人

人的資本の強化

社会課題の認識

労働人口が減少していく日本においては、人材の採用が困難になっていくことが予想されています。とりわけデジタル人材については人材の獲得競争が激化しています。また、仕事に対する価値観も変化してきており、グローバルでの人材活用やこれまでの枠組みにとらわれない新しい働き方を導入することにより人材の定着を推進していく必要があります。

課題解決に向けたマツダの考え方

社会課題解決に取り組む理由

2030年に向け、地球・社会の持続可能性と企業の持続可能性は不可分の関係にあり、事業の取り組みを同期化させていかなければなりません。地球・社会の課題解決に貢献し、マツダらしい価値を創造する源泉は、マツダグループの人の力です。
マツダは「最大の経営資源は人である」と考えており、どこよりも「人」がいきいきしている企業を目指しています。「人と共に創る」という考えのもと、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、さまざまな背景を持った従業員の多様性を尊重します。労働人口や働き方の変化に対応し、働きやすさと働きがいを徹底追求することにより、従業員一人ひとりが誇りを感じていきいきと働ける魅力的な会社を実現します。

社会課題解決に向けた考え方

成長・雇用・分配の好循環を回す観点から、雇用を維持しつつ、成長による成果をステークホルダーに還元するとともに、従業員への持続的な還元にもつなげていきます。具体的には、雇用の安定、生活の質の向上、人材育成の観点から、会社の現状を考慮し、柔軟に賃金の引き上げを含めた従業員への還元を行っていきます。還元の一つとして、処遇改善だけでなく、教育を含めた人への投資も計画、実行中であり、その一例として、「デジタル人材」育成投資を開始しました。今後も、企業の成長につながる能力開発支援を始めとする投資を進め、従業員の活躍や成長を後押ししていきます。

ひとづくりの想いと目指す姿

想い：「いきいき」とする従業員

従業員一人ひとりがエネルギーに満ち溢れ、創造・成長・多様性・共感といったポジティブな感情とそこから生まれた理想を全員で納得いくまで議論し、一気通貫で行動すること、これ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。

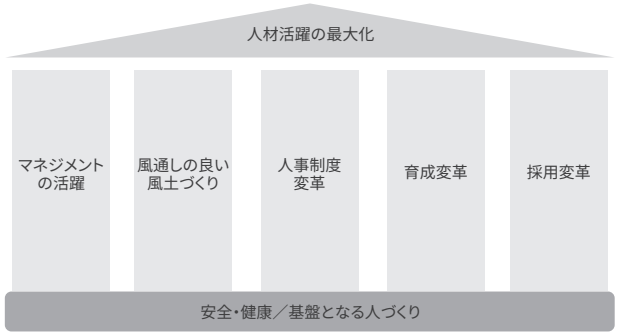
目指す姿：社外とも「いきいき」を共創できる従業員

「PURPOSE」である「前向きに今日を生きる人の輪を広げる」の実現のためには、すべての従業員が「ものづくり」や「つながりづくり」等の事業活動を通して、お客さまをはじめとしたマツダと関連するすべての人に歓びや感動を通していきいきを届けたいと考えています。そのためには、世の中の当たり前やお客さまからの期待をしっかりと理解した上で、それを超え「そこまでやるか」と言っていただける価値を提供したい、という想いをもった人材の育成がこれまで以上に必要です。具体的には、従業員一人ひとりがいきいきとしていることを基本に、さまざまなステークホルダーの意見や要望を聞き、自分発で「自分たちにできることは何か」を考え、自由闊達に意見交換した上で目標に向かって挑戦していく風土づくりが重要です。つまり、従業員とステークホルダー全員の知恵と工夫を集結し、学び合い、高め合うこと、すなわちMazdaWayの一つである“共育”の輪をより広くしていくことが不可欠と考えています。「ものづくり」、「つながりづくり」においても、「ひと」を中心にして取り組みを進めていますが、「ひとづくり」では、加えて、上記の企業風土醸成の土台となる「ひとを大切に想える心」を大事にしていきたいと考えています。

