



2024 年度の人権デュー・ディリジェンス取り組み

2025 年 6 月

マツダ株式会社

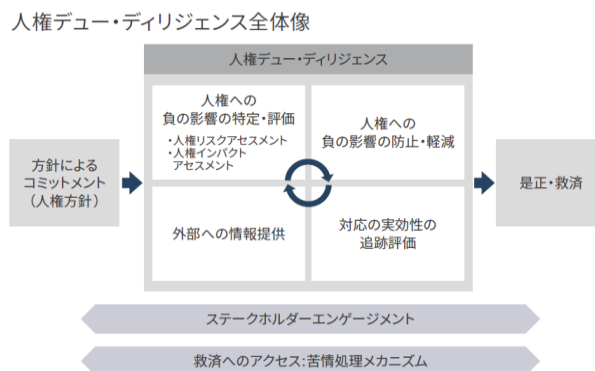
1. 基本的な考え方

マツダグループでは、2024年1月より、第三者機関である特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT）の支援のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）に基づく取り組みを開始しました。

人権デュー・ディリジェンスの実施にあたっては、「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参考とし、各国における法規制化の動向も見極めながら取り組みを進めています。

人権デュー・ディリジェンス実施にあたっての基本原則

- ① トップコミットメント
- ② プロセス全体を通じたステークホルダーとの対話
- ③ ライツホルダーとの丁寧で誠実なエンゲージメントを通じた深堀アプローチ
- ④ デュー・ディリジェンスプロセスを通じて得た学びを反映した継続的な改善
- ⑤ 誠実かつ透明性の高い情報開示
- ⑥ ライツホルダーとの対話を重視した救済メカニズムの構築



2. 方針およびマネジメント体制

【方針】

マツダ人権方針

2023年8月、マツダグループでは、社内の検討チームによる自社に関連する人権課題の評価、および取締役会の決議を経てマツダ人権方針を策定しました。本方針は、マツダおよび連結子会社を対象とし、その他ビジネスパートナーにも同様の人権尊重を期待しています。

※詳細については、以下サステナビリティ Web サイト参照

<https://www.mazda.com/ja/sustainability/policy/human-rights/>

(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働を行います。
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。

- 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。
- 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。
- 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

マツダサプライヤーサステナビリティガイドライン

人権方針の策定に伴い、2024年5月に「マツダサプライヤーサステナビリティガイドライン」を改訂し、以下の項目を追加ならびに明確化しました。

- ① 「マツダ人権方針」を追加
- ② 「マツダの責任ある鉱物調達方針」を追加
- ③ 購買取引先への以下のお願いを明確化
 - ・本ガイドラインに基づくマツダと同等の取組みの実施
 - ・本ガイドラインを自社の取引先へ展開しサプライチェーン全体での取組みとする
 - ・自社取組み状況の確認と問題が発生した場合のマツダへの報告
 - ・本ガイドラインの遵守状況についてのマツダからの確認・監査の受け入れ

※詳細については、以下サステナビリティ Web サイト参照

https://www.mazda.com/content/dam/mazda/corporate/mazda-com/ja/pdf/sustainability/policy/supplier_sustainability_guideline_j.pdf

