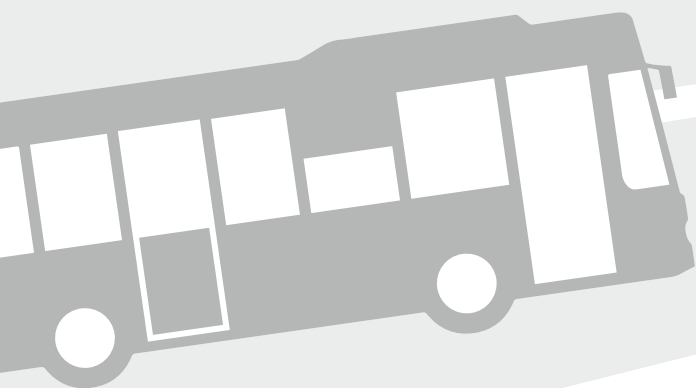
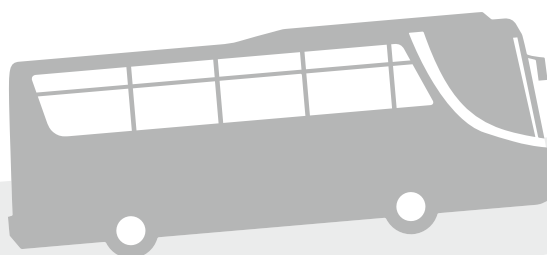




CSR REPORT 2026



CSRレポート2026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	19
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	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

2025年度(2025年4月～2026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:2026年8月)

■ 参考にしたガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポートニング・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

**新しい時代の成長を目指し、
変化や失敗を恐れず
挑戦し続けていきます**

代表取締役社長 岡嶋 剛也



ものづくりの現場を起点に、変化する時代を乗り越える

当社の業績は2023年度以降、バス需要の回復を受けて売上台数が伸びたことで増収増益を継続しており、2025年度も好調な生産が続きました。しかし、バス事業者様の人手不足やバス利用者の減少、物価高や資材の高騰、中東情勢の影響により塗装用のシンナーが一時的に入手しづらくなるなど、事業を取り巻く環境は必ずしも楽観できるものではありません。近年は「不確実性の時代」と言われ、地政学リスクやサプライチェーン上の不安定要因が常態化しています。このため社会の変化を待つだけではなく、私たち自身が変化しなければ成長は望めないと感じています。ものづくりの現場から間接業務、固定費に至るまで、従来のやり方に固執せず、より良い方法へとシフトする必要があります。

私は長年にわたり、ものづくりの現場で仕事をしてきました。ジェイ・バスの経営に携わるようになってからも、まず現場を見てリーダーと会話し、経営と現場にあるギャップを探ることを意識的に行っていました。また、現場でチームや仲間の大切さも実感してきました。一人では解決が難しい課題も、多様な人財が集うチームで知恵を出し合い、それを実行に移せば、より大きな成果や達成感につながります。商品開発においても、企画のメンバーだけでなく生産部門のアイデアが加わることで、新たな視点やさらなる効率化につながり、ものづくりが進化するはずです。株主である日野自動車株式会社、いすゞ自動車株式会社やサプライヤーも含め、社内外の連携を深めながら、新たな価値創造を実現していきたいと考えています。

事業を支える一人ひとりの人財が、いきいきと活躍できる場を目指して

コロナ禍の間に、ジェイ・バスの事業は守りに徹さざるを得ない状況が続きました。現在は回復傾向にあるものの、機会を失った時間の影響は大きく、それが従業員の働きがいにも影響を与えている可能性があることを認識しています。当社の従業員は、一人ひとりが真摯に仕事に取り組む姿勢や、過去から継承してきた巧みな技能や専門技術といった強みを持っています。しかし今後の成長のためには、挑戦し創造する人財を育てていくことが急務です。

労働力が不足する中で生産性を上げるためには、社内でDXやAI活用も拡大しなければなりません。ただしAIに依存しすぎると思考停止につながる可能性もあるため、使われるのではなく使いこなす思考を持った人財を育てていく必要があります。また、人事評価制度の見直しや、定期採用・中途採用にこだわらない採用、勤務形態の導入、職場環境の整備など、多面的に施策を検討していきます。こうした取り組みが、「ジェイ・バスで働いてよかった」と誇れるような、働きがいと魅力を感じられる会社として、エンゲージメントの向上につながると考えています。

