

人

社員データ

		単位	2019年度	2020年度	2021年度
社員数 ^{*1*7}	男性	名	20,947	20,906	20,917 ☆
	女性		2,256	2,301	2,349 ☆
	合計		23,203	23,207	23,266 ☆
平均年齢 ^{*2*7}	男性	歳	40.7	41.0	40.9 ☆
	女性		37.7	38.0	38.3 ☆
	合計		40.4	40.6	40.7 ☆
60歳以上の勤務者数 ^{*7*8} (エキスパートファミリー)		名	909	961	1,276 ☆
平均勤続年数 ^{*2*7}	男性	年	17.5	17.7	17.7 ☆
	女性		13.9	14.1	14.3 ☆
	合計		17.1	17.4	17.3 ☆
女性社員採用人数 ^{*8}		名	172	139	127 ☆
新卒社員に占める女性比率	事務系	%	56	58	45
	技術系		12	12	10
	技能系		13	13	11
女性管理職人数 ^{*7*8}	係長級以上	名	248	277	298 ☆
	幹部級以上		52	52	55 ☆
	係長級以上 ^{*3}		5.9	6.5	7.2 ☆
女性管理職比率 ^{*7*8}	幹部級以上 ^{*4}	%	3.6	3.6	3.9 ☆
	男性管理職人数 ^{*7*8}		幹部級以上	1,389	1,380
管理職平均年齢 ^{*7*8}		歳	52.8	52.8	52.6 ☆
障がい者雇用率 ^{*5*8}		%	2.22	2.37	2.38 ☆
			(法定:2.2%)	(法定:2.3%)	(法定:2.3%)
障がい者在籍数 ^{*5*8}		名	365	389	394 ☆
離職率 ^{*2*6*8}		%	4.6	4.3	5.1 ☆
新卒採用人数 ^{*8} (大卒・短大卒・高卒)	男性	名	520	504	444 ☆
	女性		114	90	76 ☆

*1 単体の社員数には、マツダ(株)外部から受け入れた出向者を除きマツダ(株)外部への出向者を含む。

*2 エキスパートファミリーを除く。

*3 女性管理職(係長級以上)人数/管理職(係長級以上)総数。

*4 女性管理職(幹部級以上)人数/管理職(幹部級以上)総数。

*5 年度内の平均雇用者数。

*6 海外の関係会社・お取引先さまからの研修などを目的とした嘱託社員を積極的に受け入れていることにより離職率増加(当該嘱託社員は離職後、各職場に復職)。

これらの出向嘱託受入を除いた場合の離職率は次の通り: 2019年度3.3%、2020年度3.7%、2021年度4.8%。

*7 各年度末時点の実績です。

*8 2019年度、2020年度の数値についての第三者保証の取得につきましては、各年度のサステナビリティレポートをご参照ください。

報酬

		単位	2021年度
年間平均給与		円	6,375,000
幹部社員給与	男性	円	638,835
	女性		599,791
一般社員給与	男性	円	308,379
	女性		295,038

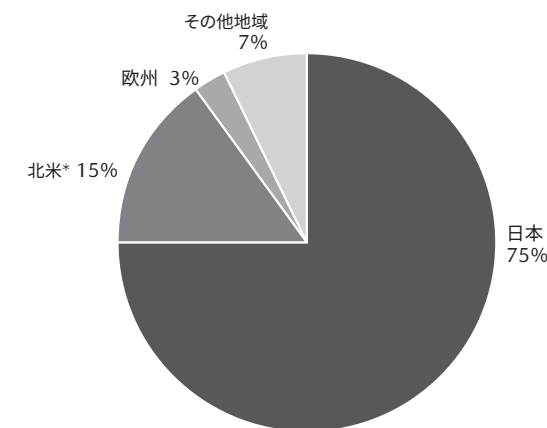
グローバル社員データ

		単位	2022年3月31日時点
社員数 [*]		名	48,750 ☆

*連結の社員数には、マツダグループ外部への出向者を除き、グループ外部から受け入れた出向者を含む。

2021年度地域別従業員割合(2022年3月31日時点)

(連結)



