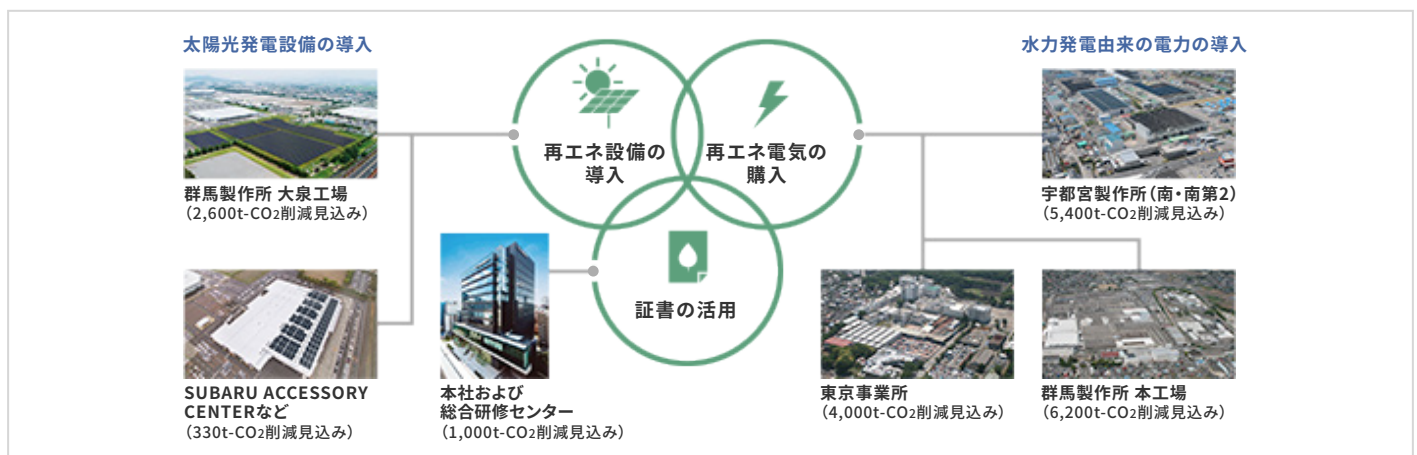
そこで、2030年度までのロードマップを策定し、それに基づく取り組み案の検討を進めています。

### 【2030年度までのロードマップ】



気候変動への取り組みは差し迫った状況であることを踏まえ、SUBARUは、上記ロードマップ「フェーズⅠ」に基づき、「意欲的なCO<sub>2</sub>削減を前倒して実施」を進めています。まずは、2020年度までにSUBARUグループが直接排出するCO<sub>2</sub>の年間排出量の約3%に相当する2万t-CO<sub>2</sub>の削減を達成し、2030年度までの30%削減を目指していきます。

### 2万t-CO<sub>2</sub>削減に向けたSUBARUの主な取り組み



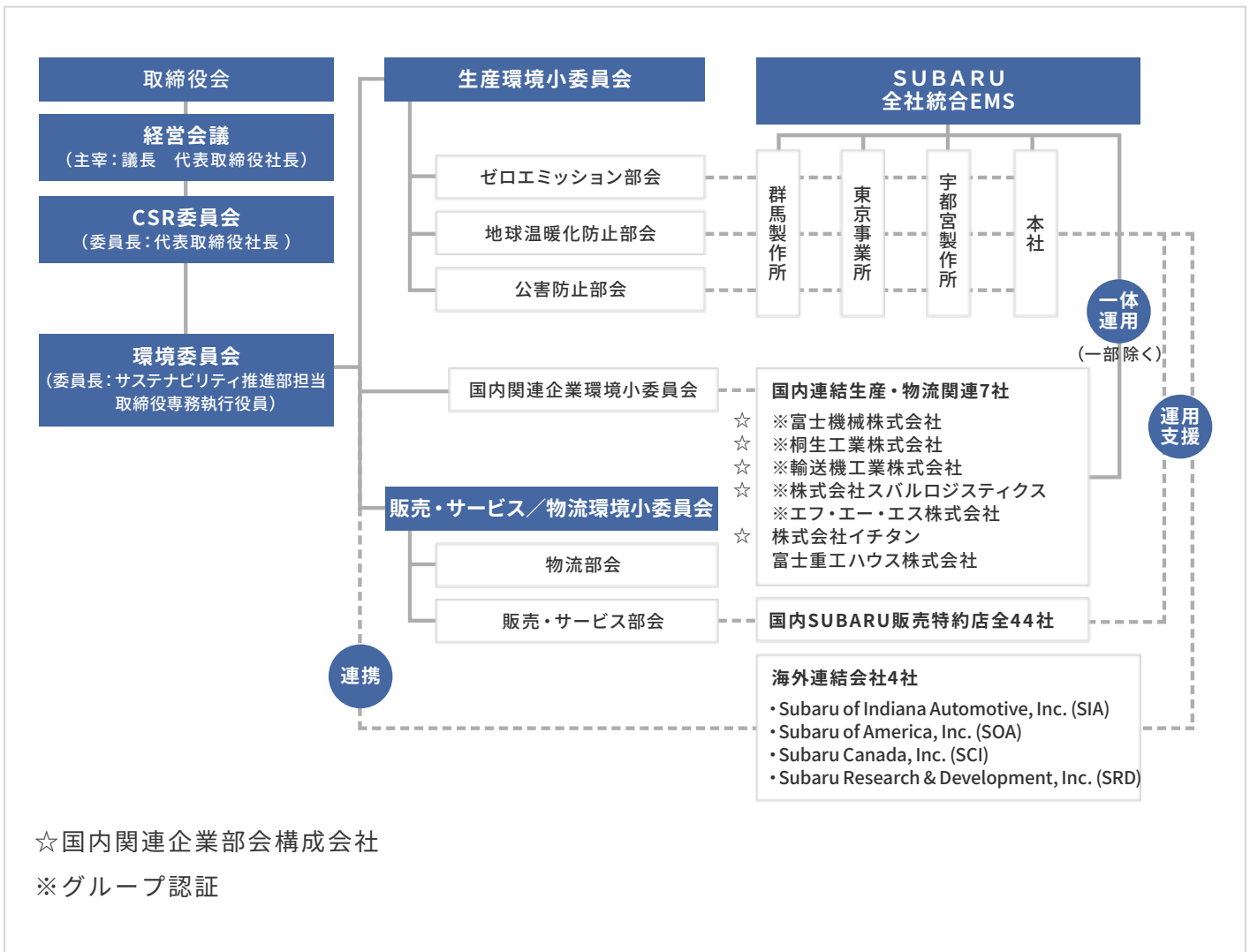
### 関連情報

▶ KPI：目指す方向

# 組織体制

SUBARUでは、環境方針や環境ボランティアプランの目標を達成するために、**全社統合EMS**（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ています。環境担当役員が全社統合EMSの代表と環境委員会の委員長を兼務し、原則として年2回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、CSR委員会へ報告されます。また、重要な問題は経営会議および取締役会へ附議・報告をしています。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すべく、活発に環境保全活動を推進しています。

## SUBARUグループの環境管理組織体制



# 環境マネジメントシステムの構築状況

S U B A R U は、グループ全体の環境管理体制構築にも積極的に取り組み、環境マネジメントシステムを事業所、お取引先様、国内外の連結生産会社、国内外のSUBARU販売特約店において構築し、外部認証を取得しています。

S U B A R U および国内連結生産・物流会社7社（うち5社※印はグループ認証で取得）、北米連結生産・販売会社3社はISO14001認証を取得しています。2011年3月には、メーカー系自動車販売店では国内初となる全国内SUBARU販売特約店44社・全700拠点のエコアクション21※1の認証を取得し、環境省が推進する「エコアクション21バリューチェーンモデル事業」を導入しました。また、S U B A R U の北米生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) では、2012年5月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※2」認証を米国内の自動車生産工場として初めて取得しており、現在も積極的に活動を進めています。

さらに、株式会社スバルロジスティクスが2015年8月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※3」、2016年2月に品質マネジメントシステムの「ISO9001※4」を取得しました。

他にも、S U B A R U グループとしてグローバルな事業活動を通じ、サプライチェーンにおけるグリーン調達、統合環境マネジメントシステムの構築と環境負荷物資削減のためのグリーン調達をさらに推進していきます。

- ※1 環境省が策定した中小企業向けの環境保全活動推進プログラム。ガイドラインに基づいて、環境経営システム、環境への取り組み、環境報告の3つの要素に取り組む環境マネジメントシステム。
- ※2 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にし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世界標準の規格。
- ※3 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。
- ※4 国際標準化機構 (ISO) が1987年に発効させた国際統一規格としての品質マネジメント規格。ISO9000シリーズのうち、ISO9001 (品質マネジメントシステム規格) が認証登録制度となっている。品質の向上を図るためには品質マネジメントシステムを組み込み、体系的に品質管理を進めることが必要であるとの考え方に基づく。

## S U B A R U グループのEMS/EnMS構築状況

工場・オフィス					販売店	
区分	株式会社 S U B A R U	お取引先様	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
対象	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 本社	グリーン調達 資材調達お取引先様	※富士機械株式会社 ※桐生工業株式会社 ※輸送機工業株式会社 ※株式会社スバル ロジスティクス ※エフ・イー・エス 株式会社 株式会社イチタン 富士重工ハウス 株式会社 計7社	SIA	全SUBARU 販売特約店  計44社	SOA SCI  計2社
取得 EMS/ EnMS	ISO14001	ISO14001・ エコアクション21 自主診断のいずれか	ISO14001	ISO14001 ISO50001	エコアクション 21	ISO14001

※：グループ認証

S U B A R U 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。

## エコアクション21 バリューチェーンモデル事業導入

国内SUBARU販売特約店は2011年3月にメーカー系自動車販売店として初めて全特約店、全拠点で「エコアクション21」の認証を取得し、運用を促進しています。その実績が認められ、2016年11月に環境省よりさらなる普及促進のための「バリューチェーンモデル事業第一号」に認定されました。今後はエコアクションの認証機構であるInstitute for Promoting Sustainable Societies (IPSuS※) から指導・支援を受けながら、「エコアクション21」をグループへ展開し、促進を図っていきます。お取引先様のエコアクション21認証登録を支援するなど、バリューチェーンで取り組んでいます。



※ 一般社団法人持続性推進機構 エコアクション21などの事業者関連の取り組みと、サプライチェーンを活用した製品・サービス関連の取り組みを統合し、持続可能な社会の構築に向けた新たな取り組みを自ら研究、企画し、これを実行していく組織。

### 関連情報

▶ [環境に配慮した調達](#)

### スコープ3への対応

温室効果ガスについては、企業に対してサプライチェーン全体の排出量を算出・開示することが社会的に求められています。SUBARUでは、環境省の「環境情報開示基盤整備に向けたサプライチェーン温室効果ガス排出量算定支援」事業に参加し、株式会社NTTデータ経営研究所からスコープ3算定支援を受けており、今後も排出量の把握、管理を進めていきます。スコープ1※1、スコープ2※2、スコープ3※3の詳細パフォーマンスについては、気候変動のページをご参照ください。

※1 企業の自社施設から直接排出される温室効果ガス。

※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。

※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、廃棄過程の他、従業員の通勤、出張などにより排出される温室効果ガス。

### 関連情報

▶ [気候変動](#)



## 化学物質管理（IMDSの運用）

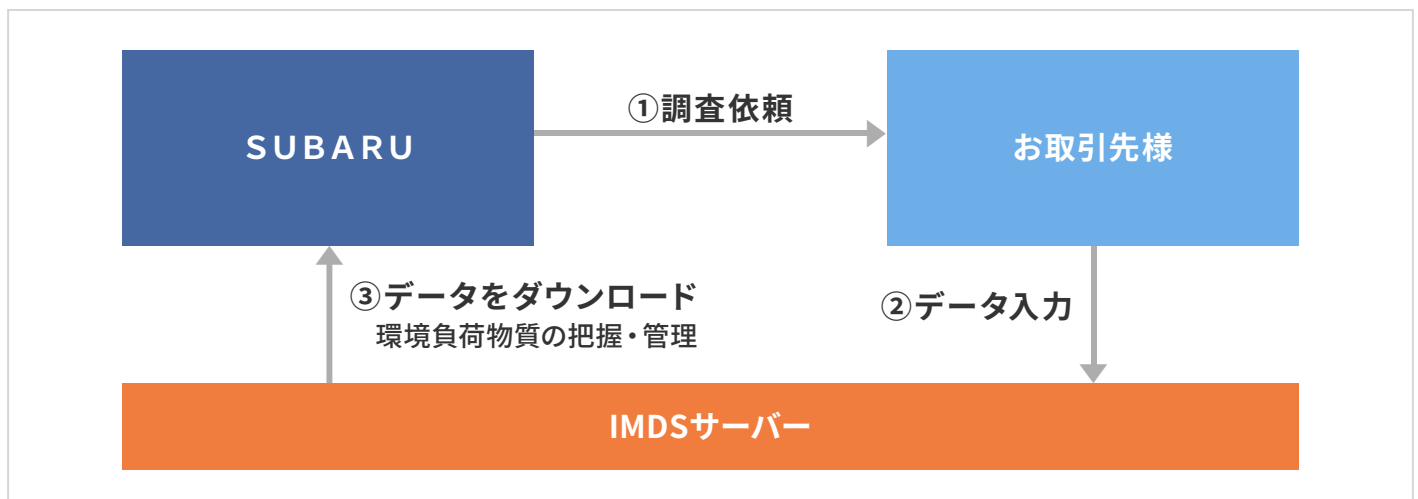
REACH規則※1、ELV指令※2、日本化審法※3など、様々な化学物質が規制され、同時に自動車にはどのような化学物質が使われているのか、情報開示や適切な管理が求められています。

SUBARUは、数万点におよぶ自動車の構成部品の一つ一つについて、使用する化学物質の成分や使用量を把握するため、IMDS※4を使ったサプライチェーン管理の強化を進めています。

これにより、禁止物質（鉛、水銀、カドミウム、六価クロムなど）の未使用管理や新たな規制物質の代替推進、またREACH規則などで要求される要管理物質の使用状況について、速やかに情報開示できる管理体制を構築しています。SUBARUはサプライチェーン全体で協力して環境負荷物質の削減・管理を推進しています。

- ※1 欧州の化学物質規制。すべての化学物質を対象に、人・環境へのリスクに応じた管理・制限を求めるもの。
- ※2 廃自動車指令。2000年に発効されたヨーロッパ連合（EU）が定めたEUにおける使用済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。
- ※3 「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」（化審法）は、人の健康を損なうおそれまたは動植物の生息・生育に支障を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止することを目的とする法律。
- ※4 化学物質管理

### IMDSを通じた環境負荷物質の管理システム



### 関連情報

› [汚染の予防](#)

### 外部関連サイト

› [International Material Data System](#) 

# 環境リスクマネジメント

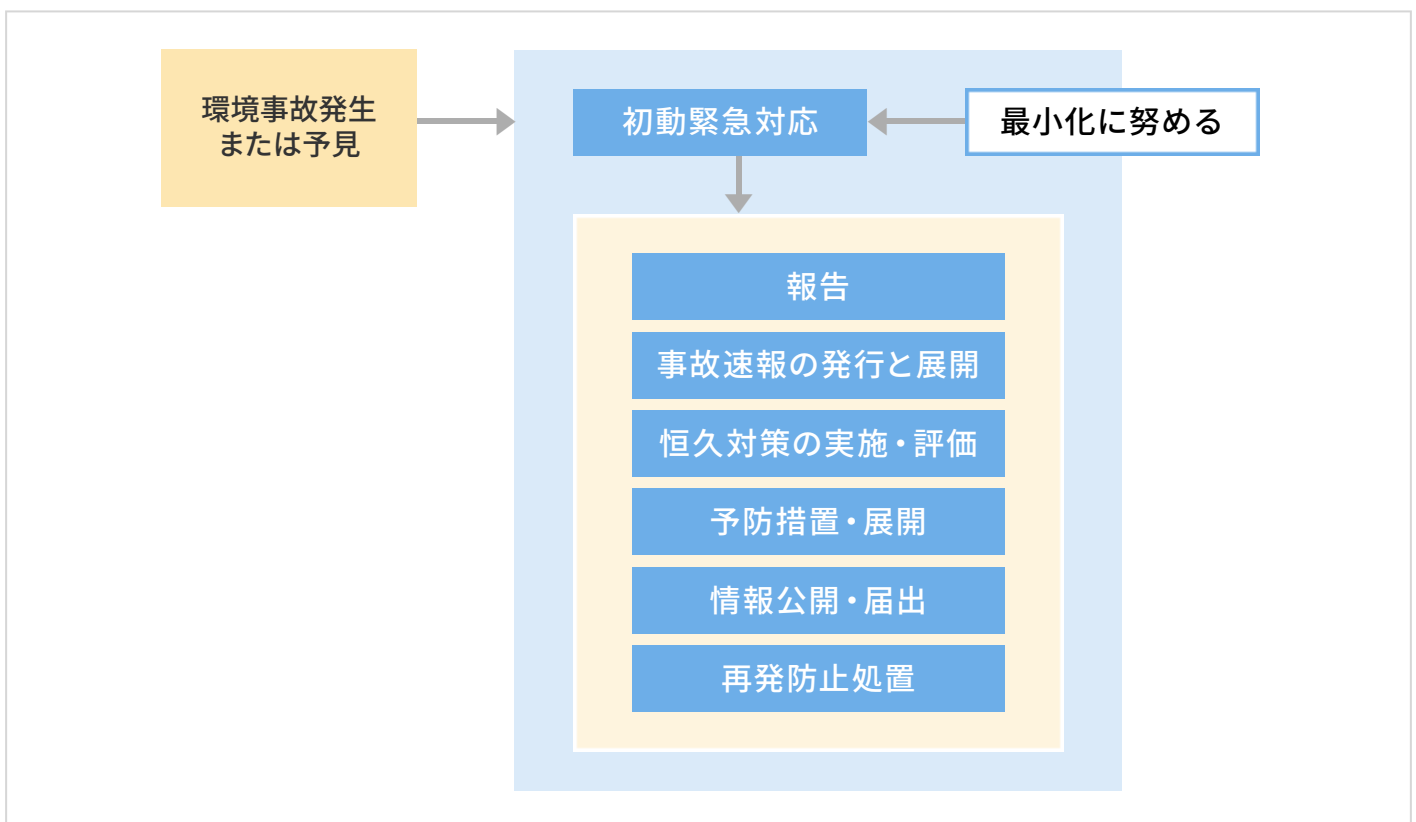
S U B A R Uは、事業活動における環境リスク（環境事故・汚染・法令違反など）の定期的な抽出・把握とマネジメント推進を図ることで、未然防止と最小化に努めています。

また、環境リスク発見時のマネジメントフローなどを標準化し、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、混乱による二次リスク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) 産業廃棄物適正処理のための委託先現地確認
- (3) 環境関連法規制および条例など遵守状況の確認・実施

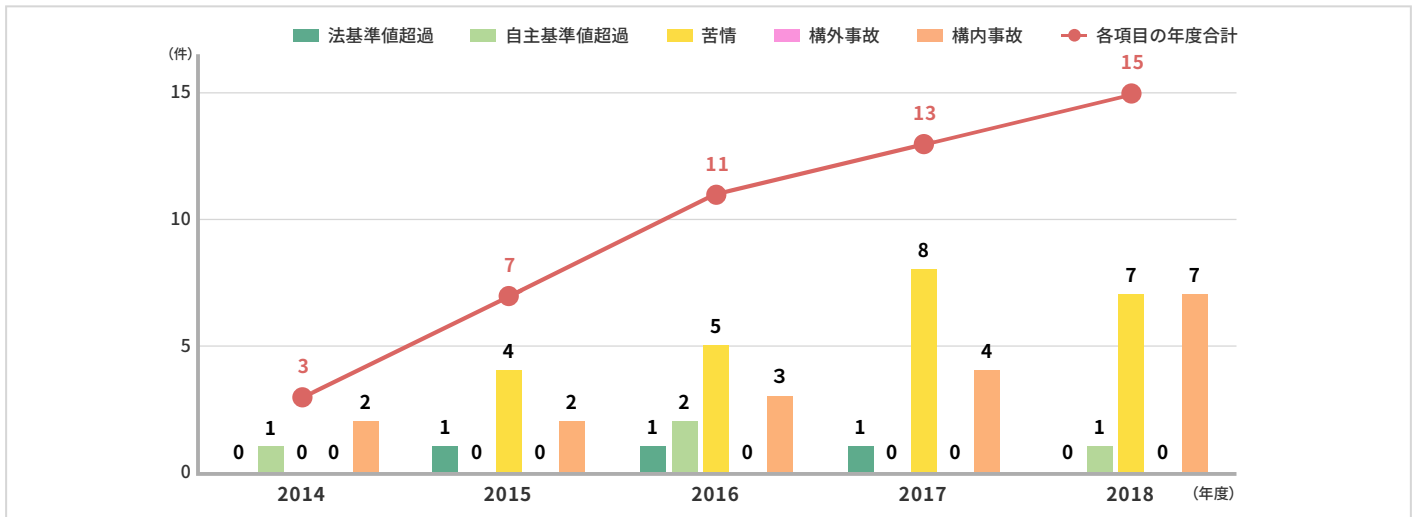
## 環境関連事故発生時フロー



# 環境コンプライアンス

## 環境関連法規制などの遵守状況

SUBARUは、環境関連法規制などの遵守、苦情ゼロ、環境事故ゼロに取り組んでいます。過去5年間の状況は以下のとおりです。



## 2018年度環境関連法規制などの遵守状況

SUBARUは、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取り組んでいます。2018年度の法基準値超過はありませんでした。

## 2018年度にいただいた環境苦情

環境苦情ゼロを目標に取り組んでいます。しかしながら2018年度は7件の環境苦情をいただき、再発防止策を実施しました。

事業所名	件数
群馬製作所	6件
宇都宮製作所	1件

## 2018年度環境事故の発生状況

構外・構内の事故ゼロを目標に取り組んでいます。構外事故はありませんでしたが、構内流出事故が6件発生し、再発防止策を実施しました。

事業所名	件数
群馬製作所	5件
宇都宮製作所	1件

## 環境教育

S U B A R Uは、環境問題への取り組みを企業の社会的責任として捉え、従業員に対する様々な環境教育を各階層・各業務に応じて実施しています。2018年4月には、新入社員566人に対し、「新入社員環境教育」を実施しました。講師を務めた環境担当者が、地球環境問題やS U B A R Uの環境方針・環境活動について、一人ひとりが取り組むことの重要性に関して事例を含めて説明しました。



新入社員環境教育

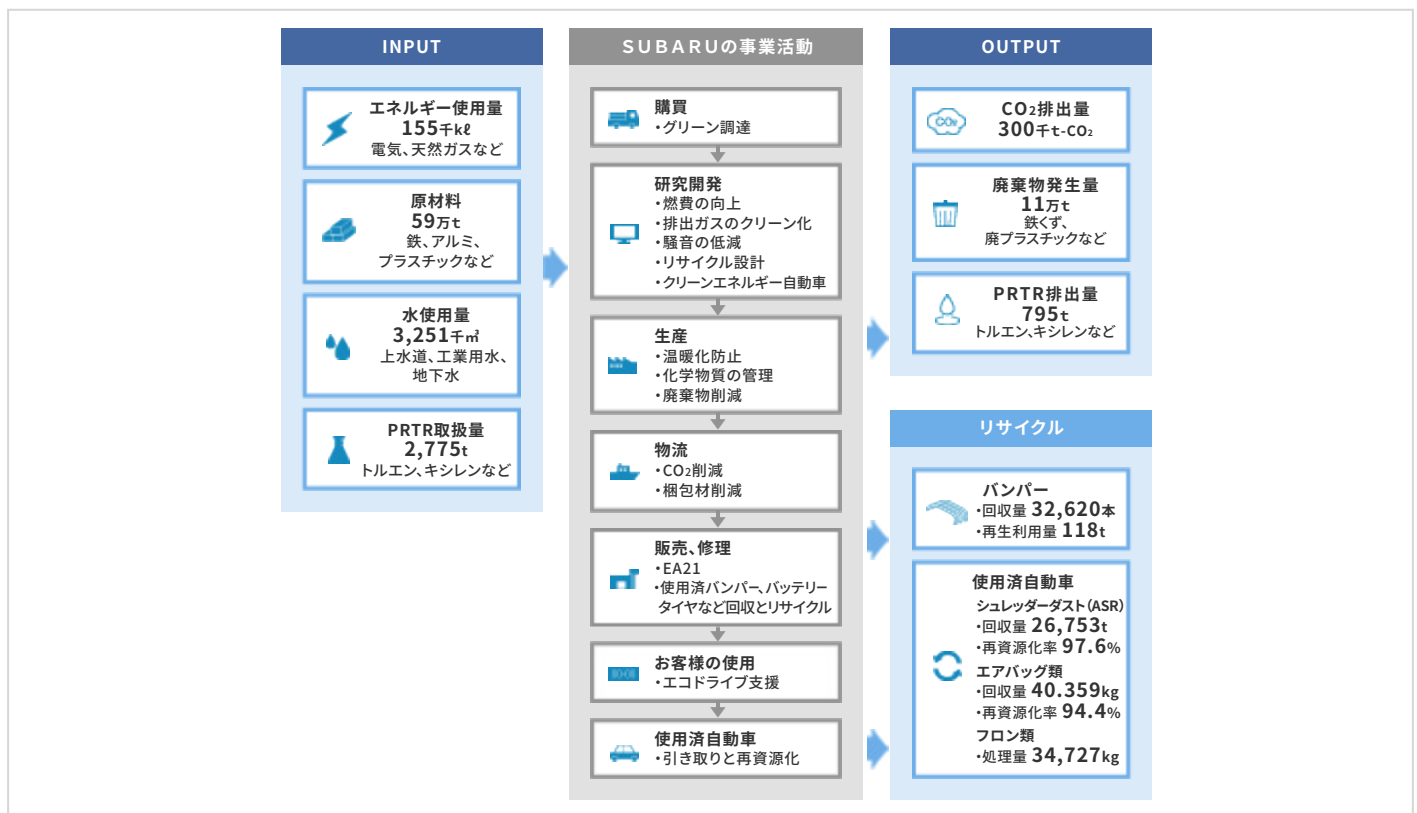
また、ISO14001環境マネジメントシステムの内部監査体制および各職場の環境保全活動の強化に向け、「ISO14001新任内部監査員養成セミナー」を開催しました。このセミナーでは、2日間にわたり外部から講師を招き、内部監査員としての知識を習得しました。



ISO14001新任内部監査員養成セミナー

従業員が日ごろ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、さらなる環境教育・啓発を進めていきます。

## 自動車に関わるS U B A R Uの環境負荷全体像



注) S U B A R Uの自動車製造、販売などに関わる主な環境負荷を記載しました。これとは別に、LCAやスコープ1,2,3の算定を行っています。

対象範囲：東京事業所、群馬製作所

エネルギー使用量、CO<sub>2</sub>排出量：地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」に従い算定

PRTR：国内PRTR法対象化学物質

# 環境コスト

## 環境コストの考え方と算出方法

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、これに基づき環境コストを算出・集計しています（グループ企業も同様に算出・集計しています）。

## 2018年度集計結果について

環境費用はSUBARUグループで317億円となり40.9億円減少しました。  
これは環境コストの中で、研究開発コストの減少（単独：41.6億円）が大きく影響したことによります。  
連結環境経営指標の環境コスト/売上収益は1.03%となりました。

## 2018年度の環境コストおよび効果の集計結果

（単位：百万円）

項目	分類	SUBARU単独				連結			
		2017		2018		2017		2018	
		投資	費用	投資	費用	投資	費用	投資	費用
(1) 事業エリアコスト	①公害防止コスト	452	316	189	433	452	325	189	466
	②地球環境保全コスト	112	42	176	11	139	45	314	54
	③資源循環コスト	0	618	0	659	4	889	4	809
(2) 研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発費用	2,773	34,504	2,277	30,349	2,884	34,546	2,292	30,388
総合計		3,337	35,480	2,642	31,452	3,479	35,804	2,799	31,717

注：小数点以下第一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。

## 2018年度の経済効果の集計結果

（単位：百万円）

項目	経済効果金額	
	単独	連結
省エネルギーによるエネルギー費用の低減	18	22
リサイクル品売上（有価物売却：金属類、廃液、ダンボール）	1,662	1,958
リサイクルによる原材料低減（梱包資材費など）	0	0

### 【連結集計対象企業】

国内関連企業6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、産業機器（株）





### 環境に配慮したクルマへの考え方

世界的な気候変動の要因の一つと言われるCO<sub>2</sub>排出量削減に向けた継続的な取り組みは、自動車メーカーの社会的責任であると考えます。SUBARUグループでは、2015年のパリ協定で採択された温度上昇を2°C未満に抑える目標の達成に向け、商品の環境性能向上はもちろんのこと、クルマの原材料採掘、製造、輸送、使用、廃棄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みます。

#### 新車CO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

SUBARUは地球温暖化の要因の一つと言われるCO<sub>2</sub>の排出量を削減するためには、商品の環境性能である燃費をいかに向上させるかが重要であると考えます。従来のがソリンエンジン車での燃費改善を進める一方、電動車の車種の拡充、さらには年々厳しさを増す各国燃費規制を見据えたEV開発を推し進め、CO<sub>2</sub>排出量の削減に積極的に取り組みます。

本格的な電動車時代の到来を前に、従来のがソリンエンジン車へのお客様ニーズはまだまだ高く、ハイブリッド車も電動技術とがソリンエンジンとの組み合わせであり、内燃機関の進化はCO<sub>2</sub>排出量削減には必須です。2018年7月に発売された「フォレスター」には、空力性能を向上させたボディーに高圧縮比化、排気側へのAVCS（Active Valve Control System、可変バルブタイミング機構）採用などにより、燃焼効率を向上させた「新開発2.5L直噴エンジン」を搭載し、スモールSUVとしてクラストップレベルの燃費性能を実現しました。2019年秋に米国で発売を予定している、新型「アウトバック/レガシィ」にも同がソリンエンジンが搭載され、改良型CVT（Continuously Variable Transmission、無段変速機）との組み合わせでさらなる燃費性能向上が図られています。



新開発2.5L直噴エンジン

一方、電動車の商品ラインアップ拡充も計画的に進めています。「フォレスター」※1には「SUBARU XV」で定評のある、水平対向エンジンと電動技術を組み合わせた新開発のパワーユニット「e-BOXER」※2を搭載しました。また、トヨタ自動車株式会社（以下、トヨタ）の持つハイブリッド車技術に関する知見を活用した、SUBARUオリジナルのプラグイン・ハイブリッド車「クロストレック ハイブリッド」を2018年12月から米国で受注を開始しました。今後、2020年代にかけて、これまで培ってきた電動技術とSUBARUらしさを融合させたハイブリッド車の拡大展開を図っていきます。



クロストレック ハイブリッド

※1 「Advance」グレードに搭載。

※2 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+電動技術の総称。

そして、SUBARUはトヨタとのアライアンスを活用し、来る本格的電動化時代への次なる布石を打ちました。2019年6月、中・大型乗用車向けのEV専用プラットフォームおよびCセグメントクラスのSUVモデルのEVをトヨタと共同で開発することに合意したことを公表しました。トヨタが仲間づくりに取り組んでいる電動化技術とSUBARUが長年培ってきたAWD（全輪駆動）技術を活用するなど、両社の持つ技術の強みを持ち寄ることで、EVならではの魅力ある商品づくりにチャレンジし、2020年代前半の発売を目指します。



共同開発するEV専用プラットフォーム（イメージ）

SUBARUは、商品開発において「先進の技術で環境に貢献できる商品を開発、社会に提供」することで地球環境保護への貢献を目指しており、引き続き実用性とお客様の嗜好を鑑みつつ、電動車の開発とラインアップの拡充を推進し、環境対応車の比率を順次向上し、市場ごとに充実させていく予定です。

## 車種ごとのCO<sub>2</sub>に関するライフサイクルアセスメント（LCA）

SUBARUでは、自動車のLCA※全体（原材料採掘、製造、輸送、使用、廃棄の各段階）の環境負荷低減活動を束ね、製品1台分の環境負荷を明確化して環境負荷低減を図っていくために、LCAを実施しています。

