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。

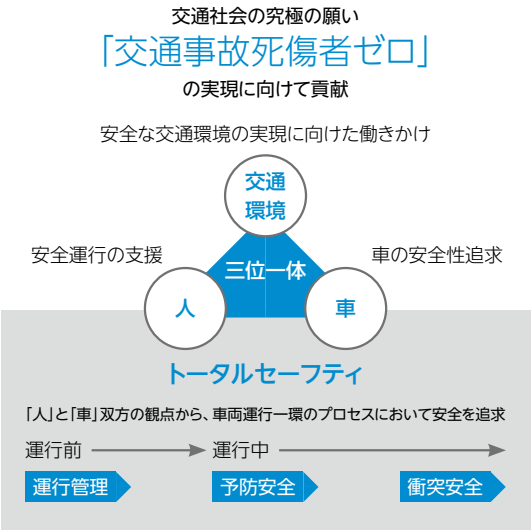
安全な交通環境を目指す「トータルセーフティ」

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 詳しくは P.16



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

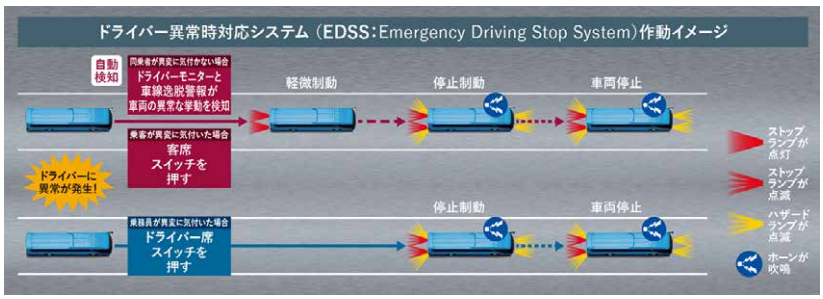
歩行者を巻き込む事故を防ぐことは、自動車メーカーにとっての共通の課題といえます。日野自動車ではこの歩行者事故の未然防止に貢献するべく、PCS※の機能をさらに向上させています。衝突時の速度を抑え、衝突被害の軽減に寄与するこれまでの技術に加え、ミリ波レーダー＋画像センサーを搭載することで、停車中の車両や日中の歩行者のみならず、自転車運転者や夜間の歩行者も検知対象とすることで、交通事故リスクの低減に貢献しています。

※PCSはトヨタ自動車（株）の登録商標です

◆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、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、さらに進化させています。ドライバーの運転姿勢や車両の挙動をモニターし、体調急変などドライバーの異常を自動検知して徐々に減速し、車両を停止させる機能を追加しました。

2018年7月発売の大型観光バス「日野セレガ」ではトラック・バスで世界初、2019年7月発売の路線バス「日野ブルーリボン　ハイブリッド　連節バス」では路線バスで世界初となる標準装備を行うなど、進化したシステムにより交通事故を未然に防止し、お客様の安心・安全な運行にさらに貢献します。



◆前進誤発進抑制機能

ドライバーのアクセルの踏み間違えによる衝突事故を防止すべく、日野自動車はソナーセンサーを車両前方に装備し、コンビニエンスストアなどの壁面ガラスもしっかり検知する「前進誤発進抑制機能」の車両への搭載を進めています。

アクセルを踏み間違えた場合などに、マルチディスプレイ表示と警報音でドライバーに注意を喚起するとともに、エンジンの出力制御とブレーキ制御により、衝突回避に貢献します。

◆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努めています。

・後付け衝突防止補助システム「モービルアイ」

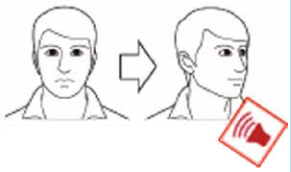
日野自動車は2018年1月末より後付け衝突防止補助システム「モービルアイ」(製造：Mobileye社、日本における販売代理店：ジャパン・トゥエンティワン株式会社)の取り扱いを全国の販売会社で開始しています。車両のフロントガラスに取り付けたカメラによって、前方車両や歩行者、車線を検知し、アイコン表示と警報音でドライバーに危険を知らせる装置で、追突や車線逸脱による事故の防止に貢献します。

・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、前方不注意などによる事故の防止に貢献します。

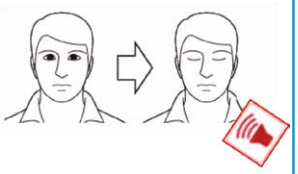
車室内に設置するカメラ

顔向き検知



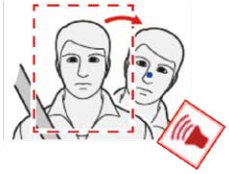
脇見警報
「前方にも注意を払ってください」

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」

トラックの安全技術・装置についてはこちら　バスの安全技術・装置についてはこちら

◆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、2020年3月時点で累計来場者数が9万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

