CHAPTER

3 人

共に働く一人ひとりが個性を発揮しながら、マツダらしい「ひと中心」の思想から生み出される価値を通じて、
人々の日常に動くことの感動を創造し、誰もがいきいきと暮らす「愉しさ」と「生きる歓び」を提供し続けていきます。

CONTENTS

P38 【課題】心と身体の活性化
P48 【課題】人的資本の強化
P59 人権の尊重

人

心と身体の活性化

社会課題の認識

健康とは、「病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、全てが満たされた状態にあること」※1と、世界保健機関（WHO）憲章の前文では定義されており、well-beingという言葉を使って表現されています。

米ギャラップ社による140以上の国と地域を対象とした情緒的健康についての調査では、「感情体験」が評価軸の一つとなっています。

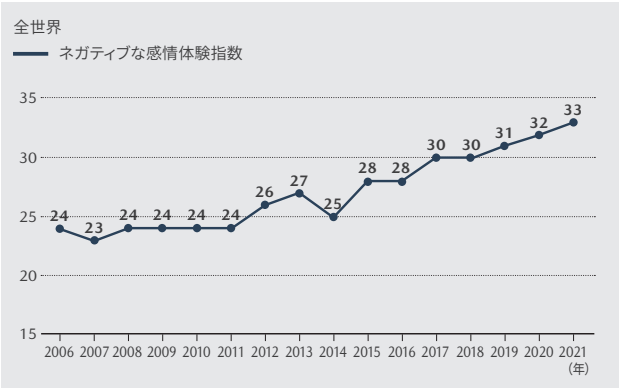
2006年から2021年までの期間、ポジティブな感情体験（十分な休息／他者からの敬意／笑い／楽しい体験／興味深い学び）のスコアはほぼ横ばい、ネガティブな感情体験（体の痛み／心配／悲しみ／ストレス／怒り）のスコアは2015年以降悪化傾向で推移しています。

今後、ポジティブな感情体験の機会を増やしていくことが、人々の情緒的健康の向上につながると考えられます。

情報技術産業をはじめとした産業界の一部企業では、肉体的な健康だけでなく、精神的・社会的な健康も考慮するwell-beingの視点を技術や商品の開発に取り込む動きが始まっています。

ポジティブな感情体験指数（2006年～2021年）

ネガティブな感情体験指数（2006年～2021年）



米ギャラップ社許諾のもと、Gallup Global Emotions 2022 Report に掲載のグラフをマツダにて作成

米ギャラップ社、Gallup Global Emotions 2022 Report

課題解決に向けたマツダの考え方

社会課題解決に取り組む理由

2030年ごろには、機械化や自動化により経済的な豊かさの恩恵を受ける一方で、人とのリアルなつながりや、心豊かなくらしと共生社会、モノを所有する歓びなど社会との関わりが希薄になっていくことが考えられます。さらに、効率を追求できる最適に組み上げられた社会システムの脆弱性などにより、人々は高いストレスにさらされることも考えられます。

こうした中、クルマの価値の多様化は一層進み、インフラ協調型の移動を目的とするもの、運転を楽しむもの、所有することを歓ぶものなどが、用途に応じて選ばれるようになると考えられます。マツダは、「走る歓び」を感じるクルマを通じて、人々の心と身体の活性化に貢献することを目指しています。

社会課題解決に向けた考え方

マツダは、「ひと中心」の価値観のもと、人々の日常に運転すること、移動することの感動体験を創造していきたいと考えています。

- クルマのデザインを芸術の域まで高め、見る人全ての心を豊かにする「魂動デザイン」のさらなる深化
- 人の能力を引き出し、心と身体を活性化させる「人馬一体」感のさらなる追究
- 居心地の良い店舗空間を提供するなど、お客さまと特別な絆を築くためのイベント／体験の充実

※1 Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.

お客さまとの特別な絆づくり

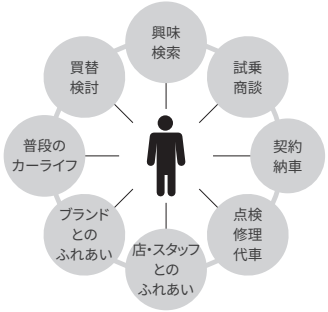
お客さまと特別な絆を築くために必要な3つの視点

特別な絆を築くためには、お客さまとの全ての接点、つまりお客さまがマツダ車を保有している間だけでなく、購入前、さらにクルマを手放した後といった、全ての接点を視野に入れる必要があると考えています。販売・マーケティング・カスタマーサービスなど関係部門合同で取り組むべき3つの視点を定め、それに基づいて各国・各地域のグループ会社が、現地の文化・風土に適した具体的な施策を実施できる体制構築を進めています。

3つの視点

- お客さまの人生に寄り添う。幼い時は家族が運転するクルマに乗り、やがて自らカーライフを楽しみ、高齢となっても誰かに乗せてもらうクルマ。その長い歳月、マツダとマツダ車を身近に感じ続けていただくこと
- 関係性を継続的に保つ。いつもワクワクする発見や刺激を提供し、お客さまが時間の経過とともにマツダとの絆をより強く感じていただくこと
- 「マツダだからできる」「マツダならでは」という視点にこだわる（例：本社のある広島へのこだわり、「走る歓び」にかける想いなど）

全ての接点



商品づくりの考え方

マツダは、世界の自動車産業を取り巻く環境の急激な変化を踏まえ、より長期的な視野に立ち、クルマの持つ魅力である「走る歓び」によって、「地球」「人」「社会」それぞれの課題解決を目指す技術開発長期ビジョン「サステイナブル"Zoom-Zoom" 宣言2030」を2017年に公表しました。マツダは「人」を主体としたアプローチで新たなカーライフ／クルマ文化の実現のため、さまざまな研究・開発に取り組んでいきます。

- 「クルマに命を与える」という哲学のもと、見る人全ての心を豊かにする「魂動デザイン」のさらなる深化
- 人の能力を引き出し、心と身体が活き活きとする体験をお届けする「人馬一体」感を追究するためのSKYACTIV技術の開発

「魂動デザイン」の深化

マツダはクルマを単なる鉄の塊ではなく、「命あるもの」だと考えています。ドライバーとクルマの関係を、まるで愛馬と心を通わせるかのように、エモーショナルなものにするために追い求めつづけた造形が、マツダの「魂動デザイン」です。
深化した魂動デザインでは、「引き算の美学」、すなわち省略することによって生まれる余白の豊潤さを大切にし、要素を削ぎ落としたシンプルな造形、そして研ぎ澄まされた繊細な光の表現でクルマに命を吹き込むことに挑戦しています。
2023年に発売したCX-90では、「魂動-SOUL of MOTION」に基づく生命感の表現とともに、シンプルな造形、ダイナミックかつ堂々としたプロポーションを実現しています。インテリアでは、整然とした上質な空間の中に天然素材や光の動きを織り込みながら、空間全体で日本の美意識を表現しました。

CX-90

人馬一体感の追究：操縦性・快適性・安定性を高める車両運動制御技術「SKYACTIV-VEHICLE DYNAMICS」

マツダはエンジン、トランスミッション、ボディ、シャシーなどのSKYACTIV技術の個々のユニットを統合的に制御することで、「人馬一体」の走行性能を高める車両運動制御技術「SKYACTIV-VEHICLE DYNAMICS（スカイアクティブ・ビークル・ダイナミクス）」を開発しています。2016年7月導入の第一弾「G-VECTORING CONTROL（G-ベクタリング コントロール）※1」に引き続き、2018年10月導入の第二弾「G-VECTORING CONTROL PLUS（G-ベクタリング コントロール プラス）」では、新たにブレーキによる車両姿勢安定化制御を追加しました。旋回中のドライバーのハンドル戻し操作に応じて外輪をわずかに制動し、車両を直進状態へ戻すための復元モーメントを与えることで安定性を向上。ヨー、ロール、ピッチの各回転運動のつながりを高い旋回Gの領域まで一貫させ、素早いハンドル操作に対する車両の追従性を高めるとともに、挙動の収束性を大幅に改善します。これにより、緊急時の危険回避能力を高めるとともに、高速走行時の車線変更や、雪道など滑りやすい路面環境においても、人間にとって制御しやすく、より安心感の高い動きを提供します。
また、2020年度には、電動化技術を活用し、全方位の操作に対する車両応答の一貫性を高め、シームレスなGのつながりを実現した「electric G-Vectoring Control Plus (エレクトリック G-ベクタリング コントロールプラス)(e-GVC Plus)」を導入しました。

※1 ドライバーのハンドル操作に応じてエンジンの駆動トルクを変化させることで、車両の横方向と前後方向の加速度（G）を統合的にコントロールし、四輪への接地荷重を最適化してスムーズで効率的な車両挙動を実現する世界初の制御技術（2016年6月時点の量産車として マツダ調べ）。

人馬一体感の追究：車両構造技術「SKYACTIV-VEHICLE ARCHITECTURE」

「SKYACTIV-VEHICLE ARCHITECTURE（スカイアクティブ・ビークル・アーキテクチャー）」は、マツダの人間中心の設計思想をさらに突き詰め、人間の体が本来持っているバランス保持能力を最大限に活用した技術です。シート、ボディ、シャシー、NVH性能など各機能を見直し、クルマとして全体最適の視点で開発に取り組み、商品化を開始しています。この技術により運転操作に対して体のバランスをとりやすくなるため、究極の「人馬一体」感を目指した、意のままの走りをより高いレベルで提供することが可能となります。

ラージ商品群に採用される新たな技術と価値

CX-60を第1弾としたラージ商品群に採用される、「SKYACTIV-VEHICLE ARCHITECTURE（スカイアクティブ・ビークル・アーキテクチャー）」は、マツダが追求する人間中心設計を次の次元へ高めました。新開発の高出力パワートレインを受け止めるためエンジン縦置き方式を採用し、理想的な前後重量配分によって、四輪のタイヤの性能を最大限に発揮しやすくしました。さらに、ハンドリングの良さと高い安定性を両立した、後輪駆動ベースのAWDとの組み合わせにより、動的性能ポテンシャルを大幅に引き上げています。

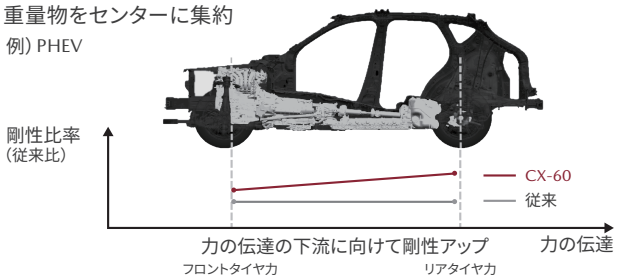
その上で、人間の持つ「身体拡張能力」※1に着目し、この能力をクルマでも発揮できるよう、操作からクルマの動きはもちろん、クルマから感じる音なども統合的につくり込むことで、「脳とクルマが直結」しているかのような感覚の実現を目指しています。

今回、CX-60で取り入れた「身体拡張能力」を引き出すためのプラットフォーム技術の進化により、ドライバーはクルマと常に一体感を感じながら運転することで、より自信をもって運転を愉しむことができます。さらに、同乗者にも、バネ上の動きを滑らかにコントロールするサスペンション設計と、バランス保持能力の引き出しやすいシート、そして静粛性が高く、上質な乗り心地を提供するボディ設計の進化によって、長時間のドライブにおいても、同乗者全員が疲れにくく快適に移動空間を愉しむことができるクルマになりました。

