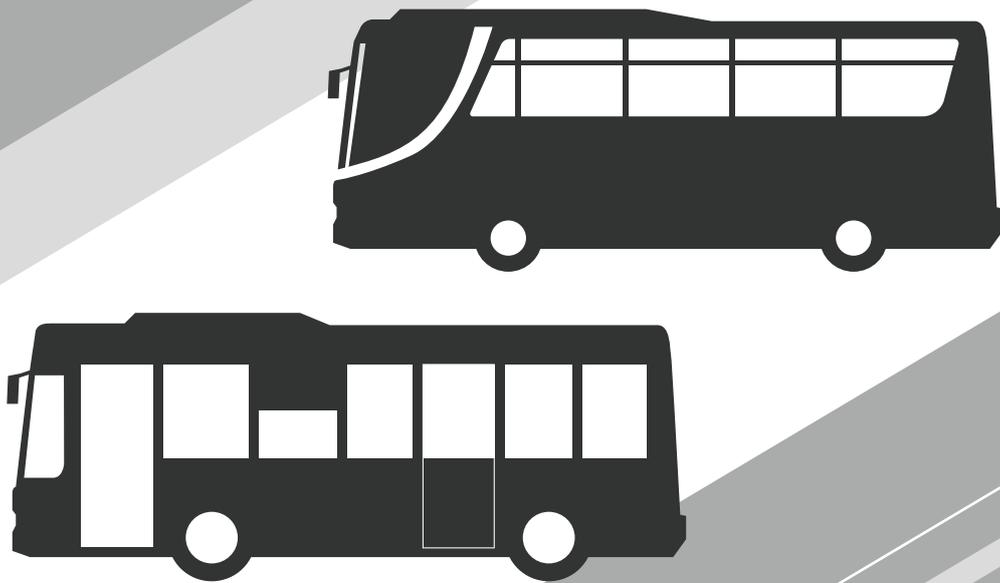


# CSR REPORT 2024

---



## CSR レポート 2024 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 .....	18
重点領域④ 持続可能なサプライチェーンの構築 .....	23
重点領域⑤ 地域社会との共生 .....	26
重点領域⑥ 信頼される組織の実現 .....	32

## 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

2023年度(2023年4月～2024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:2024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 企画グループ  
電話:0761-44-8679

## トップメッセージ

**困難な環境に置かれても、  
自分たちにできることを  
考え行動に移すことで  
着実に進み続けます**

代表取締役社長 西原 正人



### 社会の動きを見据え、健全な危機感を持って事業を進める

当社は、2020年以降、コロナと日野自動車株式会社によるエンジン認証不正の影響を受け、生産台数が大きく減少し経営的に苦しい状況が続いてきました。しかし、2022年度下期からは、宇都宮工場で生産している路線バスの生産台数が回復し、コロナ禍からの復活を感じることができました。小松工場で生産する観光バスについても、2023年5月にコロナが5類に移行したことや、エンジン認証不正の影響で生産できなかった主力車種の生産が再開したことで、生産台数は戻りつつあり、2023年度の両工場合わせた生産台数は、コロナ前の7割程度まで回復しました。今後は、路線、観光とも本格的な回復が見込めるものと期待していますが、バス業界でもドライバー不足や高齢化が深刻な問題となっており、減便や路線廃止も相次いでいるなど、楽観視できる情勢ではなく、引き続き動向を注視していきたいと思えます。

私は2022年4月からジェイ・バスの経営に参画し、2024年6月より社長に就任しましたが、当社は日野自動車株式会社・いすゞ自動車株式会社の指示のもとでバスの開発・生産を行うという事業構造であるため、「受け身」のスタンスになりやすいという印象を持っています。世の中が大きく動く中で、「こうしたらいいのではないか」「ジェイ・バスならこういうことができる」という能動的な提案ができないと、社会から取り残されてしまうかもしれないという危機感も持っています。この危機感を健全な形で社内に広げ、新しい挑戦につなげていくことが、これからの当社にとって重要な課題になると認識しています。

### ステークホルダーとの関わりを大切に、CSR活動を深化させる

CSR重点領域のひとつに「持続可能なサプライチェーンの構築」を掲げていますが、私はジェイ・バスの経営に参

画する以前、日野自動車株式会社で長年にわたり原価管理や調達業務に従事していました。かつてはコスト競争力強化の観点から、原価低減に注目が集まり、人件費やエネルギー費のアップは原価低減で吸収というのが一般的な調達環境でしたが、ここ数年の材料費、人件費、エネルギー費等の高騰は、従来水準を大きく上回っており、今までのやり方が通用しなくなってきました。仕入先様との間においては、対等な立場でパートナーシップを築き、合理的なコストアップは適正に価格反映するとともに、企業力の源泉である「コスト競争力」の維持に向けた原価低減活動についても、継続的な成長を実現できるよう協力しながら取り組んでいければと考えています。