安全を礎に挑戦を続け、変革の歩みを未来へつないでいく

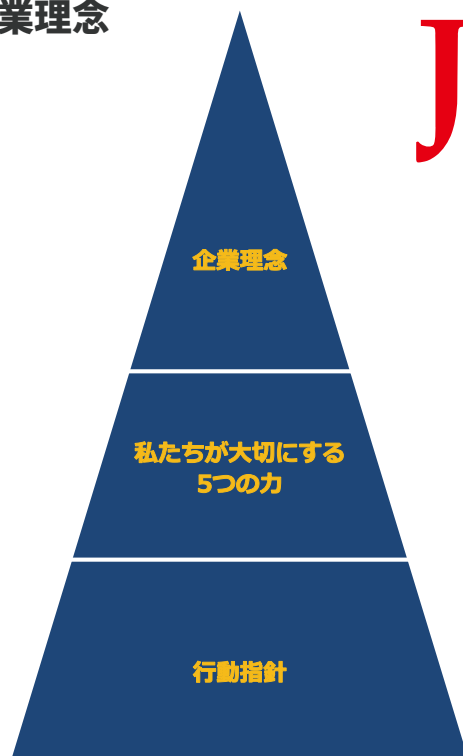
6つのCSR重点領域については、粘り強く継続してきたことで、一人ひとりが自分の業務と関連付け、社会課題への感度を高めながら取り組めるようになってきていると感じます。

ジェイ・バスにとって何より大切なのは、安全に関する取り組みです。重大災害を起こせば人命に影響が及ぶだけでなく、会社としても信頼を失うこととなります。2025年度は軽微な災害が増加したため、外部の安全診断を受けることにしました。これにより現場の意識を向上させるとともに、ヒヤリハットなどの提案を上司が受け止め是正につなげる、組織的な改善も目指していきます。また環境負荷削減においては、素材や塗装方法を変更したり、溶接を用いない工法の検討などが進んでいます。生産工程をすぐに変えることは難しいため、長期的なビジョンを持ち、できることから着手することが大切だと考えています。

私は「安全と変革はつながっている」と考えています。人びとの移動を支える社会インフラ企業として、「安全」が保たれ従業員が安心して働く環境を整え、「挑戦」できる企業風土を育む。その環境の中で「魅力ある雇用」を実現することが、事業を通じた「社会貢献」につながっていきます。その循環を未来へつなぎ、持続的な事業価値向上を実現し、ステークホルダーの皆様から信頼され続ける企業となることを目指して、これからも変革の歩みを続けていきます。

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」「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		2028 年目標
【従業員満足度】 ・従業員のエンゲージメントが高く、会社の進む方向性と合致している ・従業員にモチベーションがあり、活力がみなぎっている		● 満足度を構成する要素を向上させるための施策を着実に推進する
【採用】 新卒者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 ● 採用充足率：70%
【一体型行動計画】 すべての従業員がその能力を十分に発揮でき、また仕事と家庭の両立ができる働きやすい環境が整備されている		● 目標①：管理職に占める女性労働者の割合増加と魅力あるリーダー育成に向け、早い段階からキャリアイメージを考える機会を年1回設ける ● 目標②：ワークライフバランスの推進を目指し、男性の育児休業取得率100%とする ● 目標③：健康でイキイキと働ける職場環境を目指し、有給休暇の取得率75%以上、休暇制度の利用促進をはかる
【障がい者雇用】 障がい者の有無にかかわらず、能力を十分に発揮できる職場環境が整備され、法定雇用率を達成している		● 法定雇用率の達成 ● 理解度浸透 ● 配属職場の拡充

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		2028 年目標
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実現する	省エネ目標の達成	● 削減アイテムの検討と刈り取り ● 省エネ啓発活動の継続 ● 工程・部署別使用エネルギー量の見える化
	カーボンニュートラルの中長期目標達成に向けたロードマップ最新化	● 中長期目標の見直し
	カーボンニュートラルの中長期目標達成に向けたロードマップに沿った各施策の実行	● 再生エネルギーの外部購入 ● 再生エネルギーの導入
	Scope 3 を視野に入れたカーボンニュートラル中長期目標制定とロードマップ策定	● 株主から見たジェイ・バスの Scope 3 位置付け明確化 ● ジェイ・バス内での Scope 3 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	2028 年目標
サプライチェーンの可視化を通じ、環境・社会に配慮した責任ある調達を実践している。	● トレーサビリティ情報を継続的に更新し、危機管理・環境配慮・法令遵守に活用できる運用を定着
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	● 法令遵守を「属人対応」ではなく「仕組み」として定着させ、年度運用を確実に実行している状態 ● 環境に配慮した調達を「一過性の取り組み」ではなく、継続的に前進させる仕組みとして定着させている状態 ● 環境配慮調達を通じ、カーボンニュートラルに向けた取り組みを着実に進めている状態

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	2028 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	2028 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・浸透 ● 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	● 自工会セキュリティガイドライン LEVEL2 を実現する

／ 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。

／ USB Type-C/Type-Aの2ポート充電器の開発

USB Type-Cの普及が加速しており、従来のType-Aのみの充電器に加えてType-A・C両用の商品を開発しました。

お客様の使い勝手を考慮し急速充電に対応、USBピクトグラムおよびポート差し込み口に発光機能を持たせ、夜間でも睡眠の妨げとならない輝度で視認性を向上させました。



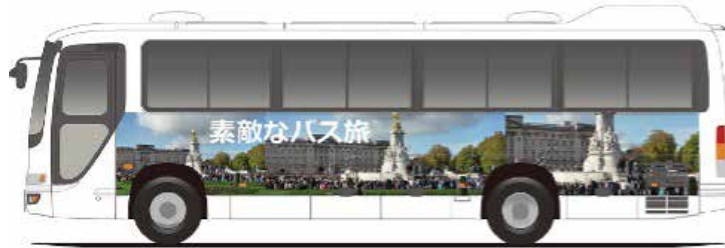
Type-A (従来品)



