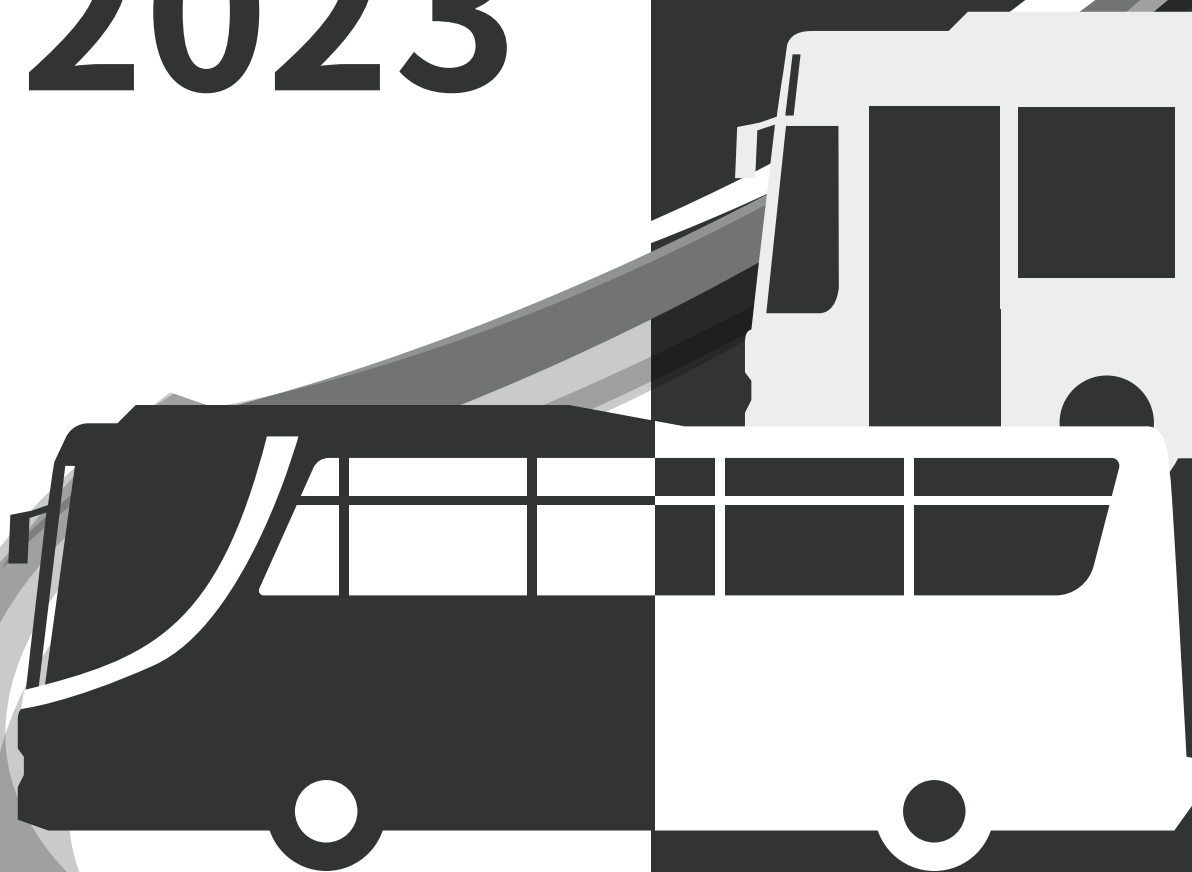


CSR REPORT 2023



CSR レポート 2023 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	17
重点領域④ 持続可能なサプライチェーンの構築	22
重点領域⑤ 地域社会との共生	25
重点領域⑥ 信頼される組織の実現	30

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

2022年度(2022年4月～2023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:2023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

トップメッセージ



**変化する経営環境の中で
変えるべきものと
守るべきものを見極め、
前進し続けます**

代表取締役社長 石川 哲朗

回復基調にある経営環境を的確に捉え、改めて動き出す

2020年初頭に新型コロナウイルス感染症が拡大し始めて以降、ジェイ・バスを取り巻く事業環境は厳しい状況が続いてきました。市場の冷え込みを受けて2021年度にはバス需要はここ数十年間で最も低い水準にとどまりました。2022年度は需要が反転してきたという実感はあるものの、コロナ禍以前の最盛期に比べれば生産台数は半分程度にとどまっている状態です。

また、回復のスピードが路線バスと観光バスで異なっていることも、当社にインパクトを与えています。コロナ禍以降、路線バスについては減便したものの動きが止まることはなく、新車への代替え需要も継続しています。一方観光バスについては、観光業の鈍化の影響を受けて車庫で休眠していたバスも多く、需要の落ち込みはこの先も続くものと見込んでいます。ようやくインバウンドが復活し始め、クルーズ船の運行なども元通りになりつつあることから、観光バスの出番も回復していくと考えられますが、一方で観光業の人手不足の問題や団体旅行の減少といった要因が今後どの程度の影響を及ぼすか、注視していく必要があります。

