

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を取り組みを貫いてきました。この考え方のもと、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かひを中心と考えるものづくり、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」を企業活動の基本として責任ととらえ、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 

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

| 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、必要な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、休暇や手当類など待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、社内インターネットに掲載し、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

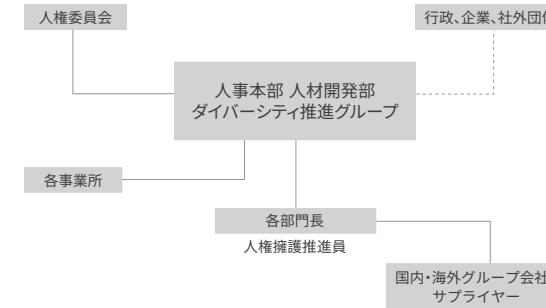
役員・本部長クラスがメンバーとなる「人権委員会」が、活動内容を審議しています。これを受け、人事本部が全社的な人権擁護活動の推進と問題解決に取り組んでいます。マツダでは、各部門長が人権擁護推進員として各部門の活動をリードし、各事業所および国内・海外グループ会社では、人権担当者が活動をリードしています。

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、各國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ター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發揮できるよう、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「婚姻による配偶者その他、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、同等の待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。
- 社内インター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ーハラ・セクハラに関する認識を共有できるよう、e-ラーニング、社内インター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)

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ コミュニケーションに関する資料 <ul style="list-style-type: none"> ・鬭争・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 <ul style="list-style-type: none"> ・同和問題 ・性の多様性について など | <ul style="list-style-type: none"> ■ e-ラーニング学習資料 <ul style="list-style-type: none"> ・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。

心と身体の活性化 | 人的資本の強化 | **人権の尊重**

【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しています。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な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。