



JBUS

CSRレポート2021

CSR レポート 2021 目次

トップメッセージ	2
CSR 重点領域・推進体制	4
重点領域① より安全で快適な移動の提供	8
重点領域② 多様な人々が活躍する職場の確立	11
重点領域③ 環境に配慮した事業プロセスの追求	16
重点領域④ ビジネスパートナーとの持続可能な共創	22
重点領域⑤ 地域社会との共生	24
重点領域⑥ 信頼される組織の実現	27

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に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	2020 年度（2020 年 4 月～2021 年 3 月）を基本とし、一部期間外も含みます。
■ 発行時期	毎年発行予定（最新の発行：2021 年 8 月）
■ 参考にしたガイドライン	GRI「サステナビリティ・レポーティング・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

より安全で快適な 「移動」を実現するために ジェイ・バスは挑戦し続けます

代表取締役社長 山中 明人



新型コロナウイルス感染症拡大がジェイ・バスに与えた影響

2020年度はインバウンド需要が一段落することが予見されており、次の成長の柱を模索しなければならないと事業計画の段階から認識していました。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大は、想定をはるかに超える影響をジェイ・バスに及ぼしました。人びとの「移動」が制限されたことで特に観光業が大打撃を受け、観光バスを運営するバス事業者様からの発注が大幅に削減されました。また、社会インフラである路線バスでも、観光バスほどではないものの生産台数が落ち込みました。

このような状況下において、とにかく出血を止めなければならないと考え、原価低減を含めた固定費の改善を中心とする「サバイバルプラン」を社内で打ち出しました。社員全員が危機感を共有し、株主とも連携しながら、2021年度も活動は継続しています。この活動によって、無駄が抑制され企業として筋肉質な体質へ戻りつつあるとの感覚もあり、困難な状況にあっても中長期的な戦略につながる一步を踏み出せていると感じています。

また、コロナ禍は「ジェイ・バスが社会に対してできることは何なのか」を改めて見つめ直す契機にもなりました。ジェイ・バスにはものづくりの力がありますが、できることは限られていると痛感したのも事実です。そのような中でも、バス事業者様のお役に立てるよう、2020年6月より「新型コロナウイルス感染予防バス用安全・安心商品」のご提案を進めています。換気や飛沫防止、手指消毒に役立つ商品をご紹介します、バス事業者様がバスの安全・安心を担保する一助になればと考えています。

社会課題と向き合い、ジェイ・バスにできることを追求する

コロナ禍を乗り越えるために、国や観光業、バス関連業界は様々な対策を進めてきましたが、より一体感をもって臨むことができると感じることも少なくありませんでした。例えば、バスを取り巻く法規制においても、規制緩和による影響は事業者様ごとに異なり、調整が不可欠です。今後、排ガス規制などが進んでいく際にも、業界や工業会等の枠を超えた取り組みが必要になるでしょう。バスの電動化などは株主とともに着々と進めていきますが、それらを支えるインフラ整備は一企業でできるものではなく、国・自治体などとの連携が必要です。また、工場のエネルギー転換を進めるためにも、エネルギー消費の大きい塗装工程での技術革新が起きてほしいと期待しています。世界は今、大きく変わろうとしているところであり、日本全体・社会全体で取り組んでいくという大きな動きが大切です。そして、そのような社会の中でジェイ・バスにできることを追求していかなければなりません。

この3年間にわたって取り組んできたCSRは、その一例と言えます。自分たちがありたい姿を企業理念として掲げ、6つの領域でできることを着実に積み重ねてきたことは、大きな成果だと感じています。ダイバーシティやコンプライアンスなどの活動は一定のレベルに達したと考えていますし、サプライチェーンマネジメントについても仕入先様にご理解をいただき、双方が一体となって取り組みを進められるようになったという実感があります。

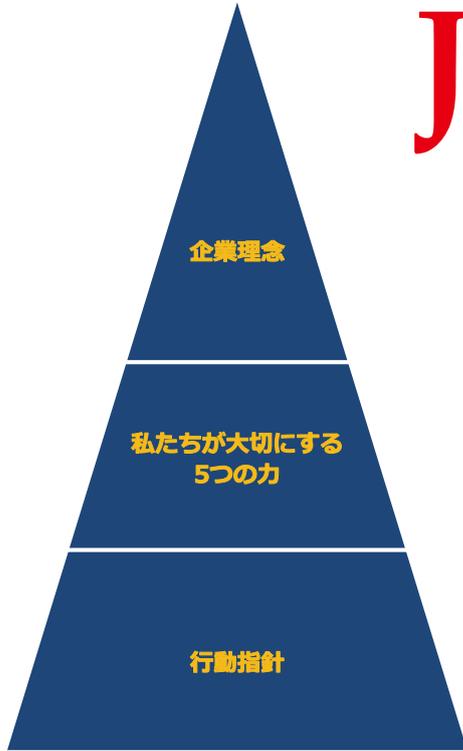
その一方で、各領域で残された課題や引き続き取り組みが必要な活動も浮き彫りになっています。カーボンニュートラルやSDGsなどの社会の要請を踏まえた取り組みや、これから生じる新しい課題にも対応していかなければなりません。それらに対して懸命に向き合い、自分たちで考えることができるよう、社員に対しても常々発信するとともに、その行動に期待しています。

