

社会

品質	29
従業員の尊重	38
人権	49
サプライチェーン・マネジメント	57
社会貢献	62

品質

基本的な考え方

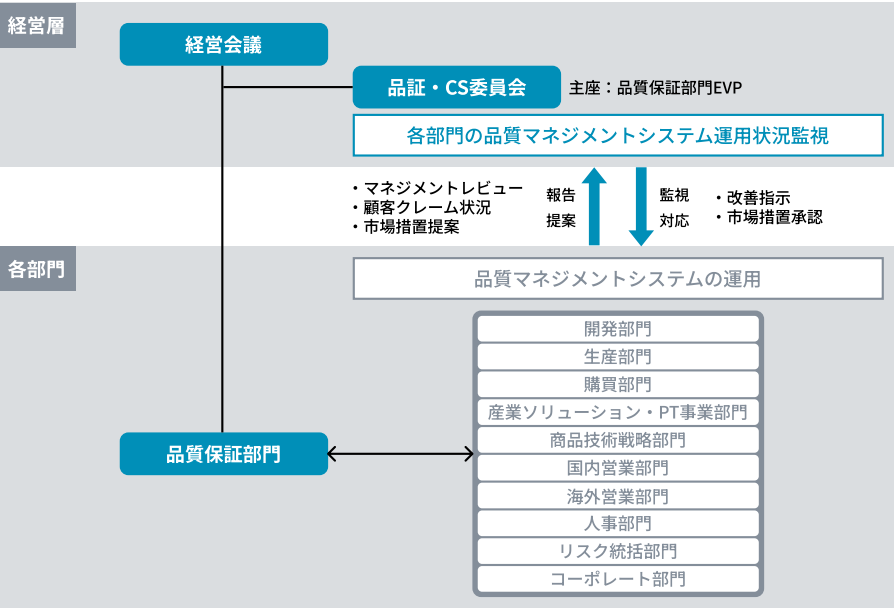
お客様が満足する商品・サービスを創り出し、社会課題の解決に貢献できるよう、さまざまな切り口から高いレベルの品質の製品・サービスを提供することで、お客様からの信頼を獲得します。

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EVP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社に納入する量産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』を支える」の枠を超え、お客様や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」を創造することです。

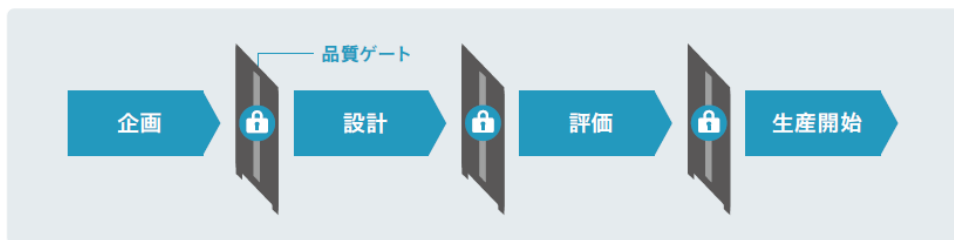
また、カーボンニュートラルへの対応や進化する物流業への貢献を通じて、新たな「運ぶ」の価値を提供し、社会を豊かにしていくことを目指しています。

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

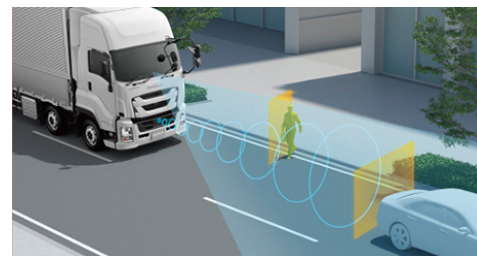
「あらゆる人々からの“信頼”を獲得する」ことを理念とし、安全技術（Safety）、経済技術（Economy）、環境技術（Environment）の3つを柱として、それぞれの頭文字を取った「See Technology（シー・テクノロジー）」をコンセプトとし、開発を推進しています。その理念の根底となる品質については、製品の開発段階において品質に関するゲート（門）を設けており、製品の成熟度合いをそれぞれのステージで確認しながら、製品開発を進めています。下記の開発の流れの中では、不具合の未然防止および再発防止に重点を置き、車両のつくり込みを行っており、故障モード影響解析（FMEA※）などを用いること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

※ FMEA：Failure Mode and Effects Analysisの略。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機能を装備し、高い安全性能を実現しています。



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モニター（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。

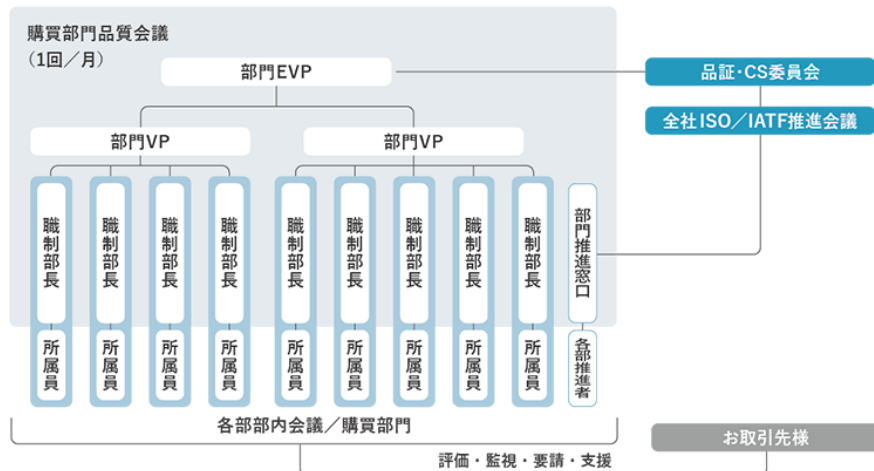
- > エルフ
- > フォワード
- > ギガ
- > ガーラ
- > エルガ

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、2025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。IMI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

2025年度教育実施実績

2025年度の受講者は955名で、一人当たりの受講時間は平均18.6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の略。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

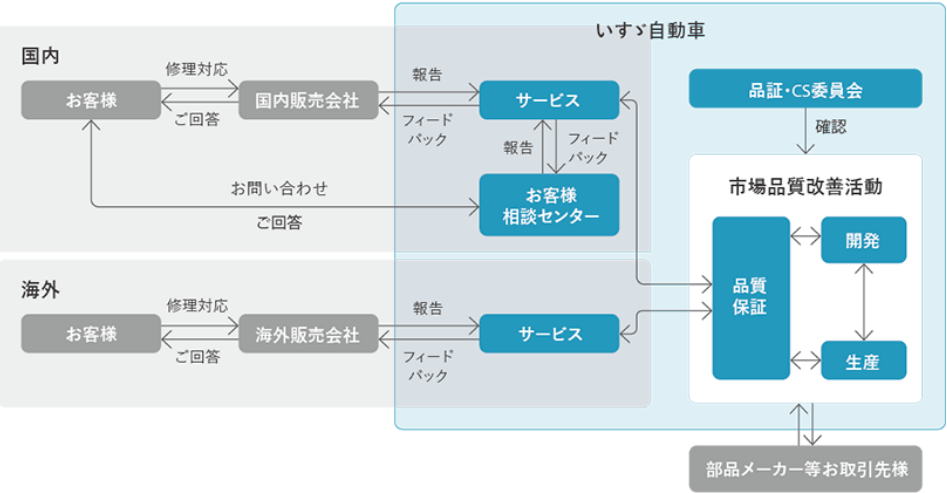
常にお客様の生の声に耳を傾け、ご指摘の内容を分析し、品質に関わるすべての工程に対して情報をフィードバックして、改善を働きかけることにより、市場品質向上に努めています。

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※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)

	2023年度	2024年度	2025年度
リコール	8	9	18
改善対策	0	0	0
サービスキャンペーン	4	11	6

(参考) 2025年度UDトラックス リコール：6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

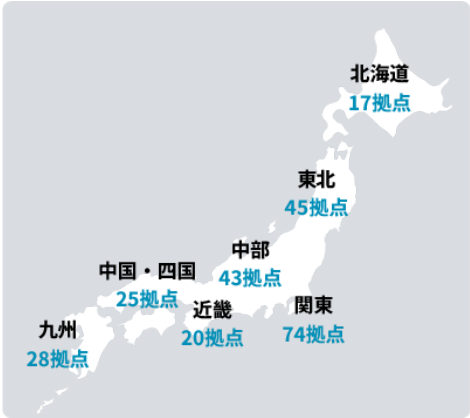
いすゞの使命は、従前の企業理念「『運ぶ』を支え」の枠を超え、お客様、そしてパートナーの皆様とともに地球上のすべてのモノ・ヒトの「運ぶ」を主体的に創造し、カーボンニュートラルへの対応や、進化する物流業への貢献など、新たな「運ぶ」の価値を提供し、社会を豊かにしていくことです。そのためには、お客様のお車の稼働を止めないこと、そして万が一止まってしまった場合には、いち早く復旧することが重要であると考えています。いすゞでは、国内外で均一化されたサポートを行い、上質なサービスの提供に努めており、医療物資や生活物資の供給を担うという重要な役割も果たしています。いすゞでは、どのような状況下においても、お客様が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体制については、マザーパーツセンター（栃木）および、日本と海外の地域部品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、いすゞとUDトラックスでは、これまで供給を個別に行っていましたが、2023年より東北エリアを皮切りに物流統合（倉庫共同運営・共同配送）を推進しています。現在、北海道・東北・中部・関西・九州エリアでの統合が完了しており、残る関東エリアについても、本年度中に完了予定です。本取り組みにより、物流2024年問題や労働力不足、カーボンニュートラルといった社会課題の解決を図りつつ、UDトラックスを含めたいすゞグループ全体としての供給力の向上を目指しています。



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つの地域部品センター／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。



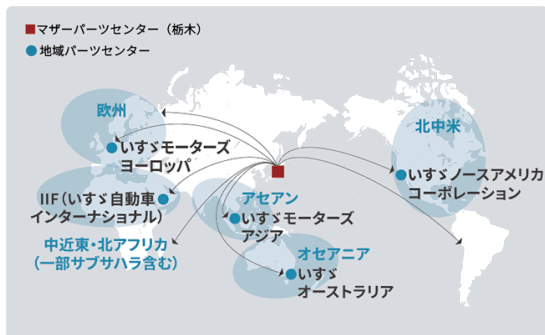
北海道部品センター



東北部品センター

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およびエンジニアが集い、技術力と知識を競い合う技能コンテストです。いすゞグループに所属するエンジニアの整備技術向上を目的とした世界大会です。

