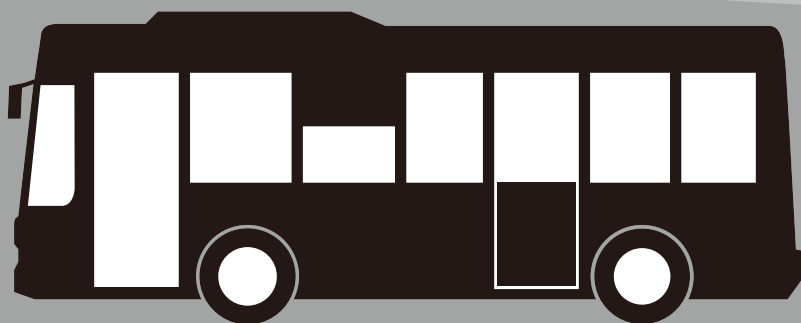
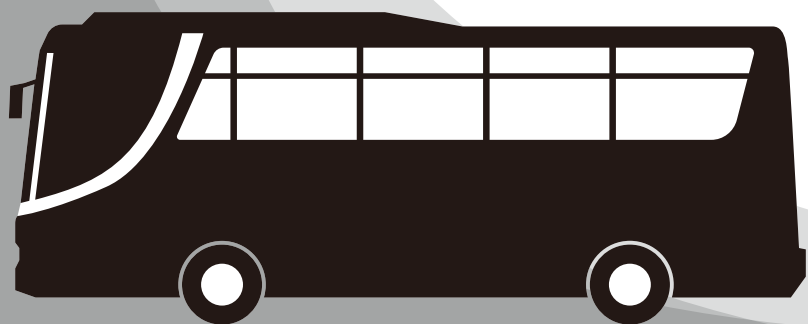


J BUS ジェイ・バス株式会社
CSR REPORT

2025



CSR レポート 2025 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	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	31

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

2024年度(2024年4月～2025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:2025 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 企画グループ
電話:0761-44-8663

トップメッセージ

**将来の成長を見据え、
ステークホルダーとの関わりを深めながら、
バスの開発・生産に尽力します**

代表取締役社長 西原 正人



事業環境の変化に対応すべく、サプライチェーン全体で取り組む

当社の経営を振り返ると、2020年度から2022年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて生産台数が大きく減少し、はじめて赤字に陥るなど厳しい状況が続きました。しかし2023年度には路線バスの需要が回復し、台数も2,000台を超え、3年振りの黒字化を達成することができました。そして2024年度は、大型観光バスの生産が再開されたことと、旺盛なインバウンドによる観光バス需要の増加もあり、5年ぶりに3,000台まで回復し、連続黒字化も達成しました。また、秋には国産初のバッテリーEV路線バスの生産を開始し、商品ラインナップをますます充実させることができました。

しかし、一方ではバス事業者様の人手不足や、バス利用者の減少による減便や路線廃止などバス需要への影響が懸念されるとともに、資材費や物流費、エネルギー費の高騰、生産にあたる人材の確保など、難しい課題にも直面しています。

こうした厳しい事業環境は、当社とお取引のある仕入先様も同じで、特に中小の仕入先様においては大きなご負担になっています。このため、当社は2024年度に「パートナーシップ構築宣言」を発表し、仕入先様との公正な取引の継続や、物流改善、事業継承の支援などにも取り組んでいます。

社内の体制や環境を整え、「誇れる会社、魅力ある会社」を実現する

私は2024年7月の社長就任時に、「誇れる会社、魅力ある会社」を目指したいというメッセージを社内に発信しました。そして重点施策として「魅力ある商品づくり」「魅力ある職場環境づくり」「収益力向上」「人材育成・技術伝承」の4つを掲げました。これらは当社のCSR重点領域とも関わりが深く、これからの当社の成長を支える原動力になるものと考えています。地球環境や安全性に配慮した商品を提供するとともに、その商品を生産する工程においても従業員の働きやすさや環境負荷低減に実直に向き合っていくことを重視しています。

