

J BUS CSRLレポート

CSR REPORT

2022



CSR レポート 2022 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	21
重点領域⑤ 地域社会との共生	23
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	2021 年度（2021 年 4 月～2022 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：2022 年 9 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



**バスを通じて社会に貢献し
より良い未来を育むために、
日々、一人ひとりが
挑戦を続けます**

代表取締役社長 石川 哲朗

過去に例を見ない危機を、一丸となって乗り越える

新型コロナウイルス感染症の拡大はさまざまな業界に影響を与えましたが、中でもバスほど大きな影響を受けたセグメントはないのではないかと考えています。当社の生産台数は、2019年から2020年にかけてそれまでの半分に、2020年から2021年にかけてさらに3分の2に落ち込みました。過去の歴史を遡ってもこれだけの低水準は記録に残っていないほどで、この数年でいかに急速に危機に陥ったかを改めて痛感します。2022年度に入り、感染症が落ち着きを見せていることもあってバスを取り巻く状況も少しずつ好転し始めていますが、それが新車の需要に反映されるには多少時間がかかるものと予想しています。

こうした厳しい状況においては、会社として軸になるものが大切です。2018年に山中明人前社長が中心となって策定した企業理念のもと、会社の存続と雇用の維持を図るべく、事業拡大や、さまざまな合理化・効率化を進めてきました。例えば、バスに後付けできる新型コロナウイルス感染予防の安全・安心商品を開発・提案したり、小松工場の塗装設備を活用して外部から塗装の業務を請け負うなど新しいチャレンジが進みました。また、一部の社員が株主企業や地域の企業に出向することとなりました。社外出向した社員も社内に残った社員も、それぞれに大変な苦労があったことと思いますが、一人ひとりが企業理念やジェイ・バスの社員として大切にすべきことを理解し行動してくれたことで、受け入れ企業からもジェイ・バスの社員の仕事ぶりについてお褒めの言葉をいただく機会も数多くあり、非常に誇らしく感じています。

未来のバスのあり方を模索する、新しいチャレンジ

今、自動車業界は、カーボンニュートラルの動きをはじめとして100年に一度の大変革の時代を迎えていると言われます。ジェイ・バスもその流れの中で、株主であるいすゞ自動車・日野自動車と連携しながら、これまでになかった挑戦をしていかなければなりません。2022年2月には、電気自動車（EV）路線バスの生産を2024年に開始することを発表しており、これからプロジェクトが加速していきます。特に、ボデーの開発・製造では当社が大きな役割を担うと考えています。電動化すると、バスの天井にバッテリーを載せたり、骨格も変更が必要になるなど、従来とは異なるバスの作り方にチャレンジしていくことになります。この構造変更により、前扉から後部座席までの床を完全にフラットにすることが可能になるため、バリアフリーの観点からも進化が望めます。また、生産の立ち上げをどのように進めていくかに知恵を絞る必要があるのはもちろんですが、将来的にはEVの比率が高まることは容易に想像できるので、量産体制についても検討が必要となります。

しかし一方で、中長期的にバスを取り巻く状況がどのように変化していくかの見通しが難しいのも事実です。路線バスは1日

100 キロから 200 キロ程度を走って夜間は車庫で充電ができますが、観光バスは1日に数百キロを走ることも珍しくありません。航続距離に対して、電気と水素のどちらを採用するのか、バッテリー性能をどのように向上させるのか、充電ステーションなどのインフラがどの程度整備されるかといった外部要因が大きく影響します。このため、技術の進歩を見据えながら、絞り込まれた選択肢に対して最適な提案ができるよう、動向を注視していく必要があると考えています。

社会課題の解決に向けて、着実に歩みを進める

ジェイ・バスの CSR の取り組みは、前述のように外部要因によって動きが左右されたり制限される部分もありますが、当社が独自に取り組むことができる課題については着実に進めていきたいと考えています。例えば省エネルギーについては、現場で徹底して呼びかけ、活動を積み重ねてきました。残念ながら生産台数が減少しているため原単位実績で見ると成果が見えづらいのですが、固定分の電力消費は削減が進んでいます。