このような状況下で、当社は生き残りをかけて構造改革に取り組み、株主とも連携をとりながら事業活動を進めてきました。現在も小松工場の一部の社員が地域の企業等に出向しているなど、完全な回復まではまだ時間がかかる見込みですが、縮こまって耐える時期は過ぎたと捉えています。2023年度は「変えるべきところは変え、変えずに守るべきものは守る」という姿勢を全社に浸透させ、未来を見据えて動き出す一年を目指します。

CSR 活動を積み重ね、着実な成果へとつなげる

厳しい環境に置かれた2022年度でしたが、CSRの推進は着実な成果を上げているという手応えがありました。

6つの重点領域については、2025年および2028年を目標年とするありたい姿を策定しました。また、推進体制を見直し、部長クラスの分科会活動を充実させ、その結果をCSR委員会に上程するという形に改めて整理しました。これにより、体制の形骸化を防ぎ、より実態に即した活動ができればと期待しています。

2021年度から動き始めた電気自動車（EV）路線バスのプロジェクトが進行しています。従来のバス製造とは工程や設備を変更しなければならない部分などもあり、現場でもさまざまな工夫が求められる難度の高いプロジェクトですが、国産EVバスは各方面から大きな期待を集めていることもあり、2024年の生産開始という目標に向けて今後も邁進していく考えです。

また、カーボンニュートラルに向けた取り組みも社内を着実にステップアップしました。製造工程におけるCO₂排出削減に積極的に取り組んできたことで、省エネルギーなどの意識が社内に浸透したという実感を持っています。日本自動車工業会や日本自動車車体工業会の定める目標や業界の動向を都度捉えながら、当社としてどのようなデータを把握し、どの水準で目標を立てるか、これからも議論を続けていきます。

一人ひとりの社員がイキイキと活躍できる職場を目指して

厳しい経営環境下では、社員がモチベーションを維持・向上させることが難しくなります。なるべく不安要素を取り除き、安心して業務に当たれるよう、丁寧なコミュニケーションが重要だと感じています。期初の方針説明などを集合形式で開催できるようになったため直接語ることはもちろん、私から社員へのレター発信なども通じて、情報や会社の方向性をこまめに伝えるよう心がけています。また、社外に出向している社員に対しては、組合とも連携をとりながらフォローアップを行っています。

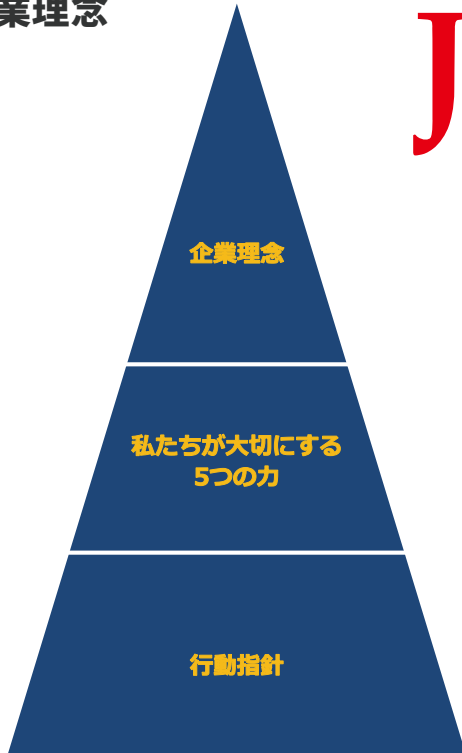
2023年度の採用は障がい者雇用の2名のみにとどまっていましたが、2024年度入社より新卒採用を再開します。若者の就業意識が変わる中、働きたいと思っていただけるような魅力的な職場を実現しなくてはと意思を新たにしています。

加えて、社内におけるコンプライアンスの徹底も着実に進展しています。社内通報制度を通じて情報が入ってきたとき、従来は解決までに時間を要することが多く、会社がどのように対応しているのか通報者に見えづらいという課題がありました。この数年で対応の見直しを行うとともに、通報者とのエンゲージメントもよりいっそう強化し、解決までのスピードアップを図ってきました。こうした取り組みも、社員が安全・安心して働くために欠かせないものであると考えています。

当社は2024年10月に創立20周年の節目を迎えます。「人びとの移動を支える」ことに誇りを持ち、これまでに培ってきた思いや行動を大切にしながら、未来へ向けて前進し続けていければと考えておりますので、今後ともご期待いただければと思います。

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. 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」「2025/2028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	2028年目標	
低公害で事故を低減する技術の提供をしている	● 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	● ジェイ・バスで企画提案ができる組織体制が確立されている	
お客様のニーズをいち早く捉え、最適な提案ができる	● ユーザ情報のデータベース構築 ● 社会、業界動向の継続的な把握 ● 最適な商品企画ができる体制構築	

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		2025 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		● 知名度の向上	
従業員の満足度を常に向上させ維持している。		● 定期的な満足度調査の実施と調査結果の共有	
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"> ● 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 ● 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 ● 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 	
障がい者法定雇用率より常に上回る雇用の確保		● 雇用率の安定化を図り、すべての従業員が心身ともにバリアフリーで働ける環境	
高年齢従業員の働き方		● 継続雇用者が、スキル・気力・体力に合った職場で、イキイキと働ける環境と、若年層とのコミュニケーションを図れる環境づくり	

