

ISUZU



サステナビリティレポート
2022

目次

マネジメント

| | |
|------------------|----|
| サステナビリティ委員長メッセージ | 02 |
| サステナビリティ推進体制 | 02 |

環境

| | |
|-------------|----|
| マネジメントアプローチ | 04 |
| 気候変動対策 | 08 |
| 資源循環推進 | 15 |
| 環境リスク予防／対策 | 16 |
| 生物多様性保全 | 18 |

社会

| | |
|-----------------|----|
| 品質 | 22 |
| 従業員の尊重 | 33 |
| 人権 | 48 |
| サプライチェーン・マネジメント | 51 |
| 地域・社会貢献 | 57 |

ガバナンス

| | |
|--------------|----|
| コーポレート・ガバナンス | 66 |
| コンプライアンス | 71 |
| リスクマネジメント | 75 |

外部イニシアチブへの参加

79

社外からの評価

| | |
|---------|----|
| 社外からの評価 | 81 |
| 第三者意見 | 82 |

ESGデータ

83

各種対照表

| | |
|---------------|-----|
| GRIスタンダード内容索引 | 93 |
| ESG対照表 | 101 |

編集方針

本レポートは「ステークホルダーの皆さまといたゞグループが共に重要と考えるESG課題」に対する、いたゞグループの活動を皆さま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

いたゞ自動車株式会社を中心に、国内・海外のいたゞ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「いたゞ」は「いたゞ自動車株式会社」単体、「いたゞグループ」はグループ会社も含めいたゞグループ全体を意味しています。

報告対象の期間

原則として、2021年4月1日～2022年3月31日までの活動について記載しています。ただし、一部報告対象期間以降の活動内容も記載しています。

発行情報

発行月：2022年8月
次回発行月：2023年8月（前回発行月：2021年8月）

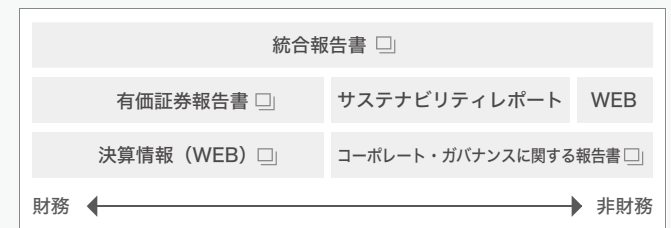
参考にしたガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
※ SRLレポートの内容の質ならびに信頼性・比較可能性向上のため、国際非営利団体であるGRI (Global Reporting Initiative) によって作成された世界統一ガイドライン

報告に関するお問い合わせ

いたゞ自動車株式会社
サステナビリティ推進部 環境・CSR企画グループ
TEL：045-299-9126

情報開示体系の位置づけ



見通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通し、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、様々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。読者の皆さまには、以上をご了解いただきますようお願いいたします。

サステナビリティ委員長メッセージ

サステナビリティ委員長メッセージ

いすゞ自動車株式会社
取締役 副社長

高橋 信一



いすゞグループは「運ぶ」を支え、信頼されるパートナーとして、豊かな暮らし創りに貢献します。」の企業理念のもと、社会インフラである物流を支える商用車メーカーとして、事業活動を通じ持続可能な社会の実現を目指しています。

世の中が大きく変化し続けている中、SDGsのターゲット・イヤーである2030年まで10年を切り、投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまからのESGに対する取り組み要請や期待が高まっています。気候変動への対応は人類共通の課題となり、世界中がカーボンニュートラルに向けた取り組みを加速しています。また、コロナ禍によって社会インフラとしての物流の重要性が再認識されるとともに、コネクテッドや自動運転の実用化など、物流の進化が期待されています。

そのため、事業活動を通じた社会課題の解決に向け、中期経営計画2024ではカーボンニュートラルや物流業界の課題解決をイノベーションの軸に据え、従来取り組んできたサステナビリティ活動を進化させた「ESGを視点とした経営」に取り組んでいます。いすゞはサステナビリティに関する課題を推進する体制として、サステナビリティ委員会を設置しており、「いすゞ環境長期ビジョン2050」の取り組みを着実に実現するための「2030環境ロードマップ」策定、国連グローバル・コンパクトへの署名、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「いすゞグループ人権方針」に基づく人権を尊重した事業活動の推進、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み、従来から実施しているCDPへの積極的な情報開示、気候変動がもたらすリスクおよび機会などのTCFD情報開示などを審議・決定しています。また、サステナビリティ委員会から経営会議、取締役会へ適宜報告を行うなど、経営に深く関与しながら、社会課題の解決に実効的に取り組んでいます。今後も「ESGを視点とした経営」のさらなる充実と強化を図り、ESGに対する取り組みを加速してまいります。

ステークホルダーの皆さまには、引き続きご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

サステナビリティ推進体制

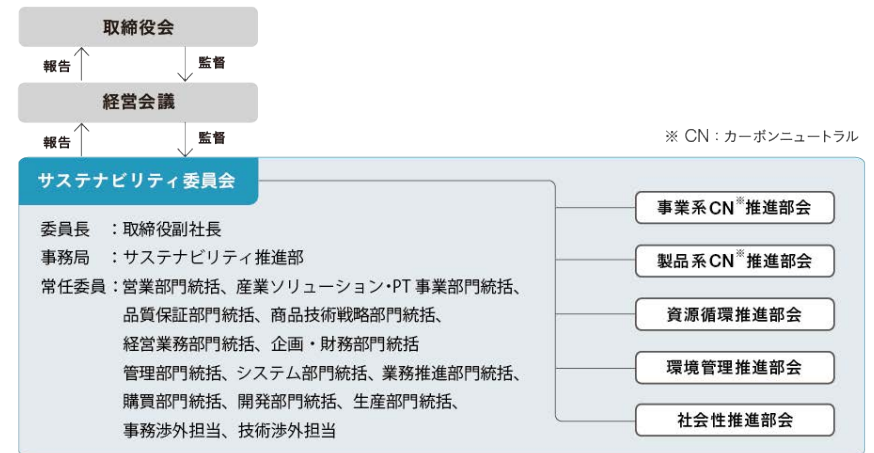
いすゞは、グループ全体でサステナビリティの推進を図るため、取締役副社長を委員長とし、各領域の担当役員をはじめとする経営層を常任委員とするサステナビリティ委員会を設置しています。

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。サステナビリティ委員会の審議事項は、内容の重要度などを鑑み、必要に応じて経営会議、取締役会へ報告を行っています。

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。

サステナビリティ委員会の構成

サステナビリティ委員会の構成



2021年度のサステナビリティ委員会

主な議題

- 「環境ロードマップ2030」策定
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 各部会の活動報告
- 人権課題
- サステナビリティに関する動向の共有

環境



マネジメントアプローチ

基本的な考え方

いすゞグループは全ての事業領域において地球環境保全に配慮し、環境マネジメントシステムの構築、運用を通じ、あらゆる側面で環境負荷を低減するための取り組みを進めています。

理念体系

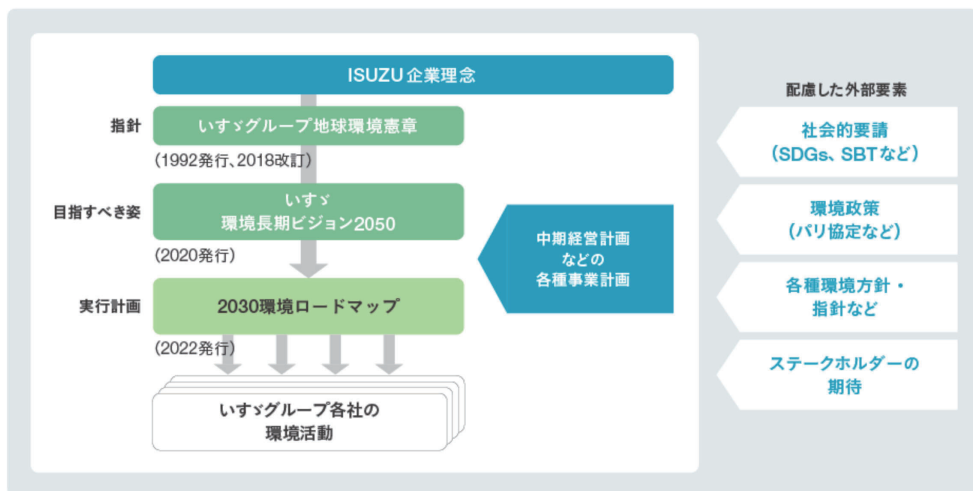
いすゞグループは地球環境保全が重要な経営課題であることを認識し、全ての事業領域において地球環境保全に配慮した事業活動を推進することを「いすゞグループ地球環境憲章」で定めています。

「いすゞグループ地球環境憲章」は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するものであり、1992年に発行された後、大きく変化する社会動向や社会的要請などを踏まえ、2018年に改訂しました。

また、持続可能な社会の実現を目指すためには、より長期的な視野でいすゞグループが環境面で目指すべき姿を明確にする必要があると考え、2020年3月に「いすゞ環境長期ビジョン2050」を発行しました。2022年6月には新たに「2030環境ロードマップ」を発行し、環境長期ビジョンを実現するために、現時点でいすゞが考える2030年までの道筋とチャレンジを示しました。

こうした理念体系に基づき、環境マネジメントの構築、運用を行うことで、いすゞグループはグローバルな全ての事業領域で環境活動の推進を通じ、環境負荷の低減と持続可能な社会の構築に貢献しています。

理念体系図

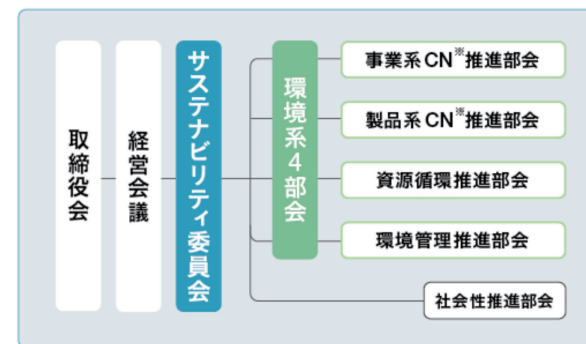


マネジメント体制

いすゞグループは、全ての事業領域で環境保全活動をするため「サステナビリティ委員会」を頂点とする4つの環境系部会を設置しています。4つの組織はそれぞれの領域に関わるいすゞグループ関係会社が参画し、各課題の解決、より良い環境活動の推進のため、各種目標を設定し取り組んでいます。サステナビリティ委員会は取締役副社長を委員長、各領域の担当役員をはじめとする経営層をメンバーとして、定期的（年4回以上）に開催され、気候変動対策をはじめとする、いすゞの環境重点課題の解決や環境保全に関わる多種多様な事項の審議・決定を行い、環境課題の解決に取り組んでいます。

サステナビリティ委員会の構成

サステナビリティ委員会の構成



※ CN：カーボンニュートラル

環境系4部会の役割

| | |
|-----------|--|
| 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達成に向けて、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 |

マネジメントアプローチ

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、運用を通じて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 環境法令の順守、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む、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

ビジョンの策定

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」を発行しました。これからの社会が豊かで持続可能な社会であるために、お客様やパートナーの皆様と共に私たちいすゞグループの一人ひとりが「いすゞ環境長期ビジョン2050」の実現に向けた挑戦を続けていきます。



環境ビジョン実現に向けて

「いすゞ環境長期ビジョン2050」で示した、いすゞのありたい姿を実現するまでの道のりは、とても長く険しいものと考えています。いすゞの環境重点4課題について、いすゞグループの一人ひとりが考え、行動できるように、通過点である2030年までにいすゞグループがチャレンジしたいことや目指す姿を明確にしたロードマップとして、「2030環境ロードマップ」を2022年6月に新たに作成しました。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。さまざまな変化に柔軟に対応しながら、環境ビジョンに示す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。

マネジメントアプローチ

2030環境ロードマップ

「2030環境ロードマップ」は、脱炭素で持続可能な社会の実現に向け、2030年までのいすゞがチャレンジする目標（2030チャレンジ）と、具体的なアクションプラン（グローバルアクション）を示したものです。

| 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 |
|  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 |

ビジョンの実現に向けて

いすゞ環境長期ビジョン2050の実現は簡単なものではありません。さまざまな知恵や新たな技術を結集し、お客様やパートナーの皆様との連携により、マルチステークホルダー・パートナーシップの考え方で、豊かで持続可能な社会の実現に向けたさまざまな取り組みを進めていきます。

＞ いすゞ環境長期ビジョン2050 

マネジメントアプローチ

SDGsへの貢献

いすゞグループが考える、豊かで持続可能な社会の実現のためには、国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に向けた活動が重要だと考えています。

環境活動の推進、環境負荷低減への挑戦を通し、いすゞはSDGs達成に貢献していきます。



あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する

- ターゲット3.9: 2030年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質および土壌の汚染による死亡および疾病の件数を大幅に減少させる。



すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する

- ターゲット6.3: 2030年までに、汚染の減少、投棄廃絶と有害な化学物質や物質の放出の最小化、未処理の排水の割合半減および再生利用と安全な再利用を世界的規模で大幅に増加させることにより、水質を改善する。
- ターゲット6.b: 水と衛生に関わる分野の管理向上への地域コミュニティの参加を支援・強化する。



すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する

- ターゲット7.2: 2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。
- ターゲット7.3: 2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。



持続可能な生産消費形態を確保する

- ターゲット12.4: 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質やすべての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。
- ターゲット12.5: 2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用および再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。



気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる

- ターゲット13.2: 気候変動対策を国別の政策、戦略および計画に盛り込む。
- ターゲット13.3: 気候変動の緩和、適応、影響軽減および早期警戒に関する教育、啓発、人的能力および制度機能を改善する。



持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する

- ターゲット14.1: 2025年までに、海洋堆積物や富栄養化を含む、特に陸上活動による汚染など、あらゆる種類の海洋汚染を防止し、大幅に削減する。



陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の防止・回復および生物多様性の損失を阻止する

- ターゲット15.2: 2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林および再植林を大幅に増加させる。



持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

- ターゲット17.16: すべての国々、特に開発途上国での持続可能な開発目標の達成を支援すべく、知識、専門的知見、技術および資金源を動員、共有するマルチステークホルダー・パートナーシップによって補完しつつ、持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップを強化する。
- ターゲット17.17: さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。

気候変動対策

基本的な考え方

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
温室効果ガス（GHG）ゼロ※を目指します

※GHGゼロ：GHGの排出量と吸収量がプラスマイナスゼロ

事業活動



2050年までに、いすゞグループの事業活動から直接排出される
温室効果ガス（GHG）※ゼロを目指します

※事業活動から直接排出されるGHG：Scope1+Scope2

マネジメント体制

＞ マネジメント体制

気候変動に関する戦略

気候変動を起因とするさまざまな地球環境問題が私たちの社会に大きな影響を及ぼしており、喫緊に解決すべき最重要課題であることが、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。私たちいすゞは、これをさらなる成長の機会と捉え、取り組みを強化しています。

いすゞでは、IPCCによる気候シナリオや、IPCC/IEAが作成した社会経済シナリオを参考に、2050年に向けた環境長期シナリオに基づくシナリオ分析を行い、リスクや機会を特定しました。その結果、気候変動をはじめとする地球環境問題が、いすゞグループの事業活動と製品群に対し、重大な影響を与えることを再認識しました。

気候変動への対策として、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となります。また、地球規模での気候変動に伴い、自然災害が頻発、激甚化してきており、いすゞの事業活動に重大な影響を及ぼす可能性があります。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。

そのため、「いすゞ環境長期ビジョン2050」では気候変動対策を重点課題の一つと捉えています。また、製品については2040年までにカーボンニュートラル化に対応できるフルラインナップを確立し、2030年に主要モデルにおいて電動車の量産販売拡大を目指す、「カーボンニュートラル戦略」を掲げています。

気候変動対策

環境長期シナリオ

4°Cシナリオ

▶ 化石燃料への依存が続き、気候変動が進行する4°Cシナリオでは、自然災害が増大する社会になります。有限資源である化石燃料は奪い合いとなり、格差の増大により、反グローバル化が進み、国際的なガバナンスは機能不全となります。気候変動の進行により、災害に脆弱で経済が停滞した、望ましくない社会が想定されます。

1.5°Cシナリオ

▶ GHG 排出に関する規制が強化され、技術革新などにより気温上昇を1.5°C に抑える1.5°Cシナリオでは、カーボンニュートラルな社会となります。規制が強化され、技術革新が進むことにより、社会構造や産業構造は大きく変わることが想定されます。いすゞでは、IEAのシナリオ(2DS/B2DS/SDS等)を参考に、シナリオ分析を行いました。1.5°Cシナリオでは、いすゞ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しています。

▶ **製品**

- **車種別**
 - 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
- **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無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、フルトレーラーは一般化
- 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、排出物の有効利用が徹底

リスクと機会

気候変動がもたらすリスクは、脱炭素社会への移行に伴う「移行リスク」と、自然災害の増大等により物理的な影響を及ぼす「物理的リスク」に分けられます。

いすゞの事業において想定される気候変動によるリスクと機会は次のとおりです。

| 分類 | リスク | 機会 | 対策 | 事業への影響度 |
|-------------------------------|---|---|--|---------|
| 移行 脱炭素社会への移行に伴うリスク・機会 | ● 更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 | ● 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出来るフルラインナップ確立に向けた取り組み推進 | 大 |
| | ● 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 | ● 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 | ● 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 |
| | ● 化石燃料を使う内燃機関車の市場縮小 | — | ● 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 |
| | ● 物流インフラの多様なニーズに対応出来ないことによるブランド力低下 | ● 自動運転、隊列走行、フルトレーラーのニーズ拡大 | ● 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 |
| | ● 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 | ● 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 | ● 再生可能エネルギーの導入拡大 ● 省エネ活動の更なる推進によるエネルギーコスト低減 | 中 |
| 物理的 自然災害の増大や水資源の枯渇等のリスク・機会 | ● 異常気象（洪水、台風等）発生増加による事業被害 | ● 災害対応可能な車両へ需要増加 ● 自然災害に強靭なインフラサービスへのニーズ拡大 | ● 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靭化 | 大 |

気候変動対策

TCFD提言に基づく情報開示

いすゞでは、TCFDが推奨するフレームワークに沿った気候変動関連の情報開示に取り組んでいます。推奨開示項目に対する具体的な内容は該当ページをご参照ください。

| | 推奨開示項目 | 該当ページ |
|-------|--|--|
| ガバナンス | a) 気候関連のリスクと機会についての、当該組織取締役会による監視体制を説明する。 | <ul style="list-style-type: none"> > マネジメント体制 |
| | b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営の役割を説明する。 | |
| 戦略 | a) 当該組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する。 | <ul style="list-style-type: none"> > 気候変動に関する戦略 |
| | b) 気候関連のリスクと機会が当該組織のビジネス、戦略および財務計画（ファイナンシャルプランニング）に及ぼす影響を説明する。 | <ul style="list-style-type: none"> > 環境長期シナリオ > リスクと機会 > 製品・サービス |
| | c) ビジネス、戦略および財務計画に対する2°Cシナリオなどのさまざまなシナリオ下の影響を説明する。 | <ul style="list-style-type: none"> > 事業活動 |
| リスク管理 | a) 当該組織が気候関連リスクを識別および評価するプロセスを説明する。 | <ul style="list-style-type: none"> > マネジメント体制 > 環境長期シナリオ |
| | b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。 | |
| | c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価および管理するプロセスが、組織の総合的なリスク管理にどのように統合されているかを説明する。 | |
| 指標と目標 | a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会を評価するために用いる指標を開示する。 | <ul style="list-style-type: none"> > ESGデータ > 事業活動と環境負荷 |
| | b) Scope1,Scope2および、当てはまる場合はScope3の温室効果ガス（GHG）排出量と関連リスクについて説明する。 | <ul style="list-style-type: none"> > ISUZUグリーン調達ガイドライン > 環境長期ビジョン2050 |
| | c) 気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績を開示する。 | <ul style="list-style-type: none"> > 2030環境ロードマップ |

取り組み

製品・サービス

カーボンニュートラルへの取り組み

脱炭素社会実現のため、カーボンニュートラルの実現は最優先の社会的課題となっています。いすゞも、カーボンニュートラルの実現に向けて積極的に挑戦しています。2050年までにカーボンニュートラルを達成するためには、全世界で販売する新車ラインナップの全てにおいて、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で車を動かすこと）を実現する必要があります。そこで、いすゞは量産を見据えた電動車開発を強力に進めています。BEV、FCVは社会実装のための実証実験を行いながら技術の見極めに取り組む一方で、一部商品の市場投入の準備を進めています。また、商用車については内燃機関が必要とされる場合を想定し、バイオ燃料や再生可能エネルギー由来の合成燃料など、カーボンニュートラル燃料普及期に備え、高性能な内燃機関の開発も継続して進めています。

気候変動対策

次世代車両の開発普及

EV小型トラック

2019年より、宅配/コンビニ配送/ゴミ収集において、モニター活動を開始しました。経済合理性や利便性を検証し、2022年度の量産化に向け玉成中です。



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ました。2022年度のモニター活動の開始に向けて開発中です。



FCV小型トラック

2021年より、CJPT (Commercial Japan Partnership Technologies) 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、他の都市での社会実装にも車両提供を通じ参画していく予定です。



BEVフルフラット路線バス

路線バスのゼロエミッション化へのニーズに応えるべく、BEVフルフラット路線バスの2024年度生産開始に向けた開発を進めています。

北米中型電動プロトタイプトラック

いすゞカミンズ パワートレイン パートナシップ契約に基づき、カミンズ・インク製電動システムを搭載したプロト車を製作し、2022年より北米のお客様に向けたモニターを開始します。



次世代燃料への挑戦

いすゞは、脱炭素社会の実現に向け、カーボンニュートラル合成燃料やバイオ燃料などの次世代燃料（以下、CN燃料）の自動車での活用についても、電動化と同じレベルで取り組むべき技術課題であると認識しています。カーボンニュートラル合成燃料は、再生可能エネルギーで精製された水素と、大気中または工場などから排出されるCO₂を原料に、その合成プロセスに再生可能エネルギーを利用して精製されるCN燃料です。また、大気中のCO₂を吸収したバイオマスを原料とするバイオ燃料も、精製プロセスに再生可能エネルギーを利用することによりCN燃料となります。これらのCN燃料のうち、カーボンニュートラル合成燃料については、国が社会実装に向けた精製技術開発など具体的な補助金事業を決定しました。CN燃料の社会実装が実現すれば、次のようなメリットの享受が見込まれます。

- 既存の内燃機関技術の活用
- 供給開始と同時にカーボンニュートラル化に貢献できる即効性（=既販車での活用）
- 現存する燃料スタンドなど、燃料供給インフラの活用

CN燃料の社会実装実現に備え、車両の諸性能・耐久信頼性などの適合性評価・改良や実証試験などの実用化・普及加速に向けた活動への参画を強力に進めるとともに、燃料品質上の課題提起や改善提案など、CN燃料製造事業者に対する積極的な働きかけも行っていきます。

