ESGの取り組み

Social(社会)

安全

日野自動車は、トラック・バスメーカーとして『安全』に関する取り組みを企業経営の最重要課題のひとつと位置づけています。とくにお客様の安全に関する「製品安全技術の追求」と、社員の安全に関する「労働安全の取り組み」を重点に、考え方や実際の取り組み事例などをご紹介します。

◉ 製品安全技術の追求

製品安全技術に対する基本的な考え方

日野自動車では「製品安全技術」を製品開発における重点課題と置き、『交通事故死傷者ゼロ』という交通社会における、究極の願いの実現に貢献すべく、より安全な製品の開発・設計を進めています。

「車 ： 車の安全性追求」、「人 ： 安全運行の支援」、「交通環境 ： 安全な交通環境の実現に向けた働きかけ」など、多様な側面から安全性向上に努め、加えて実際に社会で起きている交通事故の原因やお客様の声を製品開発に反映させることも重要であると考えています。

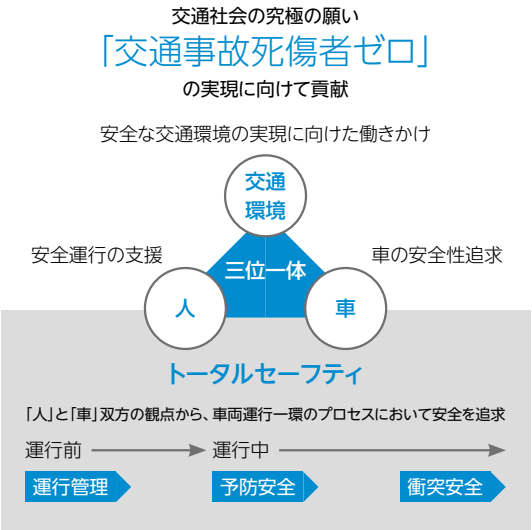
安全な交通環境を目指す「トータルセーフティ」

日野自動車は、安全運転のための運行管理から、事故を起こさないための予防安全、もしものときの衝突安全まで、それぞれの段階において安全性を高めるための取り組みを進めています。

この車両運行の一連のプロセスにおいて、安全を追求する考え方が「トータルセーフティ」です。

この「トータルセーフティ」の考えのもと、トラック・バスを直接ご使用いただくお客様のみならず、すべての道路利用者の安全を念頭に置き、新たな安全技術の開発と普及に取り組んでいきます。

（関連ページ「３つの方向性：安全・環境技術を追求した最適商品」はこちら〈P12〉）

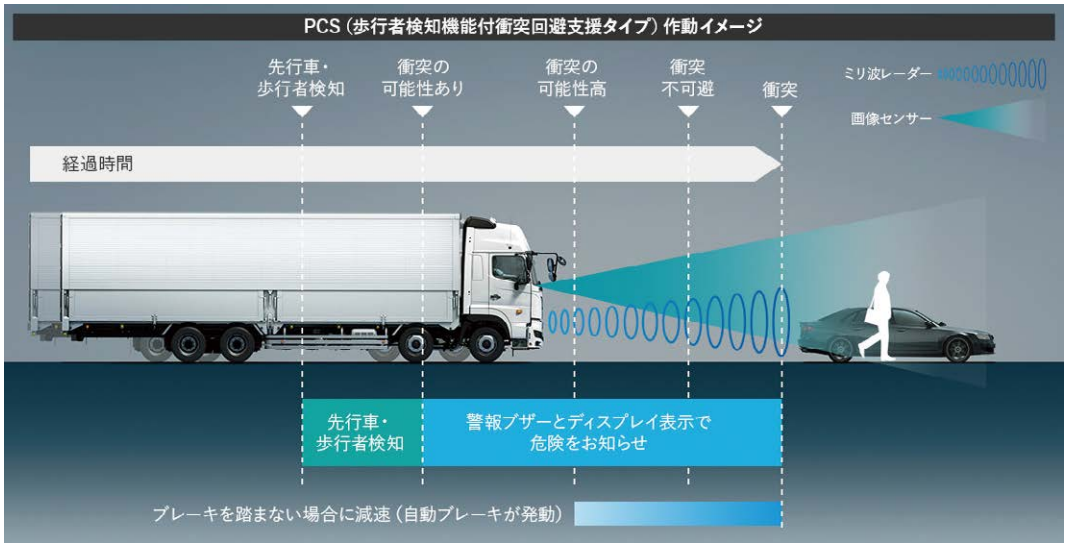


安全技術・装備

◆PCS（プリクラッシュセーフティ：歩行者検知機能付衝突回避支援タイプ）のさらなる改良

歩行者を巻き込む事故を防ぐことは、自動車メーカーにとっての共通の課題といえます。日野自動車ではこの歩行者事故の未然防止に貢献するべく、PCS※の機能をさらに向上させています。衝突時の速度を抑え、衝突被害の軽減に寄与するこれまでの技術に加え、ミリ波レーダー＋画像センサーを搭載することで、停車中の車両に加え、静止している歩行者の検知も可能になりました。この技術を国内大中小型トラックおよび大型観光バスに搭載し、交通事故リスクの低減に貢献しています。

※PCSはトヨタ自動車（株）の登録商標です



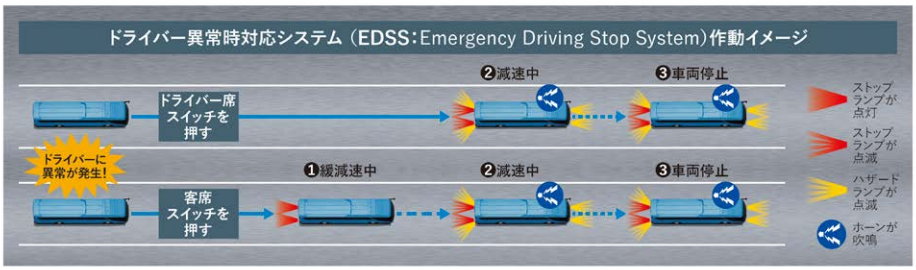
◆可変配光型LEDランプ

ハイビームはロービームに比べ、2倍以上の前方距離を照らすことができますが、先行車や対向車も強い光で照らしてしまいます。日野自動車は、先行車や対向車の幻惑防止のため、車両を感知すると配光を自動的に制御する「可変配光型LEDランプ」の車両への搭載を進めています。これにより、先行車や対向車に光が当たる箇所だけを自動的に遮光。夜間の走行でハイビームが使用しやすくなり、視界が良好に保たれることで歩行者の発見がしやすくなるなど、ドライバーの「ヒヤリ」の低減に寄与しています。

●可変配光型LEDランプ作動イメージ

◆ドライバー異常時対応システム(EDSS: Emergency Driving Stop System)

ドライバーが急病等で運転操作の継続が困難となった場合に、速やかに減速を開始することができれば、交通事故の未然防止につながります。万一の場合にドライバー自身やもしくは乗客がスイッチを押すことで、車両停止を支援するシステム「ドライバー異常時対応システム(EDSS)」を開発し、2018年7月発売の大型観光バス「日野セレガ」に標準装備しました。これはトラック・バスとして世界で初めて商品化された技術であり、いざというときの使いやすさ等が評価され、2018年度グッドデザイン賞を受賞しました。



◆既販車の安全装備の充実

日野自動車は、新車のみならず、既販車への安全装備も充実させ、交通事故の未然防止につとめています。

・後付け衝突防止補助システム「モービルアイ」

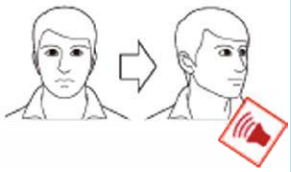
日野自動車は2018年1月末より後付け衝突防止補助システム「モービルアイ」(製造：Mobileye社、日本における販売代理店：ジャパン・トゥエンティワン株式会社)の取り扱いを全国の販売会社で開始しています。車両のフロントガラスに取り付けたカメラによって、前方車両や歩行者、車線を検知し、アイコン表示と警報音でドライバーに危険を知らせる装置で、追突や車線逸脱による事故の防止に貢献します。

