

コンプライアンス

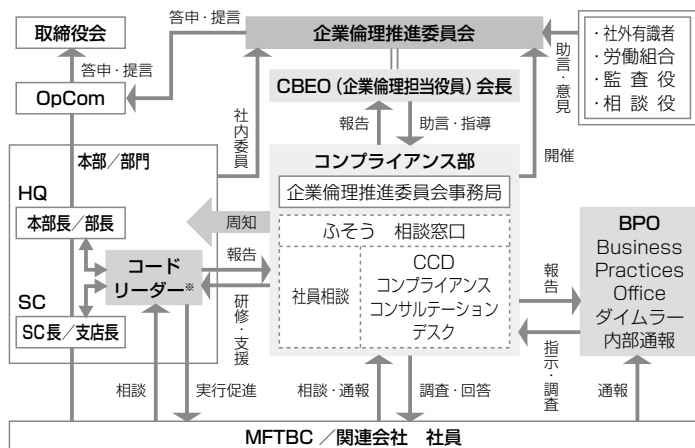
コンプライアンスの考え方

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を、業務を進める上での指針としています。コンプライアンス部門は、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として以下の取り組みを行っています。

コンプライアンス体制図



「コードリーダー※」：原則、各部に1名（RSCは11地域毎に各1名）選任され、部門／SCを代表し、職場におけるコンプライアンス・プログラムと企業倫理施策の実践を図る。

(1) 国内・海外ネットワーク／トレーニング

◎不正防止の対策

（承認プロセス）

三菱ふそうでは、2010年にFCCM（FUSO Compliance Circle Meeting－CEO主導）及びCWT（Compliance Working Team－海外販売部門L2レベルマネージャー主導）による事前承認プロセスを確立して、社内におけるコンプライアンス規則の徹底を図っています。

（コンプライアンス デューデリジェンス審査）

取引や契約を行う前に、取引先が誠実であり、業界内で優秀な立場にあることを確認するために、取引先などに対するコンプライアンス審査を行っています。



コンプライアンス
チェックシート

◎社員コンプライアンス教育・研修

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（新入社員対象、リフレッシュートレーニング・コンプライアンスについての最新情報やタウンホール



コンプライアンス・トレーニング

ミーティングでのプレゼンなど）を定期的実施しています。WEB研修は倫理規定と贈収贈禁禁止を中心とし、ダイムラー・グループ・コンプライアンスが一元的に展開し、管理しています。



WEB研修・トップページ

◎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、79名が選任されている）。地域販売部門にもこの制度を2008年1月より導入し、全国各地域から29名が選任され、2011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。

新任後、コンプライアンス部が開催する研修会に出席し、コーディネーターとしての知識やスキルアップを図っています。

(2) 企業倫理／周知活動

◎CEOメッセージ

イントラネット、社内報に掲載される社長メッセージに、都度、コンプライアンスを織り込んでいます。

「海外不正防止法」「独占禁止法」など、業務に直結する様々な不正防止に関するトピックを取り上げ、啓発に努めています。

◎企業倫理推進委員会

社内委員による定例委員会と、社外の有識者も参加する委員会を開催しています。

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、委員より意見や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・提言を行っています。

◎安全への誓いの日

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弊社製トラックの事故でお亡くなりに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。

◎社員相談・通報窓口など

社内において社員が少しでもおかしいと感じた時、気軽に相談出来る窓口として社内に「社員相談室」を設置しています。これは、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。社内WEBなどで、宛先及び専用の電話番号、メールアドレスなどが全社員に周知されています。さらにダイムラーの不正通報窓口であるビジネスプラクティスオフィス（BPO）の連絡先も全社員に周知されています。通報については慎重に調査を行い、内容の真偽を確かめます。尚、通報者の秘匿は守られています。

◎「フェアプレー」キャンペーン

ダイムラー・インテグリティ及び法務の最高責任者から社員に向けられたメッセージのほか、内部通報システムの案内、コンプライアンスに関するコラム、ダイムラーの不正通報窓口への連絡先などが掲載されています。

fairplay.

