

ひとつづくり

「人の活躍(人材活躍の最大化、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)」「人権の尊重」の取り組みを通じてマツダらしい価値創造を推進します。

想い：いきいきとする従業員

マツダはどこよりも「ひと」がいきいきしている企業を目指しています。従業員一人ひとりがエネルギーに満ちあふれ、全員が自分事として考え、行動することが人材活躍の最大化であり、マツダの成長につながると信じています。

さまざまなバックグラウンドを持つ多様な従業員が「ものづくり」や「つながりづくり」などの事業活動を通して、お客さまをはじめ、マツダと関連する全ての人に喜びや感動を通して「いきいき」を届けたいと考えています。

特集・TOPIC	P59 PURPOSE実現のための組織風土改革：BLUEPRINT
	P63 マツダイノベーションスペース東京
	P65 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

培ってきた強み

グローバルに浸透している行動指針Mazda Way*

仕事を進める上での考え方(=行動指針)であるMazda Wayを人事制度の中に組み込み、定期的に活用することで、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が醸成されています。

幅広い機会／経験を通じたひとの成長

自動車製造業としては小規模ゆえ、さまざまな業務にチャレンジできる機会も多く、仕事の本質を複眼的に捉え、全体最適で業務を進めることができ、将来的にはその経験を活かしてさまざまな領域で活躍できる可能性を広げています。

「ものづくり」を通じたひとの成長

高性能な設備やツールを使いこなすだけでなく、お客さまの価値に転換できる人を育てるため、技術・技能の実習だけではなく、豊かな人間性を育むことを目的に、地域と連携した課外授業にも力を入れています。

* 2008年度に、これまでマツダで受け継がれてきた基本的な考え方や価値観を7つに集約し、仕事を進める上で大切にすべき考え方としてまとめたもの。

今後に向けて

現場を主役にしたBLUEPRINTの浸透・定着

Mazda Wayを大切にしながらBLUEPRINTによって人の行動を進化していきます。BLUEPRINTとは従来の組織の上位から現場に向かって広がっていくピラミッド的意思決定の上下をひっくり返し、お客さまに接する現場の従業員を主役に、マネジメントは現場を支えるサポーターとなる企業風土醸成に向けた取り組みです。

ものづくり／つながりづくりの輪を広げるひとつづくり

これからの「ものづくり」「つながりづくり」を担う人材育成にあたって、人と人、組織と組織の境界を超えて、相手のことを想い、理想を語り合い、それぞれの視点でどうやったらできるかを議論でき、成長と活躍に向けて自ら学び、自ら教え合う、そんな関係性を世界中のパートナーと共に育んでいきたいと考えています。

人権や多様性を尊重し、いきいきと働ける企業の実現

多様な価値観やライフスタイルを持つ従業員の多様性を尊重します。また、人権尊重は企業活動の基本としてグループ・グローバルで連携しプロセス整備を進めており、マネジメントを含めた体制構築に取り組んでいきます。

人事担当役員メッセージ



執行役員兼CHRO(最高人事責任者) 竹内 都美子

一人ひとりの能力を活かして社外とも「いきいき」を共創できる従業員の育成が課題だと考えています。ビジネスの環境変化のスピードが増す中で、現場の従業員が自ら考えアイデアを出し合い、それを活発に交換し挑戦する風土醸成と、それをマネジメントが支援する体制構築に向け、「BLUEPRINT」プログラムを開始しました(詳細は次ページ)。こうした風土醸成に加えて、企業活動の基本となる人権の尊重を守るべく、昨今の企業活動と人権に関する社会的要請の高まりを踏まえた体制づくりなど、さらなる強化を図りました。また、採用変革として社内外の多種多様な人材との共創活動を加速する取り組みも推進することで、未来の仲間たちともつながれるよう、風土変革を推進していきます。

