

社会

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

品質

基本的な考え方

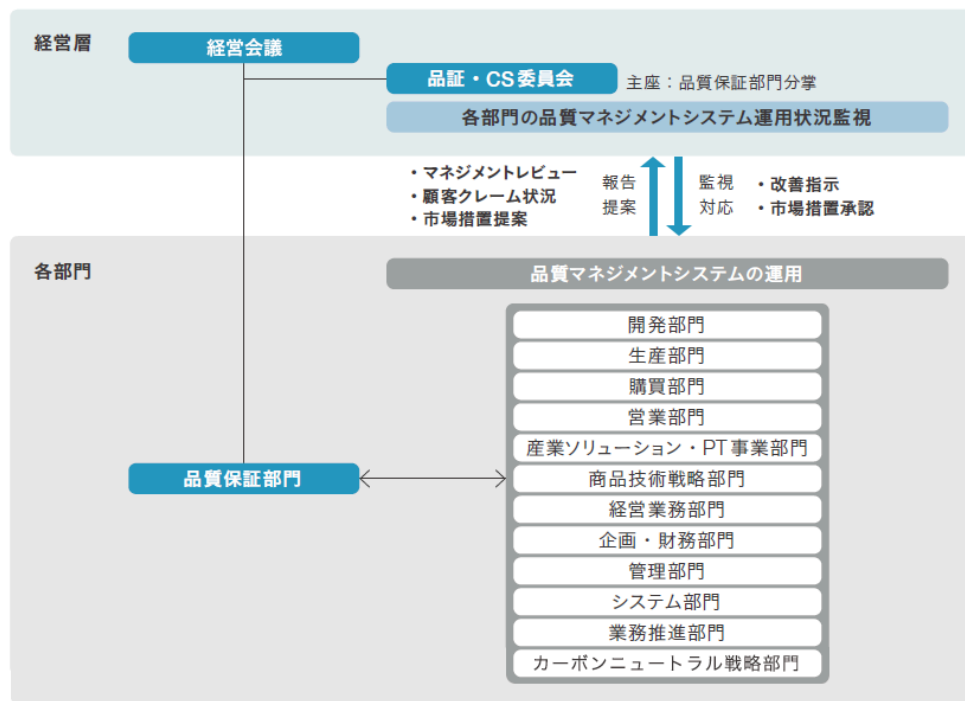
豊かな暮らし創りに向けて、社会課題の解決に貢献できるよう、さまざまな切り口から高いレベルの品質の製品・サービスを提供することで、お客様からの信頼を獲得します。

マネジメント体制

全社品質保証体制

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

いすゞの品質保証体制



いすゞグループ品質向上

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

品質マネジメントシステム（ISO9001、IATF16949認証取得）

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

品質活動における取り組みテーマ

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

1. 製品品質向上
2. サービス品質向上
3. 業務品質向上

品質

取り組み

製品品質向上

製品品質向上の基本的な考え方

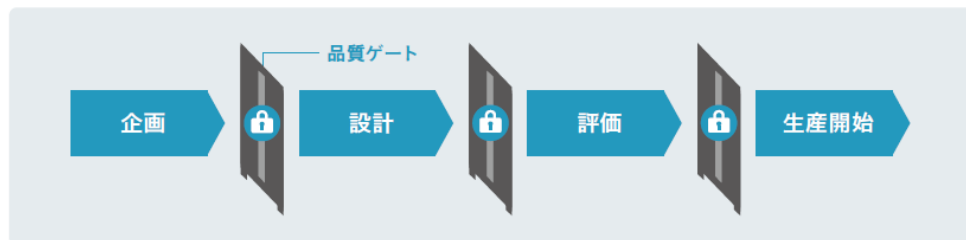
いすゞの使命は、従前の企業理念「『運ぶ』を支え」の枠を超え、お客様、そしてパートナーの皆様とともに地球上の全てのモノ・ヒトの「運ぶ」を主体的に創造し、カーボンニュートラルへの対応や、進化する物流業への貢献など、新たな「運ぶ」の価値を提供し、社会を豊かにしていくことです。

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

開発段階での取り組み

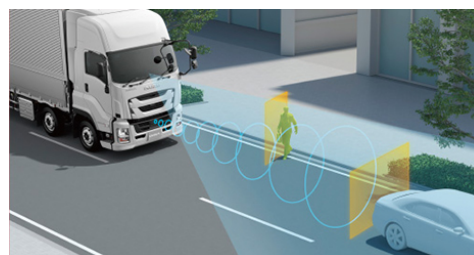
「あらゆる人々からの“信頼”を獲得する」ことを理念とし、安全技術（Safety）、経済技術（Economy）、環境技術（Environment）の3つを柱として、それぞれの頭文字を取った「See Technology（シー・テクノロジー）」をコンセプトとし、開発を推進しています。その理念の根底となる品質については、製品の開発段階において品質に関するゲート（門）を設けており、製品の成熟度合いをそれぞれのステージで確認しながら、製品開発を進めています。下記の開発の流れの中では、不具合の未然防止および再発防止に重点を置き、つくり込みを行っており、故障モード影響解析（FMEA[※]）などを用いることに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