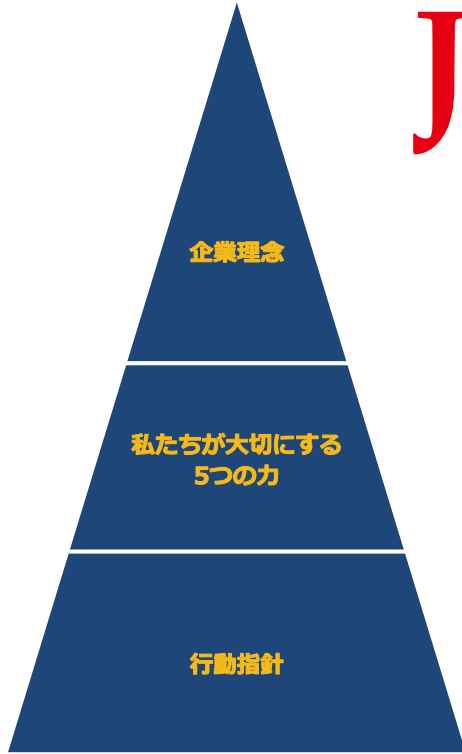
また、今後の企業としての成長を考えると、人材育成や働きやすさにもより力を入れて取り組んでいく必要があります。コロナ禍の影響でこの2年は定期採用を見送らざるを得ませんでした。今後は定年を迎える社員も増えるため、年齢構成のバランスや技能の継承などを踏まえ、中長期的な採用・育成計画を明確にしていかなければなりません。その中で女性の活躍推進にも取り組み、管理職としてリーダーシップを発揮できるよう、育成や環境整備を進めていきます。

さらにガバナンスの面では、各役員への権限委譲を今以上に進め、意思決定のスピードアップを図っていきます。それにより、各役員から部長クラスへの権限委譲も進み、一人ひとりが責任感を持って仕事に臨むことで、さらなる企業力の向上を目指していきます。

当社は、バスという公共性の高い製品をお届けすることで社会に貢献していくという使命を担っています。その誇りを胸に、日々の仕事を一つひとつ着実に積み上げ成長し続けていけるよう、これからも邁進いたします。

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	

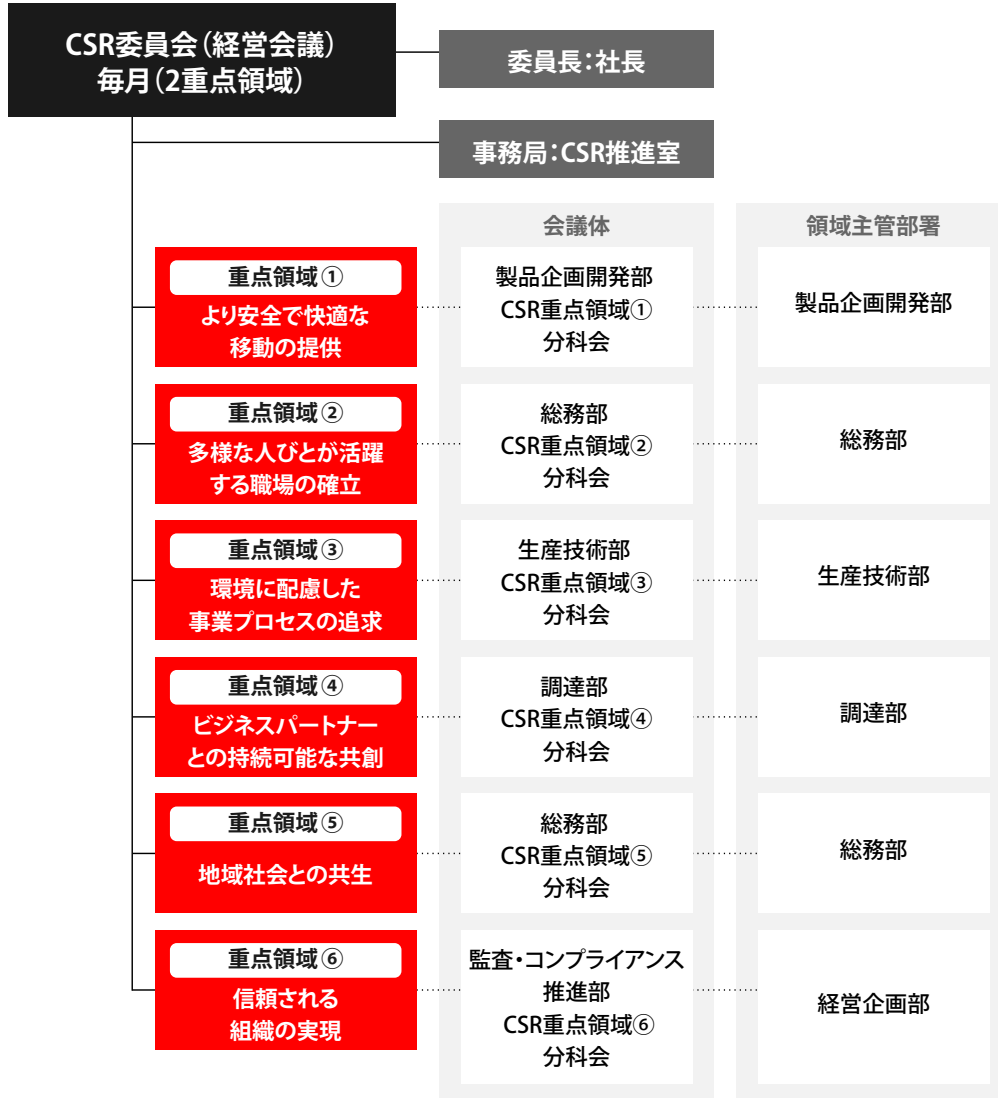
重点領域④ 持続可能なサプライチェーンの構築	目標に関連する SDGs
	
ありたい姿	2023 年目標
サプライチェーンのトレーサビリティを確立している	● 危機管理体制の確立（サプライチェーン状況見える化）
サプライヤーと環境・社会に関して互いに学びあう仕組みが機能している	● 法令遵守 ● 環境に配慮した調達