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		2025 年目標	
環境にやさしく地域に調和した工場づくりと社会を豊かにするバス造りを実現する	省エネ目標値の達成	<ul style="list-style-type: none"> ● 工程・部署別使用エネルギー量の見える化 ● 削減アイテムの検討（照明 LED 化は既に推進中） ● 省エネ啓発活動の継続 	
	カーボンニュートラルの中長期目標制定、および達成に向けてのロードマップ策定	<ul style="list-style-type: none"> ● 中長期目標の検討 ● 再生エネルギーの導入、および外部購入の検討 ● 革新技術の導入検討 ● CO₂ 削減技術マップ作成 ● 株主から見たジェイ・バスの Scope3 位置付け明確化 ● ジェイ・バス内での Scope3 位置付け明確化 	

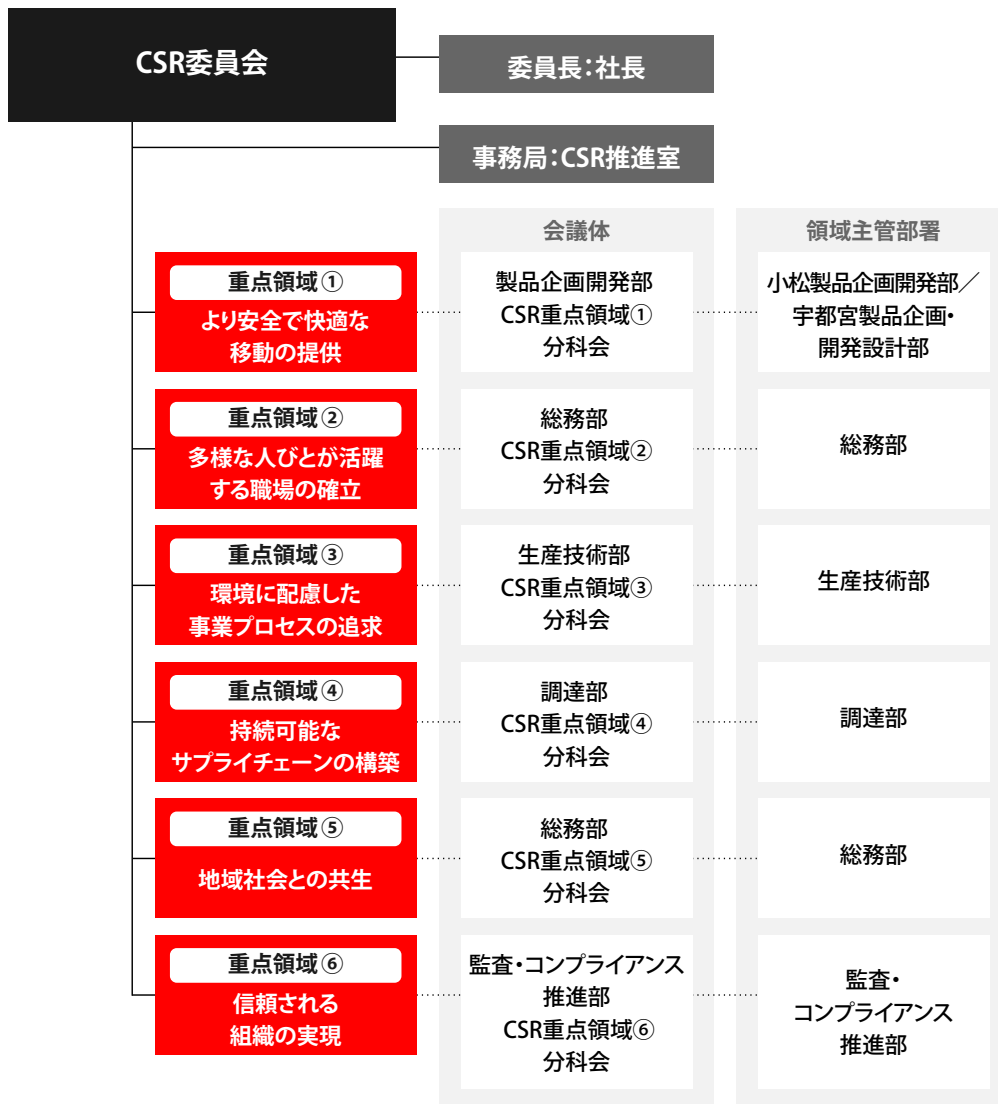
重点領域④ 持続可能なサプライチェーンの構築	目標に関連する SDGs
	
ありたい姿	2025年目標
サプライチェーンのトレーサビリティを確立している	<ul style="list-style-type: none"> ● 危機管理体制の確立（サプライチェーン状況見える化） ● リスクへの迅速な対応により生産への影響ミニマム化 ● サプライヤーとのコミュニケーション強化
サプライヤーと環境・社会に関して互いに学びあう仕組みが機能している	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令遵守 ● 仕入れ先との協力体制を確立し、環境に配慮した製品を供給