いすゞの商品である、人・物流を担う商用車は多くの車種を持ち、さまざまな市場環境条件の下でお使いいただいています。その中には電動化が困難な車両が存在することも予想されます。これらの車両におけるCN燃料の活用は、カーボンニュートラル化を促進させることが可能な手段であるとも考えています。また、商用車は、グローバル商品として世界各国に提供し、お使いいただいておりますが、国や地域的情勢によっては電動車への切り替えが難しく、既販車両をそのまま長く使用されることが想定されます。こうした国や地域においては、現存する燃料供給インフラを活用できる可能性を持ったCN燃料が実現すれば、カーボンニュートラル化に貢献する有効な手段になると考えています。

そこで、いすゞは2021年4月からCN燃料の活用を推進する専門部署を立ち上げ、その取り組みを強化し、上述の幅広い活動を推進しています。いすゞは、グローバルにカーボンニュートラルな社会の実現を目指し、CN燃料の活用推進に向けた取り組みに挑戦するとともに、将来にわたって「運ぶ」を支え続けていきます。

気候変動対策

事業活動

使用エネルギーを低減

事業活動全体で省エネ活動を継続するため、グループ会社全体で工程の効率化、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を推進し、エネルギー使用量の低減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、さらなる省エネ活動の種を見つけ、会社間で水平展開を行うことでいすゞグループ全体で大きな効果を上げています。

販売会社における環境配慮型拠点拡大への取り組み

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を積極的に行い、環境配慮型拠点を増やす取り組みを進めています。また、新設拠点では、車両整備や洗車により排出される排水による環境汚染を防止するため、微生物を利用した排水処理システムを採用するなど、従来に比べ、より環境に配慮した装置への切り替えを推進しています。



いすゞ自動車九州 熊本支店

クリーンエネルギーを創出

再生可能エネルギーを積極的に導入したクリーンエネルギーを創出するため、タイのいすゞグループ各社は、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、泰国いすゞ自動車と泰国いすゞエンジン製造、KDI サービス&テクノロジーズでは、合計出力3,460kWの太陽光パネルを設置しました。今後も同国内のグループ会社における太陽光発電設備や省エネ機器の導入を計画しています。



KDI サービス&テクノロジーズ

クリーンエネルギーへ転換

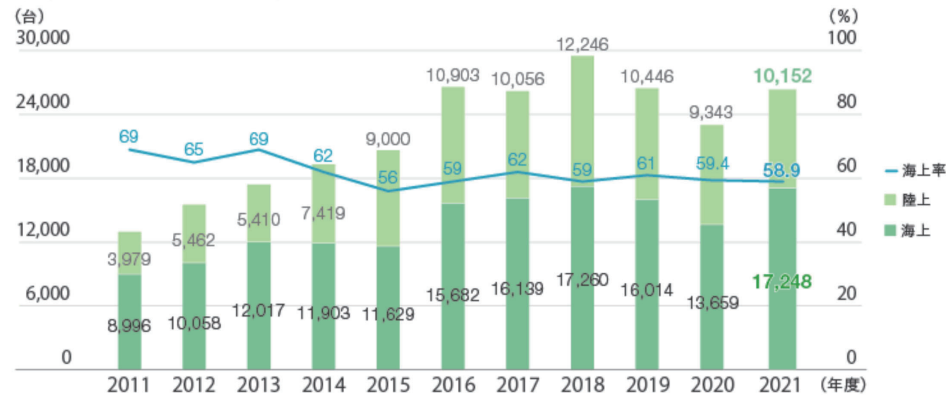
事業所で使用するエネルギーについても、順次再生可能エネルギー由来のクリーンエネルギーへの転換を進めています。いすゞでは、2019年度から東京電力エナジーパートナーから購入している電力の一部に、100%水力発電による電力を適用する「アクアプレミアム」という電気料金メニューを採用しています。このメニューは、発電の際にCO₂を排出しない水力発電による電力を、東京電力エナジーパートナーが希望するユーザーに販売する仕組みで、ユーザーは、購入電力の一部をCO₂フリーの電力に変更できます。
また、2022年度からは新たに非化石証書付の電力購入を開始し、再生可能エネルギー由来の電力購入を拡大しました。いすゞはこれからもさまざまな仕組みを活用し、さらなるクリーンエネルギーの導入を拡大していきます。

気候変動対策

物流過程におけるCO₂排出量の低減

部品の搬送ルート見直しや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）により、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取り組んでいます。

製品車両輸送時のモーダルシフト状況



CO₂排出量低減のための主な取り組み

- 荷量に合わせたトラック輸送管理の徹底などによる輸送効率アップ
- 返却時に折り畳めるリターナブルラックの使用拡大
- トレーラー輸送の拡大とコンテナ内貨物充填率アップ

2020年に栃木工場に隣接したパーツセンターを追加し、周辺の倉庫を一つに集約しました。これにより倉庫間の物流が集約され、搬送効率が向上しました。また、従来のパーツセンター2倉庫間には高架橋を設置し、トラック輸送を無人けん引車に切り換えたことで、CO₂削減につながりました。

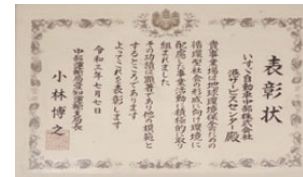
コンテナラウンドユースの拡大

いすゞでは、配送後に空になった輸入コンテナを輸出コンテナに転用するコンテナラウンドユース（CRU）に取り組んでいます。CRUが拡大していくと、空のコンテナ輸送が削減できるため、輸送時のCO₂削減が図れるだけでなく、コンテナも確実に確保することができます。これにより安定的な物流が確保されるようになりました。

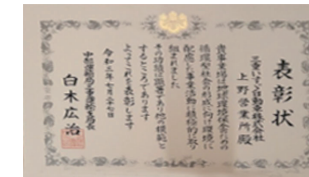
環境に配慮した販売活動の推進

販売会社では事業活動全体を通して自分たちができる環境配慮を積極的に実施しています。新規に採用する社用車にはハイブリッド車など環境に配慮した車両の導入を行うとともに、クールビズ/ウォームビズなどの施策の実施や周辺清掃活動などを通し、自分たちができる環境活動に継続して取り組んでいます。また、営業所・サービスセンターにおけるCO₂排出量削減、自動車リサイクル部品などのさらなる普及、廃棄物の適正管理推進などの取り組みを促進するため、環境対策に積極的に取り組み、かつ、関係法令などの遵守状況が良好な事業所を表彰する「環境に優しい自動車整備事業場」の認定取得を展開しています。2021年度には、新たに3拠点が支局長賞を受賞しました。

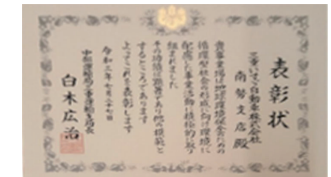
【支局長賞 受賞拠点】



いすゞ自動車中部
港サービスセンター



三重いすゞ自動車
上野 営業所



三重いすゞ自動車
南勢 支店

気候変動対策

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) |
|--------|--------|----------|
| 2021年度 | 60 | 1,128 |
| 2020年度 | 54 | 884 |
| 2019年度 | 115 | 1,535 |



省燃費・安全運転講習会の様子

資源循環推進

基本的な考え方



2050年までにいすゞグループの事業活動から排出される廃棄物・廃棄車両再資源化率100%を目指します

マネジメント体制

> マネジメント体制

取り組み

資源の有効利用を推進

梱包資材の低減

資材の使用量適正化、リターンブル化やマテリアルリサイクルを推進することで、資材の使用量自体の削減に積極的に取り組んでいます。

梱包資材低減のため、梱包形態の見直しをいすゞグループを挙げて積極的に推進しており、2017年度からはグローバルスタンダード化したリターンブルラックの使用を開始しました。アセアン地域より順次拡大し、インド・アフリカなどワールドワイドに推進中です。



リターンブルラック

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推進、使用量低減など、いすゞグループ全体で実施しています。

リビルトを推進

いすゞグループでは使用済みエンジンやパーツのリビルトを推進し、限りある資源を有効活用しています。

リビルトとは、使用済みパーツを分解、洗浄、検査し、劣化部品を新品に交換した上で、再組み立てを行うことです。いすゞグループでは、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」としてお客様にお届けしています。これにより、高い品質を保持したまま、お客様にはより環境に優しい製品をお使いいただけるようになっています。

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。これからも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

いすゞグループでは事業活動により排出される廃棄物は日頃からのきめ細かい分別により有効利用を推進するとともに、有価物を含めた排出物の低減、抑制活動に取り組んでいます。

また、日本国内では自動車リサイクル法（使用済自動車の再資源化等に関する法律）に基づき、使用済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、他の自動車メーカー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。

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

環境リスク予防／対策

基本的な考え方



いすゞグループのバリューチェーン全体で安心・安全な操業、製品を追求します

マネジメント体制

＞ マネジメント体制

取り組み

水資源保全を推進

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。こうした状況を鑑みて、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。

水リスク調査の結果、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が分かりました。しかし、その一方で、地理的な条件などにより、大雨や異常気象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。こうした調査結果を受け、いすゞでは、水資源の使用量低減だけでなく、操業／事業リスクも踏まえた水リスクの低減に向けた活動を進めています。

水ストレスのない社会を目指して

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ような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、「Isuzu Gives Water...for Life」を2013年から開始しており、2022年3月までに39回実施しています。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、教員や生徒たちにも管理方法を学んでもらいながら、永続的に飲料水を確保できるようにする取り組みです。同国の地下水資源局や地域当局と連携し、実施しています。

2021年度は引き続きコロナ禍での制約を強いられましたが、多くの学校からの要望を受け、感染対策を十分に行いながら活動を再開しました。2022年度はさらに活動を拡大する見込みであり、引き続きいすゞグループの一員として積極的にタイ社会への貢献活動を行っていきます。



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。

化学物質の管理・代替化推進

いすゞの事業活動で使用する塗料や副資材などの化学品については、従業員の安全確保と環境リスク低減のため新規に導入する前に事前審査を行い、化学品の使用可否を精査するとともに、使用される化学物質のデータベース化を行っています。この情報を基にPRTR（化学物質排出移動量登録）の届出を行い、また、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る有害な化学物質の低減活動を進めています。

製品に含有する化学物質については、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、各国の化学物質規制への対応を行っています。強化される化学物質規制に対し、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、お取引先様より受領した情報を基に製品中に含有する化学物質の管理を行い、また、規制対象となる化学物質の削減を進めています。

なお、2021年度に化学物質関連の事故の発生はありませんでした。

オゾン層破壊物質排出抑制活動推進

いすゞは、フロン使用設備の点検を強化し、オゾン層破壊物質の排出抑制に努めています。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に配慮した活動を進めています。

ステークホルダーとともに

お取引先様に依頼する「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。お取引先様の取り組み状況や、管理体制の確認・情報交換を行い、サプライチェーン全体を通じた化学物質管理のレベルアップを目指す活動を推進しています。

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します

いすゞグループ生物多様性方針

いすゞは環境省による「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、2018年度に「いすゞグループ生物多様性方針」を策定しました。

本方針に基づき各社、各事業所においてその地域固有の自然環境を保護する活動を実施し、生物多様性保全活動を推進しています。

2020年1月からは経団連の生物多様性宣言に賛同し、事業活動を通して生物多様性の保全に取り組む決意を新たにしました。

基本理念

▶ 私達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達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

マネジメント体制

▶ マネジメント体制

取り組み

生物多様性保全活動を推進

事業所周辺の生物多様性保全活動を推進し、自然と共生した事業所の実現を目指しています。いすゞは藤沢、栃木の両工場で有識者による構内の生物調査を実施しました。調査の結果、両工場共に林の手入れが不十分なことから本来の里山としての機能が弱まり、構内の生態系に偏りが生じていることや外来種が繁茂していることが分かりました。こうした調査結果を踏まえ、2016年度から社内有志による構内の手入れを開始し、在来種が繁茂するエリアの整備や元気な林を取り戻す活動を続けています。活動の結果、構内の外来種が減少していることや、生態系の偏りが改善傾向にあることが確認されています。今後もいすゞは有識者の意見を参考にこうした活動を継続し、より豊かな生態系を目指しながら、本来のあるべき姿を取り戻すことで、これからもいすゞが変わらずに操業し続けられるような環境を維持していきます。



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)

生物多様性保全

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画しています。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生息するラムサール条約登録湿地です。いすゞは、将来にわたってこの豊かな生物多様性を保つためには、人の手による適切な管理が必要であることを学び、栃木工場の有志を中心に、地域行政やNPOが主催するヨシ刈りや外来種除去、ごみ拾いなどの活動への参加を続けています。地域の皆さま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。

この活動は、近隣のグループ会社にも拡大しており、2021年5月に行われた栃木市主催の「渡良瀬遊水地外来植物除去活動」には2社15名が参加し、広大な遊水地の外来種除去に汗を流しました。2021年度には栃木市から「環境保全団体」として、小山市から「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。



外来植物除去活動参加者

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画し、同工場で使用する地下水の水源となる森を守るため、足柄上郡やどろき水源林保全活動を継続して実施しています。2019年度からは、藤沢工場内のグループ会社も活動に加わり、2019年6月と同年9月に行った保全活動には、4社64名の従業員とその家族が参加しました。荒れた森から元気な森へ戻すための間伐作業や自然観察を実施し、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ました。

※ 2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、活動を自粛しました。



間伐作業

持続可能な調達を推進

生物多様性の保全と持続可能性に配慮した原材料調達を推進しています。いすゞは、お取引先様とともに環境保全活動を推進するため「ISUZUグリーン調達ガイドライン」を制定し、毎年開催する生産説明会や個別の説明会を通して、お取引先様に環境保全活動の推進をお願いしています。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、4月と11月（年2回）に資料配布を実施し、今期の活動計画やお取引先様に実施していただく「環境マネジメント自主評価報告書」の前期の評価結果と当期の依頼内容などについてご連絡しました。

いすゞの取引先様協力会に加盟しているお取引先様232社については、WEBでの生産説明会を2回実施し、今後の取り組みへの理解をより一層深めていただくよう丁寧な説明を実施しました。

生物多様性保全

自然共生社会を実現するための人材育成推進

いすゞグループでは、お客様やお取引先様、周辺地域、株主・投資家、そして従業員など多様なステークホルダーとの充実した環境コミュニケーションを図ることを目指し、周辺地域の環境活動への参画や積極的な環境情報開示を実施しています。

環境コミュニケーションの充実を通し、私たちいすゞグループの環境活動を理解していただき、さらなる改善を図るとともに、社内への積極的な情報開示により自然共生社会の実現を支える人材の育成を目指しています。

従業員の育成

いすゞでは、2016年度より共通環境教育を継続的に実施しています。

この教育は、全従業員を対象として定期的に開催し、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としています。実施に当たっては、eラーニングと集合教育を併用することで、教育受講に伴う従業員移動によるCO₂発生の抑制にも取り組んでいます。また、新入社員や中途採用者などを対象に、導入教育の一環として共通環境教育を実施し、いすゞがなぜ環境活動に取り組むのかを学び、いすゞ従業員として何をすべきか考える機会としています。

その他にも業務従事者の理解を深め、力量を向上させることを目標に、環境法令教育や内部環境監査員教育なども毎年実施しています。

近隣の皆さまへの環境活動のご紹介

いすゞ藤沢工場では、毎年、近隣6地区の自治会役員の皆さまをご招待し、いすゞと藤沢工場の環境保全への取り組みを紹介するとともに、組み立てラインを見学していただいています。この活動は、日頃お世話になっている近隣住民の皆さまに、いすゞの環境活動や実際の取り組みをご理解いただく貴重な機会となっています。

2019年10月の開催時には46名の方にご参加いただき、皆さまより「いすゞの取り組みがよく分かった」と好評をいただいております。近隣住民の皆さまとのより良いコミュニケーションを図る貴重な機会となっています。

※ 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。



環境保全の取り組み説明

品質



品質

基本的な考え方

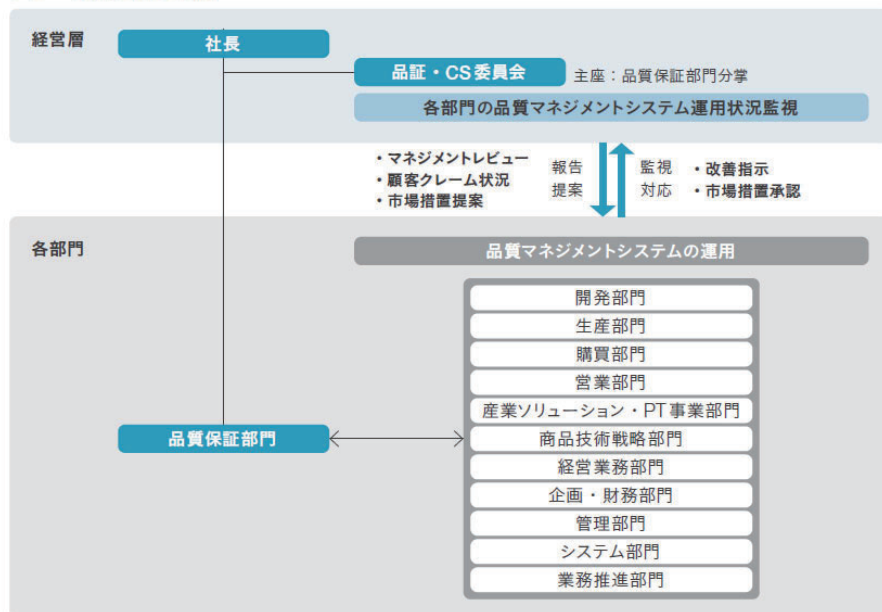
豊かな暮らし創りに向けて、社会課題の解決に貢献できるよう、さまざまな切り口から高いレベルの品質の製品・サービスを提供することで、お客様からの信頼を獲得します。

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、社会へ貢献するとともに、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には、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

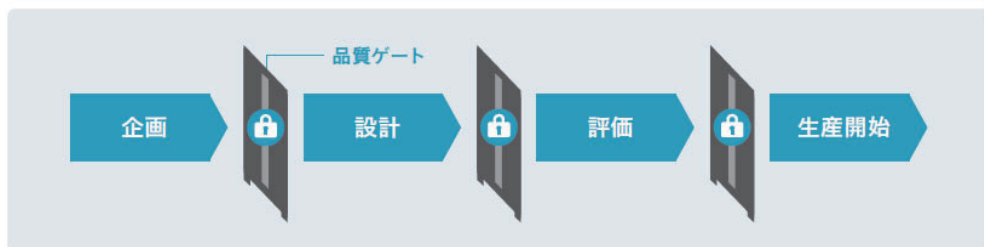
製品品質向上の基本的な考え方

いすゞの使命は「運ぶ」を支えることであり、人々の生活環境や社会の生産活動を支えることです。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

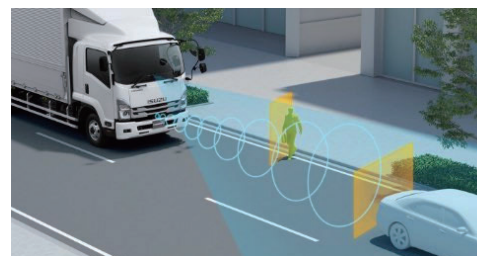
「あらゆる人々からの“信頼”を獲得する」ことを理念とし、安全技術（Safety）、経済技術（Economy）、環境技術（Environment）の3つを柱として、それぞれの頭文字を取った「See Technology（シー・テクノロジー）」をコンセプトとし、開発を推進しています。その理念の根底となる品質については、製品の開発段階において品質に関するゲート（門）を設けており、製品の成熟度合いをそれぞれのステージで確認しながら、製品開発を進めています。下記の開発の流れの中では、不具合の未然防止および再発防止に重点を置き、つくり込みを行っており、故障モード影響解析（FMEA[※]）などを用いることに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



ブ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の走行車／歩行者／自転車などを検知・分析し、衝突の恐れが高まると警報やブレーキ制御を行う

- > エルフ
- > フォワード
- > ギガ
- > ガーラ
- > エルガ



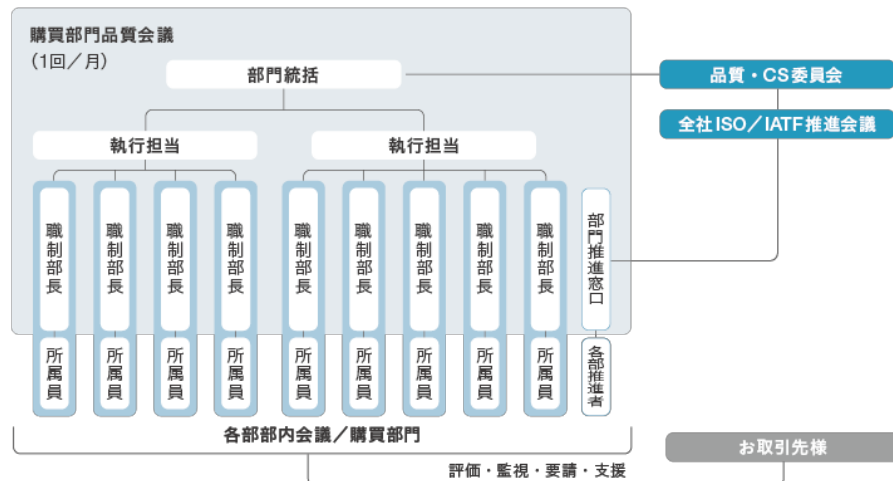
車線逸脱警報（LDWS）：常に走行車線をカメラが監視し、車線の逸脱を検知すると左右それぞれのスピーカーからの警報音とマルチインフォメーションディスプレイの警告表示でドライバーに注意を促す

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675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、不良の発生件数、個数、重要度などを基に毎月評価点を算出しています。納入品質の評価点が一定基準に達しないお取引先様を管理企業に、管理企業に準ずるお取引先様を観察企業に選定し、毎月品質会議を開催するなどして納入品質の改善に努めています。

2021年度は、約9割のお取引先様が納入品質評価点の基準を満たしました。管理企業はありませんでしたが、観察企業は数社あり、そのお取引先様に対しては改善活動を行うことで品質向上に励んでいただきました。また、一部のお取引先様に対しては、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確認しています。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きます。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「ISUZU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が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ような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

2021年度教育実施実績

2022年3月期の受講者は656名で、一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[※]につき集合研修をリモートで実施。

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、能率向上のために改善すること。

また、2021年度よりいすゞグループに入ったUDトラックに対して、上記IMの考え方を伝えるべく、UDトラックの品質月間イベントにてIMの紹介と生産部門統括からのメッセージをビデオで発信しました。