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。

／新型コロナウイルスへの対応

2020年度から新型コロナウイルス感染防止に重点を置き、乗客や乗務員が「安心・安全」にバスを利用できる商品開発を継続し、順次商品をリリースして参りました。

引き続き With コロナに視点を移し、さらなるバスの「安心・安全」に役立つ商品をお届けできるように活動を進めます。

／新型コロナウイルス感染防止商品

2021年7月に第3版をリリースしました。



／ 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。



第7回バステク in 首都圏に参加出展

日時：2021年11月12日(金) 10:00～16:00

場所：埼玉スタジアム2002 東駐車場



VOICE



小松 製品企画開発部
執行役員兼部長

小坂 秀明

2020年よりコロナ禍でのバスの「安心・安全」対策を急務と捉え活動を進めてきました。これからは、コロナ禍により変化した生活やレジャーでバスに求められる新たなニーズにお応えできる商品の開発を進めます。

一方、新たな課題としてカーボンニュートラルへの対応も各業界で加速をしています。生産財としてバスに求められる課題をしっかりと捉え、皆さまのニーズにお応えできるご提案につなげていけるよう努めます。

引き続きバス利用者の立場に立ち、「人びとの移動を支える」企業として活動を継続してまいります。



宇都宮 製品企画・開発設計部
部長

樋口 弘行

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、車両の電動化と合わせて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、軽量化を含め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、電動化技術の先には自動運転や隊列走行などの技術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、個別の分け隔てなく採用を行っています。2017年度～2021年度の採用実績に占める女性採用比率は23%でした。(学卒～短大対象／女性10名、男性34名) コロナ禍の厳しい経営環境下、2021年度の採用活動を見送ったため、2022年4月入社者はゼロと、残念ながら弊社への入社を希望される皆様の期待に応えられない結果となりました。

(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(M1)が2名誕生し、さらに2021年10月には2名増え、現在4名の女性管理職が活躍しています。

2021年12月時点で、全管理職(M1～3)に占める女性管理職の割合は、2.4%(168名中4名)ですが、基幹職M1では4.3%(93名中4名)となっています。

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)を推進してきました。2022年度からは新たに策定した第3期行動計画に沿って推進をしていきます。

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(2019年4月～2022年3月)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。2020年春先からの新型コロナウイルス感染症の影響で一部の活動に遅れが生じましたが、できる限りの推進をしてきました。

第3期(2022年4月～2026年3月)は、「上司と部下のコミュニケーションの向上」をキーワードに3つの目標を掲げて取り組んでいきます。

【第3期 行動計画】

<目標①>基幹職に占める女性従業員の割合増加を目標に、上長は「関わり方」を意識した部下との面談を年2回以上実施する。

<目標②>基幹職を含む全従業員が個々の有給休暇付与日数の70%以上の取得を達成する。(2023年度以降)

<目標③>ワークライフバランスの推進と健康でイキイキと働ける職場環境を目指す。

具体的目標 / 取り組み

- (1) 2021年度の集合教育での評価者研修は、コロナウイルス感染防止の観点から自粛・延期しましたが、2020、2021年度の基幹職昇格者（評価者）に対しては、上司部下との関わり方・コミュニケーションの向上を図るために、eラーニング教育を新たに導入し各自個別環境で受講しています。また、研修効果を高めるために受講前、受講時、受講後の課題や、内容を振り返ることができるようにフォローシートによるフォローを行いました。

2021年度から目標管理制度を間接部門でスタートし、上司部下での1on1面談やフィードバックの機会を増やし、関わり方の改善と人材育成風土の定着を図っています。

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8月、10月 eラーニング説明会（Web開催 小松工場、宇都宮工場）

- (2) 働き方改善としての有休取得向上

労使で設定した有給休暇年間最低取得日数の取得目標は、毎月の労使協議で取得・推進情報を共有しフォローしています。その結果、2021年度は目標を達成しました。

- (3) 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

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。

2021年4月入社の定期採用活動時（2020年3月～）と、2021年4月入社（19名）の新入社員教育時に、女性社員が採用活動（面接官、窓口業務）および教育実施（講師）の担当者として個々の能力を発揮しました。加えて、学生・新入社員が相談・会話しやすい環境づくりにも貢献しました。

／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、2021年度の障がい者雇用率は、法定雇用率2.3%を達成しました。（2022年5月に障がい者支援機構、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) 2020年4月は、支援学校と障がい者就業・生活支援センターの支援をいただきながら、障がい者定期新入社員1名を採用しました。

