

社会との関わり

Social Responsibility

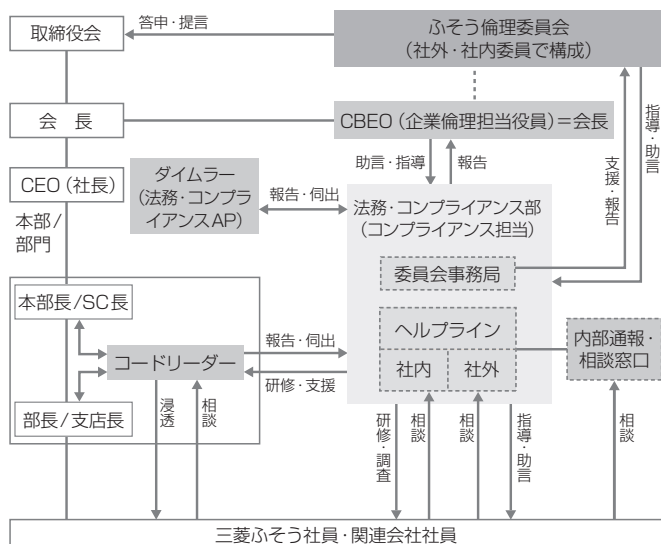


コンプライアンス

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、タイムラー・トラック部門の一員として、全世界のタイムラー関連企業に適用されている、タイムラー社の「インテグリティコード（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っています。当社の全社員はこれらのタイムラー規定と共に、これらをベースに更に判り易く解説した「タイムラー倫理規定の指針」など社内規定を網羅した「コンプライアンスハンドブック」を2008年に全社員に配布し、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。

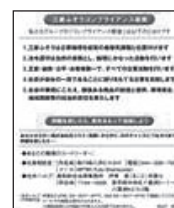
また、三菱ふそうでは社員へのコンプライアンス意識の浸透、定着のための諸施策を推進していますが、具体的には以下の取り組みなどを三菱ふそうグループ全体で行っています。



コンプライアンスカード



(表面)



(裏面)

(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、82名が選任されています）。地域販売部門にもこの制度を2008年1月より導入し、現在、全国の各地域から37名、さらに当社関連会社からも13名のコードリーダーが選任されております。

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、及び職場の社員からのコンプライアンスに関する疑問・意見などの収集役となることです。

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、及び選任から1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。

(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、新しいふそう倫理委員会が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、2009年は資料確認を含む、3回の定例委員会を開催しました。

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おります。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、法令研修やコンプライアンス研修会を定期的実施しています。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やコードリーダーが職場において教育を実施します。

また、タ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、色々な階層の社員に対して行っております。

(4) 安全への誓いの日



安全への誓いの日の黙祷

三菱ふそうは1月10日及び10月19日を「安全への誓いの日」としています。両日は、2002年に横浜及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。

(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コンプライアンスカード、イントラネットなどで、宛先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。

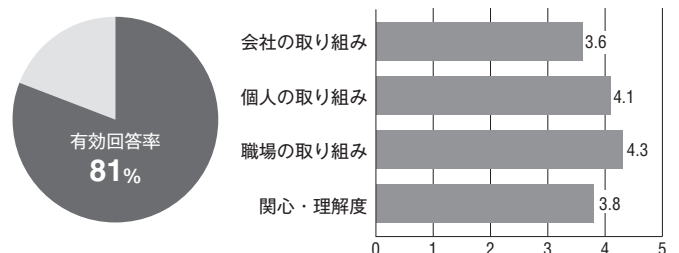
また、相談・通報者の範囲は、社員（退職者、パート社員、派遣社員などを含む）、関連会社・取引先社員、及びそれらの家族です。

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っています。

(6) コンプライアンス意識調査アンケート

2009年は、社員の約1/3に当たる4,000名に対し、コンプライアンスの意識調査アンケートを行いました。コンプライアンスに対する「会社の取り組み」、「個人の意識」など、約50問の質問に対する回答を、意識が高いほど数値も高い5段階評価で判定し、平均4.0という結果となっています。今後このアンケートを隔年で実施し、コンプライアンス施策に役立てていきます。

■アンケート調査結果



お客様との関わり

信頼度 No. 1 企業へ

お客様に満足・信頼していただける製品やサービスを提供し続けることが、「信頼度 No. 1 企業」につながるものと信じ、私たちは「品質第一」を企業理念のひとつに掲げています。

「品質第一」とは、すべての企業活動、ビジネスプロセスにおいて「品質は常にあらゆるものに優先されなければならない」という意味です。そのために私たちは、品質管理プロセスの改善に日々取り組んでいます。