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

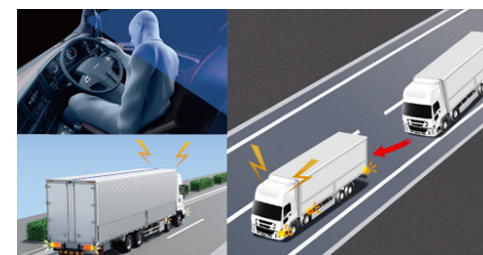


安全技術

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



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



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

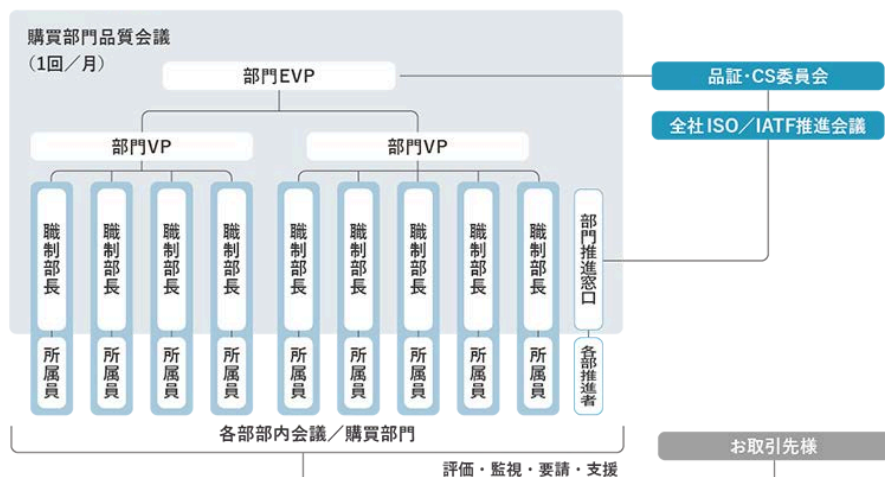
- > エルフ
- > フォワード
- > ギガ
- > ガーラ
- > エルガ
- > D-MAX、MU-X

品質

購買段階での取り組み

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

品質管理体制



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

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

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

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

生産段階での取り組み

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

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

> 生産品質 □



IMを導入したいすゞの製造ライン

2023年度教育実施実績

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

（参考）

ベーススキル研修：IMの考え方やTPM[※]についての集合研修を実施。

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

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

品質

市場品質向上への取り組み

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

市場品質改善に向けた取り組み

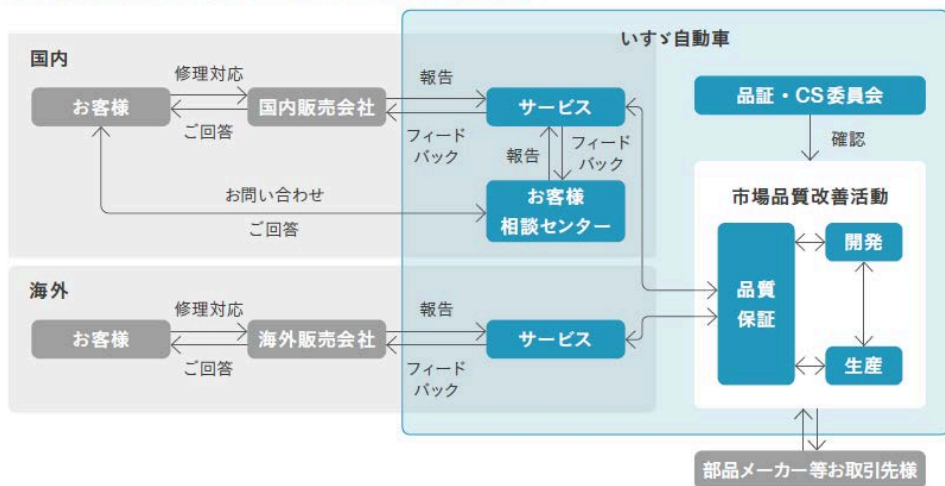
いすゞでは、FQマネジメントシステム※にのっとり、市場からの品質情報収集・原因調査および対策を迅速かつ的確に行えるよう取り組んでいます。

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

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

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

市場品質改善活動 (FQ マネジメントシステム) の体制



リコールへの取り組み

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

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

リコールなどの届け出件数

(件)

