

# 社会

品質	27
従業員の尊重	36
人権	47
サプライチェーン・マネジメント	55
社会貢献	60

## 品質

### 基本的な考え方

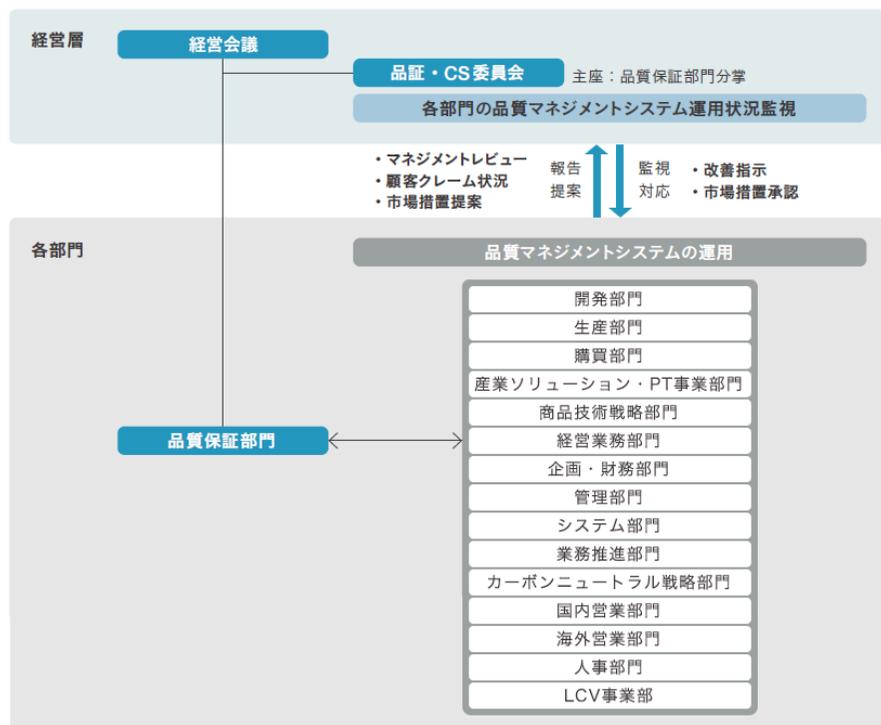
豊かな暮らし創りに向けて、社会課題の解決に貢献できるよう、さまざまな切り口から高いレベルの品質の製品・サービスを提供することで、お客様からの信頼を獲得します。

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

### 品質マネジメントシステム（ISO9001、IATF16949認証取得）

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

### 品質活動における取り組みテーマ

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

1. 製品品質向上
2. サービス品質向上
3. 業務品質向上

## 品質

## 取り組み

## 製品品質向上

## 製品品質向上の基本的な考え方

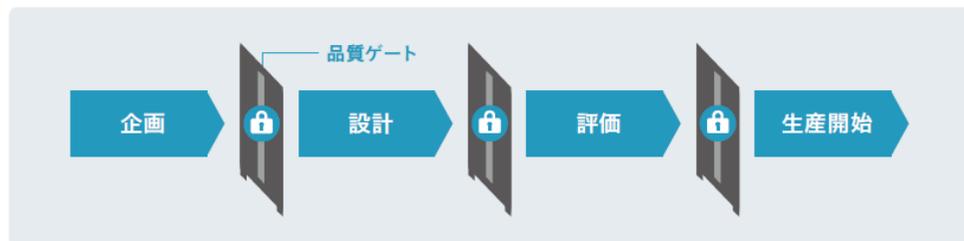
いすゞの使命は、従前の企業理念「『運ぶ』を支え」の枠を超え、お客様、そしてパートナーの皆様とともに地球上のすべてのモノ・ヒトの「運ぶ」を主体的に創造し、カーボンニュートラルへの対応や、進化する物流業への貢献など、新たな「運ぶ」の価値を提供し、社会を豊かにしていくことです。

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

## 開発段階での取り組み

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

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



## 安全技術

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



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



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

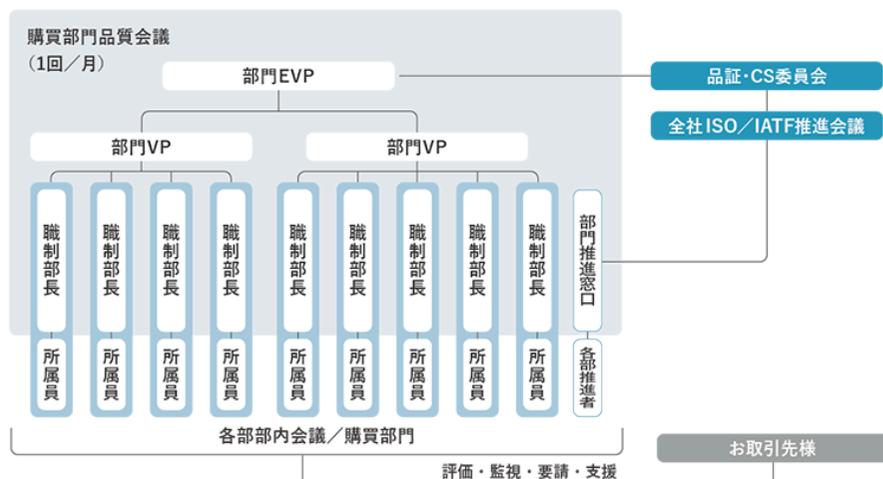
- > エルフ
- > フォワード
- > ギガ
- > ガーラ
- > エルガ
- > D-MAX、MU-X

## 品質

### 購買段階での取り組み

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

#### 品質管理体制



日本での取引社数は国内外を合わせて671社で、その約9割が日本国内のお取引先様です。取引金額の費目別では、車両・エンジン部品の購入が約8割を占めています。

お取引先様の納入品質と市場品質をモニターするために、不良の発生件数、個数、重要度などをもとに、毎月、評価点を算出しています。その結果、納入品質の評価点と不具合件数が一定基準に達しないお取引先様は「管理企業」に、評価点は一定水準に達するも、不具合件数が一定以上あり、納品品質に改善が必要なお取引先様は「観察企業」に区分し、毎月の品質会議開催などによって納入品質の改善に努めています。このような取り組みの結果、2024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。管理企業はなかったものの、観察企業は数社あったため、該当するお取引先様に対しては、ともに改善活動に取り組みながら、品質向上に励んでいただきました。また、いすゞでは、一部のお取引先様に対して、3年ごとの直納認定更新審査時に実地監査を行い、品質マネジメントシステムの運用状況を確認しています。なお、新規のお取引先様については、取引開始前に実地監査を行い、品質マネジメントシステムの有効性を評価し、採用基準に達しているかの確認を行っています。

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

### 生産段階での取り組み

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

いすゞは、「品質第一」というものづくりの思想・方法や生産ノウハウを、「いすゞ・ものづくり」（以下、IM）として体系化しています。IMは「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を必要とするすべてのお客様から信頼される企業になることを目指しています。生産に携わる従業員に対しては、IMについての教育を実施し、IMの基礎に関する座学と実技の教育のほか、基礎教育で得られた知識・技能を現場で活用し、状況に合わせて改善できる応用実践教育も行っています。

#### > 生産品質 □



IMを導入したいすゞの製造ライン

#### 2024年度教育実施実績

2024年度の受講者は973名で、一人当たりの受講時間は平均20.4時間（2～5日/人）でした。

（参考）

ベーススキル研修：IMの考え方やTPM※についての集合研修を実施。

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

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

## 品質

### 市場品質向上への取り組み

常にお客様の生の声に耳を傾け、ご指摘の内容を分析し、品質に関わるすべ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

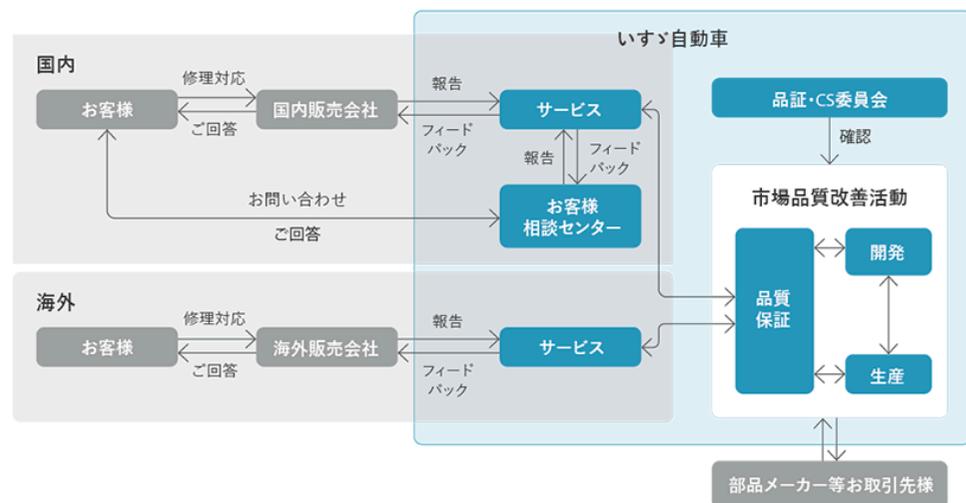
いすゞでは、FQマネジメントシステム<sup>※</sup>にのっとり、市場からの品質情報収集・原因調査および対策を迅速かつ確に行えるよう取り組んでいます。

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

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

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

#### 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。なお、安全上の不具合に関する苦情につきましては、各国当局からの調査依頼に対し、100%調査し回答をしています。

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

#### リコールなどの届け出件数

(件)

	2022年度	2023年度	2024年度
リコール	12	8	9
改善対策	0	0	0
サービスキャンペーン	3	4	11

(参考) 2024年度UDトラックス リコール：12件

> リコール情報

## サービス品質向上

### サービス品質向上の基本的な考え方

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

そのためには、お客様のお車の稼働を止めないこと、そして万が一止まってしまった場合には、いち早く復旧することが重要であると考えています。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おり、医療物資や生活物資の供給を担うという重要な役割も果たしています。いすゞでは、どのような状況下においても、お客様が必要とされているお車を確実にお届けし、滞りないアフターサービスによってその稼働を支えていくことが我々の使命であり、社会的責任であると認識しています。

