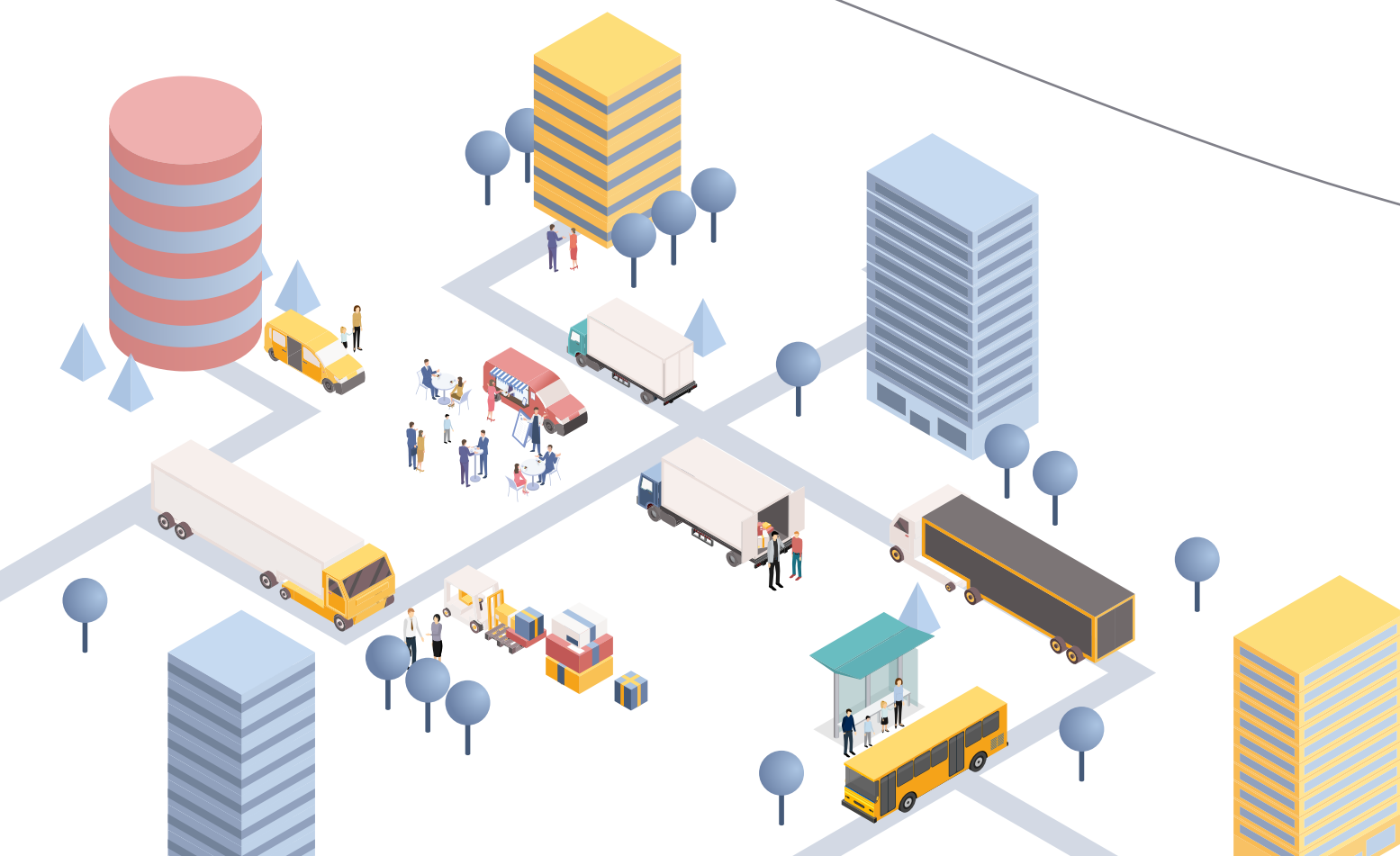


ISUZU

SUSTAINABILITY REPORT 2024

サステナビリティレポート



ISUZU GROUP

目次

サステナビリティの推進		社会		外部イニシアチブへの参加	72
サステナビリティ委員長メッセージ	02	品質	24		
サステナビリティ推進体制	02	従業員の尊重	34	社外からの評価	74
マテリアリティ	03	人権	44		
		サプライチェーン・マネジメント	50	ESGデータ	
		社会貢献	54	環境・第三者保証	76
				社会・第三者保証	84
環境		ガバナンス		ガバナンス	88
環境マネジメント	05	コーポレート・ガバナンス	62	各種対照表	
気候変動対策	07	コンプライアンス	66	GRIスタンダード内容索引	89
資源循環推進	15	リスクマネジメント	69	ESG対照表	94
環境リスク予防／対策	17				
生物多様性保全	20				

編集方針

本レポートはステークホルダーの皆様といたすグループがともに重要と考えるESG課題に対する、いたすグループの活動を皆様にご理解いただくために発行しています。

報告対象の範囲

いたす自動車株式会社を中心に、国内・海外のいたすグループ会社を取り組んだ活動について報告しています。

※本文中のいたすおよび単体は「いたす自動車株式会社」、いたすグループおよび連結はグループ会社も含めたいたすグループを意味しています。

報告対象の期間

2023年度(2023年4月1日～2024年3月31日)の活動を中心に記載しています。ただし、一部発行時期までに行った活動や将来の予定などについても記載しています。

発行情報

発行：2024年8月
次回発行予定：2025年8月（前回発行：2023年8月）

参考にしたガイドライン

GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード
SASBスタンダード

第三者保証について

本レポートの信頼性を高めるため、環境データは2017年度より、社会データは2022年度よりの第三者検証を実施し、保証を受けています。

報告に関するお問い合わせ

いたす自動車株式会社
サステナビリティ推進部 サステナビリティ企画グループ
TEL：045-299-9126

情報開示体系の位置付け



見直しに関する注記事項

本レポートには、過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見直し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、さまざまな要因の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が異なることがありますことをご承知ください。過去のレポートで提供した情報を修正、再記述する場合や、重要な変更がある場合は、その内容を本レポートに記載します。読者の皆様には、以上をご了解いただけますようお願いいたします。

サステナビリティの推進

サステナビリティ委員長メッセージ

いすゞは、2024年4月に策定した中期経営計画「ISUZU Transformation – Growth to 2030 (IX) ④」において、経営理念体系「ISUZU ID」を実現するために2030年に目指す姿と道筋を具体化しました。カーボンニュートラルや物流DXなどお客様と社会の課題を解決する商用モビリティソリューションカンパニーとして、社会的価値と経済的価値をともに創出することで企業価値を向上していきます。IXでは、ISUZU IDを実現するための7つのエリアを4つのMISSOINと紐付けて掲げました ⑤。いすゞグループは、MISSOINに掲げた4つのNo.1を実現するため、気候変動を含む地球環境問題や全ての基盤となる人権尊重に積極的に取り組んでいきます。

2024年3月期のサステナビリティ委員会においては、気候変動対策の実施や人権デュー・ディリジェンスの進捗について議論を重ね、従前からの取り組みの充実と強化を行いました。また、2024年3月期より、国内外の主要な連結子会社を対象としたグループサステナビリティ連絡会を開催し、情報共有・連携を行うことでグローバルな視点での取り組みを進めています。今後も、「ISUZU ID」の実現に向けて、サステナビリティ活動を推進していきます。



取締役 専務執行役員
山口 真宏

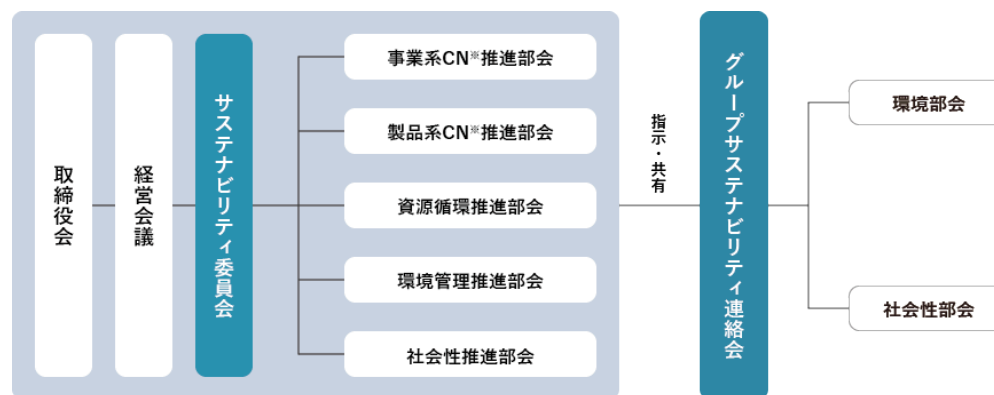
サステナビリティ推進体制

いすゞは、グループ全体でサステナビリティの推進を図るため、取締役を委員長とし、各領域の担当役員をはじめとする経営層を常任委員とするサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会は、定期的（年4回以上）に開催し、気候変動リスクや人権・多様性への対応など、サステナビリティに関わる事項の審議・決定を行っており、審議事項は、内容の重要度などを鑑み、必要に応じて経営会議、取締役会へ報告します。

また、サステナビリティ委員会の傘下には、関連する常任委員を部会長とする環境系、社会系の専門部会を設置し、個別課題について具体的な議論を行っています。

さらに、グループ横断的なサステナビリティ推進体制の構築のため、連結子会社を対象とするグループサステナビリティ連絡会を開催しています。



※CN:カーボンニュートラル

対象:会社法上の連結会社(国内外 61社)
事務局:サステナビリティ推進部
メンバー:各社サステナビリティ担当役員

2023年度のサステナビリティ委員会

開催実績	5回
主な議題	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティに関する方針の見直し等の審議 環境ロードマップの推進についての審議、報告 人権デュー・ディリジェンスの進捗報告 各部会の活動報告

サステナビリティの推進

マテリアリティ

いすゞグループは、事業を通じて実現したい8つのマテリアリティ（重要課題）を設定しました。これらの重要課題に取り組むことで、社会的価値と経済的価値をともに創出していきます。

マテリアリティの設定プロセス

STEP1 課題の抽出・整理

いすゞグループの事業特性や事業課題、国際的なガイドライン（GRI、ISO26000、SDGs、SASBなど）、日々のステークホルダーとのコミュニケーションなどを基に課題を抽出しました。

STEP2 課題の優先順位付けと重要課題候補の特定

いすゞグループの事業に関する外部環境、特性、戦略、CSR活動状況を鑑みて、課題候補をいすゞグループにとっての重要性と社会にとっての重要性の両軸でマッピング・優先順位付けし、重要課題候補を特定しました。

STEP3 有識者ダイアログの実施

重要課題候補の妥当性の評価といすゞグループに寄せられる社会からの期待を認識するため、社外有識者2名を迎えたダイアログを実施しました。このダイアログを踏まえ、重要課題候補をブラッシュアップしました。2018年、経営会議にて、いすゞグループの9つのマテリアリティとして決定しました。

STEP4 見直し

2021年、サステナビリティ委員会等で議論を重ね、攻めの課題である「社会への提供価値」と守りの課題である「価値創造を支える基盤」に整理し、8つのマテリアリティとして経営会議にて、決定しました。

	マテリアリティ	達成に向けたアプローチ	関連するSDGs
社会への提供価値	安心・安全・効率的に人・物を運べる社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> 信頼できるパートナーとの協業を活用した自動運転やコネクテッド技術におけるイノベーションの創出 アフターサービス網の強化や先進安全性能を備えた製品供給 	   
	地球環境維持と経済発展の両立	<ul style="list-style-type: none"> 製造工程の環境負荷低減、循環型ビジネスへの取り組みや先進環境性能を備えた製品開発、効率的な輸送への貢献等、脱炭素化に向けたイノベーションの創出を通じた環境性と経済性を両立する製品・サービスの提供 	  
	新興国の暮らしと経済の充実	<ul style="list-style-type: none"> CV/LCVの販路・顧客層の拡大推進による商用車の普及 各国・地域に適合した形で生活や経済基盤の発展に寄与する製品・サービスの提供 	  
	災害時・有事における生活環境維持	<ul style="list-style-type: none"> 緊急時用車両や多様な動力源に対応できる製品の開発、被災車両の復旧を支援するアフターサービス網など、災害時・有事にも強い製品・サービスの提供 	 
価値創造を支える基盤	技術の向上と信頼できる製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 品質を全てに優先させ、時代に合った安全・環境技術を追求 製品・サービスの品質確保のため、バリューチェーン各段階で品質確保に向けた体制の整備 	  
	従業員の尊重と多様性	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の人權や多様性を尊重し、能力を最大限に発揮でき、また安全で快適に働くことのできる環境の整備 ISUZU IDを起点とした人的資本経営の実現に向けた包括的な人財マネジメント基盤の整備 	  
	地域・ステークホルダーとの共存・共栄	<ul style="list-style-type: none"> オープンでフェアな取引によるサプライチェーンに関わるさまざまなお取引先様との双方向コミュニケーションの実施と信頼関係の構築 国や地域の文化を尊重し、事業活動を通して地域や社会に参画・調和を図ることによりステークホルダーからの要請を正しく認識し、応答 	  
	適正なガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 監督機能の強化および意思決定の合理性とスピードの向上による全てのステークホルダーへの責任説明の遂行 	

環境

環境マネジメント	05
気候変動対策	07
資源循環推進	15
環境リスク予防／対策	17
生物多様性保全	20

環境マネジメント

基本的な考え方

いすゞグループでは、全ての事業領域において地球環境保全の配慮に積極的に取り組むことで、経営理念体系ISUZU IDのMISSIONの一つに掲げた「地球へのやさしさNo.1」を目指します。
また、環境マネジメントシステムの構築・運用を通じてあらゆる側面で環境負荷を低減させ、「いすゞ環境長期ビジョン2050」の達成および持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。

いすゞグループ地球環境憲章

いすゞグループの全ての人が環境活動を行う上で指針となるものです。

基本方針

▶ 豊かで持続可能な社会の実現

私たちいすゞグループは豊かで持続可能な地球を維持し、次の世代に繋げるために地球環境保全が重要な経営課題であることを認識し、全ての事業領域において地球環境保全に配慮した事業活動を推進します。

▶ 事業活動全体の環境負荷低減

私たちいすゞグループは「運ぶ」を支える責任を認識し、全てのグループ会社と連携しより良い製品とサービスを世界中のお客様に提供し、環境マネジメントシステムの構築、運用を通じ全ての事業領域で環境負荷を低減します。

活動指針

▶ 1 持続可能な社会の実現

事業活動と環境活動を連携し、環境に配慮したより高付加価値の製品、サービスを社会に提供します。

▶ 2 環境法令の遵守、環境負荷の最小化

環境法令の順守を徹底し、開発、生産、物流、販売、サービス等、全ての事業領域において気候変動対策、資源循環推進、化学物質などによる環境リスクの予防、対策、生物多様性の保全などの重要な環境課題に取り組み、環境負荷を最小化します。

▶ 3 環境技術開発の推進

製品のライフサイクルの全てにおいて、より環境負荷を低減する技術開発を推進します。

▶ 4 積極的な社会とのコミュニケーション

環境に関する製品、サービス、事業活動に関する情報を積極的に開示し、地域や社会との良好なコミュニケーションを図り、豊かな社会づくりに貢献します。

▶ 5 企業市民としての環境マインドの育成

一人ひとりが地域社会に生きる企業市民として地球環境保全について学び、行動する中で、環境マインドの育成を継続します。

いすゞ環境長期ビジョン2050

2050年の社会が豊かで持続可能な社会であるために、そしていすゞがこれからも「運ぶ」を支え続けるため、いすゞグループは2020年3月に「いすゞ環境長期ビジョン2050」を策定しました。
環境ビジョンは、気候シナリオや社会経済シナリオを参考にした2050年のシナリオ分析により定めたいすゞグループの目指すべき姿です。
環境ビジョンでは、環境重点4課題を定め、ステークホルダーと協業して活動を推進していくことで、5つのAspirationの実現を目指します。



環境マネジメント

2030環境ロードマップ

環境ビジョンの実現に向け、通過点である2030年までにチャレンジする目標（2030チャレンジ）と具体的な行動計画（グローバルアクション）を「2030環境ロードマップ（以下、ロードマップ）」として2022年に作成しました。このロードマップは2022年の時点において、いすゞが環境ビジョン実現に向けてどう考え、どうしていきたいかを、関係者で考えてまとめたものです。これからの技術の進歩や社会の変化により、状況が大きく変わるものもあるかもしれませんが、さまざまな変化に柔軟に対応しながら、環境長期ビジョンに示すAspiration実現に向け、いすゞの事業活動全体でGX（グリーントランスフォーメーション）を推進していきます。

いすゞ環境長期ビジョン2050と2030環境ロードマップ

いすゞ環境長期ビジョン2050	2030環境ロードマップ	
	Aspiration	2030チャレンジ
 事業活動から直接排出されるGHGゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までにCO₂排出量[※]を2013年度比で50%削減します ※ Scope1+Scope2	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用総量を削減します クリーンエネルギーの導入・拡大を推進します 革新技術を積極的に導入します
 製品ライフサイクル全体でGHGゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 多様なニーズに応えるCN車両のラインアップを揃えていきます 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年までに技術の見極めを行っていきます 2030年までに社会実装を進めながら量産モデルを拡大していきます
 廃棄物・廃棄車両の再資源化率100%	<ul style="list-style-type: none"> 循環経済の実現に向けた活動を推進します 	<ul style="list-style-type: none"> 全拠点の排出資源量総量管理を徹底します 資源の有効利用を推進します ビジネスを循環型にしていきます
 安心・安全な操業、製品を追求	<ul style="list-style-type: none"> 環境経営基盤とサプライヤーエンゲージメントを強化します 	<ul style="list-style-type: none"> グループ共通環境経営体制を構築します 持続可能なサプライチェーンを構築します 事業活動における環境・自然リスクの把握と適応を進めます
 地域本来の生物多様性を保全	<ul style="list-style-type: none"> 各地域固有の生物多様性保全活動を推進します 	<ul style="list-style-type: none"> 地域と連携し、地域固有の生物多様性保全活動を推進します 積極的な情報開示を進めます 従業員の環境意識を向上し自然共生社会の実現を支える人材育成を推進します

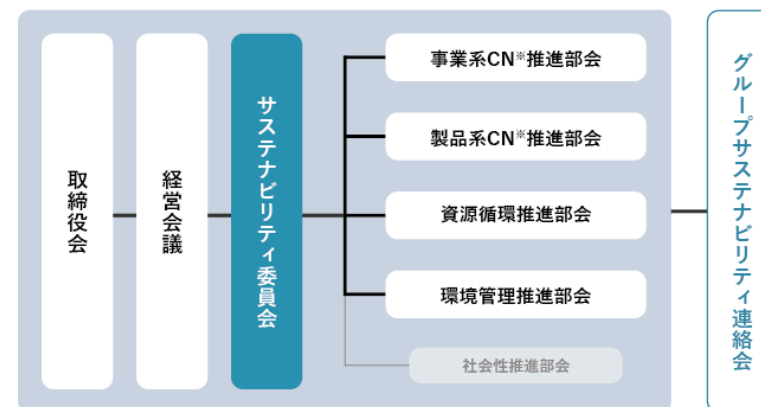
▶ いすゞ環境長期ビジョン2050 

マネジメント体制

いすゞは、グループ全体でサステナビリティの推進を図るため、取締役を委員長とし、各領域の担当役員をはじめとする経営層を常任委員とするサステナビリティ委員会を設置しています。

環境については、サステナビリティ委員会の下に、それぞれの領域に関わる連結子会社をメンバーとする4つの環境系部会を設置し、各課題の解決に向けた活動を推進しています。各部会での活動内容は、サステナビリティ委員会を通じて、取締役会や経営会議へ報告しています。

2023年度には、グループサステナビリティ連絡会の下に、連結子会社を対象としたグループ環境会議を設置しました。グループ環境会議では、連結子会社を地域性や事業形態などを考慮したグループに分け、いすゞグループ全体で活動を推進しています。



※CN:カーボンニュートラル



4つの環境系部会

事業系CN推進部会	主要なCO ₂ 排出源である生産活動を中心に、いすゞグループの事業活動におけるカーボンニュートラル化を目指し、部門横断で2050年カーボンニュートラル化達成に向けた活動を推進する
製品系CN推進部会	Well to Wheelでのカーボンニュートラル化に向けて、脱炭素技術/エネルギーなどによる製品のカーボンニュートラルに資するさまざまな活動を推進する
資源循環推進部会	資源循環100%の達成に向けて、製品、サービスを含めたいすゞの全ての事業活動で、廃棄物発生抑制/リサイクル活動を推進する
環境管理推進部会	ISO14001認証取得、環境リスク管理、生物多様性の保全など環境マネジメント施策を中心に、グループ各社と連動した環境活動を推進する

気候変動対策

基本的な考え方

気候変動を起因とするさまざまな自然災害が私たちの社会に大きな影響を及ぼしており、気候変動は喫緊に解決すべき最重要課題として世界の共通認識となっています。こうした認識を踏まえ、日本をはじめとする各国のカーボンニュートラル戦略が急進しており、世界的に脱炭素社会実現に向けた動きが加速しています。いすゞグループは、いすゞ環境長期ビジョン2050のAspirationに「事業活動から直接排出されるGHGゼロ」「製品ライフサイクル全体でGHGゼロ」を掲げ、気候変動への対応をいすゞグループのさらなる成長の機会と捉え、さまざまな取り組みを推進しています。また、いすゞは、2021年に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明し、シナリオ分析を通じて、気候変動へ対応した事業戦略の策定も進めています。

いすゞ環境長期ビジョン2050	2030環境ロードマップ	
	Aspiration	2030チャレンジ
 事業活動から直接排出されるGHGゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 2030年までにCO₂排出量[※]を2013年度比で50%削減します ※ Scope1+Scope2	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用総量を削減します クリーンエネルギーの導入・拡大を推進します 革新技術を積極的に導入します
 製品ライフサイクル全体でGHGゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 多様なニーズに応えるCN車両のラインアップを揃えていきます 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年までに技術の見極めを行っていきます 2030年までに社会実装を進めながら量産モデルを拡大していきます

TCFD提言に沿った情報開示

ガバナンス

いすゞは、グループ全体でサステナビリティの推進を図るため、取締役を委員長とし、各領域の担当役員をはじめとする経営層を常任委員とするサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会は、定期的（年4回以上）に開催し、気候変動リスクや人権・多様性への対応など、サステナビリティに関わる事項の審議・決定を行っています。審議事項は、内容の重要度などを鑑み、必要に応じて経営会議、取締役会へ報告します。

また、サステナビリティ委員会の傘下には、関連する常任委員を部会長とする環境系、社会系の専門部会を設置し、個別課題について具体的な議論を行っています。

特に、カーボンニュートラルの達成に向けた取り組みについては、サステナビリティ委員会の傘下に、生産活動を中心に事業活動のカーボンニュートラル達成に向けた活動を推進する「事業系CN推進部会」と脱炭素技術/エネルギーなどによる製品のカーボンニュートラルに資するさまざまな活動を推進する「製品系CN推進部会」において、具体的な対応方針や活動の検討、実務展開を行う体制を整えています。

- ＞ サステナビリティ推進体制
- ＞ 環境マネジメント体制

リスク管理

気候変動に関するリスク全般については、グループCRMO（Chief Risk Management Officer）主導による全社グループのリスク管理体制のもとで管理しています。個々の具体的な気候変動リスクについては、サステナビリティ委員会が特定・評価を行い、事業への影響を踏まえた対策の進捗を管理しています。

- ＞ リスクマネジメント体制

指標と目標

いすゞは、「いすゞ環境長期ビジョン2050」を策定し、2050年までに、当社グループ製品のライフサイクル全体でGHGゼロを目標に掲げました。また、「2030環境ロードマップ」において、2030年までに当社グループのCO₂排出量（Scope1+2）を2013年度比で50%削減する目標を設定しました。

さらに、パリ協定の目指す気温上昇1.5°C以内達成を支持し、達成に向けた科学的な根拠に基づく目標設定を進めています。その一環として2022年にSBT（Science Based Targets）イニシアチブにコミットメントレターを提出し、脱炭素社会への貢献を目指していきます。

気候変動対策

戦略

いすゞでは、産業革命以前と比較した気温上昇1.5℃と4℃における環境長期シナリオにてシナリオ分析を実施し、気候変動がいすゞグループの事業活動や製品に与えるリスクと機会を特定しました。リスクの対策には、環境に関する規制強化への対応や新しい技術開発が必要です。一方で、脱炭素社会に貢献するイノベーションの創出が社会から期待されており、適切に対応することで新たな事業の機会につながると認識しています。

いすゞグループでは、2050年カーボンニュートラルに向け、マルチパスウェイによるカーボンニュートラルソリューションの展開と事業活動から直接排出されるGHGの削減に取り組んでいます。これらを通じ、リスクの低減と機会の獲得を目指します。

> 取り組み

シナリオ分析

環境長期シナリオ

4℃シナリオ (RCP8.5※1、SSP3※2)

- 化石燃料への依存が続き、気候変動が進行し、自然災害が増大する社会
- 化石燃料は奪い合いとなり、格差の増大による反グローバル化が進み、国際的なガバナンスは機能不全に
- 災害に脆弱で経済が停滞すると想定

1.5℃シナリオ (RCP2.6※1、SSP1※2、2DS※3)

- 規制の強化と技術革新により、社会構造や産業構造が大きく変化したカーボンニュートラルな社会
- いすゞグループの製品群は用途により大きな変化が生じ、事業活動に大きな変化があると想定

製品

< 車両 >

- 近距離、少量輸送を支える小型商用車はEVなど次世代パワートレインの開発、提供が進む
- 中～大型商用車にも電動化など新たな流れが生まれる
- 長距離・大量輸送を支える中～大型商用車では今後も内燃機関が果たす役割が大きい

< パワートレイン >

- 持続可能な脱炭素化したクリーンエネルギーを活用
- 従来以上に超省燃費でエネルギーロスのないパワートレインとそれらを搭載した製品の開発、市場提供が必要

サービス

- 現在実証実験を行っている自動運転、隊列走行、フルトレーラーが一般化
- より効率的な輸送方法が一般化

事業活動

- 製品生産をはじめとする事業活動で使用するエネルギーは脱炭素化したクリーンエネルギーへ切り替え
- カーボンニュートラル実現のため、資源投入量の最小化、排出物の有効利用を徹底

※1 国連気候変動に関する政府間パネル (IPCC) が作成した気候シナリオ

※2 国連気候変動に関する政府間パネル (IPCC) が作成した社会経済シナリオ

※3 国際エネルギー機関 (IEA) が作成した社会経済シナリオ

気候変動対策

リスクと機会

分類	リスク	機会	対策	事業への影響度	
脱炭素社会への移行に伴うリスク・機会	政策規制	<ul style="list-style-type: none"> さらなる環境対応規制の強化への対応遅れによる、シェア低下 	<ul style="list-style-type: none"> ゼロエミッション車への需要増加 カーボンニュートラル化に対応できるフルラインアップ確立に向けた取り組み推進 	大	
	技術	<ul style="list-style-type: none"> EV、FCVなど多様なパワートレインに対応するための開発、生産コストの増加 	<ul style="list-style-type: none"> オープンイノベーションの拡大 安価なクリーンエネルギーの普及拡大 	<ul style="list-style-type: none"> アライアンスを活用した効率的な共同開発 安価なクリーンエネルギーへの切り替えによる低炭素な操業とコスト低減 	大
		<ul style="list-style-type: none"> 物流インフラの多様なニーズに対応できないことによるブランド力低下 	<ul style="list-style-type: none"> 自動運転、隊列走行、フルトレイラーのニーズ拡大 	<ul style="list-style-type: none"> お客様との協創活動によるカーボンニュートラルに資する物流イノベーションの創出 	大
	市場	<ul style="list-style-type: none"> 化石燃料を使う内燃機関車の市場縮小 	—	<ul style="list-style-type: none"> 次世代燃料（カーボンニュートラル燃料）の活用による既存内燃機関技術やインフラの活用 	大
	評判	<ul style="list-style-type: none"> 事業全般におけるGHG削減対策や再生可能エネルギー導入の遅れによるエネルギーコストの増加、評判リスクの増加 	<ul style="list-style-type: none"> 早期の再生可能エネルギー導入によるコスト低減と企業イメージ向上 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの導入拡大 省エネ活動のさらなる推進によるエネルギーコスト低減 	中
自然災害の増大や水資源の枯渇等のリスク・機会	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象（洪水、台風等）発生増加による事業被害 	<ul style="list-style-type: none"> 災害対応可能な車両へ需要増加 自然災害に強靱なインフラサービスへのニーズ拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 災害対応車の提供 水害等で被水した車両の復旧サービス提供 BCPの拡充による企業体質の強化 	大	

取り組み

製品・サービス

2050年までにいすゞグループ製品のライフサイクル全体でGHGゼロを実現するため、いすゞグループでは、全世界で販売する新車ラインアップの全てにおけるカーボンニュートラル化（化石由来のエネルギーからカーボンニュートラルなエネルギーに変更）を目指します。2023年、いすゞは量産を見据えた電動車開発を推進し、量産型のBEV（バッテリー式電気自動車）の新型エルフの発売を開始しました。また、FCVについては、社会実装のための実証実験を行い、商品の市場投入の準備を進めています。

一方で、さまざまな市場環境で使用される商用車では、内燃機関が必要な場合があります。また、いすゞグループの製品は世界中で使用されており、国や地域によっては電動化が難しい可能性があります。いすゞグループは、内燃機関が必要な場合を想定し、CN燃料※に対応した内燃機関の開発も継続して進めています。

※ カーボンニュートラル燃料の略称で、バイオ燃料や再生可能エネルギー由来の合成燃料など

次世代車両の開発普及

EV小型トラック

2023年3月にフルモデルチェンジを行った新型エルフからBEVも商品ラインアップに加わりました。2024年1月には、昨今の慢性的なドライバー不足という社会課題に着目し、普通免許でも運転できる、車両総重量3.5t未満の小型BEVトラック エルフミオEVを販売開始しました。さらに、電動PTOを搭載した特装シャシの開発も進めています。



EV小型トラック □

FCV大型トラック

2020年より本田技術研究所との共同開発を開始し、2023年12月に公道実証走行を開始しました。2024年9月までの本実証実験を通じて、2027年の市場導入へ向けたデータの取得、知見の蓄積、技術的課題の抽出などを進めます。日本政府が掲げる大型商用車導入目標である2030年までに電動車5,000台導入に貢献すべく開発を進めていきます。



FCV大型トラック □

気候変動対策

FCV小型トラック

2021年より、Commercial Japan Partnership Technologies（以下、CJPT）において共同開発を開始しました。

福島県での水素技術活用による社会実装の取り組みに協力していくとともに、2023年には東京都のプロジェクトにも参画しました。今後も他の都市での社会実装に向けて車両提供を進めています。



> CJPT

BEVフルフラット路線バス

2024年5月に国内初のBEVフルフラット路線バス エルガEVを発売しました。

いすゞは、決められたルートを走行することの多い路線バスにおいては、BEVがCN対応の動力源として有力な選択肢の一つであると考えています。また、開幕が迫る「2025年日本国際博覧会（以下、大阪・関西万博）」というワールドショーケースの場において、国産の先進BEV路線バスへの期待が高まる中、いすゞは、長年の商品開発で培った実績を生かし、乗客・ドライバー・道路事情に配慮したBEV路線バスを開発しました。



> BEVフルフラット路線バス

北米中型電動トラック

北米におけるGHG削減のために、いすゞはAccelera by Cumminsのパワートレインを搭載した中型電動トラックを2026年を目指して発売することを発表しました。カミンズ社といすゞの両社の強みを生かし、お客様のゼロエミッション達成をサポートしていきます。



> 北米中型電動プロトタイプトラック発売へ

BEVの導入・運用支援トータルソリューションプログラム「EVision」の提供

いすゞは、2022年、量産BEV「ELF EV」の市場投入に合わせ、BEVの導入・運用支援トータルソリューションプログラム「EVision」の提供を開始しました。

EVisionは、商用EVの導入検討のサポート、導入課題の解決、効果の定量化、さらなる改善提案によりお客様のカーボンニュートラルを実現するソリューションプログラムです。

> EVision

EVision Cycle Concept（商用車バッテリー交換式EVコンセプト）

カーボンニュートラルの新たな選択肢として、いすゞはバッテリー交換式ソリューションの検討開発を行っています。車両とバッテリーの分離運用により、さまざまな社会課題の解決が期待できます。2025年度の実証実験を目指し、車両やバッテリーステーションの開発を進めています。



CN燃料の普及と対応

いすゞは2021年にCN燃料の活用を推進する専門部署を立ち上げ、2023年4月にはいすゞグループのCN戦略を統括し推進する部門に拡充し、CN燃料の普及と対応に取り組んでいます。CN燃料使用による車両の諸性能・耐久信頼性等の影響についての評価などを実施し、CN燃料の社会実装化に向けた取り組みを進めています。

具体的な一例として、伊藤忠商事、伊藤忠エネクス、鹿島建設、鴻池組、清水建設および竹中工務店とともに、大阪府が公募した「令和5年度カーボンニュートラル技術開発・実証事業」に応募し採択されました。2025年の大阪・関西万博に向けて世界最大のリニューアブル燃料[※]メーカーであるNeste社から燃料を調達し、これを活用した建設・輸送分野での脱炭素化の実証を進めています。

また、CN燃料の普及加速のため、CN燃料製造事業者に対し、燃料品質上の課題提起や改善提案について働きかけるとともに、供給や販売などの流通過程で追加の投資を必要としない制度作りなどにも積極的に参画していきます。

[※] 廃食油や廃動植物油等を原料として製造され、ライフサイクルアセスメントベースでのGHG排出量が石油由来の軽油と比べて少ない燃料

気候変動対策

事業活動

2050年までに事業活動から直接排出されるGHGをゼロにするため、いすゞグループでは、エネルギー使用量の削減や再生可能エネルギーの導入・拡大などに取り組んでいます。

エネルギー使用量の削減

工程の効率化、設備などの運転方法の見直し、適正化、エネルギー使用量の見える化など、省エネルギー活動を継続して実施しています。

従来の運用方法を見直すことで効果が見られた取り組みは、グループ内で水平展開を行うことで、いすゞグループの事業活動全体でのエネルギー使用量の低減につなげています。

いすゞグループは各国の気候変動に関連する法規制（国内の場合は、省エネ法^{*1}や温対法^{*2}など）や政策等を支持し、法に基づく行政機関への各種報告などを通じ、使用エネルギーの低減に対応しています。

^{*1} エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律

^{*2} 地球温暖化対策の推進に関する法律

環境配慮型販売拠点の拡大

販売拠点を新設、または改修する際には、LED照明やトップライトの採用、再生可能エネルギーの導入など、エネルギー使用量の低減を進めています。また、新設時には車両整備や洗車からの排水による環境汚染を防止するため、従来より環境に配慮した排水処理装置を採用するなど、環境配慮型拠点を拡大することを推進しています。



いすゞ自動車近畿（株）住之江サービスセンター



いすゞ自動車九州（株）佐賀サービスセンター



いすゞ自動車中部（株）飯田サービスセンター



富山いすゞ自動車（株）富山営業所

クリーンエネルギーを創出

クリーンエネルギーを創出するため、日本国内では、2022年度に栃木工場に1,156kWの太陽光発電設備を導入し、藤沢工場と栃木工場を合わせて1,389kWの太陽光パネルを設置しました。

またタイのいすゞグループ各社も、大規模な太陽光発電設備の導入を推進しています。2018年度以降、泰国いすゞ自動車（IMCT）と泰国いすゞエンジン製造（IEMT）、泰国いすゞロジスティクス（ILT）では、合計出力3,460kWの太陽光パネルを設置しました。

今後もいすゞグループは積極的な省エネ機器の導入、太陽光発電設備をはじめとするクリーンエネルギー発電設備の導入拡大を計画しています。



栃木工場の太陽光発電設備

気候変動対策

クリーンエネルギーへ転換

事業所で使用するエネルギーについても、順次クリーンエネルギーへの転換を進めています。いすゞでは、2019年度より東京電力エナジーパートナーから購入している電力の一部に、100%水力発電による電力を適用する電気料金メニュー「アクアプレミアム」を採用しています。このメニューは、発電の際にCO₂を排出しない水力発電による電力を、東京電力エナジーパートナーが希望するユーザーに販売する仕組みで、ユーザーは購入電力の一部をCO₂フリーの電力に変更できます。

また、2022年度からは非化石証書付きの電力購入を開始し、再生可能エネルギー由来の電力購入を拡大しています。2023年度からはいすゞ横浜本社で使用する全ての電力を非化石証書付きの電力に切り替えており、同ビルに在籍する全てのいすゞグループのオフィスの使用電力は再生可能エネルギー由来の電力となりました。こうした活動の推進により2023年度は使用電力の約25%を脱炭素化しました。

