社会との関わり

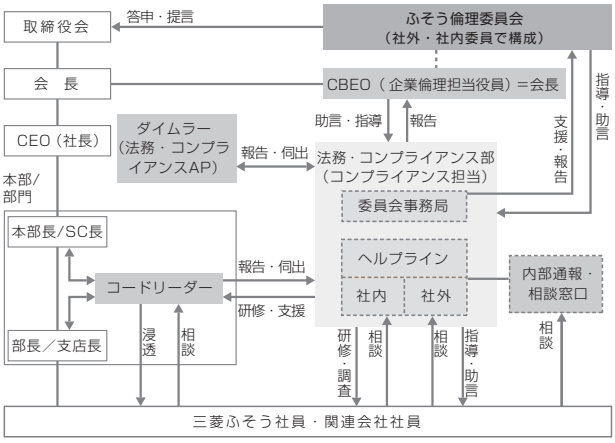
Social Responsibility

コンプライアンス

コンプライアンスの考え方

三菱ふそうでは経営陣をはじめ社員一人ひとりが、倫理感を持ち業務に邁進することを最優先課題と位置付け、安全思想の風化防止も含め、毎年、社員全員がコンプライアンスに関する誓約書に署名し、提出しております。また、三菱ふそうはコンプライアンスの徹底と『お客様にとってNO.1（信頼度NO.1企業へ）』を目指し、新たな企業体質の確立を進めています。

コンプライアンス体制



コンプライアンスの取り組み

三菱ふそうは、ダイムラー・トラック部門の一員として、全世界のダイムラー関連企業に適用されているダイムラー社の『インテグリティーコード（倫理規定）』とこの倫理規定を具体的に解説した『コンプライアンスに関するポリシーとガイドライン』に沿って企業活動を行なっています。当社の全社員はこれらのダイムラー規定と共に、これらをベースにさらにわかりやすく解説した『ダイムラー倫理規定の指針』（2008年7月改訂）を持っており、日常業務を遂行する上での諸問題を解決するための拠り所として活用しています。

2008年はこれら社内で適用されている規定類を網羅し解説した『コンプライアンスハンドブック』を発行し、全社員に配布致しました。社員が日常の業務の中で疑問に思った時など、まずこのハンドブックを開いて確認出来るようにしました。

また、コンプライアンスに関する代表的な事例などもいくつか掲載し、解説しています。

また、三菱ふそうでは社員へのコンプライアンス意識の浸透、定着のための諸施策を推進していますが、具体的には以下の取り組みなどを三菱ふそうグループ全体で行なっています。

（1）コードリーダー制

職場ごとにコンプライアンスの推進役となるコードリーダーを2年の任期で選任しています（現在、本社部門ではサブ・コードリーダーを含め、83名が選任されている）。地域販売部門（旧連結決算対象販売会社）にもこの制度を2008年1月より導入し、全国各地域から36名が選任され、本年末には当社関連会社でも13名のコードリーダーを選出しました。
このコードリーダーの主な任務は、社として実施するコンプライアンス施策が社員一人ひとりにまで浸透するように、各職場で展開活動の推進役となること、および職場の社員からのコンプライアンスに関する疑問・意見等の収集役となることです。
このようにコードリーダーは各職場におけるコンプライアンス推進のため、中心的な役割を担っております。
また、コードリーダーとしての意識やスキルアップを図るため、新任時、および選任から一年経過時点で研修会を開催し、職場での色々な問題に対する解決法などを学んでおります。

コードリーダー研修会

（2）ふそう倫理委員会

社外から弁護士などの有識者に参加いただき、委員構成などを変更して新たに2005年の1月に発足しました。現在は社外委員3名、社内委員2名の5名体制で運営されており、2008年は5回の定例委員会を開催しました。
委員会では三菱ふそうが行っている品質改善への取り組み状況やコンプライアンスに関する諸施策の実施状況を報告し、都度、委員より社会の視点からご意見やご指導をいただいています。この委員会は取締役会の諮問機関として位置付けられ、取締役会への答申・提言を行なっています。