社内外のステークホルダーとの信頼関係を事業の原動力に

ものづくりの会社であるジェイ・バスは、安全と健康を最重要課題と位置づけてきました。社員はひとたび会社を離れば家族の大切な一員であり、安全と健康があつてこそよい仕事ができるものです。そしてその思いは、コロナ禍を経てさらに強まっています。感染症対策の社内ルールを更新し、社員への周知を徹底してきましたし、職場の安全についてもこの数年で高いレベルを維持できるようになったと考えています。「サバイバルプラン」の対策の中には社外への出向もありましたが、出向者にも社内に残る社員にも多くの負担がかかりました。それらは事業へ大きく貢献するものであり、大変感謝しています。厳しい状況は続きますが、社員一人ひとりがジェイ・バスの一員であることを誇りに感じ、倫理観をもって行動してほしいと思っています。また、バス事業者様や取引先様との間には、さらなる信頼関係の構築を目指していきます。安心して使える高い品質のバスを提供することはもちろん、サポート・サービスも充実させ、長く使っていただきながら事業を支援できるジェイ・バスでなければならないと認識しています。今後も、人びとの安全で快適な「移動」を実現するために、ジェイ・バスは挑戦を続けていきます。

CSR 重点領域・推進体制

企業理念



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。

- お客様の声を真摯に聴き、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. 業種に感性で、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

お客様の期待を超えていこう

7. お客様の立場で考え、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」「2023/2025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	2025年目標			
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をしている ● 様々な人が安心してバスを利用可能なツールを提供できている 	<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できる 	<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 多様な人々が活躍する職場の確立	目標に関連する SDGs
	 
ありたい姿	2023 年目標
新卒者などが多数応募する、魅力ある会社になっている	<ul style="list-style-type: none"> ● 知名度の向上 ● 学卒の採用計画人数に対し、技術系は3倍以上の1次選考応募人数を目指す（2019年～2021年実績：技術系2.9倍、事務系9.5倍）
女性従業員が能力を発揮して活躍できる雇用環境が整備されている	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019年度実績のESアンケート結果に対し、以下3つの項目の満足度を20%向上させる <ul style="list-style-type: none"> ・ Q6 従業員を大切にしている風土がある。 ・ Q26 仕事に対して、やりがいを感じる。 ・ Q44 仕事を通じて、達成感や自己成長を感じられる。
外国人労働者や障がい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	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい者雇用における法定雇用率の達成 ● 社内のLGBT受け入れ体制の確立 ● SOGIが尊重される職場実現に向けた取り組みの推進
従業員の満足度を常に向上させ、維持をしている	<ul style="list-style-type: none"> ● 満足度把握：定期的な満足度調査の実施と調査結果の共有 ● ES「総合満足度」の、無関心層と言える「どちらともいえない」の割合を20ポイント改善させる（36%→29%）

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	2023 年目標
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 長期的 CO₂ 低減を計画・フォローできる組織設置 ● エネルギー管理・改善ができる工場整備 <ul style="list-style-type: none"> ・ 主要工程、設備使用量が時間ごとに把握でき、見える化できている ・ 全社的省エネ活動組織があり、PDCA プロセスができている 	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂ 原単位削減：10%（2013年度比） ※ 2013年を基準年とし、毎年1% CO₂ 原単位の削減 <p>【エネルギー費目標目安】 原単位：1%低減（前年度比）</p>
物流のカーボン効率の向上を実現している	
<ul style="list-style-type: none"> ● 物流の視点から効率的な改善が継続的にできている 	
再生可能エネルギーを導入している	