同じく重点領域としている「より安全で快適な移動の提供」や「環境に配慮した事業プロセスの追求」において、今後ますます重要になるのが、カーボンニュートラルへのアプローチです。路線バスでは電動化が進みやすいのですが、長距離の走行が求められる大型観光バスではバッテリーを大量に積載したり、充電のために長時間停車したりすることになってしまうため、電動車の実用化には困難が伴います。日野自動車株式会社・いすゞ自動車株式会社の商品戦略や技術開発部門と連携をしながら、将来的な解決に向けて検討を進めていきます。また、工場に太陽光発電パネルを設置するなどのクリーンエネルギー導入についても、引き続き検討していきます。

令和6年能登半島地震では、当社に直接の影響はなかったものの、石川県を中心に甚大な被害が発生しました。石川県に拠点を置く企業として支援を行うべく、災害義援金の拠出や無料乗合バスによる輸送支援、ボランティア活動の拠点として社員寮の空き部屋を提供するなどの活動に取り組んできました。皆様の安全と被災地の一日も早い復旧・復興をお祈りいたします。

## 社員が魅力を感じられる環境づくりに、より一層注力する

当社がこれからも成長を続けていくためには、働く一人ひとりがいきいきと活躍できる職場環境をつくることが大切と考えています。重点領域でも「多様な人々が活躍する職場の確立」を掲げており、これまでもIT関連や設備などの整備を着実に進めてきましたが、DXの推進やオフィス環境の改善など、さらなる職場環境の改善に努力して参ります。

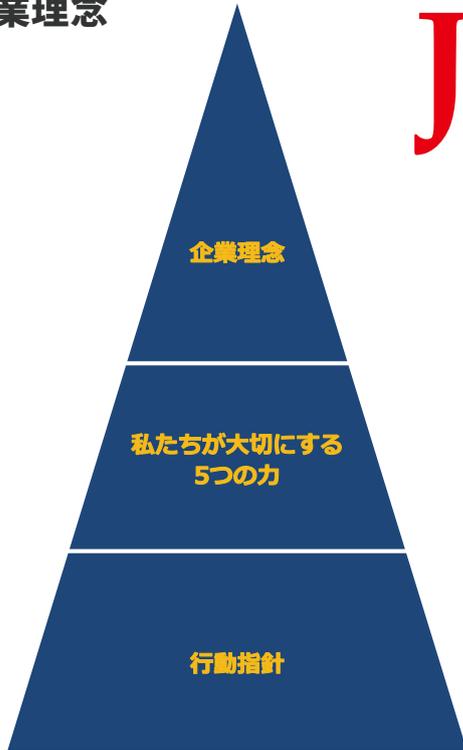
人事制度については、当社がジェイ・バスとして統合してからの20年間、大きな変更がないまま今に至っています。加えて、社内の年齢構成が高齢化しているため、若手人材の獲得と活性化が急務です。賃金体系や評価制度を時代に即した形に変え、諸制度も整えていかなければ、ここでも社会に取り残されてしまう可能性があります。また、当社の生産は時期によって繁閑の差が大きく、人員確保が難しいという課題もあります。社会全体で人手不足が問題視されていることもあり、日野自動車株式会社・いすゞ自動車株式会社やバス事業者様のご協力もいただきながら、生産の平準化に向けて議論を続けていく必要があると認識しています。

石川前社長が推進してきた「変えるべきところは変え、変えずに守るべきところは守る」という方向性を継承しながら、社員とともに考え、魅力を感じられる職場を目指して、改革に着手しなければと考えています。

これからも「人びとの移動を支える」会社として、安全で快適なバスの開発・生産に尽力するとともに、社員の安全と健康を守り、地域の皆様に愛される企業であり続けるよう努めてまいりますので、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全・環境に対する構造・材料技術が開発されている</li> <li>● IT 技術を中心とした安全制御技術が開発されている</li> </ul>	
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"> <li>● 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</li> </ul>	
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"> <li>● ユーザ情報のデータベース構築</li> <li>● 社会、業界動向の継続的な把握</li> <li>● 最適な商品企画ができる体制構築</li> </ul>	