## 品質

## 充実したサービス体制

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

## 国内



## 海外



## 部品供給体制

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



2020年4月に稼働を開始した「いすゞロジスティクスグローバルセンター」

## 国内

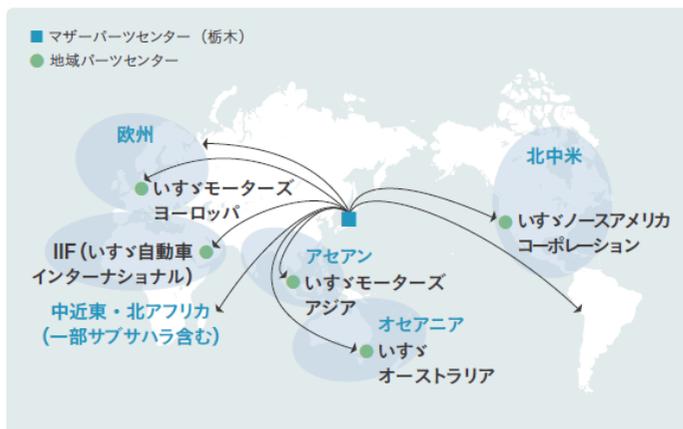
7つの地域パーツセンターから、各販売会社サービス拠点へと供給しています。



## 品質

## 海外

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



## 整備技術向上に向けて

## いすゞワールドサービス技能コンテスト

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

コロナ禍ではオンラインでの大会を行っていましたが、2023年から対面形式に戻し、2024年も予選会で勝ち上がったファイナリストを日本に招き、10月30日にパシフィコ横浜で開催しました。

コンテストでは、個人戦とチーム戦を実施しました。チーム実技競技では、選手2名とコーチの計3名で構成されたチームが、実車を使った点検・故障診断競技を行いました。また、コロナ禍で実施したオンラインでのサービス技能コンテスト「eコンペティション (競技)」の競技システムとコンテンツを活かし、チーム戦および個人戦の学科競技と、個人実技競技「バーチャル故障診断」も実施し、チーム／個人の総合力を競いました。

競技には世界35の国・地域から105名が出場し、観客を含む総来場者数は約1,000名に達しました。I-1GPを通じて、整備技術向上を目指すとともに技術研修の重要性を啓発し、世界でのサービス品質向上に継続して取り組んでいます。

## 第19回I-1GP CV部門 結果

団体部門：1位 インドネシア、2位 タイ、3位 ベルギー  
個人部門：1位 ベルギー、2位 中国、3位 ニュージーランド



## 全国サービス／部品技能コンテスト

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



## 品質

### 販売会社従業員への教育

いすゞでは販売会社のサービススタッフ・エンジニアに対し、サービス業務対応力、整備技術力などの向上を図るべく積極的に教育を行っています。ものづくりサービストレーニングセンター（MSTC）・販売会社でのスキル向上のための集合研修や、eラーニングシステムなどを利用した知識向上のためのリモート研修といった研修手法を使い分け、現場負担を考慮しながら一層のスキルアップを図っています。

#### 2024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	18講座 130回	1,009	集合
	4講座 55回	557	集合
サービススタッフ向け	4講座 11回	200	集合
	7講座 26回	283	リモート
	1講座 1回	2	集合

#### 参加者の声

- エルフEVに関する整備ポイントや注意点などについて、修理書や解説書では理解が十分ではありませんでしたが、実践的な知識を学ぶことができました。[販売会社サービスエンジニア]
- 故障診断の進め方や考え方が非常に理解しやすかったです。今回学んだ内容を今後の整備業務にしっかりと役立てていきたいです。[販売会社サービスエンジニア]
- お客様の車両の現状把握やクレームへの対応方法など、まさに今身につけたいスキルをしっかりと理解できました。今後の業務で実践していきたいと思います。[販売会社サービススタッフ]

#### 2024年度整備技術講習会実績

33回

### お客様支援

#### 省燃費・安全運転講習会の開催などの各種サポートプログラム

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

#### お客様へのお知らせ

使用上の問題などにより、事故や不具合につながる恐れのある事柄については、いすゞホームページに「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（2024年度） [□](#)

#### 長期使用化への対応

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

#### お客様相談センター

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

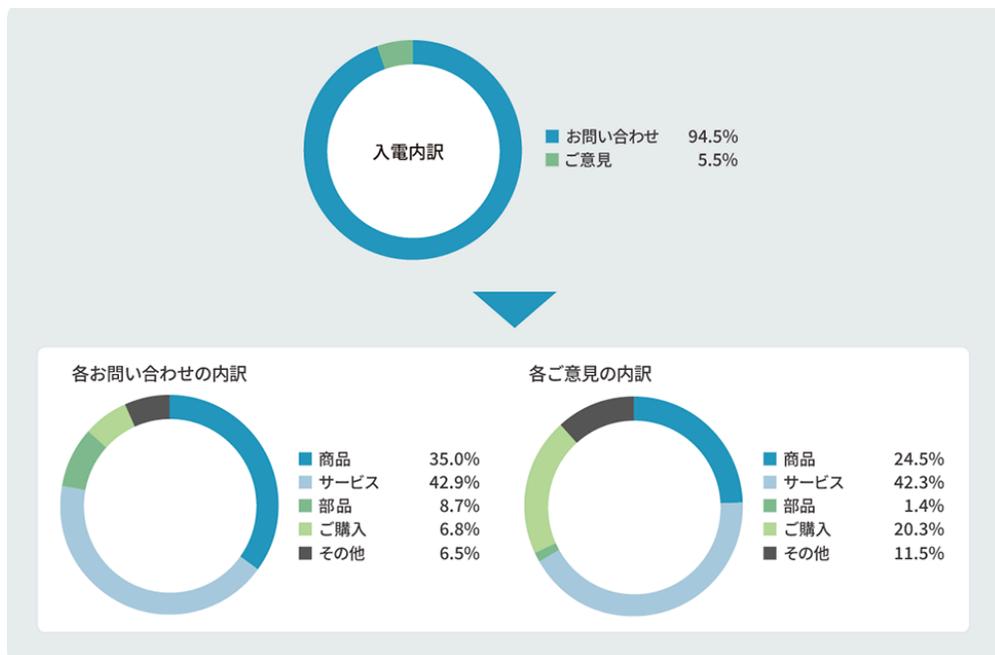
#### お客様の声

エルフmioに関するご相談のなかで「トラックを使ったことはないがエルフmioを見て興味を持った」、「いすゞと付き合いはないがエルフmioを検討している」など、これまでトラックやいすゞとは関わりがなかった方や、「今の社員や将来採用する人も普通免許しかないので買い替えを検討している」、「普通免許で運転できる車を出してくれてありがとう」といった、ドライバー不足でお困りであった方など、多くの方より大変喜ばしいお話を頂戴しました。

いすゞとしては、ドライバー不足などさまざまな社会の課題に対するひとつの答え（解決策）として、国内唯一となる普通自動車免許で運転できる車両としてエルフmioを発売しました。発売前より多くの方に感心をお寄せいただき、発売後もお客様のみならずステークホルダーの皆様から好意的なご意見をいただいています。今後もさまざまな社会の課題に取り組むなかで、多くの方にご満足いただける商品やサービスをご提供できるよう、お客様の声を商品開発やサービスの向上へつなげるために関係各所へフィードバックするとともに、お客様相談センターとしても一丸となってお客様の満足度向上に努めていきます。

## 品質

## 2024年度 お客様相談センターへの入電内訳



## ソフト面からのサポート

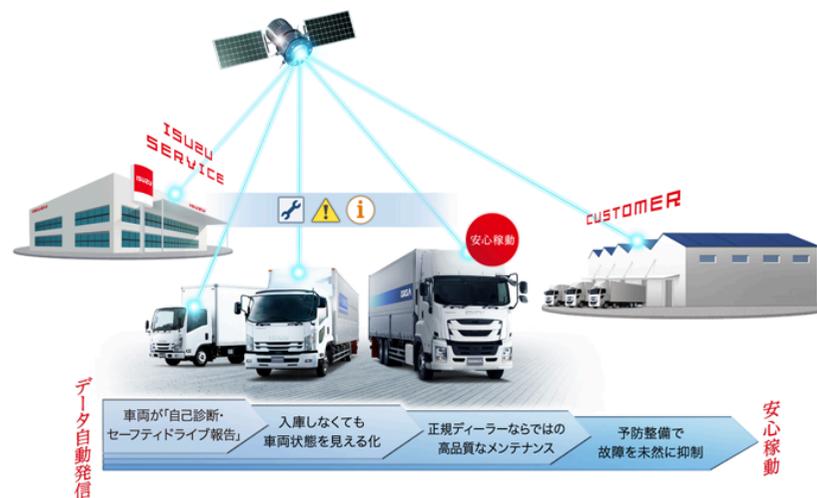
## MIMAMORI (商用車のテレマティクス)

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

## プレイズム (車両データを活用した高度純正整備)

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

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



## EVision

いすゞとして初の量産バッテリーEV (以下、BEV) 「エルフ EV」の市場投入に合わせ、商用BEVの導入検討のサポート、導入課題の解決、CO<sub>2</sub>排出量削減効果の定量化、さらなる脱炭素化提案によるカーボンニュートラル実現に向けたトータルソリューションプログラム「EVision」※を構築し、サービスを提供します。

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

## 品質

### 業務品質向上

#### 業務品質向上の基本的な考え方

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

#### 従業員の意識と知識向上に向けた教育

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

#### 従業員間での会話

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

<sup>※</sup> 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

#### 2024年度品質月間メッセージ内容

テーマ：笑顔になれる「良い仕事」で、より良い品質と信頼を創り上げよう  
テーマの背景：近年、他社でのデータ偽装や検査不正などの企業不祥事が起きている状況下、いすゞとしてはお客様とステークホルダーからの信頼をさらに高め、品質をより高いレベルにしていきたい。そのためには従業員が働きがいを持って働きながら、他者との関わりの中で融和を取れていることが大切である。そうした仕事仲間と関わるなかでお互いを理解し育まれる「信頼」と、風通しの良い環境のなかで多様性が理解され安心して働ける環境で生まれる「笑顔」、これら2つが揃うことで本質的に品質不具合を生み出さないような企業文化が保たれると考えていることから今回のテーマとした。

#### 販売会社への品質意識教育

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

#### 2024年度教育実施実績

全販売会社：22カ所

#### 知識向上（知識教育プログラム）

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

#### 2024年度教育実施実績

道路運送車両法／リコール制度：未実施  
QCセミナーベーシックコース：20名

<sup>※</sup> 日本科学技術連盟にて実施

#### いすゞ自動車高等工業学校

➤ いすゞ自動車高等工業学校の取り組みはこちら

## 従業員の尊重

### 基本的な考え方

#### ISUZU IDを起点とする人的資本経営

いすゞグループは、経営理念体系として策定したISUZU IDにおいて、4つのMISSION（任務）を定め、特に人に関わるものとして「働きがいNo.1」を目指していくことを掲げました。

さらに、2024年4月に中期経営計画として策定したISUZU Transformation Growth to 2030（IX）において、人的資本経営への進化としたうえで、2030年に目指す姿と道筋を具体化しました。