※ LCA：ライフサイクルアセスメント（Life Cycle Assessment）は製品やサービスに対するプロセスの総合的な環境性能を評価する環境影響評価手法のこと。

＞ [ライフサイクルアセスメント](#)

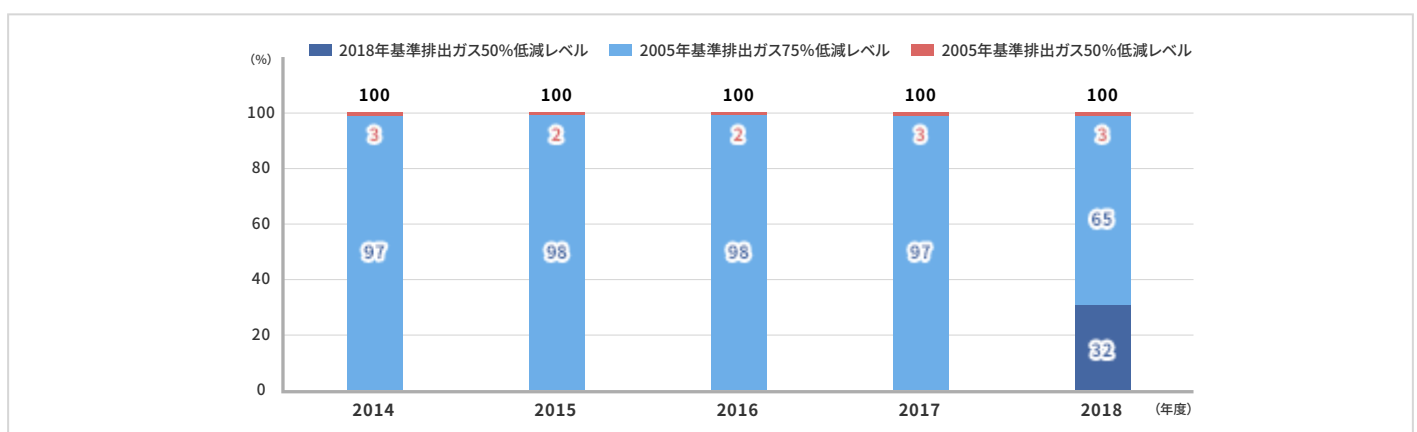
## 排出ガスのクリーン化

### 低排出ガス認定車の向上と普及

2018年度より、WLTP※を排ガス試験手順に取り入れた新排出ガス規制に対応し、国土交通省「2018年基準排出ガス50%低減レベル」の認可を取得致しました。今後も順次、新排出ガス法規への適応を進めて参ります。

※ Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure（乗用車等の国際調和排出ガス・燃費試験法）

### ガソリン乗用車の低排出ガス車比率の推移



## 環境負荷物質の低減

S U B A R Uでは自動車の環境負荷低減にも積極的に取り組んでいます。

開発車における一般社団法人日本自動車工業会の削減目標を達成すると共に、鉛・水銀のさらなる削減や、臭素系難燃剤などの環境負荷物質の代替を進めています。

### 日本自動車工業会における環境負荷物質削減目標と実績

削減物質	目標	S U B A R Uの対応実績
鉛	2006年1月以降1996年比、1台あたりの使用量1/10以下	全モデル目標達成 (2006年1月より目標達成を継続)
水銀	2005年1月以降以下を除き使用禁止 (交通安全の観点で使用する以下の部品は除外) (1) ナビゲーションなどの液晶ディスプレイ (2) コンビネーションメーター (3) ディスチャージランプ (4) 室内蛍光灯	全モデル目標達成 (2005年1月より目標達成を継続)
六価クロム	2008年1月以降使用禁止	全モデル目標達成 (2008年1月より目標達成を継続)
カドミウム	2007年1月以降使用禁止	全モデル目標達成 (2007年1月より目標達成を継続)

## 車室内VOCの低減

S U B A R Uでは、人の鼻、喉などへの刺激の原因とされるホルムアルデヒド、トルエンなどの揮発性有機化合物を低減するために、車室内の部材や接着剤の見直しに取り組んでいます。

「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指定13物質について、室内濃度指針値を下回るレベルに低減し、日本自動車工業会自主目標<sup>※1</sup>を達成しています。今後もVOC<sup>※2</sup>低減を進め、さらなる車室内環境の快適化に努めていきます。

※1 自主目標：日本自動車工業会が発表した2007年度以降の新型乗用車（国内生産、国内販売）に対する「車室内のVOC低減に対する自主取り組み」にて、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。

※2 VOC（揮発性有機化合物）とは、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。

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



# 総括：気候変動への基本的考え方と具体的な取り組み

## 気候変動への考え方

「大地と空と自然がSUBARUのフィールド」と謳う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。

昨今、頻発化・被害の甚大化が激しい異常気象に代表される気候変動問題は人類共通の脅威であり、その原因と指摘されている「人々の生活から排出される温室効果ガス（以下、便宜的に「CO<sub>2</sub>」と表現）の削減」は、社会とSUBARUの持続可能な成長を実現するため必要不可欠な取り組みと考えます。

この考えに基づきSUBARUグループは、2015年のパリ協定で採択された、「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°C未満に抑える」目標の達成に向け、商品の環境性能向上はもちろんのこと、クルマの原材料採掘、製造、輸送、使用、廃棄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みます。

## 商品への取り組み

SUBARUは地球温暖化の要因の一つと言われるCO<sub>2</sub>の排出量を削減するためには、商品の環境性能である燃費をいかに向上させるかが重要であると考えます。従来のがソリンエンジン車での燃費改善を進める一方、電動車の車種の拡充、さらには年々厳しさを増す各国燃費規制を見据えたEV開発を推し進め、CO<sub>2</sub>排出量の削減に積極的に取り組みます。

がソリンエンジン車での燃費改善として、2018年7月に発売された「フォレスター」には、空力性能を向上させたボディに高圧縮比化、排気側へのAVCS（Active Valve Control System：可変バルブタイミング機構）採用などにより、燃焼効率を向上させた「新開発2.5L直噴エンジン」を搭載し、スモールSUVとしてクラストップレベルの燃費性能を実現しました。2019年秋に米国で発売を予定している、新型「アウトバック/レガシィ」にも同がソリンエンジンが搭載され、改良型CVT（Continuously Variable Transmission：無段変速機）との組み合わせでさらなる燃費性能向上が図られています。

一方、電動車の車種の拡充として、「フォレスター」※1には「SUBARU XV」で定評のある、水平対向エンジンと電動技術を組み合わせた新開発のパワーユニット「e-BOXER」※2を搭載しました。また、トヨタ自動車株式会社（以下、トヨタ）の持つハイブリッド車技術に関する知見を活用して、SUBARUオリジナルのプラグイン・ハイブリッド車「クロストレック ハイブリッド」を2018年12月から米国で受注を開始しました。今後、2020年代にかけて、これまで培ってきた電動技術とSUBARUらしさを融合させたハイブリッド車の拡大展開を図っていきます。

※1 「Advance」グレードに搭載。

※2 SUBARUらしい走りの楽しさに加え、環境にも配慮した水平対向エンジン+電動技術の総称。

そして、来る本格的な電動化時代への布石として、SUBARUはトヨタとのアライアンスを活用し、2019年6月、中・大型乗用車向けのEV専用プラットフォームおよびCセグメントクラスのSUVモデルのEVをトヨタと共同で開発することに合意したことを公表しました。トヨタが仲間づくりに取り組んでいる電動化技術とSUBARUが長年培ってきたAWD（全輪駆動）技術を活用するなど、両社の持つ技術の強みを持ち寄ることで、EVならではの魅力ある商品づくりにチャレンジし、2020年代前半の発売を目指します。

## 生産段階の取り組み

---

S U B A R U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僅かとも言えます。しかし、S U B A R Uはバリューチェーン全体で地球環境保護にチャレンジすることを環境方針に掲げており、S U B A R U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S U B A R Uとしての活動をより充実させていくことに繋がるものと考えます。

そこで、私たちは直接排出するCO<sub>2</sub>（スコープ1および2）を、2030年度までに総量ベースで2016年度比30%削減する目標を設定しました。さらに、待ったなしの気候変動問題に少しでも貢献するため、計画の一部を前倒しで取り組みます。これは、再生可能エネルギーなどの導入により、2020年度までに年間排出量の約3%に相当する、約2万t-CO<sub>2</sub>の削減を目指すものです。

### 関連情報

▶ 「KPI：目指す方向」

## 地域との協働：「S U B A R Uの森」

---

S U B A R Uは地域の自然資本を保全するため、CO<sub>2</sub>の吸収源でもある森林の保全活動に注力しています。具体的には、「S U B A R Uの森」活動を展開しており、S U B A R Uの事業と関わりの深い群馬県、栃木県宇都宮市、北海道美深町をフィールドに、関係自治体と協定を結び、地域の森林保全に取り組んでいます。

### 関連情報

▶ 社会貢献 ▶ S U B A R Uの森活動

## 背景：気候変動に関する主なリスクと機会

---

### リスクと機会に関する考え方

---

仮に気候変動への対策を怠った場合（無対策の場合）、日本・北米をはじめとするS U B A R Uの市場は深刻な影響を受けることとなり、S U B A R Uの事業は持続することができません。S U B A R Uは、パリ協定の趣旨である「2°Cを十分に下回る水準」を長期的なゴールと定め、様々な要素を踏まえつつ、短中期的な達成シナリオを分析しています。

商品については、S U B A R Uが展開する市場の各国政府などが定める燃費規制を念頭に、IEAや関係政府などが描く電動化シナリオ、市場の電動化の進捗や社会インフラの整備状況、お客様の実用に耐えうる技術、適正な収益の確保、商品の上流・下流での低炭素化・脱炭素化の進捗などを総合的に勘案しつつ、様々なシナリオを検討しています。

生産については、日本のNDC（Nationally Determined Contribution：国が決めた貢献）や日米の低炭素エネルギーの安定供給と調達価格、政府が推進する電源構成の進捗および炭素価格づけ（カーボンプライシング）などを勘案しつつ、2030年度目標を立案しました。現在、省エネルギー活動を基本としつつ、省エネルギー機器の導入や再生可能エネルギーの導入などを考慮した取り組み計画（環境アクションプラン）の策定を進めています。



## 【認識した主なリスク】※

### 商品について

- 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。
- ② 顧客ニーズを満たさない段階での急激な電動化は、ニーズに合致しない開発費の発生や顧客満足度の低下を引き起こし、不測の損失や販売機会の減退につながるだけでなく、商品の電動化の進行が滞る可能性があります。
- ③ 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低炭素化、脱炭素化を行うことが重要であり、SUBARU商品の上流・下流を巻き込んだ全体での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。
- ④ 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。

### 生産段階について

- 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他、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。
- ② 中長期的な視野では、再生可能エネルギーが主力になると考えます。ただし、現時点ではコストや安定供給の面で課題があり、費用対効果にも配慮する必要があります。

### 事業運営全般について

- 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。
- 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言われており、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。

## 【認識した主な機会】※

- 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の主力市場を維持できるばかりか、一定規模で発生を避けられない世界各地の異常気象に対しても、SUBARUの強みである安心・安全な商品は一層の支持を得ることができ、新たな市場の創出など、販売機会が拡大する可能性があります。
- ② 気候変動への期待に応えることで、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。中長期視野の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。
- ③ 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で、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。

※上記のリスク・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、大きく異なるものとなる可能性があります。

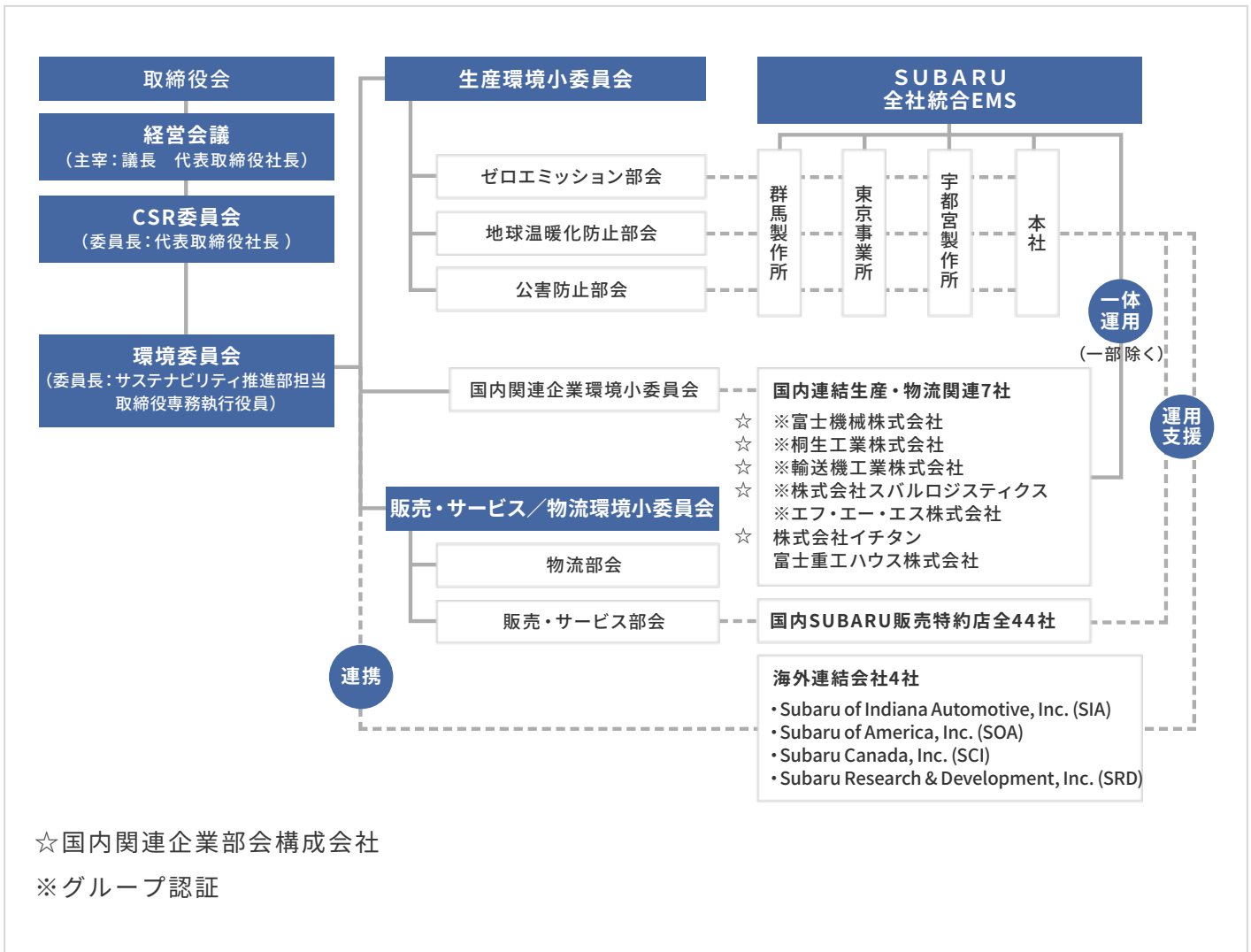
# 体制：気候変動関連のガバナンス体制

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）を議論すると共に、それらの進捗を評価しています。

環境委員長は、サステナビリティ推進部担当取締役専務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、CSR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附議・報告される体制を整備・運用しています。

## 気候変動関連のガバナンス体制



# KPI：目指す方向

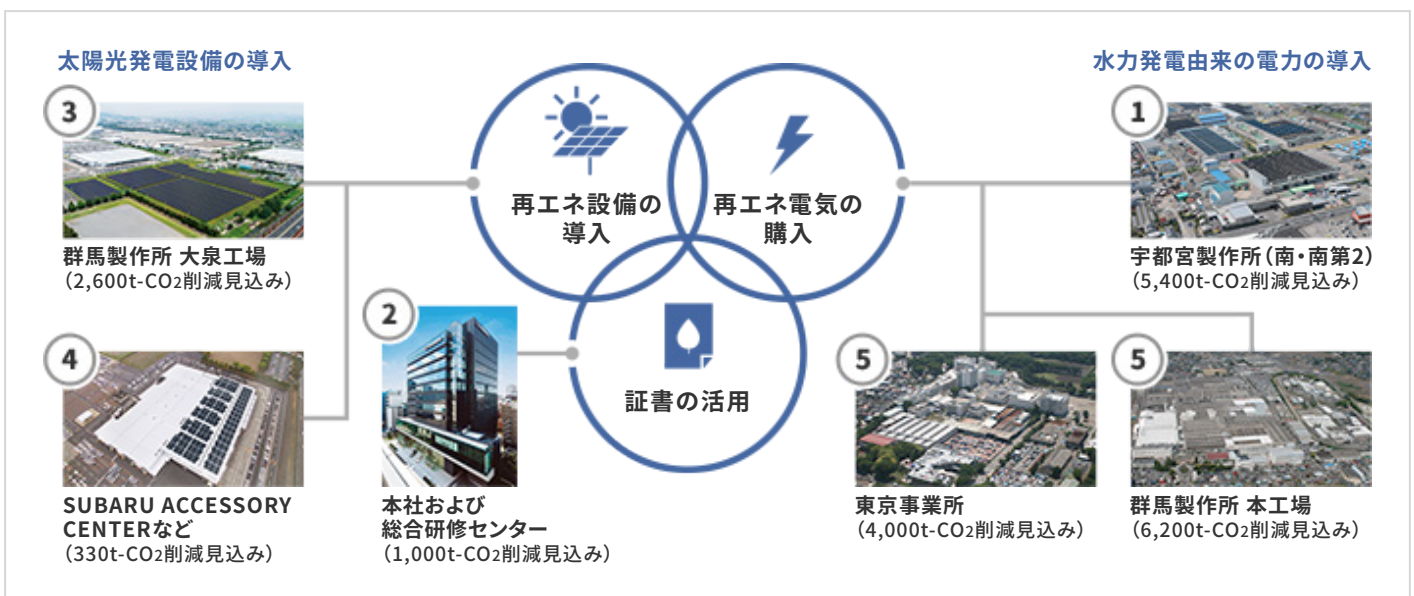
S U B A R Uは直接排出（スコープ1,2）のCO<sub>2</sub>を2030年度までに総量ベースで2016年度比30%削減を目指します。

その一環として、まずは2020年度までに年間総排出量の約3%にあたる、約2万t-CO<sub>2</sub>削減を目指し、取り組みを進めています。

## <2020年度までにCO<sub>2</sub>を削減するための主な取り組み>

開始年度	取り組み	CO <sub>2</sub> 削減量
2018年度	1 宇都宮製作所南工場および南第2工場におけるCO <sub>2</sub> 排出ゼロ電力（とちぎふるさと電気）の導入	5,400t-CO <sub>2</sub>
	2 本社エビススバルビル・スバル総合研修センターにおけるグリーン電力証書・グリーン熱証書活用	1,000t-CO <sub>2</sub>
2019年度	3 群馬製作所大泉工場への自家消費型太陽光発電設備の導入	2,600t-CO <sub>2</sub>
	4 SUBARU ACCESSORY CENTER・関東納整センターへの自家消費型太陽光発電設備の導入	330t-CO <sub>2</sub>
	5 群馬製作所本工場および東京事業所におけるCO <sub>2</sub> 排出ゼロ電力（アクアプレミアム）の導入	10,200t-CO <sub>2</sub>

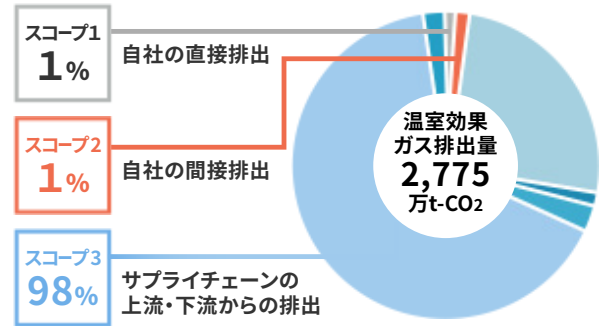
## 2万t-CO<sub>2</sub>削減に向けたS U B A R Uの主な取り組み



# 実績

2018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2,775万t-CO<sub>2</sub>でした。

SUBARUは、環境省の「環境情報開示基盤整備に向けたサプライチェーン温室効果ガス排出量算定支援」事業に参加し、株式会社NTTデータ経営研究所からスコープ3算定支援を受けました。今後も、排出量の把握、管理を進めていきます。

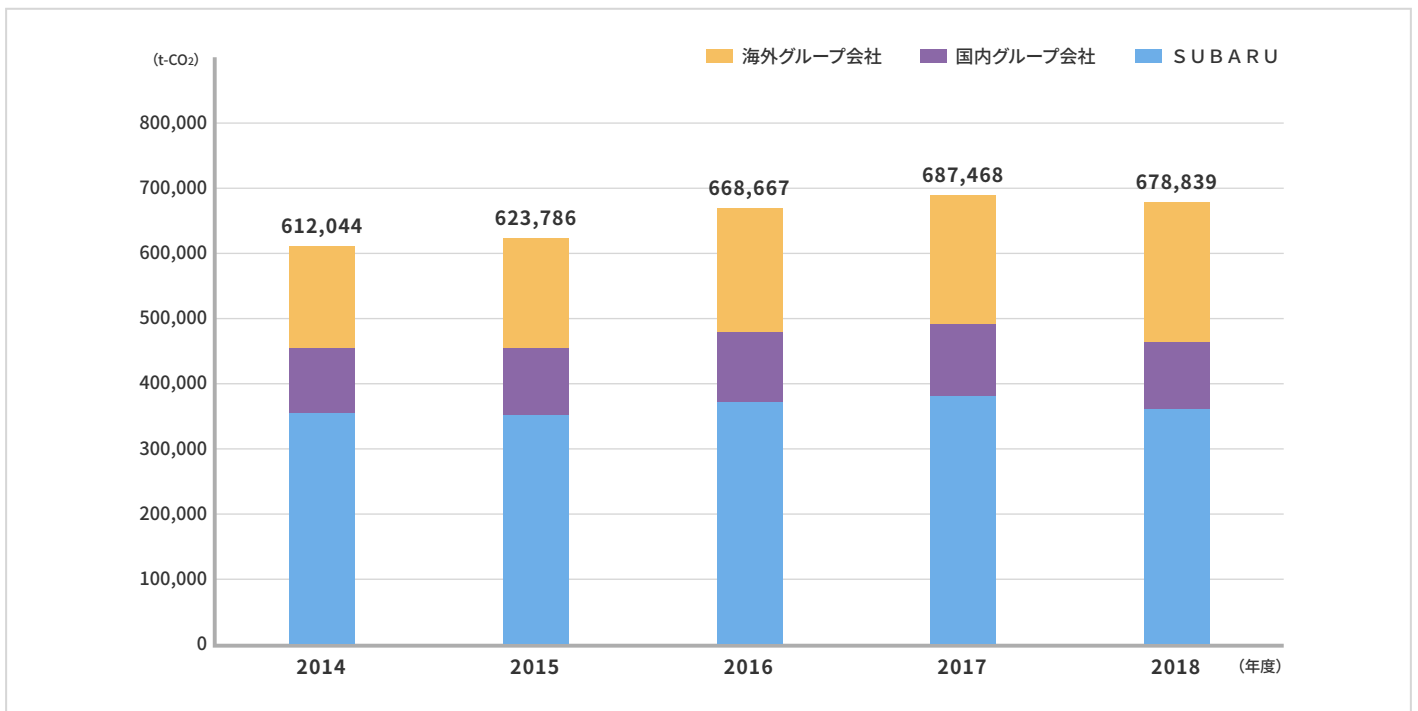


＜CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1、スコープ2）＞

＜CO<sub>2</sub>排出量（スコープ3）＞

## CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1、スコープ2）

### CO<sub>2</sub>排出量



対象範囲：（株）SUBARU

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

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

＜排出係数の変更＞

本年度より、SUBARUのCO<sub>2</sub>排出量を、地球温暖化対策推進法の調整前温室効果ガス排出量から調整後温室効果ガス排出量に変更しています。この影響については、2014年度に遡って変更後の方法で修正再表示を行っています。

# CO<sub>2</sub>排出量（スコープ3）

## スコープ3※詳細

区分	カテゴリ	温室効果ガス排出量（t-CO <sub>2</sub> ）	算定範囲、他	
上流	1	購入した製品・サービス	7,418,726	国内と海外
	2	資本財	372,211	国内と海外
	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	78,815	国内と海外
	4	輸送、配送（上流）	1,162,964	国内と海外
	5	事業から出る廃棄物	28,361	国内と海外
	6	出張	4,446	国内と海外
	7	雇用者の通勤	11,996	国内と海外
	8	リース資産（上流）	-	非該当
下流	9	輸送、配送（下流）	-	非該当
	10	販売した製品の加工	4,027	国内と海外
	11	販売した製品の使用	17,375,396	国内と海外
	12	販売した製品の廃棄	556,250	国内と海外
	13	リース資産（下流）	-	非該当
	14	フランチャイズ	53,531	国内と海外
	15	投資	-	非該当

※2013年度に環境省の「環境情報開示基盤整備に向けたサプライチェーン温室効果ガス排出量算定支援」事業に参加し、株式会社NTTデータ経営研究所の支援を受けた算定方法で算出。



# 生産における取り組み

S U B A R Uは、エネルギーの使用の合理化等に関する法律に基づき、中期目標（第6次環境ボランタリープラン）を掲げ、照明機器をはじめとした設備・装置を省エネルギー機器へ交換を実施し、定量的なCO<sub>2</sub>削減に取り組んでいます。

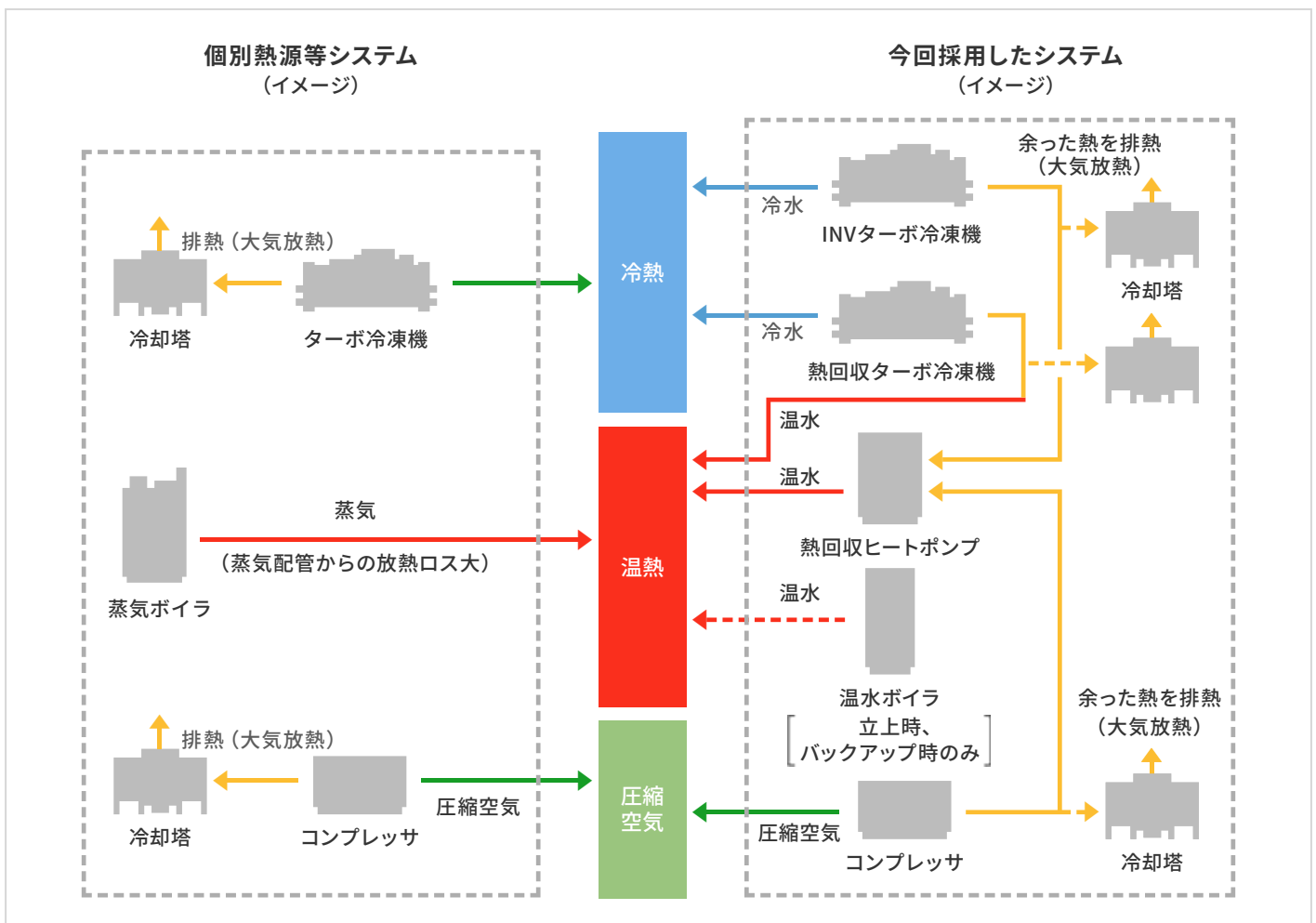
## 関連情報

› 第6次環境ボランタリープラン

## 省エネルギーの取り組み

### 最新の省エネ設備を導入

自動車の塗装工程では「温める」「冷やす」を繰り返す必要があり、大量のエネルギーを必要とします。そこで群馬製作所矢島工場では、ヒートポンプを中心とした高効率の熱源システムを2018年に新たに導入し、従来技術（個別熱源システム）に比べて、温冷熱を効率良く作り出しています。これにより、2018年度はCO<sub>2</sub>排出量を2,221t-CO<sub>2</sub>削減（2017年度比▲39%）しました。



## コジェネレーション設備の更新

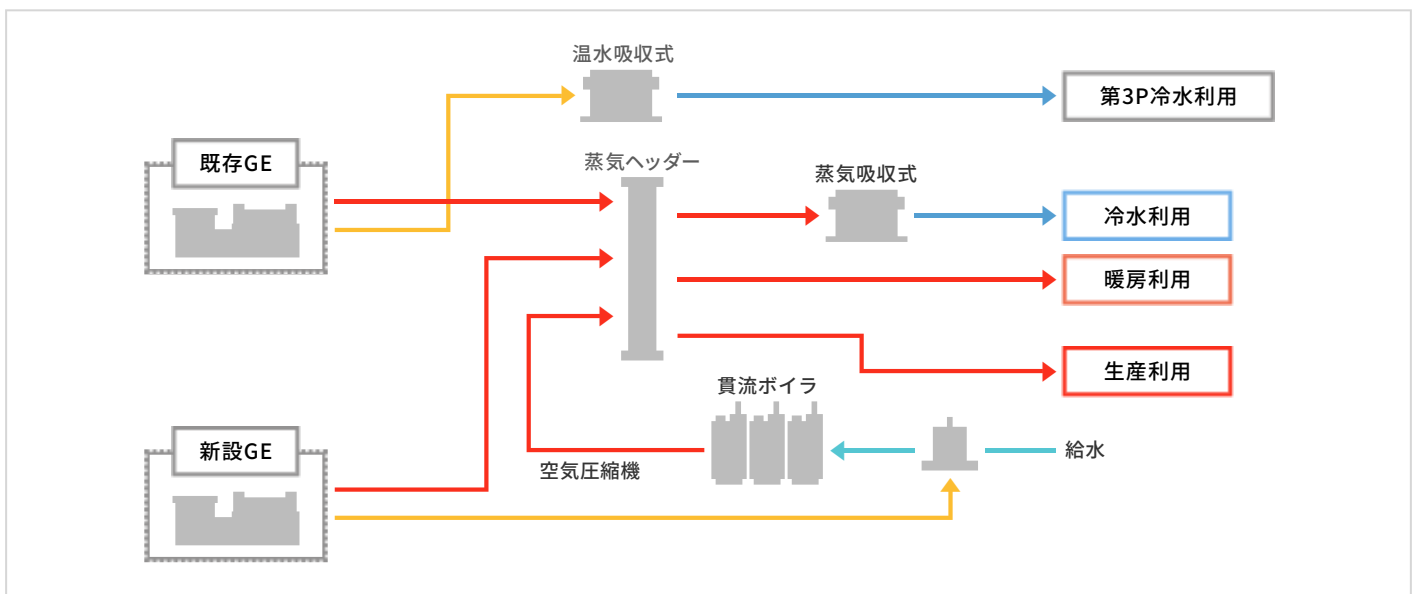
群馬製作所にて最初に導入したコジェネレーション設備が稼働開始より15年を迎えたため、老朽設備の更新を実施しました。

