



ジェイ・バス株式会社

CSRレポート2020

ジェイ・バスの CSR	1
トップメッセージ	2
CSR 重点領域・推進体制	4
重点領域① 安全で快適な移動の提供	7
重点領域② 多様な人々が活躍する職場の確立	9
重点領域③ 環境に配慮した事業プロセスの追求	12
重点領域④ ビジネスパートナーとの持続可能な共創	16
重点領域⑤ 地域社会との共生	18
重点領域⑥ 信頼される組織の実現	21

ジェイ・バスの CSR



／ トップメッセージ

社長からのメッセージです

[詳細を見る](#)



／ CSR 重点領域・推進体制

ジェイ・バスのCSRで
大切にしていくこと

[詳細を見る](#)



6つの重点領域の活動

重点領域 1

より安全で快適な移動の提供

重点領域 2

多様な人々が活躍する職場の確立

重点領域 3

環境に配慮した事業プロセスの追求

重点領域 4

ビジネスパートナーとの持続可能な共創

重点領域 5

地域社会との共生

重点領域 6

信頼される組織の実現

編集方針

■ 目的	本報告は、企業理念の実現に向けたCSR活動をステークホルダーの皆様適切に情報開示することにより、コミュニケーションを図ることを目的としています。
■ 報告範囲	ジェイ・バスの活動
■ 報告期間	2019年度（2019年4月～2020年3月）を基本とし、一部期間外も含まれます。
■ 発行時期	毎年発行予定（最新の発行：2020年8月）
■ 参考にしたガイドライン	GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
■ お問い合わせ先	経営企画部 CSR推進室 電話：0761-44-8679 E-mail：mo.mitsuyama@jbus.co.jp（経営企画部長 光山盛昭）

社会から必要とされる ジェイ・バスであり続けるために

代表取締役社長 山中 明人



変化の激しい事業環境に、果敢にチャレンジしていく

ジェイ・バスは「安全安心に人びとの移動を支える」ことで社会貢献することを企業理念として掲げております。重要な社会インフラのバスを生産する企業の使命として、安全装置の充実から高品質のバスの提供を目指しております。

今、ジェイ・バスの事業環境はかつてないほど多様な課題に直面しております。自動車業界ではCASEと称される自動化や電動化などの課題やバス事業主様では高齢化に伴う運転手不足ならびに昨年の大型台風などでの甚大な被害。そして2020年初頭からは、新型コロナウイルス感染症によって人びとの健康が脅かされるだけでなく、社会・経済活動も大きな打撃を被っています。またウイルスの感染拡大に伴い、人びとの移動も制限されバスの利用も減少しております。このような厳しい事業環境下においても、「安全安心に人びとの移動を支える」の企業理念に立ち返り、シールドやウイルス減退各種装置の考案など、バス事業主様と共に生き残りをかけた果敢なチャレンジを進めるとともに、株主である日野自動車・いすゞ自動車との連携や県や市などの自治体と協業し、利便性を高めたバスによって街づくりにも貢献して参ります。

新たな領域での価値創出を着実に進める

変化の激しい2019年度でしたが、ジェイ・バスの新しいチャレンジは着実に芽吹き始めています。

2019年5月、いすゞ自動車と日野自動車が共同開発し、ジェイ・バスが製造を行う国産初のハイブリッド連節バスの発売を発表しました。これまでに培ってきたものづくりの技術を集結し、高い品質と安全性を確保しながら効率的な連節バスの製造を実現したことで、新しい可能性を開くことができたと感じています。

また、2019年10月には、企業理念に掲げる「対応力」「提案力」「現場力」「技術力」「組織力」の5つの力を形にしたコンセプト提案車を、小松工場・宇都宮工場のそれぞれで製作・発表しました。若手の従業員が企画、デザイン、設計を担当し、特装・リニューアル部工場にて製作を行ったこれらの車両は、外観や車内空間に工夫を凝らし、より快適で心踊る「人びとの移動」を象徴するものとなりました。

私たちはこれからも、技術を進化させ、一台一台心を込めてバスを製造することで、安全で快適な移動と新しい価値の提供に貢献していきます。

従業員一人ひとりの行動で実現する CSR 経営

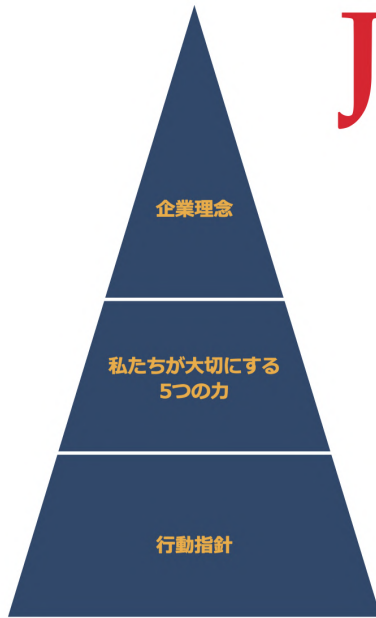
私たちが目指す持続的な成長とは、単にジェイ・バスだけが強くなればよいというものではありません。ステークホルダーの信頼を得られるよう行動すること、またSDGs（持続可能な開発目標）などグローバルな課題を理解して社会とともに歩んでいくことが重要です。

ジェイ・バスでは2018年度に6つのCSR重点領域を定め、各領域で中長期の目標を掲げて、月1回のCSR委員会で進捗を確認しながら、着実な実行を続けてきました。活動を継続することで社内にコミュニケーションが生まれ、様々なアイデアが実践され始めています。

また、ジェイ・バスは2019年度に「チャレンジ2019」を推進してきました。「一人ひとりがリーダー」をキーワードに、従業員が自ら考え、時には失敗しながらも自らチャレンジすることを目指すこの活動を通じて、従業員の「安全」と「健康」を第一に考え、お客様と地域に密着した「信用」と「信頼」のブランドを築き、未来に夢を持てる会社になる努力を重ねてきました。その成果は、着実に積み重なってきたと実感しています。