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

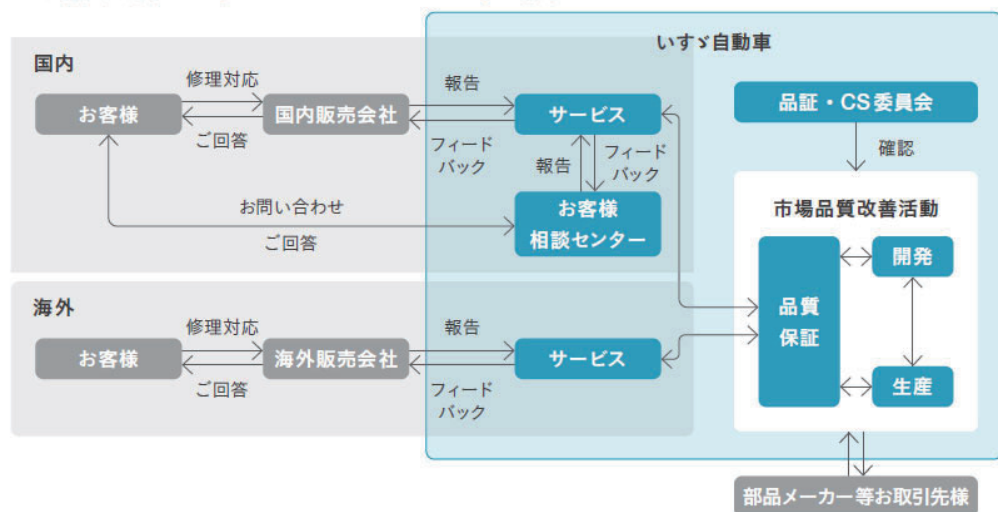
いすゞでは、FQマネジメントシステム※の通り、市場からの品質情報収集・原因調査および対策を迅速かつ的確に行えるよう取り組んでいます。

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、迅速かつ確な対応が取れるよう努めています。

- リコール：リコールとは、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をする制度です。

リコールなどの届け出件数

(件)

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| リコール | 19 | 11 | 17 |
| 改善対策 | 3 | 0 | 2 |
| サービスキャンペーン | 7 | 6 | 5 |

(参考) 2021年度UDトラックス リコール：14件

> リコール情報

品質

サービス品質向上

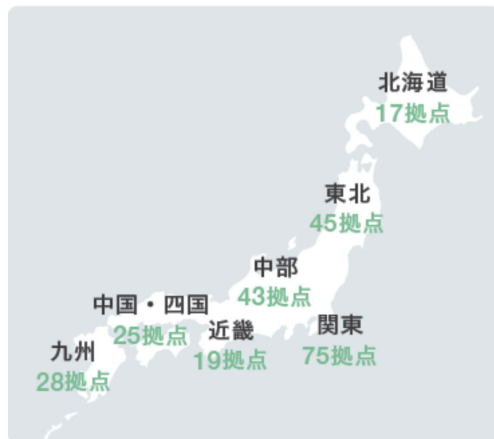
サービス品質向上の基本的な考え方

いすゞの使命は「運ぶ」を支えることにあり、それは、人々の生活環境や社会の生産活動を支えることだと認識しています。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。

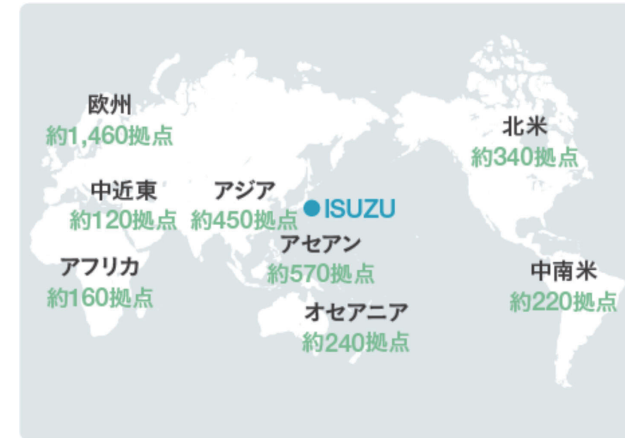
充実したサービス体制

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」

品質

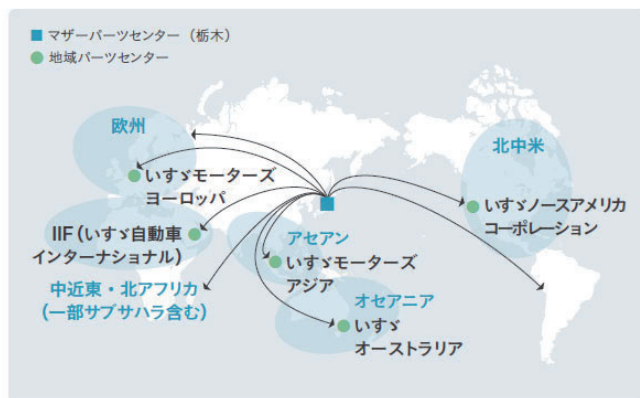
国内

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。



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。

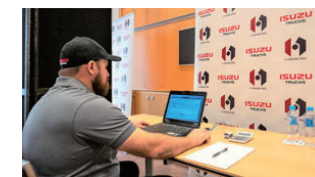
2021年度も、新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延により、予選会で勝ち上がったファイナリストを日本に招いて実施するという、例年通りの大会は開催困難と判断し、前回に続き2度目となるオンラインでのサービス技能コンテスト「eコンペティション（競技）」を2021年11月24日～26日にてCV部門の大会を開催しました。

従来は、販売されている車両の排出ガス規制レベルに応じてカテゴリA・B※と分けて行っていましたが、前回に続き今年度もカテゴリを分けず、全ての国で「技術知識競技」、「バーチャル故障診断競技」の2種類をオンラインで実施しました。I-1GP初出場3カ国、eコンペティション初出場8カ国を含む、延べ41カ国が出場しました。

※ カテゴリA：排出ガス規制レベルEuro5または同等
カテゴリB：カテゴリA以外

第16回I-1GP結果

団体部門：1位 日本、2位 ベトナム、3位 インドネシア
個人部門：1位 日本、2位 ベトナム、3位 日本



品質

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。

※ 2021年度は開催予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の影響で翌年度へ延期となりました。

販売会社従業員への教育

いすゞでは、お客様の「運ぶ」を支える販売会社従業員に対し、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。新型コロナウイルス感染症拡大状況の中でも教育を止めないため、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、WEB会議システムなどを利用したリモート研修や、販売会社での自社開催対応化を進めています。

2021年度実績

| | 講座回数 | 参加人数 (人) | 研修方式 |
|--------------|---------|----------|--------|
| サービスエンジニア向け | 8講座 41回 | 197 | 集合研修 |
| | 4講座 11回 | 40 | リモート研修 |
| | 3講座 41回 | 351 | 自社開催 |
| サービスアドバイザー向け | 1講座 1回 | 23 | 集合研修 |
| | 8講座 31回 | 259 | リモート研修 |

参加者の声

- 電気関連の修理に対して苦手意識がありましたが、研修で構造を理解することで苦手意識が全くなりしました。(販売会社サービスエンジニア)
- DPD関連などについて、何げなく交換していた部品の仕組みや作動などを学べ、今後の仕事に生かしていくことができる知識を得られました。(販売会社サービスエンジニア)
- 今回の研修を通して自分の接客を見直すことができました。今後も上級クラスの研修も受講し、さらにレベルアップしていきたいと思います。(販売会社サービスアドバイザー)

2021年度整備技術講習会実績

27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 (2021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多くあります。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。

品質

お客様相談センター

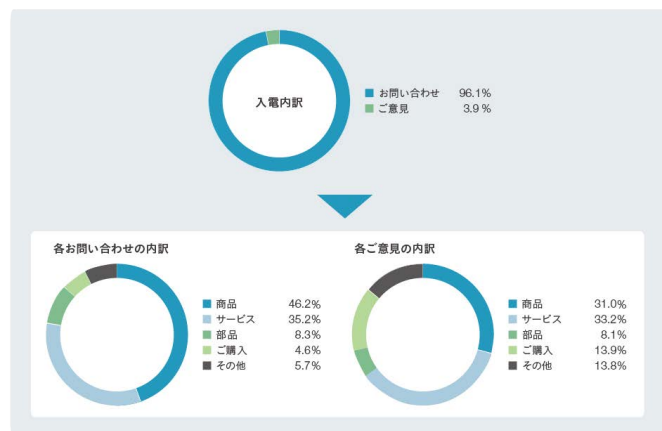
いすゞでは、お客様の声を品質改善に役立てるという目的で「お客様相談センター」を設けています。お客様から寄せられたご意見は、社内外関係各部署へフィードバックし、製品・サービス品質の向上につなげるとともに、社内研修などを通じて「お客様の生の声を聴く」機会を設け、お客様第一の原点に立った考え方やお客様が求めていることを敏感に察知する感性を高めることに活用しています。

お客様の声

「私には3歳の双子の息子がいるのですが、先日、車でサービスセンターの前を通りかかったところ、行ってみたいと泣きやまなくなって困ってしまいました。断られてもしょうがないと思いつつ、事の経緯を電話させていただくと「来ていただいて大丈夫ですよ」と言っていただきました。支店長さんに案内していただき、大きなトラックやサービス工場の様子も見せていただき、子どもたちも喜んでいました。業務でお忙しい中、無理なお願いを聞いていただき非常にうれしく、感謝の気持ちでいっぱいです。」

お客様相談センターには、トラックをお使いいただいているお客様に限らず、地域の方々からもお問い合わせやご意見をいただくことがあります。販売会社スタッフの何げない温かい行動に対する感謝のメールでした。販売会社サービスセンターでは、日頃からお客様の「運ぶ」を支えるために、エンジニアが熱心に点検・整備に取り組んでいますが、その姿はとても頼もしく見えたものと思います。お客様相談センターより、メールのお礼と販売会社スタッフと共有させていただいたことをお伝えしました。

2021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

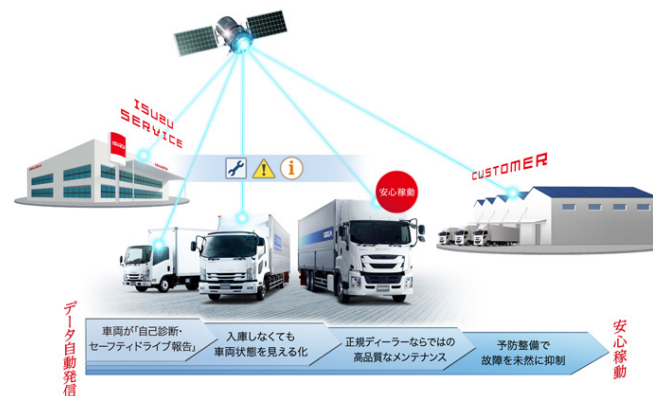
MIMAMORI (商用車のテレマティクス)

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)

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が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。



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「運ぶ」を支えることであり、人々の生活環境や社会の生産活動を支えることです。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、従業員一人ひとりが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生かし、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。

品質月間メッセージから、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。毎月発行のいすゞしんぶんにて全従業員に周知し、各部署にて会話・討議を行っています。

※ 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

2021年度品質月間メッセージ内容

テーマ：原理・原則を意識しながら自ら進んで改善を行い、お客様へ「良い仕事」を届けよう！
対象期間：11月～2月、対象者：全従業員、実績：6,946名参加（参加率94%）
テーマ選定理由：技術革新やESG・SDGsへの意識の高まり、カーボンニュートラルへの加速など、目まぐるしく変化する環境の中、いすゞでも「変革」や「チャレンジ」が求められている。そんな中、一人ひとりが仕事を進める上で大事なことは、「原理（根本的な決まり事・考え方）」と「原則（ルール・仕組み）」を常に意識すること。時代が変わっても「原理」は守りながら、変えるべき「原則」は進化に合わせて柔軟に変えて仕事をし、時代に合ったやり方・ルールでお客様に良い仕事を届けていくことで、お客様の信頼につなげていく。

また、2021年度よりいすゞグループに入ったUDトラックの品質月間イベントで、いすゞの業務品質に対する考え方について、UDトラック従業員向けに品質保証部門統括からのメッセージをビデオで発信しました。

若手技術者の販売会社駐在教育

製品開発に必要な「お客様視点・現場視点」を学ぶことを目的として、若手技術者が全国の5つの販売会社に半年間駐在するOJT教育を行っています。これは、お客様と接する最前線の販売会社で現場を体験することで、お客様の生の声をじかに聞き、どのような点でお客様がお困りになるのか、あるいは、どのような点でお客様が喜ばれるのかを実体験を通じて学び、実際の開発業務に生かしていくための教育です。

※ 昨年に引き続き、2021年度も新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から中止しました。

品質

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するため、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。

2021年度教育実施実績

全販売会社：22カ所

知識向上（知識向上プログラム）

従業員への品質に関する知識教育プログラムとして、法規教育とQC教育を実施しています。法規教育では、道路運送車両法／リコール制度について学ぶことで、いすゞ製品の品質に関連する法律について知識を得ることを目的としています。QC教育は、「QC入門コース」「問題解決力基礎コース」、問題解決に必要な統計的解析力を持った品質管理の「エキスパート養成コース」を開講しており、職場の品質改善を効果的に進めていくための問題解決力と実践力の養成を目的に実施しています。

教育実績

道路運送車両法／リコール制度／QC入門コース ※1（新入社員向けに実施）：157名
問題解決力基礎コース ※1：226名
エキスパート養成コース ※2：21名

※1 リモートにて実施。

※2 リモートにて実施。社外講師による研修。

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カ月の短期育成と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。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、それに関わる技術者の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がっています。

大会結果

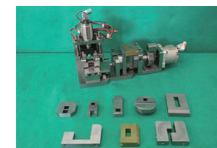
第59回技能五輪全国大会 2021年12月17日～20日 於：東京ビッグサイト
機械組立て：銅賞1名／敢闘賞1名
旋盤：銅賞1名



いすゞ高工での訓練風景と実習風景



銅賞・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



銅賞を受賞した旋盤の実
技風景



受賞した旋盤の課題作品

従業員の尊重



従業員の尊重

基本的な考え方

従業員を尊重し、その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を整えることで、従業員と会社が共に成長します。

従業員の尊重における取り組みテーマ

従業員の尊重を推進するために、以下の取り組みテーマを設定し、人事施策の改善に取り組んでいます。

1. 多様な働き方への取り組み
2. 労働安全衛生（協力企業含む）
3. 多様な人材の活用
4. 人材育成
5. 従業員満足度の向上
6. 労使関係

マネジメント体制

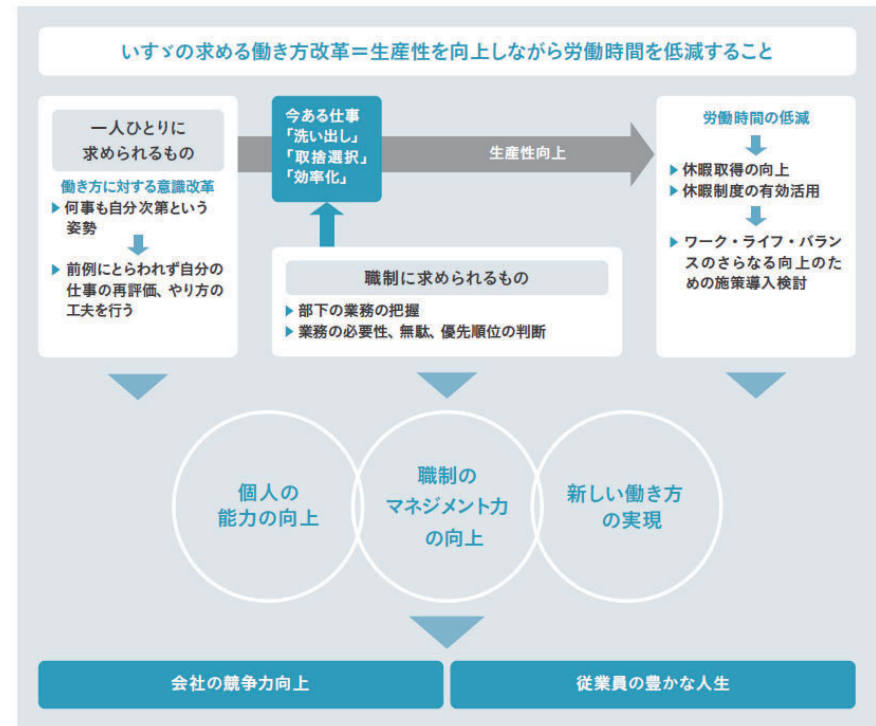
人事施策の取り組みについては、経営会議で人事施策関連案件をその都度報告するほか、定期的に管理部門会議を実施し、部門間での取り組みやその進捗に関する情報を共有しています。管理部門会議は、管理部門の統括の役員1人、部門統括補佐、執行担当、人事企画部、総務人事部、労務部、法務部の各部長により執り行われています。

取り組み

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、「生産性を向上しながら労働時間を低減すること」にあります。そこで、会社全体で働き方改革を実現していくために、「働き方改革推進会議」を3カ月に1度、定期的で開催しています。働き方改革推進会議では、「働きがい」と「働きやすさ」の観点で新たな施策を積極的に議論し、速やかに全社への展開を進めています。

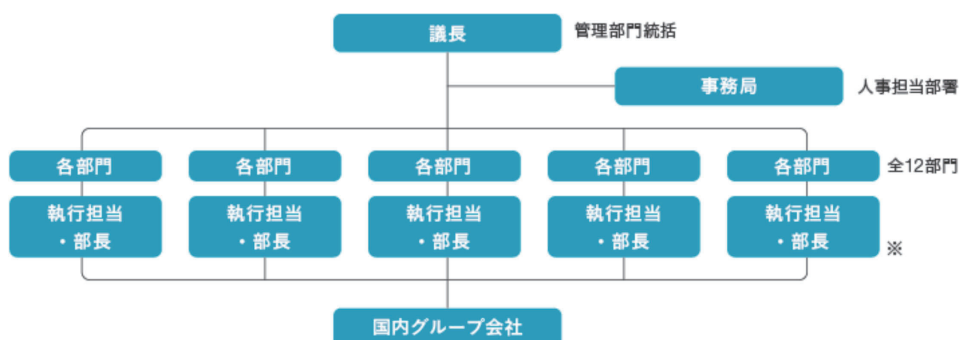


従業員の尊重

働き方改革推進会議の体制

働き方改革推進会議は、各部門の執行担当（統括補佐）、代表部長により構成され、管理部門が事務局となっており、運営しています。また、いすゞ自動車労働組合がオブザーブ参加することで、従業員代表の意見も加味しながら、より実効性を高めた取り組みを行っています。

働き方改革推進会議の体制図



※執行担当（統括補佐）あるいは部長メンバー不在時には必ず「代理」が出席

働き方改革推進会議の活動内容

3カ月に1度の頻度で推進会議を実施

- 全部門の代表者（執行担当・部長）が働き方改革推進会議メンバーとして議論を推進
- 各部門での取り組み事例の共有や、新たな取り組み（在宅勤務における課題など）の議論
- 推進会議で共有された内容や、決定事項を各代表者が自部門に展開、浸透を図る

働き方改革推進会議の取り組み施策

| | | |
|---------|-----|---|
| 「働きやすさ」 | 柔軟性 | <p>多様な就業形態の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> • 在宅勤務制度 • 半日休暇・2時間休暇取得上限回数の緩和 • 事業所内サテライトオフィス <p>多様な就業形態の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> • ノンコアフレックス • リモートワーク |
| | 安心感 | <p>福利厚生サービスの拡充 育児／介護への支援実施 リタイア後の生活支援（企業年金）</p> |
| 「質への転換」 | | <p>業務刷新／システム改革の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> • 効率化／平準化へのシフトチェンジ • 基幹系システムの刷新に着手 • RPA・AI活用による定型業務の自動化 |

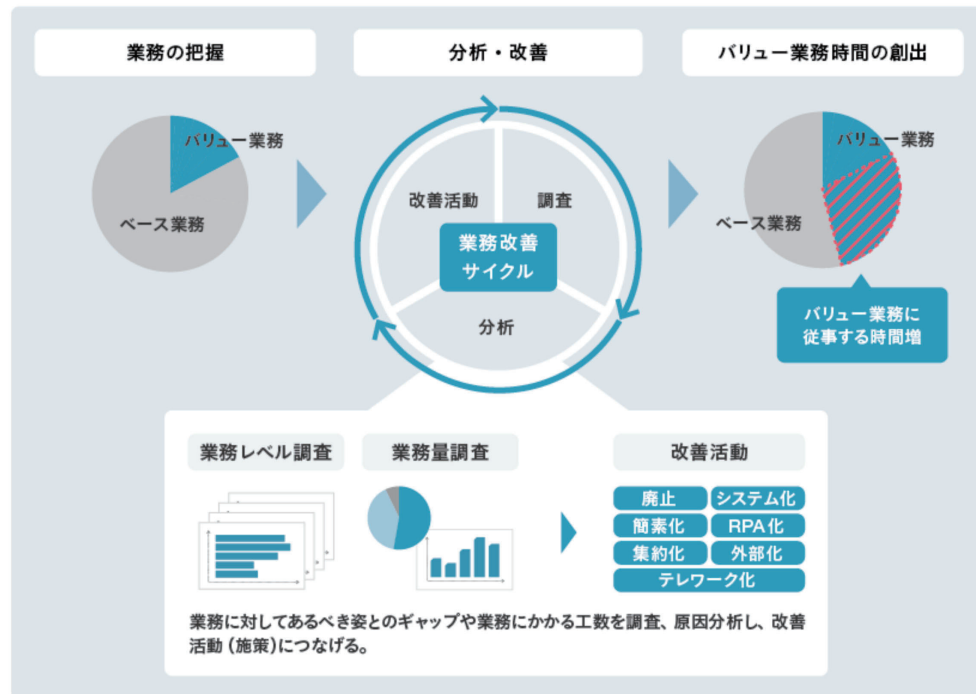
従業員の尊重

労働時間削減に向けた取り組み

働き方改革推進会議では、各自部署にあるベース業務※1を分析し、RPA活用などにより、自動化・簡素化する取り組みを推進しています。本活動の目的は、労働時間の削減にとどまりません。自動化・簡素化への取り組みによって捻出した労働時間をバリュー業務※2に充てることで、生産性の向上にも取り組んでいます。

※1ベース業務：ビジネス成立のための必要機能であり、既存の枠組みの中で行われる定常業務

※2バリュー業務：その業務に注力することにより、会社全体の競争力を伸ばし、会社の業績が向上する業務。会社にとって付加価値の高い業務



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、きれいで明るい職場にしましょう

二、災害は予測して退治しましょう

三、自ら進んで健康づくりに努めましょう

安全衛生活動方針

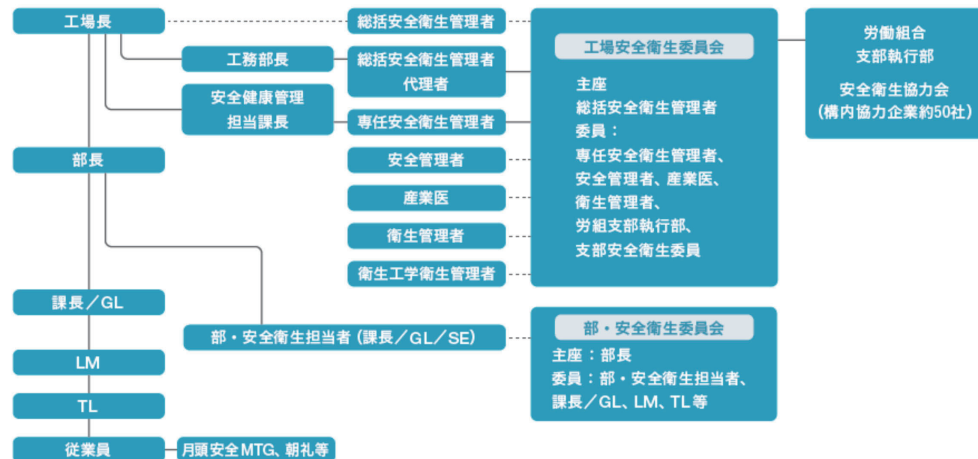
従業員一人ひとりが「わが社の安全衛生理念」に立ち返り、安全を最優先に考え行動します。さらに、安全・衛生意識を向上させて、全員で全員の「安全」を保つ活動を展開します。