安全運転講習についてはこちら

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。

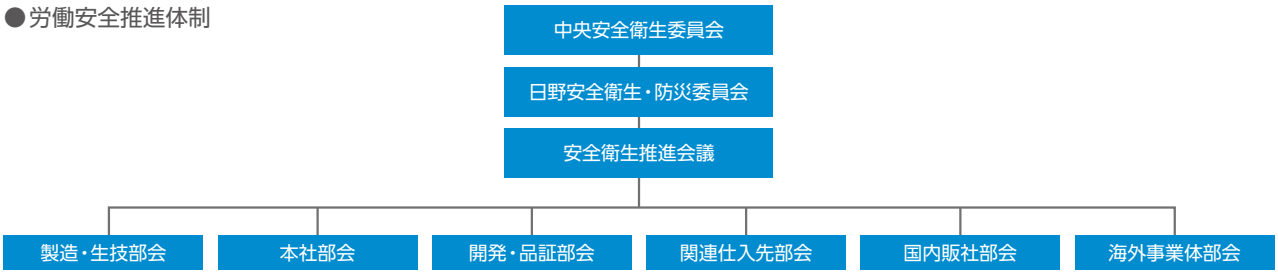
社員が安全に働くことのできる職場づくりを進めるだけでなく、社員の安全意識の醸成をおこなうことで、労働災害のリスク低減を図っています。

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



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など）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。

海外でも同様の取り組みをおこなっており、日野ベトナムでは2015年3月時点で工場内に歩行帯がない状態でしたが、同年7月より歩行帯、指差し看板、指差しマークを順次設置しました。

安全講習を行い歩行マナーを徹底し、2019年12月時点で順守率100%を継続しています。

安全基本行動を呼びかけるのぼり（国内）

日野ベトナムに設置した看板

安全ポスター（ベトナム）

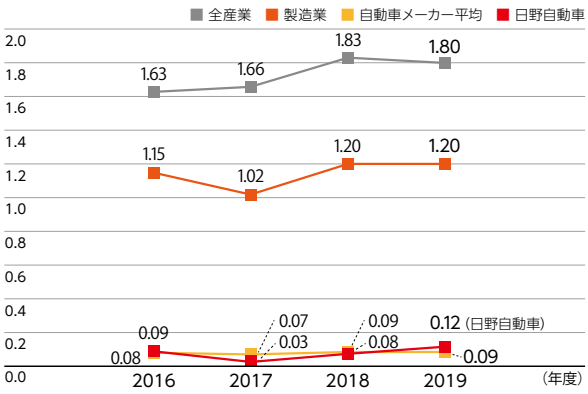
◆安全教育の強化

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。

2019年度には労働災害が起きた原因の分析を行い、入職1年未満の経験の浅い社員と、高齢者の事故が増えていることがわかりました。そこで入職1年以内の社員を対象にした研修は、事故の未然防止につながる内容に見直しました。

また高齢者は転倒事故が多いことがわかり、安全教育の中で歩行と身体機能の理解、転倒事故のメカニズム、歩行時の注意点などの啓発をおこなっています。

●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

日野自動車が成長し続け、より一層お客様と社会に貢献するためには、社員の「健康」はなくてはならない重要な要素です。すべての社員がそれぞれの職場で、健康で活躍し続けるために、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、心身ともに健康に働ける企業づくりを推進していきます。

健康の基本方針

日野自動車は、「健康経営」を実現するため、2019年10月に「日野自動車 健康宣言」を発表いたしました。社員一人ひとりの健康への意識向上と、「チーム日野」としての活動促進に向け、社員が健康に働き続けられる職場づくりに積極的に取り組んでまいります。

健康宣言

世界中の社員と、社員を支えて頂いているご家族の健康は、全ての事業を推進するうえでの基盤であり財産とも言える重要な要素です。

社員が健康で意欲と情熱を持って、それぞれの職場でチャレンジし、活躍し続けることが「人、そして物の移動を支え、豊かで住みよい世界と未来に貢献する」という会社の使命を果たすことにつながります。

私たちは『健康増進・疾病予防活動』に、チーム日野一丸となって取り組みすべての社員が活力にあふれ、いきいきと働き続けられる企業を目指すことを宣言します。

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。

また、メンタル不調者の早期発見・早期対応を継続的に強化するため職場相談員制度を2017年度より運用しています。2019年度は相談員を9名増員し、社内各職場に計21名の相談員を配置。社員309名に対し、延べ1,495回の面談や医療機関への紹介などを行いました。

健康診断や個別面談の結果、産業医によって就業制限が必要と判断された場合には、該当者の所属部署に対し改善指導と継続的なフォローをおこなうなど、社員の健康に配慮し、きめ細やかに対応しています。

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による労働環境の分析・評価結果を各職場に対しフィードバックをおこない、職場運営や改善に活用しています。