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

(参考) 2023年度UDトラックス リコール：5件

> リコール情報

サービス品質向上

サービス品質向上の基本的な考え方

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

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

品質

充実したサービス体制

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

国内



海外



部品供給体制

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



2020年4月に稼働を開始した「いすゞロジスティクスグローバルセンター」

国内

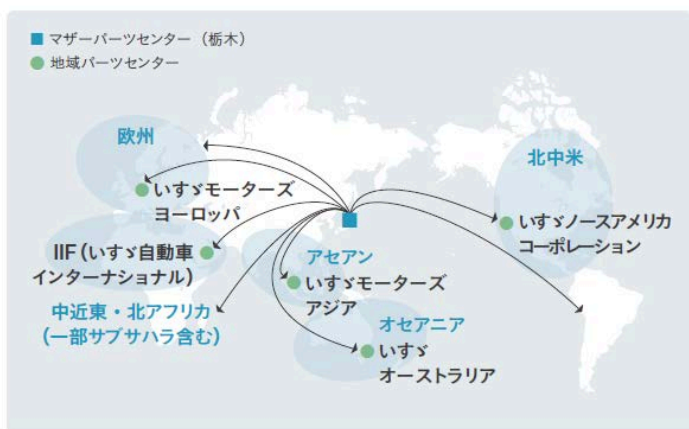
7つの地域パーツセンターから、各販売会社サービス拠点へと供給しています。



品質

海外

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



整備技術向上に向けて

いすゞワールドサービス技能コンテスト

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

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

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

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

第18回I-1GP CV部門 結果

団体部門：1位 日本、2位 USA、3位 ニュージーランド

個人部門：1位 日本、2位 日本、3位 ニュージーランド



全国サービス／部品技能コンテスト

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



品質

販売会社従業員への教育

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

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

2023年度実績

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

参加者の声

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

2023年度整備技術講習会実績

30回

お客様支援

省燃費・安全運転講習会の開催などの各種サポートプログラム

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

お客様へのお知らせ

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

▶ お客様へのお知らせ（2023年度）

長期使用化への対応

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

お客様相談センター

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

お客様の声

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

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

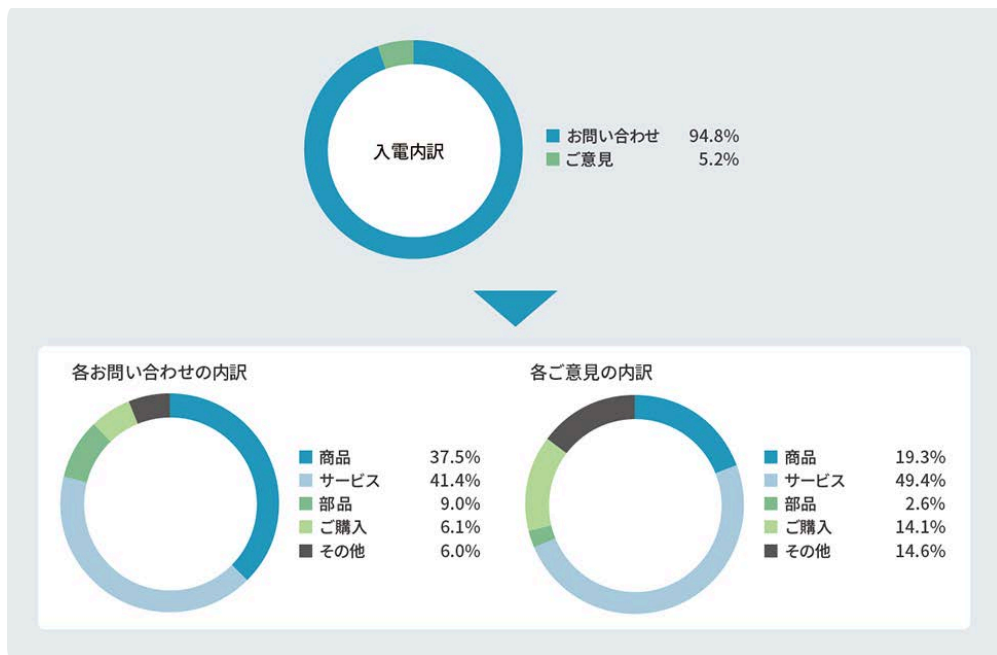
支店長からの情報によれば、車両に何かしらの予兆があれば、すぐに点検へ出すなど、お客様は大変丁寧に車両を管理してくださっているそうです。

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

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

品質

2023年度 お客様相談センターへの入電内訳



ソフト面からのサポート

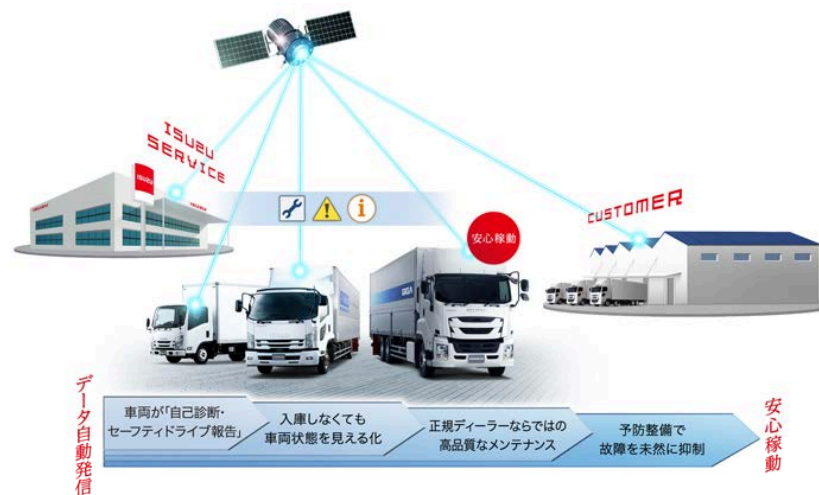
MIMAMORI (商用車のテレマティクス)

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

プレイズム (車両データを活用した高度純正整備)