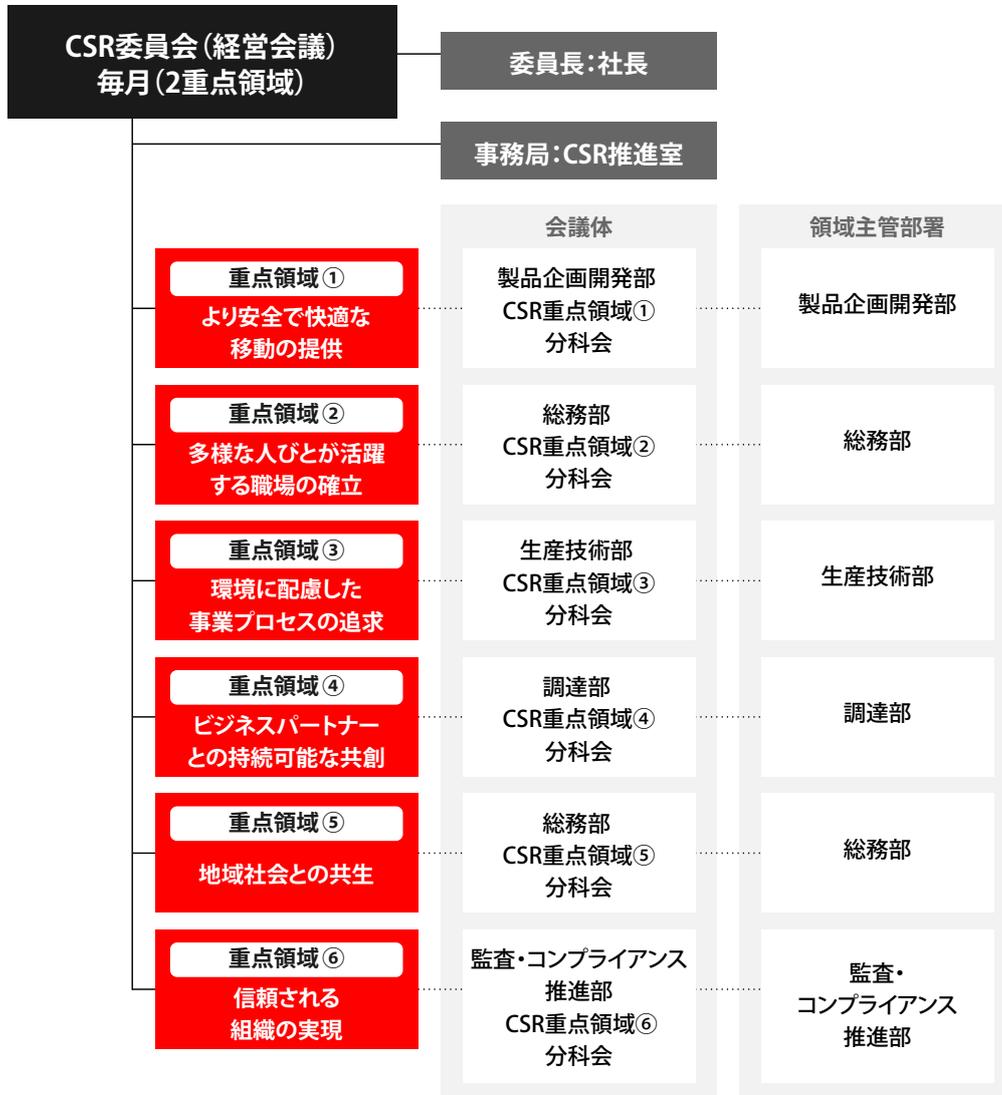
重点領域④ 持続可能なサプライチェーンの構築	目標に関連する SDGs
	
ありたい姿	2023 年目標
サプライチェーンのトレーサビリティを確立している	● 危機管理体制の確立（サプライチェーン状況見える化）
サプライヤーと環境・社会に関して互いに学びあう仕組みが機能している	● 法令遵守 ● 環境に配慮した調達

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	2023 年目標
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	● 雇用につながる事業拡大 ● 地域環境活動への参画拡大 ● 地域血液不足の解消（献血）
災害時等の有事の際に地域支援を行う	● 災害時の地域支援を実行 ● 「自然災害対応マニュアル」の検証
地域社会の交通安全活動に積極的に関与している	● 地域支援体制の確立

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	2023 年目標
高い倫理観を持って一人ひとりが行動する、コンプライアンス遵守を徹底している	● 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	● CSR レポートの定期更新がルーティン化されている
情報セキュリティガバナンスが確立されている	● 情報セキュリティ事故の未然防止が図られ、定期的な教育・チェックが行われている

／ 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

／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ています。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 – 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、移動の際、お客様にお楽しみいただける空間を実現しています。



／新型コロナウイルスへの対応

利用者、事業者が「安心・安全」にバスを利用できる商品開発を進め、取り付けの簡素化やパッケージ化を考えました。また、ホームページに「新型コロナウイルス感染予防バス用安全・安心商品のご提案」ページを開設し、多くの人にタイムリーに商品情報を届けられるようにしました。