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"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>	
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"> <li>● 工程・部署別使用エネルギー量の見える化</li> <li>● 削減アイテムの検討（照明 LED 化は既に推進中）</li> <li>● 省エネ啓発活動の継続</li> </ul>	
	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"> <li>● 中長期目標の検討</li> <li>● 再生エネルギーの導入、および外部購入の検討</li> <li>● 革新技術の導入検討</li> <li>● CO<sub>2</sub> 削減技術マップ作成</li> <li>● 株主から見たジェイ・バスの Scope3 位置付け明確化</li> <li>● ジェイ・バス内での Scope3 位置付け明確化</li> </ul>	

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"> <li>● 危機管理体制の確立（サプライチェーン状況見える化）</li> <li>● リスクへの迅速な対応により生産への影響ミニマム化</li> <li>● サプライヤーとのコミュニケーション強化</li> </ul>
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"> <li>● 法令遵守</li> <li>● 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</li> </ul>

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"> <li>● 地域環境活動への参画</li> <li>● 赤十字献血事業への参画</li> </ul>
災害時等の有事の際に地域支援を行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 災害時の地域支援を実行</li> <li>● 災害時の事業継続の準備を実行</li> </ul>
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"> <li>● 地域支援体制の確立</li> </ul>

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"> <li>● コンプライアンス意識・風土の向上、知識の修得</li> <li>● コンプライアンス推進活動の定着</li> </ul>
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"> <li>● 定期更新がルーティン化されている</li> </ul>
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"> <li>● 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</li> </ul>

## ／ 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。

### ／ 大型観光バスベースのサイクルバスの開発

大型観光バス(12m・リフト付き仕様)をベースに改造し、自転車(ロードバイク・クロスバイク)と人を一緒に運ぶためのバスを開発しました。

車内のスライドシート用レールを活用し、最大12台の自転車の搭載が可能のほか、自転車搭載時の乗客の座席も確保し、20人程度が乗車できます。また、床下のトランクルームにも自転車が積載できます(最大16台、ただし車輪の取り外しが必要)。サイクルイベントやサイクリングツアーなどで活用いただける車両装備の提供を実現しました。



車内スライドレールへの取付  
(自転車分解不要)



トランクルーム内への搭載(車輪を取り外し、自転車フレームを台車に取付)



## ／国内初となるフルフラット BEV 路線バスのボディ開発を推進

2023年10月、Japan Mobility Show 2023にて、いすゞ自動車株式会社がバッテリーEV (BEV) フルフラット路線バスを世界初公開しました。ジェイ・バスはこの車両のボディの開発を推進しています。

エンジン搭載スペースが不要となったことによるレイアウトの自由度を最大限に生かし、フロア後部の段差をなくした完全フルフラット化を実現。従来のノンステップバスに比べ、さらなるバリアフリー化を図った車両は、来場のお客様に大変ご好評をいただきました。



世界初公開のBEVフルフラット路線バス「ERGA EV」(「Japan Mobility Show 2023」ホームページより)

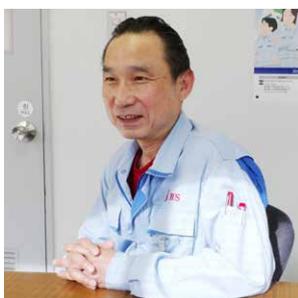
## VOICE



小松製品企画・開発設計部  
部長

**大山 亮**

小松工場では主に観光バスを生産していますが、新型コロナウイルス感染症の5類への移行やインバウンド（訪日外国人）観光の復活等により、観光産業が活気を取り戻しつつあると感じています。一方で「ドライバー不足」や「2024年問題」もあり、バス業界を取り巻く環境の変化に対する我々の使命はより高まっています。世の中のさまざまな変化に対応すべく日々情報収集を行い、バス運行に関わるすべての方々（お客様、運転手様、事業者様）のご要望を真摯に受け止め、より安全で環境に配慮した最適な商品を迅速にご提案・ご提供できるよう努力していきます。



宇都宮 製品企画・開発設計部  
部長

**樋口 弘行**

Japan Mobility Show 2023にて、宇都宮工場で生産されたBEV路線バスが出品されました。カーボンニュートラルへの対応や、客室の完全フルフラット化等により、誰もが「安心・安全」に移動できる車両となりました。

一方、物流業界で問題視されている「2024年問題」は、貨物運送事業だけでなく旅客運送事業にも影響を及ぼしています。さらなる安全装置の充実によるドライバーの負荷低減や、自動運転化など、我々が果たすべき役割はますます大きくなっています。これからも変革へのチャレンジを続け、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

### ／ 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を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。2020年度～2024年度の採用実績に占める女性採用比率は19%でした。(学卒～短大対象／女性4名、男性17名)