◆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年度から新任の管理者に対し、業務マネジメント上のメンタルヘルスに関する研修を実施しています。2019年度には合計173名の管理者が参加しました。

この研修の成果もあり、メンタル疾患の休業・休職者数は、研修開始当初の2013年度比で2分の1以下に減少しています。

●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	2017年度	2018年度	2019年度
本社・日野工場	266	126	106
羽村工場	33	42	37
新田工場	44	27	14
古河工場	18	8	16
合計	344	209	173

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・支援するため日野自動車健康保険組合と協働して、定期健康診断結果や社外診療情報を分析し、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、胃がんの検診を社員が選択受診できる制度を設けました。

◆受動喫煙防止・喫煙率低下に向けて

受動喫煙防止を徹底するため、2018年度に日野本社建屋の屋内喫煙所はすべての閉鎖をおこないました。あわせて屋外喫煙所においても、受動喫煙防止に配慮した整備を進めています。

また喫煙率の低下に向けた禁煙タイムの開始や各職場単位の喫煙率の見える化、禁煙講演会、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（5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などを実施しています。

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など、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

◆インフルエンザ予防対策

インフルエンザ予防対策として、海外赴任者・出張者の社員には予防接種を実施しており、帯同家族についてもインフルエンザを含めた感染予防のワクチン接種支援補助をおこなっています。また、2018年度より全事業所内で、社員に対するインフルエンザワクチン接種を開始しました。

2017年度までの接種率が5.2%でしたが、2018年度は25%、2019年度は31%と接種率は上昇しており、インフルエンザ予防につながっています。

◆社員の健康増進に関する啓蒙活動

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、社内の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実施しています。テーマの選定は次の8つの中から職場リクエストに応じて実施し、職場より好評を得ています。さらに2019年度には健康セミナーを新設し、2日間の累計で354名が参加しました。

｜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
⑥さらば疲労 ⑦朝食のチカラ
⑧職場で出来る簡単ストレッチ

健康講話の様子

◆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、予防接種などを実施しています。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を整備しています。

また、現地で日本食を調達するのが難しい地域においては、日本より日本食を配付しております。そのほか、文庫本の送付なども実施しており、駐在員や帯同家族が新たな生活環境で体調を崩したりストレスを抱えたりすることなく、健康な生活を送るための支援をおこなっています。

今後の取り組み

日野自動車は「チーム日野」として、すべての社員の健康維持・増進を目指して健康支援体制を強化しており、健康保険組合と協働で国内外のグループ会社の効果的な疾病未然防止と健康増進活動に力を注いでいきます。

これまでの取り組みに加え、社員一人ひとりがより良いパフォーマンスを発揮できるよう、楽しみながら取り組める活動も積極的に取り入れて、すべての社員が健康に活躍し続けられる環境づくりを推進します。

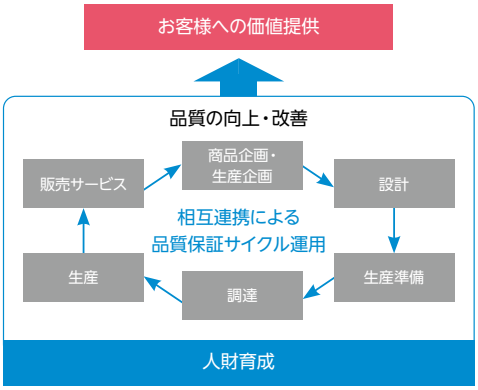
品質

基本的な考え方

日野自動車は、創業以来品質を大切にしており、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、常に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。

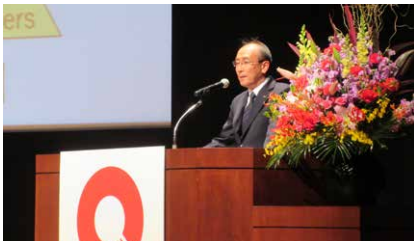
今後はさらに体制強化を図り、世界中の市場においても、お客様のご要望に迅速に対応するほか、不具合の再発防止や品質レベルのさらなる向上を実現します。

品質に対する社員意識向上に向けた取り組み

◆TQM※1活動

日野自動車は、社会とお客様のニーズにお応えする製品・サービスの質向上を目指し、実務者から基幹職にいたる各職層で、小集団改善活動※2や職場マネジメント改善活動を推進しています。毎年、世界中の日野グループを対象に各種大会を企画・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。

※1 TQM:Total Quality Management（総合的品質管理）
※2 小集団改善活動：同じ職場内で品質改善を目的に、グループで課題を見つけ解決する自主的な活動です。メンバー同士の理解を深め職場の活性化を図るとともに、お互いの刺激が成長の機会にもなっています


