

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	68
コンプライアンス	72
リスクマネジメント	75

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

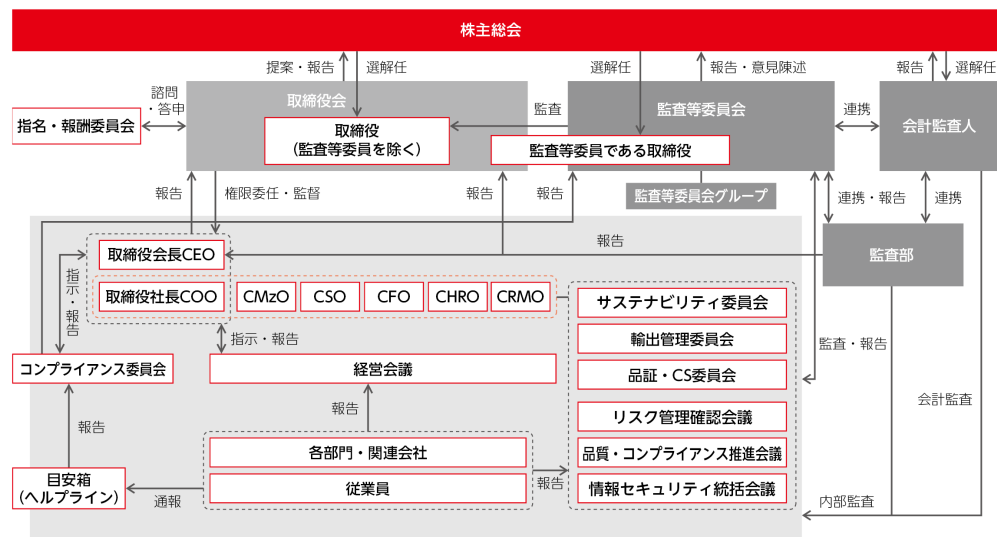
いすゞが企業活動を通じて継続的に収益を上げ、企業価値を高めていくためには、その活動を律する枠組みであるコーポレート・ガバナンス（企業統治）の体制の整備は不可欠であると考えています。

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。

マネジメント体制

いすゞは、監査等委員会設置会社であり、法定の会議体として取締役会および監査等委員会を設置し、これを用いて主要な業務執行の決議、監督ならびに監査を行っています。法定の会議体に加えて、重要方針・施策の審議、経営管理、その他の業務執行全般を行うための「経営会議」、監督や業務執行の意思決定に資するための各種諮問機関や会議体を設置しています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要は下記のとおりです。（2025年6月26日現在）



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っています。原則として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・決定していきます。

現在の取締役会は、取締役13名で構成されています。議長は取締役会長CEOである片山正則であり、取締役13名のうち6名は独立社外取締役です。

監査等委員会

監査等委員会とは、監査等委員会で定めた監査計画に従い、取締役会の意思決定および取締役の業務執行の監査・監督を行うこととしています。

現在の監査等委員会は、5名で構成されます。監査等委員の監査・監督機能を強化し、日常的な情報収集および重要な社内会議への出席による情報共有ならびに会計監査人および内部監査部門との十分な連携を可能にするため、2名を常勤監査等委員として選定しています。委員長は社外監査等委員である取締役の阿部博友であり、監査等委員である取締役5名のうち3名は独立社外取締役です。

なお、監査等委員である取締役5名は全員選定監査等委員です。

指名・報酬委員会

いすゞでは、上記の法定機関以外に、企業統治に関する任意の機関として、役員候補者の指名や経営陣幹部などの選定、役員報酬の決定などに係る取締役会の機能の独立性・透明性・客観性を強化するため、社外取締役を委員長とする「指名・報酬委員会」を任意に設置しています。いすゞの指名・報酬委員会は社内取締役2名と社外取締役3名の5名で構成されています。委員長は社外取締役の柴田光義であり、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っています。

コーポレート・ガバナンス

執行役員制度および経営会議

いすゞでは、監督と業務執行の分離により、監督機関である取締役会の審議の充実、取締役会からの適切な権限委譲を通じた迅速な意思決定・執行体制を図っています。いすゞでは、迅速な意思決定・執行体制および担当分野における業務執行責任者として、執行役員を設置しています。

