

サステナビリティ委員長メッセージ

中期経営計画2024におけるサステナビリティ経営の進化

いすゞグループは企業理念である「『運ぶ』を支え、信頼されるパートナーとして、豊かな暮らし創りに貢献します。」のもと、商用車メーカーとしての特性を活かしながら、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

SDGsのターゲット・イヤーである2030年まで10年を切り、また投資家をはじめとするステークホルダーからのESG(環境・社会・ガバナンス)に対する取り組み要請や期待も高まっています。企業を取り巻く社会課題が多様化する中、いすゞグループはカーボンニュートラルに向けた「電動化/脱CO₂化の潮流加速」や、新型コロナウイルス感染症拡大を契機とした「止まらない物流インフラへの期待増」が商用車メーカーを取り巻く重要な外部環境と認識しています。

このような環境を踏まえ、今年度より始まる新中期経営計画2024では、カーボンニュートラルや物流業界の課題解決をイノベーションの軸に据えています。いすゞグループは、こうした社会課題に取り組み、事業活動を通じて解決していくことが今後の経営において重要と考え、従来より取り組んできたサステナビリティ活動をさらに進化させたサステナビリティ経営に取り組んでいくことといたしました。また、2018年に策定した「事業を通じて解決したい社会課題」の解決に向け、当社の取り組みを踏まえ、より適切な表現となるよう、サステナビリティ委員会で議論し見直しを図りました。



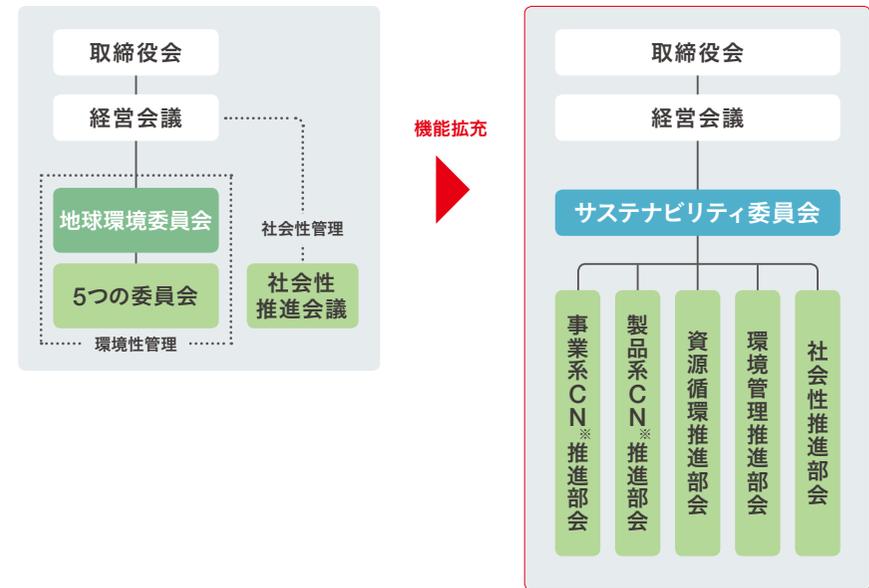
サステナビリティ委員会 委員長
取締役副社長 高橋 信一

いすゞの重要課題

社会への提供価値	SDGsとの関係性	価値創造を支える基礎	SDGsとの関係性
安心・安全・効率的に人・物を運べる社会の実現	3 気候変動に具体的な対策を、8 働きがいと経済成長を、9 産業とインフラの基盤を構築し、11 住み続けられるまちづくりを	技術の向上と信頼できる製品・サービスの提供	3 気候変動に具体的な対策を、9 産業とインフラの基盤を構築し、11 住み続けられるまちづくりを
地球環境と経済発展の両立	7 再生可能エネルギーを普及させ、12 持続可能な消費と生産を実現し、13 気候変動に具体的な対策を	従業員の尊重と多様性	5 ジェンダー平等を実現しよう、8 働きがいと経済成長を、10 人や国ごとの格差をなくそう
新興国の暮らしと経済の充実	1 貧困をなくそう、8 働きがいと経済成長を、10 人や国ごとの格差をなくそう	地域・ステークホルダーとの共存・共栄	4 質の高い教育をみんなに、8 働きがいと経済成長を、17 パートナーシップで目標を達成しよう
災害時・有事における生活環境維持	11 住み続けられるまちづくりを、13 気候変動に具体的な対策を	適正なガバナンス	16 公正で包摂的な社会を

サステナビリティを推進するガバナンス体制

2021年4月、いすゞグループでは従来の地球環境委員会の機能を拡充し、サステナビリティ活動全般を取り扱う「サステナビリティ委員会」を設置しました。いすゞグループは、これまで地球環境委員会において、「地球環境憲章」の具体化に向けた全社活動を推進してきましたが、多様化・複雑化する社会課題の影響を統合的に捉える組織の必要性の高まりを受け、2020年3月に策定しました「いすゞ環境長期ビジョン2050」の具体化に取り組むとともに、人権やダイバーシティなど取り組みも加速させるべく、さらなるサステナビリティ推進体制の強化を図りました。新しい体制においては、サステナビリティ委員会のもとに環境系部会と社会性部会を配置する組織構造としています。環境・社会課題に向けた議論や取り組みを深化するとともに、経営に深く関与しながら、より広範な議論を行うことができる体制を整えました。



※CN:カーボンニュートラル

サステナビリティ委員長メッセージ

サステナビリティ委員会は、サステナビリティに関する経営課題、事業方針、事業戦略の意思決定を行い、全社的なサステナビリティ活動を継続的に推進することにより、変化する社会動向および社会からの企業への期待を中長期的な事業活動に反映させ、社会と企業の持続的成長を高めていくことを目的としています。サステナビリティ委員会および下部組織である各部会の役割については下表の通りです。

サステナビリティ委員会の役割

グループ全体のサステナビリティ推進	サステナビリティ戦略を全グループの経営課題として認識し、長期的な目線で、いすゞの事業方針、事業戦略、サステナビリティ活動を推進する
サステナビリティ活動の進捗確認	いすゞの企業理念、中長期方針、ビジョン、サステナビリティ推進に係る様々な事業活動の進捗状況を確認する
外部の期待／内部の情報収集と共有	変化する社会動向から、社会の期待を常に認識し社内へ展開する

各部会の役割

事業系CN推進部会	主要なCO ₂ 排出源である生産活動を中心に、いすゞグループの事業活動におけるカーボンニュートラル化を目指し、部門横断で2050年カーボンニュートラル達成に向けた活動を推進する
製品系CN推進部会	Well to Wheelでのカーボンニュートラル達成に向けて、脱炭素技術／エネルギー等による製品のカーボンニュートラル化に資する様々な活動を推進する
資源循環推進部会	資源循環100%の達成に向けて、製品、サービスを含めたいすゞの全ての事業活動で、廃棄物発生抑制／リサイクル活動を推進する
環境管理推進部会	ISO14001認証取得、環境リスク管理、生物多様性の保全など環境マネジメント施策を中心に、グループ各社と連動した環境活動を推進する
社会性推進部会	ESG投資評価動向など様々なサステナビリティ経営課題を検討し、いすゞの社会性評価向上に繋がる活動を推進する