オール日野TQM大会　委員長挨拶

TQMグローバル大会

◆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月の品質月間に『品質展示会』を開催しています。また2018年4月には社内に「品質学習館」を開設し、すべての社員が日野自動車における品質の現状について学び、「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、製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15期生サービスマスターコース修了式

◆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。2019年度で48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48回サービス技術コンクール競技結果(総合競技)

	販売会社
最優秀賞(1位)	愛知日野自動車
優秀賞　(2位)	東京日野自動車
優良賞　(3位)	九州日野自動車
殊勲賞　(3チーム)	西東北日野自動車
	群馬日野自動車
	広島日野自動車

〔出場販売会社〕北海道日野自動車／西東北日野自動車／宮城日野自動車／群馬日野自動車／千葉日野自動車※／東京日野自動車／静岡日野自動車※／愛知日野自動車／富山日野自動車／滋賀日野自動車／岡山日野自動車／広島日野自動車／愛媛日野自動車／九州日野自動車
(※：特別選抜)

フロント競技(お客様対応)

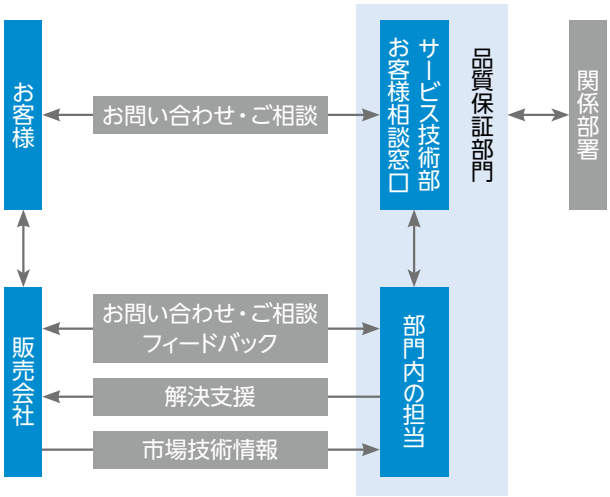
表彰式

受賞した販売会社

お客様相談窓口の活動(国内)

「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)

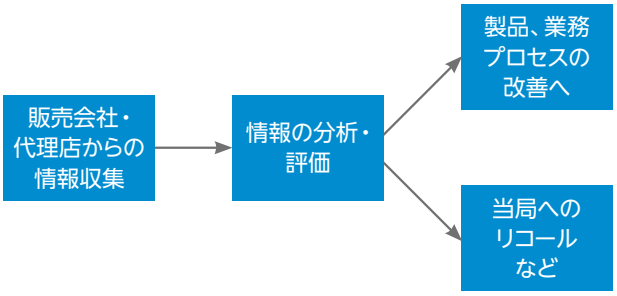


品質不具合（リコールなど）への対応と実績

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、品質不具合を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）

	2017年度	2018年度	2019年度
リコール※1	18	21	14
改善対策※2	3	0	1
サービスキャンペーン※3	1	12	12

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。

日野自動車を支える力

VOICE

日野自動車の品質を支える最前線としての誇りを感じます

品質保証部
伊豆川 真穂

車両不具合一つひとつを部品単位で分析

私の仕事は、車両の不具合の原因を突き止めるため、部品を回収して解析し、開発部署や設計部署にフィードバックして品質の向上につなげることです。

車両不具合の原因は、想定外の使われ方なども含めると多岐にわたっており、ひとつに絞り込むことが難しいケースも多々あります。ですが、そんなときは推測で判断せず、確実な情報を伝えることを心掛けています。もし自分の判断が違っていた場合、品質不良につながりかねません。それだけ責任のある仕事に日々向き合っています。

「不具合ゼロ」という究極の目標を目指して

トラックやバスが絡む事故のニュースを聞くと、他人事とは思えません。

「このような悲しい事故をなくしたい」という気持ちで、改めて緊張感と使命感を持って仕事に取り組むようにしています。

発生する不具合によっては早急に対処しなければさらなる不具合を生みかねない案件もあります。品質保証の究極の目標は、すべての不具合を未然に防ぐことです。その目標達成に向け、不具合一つひとつの原因を徹底的に追究していくことで、さらなる不具合の未然防止にも貢献できる、そんな仕事の最前線にいることに、誇りとやりがいを感じています。

人権の尊重

基本的な考え方

私たち一人ひとりには考え方や価値観の違いがあり、また、人種・宗教・性別・年齢・障がいの有無等のさまざまな違いがあります。一人ひとりの人権を尊重するため、「チーム日野」全員が持つべき基本的な考え方を「日野行動指針」および「仕入先CSRガイドライン」に定義し、価値観を共有しています。

人権の尊重

私たちは、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・その他の嫌がらせ)等の人権尊重に反する行為を許さず、また、職場の仲間を思いやる気持ちをもち、職場の環境や人間関係をより良いものとするよう努めます。