* メキシコを含む。

データ集 | 主要商品ラインアップ | 会社概要／拠点紹介 | マツダの歴史 | 第三者検証 | 第三者保証

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(2022年3月31日時点)	開始時期	単位	2019年度	2020年度	2021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	43(853)	23(600)	28(555)
育児休暇	出産や育児のため連続5労働日の休暇が取得できる制度。	2008年 8月 ^{*1}	取得者(日数)	550(2,541)	600(2,762)	576(2,691)
			男性	459(2,094)	492(2,240)	483(2,239)
			女性	91(447)	108(522)	93(452)
育児休職	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	内非正規社員	17	29	6
			取得者	241	287	317
			男性	29	45	69
			復職率	99	98	98.1
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	復職1年後の在籍率	95	98.7	97.7
			取得者(日数)	—	—	15(51)
			男性	—	—	4(12)
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	女性	—	—	11(39)
			短時間勤務者：育児	475	595	523
			短時間勤務者：介護	22	22	17
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	取得者(日数)	—	—	7(34)
			男性	—	—	5(20)
			女性	—	—	2(14)
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	取得者	11	5	8
			男性	7	4	7
リモートワーク	新型コロナウイルス感染防止対策を契機に、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	1,012 ^{*2}	10,406 ^{*2}	11,351 ^{*2}
ハートフル休暇制度	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)	772(4,177)	644(5,902)	679(2,953)
			男性	394(1,877)	345(3,166)	379(1,606)
			女性	378(2,300)	299(2,736)	300(1,347)
			内親族の看護による取得者	679(3,102)	452(3,510)	562(2,646)
			男性	356(1,660)	249(2,138)	322(1,461)
女性	323(1,442)	208(1,372)	240(1,185)			
社内保育「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	44	43
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	1	0
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	19	21	25
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、再入社の手続きを提供する制度。	2008年 8月	再入社者	1	2	4
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	227	293	529
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	利用割合	事務・技術系職場の8割	事務・技術系職場の8割	事務・技術系職場の8割
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	実施状況	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	取得者	—	—	—
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	対象者	—	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	申請件数	10	22	8
			申請額	221,800	312,600	316,700
			取得率	91	86.3	85.7
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	平均取得日数	17.3	16.4	16.2

*1 開始時期以前は別制度で運用。

*2 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。

データ集 | 主要商品ラインアップ | 会社概要／拠点紹介 | マツダの歴史 | 第三者検証 | 第三者保証

人

教育研修実績

(単体)

	単位	2021年度
1人当たりの平均研修時間	時間/年	43.8
1人当たりの平均研修費	円/年	93,184
研修を受けた社員数(延べ人数)	名/年	15,893

主な教育・研修制度

教育・研修制度	開催時期、回数など	対象	目的	研修概要	備考
マツダ・ビジネスリーダー開発 (MBLD)	年1回実施	国内・海外の全グループ社員	・トップマネジメントの意思伝達 ・全階層における、全社的視点を持ったビジネスリーダーの育成 ・企業文化・風土の変革	経営課題や将来の方向性などに関して、マネジメントからのメッセージ発信、および全社員の主体的参画を通じた理解と実践の促進	2000年よりスタート。2012年度から毎年「ブランド価値経営」をテーマとして実施
グローバルビジネスリーダープログラム	随時実施	国内・海外のマツダグループから選ばれた社員	リーダーシップ、視野拡大、戦略構想力を高め、グローバルビジネスをリードする次世代の経営者候補の育成	経営トップとのコミュニケーション、チームによる経営課題への取り組みなどの実践的な活動	2015年度からスタート
グローバル生産拠点人材育成プログラム	随時実施	海外生産拠点のマネジメント、技能系社員	海外生産拠点従業員への各階層基礎教育	・マネジメント研修 ・監督者教育 ・三役研修(生産・保全・改善) ・技能教育 ・からくり改善研修	—
階層別研修*1	随時実施	事務・技術系社員	各階層の役割を再認識して、組織力の向上に向け、自分がどのように活躍できるかを考える	・新入社員研修 ・3年目研修 ・等級6研修 ・マネージャー・チーム長向け研修 ・部長研修 各研修共に、異なる部門メンバーによるグループディスカッションを通して意識改革を図る	—
役割研修*1	新任時	新任幹部社員、新任等級5(係長級)社員	管理者としての「自覚、責任感の醸成」「全社的視点の習得」を促し、役割意識の転換を図る	Mazda Way、サステナビリティ、コンプライアンス、内部統制、労務管理、人権、安全健康など	—
技能系リーダー研修*1	随時実施	職長／職長補佐／班長候補者	各階層のリーダーとして、職場の業務遂行に必要な課題認識力、問題解決力、管理改善手法、リーダーシップなどを養う	・スーパーリーダー研修 ・シニアリーダー研修 ・チームリーダー研修 ・ジュニアリーダー研修	—
技能五輪教育訓練*1	2年間／29名	社内から選抜された21歳未満の技能系社員	・若手技能者の計画的な育成 ・県・全国・世界の技能五輪競技大会への派遣選手の養成	技能五輪競技大会出場のための専門技能教育を実施	2021年度実績 曲げ板金 金・銀メダル 各1名 自動車板金 金・銀メダル 各1名
卓越技能者養成コース*1*2	随時実施	社内熟練技能者の中から選抜	卓越技能者の高度な技能の継承。「ものづくり」の核となる高度な技(わざ)の維持・確保	・1名の伝承者が継承者2名に対して、2年間をかけて、教育訓練を実施 ・伝承を終え、継承者を育てたと認定された者(技能マイスター)には、マイスターバッジを授与	1996年からの累計 卓越技能者養成コース修了者 138名 技能マイスター 67名 ものづくりマイスター 28名 広島県優秀技能者 21名 現代の名工 17名 黄綬褒章受章者 19名
アーク溶接技術教育訓練*1	随時実施	溶接技能者	・県や全国大会への派遣選手の養成 ・技能者として個人の成長やマツダの技能伝承、水準向上	溶接競技の全国大会出場のための専門技能教育を実施	1982年から開講(以下、累計人数) 全国大会優勝者 11名 入賞者 39名