今後の活動に向けて

新体制下でサステナビリティ経営に取り組むにあたり、いすゞは、従来のサステナビリティ活動を強化すべく、本年より以下の取り組みを新たに始めることといたしました。

1.TCFDへの賛同

気候変動問題は世界共通の重要課題であり、事業における気候変動関連リスク、および機会を明確にし、経営に適切に反映して対応することが重要とされています。いすゞも気候変動問題を環境重点課題の一つとしており、従来より事業活動全般と製品・サービスにおける気候変動対策を進めておりますが、これらの活動結果を単に開示するだけでなく、より企業経営に即した視点で気候変動関連リスクと機会を考慮し、戦略的な気候変動対策をする必要があると考えました。こうした考えから、いすゞは金融安定理事会(FSB)により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に基づく推奨フレームワークに沿った気候関連の情報開示に取り組むことを決定し、本年4月にTCFD提言へ賛同いたしました。本年よりTCFDの推奨フレームワークに沿った気候関連の情報開示を進めていきます。グローバルな視点で気候変動問題に取り組み、積極的な情報開示を行うことで、ステークホルダーの皆様からの信頼に応えるとともに、気候変動対策をさらに充実させていきます。

2.国連グローバル・コンパクトへの加入

いすゞは、世界150カ国の国・地域で事業展開するグローバル企業として、国際社会と協調し、持続可能な社会の成長に貢献するため、本年5月に国連グローバル・コンパクトに加入いたしました。国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10原則に則り、既存のサステナビリティ活動のさらなる充実と強化を図ってまいります。なお、本年より人権保護活動の強化として、サプライチェーンマネジメントに人権デューデリジェンスを取り入れ、環境、人権に配慮した調達を推進していきます。

今後も社会の期待やステークホルダーの声を重視しながら、経営や事業活動にサステナビリティの視点を適切に取り入れ、社会と企業の持続的な成長の実現に向けたアプローチを強化していきます。

いすゞ環境長期ビジョン2050

2050年の社会が豊かで持続可能な社会であるために、そしていすゞがこれからも「運ぶ」を支え続けるため、いすゞグループは2020年3月に「いすゞ環境長期ビジョン2050」を策定しました。お客様やパートナーの皆様と共に私たちいすゞグループの一人一人が「いすゞ環境長期ビジョン2050」の実現に向けた挑戦を続けていきます。



2050年の社会が豊かで持続可能な社会であるために私たちは地球環境への負荷を最小限にする挑戦を続けます

目指すべき方向性

脱炭素社会の実現に貢献する製品の開発、脱炭素な事業活動の推進、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減を通じて、経済が発展し、安心・安全で環境負荷の少ない、豊かで持続可能な社会の実現に貢献します。

気候変動をはじめとする地球環境問題が年々深刻化しています。

いすゞはグループ従業員一人一人が私たちの暮らす社会全体が重大な岐路に立っているということを認識し、ステークホルダーと協業を進めながらグループ一丸となって地球環境への負荷を最小限にするための活動を続けていくことが必要だと考えています。

いすゞは1992年に「いすゞ地球環境憲章」を発行し、地球環境問題への対応を進めてきました。その後、2018年に発行した中期経営計画において地球環境問題をいすゞの「重要な経営課題」と位置付けたこと、また、パリ協定発効やSDGsの採択など、企業に求められる環境問題への対応がより厳しく変化していることを受け、2018年6月に環境活動の方向性を再設定するために「いすゞ地球環境憲章」を「いすゞグループ地球環境憲章」として改定しました。

この改定により、いすゞの環境活動における重点取り組み項目(マテリアリティ)を明確化し、いすゞの環境重点4課題として「気候変動対策」「資源循環推進」「環境リスク予防/対策」「生物多様性保全」を定めました。私たちいすゞグループはこれら重点課題への対策、活動を通し事業活動全体で環境負荷を低減し、「いすゞ環境長期ビジョン2050」の実現、すなわち豊かで持続可能な社会の実現を目指します。

いすゞの5つの挑戦

<p>気候変動対策 (製品・サービス)</p>	<p>2050年までに、いすゞグループ製品のライフサイクル全体で温室効果ガス(GHG)ゼロ^{※1}を目指します</p> <ul style="list-style-type: none"> 次世代車両の開発普及 脱炭素エネルギー活用 物流の整流化・効率化
<p>気候変動対策 (事業活動)</p>	<p>2050年までに、いすゞグループの事業活動から直接排出される温室効果ガス(GHG)^{※2}ゼロを目指します</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用エネルギーを低減 クリーンエネルギーを創出 クリーンエネルギーへ転換
<p>資源循環推進</p>	<p>2050年までにいすゞグループの事業活動から排出される廃棄物・廃棄車両再資源化率100%を目指します</p> <ul style="list-style-type: none"> 資源の有効利用を推進 リビルトを推進 再資源化を推進
<p>環境リスク予防/対策</p>	<p>いすゞグループのバリューチェーン全体で安心・安全な操業、製品を追求します</p> <ul style="list-style-type: none"> 水資源保全を推進 化学物質管理を徹底 自然災害対策を推進
<p>生物多様性保全</p>	<p>いすゞグループの周辺地域を基点にNGOなど各種ステークホルダーと協働、連携し地域本来の生物多様性を保全します</p> <ul style="list-style-type: none"> 生物多様性保全活動を推進 地域の生態系保護活動を推進 持続可能な調達を推進 人材育成を推進

※1 GHGゼロ: GHGの排出量と吸収量がプラスマイナスゼロ

※2 事業活動から直接排出されるGHG: Scope1+Scope2

▶ 具体的な取り組み内容については、[サステナビリティレポートの「環境」分野ページ](#)をご覧ください。

技術の向上と信頼できる製品・サービスの提供

品質を全てに優先させ、時代に合った安全・環境技術を追求することで、ステークホルダーの信頼に応えます。

基本的な考え方

いすゞは品質を全てに優先させ、お客様に心から満足いただける製品・サービスを創造し、社会へ貢献するとともに、人間性豊かな企業として発展することを目指しています。製品・サービスの品質確保のためには、バリューチェーンそれぞれの段階での活動が重要と考え、開発、購買、生産、市場の各段階で品質確保に向けた体制を整えています。

なお、品質方針および体制、マネジメントシステムについてはサステナビリティレポートに詳細を掲載しています。

製品品質向上への取り組み

いすゞの使命は「運ぶ」を支えることであり、人々の生活環境や社会の生産活動を支えることです。これを実現するため、製品の開発、生産から市場での稼働段階に至るまで、品質向上のために様々な取り組みを行っています。