Live values. Create value.



「フェアプレー」キャンペーンロゴ



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供給し続けることが、「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。さらに、2011年4月には「ISO/TS16949」の認証を取得し、継続的に改善していくことのできるシステムを構築・運営しております。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計りながら新製品の開発に取り組んできましたが、更にその上を目指し、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ています。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等を想定し、品質の作りこみを確実なものにしています。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芽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」を構築しています。FPDは、2010年よりダンプ・トラック部門共通のプロセスであるCVDS2.0に移行しており、更にCVDS3.0へと進化します。

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者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、「SFM（Shop Floor Management）による品質・生産性改善」、「トレーサビリティの強化」、「生産ラインのクリーン化」があげられます。

■ SFMによる品質・生産性改善

SFM（Shop Floor Management）と称して、毎朝生産関係の責任者が現場に集まり、部品の納入状況や設備トラブルなどについて、ショートタイムでダイレクトな議論をしています。「誰が」「いつまでに」「何をする」というアクションをその場で決定し、良い製品を効率良く、お客さまに早くお届けする活動を行っています。

■ トレーサビリティの強化

車両やコンポーネントに組み付ける個々の部品の生産履歴が特定できるプロセスを確立し、トレーサビリティを強化しています。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ています。

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。

■ 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ています。

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。

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、社内でも共有化し、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。新商品の導入にあたっては、発売後の初期情報の早期対応のため、全社横断的組織としてローンチチーム（Launch Team）を設けて、効果をあげています。

また、2011年3月より、地域販売部門および販売会社の支店からのお客様対応の相談をダイレクトに本社サイトに繋ぐホットラインを設け、問題の早期解決を図っています。

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ています。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

2011年で第52回を迎える「品質月間」にあたり、その活動の一環として、11月4日に「FUSOクオリティデー」、11月18日に「FUSO品質フォーラム」を開催しました。

クオリティデーでは、国内の地域販売部門および海外販売会社からの「カスタマーボイス」としての講演が行われ、その後、グループごとに分かれ「お客様のために明日からできること」をテーマにディスカッションを行いました。

品質フォーラムでは、社外の有識者の方を招いて、日本品質の再生、CS向上などについて講演いただきました。具体例を交えたお話は大変新鮮かつ有意義であり、今後の品質向上活動のための意識を新たにするものでした。

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。



FUSOクオリティデー

CVDS (Commercial Vehicle Development System)

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・トラック部門の開発プロセスである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・トラック部門共通のプロセスであるCVDS2.0に本格的に移行しています。

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・トラック部門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。

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・トラック部門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。

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、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、三菱ふそうを含めたダイムラー・トラック部門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となっています。

◇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。

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・ご意見等)に対応しています。同センターでは、お客様にご満足頂くため、「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、全社で共有し、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/>)

三菱ふそう情報誌の発行

「ふそう耳より情報」を年に4回、また、2012年1月より「FUSO TRUCK&BUS MAGAZINE」を毎月発行し、お客様にとって有益な情報をお届けしています。



ふそう耳より情報



FUSO TRUCK & BUS MAGAZINE

人にやさしい製品の普及

低床バス

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います。2011年には、大型路線バス「エアロスター」に加え、中型路線バス「エアロミディ」をラインアップ、様々なシチュエーションでの使用ニーズに対応しています。



中型路線バス エアロミディ

◎ワイドに広がるノンステップエリア

「エアロミディ」では、前扉部～中扉部の間を広くとり、フラットな床面のノンストップエリアを拡大。より多くの方々がスムーズに乗り降りができ、一層安全に移動できる車内設計を追求しています。