日野自動車は、「チーム日野」一人ひとりがお互いの考え方や価値観の違いを認め尊重し、お客様・社会のご要望に応えるために知恵を出し合うことで、最適な商品、より良いサービス等の価値提供につながると考えています。今後もそれぞれを尊重し思いやることで、多様な人財が活躍できる企業であり続けます。

社員への教育

日野自動車では、新入社員や管理・監督者、海外出向者に向けて、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おり、その中で「日野行動指針」に記載している人権の尊重について教育をおこなっております。

2019年度の研修には、延べ858名の社員が参加しました。今後も、社内全体で人権に対する理解を深め、社員一人ひとりがお互いを尊重できる、働きやすい職場づくりを進めていきます。

新入社員研修の風景

サプライヤーの皆さまとともに

裾野の広いサプライチェーン全体で人権問題に取り組むため、サプライヤーの皆さまには「仕入先CSRガイドライン」に示された人権に対する基本的な考え方に基づき、企業活動を推進していただいています。

さらにチェックシートで取り組み状況を定期的にご確認いただき、改善活動につなげていただいています。

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。

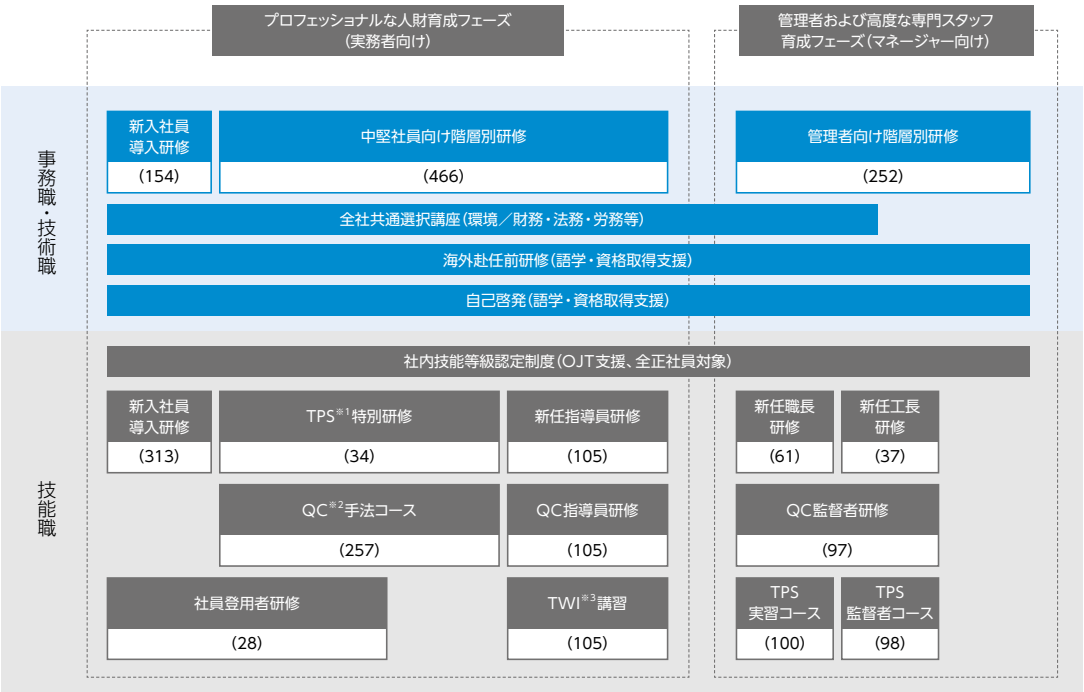
人財に関わる取り組みは企業の基盤を支えると考えており、「チーム日野」全員が変化を的確に捉え、グローバルな視野で課題を実践していけるよう一人ひとりに合った人財登用、育成、活躍支援などに積極的に取り組んでいきます。

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2019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、その習得を目指して、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をおこなっています。

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を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、社員の意欲向上に取り組んでいます。

品管車両

保全(芯出し)

◆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。

直近では人財育成のさらなる強化を進め、2017年度から従来の1学年40名体制から、1学年60名体制に入学人数を拡大し、2019年度で3学年180名体制が確立いたしました。

事例 技能五輪全国大会への挑戦

日野工業高等学園では、2018年度より技能五輪全国大会(次世代を担う技能者が技能レベルを競う全国大会)に挑戦し、技能の向上に取り組んでいます。毎年2名が普通旋盤作業と機械製図(CAD)の種目に挑戦し、2020年には、普通旋盤作業で4名が東京都代表に選抜されるなど、着実に成果が表れています。日野自動車の技能伝承のけん引役となるべく、同大会でのメダル取得を目指して、挑戦を続けます。