開発段階では、安全技術、経済技術、環境技術の3つを柱として、品質向上に努めています。特に、人と社会と密接な関わりをもつトラックにとって安全技術の高性能化は非常に重要です。事故の抑制と被害軽減に向け、歩行者・自転車の検知可能なプリクラッシュブレーキや、キャブ(乗車スペース)四方を投影するブラインドスポットモニターなど、各車型に応じた安全性能の開発を進めています。

購買段階では、取引先の協力のもと、購入品に関する品質改善活動を徹底しています。取引社数は、国内と海外を合わせて666社となり、全ての取引先の納入品質と市場品質を定期的に確認しています。不良の発生件数や重要度などを基に毎月評価点を算出し、納入品質の評価点が一定基準に達しない取引先については改善を求めています。

生産段階では、「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「いすゞのものづくり(IM)」(以下、IM)として体系化しており、「ISUZUバッジの付いている商品は、世界中のどこの工場でも同じものづくりの考え方・品質管理で生産する」ことをコンセプトとし、高いレベルで均質化された商品を展開しています。また、生産に携わる従業員に対して、このIMの思想・方法や生産ノウハウを身につけるための教育を定期的に行っています。

2020年度は、のべ2,787名がリモートおよび集合教育にて研修を受講しました。

さらに、お客様より販売後の稼働や使用状況の情報を収集し、製品の品質改善に活かす取り組みも行っています。

詳細は ▶ P15



歩行者・自転車も検知可能なプリクラッシュブレーキ

サービス品質向上への取り組み

商用車は過酷な環境で使用されるだけでなく、使用年数も長いため高品質であると同時に、稼働を支えるサービス体制が充実していることも非常に重要です。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。国内サービス拠点は251拠点、海外サービス拠点は3,170拠点です(2021年3月現在)。



また、アフターサービスを支える整備技術の向上にも取り組んでいます。世界各国/地域からサービススタッフ・エンジニアが集い技術力と知識を競い合うI-1GPや、国内における部品技能コンテスト等、様々なコンテストを実施し世界各国・地域におけるサービス品質の向上を図っています。

販売会社従業員に対しての教育としては、整備技術力の向上および高難度修理への対応力向上に関する教育を行っています。修理対応を行うサービスエンジニアに対しては車両やエンジン等の構造や各装置の仕組みに関する基礎知識・専門知識について、お客様と直接やりとりを行うサービスアドバイザーに対しては問診力や説明力等の研修を行っています。

業務品質向上への取り組み

いすゞグループでは、直接製品の品質に関わる部門だけではなく、全従業員の業務品質を高めることがお客様のニーズに応える品質をつくり出すと考えており、意識面と知識面の両面から教育を行っています。

グループ全体の品質意識を向上すべく、日本全国の販売会社に品質関連業務の重要性を、従業員に対しては毎年11月の品質月間にて「お客様にとっての良い仕事」について考える機会を設け、部署内でディスカッションをし、業務品質に対する意識向上に努めています。また、従業員が品質に関する知識を体系的に学べる教育プログラムとして、法規教育およびQC(クオリティ・コントロール)教育を実施しています。法規教育ではいすゞ製品の品質に関係する道路運送車両法やリコール制度に関する学習、QC教育では職場の品質改善を効果的に進めていくための問題解決力と実践力の養成を目的に実施しています。2020年度はリモートおよび集合教育にて開催し、341名が受講しました。

▶ 具体的な取り組み内容については、サステナビリティレポートの「品質」分野ページをご覧ください。

従業員の尊重と多様性

従業員の人権や多様性を尊重し、いきいきと働ける環境をつくることで従業員と会社の成長を目指します。

基本的な考え方

いすゞは、従業員の人権や多様性を尊重し、その能力を最大限に発揮できるような環境、また安全で快適に働くことのできる環境を備えることで、従業員と会社が共に成長すると考えています。

取り組み概要

いすゞは、従業員の尊重と多様性の推進に向けて、「多様な働き方の推進」「多様な人材の活用」「人材育成」「従業員満足度の向上」「労働安全衛生」「労使関係」といった各課題について様々な人事施策を行っています。



<p>人事施策</p>	<p>少子高齢化、労働力人口の減少、働き方改革関連法施行等の外部環境や、ミドル・シニア層や女性、障がい者等の多様な人材のさらなる活用を課題とする内部環境の両面から対応するべく、従業員個人と組織のパワーアップという観点に基づき継続して取り組みを行っています。</p>	<p>人材育成</p>	<p>各階層に求められる能力を精査して明確にし、必要なタイミングで必要なスキルを身につけられるよう、充実した教育体系を構築しています。若手従業員のキャリア開発から経営人材の育成まで、事務技術職、技能職の各階層や職位に合わせた教育体系に加え、自己啓発支援の体制を整備しています。</p>
<p>多様な働き方の推進</p>	<p>従業員一人一人が働きがいをもって仕事に取り組めるよう人事処遇体系の整備や、組織として柔軟な働き方を推進できるよう在宅勤務制度など多様な就業形態を導入しています。</p>	<p>従業員満足度の向上</p>	<p>2年ごとにES調査を実施し、従業員の満足度の変化を定点観測するとともに、制度や施策の拡充・改善に繋げています。</p>
<p>多様な人材の活用</p>	<p>障がい者・外国人など多様な従業員の採用や、短時間勤務や育児・介護休業などを取得しやすい環境づくりに努めています。女性従業員の活躍支援については、2024年3月末までに女性管理職登用を2014年度比で2倍以上にすることや、在宅勤務制度の拡充(在宅勤務の利用者数を2024年時点で事務技術職の50%以上とする)を目標として掲げ、取り組みを進めています。 また、いすゞは、女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣が女性活躍推進への取り組み実施状況が優良な企業を認定する「えるぼし」の三ツ星を取得しています。</p> 	<p>労働安全衛生</p>	<p>「安全衛生理念」を掲げ、従業員の安全と健康を基盤とした事業活動を推進しています。安全確認の徹底による労災防止や、防火防災のための定期訓練の実施を行っています。</p>
		<p>労使関係</p>	<p>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については、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・協議しています。</p>

▶ 具体的な取り組み内容については、サステナビリティレポートの「従業員の尊重」分野ページをご覧ください。

地域・ステークホルダーとの共存・共栄

適切なコミュニケーションを図ることで、地域・ステークホルダーからの要請を正しく認識し応えていきます。

地域・社会貢献

基本的な考え方

いすゞでは、国や地域の文化を尊重し、事業活動等を通して地域や社会に参画し、調和を図ると同時に、持続可能な社会の実現に向け、積極的に貢献することを基本方針として定め、「貧困問題の解消」「教育支援」「地域社会との調和」を重点分野とし取り組みを行っています。