環境の取り組みにおいては、法令遵守と省エネ推進を基本としており、蛍光灯のLED化は2026年5月に完了する見込みです。そして、中期的には再生可能エネルギーや太陽光発電の導入も検討しています。

働きやすい職場づくりにおいては、製造現場での暑熱対策としてスポットクーラーの増設や空調服を配布したり、タブレットによる作業指示などDXを活用して未経験の方でも早期に戦力化する取り組みを行っています。その他、高齢人材の活用促進に向けた制度の見直しや、外国人実習生の受け入れを再開するなど、多様な人材の活用もさらに進めていきます。また、従業員満足度調査のスコアが悪化していることを受けて、職場環境改善、人事制度改革、ワークライフバランス推進の3つの柱で取り組みを強化しています。より働きやすく、やりがいを持って働ける環境の整備に向けて、今後も活動を推進していく考えです。

中長期的な視座を持ち、挑戦を続ける会社を目指す

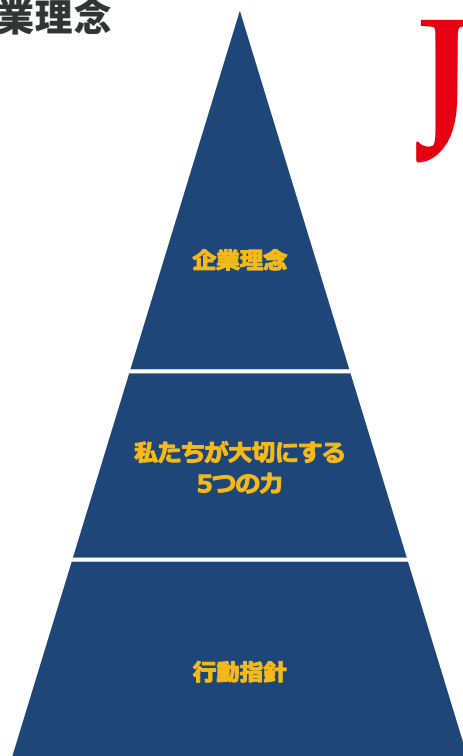
コンプライアンスに関しては、社会的にも注目が高まったこともあるのか、コンプライアンス窓口への相談件数に大きな変化は見られません。内容を見ると、今まで潜在的だった問題が表面化している面もあるため、モニタリングを継続するとともに、専門家の意見なども取り入れながら対応を進める方針です。

CSR重点領域のうち、重点領域2～5は2025年が目標年となっていることから、最終年度として着実に取り組み、より高いレベルでの目標達成を実現できればと考えています。その上で、株主とも緊密に連携を図りながら、ものづくりの会社として次のモデルチェンジに向けて新しいバスのあり方を提案できるよう、挑戦を続けて参ります。

当社は、2024年10月で20周年を迎えましたが、これからも「人びとの移動を支える」べく安全で快適、効率的なバスの開発・生産に努めるとともに、業績向上と社員の活躍の好循環を目指していきます。今後とも、ジェイバスの活動に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



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
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	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		● 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	● 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	● 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	● 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	● 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	● 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	● 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	● 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	● 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	● 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）



／ バッテリー EV 路線バス発売

いすゞ自動車株式会社・日野自動車株式会社よりバッテリーEVフルフラット路線バスが発売されました。本車両はジェイ・バスがボデーの開発を推進し、2023年の「Japan Mobility Show 2023」に出品した際には、大変ご好評をいただきました。本車両は4月13日に開幕した大阪・関西万博でシャトルバスとして採用され、運行が開始されています。



発売開始された「バッテリーEVフルフラット路線バス」
(写真は2023年のJMS出品車両「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、現在の国内旅行需要は、緩やかな回復傾向が続いており、海外からのお客様は2025年度は4,000万人超が予測されるなど再び経済の活性化が進んでいます。一方でドライバー不足は深刻な問題となっており、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。