2022年度は支援学校からの実習生の受入を計画しています。

- (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、支援学校主催の産業実習セミナーや支援機構主催の「障がい者雇用調整金申請講習」などに参加し、情報収集をしています。
- (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）の導入を進めています。宇都宮工場では予定通り増設完了、小松工場では2022年度に既存の多目的トイレをリフォーム予定です。



／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、新型コロナウイルス感染症の影響による休業日の増加・残業規制・経費削減など変化点が多く、2020年度に引き続き2021年度もESアンケートを中止しました。2018年、2019年のESアンケートでは、「総合満足度」の無関心層と言える「どちらでもいえない」の回答割合が他社より高い結果となりました。参画意識の向上を図るために、この割合を20%改善（36%→29%）することを、CSR重点領域②の3カ年計画（2021年～2023年度）の目標として掲げています。

【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

2021年度は、経営者トップの意思表明を3回（年頭、上期・下期首）小松・宇都宮工場で実施し、新型コロナウイルス感染症対策として3密を回避するために、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。対象外の課員に対しても職制より内容周知を行いました。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をしています。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、エア搬送ファンの工場内設置などを実施しました。

従業員駐車場の安全確保のため、照明器具を増設し、死角となる樹木の伐採を行いました。

■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) 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）
- (6) 健康講座の開催（喫煙被害、歯の健康など）
- (7) 感染症予防対策の強化（インフルエンザ予防接種率改善活動、新型コロナ感染防止対策の徹底）
- (8) 2020年4月より屋内全面禁煙の実施
- (9) 2021年4月より社員駐車場も含め会社敷地内全面禁煙の実施
- (10) いしかわ健康経営優良企業 知事表彰受章（2020年3月）
- (11) 健康啓発チラシの発行・展開



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。

2021年度は、管理職、監督職等を対象に、外部講師によるパワーハラスメント防止研修を行い、パワハラに対する最新知識やパワハラを起こさないコミュニケーションと指導方法などを学習し、引き続きパワハラのない働きやすい職場づくりを目指していきます。

上司と部下との関わり方を改善

2021年度から目標管理制度を間接部門でスタートし、上司と部下との1on1面談、フィードバックの機会を増やし意識の共有およびモチベーションの向上につなげています。

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。

【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。

VOICE



総務部
部長

吉村 清人

今年度も昨年度同様、新型コロナウイルス感染症による社外活動の制約や、経営環境を反映しての活動費用削減により、実施可能な施策が限られてしまいました。

ダイバーシティにおいては、障がい者雇用率は達成できたものの、多目的トイレの導入といった設備投資を前提とする施策は見送らざるを得ませんでした。今年度も厳しい設備投資環境から、ハードに頼らないソフト面からの活動を進めていくことが重要だと考えています。

例えば、従業員満足度の向上では、目標管理制度を通じた上司と部下のコミュニケーション改善や有給休暇を取りやすい職場環境づくりなど、働きやすい職場環境の実現に向けた取り組みは繁忙期よりもむしろやりやすい環境にあると思います。

総務部はもちろん、職場の管理者と知恵を絞り、よりよい職場環境の整備に努めていきたいと思っています。

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 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。

／ジェイ・バスが目指すもの

国内観光業に大きな影響を与えている新型コロナウイルス感染症は、弊社経営環境にも多大な影響を及ぼしています。そのような中、私達ジェイ・バスは『人々の移動を支える企業』として社会的責任を果たすべく、持続的な環境改善に努めています。従業員一人ひとりが環境方針に則り取り組むことで、会社全体で環境負荷の低減を実現していきます。

／環境マネジメントシステム

ジェイ・バスはトップマネジメントのリーダーシップのもと、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、年1回の外部団体によるサーベイランスと内部監査を実施し環境マネジメントシステムの有効性を確認するとともに、自らの課題に真摯に向き合いより良い環境改善に取り組んでいます。