特集

PURPOSE実現のための組織風土改革：BLUEPRINT

PURPOSE実現のための組織風土改革



BLUEPRINT
アンパサダー
塩見 洋

「風土は戦略を軽々と食す」

私たちは、良い風土があれば、良い戦略、良い体験、そして良いビジネスを生みだし続けることができると考えています。

BLUEPRINTは、全ての従業員と経営陣と一緒に作るマツダの風土改革です。PURPOSE実現に向けて、

お客さまや働く仲間に「届けたい体験(感情)」を起点に、従業員一人ひとりが行動することを目指しています。

風土はみんなで作るもの。「他人は変えられない、変えられるのは自分」従業員一人ひとりが、人と人のつながりを通じて自分を見つめ直し、内省を繰り返しながら、自分自身の行動を変え続けることを、私たちは目指しています。

「人はあなたに対して抱いた感情は決して忘れない」従業員一人ひとりが大事にされ、ひら

めきを感じ、安心感を持ち、ありのままに仲間であられる職場。管理者やリーダーは、チーム員の行動を管理するのではなく、自主性を尊重し後押しする。私たちは、そんな風土が、マツダのブランドとして根付くまでずっと続けていきます。加えて、これまで行動指針として従業員がとるべき行動を定めたMazda Wayを大切にしながら、従業員一人ひとりがより一層相手の感情を意識した行動を進化できるように、BLUEPRINTを展開しています。

社内にも広がるBLUEPRINTの輪

現在は、まだ導入フェーズが始まったばかりです。これまでに従業員約1万人が2日間の体験型のセッションに参加しました。部門、年代が異なる約20人が一つのグループになり、ナビゲーターとサポーターと呼ばれる従業員が各セッションを運営します。私たちは、参加者が、体験(アクティビティ)を通し感情をゆさぶられ、仲間と意見を交わし新たな視点を得て、自然と自発的に行動したい、という気持ちになることを目指しています。なぜなら、人は大人になるにつれ成功体験と固定概念に縛られるからです。ア



ナビゲーター、サポーターの従業員

クティビティによって成長マインドに満ちた子どもの頃に戻ってもらい、さまざまな気づきを得て、いろいろな人とつながり、いきいきしてもらう感覚です。

欧州や米国でも一足早く同様の取り組みを行い、従業員一人ひとりがいきいきと、お客さま視点で考え行動する企業風土を醸成したことがビジネスの成功につながっています。

まさにそういった企業風土が醸成される感覚が、セッション参加者の言葉から伺えます。

「全員が意見を言える雰囲気づくりは素晴らしい」



セッションの様子

「年代を超えたさまざまな意見を聞き、明るい気持ち、晴れやかな気持ちになった」

「ありがたい気持ちを常に持って業務を進めたい」

「周りの人を思いやる気持ちや、ポジティブに物事を捉えようという思いを持てた」

具体的な取り組みと進捗

2023年10月以降、広島・防府(山口県)・東京の3カ所で導入セッションを実施し、従業員の風土変革に取り組む意識が高まっています。実際に、職場での従業員同士のコミュニケーションや管理者からの働きかけが増えたなどポジティブな行動が見られています。

また、従業員一人ひとりがセッションの時の気持ちを忘れず行動し続けられるよう、職場での浸透のための取り組みも始めています。

その一つが、つながりサロンです。「つながり」をテーマに、従業員同士がリラックスして交流できる場を作ること、領域を超えたコネクションづくりや、新しいアイデアや視点を共有でき

るリアルなコミュニケーションの場です。加えて、同じことをバーチャルなコネクションを通して生み出す試みも始めています。



つながりサロンの様子

今後の展望

導入セッションは2024年3月期から始まり、初めに全ての間接従業員に、そして2026年3月期までに、現業従業員を含む全ての従業員へ展開します。また、従業員同士が領域を超えてつながり合うリアルとデジタルのコミュニケーションの場づくりも強化します。制度面では2025年3月期中に仕事への取り組み行動を評価するコンピテンシー評価などをBLUEPRINTに沿った内容や項目に改定し、2026年3月期の人事評価への反映を進め、従業員一人ひとりの前向きな行動を後押ししていきます。