・ドライバーステータスモニター

日野自動車は2018年5月より、既販車への後付け安全補助装置として、脇見・居眠り警報装置「ドライバーステータスモニター」(製造：株式会社デンソー)を全国の販売会社で取り扱いを開始しています。車室内のカメラで撮影したドライバーの顔の画像から、脇見、眠気、居眠り、不適切な運転姿勢などの運転状態を推定し、音声で警告する装置で、前方不注意等による事故の防止に貢献します。

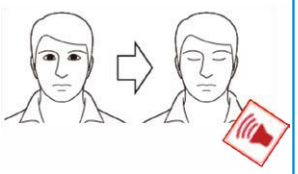
車室内に設置するカメラ

顔向き検知



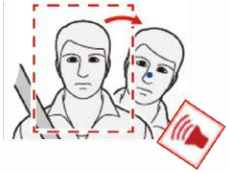
脇見警報
「前方にも注意を払ってください」

開眼度検知



眠気警報
「そろそろ休憩してはどうですか?」
居眠り警報
「休憩を取りましょう」

顔位置検知



不適切な運転姿勢警報
「運転姿勢の確認をお願いします」

◆お客様の車両安全運転の支援

日野自動車はお客様の安全な運転を支援するため、安全運転講習を積極的に展開しています。日本初の自動車メーカー直営の常設型お客様向け講習施設「お客様テクニカルセンター」(所在：東京都羽村市)では2005年の開設以降、2017年7月時点で累計来場者数が8万人を超えるお客様にご利用いただいています。今後も引き続き、お客様の安全運転を支援し、社会全体の交通事故の未然防止に努めていきます。

お客様テクニカルセンター外観

安全運転講習

製品安全技術に対する今後の取り組み

『交通事故死傷者ゼロ』は日野自動車にとっての究極の願いであり、その実現に一歩でも近づけるべく、今後も製品安全技術を磨いていきます。お客様のニーズを的確に捉え、トラック・バスメーカーとして、それ以上の技術でお応えすることで、社会全体の人・物の移動を支えることにもつながると考えています。今後は、社会で起きている交通事故の撲滅に向け、製品安全技術の向上に全力で取り組んでいきます。

労働安全に関する取り組み

労働安全についての基本的な考え方

日野自動車は、「安全はすべての業務に優先する」を安全衛生の基本理念として掲げ、労働災害の未然防止に向けた取り組みを進めています。

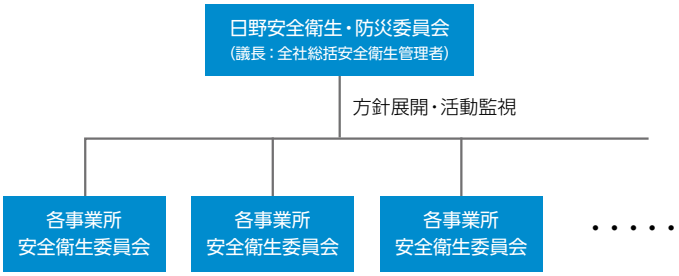
社員が安全に働くことのできる職場づくりを進めるだけでなく、社員の安全意識の醸成をおこなうことで、労働災害のリスク低減を図っています。

労働安全の推進体制

日野自動車は、労働安全に関する重要課題（全社方針など）を審議・決定する機関として、日野安全衛生・防災委員会を設けています。そして各事業場所でもそれぞれ安全衛生委員会を設け、日常業務のなかで安全な職場づくりを実践しています。

それらの活動状況については、全社総括安全衛生管理者が中心となり監視・確認をすることで、PDCAサイクルが運用される仕組みを構築しています。

●労働安全推進体制図



安全に働くことのできる職場づくり

◆リスクアセスメントに基づく職場の安全対策

各生産事業所を中心に、リスクアセスメントをおこない、労働災害につながりうる危険箇所の洗い出しを定期的におこなっています。

なお、リスクが認められた箇所については即時対策をおこない、徹底した労働災害の未然防止に努めています。今後もリスクとなりうる要素を未然に摘み取り、労働災害の根絶を目指します。

◆安全パトロール

日野自動車では製造現場のみでなく、事務所を含む各事業所全体を対象とし、安全パトロールをおこなっています。日常業務を進めるなかで、災害につながりうる要因を、一つひとつ地道かつスピーディーに取り除くことで、労働災害の未然防止を図ります。

労働安全意識の向上に向けた取り組み

◆歩行マナー順守活動

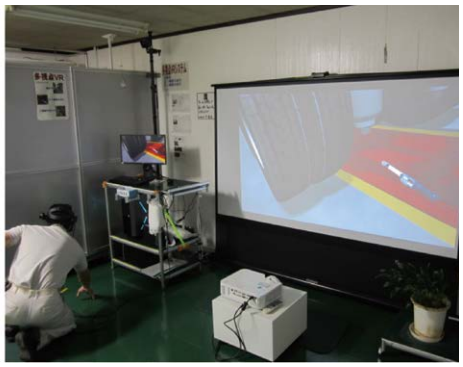
日野自動車では、全社員に対して安全意識や安全基本行動（ポケットに手を入れて歩かない、携帯電話を操作しながら歩かない等）の重要性の浸透を目指し、さまざまな形での啓発活動をおこなっています。

「注意し合おう、歩行マナー！築こう安全文化！」を合言葉に今後も、安全意識の高い人づくりを推進していきます。

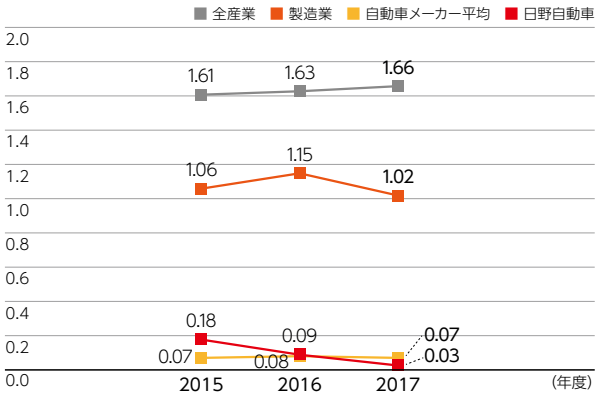
◆安全教育の強化

社員の安全意識のさらなる向上や、労働安全に関する知識の習得のため、階層、職種に応じた安全教育をおこなっています。

2017年度は新たに安全教育センターを設立し、VR(バーチャル・リアリティ)体験などの危険体感教育を開始しました。また、延べ10,000人を超える社員が安全教育に参加しています。「安全文化」の定着を目指し、今後も取り組みを継続していきます。


VR体験による危険体感教育

●産業別休業度数率の推移



〈出典〉全産業、製造業：厚生労働省 労働災害動向調査
自動車メーカー平均：(一社)自動車工業会所属14社の平均

※度数率=(労働災害による死傷者数／延べ実労働時間数×1,000,000)

今後の取り組み

労働安全に関する取り組みに、終わりはありません。実際に労働災害件数は着実に減ってきていますが、「労働災害ゼロ」という究極の目標に向けては、より一層の取り組み強化が必要です。

今後も労働災害の撲滅を目指し、すべての事業所において安全教育や安全パトロールなど地道な取り組みを継続・強化し、たゆまぬ努力を続けることで、現在根付いている「安全文化」をさらに強固にしていきます。

健康

基本的な考え方

社員の「健康」は、日野自動車がすべての事業を推進するうえでの基盤であり、会社の財産とも言える重要な要素です。すべての社員がそれぞれの職場で、健康に活躍し続けることで、日野自動車は成長し続け、より一層お客様と社会に貢献することができます。