CSR重点領域の「より安全で快適な移動の提供」を実現するためには、世の中のさまざまな環境変化や、バス運行に関わるすべての皆様（お客様、運転手様、事業者様）のご要望を真摯に受け止め、私たちの大切にしている5つの力（対応力、提案力、現場力、技術力、組織力）を駆使し、より安全で環境にも配慮した最適な商品を迅速にご提案・ご提供できるように努力してまいります。



宇都宮 製品企画・開発設計部
部長

樋口 弘行

宇都宮工場にて主に生産されている路線バスは、毎日の暮らしに密着した乗り物です。日々の人々の移動に欠かせない存在であるがゆえに、環境や人に配慮した車両でなければなりません。昨年発売されたバッテリーEV路線バスは、カーボンニュートラルへの対応、客室の完全フルフラット化による車室内の安全性向上、車両前方の歩行者や自転車を検知するフロントブラインドスポットモニター等の安全装置の充実により、「より安全で快適な移動の提供」を具現化した車両となっています。

一方、深刻なドライバー不足の影響により、地方のみならず、一部都市部においても路線の統廃合や減便が相次いでいる状況です。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「より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、日野自動車株式会社という自動車株式会社の子会社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。

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財が求められます。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。2021年度～2025年度の採用実績に占める女性比率は27%でした。(学卒～短大対象／22名(女性6名、男性16名))

2025年4月には、高卒含め29名(女性8名、男性21名)が入社しました。

- (2) 女性の管理職登用については、2025年3月現在で6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、3.6%(168名中6名)ですが、M1基幹職では6.4%(94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財育成を行いながら、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～2025年3月)を推進しました。

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～2025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みました。

【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) 2024年度の階層別教育は、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に、基幹職研修を実施し、M3・M2では公開講座の受講、M1では集合研修を行いました。

また、課長・工長・班長の役職者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、面談に必要なコミュニケーションスキルを身に着けることに役立てました。

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面談によるフィードバックの機会を増やし、関わり方の改善と人財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&人財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。



2024年11月 基幹職(M1)研修



2024年11月 評価者(課長・工長・班長対象)研修

(2) 働き方改善としての有休取得向上

2024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目標10日は、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る結果、達成しました。(基幹職含む全従業員の平均取得率:87.2%)

(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年々上昇しており、男性も子育てに参画しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。その成果が認められ、令和6年度石川県ワークライフバランス企業知事表彰にて優良企業賞を受章しました。



石川県ワークライフバランス企業知事表彰受章 (2025年3月)

／ 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、2024年度の障がい者雇用率は、法定雇用率2.5%を達成しました。(2025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) 2024年度は、チャレンジワークで実習を行った小松特別支援学校卒業生を新入社員として1名採用しました。また、特別支援学校の2年生・3年生の産業実習生4名を受け入れました。実習中に1年生の工場見学を受け入れ、先輩が実際に働いている姿を見学したり、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。
- (2) 石川県特別支援教育振興会より令和6年度 伊藤鐵教育基金障害者雇用優良事業所感謝状を受章しました。本感謝状は、障がい者の就職や職場実習の受け入れを積極的に行った事業所に対して送られるもので、小松特別支援学校より推薦いただきました。



障害者雇用優良事業所感謝状受章(2025年2月)



(3) 障がい者雇用促進セミナー、就職面接会、就職応援セミナーといった外部セミナーに積極的に参加し、他社・異業種の障がい者雇用の実態や取り組みを学んだり、就労希望の方と直接対話できる場に参加して話を聞くなど、多様な機会を通じて、採用体制の強化、雇用促進、障がいをもつ社員の活躍の場の創出など、さらなる高み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年ごとに実施する計画で、2025年度は第4回目の実施を予定しています。

【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%
 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