従業員の尊重

労働安全衛生の体制

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、部単位での委員会を実施し、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、国内にとどまらず、海外関連会社で発生した労働災害についても情報の共有と必要に応じた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。

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、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。現業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新たなアプローチとして、「VR安全教育」を導入しています。このVR安全教育の実施により、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抑止が可能になることを期待しています。



VRを用いた危険体感教育の様子



外部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、危険の芽を事前に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。



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転落・墜落リスクの低減

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ました。ドローンの活用によって、作業者は屋根の上に登る必要がなくなり、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。今後は、赤外線カメラによる金属加熱炉煙突の赤熱部点検や発災時の的確な情報収集にも活用していく予定です。



安全性／機能性と環境に配慮した作業服へ刷新

多様化する従業員ニーズを取り入れ、多機能かつ時代に合った、「作業安全性・快適性の向上」と「魅力ある働きやすい職場環境の実現」を目指し、30年ぶりに作業服を刷新しました。今回の刷新には、開発・生産部門の約400名の従業員を対象にトライアルを実施し、女性目線での提案や従来品の不満点（腕の回旋や屈伸、開脚運動時負担など）の意見を取り入れるとともに、動作解析やサーモグラフィによる通気度試験など、客観的な実証データを反映しました。環境にも配慮し、使用後の作業服は自動車内装品へリサイクルしていきます。また、デザインについては、いすゞの歴史を表現するために日本の伝統色である藍色とコーポレートカラーの赤色にしました。2022年8月より工場地区の職場に順次配布を開始し、今後はいすゞグループ企業にも展開していく予定です。

現行作業服の課題に対する刷新効果

| カテゴリ | 課題への対応 | 現行作業服 | 刷新後 |
|-------|-------------------|---|---|
| 作業安全性 | 動きやすさの向上 作業性向上 | 衣服のツッパリ感あり (43.8 gf / cm ²) *1 | 高伸縮によりツッパリ感、大幅改善 (19.4 gf / cm ²) *1 |
| | 火災リスク低減 | - | 帯電防止機能付き (JIS規格相当) 静電気火災のリスクを低減 |
| | 通気性改善による 暑さ対策 | 標準的なワイシャツ相当 (通気性：10 cc) | クールビズ商品相当 (通気度：78 cc) *2 |
| 快適性 | 職場ニーズとの マッチング | <ul style="list-style-type: none"> ■ 袖部・股部のツッパリ、屈伸時に圧迫 ■ 汗で作業服がべたつく | <ul style="list-style-type: none"> ■ 高伸縮による各部ストレス緩和 ■ 通気性向上で涼しさ維持・熱中症予防 |
| 環境保全 | 廃棄物削減 | 一般廃棄物として処理 | 自動車内装品にリサイクル (4.4t / 年の廃棄物削減効果) |

※1 gf / cm²:面積当たりの加重負荷の度合い

※2 cc:作業服に風を当てた際の水分揮発度

従業員の尊重

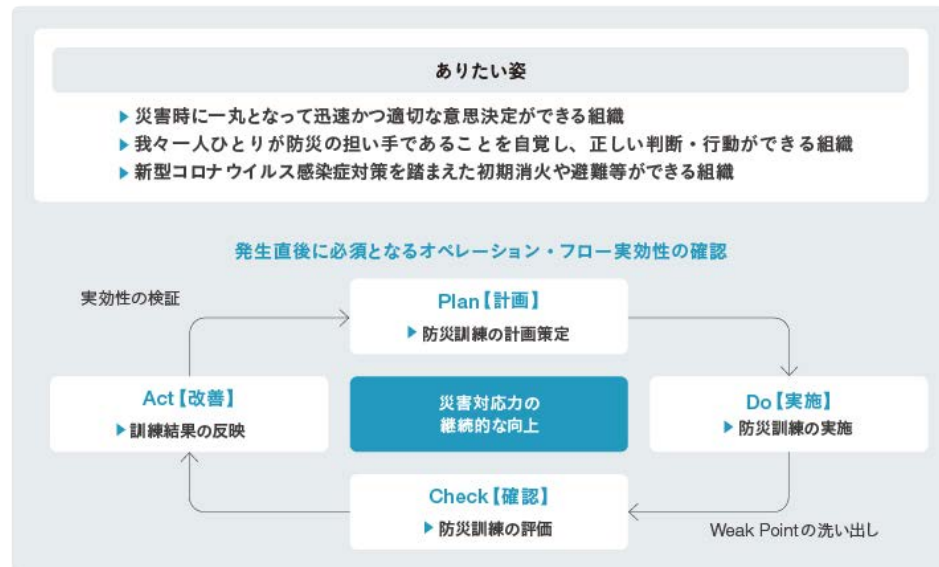
防災・BCM訓練

各事業所では、さまざまな災害リスクを想定し、迅速かつ確に対応できるよう、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、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を踏襲した、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。

製造、開発における新規設備の導入時において、稼働前、稼働後に計画部署、保全部署、使用部署、安全衛生部署におけるリスク評価を行うことで、設備リスクの低減を図っています。

また、化学物質に関しては、新たに採用する物質でリスク評価の対象となっている物質については、使用前に安全衛生部署にてリスク評価を行っています。その際には、使用方法・環境・保護具有無などの状況を確認し、安全衛生部署が使用可の承認をしています。

防火概念図



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、長時間労働者への対応など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ます。

また、グローバルな健康問題への対応として、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（ Dengue熱、狂犬病、マラリヤや結核など）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。



ヘルシーメニュー

新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症の蔓延に対して、社内の感染症対策設備の整備、従業員への感染症予防に関する啓発を行い、感染予防に努めています。感染者が発生した時には、早期対応・綿密な個別対応を行い、感染拡大防止に努めます。感染者の療養終了後には産業医による復職面談を行い、後遺症に関する相談対応など、安心して職場復帰できるようサポートしています。また、新型コロナウイルスワクチンの接種について、職域接種の実施や接種会場の提供を行い、従業員とその家族・地域住民に対して接種のサポート強化を図りました。

従業員の尊重

いすゞモーターズサウスアフリカ (IMSaf) での感染症対策

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）では従業員とその家族、地域の健康問題に対する取り組みとして、以下の感染症の対策を行っています。

新型コロナウイルス感染症

地域の医療機関と提携しIMSaf施設内に新型コロナウイルスワクチン接種センターを設備し、従業員とその家族・親戚にワクチン接種機会を設け感染予防に努めています。また、老朽化が進み閉鎖していた地元の病院を、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種会場として使用できるよう、IMSafは病院の改修事業に従事しました。具体的には改修事業そのものや改修に必要な経費を負担し、地域での新型コロナウイルス感染症拡大防止を目標に、医療関係者、地域の人々が一刻も早くワクチン接種できるようにIMSaf従業員一丸となりワクチン接種会場の開設に取り組みました。



新型コロナウイルスワクチンを接種したIMSaf従業員の様子



病院改装時のIMSafの現場責任者と自治体の担当者

HIV/AIDS

毎年世界エイズデーにIMSaf従業員とその家族、友人で点灯式を開催しています。亡くなった方、感染者へお祈りする機会を設けることで、HIV/AIDSへの意識を高め、結果的に予防することに貢献しています。

**ISUZU MOTORS SOUTH AFRICA
INTERNAL COMMUNICATION**

| | |
|----------------------|--------------------------------------|
| Contact Name: | Ida Blandford |
| Contact No: | 041 403 2883 |
| Date: | 30 November 2021 |
| Subject: | World AIDS Day |
| Objective: | To raise awareness on World AIDS Day |
| User Group: | All employees |

MESSAGE

The theme for World AIDS Day this year is “End Inequalities. End AIDS. End Pandemics.” This World AIDS Day highlights the urgent need to end the inequalities that drive AIDS and other pandemics around the world.

Without bold action against inequalities, the world risks missing the targets to end AIDS by 2030, as well as a prolonged COVID-19 pandemic and a spiraling social and economic crisis.

Forty years since the first AIDS cases were reported, HIV still threatens the world. Today, the world is off-track from delivering on the shared commitment to end AIDS by 2030, not because of a lack of knowledge or tools to beat AIDS, but because of structural inequalities that obstruct proven solutions to HIV prevention and treatment.

Please make time tomorrow to remember not only those that we have lost, the infected and the affected, but also to assist in **ending inequalities.**

Together we can make a difference!

Isuzu Cares,
I Care Too

従業員に対して世界エイズデーに、点灯式開催を伝える案内メール

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、セルフケア研修や保健師による新入社員面談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対応を行い、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。

※ 外部専門家による支援

従業員の尊重

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。復職前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復職に向けたサポートを行います。生活指導や出社訓練、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サポートします。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 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--|--------|--------|--------|
| 特定保健指導受診者 | 839 | 1,003 | 1,677 |
| 人間ドック受診者 | 5,814 | 4,821 | 4,194 |
| メンタルヘルスカウンセリング相談者 | 64 | 86 | 100 |
| 24時間電話健康相談利用者 | 115 | 99 | 101 |
| レクリエーション・スポーツ参加者※ | 2,301 | - | - |
| 高齢者訪問指導※ | 11 | 7 | - |
| 健康セミナー参加者※ | 132 | 1 | - |
| 生活習慣予防、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 | 1,864 | 2,030 | 1,375 |
| トレーニングエリア利用者※ | 2,470 | - | - |
| 婦人科検診受診者 | 1,360 | 1,373 | 1,399 |

※ 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、トレーニングエリアは新型コロナウイルス感染症の影響により、未実施などのため、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

多様な人材の活用

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、「働き方改革推進会議」において、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行いながら、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、子どもが小学校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 |

リモートワーク

現在、各部門の業務内容に応じて在宅勤務を実施しています。また、各地区にサテライトオフィスを設置し、外出時などにリモートワークできる環境も整備しています。リモートワークについては、従来の業務の進め方や業務内容の棚卸しを行った上で実施することで、生産性の向上にも寄与しています。

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、いすゞには女性従業員が約450名おり、そのうち10%超が管理職（上級職）以上です。併せて、女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の3つ星を取得しており、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まいります。

女性活躍推進に関する行動計画

いすゞでは、女性活躍推進法に基づき、以下の行動計画を策定しています。

- 女性管理職（上級職）人数について、女性管理職登用目標を定めた2014年時点に対し、2024年3月末までに2倍以上とする。

女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の3つ星を取得

「えるぼし」は、女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣が女性活躍推進への取り組み実施状況が優良な企業を認定するものです。認定段階は、厚生労働省が定める5つの項目（採用、継続就業、労働時間などの働き方、管理職比率、多様なキャリアコース）の基準達成度に応じて3段階あり、いすゞは全項目の基準をクリアし、「認定段階3」と評価されました。



従業員の尊重

ダイバーシティ&インクルージョン

いすゞとボルボ・グループ、UDトラックスの3社協業で、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進を目標とするソーシャルネットワーク「VOIS」を結成しています。当取り組みはリーダーシップ、コーチング、3社の活動のベストプラクティスの共有機会を提供することで、ダイバーシティとインクルージョンに関する意識を向上し、社員のキャリアアップに前向きな変化をもたらす活動です。5月に両社社長対談ビデオ投影と従業員パネルディスカッションイベントを実施し、WEB参加も含めて国内外の両グループの役員・従業員2,766名が参加しました。今後、さまざまな活動を通してD&Iを推進していきます。



従業員パネルディスカッション

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770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。

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したりしています。

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。海外グループ会社では、現地雇用者を中心に15,572名が従事しています。

障がい者雇用の促進

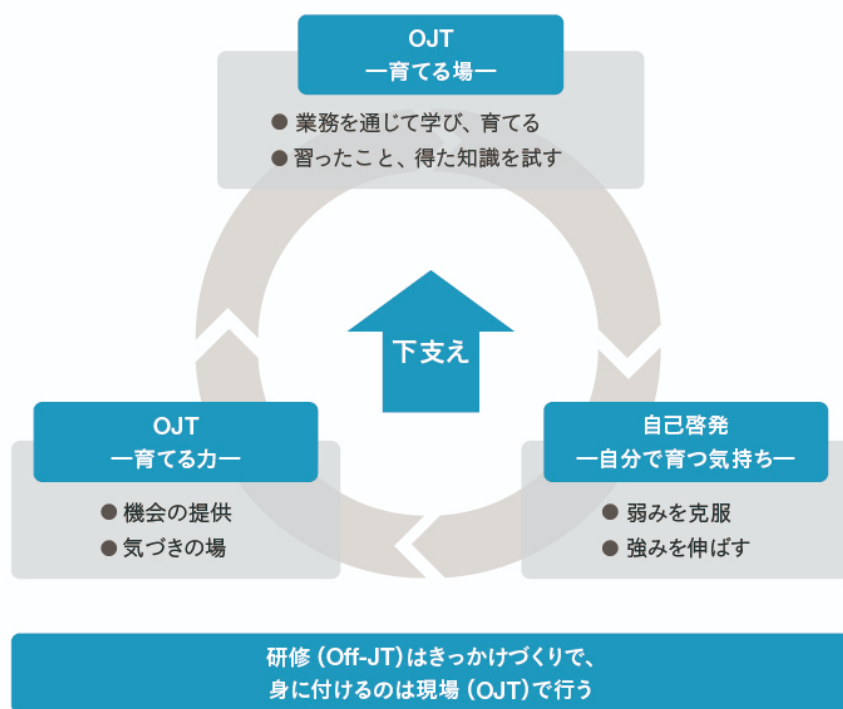
障がいのある人もない人も、お互いに支え合い、豊かに暮らせる社会を目指し、新卒採用に限らず中途採用なども積極的に進め、障がい者の雇用に取り組んでいます。また、配属先については障がいの方が活躍できるよう、本人適性や本人希望に鑑み、障がいの内容に配慮しながら事務系の職場のみならず技能系の職場へも配属しています。

従業員の尊重

人材育成

人材育成の基本的な考え方

いすゞでは、人材育成の中心は職場での実業務から学ぶOJTであり、職場から離れて研修を受講するOff-JTは、会社が求める能力を示し、従業員が自身の成長すべき方向性を認識する場であると考えています。これは、変化と競争の激しい経営環境の中では、従業員一人ひとりが自ら考え、行動していくことが求められるという考えに基づいています。そこで、いすゞは、各階層に求められる能力を精査して明確にし、必要なタイミングに必要なスキルを身に付けられるよう、充実した教育体系を構築しています。

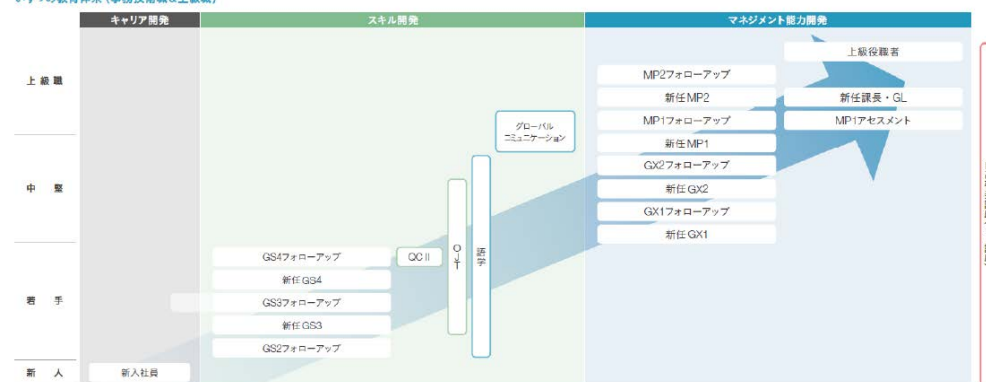


教育・研修体系

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材を養成しています。スキル開発では、それぞれの階層や職位に必要な能力を中心に、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、将来の経営人材を育成するために、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)



※本枠は選抜・選抜型研修



従業員の尊重

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 |
| | | | 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 |
| | | | | | | 保長研修 (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-JIトレーナー養成講座 |
| | | | | | | TWI-JIトレーナー応用講座 |
| | | | | | | TWI-JSトレーナー養成講座 |
| | | | | | | 社員登用研修 |
| 《技能職ベーススキル研修》 | | | | | | |
| | TS2 IM&TPM研修 | TS3/4 IM&TPM研修 | | | | LM/TL IM研修 |
| 《技能職/事務技術職/上級職アカリスキル研修》 | | | | | | |
| 横付技術 | | | | | | |
| | 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 | 溶接技能 | | | |
| | | 仕上げ技能 | 磨削加工技能 | | | |
| | | ENG組立技能 | ENG組立技能 | | | |
| | | 組立&分解 | CES&材料表 | | | |
| | | T/M組立技能 | F/D組立技能 | | | |

※数値例示は、数値目標/最終目標を示す必要あり



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っています。



いすゞ高工での訓練風景と実習風景

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

- 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
- 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）

- 外部教育機関と連携して、高度な技能教育や指導者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

- 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。
- 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。
- 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。

従業員の尊重

人事評価制度

人材育成・活用サイクル

いすゞでは、育成～配置～評価・処遇の流れを「人材育成・活用サイクル」として整備し、自律的かつ計画的に人材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、従業員のやりがいや意欲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。

従業員満足度の向上

従業員満足度の向上の基本的な考え方

従業員満足度（ES）向上をCSRや人材育成と並ぶ経営課題と捉え、重点的に取り組んでいます。これまでに合計8回、定期的に（2年に1回）ES調査を実施し、いすゞ従業員の満足度の変化を定点観測してきました。これらの調査の結果については、会社諸施策を策定する上での貴重なデータとして活用しており、今後もES向上に向け改善を進めていきます。

福利厚生制度

企業年金制度

いすゞでは、確定給付型の企業年金制度「いすゞ自動車企業年金基金」を運用しています。この制度は公的年金を補うことを目的に、会社による基金積立金によって賄われており、従業員による拠出金負担はありません。また、併せて確定拠出型年金制度も運用しており、従業員が豊かな老後を送るための支援体制を整えています。

選択式（任意加入）の企業型確定拠出年金

- 加入者数：1,781名（2022年3月末）
- 加入率：20.8%（対象者8,562名）
- 2021年度拠出額：235,485,500円

従業員持株制度

従業員持株会は、自分の勤めている会社の株式を従業員が定期的に購入することで、資産形成を図ることができる福利厚生制度です。給与や賞与から天引きした投資額をまとめ、持株会が窓口となって自社株を購入します。拠出金に対して、企業より奨励金が付与されます。

- 加入者数：2,695名（出向者含む／2022年3月末）

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、活発な議論
- 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ともに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、部門統括 |
| | 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、部門統括 |
| | 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：生産に関する取り組み方針、生産性、課題進捗など 出席者：生産に関する役員、執行担当、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：部門統括、執行担当、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 |
| | 専門労使協議会 | 5月 下旬頃 |
| | 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 |

人權



人権


いすゞグループ人権方針

2022年2月25日、「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、制定いたしました。

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・ディリジェンスへ取り組むとともに、役員・従業員への適切な教育を行っています。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推進しています。人権課題は、取締役副社長を委員長とし、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、取締役会に報告する体制で推進しています。

取り組み

人権を尊重するための教育・啓発

人権を尊重することの重要性を認識してもらうため、従業員には、入社時に「コンプライアンス・ガイドブック」を用いた入社時研修で人権教育を実施しています。また、人権方針策定に伴い、企業活動における人権の尊重についての理解を深めてもらうことを目的として、従業員に対し「ビジネスと人権」をテーマとした人権教育を実施しました。さらに、その時々の特ピックスに応じた事例を発信することで、人権意識を高めるための啓発活動を行っています。今後も、従業員に対する人権教育を継続して実施していきます。

労働問題への取り組み

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、退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。

特に、文化・言語が異なる環境で勤務する海外技能実習生については、これまでのいすゞの取り組みが認められ、2022年4月に「優良な実習実施者」に認定を受けました。引き続き、強制労働につながる人権リスクを排除するとともに、さらなる働きやすい職場環境整備や監理団体と連携したサポート体制の構築・維持に向けまい進していきます。

人権

人権が及ぼす影響の評価

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」を使用し、サプライチェーンの人権取り組みの有無の確認を実施しました。今後も、人権デュー・ディリジェンスを推進し、サプライチェーンの人権リスクの有無の特定および人権リスクの回避、予防軽減措置に努めていきます。

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・エンパワー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・エンパワーメント政策（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。

IMSAfの管理職の内39%がHDSA※でそのうち、2022年は9%が昇格。また新たにHDSAの方を16%採用しました。

また、IMSAfは3年連続でB-BBEEスコアカードのレベル1を獲得し、商用車メーカーで唯一レベル1を達成しているだけでなく、過去最高得点を達成しました。

※ 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 

サプライチェーン・ マネジメント



サプライチェーン・マネジメント

基本的な考え方

「運ぶ」を支え、信頼されるパートナーとして豊かな暮らし創りに貢献する、という理念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みます。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、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さま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。

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。万が一購入品に品質問題が発生すると、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には、良品を安定的に確保することが重要です。そこで、いすゞでは、お取引先様と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。これからはいすゞは、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。

また、1997年には、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」を制定しました。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。

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みます。

購買スローガン

OPEN (Optimum Procurement to Embody the Needs)
購買活動の変革を促し、市場ニーズへの適合と最適調達ルート
の確立。

変革のイメージを形にし、社内外へ発信することを目的とした購買スローガンです(2010年7月制定)。社内外へ配布する資料や名刺などにも表示しています。

※「OPEN」は「開かれた購買」の意味も併せて持っています。



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。2021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。

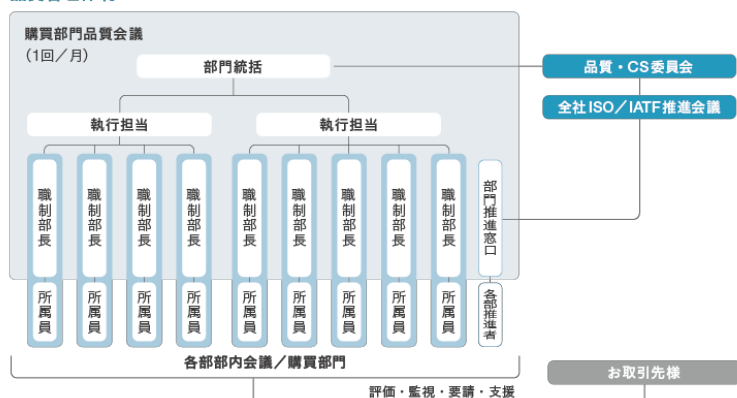
また、併せて購買部門員の知識として不可欠な「下請代金支払遅延等防止法」、および「自動車産業適正取引ガイドライン」に関する講習会を開催し、その理解と遵守にも努めています。