こころとからだの健康維持・増進を図るため、日野自動車は社員一人ひとりの日々の健康状態と向き合い、柔軟で細やかな対応を続けることで、すべての社員が活力にあふれ、いきいきと働き続けることが可能な企業を目指しています。

健康維持支援体制

日野自動車では、産業医や契約カウンセラーによる個別相談窓口、専門機関によるフリーダイヤルの電話相談窓口を設置しています。

2017年度からはメンタル不調者の早期発見・早期対応を強化するため、社内各職場に7名の相談員を置き、180名に対し延べ430回の面談や医療職へのつなぎ等の支援をおこないました。2018年度も相談員を6名増員し体制強化を図っています。

また健康診断や個別面談の結果、産業医が特別に対策が必要と判断した場合には、各職場単位で就労制限をおこなうよう指導するなど、社員の健康に配慮した体制が構築されています。

こころの健康づくり

◆ストレスチェック

すべての社員のストレスチェックの実施、セルフケアの啓発に取り組み、高ストレス者には医療職による面談や社外専門家による支援もおこなっています。またストレスチェックの結果は、分析、評価をした上で各職場に対しフィードバックをおこない、その後の職場運営に活用しています。

◆メンタルヘルス研修

メンタル不調者の早期発見・早期対応のためには、各職場の管理者が基礎知識を習得することが重要と考えています。2013年度から「マネジメントにおけるメンタルヘルスの取り組み講義」と「傾聴実技訓練」の計6時間の研修を、新任の管理者に対して実施しています。2017年度には研修対象者を拡大し、合計344名の管理者が参加しました。

これらの教育の成果として、メンタル疾患の再発者数は、現在の教育を開始した2013年度比で5分の1に減少しています。

●管理者向けメンタルヘルス研修会受講実績

(単位：人)

事業所名	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
本社・日野工場	475	369	183	266
羽村工場	188	21	47	33
新田工場	91	22	44	27
古河工場	—	—	—	18
合計	754	412	274	344

メンタルヘルス研修

からだの健康づくり

◆健康関連データ分析による不調者の早期発見・早期対応

社員のからだの健康を維持支援するためには、タイムリーに健康状態を把握し、適切な対応をおこなうことが必要です。日野自動車では定期健康診断結果や社外診療情報を分析し、日野自動車健康保険組合と協働で適切な施策立案につなげています。

これまでの具体的施策事例として、産業医による保健指導の強化をはじめ、2016年度から前立腺がん、大腸がん検診を定期健康診断に追加、2018年度からは乳がん、子宮がん、胃がんを、社員が個別に選択受診できる制度を設けました。

なお2017年度は受動喫煙防止対策として、日野本社の屋内喫煙所を閉鎖し、屋外喫煙所を受動喫煙の発生しない場所へ移設しました。また喫煙率の低下に向けて、各職場単位で社員の喫煙率の見える化や禁煙促進のための講演会、社内禁煙外来への費用補助などを実施しています。

◆熱中症予防対策

熱中症予防対策としては、設備対策に加え、ソフト面での対策強化として、熱中症予防セミナーの開催や販売飲料代金の一部補助（6月～9月）、経口補水液を含む機能性飲料の配布、休憩時間以外での給水タイム設定等を実施しています。

また各職場では、毎朝の対面による健康状態確認や、WBGT計（暑さ指数を測る装置）による職場環境の測定等、熱中症未然防止の取り組みをおこなっています。

屋根への遮熱塗装

グリーンカーテン

熱中症予防セミナー

◆訪問型健康教室の取り組み

社員の健康増進の動機づけや必要な知識の習得を目的に、保健師や看護師が職場に出向いて健康講話をおこなう活動を開始しました。テーマの選定は次の5つの中から職場リクエストに応じて実施し、これまでに21回を開催し、延べ270人が参加しています。

｜講話テーマ｜ ①禁煙のすすめ　②腰痛予防　③高血圧予防　④より良い睡眠　⑤健康診断結果の読み方

◆海外駐在員の健康支援

海外に駐在する社員に対しては、赴任前に産業医が任地事情を踏まえた健康管理の講義を対象者全員に実施しています。また、感染症に対する教育・啓発として、帯同家族も対象とした研修をおこない、事前の健康診断、予防接種等を実施しています。海外駐在中の健康相談窓口としては、産業医による電話や電子メールでの相談対応に加え、国内と同様にフリーダイヤルによる健康相談窓口を設置し、駐在員や帯同家族のこころとからだの健康支援体制整備をおこなっています。

社外からの評価（「健康経営優良法人2018」（ホワイト500）に認定）

経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人認定制度」において、日ごろの従業員への健康支援の取り組みが評価され、2017年に引き続き「健康経営優良法人」（ホワイト500）に認定されました。

「健康経営優良法人認定制度」は、従業員の健康管理を経営的視点で考え、戦略的に健康増進に取り組んでいる優良な法人を認定する制度です。今後は社員のヘルスリテラシーの向上と定期健康診断やストレスチェックの結果に基づく保健指導対象者の拡大や面談の質の向上を図り、いきいきとした職場づくり支援と疾病の未然防止活動の強化に取り組んでいきます。

2018 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

今後の取り組み

日野自動車はすべての社員の健康維持・増進を目指した健康支援体制を強化しており、グループ会社をはじめ、今後はさらなる活動範囲拡大に力を注いでいきます。

また社員の健康に対する意識向上や、不調者のさらなる早期発見・早期対応も重点課題と考えており、今後も啓発活動やストレスチェックなどの地道な活動を継続し、すべての社員が長く活躍し続けられる環境づくりを推進します。

日野自動車を支える力

「健康の窓口」として、社員の健康意識をもっと高めたい

グローバル人財開発部
労務・健康推進室　健康推進グループ
杉本 美喜子

健康診断の実施・運営等を担う

実は前職は栄養士。企業の独身寮や小学校、保育園などで働いてきましたが、「もっと人と接する仕事がしたい」と考え、日野自動車の健康推進センター（社内診療所）スタッフとして働くようになりました。当初は派遣社員という立場でしたが、2017年2月に社員に登用され、現在は労務・健康推進室の一員として、主に労災関連業務や定期健康診断の実施・運営など、日野自動車全体の健康管理に関する業務を担当しています。

「健康経営優良法人」（ホワイト500）連続認定を目指して

当社は2年連続で「健康経営優良法人」（ホワイト500）の認定を受けており、それが社員の心身の健康を守る私たちのモチベーションにもなっています。なかでも定期健康診断の受診は、社員全体の健康維持・増進を支える基本であることから、100%受診に向けた取り組みには力を入れています。また社員がもっと気軽に健康相談ができる環境をつくるために、産業保健スタッフ（看護師、保健師）と連携しながら相談・対応窓口の充実を図るほか、訪問健康教室などのイベント等も企画し、社員と産業保健スタッフがコミュニケーションできる機会を増やしています。私自身もコミュニケーションがとりやすいアットホームな職場に日々感謝しながら働いています。もともと現場のスタッフだったこともあり、私には社員の皆さまと産業保健スタッフ、そして健康推進グループをつなぐ窓口の役割があると思っています。そして「健康の窓口」である以上、私自身も常に健康でいきいきとした姿でいられるように、日々努めていきたいです。