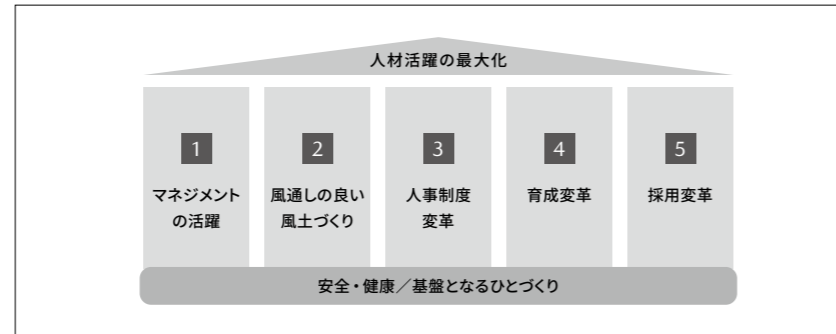
BLUEPRINT

人の活躍

人材活躍の最大化

マツダは、全ての従業員が相互理解、相互信頼の下、いきいきと活躍することで、新しい価値が創造されると考えています。いきいきと活躍している状態である“人材活躍の最大化”に向けて5本の柱を立て、それぞれの柱ごとに施策を立案、実行しています。

人材活躍の最大化に向けた5本の柱



1 マネジメントの活躍

当社は、幹部社員以上のマネジメントがメンバー一人ひとりと向き合い、成長と活躍を引き出す役割を遂行できるような環境づくりが、人材活躍最大化の基盤の一つと考えています。そのためにマネジメントの役割や責任を定義し、「マネジメントハンドブック」にまとめて展開すると同時に、対象者全員に役割研修を実施し、認知・理解を促進しています。

マネジメント支援プログラム^{*1}

このプログラムは、マネジメント全員が職場一体型で約6カ月間かけて、「対話の質の向上」を狙う意図的な働きかけを行いながら、マネジメントの役割を学び、実践するプログラムです。具体的には、本部長、部長へのコーチングと、ミドルマネジメント層の本音の対話から得た気づきを起点に、縦横のつながりを生み、「人の側面」を通じて、自職場の課題解決を行います。

人材開発委員会^{*2}

当社とグループ会社のトップマネジメントが、各業務領域でグローバルにビジネスをリードする人材の中長期的な育成や最適な配置・活用を目指し、人材交流・育成プランを協議し決定しています。

^{*1} マツダ単体の取り組み。

^{*2} 人材開発委員会は、国内・海外グローバル拠点まで対象範囲に含む「PDC1」、マツダ単体の幹部社員を対象とする「PDC2」、PDC1/PDC2を除くマツダ単体従業員を対象とする「PDC3」の委員会構成されている。

2 風通しの良い風土づくり

当社は、「ひとづくり」の土台は、「良いコミュニケーション」であると考えています。そのために、従業員同士の相互理解、相互信頼、相互支援を実現するために、本音で相談できる風通しの良い風土づくりを進めています。

グローバル社員意識調査

当社グループでは、従業員の働くことに対する意欲と、それをサポートする環境を把握し、改善につなげるため、継続的に従業員の意識調査を実施しています。

調査結果については、主要な内容は従業員に公開されると同時に、詳細な結果は、当社および国内・海外グループ会社のトップマネジメントにフィードバックされます。また、組織ごとの個別の結果は各部門、各社のマネジメント層にフィードバックされ、改善計画の立案を通してPDCAを回しています。また、2024年6月に見直した役員報酬制度においても、非財務指標の一つとして、本調査の従業員エンゲージメントが加えられています。

対話の推進

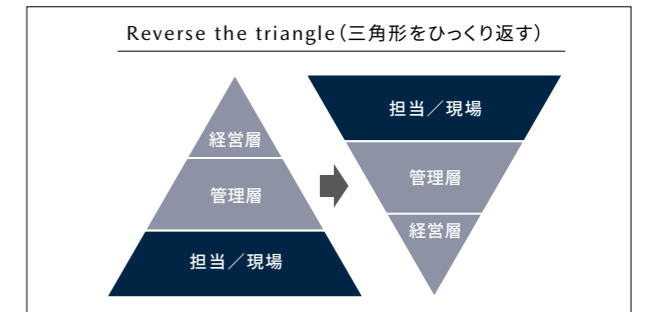


組織風土改革：BLUEPRINT

マツダは、安心感がある職場での対話の中から生まれる前例にとられない多様なアイデアが、全ての従業員の能力発揮につながりビジネスを成長させ続ける職場風土の醸成を目的として、全ての役員・従業員が参画する風土変革プログラム「BLUEPRINT」を展開し、働きやすい職場づくりを進めています。