燃料についてはまだ電気のようなクリーンエネルギー技術が確立されていません。こうした状況を鑑み、いすゞでは2021年度から工場で使用する燃料の一部にカーボンニュートラルLNGを使用しています。カーボンニュートラルLNGは、天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生するGHGを、CO₂クレジットで相殺（カーボンオフセット）し、燃焼しても地球規模ではCO₂が発生しないとみなす液化天然ガスです。このクレジットはボランティアクレジットではありますが、国際的にも信頼性の高い機関から発行されたものであり、地域や生態系に重大な悪影響を及ぼさない等、導入先の調達要件・品質基準等が満たされたプロジェクトで構成されています。

こうした取り組みを天然ガス車利用ユーザーの皆様にも広く知っていただくため、いすゞではカーボンニュートラルLNGを藤沢工場に併設する天然ガススタンドにも供給しています。同スタンドで供給する天然ガスは全てカーボンニュートラルLNG由来となっています。



藤沢工場併設天然ガススタンド

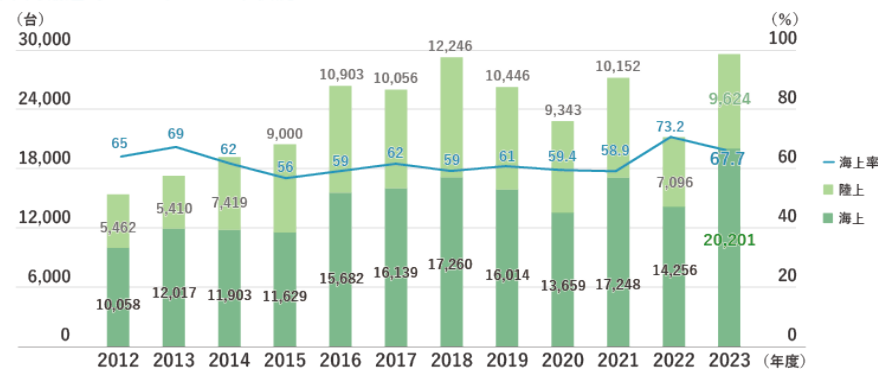
物流過程におけるCO₂排出量の低減

いすゞでは、物流過程におけるCO₂排出量を毎年1%低減することを目標に掲げ、CO₂排出量の低減の取り組みを実施しています。

主な取り組み

- ・ 輸送方法の見直し
- ・ 搬送時の省燃費運転促進
- ・ 新規航路開拓による海上輸送の増便（モーダルシフト）
- ・ 荷量に合わせたトラック輸送管理の徹底
- ・ 返却時に折り畳めるリターンブルトラックの使用拡大
- ・ トレーラー輸送の拡大とコンテナ内貨物充填率向上
- ・ コンテナラウンドユースの拡大

製品車両輸送時のモーダルシフト状況



気候変動対策

輸送方法の見直し

2020年に栃木工場の近接地へ新しい海外出荷拠点である「グローバルセンター」を新設しました。同時に栃木地区の拠点再配置を実施し、外部倉庫の集約で倉庫間輸送が削減され、輸送効率が大幅に向上しました。また、従来は隣接したパーツセンターの部品輸送にトラックを使用していましたが、倉庫間に高架橋を設置することで、新しい物流導線を作りました。従来のトラック輸送から無人けん引車へ輸送方法を切り替えることで、トラックで使用していた燃料を減らすとともにCO₂排出量を削減しました。

また、いすゞグループでは常に製品、部品の輸送ルートの見直し、最適化を進めており、グループ間の共同運送などを行うことで、輸送に伴うCO₂排出量削減に取り組んでいます。



倉庫間に設置された高架橋



倉庫間の輸送を無人けん引車で実施

コンテナラウンドユースの拡大

いすゞでは物流分野全体でカーボンニュートラル活動を実施しており、最近では輸入で使用したコンテナの荷降ろし後、空になったコンテナを輸出用コンテナとして再利用するコンテナラウンドユース（CRU）に取り組んでいます。従前、栃木工場で梱包されるKD部品の輸出用空コンテナを横浜港まで引き取りに行っていましたが、現在では船社が指定する栃木工場近隣の内陸エリアのデポで他社が荷降ろしした輸入用コンテナを引き取り、栃木工場にてKD部品の輸出用コンテナとして再利用しています。また、藤沢エリアでは他社との協業により、荷降ろし後の空コンテナを横浜港へ戻さず、藤沢工場近隣のいすゞグループ倉庫へ持っていき、KD部品の輸出用に再利用するCRUを実施しています。この活動により安定的な物流の確保が可能になり、輸送時の使用燃料を削減したことで、CO₂排出量の削減につながりました。

バイオマス資材の導入

いすゞグループでは、海外組立工場向けKD出荷の包装資材にサトウキビ由来のバイオ原料を配合したバイオマス資材を導入しています。このバイオマス資材の主原料はサトウキビで、成長の過程において光合成によりCO₂を吸収するため、廃棄焼却時はCO₂が相殺されるとみなされます。

2017年度から、年間約900万枚と最も多く使用されるA4サイズのポリ袋を石化由来のものからバイオマス資材へ切り替え、CO₂排出量を約7%削減しました。その後、他のサイズのポリ袋にも展開し、2023年度には、全10サイズのポリ袋をバイオマス資材へ切り替えています。

気泡緩衝材についても2022年度から全16サイズについてバイオ原料を約15%配合したバイオマス資材へ切り替え、CO₂排出量を約5%削減しています。

これらの取り組みにより、約120t/年のCO₂排出量を削減しています。

省燃費・安全運転講習会の開催

いすゞ製品のライフサイクルを考慮すると、CO₂排出が最も多いのは製品（車両）使用時となります。

いすゞでは、車両を購入いただいたお客様に車両の走行性能に合わせた省燃費運転方法をお伝えするため、1995年から「省燃費・安全運転講習会」を国内外で開催しています。

過去3年間の開催実績

	回数（回）	参加人数（人）
2023年度	76	999
2022年度	65	885
2021年度	60	1,128



省燃費・安全運転講習会の様子

気候変動対策

お取引先様との取り組み

いすゞは、「いすゞグループ サプライヤーサステナビリティガイドライン」に則った調達活動を実施し、お取引先様に対してもこのガイドラインに沿った活動を要請するとともに、要請に準ずる同意書への署名をお願いしています。さらに、環境に関するお取引先様への依頼事項を業種ごとにまとめた「グリーン調達ガイドライン」も制定し、お取引先様と一体となってバリューチェーン全体の環境マネジメントを強化しています。

2022年度からはCDPのサプライチェーンプログラムに参画し、お取引先様の気候変動関連の取り組みやGHG排出量の把握を進め、お取引先様との連携を強化しています。

横浜市との取り組み

いすゞは2023年10月に横浜市と「横浜市内の商用車部門におけるカーボンニュートラルの実現に向けた連携協定」を締結しました。横浜市内の商用車部門におけるカーボンニュートラル車の普及や、脱炭素に資する輸送の効率化に協働で取り組むことを目指しています。

この活動の一環として、2023年12月21日よりBEVトラック対応として、日本で初めて設置された公道充電ステーションの実証実験に参画しました。効率的な充電ステーションのネットワーク構築に向けた協創活動を行うとともに、地域モデルケースの創出を目指します。



横浜市と連携協定を締結




実証実験開始式の様子

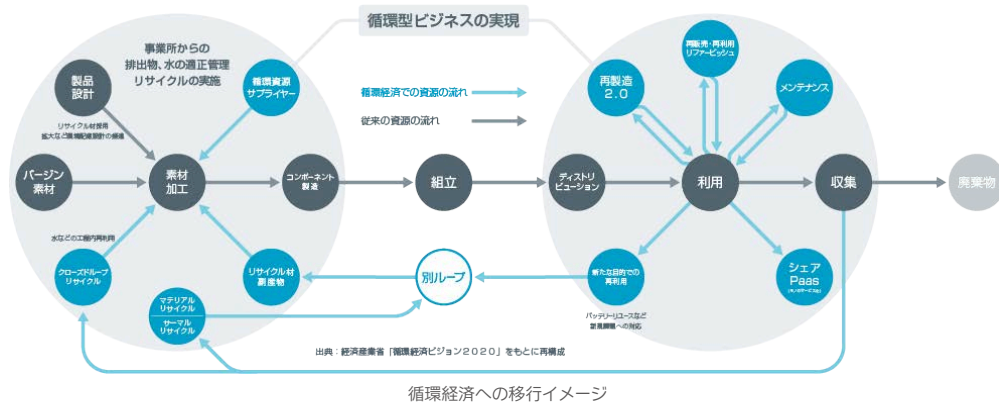
- > 横浜市といすゞ自動車が連携協定を締結
- > 横浜市の全国初BEVトラック対応公道充電ステーションの実証実験に参画

資源循環推進

基本的な考え方

持続可能な社会への移行には、大量生産・大量消費型の経済システムから生まれた「線形経済」システムから、「循環経済」システムへの転換が重要です。いすゞグループは、いすゞ環境長期ビジョン2050のAspirationに「廃棄物・廃棄車両の再資源化率100%」を掲げ、事業活動全体で省資源、資源の再利用、資源循環など資源の有効利用の取り組みを通じて、付加価値の最大化を図る「循環経済」の実現に向けた活動を推進します。

いすゞ環境長期ビジョン2050	2030環境ロードマップ	
Aspiration	2030チャレンジ	グローバルアクション
 廃棄物・廃棄車両の再資源化率100%	<ul style="list-style-type: none"> 循環経済の実現に向けた活動を推進します 	<ul style="list-style-type: none"> 全拠点の排出資源量総量管理を徹底します 資源の有効利用を推進します ビジネスを循環型にしていきます



取り組み

資源の有効利用を推進

梱包・包装資材の削減：リターナブルラックの導入拡大

いすゞグループでは、物流全体における環境負荷を低減する活動の一環として、グループ内で行う梱包出荷から海外工場における廃棄までを考慮した、環境負荷の少ない梱包資材の導入拡大を推進しています。中でも繰り返し利用可能なリターナブルラックの導入は2017年から推進しており、国内外の工場間部品輸送などに順次展開・拡大しています。リターナブルラックの導入拡大により、海外の組立工場で廃材となっていた、ノックダウン部品の梱包用ワンウェイラックの使用を削減することができました。



リターナブルラック

従来は木製でワンウェイであったキャブ用ラックは2021年度から鉄製のリターナブルラックへ変更しました。廃棄時の釘抜き等の木材解体作業も不要となり、作業時の安全性も向上しています。また、完成キャブをコンテナに積載する際に発生する上部空間を活用するため、キャブ用ラックの下に入る部品用リターナブルラックを開発しました。これにより、段積みによるコンテナ内充填率が向上しました。アクスル等の大物部品や他のコンテナを使用して出荷していた部品をこの部品用リターナブルラックに搭載することにより、40ftコンテナを年間約300本分割減でき、省資源化のみならず、輸送における温室効果ガス（GHG）の低減にもつながっています。2019年度には、単体重量が従来比33%減の軽量型リターナブルラックやコンテナ内の充填率を上げるための高さ違いの2種類のラックも開発し、2023年度には主要仕向国への展開が完了しました。



キャブ用リターナブルラック（オレンジ）+ 部品用リターナブルラック（ブルー）

資源循環推進

水資源の有効活用

いすゞの事業活動では車両製造、工場の維持管理、排水処理など、さまざまな場面で大量の水を使用しています。限りある水資源を保全するための取り組みとして、工程使用水や排水処理水の再利用、使用量低減などに取り組んでいます。

再利用の取り組み

リマニユニットを活用したメンテナンスリース

いすゞでは、短期間で高稼働運行したリースアップ車に対し、いすゞのリマニ^{※1}技術によって、再利用可能なエンジンやトランスミッション等を新品同等に機能回復させ、再生した大型トラックを“GIGA type-Re”として再度メンテナンスリースで提供しています。

機能回復は、高度純正整備「PREISM」を活用して車両のコンディションを把握、交換が必要な部品のデータを検出した上で実施しています。部品を再利用することで資源の循環利用に貢献するだけでなく、新車と比較して製造時のCO₂の排出量を約76t/台削減^{※2}することができるため、GHG削減にもつながります。

2024年6月時点では、20台の“GIGA type-Re”をいすゞより提供し、お客様にお使いいただいています。

また、2024年度中を目標に、お客様よりご要望いただいています中型トラックへの展開拡大に向けた活動を進めていきます。

※1 リマニ：再生産（Remanufacturing）のこと。使用済み製品を回収した後、分解、部品交換などを経て新品同様の製品とすること

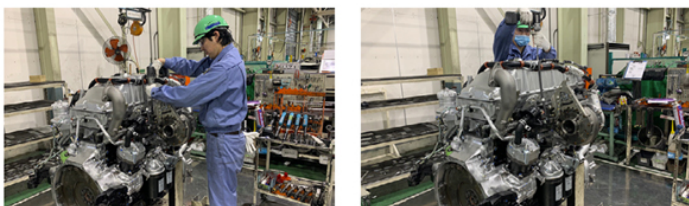
※2 5年間で100万km走行した大型トラック「ギガ」にて算出

リビルトの推進

いすゞグループでは、使用済みエンジンや部品を分解、洗浄、検査し、劣化部品を新品に交換した上で、再組み立てを行うリビルトに取り組んでいます。

新品の製造ラインと同等の検査基準に合格したリビルト製品を、いすゞの純正リサイクルパーツ「E-PARTS」として販売しています。

いすゞエンジン製造北海道では、エンジンや部品のリビルトを行い、資源投入量、製造エネルギーの低減に取り組んでいます。今後、部品の再生技術と再生品の評価基準を確立し、部品再生率を向上させ、リビルトを推進拡大することで、さらなる資源/エネルギー投入量の低減を図っていきます。



再組み立て中のリビルトエンジン

再資源化を推進

自動車リサイクル法への対応

いすゞグループでは事業活動により排出される排出物全てにおいて、排出量そのものを低減するとともに、排出物の有効利用を推進することで有価物を含めた排出物の排出量低減・抑制、そして有効利用に取り組んでいます。

また、使用済み自動車は各国の法規に基づき適切に処理を行っており、日本国内では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、使用済み自動車のリサイクルを推進するとともに、指定3品目（ASR[※]、エアバッグ類、フロン類）の再資源化などに取り組んでいます。

また、ASRの再資源化については、自動車メーカー12社と協働し、ASRの適正処理を推進するためART（自動車破砕残さリサイクル促進チーム）を運営しています。


※ ASR：Automobile Shredder Residue（自動車シュレッダーダスト）の略

自動車リサイクル法への取り組み

環境リスク予防/対策

基本的な考え方

いすゞグループは、いすゞ環境長期ビジョン2050のAspirationに「安心・安全な操業、製品を追求」を掲げています。環境経営基盤とサプライヤーエンゲージメントを強化することで、環境リスクの予防に努めます。

いすゞ環境長期 ビジョン2050	2030環境ロードマップ	
Aspiration	2030チャレンジ	グローバルアクション
 安心・安全な操業、 製品を追求	<ul style="list-style-type: none"> 環境経営基盤とサプライヤーエンゲージメントを強化します 	<ul style="list-style-type: none"> グループ共通環境経営体制を構築します 持続可能なサプライチェーンを構築します 事業活動における環境・自然リスクの把握と適応を進めます

取り組み

水資源保全の推進

水リスクの把握と対応

昨今、気候変動によって、水資源の安定確保や河川氾濫などの「水リスク」の発生懸念が高まっています。いすゞでは、2015年度からグローバルな水リスク評価ツールである「AQUEDUCT」を使用し、水リスクの調査を実施しています。

調査の結果、いすゞでは、地下水や上水を使用していますが、水使用そのものについては喫緊の課題はないことを確認しました。一方で、地理的な条件などにより、大雨などの異常気象に起因する洪水や干ばつ、水源枯渇リスク等による操業リスクやサプライチェーンへの影響があることが分かりました。

こうした状況を鑑み、水資源の使用量低減など、操業/事業リスクを踏まえた水リスクへの対応を進めています。

水ストレスのない社会の構築

いすゞグループは、全ての人が安心して安全な水を確保できる水ストレスのない社会構築への貢献を推進しています。

Isuzu Gives Water...for Life

タイのいすゞグループ21社は、同国の地下水資源局や地域当局と協働で、水ストレスのない社会構築への貢献活動「Isuzu Gives Water...for Life」に取り組んでいます。

このプロジェクトは、タイ国内の辺境地域において水が汚染されている学校に飲料水を供給するための浄水システムを設置し、教員や生徒たちに管理方法を学んでもらいながら、持続的に飲料水を確保できるようにする取り組みです。2013年から開始し、2023年11月までに43回実施しています。



プロジェクトの様子

環境リスク予防/対策

化学物質管理を徹底

事業活動で使用する化学物質や、製品に含まれる化学物質が環境に及ぼすリスクを最小化するため、環境リスク対策を徹底しています。2023年度に化学物質関連の事故の発生はありませんでした。

事業活動で使用する化学品の使用管理

事業活動で使用する化学品（塗料や油脂類など）による環境リスク低減および従業員の安全確保のため、新たな化学品を使用する際には事前に申請を行い、化審法^{※1}・労働安全衛生法・毒劇法^{※2}などにに基づき化学品の使用可否を審査することを社内規定で定めています。この事前審査結果に基づき、必要な措置を施した上で使用しています。

2023年度は210件について事前審査を実施しました。

また、事業所で使う化学品に含有する化学物質や使用量などの情報をデータベース化し、事前申請分の随時登録、登録情報の適宜更新を行うことで管理を強化しています。このデータベースを活用することで、化管法^{※3}に基づくPRTR（化学物質排出移動量登録）の届出を適正に行うほか、化管法・化審法・労働安全衛生法・毒劇法の法改正に適切に対応しています。さらにデータベースの情報を参照し、環境負荷の少ない化学品への変更や工程の見直しなどにより有害な化学物質の使用を低減する活動に取り組んでいます。

※1 化審法：化学物質の審査および製造等の規制に関する法律

※2 毒劇法：毒物及び劇物取締法

※3 化管法：化学物質排出把握管理促進法

製品に含有する化学物質の管理

設計・開発段階から原料や構成部品に含まれる化学物質に配慮し、日本国内法のほか欧州REACH規則、ELV指令、米国TSCAなど各国の化学物質規制への対応を行っています。各国の法規動向を踏まえ、いすゞとして使用を禁止または管理する化学物質をいすゞ技術標準規格として規定し、製品に使用する原材料や部品に適用しています。

部品に含まれる化学物質に関する情報は、自動車業界標準のグローバルな製品含有化学物質情報伝達システムであるIMDS（International Material Data System）を活用し、お取引先様よりいただいた情報を社内システムにて管理しています。そのデータを適宜集計し、法規適合性の確認や必要な届出・報告を行うとともに、新たに規制対象となる化学物質の削減に活用しています。

VOC排出量の低減

いすゞは、日本自動車工業会の推進するVOC（揮発性有機化合物）低減に対する自主的取り組みに基づき、VOCの回収や塗装工程の見直しなどにより工場外へのVOC排出量の低減に取り組んでいます。

オゾン層破壊物質の排出抑制

いすゞは、2015年施行のフロン排出抑制法[※]にのっとり、全拠点において、業務用冷凍空調機器をはじめとするフロン類使用機器の冷媒について点検を強化するなど、適正な管理を実施しています。

さらに、設備更新時はノンフロン型設備の導入を推進し、オゾン層破壊物質排出抑制を進めています。

2023年度のフロン漏えい量は、法定報告義務である1,000t-CO₂/年未満でした。

このような取り組みが評価され、2023年度には一般財団法人日本冷媒・環境保全機構による「第3回 JRECOフロン対策格付け」では調査対象企業のうち最も優秀なAランク企業76社（全体の5%）に選ばれました。Aランク企業に選定いただくのは2022年度に続き2回目となります。いすゞはこれからも法に基づく適切な冷媒管理、機器点検の徹底、ノンフロン冷媒の選定の推進を通じ、フロン漏えい量の削減に向けた取り組みを推進していきます。

※ フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律



「第3回 JRECOフロン対策格付け」表彰式の様子

環境リスク予防／対策

土壌汚染の管理

いすゞでは、土壌汚染による健康被害を防止するため、一定規模以上の工事や新たな建築を行う際には、土壌汚染対策法および条例に基づく土地の汚染状況調査を実施しています。

2023年度は藤沢地区における既存建物整備工事において、管理基準値を超える鉛が土壌から検出されたため、法律等に基づき2024年中に土壌の浄化工事を予定しています。（鉛含有量：180mg/kg 法令基準：150mg/kg ※地下水の汚染はありません）

いすゞはこれからも各種工事実施において、確実に汚染状況を調査し適切な対応を進めていきます。

大気汚染物質・排水の管理

いすゞの工場では、ボイラーなどのばい煙発生施設の適正な管理を行っています。排出ガス中の大気汚染物質であるNO_x（窒素酸化物）やSO_x（硫黄酸化物）などは、規制基準値内であることを確認しています。

また、工場の排水は、処理設備で処理を行った後に下水道や公共水域に放流しています。放流水は定期的に分析し、規制基準値内であることを確認しています。

サプライチェーン全体での管理

いすゞでは、お取引先様の環境マネジメントシステム推進に関する報告書「環境マネジメント自主評価報告書」の提出を依頼しています。「環境マネジメント自主評価報告書」には、化学物質管理の内容も盛り込んでいます。お取引先様の管理体制や取り組み状況の確認・情報交換を通して、サプライチェーン全体での化学物質管理のレベルアップを目指しています。


生物多様性保全

基本的な考え方

いすゞグループの事業活動は、生物多様性を育む自然界に依存していると同時にさまざまな影響も与えています。そのため、いすゞグループは環境省による「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」などを参考に、いすゞグループ生物多様性方針を策定し、持続可能な社会実現のため生物多様性と事業活動の調和を目指した行動を推進しています。

いすゞ環境長期ビジョン2050のAspirationで掲げた「地域本来の生物多様性を保全」を実現するため、いすゞグループの周辺地域を基点にNGOなど各種ステークホルダーと協働・連携し、地域本来の生物多様性を保全する活動に取り組みます。

また、いすゞは2020年1月に経団連の生物多様性宣言にも賛同しています。

いすゞ環境長期ビジョン2050	2030環境ロードマップ	
Aspiration	2030チャレンジ	グローバルアクション
 地域本来の生物多様性を保全	<ul style="list-style-type: none"> 各地域固有の生物多様性保全活動を推進します 	<ul style="list-style-type: none"> 地域と連携し、地域固有の生物多様性保全活動を推進します 積極的な情報開示を進めます 従業員の環境意識を向上し自然共生社会の実現を支える人材育成を推進します

いすゞグループ生物多様性方針（2018年策定）

基本理念

私たちいすゞグループはすべての事業活動における生態系との関わりを理解し、持続可能な社会実現のため、生物多様性と事業活動の調和を目指した行動を推進します。

行動指針

- 従業員一人ひとりが私たちの事業活動は生物多様性が生み出す恵みを受け、同時に影響を与えていることを学び、自覚します
- すべての事業活動で生物多様性への影響の低減、生物多様性の保全につながる活動を積極的に行います
- グローバルな視点で多様な地域性に配慮し生物多様性の保全を図ります
- より良い保全活動を推進するため、ステークホルダーとの連携、協力を積極的に推進します
- 活動内容などの情報開示を通して、ステークホルダーとのコミュニケーションと協調を大切にし、地域社会に貢献します

取り組み

自然への依存と影響の評価

いすゞでは、自然への依存や影響の大きさを把握するツール「ENCORE」※1を用い、バリューチェーンにおける依存および影響について評価し、ヒートマップを作成しました。今後、この結果および当社の事業を踏まえ、自然資本に関するリスクと機会の評価を進めます。

原材料の調達については、環境負荷の低減やGHG排出量の削減などに対するお取引先様とのコミュニケーションによるエンゲージメントの強化、製造および使用については2030環境ロードマップに沿った取り組みにより、リスクの低減と機会の獲得を目指します。

依存に関するヒートマップ※2

	直接的に提供される生態系サービス				生産プロセスを有効にする生態系サービス				直接的影響を緩和する生態系サービス				妨害から保護する生態系サービス								
	動物由来エネルギー	繊維等の天然素材	遺伝資源	地下水	地表水	受粉機能	土壌の質	換気機能	水循環	水質	生物による汚染物質の分解等	大気や水による希釈機能	ろ過機能	騒音や光害の軽減	流量の緩和	気候調整機能	病害の低減	洪水や防風からの保護	植生による浸食防止等	害虫の抑制	
原料調達	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
製造				■	■			■	■	■		■	■	■			■		■	■	
使用																	■		■	■	

■ 低 ■ 中 ■ 高

影響に関するヒートマップ※2

	土地改変			直接採取		気候変動	汚染			その他	
	陸域の利用	淡水域の利用	海域の利用	水利用	その他の資源利用	GHG排出	大気汚染	水汚染	土壌汚染	廃棄物	騒音・光害等
原料調達	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
製造				■	■	■	■	■	■	■	■
使用						■	■	■	■	■	■

■ 低 ■ 中 ■ 高

※1 Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure の略

※2 原料調達に関しては、複数の原料（石油、鉱物、ガラス、天然ゴムなど）や調達プロセス（化学品、金属、電子部品、タイヤなど）があるため、依存および影響の度合いが大きいものを採用することで過小評価とならないよう配慮

生物多様性保全

生物多様性保全活動を推進

いすゞは藤沢工場、栃木工場において、近隣の大学と協働で工場敷地内の生物多様性保全活動に取り組んでいます。2013年から、工場敷地内の動植物について調査を開始し、その結果、両工場ともに林の手入れが不十分なことや敷地内の生態系の偏りや外来種の繁茂が生じ、里山としての公益的機能が弱まっていることが分かりました。そこで大学からの助言を基に、2016年度から在来種が繁茂するエリアの整備など構内の手入れを実施しています。2017年以降、毎年の調査により外来種の減少や生態系の偏りの改善傾向が確認されています。



藤沢工場 敷地内林地の保全（左：整備前、右：整備後）



栃木工場 敷地内緑地の保全（左：整備前、右：整備後）

地域の生態系保護活動を推進

周辺地域の生態系保護活動を推進し、周辺地域の生態系と生物多様性の保全を推進します。また、こうした活動をいすゞグループ全社で推進することで、グローバルな生物多様性保全活動を推進していきます。

渡良瀬遊水地保全活動

いすゞは、2016年から栃木工場近隣にある渡良瀬遊水地の保全活動に参加しています。渡良瀬遊水地は日本最大の遊水地であり、地域の水害を防ぐための重要な治水機能を担うとともに、絶滅危惧種を含む多数の動植物が息するラムサール条約登録湿地です。いすゞは、栃木工場と周辺地域のグループ会社の有志とその家族とともに、地域行政やNPOが主催するヨシ刈りや外来植物除去、ごみ拾いなどの活動に参加しています。地域の皆様と続けている保全活動が実を結び、渡良瀬遊水地はコウノトリの飛来、営巣が確認されるようになりました。2021年度には栃木市から「環境保全団体」として、また小山市からは2021年度、2022年度、2023年度と3年連続で「小山市渡良瀬遊水地湿地保全サポート団体」として、それぞれ感謝状をいただきました。また、栃木工場では、渡良瀬遊水地に流れ込む渡良瀬川の川上にある足尾の植樹活動にも取り組んでいます。足尾は銅山の精錬による煙害で周囲の山が荒廃しました。山の復元のため植樹活動に参加することで、上流と下流の環境活動を通し環境を学ぶ場としています。



外来植物除去活動の様子



小山市から3年連続で表彰



足尾の植樹活動参加者

かながわ水源の森林づくり活動

いすゞ藤沢工場では、2018年度から神奈川県森林再生パートナー事業に参加し、同工場で使用する地下水の水源となる森を守るため足柄上郡やどりき水源林保全活動を実施しています。2019年度からは藤沢工場内のグループ会社も活動に加わっています。荒れた森から元気な森に戻すための間伐作業や自然観察を通し、生物多様性の大切さと水源となる森を保全することの重要性を改めて認識しながら活動しています。2020年度と2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため活動を自粛しましたが、2022年度から活動を再開し、2023年11月に行った保全活動には2社18名の従業員とその家族が参加しました。



インストラクター案内のもと、自然観察

いすゞプラザのビオトープ

いすゞプラザでは、所在地である藤沢地域固有の生態系を再現したビオトープを設置しています。2019年度より地域の大学の研究室と連携し、ビオトープが地域の皆様にとっての憩いの場として、自然を身近に感じてもらえる場所になるよう樹木表示の内容見直しなど、さまざまなアドバイスをいただき、改善を進めています。学生の皆様にはフィールドワークの場として、また地域共生を考える実践の場として活用いただき、研究成果をいすゞに発表してもらう場を設けています。従業員も学生の斬新なアイデアに刺激を受けながら、生態系保全の大切さを改めて学んでいます。

生物多様性保全

持続可能な調達を推進

環境に配慮した素材の採用

いすゞは、従来のトラックの荷台の材料である木材を森林保全の観点から、イネ科の竹に変更しました。竹は成長スピードが早く、約5年で材料として活用できることに加え、耐久性に優れることからトラックの荷台に適した素材と言えます。

竹製の床材は2023年3月に発売した新型エルフをはじめ、多くの車種で採用しています。



竹床材を利用した車両

自然共生社会を実現するための人材育成推進

いすゞでは、従業員の環境意識啓発、いすゞの環境活動への理解を深めることを目的に、2016年度より従業員を対象に定期的に環境教育を実施しています。

教育の実施形態は、eラーニングと集合教育を併用することで、従業員の移動によるCO₂発生の抑制にもつながっています。

また、2023年度から新たに全いすゞグループの環境活動担当役員や担当者を対象に共通の環境教育を実施し、「いすゞ環境長期ビジョン2050」や「2030環境ロードマップ」の理解促進を進めています。この活動は今後いすゞグループ全従業員に拡大し、いすゞグループの一人ひとりがお客様やパートナーの皆様とともに「いすゞ環境長期ビジョン2050」の実現に取り組めるよう人材育成につなげていきます。

工場周辺地域とのコミュニケーション

いすゞ藤沢工場では、近隣6地区の自治会役員の皆様を対象に、いすゞと藤沢工場の環境保全の取り組みを紹介し、いすゞの活動にご理解をいただく場を設けています。

2019年10月の開催時には46名の方にご参加いただきました。

※ 2020～2023年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため活動を自粛しましたが、2024年度より再開予定となっています。



環境保全の取り組み説明の様子

社会

品質	24
従業員の尊重	34
人権	44
サプライチェーン・マネジメント	50
社会貢献	54

品質

基本的な考え方

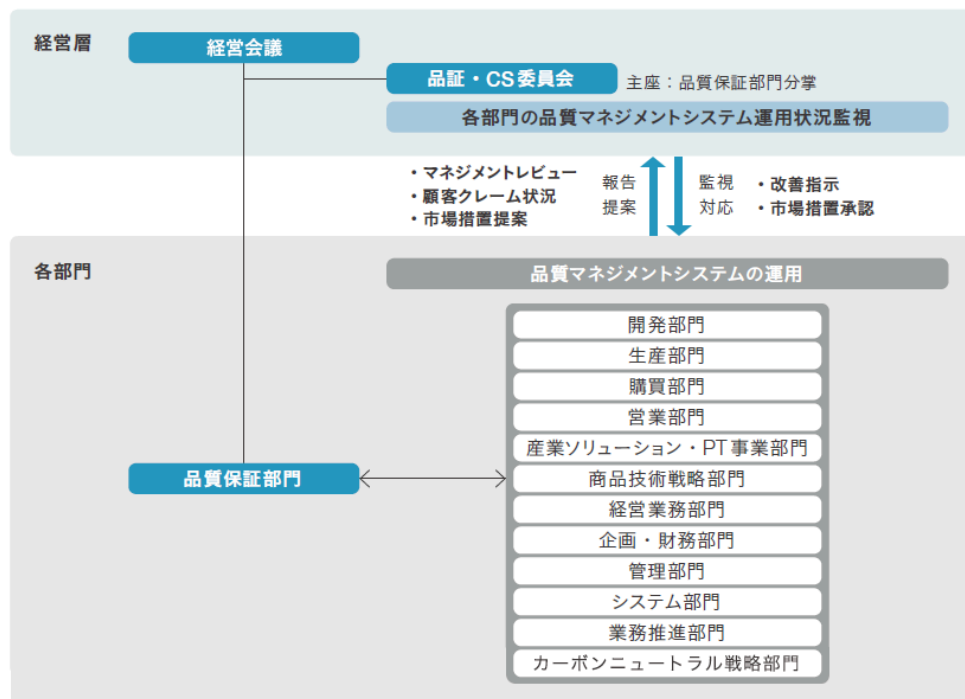
豊かな暮らし創りに向けて、社会課題の解決に貢献できるよう、さまざまな切り口から高いレベルの品質の製品・サービスを提供することで、お客様からの信頼を獲得します。

マネジメント体制

全社品質保証体制

いすゞでは、メーカーとしての社会的責任と品質責任を果たせるよう、下図のような品質保証体制を構築し、品質保証部門を中心に全社一丸となって品質向上に取り組んでいます。具体的には、品質保証部門分掌を主座とする「品証・CS委員会」を毎月開催し、全部門のトップマネジメントにより、品質状況の共有やCS向上に関する審議を行い、各部門の品質マネジメントシステムの運用状況を監視しています。また、その結果を各事業部門の品質保証活動に展開しています。

いすゞの品質保証体制



いすゞグループ品質向上

いすゞは、全てにおいて品質を優先させ、お客様に心から満足いただける製品を創造し、社会に貢献するとともに、人間性豊かな企業として発展することを目指しています。いすゞが掲げる製品・サービスの品質レベルを確保するためには、いすゞの製品・サービスを取り巻くバリューチェーンそれぞれの段階で、しっかり活動していくことが重要だと考えています。そこで、いすゞでは、開発～購買～生産～市場の各段階で品質確保のための体制を整え、マネジメントを行っています。これにより、万全の製品・サービスを提供するとともに、万が一お車が故障したときの対応として、早期に復旧するためのサービス体制とサービスパーツの供給体制を確保しています。お客様には、いすゞ製品を毎日安心してお使いいただけるよう努め、お客様との長期的な信頼関係の構築に取り組んでいます。またいすゞでは、「お客様が満足する商品・サービスを創り出し、提供する」という品質方針を掲げ、全社一丸となって品質向上活動に取り組んでいます。これは、間接部門を含めた全社各部門におけるそれぞれの業務品質を向上させることが、お客様により良い製品・サービスをお届けすることにつながるという考えに基づくものです。具体的には、品質方針を全社に掲示し、さらに品質マニュアルを全社で共有することにより、日々の業務の品質向上に努めています。

品質マネジメントシステム（ISO9001、IATF16949認証取得）

いすゞの全事業所で、品質マネジメントの国際規格であるISO9001：2015の認証を取得しています。また、GM社に納入するコンポーネント部品に関しては、自動車業界のセクター規格であるIATF16949：2016の認証を取得しています。これらの手法を活用し、業務品質の向上を図っています。

品質活動における取り組みテーマ

いすゞグループは、全ての事業領域において品質の向上に向けた事業活動を推進すべく以下の課題を設定し、取り組んでいます。

1. 製品品質向上
2. サービス品質向上
3. 業務品質向上

品質

取り組み

製品品質向上

製品品質向上の基本的な考え方

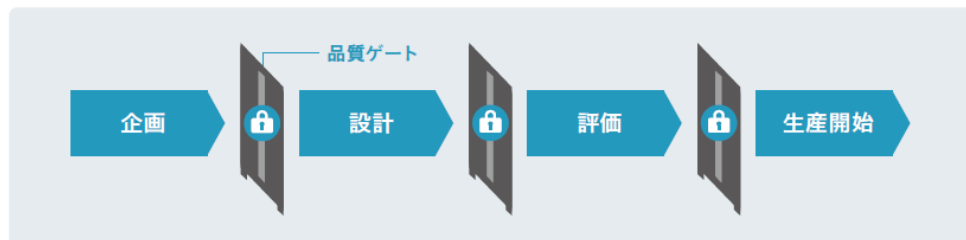
いすゞの使命は、従前の企業理念「『運ぶ』を支え」の枠を超え、お客様、そしてパートナーの皆様とともに地球上の全てのモノ・ヒトの「運ぶ」を主体的に創造し、カーボンニュートラルへの対応や、進化する物流業への貢献など、新たな「運ぶ」の価値を提供し、社会を豊かにしていくことです。