（3）社員コンプライアンス教育・研修

コンプライアンス担当部門の主催により、全管理職を対象にした法令研修やコンプライアンス研修会を毎年実施しています。
2008年は、本社部門、地域販売部門、および関連会社の全管理職、約1,000名に対し、全国24箇所において外部から講師を招き、職場マネジメントとコンプライアンスについての講演を主体とした研修会を実施しました。
また、ダイムラーのコンプライアンス・トレーニング・プログラムに則った研修も関連会社を含む、色々な階層の社員、約300名に対し行なっております。
各職場への研修内容の展開は、社員一人ひとりにまで浸透するように、研修を受けた管理職が配下社員教育を実施しています。

（4）安全への誓いの日

三菱ふそうは、1月10日および10月19日を『安全への誓いの日』としています。両日は、2002年に横浜および山口で起きた当社製トラックの事故で亡くなられた方々のご命日にあたります。これらの日には、始業時に全社員が黙とうを行い、故人のご冥福をお祈りすると共に、自戒の念を込めて、この日を決して忘れることなく、安全とすべての品質を常に最優先させる誓いを再認識しています。

安全への誓いの日の黙とう（2008年1月）

（5）社員相談・通報窓口など

社内で日常起きていることで、社員が少しでもおかしいと感じたら気軽に相談出来る窓口として社内には『社員相談室』を設置し、社外相談窓口としては社外弁護士へ委嘱し『社外ヘルプライン』を開設しています。これらは公益通報者保護法における内部通報、または事前相談の窓口ともなっています。連絡先はコンプライアンスハンドブックやイントラネットなどで、住所、及び専用の電話番号、FAX番号、メールアドレスなどが全社員に周知されています。
また、相談・通報者の範囲は、社員（退職者、パート社員、派遣社員などを含む）、関連会社・取引き先社員、およびそれらの家族です。
これとは別に、各部門に入った不正などに関する情報は、法務・コンプライアンス部に設置されたコーポレート・コンサルテーションデスク（CCD）が全社の統一窓口として受け付け、会社幹部・関連部門への報告や現場に対する対応指示を行なっています。

お客様との関わり

信頼度 No.1 企業へ

お客様に満足していただく製品やサービスを向上することが「信頼度No. 1企業へ」という方針を実現出来ると確信し、私たちは「品質重視」というキーワードを中心に活動しています。
「品質重視」は、すべての事業活動、ビジネスプロセスにおいて品質を常に最優先させることを求めています。これを実行するためには品質管理プロセスを日々、改善していくことが必要です。
ダイムラーグループ全体で「Power-Q」と称し、開発からアフターセールスの品質プロセスの最適化と共通化を行う活動を実施しました。
弱点であったプロセスあるいは曖昧だったプロセスについて品質業務に携わるメンバーが全世界から集まり、ディスカッションを重ね、従来以上の強固で信頼性の高い品質プロセスを作り上げました。
この成果は既に実行に移され、今後市場に投入される車両に反映されています。
それでは、それぞれのプロセス内容について説明します。

開発品質
～作りやすい・整備しやすい車の開発

まず､開発段階での品質管理プロセスです。お客様の要望や、社会の要望に答える製品の開発をする段階で品質を確保します。
三菱ふそうでは、開発段階からの品質作り込みを確実にし、更なる品質向上を図るために、生産準備･生産･品質保証の一気通貫なフローを実現する体制をとりました。これにより、組立性や車の整備性の検討や品質改善、安定した生産が出来るよう万全な準備の改善をさらに推進することが可能になりました。
また、私たちは、FUSOの開発プロセス「ＦＰＤプロセス」を構築しています。このプロセスを用いて、あらゆる新機種開発において、漏れのない開発及び量産準備を実行する事を可能としています。