サプライチェーン・マネジメント

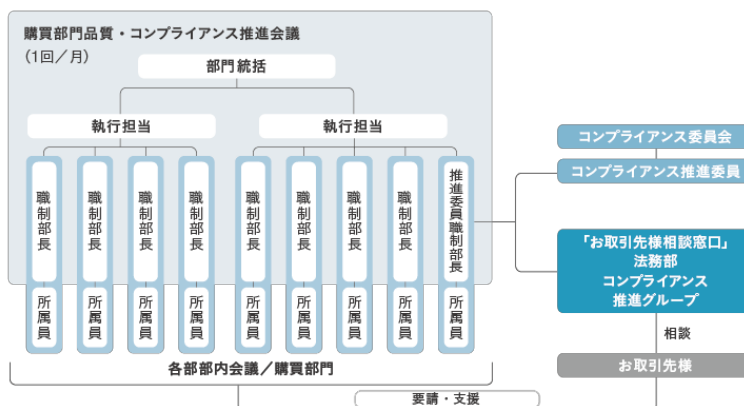
マネジメント体制

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。

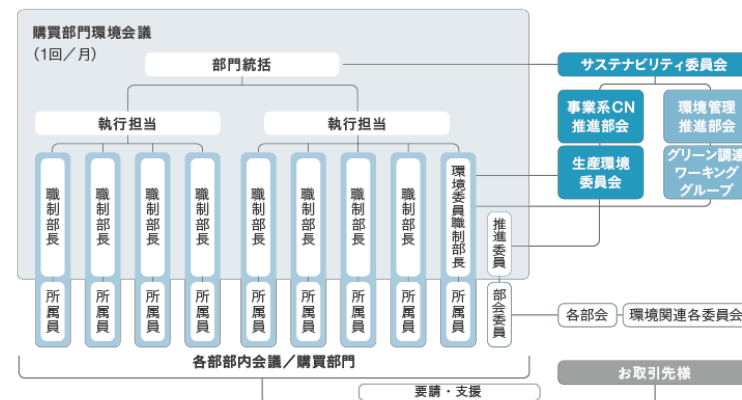
品質管理体制



コンプライアンス推進体制



環境管理体制



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、遵守すべきコンプライアンスや下請法に関する教育を実施しています。また、全部門員を対象として、サステナビリティのeラーニングや、ビジネスと人権に関するセミナーを実施しました。

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」を法務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。

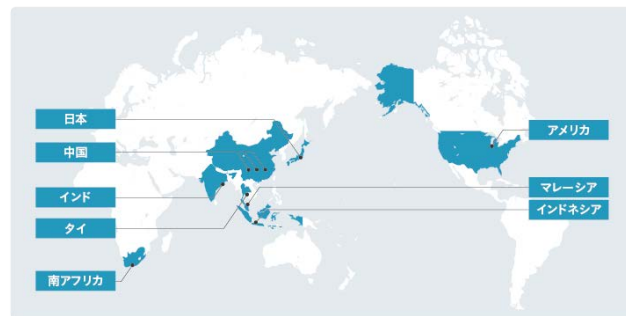
サプライチェーン・マネジメント

取り組み

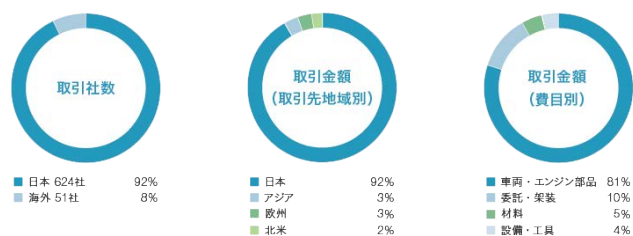
いすゞのサプライチェーン

いすゞは、国内外を問わず、「公平・公正」な選定プロセスの下で調達先を決定しています。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むことで、企業の競争力強化に取り組んでいます。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

ISUZUサプライヤーCSRガイドライン

いすゞでは、CSR活動／企業理念／購買基本理念などと、CSRに関するお取引先様への依頼事項をまとめた「ISUZUサプライヤーCSRガイドライン」を制定しています。このガイドラインは、日本自動車工業会が策定した「サプライヤーCSRガイドライン」、および日本自動車部品工業会が策定した「CSRガイドブック」に準拠しています（最新改訂2018年3月）。2018年3月には、紛争鉱物[※]に関する項目を追加しました。

このガイドラインを通して、人権、労働などに対する取り組みをお取引先様にご理解いただくとともに、お取引先様にも取り組んでいただきたい内容の共有に活用しています。

※ 紛争鉱物：コンゴ民主共和国およびその周辺国で採掘される鉱物で、武装勢力の資金源となっている鉱物（錫、タンタル、タングステン、金が規制の対象）

ISUZUサプライヤーCSRガイドラインの概要

| | |
|---|--|
| 1) 安全・品質 ① 消費者・顧客ニーズに応える製品・サービスの提供 ② 製品・サービスに関する適切な情報の提供 ③ 製品・サービスの安全確保 ④ 製品・サービスの品質確保 | |
| 2) 人権・労働 ① 差別撤廃 ② 人権尊重 ③ 児童労働の禁止 ④ 強制労働の禁止 ⑤ 紛争鉱物等への対応 ⑥ 賃金 ⑦ 労働時間 ⑧ 従業員との対話・協議 ⑨ 安全健康な労働環境 | |
| 3) 環境 ① 環境マネジメント ② 温室効果ガスの排出削減 ③ 大気・水・土壌等の環境汚染防止 ④ 省資源・廃棄物削減 ⑤ 化学物質管理 | |
| 4) コンプライアンス ① 法令の遵守 ② 競争法の遵守 ③ 腐敗防止 ④ 機密情報の管理・保護 ⑤ 輸出取引管理 ⑥ 知的財産の保護 | |
| 5) 情報開示 ① ステークホルダーへの情報の開示 | |
| 6) 社会貢献 ① 地域社会との調和 | |

> ISUZUサプライヤーCSRガイドライン

サプライチェーン・マネジメント

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2017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 [📄](#)

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。コロナ禍で直接の対面が難しい状況下でも、WEBツールの活用や資料展開を中心とした情報発信を通じて、コミュニケーションの継続に注力しています。また、いすゞ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の充実こそが、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

- ▶ 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和会

ISUZUサプライヤーCSR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、「ISUZUサプライヤーCSR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、「ISUZUサプライヤーCSRガイドライン」に沿った取り組みを要請しています。また、「ISUZUグリーン調達ガイドライン」により、いすゞの環境への取り組みをお取引先様にご理解いただくとともに、環境活動の推進をお願いしています。各ガイドラインはいすゞサプライヤーポータルサイトおよびいすゞホームページに掲載し、お取引先様に周知しています。

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、重要度などを基に、毎月、評価点を算出しています。その結果、納入品質の評価点が一定基準に達しないお取引先様は「管理企業」に、管理企業に準ずるお取引先様は「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、2021年度は、約9割のお取引先様が納入品質評価点の基準を満たしました。品質評価点が一定基準に達しない管理企業はなかったものの、それに準ずる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、共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年ごとの直轄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

危機管理については、毎月のモニターは困難であることから、環境事故や災害が発生してしまってから、初めて管理体制や問題に気付くことになってしまいます。そのため、いすゞでは、お取引先様が抱えるリスクの大きさを事前に把握し、必要に応じてリスクの除去/回避/発生頻度の低減活動を促すことが非常に重要であると認識しています。具体的な施策としては、定期的に、お取引先様に対して危機管理のアンケート調査を実施しています。リスクが高いと判断したお取引先様については、生産現場の確認を行い、改善に向けたアドバイスを行っています。さらに、完成品や内容部品の在庫を多く持つことや、自然災害に対する事前の備えについての啓発活動を行っています。BCP/BCM体制構築も推進しており、サプライチェーンの再確認や災害などの発生時における稼働再開最短化に向けた取り組みも行っています。災害などの発生時は、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。

サプライチェーン・マネジメント

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。2021年度の「環境マネジメント自主評価報告書」は、お取引先様364社に自主評価をお願いしました。評価結果は、回答率では昨年に引き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、「省エネ活動」、「水の使用量削減」における取り組み事例の増加や、「環境マネジメントシステムの認証取得」、「廃棄物削減活動」、「環境負荷物質の管理・低減」などに取り組んでいるお取引先様が増加していることで、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。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認識しており、今後もこの活動を継続強化していきます。

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

人権

2021年度より、お取引先様の紛争鉱物使用状況や人権への取り組み状況など、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」へのご回答をお願いしています。2021年度は主要なお取引先様約300社へ依頼し、約95%のお取引先様よりご回答をいただきました。

環境活動セミナーの開催

2021年度はお取引先様向けの「カーボンニュートラルセミナー」や「カーボンニュートラルワークショップ」を開催し、サプライチェーン全体の底上げを図る活動も行いました。こうした成果を受け、今後もお取引先様への訪問活動や環境セミナー開催を継続し、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・ディリジェンス取り組み促進のため、外部専門家を招いてビジネスと人権に関するセミナーをオンラインで開催しました。2022年度はお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。また、いすゞ人権方針の策定を受け、「ISUZUサプライヤーCSRガイドライン」を改訂し、お取引先様とのさらなるコミットメントを進めていきます。

紛争鉱物への対応

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、サプライチェーンにおける重大な問題として捉え、その使用の中止を「ISUZUサプライヤーCSR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お取り組み状況に関する調査を開始しました。今後もお取引先様への要請を継続し、紛争鉱物の使用中止を促します。

地域・社会貢献



地域・社会貢献

基本的な考え方

いすゞは、国や地域の文化を尊重し、事業活動等を通して地域や社会に参画し調和を図ると同時に、持続可能な社会の実現に向け積極的に貢献します。

地域社会貢献における取り組みテーマ

1. 貧困問題の解消

新興国はもとより日本国内においても貧困は大きな社会問題となっています。いすゞは、自動車メーカーのノウハウを活用するとともに、従業員参加型の社会貢献活動を積極的に展開します。

2. 教育支援

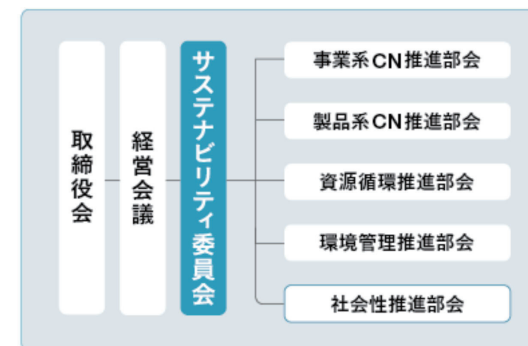
いすゞの得意とする「ものづくり」の視点から、社会科見学、職業体験、環境教育、芸術体験などの教育機会の提供に努めています。

3. 地域社会との調和

いすゞの事業所周辺地域の皆さまから、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んでいます。

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

地域・社会貢献

取り組み

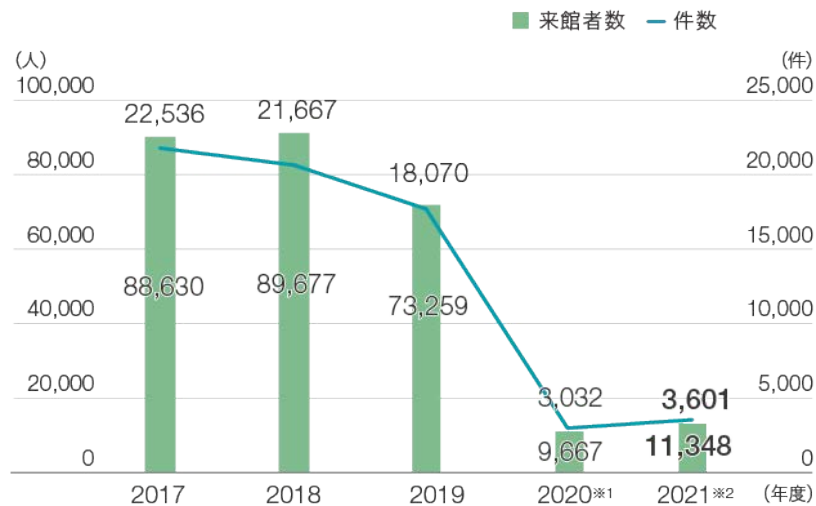
教育支援と地域社会との調和

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」、「いすゞのくるまづくり」、「いすゞの歴史」の3つのゾーンで構成しており、いすゞを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。

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（約56か月）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（約60か月）と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

展示やイベントにおいて、いすゞが行っている社会貢献活動をより積極的に紹介しています。これによりステークホルダーの皆さまにいすゞが製品・サービスを通じて行っている社会貢献や社会貢献活動そのものにご理解をいただくとともに、それに従事するいすゞグループ従業員のモチベーション向上につなげ、さらなる社会貢献活動の推進を図っていきます。今後は、豊かな暮らしを支えるトラックの重要性や社会課題解決に向けたいすゞの取り組みなどを紹介していく予定です。

地域との連携（藤沢市の例）

2021年11月に、約15年の長期にわたり災害現場において多くの人命救助に当たってきた「救助工作車Ⅲ型（シャシ：いすゞ製）」を藤沢市からいすゞに寄贈いただきました。この車両の展示を通じて、藤沢市消防局の広報テーマである「火災予防の啓発、消防業務の認知」を、いすゞプラザの情報発信機能を活用し、より多くの市民やステークホルダーに訴求するコラボレーション展示を藤沢市と連携し行いました。これには、多くの来館者から高い関心と活動に対する期待が寄せられました。今後もこのような取り組みを通して、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していきます。



救助工作車寄贈式

地域・社会貢献

社会科見学の取り組み

2017年4月のいすゞプラザ開館以来、毎年、小学5年生を対象に社会科見学を実施しています。いすゞプラザに隣接する「いすゞ藤沢工場」とセットにした見学コースにて、工場では製造工程や工場で働く人の想いや工夫を実際に見学し、いすゞプラザでは商用車の役割や環境、安全について、実際に見て・触って・考えることで自動車産業を理解していただける教育機会の提供に努めています。

バーチャル社会科見学の提供と目的

新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応から、見学の受け入れを一時中止しました。受け入れ中止の期間、近隣の小学校を中心に「子どもたちに自動車工場を見せてあげたい」との要望が多く寄せられました。また、かねてからあった「より多くの子どもたちに自動車産業を学ぶ機会を提供したい」との思いから、教育委員会や小学校と連携のもと、WEBを活用した「いすゞバーチャル社会科見学 (IVSST※)」を製作し、2021年9月からトライアル展開しました。今後、コロナ禍で見学授業を実施できない小学校への支援策とするだけでなく、遠隔地で自動車産業を学習する機会が少ない小学校への新たな提案としても積極的に進めていきます。

※ IVSST : Isuzu Virtual Social Studies Tour

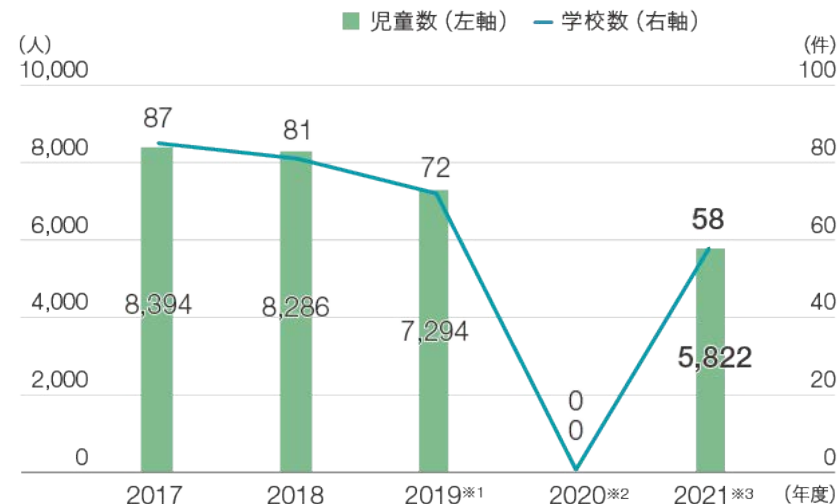


小学校のIVSST授業風景



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 コロナ禍により受け入れ中止

※3 IVSST

地域・社会貢献

貧困問題の解消と教育支援

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を行っています。具体的には、日本の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。2021年10月には18期生の卒業式と20期生の入学式、在校生の終業式が行われ、その模様を初めてオンラインで日本やフィリピン各地へライブ配信しました。18期の卒業生34名は、全員、フィリピンにおける自動車整備士の最高国家資格であるNC4に合格し、2021年11月にいすゞ販売会社などに就職しました。

これまでに、この自動車整備士養成学校卒業生は、18期生を含めて351名になり、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年から現在までに8名の卒業生が日本国内のいすゞ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、同校卒業生の高い技術力と活動の考え方を身に付けており、就職先から高い評価を受けています。

※1 Technical Education and Skills Development Authority

※2 いすゞワールドサービス技能コンテスト（I-1GP）。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期生入学式典



車両分解作業の実習

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/LCV2位、2018年度CV優勝）
 - ▶ 2017年度 TESDA フィリピン全国競技大会第1位、2018年度アセアン大会出場いすゞグループでの活躍
 - ▶ 2018年度日本（いすゞ自動車首都圏・MSTC）で3名の卒業生を受け入れ実施、いすゞグループで活躍中
 - ▶ 2019年度日本（いすゞ自動車首都圏・いすゞ自動車近畿）で6名の卒業生を受け入れ実施、いすゞグループでさらに活躍
 - ▶ 2020年I-1グランプリ e-competition3位入賞（選手2名 TESDA 卒業生）
- 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 教育カテゴリ一金賞受賞

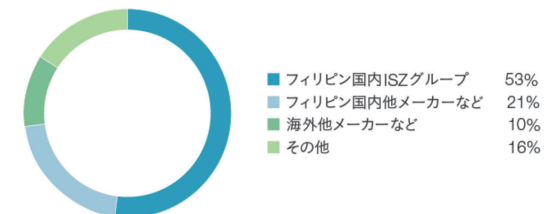


2020年I-1e-competition3位入賞



日本国内のいすゞ販売会社で働く卒業生

卒業生の就労状況（2022年4月時点）



地域・社会貢献

教育支援

「南極子ども講話会」を開催

いすゞは1956年の第一次から、65年間南極観測隊への派遣を続けています。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思いから、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。2021年11月27日辻堂海浜公園にて近隣住民の皆さま向け、12月11日・18日いすゞプラザにて従業員家族向け、全日程で約200名が参加しました。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。



南極講話会の様子

「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年度から開催しています。


今回はデザインセンターによる「デザイン教室」を2月11日に湘南台文化センター、3月21日に辻堂海浜公園で開催し、両日合計85名が参加しました。デザインの仕事やその役割の説明を参考に、参加した子どもたちは個性豊かなトラックをデザインします。完成した自分だけの手作りエルフをオリジナルコースで走行させていました。引き続き多くの皆さまに「いすゞのものづくり」を知ってもらえる活動を継続していきます。



湘南台文化センターでのデザインワークショップ

小学校で「DeuSEL®バスプロジェクト」の出張授業を実施

2021年11月25日、川崎市立坂戸小学校の小学5年生に向け、バスの常時換気・乗下車時の手指消毒など感染対策も徹底しながら、デューゼル出張授業を行いました。デューゼル出張授業は、トラック、バスの社会への役割を通じて、未来の燃料や地球環境の大切さを子どもたちに知ってもらうことを目的に7年前から開催し、毎回好評を得ています。授業の内容は、いすゞとユグレナ社の担当者がデューゼルについて説明した後、デューゼルバスの試乗とミドリムシの観察の体験です。質疑応答の時間には、子どもならではの素直で核心を突く質問が多く寄せられました。

> デューゼル 



坂戸小学校でのデューゼル出張授業

お子様向け情報コンテンツ「いすゞタウン」を開設

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。



地域・社会貢献

「いすゞお仕事紹介」を実施

いすゞの仕事を通して子どもたちに「働くとは何か」を伝える活動として、2022年1月19日、品川区立品川学園で「いすゞお仕事紹介」を実施しました。この取り組みは品川区のしながわドリームジョブの一環として行われるもので、生徒がさまざまな分野で活躍する企業や地域の方々の話を聞くことで、職業に興味を持ち、自分の将来について考え、夢を実現させる方法を学ぶことを目的としています。いすゞは2018年から実施しており、今回は4回目となりました。対象は中学1年生の生徒130名で、事前学習はオンラインでいすゞ自動車の概要紹介、お仕事紹介当日は感染対策を厳守しながら、対面授業で行いました。いすゞの3部署の社員が自身の仕事を紹介し、子どもたちへ働くことの大切さ、魅力を伝えました。



品川学園にてお仕事紹介

藤沢工場近隣の小学校で「神奈川フィル・オーケストラ・ファクトリー」を協賛

藤沢市立明治小学校にて開催（2022年1月25日）された、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※」に協賛しました。同イベントは、コロナ禍ではありましたが、2部制にして児童を入れ替えるなど、感染予防対策の工夫を凝らして開催されました。一方、1月26日に開催を予定していた藤沢市立中里小学校では、リハーサルまで実施したものの、感染拡大により残念ながら本番は中止となりましたが、神奈川フィルハーモニーより、3月で卒業を迎える両校の6年生全員に、オーケストラで演奏した「校歌」のCDがプレゼントされました。この活動は今年で8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。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、「大勢の人が心を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いとしています。



熱心に演奏を聴く児童



地域・社会貢献

地域社会との調和

児童養護施設などにケーキを寄贈

いすゞは、クリスマスの時期に、地域の児童施設などにケーキの寄贈を行っています。2021年度も本社のある大森地区、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、大森地区では1989年より始め、藤沢地区と栃木地区では2007年より行っています。



栃木市への寄贈式

富士山の森づくりに参加

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」に参画しています。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。

2021年度はコロナ禍の影響で、現地に赴いての植林活動が困難となったため、別の形による支援として「富士山の森づくり」の活動地域で採取された針葉樹「シラベ」（モミの仲間）から抽出されたアロマで作った除菌スプレー800本を藤沢市へ寄贈しました。コロナ禍でも継続して最前線でお仕事をされているエッセンシャルワーカーの方々へ少しでも感謝の気持ちとエール、香りの癒やしを感じてもらえるように藤沢市から配布されました。この取り組みに対し、10月8日に感謝状が贈られました。

【配布先】高齢者、障がい者施設および放課後デイサービスなどの児童施設の職員や社会福祉協議会の職員

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年から開始しました。従業員が寄付した古本等を販売し、その買い取り額を「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)

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|------|--------|--------|--------|
| 大森本社 | 100 | 160 | 57 |
| 藤沢 | 430 | 76 | 244 |
| 栃木 | 15 | 0 | 0 |
| 合計 | 545 | 236 | 301 |

