

7270

# (株) SUBARU

(注)公開情報ベース

【本社】 150-8554 東京都渋谷区恵比寿1-20-8 【TEL】 03-6447-8000  
【設立】 1953.7 【上場】 1960.3 【決算期】 3月  
【特色】 水平対向エンジンや4駆車、安全技術に強み。米国比率高い。航空機も。トヨタが筆頭株主

## CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	A	AA	A
68.5	62.6	63.6	71.8	57.1

## 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	AA	AAA	AAA
78.3	89.1	100.0	100.0

## CSR全般

### CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有  
【活動のマテリアリティ設定】 有  
CSR重点6領域:①人を中心とした自動車文化 ②共感・共生 ③安心 ④ダイバーシティ ⑤環境 ⑥コンプライアンス  
【方針の文書化】 有  
(注)サステナビリティWeb、統合レポート  
【活動の報告】 紙とWeb  
【英文の報告書】 有  
【統合報告書】 有  
【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている  
満足度調査の実施、イベントの開催、投資家説明会、工場視察会、調達方針説明会、マスコミアナリスト向け決算説明会の開催(年4回)など  
【汚職・贈賄防止】 方針有  
「贈賄防止全社規則」を定めるとともに、「中国版贈賄防止ガイドライン」(中文訳付)を制定。また、「コンプライアンスマニュアル」(日本語・英語)においても、贈賄防止を重要な課題として掲載  
【CSR部署】 サステナビリティ委員会  
(注)21年度に「CSR委員会」から改称。事務局をサステナビリティ推進部が担当  
【CSR担当役員】 兼任有(サステナビリティ委員会委員長・代表取締役社長)  
【同・CSR業務比率】 半分以下  
【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:AdoptAClassroom.org)  
Subaru of America, Inc.(SOA)は、非営利団体AdoptAClassroom.orgとパートナーシップを結び、SUBARU販売店と共に、支援を必要とする学校や困難な状況に置かれている学生への学用品提供を支援  
【CSR等関連基準】 GRI、ILO中核的労働基準、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、国内業界団体基準(環境省「環境報告ガイドライン2018年版」、経済産業省「価値共創のための統合的開示・対話ガイダンス」)  
【CSR関連・表彰歴】  
(22年度)PRIDE指標「プロンズ」(work with Pride)

### ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示  
【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている  
【相談役・顧問制度】 有  
相談役:1 顧問:1人  
【社外取締役による経営者評価】 行っている  
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している  
【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している  
(注)22年度から役員報酬の定性(非財務)評価指標として従業員エンゲージメント(従業員満足度)を採用

### サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている  
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示  
【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有  
【取引全般に関する基本方針】 有  
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 取引先CSR説明会とCSR調査を実施。22年度は、自動車関連の取引先619社(部品・原材料396社、設備・治工具ほか223社)を対象として実施  
【紛争鉱物の対応】 対応  
【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定  
【紛争鉱物の取り組み】 22年度は、紛争鉱物調査の対象取引先を、従来の自動車量産用部品・原材料取引先361社から、新たに補修専用取引先にも拡大して、合計394社を対象に調査を実施。同5月に「責任ある鉱物調達方針」を明文化

### 社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考にして  
【SDGsの対応】 目標3/目標5/目標8/目標9/目標11/目標12/目標13/目標16/目標17

### 【SDGsの達成基準】 有

【今後のSDGs】 CSR重点6領域について「2025年のありたい姿」を明確にすることで各領域の取り組みを一層強化し、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に積極的に貢献していく。具体例として、「2030年に死亡交通事故ゼロを目指す」という目標を掲げているSUBARUグループの取り組みは、SDGsのターゲット3.6「2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる」の達成に寄与すると考えている

### 【CSVの取り組み】 行っている

【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 将来のビジネスチャンス  
【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 「環境に配慮したクルマ」づくりの一環として、30年代前半には生産・販売するすべての自社車両(OEM供給を除く)に電動技術の適用を目指す

### 【プロボノ支援の取り組み】 行っている

【プロボノ支援の具体例】 栃木県内大学の依頼を受け、「公衆衛生学産業保健実習」の産業保健について講義を実施。22年6月に獨協医科大学看護学部、同11月に自治医科大学看護学部の学生を受け入れた