*1 マツダ単体の取り組み。

*2 鋳物鋳鉄、ダイキャスト、鍛造、粉末合金、熱処理、機械加工、エンジン組立、車軸組立、ミッション組立、プレス、車体、塗装、車両組立の13分野に関し「残すべき24の伝承技能」を選定し、技能を伝承。

データ集 | 主要商品ラインアップ | 会社概要／拠点紹介 | マツダの歴史 | 第三者検証 | 第三者保証

人

グローバル休業災害度率*

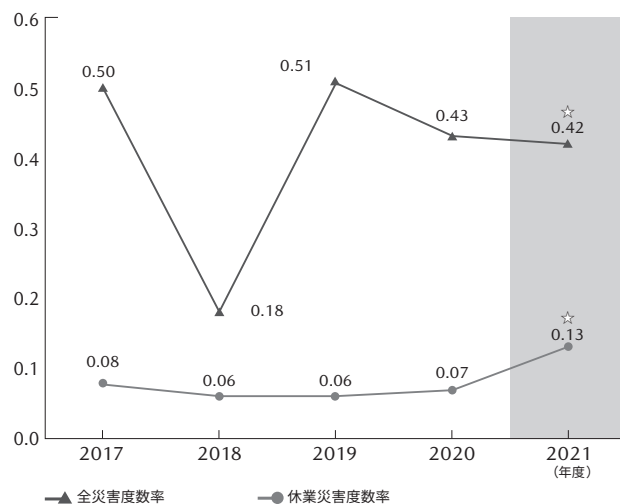
2021年度	0.13
--------	------

* 休業災害度率：延べ100万労働時間当たりの休業災害件数。
集計範囲：マツダ(株)、国内関係会社8社、海外生産拠点5社
(安全衛生の取り組みを連携して進めている子会社・持分法適用会社を集計範囲とする)

災害度率の推移

☆第三者保証対象項目 (P129)

(単体)



* 全災害度率：マツダ(株)の延べ100万労働時間当たりの休業・不労災害件数
休業災害度率：マツダ(株)の延べ100万労働時間当たりの休業災害件数
*2017年度～2020年度の数値についての第三者保証の取得につきましては、各年度のサステナビリティレポートご参照ください。

安全衛生に関する教育・研修受講者数

(単体)

内容	単位	2019年度	2020年度	2021年度
労働安全衛生法に定められた法定教育の実施		4,665 (内グループ会社、サプライヤー649名)	3,896 (内グループ会社、サプライヤー332名)	4,623 (内グループ会社、サプライヤー391名)
ゼロ災害手法教育(危険予知トレーナー研修など)		415	275	440
危険有害業務従事者への能力向上教育(フォークリフト運転など)	名	442	797	493
安全管理者・監督者教育(新任のみ)		138	170	121
社内救急処置教育(AED使用実習含む)		855	209	175