ダイムラーグループでは「Power-Q」と称した活動をしてきました。開発からアフターサービスに至るまで、品質プロセスの最適化と共通化を図る活動です。

全世界から品質業務に携わるメンバーが集まり、弱点のあるプロセス、あるいは曖昧な部分が残るプロセスを抽出、ディスカッションを重ねながらそのプロセスに改善を施すことで、従来以上に強固で信頼性の高い品質プロセスを構築しました。質の高い品質プロセスは、即時導入され、市場に投入される車両に順次反映されています。

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。お客様のニーズや、社会のニーズに沿った製品を提供するために、開発段階から、万全の品質を確保します。

これまで、開発部門（設計・実験）は、生産部門と連携を図りながら、新製品の開発に取り組んできましたが、更にもその上を目指し、開発段階から生産準備・生産・アフターサービスまで一貫通で品質を向上させる仕組みを導入しました。例えば、開発段階から生産ラインでの部品の組立作業性や、アフターサービス時の車の整備作業性などを想定し、品質の作りこみを確実なものにしました。開発段階から、生産～アフターサービスに至る段階で起こり得る不具合の目をつみ取ろうというものです。

また、私たちは、商品開発プロセス「FPD (Fuso Product Development) プロセス」を構築しました。FPDは、2010年よりダイムラートラックグループ共通のプロセスであるCVDS2.0*に移行しますが、これらのプロセスによりあらゆる製品について、それぞれのゲートで確実に不具合の芽をつみ、不具合を先送りしない開発と量産体制へのスムーズな移行を可能にしました。

*「CVDS2.0」の詳細はP.31をご参照下さい。

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、輸送に至るまで、各工程で大勢の社員が働いていますが、すべてのプロセスで品質向上活動を行っています。製造段階で目指すのは「お客様に信頼される製造ライン」です。

その中でまず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負うという意識付けと体制づくりです。

ラインにおける品質責任を明確にし、製造品質のレベルアップと作業員の品質意識の向上に取り組んでいます。

代表的な例として、「ロット保証の強化」、「部品のセット払い出し」、「生産ラインのクリーン化」があげられます。

◎ロット保証の強化

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す。また、万が一不良品が流出した場合でも正確で迅速な対応をとることができます。

◎部品のセット払い出し

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、組立作業員が部品を選定する作業を排除し、誤組立の芽をつみ取ります。作業員は組立作業に専念し、組立作業における品質のつくり込みを向上させることができます。

◎生産ラインのクリーン化

ラインをクリーン化（整理整頓）することで、目に見えない隠れた品質不具合要因を排除し、安定した作業による安定した品質を継続して確保します。

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。私たちは、お客様が日々使用されている車両の品質を確保しなければなりません。お客様から苦情があれば1秒でも早く解決しなければなりません。より質の高いサービスを提供できるように日々、改善に取り組んでいます。

2009年1月、テクニカルインフォメーションセンター（TIC）を設立しました。これは販売会社がお客様から整備、商品、あるいは不具合に関する問い合わせを受けた場合、いつでもバックアップできるように設置した、販売会社と私たちを結ぶホットラインです。

私たちは、お客様の品質に関する意見、問い合わせを迅速に収集・処理します。その中から重要な情報を抜き出し、社内で共有化し、問題解決に当たります。問題解決までの時間を最短にすることで、お客様への迷惑を最小限にしなければなりません。

「クロスファンクショナルチーム（CFT）」はそうした課題を解決するために設置されました。各部門から選抜されたメンバーで構成される全社横断的組織で、調査・分析から、市場措置の実施要否、対策、再発防止策までを一気通貫で担当します。設立以来、これまでに大きな成果を収めてきました。



テクニカルインフォメーションセンター

それぞれのプロセスの作業範囲、作業内容を定義し、そこでの品質の責任を明確にします。これからもお客様に満足いただける製品を提供し続けられるように、更なる品質向上を目指して品質改善活動に積極的に取り組みます。

品質月間

「品質月間」は、今から半世紀前の1960年、日本で初めて品質意識の高揚と品質管理活動の幅広い普及を目的に定められました。2009年は節目となる半世紀、記念すべき第50回となりました。