品質

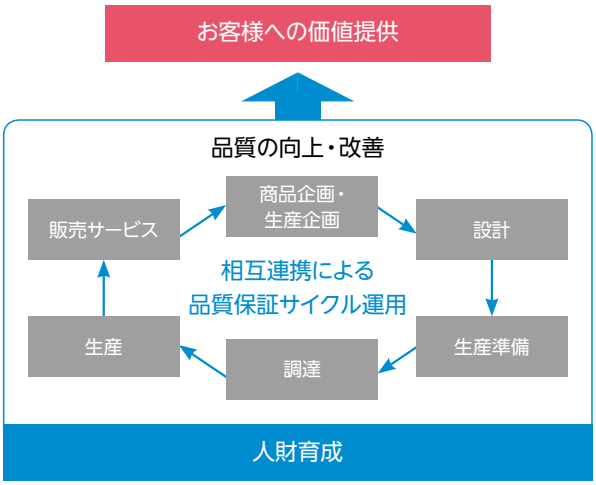
基本的な考え方

日野自動車は、製品・サービスを通じてお客様や社会が「安心・安全」と感じていただける価値や品質を提供することが、当社の責任であると考えています。

トラック・バスを生産し、お客様にご利用いただき、その役割を終えるまで、常に「改善」を目的としたPDCAサイクルを回し続け、品質の向上を追求し続けることを品質保証マネジメントの基本としています。「お客様第一」と「品質第一」という行動規範のもと、お客様と社会から信頼されるトラック・バスメーカーであり続けるため、日々製品・サービスの「品質」と向き合い、磨き続けていきます。

品質保証の推進体制

日野自動車では企画・設計・生産準備・調達・生産・販売・アフターサービスのすべてのプロセスに従事する社員一人ひとりの品質向上に向けた改善と、相互プロセス間で連携した品質保証サイクルの適正運用との両輪が機能することで、初めてお客様と社会の信頼に応え得る製品・サービスの提供につながると考えています。各プロセスで企業活動の基盤のひとつである人財育成を進め、さらなる品質向上に挑み続けます。



不具合の未然防止に向けた取り組み

◆設計段階における不具合の原因潰し込み

日野自動車では製品の不具合への対処については、各製造プロセスの初期段階で発見・改善を図ることを理想としており、設計の初期段階から関係者間で問題点を徹底議論し、図面の品質を高めていく取り組みを進めています。現地・現物による質の高いデザインレビュー（デザインを確認・研鑽するステップ）をおこない、可能な限り高品質な製品の生産を目指します。

◆日野統合品質情報システム(Global Hino Quality Assurance System = G-HQA)を活用した品質情報共有

日野自動車は、品質に関する問題点の早期発見、早期解決の手法などを国内外のグループ会社を含め、迅速に情報共有できるよう、2013年度より段階的に情報管理体制の構築をおこなっています。

今後はさらに体制強化を図り、世界中の市場においても、お客様のご要望に迅速に対応するほか、不具合の再発防止や品質レベルのさらなる向上を実現します。

品質に対する社員意識向上に向けた取り組み

◆TQM※活動

日野自動車は、製品そのものの品質向上を実現すべく、実務者から基幹職にいたる各職層別で、TQM活動を推進しています。毎年、日野グループを対象に「オール日野TQM大会」、「グローバル日野QCサークル大会」を開催し、優秀な改善事例を通じて手法、姿勢を学び、理解することで、相互研鑽を図るとともに、グループ内全体のレベルアップにつなげています。

※TQM：Total Quality Management（総合的品質管理）

◆学習機会の充実

日野自動車では「お客様の安全・安心確保」の視点を社員一人ひとりが決して忘れることのないよう、2015年度より毎年11月を品質月間として『品質展示会』を開催しています。また2018年4月には社員向けに『品質学習館』を開設し、日野自動車がおかれている品質の現状についてすべての社員が学び、「お客様第一・品質第一」の意識を風化させないための取り組みを強化しています。

また、お客様と直接接する機会の多い国内外の販売会社では、部品の迅速な供給体制と高い整備技術等を習得するための体制づくりを進めています。国内には21世紀センター（八王子市）と神戸研修センターおよび相模原研修センター、海外では中近東と中南米にサービス支援拠点を設置し、さらなる品質向上を支援しています。そのほか、次世代の国内販売会社を担う中核人財育成プログラムである「サービスマスターコース」を2003年より開講しています。このプログラムでは、参加者はサービスエンジニアに求められる高度な整備・診断技術の習得に加え、商品や関係法令などの知識、接客対応、整備工場運営のためのマネジメントなど幅広いスキルを学び、コース修了後は各販売会社のアフターサービスを担当する部署で活躍しています。

中近東研修センター

『品質展示会』の様子

第13期サービスマスター修了式の様子

◆日野グループ内の表彰制度

国内の販売会社では、毎年、「全国販売会社サービス技術コンクール」を開催しています。2017年度で46回を数えたこのコンクールは、販売会社のサービスエンジニアが整備技術、フロントアドバイザーがお客様対応力を競い合い、自ら研鑽することで技術レベルを向上させ、お客様へ質の高いサービスを提供することを目的に開催しています。

●第46回サービス技術コンクール全国大会　出場販売会社

支部	販売会社
北海道支部	北海道日野自動車
東北支部	優秀賞 宮城日野自動車
北関東支部	栃木日野自動車
南関東支部	東京日野自動車
東海支部	愛知日野自動車
北信支部	優秀賞 長野日野自動車
近畿支部	大阪日野自動車
中国支部	広島日野自動車
四国支部	香川日野自動車
九州支部	最優秀賞 九州日野自動車
特別選抜	新潟日野自動車
特別選抜	静岡日野自動車

車両競技（整備技術）

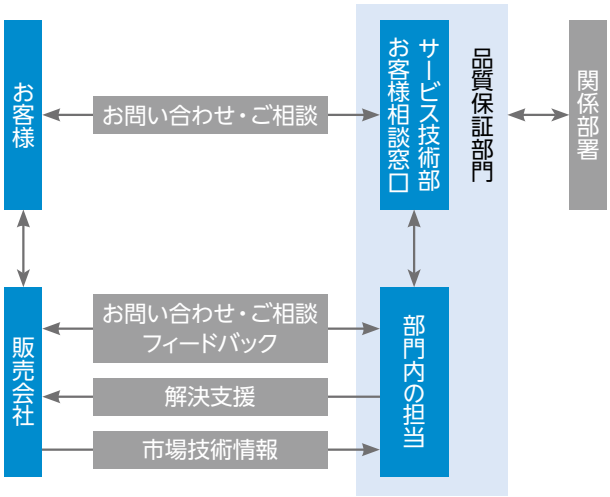
フロント競技（お客様対応）

表彰式

お客様相談窓口の活動（国内）

品質保証部門に「お客様相談窓口」を設置し、お客様からのさまざまなご相談、お問い合わせを電話で承っています。お客様に「電話してよかった」と感じていただけるよう、「迅速」「的確」をモットーに対応させていただくとともに、対応内容の質の向上に努めています。

●お客様対応体制（国内）

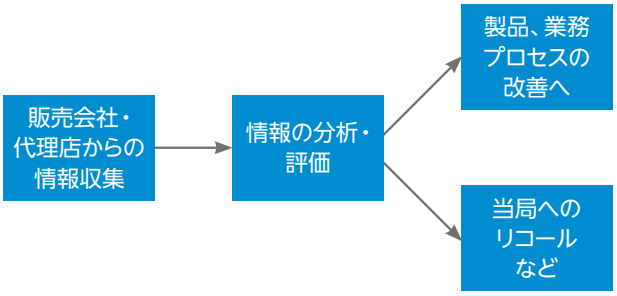


品質不具合（リコール等）への対応と実績

日野自動車は、お客様と社会の安全確保を最優先し、ご迷惑をおかけすることのないよう、未然に防ぐことが大切であると考えています。お客様の安全、計画的な運行を実現するために、品質情報を漏れなく収集し、迅速かつ適切に対応するための体制を整えています。

直近３年のリコール等の不具合対応状況は以下のとおりであり、全件について、適切に対応しています。

●改善措置に関するフロー



●不具合対応状況

（単位：件）

	2015年度	2016年度	2017年度
リコール※1	11	18	18
改善対策※2	2	0	3
サービスキャンペーン※3	4	5	1

以下は国土交通省の定義による

※1 リコール：同一の型式で一定範囲の自動車等またはタイヤ、チャイルドシートについて、道路運送車両の保安基準に適合していないまたは適合しなくなる恐れがある状態で、その原因が設計または製作過程にあると認められるときに、自動車メーカー等が、保安基準に適合させるために必要な改善措置をおこなうこと