これを実現するため、製品の開発、生産から市場での稼働段階に至るまで、品質向上のためにさまざまな取り組みを行っています。

開発段階での取り組み

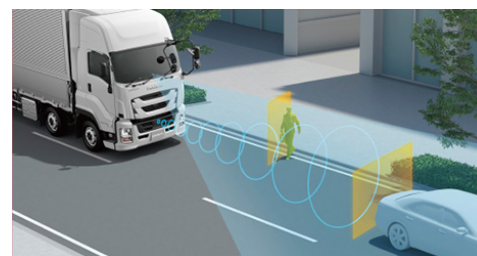
「あらゆる人々からの“信頼”を獲得する」ことを理念とし、安全技術（Safety）、経済技術（Economy）、環境技術（Environment）の3つを柱として、それぞれの頭文字を取った「See Technology（シー・テクノロジー）」をコンセプトとし、開発を推進しています。その理念の根底となる品質については、製品の開発段階において品質に関するゲート（門）を設けており、製品の成熟度合いをそれぞれのステージで確認しながら、製品開発を進めています。下記の開発の流れの中では、不具合の未然防止および再発防止に重点を置き、つくり込みを行っており、故障モード影響解析（FMEA[※]）などを用いることによって信頼耐久性の向上を図っています。

※ Failure Mode and Effects Analysis：故障・不具合の防止を目的とした、潜在的な故障の体系的な分析方法

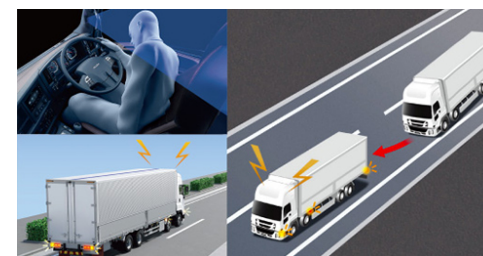


安全技術

人や社会と密接な関わりを持つトラックにとって、より高い安全性を目指すことは、いつの時代も変わることのない最優先のテーマです。特に、車両総重量が大きな大・中型トラックは、万が一事故が発生した場合の被害もより大きなものとなるため、常に最新・最先端の対応が求められます。また、トラックは人だけでなく、大事な荷物も運んでいます。例えば、危険が差し迫った段階での急ブレーキは、仮に事故を回避できたとしても、人はもちろん、荷崩れなどにより大切な荷物にもダメージを与える可能性が高くなってしまいます。いすゞでは、事故の抑制と被害軽減を目指し、各車型に応じた必要な安全性能を装備しています。



プリクラッシュブレーキ（衝突回避支援／衝突被害軽減）：走行中、ミリ波レーダーとカメラが常に車両前方を検知・分析。先行車／歩行者との車間距離に応じて、警報やブレーキ制御を行う。低速で走行する先行車／歩行者に対し、衝突の恐れが高まると、警報に加え、早いタイミングでフル制動し、衝突回避をサポート。



ドライバー異常時対応システム（EDSS：Emergency Driving Stop System）：ドライバーに急病などの異常が発生した場合、EDSSスイッチ操作またはドライバーステータスマニター（DSM）による異常検知により、車両が自動で制動をかけ停止するシステム。

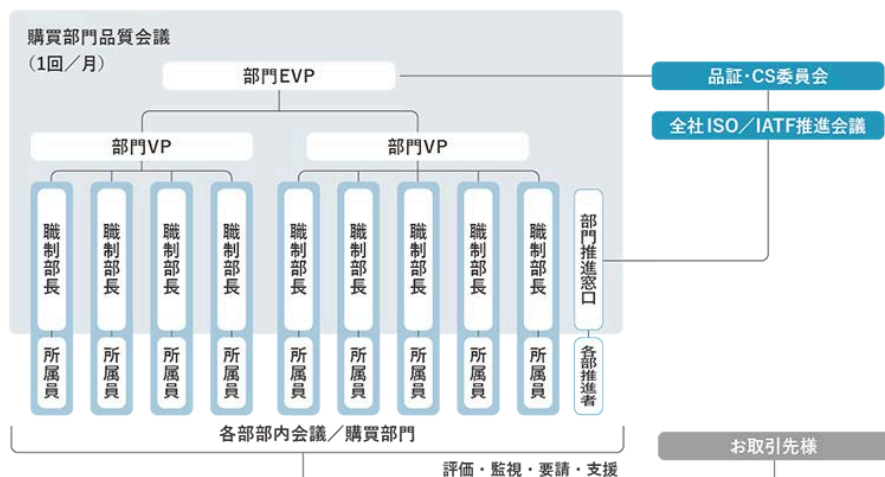
- > エルフ
- > フォワード
- > ギガ
- > ガーラ
- > エルガ
- > D-MAX、MU-X

品質

購買段階での取り組み

いすゞ製品に使用する部品などは、その多くを外部のお取引先様から購入しています。購入品に品質問題が発生した場合には、いすゞ製品をご利用いただくお客様に多大なご迷惑をおかけすることになります。いすゞは、良品を安定的に工場に取り入れるため、お取引先様との信頼関係を築きながら、購入品の品質管理体制を構築しています。これからもお取引先様との品質改善活動を継続し、サプライチェーンの強化を目指します。

品質管理体制



日本での取引社数は国内外を合わせて680社で、その約9割が日本国内のお取引先様です。取引金額の費目別では、車両・エンジン部品の購入が約8割を占めています。

お取引先様の納入品質と市場品質をモニターするために、不良の発生件数、個数、重要度を基に、毎月、評価点を算出しています。その結果、納入品質の評価点と不具合件数が一定基準に達しないお取引先様は「管理企業」に、評価点は一定水準に達するも、不具合件数が一定以上あり、納品品質に改善が必要なお取引先様は「観察企業」に区分し、毎月の品質会議開催などによって納入品質の改善に努めています。このような取り組みの結果、2023年度は、約91%のお取引先様が納入品質評価点の基準を満たしました。管理企業はなかったものの、観察企業は数社あったため、該当するお取引先様に対しては、ともに改善活動に取り組みながら、品質向上に励んでいただきました。

また、いすゞでは、一部のお取引先様に対して、3年ごとの直納認定更新審査時に実地監査を行い、品質マネジメントシステムの運用状況を確認しています。なお、新規のお取引先様については、取引開始前に実地監査を行い、品質マネジメントシステムの有効性を評価し、採用基準に達しているかの確認を行っています。

一方、BCP/BCM体制構築も推進し、サプライチェーンの再確認や、災害発生時における稼働再開最短化のための取り組みも行っています。初動を早め、お取引先様と協力することで、早期の復旧に努めるとともに、いすゞ商品の販売への影響を最小限に抑える体制を構築しています。

生産段階での取り組み

いすゞの特徴として、お客様ごとに異なった仕様の製品を求められることが多く、実際にさまざまなバリエーションがあります。多様な製品に対しても高いレベルで均質化してグローバルに展開するために、常に人材育成と生産システムのレベルアップに取り組んでいます。

いすゞは、「品質第一」というものづくりの思想・方法や生産ノウハウを、「いすゞ・ものづくり」(以下、IM)として体系化しています。IMは「SUZUバッジの付いている製品は、世界中どの工場でも同じものづくりの考え方で生産する」ことをコンセプトに、各国の工場で採用している生産方式です。このIMをベースにハイレベルで均質化されたバリエーションを実現するために、各生産ラインでは、毎朝、始業前に各生産ラインの責任者が集まり、「品質オーディットミーティング」を行い、これにより品質を軸に情報を共有化し、常に変化への対応力を持ったラインづくりに努めています。

またいすゞは、IMに基づくグローバルにおける品質保証の実現によって、いすゞの商用車とディーゼルエンジンを必要とする全てのお客様から信頼される企業になることを目指しています。生産に携わる従業員に対しては、IMについての教育を実施し、IMの基礎に関する座学と実技の教育のほか、基礎教育で得られた知識・技能を現場で活用し、状況に合わせて改善できる応用実践教育も行っています。

> 生産品質 □



IMを導入したいすゞの製造ライン

2023年度教育実施実績

2023年度の受講者は975名で、1人当たりの受講時間は平均21時間(2~5日/人)でした。

(参考)

ベーススキル研修：IMの考え方やTPM[※]についての集合研修を実施。

テクニカルスキル研修：締付研修やエンジン組立研修など、約30種類の実技研修を実施。

※ TPM (Total Productive Maintenance)：総合生産保全。生産設備を見直し、効率向上のために改善すること。

品質

市場品質向上への取り組み

常にお客様の生の声に耳を傾け、ご指摘の内容を分析し、品質に関わる全ての工程に対して情報をフィードバックして、改善を働きかけることにより、市場品質向上に努めています。

市場品質改善に向けた取り組み

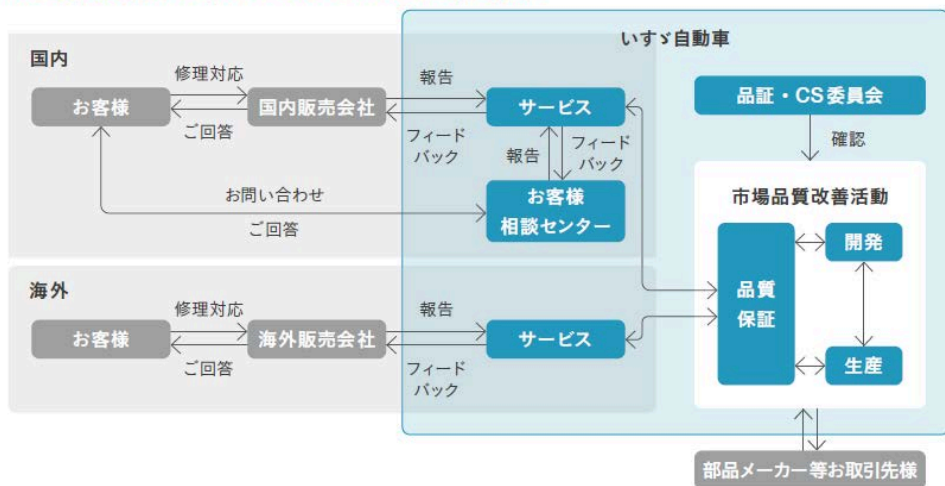
いすゞでは、FQマネジメントシステム※にのっとり、市場からの品質情報収集・原因調査および対策を迅速かつ的確に行えるよう取り組んでいます。

お客様相談センターに寄せられた情報や、保証修理実績、販売会社の改善要望も市場品質情報として取り扱い、品質改善につなげています。集められた情報は、国内の保安基準を含めた各国の法規などにのっとり、さらに迅速な対応を行えるよう努めています。

また、市場品質情報への対応状況や品質活動について、経営層および全従業員に対して「品質改善かわら版」を通じて、毎月共有しています。「品質改善かわら版」には、市場品質改善活動の状況や、国内外で新たに販売を始めた車両の初期品質の確認活動状況、ISO/IATFの活動状況などの品質活動について掲載し共有することで、全社での品質意識の向上を図っています。

※ FQ (Field Quality) マネジメントシステム：市場から収集した品質情報を次に示す体制で展開し、改善していく活動

市場品質改善活動 (FQ マネジメントシステム) の体制



リコールへの取り組み

いすゞでは、欠陥車による事故を未然に防止し、事業者様やドライバーの安全・財産を保護するというリコール制度の目的を理解し、その精神に基づいて、道路運送車両法により定められた「リコール/改善対策/サービスキャンペーン」の実施によってお客様のお車の稼働を確保しています。対策に当たっては、多様化している使用条件を鑑み、常にお客様の視点に立って、迅速かつ的確な対応が取れるよう努めています。なお、安全上の不具合に関する苦情につきましては、各国当局からの調査依頼に対し、100%調査し回答をしています。

- リコール：車両が道路運送車両の保安基準（車両の安全上、公害防止上の規程）に適合しなくなる恐れがある状態で、その原因が設計または製作の過程にある場合、国土交通省に届け出て車両を無料で修理する制度です。
- 改善対策：保安基準不適合ではないものの、安全上または公害防止上放置できなくなる恐れがあり、その原因が設計または製作の過程にある場合、国土交通省に届け出て車両を無料で修理をする制度です。
- サービスキャンペーン：リコールや改善対策に該当しないもので、商品性や品質の改善のために、国土交通省に届け出て車両を無料で修理する制度です。

リコールなどの届け出件数

(件)

	2021年度	2022年度	2023年度
リコール	17	12	8
改善対策	2	0	0
サービスキャンペーン	5	3	4

(参考) 2023年度UDトラックス リコール：5件

> リコール情報

サービス品質向上

サービス品質向上の基本的な考え方

いすゞの使命は、従前の企業理念「『運ぶ』を支え」の枠を超え、お客様、そしてパートナーの皆様とともに地球上の全てのモノ・ヒトの「運ぶ」を主体的に創造し、カーボンニュートラルへの対応や、進化する物流業への貢献など、新たな「運ぶ」の価値を提供し、社会を豊かにしていくことです。

そのためには、お客様のお車の稼働を止めないこと、そして万が一止まってしまった場合には、いち早く復旧することが重要であると考えています。そこで、いすゞでは、国内外で均一化されたサポートを行い、上質なサービスの提供に努めています。昨今のコロナ禍においても、いすゞのトラックは医療物資や生活物資の供給を担うという重要な役割を果たしています。いすゞでは、どのような状況下においても、お客様が必要とされているお車を確実にお届けし、滞りないアフターサービスによってその稼働を支えていくことが我々の使命であり、社会的責任であると認識しています。

品質

充実したサービス体制

現在いすゞでは、お車をお届けした後のお客様支援に全力を挙げて取り組んでいます。お客様が求めるものは常に上質なサービスです。いすゞは国内・海外という枠を超えて、高いレベルで均一化されたサービス体制の確立を目指しています。

国内



海外



部品供給体制

サービスパーツの供給については、マザーパーツセンター（栃木）および、日本と海外の地域パーツセンターからなるネットワークによって、タイムリーかつ正確に各地に供給しています。さらに、2020年4月には、海外からのサービスパーツ需要の高まりに応えるために、最新鋭の流通型倉庫となる「いすゞロジスティクスグローバルセンター」の稼働を開始しました。これにより、海外のお客様への部品供給体制を強化するとともに、最新技術の導入による倉庫内作業の自動化を進めました。倉庫内作業については、重筋作業の削減により、女性や高齢者にも働きやすい職場環境を実現しています。



2020年4月に稼働を開始した「いすゞロジスティクスグローバルセンター」

国内

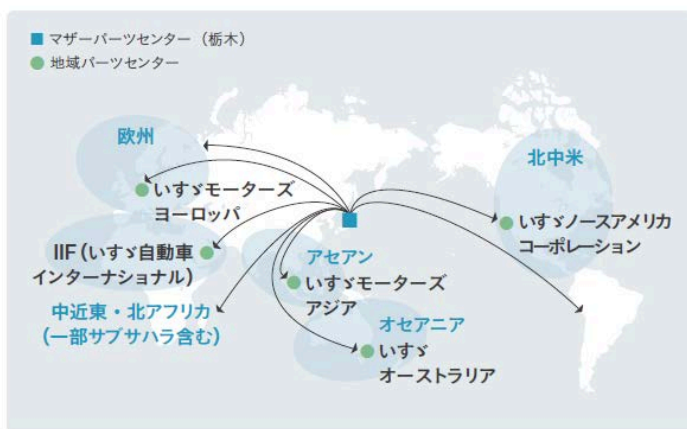
7つの地域パーツセンターから、各販売会社サービス拠点へと供給しています。



品質

海外

各地のディストリビューターへの供給はもちろん、中近東・北アフリカならびに北中米、欧州、アセアン、オセアニアに地域パーツセンターを設置しています。



整備技術向上に向けて

いすゞワールドサービス技能コンテスト

「いすゞワールドサービス技能コンテスト（以下、I-1GP）」は、世界各国／地域から優秀なサービススタッフ・エンジニアが集い、技術力と知識で世界No.1を競う技能コンテストであり、いすゞグループに所属するエンジニアの「個人技術力」と「ディーラーの対応力（チーム技術力）」底上げを目標とする世界大会です。技術力と知識を国別／地域別対抗戦で競い合うことで、各国のサービスレベルを向上させ、いつでも・どこでも、いすゞのお客様に最高の満足を提供できるようになることを目的として2006年より開催しています。

2020年から2022年までの3年間は、新型コロナウイルス感染症の影響によりオンラインでの開催を行っていましたが、2023年度は4年ぶりに対面形式に戻し、予選会で勝ち上がったファイナリストを日本に招き、2023年11月1日にパシフィコ横浜で開催しました。

コンテストは、個人戦と団体戦を実施しました。チーム実技競技では、選手2名とコーチの計3名で構成されたチームによる、実車での点検・故障診断競技を行いました。また、コロナ禍で実施したオンラインでのサービス技能コンテスト「eコンペティション（競技）」の競技システムとコンテンツを活かして、チーム/個人の学科競技と個人実技競技「バーチャル故障診断」も当日のコンテスト会場で実施しました。

競技には世界33の国・地域から99名が出場し、観客を含む総来場者数は1,000名を超えました。I-1GPを通じて、整備技術向上や技術研修の重要性を啓発し、世界でのサービス品質向上のために継続して取り組んでいきます。

第18回I-1GP CV部門 結果

団体部門：1位 日本、2位 USA、3位 ニュージーランド

個人部門：1位 日本、2位 日本、3位 ニュージーランド



全国サービス／部品技能コンテスト

日頃の技術の集大成を競う技能コンテストを毎年実施しています。このコンテストは、いすゞのアフターセールススタッフの技術を向上するため、また教育を推進し、お客様満足度の向上を図るとともに、いすゞアフターセールススタッフとしての士気高揚と相互連帯を図ることを目的としています。



品質

販売会社従業員への教育

いすゞでは販売会社のサービススタッフ・エンジニアに対し、サービス業務対応力、整備技術力、高難度修理に対する対応力の向上を図るべく、教育を行っています。

従前より取り組んでいる、ものづくりサービストレーニングセンターでの集合研修に加え、研修のリモート開催化（WEB会議システム・eラーニングシステムなどの利用）や、販売会社での自社開催対応化も進めることで、一層のスキルアップを図っています。

2023年度実績

	講座回数		参加人数（人）	研修方式
	講座	回数		
サービスエンジニア向け	29講座	45回	642	集合研修
	0	0	0	リモート研修
	7講座	40回	455	自社開催
サービスアドバイザー向け	6講座	8回	114	集合研修
	14講座	26回	283	リモート研修
	0	0	0	自社開催

参加者の声

- 日頃の整備作業からは分からない部品の内部構造等を知ることができ、とても勉強になりました。今後は、この知識を後輩育成の中でも役立てていきたいと思えます。（販売会社サービスエンジニア）
- 診断機使用方法の深掘り解説が、実務レベル向上に役立ちました。（販売会社サービスエンジニア）
- 今回の研修を受け、不得意な部分が自信に変わりました。今後学んだことを現場で活用していきます。（販売会社サービスエンジニア）

2023年度整備技術講習会実績

30回

お客様支援

省燃費・安全運転講習会の開催などの各種サポートプログラム

いすゞでは、1995年より省燃費・安全運転講習会などのお客様向け各種セミナーを開催しています。近年では、車両装置の活用方法や事故防止のポイント実演、法規制動向の勉強会など、お客様のニーズに応じて講習会を実施しています。国内では、藤沢工場といすゞ北海道試験場内にコースを併設したお客様専用のセミナー施設「いすゞプレミアムクラブ」のほか、日本各地の販売会社にて講習会を開催しています。海外でも、これまでに31カ国のお客様を対象に開催し、日本国内のみならず世界各地のお客様にとって、より安全に、よりエコにお車を使っていただけるよう努めています。

お客様へのお知らせ

使用上の問題などにより、事故や不具合につながる恐れのある事柄については、ホームページに「お客様へのお知らせ」を掲載し、お車を使用中のお客様に注意を喚起しています。

▶ お客様へのお知らせ（2023年度） □

長期使用化への対応

近年、経済環境の変化などにより、お客様のお車の使用期間や走行距離が以前より伸びる傾向にあります。長期にわたり使用されているお車に対しては、点検・整備を確実に実施していただくことにより、安全を確保できるものがあります。そのため、故障自体を予防する手段として、定期交換部品を十分にそろえ、お客様の定期保全の声に応えるべく、取り組んでいます。今後も、使用実態を踏まえ、長期使用にも配慮した点検整備の推進に取り組んでいきます。

お客様相談センター

いすゞでは、お客様の声を品質改善に役立てる目的で「お客様相談センター」を設けています。お客様から寄せられたご意見は、社内外関係各部署へフィードバックし、製品・サービス品質の向上につなげるとともに、社内研修などを通じて「お客様の生の声を聴く」機会を設け、お客様第一の原点に立った考え方やお客様が求めていることを敏感に察知する感性を高めることに活用しています。

お客様の声

運送会社を営むお客様より、ご使用いただいているフォワードが、大きな故障もなく走行距離が間もなく130万キロに到達するという大変喜ばしいお話を頂戴しました。そのお話をお客様相談センターより販売会社へ展開したところ、販売会社よりお客様に感謝状をお贈りする運びとなりました。

お客様からは、感謝状へのお礼と、販売会社の支店長と担当営業が何度も訪問し親切に対応してくれた、という感謝のお言葉を頂戴いたしました。また、感謝状を事務所のエントランスに飾ってくださっているそうで、それをご覧になった方々からの評判も大変に良いという嬉しいお話も伺っております。

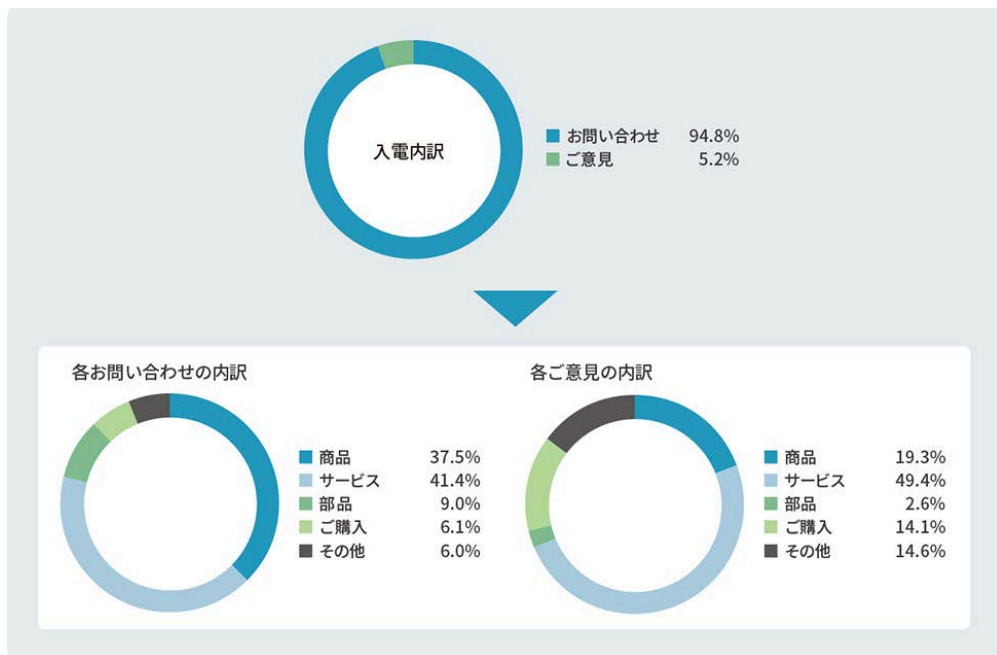
支店長からの情報によれば、車両に何かしらの予兆があれば、すぐに点検へ出すなど、お客様は大変丁寧に車両を管理してくださっているそうです。

こういったお客様の車両への思いや日々のメンテナンス、そして我々販売会社の長年のサポートが、このような素晴らしい結果を生むことにつながったと考えられます。

今後も、お客様のビジネスを支えるべく、信頼性と耐久性を追求した製品の提供と質の高いアフターサービスの提供に、いすゞグループ全体で取り組んでいきます。

品質

2023年度 お客様相談センターへの入電内訳



ソフト面からのサポート

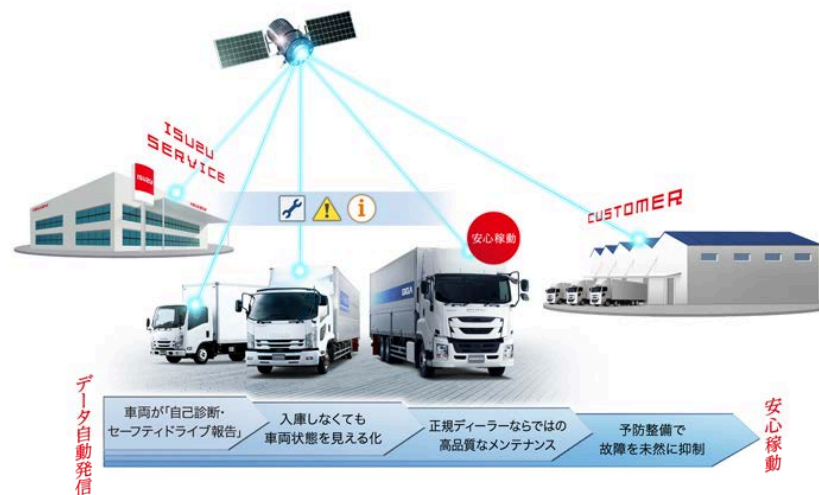
MIMAMORI（商用車のテレマティクス）

いすゞは、商用車のソフト面からのサポートにも力を注いできました。その象徴が商用車のテレマティクス「MIMAMORI」です。車両に搭載した制御コンピュータのデータを読み取り、情報通信でつないで運行管理や動態管理をサポートしています。「MIMAMORI」は、運転日報、デジタルタコグラフ、労務管理などの日々の法令遵守に関するサポート、車両の現在位置や状態把握に有効な本格的動態管理機能、エコドライブ、安全運転の励行サポート、乗務員教育などにも有効な各種コンテンツをパッケージとし、お客様の運行管理の効率化にも大きく貢献するサービスです。

プレイズム（車両データを活用した高度純正整備）

「プレイズム」は、車両から送信されるコンディションデータを基に、故障が発生する前にいすゞサービス工場にて予兆・予防整備を施し、休車時間の短縮に貢献して稼働維持につなげるサポートサービスです。

- 未然に防ぐ：
車両の稼働状況により、整備のポイントやメンテナンスサイクルは異なるものの、高度純正整備プレイズムは、車両ごとのコンディションデータが把握できるため、1台ごとに最適な予兆・予防整備を的確に行うことが可能となり、未然に故障を抑制します。
- すぐ直す：
万が一故障した場合も、いすゞサービス工場では、事前に取得した不調データから入庫前に整備内容を予測できるので、整備時間の短縮が可能となります。これにより休車時間を短縮し、さらなる安心稼働を実現します。大型車ギガ、中型車フォワード、小型車エルフのトラックフルラインアップにデータ送信端末を標準装着し、お客様の安心稼働をサポートするプレイズムを提供しています。



EVision

いすゞとして初の量産バッテリーEV（以下、BEV）「ELF EV」の市場投入に合わせ、商用BEVの導入検討のサポート、導入課題の解決、CO₂排出量削減効果の定量化、さらなる脱炭素化提案によるカーボンニュートラル実現に向けたトータルソリューションプログラム「EVision」※1を構築し、サービスを提供します。

※1 電気自動車の「EV」に視覚・先見性・展望などの意味を持つ「Vision」を加えた造語で、EV導入の課題や運行を可視化し、先見性のあるソリューション提供により、カーボンニュートラル実現に向けた展望をお客様に示すいすゞの姿勢・取り組みを表現

品質

業務品質向上

業務品質向上の基本的な考え方

いすゞの使命は、従前の企業理念「『運ぶ』を支え」の枠を超え、お客様、そしてパートナーの皆様とともに地球上の全てのモノ・ヒトの「運ぶ」を主体的に創造し、カーボンニュートラルへの対応や、進化する物流業への貢献など、新たな「運ぶ」の価値を提供し、社会を豊かにしていくことです。製品やサービスそのものの品質は、従業員一人ひとりの業務品質から成り立っています。製品の品質に直接関わる部門だけではなく、全従業員・各個人の業務品質を高めることがお客様のニーズにお応えする品質をつくり出すと信じ、品質意識や知識の向上を図っています。

従業員の意識と知識向上に向けた教育

仕事のベースとなるのは、従業員一人ひとりを持っている経験や知識（ツールややり方）・スキルです。しかし、いくら豊富な経験や知識、高いスキルがあっても、それが質の良い業務の実行につながるとは限りません。従業員がそれぞれの能力を活かし、より良い業務を行っていくには、「良い仕事をしよう！」というモチベーションが不可欠です。そこで、いすゞでは、意識向上と知識習得の両面から従業員教育を実施することで、業務品質の向上を図っています。

従業員間での会話

お客様相談センターにいただいたお客様からのお電話や、毎年11月の品質月間[※]にトップマネジメントから従業員に向けて発信される品質月間メッセージを題材に、従業員間で「お客様にとっての良い仕事」について会話を重ねることにより、業務品質の意識向上に努めています。特に品質月間では、各個人が考える「良い仕事」とは何かを考え、それを実現させるためのヒントなどの気づきを得て、実際に行動に移すことを目的としています。

※ 品質月間：日本科学技術連盟／日本規格協会／日本商工会議所が毎年11月を品質月間とし、品質向上に関わる活動の推進を提唱

2023年度品質月間メッセージ内容

テーマ：自分の仕事を見つめ直し“言語化”することで“良い仕事”のヒントを見つけよう！
 対象期間：11月～2月、対象者：全従業員、実績：8,654名参加
 テーマ選定理由：いすゞを取り巻く環境が激しさを増す時代の中、「安心×斬新」で世界を進化させるイノベーションリーダーの実現に向けて、今、私たちに求められるのは「安心」にさらなる磨きをかけて「斬新」を生み出していくことである。そこで自分の仕事について「あえて言語化する」ことで、自分が本当に考えていることや認識できていない課題を見つけやすくし、業務品質の向上につなげていく。

販売会社への品質意識教育

いすゞグループの、全ての従業員の品質意識を向上させるため、日本全国の販売会社に対して品質意識教育を実施し、品質関連業務である正確で迅速な情報提供、不具合部品の確実な回収、リコール改修の早期実施の重要性を確認しています。

2023年度教育実施実績

全販売会社：22カ所

知識向上（知識教育プログラム）

従業員への品質に関する知識教育プログラムとして、法規教育を実施しており、道路運送車両法／リコール制度について学ぶことで、いすゞ商品の品質に関連する法律を知ってもらうことを目的としています。また、総合的な品質管理のエキスパートを養成するために日科技連が開講している「QCセミナーベーシックコース」にも毎年数名受講しており、職場の品質改善を進められる人材の育成もしています。

教育実績

道路運送車両法／リコール制度 157名
 QCセミナーベーシックコース[※]：22名

※ 日本科学技術連盟にて実施

品質

いすゞ自動車高等工業学校

いすゞ自動車高等工業学校（以下、いすゞ高工）では、高校を卒業した技能系新入社員（以下、訓練生）に対して、教育訓練を行っています。3カ月の早期選抜コース、訓練コースの2コースがあり、どちらも技能系社員としていすゞの「ものづくり」に必要な知識・技能、心構えを重視した教育内容となっています。特にものづくりを極める意欲が高い訓練生は、技能五輪に挑戦して、日々鍛錬した技能の研さん結果を確認し、より一層の技能向上を図っています。また、いすゞ高工の指導員は、現場で実務を担っている従業員から選ばれ、訓練生に指導します。これにより、指導員となった従業員が自分自身の業務知識を見直す機会にもなるとともに、人材育成の方法を学習することができ、指導員自身の成長にもつながります。訓練生を一人前に育てるだけでなく、それに関わるスキル向上や技能の継承を行うことで、いすゞの製品の品質向上につなげています。

大会結果

第61回技能五輪全国大会 2023年11月17日～21日 愛知県国際展示場

機械組立て：敢闘賞1名

自動車板金：銀賞1名



いすゞ高工での訓練風景



敢闘賞を受賞した機械組立て
の実技風景



受賞した機械組立ての
課題作品



銀賞を受賞した自動車板金の
実技風景



受賞した自動車板金の
課題作品

従業員の尊重

基本的な考え方

いすゞグループは、経営理念体系として策定した「ISUZU ID」において、「MISSION（任務）：あなたと共に「運ぶ」の課題を解決する」として4つの分野のNo.1を目指していくことを掲げました。さらに、2024年4月に中期経営計画として策定した「ISUZU Transformation（IX）」において、人的資本経営への進化とした上で、2030年に目指す姿と道筋を具体化しました。従来の従業員尊重に関する取り組みの継続に加え、「働きがいNo.1」を果たすため、さまざまな施策に取り組んでいきます。

マネジメント体制

当社は、グループ全体で「ISUZU ID」に掲げる「働きがいNo.1」を目指し、「やりがい」と「働きやすさ」の両面から課題や施策について検討を図り、下記の体制で推進してきました。

- やりがい：人事制度改革プロジェクト会議にて新人事制度について毎月議論
- 働きやすさ：働き方改革に関する検討会議にて在宅勤務やノンコアフレックス等の勤務制度について毎月議論

上記の部門横断的な会議で検討した結果は、適宜経営会議へ諮問し、制度・施策・対応等を決定する体制としています。

取り組み

「やりがい」に関する取り組み

1. 人事制度改革
2. 人財育成
3. エンゲージメントの向上

「働きやすさ」に関する取り組み

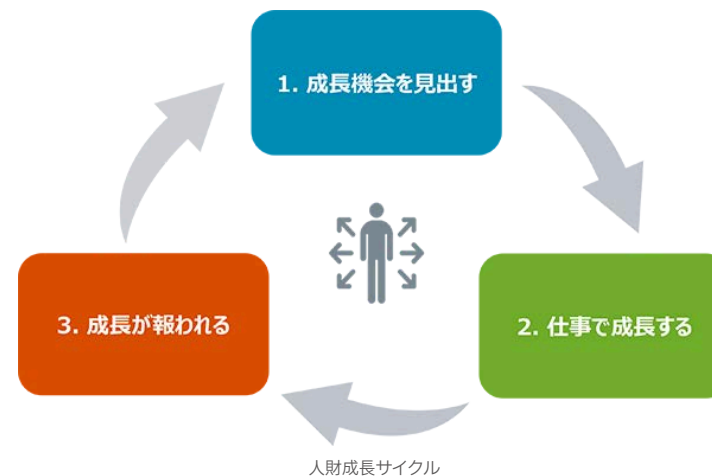
1. 多様な人財の活躍
2. 多様な働き方への取り組み
3. 労働安全衛生（協力企業含む）
4. 労使関係

人事制度改革

「ISUZU ID」を実現するためのビジョンとして、「『安心×斬新』で世界を進化させるイノベーションリーダー」を掲げています。このビジョンに近づくためには、社員一人ひとりが常に「変化」、「挑戦」、「貢献」するという成長意欲を持ち、個々が能力・個性を惜しみなく発揮する集団になることが必要であると考え、2024年4月より新人事制度をスタートしました。本制度のコンセプトは、

- ①成長機会を見出す、②仕事で成長する、③成長が報われる、という「人財成長サイクル」を回していく
- このサイクルにより、会社は社員一人ひとりの成長意欲を最大限に引き出し、社員は自分らしく成長し「ISUZU ID」の実現に貢献する

というものです。本制度は、2026年度までに当社グループ全体へ展開する予定です。



従業員の尊重

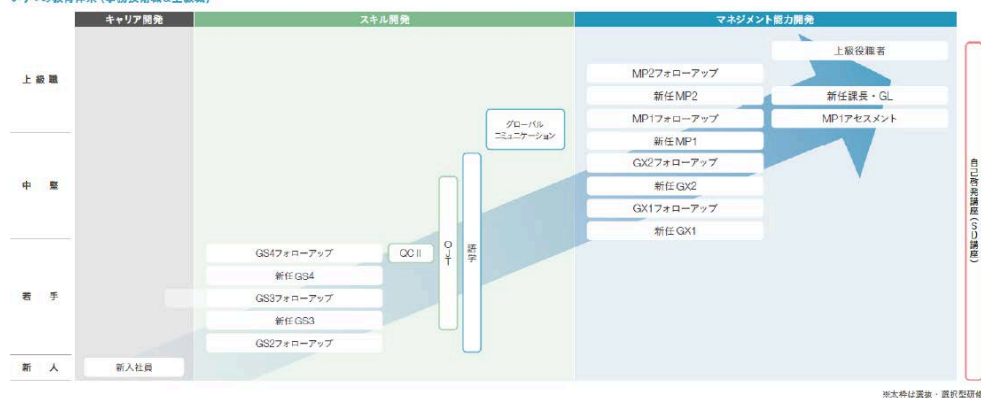
人財育成

教育・研修体系

いすゞの教育体系は、キャリア開発、スキル開発、マネジメント能力開発の3分野から成り立っています。キャリア開発では、新入社員と若手従業員を対象としており、自らの専門性を高め、自身でキャリアを開発できる人財を養成しています。スキル開発では、それぞれの階層や職位に必要とされる能力を中心に、グローバルに活躍するために必要な知識や見識を身に付けられるよう、従業員のスキルアップをサポートしています。マネジメント能力開発では、将来の経営人財を育成するために、マネジメント力や人間力強化を目的とした教育を実施しています。