### 【ボランティア休暇等の周知】 行っている

【ボランティア休暇等の周知の具体例】 ①従業員ボランティア表彰制度 ②従業員参加型寄付制度:福利厚生メニューを活用して従業員が寄付できる制度

### 【従業員の社会課題解決】 行っている

【従業員の社会課題解決の具体例】 社会貢献委員会を設置。各事業所長が参画し、社会貢献の取り組み推進を図る。部門を横断した企画部会も設置

## ガバナンス・法令順守・内部統制

### 取締役

【人数】 8人 【代表者数】 2人 【女性】 3人 【社外】 3人

### 監査役

【人数】 4人 【社外】 2人

### 株主

【株式数】 769,175千株 【株主総数】 139,908人  
【特定株比率】 50.1% 【浮動株比率】 7.8%  
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 29.77%、金融商品取引業者 3.15%、他法人 23.49%、外国法人等 32.17%、個人他 11.41%

### 企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開

### 法令順守

【部署】 リスクマネジメント・コンプライアンス委員会

### IR

【部署】 (専任)IR部

### 内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】  
社内: 設置済み  
社外: 設置済み  
【通報・告発】  
21年度 22年度  
件数 214 270  
【実効性向上への取り組み】 制度の仕組みや相談窓口の連絡先を記載したカードを配付するほか、各職場にポスターを掲示

### 国内・海外での法令違反等

国内での法令等に関わる事件等	(件数)20年度	21年度	22年度
コンプライアンスに関わる事件・事故・刑事告発	—	—	0
海外での法令違反等	(件数)20年度	21年度	22年度
贈賄による摘発	—	—	0

### 内部統制への取り組み

【委員会】 設置済み  
【内部監査部門】 有  
【内部統制の評価】 有効(2023年3月)  
【CIO】 有(常務執行役員)  
【CFO】 有(取締役専務執行役員)  
【情報セキュリティポリシー】 策定済み  
【情報セキュリティ監査】 内部:マネジメントシステムに基づく内部監査を定常活動として継続的に実施 外部:—  
【プライバシーポリシー】 制定済み

### リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有  
【基本方針】 有  
【対応マニュアル】 有  
【責任者】 代表者に準ずる取締役  
【BCP策定】 有  
【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ/半導体不足  
【取り組み状況】 ①サプライチェーンマネジメントの体制強化(直接取引のない二次・三次サプライヤーの生産拠点などの情報データを見えるようにする仕組みを導入、調達部門に執行役員を増員) ②代替半導体への切り替え、商品仕様の見直し、車種および工場間における部品の振り替えなどの全社にまたがった活動 ③リスクマネジメント・コンプライアンス委員会でのリスクマップの見直し

## 雇用・人材活用

### 基礎データ

【従業員】		合計				
		男	女			
従業員数(人)	21年度	16,961	15,711	1,250		
	22年度	17,228	15,941	1,287		
平均年齢(歳)	21年度	39.1	39.2	36.8		
	22年度	39.3	39.5	36.9		
勤続年数(年)	21年度	16.0	—	—		
	22年度	16.1	16.2	14.7		
平均年間給与(円)	21年度	6,451,527	—	—		
	22年度	6,585,704	6,694,391	5,239,477		
臨時雇用者数(人)	21年度	5,519	22年度	5,448		
連結従業員数(人)	21年度	36,910	22年度	37,521		
外国人従業員数(人)	21年度	—	22年度	—		
連結外国人従業員数(人)	21年度	—	22年度	—		
【年齢別】(人)	合計	男	女			
30歳未満	4,630	4,147	483			
30～39歳	4,476	4,222	254			
40～49歳	4,463	4,131	332			
50～59歳	3,672	3,453	219			
60歳以上	—	—	—			
【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
22年4月入社	632	—	—	—	—	—
23年4月入社	560	—	—	—	—	—
【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
21.4～22.3	134	—	—	—	—	—
22.4～23.3	122	—	—	—	—	—

非正規から正社員の登用事例: 期間従業員を対象に正規従業員へ登用する制度がある。21年度181人、22年度184人を登用

【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	—	—	—	—	—	—
女	—	—	—	—	—	—
合計	404	—	—	—	—	—

2022年4月～2023年3月

### 多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	31	1,064	—	2.8
うち部長職以上	5	248	—	2.0
役員	—	—	—	—
うち執行役員	—	—	—	—

2023年4月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:25年までに21年時点の2倍以上  
 (注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:女性管理職数は部長職人数と課長職人数の合計。課長職の女性比率は3.1%