新型コロナウイルス感染防止商品
2020年6月に第1版、10月には
第2版をリリースしました。

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へ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っています。



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すが、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。

重点領域② 多様な人々が活躍する職場の確立

／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、既存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それぞれから任命し、性別の分け隔てなく採用を行っています。2017年度～2020年度の採用実績に占める女性採用比率は25%でした（学卒～短大対象／女性10名、男性30名）。また、2021年4月入社予定者においては、女性0名、男性4名となりました。その結果、2020年度目標の女性採用率30%は、未達となりました。
- (2) 女性の管理職登用については、1年前倒して2019年10月にジェイ・バスで初の女性管理職（M1）が2名誕生しました。現在、全管理職（M3～1）に占める女性管理職の割合は、1.2%（172名中2名）ですが、M1基幹職では、2.2%（89名中2名）となり、目標を達成しました。今後もさらに、女性を含め全従業員が活躍できるように課題認識を共有して意識改革と人材育成を行いながら、誰もが「働きがい」「働きやすさ」を実感できる職場づくりを目指していきます。また、その活動を支えるために安全で健康的な職場環境づくりを推進していきます。

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」をポイントに取り組み、第2期では「意識・風土の浸透」をねらい、3つの活動目標を掲げて活動を進めてきましたが、2020年春先からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響で活動の自粛もしくは延期など遅れが生じています。しかし、その状況下でもできる限りの活動を行っています。

【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共に休暇制度や手続きの見える化をはかる。

<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】

<目標①>

2020年度は、適正な評価・面談の実施を目的とした評価者教育・研修を自粛・延期としましたが2021年度から目標管理制度を間接部門に展開するために、2021年1・2月に全部署の部長、課長、GL、基幹職を対象に説明会を実施しました。

目標管理制度導入の目的は以下のとおりです。

- ①上司・部下とのコミュニケーション&人材育成のツールとして活用する。
- ②上司・部下が共に組織・自己の目標や課題を理解し、同じ方向を目指す。
- ③一人ひとりのチャレンジ意欲、自己成長、課題達成能力を向上させ貢献意欲と達成感を高める。



2021年1・2月に開催した、目標管理制度導入に向けた説明会（Web開催：小松工場、宇都宮工場）

<目標②>

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で生産台数が大幅減となり、それを受けて休業日が増加したことから、年次有給休暇取得率も低迷しました。年度当初は取得目標「年間14日以上、最低10日以上」で労使間の協定を締結しましたが、9月に労使で再協議し、「最低6日以上」に下方修正しました。加えて、毎月の労使協議において取得状況を共有しフォローしています。

<目標③>

2020年度は情報交換会の場を作り、女性目線での職場改善を行う予定でしたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響および「3密回避」などにより、新たな情報交換の場を作れていないのが現状です。

しかし、採用活動（合同企業セミナー会、面接時）や新入社員教育（講師、事務局）の場面では、積極的に女性社員が参画し活躍しています。

／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

積極的な障がい者雇用の結果、2020年度の障がい者雇用率は、法定雇用率2.2%を達成しました。（2021年5月に障がい者支援機構、6月にハローワークへ報告）

障がいを持つ従業員の活躍支援

- (1) 2020年4月は、障がい者の定期新入社員の採用はありませんでした。
2021年4月には、障がい者1名を定期新入社員として採用しました。

(2) 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

(3) 2021年2月、障がい者の職場実習受け入れに対して、石川県特別支援教育振興会より感謝状を拝受しました。



(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）の導入を推進しています。宇都宮工場では計画通り増設完了、小松工場では2023年度以降に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

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。2020年は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を踏まえ、「3密回避」の観点から実習生の懇親会などを自粛しました。

／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

2018年度、2019年度と2年連続で従業員満足度アンケートを実施しましたが、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、休業日の増加、残業規制、経費削減など変化点が多く、また、それらの対応もあり調査実施を見送りました。

しかし、2018年度、2019年度のアンケート課題については、引き続き取り組んでいきます。

従業員満足度の向上、および「働きがい」「働きやすさ」の実感に向けた人事評価制度の充実を目指し、目標管理制度の運用を2021年度より間接部門で開始します。

また、健康経営の取り組み「安全・健康な職場づくり」をさらに推進していくために、2021年4月1日より「敷地内全面禁煙」を実施します。

今後も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に取り組んでいきます。

【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

2020年度は、経営トップの意思表明を3回（年頭・上期・下期首）小松・宇都宮工場で行いましたが、新型コロナウイルス感染症対策の「3密回避」の観点から、役員・部長・GL・課長・工長・班長と対象範囲を絞り、数回に分けて行いました。加えて、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し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しています。