事務技術職および上級職

いすゞの教育体系（事務技術職&上級職）



※大枠は選抜・選別型研修



技能職

いすゞ技能職 実施研修

《技能職階層別研修》							
TS1研修	TS2研修	TS3研修	TS4研修	TX1研修	TX2研修	TX3研修	TX4研修
			TS4研修フォローアップ	TX1研修フォローアップ	TX2研修フォローアップ	TX3研修フォローアップ	TX4研修フォローアップ
						係長研修 (MTP)	
						新任LM研修	
						LM外部研修	
						新任TL研修1,2	
						TL外部研修 実務課題解決	
						TWI-JITトレーナー養成講座	
						TWI-JITトレーナー応用講座	
						TWI-JSトレーナー養成講座	
						社員発用研修	
						TS2 IM&TPM研修	TS3/4 IM&TPM研修
							LM/TL IM研修
《技能職/事務技術職/上級職アニュアルスキル研修》							
							補付技能
							計測技能
							計測技能
							機械要素
							シーケンサー
							油空圧
							電気応用I
							電気基礎
							電気応用II
							溶接技能基礎
							検査技能
							仕上げ技能
							機械加工技能
							ENG組立技能
							ENG組立技能
							CES&材料表
							組立と分庫
							T/M組立技能
							F/D組立技能

※要書別研修は、製造長係/長係に必要な研修



いすゞ自動車高等工業学校

いすゞ自動車高等工業学校（以下、いすゞ高工）では、高校を卒業した技能系新入社員（以下、訓練生）に対して、教育訓練を行っています。3か月の短期育成と1年訓練の2コースがあり、どちらも技能系社員としていすゞの「ものづくり」に必要な知識・技能、心構えを重視した教育内容となっています。

また、いすゞ高工の指導員は、現場で実務を担っている従業員から選ばれ、訓練生に指導します。これにより、指導員となった従業員が自分自身の業務知識を見直す機会にもなるとともに、人財育成の方法を学習することができ、指導員自身の成長にもつながっています。



いすゞ高工での訓練風景と実習風景

従業員の尊重

技能の伝承と育成

いすゞでは、技能の伝承と育成に関して、技能職を対象として階層別に教育体系を定め、技能レベルの向上に努めています。

部門ごとの取り組み

▶ 生産部門

1. 高度で長い経験が必要とされる特殊技能について、職場単位で伝承教育を実施していることに加え、生産部門全体として体系立てた技能伝承を進めています。

※ 技能職の階層別教育：新入社員・若手・中堅・管理監督者など

2. 国内トップレベルの技能習得を目指して技能五輪に毎年挑戦しており、例年上位入賞しています。

2019年度 銀賞：自動車板金（1人）

敢闘賞：自動車板金（1人）、旋盤（1人）、機械組立て（1人）

2020年度 銀賞：機械組立て（1人）

銅賞：自動車板金（1人）

敢闘賞：自動車板金（1人）、機械組立て（1人）

2021年度 銅賞：機械組立て（1人）、旋盤（1人）

敢闘賞：機械組立て（1人）

2022年度 敢闘賞：機械組立て（1人）、旋盤（1人）

2023年度 銀賞：自動車板金（1人）

敢闘賞：機械組立て（1人）

3. 外部教育機関と連携して、高度な技術教育や指導育成を図っています。2011年と比較すると、国家技能検定取得者数は倍増しています。引き続き管理部門と職場が一体となり、資格取得を支援するための勉強会・練習会を実施していきます。

▶ 開発部門

1. キャリア目標を上司・部下が共有するキャリアプランを毎年策定し、それぞれの階層に応じた技能研修とOJTで身に付けることを目指して、各種カリキュラムを実施しています。

2. いすゞの教育施設である「いすゞものづくりサービストレーニングセンター」に加え、職業能力開発促進センターなどの外部教育機関と連携することにより、高度な技能研修を行っています。

3. 試験車両の運転業務に対して独自の認定制度を定めて、運転技能レベル向上に努めています。

人事評価制度

人財育成・活用サイクル

いすゞでは、育成～配置～評価・処遇の流れを「人財育成・活用サイクル」として整備し、自律的かつ計画的に人財が育つ仕組みとして導入しています。

公正な評価・処遇

いすゞでは、従業員個々人の仕事、役割、貢献度、能力伸長／発揮度などを基軸とした評価制度を導入しています。これにより、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出すとともに、社会的身分・出身・人種・信条または性別など、非合理的な理由での差別を認めない公平・公正な評価によって処遇することで、従業員の働きがいや成長意欲の向上につなげています。

キャリア開発支援

いすゞでは、階層別教育プログラムのほかに、自ら選択し受講できる各種ビジネス講座や、オンライン英会話の研修といった、従業員のさらなるキャリア形成のための自己啓発支援を行っています。

エンゲージメントの向上

働きがいの向上の基本的な考え方

いすゞグループで働く全ての従業員の働きがいを経営理念体系のミッションに掲げ経営課題と捉え重点的に取り組んでいきます。

中期計画計画において2030年にエンゲージメント肯定的回答水準70%を掲げ、エンゲージメントサーベイを毎年度従業員に対して実施し、課題の把握分析とともに改善活動を行いながら、働きがいNo.1に向け取り組んでいきます。

従業員の尊重

従業員家族向け工場見学会

従業員家族の職場環境の理解促進、職場や家族のコミュニケーションの促進を目的に家族向けの工場見学会を開催しました。

工場が稼働する祝日に実施していましたが、従業員、家族からの反響が大きく、春休み時期の平日にも実施し、従来の見学会より日程、内容も大幅に充実させました。参加者からは「働く姿が見られてよかった」「帰宅後に仕事について質問された」など、好評を得ることができました。

2023年度開催実績：10回開催、87家族、254名参加



多様な人財の活躍

多様な人財の活躍の基本的な考え方

年齢・性別・国籍・障がいの有無・就業雇用環境などの違いを認め、その違いを生かすことで、従業員の働きがい向上や新たな発想、価値の創造による企業の競争力向上が期待できると考えます。

引き続き、障がい者・外国人など多様な従業員の採用や、育児や介護など事情のある人でも働きやすい環境づくりなど、さまざまな施策を推進していきます。

なお、いすゞでは、同性であっても、自治体が発行するパートナーシップ認定を取得している場合は、異性配偶者と同様の各種社内制度を利用することができます。（一部、社会保険など法律による規定があるものは除く）

女性の活躍推進

いすゞが持続的に成長し、社会に貢献し続けるためには、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が重要な要素であることを十分に認識しています。現在、いすゞには女性正社員が約580名おり、そのうち10%超が管理職（上級職）です。併せて、女性活躍推進法に基づき、行動計画を設定しています。今後も育成ならびに登用を積極的に進め、女性の活躍を推進する取り組みを行っていきます。

女性活躍推進法に基づく行動計画について

いすゞは企業理念ISUZU IDで掲げる「働きがいNo.1」を実現するため、いすゞで働く誰もが性別、国籍、社歴などのバックグラウンドに関わらず、活躍できる環境づくりを積極的に推進していくことを目的に以下の行動計画を定めています。

計画期間

2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間

目標と取り組み

目標①

女性管理職比率を引き上げ、自動車業界の上位の水準（4.7%目標）にする

取り組み①

- 女性社員の成長支援のため、各部門と人事が計画的な職務経験／One on One／キャリア研修を実施
- 採用選考プロセスにおいて男女の応募者数差を縮めるため、女性に当社の仕事の魅力を積極的に発信

目標②

育児と仕事を両立する社員に対する理解促進のため、育児中の男性社員が育児休業を取得（100%目標）する

取り組み②

- 対象者および職場のマネージャーの課題を把握し、柔軟に休業取得できるような施策を実施
- 育児期における職業生活と家庭生活の両立を経験するため、対象者全員へ育児休職・休暇取得を促進

高齢者（定年後）の活躍推進

いすゞでは、定年後再雇用制度などにより、従業員が60歳以降も継続して活躍できる環境を整えています。現在、約880人の従業員が定年後に再雇用従業員として活躍しています。

従業員の尊重

外国籍従業員について

多種多様な文化的背景を持つ従業員が働きやすい職場環境を整備する取り組みとして、事業所内の一部に「お祈り部屋」を整備し、宗教上の制約に配慮した食堂メニューを提供するなどの取り組みを行っています。

現地雇用

いすゞグループは現地での雇用を基本的な方針としており、事業展開する国、地域での現地採用を積極的に進めています。海外グループ会社では、現地雇用者を中心に15,951名が従事しています。

障がい者雇用の促進

障がいのある人もない人も、お互いに支え合い、豊かに暮らせる社会を目指し、新卒採用に限らず中途採用なども積極的に進め、障がい者の雇用に取り組んでいます。また、配属先については障がい者の方が活躍できるよう、本人適性や本人希望に鑑み、障がいの内容に配慮しながら事務系の職場のみならず技能系の職場へも配属しています。

多様な働き方への取り組み

働き方改革の基本的な考え方

いすゞが追求する働き方改革の基本的な考え方は、「仕事に適した働き方を追求し、生産性を向上すること」にあります。会社全体で働き方改革を実現していくため、「働き方改革推進会議」にて職場課題の解決に向けた新たな施策を積極的に議論し、速やかに全社へ展開しています。

従業員参画型の働き方改革の実現

いすゞでは従業員意見を反映した働き方改革を実現するため、「ISUZUTTO! (いすずっと)」という従業員が主体となる働き方検討チームを組織しています。この会議で議論された内容は「働き方改革推進会議」に提言され、さまざまな働き方改革の実現に活かされています。



ISUZUTTO!

働き方改革による導入施策

- 在宅勤務制度の導入
- フレックス勤務制度のコアタイム廃止
- 年次有給休暇の取得単位の柔軟化
- 育児介護在宅勤務の拡充

ワーク・ライフ・バランスの推進

いすゞでは、有給休暇について、年間18日以上を目標に取得を推進しています。具体的には、各部門の年次有給休暇取得日数や、推進施策事例の共有などを労働組合と共有し協働しながら、年次有給休暇の取りやすい風土づくりを推進しています。また、一斉退社日の設定（毎週水・金曜日）や、在宅勤務・フレックス勤務の活用なども推奨しながら、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度

出産・育児	育児休職制度	子どもが満2歳に達した直後の4月末まで分割して取得が可能
	配偶者出産休暇	出産日より2週間以内に3日間取得が可能
	看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護のために取得可能
	短時間勤務制度	子どもが小学3年生に達した直後の3月末まで時短勤務が可能
	在宅勤務制度	妊娠時から、子どもが中学3年生に達した直後の3月末まで在宅勤務が可能
介護	介護休職制度	介護に必要な期間（1年以内）
	介護休暇	家族の介護のために取得可能
	短時間勤務制度	介護に必要な期間、時短勤務が可能
	在宅勤務制度	家族の介護のために在宅勤務が可能

従業員の尊重

労働安全衛生

労働安全衛生の基本的な考え方

いすゞの安全衛生理念に基づき、従業員の安全と健康を事業活動の基盤に据え、活動を推進しています。この価値観は、いかなる時代・環境においても変わることのない普遍的な考えです。なお、この理念はいすゞで雇用されている方の雇用形態を問わず、また、構内で働く全ての関係会社の従業員にも適用されています。

いすゞの安全衛生理念

わが社の安全衛生理念
安全はすべての人が協力して作り上げるものです。

一、安全で明るい職場にしよう
二、災害は予測して退治しよう
三、自ら進んで健康づくりに努めよう

安全衛生活動方針

従業員一人ひとりが「わが社の安全衛生理念」に立ち返り、安全を最優先に考え行動します。さらに、安全・衛生意識を向上させて、全員で全員の「安全」を保つ活動を展開します。

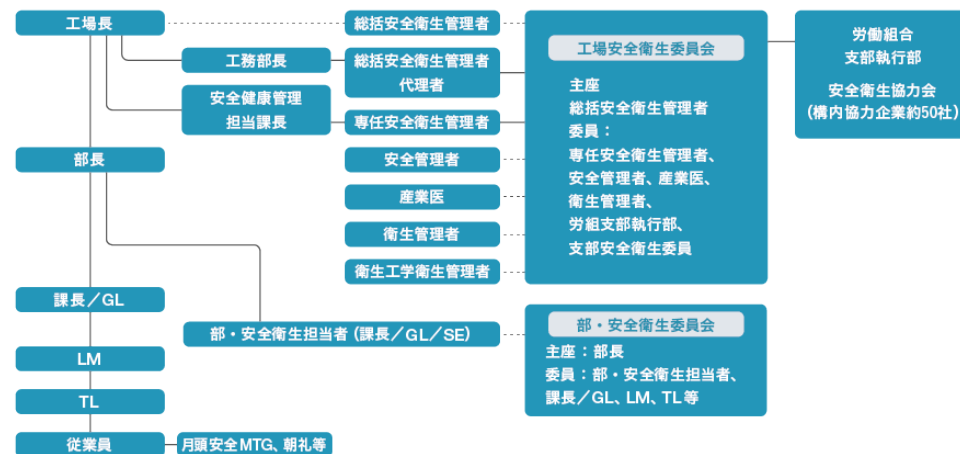
労働安全衛生の体制

いすゞグループの安全推進活動は、代表取締役 取締役社長COOを最高責任者とし、グループCRMOが取りまとめる体制で推進しています。

所管役員	南 真介（代表取締役 取締役社長COO）
審議機関	安全推進特別委員会 委員会の活動状況は、社内規則に基づき、経営会議および取締役会に付議・報告されています
事務局	グループCRMO

いすゞの各事業所では月1回、「安全衛生委員会」を開催し、従業員の労働安全・交通安全・健康管理、職場の環境改善などについて労使間で議論を行っています。さらに、安全衛生委員会での議論の内容を踏まえて、部単位で委員会を実施し、円滑な情報共有を図っています。国内協力会社に対しては、協力企業からなる「いすゞ安全衛生協力会」を設置し、毎月の企業診断を通じて、安全・健康・防火/防災に関する指導を行っており、連携の強化を図っています。また、事業のグローバル化に伴い、海外関連会社に対しても国内の災害情報を配信し、定期的に会議体を設けて情報共有を行い、指導を行っています。

国内拠点の安全管理体制



※ 安全衛生管理については、安全衛生担当部署を所管する役員が統括する体制としており、その内容や必要性に応じて、適宜報告がなされています。

従業員の尊重

労働安全衛生活動の取り組み

従業員の安全確保は、企業の上優先課題であり、いすゞでは、重点課題を日々、地道に積み重ね、安全の原則を確実に守れる職場を築くとともに、工場の安全管理目標達成に向け積極的に取り組んでいます。

2023年度の労働災害目標値

全災害件数 6件
死亡災害件数 0件

機械設備清掃中の重大災害について

2023年4月7日、いすゞの藤沢工場構内において、機械設備の清掃作業中に従業員1名が亡くなるという非常に痛ましい重大災害を発生させてしまいました。お亡くなりになった方に心よりお悔やみを申し上げますとともに、ご遺族の皆様には衷心よりお詫び申し上げます。この重大災害は、従業員が機械設備内の切粉清掃作業を実施している際に、体を挟まれ被災したものです。

当該重大災害の発生後、真因究明と対策検討を目的としたチームを編成し、再発防止策を講じました。また、この重大災害を教訓に、安全に対する体制・組織の強化、安全パトロールや従業員安全教育の強化による安全意識の向上、機械・設備の安全仕様の強化による物的対策等を実施しています。いすゞは、安全第一の原点に立ち戻り、役職員一丸となって、本質的に安全と言える職場の実現を目指していきます。

リスク評価の取り組み

いすゞでは、災害リスク低減のため、製造、開発における新規設備および新規化学物質の導入時、使用部署、計画部署および安全衛生部署が協力してリスク評価を行っています。

また、既存のプロセスにおいても、法令で定められた職場巡視に加え、工場長や各職場の代表者が定期的に安全パトロールを実施し、「不安全状態・不安全行動」などの問題点がないかリスク評価を行っています。明らかになった問題点を速やかに改善することで、安全な職場づくりを推進しています。

体感型安全教育の拡充

各職場には、「いすゞ安全の原則」に関連した従業員が災害を疑似体感できる「安全道場」を常設しています。現実職場の従業員には年1回以上、災害を疑似体験してもらい、各人の危険感受性向上に努めています。また、ヒューマンエラーに起因した労働災害防止の観点から、安全マインドをより深めるための手段として、「VR安全教育」を導入しています。先期より、VR安全教育の対象者の拡大およびVRコンテンツを拡充し、ハード対策だけではカバーしきれなかった不安全行動のさらなる抑止を図ります。



VRを用いた危険体感教育の様子



講師による危険体感教育の様子

職場環境改善① 多角的な視点による現場パトロール

いすゞでは、「安全に役職、部署、年齢などは関係ない」という考えに基づき、工場長自ら工場内に出向き、作業者との対話を交えたパトロールを実施しています。さらに、職場ごとに選任された安全衛生担当者による相互パトロールや、労働組合によるパトロールも実施しており、さまざまな視点から現場の危険を事前に察知し、危険の芽を摘むよう努めています。各パトロール内では、不安全行動や不安全状態の指摘だけでなく、「良好事例の展開」や「新たな気づき」を積極的に見つけ出し、社内全体に展開して、安全衛生のレベルアップを図っています。



パトロールの様子

従業員の尊重

職場環境改善② ドローンを用いた高所作業による墜落リスクの低減および震災時の活用について

屋根点検を人力で実施する場合、高頻度の実施点検は難しく、高所作業による危険も伴います。そこで、いすゞでは、ドローンを活用した屋根点検方法を確立しています。ドローンの活用によって、作業者は屋根に上る必要がなくなり、安全性が向上しているだけでなく、高頻度での点検や詳細な画像の取得が可能となり、作業効率の向上にも寄与しています。また、震災時の工場内、周辺地域の被災状況の迅速な情報収集にも使えるため、防災・BCM訓練時にも活用しています。



ドローン



空撮の映像を確認する様子

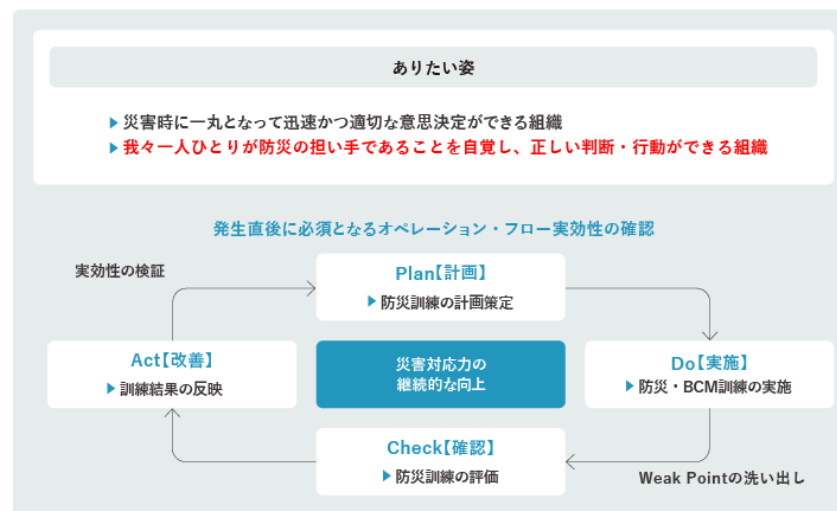
職場環境改善③ つまづきにくい安全靴の導入による転倒対策

加齢は筋力の低下等による転倒を引き起こしやすく、若年代に比べて被災時の重篤度も高くなる傾向があります。そこで、「つまづきにくい安全靴」を導入し、労災抑止ひいてはエイジフレンドリーな働きやすい職場環境の実現につなげています。導入後、従業員からは、「つまづきにくくなった」という声が多数上がっています。

防災・BCM訓練

各事業所では、さまざまな災害リスクを想定し、迅速かつ的確に対応できるように、防災・BCM訓練を実施しています。訓練時には、対策本部の設置、各職場での避難訓練、火災想定箇所の消火訓練などを実際に行っています。なお、この訓練では、外部コンサルタントからリスク低減に向けた助言を得ながら、より実践的なオペレーション・フローの確立を目指しています。また、被災時に帰宅困難者が発生することを想定し、食糧・水の備蓄や宿泊所の整備を行うなど、従業員の安全を第一に対策を進めています。

防災概念図



ソーシャルディスタンスを確保した避難訓練の様子（ドローンによる空撮）



BCM訓練の様子（震災を想定して屋外で対策本部を開設）



夜勤時のBCM訓練の様子

従業員の尊重

従業員の健康維持・増進に関する取り組み

従業員の健康維持、職業性疾病预防に向けて、定期健康診断・特殊健康診断を実施し、有所見者への個別指導・受診推奨を行っています。また、疾病による休業者の職場復帰・両立支援、長時間労働者への個別対応を行っています。加えて、健康増進の取り組みとして、従業員食堂への「ヘルシーメニュー」の導入や、受動喫煙対策も行っていきます。また、HIV/AIDS、デング熱、狂犬病、マラリアや結核などをはじめとするグローバルな健康問題に多面的に取り組んでいきます。具体的には、海外赴任者とその帯同家族に対し、健康診断結果に基づく保健指導や再検査フォロー、赴任先の国の感染状況に応じた衛生指導、推奨ワクチンの接種、現地の医療情報の提供と受診サポート、赴任中の受診や治療・心身面の悩みなどに関する相談対応、赴任先への産業医巡回を行っています。

メンタルヘルス対策の推進

セルフケアサポートとして、ストレスチェックの実施やその後の面談対応、新入社員へのセルフケア研修などを行っています。またラインケアとして、職場での相談体制の構築に加え、ラインケア研修やストレスチェック結果を活用した職制へのカウンセリングなどを行っています。産業保健スタッフによるケアとしては、日々職場からの相談に対応し、必要時には外部機関の紹介や職場との就業調整、継続的なフォローを行っています。また外部資源としてEAP※を活用しカウンセリングや研修の実施を行っています。

※ EAP：外部専門家による支援

復職・就労の支援

いすゞでは、病気療養後も従業員が安心して復職できるよう支援を行っています。復職時には綿密な状況確認を行い、産業医・保健師・職場・労務担当者と連携しながらサポートを行います。生活指導や入社訓練、EAPとしてリワーク施設（外部の職場復帰支援施設）の活用もを行い、復職に向けての準備を整えます。復職後は、産業医・保健師による定期面談を通じて継続的なフォローを行い、安心して就労が続けられるよう支援しています。

健康維持増進への取り組み

従業員とその家族の健康管理については、レセプト（医療費）や健診データを定期的に分析し、優先すべき健康課題を抽出して保健事業を計画・実施しています（データヘルス計画）。

(人)

重点課題	2021年度	2022年度	2023年度
特定保健指導受診者	1,677	2,056	2,268
人間ドック受診者	4,194	5,219	5,225
メンタルヘルスカウンセリング相談者	100	76	87
24時間電話健康相談利用者	101	64	77
レクリエーション・スポーツ参加者※	0	0	0
高齢者訪問指導※	0	3	2
健康セミナー参加者※	0	0	0
生活習慣病予防、うがい・手洗いキャンペーン、ウォーキングチャレンジ 他 参加者	1,375	1,667	3,184
トレーニングエリア利用者	0	1,336	2,521
婦人科検診受診者	1,399	1,456	1,470

※ レクリエーション・スポーツや、高齢者訪問指導、健康セミナーは、新型コロナウイルス感染症の影響により未実施となったことなどから、大幅減となっています

把握している主な健康課題

- 40歳代からの生活習慣病関連疾患の1人当たりの医療費が拡大している
- 家族（被扶養者）の健康診断（特定健診）受診率が低く、疾病予防が後手に回っている
- 従業員の喫煙率が平均と比較して非常に高く、その影響により健康保持・増進が進まない

これらは、現在、いすゞが保険者として把握している主な健康課題です。これらの課題への対策を中心に保健事業を展開しています。なお、健康管理やメンタルヘルス対策などは、総務人事部・労務部の健康相談室が担っています。

従業員の尊重

労使関係

労使関係の基本的な考え方

いすゞでは、従業員の「結社する自由（しない自由）」、および「団体交渉の自由」を尊重し、労使が協力して働きやすい環境づくりに努めています。労使相互信頼を基盤として公正かつ健全な労使関係を確立しており、労使が協力して課題解決への取り組みを進めています。

- 特に重要な経営上の課題：労使間で定期的に開催している労使協議会などを通じて検討・協議
- 経営施策：労働組合から職場の現況を踏まえた提言を受け、活発に議論
- 人事・労務関連の諸制度の運用・改定：労使双方の課題認識を基に十分に協議した上で実施

こうした労使関係により、企業運営の客観性や透明性ととも諸施策の実効性を高めており、今後も労使が協力して働きやすい環境づくりに努めていきます。

実施している主な労使協議会

主な労使協議実施内容

労使交渉	春闘	主旨：総合生活改善に関する労使交渉の場 議題：賃金／賞与、労働条件全般 出席者：社長、部門EVP
	労使検討委員会	主旨：年間を通じた議論の場 議題：労働諸条件全般 出席者：人事企画部長、総務人事部長、労務部長
労使協議会	中央労使協議会	主旨：全社の事業活動を協議する場 議題：会社の経営方針、生産、販売、経理、賃金、研究開発など 出席者：社長
	専門労使協議会	主旨：生産活動に関する専門的な労使協議の場 議題：生産に関する取組方針、生産性、課題進捗など 出席者：生産に関する役員、VP、部長
	工場労使協議会	主旨：毎月実施の労使協議の場 議題：稼働体制、職場環境、福利厚生など 出席者：工場長、担当部長など
労使懇談会		主旨：部門単位の労使の意見交換の場 議題：各部門の方針や課題、職場の声など 出席者：部門EVP、VP、部長など

年間の主な労使交渉・労使協議会スケジュール

		I期 (4～9月)	II期 (10～翌3月)
全社イベント		▶ 5月 決算発表	▶ 11月 決算発表
労使交渉	春闘		2月中旬 ～3月中旬
	労使検討委員会	通年議論	
労使協議会	中央労使協議会	6月 中旬頃	12月 月上旬頃
	専門労使協議会	5月 下旬頃	11月 中旬頃
	工場労使協議会	毎月 下旬	
労使懇談会		5月中旬 ～6月上旬	11月頃

人権

いすゞグループ人権方針


2022年2月、「いすゞグループ人権方針」（以下、本方針）を取締役会で決議し、制定しました。

2023年12月、同年5月に発表した新経営理念体系「ISUZU ID」の内容を踏まえ、本方針を改定しました。

本方針は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠したものであり、国際社会において、人権尊重に対する企業文化の醸成と事業活動全般にわたる取り組みが期待される中、企業の社会的責任として人権を尊重した事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現に貢献するいすゞの考え方を改めて表明するものです。

いすゞは、本方針に従い、国際規範、法令、グループ規範などを遵守し、グループ人権推進体制の整備、人権デュー・デリジエンスに取り組むとともに、役員・従業員への適切な教育を行ってまいります。また、ビジネスにおける人権尊重の重要性を踏まえ、ステークホルダーとの対話を行い、事業パートナーおよびお取引先様に対しても理解促進に努めてまいります。

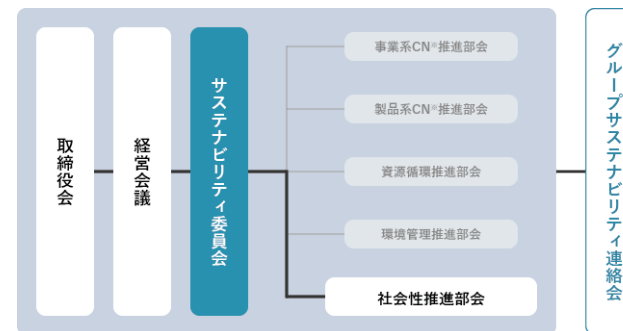
本方針は、より多くのステークホルダーにご理解いただくために、現在9つの言語で公開しています。詳細は「いすゞグループ人権方針」をご参照ください。

> [いすゞグループ人権方針](#) 

マネジメント体制

人権尊重に対する企業文化の醸成と事業活動全般にわたる取り組みが期待される中、いすゞグループは、企業の社会的責任として人権を尊重した事業活動を行っています。人権課題は、取締役を委員長とし、各部門の担当役員をはじめとする経営層で構成されるサステナビリティ委員会で審議され、重要事項に関しては、経営会議、取締役会に報告しています。執行については主に専任部署であるサステナビリティ推進部が関係部門とともに推進しています。サステナビリティ委員会の下部組織で、社会性課題を扱うワーキンググループである社会性推進部会では、全部門の代表者が人権課題について議論しています。

また、グループサステナビリティ連絡会において、国内外のグループ企業のサステナビリティ責任者と情報を共有するとともに、各社の人権担当者を選任し、グループ一体となって人権尊重の取り組みを推進しています。



※CN:カーボンニュートラル

各会議体における人権課題の報告・審議件数

年度	サステナビリティ委員会		グループサステナビリティ連絡会		社会性推進部会	
	報告	審議	報告	審議	報告	審議
2022	4	0	1	0	1	0
2023	5	3	1	0	4	0

人権を尊重するための教育・意識浸透

従業員向け：企業活動における人権尊重についての理解を深め、重要性を認識してもらうことを目的として、国内外グループ企業の従業員に向けて人権基礎教育を定期的実施。さらに、人権デュー・デリジエンスの推進を目的として、国内外のグループ企業の人権推進担当者向けに人権デュー・デリジエンス実務教育を定期的実施。

役員向け：2023年度に外部専門家をお招きし、サステナビリティ委員会メンバーの役員を対象に、ビジネスと人権をテーマにご講演いただき、[役員と外部有識者とのダイアログ](#)を実施しました。

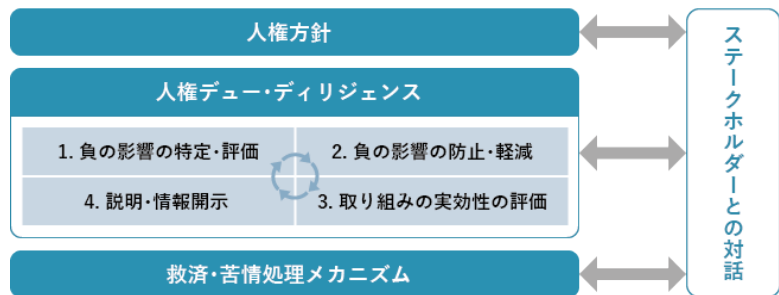
お取引先様向け：いすゞでは、サプライチェーン全体で人権を尊重した事業活動を推進するため、お取引先様向けの人権セミナーを2021年度より毎年開催しています。2023年度は、「[いすゞグループ責任ある鉱物調達方針](#)」の周知を目的として、外部専門家による責任ある鉱物調達についてのセミナーを開催しました。

人権

人権デュー・ディリジェンス

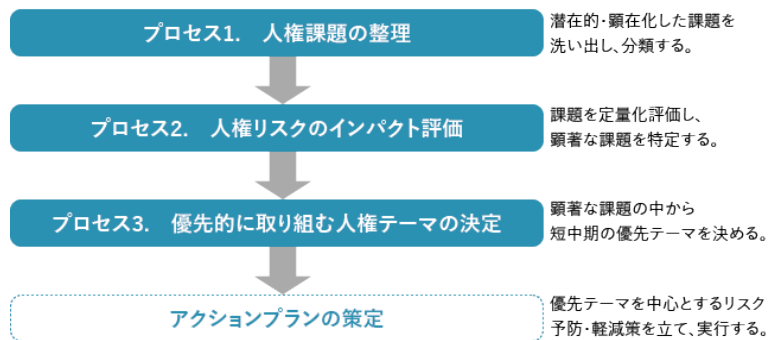
いすゞグループは、いすゞグループ人権方針のもと、「OECD責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイドダンス」や日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などを参考に人権デュー・ディリジェンスのプロセス構築を進め、人権尊重の実践に取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



負の影響の特定・評価

いすゞの人権リスク評価プロセス



プロセス1. 人権課題の整理

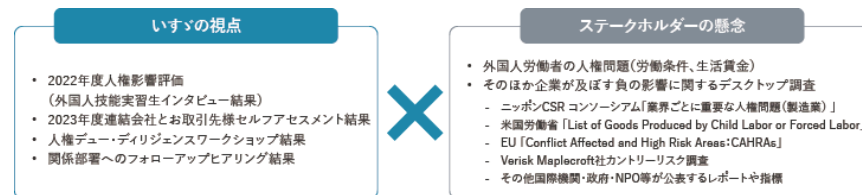
STEP1. 国際的企業が及ぼす可能性がある課題をデスクトップ上で調査し、グループ企業およびお取引先様に対し、サステナビリティ自己評価調査を実施しました。

STEP2. いすゞのバリューチェーンにおける潜在的な人権リスクを整理、NPO法人の協力のもと、ワークショップを実施。関係部署へのヒアリングを踏まえて人権課題を整理。



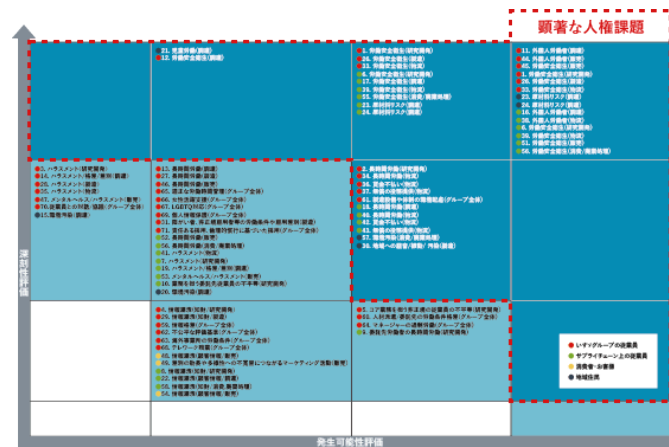
プロセス2. 人権リスクのインパクト評価

STEP1. 人権課題を整理し、いすゞの視点に加え、ステークホルダーの懸念を外部公表資料を参考に、それぞれ深刻度と発生可能性を定量化算出。



バリューチェーン	人権課題	ライツホルダー	ハイリスク国の有無	特定の脆弱なステークホルダーの有無	自社との関連性	深刻性評価	発生可能性評価	
1	研究開発	労働安全衛生	いすゞグループの従業員	○	-	Cause	11	5
...	製造
23	調達	原材料リスク(鉱物)	サプライチェーン上の従業員 地域住民	○	○	Contribute Linkage	10	6
...	販売
71	グループ全体	倫理的慣行に基づいた採用	いすゞグループの従業員	○	○	Cause	7	4

STEP2. 定量化した人権課題をリスクマッピングし、顕著な人権課題を特定。



人権

プロセス3. 優先的に取り組む人権テーマの決定

特定した顕著な人権課題から、短中期的に優先的に取り組む人権テーマに紐付け。

顕著な人権課題(詳細)		小項目分類	大項目分類
●21. 外国人労働者(従事) ●22. 外国人労働者(従事) ●23. 外国人労働者(従事) ●24. 外国人労働者(従事)	●25. 外国人労働者(従事) ●26. 外国人労働者(従事) ●27. 外国人労働者(従事) ●28. 外国人労働者(従事)	外国人労働者(強制労働を含む)	外国人労働者の強制労働
●29. 労働安全衛生(従事) ●30. 労働安全衛生(従事) ●31. 労働安全衛生(従事) ●32. 労働安全衛生(従事)	●33. 労働安全衛生(従事) ●34. 労働安全衛生(従事) ●35. 労働安全衛生(従事) ●36. 労働安全衛生(従事)	従業員の職場労働安全衛生	労働安全衛生
●37. 労働安全衛生(従事) ●38. 労働安全衛生(従事) ●39. 労働安全衛生(従事) ●40. 労働安全衛生(従事)	●41. 労働安全衛生(従事) ●42. 労働安全衛生(従事) ●43. 労働安全衛生(従事) ●44. 労働安全衛生(従事)	取締役会や株主の権利保護	取締役会や株主の権利保護
●45. 労働安全衛生(従事) ●46. 労働安全衛生(従事) ●47. 労働安全衛生(従事) ●48. 労働安全衛生(従事)	●49. 労働安全衛生(従事) ●50. 労働安全衛生(従事) ●51. 労働安全衛生(従事) ●52. 労働安全衛生(従事)	原材料リスク	原材料リスク 情報分類
●53. 労働安全衛生(従事) ●54. 労働安全衛生(従事) ●55. 労働安全衛生(従事) ●56. 労働安全衛生(従事)	●57. 労働安全衛生(従事) ●58. 労働安全衛生(従事) ●59. 労働安全衛生(従事) ●60. 労働安全衛生(従事)	児童労働	児童労働
●61. 労働安全衛生(従事) ●62. 労働安全衛生(従事) ●63. 労働安全衛生(従事) ●64. 労働安全衛生(従事)	●65. 労働安全衛生(従事) ●66. 労働安全衛生(従事) ●67. 労働安全衛生(従事) ●68. 労働安全衛生(従事)	差別禁止	差別禁止
●69. 労働安全衛生(従事) ●70. 労働安全衛生(従事) ●71. 労働安全衛生(従事) ●72. 労働安全衛生(従事)	●73. 労働安全衛生(従事) ●74. 労働安全衛生(従事) ●75. 労働安全衛生(従事) ●76. 労働安全衛生(従事)	資金不払い(取引先)	資金
●77. 労働安全衛生(従事) ●78. 労働安全衛生(従事) ●79. 労働安全衛生(従事) ●80. 労働安全衛生(従事)	●81. 労働安全衛生(従事) ●82. 労働安全衛生(従事) ●83. 労働安全衛生(従事) ●84. 労働安全衛生(従事)	地域への被害、紛争、汚染	地域・社会の状況
●85. 労働安全衛生(従事) ●86. 労働安全衛生(従事) ●87. 労働安全衛生(従事) ●88. 労働安全衛生(従事)	●89. 労働安全衛生(従事) ●90. 労働安全衛生(従事) ●91. 労働安全衛生(従事) ●92. 労働安全衛生(従事)	環境汚染(消費・廃棄処理)	環境汚染