変化の激しい環境下で持続的な成長を実現するためには、大きな困難が伴います。ジェイ・バスは企業理念の実現に向けて、一人ひとりが積極的に活躍することで、これからも果敢に挑戦を続けていきます。

／ 企業理念



J BUS

私たちジェイ・バスは、人びとの「移動」を支えています。一人ひとりの「移動」を、より安全で快適なものとするために、高い倫理観のもと、ビジネスパートナーとともに挑戦し続けます。魅力ある雇用を安定的に創出し、従業員の幸せな暮らしを大切に、地域社会とともに発展していきます。

社会に価値を生み出すため、私たちは5つの力を大切にします。

- お客さまの声を真摯に聴き、その課題を解決する対応力
- 社会や環境の変化を捉え、時代を先取りする提案力
- 安全・品質・生産性を日々追求する現場力
- よりよい「移動」の実現を可能にする技術力
- 個々の能力を最大限に活かす組織力

自ら成長しよう

1. 自分ごととして物事をとらえ、目的意識を持って行動しよう
2. 素直な感性で、探求心と向上心を持ち続けよう
3. 変化を恐れず、積極的にチャレンジしよう

チームと組織に貢献しよう



4. 良識ある社会人として、法とルールを守ろう
5. 安全をすべてに優先する判断と行動をしよう
6. リーダーシップを発揮し、チームワークを高めよう


お客さまの期待を超えていこう



7. お客さまの立場で考え、プロ意識を持ち行動しよう
8. 安全・品質にこだわり、より良いものづくりを追求しよう
9. 誠実な仕事を積み重ね、信頼を築いていこう


／ CSR 重点領域


ジェイ・バスの事業を通じて貢献すべき6つの重点領域を定めるとともに、それぞれに「ありたい姿」「2020/2025年目標」を定めて、中長期的な視点で活動を推進していきます。


重点領域① より安全で快適な移動の提供	目標に関連するSDGs
	   
ありたい姿	目標
最適なバスとバスに関わるサービスを提供し、様々なニーズに対応している	—
<ul style="list-style-type: none"> • 低公害で事故を低減する技術の提供している • 様々な人が安心してバスを利用可能なツールを提供出来ている 	<p>【2025年目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 安全・環境に対する構造・材料技術が開発されている • IT技術を中心とした安全制御技術が開発され商品化されている
<ul style="list-style-type: none"> • お客様のニーズをいち早く捉え最適な提案が出来る 	<p>【2025年目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 最適な商品企画ができるチーム体制構築 (ニーズに合った標準仕様、提案型のオプションラインアップ)

重点領域② 多様な人びとが活躍する職場の確立	目標に関連するSDGs	
		
ありたい姿	目標	
女性が働きやすい職場環境を整え、女性管理職の割合を向上させる	【2020年目標】 • 女性新卒者採用率30%⇒女性管理職の割合2%（2名）のM1推薦を	
外国人労働者や障害者を含む多様な人材が、心身ともにバリアフリーで働ける職場環境を実現している	【2020年目標】 • 障害者雇用、法定雇用率の達成 • 社内のLGBT受入れ体制の確立	
在宅勤務など多様な働き方を後押しする制度が充実し、様々な働き方を実現している	【2020年目標】 • 多様な働き方を推進する体制を確立	
従業員の満足度100%を実現している	【2020年目標】 • 満足度把握→定期的な満足度把握の仕組み確立	

重点領域③ 環境に配慮した事業プロセスの追求	目標に関連するSDGs		
			
ありたい姿	目標		
高効率な生産プロセスにより省エネを追求した工場を実現している • 長期的CO ₂ 低減を計画、フォローできる組織設置 • エネルギー管理・改善できる工場整備 • 主要工程、設備使用量が時間毎に把握でき、見える化できる • 全社の省エネ活動組織があり、PDCAプロセスができる	【2020年目標】 • 2013年を基準年とし毎年1%CO ₂ 原単位の削減 • 2,873Kg-CO ₂ /台（但し設備増ある場合は修正要）		
再生可能エネルギーを導入している			
物流のカーボン効率の向上を実現している • エネルギー管理・改善できる工場整備 • 部組織内で改善活動があり、PDCAプロセスができる			