考え方としては、右図のようにお客さまを中心に据えて、価値の連鎖をどのようにデザインすべきかを描くもので、従来の組織の上位から現場に向かって広がっていくピラミッドの意思決定の上下をひっくり返し(=Reverse the triangle)、お客さまに接する現場の

従業員を主役に、マネジメントは現場を支えるサポーターとなる企業風土醸成となります。[P59参照](#)



3 人事制度変革

定年の延長^{*1}

当社は、年齢にかかわらず、全世代の従業員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、やりがいを持っていきいきと活躍・貢献し続けることができるように定年制度を見直しました。具体的には、2022年4月より段階的に定年年齢を引き上げ、最終的に2030年度には65歳まで定年を延長すると同時に、定年後再雇用制度の見直し、選択定年制の導入も行いました。今回の施策実施を通して、ベテラン従業員が培ってきた経験・能力・スキルを活かし、社内だけでなく地域・社会へと活躍・貢献の場を広げていくことを目指しています。

加えて、60歳を節目に、職場の上司と現在の業務や今後のキャリアについて対話を重ねる中で、自律的なキャリア形成・選択をサポートできる環境についても整備しています。

リモートワーク制度の導入^{*1}

当社は、新型コロナウイルス感染症対策を契機とした新しい働き方の一環として、従来の在宅勤務制度を見直し、2020年10月からリモートワーク制度を導入しています。組織・職場のパフォーマンス最大化を実現する働き方として、出社とリモートワークをうまく組み合わせて働くことで、効率的でパフォーマンスの高い働き方を実現することを目指しています。

^{*1} マツダ単体の取り組み。

4 育成変革

育成変革のコンセプトは、自律、成長、支援です。従業員一人ひとりの人生において、当社での仕事が笑顔輝く舞台となるように、より一層、従業員一人ひとりの多様性が尊重されるとともに、従業員が成長し、活躍できる職場と学びの環境に変革していきたいと考えています。

マツダ・ビジネスリーダー開発 (MBLD)

MBLDは、トップマネジメントの声を全従業員に共有し、侃々諤々の議論をしながら、今後のビジネスの方向性を考えていく当社独自のビジネスミーティングです。2023年度は国内外の本部長クラス以上のマネジメントが参加し、「2030 VISION」に対して「今私たちはどこにいるのか」を確認し、「どうしたら実現できるのか」をテーマに、さまざまな課題、取り組みの方向性を議論しました。今後も、全従業員のMBLDへの主体的参画を通じて、意識と行動の変革につなげていきます。

人の活躍

デジタル／IT人材育成に関する取り組み^{*1}

マツダは、2030年までの生産性倍増のために、間接従業員全員がAIやITを使いこなせる一定以上の能力を持ち、さらに高度なAI活用が担えるよう、2022年8月より、全間接従業員がAidemyの入門編カリキュラムを受講しています。

次のステップとして、より実践的で特定の業務に焦点を当てた学習を行い、実際の業務課題に適用する段階に進むため、入門編カリキュラムに加え、各自の業務課題と現有スキルをIPA「DX推進スキル標準」の人材類型とスキル定義に当てはめることで、8つのカリキュラムを新設、選択できるようにし、成長ニーズに合わせた準備を整えました。さらに、業務適用実践力を鍛えるために開始したAI道場は、2024年春、第一回の修了生を送り出し、修了生は今後各部門で実務適用の指導に当たっていきます。また、6月からは第二期が開始され、これにより指導者を指数的に増やし、DXジャーニーを力強く推進する原動力としていきます。

生成AIに関しては、業務分析に基づく各業務に適したインターフェース設計により、セキュアな生成AIを構築し、今後社内のあらゆる領域に展開して現場での改革を加速します。また、各部門で保有していた活用事例を全社AI／ITポータルサイトに統合しました。数百件の活用事例が共有され、お互いに教え合うことで、AI／IT活用のコミュニティが形成されています。さらに上を目指す人への準備として、リカレント教育については、国内大学との連携や、2023年に出資した英国ケンブリッジ大学発のAIベンチャー企業であるセカンドマインド社と、AI人材強化に向けても協力を進めており、近くAIトップクラス育成に向けた教育プログラムが開始される予定です。