優先テーマ①

販売会社を含む自社グループ、および広義のサプライチェーンの外国人労働者問題

優先テーマ②

物流・バリューチェーン下流を含むバリューチェーンにおける人権課題と取り組みの管理

負の影響の防止・軽減

アクションプランの策定

人権デュー・ディリジェンス 中長期計画

2022～2023年度：いすゞでの人権デュー・ディリジェンス仕組み構築

2024～2026年度：グループレベルでのPDCA構築

2027～2029年度：PDCAサイクルの実践・進化

優先テーマの方向性

- 販売会社を含む自社グループ、および広義のサプライチェーンの外国人労働者問題
外国人労働者インタビューをはじめとする労働環境改善プログラムを中心に、特に、事業上や国リスクなど優先順位が高い子会社とお取引先様へ取り組みの範囲を拡大していきます。
- 物流・バリューチェーン下流を含むバリューチェーンにおける人権課題と取り組みの管理
これまで是一次サプライヤーを中心にコミュニケーション・調査を行ってききましたが、今後は課題把握を目的とする対話・調査活動の範囲を物流・販売へ拡大していきます。

いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン

いすゞでは、これまで「サプライヤーCSRガイドライン」に基づき、お取引先様と一体となった社会的に責任のある調達活動を行ってまいりましたが、サステナビリティの潮流やステークホルダーの皆様の期待の変化を踏まえ、2022年12月に「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」(以下、本ガイドライン)に改定しました。2024年4月には「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」と改題し、いすゞグループ全体のお取引先様への展開を進めています。

ガイドラインでは、「いすゞグループ人権方針」をはじめ「いすゞグループ責任ある鉱物調達方針」やいすゞグループの方針類、そして国際的に広く認知されている国際規範やフレームワークを参照しています。お取引先様への要請項目では、いすゞグループのサプライチェーン全体で環境や人権などサステナビリティに関する価値観を共有するため内容の充実を図り、本ガイドラインをお取引先様の取り組みの推進に活用いただくとともに、お取引先様のみならずお取引先様のサプライチェーンに対しても周知・実態把握に努めていただくよう依頼しています。

お取引先様にはこのいすゞの考えに同意し、いすゞに供給する全ての製品・サービスに関して本ガイドラインの要請に準ずることの確認として、同意書への署名をお願いしています。2024年5月現在、年間購買金額の約95%を占めるお取引先様から署名をいただいています。

> いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン

責任ある鉱物・原材料調達

いすゞでは、紛争地域における人権侵害、環境破壊や不正採掘を引き起こし、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用は、重大な問題として捉え、サプライチェーン上流までさかのぼって紛争に関与していないことの確認を「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」で要請しています。2021年度より、お取引先様のサプライチェーンにおける紛争鉱物の使用状況、責任ある鉱物調達に関する取り組み状況に関する調査を開始しました。2022年度よりRMI[※]が提供する統一フォーマットであるCMRT、EMRTを用いた調査を実施しています。2023年度には「いすゞグループ責任ある鉱物調達方針」を策定しました。今後もお取引先様への要請を継続し、責任ある鉱物調達を促します。

※ Responsible Minerals Initiative: 紛争鉱物問題に取り組む米国の組織

労働問題への取り組み

児童労働・強制労働の防止

いすゞでは児童の採用を就業規則で禁止しており、2023年度について18歳未満の方の採用実績はありません。いすゞが直接雇用する従業員は、就業規則ならびに会社が従業員数の過半数で組織する労働組合の同意を得て特に定められたことのほかは就業について強制や規制をされることはありません。また、その国籍信条または社会的身分を理由として、就業規則に定める労働条件について差別的取り扱いを受けることはありません。サプライチェーンにおいても、「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」にのっとり、児童労働および強制労働を禁止しています。

人権

生活賃金の支援

いすゞでは、過半数労働組合であるいすゞ自動車労働組合と年齢別企業内最低賃金協定を結び、働く従業員の生活水準のセーフティネットを設けており、毎年の労使交渉の中でその水準について協議し、必要に応じて改定を行っています。また、休職時の賞与などにも一定の基準を設け、生活の安定に資する取り組みを行っています。なお、本協定はいすゞ自動車労働組合が上部団体である全国いすゞ自動車関連労働組合連合会へ報告することで、グループ全体の最低賃金の引き上げの働きかけが行われています。

労働問題へのリスク評価

労働問題、差別、ハラスメント、メンタルヘルス、価値観の相違に起因するマネジメント不全などの項目においてリスク特定を行い、四半期ごとに発生の有無、対策評価を実施し、リスク予防と顕在時の影響最小化に努めています。なお、2023年度はいすゞの事業活動に影響を与えるような労働法に関連する違反は確認されていません。

外国人労働者の人権尊重に向けた取り組み

現在、日本の自動車産業において、多くの技能実習生などの外国人労働者が従事しており、いすゞグループおよびお取引先様においても多数の企業で外国人技能実習生を受け入れていることを確認しています。そのため、外国人労働者に係る問題をいすゞのサプライチェーンにおいて重要な人権テーマの一つとして、さまざまな対応を行っています。

外国人労働者との対話

人権デュー・ディリジェンスの取り組みの一つとして、2022年度から外国人技能実習生へのインタビューを毎年実施しています。インタビューは、客観性ならびに中立性を確保する目的で、第三者機関（経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT））の協力のもと、対面で実施しました。その結果、CRTの石田事務局長より、全般に外国人労働者と会社の関係は健全であり、一部改善の余地はあるものの、現時点において特段懸念すべき人権課題はないとの評価コメントをいただきました。今後も、お取引先の皆様のご協力のもと、当該活動を継続・拡大するとともに、改善提案等に関して真摯に対応していきます。

インタビュー実績

実施日	対象会社	対象者の国籍/人数
2023年1月	A社（グループ会社）	インドネシア/3名
2023年2月	B社（お取引先様）	中国/4名
2023年2月	C社（お取引先様）	インドネシア/3名 タイ/1名
2023年12月	D社（グループ会社）	カンボジア/10名
2023年12月	E社（お取引先様）	インドネシア/2名
2023年12月	F社（お取引先様）	ベトナム/3名

インタビュー実施後の改善結果追跡例

A社（グループ会社）：安全衛生の表示や災害対応ルール、給与明細や雇用契約書など、労働者の権利に関連するものは現地語で資料提供されることが望ましいという評価コメントについて、品質関係の文書をインドネシア語に翻訳し、リリースしたことが確認できました。また、安否確認システムに技能実習生全員を登録させ、有事への備えを強化したことが確認できました。

C社（お取引先様）：外国人労働者の一部の社宅に鍵付きの金庫がなかったという指摘について、1年後、全員鍵付き金庫を付与されている状況であるとの改善結果を確認することができました。

独自プログラム（工場見学会）の実施

さらに、当社独自のプログラムとして、2023年10月、お取引先様の外国人技能実習生を当社藤沢工場にお招きして見学会を実施しました。自分たちが製造している部品が、最終的にどのように製品に組み込まれるかを、自らの目で確かめることで、自社製品への理解を深め、業務へのモチベーション向上に活かしていただくことを目的に企画・実施しています。参加者からは、「いすゞプラザの展示車両に自社製品が取り付けられているのを見て、今まで以上にいすゞを身近に感じる事ができた」「工場見学を通して、改めて品質維持・向上、安定供給の重要性を再認識でき、工場見学で見た事例を自社内で展開したい」などの感想をいただきました。

外国人労働者の倫理的慣行に基づいた採用

いすゞでは長年にわたり外国人技能実習生を採用してきました。当初は、海外グループ会社における技術力の向上・強化を目的に受け入れを開始しましたが、広く製造業のノウハウを伝えることで、これまで以上に「人材育成を通じた国際貢献」を実現できると考え、近年では団体管理型として多くの外国人技能実習生を受け入れてきました。実習期間中はもとより、入国準備段階での費用面のサポートに加え、帰国後の就職サポートなど、採用から帰国までの一連のフローにおいて、当社独自の施策を通じ、実習に専念できる環境構築に尽力しています。

<取り組み一例> 言語サポート体制

藤沢工場、栃木工場には、複数人の通訳を配置し、24時間体制で実習生の体調管理や日本での生活をサポートしています。また、コミュニケーションの促進を通じて、人材の定着や安全な職場環境の実現を目的に、AI通訳アプリを現場監督者に導入しています。

いすゞモーターズサウスアフリカにおけるブラック・エコノミック・エンパワメント政策の取り組み

いすゞグループは現地での雇用を基本としており、事業展開する国、地域での現地採用を積極的に行っています。南アフリカおよび周辺国向けに商用車、バス、LCVの生産・販売を行っているいすゞモーターズサウスアフリカ（以下、IMSaf）では、地域の雇用促進のみならず、南アフリカ独自のブラック・エコノミック・エンパワメント政策（Broad-Based Black Economic Empowerment：以下、B-BBEE）に賛同し積極的に取り組んでいます。2023年度のHDSA[※]とみなされる管理職の割合は37.8%、従業員の割合は84%でした。また、IMSafは4年連続でB-BBEEスコアカードのレベル1の認証を取得し、業界リーダーとしての地位を確立しています。

※ Historically Disadvantaged South Africansの略：アパルトヘイト時代に黒人、カラード、女性など不当な差別を受け、歴史的に不利な立場に置かれてきた南アフリカ人

> B-BBEEスコアカード

女性の権利

2024年3月8日、当社の連結子会社のUDトラックスにおいて、女性エンパワメント促進のためのワークショップを実施。女性ドライバーのための研修、女性リーダーの支援活動、女性が運転しやすいトラックの開発について討議しました。この議論により、UDトラックスの社員が女性エンパワメントおよびエンパワメント活性化の重要性を理解することができました。引き続き、女性の権利を尊重する取り組みを推進していきます。

人権

取り組みの実効性の評価

セルフアセスメントシートによる調査

2021年度より、お取引先様およびグループ企業の人権課題を含むサステナビリティに関する取り組み状況を確認するため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン発行の「CSR調達セルフアセスメント質問票」を用いた調査を開始しました。

2023年度からは、「いすゞサプライヤーサステナビリティガイドライン」の内容に沿った新自己評価調査票を用いた調査を開始しました。

調査の結果、リスクが明らかになったお取引先様については、実地もしくはリモートでのヒアリングを実施し、改善に取り組んでいます。

バリューチェーン	2023年度	
	依頼数	回答数 (回答率)
自社グループ※1	62社	62社 (100%)
取引先様※2	284社	284社 (100%)

※1 国内外62の連結子会社

※2 前期支払額シェア96%

救済・苦情処理メカニズム

従業員相談窓口の設置

いすゞは、差別やハラスメント、接待・贈答やインサイダー取引などの包括的な腐敗行為に対してコンプライアンスに関する社内通報・相談の窓口として、3つの相談窓口（職場窓口（担当：所属長）、部門内窓口（担当：部門責任者）、本社窓口（担当：リスクマネジメント部コンプライアンス推進グループ））を設置しています。これらの窓口では、公平かつ中立的な立場で情報を受け付けるとともに、明確に法令違反や社内規程に反する事案だけでなく、疑わしいと思われる内容の相談、社内規程や業務に関する法令に関する問い合わせ先としての機能を果たしています。なお、コンプライアンスに関する内容にとどまらず、人権に関する相談・通報を受け付ける窓口も兼ねています。

また、外部の弁護士事務所に目安箱（社外相談窓口）も設置しています。社内・社外の各相談窓口では、相談・問い合わせをメール・電話・手紙にて受け付けており、公益通報者保護法にのっとり、受け付けた情報提供者の個人名やその内容などは秘匿情報として扱い、社内において不利益な取り扱いを受けることがないように、保護されています。

これらの相談窓口の周知のため、各相談窓口や目安箱の連絡先を記載した「コンプライアンス・ガイドブック」と「コンプライアンス相談窓口カード」を全従業員に配布しています。また、いすゞ品質・コンプライアンス推進会議やポスターなどにより、窓口連絡先の定期的な周知活動を行っています。各窓口で受け付けた通報・相談事項は、リスクマネジメント部コンプライアンス推進グループを事務局として、事実確認・改善に取り組んでいます。

そして、各窓口で受け付けた通報・相談事項の中にコンプライアンス違反の懸念が生じた場合は、取締役会の監督のもと、リスクマネジメント部が法務部や総務人事部等関係部署とともに厳正に調査・対処しています。いすゞは、コンプライアンスの取り組みを最高水準に保つために、今後もコンプライアンス各施策の有効性を定期的に評価・検証し、必要に応じて改善していきます。

2023年度に社外相談窓口で通報・相談を受け付けたものは42件（いすゞに関するもの8件、グループ企業に関するもの34件）でした。また違反総件数は11件（いすゞに関するもの1件、グループ企業に関するもの10件）でした。社内・社外相談窓口で受け付けたものについては、適切に対応し、重大なコンプライアンス違反がないことを確認しています。なお、コンプライアンスへの取り組み状況、相談件数、重大な違反事案などについては取締役会に報告しています。

お取引先様相談窓口の設置

お取引先様に対する中立的な相談窓口として、「お取引先様相談窓口」をリスクマネジメント部コンプライアンス推進グループ内に設け、コンプライアンスおよび人権に関するお取引先様からの相談を受け付けています。また、情報提供者の個人名や相談内容などは公益通報者保護法にのっとり、秘匿情報として扱います。

サプライチェーン上の外国人労働者相談窓口の設置

外国人労働者の救済メカニズムの構築として、2022年10月 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（以下、JP-MIRAI）の相談・救済窓口事業に参画しました。JP-MIRAIは、SDGsの目標年限である2030年に向けて、外国人労働者の責任ある安定的な受け入れを行うとともに、労働・生活環境を改善することで、豊かで持続的な社会づくりに貢献し、「世界の労働者から信頼され選ばれる日本」となることを目指すプラットフォームです。本事業では、JP-MIRAIポータルサイトの活用により、外国人労働者の皆様に必要な情報の発信や、匿名かつ多言語対応可能な社外相談窓口での相談対応、参加企業へのフィードバックなどが行われており、現在、いすゞおよびグループ会社2社の外国人労働者を対象として参加しています。また、本事業への参画を通じ、JP-MIRAI事務局や参加企業との意見交換を行っています。

人権

ステークホルダーとの対話

いすゞでは、さまざまなステークホルダーに対して自らの考えを発信するとともに、ステークホルダーの声に積極的に耳を傾けることが重要であると考えています。企業が事業を行う上では、人権の尊重が重要であると認識しており、人権に関する外部専門家の協力を得ながら、ステークホルダーとの対話を継続的に実施し、人権課題への取り組みを進めていきます。

ステークホルダー・エンゲージメントプログラムへの参加

いすゞは、事業活動による人権への負の影響について、ステークホルダーの視点から理解することが重要であると考え、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラムに、2023年度より参加しています。参加企業、学識有識者、NGO/NPO等が、幅広い人権問題をテーマに対話を行うこの場を通じて、ライツ・ホルダーの視点を理解し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デュー・デリジェンスの実施に必要な知識を得ています。

▶ [関連リンク：CRT「ステークホルダーエンゲージメントプログラム」](#) □

役員と外部有識者とのダイアログ実施

2024年2月に、三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社の櫻井洋介氏をお招きし、ビジネスと人権をテーマとしたステークホルダー・ダイアログを実施しました。前半は、サステナビリティ委員会メンバーの役員を対象に櫻井氏よりご講演いただき、後半は櫻井氏と当社役員によるダイアログを実施しました。ダイアログでは、当社の人権への取り組みおよび課題に対するアプローチについて意見を交わすとともに、櫻井氏よりご助言をいただきました。今後もグループ全体での人権推進活動を深化させるため、役員・従業員向けに各種人権教育を実施するとともに、さまざまなステークホルダーとの対話を重ねていきます。



サプライチェーン・マネジメント

基本的な考え方

ISUZU IDで掲げる「地球の『運ぶ』を創造する」という使命をお取引先様と共有し、協力し合いながら購買活動に取り組めます。オープンでフェアな取引を行い、サプライチェーンに関わるさまざまなお取引先様と双方向のコミュニケーションを行うとともに、信頼関係を築いていきます。

購買活動における考え方

いすゞは、企業の社会的責任を果たすとともに、社会からの信頼を獲得し、社会の持続可能な発展に貢献するためには、環境、品質、コンプライアンス、人権、および地域・社会貢献などの各活動分野において、お取引先様を含めたステークホルダーの皆様のご協力と信頼を得ることが非常に重要であると認識し、各種課題に取り組んでいます。

購買活動に関する基本的な方向付けを示し、その一貫性を保つための「購買基本理念」と「購買基本方針」を1997年に制定し、購買活動に関する基本的な理念と方針については、新入社員および購買部門外からの転入者への導入教育の際に、その徹底を図っています。

いすゞ製品に使用する部品などは、その多くを外部のお取引先様から購入しています。万が一購入品の品質不良や環境・社会・事業継続リスクの顕在化などにより供給に影響が発生した場合、いすゞ製品をご利用いただくお客様に多大なご迷惑をおかけすることになります。そのような事態を未然に防ぐために、いすゞでは、品質管理に加えて環境・社会・事業継続に関する取組状況のモニタリング体制を強化しています。これからもいすゞは、お取引先様との相互信頼に基づく購買活動を継続し、良品を安定的に確保するため、より強靱なサプライチェーンの構築を目指します。

購買基本理念

私たちは、購買活動を通じて円滑な生産活動が達成されるよう、購入品の満足のゆく品質と納期と数量を保証すると共に、購買市場を通じて新技術の提供に協力し、会社の利益に貢献します。また、お取引先様との相互信頼に基づく双方向コミュニケーションを確立します。

(制定：1997年7月、最新改訂：2008年4月)

購買基本方針

1. 品質を第一に考え「お客様が満足する商品を創り出し提供する」体制の構築を目指します。
2. 品質・価格・納期に於いて満足のいく商品であれば、国内・海外を問わず「公平・公正」な競争のもと調達することを目指します。
3. お取引先様との共存共栄を目指した購買活動を展開し、会社の競争力強化に取り組めます。また、いすゞは、サプライチェーン全体の付加価値向上、お取引先様との持続可能な共存共栄関係の構築を目指す「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、いすゞとしてのパートナーシップ構築宣言を公表しています。

購買部門員への購買基本理念・基本方針徹底

購買基本理念・基本方針を「購買部門コンプライアンス・ガイドブック」に記載し、購買部門員がいつでもこのガイドブックを閲覧できるよう、社内のデータベースに掲載しています。

2023年度も、購買部門へ配属された際の導入教育に購買基本理念・基本方針の説明を組み込み、全員に徹底しています。

また、併せて購買部門員の知識として不可欠な「下請代金支払遅延等防止法」、および「自動車産業適正取引ガイドライン」に関する講習会を開催し、その理解と遵守にも努めています。

マネジメント体制

いすゞでは、購買部門品質会議を毎月1回開催し、前月の購入部品の品質状況、新規お取引先様の監査結果、およびISO/IATF関連の内部監査/外部審査結果などの報告と討議を行っています。さらに、購買部門品質・コンプライアンス推進会議、および購買部門環境会議をそれぞれ毎月1回開催し、各委員会からの情報を購買部門内の各部に展開しています。コンプライアンスと環境に関する購買部門の活動方針は、この会議体で決定しています。

部門教育の実施

新入社員および購買部門に新たに配属された従業員に対する導入教育では、コンプライアンスやサステナビリティ教育を実施しています。また全部門員を対象とした下請法・自動車産業適正取引ガイドライン講習会の実施や、脱炭素社会の実現に向け、組織としてゼロエミッション車に関する知識を深めるため、EVバッテリー、FCVセミナー等の学習機会を提供しています。

お取引先様相談窓口の設置

お取引先様に対する中立的な相談窓口として、「お取引先様相談窓口」をリスクマネジメント部コンプライアンス推進グループ内に設け、コンプライアンスに関するお取引先様からの相談を受け付けています。

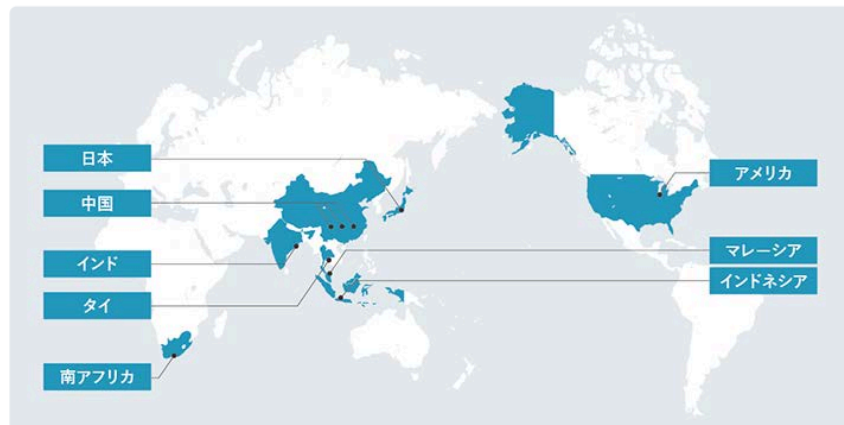
サプライチェーン・マネジメント

取り組み

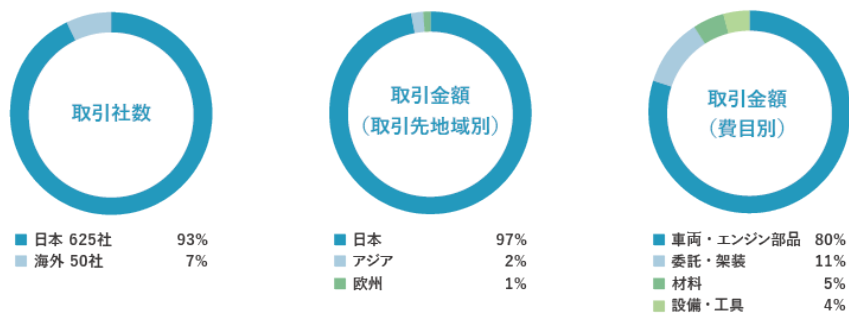
いすゞのサプライチェーン

いすゞは、国内外を問わず、「公平・公正」な選定プロセスのもとで調達先を決定しています。2023年からは、調達先の選定プロセスにサステナビリティ評価を組み込みました。お取引先様との共存共栄を目指した購買活動を展開し、グローバル調達拠点でも同様の活動に取り組み、企業の競争力強化に努めています。日本での取引社数は国内と海外を合わせて675社で、このうち約9割が日本国内のお取引先様です。取引金額を費目別で見ると、車両・エンジン部品の購入が約8割を占めています。

主なグローバル調達拠点



日本での取引実績



地域の発展と雇用創出

いすゞが事業を展開している国・地域では、現地の自動車産業の活用と発展および雇用への貢献のため、現地部品の採用を進めています。

お取引先様各種ガイドライン

いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン

いすゞでは、これまで「サプライヤーCSRガイドライン」に基づき、お取引先様と一体となった社会的に責任のある調達活動を行ってまいりましたが、サステナビリティの潮流やステークホルダーの皆様の期待の変化を踏まえ、2022年12月に「いすゞサプライヤーサステナビリティガイドライン」（以下、本ガイドライン）に改定しました。2024年4月には「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」と改題し、いすゞグループ全体のお取引先様への展開を進めています。

ガイドラインでは、「いすゞグループ人権方針」をはじめ「いすゞグループ責任ある鉱物調達方針」やいすゞグループの方針類、そして国際的に広く認知されている国際規範やフレームワークを参照しています。お取引先様への要請項目では、いすゞグループのサプライチェーン全体で環境や人権などサステナビリティに関する価値観を共有するため内容の充実を図り、本ガイドラインをお取引先様の取り組みの推進に活用いただくとともに、お取引先様のみならずお取引先様のサプライチェーンに対しても周知・実態把握に努めていただくよう依頼しています。

お取引先様にはこのいすゞの考えに同意し、いすゞに供給する全ての製品・サービスに関して本ガイドラインの要請に準ずることの確認として、同意書への署名をお願いしています。2024年5月現在、年間購買金額の約95%を占めるお取引先様から署名をいただいています。

また、サステナビリティガイドラインに沿った取り組みができていないかを評価する自己評価調査票（Self Assessment Questionnaire、以下SAQ）を作成し、2023年度より調査を開始しました。2023年度は主要なお取引先様284社（年間購買金額の96%）へSAQの提出をお願いし、17社のお取引先様において、サステナビリティに関するリスクがあることがわかりました。リスクが明らかになったお取引先様については、実地もしくはリモートでのヒアリングを実施し、改善に取り組んでいただいています。

> いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン [△](#)

ISUZUグリーン調達ガイドライン

いすゞグループ地球環境憲章などの紹介と環境に関するお取引先様への依頼事項を業種ごとにまとめた「ISUZUグリーン調達ガイドライン」を制定しています（最新改訂2020年10月）。事業活動に関わる環境活動への取り組みを一層強化し、ビジネスパートナーと連携した活動を積極的に推進していきます。

> ISUZUグリーン調達ガイドライン [△](#)

サプライチェーン・マネジメント

お取引先様とのコミュニケーション

いすゞは、説明会および会合を通して、お取引先様との相互コミュニケーションの強化に取り組んでいます。2023年度は、適宜WEBツールも活用しつつ、コロナ禍後の状況変化を受け、対面での情報発信を段階的に増やしてきました。また、いすゞでは日頃からお取引先様との丁寧なコミュニケーションを心がけています。お取引先様との相互信頼に基づく双方向コミュニケーションを充実させ、お取引先様のお困りごとがないかお伺いするなど寄り添った対応を進めております。このようなコミュニケーションがサプライチェーン強化につながると確信しています。

お取引先様との主なコミュニケーション機会

- 新年経営者懇談会
- 購買方針説明会
- 生産説明会
- 品質方針説明会
- いすゞ協和会[※]

※ いすゞ協和会：いすゞのお取引先様で構成された協力会

いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン、ISUZUグリーン調達ガイドラインの展開

万が一、お取引先様において企業としての社会的な責任を果たせなかった事象が起きてしまうと、取引をしているいすゞのイメージが損なわれるだけでなく、生産活動も多大な影響を受けてしまいます。例えば、検査データのねつ造、人権に関する問題などの不正が発生した場合、いすゞのイメージだけでなく、購入部品の供給停止などによって、いすゞの生産活動に影響が発生し、いすゞ製品をご利用いただいているお客様に大変なご迷惑をおかけしてしまいます。このようなリスクを回避するため、お取引先様に対しては、「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」に沿った活動の展開をお願いしています。新規のお取引先様についても、契約時に人権、環境、不当な取引制限や不当な接待・贈答・金銭授受・提供禁止などの腐敗防止など、「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」に沿った取り組みを要請しています。お取引先様にはこのいすゞの考えに同意し、いすゞに供給する全ての製品・サービスに関して本ガイドラインの要請に準ずることの確認として、同意書への署名をお願いしています。

お取引先様の取り組み状況のモニタリング実施

品質

いすゞでは、お取引先様の納入品質と市場品質をモニターするために、不良の発生件数、個数、重要度を基に、毎月、評価点を算出しています。その結果、納入品質の評価点と不具合件数が一定基準に達しないお取引先様は「管理企業」に、評価点は一定水準に達するも、不具合件数が一定以上あり、納品品質に改善が必要なお取引先様は「観察企業」に区分し、毎月の品質会議開催などによって納入品質の改善に努めています。このような取り組みの結果、2023年度は、約91%のお取引先様が納入品質評価点の基準を満たしました。管理企業はなかったものの、観察企業は数社あったため、該当するお取引先様に対しては、ともに改善活動に取り組みながら、品質向上に励んでいただきました。また、いすゞでは、一部のお取引先様に対して、3年ごとの直納認定更新審査時に実地監査を行い、品質マネジメントシステムの運用状況を確認しています。なお、新規のお取引先様については、取引開始前に実地監査を行い、品質マネジメントシステムの有効性を評価し、採用基準に達しているかの確認を行っています。

BCP

事業継続の観点において、部品供給不足や感染症、またその他の自然災害による生産計画変更、稼働調整など、今後の生産活動において、短期・中長期的視点で対応すべき課題が数多くあります。また、地政学リスクにも留意する必要があります。2023年度は原材料の輸入制限、紛争による航路変更リスクなど、調達リスクが顕在化したこともあり、在庫を多く持つとともに、リスク地域以外からの調達が可能な運営も視野に、対応を検討してきました。BCP/BCM体制構築も推進しており、サプライチェーンの可視化も新たな課題として取り組んでいきます。自然災害が発生した際にはシステムを活用し、お取引先様から納入への影響度を即時に報告いただく体制を取っています。2023年度より新たなシステムを導入し、サプライチェーンの情報を収集してきました。サプライチェーンは常に化するものであり、日々新たな課題が発生することから、収集した情報については常にアップデートを行い、レベル向上に向けた活動を推進しています。この活動を通じ、サプライチェーンに潜む脆弱な部分を明確にし、戦略的な在庫保持、リードタイム圧縮、地政学的なリスク排除を進めていきます。併せて災害などの発生時に初動を早め、お取引先様と協力し合いながら早期の復旧に努めるとともに、いすゞ商品の販売への影響を最小限に抑える体制を構築しています。

環境

いすゞでは、お取引先様に対して、「環境マネジメント自主評価報告書」によって環境マネジメントシステム推進に関する活動報告をお願いしています。2023年度の「環境マネジメント自主評価報告書」は、お取引先様367社に自主評価をお願いしました。評価結果は、回答率は98.6%と昨年に続き過去最高を更新し、平均点でも過去最高となりました。活動に取り組むお取引先様の裾野が一層広がっていることが確認できました。良くなった点としては、「物流におけるCO₂削減活動」における取り組み事例の増加や、「省エネ活動」、「水の使用量削減」、「廃棄物削減活動」などについての取り組みを実施いただいているお取引先様が増加しており、環境活動への意識が一段と高まっていることが確認できました。また、2022年度から「CDPサプライチェーンプログラム」を活用し、お取引先様の気候変動関連の取り組みや、GHG排出量の把握を進めてきました。今年度は回答を要請したうち、年間購買金額の約90%にあたる190社のお取引先様からご回答をいただきました。また2023年度より、お取引先様の環境への取り組みに対する表彰「サステナビリティ賞（環境）」を開始いたしました。いすゞは、環境活動を推進していくことはサプライチェーン強化にとって非常に重要であるとの認識のもと、後のGHG排出量の段階的な削減に向けて活動を推進していきます。

主な環境自主評価項目

1. 環境マネジメントシステム
2. 環境担当者の届け出
3. 環境関連法規の遵守
4. 省エネ活動の推進
5. 水使用量の低減
6. 廃棄物排出量の低減と廃棄物の適正処理
7. 規制化学物質の排出低減
8. 環境マネジメントシステム自主評価報告書の提出
9. 環境負荷物質の管理
10. 物流におけるCO₂排出量の削減と梱包・包装資材の低減

サプライチェーン・マネジメント

人権

2021年度より、お取引先様の責任ある鉱物調達や人権への取り組みなど、サステナビリティに関する取り組み状況の調査を開始しました。2023年度からは、「いすゞサプライヤーサステナビリティガイドライン」の内容に沿った新SAQを用いた調査を開始しています。2023年度は主要なお取引先様284社（年間購買金額の96%）へSAQの提出をお願いし、17社のお取引先様において、サステナビリティに関するリスクがあることがわかりました。リスクが明らかになったお取引先様については、実地もしくはリモートでのヒアリングを実施し、改善に取り組んでいただいています。

サステナビリティに関する取り組み状況の調査の考え方



サイバーセキュリティ

2021年度より、お取引先様の会社全体のサイバーセキュリティ対策状況の確認とレベルアップを目的として、自工会／部工会・サイバーセキュリティガイドラインの確認および自動車産業セキュリティチェックシートによるセルフチェックをお願いしています。また、2022年度より車両の製品サイバーセキュリティに関する国連規則(UN-R155) および国内法規(道路運送車両法保安基準)に対応するために、対象となる製品のお取り扱いのあるお取引先様へ、サイバーセキュリティマネジメントシステムの構築、運用状況の確認を実施しました（2022年度28社、2023年度15社/計43社）。

今後もお取引先様に会社全体のサイバーセキュリティ対策を推進いただくべく、定期的なアンケート調査による改善状況の確認と、適宜いすゞからの支援を実施いたします。また、法規適合のために、対象お取引先様に対して車両の製品サイバーセキュリティマネジメントシステムの確認を実施します。

環境活動セミナーの開催

2023年度は、「生産説明会」にてお取引先様向けに環境への取り組み活動計画や化学物質についての規制動向、ならびに、いすゞの方針について周知しました。年2回の開催で各回約500名が参加されました。また、コロナ禍後の対面でのコミュニケーション再開等の情勢変化に合わせ、お取引先様への訪問活動や環境セミナーを開催しました。訪問活動では計6社にご協力いただき、環境への取り組みについて、現認および意見交換をさせていただきました。環境セミナーでは、省エネルギーセンターの講師による講演を行いました。約400名が参加し、主に省エネについての事例紹介や考え方の解説を実施し、サプライチェーン全体でのレベルアップを図りました。

2024年度も引き続きサプライチェーン全体のレベルアップに努めていきます。

人権セミナーの開催

お取引先様のサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの取り組みを促進するため、前年度に続き2023年度も外部専門家を招いて、「責任ある鉱物調達セミナー」と題して、鉱物調達を取り巻く環境や、企業に期待される鉱物デュー・ディリジェンスに関するセミナーをオンラインで開催しました。

2024年度は取り組み状況の底上げとさらなる理解促進を進めていきます。

責任ある鉱物・原材料調達

いすゞでは、紛争地域における人権侵害、環境破壊や不正採掘を引き起こし、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用は、重大な問題として捉え、サプライチェーン上流までさかのぼって紛争に関与していないことの確認を「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」で要請しています。2021年度より、お取引先様のサプライチェーンにおける紛争鉱物の使用状況、責任ある鉱物調達に関する取り組み状況に関する調査を開始しました。2022年度よりRMI[※]が提供する統一フォーマットであるCMRT、EMRTを用いた調査を実施しています。2023年度には「いすゞグループ責任ある鉱物調達方針」を策定しました。今後もお取引先様への要請を継続し、責任ある鉱物調達を促します。

※ RMI：Responsible Minerals Initiative：紛争鉱物問題に取り組む米国の組織

【いすゞグループ責任ある鉱物調達方針】

- > 日本語 Japanese [PDF:491KB] [📄](#)
- > ヒンディー語 Hindi [PDF:271KB] [📄](#)
- > マレーシア語 Malaysian [PDF:326KB] [📄](#)
- > タイ語 Thai [PDF:58.4KB] [📄](#)
- > 英語 English [PDF:173KB] [📄](#)
- > インドネシア語 Indonesian [PDF:182KB] [📄](#)
- > タミル語 Tamil [PDF:340KB] [📄](#)

技能実習生インタビュー

いすゞでは、外国人技能実習生など外国人労働者に係る問題を重大な人権テーマの一つとして、2022年度から取り組みを進めています。2023年度はグループ企業およびお取引先様2社において、第三者機関（経済人コー円卓会議日本委員会）の協力のもと、外国人技能実習生へのインタビューを実施しました。

> 人権

社会貢献

基本的な考え方

いすゞのパーパスである地球の「運ぶ」を創造するため、カーボンニュートラルへの対応や進化する物流への貢献の取り組みを進めます。また、国や地域の文化を尊重し、事業活動を通じて地域や社会に参画することで社会課題の解決に貢献するため下記の取り組みを進めます。

社会貢献における取り組みテーマ

1.地球環境維持と経済発展の両立

製造工程の環境負荷低減や循環型ビジネスに取り組むほか、先進環境性能を備えた製品開発、効率的な輸送への貢献等、脱炭素化に向けたイノベーションの創出を通して、環境性と経済性を両立する製品・サービスを提供します。