「貧困問題の解消」では従業員参加型の社会貢献活動を積極的に展開しています。「教育支援」では、いすゞの得意とする「ものづくり」の視点から、下記に記載の自動車整備士養成学校の支援の他に、「いすゞものづくり体験ワークショップ」など、様々な教育機会の提供に努めています。さらに、「地域社会との調和」では、社会科見学や「いすゞプラザ」を通していすゞの事業所周辺地域の皆様から、地域の一員として信頼されるとともに、地域社会の発展に貢献するための活動を行っています。これら活動の詳細は、サステナビリティレポートをご覧ください。

自動車整備士養成学校における教育支援活動

いすゞ独自の社会貢献活動として、フィリピンでの自動車整備士養成学校の教育支援活動があり、「貧困問題の解消」と「教育支援」に貢献しています。

2008年より、フィリピン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[※])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に対する教育支援活動を行っています。

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、日本の指導員を現地に派遣し、技術教育支援を目的とする「いすゞ塾」という取り組みを確立しています。支援開始から卒業生は317名になり、技能面の評価はもとより、いすゞのものづくりの考え方を身につけた卒業生は、就職先で高い評価を受けています。

※TESDA: Technical Education and Skills Development Authority



▶ 具体的な取り組み内容については、サステナビリティレポートの「地域・社会貢献」分野ページをご覧ください。

サプライチェーン・マネジメント

基本的な考え方

いすゞは、「運ぶ」を支え、信頼されるパートナーとして豊かな暮らし創りに貢献する、という理念をお取引先様と共有し、協力し合いながら購買活動に取り組んでいます。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様々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くことを重視しています。

また、「購買基本理念」と「購買基本方針」を制定し従業員への教育を徹底しています。さらにお取引先様に対しては、CSRに関する依頼事項をまとめた「いすゞサプライヤーCSRガイドライン」および、環境に関する行動指針や依頼事項を業種ごとにまとめた「いすゞグリーン調達ガイドライン」を制定し、取引先に対してもいすゞの考え方や取り組みに対する理解を求めています。各方針およびガイドラインの詳細は、サステナビリティレポートをご参照ください。

お取引先様の取り組み状況のモニタリング実施

2021年の新たな取り組みとしてお取引先様に「セルフ・アセスメント質問表」による自主評価をしていただくことといたしました。自主評価の内容は、2018年より取り組みをお願いしております紛争鉱物の使用状況に加えて、人権への取り組み内容を当社に提示いただきます。それによって、お取引先様が抱える潜在リスクを把握し、改善すべきリスクがあると判断した要因に対してはモニタリングを実施してまいります。

▶ 具体的な取り組み内容については、サステナビリティレポートの「サプライチェーン・マネジメント」分野ページをご覧ください。

適正なガバナンス -コーポレート・ガバナンス-

監督機能強化と意思決定の合理性とスピードを高め、全てのステークホルダーへの説明責任を果たしていきます。

基本的な考え方

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

コーポレート・ガバナンス体制

いすゞは、経営環境が急速に変化する中、経営に関する意思決定の合理性とスピードをさらに高めるとともに、取締役会における審議の一層の充実と監督機能の強化を目的として、2021年6月25日開催の定時株主総会において、取締役会における重要な業務執行の決定の相当部分を業務執行取締役に委任できる「監査等委員会設置会社」に移行しました。

新しいコーポレート・ガバナンス体制においては、5名中3名が社外取締役に構成される監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を有することで、経営の健全性と透明性をより一層向上させることを目指しています。さらに企業統治に関する任意の機関として、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置し、役員候補者の指名や経営陣幹部などの選定、役員報酬の決定などに係る取締役会の機能の独立性・透明性・客観性を強化しています。

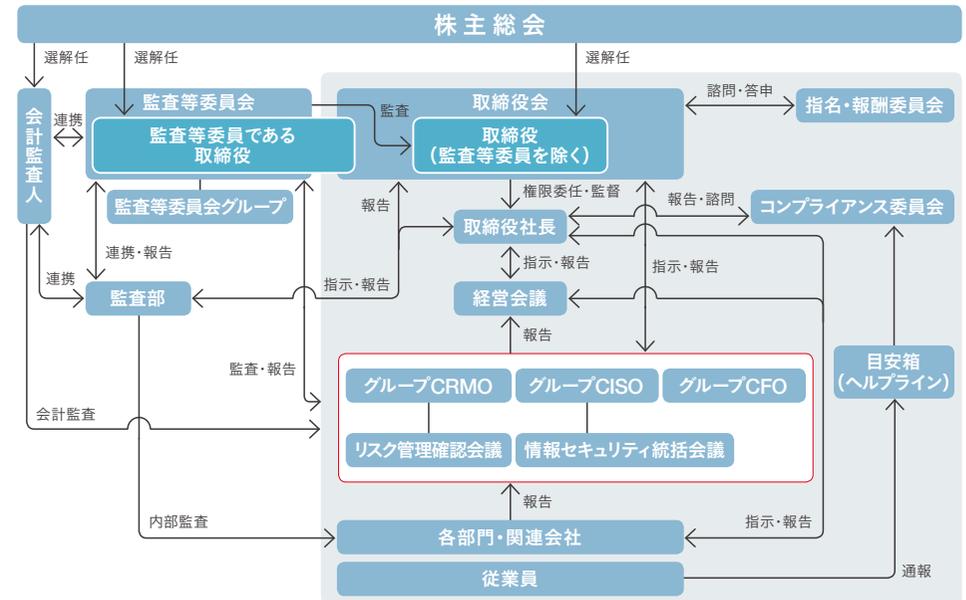
取締役会

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

現在の取締役会は、取締役13名で構成されます。議長は代表取締役 取締役社長である片山正則であり、取締役13名のうち5名(柴田光義、中山こずゑ、進藤哲彦、河村寛治および桜木君枝)は独立性の高い社外取締役です。

2020年度は、18回開催し、アライアンス等に関して活発な議論を行いました。

コーポレート・ガバナンス体制図



監査等委員会

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

現在の監査等委員会は、監査等委員である取締役5名で構成されます。委員長は常勤監査等委員である社外取締役の進藤哲彦であり、構成員5名のうち3名(進藤哲彦、河村寛治および桜木君枝)は独立性の高い社外取締役です。なお、構成員5名は全員選定監査等委員となっています。

また、監査等委員会をサポートするため、監査等委員の職務執行を補助する専任の組織として、3名で構成される監査等委員会直属の監査等委員会グループを設置しています。監査等委員会補助使用人規則を制定し、同グループの独立性とスタッフへの指示の実効性を確保しています。