※2 改善対策：リコール届出と異なり、道路運送車両の保安基準に規定はされていないが、不具合が発生した場合に安全の確保および環境の保全上看過できない状態であって、かつ、その原因が設計または製作過程にあると認められるときに、自動車メーカー等が、必要な改善措置をおこなうこと

※3 サービスキャンペーン：リコール届出や改善対策届出に該当しないような不具合で、商品性・品質の改善措置をおこなうこと

今後の取り組み

日野自動車ではお客様、そして社会にさらなる安心・安全をお届けするために、品質不具合を根絶するという究極の目標達成を目指し、今後も不具合の未然防止と社員意識向上の両面の取り組みを地道に続け、さらなる品質向上に努めます。「お客様第一」、「品質第一」の精神で、事業を通じて、社会に貢献していきたいと考えています。

人づくり・働き方

基本的な考え方

日野自動車では「HINO基本理念」のCSRメッセージに、“社員とともに”取り組む人づくり・働き方等への想いとして、「私たちは、社員一人ひとりを尊重し、自ら成長できる職場づくりに努めます」ということを掲げています。

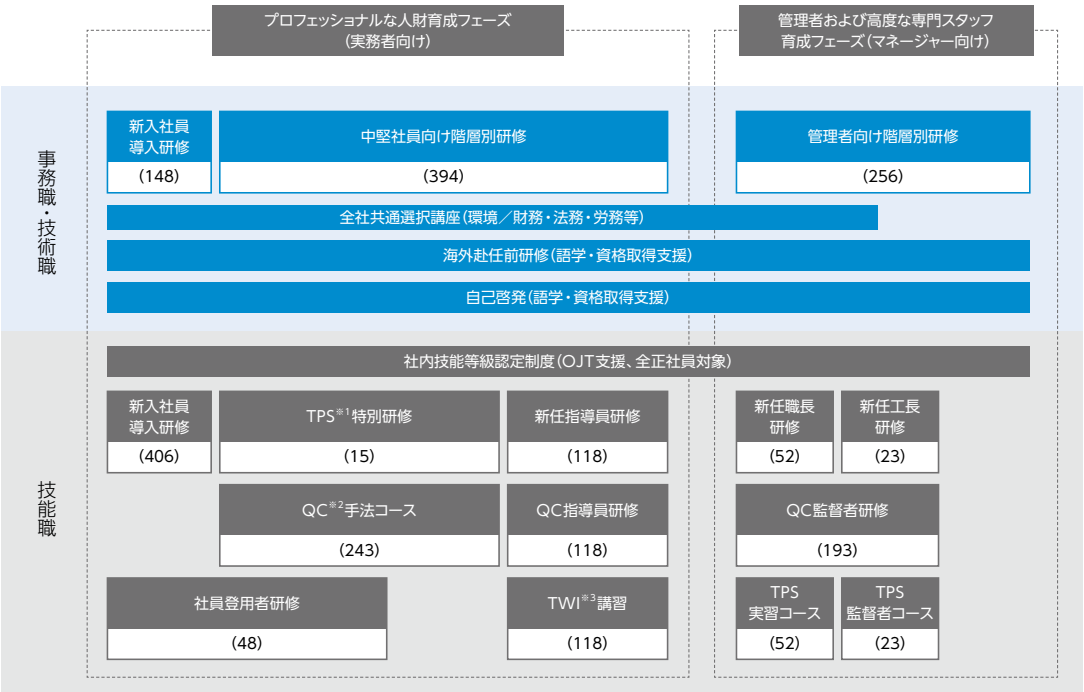
人財に関わる取り組みは企業の基盤を支えると考えており、「チーム日野」全員が変化を的確に捉え、グローバルな視野で課題を実践していけるよう一人ひとりに合った人財登用、育成、活躍支援などに積極的に取り組んでいきます。

人財育成の取り組み

日野自動車では、“教え・教えられる”風土のもと、OJT(On-the-Job Training)によって職務遂行能力を高めることを人財育成の基本方針としています。また、OJTを補完する目的で、階層別研修や専門分野教育をはじめとする多種多様な集合研修(Off-the-Job Training)をおこない、社員による就業時間外の自己啓発活動も支援しています。特に、グローバルに活躍できる社員を育成するため、「語学講座・海外トレーニー制度」(若年層の海外研修派遣)や、管理職のマネジメント能力を高めるための研修、実務者の専門知識・スキルの修得や問題解決力向上のための研修など、実践的なプログラムの実施に注力しています。

●主な能力開発・人財育成体系

※( )内は2017年度の受講人数



※1 TPS:Toyota Production Systemの略で、トヨタ生産方式のこと ※2 QC:Quality Control(品質管理)
※3 TWI:Training Within Industryの略で、指導・管理能力を向上するための訓練技法

◆「社内技能等級認定制度」と「全社技能交流会」

生産事業所をはじめとする技能系職場では、OJTを体系化した「社内技能等級認定制度」を構築し、運用しています。この制度では、各職場の仕事に必要な知識および技能が明確に示されており、その習得を目指し、技能訓練、集合研修、ならびに日々の実作業による計画的な育成がおこなわれています。

また、「社内技能等級認定制度」の一環として、毎年、各職場や海外事業体含むグループ会社の代表選手が、日ごろの研鑽結果を披露し合い、交流を通じて相互の技能向上を図る「全社技能交流会」を開催しています。各職場が一体となって交流会に取り組むことにより、技能の伝承に不可欠な“教え、教えられる”風土の醸成や、社員の意欲向上にも役立っています。

品管車両

保全(芯出し)

塗装

◆日野工業高等学園

日野自動車における企業内訓練校である日野工業高等学園は、よいものを生み出したいという情熱を持つ職人気質の人財を育成したいとの想いから、1951年にその前身である技術者養成所として設立されました。現在もその意志を受けつぎ、製造現場のリーダーとしての人格と技術をそなえた人財を育成する道場としての役割を担っています。

学園生は3年間、機械加工科、塑性加工科、自動車製造科、製造設備科のいずれかで専門知識やスキルを身に付けた後、日野自動車の各フィールドに配属されます。モノづくりの柱として製造現場で従事する人財が中心ですが、ほかにもFSE(フィールドサービスエンジニア)として世界各国にサービス技術を普及させ、お客様のビジネスを支え続ける人財もいます(FSEの取り組みは、こちら〈P.24〉をご参照ください)。

直近では人財育成のさらなる強化を進めており、2017年度は40名、2018年度は60名と入学人数を拡大しました。今後もそれぞれのフィールドで活躍できる人財の育成に注力し、日野自動車の持続的成長に貢献していきます。

授業の様子

部活動の様子

ダイバーシティ推進への取り組み

日野自動車では、社会に貢献する付加価値の高い商品・サービスを提供し続けるために、多様な人財が能力を存分に発揮し、活躍することが重要です。そのため、社員の多様性（ダイバーシティ）を尊重し、活気あふれる企業風土をつくることを重要な経営課題のひとつと捉え、性別や国籍などにとらわれない、実力のある人財の積極的な登用を進めています。

◆外国人役員の選任

日野自動車は社会の急激な変化に対応するため、「チーム日野」としてグローバルでの持てる力を結集することが重要だと考えています。

2018年4月に見直された役員体制では、創業以来初の外国人役員を選任いたしました。今後も多様な人財を「適材適所」の観点に基づいて配置することで、「チーム日野」として世界中のお客様のビジネスを支え、社会に貢献し続けていきます。