従来の従業員尊重に関する取り組みの継続に加え、人的資本経営の進化を果たすため、さまざまな施策に取り組んでいきます。

### マネジメント体制

#### 人的資本経営へ進化するための重点施策

当社は、人的資本経営へ進化するための重点施策として、人財ポートフォリオの充実、エンゲージメントの向上、将来を見据えた基盤強化を掲げて、各種取り組みを推進してきました。

具体的には、新人事制度の導入、エンゲージメントサーベイの開始、働き方に関する制度改善、健康経営の宣言などを行いました。

2025年4月に当社初となるCHROを新たに設置し、人財戦略を推進する体制を明確にしました。人財戦略や取り組み方針については、人事部門のリーダーシップチームで議論検討したうえで、経営会議で適宜決議する体制としています。

### 取り組み

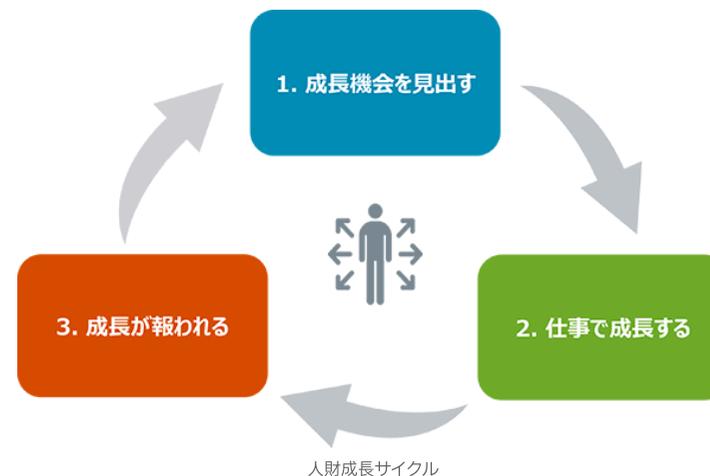
## 人財ポートフォリオの充実

#### 人財成長サイクル

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

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

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



## 従業員の尊重

### 人財育成体系

いすゞでは、個人の成長を会社の成長につなげるため、キャリア開発、自己開発および専門性、マネジメント、リーダーシップの5分野から成り立つプログラムを用意しています。

1. **キャリア開発**：多様な見識・能力・専門性を持った社員一人ひとりが最大限に力を発揮することを目指すキャリアを実現するために、社員が成長プランシートという中長期の目標を掲げたうえで自身のキャリアを主体的・継続的に考える機会を提供していきます。また、新卒／中途入社時、社内公募などでキャリアチェンジをした社員のための研修についても強化していきます。
2. **自己開発**：キャリア開発で考えた中長期の目標を達成するために、自身の必要な学習や受講タイミングを自由に選択することができるオンライン学習プログラムを提供しています。
3. **専門性**：自身の担当職務・責任範囲にあわせた専門スキルの強化を部門ごとに行っています。技能職に対しては、専門性を強化するため、段階的な技能習熟を支援するプログラムを用意しています。
4. **マネジメント**：One on One研修・ワークショップを中心として、会社としての共通の目的の共有や社員のモチベーションアップを図るための場の提供を行っています。
5. **リーダーシップ**：いすゞの将来を担う人財のリーダーシップ強化を図るプログラムを導入しています。

### いすゞ自動車高等工業学校

いすゞ自動車高等工業学校（以下、いすゞ高工）では、高校を卒業した技能系新入社員（以下、訓練生）に対して、教育訓練を行っています。3か月の早期選抜コース、1年訓練生コースの2コースがあり、どちらに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、社会人としての心構えを重視した教育内容となっています。特にものづくりを極める意欲が高い訓練生は、技能五輪に挑戦して、日々鍛錬した技能の研さん結果を確認し、より一層の技能向上を図っています。

また、いすゞ高工の指導員は、現場で実務を担っている従業員から選ばれ、訓練生に指導します。これにより、指導員となった従業員が自分自身の業務知識を見直す機会にもなるとともに、人材育成の方法を学習することができ、指導員自身の成長にもつながります。訓練生を一人前に育てるだけでなく、それに関わるスキル向上や技能の伝承を行うことで、いすゞの製品の品質向上につなげています。

### 技能五輪競技大会

第62回技能五輪全国大会 2024年11月22日（金）～25日（月） 愛知県国際展示場 [Aichi Sky Expo]

### 大会結果

自動車板金：金賞1名

機械組立て：銀賞1名



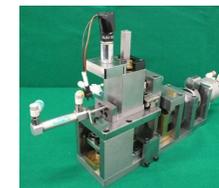
金賞を受賞した自動車板金の競技風景



受賞した自動車板金の課題作品



銀賞を受賞した機械組立ての競技風景



受賞した機械組立ての課題作品



いすゞ高工での訓練風景（歩調訓練）



いすゞ高工での実習風景（座学）



いすゞ高工での実習風景（座学）



いすゞ高工での実習風景（実技）



いすゞ高工での実習風景（実技）

## 従業員の尊重

### 技能の伝承と育成

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

#### 部門ごとの取り組み

##### ▶ 生産部門

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

※ 技能職の階層別教育：新入社員・若手・中堅・管理監督者など

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

2020年度 銀賞：機械組立て（1人）  
銅賞：自動車板金（1人）  
敢闘賞：自動車板金（1人）、機械組立て（1人）

2021年度 銅賞：機械組立て（1人）、旋盤（1人）  
敢闘賞：機械組立て（1人）

2022年度 敢闘賞：機械組立て（1人）、旋盤（1人）

2023年度 銀賞：自動車板金（1人）  
敢闘賞：機械組立て（1人）

2024年度 銀賞：機械組立て（1人）  
金賞：自動車板金（1人）

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

##### ▶ 開発部門

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

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

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

### 評価体系

#### 評価の考え方

いすゞでは、人材成長サイクルにおける③成長が報われるとして、従業員の成長を確認する仕組みを導入し、社員の成長を通じた会社への貢献に報います。

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

### キャリア開発支援

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

## 従業員の尊重

### エンゲージメントの向上

#### サーベイを活用した取り組み

エンゲージメントの向上のため、2024年から全社員を対象としたサーベイを導入して、職場の強みと課題を定量的に可視化できる状態としたうえで、職場全員で議論と改善に向けたアクションに取り組みました。特に第一線のマネジメントを担う層のエンゲージメントを全社での優先課題として定め、今後さまざまな施策に取り組んでいきます。

#### 従業員家族向け工場見学会

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

工場が稼働する祝日、および春休みなどの平日にも実施しました。2024年度は7回開催し、64家族169名が参加しました。



### 多様な働き方への取り組み

いすゞでは、多様な人材が活躍できる環境を整えていくために、多様な働き方の実現に取り組んでいます。併せて、育児・介護との両立が求められる従業員に特化した人事施策を設けることで、両立支援に取り組んでいます。

多様な働き方の支援	ノンコアフレックス	コアタイム設定を設けておらず、自由度の高いフレックス勤務が可能な制度
	在宅勤務	仕事に応じて最適な場所で勤務できる制度
	一斉定時退社日の設定	毎週水曜・金曜日を一斉定時退社日とし、メリハリのある働き方を推奨
	年次有給休暇の取得推進	労働組合と協業し、年間18日以上を目標に年休の取得しやすい風土づくり
出産・育児との両立支援	時間単位有給休暇	年次有給休暇を1時間単位で柔軟に取得できる制度
	育児休職	子どもが満2歳に達した直後の4月末まで（分割取得可）休職できる制度
	配偶者出産休暇	出産日より2週間以内に3日間、特別休暇を取得できる制度
	看護等休暇	小学3年生に達した直後の3月末まで看護等休暇を取得できる制度
	短時間勤務	小学3年生に達した直後の3月末まで短時間勤務を選択できる制度
介護との両立支援	育児目的の在宅勤務	妊娠時から、子どもが中学3年生に達した直後の3月末まで在宅勤務を選択できる制度
	介護休職	介護に必要な期間（1年以内）について休職できる制度
	介護休暇	家族の介護のために介護休暇を取得できる制度
	短時間勤務	介護に必要な期間、短時間勤務を選択できる制度
介護目的の在宅勤務	介護目的の在宅勤務	介護が必要な期間、在宅勤務を選択できる制度

## 従業員の尊重

### 従業員参画型のボトムアップ活動

いすゞでは従業員意見を反映した働き方改革を実現するため、ISUZUTTO! (いすずっと) という従業員が主体となる働き方検討チームを組織しています。

ISUZUTTO!は、性別や年齢など関係なく誰もが「ずーっといすゞで働きたい」と思える働きがいがある企業を目指して、2023年7月に発足した部門横断プロジェクトです。

2024年度は、部門・部によって働き方に関する制度の活用状況に差があることを優先課題として捉えました。制度の浸透、職場内の対話のきっかけになることを期待して、制度活用している職場の事例を発信しました。



# ISUZUTTO!

### 工場地区の働き方改善に向けた取り組み

いすゞでは、年間の就業カレンダーに基づいて稼働日が設定されており、祝日についても稼働日となることがあります。祝日は保育園が休園となるケースが多く、育児のために年次有給休暇を取得せざるを得ないという従業員の声に応え、祝日出勤日には企業内保育を藤沢地区区内で実施し、働き手世代の育児と仕事の両立支援を行っています。



## 多様な人財の活躍

### 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。併せて、女性活躍推進法に基づき、行動計画を設定しています。今後も育成ならびに登用を積極的に進め、女性の活躍を推進する取り組みを行っていきます。

#### 女性活躍推進法に基づく行動計画について

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

#### 計画期間

2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間

#### 目標と取り組み

##### 目標①

女性管理職比率を引き上げ、自動車業界の上位の水準（4.7%目標）にする

##### 取り組み①

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

##### 目標②

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

##### 取り組み②

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

## 従業員の尊重

### 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、900名を超える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するなどの取り組みを行っています。

### 現地雇用

いすゞグループは現地での雇用を基本的な方針としており、事業展開する国、地域での現地採用を積極的に行っています。海外グループ会社では、現地雇用者を中心に15,233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。

## 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、構内で働くすべ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、さげで明るく職場にしましょう  
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