2024年4月には、高卒含め13名(女性2名、男性11名)が入社しました。

(2) 女性の管理職登用については、2024年3月現在で5名が在職し、内3名が課長職を担っています。

全管理職(M3～1)に占める女性管理職の割合は、3.0%(165名中5名)ですが、M1基幹職では5.5%(91名中5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、第3期(2022年4月～2026年3月)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) 2023年度の階層別教育では、基幹職昇格者を対象に基幹職の役割やマネジメントについて学び、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、M3・M2では集合形式と公開講座受講を併用して、M1では2日間の集合形式による研修を行いました。

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り、評価や面談に必要なコミュニケーションスキルを身に着けました。

2021年度から目標管理を間接部門でスタートし、上司部下との1on1面談、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。

目標管理の導入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。



2023年4月 評価者（班長）研修



2024年2月 基幹職（M3・M2）研修

(2) 「働き方改善としての有休取得向上」

2023年度は「全従業員が個々の有給休暇付与日数の70%以上取得」という目標に対しては未達となりました。ただし、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、フォローしており、その結果、個々の平均では目標を達成しました。（基幹職含む全従業員の平均取得率：83%）

(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、周知しています。男性の育児休職取得率は、2021年度9.7%から、2022年度20.5%、2023年度36.0%と推移しており、男性も子育てに参画しやすい職場環境づくりが進んでいます。

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に、2023年4月より「健康サポート休暇」が制度化され、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ます。この制度について社内報に掲載し周知を行い、休暇を活用し健康保持・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、2023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。(2024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) 2023年度は、特別支援学校とろう学校から障がい者定期新入社員2名を採用しました。  
また、特別支援学校2年生の産業実習生2名の受入れと、特別支援学校卒業生である社会人1名のチャレンジワークを行いました。
- (2) 特別支援学校、ろう学校、それぞれの学校の卒業生が実際に働いている姿を見学、働く上で大切なことや大変なことなどを直接対話する場を設けるなど、進路考察につながる工場見学を実施しました。今後も採用体制の維持を目的に、産業実習生の受け入れや工場見学などを通じて、情報交換の場を設けるなど、積極的に活動を行うことにより、障がい者雇用の促進につながることを期待しています。
- (3) 重度聴覚障害の方でも打ち合わせや会議に参加したり、さらなる活躍の場を広げることを目的に、音声認識文字起こしアプリを導入しました。ろう学校の生徒の工場見学は、会社の概要説明や質疑応答時の発言内容をリアルタイムで文字化したものをスクリーンに映し出すなど、音声認識文字起こしアプリと手話通訳を併用しながら運営しました。今後もさまざまな用途で使用していき、働きやすい職場づくりを目指していきます。

## ／ 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り、休業日の増加、残業規制、経費削減など変化点が多く、2020～2022年度は中止しました。

2023年度は4年ぶりとなる第3回目のESアンケートを実施しました。コロナ禍による生産台数大幅減、先行き不透明で不安な時期でもあり満足度はダウンしましたが、今後はアンケート結果がどのように変化していくか把握するため、2年ごとに実施する予定です。

## 【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%

第3回目 2023年度 満足35%

## 従業員満足度向上への施策

### ■ 経営方針表明

2023年度は、経営者トップの意思表明を3回(年頭、上・下期首)小松と宇都宮工場で実施しました。加えて、年3回発行の社内報でも、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、「ポ・ケ・手・な・し」の啓発と実践、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、年間を通し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内容は、安全月報で全社員へ情報共有しています。

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、エアー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、死角となる樹木の伐採を行い公道への視認性を高めました。

### ■ 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)



いしかわ健康経営優良企業 知事表彰受章(2020年3月)

### ■ 職場の健康づくり活動

日野自動車株式会社健康保険組合とのコラボヘルスにより、従業員の健康づくり支援を行っています。2022年12月には、宇都宮工場で血圧計・体重計を食堂に設置し、日々の健康管理に気軽に活用できるようにしました。2023年度には全国に設置された特装・サービス部のすべてのサービス拠点に対し、職場環境整備と拠点駐在員の健康増進を目的に血圧計・体組成計を設置しました。また、小松工場では既に設置されていた血圧計を最新型機器へ設備更新しました。



関西サービス駐在所(大阪市)へ設置された機器(2023年10月)

## 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、2023年度は役員・管理職・監督職を対象に階層別コンプライアンス研修を行いました。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。



2023年10月コンプライアンス研修 左：小松工場、右：宇都宮工場

## 上司と部下との関わり方を改善

2021年度から目標管理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) 併せて、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**