また、取締役会長CEO、取締役社長COO、取締役副社長CMzOおよび各部門EVPなどで構成される経営会議を設置しています。議長は取締役会長CEO 片山正則であり、取締役会からの権限委譲の範囲内で経営・業務執行に関する事項を決議・審議しています。

CxO体制

いすゞでは、グループ全体で企業価値を高めていくために、「高度化する課題に対する専門性の向上」「経営のスピードアップ」および「ガバナンス強化」を目的として以下のCxO（分野別最高責任役員）を設置しています。

- CEO（Chief Executive Officer）
- COO（Chief Operating Officer）
- CMzO（Chief Monozukuri Officer）
- CSO（Chief Strategy Officer）
- CFO（Chief Financial Officer）
- CHRO（Chief Human Resource Officer）
- CRMO（Chief Risk Management Officer）

取り組み

ガバナンスに関する取り組みテーマ

いすゞは、近年の日本のコーポレート・ガバナンス強化の潮流を背景に、ガバナンスの改革に努めてきました。今後も、より一層のガバナンス強化と企業価値の向上に取り組んでいきます。

	第115期 2017年3月 期	第116期 2018年3月 期	第117期 2019年3月 期	第118期 2020年3月 期	第119期 2021年3月 期	第120期 2022年3月 期	第121期 2023年3月 期	第122期 2024年3月 期	第123期 2025年3月 期	第124期 2026年3月 期
社外取締役 (うち、女性)	2人(0人)	2人(0人)	2人(0人)	2人(0人)	2人(1人)	5人(2人)	5人(2人)	5人(2人)	6人(2人)	6人(3人)
役員報酬	業績連動型 株式報酬制 度導入	取締役の賞 与年額枠の 設定							業績連動型 株式報酬制 度における 業績指標に 非財務指標 (GHG排 出量)を追 加	
諮問委員会				指名・報酬 委員会の設 置					指名・報酬 委員会委員 長を独立社 外取締役に 変更	
執行と監督 の分離					決裁基準規 則 改訂	監査等委員 会設置会社 へ移行	CCOの設 置	CEO・ COOの設 置	CMzO・ CSOの設置	CHROの設 置
					CxOの設置	重要な業務 執行の決定 を取締役に 委任				
取締役会の 機能向上				実効性評価 の 開始		独立社外取 締役の比率 3分の1以上			独立社外取 締役の増員	独立社外取 締役の比率 向上
						経営戦略に 係る議題設 定				
						スキルマト リックス作 成				
						機関株主エ ンゲージメ ントの開始				

コーポレート・ガバナンス

取締役会実効性評価

いすゞは、取締役会の機能向上を図るため、毎年、取締役会の実効性について、分析・評価を実施しています。2024年度（2025年3月期）の分析・評価の概要は以下のとおりです。

1. 2024年度の分析・評価のプロセス
- いすゞは、現在の取締役会の強みおよび課題の抽出に焦点を当てて評価を実施しました。全ての取締役を対象として、アンケートおよび第三者機関によるインタビューを実施し、分析を行いました。また、分析結果から抽出される課題についての対応策を整理し、2025年3月の取締役会において報告の上、その評価と今後の取り組みを確認しました。
2. 評価結果の概要（強み）
- いすゞの取締役会は、次の4点を強みとして評価、確認しました。
- （1）取締役会は代表取締役をはじめとする業務を執行する取締役が説明責任を果たす場であるという意識が高まり、これら取締役は、取締役会に監督されることを意識して説明を行っている。

（2）取締役会後の振り返りにより、取締役会運営の迅速な改善が進められている。

（3）社外取締役への事前説明や、社外取締役による現地視察の機会の設定がなされており、社外取締役の役割・機能発揮を支える体制が整備されている。

（4）顕在化したリスクに対する取締役会へのレポートの迅速化がみられるなど、リスクマネジメント機能が強化・向上している。
3. 評価結果の概要（課題）
- いすゞの取締役会は、モニタリング機能強化に向け、次の2点を課題として確認しました。
- （1）取締役会で取り扱うべきテーマの範囲の明確化