人材活躍の最大化に向けた取り組み

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本の柱を立てて、それぞれの柱ごとに施策を立案、実行しています。企業の成長につながる、従業員の能力開発支援を始めとし、従業員の活躍や成長を後押ししていきます。

人材活躍の最大化に向けた5本の柱



マネジメントの活躍

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です。マツダでは、マネジメントの役割責任を定義し、「マネジメントハンドブック」にまとめ展開すると同時に、全幹部社員を対象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

職場一体型で約6か月間かけてマネジメント全員がマネジメントの役割を学び、実践するプログラムです。プログラム期間中に「対話の質の向上」を狙う意図的な働きかけをおこない、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対話からの気づきを起点に、縦横のつながりを生み、「人の側面」を通じて自職場の課題を達成していきます。2019年7月～2023年6月の間に、11本部、49部門で当プログラムを実施しました。

グローバルリーダー開発委員会※2

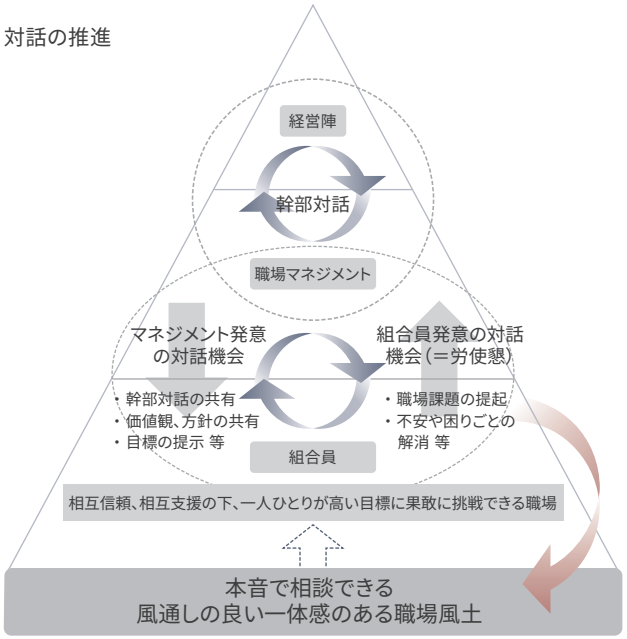
各業務領域でグローバルにビジネスをリードする人材の中長期的な育成や最適な配置・活用を目指し、人材交流・育成プランについて、マツダとグループ会社のトップマネジメントが協議し決定しています。

※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」の委員会で構成されている。

風通しの良い風土づくり

マツダの「ひとづくり」の土台は、“良いコミュニケーション”です。同じ目的の実現・同じ目標の達成に向け、本気の、本音の覚悟を持った対話を行い、信頼し合い、助け合う、寄り添い合う姿勢があってこそ初めて成立します。マツダでは相互理解、相互信頼、相互支援の姿を実現するために、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。

対話の推進



労使共同での対話活動※1

マツダでは組合員とマネジメントが連携した対話機会づくりを行っています。マネジメントと社員が互いを認め合い、同じ方向を向いて同じ問題に取り組む、こういった積み重ねが心理的安全性を生んでいくと認識しています。双方向での対話を加速・進化させていくことが重要であり、それが風通しの良い職場風土を作ることにつながっていきます。

幹部対話

マツダでは以下を目的として、経営陣から幹部社員に向けた対話を2020年4月以降、計35回開催しています。

- コロナ禍で経験している業務棚卸し/プロセス改善を一過性のものとせず、対話強化の取り組みを重ねることにより、本取り組みをマツダの風土の強みとする（=Mazda Way強化）。
- 会社メッセージ・公表/報道等に伴う不安/心配事/疑問に対する会社見解を示し、対話を重ねることによりその不安・疑問等を緩和し、やれること/やるべきことに集中する。

組織風土改革への取り組み

一人ひとりがいきいきと働ける組織風土を醸成するため、トップダウンの組織文化を「現場に光を当て上位職が現場を支える文化」へ変革するための取り組みを2023年3月以降開始しています。この取り組みを通じて、全社の風土改革を進めます。