2023年は4年ぶりにESアンケートを実施しましたが、ここ数年の経営環境下で、処遇の改善や福利厚生面等の設備投資が十分に行えなかったこともあり、従業員満足度の低下が見られました。若年層の離職も増加していることから、職場環境を含め、従業員の処遇改善に取り組むことが、喫緊の課題と捉えています。

障がい者雇用では、2024年春も新たに1名の仲間を迎え入れることとなりました。現時点で法定雇用率は達成できていますが、今後も社会の要請に応え続けるためには、採用方法・採用機会の見直しや、ハード・ソフト両面から、職場の受け入れ環境の整備などが必要と考えています。

女性の活躍推進に向けては、現在女性基幹職として活躍している従業員と、今後の基幹職となる可能性のある女性従業員の対話の場を設け、女性が企業で活躍するために何が必要かという視点はもとより、その他の悩みについても幅広く取り上げ、女性がより働きやすくなるよう、活かしていきたいと考えています。

## 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

化学物質法改正を受けて、保護具の適正確認・環境測定箇所見直し・管理責任者の選出と教育など、ソフト面での対応を進めました。

コロナ禍をはじめとする大幅な生産台数減により、省エネ法に基づくエネルギー消費原単位（5年平均1%削減）は目標未達となり、2023年には省エネルギーセンター（資源エネルギー庁）の現地調査を受けました。その際にいただいたアドバイスも念頭に、今後も省エネルギー活動に努めていきます。

## ／環境負荷物質の削減

### 廃棄物削減活動

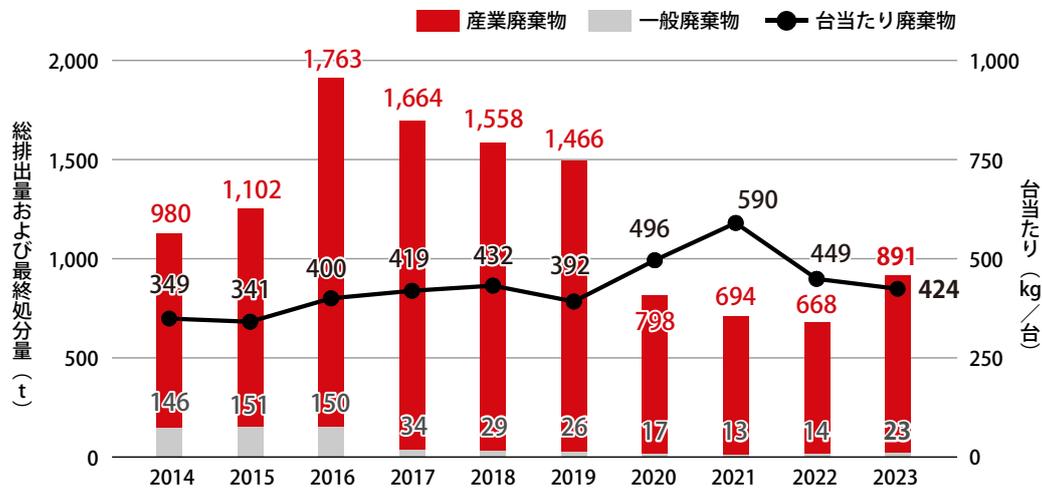
工場から排出される廃棄物について、設計部門では設計由来の要因を調査し、廃棄物削減につながる活動を推進しています。小松工場で生産している中型観光バス運転席窓ヒーターハーネス(カールコード)の長さの最適化を図り、都度廃棄していたハーネス余長分の抑制ができました。(年間約60kg相当)