2020年度については、監査役会設置会社として監査役会を15回開催しました。

適正なガバナンス
-コーポレート・ガバナンス-

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、企業統治に関する任意の機関として、役員候補者の指名や経営陣幹部などの選定、役員報酬の決定などに係る取締役会の機能の独立性・透明性・客観性を強化することを目指しています。

現在の指名・報酬委員会は、議長である代表取締役 取締役社長 片山正則と社外取締役3名(柴田光義、中山こずゑおよび進藤哲彦)の4名で構成され、取締役会のもとで、諮問を受けた内容について審議し答申を行います。2020年度は、9回開催し、取締役社長の解職の要否について議論を始める契機となる基準や取締役社長の後継者計画とその育成に関する事項についても議論しました。

ガバナンス強化の変遷

いすゞは、近年の我が国のコーポレート・ガバナンス強化の潮流を背景に、ガバナンスの改革に努めてまいりました。さらに、2021年6月より、監査等委員会設置会社に移行するなど、より一層のガバナンス強化と企業価値の向上に取り組んでまいります。

コーポレート・ガバナンスに関する取り組み

	第115期 2017年3月期	第116期 2018年3月期	第117期 2019年3月期	第118期 2020年3月期	第119期 2021年3月期	第120期 2022年3月期
独立社外取締役 (うち、女性)	2名 (0名)	2名 (0名)	2名 (0名)	2名 (0名)	2名 (1名)	5名 (2名)
役員報酬	業績連動型株式 報酬制度導入	取締役の賞与 年額枠の設定				
諮問委員会				指名・報酬委員会 の設置		
執行と監督 の分離				決裁基準規則 改訂	監査等委員会 設置会社へ移行	
				CxO(分野別最高 責任者)の設置	重要な業務執行 の決定を取締役に 委任	
取締役会 運営				実効性評価 の開始	独立社外取締役 の比率 3分の1以上	

取締役および監査役の活動状況(2020年4月1日~2021年3月31日)

地位	氏名	出席状況	
代表取締役 取締役社長	片山 正則	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	高橋 信一	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	伊藤 正敏	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	南 真介	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	饗場 哲也	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	井桁 一也	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	瀬戸 貢一	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	池本 哲也	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	杉本 繁慈	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	柴田 光義	取締役会 18/18回(100%)	
取締役	中山 こずゑ	取締役会 13/13回(100%) (2020年6月29日の就任以降)	
常勤監査役	藤森 正之	取締役会 18/18回(100%)	監査役会 15/15回(100%)
常勤監査役	宮崎 健司	取締役会 13/13回(100%) (2020年6月29日の就任以降)	監査役会 11/11回(100%)
常勤監査役	進藤 哲彦	取締役会 18/18回(100%)	監査役会 15/15回(100%)
監査役	三雲 隆	取締役会 18/18回(100%)	監査役会 15/15回(100%)
監査役	河村 寛治	取締役会 18/18回(100%)	監査役会 15/15回(100%)

※上記のうち、取締役 伊藤正敏氏、饗場哲也氏、井桁一也氏、杉本繁慈氏、監査役 三雲隆氏は、第119回定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任いたしました。

適正なガバナンス
-コーポレート・ガバナンス-

指 指名・報酬委員 監 監査等委員 独 独立役員

役員一覧 (2021年6月25日現在)

代表取締役 取締役社長
かたやま まさのり
片山 正則



指

1978年 4月 当社 入社
2007年 6月 当社 取締役
2014年 4月 当社 取締役副社長
2015年 4月 当社 取締役副社長、社長補佐、技術本部長
2015年 6月 当社 代表取締役、取締役社長、現在に至る

取締役副社長
たかはし しんいち
高橋 信一



技術本部長
品質保証部門
商品技術戦略部門分掌

1980年 4月 当社 入社
2016年 4月 当社 常務執行役員、技術本部開発部門統括
2017年 6月 当社 取締役、技術本部開発部門統括
2020年 4月 当社 取締役、品質保証部門分掌、技術本部開発部門統括
2021年 4月 当社 取締役副社長、技術本部長、品質保証部門、商品技術戦略部門分掌、現在に至る

取締役専務執行役員
みなみ しんすけ
南 真介



経営業務部門
企画・財務部門統括

1983年 4月 当社 入社
2016年 4月 当社 執行役員、営業本部営業第二部門統括
2017年 4月 当社 常務執行役員、営業本部営業部門統括
2018年 6月 当社 取締役、営業本部営業部門統括
2019年 4月 当社 取締役、品質保証部門分掌、企画・財務部門統括
2020年 4月 当社 取締役、経営業務部門、企画・財務部門統括、現在に至る

取締役常務執行役員
ふじもり しゅん
藤森 俊



商品技術戦略部門統括
技術本部開発部門統括代行

1984年 4月 当社 入社
2016年 4月 当社 プログラムマネジメント部執行担当
2017年 4月 当社 執行役員、企画・財務部門統括補佐
2018年10月 当社 執行役員、企画・財務部門統括補佐、プログラムマネジメント部長
2019年 4月 当社 執行役員、企画・財務部門統括補佐
2020年 4月 当社 常務執行役員、商品戦略部門統括、技術本部開発部門統括代行
2021年 4月 当社 常務執行役員、商品技術戦略部門統括、技術本部開発部門統括代行
2021年 6月 当社 取締役、商品技術戦略部門統括、技術本部開発部門統括代行、現在に至る

取締役常務執行役員
いげもと てつや
池本 哲也



営業本部営業部門統括

1983年 4月 当社 入社
2016年 4月 当社 執行役員
いすゞ自動車販売株式会社 取締役副社長
2017年 4月 当社 常務執行役員
いすゞ自動車販売株式会社 取締役副社長
2018年 4月 当社 常務執行役員
いすゞ自動車販売株式会社 代表取締役社長
2019年 6月 当社 取締役
いすゞ自動車販売株式会社 代表取締役社長
2021年 4月 当社 取締役、営業本部営業部門統括
いすゞ自動車販売株式会社 代表取締役会長、現在に至る

取締役常務執行役員
せと こういち
瀬戸 貢一



PT事業本部産業ソリューション・PT事業部門統括

1983年 4月 当社 入社
2011年 2月 いすゞモーターズアジアリミテッド 取締役社長
2014年 4月 当社 PT事業部門統括補佐
2015年 4月 当社 執行役員、企画・財務部門統括補佐
2016年 4月 当社 執行役員、企画・財務部門コーポレートコミュニケーション部、事業推進部執行担当
2017年 4月 当社 常務執行役員、企画・財務部門統括
2019年 4月 当社 常務執行役員、PT事業本部産業ソリューション・PT事業部門統括
2019年 6月 当社 取締役、PT事業本部産業ソリューション・PT事業部門統括、現在に至る