エンジン縦置き方式×後輪駆動ベースAWD

1. 人とクルマが常にシンクロした感覚が味わえる力の伝達設計：

エンジン縦置き方式のメリットを生かし、パワートレインなどの重量物を徹底的にセンターに集約することで、四輪の力を遅れなく、曲がる運動に変換させやすくしました。さらに、人間が操作するハンドルからフロントタイヤ、リアタイヤと力が伝わる順に、下流ほど剛性を高めるというクルマ全体視点での剛性配分見直しにより、力の伝達が遅れなく滑らかになり、よりクルマとの一体感（シンクロした感覚）を味わえるようになりました。

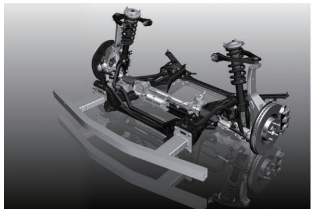


2. シンクロした感覚を保つ姿勢設計：

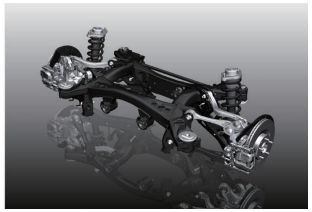
人とクルマとの一体感（シンクロした感覚）を保つために、路面変化などの外乱に対してバネ上の姿勢変化をより安定させるため、フロントにはダブルウィシュボーン、リアにはフルマルチリンクのサスペンションシステムを採用しました。

サスペンションの前後作動軸をそろえることで、初動からスムーズにストロークし、クルマの曲がる力にバネ上がシンプルな動きで追従しつつ、ピッチング挙動※2を上下のバウンス挙動に変えることで、外乱に対しても安定して人とクルマとの一体感を保ちます。この上下のバウンス挙動によって、ドライバーはもちろん、同乗者も骨盤を立てるシートとの相乗効果で、常にバランス保持能力を生かして移動することができ、長距離ドライブにおいても酔いや疲れを軽減しています。

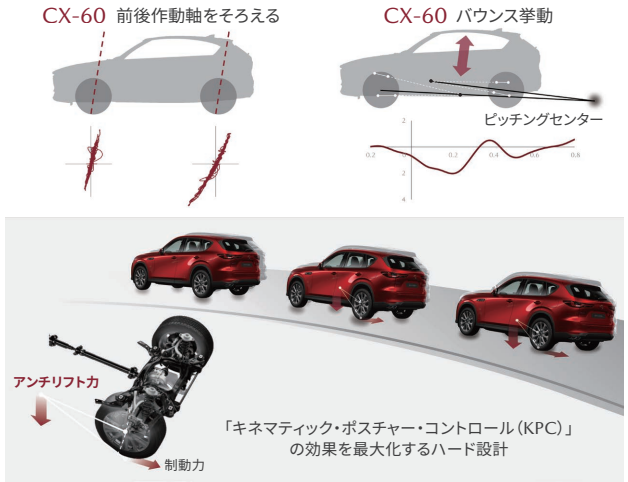
さらに、ハイスピードのコーナリングにおいてもより一体感があり、より安定した旋回姿勢を実現する運動制御技術「キネマティック・ポスチャー・コントロール(KPC)※3」の効果を最大化するように設計しています。



フロント：ダブルウィシュボーン



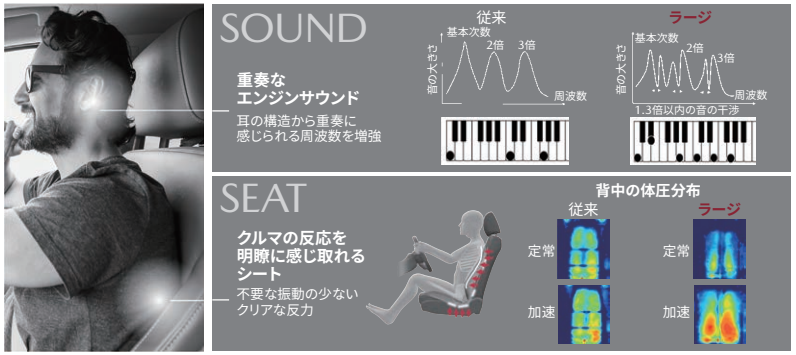
リア：フルマルチリンク

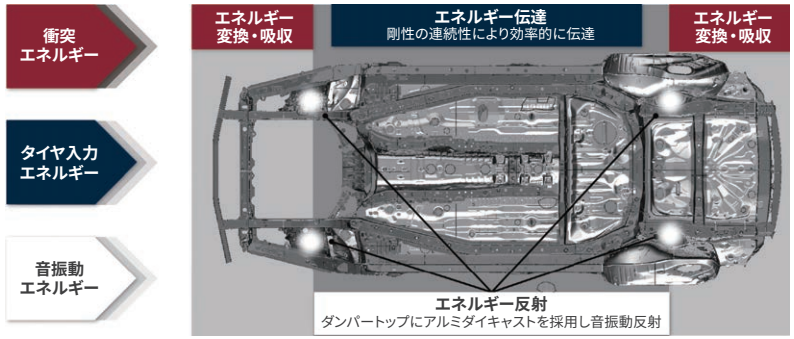


※1 例：人が箸などの道具を使うときに、箸と同化し体の一部として組み込み扱える能力。
※2 シーソーのような挙動。
※3 ブレーキをかけることで車体を引き下げる「アンチリフト力」が発生するリアサスペンションの構造により、横Gが強めにかかるようなコーナリングの際にリアの内輪側をわずかに制動することでロールを抑制しながら車体を引き下げて姿勢を安定させる。

3. シンクロした感覚を感じる「五感のフィードバック設計」：
人とクルマとの一体感（シンクロした感覚）を感じるために重要なのが、「五感のフィードバック設計」です。今回は特に、人とクルマの接点であるシートやエンジンサウンドなど「五感刺激の豊かさ」に注力しました。アクセルを踏み込むほどにシートから背中を押される感覚、そして重奏なエンジンサウンド、視界の移り変わりなどの五感刺激が一体となり、クルマとの一体感、高揚感を感じることができます。

4. 静粛かつ上質な乗り心地を提供するボディ設計：
衝突、タイヤ入力、音振動という三つの主要エネルギーのコントロールに、縦置きプラットフォームのストレートで途切れのない骨格の良さを最大限に生かしました。具体的には、フロントのストレート構造を生かしてダンパートップの前方で衝突エネルギーを効率的に変換・吸収させています。また、ダンパートップより後方は、剛性を高めることで、骨格の共振周波数を高め、必要なエネルギーは効率的に伝達し、不快な周波数の振動を伝達しにくくしています。さらにダンパートップにはアルミダイキャストを採用し、効果的にボディへの音振動エネルギーを反射させて振動を軽減し、静粛性も同時に高めています。





多様なお客さまニーズへの対応

各国・各地域の文化やトレンドを考慮して、お客さまに最適な形で商品やサービスを届ける体制づくりを進めています。日・米・欧・中の開発拠点を中心に市場やお客さまの情報をグローバルで収集、現地でのテストを実施しながら、お客さまのニーズに応える商品を開発し、サービスを検討しています。
お客さまにマツダブランドの認知を高めていただくために、個別車種の訴求ではなく、マツダブランド共通の考え方やものづくりへの思いを理解していただくことに焦点を当てています。

ニーズにきめ細かく応える事例

＜女性視点での研究・企画＞

女性ドライバーの増加に伴うドライバーの多様性に対応するため、さまざまな部門の女性メンバーにより組織されるチームで、使いやすいクルマの企画や研究をしています。

＜カスタマイズ事業（国内）＞

少数派のお客さまニーズにも対応していくことがクルマ社会を豊かにしていくことにつながると考え、国内では以下のような多様なクルマを提供しています。(2022年6月末時点)

乗用架装車	新型コロナウイルス感染症軽症患者など向け搬送車両	新型コロナウィルス感染症患者への対応が求められる自治体／一般企業などにおいて感染リスクを低減する移動手段として従事されている職員の方々やご利用になる患者さまの安全・安心な搬送をサポートします。
	教習車	運転免許取得時に初めて乗るクルマとして、運転の楽しさが感じられ、正しいドライビングが身につくよう、随所に工夫をこらした仕様のマツダ教習車を提供しています。
	福祉車両	「介護する方の使い勝手の良さと、介護を受ける方の乗り心地を最優先に」を開発コンセプトに、1995 年に国内メーカーとして初めて福祉車両を発売しました。また、誰もが自分の意志で移動したり、行動したりすることをサポートすることで、より豊かな人生を過ごしていただくことを目指して Self-empowerment Driving Vehicle を開発し、ラインアップに加えています。
商用車・特装車		ビジネスニーズにお応えするため、さまざまな商用車をラインアップしています。さらに高度なビジネスニーズに対応するため、機能を高めた特装車「TESMA（テスマ）」シリーズを開発し、ボンゴ、タイタンに保冷車、冷凍車、ゲート車などを提供しています。

マツダ教習車

教習生および指導員にとって扱いやすく、正しい運転技量の習得と安全・安心な運転ができることを教習車の理想と掲げ、追求した「マツダ教習車」（2019年5月発売）

福祉車両ラインアップ（2022年6月末時点）

- **助手席回転シート車**：助手席のシートが回転する車両（MAZDA2）
- **助手席リフトアップシート車**：助手席のシートが回転・昇降する車両（CX-5）
- **車いす移動車**：車いすのまま簡単に乗車が可能な専用スロープを装備した車両（フレアワゴン）
- **手動運転装置付車**：「走る歓び」を左右の手のみの操作で味わうことができる福祉車両（ロードスター、MX-30）

Self-empowerment Driving Vehicle（セルフエンパワーメントドライビングビークル）

Self-empowerment Driving Vehicleは、誰もが自分の意志で移動したり、行動したりすることをサポートすることで、より豊かな人生を過ごしていただくことを目指して開発しました。
開発するにあたっては、多くの下肢障がい者の方へ困りごとのヒアリングを実施しました。そして、多くのお客さまに共通することの解決と、マツダがお届けしたい「走る歓び」を実現するために、「運転」「クルマへの乗り込み」「車いすの積み込み」のシーンに焦点を当てて開発を進めました。
2021年12月より予約受注を開始したMX-30 Self-empowerment Driving Vehicleは、「わたしらしく生きる。誰もが好きな時に好きなところへ。自分の意志で行動する、移動する、イキイキと人生を楽しむ」をコンセプトに開発した手動運転装置付車です。装備の一例として、運転システムに手動運転装置を搭載しています。手動運転とペダルによる運転操作の選択が簡単に行え、足の不自由な方が運転したり、友人やご家族と運転を交代しながらドライブをお楽しみいただけます。また、車いすをご利用の方の運転席への乗り移りをスムーズにする「移乗ボード」もご用意しています。
購入時にはオフィシャルウェブサイトを通じて、専門知識を備えたスタッフがオンライン上にてお客さま一人ひとりのご相談やご要望を伺い、お客さまに合わせた装備をご提案しています。2022年12月、第57回機械振興賞※1（主催：一般財団法人機械振興協会）において、MX-30 Self-empowerment Driving Vehicleが「経済産業大臣賞」を受賞しました。
マツダは、カーライフを通じて人生の輝きを人々に提供できるよう、今後も開発を進めていきます。