／環境法令規制に関する遵守状況

弊社はマネジメントシステムに基づき、監視および遵守評価を行っています。

定期的に法令情報を入手し、組織に関する変化点があるか否かを精査し、必要に応じ対応を実施しています。

／省エネルギー・CO₂ 排出量の低減

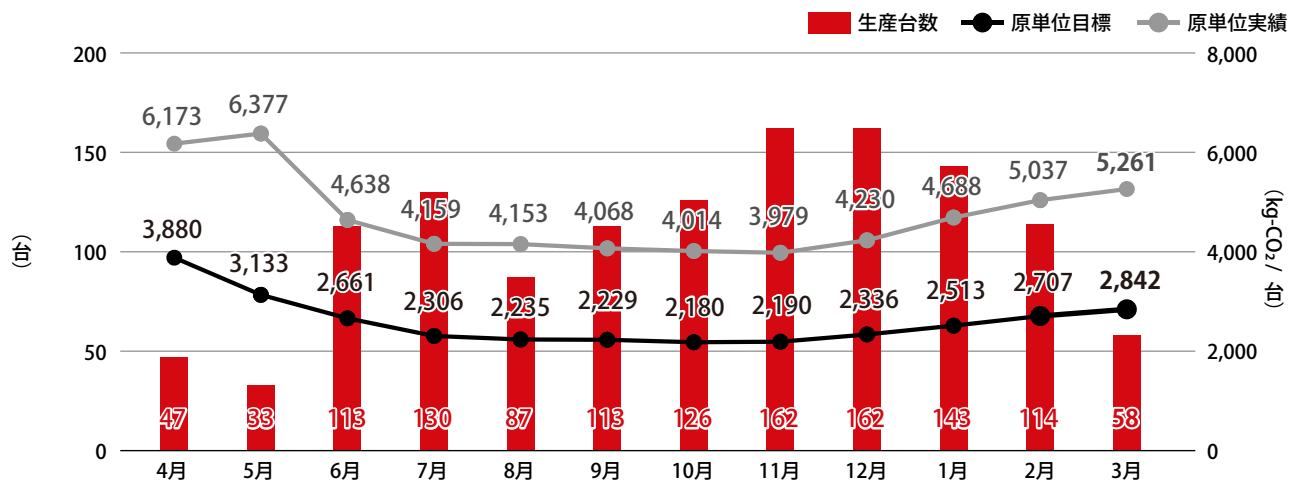
CO₂ 排出量低減を目指し、省エネルギーに向けた各課題は、中期的な CO₂ 削減技術マップに落とし込み、然るべき時に投資できるよう技術の積み上げを進めています。

コロナ禍による生産減少に伴い、CO₂ 排出量削減目標は大幅な未達となりました。

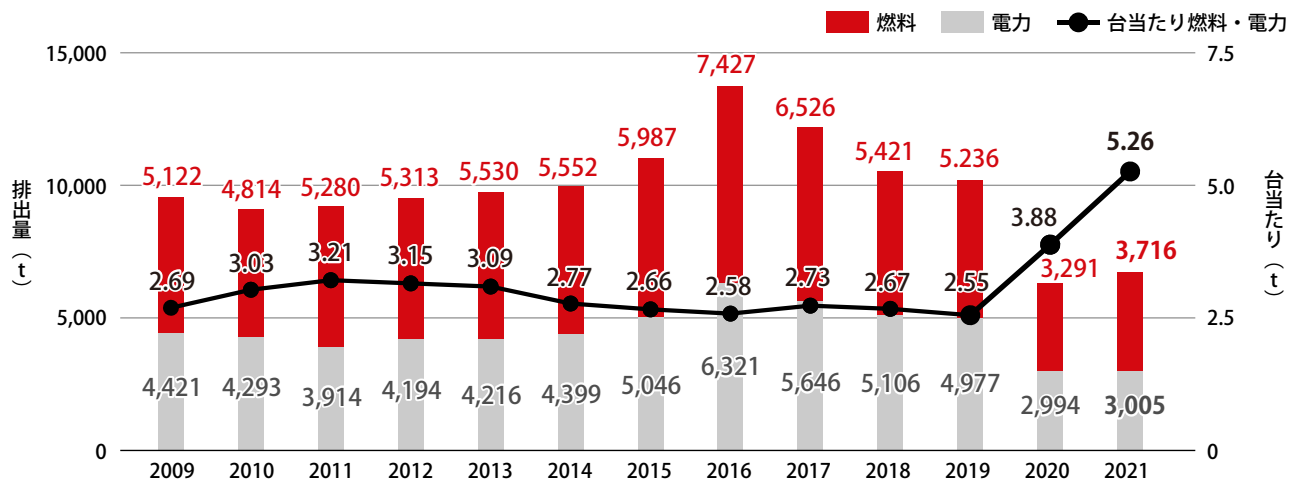
そのような中でも、CO₂ 排出量を固定分と変動分に区分し、計画と実績から改善ポイントを見つける取り組みなどを継続しています。

また、中長期的 CO₂ 削減への取り組みとして、省エネルギー・再生可能エネルギーの導入および外部からの利用を柱に取り組みます。

全工場 CO₂ 排出原単位推移



CO₂ 排出量実績推移



日常改善を含む省エネ活動

省エネルギー活動は非稼働時の消費電力削減など地道な活動を行っています。特に事務所系の消費削減に着目し、できることから従業員参加型の活動を推進、改善とともに従業員の省エネ意識向上に努めています。