（2）取締役会審議のために必要な情報提供の充実
4. 2023年度の主な課題および2024年度の取り組み状況

2023年度の主な課題	2024年度の取り組み状況
（1）経営理念および中長期経営計画を軸とした取締役会の議論充実	● 中期経営計画「ISUZU Transformation-Growth to 2030」（以下、IX)の策定過程で、様々な論点で活発な議論が行われ、取締役会の議論の充実化がみられた。 ● 一方で、今後もIX進捗のモニタリングを軸とした議論の充実化を継続することが求められる。
（2）リスク管理体制を含む内部統制状況の報告の充実	● 顕在化したリスクに対する取締役会へのレポートの迅速化により、リスクマネジメント機能の強化・向上がみられた。
（3）資本コスト／事業ポートフォリオに関する議論の充実	● 自己資本の考え方など、資本政策に関する議論がなされた。

役員報酬

基本方針

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

1. いすゞの持続的成長と企業価値の向上に資するものであり、株主との価値共有を図るものであること

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、いすゞでの制度の運用状況等を踏まえ、定期的に見直しを検討すること

コーポレート・ガバナンス

取締役（監査等委員および社外取締役を除く）の報酬

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）の報酬は基本報酬、単年度の連結業績の目標達成度合に連動した賞与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などについては、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CEOが説明責任を果たすことで、役員報酬の客観性・公平性を確保しています。

報酬および非金銭報酬の内容	基本報酬		役位ごとにあらかじめ定められた報酬基準額と個人業績評価により決定
	業績連動報酬	賞与	- 連結売上高、連結営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益の目標達成度合に連動 - 各業績指標の単年度実績と目標との比較において達成度を表す業績連動係数を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（会長CEO：0.70、社長COO・副社長・CMzO・CSOおよびCHRO：0.50、前述の役員以外：0.40）を乗じて決定
		株式報酬	- 対象期間（2024年6月26日～2027年3月31日）の目標達成度に連動 - 連結売上高、連結営業利益、連結自己資本当期利益率（ROE）、およびGHG排出削減^{※1}等の目標値に対する達成度を30%：30%：30%：10%で加重平均し、株主価値の成長度等^{※2}に係る係数を乗じて、0～240.0%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（会長CEO：0.70、社長COO・副社長・CMzO・CSOおよびCHRO：0.50、前述の役員以外：0.30）のほか、前提株価^{※3}を用いて付与するポイントを決定 - マルス・クローバック条項^{※4}を設定 ※1 2027年3月期のGHG削減目標：12%削減（2014年3月期比） ※2 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 ※3 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り捨て） ※4 業績連動型株式報酬制度の対象者に重大な不正・違反行為が発生した場合には、当該対象者に対して、当該制度に基づく当社株式等の交付等を受ける権利の喪失もしくは没収、または交付した当社株式等相当の金銭の返却を請求できる制度
構成比の決定方針	基本報酬：賞与：株式報酬（業績目標100%達成時） （会長CEO）1.00：0.70：0.70 （社長COO・副社長・CMzO・CSOおよびCHRO）1.00：0.50：0.50 （上記の役員以外）1.00：0.40：0.30		
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	対象期間の満了後、7月頃支給（対象期間の満了日より前に退任した取締役等については、当該退任後に支給）	
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CEO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	

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、他社水準なども考慮し、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。

取締役の報酬等の総額（2025年3月期）

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の額（百万円）				対象となる役員の員数（人）
		基本報酬	賞与	業績連動型 株式報酬等	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）	616	379	148	88	88	6
監査等委員（社外取締役を除く）	68	68	-	-	-	2
社外役員	113	113	-	-	-	7

※ 2024年6月26日開催の第122回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。

政策保有株式に関する考え方

いすゞは、長期取引を前提に取引先企業の株式を保有することは、安定的な関係構築の有効な手段であり、中長期的な企業価値の向上につながるものと考えています。なお、取引先企業の株式保有の合理性を確認するため、年に1回、取締役会において、個別銘柄ごとに保有に伴う便益が資本コストに見合っているかなどの定量的な評価と、保有意義といった定性的な評価の両面で検証を行っています。その結果、保有目的が失われたと判断した株式については、速やかに縮減を行っていきます。株主としての議決権の行使については、個別取引関係を有する株主として投資先企業の会社提案議案の趣旨や意向を尊重します。ただし、投資先企業との対話や議案精査の過程で当該企業の企業価値を毀損するリスクがあると判断した場合は、議案の取り下げや見直しを要請するほか、議決権行使の棄権なども含めた議案ごとの対応を行っていきます。