普通旋盤作業の様子

日野工業高等学園についてはこちら

ダイバーシティ推進への取り組み

日野自動車では、世界各国で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、グローバル規模での人財育成・人財活用を経営課題のひとつと捉えています。そのため、性別や国籍などにとらわれずに能力を発揮し活躍できる人財の積極的な登用を進め、社員の多様性（ダイバーシティ）を尊重して活気があふれる企業風土をつくることを目指しています。

◆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。

※2020年2月に執行職制を導入し、常務役員制を廃止しましたが、引き続き主要海外事業体の経営者として重要な役割を担っています。

◆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。女性管理職は着実に増加し、2020年4月現在で46名の女性社員がさまざまな重要ポストに就いて、活躍しています。2020年度中の目標達成に向けて、以前から取り組んできた支援を継続・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

女性社員の活躍は、2015年の海外現地法人（カナダ）の社長就任、2019年の常勤監査役就任など、国内外問わず活躍の場を広げています。

●女性管理職者数（各年4月時点）

（単位：人）

2014年※	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
19	21	23	30	36	43	46

※11月時点

◆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。同社では年々業務を拡張し、新たな活躍の場を増やしています。

また、障がいを持った社員が健康管理・能力開発を目的とした有給

郵便物仕分け作業風景

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努めつつ、今後も新たな職域の開拓など、障がい者雇用促進に取り組んでいきます。なお日野自動車の2019年度障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.36%でした。

日野ハーモニーについてはこちら

日野ハーモニーの社外スポーツ大会の様子

◆ベテラン社員の活躍支援

日野自動車では、ベテラン社員が培った高い技術や技能をさらに幅広く発揮してもらうため、2019年に定年を65歳まで延長しました。個々人の能力・役割が処遇に反映される度合いを高め、高いモチベーションで活躍してもらうことを狙いとしています。

また従来の再雇用制度については、2020年3月末現在、全社で516人が同制度を利用しています。

●再雇用勤務者数

(単位：人)

	2016年3月末	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
再雇用者実績	471	487	506	505	516

◆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

(2019年度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	12,805	53	0.4
その他	1,980	60	3.0
総計	14,785	113	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	2019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	95
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	147
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	25
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	69
介護休暇	要介護状態にある対象家族1人につき年5日の休暇	48

◆選べる福利厚生

働き方改革推進の一環として2019年5月から選択式福利厚生プラン（カフェテリアプラン）導入に向け、パッケージプランを導入しました。旅行や宿泊、育児・介護、フィットネス、自己啓発などのメニューの中から、社員が利用したいメニューを選ぶことができます。

今後、日野自動車独自のメニューとして、より社員個人のニーズに応えられるよう、メニューの充実に取り組んでいきます。

◆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が能力を最大限に発揮できることを目指した制度です。また足下では、新型コロナウィルス感染症対策の観点も踏まえ、テレワークによる在宅勤務を大幅に拡大し、社員の多様な働き方に積極的に対応していきます。

◆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。さらに事業本部ごとに本部長が中心になって「本部別労使懇談会」を開催し、2019年度からはより小さい単位である「領域別・工場別労使懇談会」を開催。これらの活動は2020年度も継続し、現場の生の声を共有したうえで課題や困りごとをスピード感をもって解決する話し合いの機会を設けています。

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

「労使懇談会」の様子

「領域別労使懇談会」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、厚生施設整備など、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（本社・日野工場、古河工場、羽村工場）

日野自動車には現在、5歳未満の子どものいる子育て世代の社員が、自社単体で約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年には本社・日野工場および古河工場でそれぞれ「トントンキッズ・ひの」「トントンキッズ・こが」を開設、2019年には羽村工場で「トントンキッズ・はむら」を開設しました。開所日は工場のカレンダーに合わせ、「子ども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ております。

トントンキッズ・はむら

事例 社員食堂の充実（古河工場、新田工場、日野グローバルパーツセンター）

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、2019年5月に稼働開始した日野グローバルパーツセンターなど、今後もほかの工場含め、社員食堂の充実を図っていく予定です。

2019年に新たに完成した日野グローバルパーツセンターの社員食堂

事例 米国新本社社屋の開設（日野モータース・マニュファクチャリング・U.S.A.、日野モータース・セールス・U.S.A.）

2018年9月、米国・ミシガン州デトロイト郊外に新社屋を開設しました。販売拠点と生産拠点を一カ所に集約することで、双方のコミュニケーションがこれまで以上に円滑になり、連携がさらに強化されました。新オフィスでは、ワイヤレスモニター付きの会議室に加え、カフェテリアやフィットネスセンターなどが完備されており、働きやすさや業務効率化の観点だけでなく、健康管理や仕事へのモチベーションの向上につながり、社員の士気がより一層高まりました。

約270名収容可能な大ホール

社員が自由に利用できるカフェテリア

◆社員の一体感の醸成

・ダカールラリー参戦

日野自動車は、2020年1月にサウジアラビア初開催となる「ダカールラリー2020」に参戦。トラック部門総合10位、排気量10リットル未満クラス11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、日野自動車の社員および全国の販売会社の社員が中心となって結成されており、将来を支える精鋭社員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。