グローバル社員意識調査

マツダグループでは社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、継続的に社員の意識調査を実施しています。
調査結果はマツダおよび国内・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し、主要内容は社員に公開しています。また、組織ごとの個別結果は各部門、各社のマネジメント層にフィードバックし改善計画の立案を促しPDCAを回しています。
コーポレートビジョン※2の実現に資する人と組織の状態を、より的確に調査できるようにするため、2017年度に調査項目を改定し、2018年5月より新しい調査を開始しました。（P121）

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/sustainability/policy/corporate_vision_j.pdf

人事制度変革

定年の延長※1

定年制度を見直し、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ともに関連施策※2を導入しました。今回の施策実施を通して、年齢に関わりなく、全世代の社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制度としました。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。また、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。2022年度は、1,000名を超える60歳以上の従業員が、上司との対話を行いました。

リモートワーク制度の導入※1

新型コロナ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。

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、マツダでの仕事を笑顔輝く舞台として、これまでよりも一層、一人ひとりの多様性が尊重され、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。

デジタル／IT人材育成に関する取り組み※1

マツダはAIを使いこなせる「デジタル人材」の全社的育成へ投資を行い、企業としてのデジタルリテラシーを高めていきます。
2025年までに間接社員全員がAIやITを使いこなせる一定以上の能力を持ち、更に高度なAI活用が担えるように、株式会社Aidemyのプログラムを活用するとともに、さまざまなパートナー※3と共に変革を進めています。
ツール活用のみならず業務プロセスの再評価や再定義を通じ、2030年には生産性の倍増を狙い、より付加価値が高くなる仕事にシフトを進めていきます。

マツダ・ビジネスリーダー開発（MBLD）

マツダ・ビジネスリーダー開発（MBLD）は、トップマネジメントの声を全社員で共有し、意見をぶつけ合いながら、どうビジネスを進めていくかを考えていくマツダならではのビジネスミーティングです。2023年6月に国内外の本部長クラス以上のマネジメント159名が参加し、4年ぶりに開催しました。「2030 VISION」に対し、「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」の問いを立て、様々な課題、取り組みの方向性を議論しました。今後、全社員のMBLDへの主体的参画を通じて理解と実践を促進し、意識と行動の変革につなげていきます。

採用変革

採用環境が厳しくなっていく中で、マツダの目指す方向に共感を頂き、『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共に、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実施、『マツダで働く魅力』を訴求しています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 定年後再雇用制度の見直し、選択定年制の導入など。
※3 Udaciy,Inc、Secondmind Ltd.など。

基盤となるひとづくり

人材活躍の最大化に向け、共通の価値観に基づく組織風土づくりや、従業員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、グローバルでの人材育成施策、ダイバーシティの推進などにより基盤となるひとづくりを推進しています。

Mazda Way

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を「Mazda Way」としてまとめました。
「Mazda Way」に基づく取り組み行動を「コンピテンシー評価」の評価項目として活用しています。また、創立100周年を機に「Mazda Way」の原点である歴史を社員全員で振り返る場を設けました。今後も、全員が「Mazda Way」を自然と実践できるよう、取り組みを推進していきます。