【体制】

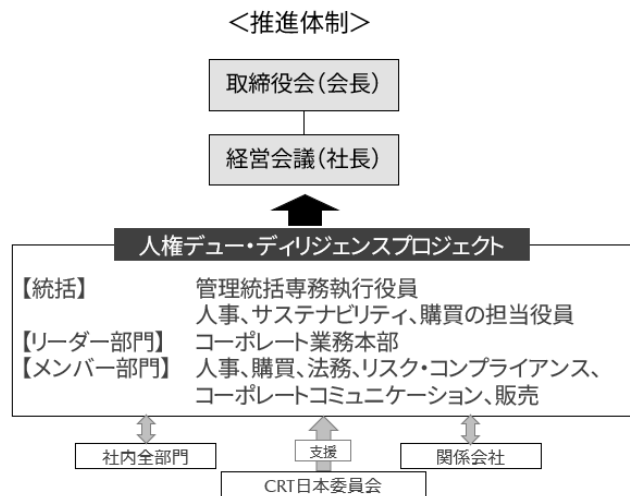
マツダグループでは、以下の体制で人権尊重の取り組みを進めています。

1) 基本的な考え方

- ▶ 「マツダ人権方針」を踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスに基づきビジネス活動における人権への悪影響を特定。
- ▶ 優先順位付けや、防止・削減・是正・救済を継続的に行う体制と仕組みの構築。
- ▶ 取り組みの対象を、国内・海外のグループ会社に加え、お取引先さまにも拡大。

2) 推進体制

- ▶ 「人権デュー・ディリジェンスプロジェクト」を組織。
- ▶ 取り組みの進捗を、取締役会/経営会議へ直接報告。



人権デュー・ディリジェンスプロジェクトチーム(以下、人権 DD プロジェクトチーム)では、関連する複数部門の責任者の参加のもと、人権デュー・ディリジェンスの取り組み内容および進め方の検討、取り組みの進捗状況の確認、最新の人権に関する状況の確認と取り組みへの反映等を行っています。活動計画及び進捗状況、活動結果を半期に1回、経営会議及び取締役会に報告し、必要な指示を受けています。

なお、人権 DD プロジェクトチームの主管部門は第三者機関である CRT と毎月一回の定例ミーティング開催し、プロジェクト全体の進捗管理ならびに、グローバルの最新動向やマツダグループに対するステークホルダーからの懸念事項の確認を行っています。万が一、ステークホルダーからの懸念事項が提起され、人権侵害が疑われる際には、可及的速やかにマネジメントに報告し是正救済措置を講じる体制を整えています。

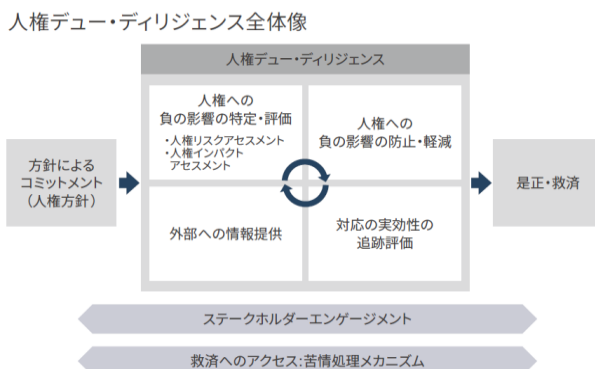
経営幹部向けの人権勉強会

2024年3月5日、「サプライチェーンで取り組む『人権』～今、企業に期待される人権デュー・ディリジェンスとは～」と題した人権勉強会を CRT の石田事務局長が役員及び本部長(役員・本部長 60 名、関係会社主管部門 10 名の計 70 名)に向けて開催しました。この勉強会では、石田講師より、マツダグループがライツホルダーとのエンゲージメントを図るためにも、経営層の積極的な関与と透明性確保が極めて重要であるとの話がありました。そして、勉強会の最後には、当社社長毛籠が、経営幹部が果たすべき役割や責任として、人権デュー・ディリジェンス(以下、人権 DD)をグループ各社やサプライヤーと共に展開していく際に円滑に対応できるようサポートすると述べました。



3.人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスのプロセスについて



- ・人権デュー・ディリジェンスについては、UNGPにに基づき、デスクトップ調査と関連部署を集めたバリューチェーンに沿ったリスクアセスメントのワークショップを開催し、人権テーマを抽出。
- ・抽出した人権テーマに基づき、ライツホルダーとのエンゲージメントを図るため、QRコードのアンケート調査を行い、ライツホルダーにインタビューを実施。
- ・インタビュー結果に基づき、人権リスクアセスメントを実施し、ライツホルダーと協議しつつ、救済・是正に向けた対応を実施。

