



SUBARUのビジネスと人権の取り組み

株式会社SUBARU

調達本部 調達統括部 根岸 伸行

2022.12.9

目次

1. 会社紹介 …… P3
2. SUBARUのCSR …… P4
3. 人権方針 …… P5
4. 人権デュー・ディリジェンス① …… P6
～特に重要なリスクの抽出～
5. 人権デュー・ディリジェンス② …… P7
～調達領域の取り組み～
6. 救済メカニズム …… P8

1. 会社紹介

【社名】株式会社SUBARU (2017年に富士重工業株式会社から社名変更)
【創立】1953年(創業:1917年) 【本社】東京都渋谷区 【事業所】群馬県太田市ほか
【資本金】1,538億円 【連結従業員数】36,910人(2022年3月末)
【連結売上収益】2兆7,445億円 【連結営業利益】905億円(2021年度)
【主な事業内容】

①自動車ならびにその部品の製造、修理および販売(2021年度の世界販売台数:734,000台)



②航空機、宇宙関連機器ならびにその部品の製造、販売および修理

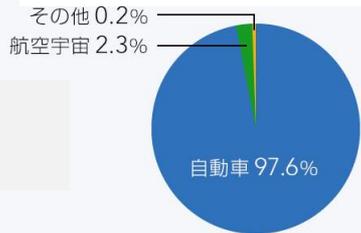
《ボーイング787(中央翼)》



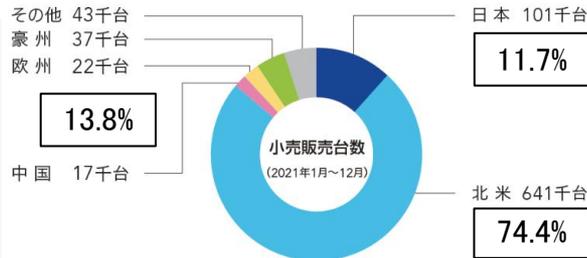
《SUBARU BELL412EPX》



売上構成比率(2021年度)



自動車小売販売台数(2021年暦年)



2. SUBARUのCSR

【SUBARUグローバルサステナビリティ方針】

私たちSUBARUグループは、人・社会・環境の調和を目指し、

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

【ありたい姿】



【重点6領域】

CSR重点6領域	2025年のありたい姿
人を中心とした自動車文化 共感・共生	人の心や人生を豊かにするパートナーとなる企業になる。
安心	広く社会から信頼・共感され、共生できる企業になる。
ダイバーシティ	すべてのステークホルダーに「最高の安心」を感じていただける企業になる。
環境	すべての人々の多様な価値観を尊重しつつ、多様な市場価値を創出する事業を推進する。
コンプライアンス	企業活動を通じて「大地と空と自然」が広がる地球環境を大切に守っていく。
	誠実に行動し、社会から信頼され、共感される企業になる。

【社外の評価】

FTSE

ESG株価指数の構成銘柄に選定
《2022年》 《2020-22年》



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



FTSE Blossom
Japan Index

CDP

「サプライヤー・
エンゲージメント
評価」で2年連続
最高評価に選出

《2020-21年》



2021

3. 人権方針

【取り組みの経緯】

- ・人権尊重は以前から企業行動規範に明記していたが、更なる取り組み強化を調達から提案
- ・2019年3月⇒サステナビリティ委員会で人権タスクチームをつくることを決定
- ・2019年4月⇒タスクチーム結成〈人事部、IR部、サステナビリティ推進部、調達統括部、リスクコンプライアンス室〉
- ・2020年4月⇒「人権方針」を制定、バリューチェーン全体に広げて適用することを明文化

【人権方針】

理念:「一人ひとりの人権と個性を尊重」=SUBARUの重要な経営課題

1. 法令・規範の遵守

- ・適用範囲〈自社・子会社・**ビジネスパートナー**等〉 ・体制〈責任者:社長〉
- ・関連法令/規範〈世界人権宣言、国際人権規約、ILO宣言、各国人権法規等〉