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―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。

【取り組み例】

1	2019年4月	社敷地内でのタバコ販売取り止め
2	2019年4月	休憩時間以外の喫煙禁止
3	2019年4月	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	2019年4月	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）
5	2019年12月	スマートフォン向け「節酒アプリ」の推奨
6	2020年4月	新型コロナウイルス感染防止対策の徹底（手指消毒薬の設置、等）
7	2020年4月	屋内全面禁煙の実施
8	2020年10月	健康講座の開催（喫煙被害）
9	2021年3月	健康講座の開催（歯の健康）
10	2021年3月	いしかわ健康経営優良企業 知事表彰受章
11	2021年4月	社員駐車場も含め会社敷地内全面禁煙の実施



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を通じてハラスメント防止の啓発を行っています。

また、2020年6月より改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることが義務化されたこと、また男女雇用機会均等法および育児・介護休業法においてもハラスメント防止対策が強化されたことを、社報に掲載し周知に努めました。

上司と部下との関わり方を改善

2021年度から、面談とフォローを組み入れた目標管理制度を間接部門においてスタートさせ、上司と部下との関わり方の改善を図ります。

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。
(各自の年間最低取得日数の目標値を当初は 10 日に設定しましたが、新型コロナウイルス感染症拡大による工場休業日設定の影響から、小松工場は 6 日・宇都宮工場は 8 日に下方修正しました)

【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。
(各自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。2021 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

今年度は、様々な外的要因により経営環境の悪化を余儀なくされましたが、障がい者雇用や外国人技能実習生の受け入れなど、多様な人びとが働きやすい職場環境の提供は確実に進んだと感じております。また、健康経営においては会社敷地内全面禁煙という大きな課題がありましたが、これまでの理解活動や啓発活動が実り、無事 2021 年 4 月より実施可能の目途がつかしました。

これを足掛かりにさらに従業員の健康促進に努め、今後も人びとの移動を支えるための製品を世に送り続けたいと思います。

重点領域③ 環境に配慮した事業プロセスの追求

／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。従業員一人ひとりが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事を認識し、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と予防に努める。
2. 当社製品の設計、部品供給、製造、サービス等において、環境に配慮した事業プロセスを追求し、環境負荷の軽減に努める。
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。



／環境法令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および遵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。