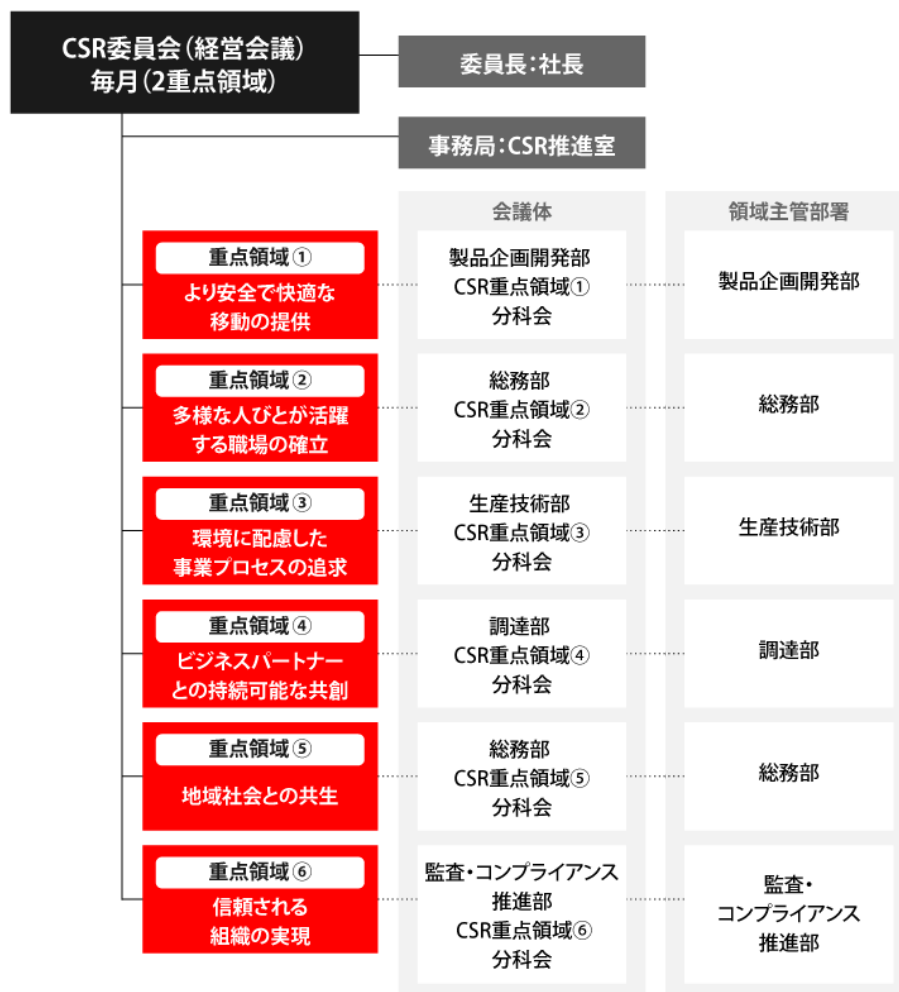
重点領域④ ビジネスパートナーとの持続可能な共創	目標に関連するSDGs	
		
ありたい姿	目標	
サプライチェーンのトレーサビリティを確立している	【2020年目標】 • 資材費の80%のTier 2迄の仕入先現状把握 【参考】 現状：Tier 1 ベース 目標：Tier 2迄含む情報(2025年100%目標) • 危機管理体制の確立	
サプライヤーと環境社会に関して互いに学びあう仕組みが機能している	【2020年目標】 • 法令順守（下請法等） • 環境に配慮した調達（重点領域③の水平展開）	

重点領域⑤ 地域社会との共生	目標に関連するSDGs	
	ありたい姿	目標
操業地域の環境改善、雇用拡大に積極的に貢献し、地域とともに発展している	【2020年目標】	<ul style="list-style-type: none"> 地域環境活動への参画拡大
災害時等の有事の際に、地域支援の拠点となっている	【2020年目標】	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理体制の見直し 災害時の支援プログラム策定 災害予想情報の入手と緊急対応策決定

重点領域⑥ 信頼される組織の実現	目標に関連するSDGs	
	ありたい姿	目標
高い倫理観を持って一人ひとりが行動するコンプライアンスを徹底している	【2020年目標】	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス意識・風土の向上、知識の修得 コンプライアンス推進活動の定着
社内外のステークホルダーに対して、適時・適切な情報開示を行っている	【2020年目標】	<ul style="list-style-type: none"> 情報開示方法の確立と定期更新のルーティーン化

CSR推進体制

経営会議の中に社長を委員長とするCSR委員会を設置し、毎月2領域を定めて進捗の報告・確認を行っています。各重点領域には、分科会と主管部署を定め、現場レベルでの活動を推進しています。



重点領域① 安全で快適な移動の提供

CSRトップ > 重点領域① 安全で快適な移動の提供

／ジェイ・バスが目指すもの

ジェイ・バスが製造するバスは、人々の「移動」を支えるものです。毎日の暮らしに密接に関わる乗りものだからこそ、「移動」を安全で快適なものとするのは、私たちにとって最重要の課題です。

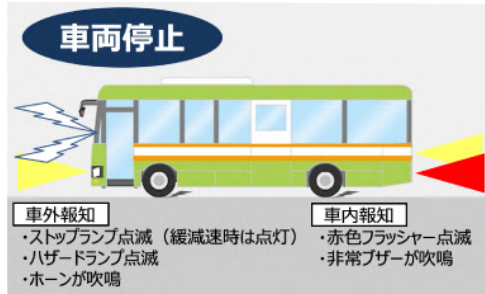
バスの開発にあたっては、市場ニーズに合った最適な商品を高い品質と安全性、環境性能で実現できるよう最新技術を取り入れ、研究開発を行っています。

／安全なバスの提供

大型観光バス、大型路線バスに世界初のドライバー異常時対応システム（EDSS）を搭載しました。ドライバーに異常が発生した際に乗務員が運転席スイッチを押すか、または乗客が車内に設置した非常ブレーキスイッチを押すことで、車両を停止することができます（大型観光バスは、ドライバーモニターの検知で自動停止も可能）。これに加え、大型観光バスには、衝突被害軽減ブレーキ（PCS）、ドライバーモニター等の先進の安全装置を装備しています。



車内の非常ブレーキスイッチ



EDSSの仕組み

／乗務員不足の対応と大量輸送能力の確保

国産初の連節バスを市場投入しました。日本の道路事情を踏まえた車両寸法とし、効率的な大量輸送を実現しました。さらに、ハイブリッドシステムの採用により環境負荷削減にも貢献しています。



／ジェイ・バスのチャレンジャー コンセプト提案車

中型観光バスベースの「OINE SHUTTLE」（通称名）：上質な内外装で高級な移動空間を実現しています。



大型路線バスベースの「ファン！バス」（通称名）：ノンステップバスの後方に眺望の良い空間を設け、移動時にお客様を退屈させない空間を実現しています。



／新型コロナウイルス感染症防止に対する対応

利用者、事業者が安全に利用できるよう、感染防止策（飛沫防止シールド、車内空間除菌、手指消毒装置取付金具等）を順次対応していきます。

VOICE



小松 製品企画開発部
部長
小坂 秀明

小松工場では観光バスを中心に製造していますが、時代ごとの旅行形態の変化に伴い観光バスに対するニーズも変化しています。特に近年は車両の安全性に対するニーズが高まってきており、私たちは最新の安全技術を早期にお客様にご提供できるよう努めています。

また、「人びとの移動を支える」企業としての新たな発信として若手社員を中心としたチームによってコンセプト提案車を発表できたことは、一つの大きな成果でした。設計部門の担当者だけでなく、総務部門などからも社員が参加し、バス製造に新しい視点を取り入れるきっかけになったと感じています。