Type-A・C両用 (新規開発)

／ 中・小型バスにおけるボデープリント施工技術の確立

中・小型バスにおいて完成車へのラッピングフィルム施工に代わる工法として、ボデープリント施工を可能にしました。



側面のボデープリント施工イメージ

／ 次世代燃料電池路線バスを世界で初めて公開

2025年9月にいすゞ自動車株式会社とトヨタ自動車株式会社は、次世代燃料電池路線バスの共同開発に合意し、2026年度よりジェイ・バスでの生産を開始する計画を発表、JAPAN MOBILITY SHOW2025にて世界初となる実車を公開しました。本車両は「バッテリーEV路線バス」をベースとし、車室内のフルフラット化によりバリアフリーに対応することで乗客の利便性や安全性を大きく向上させた利点をそのままに、BEV（バッテリー式電気自動車）の課題の一つであったエネルギー補給時間を大幅に短縮しています。バッテリーに代わり水素FCスタックを搭載するにあたり、ジェイ・バスのノウハウが活かされています。



JAPAN MOBILITY SHOW2025にて世界初公開された次世代燃料電池路線バス「エルガFCV」
(写真はいすゞ自動車ホームページより)

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、引き続き回復傾向にあります。海外からのお客様は2025年以降4,000万人超を維持しつつあり、観光需要の多様化が進む一方で、ドライバー不足は依然として構造的課題となっており、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、私たち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）の期待に応えるべく、対応力、提案力、現場力、技術力、組織力の5つの力をさらに強化し、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。昨年いすゞ自動車株式会社とトヨタ自動車株式会社が、2026年度より宇都宮工場次世代燃料電池路線バスの生産を開始する計画を発表しました。本車両は、バッテリーEV路線バスをベースに開発されており、これまで培ってきた安全性・快適性を継承しながら、カーボンニュートラルへの対応における新たな選択肢を提供するものです。

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担低減や、自動運転化など、私たちが果たすべき役割は一層重要性が増しています。私たちはこれからも変革への挑戦を止めることなく、柔軟な発想と確かな技術力をもって、一人ひとりの「移動」をより安全で快適なものとするため、継続的に取り組んでまいります。

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統一感のある組織運営をしていく必要があります。

このような環境では、積極的に自ら物事を考え、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、個別に分け隔てなく採用を行っています。2022年度～2026年度の採用実績に占める女性比率は31%でした。(学卒～短大対象／32名(女性10名、男性22名))

2026年4月には、高卒含め38名(女性4名、男性34名)が入社しました。

- (2) 女性の管理職登用については、2026年3月現在で7名が在職し、内4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、4.4%(159名中7名)ですが、M1基幹職では7.6%(92名中7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

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一体型行動計画（2025年4月～2028年3月）を策定し、推進しています。

【行動計画】

- 〈目標①〉管理職に占める女性労働者の割合増加と魅力あるリーダー育成に向け、早い段階からキャリアイメージを考える機会を年1回設ける
- 〈目標②〉ワークライフバランスの推進を目指し、男性の育児休業取得率を100%とする
- 〈目標③〉健康でイキイキと働ける職場環境を目指し、有給休暇の取得率（取得日数/付与日数）75%以上、休暇制度の利用促進を図る

具体的目標 / 取り組み

- (1) 2025年度の階層別教育は、例年実施している各階層の教育に加え、部長・副部長交流会を実施し、役割や自部署内の課題等について、グループディスカッションなどを交え意見交換を行いました。また、評価面談に必要なコミュニケーションスキルの向上を目的として、課長職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付けることに役立てました。



2025年11月 部長・副部長交流会

- (2) 働き方改善としての有休取得向上

有給休暇の取得については、毎月の労使協議の場で取得状況や課題を共有しフォローしています。その結果、2025年度は取得率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、子育ての楽しさや大切さ、子どもや家族との関わり方を考える機会として子育てセミナーを実施し、男性はもちろんのこと、子育て中の女性従業員も参加しました。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。



2026年1月 子育てセミナー

／ 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、2025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。(2026年5月に障がい者支援機構、6月にハローワークへ報告済)

障がいを持つ従業員の活躍支援

- (1) 2025年度は、産業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、就職面接会を通じて中途社員を1名採用しました。また、小松工場では小松特別支援学校からの産業実習にて2年生・3年生の3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の見学や、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とすることができました。宇都宮工場では栃木県立聾学校からの産業実習にて2年生2名を受け入れました。両工場において採用につながる取り組みを継続していきます。
- (2) 障がい者雇用促進セミナー、就職面接会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の取り組みを進めています。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。