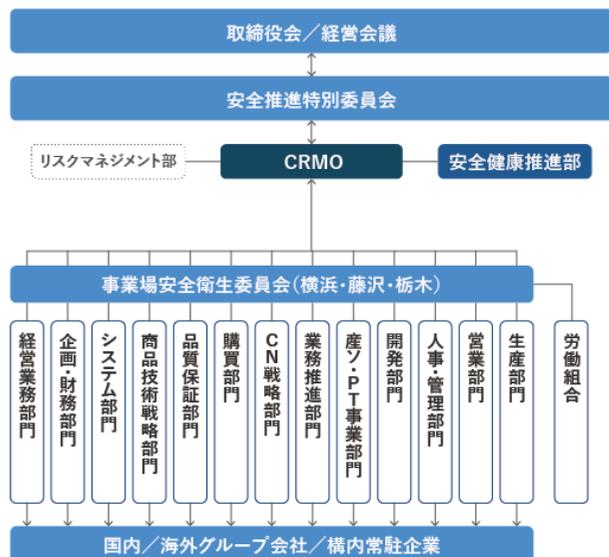
### 労働安全衛生の体制

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

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

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

### 全社安全衛生管理体制



※ 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。

### 労働安全衛生活動の取り組み

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

### 2024年度の労働災害発生状況

災害区分	件数
全災害※	31
休業災害	3

※ 休業災害 + 不休業災害

### 重大災害防止の取り組み

2023年、いすゞの生産工場および販売会社の整備工場において、人命に関わる重大災害が立て続けに発生しました。二度と同じような事故を発生させないという決意のもと、いすゞグループでは重大災害が発生した4月7日を全社の「安全の日」に制定しました。

2024年度は藤沢工場と栃木工場で「何よりも安全が最優先」ということを再認識するためのさまざまな取り組みを行いました。安全に対する経営トップのコミットメント発信をはじめ、危険箇所への対応を声に出せる、風通しの良い風土を醸成するため、南COOを筆頭に役員が生産現場を回り、現場の職制から安全推進活動の内容、進めるうえでの苦労や困りごとなどの話を聞き、激励しました。



### リスク評価の取り組み

いすゞでは、災害リスク低減のため、製造、開発における新規設備および新規化学物質の導入時、使用部署、計画部署および安全衛生部署が協力してリスク評価を行っています。また、既存のプロセスにおいても、法令で定められた職場巡視に加え、工場長や各職場の代表者が定期的に安全パトロールを実施し、「不安全状態・不安全行動」などの問題点がないかリスク評価を行っています。明らかになった問題点を速やかに改善することで、安全な職場づくりを推進しています。

## 従業員の尊重

### 体感型安全教育の拡充

各職場には、いすゞ安全の原則に関連した従業員が災害を疑似体感できる「安全道場」を常設しています。現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手段として、VR安全教育を導入しています。VR安全教育の対象者の拡大およびVRコンテンツを拡充し、ハード対策だけではカバーしきれなかった不安全行動のさらなる抑止を図ります。



VRを用いた危険体感教育の様子



講師による危険体感教育の様子

### 職場環境改善① 多角的な視点による現場パトロール

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



パトロールの様子

### 職場環境改善② 安全文化診断の活用について

安全文化の醸成とさまざまな安全活動を通じた従業員の意識変化をモニタリングするため、定期的な安全文化診断を実施しています。第三者専門機関の診断により組織の強み・弱みを見える化し、分析把握を行うことで、改善すべき課題へのアプローチの強化に継続して取り組んでいます。

### 職場環境改善③ つまづきにくい安全靴の導入による転倒対策

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

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

#### 防災概念図



ソーシャルディスタンスを確保した避難訓練の様子（ドローンによる空撮）



BCM訓練の様子（震災を想定して屋外で対策本部を開設）



夜勤時のBCM訓練の様子

## 健康経営

### 健康経営の基本的な考え方

いすゞのPURPOSE（使命）である「地球の『運ぶ』を創造する」を実現するためには、いすゞ自らイノベーションを起こしていく姿勢が重要であり、イノベーションを起こすためには、まず従業員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働けることが基盤となります。

個人の健康に対する意識向上を図ることに加え、働きやすさとやりがいを高め「働きがいNo.1」のイノベーションを創出する集団を目指し、健康経営の取り組みを推進していきます。

### 健康宣言

#### 目的

従業員が心身ともに健康でいきいきとやりがいを持って働くことができ、従業員と会社がともに成長し続ける関係性を築き上げることを目的として、健康経営に取り組みます。



良い仕事は、  
健やかな心と体づくりから  
南真介

従業員一人ひとりが心身ともに健康であること、そして安全・安心でやりがいを持っていきいきと働ける環境であることこそ、いすゞの事業活動の基盤です。

「安心×斬新」で世界を進化させるイノベーションリーダーであるためには、心身の健康は不可欠であり、いすゞは従業員の健康意識向上や取り組みを支援します。

また、個人の健康保持・増進に加え、やりがいを持って働くことができ、従業員と会社がともに成長し続ける関係性を築き上げることを目指し、「健康経営」に積極的に取り組むことを宣言します。

代表取締役 取締役社長COO  
南真介

## 従業員の尊重

### 体制

いすゞの健康経営は、以下の体制で推進しています。

推進最高責任者	代表取締役 取締役社長COO
推進責任者	担当役員
推進主体	安全健康推進部 ※産業保健スタッフ含む

代表取締役 取締役社長COOを最高責任者とし、安全健康推進部が主体となって健康経営を推進しています。各部門への展開に当たっては、健康推進担当を選任し、円滑な情報共有・連携を図ります。また、いすゞ病院、健康保険組合、労働組合とも連携し、全社一体となって施策を実施します。

### 従業員の健康維持・増進に関する取り組み

従業員の健康維持、職業性疾病预防に向けて、定期健康診断・特殊健康診断を実施し、有所見者への個別指導・受診推奨を行っています。また、疾病による休業者の職場復帰・両立支援、長時間労働者への個別対応を行っています。加えて、感染症予防や、海外赴任者とその帯同家族に対して相談対応を行っています。

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健康施策を計画・実施しています。

(人)

健康施策	2022年度	2023年度	2024年度
特定保健指導受診者	2,056	2,268	2,332
人間ドック受診者	5,219	5,225	4,977
メンタルヘルスカウンセリング相談者	76	87	223
24時間電話健康相談利用者	64	77	241
生活習慣病予防、うがい・手洗いキャンペーン、ウォーキングチャレンジ 他 参加者	1,667	3,184	6,622
トレーニングエリア利用者	1,336	2,521	3,069
婦人科検診受診者	1,456	1,470	1,425

#### 把握している主な健康課題

- 管理職・従業員への健康保持増進に関する教育機会の拡充（ヘルスリテラシー向上機会の拡充）
- 社員の平均年齢の増加とともに生活習慣病関連疾患が増加傾向にあり、重症化予防や通院勧奨の強化が必要
- 喫煙率が全国平均と比較して高く、環境整備や個別アプローチといった対策の強化が必要
- 予防を含めたメンタルヘルスクエア体制の強化
- 若年層の健診項目の拡充

### メンタルヘルス対策の推進

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

※ EAP：外部専門家による支援

### 復職・就労の支援

いすゞでは、病気療養後も従業員が安心して復職できるよう支援を行っています。復職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）の活用も行い、復職に向けての準備を整えます。復職後は、産業医・保健師による定期面談を通じて継続的なフォローを行い、安心して就労が続けられるよう支援しています。

## 従業員の尊重

### 労使関係

#### 労使関係の基本的な考え方

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

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

こうした労使関係により、企業運営の客観性や透明性とともな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	春季労使交渉	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COO、部門EVP
	労使検討委員会	主旨：年間を通じた議論の場 議題：労働諸条件全般 出席者：企画労政ダイレクター、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COO
	専門労使協議会	主旨：生産活動に関する専門的な労使協議の場 議題：生産に関する取組方針、生産性、課題進捗など 出席者：生産に関する役員、VP、部長
	工場労使協議会	主旨：毎月実施の労使協議の場 議題：稼働体制、職場環境、福利厚生など 出席者：工場長、担当部長など
労使懇談会		主旨：部門単位の労使の意見交換の場 議題：各部門の方針や課題、職場の声など 出席者：部門EVP、VP、部長など

#### 年間の主な労使交渉・労使協議会スケジュール

	I期 (4~9月)	II期 (10~翌3月)
全社イベント	▶ 5月 決算発表	▶ 11月 決算発表
労使交渉	春季 労使交渉	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

## 人権

### 基本的な考え方

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

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

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

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

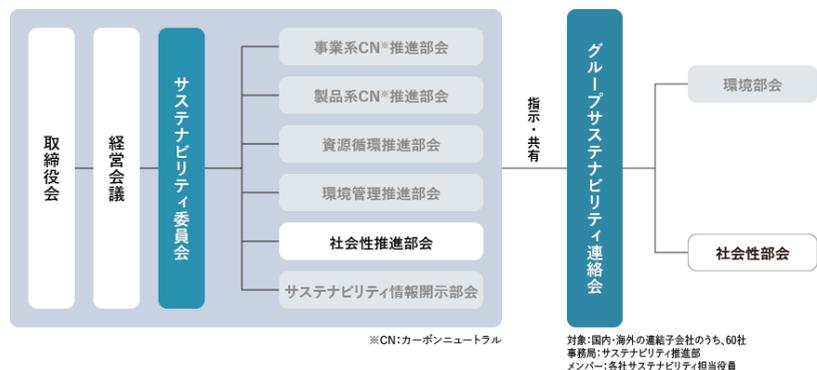
本方針は、より多くのステークホルダーにご理解いただくために、現在9つの言語で公開しています。詳細は「いすゞグループ人権方針」をご参照ください。

＞ いすゞグループ人権方針 [📄](#)

### マネジメント体制

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

また、グループサステナビリティ連絡会において、グループ企業のサステナビリティ責任者に情報を共有するだけでなく、各社の人権担当者を選任し、グループ人権推進担当者会議にて進捗を連携しています。これにより、グループ全体として一体となって人権尊重の取り組みを推進しています。



### 各会議体における人権課題の報告・審議件数

年度	サステナビリティ委員会			社会性推進部会	グループサステナビリティ連絡会	グループ人権推進担当者会議
	報告	審議	討議	報告	報告	報告
2022	4	0	0	1	1	0
2023	5	3	0	4	1	3
2024	4	0	1	2	2	1

### 人権を尊重するための教育・意識浸透

**従業員向け:** 企業活動における人権尊重の重要性を認識してもらうことを目的として、国内外グループ企業の全従業員向けに人権基礎教育を実施。さらに、新入社員および中途入社社員に対し、企業活動における人権尊重意識を身につけてもらうことを目的に、入社教育プログラムに人権尊重に関する基本知識を加えています。また、人権デュー・ディリジェンス推進を目的として、グループ企業の人権推進担当者向けに実務教育を定期的に実施しています。