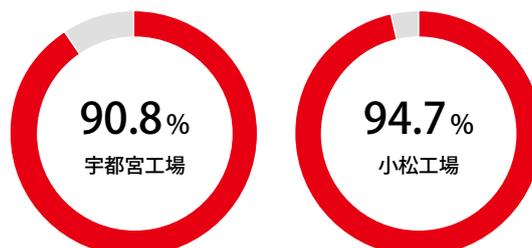
中型観光バス：メルファ（日野自動車株式会社 HP より引用）

宇都宮工場では、塗装養生用のビニールについて、建築用の薄手のものへ変更しました。また生産で発生する汚泥を、舗装材としてリサイクルできないか検討しています。

### 廃棄物排出量実績推移



### リサイクル率の向上



## 有害性のある化学物質の削減

小松工場ではバスの室内塗装に用いるシンナーを、より作業環境にやさしいトルエンフリー材料に変更しました。

宇都宮工場では、樹脂アルミ用プライマーを、特定化学物質（エチルベンゼン・スチレン）を含まない塗料に切り替えました。

## ／ 省エネルギー・CO<sub>2</sub> 排出量の低減

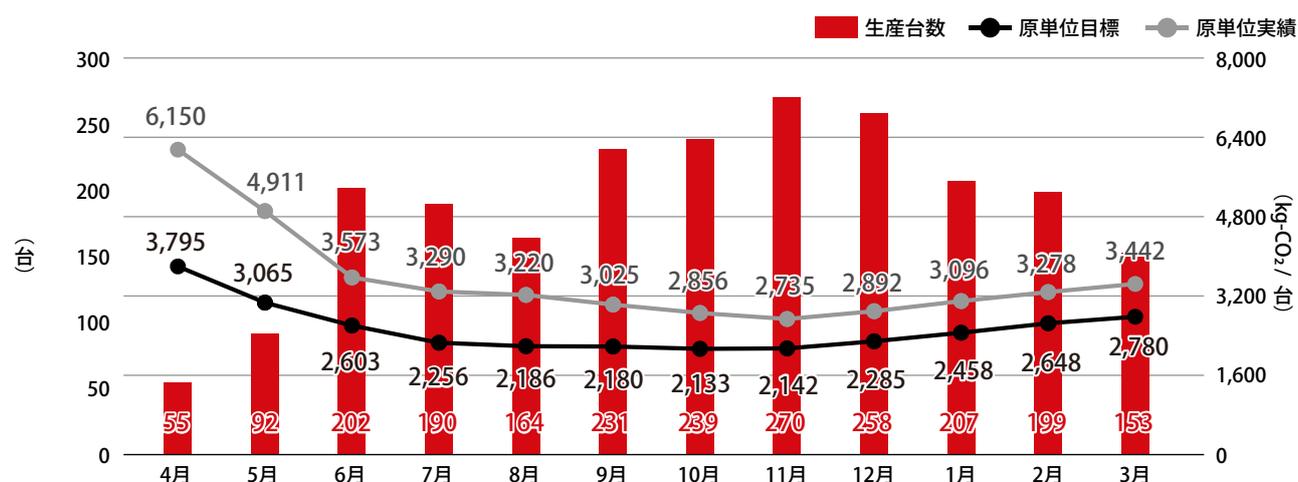
バスの生産において、エネルギーの50%以上は塗装工程で消費しています。生産台数が大幅に減少した小松工場では、お客様のデザイン仕様から塗装回数を事前に計画し、塗装工程乾燥炉など設備運用を工夫することで、必要以上のエネルギーロスを発生させないような生産に努めました。（※2023年度抑制算出値：約▲74t-CO<sub>2</sub>）