Mazda Way 7つの考え方

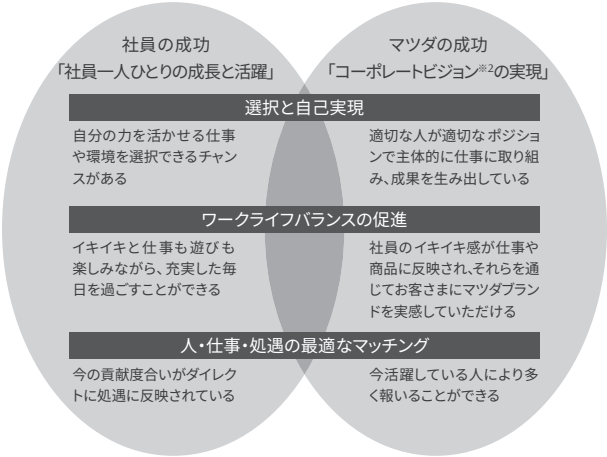
- 誠実
  私たちは、お客様、社会、そして仕事に対して誠実であり続けます。
- 基本・着実
  私たちは、基本に忠実に、地道で着実に仕事をすすめます。
- 継続的改善
  私たちは、知恵と工夫で継続的な改善に取り組みます。
- 挑戦
  私たちは、高い目標を掲げ、その実現に向けて挑戦します。
- 自分発
  私たちは、自分発で考え、行動します。
- 共育（ともいく）
  私たちは、成長と活躍に向けて、自ら学び、自ら教え合います。
- ONE MAZDA
  私たちは、常にグローバルにOne Mazdaの視点で考え、行動します。

社員一人ひとりの成長と活躍を支援する人事制度

「とびうお」※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



選択と自己実現

社員一人ひとりが成長・活躍の目標を持ち、その実現に向けて主体的に最大限の力を発揮することで、会社としての大きな成果につながるよう、さまざまな機会を提供しています。マツダと国内・海外のグループ会社が目標を共有し、国や地域にかかわらず同品質の生産、販売ができるよう、職種や役職に応じたさまざまなキャリア開発・スキルアップの教育・研修を実施しています。

ワークライフバランスの促進※1

多様な価値観やライフスタイルを持つ社員が、プライベートと会社生活とを両立させ、いきいきと活躍できるよう、ワークライフバランスの促進、充実に取り組んでいます。

- ワークライフバランス諸施策（P118）の理解促進：理解を深めるため、役割研修のプログラムに取り入れたり、社内イントラネット上の「勤務と処遇の羅針盤」にライフイベントに応じた会社支援施策の解説を掲載したりしています。
- 働き方の規定内容の見直し：社会環境の変化に合わせて実施しています。コロナ禍においては、感染状況の変化を踏まえ、リモートワーク条件の緩和などを行いました。
- 時間外労働削減への取り組み：業務効率化を進めることにより意識的に長時間労働の改善を図ることを目的に、2007年から間接部門を対象に、定時退社日や消灯時刻の設定などさまざまな取り組みを展開しています。

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、最低賃金などを定めた現地の法令を順守しています。加えて、雇用の安定、生活の質の向上、人材育成の観点から、会社の現状や社会の動きを考慮し、決定しています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/sustainability/policy/corporate_vision_j.pdf

「コンピテンシー評価」制度※1

年1回、事務・技術系社員を対象に「仕事への取り組み行動」について「コンピテンシー評価」を実施しています。「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、さらに管理職以上は部下、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。

キャリアチャレンジ（社内公募）制度※1

社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。
「公募説明会」では、応募検討者がオンラインで多数参加し、さまざまな募集部門と活発に情報交換する場となっています。毎回多くの応募があり、社員自身が自らのキャリアを考える機会として、今後も定期的に実施していきます。

育成に関する取り組み

マツダ工業技術短期大学校（マツダ短大）※1

マツダ短大は、マツダのものづくりの中核を担う人材を育成するため、高校新卒者および社内選抜者を対象に設立された企業内大学校で、厚生労働省の認定校です。2年間教育を受けた修了生は、開発領域から生産領域まで、さまざまなクルマづくりの現場に配属され、活躍しています。

- 在校生総数101名（2023年4月1日時点）※2
- 修了生総数（在籍者）1,590名
  （1988年4月～2023年3月）

雇用に関する考え方

グローバルでの雇用維持と採用活動

マツダ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、および米国ではマツダ・トヨタ・マニュファクチャリング（MTM）が操業開始した中、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。