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

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



EVision

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

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

品質

業務品質向上

業務品質向上の基本的な考え方

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

従業員の意識と知識向上に向けた教育

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

従業員間での会話

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

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

2023年度品質月間メッセージ内容

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

販売会社への品質意識教育

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

2023年度教育実施実績

全販売会社：22カ所

知識向上（知識教育プログラム）

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

教育実績

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

※ 日本科学技術連盟にて実施

品質

いすゞ自動車高等工業学校

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

大会結果

第61回技能五輪全国大会 2023年11月17日～21日 愛知県国際展示場

機械組立て：敢闘賞1名

自動車板金：銀賞1名



いすゞ高工での訓練風景



敢闘賞を受賞した機械組立て
の実技風景



受賞した機械組立ての
課題作品



銀賞を受賞した自動車板金の
実技風景



受賞した自動車板金の
課題作品

従業員の尊重

基本的な考え方

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

マネジメント体制

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

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

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

取り組み

「やりがい」に関する取り組み

1. 人事制度改革
2. 人財育成
3. エンゲージメントの向上

「働きやすさ」に関する取り組み

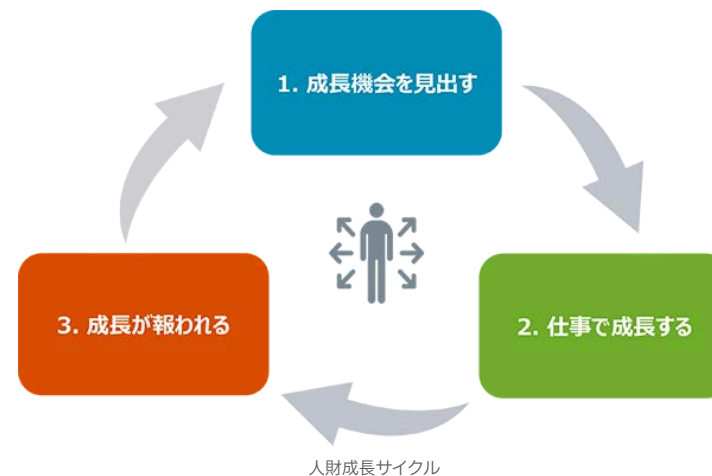
1. 多様な人財の活躍
2. 多様な働き方への取り組み
3. 労働安全衛生（協力企業含む）
4. 労使関係

人事制度改革

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

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

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



従業員の尊重

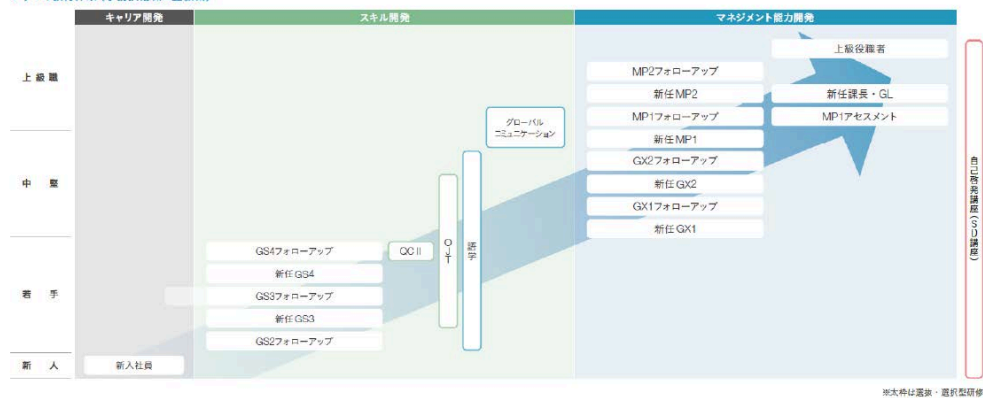
人財育成

教育・研修体系

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

事務技術職および上級職

いすゞの教育体系（事務技術職と上級職）



技能職

いすゞ技能職 実施研修

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

※要書別研修は、製造現場/業務に必要不可欠研修



いすゞ自動車高等工業学校

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

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



いすゞ高工での訓練風景と実習風景

従業員の尊重

技能の伝承と育成

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

部門ごとの取り組み

▶ 生産部門

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

※ 技能職の階層別教育：新入社員・若手・中堅・管理監督者など

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

2019年度 銀賞：自動車板金（1人）

敢闘賞：自動車板金（1人）、旋盤（1人）、機械組立て（1人）

2020年度 銀賞：機械組立て（1人）

銅賞：自動車板金（1人）

敢闘賞：自動車板金（1人）、機械組立て（1人）

2021年度 銅賞：機械組立て（1人）、旋盤（1人）

敢闘賞：機械組立て（1人）

2022年度 敢闘賞：機械組立て（1人）、旋盤（1人）

2023年度 銀賞：自動車板金（1人）

敢闘賞：機械組立て（1人）

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

▶ 開発部門

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

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

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

人事評価制度

人財育成・活用サイクル

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

公正な評価・処遇

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

キャリア開発支援

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

エンゲージメントの向上

働きがいの向上の基本的な考え方

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

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

従業員の尊重

従業員家族向け工場見学会

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

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

2023年度開催実績：10回開催、87家族、254名参加



多様な人財の活躍

多様な人財の活躍の基本的な考え方

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

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

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

女性の活躍推進

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

女性活躍推進法に基づく行動計画について

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

計画期間

2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間

目標と取り組み

目標①

女性管理職比率を引き上げ、自動車業界の上位の水準（4.7%目標）にする

取り組み①

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

目標②

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

取り組み②

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

高齢者（定年後）の活躍推進

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

従業員の尊重

外国籍従業員について

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

現地雇用

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

障がい者雇用の促進

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

多様な働き方への取り組み

働き方改革の基本的な考え方

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

従業員参画型の働き方改革の実現

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



ISUZUTTO!