地域ゴミ拾いの様子



内部環境監査の様子

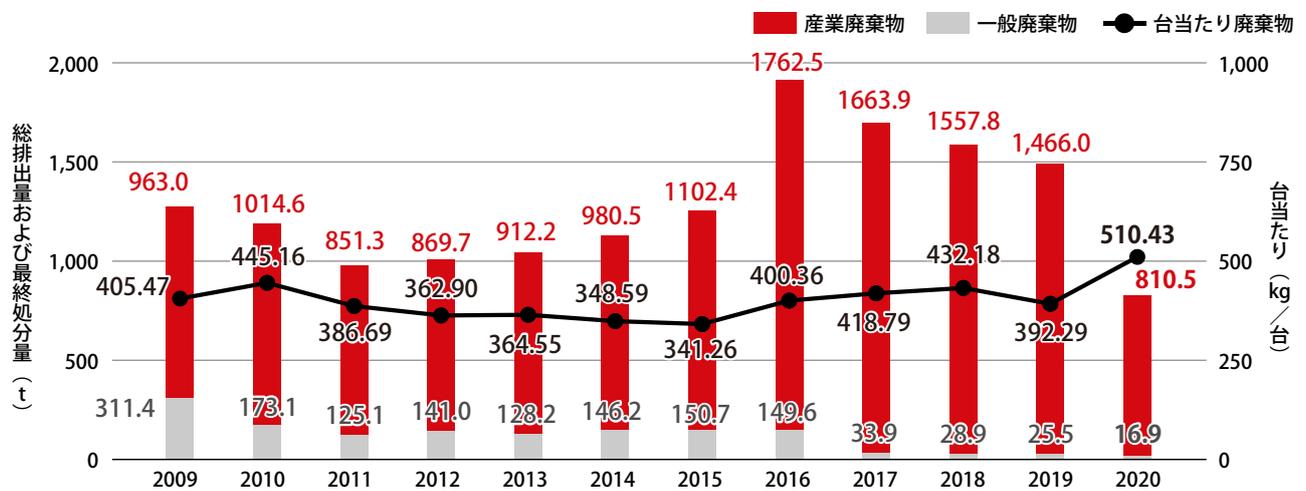
／廃棄物の削減

廃棄物の分別収集による、有価物化及び再資源化を推進しています。

3R 活動を進め、製品・材料の歩留り改善や通箱化、保護材の再利用により廃棄物の削減に努めています。

また、リサイクル性の向上や有害物質の使用量削減に取り組み、人と環境にやさしい企業を目指します。

廃棄物排出量実績推移



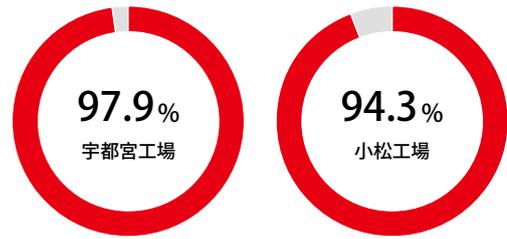
／リサイクル率の向上

より現状に適した分別が可能になるよう、工場内ゴミステーションの分別区分の見直しを図っています。

工場別のリサイクル率は、宇都宮工場 97.9%、小松工場 94.3%となっています。

車体工業会の一員である当社は、団体活動でもあるリサイクル率の向上（毎年 0.02 ポイントアップ）を目指し、活動しています。

各工場のリサイクル率

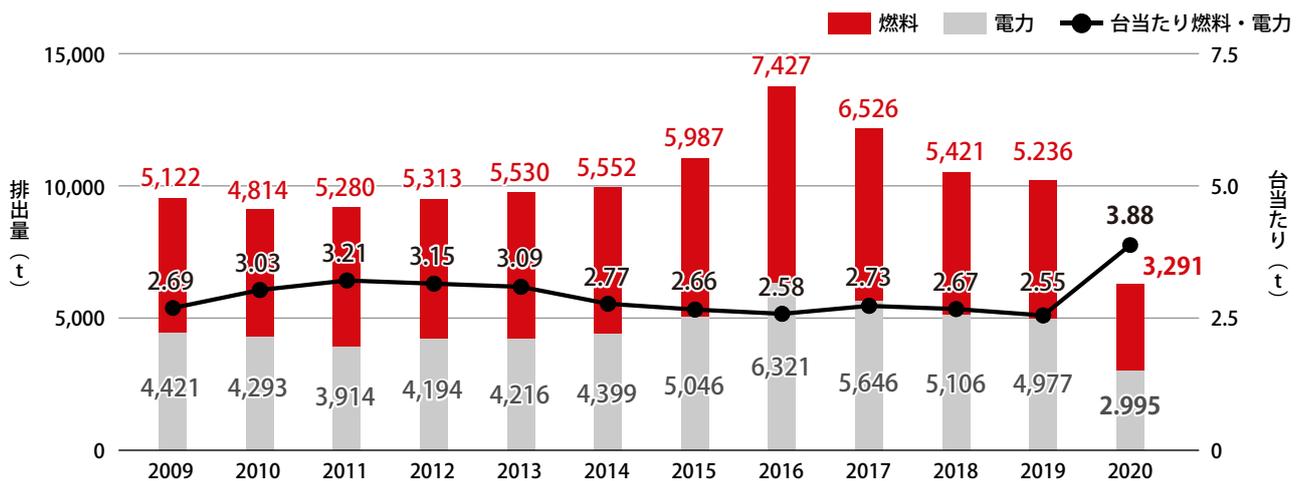


／省エネルギー・CO₂ 排出量の低減

バス製造工程において、特に多量のエネルギーを使用する塗装工程では、エネルギーの見える化を行い改善検討につなげています。

2020 年度は新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、バス生産需要が大幅減少したため、事業計画の見直しを図り、省エネルギーにつながる投資も規模縮小しました。そのような中でも、エネルギー固定分の削減など地道な活動を行っています。また、従業員参加型の省エネ活動を推進し、改善とともに従業員の省エネ意識向上に努めています。

CO₂ 排出量実績推移



／省エネ・高効率設備の導入

老朽代替を図る際に省エネ設備を導入し、CO₂ 排出削減を進めています。

工場	項目	効果 (削減量)
		(kg-CO ₂ /年)
小松	コンプレッサー：高効率型へ更新 (2 台)	902
	シャワーテスターポンプ：プレミアム効率モーター化 (3 台)	1,420
宇都宮	空調設備更新：地下水利用冷房設備へ (6 台)	10,344
	塗装ブース排気ファン：インバータ導入	5,600
	フォークリフト：バッテリー式へ更新	38,700
	計	56,966