メンタルヘルス研修受講者数

(単体)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度
新任管理者研修		186	214	228
管理者研修(アドバンス)	名	76	104	104
入社3年目研修(セルフケアセミナー)		256	(感染症予防のため延期)	461(前年度対象者含む)
部門単位研修(希望部門)		357	328	150

げんき診断における組織診断(総合健康リスク、組織の総合健康度)

(単体)

	2019年度	2020年度	2021年度
総合健康リスク*1	87	87	86
組織の総合健康度*2	52.5	52.5	52.9

*1 仕事量／裁量度／支援状況から健康影響(リスク)を示す指標。全国平均(厚生労働省発表)100を基準に表示。(値が小さい=リスクが小さい)

*2 ストレス反応とワーク・エンゲージメントから組織の現在の健康度を示す指標。偏差値表示。

生活習慣病対策に関する実績

(単体)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	
禁煙推進活動	喫煙率	%	28.7	27.7	29.6
ウォーキング活動	「マツダイいきいきウォーク」参加者	名	5,920	4,224	4,249

保健指導に関する実績

(単体)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度
健康診断の結果に基づいた個別指導件数(特定保健指導を含む)	件	2,041	1,488	2,307

防災訓練*への参加者数

(マツダ本社)

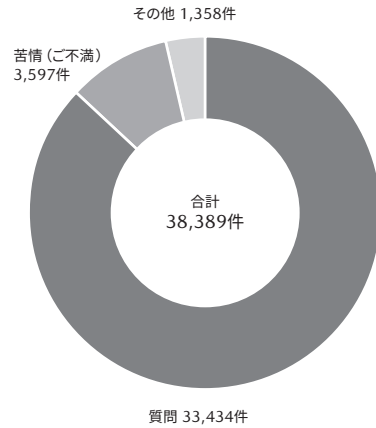
	単位	2019年度	2020年度	2021年度
防災訓練	名	12,500	8,059	7,782

* 震災、高潮などを想定した防災、消火、応急処置(AED使用)訓練。

データ集 | 主要商品ラインアップ | 会社概要／拠点紹介 | マツダの歴史 | 第三者検証 | 第三者保証

人・社会

2021年度マツダコールセンター問い合わせ内訳 (国内)



人権擁護活動相談内容の内訳 (単体)

相談内容	単位	2021年度
ハラスメント	件	24
職場の人間関係		8
その他		3
合計		35

グローバル社員意識調査 肯定回答率

内容	単位	2019年度	2020年度	2021年度
CSRに取り組んでいる ^{*1*2}	CSR	46	51	54
期待を超える仕事をしたいと考える ^{*3}		64	67	66
経営目標と自業務の関係性を認識している ^{*3}	意欲	64	69	70
コーポレートビジョン実現のため提案・実践している ^{*3}	%	46	49	49
人権の理念・方針を理解している ^{*1*2}	人権	84	85	86
当社は人権侵害に適切に対応している ^{*1*2}		77	78	78
当社はコンプライアンスが徹底されている ^{*3}	コンプライアンス	76	76	80

*1 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)

*2 単体

*3 連結

リコール実績 (国内)

単位	2021年度
件	5
万台	13.1

マツダ・グローバル・ホットラインへの通報件数* (連結)

通報内容	単位	2021年度
マツダに関する通報	件	25
関係会社に関する通報		27
不明		2
合計		54

*ハラスメントなどの労務問題、労働時間管理、就業規則違反などの疑いに関する通報、相談案件含む。

社会貢献活動費用* (連結)

活動内容	単位	2021年度
現金寄付 (広告協賛含む)	百万円	1,525
就労時間内でボランティアに従事した社員の人件費		423
現物寄付 (金額換算値)		13
運営費 (自主プログラム経費、施設開放など)		617
合計		2,578

*集計範囲: マツダ単体および主要な国内外連結子会社。

購買お取引先さま企業数

企業数	単位	2022年3月31日時点
自動車部品	社	549
資材 (素材) など		139
設備・器具		384
合計		1,072

購買協力会組織*

組織名	単位	2022年3月31日時点
部品お取引先さま	洋光会	167
資材お取引先さま (原材料・装置・金型など)	洋進会	78

*お取引先さまとの関係強化や共存・共栄を目指して、マツダと一定の取引のあるお取引先さまによって構成された自主運営組織。洋光会、洋進会会員企業からの調達額はマツダの全調達額の約9割を占める。