2024年度は、経営者トップの意思表明を3回(年頭、上・下期首)小松工場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、4RKYT活動やCCCF活動による社員全員参加型の安全啓発活動など、年間を通して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、安全月報や安全啓発チラシを発行し、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。

※ポ＝ポケットに手を入れて歩行しない、ケ＝携帯電話を操作しながら歩行しない、手＝手すりを持って階段昇降、な＝斜め横断しない、し＝指差呼称の励行

■ 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）
- (13) 2025年1月より「時間」「場所」を限定しての分煙許可に変更



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。

社員自身の健康管理に気軽に活用できるように、身近な場所に健康機器を設置しており、2024年は小松工場の現場休憩所20カ所（工長単位）に血圧計および体組成計を、宇都宮工場の食堂に血圧計を設置しました。



各休憩所や食堂に設置された機器（2024年10月）

■ 職場環境改善

大型スポットクーラーの導入、希望者全員への空調服の配付準備が整い、空調服は2025年6月に配布完了しました。

ハラスメント防止活動

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、2024年度は一般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。

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

加藤 哲也

2024年度は、昨今の物価高騰や若年労働者の採用難を受け、当社も、ベースアップの実施や初任給引き上げなど、賃金水準の見直しを行いました。

また工場での大型スポットクーラーの導入や、希望者全員への空調服の配付など、労働環境の改善にも取り組んでいます。

障がい者雇用も、単に雇用率を達成するだけでなく、障がい者の働きやすさや、職場の負担軽減など、労使で改善の検討を始めています。

女性活躍の観点では、2025年度入社29名の新入社員のうち8名が女性でした。また当部でも、40数名のスタッフのうち、3分の1が女性となり、女性の活躍が欠かせなくなっています。

世の中は、我々の想像を上回って変化しており、変化に取り残されてしまったときに、企業の存続自体が危くなる可能性があります。これからは、当分野の取り組みをさらに加速させ、従業員に選ばれる企業とならなければならないと考えています。

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

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）は生産台数の増加を受け、2022年度実績より改善が進んでいます。2025年度以降は目標達成の見込みです。

工場周辺へ影響を及ぼす恐れのある環境測定（水質・騒音・振動等）結果に異常はありません。

／ 環境負荷物質の削減

廃棄物削減

工場では、3R活動を進めています。

手配方法の変更や内製部品の工程間荷姿を改めることによる、梱包材の削減（リデュース）や、自動機で使用后規定上廃棄していたスポットチップを、手動用チップ管理・品質管理のもとで、手動溶接機で再利用（リユース）するなど、生産現場ならではの細やかな改善から、廃棄物削減に取り組んでいます。

梱包材の削減

改善前

◆作業の流れ



ピッキング



梱包



セット

部品使用後
梱包材廃棄

◆改善前梱包荷姿



部品 (A)



部品 (B)



部品 (C)

梱包材
3袋/台

改善後



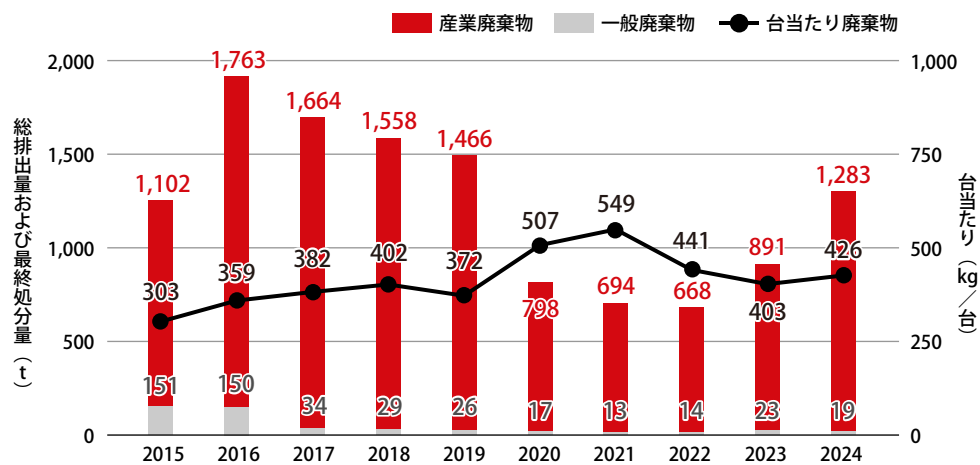
部品 (A)(B)