MX-30
Self-empowerment
Driving Vehicle

※1 機械工業にかかわる優秀な研究開発およびその成果の実用化によって、機械工業技術の進歩・発展に著しく寄与したと認められる業績に対して授与されるもの。その中で「経済産業大臣賞」は最高位の賞となる。

マツダブランドの発信および体験の機会の提供

お客さまがカーライフを通してマツダブランドとのコミュニケーションの機会を持っていただき、マツダとの絆を深めていただくことを目的とした活動を推進しています。コミュニケーションにあたっては、グローバルで一貫した視覚的印象を提供するため、ＶＩ（ビジュアルアイデンティティ）ガイドラインを策定し、マツダグループ全体で共有しています。

新コンセプトの販売店「新世代店舗」

お客さまにマツダの魅力を感じていただくため、新コンセプトの販売店「新世代店舗」を2014年度より国内・海外に順次展開しています（2023年3月時点：国内231店舗）。マツダのデザイン本部が監修し、3つの提供価値※1と4つの店舗デザインコンセプト※2を規定したガイドに基づいた店づくりを行っています。モノトーンとシルバーで配色された内外装に、黒を基調とした専用のファシリティサイン※3や、木目を用いたアクセントにより、品格・質の高さと温かみが調和した居心地の良い空間を実現しています。国内では、マツダ直営ショールーム「マツダブランドスペース大阪」を2015年度に開設し、多くのお客さまにご来場いただいています。海外では、各国の嗜好などを踏まえながら現地の販売関連会社と連携し新世代店舗の展開を進めています。

【国内】新世代店舗

【米国】新世代店舗

会員制サイト「CLUB MAZDA」

「CLUB MAZDA」は、マツダ車のオーナーの方だけでなく、マツダに興味・関心をお持ちの方が登録いただける無料の会員サービスです。

登録いただくと、各種申し込みに関するサービスをご利用いただけるほか、クルマの楽しみ方や、出かけたくなるようなコンテンツなどを提供しています。

また、会員限定の参加型イベントの案内なども予定しており、皆さまの心豊かな理想のカーライフをサポートしていきます。

マツダは、「CLUB MAZDA」を通してお客さま・店舗・マツダがもっとつながり、マツダの輪が広がっていく姿を目指しています。

※1「マツダらしさ 心がときめく」店舗デザイン、「マツダのクルマの魅力が引き立つ」新車ショールーム、「絆が強まる」店舗ゾーニング。
※2「品格あるたたずまい」「惹きつける力」「クルマを美しく魅せる」「居心地のよいしつらえ」。
※3 店舗で使用するブランドマークや店名を記したもの。

CLASSIC MAZDA

「CLASSIC MAZDA」は、「新しいクルマだけではなく、古いクルマをも大切にできる社会を育み、世の中の自動車文化にも貢献したい」という考えのもと、初代「ロードスター」のレストアやパーツ復刻から開始し、「RX-7」の復刻パーツなどサービスを拡大しながら6年目を迎えました。
レストアサービスは12号車の納車を完了しました。マツダのサービスは、お客さまと思いを共有することを大切にしており、12号車はリニューアルオープンしたマツダミュージアムで納車式を行い、お客さまのロードスターとの新たな門出を一緒に祝福しました。
また、「RX-7」のパーツ復刻開始に合わせ、量産が終わっても途切れることなく「技術」「人」そして「志」で車両の維持に必要な多くの部品を生産し続けているロータリーエンジンの製造現場について、ホームページに連載しています。

「CLASSIC MAZDA」ホームページへ

マツダオフィシャルグッズによるお客さまとの絆づくり

創立100周年を記念して誕生したマツダオフィシャルグッズ「MAZDA COLLECTION」は、お客さまが生活のさまざまなシーンでマツダの世界観を楽しんでいただくことを目指し、マツダデザイン本部監修のもと、企画・開発しています。
2021年6月に発売開始した「MAZDA 787B 30TH COLLECTION」では、ルマン24時間耐久レースの優勝から30年という月日を経ても、世代を超えて語り継がれている点にも注目し、親子で懐かしみたいというファンの方をイメージしながら親子ペアルックTシャツなどをラインアップしています。
また、MAZDA CX-60の世界観を表現した「MAZDA JOURNEY」では、お客さまとマツダが共に過ごせる時間を旅に見立て、「手にするだけでクルマと旅に出たくなるアイテム」として、ボストンバッグ、クッションブランケットを日本の老舗ブランドと一緒に企画しています。
今後も、お客さまにマツダブランドへの親しみを感じ、マツダの世界観を楽しんでいただける「MAZDA COLLECTION」をつくり続けていきます。

TOPICS eスポーツ大会「MAZDA SPIRIT RACING GT CUP 2022」を開催

マツダは2022年10月、幅広い年齢層の方々にレースを通じてクルマを操り、走る歓びを感じていただくことを目的に、PlayStation®5*1およびPlayStation®4*1用ソフトウェア「グランツーリスモ7」*1によるeスポーツ大会「MAZDA SPIRIT RACING GT CUP 2022」を開催しました。参加クラスは、18歳以上の方を対象とした「Challenge Class」と6歳以上17歳以下の方を対象とした「U-17 Class」の2クラスがあり、「Challenge Class」では優秀な成績を収めた方をリアルモータースポーツへの挑戦イベントに招待し、バーチャルの世界からリアルの世界へ挑戦する機会を提供しています。さらにその中から選抜された選手は2023年6月以降、マツダファン・エンデュランス（通称：マツ耐*2）への参戦が決定しています。

*1「PlayStation」は株式会社ソニー・インタラクティブエンタテインメントの登録商標。「グランツーリスモ7」は、株式会社ソニー・インタラクティブエンタテインメントから販売中。
*2「マツ耐」は株式会社ビースポーツの登録商標。

eスポーツ大会「MAZDA SPIRIT RACING GT CUP 2022」を開催

Gran Turismo 7: TM & ©2023 Sony Interactive Entertainment Inc. Developed by Polyphony Digital Inc.

お客さまに「走る歓び」を体感いただく活動の促進

初心者から上級者までが気軽に参加し、「走る歓び」を体感しながら、安全・環境に配慮した運転を学んでいただける活動を促進しています。特別協賛しているサーキットイベントにおいては、日常での運転技術を学ぶドライビングレッスン、初心者から上級者までが気軽に参加し楽しめるレースと、段階を踏みながら安心して参加できる多層的な場面を設定しています。また、各活動において、お客さまと従業員のコミュニケーションの機会を設け、「走る歓び」の魅力をお伝えすることでお客さまとの絆づくりを進めています。

協賛イベント事例：

「マツダファン・エンデュランス（通称：マツ耐）」
（主催：各開催サーキット／主管：（株）ビースポーツ）

レース用に特別な改造をしていない通常のクルマでも参加できるマツダ車ユーザーによるサーキットイベント。安全・環境への配慮という観点から、専門のドライビングアドバイザーが待機し、安全面など運転に関するアドバイスを行うほか、レース中のガソリン給油を禁止し燃費を考慮しています。

「マツダファン・エンデュランス（通称：マツ耐）」
（2022年度は646名参加（計6戦実施））

「マツダ・ドライビング・アカデミー」
（主催：（株）ビースポーツ／富士スピードウェイ（株））

日常の中で安全・安心にドライブを楽しみ、充実した生活を送っていただけるよう、理論と技術を学んでいただく運転教室。サーキットの広場を使い、普段出来ない走る、曲がる、止まるの体験に加えて、運転姿勢や低速域での滑らかな運転操作についてマツダのインストラクターがアドバイスしています。

「マツダ・ドライビング・アカデミー」
（2022年度は136名参加（計7回実施））

お客さまに寄り添う カスタマーサービスの実現

マツダと関わることでお客さまの生活にポジティブな変化が生まれ、お客さまの日常にある、ふとした幸せや驚きを見つけられるカスタマーサービスを目指しています。
そのために、従来の安全・安心・快適な保有体験に加え、お客さまがいつもの生活を変えてみるきっかけづくりにチャレンジしています。
このチャレンジには、お客さまの困りごとやご期待を理解することが不可欠です。
整備・修理ツールや整備資料の開発/提供、部品供給ネットワークの構築などの基盤づくりに加え、お客さまの感情や生活に寄り添い、行動できる人づくり、現場オペレーションの変革、お客さまとの新しい接点の創出を国内・海外ディーラーと共に進めています。

ツール・整備資料	・迅速かつ効率的に最新の整備資料を閲覧し、効率的な部品検索発注業務などができるよう、インターネットを利用したサポート体制を整備 ・安全・環境対応技術に幅広く採用されている高度な電子制御システムにも対応可能な、独自の故障診断機の配備 ・マツダ車専用のツール（工具）およびその使い方に関する情報の提供
人材育成	・主要国や地域に専用のトレーニングセンターおよび現地の文化に精通したインストラクターを配置。開発・生産領域における工夫を新機構・新技術研修に取り入れ、グローバルでの人材育成を推進。研修手法としてリモートアクセスツールも積極的に活用し、受講ニーズ充足と受講効率改善を両立。 ・各国におけるサービス技術大会の勝者を対象としたグローバル称賛イベントを通じて、一人ひとりの成長・やりがい・誇りの醸成を支援

サービスオペレーションの改善活動

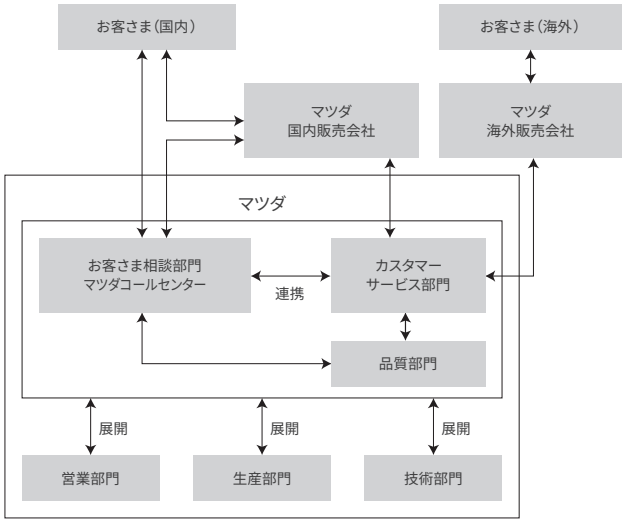
マツダでは、お客さま一人ひとりに寄り添ったサービスの実現に向け、業務品質と従業員の働きやすさの向上を目的とした店舗主体のサービスオペレーション改善活動に取り組んでいます。2021年、社外との協業のもと、社内の生産現場のノウハウを生かした改善活動を国内トライアル店舗にてスタート。接客オペレーションや作業手順などを標準化し、店舗スタッフ全員で話し合いながら実践してきました。改善活動が根付いていくにつれて、サービススタッフも効率的かつ快適に整備作業を行えることを実感し、店舗に来店されるお客さまからもお褒めの言葉をいただけることで、自分たちで積極的に改善案を提案するようになりました。また、作業手順の標準化は、サービススタッフ個人の標準作業習得状況を見える化でき、人材育成の仕組みの構築につながりました。このトライアル店舗での経験を生かして、2023年度からは国内他店舗および海外へも展開していく予定です。