働き方改革による導入施策

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

ワーク・ライフ・バランスの推進

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

仕事と育児・介護の両立を支援する主な制度

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

従業員の尊重

労働安全衛生

労働安全衛生の基本的な考え方

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

いすゞの安全衛生理念

わが社の安全衛生理念
安全はすべての人が協力して
作り上げるものです。

一、安全を確保し、明らかな職場にしよう
二、災害は予測して退治しよう
三、自ら進んで健康づくりに努めよう

安全衛生活動方針

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

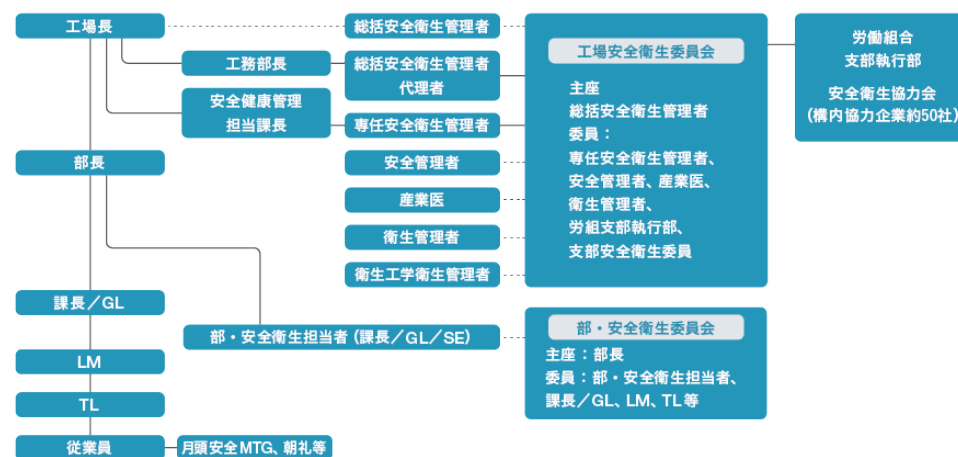
労働安全衛生の体制

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

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

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

国内拠点の安全管理体制



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

従業員の尊重

労働安全衛生活動の取り組み

従業員の安全確保は、企業の実務上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。

2023年度の労働災害目標値

全災害件数 6件
死亡災害件数 0件

機械設備清掃中の重大災害について

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

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

リスク評価の取り組み

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

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

体感型安全教育の拡充

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



VRを用いた危険体感教育の様子



講師による危険体感教育の様子

職場環境改善① 多角的な視点による現場パトロール

いすゞでは、「安全に役職、部署、年齢などに関係ない」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

従業員の尊重

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

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



ドローン



空撮の映像を確認する様子

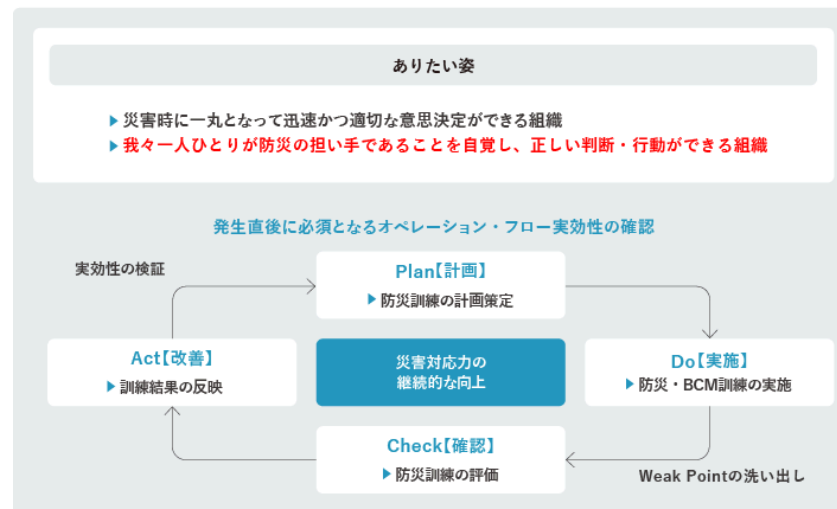
職場環境改善③ つまづきにくい安全靴の導入による転倒対策

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

防災・BCM訓練

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

防災概念図



ソーシャルディスタンスを確保した避難訓練の様子（ドローンによる空撮）



BCM訓練の様子（震災を想定して屋外で対策本部を開設）



夜勤時のBCM訓練の様子

従業員の尊重

従業員の健康維持・増進に関する取り組み

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

メンタルヘルス対策の推進

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

※ EAP：外部専門家による支援

復職・就労の支援

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

健康維持増進への取り組み

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

(人)

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

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

把握している主な健康課題

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

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

従業員の尊重

労使関係

労使関係の基本的な考え方

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

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

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

実施している主な労使協議会

主な労使協議実施内容

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

年間の主な労使交渉・労使協議会スケジュール

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

人権

いすゞグループ人権方針

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

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

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

いすゞは、本方針に従い、国際規範、法令、グループ規範などを遵守し、グループ人権推進体制の整備、人権デュー・デ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。

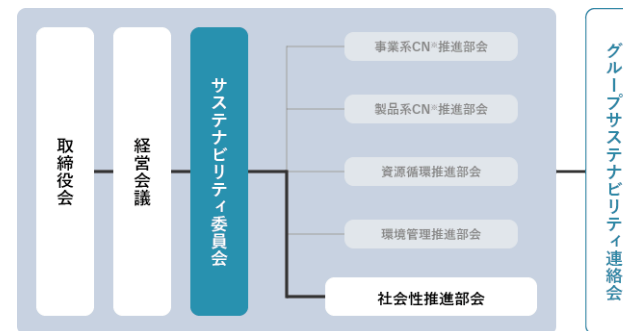
本方針は、より多くのステークホルダーにご理解いただくために、現在9つの言語で公開しています。詳細は「いすゞグループ人権方針」をご参照ください。

＞ 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、各部門の担当役員をはじめとする経営層で構成されるサステナビリティ委員会で審議され、重要事項に関しては、経営会議、取締役会に報告しています。執行については主に専任部署であるサステナビリティ推進部が関係部門とともに推進しています。サステナビリティ委員会の下部組織で、社会性課題を扱うワーキンググループである社会性推進部会では、全部門の代表者が人権課題について議論しています。