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(人事部ダイバーシティ推進室/2015年1月)

【LGBTへの対応】 基本方針:有

【LGBTへの取り組み】 行っている  
 ①21年度にLGBT外部相談窓口を設置 ②定期的にLGBTQ+当事者とダイバーシティ推進室で意見交換を実施 ③社内向けにLGBTQ+セミナーを実施 ④23年度はプロジェクトに参加し、東京レインボープライドなどを通じて他企業との交流を図りながら取り組みを推進

【推進のための基本理念】 多様な市場価値を尊重した商品の提供と、自社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当社グループのダイバーシティと考へ、推進する

【推進の中長期ビジョン】 自社ブランドに求められる価値を継続的に提供するためには、さまざまな個性と価値観を持つ多様な人材の活躍が不可欠。「女性活躍」「障がい者雇用」「高齢者再雇用」「外国籍従業員雇用」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認識

【推進の取り組み】 22年度は管理職を目指す女性従業員を対象に、個人に合った育成・教育を行う「Women's Leadership Program (WLP)」の推進や自分らしいキャリアを描けるよう各種研修の開催、女性管理職のさらなる活躍を目的とした女性役員との対話会「役員フォーラム」など研修体系の整備を進めた

【男女間賃金格差】 同一労働の賃金に男女差はなく、主に資格・役職等の人数構成差によって生じる

【退職した従業員の再雇用制度】 有

### 人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有

【人権デューデリジェンス】 行っている

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 22年度は、リスクに対する対応策を確実に実行に移すとともに、その進捗状況や課題を人権タスクチームとして把握し、サステナビリティ委員会および取締役会に報告を行うことでPDCAを回している

【ILO中核的労働基準】 尊重している  
 結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

【発生した労働問題・対応】 22年度は、モチベーション向上や情報伝達課題など自社にとって重要なテーマについて、「労務働き方改善推進委員会」を設置し、定例会での協議を毎月行い、年間を通じた労使での改善活動を推進

### 障害者雇用

【障害者雇用】	20年度	21年度	22年度
---------	------	------	------

実人数(人)	292	306	321
障害者雇用率(%)	2.29	2.37	2.43

(注) 毎年6月時点の数値(スバルリビングサービス、スバルブルーム含む)

【特例子会社】 有(スバルブルーム)  
 【障害者雇用の取り組み】 23年4月に制定した「障がい者雇用における人事の方針」に沿って働きやすい職場づくりに取り組んでいる。本方針の下、社内およびグループ企業向けに行っている「障がい者雇用研修」を通じ、障害の有無にかかわらずさまざまな個性を持った従業員が安心して職場で活躍できるように、一緒に働く従業員の理解向上を図っている

### 人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 公開

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【従業員の評価】 上司評価

【1人当たり年間教育研修費用】 把握している

研修費用(円) 21年度 39,000 22年度 51,000

【1人当たり年間教育研修時間】 把握している

研修時間(時間) 21年度 6.5 22年度 10.4

(注)自己啓発および内定者教育は除く

【研修の自由選択】 可能(社外研修は積極的に「外」へ出る機会を提供)

【従業員の満足度調査】 行っている

【海外等での人事・評価制度】 他

【海外での人事・評価制度例】 海外子会社・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る。地域性や事業内容などを踏まえ、求められる能力や専門スキル開発などに関する人財育成プログラムを提供し、従業員の成長を支援

【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)

【キャリア相談】 定期的に実施(上司・上長)

【新業務チャレンジ支援】 有(公募)

### ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

産児休暇 —

配偶者の出産休暇制度 有(最大5日)

育児休業(最長) 子どもが2歳の誕生日を迎えた最初の4月末まで育児休業を延長できる

20年度 21年度 22年度

産児取得者数(人) — — —

育児取得者数(人) 92 133 256

うち女取得者数(人) 36 35 45

うち男取得者数(人) 56 98 211

うち男取得率(%) — — 38.5

(1週間以内取得者数(人)) — — —

育児休業復職率(%) 100.0 — 100.0

【産休・育児取得の取り組み】 厚生労働大臣認定(ぐるみんマーク)は3つ星を取得し、第8次行動計画に基づき取り組みを行っている。育児休業制度は22年度から無期・有期雇用者ともに勤続1年未満者も休業取得が可能とし、より取得しやすい制度へ改定。25年12月までに男性の育児取得率を50%とする。両立支援制度および女性活躍推進法施策についてわかりやすい資料を作成し、イントラネットおよび社内報にて周知する