技術力と知識を国・地域別の対抗形式で競い合うことで、世界各国・地域におけるサービスレベルの向上を図り、いつでも・どこでも、いすゞのお客様に高品質なサービスを提供することを目的として、I-1GPは2006年より開催しています。会社を取り巻く事業環境の変化やコロナ禍などの社会的変化に対応しながらも、技術力向上の理念のもと、開催形式を柔軟に進化させながら継続し、グローバル規模で発展を続けてきました。

2025年も予選会を勝ち上がったファイナリストを日本に招き、10月29日に横浜のびあアリーナMMで大会を開催しました。

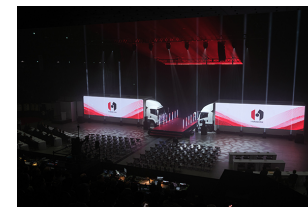
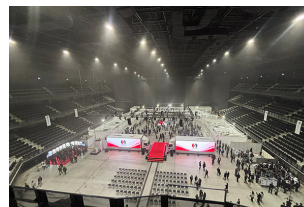
コンテストでは、個人戦とチーム戦を実施しました。チーム実技競技では、選手2名とコーチ1名の計3名で構成されたチームが、実車を使用した点検・故障診断競技に取り組みました。また、チームおよび個人によるオンライン形式の学科競技に加え、個人実技競技「バーチャル故障診断」も実施しました。

競技には世界37の国・地域から111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。また、第20回大会となった今回は、過去の成績上位者による成功事例の共有企画も実施し、さらなる技術力向上への意識醸成と参加者の意欲向上につながりました。

I-1GPを通じて、整備技術向上を図るとともに、技術研修の重要性を発信し、世界各国・地域におけるサービス品質向上と人材育成に継続して取り組んでいます。

団体部門：1位 タイ、2位 日本、3位 オーストラリア

個人部門：1位 フランス、2位 台湾、3位 香港



品質

全国サービス／部品技能コンテスト

全国各地の予選を勝ち抜いたアフターセールススタッフが一堂に会し、日頃培った技術力・知識・顧客対応力で国内No.1を競う技能コンテストを毎年実施しています。競技は、実車を使用した故障診断・点検整備を行う「エンジニアクラス」、ロールプレイング形式で問診・対応力を競う「アドバイザークラス」、部品提案力を競う「部品クラス」など、実際の現場業務を想定した内容で構成されています。また、3名1チームで挑む「団体戦クラス」では、技術力に加え、サービス現場で求められるチームワークや総合対応力が試されます。さらに「若手エンジニアクラス」では、次世代を担う25歳以下の若手整備士が点検整備競技に挑み、将来の中核人材育成につなげています。本大会を通じて、技術力・サービス品質のさらなる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促進し、お客様へ安心と信頼を提供できる人材育成につなげています。



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、整備技術力や現場での作業安全性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）での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。

2025年度実績

	講座数	参加人数	研修方式
サービスエンジニア向け	24講座	1,432人	集合
サービススタッフ向け	1講座	76人	集合
	7講座	286人	リモート

参加者の声

- EV車の仕組みや高電圧作業時の注意事項を理解することができました。拠点へ戻った後は、同僚に共有～安全作業を徹底し、事故・ケガがないように活用します。[販売会社サービスエンジニア]
- 必要な知識や考え方を学び、実習では曖昧だった部分の理解も深めることができました。[販売会社サービスエンジニア]
- サービスアドバイザーとしての第一歩として、接客の基本、話し方や聞き方でお客様の印象が変わることを学びました。より丁寧な接客を心がけようと思います。[販売会社サービススタッフ]

2025年度整備技術講習会実績

30回

お客様支援

省燃費・安全運転講習会の開催などの各種サポートプログラム

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

お客様へのお知らせ

使用上の問題などにより、事故や不具合につながる恐れのある事柄については、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 

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いです。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

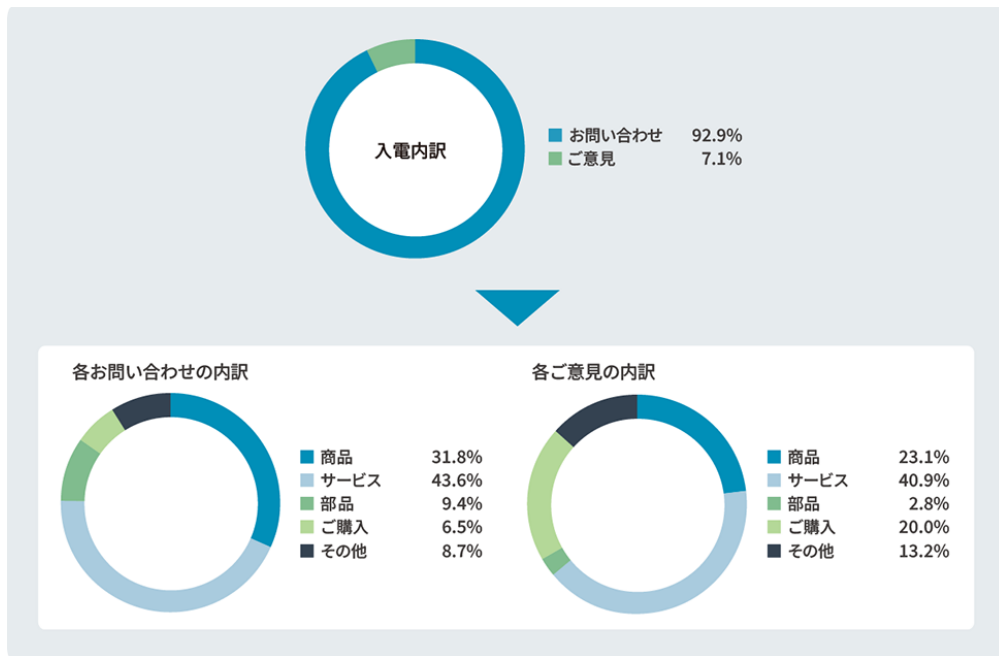
いすゞでは、お客様の声を品質改善に役立てる目的で「お客様相談センター」を設けています。お客様から寄せられたご意見は、社内外関係各部署へフィードバックし、製品・サービス品質の向上につなげるとともに、社内研修などを通じて「お客様の生の声を聴く」機会を設け、お客様第一の原点に立った考え方やお客様が求めていることを敏感に察知する感性を高めることに活用しています。

お客様の声

お客様からは、ご指摘やご要望だけでなく、販売・サービスの現場に対する感謝のお声も寄せられています。こうした声は、現場での優れた対応を共有し、さらなる品質向上につなげるうえで大切な気づきとなっています。このたび、神奈川県内の販売会社サービスセンターでの対応について、お客様から深い感謝のお電話をいただきました。お客様の車両が故障し、積載していた重い資材を代替車両へ積み替える必要が生じた際のことです。お客様とドライバーの方だけでは大きな負担が見込まれる状況でしたが、所長をはじめ約10名のスタッフが自然と集まり、「みんなでやりましょう」と声を掛け合いながら、雪の降る寒い夜に最後まで丁寧に作業を進めたそうです。お客様はその様子に深く感動され、「こんなに素晴らしい方々がいることを、ぜひいすゞの皆さんに知ってほしい」との思いから、お客様相談センターへご連絡くださいました。いただいたお声は販売会社の本部へ共有し、その後、販売会社内でも全社に展開されたものと伺っています。お客様相談センターでは、今後もこのようなお客様の声を販売会社や社内関係部署と共有し、現場の優れた対応を広げることで、いすゞ全体の品質向上に役立ててまいります。

品質

2025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

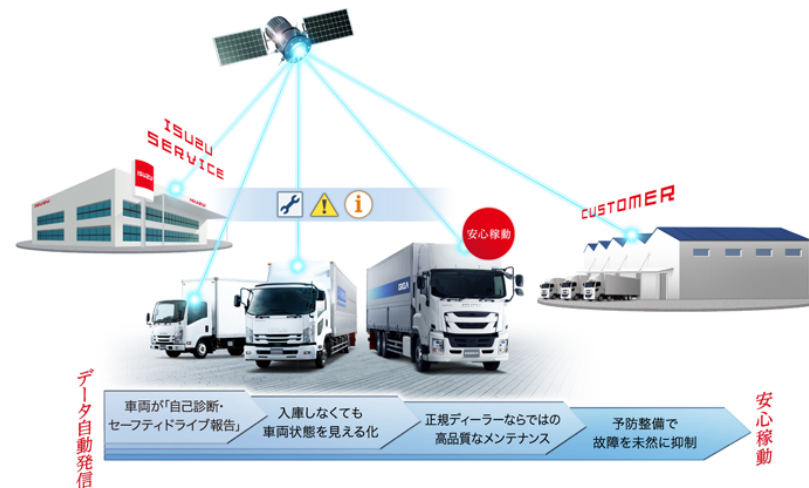
MIMAMORI（商用車のテレマティクス）

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。

PREISM（車両データを活用した高度純正整備）

「PREISM」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。大型車ガガ、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、CO₂排出量削減効果の定量化、さらなる脱炭素化提案によるカーボンニュートラル実現に向けたトータルソリューションプログラム「EVision」※を構築し、サービスを提供します。

※ EVision：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活かし、より良い業務を行っていくには、「良い仕事をしよう!」というモチベーションが不可欠です。そこで、いすゞでは、意識向上と知識習得の両面から従業員教育を実施することで、業務品質の向上を図っています。

従業員間での会話

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

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

2025年度品質月間メッセージ内容

テーマ：仲間と共に、柔軟な発想で、自ら動いて、『良い仕事』を創り上げよう
テーマの背景：地政学的リスクや環境規制の強化、人手不足など、社会環境が大きく変化する中、現地化・現地調達の推進や、AI・デジタル技術を活用した業務改善など、変化に合わせながら成果を出していくことが求められている。そのためには、仲間と協力しながらさまざまな意見や考え方を尊重し、柔軟な発想で課題に向き合うとともに、一人ひとりが自ら考えて行動し、「良い仕事」を創り上げていくことが大切であると考え、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。