またさまざまな部門が協力して省エネパトロールを行い、エネルギーロスの削減につなげる活動を行っています。

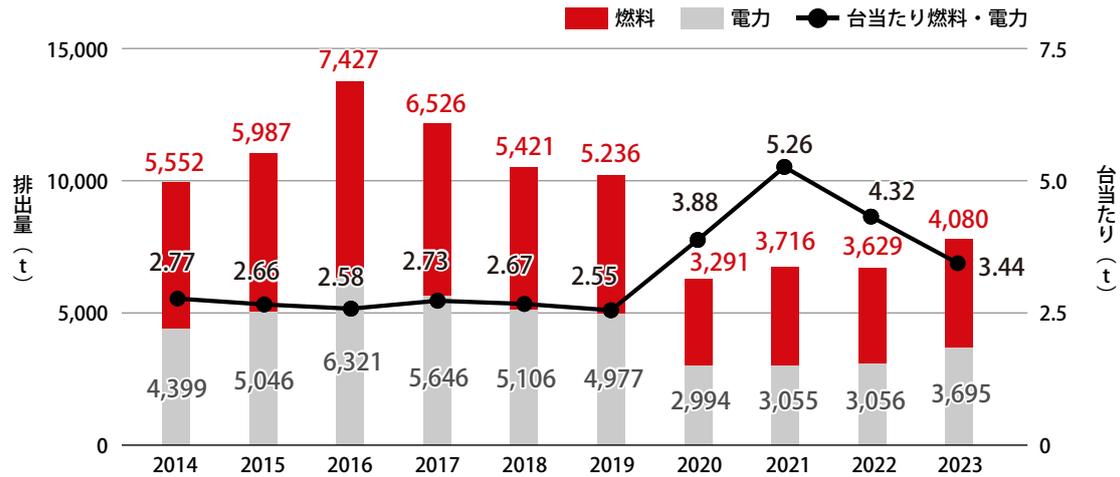
## 全社 CO<sub>2</sub> 排出原単位推移

昨年度に続き小松工場生産台数が減少に伴い、大幅な目標未達となりました。

### 全工場 CO<sub>2</sub> 排出原単位推移



## CO<sub>2</sub> 排出量実績推移



## 省エネ活動

### ■ 高効率設備への切り替え

小松工場では2023年度をもって、生産工程の照明機器をすべてLEDに切り替えました。

宇都宮工場では蛍光灯照明のLED化について、計画を1年短縮し4カ年(2025年度完了)で進めています。2023年度は、塗装ブースの照明をLED化しました。

### ■ 全員参加の環境活動

環境方針にある“環境活動全員参加”を念頭に、啓発活動を推進しています。

環境管理委員会(工場単位)にて各部より環境活動報告を行い、他部署の活動を知ることで自部署の環境活動の励みとする啓発活動を始めました。

環境活動が全従業員に身近な活動となるよう、これからも啓発活動を推進していきます。

## 再生可能エネルギー導入検討

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、さまざまなケース検討を進めています。

両工場にてオンサイトPPA並びに自己投資型太陽光発電を設置するケースなどを検討しています。日進月歩の環境技術の中から、当社に最適な手法を模索しています。

## VOICE



生産技術部  
部長

**新倉 直記**

カーボンニュートラル実現に向け、株主・関連自動車団体・仕入先様・地域の企業様と交流を図り、世の中の動向を探りながら、有益な施策を検討しています。

環境方針にもあるように、従業員一人ひとりが環境活動に能動的に取り組むことを目指します。自部署でできることを考え・実行する。またその取り組みを他部署の方と共有することで、お互いの活動を励まし合う組織づくりを進めています。

『人びとの移動を支える企業』ジェイ・バスは、環境に配慮した事業プロセスの追求に、これからも取り組み続けます。

## 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

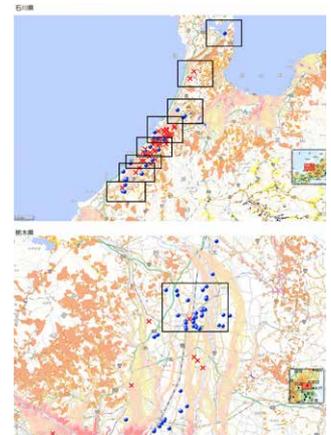
人びとの「移動」を支える公共交通機関の一翼を担うバス事業において、ジェイ・バスが安全かつ高品質で快適なバスを提供するためには、バスの生産に必要な部品の供給をしていただく仕入先様の協力が不可欠です。

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まいります。

### ／ 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CO<sub>2</sub>削減の流れに対応していきます。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した、2024年度は調査結果を仕入先様と共有し、今後の取り組みについて検討してまいります。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協力しながら進めてまいります。

## コミュニケーション

新型コロナウイルス感染症の収束が見込めなかった3年間は、調達方針説明会を書面開催としてきましたが、2023年3月にWeb開催しました。

また、5月に新型コロナウイルス感染症が5類へと移行されたことを受け、7月には4年ぶりとなる対面での協力会総会を開催しました。多くの仕入先様に参加いただき、参加された仕入先の皆様からは「実施していただいていた良かった」との声をいただきました。

2023年12月には、こちらも4年ぶりとなるトップ懇親会を開催し、コロナ禍前と同等数の方に参加いただきました。

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たくと考えております。

## 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しています。

2023年度表彰はWeb会議での開催となりましたので、仕入先様へ個別訪問を行い表彰させていただきました。



## 「ガラパゴス部品」からの脱却

バス製造に使用している部品には、採用当時はバス以外の多業種でも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、他業種での需要がなくなり「バス専用部品」となってい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明確にするとともに、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まいります。



## VOICE



調達部  
部長

**秋山 鉦一**

バスは完全受注生産のため、お客様ごとに仕様が異なり、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株式会社・いすゞ自動車株式会社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。

昨今は地政学リスクによる供給懸念・仕入先の廃業・価格高騰等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」をキーに電気バスや燃料電池バスの開発、「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、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まいります。

## 重点領域⑤ 地域社会との共生

### ／ 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」への参加など、工場外周の清掃を実施しました。(2023年6月、2023年11月)



2023年6月



2023年11月



- ・エコキャップ(40kg/年:ワクチン20人分)、プルタブ(13.8kg/年)を寄附しました。(2023年8月29日)