部品 (C)

梱包材
0袋/台

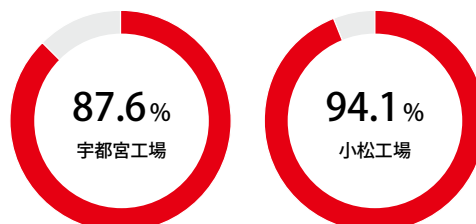
廃棄物排出量実績推移



リサイクル率向上

工場から排出される廃棄物の現状分析を行い、リサイクル率向上に向けた分別の実施や処分方法等の検討を進めています。

リサイクル率の向上



化学物質削減

宇都宮工場では、外板塗装用塗料をPRTR該当物質であるエチルベンゼン・スチレンを含有しない塗料へ切り替えを行い、PRTR該当物質の削減と併せ、作業環境の改善を図りました。

[削減量] エチルベンゼン: 約0.3t/年削減 スチレン: 約0.03t/年削減

／省エネルギー・CO₂ 排出量の低減

省エネ活動

■高効率／CO₂排出抑制設備への切り替え

照明機器のLEDへの切り替え(複数年継続)、ポンプ／ファン等生産設備の老朽代替、生産設備の電化等を行い、省エネルギー活動を継続しています。

■全員参加の環境活動

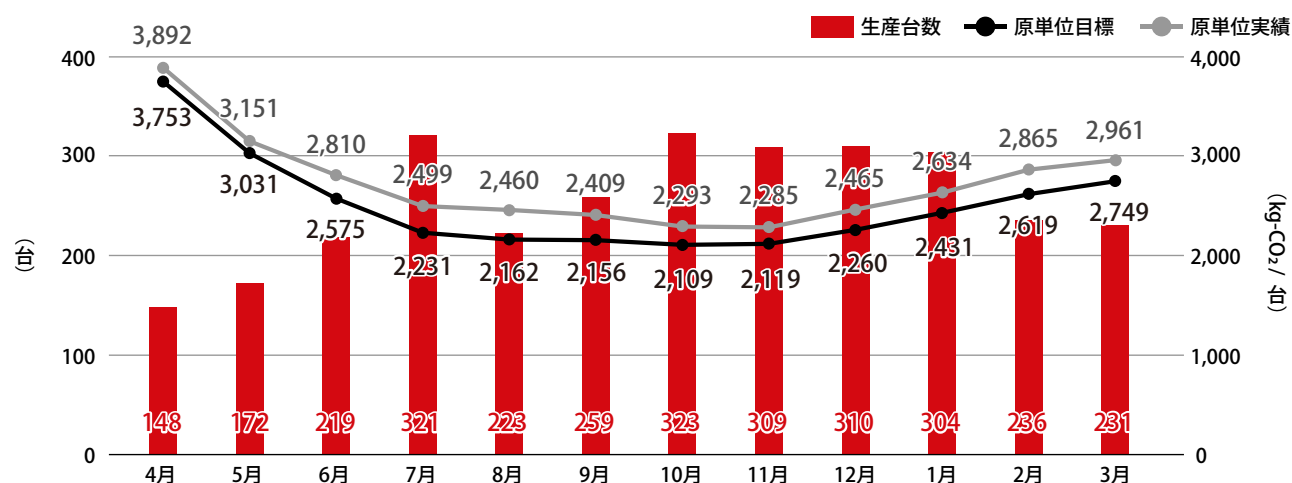
環境方針にある「環境活動全員参加」について活性化を図っています。

環境管理委員会(工場単位)を相互研鑽の場と捉え、より業務に身近な報告をし合い、今後の相互成長につなげます。

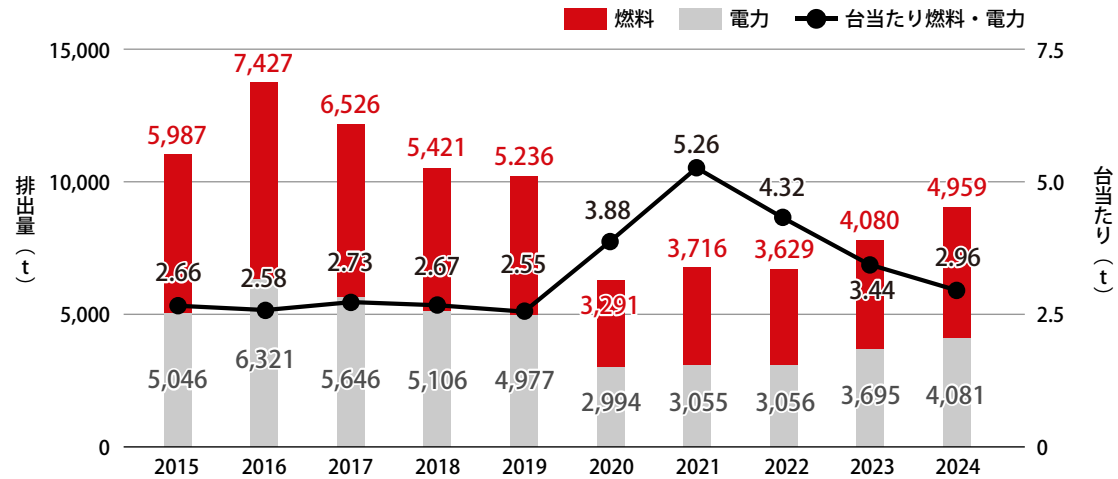
両工場では環境パトロールを開催。職場のエネルギーロスを指摘するだけでなく、仕組みを補う活動につなげることで、より継続的・効果的な省エネにつながるよう取り組んでいます。