今後も、これからのバスのあり方を模索して、市場ニーズにお応えしていきたいと思います。



宇都宮 製品企画開発部
部長
渡邊 雄二

宇都宮工場で主に製造している路線バスは、日々の通勤、通学、通院、買い物など生活に密着した乗り物となっています。そのため、誰もが安全で安心して利用できることが重要であり、バリアフリーのさらなる向上や、車内事故の未然防止技術、軽量化による燃費改善を通じた環境性能の向上等に取り組んでいます。

バスを取り巻く環境は、高齢化率の上昇や労働人口の減少などによって厳しくなる一方で、自動運転や隊列走行などの新しい技術による新しい可能性も見え始めています。公共交通は国や行政の施策・目標に影響を受けませんが、その中でもバスの利便性を向上させ、変革へのチャレンジを続けていきたいと思っています。我々は常に柔軟な発想で「安全で快適な移動の提供」に努力してまいります。

／ ジェイ・バスが目指すもの

ジェイ・バスは、日野自動車といすゞ自動車の子会社2社が合併して誕生したバスボデー製造会社です。小松工場では観光バスを、宇都宮工場では路線バスを主に製造しています。それぞれの工場の文化や風土を尊重しながらも一企業として融合していく必要があります。

そしてこのような環境では、既成概念にとらわれない発想や、高い適応力・コミュニケーション能力を持った人材が求められます。ジェイ・バスでは、会社の未来を担う一人ひとりと真摯に向き合い、採用・育成にあたっています。

／ 女性が働きやすい職場環境の実現

ダイバーシティと機会均等

(1) 入社希望者については、採用ポリシーに則り面接官も男女とも対応しながら、男女区別なく採用を行っています。2017年度～2019年度の女性採用比率は24%でした。(学卒～短大対象/女性7名、男性22名)

(2) 女性の管理職登用については、2019年10月にジェイ・バスで初の女性管理職が誕生しました(管理職177名のうち女性2名)。今後さらに、女性が活躍できるように人材育成を行い、職場環境改善と体制強化を図っていきます。

女性の活躍支援

女性活躍推進法に基づく第2期行動計画(2019年4月～2022年3月)を2019年3月に策定し、現在推進中です。第1期(2016年4月～2019年3月)は、「意識付け・風土づくり」をポイントに実施してきましたが、第2期は「意識・風土の浸透」をねらい、3つの活動目標を掲げて活動しています。目標の達成に向けて、女性メンバーによる情報交換会の場と体制を整え、女性目線での職場改善を推進していきます。

【活動目標】

<目標①>適正な評価・面談の実施を目的に、評価者対象の評価者教育を年1回以上行い、「関わり方改善」を目指す。

<目標②>「働き方改善」として、各種休暇に対し整理・整備し周知実施するとともに休暇制度や手続きの見え化をはかる。

<目標③>女性の採用を拡充、また女性従業員が生涯イキイキと働ける職場環境づくりを目指す。

【具体的目標/取り組み】

(1) 適正な評価・面談の実施を目的に、評価者対象の評価者教育を年1回以上行い、「関わり方改善」を進めていきます。



評価者教育の様子(左:宇都宮工場、右:小松工場)

(2) 女性の採用を拡充するとともに、女性従業員が生涯イキイキと働ける職場環境づくりを進めます。

- ・合同企業セミナーや面接などの採用活動に女性社員の参加を促し、女性が活躍できる職場であることをPRします。

- ・女性社員の職場における困りごとを共有する情報交換会の場をつくり、女性目線での職場改善を検討・実施します。

／多様な人材が心身ともにバリアフリーで働ける職場環境の提供

障がい者雇用における法定雇用率の達成

積極的な雇用の結果、2019年度の障がい者雇用率は、法定雇用率2.2%を達成する見通しです。（2020年6月にハローワークへ報告予定）

障がいを持つ従業員の活躍支援

(1) 2019年4月に、障がい者3名を定期新入社員として採用しました。

(2) 2019年4月に、を受け入れる職場を対象として外部講師による講話を実施、受入体制のサポート・整備を図りました。

(3) 採用体制の維持を目的として、定期的に支援機関や特別支援学校との情報交換の場を持ち、産業現場実習生を受け入れました。

【2019年度の受け入れ状況】

- ・6月：高等学部2年生1名、3年生1名
- ・11月：高等学部2年生1名

(4) 設備・事務所のバリアフリー化として、多目的トイレ（オストメイト対応）の導入を予定しています。宇都宮工場では増設予定、小松工場では既存の多目的トイレをリフォーム予定です。

外国人労働者の活躍支援

(1) 2016年度より67名のフィリピン技能実習生を受け入れ、無事3年間の実習期間を終了しました。

(2) 日中の実習だけでなく終業後のイベントにも力を入れ、ジェイ・バスに来て良かったと感じてもらえるように工夫してきました。



夏はバーベキュー等の懇親会を実施、冬にはクリスマスケーキを配布しました

(3) 2019年11月、新たにベトナム人技能実習生40名（塗装技能28名、溶接技能12名）の受け入れを開始しました。

／従業員満足度 100% の実現に向けて

従業員満足度アンケート調査の実施

2019年10月、第2回従業員満足度アンケートを実施し、定期的な満足度把握の仕組みを確立しました。今後は、PDCAサイクルを回し、従業員満足度を向上させるべく継続的な取り組みを行っていきます。

【これまでの調査結果】

第1回目 2018年度 満足48%

第2回目 2019年度 満足48%

従業員満足度向上への施策

■ 経営方針表明

経営者トップの意思表明を、両工場で全従業員を一堂に会し4回（年頭、上期・下期首、株主総会后）実施しました。

また、2019年7月に全面リニューアルしたホームページや、年3回発行の社報でも、経営方針や施策の周知に努めました。

■ 安全への取り組み

両工場とも、工長（工場現場の長）による立哨活動など年間を通じた活動を実施しています。

過去に発生した災害については、風化・再発防止を目的とした教育資料を作成し、定期的に両工場で開催しています。また、毎月の取り組みについても安全月報で情報共有を行っています。