2025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。

2025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：14名

※ 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

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

いすゞグループでは、2025年より設置したCHROを中心に経営戦略と人財戦略を一体で推進しています。

人事に関する重要な運営方針・年度計画については、経営会議等で適宜協議・決議する体制としています。また、推進体制構築の一環として、2026年に「人財委員会」を設置しました。同委員会はCEO・CHROが中心となり定期開催し、幹部職ポジションの妥当性および幹部候補人財の適合性の審議、プール人財の管理ならびに将来の経営者候補育成方針の検討を行います。「人財委員会」をトップとした体制を構築することにより、経営の意思を反映した、公正性の高い人財マネジメントの実現を目指しています。

また、経営と現場をつなぐ中核機能としてHRBP（Human Resources Business Partner）を人事部門に設置し、事業戦略を踏まえつつ現場における人事労務課題の解決を図る体制としています。

取り組み

人財戦略における取り組み

いすゞグループでは、「IX」実現に向けた適所適財の配置、継続的な人財確保・育成、個人の成長と企業の成長を結びつける人財マネジメントを実現し、多様な人財が能力を発揮し、挑戦し続けることができる組織づくりが重要な課題であると認識しています。

これらの課題に対応するため、以下の3つを人財戦略の柱としています。

- 「IX」実現のための組織設計を踏まえた最適な要員計画策定と人財確保
- 個人の成長と企業成長を結びつけ、適正な配置や評価、育成等を実現する人事制度の定着
- 働きがい向上による組織能力の発揮

「IX」実現のための組織設計を踏まえた最適な要員計画策定と人財確保

「IX」実現のための組織設計を行うとともに、人事制度の刷新に伴い職務の責任・役割・期待成果の明確化および要員計画を策定しています。また、次世代の経営者人財の計画的育成に関する取り組みや、市場水準を参照した外部競争力のある報酬水準などにより人財確保を図っています。

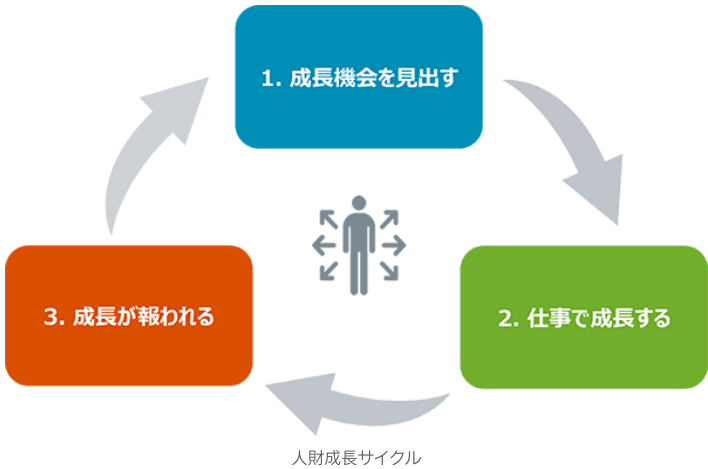
人事制度の定着

人事制度のコンセプト

「ISUZU ID」を実現するためのVISION（将来像）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VISION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月より現在の人事制度がスタートしました。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。今後、各社の特性を踏まえながらグループ各社へ人的資本経営への進化に向けた仕組みや取り組みの浸透を図っていきます。



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、技能系新入社員に対して入社後3カ月間にわたり、いすゞの『人づくり・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内容の研修を行っています。

その後期間中に、技能系新入社員一人ごとに適性検査、面談を実施し、下記3つのコースに分かれて人財を育成します。

- 早期選抜コース（職場配属）：職場で必要となる技能をいち早く身につけ即戦力となる。
- 訓練生コース（専門知識の取得）：約1年間の教育のなかで専門知識、資格を習得してから職場配属となる（以下訓練生）。
- 技能五輪特待生コース（選手育成コース）：訓練生コースの授業で知識を身に付けながら、より一層高の技能向上を図り、全国大会出場を目指す。

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

2025年度 技能五輪全国大会

第63回技能五輪全国大会 2025年10月17日（金）～20日（月）愛知県国際展示場

大会結果

自動車板金：銀賞1名

機械組立て：銀賞1名

旋盤：敢闘賞1名



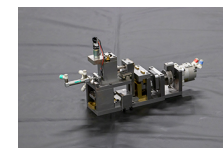
銀賞を受賞した自動車板金の
競技風景



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 金賞：自動車板金（1人）
銀賞：機械組立て（1人）
 - 2025年度 銀賞：機械組立て（1人）
銀賞：自動車板金（1人）
敢闘賞：旋盤（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（MSTC）」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、人財成長サイクルにおける③成長が報われるとして、社員の成長を確認する仕組みを導入しています。

公正な評価・処遇

いすゞでは、従業員個々人の仕事、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。また、職務の責任・役割・期待成果の明確化や社内公募を中心とした仕組みへと転換を進めています。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。また、男女の賃金差異についても毎年確認・開示をしています。

キャリア開発支援

いすゞでは、社員一人ひとりが自分らしいキャリアや成長の方向性を描くための「成長プランシート」を導入しています。このシートを活用し、社員が自身の描いたキャリアを実現できるよう、キャリア研修やマネジメントとのOne on One研修を実施しています。また、会社主導の「育成」に加え、社員が主体的に「自己開発」に取り組む方針へと転換しています。外部教育機関と連携したオンライン学習サービスの提供を通じて、社員の主体的なキャリア形成と自己啓発を支援しています。

働きがい向上による組織能力の発揮

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。また、2025年には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、経営層との直接対話や、新たにマネジメントの補助を担う役職を新設するなど、実際の声を聴きながら新たな施策を積極的に取り入れています。

従業員の尊重

多様な働き方への取り組み

いすゞでは、多様な人財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
	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
	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
出産・育児との両立支援	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	小学校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
	育児両立支援休暇	小学校3年生に達した直後の3月末まで育児両立支援休暇を取得できる制度
	短時間勤務	小学校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
	育児目的の在宅勤務	妊娠時から、子どもが中学校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
介護との両立支援	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	介護に必要な期間、在宅勤務を選択できる制度

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。さらに、2026年度から小学校1～3年生までを対象とする学童保育へと拡大しています。



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研修／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

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、800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15,503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、お互いに支え合いながら豊かに暮らせる社会の実現を目指し、新卒・キャリア採用ともに積極的に障がい者雇用を促進しています。入社後は、面談を通じた定着支援も行っており、多様な人材がそれぞれの能力を発揮し、安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。配属についても一人ひとりの適性や希望を踏まえるとともに、障がいの内容にも配慮しながら、事務系職場に限らず技能系職場を含めた幅広いフィールドで配属しています。

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、この理念はいすゞの従業員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、安全で明るい職場にしよう
二、災害は予測して退治しよう
三、自ら進んで健康づくりに努めよう

安全衛生活動方針

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

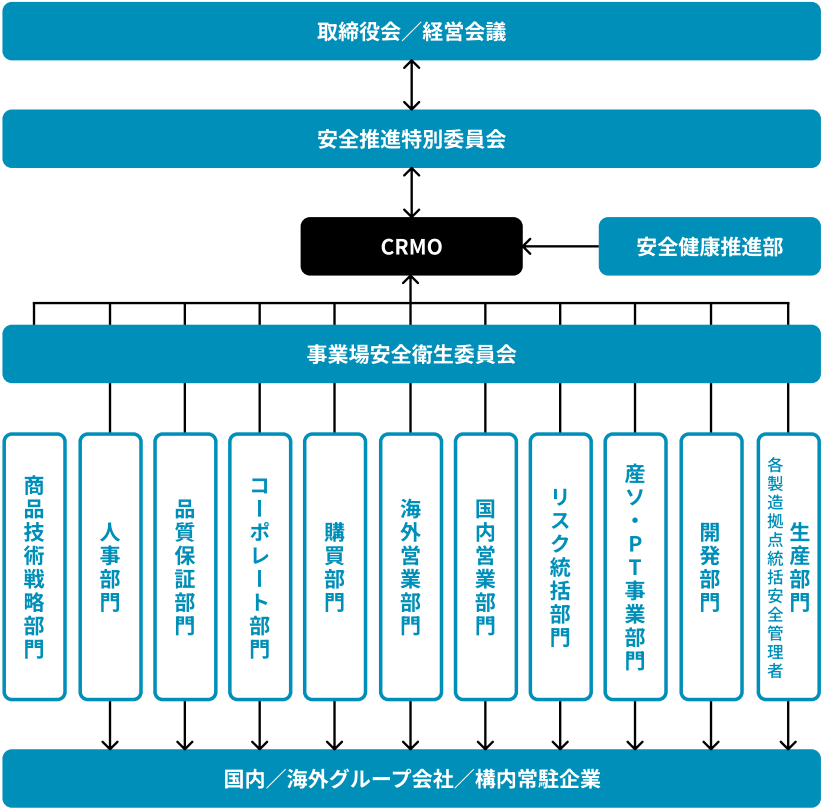
従業員の尊重

労働安全衛生の体制

いすゞグループの安全推進活動は、取締役社長CEO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	代表取締役 取締役社長CEO 山口真宏
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。



※ 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、企業の実務最優先課題であり、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。

2025年度の労働災害発生状況

範囲	災害区分			全災害度数率	休業度数率
	全災害※1	死亡災害	休業災害		
単体	19	0	3	0.73	0.11
国内※2	235	0	28	3.47	0.41

※1 休業災害+不休業災害
※2 いすゞ自動車株式会社+国内連結子会社24社

重大災害防止の取り組み

2023年度、藤沢工場および販売会社整備工場においていすゞグループ従業員の尊い命が失われた痛ましい重大災害を教訓に、4月7日をいすゞグループ「安全の日」と定め、全従業員が安全の重要性を再確認し、安全への強い覚悟を新たにすることとしています。

2025年度は、南COO（2025年当時）が安全に対する想いを込めた安全メッセージ動画をグループ全従業員へ発信したほか、「職場のルール遵守」をテーマに各職場で話し合う「安全対話」が行われました。また、南さんをはじめとした役員が、ものづくりサービストレーニングセンター（MSTC）内に設立した「安全伝承館」で追悼・慰霊を行った後、藤沢工場およびグループ企業での安全コミュニケーション活動に出席しました。