コンプライアンス

従業員相談窓口の設置

いすゞは、差別やハラスメント、接待・贈答やインサイダー取引などの包括的な腐敗行為に対してコンプライアンスに関する社内通報・相談の窓口として、3つの相談窓口（職場窓口（担当：所属長）、部門内窓口（担当：部門責任者）、全社窓口（担当：リスクマネジメント部））を設置しています。これらの窓口では、公平かつ中立的な立場で情報を受け付けるとともに、明確に法令違反や社内規程に反する事案だけでなく、疑わしいと思われる内容の相談、社内規程や業務に関係する法令に関する問い合わせ先としての機能も果たしています。なお、コンプライアンスに関する内容にとどまらず、人権に関する相談・通報を受け付ける窓口も兼ねています。

また、外部の弁護士事務所に目安箱（社外相談窓口）も設置しています。

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

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、ポスターの掲示などにより、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人事部などの関係部署とともに厳正に調査・対処しています。

2024年度に社外相談窓口で通報・相談を受け付けたものは70件（いすゞに関するもの17件、グループ企業に関するもの53件）でした。また違反総件数は16件（いすゞに関するもの1件、グループ企業に関するもの15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定期的に報告しています。

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。

いすゞグループコンプライアンス推進体制

いすゞでは、毎月、各部門のコンプライアンス推進委員を構成メンバーとして、いすゞ品質・コンプライアンス推進会議を開催しています。当会議では、各部門間の情報交換や活動状況の報告などを通じて、コンプライアンス・リスクの予防に取り組んでいます。また、グループ全体でもコンプライアンス・リスクを予防する体制を整備しています。国内では、グループ企業各社が出席する各種コンプライアンス推進会議を定期開催し、情報共有と活動の推進に取り組んでいます。海外拠点では、各グループ企業の窓口と定期的に情報共有などを行い、コンプライアンス・リスクの予防に努めています。特に、海外の主要拠点であるタイでは、タイ国内グループ企業合同でのコンプライアンス推進会議を定期開催し、情報共有および活動を推進しています。

なお、万が一重大な事案が発生した場合には、グループ企業管理規程に基づき、当該企業より速やかに報告を受けるとともに、当該企業と連携してその解決に当たります。

取り組み

グループ統一課題への取り組み（国内）

国内ではグループ統一課題を設定し、グループ全体で活動を推進しています。例えば、飲酒運転撲滅にあたっては、自動車業界に携わる者として、従業員一人ひとりに自覚を促すとともに、家族・友人・知人を含め、飲酒運転をしない、させないをキーワードに取り組んでいます。具体的な取り組み内容としては、飲酒運転の危険性・社会的責任の重さを改めて意識するために、飲酒運転撲滅を誓う寄せ書きの実施や、講習会などを定期的に開催しています。

また、ハラスメント防止への取り組みとしては、職場内における良好な人間関係の構築がハラスメント防止に重要であるとの考えのもと、上司と部下の間で日常から双方向のコミュニケーションを取ることを意義を深く理解してもらうため、管理職や一般社員を対象とする研修を定期的に行っています。

コンプライアンス・アンケートの実施（国内）

コンプライアンス意識の浸透確認と、コンプライアンス・リスクの洗い出しを目的として、コンプライアンス・アンケートを定期的に実施しています。本アンケートは、職場の風土や重要法令テーマの理解度などに関する設問で構成され、コンプライアンス・リスクの抽出に有効な設計となっています。アンケート結果は、グループ企業各社のマネジメント層とコンプライアンス責任者にフィードバックされ、各社の活動に活用されています。