(3) 障がい者雇用を推進する企業として、オストメイト対応の多機能トイレを増設しました。



増設したオストメイト対応の多機能トイレ

／ 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、2020～2022年度は中止しました。2023年度は4年ぶりに第3回従業員満足度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大幅にダウンしました。計画通り2年後の2025年度に第4回目を実施した結果、5ポイントアップしましたがコロナ前の水準には戻らず、さらなる改善が必要であることが確認できました。今後も従業員満足度の向上を実現するため、具体的な施策をロードマップ化し、着実に推進していきます。第5回目は2027年度に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%
第4回目	2025年度	満足40%

従業員満足度向上への施策

■ 経営方針表明

2025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。

■ 安全および職場環境改善への取り組み

(1) 全社における安全衛生啓発活動の実施

工場現場の作業責任者（工長）による立哨活動をはじめ、安全動作の啓発や実践、安全組織メンバーによる安全パトロール、各部署で実施している4Sパトロール、さらに4RKYT活動やCCCF活動など、従業員全員が参加する多様な安全衛生啓発活動について年間を通じて実施しています。

(2) 安全手帳の作成・配布による安全意識向上

従業員が安全に作業できる環境を整えるため、安全手帳を作成・配布しました。手帳には安全手順や過去の災害事例、再発防止策を掲載し、災害の風化防止と安全行動の徹底に役立てています。

(3) 外国人労働者への安全教育における多様性配慮

外国人労働者への安全教育において翻訳機を活用し、言語の違いによる理解不足を防ぐとともに、作業手順や危険箇所を正確に伝え、安全に作業できる環境づくりに寄与しています。今後も、言語・文化の違いに配慮した安全教育を継続し、より安全で働きやすい職場環境の実現を推進します。

(4) 暑熱対策の実施

暑熱環境での熱中症防止のため、これまでは塩飴・塩タブレットやスポーツドリンクを配布し、給水タイムや塩分補給タイムを設けて計画的な水分・塩分補給を促進してきました。2025年度より、場内に大型スポットクーラーを多数設置するとともに、ウォーターサーバーを増設し水分補給しやすい環境を整えました。さらに、空調完備の休憩室を増設して休憩時にしっかりと体を冷やせる環境を確保し、加えて従来の空調服をより高機能な新型空調服へ刷新することで、作業中の体温上昇を抑える取り組みを強化しました。これらの総合的な対策が評価され、当社の熱中症対策への取り組みが地方紙や空調服メーカーの公式カタログにて紹介されました。



空調服使用時の作業風景（2025年6月）

(5) 冬季積雪時の安全対策

冬季における転倒防止を目的として、小松工場北側駐車場の通路階段に自動融雪装置を設置しました。

これにより、積雪や凍結による転倒リスクを低減し、安全な通行環境を確保しています。

■ 健康経営の実践

2019年4月に健康宣言を発表し、禁煙、メタボ改善、健診促進 等を目標に段階的に取り組んでいます。

〈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(その後、2025年1月より「時間」「場所」を限定しての分煙許可に変更)
- (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) 2023年4月より健康サポート休暇(人間ドック、健診の促進のための特別有給休暇)を制度化

■ 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。

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。

2025年は宇都宮工場の各部に13台の血圧計を新たに設置しました。

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やコンプライアンス便りなどの配信を通じてハラスメント防止の啓発を行っています。

ハラスメントなどについては、各職場単位でディスカッションを行うコンプライアンス全員対話会の実施、ハラスメントに対する意識・知識の向上を目的とした階層別コンプライアンス研修を実施し、ハラスメントのない健全な職場環境づくりに努めています。

また、労働施策総合推進法に基づく指針の改正の趣旨を踏まえ、就職活動におけるハラスメント防止に関する内容を含め、関連規則の改定を行いました。併せて、相談体制の整備を行い、求職者が安心して選考に臨める環境づくりに取り組んでいます。

労働時間削減・有給休暇取得推進

■ 組合員

- (1) 月例の労使協議において、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労使協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。

■ 特別休暇(有給)付与

競技活動を行う従業員の特別休暇の充実に関する取り組みについては、労使で協議を行い、自治体や競技団体等からの要請書簡を前提に、都度検討しています。

2026年3月には、小松工場在籍の従業員が石川県スキー連盟より選手派遣の依頼を受け、全日本スキー技術選手権大会に出場するにあたり、特別休暇(有給)を付与し競技活動を支援しました。

VOICE



総務部
部長

加藤 哲也

2025年度は、昨今の物価高騰や若年労働者の採用難を受け、ジェイ・バスも、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進めています。女性活躍の観点では、2026年度入社38名の新入社員のうち4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。

世の中の変化は激しく、変化に対応できなかった場合、企業の存続自体が危う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

2025年度は省エネ目標(前年比1%減、5年平均1%減)を達成することができました。

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

大型観光バスの荷物棚にはアルミ型材が使用されています。型材加工から組み立てまでの工程間搬送時において、従来はキズ付き防止を目的とした保護材を用いていました。環境面・コスト面で「なぜ必要なのか」「どうしたらなくせるか」という観点から工程を観察し、キズの発生源となり得る要因を特定。搬送方法とワークセット前の工夫でキズ付きの不具合を回避しつつ、年間約500kgの保護材を削減することができました。

保護材の削減

改善前



アルミ型材を2枚重ねて一時置き・運搬
表面に保護材を用いキズ付き防止



台車に乗せる際に切粉がある場合
保護材がないとキズ付きの恐れ!