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

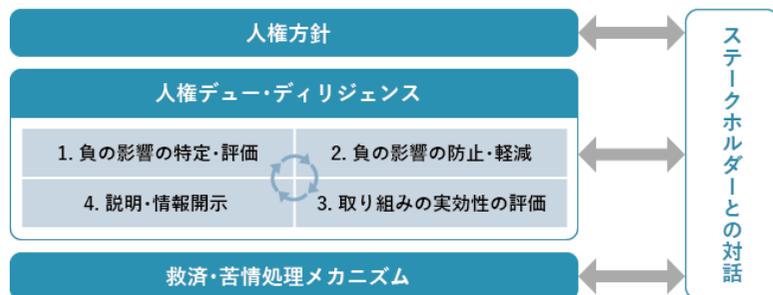
**お取引先様向け:** いすゞでは、サプライチェーン全体で人権を尊重した事業活動を推進するため、お取引先様向けの人権セミナーを2021年度より毎年開催しています。2024年度は、「ウェルビーイング経営」をテーマとしてセミナーを開催しました。

## 人権

## 取り組み

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

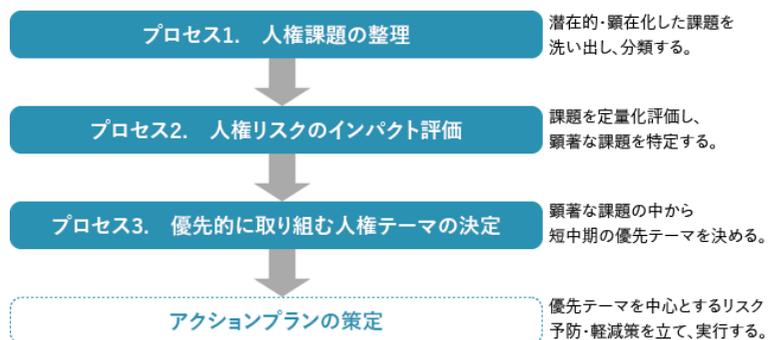
## 人権デュー・ディリジェンスのプロセス



## 人権デュー・ディリジェンスのプロセス

2024年2月、いすゞはグループレベルで、自社グループ内およびサプライチェーン上の人権リスクを洗い出し、定量的に評価して顕著な人権課題を特定しました。また、特定した顕著な課題の中から、短中期的に優先的に取り組むべきテーマを選定し、これらの優先テーマを中心に予防・軽減策を策定しました。

## いすゞの人権リスク評価プロセス



## 人権デュー・ディリジェンス 中長期計画

2022～2023年度：いすゞでの人権デュー・ディリジェンス仕組み構築  
2024～2026年度：グループレベルでのPDCA構築  
2027～2029年度：PDCAサイクルの実践・進化

> いすゞの人権リスク評価プロセスの詳細はこちら

## 優先テーマへの取り組み

## 優先テーマ1：販売会社を含む自社グループ、および広義のサプライチェーンの外国人労働者問題

## 取り組みの考え方と方向性

現在、日本の自動車産業では多くの技能実習生をはじめとする外国人労働者が働いており、いすゞグループおよびお取引先企業においても、外国人技能実習生の受け入れが広く行われていることを確認しています。こうした状況を踏まえ、私たちは外国人労働者に関する課題を、いすゞサプライチェーンにおける重要な人権テーマのひとつと位置づけ、さまざまな対応を進めています。

外国人労働者へのインタビューをはじめとした労働環境改善プログラムを中心に、事業上および国ごとのリスクが高いと考えられる子会社やお取引先様を優先し、今後も取り組みの範囲を拡大していきます。

## 2024年度実績

2024年度では、日本とタイにおいて、グループ企業およびサプライヤーの外国人労働者の在籍調査を実施しました。また、日本の販売会社に重点を置き、外国人労働者の労働状況の実態調査と相談救済窓口の導入を実施しました。

## 外国人労働者実地調査

いすゞでは、客観性ならびに中立性を確保する目的で、2022年度から毎年外国人労働者へのインタビューを実施しています。2024年度は、国際基準およびいすゞ基準に照らし合わせた書類確認・生活労働環境確認を加えた実地調査プログラムへ発展させ、一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン（以下、ASSC）の協力のもと、対面で実施しました。その結果、労働安全などで若干の課題が指摘されましたが、いずれも雇用管理の透明性が高く、良好な管理体制であることを確認しました。今後も、グループ会社およびお取引先様のご協力を得ながら、当該活動を継続・拡大するとともに、改善提案などに関して真摯に対応していきます。

## 実地調査実績

実施日	対象会社	対象者の国籍/人数
2023年1月	A社（グループ会社）	インドネシア/3名
2023年2月	B社（お取引先様）	中国/4名
2023年2月	C社（お取引先様）	インドネシア/3名 タイ/1名
2023年12月	D社（グループ会社）	カンボジア/10名
2023年12月	E社（お取引先様）	インドネシア/2名
2023年12月	F社（お取引先様）	ベトナム/3名
2025年1月	G社（グループ会社）	フィリピン/2名
2025年1月	H社（お取引先様）	インドネシア/6名

## 実地調査実施後の改善結果追跡例

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

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

## 人権

### 独自プログラム（工場見学会）の実施

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

### 倫理的慣行に基づいた外国人労働者の採用

いすゞでは長年にわたり外国人技能実習生を採用してきました。当初は、海外グループ会社における技術力の向上・強化を目的に受け入れを開始しましたが、広く製造業のノウハウを伝えることで、これまで以上に「人材育成を通じた国際貢献」を実現することができると考え、近年では団体管理型として多くの外国人技能実習生を受け入れてきました。

実習期間中はもとより、入国準備段階での費用面のサポートに加え、帰国後の就職サポートなど、採用から帰国までの一連のフローにおいて、当社独自の施策を通じ、実習に専念できる環境構築に尽力しています。

### <取り組み一例> 販売会社における外国人エンジニアサポート体制

販売各社では、外国人エンジニアのスムーズな受け入れと人材育成に取り組んでいます。2024年度は、販売会社における外国人エンジニアへの教育～定着の対応について、主要販売会社の担当者が集まり意見交換を実施（2カ月に1回程度）。また、日本人社員と外国人社員が互いの文化とコミュニケーション特性を理解することにより、「誰もが輝ける職場づくり」を目指し、「異文化理解eラーニング」動画による教育を実施しました。

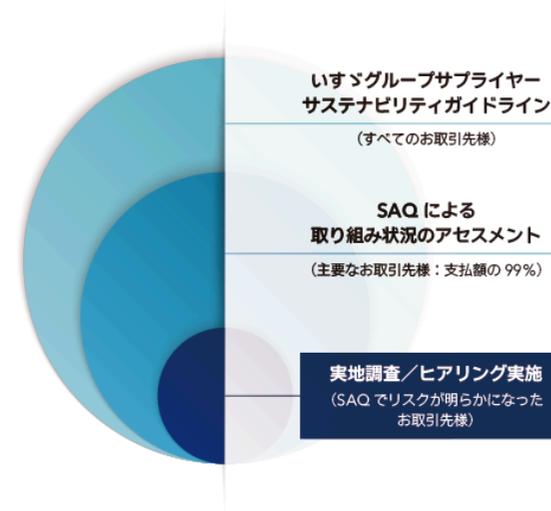
## 優先テーマ2：物流・バリューチェーン下流を含むバリューチェーンにおける人権課題と取り組みの管理

### 取り組みの考え方と方向性

いすゞでは、ステークホルダーの皆様の期待に応えるため、お取引先様と一体となった社会的に責任のある調達活動を目指しています。グループのサプライチェーン全体で環境や人権などサステナビリティに関する価値観を共有するため、「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」（以下、ガイドライン）を策定し、お取引先様ご自身の取り組み推進に加え、そのサプライチェーン内への周知と実態把握もお願いしています。さらに、主要なお取引先様へ自己評価調査票（Self-Assessment Questionnaire、以下SAQ）のご提出を依頼し、リスクが確認された場合には、実地もしくはリモートでのヒアリングを行い、改善に向けた取り組みをお願いしています。

### > いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン

### サステナビリティに関する取り組み状況の調査の考え方



### 2024年度実績

2024年度では、いすゞのサプライヤー網において、ガイドラインの署名回収率とSAQ回答率を向上させるためのフォロー活動を強化し、活動範囲もさらに拡大しました。2025年5月現在、年間購買金額の約99%を占めるお取引先様から署名をいただいております。また、SAQで10社のお取引先様において、サステナビリティに関するリスクがあることがわかりました。リスクが明らかになったお取引先様については、実地もしくはリモートでのヒアリングを実施し、改善に取り組んでいただいております。グループ会社においては、サステナビリティに関する調査の考え方を周知し、主要海外拠点からSAQと実地調査を開始しました。

### > サステナビリティガイドラインに基づいた取り組み実績

### 責任ある鉱物・原材料調達

いすゞでは、紛争地域における人権侵害、環境破壊や不正採掘を引き起こし、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用は、重大な問題として捉え、「いすゞグループ責任ある鉱物調査方針」で示しています。また、リスクの高い原材料の調達においても、「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」でお取引先様にサプライチェーン内のご確認を要請しています。

### > いすゞグループ責任ある鉱物調達方針

## 人権

### 優先テーマ以外の重要な労働問題への取り組み

#### 労働問題へのリスク評価

いすゞでは、労働安全衛生、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。

#### 児童労働・強制労働の防止

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

#### 労働安全衛生

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らない普遍的な考えです。いすゞで雇用されている従業員はもちろん、雇用形態を問わず構内で働くすべての関係会社従業員やお取引先様に対しても、安全衛生への取組活動を推進しています。

#### いすゞの労働安全衛生の取り組み

#### 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毎年の労使交渉の中で賃金水準や配分について協議し、必要に応じて改定を行っています。また、休職時の賞与などにも一定の補償基準を設け、生活の安定に資する取り組みを行っています。同労働組合とは、企業内最低賃金協定に加えいすゞ独自の年齢別最低賃金協定を締結し、働く従業員の生活水準のセーフティネットを設けています。なお、上記協定により特定最低賃金（特定の産業ごとに定められる最低賃金）への波及や、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。

#### 差別への禁止

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

いすゞグループは現地での雇用を基本としており、事業展開する国、地域での現地採用を積極的に行っています。南アフリカおよび周辺国向けに商用車、バス、LCVの生産・販売を行っているいすゞモーターズサウスアフリカ（以下、IMSaf）では、地域の雇用促進のみならず、南アフリカ独自のブラック・エコノミック・エンパワメント政策（Broad-Based Black Economic Empowerment：以下、B-BBEE）に賛同し積極的に取り組んでいます。2024年度のHDSA※とみなされる管理職の割合は41.5%、従業員の割合は84.8%でした。また、IMSafは4年連続でB-BBEEスコアカードのレベル1の認証を取得し、業界リーダーとしての地位を確立しています。