社外取締役
しばた みつよし
柴田 光義



指 独

1977年 4月 古河電気工業株式会社 入社
2008年 6月 同社 執行役員、経営企画室長
2009年 6月 同社 執行役員常務、金属カンパニー長
2010年 6月 同社 取締役兼執行役員常務、金属カンパニー長
2012年 4月 同社 代表取締役社長
2017年 4月 同社 取締役会長、現在に至る
2018年 6月 東武鉄道株式会社 社外取締役、現在に至る
2018年 7月 朝日生命保険相互会社 社外監査役、現在に至る

社外取締役
なかやま こずゑ
中山 こずゑ



指 独

1982年 4月 日産自動車株式会社 入社
2005年 4月 同社 企画統括部長
2008年 4月 同社 ブランドマネジメントオフィス部長
2010年 9月 同社 ブランドコーディネーションディビジョン 副本部長
2011年 4月 横浜市 都市経営局担当理事
2011年 5月 同市 文化観光局横浜魅力づくり室長
2012年 4月 同市 文化観光局長
2012年 6月 株式会社横浜国際平和会議場(通称 パシフィック横浜) 社外取締役
2018年 4月 同社 理事
2018年 6月 同社 代表取締役社長(2020年6月退任)
2019年 6月 株式会社帝国ホテル 社外監査役、現在に至る
2020年 6月 TDK株式会社 社外取締役、現在に至る
当社 社外取締役、現在に至る

適正なガバナンス
-コーポレート・ガバナンス-

指 指名・報酬委員 監 監査等委員 独 独立役員

社外取締役
常勤監査等委員
しんどう てつひこ
進藤 哲彦

指 監 独



1977年 4月 日本開発銀行(現株式会社日本政策投資銀行) 入行
2008年10月 株式会社日本政策投資銀行 常勤監査役
2011年 6月 同社 取締役常務執行役員(2013年6月退任)
2013年 6月 当社 常勤社外監査役
2021年 6月 当社 社外取締役、常勤監査等委員、現在に至る

取締役
常勤監査等委員
ふじもり まさゆき
藤森 正之

監



1980年 4月 当社 入社
2014年 4月 当社 常務執行役員
泰国いすゞ自動車株式会社 代表取締役社長
2015年 4月 当社 上席参与、企画・財務部門財務・税務担当
2015年 6月 当社 上席参与、企画・財務部門財務・税務担当
IJTテクノロジーホールディングス株式会社
(現株式会社IJTT) 取締役(非常勤)(2018年6月退任)
2017年 4月 当社 上席参与、IR・財務戦略担当
2018年 6月 当社 常勤監査役
2021年 6月 当社 取締役、常勤監査等委員、現在に至る

取締役
常勤監査等委員
みやざき けんじ
宮崎 健司

監



1981年 4月 当社 入社
2013年 4月 当社 執行役員、企画・財務部門統括補佐
2015年 4月 いすゞモーターズアジアタイランド 代表取締役社長
泰国いすゞ自動車株式会社 取締役上級副社長
2018年 6月 日本フルハーフ株式会社 専務取締役
2020年 6月 当社 常勤監査役
2021年 6月 当社 取締役、常勤監査等委員、現在に至る

社外取締役
監査等委員
かわむら かんじ
河村 寛治

監 独



1971年 4月 伊藤忠商事株式会社 入社
1998年 4月 明治学院大学 法学部教授
2011年 6月 株式会社ジャムコ 社外監査役(2019年6月退任)
2013年 4月 明治学院大学 学長補佐(2017年3月退任)
2017年 6月 当社 社外監査役
2021年 6月 当社 社外取締役、監査等委員、現在に至る

社外取締役
監査等委員
さくらぎ きみえ
桜木 君枝

監 独



1981年 3月 株式会社福武書店(現株式会社ベネッセホールディングス) 入社
1995年 4月 同社 出版部門 書籍事業部長
1998年11月 同社 企業倫理・コンプライアンス室長
2003年 6月 同社 常勤監査役(2019年6月退任)
2007年 4月 会津大学大学院 特任教授(非常勤)、現在に至る
2019年 6月 東洋紡株式会社 社外取締役、現在に至る
2021年 6月 当社 社外取締役、監査等委員、現在に至る

適正なガバナンス
-コーポレート・ガバナンス-

役員報酬

基本方針

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

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

報酬等内容	基本報酬	役位ごとにあらかじめ定められた報酬基準額と個人業績評価により決定
	賞与	<ul style="list-style-type: none"> ・単年度業績の目標達成度に連動 ・連結営業利益の単年度実績と目標との比較において達成度をあらわす業績連動係数を0~200%の間で定め、これに賞与の役位別基準額である基本報酬および構成割合(0.40、社長/会長は0.50)を乗じて決定
	業績連動報酬 株式報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・中期経営計画期間中の目標達成度に連動 ・連結売上高、連結営業利益、および連結自己資本当期利益率(ROE)等の目標値に対する達成度を35%:35%:30%で加重平均し、株主価値の成長度等^{*1}に係る係数を乗じて、0~225.6%の間の業績連動係数を算定し、これに基本報酬のもととなる役位別基準額および構成割合(0.30、社長/会長は0.50)のほか、前提株価^{*2}を用いて付与するポイントを設定 ※1 対象期間における当社株主総利回り(TSR)とTOPIX(配当込み)の成長率との比較結果に基づき評価 ※2 対象期間の開始日の属する月の前月各日(取引が成立しない日を除く)の東京証券取引所における当社株式の普通取引の終値の平均値(小数点以下の端数は切捨て)
構成比の決定方針	基本報酬:賞与:株式報酬 = 1.00:0.40:0.30 (社長/会長は1.00:0.50:0.50)(業績目標100%達成時)	
支給時期に関する方針	基本報酬	月例報酬(基本報酬の12分の1を毎月支給)
	賞与	単年度(個人/会社)業績目標達成度の確定後、7月支給
	株式報酬	中期経営計画業績目標達成度およびTOPIXとの比較TSR係数確定後、7月支給
再一任の決定方法	基本報酬	個人業績の評価について、取締役会決議により取締役社長に再一任
	賞与・株式報酬	目標達成度・基準額・係数により自動的に算定され、その金額は会社業績によってのみ左右されることから、裁量の範囲はない

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬は基本報酬、単年度の連結業績の目標達成度合に連動した賞与および持続的な企業価値向上を目指して掲げた経営指標の中期経営計画期間における達成度合に連動した業績連動型株式報酬制度に基づく報酬により構成しています。

また、役員ごとの個人業績の評価や賞与および業績連動型株式報酬制度の決定方法等については、独立社外取締役が過半数を占める任意の「指名・報酬委員会」への諮問・答申の手続きを設けており、ここで取締役社長が説明責任を果たすことで、役員報酬の客観性・公平性を確保しています。

社外取締役の報酬

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

監査等委員である取締役の報酬

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

取締役および監査役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	賞与	業績連動型 株式報酬制度 に基づく報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	699	388	294	15	9
監査役 (社外監査役を除く)	62	62	—	—	3
社外役員	73	73	—	—	6