製造領域の期間社員の正社員登用制度と組合員化※1

期間社員が充実して働くことができる職場を実現するための取り組みを継続的に進めています。勤務期間が半年以上の期間社員を対象とした正社員登用制度を設けています。また、マツダ労働組合も、6カ月以上勤務し、契約更新した期間社員を組合員化するなど、さまざまな立場の従業員が一体感を感じて、いきいきと働くことができる環境整備を行っています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 グループ企業、サプライヤーからの学生11名を含む。

ダイバーシティ（多様性）の実現

従業員の多様性を尊重すると同時に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の醸成を目指しています。多様な価値観やライフスタイルを持つ社員が、プライベートと会社生活とを両立させ活躍できるよう、ワークライフバランスの促進、充実に取り組んでいます。

性的マイノリティに関する取り組み（P61）

女性活躍の推進※1※2

ワークライフバランス施策の充実などを通して、女性が働きやすい職場づくりの取り組みを進めています。2021年に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」および「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「2025年度までに女性管理職数100人（2014年度比約4倍）とする」、「2025年度までに男性育児休職者数80人／年（2020年度比約2倍）とする」を数値目標として、事業主行動計画の届け出を行いました。2022年度は、女性管理職数は65名（2014年度比約3.1倍）となりました。マツダの組織風土改革において女性管理職登用を起点としたダイバーシティ推進強化が必要となるため、2025年度までの女性管理職数の目標を100名に見直しました。2022年度は、女性活躍推進の取り組みの一つとして、マネジメントとして活躍されている社外の女性社員との交流により、活躍実態を知りダイバーシティの必要性を理解すると共に、活躍ロールモデルから互いの働き方や成長に向けたヒントを得た他、女性社員と上司を対象にしたキャリア実現のための研修を実施。なお、男性育児休職者数は117名（2020年度比3倍）と着実に進捗しています。男性の育児については、改正育児・介護休業法の2022年10月施行に伴い子どもの出生後8週間を対象とした出生時育児休職（通称 産後パパ育休）を新設。産後パパ育休の利用は義務ではないため、取得の決め手となるきっかけの有無が大きいと考え、社内での事例紹介を進めています。登用候補となる女性社員の個別育成計画を策定・推進するとともに、男性社員も含めた全社的な育児休職制度の周知・運用見直し・啓発活動を実施し、女性の活躍をさらに加速させていくよう、今後も取り組みを進めていきます。

障がい者雇用※1および障がい者の活躍推進

マツダは障害のある人を安定的、継続的に採用し、一人ひとりがその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」を設置し、就労環境の整備、ならびにさまざまな相談事項に対応しています。同時に聴覚に障害がある人への情報保障を充実させるため、2名の手話通訳士が在籍しています（2023年4月時点）。2013年度には広島県より「あいサポート企業・団体※3」としての認定を受け、障害の有無に関わらず、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年度より「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、障害を持つ人の就労促進を続けています。その結果、障害を持つ社員のうち、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より優秀勤労障がい者表彰を受賞する社員が増えてきています。

障がい者の活躍推進についても取り組みを進めており、2021年1月、マツダは「The Valuable 500」に加盟しました。「The Valuable 500」は、2019年1月の世界経済フォーラムの年次総会で発足し、障がい者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。マツダはこの趣旨に賛同し、「マツダのコーポレートビジョン※5」「障がい者の雇用と活躍の支援」「お客さまの障がいに寄り添った商品・サービスの提供」のコミットメントを定め、取り組みを推進・強化していきます。

Valuable 500

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」 マツダ株式会社
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=754
※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。
※5 https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/sustainability/policy/corporate_vision_j.pdf

労使関係

マツダとマツダ労働組合[※1]は労働協約を締結し、全てのステークホルダーに貢献できる会社づくりに向け「共に考え、一体になって取り組む」関係を築いています。両者は人事・生産・販売などのテーマについて月1～2回の労使協議を行っています。
著しい影響を及ぼす可能性がある業務変更を実施する場合はマツダ労働組合と協議し、従業員への通知に際しては実施まで十分な期間を設けています。また、マツダグループ全体で労使の良好な関係を維持・発展できるよう、労使が協議できる体制を整えています。