工場では現場管理者と安全対話を実施



南COO（2025年当時）自ら現場の安全活動を巡察

従業員の尊重

リスク評価の取り組み

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

体感型安全教育の拡充

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



パトロールの様子

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し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 つまずきにくい安全靴の導入による転倒対策

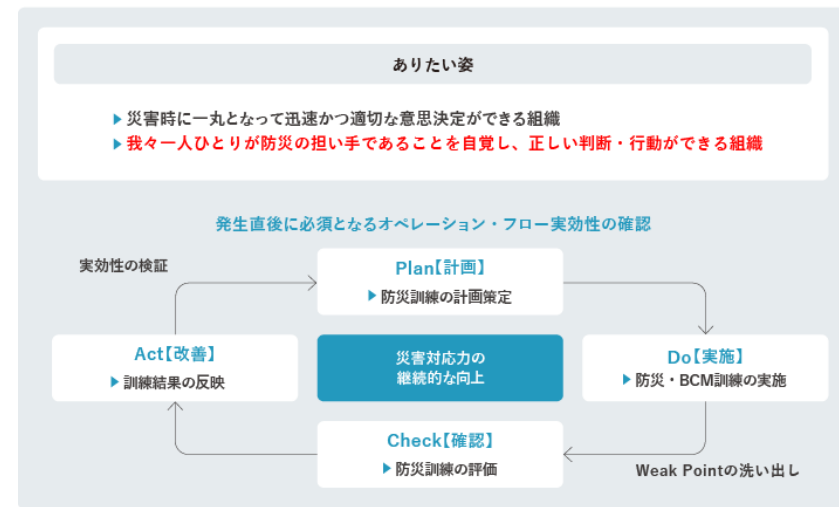
加齢は筋力の低下などによる転倒を引き起こしやすく、若年世代に比べて被災時の重篤度も高くなる傾向があります。そこで、つまずきにくい安全靴を導入し、労災抑止ひいてはエイジフレンドリーな働きやすい職場環境の実現につなげています。導入後、従業員からは、「つまずきにくくなった」という声が多数上がっています。

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、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。



「運ぶ」の課題を解決するためには
まずは自分と家族の健康から
山口 真宏

健康宣言

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 CEO
山口 真宏

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CEO 山口真宏
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 CEO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、各地区安全衛生委員会の委員（部長級）から、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。

健康課題とKPI

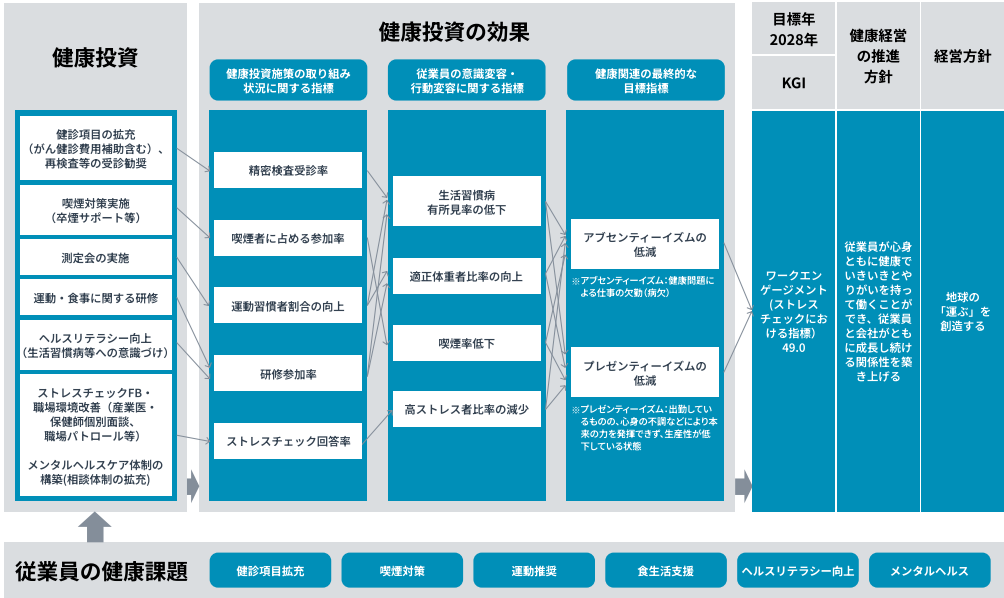
健診データなどの分析結果からいすゞの健康課題を把握し、以下を重点課題として各種指標を定めて施策に取り組んでいます。

問題点	重点課題と狙い	行う施策	健康KPI		
			健康KPI項目	時期	
健康管理体制充実の必要性	健診項目の拡充、再検査等の受診勧奨、がん健診	健診受診勧奨 精密検査受診勧奨 全従業員の健康診断項目(採血)拡充	健診受診率	97.7%	100.0%
			精密検査受診率	29.1%	50.0%
			検査項目	全従業員の定期健康診断項目(採血)拡充	がん検診(胃・大腸)追加
有所見率の上昇と社員の高齢化	喫煙対策 運動推奨 食生活支援 これらの対策を通じた 疾病予防・生活習慣病有所見率低下 予備群の削減・適正体重者比率の向上	禁煙施策	喫煙率	33.7%	年1%ずつ減少させる
		社内イベント・Pep Up	運動習慣者の割合	27.5%	30.0%
		特定保健指導受診勧奨	特定保健指導実施率	63.3%	65.0%
		運動・食事施策を通じた生活習慣病の予防・改善	適正体重者率	61.7%	65.9%
		転倒災害の予防	転倒災害件数(事業所内)	3 (休業1、不休業2)	0 (休業0、不休業0)
健康管理意識向上機会の拡充	ヘルスリテラシー向上	健康リテラシーセミナー(全従業員向け)	受講率	66.0%	80.0%
		管理職研修	受講率	77.3%	80.0%
メンタルヘルス不調者への対応	ストレスチェックFB・職場環境改善 メンタルヘルスケア体制の構築 これらの対策を通じた 高ストレス者比率・高ストレス職場の減少	ストレスチェックおよびフィードバック	ストレスチェック受検率	90.2%	92.0%
			総合健康リスク	95	95
			高ストレス者比率	15.0%	14.0%

※数字はいすゞ単体

戦略マップ

健康宣言に掲げる「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、以下の健康経営戦略マップにのっとり施策を推進しています。



従業員の尊重

メンタルヘルス対策の推進

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

※ EAP：外部専門家による支援

復職・就労の支援

いすゞでは、病氣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。また、万が一復職に至らなかった場合の退職後の所得補償として、GLTD（団体長期障害所得補償保険）を導入し、収入・生活不安の払しょくや多角的なキャリア支援を図っています。

グローバルな健康問題に関する取り組み

従業員の健康保持・増進の取り組みとして、管理職および従業員向けに、健康意識向上を図るための研修実施や、受動喫煙対策も行っています。また、HIV／AIDS、デング熱、狂犬病、マラリアや結核などをはじめとするグローバルな健康問題に多面的に取り組んでいきます。具体的には、海外赴任者とその帯同家族に対し、健康診断結果に基づく保健指導や再検査フォロー、赴任先の国の感染状況に応じた衛生指導、推奨ワクチンの接種、現地の医療情報の提供と受診サポート、赴任中の受診や治療・心身面の悩みなどに関する相談対応を行っています。

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・福利厚生関連の諸制度の運用・改定：労使双方の課題認識をもと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ともに諸施策の実効性を高めており、また最大残業時間（36協定、労使覚書）を設定し過剰な労働時間にならないよう相互に確認しながら、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。

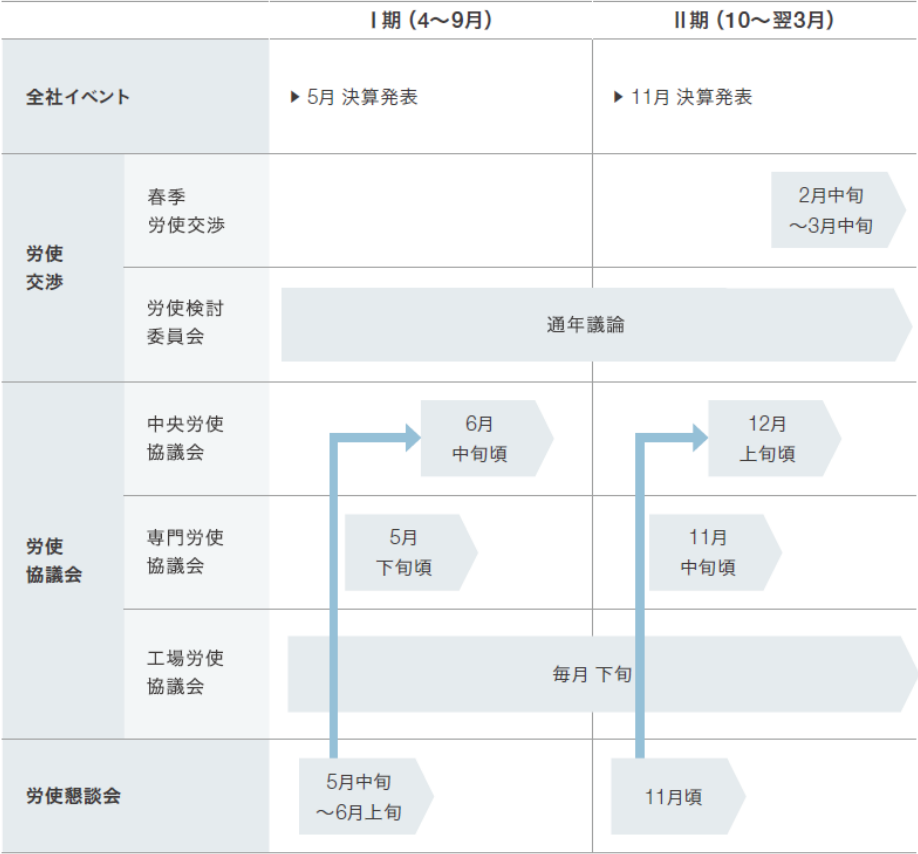
実施している主な労使協議会

主な労使協議実施内容（2025年度）

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、副社長、企画財務部門EVP、人事部門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：HR推進ダイレクター、人事サービス部長、労務部長
労使協議会	中央労使協議会	主旨：全社の事業活動を協議する場 議題：会社の経営方針、生産、販売、経理、賃金、研究開発など 出席者：社長
	専門労使協議会	主旨：生産活動に関する専門的な労使協議の場 議題：生産に関する取組方針、生産性、課題進捗など 出席者：生産に関する役員、VP、部長
	工場労使協議会	主旨：毎月実施の労使協議の場 議題：稼働体制、職場環境、福利厚生など 出席者：工場長、担当部長など
労使懇談会		主旨：部門単位の労使の意見交換の場 議題：各部門の方針や課題、職場の声など 出席者：部門EVP、VP、部長など