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	2025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	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域環境活動への参画 ● 赤十字献血事業への参画
災害時等の有事の際に地域支援を行う	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害時の地域支援を実行 ● 災害時の事業継続の準備を実行
地域社会の交通安全活動に積極的に関与している	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	2025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	<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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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委員会を設置の上、年2回開催し、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 より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の高い品質と安全性、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。

／ Moving e の車室内有効活用に向けた開発

燃料電池バス「SORA」をベースに、「Moving e(ムービングイー)」のコンセプトを守りつつ、バッテリーの輸送だけでなくスタッフの輸送、くつろぎスペース、ベッド展開を可能とした多目的室内空間をトヨタ自動車様と共同で製作しました。

イベントや災害が発生したとき、現地に電源や救護スペースを運び、地域活動や復興などに役立てます。



バッテリー運搬モード



談話・走行時モード



フラットモード(ベッド展開)

Moving eコンセプト

「再生可能エネルギーを運び、配り、お客様に使っていただきたい」というトヨタ自動車様・本田技術研究所様の共通の思いから、可搬型外部給電器・可搬型バッテリーを組み合わせた移動式発電・給電システムは構築されました。

／ ジェイ・バスのチャレンジ – コンセプト提案車

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。また、後付けの左折時巻き込み警報装置を追加し、安全性の向上も図っています。

第8回バステクin首都圏に参加出展

日時:11月22日(金) 10:00~16:00

場所:幕張メッセ屋外展示場



VOICE



小松 製品企画開発部
部長 兼 CE

山本 修

2020年より、新型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、新たな生活様式やレジャーに寄り添った、商品の開発を進めます。また、ニーズを先取りしてお応えできるよう、独自商品を提案する仕組みづくりにも取り組んでいく考えです。

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、安全性や効率といった要件もクリアしながら、皆様のニーズにお応えできご提案に繋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いきます。



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、公共交通機関であるため、誰もが安全で安心して利用できるよう、換気性能向上などさまざまなコロナ対策をこれまで進めてきました。長く続いたコロナ禍もようやく終息の兆しが見えてきたものの、以前の生活に戻るにはもう少し時間を要する見込みです。

一方、2050年までのカーボンニュートラル達成に向けて、公共交通機関として一度に多くの人を運ぶことのできるバスの果たす役割はますます大きくなりつつあります。動力の電動化のみならず、脱炭素素材の活用やさらなるリサイクル率の向上等、環境性能の向上に取り組み、変革へのチャレンジを続けていきたいと思えます。

我々は常に柔軟な発想で「安全で快適な移動の提供」に努力していきます。

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～2022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)。2022年度は、厳しい経営環境に置かれていましたが、障がい者雇用は継続し、2023年4月に2名が入社しました。(女性1名、男性1名)

(2) 女性の管理職登用については、2023年4月現在で6名おり、うち4名が課長職を担っています。

2023年3月末時点で、全管理職(M3～1)に占める女性の割合は、3.6%(166名中6名)ですが、M1では6.6%(91名中6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3期行動計画(2022年4月～2026年3月)を推進しています。

第1期(2016年4月～2019年3月)は「意識付け・風土づくり」を、第2期(2019年4月～2022年3月)は「意識・風土の浸透」をポイントに取り組みました。第3期は「上司と部下と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) 2022年度の階層別教育は、基幹職昇格者等を対象に、上司と部下との関わり方・コミュニケーションの向上を図るために、eラーニング教育を実施しました。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。

また、班長を対象に評価者研修を実施し、評価のスキルアップを図るとともに、評価や面談に必要なコミュニケーションスキルの習得を目指しました。

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。



2022年10月 eラーニング説明会
(Web開催：小松工場、宇都宮工場)



2023年3月 評価者(班長)研修

(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、2022年度は目標を達成しました。

(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

男性の子育て参画促進の取り組みとして、育児等に関する諸制度についてまとめた資料「仕事と育児・介護の両立支援制度」を作成し、周知しました。また、社報に男性の育児休職取得事例の紹介記事を掲載しました。これらの結果、男性の育児休職取得率は、2021年度の9.7%に対し、2022年度は20.5%に向上しました。

また、すべての従業員が能力を発揮できるよう働きやすい職場環境の整備と、疾病の早期発見・早期治療により将来大病しない体づくりの促進を目的とした、「健康サポート休暇制度」を立ち上げました(2023年4月開始)。人間ドックや健康診断等に行くために、年間1日の特別休暇が取得できるもので、自身の健康保持・増進につながることを期待しています。

／ 多様な人財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、2022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。(2023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) 2022年度は支援学校からの実習生を受け入れたほか、下期に中途社員1名を採用し、2023年度の定期新入社員で2名を採用しました。
- (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、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) 障がい者を雇用するためのソフト面の対応として、「障害者職業生活相談員」の認定講習会を受講し資格取得に取り組んでいます。(2022年度時点で2名が資格取得)

(4) 宇都宮工場において、車いす用のスロープの設置、扉を開閉しやすい引き戸に変更しました。

また、多目的トイレ(オストメイト対応)を両工場で設置しています。宇都宮工場では2020年度に増設完了、小松工場では2022年度下期に既存の多目的トイレをリフォームしました。



／ 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、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、2020～2022年度はアンケートを中止しました。2023年度は、第3回目従業員満足度アンケートを実施予定です。