改善後



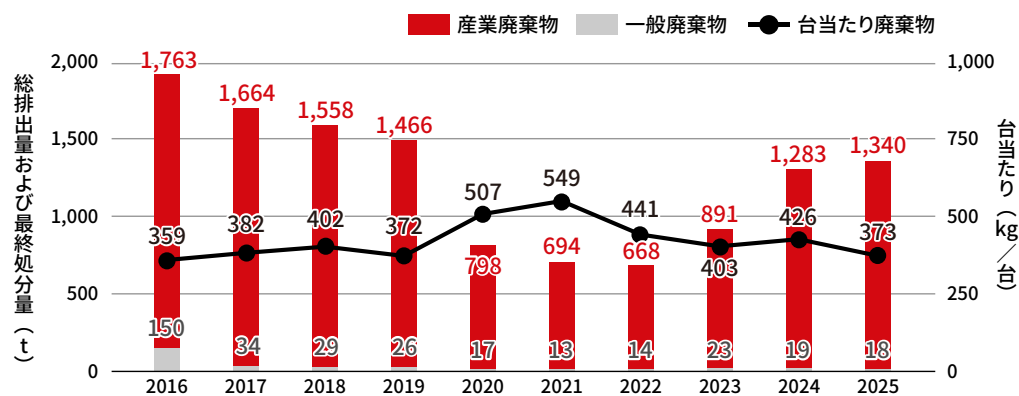
運搬方法を変更(2枚重ね禁止)



台車に乗せる前に切粉の有無を確認
(切粉がある場合は清掃実施)

保護材削減
500
kg/年

廃棄物排出量実績推移



化学物質削減

バス室内塗装用塗料について、PRTRフリー塗料への切り替えを行いました。PRTR該当物質を0.49t/年※削減するとともに、作業環境の改善にもつなげることができました。

※内訳: トルエン 0.24t/年、キシレン 0.09t/年、エチルベンゼン 0.09t/年 等

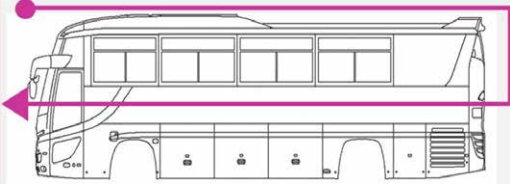
中塗り塗装の改善

改善前



一部は二度塗りで品質を確保

改善後



設定を調整・見直しを行い全体を一度塗りで品質を確保

自動機で行っているボデー塗装では、中塗り塗装条件の見直し・調整を何度も繰り返し、3.0t/年の塗料使用量削減を達成しました。また、塗装時間の短縮にもつながり、エネルギー使用量の低減にも寄与しました。