小型バス「ローザ」

小型バス「ローザ」についてもモデルチェンジを行いました。環境性能と安全性能の両面において性能をアップし、「人にやさしい」ラインアップを充実させました。



小型バス ローザ

◎デュアルクラッチ式AMT「DUONIC®」の採用

小型トラック「キャンター」と同じ「DUONIC®」の採用により、変速ショックを抑え、スムーズな加速と滑らかな走りを実現しました。

◎客室セーフティを向上

客席に衝突時にベルトをロックし、拘束機能を発揮するELR付3点式シートベルトを採用するなど、2012年7月からの乗員保護規制(ECE規制)にいち早く適合。さらにシートバックの緩衝性を向上させるなど、トップクラスの客室安全を実現しています。



福祉・社会活動

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（AJAJ）が主催し、母親と子供の交通安全促進を図る目的で、年に一度ボランティア事業として開催されています。

当社は、大型車からの視界や死角の確認プログラムに協賛し、大型トラック「スーパープレート」、大型路線バス「エアロスター」を展示、協力しました。



母と子の楽ラク運転講習会

日独交流150周年事業への参加

1861年1月24日に日独間で修好・通商・航海条約が結ばれてから2011年で150年を迎え、日独交流150周年事業として、日独両国で記念行事が開催されました。当社もダイムラー・グループの一員として、日本での行事にさまざまな形で協力しました。

10月8日開催の東京横浜独逸学園（横浜市都筑区）における「オクトーバーフェスト2011」では、当社は、小型バス「ローザ」をキャンバスに見立てて、子供たちに絵を描いてもらうイベントに協力しました。

また、10月23日には、日独交流150周年のハイライトとなるドイツフェスティバル「絆をつなごう ドイツと日本」に日独交流150周年イベントの協賛企業として、参加しました。



子供達のお絵かきでいっぱいローザ



ローザにお絵かきする子供達

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、社員の家族等を対象に実施 2011年度見学者数約6,400人
学校への協力	・ 社会科カリキュラムと連動したプログラムの実施
地元自治会への加入	・ 祭り、フェスティバル等各種イベントへの協賛
環境関連団体等への参画	・ 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「緑のカーテン大作戦Ⅱ」への参加

工場見学会

地域の方々、小学生などを対象とした工場見学を実施しました。2011年度は約6,400人の方々が登場されました。



工場見学の様子



「ファミリーデー」の開催

2011年11月13日、川崎工場第一敷地にて開催しました。社員・家族だけではなく、近隣住民の皆様もご招待し工場見学・車両の展示・トラック試乗体験を始めキャラクターショーやミニゲーム等お子様も楽しめるイベントを用意し、大人から子供まで喜んでいただき、当日は約5,000名の来場者で大盛況でした。



作業長会「社会貢献活動」

2011年10月、三菱ふそうの作業長会は今年で6回目となる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。33名の作業長が参加し、約800本のカーブミラーの清掃を行いました。



カーブミラーの清掃の様子

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・育児勤務制度の拡充、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。

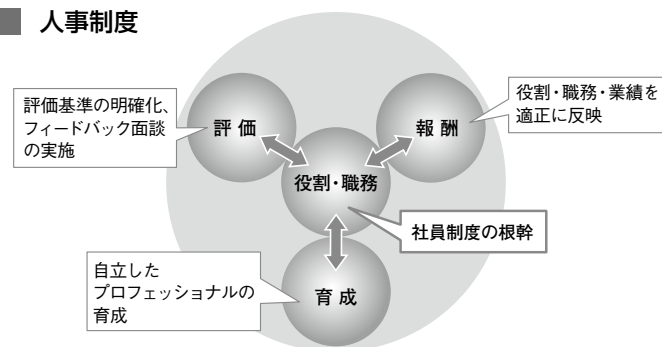
更に従来からあったシニア制度を改定し、高年齢者雇用安定法の改正に対応した「エイジアソシエイト制度（定年退職者再雇用制度）」を導入し、豊富な知識を有する方の活躍の場やモノづくりの伝統を次の世代に受け継ぐ仕組み、働きやすい環境づくりに力を入れています。