製造品質
～お客様に信頼される製造ラインづくり

次に、製品の製造段階での品質管理プロセスです。
製造工場では部品の受け入れから、機械加工、組立、完成検査、輸送といろいろな工程に大勢の社員が働いていますが、すべてのプロセスにおいて品質向上活動を行っています。三菱ふそうは「お客様に信頼される製造ライン」を目指しています。
私たちが取り組んでいる事は、品質に対する全ての責任を製造ライン内で完結させるための体制づくりです。
ラインにおける品質責任を明確にし、品質保証のレベルアップと、作業者への品質意識の向上を徹底して取り組みました。
特に、製品の品質保証を実現するためのロット保証の強化、部品のセット払出しを重点的に行いました。

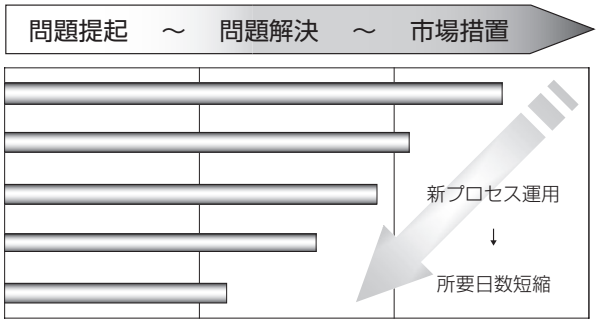
◇ロット保証の強化として、ロット内における変化点を管理することにより、ロット保証精度を強化いたします。これにより不良品を後工程に流出させない体制を確立しました。

◇部品のセット払出しとして、製品1台分ずつ部品をセットして組立ラインに供給することにより、組立作業者が部品を選定する作業を排除し、誤組立を発生させる要因を減少させます。これにより作業者は組立作業に専念出来るようになり、組立作業における品質の作り込みを向上させることが出来ました。

各自の持分・作業内容を明確にし、それぞれのプロセスにおいて品質保証責任を受け持つことにより、品質を各々のプロセスにおいて保証いたします。
今後も、更なる品質向上を目指し、お客様が満足出来る車両を提供出来るよう、品質改善活動に取り組んで参ります。

アフターサービス品質の強化

3番目は、アフターサービスの品質管理プロセスです。三菱ふそうでは、販売後の車両品質の向上を目的として、1秒でも早くお客様のクレームに対するアクションを起こし、より質の高いサービスを提供出来る体制作りに取り組んでいます。
その一環として、お客様・ディーラー間の双方向のコミュニケーションを強化して、お客様のニーズや市場情報を迅速に収集し、当社製品の品質とアフターサービス品質の改善へつなぐと共に、品質に関わる技術情報をお客様やディーラーにタイムリーに提供する機能の強化に努めております。
また、2005年半ばに再編された確実かつ迅速なリコール対応・市場措置未処理案件の減少等に効果大であった三菱ふそう品質管理システムをさらに増強するため、新しい品質管理プロセスを構築しました。
私たちは、お客様からいただく品質に関する情報、ご意見やお問い合わせに対して、迅速な情報の収集・処理を行います。そして、重要な品質に関わる情報は確実に社内に伝達され、問題の解決を迅速に行います。
それを実現するために、社内外ネットワークを経由して情報が送受出来るシステムを国内外の販売会社や地域販売部門へ拡大展開中です。
さらに、重要な品質に関わる情報はクロスファンクショナルチーム（ＣＦＴ）で調査・分析され、市場措置の実施要否についても議論され、公正で透明なプロセスが維持されています。



品質月間

11月は品質月間です。当社はこの月間を『全員参加で品質プロセス改善』というスローガンのもとに、品質意識の高揚と品質管理活動の更なる改善に取り組む機会とすべく、活動を実施しました。お客様の声を聴き、ベストプラクティスを実現する等の活動を継続しながら、強い企業体質を造りあげ、社会に貢献することが目的です。
部品調達の更なるグローバル化の対応、問題解決のスピードアップ・効率化を図るために、社員各々が着実に各自の役割を果たし、組織の全員が品質の維持・向上に積極的に取り組もうという狙いで、以下のような各行事を展開しました。