(2019年2月より稼働開始)

更新にあたり、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ました。

新旧性能比較	(旧 ⇒ 新) ※旧型は熱電比率可変型ガスタービン方式、新型はガスエンジン方式
発電出力	4,200~6,190kW ⇒ 9,730kW
蒸気発生量	3.0~9.4t/h ⇒ 5.2t/h
発電+蒸気効率	49.8~80.9% ⇒ 63.5%

稼働開始から3カ月間で旧型稼働時と比較してCO<sub>2</sub>排出量を1,532t-CO<sub>2</sub>削減しました。



## Subaru of Indiana Automotive, Inc. (海外における取り組み)

1. 最新型のアコンプレッサーとドライヤー設備に交換し、消費電力を約707,069kWh削減しました。



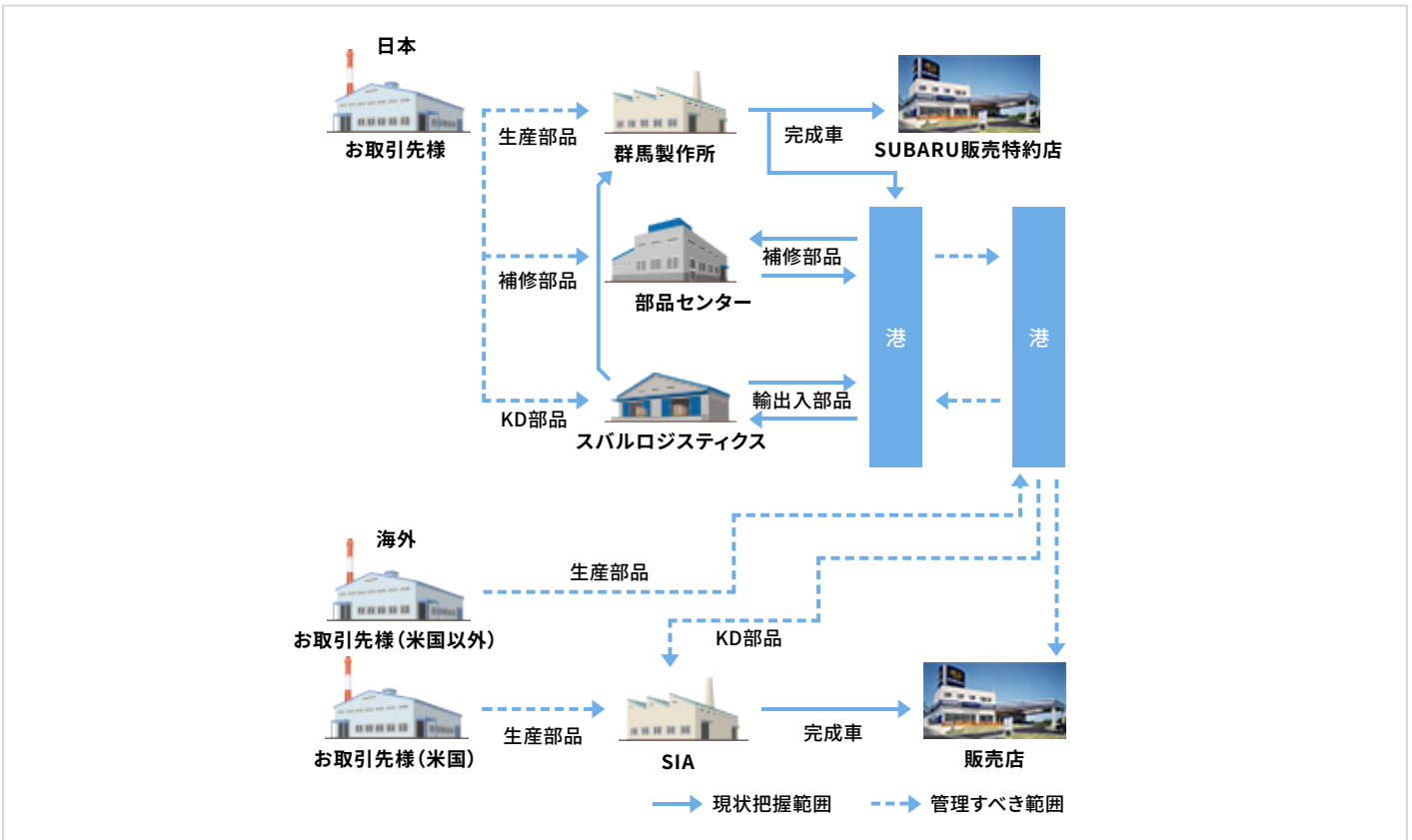
2. 一部作業工程の見直しを行い、工程中の圧縮エアナイフ工程を廃止した結果、消費電力を約354,794kWh削減しました。



# 物流における取り組み

## S U B A R Uにおける環境負荷の低減

S U B A R Uは、第6次環境ボランタリープランに基づき、グループ全体で物流会社、販売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、CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。



## 完成車の輸送における取り組み

完成車の輸送における最適な標準ルートを設定し、輸送する完成車の車種構成の変化、大型化へ柔軟に対応すると共に、積載効率向上、省エネに寄与するデジタルタコグラフ※1導入、モーダルシフト※2の推進など、輸送の効率化を進めることで環境負荷低減に努めています。



完成車の輸送ルートの集約化および平準化により、2018年度のSUBARU車1台あたりの輸送時CO<sub>2</sub>排出量は、2006年度比毎年1%減の目標に対し5.8%減となりました。今後もさらなる削減に向けて取り組んでいきます。

- ※1 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。
- ※2 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。

## 輸出部品における取り組み

輸出部品の輸送における最適なコンテナへの充填率の設定、ラウンドコース導入※1、インランドコンテナデポ※2活用など、輸送の効率化を進めることで環境負荷低減に努めています。

SUBARU車の海外生産用の部品の梱包・輸送を行っている株式会社スバルロジスティクスでは、梱包のスリム化や梱包資材の軽量化などの荷姿改善により、コンテナ内の無駄なスペースを削減するコンテナ充填率改善に継続的に取り組んでいます。2018年度の充填率は、米国で生産される「アセント」の梱包仕様が大型化となり、前年度に対し9.4%減の78.9%となりました。

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
充填率	83.2%	84.0%	88.7%	88.3%	78.9%

また、2017年7月よりラウンドコースの取り組みを導入し、2018年度のCO<sub>2</sub>排出量は、前年度に対し、600トンの削減となりました。

今後もコンテナ充填率の改善や輸送ルートの効率化に取り組み、さらなるCO<sub>2</sub>削減に向けて積極的に取り組んでいきます。

※1 輸入に用いた後の空の海上コンテナを港に戻さず輸出に転用するもので、輸入者から輸出者に直接輸送し、港からの空コンテナ輸送を削減する。

※2 海上コンテナ物流の陸上部分の輸送体系を見直し、荷主の物流コストの低減や物流の効率化を図るため、内陸部（インランド）にあるコンテナ貨物の集貨拠点。

## 輸送車両における取り組み

米国SUBARU生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) では、同社の部品輸送を担当するVenture Logistics (以下、Venture社) と連携し、天然ガス車両の導入を進めています。

圧縮天然ガス (CNG) は、ディーゼル燃料に比べて環境負荷が低いうえ、コスト効率・信頼性の面でも優れていますが、天然ガスを供給するスタンドが近隣にないことが課題でした。SIAではVenture社に対してCNGトラックの導入費用として2014年に100万ドル超を融資すると共に、SIAの所有地に天然ガススタンドを設置し、導入の促進を図りました。その結果、天然ガストラックの導入により、CO<sub>2</sub>排出量は1日あたり1,097トン削減 (導入前比85%の排出量に相当)。燃料費についても、ディーゼル燃料使用時に比べ、累計389,136ドルの削減となりました。

## 販売における取り組み

---

### 国内販売特約店における省エネルギーの取り組み

---

SUBARU販売特約店では、温室効果ガスの排出量削減のため、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行っています。

---

## 工場における取り組み

---

工場における地球温暖化対策として、一部の工場の屋根に、断熱塗料を塗布する他、断熱シートを張り、太陽光による輻射熱を抑制することで、工場内の気温上昇を抑える対策を展開しています。

2018年度は、宇都宮製作所、SUBARU ACCESSORY CENTERなどに実施しました。

また、関連企業含め一部先行して照明のLED化を展開し、約5,000台を蛍光灯などからLEDへ交換しました。それにともない、CO<sub>2</sub>を年間約660t-CO<sub>2</sub>削減しました。



工場屋根への断熱シート張り付け

## オフィスにおける取り組み

---

### グリーン証書の活用

---

本社エビススバルビル・スバル総合研修センターでは、消費する電力および熱を対象にグリーン電力証書・グリーン熱証書の制度を活用してCO<sub>2</sub>排出ゼロのオフィスを目指しています。

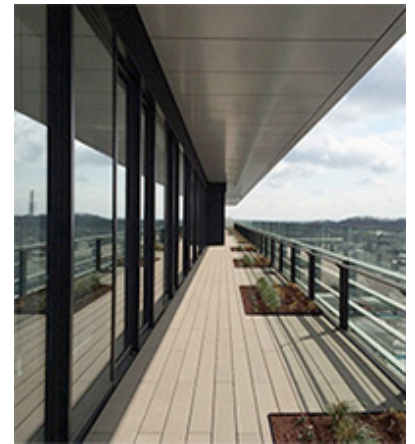
活用初年度である2018年度は、約1,000t-CO<sub>2</sub>削減しました。



### 環境負荷低減のための環境技術を利用（群馬製作所）

2016年4月に竣工した群馬製作所にある西本館は、環境負荷低減のための様々な環境技術を採用しています。太陽光パネルで20kWの発電を行っています。また、高効率LED照明には、個別アドレス式制御、撮像式人感センサーを組み合わせた新世代照明システムを採用。空調機には、高効率空冷ヒートポンプチラーを導入しました。

この他にも、遮熱・断熱効果の高い窓ガラスLow-E複層ガラスや、換気塔から取り入れた外気を、地下免震層を経由させて予冷・予熱を行って各階に取り入れるクールヒートトレンチを採用。建物設計上でも、日射遮蔽効果と憩いの空間を創出するバルコニーを設けるなど、機械のみに頼らず省エネルギーと快適な職場環境の両方に寄与するいくつかの工夫を施しています。



バルコニーの庇効果による日射遮蔽

### LEED認証※取得を目指した取り組み（Subaru of America, Inc.）

2018年4月にニュージャージー州カムデンに竣工したSubaru of America, Inc.（SOA）の新本社ビルとトレーニングセンターは、環境への影響を配慮した建物に与えられるLEED認証の取得を目指して設計した建物です。2018年10月に、新本社ビルがLEED認証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ました。現在トレーニングセンターについても認証取得申請中です。

LEED認証は、コストや利用資源の削減と共に、人々の健康に良い影響を与えることに配慮し、また再生可能なクリーンエネルギーの導入・利用を促進することで、地球環境の保全に寄与することを目指すものです。SOAはLEED認証取得のためにプロジェクトを立ち上げて取り組んできました。このプロジェクトが、2019年3月、米国グリーンビルディング協議会ニュージャージー州支部から、2019年の革新的なグリーンプロジェクトの一つとして表彰されました。



環境への影響を配慮したSOA新本社ビルとトレーニングセンター

※LEED認証：LEED（Leadership in Energy & Environmental Design）は、米国グリーンビルディング協会（USGBC：US 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。

## 外部との協働

---

S U B A R Uは気候変動について、サプライヤーやお客様、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。

サプライヤーの選定や管理メカニズムに、気候関連問題を含めた気候変動KPI（重要業績指標）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。またサプライヤーが自主的にISO14001を取得したことで、環境関連の事故・不具合などが減少しました。Tier2のお取引先様※が希望すれば、エコアクション21の認証取得を支援する独自の仕組みも構築し、運用しています。

国内の販売特約店約700社のすべてがエコアクション21の認証を取得しており、定期的な環境監査を受けることで環境対応・コンプライアンスの維持が担保されています。またS U B A R Uグループが独自の環境報告データシステムでつながっており、環境データ（エネルギー、CO<sub>2</sub>、廃棄物、水などの使用量）が逐次把握できる仕組みとなっているため、万が一環境関連のトラブルが発生した場合でも、適時対応が可能です。

また、連結子会社でない国内の販売特約店15社とGHG（温室効果ガス）排出量管理システムを共有しています。エコアクション21説明会を開催し、エコアクション21のデータ集計システムを共有することで、GHG削減方法や有効性に関して意見交換を行い、お客様へ気候変動に関する影響を周知するエンゲージメントキャンペーンを実施しています。

業界団体である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S U B A R Uの中期経営ビジョン「STEP」に反映されています。

※自動車メーカーに部品を供給する二次請けの企業。

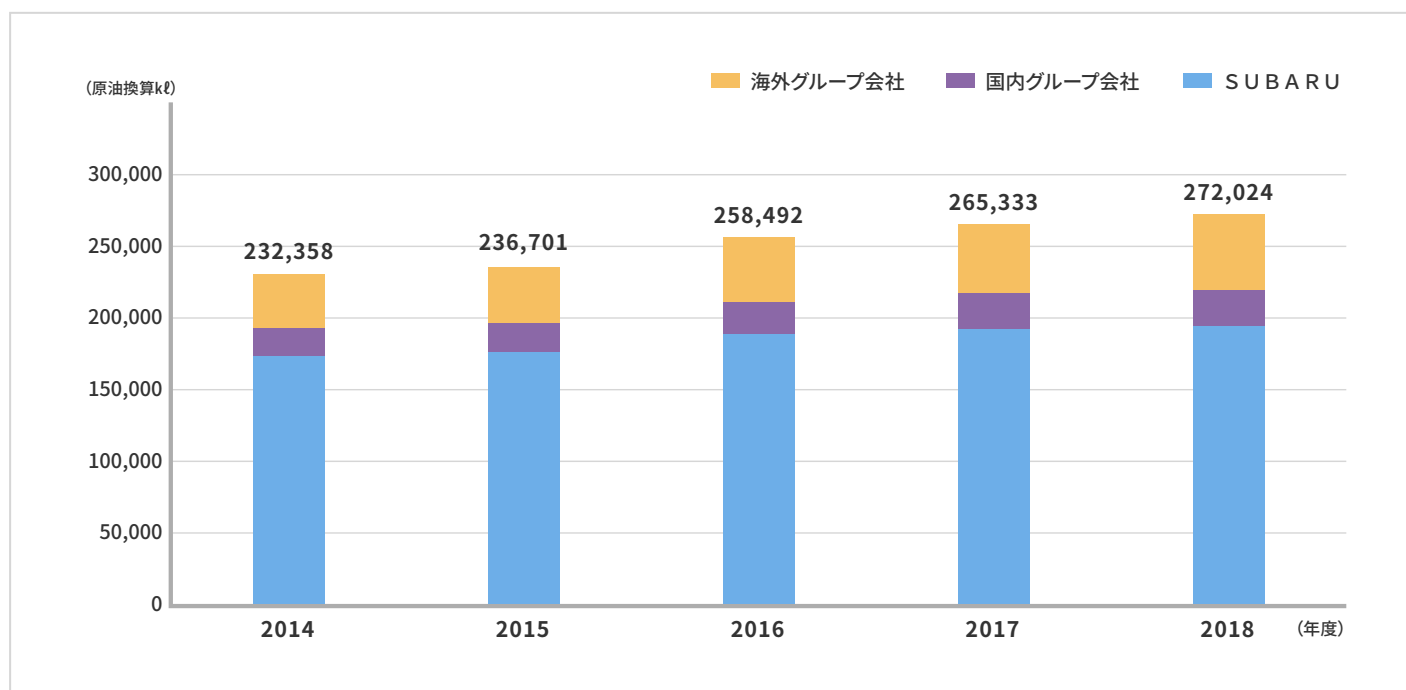
# エネルギーに関する基本的な考え方

エネルギーの使用の合理化等に関する法律に基づき、照明機器をはじめとする設備・装置の交換や再生可能エネルギーの利用などを通じて、省エネルギーに取り組んでいます。SUBARU全社において、建物の照明機器を、2025年度を目処にLEDなどの高効率照明に切り替え、省エネ・CO<sub>2</sub>削減に向け取り組んでいます。照明機器交換によって、年間約1,388,052kWhの電力削減ができました。

## エネルギー使用量

2018年度のエネルギー使用量は前年度に対し、6,691kℓ増加しました。

今後、最新の省エネ設備や再生可能エネルギーの導入により、エネルギー削減を目指します。



対象範囲：（株）SUBARU

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

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

（株）SUBARUは省エネ法の届出に基づいて算定しています。

### 関連情報

＜ 環境負荷全体像

＜ CO<sub>2</sub>排出量（スコープ3）

# 再生可能エネルギーの導入

2017年度からスバル研究実験センター建屋および富士機械株式会社 大泉工場に、太陽光発電設備を導入しました。太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用は、CO<sub>2</sub>を排出しないエネルギー源として、ますます重要な選択肢となっています。また、エネルギー源多様化による安定供給の確保としても有効的です。群馬製作所大泉工場では、国内最大級（約5,000MWh/年）の太陽光発電設備を導入し、年間約2,600t-CO<sub>2</sub>のCO<sub>2</sub>削減を目指し2019年度に計画しています。



スバル研究実験センター



富士機械株式会社大泉工場

加えて、SUBARU ACCESSORY CENTER、関東納整センターへも順次拡大し導入する計画です。

東京事業所では太陽光発電設備を事務本館屋上に10kW 2基を2009年12月と2014年3月に、5kWを2014年1月に、守衛所に2kW 1基を2014年3月に、特別高圧変電所に2.7kWを2016年に導入し、年間33,809.7kWhを発電し、東京事業所の電力の一部として有効活用しています。



戸建住宅100軒相当の太陽光発電設備

また、2014年度には群馬県桐生市に定格出力420kW（戸建住宅100軒相当）の太陽光発電設備を導入し、年間427,706kWhを発電し売電する事業を開始しました。

## 環境に配慮した部品センター兼トレーニングセンターの開設

2013年6月にオープンした、Subaru of America, Inc. のニュージャージー州フローレンスの部品センター兼トレーニングセンターは、1MWの発電能力を持つ太陽光発電設備を屋上に設置すると共に、従来に比べ消費電力が約半分の新型サーバーを導入しています。



1MWの太陽光発電設備



フローレンスの部品センター兼トレーニングセンター

また、2017年度には照明器具をLED電球に切り替え、全体の電力消費量を13.13%削減しました。

SUBARUグループが2018年度に再生可能エネルギーにより発電した電力は8,940MWh、消費電力は8,131MWhでした。

## CO<sub>2</sub>排出ゼロの水力発電由来の電力「アクアプレミアム」の導入

CO<sub>2</sub>排出ゼロの水力発電由来の電力のみを販売する料金プランである「アクアプレミアム」を、群馬製作所本工場および東京事業所で購入する電力の一部に導入します。これにより、当社は約1万t-CO<sub>2</sub>（年間発電量：21GWh相当）の削減を見込みます。

## 循環水マイクロ水車発電の設備導入

東京事業所では、一部の研究施設において冷却用循環水を利用したエネルギー回収システムとして、循環水マイクロ水車発電（2.9kW）を2014年1月に設置導入し、年間約13,000kWh（一般家庭約3世帯分相当）を発電しています。これは、施設内の循環水配管に発電機と一体になった水車を取りつけ、水の落差で回転させて発電するものです。この発電で作った電力は、循環水ポンプに使用しています。



## 地産地消型の電気メニュー「とちぎふるさと電気」

航空宇宙カンパニー宇都宮製作所（栃木県宇都宮市）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」※を2018年4月より導入しています。

本メニューの導入により、SUBARU航空宇宙カンパニー宇都宮製作所の年間総CO<sub>2</sub>排出量の約15%に相当する、約5,400tのCO<sub>2</sub>削減を見込んでいます。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る予定です。

※「とちぎふるさと電気」とは発電時に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、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です。





## 資源循環の考え方

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。

自動車の開発・調達・製造・輸送・廃棄という製品のライフサイクルのなかで、可能な限り早く、短くし循環させること、国内外生産工場の埋め立てゼロを継続すると共に、今後は事業活動のなかで次元高い、統合的な取り組みでの3R（リデュース・リユース・リサイクル）を目標に循環型社会の構築を図っていきます。

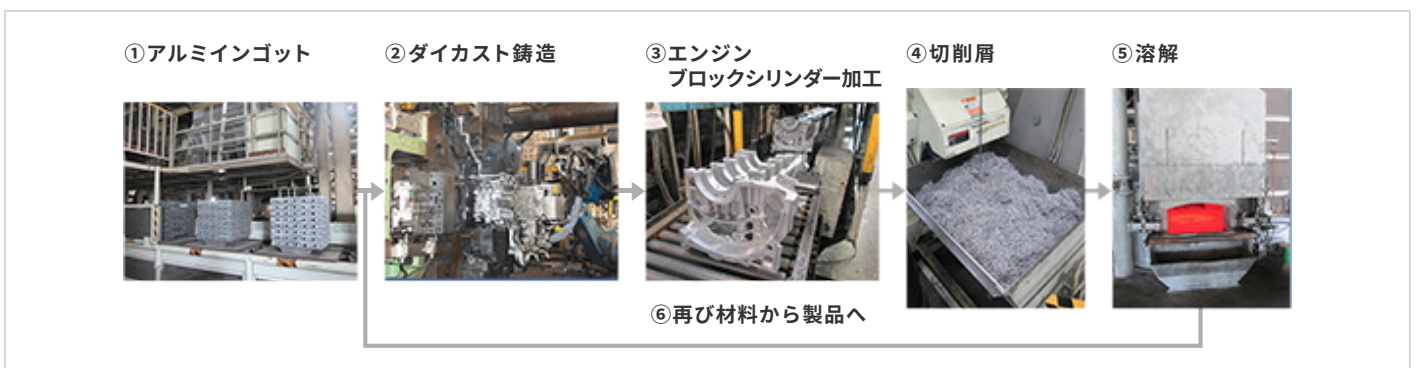
具体的には、SUBARUの「環境ボランティアプラン」の1テーマに「資源循環」を掲げ、それに基づいた取り組み計画を着実に実行してまいります。

## 原材料のリサイクル

SUBARUでは、クルマの材料に占める割合の高い鉄、アルミニウム、プラスチックなど新たに投入する材料に、SUBARUのクルマを生産時に発生した端材や、スクラップ、回収した使用済み製品などを再使用することで、天然資源消費量の削減、環境負荷物質の低減、廃棄物の削減となるクローズド・ループ・リサイクル※に取り組んでいます。

2018年度にクルマに使用した材料		リサイクル方法
鉄	575,580トン	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	18,975トン	工場内で再度溶解し、ほぼすべて再利用
プラスチック	23,267トン	工場内で再度粉砕し、一部再利用

### <アルミニウム再利用>



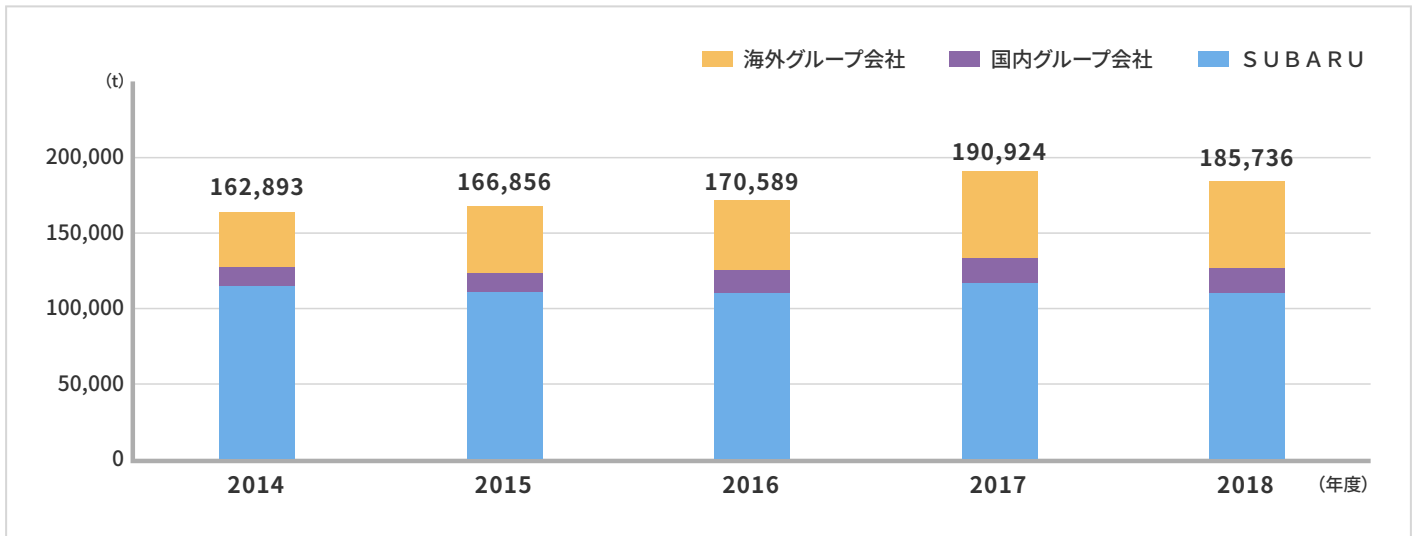
※生産時に発生した廃棄物、スクラップや、回収した自社の使用済み製品を、同じ品質の部品の材料として再生し、再び同種製品に採用する手法のこと。

# 廃棄物

2018年度の廃棄物排出量は前年に対し、5,188トン減少しました。

主な原因は自動車生産台数の減少によるものですが、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、埋め立てゼロを継続しています。

## 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）、イチタン（株）、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス、産業機器（株）

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

※売却金属くずを含みます。

バーゼル条約2付属文書Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳに定められた有害廃棄物の輸出入はしていません。

## 関連情報

▶ [梱包資材の再利用](#)

# 使用済み自動車の処理

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

SUBARUは、使用済み自動車から発生するASR、エアバッグ類、フロン類の3品目の引き取り・再資源化が確実かつ円滑に行われるよう取り組み、高い水準のリサイクル率を安定的に維持することを目指しています。SUBARUは自動車メーカーなど13社で設立した「ART※（呼称：エイ・アール・ティ）」を通じて、ASRの適正なり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・フロン類のリサイクルに関しては、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。

2018年度は「ASR」の再資源化率が97.6%となり、2015年度以降の法定基準である70%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94.4%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。

※ART（Automobile shredder residue Recycling promotion Team）とは、自動車破碎残さりサイクル促進チームのこと。自動車メーカー13社が2003年12月に結成。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、シュレッダーダスト（自動車破碎残さ）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。

## 関連情報

＜ [自動車リサイクル法について](#) ＞

## 自動車リサイクルの流れ



## リサイクル配慮設計の推進

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。

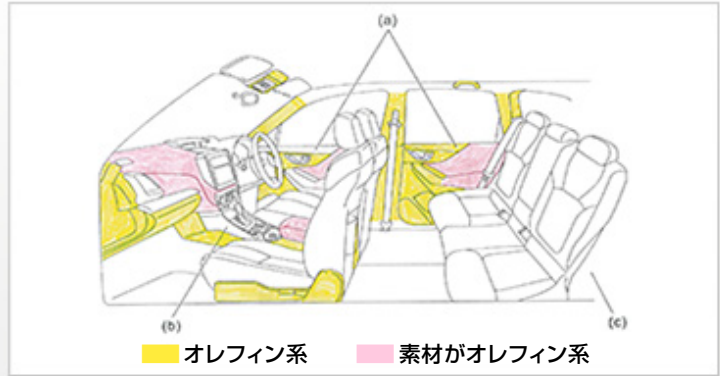
### 【ワイリングハーネス類の解体性向上】

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。



### 【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。



### 【材質表示の改善】

材質表示をバンパー裏面だけでなく表面にも採用し、材料の分別性向上を図る。



### 【易解体構造の採用】

トランク/リヤゲートのスイッチオープナーにクリップ形状を採用し、ビス締めを廃止。

#### スイッチオープナー

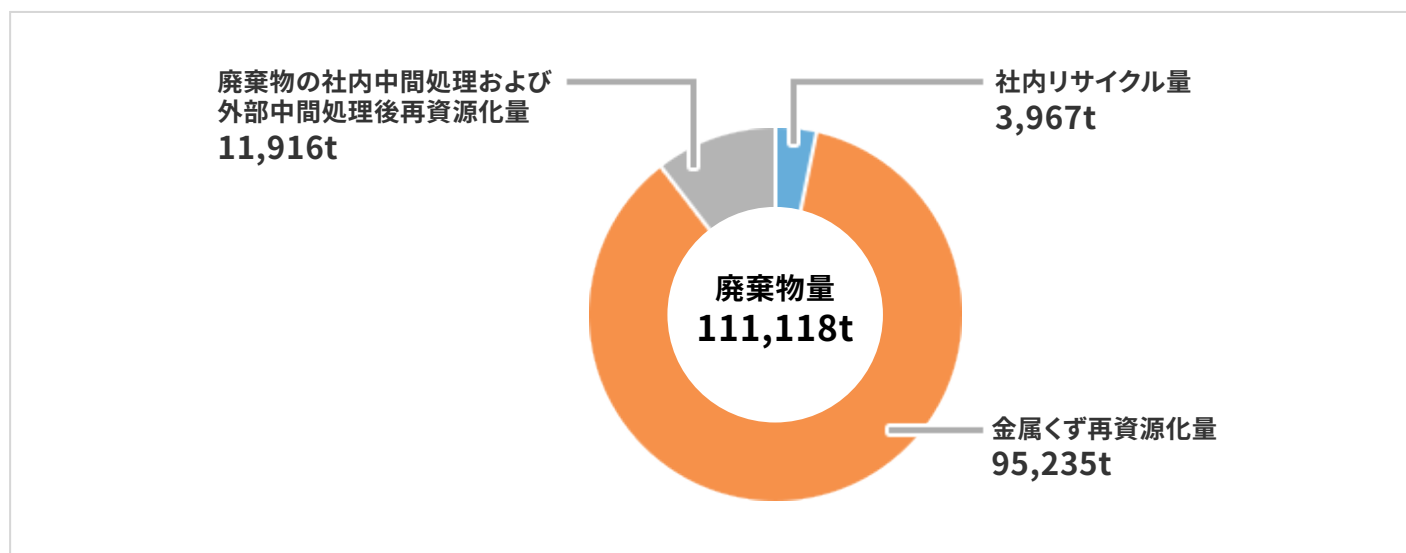


# 生産における取り組み

## 工場における廃棄物削減の取り組み

国内外の生産工場において、2004年度から廃棄物のゼロエミッション※を継続達成しています。

### 2018年度全事業所の廃棄物発生量と処理の概要



集計範囲：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

なお、外部中間処理後の埋め立ては発生していません。

※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（UNU）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



# 物流における取り組み

## 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、環境負荷低減活動に積極的に取り組んでいます。

2018年度のリユース梱包資材の取扱量は、前年度に対し11%増の776トンとなりました。この要因は、米国で新規に生産が開始された「アセント」の梱包資材の一部統一を進めたものの、部品の出荷の増加によるものです。

今後も引き続き梱包資材の再利用化を拡大し、環境負荷低減に積極的に取り組んでいきます。

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
リユース量 (t)	523	550	652	699	776
原単位 (kg/台)	2.5	2.3	1.9	2.0	2.1