暑熱・熱中症対策として、塩熱飴やスポーツドリンクの配布、空調服支給、給水・塩分補給タイムの設定、エア一搬送ファンの工場内設置などを実施しました。

■ 健康経営の実践

2019年4月に健康宣言を発表し、禁煙、節酒、メタボ改善を目標に掲げて取り組んでいます。

【2019年度の取り組み例】

- (1) 会社敷地内でのタバコ販売取り止め
- (2) 休憩時間以外の喫煙禁止
- (3) 朝のラジオ体操を就業時間内に変更し全従業員で実施
- (4) スマートフォン向け「節酒アプリ」の推奨
- (5) 健康診断の項目の拡充（血液検査項目追加、対象年齢の拡充、等）

【今後の予定】

- (1) 2020年4月より屋内全面禁煙
- (2) 2021年4月より社員駐車場も含め会社敷地内全面禁煙

■ ハラスメント防止活動

監査・コンプライアンス推進部が中心となり、パワハラ・セクハラ・マタハラ防止ポスター掲示、コンプライアンス通信の発行やDVD教育を通じてハラスメント防止の啓発を行っています。

■ 上司と部下との関わり方改善

上司と部下それぞれの働きがい・モチベーションを向上するために、2019年5月、1次評価者である課長、グループリーダー、工長、校長、守衛長（計133名）を対象とした評価者研修を実施し、非評価者（部下）にフィードバック、面談するように図りました。8月には面談・フィードバック実施有無のモニタリング調査（フォロー）を実施しました。

■ 労働時間削減・有給休暇取得推進

【組合員】

- (1) 労使による月例会議において、1カ月および年間の残業実績・申請状況を確認しています。
 - (2) 年次有給休暇取得の向上を目指し、労使の目標を設定して同会議で進捗を確認しています。
- （個々人の年間最低取得日数を10日、年間平均取得日数を14日以上/人）

【基幹職】

- (1) 残業の上限管理値（80時間以下）を設けて個別に管理を行い、過重労働防止に努めています。
- （各人の残業実績を全役員へ毎月配信し、役員による監視体制を確立しています）
- (2) あわせて、有休取得実績も全役員へ毎月配信しています。2020年1月には、労使による月例会議で最低取得日数の確認を行いました。

VOICE



総務部
部長
鳥居 敏彦

2019年度は、2018年度までに整えた体制・方針を維持する形で活動を行ってきました。いくつかの施策を導入したものの、第2回ESアンケートの結果は前年度とほぼ横ばいとなり、施策が実を結ぶには時間がかかることを改めて認識しました。

障がい者雇用については法定雇用率を達成できる見込みですが、一方で受け入れる職場の設備や社員の理解にはまだ課題が残っています。学校の先生方にご指導をいただきながら、今後も態勢を整えていきたいと考えています。

また、2019年度は特に社員の健康増進のための活動を進めてきました。禁煙や節酒など、個人の生活にも影響のある取り組みにも着手し始めたため、今後ますます啓発が重要になると思われます。また、スポーツイベントへの参加促進など、前向きに健康増進に取り組めるための施策も検討していきます。

／ ジェイ・バスが目指すもの

バスの製造工程では、大量の電力やガスを必要とします。また、完成したバスの使用段階では、排気ガスが排出されます。このため、バスを扱うメーカーとして、ジェイ・バスは環境に対する高い意識を持って事業活動を行わなければならないと認識しています。

バスの製造工程は細かく分かれています。工場全体で部門横断で環境配慮に取り組むことで、会社全体で環境負荷の低減を実現していきます。

ジェイ・バス株式会社 環境方針

当社は、地球環境保全が人類共通の最重要項目の一つであることを認識し、環境にやさしく地域に調和できる工場づくりと、社会を豊かにするバス造りを目指し、全員参加で環境活動を行なう。

【推進項目】

1. 環境関連法規・協定等を遵守し、地球環境への汚染防止に努める。
2. 環境に配慮した製品の設計、部品供給、製造、サービス等、環境への影響を認識し予防及び環境保護に努める。
3. 地域社会とのコミュニケーションを図り、地域における環境保護活動に積極的に協力する。
4. 環境マネジメントシステムを、継続的に改善する。

／ 環境マネジメントシステム

ISO14001が2015年に改定されたことを機に、ジェイ・バスの製造拠点である小松工場・宇都宮工場で統合認証を取得しました。

環境活動の推進にあたっては、トップマネジメントがリーダーシップを発揮するとともに、各工場に環境管理委員会を設置して活動を統括します。また、総務部安全グループがISO事務局となり、各工場の活動に不整合がないかを確認しながら活動を推進しています。



／ 環境法規制に関する遵守状況

環境法規制は年々強化されており、今後も確実に対応していく必要があります。

ジェイ・バスではインターネットによる法改正情報をはじめ業界紙や各団体からの情報を適正に処理し、マネジメントシステムの手順にそって監視及び順守評価を行っています。

水質、大気、土壌、騒音・振動その他についても規制をクリアしています。

／環境教育・訓練

内部監査員教育をはじめ各階層・業務に応じた教育活動をしています。

また、事故・災害などの緊急事態に備え、各職場に応じた訓練・テストを実施しています。

内部環境監査では、監査員が単に不適合を指摘するだけでなく、被監査部署の環境管理者とともに不適合発生原因の追究を行い、再発防止と環境マネジメントシステムの管理レベルの向上を図っています。



