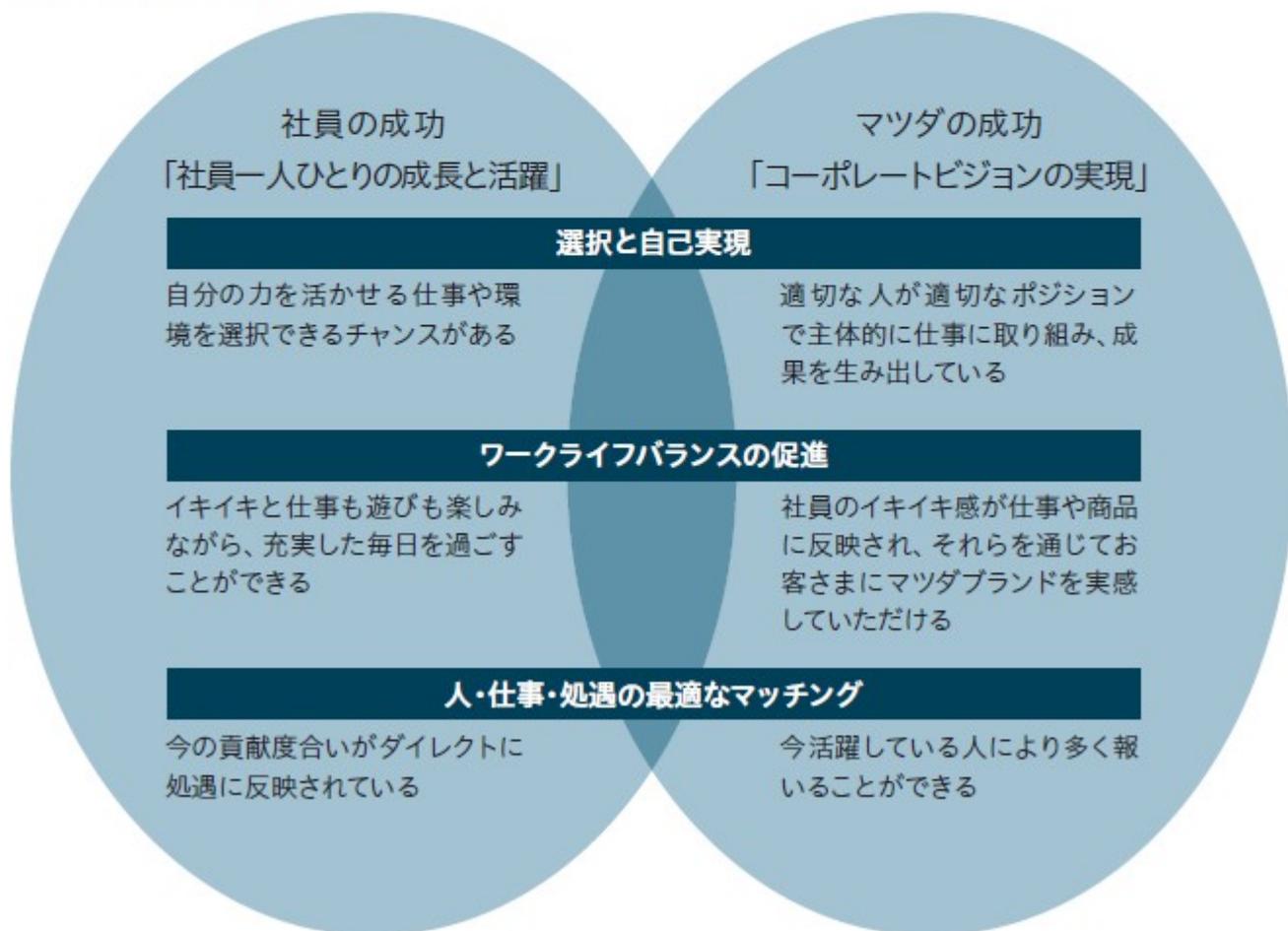


最適な仕事や環境を提供する人事制度※1

社員一人ひとりが最大限の力を発揮できるよう、その成長と活躍を支援し、最適な仕事や環境を提供する人事制度「とびうお」を運用しています。

具体的には、「選択と自己実現」「ワークライフバランスの促進」「人・仕事・処遇の最適なマッチング」という、社員の声を反映した3つの柱に基づき、人事施策を展開しています。

「とびうお」3つの柱



※1 マツダ単体の取り組み。

人・仕事・処遇の最適なマッチング

社員一人ひとりが自分の仕事の成果や能力に対する評価を理解し、成長と活躍に見合った処遇を受けていることを実感できる仕組みを整備しています。

具体的には、2003年より、性別、年齢、国籍、勤続年数などにとらわれることなく「職能の習得レベル(技能系・医務系)」や「仕事のレベル(事務・技術系)」に応じて等級を格付け、社員一人ひとりの実績をダイレクトに「本給」や「賞与」に反映する仕組みに変更し、現在もこれを継続しています。

賃金は国内・海外共に現地の法令を順守すると共に、業界水準を考慮して決定しています。

年間平均給与

(単体)

	2014年度	2015年度	2016年度
合計	6,704,000円	6,812,000円	6,846,000円

男女別給与

(単体、2017年4月分)

	男性	女性
幹部社員	635,947円	584,178円
一般社員	310,812円	298,461円

キャリアミーティング^{※1}

年4回、全ての社員を対象に上司と部下の公式な話し合いの場として「キャリアミーティング」を実施しています。上司が示す明確な期待値やゴールイメージと、部下の「したいこと」「できること」とをすり合わせ、お互いの理解と納得に基づいて目標設定を行います。また、業務プロセスや自身の行動を「Mazda Way」の視点から振り返ることで、社員のさらなる「成長」と「活躍」へつなげています。

なお、社員のやる気を引き出す話し合いの実現に向けて、上司にはコーチング研修の受講を義務付けています。

「キャリアミーティング」主なテーマ

「成長」のための話し合い

目指す将来像の確認、仕事を通じて伸ばしたい能力と取り組み行動の設定、向上度合いの確認

「活躍」のための話し合い

業務目標の設定、達成度の確認、今後の課題の共有化

「キャリアミーティング」実施率

2016年度：対象者の95.6%

「コンピテンシー評価」制度

「コンピテンシー評価」は、年1回、事務・技術系社員を対象に「仕事への取り組み行動」を評価するものです。

「Mazda Way 7つの考え方」に基づいて、社員に期待される仕事への取り組み行動（コンピテンシー評価項目）に対して、自分自身、および、上司、部下、同僚／関係先から見た客観的評価（360度評価）を行います。その結果は、キャリアミーティングにおいて上司からフィードバックされ、成長目標や今後取り組むべき課題について話し合いを行います。「コンピテンシー評価」は社員の成長と活躍を支援するツールとして活用するとともに、全社における人材の適正配置の参考情報としても活用しています。

OJTコーチ制度※1

事務・技術系の新入社員を対象としたOJTコーチ制度を2011年度より導入しています。職場の先輩社員がコーチとして、新入社員に業務のアドバイスをを行うなど相談相手になることで、「新入社員の育成」「コーチの成長」「職場の活性化」につなげています。

キャリアチャレンジ(社内公募・FA)制度※1

社員のキャリア開発支援制度として「社内公募」「FA制度」を導入しています。

社内公募

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制度

FA(フリーエージェント)制度

社員が「FA宣言書」で自分の能力やキャリアを社内に公開し、これまで積み重ねたキャリアをもとに、他の業務領域や部門にチャレンジする制度