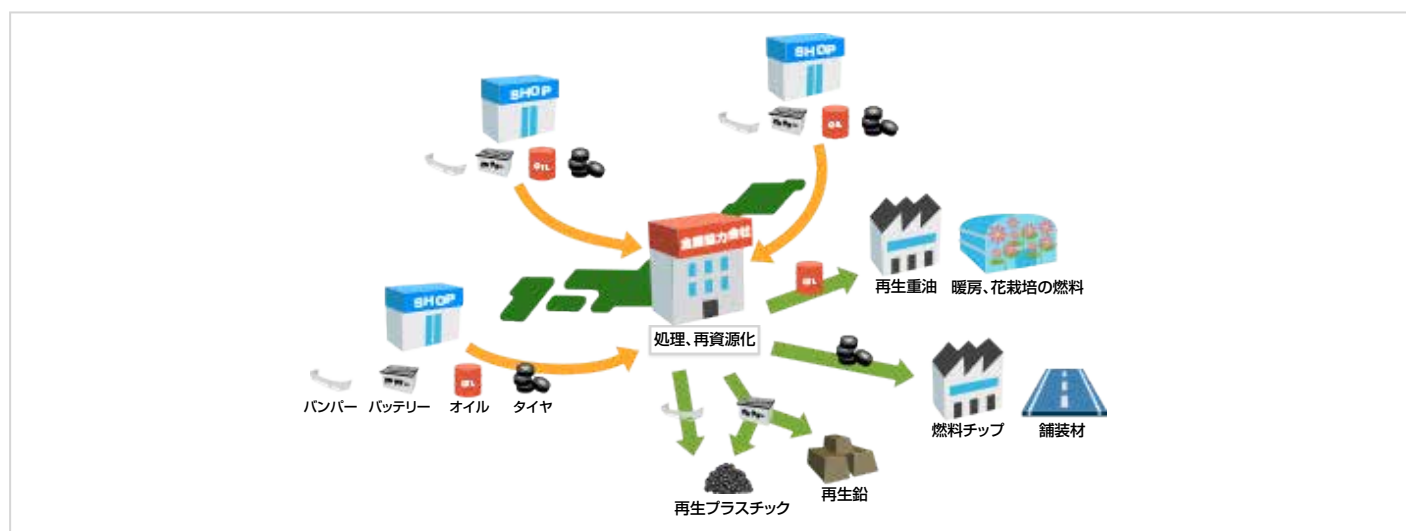
# 販売における取り組み

## 国内販売特約店のゼロエミッション

SUBARU販売特約店では、環境保護のため、事業活動において排出される廃棄物の適正処理活動を2012年4月から強化しています。

従来の処理方法の見直しはもとより、再資源化を目的として各産業体や企業との連携・協力のもと、ゼロエミッション活動を展開し、国内での資源循環を目指しています。活動内容は、使用済み鉛バッテリー・廃オイル・使用済みタイヤなど、多岐にわたり展開中です。これらの結果、2018年度は使用済み鉛バッテリー回収数117,929個（鉛資源1,511トン）、使用済みオイル5,494kl、使用済みタイヤ190,739本を回収し再資源化しました。

ステークホルダーに一番近い販売特約店のゼロエミッション活動は、より身近な環境保全活動であると共に、企業責任の明確化と資源の再資源化による有効活用および適正処理を推進し、商品に加え、安全・安心な環境が提供できるものと考えています。



## 廃油の再資源化

SUBARU販売特約店でオイル交換時に発生する廃油は、SUBARUが構築したゼロエミッションスキームにより、再生重油として再資源化されています。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。このシクラメンをSUBARUのイベントやエコプロ展に来場された皆様に配布しました。



園芸農家で栽培されているポインセチア

## 使用済タイヤの再資源化

SUBARU販売特約店にて交換・回収したタイヤは破砕されゴムチップ化し、発電所、製紙会社（パルプ）、製鉄所などの燃料に再利用しています。この様なサーマルリサイクルの他に、舗装材の一部資源として再利用しています。

これは、使用済タイヤをゴムチップ化したものをアスファルトに混ぜたり、アスファルトの表層に敷設したりするもので、駐車場や児童向け広場、競技場、病院・老人ホームの歩道など目的に応じてゴムチップの配合を変えて活用することができます。廃タイヤの表面部分だけでなく、ワイヤーやゴム材などに分けながらタイヤを細分化しゴム部分のすべてをチップ化し舗装材としてリサイクルする取り組みは、自動車メーカーとして初となります。



ステラタウン内児童向けアニマル広場

## 海外における取り組み

### Subaru of Indiana Automotive, Inc. 2004年より埋め立てゼロを継続

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) は、米国内の自動車工場としては初めて2004年に埋め立てゼロを達成し、現在も継続に向けて様々な改善を行っています。

2018年度は、塗装工程での養生※に使用するマスキングテープの幅を見直した結果、約2.2トンの使用量を削減できました。

※養生: 塗装部分以外の箇所に塗料が付かないようにすること。



バンパー塗り分けのためのマスキング

## Subaru of America, Inc.、リサイクル困難な廃棄物のリサイクル率向上へ TerraCycle®と協働

Subaru of America, Inc. (SOA) は、2018年4月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TerraCycle®と協働して、これまでリサイクルが困難とされてきた様々な廃棄物のリサイクルを促す「TerraCycle®Zero Waste™Box」プログラムを始めました。

米国内の販売店にTerraCycle®のリサイクル回収ボックス「TerraCycle®Zero Waste™Box」を配布し、お客様や従業員、各地域のパートナー団体の皆様にお菓子の包装材の他、使い捨て紙コップや蓋、コーヒーフレッシュの容器など、リサイクルが困難だとして可燃ごみや埋め立てごみとして処理されてきた廃棄物をボックスに入れて、販売店に持ち込んでいただいています。こうして集められた廃棄物は、TerraCycle®を通じて公園のベンチやピクニック用テーブル、公園の遊具などに生まれ変わり、各地域のパートナー団体などに寄付されています。2019年4月からは、ラリースポーツイベントでもリサイクル回収ボックスを設置し、廃棄物のリサイクルを積極的に展開していきます。

本プログラムの開始1年足らずで、米国内の販売店約540店の参加を通じて集まった約100万個の廃棄物をリサイクルすることができました。

### 米国国立公園での埋め立てゼロに向けた共同事業の継続

Subaru of America, Inc. (SOA) は、米国SUBARU生産拠点であるSubaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) 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）の国立公園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。具体的には、国立公園内でのごみの削減やリサイクル率の向上、公園職員の意識の向上や地域での協働の促進、観光客への啓発などに取り組んでいます。2015年の開始以来、公園内に500個以上のごみ箱を新たに設置した他、有機ごみのコンポスト化を推進したり、水の補給ステーションを増やしたりするなどの取り組みにより、3カ所の国立公園でのごみ排出量は着実に減少しています。また、イベントなどを通じて、公園を訪れた3万3,000人以上の方々にも啓発を行うことができました。

なお、SOAはNational Park Foundation (NPF) に対して、2018年度は210万ドルを寄付し、2013年から支援を開始して以来、寄付額は累計6,800万ドルとなりました。これはお客様がSUBARU車を購入またはリースされた際にSUBARUが一定額を寄付するとして行ってきたものです。また、2019年4月に開催されたニューヨーク国際オートショーでは、国立公園を疑似体験できるブースで展示を行いました。なお、このブースの素材の大半はリサイクル可能な素材を使用しており、終了後は今後のオートショーやその他イベントで再利用する他、リサイクルや寄贈を行う予定です。



モータースポーツイベントで設置されたリサイクル回収ボックス



国立公園を再現したSUBARUブース



### 水資源への考え方

---

水資源は、人々の生命や生活、そして事業活動に不可欠な貴重な資源の一つです。しかし、気候変動による干ばつや洪水などの災害による影響や世界の人口増加、経済発展などによる需要増加により、今後は水資源の不足や汚染のリスクが予測されています。

SUBARUグループの事業活動において、水は欠かすことのできない大切な資源です。そのため、SUBARUグループでは、適切な水利用の向上に加え、取水や排水において環境への負荷を低減した適切な対応や管理に努めると共に、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

---

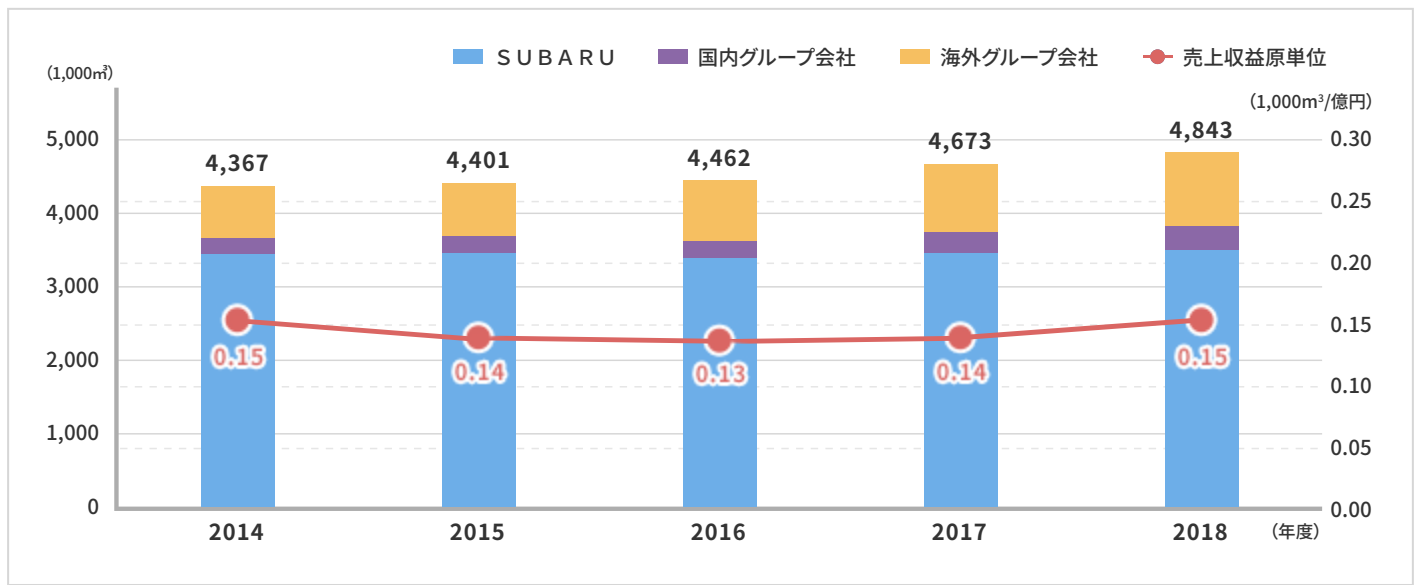
水質管理については、法令基準に20%上乗せした自主基準を設定し、定期的に自主検査および外部業者による検査を実施し、継続的にモニタリングを行っています。

▶ 2018年度環境関連法規制などの遵守状況

# 水使用量

水使用の総量、原単位は、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（総量）



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）、イチタン（株）、桐生工業（株）、（株）スバルロジスティクス、産業機器（株）

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

## 主な生産拠点における水源別水使用量の内訳

（単位：1,000m<sup>3</sup>）

地域	工業用水	水道水	主な取水流域
日本	3,252	300	利根川、渡良瀬川
北米	0	961	ティーズ溪谷 地下帯水層の地下水
合計	3,252	1,261	

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）、イチタン（株）、桐生工業（株）、産業機器（株）

北米：Subaru of Indiana Automotive, Inc.



# 生産拠点における水リスク調査

---

S U B A R Uは、持続可能な水資源の利用のため、外部の専門家による取水・排水に関わるリスク調査※を行っています。2016年度は自動車製造拠点である群馬製作所・Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA)、2017年度は航空宇宙製造拠点である宇都宮製作所でも実施しました。

調査においては、各拠点が位置する河川流域における水需給の見通しを立てる他、水災発生の可能性、公衆衛生・生態系への影響などを5段階で評価し、優先順位をつけて対策を行うことに役立てています。

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

---

自動車製造拠点であるこれらの拠点の水需給リスクは中程度ですが、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する見通しです。下流域には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

---

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すが、将来の河川流量の増加と水需要の減少が予測され、水需給リスクは将来的に改善傾向にあるという結果となりました。水災については、洪水浸水エリアおよび土砂災害エリアに該当しないことにより、リスクが低い結果となりました。生態系については、拠点下流10kmの保護地域や希少な水生生物は確認されず、リスクが低い結果となりました。

今後はこの調査をもとに、地域の需要にあった水資源の利用および保全を検討していきます。

※参考データベース

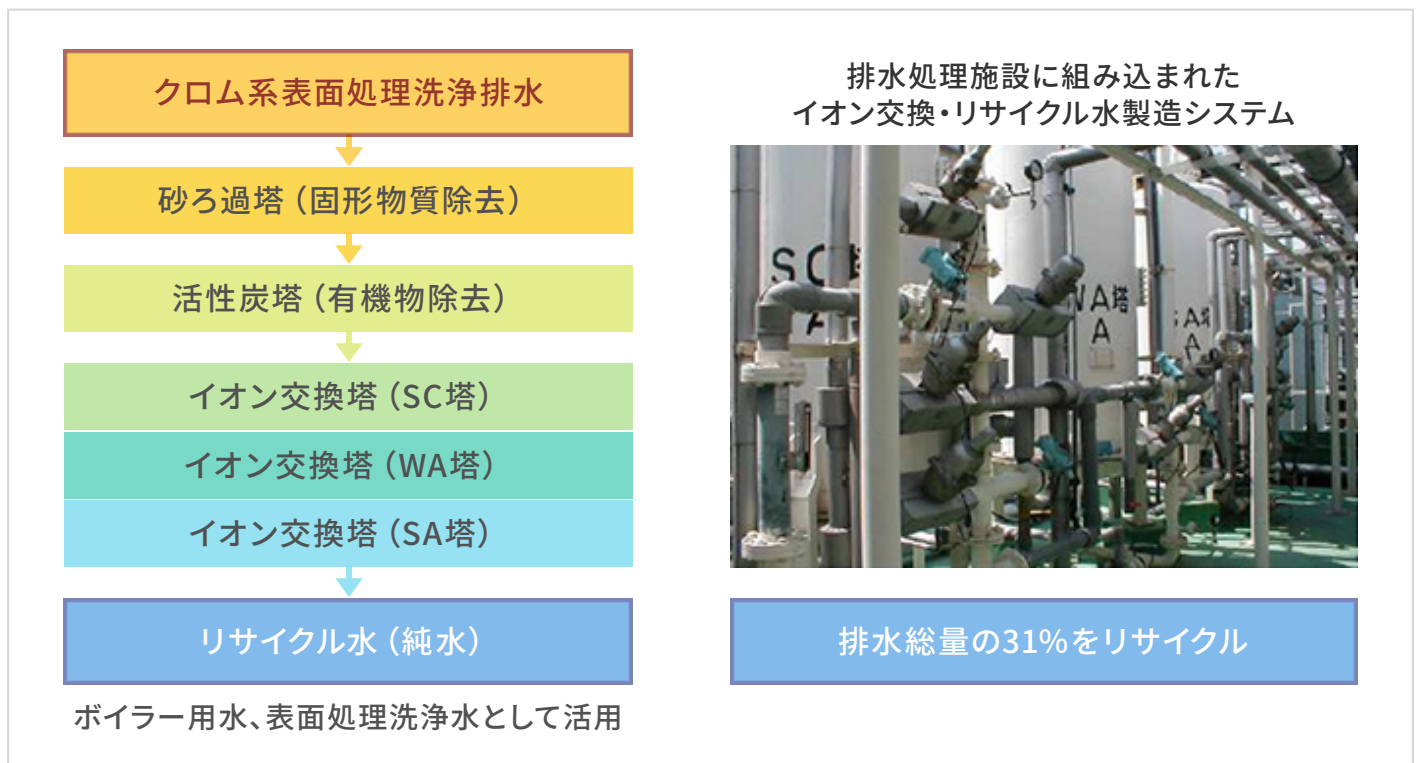
(1)WRI Aqueduct water risk atlas、WWF-DEG Water Risk Filter、PREVIEW Global Risk Data Platform、Climate Change Knowledge Portal、Integrated Biodiversity Assessment Tool、NCD-VfU-GIZ Water Scarcity Valuation Tool (Version 1.0)、Costing Nature / Water World、国土数値情報“浸水想定区域データ／土砂災害危険箇所データ”（群馬製作所・宇都宮製作所のみ）

# 水のリユース

## 生産拠点における水リユースの取り組み事例

宇都宮製作所では、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（純水）として活用しています。2018年度は、表面処理施設で使用した水総量140,140m<sup>3</sup>のうち、42,800m<sup>3</sup>（31%）を処理して、リサイクル水として使用しています。リサイクルした水は、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）



Subaru of Indiana Automotive, Inc.（SIA）では、塗装工程前に車体を洗浄するための電着装置のついた水槽にフィルターを追加し、水の再利用を開始しました。これにより2018年度は水の使用量を年間約1,080m<sup>3</sup>削減できました。



### 生物多様性への考え方

S U B A R Uグループの事業活動は、自然の恵みの源である生物多様性に影響を及ぼす可能性があります。また地球規模で生物多様性が急速に失われていることから、S U B A R Uはその保全が重要であることを認識し、あらゆる事業活動において自然との共生を目指し、生物多様性を含む地球規模の環境課題に取り組むことを、S U B A R U環境方針に明文化しています。

推進にあたっては、「生物多様性民間参画ガイドライン」や「経団連生物多様性宣言行動指針とその手引き」などの外部イニシアチブを参考としながら、「生物多様性民間参画パートナーシップ」への参画を通じて、積極的な生物多様性保全に取り組んでいます。

### 生物多様性ガイドラインの制定

S U B A R Uでは、2014年度より全事業所を横断するワーキンググループを発足し、事業活動と生物多様性の関係性の把握および潜在リスクの洗い出しを行い、優先して取り組む課題を特定のうえ、ロードマップを策定し、グループ全体で着実に対応・推進してきました。

これらの活動を踏まえ、S U B A R Uは生物多様性に配慮した事業活動を継続していくため、生物多様性保全の基盤となる「S U B A R U生物多様性ガイドライン」を2019年4月に制定しました。ガイドラインの制定にあたっては、生物多様性に関する国際的な動向を考慮しつつ、CSR重点6領域やS U B A R U環境方針と整合性を取り、また実効性および継続性を担保できるものとしています。

### S U B A R U生物多様性ガイドライン

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

その一方で「生物多様性」は地球規模で急速に失われています。

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

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

2019年4月制定

# 国内における取り組み

## 「SUBARUの森」活動

SUBARUは、様々な企業活動のうち、「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活動「SUBARUの森」活動を2017年度から取り組んでいます。

### 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115ヘクタールの森林において、植林・間伐・自然保護などの整備・保全活動を2017年6月から着手し、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

### 美深町開拓120年記念事業の植樹祭への協賛

2018年9月に美深町開拓120年記念事業の植樹祭が開催され、SUBARUからは協賛企業として9人が参加しました。開会式では美深町長が「植えた木の10年後、20年後の成長を見てほしい。」と挨拶され、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、全員で0.7haの土地に1,600本の美深町の気候に適したトドマツを植樹しました。土が硬いため掘り起し作業に苦戦しつつ、汗をかきながら互いに協力し合い一本一本丁寧に植えました。植樹したトドマツは50年後に伐採の時期を迎えます。



約280人が植樹祭に参加

### 松山湿原の環境保全活動への寄付

2019年2月に、美深町、北海道上川総合振興局およびSUBARUの三者は、「『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。これを受けて、SUBARUは「企業版ふるさと納税」の制度を活用して、北海道が実施する「おいでよ！天空の園・松山湿原※の森プロジェクト」を通じて、同湿原の木道整備事業や生物多様性に資するガイドツアーの実施などに、2019年度から2021年度の3年間で300万円の寄付を行います。



松山湿原の眺望

※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います。2018年度は敷地内の看板の整備と森林整備における間伐作業の支援をしました。



敷地内の看板を整備

## 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、今後宇都宮市と連携し森林の保全整備活動を支援していきます。2018年度は、敷地内の案内板の整備と森林整備における間伐作業の支援をしました。



敷地内の案内板を整備

## 関連情報

＜ [社会貢献「SUBARUの森」活動](#) ＞

## 希少種の保全活動

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。北本市にある埼玉物流センターでは、2003年3月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。



毎年春に可憐な花を咲かせる石戸蒲ザクラ



## 生物多様性に配慮した緑地への取り組み

東京事業所では、北側と東側の敷地の境界部分を、生物多様性簡易評価ツール「いきものプラス<sup>®</sup>※」を活用し、武蔵野周辺に自生するムラサキシキブやシラカシなど、生物多様性に配慮した植栽を行いました。この取り組みを通じ、武蔵野の自然豊かな景観づくりにつなげています。

※「いきものプラス<sup>®</sup>」：大手建設会社8社により共同開発した生物多様性簡易評価ツール。



武蔵野周辺の自然豊かな生物多様性に配慮した緑地

## 生物多様性への配慮に貢献する花の苗配布

群馬製作所では、スバル地域交流会の活動の一環として、生物多様性に貢献する取り組みを推進しています。

### 「花配布活動」

スバル地域交流会の会員企業を対象として、購入を希望する企業に年に3回配布しています。2015年9月より生物多様性に貢献する花の苗に変更し、各社にて生物多様性への配慮に貢献する緑化を推進しています。



生物多様性に貢献する花の苗で花壇づくり

› [SUBARU地域交流会](#) □

### 「小学校花壇コンクール」

太田市、大泉町の小学校を対象として、花壇コンクールを実施しています。花壇づくり用に、2015年9月より生物多様性に貢献する品種の花の苗を小学校へ無償配布しています。

2018年度は14校366人が参加しました。花壇づくりを通じて花を育てる楽しみや新しい発見など心豊かな体験に役立てていただきたいと考えています。

# 海外における取り組み

## 中国における森林保護活動「31の森 星の旅」

Subaru of China Ltd. (SOC) は、2012年末に、国家林業局の中国野生動物保護協会と共同で「スバル森林生態保護プロジェクト」を設立しました。

2013年より中国野生動物保護協会と共同で、中国の31省の自然保護区に31カ所の「SUBARU生態保護森林」を設置しました。2018年までに、6年連続で植林活動や希少動物の保護活動などを行う「31の森 星の旅」イベントを開催、車両や物資の提供も定期的に行ってきました。その結果、計30万人余りの参加をいただくと共に、全国60以上の自然保護区を巡り、総走行距離は6万キロを超えました。現在では、「31の森 星の旅」イベントは、中国で広く認知されています。

中国では、2014年に政府の主導のもと「森林中国公益プラットフォーム」（森林中国）が設立され、国家レベルで自然環境保護と森林生態保護を推進してきました。SOCは、2015年に森林中国とパートナーシップを結び、彼らの生態環境保護活動に協力してきました。その活動が評価され、国連から森林中国と共に「公益感謝状」を授与され、国際的な評価を得ています。SOCは2018年8月に、林業局野生動物保護協会より推薦を受け、自生したトキワマンサクを保護している江西省の景德鎮を、森林中国組織委員会メンバーなど約50人と訪問しました。トキワマンサクは過去の伐採によりその多くが失われており、今回の訪問では、トキワマンサクの保護活動や生態系について学びました。

今後も、SOCは地域の自然環境と調和した活動を行い、生物多様性保全の取り組みを進めていきます。

＜ [SOC 「31座森林星之旅 第六季」](#) 〇



トキワマンサクを保護している  
景德鎮を訪問

## Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) 事業活動と自然との共生を目指して

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) では、工場敷地内の遊水地や周辺緑地を、地域の野生生物が生息しやすいよう整備し、生態系の保護に取り組んだ結果、野生動物が生息するエリアとして2003年にNational Wildlife Foundation (NWF) から認定を受けました。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。

野生のカナダ雁や鷺、ハクトウワシが、工場北側にあるテストコースの周回路内側に設置した水場を、餌場や休息地として利用しており、またレクリエーションセンター裏手の緑地には野生のシカが多く生息するなど、豊かな自然に囲まれた工場を現在も維持しています。



豊かな自然に囲まれたSIA

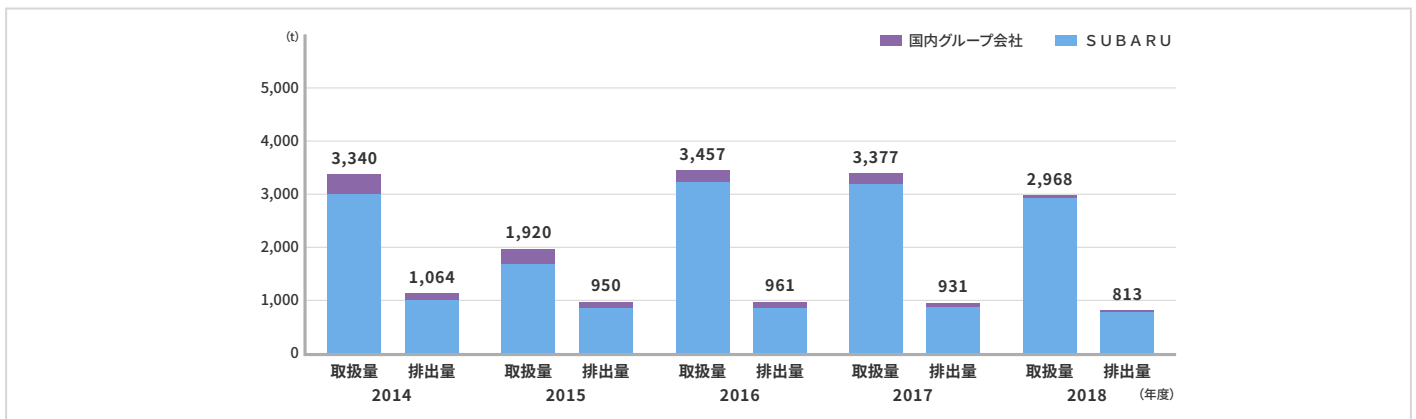


## 汚染の予防への考え方

SUBARUグループでは、環境理念に「『大地と空と自然』がSUBARUのフィールド」を掲げており、土壌・大気をはじめとする汚染の予防は、持続可能な社会と私たちの事業継続のうえで大切な責任の一つと捉えています。これを踏まえ、SUBARUでは法令基準以上の自主取り組み基準を設定し、土壌・大気・騒音などについて適切に対応をしています。

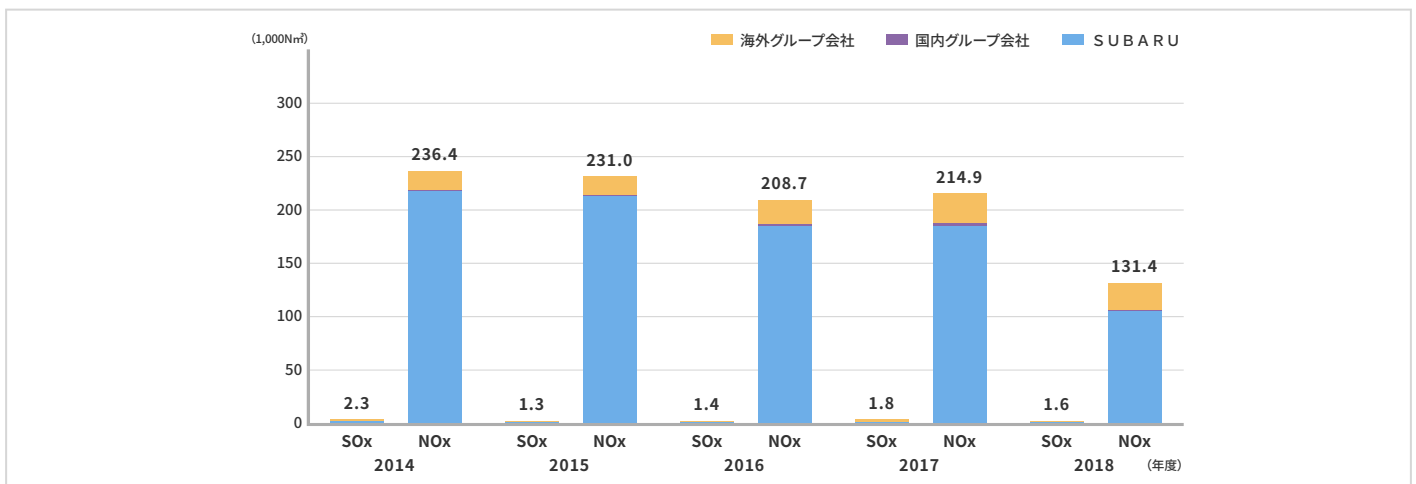
## 環境負荷物質の低減

### 国内法PRTR対象物質取扱量、排出量



対象範囲：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)、イチタン(株)、桐生工業(株)、(株)スバルロジスティクス、産業機器(株)

### NOx, SOx排出量



対象範囲：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)、イチタン(株)、桐生工業(株)、(株)スバルロジスティクス、産業機器(株)  
海外グループ会社：Subaru of Indiana Automotive, Inc.