宇都宮工場での消防訓練の様子



小松工場の環境監査風景



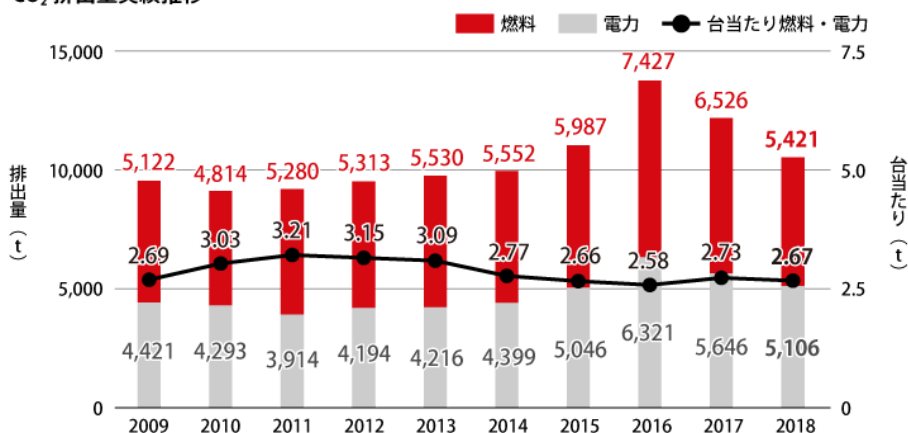
小松工場での内部監査の様子

／省エネルギー・CO₂ 排出量の低減

バス製造工程では、特に塗装工場で多量のエネルギーを必要とします。このため、塗装工場のエネルギーを見える化し、作業改善や設備の適切な運用等の省エネ活動を推進しています。また、新規設備導入の際にはエネルギー効率の優れた設備の検討および導入を実施しています。

また、多くの社員が省エネに興味を持ち積極的に活動に参加する基盤づくりとして、省エネパトロール員を選出し、環境教育や月1回の省エネパトロールを実施しています。

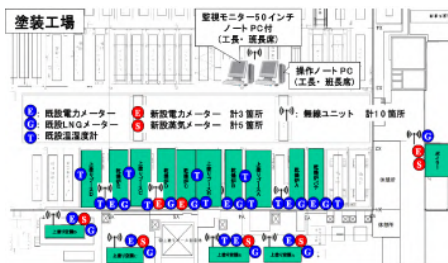
CO₂ 排出量実績推移



塗装工場のエネルギーの見える化

2019年度は、塗装工場にエネルギー監視設備を導入し、電力・蒸気・LNGの使用状況の見える化を実施しました。

この監視設備を活用し、作業改善や設備の適切な運用を行い、さらなる省エネを推進していきます。



塗装工場設備に対する取り付けメーターの種類



モニターでの「現在の各設備のエネルギー使用量」表示画面

【小松工場での主な取り組み】

■乾燥炉運用におけるムダの削減

バスボディが未搬入の状態乾燥炉が稼働しており、ムダなエネルギーが消費されていることを発見。ボディ搬入に合わせ乾燥炉を稼働させるよう改善しました。

2019年11月より乾燥炉6基の運用見直しを行った結果、15,389kg-CO₂/年の削減効果が認められました。

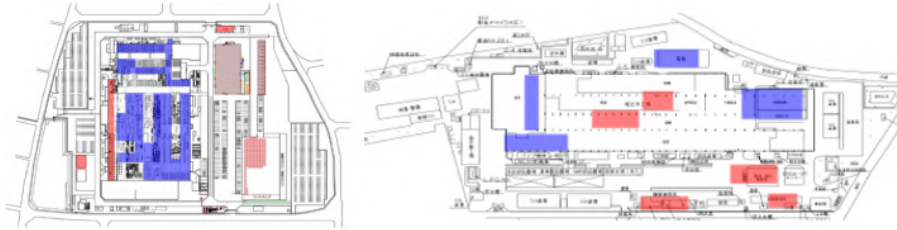
【宇都宮工場での主な取り組み】

■塗装ブース運用におけるムダの削減

排気ファンにインバーターを設置し、塗装作業がない時間帯はファンの出力を落として稼働させることにより、作業環境の確保とエネルギーのムダ削減を実施した結果、5,600kg-CO₂/年の削減効果を実現しました。

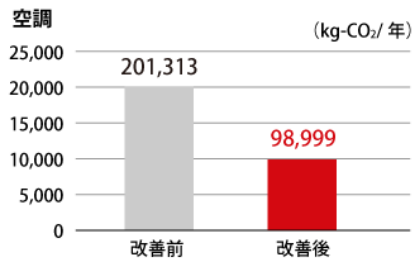
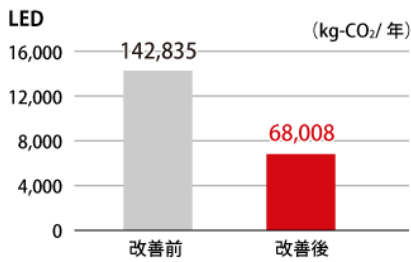
高効率設備の導入

照明のLED化（小松工場1,771灯、宇都宮工場410灯）、空調設備の更新（小松工場149機、宇都宮工場35機）を実施し、CO₂排出量削減を進めています。

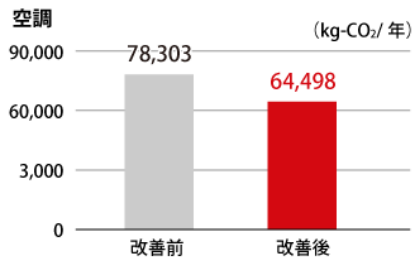
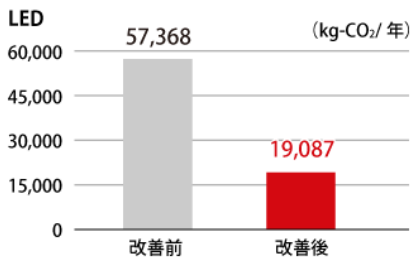


LED化、空調設備の更新を色別でレイアウトに表現（青色：LED化、ピンク色：空調設備の更新）

【小松工場の実績】



【宇都宮工場の実績】



省エネ勉強会・パトロールの実施

省エネの必要性や具体的な効果を理解してもらうことが必要との考えから、直接部門では2019年6月に1回、間接部門では7月に2回の省エネ勉強会を実施しました。

また、2019年度は9回（直接部門5回、間接部門4回）のパトロールを実施し、31件の改善を行いました。



直接部門省エネ勉強会（2019年6月）

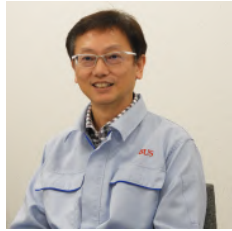


間接部門省エネ勉強会（2019年7月）



省エネパトロールのチェックシート。
2019年度は主に「人不在時の照明点灯」「エアコン設定温度の未順守」「設備のエアリーク」が指摘されました。

VOICE



生産技術部
部長
菱谷 昇

私たちジェイバスは、人々の「移動」を支えています。
反面、バス製造過程において多くのエネルギー使用とCO₂を排出していることを全社員が認識し、「持続可能な社会」の実現に向けて省エネに取り組んでいます。