また、長期連休(工場非稼働)期間の省エネも社内に声掛けを行っています。身近な省エネと題し、ワンポイントアナウンスを行い、各自が環境活動に参加しやすくなるよう情報発信しています。

全工場 CO₂ 排出原単位推移



CO₂ 排出量実績推移



カーボンニュートラルへの挑戦

改正省エネ法および改正地球温暖化対策推進法に対応するとともに、その先のカーボンニュートラルへ挑戦し続けるために、工場間で協力し合い、削減プロセス検討に取り組んでいます。

2030年のCO₂削減目標を定め、非化石エネルギーの導入・購入を主軸に、さらには排出量削減に至るまで、検討しています。

VOICE



生産技術部
部長

新倉 直記

気候変動や法令、トレンドなど、今後も私たちの生活には大きな変化が起こることが想定されます。

そのような中で事業を継続していくために、環境に配慮した事業プロセスを追求することは不可欠です。

時に、企業活動を進める中では、「働く環境整備」や「生産環境」の変化は、エネルギー消費拡大を伴います。

- ・廃棄物を減らしリサイクル率を向上させる
- ・化学物質を適正に使用し、かつその使用量を削減する
- ・省エネルギーを推進する

ステークホルダーとの関わりを大切に、環境に配慮した事業プロセスを追求することで、お客様に安全と安心を提供し、労働環境の向上と従業員の幸せにつなげるとともに、地域に貢献してまいります。