【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

2022年度は、経営者トップの意思表明を3回(年頭、上期・下期首)小松と宇都宮工場で実施しました。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、安全組織メンバーによる工場内の安全パトロールの実施、部署ごとに実施する4Sパトロールや4RKYT活動による社員全員参加型の安全啓発活動など、年間を通じたさまざまな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、両工場における毎月の安全対策への取り組みについては、安全月報で全社員へ情報共有を行っています。

作業時における暑熱・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。

従業員駐車場における安全確保対策として、照明器具を増設し夜間における足元視界を向上させるとともに、死角となる樹木の伐採を行って公道の視認性を向上させました。

■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
- (12) 健康サポート休暇制度を検討、2023年度4月からスタート(人間ドック、健診の促進のための特別有給休暇を設定)

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、2022年度は一般職を対象に、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

2022年度は、厳しい経営環境の中ではありましたが、小松工場での多目的トイレの設置や、宇都宮工場での車いすスロープの設置など、ハード面の対策を進めることができました。また障がい者雇用では、新たに3名の仲間を迎え入れることができました。

女性の管理職比率はまだ高くはありませんが、この4月から新たに2名が課長/GLの任に就くこととなり、徐々にではありますが、女性管理職の活躍が増え、社内の意識も変わってきたと感じています。

一方で、国会でLGBTの理解を促進する法案は、当初の案から見直しされるなど我々日本人の中には、多様性を容認することに対し抵抗感を持つ人が少なからずいることも事実です。会社としても、すべての人が能力を発揮しやすいような環境づくりの一環として、従業員の意識改革にも力を入れていく必要があると、改めて認識しています。

将来的には、多様性という言葉がなくなり、それぞれの違いを意識せず働ける職場となることを目指していきたいと思います。

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

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。

／ 環境法令規制に関する遵守状況

ジェイ・バス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。

2022年度は、小松工場下水道排水における規制値超過が発生しました。結果を監督官庁に報告するとともに、指導のもと再測定を行い、連続性がないことを共有しています。また、超過抑制につながる改善活動も実施しました。

なお、宇都宮工場においては、水質・大気・土壌・騒音・振動・その他規制をクリアしています。

／環境負荷物質の削減

廃棄物管理と削減活動

2021年に小松工場で集積業務の内製化を進めたことで、工場から排出されるごみの種類の変化について新たな気づきを得ました。また、廃棄物処理業者等からの要望もあり、分別の細分化を行いました。

さらに、従業員が分別に積極的になれるよう、情報発信や啓発活動を推進していきます。

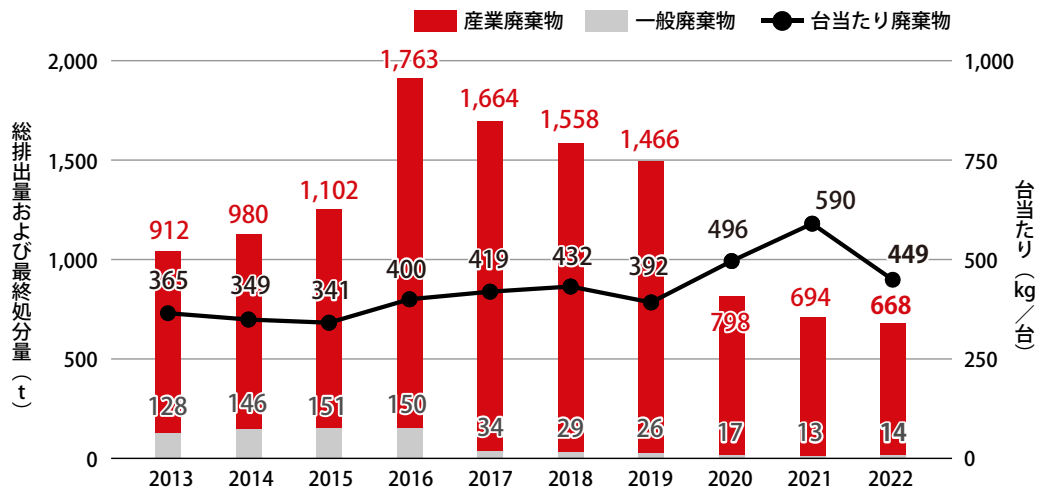
【主な取り組み】

- ① 廃棄物の細分化 22種類→44種類に細分化
- ② 「廃棄物分別辞典」の作成 従業員が廃棄の際に迷ったら検索できるよう、廃棄の種類と注意事項を記載
- ③ 分別ポスター 従業員に対して細分化した分別化内容を意識してもらうための啓発ツール