◆女性社員の活躍支援

女性社員のさらなる活躍を促すため、日野自動車は2014年11月時点で19名の女性管理職数を2020年までに3倍とする目標を設定しました。女性管理職数は着実に増加し、2018年4月現在で36名の女性社員が様々な重要ポストに就き、活躍をしています。目標達成に向けて、以前から取り組んできた育児支援を継続・拡大するとともに、次の点に注力していきます。

① 新卒・通年採用における女性比率向上、年次別の男女構成比率も踏まえた女性管理職の登用拡大
② 柔軟性のある勤務制度の導入等、誰もが働きやすい職場づくり
③ 企業内保育所の設置など、育児をしながら働くことができる環境の整備

2015年には女性社員が海外現地法人（カナダ）の社長に就任するなど、活躍の場を広げています。

◆障がい者雇用への取り組み

日野自動車では、障がいを持った方々の雇用・活躍支援に積極的に取り組んでいます。2007年12月には、障がい者雇用の促進を目的とした特例子会社「日野ハーモニー株式会社」を設立しました。年々業務を拡張し、新たな活躍の場を増やしています。また、障がいを持った方々が健康管理・能力開発を目的とした有給休暇を取得できる特別休暇制度や、社内専用駐車場の利用優遇制度を設けるなど、働きやすい環境づくりにも努めています。日野自動車の2017年度障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.16%でした。

今後も新たな職域の開発など、障がい者雇用促進に取り組んでいきます。

軽事務作業

社内レクリエーションの様子

◆ベテラン社員の活躍支援

日野自動車では、ベテラン社員の高い技術や技能を定年退職後にも発揮してもらうため、再雇用制度を導入しています。社員は定年退職後も同じ日数・時間で働くフルタイム勤務のほか、週3日勤務の選択も可能なため、生活との調和を取りながら勤務を続けることができます。

2017年度に定年を迎えた社員123名のうち、110名(89.4%)が定年後も引き続き日野自動車で働き続けることを希望し、その全員が再雇用されました。2018年3月末現在、全社で506人が同制度を利用しています。

●再雇用勤務者数

(単位:人)

	2015年3月末	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末
再雇用者実績	465	471	487	506

◆外国籍社員の活躍支援

日野自動車は、国籍にとらわれず、実力のある人財の積極的な登用を進めています。また海外関連会社に在籍する社員を研修生として受け入れ、実践型の教育をおこなうプログラムを導入することで、活躍を支援しています。

事業のグローバル化に伴い、外国籍社員の活躍の場はますます増えてきており、今後も積極的な登用を図っていきます。

●外国籍社員数

(単体の全従業員ベース)

	従業員数(人)	内外国籍(人)	外国籍比率(%)
正社員	12,705	27	0.2
その他	2,711	92	3.4
総計	15,416	119	0.8

社員が笑顔で働ける環境づくり

◆福利厚生

日野自動車ではワークライフバランスを推進するために、育児・看護休暇制度をはじめとする福利厚生制度の整備はもちろん、制度を取得しやすい環境を整えるなど、社員の働き方の見直しに取り組んでいます。社員が安心して働き続けることができる環境づくりのために、退職金制度において確定給付企業年金をベースに設定するとともに、一部確定拠出企業年金を導入しています。

●ワークライフバランスと次世代育成支援制度の利用実績

（単位：人）

制度名	内容	2017年度利用実績
育児休業	子どもが満2歳に達した直後の3月まで休職	105
育児短時間	子どもが小学校3年3月末まで勤務時間を短縮	103
コアなしフレックスタイム	子どもが小学校3年3月末までコアタイムの制限廃止	18
子の看護休暇	子どもが小学校3年3月末まで年5日の休暇	66

◆柔軟な働き方の実現に向けた制度の導入

日野自動車では、社員の柔軟な働き方を実現すべく、社内人事制度の見直しおよび新規導入をおこなっています。社員一人ひとりのワークライフバランスのさらなる充実に向けて、今後もさまざまな働き方を可能にする人事制度の検討を進めていきます。

・海外勤務配偶者帯同休職制度の導入

日野自動車の事業活動のグローバル化と社員における共働き世代の増加に対応すべく、2018年2月に新たに「海外勤務配偶者帯同休職制度」を導入しました。当社社員の配偶者（自社、他社勤務を問わず）が海外勤務や留学をする場合、5年を上限に休職し、帯同できるというものです。本制度は「働き続けられる環境整備」を目的としたものであり、制度の浸透により社員のワークライフバランスのさらなる充実を目指しています。

・在宅勤務制度の導入

2018年4月には、「在宅勤務制度」を新たに導入しました。仕事と育児・介護との両立を支援する環境整備の一環であるとともに、在社時間にとらわれず社員の能力を最大限に発揮できることを目指した制度です。

本制度をさらに浸透させることで、今後の社員の多様な働き方にも積極的に対応していきます。

◆職場の仲間への思いやり・尊重

「日野行動指針」では、社員一人ひとりが守るべき指針として、日野自動車でともに働く仲間がいきいきと会社生活を過ごすことができるよう、お互いを尊重し、思いやる気持ちを持つことを掲げています。具体的には、人種・宗教・性別・年齢・国籍・障がい等による差別や、児童労働・強制労働・ハラスメント（性的・そのほかの嫌がらせ）などの人権尊重に反する行為を許さないことが明記されています。

この「日野行動指針」を社員に浸透させるため、ハラスメント防止研修やコンプライアンス研修を実施しています。新入社員研修や管理・監督者向けの研修とあわせて実施し、2017年度の研修には、延べ946人の社員が参加しました。今後も内容の充実および拡大を図りつつ、継続的に研修をおこなっていきます。

◆安定した労使関係

日野自動車と日野自動車労働組合は、「会社は社員の労働条件に常に注意しその維持改善を図り、労働組合は会社の経営権を尊重し会社と協力して生産の増強に努める」という労働協約を結んでいます。通常の協議に加え、2017年度より新たに「労使懇談会」を開始。会社側役員と労働組合役員が一堂に会し、会社の持続的成長に向けた本音の話し合いをおこなっています。

また日野グループとしては、各社の労働組合間をつなぐ「統一労使懇談会」を毎年開催しています。労働環境や賃金など、さまざまなテーマで定期的に情報交換をおこなうことで、グループ全体で社会の激しい変化に対応していくことを目的としています。

「労使懇談会」の様子

「統一労使懇談会」の様子

◆ES（社員満足度）向上に向けた取り組み

業務内容、企業風土、職場環境、人間関係など、社員が満足できる条件や環境で働くことは、日常業務に対する動機づけにもつながります。日野自動車では、次の３つの視点からES向上に取り組んでいます。

●ES向上に向けた取り組み視点

1.企業経営の方向性の理解度向上
経営層と社員との積極交流を図り、職場の使命、そして自分の果たすべき役割を理解してもらう

2.業務のやりがい向上
人事システムの随時見直しなど、社員の計画的・段階的な能力育成を行い、モチベーション向上につなげる

3.職場の基盤強化
職場環境、更生施設整備など、社員が安心して働けるような環境づくりをおこなう
またコミュニケーション面においても社員参加型イベントを開催するなど、社としての一体感を醸成する取り組みをおこなう

事例 企業内保育所「トントンキッズ」の開設

日野自動車には現在、5歳未満の子供のいる子育て世代の社員が約700名在籍しています。このような社員が活躍を続けることができる職場環境に向けた取り組みとして、企業内保育所を設置しました。2017年1月に古河工場で「トントンキッズ・こが」を、そして同年4月には本社・日野工場で「トントンキッズ・ひの」を開設しています。

「子供の預け先が職場の近くなので、安心できる」など、利用する社員から喜びの声も聞かれ、羽村工場、新田工場にも今後、積極展開を進めていきます。

トントンキッズ・ひの

事例 社員食堂の充実

日野自動車は、社員のES向上に向けた取り組みの一環として、工場内の食堂のリニューアルを進めています。管理栄養士、調理師、産業医が連携して栄養バランスのとれたメニューを提供するほか、社員同士の憩いの場として過ごしやすい環境づくりもおこなっています。古河工場、新田工場に続き、今後も他の工場含め、社員食堂の充実を図っていく予定です。