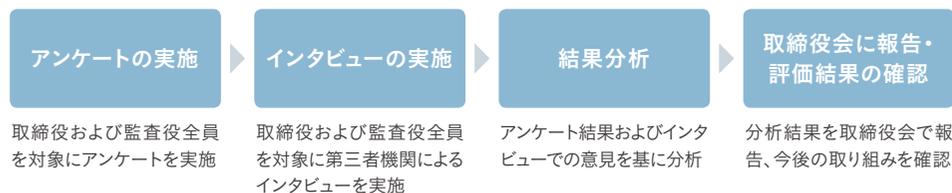
※2020年6月29日開催の第118回定時株主総会最終の時をもって退任した取締役1名および監査役1名を含んでいます。
※2021年6月25日開催の第119回定時株主総会の決議により、当社は「監査等委員会設置会社」に移行しています。

適正なガバナンス -コーポレート・ガバナンス-

取締役会の実効性評価

いすゞは、取締役会の機能向上を図るため、毎年、取締役会の実効性について、分析・評価を実施しています。2020年度(2021年3月期)の分析・評価の概要は以下のとおりです。

1.2020年度の分析・評価のプロセス



2.評価結果の概要

取締役会は、持続的な成長と企業価値向上にあたり、監督機能を強化し、執行と監督の分離を図ることの必要性を共有し、さらなる実効性向上に向けて取り組むべき課題はあるものの、その改善に向け着実な取り組みがなされていると評価しました。

2019年度に認識した課題の改善状況

2019年度(2020年3月期)の評価で識別した課題であった「取締役会で議論すべきテーマのさらなる明確化」について、2020年度は取締役会の付議基準の見直しと経営会議への権限の一部委譲を行いました。また、中期経営計画等の策定にあたり複数回の審議を図るなどのプロセスの見直しやグループCxO(分野別最高責任者)による業務執行報告の充実等、取締役会の審議の充実に取り組みました。

2020年度の評価結果の概要

2020年度の評価では、経営環境の変化や経営課題にスピード感をもって対応するため、執行と監督のそれぞれが果たすべき役割を明確にし、取締役会は経営の前提条件となる中長期戦略に係る議論を深め、社内取締役は経営目線のさらなる醸成に努めることや運営面の工夫が必要であることを確認しました。また、取締役会の規模・構成について、中長期の目線で深度のある議論のために、さらなる多様性の確保が必要であることを確認しました。

3.今後の取り組み

取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に一層貢献するため、実効性評価を踏まえ、次の事項に取り組むこととします。

- (1) 経営スピードの向上に向け、執行と監督のさらなる分離を図るため、取締役会と経営会議の役割を明確化し、取締役会における中長期戦略、経営課題の議論を深化させるとともに、社内外の役員が相互に期待される役割に係る理解を深めるため、コミュニケーションの強化に取り組みます。
- (2) 取締役会の議論を充実させるため、議論に用いる資料の質・量の改善を図るとともに、審議時間の確保等の環境の整備に取り組みます。
- (3) 戦略や経営環境を踏まえた実効的な監督体制を整えるため、取締役会の期待役割を踏まえ、必要となる知識・経験・能力および多様性(ジェンダー・国際性・職歴・年齢等)の検討を行うとともに取締役会の規模・構成の定期的な検証を行っていきます。

※ 2021年6月25日開催の第119回定時株主総会をもって、当社の独立社外取締役の比率は、3分の1以上に向上しました。

適正なガバナンス -コーポレート・ガバナンス-

取締役の選解任基準

取締役候補者には、経営に関する深い知識や経験を有し、いすゞの事業や自動車産業についての十分な知識と、それらの知識と経験に基づいて適切に判断し、適切な発言ができる、高い見識・力量を備える人物を社内から指名し取締役会で審議します。同時に、社外からも企業経営などに関する豊富な経験・幅広い見識を有し、当社が定める独立性基準を満たし、外部視点から積極的に提言できる人材を取締役に複数選任することで、取締役会の審議と意思決定における多様性の向上、チェック・助言などの監督機能の強化を図っています。

監査等委員である取締役候補者は、財務・会計または法務等の専門分野や企業経営に関わる知識と経験を有し、外部視点から積極的に提言できる人材とし、また、専門分野等について偏りがなく、一定の多様性が確保された構成となるよう、監査等委員会の同意を得たうえで取締役会において審議します。

取締役・執行役員の選解任ならびに取締役候補者の指名にあたっては、手続の客観性と透明性をより一層高めるため、指名・報酬委員会の答申を得ることとしています。

なお、取締役社長の職務に関し、業務上の違法行為、故意・過失による重大な損害その他業務継続が困難と認められる事由等が認められる場合には、解職の可否について、指名・報酬委員会の提言を踏まえ、取締役会に議案を上程します。

独立役員選定基準

社外取締役の選任にあたっては、当社の独立性基準を満たしていることを前提としています。社外取締役の独立性を判断する基準は、東京証券取引所が定める独立性基準に準拠しており、主要な取引先の業務執行者や当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者のほか、当社から役員報酬以外に多額の金銭等を得ているコンサルタント、会計専門家または法律家等は、原則として独立性のないものと判断いたします。

なお、このうち「主要な」取引先とは当社との取引高が取引先または当社のいずれかの前連結会計年度における連結売上高の2%以上となる取引先であり、また「多額」の基準は年間1千万円以上となります。

内部統制システム

いすゞでは、法令および定款の遵守や、リスク管理の徹底、経営の効率性の確保、財務報告の信頼性の確保の観点より、グループ全体で業務の適正を確保するための体制を整備しています。

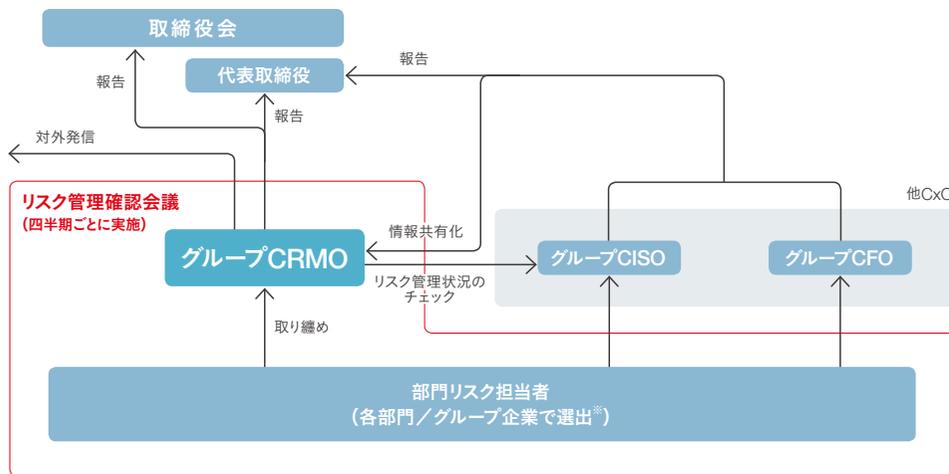
なお、いすゞは2021年6月25日開催の第119回定時株主総会において、同日付で監査等委員会設置会社へ移行しました。移行に伴い、「内部統制システム基本方針」を改訂し、これに基づき業務の適正を確保するための体制を整備・維持しています。内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況の詳細については、[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)をご参照ください。

