

# 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。また、人権デューデリジェンス<sup>※1</sup>の視点で、活動の状況を把握し不備を発見、報告、是正、フォローしていく体制と仕組みが必要であると考え、人権を尊重する活動の対象を国内・海外のグループ会社およびサプライヤーにも拡大し、取り組みを進めています。

## 規則／ガイドライン

マツダは、「マツダ企業倫理行動規範」の行動原則の中で国際社会の常識・健全な慣行に従うことをうたっています。人権に関しても国際連合「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」などの基本原則を踏まえ、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、人権の基本理念を浸透させるための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、次のとおりです。

- 2020年6月：法律婚と事実婚（異性同士・同性同士）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」(P115参照)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。

a

### a 基本理念

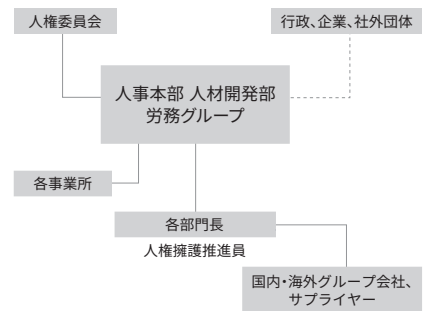
マツダは、人権尊重は企業活動の基本であると考えています。社内外を問わず、全ての企業活動において、いかなる人権侵害も容認しません。究極的な目標として、問題発生がゼロになることを目指し、人権擁護活動を続けます。

### マツダ人権宣言 (2000年11月)

マツダは基本理念の下「人権を尊重し、公正な処遇を行う日本のリーダーカンパニーとなること」をめざします

b c

### b 推進体制図



### c グローバル社員意識調査 肯定回答率 (単体)

	2018年度	2019年度	2020年度
人権の理念・方針を理解している	85%*	84%*	85%*
当社は人権侵害に適切に対応している	78%*	77%*	78%*

\* 間接社員の肯定回答率を掲載 (調査自体は直接/間接社員の両方を含めて実施)

※1 デューデリジェンス:あるプロジェクト又は組織の活動のライフサイクル全体における、組織の決定及び活動によって起こる、実際の及び潜在的な、社会的、環境的及び経済的なマイナスの影響を回避し軽減する目的で、マイナスの影響を特定する包括的で積極的なプロセス (ISO26000日本規格協会訳より引用)。

## 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」(P113参照)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。

「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、e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。

d

d 2020年度 人権擁護活動相談内容の内訳

(単体)

ハラスメント	15件
職場の人間関係	8件
その他	4件
合計	27件

社会課題解決への貢献

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※1

■ 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。

2016年度より、性的マイノリティ (LGBT) 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。

■ 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。

人権週間役員メッセージ※1

毎年12月10日の世界人権デーにちなんで「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喚起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※1

定期的 (現業系 年4回、間接系 年2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、従業員が日常的に人権感覚を養えるよう努めています。

その他の人権啓発活動※1

人権カード (入社時配布)、人権標語の募集など。

e

e 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
  - ・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)

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※2。

※1 マツダ単体の取り組み。  
 ※2 <https://www.mazda.com/ja/sustainability/social/>