地域・社会貢献

貧困問題の解消

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）

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|------|--------|--------|--------|
| 大森本社 | 11,225 | 7,011 | 7,529 |
| 藤沢 | 3,426 | 2,411 | 3,722 |
| 栃木 | 1,620 | 1,786 | 4,042 |
| 合計 | 16,271 | 11,208 | 15,293 |

※ 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

フードドライブ

「フードドライブ」の取り組みを展開しています。これは、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ものです。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る活動です。

回収実績

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|---------|--------|--------|--------|
| 参加人数(人) | 194 | 199 | 193 |
| 重量(kg) | 273.3 | 200.2 | 218.1 |

社会貢献支出額

2021年度いすゞ（単体）社会貢献支出額：8.5億円

| | 社会貢献活動費 | 現物寄付 | 寄付金 |
|---------|---------|------|-----|
| 金額（百万円） | 661 | 4 | 190 |

ウクライナ支援および周辺国の被災者への人道支援

ウクライナ支援および周辺国の被災者への人道支援として、国連の食料支援機関の民間支援窓口である特定非営利法人 国際連合世界食糧計画WFP協会（以下、国連WFP）へ支援金を拠出しました。7月14日 国連WFPよりこの支援に対して感謝状が贈られました。



国連WFPより感謝状授与



感謝状に掲載されていた写真
ウクライナから避難した3歳の女の子と国連WFPスタッフ

ガバナンス



コーポレート・ガバナンス

取締役会

取締役会は、株主からの負託・信任に応えるとともに、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います。取締役会は、原則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、重要な事項に関して審議・決定しています。

現在の取締役会は、片山正則、高橋信一、南真介、池本哲也、藤森俊、山口真宏、柴田光義、中山こずゑ、進藤哲彦、藤森正之、宮崎健司、河村寛治および桜木君枝の取締役13名で構成されています。議長は、代表取締役 取締役社長である片山正則が務め、取締役13名のうち5名（柴田光義、中山こずゑ、進藤哲彦、河村寛治および桜木君枝）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、監査等委員である取締役5名（進藤哲彦、藤森正之、宮崎健司、河村寛治および桜木君枝）で構成されます。また監査等委員の監査・監督機能を強化し、日常的な情報収集、重要な社内会議への出席による情報共有、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（進藤哲彦、藤森正之および宮崎健司）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取締役の進藤哲彦が務め、監査等委員である取締役5名のうち3名（進藤哲彦、河村寛治および桜木君枝）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、「指名・報酬委員会」を設置しています。いすゞの指名・報酬委員会は、議長の代表取締役 取締役社長である片山正則と、社外取締役3名（柴田光義、中山こずゑおよび進藤哲彦）の合計4名で構成され、取締役会から諮問を受けた内容について審議し、答申を行います。

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。さらに、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、代表取締役 取締役社長である片山正則、各部門統括、グループCxO、執行役員等で構成される経営会議は、議長を代表取締役 取締役社長である片山正則が務め、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。

グループCxO体制

ガバナンスのさらなる強化を図るため、2020年4月1日付で、いすゞの各部門および各グループ企業を横断して、特定分野について全社に対する指揮命令権限を有する以下の各責任役員を設置しました。また、2022年4月1日付で、経営全般にわたる情報・意思疎通と社内連携・推進を後押しするため、「グループCCO」を新設いたしました。

- グループCCO（Chief Coordination Officer）
- グループCFO（Chief Financial Officer）
- グループCRMO（Chief Risk Management Officer）
- グループCISO（Chief Information & Security Officer）

コーポレート・ガバナンス

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。さらに、2021年6月より、監査等委員会設置会社に移行するなど、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 |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 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) |
| 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 | | | | | |
| 諮問委員会 | | | | 指名・報酬 委員会の設 置 | | | |
| 執行と監督 の分離 | | | | | 決裁基準規 則改訂 | 監査等委員 会設置会社 へ移行 | CCOの設置 |
| | | | | | CxOの設置 | 重要な業務 執行の決定 を取締役に 委任 | |
| 取締役会の 機能向上 | | | | | | 独立社外取 締役の比率 3分の1以上 | 実効性評価 の開始 |
| | | | | | | 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 | |

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、評価・分析を実施しています。2021年度（2022年3月期）の評価・分析の概要は以下のとおりです。

1. 2021年度の評価・評価のプロセス

いすゞは、「監査等委員会設置会社」への機関変更および中期経営計画2024の初年度であることを踏まえ、その監督状況を確認するとともに、コーポレートガバナンス・コード改訂を踏まえたガバナンスへの取り組み状況に焦点を当てた評価を実施しました。取締役を対象とした、アンケートおよび第三者による議長および新任取締役へのインタビューを実施しました。また、その結果に基づいて、事務局が課題を整理し、取締役会において今後の検討課題を確認しました。

2. 前回評価への対応

| 2020年度の主な課題 | 2021年度における対応状況 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 執行と監督の役割分担、取締役会を取り上げるべきテーマの明確化 取締役会における議論の充実 社外取締役への資料提供拡充・質の向上 執行側が社外取締役の視点の理解を深める機会の設定 取締役会の多様性の検討 | <ul style="list-style-type: none"> 監査等委員会設置会社への機関変更 取締役会の重要な業務執行に係る権限を業務執行取締役（経営会議）に大幅に委譲 戦略的議論のための議題設定（議論が必要なテーマについて、社内外の役員が共通認識） 業務執行報告資料の拡充 取締役会資料の事前説明会への監査等委員（社外）の参加 取締役会審議内容、質問/指摘事項の経営会議へのフィードバックの充実 独立役員比率向上、女性取締役増員、スキルマトリックス作成 |

3. 今回評価への取り組み

| 2021年度の主な課題および取り組み | |
|---------------------------------|--|
| 株主等の多様な意見を意識した議論の充実 | ESG経営への対応等、多様化する各ステークホルダーの意見等を取締役に共有し、議論の充実に取り組んでいきます。 |
| 資本コストを意識した戦略と事業ポートフォリオに関する議論の充実 | 資本コストに関する議論を進化させていくとともに将来の事業ポートフォリオに関する議論を充実させ、さらなる企業価値向上に取り組んでいきます。 |
| 取締役会への報告内容の充実 | リスク管理、コンプライアンス等の各委員会および指名・報酬委員会との連携を強化し、取締役会への報告の充実に取り組んでいきます。 |

コーポレート・ガバナンス

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

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、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、ここで取締役社長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。

| 報酬等内容 | 基本報酬 | 役位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)等の目標値に対する達成度を35%:35%:30%で加重平均し、株主価値の成長度等^{※1}に係る係数を乗じて、0~225.6%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位別基準額および構成割合(0.30、社長/会長は0.50)のほか、前提株価^{※2}を用いて付与するポイントを決定 ※1 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 ※2 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捨て) |
| 構成比の決定方針 | 基本報酬：賞与：株式報酬 = 1.00：0.40：0.30 (社長/会長は1.00：0.50：0.50) (業績目標100%達成時) | |
| 支給時期にする方針 | 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 | 中期経営計画業績目標達成度およびTOPIXとの比較TSR係数確定後、7月支給 |
| 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取締役社長に再一任 |
| | 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 |

コーポレート・ガバナンス

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。

取締役および監査役の報酬等の総額

| 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) | 619 | 349 | 164 | 105 | 102 | 10 |
| 監査等委員 (社外取締役を除く) | 51 | 51 | - | - | - | 2 |
| 監査役 (社外監査役を除く) | 15 | 15 | - | - | - | 2 |
| 社外役員 | 89 | 89 | - | - | - | 6 |

※ 2021年6月25日開催の第119回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役4名および監査役1名を含んでいません。なお、いすゞは2021年6月25日をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

政策保有株式の方針

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ため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、年に一回、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と、両面での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、速やかに縮減を図っていきます。株主としての議決権行使については、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いきます。

コンプライアンス

基本的な考え方

いすゞは、「「運ぶ」を支え、信頼されるパートナーとして、豊かな暮らし創りに貢献します。」という企業理念を掲げています。いすゞの企業価値が認められ、この企業理念を実現し続けるためには、「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、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。

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

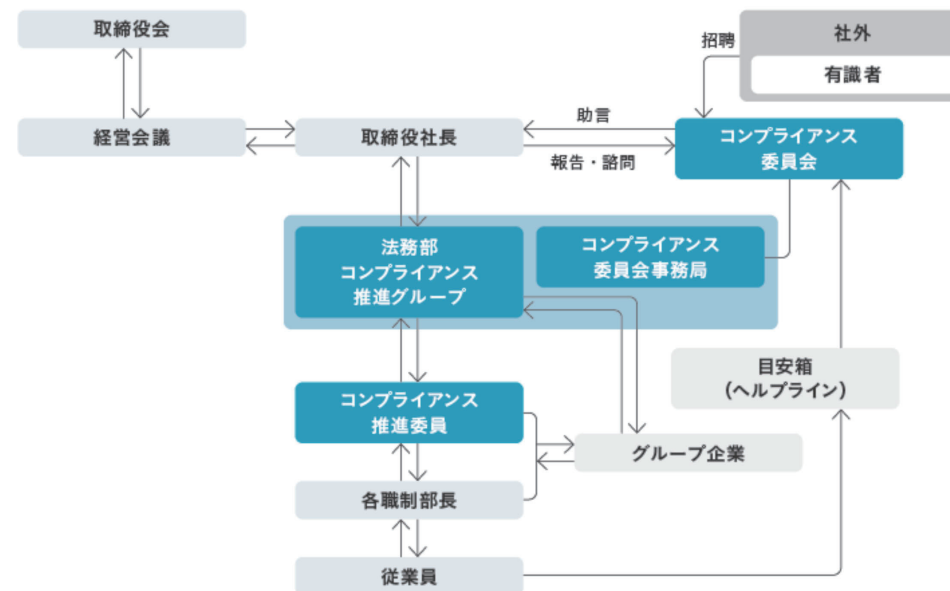
コンプライアンス委員会

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。

コンプライアンス推進体制の概要



コンプライアンス

従業員相談窓口の設置

いすゞは、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：法務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係する法令などに関する問い合わせ先としての機能も果たしています。

また、何らかの理由で社内相談窓口での相談・解決が難しい場合の窓口として、外部の弁護士事務所を目安箱（社外相談窓口）を設置しています。

社内・社外の各相談窓口では、相談・問い合わせをメール・FAX・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・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、法務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。

2021年度に社外相談窓口で通報・相談を受け付けたものは34件（いすゞに関するもの8件、グループ企業に関するもの26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

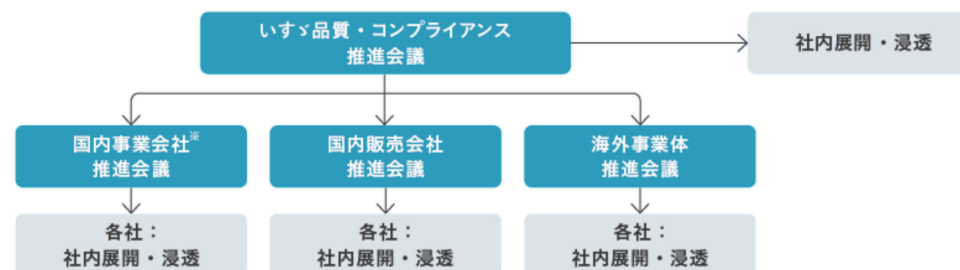
お取引先様に対する中立的な相談窓口として、「お取引先様相談窓口」を法務部コンプライアンス推進グループ内に設け、コンプライアンスに関するお取引先様からの相談を受け付けています。

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。

いすゞグループコンプライアンス推進体制の概要



※国内販売会社を除いた国内関係会社

コンプライアンス

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下、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、2021年度のアンケートは、グループ企業従業員約11,300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

コンプライアンス教育

いすゞは、社内とグループ企業各社を対象に座学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。2021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
- ▶ 中途採用者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

コンプライアンス・ガイドブック、コンプライアンス・カードの発行

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・ガイドブックを作成し、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。また、これらのガイドブックの中から、いすゞのコンプライアンスの取り組み方針、コンプライアンスに関する行動指針、社内・社外相談窓口を「コンプライアンス・カード」にまとめ、常時携帯するように促しています。

海外ビジネスガイドライン

いすゞの企業活動は世界各国に及んでいます。各国の法令、商習慣、宗教的・文化的価値観を尊重しつつ企業活動を推進していくために、海外ビジネスガイドラインを作成し、適正な海外ビジネス展開に努めています。

贈収賄防止の取り組み

接待・贈答に関して、「コンプライアンス・ガイドブック」において行動基準を定め、全役員と従業員に対して周知徹底を図っています。具体的な取り扱い方法については、接待・贈答に関する行動指針で定めています。また、外国公務員についても、同様の取り組みを行っています。なお、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
税法および関連する指針やガイドライン等を正しく理解し、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
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
本税務方針に沿った運営を行うためのガバナンス体制を整備し、適切な税務業務を行います。

リスクマネジメント

事業等のリスク

いすゞグループの事業展開上のリスク要因として、有価証券報告書に記載した事業の状況、経理の状況等に関する事項のうち、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、以下のようなものがあります。

なお、文中における将来に関する事項は、有価証券報告書提出日(2022年6月28日)現在において、いすゞグループが判断したものです。

| リスク項目 | 対策 |
|-----------------------------|---|
| 世界経済・金融市場・自動車市場に起因するリスク | |
| (1)主要市場の経済状況・総需要の変動 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 経済状況・需要動向の見通しの正確な把握 ■ 製品を販売する市場の分散 |
| (2)自動車市場における競争 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 製品性能、安全性、燃費、環境負荷、価格、アフターサービスなどの改善 ■ 競争力の高い製品について継続的に開発・生産・販売ならびにそのアフターサービスを実施 |
| (3)為替および金利の変動 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 現地生産の推進 ■ 先物為替予約取引を含むデリバティブ金融商品の活用 |
| 事業に関するリスク | |
| (4)新しい技術革新やビジネスモデル変化などへの対応 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 技術変化や社会変化に速やかに対応する常設部署の設置および、全社横断の複数プロジェクトの推進 |
| (5)研究開発 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 将来の市場ニーズの予測、研究開発分野の優先順位付けを通じた新たな技術や製品の開発 ■ アライアンスおよび部品メーカーとの協業を通じた新たな技術や製品の入手 |
| (6)合併事業をはじめとするアライアンス | <ul style="list-style-type: none"> ■ 合併相手やアライアンス先の経営状況、ガバナンス、その他重要な非財務情報も含めたさまざまな情報による業務提携の要否検討 |
| (7)販売・供給における特定チャネルへの依存 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 大口顧客企業との関係維持および、新規顧客の開拓によるリスク分散 |
| (8)資材、部品などの調達の流れや不足、調達価格の高騰 | <ul style="list-style-type: none"> ■ サプライヤーの生産能力、信用リスク、製品などの品質、コストの定期的な把握 ■ サプライチェーン上の「人権デュー・ディリジェンス」への取り組み、法令・コンプライアンス遵守、気候変動問題への対応状況の確認 |

| | |
|------------------------------|--|
| (9)コンプライアンス・レピュテーション | <ul style="list-style-type: none"> ■ 法令などの違反を未然に防止する体制ならびにコンプライアンスに関わる案件を察知した場合における対応体制の構築 ■ 社外の有識者（弁護士等）を委員としたコンプライアンス委員会の設置 |
| (10)製品の欠陥 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 厳格な品質管理基準に従った製品の製造 ■ 「品証・CS委員会」を通じた不具合情報の早期発見と共有、品質向上のための全社横断的検討、全社的な品質マネジメントの運用状況の監視 ■ 製造物賠償責任保険への加入 |
| (11)IT化社会における情報セキュリティに関するリスク | <ul style="list-style-type: none"> ■ 情報セキュリティに関するリスク管理責任者および専門組織の設置 ■ 個人情報や機密情報の保護、データやシステムの可用性の維持、各種情報の改竄防止などの情報セキュリティの維持・改善を目的とした安全対策の実施 ■ アライアンス先との情報セキュリティに関する契約の締結 |
| (12)知的財産保護に関するリスク | <ul style="list-style-type: none"> ■ 知的財産保護に向けた取り組みの推進 |
| (13)優秀な人材の確保・定着、パフォーマンスの発揮など | <ul style="list-style-type: none"> ■ 人事制度の大幅な見直し ■ 計画的な採用の実施 ■ 適切な人員配置・再配置 ■ 教育・育成・キャリアアップに関わる制度の運用 ■ 適切な人事考課制度の運用 ■ 「いすゞグループ人権方針」に従い国際規範、法令、グループ規範などを遵守したグループ人権推進体制の整備、「人権デュー・ディリジェンス」へ取り組むと共に、役員・従業員への適切な教育の実施 |

リスクマネジメント

| | |
|--------------------------|--|
| (14)法的規制等 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 各国、特に日本、米国、タイ、中国、欧州地域における法規制などの動向の情報収集 ■ 法規制の変化に備えた投資や新技術・製品の開発 |
| (15)国際的活動および海外進出に潜在するリスク | <ul style="list-style-type: none"> ■ 各国における以下リスク状況の把握 <ul style="list-style-type: none"> ・ 政治および経済状況の変動 ・ 許認可等に関する一方的な政策変更、いすゞグループ財産の直接的または間接的取用 ・ 輸出入や技術移転の制限 ・ 情報やデータの管理や移転の制限 ・ 安全保障上のリスクがある通信・電子機器の利用・調達に関する制限 ・ 潜在的に不利な税影響 ・ 送金や兌換の規制 ・ 人材の採用と確保の難しさ ・ 未整備の技術インフラや社会インフラ（電力、上下水、道路、港湾など） ・ テロ、戦争、自然災害、経済制裁、その他の要因による社会的混乱 |

| | |
|----------|--|
| (16)災害など | <ul style="list-style-type: none"> ■ 全ての設備における定期的な災害防止検査と設備点検の実施 ■ 災害などが発生した場合の行動計画の策定、それに基づいた訓練の実施 ■ 新型インフルエンザやその他の未知の感染症などに関する予防・対応計画の策定、それに基づいた訓練の実施 ■ 外部コンサルタントの活用などによる新型インフルエンザやその他の未知の感染症などに関するグローバルな情報の早期入手 ■ マスクなどの適正な備蓄 ■ 新型コロナウイルス感染症の影響を極小化するため、いすゞグループ事業拠点における在宅勤務をはじめとするテレワークなど各種感染症予防対策の実施 |
| (17)気候変動 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 「いすゞ環境長期ビジョン2050」の策定 ■ 複数の「環境長期シナリオ」に基づいた製品、サービス、事業活動への具体的影響の検討・分析 ■ 脱炭素社会への移行・気候変動に伴う自然災害の増大や水資源の枯渇などのリスク・機会について事業への影響度を踏まえた対策 ■ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が推奨するフレームワークに沿った気候変動関連の情報開示 ■ 事業継続態勢の高度化 ■ GHGゼロの製品開発・市場投入 |

※ 各項の内容は、有価証券報告書を併せてご参照ください。

新型コロナウイルス感染症対策

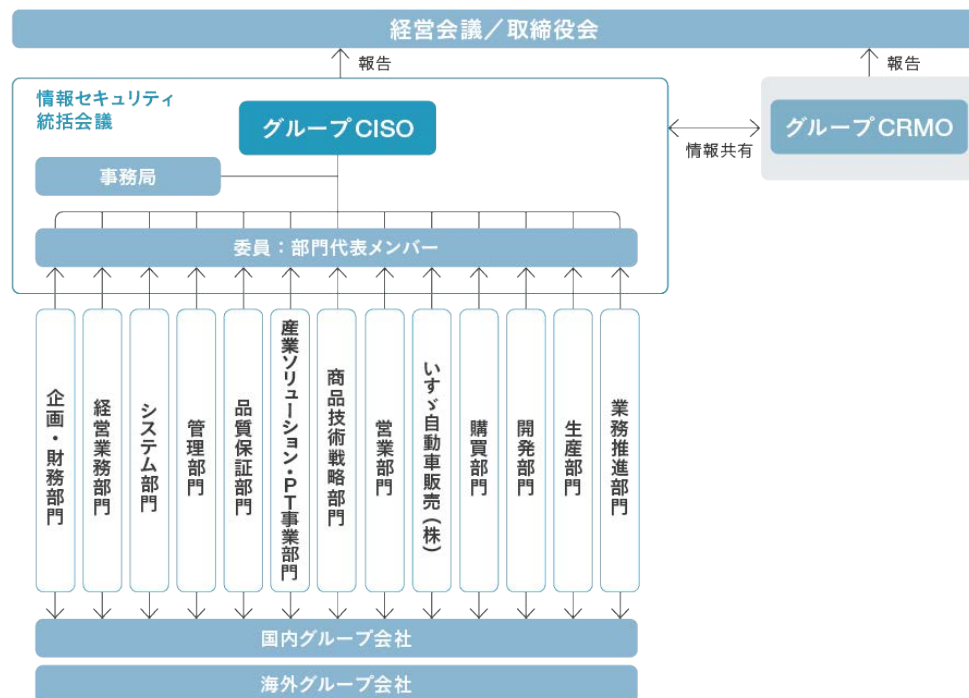
いすゞでは、商用車メーカーとして医療・生活物資輸送などの社会インフラ維持のため、感染防止対策に努めながら生産体制、アフターサービス体制を継続していくとともに、政府方針に基づき、従業員の安全管理を徹底し、地域社会の安全確保に取り組んでいます。また、地域貢献の一環として、市区町村からの要請に伴い、いすゞ病院などを新型コロナウイルスワクチン接種会場として提供しています。コロナ禍を経て人々の価値観が変わる中においても、お客様および地域のニーズ把握に努め、迅速な対応を行っています。

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CISO（Chief Information & Security Officer）の下、「グループ情報セキュリティ方針」を定め、いすゞと連結子会社におけるグループ横断的な情報セキュリティ管理を推進しています。

情報セキュリティ管理体制図



2021年度は、いすゞグループにおける管理体制および標準類の整備と全社教育を行いました。内部の秘密情報を管理している情報システムだけでなく、工場設備のシステムや車両のセキュリティに影響を与えるシステムなどの情報セキュリティに係る標準類を整備しました。

今後は、上記標準類に基づき業務を運用し、年1回運用状況の確認を行うことにより、継続的な情報セキュリティ管理と改善を進めます。

また、自動車のセキュリティに関しては、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事案を収集し、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。

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



カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンスの設立

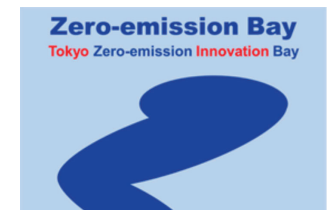
いすゞをはじめとする15社は、2021年3月にカーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンスを設立しました。本アライアンスは、持続可能な社会の実現に向け、カーボンニュートラルLNGを調達・供給する東京ガスと購入する各社が一丸となり、カーボンニュートラルLNGの普及拡大とその利用価値向上の実現を目的として設立したものです。カーボンニュートラルなエネルギーの選択は、気候変動対策やSDGsへの貢献、ESG企業経営に直結する重要なソリューションの一つとなります。本アライアンス参画各社は、2050年の「脱炭素社会の実現」に貢献することを目指し、カーボンニュートラルLNGを世の中に広く認知させるとともに、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バイヤー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