【看護・介護】

看護休暇(最大) —

20年度 21年度 22年度

介護休業取得者数(人) 3 4 8

【3歳～就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度

【特筆すべき両立支援制度】 群馬製作所の直接部門では、交代制勤務従事者の復職において環境整備を進めている。18年度に、保育園が閉園するまでの時間、社内の会議室を開放するとともに、保育士による早期保育のトライアルを実施し、19年度より製作所の近隣事務所にて本格導入した。21年度には製作所の敷地内に早期保育施設を開設、22年度には夜間・深夜保育の受け入れも開始

### 賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 一時間/年

【残業時間】 16.5時間/月(21年度実績)

【残業削減の取り組み】 行っている

15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。19年7月より、パソコンのログ、入出時間時刻を一元化した全社共通の勤怠システムを導入し労働時間の正確な把握を行う。残業時間の上限規制

【有給休暇】 付与日数 取得日数 取得率(%)

20年度 — — 95.4

21年度 — — 88.7

22年度 — — 97.6

(注)分母は単年度付与日数

【ボランティア参加・休暇・休職】 20年度 21年度 22年度

ボランティア参加 — — —

ボランティア休暇 — — —

同休職 — — —

青年海外協力隊 — — —

マッチング・ギフト 有

(注)22年8月、ウクライナ人道支援に向けた従業員募金額に対してマッチング・ギフトを実施。同額以上を拠出

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(1998年度よりフレックスタイム勤務を導入。21年度からはコアタイムを廃止)/短時間勤務制度(子が小学校4年生就学

の始期まで利用可能で、フレックスタイムとの併用も可能) / 在宅勤務制度(21年度より全事業所で在宅勤務を導入。22年10月には在宅勤務と職場勤務を合わせたハイブリッド勤務の基本的な考え方を展開) / 海外赴任帯同休職制度(配偶者の海外赴任に帯同する従業員が休職を選択できる制度) / 再就労支援制度(配偶者の転居などやむをえ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)

#### 【レファレンス】 導入

【インセンティブ向上への諸制度】 社内公募制度(公募型ジョブローテーション:21年度より導入。各部署が公募する職務に対して従業員が自発的意思に基づいて応募。双方の条件が合致すれば異動が成立する仕組み) / 特別な成果に対する表彰・報奨制度(従業員ボランティア表彰制度:毎年実施。社会貢献委員会にて審議し、応募者の中から受賞者を決定) / 選抜型研修(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・中間層の従業員を対象に実施) / スペシャリスト制度(自社エンジニアを対象にその高い技術力を評価・処遇する) / ビジネススキル開発支援プログラム(すべての従業員を対象に、個人々のレベルや目的、キャリアプランに応じた選択が可能)

#### 【労働安全衛生】

【生産部門等】 有

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有

【主な取り組み】 「安全宣言パブリック」を全社員、関係会社従業員が着用。各事業所でミスやヒューマンエラーを防止するために、構内の横断歩道などで労働安全の基準である指差しを徹底し、安全行動への意識レベルと安全確認の精度向上を目指している

【労働災害】	20年度	21年度	22年度
労働災害発生率	1.11	0.43	0.60

【メンタルヘルス】	20年度	21年度	22年度
休職者数(人)	—	—	—

【メンタルヘルスの取り組み】 メンタルヘルス疾患の予防と早期発見のため、「セルフケア」&「ランゲージ」の双方から施策を講じ、すぐに産業保健スタッフのフォローを受けることができる相談窓口を設けている

【ハラスメント防止】 行っている

【ハラスメント防止の取り組み】 重要課題と捉え、「人権方針」にも明記。防止に向けては、就業規則で禁止するとともに、「行動ガイドライン」や「コンプライアンスマニュアル」でも言及。パワーハラスメントに関しては、「パワーハラスメント解説集」を作成し、自社全従業員に周知