更新前



コンプレッサー更新 計2台

更新後



更新前：EHP 空調



スポットクーラー更新 計6台

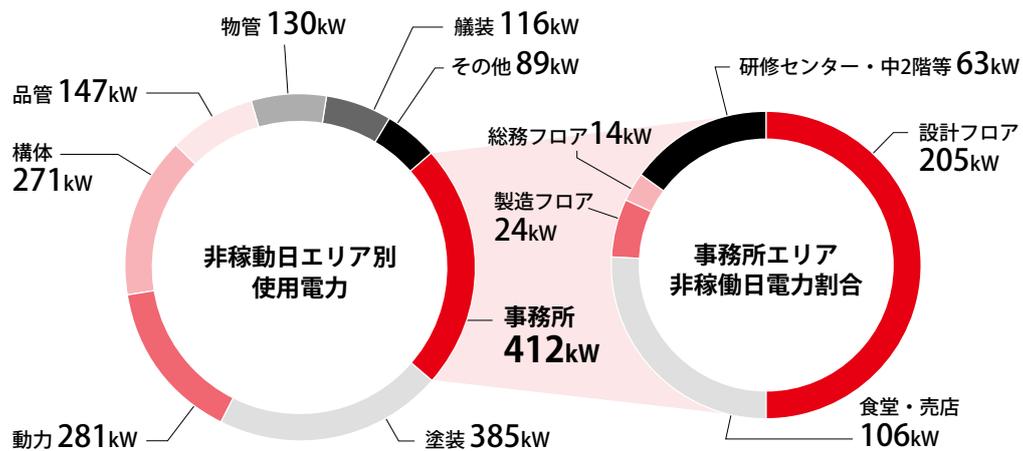
更新後：地下水空調



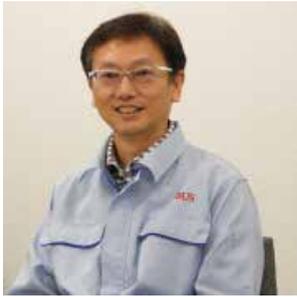
／ 連休中の消費電力削減

固定（非稼働日）分を洗い出す中で、事務所系の消費電力の割合が大きいことに着目し、省エネ委員を通じ職場内の使用設備を調査しました。安全面や衛生面で懸念のない設備を指定し、長期休暇前に電源を切る周知を行い、節電を進めました。結果、冬季の連休において前年同期間比 11,583kW（4,413kg-CO₂）の省エネを図りました。

非稼働日エリア別使用電力



VOICE



生産技術部
部長

菱谷 昇

私たちジェイ・バスは、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。

2020年2月には近年の省エネ活動が評価され、小松工場が2019年度エネルギー管理優良事業者等として、中部経済産業局長賞（北陸地区）を受賞しました。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大による経営環境悪化に伴う投資抑制もあり、大きな効果が見込める対策の実施が困難となりましたが、自分たちでできる身近な取り組みを軸に省エネ活動を推進してきました。

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

重点領域④ ビジネスパートナーとの持続可能な共創

／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。

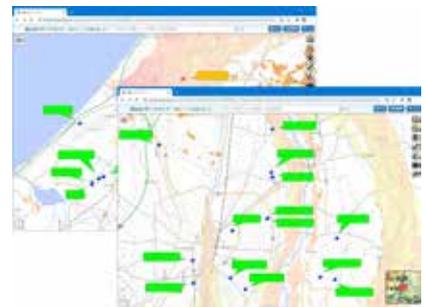
ジェイ・バスは様々な機会を通じてビジネスパートナーである仕入先様と積極的に交流し、共に成長できる活動を続けていきます。

／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異常気象や地震などの自然災害に備え、サプライチェーンの見える化を進めています。2020年度は、サプライヤー洪水ハザードマップを作成し、被災レベルの調査を行いました。

順次調査領域を拡大し、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課題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。

この活動のさらなる推進・レベルアップを目的としてガイドラインを改定し、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。



コミュニケーション

新型コロナウイルス感染症の拡大により、月次の仕入先連絡会議や毎年3月に開催している調達方針説明会は書面での対応を行ったほか、QCサークル活動の自粛、安全品質交流会の中止と、様々な活動に影響が及びました。仕入先様との対面でのコミュニケーションも難しくなったことから、web会議など様々な工夫をしながら交流を図りました。

今後も感染症の状況を見極めながら、仕入先様との交流活動を再開し、安全・品質を柱に相互のレベルアップを図っていきます。

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など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。2020年度は書面開催となったため、仕入先様へ個別訪問を行い、表彰しました。



「ガラパゴス部品」からの脱却

バス製造に使用する部品においては、採用された当時はバスに限らず多岐にわたる需要があり安定調達できていたものの、年月が経つにつれて他業種での需要がなくなり「バス専用部品」となるものが増えつつあります。ジェイ・バスではこれらを「ガラパゴス部品」と名付け、需要減による製品統合や事業撤退による生産中止といったリスクを回避するために、対象となる部品を抽出し製品変更を進めています。