FTSE BLOSSOM JAPAN SECTOR RELATIVE INDEX

グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russell社により構築されたFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンスの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスです。本インデックスは、GPIFのESGパッシブファンドのベンチマークとして採用されています。

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

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5年連続で構成銘柄に採用されています。

2022



Somo Sustainability Index

ESGに関する評価

CDP

CDP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、2021年に実施されたCDP気候変動の質問書に回答し、「A-」の評価を取得しました。

また、「スコープ3管理」「サプライヤーとの協働」などの分野から評価されるサプライヤー・エンゲージメント評価において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に2020年より2年連続で選定されています。



「えるぼし」の3つ星を取得

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。いすゞは、3つ星の「えるぼし」を取得しています。



第三者意見



株式会社日本政策投資銀行
設備投資研究所 エグゼクティブフェロー/
副所長 兼 金融経済研究センター長
竹ヶ原 啓介

統合報告書とサステナビリティレポートを2本柱とする貴社の新たな開示体系も2年目を迎えました。本意見書は、サステナビリティレポートに付属しますが、昨年同様、不可分一体の関係にある両者を対象としています。

今年度の情報開示を総体としてみれば、媒体の役割分担が一段と明確になり、サステナビリティ情報開示の体系化が進んだ点が最大の特徴です。

統合報告書は、価値創造ストーリーを中心に据え、その構成要素を詳しく解説することに注力しています。全体像（P13）の作り込みが進み、価値創造の構造が明確になったことに加え、個々の要素を、相互に関連付けながら解説し、大きな体系として理解させようとする工夫は秀逸です。特に、価値創造プロセスを明確化すべく、バリューチェーンの強みに焦点をあてたこと、これを通じて、「CN対応を含めた次世代の商品開発」と「物流進化に向けた新商品開発」からなるイノベーション創出（中長期戦略の目標）が実現し、さまざまな価値提供につなげるという構図は、多岐にわたる要素を一覧化した、メッセージ性に富むコンテンツだと思いました。

価値創造シナリオは、一般に、体系化が進むにつれて情報過多になり、読み手に真に伝えたいメッセージが伝わらない懸念を伴います。ここをどう補正するかが差別化要素ですが、統合報告書2022は、充実したトップメッセージと、価値創造ストーリーを構成要素に分解して詳述する解説とを組み合わせることで、独自のソリューションを提示しています。

トップメッセージは、中長期にわたる成長を支える戦略を中心に展開され、随時、バリューチェーンなどの強みである各要素についても戦略を支える基盤として言及しています。これを踏まえて、価値創造ストーリーの全体像を提示した後、実に17頁の紙幅を割いて、バリューチェーンの5つのコンポーネント、中長期戦略が詳しく解説されます。対応するアイコンの配置により、価値創造ストーリーのどの部分についての解説なのか直ちに理解できる編集上の工夫も奏功し、通読することで、理解や解釈のばらつきはほぼ回避出来ると思います。また、今回から新たに中長期戦略の具体的な取り組みが開示されたことも、読み手の理解を確かなものにするうえで効果的でした。複雑化した価値創造ストーリーの解説を全てトップメッセージに委ねようとしても限界がありますから、今回の貴社のアプローチは、作り込みが進んだ他社にとっても大いに参考になるのではないのでしょうか。

少々気になったのが、その後に置かれた「いすゞのマテリアリティと価値創造を支える基盤」の部分です。これも価値創造ストーリーの重要な構成要素ですので、上記の体系の中で解説する方が分かりやすいでしょう。マテリアリティとして特定された、社会への価値提供と価値創造を支える基盤の計8課題のうち、前者は価値創造ストーリーに明記されている一方、後者は図中の「いすゞの競争力の源泉」の中に入り込んでおり、関係性がやや見えにくくなってしまっています。サステナビリティ情報開示の国際的な取れんの議論からみて、マテリアリティの見せ方が今後一段と注目されると予想されるだけに、工夫の余地があるように思います。

一方、サステナビリティレポートは、今回から完全にWEBに移行しました。統合報告との役割分担を明確にし、ESGの個別テーマ開示に特化することで、多岐にわたる活動を一つ一つ丁寧に取り上げ、幅広いステークホルダーに取り組みを伝えてきた、これまでの真面目な編集意図をより活かせる形になったと思います。「2030環境ロードマップ」の策定や人権分野での進展など、各分野での着実な歩みを知ることができました。

この他にも、社外取締役対談やCFOメッセージなど、資本市場の関心に対応した新機軸を追加し、貴社の報告体系は一段と進化を遂げています。トップメッセージでも人事制度改革の強化が語られているように、ますます重要性が高まっている人的資本に関する開示の充実などを含め、今後も、この新たな体系のもとで更なる改善が図られていくことが期待されます。

ESGデータ

環境

いすゞグループ 2021年度活動実績

CO₂排出量低減活動

2021年度実績：

【国内】CO₂総排出量 465,809t-CO₂

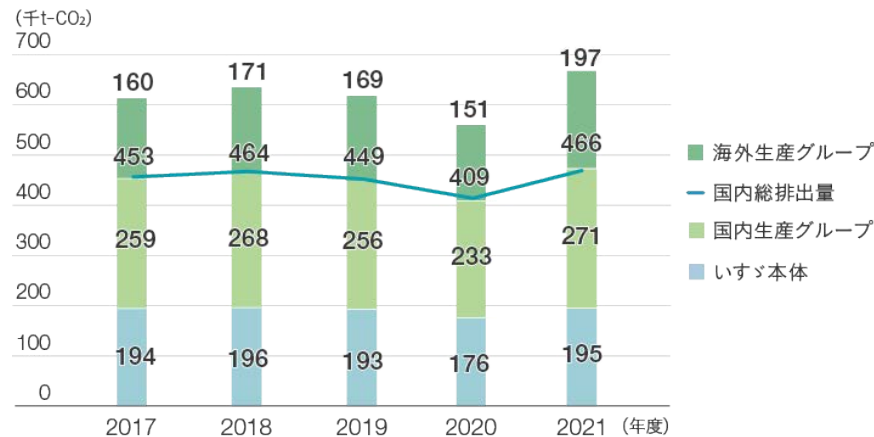
国内、海外共にグループ各社固有の削減目標を設定し、積極的にCO₂排出量低減活動に取り組んでいます。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止対応に伴う操業停止などにより、グループ全体でエネルギー使用量が大幅に減少しましたが、2021年度は生産活動の回復傾向に伴いエネルギー使用量も増加し、国内の生産系グループ会社全体のCO₂排出量は、2020年度比約13%増加しました。

今後の社会状況の変化に伴い、さらなる生産回復が見込まれているため、リバウンドが発生しないよう、さらなる省エネや運用改善を心がけています。

今後も、設備運営の効率化の推進、新規設備導入時の省エネ型設備導入などを徹底し、エネルギー使用量を削減する努力を続けていきます。

【国内・海外】CO₂排出量推移



廃棄物削減活動

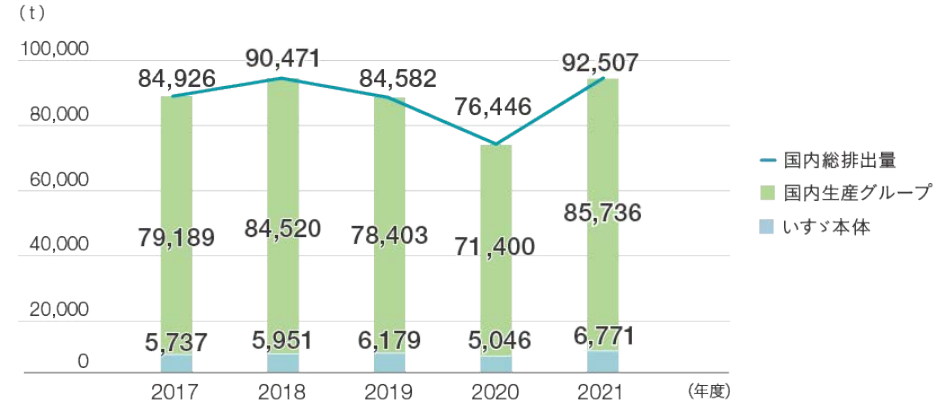
2021年度実績：

【国内】廃棄物総排出量 92,507t

国内、海外共にグループ各社固有の削減目標を設定し、積極的に廃棄物排出量低減活動に取り組んでいます。

2020年度は、国内生産グループ会社全体で新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応による操業停止等により、生産活動に伴う廃棄物の排出量が大幅に減少しました。2021年度は、生産活動の回復傾向に加え、排出量の増加に伴い、従来のリサイクル処理だけでは賅えず、一時的に産業廃棄物として処理せざるを得ない排出物が発生しました。また、従業員の感染対策に伴い、当初想定していなかった廃棄物も発生したことから、国内の生産系グループ会社全体の廃棄物排出量は、2020年度比約21%増加しました。今後の社会状況の変化に伴い、さらなる生産回復が見込まれているため、リバウンドが発生しないよう、さらなるリサイクルの推進、廃棄物発生量の少ない生産方法への見直しなどの施策を徹底していきます。

【国内】廃棄物排出量推移



ESGデータ

いすゞ 2021年度活動実績

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、環境経営の強化に取り組んでいます。

> いすゞ自動車の環境マネジメント 

2021年度の環境関連法規制違反・事故

いすゞでは、2021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

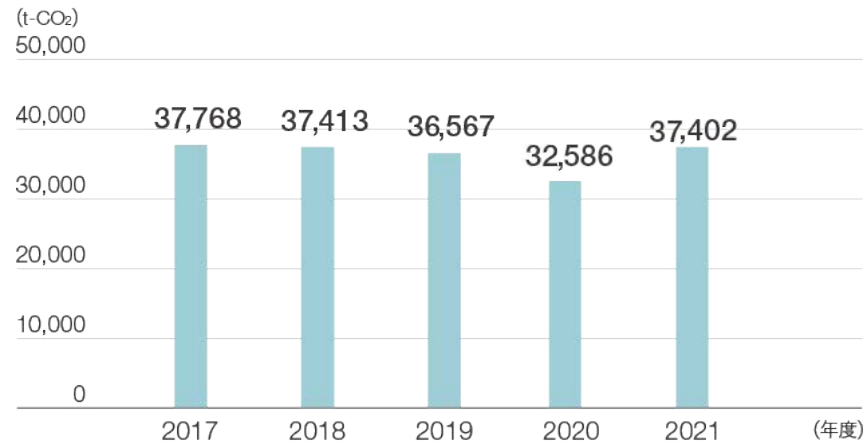
- 中長期目標
2023年度末までに事業活動におけるCO₂排出量を205,630t-CO₂以下にする
- 2021年度目標と実績
目標：2021年度末までに事業活動におけるCO₂排出量を208,500t-CO₂以下にする
実績：200,757t-CO₂

藤沢工場、栃木工場共に生産条件の見直し、ラインの集約などによる効率化を進め、エネルギー使用量およびCO₂総排出量の低減に努めています。

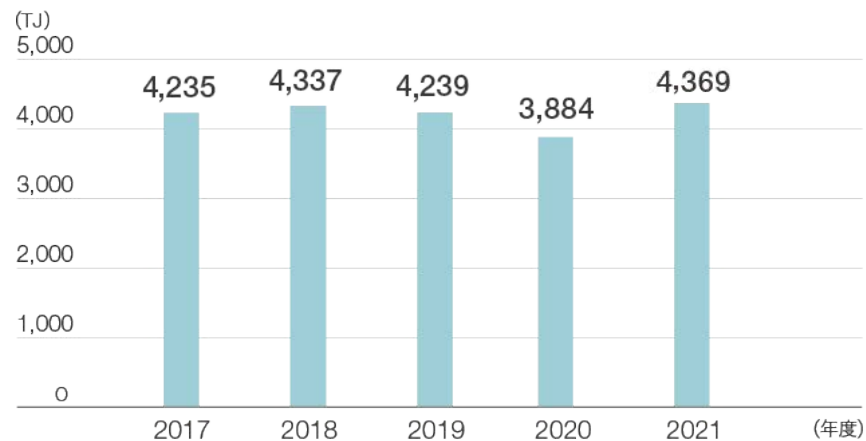
また、部品や製品の物流ではモーダルシフトの促進、輸送効率向上を物流に関わるグループ会社一丸となり推進することで、CO₂排出量の低減に努めています。

エネルギー起因CO₂排出量推移

ESGデータ

物流起因CO₂排出量推移

エネルギー消費量推移



資源利用量低減活動

排出物の低減、抑制

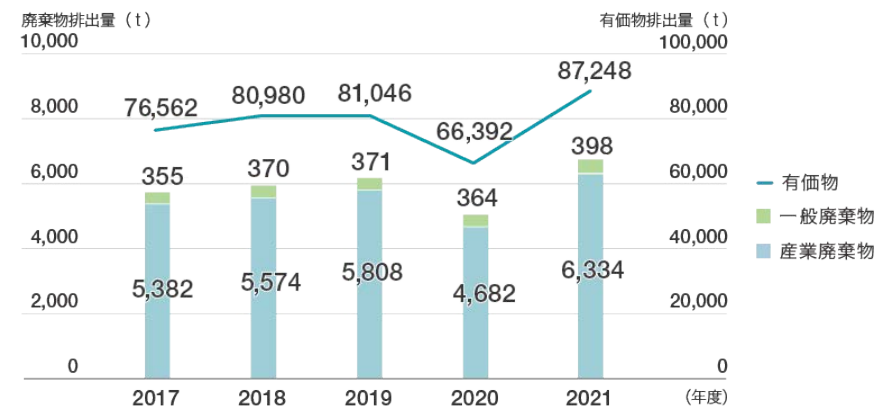
- 中長期目標
2023年度末までに事業活動における廃棄物発生量を6,290t以下にし、全ての排出物の適正化に努める
- 2021年度目標と実績
目標：2021年度末までに事業活動における廃棄物発生量を6,800t以下にし、全ての排出物の適正化に努める
実績：6,657t

いすゞでは事業活動に伴い発生する廃棄物の有効利用を推進するとともに、有価物を含めた排出物の低減、抑制活動に取り組んでいます。

いすゞでは2011年度以降埋め立て処分がなく、ゼロエミッションを達成済みです。

また、2019年度からは海洋プラスチック問題対策の一環として、プラスチック利用の適正化活動にも取り組んでいます。いすゞの製品の特性上、廃棄製品からの海洋プラスチックの発生は考え難いですが、事業活動はさまざまな形でプラスチックを利用しています。これらプラスチック利用品について、ワンウェイ利用の見直しなどを通し、適正な利用を推進しています。

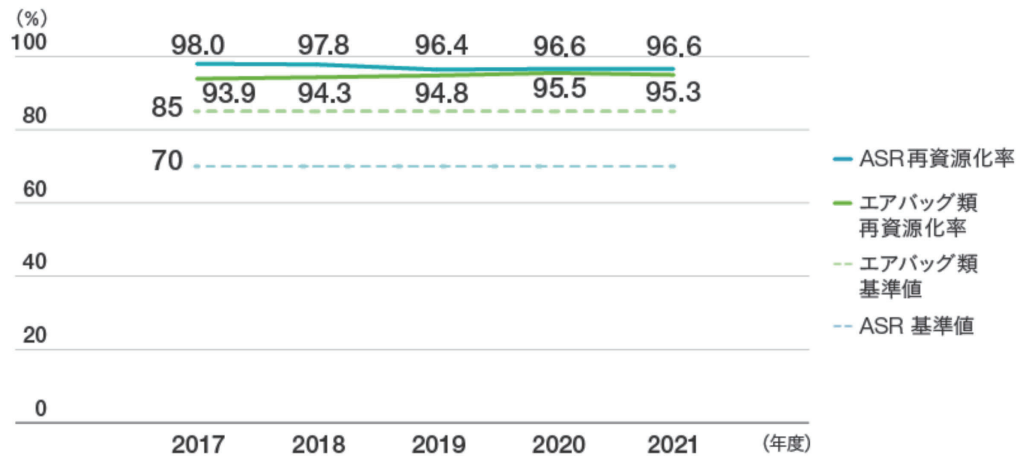
排出物排出量推移



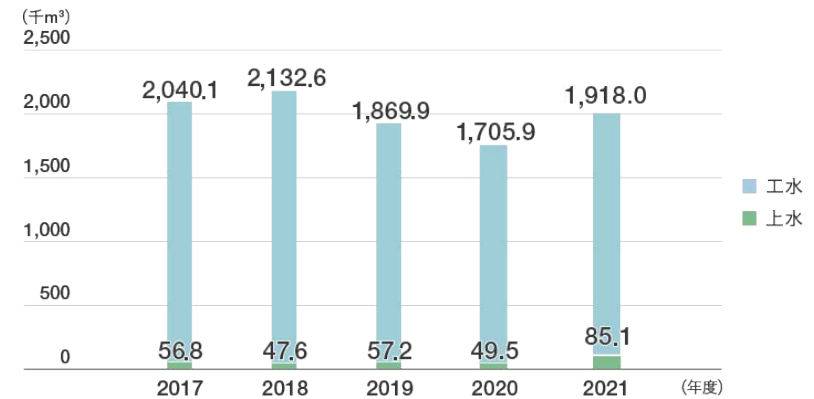
※ 大森本社は含まず

ESGデータ

自動車リサイクル法に基づく再資源化等実績推移



水資源使用量推移



※ 大森社は含まず

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
- 2021年度目標と実績
目標：2021年度末までに事業活動における水使用量を2,106,000t以下にする
実績：2,010,849t

車両製造、工場の維持管理、排水処理などで大量の水を使用するため、いすゞでは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推進、使用量低減などを実施しています。

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およ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2021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。

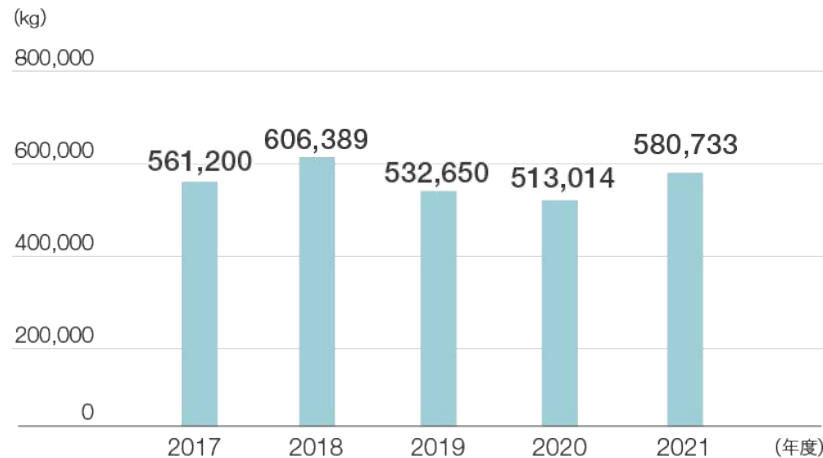
ESGデータ

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/m³以下の維持
- 2021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/m³以下の維持
実績：18.2g/m³

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



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。2021年度は、藤沢地区の既存建物整備工事に着手した際に汚染状況の調査を実施しましたが、土壌の浄化工事を必要とする汚染は確認されませんでした。また、2020年度に藤沢地区で確認された鉛による汚染については、浄化工事を2021年度に実施しました。浄化工事は法律などに基づき適切に行われ、完了したことを行政に確認いただきました。いすゞはこれからも、各種工事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。

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NOx（窒素酸化物）やSOx（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 |
| NOx (ppm) | ボイラー | 60 | 26 | 22.2 |
| | 金属溶解炉 | 180 | 70 | 28.3 |
| | 塗装焼付け炉 | 230 | 53 | 52 |
| ばいじん (g/Nm ³) | ボイラー | 0.3 | 0.005 | 0.005 |
| | 金属溶解炉 | 0.2 | 0.009 | 0.003 |
| | 塗装焼付け炉 | 0.2 | 0.001 | 0.003 |

※ 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、SOxは測定対象外です。

水質 放流先：引地川

| 項目 | 規制値 | 最大 | 最少 | 平均 |
|--------------|---------|------|-----|------|
| pH | 5.8-8.6 | 7.9 | 7.5 | 7.8 |
| COD (mg/L) | 60 | 30.0 | 8.6 | 18.5 |
| BOD (mg/L) | 60 | 18.0 | 4.3 | 10.4 |
| SS (mg/L) | 90 | 10.0 | 1.0 | 5.1 |
| 油分含有量 (mg/L) | 5 | 3.0 | 1.0 | 1.5 |

ESGデータ

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 | 最大 | 平均 |
|--------------|-------|------|-------|-------|
| NOx (ppm) | ボイラー | 150 | 63 | 26 |
| | 金属加熱炉 | 180 | 120 | 57 |
| | ガス機関 | 600 | 230 | 230 |
| SOx (Nmi/h) | 総量規制 | 14.5 | 0.3 | 0.1 |
| ばいじん (g/Nmi) | ボイラー | 0.1 | 0.001 | 0.001 |
| | 金属加熱炉 | 0.2 | 0.004 | 0.002 |
| | ガス機関 | 0.05 | 0.003 | 0.003 |

水質 放流先：永野川

| 項目 | 規制値 | 最大 | 最少 | 平均 |
|--------------|---------|------|-----|-----|
| pH | 5.8-8.6 | 7.5 | 6.9 | 7.2 |
| BOD (mg/L) | 20 | 14.3 | 1.1 | 2.8 |
| SS (mg/L) | 40 | 2.4 | 1.2 | 0.5 |
| 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。

環境情報開示の強化

CDP2021への回答

いすゞは、自らが取り組んでいる気候変動対策活動を適切に開示するため、2016年度から気候変動に関する企業評価の一つであるCDPへの回答を続けています。

CDP2021のスコアは、「A-」となりました。また、2020年から2年連続で「サプライヤー・エンゲージメント評価」において最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定されました。

2017年度からは、気候変動に加えて「水セキュリティ」、2018年度からは「フォレスト」への回答も行い、広く自社の環境経営活動を開示しています。いすゞはこれからも自社の活動レベルを高めるとともに、積極的な情報開示を進めていきます。

環境データの第三者監査の実施

環境情報の透明性、信頼性への要求の高まりを踏まえ、いすゞは2017年度より環境データの第三者監査を実施しています。CO₂に関してはISO14064-3に、廃棄物と水資源に関してはISAE3000に準拠した監査を実施し、検証を完了しました。今後も環境データの重要性を認識し、信頼性の高い情報開示を進めていきます。

環境情報開示基盤整備事業への参画

いすゞは2016年度より投資家等との対話を促進するため環境省による環境情報開示基盤整備事業へ参画し、環境情報を環境情報開示基盤整備事業ポータルサイトに掲載しています。本事業に参画したことで投資家等とのダイアログを個別に実施する機会が増加し、環境活動の促進につながっています。

いすゞのエコカツ

いすゞが実施しているさまざまな環境活動を、全てのステークホルダーの方に広く知ってもらえるよう、いすゞは2021年7月に環境リーフレット、「いすゞのエコカツ」を発行しました。インターネット上で公開するとともに、社会科見学で来工する小学生や、いすゞプラザに遊びに来るご家族にも気軽に読んでいただけるように、印刷版も作成しています。リーフレットに分かりやすくまとめることで、従業員にも活動内容が分かりやすいと好評です。2022年2月にはVol.2を発行。これからも定期的な発行、更新により、一人でも多くの方にいすゞの環境活動を知っていただけるようにしていきます。