◇品質月間関連の掲示
各工場･研究所に「Q旗」を掲揚､また立て看板･ポスター･標語を掲示し，品質に対する職場意欲の高揚を図りました。

◇品質テキストの配布
品質月間テキストを各職場に配布し、他社での取り組み内容・成果を紹介しました。

◇ふそう品質フォーラム開催
・谷山品質保証本部長講話「全員参加で品質プロセス改善」
・国内販売本部 津田サービス部長「お客様から見た品質」
・マーケットプレイス
小グループでのパネルプレゼンテーションの実施
品質改善事例、品質工学適用事例紹介など

ふそう品質フォーラム

ディスカッションの様子

FPD（Fuso Product Development）

◎FPDの概要

三菱ふそうはFPDという商品開発プロセスを使用した製品作りを行っています。
これは従来のFUSOクオリティチェックゲート(QCG)に対し、ダイムラー社の商用車部門のクオリティゲート(CVDS※1)のコンセプトを取り入れてプロセスを見直したものです。
FPDには、品質重視の考えから、新たなクオリティゲートが追加されると同時に、ゲートを通過するための基準や各ゲートの成果物が明確化されています。

◎FPDのプロセス

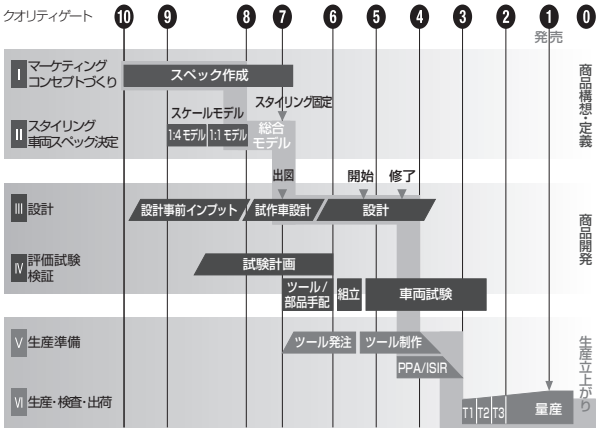
FPDには車両プロセス（QG10からQG0）とパワートレインプロセス（QG P8からQG P1）の2つのプロセスがあります。これにより、

◇異なる要件/内容を考慮し、商品開発プロセス全体の複雑性を低減させること

◇車両開発の時期を待たずに、パワートレインのプラットフォームをグローバルに統合化すること

が可能となります。２つのプロセスの主な同期点を決定し、プロセスを統合させることが重要なポイントです。

FPD (Fuso Product Development) プロセス



開発プロセス全体をゲート 10 から 0 迄のクオリティゲートにより区分する

◎FPD導入のメリット

（1）フロントローディングによる商品開発の効率化

フロントローディングとは「仕事の前倒し」という意味で、クロスファンクションナルな取り組みにより、お客様の視点に立った車両に対する市場要望を早期に把握し、それをコンポーネントの仕様要件にまで落とし込むプロセスを意味します。これにより、スペック最終化以降の設計変更作業を最小限に抑え、商品開発の効率化を図ることが出来ます。

（2）クオリティゲート／プロセス管理によるプロセス品質の確保

◇明確なプロセスと評価基準の定義

FPDでは各クオリティゲートを通過する必要条件として、成果物が明確に定義されており、各プロセスで何をしなくてはならないかを正確に把握出来ます。これにより、ふそうの全てのプロジェクトにおいて同じプロセス定義に従った運用が可能です。

◇プロセスの透明性の確保による課題への早期対応

ふそうプロダクトエグゼクティブコミッティー(F-PEC)が商品プロジェクトのクオリティゲート通過判定に関する責任を担っており、ここでクオリティゲートに関するあらゆる説明、確認が行われます。また、課題への対応もいち早く実行されます。