重点領域④ 持続可能なサプライチェーンの構築

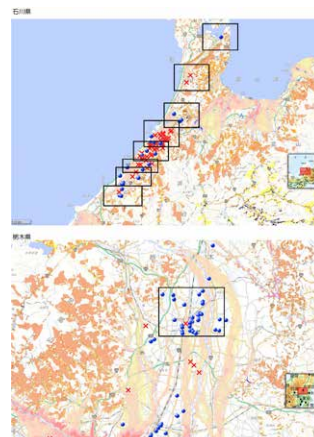
／ ジェイ・バスが目指すもの

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。2025年度にはサプライチェーンマネジメントサービスを導入して、仕入先様のご協力もいただきながらさらに強化していきます。



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、環境に配慮し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排出量削減の流れに対応していきます。2025年度は、前年に行った仕入先様のエネルギー管理状況調査結果を分析し、今後の取り組みについて検討していきます。また、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いきます。



コミュニケーション

2023年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していただき、参加された皆様からは「開催していただいて良かった」との声をいただきました。

2024年10月には講演会およびトップ懇談会も開催しました、こちらもコロナ禍前と同様に多くの方に参加いただきました。

調達方針説明会についても、2025年度は5年ぶりとなる対面での開催を予定しています。

また2024年度には、仕入先様とのさらなる連携の強化・共存共栄を目指し、「パートナーシップ構築宣言」を発表しました。



ジェイ・バス協力会総会(2024年7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などで優れた成果を収めた仕入先様に対し、調達方針説明会にて表彰を行っています。

2024年度表彰はWeb会議での開催となったため、仕入先様へ個別訪問を行い表彰しました。2025年度は対面での調達方針説明会の開催を予定しています。

「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いきます。



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います。

昨今は人員不足による仕入先の廃業、物流問題、価格高騰等から目が離せない状況となっています。一方で、「環境」や「災害」をキーに電気バスの生産や燃料電池バスの開発、「運転手不足」や「事故」をキーに自動運転の技術革新が進んでおり、さらなる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築いてまいります。

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・バスは、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」へ参加するなど、工場外周路の清掃を実施しました。(2024年6月、2024年11月)



美化清掃活動の様子

- ・エコキャップ(70kg/年)、プルタブ(7.4kg/年)を寄附しました。エコキャップの売却益は能登半島地震災害義援金へ、プルタブの売却益は車いすの購入費へとご活用いただきました。(2024年8月28日)



収集および寄附の様子

- ・森林整備活動(年2回計画)は、春季のみ(2024年5月25日)近隣の森林整備活動を行いました。
秋季活動は荒天のため中止しました。



森林整備活動の様子



【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(60kg)を寄附しました。(2025年2月13日)



エコキャップ受領書	
2024/10/10	
寄附元: エイ・パス株式会社 寄附先: 宇都宮市立小中学校 図書 本・図	
数量: 600 kg 重量: 30,000 ㎏ サイズ: 300 A/B 色: 1000 ㎏	寄附元住所: 東京都宇都宮市 寄附先住所: 東京都宇都宮市 寄附先電話番号: 0120-123456 寄附先メールアドレス: info@cityma.tsu.tsu.ac.jp
受付日時: 2024/10/10 受付場所: 宇都宮市立小中学校 図書 本・図	受付人: 〇〇〇〇 〇〇〇〇 受付印: (Red Seal)

収集の様子、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(2024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（2024年12月25日）。



清掃活動、子供たちからお礼の手紙をいただいた様子

・清掃ボランティア活動

海岸清掃活動（クリーンビーチいしかわinこまつ2024）に参加しました。（2024年6月8日）



海岸清掃活動風景

地域のカーブミラー（32カ所）清掃活動を行いました。（2024年6月、11月）



カーブミラー清掃の様子

【宇都宮工場】

・献血活動（2024年9月、2025年3月）



献血受付風景

・交通安全運動の立哨活動（2024年4月、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

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加しています。2022年度、2024年度は無償提供ゼロでしたが、2023年度に実施しています。

自然災害支援活動

【小松工場】

■令和6年奥能登豪雨被害に対する支援活動について

2024年9月の奥能登豪雨被害により、本格的な積雪時期の前に、建物および敷地内の泥出しに大規模な増員が必要として石川県から県内外の企業・団体に協力の呼びかけがあり、ボランティア活動に延べ34名の従業員が参加しました。