今後もチャレンジ精神を胸に、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」で一体となって挑戦を続けていきます。

難コースを駆け抜けるレース車

ダカールラリーについてはこちら

・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での熱戦―

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」「地域密着型クラブ」をモットーに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て以降、トップリーグで初めて自治体名を入れたチーム名に変更し「日野レッドドルフィンズ」としました。トップリーグで強豪との熱い戦いを続け、地域の皆様、社員に「元気」「勇気」「夢」を与え、そして地域の発展、チーム日野の士気向上に貢献していきます。

強豪チームとの熱戦の様子

トライの瞬間

日野レッドドルフィンズについてはこちら

・日野自動車キングフィッシャーズ―日本卓球リーグ1部リーグでの激闘―

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「チーム日野の結束力」を合言葉にチームづくりに努めてきました。2018年の日本卓球リーグ1部昇格以降、「チーム日野」の一体感醸成に貢献しており、2020年からは市内中学生向けの卓球講習会を開催するなど、卓球を通じた地域との絆づくりへの挑戦もはじめました。今後は1部リーグでの強豪との熱戦を通して地域の皆様には、『挑戦を続ける日野自動車の姿』を、そして社員には、『挑戦を続けることの意義』を届け、地域・チーム日野の発展に貢献していきます。

600名以上が来場した、日野市でのホームマッチ

激闘の様子

・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とのつながりを深める取り組みを推進しています。

トップリーグで活躍の日野レッドドルフィンズ選手による近隣小学校での「タグラグビー教室」、日本卓球リーグ1部で活躍の日野自動車キングフィッシャーズの選手による日野市内中学校での「卓球講習会」の開催など、第一線で活躍している選手による直接の指導を通じて、「体験し」、「感動し」、「喜び」を共有することで、地域の皆様の人づくり、発展に取り組んでいます。

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

ともに体験

ラグビー部
卓球部
地域に密着した
チームへ

タグラグビー教室

卓球講習会

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

- 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

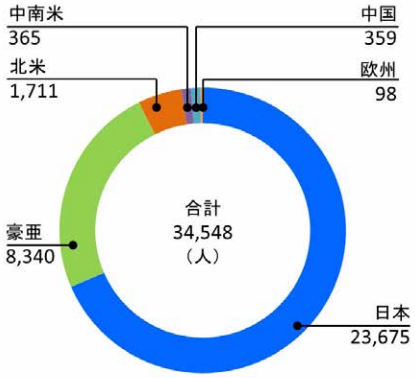
人財データ

●地域別社員数の推移(連結)

(単位:人)

	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
日本	22,520	23,120	23,524	23,675
豪亜	7,296	7,518	8,268	8,340
北米	1,413	1,463	1,550	1,711
中国	370	363	351	359
中南米	171	179	284	365
欧州	67	76	92	98
合計	31,837	32,719	34,069	34,548

●地域別社員数(連結 2020年3月末)



●雇用形態別社員数の推移(連結)

(単位:人)

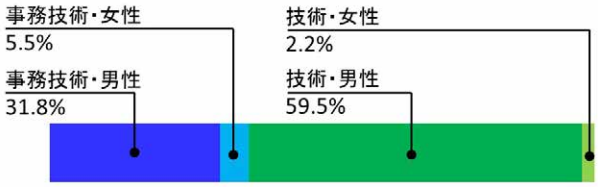
	2019年3月末	2020年3月末
正社員	34,069	34,548
それ以外	11,373	9,640
合計	45,442	44,188

●男女別社員数の推移(単体)

(単位:人)

	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
男性	11,720	11,763	11,960	11,813
女性	902	942	975	992
合計	12,622	12,705	12,935	12,805

●職種別の割合(単体 2020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

誰もが働きやすい職場環境のさらなる充実に協力していきたい

中長期商品戦略部
桐明 幹

自らのアイデアで新しい車両を形に

入社前の工場見学で、大型トラックに搭載されているエンジンを見て、その大きさに圧倒されました。乗用車よりも遥かにスケールの大きな商用車が、世の中の困りごとを解決していく姿に魅力を感じ、入社を決意しました。

もともと興味があった海外向けの商品企画や取引先様との商談対応を経験し、現在は電動車の戦略策定や商品化を検討する業務に携わっています。取り組む仕事はすべてが新しく、解がありません。その分、お客様・社会の要望をひとつでも多く取り入れながら、自分のアイデアで日野ならではのソリューションを実現する車両を生み出せることに大きなやりがいを感じています。