- 国内グループ会社
  全国マツダ労働組合連合会と定期的な情報交換や活発な協議を行っています。
- 海外グループ会社
  各国・各地域の労働慣行を踏まえ適切に労使が協議できる体制を整えています。
  （マツダグループにおける2022年度集団労働争議件数：0件）

※1 マツダの従業員の約9割が所属。

労働安全衛生

「安全健康基本理念」に基づき、従業員の安全と健康のために、全社一丸となり人づくり、職場づくり、仕組みづくりを推進しています。2022年度からは新たな3カ年計画をスタートさせ、自律型のいきいき職場実現を支える3本柱のもと、グローバルかつ全員参加型の活動に取り組んでいます。自律型のいきいき職場の実現は、職場の活性化やパフォーマンスの向上に寄与し、ひいてはコーポレートビジョン※1の実現につながると考えています。

安全健康基本理念
「安全と健康」これこそ働く私たちの原点です。これこそ最も価値のあるものです。
「人」こそ宝！この宝を守るために私たちは不断の努力を続けます。

「ワンマツダいきいき職場づくり運動」3カ年計画
方針 ： 自分発、部門発の安全健康活動をやり遂げ、自律型のいきいき職場*を実現する。

スローガン：24時間、ワンマツダで安全健康、最優先!

活動の3本柱
1) 感性の高い人づくり
2) 最適な仕組みづくり（標準化の推進）
3) 安全・安心な快適職場環境づくり

＊ 自律型のいきいき職場 ： 部門特性を踏まえた重点的な問題解決活動が実践され、管理者のリードと一人ひとりの活動が一体化し、個人と組織が活性化している職場。

安全衛生管理体制

経営層（安全担当役員、各本部長・独立部部長）と労働者代表（マツダ労働組合※2執行部）で構成する合同委員会「総合安全衛生委員会」を設置し、安全健康に関する年度ごとの活動方針・重点施策などを労使で審議しています。その決定を踏まえ、各部門の部門長が中心となり、各職場の業務の性質やリスクを考慮した活動を推進しています。

グループ会社との連携

国内・海外グループ会社に対して、 定期的な会議を開催し、活動計画や情報の共有、教育資料の提供など安全衛生課題の解決に向けて積極的な支援を行っています。また、海外3工場ではISO45001の認証を取得しています。その他の工場でも、ISO45001もしくはその他の規格を引用した労働安全衛生マネジメントシステムを運用しマツダグループ全体で継続的改善に取り組んでいます。

安全衛生マネジメントシステム（SMS）

安全衛生マネジメントシステムの運用により、自主的かつ継続的な安全衛生管理を行い、労働災害の潜在的な危険を減らすとともに、安全衛生水準のさらなる向上、および国内業界トップレベルの安全成績を目指しています。
また、重大災害につながりやすいリスクの危険度（ハザードレベル）を評価し、未然防止を図る仕組みを構築し、安全衛生マネジメントシステムのパフォーマンスを向上させています。
過去5年間の休業災害度数率（P120）

リスクアセスメント活動

生産、開発、管理、事務など全ての部門において、災害・疾病・火災のリスクを抽出し、評価、対策を実施するリスクアセスメント活動を行っています。毎年、見直しや新たなリスクの洗い出しを繰り返し、その対策を進めることで、職場の安全性を向上させています。また、新規に化学物質や機械設備を導入する際にも同様に、リスクアセスメントを実施し、より本質的な安全対策を推進しています。特に、化学物質については、SDS(Safety DataSheet)※3をデータベース化するとともに、有害性と暴露量からリスク評価できるシステムを活用しています。