2019年度には、エネルギー使用の54%を占める「塗装工程」にエネルギー監視システムを導入しました。常時エネルギーの使用状態を「見える化」し、不要な設備稼働の停止等徐々に効果を上げています。このような省エネ効果の高い設備導入はもとより、再生可能エネルギーの導入も視野に入れ、CO₂排出ゼロに向けて長期的に活動を継続していきます。

目標を達成するためには一人ひとりの「意識」「知識」「行動」が不可欠であることから、全員で環境負荷の低減を目指します。

／ ジェイ・バスが目指すもの

人びとの「移動」を支える公共交通機関の一翼を担うバス事業において、ジェイ・バスが安全かつ高品質で快適なバスを提供するためには、バスの組立に必要な一つひとつの部品を供給していただく仕入先様の協力が不可欠です。

ジェイ・バスは様々な機会を通じてビジネスパートナーである仕入先様と積極的に交流し、共に成長できる活動を続けていきます。

／ 活動内容

■ サプライチェーンマネジメント

地球規模で進む温暖化に起因する自然災害や今後起こりうる大地震に備え、サプライチェーンの見える化を進めています。順次領域を拡大し災害発生時に迅速に対応できる体制を構築していきます。

■ グリーン調達

地球環境保全が人類共通の最重要項目の一つであることを認識し、環境にやさしく地域に調和できる工場づくりと、社会を豊かにするバスづくりを目指し、環境活動を行っています。

この活動の推進・レベルアップを目的としてガイドラインを発行し、仕入先様とともに社会の持続的発展に貢献し続けることを目指していきます。



「グリーン調達ガイドライン」表紙

■ コミュニケーション

仕入先様との情報共有を積極的に行っています。

毎月の仕入先連絡会議では、生産計画の開示と品質状況、労働災害事例をもとにした注意喚起などについての情報交換のほか、需要の変化点について早期に仕入先様に対してお伝えし、協力をお願いしています。

また、毎年3月に開催している調達方針説明会では、企業理念、経営ビジョンをはじめ、当年度の振り返り、次年度の調達方針、市場動向や業界を取り巻くトレンドなどについて仕入先様と共有しています。

2019年度、小松工場では仕入先様と安全・品質の相互のレベルアップを目的に交流会を開催、宇都宮工場では国内初の新製品（連節バス）の仕入先様向け展示会を開催しました。

今後もこのような交流会や展示会活動を継続していきます。



調達方針説明会（2019年3月）



連節バスの仕入先様向け展示会（2019年8月）

■ 仕入先表彰制度

各改善活動における表彰制度で、仕入先様のモチベーションの維持・向上に努めています。

品質改善や原価改善等で優れた成果を収められた仕入先様に対し、調達方針説明会にて表彰を行っています。

また、QCサークル活動においては、小松・宇都宮双方で仕入先様の選抜大会を毎年開催し、評価の高い改善事例を発表いただいたサークルを表彰するだけでなく、オールジェイバスQC大会に出場いただき、相互の品質意識向上を図っています。

VOICE



調達部
部長
横川 徹

バスは受注生産のため、運行する事業者様により仕様が異なり、使用する部品が多岐にわたっています。エンジンや足回り（シャシーユニットなど）については株主である日野自動車様・いすゞ自動車様から供給を受けていますが、それ以外のボデーを構成する部品についてはジェイ・バスが独自に調達しており、年間約400社の仕入先様から供給いただいているため、双方の協力が不可欠となっています。

ジェイ・バスは、ビジネスパートナーである仕入先様と、人と人とのつながりを大切にし、高い信頼を得られるよう行動するとともに、SDGsなどグローバルな課題を理解して、共に成長し続けられる関係を育んでいきます。

／ ジェイ・バスが目指すもの

ジェイ・バスの工場が立地することで、地域の雇用創出に貢献しています。一方で、工場には大型車両や通勤車両の出入りが多いため、地域の安全や環境に影響を与えていることも認識しています。

小松工場・宇都宮工場がこれからも各地域で存続していくために、地域の皆様と密接かつ良好な関係を築き、地域に貢献する姿勢を常に持ち続けていきます。

／ 地域環境改善活動への積極的な参画

環境整備活動

【小松工場】

- ・ 南部工業団地振興会主催「美化清掃活動」に参加しました。（2019年6月、11月）



美化清掃活動の様子



- ・ 近隣の森林整備活動を実施しました。（2019年6月、11月）



森林整備活動の様子



- ・ 地域のカーブミラー（合計38カ所）の清掃活動を行いました。（2019年6月、10月）
- ・ エコキャップ（169kg/年：ワクチン311人分）、プルタブ（23kg/年）を小松市社会福祉協議会様に寄贈しました。

【宇都宮工場】

- ・ 工場外周清掃の清掃を6回実施しました。



工場外周清掃の様子



- ・ エコキャップ（100kg/年：ワクチン184人分）を進栄化成株式会社様に寄贈しました。

地域貢献活動

【小松工場】

- ・ 台風19号災害支援義援募金186,755円（2019年11月）
- ・ 献血活動 2回（2019年5月、11月）
- ・ サマーフェスティバルの開催（2019年7月）



サマーフェスティバルの様子

【宇都宮工場】

- ・ 献血活動 2回/年（2019年9月、2020年3月）
- ・ サマーフェスティバルの開催（2019年8月）



献血活動の様子



サマーフェスティバルの様子

／ 災害時等の地域支援拠点の体制確立

危機管理体制の見直し

近年、台風等の大規模災害が増えており、サプライチェーンに影響が発生した場合のリスク対応が課題となっています。現在、会社が保有する環境関連設備の適切な管理を含め、災害に対する危機管理体制、ガイドラインに関する事項を集約し、文書化（マニュアル作成）を進めています。