2009年11月6日、私たちは品質月間活動の一環として「FUSO品質フォーラム2009」を開催しました。品質フォーラムは講演会とパネルプレゼンテーションの2部構成で行われました。講演会では、まず品質保証本部長より、品質改善の重要性に始まり、品質活動の進捗状況、新しい品質活動の取り組みについて説明がありました。その後、長年にわたり品質業務に携わられた外部講師の方から、自らの経験談を交えて品質改善の重要性について説明がありました。講演終了後、パネルプレゼンテーションの部に移り、全社から選抜された8つのチームにより、日頃取り組んでいる品質改善活動についてパネルプレゼンテーションがありました。

日々の業務では直接関わりのない部門がどのように品質改善に取り組んでいるか、参加者の関心は非常に高く、説明に熱心にメモを取ったり、説明者に質問を繰り返していました。

品質月間ではこの他に、以下のような活動を実施しました。

◎品質月間関連の掲示

各工場、研究所に「Q旗」を掲揚、立て看板・ポスター・標語を掲示し、品質に対する職場での意識高揚を図りました。

◎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



パネルディスカッション

CVDS (Commercial Vehicle Development System)

DAIMLER

Commercial Vehicle Development System – CVDS 2.0

◎CVDSの概要

三菱ふそうは、従来のFPD (FUSO Product Development) という商品開発プロセスから、ダイムラー・トラックグループの開発プロセスCVDS (Commercial Vehicle Development System) のコンセプトを取り入れてプロセスを見直し、2010年よりダイムラートラックグループ共通のプロセスであるCVDS2.0に本格的に移行します。

CVDS2.0プロセスへの移行は、品質重視の取り組みはもちろん、ダイムラートラックグループとしてのグローバルな情報共有や改善活動に対応するための更なるステップです。また、FPDでは車両とコンポーネントのプロセスが分けられていましたが、それを1つに統合し、関係する方々にとって、分かり易いプロセス構築を目指しました。

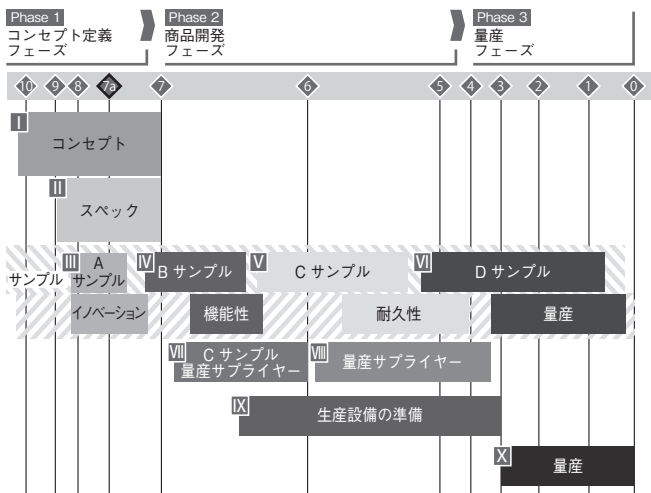
◎CVDSのプロセス

CVDSプロセスは、商品プロジェクトの開始から量産まで、全職制を含めた車両とコンポーネント(パワートレイン関連: エンジン/トランスミッション/アクスル/アフタートリートメント)の開発プロセスを構築します。

ダイムラー・トラックグループにおける商品プロジェクトエキスパートの知識と経験に基づき、それを常に改善していくことが目的です。

各プロジェクトの透明性を確保し、ターゲットを達成するため、内容・スケジュールの管理・作業の共有化などのグローバルコラボレーションを実現させます。

■CVDS2.0プロセスモデル



◎CVDS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ナルな取り組みにより、お客様の視点に立って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できます。

(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

CVDS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(ターゲット)が明確に定義されており、各プロセスで何をすべきかを正確に把握できます。これにより、三菱ふそうを含め、ダイムラートラックグループにおける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・承認が行われます。また、課題への対応もいち早く実行されます。

◎CVDS2.0プロセスによる強化

- (1) ダイムラー・トラックグループでの地域・プロジェクト規模を超えた情報共有化
- (2) 車両とパワートレインのプロセスを統合することにより、プロジェクトの更なる透明性の確保
- (3) 各職制にCVDSプロセスのスペシャリストを配置し、エンドユーザーを通じた継続的な改善活動



CVDS全体説明会

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（お問合せ・ご意見など）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

三菱ふそうは、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且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、リコール情報などがあり、リコール情報のページでは、お客様のお車が「リコール・改善対策及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。

2009年4月には、大型路線バス「エアロスター」にバリアフリー性能を高めたノンステップモデルを新たに追加し、最良のユニバーサルデザインを追求したノンステップバスの展開に力を入れております。