これらの取り組みにより、経営や開発レベルの課題から業務レベルの課題まで幅広く問題解決ができる組織になることを目指し、「ひと」の能力を高めるためのAI活用の基盤づくりとその実践を全社で推進しています。

※1 マツダ単体の取り組み。

5 採用変革

当社は、採用環境が厳しくなっていく中で、当社の目指す方向に共感していただき、「選ばれる」採用活動へと変革を行っています。キャリア採用では首都圏での採用活動を強化し、ワークショップや

説明会などの活動を実施するとともに、特に高度専門人材のニーズの高い領域については、勤務地にとらわれない働き方も可能としています。新卒採用では夏季・冬季のインターンシップを実施し、当社で働く魅力を訴求しています。

TOPIC

マツダイノベーションスペース東京

当社は、2024年2月に新たな価値創造に挑戦する仲間づくりの場として、「マツダイノベーションスペース東京」(東京都港区六本木)を開設しました。従来の自動車ビジネスの枠組みを大きく超え、多種多様な人材や事業パートナーの方々との出会い、共創活動を加速するため、東京に新たな拠点を設けました。本

拠点では、IT、MaaS領域といった専門人材の採用活動に加え、電動化領域を含む新たなビジネスパートナーとの交流、新事業開拓、社内ワークショップなど、社内外の共創を促進する活動を行っています。



グローバルでの雇用維持と採用活動

当社グループは、地域の特性を踏まえた採用活動を展開し、必要な人材を確保しています。

生産拠点に関しては、地域経済への影響が特に大きいことを踏まえ、適切な雇用の維持・管理に努めています。国内においては、広島県と山口県にある国内生産拠点における生産台数と、それに関連する雇用を維持しています。海外においては、メキシコ・タイなどにおける稼働率向上、および米国のマツダ・トヨタ・マニユファ

クチャリング(MTM)の操業開始にあたり、各国・地域の労働慣行に適した形で雇用維持・採用活動を進めています。

アルムナイ採用

当社は、人材の獲得競争が激化する中、即戦力として活躍が期待できるほか、社外で得た知識や経験を活かしてもらうことを目的に、退職した元従業員を再雇用する「アルムナイ採用」を本格的に始めます。

キャリアチャレンジ(社内公募)制度^{*1}

マツダは、従業員を対象としたキャリアチャレンジ制度として、会社が必要とする職務経験やスキルの要件を公開し、その仕事にチャレンジしたい人を募集する「社内公募」制度を実施しています。従来の年に2回の実施から通年化し、自らの職務(ジョブ)を選択できる機会を拡大することで、一人ひとりの“キャリア自律”を促進し、自身の業務にコミットし、継続的に学びながら成長する環境を整えています。また、組織に必要なポジションを早期補填する仕組みを整えることで、組織のアウトプットを高めるとともに、人材流動性を促進し、人材活用／活躍の最大化につなげています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)

当社では、人は最も重要な資本であるという考えの下、従業員一人ひとりの成長と多様性を尊重し、創造性を発揮できる環境を整備しています。そのためには、性別、障害の有無、年齢、国籍だけでなく、経験や価値観など深層的な違いも受容し、多様な従業員一人ひとりがいきいきと共創し合える職場環境を作り、組織としての創造性を高めることが重要です。これらの実現に向け、現在は下記の取り組みを中心に進め、今後取り組みを拡大することでダイバーシティをさらに推進していきます。

多様な人材の活躍推進

• 女性活躍と男性育児休職取得の推進

2024年3月末時点のマツダ単体での女性社員比率は10.3%、女性管理職比率は4.3%です。グローバルで俯瞰すると、特に日本では女性の活躍機会に課題があると認識しており、日本を対象に指標を設定しています。女性のさらなる活躍に向けての1stステップとして、女性管理職および候補の育成を推進し、マネジメント層の多様化に取り組んでいます。具体的な活動として、管理職候補となる女性社員の個別育成計画の策定・推進や、女性社員とその上司を対象としたキャリア実現のための研修、社外で活躍する女性マネジメントとの交流などを実施しています。