### 消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)SUBARUお客様センター

【商品等の安全性に関する部署】 (専任)品質保証統括室

【クレーム対応】 (マニュアル) (DB) 有

クレーム・苦情要望等(件)	21年度	22年度	36,674
(注)クレーム・苦情要望等の件数は、お客様相談窓口への相談件数	—	—	—

【その他の品質管理】 有

自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している

### 社会貢献

#### 【組織と支出】

【担当部署】 社会貢献委員会

#### 【事業事例】

【地域社会参加】 群馬県太田市で、自社と取引先、そして太田市をはじめとする周辺の地域住民と1つの輪になって「地域の発展と住み良い街づくり」を目指し、スバル地区交流会を1995年に発足。ボランティア活動、文化活動、教育活動、市民生活活動に取り組んできた

【教育・学術支援】 職場体験実施、小・中学校へ出前授業実施、工場見学会を開催  
【文化・スポーツ】 22年11月、大泉町スバル運動公園にて、「もっと速く走れる方教室」が開催され、自社陸上競技部から選手5人とコーチ1人が講師として参加。大泉町の小学生約40人が参加

【国際交流参画】 群馬製作所では、ランニングイベント「八王子丘陵トレイル in OTA」に協賛しているが、イベント参加者に「まだ履けるけど、履かない靴」の提供を呼びかけ、71足のシューズを回収。回収したシューズをサイクルし、支援を必要とする子どもを支える海外NPOに寄付した

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 (一社)日本経済団体連合会の「東北復興応援フェスタ」に参加。「従業員が直接参加できる活動」をコンセプトに、東日本大震災で甚大な被害にあった岩手、宮城、福島の間ととも自社内向け取組を実施

【他復興支援】 行っている

【他復興支援の具体例】 23年2月に発生したトルコ南東部を震源とする地震による被災地域への支援として、国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)に支援金10万ユーロを寄付

【新型コロナ課題解決への貢献】 行った(金銭寄付/自社製品提供/職域接種の実施)

【新型コロナ課題解決の具体例】 ①22年7月に、群馬製作所の技術本部が開発した感染者搬送用飛沫循環防止車両を、太田市消防本部へ寄贈 ②21年度に引き続き、パーティションを栃木県庁、栃木県内医療機関へ計48セットを寄贈

### 企業と政治の関わり

#### 【税金に関する基本姿勢】

【納税倫理規定】 有

(注)20年6月に「税務方針」を制定

### 環境

#### 【組織と情報開示】

【担当部署】 環境委員会

【担当役員】 環境委員長:取締役会が選任したサステナビリティ部門を担当する執行役員

【同・環境業務比率】 —

【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有

(注)サステナビリティWeb、統合レポート

【環境会計】 有

【費用と効果/金額把握】 自社独自・業界独自方法で把握

【公開の有無】 公開 【会計ベース】 単体+国内外グループ会社

#### 【パフォーマンス】

【環境保全コスト】 (単位:100万円)

	21年度		22年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	421	—	1,445	—
研究開発コスト	2,849	—	1,526	—
環境損傷対応コスト	0	—	0	—
合計	3,271	—	2,970	—

#### 【環境負荷量】

	21年度	22年度
総エネルギー投入量(GJ)	10,840,638	11,458,705
水資源投入量(m <sup>3</sup> )	3,631,000	4,278,000
温室効果ガス排出量(t-CO <sub>2</sub> )	460,200	493,235
廃棄物等総排出量(t)	145,463	167,786
NO <sub>x</sub> (t)	256	25
SO <sub>x</sub> (t)	2	2

(注)総エネルギー投入・温室効果ガス排出量対象範囲:SUBARU、国内グループ52社、海外グループ4社。環境保全コスト(投資額)・水資源投入量対象範囲:SUBARU5事業所、国内グループ5社、海外グループ4社。廃棄物等総排出量対象範囲:SUBARU8事業所、国内グループ5社、海外グループ4社。NO<sub>x</sub>・SO<sub>x</sub>対象範囲:SUBARU5事業所、国内グループ5社、海外グループ1社

【スコープ3の集計状況】 集計

【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO<sub>2</sub>)

	21年度	22年度
スコープ1	241,687	264,961
スコープ2	218,512	228,273
スコープ3	25,854,352	30,642,246

(算定対象カテゴリ:1:2-3-4-5-6-7-9-11-12-13)

(注)サプライチェーン排出量対象範囲:SUBARU、国内連結子会社52社、海外グループ会社4社

#### 【管理体制】

【環境監査】 定期的を実施(内部監査:年1回以上)