## VOCの排出量

---

S U B A R Uの自動車塗装工程から発生する2018年度におけるVOC（揮発性有機化合物）排出量は、塗装面積あたり45.8g/m<sup>2</sup>となり、2000年度比42.6%低減となりました。

これは、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によるものです。

## 土壌・地下水汚染防止

---

S U B A R U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廃棄物の保管・管理状況

---

S U B A R Uでは、PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物を法にのっとり適正に保管し、定められた期限までに処分を完了するよう計画しています。

## 重大な漏出

---

S U B A R Uでは、重大な漏出事故が発生した場合は、関係法令にのっとり迅速かつ適切に対応しています。2018年度の発生件数は0件でした。

## 有害廃棄物の輸送

---

S U B A R Uでは、バーゼル条約付属文書Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅷ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。

## 関連情報

▶ 化学物質管理（IMDSの運用）



### 環境に配慮した調達への考え方

---

S U B A R Uグループは、事業活動の中で環境課題の改善に取り組むことは企業に課せられた喫緊の社会的課題、果たすべき責任と認識し、持続可能な社会の実現を目指しサプライチェーン全体で環境に配慮した調達活動に取り組んでいます。環境方針に「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。」を掲げ、環境に配慮した事業活動を行っているお取引先様からの部品・材料・サービスの調達を推進しています。

### 調達基本方針

---

#### 調達基本方針

---

S U B A R Uは以下の基本的な考えのもと調達活動を推進しています。

1. コンプライアンス&グリーン調達

私たちは、人・社会・環境の調和を目指した調達活動を行い、法令・社会規範の順守と環境保全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（QCDDME）の6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。



## SUBARUでの取り組み

SUBARUでは、お取引先様に対して、環境に対する考え方をご理解いただいたうえでお取引をいただくために、環境方針をお伝えすると共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6項目についてのご協力をお願いしています。

### グリーン調達ガイドライン

#### 【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.環境関連法令の順守
- 2.環境マネジメントシステムの構築
- 3.環境責任者登録票の提出
- 4.環境パフォーマンスの向上

##### ◆弊社に納入する部品材料サービスに関するお願い

- 5.環境負荷物質管理
- 6.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ている他、新規お取引先様には、ISO14001※1の取得を推奨しています。現在、Tier1※2のお取引様はすべてISO14001認証を取得済みです。ISO14001の取得が困難な場合、環境ガイドラインの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共に、エコアクション21※3取得の支援を実施しています。

※1 国際標準化機構（ISO）が1996年9月に制定した環境管理システム（EMS）の国際規格。ISO14001は環境に配慮し、環境負荷を継続的に減らすシステムを構築した組織に認証を与えるというマネジメントシステム規格。

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

※3 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。

### 関連情報

＜ [SUBARUグリーン調達ガイドライン](#)  PDF/349KB

## 部品に含まれる環境負荷物質の管理および削減

---

S U B A R Uでは、REACH規則※1やELV指令※2をはじめとする各国の環境負荷物質関連法規に対応しています。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、業界規範等の自主規制など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。

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

※2 廃自動車指令。2000年に発効されたヨーロッパ連合（EU）が定めたEUにおける使用済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

---

S U B A R U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。また、本社で使用するコピー用紙を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に切り替えており、他の事業所でも順次切り替えを予定しています。

## お取引先様への環境マネジメントシステムの要請

---

S U B A R Uでは、グリーン調達ガイドラインにのっとり、お取引先様にISO14001の外部認証取得を基本とした環境マネジメントシステムの構築を依頼しています。ISO14001の取得が困難なお取引先様に対しては、エコアクション21の取得またはS U B A R Uの自主診断に合格することをお願いしています。当社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共に、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。



### 環境コミュニケーションの考え方

S U B A R Uは、ステークホルダーの皆様との関わりを大切に考え、環境保全活動を推進すると同時に安心し、信頼していただける企業となるべく、様々な機会を通じて分かり易く幅広く社会に向けて積極的に情報発信をしています。

#### 「エコプロ2018～SDGs時代の環境と社会、そして未来へ～」に出展

2018年12月6日から3日間、東京ビッグサイトで開催された「エコプロ2018」に出展しました。ブースでは、「自然との共生」をテーマに北海道・美深試験場テストコース内にある「SUBARUの森」の映像を大画面のスクリーンに投影しました。さらに「フォレスター」を展示し、自然の中で運転する楽しさをイメージいただけるようにしました。開催期間中は6,200人以上の方々にSUBARUブースへお越しいただき、SUBARUの環境への取り組み事例を知っていただく機会となりました。また、被災地復興支援J-クレジットへの参加を通じて出展に伴い発生するCO<sub>2</sub>排出量12.0t-CO<sub>2</sub>をカーボンオフセットし、CO<sub>2</sub>の削減に取り組みました。



SUBARUの森をイメージしたブース



カーボンオフセット証明書

#### 地域の皆様とのコミュニケーション

S U B A R Uでは工場や寮・社宅に隣接している地域住民の皆様を中心に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、隣接行政区代表のお宅へ訪問し、SUBARUイベントのご案内をしながら地域のできごとやご要望を伺うなど情報交換を実施しています。群馬製作所の現況や環境の取り組みに関する説明会を開催し、SUBARUが地域と共生するための取り組みにご理解を深めていただいています。工場の視察会を年1回設け、SUBARUのクルマづくりを直接ご覧いただきご質問を受けるなど、生産活動への理解の一助としています。

航空宇宙カンパニーでは、騒音や振動をとまなう工事について地域住民の方々にご理解をいただけるよう、事前のお知らせを行っています。

## 事業所周辺を巡回して臭気などを監視

群馬製作所では、臭気や騒音などは計測機器による測定と人の感覚とでは大きく異なるという経験則から、日々事業所周辺の巡回を実施しています。また、別途相談窓口の設置、対話集会や工場見学会を開催することで、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。

## 工場見学の受け入れ

群馬製作所では、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。2018年度は、一般の方々を含め95,797人のお客様にお越しいただきました。また、SUBARUビジターセンターでは、壁面のパネルの中に実際にリサイクルされるもの、リサイクルの結果でき上がった実物を展示し、クルマのリサイクルについて学んでいただいています。



クルマのリサイクルを学ぶコーナー

宇都宮製作所では、2017年度より宇都宮市が環境教育の一環として主催している「環境にやさしい工場見学会」に参画し、毎年50人の子供たちを受け入れています。工場見学会では、リサイクルの推進、太陽光発電の活用、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、子供たちが環境問題について考えるきっかけになっています。

## インディアナ州立博物館のエコサイエンスフェアへの協賛

Subaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA) は、2016年度より小学生から高校生を対象に環境に関する研究・発表を行うエコサイエンスフェアに協賛しています。3年目となる2018年4月の参加者は286人でした。また、SIAは優れた取り組みを行った学校に、3,000ドルの寄付を行いました。



リサイクル活動を紹介するSIAのブース

## 関連情報

＜ [社会貢献への取り組み](#) ＞



## 2018年度工場・事業所の環境データ 実績<sup>※</sup>

S U B A R U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。法定基準値は、すべての規制値を遵守しました。

※データは各工場および事業場における主要な規制対象物質・施設などの測定値です。

### 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	51	33
ばいじん	塗装乾燥炉	g/Nm <sup>3</sup>	0.2	0.16	0.005	0.002
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	700	-	602	218

##### 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	36
ばいじん	塗装乾燥炉	g/Nm <sup>3</sup>	0.2	0.16	0.004	0.002
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	700	-	345	81
VOC	塗装ブースなど	ppm-C	400	-	298	56



## 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	68	36
ばいじん	アルミ溶解炉	g/Nm <sup>3</sup>	0.3	0.24	0.110	0.048

## 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	181	181
NOx	乾燥炉	g/Nm <sup>3</sup>	170	136	<100	<100
ばいじん	乾燥炉	ppm-C	0.2	0.16	<0.01	<0.01

## 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	2トンボイラー	ppm	1.5	1.2	<0.02	<0.02
NOx	2トンボイラー	ppm	180	144	34	23
ばいじん	2トンボイラー	g/Nm <sup>3</sup>	0.1	0.08	<0.002	<0.002

物質	設備	単位	規制値	自主基準値	最大値	平均値
SOx	2トンボイラー	ppm	1.5	1.2	<0.002	<0.002
NOx	2トンボイラー	ppm	180	144	37	29
ばいじん	2トンボイラー	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

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.4	7.3	7.4
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	25	20	16.3	1.9	7.3
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	50	40	3.6	1.2	2.6
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	1.3	<0.2	0.7
亜鉛含有量	mg/ℓ	2	1.6	0.501	0.015	0.162
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
りん含有量	mg/ℓ	16 (8)	6.4	2.9	0.1	1.5
窒素含有量	mg/ℓ	120 (60)	48	20.5	2.9	10.8

[排水は公共河川排出、排水口2カ所（新2号水路、5号水路）で測定、全りん・全窒素は日間平均]

## 矢島工場

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.4	7.1	7.3
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	25	20	14.1	3.4	7.5
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	50	40	7.2	2.0	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	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	2.6	<1.0	1.3
フッ素およびその化合物	mg/ℓ	8	6.4	2.3	0.9	1.6
亜鉛含有量	mg/ℓ	2	1.6	0.9	0.653	0.786
溶解性鉄含有量	mg/ℓ	10	8	0.2	<0.1	0.1
溶解性マンガン含有量	mg/ℓ	10	8	0.2	<0.1	0.1
りん含有量	mg/ℓ	16 (8)	6.4	0.4	0.2	0.3
窒素含有量	mg/ℓ	120 (60)	48	6.3	4.6	5.5

[排水は公共河川排出、全りん・全窒素は日間平均]

## 大泉工場

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	8.0	7.1	7.4
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	10	8	4.5	<1.0	2.3
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	10	8	8.0	<1.0	2.9
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	0.156	0.061	0.120
溶解性鉄含有量	mg/ℓ	5	4	0.2	<1.0	1.0
溶解性マンガン含有量	mg/ℓ	5	4	<1.0	<1.0	<1.0
りん含有量	mg/ℓ	16 (8)	6.4	0.1	<0.1	0.1
窒素含有量	mg/ℓ	120 (60)	48	14.3	8.8	12.0

[排水は公共河川排出、全りん・全窒素は日間平均]

## 太田北工場

項目	単位	規制値 (県条例)	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.1~8.3	7.7	7.6	7.7
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	25	20	<1.0	<1.0	<1.0
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	50	40	5.2	<1.0	3.1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/ℓ	5	4	<1.0	<1.0	<1.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (動植物油脂類含有量)	mg/ℓ	30	24	<1.0	<1.0	<1.0
フッ素およびその化合物	mg/ℓ	8	6.4	<0.2	<0.2	<0.2
亜鉛含有量	mg/ℓ	2	1.6	0.043	0.026	0.036
溶解性鉄含有量	mg/ℓ	10	8	0.2	<0.1	0.2
溶解性マンガン含有量	mg/ℓ	10	8	0.2	<0.1	0.2
りん含有量	mg/ℓ	16 (8)	6.4	<0.1	<0.1	<0.1
窒素含有量	mg/ℓ	120 (60)	48	1.3	1.2	1.3

[排水は公共河川排出、全りん・全窒素は日間平均]

## 東京事業所

項目	単位	規制値※	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5~9	5.4~8.6	8.4	7.1	8.2
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	600	480	410	46	147
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	600	480	440	39	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	<4	<4	<4
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	17	<4	6
全りん	mg/ℓ	16	12.8	6	1	4
全窒素	mg/ℓ	120	96	54	10	30
溶解性マンガン	mg/ℓ	10	8	0	0	0
シアン	mg/ℓ	1	0.8	<0.01	<0.01	<0.01

[排水は公共用下水道排出]

※水質汚濁防止法および三鷹市下水道条例

## 宇都宮製作所

## 本工場

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	7.7	6.8	7.2
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	600	480	303	<1.0	35
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	600	480	325	0.6	54
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	23.8	<1.0	12.5
フッ素化合物	mg/ℓ	8	6.4	0.9	<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	0.008	<0.003	0.004
総クロム	mg/ℓ	2	1.6	0.25	<0.01	0.01
六価クロム	mg/ℓ	0.1	0.08	<0.02	<0.02	<0.02

[排水は公共用下水道排出]

## 本工場

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	8.1	7.0	7.4
浮遊物質 (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	3.8	<0.5	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
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	<0.02	<0.02	<0.02

[排水は公共河川排出]



## 南工場

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	6.9	7.3
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	600	480	123	4.4	40
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	600	480	310	2.2	100
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	21.3	<1.0	6.7
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

[排水は公共用下水道排出]

## 南工場

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	7.8	6.9	7.2
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	50	40	2	<1.0	1.0
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	30	24	21.9	<0.5	2.3
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
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	<0.02	<0.02	<0.02

[排水は公共河川排出]

## 南第2工場

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	7.4
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	600	480	164	<1.0	35
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	600	480	189	1.3	41
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	22.5	<1.0	4.3
フッ素化合物	mg/ℓ	8	6.4	1.3	<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	0.7	<0.01	0.24
六価クロム	mg/ℓ	0.1	0.08	<0.02	<0.02	<0.02

[排水は公共用下水道排出]

## 南第2工場

項目	単位	規制値	自主基準値	最大値	最小値	平均値
水素イオン濃度 (pH)	-	5.8~8.6	6.0~8.3	7.8	6.3	7.1
浮遊物質 (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	4.1	0.6	2.0
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	<0.02	<0.02	<0.02

[排水は公共河川排出]

## 半田工場

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	6~8	8.0	6.9	7.4
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	25	20	3.0	<1.0	1.2
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	25	20	17.0	0.5	3.5
化学的酸素要求量 (COD)	mg/ℓ	25	20	14.0	1.6	6.0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/ℓ	5	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

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	6.0~8.4	7.2	6.8	7.0
浮遊物質 (SS)	mg/ℓ	30	15	5.0	3.0	3.8
生物化学的酸素要求量 (BOD)	mg/ℓ	25	15	12.0	6.2	8.7
化学的酸素要求量 (COD)	mg/ℓ	20	15	11.0	6.9	8.6
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)	mg/ℓ	5	2	<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	0.2	0.16	<0.04	<0.04	<0.04
六価クロム	mg/ℓ	0.5	0.4	<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	測定値
本工場	dB (A)	55	54	20	40～54
矢島工場	dB (A)	55	54	20	43～49
大泉工場	dB (A)	55	50	20	40～53

※群馬県条例、太田・大泉公害防止協定

## 航空宇宙カンパニー

### 宇都宮製作所

測定場所	単位	規制値	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (A)	70	68	8	64
南工場	dB (A)	65	63	4	49
南第2工場	dB (A)	65	63	3	61

### 半田工場、半田西工場

測定場所	単位	規制値	自主基準値	測定箇所	最大値
半田工場	dB (A)	65	63	3	61
半田西工場	dB (A)	65	63	6	63

### 木更津事業所

測定場所	単位	規制値	自主基準値	測定箇所	最大値
木更津事業所	dB (A)	60	58	2	54

# 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	測定値
本工場	dB (A)	65	64	20	17.1~40.8
矢島工場	dB (A)	65	64	20	25.3~42.4
大泉工場	dB (A)	60	59	20	19.9~36.1

## 航空宇宙カンパニー

### 宇都宮製作所

測定場所	単位	規制値	自主基準値	測定箇所	最大値
本工場	dB (Z)	70	68	8	35
南工場	dB (Z)	65	63	2	<30
南第2工場	dB (Z)	65	63	3	34

### 半田工場、半田西工場

測定場所	単位	規制値	自主基準値	測定箇所	最大値
半田工場	dB (Z)	70	68	3	43
半田西工場	dB (Z)	70	68	5	63

### 木更津事業所

測定場所	単位	規制値	自主基準値	測定箇所	最大値
木更津事業所	dB (Z)	60	58	2	34



# 臭気（悪臭防止法）

## 自動車部門

### 群馬製作所

[臭気指数]

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

## 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（佐野））

[単位：kg/年、ダイオキシン類のみ、mg-TEQ/年]

化学物質名	取扱量	大気排出量	水域排出量 (公共用水)	移動量 (下水道)	移動量	消費量	除去処理量	リサイクル量
亜鉛の水溶性化合物	86,414	0	1,407	0	0	85,007	0	0
エチルベンゼン	418,657	226,978	0	0	0	42,707	30,764	118,209
キシレン	614,315	263,912	0	0	0	168,613	103,382	78,409
1,2,4-トリメチルベンゼン	221,276	12,026	0	0	0	199,797	6,364	3,088
1,3,5-トリメチルベンゼン	33,864	21,198	0	0	0	2,048	4,677	5,941
トルエン	730,195	241,637	0	0	0	335,961	99,556	53,041
ナフタレン	10,814	7,219	0	0	0	0	2,887	708
ニッケル化合物	5,519	0	146	0	3,282	2,091	0	0
フタル酸ビス (2-エチルヘキシル)	7,318	0	0	0	150	7,168	0	0

フッ化水素およびその水溶性塩	4,220	0	3,840	0	0	380	0	0
ノルマル-ヘキサン	114,902	425	0	0	0	114,477	0	0
ベンゼン	20,428	77	0	0	0	20,351	0	0
ホルムアルデヒド	13,669	7,628	0	0	1,341	0	2,852	1,849
マンガンおよびその化合物	8,754	0	221	0	3,909	4,624	0	0
ダイオキシン類 単位：mg-TEQ/ 年	-	0.0050	0	0	0.000	-	-	-
クメン	12,381	8,110	0	0	0	0	1,760	2,511
メチルナフタレン	14,821	74	0	0	0	14,747	0	0
ポリオキシエチレンアルキルエーテル（C12～C15）	1,888	0	51	0	893	944	0	0
計	2,319,435	789,283	5,665	0	9,576	998,915	252,241	263,754
		794,949						

## 東京事業所

【単位：kg/年】

化学物質名	取扱量	大気排出量	水域排出量 (公共用水)	移動量 (下水道)	移動量	消費量	除去処理量	リサイクル量
エチルベンゼン	13,759	0.14	0	0	0	13,759	0	0
エチレングリコール	2,184	0.00	0	0	0	2,184	0	0
キシレン	60,804	0.56	0	0	0	60,803	0	0
1,3,5-トリメチルベンゼン	12,861	0.02	0	0	0	12,861	0	0
トルエン	234,517	7.07	0	0	0	234,510	0	0
1,2,4-トリメチルベンゼン	46,288	0.16	0	0	0	46,288	0	0
ベンゼン	7,653	0.87	0	0	0	7,652	0	0
n-ヘキサン	24,169	6.21	0	0	0	24,163	0	0
計	402,235	15.03	0	0	0	402,220	0	0
		15.03						

[単位：kg/年]

化学物質名	取扱量	大気排出量	水域排出量 (公共用水)	移動量 (下水道)	移動量	消費量	除去処理量	リサイクル量
トルエン	21,991	11,895	0	0	3,365	6,731	0	0
キシレン	7,547	4,102	0	0	1,570	0	0	0
マンガン	1,463	0	0	0	585	878	0	0
6価クロム	532	0	0	0	130	274	128	0
計	31,533	15,997	0	0	5,650	7,883	128	0



## 人材

SUBARUグループは、従業員一人ひとりが最大限の力を発揮し、SUBARUというブランドの魅力を高めていくことが、グループの持続的な企業価値の向上につながると考えています。

そのためには、中期経営ビジョン「STEP」の“ありたい姿”で掲げた「モノを作る会社から笑顔をつくる会社へ」成長すること、お客様をはじめとするステークホルダーから信頼される会社になることが重要です。

そして、それを実現する要となるのは「人材」に他なりません。

SUBARUグループは、従業員が誇りを持って働き、成長できる環境を提供し、一人ひとりが元気で闊達な、風通しの良い組織風土の改革に取り組んでいきます。



### ▶ 人材育成

従業員一人ひとりの成長を支援するために、教育プログラムを取り揃えると共に、グローバル人材育成にも力を入れています。



### ▶ ワークライフバランス

従業員一人ひとりが個々の能力を存分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立支援をはじめ、各種制度の拡充に努めています。



### ▶ ダイバーシティ

従業員の個性や価値観はもとより性別・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。

### ▶ 人権尊重

一人ひとりの人権と個性を尊重し、性別、LGBT、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、社会的身分、身体的障害、疾病などを理由として不当に差別しないことを明示しています。



### ▶ 労働安全衛生

「安全衛生はすべての業務に優先する」ことを基本理念に、災害・事故ゼロに向けた体制や仕組みを構築しています。

### ▶ 労使コミュニケーション

「労使協議会」開催などを通じて労使がコミュニケーションを取りながら、相互理解・相互信頼の関係を築いています。

### ▶ 人事データ



### 人材育成の考え方

---

中期経営ビジョン「STEP」で掲げた「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」という“ありたい姿”を実現するために、SUBARUは人材育成を極めて重要なテーマと位置づけています。従業員自らが高い意欲を持って成長していくことを支援するため、職能資格制度、人事考課制度、目標管理制度、人事ローテーション、教育体系で構成される「人事制度」を人材育成のツールとして活用しています。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取り組みを推進しています。

### 公正な評価と能力開発支援

---

人事制度の運用を通じて、仕事の成果と能力の発揮度合いを客観的に評価すると共に、成長に向けて必要な課題を上司と部下が共有しています。SUBARUの全従業員は、目標管理制度のもと、年4回（目標設定・中間確認・成果確認・評価共有）、上司と面談しています。なお、男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません。

### 教育体系の整備

---

SUBARUでは、全従業員が資格階層ごとに求められる役割を果たすことができるように、幅広い教育体系を整備しています。

「階層別教育」では、全従業員を対象に昇格時に資格に応じた「新任研修」を実施しています。職能資格制度に定められた能力を確実に発揮できるよう、一般層では「課題解決」、中堅・管理職層では「人材育成」や「リーダーシップ」などを中心に、実践・振り返りを通じて成長できるプログラムを設定しており、2018年度は約2,000人が受講・修了しました。

「職能別教育」では、ビジネススキルの習得・向上を目指した募集型の社内研修「プロフェッショナル・プログラム」の設定に加え、主に中堅層の従業員を対象としたビジネススクールへの通学を支援しています。また、グローバル人材育成では、語学力向上を中心としたプログラムを展開し、従業員個々の課題や業務ニーズなどに応じた幅広い能力開発の促進を図っています。

さらに、次世代の経営を担う人材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。



## 教育体系図

職能資格	階層別教育		職能別教育	グローバル人材育成	経営人材育成	自己啓発支援
管理職層	新任研修	職制キャリア プラン研修	プロフェッショナル・ プログラム ＜例＞ ・ロジカルシンキング ・リーダーシップ ・プレゼンテーション ・財務会計 など ・ビジネススクール 通学支援	各種 教育プログラム 各自のレベル・ 目標に応じた プログラムが 選択可能	選抜型研修	各種プログラム・公的資格取得支援など
中堅・ 一般層						
新入社員研修						

## 技能伝承に向けた取り組み

SUBARUにおける技能伝承とは、「変化」に対応する力、「標準化」しそれを継続する力、「改善」によってさらに高める力の3つを向上し、高品質な商品を、安全に効率よくつくり出すことができる人材を育てることです。

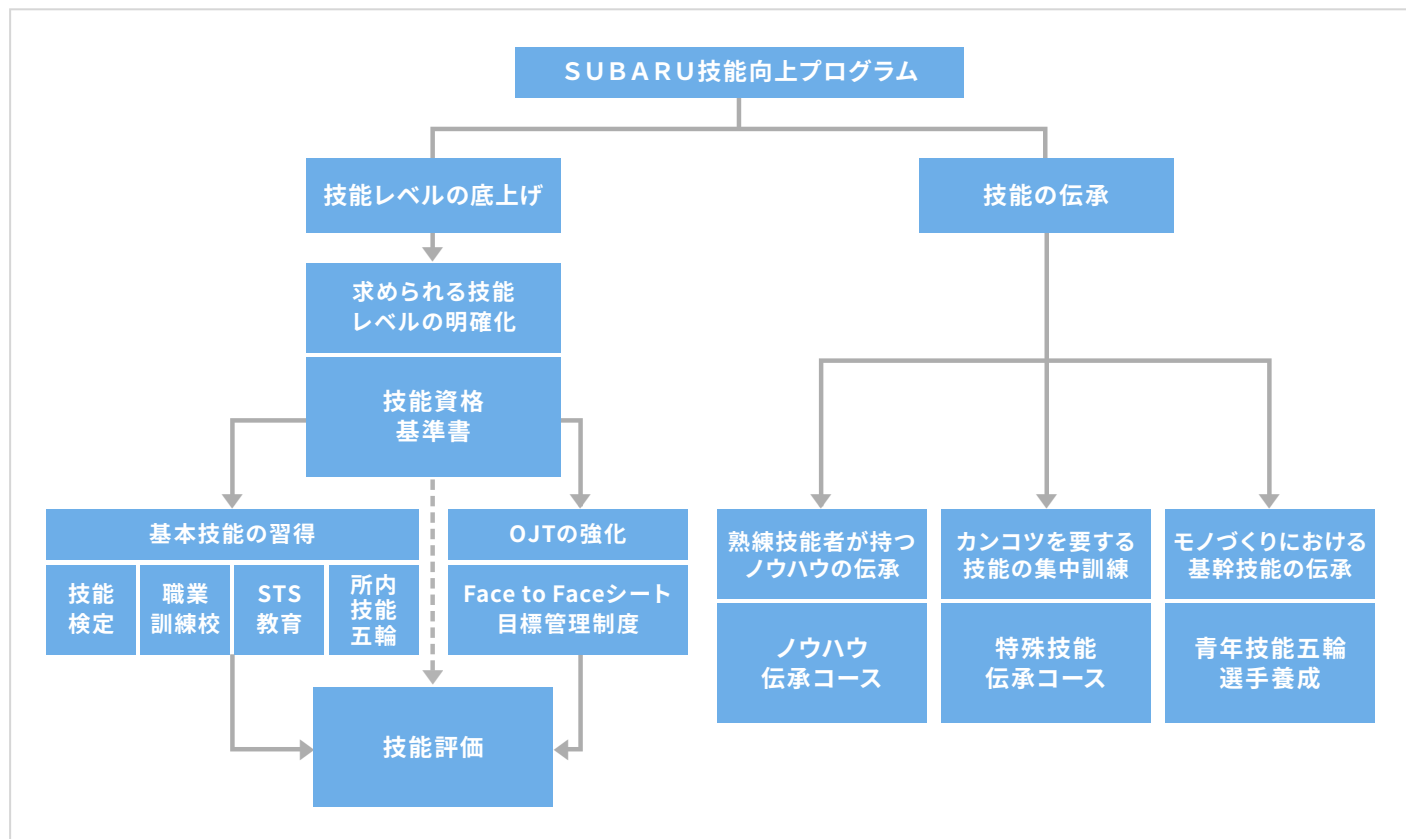
SUBARUの群馬製作所では、技能教育プログラムに基づき、計画的な技能者の育成を行っています。代表的なものとして、将来を担う若い技能者を対象とする「スバルテクニカルスクール（STS）」を2006年に開校し、各階層に応じた技術・技能を学び、高品質な商品の提供に取り組んでいます。



STSでの基本技能教育の様子

2018年度は560人が受講・修了し、累計での修了生は4,856人となりました。

## 技能教育プログラム概要



### スバルテクニカルスクール修了者の声

講師の方々は、熱意を持って指導してくださいました。教育内容は、すぐに現場での行動・実践に移せる内容でした。私はスバルテクニカルスクールで学んだ技術・技能を現場の最前線で発揮し、SUBARUの従業員として自分の仕事に誇りを持ち、品質を大切にお客様の信頼と期待にお応えできるクルマづくりを目指します。



製造本部第一製造部  
第一ボディ課  
小嶋 哲史



## ワークライフバランスの考え方

SUBARUグループは、従業員が「お客様の笑顔をつくる」ために、安心して生き生きと働くことができるよう、従業員の働きがいを高め、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。

従業員の多様性を尊重し、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共に、制度の拡充に取り組んでいます。

国内・海外の関係会社では、それぞれの事業内容や地域性を踏まえたワークライフバランス支援の取り組みを進めています。

## 働き方改革に向けた取り組み

### SUBARUの働き方改革関連法※への対応状況

項目	内容
労働時間の正確な把握	2018年7月より、労働時間の正確な把握を行うことができるよう、電磁的記録（パソコンのログ、入出門時の打刻）を一元化した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共に、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

※働き方改革関連法とは、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。

S U B A R Uでは、2018年度に1分単位の勤怠システムを導入した際、社内でパソコンのログなど電磁的記録を用いた在社時間管理の再確認を行った結果、一部に不適切な時間管理の実態がありました。社内に同様の問題が発生していないかを確認するため、全従業員を対象に2018年度に調査を実施し、未払い時間が確認された対象者に対し、支払いを遡って実施しました。

## 長時間労働削減に向けた取り組み

### 「ウルトラ定時間日」の設定運用

S U B A R Uは、これまで設定していた「定時間日」に加え、2015年度から全事業所で、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、2017年度より、群馬製作所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、退社を徹底する取り組みを開始し、2018年度からは対象職場を群馬製作所全体の間接部門にも拡大しました。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。

### フレックスタイム勤務

S U B A R Uは、1998年度よりフレックス勤務を導入しています。2016年度からは、フレックスタイム勤務のコアタイムを4時間から2時間に短縮し、より業務の特性や繁閑に合わせた働き方ができるようにしました。業務負荷が低い時期には早く帰るなど、従業員一人ひとりが業務時間をコントロールできるようになっています。労働時間短縮やプライベートの充実にも寄与しています。

### 有給休暇取得率（S U B A R U単独）

S U B A R Uでは、勤続年数に応じた年次有給休暇を付与しています。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。

施策	概要	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
有給休暇取得率 (%)	職場での月1回の取得促進	88.7	84.2	84.4	86.2	85.7

## 仕事と介護の両立支援

SUBARUでは、従業員が安心して働くことができるよう、従業員とその家族の介護に対する不安や負担を軽減し、環境を整えることが重要であると考えています。

不安が先立ち仕事を続けることを諦めることがないようにするためには、事前の情報提供が重要であり、必要な準備をまとめた冊子「介護サポートハンドブック」をSUBARU全従業員とグループ企業にも配布し、社内外の各種制度や相談窓口を周知しています。

また、介護支援として、カフェテリアプランに介護サービスメニューを用意し、従業員の負担が軽減されるようにしています。

### 介護休業取得者数（SUBARU単独）

施策	概要	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
介護休業 (人)	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	5	9	4	5	9

## 仕事と育児の両立支援

SUBARU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できる環境づくりが重要と考え、仕事と育児の両立に向けて法定以上の制度を整えています。

その結果、間接部門では育児による離職はほとんど見られないという大きな効果を得ています。現在は、「育児と仕事を両立しながらキャリアアップを目指せる支援」へと、取り組みのステップアップを図っています。

また、群馬製作所の直接部門では、交代制勤務従事者の育児休業からの復職において、安心して働ける職場環境の整備が必要であると考えています。2018年度は、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共に、有資格の保育士による早朝保育のトライアルを実施し、2019年度より本格導入しました。これらの制度内容を階層別研修において講義する他、「産休・育児ハンドブック」をイントラネットに掲載するなどして、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

SUBARUは、従業員の子供が2歳の誕生日を迎えた最初の4月末まで延長できるものと定めています。



## 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（コアタイム2時間）との併用も可能としています。

### 育児休業取得者数（SUBARU単独）

施策	概要		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
子の育児のために取得できる休暇制度	育児休業（人）	男	2	6	8	10	21
		女	91	101	88	88	80
		合計	93	107	96	98	101
	育児休業復職率（%）	男	100	100	100	100	100
		女		98			97.5
	復職1年後の在籍率（%）	男	100	100	87.5	83.3	100
		女	98.9	95	100	97.2	90

### 男性の育児休業取得状況

2018年度は、21人の男性が育児休業を取得し、うち15人が1ヶ月以上取得しました。

- ・男性の育児休業取得者の平均取得日数：80日
- ・男性の最長取得日数：287日

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、2018年度に子が出生した男性の76%が取得しており、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。

SUBARUは、次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、自主行動計画を策定、実践しています。行動計画書において計画を達成した結果、3度の厚生労働大臣認定（くるみんマーク）を取得しました。



くるみんマーク



## ダイバーシティの考え方

---

SUBARUグループでは、SUBARU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。また、国内・海外の関係会社では、ダイバーシティに関してそれぞれの事業内容や地域性を踏まえた取り組みを進めています。

## ダイバーシティ推進体制

---

### ダイバーシティ推進室の設置

---

SUBARUにおけるダイバーシティを一層積極的に推進していくため、2015年1月、ダイバーシティ推進室を設置しました。ダイバーシティ推進室では、「女性活躍推進」「障がい者雇用推進」「高齢者再雇用推進」「外国籍従業員の雇用推進」を重点テーマに掲げ、なかでも女性活躍の推進を最重要課題として取り組みを進めています。

## ダイバーシティ推進の取り組み

---

### 女性活躍推進

---

「2020年に女性管理職数を2014年時点の5倍以上」とする目標を設定し、現在、2020年4月時点での達成を見込んでいます。今般、2025年に向けて「女性管理職数を2014年時点の12倍以上」とする新たな目標を設定し、女性管理職育成に向けた取り組みをさらに強化しています。

#### 女性管理職数（SUBARU単独）

2020年に2014年時点の5倍以上とすることを目指し、取り組んでいます。

2014年：4人

2019年：18人（4月時点）

## 女性のキャリア形成支援

具体的な取り組みとしては、「女性のキャリア形成支援」として、女性管理職および管理職候補を対象とするメンター制度に加え、2016年度からは、次世代の女性管理職候補者を計画的に育成することを目的に、「女性チームリーダー層に向けたキャリアアップ研修」を実施しています。2018年度は46人の女性従業員が受講しました。今後は、仕事の幅を広げ、成長につなげる人事ローテーションも一層強化していく予定です。

### 女性チームリーダー層に向けたキャリアアップ研修

	2016年度	2017年度	2018年度
受講者数（人）	49	37	46

#### 《受講者の声》

- ・係長職への挑戦は「もう少し余裕ができ自信がついてから」と思っていたが、一步踏み出してみようと思えた。
- ・メンバーを引っ張る統率力はないので係長職は務まらないと諦めていたが、先輩女性の話で「見守るタイプのリーダー」もいることを知り、色々なタイプのリーダーがいてもいいのだと安心した。
- ・仕事に責任を持って取り組みたいと思うものの、育児との両立で歯がゆい思いをしていたが、講師や先輩女性の話を聞いてコミュニケーションを取って、上司や同僚、関連部署の方の理解を得て働きやすい環境を自ら築くことが重要であると気づいた。

また、2017年度からは「育休復職者」の早期本格復職支援を目的に、復職後に面談を実施し、育児と仕事を両立しながらキャリアアップすることへの不安の払拭やキャリア意識の醸成を図っています。

## 再就労希望者登録制度

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年度から登録を開始し、この制度を活用して10人の従業員が復職しています。

## 障がいを持つ従業員への取り組み

S U B A R Uは、障がいを持つ従業員が働くことを通じて輝くことができる社内環境の実現に努めています。障がいを持つ従業員や、障がい者のご家族から寄せられる意見を活かし、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

2019年4月現在、S U B A R Uでは製造業務を中心に280人の障がいを持つ従業員が活躍しており、障がい者雇用率は2.3%でした。

今後は、国内関係会社全社での法定雇用率達成を目指して、取り組みを推進していきます。



職場内にある自動扉のスイッチや作業台は、車いすの従業員に合わせた高さに設定

	2015年4月	2016年4月	2017年4月	2018年4月	2019年4月
障がいを持つ従業員数（人）	229	247	261	269	280
障がい者雇用率（%）	1.98	2.13	2.17	2.28	2.3

## ユニバーサル化への取り組み

S U B A R U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・計画的に改善活動を行っています。また、より働きやすい職場をつくるため、休憩所、トイレ、喫煙所、食堂などのバリアフリー化を進め、施設のユニバーサル化を行うことで、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