実験評価などの採用基準を一つひとつ明確にし、また、環境負荷物質の規格遵守についても仕入先様と連携し進めていきます。



VOICE



調達部
部長

横川 徹

バスは受注生産のため、お客様により仕様が異なることから、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）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、それ以外の部品についてはジェイ・バスが約400社の仕入先様から調達しており、双方の協力が不可欠となっています。今後さらに加速するEV化、FCV化に伴うボデーの軽量化・高強度化や自動化に追従するためには、さらなる連携が必須となります。

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や2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現などグローバルな課題を理解し、また、感染症拡大による世の中の変化をこれからのスタンダードと捉え、共に成長し続けられる関係を育んでいきます。

重点領域⑤ 地域社会との共生

／ジェイ・バスが目指すもの

ジェイ・バスの工場立地により、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」に参加するなど、工場外周の清掃を実施しました。(2020年6月、2021年3月)



美化清掃活動の様子



- ・エコキャップ・プルタブを労働組合石川県連合会に寄贈しました。(2020年6月)
- ・森林整備活動(年2回)は、新型コロナウイルス感染症の影響により中止しました。

【宇都宮工場】

- ・工場外周の清掃を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。



環境整備活動

【小松工場】

- ・献血活動 2回（2020年5月、11月）
- ・サマーフェスティバルは、新型コロナウイルス感染症の影響により中止しました。
- ・バス用新型コロナ対策商品を小松市に寄贈しました。（2020年7月）
- ・福祉施設の清掃ボランティア活動を実施しました。（2020年12月）



清掃ボランティア活動の様子



- ・地域のカーブミラー（合計53カ所）の清掃活動を行いました。（2020年10月）



地域のカーブミラー清掃活動の様子



【宇都宮工場】

- ・献血活動 2回/年（2020年6月、9月、2021年3月）
- ・サマーフェスティバルは、新型コロナウイルス感染症の影響により中止しました。



献血受付風景

／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。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）の上、2021年3月に発行しました。

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。

小松工場は、地域のバス事業者様である小松バス様から、河川氾濫時の車両避難場所として小松工場活用支援の依頼を受け、実際にバスの避難訓練を行い、問題点を抽出した上で、「自然災害発生時の車両退避・受入れに関する契約書」を締結しました（2020年11月）。



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

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により様々な環境が激変し、森林整備活動や工場見学、サマーフェスティバルなど人が集まる行事は「3密回避」の観点から中止を余儀なくされました。

一方で、献血活動や清掃活動などの社会貢献活動は継続しました。

特に献血活動については、新型コロナによる献血者減少の影響を受け、輸血医療に支障をきたしているとの報道もあったことから、宇都宮工場では、これまで年2回の献血を今年度は3回に増やしました。

小松工場では、バス用の新型コロナ対策商品を開発し地域に寄贈しました。

今後も、私たちにできる活動は何かを常に自問自答しながら、ステークホルダーと共に歩んでいきたいと思っています。

重点領域⑥ 信頼される組織の実現

／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できません。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します。

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高め業務に当たれるよう、取り組んでいきます。

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まいります。

／社内におけるコンプライアンスの徹底

トップが積極的に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。

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の上リスクを洗い出し、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

毎年特定の月をコンプライアンス強化月間と定め、ポスターや社内メールなどを通じて意識啓発を図っています。

2020年度は、一人ひとりのコンプライアンス意識を高め、知識を深めることを目的に「コンプラを高めて上げる企業価値」をテーマに実施しました。

世の中の様々なコンプライアンス違反事例をわかりやすく紹介する「コンプライアンス通信」を隔月で発行していますが、2020年度10月より新たに社内の出来事をまとめた「こんぷら用心」の配信を始め、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。

また、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

一人ひとりがコンプライアンス意識を徹底できるよう教育を推進しています。

2020年度は、主任クラス、工場の指導員クラス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の上映方式による研修を一般層を対象に両工場で行いました。

コンプライアンスの意識向上に向けて、これらの教育を継続していきます。



階層別教育（宇都宮工場）

点検

年4回実施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、定期的に、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。2020年度の回答率は95%でした。さらに、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

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

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。

今後もより分かりやすい情報発信に向けて改善を進めていきます。

VOICE



監査・コンプライアンス推進部
部長

金本 康裕

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、定期的な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。その調査結果を通じて、コンプライアンス活動が浸透するためには、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。

J BUS

CSRレポート

2021