お客さまやビジネスパートナーとのコミュニケーション

お客さまの期待やご意見への対応

各国・各地域の販売会社においては、お客さまのご意見・ご要望を伺い、誠実・正確・迅速にお応えし、マツダ本社と連携し販売・サービスに反映できる体制を整えています※1。公式ウェブサイトを通じて各市場の問い合わせ先やFAQ(よくある質問)※2をご紹介し、お客さまの利便性を高めています。
お客さまとの絆を深化させるため、「マツダブランドの体験」「販売・サービスの対応」「保有コスト」「商品の魅力」など項目別にグローバル調査を進めています。市場別に課題を明確化しながら、販売会社と連携し対応を進めています。お客さまの満足度を測る指標(P108)を設定し、PDCAサイクルを回す仕組みを構築しています。

体制図



販売会社における成功事例の共有と表彰

販売会社のCS※3取り組みのレベルアップを図るために、優れたチームワークを通じてCS向上に貢献された店舗スタッフ全員と、高い営業成果を出された営業、サービススタッフの成功事例を共有し、表彰する制度を設けています。

国内の事例

制度	頻度	目的・内容
スタッフ表彰／店舗表彰	年1回	スタッフの成長に向けたサポートのため、営業スタッフ・サービススタッフの目標到達度や技術スキルの向上度に応じて表彰する機会を設けています。また、各販売会社の店舗スタッフ全員がお客さま視点で目標に向かってチームワークを発揮し、成果を上げている店舗についても表彰しています。特に取り組みが優れた店舗の事例は、各地区の全国マツダ販売店協会主催の発表大会で共有、称賛しています。

販売会社とのコミュニケーション

国内・海外の販売会社に対して、マツダの中長期的な経営戦略や、商品・サービスに関する情報の早期提供に努めるとともに、販売会社からの情報収集を積極的に行っています。

国内の販売会社との主なコミュニケーションの機会

参加対象		頻度	目的・内容
販売会社代表者会議	販売会社の代表者とマツダ(株)の役員	年1回	マツダの政策の伝達
全国マツダ販売店協会 常任理事会	全国マツダ販売店協会 常任理事など	年2回	営業戦略や商品企画、中古車政策、サービス、品質問題などについて意見交換を行う
全国マツダ販売店協会 委員会	全国マツダ販売店協会 委員とマツダ(株)担当者	随時	

海外グループ会社・ディストリビューターとの主なコミュニケーションの機会

参加対象		頻度	目的・内容
商品導入会議	米国・欧州・中国・オーストラリアなど 海外主要拠点の代表者	不定期	新商品導入についてグローバルで情報を共有し、意見交換を行う。
グローバルブランド会議	米国・欧州・中国・オーストラリア・日本など 主要拠点の代表者	年2回	主要地域代表者が一堂に会し、ブランド戦略について共通理解や合意形成、取り組みの共有化を行う。
4A*1ディストリビューター会議	東南アジア、中南米、中近東、アフリカ地域の代表者	年1～2回	2022年11月にはコロナ禍後初の対面で開催。ビジネス・商品導入・ブランド価値経営について再確認。約50名が参加。

*1 欧米・中国・台湾および国内を除く地域の略。

※1 各国の販売会社情報
https://www.mazda.com/en/about/d-list/
※2 国内からのお問い合わせ／FAQ
https://www.mazda.co.jp/inquiry/
※3 Customer Satisfaction(お客さま満足)。

人

人的資本の強化

社会課題の認識

労働人口が減少していく日本においては、人材の採用が困難になっていくことが予想されています。とりわけデジタル人材については人材の獲得競争が激化しています。また、仕事に対する価値観も変化してきており、グローバルでの人材活用やこれまでの枠組みにとらわれない新しい働き方を導入することにより人材の定着を推進していく必要があります。

課題解決に向けたマツダの考え方

社会課題解決に取り組む理由

2030年に向け、地球・社会の持続可能性と企業の持続可能性は不可分の関係にあり、事業の取り組みを同期化させていかなければなりません。地球・社会の課題解決に貢献し、マツダらしい価値を創造する源泉は、マツダグループの人の力です。
マツダは「最大の経営資源は人である」と考えており、どこよりも「人」がいきいきしている企業を目指しています。「人と共に創る」という考えのもと、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、年齢、精神もしくは身体の障害、性的指向、性自認など、さまざまな背景を持った従業員の多様性を尊重します。労働人口や働き方の変化に対応し、働きやすさと働きがいを徹底追求することにより、従業員一人ひとりが誇りを感じていきいきと働ける魅力的な会社を実現します。

社会課題解決に向けた考え方

成長・雇用・分配の好循環を回す観点から、雇用を維持しつつ、成長による成果をステークホルダーに還元するとともに、従業員への持続的な還元にもつなげていきます。具体的には、雇用の安定、生活の質の向上、人材育成の観点から、会社の現状を考慮し、柔軟に賃金の引き上げを含めた従業員への還元を行っていきます。還元の一つとして、処遇改善だけでなく、教育を含めた人への投資も計画、実行中であり、その一例として、「デジタル人材」育成投資を開始しました。今後も、企業の成長につながる能力開発支援を始めとする投資を進め、従業員の活躍や成長を後押ししていきます。

ひとづくりの想いと目指す姿

想い：「いきいき」とする従業員

従業員一人ひとりがエネルギーに満ち溢れ、創造・成長・多様性・共感といったポジティブな感情とそこから生まれた理想を全員で納得いくまで議論し、一気通貫で行動すること、これが人材活躍の最大化であり、マツダの成長につながると信じています。

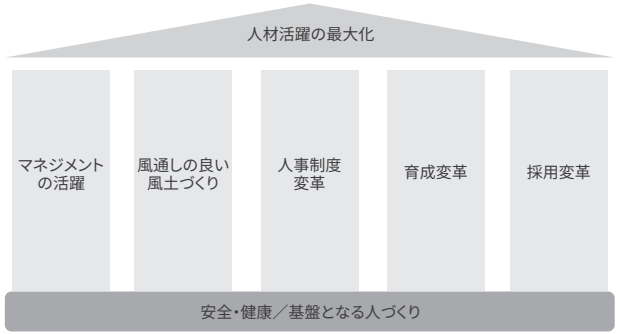
目指す姿：社外とも「いきいき」を共創できる従業員

「PURPOSE」である「前向きに今日を生きる人の輪を広げる」の実現のためには、すべての従業員が「ものづくり」や「つながりづくり」等の事業活動を通して、お客さまをはじめとしたマツダと関連するすべての人に歓びや感動を通していきいきを届けたいと考えています。そのためには、世の中の当たり前やお客さまからの期待をしっかりと理解した上で、それを超え「そこまでやるか」と言っていただける価値を提供したい、という想いをもった人材の育成がこれまで以上に必要です。具体的には、従業員一人ひとりがいきいきとしていることを基本に、さまざまなステークホルダーの意見や要望を聞き、自分発で「自分たちにできることは何か」を考え、自由闊達に意見交換した上で目標に向かって挑戦していく風土づくりが重要です。つまり、従業員とステークホルダー全員の知恵と工夫を集結し、学び合い、高め合うこと、すなわちMazdaWayの一つである“共育”の輪をより広くしていくことが不可欠と考えています。「ものづくり」、「つながりづくり」においても、「ひと」を中心にして取り組みを進めていますが、「ひとづくり」では、加えて、上記の企業風土醸成の土台となる「ひとを大切に想える心」を大事にしていきたいと考えています。

人材活躍の最大化に向けた取り組み

マツダは全ての従業員が相互理解、相互信頼の下、いきいきと活躍することで、新しい価値が創造されると考えています。いきいきと活躍している状態である“人材活躍の最大化”に向けて5本の柱を立てて、それぞれの柱ごとに施策を立案、実行しています。企業の成長につながる、従業員の能力開発支援を始めとし、従業員の活躍や成長を後押ししていきます。

人材活躍の最大化に向けた5本の柱



マネジメントの活躍

マネジメントがメンバー一人ひとりと向き合い、成長と活躍を引き出す役割を遂行できるような環境づくりが、人材活躍最大化の基盤の一つです。マツダでは、マネジメントの役割責任を定義し、「マネジメントハンドブック」にまとめ展開すると同時に、全幹部社員を対象に役割研修を実施し認知・理解を促進しています。

マネジメント支援プログラム※1

職場一体型で約6か月間かけてマネジメント全員がマネジメントの役割を学び、実践するプログラムです。プログラム期間中に「対話の質の向上」を狙う意図的な働きかけをおこない、本部長、部長へのコーチングとミドルマネジメント層の本音対話からの気づきを起点に、縦横のつながりを生み、「人の側面」を通じて自職場の課題を達成していきます。2019年7月～2023年6月の間に、11本部、49部門で当プログラムを実施しました。

グローバルリーダー開発委員会※2

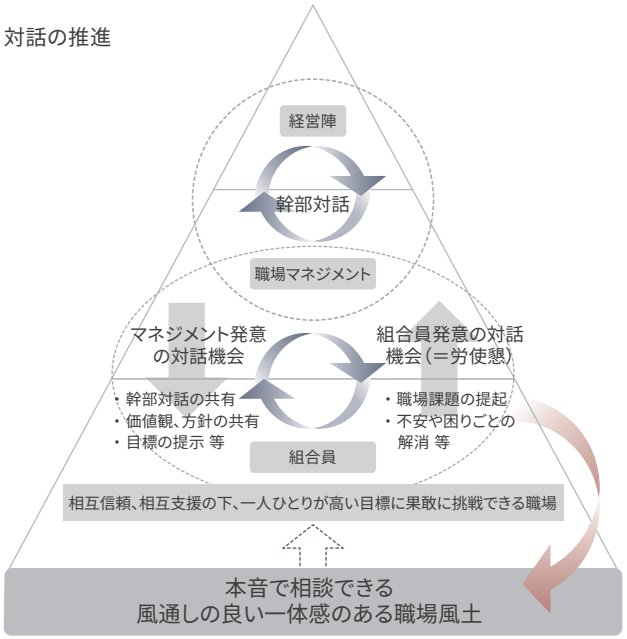
各業務領域でグローバルにビジネスをリードする人材の中長期的な育成や最適な配置・活用を目指し、人材交流・育成プランについて、マツダとグループ会社のトップマネジメントが協議し決定しています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 人材開発委員会は、国内・海外グローバル拠点まで対象範囲に含む「PDC1」、マツダ単体の幹部社員を対象とする「PDC2」、PDC1／PDC2を除くマツダ単体従業員を対象とする「PDC3」の委員会で構成されている。

風通しの良い風土づくり

マツダの「ひとづくり」の土台は、“良いコミュニケーション”です。同じ目的の実現・同じ目標の達成に向け、本気の、本音の覚悟を持った対話を行い、信頼し合い、助け合う、寄り添い合う姿勢があってこそ初めて成立します。マツダでは相互理解、相互信頼、相互支援の姿を実現するために、本音で相談できる風通しの良い風土づくりを進めています。

対話の推進



労使共同での対話活動※1

マツダでは組合員とマネジメントが連携した対話機会づくりを行っています。マネジメントと社員が互いを認め合い、同じ方向を向いて同じ問題に取り組む、こういった積み重ねが心理的安全性を生んでいくと認識しています。双方向での対話を加速・進化させていくことが重要であり、それが風通しの良い職場風土を作ることにつながっていきます。