エアロスター ノンステップモデル

◎ローザチェアデッキバージョン

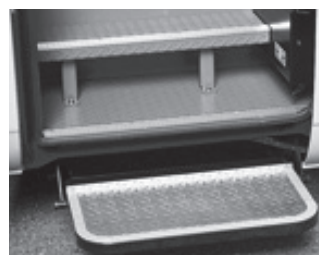
小型バス「ローザ」では、車いすのまま乗り込むためのリフトや車いす固定装置等を装備した「チェアデッキバージョン」をラインアップし、福祉施設、病院等の送迎で活躍しています。



ローザチェアデッキバージョン

◎人にやさしい装備

小型バス「ローザ」では、電動補助ステップや乗降口両側手すりをオプション設定、また一部車種では、操作の楽な手動式のスイングドアを標準装備しており、乗り降りの負担を軽減し、安全な乗降をサポートします。



電動補助ステップ



乗降口両側手すり

従業員との関わり

社会的変化への対応・取組状況～雇用などに関する方針

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、積極果敢に行動でき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・登用をおこなっており、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。

更に、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

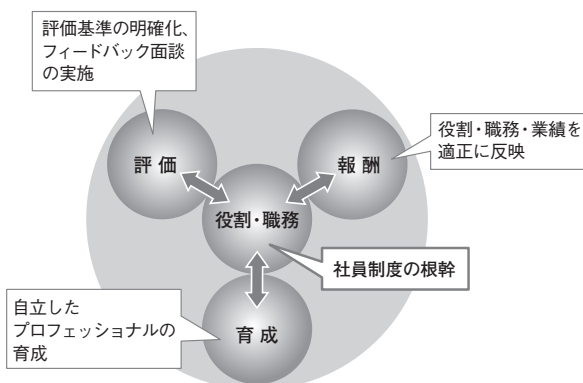
◎社員制度のポイント

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)」導入を開始しました。2007年度には三菱ふそう単体、2008年度には地域販売部門への導入が

完了しました。2009年には一部関連子会社にも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。

◎SPA(Staff Potential Appraisal)の導入

スタッフを対象としたポテンシャル評価を2010年より導入します。将来の管理職候補を特定し、透明性のある昇進、人材育成との連携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)に分けて各々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。更にポテンシャル評価(SPA)で特定された有望資質保有者を対象としたプログラムなど、リーダーシッププログラムの体系が構築され、各層で求められる役割に応じたリーダーシッププログラムを提供しています。

安全・衛生

◎労働安全

三菱ふそうは2009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。

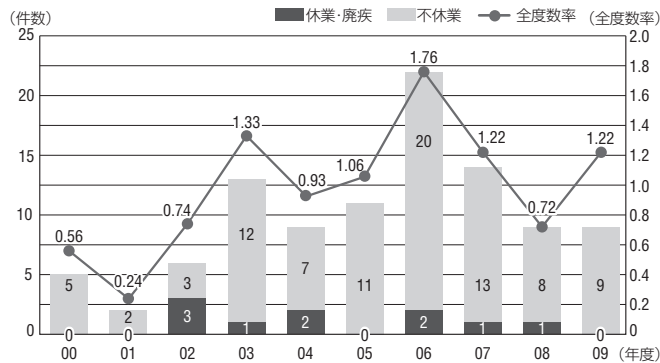
「リスクの発掘 すばやい対処 みんなで築こう無災害」をスローガンに、

- (1) コンプライアンスに基づき、管理・監督者は、安全配慮義務を遂行し、社員1人ひとり「決められたルールを必ず守る」
- (2) 三現主義に基づき、KY(危険予知)を行いリスクを洗い出し対策を行う。
- (3) 全社員は、健康で快適に働ける職場環境をつくることに努めると共に、自らの健康管理と体力づくりを積極的に推進する。

問題が発生したときに、机上で判断するのではなく、現場で不具合の起きた現物を観て、どのような状態であるのか(現実)を確認することで解決を図る。

現場・現物・現実の三つの現を重視することを推進しました。

■生産本部年度別安全成績Graph



◎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、交通KYTなどを実施し、意識の向上を図っています。

◎リスクアセスメントの実施

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又は有害性を特定し、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るリスクを見積り、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、リスクの除去又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。

2009年はリスクアセスメント導入の年でした。まずはモデル部門のワークショップ活動として1職場での導入を皮切りに、社のリスクアセスメント作業手順書を作成し、生産部門に教育を実施し展開しています。2009年後半からは開発部門においても教育を実施し推進しております。