人権デュー・ディリジェンスリスクアセスメント

【デスクトップ調査】

JPR&Cのデータに基づき「人権リスクが高い国(Where)」、「影響を受けるライツホルダー(Who)」、「関連性の高い課題(What)」の3つの観点からマツダグループに関わる人権リスク評価を実施しました。その結果、下表のとおり整理され、特に、マツダグループの事業活動に関わる国では、原材料調達先のサプライチェーン上流で、労働者が児童労働や強制労働、低賃金などの深刻な人権リスクに直面している可能性があること、国内でもサプライヤー工場、自社工場、委託先等において、外国人労働者を含む労働者の適正賃金、労働条件、職場での差別、救済へのアクセスなどの潜在的な人権リスクがあること、さらに、サプライチェーンの上流にいる社会的に脆弱な立場の人々が更に深刻な人権侵害に直面するリスクがあることへの指摘がありました。人権リスクが高い国(Where)	日本、中国、タイ、マレーシア、ベトナム等アジア地域とアメリカ、メキシコ
影響を受けるライツホルダー(Who)	バリューチェーンの労働者(及びその家族)、ビジネスパートナーの労働者、自社の従業員、地域コミュニティ(バリューチェーンを含む)
関連性の高い課題(What)	特に注目されているのは、外国人労働者や原材料の栽培・採取労働者に

	<p>おける労働時間、生活賃金、児童労働及び強制労働、紛争への加担等。(その他としては、差別、プライバシーの権利、女性の権利(特にアパレル)、救済へのアクセス、先住民の権利等</p>
--	---

【人権デュー・ディリジェンスリスクアセスメント(ワークショップ)】

デスクトップ調査の結果を受けて、マツダグループの事業に関連する人権テーマの優先順位付けを行うことを目的として、関連する 39 部門 40 名(※)の参加のもと、人権デュー・ディリジェンスワークショップを 2024 年 4 月 16 日～17 日の 2 日間にわたり開催しました。

ワークショップでは、CRT 石田寛氏のファシリテーションのもと、自社グループの事業の実態とデスクトップ調査の結果とを照らし合わせながら、バリューチェーンに沿って、優先度の高い人権課題やステークホルダーについて議論し、マツダグループにおける優先的に取り組むべき人権テーマを抽出しました。議論の過程においては、長時間労働等に対する極めて素直で率直なコメントが多くみられ、海外拠点や内外のサプライヤー・販社等の労働・安全環境(外国人労働者を含む。長時間労働、強制労働、児童労働、安全衛生等)、原材料調達に関する人権課題(紛争鉱物関連を含む)、AI 関連のサービスに関わる人権課題といった課題への参加者の気づきや関心も窺われました。



※社内全 33 部門に加えて関係会社からも参加いただき合計 40 名が参加。

人権 DD ワークショップでの議論を通じて抽出されたマツダグループのバリューチェーンにおける人権に関連する課題や問題は以下のとおりです。

バリューチェーン	研究開発・医療	調達	製造	物流・工事	販売	消費・廃棄処理	VC全体
ライツホルダー	労働者 研究者	サプライチェーンの労働者	自社の従業員 地域住民	ビジネスパートナーの労働者	従業員 消費者	消費者 廃棄労働者	従業員等
WSを通じて抽出された人権に関連する課題	長時間労働（開発・医療） 労働安全衛生 ハラスメント	外国人労働者（技能実習生含む） 原材料調達課題（紛争鉱物等） 海外を含むサプライヤーの労働環境、強制労働、児童労働	外国人労働者（技能実習生含む） 労働安全衛生や長時間労働 海外拠点における労働環境、強制労働、児童労働、ハラスメント 外国人労働者（委託先含む）の生活賃金や労働条件 障がい者、非正規雇用者、契約社員と労働条件や雇用差別	ドライバーの長時間労働、労働環境 労働安全衛生や長時間労働、児童労働（海外含む）、ハラスメント	外国人労働者（技能実習生含む） 労働安全衛生や長時間労働	AI関連のサービスに関わる人権課題 リコール・補修の遅れ	従業員教育（差別、人権、メンタルヘルス等）、情報格差、ハラスメント、人材派遣の労働条件、働き方の不平等感、製造設備や局舎の老朽化・環境配慮、評価基準の公平・納得感、海外事業所の労働条件、女性活用支援、LGBTQ対応、テレワーク残業、個人情報保護等、アンケート等現場の声に無反応
（※）青文字箇所：マツダグループにおいて優先的に取り組むべき人権テーマに関連するもの							