2.安心・安全・効率的に人・物を運べる社会の実現

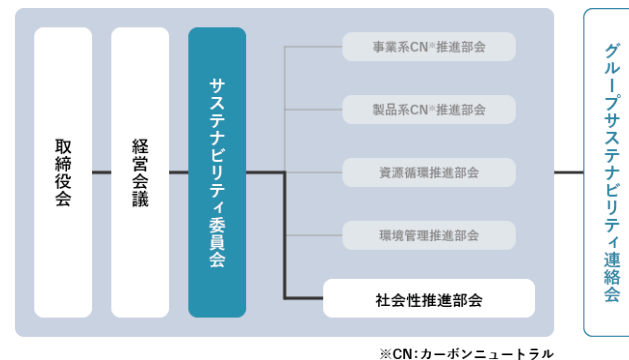
信頼できるパートナーとの協業を活用しながら、自動運転やコネクテッド技術におけるイノベーションを創出します。さらにアフターサービス網の強化や先進安全性能を備えた製品供給にも引き続き取り組み、輸送業界を支える製品・サービスを提供します。

3.地域社会との調和

国や地域の文化を尊重し、事業活動を通して地域や社会に参画し、調和を図ることで、地域の一員として信頼されるとともに、地域社会の発展に貢献するための活動に取り組みます。

マネジメント体制

いすゞでは社会課題に向けた議論や取り組みを行うため「サステナビリティ委員会」を頂点とする社会性推進部会を設置しています。社会性推進部会には、全部門の代表者が参画し、ESG評価動向やサステナビリティ経営課題を検討し、いすゞの社会性評価向上につながる活動を推進しています。



従業員参加を促す仕組み

全社メールやポスターを使って従業員参加を促すとともに、活動結果を社内報や社内サイトおよびいすゞのホームページなどで社内外に発信しています。

外部イニシアチブの支持や業界団体との連携

外部イニシアチブの支持や業界団体との連携

各団体と連携・協力しながら従業員参加型の活動を推進しています。

- 国際協力NGOワールド・ビジョン
- 公益財団法人オイスカ
- 特定非営利活動法人TABLE FOR TWO International
- 認定NPO法人セカンドハーベスト・ジャパン

社会貢献

取り組み

地域社会との調和

いすゞプラザ

いすゞプラザ開設の目的

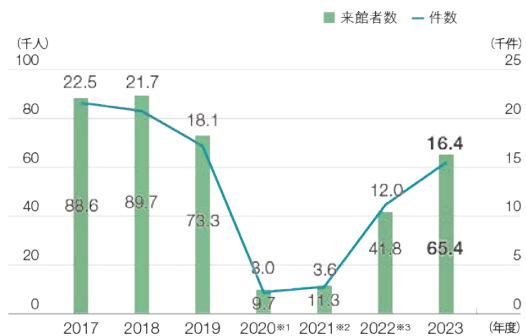
2017年4月、いすゞ創立80周年記念事業の一環として、藤沢工場の接地にいすゞプラザを開館しました。いすゞプラザは、「運ぶ」を支えるいすゞ、いすゞのくるまづくり、いすゞの歴史の3つのゾーンで構成されており、いすゞを知っていただき、より身近に感じていただけるような施設を目指しています。

また、各種イベントやものづくりワークショップなどを開催し、地域の皆様とのコミュニティをつなぐ施設としての役割も果たしていきます。



いすゞプラザ

来館者実績



※1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う臨時休館 (※56ヵ月) と予約システムによる来館者制限を実施

※2 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う臨時休館 (※60ヵ月) と予約システムによる来館者制限を実施

※3 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う予約システムによる来館者制限を実施

展示と活動の方向性

いすゞの使命である、「地球の『運ぶ』を創造する」を実現するためのいすゞの過去、現在、そして未来の取り組みを理解して、いすゞを身近に感じていただき、ファンになってもらえる施設を目指しています。

地域社会との連携

いすゞは2021年度から藤沢市と協働で「火災予防の啓発、消防業務の認知」活動を推進しています。2022年度は藤沢市より寄贈いただいた「救助工作車III型 (シャシ：いすゞ製)」の常設展示を行いました。本展示では2つのモニターも併設し、藤沢市消防局の目的や局員の想い、いすゞのものづくりを、より多くの市民やステークホルダーにご覧いただいています。

また、日頃災害現場で業務にあたる消防隊員が説明と実践を行う「親子消防イベント」を開催。参加者に、座学やWEBを活用したバーチャル消防署見学、はしご車の乗車体験や高度救助隊による救助のデモンストレーションなどを体験いただきました。参加者からは、消防業務への高い関心と理解、活動に対する期待が寄せられました。この活動は今後も継続的に開催し、地域社会の発展に貢献していきます。



社会貢献

社会科見学の取り組み

2017年4月の開館より毎年、小学校5年生を対象とした「社会科見学」を「いすゞ藤沢工場」と「いすゞプラザ」をセットにした見学コースとして提供・実施しています。

見学コースは、商用車の役割や製造工程・環境・安全について、見て・触って・考え、深く理解していただく内容となっております。

またコロナ禍を契機に取り組みを始めたWEBを活用した「いすゞバーチャル社会科見学（IVSST）」を2023年は主にプラザを訪問できない遠隔地の小学校を対象に実施しました。2023年度の社会科見学の実績は、リアル社会科見学は56校5,400名、バーチャル社会科見学は23校2,270名の小学生が参加しました。

※IVSST：Isuzu Virtual Social Studies Tour

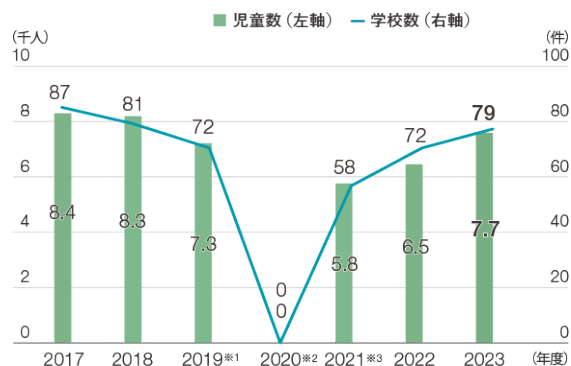


小学校のIVSST授業風景



プラザのIVSST実施の様子

社会科見学の実績



※1 コロナ禍により11校969人のキャンセルあり

※2 コロナ禍により受入れ中止

※3 IVSST

自動車整備士養成学校における教育支援活動

2008年11月より、いすゞの創立70周年を機に立ち上げた独自の社会貢献活動プロジェクトの一環として、フィリピン・レイテ島タクロバン市のフィリピン労働雇用省技術教育技能開発庁（TESDA^{※1}）において、経済的に恵まれない若者を対象に、自動車整備士養成学校への教育支援活動を行っています。

この活動は、単なる資金援助にとどまらず、自社のノウハウを活かした支援として、日本から指導員を現地に派遣し、「いすゞ塾」という技術教育支援を行っています。それによって同校では、電気、トランスミッション、エンジン、ブレーキなどに関する高い整備技能に加えて、5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）活動の考え方も身に付くことから、卒業生は就職先で高い評価を受けています。

2023年5月には23期生、11月には24期生の入学式、在校生の終業式が行われました。11月の式典は、プロジェクト15周年を記念したイベントを兼ねて開催され、その様子は現地メディアで取り上げられたほか、いすゞのYouTube公式チャンネル・各種SNSでも発信をしました。

本校卒業生は386名（2023年11月現在）になり、多くがフィリピン国内販売会社や海外で活躍しています。日本で就職する卒業生も増えており、2019年から2023年3月現在までにのべ20名の卒業生がいすゞおよび国内の販売会社で活躍しています。技能面における評価も高く、I-1GP^{※2}では、過去2回の優勝を果たすなど、同校卒業生は高い技術力と活動の考え方を身に付けています。

プロジェクトは昨年11月に創立15周年を迎えました。

※1 TESDA：Technical Education and Skills Development Authority

※2 I-1GP：いすゞワールドサービス技能コンテスト。世界各国／地域から優秀なサービススタッフ・エンジニアが集い、技術力と知識を競い合うことで各国のサービスレベルを向上させ、いつでもどこでもいすゞのお客様に最高の満足を提供できるようにすることを目的とした、国別／地域別対抗戦で世界No.1を競う技能コンテスト



20期生卒業式典



日本語課外授業



車両分解作業の実習

社会貢献

国内外における競技大会での活躍

- I-1GP上位入賞（2015年度CV優勝、2016年度CV3位/LC2位、2018年度CV優勝、2020年度e-competition 3位入賞）
- 2017年度TESDAフィリピン全国競技大会第1位



2020年I-1GP e-competition 3位入賞

フィリピンにおける同プロジェクトの評価

- 2008年度TESDA本局、大統領府より表彰
- 2009年度TESDA全国レベル最高賞 KABALIKAT賞受賞 マラカニアン宮殿にてアロヨ大統領より表彰
- 2017年度SPMJ（Society of Philippine Motoring Journalists）CSR教育カテゴリー金賞受賞

卒業生の就労状況（2024年4月時点）



■ フィリピン国内いすゞグループ	53%
■ フィリピン国内他メーカーなど	21%
■ 海外他メーカーなど	10%
■ その他（日本国内いすゞグループ含む）	16%



日本国内のいすゞ販売会社で働く卒業生

「交通安全教室」の開催

いすゞは、トラックを製造・販売する企業の責務として交通安全に真摯に取り組むべく、本年度より交通安全教室を開催いたしました。

この取り組みは、横浜市の戸部警察署、藤沢市の藤沢北警察署と協働で「いすゞ交通安全フェス」をマークイズみなとみらい、いすゞプラザにて計3回実施しました。また、出張授業を横浜市立平沼小学校、キッズポケット木の葉保育園にて実施しました。



危険予測シミュレータの体験



いすゞオリジナル免許証を警察官より交付

「南極子ども講話会」を開催

いすゞは1956年の第一次から67年間、南極観測隊への従業員派遣を続けています。いすゞ製のトラックやエンジンとともに南極観測を支えてきました。社会に貢献するいすゞの南極活動を通じて、子どもたちがさまざまなことに興味を持ち、将来の職業についても考えるきっかけづくりができればという想いから、南極観測隊OBが講師となり「南極子ども講話会」を開催しました。2023年度は栃木工場・いすゞプラザ・辻堂市民図書館・辻堂海浜公園にて4回開催。約170名が参加し、南極という過酷な環境下でいすゞのトラック、雪上車、発電用エンジンの稼働を守り、観測を支え続ける仕事と、南極の自然や動物たちの現状を通して環境保全の大切さも紹介しました。



南極子ども講話会の様子

社会貢献

「いすゞものづくり体験ワークショップ」を開催

ものづくりの楽しさと大切さを体験してもらうため、従業員がプログラムを考案した「いすゞものづくり体験ワークショップ」を2014年度から、栃木工事・いすゞプラザや藤沢市の辻堂海浜公園、湘南台文化センターで開催しています。

今年度はデザインの仕事やその役割を体験する「デザイン教室」を6回開催し248名が参加しました。またいすゞの技術を活かした「ものづくり体験鋳物教室」は1回開催し32名が参加、子どもたちの環境意識の向上を目的にした「燃料電池教室」には20名が参加しました。その他、いすゞの藤沢・栃木工場より採取した自然素材を利用した「環境クリスマスリース教室」に54名が参加しました。今後もいすゞが得意とするものづくりや環境への取り組みをワークショップとして開催していきます。



湘南台文化センターのクレイモデル教室

お子様向け情報コンテンツ「いすゞタウン」

いすゞサイト内に、お子様向け情報コンテンツ「いすゞタウン」を2021年に開設しました。サイト全体を「いすゞタウン」というまちに見立てて、子どもたちが日々の暮らしの中で出会うさまざまな「はこぶ」にスポットを当てました。動画やイラストを多く取り入れ「あそび」と「まなび」を通じて、私たちの生活に欠かせない物流やそれを支えるものづくりを楽しく学べる、お子様向けのコンテンツです。未来を担う子どもたちに、いすゞとして何を伝えていくか丁寧に考えながらコンテンツを制作しています。



藤沢工場近隣の小学校2校で「神奈川フィル・オーケストラ・ファクトリー」を協賛

いすゞが協賛する、神奈川フィルハーモニー管弦楽団による「オーケストラ・ファクトリー※」が、2024年1月18日に藤沢市立石川小学校にて、また1月19日には藤沢市立中里小学校にて開催されました。この活動は今年で10年目となり、児童たちに音楽を通じた体験を提供することで、創造性と豊かな感性を育むことを目指しています。指揮者の堀氏より「オーケストラは車と同じ、どの部品（=楽器）が欠けても完成（=演奏）できない」と低学年にもわかりやすい説明をしていただきました。今後も、児童たちがものづくりの一端に触れる機会を提供していきます。

※ オーケストラ・ファクトリー：児童たちがオーケストラの生演奏を聴き、共演することを通じて、「大勢の人が心一つにして力を合わせることで素晴らしい“もの”（=音楽）が創り出せること」を体験します。「工場でのものづくり」をイメージしてもらうことを狙っています



熱心に演奏を聴く児童



児童養護施設などにケーキを寄贈

いすゞは、クリスマスの時季に、地域の児童施設などにケーキの寄贈を行っています。2023年度は横浜地区、藤沢地区、栃木地区それぞれの幼稚園や保育園、児童養護施設などにクリスマスケーキなどを寄贈しました。この活動は、横浜地区では2022年より、藤沢地区と栃木地区では2007年より行っています。



横浜市への寄贈式

社会貢献

木育玩具を寄贈

いすゞはSDGs推進に向けた取り組みである「木育（もくいく）」活動の一環として、横浜市へ木製玩具「はたらくくるまバランスタワー」を寄贈しました。

木製玩具は、横浜市内の放課後キッズクラブと放課後児童クラブに配布され「植える・育てる」から「伐る・使う」までの「森の循環」を学ぶ機会の提供に役立ててもらいます。

この寄贈を契機に、いすゞの「ものづくり」を生かした、子どもたちへのワークショップを開催などの取り組みを進めていきます。



寄贈した「はたらくくるまバランスタワー」



寄贈式の様子

富士山の森づくりに参加

いすゞは、世界文化遺産に指定されている富士山（2013年ユネスコ登録）北麓域の豊かな森林や生態系の回復を目指し、「富士山の森づくり」に参加しています。具体的には、2008年度より植林活動に参加し、公益財団法人オイスカや山梨県森林整備生産事業協同組合などに協力しています。

2023年度は、苗木の植林の他、植林した苗木や周辺環境のモニタリング調査を実施の上、苗木に保護ネットをかける活動や、ネットの補修・メンテナンス作業、下刈りや除伐などを実施しました。

自動車が走り続けられる持続可能な社会を目指した環境への取り組みの中で、従業員参画型の生物多様性保全活動の一環として実施しています。



古本で！「子供の森」計画サポートプロジェクトに参加

「子供の森」計画は、公益財団法人オイスカが進めているプロジェクトで、子どもたち自身の手で学校や地域に木を植え、育てるといった活動への支援を通して、「緑を大切にす気持ち」や「自然を愛する心」を育むことを目的としています。いすゞは、このプロジェクトのサポートを2015年から開始し、2022年度よりいすゞグループとして参加を開始しました。従業員が寄付した古本などを販売し、その買取額を「子供の森」計画への寄付金としています。

買取可能な冊数

(冊)

	2021年度	2022年度	2023年度
本社	57	179	241
藤沢	244	29	44
栃木※	14	0	0
合計	315	208	285

※ 2021年度の栃木実績を修正しました

TABLE FOR TWO (TFT) プログラム

従業員が健康的な食生活を送りながら社会貢献にも参加できるように、社内の食堂と喫茶室で「TABLE FOR TWOプログラム」（以下、TFT）を導入しています。これは、従業員が「ヘルシーメニュー」、「健康飲料」、「募金箱」を利用すると、自動的に10円が寄付され、そこにいすゞが同額を上乗せし、1人1回の利用当たり「合計20円」が寄付されるプログラムです。寄付金は、特定非営利活動法人TABLE FOR TWO Internationalを通じて、開発途上国で飢餓や貧困に苦しむ子どもたちの学校給食費として活用されています。

給食提供数（換算値）

(食)

	2021年度	2022年度	2023年度
本社	7,529	32,234	37,534
藤沢	3,722	3,736	9,174
栃木	4,042	2,344	1,205
合計	15,293	38,314	47,913

※ TFTの支援国は、ウガンダ、エチオピア、タンザニア、ルワンダ、フィリピンの5カ国で、いずれもいすゞが事業を展開している国

社会貢献

フードドライブ

いすゞは、賞味期限が近づいた食品や食材を従業員が家庭から持ち寄り、認定NPO法人セカンドハーベスト・ジャパンを通じて地域の福祉団体や施設に寄付を行う、「フードドライブ」に取り組み、食品ロスを削減するとともに、社会福祉の向上にもつなげています。

回収実績

	2021年度	2022年度	2023年度
参加人数(人)	193	277	256
重量(kg)	218.1	232.0	184.1

社会貢献支出額

2023年度社会貢献支出額：8.8億円

	社会貢献活動費	現物寄付	寄付金
金額（百万円）	739	7	130

能登半島地震への人道支援

2024年1月1日に発生した能登半島地震により、火災、津波、家屋倒壊など甚大な被害が発生したことを受けて、被災された方々に人道的な見地から日本赤十字社を通じていすゞグループとして義援金を寄付しました。

グループ企業の社会貢献活動

いすゞモーターズアジアでの取り組み

アセアン域内のビジネス統括を行っているいすゞモーターズアジア（以下、IMA）では、毎年CSR活動イベントを行っています。2023年10月のイベントでは、社員旅行を兼ねてマングローブの植林を実施しました。20名の社員が参加し、地域社会との文化交流を通じてCSRの重要性や持続可能な事業活動の認識を高めることができました。IMAでは、今後も地域社会の一員としてCSR活動を継続し、従業員への社会課題認識向上を図っていきたいと考えています。



マングローブの植林風景

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	62
コンプライアンス	66
リスクマネジメント	69

コーポレート・ガバナンス

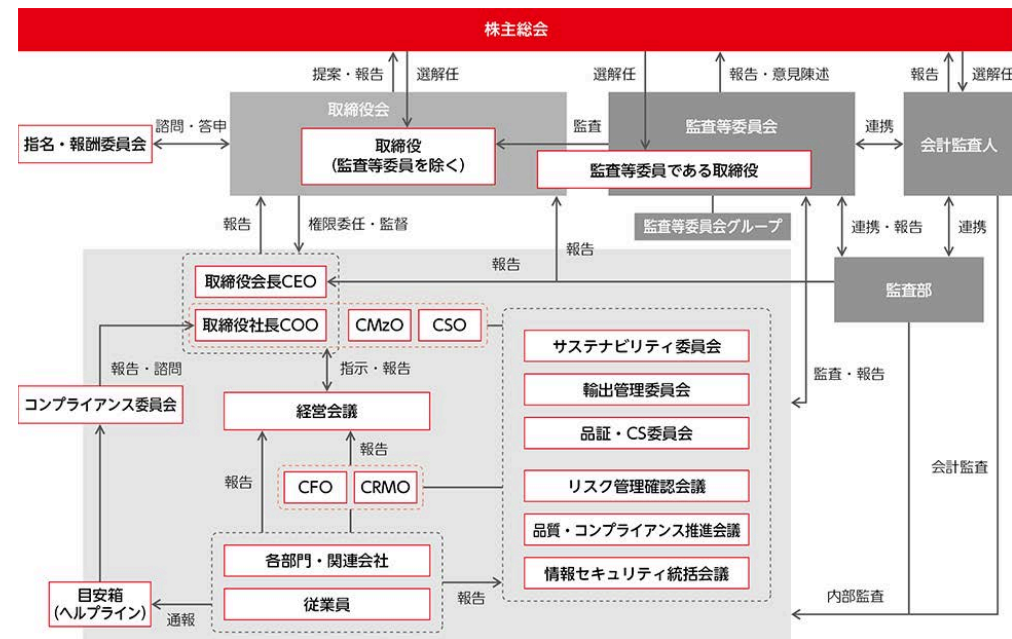
基本的な考え方

いすゞが企業活動を通じて継続的に収益を上げ、企業価値を高めていくためには、その活動を律する枠組みであるコーポレート・ガバナンス（企業統治）の体制の整備は不可欠であると考えています。また、いすゞを取り巻くあらゆるステークホルダーの立場を尊重し、円滑な関係を構築していくことが、コーポレート・ガバナンスの基本的な目的であると考え、そのために重要情報の適時適切な開示を通して、企業内容の公正性・透明性確保に努めています。特に、全てのステークホルダーの権利・利益を守り、ステークホルダー間の平等性を確保するために、社内体制、環境の整備を図ることは、コーポレート・ガバナンスの重要な要素であると考えています。

マネジメント体制

いすゞは、監査等委員会設置会社であり、法定の会議体として取締役会および監査等委員会を設置し、これを用いて主要な業務執行の決議、監督ならびに監査を行っています。法定の会議体に加えて、重要方針・施策の審議、経営管理、その他の業務執行全般を行うための「経営会議」、監督や業務執行の意思決定に資するための各種諮問機関や会議体を設置しています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要は下記のとおりです。（2024年6月26日現在）



取締役会

取締役会は、株主からの負託・信任に応え、企業価値を継続的に高めるため、経営に関わる重要な意思決定および監督を行っています。原則として毎月定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、必要な事項を審議・決定していきます。

現在の取締役会は、取締役14名で構成されています。議長は取締役会長CEOである片山正則であり、取締役14名のうち6名は独立社外取締役です。

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員会で定めた監査計画に従い、取締役会の意思決定および取締役の業務執行の監査・監督を行うこととしています。

現在の監査等委員会は、5名で構成されます。監査等委員の監査・監督機能を強化し、日常的な情報収集および重要な社内会議への出席による情報共有ならびに会計監査人および内部監査部門との十分な連携を可能にするため、3名を常勤監査等委員として選定しています。委員長は常勤監査等委員である社外取締役の穴山眞であり、監査等委員である取締役5名のうち3名は独立社外取締役です。

なお、監査等委員である取締役5名は全員選定監査等委員です。

指名・報酬委員会

いすゞでは、上記の法定機関以外に、企業統治に関する任意の機関として、役員候補者の指名や経営陣幹部などの選定、役員報酬の決定などに係る取締役会の機能の独立性・透明性・客観性を強化するため、社外取締役を委員長とする「指名・報酬委員会」を任意に設置しています。いすゞの指名・報酬委員会は社内取締役2名と社外取締役3名の5名で構成されています。委員長は社外取締役の柴田光義であり、取締役会のもとで、諮問を受けた内容について審議し答申を行っています。

コーポレート・ガバナンス

執行役員制度および経営会議

いすゞでは、監督と業務執行の分離により、監督機関である取締役会の審議の充実、取締役会からの適切な権限委譲を通じた迅速な意思決定・執行体制を図っています。いすゞでは、迅速な意思決定・執行体制および担当分野における業務執行責任者として、執行役員を設置しています。

また、取締役会長CEO 片山正則、取締役社長COO 南真介および各部門EVP等で構成される経営会議を設置しています。議長は取締役会長CEO 片山正則であり、取締役会からの権限委譲の範囲内で経営・業務執行に関する事項を決議・審議しています。

CxO体制

いすゞでは、グループ全体で企業価値を高めていくために、「高度化する課題に対する専門性の向上」「経営のスピードアップ」および「ガバナンス強化」を目的として以下のCxO（分野別最高責任役員）を設置しています。

- CEO（Chief Executive Officer）
- COO（Chief Operating Officer）
- CMzO（Chief Monozukuri Officer）
- CSO（Chief Strategy Officer）
- グループCFO（Chief Financial Officer）
- グループCRMO（Chief Risk Management Officer）

取り組み

ガバナンスに関する取り組みテーマ

いすゞは、近年のわが国のコーポレート・ガバナンス強化の潮流を背景に、ガバナンスの改革に努めてきました。今後も、より一層のガバナンス強化と企業価値の向上に取り組んでいきます。

	第115期 2017年3月 期	第116期 2018年3月 期	第117期 2019年3月 期	第118期 2020年3月 期	第119期 2021年3月 期	第120期 2022年3月 期	第121期 2023年3月 期	第122期 2024年3月 期	第123期 2025年3月 期
社外取締役 (うち、女性)	2人(0人)	2人(0人)	2人(0人)	2人(0人)	2人(1人)	5人(2人)	5人(2人)	5人(2人)	6人(2人)
役員報酬	業績連動型株式報酬制度導入	取締役の賞与年額枠の設定							業績連動型株式報酬制度における業績指標に非財務指標（GHG排出量）を追加
諮問委員会				指名・報酬委員会の設置					指名・報酬委員会委員長を独立社外取締役に変更
執行と監督の分離					決裁基準規則改訂 CxOの設置	監査等委員会設置会社へ移行 重要な業務執行の決定を取締役に委任	CCOの設置	CEO・COOの設置	CMzO・CSOの設置
取締役会の機能向上				実効性評価の開始		独立社外取締役の比率3分の1以上 経営戦略に係る議題設定 スキルマトリックス作成 機関株主エンゲージメントの開始			独立社外取締役の増員

コーポレート・ガバナンス

取締役会実効性評価

いすゞは、取締役会の機能向上を図るため、毎年、取締役会の実効性について、分析・評価を実施しています。2023年度（2024年3月期）の分析・評価の概要は以下のとおりです。

1. 2023年度の分析・評価のプロセス

いすゞは、昨年実施した取締役会実効性評価で抽出された課題を基に、当社取締役会の持つ強みと課題解決の状況の継続的なモニタリングに焦点を当てて評価を実施しました。

全ての取締役を対象とした、アンケートおよび第三者機関によるインタビューを実施し、分析を行いました。また、分析結果から抽出される課題についての対応策を整理し、2024年4月の取締役会において報告の上、その評価と今後の取り組みを確認しました。

2. 評価結果の概要（強み）

いすゞの取締役会は、次の3点を強みとして評価、確認しました。

- 多様なバックグラウンドをもつ取締役に裏付けられた実効性のある取締役会の構成となっている。
- 取締役会の運営における改善策やグループCRMOによるリスク管理体制の構築、その他の課題として指摘された事項について、着実かつスピード感をもって取り組んでいる。
- 社外取締役を含む取締役に對する事前説明等が取締役会における実効的な議論のために効果的に機能しており、十分性が確保されている。

3. 評価結果の概要（課題）

いすゞの取締役会は、モニタリング機能強化に向け次の3点を課題として確認しました。

- 経営理念および中長期経営計画を軸とした取締役会の議論充実
- リスク管理体制を含む内部統制状況の報告の充実
- 資本コスト／事業ポートフォリオに関する議論の充実

4. 2022年度の主な課題および2023年度の取り組み状況

2022年度の主な課題	2023年度の取り組み状況
(1) 適切な議題設定と議論の充実化	<ul style="list-style-type: none"> 経営理念および中長期経営計画に関する議題が増加し、中長期視点でのモニタリングに資する議論が行われました。 年間スケジュールの設定等、年間を通じた計画的な議題設定によるさらなる議論の充実化を図っていきます。
(2) リスク管理体制を含む内部統制状況の報告充実化	<ul style="list-style-type: none"> グループCRMOによるリスク管理体制・機能の強化、リスク関連報告頻度の増加等、執行側モニタリング機能の向上が図られました。 リスクの予防的取り組みや取締役会とグループCRMOの連携を継続して強化していきます。
(3) 各ステークホルダーの意見の取締役会への共有	<ul style="list-style-type: none"> IR／SRおよびESG面談を通じた投資家の意見は取締役会へ適宜報告がなされています。 報告の内容および頻度については、一層の充実化を図っていきます。
(4) 資本効率／事業ポートフォリオに関する議論の充実	<ul style="list-style-type: none"> 自己株式取得に当たった議論や中期経営計画策定に連動する財務戦略の議論を実施し、資本・財務戦略に関する議論が前進しました。 資本コスト／事業ポートフォリオについての議論は、一層の充実化を図っていきます。

役員報酬

基本方針

いすゞは取締役および執行役員の報酬に関する基本方針を、以下のとおり定めています。

- いすゞの持続的成長と企業価値の向上に資するものであり、株主との価値共有を図るものであること
- 経済環境や市場動向、他社水準を考慮の上、優秀な人材を確保・維持するのに必要かつ適切な報酬水準であること
- 会社および各人の業績を反映の上、職責・役位に応じた報酬金額であること
- 報酬の決定プロセスが客観性・公平性・透明性の高いものであること
- 役員報酬制度と支給水準は、中期経営計画の更新に合わせ、経済環境、他社の水準や制度、いすゞでの制度の運用状況等を踏まえ、定期的に見直しを検討すること

コーポレート・ガバナンス

取締役（監査等委員および社外取締役を除く）の報酬

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）の報酬は基本報酬、単年度の連結業績の目標達成度合に連動した賞与および持続的な企業価値向上を目指して掲げた経営指標の中期経営計画期間における達成度合に連動した業績連動型株式報酬制度に基づく報酬により構成しています。また、役員ごとの個人業績の評価や賞与および業績連動型株式報酬制度の決定方法等については、独立社外取締役が過半数を占める任意の「指名・報酬委員会」への諮問・答申の手続きを設けており、ここでCEOが説明責任を果たすことで、役員報酬の客観性・公平性を確保しています。

報酬および非金銭報酬の内容	基本報酬		役員ごとにあらかじめ定められた報酬基準額と個人業績評価により決定
	業績連動報酬	賞与	
株式報酬			<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画期間中の目標達成度に連動 連結売上高、連結営業利益、および連結自己資本当期利益率（ROE）、GHG排出削減^{※1}等の目標値に対する達成度を30%：30%：30%：10%で加重平均し、株主価値の成長度等^{※2}に係る係数を乗じて、0~240.0%の間の業績連動係数を算定し、これに基本報酬のもととなる役員別基準額および構成割合（会長CEO：0.70、社長COO・副社長・CMzOおよびCSO：0.50、前述の役員以外：0.30）のほか、前提株価^{※3}を用いて付与するポイントを決定 <p>※1 2026年度のGHG削減目標：12%削減（2013年度比）</p> <p>※2 対象期間における当社株主総利回り（TSR）とTOPIX（配当込み）の成長率との比較結果に基づき評価</p> <p>※3 対象期間の開始日の属する月の前月各日（取引が成立しない日を除く）の東京証券取引所における当社株式の普通取引の終値の平均値（小数点以下の端数は切り捨て）</p>
構成比の決定方針	基本報酬：賞与：株式報酬（業績目標100%達成時） （会長CEO）1.00：0.70：0.70 （社長COO・副社長・CMzOおよびCSO）1.00：0.50：0.50 （上記の役員以外）1.00：0.40：0.30		
支給時期に関する方針	基本報酬	月例報酬（基本報酬の12分の1を毎月支給）	
	賞与	単年度（個人／会社）業績目標達成度の確定後、7月支給	
	株式報酬	対象期間の満了後、7月頃支給 （対象期間の満了日より前に退任した取締役等については、当該退任後に支給）	
再一任の決定方法	基本報酬	個人業績の評価について、取締役会決議によりCEOに再一任	
	賞与・株式報酬	目標達成度・基準額・係数により自動的に算定され、その金額は会社業績によってのみ左右されることから、裁量の範囲はない	

社外取締役の報酬

社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしており、それぞれ固定額のみ支給し、業績評価等による変動はありません。

監査等委員である取締役の報酬

監査等委員である取締役の報酬額は、その役割と独立性の観点から基本報酬のみとしており、取締役の員数、経済環境、市場動向、他社水準等も考慮し、株主総会で承認された限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

取締役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額 (百万円)				対象となる役員の員数 (人)
		基本報酬	賞与	業績連動型 株式報酬等	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役 （監査等委員および社外取締役を除く）	766	364	179	222	222	6
監査等委員 （社外取締役を除く）	68	68	-	-	-	3
社外役員	94	94	-	-	-	6

※ 2023年6月28日開催の第121回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます。

政策保有株式に関する考え方

いすゞは、長期取引を前提に取引先企業の株式を保有することは、安定的な関係構築の有効な手段であり、中長期的な企業価値の向上につながるものと考えています。なお、取引先企業の株式保有の合理性を確認するため、年に1回、取締役会において、個別銘柄ごとに保有に伴う便益が資本コストに見合っているかなどの定量的な評価と、保有意義といった定性的な評価の両面で検証を行っています。その結果、保有目的が失われたと判断した株式については、速やかに縮減を行ってまいります。株主としての議決権の行使については、個別取引関係を有する株主として投資先企業の会社提案議案の趣旨や意向を尊重します。ただし、投資先企業との対話や議案精査の過程で当該企業の企業価値を毀損するリスクがあると判断した場合は、議案の取り下げや見直しを要請するほか、議決権行使の棄権なども含めた議案ごとの対応を行ってまいります。

コンプライアンス

基本的な考え方

いすゞは、「コンプライアンス」、すなわち、法令遵守はもとより、社会の信頼に応える高い倫理観を持って全役員・従業員一人ひとりが行動することが必要不可欠であると認識しています。特に、法令遵守の徹底については経営の最重要課題と位置付け、2005年より、「コンプライアンスに関する基本的な取り組み方針」を策定して運用を開始し、全役員・従業員への周知と定着化に取り組んでいます。コンプライアンスに関する基本的な取り組み方針は7つの分野で構成され、方針に反する事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決、原因究明に当たり、取締役会の監督のもと、再発防止ならびに社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行することと定めています。また、コンプライアンスに関する基本的な取り組み方針については、その有効性を定期的に評価し、必要に応じて更新します。

コンプライアンスに関する基本的な取り組み方針

1 お客様からの信頼

社会的に有用な商品・サービスを提供することで、豊かな暮らし創りに貢献し、お客様の信頼を獲得します。

2 公正かつ健全な行動

公正かつ自由な競争に基づいた取引を行います。また、行政・政治と健全かつ正常な関係を保つとともに、市民社会の一員として、反社会的勢力および団体とは断固として対決します。

3 企業情報の開示

株主様はもとより、広く社会的にコミュニケーションを行い、企業情報を適時・適切かつ公正に開示します。

4 従業員の尊重

従業員が能力を最大限発揮できるように、人格・個性を尊重し、安全で働きやすい環境を実現します。

5 環境保全への貢献

事業活動を通して、環境保全に取り組むことはもちろん、地球に暮らす市民として、社会や地域の環境保全活動にも積極的に取り組みます。

6 社会への貢献

良き企業市民として積極的に社会貢献活動を行います。

7 国際・地域社会との調和

国や地域の文化、習慣を尊重し、事業活動を通してその発展に貢献します。

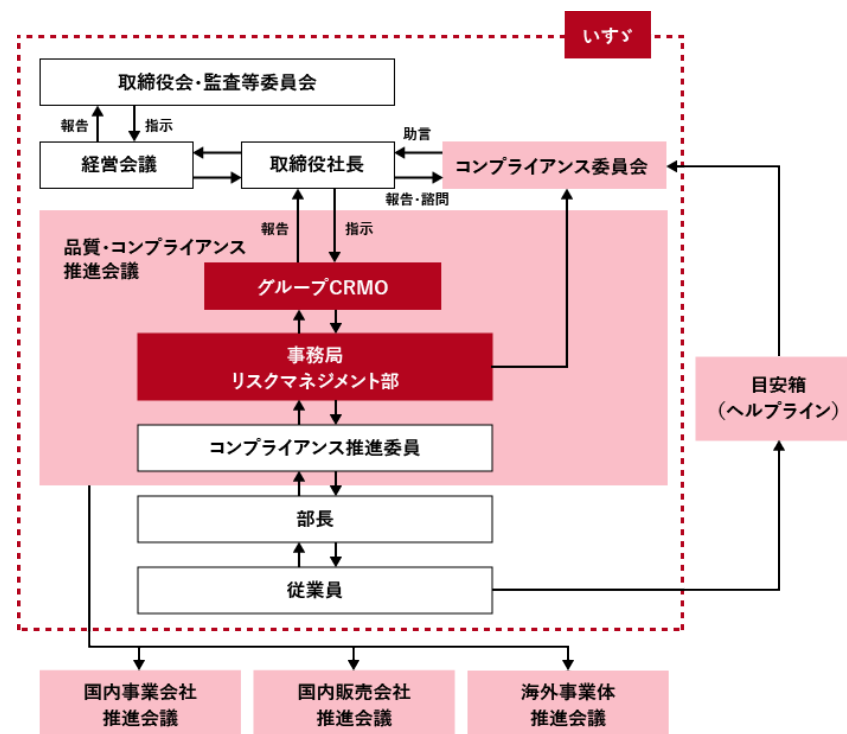
マネジメント体制

コンプライアンスの推進に必要な公明性・透明性を確保するための社長の諮問機関として、また、コンプライアンス活動の方針や体制、各相談窓口の運営状況の確認などについて、客観的な視点から助言・指導をいただき、いすゞのコンプライアンス強化を図ることを目的に「コンプライアンス委員会」を設置しています。