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



※CN:カーボンニュートラル

各会議体における人権課題の報告・審議件数

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

人権を尊重するための教育・意識浸透

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

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

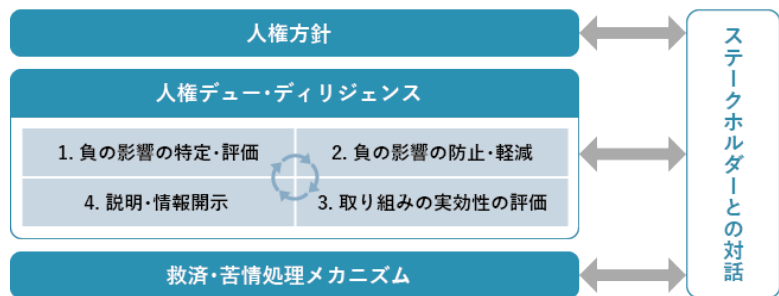
お取引先様向け：いすゞでは、サプライチェーン全体で人権を尊重した事業活動を推進するため、お取引先様向けの人権セミナーを2021年度より毎年開催しています。2023年度は、「[いすゞグループ責任ある鉱物調達方針](#) [□](#)」の周知を目的として、外部専門家による責任ある鉱物調達についてのセミナーを開催しました。

人権

人権デュー・ディリジェンス

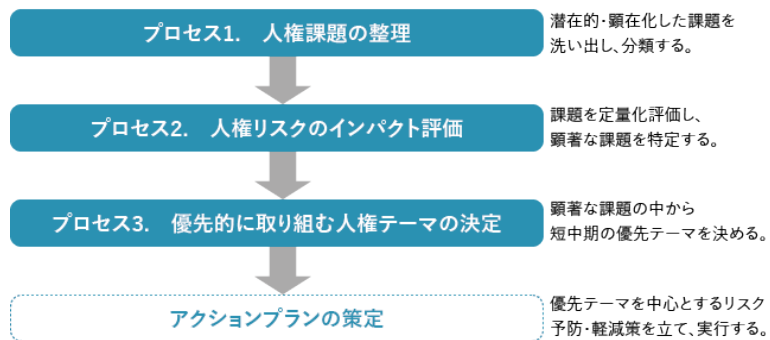
いすゞグループは、いすゞグループ人権方針のもと、「OECD責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイドダンス」や日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などを参考に人権デュー・ディリジェンスのプロセス構築を進め、人権尊重の実践に取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



負の影響の特定・評価

いすゞの人権リスク評価プロセス



プロセス1. 人権課題の整理

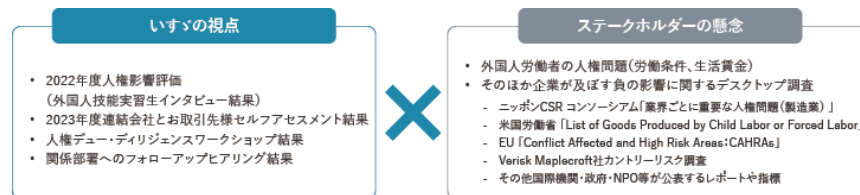
STEP1. 国際的企業が及ぼす可能性がある課題をデスクトップ上で調査し、グループ企業およびお取引先様に対し、サステナビリティ自己評価調査を実施しました。

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



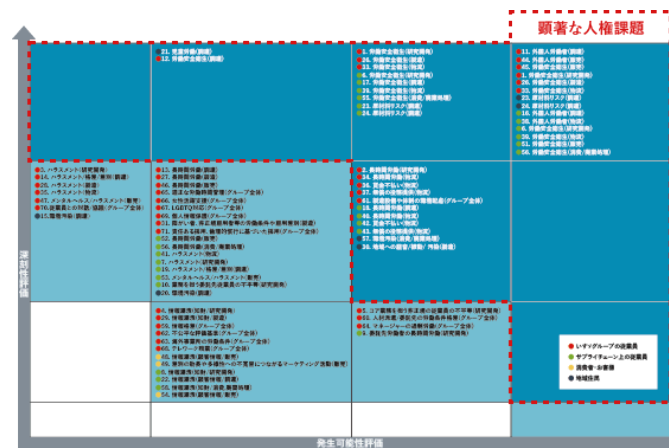
プロセス2. 人権リスクのインパクト評価

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



バリューチェーン	人権課題	ライツホルダー	ハイリスク国の有無	特定の脆弱なステークホルダーの有無	自社との関連性	深刻性評価	発生可能性評価
1 研究開発	労働安全衛生	いすゞグループの従業員	○	-	Cause	11	5
...	製造
...	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・破壊処理
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。



