

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」を企業活動の基本として責任ととらえ、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