災害時の支援プログラム策定

宇都宮工場は、宇都宮市の「防災協力事業所」に登録しました（2019年3月）。

災害時には会社保有の備品等を支給もしくは貸し出し、災害時に地域支援ができる体制が整いました。



宇都宮市防災協力事業所等 登録証

VOICE



総務部
副部長
関 正人

私たちジェイ・バスは、工場が立地する各地域とともに発展する企業を目指して、様々な活動を継続しています。

特に大規模災害などの有事の際に地域支援に取り組めるよう、小松工場・宇都宮工場ともに行政との連携を進めています。2019年度は宇都宮市の「防災協力事業所」に登録が完了し、いざというときに宇都宮工場の備品を提供できる体制が整いました。今後も、駐車場などの広い敷地を活用いただく方策を検討するなど、私たちにできる貢献のあり方を模索していきたいと思えます。

工場見学に従業員の子どもが参加していたり、清掃活動で地域の皆様と顔を合わせる機会があると、これからも地域とのつながりやふれあいを大切にしていかなければと強く感じます。

／ジェイ・バスが目指すもの

我々企業は社会と共生しなければ存続しえません。法規制やルールの変化は、ジェイ・バスの経営にとって新しい機会やリスクをもたらすものです。

企業市民として遵守すべき規範はもちろんのこと、バスに関連する法規制の変化に対しても、株主である日野自動車、いすゞ自動車と情報を共有しながら対応し、従業員一人ひとりがコンプライアンス意識を徹底して業務に当たれるよう、取り組みを進めています。

また、社内外のステークホルダーに対して我々の活動や考え方を適切に情報開示していきます。

／社内におけるコンプライアンスの徹底

ジェイ・バスでは、法令遵守やリスクマネジメントの重要性、コンプライアンス意識の浸透について、トップが積極的に発信するとともに、全社一丸となって取り組む姿勢を示しています。

監査・コンプライアンス推進部の監査グループが主体となって内部統制に関するモニタリングを行うとともに、コンプライアンス推進グループが社内へのコンプライアンスの周知・啓発、教育、点検の活動を進め、ジェイ・バスの実態に即したコンプライアンスを推進しています。

2019年度には、全社のリスクマネジメント規程の改訂を行い、リスク顕在時により具体的な対応をとれるようにしました。

■ モニタリング

日野グループのコンプライアンス自主点検の手続きを活用し、ジェイ・バスの実態に即した活動を進めています。

下請法や労働基準法、労働安全衛生法などを踏まえた重要項目チェックリストを作成し、リスクの洗い出しをして、社内のウィークポイントに対応・改善を進めています。

また、取引における見積もりから支払いまでの流れをコンプライアンス視点で見直し、必要に応じて社内規則、帳票や運用の改善を継続しています。

■ 周知・啓発

ジェイ・バスでは、毎年特定の月をコンプライアンス強化月間と定め、ポスターや社内レターなどを通じて社内の意識啓発を図っています。

2019年度は、企業理念の行動指針の一つである「良識ある社会人として法とルールを守ろう」をテーマに実施しました。

また、隔月で発行している「コンプライアンス通信」では、様々なコンプライアンス違反事例をわかりやすく紹介し、コンプライアンスについての具体的な知識を身につけるきっかけとしています。

社内報では毎回コンプライアンス関連の情報を掲載し、内部通報の実績件数等を報告しています。

■ 教育

一人ひとりが意識を徹底できるよう、コンプライアンス教育を推進しています。

2019年度は、主任クラス、工場の工長・班長クラスといった監督層を対象とした階層別教育を実施しました。

またパワーハラスメントを題材にしたDVD を上映する研修を、一般層を対象に両工場で行いました。

一人ひとりのコンプライアンスの意識向上に向けて、このような教育を継続していきます。



階層別教育（左：宇都宮工場、右：小松工場）

■ 点検

ジェイ・バスでは、年4回のコンプライアンス委員会で、コンプライアンス活動の進捗を経営層に対して報告しています。また、年1回、従業員を対象としたコンプライアンス意識調査を実施し、周知の状況を確認しています。

2019年度回答率は82%で、前年度とほぼ同水準となりました。

また、日野グループの自主点検ツールを活用した点検も行っています。

／ 従業員からの通報窓口

ジェイ・バスでは、従業員がコンプライアンスについて相談できる社内外の窓口を設置しています。

社内では、監査・コンプライアンス推進部のコンプライアンス・オフィサー宛に電話・メール・手紙で連絡ができるほか、食堂入口付近などに「私たちの意見箱」を設置して、気がついたことを投函できるようにしています。

社内で相談がしづらい場合には、社外のコンサルティング会社と契約した窓口で通報を受け付けています。

／ 社内外のステークホルダーに対する適時・適切な情報開示

ジェイ・バスでは、ホームページをはじめとする媒体や直接のコミュニケーションを通じて、社内外のステークホルダーに対して企業情報、製品情報、様々な活動情報について適切な時期に発信しています。

今後もよりわかりやすい情報を発信すべく、改善に努めます。

VOICE



監査・コンプライアンス推進部
部長
瓦谷 登美夫

ジェイ・バスでは内部監査やコンプライアンス推進を強化していますが、これらはすべて、コンプライアンス違反を未然に防ぐことを目指したものです。

周知・啓発や教育にあたっては、従業員一人ひとりが自発的に気づきを得ることができるよう様々な工夫を盛り込み、飽きのこないプログラムを提供できるようにしています。

また、毎年のコンプライアンス意識調査を通じて、社内の潜在的なコンプライアンス課題を早期に察知しようとしています。回答を集計していると、コンプライアンス活動が浸透するために、より身近に感じてもらえる活動の必要性を実感しました。

今後も意識調査による実態把握を行い、その結果を適切な対策に活かしていければと考えています。

*役職は2019年度当時のものです

J BUS

CSRレポート

2020