幹部対話

マツダでは以下を目的として、経営陣から幹部社員に向けた対話を2020年4月以降、計35回開催しています。

- コロナ禍で経験している業務棚卸し/プロセス改善を一過性のものとせず、対話強化の取り組みを重ねることにより、本取り組みをマツダの風土の強みとする（=Mazda Way強化）。
- 会社メッセージ・公表/報道等に伴う不安/心配事/疑問に対する会社見解を示し、対話を重ねることによりその不安・疑問等を緩和し、やれること/やるべきことに集中する。

組織風土改革への取り組み

一人ひとりがいきいきと働ける組織風土を醸成するため、トップダウンの組織文化を「現場に光を当て上位職が現場を支える文化」へ変革するための取り組みを2023年3月以降開始しています。この取り組みを通じて、全社の風土改革を進めます。

グローバル社員意識調査

マツダグループでは社員の働くことに対する意欲と、それをサポートする環境を把握し改善につなげるため、継続的に社員の意識調査を実施しています。
調査結果はマツダおよび国内・海外グループ会社のトップマネジメントにフィードバックし、主要内容は社員に公開しています。また、組織ごとの個別結果は各部門、各社のマネジメント層にフィードバックし改善計画の立案を促しPDCAを回しています。
コーポレートビジョン※2の実現に資する人と組織の状態を、より的確に調査できるようにするため、2017年度に調査項目を改定し、2018年5月より新しい調査を開始しました。（P121）

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/sustainability/policy/corporate_vision_j.pdf

人事制度変革

定年の延長※1

定年制度を見直し、2022年4月より段階的に定年年齢を引き上げ、最終的に2030年度には65歳まで定年を延長するとともに関連施策※2を導入しました。今回の施策実施を通して、年齢に関わりなく、全世代の社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、やりがいを持っていきいきと活躍・貢献し続けることができる制度としました。ベテラン従業員が培ってきた経験・能力・スキルを活かし、社内だけでなく地域・社会へと活躍・貢献の場を広げていくことを目指しています。また、60歳を節目に、職場の上司と現在の業務や今後のキャリアについて対話を重ねる中で、自律的なキャリア形成・選択をサポートできる環境についても、整備しています。2022年度は、1,000名を超える60歳以上の従業員が、上司との対話を行いました。

リモートワーク制度の導入※1

新型コロナ対策を契機とした新しい働き方の一環として、従来の在宅勤務制度を見直し、2020年10月からリモートワーク制度を導入しています。組織・職場のパフォーマンス最大化を実現する働き方として、出社とリモートワークをうまく組み合わせて働くことで、効率的でパフォーマンスの高い働き方を実現することを目指しています。

育成変革

育成変革のコンセプトは、自律、成長、支援です。
従業員一人ひとりの人生において、マツダでの仕事を笑顔輝く舞台として、これまでよりも一層、一人ひとりの多様性が尊重され、成長し、活躍できる職場と学びの環境に変革していきたいと考えています。

デジタル／IT人材育成に関する取り組み※1

マツダはAIを使いこなせる「デジタル人材」の全社的育成へ投資を行い、企業としてのデジタルリテラシーを高めていきます。
2025年までに間接社員全員がAIやITを使いこなせる一定以上の能力を持ち、更に高度なAI活用が担えるように、株式会社Aidemyのプログラムを活用するとともに、さまざまなパートナー※3と共に変革を進めています。
ツール活用のみならず業務プロセスの再評価や再定義を通じ、2030年には生産性の倍増を狙い、より付加価値が高くなる仕事にシフトを進めていきます。

マツダ・ビジネスリーダー開発（MBLD）

マツダ・ビジネスリーダー開発（MBLD）は、トップマネジメントの声を全社員で共有し、意見をぶつけ合いながら、どうビジネスを進めていくかを考えていくマツダならではのビジネスミーティングです。2023年6月に国内外の本部長クラス以上のマネジメント159名が参加し、4年ぶりに開催しました。「2030 VISION」に対し、「今私たちはどこにいるのか」を確認し、「どうしたら実現できるのか」の問いを立て、様々な課題、取り組みの方向性を議論しました。今後、全社員のMBLDへの主体的参画を通じて理解と実践を促進し、意識と行動の変革につなげていきます。

採用変革

採用環境が厳しくなっていく中で、マツダの目指す方向に共感を頂き、『選ばれる』採用活動へと変革を行っています。キャリア採用では首都圏での採用活動を強化し、ワークショップや説明会などの活動を実施すると共に、特に高度専門人材のニーズの高い領域については、勤務地にとらわれない働き方も可能としています。新卒採用では夏季・冬季のインターンシップ実施、『マツダで働く魅力』を訴求しています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 定年後再雇用制度の見直し、選択定年制の導入など。
※3 Udaciy,Inc、Secondmind Ltd.など。

基盤となるひとづくり

人材活躍の最大化に向け、共通の価値観に基づく組織風土づくりや、従業員の成長と活躍を支援し最適な仕事や環境を提供する人事制度、グローバルでの人材育成施策、ダイバーシティの推進などにより基盤となるひとづくりを推進しています。

Mazda Way

2008年度に、これまでマツダで受け継がれてきた基本的な考え方や価値観を7つに集約し、仕事を進める上で大切にすべき考え方を「Mazda Way」としてまとめました。
「Mazda Way」に基づく取り組み行動を「コンピテンシー評価」の評価項目として活用しています。また、創立100周年を機に「Mazda Way」の原点である歴史を社員全員で振り返る場を設けました。今後も、全員が「Mazda Way」を自然と実践できるよう、取り組みを推進していきます。

Mazda Way 7つの考え方

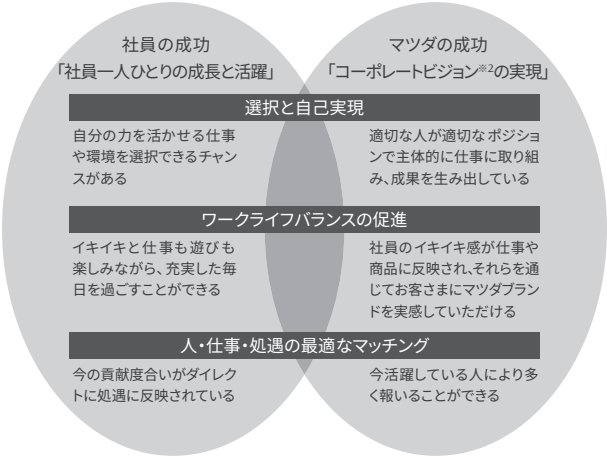
- 誠実
  私たちは、お客様、社会、そして仕事に対して誠実であり続けます。
- 基本・着実
  私たちは、基本に忠実に、地道で着実に仕事をすすめます。
- 継続的改善
  私たちは、知恵と工夫で継続的な改善に取り組みます。
- 挑戦
  私たちは、高い目標を掲げ、その実現に向けて挑戦します。
- 自分発
  私たちは、自分発で考え、行動します。
- 共育（ともいく）
  私たちは、成長と活躍に向けて、自ら学び、自ら教え合います。
- ONE MAZDA
  私たちは、常にグローバルにOne Mazdaの視点で考え、行動します。

社員一人ひとりの成長と活躍を支援する人事制度

「とびうお」※1

社員一人ひとりが最大限の力を発揮できるよう、その成長と活躍を支援し、最適な仕事や環境を提供する人事制度「とびうお」を運用しています。
具体的には、「選択と自己実現」「ワークライフバランスの促進」「人・仕事・処遇の最適なマッチング」という、社員の声を反映した3つの柱に基づき、人事施策を展開しています。

「とびうお」3つの柱



選択と自己実現

社員一人ひとりが成長・活躍の目標を持ち、その実現に向けて主体的に最大限の力を発揮することで、会社としての大きな成果につながるよう、さまざまな機会を提供しています。マツダと国内・海外のグループ会社が目標を共有し、国や地域にかかわらず同品質の生産、販売ができるよう、職種や役職に応じたさまざまなキャリア開発・スキルアップの教育・研修を実施しています。

ワークライフバランスの促進※1

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、いきいきと活躍できるよう、ワークライフバランスの促進、充実に取り組んでいます。

- ワークライフバランス諸施策（P118）の理解促進：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。
- 働き方の規定内容の見直し：社会環境の変化に合わせて実施しています。コロナ禍においては、感染状況の変化を踏まえ、リモートワーク条件の緩和などを行いました。
- 時間外労働削減への取り組み：業務効率化を進めることにより意識的に長時間労働の改善を図ることを目的に、2007年から間接部門を対象に、定時退社日や消灯時刻の設定などさまざまな取り組みを展開しています。

人・仕事・処遇の最適なマッチング

社員一人ひとりが自分の仕事の成果や能力に対する評価を理解し、成長と活躍に見合った処遇を受けていることを実感できる仕組みを整備しています。
具体的には、2003年より、性別、年齢、国籍、勤続年数などにとらわれることなく「職能の習得レベル（技能系・医務系）」や「仕事のレベル（事務・技術系）」に応じて等級を格付け、社員一人ひとりの実績をダイレクトに「本給」や「賞与」に反映する仕組みに変更し、現在もこれを継続しています。
賃金は国内・海外共に、最低賃金などを定めた現地の法令を順守しています。加えて、雇用の安定、生活の質の向上、人材育成の観点から、会社の現状や社会の動きを考慮し、決定しています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/sustainability/policy/corporate_vision_j.pdf

「コンピテンシー評価」制度※1

年1回、事務・技術系社員を対象に「仕事への取り組み行動」について「コンピテンシー評価」を実施しています。「Mazda Way 7つの考え方」に基づいて、社員に期待される仕事への取り組み行動（コンピテンシー評価項目）に対して、自分自身、および上司、さらに管理職以上は部下、同僚／関係先から見た客観的評価（360度評価）を行います。
その結果は、キャリアミーティングにおいて上司からフィードバックされ、成長目標や今後取り組むべき課題について話し合いを行います。
「コンピテンシー評価」は社員の成長と活躍を支援するツールとして活用するとともに、全社における人材の適正配置の参考情報としても活用しています。

キャリアチャレンジ（社内公募）制度※1

社員を対象としたキャリアチャレンジ制度として、会社が必要とする職務経験やスキルの要件を公開し、その仕事にチャレンジしたい人を募集する「社内公募」制度を実施しています。
「公募説明会」では、応募検討者がオンラインで多数参加し、さまざまな募集部門と活発に情報交換する場となっています。毎回多くの応募があり、社員自身が自らのキャリアを考える機会として、今後も定期的に実施していきます。

育成に関する取り組み

マツダ工業技術短期大学校（マツダ短大）※1

マツダ短大は、マツダのものづくりの中核を担う人材を育成するため、高校新卒者および社内選抜者を対象に設立された企業内大学校で、厚生労働省の認定校です。2年間教育を受けた修了生は、開発領域から生産領域まで、さまざまなクルマづくりの現場に配属され、活躍しています。