■サーバー室温度管理見直し

日常稼働の中でできる省エネ活動を推進しています。

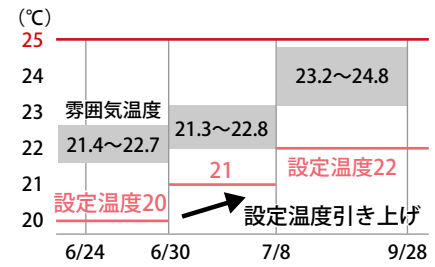
サーバー室の空調温度を『設定温度』管理から『雰囲気温度』管理へ変更し、年間 5.4 トンの CO₂ 削減効果を実現しました。



サーバー室



空調



■非稼働時間・非稼働日の省エネ活動

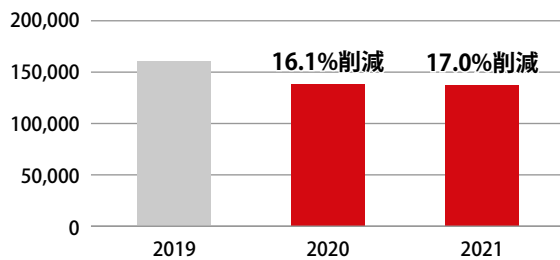
非稼働日の電力消費状況を従業員に伝達するとともに、事務・技術系社員も一人ひとりが自分ごととして省エネに取り組めるよう『身の周りの省エネ』として省エネマニュアルを作成し、従業員へ展開しています。

身近な課題についてもできることからコツコツと取り組んでいます。

2020年より、連休においても非稼働日の省エネについて啓発活動を推進。

結果、5月・夏季・冬季の連休3回において、2019年比 23,194kW (8,837kg-CO₂) の省エネを図りました。

2019年度比 省電力削減状況



高効率設備への切り替え

老朽代替の機会を利用し、高効率設備への切り替えを推進しています。

塗装工場照明老朽化に伴い、防爆型の LED 照明に更新し、5.6 トン -CO₂/年の削減を図りました。

／環境負荷物質の削減

バスの生産に使用する様々な化学物質の中で、有害物質の削減を図っています。

また生産時に発生する廃棄物は、廃棄からリサイクルへ活動を継続します。

弊社は地球環境保全・労働環境改善に取り組み、人にやさしいバスづくりに取り組んでいます。

廃棄物の削減

2021年10月より小松工場では廃棄物の構内収集業務の内製化を始めました。モノづくりの経験を活かし、作業標準を作成し無理のない安定した作業に努めています。また、収集作業を自ら行うことで、分別や削減ですらにできることがあると認識しました。従業員がより積極的に廃棄物削減に取り組めるよう、提案を汲み取り改善活動に取り組んでいきます。

構内回収：Aさん		外回り回収：Bさん	
8:00	10分目	10分目	10分目
9:00			20分目
10:00	20分目		
11:00			
12:00			
13:00			
14:00			
15:00			
16:00			
17:00			
18:00			
19:00			
20:00			
21:00			
22:00			
23:00			
24:00			

収集業務タイムスケジュール

廃棄物収集作業



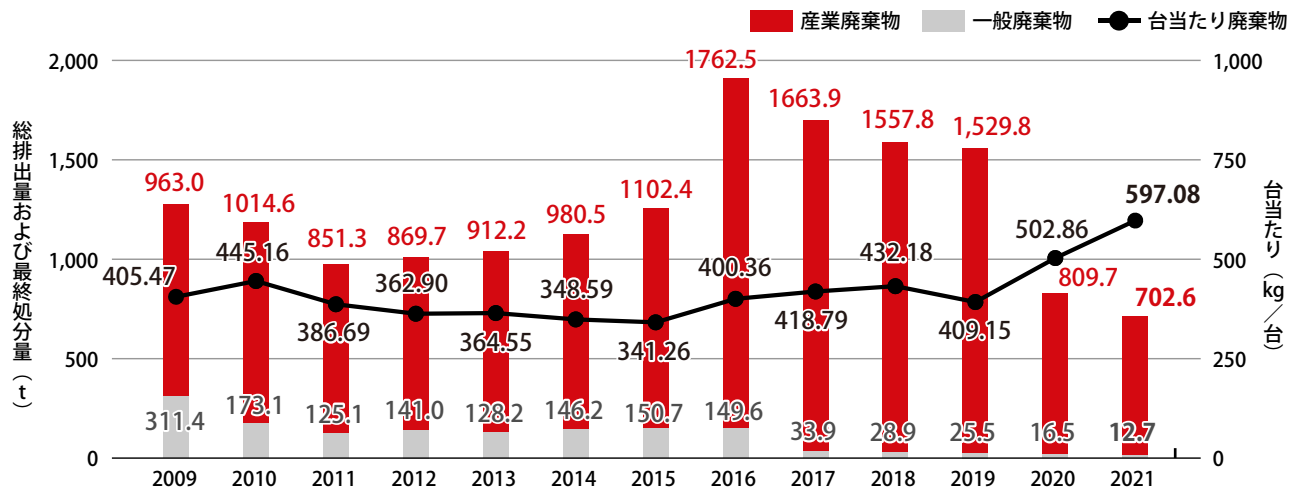
廃棄物分別改善



汚泥収集作業



廃棄物排出量実績推移



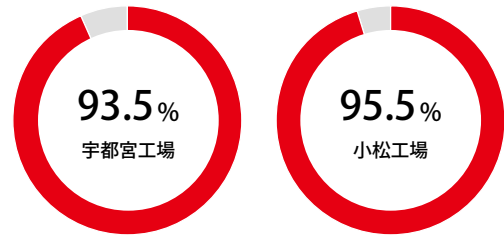
リサイクル率の向上

より現状に適した分別が可能になるよう、所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 93.5%、小松工場 95.5%となっています。