(注)ISO14001に基づく定期監査。産業廃棄物の収集・運搬および処分等の委託先への現地確認。環境関連法規制および条例など順守状況を現地確認

【EMS構築】 ISO14001認証取得

#### 【環境リスクマネジメント】

【環境リスクマネジメントの取り組み】 「エコアクション21」認証における環境マネジメントシステム推進や定期的な環境監査の実施

【事業活動での環境汚染の危険性】 可能性有

公共用水域・土壌・大気・環境汚染

【土壌・地下水等の把握状況】 数量等を把握・公開

【水問題の認識】 今後影響

水は自社グループの事業活動を営むうえで、欠かすことのできない資源の1つ。水資源として今後リスクが高まる淡水という貴重な水資源のみを使用しているリスクを認識している

【水問題の取り組み】 自社グループは、持続可能な水資源の利用のため、外部の専門家によるリスクに関する調査を行っている

#### 【環境関連法令】

【国内】 ①化審法 ②自動車リサイクル法

【海外】 ①パーゼル条約 ②REACH規則

【環境関連法令違反等】 (件数)

	21年度	22年度
環境関連法令違反	有	有(1)
環境問題を引き起こす事故・汚染	有	有(7)
環境問題に関する苦情	有	有(4)

#### 【その他環境関連指標・取り組み】

【原材料調達】

グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施

取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価

具体例:取引先に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

【環境ラベリング】 —

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

トヨタ自動車と共同開発したSUVモデル「SOLTERRA(ソルテラ)」を22年5月からグローバル展開

【プラスチック削減の取り組み】 有

部品物流センターでは、紙緩衝包装資材の採用による脱プラスチックや作業性の向上を実現。23年度より、脱プラスチックに向けプラスチック素材の包装資材について過剰品質廃止(廃止、サイズ縮小、厚さ見直しなど)に取り組んでいる

**【容器包装削減の取り組み】 有**

Subaru of America, Inc.では、ノンカラーバンパーを日本から輸入する時に、高強度で形状安定性の高い包装材を使用することで米国での再包装を廃止

**地球環境保全への取り組み**

**【気候変動対応の取り組み】** 行っている

**【気候変動に関するシナリオ分析】** 行っている

**【再生可能エネルギーの導入】** 行っている

群馬製作所本工場、宇都宮製作所南工場・南第2工場、エビススバルビル、スバル総合研修センターの5拠点で使用する電力はすべてカーボンニュートラル電力を使用

**【再生可能エネルギー利用率】** 把握している

	21年度	22年度
利用率(%)	—	5.9

(注)自社グループ全体のエネルギー使用量に対する数値

**【カーボンプライシングの認識】** 22年度よりインターナルカーボンプライシングを導入

**【環境分野に関する中期計画】** 有

**【CO<sub>2</sub>排出量等削減への中期計画】** 有

**【中期計画の内容】** スコープ3(商品):30年に全販売台数の50%をBEVにすることを旨とする。50年にWell-to-Wheelで新車平均(走行時)のCO<sub>2</sub>排出量を10年比で90%以上削減、スコープ1、2(工場・オフィス):35年度に16年度比60%削減(総量ベース)。50年度にカーボンニュートラルを目指す、など

**【COP21(パリ協定)】** 参考にして

「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」という目標を尊重し、50年頃のカーボンニュートラルを目指すべき方向性として定め、「長期目標」およびそのマイルストーンとして「中期目標」を策定

**【生物多様性保全への取り組み】** —

(一社)日本経済団体連合会の「生物多様性宣言」への賛同し、生物多様性に配慮した事業活動を継続していくため、生物多様性ガイドラインを制定し、「SUBARUの森」の保全活動、事業所内外の各イベントを通じた啓発活動を行っている

**2022年度の環境目標・実績**

**【CO<sub>2</sub>排出量等削減】** 完成車CO<sub>2</sub>排出量目標原単位:29.12kg/台(基準年06年度比毎年▲1%)→26.49kg/台(達成)

**【リサイクル】** 自動車のリサイクル性の向上:リサイクル実効率95%に貢献→リサイクル可能率95%を継続達成(達成)

**【廃棄物削減】** 歩留まり向上・荷姿改善などによる発生量抑制の維持管理と廃棄物の適正処分の継続→目標を達成するためのグループ研修