人権

プロセス3. 優先的に取り組む人権テーマの決定

特定した顕著な人権課題から、短中期的に優先的に取り組む人権テーマに紐付け。

顕著な人権課題(詳細)		小項目分類	大項目分類
●21. 外国人労働者(従事) ●22. 外国人労働者(従事) ●23. 外国人労働者(従事) ●24. 外国人労働者(従事)	●25. 外国人労働者(従事) ●26. 外国人労働者(従事) ●27. 外国人労働者(従事) ●28. 外国人労働者(従事)	外国人労働者(強制労働を含む)	外国人労働者の強制労働
●29. 労働安全衛生(従事) ●30. 労働安全衛生(従事) ●31. 労働安全衛生(従事) ●32. 労働安全衛生(従事)	●33. 労働安全衛生(従事) ●34. 労働安全衛生(従事) ●35. 労働安全衛生(従事) ●36. 労働安全衛生(従事)	従業員の職場労働安全衛生	労働安全衛生
●37. 取締役層や株主の環境配慮(グループ全体) ●38. 原材料リスク(調達) ●39. 原材料リスク(調達)	●40. 原材料リスク(調達) ●41. 原材料リスク(調達) ●42. 原材料リスク(調達) ●43. 原材料リスク(調達)	取締役層や株主の環境配慮	原材料リスク 情報分類
●44. 児童労働(従事) ●45. 児童労働(従事) ●46. 児童労働(従事) ●47. 児童労働(従事)	●48. 児童労働(従事) ●49. 児童労働(従事) ●50. 児童労働(従事) ●51. 児童労働(従事)	児童労働	児童労働
●52. 資金不払い(従事) ●53. 資金不払い(従事) ●54. 資金不払い(従事) ●55. 資金不払い(従事)	●56. 資金不払い(従事) ●57. 資金不払い(従事) ●58. 資金不払い(従事) ●59. 資金不払い(従事)	適切な賃金支払い	賃金
●60. 地域への被害、紛争、汚染(従事) ●61. 地域への被害、紛争、汚染(従事)	●62. 地域への被害、紛争、汚染(従事) ●63. 地域への被害、紛争、汚染(従事)	地域への被害、紛争、汚染	環境・社会リスク
●64. 環境汚染(消費・廃棄処理)		環境汚染	



優先テーマ①

販売会社を含む自社グループ、および広義のサプライチェーンの外国人労働者問題

優先テーマ②

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

負の影響の防止・軽減

アクションプランの策定

人権デュー・ディリジェンス 中長期計画

2022～2023年度：いすゞでの人権デュー・ディリジェンス仕組み構築

2024～2026年度：グループレベルでのPDCA構築

2027～2029年度：PDCAサイクルの実践・進化

優先テーマの方向性

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

いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン

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

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

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

▶ いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン

責任ある鉱物・原材料調達

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

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

労働問題への取り組み

児童労働・強制労働の防止

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

人権

生活賃金の支援

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

労働問題へのリスク評価

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

外国人労働者の人権尊重に向けた取り組み

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

外国人労働者との対話

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

インタビュー実績

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

インタビュー実施後の改善結果追跡例

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

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

独自プログラム（工場見学会）の実施

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

外国人労働者の倫理的慣行に基づいた採用

いすゞでは長年にわたり外国人技能実習生を採用してきました。当初は、海外グループ会社における技術力の向上・強化を目的に受け入れを開始しましたが、広く製造業のノウハウを伝えることで、これまで以上に「人材育成を通じた国際貢献」を実現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> 言語サポート体制

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

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

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

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

> B-BBEEスコアカード

女性の権利

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

人権

取り組みの実効性の評価

セルフアセスメントシートによる調査

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

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

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

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

※1 国内外62の連結子会社

※2 前期支払額シェア96%

救済・苦情処理メカニズム

従業員相談窓口の設置

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

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

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

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

お取引先様相談窓口の設置

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

サプライチェーン上の外国人労働者相談窓口の設置

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

人権

ステークホルダーとの対話

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

ステークホルダー・エンゲージメントプログラムへの参加

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

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

役員と外部有識者とのダイアログ実施

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



サプライチェーン・マネジメント

基本的な考え方

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

購買活動における考え方

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

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

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

購買基本理念

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

(制定：1997年7月、最新改訂：2008年4月)

購買基本方針

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

購買部門員への購買基本理念・基本方針徹底

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

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

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

マネジメント体制

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

部門教育の実施

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

お取引先様相談窓口の設置

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

サプライチェーン・マネジメント

取り組み

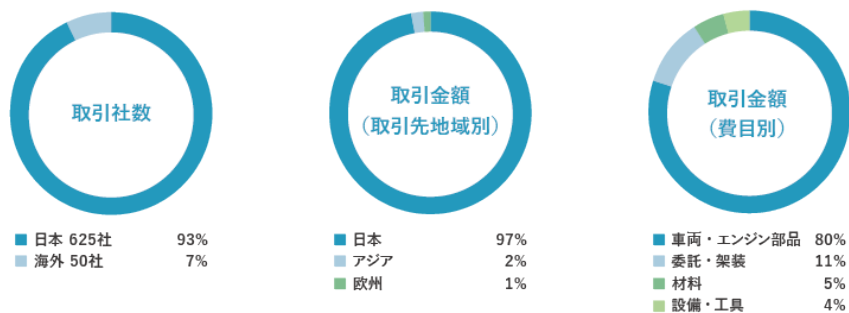
いすゞのサプライチェーン

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

主なグローバル調達拠点



日本での取引実績



地域の発展と雇用創出

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

お取引先様各種ガイドライン

いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン

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

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

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

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

> いすゞグループサプライヤーサステナビリティガイドライン [△](#)

ISUZUグリーン調達ガイドライン

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

> ISUZUグリーン調達ガイドライン [△](#)