さらに日本では、男性社員の育児休職制度(産後パパ育休含む)の取得率を指標と定めて促進し、多様な価値観の受容を図っています。

目標

- 女性管理職数：2024年度80人、2025年度100人
- 男性育児休職(産後パパ育休含む)取得率：2024年度60%、2025年度70%

2023年度実績

- 女性管理職数：71名(2014年度比約3倍)
- 男性育児休職(産後パパ育休含む)取得率：54.4%

• 性的マイノリティに関する取り組み

当社では、性のあり方にかかわらず、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発揮できるよう、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年には「性的指向」などによる差別を禁止する表現へ改定、2017年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・事実婚にかかわらず同等の処遇を施せるよう、就業規則を改正しました。性的指向や性自認に関する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きます。

これらの取り組みが評価され、性的マイノリティへの取り組みの評価指標である「PRIDE指標2023^{*2}」において、当社は「シルバー」に認定されました。

• 障がい者の活躍推進

当社は障害のある人材を継続的に採用し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう相談窓口「フィジカルチャレンジサポートデスク^{*1}」を設置し、就労環境の整備などさまざまな相談に対応しています。また、聴覚に障害がある人材への情報保障を充実させるため、手話通訳士2名が社員として在籍しています(2024年3月末時点)。2013年度には広島県より「あいサポート企業・団体^{*3}」の認定を受け、障害の有無にかかわらず、誰もが暮らしやすい共生社会の実現に向けた運動に参加しています。また、2014年度から「特別支援学校就職サポート隊ひろしま^{*4}」に登録し、知的障害がある学生のインターンシップの実施や採用など、地域と連携し、障害のある人材の就労促進を続けています。その結果、障害のある複数の社員が、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から優秀勤労障がい者表彰を受賞しています。

※1 マツダ単体の取り組み。
 ※2 性的マイノリティにとって働きやすい職場づくりを実現することを目的に、一般社団法人work with Prideが行動宣言・当事者コミュニティ・啓発活動・人事制度／プログラム・社会貢献／渉外活動の5つの指標で評価し認定するもの。
 ※3 従業員などを対象として、テキスト「障害を知り、共に生きる」を読むことを推奨することやあいサポーター研修などに取り組む企業・団体を認定。
 ※4 企業と県が連携・協力し、特別支援学校生徒の就労促進を図る制度。

人権の尊重

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。方針を定めるにあたっては、国内・海外の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。今後も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、これを受けて、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。当社では、各部門長が人権擁護推進員として活動をリードし、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、当社と定期的に情報交換を行うなどのネットワークを構築し、深刻な人権問題に対しては役員などの当社のマネジメント層に相談できることで、グループ全体で解決できる体制を構築しています。

また、「人権委員会」は年2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、結果を関連するマネジメントにフィードバックし、必要に応じて対応を進めています。

サプライヤーについては、「マツダ サプライヤーサステナビリティガイドライン」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。

また、地域社会においては、行政や企業、社外団体などと連携し、人権擁護活動に取り組んでいます。

専任相談員による相談窓口

当社は、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ンセリング、助言などを行っています。

TOPIC

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

当社は、2023年度より、第三者機関のNPO法人である経済人コーポラ卓会議日本委員会の協力を得ながら、バリューチェーンに沿った形で、人権デュー・ディリジェンス活動および是正・救済措置の整備を進めています。この活動については、グループ・グローバルで連携して進めるとともに、ライツホルダーとの対話^{※1}および良好な関係をつくりエンゲージメントを向上することを念頭におきながら、段階的に「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・ディリジェンスと是正・救済措置のプロセスを進め、経営層を巻き込んだマネジメント体制を構築していきます。また上記のプロセスに関する進捗についてはウェブサイトなどで適宜情報開示していきます。

研修／啓発活動^{※2}

当社は、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行っています。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}

人権研修として以下に取り組んでいます。

- 集合研修
- 性的マイノリティに関する社内啓発
- 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

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。

※1 人権の主体となる人々との直接対話を通じた信頼関係の構築。

※2 マツダ単体の取り組み。