車体工業会の一員である弊社は、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

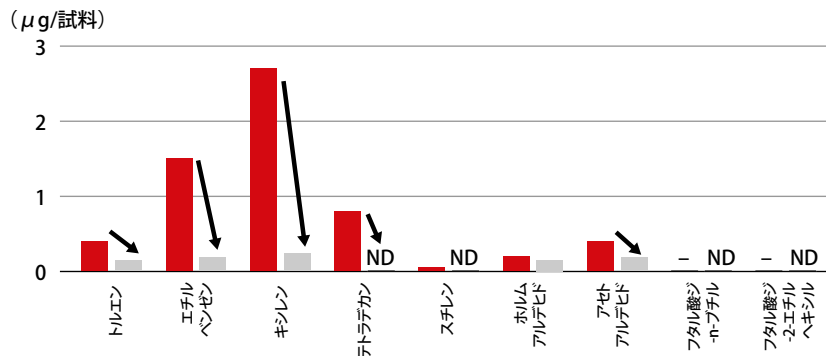


部品塗装用塗料改善による低有害化

部品塗装を 2 コートから 1 コートへ変更する塗料開発を行いました。

現行品より悪化のおそれがあった VOC 対象物質の削減に取り組み、生産性ととも環境負荷物質の削減に寄与しました。

塗料変更前と比較した VOC 対象物質含有比率



将来を見据えた活動

2050 年カーボンニュートラルは、ジェイ・バスにとって大きな経営課題です。

私たちは自動車産業の一員として、各種自動車団体の動向を確認しながら株主と連携を図り、カーボンニュートラルの実現に向けて取り組みを進めていきます。

CO2 排出量を大幅に削減する革新技術の研究と導入検討、再生可能エネルギーの利用検討を行います。

削減計画を工場中期計画とリンクさせ、カーボンニュートラル実現を目指します。

VOICE



生産技術部
部長

新倉 直記

私たちジェイバスは『人びとの移動を支える企業』として、自覚と誇りを持ち「持続可能な社会」の実現に取り組みます。

また、地域社会とコミュニケーションを図りながら環境課題に取り組み、地域に愛される企業でありたいと願います。

私たちは 2050 年カーボンニュートラル実現に向けて、社会的責任を果たすために、自ら「どうあるべきか」「ありたい姿は何か」を求め描きながら、環境に配慮した事業プロセスの構築と実現に取り組みます。

新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた今、私たちはできることからコツコツと改善を図るとともに、これからも一歩一歩 SDGs 達成に向けて前に進んでいきます。

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

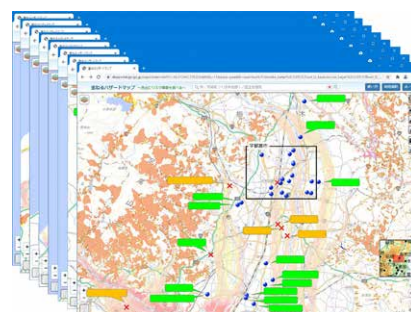
人びとの「移動」を支える公共交通機関の一翼を担うバス事業において、ジェイ・バスが安全かつ高品質で快適なバスを提供するためには、バスの組立に必要な一つひとつの部品を供給いただく仕入先様の協力が不可欠です。

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

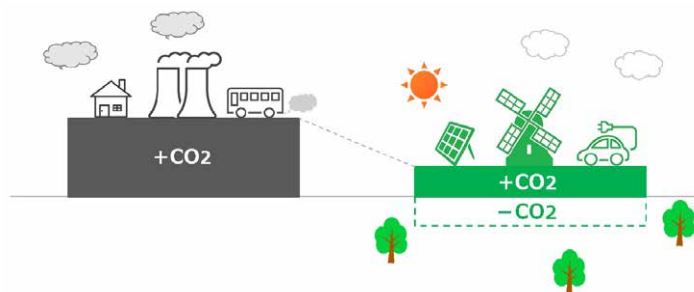
地球規模で進む温暖化に起因する異常気象や地震などの自然災害に備え、サプライチェーンの見える化を進めています。2021年度は、中小河川ハザードマップ作成義務化に伴い、サプライヤー洪水ハザードマップを更新、対象サプライヤーを135社（193拠点）から200社（297拠点）に拡大しました。土砂災害についても被災リスクを見える化し、今後さらに高まる自然災害リスクに備え、迅速に対応できる体制を構築していきます。