- 在校生総数101名（2023年4月1日時点）※2
- 修了生総数（在籍者）1,590名
  （1988年4月～2023年3月）

雇用に関する考え方

グローバルでの雇用維持と採用活動

マツダグループは地域の特性を踏まえた採用活動を展開し、必要な人材を確保しています。
生産拠点に関しては、地域経済への影響が特に大きいことを踏まえ、適切な雇用の維持・管理に努めています。国内においては、広島県と山口県にある国内生産拠点における生産台数と、それに関連する雇用を維持しています。海外においては、メキシコ・タイなどにおける稼働率向上、および米国ではマツダ・トヨタ・マニュファクチャリング（MTM）が操業開始した中、各国・地域の労働慣行に適した形で雇用維持・採用活動を進めています。

製造領域の期間社員の正社員登用制度と組合員化※1

期間社員が充実して働くことができる職場を実現するための取り組みを継続的に進めています。勤務期間が半年以上の期間社員を対象とした正社員登用制度を設けています。また、マツダ労働組合も、6カ月以上勤務し、契約更新した期間社員を組合員化するなど、さまざまな立場の従業員が一体感を感じて、いきいきと働くことができる環境整備を行っています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 グループ企業、サプライヤーからの学生11名を含む。

ダイバーシティ（多様性）の実現

従業員の多様性を尊重すると同時に従業員一人ひとりが個性を発揮しながら、力を合わせて会社や社会に貢献する企業風土の醸成を目指しています。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。

性的マイノリティに関する取り組み（P61）

女性活躍の推進※1※2

ワークライフバランス施策の充実などを通して、女性が働きやすい職場づくりの取り組みを進めています。2021年に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」および「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「2025年度までに女性管理職数100人（2014年度比約4倍）とする」、「2025年度までに男性育児休職者数80人／年（2020年度比約2倍）とする」を数値目標として、事業主行動計画の届け出を行いました。2022年度は、女性管理職数は65名（2014年度比約3.1倍）となりました。マツダの組織風土改革において女性管理職登用を起点としたダイバーシティ推進強化が必要となるため、2025年度までの女性管理職数の目標を100名に見直しました。2022年度は、女性活躍推進の取り組みの一つとして、マネジメントとして活躍されている社外の女性社員との交流により、活躍実態を知りダイバーシティの必要性を理解すると共に、活躍ロールモデルから互いの働き方や成長に向けたヒントを得た他、女性社員と上司を対象にしたキャリア実現のための研修を実施。なお、男性育児休職者数は117名（2020年度比3倍）と着実に進捗しています。男性の育児については、改正育児・介護休業法の2022年10月施行に伴い子どもの出生後8週間を対象とした出生時育児休職（通称 産後パパ育休）を新設。産後パパ育休の利用は義務ではないため、取得の決め手となるきっかけの有無が大きいと考え、社内での事例紹介を進めています。登用候補となる女性社員の個別育成計画を策定・推進するとともに、男性社員も含めた全社的な育児休職制度の周知・運用見直し・啓発活動を実施し、女性の活躍をさらに加速させていくよう、今後も取り組みを進めていきます。

障がい者雇用※1および障がい者の活躍推進

マツダは障害のある人を安定的、継続的に採用し、一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるよう、相談窓口「フィジカルチャレンジサポートデスク」を設置し、就労環境の整備、ならびにさまざまな相談事項に対応しています。同時に聴覚に障害がある人への情報保障を充実させるため、2名の手話通訳士が在籍しています（2023年4月時点）。2013年度には広島県より「あいサポート企業・団体※3」としての認定を受け、障害の有無に関わらず、誰もが暮らしやすい共生社会の実現に向けた運動に参加しています。また2014年度より「特別支援学校就職サポート隊ひろしま※4」に登録し、知的障害がある学生のインターンシップの実施や、採用など、地域と連携し、障害を持つ人の就労促進を続けています。その結果、障害を持つ社員のうち、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より優秀勤労障がい者表彰を受賞する社員が増えてきています。

障がい者の活躍推進についても取り組みを進めており、2021年1月、マツダは「The Valuable 500」に加盟しました。「The Valuable 500」は、2019年1月の世界経済フォーラムの年次総会で発足し、障がい者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。マツダはこの趣旨に賛同し、「マツダのコーポレートビジョン※5」「障がい者の雇用と活躍の支援」「お客さまの障がいに寄り添った商品・サービスの提供」のコミットメントを定め、取り組みを推進・強化していきます。

Valuable 500

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」 マツダ株式会社
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=754
※3 従業員などを対象として、テキスト「障害を知り、共に生きる」を読むことを推奨することやあいサポーター研修などに取り組む企業・団体を認定。
※4 企業と県が連携・協力し、特別支援学校生徒の就労促進を図る制度。
※5 https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/sustainability/policy/corporate_vision_j.pdf

労使関係

マツダとマツダ労働組合[※1]は労働協約を締結し、全てのステークホルダーに貢献できる会社づくりに向け「共に考え、一体になって取り組む」関係を築いています。両者は人事・生産・販売などのテーマについて月1～2回の労使協議を行っています。
著しい影響を及ぼす可能性がある業務変更を実施する場合はマツダ労働組合と協議し、従業員への通知に際しては実施まで十分な期間を設けています。また、マツダグループ全体で労使の良好な関係を維持・発展できるよう、労使が協議できる体制を整えています。

- 国内グループ会社
  全国マツダ労働組合連合会と定期的な情報交換や活発な協議を行っています。
- 海外グループ会社
  各国・各地域の労働慣行を踏まえ適切に労使が協議できる体制を整えています。
  （マツダグループにおける2022年度集団労働争議件数：0件）

※1 マツダの従業員の約9割が所属。

労働安全衛生

「安全健康基本理念」に基づき、従業員の安全と健康のために、全社一丸となり人づくり、職場づくり、仕組みづくりを推進しています。2022年度からは新たな3カ年計画をスタートさせ、自律型のいきいき職場実現を支える3本柱のもと、グローバルかつ全員参加型の活動に取り組んでいます。自律型のいきいき職場の実現は、職場の活性化やパフォーマンスの向上に寄与し、ひいてはコーポレートビジョン※1の実現につながると考えています。

安全健康基本理念
「安全と健康」これこそ働く私たちの原点です。これこそ最も価値のあるものです。
「人」こそ宝！この宝を守るために私たちは不断の努力を続けます。

「ワンマツダいきいき職場づくり運動」3カ年計画
方針 ： 自分発、部門発の安全健康活動をやり遂げ、自律型のいきいき職場*を実現する。

スローガン：24時間、ワンマツダで安全健康、最優先!

活動の3本柱
1) 感性の高い人づくり
2) 最適な仕組みづくり（標準化の推進）
3) 安全・安心な快適職場環境づくり

＊ 自律型のいきいき職場 ： 部門特性を踏まえた重点的な問題解決活動が実践され、管理者のリードと一人ひとりの活動が一体化し、個人と組織が活性化している職場。

安全衛生管理体制

経営層（安全担当役員、各本部長・独立部部長）と労働者代表（マツダ労働組合※2執行部）で構成する合同委員会「総合安全衛生委員会」を設置し、安全健康に関する年度ごとの活動方針・重点施策などを労使で審議しています。その決定を踏まえ、各部門の部門長が中心となり、各職場の業務の性質やリスクを考慮した活動を推進しています。

グループ会社との連携

国内・海外グループ会社に対して、 定期的な会議を開催し、活動計画や情報の共有、教育資料の提供など安全衛生課題の解決に向けて積極的な支援を行っています。また、海外3工場ではISO45001の認証を取得しています。その他の工場でも、ISO45001もしくはその他の規格を引用した労働安全衛生マネジメントシステムを運用しマツダグループ全体で継続的改善に取り組んでいます。

安全衛生マネジメントシステム（SMS）

安全衛生マネジメントシステムの運用により、自主的かつ継続的な安全衛生管理を行い、労働災害の潜在的な危険を減らすとともに、安全衛生水準のさらなる向上、および国内業界トップレベルの安全成績を目指しています。
また、重大災害につながりやすいリスクの危険度（ハザードレベル）を評価し、未然防止を図る仕組みを構築し、安全衛生マネジメントシステムのパフォーマンスを向上させています。
過去5年間の休業災害度数率（P120）

リスクアセスメント活動

生産、開発、管理、事務など全ての部門において、災害・疾病・火災のリスクを抽出し、評価、対策を実施するリスクアセスメント活動を行っています。毎年、見直しや新たなリスクの洗い出しを繰り返し、その対策を進めることで、職場の安全性を向上させています。また、新規に化学物質や機械設備を導入する際にも同様に、リスクアセスメントを実施し、より本質的な安全対策を推進しています。特に、化学物質については、SDS(Safety DataSheet)※3をデータベース化するとともに、有害性と暴露量からリスク評価できるシステムを活用しています。

安全衛生に関する教育・研修

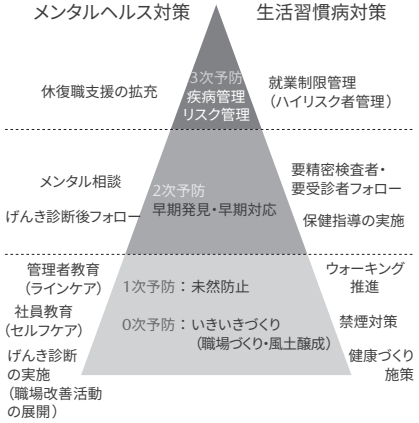
マツダは活動の3本柱の一つである安全衛生に対する感性の高い人づくりのため、安全衛生教育、研修の拡充に取り組んでいます。特に、危険への感度を向上させるための研修に力を入れており、安全啓発ゼミナール※4や危険体感訓練※5およびKYT(危険予知トレーニング)を、生産、開発、管理、事務など全ての部門に展開しています。また、国内・海外グループ会社、サプライヤー（東友会協同組合※6）、構内協力会社への安全衛生に関する教育・研修を支援し、マツダグループ全体で安全な人づくりに取り組んでいます。

※1 https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/sustainability/policy/corporate_vision_j.pdf
※2 マツダの従業員の約9割が所属。
※3 化学物質および化学物質を含む混合物を譲渡または提供する際に、その化学物質の物理化学的性質や危険性・有害性および取り扱いに関する情報を相手方に提供するための文書。
※4 過去の重大災害事例やマツダがこれまでに行ってきた安全活動の変遷をまとめた"マツダ安全年表"のパネル展示で、マツダのこれまでの安全活動と苦い過去を振り返り、気づきや新たな知識を今後の安全管理に役立てることを目的にしている。
※5 職場に存在するさまざまな危険を疑似体験し、危険感受性を向上させる訓練。
※6 マツダと自動車部品・設備に、直接・間接的に取引のある62社で構成され、常に超品質（クオリティファースト）を念頭に意欲的に取り組んでいる組合組織。1952年にマツダと取引関係のある協力会社20社が、会員相互の親睦・福祉向上およびマツダとの協力体制を目的として設立した団体で、マツダは当団体に対し、労働安全面での助言・支援（マツダの安全情報の紹介、マツダ実施の安全教育への参加案内）を行っている。

健康の保持・増進

従業員の健康の保持・増進に向け、生活習慣病対策およびメンタルヘルス対策を推進しています。また、健康診断の結果に基づいた指導、教育や高齢化対策、国内グループ会社の活動推進支援、海外出向者の健康支援など「健康リスクの低減」を重点目標に掲げて全社的な健康づくり活動を推進しています。
自らの健康について考え、取り組むきっかけとすることを目的に、毎月給与支給日を「健康づくりの日」と定め、全社に向けて健康情報発信をしています。