◎更なる発展を目指しCVDS 2.0の導入

ダイムラー・トラック部門のグローバルスタンダードであるCVDSを改善したVersion 2.0を三菱ふそうでも一部のプロジェクトに導入し開発を推進しています。今後開始するプロジェクトに順次導入して行き、FPDのCVDSへの統合を推進しています。

<CVDS version 2.0の改善コンセプト>

1. 車両とパワートレインプロセスモデルの統合とプロセス簡素化。
2. グローバルに計画、進捗、報告管理するツールとして、R-PLANをプロジェクト活動に導入。
3. 各地区にCVDSロールスペシャリストを配置し、エンドユーザーとして継続改善を実施する。

CVDS 全体説明会

※1　CVDS：Commercial Vehicle Development System

お客様相談センター

お客様相談センターは、お客様と直接接する窓口として、お客様からの幅広いご相談(お問い合せ・ご意見等)に対応しています。
同センターでは、お客様にご満足いただくため、「迅速・的確・真摯」に対応するよう努めています。また、お客様から寄せられた貴重な声は、社内担当部門へフィードバックし、商品開発・販売・サービス活動におけるＣＳ向上に役立てています。

三菱ふそうお客様相談センター
電話番号　0120-324-230　(全国共通フリーダイヤル)
受付時間　月～金 (除く所定の休日)
9:00 ～ 12:00　13:00 ～ 17:00

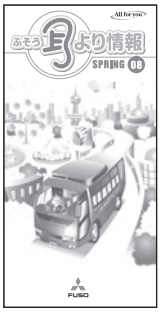
お客様への情報の提供

インターネットホームページを通じて、様々な情報をタイムリーにかつ継続的に提供しています。
商品・技術情報、企業情報、ニュースリリース、環境への取り組み、リコール情報等があり、リコール情報のページでは、お客様のお車が「リコール・改善対策およびサービスキャンペーン」の対象車両に該当するかどうかを自動検索することが出来ます。

三菱ふそうホームページ
(http://www.mitsubishi-fuso.com/)

「ふそう耳より情報」の発行

2005年6月から、お客様が安心・安全にお車をお使いいただくために、車両整備や故障の予防策、不正改造防止に関する知識などを盛り込んだ「ふそう耳より情報」を発行しています。



人にやさしい製品の普及

◎低床バス

近年、身体障害者の方々の社会参画や高齢化の進行への対応といったニーズによって各自動車メーカーから「福祉車両」と呼ばれる車が続々と発売されています。その中でも交通バリアフリー法に代表される公共交通のニーズは一層高まっています。三菱ふそうは1997年に国内初の大型低床バスを「ノンステップバス」として発売したのを皮切りに、標準仕様ノンステップバス認定制度への適合と低床バスの普及に努めてきました。

◎ローザ チェアデッキバージョン

小型バス「ローザ」では車いすのまま乗り込むためのリフトや車いす固定装置等を装備した「チェアデッキバージョン」をラインアップし、福祉施設、病院などの送迎で活躍しています。
5月に行われた「三菱ダイヤモンドカップゴルフ2008」では、チャリティ基金により同車が兵庫県社会福祉協議会に寄贈されました。

ローザ チェアデッキバージョン

◎エアロクイーン

2008年6 ～ 9月に開催したFUSO EXPO 2008では同じくリフトや車いす固定装置を装備した大型観光バス「エアロクィーン」を参考出品しました。

エアロクィーン
(FUSO EXPO 2008参考出品車)

従業員との関わり

社会的変化への対応・取組状況
～雇用等に関する方針

三菱ふそうは、ダイムラー社との協業が進む中、よりグローバルな視点でのビジネスを展開しており、積極果敢に行動出来るパワーのある人材を求めています。
採用・人材配置にあたっては、性別によらない能力のある人材の採用・登用を行っており、男女雇用機会均等法の趣旨を実践しています。
また、女性が働きやすい職場づくりを目指し、育児休業・育児勤務制度の設定、福利厚生制度「FUSOウェルフェアプラン」の導入により働く女性の育児を支援しています。

