



多様な価値観やライフスタイルを持つ社員が、プライベートと会社生活とを両立させ、イキイキと活躍できるよう、ワークライフバランスの促進、充実に取り組んでいます。また、ワークライフバランス諸施策(P94参照)の理解を深めるため、役割研修のプログラムに取り入れたり、社内イントラネット上の「勤務と処遇の羅針盤」にライフイベントに応じた会社支援施策の解説を掲載したりしています。

2003年度には、仕事と育児・介護とを両立できるさまざまな施策の導入とその利用実績が評価され、国内で最も進んだ「ファミリー・フレンドリー企業」として厚生労働大臣より表彰されました。また、2007年度には子育て支援などへ積極的に取り組む企業として厚生労働省より認定され、「くるみんマーク」※3を取得しています。

TOPICS 従業員の力を集結し生き生きと自律的に働ける環境づくり

マツダグループ全体で、従業員の力を同じ方向に集結させるとともに、一人ひとりが働き甲斐を感じて生き生きと自律的に働ける環境づくりを進めています。2017年度は、マツダの将来に関するマネジメントと従業員の対話機会の充実を進めるほか、「フレックス」「在宅」などの勤務をより柔軟に行えるよう、制度などを一部見直しました。これらの取り組みは日本国内で推進されている「働き方改革」の「長時間労働の是正」「年次有給休暇の取得促進」「柔軟な働き方の促進」につながると考えています。

関係性が特に大きいSDGs(持続可能な開発目標)
SDGsについては詳細P21参照



ワークライフバランスとダイバーシティ推進に向けた主な施策

(単位)

施策名	施策概要(2018年3月31日現在)	開始時期	2015年度	2016年度	2017年度
母性保護休暇	妊娠中の女性社員が、つわりや体調不良などにより就業が困難な場合に、必要な期間の休暇を取得できる制度。	2008年8月	38名(1,081日)	47名(845日)	36名(825日)
育児休暇	出産や育児のため連続5労働日の休暇を取得できる制度。	2008年8月*1	2,189日(491名) 内非正規社員17名 男性:1,684日(389名) 女性:505日(102名)	2,474日(546名) 内非正規社員30名 男性:1,876日(429名) 女性:598日(117名)	2,164日(481名) 内非正規社員35名 男性:1,742日(394名) 女性:422日(87名)
育児休職	子が満3歳まで育児のために取得できる休職制度。分割取得も可能。(法定:当該子が1歳に達するまで)	1991年1月	252名(内男性11名) 育児休職復職率99% 復職1年後の在籍率100%	300名(内男性14名) 育児休職復職率98% 復職1年後の在籍率85%	269名(内男性13名) 育児休職復職率98% 復職1年後の在籍率96%
介護休職	要介護状態にある親族を介護するための休職制度(最長1年)。(法定:当該対象家族につき通算93日まで)	1992年1月	8名(内男性4名)	2名(内男性1名)	11名(内男性5名)
育児・介護に関わる勤務特例措置	介護や小学校6学年修了までの育児のため、短時間勤務や夜勤・時間外勤務免除などが受けられる制度。(短時間勤務の法定:当該子が3歳に達するまで)	1999年4月	短時間勤務者 育児:325名 介護:7名	短時間勤務者 育児:369名 介護:6名	短時間勤務者 育児:392名 介護:8名
在宅勤務制度	育児・介護を行う場合や、在宅勤務を行うことでより効率的に業務を遂行できる場合を対象に、所定時間の25%までの範囲で在宅での勤務を可能とする制度。	2008年8月	118名	149名	265名
ハートフル休暇制度	親族の看護/ボランティア/子どもの学校行事/不妊治療を目的として、取得できる休暇制度。 「ボランティア」は以下の活動を対象とします。 ・社会福祉(児童福祉、高齢者福祉、障がい者福祉など) ・環境保全(森林保護、リサイクル活動など) ・地域との交流、協力(地域行事への参加、子ども会活動への協力、防犯活動など) ・国際交流(ホームステイ受入、通訳など) ・健康、医療ボランティア(健康指導、ドナー活動など) ・災害救助 ・ボランティア活動に有益な資格、技術、知識の習得 ・スポーツ活動支援(競技指導、大会運営など) ※但し、特定の政治・宗教に関連する活動は除く。	2008年8月*1	404名(2,492日) 男性:180名(963日) 女性:224名(1,529日) 内親族の看護 342名(1,692日) 内非正規社員30名 男性:137名(675日) 女性:205名(1,017日)	503名(2,598日) 男性:229名(1,593日) 女性:274名(1,005日) 内親族の看護 377名(1,786日) 内非正規社員30名 男性:165名(780日) 女性:212名(1,006日)	769名(3,051日) 男性:448名(1,476日) 女性:321名(1,575日) 内親族の看護 411名(1,758日) 内非正規社員34名 男性:158名(724日) 女性:253名(1,034日)