健康リスクへの対策



メンタルヘルス対策※1

マツダは2003年に社員のこころの健康づくりに労使で積極的に取り組むことを宣言し、「マツダハートフルプラン」を策定しました。経営層／各部門／産業医・保健師／マツダ労働組合など労使合同でプロジェクトを立ち上げ、全社的な施策を展開しています。

相談体制

産業医・保健師による相談体制を整備しています。本社勤務の社員に限らず、国内・海外出向者に対しても電話／オンライン会議システム（ウェブカメラ）を活用した健康相談を実施しています。

教育・研修

新任管理者を対象とした「傾聴・アサーション研修」「事例から学ぶアドバンス研修」、入社3年目の社員を対象とした「セルフケア研修」を定期的に実施しています。併せて、職場からのニーズによる部門単位研修を行っています。また、管理者向けに「メンタルヘルス対応のポイント」について、定期的に情報を発信しています。

復職支援制度

休職者に対しては、短時間勤務制度や試し出社制度、復職後のフォロー相談など復職支援を拡充し、再休業の防止に取り組んでいます。また、病気と就労を両立させるための窓口を設け、社内に広く周知しています。

げんき診断（ストレスチェック制度）

ストレスチェック制度の法制化に対応して「げんき診断」の名称で、厚労省の提供する「職業性ストレス診断」を実施しています。個人診断により従業員一人ひとりが自身の状態を把握し、健康管理に役立てています。組織診断の結果を各部門にフィードバックし、全職場の職場環境改善活動につなげるための「職場ドック」※2活動を推進し、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいます。

生活習慣病対策※1

メタボリックシンドローム予防などをはじめとした生活習慣病の改善と予防のため、禁煙やウォーキングの推進・セミナーなど、さまざまな活動を実施しています。

禁煙推進

全社喫煙率25％以下を長期目標に掲げ、個人サポートの充実や環境整備を図っています。
毎月1回「全社1日禁煙デー」を設定しています。また、受動喫煙防止の観点から、喫煙所の屋外化を進めています。

ウォーキング推進

健康増進を目的として、個人向けウェブサイト「PepUp（ペップアップ※3）」を活用したウォーキング活動を推進しています。
また、徒歩通勤に手当を支給する「エコ・ウォーク通勤」制度を導入しています。

マツダ健康保険組合と共同事業（コラボヘルス※4）

マツダ健康保険組合と共同で以下の健康増進イベントを展開しています。

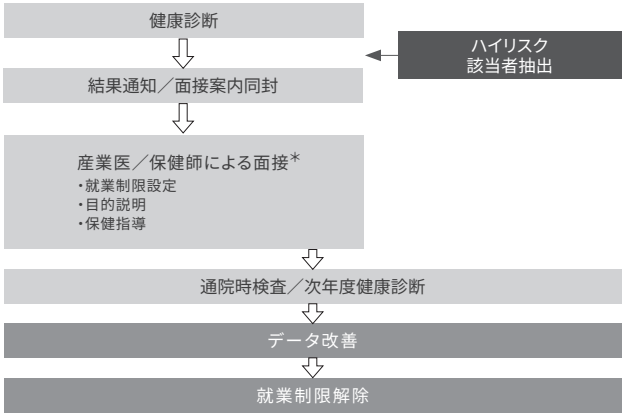
- 体重チャレンジイベント：体重管理を習慣化させるため
- 健康クイズチャレンジ：健康診断項目に関する理解を深めるため

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 改善点の洗い出しや改善提案などを職場全員で行い、幅広い視点で職場環境を確認し、簡明な手順で改善していく全員参加の活動。
※3 マツダ健康保険組合の被保険者および被扶養配偶者が利用できる健康づくりを応援する健康ウェブサイト。
※4 保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること。

健康診断※1

法定健康診断※2とともに25歳・30歳・35歳到達時と40歳以上の社員には、健診項目を充実させた「総合健康診断」※3を、50歳・54歳・58歳到達時の社員には胃部内視鏡検査、腹部エコー検査が含まれる「総合ドック健診」を実施しています。これら健康診断の結果に基づき、産業医による就業判定を実施。産業医・保健師による個別の保健指導を通して、社員の健康づくりを支援しています。

保健指導に関するデータ



＊ 面接結果は本人確認のもと管理者にも連絡。

健康リスク対応※1

勤務地のグローバル化や定年延長など、ビジネス環境の変化を踏まえつつ、予防・リスク管理の視点で社員の健康リスクを適切に評価し対応できる仕組みづくりを進めています。

感染症対応

マツダでは、感染症に関する多様なリスクを鑑み、感染症法など関連法規制に則り、適切な対応を図っています。新型コロナウイルス感染症対応をはじめとし、行政などからの要請にも対応しながら、継続的に感染予防・拡大防止に向け取り組んでいます。
海外出向者および帯同配偶者へは、当該地域のリスク状況を検討し、A型肝炎・破傷風など必要に応じた予防接種を会社負担で実施しています。また赴任前に、マラリア、結核などの感染症予防を織り込み教育を行っています。
インフルエンザについては、職場での集団感染予防を目的に、インフルエンザ予防接種の費用補助制度を設けています。

【取り組み事例】

- 新型コロナウイルス感染症対応
  社内イントラネットに「感染症対応ポータル」を開設し、従業員へ正しい感染症情報を伝えることを徹底しました。一人ひとりが感染症を正しく理解し、基本的な予防行動を徹底するための教育を実施しました。従業員の感染が判明した際には、早期に個別対応を行い感染拡大防止、クラスター発生防止に努めました。ワクチン接種については、従業員、グループ会社従業員、家族の接種希望者に対し職域接種を行いました。また、ワクチン接種の進捗、新型コロナウイルスとの併存への社会的な移行が進んでいることから、就業のあり方についても段階的な見直しを行いました。「感染症法」上の“新型インフルエンザ等感染症（2類相当）”から“5類感染症”への位置づけ変更を踏まえ、「5類感染症移行に伴う社内対応ガイドライン」を策定し、社内への通達を実施しています。

健康上のリスクの高い従業員への対応

心疾患や脳血管疾患を引き起こす危険の高い「ハイリスク者」に対して適切な対応ができる体制を整えています。リスクを的確に把握するために対象者抽出の基準を明確化し、産業医面接を必須とするなどフォロー体制を構築しています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 検査項目：身長・腹囲・胸部エックス線・血液・尿・心電図など。
※3 30歳・35歳・40歳以上の総合健診時に、希望者には乳がん・子宮がん検診を実施。
オプションとして脳ドック、肺ドックなどを有償で実施。

人権の尊重

基本的な考え方

マツダは、人権尊重は企業活動における基本であると考え、社内外を問わず全ての企業活動において、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、年齢、精神もしくは身体の障害、性的指向、性自認などによる差別や嫌がらせなど、いかなる人権侵害も容認しません。
この考えの下、2023年8月に「マツダ人権方針」を策定しました。「マツダ人権方針」では、国際連合「世界人権宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」や国際労働機関「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国連グローバル・コンパクトの10原則」などの国際規範で定められる人権を尊重しています。方針を定めるにあたっては、グループ会社とも協議しながら提案を作成し、取締役会への報告・承認を経て策定しました。今後は、国内・海外のグループ会社と連携を図りながら適宜更新していくとともに、方針を浸透させるための取り組みを進めていきます。

マツダ人権方針

マツダ人権方針

マツダは「人権尊重は企業活動における基本」と考え、社内外を問わず全ての企業活動において人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、年齢、精神もしくは身体の障害、性的指向、性自認等による差別や偏見、嫌がらせなど、いかなる人権侵害も容認しない姿勢と取り組みを貫いてきました。
この考えのもと、マツダは人権方針を策定し、マツダグループ一丸となって人権尊重の取り組みと改善を進めてまいります。なお、本方針は、マツダで働くすべての人が順守するものであり、マツダの事業活動における人権に関する最上位の方針として位置付けます。

マツダは、事業と社会のサステナビリティの実現に向け、ひとを中心に考えるものづくり、つながりづくり、ひとづくりで、お客様にいきいきとする体験をお届けし、前向きに今日を生きる人の輪を広げてまいります。

1. 人権尊重へのコミットメント
マツダは「人権尊重」を企業活動の基本そして責任ととらえ、継続的な人権尊重への取り組みと改善を自律的に進めてまいります。本方針は、人権尊重の取り組みにおけるマツダの責任を明確にするものです。マツダは、世界人権宣言をはじめ、国際人権規約、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言（ILO中核的労働基準）などで定められる人権を尊重します。また、国連のビジネスと人権に関する指導原則を踏まえ、人権の基本理念を浸透させる取り組みを進めます。

2. 適用範囲・ガバナンス
本方針は、マツダグループ（マツダ株式会社およびその連結子会社）のすべての役員・従業員に適用されます。また、すべてのビジネスパートナーの皆様に、人権尊重の理解・支持を期待し、自律的に関わります。
本方針の策定および実行について、代表取締役社長を責任者として体制を整備し、人権尊重活動の推進に継続的に取り組みます。

3. 人権デュー・ディリジェンス
「人権尊重は企業活動における基本」と考えるマツダは、その責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンス*の仕組みを構築し、継続的に実施します。
*人権デュー・ディリジェンス：企業のビジネス活動における人権への悪影響を特定し、防止・削減するサイクルを継続的に回すこと。

4. 是正と救済
マツダは、人権に対する悪影響を引き起こした、または悪影響を助長したことが明らかになった場合、適切かつ実効的な是正と救済に速やかに取り組みます。また、そのための救済プロセスを整備・確立します。

5. ステークホルダーとの対話や協働
マツダは、人権尊重活動の推進にあたり、第三者の専門機関への相談も含め、社内外のステークホルダーとの対話や協議を行います。

6. 情報開示
マツダは、人権尊重と推進の取り組みについて、公式ウェブサイト等を通じて適切に情報を開示します。

7. 教育
マツダは、マツダグループ内外における本方針の理解と実践のため、当社役員・従業員・関係者に対し適切な教育・啓発活動を行います。

以上、本方針は、マツダ株式会社の取締役会において、2023年7月28日に承認されています。
なお、本方針は法令等を含む社会からの要請等を踏まえ、順次更新していきます。

2023年8月10日
マツダ株式会社
代表取締役社長兼CEO 毛籠 勝弘

マツダ人権方針付属書

【マツダグループの事業活動における重要な人権課題】
マツダは「人権尊重」を企業活動の基本そして責任ととらえ、以下をはじめとする人権課題に積極的に取り組みます。
なお、本付属書に示す人権課題は、法令等を含む社会からの要請およびマツダグループの事業内容の変化等を踏まえ、随時見直しを行います。

○ ハラスメント・差別の禁止
人種、民族、出身地、宗教、信条、性別、性自認、性的指向、障がいの有無、年齢等を理由としたあらゆる差別を行いません。また、いかなる形態のハラスメントも許しません。