群馬製作所の西本館（群馬県太田市）においては、本社（東京都渋谷区）同様、入出門ゲートやトイレなどの各種施設において、ユニバーサル対応を実現しています。

※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」。



車いすの方も通門できる入出門ゲート（群馬製作所・西本館）



車いすの方も使用しやすいトイレ（群馬製作所・西本館）

## 特例子会社 スバルブルーム株式会社の取り組み

2014年度に特例子会社の認定を取得したスバルブルーム（株）は、2018年度も障がい者採用活動を積極的に実施しており、2019年4月時点で67人の従業員と17人の指導員が、SUBARUの社員寮、および工場での清掃業務を行っています。

2018年度も障がい者の雇用のみにとどまらず、近隣地域からの視察・見学などを積極的に受け入れると共に、群馬県教育委員会からの要請を受け、地域の特別支援教育に携わる方々に、スバルブルーム（株）の取り組みを紹介しました。また、2016年度より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。

今後も障がい者雇用に関わる企業間のネットワークを広げながら、特例子会社として経営の安定と業務品質の向上に努めます。

そして従業員一人ひとりが個性という名を咲かせる（ブルーム）会社を目指して、定着、雇用、地域貢献に取り組んでいきます。



登録証  
群馬県主催の「障害者就労サポーター企業」

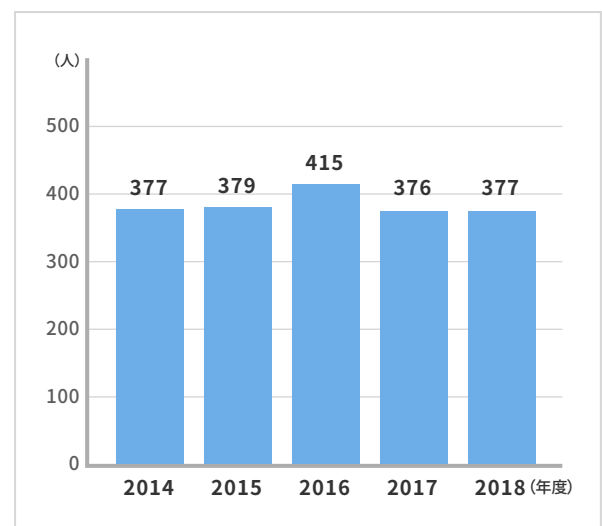
## 60歳定年後の再雇用の取り組み

SUBARUは60歳定年後の就労問題の解決および人材の活用を図るため、2003年度に定年後再雇用制度である「シニアパートナー制度、シニアスタッフ制度」を導入しました。また、2013年4月からの「高年齢者雇用安定法」の改正に対応すると共に、定年退職者が持つノウハウ・技能などをさらに積極的に活用していくために当制度を見直し、定年後も引き続き就労を希望する従業員に対して、原則社内およびSUBARUグループ会社で就労することができる制度としました。

今後も、定年を迎える従業員が持つ経験や能力を、後進の指導育成や技能の伝承に活かし、60歳定年後の再雇用促進に取り組んでいきます。

なお、2018年度の60歳以上勤務経験者は、377人です。SUBARUは、2013年4月の「高年齢者雇用安定法」の改正以降、再雇用を希望する従業員全員を再雇用しています。

## 60歳以上の勤務経験者





## 再雇用率（SUBARU単独）

年度	定年退職者	再雇用希望者	再雇用者	再雇用率
2015	183人	155人	155人（うち34人はグループ企業の再雇用）	100%
2016	114人	98人	98人（うち29人はグループ企業の再雇用）	100%
2017	108人	83人	83人（うち21人はグループ企業の再雇用）	100%
2018	107人	86人	86人（うち27人はグループ企業の再雇用）	100%

## 外国籍従業員への取り組み

SUBARUは、新卒・キャリアいずれも国籍を問わず採用活動を実施しており、外国籍の正規従業員および期間従業員を雇用しています。安全や品質方針、作業手順マニュアルなどの多言語化を行い、外国籍従業員の理解促進を図っています。

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・タガログ語・スペイン語・中国語などの通訳を常駐させ、外国籍従業員とのコミュニケーションに役立てています。

日本人の従業員を対象にした語学研修や海外派遣研修も実施しており、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ための取り組みをしています。国際的な人材交流を通じて、社内活性化や人材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いた適切な運営を行っています。安全や品質に関する教育を基本としながら、帰国後に現地での活躍につなげる取り組みとしています。

なお、海外の事業所・関係会社においては、それぞれ独自に人材を採用しており、各拠点の方針や事業に適した人材の確保に努めています。



5カ国語に翻訳されたマニュアル



### 人権尊重の考え方

---

S U B A R Uは、企業行動規範に「私たちは、一人ひとりの人権と個性を尊重します。」と掲げており、事業活動に関わる、すべてのステークホルダーの人権を尊重しています。

従業員が個々の能力を十分に発揮できるようにするため、性別や性的指向（LGBT）、年齢、国籍、文化、ライフスタイルなどの多様性の実現を推進しています。

また、私たちS U B A R Uグループはもとより、サプライチェーンにおいても強制労働や児童労働を容認しないことを含め、安全で働きやすい職場環境の整備に努めることを基本的な考え方としています。

＜ [S U B A R UサプライヤーCSRガイドライン](#)  PDF/817KB

### 人権尊重の取り組み

---

#### 人権啓発活動

---

S U B A R Uの「行動ガイドライン」では、「性別、LGBT、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、社会的身分、身体的障害、疾病等を理由として不当に差別しない」ことを明示しています。

こうした人権尊重に対する意識向上を図るため、2015年度から、新入社員研修および管理者研修を通して、ダイバーシティの必要性やS U B A R Uの取り組みの理解を深めています。2018年度は、10回の研修を開催し435人の従業員が受講しました。

#### ハラスメントの防止

---

各種ハラスメントの防止に向け、就業規則でハラスメントを禁止すると共に、ガイドラインを制定しています。パワーハラスメントに関しては、防止に向けた「パワハラ解説集」を作成し、S U B A R Uの全従業員に周知しています。また、パワーハラスメントのない職場にするための注意事項をまとめた「パワハラ防止ハンドブック」をすべての管理監督者に配布し、取り組んでいます。

なお、ハラスメントの相談窓口として、社内・社外に「コンプライアンス・ホットライン」「ハラスメント相談窓口」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。相談しやすい体制とすることで、気軽な相談を促し、早期の問題察知と解決を図っています。

## 関連情報

› [コンプライアンス・ホットライン](#)

## 良好な労使関係の構築に向けて

---

## 関連情報

› [行動ガイドライン](#)

› [労使コミュニケーション](#)




## 安全衛生の考え方

S U B A R U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」ことを安全衛生基本理念としています。



群馬製作所 矢島工場

 SUBARU

### 安全衛生 基本理念

**安全衛生はすべての業務に優先する**

当社は企業理念に基づき、  
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  
安全衛生基本理念とする。

すべての管理者と従業員はこの安全衛生基本理念のもと、  
職場の安全と衛生を確保するとともに、  
より快適に働ける職場環境の改善に努める。

2002年4月発行 中央安全衛生委員会

## 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 中央安全衛生委員会

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。

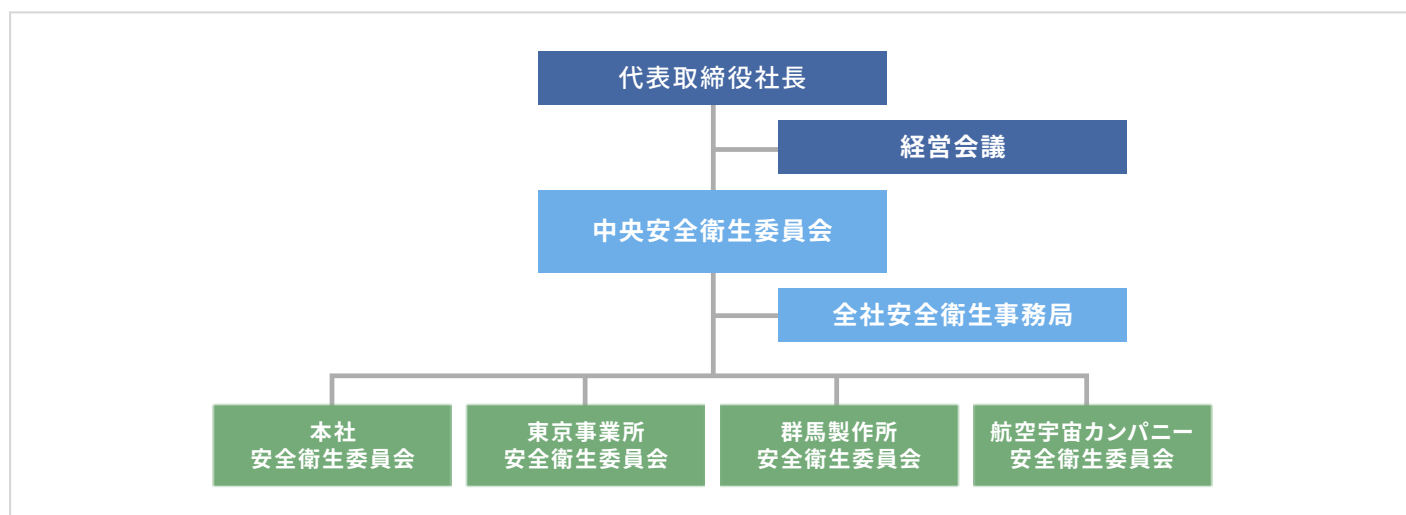
# 労働安全衛生管理体制

従業員の労働災害防止、疾病予防、労働環境向上を目的に、会社と労働組合がそれぞれ選任した同数（各8人）の委員で構成されるSUBARU中央安全衛生委員会を設置しています。なお、委員長1人はSUBARUから、副委員長1人は労働組合から選任しています。

中央安全衛生委員会では、労働安全衛生に関する基本方針をはじめ、労働災害が発生する可能性のある危険性の特定・排除、リスクの評価・最小化、事故の調査や職業性疾病発生原因の調査ならびにその対策、労働環境の向上、安全衛生教育、交通安全、防火などをテーマとして、協議を重ねています。

さらに、各事業所には事業所安全衛生委員会を置き、中央安全衛生委員会が出された方針に基づき、各事業所の安全衛生の具体的な取り組みについて議論しています。また、下部組織として、必要に応じて工場に安全衛生委員会、部安全衛生委員会、課安全衛生委員会を設置しています。

## 安全衛生体制図



## 安全衛生活動

SUBARUは、年度初めに各事業所で「安全衛生キックオフ大会」を開催し、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、「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。全従業員で活動目標と取り組み計画を確認し合い、気持ちを一つにして、災害・事故ゼロに向けた活動に取り組んでいます。



群馬製作所で行われた2019年度安全衛生キックオフ大会の様子



### 1. 安全宣言バッジの着用

S U B A R Uの全従業員は安全意識を高めるため、「私は、行動を起こす前に必ず安全を確認します」と明記された「安全宣言バッジ」を着用しています。



### 2. 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、構内の横断歩道をはじめとした指差し呼称の実践を徹底しています。全従業員が指で左右、前方を指して確認することで、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。

### 3. 交通安全活動

S U B A R Uは、従業員の業務・通勤・プライベートすべての交通事故を防止するため、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、長期連休前の啓発活動（過去事例の展開・交通安全DVD視聴など）や全社安全衛生キックオフ式では、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行ったり、新入社員を対象に教習機関を利用した体感教育も実施しています。

また、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継続して行っています。

### 4. 健康づくりの取り組み

S U B A R Uでは、従業員の心身の健康が会社の基盤であり、安全で快適な職場づくりに不可欠であると考え、従業員の健康増進を図っています。

具体的な活動としては、定期健康診断での疾病の早期発見・治療に加え、生活習慣改善の取り組み、禁煙の日を設ける、食堂で野菜がたくさん摂れる栄養バランスの良いメニューの提供や、食習慣の改善を図るセミナーを開催するなど、予防的取り組みも実施しています。

2018年度から活動している「健康増進分科会」では、保健師・看護師が中心となり、従業員の健康保持増進を目的とし、生活改善プログラムの実施や喫煙対策などを行っています。

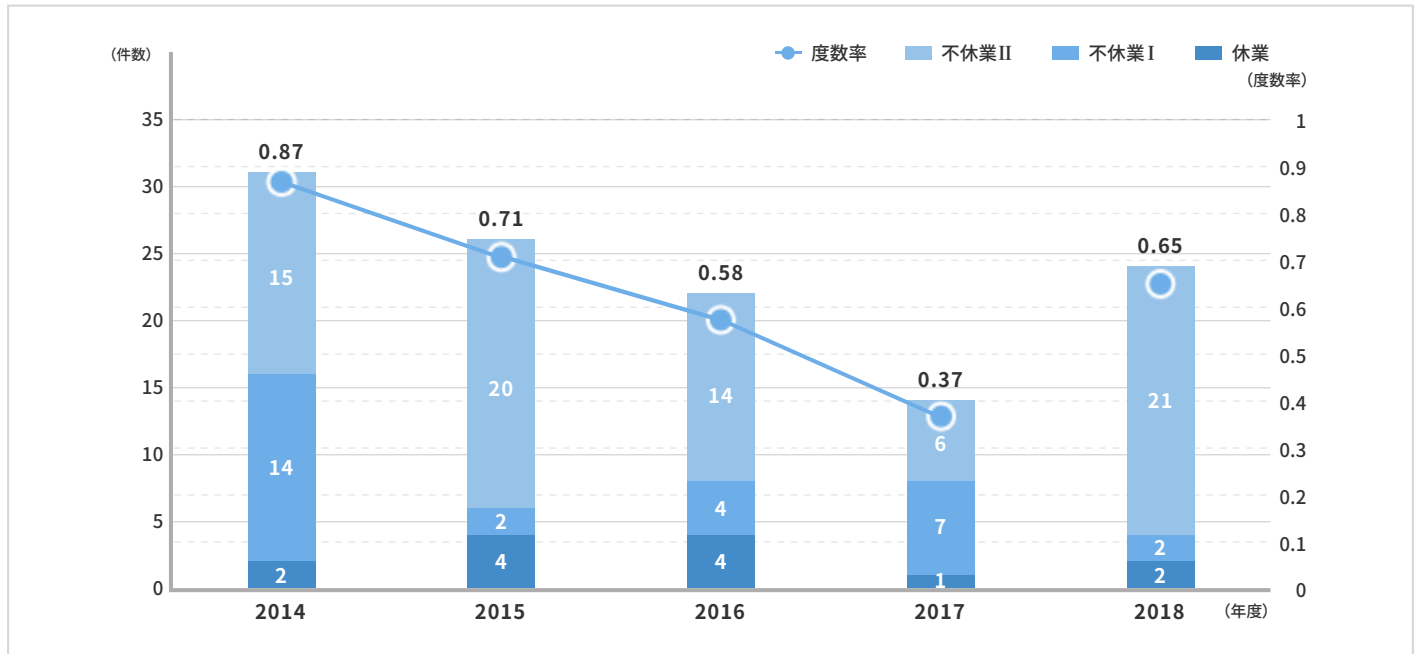
また、メンタルヘルスへの取り組みとして、事業所ごとに「一般従業員向け」および「管理者向け」メンタルヘルス講習会、「管理監督者向けメンタルヘルス対応マニュアル」の発行、さらに休職者のスムーズな職場復帰を目的とした「復職プログラム制度（試し出勤、慣らし勤務）」を導入するなど、従業員が安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

2016年度から実施している「ストレスチェック」では、個人への結果報告と共に、職場に集団分析結果をフィードバックし、リスクの高い職場には保健師が職場と意見交換する職場改善活動を始めました。また、高ストレス者には産業医による個別面談を実施し、早期に心のケアができるよう取り組んでいます。

## 労働災害について

2018年度労働災害発生件数は25件（内、休業災害2件）という状況でした。また、災害頻度を表すSUBARUの災害全度数率は、0.65でした。

### 労働災害発生状況と災害度数率（SUBARU単独）



## 従業員意識調査の実施

SUBARUでは、従業員がやりがいを感じながら生き活きと働ける職場環境づくりを目指し、「従業員意識調査」を実施しています。分析結果については、従業員がより安心して、モチベーション高く仕事へ取り組める仕組みづくりへ活用しています。2018年度に実施した調査結果では、全体の62%が「SUBARUの従業員であることに誇りを感じている」と回答しています。

### 安心、安全に働ける職場づくりを目指します。

従業員は最も大切な経営資源であり、競争力のある企業をつくる活力の源泉です。その前提は、従業員が安心、安全に働き、そして、何より健康であることです。

私は、中央安全衛生委員会の事務局として、各事業所の安全担当者、産業医、保健師、看護師と常に連携を取りながら、日々各事業所の実情に即した安全衛生活動を提案、実践し、従業員が「行ってきます！」と元気に会社に向かい、「ただいま！」と元気に帰宅できるよう、常に安心、安全に働ける職場づくりを目指します。



人事部 安全企画担当  
中央安全衛生委員会事務局  
日野 貴透



### 良好な労使関係の構築に向けて

---

SUBARUの従業員は、SUBARU労働組合に加入しています。組合員数は、全従業員15,855人中、管理者などを除く14,319人です。（2018年10月1日時点）。また、国内の関係会社にも労働組合が存在しており、それらを合わせたSUBARU関連労働組合連合会（SUBARU労連）の組合員数は、26,785人です（2018年10月1日時点）。

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。会社は組合が団結する権利、団体交渉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、双方その正当な行使を尊重しています。

SUBARUと労働組合は、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。また、春季交渉では「賃金改訂（給与・賞与）」を、秋季交渉では「その他労働条件」を協議し、労使合意のもと改訂または新設などを行っています。従業員に著しい影響を与える業務変更などが発生する場合には、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。



## 従業員データ

(連結)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
従業員数 (人)	合計	29,774	31,151	32,599	33,544	34,200

(単独)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
従業員数 (人) ※役員・顧問を除く、 出向者含む	男	13,511	13,858	14,229	14,477	14,774
	女	901	929	988	1,053	1,111
	合計	14,412	14,787	15,217	15,530	15,885
男女比率 (%)	男	94	94	94	93	93
	女	6	6	6	7	7
平均年齢 (歳)		38.4	38.5	38.5	38.6	38.5
平均継続年数 (年)		16.0	16.0	15.8	15.9	15.8
管理職人数 (人)	男	1,028	1,032	1,028	1,020	1,030
	女	4	7	11	13	14
新卒採用数 (人)	男	426	483	479	494	473
	女	41	36	69	80	74
中途採用数 (人)	男	594	267	397	221	317
	女	10	23	23	15	15
離職者総数 (人/%)		159/1.1	189/1.3	258/1.7	249/1.6	339/2.1



## 基本的な考え方・方針

---

SUBARUグループは、企業理念の実現のため、高品質で環境にやさしくコストパフォーマンスに優れた部品や原材料、設備の調達を目指しています。そのためには、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つくることが重要だと考えています。

### 調達基本方針

---

SUBARUは以下の基本的な考えのもと調達活動を推進しています。

#### 1. コンプライアンス&グリーン調達

私たちは、人・社会・環境の調和を目指した調達活動を行い、法令・社会規範の順守と環境保全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（QCDDME）の6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。

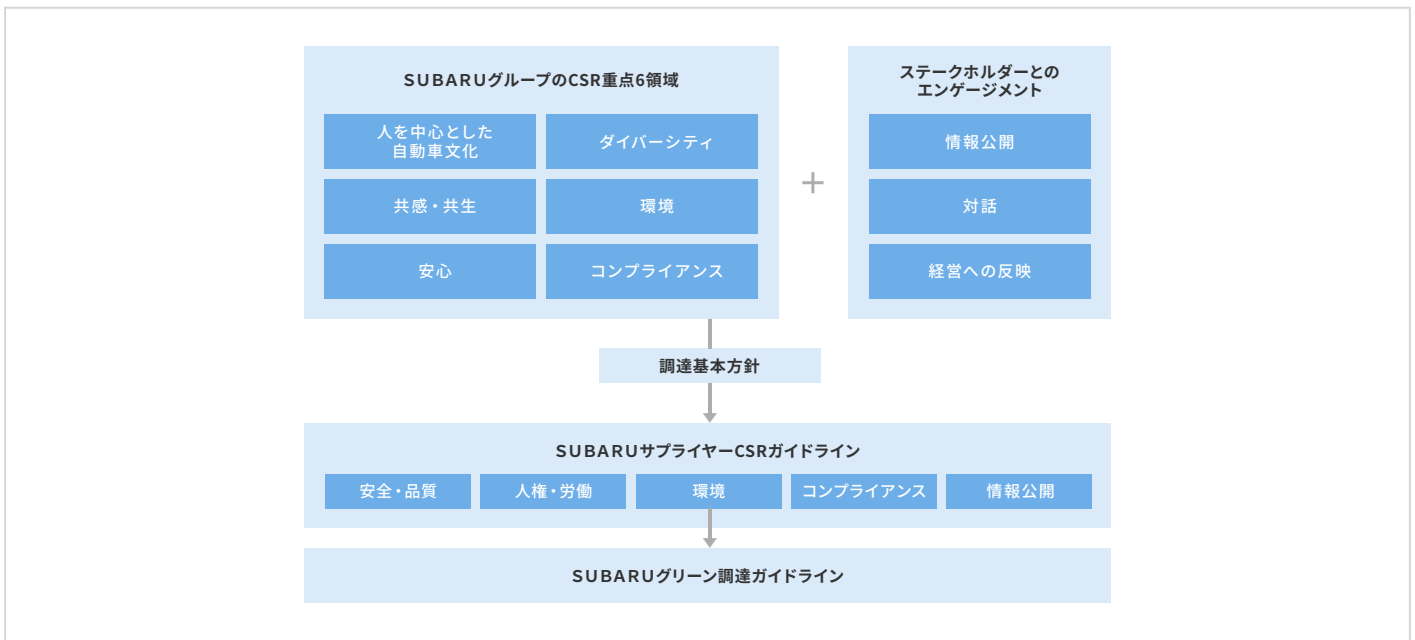
## 適正取引およびCSR調達に向けた推進体制

---

SUBARUは従来より、自動車部門・航空宇宙カンパニーの調達部門で構成する「購買環境委員会」が、調達に関わる環境課題への対応を中心に活動を行ってきました。2011年度からは、対象をSUBARU CSRの取り組みにも拡大し、名称を「調達委員会」と改名して活動を推進しています。

調達委員会の活動方針は「適正な調達を行うと共に、お取引先様におけるCSRの推進を促す」とし、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。





## 適正取引の推進

S U B A R Uは従来より、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法などの調達業務に関連した法令の遵守に取り組んできました。また、2007年6月に経済産業省が公表した「自動車産業適正取引ガイドライン」の適正取引推進活動も行っています。その一環として、S U B A R U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、従業員に対しても、調達担当者向け法規制の研修やイントラネットでの注意喚起を実施し、適正な取引の徹底を図っています。

### 関連項目

› [適正取引推進相談窓口について](#)  PDF/164kB

### 適正取引に関する2018年度の従業員研修実績

#### 自動車部門

- ・ 新人受入教育：7人
- ・ 転入者受入教育：16人
- ・ 適正取引理解度テスト：上期176人、下期158人
- ・ CSR説明会：163人

#### 航空宇宙カンパニー

- ・ 新人受入教育：5人
- ・ 実務法務教育「下請法」：73人
- ・ 「消費税の基本と申告納付」：86人

# 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の資料として「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」を作成、発行しています。「SUBARUサプライヤーCSRガイドライン」は、日本自動車工業会が策定した「サプライヤーCSRガイドライン」をベースにSUBARUのCSR方針を織り込んだものです。

2013年度には、自動車部門、航空宇宙カンパニーのすべてのお取引先様に向けた全社統一版ガイドラインとして発行し、2015年度には紛争鉱物※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、米国の現地生産工場であるSubaru of Indiana Automotive, Inc. (SIA)との共同版としてガイドラインを改訂し、調達方針の統一を確認しています。

SUBARUでは、お取引先様を選定する際には本ガイドラインの遵守を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も含めて、CSRを展開・推進いただくことをお願いしています。SUBARUは今後もCSR調達の取り組みを推進していきます。

※ 紛争鉱物：コンゴ民主共和国およびその周辺諸国において、同地域の武装勢力の活動資金源として産出される鉱物。



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。

### ① 安全・品質

- ・ 消費者・顧客ニーズに応える商品・サービスの提供
- ・ 商品・サービスに関する適切な情報の提供
- ・ 商品・サービスの安全確保
- ・ 商品・サービスの品質確保

### ② 人権・労働

- ・ 差別撤廃
- ・ 人権尊重
- ・ 児童労働の禁止
- ・ 強制労働の禁止
- ・ 社会問題の原因となる原材料の不使用
- ・ 賃金
- ・ 労働時間
- ・ 従業員との対話・協議
- ・ 安全・健康な労働環境
- ・ 人材育成

### ③ 環境

- ・ 環境マネジメント
- ・ 温室効果ガスの排出削減
- ・ 大気・水・土壌等の環境汚染防止
- ・ 生態系の保護
- ・ 省資源・廃棄物削減
- ・ 化学物質管理

### ④ コンプライアンス




- ・ 法令の順守
- ・ 競争法の順守
- ・ 腐敗防止
- ・ 機密情報の管理・保護
- ・ 輸出取引管理
- ・ 知的財産の保護

### ⑤ 情報開示

- ・ ステークホルダーへの情報の開示

サプライヤー調査結果：2015年度と2017年度には、重点取引先を対象にCSR訪問面談調査を行い、外国人労働者や技能実習生に対する人権侵害が発生していないことなどを確認しました。また、同時にCSR自主点検結果を回収し、各社共2017年度の結果が2015年度に比べて改善傾向であることを確認しました。2019年度以降も引き続き、調査を継続していきます。

## 関連情報

- ＜ SUBARU サプライヤーCSRガイドライン  PDF/817KB
- ＜ SUBARU グリーン調達ガイドライン※  PDF/349KB
- ＜ グリーン調達ガイドライン 航空宇宙カンパニー版※  PDF/338KB

※ 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です。

---

## 紛争鉱物に関する基本方針

---

コンゴ民主共和国およびその周辺諸国で産出される鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）の一部は、同地域で人権侵害や環境破壊などを行う武装勢力の資金源になっているといわれており、紛争を助長する懸念があることから「紛争鉱物」と呼ばれています。

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。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、紛争鉱物をはじめとする「社会問題の原因となる原材料の不使用」を目指し、取り組んでいきます。

2018年度も引き続き、製品供給先からの依頼に基づき、供給製品の部品・材料発注先約200社を対象とした紛争鉱物調査を実施しました。

## お取引先様とのコミュニケーション

中長期的な経営戦略や品質・調達・生産・販売に関する方針をお取引先様と共有するため、「方針説明会」を毎年春に実施し、お取引先様約400社・700人に参加いただきました。また、お取引先様で構成される「協力会」とも連携し、定期的に情報を交換しています。さらに毎年1回、技術開発や生産、品質改善などに関して特に協力していただいたお取引先様を表彰しています。

また、2017年10月にSUBARUの完成検査において不適切な対応が行われていたことが発覚して以降、調達本部が主催するお取引先様向けの説明会や会合において、事案発生の経緯、再発防止策完遂のための生産計画見直しなどをご説明しました。今後もお取引先様とは活発にコミュニケーションをとり、無理な生産活動などが発生しないように調整を進めていきます。



自動車部門お取引先様の「協力会総会」



航空宇宙カンパニーお取引先様の「協力会総会」



## 社会貢献の基本方針

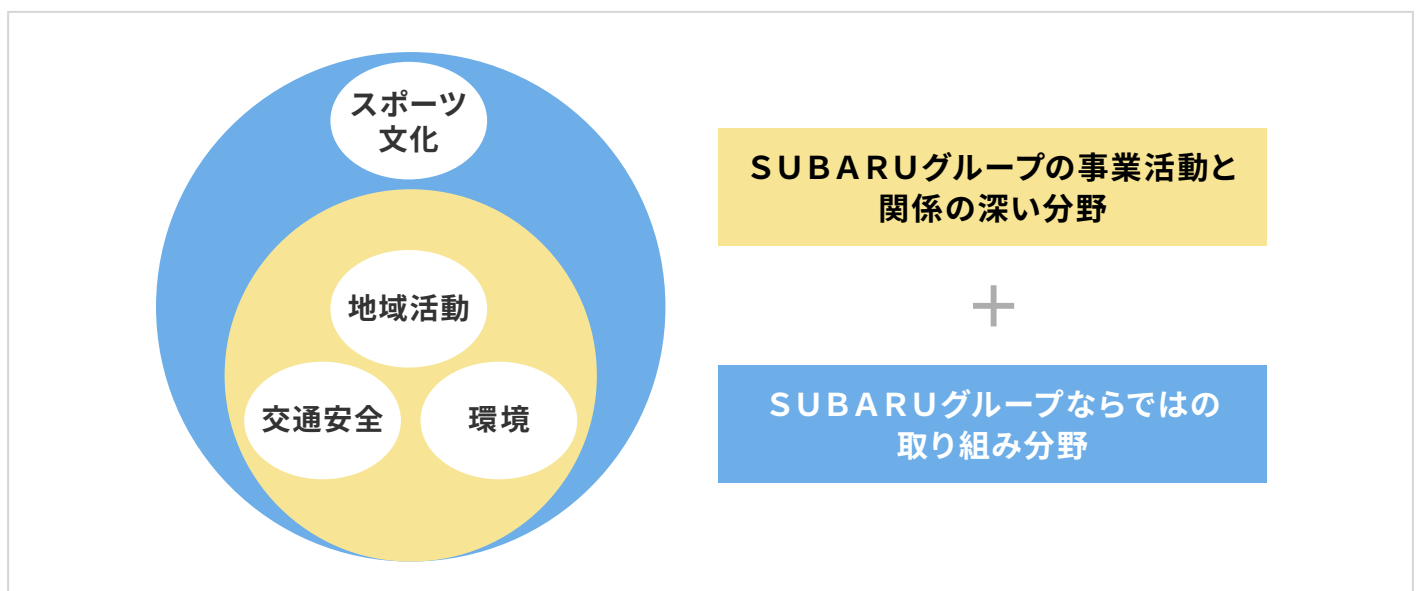
### 社会貢献に関する基本的な考え方

SUBARUグループの社会貢献は、中期経営ビジョン「STEP」で掲げた“ありたい姿”である「モノをつくる会社から笑顔をつくる会社へ」にふさわしい社会貢献活動を展開し、企業としての社会的責任を果たしていきたいと考えています。そして、社会貢献方針には、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を織り込んでいます。そのために、自動車と航空宇宙事業を柱とする輸送機器メーカーとして、果たすべきことを中心に「地域活動」「環境」「交通安全」「スポーツ・文化」の社会貢献重点取り組み4分野を柱に活動を推進しています。