また、三菱ふそうは従来からあったシニア制度を改定し、高年齢者雇用安定法の改正に対応した「エイジアソシエイト制度(定年退職者再雇用制度)」を導入し、豊富な知識を有する方の活躍の場やモノづくりの伝統を次の世代に受け継ぐ仕組み、働きやすい環境づくりに力を入れています。

人事制度

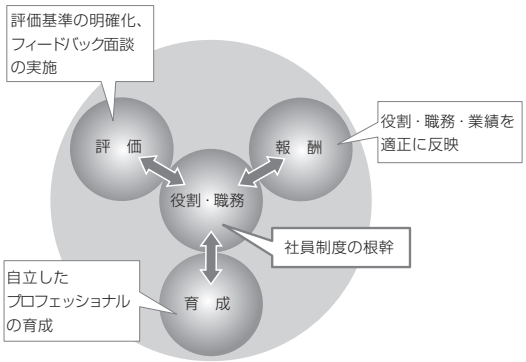
◎社員制度のポイント

役割・職務を中心に、評価・報酬・育成それぞれが密接に関係し、機能します。例えば、評価は報酬を決定するだけでなく、人材育成施策や役割・職務の変更を決定する際のベースとなります。

◎社員制度の運用方針

人事制度は「上司と部下が積極的に対話し、考え、実践し、成功体験を積むことで、互いに成長していく」ための仕組みです。PDCAのサイクルを機能させ、また、適切なコミュニケーション(特にフィードバック)を行うことが、個人の成長、ひいては企業の成長の原動力となります。

新人事制度



◎管理職評価制度LEADの導入

2006年度より、三菱ふそうの管理職評価制度として、ダイムラー社の管理職評価制度である「LEAD（リーダーシップ評価と人材育成）」の導入を開始しました。2008年度には地域販売部門を含む全部門への導入が完了しました。
LEADでは業績評価に加え、今後の育成、配置計画についても協議、決定します。これにより、育成ニーズの特定、部門・地域を越えた人材配置の活性化が可能となりました。

◎人材育成

2009年1月にFuso Training Houseという新しい教育コンセプトを制定しました。基本的には3階層（新卒から入社3年目まで、3年目から管理職前、そして管理職以上）に分けてそれぞれの教育のゴールと求められる能力が定義されています。社員教育の推進体制についても、教育コンセプト、教育内容、予算など一括管理していく体制に整備され、社員個々の責任や業務、立場に応じたリーダーシップやワークパフォーマンス向上のプログラムが展開されています。
また、前述の管理職を対象とした評価制度（LEAD）における育成ニーズについても、DCA（ダイムラーコーポレートアカデミー）との協力体制の下、ニーズに基づいたプログラムが展開されています。

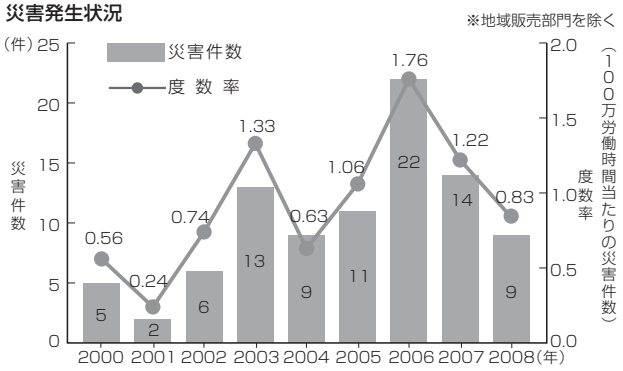
安全・衛生

◎労働安全

三菱ふそうは2008年安全衛生管理方針に基づき、「社員の安全と健康の確保は全てに優先する」を基本理念に、前年の結果も踏まえた安全衛生活動計画を策定し、安全衛生意識の更なる浸透を図り安全で快適な職場づくりを継続的に推進しています。

