

人

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・実績

(単体)

施策名	施策概要 (2023年3月31日時点)	開始時期	単位	2020年度	2021年度	2022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	取得者	23(600)	28(555)	28(427)
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}	男性 女性 合計	492(2,240) 108(522) 600(2,762)	483(2,239) 93(452) 576(2,691)	536(2,561) 99(493) 637(3,054)
出生時育児休職	子の出生後8週間以内に4週間までの育児休職を取得できる制度。	2022年 10月	男性	—	—	88
育児休職 ^{*2}	子が満3歳に達する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	男性 女性 合計 復職率 復職1年後の在籍率	39 108 147 98 98.7	57 101 158 98.1 97.7	117 108 225 99.5 96.9
法定看護休暇	未就学の子を看護するために、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度に休暇を取得できる制度。	2020年 1月	男性 女性 合計	—	4(12) 11(39) 15(51)	9(54) 18(72) 27(126)
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	育児短時間勤務 介護短時間勤務	595 22	523 17	525 14
法定介護休暇	要介護状態にある親族の介護その他の世話をするために、当該親族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度に休暇を取得できる制度。	2020年 1月	男性 女性 合計	—	5(20) 2(14) 7(34)	4(17) 2(6) 6(23)
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	男性 女性 合計	4 1 5	7 1 8	5 2 7
リモートワーク ^{*3}	新型コロナウイルス感染症対策を契機に、2020年10月に従前の在宅勤務制度を拡充し、会社施設を除き、従業員の裁量で決定した場所において行うリモートワーク制度を設置。旧制度では、子の育児、親族の介護に事由を限定し、所定時間の25%までとしていた制限を撤廃するとともに、終日リモートワークをした場合の費用補助として200円/日の手当を支給。	2020年10月 ^{*1}	利用者	10,406	11,351	11,266
ハートフル休暇	親族の看護/要介護状態の親族の介護/ボランティア/子の学校行事/不妊治療/被災した親族の災害救助・支援活動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。 ※但し、特定の政治・宗教に関連する活動は除く。 ・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) ・災害救助 ・健康、医療ボランティア(健康指導、ドナー活動など) ・スポーツ活動支援(競技指導、大会運営など) ・ボランティア活動に有益な資格、技術、知識の習得	2008年 8月 ^{*1}	取得者(日数) 男性 女性 うち親族の看護による取得者 男性 女性	644(5,902) 345(3,166) 299(2,736) 452(3,510) 249(2,138) 208(1,372)	679(2,953) 379(1,606) 300(1,347) 562(2,646) 322(1,461) 240(1,185)	746(7,470) 402(3,762) 344(3,708) 565(4,742) 251(2,066) 314(2,676)
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	44	43	44
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	取得者	1	0	3
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	取得者	21	25	9
再雇用制度	結婚・育児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	登録者数	2	4	3
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	再雇用者	293	529	—
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	取得者	—	—	—
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 ^{*4} 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	申請件数 申請額	22 312,600	8 316,700	9 349,200
年次有給休暇	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 平均取得日数	86.3 16.4	85.7 16.2	92.1 17.5

*1 開始時期以前は別制度で運用。

*2 当該年度に休職を開始した人数。

*3 新型コロナウイルス感染症特別対応措置の影響により利用者が増加。

*4 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。