従業員の尊重

年間の主な労使交渉・労使協議会スケジュール



労働基準、労働環境など

いすゞでは、働き方に関する基本的なルールや手続きを周知するとともに、毎月適正な労働時間の管理についてアナウンスを実施、上司は日々勤怠管理システムで勤務時間を管理しています。また、年次有給休暇の取得状況についてもモニタリングを実施し取得促進を図っています。

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）を制定し、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、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。

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。

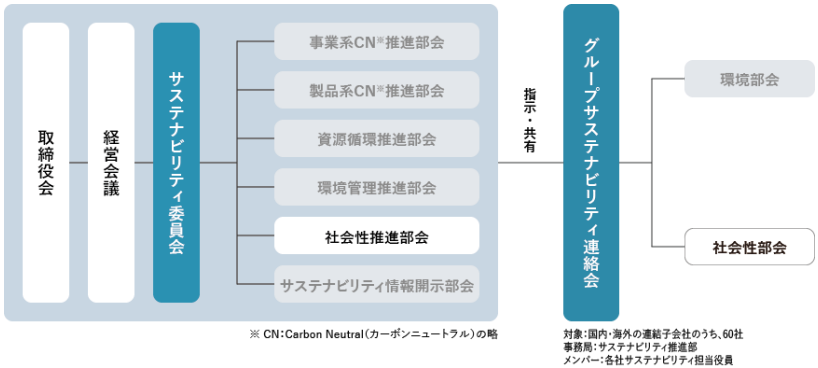
いすゞグループ人権方針 □

本方針は、経営会議・取締役会における承認を経て取締役社長により署名されています。

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、取締役社長を委員長とし、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（社会性部会）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・審議内容

年度	会議体	主な議題
2025	サステナビリティ委員会	外国人労働者の倫理的雇用に向けた取り組み報告
	社会性推進部会	人権苦情処理メカニズムの構築に関する報告
	グループ人権推進担当者会議	「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」のお取引先様への展開依頼
	グループサステナビリティ連絡会	グループ各社の役員に対する取り組み進捗状況の共有

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、定期的に職種別教育を実施しており、2025年度は購買部門員向けにサプライチェーンにおける人権配慮の実践を目的として、「調達とサステナビリティ」に関するセミナーを実施しました。

役員向け：
外部有識者をお招きし、役員向けに人権をテーマとした講演と有識者ダイアログを実施しています。2023年度は「ビジネスと人権」をテーマに、2025年度は「外国人労働者に関する倫理的雇用」をテーマに実施しました。

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。2025年度はお取引先様向けにいすゞグループ サプライヤーサステナビリティガイドラインの解説動画を提供しました。

人権

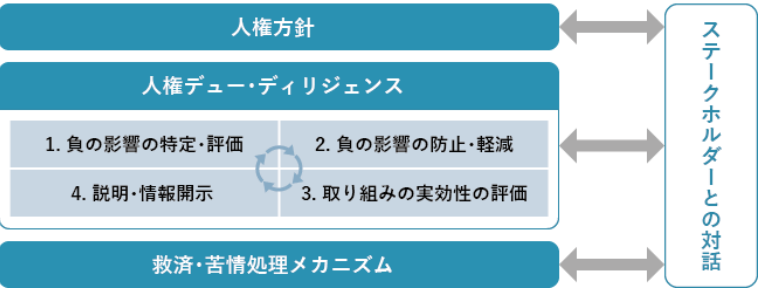
取り組み

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・ガイドダンス」や日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などを参考に人権デュー・ディリジェンスのプロセス構築を進めています。

2023年度に実施した人権リスク評価の結果を踏まえ、優先的に取り組む人権テーマとして以下の2項目を特定しました。現在は、これらの優先テーマを中心に、人権尊重の取り組みを推進しています。

優先テーマ1：販売会社を含む自社グループ、および広義のサプライチェーンの外国人労働者問題
優先テーマ2：物流・バリューチェーン下流を含むバリューチェーンにおける人権課題と取り組みの管理

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

人権DD中長期計画		2022～2023年度 いすゞDD仕組み構築フェーズ	2024～2026年度 グループ内DD仕組み展開フェーズ	2027～2029年度 DDのPDCAサイクルの実践・進化フェーズ
人権DD	方針・ポリシー	●人権方針	●責任ある鉱物調達方針 ●グループサステナビリティガイドライン	
	リスク特定		●リスク評価・優先テーマ決め ●国別／原材料評価レビュー	
	防止・軽減		外国人労働者の実態把握	外国人労働者倫理的雇用関連施策の実施開始予定
	実効性の評価		取引先・グループ企業を対象に「セルフアセスメント」の実施開始	
	情報開示	サステナビリティレポートでの掲載を開始、毎年掲載内容を拡充		
救済・対話		●外国人労働者相談・救済事業JP-MIRAIに参画 ●ビジネスと人権対話救済プラットフォームJaCERに参画		

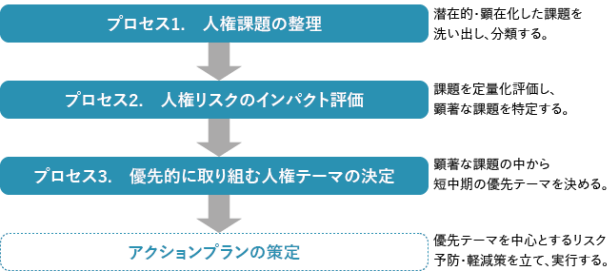
※ DD：デュー・ディリジェンス

人権リスク評価

いすゞは、国際的に企業活動が及ぼし得る人権課題の調査や、グループ企業および取引先様へのサステナビリティ自己評価調査の実施などにより、潜在的人権リスクを確認しています。2023年度は、特定した課題の中から優先的に取り組む人権テーマを選定し、これらの優先テーマを中心にリスクの予防・軽減策を実施しています。

いすゞの人権リスク評価プロセスの詳細はこちら

いすゞの人権リスク評価プロセス



リスク評価対象の拡大

リスク評価の見直しを定期的に行っており、2025年度にはコバルト、天然黒鉛、リチウム、ニッケルの4鉱物に関するリスクの特定を実施しました。

海外グループ会社における人権デュー・ディリジェンスの推進

いすゞでは、海外のグループ会社における人権デュー・ディリジェンスの自走的な立ち上げ・運用体制の構築を開始しています。研修や、各社・各国の状況に応じた重要な人権リスクを特定・可視化するワークショップを通じて、個社固有のリスクへの対応を進めるとともに、グループでのガバナンスの強化に取り組んでいます。

施策1. 人権デュー・ディリジェンスの実務研修

2026年3月に、ベトナムにあるグループ会社のいすゞベトナム カンパニーリミテッド（以下、IVC）において、ESG委員会委員および経営層を対象に、人権研修を実施しました。本研修では、サプライチェーンにおける人権尊重の重要性への理解を深めるとともに、サプライヤーに対する現地監査・評価の進め方について、実践的なアプローチを学びました。

施策2. ベトナムの人権リスクのインパクト評価と優先課題特定

IVCの経営層を対象に人権リスクアセスメントワークショップを実施し、社内における重要な人権リスクの特定および優先順位付けを行いました。アセスメント結果を踏まえ、「バリューチェーン全体における労働安全衛生」および「情報管理」を優先課題として特定し、対応策の検討を開始しています。

人権

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。

2025年度実績

2025年度は、外国人労働者に関する強制労働（採用手数料問題）を重点課題として、日本国内のグループ会社における外国人労働者の国別および在留資格別の人数調査を実施しました。

また、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。2025年度は、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・サプライチェーンの協力のもと、書類確認・生活労働環境確認を含めた実地調査プログラムを実施しました。本プログラムは国際基準およびいすゞ基準に照らし合わせて実施しています。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
2025年1月	G社（グループ会社）	フィリピン／2人
2025年1月	H社（お取引先様）	インドネシア／6人
2025年11月	I社（グループ会社）	フィリピン／4人 インド／4人 インドネシア／3人 ネパール／1人

> 過去の実績はこちら [📄](#)

< 実地調査実施後の改善結果追跡例 >

H社（お取引先様）：2025年1月に実施した調査において、技能実習生が110番・119番の通報方法を把握していない、掲示物が母国語ではないという課題が見つかりました。半年後のフォローアップ確認では、母国語の緊急連絡表および防災ハンドブックの掲示、ならびに入社時教育の強化による改善が確認できました。また、社宅に鍵付きの金庫がないという課題に対しても、個人用金庫の設置による改善が確認できました。

< 取り組み一例 > 独自フォローアッププログラムの実施

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

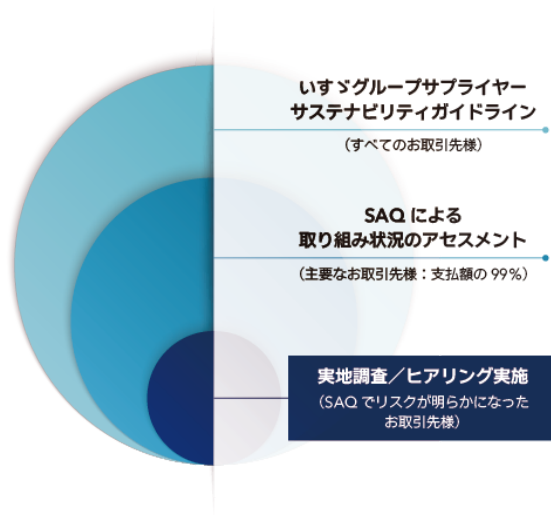
取り組みの考え方と方向性

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、本ガイドライン）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 [📄](#)