／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

宇都宮工場では照明機器のLED化を完了しました。小松工場では2026年度内に全灯切替を完了する見込みです。

これらにより、CO₂排出量を2013年度比で6.1%削減できる見込みです。

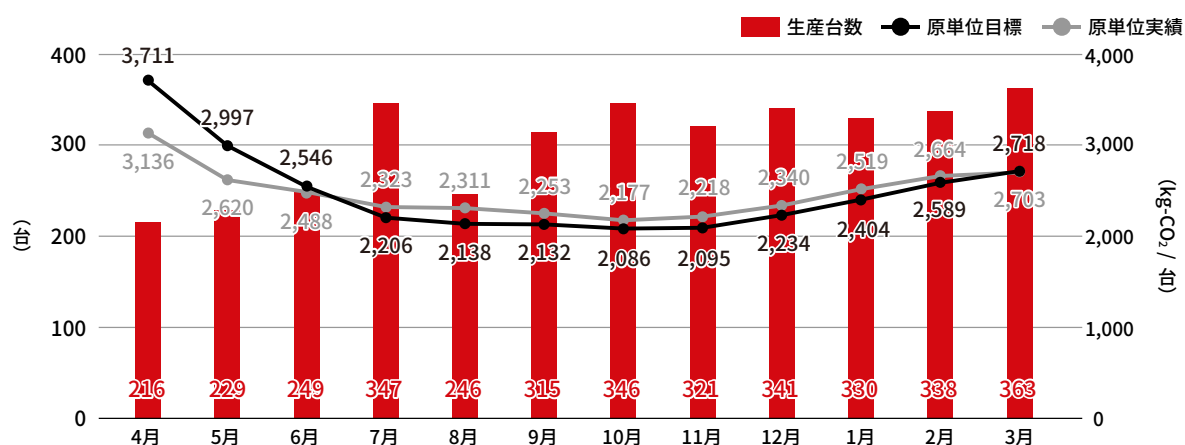
■ 生産の平準化と省エネ活動

従来、バスの生産は時期により生産量の変動が大きいことが課題でした。ジェイ・バスは、株主や販売会社様、さらにはご利用になるお客様のご理解を得て、生産量の平準化に取り組んできました。その結果、年に複数回行っていた生産タクト^{*}の変動を廃止もしくは極少数回に抑制でき、台当たりCO₂排出量の低減につながられました。

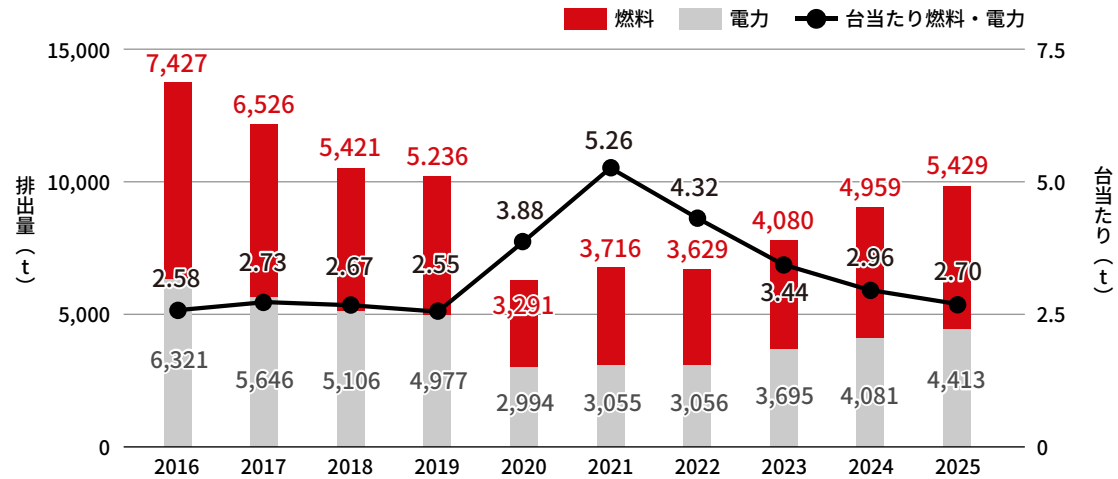
この場を借りて、ご理解・ご協力をいただいたステークホルダーの皆様に感謝を申し上げます。

※生産ラインにおいて、バス1台あたりの生産ペースを示す時間

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

政府のカーボンニュートラル宣言（2020年10月公表）を念頭に、2030年から5年ごとの目標値を定めたカーボンニュートラルロードマップを制定するとともに、直近の2030年目標達成に向けて非化石エネルギーの導入や購入を主とした各施策を立案しています。将来の目標達成に向けたバス生産技術の改革を目指し、これからもカーボンニュートラルへ挑戦し続けます。

VOICE



生産技術部
部長
秋田 真

世の中の情勢が急激に変化する中、私たちはどのように生産活動を継続できるでしょうか。エネルギー使用量を減らす・廃棄物を減らす・化学物質を減らす。簡単に実現できる課題ではありませんが、今から動かなければ将来はありません。

事業活動を継続していくためには、環境に配慮した事業プロセスを追求することは避けて通れません。

強い信念・想いを仲間と共に持ち続け、将来に向かって挑戦し続けます。

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

ジェイ・バスは、人々の「移動」を支える公共交通の一翼として、安全・高品質・快適なバスづくりに取り組んでいます。

こうした取り組みは、安定的に部品を供給いただく多くの仕入先様のご支援によって支えられています。

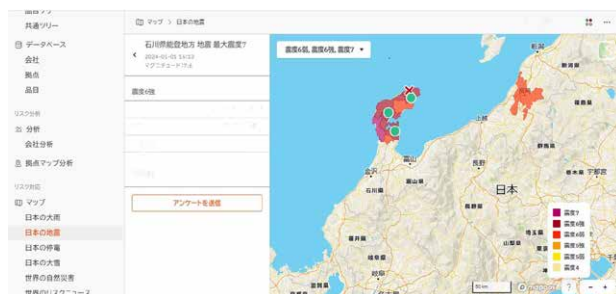
ジェイ・バスは、仕入先様を重要なビジネスパートナーと位置づけ、相互の信頼関係を大切にしながら、ともに成長し続ける持続可能なサプライチェーンの構築を推進しています。

／ 活動内容

サプライチェーンマネジメント

近年、地球温暖化に伴う異常気象や地震などの自然災害が増加し、安定調達の重要性は一層高まっています。ジェイ・バスでは、サプライチェーン全体の「見える化」を進め、2025年度に新たなサプライチェーンマネジメントサービスを導入しました。