### 社会貢献方針

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

### 社会貢献重点取り組み4分野



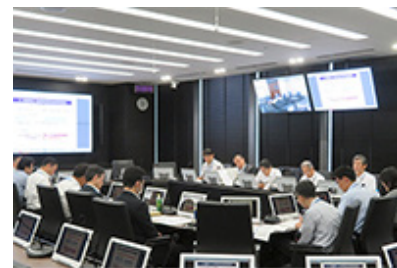


## 社会貢献活動の推進体制

S U B A R Uでは、自社の技術やノウハウなどを活用した社会貢献活動を積極的に進め、継続させていくために2012年度に社会貢献委員会を設置しました。

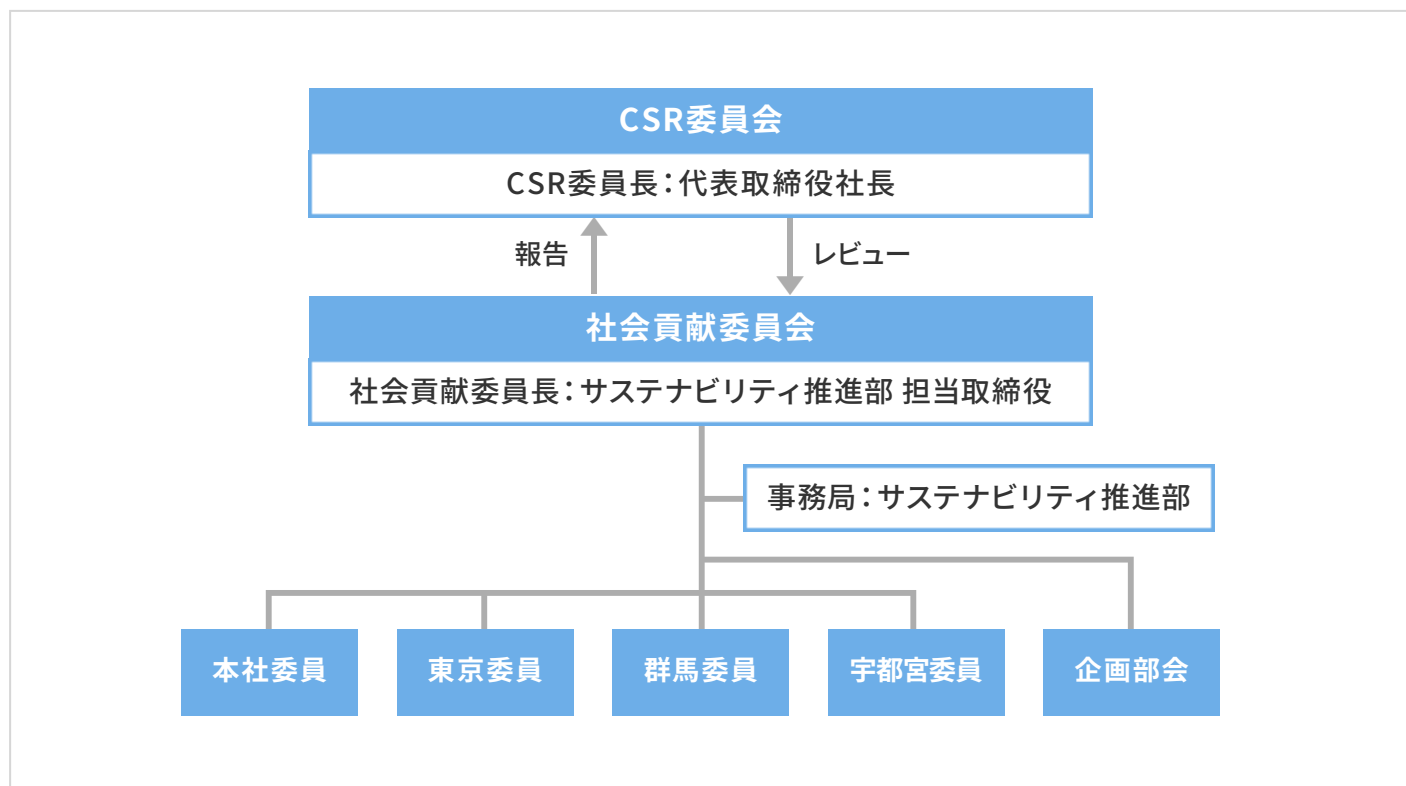
社会貢献委員会は、2019年4月の組織改正にともない、委員長をサステナビリティ推進部担当取締役とし、事務局をサステナビリティ推進部（新設）としました。

委員会は半年に1回定例開催し、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



# 社会貢献への取り組み

## 地域活動

### <国内>

#### 地域清掃活動実施

群馬製作所では、スバル地域交流会※1主催による第24回金山※2清掃が5月に実施されました。当日は天候にめぐまれ、社内外を合わせて667人が参加し、暑さにも負けず元気に金山親水公園周辺の草刈りや清掃を行いました。

※1 スバル地域交流会：株式会社SUBARUとのお取引先様、グループ企業からなる組織。

※2 金山：群馬県太田市金山町にある山で、別名「金山」「太田金山」。ぐんま百名山に選定されている。



金山清掃をする参加者

その他の事業所や製作所でも清掃活動を行い、地域の美化活動に取り組んでいます。



清掃活動をする従業員（宇都宮製作所）



恵比寿駅周辺を清掃するSUBARUグループ従業員（本社）

#### 被災地復興支援販売会開催（本社、東京事業所）

東北復興支援の一環として、11月に本社と東京事業所で「買って応援、東北応援フェア」を実施しました。当日は、岩手県、宮城県、福島県の団体に参加いただき、地元特産品などを販売しました。

本社地区では、SUBARUグループ従業員の他、エビススバルビルのテナント会社の皆様など、たくさんの方にご来場いただきました。SUBARUグループは、これからも被災地の経済活性化の支援に取り組んでいきます。



復興支援販売会の様子（本社）



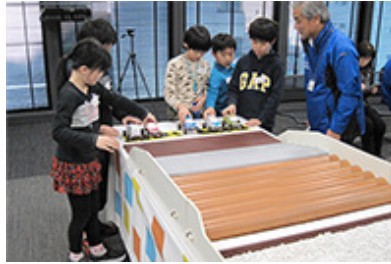
復興支援販売会の様子（東京事業所）

## モノづくり教室開催（本社、東京事業所）

S U B A R Uは、子供たちに自分で自動車の模型を作り、二輪駆動（2WD）車と四輪駆動（4WD）車の仕組みや走り方の違いなどを学んでもらうために「スバルキッズ モノづくり教室」をS U B A R Uテクノ（株）と協力し実施しました。（本社：2018年12月、東京事業所：2018年8月開催）

当日は、本社、東京事業所合わせて約40人の子供たちが参加し、自分で製作した模型自動車を会場のテストコースで走らせ、参加者全員で競争するなど楽しんでもらいました。

今後も多くの子供たちに自動車の仕組みを学んでもらうために、モノづくり教室を継続していきます。



製作した模型の走行実験（本社）



四輪駆動と二輪駆動の違いを勉強（東京事業所）

## スバルビジターセンターでの見学受け入れ

スバルビジターセンターは、2003年7月にオープンし、工場見学などで矢島工場に訪れるお客様にS U B A R Uの歴代のクルマ、S U B A R Uの個性的な技術や環境への取り組みなどを展示し、紹介している施設です。2018年度は95,797人のお客様に会場いただきました。

スバルビジターセンターの詳細については、こちらをご覧ください。

<https://www.subaru.co.jp/csr/factory-tour/>



スバルビジターセンター

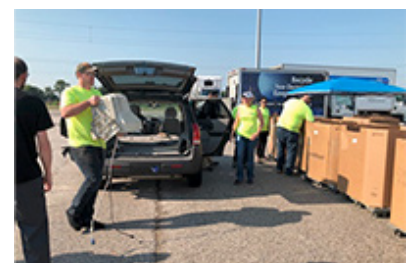


ビジターセンター館内

## <海外>

### リサイクルデーを開催（Subaru of Indiana Automotive, Inc.）

Subaru of Indiana Automotive, Inc.では、2016年より、簡単に処理ができない危険なごみを地域住民から回収し、リサイクルまたは廃棄を行っています。2018年度は油や塗料、電子機器や医薬品まで、約17トンのごみが集められました。



リサイクル活動の様子

## 地元自治体の清掃活動に参加 (Subaru Canada, Inc.)

Subaru Canada, Inc. (SCI) では、ミシサガ市が毎年アースデイに地元企業へ呼びかけ実施する清掃活動の取り組みに2005年度から参加しています。また、ミシサガ市では、地元企業に美化管理をする道路を割りあて、年に3回、清掃活動も行っており、SCIは、この取り組みにも参加しています。



アースデイに参加したSCI従業員



清掃活動に参加したSCI従業員

## 環境

### <国内>

#### 「SUBARUの森」活動

「SUBARU環境方針」では、“『大地と空と自然』がSUBARUのフィールド”と宣言しています。自動車と航空宇宙事業を柱とするSUBARUの事業フィールド、すなわち『大地と空と自然』が広がる地球の環境の保護が、社会とSUBARUの持続可能性を確保するための最重要テーマと考え、これを具現化した取り組みとして、2017年6月に「SUBARUの森※」活動を開始しました。

SUBARUと関係の深い地域である北海道美深町、群馬県、栃木県宇都宮市と連携した活動を展開し、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。

※北海道美深町は「SUBARUの森 美深」、群馬県は「SUBARUふれあいの森 赤城」、栃木県宇都宮市は「SUBARUの森 宇都宮」と命名。

> 詳細はこちらをご覧ください。



美深での植樹活動の様子



間伐材を活用した制作物



## 富士山周辺の環境美化活動に協力

S U B A R Uは、「公益財団法人 富士山をきれいにする会」が主催する富士山クリーン作戦に2014年から参加し、富士山5合目の登山道の清掃を行っています。2018年9月に行われた清掃には、地元自治体や企業・各種団体など総勢300人が参加し、約120kgのゴミを回収しました。

クリーン作戦の出発式では、S U B A R Uから「富士山をきれいにする会」へ活動資金として寄付目録を手渡しました。寄付金は富士山および富士北麓地域の環境整備、美化啓発活動などに活用されています。



出発式での寄付目録の贈呈



富士山5合目での清掃活動の様子

## 出前環境授業の実施（宇都宮製作所）

宇都宮製作所では、実験や体験を通して、子供たちの航空分野への興味・関心を高め、将来の職業選択の一助となることを目的とした出前授業を2006年度より行っています。S U B A R U従業員が講師として地域の小・中学校に出向き、子供たちが講話や実験を通して、地球温暖化の仕組みと防止について考えてもらう内容となっています。活動開始からの参加人数は宇都宮・半田地区を合わせて263校（17,714人）となり、地域に定着した活動となっています。



環境授業の様子

## <海外>

### 中国における森林保護活動（Subaru of China, Ltd.）

Subaru of China, Ltd.では、2013年より31カ所の自然保護区に「S U B A R U生態保護森林」を設置し、植林保護の活動や生態保護活動を実施しています。また、野生動物保護基金への寄付を行いました。

#### > 中国における森林保護活動「31の森 星の旅」



生態保護活動の様子



### 交通安全講話・工場見学会開催（群馬製作所）

スバル地域交流会主催の交通安全講話と工場見学会が、トヨタドライビングスクール群馬の協力のもと、群馬製作所の矢島工場で9月に開催され、大泉町の住民107人が参加しました。

工場見学では、矢島工場やスバルビジターセンター内を見学し、SUBARUのモノづくりの技術と想いを間近で感じていただきました。

工場見学に参加していただいた方からは「感動しました!」「1枚の鉄板が車になるなんてすごい」「工場で働いている人の作業が早くてカッコ良かった」などの感想をいただきました。



交通安全講話の様子



ビジターセンター見学の様子

### 交通安全指導（宇都宮製作所）

宇都宮製作所では、交通事故防止活動の一環として、SUBARU従業員が新入生入学の4月と夏季休暇明けの9月の通勤時間帯に製作所周辺の道路で交通安全指導活動を行っています。



交通安全指導の様子

### 「SUBARU交通安全教室」を開催（東京事業所）

東京事業所では、2019年3月に三鷹地域の児童への交通安全啓発として、三鷹市と三鷹警察署の協力をいただき、SUBARUがネーミングライツを取得しているSUBARUスポーツセンターの敷地内で、「SUBARU交通安全教室」を実施しました。約40人の子供たちが参加し、交通標識をクイズ形式で学び、運転者からの死角についてかくれんぼをしながら体験するなど、楽しく学べるイベントとなりました。今後も、子供たちを含め交通事故防止のために取り組んでいきます。



交通標識クイズの様子



死角についてのかくれんぼの様子

### <国内>

#### S U B A R U 硬式野球部と陸上競技部の選手が講師として子供たちを指導

2019年1月、第17回宇都宮少年野球教室を栃木県総合運動公園野球場で、第12回武蔵野少年野球教室を武蔵野市営軟式野球場で開催し、S U B A R U 硬式野球部員が講師として参加しました。

宇都宮少年野球教室には、宇都宮市内の小学生96人が参加、武蔵野少年野球教室には武蔵野地区の小学生170人が参加しました。S U B A R U 硬式野球部員が小学生に野球の楽しさを伝え、技術向上のため、指導を行いました。

また、2018年9月には、大泉町東小学校体育館で、「もっと速く走れる！ 走り方教室」を開催し、S U B A R U 陸上部員が講師として参加しました。大泉町の小学生約40人が参加し、秋の持久走大会に向け、S U B A R U 陸上競技部員が走りの基本動作や走力アップのトレーニング方法などを指導しました。



野球教室の様子



陸上教室の様子

#### ふれあいコンサートの開催（群馬製作所）

スバル地域交流会主催の「第66回および67回ふれあいコンサート」が6月に太田市で、12月に大泉町で開催されました。両コンサート合わせて1,100人にご来場いただき、子供からお年寄りまで楽しめるコンサートとなりました。来場されたお客様からは、タオルや石鹸などの寄付品や募金が集まり、品物・寄付金は社会福祉協議会を通じて、福祉施設などへ寄贈しています。



ふれあいコンサートの様子

#### S U B A R U 歴史資料車を「クラシックカー・フェスティバルin神宮外苑」へ展示協力

2018年10月にトヨタ自動車（株）が、自動車文化の醸成・継承とクルマファンの交流を目的とした「クラシックカー・フェスティバルin神宮外苑」を開催しました。

特別企画展示として、「Japanese Vintage Year 1989」というテーマのもと、自動車業界の枠を超え、1989年(平成元年)発表の各メーカー車両の展示を行いました。S U B A R U も自動車文化の醸成・継承への想いに賛同し、初代レガシィ ツーリングワゴンの展示協力を行いました。



スバルレガシィツーリングワゴン（手前）を展示

## <海外>

### 「ミシサガドラゴンボートフェスティバル」に参加 (Subaru Canada, Inc.)

2018年6月、Subaru Canada, Inc. (SCI) の従業員が「第15回ミシサガドラゴンボートフェスティバル」に出場しました。このイベントでは、先天性心不全の子供たちのための募金を集めています。イベントには企業や私立高校が44チーム参加し、SCIチームは銀メダルの成績を収めました。



「ミシサガドラゴンボートフェスティバル」に参加したSCIの従業員

### ランニング・ウォークイベント「Subaru Color 5K」開催 (Subaru of Indiana Automotive, Inc.)

Subaru of Indiana Automotive, Inc.は、知的発達障がいのある人の自立や社会参加を目的とした、ランニング・ウォークイベントを2015年度から開催しています。このイベントは、日常的なスポーツプログラムや、成果の発表の場としての競技会を提供する国際的なスポーツ組織であるスペシャルオリンピックス※インディアナと協働して開催しているもので、2018年6月に行われたイベントでは、45,000ドルを超える寄付が集まりました。



「Subaru Color 5K」に参加した人たち

※スペシャルオリンピックス：知的発達障がいのある人の自立や社会参加を目的として、日常的なスポーツプログラムや、成果の発表の場としての競技会を提供する国際的なスポーツ組織。

## 寄付・ボランティア活動、その他

## <国内>

### 人命救助

宇都宮製作所の従業員が人命救助を行い、地元の消防署および警察署より感謝状を授与されました。今後とも、地域社会に貢献できるように努めていきます。



火災現場における人命救助



道に迷った  
高齢者を保護



レジャー施設で  
倒れた来場客に  
対して冷静な判断  
で消防へ救助要請



## 「西日本豪雨災害支援」社会福祉法人中央共同募金会などより感謝状を授与

S U B A R Uは、2018年7月の豪雨災害の被災地におけるボランティア活動を支援するための寄付を行いました。また、グループ企業の富士重工ハウス（株）からもコンテナハウスの無償提供を行いました。この支援に対し、社会福祉法人中央共同募金会（赤い羽根）ならびに、社会福祉法人倉敷市社会福祉協議会、社会福祉法人三原市社会福祉協議会より感謝状を授与されました。



倉敷市災害ボランティアセンター  
スタッフとボランティアの皆様



感謝状授与の様子

## <海外>

### 科学書籍を寄贈（Subaru of America, Inc.）

Subaru of America, Inc.（SOA）は5,000冊の科学書籍をニュージャージー州カムデンにある学校に寄贈しました。3年間で10,000冊以上の書籍を寄贈し、2019年にも5,000冊の書籍寄贈を予定しています。



書籍を運ぶSOAの従業員

### おもちゃの寄付（Subaru Research & Development, Inc.）

Subaru Research & Development, Inc.は、2018年12月にToys for Totsプログラムへ参加し、おもちゃを必要としている子供たちに配布する活動を開始しました。この他にもデトロイト日本ビジネス協会、スペシャルオリンピックスや地元高校へ約6,800ドルの寄付を行いました。



## 情報公開の考え方

S U B A R U は、経営戦略や事業活動などの企業情報を、適時、公正、適正に開示することを通じて、経営の透明性を向上させると共に、ステークホルダーの皆様には S U B A R U への理解を深めていただき、信頼関係の構築と維持に努めます。



株式会社 S U B A R U トップページ

<https://www.subaru.co.jp/>



## 適時開示前の決算発表資料などをSUBARUWEBサイトへ誤って掲載した事案について

SUBARUは2019年5月10日13時に東京証券取引所での適時開示を予定していた2019年3月期（2018年度）通期決算に関する資料等を、開示時刻以前に誤ってSUBARUWEBサイト（<https://www.subaru.co.jp/>）に掲載するという事案を発生させました。

株主・投資家の皆様をはじめ、ステークホルダーの皆様には、多大なご迷惑をお掛けしましたことを深くお詫びします。

SUBARUは、従来から会社情報の適時開示の重要性を認識し、社内規程の整備、関係する従業員への教育などを実施していましたが、本事案を受け、あらためて再発防止に向けた対策に真摯に取り組めます。

### 1. 誤掲載した情報・・・2019年3月期（2018年度）通期決算関連資料

- (1) 決算短信
- (2) 通期連結業績の概要（ニュースリリース）
- (3) 通期連結決算 参考資料
- (4) 決算説明会プレゼンテーション資料

### 2. 掲載していた時間・・・2019年5月10日 9時55分～10時10分ころ

### 3. 原因・・・SUBARUWEBサイトへの掲載準備作業を行っていた担当者のシステム誤操作

### 4. 今後の対策・・・関係者への作業手順の再教育などを徹底すると共に、誤操作が起きないシステムへの改修、新システムの導入を早急に進めます。

## 従業員への情報発信

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、社内広報誌を毎月発行しています。1956年4月の創刊以来、通巻761号を超えました。2014年2月には社内イントラネットでの社内情報の掲載をスタートさせ、従業員により幅広く、タイムリーな情報を提供しています。また、重要度の高い情報については、よりタイムリーに伝え、周知徹底を図るために、従業員一人ひとりに対して、電子メールにて情報を発信しています。



社内広報誌「秀峰」

さらに、定期的に経営層が各事業所や製作所を訪れて従業員と直接対話し、コミュニケーションを図る場を設けています。

# IR情報の開示

SUBARUは、株主・投資家の皆様に正しい理解を深めていただくため、事業内容の適時・適正な開示に取り組んでいます。また、株主総会の開催や、株主様向け報告書の発行、四半期決算ごとのマスコミおよびアナリスト向け説明会などの各種情報については、SUBARUWEBサイトに迅速に公開することで、公正な情報開示に努めています。

また、ご登録いただいた皆様に、決算情報などのIRに関する新着情報をメールにてお届けするIRメール配信サービスを実施しています。このIRメール配信（無料）には現在約1,700の方が登録されています。

最新IR情報はこちらをご覧ください

<http://www.subaru.co.jp/ir/>



株主の皆様向け報告書  
「SUBARU REPORT」

WEBサイト「株主・投資家の皆様へ」

## 社外からの評価

SUBARUは、トップマネジメントによるIR活動へのコミットメント、試乗会・工場見学会・技術説明会などの事業活動紹介の取り組みなど、日頃のIR活動が社外から評価を受けています。

## 証券アナリストによるディスクロージャー優良企業に5年連続で選定

S U B A R Uは、公益社団法人日本証券アナリスト協会による「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定」（2018年度）において、自動車・同部品・タイヤ部門の対象19社の中から第1位に選定されました。S U B A R Uの受賞は5年連続5回目となります。

本選定は、企業情報開示の向上を目的に毎年開催されており、今回24回目を迎える表彰制度です。各業種の証券アナリストが、「経営陣のIR姿勢、IR部門の機能、IRの基本スタンス」「説明会、インタビュー、説明資料等における開示」「フェア・ディスクロージャー」「コーポレート・ガバナンスに関連する情報の開示」「各業種の状況に即した自主的な情報開示」の5項目について評価し、優良企業を選定します。



ディスクロージャー  
優良企業受賞ロゴマーク

＜ [公益社団法人日本証券アナリスト協会「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定」](#) ＞

## 「株主様工場ご視察会」の開催

S U B A R Uは、株主の皆様はS U B A R Uの生産活動の生きた現場をご覧いただき、S U B A R Uの企業方針や日頃の生産活動に対するご理解を深めていただくことを目的として、「株主様工場ご視察会」を2004年より実施しています。ご視察会では、株主の皆様とS U B A R Uとの間で直接コミュニケーションを図るため、S U B A R U役員が参加する質疑応答の時間を設けています。

なお、ご視察会でいただいたご意見・ご感想は、役員をはじめ社内関係者へ報告し、今後のIR活動に活かしていきます。

### 関連資料

- ＜ [2019年3月 群馬製作所工場ご視察会 主な質疑応答（要旨）](#) PDF/142kB
- ＜ [2018年9月 航空宇宙カンパニー半田工場ご視察会 主な質疑応答（要旨）](#) PDF/144kB



工場ご視察会の模様（群馬製作所）



ご視察会の模様  
（航空宇宙カンパニー 半田工場）



質疑応答



### 第三者意見



竹ヶ原 啓介様

#### 略歴

株式会社日本政策投資銀行  
執行役員 産業調査本部副本部長  
兼 経営企画部サステナビリティ経営室長

1989年一橋大学法学部卒業、同年日本開発銀行（現（株）日本政策投資銀行）入行。フランクフルト首席駐在員、環境・CSR部長などを経て2017年よりサステナビリティ経営室長を兼務として現職。DBJ環境格付融資の創設など環境金融分野の企画に長らく従事。現在、同行の産業調査活動を統括。環境省「中央環境審議会」臨時委員、経済産業省「TCFDコンソーシアム企画委員会」委員など公職多数。企業のCSRレポート第三者意見執筆やESG、SDGsに関する講演など。共著書に「再生可能エネルギーと新成長戦略」（エネルギーフォーラム2015年）、「気候変動リスクとどう向き合うか」（金融財政事情研究会 2014年）など。

### 2019 CSRレポートを読んで

CSRレポート2019は、2018年7月の中期経営ビジョン「STEP」の策定を機に刷新された貴社CSR活動を報告する最初の号になります。読み進めていくと、貴社が目指す「変化の方向性」を感じさせるポイントが幾つかあることに気づきます。

まず、トップメッセージにおいてCSRを「本業を通じて経営や業務の品質を高めていくこと」「経営そのもの」と明記したことに象徴的ですが、全体を通じて、CSRを事業戦略の一環として語ろうとする姿勢が強く感じられます。これを支えるのが、新たに設定された「CSR重点6領域」です。トップメッセージは、これを、事業の強みを活かして社会課題の解決とグループとしての成長の両立を目指す独自のコンセプトとして位置づけ、その解説に多くのスペースを割いています。STEPと連動した新たなCSRのコンセプトをトップが語りかける構成は、CSRと事業戦略の一体性を伝えるうえで極めて有効だと思えます。



次に、今回の主題の一つ組織風土改革に関する開示に見る「本気度」です。従業員の意識調査を開示するなど、「何でも言える会社」を目指して様々なアプローチに真摯に取り組んでいる様子が伝わってきます。また、製造現場の最高責任者である副社長、顧客・取引先をはじめ社会との接点を統べる営業本部長が発するコミットメントは、トップメッセージと相俟って、この問題に会社を挙げて取り組もうとする貴社の姿勢を端的に示しています。実際、小稿の作成に先立ち、貴社群馬製作所を訪問する機会をいただきましたが、日勤・夜勤の交替時に情報交換の時間を設けたり、検査工程のすぐ横に管理職を配置するなど、上下左右を問わず社内コミュニケーションを活性化する努力が現場でも徹底されている様子が印象的でした。こうした取り組みについても紹介すれば、レポートの説得力はより増すように思います。

また、上記とも関連しますが、「CSR説明会」「CSR勉強会」など、CSRを組織全体に浸透させる取り組みを具体的に記載している点も、「変化」を示唆する有益なコンテンツだったと思います。

総じて、CSRというテーマに正面から向き合い、本業と一体的に進めるための体制整備と意識改革に真剣に取り組む姿勢を幅広い読者に知らせようという方向性はよく伝わってきました。その上で、今後期待したい点を幾つか申し上げます。

まず、全体のストーリー性を強化することです。重点領域の解説と継続的なCSRの取り組みの接続など、今回のレポートでは、パート間で重複や対応関係の弱さが幾つか目につき、全体を通してのストーリー性に改善の余地があるように感じました。CSRと事業戦略の関係性に関する具体的な記載が乏しいことが一因と思われます。CSRと経営の一体性を謳う以上、長期ビジョンに基づく成長戦略を示し、これを支える非財務的な要素としてCSR（重点領域）を語るというオーソドックスな価値創造シナリオに沿ったストーリー展開が望まれます。これは、特に投資家を念頭に置いた場合に有意義でしょう。

また、本レポートが重視している普遍のテーマ「品質改革」と並んで、長期を展望するうえで欠かせないのが、CASEの進展に伴うモビリティの変化やこれがもたらすパワートレインへの影響など、自動車産業を取り巻く環境変化に対する貴社のオピニオンです。「STEP」を構成するSUBARU Digital Innovationに関する情報や電動化への対応などのテーマを取り上げ、価値創造シナリオを補強することもレポートの充実に資すると考えます。

加えて、すべてのテーマに共通する「人的資本」についての記載の充実も、ダイバーシティなどの観点も含めて期待したいところです。

新たな方向を打ち出した貴社CSRレポートのさらなる充実を楽しみにしております。



## 第三者意見を受けて

この度は弊社「CSRレポート2019」に対するご意見を賜り、ありがとうございます。

今の自動車業界は100年に一度の変革期であり、その大きな構造の変化にSUBARUも自ら変わり、なおかつ外部変化に対応していかなければなりません。また、私たち経営層や従業員自身も、自らが持続可能な社会の実現に向けて成長していく必要性を感じております。当社の事業が社会課題の解決に貢献し、社会からの共感を得られるためにも、2025年に向けた中期経営ビジョン「STEP」の最重点テーマである「組織風土改革」「品質改革」をまず実践すべく、自ら先頭に立ち、推進してまいりました。

このような「変化の方向性」について、CSRを事業戦略の一環として経営そのものと捉えていることや、組織風土改革の本気度を評価していただいたことは、大きな励みとなります。

一方、CSRと事業戦略とのストーリー性の強化をはじめ、長期を展望するうえで欠かせない自動車産業を取り巻く環境変化への対応など、価値創造シナリオの補強や、ダイバーシティにも留意すべきという助言をいただきました。

自動車産業を取り巻く環境変化への対応は、全力で取り組むべき大きな課題と認識しております。特に世界的な課題となっている気候変動への取り組みでは、SUBARUならではの高い動的質感に加えて、優れた環境性能を両立する新しい商品を社会にお届けしました。

さらに、トヨタ自動車株式会社とは新たな業務資本提携を発表しましたが、両社の持つ強みを合わせたEVの共同開発やTHS（トヨタハイブリッドシステム）を活用した電動化への対応をさらに強化してまいります。そして、未来につながる関係を築き、気候変動を含む大きな社会課題の解決に貢献できるものと信じております。

また、ダイバーシティはグループ・グローバルで強力に推進すべき課題と考えております。

SUBARUが持続可能な社会の実現に向けて貢献するには、グループで働く人をかけがえのない財産として大切にしたいと考えます。多様な視点で従業員が最大限の力を発揮できるよう、多様な働き方を実現するダイバーシティの取り組みを一層推進してまいります。

こうした変化にチャレンジするなかで、私たちが大切にしているブランドの軸であり、SUBARUの個性である「安心と愉しさ」は決してブラす事なく、取り組んでまいります。SUBARUグループの全員でベクトルを合わせて、一歩ずつ「モノを作る会社から笑顔を作る会社」になれるよう、未来を見据えたSUBARUらしいCSRの姿を描きながら、引き続き努力してまいります。

株式会社SUBARU  
代表取締役社長 CSR委員長  
中村 知美



## 共通スタンダード

番号	開示事項	報告要求事項	ISO26000	該当箇所
<b>GRI 102：一般開示事項2016</b>				
<b>1. 組織のプロフィール</b>				
102-1	組織の名称	a. 組織の名称		> 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める		> 会社概要
102-3	本社の所在地	a. 組織の本社の所在地		> 会社概要
102-4	事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない		> 事業所・関係会社
102-5	所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態		> 会社概要
102-6	参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類		> 事業所・関係会社
102-7	組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量		> 会社概要

102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	<p>a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数</p> <p>b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数</p> <p>c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数</p> <p>d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述</p> <p>e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動）</p> <p>f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）</p>	<p>6.3.10 労働における基本的原則及び権利</p> <p>6.4.1-6.4.2 労働慣行</p> <p>6.4.3 雇用及び雇用関係</p> <p>6.4.4 労働条件及び社会的保護</p> <p>6.4.5 社会的対話</p> <p>6.8.5 雇用創出及び技能開発</p> <p>7.8 社会的責任に関する自主的なイニシアティブ</p>	> 従業員データ
102-9	サプライチェーン	<p>a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める</p>		> 自動車に関わる SUBARUの環境負荷全体像
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	<p>a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む</p> <p>i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む）</p> <p>ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合）</p> <p>iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）</p>		-
102-11	予防原則または予防的アプローチ	<p>a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方</p>		> 環境マネジメント
102-12	外部イニシアティブ	<p>a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト</p>		<p>&gt; トップメッセージ</p> <p>&gt; SDGs への取り組み</p> <p>&gt; 生物多様性</p>
102-13	団体の会員資格	<p>a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト</p>		-

2. 戦略				
102-14	上級意思決定者の声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	4.7 国際行動規範の尊重 6.2 組織統治 7.4.2 社会的責任に関する組織の方向性の決定	<ul style="list-style-type: none"> <li>› トップメッセージ</li> </ul>
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明		<ul style="list-style-type: none"> <li>› トップメッセージ</li> <li>› SUBARUグループのCSR</li> <li>› クライシスリスク</li> <li>› リスク情報</li> </ul>
3. 倫理と誠実性				
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	4.4 倫理的な行動 6.6.3 汚職防止	› SUBARUグループのCSR
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度		<ul style="list-style-type: none"> <li>› リスク管理体制の整備の状況</li> <li>› コンプライアンス・ホットライン制度の改善</li> </ul>
4. ガバナンス				
102-18	ガバナンス構造	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会		› コーポレートガバナンス体制
102-19	権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス		<ul style="list-style-type: none"> <li>› コーポレートガバナンス体制</li> <li>› SUBARUグループのCSR</li> </ul>
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか		› コーポレートガバナンス体制

102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	<p>a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス</p> <p>b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか</p>	<p>〉 SUBARU グループの CSR</p>
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	<p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。その事項による</p> <p>i. 執行権の有無</p> <p>ii. 独立性</p> <p>iii. ガバナンス機関における任期</p> <p>iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、並びにコミットメントの性質</p> <p>v. ジェンダー</p> <p>vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー</p> <p>vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力</p> <p>viii. ステークホルダーの代表</p>	<p>〉 コーポレートガバナンス体制</p>
102-23	最高ガバナンス機関の議長	<p>a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か</p> <p>b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由</p>	<p>〉 コーポレートガバナンス体制</p>
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	<p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス</p> <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む</p> <p>i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか</p> <p>ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか</p> <p>iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか</p> <p>iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか</p>	<p>〉 コーポレートガバナンス体制</p>
102-25	利益相反	<p>a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス</p> <p>b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む</p> <p>i. 役員会メンバーへの相互就任</p> <p>ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い</p> <p>iii. 支配株主の存在</p> <p>iv. 関連当事者の情報</p>	<p>〉 取締役会のメンバーによる利益相反の防止</p>