最終的なマツダグループにおいて優先的に取り組むべき人権テーマの特定にあたっては、ワークショップを通じて抽出された上記のマツダグループのバリューチェーンにおける人権に関連する課題や問題を踏まえ、ライツホルダーへのインパクトの観点から人権 DD プロジェクトチームと CRT で評価し、①海外拠点や国内外のサプライヤー・販社等の労働・安全環境(外国人労働者含む)、②原材料調達に関わる人権課題(紛争鉱物含む)、③AI 関連のサービスに関わる人権課題の 3 テーマを特定しました。なお、ワークショップの際にバリューチェーン全体に関わるとして抽出された課題・問題については、引き続き担当部署で取り組みを強化していきます。

人権デュー・ディリジェンス・インパクトアセスメント(人権テーマ選定)

マツダグループにおいて優先的に取り組むべき人権テーマとして特定された上記 3 つの人権課題のうち、影響を受けるライツホルダーの範囲、また、着手するにあたって必要となる準備期間も考慮し、2024 年は、まずは国内事業所およびサプライチェーン上の外国人労働者(技能実習生を含む)の職場環境に焦点を絞ってインパクトアセスメントを開始することとしました。

【QR コードアンケート調査】

取り組みを始めるにあたり、国内事業所およびサプライヤーにおける外国人労働者(技能実習生を含む)の実態について把握するとともに、インパクトアセスメント(ライツホルダーへの直接インタビュー)の対象を絞り込むため、2024 年 9 月～10 月に、複数事業所およびサプライヤーにおいて外国人労働者を対象とした QR コードアンケートを実施しました。本アンケートは、「尊厳ある移民のためのダッカ原則」に基づき、外国人労働者の人権状況について尋ねる設問から構成されており、第三者である CRT の監修のもと、匿名で実施されました。アンケート実施にあたっては、外国人労働者が一定数存在し、かつ、全国の事業所のモデル的な関連会社であり、事業地域各地に整備工場を有する A 社、および、地場サプライヤーである B 社および C 社を対象として選定しました。

アンケートの実施日時、対象、およびアンケートから見てきた確認すべき課題は、以下のとおりです。

事業所/ サプライヤー名	回答者数	アンケートから見てきた課題
A社	36名	職場環境(ハラスメント)や雇用契約書手続きに関する懸念
B社 C社	96名	職場環境(ハラスメント)や寮生活に関する懸念

【人権インパクトアセスメント(ライツホルダーとの直接対話)】

上記のQRコードアンケートの結果を受け、A社の3店舗、ならびにB社の1工場およびC社の2工場において、外国人労働者を対象としたインパクトアセスメントを実施しました。本インパクトアセスメントは、第三者機関であるCRTが実施し、個人が特定されることがないように、また、発言によって不利益を被ったり報復を受けたりすることがないようにライツホルダーの人権に配慮した上で行われました。