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

#### B-BBEEスコアカード

#### 女性の権利尊重

いすゞでは、女性エンパワメントの推進と権利の尊重を目的に、国際女性デーにあわせて国内外でさまざまなイベントを実施しています。2024年度は、いすゞイーストアフリカにて「アクションの加速」の理念を体現した11名の女性従業員を表彰するイベントを開催したほか、いすゞモーターズインディアでは同テーマのもと、女性従業員がいすゞ車によるコンボイ走行を行いました。また、いすゞ自動車インターナショナルでは、経営陣と女性従業員が集まり、経験の共有やリーダーシップを発揮する機会を設け、働きやすい職場環境づくりの重要性を改めて確認しました。今後もいすゞは、こうした多角的な取り組みを通じて、女性エンパワメントのさらなる推進に努めていきます。また、いすゞの生産部門の管理職を対象として生理痛体験セミナーを実施しました。本セミナーは、管理職が生理痛に関する知識と理解を深めることで、女性従業員が直面する課題への共感を促すとともに、管理職が適切なサポートを提供できるようになることを目的としています。これにより、女性従業員が安心して働ける職場環境の実現を目指し、実践的なアドバイスや具体策も共有しました。

## 人権

## 救済・対話

## 救済・苦情処理メカニズム

いすゞは従業員、お取引先様、およびサプライチェーンで働く労働者に向けた社内または第三者機関の相談窓口を設置しています。人権侵害に関する相談に対し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、公正・平等に相談者の救済に取り組んでいます。

## 従業員相談窓口の設置

いすゞは、差別やハラスメント、接待・贈答やインサイダー取引などの包括的な腐敗行為に対してコンプライアンスに関する社内通報・相談の窓口として、3つの相談窓口（職場窓口（担当：所属長）、部門内窓口（担当：部門責任者）、全社窓口（担当：リスクマネジメント部））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に関する問い合わせ先としての機能を果たしています。なお、コンプライアンスに関する内容にとどまらず、人権に関する相談・通報を受け付ける窓口も兼ねています。

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

## 従業員相談窓口の通報相談実績

## お取引先様相談窓口の設置

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

## サプライチェーン上の外国人労働者相談窓口の設置

外国人労働者の救済メカニズムの構築として、2022年10月 責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（以下、JP-MIRAI）の相談・救済窓口事業に参画しました。JP-MIRAIは、SDGsの目標年限である2030年に向けて、外国人労働者の責任ある安定的な受け入れを行うとともに、労働・生活環境を改善することで、豊かで持続的な社会づくりに貢献し、「世界の労働者から信頼され選ばれる日本」となることを目指すプラットフォームです。本事業では、JP-MIRAIポータルサイトの活用により、外国人労働者の皆様に必要な情報の発信や、匿名かつ多言語対応可能な社外相談窓口での相談対応、参加企業へのフィードバックなどが行われています。現在、いすゞ、グループ会社およびお取引先様を含め、8社の外国人労働者を対象として参加しています。

関連リンク：JP-MIRAIポータル [□](#)

## ステークホルダーとの対話

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

## 2024年度実績

## 日本企業向けタイ現地スタディツアー

2024年9月、国連責任あるビジネスと人権フォーラム（アジア太平洋地域）2024に合わせて開催された日本企業向けのタイ国内現地スタディツアーに参加しました。このツアーでは、タイにおける移住労働者問題など、サプライチェーン管理に関する課題について理解を深めることを目的として、市民団体や労働組合、労働者など、現地のさまざまな関係者と直接対話する貴重な機会を得ました。

関連リンク：国連責任あるビジネスと人権フォーラム2024 日本企業向けサイドイベント [□](#)

## 経済人コーポラティブ委員会（以下、CRT）ステークホルダー・エンゲージメントプログラム

いすゞは2023年から毎年継続してCRTが主催する本プログラムに参加し、人権デュー・ディリジェンスの実施に必要な最新知識を得ています。

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

## 過去の実績

2023年 役員と外部有識者とのダイアログ実施 [△](#)

## 人権

### 人権活動第三者レビュー

2025年2月、法政大学の櫻井准教授によるいすゞの人権デュー・ディリジェンス活動のレビューが実施されました。いすゞは、社外の人権専門家からの第三者レビューが人権デュー・ディリジェンス活動において重要な役割を果たすと考えています。これにより、いすゞの人権尊重活動の客観性を確保し、社会的信頼性と透明性を高めることができます。また、新たな法規制や国際基準への対応について専門的な助言を受けることで、社会の変化に対応した人権リスク管理と改善活動が可能になります。いすゞは、引き続き社外の人権専門家と定期的に対話を行い、活動の実効性を継続的に向上させていきます。

いすゞグループでは、「グループサステナビリティ連絡会」と「グループ人権推進担当者会議」の2つの会議を通じてグループ内の情報共有や施策の推進を行っており、グループ一丸となって人権尊重に取り組んでいる点がとても印象的です。また、「サプライチェーンの外国人労働者問題」と「バリューチェーンにおける人権課題と取り組みの管理」の2つを優先テーマとして特定しておりますが、どちらの優先テーマに対しても、外国人技能実習生へのインタビューやサプライヤーヒアリングなどといった「現場を見る」活動をされている点は素晴らしいと思います。今後の課題として挙げられるのは「人権課題の深堀」です。優先テーマが「どのような人権課題に対処するのか」というレベルまで深掘されていないため、施策の開示もやや総花的な印象を受けます。さまざまな課題にアプローチされている点は評価できますが、人権デュー・ディリジェンスの趣旨を踏まえ、バリューチェーン上の最も深刻な人権課題に焦点を当て、メリハリのある施策を推進していくべきと考えます。また、救済へのアクセス確保も重要な取り組みです。バリューチェーン全体に開かれた苦情処理窓口の設置に向けて中長期的な取組計画を策定し、実践していくことを期待します。



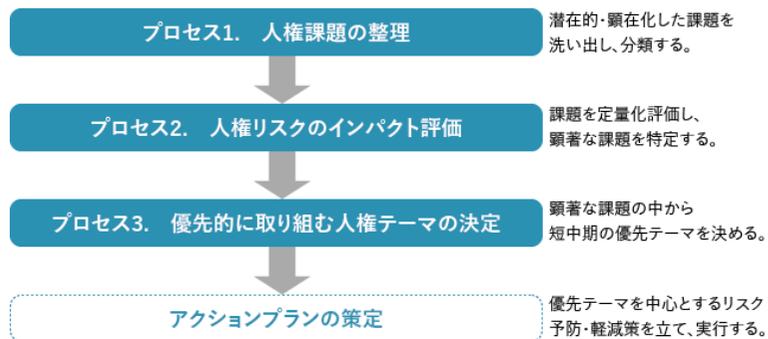
櫻井 洋介 氏  
法政大学 人間環境学部 准教授

# いすゞの人権リスク評価プロセス

2024年2月、いすゞはグループレベルで、自社グループ内およびサプライチェーン上の人権リスクを洗い出し、定量的に評価して顕著な人権課題を特定しました。

また、特定した顕著な課題の中から、短中期的に優先的に取り組むべきテーマを選定し、これらの優先テーマを中心に予防・軽減策を策定しました。

## いすゞの人権リスク評価プロセス



## プロセス1. 人権課題の整理

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

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



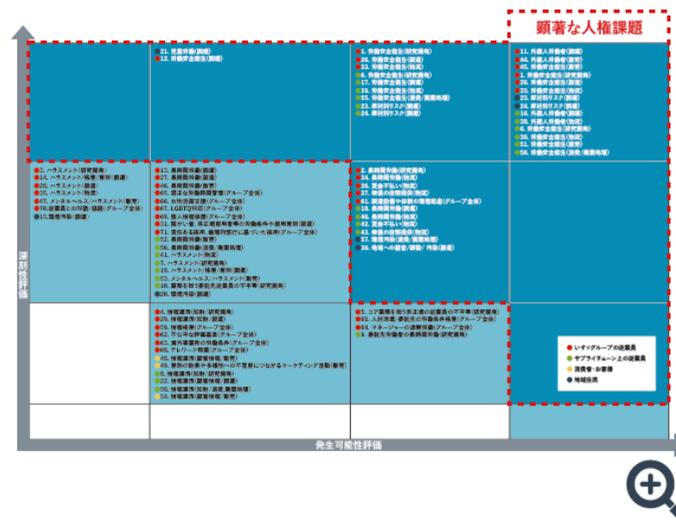
## プロセス2. 人権リスクのインパクト評価

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



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

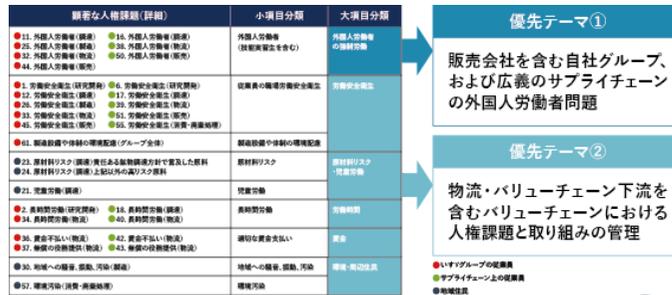
STEP2. 定量化した人権課題をリスクマッピングし、顕著な人権課題を特定。



## いすゞの人権リスク評価プロセス

### プロセス3. 優先的に取り組む人権テーマの決定

特定した顕著な人権課題から、短中期的に優先的に取り組む人権テーマに紐付け。



## サプライチェーン・マネジメント

### 基本的な考え方

ISUZU IDで掲げる「地球の『運ぶ』を創造する」というPURPOSE（使命）をお取引先様と共有し、協力し合いながら購買活動に取り組みます。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のコミュニケーションを行うとともに、信頼関係を築いていきます。

### 購買活動における考え方

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

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

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

#### 購買基本理念

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

（制定：1997年7月、最新改訂：2008年4月）

#### 購買基本方針

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

#### 購買部門員への購買基本理念・基本方針徹底

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

2024年度も、購買部門へ配属された際の導入教育に購買基本理念・基本方針の説明を組み込み、全員に徹底しています。

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

### マネジメント体制

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

### 部門教育の実施

新入社員および購買部門に新たに配属された従業員に対する導入教育では、コンプライアンスやサステナビリティ教育を実施しています。また全部門員を対象とした下請法・自動車産業適正取引ガイドライン講習会を適宜実施しております。