廃棄物分別ポスター

廃棄物排出量実績推移



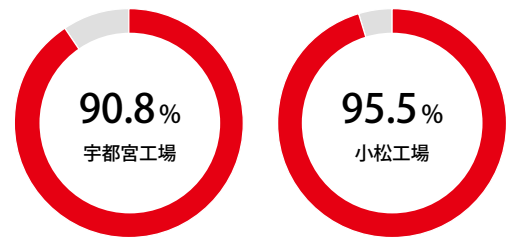
／リサイクル率の向上

小松工場は生産台数が少ない中、分別推進の取り組みもあり、2021年度同様の水準(95.5%)となりました。

宇都宮工場では、脱水汚泥を「リサイクル処理」から「埋立処理」に変更したため、前年度比-2.7ポイントの90.8%となりました。

リサイクル率向上に向け、引き続き改善に取り組めます。

各工場のリサイクル率



有害性のある化学物質の削減

バス床材のつなぎ部を平滑にするパテについて、2021年に宇都宮工場が、2022年に小松工場が改良パテへの切り替えを図り、パテに含まれるスチレン(PRTR制度の対象物質)のフリー化を図りました。

／省エネルギー・CO₂ 排出量の低減

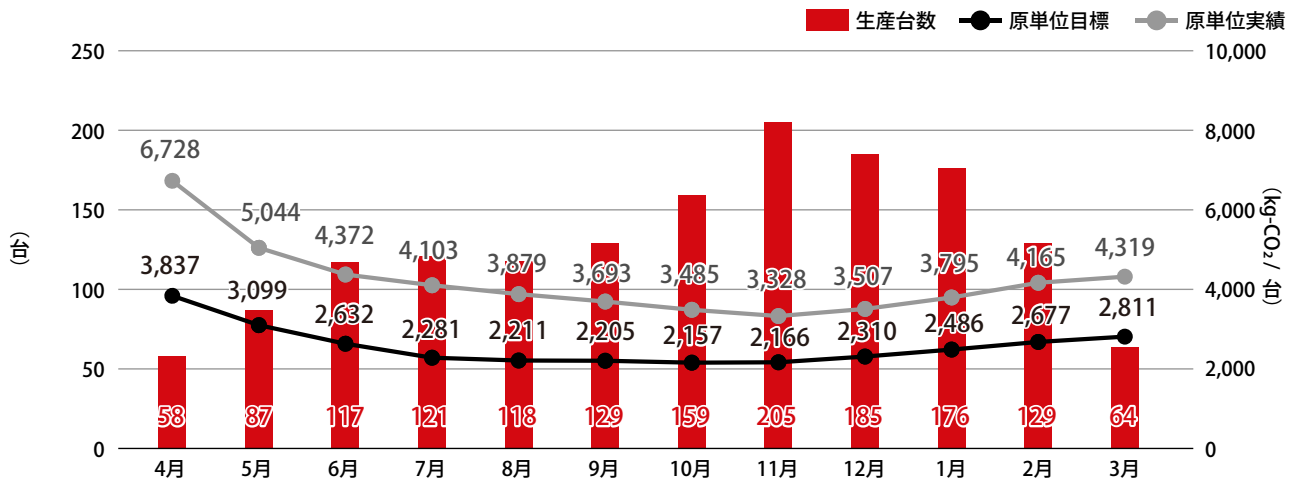
CO₂排出量の抑制は地球規模の課題です。私たちジェイ・バスのカーボンニュートラル(以下CN)実現に向けては、多くのビジネスパートナーとの取り組みが不可欠です。

ジェイ・バスでは、①省エネ活動、②再生可能エネルギーの利用検討、③革新技术の導入検討、の三本柱で株主や近隣企業様との交換情報も参考に、CN実現に向けた中長期戦略を進めていきます。

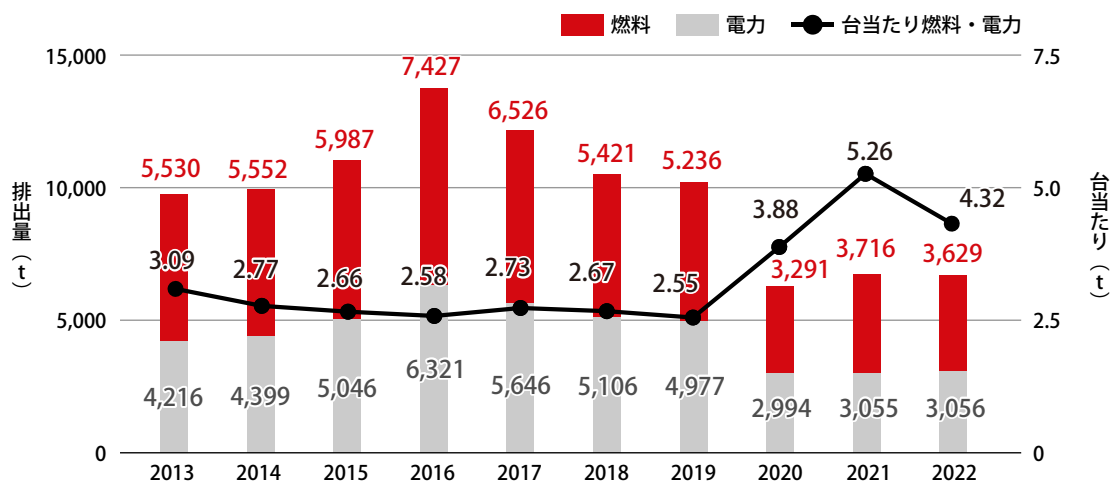
全社 CO₂ 排出原単位推移

2021年度に続き、生産台数減により、CO₂排出量削減目標は大幅な未達となりました。

全工場 CO₂ 排出原単位推移



CO₂ 排出量実績推移



省エネ活動

■高効率設備への切り替え

2022年度は、一般組立工場と塗装工場（防爆タイプ）合わせて照明設備910灯を、高効率なLED灯具へ更新しました。2023年度以降も小松・宇都宮両工場でも継続して更新を図る予定です。