ライツホルダーの直接対話を通じて特定された人権課題は以下の通りです。

実施日時	事業所/ サプライヤー名	対象	関連する人権課題	インタビューにおいて確認されたこと
2024年10月10日～ 11日	A社	3店舗で働く外国人労働者	適正な賃金	円安とインフレの影響は深刻であり、住宅手当等がない状況では仕送り等の要請もある中でかなり深刻な経済状況になる
			労働安全衛生	・ハラスメント関連ではいくつかの問題が指摘 ・メンタルヘルス関連の社員対応
			その他	一部にコミュニケーションの行き違いや配慮の不足から不信感や失望感をもつ人もいる。
2024年11月11日～ 13日	B社 C社	B社の1工場及びC社の2工場	適正な賃金	円安とインフレの影響は深刻であり、住宅手当等がない状況では仕送り等の要請もある中でかなり深刻な経済状況になる
			労働安全衛生	・ハラスメント関連ではいくつかの問題が指摘 ・メンタルヘルス関連の社員対応
			適切な住環境	安全衛生上の懸念があり(深夜の帰宅等を含む)
			救済へのアクセス	管理団体以外の相談先がない。
			その他	一部にコミュニケーションの行き違いや配慮の不足から不信感や失望感をもつ人もいる。



B社とC社の技能実習生へのインタビュー

人権リスクと影響評価の結果について

2024年度にCRTが実施した人権デュー・ディリジェンスにおいては、現時点において深刻な人

権侵害は特段見られず、人権尊重の観点で留意すべき軽微な課題は、適宜対応していく予定です。

是正に向けた関係者とのエンゲージメント

上記の人権インパクトアセスメント(ライツホルダーとの直接ダイアログ)を通じて特定した人権課題について、関係者にフィードバックを行い、是正に向けての取り組みを促しました。

今後の取り組みについて、各社で、取締役会レベルを含めて情報共有し、優先順位を付けて対策を講じるための検討を進めています。マツダも、必要に応じて、是正の取り組みに協力しながら、フォローアップを行っていきます。



B社の管理責任者へのフィードバック

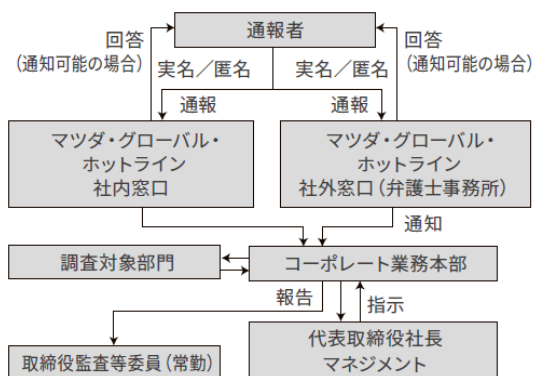
4. 是正・救済

・内部通報体制

マツダは、コンプライアンス違反などに関する内部通報先として「マツダ・グローバル・ホットライン」を設置しています。「マツダ・グローバル・ホットライン」は社内および社外(弁護士事務所)に窓口を設け、マツダグループの従業員などが実名または匿名で通報先を選択して通報できる体制を整えています。また、通報内容は慎重に取り扱い、通報者の秘密厳守を徹底し、通報者や調査協力者が不利益を被ることのないよう十分なフォローアップを行っています。マツダでは、コンプライアンス教育の中で全従業員に通報窓口の連絡先を示したコンプライアンス・カードを配布して窓口を紹介するとともに、ポスターの掲示や e-ラーニングの実施などにより、周知や実績開示を行っています。

さらに、お取引先さまに対しても「マツダ・グローバル・ホットライン」を紹介し、マツダおよびグループ会社との取引に関して疑義のある場合に連絡できる体制を整えています。

マツダ・グローバル・ホットライン



・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、事実調査のうえ、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や助言などを行っています。

・外部第三者機関による苦情処理プラットフォーム

マツダは、内部通報体制及び選任相談員による相談窓口に加えて、苦情処理メカニズムの体制整備を強化するために、人権に関してあらゆるステークホルダーからの苦情を多言語で受け付ける、外部第三者機関が提供する苦情処理プラットフォームに 2025 年度に参画するための準備を進めています。