安全衛生に関する教育・研修

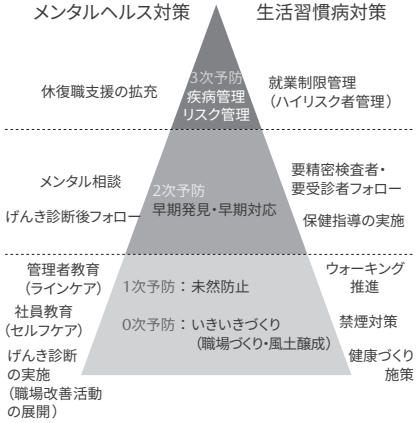
マツダは活動の3本柱の一つである安全衛生に対する感性の高い人づくりのため、安全衛生教育、研修の拡充に取り組んでいます。特に、危険への感度を向上させるための研修に力を入れており、安全啓発ゼミナール※4や危険体感訓練※5およびKYT(危険予知トレーニング)を、生産、開発、管理、事務など全ての部門に展開しています。また、国内・海外グループ会社、サプライヤー（東友会協同組合※6）、構内協力会社への安全衛生に関する教育・研修を支援し、マツダグループ全体で安全な人づくりに取り組んでいます。

※1 https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/sustainability/policy/corporate_vision_j.pdf
※2 マツダの従業員の約9割が所属。
※3 化学物質および化学物質を含む混合物を譲渡または提供する際に、その化学物質の物理化学的性質や危険性・有害性および取り扱いに関する情報を相手方に提供するための文書。
※4 過去の重大災害事例やマツダがこれまでに行ってきた安全活動の変遷をまとめた"マツダ安全年表"のパネル展示で、マツダのこれまでの安全活動と苦い過去を振り返り、気づきや新たな知識を今後の安全管理に役立てることを目的にしている。
※5 職場に存在するさまざまな危険を疑似体験し、危険感受性を向上させる訓練。
※6 マツダと自動車部品・設備に、直接・間接的に取引のある62社で構成され、常に超品質（クオリティファースト）を念頭に意欲的に取り組んでいる組合組織。1952年にマツダと取引関係のある協力会社20社が、会員相互の親睦・福祉向上およびマツダとの協力体制を目的として設立した団体で、マツダは当団体に対し、労働安全面での助言・支援（マツダの安全情報の紹介、マツダ実施の安全教育への参加案内）を行っている。

健康の保持・増進

従業員の健康の保持・増進に向け、生活習慣病対策およびメンタルヘルス対策を推進しています。また、健康診断の結果に基づいた指導、教育や高齢化対策、国内グループ会社の活動推進支援、海外出向者の健康支援など「健康リスクの低減」を重点目標に掲げて全社的な健康づくり活動を推進しています。
自らの健康について考え、取り組むきっかけとすることを目的に、毎月給与支給日を「健康づくりの日」と定め、全社に向けて健康情報発信をしています。

健康リスクへの対策



メンタルヘルス対策※1

マツダは2003年に社員のこころの健康づくりに労使で積極的に取り組むことを宣言し、「マツダハートフルプラン」を策定しました。経営層／各部門／産業医・保健師／マツダ労働組合など労使合同でプロジェクトを立ち上げ、全社的な施策を展開しています。

相談体制

産業医・保健師による相談体制を整備しています。本社勤務の社員に限らず、国内・海外出向者に対しても電話／オンライン会議システム（ウェブカメラ）を活用した健康相談を実施しています。

教育・研修

新任管理者を対象とした「傾聴・アサーション研修」「事例から学ぶアドバンス研修」、入社3年目の社員を対象とした「セルフケア研修」を定期的に実施しています。併せて、職場からのニーズによる部門単位研修を行っています。また、管理者向けに「メンタルヘルス対応のポイント」について、定期的に情報を発信しています。

復職支援制度

休職者に対しては、短時間勤務制度や試し出社制度、復職後のフォロー相談など復職支援を拡充し、再休業の防止に取り組んでいます。また、病気と就労を両立させるための窓口を設け、社内に広く周知しています。

げんき診断（ストレスチェック制度）

ストレスチェック制度の法制化に対応して「げんき診断」の名称で、厚労省の提供する「職業性ストレス診断」を実施しています。個人診断により従業員一人ひとりが自身の状態を把握し、健康管理に役立てています。組織診断の結果を各部門にフィードバックし、全職場の職場環境改善活動につなげるための「職場ドック」※2活動を推進し、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいます。