また、システムサーバー老朽代替も行い、計10,105kg-CO₂/年を削減できました。

■CO₂排出量（エネルギー使用量）の見える化

小松工場では、各組織別のCO₂排出量（エネルギー使用量）について月次レポートを発行しています。自部署の状態が見えるようになることで、自分ごととして省エネに取り組めるよう啓発を行っています。

宇都宮工場でも同様の活動が推進できるよう、見える化の取り組みを開始します。

再生可能エネルギーの導入検討

改正省エネ法(非化石エネルギーへの転換に関する措置等)を視野に、さまざまなケースの検討を進めています。

太陽光発電パネルの設置ケース(自己資本・リース・PPA[※]等)やCO₂排出ゼロエネルギーの(外部)電力購入等検討し、全社の中長期計画立案を進めています。

※ Power Purchase Agreement

革新技術の導入検討

株主や各種団体・近隣企業様との接点を設けて情報収集を行うとともに、高効率な革新技術への転換を図る際のリスク評価について取り組みを始めます。生産工程への導入においては、安全・品質・生産性・コストと多くの確認項目を踏まえ導入リスク検証を行い、CN実現につなげていきます。

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。

2050年カーボンニュートラル実現に向けて、株主・関連自動車団体・仕入先様・地域の企業様と連携しながら、中長期的な目線を持ち、継続的な活動方針と戦略を立てて、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。

2023年度から重点領域③は、「省エネルギー目標の達成」と「カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ作成」により注力し、邁進いたします。

コロナ禍から変わりつつある社会の中で、バスをご利用いただくすべての方に安全・安心なバスをお届けする企業であり続けるとともに、社会課題の解決を目指し、私たちジェイ・バスは挑戦し続けます。

重点領域④ 持続可能なサプライチェーンの構築

／ 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、バスの生産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。

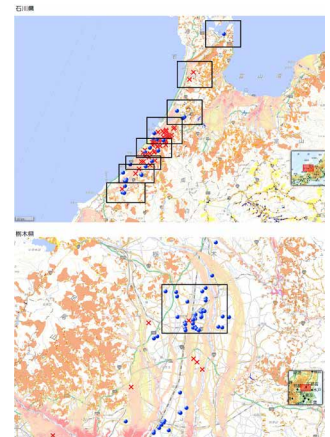
ジェイ・バスはさまざまな機会を通じてビジネスパートナーである仕入先様と積極的に交流し、共に成長できる活動を続けていきます。

／ 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年度からの中小河川の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200社(297拠点)から389社(507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。

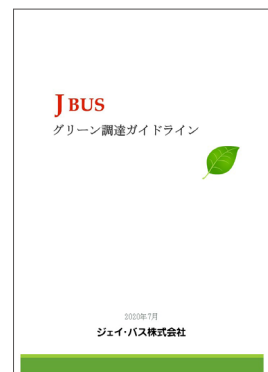


出典元：国土交通省
<https://disaportal.gsi.go.jp/>

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しました。2023年度は仕入先様のエネルギー管理状況の調査に取り組みます、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様と足並みを揃え行っています。

コミュニケーション

2022年度も新型コロナウイルス感染症の終息が見込めず、調達方針説明会を書面開催としたほか、安全品質交流会の中止など、さまざま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、Web会議など工夫をしながら交流を図りました。

2023年度は、オンラインとなりましたが、4年ぶりに調達方針説明会を開催しました。

ようやくコロナ禍以前の形を取り戻しつつあるため、今後は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。

2022年度表彰は前年度と同様に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は、採用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」となるものが増えています。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

秋山 鉦一

バスは受注生産のため、お客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)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。

部品の原材料は海外調達品も多く、こちらは今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。

このような状況下において、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、「ドライバー」や「事故」をキーに自動運転の技術革新が進んでおり、これまで以上に仕入先様との連携が大切になります。

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に行動するとともに、カーボンニュートラルなどグローバルな課題を理解し、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。(2022年6月、2022年11月)



美化清掃活動の様子

エコキャップ(40kg/年:ワクチン20人分)、プルタブ(13.8kg/年) 寄附しました。(2022年8月)



収集および寄附の様子

・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(140kg:ワクチン70人分) 寄附しました。(2022年12月)



収集の様子

2022.12.9

エコキャップ受領書

ジェイ・ハス株式会社
 総務部 宇都宮安全部 鈴木 博志 様

2022.12.9 受領数量:	1400 Kg	高栄化成株式会社 栃木工場 〒320-0201 〒320-0201 TEL:0285-82-1051 FAX:0285-82-1052 E-mail:www.frankaso.co.jp
種類:	70,000 個	
ワクチン:	70.0 人分	
CO2:	441.0 Kg	