子育て世代に隔たりのない社会の実現をリードしたい

いま夫婦共働きで二人の子どもの子育て中です。仕事も家事や育児も、全力で取り組みたかったので、「フレックスタイム制度」や「在宅勤務制度」を活用し、夕方の家事・育児は私が毎日、担当しています。保育園のお迎え時間に応じて仕事がコントロールでき、子どもの急な発熱対応や園内行事への参加もできるようになり、柔軟で効率的に時間を使えるようになりました。なにより、幼い子どもとの貴重な時間を、毎日一緒に過ごせることがとても幸せです。

「在宅勤務制度」は徐々に社内に広まってきているものの、まだまだ“特別な働き方”というイメージが強いと感じています。子育て世代が働きやすい環境を実現するために、性別問わず誰もが“当たり前”に柔軟な働き方ができる風土づくりや環境整備に、利用者として率先して協力していきたいと思います。

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、調達方針を説明しています。原価や品質の改善、労働環境、安全、環境、コンプライアンスについての考え方のほか、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。

2019年度は、新型コロナウイルスの影響により仕入先総会は中止しましたが、360社を超える仕入先様には2020年度の調達方針として、コスト構造改革の推進、グローバル調達基盤の強化、先進技術による競争力強化などの内容を書面展開しました。

◆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。2019年度は、日本国内同様、新型コロナウイルスの影響により、アメリカ・タイ・インドネシア・中国・パキスタンで予定していた総会は中止しましたが、オンラインにて2020年度 調達方針の説明会を開催するなど、仕入先様との結束強化に向けた取り組みを行ってまいります。

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

2018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。

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。

地域社会への貢献

地域の小学生を対象に、タグラグビー教室を開催（日野自動車）

地域のカーブミラー清掃（三共ラヂエーター）

地域清掃（日野・モータース・カナダ）

地域の子供達のために、玩具寄付（日野モータース・フィリピン）

地域の貧困家庭の子供達へクリスマスプレゼントを贈呈（日野モータース・セールス U.S.A.）

地域の孤児院へ、食料品や文房具の寄付・施設の修繕をおこなう（日野モータース・マニュファクチュアリング・マレーシア）

地域文化への支援

地域の野球チーム（埼玉武蔵ヒートベアーズ）活動支援（東京日野自動車）

工場に地域の方々をお招きし桜まつり開催（日野自動車／羽村工場）

日野新選組まつり（日野自動車／日野本社）

地域運動イベント開催支援（上海日野エンジン）

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）

南アフリカ農業ショー（NAMPO）へ、フルラインナップ展示（日野代理店：南アフリカトヨタ社）

次世代に向けた人づくり支援

地域の技術学生に向け、技術講習会を実施
(千葉日野自動車)

地元中学生を対象に、企業見学受け入れ
(長野日野自動車)

地域の科学館(サイエンスヒルズこまつ)に実物カットバスを展示(ジェイ・バス/小松工場)

技術の普及のため、バンコク大量輸送機関(BMTA)へ日野ハイブリッドバスを寄贈
(日野モータース・セールス・タイランド)

大学生に対して実践的な学習環境を提供するため、インターンシップ生を受け入れ
(日野パック・モータース)

地域の大学にトラックを寄贈
(日野モータース・ベトナム)

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

良き企業市民として、CSRを通じて地域社会に貢献したい

日野モータース・セールス インドネシア(HMSI)
Dyah Maryati

無料の口唇裂・口蓋裂手術を提供

再生可能エネルギー開発の支援

現地のサファリパークと連携したジャワワシの保護活動

弁護士の経験を活かして新しいキャリアに挑戦

前職の弁護士になって数年経ったころ、日野モータース・セールス インドネシア(HMSI)が、法律関係の知識があり、社会貢献にも関心がある人財を探していることを知りました。当時、新しい領域でキャリアを積みたいと考えており、さらに社会に貢献できる仕事に挑戦するため入社を決意しました。

入社後は法務部を支援する仕事を任され、2010年8月には日野インドネシアCSR委員会のメンバーに選任されました。この委員会は環境保護、健康増進、人づくり支援、地域文化への支援、自然災害時の復興支援など、100を超えるさまざまなCSR活動を推進しており、大変やりがいを感じています。

経済的に恵まれない人のための口唇裂・口蓋裂の無料手術

特に印象深かった社会貢献活動は、スマイルトレイン財団と協力して行った、東ヌサ・西ヌサ(トゥンガラ州)、タンゲラン県(バンテン州)、プルワカルタ県(西ジャワ州)およびバリ州での口唇裂・口蓋裂患者の支援活動です。この病気により食べたり話したりすることが困難になってしまった方々には、手術費用を捻出できない人もたくさんいました。私たちはそのような方々を少しでも支援するため、無料手術の場を提供しました。

手術によって子どもを含む90人以上の方が健康で幸せな暮らしを取り戻すことができ、みんな笑顔になったことにとても感動しました。今後もさまざまな支援を通じて地域社会に貢献できるよう努力していきます。