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。

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。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っています。

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年より導入しました。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っています。

AC44（Assessment Center for L4）の導入

2011年、スタッフから管理職L4レベルへの昇進のためのアセスメントセンターが新しく見直されました。この見直しによりグローバルスタンダードとの調和が可能となり、ポテンシャル検証プロセスと将来のリーダー選定の質を確保します。

人材育成

FUSO Training Houseという教育コンセプトに基づき、すべての教育プログラムが展開されています。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）に分けて夫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。

仕事と家庭の両立を支援

三菱ふそうでは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に努めています。

子育て中の社員が働きやすい環境づくりに、法律の枠を超えて取り組んでおり、ライフステージに応じた多様な働き方が男女問わず可能となるよう対応しています。2011年12月には、次世代育成支援対策推進法の下、厚生労働大臣より子育て支援企業として認定を受けています。

その認定マークが「くるみん」です。今後、この制度の社内外への浸透を進め、育児・介護制度のより一層の充実に取り組んでいきます。



安全・衛生

労働安全

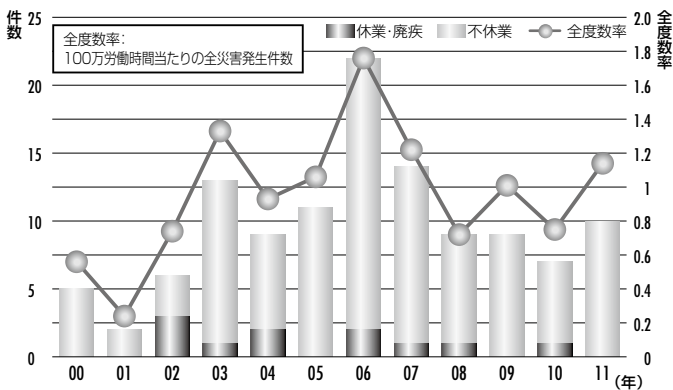
三菱ふそうは、2011年安全衛生管理方針に基づき、「社員の安全と健康の確保は全てに優先する」を基本理念に、前年の結果も踏まえた安全衛生活動計画を策定し、安全衛生意識の更なる浸透を図り安全で快適な職場づくりを継続的に推進しています。

*1：三現主義とは、現場・現物・現実の三つの現を重視すること。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こと。

「リスクを特定 すばやい評価 めざせ危険ゼロ」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、
社員一人ひとり「決められたルールを必ず守る」
2. 三現主義*1に基づき
リスクを低減し、安全で快適に働ける職場環境をつくる
3. コミュニケーションにより、心と身体の健康管理を積極的に推進する。

生産本部年度別安全成績



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せ、所轄警察署の交通課長による講演や近隣交差点での交通安全指導、交通KYT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ことでリスクを見積り、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。

このリスクアセスメント活動は、2009年から導入を開始し、まずはモデル部門として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きました。同年後半からは開発部門においても教育を実施し展開しており、災害低減に効果を発揮しています。

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います。

社内コミュニケーション

三菱ふそうは、全社員・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月以来、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“Employee Portal”へ統合し、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を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に情報を管理し、特定のユーザーへの情報公開が可能となっています。また2012年には、国内の全販売拠点において、社員がアクセス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決り集まり、「タウンホール・ミーティング」を定期的に開催しています。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、質疑応答の場も設けられています。2011年には、全社で取り組む企業ビジョン「FUSO 2015」について、その内容を関連会社を含む全社員で共有するため、「FUSO 2015 タウンホール・ミーティング」が複数の拠点にて開催されました。また、同じく2011年より、「FUSO 2015」の目標達成に向けて話し合う、「FUSO 2015デー」を毎月1回、各職場において開催しています。重要情報は、各部門で開かれる小規模ミーティング等で個々の社員に展開され、またイントラネットや社内報、関連ブログでも補足されます。



FUSO 2015 タウンホールミーティング