適正なガバナンス -リスクマネジメント-

基本的な考え方

2020年よりいすゞグループは新たなリスク管理体制へ移行しました。グループでのリスク管理統括責任者として、グループCRMO(Chief Risk Management Officer)を設置し、全社的なリスク管理プロセスを主導しています。グループCRMOは、定期的にグループの経営上・事業遂行上でのリスクを特定・評価し、これらリスクを適切に管理、特に低減に努めています。定期的に「リスク管理確認会議」を主催し、リスク対策の進捗状況、顕在化したリスクを把握し、対策やリスク認識の不断の見直しを行います。また、リスクが顕在化して危機に転化した場合は、グループCRMOが責任者として対応チームを組成し、その影響を極小化する等、各種リスク対策を企画・実行します。そしてその結果を随時マネジメントに報告を行うことで、常にリスク管理を徹底しています。

リスク管理体制図



※リスク管理確認会議とは別に事務局とメンバー間で事務連絡のための会議を実施。

事業等のリスク

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

なお、文中における将来に関する事項は、有価証券報告書提出日(2021年6月25日)現在において当社グループが判断したものです。

1. 世界経済・金融市場・自動車市場に起因するリスク

- (1) 主要市場の経済状況・総需要の変動
- (2) 自動車市場における競争
- (3) 為替および金利の変動

2. 事業に関するリスク

2-1.主に「外部環境への当社グループの対応」に起因する事業リスク

- (4) 新しい技術革新やビジネスモデル変化などへの対応
- (5) 研究開発
- (6) 合併事業をはじめとするアライアンス
- (7) 販売・供給における特定チャネルへの依存
- (8) 資材、部品等の調達遅れや不足、調達価格の高騰

2-2.主に「当社グループ内部」に起因する事業リスク

- (9) コンプライアンス・レピュテーション
- (10) 製品の欠陥
- (11) IT化社会における情報セキュリティに関するリスク
- (12) 知的財産保護に関するリスク
- (13) 優秀な人材の確保・定着、パフォーマンスの発揮等

2-3.主に「当社グループ外部」に起因する事業リスク

- (14) 法的規制等
- (15) 国際的活動および海外進出に潜在するリスク
- (16) 災害等
- (17) 気候変動

※各項の内容は、当社有価証券報告書を併せてご参照ください。

適正なガバナンス
-リスクマネジメント-

新型コロナウイルス

いすゞでは、商用車メーカーとして医療・生活物資輸送等の社会インフラ維持のために、感染防止対策に努めながら生産体制、アフターサービス体制を継続しています。

また、地域貢献の一環として、市区町村からの要請に伴い、いすゞ病院等を新型コロナウイルスワクチン接種会場として提供しています。

製品においては、路線バスにおける取り組みとして、車内換気シミュレーションを産官学連携で実施し、その結果をホームページにて公表いたしました^{※1}。シミュレーションの結果を基に、運転席の飛沫感染防止対策商品の発売や、窓を開放した場合の車内換気と同等効果のあるエアロゾルフィルターのオプション追加などを行いました。

コロナ禍を経て人々の価値観が変わる中においても、お客様および地域のニーズ把握に努め迅速な対応を行ってまいります。



飛沫核をエアロゾルフィルターで捕集するイメージ



0.3μm粒子を15分で99.9%除去できるエアロゾルフィルター

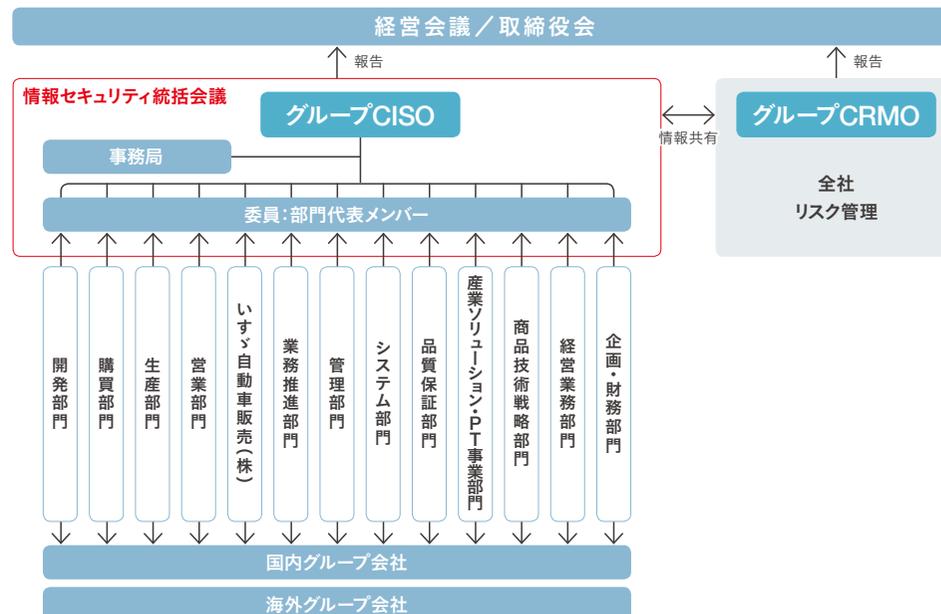
※1 お知らせ「路線バスの車内換気シミュレーションについて」

情報セキュリティ

情報セキュリティのリスクが年々深刻化している中、いすゞはグループCISO (Chief Information & Security Officer)のもと、情報セキュリティ強化に向けたグループ横断的な活動に取り組んでいます。

情報セキュリティ管理推進のため、「グループ情報セキュリティ方針」を定め、いすゞグループ各社における規定類を整備しています。いずれも、経済産業省「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」、ISO21434、ISO27001、NIST SP800-171等の各種法令・基準・規格をベースに策定しています。さらに、自動車の情報セキュリティに関しては、日米で活動を開始している自動車のサイバーセキュリティに関する情報を収集・分析するAuto-ISAC^{※2}に参加し、業界内で検知した事案を収集・対応する体制を構築しています。

情報セキュリティ管理体制図



※2 Auto-ISAC:北米の自動車サイバーセキュリティ組織、Automotive Information Sharing and Analysis Center。日本では、一般社団法人Japan Automotive ISACが2021年2月に設立。