当委員会は、社外の有識者（大学教授や弁護士など）を委員として招聘し、役員3名を加えた7名で構成され、3カ月ごとに開催されています。

当委員会では、各相談窓口にて受け付けた通報・相談の内容についても報告され、具体的な施策やその経過状況の監督などを行っています。

コンプライアンス委員会議事内容



コンプライアンス

従業員相談窓口の設置

いすゞは、差別やハラスメント、接待・贈答やインサイダー取引などの包括的な腐敗行為に対してコンプライアンスに関する社内通報・相談の窓口として、3つの相談窓口（職場窓口（担当：所属長）、部門内窓口（担当：部門責任者）、全社窓口（担当：リスクマネジメント部コンプライアンス推進グループ））を設置しています。これらの窓口では、公平かつ中立的な立場で情報を受け付けるとともに、明確に法令違反や社内規程に反する事案だけでなく、疑わしいと思われる内容の相談、社内規程や業務に係る法令に関する問い合わせ先としての機能を果たしています。なお、コンプライアンスに関する内容にとどまらず、人権に関する相談・通報を受け付ける窓口も兼ねています。

また、外部の弁護士事務所に目安箱（社外相談窓口）も設置しています。

社内・社外の各相談窓口では、相談・問い合わせをメール・電話・手紙にて受け付けており、公益通報者保護法にのっとり、受け付けた情報提供者の個人名やその内容などは秘匿情報として扱い、社内において不利益な取り扱いを受けることがないよう、保護されています。

これらの相談窓口の周知のため、各相談窓口や目安箱の連絡先を記載した「コンプライアンス・ガイドブック」と「コンプライアンス相談窓口カード」を全従業員に配布しています。また、いすゞ品質・コンプライアンス推進会議やポスターなどにより、窓口連絡先の定期的な周知活動を行っています。各窓口で受け付けた通報・相談事項は、リスクマネジメント部コンプライアンス推進グループを事務局として、事実確認・改善に取り組んでいます。

そして、各窓口で受け付けた通報・相談事項の中にコンプライアンス違反の懸念が生じた場合は、取締役会の監督のもと、リスクマネジメント部が法務部や総務人事部等関係部署とともに厳正に調査・対処しています。いすゞは、コンプライアンスの取り組みを最高水準に保つために、今後もコンプライアンス各施策の有効性を定期的に評価・検証し、必要に応じて改善していきます。

2023年度に社外相談窓口で通報・相談を受け付けたものは42件（いすゞに関するもの8件、グループ企業に関するもの34件）でした。また違反総件数は11件（いすゞに関するもの1件、グループ企業に関するもの10件）でした。社内・社外相談窓口で受け付けたものについては、適切に対応し、重大なコンプライアンス違反がないことを確認しています。なお、コンプライアンスへの取り組み状況、相談件数、重大な違反事案などについては取締役会に報告しています。

お取引先様相談窓口の設置

お取引先様に対する中立的な相談窓口として、「お取引先様相談窓口」をリスクマネジメント部コンプライアンス推進グループ内に設け、コンプライアンスおよび人権に関するお取引先様からの相談を受け付けています。また、情報提供者の個人名や相談内容などは公益通報者保護法にのっとり、秘匿情報として扱います。

いすゞグループコンプライアンス推進体制

いすゞでは、毎月、各部門のコンプライアンス推進委員を構成メンバーとして、いすゞ品質・コンプライアンス推進会議を開催しています。当会議では、各部門間の情報交換や活動状況の報告などを通じて、コンプライアンス・リスクの予防に取り組んでいます。また、グループ全体でもコンプライアンス・リスクを予防する体制を整備しています。国内では、グループ企業各社が出席する各種コンプライアンス推進会議を定期開催し、情報共有と活動の推進に取り組んでいます。海外拠点では、各グループ企業の窓口と定期的に情報共有などを行い、コンプライアンス・リスクの予防に努めています。特に、海外の主要拠点であるタイでは、タイ国内グループ企業合同でのコンプライアンス推進会議を定期開催し、情報共有および活動を推進しています。

なお、万が一重大な事案が発生した場合には、グループ企業管理規程に基づき、当該企業より速やかに報告を受けるとともに、当該企業と連携してその解決に当たります。

取り組み

グループ統一課題への取り組み（国内）

国内ではグループ統一課題を設定し、グループ全体で活動を推進しています。例えば、自動車業界に携わる者として、従業員一人ひとりに自覚を促すとともに、家族・友人・知人を含め、飲酒運転を「しない」、「させない」をキーワードに、飲酒運転撲滅に取り組んでいます。具体的な取り組み内容としては、飲酒運転の危険性・社会的責任の重さを改めて意識するために、飲酒運転撲滅を誓う寄せ書きの実施や、講習会などを定期的に開催しています。また、ハラスメント防止への取り組みとしては、職場内における良好な人間関係の構築がハラスメント防止に重要であるとの考えのもと、上司と部下の間で日常から双方向のコミュニケーションを取ることを意義を深く理解してもらうため、管理職や一般社員を対象とする研修を定期的に行っています。

コンプライアンス・アンケートの実施（国内）

コンプライアンス意識の浸透確認と、コンプライアンス・リスクの洗い出しを目的として、「コンプライアンス・アンケート」を定期的に実施しています。このアンケート結果は、グループ企業各社のマネジメント層とコンプライアンス責任者にフィードバックされ、各社の活動に活用されています。なお、2023年度のアンケートは、グループ企業従業員約11,000名を対象に、「コンプライアンスに関する教育・指導の状況」、「時間外労働の状況」、「ハラスメントの実態把握」、「飲酒運転に対する意識」に関する設問を設け、実施しました。

海外グループ企業の取り組み

主要な海外拠点であるタイでは、コンプライアンス活動計画に基づいて活動を推進しています。具体的には、階層別研修やeラーニングの実施、ポスター掲示による飲酒運転撲滅の啓発などを行い、コンプライアンス意識の醸成に取り組んでいます。なお、いすゞは、タイ国内グループ企業合同によるコンプライアンス推進会議を定期的に開催し、進捗状況の確認や助言を行うなど、コンプライアンス活動の推進を支援しています。



eラーニング

コンプライアンス

コンプライアンス教育

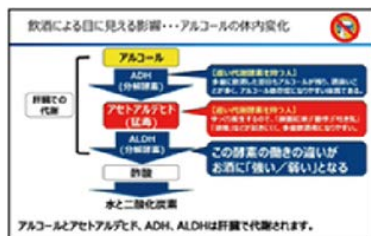
いすゞは、社内とグループ企業各社の従業員を対象に対面やオンラインにてコンプライアンス教育を実施し、コンプライアンス意識のさらなる向上に努めています。

一例として、「新任管理職向けコンプライアンス教育」では、いじめやハラスメント防止も取り入れており、その定義や事例、事案が発生した際の対応について教育を行っています。

また、全社相談窓口の担当者は、コンプライアンス推進機構が主催する研修（通報者が不利益な処遇を受けないための秘密保護や、実際の通報を模したケーススタディなど）を受け、コンプライアンスアドバイザーの資格を取得しています。2023年度も引き続き新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、各種教育や講演会をオンラインで開催するなど、適切な感染対策を講じた上で実施しました。

教育テーマ（例）

- 新入社員向けコンプライアンス基礎教育
- 新任管理職向けコンプライアンス教育
- 新任グループ企業役員出向者教育
- 下請法教育
- 飲酒運転撲滅講習会
- 中途採用向けコンプライアンス教育
- 新任取締役研修
- 管理職向けハラスメント防止教育
- 特定輸出者申告制度教育



飲酒運転撲滅講習会（動画配信）

コンプライアンス・ガイドブックの発行

いすゞの全役員と従業員に求められる行動の基本的なスタンスや考え方を示す行動規範集として、2006年1月より「コンプライアンス・ガイドブック」を発行し、全社員に配布しています。また、部門・部署内の日常業務において、コンプライアンス事案につながりかねない事項を事例集としてまとめた部門版のコンプライアンス・ガイドブックを制作し、各部署の所属員に配布しています。これらのガイドブックは、毎年その内容を見直し、法改正事項の反映にとどまらず、従業員の理解が深まるように改訂を行っています。

腐敗防止への取り組み

接待・贈答やインサイダー取引禁止、公務員、みなし公務員および外国公務員に対する接待・贈答の禁止、マネーロンダリングなどの贈収賄防止について、取締役会の監督のもと、「コンプライアンス・ガイドブック」で行動基準を定め、全役員と従業員に対して周知徹底を図っています。

例えば、接待・贈答の禁止については、「接待・贈答に関するガイドライン」を作成し、従業員へ周知徹底しています。また、インサイダー取引の禁止についても、定期的なインサイダー取引防止規定の周知や社内研修の実施を全社的に進めています。さらに、政治寄付等の政治関係金銭の支払いを行う場合には、違法な政治献金を行わないよう関係法令を遵守し厳正な管理を行っています。

なお、2023年度は本件に関して、当該規制当局より罰金などの措置は受けておりません。

反競争的行為防止への取り組み

いすゞは、「コンプライアンス・ガイドブック」において独占禁止法と下請法の遵守を定め、全役員と従業員に対してその徹底を求めています。さらに、社内関係部門に対して下請法教育などを適宜実施し、法令遵守の徹底を図っています。

税務方針

いすゞグループは、納税を企業市民の重要な役割の一つと捉えています。適正な納税を通じて社会に貢献するため、本税務方針を定め、グループ会社に適用します。

- 法令遵守
事業活動を行う全ての国・地域の税法および関連する指針やガイドライン等の立法趣旨を正しく理解した上で遵守し、その趣旨に沿った適切な納税を行います。
- 租税回避行為の禁止
創出された価値の低税率国への移転や、事業活動の実体のないスキームの使用、タックスヘイブンの使用など、税法等の趣旨や目的を逸脱した租税回避行為は行いません。
- 適切な取引価格・利益配分
国外関連者との取引では、独立企業間価格を考慮した価格設定を行い、地域の事業活動の実態に応じた適切な納税を行います。
- 税務当局との良好な関係
国内外の税務当局と、税法等の正しい理解を基礎とした良好な関係を築きます。
- 税の透明性の確保
全てのステークホルダーに対して、適時・適切な税務情報の開示に努めます。
- ガバナンス
グループCFOは、本税務方針に沿ってグループの税務業務が遂行されるよう、ガバナンス体制を整備します。

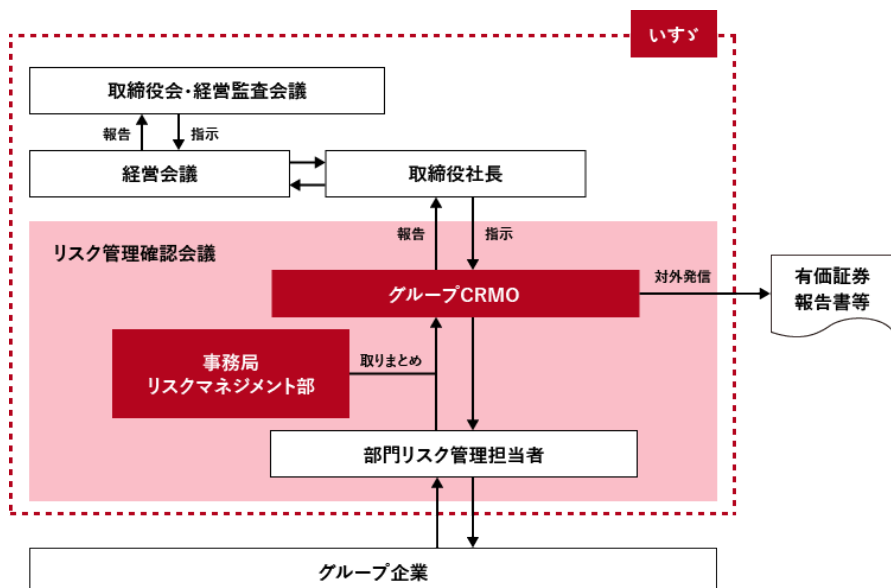
リスクマネジメント

基本的な考え方

いすゞグループは、事業を取り巻くさまざまなリスクに対し、リスクが顕在化して重大なインシデントに至らぬように、予防的取組を強化するとともに、万が一インシデントが発生してしまった場合には、拡大・重大化にならぬように、速やかに適切な対応に努めます。

マネジメント体制

いすゞはグループCRMO（Chief Risk Management Officer）主導のもと、グループのリスク管理体制を構築しています。その中で、いすゞの各業務執行部門と主要なグループ企業のリスク管理担当者を集めた「リスク管理確認会議」を定期的開催、予防的取組の進捗状況やインシデントの対応状況をモニタリングし、取り組みの強化を指示しています。さらには、経営会議、取締役会に定期的に報告し、取締役会では、グループ全体のリスク管理活動を監督・評価しています。



インシデント発生時の対応

いすゞおよびグループ企業では、インシデントを網羅的・速やかにリスクマネジメント部に報告するとともに、拡大・重大化させないために速やかな解決に向け対応しています。また、大きな危機に転化するおそれがある場合は、その影響を極小化するために、グループCRMO指名メンバーによる対応チームを組成し、各種対応方針等を決定実行することにより、常に危機管理を徹底しています。

なお、事業影響が生じる、または、緊急性が高いインシデントの場合は、グループCRMOは速やかに経営層に報告し、対応方針について審議・決定しています。

リスクマネジメント部は、インシデント発生部門・企業による再発防止策の有効性を確認するとともに、インシデントをグループ内で共有し、グループ全体での再発防止を徹底しています。

予防的取組

いすゞグループでは、いすゞおよびグループ企業による事業活動に影響があるリスクを網羅的に特定・分析・評価し、グループとして経営に大きな影響を及ぼしうるリスクをグループ重点リスクとして選定しています。その上でいすゞおよびグループ企業はグループ重点リスクを中心としたリスク対応計画を策定し、予防的取組を実行しています。



重点リスクの決定プロセス

いすゞグループでは、経営に大きな影響を及ぼしうるリスクとして、「事業・中計リスク」「戦略リスク」「オペレーショナルリスク」「ハザードリスク」の4つの分野にてグループ重点リスクを設定しています。グループ重点リスクは毎年期首に策定し、社内外の環境変化やインシデント発生状況を踏まえ半年ごとに見直しています。

※ 重点リスクをベースに取りまとめた有価証券報告書の事業リスクと併せてご参照ください。

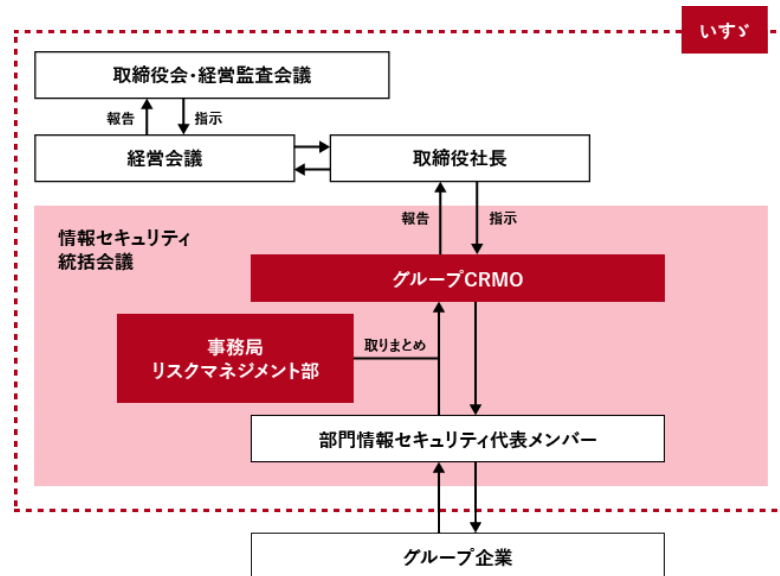
リスクマネジメント

情報セキュリティ

いすゞは、グループCRMOのもと、「グループ情報セキュリティ方針」を定め、いすゞとグループ企業におけるグループ横断的な情報セキュリティ管理体制および規則類の整備、運用とその教育を行っています。

マネジメント体制

いすゞグループでは、いすゞの各部門およびグループ企業に情報セキュリティ管理責任者を設け、情報セキュリティガバナンス規則に基づき、情報セキュリティリスク低減のための年間実行計画を策定し、各施策を実行します。グループCRMOは、定期的に、「情報セキュリティ統括会議」を開催して、各部門やグループ企業の施策の進捗状況の把握や課題等を集約し、情報セキュリティ対策の強化に関する指示をするとともに、情報セキュリティ管理の維持・向上に努めます。そして、情報セキュリティ統括会議の内容を経営会議、取締役会に定期的に報告することで、情報セキュリティ活動の有効性を担保しています。



情報セキュリティ管理運用

いすゞでは、情報セキュリティ全般の規則類にとどまらず、製品・工場・ITシステム、サプライチェーンのサイバーセキュリティに係る各種規則類も整備、運用しています。

そして自動車のサイバーセキュリティに関する情報を収集・分析するJ-Auto-ISAC[※]に参加して業界内で検知した情報セキュリティに関するインシデントを収集し、サイバーセキュリティを考慮した自動車の開発・製造を行う体制を構築し運用しています。

この活動は、経済産業省「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」、国際連合欧州経済委員会自動車基準調和世界フォーラム（WP29）にて採択された国際法規UN-R155、およびISO21434、ISO27001、NIST SP800-171などの国際規格を参照して実施しています。

※ J-Auto-ISAC：一般社団法人Japan Automotive ISAC。日本の自動車サイバーセキュリティ組織



リスクマネジメント

情報セキュリティ教育

いすゞでは、全従業員およびグループ企業の情報セキュリティ管理者向けに、情報セキュリティ教育を準備し、継続的に実施することで、情報セキュリティに関する規則等の周知・定着を図っています。また、予防的取組として不審メールを開封・クリックすることによるウイルス感染や情報漏えいを防止するための標的型攻撃メール訓練を定期的の実施しています。

情報セキュリティに関するインシデント発生時の対応

いすゞおよびグループ企業で発生した情報セキュリティに関するインシデントは、インシデント管理規則に基づき、被害が拡大・重大化しないよう、グループCRMOの指揮のもと、関係部門・企業と連携し、速やかに対応します。そして、インシデントの再発防止策の実行をモニタリングするとともに、いすゞおよびグループ企業で共有し、グループ全体での再発防止を徹底します。

個人情報保護への取り組み

いすゞおよびグループ企業では、各国における個人情報保護に関する法律を遵守し、お客様および取引企業の情報を適切に扱うために規則等を整備、運用しています。

外部イニシアチブへの参加

いすゞは、サステナビリティに関するイニシアチブへの参加、賛同などを通じて、持続可能な社会の実現に向け積極的に取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクトへの参加

国連グローバル・コンパクトは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みです。「国連グローバル・コンパクト」に署名した企業・団体は、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野に関わる10原則を支持し、実行に移すことが求められます。いすゞは国連グローバル・コンパクトに署名するとともに、日本におけるローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに会員として加入しています。

- ▶ 国連グローバル・コンパクト [□](#)
- ▶ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン [□](#)

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同

TCFDは、主要国の中央銀行や金融規制当局などが参加する国際機関である金融安定理事会（FSB）により設置されたタスクフォースで、気候変動に関する情報開示のフレームワークを示しています。TCFDの提言では、企業・団体などに対し、気候関連のリスクや機会についての情報開示を推奨しています。また、日本国内ではTCFD提言賛同企業や金融機関などがTCFDコンソーシアムを設立し、効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関などの適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論しています。いすゞは、2021年4月にTCFD提言へ賛同するとともにTCFDコンソーシアムに参画し、TCFDのフレームワークに沿った情報開示を行っています。

- ▶ TCFD提言に基づく情報開示
- ▶ TCFD [□](#)
- ▶ TCFDコンソーシアム [□](#)



GXリーグへの参画

GXリーグは2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーントランスフォーメーション）への挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業（GX企業）が産学官と協働する場です。

いすゞは2023年5月のGXリーグ設立に参画し、同じ志を掲げる産学官などと協働し、カーボンニュートラル実現に向けた経済社会システム全体の変革を推進していきます。

- ▶ GXリーグ [□](#)



カーボンニュートラルLNGパイプラインズアライアンスの設立

いすゞをはじめとする15社は、2021年3月にカーボンニュートラルLNGパイプラインズアライアンスを設立しました。本アライアンスは、持続可能な社会の実現に向け、カーボンニュートラルLNGを調達・供給する東京ガスと購入する各社が一丸となり、カーボンニュートラルLNGの普及拡大とその利用価値向上の実現を目的として設立したものです。カーボンニュートラルなエネルギーの選択は、気候変動対策やSDGsへの貢献、ESG企業経営に直結する重要なソリューションの一つとなります。

本アライアンス参画各社は、2050年の「脱炭素社会の実現」に貢献することを目指し、カーボンニュートラルLNGを世の中に広く認知させるとともに、投資機関による評価向上や国内各種制度における位置付けの確立に向けた取り組みを推進しています。

- ▶ カーボンニュートラルLNGパイプラインズアライアンス設立について [□](#)



東京湾岸ゼロエミッションイノベーション協議会（ゼロエミベイ）への参画

東京湾岸ゼロエミッションイノベーション協議会は、「革新的環境イノベーション戦略」（令和2年1月21日内閣府の統合イノベーション戦略推進会議にて決定）に基づき、東京湾岸周辺エリアに存在する産学官の関係者による研究開発・実証、プロジェクトを企画・推進し、東京湾岸を世界初のゼロエミッションイノベーションエリアとすることを目指す団体です。

いすゞは当協議会に参画し、ゼロエミッション実現に向けた活動の検討を推進しています。

- ▶ 東京湾岸ゼロエミッションイノベーション協議会（ゼロエミベイ） [□](#)



外部イニシアチブへの参加

GREEN OIL JAPAN

「GREEN OIL JAPAN」は、実証プラントで製造したバイオ燃料を陸・海・空における移動体に導入すること、2030年までにバイオ燃料を製造・使用するサポーターを日本中に広げることで、バイオ燃料事業を産業として確立することを目標に掲げ、この目標実現を通じてSDGsへの貢献に取り組む宣言です。

いすゞは2018年の宣言当初から賛同しています。

> GREEN OIL JAPAN [□](#)



経団連生物多様性宣言イニシアチブへの賛同

経団連生物多様性宣言イニシアチブは、日本経済団体連合会および経団連自然保護協議会が策定する「経団連生物多様性宣言・行動指針（改訂版）」を構成する項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する企業・団体により構成されています。

いすゞは同イニシアチブに賛同し、取り組み方針や取り組み事例を公表しています。

> 経団連生物多様性宣言イニシアチブ [□](#)



社外からの評価

ESGインデックスの採用

FTSE4Good Index Series

歴史あるグローバルなインデックスおよびデータプロバイダーであるFTSE Russellにより構築された、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資家向けのベンチマークおよびトレーディング可能なインデックスシリーズです。いすゞは、2023年6月から構成銘柄に採用されています。

> FTSE4Good Index Series

※ FTSE Russell (FTSE International LimitedおよびFrank Russell Companyの商号) はいすゞがFTSE4Good基準に従って独自に評価され、FTSE4Good Index Seriesの構成銘柄となるための要件を満たしていることを確認しました。世界的なインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成したFTSE4Good Index Seriesは、強力な環境、社会、ガバナンス (ESG) プラクティスを実践している企業のパフォーマンスを測定するように設計されています。FTSE4Good指数は、責任ある投資ファンドやその他の商品を作成・評価するために、幅広い市場参加者によって使用されています。

FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index

FTSE4Good Index Seriesと同様にFTSE Russellにより、ESG 評価の高い日本企業のパフォーマンスを測定するために構築されています。本インデックスはGPIFが採用しているESG指数です。いすゞは、2023年6月から構成銘柄に採用されています。

> FTSE Blossom Japan Index Series

※ FTSE Russell (FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)はここにいすゞが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom
Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russellにより、ESGを実証している各セクター中立のベンチマークとして構築されています。本インデックスはGPIFが採用しているESG指数です。いすゞは、2022年3月から構成銘柄に採用されています。

> FTSE BLOSSOM JAPAN SECTOR RELATIVE INDEX

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにいすゞが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

米国のMSCI (モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル) 社が提供するESG投資インデックスで、MSCIジャパンIMI指数の構成銘柄から、各業種内でESG格付けの相対的に高い企業が選定されています。いすゞは、2024年3月から構成銘柄に採用されています。

> MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

※ いすゞ自動車株式会社を MSCI インデックスに含めること、および MSCI のロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名を使用することは、MSCI またはその関連会社がいすゞ自動車株式会社を後援、承認、または宣伝することを意味するものではありません。

※ MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックスの名称およびロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

世界最大級の独立系指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが、同業種内で炭素効率性が高く、温室効果ガス排出に関する情報開示を行っている企業の投資ウエイトを高めた指数です。GPIFが採用するグローバル環境株式指数で、いすゞは構成銘柄に選定されています。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント社が独自に設定するインデックスです。同インデックスは、同社の「SOMPOサステナブル運用」に活用されます。「SOMPOサステナブル運用」は、ESGの評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けのESG運用プロダクトです。いすゞは2018年より7年連続で構成銘柄に採用されています。



Sompo Sustainability Index

社外からの評価

ESGに関する評価

MSCI

MSCI ESG格付けは、機関投資家がESGのリスクと機会を特定するのに役立つように設計されています。企業は、業界固有のESGリスクに対するエクスポージャーと、同業他社と比較した当該リスクに対する管理能力に応じて、「AAA」から「CCC」の尺度で格付けされます。いすゞは、2024年3月の評価で「AA」を取得しました。

※ MSCI ESG RESEARCH LLCまたはその関連会社(以下「MSCI」)のデータの使用、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、インデックス名の使用は、MSCIによるいすゞ自動車株式会社の後援、承認、推奨、または宣伝することを意味するものではありません。MSCIのサービスおよびデータは、MSCIまたはその情報提供者の所有物であり、「現状有姿」で提供され、保証はありません。MSCIの名称およびロゴは、MSCIの商標またはサービスマークです。



CDP

CDPIは、環境問題に高い関心を持つ世界の機関投資家や主要購買組織の要請に基づき、企業や自治体に、気候変動などの環境問題対策に関して情報開示を求め、また、それを通じてその対策を促すことを主たる活動としている非営利組織です。

いすゞは、2016年から気候変動の質問書に回答しています。2023年は「A-」の評価を取得しました。



日経SDGs経営調査

日経SDGs経営調査は、SDGsを経営と結び付け、事業を通じて社会・経済・環境の課題解決に取り組む企業を評価する日本経済新聞社の調査です。いすゞは、2023年の調査で星3の評価を取得しました。



ESGデータ（環境）

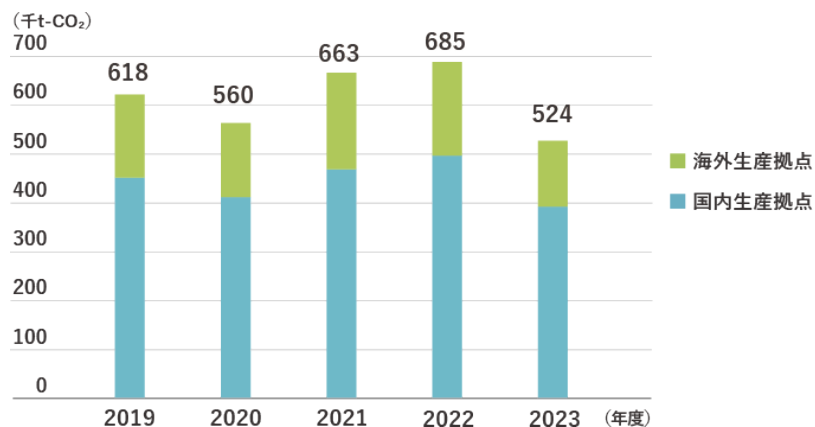
指標算定範囲

単体：いすゞ自動車株式会社

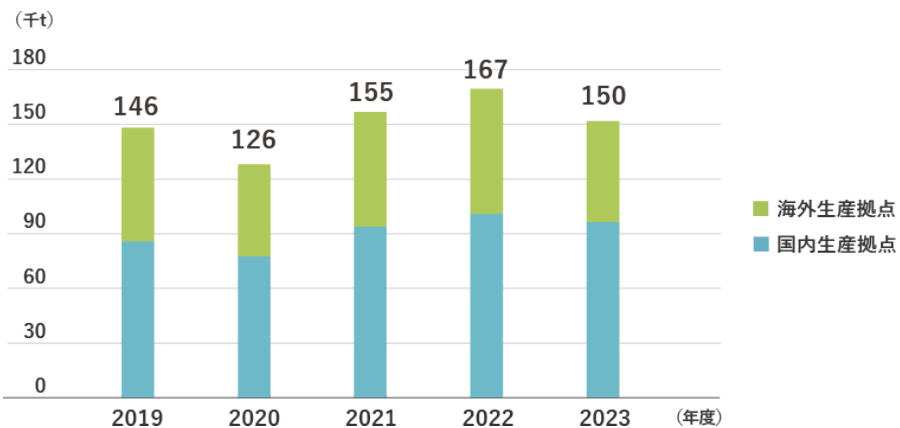
連結：いすゞ自動車株式会社及び国内・海外連結子会社のうち、生産拠点を有す10社

連結データ

CO₂排出量推移



廃棄物排出量推移



単体データ

いすゞの環境マネジメントシステム

いすゞは、2015年度のISO14001改訂に合わせ、拠点別に推進していた環境マネジメントシステムを全社で統合し、2016年12月に、いすゞ全拠点を対象としたISO14001の認証拡大とISO14001：2015への移行を行いました。現在は、いすゞとして統一した環境活動を全拠点で展開するとともに、事業活動に伴う環境負荷低減への取り組みを全社一丸となって実施し、環境経営の強化に努めています。

> いすゞ自動車の環境マネジメント

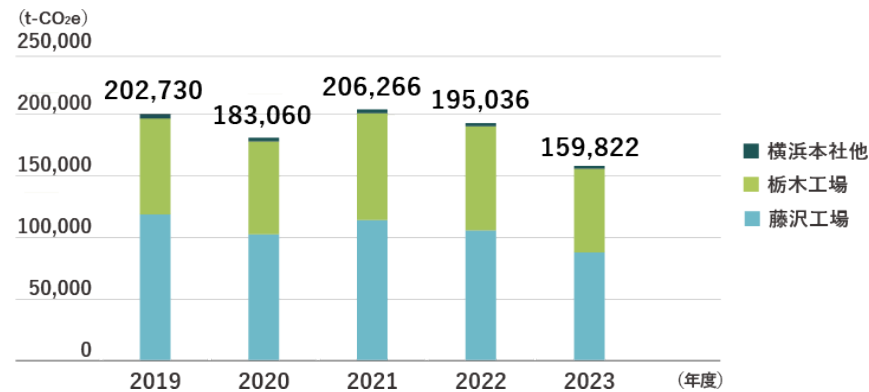
2023年度の環境関連法規制違反・事故

いすゞでは、2023年度中における環境関連法規制上の違反、環境事故の発生はありませんでした。

CO₂排出量低減活動

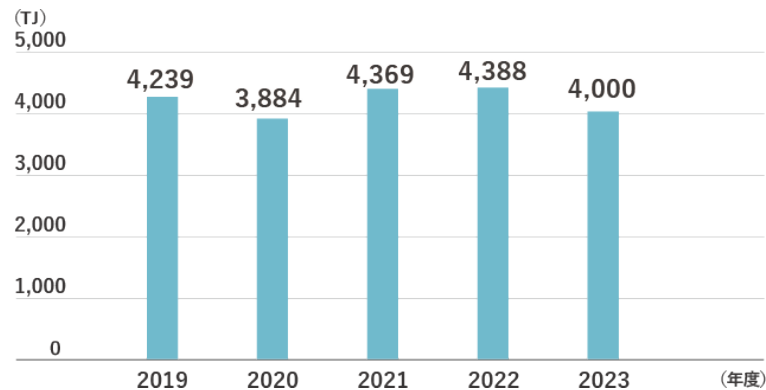
- 中長期目標
2023年度末までに事業活動におけるCO₂排出量を205,630t-CO₂以下にする
- 2023年度目標と実績
目標：2023年度末までに事業活動におけるCO₂排出量を205,630t-CO₂以下にする
実績：179,773t-CO₂

エネルギー起因CO₂排出量推移

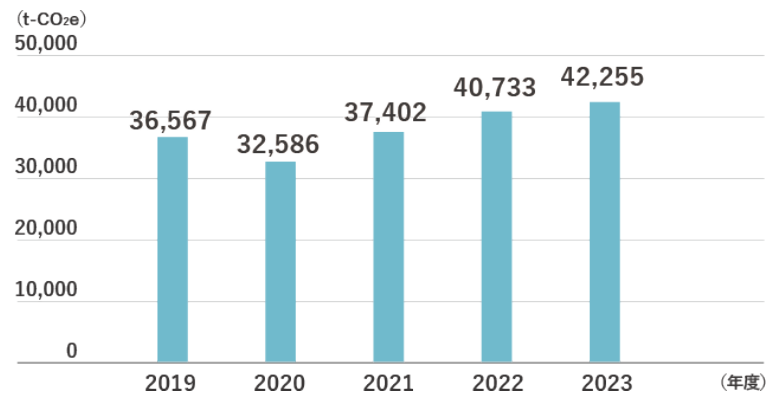


ESGデータ（環境）

エネルギー消費量推移



※ 2023年度はエネルギー係数が変更されています

物流起因CO₂排出量推移

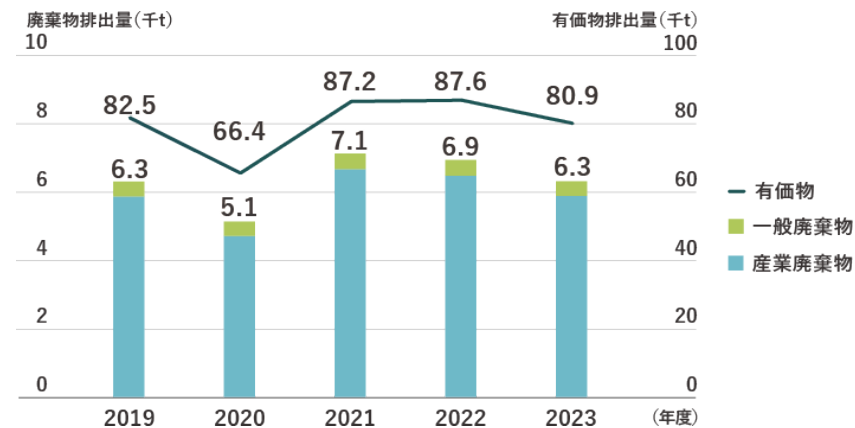
資源利用量低減活動

排出物の低減、抑制

- 中長期目標
2023年度末までに事業活動における廃棄物発生量を6,290t以下にし、全ての排出物の適正化に努める
- 2023年度目標と実績
目標：2023年度末までに事業活動における廃棄物発生量を6,290t以下にし、全ての排出物の適正化に努める
実績：6,202t

排出物排出量推移

いすゞでは2011年度以降、廃棄物の埋め立て処分はなく、ゼロエミッションを達成済みです。

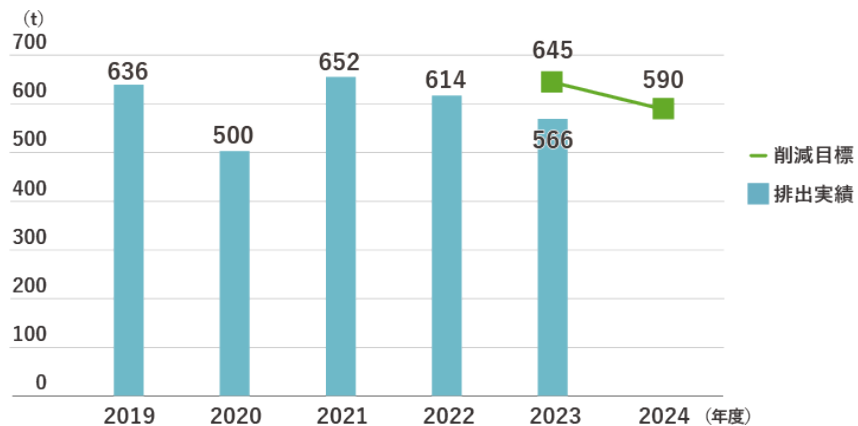


ESGデータ（環境）

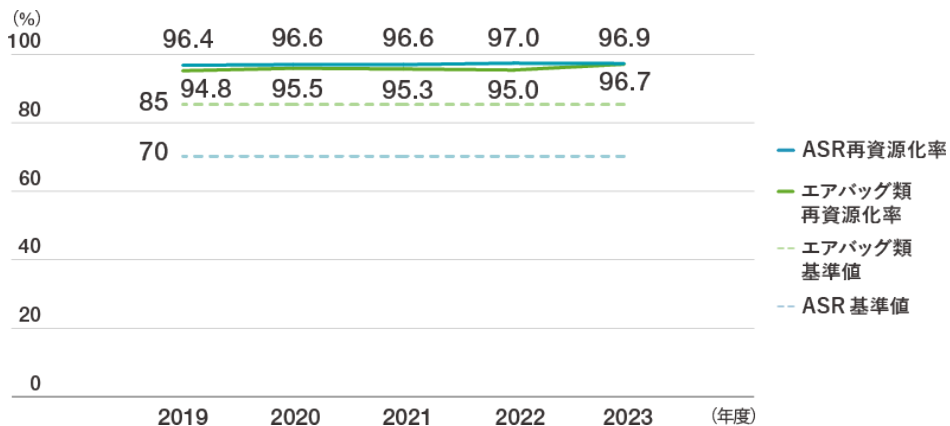
プラスチック使用製品産業廃棄物排出量推移

いすゞはプラスチック使用製品産業廃棄物を250t/年以上排出しているため、プラ法※における多量排出事業者となります。法令に基づき、プラスチック使用製品産業廃棄物排出の抑制・再資源化に関する目標設定、目標達成のための取り組みを実施し、2023年度は目標を達成しました。従来実施している排出物の抑制、再資源化の推進をさらに加速し、目標達成のため計画的な取り組みを進めていきます。

※ プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律



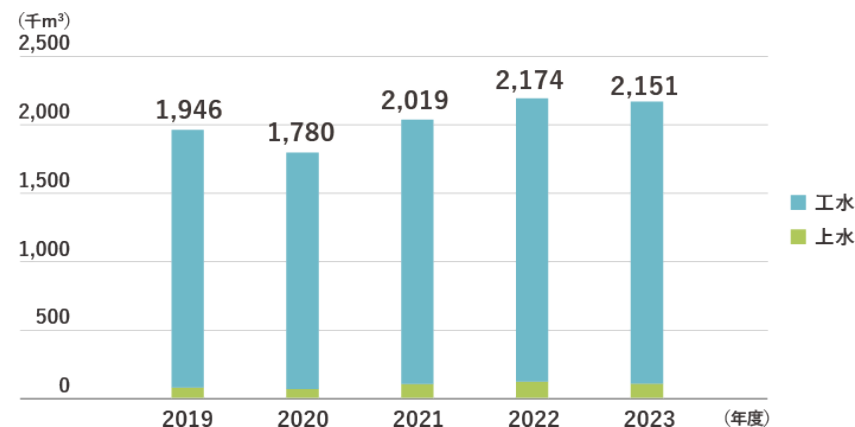
自動車リサイクル法に基づく再資源化等実績推移



水使用量の低減

- 中長期目標
2023年度末までに事業活動における水使用量を2,330,900t以下にする
- 2023年度目標と実績
目標：2023年度末までに事業活動における水使用量を2,330,900t以下にする
実績：2,114,103t

水資源使用量推移



環境リスク低減活動

フロン類排出抑制

2015年4月からフロン排出抑制法（フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律）が施行されたことを受け、いすゞ全拠点において使用する業務用冷凍空調機器をはじめとするフロン類使用機器の冷媒適正管理を推進し、機器の点検などを実施しています。

事業者としてフロン類算定漏えい量が1,000t-CO₂/年以上だった場合は、法令に基づく報告が必要となりますが、いすゞにおける2023年度の漏えい量は、報告を要する値未満であったことを確認しています。

ESGデータ（環境）

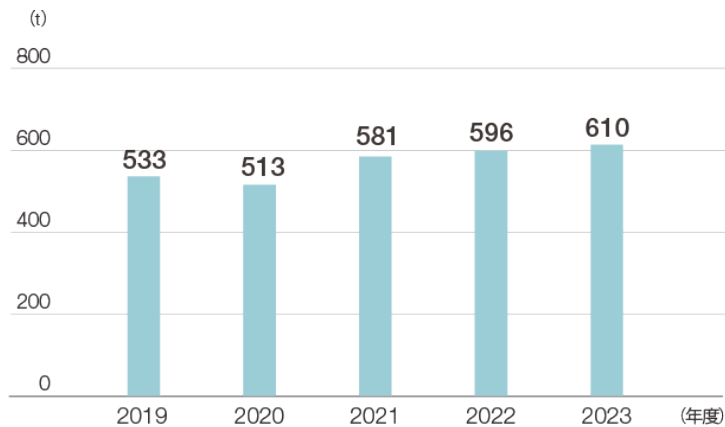
VOC排出量削減

- 中長期目標
キャブ塗装工程における塗装面積当たりのVOC排出量19.2g/m²以下の維持
- 2023年度目標と実績
目標：キャブ塗装工程における塗装面積当たりのVOC排出量19.2g/m²以下の維持
実績：18.2g/m²

VOC（揮発性有機化合物）の回収などにより排出量の抑制を進め、工場外へのVOC排出量を減らすとともに、特にVOC排出量が多い塗装工程の見直しや改善などを進めています。

本活動は日本自動車工業会として推進している、VOC排出抑制のための自主的取り組みに基づき推進するものです。

VOC総排出量推移



排出ガス・排水の適正管理

工場ではボイラーなどのばい煙発生施設の適正な管理を行うことで、排出ガス中の大気汚染物質であるNO_x（窒素酸化物）やSO_x（硫黄酸化物）などが規制基準値内※であることを測定し確認しています。また、工場の排水は、処理設備で処理を行った後に下水道や公共水域に放流しています。放流水は定期的に分析し、規制基準値内であることを確認しています。

※ 規制基準値は法令または条例の厳しい方を採用

藤沢工場：神奈川県藤沢市土棚8番地

大気

項目	設備	規制値	実測値	
			最大	平均
NO _x (ppm)	ボイラー	60	33	26.7
	金属溶解炉	180	41	35.8
	塗装焼付け炉	230	106	95.5
ばいじん (g/Nm ³)	ボイラー	0.3	0.005	0.005
	金属溶解炉	0.3	0.013	0.0051
	塗装焼付け炉	0.2	0.0018	0.0018

※ ばい煙発生施設の燃料は全て都市ガスを使用しているため、SO_xは測定対象外です。

水質 放流先：引地川

項目	規制値	実測値		
		最大	最少	平均
pH	5.8-8.6	7.9	7.5	7.8
COD (mg/L)	60	29.0	8.2	17.7
BOD (mg/L)	60	14.0	4.2	9.8
SS (mg/L)	90	12.0	1.0	5.7
油分含有量 (mg/L)	5	2.0	1.0	1.4

ESGデータ（環境）

栃木工場：栃木県栃木市大平町伯仲2691番地

大気

項目	設備	規制値	実測値	
			最大	平均
NOx (ppm)	ボイラー	150	65	24
	金属加熱炉	180	170	90
	ガス機関	600	197	189
SOx (Nm ³ /h)	総量規制	14.5	0.6	0.09
ばいじん (g/Nm ³)	ボイラー	0.1	0.001	0.001
	金属加熱炉	0.2	0.008	0.003
	ガス機関	0.05	0.003	0.002

水質 放流先：永野川

項目	規制値	実測値		
		最大	最少	平均
pH	5.8-8.6	7.4	7.1	7.2
BOD (mg/L)	20	6.6	1.6	2.4
SS (mg/L)	40	2.0	0.0	0.2
油分含有量 (mg/L)	5	0.0	0.0	0.0

※ 排水は河川放流しているため、CODは測定対象外です。

環境会計

環境活動を効率よく継続的に進めるために、環境保全コストと環境保全効果を集計しています。環境活動に対して効率的な投資を行う経営判断に役立てることを目的とし、また、企業の評価指標として情報開示をしています。

環境保全コスト

投資額は6,260百万円となり、前年度投資に比べ1,487百万円増加しました。費用額は52,847百万円となり、前年度に比べ4,160百万円の増加となりました。内容は下表の通りです。

期間：2023年4月1日～2024年3月31日

(単位：百万円)

分類	投資額	費用額	主な取り組み内容	
事業エリア内コスト	公害防止コスト	328	784	大気汚染防止、水質汚濁防止などの推進
	地球環境保全コスト	1,945	637	省エネ活動の推進、気候変動対策の推進など
	資源循環コスト	164	132	廃棄物の適正処理、廃棄物置き場の整備等の実施など
上下流コスト	0	3,991	使用済み自動車のリサイクル推進、廃棄物の3R推進など	
管理活動コスト	0	187	環境マネジメントの推進、環境データ等情報収集システムの更新など	
研究開発コスト	3,823	47,091	排ガス規制等に対応する環境配慮製品の研究開発など	
社会活動コスト	0	20	植林活動等の環境保護活動支援や環境保全団体への寄付金など	
環境損傷対応コスト	0	5	汚染負荷量賦課金、土壌・地下水汚染に係る保全対策など	
合計	6,260	52,847		

環境保全効果

期間：2023年4月1日～2024年3月31日

区分	効果の内容	効果
経済効果（百万円）	省エネによるエネルギー費の削減	155
	有価物売却益	3,292
物量効果（t）	CO ₂ 低減（t-CO ₂ ）	4,156

ESGデータ（環境）

事業活動と主な環境負荷

☑ を付した項目の2023年度データについて第三者による保証を受けています

		2021年度	2022年度	2023年度
INPUT	エネルギー使用量合計 (GJ)	4,371,653	4,387,635	3,999,645
	電力使用量	1,891,461	2,076,515	1,682,534
	LPG	28,905	31,812	22,019
	LNG	971,498	808,459	918,627
	都市ガス	1,198,535	1,173,833	1,125,039
	その他のエネルギー	279,082	297,016	251,426
	原材料投入量 (千t)			
	鉄	56	43	33
	アルミ	7	10	15
	粗材	183	152	125
	水使用量 (千m ³)	2,019	2,174	2,151 ☑
	工水	1,918	2,055	2,047
	上水	101	119	104
	OUTPUT	温室効果ガス (t-CO ₂ e) ※1	206,266	195,036
廃棄物排出量 (千t)		7.1	6.9	6.3 ☑
最終埋立処分量 (千t)		0.0	0.0	0.0
有価物量 (千t)		87.2	87.6	80.9
再資源化実績 (%)				
ASR		96.6	97.0	96.9
エアバック類		95.3	95.0	96.7
VOC排出量 (t)		581	596	610
排水量 (千m ³)		2,019	2,174	2,151

※1 Scope1とScope2の合計。

いすゞのGHG排出量

		2021年度	2022年度	2023年度
GHG 排出量	温室効果ガス合計 (t-CO ₂ e)	94,683,737	102,675,760	79,434,151
	Scope1	128,074	119,189	115,370 ☑
	Scope2※1	78,192	75,847	44,452 ☑
	Scope3合計	94,477,471	102,480,724	79,274,329 ☑
	カテゴリー1	4,903,215	6,006,103	6,765,119 ☑
	カテゴリー2※2	0	21,510	130,375 ☑
	カテゴリー3	44,081	46,263	48,266 ☑
	カテゴリー4	37,402	40,733	42,255 ☑
	カテゴリー5	5,312	1,533	1,360 ☑
	カテゴリー6	1,050	1,050	1,107 ☑
	カテゴリー7	3,486	3,476	3,624 ☑
	カテゴリー8	-	-	-
	カテゴリー9	-	-	-
	カテゴリー10	166,537	184,204	205,080 ☑
	カテゴリー11	89,314,699	96,174,036	72,075,304 ☑
カテゴリー12	1,689	1,816	1,839 ☑	
カテゴリー13	-	-	-	
カテゴリー14	-	-	-	
カテゴリー15	-	-	-	

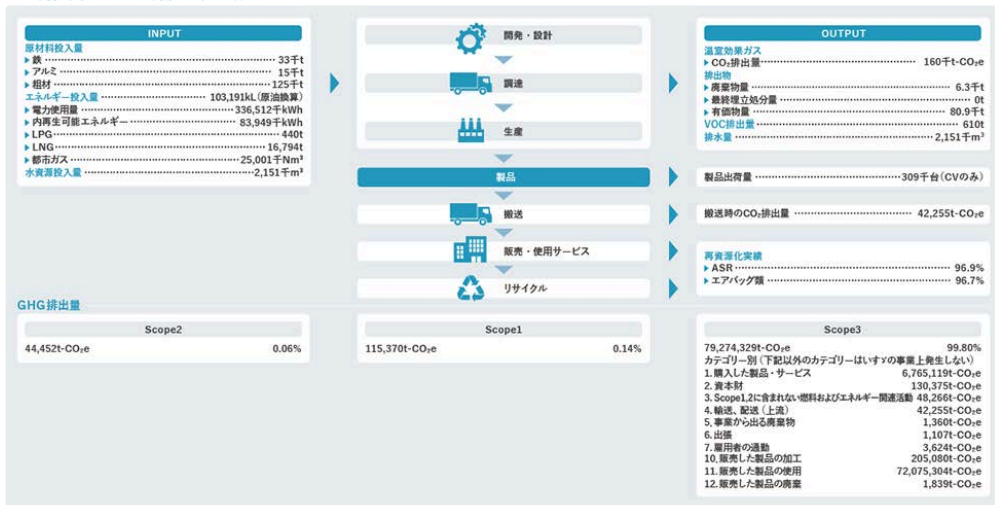
※1 再生可能エネルギーの導入を拡大しているため

※2 2023年度より活動量の算定方法を見直したため、排出量が増加

ESGデータ（環境）

マテリアルフロー

2023年度マテリアルフロー（対象：いすゞのみ）



算定基準

算定期間	2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）
指標算定範囲	単体：いすゞ自動車株式会社
	連結：いすゞ自動車株式会社および国内・海外連結子会社

	範囲	単位	定義・算定基準・算定方法
エネルギー使用量	単体	GJ	電力、燃料（都市ガス、液化天然ガス、軽油等）および熱（蒸気、冷水等）のエネルギー使用量の合計 【算定基準】 <ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化対策の推進に関する法律 エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換に関する法律 GXリーグ算定・モニタリング・報告ガイドライン

	範囲	単位	定義・算定基準・算定方法
温室効果ガス（GHG）	単体	—	スcope1排出量（直接排出量）、Scope2排出量（エネルギー起源間接排出量）及びScope3排出量（その他の間接排出量） 【算定基準】 <ul style="list-style-type: none"> GHGプロトコル サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン GXリーグ算定・モニタリング・報告ガイドライン
Scope1	単体	t-CO ₂ e	燃料の使用に伴う温室効果ガス排出量（直接排出量） 【係数】 <ul style="list-style-type: none"> 環境省「地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」
Scope2	単体	t-CO ₂ e	他社から供給を受けた電力・熱の使用に伴う温室効果ガス排出量（間接排出量） 【係数】 <ul style="list-style-type: none"> 環境省・経済産業省「電気事業者別排出係数」

ESGデータ（環境）

スコープ3	単体	t-CO ₂ e	その他の温室効果ガス排出量（間接排出）
			<p>【算定方法】</p> <p>カテゴリ1：購入した製品・サービス 自社購入製品の物量・サービスの金額×排出原単位</p> <p>カテゴリ2：資本財 資本財当期増加額×排出原単位</p> <p>カテゴリ3：Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 エネルギー種別消費量×排出原単位</p> <p>カテゴリ4：輸送、配送（上流） 省エネ法（特定荷主）定期報告書により把握された排出量</p> <p>カテゴリ5：事業から出る廃棄物 廃棄物廃棄量×排出原単位</p> <p>カテゴリ6：出張 従業員数×排出原単位</p> <p>カテゴリ7：雇用者の通勤 従業員数×勤務日数×排出原単位</p> <p>カテゴリ10：販売した製品の加工 中間製品出荷基数×排出原単位</p> <p>カテゴリ11：販売した製品の使用 製品販売台数×年間エネルギー消費量×使用年数×排出原単位</p> <p>カテゴリ12：販売した製品の廃棄 廃棄製品重量×排出原単位</p> <p>【係数、排出原単位】</p> <ul style="list-style-type: none"> 環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」 環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」 国立研究開発法人 産業技術総合研究所「IDEA」
	範囲	単位	定義・算定基準・算定方法
水使用量	単体	千m ³	<p>水使用量（上水道・地下水・工業用水）の合計</p> <p>【算定基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> いすゞグループ環境活動指針
	範囲	単位	定義・算定基準・算定方法
廃棄物排出量	単体	千t	<p>廃棄物の排出量合計</p> <p>【算定基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の処理及び清掃に関する法律 いすゞグループ環境活動指針

第三者保証報告書（PDF）



クリックするとPDFが開きます

ESGデータ（社会）

指標算定範囲	単体：いすゞ自動車株式会社 連結：いすゞ自動車株式会社および国内・海外連結子会社 国内：いすゞ自動車株式会社および国内連結子会社 海外：海外連結子会社
カバレッジ	<ul style="list-style-type: none"> 当該指標の範囲に含まれる会社の従業員数がいすゞグループの連結従業員に占める割合 カバレッジが「－」または、記載のない項目は単体のデータです

従業員

☑ を付した項目の2023年度データについて第三者による保証を受けています

		範囲	カバレッジ	単位	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	計	連結	100%	人	44,299	44,495	45,034 ☑
	男性				39,166	39,058	39,371 ☑
	女性				5,133	5,437	5,663 ☑
	計	単体	－		8,056	8,056	8,491 ☑
	男性				7,591	7,581	7,923 ☑
	女性				465	475	568 ☑
地域別従業員数	日本	連結	100%	人	28,727	28,544	29,017
	アジア				12,475	12,684	12,814
	アフリカ				1,676	1,781	1,883
	その他の地域				1,421	1,486	1,320
平均臨時雇用者数		連結	100%	人	14,320	15,146	14,455
新規採用者数	計	連結	90.0%	人	－	－	2,469
	男性				－	－	2,050
	女性				－	－	419
	計	単体	－		314	408	553
	男性				291	364	495
	女性				23	44	58
新卒社員採用数	計	国内	63.7%	人	－	－	897
	男性				－	－	806
	女性				－	－	91
	計	単体	－		256	296	291 ☑
	男性				239	270	260 ☑
	女性				17	26	31 ☑

キャリア社員採用数	計	国内	63.7%	人	－	－	864
	男性				－	－	745
	女性				－	－	119
	計	単体	－		58	112	262 ☑
	男性				52	94	235 ☑
	女性				6	18	27 ☑
外国籍社員採用数		単体	－	人	7	8	18
定年後再雇用従業員数		単体	－	人	762	813	866
自己都合離職率	連結	100%	%	－	4.14	3.81	
	単体	－		1.68	2.15	2.38	
定年退職を含む離職率		単体	－	%	5.00	4.90	6.39
障がい者雇用率※1	国内	64.4%	%	－	－	2.38	
	海外	34.4%		－	－	0.21	
	単体	－		1.97	2.16	2.25 ☑	
管理職数※2	計	連結	100%	人	－	－	6,901
	男性				－	－	6,237
	女性				－	－	664
	計	単体	－		1,417	1,433	1,552
	男性				1,368	1,385	1,495
	女性				49	48	57
女性管理職比率	連結	100%	%	－	－	9.62	
	単体	－		3.46	3.35	3.67 ☑	
平均年齢	計	単体	－	歳	41.2	41.0	40.8
	男性				－	－	41.0
	女性				－	－	38.6
平均勤続年数	計	単体	－	年	18.7	18.3	17.3
	男性				－	－	17.7
	女性				－	－	12.4
平均年間給与※3		単体	－	千円	7,534	7,770	7,886
労働者の男女の賃金の差異※4	全労働者	単体	－	%	－	84.8	84.7 ☑
	正規雇用労働者				－	81.1	81.3 ☑
	非正規雇用労働者				－	105.8	109.5 ☑

※1 国内は障がい者雇用促進法の算定に基づき算出、数値は各年6月1日時点、海外は各国法令がある国を算定範囲とし、障がい者1人を1人として算出、数値は各決算月の末日時点

※2 いすゞは上級職を対象とする

※3 平均年間給与は、基準外給与および賞与を含む

※4 男性の年間平均賃金に対する女性の年間平均賃金の割合

ESGデータ（社会）

育児・介護支援制度の利用者数

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
育児休職	人	66	81	128
男性		31	49	94
女性		35	32	34
男性の育児休業取得率※1		-	87.7%	88.0%
介護休職		0	1	5
男性		0	1	4
女性		0	0	1
短時間勤務（介護・育児）		31	33	36
男性		3	4	3
女性		28	29	33

※1 育児休業等および育児目的休暇の取得割合

健康と安全

全災害件数

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
全労働者	件	23	29	31

死亡災害件数

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
正規労働者	件	0	0	0 <input checked="" type="checkbox"/>
非正規労働者		0	0	1 <input checked="" type="checkbox"/>

休業災害度数率※1

	2021年度	2022年度	2023年度
休業災害度数率	0.00	0.00	0.16 <input checked="" type="checkbox"/>
自動車製造業（国内）※2	0.18	0.22	0.27

※1 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度

※2 出典：厚生労働省 労働災害動向調査 統計表より

安全教育

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
安全講習受講者数	人	5,344	2,665	2,818

人材育成

研修実績

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
総受講時間	時間	231,993	184,079	170,633
従業員1人当たりの受講時間		29	23	21

社会貢献活動

2023年度 社会貢献支出額（単体）：8.8億円

	単位	社会貢献活動費	現物寄付	寄付金
金額	百万円	739	7	130

ESGデータ（社会）

製品品質

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
リコール件数	件	17	12	9

安全に関する外部評価

NCAP※1プログラムで総合5つ星の安全評価を受けた車種の地域別割合

地域	外部評価	車種	レーティング	割合
欧州	Euro NCAP	D-MAX	5つ星	1/1
豪州	ANCAP	D-MAX, MU-X	5つ星	2/2
東南アジア	ASEAN NCAOP	D-MAX, MU-X	5つ星	2/2

※1 NCAP（New Car Assessment Program）：新車の安全性を評価するプログラムで各国・各地域によって異なる基準や方法で実施

算定基準

算定期間	2023年度（2023年4月～2024年3月）
指標算定範囲	単体：いすゞ自動車株式会社
	連結：いすゞ自動車株式会社および国内・海外連結子会社

	範囲	単位	定義・算定方法
女性管理職（上級職）比率	単体	%	<p>全管理職に占める女性管理職の割合</p> <p>※ 管理職とは課長級と課長級より上位の役職（役員を除く）にある従業員</p> <p>【算定方法】</p> <p>いすゞグループ社会データマニュアルに基づき、次のように算定</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職（上級職）比率 = 女性管理職（上級職）人数 ÷ 全管理職（上級職）人数 × 100 <p>【参照法令等】</p> <p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）</p>
障がい者雇用比率	単体	%	<p>常用雇用労働者に対する常用雇用障がい者の割合</p> <p>【算定方法】</p> <p>いすゞグループ社会データマニュアルに基づき、次のように算定</p> <p>障がい者雇用率 = 常用雇用障がい者数 ÷ 常用雇用労働者数 × 100</p> <p>※1 短時間労働者(20時間以上、30時間未満/週)は0.5人としてカウント</p> <p>※2 重度障がい者は2人としてカウント</p> <p>※3 いすゞ病院は除外率設定適用業種の為、常用雇用者数は実際の数の7割で算定</p> <p>【参照法令等】</p> <p>厚生労働省「障害者雇用促進法」</p>
従業員数（男女別）	単体・連結	人	<p>単体：いすゞ単体から社外への出向者を除き、社外からの出向者を含む</p> <p>連結：いすゞグループからグループ外部への出向者を除き、グループ外からの出向者を含む</p> <p>集計範囲：3月決算会社の場合は3月31日時点、12月決算会社の場合は12月31日時点</p>
新卒社員採用数（男女別）	単体	人	<p>各種学校等を卒業見込みで就職活動をしている学生から、雇用の期間を定めず直接雇用された正社員</p> <p>ただし、学校卒業後、3年以内程度の者についてもいすゞ規定の新卒採用選考を経て合格となった者については新卒採用として扱う</p>
キャリア社員採用数（男女別）	単体	人	雇用の期間を定めず直接雇用された正社員の内、新卒採用以外の者

ESGデータ（社会）

労働者の男女の賃金の差異	単体	%	<p>男性労働者の平均年間賃金に対する女性労働者の平均年間賃金の割合</p> <p>【算定方法】 いすゞグループ社会データマニュアルに基づき、次のように算定</p> <ul style="list-style-type: none"> 正規雇用、非正規雇用および全ての労働者それぞれについて、労働者の男女の賃金の差異 = 女性の平均年間賃金 ÷ 男性の平均年間賃金 × 100 <p>【参照法令等】 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）</p>
休業災害度数率	単体	-	<p>100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生 の頻度</p> <p>【算定方法】 いすゞグループ社会データマニュアルに基づき、次のように算定 休業災害度数率 = 労働災害による死傷者数 ÷ 延べ実労働時間数 × 1,000,000</p>
死亡災害災害件数（正規・非正規別）	単体	人	<p>労働災害のため死亡したもの ※労働災害とは</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務遂行中に業務に起因して発生した災害 事業所内・構内で発生した交通事故

第三者保証報告書（PDF）



クリックするとPDFが開きます

ESGデータ（ガバナンス）

役員構成

		単位	2024年6月26日時点
取締役会	取締役	名	14
	独立社外取締役		6
	独立社外取締役比率	%	42.85
	女性取締役	名	2
	女性取締役比率	%	14.28
監査等委員会	監査等委員	名	5
	独立社外取締役		3
指名・報酬委員会	指名・報酬委員		5
	独立社外取締役		3

会議開催状況

		単位	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会	開催回数	回	15	15	14
	社外取締役の出席率	%	100	100	98.57
監査等委員会 (監査役会)	開催回数	回	11 (5) ※1	15	15
	出席率	%	100	100	100
指名・報酬委員会	開催回数	回	8	8	9

※1 監査等委員会設置会社に移行した2021年6月25日までに監査役会を5回開催

GRIスタンダード内容索引

共通スタンダード

GRIスタンダード	項目	掲載箇所	
GRI 2 : 一般開示事項 2021	1. 組織と報告実務		
	2-1	組織の詳細	<ul style="list-style-type: none"> 企業情報>会社概要 □ 投資家の皆様へ>ファクトブック □
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	<ul style="list-style-type: none"> 企業情報>会社概要 □ 投資家の皆様へ>ファクトブック □
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	<ul style="list-style-type: none"> 編集方針
	2-4	情報の修正・訂正記述	<ul style="list-style-type: none"> 編集方針
	2-5	外部保証	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境データの第三者保証 ㊦ ESGデータ>社会データの第三者保証 ㊦
	2. 活動と労働者		
	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	<ul style="list-style-type: none"> 社会>サプライチェーン・マネジメント
	2-7	従業員	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>社会 企業情報>会社概要 □ 投資家の皆様へ>ファクトブック □ 有価証券報告書 □
	2-8	従業員以外の労働者	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>社会 企業情報>会社概要 □ 投資家の皆様へ>ファクトブック □ 有価証券報告書 □
	3. ガバナンス		
	2-9	ガバナンス構造と構成	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進体制 ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>マネジメント体制 有価証券報告書 □ コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □
	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>マネジメント体制
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>マネジメント体制

GRIスタンダード	項目	掲載箇所		
GRI 2 : 一般開示事項 2021	2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> 社長メッセージ □ 企業理念・行動指針 □ サステナビリティ推進体制 環境>環境マネジメント>マネジメント体制 社会>品質>マネジメント体制 社会>従業員の尊重>マネジメント体制 社会>人権>マネジメント体制 社会>サプライチェーン・マネジメント>マネジメント体制 社会>社会貢献>マネジメント体制 ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>マネジメント体制 ガバナンス>コンプライアンス>マネジメント体制 ガバナンス>リスクマネジメント>マネジメント体制 	
		2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進体制 ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>マネジメント体制
		2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進体制 環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示
		2-15	利益相反	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □
		2-16	重要な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの信頼関係の構築 ㊦
		2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進体制 ガバナンス>コーポレート・ガバナンス
		2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>取締役会実効性評価 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □
		2-19	報酬方針	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>役員報酬 有価証券報告書 □ コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □
		2-20	報酬の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>役員報酬 有価証券報告書 □ コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □
		2-21	年間総報酬額の比率	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>社会>従業員
		4. 戦略、方針、実務慣行		
		2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	<ul style="list-style-type: none"> 社長メッセージ □ サステナビリティの推進>サステナビリティ委員長メッセージ

GRIスタンダード内容索引

GRIスタンダード	項目		掲載箇所	
GRI 2 : 一般開示事項 2021	2-23	方針声明	<ul style="list-style-type: none"> 企業理念・行動指針 □ 環境>環境マネジメント>いすゞグループ地球環境憲章 環境>環境マネジメント>基本的な考え方 社会>品質>基本的な考え方 社会>従業員の尊重>基本的な考え方 社会>人権>いすゞグループ人権方針 社会>サプライチェーン・マネジメント>基本的な考え方 社会>社会貢献>基本的な考え方 ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>基本的な考え方 ガバナンス>コンプライアンス>税務方針 	
		2-24	方針声明の実践	<ul style="list-style-type: none"> 環境>環境マネジメント>いすゞ環境長期ビジョン2050 環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示 環境>環境マネジメント>いすゞグループ地球環境憲章 環境>環境マネジメント>マネジメント体制 人権>人権デュー・デリジェンス サプライチェーンマネジメント>取り組み 社会>品質>取り組み>市場品質向上への取り組み
		2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	<ul style="list-style-type: none"> 環境>環境マネジメント>いすゞ環境長期ビジョン2050 環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示 ガバナンス>コンプライアンス>取り組み 有価証券報告書 □
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コンプライアンス>取り組み 	
	2-27	法規制遵守	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コンプライアンス>取り組み 	
	2-28	会員資格を持つ団体	<ul style="list-style-type: none"> 外部イニシアチブへの参加 社会>社会貢献>取り組み 	
	5. ステークホルダー・エンゲージメント			
	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの信頼関係の構築 □ 	
	2-30	労働協約	<ul style="list-style-type: none"> 社会>従業員の尊重>労使関係 	

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-1	マテリアルな項目の特定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進体制 環境>環境マネジメント>いすゞ環境長期ビジョン2050>2030環境ロードマップ 環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示 マテリアリティ
		マテリアルな項目のリスト	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ 会社情報・株式情報 □
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進体制 環境>環境マネジメント>いすゞ環境長期ビジョン2050>2030環境ロードマップ 環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示 社外からの評価

項目別スタンダード（経済）

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
201 : 経済パフォーマンス (2016)	201-1	創出、分配した直接的経済価値	<ul style="list-style-type: none"> 社会>社会貢献>社会貢献支出額
		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
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<ul style="list-style-type: none"> 有価証券報告書 □
	201-4	政府から受けた資金援助	-
202 : 地域経済でのプレゼンス (2016)	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	-
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
203 : 間接的な経済的インパクト (2016)	203-1	インフラ投資および支援サービス	-
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	<ul style="list-style-type: none"> 社会>社会貢献>社会貢献支出額
204 : 調達慣行 (2016)	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	<ul style="list-style-type: none"> 社会>サプライチェーン・マネジメント>取り組み>いすゞのサプライチェーン

GRIスタンダード内容索引

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
205：腐敗防止 (2016)	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コンプライアンス 有価証券報告書 □
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<ul style="list-style-type: none"> 社会>サプライチェーン・マネジメント>お取引先様とのコミュニケーション ガバナンス>コンプライアンス>取り組み>コンプライアンス教育
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コンプライアンス>マネジメント体制
206：反競争的行為 (2016)	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	-
207：税 (2019)	207-1	税務へのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コンプライアンス>税務方針
	207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コンプライアンス>税務方針
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念事項への対処	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コンプライアンス>税務方針
	207-4	国別の報告	-

項目別スタンダード (環境)

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
301：原材料 (2016)	301-1	使用原材料の重量または体積	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	301-2	使用したリサイクル材料	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	301-3	再生利用された製品と梱包材	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷 いすゞ車のリサイクル情報 □
302：エネルギー (2016)	302-1	組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>CO₂排出量低減活動 ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	302-2	組織外のエネルギー消費量	-
	302-3	エネルギー原単位	-
	302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>CO₂排出量低減活動 ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<ul style="list-style-type: none"> 環境>気候変動対策>取り組み>製品・サービス

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
303：水と廃水 (2018)	303-1	共有資源としての水との相互作用	<ul style="list-style-type: none"> 環境>環境リスク予防/対策>水資源保全を推進
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>排出ガス・排水の適正管理
	303-3	取水	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>水使用量の低減 ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	303-4	排水	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	303-5	水消費	-
304：生物多様性 (2016)	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	<ul style="list-style-type: none"> 環境>生物多様性保全
	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	<ul style="list-style-type: none"> 環境>生物多様性保全
	304-3	生息地の保護・復元	<ul style="list-style-type: none"> 環境>生物多様性保全
	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	-
305：大気への排出 (2016)	305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>CO₂排出量低減活動 ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	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)	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>事業活動と主な環境負荷
	305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	-
	305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> 環境>気候変動対策>取り組み>製品・サービス 環境>気候変動対策>取り組み>事業活動 ESGデータ>環境>CO₂排出量低減活動
	305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>フロン類排出抑制
	305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>排出ガス・排水の適正管理

GRIスタンダード内容索引

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
306：廃棄物（2020）	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	• ESGデータ>環境>事業活動と環境負荷
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	• 環境>資源循環推進
	306-3	発生した廃棄物	• ESGデータ>環境>排出物の低減、抑制
	306-4	処分されなかった廃棄物	-
	306-5	処分された廃棄物	-
308：サプライヤーの環境面のアセスメント（2016）	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	• 社会>サプライチェーン・マネジメント>いすゞのサプライチェーン
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	• 社会>サプライチェーン・マネジメント>お取引先様とのコミュニケーション

項目別スタンダード（社会）

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
401：雇用（2016）	401-1	従業員の新規雇用と離職	• ESGデータ>社会>従業員
	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	• 社会>従業員の尊重>多様な人財の活用>高齢者（定年後）の活躍推進 • 社会>従業員の尊重>多様な人財の活用>ワーク・ライフ・バランスの推進
		育児休暇	• 社会>従業員の尊重>多様な人財の活用>ワーク・ライフ・バランスの推進 • ESGデータ>社会>育児・介護支援制度の利用者数
402：労使関係（2016）	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	• 社会>従業員の尊重>労使関係
403：労働安全衛生（2018）	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	• 社会>従業員の尊重>労働安全衛生 • ESGデータ>社会>健康と安全
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	
	403-3	労働衛生サービス	
	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	
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	
	403-6	労働者の健康増進	
	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軽減	
	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	
	403-9	労働関連の傷害	
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	
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	• 社会>従業員の尊重>人財育成
	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	• 社会>従業員の尊重>多様な人財の活用>高齢者（定年後）の活躍推進 • 社会>従業員の尊重>人財育成
	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	• 社会>従業員の尊重>人財育成>人事評価制度

GRIスタンダード内容索引

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
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	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>ガバナンス ESGデータ>社会>従業員データ（連結） ESGデータ>社会>従業員データ（単体）
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	-
406：非差別（2016）	406-1	差別事例と実施した救済措置	-
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	-
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	-
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	-
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	-
411：先住民族の権利（2016）	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-
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	<ul style="list-style-type: none"> 環境>生物多様性保全 環境>環境リスク予防/対策 社会>社会貢献 ステークホルダーとの信頼関係の構築 
	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	-
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	<ul style="list-style-type: none"> 社会>サプライチェーン・マネジメント
	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	<ul style="list-style-type: none"> 社会>サプライチェーン・マネジメント

GRIスタンダード	項目		掲載箇所
415：公共政策（2016）	415-1	政治献金	-
416：顧客の安全衛生（2016）	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	<ul style="list-style-type: none"> 社会>品質>取り組み>製品品質向上>購買段階での取り組み 社会>品質>取り組み>製品品質向上>生産段階での取り組み 社会>品質>取り組み>製品品質向上>市場品質向上への取り組み 社会>品質>取り組み>サービス品質向上
	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	<ul style="list-style-type: none"> 社会>品質>取り組み>製品品質向上>市場品質向上への取り組み>リコールへの取り組み
417：マーケティングとラベリング（2016）	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	<ul style="list-style-type: none"> 社会>品質>取り組み>サービス品質向上
	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	-
	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	-
418：顧客プライバシー（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	-

ESG対照表

	対応項目	基本的な考え方/方針	マネジメント体制	取り組み
E	環境マネジメント	●	●	-
	気候変動対策	●	●	●
	資源循環推進	●	●	●
	環境リスク予防/対策	●	●	●
	生物多様性保全	●	●	●
S	品質	●	●	●
	従業員の尊重	●	●	●
	人権	●	●	●
	サプライチェーン・ マネジメント	●	●	●
	社会貢献	●	●	●
G	コーポレート・ガバナンス	●	●	●
	役員報酬	●	-	-
	コンプライアンス	●	●	●
	リスクマネジメント	●	●	●
	情報セキュリティ	●	●	●
実績・データ			●	
編集方針			●	