サプライチェーン・マネジメント

お取引先様とのコミュニケーション

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

お取引先様との主なコミュニケーション機会

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

※ いすゞ協和会：いすゞのお取引先様で構成された協力会

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

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

お取引先様の取り組み状況のモニタリング実施

品質

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

BCP

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

環境

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

主な環境自主評価項目

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

サプライチェーン・マネジメント

人権

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

サステナビリティに関する取り組み状況の調査の考え方



サイバーセキュリティ

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

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

環境活動セミナーの開催

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

2024年度も引き続きサプライチェーン全体のレベルアップに努めていきます。

人権セミナーの開催

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

2024年度は取り組み状況の底上げとさらなる理解促進を進めていきます。

責任ある鉱物・原材料調達

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

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

【いすゞグループ責任ある鉱物調達方針】

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

技能実習生インタビュー

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

＞ 人権

社会貢献

基本的な考え方

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

社会貢献における取り組みテーマ

1.地球環境維持と経済発展の両立

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

2.安心・安全・効率的に人・物を運べる社会の実現

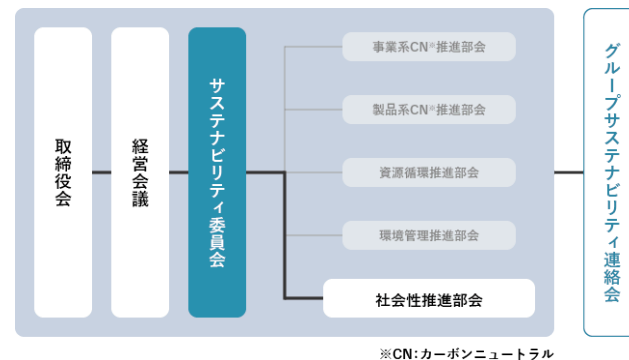
信頼できるパートナーとの協業を活用しながら、自動運転やコネクテッド技術におけるイノベーションを創出します。さらにアフターサービス網の強化や先進安全性能を備えた製品供給にも引き続き取り組み、輸送業界を支える製品・サービスを提供します。

3.地域社会との調和

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

マネジメント体制

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



従業員参加を促す仕組み

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

外部イニシアチブの支持や業界団体との連携

外部イニシアチブの支持や業界団体との連携

各団体と連携・協力しながら従業員参加型の活動を推進しています。

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

社会貢献

取り組み

地域社会との調和

いすゞプラザ

いすゞプラザ開設の目的

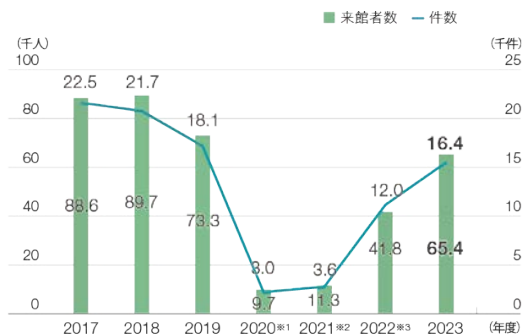
2017年4月、いすゞ創立80周年記念事業の一環として、藤沢工場の接地にいすゞプラザを開館しました。いすゞプラザは、「運ぶ」を支えるいすゞ、いすゞのくるまづくり、いすゞの歴史の3つのゾーンで構成されており、いすゞを知っていただき、より身近に感じていただけるような施設を目指しています。

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



いすゞプラザ

来館者実績



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

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

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

展示と活動の方向性

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

地域社会との連携

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

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



社会貢献

社会科見学の取り組み

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

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

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

※IVSST：Isuzu Virtual Social Studies Tour

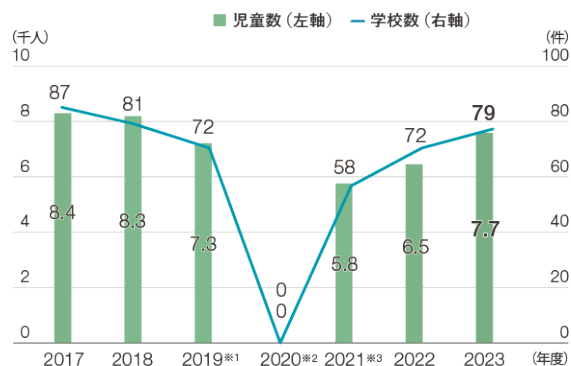


小学校のIVSST授業風景



プラザのIVSST実施の様子

社会科見学の実績



※1 コロナ禍により11校969人のキャンセルあり

※2 コロナ禍により受入れ中止

※3 IVSST

自動車整備士養成学校における教育支援活動

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

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

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

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

プロジェクトは昨年11月に創立15周年を迎えました。

※1 TESDA：Technical Education and Skills Development Authority

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



20期生卒業式典



日本語課外授業



車両分解作業の実習

社会貢献

国内外における競技大会での活躍

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



2020年I-1GP e-competition 3位入賞

フィリピンにおける同プロジェクトの評価

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

卒業生の就労状況（2024年4月時点）



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



日本国内のいすゞ販売会社で働く卒業生

「交通安全教室」の開催

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

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



危険予測シミュレータの体験



いすゞオリジナル免許証を警察官より交付

「南極子ども講話会」を開催

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



南極子ども講話会の様子

社会貢献

「いすゞものづくり体験ワークショップ」を開催

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

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



湘南台文化センターのクレイモデル教室

お子様向け情報コンテンツ「いすゞタウン」

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



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

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

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



熱心に演奏を聴く児童



児童養護施設などにケーキを寄贈

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



横浜市への寄贈式

社会貢献

木育玩具を寄贈

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

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

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



寄贈した「はたらくくるまバランスタワー」



寄贈式の様子

富士山の森づくりに参加

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

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

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



古本で！「子供の森」計画サポートプロジェクトに参加

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

買取可能な冊数

(冊)

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

※ 2021年度の栃木実績を修正しました

TABLE FOR TWO (TFT) プログラム

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

給食提供数（換算値）

(食)

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

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

社会貢献

フードドライブ

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

回収実績

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

社会貢献支出額

2023年度社会貢献支出額：8.8億円

	社会貢献活動費	現物寄付	寄付金
金額（百万円）	739	7	130

能登半島地震への人道支援

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

グループ企業の社会貢献活動

いすゞモーターズアジアでの取り組み

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



マングローブの植林風景