○ 児童労働・強制労働の禁止
あらゆる形態の児童の労働や強制労働を認めません。

○ 安全・健康な労働環境の確立
従業員の職務上の安全・健康を確保し、事故・災害の未然防止に努めます。

○ 従業員との対話・協議
従業員の代表もしくは従業員と誠実に対話・協議します。

2023年8月10日

規則／ガイドライン

マツダは、「マツダ人権方針」を策定する以前から、国際的な基本原則を踏まえ、人権に関する会社の方針および従業員の行動基準を明確化し、取り組みを進めてきました。

具体的には、1999年に「セクハラ追放ガイドライン」（後に「人権侵害撤廃ガイドライン」に名称変更）、2000年に社内外の企業活動における従業員の人権侵害行為を禁止する「人権侵害撤廃規則」を制定し、法改正や社内外の諸情勢に応じ、必要の都度見直しを行っています。最近の見直しは、次の通りです。

- 2020年6月：異性、同性問わず法律婚と事実婚とで、休暇や手当類など処遇に不公平が生じないように「就業規則」を改正
- 2020年8月：ハラスメント関連法の改正（2020年6月施行）を踏まえ、「人権侵害撤廃ガイドライン」を修正
- 2021年3月：ハラスメント関連法の改正を踏まえ、パワーハラスメントの定義について法の表現に準拠するなど、「人権侵害撤廃規則」を改訂

「人権侵害撤廃ガイドライン」と「人権侵害撤廃規則」は、社内イントラネットに掲載し、教育・研修の場を通じて、その周知徹底に取り組んでいます。

推進体制

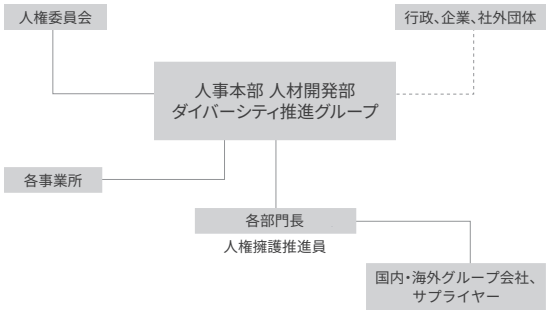
役員・本部長クラスがメンバーとなる「人権委員会」が、活動内容を審議しています。これを受けて、人事本部が全社的な人権擁護活動の推進と問題解決に取り組んでいます。マツダでは、各部門長が人権擁護推進員として各部門の活動をリードし、各事業所および国内・海外グループ会社では、人権担当者が活動をリードしています。

国内グループ会社については、定期的に情報交換を行うなど、ネットワークを構築し、その中で深刻な人権問題に関しては、マツダの役員などのマネジメント層に相談できる体制を整え、グループ全体で解決できる体制を構築しています。

また、年1回実施するグローバル社員意識調査を通じて、世界中の活動拠点における人権擁護活動の進捗状況や課題の有無を確認し、結果を各マネジメントにフィードバックし、必要に応じて改善を進めています。

サプライヤーについては、「マツダサプライヤーCSRガイドライン」（P105）に基づいて、人権面でも社会的責任を果たせるサプライチェーンの構築に努めています。

推進体制図



国内・海外のグループ会社での活動

マツダは、「ONE MAZDA」の考え方のもと、グループ会社の人権擁護活動の推進に努めています。

現在、国内・海外グループ会社では、基本理念のもと、マツダの「人権侵害撤廃規則」や「人権侵害撤廃ガイドライン」などを参考に、各国の実情を踏まえた規則・ガイドラインを整備し、グループ全体で人権擁護の取り組みを進めています。さらに、マツダと各グループ会社の人権担当者は定期的な情報交換を行い、各社の状況に応じてマツダから研修・啓発ツールの提供や講師の派遣などを行っています。

2016年度より、グループ会社の人権研修体制確立に向けた支援や人権ミーティング資料の提供などを行っています。

また、マツダはグループ企業の従業員からの相談にも「人権相談デスク」「女性相談デスク」や「マツダ・グローバル・ホットライン」（P104）などを通じて対応しています。

専任相談員による相談窓口

マツダは、専任相談員による人権相談窓口「人権相談デスク」「女性相談デスク」を設置し、従業員からの人権上の相談に応じ、相談者へのアドバイスや人権侵害からの早期救済など、問題への対応、解決にあたっています。人権相談窓口では、10年以上前から性的マイノリティ（LGBTQ+）に該当する従業員の相談に応じ、職場と連携を図りながら、支援を続けてきました。

「秘密厳守」「報復の禁止」「相談者に不利益を与えないこと」を規則に定め、面談、電話、メールなどを通じて相談を受け付けています。相談事項への対応には速やかに着手し、事実調査の上、行為者に対する必要な措置を講じ、相談者の就業環境を早期に回復するよう努めるとともに、職場全体の人権尊重の体制が確保されるよう、職場上司に職場風土改善への助言、相談者や関係者にはカウンセリング、助言などを行っています。

人権侵害を防止するための取り組み

マツダは人権侵害を撤廃していくことを目的にさまざまな取り組みを行っています。問題となる事案が生じた際は、懲戒事例としてイントラネットへの開示や教育・啓発活動を行うなど再発防止策を講じています。対応実績については所定の手順に従って管理・記録され、人権委員会への報告を通じ、より実効性のある全社方針の策定や、再発防止に役立てられています。

性的マイノリティに関する取り組み

マツダは、性のあり方に関わらず、全従業員がありのままの自分でいきいきと会社生活を送り能力を発揮できるよう、2000年の「人権侵害撤廃規則」制定時から同性愛者への差別を禁止しています。2012年の改正時には「性的指向」などによる差別を禁止する表現に改めました。また、2017年改正時には性的指向に加えて「性自認」に関する差別を禁止しました。さらに、2020年には就業規則における配偶者の定義を「婚姻による配偶者の他、異性、同性関係なく、お互いに婚姻と同等の関係と認める相手方」とし、法律婚・事実婚に関わらず、同等の処遇を行う就業規則改正を行いました。性的指向や性自認に関するハラスメント（SOGI[※1]ハラスメント）を未然に防ぐため今後も取り組みを進めていきます。

研修／啓発活動

マツダでは、役員や全従業員を対象とした定期的な人権啓発活動や教育を積極的に実施しています。これらの取り組みとその他の人権擁護活動が評価され2008年3月に、企業として全国で初めて法務省と全国人権擁護委員連合会が主催する「人権擁護功労賞」を受賞しました。

人権研修[※2]

- 集合研修
  入社・昇級・昇進時には社員に対して人権研修の受講を義務付けるとともに、役員、幹部社員を対象とした人権講演会などを実施しています。また、部門からの要請に応じてカスタマイズした部門別研修も行っています。
- 性的マイノリティに関する社内啓発
  2016年度より、性的マイノリティへの理解を促進するための研修・講演を各階層に実施しています。2017年には、社外の専門家を招いて社内講演会を実施し、2020年には、性的マイノリティに関する社内制度、手続き、窓口などをまとめた案内を全従業員へ発信しました。
- 社内イントラネットを活用した人権ミニ講座などの情報発信
  全ての従業員がパワハラ・セクハラに関する認識を共有できるよう、e-ラーニング、社内イントラネットを活用した人権ミニ講座などの啓発活動をしています。

人権ミニ講座テーマ（抜粋）

- コミュニケーションに関する資料
  - ・闘争・逃走反応
  - ・クリティカルシンキング
  - ・アサーション
  - ・メタ認知とマインドフルネス
  - ・感情 など
- 人権学習資料
  - ・同和問題
  - ・性の多様性について など
- e-ラーニング学習資料
  - ・性の多様性（LGBT）
  - ・パワーハラスメント
  - ・セクシャルハラスメント
  - ・育児・介護休業等ハラスメント
  - ・さまざまな問題（女性、障がい者、国籍・民族、高齢者、HIV感染者など）

人権週間役員メッセージ[※2]

毎年12月10日の世界人権デーにちなんだ「人権週間」に、取締役から全従業員に向けて人権尊重の重要性を再確認するトップメッセージを発信しています。

人権ミーティング[※2]

定期的（年4回）に、身近なテーマを題材としたミーティングを職場単位で実施し、従業員が人権について自律的に考え、気づきを得られるよう支援しています。

その他の人権啓発活動[※2]

人権標語の募集、人権擁護活動専用ホームページの特設など。

※1 SOGI は性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった略称。
※2 マツダ単体の取り組み。

社外との連携および地域社会への貢献

マツダは、行政や企業、社外団体などと連携し、地域社会における人権擁護の取り組みにも積極的に協力を行っています。
また、社会貢献の取り組みとして、地域の人権イベントへの参加、人権団体との意見交流、貧困問題への対応、HIV／AIDSケア施設の支援など、人権に関する取り組みをグローバルで行っています[※1]。

人権デュー・ディリジェンスに関する基本的な考え方

「マツダ人権方針」を踏まえ、人権デュー・ディリジェンス[※2]の視点で、ビジネス活動における人権への悪影響を特定し、優先順位をつけ、防止・削減・是正・救済を継続的に行う体制と仕組みが必要であると考えています。取り組みの対象を国内・海外のグループ会社およびサプライヤーにも拡大しています。

サプライチェーンの人権デュー・ディリジェンス：サプライヤー（購買お取引先さま）の領域

人権課題の特定

サプライヤー（購買お取引先さま）の領域における人権課題[※3]を「マツダサプライヤーCSRガイドライン」に明記し、全てのお取引先さまに人権尊重の取り組みの順守を要請しています。

マツダサプライヤーCSRガイドライン

取り組みの自己診断とアンケート

「マツダサプライヤーCSRガイドライン」の中で人権尊重の取り組みについて、現状把握、体制整備、影響防止、社内啓発、定常把握の視点で、全てのお取引先さまに自己診断の実施を要請しています。また、救済の視点から、問題が発見された場合の通報および対策協議の連絡窓口「マツダ・グローバル・ホットライン」について明記しています。
取り組みの実効性評価の視点から、年1回のお取引先さまへのアンケートを通じて、上記自己診断が適切に行われているかを確認しています。2022年度は、人権尊重の取り組みを含めて問題のある事案は確認されませんでした。

責任ある鉱物調達の取り組み

マツダは、紛争地域における人権侵害や不正採掘、さらには武装勢力の資金源となる紛争鉱物[※4]問題が、サプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと考えています。紛争鉱物など社会問題の原因となる原材料の不使用を目指し、マツダの考え方を「マツダサプライヤーCSRガイドライン」に明記し、全てのお取引先さまにガイドラインの順守を要請しています。2022年度は車両供給先からの依頼に基づき、供給車両の部品／材料発注先約300社を対象とした紛争鉱物調査を実施しました。なお、調査にあたっては、EICC（現・RBA）指定のフォーマットを活用しています。

※1 社会貢献への取り組み
https://www.mazda.com/ja/sustainability/social/
※2 人権デュー・ディリジェンス：企業のビジネス活動における人権への悪影響を特定し、防止・削減するサイクルを継続的に回すこと。
※3 サプライヤー（購買お取引先さま）の領域における人権課題9項目：差別撤廃、人権尊重、児童労働、強制労働、紛争鉱物、賃金、労働時間、従業員との対話、労働環境
※4 紛争鉱物：米国金融規制改革法（第1502条）で規定された、コンゴ民主共和国およびその周辺国産の、紛争地域において武装集団の資金源とされる鉱物およびその派生物（タンタル、錫、タングステン、金が規制対象）。同法で米国上場企業は、紛争鉱物を製品に使用していないかの報告義務が定められている。