102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; コーポレートガバナンス</li> </ul>
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; SUBARUグループのCSR</li> </ul>
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	<p>a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス</p> <p>b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度</p> <p>c. 当該評価が自己評価であるか否か</p> <p>d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む</p>	<p>6.2 組織統治</p> <p>7.4.3 組織の統治、システム及び手順への社会的責任の組込み</p> <p>7.7.5 パフォーマンスの改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; SUBARUグループのCSR</li> <li>&gt; コーポレートガバナンス</li> </ul>
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	<p>a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む</p> <p>b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; コーポレートガバナンス</li> <li>&gt; SUBARUグループのCSR</li> </ul>
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; SUBARUグループのCSR</li> </ul>
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度		-

102-32	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	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	> SUBARUグループのCSR重点領域の経営への反映
102-33	重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	> SUBARUグループのCSR
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	> コーポレートガバナンス
102-35	報酬方針	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	> 役員の報酬など
102-36	報酬の決定プロセス	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	> 役員の報酬など
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	-

102-38	年間報酬総額の比率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率		-
102-39	年間報酬総額比率の増加率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率		-
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>				
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	5.3 ステークホルダーの特定及びステークホルダーエンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>› ステークホルダーの皆様との関わり</li> </ul>
102-41	団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合		<ul style="list-style-type: none"> <li>› 労使コミュニケーション</li> </ul>
102-42	ステークホルダーの特定および選定	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準		<ul style="list-style-type: none"> <li>› ステークホルダーの皆様との関わり</li> </ul>
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す		<ul style="list-style-type: none"> <li>› ステークホルダーの皆様との関わり</li> </ul>
102-44	提起された重要な項目および懸念	<p>a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む</p> <p>i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）</p> <p>ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>› ステークホルダーの皆様との関わり</li> </ul>

## 6. 報告実務

102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	<p>a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト</p> <p>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か</p>		<p>＞財務・業績</p>
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	<p>a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明</p> <p>b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明</p>		<p>＞編集方針</p>
102-47	マテリアルな項目のリスト	<p>a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト</p>	<p>5.2 社会的責任の認識</p> <p>7.3.2 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断</p> <p>7.3.3 組織の影響力の範囲</p> <p>7.3.4 課題に取り組むための優先順位の決定</p>	<p>＞CSR重点6領域策定プロセス</p> <p>＞SUBARUグループのCSR重点6領域：人を中心とした自動車文化</p> <p>＞SUBARUグループのCSR重点6領域：共感・共生</p> <p>＞SUBARUグループのCSR重点6領域：安心</p> <p>＞SUBARUグループのCSR重点6領域：ダイバーシティ</p> <p>＞SUBARUグループのCSR重点6領域：環境</p> <p>＞SUBARUグループのCSR重点6領域：コンプライアンス</p>
102-48	情報の再記述	<p>a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由</p>		<p>該当せず</p>
102-49	報告における変更	<p>a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更</p>		<p>該当せず</p>
102-50	報告期間	<p>a. 提供情報の報告期間</p>		<p>＞編集方針</p>

102-51	前回発行した報告書の日付	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）		> 編集方針
102-52	報告サイクル	a. 報告サイクル		> 編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口		> 編集方針
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」		本表
102-55	内容索引	a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する） b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について） ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）	7.5.3 社会的責任に関するコミュニケーションの種類 7.6.2 社会的責任に関する報告及び主張の信頼性向上	本表
102-56	外部保証	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか		-



103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<p>各マテリアルな項目について次の情報を説明しなくてはならない。</p> <p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	<p>5.2 社会的責任の認識</p> <p>6 社会的責任の中核主題に関する手引き</p> <p>7.3.1 デューディリジェンス</p> <p>7.3.2 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断</p>	<p>＞ CSR重点6領域策定プロセス</p> <p>＞ SUBARUグループのCSR重点6領域：人を中心とした自動車文化</p> <p>＞ SUBARUグループのCSR重点6領域：共感・共生</p> <p>＞ SUBARUグループのCSR重点6領域：安心</p> <p>＞ SUBARUグループのCSR重点6領域：ダイバーシティ</p> <p>＞ SUBARUグループのCSR重点6領域：環境</p> <p>＞ SUBARUグループのCSR重点6領域：コンプライアンス</p>
103-2	マネジメント手法とその要素	<p>各マテリアルな項目について次の情報を説明しなくてはならない。</p> <p>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</p>	<p>7.3.3 組織の影響力の範囲</p> <p>7.3.4 課題に取り組むための優先順位の決定</p> <p>7.7.3 社会的責任に関する組織の進捗及びパフォーマンスの確認</p> <p>7.7.5 パフォーマンスの改善</p>	<p>＞ SUBARUグループのCSR</p>
103-3	マネジメント手法の評価	<p>各マテリアルな項目について次の情報を説明しなくてはならない。</p> <p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>		-

# 項目別のスタンダード

開示事項番号	開示事項	報告要求事項		該当ページ見出し
GRI200:経済2016				
201:経済パフォーマンス				
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <p>i. 創出した直接的経済価値：収益</p> <p>ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資</p> <p>iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</p> <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	<p>6.8.1-6.8.2 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</p> <p>6.8.3 コミュニティへの参画</p> <p>6.8.7 富及び所得の創出</p> <p>6.8.9 社会的投資</p>	> 決算資料
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	<p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</p> <p>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</p> <p>ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述</p> <p>iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響</p> <p>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</p> <p>v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト</p>	<p>6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応</p>	> リスク情報

201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <p>i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値</p> <p>ii. 当該推定値の計算基礎</p> <p>iii. 推定値の計算時期</p> <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</p>	6.8.7 富及び所得の創出	-
201-4	政府から受けた資金援助	<p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む</p> <p>i. 減税および税額控除</p> <p>ii. 補助金</p> <p>iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金</p> <p>iv. 賞金</p> <p>v. 特許権等使用料免除期間</p> <p>vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助</p> <p>vii. 金銭的インセンティブ</p> <p>viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益</p> <p>b. 201-4-aの情報の国別内訳</p> <p>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</p>	-	-

202：地域経済での存在感				
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	<p>a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する</p> <p>b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する</p> <p>c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	<p>6.3.7 差別及び社会的弱者</p> <p>6.3.10 労働における基本的原則及び権利</p> <p>6.4.3 雇用及び雇用関係</p> <p>6.4.4 労働条件及び社会的保護</p> <p>6.8.1-6.8.2 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</p>	-
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	<p>a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</p> <p>b. 「上級管理職」の定義</p> <p>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	<p>6.4.3 雇用及び雇用関係</p> <p>6.8.1-6.8.2 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</p> <p>6.8.5 雇用創出及び技能開発</p> <p>6.8.7 富及び所得の創出</p>	-
203：間接的な経済インパクト				
203-1	インフラ投資および支援サービス	<p>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</p> <p>b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合）</p> <p>c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する</p>	<p>6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利</p> <p>6.8.1-6.8.2 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</p> <p>6.8.7 富及び所得の創出</p> <p>6.8.9 社会的投資</p>	-
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	<p>a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例</p> <p>b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」</p>	<p>6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p> <p>6.6.7 財産権の尊重</p> <p>6.7.8 必要不可欠なサービスへのアクセス</p> <p>6.8.1-6.8.2 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</p> <p>6.8.5 雇用創出及び技能開発</p> <p>6.8.7 富及び所得の創出</p> <p>6.8.9 社会的投資</p>	<p>&gt; トップメッセージ</p> <p>&gt; CSRの考え方</p>

204：調達慣行				
204-1	地元のサプライヤーへの支出の割合	<p>a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。</p> <p>b. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>c. 「重要事業拠点」の定義</p>	<p>6.4.3 雇用及び雇用関係</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p> <p>6.8.1-6.8.2 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</p> <p>6.8.7 富及び所得の創出</p>	-
205：腐敗防止				
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	<p>a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合</p> <p>b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク</p>	<p>6.6.1-6.6.2 公正な事業慣行</p> <p>6.6.3 汚職防止</p>	-
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	<p>a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に）</p> <p>b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）</p> <p>c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する</p> <p>d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に）</p> <p>e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）</p>	<p>6.6.1-6.6.2 公正な事業慣行</p> <p>6.6.3 汚職防止</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p>	> 贈賄防止の取り組み



205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	<p>a. 確定した腐敗事例の総数と性質</p> <p>b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数</p> <p>c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数</p> <p>d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果</p>	<p>6.6.1-6.6.2 公正な事業慣行</p> <p>6.6.3 汚職防止</p>	-
<b>206：反競争的行為</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	<p>a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数</p> <p>b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点</p>	<p>6.6.1-6.6.2 公正な事業慣行</p> <p>6.6.5 公正な競争</p> <p>6.6.7 財産権の尊重</p>	-
<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	<p>a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による</p> <p>i. 使用した再生不能原材料</p> <p>ii. 使用した再生可能原材料</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	> 自動車に関わる SUBARUの環境負荷全体像
301-2	使用したりサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したりサイクル材料の割合	6.5.4 持続可能な資源の利用	> 自動車に関わる SUBARUの環境負荷全体像
301-3	再生利用された製品と梱包材	<p>a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区別に</p> <p>b. 本開示事項のデータ収集方法</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	> 自動車に関わる SUBARUの環境負荷全体像

302-1	組織内のエネルギー消費量	<p>a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する</p> <p>b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する</p> <p>c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による）</p> <p>i. 電力消費量</p> <p>ii. 暖房消費量</p> <p>iii. 冷房消費量</p> <p>iv. 蒸気消費量</p> <p>d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による）</p> <p>i. 販売した電力</p> <p>ii. 販売した暖房</p> <p>iii. 販売した冷房</p> <p>iv. 販売した蒸気</p> <p>e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による）</p> <p>f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p> <p>g. 使用した変換係数の情報源</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	<p>› 自動車に関わる SUBARUの環境負荷全体像</p> <p>› エネルギー使用量</p> <p>› 気候変動</p>
302-2	組織外のエネルギー消費量	<p>a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p> <p>c. 使用した変換係数の情報源</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	-
302-3	エネルギー原単位	<p>a. 組織のエネルギー原単位</p> <p>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</p> <p>c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</p> <p>d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	-

302-4	エネルギー消費量の削減	<p>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</p> <p>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>6.5.4 持続可能な資源の利用</p> <p>6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応</p>	<p>&gt; 気候変動</p>
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<p>a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</p> <p>b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>6.5.4 持続可能な資源の利用</p> <p>6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応</p>	<p>&gt; 環境に配慮したクルマ</p>

### 303：水と廃水2018

303-1	共有資源としての水との相互作用	<p>a. 取水され、消費され、排出される方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および、取引関係によって組織の活動、製品、サービスにもたらされ、または寄与し、もしくは直接関連した水関連のインパクト（例：流出水によるインパクト）</p> <p>b. 評価の範囲、期間、使用されたツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために使用された手法の記述</p> <p>c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについての記述、以下を含む。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力するか、そして著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか</p> <p>d. 組織のマネジメント手法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明</p>	<p>6.5.4 持続可能な資源の利用</p>	<p>&gt; 水資源</p>
-------	-----------------	---	-------------------------	-----------------

303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	<p>a. 排出される廃水の水質について設定された最低限の基準と、これらの最低限の基準がどのように決定されたかについての記述</p> <p>i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準がどのように決定されたか</p> <p>ii. 内部的に開発された水質基準またはガイドライン</p> <p>iii. 業種特有の基準は考慮されたか</p> <p>iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したかどうか</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	<p>&gt; 生産拠点における水リスク調査</p>
303-3	取水	<p>a. すべての地域からの総取水量（単位:千kl）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <p>i. 地表水</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 海水</p> <p>iv. 生産随伴水</p> <p>v. 第三者の水</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位:千kl）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <p>i. 地表水</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 海水</p> <p>iv. 生産随伴水</p> <p>v. 第三者の水、およびi-ivに記載された取水源ごとのこの合計の内訳</p> <p>c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳</p> <p>i. 淡水（<math>\leq 1,000\text{mg}/\ell</math> 総溶解固形分）</p> <p>ii. その他の水（<math>&gt; 1,000\text{mg}/\ell</math> 総溶解固形分）</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	<p>&gt; 主な生産拠点における水源別水使用量の内訳</p>

303-4	排水	<p>a. すべての地域の総排水量（単位:千kl）、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳</p> <p>i. 地表水</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 海水</p> <p>iv. 第三者の水 および該当する場合はこの合計の量は他の組織の使用のために送られた合計量</p> <p>b. すべての地域への総排水量（単位:千kl）についての次のカテゴリー別内訳</p> <p>i. 淡水（<math>\leq 1,000\text{mg}/\ell</math> 総溶解固形分）</p> <p>ii. その他の水（<math>&gt; 1,000\text{mg}/\ell</math> 総溶解固形分）</p> <p>c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位:千kl）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳</p> <p>i. 淡水（<math>\leq 1,000\text{mg}/\ell</math> 総溶解固形分）</p> <p>ii. その他の水（<math>&gt; 1,000\text{mg}/\ell</math> 総溶解固形分）</p> <p>d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること、次を含む</p> <p>i. 優先的に懸念される物質がどのように定義されているか、そして国際規格（あるならば）、信頼できるリスト、あるいは規準がどのように用いられているか</p> <p>ii. 優先的に懸念される物質の排出限度を設定するアプローチ</p> <p>iii. 排出限度に違反した事案数</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	-
303-5	水消費	<p>a. すべての地域での総水消費量（単位:千kl）</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位:千kl）</p> <p>c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化（単位:千kl）</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここには、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む</p>	6.5.4 持続可能な資源の利用	<a href="#">&gt; 水使用量</a>



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	<p>a. 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に関する次の情報</p> <p>i. 所在地</p> <p>ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地</p> <p>iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係</p> <p>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</p> <p>v. 事業敷地の面積（km<sup>2</sup>で表記。適切な場合は他の単位も可）</p> <p>vi. 該当する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の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値</p> <p>vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値</p>	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	<a href="#">&gt; 生物多様性</a>
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	<p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む</p> <p>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</p> <p>ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも）</p> <p>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</p> <p>iv. 種の減少</p> <p>v. 生息地の転換</p> <p>vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの</p> <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む</p> <p>i. インパクトを受ける生物種</p> <p>ii. インパクトを受ける地域の範囲</p> <p>iii. インパクトを受ける期間</p> <p>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</p>	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	<a href="#">&gt; 生物多様性</a>

304-3	生息地の保護・復元	<p>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</p> <p>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	<a href="#">&gt; 生物多様性</a>
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	<p>a. 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で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に</p> <p>i. 絶滅危惧IA類（CR）</p> <p>ii. 絶滅危惧IB類（EN）</p> <p>iii. 絶滅危惧II類（VU）</p> <p>iv. 準絶滅危惧（NT）</p> <p>v. 軽度懸念</p>	6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	-
<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	<p>a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</p> <p>b. 計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</p> <p>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</p> <p>d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む）</p> <p>i. その基準年を選択した理論的根拠</p> <p>ii. 基準年における排出量</p> <p>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</p> <p>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</p> <p>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理）</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	<a href="#">&gt; CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1,2）</a>

305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量 (スコープ2)	<p>a. ロケーション基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</p> <p>b. 該当する場合、マーケット基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</p> <p>c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</p> <p>d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む）</p> <p>i. その基準年を選択した理論的根拠</p> <p>ii. 基準年における排出量</p> <p>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</p> <p>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</p> <p>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、経営管理）</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	<p>＞ 物流における取り組み</p> <p>＞ CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1,2）</p>
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)	<p>a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</p> <p>b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</p> <p>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</p> <p>d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG排出量の区分と活動</p> <p>e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む）</p> <p>i. その基準年を選択した理論的根拠</p> <p>ii. 基準年における排出量</p> <p>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</p> <p>f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</p> <p>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	<p>＞ CO<sub>2</sub>排出量（スコープ3）</p>

305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のGHG排出原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的 (スコープ1)、間接的 (スコープ2)、その他の間接的 (スコープ3)</li> <li>d. 計算に用いたガス (CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> </ul>	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	<a href="#">第6次環境ポ ランタリープ ラン</a> 
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量 (CO<sub>2</sub>換算値 (t-CO<sub>2</sub>) による)</li> <li>b. 計算に用いたガス (CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて)</li> <li>c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠</li> <li>d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的 (スコープ1)、間接的 (スコープ2)、その他の間接的 (スコープ3) のいずれか</li> <li>e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	<a href="#">CO<sub>2</sub>排出量 (スコープ1,2)</a>
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ODSの生産量、輸入量、輸出量 (CFC-11 (トリクロロフルオロメタン) 換算値による)</li> <li>b. 計算に用いた物質</li> <li>c. 使用した排出係数の情報源</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	6.5.3 汚染の予防 6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	-
305-7	窒素酸化物 (NO <sub>x</sub> )、硫黄酸化物 (SO <sub>x</sub> )、およびその他の重大な大気排出物	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 次の重大な大気排出物の量 (キログラムまたはその倍数単位 (トンなど) による)             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. NO<sub>x</sub></li> <li>ii. SO<sub>x</sub></li> <li>iii. 残留性有機汚染物質 (POP)</li> <li>iv. 揮発性有機化合物 (VOC)</li> <li>v. 有害大気汚染物質 (HAP)</li> <li>vi. 粒子状物質 (PM)</li> <li>vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分</li> </ul> </li> <li>b. 使用した排出係数の情報源</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応	<a href="#">NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> 排出量</a> <a href="#">VOCの排出量</a> <a href="#">大気 (大気汚染防止法、県条例)</a>

306：排水および廃棄物2016

306-1	排水の水質および排出先	<p>a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による）</p> <p>i. 排出先</p> <p>ii. 水質（処理方法を含む）</p> <p>iii. 他の組織による水の再利用の有無</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件</p>	<p>6.5.3 汚染の予防</p> <p>6.5.5 気候変動の緩和及び気候変動への適応</p>	<p>＞水資源</p> <p>＞水質（水質汚濁防止法・下水道法、県・市条例）</p>
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	<p>a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示）</p> <p>i. リユース</p> <p>ii. リサイクル</p> <p>iii. 堆肥化</p> <p>iv. 回収（エネルギー回収を含む）</p> <p>v. 焼却（大量燃焼）</p> <p>vi. 深井戸注入</p> <p>vii. 埋め立て</p> <p>viii. 現場保管</p> <p>ix. その他（詳細を記述）</p> <p>b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示）</p> <p>i. リユース</p> <p>ii. リサイクル</p> <p>iii. 堆肥化</p> <p>iv. 回収（エネルギー回収を含む）</p> <p>v. 焼却（大量燃焼）</p> <p>vi. 深井戸注入</p> <p>vii. 埋め立て</p> <p>viii. 現場保管</p> <p>ix. その他（詳細を記述）</p> <p>c. 廃棄物処分方法の判定方法</p> <p>i. 自ら処分している場合または直接確認した場合</p> <p>ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合</p> <p>iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合</p>	<p>6.5.3 汚染の予防</p>	<p>＞工場における廃棄物削減の取り組み</p>
306-3	重大な漏出	<p>a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量</p> <p>b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報</p> <p>i. 漏出場所</p> <p>ii. 漏出量</p> <p>iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述）</p> <p>c. 重大な漏出のインパクト</p>	<p>6.5.3 汚染の予防</p>	<p>＞重大な漏出</p> <p>＞環境コンプライアンス</p>



306-4	有害廃棄物の輸送	<p>a. 次の各事項の総重量</p> <p>i. 輸送された有害廃棄物</p> <p>ii. 輸入された有害廃棄物</p> <p>iii. 輸出された有害廃棄物</p> <p>iv. 処理された有害廃棄物</p> <p>b. 国際輸送された有害廃棄物の割合</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件</p>	6.5.3 汚染の予防	> 有害廃棄物の輸送
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	<p>a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること</p> <p>i. 水域および関連生息地の規模</p> <p>ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か</p> <p>iii. 生物多様性価値（保護種の数など）</p>	<p>6.5.3 汚染の予防</p> <p>6.5.4 持続可能な資源の利用</p> <p>6.5.6 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復</p>	> 生産拠点における水リスク調査
<b>307：環境コンプライアンス2016</b>				
307-1	環境法規制の違反	<p>a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して</p> <p>i. 重大な罰金の総額</p> <p>ii. 罰金以外の制裁措置の総件数</p> <p>iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案</p> <p>b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	4.6 法の支配の尊重	<p>&gt; 環境関連法規制などの遵守状況</p> <p>&gt; 土壌・地下水汚染防止</p> <p>&gt; PCB廃棄物の保管・管理状況</p> <p>&gt; 重大な漏出</p> <p>&gt; 有害廃棄物の輸送</p>
<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	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	<p>6.3.5 加担の回避</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p> <p>7.3.1 デューディリジェンス</p>	> グリーン調達
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	<p>a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数</p> <p>b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数</p> <p>c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）</p> <p>d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合</p> <p>e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由</p>	<p>6.3.5 加担の回避</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p> <p>7.3.1 デューディリジェンス</p>	<p>&gt; 環境に配慮した調達</p> <p>&gt; 物流における取り組み</p>

GRI400:社会

401：雇用2016

401-1	従業員の新規雇用と離職	<p>a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）</p> <p>b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）</p>	6.4.3 雇用及び雇用関係	<p>› 従業員データ</p>
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	<p>a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 生命保険</li> <li>ii. 医療</li> <li>iii. 身体障がいおよび病気補償</li> <li>iv. 育児休暇</li> <li>v. 定年退職金</li> <li>vi. 持ち株制度</li> <li>vii. その他</li> </ul> <p>b. 「重要事業拠点」の定義</p>	6.4.4 労働条件及び社会的保護 6.8.7 富及び所得の創出	-
401-3	育児休暇	<p>a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別）</p> <p>b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別）</p> <p>c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別）</p> <p>d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別）</p> <p>e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）</p>	6.4.4 労働条件及び社会的保護	<p>› 育児休業取得者数（SUBARU単独）</p>

402：労使関係2016

402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	<p>a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか</p> <p>b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か</p>	6.4.3 雇用及び雇用関係 6.4.5 社会対話	<p>› 労使コミュニケーション</p>
-------	------------------	---	------------------------------	----------------------

403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<p>a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明</p> <p>i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト</p> <p>ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト</p> <p>b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明</p>	6.4.6 労働における安全衛生	<a href="#">労働安全衛生管理体制</a>
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	<p>a. 労働関連の危険性（ハザード）を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性（ハザード）を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明</p> <p>i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法（それらを実行する人の能力を含む）</p> <p>ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法</p> <p>b. 労働関連の危険性（ハザード）や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明</p> <p>c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明</p> <p>d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明（プロセスとは、危険性（ハザード）を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む）</p>	6.4.6 労働における安全衛生	<a href="#">労働安全衛生管理体制</a>

403-3	労働衛生サービス	a. 危険性（ハザード）の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	6.4.6 労働における安全衛生	-
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	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	6.4.6 労働における安全衛生	> 労働安全衛生管理体制
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性（ハザード）、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	6.4.6 労働における安全衛生	-
403-6	労働者の健康増進	a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するか説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	6.4.6 労働における安全衛生	> 安全衛生活動
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	a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性（ハザード）やリスクの説明	6.4.6 労働における安全衛生	-

403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	<p>a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか</p> <p>i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明</p> <p>c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	6.4.6 労働における安全衛生	-
403-9	労働関連の傷害	<p>a. すべての従業員について</p> <p>i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合</p> <p>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く）</p> <p>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</p> <p>iv. 労働関連の傷害の主な種類</p> <p>v. 労働時間</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合</p> <p>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く）</p> <p>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</p> <p>iv. 労働関連の傷害の主な種類</p> <p>v. 労働時間</p> <p>c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性（ハザード）、次を含む</p> <p>i. どのようにこれらの危険性（ハザード）が決定されたのか</p> <p>ii. これらの危険性（ハザード）のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</p>	6.4.6 労働における安全衛生	<a href="#">労働災害について</a>



		<p>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか</p> <p>f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>		
403-10	労働関連の疾病・体調不良	<p>a. すべての従業員について</p> <p>i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</p> <p>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</p> <p>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数</p> <p>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</p> <p>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</p> <p>c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性（ハザード）、次を含む</p> <p>i. どのようにこれらの危険性（ハザード）が決定されたか</p> <p>ii. これらの危険性（ハザード）のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</p> <p>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	6.4.6 労働における安全衛生	-

#### 404：研修と教育2016

404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による) i. 性別 ii. 従業員区分	6.4.7 職場における人材育成及び訓練	> 人材育成
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	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	6.4.7 職場における人材育成及び訓練 6.8.5 雇用創出及び技能開発	> 公正な評価と能力開発支援
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	a. 報告期間中に、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(男女別、従業員区分別に)	6.4.7 職場における人材育成及び訓練	-

#### 405：ダイバーシティと機会均等2016

405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など) b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標(例えばマイノリティ、社会的弱者など)	6.2.3 意思決定のプロセス及び構造 6.3.7 差別及び社会的弱者 6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係	> 従業員データ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率(従業員区分別、重要事業拠点別に) b. 「重要事業拠点」の定義	6.3.7 差別及び社会的弱者 6.3.10 労働における基本的原則及び権利 6.4.3 雇用及び雇用関係 6.4.4 労働条件及び社会的保護	> 公正な評価と能力開発支援

406：非差別2016				
406-1	差別事例と実施した救済措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数</li> <li>b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織により確認された事例</li> <li>ii. 実施中の救済計画</li> <li>iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</li> <li>iv. 措置が不要となった事例</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6.3.6 苦情解決</li> <li>6.3.7 差別及び社会的弱者</li> <li>6.3.10 労働における基本的原則及び権利</li> <li>6.4.3 雇用及び雇用関係</li> </ul>	-
407：結社の自由と団体交渉2016				
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しい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。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</li> <li>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> </li> <li>b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6.3.3 デューディリジェンス</li> <li>6.3.4 人権に関する危機的状況</li> <li>6.3.5 加担の回避</li> <li>6.3.8 市民的及び政治的権利</li> <li>6.3.10 労働における基本的原則及び権利</li> <li>6.4.5 社会対話</li> <li>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</li> </ul>	-
408：児童労働2016				
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 児童労働</li> <li>ii. 年少労働者による危険有害労働への従事</li> </ul> </li> <li>b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</li> <li>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</li> </ul> </li> <li>c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6.3.3 デューディリジェンス</li> <li>6.3.4 人権に関する危機的状況</li> <li>6.3.5 加担の回避</li> <li>6.3.7 差別及び社会的弱者</li> <li>6.3.10 労働における基本的原則及び権利</li> <li>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</li> <li>6.8.4 教育及び文化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› サプライヤーCSRガイドライン</li> </ul>

409：強制労働2016				
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<p>a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p> <p>b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策</p>	<p>6.3.3 デューディリジェンス</p> <p>6.3.4 人権に関する危機的状況</p> <p>6.3.5 加担の回避</p> <p>6.3.10 労働における基本的原則及び権利</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p>	<p>▶ サプライヤーCSRガイドライン</p>
410：保安慣行2016				
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	<p>a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合</p> <p>b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か</p>	<p>6.3.4 人権に関する危機的状況</p> <p>6.3.5 加担の回避</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p>	-
411：先住民の権利2016				
411-1	先住民の権利を侵害した事例	<p>a. 報告期間中に、先住民の権利を侵害したと特定された事例の総件数</p> <p>b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める）</p> <p>i. 組織により確認された事例</p> <p>ii. 実施中の救済計画</p> <p>iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果</p> <p>iv. 措置が不要となった事例</p>	<p>6.3.4 人権に関する危機的状況</p> <p>6.3.6 苦情解決</p> <p>6.3.7 差別及び社会的弱者</p> <p>6.3.8 市民的及び政治的権利</p> <p>6.6.7 財産権の尊重</p> <p>6.8.3 コミュニティへの参加</p>	-
412：人権アセスメント2016				
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	<p>a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）</p>	<p>6.3.3 デューディリジェンス</p> <p>6.3.4 人権に関する危機的状況</p> <p>6.3.5 加担の回避</p>	-
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	<p>a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数</p> <p>b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合</p>	<p>6.3.3 デューディリジェンス</p> <p>6.3.4 人権に関する危機的状況</p> <p>6.3.5 加担の回避</p>	-

413：地域コミュニティ2016

413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	<p>a. 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（次のものなどを活用して）した事業所の割合</p> <p>i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む）</p> <p>ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング</p> <p>iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開</p> <p>iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム</p> <p>v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画</p> <p>vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス</p> <p>vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関</p> <p>viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス</p>	<p>6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利</p> <p>6.5.1-6.5.2 環境</p> <p>6.5.3 汚染の予防</p> <p>6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</p>	<p>＞事業所周辺を巡回して臭気などを監視</p>
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	<p>a. 地域コミュニティに対して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。次の事項を含む</p> <p>i. 事業所の所在地</p> <p>ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）</p>	<p>6.3.9 経済的、社会的及び文化的権利</p> <p>6.5.3 汚染の予防</p> <p>6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</p>	-

414：サプライヤーの社会面のアセスメント2016

414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	<p>a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合</p>	<p>6.3.5 加担の回避</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p> <p>7.3.1 デューディリジェンス</p>	<p>＞サプライヤーCSRガイドライン</p>
-------	----------------------	-----------------------------------	--	-------------------------



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	<p>a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数</p> <p>b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数</p> <p>c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）</p> <p>d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合</p> <p>e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由</p>	<p>6.3.5 加担の回避</p> <p>6.6.6 バリューチェーンにおける社会的責任の推進</p> <p>7.3.1 デューデリジェンス</p>	<p>〉 CSR調達</p>
<b>415：公共政策2016</b>				
415-1	政治献金	<p>a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別）</p> <p>b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）</p>	<p>6.6.1-6.6.2 公正な事業慣行</p> <p>6.6.4 責任ある政治的関与</p>	-
<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	<p>a. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合</p>	<p>6.7.1-6.7.2 消費者課題</p> <p>6.7.4 消費者の安全衛生の保護</p> <p>6.7.5 持続可能な消費</p> <p>6.8.8 健康</p>	<p>〉 品質マネジメントサイクルの運用</p>
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	<p>a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <p>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	<p>4.6 法の支配の尊重</p> <p>6.7.1-6.7.2 消費者課題</p> <p>6.7.4 消費者の安全衛生の保護</p> <p>6.7.5 持続可能な消費</p> <p>6.8.8 健康</p>	<p>〉 リコールへの対応</p> <p>〉 完成検査に関わる不適切事案について</p>

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	<p>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か</p> <p>i. 製品またはサービスの構成要素の調達</p> <p>ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの）</p> <p>iii. 製品またはサービスの利用上の安全性</p> <p>iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト</p> <p>v. その他（詳しく説明のこと）</p> <p>b. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合</p>	<p>6.7.1-6.7.2 消費者課題</p> <p>6.7.3 公正なマーケティング、事実に基づいた偏りのない情報、及び公正な契約慣行</p> <p>6.7.4 消費者の安全衛生の保護</p> <p>6.7.5 持続可能な消費</p> <p>6.7.9 教育及び意識向上</p>	-
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	<p>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <p>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	<p>4.6 法の支配の尊重</p> <p>6.7.1-6.7.2 消費者課題</p> <p>6.7.3 公正なマーケティング、事実に基づいた偏りのない情報、及び公正な契約慣行</p> <p>6.7.4 消費者の安全衛生の保護</p> <p>6.7.5 持続可能な消費</p> <p>6.7.9 教育及び意識向上</p>	-
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	<p>a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <p>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	<p>4.6 法の支配の尊重</p> <p>6.7.1-6.7.2 消費者課題</p> <p>6.7.3 公正なマーケティング、事実に基づいた偏りのない情報、及び公正な契約慣行</p>	-

#### 418：顧客のプライバシー2016

418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	<p>a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による</p> <p>i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの</p> <p>ii. 規制当局による申立</p> <p>b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数</p> <p>c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	<p>6.7.1-6.7.2 消費者課題</p> <p>6.7.7 消費者データ保護及びプライバシー</p>	<p>＞個人情報保護への取り組み</p>
-------	-------------------------------------	--	--	----------------------

#### 419：社会経済面のコンプライアンス2016

419-1	社会経済分野の法規制違反	<p>a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して</p> <p>i. 重大な罰金の総額</p> <p>ii. 罰金以外の制裁措置の総件数</p> <p>iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案</p> <p>b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p> <p>c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯</p>	<p>4.6 法の支配の尊重</p> <p>6.7.1-6.7.2 消費者課題</p> <p>6.7.3 公正なマーケティング、事実在即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行</p>	<p>＞リコールへの対応</p> <p>＞完成検査に関わる不適切事案について</p>
-------	--------------	---	---	--