※2022年、エコキャップは2021年度に集約し受領しました。
 ※エコキャップは、120g(0.12kg)の容量です。

これほどの 数量	換算数量	658.0 Kg	ワクチン	329.0 人分
-------------	------	----------	------	----------

備考: 換下するまでご集約のことをお願い申し上げます。
 この度はエコキャップの寄附に御礼申し上げます。また、御集約の御礼として、
 受領いたしましたエコキャップを、当社でリサイクルもしております。
 ワクチン受領は、弊社の「経理課」の係員、貴社の係員にワクチン受領書(JCV)へ
 捺印をさせていただきます。
 署名をお願いいたします。 署名

エコキャップ受領書

地域貢献活動

【小松工場】

・献血活動 2回(2022年5月、11月)



献血活動の様子



- ・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は、2022年12月に予定していましたが大雪で中止となり、サンタプレゼント企画のみ実施しました。



子どもたちへプレゼントを渡す様子

・清掃ボランティア活動

地域のカーブミラー（合計32カ所）の清掃活動を行いました。（2022年11月）



カーブミラー清掃の様子

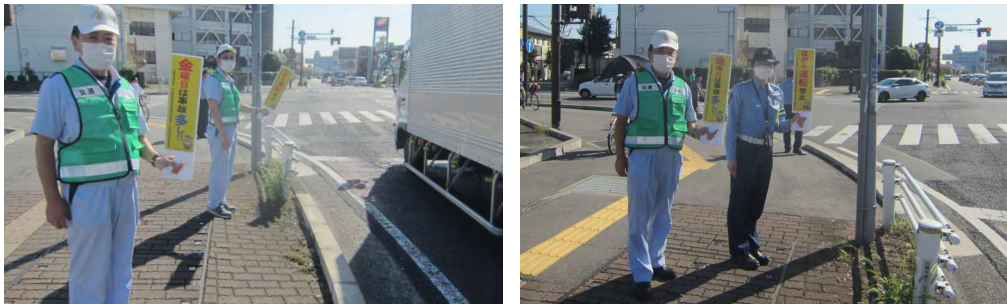
【宇都宮工場】

- ・献血活動 2回（2022年9月、2023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。
- ・交通安全運動の立哨活動(2022年9月、2023年3月)
安全運転管理者宇都宮東地区協議会の交通安全広報啓発活動に参加しています。



立哨活動風景

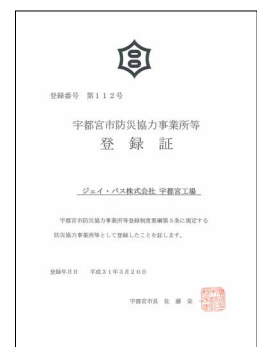
／ 災害時等の地域支援拠点の体制確立

危機管理体制の見直し

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を整えています。



宇都宮市防災協力事業所等 登録証

■小松工場:記録的大雨の際にバス事業者様の車両退避を受け入れ

2022年8月4日正午に、小松工場を含む小松市全域に記録的な大雨による「緊急安全確保・警戒レベル5」が発令され、午後の工場稼働を停止し全社員を帰宅させました。それと同時に、地元のバス事業者様から、車両の冠水・浸水の可能性があるとのことで車両退避の要請を受け、当社構内に大型観光バス5台を受け入れました。幸い被害が生じることもなく、翌日には車両は事業者様の元に戻っていきました。

バス事業者様とは2020年に、自然災害が発生しバス事業者様の車両に被害が生じることが予想される場合、車両を退避・受け入れる支援体制を整え、退避訓練も実施していました。その結果、当日は迅速に対応することができました。

VOICE



総務部
副部長

吉田 光利

コロナ禍も3年目となる2022年度においても、感染対策と事業活動を両立しながら、美化清掃活動、福祉施設でのボランティア活動など、可能な限りの社会貢献活動を実施してきました。

2022年8月には、記録的な大雨で小松工場のある小松市全域に「緊急安全確保・警戒レベル5」が発令され、市内のバス事業者様から車両に被害が生じることが予測されるとのことで退避要請を受け、2020年に締結した災害支援に関する契約書に則って、当社構内に5台の観光バスを受け入れました。今後も工場間・地域で連携を図りながら、大規模な災害に備えて安全かつ迅速に対応できるよう、対応マニュアルの検証や訓練を行っていきたいと考えています。

2023年度は、継続している活動を引き続き実施しながら、新型コロナウイルス感染予防の観点から中止していた森林整備活動や工場見学の再開準備を進めるとともに、地域で開催されるイベントや各種活動にも参加していき、皆様と顔を合わせた活動ができるよう常に考え行動していきたいと思います。

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られるよう、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

株主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。

2022年度は、テーマ『その言い方 その行動 大切な人にもできますか?』として、パワーハラスメントについての知識と理解を深め、パワーハラスメントのない働きやすい職場づくりに取り組むことを目的に「パワーハラスメント防止啓発資料」を作成し展開しました。

また、世の中のさまざま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「こんぶら用心」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。

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。

2021～2022年度は、全従業員を対象に、同じ知識・理解を持つことができるよう、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



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。

／ 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さまざまな工夫を盛り込み、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

2023