◎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、アスベストの封じ込め対策や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、全社員または各階層が必要な情報を正確に、また問題意識をタイムリーに共有することが会社経営上、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、ダイムラー社及びダイムラー・トラック部門全体のニュースなどの情報も相互に閲覧できるようになり、世界中で情報を共有でき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。



Employee Portal

◎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

◎タウンホール・ミーティング

主にマネージメント・レベル全員を対象とした集会、「タウンホール・ミーティング」が四半期ごとに開催されています。「タウンホール・ミーティング」では、社長や経営幹部などが直接出席者に会社の方向性や施策などを発信・共有し、また質疑応答の場も設けられています。その後、その情報は各部門で開かれるミーティングなどによって個々の社員に展開され、イントラネットや社内報でも補足されます。



タウンホールミーティング

福祉・社会活動

災害復興支援

2010年1月12日にカリブ海の島ハイチ共和国で、マグニチュード7.0規模の大地震が発生しました。死者・行方不明者は22万人以上に上り、人々の生活やインフラにも深刻な被害を与えました。ダイムラー・トラックグループでは、大地震の被災者救援のため、ハイチにおける食料など救援物資の配送用車両として小型トラック「キャンター」を20台寄贈しました。

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、樹脂メーカーに引き取られ、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(JCY)」を通じて世界の子供たちにワクチンが届けられます。



社内に設置された回収箱

たけのこプログラム

たけのこプログラムとは、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、交流を深めることを目的に、日独両国の高校などが企画・実施する研修交流を渡航費を通して支援する事業で、財団法人ベルリン日独センターが運営しています。

ダイムラーと三菱ふそうは、たけのこプログラムの発案者であり、また共同スポンサーとして「たけのこ基金」を設立し、この事業を支援しています。

母と子の楽ラク運転講習会への協力

この講習会は、日本ジャーナリスト協会が主催し、人とクルマの共生する社会において安全運転の普及を図る目的で年に一度ボランティア事業として開催しているもので、2009年10月の開催で8回目を迎えました。3回目の参加となる当社は、大型車と二輪車の視界や視覚の確認プログラムに協賛し、大型トラック「スーパーグレート」のトラクターを展示、協力しました。



当社工場の見学をする皆さん



ふそう名車復元プロジェクト

2008年4月に、「レストア技術の習得」「三菱ふそうの歴史を伝える」「活動を通じて三菱ふそうへの愛着を高め、モチベーションの向上を図る」を狙いに、実験部門に所属する社員を中心に総勢29名の有志によって結成されたプロジェクトで、活動は、有志が休日に集まり、喜連川研究所と川崎工場の2箇所の作業場で行なっています。車両は長年、喜連川研究所の野外で保管されていたため腐食が進んでいましたが、その中でレストアの目標を動態保存と定め、部品レベルまで分解・整備を実施し、補修不能な部品や欠損していた部品は自前で製作し、走行可能な状態にまで完成させました。

最終的には大型トラック4台、中型トラック5台、小型トラック5台、小型バス1台の計15台を復元を予定しています。



復元前



復元後

T95AD 小型トラック キャンター
(1968年-1973年まで生産)

地域との関わり

地域の方々との共生

三菱ふそうは、下記の活動を通じて地域の方々との交流・融和をめざしています。

項目	内容
工場見学会	・ 地域の方々、団体、社員の家族などを対象に実施 2009年度見学者数 約3,100人
学校への協力	・ 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
地元自治会への加入	・ 祭り、フェスティバルなど各種イベントへの協賛
環境関連団体などへの参加や寄付	・ 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

「花と緑のある街づくり」への貢献

「川崎市みどりの事業所推進協議会」へ参画するとともに川崎工場正門付近へ定期的に花を飾って、社員・近隣住民の目を楽しませ、「花と緑のある街づくり」に貢献しています。



小学生工場見学会

2009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。本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33校、約3,100人が来場しました。



日吉中学校の生徒が当社で職業体験

2009年7月9日（木）、川崎市立日吉中学校の2年生4名が職業体験をするため当社を来訪し、川崎工場・第2敷地（K2）のデザイン部においてCGデザインとクレイモデルの製作を行い、それぞれ思い思いの大型観光バス「エアロクィーン」を創りあげました。



川崎工場周辺の清掃活動

川崎工場の周辺については、ゴミや落ち葉など定期的に清掃を実施し、美化活動に寄与しています。



作業長会「社会貢献活動」

2009年11月、三菱ふそうの作業長会は今年で4回目となる中原区内のカーブミラー点検・清掃及び周辺のゴミ拾いを実施しました。39名の作業長が参加し、カーブミラー710本の清掃を行いました。



カーブミラーの清掃の様子