社内保育施設「わくわくキッズ園」	子育て中の社員のための、未就学児童向け社内保育施設。看護師が常駐しており、体調不良児の保育も可能。	2002年4月	園児：47名	園児：47名	園児：47名
キャリア開発休職	将来的なキャリア向上を目指し、学校などに通学するため、3年を限度に休職を可能とする制度。	2003年10月	2名	2名	2名
赴任同行休職	転勤する配偶者に同行するため、一定期間を休職扱いとし、キャリアの継続を可能にする制度。	2003年10月	24名	22名	15名
再雇用制度	結婚・育児・介護などで退職した復帰意欲のある元社員を対象に、再入社の機会を提供する制度。	2008年8月	登録者1名	登録者4名	登録者2名
エキスパートファミリー制度	保有能力・経験などの基準を満たした希望者を、定年退職後から再雇用し、技能・技術の伝承や、スペシャリストとして活躍してもらう制度。	2006年4月	250名入社	201名入社	180名入社
スーパーフレックスタイム勤務（コアタイム無し）	個人の業務と私生活の調和を図りながら業務の成果をあげていく目的で導入した、出勤しない日の設定も可能なフレックスタイム制度。	2000年10月	事務・技術系職場の8割が利用	事務・技術系職場の8割が利用	事務・技術系職場の8割が利用
早くかえろう運動	間接部門を対象に、業務効率化を進めることにより長時間労働の改善を図る運動を展開（具体的な活動例：定時退社日、消灯時刻の設定など。残業時間は四半期ごとの実績を各部門のマネジメントにフィードバックしPDCAを回す）。	2007年9月	継続実施	継続実施	継続実施
JICA派遣休職	国際協力機構の行うJICAボランティア事業に参加する場合に、有給での休職を認める制度。	2007年4月	-	-	-
マツダ・フレックスベネフィット	選択型の福利厚生制度。あらかじめ定められたポイントの範囲内で社員個人が選んだ福利厚生メニューの補助が受けられる仕組み。生活支援、能力開発、育児、介護、社会貢献、趣味活動など。	2001年10月	全社員	全社員	全社員
社員の環境保全活動、社会貢献活動を支援する福利厚生プログラム	マツダ・フレックスベネフィットの中で、社員のボランティア活動の活動費に対してポイントを申請できる。JICA（国際協力機構）への派遣に伴う休職にも対応。	2001年10月	6件 115,000円	19件 415,800円	14件 201,800円
有給休暇の計画的な取得の推進	労使で、業務の効率化・平準化を協力して推し進め、自分発で有給休暇の計画的な取得が実現できる環境を整備している（半日単位で取得可）。	継続実施	取得率 82% 平均取得日数 15.6日	取得率 86% 平均取得日数 16.5日	取得率 88% 平均取得日数 16.9日

*1 2008年8月以前は別制度で運用。