海外グループ企業の取り組み

主要な海外拠点であるタイでは、コンプライアンス活動計画に基づいて活動を推進しています。具体的には、階層別研修やeラーニングの実施、ポスター掲示による飲酒運転撲滅の啓発などを行い、コンプライアンス意識の醸成に取り組んでいます。なお、いすゞは、タイ国内グループ企業合同によるコンプライアンス推進会議を定期的に開催し、進捗状況の確認や助言を行うなど、コンプライアンス活動の推進を支援しています。



eラーニング

コンプライアンス

コンプライアンス教育

いすゞは、社内とグループ企業各社の従業員を対象に対面やオンラインにてコンプライアンス教育を実施し、コンプライアンス意識のさらなる向上に努めています。

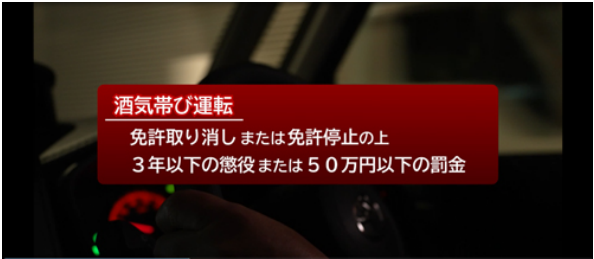
各種研修の一例として、新任管理職向けコンプライアンス教育では、いじめやハラスメント防止も取り入れており、その定義や事例、事案が発生した際の対応について教育を行っています。

加えて、いすゞでは、コンプライアンス風土のさらなる強化のため、従業員がパソコンにログインする際に、コンプライアンスに関するクイズを表示する機能を導入し、常日頃から従業員のコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

また、全社相談窓口の担当者は、外部機関が主催する研修を受け相談にあたっています。

教育テーマ（例）

- 新入社員向けコンプライアンス基礎教育
 - 新任管理職向けコンプライアンス教育
 - 新任グループ企業役員出向者教育
 - 下請法教育
 - 飲酒運転撲滅教育
- 中途採用向けコンプライアンス教育
 - 新任取締役研修
 - 管理職向けハラスメント防止教育
 - 特定輸出者申告制度教育



飲酒運転撲滅教育（動画配信）

コンプライアンス・ガイドブックの発行

いすゞの全役員と従業員に求められる行動の基本的なスタンスや考え方を示す行動規範集として、2006年1月よりコンプライアンス・ガイドブックを発行し、全社員に配布しています。また、部門・部署内の日常業務において、コンプライアンス事案につながりかねない事項を事例集としてまとめた部門別のコンプライアンス・ガイドブックも発行、各部署の所属員に配布しています。これらのガイドブックは、毎年その内容を見直し、法改正事項の反映にとどまらず、従業員の理解が深まるように改訂を行っています。

腐敗防止への取り組み

接待・贈答やインサイダー取引禁止、公務員、みなし公務員および外国公務員に対する接待・贈答の禁止、マネーロンダリングなどの贈収賄防止については、取締役会の監督のもと、コンプライアンス・ガイドブックで行動基準を定め、全役員と従業員に対して周知徹底を図っています。

例えば、接待・贈答の禁止については、接待・贈答に関するガイドラインを作成し、従業員への周知を徹底しています。また、インサイダー取引の禁止についても、定期的なインサイダー取引防止規定の周知や社内研修を全社的に実施しています。さらに、政治寄付などの政治関係金銭を支払う場合には、違法な政治献金を行わないよう関係法令を遵守し厳正な管理を実施しています。

なお、2024年度は本件に関して、当該規制当局より罰金などの措置は受けておりません。

反競争的行為防止への取り組み

いすゞは、「コンプライアンス・ガイドブック」において独占禁止法と下請法の遵守を定め、全役員と従業員に対してその徹底を求めています。さらに、社内関係部門に対して下請法教育などを適宜実施し、法令遵守の徹底を図っています。