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。

カーボンニュートラルについても、今後、具体的な取り組みについて株主の方針をもとに課題化し、国際的なCO₂削減の流れに対応していきます。2022年度は「グリーン調達ガイドライン」にこれら課題への取り組みを反映し改定を予定しています。また、部品の製造過程で排出されるCO₂の調査準備を進めています。計画的な情報収集と、より排出量の少ない材料・工法への置き換えについて設計部門や仕入先と足並みを揃え行っています。



コミュニケーション

新型コロナウイルス感染症の終息が見込めず、調達方針説明会などを書面での対応としたほか、安全品質交流会の中止と、2021年度も様々な活動に影響が及びました。仕入先との対面でのコミュニケーションも難しく、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た仕入先に対し、調達方針説明会にて表彰を行っています。2021年度は前年度と同様に書面開催となったため、仕入先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が、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・いすゞ自動車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社の仕入先から調達しており、双方の協力が不可欠となっています。

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化している中、公共交通機関の利用者減少、特に大型観光バス利用者の減少が顕著で、バス事業者の収益悪化に伴う新車代替需要の低迷長期化が予測されています。また、部品の原材料は海外調達品が多く、ここでも新型コロナウイルス感染症や海外情勢変化による供給懸念・価格高騰から目が離せない状況となっています。

このような状況下、自動車業界では「環境」や「災害」をキーにEVや燃料電池の開発、「運転手」や「事故」をキーに自動運転の技術革新が進んでおり、サプライチェーンも異業種との連携などの変化点から、これまで以上に仕入先との連携が必要となります。ジェイ・バスは、ビジネスパートナーである仕入先と、人と人とのつながりを大切に、高い信頼を得られるよう行動するとともに、カーボンニュートラルなどグローバルな課題を理解し、また、新型コロナウイルス感染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】

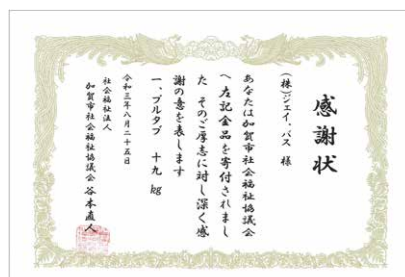
- ・南部工業団地振興会主催「美化清掃活動」に参加など、工場外周の清掃を実施しました。(2021年7月、2021年11月)



美化清掃活動の様子



- ・エコキャップ (80kg/年：ワクチン40人分) を労働組合石川県連合会に寄贈しました。(2021年8月)



- ・森林整備活動（年2回）は、新型コロナウイルス感染拡大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



地域貢献活動

【小松工場】

- ・献血活動 2回（2021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。
- ・福祉施設の清掃ボランティア活動を実施しました。（2021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 か所）の清掃活動を行いました。（2021 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（2021 年 9 月、2022 年 3 月）



献血受付風景

- ・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。

／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

新型コロナウイルス感染症の拡大や、気候変動等による大規模災害発生により、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たマニュアルの見直しを進めています。

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

■宇都宮工場：災害備蓄品の有効活用活動

防災用非常食の棚卸を行った際、賞味期限が12カ月以内の食品をとりまとめ、NPO法人フードバンクうつのみやを通じて、食べ物に困っている方や福祉施設などに無償で提供する活動に参加しました。(2022年2月)



食品の寄付

VOICE



総務部
副部長

関正人

今年度も引き続き、新型コロナウイルス感染予防の観点から、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中止せざるを得ませんでした。

一方で、できる限りの社会貢献活動は継続してきました。日本全国に史上初の緊急事態宣言が発令されてから1年半、外出控えや学校・企業での集団献血の中止などの影響により、未だ安定的な血液の確保が困難な状況が続いています。それらのことを鑑み、当社では献血活動を両工場とも年2回実施いたしました。

また、少人数でもできる地域の清掃活動や福祉施設でのボランティア活動、災害備蓄品の有効活用など積極的に行ってきました。今後も、いかなる環境下でも地域社会とともに発展できるよう常に考え行動していきます。

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高め業務に当たれるよう、取り組みを進めていきます。

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

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。

2021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指し、『「誠実さ」を貫き「正しい」を基準に行動しよう！』をテーマに、コンプライアンス行動ガイドラインを作成し展開しました。

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、社内の出来事をまとめた「こんぷら用心」は3カ月ごとに発行し、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。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。

2021年度は、部長、課長、GL、工長、班長、指導員、主任クラスを対象としたパワーハラスメント防止研修会を実施しました。コンプライアンスの意識向上に向けてこうした教育を継続していきます。



受講風景（小松工場）



受講風景（宇都宮工場）

点検

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、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。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「コンプライアンス意見箱」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

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。

その調査結果より、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

2022