① 前年に発生した災害要因を分析した上で、実施すべき事は何かの明確化。
② 年間を通して安全意識を維持させるための教育および現場での注意喚起。
③ 管理・監督者の職場状況の変化に対応した先手管理と安全が先取り出来る職場自主活動。

－この3点を確実に実施してきました。
過去の災害は、作業者の経験不足等による不安全行動等が主原因で、この結果を受け止め、経験6ヶ月未満の作業者に対する安全再教育による不安全行動の排除、中堅社員に対する復帰作業手順の教育などを強力に推進しました。



◎交通安全

社員の交通事故防止や意識の向上を目指し、通勤時の車両・自転車運転者、歩行者への交通安全・マナーの指導を実施しました。また、社員教育の一環として全国交通安全週間に合わせ、所轄警察署の交通課課長による講演や近隣交差点での交通安全指導、カーブミラー清掃等を実施し、意識の向上を図っています。

◎リスクアセスメント体制の確立

三菱ふそうは「リスクマネジメント」の手法を活用した安全衛生に対するリスクアセスメントを継続して実施しています。これは、作業場における危険性または有害性を特定し、それによる労働災害（健康障害を含む）の重篤度（災害の程度）とその災害が発生する可能性を組み合わせてリスクを見積り、そのリスクの大きさに基づいて対策の優先度を決めた上で、リスクの除去または低減の措置を検討し、その結果を記録する一連の手法です。

2008年は、生産部門のメンテナンス作業等非定常作業を中心にアセスメントを行い、対策を計画的に推進しています。

◎アスベスト（石綿）への取り組み

三菱ふそうは、アスベストを含む建造物の調査結果を踏まえ、アスベスト除去工事を実施しています。また、過去のアスベスト取り扱い作業についても、さかのぼって調査を実施し、必要な措置を行っております。

社内コミュニケーション

三菱ふそうは，全社員が必要な情報を正確かつタイムリーに共有し、問題意識を共有することは、会社経営上、重要と考えています。

◎イントラネット

2007年12月、当社が従来使用してきたイントラネットをダイムラーのイントラネット“Employee Portal”に統合しました。

世界のダイムラー・トラック部門内に独立して存在していた25のイントラネットを統合することにより、従来の情報に加え、ダイムラー社およびダイムラー・トラック部門全体のニュース等の情報も閲覧出来るようになり、世界中で情報を共有出来るようになりました。ID・パスワードによるログインによって厳格な情報管理、また特定ユーザーへの情報公開が可能となっています。

◎社内報

“FUSO TIMES”を毎月発行し、全社員に配布しています。経営幹部メッセージを含む経営情報から、各種イベントや各部門での活動まで、幅広い情報を提供しています。

FUSO TIMES

◎社内相談室

社内外のヘルプラインからなる体制を構築し、内部通報者の保護を社内標準で規定した上で、コンプライアンス強化、自浄プロセスの向上などを図っています。

福祉・社会活動

災害復興支援

○2008年6月に発生した岩手・宮城内陸地震に被災された地域の復旧作業にお役立て頂くため、三菱ふそうは宮城県･栗原市と岩手県･一関市に小型トラック「キャンター」のダンプ車を1台ずつ寄贈しました。

栗原市への寄贈

一関市への寄贈

○2008年5月に発生した中国・四川大地震はマグニチュード7.8規模の大地震でした。死者・行方不明者は8万人以上に上り、人々の生活やインフラに深刻な被害を与えました。三菱ふそうは、労働組合と共同で社員・役員に義援金※を募り、被災された地域の復興に役立てていただこうと、駐日中国大使館にその一部を贈呈しました。

※注：日本赤十字社を通じて、ミャンマー大水害にも役立てられます。

世界の子供たちにワクチンを！

三菱ふそうはNPO「Reライフスタイル」の活動に賛同し、川崎地区の社員と労働組合の若手メンバーが主体となりペットボトルのキャップを回収しています。社内の各所で収集されたキャップは樹脂メーカに引き取られ、その売却益で、「認定NPO 世界の子供にワクチンを日本委員会(JCV)」を通じて世界の子供たちにワクチンが届けられます。2008年は約400kgのキャップを寄贈しました。