税務方針

いすゞグループは、納税を企業市民の重要な役割のひとつと捉えています。適正な納税を通じて社会に貢献するため、本税務方針を定め、グループ会社に適用します。

- 法令遵守
事業活動を行うすべての国・地域の税法および関連する指針やガイドラインなどの立法趣旨を正しく理解したうえで遵守し、その趣旨に沿った適切な納税を行います。
- 租税回避行為の禁止
創出された価値の低税率国への移転や、事業活動の実体のないスキームの使用、タックスヘイブンの使用など、税法などの趣旨や目的を逸脱した租税回避行為は行いません。
- 適切な取引価格・利益配分
国外関連者との取引では、独立企業間価格を考慮した価格設定を行い、地域の事業活動の実態に応じた適切な納税を行います。
- 税務当局との良好な関係
国内外の税務当局と、税法などの正しい理解を基礎とした良好な関係を築きます。
- 税の透明性の確保
すべてのステークホルダーに対して、適時・適切な税務情報の開示に努めます。
- ガバナンス
CFOは、本税務方針に沿ってグループの税務業務が遂行されるよう、ガバナンス体制を整備します。

リスクマネジメント

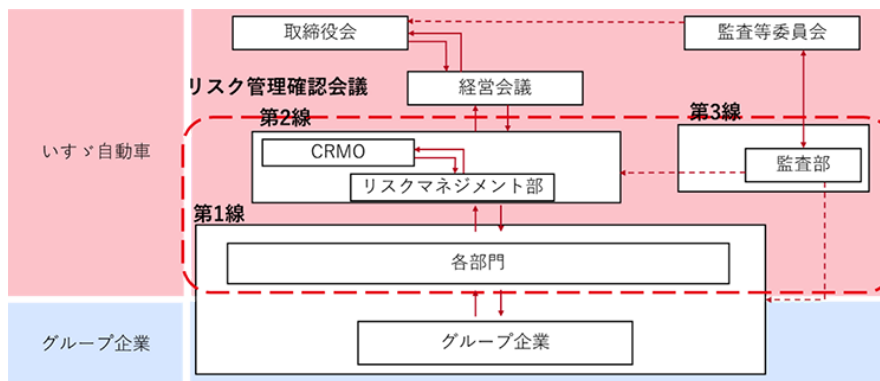
基本的な考え方

いすゞグループでは、持続可能な成長と企業価値の向上を実現するために、事業を取り巻くさまざまなリスクを体系的かつ統合的に管理しています。また、リスクマネジメントの取り組みを通じて、リスクの最小化、業務の効率性向上、事業機会の創出、競争優位性の強化およびステークホルダーとの信頼関係構築に努めています。

リスクガバナンス体制

グループ全体のリスクマネジメント活動の責任分担および実効性を向上させるために、グループ全体での三線防御体制を前提としたリスクガバナンス体制を構築しています。

いすゞの各部門および各部門が所管するグループ企業を第1線、CRMOの指揮監督のもとリスクマネジメント部を第2線、さらに監査部を第3線と位置づけ、各防御層が相互に連携しながらリスクマネジメント活動を行っています。また、リスクマネジメント活動の実効性を担保するため、「リスク管理確認会議」を毎月開催し、グループ重点リスク項目を中心に各部門およびグループ企業の予防的取組およびインシデント管理の対応状況を確認するとともに、その内容を経営へ報告しています。



リスクマネジメント・プロセス

いすゞグループでは、事業ないし経営に影響のあるリスクを網羅的に特定、定量的・定性的に評価し、リスク低減に向けた具体的な予防的取組の計画を策定のうえ、実行・モニタリングを推進しています。また、持続可能な成長と企業価値の最大化のため、全従業員がリスクマネジメント活動を自分事と捉えて行動することが肝要であると考え、リスクカルチャーの醸成も継続的に推進しています。

グループ重点リスク

いすゞグループでは、当社各部門およびグループ企業単位で特に重要度の高いリスクについて優先的に予防的取組を行うほか、グループ全体の視点で事業ないし経営に影響を及ぼしうるリスクを「グループ重点リスク」として設定し、組織横断的に予防的取組を行っています。

グループ重点リスクの選定にあたっては、以下の4つの観点から抜け漏れのないリスクの抽出を行っています。

1. 当社各部門およびグループ企業からのリスクアセスメントによるボトムアップ型のリスク抽出
2. 「CRMOインタビュー」によるトップダウン型のリスク抽出
3. 社内や他社で発生したリスクの顕在化事象
4. 外部環境などの変化