人権

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



2025年度実績

2025年度までに、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2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。

> いすゞのサプライチェーンマネジメントの取り組み

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。2022年度より、3TG（タンタル、スズ、タングステン、金）およびコバルトを対象に、CMRT・EMRTを用いた調査を実施しています。2025年度には、コバルト、天然黒鉛、リチウム、ニッケルの4鉱物について、リスクの特定を実施しました。今後は、これらの高リスク原料に対するデュー・ディリジェンスの強化に向け、調査対象範囲の拡大を推進していきます。

> いすゞグループ 責任ある鉱物調達方針

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、児童労働および強制労働の禁止を重要な人権課題として認識しています。児童労働については、各国・地域の法令およびILO（国際労働機関）の基準を踏まえ、児童労働を禁止するとともに、若年労働者を危険有害業務に従事させません。また、強制労働については、特に外国人労働者に関する課題を優先テーマとして取り組んでいます。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」に基づき、児童労働および強制労働を禁止しています。なお、現時点では、いすゞおよびお取引先様において、児童労働・強制労働は確認されておりません。

従業員との対話・協議

いすゞでは、従業員との対話を通じて職場環境の改善と人権尊重に取り組んでいます。また、結社の自由および団体交渉の自由を尊重し、労使協議会などを通じて継続的な協議を行っています。

> いすゞの従業員との対話の取り組み

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ることの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の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。

人権

差別の禁止

いすゞでは、「いすゞ行動規範」に基づき、差別の禁止を徹底するとともに、公正な評価・処遇、多様な人材の登用・育成、女性の権利尊重など、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

公正な評価・処遇

いすゞでは、従業員個人の仕事、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。

多様な人材の登用と育成

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。2025年度のHDSA※とみなされる管理職の割合は48%、従業員の割合は88%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。

※ HDSA：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とジェンダー平等の推進に向け、国際女性デーにあわせて国内外で取り組みを実施しています。2025年度は「#GivetoGain」をテーマに、各地域でメンタリングやイベント開催、女性社員の活躍発信などを通じて意識向上と組織文化の醸成を推進しました。今後もグローバルでの取り組みを通じ、多様な人材が活躍できる職場環境の実現を目指します。

救済・対話

救済

企業活動における人権への配慮の重要性が高まるなか、いすゞは人権課題を適切に把握し、迅速かつ公正に対応する仕組みとして苦情相談窓口を設置しています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、事業活動およびバリューチェーンに関わるステークホルダーからの人権に関する相談に対し、公正かつ適切な救済に取り組んでいます。いすゞは、2022年10月より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**）に参画するとともに、2025年10月より一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（以下、**JaCER**）に正会員として加盟し、独立した第三者プラットフォームを通じて、幅広いバリューチェーン上のステークホルダーからの苦情・通報を受け付けています。また、社内向けには従業員相談窓口を、社外向けにはお取引先様相談窓口およびお客様相談センターを設置しています。

幅広いステークホルダー向け相談窓口

いすゞは、JP-MIRAIおよびJaCERの第三者プラットフォームを活用して、いすゞグループのバリューチェーンで働く労働者、地域住民、お客様など、幅広いステークホルダーからの人権に関するご相談を受け付けています。2025年度時点で、いすゞグループに関する相談・通報案件はありません。

従業員向け相談窓口

いすゞは、コンプライアンス違反や不正行為、ハラスメントなどに関する通報・相談窓口として、社内窓口に加え、外部の弁護士事務所に独立性を担保した社外窓口を設置しています。2025年度に社内窓口および社外窓口で受け付けた通報・相談件数は76件でした。

お取引先様相談窓口

いすゞは、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。

人権

いすゞの第三者プラットフォームによる苦情処理メカニズム

いすゞの第三者プラットフォームによる苦情処理メカニズム（以下、本メカニズム）は、「いすゞグループのバリューチェーン上で発生し、国際的に認められた人権に対して負の影響を及ぼしている、または及ぼす可能性のある事案」を対象としています。

苦情処理窓口の設置

＞ 幅広いステークホルダー向け相談窓口（JaCER） 

対象者：いすゞグループのバリューチェーンで働く労働者、地域住民、お客様など、すべてのステークホルダー
対応言語：32言語

＞ 外国人労働者向け相談窓口（JP-MIRAI） 

対象者：日本国内のいすゞグループ、および当社グループのお取引先様で働く外国人労働者
対応言語：23言語

対応の基本原則

本メカニズムは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、機密性の保護および報復防止を前提に、公平性・透明性・アクセス可能性を確保して運用します。また、国際的に認められた人権基準に基づいて判断を行い、継続的な改善に努めます。

第三者窓口の苦情処理プロセス

本メカニズムを通じて受け付けた申立てについては、内容に応じて事実確認および事業との関連性の評価を行い、適切に対応するとともに、必要に応じて是正および再発防止措置を講じます。対応にあたっては申立者との対話を重視し、進捗について適切に情報提供を行います。なお、対象外と判断される場合にはその理由を説明し、可能な範囲で適切な相談先を案内します。

第三者窓口の苦情処理モニタリング体制

本メカニズムの運用状況は、リスクマネジメント部とサステナビリティ推進部が連携して継続的にモニタリングし、サステナビリティ委員会において確認・監督を行います。なお、重大な案件については必要に応じて経営層へ報告します。

＞ いすゞの第三者プラットフォームによる苦情処理メカニズムの詳細はこちら 

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ます。

2025年度実績

役員と外部有識者とのダイアログ

2026年2月、経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT）事務局長の石田寛氏を講師に迎え、「ビジネスと人権」をテーマとした役員向けセミナーを実施しました。サステナビリティ委員会常任委員を対象に、外部専門家の講義と対話を通じて理解促進を図るとともに、外国人労働者の受け入れや強制労働などの人権リスクへの対応について議論を行いました。



経済人コー円卓会議日本委員会ステークホルダー・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

＞ 2024年度 第三者による人権活動レビュー 

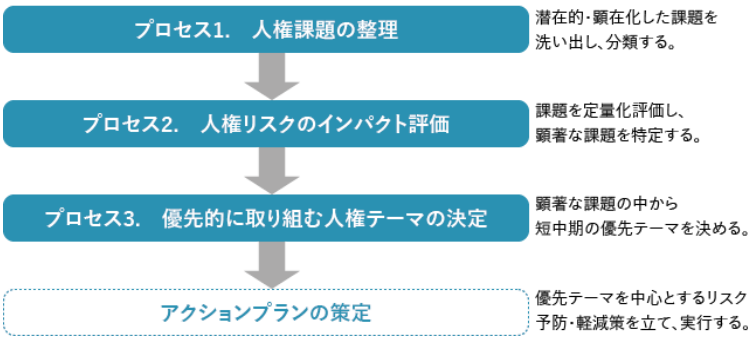
＞ 2023年度 役員と外部有識者とのダイアログ実施 

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。

いすゞの視点

- 2022年度人権影響評価
(外国人技能実習生インタビュー結果)
- 2023年度連結会社とお取引先様セルフアセスメント結果
- 人権デュー・ディリジェンスワークショップ結果
- 関係部署へのフォローアップヒアリング結果

×

ステークホルダーの懸念

- 外国人労働者の人権問題(労働条件、生活賃金)
- そのほか企業が及ぼす負の影響に関するデスクトップ調査
 - ニッポンCSRコンソーシアム「業界ごとに重要な人権問題(製造業)」
 - 米国労働省「List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor」
 - EU「Conflict Affected and High Risk Areas:CAHRAs」
 - Verisk Maplecroft社カントリーリスク調査
 - その他国際機関・政府・NPO等が公表するレポートや指標

バリューチェーン	人権課題	ライツホルダー	ハイルスク国の有無	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	...	...	...	...	...	...	...
...	物流	...	...	...	...	...	...	...
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	...	...	...	...	...	...	...
...	消費・破棄処理	...	...	...	...	...	...	...
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

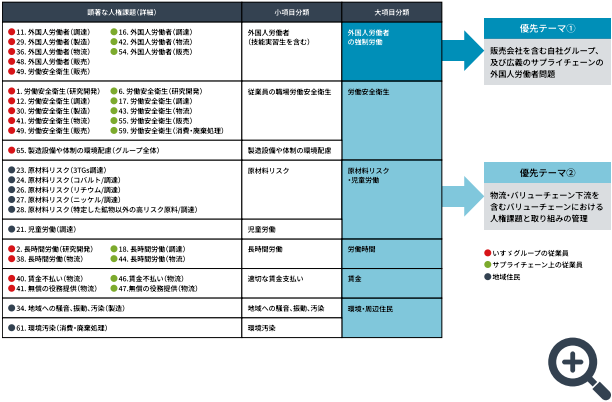
STEP2. 定量化した人権課題をリスクマッピングし、顕著な人権課題を特定。



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。



●16. 外国人労働者(調達)

●42. 外国人労働者(製造)

●54. 外国人労働者(販売)

優先テーマ①

販売会社を含む自社グループ、及び広範のサプライチェーンの外国人労働者問題

優先テーマ②

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

●イサグループの従業員

●サプライチェーン上の従業員

●地域住民

+

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、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

- 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。
- 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。
- 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。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示しています。

2025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「中小受託取引適正化法（取適法）」、および自動車業界における適正取引の考え方を示した指針である「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。

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。いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン（以下、本ガイドライン）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。

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、本ガイドラインに沿った活動の展開をお願いしています。

本ガイドラインでは、人権、環境、コンプライアンスなどの実践項目を明示するとともに、2025年より対象範囲をバリューチェーンに拡大し、バリューチェーン全体でのサステナビリティに関する価値観の共有と取り組みの推進を目指しています。お取引先様には本ガイドラインを活用いただくとともに、いすゞとの取引を通じて持続可能な社会の実現に向けたご協力をお願いしています。

お取引先様には、いすゞグループの考えに同意し、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。2025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 

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。これらの取り組みに加え、コンプライアンスやサステナビリティに関する理解促進を図るとともに、お取引先様からの相談・通報を受け付け、必要な対応や救済につなげるため、以下の体制を整えています。