現在、多くの仕入先様のご協力のもと体制整備を進めており、2026年度には参加企業を拡大することで、より堅牢で安定したサプライチェーンの形成を目指していきます。



サプライチェーンマネジメントサービス 管理画面

グリーン調達

地球環境保全は、世界共通の最重要課題です。ジェイ・バスでは、環境に配慮した工場づくりや、地域と調和したバスづくりを進めています。

環境負荷物質の低減およびリサイクル率向上を目的として、IMDS※による材料データの収集を行っています。

今後も、排出量の少ない素材や工法への切り替えを、設計部門および仕入先様と連携しながら進め、環境負荷低減への取り組みを一層強化していきます。

※International Material Data System:自動車業界向けの国際的な材料データベースシステム



コミュニケーション

2025年度向けの「調達方針説明会」および「協力会総会」を5年ぶりに対面で開催しました。会場では、仕入先様との直接の意見交換が活発に行われ、開催に対する好意的な意見を多数いただきました。

また、2024年度には「パートナーシップ構築宣言」を公表し、共存共栄を目指す姿勢を明確に示しています。

今後も継続的な対話・連携を通じて、より良いパートナーシップの形成に努めていきます。



ジェイ・バス調達方針説明会/協力会総会
(2025年3月)

仕入先表彰制度

品質改善や原価改善など、顕著な成果を挙げた仕入先様を表彰する制度を設けています。

2025年度は調達方針説明会に合わせて表彰を実施し、日頃のご尽力に対し感謝の意をお伝えしました。

「ガラパゴス部品」からの脱却

かつては多業種で使用されていたものの、現在はバス専用となり生産中止リスクを抱える部品を、ジェイ・バスでは「ガラパゴス部品」と呼んでいます。ジェイ・バスでは、これらのリスク低減に向け、対象部品の抽出および仕様変更を計画的に推進しています。

あわせて、実験評価などの採用基準の明確化や、環境負荷物質に関する規格遵守についても、仕入先様と協力しながら取り組んでいます。



VOICE



調達部
部長

秋山 鉦一

ジェイ・バスのバスづくりは完全受注生産で行われており、お客様ごとに仕様が異なるため、使用する部品は多岐にわたります。

エンジンや足回り(シャシーユニット等)は、株主である日野自動車株式会社およびいすゞ自動車株式会社から供給を受けていますが、その他のボディ部品については、約400社の仕入先様より調達しています。

近年は、仕入先様の廃業、物流制約、原材料価格の高騰など、事業環境が大きく変化しています。一方で、電気バスや燃料電池バスの普及、自動運転技術など、新たな技術革新も急速に進展しています。このような環境下において、仕入先様との強固な連携は、これまで以上に重要であると認識しています。

ジェイ・バスは、ビジネスパートナーとの信頼関係を何よりも大切にし、カーボンニュートラルをはじめとする地球規模の課題に誠実に向き合いながら、持続可能なサプライチェーンの構築に引き続き努めてまいります。

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、事業活動を通じて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く、地域の安全や環境に一定の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、地域の皆様との密接かつ良好な関係構築が不可欠です。

当社は、地域社会の一員としての責任を自覚し、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】

・ 美化清掃活動

南部工業団地振興会主催の「美化清掃活動」に参加するなど、工場外周路の清掃活動を実施しました。

(2025年6月、2025年11月)



美化清掃活動の様子

・ 資源物収集・寄附活動

エコキャップ(60kg/年)、プルタブ(6.4kg/年)を収集し寄附しました。

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として、ご活用いただきました。(2025年9月11日)



収集の様子

・森林整備活動

年2回の実施を計画していた森林整備活動は、春季（2025年7月12日）のみ実施しました。

秋季活動は、熊の出没状況を踏まえ、安全確保を最優先し中止しました。



森林整備活動の様子

【宇都宮工場】

・美化清掃活動

工場外周路の清掃活動を、年間を通じて計6回実施しました。



美化清掃活動の様子

・資源物収集・寄附活動

エコキャップ（119.5kg）を収集し寄附しました。（2025年6月13日、12月23日）

エコキャップ受領書

2025年6月13日

収集量：600 kg

回収量：30,000 個

CO2：1800 kg

回収率：50%

エコキャップ受領書

2025年12月23日

収集量：595 kg

回収量：29,750 個

CO2：1785 kg

回収率：50%

エコキャップ受領書

地域貢献活動

【小松工場】

・献血活動

地域医療を支える安定的な血液供給に貢献することを目的として、年2回の献血活動を実施しました。

(2025年5月、11月)

・福祉施設清掃ボランティア

地域福祉施設で清掃活動を実施しました。(2025年12月26日)



清掃活動の様子

・海岸清掃活動

「クリーンビーチいしかわinこまつ2025」に参加し、近隣海岸を清掃しました。(2025年6月7日)