### お取引先様相談窓口の設置

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

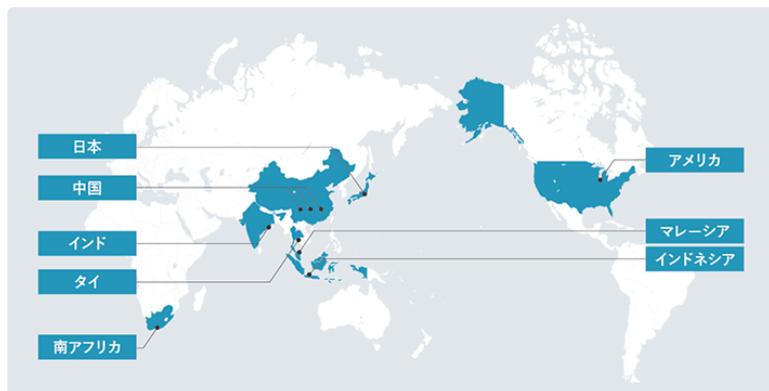
## サプライチェーン・マネジメント

### 取り組み

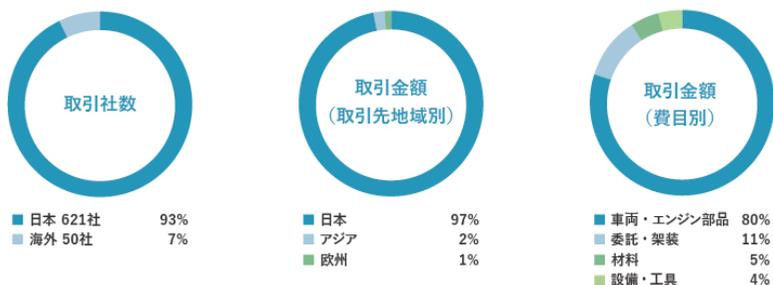
#### いすゞのサプライチェーン

いすゞは、国内外を問わず、公平・公正な選定プロセスのもとで調達先を決定しています。2023年からは、調達先の選定プロセスにサステナビリティ評価を組み込みました。お取引先様との共存共栄を目指した購買活動を展開し、グローバル調達拠点でも同様の活動に取り組み、企業の競争力強化に努めています。日本での取引社数は国内と海外を合わせて671社で、このうち約9割が日本国内のお取引先様です。取引金額を費目別で見ると、車両・エンジン部品の購入が約8割を占めています。

#### 主なグローバル調達拠点



#### 日本での取引実績



#### 地域の発展と雇用創出

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

### お取引先様各種ガイドライン

#### いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン

いすゞグループは社会的、倫理的、環境的、および企業責任に関連する基準を満たしていただくことをお取引先様に期待しています。いすゞグループサステナビリティガイドラインでは、「いすゞグループ人権方針」をはじめ「いすゞグループ責任ある鉱物調達方針」やその他いすゞグループの方針類、そして国際的に広く認知されている国際規範やフレームワークを参照しています。

万が一、お取引先様において社会的な責任を果たせなかった事象が発生した場合、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、いすゞ製品をご利用いただいているお客様に大変なご迷惑をおかけしてしまいます。このようなリスクを回避するため、お取引先様に対しては、「いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」に沿った活動の展開をお願いしています。お取引先様への要請項目では、人権、環境、コンプライアンスなど内容の充実を図り、いすゞグループのサプライチェーン全体でサステナビリティに関する価値観の共有に取り組んでいます。本ガイドラインをお取引先様の取り組みの推進に活用いただくとともに、お取引先様のみなさんのお取引先様のサプライチェーンに対しても周知・実態把握に努めていただくよう要請しています。

お取引先様にはこのいすゞの考えに同意し、いすゞに供給するすべての製品・サービスに関して本ガイドラインの要請に準ずることの確認として、同意書への署名をお願いしています。2024年度までに、国内年間購買金額の約99%を占めるお取引先様から署名をいただいています。新規のお取引先様についても、本ガイドラインに沿った取り組みを要請しています。

> いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン [📄](#)

#### ISUZUグリーン調達ガイドライン

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

> ISUZUグリーン調達ガイドライン [📄](#)

## サプライチェーン・マネジメント

### お取引先様とのコミュニケーション

いすゞは、説明会および会合を通して、お取引先様との相互に丁寧なコミュニケーションを重視しています。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なかで、お取引先様の諸活動を理解し、お困りごとがないかお伺いするなど、寄り添った対応を進めています。今後、より一層グローバルな情報発信を続けるために、WEBツールの活用も推進しています。また、説明会の中で、納期遵守や優良品質などのアワードに加え、サステナビリティへの優れた取り組みを行っているお取引先様に、サステナビリティ賞を授与しています。このようなコミュニケーションがサプライチェーン強化につながると確信しています。

#### お取引先様との主なコミュニケーション機会

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

※ いすゞ協和会：いすゞのお取引先様で構成された協和会

### サステナビリティガイドラインに基づいたお取引先様取り組み評価

いすゞでは、サステナビリティに対するお取引先様のお取り組み状況を定期的に把握・評価しています。2023年から原材料・部品を供給頂いているお取引先様に対して、3年間を1サイクルとした、自己評価調査票（Self Assessment Questionnaire、以下SAQ）に回答いただいています。SAQはいすゞグループサステナビリティガイドラインに沿った設問で構成されています。2024年度までに、主要なお取引先様375社（国内年間購買金額の約99%）から回答をいただいています。現在10社のお取引先様において、サステナビリティに関するリスクがあることがわかりました。リスクが明らかになったお取引先様については、実地もしくはリモートでのヒアリングを実施し、改善に取り組んでいただいています。グループ会社においては、サステナビリティに関する考え方を周知し、主要海外拠点でのSAQと実地調査を開始しています。

### サステナビリティに関する取り組み状況の調査の考え方



### 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、重要度などをもとに、毎月、評価点を算出しています。その結果、納入品質の評価点と不具合件数が一定基準に達しないお取引先様は「管理企業」に、評価点は一定水準に達するも、不具合件数が一定以上あり、納品品質に改善が必要なお取引先様は「観察企業」に区分し、毎月の品質会議開催などによって納入品質の改善に努めています。このような取り組みの結果、2024年度は、約90%のお取引先様が納入品質評価点の基準を満たしました。管理企業はなかったものの、観察企業は数社あったため、該当するお取引先様に対しては、ともに改善活動に取り組みながら、品質向上に励んでいただきました。

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

## サプライチェーン・マネジメント

### BCP

事業継続の観点において、部品供給不足からの生産計画変更、稼働調整など生産面からのリスクとして、自然災害などによる突発の供給停止、感染症などによる長期供給量低下、昨今の地政学的リスクが考えられ、それぞれのケースで短期・中長期的視点で、対応すべき課題が数多くあります。

弊社ではBCP/BCM体制構築について継続的に推進しており、サプライチェーンの可視化を課題として取り組んでいます。

災害が発生した際には、システムを活用しお取引先様から納入への影響を即時に報告いただく体制を取っています。2024年度は自然災害やシステム障害発生が実際に発生し、状況確認と情報収集においてこのシステムを活用しました。

また、2023年度サプライチェーン全体の把握を目指し新たなシステムを導入、2024年度は情報の収集およびアップデートを継続的に実施してきました。今後も収集した情報については常にアップデートを行い、精度向上に向けた活動を継続していきます。

さらに、この活動の目標として、サプライチェーンに潜む脆弱な部分を明確にし、戦略的在庫管理、生産リードタイム圧縮、顕在化しつつある地政学的なリスクへの対応を進めていきます。併せて災害などの発生時に初動を早め、お取引先様と協力し合いながら早期の復旧に努めるとともに、いすゞの事業への影響を最小限に抑える体制を構築しています。

### 環境

いすゞでは、お取引先様に対して、「環境マネジメント自主評価報告書」によって環境マネジメントシステム推進に関する活動報告をお願いしています。2024年度の「環境マネジメント自主評価報告書」は、お取引先様359社よりご回答をいただきました。評価結果は、回答率が約99%と昨年より向上、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において、内容がより具体化、高度化しつつあります。

環境活動への積極性が比較的高い企業では、再生可能エネルギーの活用において具体的な計画や実行内容のご回答が増加しております。そのほか、輸送回数の削減やモーダルシフト推進といったCO<sub>2</sub>削減へつながる回答も物流2024年問題をきっかけに増加し、環境活動への意識が一段と高まっていることが確認できました。

また、2022年度から「CDPサプライチェーンプログラム」を活用し、お取引先様の気候変動関連の取り組みや、GHG排出量の把握を進めてきました。

今年度は回答を要請したうち、年間購買金額の約90%にあたる213社のお取引先様からご回答をいただきました。

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CO<sub>2</sub>排出量の削減と梱包・包装資材の低減

### 人権

いすゞでは、サプライチェーン全体における人権の尊重を重要な責務と捉え、公正かつ持続可能な調達に取り組んでいます。

特に、外国人技能実習生など外国人労働者に係る問題を重大な人権テーマのひとつとして、取り組みを進めています。2024年度はサプライチェーンの外国人労働者問題に関して外国人労働者の労働状況の実地調査と相談窓口の導入を実施しました。

＞ 優先テーマ1：販売会社を含む自社グループ、および広義のサプライチェーンの外国人労働者問題

### サイバーセキュリティ

お取引先様の会社全体のサイバーセキュリティ対策状況の確認とレベルアップを目的として、自工会/部工会・サイバーセキュリティガイドラインの確認および自動車産業セキュリティチェックシートによるセルフチェックをお願いしています。今後もお取引先様に会社全体のサイバーセキュリティ対策を推進いただくべく、定期的なチェックシートによる改善状況の確認と、適宜いすゞからの支援を実施いたします。

また、車両の製品サイバーセキュリティに関する国連規則（UN-R155）および国内法規（道路運送車両法保安基準）に対応するために、対象となる製品のお取り扱いのあるお取引先様へ、サイバーセキュリティマネジメントシステムの構築、運用状況の確認を実施しました（2022年度28社、2023年度15社、2024年度16社/計59社）。法規適合のために、対象お取引先様に対して車両の製品サイバーセキュリティマネジメントシステムの確認を実施します。

### 責任ある鉱物・原材料調達

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

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

＞ いすゞグループ責任ある鉱物調達方針 [📄](#)

## サプライチェーン・マネジメント

### 各種セミナーの開催

#### 環境活動セミナー

ストックホルム条約（POPs条約）においてMCCP（中鎖塩素化パラフィン）の製造・使用に関する規制が開始される見込みとの情報を受け、2024年度は、お取引先様向けにJAPIA（日本自動車部品工業会）による環境セミナーを開催しました。対象となる127社にご参加いただき、規制への対応について理解を深めていただきました。周知のため、2024年度は、サプライチェーン課題説明会にてお取引先様向けに環境への取り組み活動計画や化学物質規制の動向・いすゞの方針について説明しました。年2回の開催で各回330社が参加されました。

#### 人権セミナー

お取引先様のサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの取り組みを促進するため、毎年外部専門家を招いて人権セミナーを開催しています。2024年度はUDトラックスと共催し、「ウェルビーイング経営セミナー」と題して、企業としてウェルビーイングに取り組む意義や具体的な施策に関してオンラインでセミナーを開催しました。2025年度も最新の動向に注視し、人権に関連するセミナーを企画していく予定です。