2024 年 12 月輪島市でのボランティア活動

■災害発生時の復旧活動における、株式会社NTTドコモ北陸支社との相互協力締結

2025年3月に当社と株式会社NTTドコモ北陸支社（以下、ドコモ）との間の災害時における相互協力に関する協定を締結しました。

ドコモでの災害復旧活動において南加賀地区の活動拠点として、当社の敷地等の提供協力を行います。今後は、ドコモと連携し、BCP訓練を行う予定です。

【協定概要】

1. 協定の名称

「災害時における相互協力に関する協定」

2. 締結日

2025年3月20日（木）

3. 主な連携事項

- ・（平時）双方の連絡窓口を共有、定期的な意見交換の実施
- ・（平時）相互に防災訓練の視察、参加
- ・（有事）災害復旧活動における敷地等の提供協力
- ・（有事）通信確保と被災者支援に関する協力



連携内容

VOICE



総務部
副部長
吉田 光利

私たちジェイ・バスは地域の皆様と共に発展する企業を目指して、さまざまな活動を継続しています。

2024年度は、9月の奥能登豪雨による能登半島地震との二重被災を受けた地域での泥出しボランティアへ計5日間、延べ34名の従業員が参加しました。このボランティア活動は、石川県からの協力呼びかけ後、現地視察ならびに社内体制を20日間で整え、各部協力のもと、活動することができました。

さらに、石川県南加賀地区で大規模災害などの有事に備え、株式会社NTTドコモ北陸支社と相互協力し、通信インフラの復旧活動の拠点として、小松工場の駐車場等の敷地を活用いただく体制が整いました。これも日々、私たちが「CSR活動を通じて災害時に何ができるのか」と考えていたからこそ実現できたと思っています。

今後は、行政、各企業、株主と定期的に連携を図り、定期的に訓練を実施し危機管理体制の確認や災害マニュアルの見直しを進め、有事の際に迅速に対応できるよう取り組んでいきます。

また、工場見学、工場周辺の清掃活動、森づくり活動などを継続し、皆様方から愛される企業になれるよう、常に考えて行動していきたいと考えています。

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

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、トップが積極的に示しています。

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、リスクの洗出しを行い、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、特別なイベント、ポスター、社内メールなどを通じて意識啓発を図っています。

2024年度の強化月間では、風通しの良い職場、ハラスメントを自分ごとと捉えることを目的に、全従業員参加型のハラスメント全員対話会および各職場によるコンプライアンス標語作成を実施しました。

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。

2024年度は、監督職（指導員、指導員代行）、主任（S1、S2）、主務（J1、J2）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のような教育を継続していきます。



小松工場受講風景



宇都宮工場受講風景



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、従業員を対象としたコンプライアンス意識調査を定期的の実施し、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、さらに2024年度よりWebでの受付を実施し、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

田井 明彦

全社的にコンプライアンスを浸透させるには、多角的なアプローチを行うことが重要と考えています。経営陣・社内体制・従業員などの切り口から、コンプライアンス違反のリスク要因を解消すべく、弊社の状況に合わせた取り組みを行っています。具体的には、コンプライアンス意識調査、コンプライアンス階層別研修、ハラスメント全員対話会、内部監査などを実施し、周知・啓発・教育を行っています。2024年度は、ハラスメントについて自分ごととして捉えるよう、各部署がハラスメントについて自らテーマを決め、全員で会話を実施するハラスメント全員対話会を初めて実施しました。

今後、従業員一人ひとりがハラスメントについて自発的に自分ごとと捉えることができるよう、さまざまな工夫を盛り込むとともに、これまで継続してきたコンプライアンス推進プログラムをさらにレベルアップし、社内の潜在的なコンプライアンスリスク問題の把握、解決に粘り強く取り組んでいこうと考えています。



CSRレポート

2025