5. 今後の取り組みについて

マツダグループでは、人権デュー・ディリジェンスのインパクトアセスメントによるライツホルダーとの直接対話を通じて特定された人権課題に関して、課題解決に向けて取り組み状況の確認及びその結果の追跡調査を行っていきます。加えて、再度第三者機関 CRT によるライツホルダーとの直接対話を通じて課題が解決したのか確認をする予定です。そして、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを通じて培ったライツホルダーとの信頼基盤を確立しながら、以下の取り組みを進めていきます。

- ・インパクトアセスメント対象範囲の拡大およびアセスメント結果のナレッジ共有(グループ及びサプライヤーへ展開)
- ・海外拠点のインパクトアセスメントの実施
- ・サプライチェーンへのデュー・ディリジェンスの展開(ライツホルダーとのエンゲージメント)

-
- ・国際指導原則に沿った第三者機関による救済メカニズムの体制構築
 - ・有識者や社内外関係者とのステークホルダーエンゲージメントを通じた対応プロセスの透明化
 - ・ワークショップで抽出した残り 2 つの重要な人権課題(※)への対応継続(社外有識者とのダイアログや最新の傾向分析を通じてのリスク課題設定と対策立案)
 - ・海外拠点と連携した、人権デュー・ディリジェンスに係る各国法規や開示基準などへの取り組み
(※)原材料調達に関わる人権課題(紛争鉱物含む)、AI 関連のサービスに関わる人権課題

＜別紙＞

海外有識者のメンバーとのダイアログ

2024年10月22日、自社の「ビジネスと人権」取り組みに対する意見を得る目的で、「ビジネスと人権」分野で活動する海外有識者とダイアログを実施しました。実施概要およびダイアログの内容は以下の通りです。

ダイアログで有識者からいただいたコメントを踏まえた上で、今後の「ビジネスと人権」取り組みを進めてまいります。

実施日時：2024年10月22日(水)15時半から17時

会場：AP丸の内 会議室

参加者：

マツダ株式会社

浅田 芳行(コーポレート業務本部 主査)

森川 圭子(コーポレートコミュニケーション本部 主査)

東京海上日動火災保険株式会社

堀内 伸(営業推進部 モビリティ室 次長(メーカーソリューション総括))

海外有識者

Mr. Guna Subramaniam (Institute for Human Rights and Business,
移民労働者プログラム 東南アジア地域アドバイザー)

Ms. Talya Swissa (WBA, Engagement Manager)

以下3名はオブザーバーとして参加

Dr. Bonny Ling (Work Better Innovations, Executive Director)

Ms. Lailani Tolentino-Rahon (The Mission to Seafarers Philippines, Country Manager)

Mr. Rishi Sher Singh (Global Value Chain Specialist)

CRT 日本委員会

石田 寛(事務局長)

諸富 仁





ダイアログの内容

<事業概要&これまでの取り組みを説明>

マツダの会社・事業概要と、同社が進めてきた「ビジネスと人権」に関わる取り組み、ならびに今後の予定等について説明し、有識者にコメントを期待するテーマについて説明しました。このディスカッション後の講評は以下の通りでした。

- マツダのこれまでの取り組みはUNGPに基づいており、高く評価する。
- 国際開示規準は、企業はよりケーススタディやプロセスの詳細をもって開示することが期待される。
- 今後は、バリューチェーンの今まで手を付けていなかった部分(Tier2/3等)への展開が期待される。作った自動車を運ぶロジスティクス等も注目すべき。また他企業と連携した取り組みを紹介していけるように働きかけていくことも望ましい。
- ロジスティクスを含め、一社では解決できない問題も多いが、社外のNGO/NPOや国際機関、国、業界団体/業界他社等と連携・協力して解決への道を探っていくことが重要。そのためにも中長期的視野に立った多言語での情報開示は重要になる。