

人

働きがいの向上

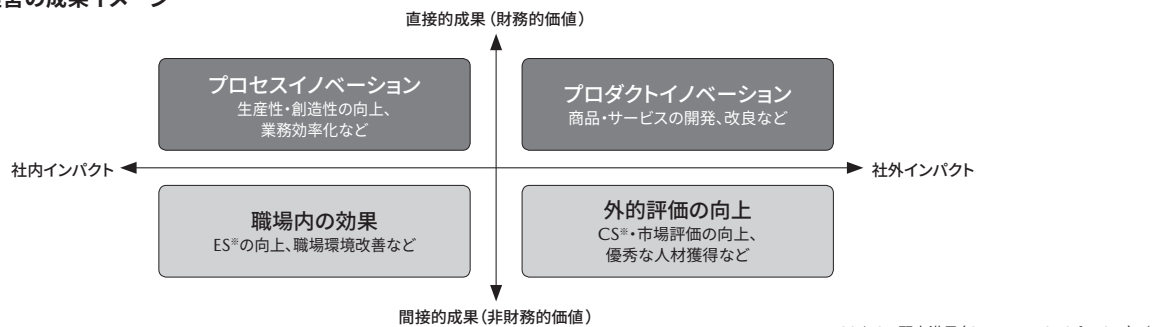
社会課題の認識

先進各国では生産年齢人口比率が低くなりつつあり、労働力の確保が課題となっています。加えて、近年のグローバル化をはじめとする市場環境の変化は、企業に競争環境の変化や不確実性の加速をもたらしています。企業は、多様化する顧客ニーズを的確に捉え、新たな収益機会を取り込むためのイノベーションを生み出すことや、リスクをビジネス上の機会として捉え機動的に対処することが求められています。

このような社会状況において企業が持続的に成長するためには、経営戦略を実現する上で多様な人材を確保することが不可欠です。そうした多様な人材が意欲的に仕事に取り組める職場風土や働き方の仕組みを整備することを通じて、適材適所を実現し、個々の能力を最大限発揮させることにより、「プロダクトイノベーション」「プロセスイノベーション」「外的評価の向上」「職場内の効果」といった、経営上の成果につなげることを目的とした「ダイバーシティ経営」が求められます。

またさらに、多様な属性の違いを生かし、企業のリスク管理能力や取締役会の監督機能の向上につなげるなど、より中長期的に企業価値を生み出し続ける取り組みとしてステップアップすることが必要です。

ダイバーシティ経営の成果イメージ



※CS/ES…顧客満足 (Customer Satisfaction) / 従業員満足 (Employee Satisfaction)

「平成28年度 新・ダイバーシティ経営企業100選 ベストプラクティス集」(経済産業省) (<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyos100sen/practice/pdf/rh28practice.pdf>)をもとにマツダにて作成

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

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」がイキイキしている企業を目指しています。「人と共に創る」マツダの独自性という中期経営計画の基本的な考え方のもと、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。また、働き方／処遇／働く環境改善を含めた取り組みを行い、従業員のモチベーションの向上と全体最適の視点による業務の効率化を推進していきます。

社会課題解決に向けた考え方

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。国内・海外のマツダグループ従業員全員で共有する「Mazda Way」を軸とした人づくりを進めるとともに、グループの人事施策推進体制を構築し、さまざまな取り組みを展開しています。

- ・新しい柔軟な働き方(リモート、サテライトオフィス化)
- ・新しい働き方を支える全社オペレーションシステム刷新
- ・ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と包括性)の推進 他

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。

ともいっく 共育

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。

マツダの取り組み

ダイバーシティの実現

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。

女性雇用の拡大と活躍の場の創設

ワークライフバランス施策の充実などを通して、女性にとって働きやすい職場づくりに取り組んでおり、2016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)」に基づく一般事業主行動計画として、目標を掲げました。継続的な女性活躍推進の取り組みによって、女性管理職の数は着実に上昇しています(2020年度実績:52名、2013年度実績比:約2.5倍)。この取り組みをさらに加速するため、2021年度以降の目標を新たに掲げ、活躍支援を加速させています。

高齢者の雇用促進と技能・技術・ノウハウの伝承

2013年度より、従来の再雇用制度を改定し、定年退職後も継続して就労を希望する社員全員を継続雇用する仕組みを導入しました。積極的に高齢者の再雇用を進め、熟練者の技能・技術・ノウハウの伝承を進めています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

計画期間:2021年4月1日~2026年3月31日

数値目標:

- ① 2025年度までに女性管理職数を80名(2013年度実績比:約4倍)とする
- ② 2025年度までに男性育児休職者数を80名/年(2020年度比:約2倍)とする

マツダの人事制度・施策(抜粋) 2020年度

ワークライフバランス

- ・育児休暇 600名(うち男性492名)
- ・育児休職 287名(うち男性45名)
- ・介護休職 5名(うち男性4名)
- ・ハートフル休暇[※] 644名(うち男性345名)

※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

障がい者への支援

- ・相談窓口「フィジカルチャレンジサポートデスク」設置
- ・手話通訳士(2名)在籍

TOPICS

障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」に加盟

2021年1月、マツダは「The Valuable 500」(ザ・バリュアブル・ファイブハンドレッド)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」「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。





詳細については以下URL参照

<https://newsroom.mazda.com/ja/publicity/release/2021/202101/210129a.html>

SDGsへの貢献

目標およびターゲット

- 5  (5.1) 女性に対する差別をなくす
- (5.5) 政治、経済、公共分野での意思決定において、女性の参画と平等なリーダーシップの機会を確保する

- 8  (8.4) 持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組み(10YFP)に従い、経済成長と環境悪化を分断する
- (8.5) 雇用と働きがいのある仕事、同一労働同一賃金を達成する