2. 人権デュー・ディリジェンスの実施

- ・人権リスクへの対応 ・是正 ・教育 ・対話/協議 ・情報開示

【付属書】SUBARUグループの事業において重点的に取り組む人権課題

- ・人命/財産への権利の尊重〈**SUBARU車に関連する死亡交通事故ゼロを目指す**など〉
- ・差別/ハラスメントの禁止 ・SUBARUグループの労働者の権利の尊重および
サプライチェーンへの働きかけ ・地域社会の脆弱な人々の権利尊重 ・人権尊重への貢献

4. 人権デュー・ディリジェンス①～特に重要なリスクの抽出～

【人権リスクの特定】＜対象：人事および調達領域＞

・人権勉強会⇒ワークショップで人権課題抽出⇒各領域の関係者のヒアリングと工場視察

【インパクト評価の実施と特に重要なリスクの明確化】

・特定した人権リスクを「影響の大きさ」「発生可能性」の軸を中心に考察し、特に重要なリスクを明確化

【対応策の策定・実施】

・特定した人権リスクに対し、悪影響の防止と軽減に取り組むための対応策を策定・実施

領域	特に重要なリスク	対応策
人事領域 (SUBARU内)	労働者へのハラスメント	マネジメント層向けハラスメント防止勉強会の実施
		外国人労働者向け「ハラスメント解説集」の4か国語発行
調達領域 (サプライヤー)	サプライヤーにおける人権侵害	外国人雇用アンケートの定例化 人権取り組みアンケートの新規追加
	責任ある鉱物調達 ＜紛争鉱物、コバルト＞	「責任ある鉱物調達方針」の策定 紛争鉱物調査の対象範囲の拡大
	サプライヤーへのハラスメント	パートナーシップ構築宣言 自工会自主行動計画の遵守

5. 人権デュー・ディリジェンス②～調達領域の取り組み～

P
D
C
A

DDプロセス ＜OECD_DDガイダンス＞	SUBARU調達領域の取り組み	2021年度結果
①人権尊重責任に関するコミットメント表明	調達基本方針とSUBARUサプライヤーCSRガイドラインをサプライヤーへ説明会・イントラネット・ホームページで周知	コロナ対策として説明会は動画配信
②負の影響特定評価	サプライヤーから調査票3種類※を回収(1回/年度) ※調査票1:CSR-GL遵守状況、調査票2:外国人雇用状況、調査票3:人権DD実施状況	598社に調査を展開 課題7社を抽出・面談
③負の影響停止軽減	②を基にサプライヤーと面談・現場確認・改善依頼	内2社改善依頼、5社解決
④追跡調査	次年度の調査時に追跡調査を実施	前年度改善依頼2社と面談し改善を確認
⑤情報公開	SUBARUホームページに掲載	上記を掲載
⑥是正措置	調査結果を調達先選定に反映	調達停止は0件

【調達基本方針】

- CSR調達
「～人権尊重～に配慮した取引に努めます」
- ベストパートナーシップの構築・・・(省略)
- フェアでオープンな調達先の選定
「～環境・社会(人権)～の視点から～調達に努めます」

【SUBARUサプライヤーCSRガイドライン】

- 社会(人権等)も含めた多角的視点から～調達先を選定
- 人権・労働
 - ・差別撤廃・人権尊重・児童労働禁止・強制労働禁止
 - ・社会的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

6. 救済メカニズム

【既存のSUBARUの相談窓口】

1. 全従業員向け(子会社、派遣、技能実習生を含む)
…「ハラスメント相談窓口」「コンプライアンス・ホットライン」<社内・社外設置>
2. お客様ほか向け…「SUBARUお客様センター: SUBARUコール」<社内設置>
3. サプライヤー向け…「適正取引相談窓口」<社内設置>

上記に加えて新たに【JP-MIRAI相談救済パイロット事業へ参加】

調達領域の人権DDの「特に重要なリスク」である「サプライヤーにおける人権侵害」(P6)への対応として、「3. サプライヤー」の外国人労働者向けを中心に、相談窓口を強化する

【複数の相談窓口候補からJP-MIRAIを選択したポイント】

1. マルチステークホルダーの相互協力により、公正で有効な課題解決が期待できる
2. アプリや多言語対応など、個社では構築が難しいインフラを、協力して構築できる

■ SUBARU企業情報ホームページ <https://www.subaru.co.jp/>

Thank You!



SUBARU