2018年に新たに完成した新田工場内の社員食堂

事例 社員寮の整備

日野自動車は、社員の福利厚生の充実に向けて社員寮の継続的な整備をおこなっています。2016年10月に新設した古河工場の「第1古河寮」に続き、2018年5月には新田工場の社員向けに「伊勢崎境寮」を新たに建設しました。各社員寮は若年層の利用を想定し、キッチン、バス、トイレ、洗濯機を完備するなど「住みやすさ」を重視するほか、寮生同士のコミュニケーションを深める場も用意するなど、社員が充実した生活を送れる環境づくりが進んでいます。

第1古河寮

伊勢崎境寮

◆社員の一体感の醸成

・ダカールラリー参戦

日野自動車は、本年1月にペルー、ボリビア、アルゼンチンの3カ国にまたがって開催された「ダカールラリー2018」に参戦。トラック部門総合で前回を上回る6位入賞を果たし、排気量10リットル未満クラス9連覇を達成しました。

世界最高峰のラリーに挑戦を続けることで培われた技術は、市販車両(トラック・バス)の開発にもつながっています。またレースを支えるメカニックについては、全国の販売会社の社員が中心となって結成されており、アフターサービスを支える精鋭メカニックの人財育成にも活かされています。

このことは「チーム日野」の一体感も醸成し、社員コミュニケーションの活性化にもつながっています。今後も世界的な舞台で技術を磨きつつ、人財を育成し、「チーム日野」としてのつながりも強化していきます。

難コースを駆け抜けるレース車

レース車に駆け寄るメカニック

レース車とともに記念撮影

ゴールセレモニー

・日野レッドドルフィンズ　―ジャパンラグビートップリーグへの挑戦―

日野自動車のラグビー部「レッドドルフィンズ」は、1950年の創部以来、当社のフラッグシップスポーツクラブとして、「グループの一体感の醸成」「地域と交流する地域密着型クラブ」としてチームづくりに努めてきました。

2018年にジャパンラグビートップリーグ昇格を果たしたことを契機に、これまで以上に地域の方々に愛されるラグビー部を目指し、チーム名を「日野自動車レッドドルフィンズ」から「日野レッドドルフィンズ」に変更しました。

今後も名だたる強豪チームとの熱い戦いが続きますが、社員のみならず地域と一体となり、より多くの方々に広く応援していただけるよう、活動していきます。

トップリーグ初昇格を決めたレッドドルフィンズ

熱戦の様子

・卓球部　―日本卓球リーグ1部リーグへの昇格―

日野自動車の卓球部は、1970年の創部以来50年近くにわたり、社員選手による堅実に活動を続けてきました。そして2018年11月の日本卓球リーグのリーグ戦（男子2部リーグ）にて見事優勝を果たし、念願であった1部リーグへの昇格を決めました。大会には毎回、各都道府県の販売会社の社員も含めた「チーム日野」メンバーで現地応援するなど、結束力強化にも寄与しています。これからも着実に活動を続け、「チーム日野」としてのさらなる士気向上につなげていきます。

1部リーグ昇格を決めた酒田大会

試合を現地観戦する「チーム日野」応援団

・スポーツを通じた地域とのつながり強化

日野自動車は、スポーツを通じて地域の皆さまとのつながりを深める取り組みを進めています。

実際のパラスポーツ（例：車いすバスケットボール、ボッチャ※）等を、地域の皆さまとともに「見て」、「聞いて」、「体験して」みることで、驚き・感動・喜びを共有し、一体感を醸成しています。

※ボッチャ＝赤・青6球ずつのボールを投げ合い、白い的球にどれだけ近づけられるかを競うスポーツ

知ることからはじめて

見て 驚きと感動を

車いすバスケットボール観戦

聞いて 困難に立ち向かったヒストリーを

パラアスリート講演会
（全盲スイマー 河合純一氏）

体験して 奥の深さを

社内ボッチャ大会

地域とつながろう

ともに応援

平昌パラリンピック出場の社員選手応援

地元広報誌への掲載

パブリックビューイング

ラグビー部 地域に密着したチームへ

地元市長と撮影

応援着を着て、働く市役所職員

ともに参加

社内駅伝イベント
（市役所の方々も出場）

参加者の集合写真

工場祭
（地域の方々と協業）

車いすバスケットボール

ボッチャ

社員の声

- パラスポーツの迫力は想像を超えていた。
- パラアスリートの皆さんは、大変たくましく強かった

地域の方々の声

- 同じ地域に日本代表選手がいるなんて、すごい
- 地域の応援に一体感を感じた
- 駅伝イベントは、お祭りのようで楽しかった
- ボッチャで家族みんな笑顔になった

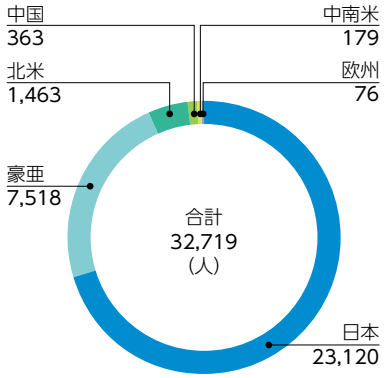
人財データ

●地域別社員数の推移(連結)

(単位:人)

	2015年3月末	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末
日本	21,573	22,191	22,520	23,120
豪亜	6,585	7,101	7,296	7,518
北米	1,052	1,098	1,413	1,463
中国	430	417	370	363
中南米	150	147	171	179
欧州	74	66	67	76
合計	29,864	31,020	31,837	32,719

●地域別社員数(連結 2018年3月末)

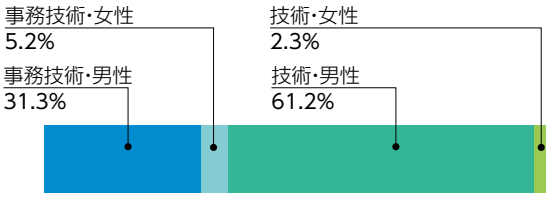


●社員数の推移(単独)

(単位:人)

	2015年3月末	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末
男性	11,024	11,392	11,720	11,763
女性	820	861	902	942
合計	11,844	12,253	12,622	12,705

●職種別の割合(単独 2018年3月末)



今後の取り組み

トラック・バスを取り巻く環境は、グローバル規模で大きく変化してきており、そのような環境下で企業の競争力の源泉となるのは人財と考えています。

日野自動車では、今後のグローバルな変化を見据えた人財登用、育成等を積極的に進め、日野ならではの価値を世の中に提供し続けることで、企業として持続可能な成長につなげていきます。

日野自動車を支える力

好きな仕事を続けられる職場環境に感謝

古河工場 組立部 シャシ組立課
流石 昌子

地元で、人の生活を支えるトラックの検査を担当

就職活動をする中で、人の生活に密着したトラックやバスに親近感を覚え、高校卒業とともに入社しました。トラックを製造する日野工場での採用でしたが、当初から私の地元である古河への工場移転が決まっていると聞かされており、それも惹かれた理由のひとつです。入社後は、組立ラインにおけるキャブ（運転席）まわりの検査担当に配属。周りは男性ばかりでしたが、キャブはドライバーが長時間を過ごす重要なパーツであるとともに命を預かる空間でもあり、重要な役目を任されていることに誇りをもてる仕事でした。