海岸清掃活動の風景

・カーブミラー清掃活動

地域の交通安全向上を目的に、工場周辺および近隣町内に設置されたカーブミラー（32カ所）の清掃を実施しました。(2025年6月、11月)



カーブミラー清掃の様子

・除雪活動

冬季に、工場東側の歩道(約650m)の除雪活動を実施しました。(2026年1月30日)



除雪活動の様子

【宇都宮工場】

・献血活動

地域医療を支える安定的な血液供給に貢献することを目的として、年2回の献血活動を実施しました。
(2025年9月、2026年3月)

・交通安全運動への参画

安全運転管理者宇都宮東地区協議会が主催する交通安全広報啓発活動に参加し、立哨活動を行いました。
(2025年4月、9月)

／ 災害時等の地域支援拠点の体制確立

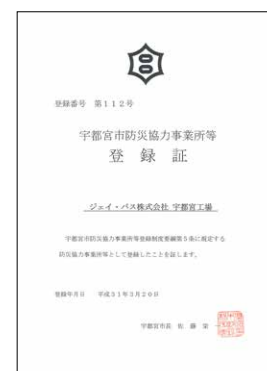
危機管理体制の見直し

気候変動等による大規模災害の発生により、サプライチェーンへ影響が及ぶリスクが高まっており、そのリスク対応が課題となっています。ジェイ・バスでは、保有する環境関連設備の適切な管理を含め、災害対応に関する危機管理体制およびガイドライン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)。
災害発生時には、ジェイ・バスが保有する備品等の支給・貸し出しを行うことで、地域への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

自然災害支援活動

【小松工場】

■ 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体制の構築

ジェイ・バスは2025年3月、株式会社NTTドコモ北陸支社（以下、ドコモ）と、災害時における相互協力に関する協定を締結しました。

本協定に基づき、ドコモが災害復旧活動を行う際には、南加賀地区の活動拠点としてジェイ・バスの敷地等を提供し、復旧活動を支援します。

また、2025年12月には、協定に基づく対応フローを確認するため、ジェイ・バスとドコモによる合同訓練を実施しました。

今後も継続的な合同訓練を通じて理解を深め、災害時に地域へ貢献できる体制づくりに努めていきます。

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、事業活動とCSR活動の両面から、地域社会との関わりを大切に活動を行っています。

2025年度は、工場周辺や近隣地域での清掃活動、献血、交通安全への取り組みなど、地域の安心・安全につながる活動を着実に継続しました。これらの活動は、従業員一人ひとりが地域と向き合い、自ら考えて行動することで成り立っており、企業としての社会的責任を果たす大切な取り組みであると感じています。

また、災害への備えとして、関係機関や企業との連携を深め、平時から支援体制を整えていくことの重要性を改めて認識する一年でもありました。日々の積み重ねこそが、有事の際に地域を支える力につながるものと考えています。

今後も、地域社会にしっかりと根付き、皆様から信頼され、愛される企業であり続けられるよう、地域と共に歩む取り組みを確実に推進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

社会変化に伴い網羅すべきコンプライアンスの範囲を確認しながら、ジェイ・バスの実態に即した活動を進めています。

取適法や労働基準法、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行い、社内のウィークポイントへの対応・改善を進めています。

また、取引における見積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。

2025年度の強化月間では、コンプライアンス活動をより身近に感じられるきっかけづくりとして社員食堂でコラボランチを提供しました。(コーンと天ぷらを使った「コンプラうどん」、オムライスなど)

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」や、社内の出来事をまとめた「こんぷら用心」を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。



食堂コラボメニュー

教育

一人ひとりがコンプライアンスを自分事として捉えられるよう、知識の暗記ではなく、主体的に動く教育を推進しています。

2025年度は、一般職を対象に、コンプライアンスの基本やパワーハラスメントを主なテーマとした動画視聴による研修会を実施しました。

コンプライアンスの意識向上、浸透に向けてこのような階層別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、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2025年度よりWebでの受付を本格導入し、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

アンケート結果や相談の内容を見ると、全社的にはコンプライアンスの浸透度はまだ高くないと感じています。浸透度を高めるためには、経営陣・社内体制・従業員など多角的な切り口から、ジェイ・バスの状況に合わせたコンプライアンス推進活動を進めなくてはいけないと思っています。活動を進めていく中で、コンプライアンスを従業員一人ひとりが知識の暗記ではなく自分事として捉える「自分事化」および「従業員の声が届く」活動の継続が大切だと思っています。2025年度は、各部署がハラスメントについて自らテーマを決め、ハラスメントを自分事として捉えるよう従業員全員が会話を実施するハラスメント全員対話会を2024年度に引き続き実施しました。

また、強化月間では、コンプライアンス活動をより身近に感じられるきっかけづくりとして社員食堂でコラボランチを提供しました。

今後は、2026年度の全社方針である「安全・品質・コンプライアンスは最優先」のもと、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事と捉えることができるよう、また、従業員の声が届く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充実させ、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

2026