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取適法・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

いすゞは、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。本窓口に寄せられたご相談については、秘密保持を徹底するとともに、相談したことを理由として相談者に不利益な扱いを行わないことを定め、適切に対応しています。

いすゞの第三者プラットフォームによる苦情処理メカニズム

いすゞは、人権に関する相談・通報を受け付ける救済メカニズムを設置しています。一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する苦情通報フォームを通じて、お取引先様をはじめとする当社のステークホルダーから、人権に関する相談・通報を受け付けています。本メカニズムに寄せられた相談・通報については、秘密保持を徹底するとともに、通報したことを理由として通報者に不利益な扱いを行わないことを定め、適切に対応しています。

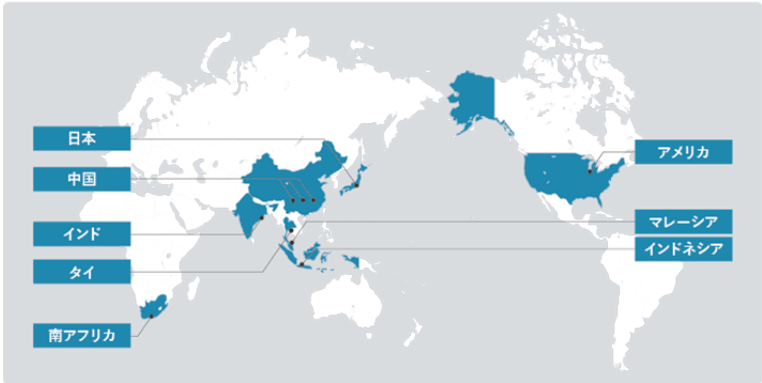
> いすゞの第三者プラットフォームによる苦情処理メカニズムの詳細はこちら

取り組み

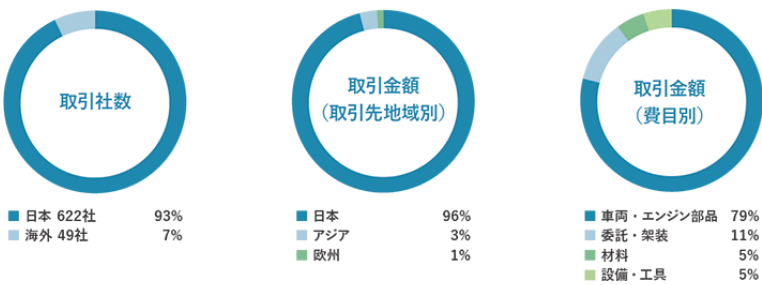
いすゞのサプライチェーン

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9割を超える企業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。

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

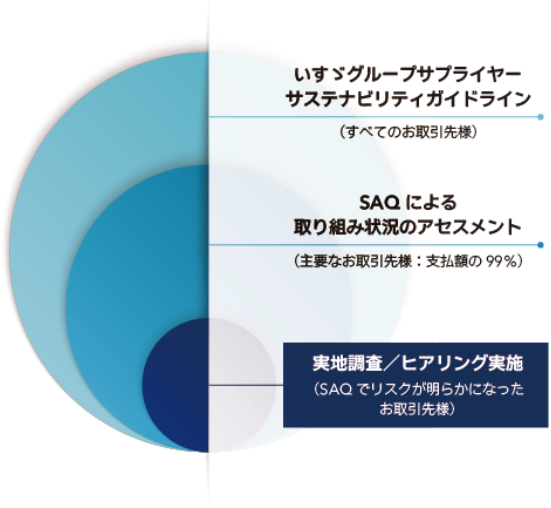
- 新年経営者懇談会
- 購買方針説明会
- 生産説明会
- サプライチェーン課題説明会
- 品質方針説明会
- いすゞ協和会※

※ いすゞ協和会：いすゞのお取引先様で構成された協力会

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・部品を供給いただいているお取引様に対して、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。2025年度までに、主要なお取引先様407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2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、2025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・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、各種システムの活用により、自然災害などの発生時におけるお取引先様の被災状況や納入への影響を迅速に把握し、サプライチェーンへの影響を早期に確認できる体制を整備しています。収集した情報をもとに、影響範囲の把握や関係部門への情報共有を円滑に行うことで、事業継続に向けた初動対応の迅速化を図っています。

システムの登録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ます。

その他、2025年度は、全社取組として地震災害時を想定した社内対応手順について訓練を行いました。

これら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。2025年度の「環境マネジメント自主評価報告書」は、お取引先様360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%となり、平均点でも前年を上回り過去最高を更新しました。環境活動の浸透に加え、セミナーや説明会などを通じて、お取引先様の環境課題への理解促進や取組内容の改善を支援したことにより、全体的な取組水準の向上につながったと考えられます。

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います。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CO₂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189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CO₂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。

＞ 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）への対応として、対象製品をお取り扱いのお取引先様に対し、サイバーセキュリティマネジメントシステムの構築・運用状況を確認しています。2025年度までに、延べ64社のお取引先様に確認を実施しており、今後も法規適合の維持に向けた取り組みを継続していきます。

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り組みなど、サステナビリティに関するお取り組み状況の調査を実施しています。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※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組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。

※ RMIC：Responsible Minerals Initiativeの略。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

2024年度に行った環境マネジメント自主評価報告書の各お取引先様の回答を読み解くと、質問項目のうち水資源リスクに関する回答水準が比較的低い傾向にあることが判明しました。このため2025年度は、水教育研究所による環境セミナーを開催しました。211社にご参加いただき、自動車産業としての水資源に対するリスク認識について理解を深めていただきました。

2025年度は他にも、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に関する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回の開催で各回約330社が参加されました。

脱炭素・GHG算定セミナー

お取引先様の脱炭素対応を支援するため、2025年度は「自動車業界を取り巻く脱炭素トレンドとGHG算定の基本・実践」と題したセミナーを実施しました。2026年度からお取引先様に対し、いすゞのScope3カテゴリー1（購入した製品・サービス）算定に必要なGHG排出量データの精度向上をお願いすることを見据え、その土台づくりとして、排出量算定の基礎知識や考え方を共有しました。まずは排出量が見える化し、削減すべき排出源を把握いただくことで、今後の削減活動につなげていきます。

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。

- 1. 地球環境維持と経済発展の両立
- 2. 安心・安全・効率的に人・物を運べる社会の実現
- 3. 地域社会との調和

社会課題を起点とした企業市民活動の区分

いすゞでは、グローバルに事業を展開する企業として、各地域の社会とともに歩み、ステークホルダーとの信頼関係を築く活動を「企業市民活動」と位置づけています。企業としての経済活動に加え、環境保全、教育・文化支援、地域社会への貢献など、事業活動と地域・社会との接点から生まれる取り組みを包含する考え方です。物流・交通を取り巻く環境では、ドライバーや整備士の不足、安全・効率への要請の高まり、地域における移動・輸送課題など、「運ぶ」を支える社会基盤の持続性に関わる課題が顕在化しています。また、製造産業の基盤となるものづくり人材の育成・継承も、将来の社会基盤に関わる重要な課題です。いすゞは、これらを地域・社会の接点にある社会課題と捉え、事業で培った知見・人材・技術・ものづくりの力を活かした企業市民活動を以下テーマで推進しています。

① 安心・安全な「運ぶ」に貢献する

「運ぶ」の基盤づくりとして、ドライバー、歩行者すべての安心・安全を実現するため、自治体や関係機関と連携し、交通安全に貢献していきます。

② 「運ぶ」を担う人を育てる

「運ぶ」の未来を創造するためには、「運ぶ」の担い手やものづくり人材の育成は重要な社会課題であると考え、さまざまな地域で取り組んでいます。

③ 地域・地球の持続性を守る

自然災害の頻発、被災者支援の迅速化などに対応するとともに、災害の未然防止などにさまざまなパートナーと協力して取り組みます。

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
- 公益社団法人日本フィランソロピー協会

社会貢献

取り組み

事業とつながる社会貢献

交通安全

交通安全啓発

【安心・安全な「運ぶ」に貢献する】

いすゞは、安心・安全な「運ぶ」の実現に向け、地域社会と連携した交通安全啓発活動を推進しています。2025年度は、各事業所や地域行政・警察・教育機関などと連携し、交通安全教室や啓発イベントを実施しました。特に、子どもたちや地域住民に向けた活動では、交通事故防止への理解促進につながるコンテンツを展開し、地域の交通課題やニーズに応じた啓発活動を推進しています。春・秋の交通安全週間に連動し、いすゞプラザでは「交通安全フェス」を開催。横浜市西区の親子を対象とした「交通安全教室バスツアー」では、藤沢北警察署や戸部警察署をはじめとした地域団体と連携し、交通安全を体験から学ぶ機会を提供しました。



「交通安全教室バスツアー」では、県警本部のホワイトエンジェルスや第二交通機動隊パトカーも参加



「交通安全フェス」では、警察官より「こども免許証」を交付

次世代教育

ものづくり体験ワークショップ

【「運ぶ」を担う人を育てる】

いすゞならではのものづくりや環境への取り組みを通じ、地域社会とのつながりを深めるとともに、未来を担う子どもたちの育成に貢献するため、「いすゞものづくり体験ワークショップ」を2014年から開催しています。従業員がプログラムを考案し、講師として直接指導することで、ものづくりの楽しさや大切さを体験的に学ぶ機会を提供しています。デザイン教室、クレイモデル教室、板金教室、プラスチック成形教室、鋳物教室などを通じて、ものづくりの工程や技術への理解を深める機会を提供しました。2025年からは、藤沢市が実施する「藤沢マイスター事業」との連携を開始し、地域と連携した取り組みを継続しています。また、カーボンニュートラルへの理解促進を目的として関係部署の従業員が主催するBEV教室・FCV教室や藤沢・栃木工場で採取した自然素材を活用した環境クリスマスリース教室も実施し、環境意識の向上につながる体験機会を提供しています。

■2025年度開催実績

- ものづくり体験WS（デザイン、クレイモデル、板金、プラスチック成形、鋳物）
13イベント、456名（大人229／子供227）
- CNイベント
4イベント、288名（大人55／子供233）
- Xmasリース
1イベント、61名（大人30／子供31）