働く女性のよき前例になりたい

その後、プライベートでは結婚、出産を経験しましたが、仕事は続けたかったので産休・育休を取得しました。そして2017年の夏、古河工場に働く場所を移して職場復帰。保育施設の利用が必須でしたが、社員向けの企業内保育所「トントンキッズ・こが」に入所することができ、スムーズな復帰ができました。現在は16時までの時短勤務ですが、子どもに何かあった時に融通を利かせられるよう、工場の生産現場から離れて、組立部の事務全般を担当しています。いまは現場を知る人間として、事務の立場から仲間をサポートする仕事にやりがいを感じています。職場にも少しずつ女性の姿が増えていますが、私自身が仕事と家庭を両立させていくことで、よい前例になれればいいなと考えています。

サプライチェーン

基本的な考え方

日野自動車が事業活動を継続していくなかで、仕入先様とのパートナーシップは不可欠であり、仕入先様とともに世の中に価値を提供し、企業としての持続可能な成長を目指しています。

公正な取引のみではなく、相互のコミュニケーションも重視し、お取引先様と固い信頼関係を築いていきます。

調達の基本方針

日野自動車は、技術・品質・価格・納期などを総合的に判断し、最適な部品を世界中の信頼できる仕入先様から調達しています。順法に則った健全で公正な調達活動を推進するための基本方針として、以下の５項目を掲げています。

1.オープンでフェアな取引
国籍・企業規模・取引実績の有無を問わず、公正・対等の精神で接し、お取引先の決定にあたっては、品質・価格・数量・納期に加え、環境対応・経営の安定性・技術開発力を総合的に判断します。

2.信頼関係の構築、健全な相互発展
お取引先との相互信頼にもとづいた共存・共栄の実現に取り組み、相互研鑽と密接なコミュニケーションに努めます。

3.グローバル調達の推進
世界の人々から信頼される商用車メーカーを目指し、地元の企業として地域社会に貢献できるよう、現地のお取引先からの調達を推進します。

4.法令・ルールの遵守
社会規範・法令およびその精神を遵守するとともに、相互の機密情報を適切且つ厳重に管理します。

5.グリーン調達の推進
環境にやさしい商品・サービス提供の為、環境負荷の少ない部品・材料・設備の調達に努めます。

「仕入先CSRガイドライン」について

日野自動車は、CSRへの考え方を仕入先様にもご理解いただけるよう、「仕入先CSRガイドライン」を展開しています。またその対応状況については、「仕入先CSRガイドライン」のチェックシートで確認し、それぞれの仕入先様における改善取り組みにご活用いただいています。さらに、各社様にとっての仕入先にも、同内容を活用することにより対応状況をご確認いただくなど、サプライチェーンマネジメントのさらなる範囲拡大、強化につなげています。

「仕入先CSRガイドライン」はこちら　「仕入先CSRガイドライン」のチェックシートはこちら

仕入先総会の開催

◆日本国内

日野自動車では、日本国内の仕入先様と直接交流を深めさせていただく場として、毎年3月に「仕入先総会」を開催しています。同総会では、当社の会社方針、調達方針の説明のほか、品質管理・技術開発・原価改善などの各分野で特にご貢献いただいた仕入先様を表彰させていただいています。

2017年度は、360社を超える仕入先様にご参加いただきました。

仕入先総会の様子

表彰式

◆海外各国

日野自動車では、アジア、北米など海外各国における仕入先様とも直接交流を深めさせていただくことを目的として、「仕入先総会」を開催しています。2017年度は、アメリカ、タイ、インドネシア、中国、パキスタンなどで開催し、活発な意見交換をさせていただきました。今後も相互に要望や提案を交わすことにより、「チーム日野」の結束強化を図っていきます。

アメリカでの仕入先総会の様子

タイでの仕入先総会の様子

社会貢献活動

基本的な考え方

日野自動車が、今後も世界各国に商品やサービスを提供し続けるためにも、ステークホルダーの皆さまとの良好な関係が不可欠です。

『HINO基本理念』のCSRメッセージに、以下のような地域への貢献活動に対する考え方を掲げています。

- 私たちは、安全で環境にやさしい商品を提供し、すべての企業活動を通じ、地球環境との調和に努めます
- 私たちは、事業活動をおこなうすべての地域で社会貢献活動に努めます
- 私たちは、高い倫理観を持ち、法令を遵守し、健全な企業市民であることに努めます

2017年度も世界中の生産事業所や販売事業所にて、「地域社会への貢献」、「地域文化への支援」、「次世代に向けた人づくり支援」を中心に、貢献活動を推進しました。今後も各地域特性を踏まえ、地域社会との共生を目指した社会貢献活動を推進していきます。

地域社会への貢献

日野自動車は、よき企業市民として、地域社会の発展や環境整備等に貢献する取り組みを進めています。

地域清掃(日野自動車)

地域清掃(神戸日野自動車)

地域のカーブミラー清掃(三共ラヂエーター)

地域の子供達のために、玩具寄付(日野モータース・カナダ)

地域の貧困層支援団体に食料寄付
(日野モータース・セールス・U.S.A)

地域の小学生を対象に、無料医療キャンプ開催支援
(日野パック・モータース/パキスタン)

地域文化への支援

日野自動車は、それぞれの地域に根付く文化を尊重し、文化的な地域行事への参加および支援をおこなっています。

地域の方々を招いて、まつり開催(日野自動車)

地域のJAPAN FESTIVALにて製品安全、環境技術紹介
(日野モータース・カナダ)

地域ラリーイベント開催支援(中国日野自動車)

地域運動イベント開催支援(上海日野エンジン/中国)

次世代に向けた人づくり支援

日野自動車は、次の世代を担う子供、若者の「人づくり」の機会として、地元に密着した教育支援を推進しています。

地域の小学生を対象に、安全教室開催
(日野自動車／古河工場)

地域の小学生を対象に、会社見学受け入れ
(長野日野自動車)

地域の障がい者支援の一環で、特別支援学校の生徒を社員として受け入れ(日野ロジスパック)

教育支援のため、地元大学にトラックとエンジンを寄贈
(日野モータース・ベトナム)

訓練用トラック、エンジンを寄贈
(日野モータース・マニュファクチャリング・マレーシア)

地域学生を中心に、インターン受け入れ
(日野パック・モータース／パキスタン)

今後の取り組み

日野自動車は今後も、よき企業市民として地域と共生し、持続可能な発展を目指していきます。そのためにも、日野自動車ならではの事業を通じた社会貢献活動の強化を図っていきたいと考えています。地域の皆様と良好な関係を築き、ながく愛され続ける企業に成長するべく、今後も積極的に社会に貢献していきます。

日野自動車を支える力

社会貢献活動を通じて、地域を支えるリーダーに

日野モータース カナダ株式会社
Tara LeBlanc

さらなる挑戦を求めて日野自動車へ

自動車部品製造業での勤務経験を経て、さらなる挑戦とキャリアアップを求めて2013年9月に日野モータース カナダ(以下HMC)に入社しました。私の倫理観や価値観に合致し、なおかつ業界をリードする日野自動車に魅力を感じたのがきっかけです。

現在、私は人事全般のマネジメント業務に従事する一方で、社内のCSR委員会にも所属し、HMCの拠点であるオンタリオ州で社会貢献活動を推進しています。公園の清掃や地域のフードバンク、こども病院への寄付、職業訓練校への実習用トラックの寄贈、地域の文化イベントへの参加など、活動は多岐にわたります。

企業文化として根づきつつある地域貢献活動

さまざまな地域貢献活動を推進するうえで、チームワークは不可欠であり、大変なやりがいや誇りを感じます。そして何より、これらの活動はHMCの「文化」として根づきつつあるため、今後も会社をあげて、さらに注力していきたいと考えています。

私たちの活動は地元の自治体にも評価していただいており、毎年清掃活動をおこなっている公園に、2017年HMCのマークの入った看板を立てていただいたときには、感無量でした。

今後もカナダのトラック・バス市場におけるマーケットリーダーを目指す中で、さまざまな社会貢献活動を通じて地域のニーズに応え、地域の皆さまから信頼され続ける企業を目指したいです。

地域貢献活動の様子

Tara LeBlanc氏とHMC河村社長