## 社会貢献

### 基本的な考え方

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

### 社会貢献における取り組みテーマ

#### 1.地球環境維持と経済発展の両立

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

#### 2.安心・安全・効率的に人・物を運べる社会の実現

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

#### 3.地域社会との調和

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

### マネジメント体制

いすゞでは、地域の社会課題解決に向けた社会貢献活動を実施しており、これらの実施に当たっては社会貢献における取り組みテーマに合わせ社会課題の解決に貢献する活動の推進をしています。

#### 従業員参加を促す仕組み

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

#### 外部イニシアチブの支持や業界団体との連携

##### 外部イニシアチブの支持や業界団体との連携

各団体と連携・協力しながら従業員参加型の活動を推進しています。

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

## 社会貢献

## 取り組み

## 地域社会との調和

## いすゞプラザ

## いすゞプラザ開設の目的

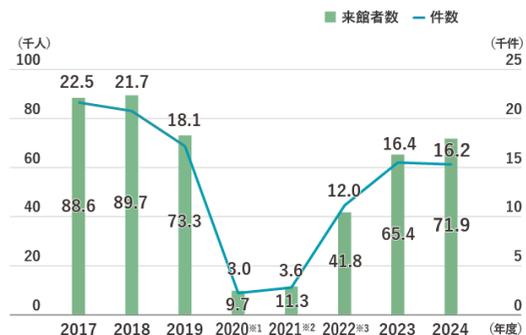
2017年4月、いすゞ創立80周年記念事業の一環として、藤沢工場の接地にいすゞプラザを開館しました。いすゞプラザは、「運ぶ」を支えるいすゞ、いすゞのくるまづくり、いすゞの歴史の3つのゾーンで構成されており、いすゞを知っていただき、より身近に感じていただけるような施設を目指しています。

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



いすゞプラザ

## 来館者実績



※1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う臨時休館（約5.6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6.0か月）と予約システムによる来館者制限を実施  
 ※3 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う予約システムによる来館者制限を実施

## 展示と活動の方向性

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

## 地域社会との連携

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

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



## 社会貢献

## 社会科見学の取り組み

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

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

またコロナ禍を契機に取り組みを始めたWEBを活用した「いすゞバーチャル社会科見学（IVSST）」を2023年は主にプラザを訪問できない遠隔地の小学校を対象に実施しました。2024年度の実績は、リアル社会科見学は61校5,586名、バーチャル社会科見学は12校912名の小学生が参加しました。今年度は、新たな取り組みとしてインドネシアの日本人学校1校91名の小学生バーチャル社会科見学を実施しました。

※IVSST：Isuzu Virtual Social Studies Tour



IVSST実施風景



プラザのIVSST実施の様子

## 社会科見学の実績



※1 コロナ禍により11校969人のキャンセルあり

※2 コロナ禍により受入れ中止

※3 IVSST

## 自動車整備士養成学校における教育支援活動

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

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

本校卒業生は421名（2024年11月現在）になり、多くがフィリピン国内販売会社や海外で活躍しています。日本で就職する卒業生も増えており、現在22名（延べ31名）の卒業生がいすゞおよび国内の販売会社で活躍しています。技能面における評価も高く、いすゞワールドサービス技術コンテスト（I-1GP）<sup>※2</sup>では、過去2回の優勝を果たすなど、同校卒業生は高い技術力と活動の考え方を身に付けています。

※1 TESDA：Technical Education and Skills Development Authority

※2 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



22期卒業生



実習風景

## 卒業生の就労状況（2025年4月時点）



■ フィリピン国内いすゞグループ	47.5%
■ フィリピン国内他メーカーなど	29.2%
■ 海外他メーカーなど	9.3%
■ その他(日本国内いすゞグループ含む)	14.0%

## 社会貢献

### 交通安全啓発活動

いすゞでは、トラックを製造・販売する企業としての社会的責任を果たすべく、交通安全への取り組みを積極的に推進しています。各事業所の管轄警察署と連携した交通安全啓発活動として、神奈川県横浜市の戸部警察署や藤沢市の藤沢北警察署と協働でいすゞ交通安全フェスなどのイベントを開催しました。また、戸部警察署が実施する交通安全教室にご活用いただくことを目的として、LED信号機や横断歩道マットなどの交通安全啓発物品を寄贈しました。



藤沢北警察署・警察官より「子ども免許証」を交付



戸部警察署へ交通安全啓発物品を寄贈

### 南極子ども講話会を開催

いすゞは1956年の第一次南極観測隊派遣以来、69年間にわたり従業員を同観測隊へ派遣し、南極観測活動を支えてきました。活動を通じて、子どもたちが新たな興味や関心を持つきっかけとなればとの思いから、南極観測隊OBの従業員が講師を務める南極子ども講話会を開催しています。2024年度は、新たな取り組みとして横浜市内の学童クラブを対象とした夏休みプログラムを実施し、市内4校で出張講話会を行い約150名の児童が参加しました。南極という過酷な環境下でいすゞのトラックや雪上車、発電用エンジンが果たしている役割やそれを支える技術の紹介とともに、南極の自然や動物の現状、環境保全の重要性についても伝えました。



学童クラブで「出張・南極子ども講話会」を実施

### 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、いすゞプラザや藤沢市内の施設などで開催しています。

ものづくりの仕事やその役割を体験するデザイン教室、クレイモデル教室、板金教室、鋳物教室を計8回開催し、314名が参加しました。また、藤沢市と連携して藤沢マイスターイベントを開催し、10組20名の方にもものづくりの楽しさ・素晴らしさを体験してもらいました。

この他にも、子どもたちの環境意識の向上を目的としたFCVイベント・BEV教室に143名が、いすゞの藤沢・栃木工場より採取した自然素材を利用した環境クリスマスリース教室に58名が参加しました。

今後もいすゞが得意とするものづくりや環境への取り組みをワークショップとして開催していきます。



板金教室（プラザ）



鋳物教室（辻堂海浜公園）

## 社会貢献

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

いすゞが協賛する、神奈川フィルハーモニー管弦楽団によるオーケストラ・ファクトリー<sup>※</sup>を、神奈川県藤沢市立天神小学校および藤沢市立鶴南小学校で開催しました。この活動は今年で11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。オーケストラは車と同じ、どの部品（=楽器）が欠けても完成（=演奏）できないと児童たちへ伝え、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、大勢の人が心をひとつにして力を合わせることで素晴らしいもの（=音楽）が創り出せることを体験します。工場でのものづくりをイメージしてもらうことを狙っています。



小学校体育館で、オーケストラ演奏を熱心に聴く児童



### 富士山の森づくりに参加

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

2024年度は、苗木の植林の他、植林した苗木や周辺環境のモニタリング調査を実施の上、苗木に保護ネットをかける活動や、ネットの補修・メンテナンス作業、下刈りや除伐などを実施しました。

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



2024年度も従業員ボランティアで活動

### クリスマス時季の地域施設へのケーキ寄贈

いすゞは毎年クリスマスの時季に、事業所地域の幼稚園や保育園、児童養護施設などへクリスマスケーキの寄贈を行っています。2024年度は、横浜地区・藤沢地区・栃木地区の各地域でケーキなどを寄贈しました。本活動は、藤沢地区および栃木地区では2007年より、横浜地区で2022年より、継続して実施しています。



藤沢市への寄贈

## 社会貢献

### いすゞの木育活動

いすゞは、運ぶでつなぐ森の循環をテーマに、豊かな森林を未来に残すためのさまざまな取り組みを進めています。2024年からは木育教室moku iku isuzuを開始し、いすゞ木製玩具シリーズを活用したプログラムを通じて、子どもたちに木に親しむ機会や、森を守ることの重要性、ものづくりの楽しさ、林業現場で活躍するトラックの役割などを伝えています。また、横浜市内の放課後キッズクラブ・児童クラブに木製玩具を寄贈し、森の循環を学び体験できる環境づくりに取り組んでいます。

さらに、2024年は木育活動の一環として有限会社一場木工所が企画した木育トラック manaviba（マナビバ）に協賛し、寄附金やラッピングデザイン制作、お披露目式会場の提供などで活動を支援しました。いすゞの小型トラックエルフの荷台を木質化したこの車両には、授乳室やおむつ替えベッド、Wi-Fi、ウォーターサーバー、木製おもちゃなどを装備し、子育て世代の休憩所や移動型保育スペース、遊び場、さらには被災地支援車両として幅広い活用が期待されています。

※ 2024年6月には、いすゞプラザで木育トラックのお披露目式および展示を実施しました。また、木育トラック manavibaはウッドデザイン賞2024において優秀賞（林野庁長官賞）を受賞しました。

今後も、いすゞは森林資源の保全や次世代教育、地域支援に積極的に取り組んでいきます。



いすゞ木育活動のテーマ「運ぶでつなぐ森の循環図」



木育トラックのお披露目式会場（いすゞプラザ）を提供

### 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、緑を大切にしたい気持ちや自然を愛する心を育てることを目的としています。いすゞは、このプロジェクトのサポートを2015年から開始し、2022年度よりいすゞグループとして参加を開始しました。従業員が寄付した古本などを販売し、その買取額を子供の森計画への寄付金としています。

#### 買取可能な冊数

(冊)

	2022年度	2023年度	2024年度
本社	179	241	67
藤沢	29	44	61
栃木	0	0	24
合計	208	285	152

### 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乘せし、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)

	2022年度	2023年度	2024年度
本社	32,234	37,534	37,447
藤沢	3,736	9,174	8,158
栃木	2,344	1,205	941
合計	38,314	47,913	46,546

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

## 社会貢献

### フードドライブ

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

#### 回収実績

	2022年度	2023年度	2024年度
参加人数(人)	277	256	81
重量(kg)	232.0	184.1	214.7

### 社会貢献支出額

2024年度社会貢献支出額：9.8億円

	社会貢献活動費	現物寄付	寄付金
金額（百万円）	821	7	147

#### ミャンマー地震への人道支援

2024年3月28日ミャンマー中部で発生した地震により、ミャンマー、タイに甚大な被害が発生したことを受けて、被災された方々に人道的な見地から日本赤十字社を通じて義援金を寄付しました。

### グループ企業の社会貢献活動

#### Isuzu Australia Ltd.での取り組み

いすゞオーストラリア（以下、IAL）では、自然災害からの復興支援として、山火事被災地支援活動に取り組んでいます。BlazeAid（ボランティア拠点）に対して、トラックや電力の提供など、被災地復興のための支援を行っています。また、IALでは従業員によるボランティア活動の推進にも力を入れており、従業員全員に年間1日の有給ボランティア休暇を付与し、積極的な社会貢献活動への参加を促進しています。



IALより寄附した車両