クレイモデル教室



板金教室

社会貢献

南極講話会

【「運ぶ」を担う人を育てる】

いすゞは、地球環境や社会課題について学ぶ機会を次世代に提供しています。2025年度は、南極観測隊への派遣経験を持つ従業員による「南極講話会」を地域行政や学校と連携し実施しました。講話では、南極の自然環境や気候変動、観測隊員の様子、物流や輸送が果たす役割についても紹介することで、地球環境や社会インフラについて考える機会を提供しました。未来を担う世代の学びを支援するとともに、社会や環境を支える「運ぶ」の役割を伝える取り組みを推進しています。



夏休み期間中は、いすゞプラザに加えて小学校の学童キッズクラブへ出向いて「出張南極講話会」を開催

いすゞタウン

【「運ぶ」を担う人を育てる】

いすゞは、子どもたちが物流やものづくりへの理解を深め、「運ぶ」が社会を支える大切な役割であることを楽しく学べる、お子さま向け情報サイト「いすゞタウン」を運営しています。「いすゞタウン」では、日々の暮らしの中にあるさまざまな「はこぶ」にスポットを当て、「あそび」と「まなび」を通じて、物流や商用车、ものづくりについて学べるコンテンツを提供しています。2025年度は、「はこぶ」の世界で働く、消防士、救急救命士、チルド食品ドライバーへのインタビュー記事を公開し、暮らしや地域の安全・安心を支える仕事を紹介しました。仕事の役割ややりがい、「運ぶ」が社会を支える価値について、子どもたちにもわかりやすく伝えています。情報発信を通じて、物流や社会インフラを支えるさまざまな仕事への理解を深めるとともに、未来を担う子どもたちの学びや成長を支援しています。



お子さま向け情報サイト「いすゞタウン」

自動車整備士養成学校における教育支援活動

いすゞは、技術面を含む継続的な支援を通じて、自動車産業を支える人材育成と地域社会への貢献に取り組むべく、2008年よりフィリピン・レイテ島タクロバン市において、経済的に恵まれない若者を対象とした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。支援は資金援助にとどまらず、日本から指導員を派遣し、「いすゞ塾」として技術教育支援を実施しています。同校では、いすゞ塾を通じて電気、エンジン、ブレーキなどに関する整備技能に加え、5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の考え方も教えており、卒業生は就職先から技術面および規範の面から高い評価を受けています。同校では2年間の全寮制教育を通じて国家資格取得を目指しており、卒業生は2025年11月時点で455名となりました。卒業生の多くはフィリピン国内外の自動車業界で活躍し、いすゞの技能コンテストで上位入賞するなど、高い技術と活動の考え方を身につけています。



24期生卒業式



いすゞ塾風景

社会貢献

地域社会との連携

地域貢献活動

【地域・地球の持続性を守る】

いすゞは、地域の行政・消防等との連携を通じて、持続可能で安心・安全な地域づくりに取り組んでいます。2025年度は、横浜市と連携し、「運ぶでつなぐ森の循環」をテーマとした木育活動を実施しました。木製玩具寄贈式や木育教室を通じて、子どもたちが木材資源や環境について学ぶ機会を提供したほか、横浜市役所アトリウムにて地域の皆様と交流を深めました。

また、横浜市消防局西消防署、神奈川県戸部警察署と連携し、防災・交通安全イベント「横浜みらいあんしんパーク」を開催。地域住民に向けて、防災意識や交通安全意識の向上につながる体験型コンテンツを展開しました。

さらに、藤沢・栃木・横浜の各事業所では、地域の子どもたちへクリスマスケーキを寄贈したほか、藤沢市の小学校2校において「神奈川フィル・オーケストラ・ファクトリー」に協賛するなど、地域とのつながりを大切に活動を進めました。これらを通じて、地域社会との対話を深めながら、地域貢献活動を推進しています。



横浜市役所アトリウムにて、木製玩具寄贈式&木育教室を開催



横浜みらいあんしんパーク：交通ルールや防災、防犯など生活に欠かせない知識を体験し学ぶイベント

従業員参加活動

いすゞは、自然環境の保全と持続可能な社会の実現に向け、従業員参画型の活動を推進しています。2008年より参加している「富士山の森づくり活動」では、植林や森林整備などを通じて、自然環境や森林資源の保全に取り組んでいます。また、社員一人ひとりの社会課題意識を高めるため、2025年6月よりボランティアへの参加を促すマッチングサイトも活用しています。



17年目となる「富士山の森づくり活動」には、いすゞグループ各社の従業員がボランティアで参画

社会貢献

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、藤沢工場に隣接する施設「いすゞプラザ」を開館しました。いすゞプラザは、「運ぶ」を支える商用車の役割や、いすゞのもののづくり、そして創業から現在に至るまでの歴史を紹介する施設です。館内は、「運ぶを支える」「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、展示や体験を通じて、いすゞをより深く知り、身近に感じていただける場を目指しています。

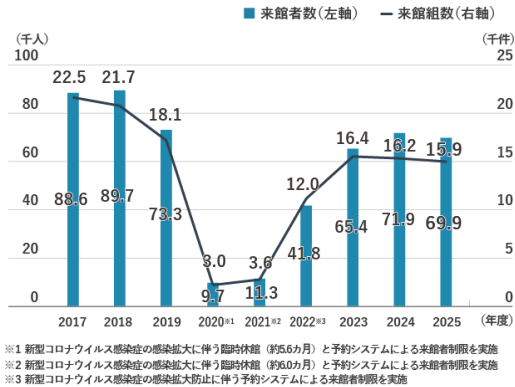
展示と活動の方向性

いすゞのPURPOSE（使命）である「地球の『運ぶ』を創造する」の実現に向け、いすゞの過去から現在、そして未来へと続く挑戦やものづくりの想いを発信する施設です。商用車が社会や人々の暮らしを支える役割を、展示や体験を通じて楽しく学び、いすゞをより身近に感じていただくことで、ファンになっていただける施設を目指しています。館内では、歴代車両や最新技術の展示に加え、環境・安全への取り組みや、カーボンニュートラル社会の実現に向けた挑戦なども紹介しています。また、社会科見学や地域連携イベント、ものづくりワークショップなど、多様な体験型プログラムを通じて、子どもから大人まで幅広い世代に学びと発見の機会を提供しています。さらに、地域社会とのつながりを深めるコミュニティ拠点としての役割も担っています。



いすゞプラザ

来館者実績



社会科見学

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います。

また、コロナ禍を契機に取り組みを始めた「いすゞバーチャル社会科見学（IVSST）」についてもWEBを活用して、主に遠隔地の小学校を対象に実施しています。2025年度の社会科見学は、申し込み学校数が前年度の87校から122校へ増加し、多くの学校に参加いただきました。リアル社会科見学は63校・6,282名（83日間開催）、バーチャル社会科見学は17校・1,680名の小学生が参加しました。さらに、学校からの要望に応えるため、短時間で実施できる新プログラム「映像ツアー」を導入し、自由見学の学校を含む11校、1,004名に学びの機会を提供しました。

※ IVSST：Isuzu Virtual Social Studies Tour

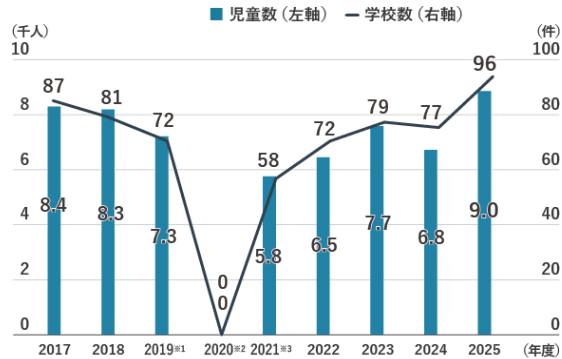


パネル前での事前説明



子どもたちは興味津々に工場内を見学していました

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のみ実施

社会貢献

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」や「消防業務の認知向上」に向けた活動を推進しています。

2025年度も毎年恒例となった「親子消防イベント」を11月に開催しました。藤沢北消防署の協力のもと、はしご車2台や救助工作車を含む計6台の消防車両展示を実施しました。当日は消防隊員による救助デモンストレーションのほか、はしご車の搭乗体験、消防隊員の1日のスケジュール紹介、防火服の着用体験などを行い、午前・午後の2回開催で57組184名にご参加いただきました。

また、午前の部では、いすゞが藤沢市へ寄贈した起震車とVRゴーグルを活用した地震体験を通じて、地震発生時の行動や避難時の注意点について学ぶ機会を提供しました。参加者アンケートでは、過酷な災害現場で活躍する消防車両への関心や、日頃から市民の安全と命を守るために訓練を重ねる消防署・消防隊員への感謝の声が多く寄せられました。



消防隊員のデモンストレーション



起震車で地震体験

グループCSR

海外グループ会社社会貢献活動紹介

いすゞグループは、各地域社会と連携しながら、地域課題や文化に寄り添った企業市民活動を推進しています。Isuzu Motors Asia Ltd. (IMA/シンガポール) では、現地NPOのLakeside Family Servicesと連携し、高齢者を対象とした春節（旧正月）CSRイベントを実施しました。IMA従業員ボランティアが参加し、歌やゲーム、春節の伝統行事（Lo Hei）を通じて地域の高齢者の皆様と交流を深めました。参加者には、夜間の視認性向上につながるリフレクターキーホルダーを配布し、交通安全意識の向上にも取り組みました。こうした活動を通じて、地域コミュニティとのつながりを深めています。



高齢者の皆さまと、IMA従業員ボランティア



いすゞ自動車オリジナルのリフレクターキーホルダーを配布

社会貢献

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、育てるという活動への支援を通して、緑を大切にする気持ちや自然を愛する心を育むことを目的にしています。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)
2023年度	2024年度	2025年度	
285	152	251	

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)
	2023年度	2024年度	2025年度	
本社	37,534	37,447	36,198	
藤沢	9,174	8,158	6,082	
栃木	1,205	941	362	
合計	47,913	46,546	42,642	

※ 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

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			
	2023年度	2024年度	2025年度
参加人数(人)	256	81	64
重量(kg)	184.1	214.7	107.7

社会貢献支出額

2025年度社会貢献支出額：8.2億円

	社会貢献活動費	現物寄付	寄付金
金額（百万円）	689	6	128