※ 有価証券報告書の「事業等のリスク」はグループ重点リスクをベースに取りまとめているので併せてご参照ください。

危機対応

いすゞグループでは、顕在化したリスク事象を網羅的かつ迅速に把握し、有効な初動対応を実行するための体制を構築しています。また、当該リスクがいすゞグループの事業ないし経営に影響を与えるおそれがある場合、速やかに経営へエスカレーションするとともに、経営による対応方針の意思決定を行っています。そして、CRMOの指揮監督のもと危機対応チームを組成し各種対応策を実行することにより、当該リスクの最小化を図っています。

さらに、実際に顕在化したリスク事象の真因分析を行い対応策の有効性を確認することにより、「リスクマネジメント・プロセス」と「危機管理プロセス」を有機的に連動させることで、いすゞグループにおけるリスクマネジメントの全体最適化を図っています。

リスクマネジメント

情報セキュリティ

いすゞグループでは、情報セキュリティリスクはリスクマネジメント活動において特に重要なリスクのひとつとして認識しています。情報漏洩などの既存のリスクに加え、サイバー攻撃などの新たなリスクに備え、社内体制を整備するとともに、社員への教育研修をはじめ、各種対応策を実施し、情報セキュリティの確保に努めています。

マネジメント体制

いすゞグループでは、「グループ情報セキュリティ方針」のもと、グループ横断的な情報セキュリティ管理体制を構築するとともに、運用プロセスを含めた各種規程類の整備、運用を行っています。

情報セキュリティ管理体制は、CRMOをいすゞグループ全体の情報セキュリティ管理の責任者とし、いすゞ各部門に情報セキュリティ管理責任者、管理担当者などを配置することで、当該部門が管轄するグループ企業を含めた情報セキュリティに関する各種施策を実行しています。

また、CRMOが主催する情報セキュリティ統括会議を定期的開催し、当該会議において情報セキュリティに関する年度活動計画の策定、グループ企業を含めた各部門の活動計画のモニタリング、必要に応じた対応策の指示などを行うことで、グループの情報セキュリティの維持、向上に努めています。これらの活動については、定期的に経営会議や取締役会に報告がなされ、活動の有効性について経営層の確認を受けています。

サイバーセキュリティに関する取り組み

近年、自動車業界ではIT技術の進展により、車両のデジタル化や自動運転技術などが急速に進化しており、これに伴い、情報セキュリティの重要性が増しています。また、サイバー攻撃やデータ漏洩のリスクが高まり、顧客情報や車両制御システムの保護が不可欠となっています。

いすゞグループでは、製品・工場・ITシステム、サプライチェーンのサイバーセキュリティについても強化を進めており、自動車のサイバーセキュリティに関する情報を収集・分析するJ-Auto-ISAC※に参加して、業界内で検知した情報セキュリティに関するインシデントを収集し、サイバーセキュリティを考慮した自動車の開発・製造を行う体制を構築しています。この活動は、経済産業省が定める「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」並びにISO21434、ISO27001、NIST SP800-171および「国際欧州経済委員会 自動車基準調和世界フォーラム（WP29）」にて採択された国際法規UN-R155/156などの国際規格を参照のうえ実施しています。

※ J-Auto-ISAC：一般社団法人Japan Automotive ISAC。日本の自動車サイバーセキュリティ組織



個人情報保護

いすゞグループは、顧客情報や取引先情報を含めた数多くの個人情報を保有しており、これらの個人情報を各国の個人情報保護法にのっとり適切に管理する必要があります。そのため、個人情報が適切に管理できるようグループ内の規程類を整備するとともに、社内教育やグループで保有する個人情報の棚卸を定期的実施することで、個人情報の保護に努めています。

インシデント対応

いすゞグループでは、情報セキュリティに関するインシデントが発生した場合、インシデントに係る規則に基づき、被害の拡大、重大化を防ぐために、CRMOの指揮命令のもと、いすゞ部門および各子会社が連携し、適切な対応に努めています。また、再発防止策の検討、実行、モニタリングをリスクマネジメント部を中心に取組み進めることで、再発の未然防止にも取り組んでいます。