エコキャップ収集および寄附の様子

- ・森林整備活動(年2回)は、2024年度の再開に向けて関連団体と打ち合わせを実施し、2024年度からさらに5年間活動延長の協定書を締結しました。

### 【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(2023年5月、11月)



献血活動の様子



- ・福祉施設清掃ボランティア活動 大雪で清掃は中止になりましたが、子どもたちへのサンタプレゼント企画は実施しました。(2023年12月22日)。



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（32カ所）清掃活動を行いました。（2023年11月6日）



カーブミラー清掃の様子

【宇都宮工場】

・献血活動 2回/年（2023年9月、2024年3月）



献血受付風景

・交通安全運動の立哨活動（2023年4月、2023年9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:防災協力事業所への登録

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

#### ■宇都宮工場:災害備蓄品の有効活用活動

防災用非常食を有効活動するために、賞味期限が数カ月ある食品を福祉施設などに無償で提供する活動に参画しています。2022年度は無償提供ゼロでしたが、2023年度は実施しました。



非常食の無償提供 (2022年2月)

### 自然災害支援活動

#### 【小松工場】令和6年能登半島地震に対する支援活動について

令和6年能登半島地震により亡くなられた方々に謹んでお悔やみを申し上げますとともに、被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。

当社における支援活動について、次ページの通りご報告を申し上げます。

## ■災害義援金の拠出

一般社団法人 石川県鉄工機電協会、小松市商工会議所、株式会社北國新聞社それぞれを通じて計230万円を義援金として拠出したしました。

## ■内灘町での輸送支援

株式会社ランテックスと協業で、内灘町の避難者が買い物等に利用する無料乗合バスの運行。2月2日より3月末まで週3回、1日6便で巡回を行いました。



無料乗り合いバスでの運行の様子

## ■志賀町支援の拠点としての宿泊地提供

日野自動車株式会社の志賀町へのボランティア活動の拠点として、串町寮(小松工場\_従業員寮)の空き部屋を提供しました。

皆様の安全と被災地の一日も早い復旧・復興をお祈り申し上げます。

〈小松工場〉石川県消防団員活動支援協力事業所表彰式

2023年12月20日、石川県庁にて「令和5年度消防保安に関する知事表彰式」が行われ、「石川県消防団員活動支援協力事業所」として、馳知事より感謝状をいただきました。



石川県消防団員活動支援協力事業所 知事表彰受章  
(2023年12月)

## VOICE



総務部  
副部長

**吉田 光利**

令和6年1月1日に発生した能登半島地震で、お亡くなりになられた方々のご冥福を心よりお祈り申し上げますとともに、被災され、不安な日々を過ごしておられる方々にお見舞いを申し上げます。そして、地域の皆様の安全と一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

2023年度はコロナ禍後の経営環境下で、能登半島地震の支援活動をはじめ、美化清掃活動や交通安全活動、さらにコロナ禍で中止していた工場見学の受け入れ再開など地域に寄り添った社会貢献活動を行ってきました。

今回の能登半島地震では、従業員の安否確認に3日間ほど時間を要してしまいました。連休中の、しかも元日だったため能登地区へ帰省し、中には避難所に避難した従業員もあり、連絡が非常に取りづらい状況でした。

この教訓を活かし、今後は電話やメール以外の連絡手段の構築(安否確認システム導入)と緊急連絡網の点検や訓練を行っていきたいと考えています。

また、昨今、局地的な豪雨、豪雪などの自然災害も頻繁に起きており、これらの自然災害は不確実で予想が難しく突然やってきますが、従業員の安全と健康を守るために、株主、地域の皆様とも連携を図りながら、迅速かつ柔軟に対応できるように体制の見直しや災害マニュアルの検証をさらに進めていきます。

2024年度は、能登半島地震の復興支援や森林整備活動の再開を進めるとともに、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、人と人とのつながりを大切に、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いきます。

### ／ 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監査し、必要に応じて社内規則、帳票や運用の改善を提案しています。

## 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。

2023年度は、テーマ『相手の気持ちになって話そう、聞こう』として、風通しの良い職場づくりを目的に目を惹く・親しみやすい4コママンガ啓発資料を全社に配信しました。

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「こんぷら用心」は3ヶ月ごとに発行し、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。

2023年度は、全役員、管理職：基幹職以上、監督職：工長、班長、主任（S3以上）を対象に、過去実施してきたコンプライアンス基礎知識とパワーハラスメント防止を復習する内容で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。

小松工場



役員受講風景

宇都宮工場



役員受講風景

小松工場



管理職受講風景

宇都宮工場



監督職受講風景

## 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・社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。通報された案件は、公正かつ誠実に検討し、通報者が不利益を被ることがないように十分に配慮しながら対応しています。

## ／ 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、さまざま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**

CSRLレポート

**2024**