社内に設置された回収箱

寄贈の様子

スポーツ活動

三菱ふそう川崎硬式野球部の活動は、2008年11月の社会人野球日本選手権大会をもって休止しました。
選手の皆さんの次のステージでのご活躍を期待しています。
ご声援ありがとうございました。

たけのこプログラム

たけのこプログラムは、日本とドイツ両国の高校生がお互いの文化への関心を高め交流が深まることを目的に、日独両国の高校等が企画・実施する相手国の高校等との研修交流を、渡航費を通して支援しています。ダイムラーと三菱ふそうは共同スポンサーとして「たけのこ基金」を設立し、財団法人ベルリン日独センターの本事業を支援しています。

日本を訪れた際に当社工場の見学をする皆さん

ミニコンサートを開いてくれたカジニウス高校の皆さん

スケッチコンクール

2008年8月～9月、全国の幼稚園児・保育園児を対象とした「三菱ふそうこどもスケッチコンクール」を実施しました。
本コンクールは､「乗ってみたい乗り物｣｢夢のような乗り物｣｢一生懸命に働くトラックやバス」を、子供たちの豊かな感性で描いてもらおうと企画したものです。
2008年は合計638園から46,913点の応募作品を収集しました。現代画壇の第一人者として活躍中の山本貞先生を委員長とした審査員による審査の結果、最優秀賞3名、優秀賞5名、準優秀賞10名、そして佳作70名が選出され、賞品が贈呈されました。

入賞作品などは，三菱ふそうホームページでご覧いただけます。
(http://www.mitsubishi-fuso.com/jp/sketch-concours/index.html)

地域との関わり

地域の方々との共生

三菱ふそうは次の活動を通して地域の方々との交流・融和を目指しています。

項目	内容
工場見学会	・地域の方々、団体、社員の家族等を対象に実施 2008年度見学者数　約6,400人
学校への協力	・市内小学生チーム対象の野球大会を開催 ・社会科カリキュラムと連動した工場見学プログラムの実施
会社施設の開放	・体育館、グラウンドを地域に開放
地元自治会への加入	・祭り、フェスティバル等各種イベントへの協賛
環境関連団体等への参加や寄付	・地域社会活動に対する支援
地域の清掃・緑化	・工場周辺の清掃活動 ・川崎市主催緑化活動「花と緑のある街づくり」への参加

川崎工場周辺の清掃活動

工場周辺の様子

スポーツ大会

2008年7月、三菱ふそう主催によるスポーツ大会を開催しました。本大会は工場近隣地区の住民を対象に毎年実施しているもので約400名が参加し、ソフトボールやバレーボールの競技を通じて交流を図りました。

スポーツ大会の様子

少年野球大会

2008年11月、三菱ふそう主催による少年野球大会を開催しました。本大会は近隣地域からの強い要望によりスタートし、今回で26回目となります。川崎市中原区の少年野球チーム16チーム、約300名が参加し、白熱したゲームが展開されました。

少年野球大会の様子

中学生職場体験

2008年7月、川崎市立日吉中学校の2年生が職場での実業務を体験するため、広報部とデザイン部においてさまざまな仕事にチャレンジしました。

コンピューターを使用したデザイン作業

クレイモデルの作成

小学生工場見学会

2008年11月～ 12月、小学校5年生を対象とした工場見学を実施しました。この見学会は社会科学習（日本の産業を支える人々）と連動したプログラムとして学校側からのニーズが高く、関東近郊の小学校25校、約2,700人が来場しました。

見学風景

車両組立ラインの見学

作業長会「社会貢献活動」

2008年10月、三菱ふそうの作業長会は自らの発案により、中原区内のカーブミラー点検・清掃および周辺のゴミ拾いを実施しました。49名の作業長が参加し、カーブミラー736本の清掃を行いました。

清掃活動風景

参加した作業長メンバー