＞ 活動紹介 

ESGデータ

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

(期間：2021年4月1日～2022年3月31日)

投資額は2,862百万円となり、前年度に比べ1,627百万円増加しました。

費用額は46,176百万円となり、前年度に比べ2,590百万円の増加となりました。

内容は下表のとおりです。

(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 | 9 | 79 | 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 | 119 | 638 | 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 | 44 | 482 | 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 | 2 | 4,098 | 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 | 401 | 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 | 2,688 | 40,368 | 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 | 95 | 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 | 15 | 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 | 2,862 | 46,176 | | |

環境保全効果

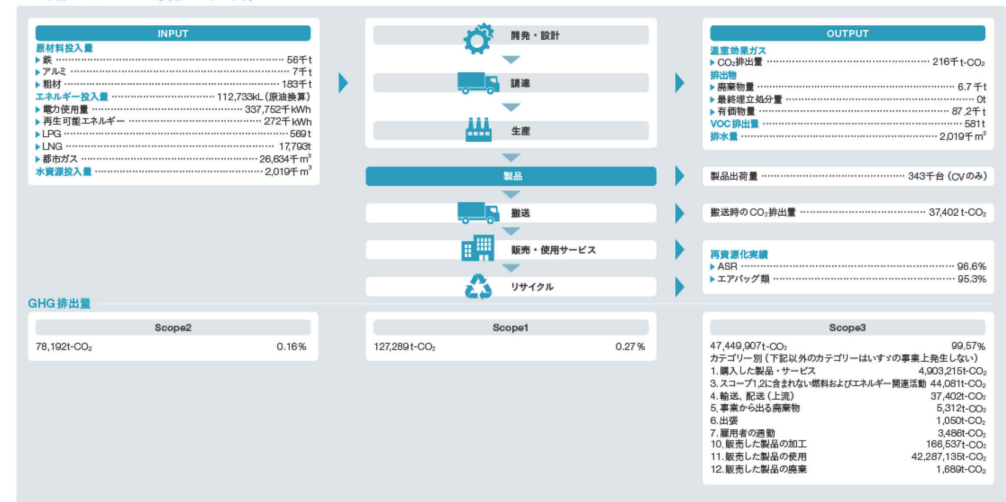
(期間：2021年4月1日～2022年3月31日)

| 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 | 6.2 |
| | 有価物売却益 | 3,213 |
| 物量効果 (t) | CO ₂ 低減 (t-CO ₂) | 207 |

事業活動と環境負荷

2021年度マテリアルフロー

2021年度マテリアルフロー (対象：いすゞのみ)



ESGデータ

社会

従業員データ（連結）

| | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------------|----|--------|--------|--------|
| 従業員数 | 人 | 36,856 | 36,224 | 44,299 |
| 男性 | | - | - | 39,166 |
| 女性 | | - | - | 5,133 |
| 外数：平均臨時雇用者数 | | 10,069 | 10,183 | 14,320 |
| 地域別従業員数 | 人 | 36,856 | 36,224 | 44,299 |
| 日本 | | - | 22,626 | 28,727 |
| アジア | | - | 10,811 | 12,475 |
| アフリカ | | - | 1,418 | 1,676 |
| その他の地域 | | - | 1,369 | 1,421 |

従業員データ（単体）

従業員

| | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|------------|----|--------|--------|--------|
| 従業員数 | 人 | 8,172 | 8,149 | 8,056 |
| 男性 | | 7,717 | 7,691 | 7,591 |
| 女性 | | 455 | 458 | 465 |
| うち、非正規社員 | | 150 | 128 | 126 |
| 新卒社員採用数 | 人 | 221 | 242 | 256 |
| 男性 | | 199 | 224 | 239 |
| 女性 | | 22 | 18 | 17 |
| 外国籍社員採用数 | 人 | 2 | 4 | 7 |
| 離職率※1 | % | 4.60 | 5.00 | 5.00 |
| 自己都合 | % | 1.74 | 1.52 | 1.68 |
| 障がい者雇用率※2 | % | 1.97 | 2.11 | 1.97 |
| 定年後再雇用従業員数 | 人 | 624 | 692 | 762 |
| 管理職（上級職） | 人 | 1,379 | 1,398 | 1,417 |
| 男性 | | 1,337 | 1,355 | 1,368 |
| 女性 | | 42 | 43 | 49 |
| 女性比率 | % | 3.14 | 3.17 | 3.58 |
| 平均年齢 | 歳 | 41.4 | 41.3 | 41.2 |
| 平均勤続年数 | 年 | 19.0 | 19.0 | 18.7 |
| 平均年間給与※3 | 千円 | 7,764 | 7,593 | 7,534 |

※1 定年退職を含む

※2 数値は各年6月1日時点

※3 平均年間給与は、基準外給与および賞与を含む

ESGデータ

育児・介護支援制度の利用者数

| | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--------------|----|--------|--------|--------|
| 育児休職 | 人 | 47 | 53 | 66 |
| 男性 | | 13 | 20 | 31 |
| 女性 | | 34 | 33 | 35 |
| 介護休職 | | 5 | 0 | 0 |
| 男性 | | 4 | 0 | 0 |
| 女性 | | 1 | 0 | 0 |
| 短時間勤務（介護・育児） | | 40 | 31 | 31 |
| 男性 | | 17 | 4 | 3 |
| 女性 | | 23 | 27 | 28 |

健康と安全

労働災害

| | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|-------|----|--------|--------|--------|
| 全災害件数 | 件 | 18 | 28 | 23 |
| （目標） | | (13) | (12) | (12) |
| 死亡災害 | | 0 | 0 | 0 |
| （目標） | | (0) | (0) | (0) |

休業災害度数率^{※1}

| | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--------------------------|----|--------|--------|--------|
| 休業災害度数率 | | 0.00 | 0.16 | 0.00 |
| 自動車製造業（国内） ^{※2} | | 0.20 | 0.15 | 0.18 |

※1 1100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数（死傷者数/実労働時間数）×1,000,000

※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 |
|----------|----|--------|
| 安全講習受講者数 | 人 | 5,344 |

人材育成

研修実績

| | 単位 | 2021年度 |
|---------------|----|---------|
| 総受講時間 | 時間 | 231,993 |
| 従業員1人当たりの受講時間 | | 29 |

社会貢献活動

2021年度 社会貢献支出額（単体）：8.5億円

| | 単位 | 社会貢献活動費 | 現物寄付 | 寄付金 |
|----|-----|---------|------|-----|
| 金額 | 百万円 | 661 | 4 | 190 |

主な支援

ウクライナおよび周辺国の被災者への人道支援

フィリピン タクロバン職業訓練学校支援

製品品質

| | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|--------|----|--------|--------|--------|
| リコール件数 | 件 | 19 | 11 | 17 |

ESGデータ

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの概要

| | | 単位 | 2022年6月28日時点 |
|----------|-----------|----|--------------|
| 取締役会 | 取締役 | 人 | 13 |
| | 独立社外取締役 | | 5 |
| | 独立社外取締役比率 | % | 38.46 |
| | 女性取締役 | 人 | 2 |
| | 女性取締役比率 | % | 15.38 |
| 監査等委員会 | 監査等委員 | 人 | 5 |
| | 独立社外取締役 | | 3 |
| 指名・報酬委員会 | 指名・報酬委員 | | 4 |
| | 独立社外取締役 | | 3 |

会議開催状況

| | | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 |
|------------------|-----------|----|--------|--------|-----------|
| 取締役会 | 開催回数 | 回 | 13 | 18 | 15 |
| | 社外取締役の出席率 | % | 99 | 100 | 100 |
| 監査等委員会 (監査役会) | 開催回数 | 回 | (12) | (15) | 11 (5) ※1 |
| | 出席率 | % | 96 | 100 | 100 |
| 指名・報酬委員会 | 開催回数 | 回 | - | 9 | 8 |

※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

| GRIスタンダード | 開示事項 | 記載箇所 | ISO26000 |
|------------------|---------------------------|---|---|
| GRI 101：基礎2016 | | | |
| 一般開示事項 | | | |
| 102：一般開示事項（2016） | | | |
| | 102-1 組織の名称 | <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 □ | 6.3.10 6.4.1-6.4.2 6.4.3 6.4.4 6.8.5 7.8 |
| | 102-2 活動、ブランド、製品、サービス | <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 □ 商品・ソリューション □ | |
| | 102-3 本社の所在地 | <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 □ | |
| | 102-4 事業所の所在地 | <ul style="list-style-type: none"> 企業情報>会社概要 □ 企業情報>国内関係会社 □ 企業情報>海外関連会社 □ | |
| | 102-5 所有形態および法人格 | <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 □ | |
| | 102-6 参入市場 | <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 □ | |
| | 102-7 組織の規模 | <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 □ | |
| | 102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報 | <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 □ | |
| | 102-9 サプライチェーン | <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 | 開示事項 | 記載箇所 | ISO26000 |
|-----------|---------------------------------|---|---|
| | 102-10 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | <ul style="list-style-type: none"> 編集方針 | |
| | 102-11 予防原則または予防的アプローチ | <ul style="list-style-type: none"> 環境>マネジメントアプローチ>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>マネジメントアプローチ>いすゞグループ地球環境憲章 環境>マネジメントアプローチ>マネジメント体制 社会>品質>取り組み>市場品質向上への取り組み | 6.3.10 6.4.1-6.4.2 6.4.3 6.4.4 6.8.5 7.8 |
| | 102-12 外部イニシアチブ | <ul style="list-style-type: none"> 外部イニシアチブへの参加 環境>マネジメントアプローチ>SDGsへの貢献 | |
| | 102-13 団体の会員資格 | <ul style="list-style-type: none"> 外部イニシアチブへの参加 社会>地域・社会貢献 | |
| | 102-14 上級意思決定者の声明 | <ul style="list-style-type: none"> トップメッセージ □ サステナビリティ委員長メッセージ | |
| | 102-15 重要なインパクト、リスク、機会 | <ul style="list-style-type: none"> 環境>マネジメントアプローチ>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 有価証券報告書 □ | 4.7 6.2 7.4.2 |
| | 102-16 価値観、理念、行動基準・規範 | <ul style="list-style-type: none"> 企業理念・行動指針 □ 環境>マネジメントアプローチ>いすゞグループ地球環境憲章 環境>マネジメントアプローチ>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 | 4.4 6.6.3 |

GRIスタンダード内容索引

| GRIスタンダード | 開示事項 | | 記載箇所 | ISO26000 |
|-----------|------------------------|--|---|-----------------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 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>地域・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 | |
| 102-17 | 倫理に関する助言および懸念のための制度 | | <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>コンプライアンス>取り組み | |
| 102-18 | ガバナンス構造 | | <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 □ | |
| 102-19 | 権限移譲 | | <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 | |
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | | <ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進体制 環境>マネジメントアプローチ>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>地域・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 | 6.2 7.4.3 7.7.5 |

| GRIスタンダード | 開示事項 | | 記載箇所 | ISO26000 |
|-----------|------------------------------|--|--|-----------------------|
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | | <ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの信頼関係の構築 □ | |
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 | | <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 | |
| 102-23 | 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 | |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 | | <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 有価証券報告書 □ | |
| 102-25 | 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 □ 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>マネジメントアプローチ>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>地域・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 | 6.2 7.4.3 7.7.5 |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | | <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 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 | |
| 102-27 | 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 | |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | | <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 | |

GRIスタンダード内容索引

| GRIスタンダード | 開示事項 | 記載箇所 | ISO26000 |
|-----------|---------------------------|---|----------|
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □ サステナビリティ推進体制 環境>マネジメントアプローチ>マネジメント体制 環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示 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>地域・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 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □ | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>リスクマネジメント>リスク管理プロセス 環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □ | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス>リスクマネジメント>リスク管理プロセス 環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 □ | |

| GRIスタンダード | 開示事項 | 記載箇所 | ISO26000 | |
|-----------|----------------------------|---|-----------------------|-------|
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | <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 | 6.2 7.4.3 7.7.5 | |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 | <ul style="list-style-type: none"> 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>マネジメント体制 | | |
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | <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 | | |
| 102-35 | 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 □ | | |
| 102-36 | 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 □ | | |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 | <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 □ | | |
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 | — | | |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率 | — | | |
| 102-40 | ステークホルダー・グループのリスト | <ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの信頼関係の構築 ㊦ | | 5.3 |
| 102-41 | 団体交渉協定 | <ul style="list-style-type: none"> 社会>従業員の尊重>労使関係 | | 6.4.5 |
| 102-42 | ステークホルダーの特定および選定 | <ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの信頼関係の構築 ㊦ | | 5.3 |
| 102-43 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | <ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの信頼関係の構築 ㊦ | | 5.3 |
| 102-44 | 提起された重要な項目および懸念 | <ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの信頼関係の構築 ㊦ | | 5.3 |

GRIスタンダード内容索引

| GRIスタンダード | 開示事項 | 記載箇所 | ISO26000 |
|----------------------|--------------------------|--|--------------------------------|
| 102-45 | 連結財務諸表の対象になっている事業体 | ・有価証券報告書 □ | 5.2 7.3.2 7.3.3 7.3.4 |
| 102-46 | 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 | ・編集方針 | |
| 102-47 | マテリアルな項目のリスト | ・いすゞの価値創造ストーリー ㊦ ・会社情報・株式情報 ㊦ | |
| 102-48 | 情報の再記述 | ・編集方針 | |
| 102-49 | 報告における変更 | ・編集方針 | |
| 102-50 | 報告期間 | ・編集方針 | |
| 102-51 | 前回発行した報告書の日付 | ・編集方針 | |
| 102-52 | 報告サイクル | ・編集方針 | |
| 102-53 | 報告書に関する質問の窓口 | ・編集方針 | |
| 102-54 | GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 | ・編集方針 | |
| 102-55 | GRI内容索引 | ・GRIスタンダード内容索引 | 7.5.3 7.6.2 |
| 102-56 | 外部保証 | ・ESGデータ>環境データの第三者監査の実施 | |
| マテリアルな項目 | | | |
| 103: マネジメント手法 (2016) | | | |
| 103-1 | マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | ・環境>マネジメントアプローチ>いすゞ環境長期ビジョン2050 ・いすゞの価値創造ストーリー ㊦ | 5.2 7.3.2 7.3.3 7.3.4 |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 | ・サステナビリティ推進体制 ・環境>マネジメントアプローチ>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 ・いすゞの価値創造ストーリー ㊦ | |

| GRIスタンダード | 開示事項 | 記載箇所 | ISO26000 |
|--------------------------|---------------------------|--|--|
| 103-3 | マネジメント手法の評価 | ・サステナビリティ推進体制 ・環境>マネジメントアプローチ>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 ・いすゞの価値創造ストーリー ㊦ | |
| 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 | ・社会>地域・社会貢献>社会貢献支出額 | 6.8.1-6.8.2 6.8.3 6.8.7 6.8.9 |
| 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 | ・環境>気候変動対策>TCFD提言に基づく情報開示 | 6.5.5 |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | ・社会>従業員の尊重>従業員満足度の向上>福利厚生制度 ・有価証券報告書 □ | 6.8.7 |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | — | — |
| 202: 地域経済での存在感 (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) | — | 6.3.7 6.3.10 6.4.3 6.4.4 6.8.1-6.8.2 |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | — | 6.4.3 6.8.1-6.8.2 6.8.5 6.8.7 |
| 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 | — | 6.3.9 6.8.1-6.8.2 6.8.7 6.8.9 |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | ・社会>地域・社会貢献>社会貢献支出額 | 6.3.9 6.6.6 6.6.7 6.7.8 6.8.1-6.8.2 |

GRIスタンダード内容索引

| GRIスタンダード | 開示事項 | | 記載箇所 | ISO26000 |
|-------------------|-------|-------------------------------------|--|--|
| | | | | 6.8.5 6.8.7 6.8.9 |
| 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 | 6.4.3 6.6.6 6.8.1-6.8.2 6.8.7 |
| 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 | 6.2 |
| | 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 | 6.2 |
| | 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 | — | |
| 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>事業活動と環境負荷 | 6.5.4 |
| | 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>事業活動と環境負荷 | 6.5.4 |
| | 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>事業活動と環境負荷 いすゞ車のリサイクル情報 □ | 6.5.4 |

| GRIスタンダード | 開示事項 | | 記載箇所 | ISO26000 |
|------------------|-------|---|--|----------------|
| 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>事業活動と環境負荷 | 6.5.4 |
| | 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | — | 6.5.4 |
| | 302-3 | エネルギー原単位 | — | 6.5.5 |
| | 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>事業活動と環境負荷 | 6.5.4 6.5.5 |
| | 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 | 6.5.4 |
| 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 | 6.5.4 |
| | 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 | 6.5.4 |
| | 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>事業活動と環境負荷 | 6.5.4 |
| | 303-4 | 排水 | <ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>事業活動と環境負荷 | 6.5.4 |
| | 303-5 | 水消費 | — | 6.5.4 |
| 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 | 6.5.6 |
| | 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 | 6.5.6 |
| | 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 | 6.5.6 |
| | 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 | — | 6.5.6 |

GRIスタンダード内容索引

| GRIスタンダード | 開示事項 | | 記載箇所 | ISO26000 |
|-----------------------|-------|---|--|----------------|
| 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>事業活動と環境負荷 | 6.5.5 |
| | 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>事業活動と環境負荷 | 6.5.5 |
| | 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>事業活動と環境負荷 | 6.5.5 |
| | 305-4 | 温室効果ガス (GHG) 排出原単位 | — | 6.5.5 |
| | 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 | 6.5.5 |
| | 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 | 6.5.3 6.5.5 |
| | 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 | 6.5.3 |
| 306：廃棄物 (2020) | 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の重大な影響 | <ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>事業活動と環境負荷 | 6.5.3 6.5.4 |
| | 306-2 | 廃棄物関連の重大な影響の管理 | <ul style="list-style-type: none"> 環境>資源循環推進 | 6.5.3 |
| | 306-3 | 廃棄物の量と内訳 | <ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>排出物の低減、抑制 | 6.5.3 |
| | 306-4 | 処分から転用された廃棄物 | — | 6.5.3 |
| | 306-5 | 廃棄に向けられた廃棄物 | — | 6.5.3 |
| 307：環境コンプライアンス (2016) | 307-1 | 環境法規制の違反 | <ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>環境>いすゞの環境マネジメントシステム | 4.6 |

| GRIスタンダード | 開示事項 | | 記載箇所 | ISO26000 |
|------------------------------|-------|---------------------------------|---|-------------------------|
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | 6.3.5 6.6.6 7.3.1 |
| | 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 | <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 | 6.3.5 6.6.6 7.3.1 |
| 401：雇用 (2016) | 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | <ul style="list-style-type: none"> ESGデータ>社会>従業員 | 6.4.3 |
| | 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 | <ul style="list-style-type: none"> 社会>従業員の尊重>多様な人材の活用>高齢者 (定年後) の活躍推進 社会>従業員の尊重>多様な人材の活用>ワーク・ライフ・バランスの推進 社会>従業員の尊重>従業員満足度の向上>福利厚生制度 | 6.4.4 6.8.7 |
| | 401-3 | 育児休暇 | <ul style="list-style-type: none"> 社会>従業員の尊重>多様な人材の活用>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 | 6.4.4 |
| 402：労使関係 (2016) | 402-1 | 事業上の変更に係る最低通知期間 | <ul style="list-style-type: none"> 社会>従業員の尊重>多様な人材の活用>労使関係 | 6.4.3 6.4.5 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | 6.4.6 |
| | 403-2 | 危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査 | | 6.4.6 |
| | 403-3 | 労働衛生サービス | | 6.4.6 6.8.8 |
| | 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 | | 6.4.6 |
| | 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | | 6.4.6 6.8.8 |
| | 403-6 | 労働者の健康増進 | | 6.8.8 |
| | 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | | 6.4.6 |

GRIスタンダード内容索引

| GRIスタンダード | 開示事項 | 記載箇所 | ISO26000 |
|-------------------------|--------|---|---|
| 403 | 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 | 6.4.6 |
| | 403-9 | 労働関連の傷害 | 6.4.6 |
| | 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | 6.8.8 |
| 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 | • ESGデータ>社会>人材育成 6.4.7 |
| | 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>多様な人材の活用>高齢者（定年後）の活躍推進 • 社会>従業員の尊重>人材育成 6.4.7 6.8.5 |
| | 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>人材育成>人事評価制度 6.4.7 |
| 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 | • 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) 6.2.3 6.3.7 6.3.10 6.4.3 |
| | 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | — 6.3.7 6.3.10 6.4.3 6.4.4 |
| 406：非差別 (2016) | 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | — 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3 |
| 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 | — 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.5 6.6.6 |
| 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 | — 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10 |

| GRIスタンダード | 開示事項 | 記載箇所 | ISO26000 |
|------------------------------|-------|--|--|
| 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 | 6.6.6 6.8.4 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10 6.6.6 |
| | | | — |
| | | | — |
| 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 | 6.3.4 6.3.5 6.6.6 |
| 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 | 6.3.4 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7 6.8.3 |
| 412：人権アセスメント (2016) | 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | • 社会>人権 6.3.3 6.3.4 6.3.5 |
| | 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | • 社会>人権 6.3.5 |
| | 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | — 6.3.3 6.3.5 6.6.6 |
| 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 | • 環境>生物多様性保全 • 環境>環境リスク予防/対策 • 社会>地域・社会貢献 • ステークホルダーとの信頼関係の構築 人 6.3.9 6.5.1-6.5.2 6.5.3 6.8 |
| | 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 | — 6.3.9 6.5.3 6.8 |
| 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 | • 社会>サプライチェーン・マネジメント 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.6.6 |

GRIスタンダード内容索引

| GRIスタンダード | 開示事項 | | 記載箇所 | ISO26000 |
|---------------------------|-------|-------------------------------------|--|--|
| | 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 | • 社会>サプライチェーン・マネジメント | 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.6.6 |
| 415：公共政策 (2016) | 415-1 | 政治献金 | — | 6.6.1-6.6.2 6.6.4 |
| 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 | 6.7.1-6.7.2 6.7.4 6.7.5 6.8.8 |
| | 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 | 4.6 6.7.1-6.7.2 6.7.4 6.7.5 6.8.8 |
| 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 | 6.7.1-6.7.2 6.7.3 6.7.4 6.7.5 6.7.9 |
| | 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 | — | 4.6 6.7.1-6.7.2 6.7.3 6.7.4 6.7.5 6.7.9 |
| | 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 | — | 4.6 6.7.1-6.7.2 6.7.3 |
| 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 | — | 6.7.1-6.7.2 6.7.7 |
| 419：社会経済面のコンプライアンス (2016) | 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | — | 4.6 6.7.1-6.7.2 6.7.6 |

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 | マネジメントアプローチ | ● | ● | — |
| | 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 | ● | ● | ● |
| | 地域・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 | | | ● | |