生活習慣病対策※1

メタボリックシンドローム予防などをはじめとした生活習慣病の改善と予防のため、禁煙やウォーキングの推進・セミナーなど、さまざまな活動を実施しています。

禁煙推進

全社喫煙率25％以下を長期目標に掲げ、個人サポートの充実や環境整備を図っています。
毎月1回「全社1日禁煙デー」を設定しています。また、受動喫煙防止の観点から、喫煙所の屋外化を進めています。

ウォーキング推進

健康増進を目的として、個人向けウェブサイト「PepUp（ペップアップ※3）」を活用したウォーキング活動を推進しています。
また、徒歩通勤に手当を支給する「エコ・ウォーク通勤」制度を導入しています。

マツダ健康保険組合と共同事業（コラボヘルス※4）

マツダ健康保険組合と共同で以下の健康増進イベントを展開しています。

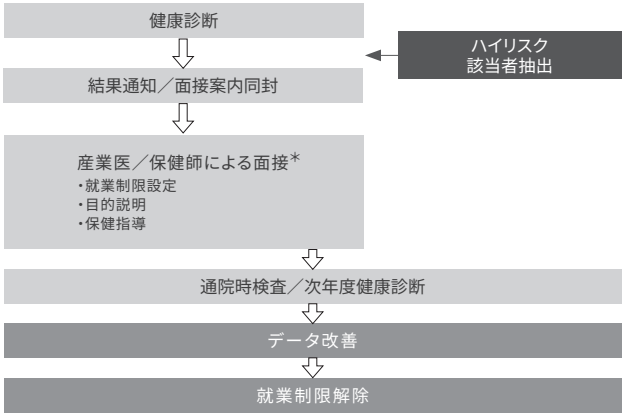
- 体重チャレンジイベント：体重管理を習慣化させるため
- 健康クイズチャレンジ：健康診断項目に関する理解を深めるため

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 改善点の洗い出しや改善提案などを職場全員で行い、幅広い視点で職場環境を確認し、簡明な手順で改善していく全員参加の活動。
※3 マツダ健康保険組合の被保険者および被扶養配偶者が利用できる健康づくりを応援する健康ウェブサイト。
※4 保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること。

健康診断※1

法定健康診断※2とともに25歳・30歳・35歳到達時と40歳以上の社員には、健診項目を充実させた「総合健康診断」※3を、50歳・54歳・58歳到達時の社員には胃部内視鏡検査、腹部エコー検査が含まれる「総合ドック健診」を実施しています。これら健康診断の結果に基づき、産業医による就業判定を実施。産業医・保健師による個別の保健指導を通して、社員の健康づくりを支援しています。

保健指導に関するデータ



＊ 面接結果は本人確認のもと管理者にも連絡。

健康リスク対応※1

勤務地のグローバル化や定年延長など、ビジネス環境の変化を踏まえつつ、予防・リスク管理の視点で社員の健康リスクを適切に評価し対応できる仕組みづくりを進めています。

感染症対応

マツダでは、感染症に関する多様なリスクを鑑み、感染症法など関連法規制に則り、適切な対応を図っています。新型コロナウイルス感染症対応をはじめとし、行政などからの要請にも対応しながら、継続的に感染予防・拡大防止に向け取り組んでいます。
海外出向者および帯同配偶者へは、当該地域のリスク状況を検討し、A型肝炎・破傷風など必要に応じた予防接種を会社負担で実施しています。また赴任前に、マラリア、結核などの感染症予防を織り込み教育を行っています。
インフルエンザについては、職場での集団感染予防を目的に、インフルエンザ予防接種の費用補助制度を設けています。

【取り組み事例】

- 新型コロナウイルス感染症対応
  社内イントラネットに「感染症対応ポータル」を開設し、従業員へ正しい感染症情報を伝えることを徹底しました。一人ひとりが感染症を正しく理解し、基本的な予防行動を徹底するための教育を実施しました。従業員の感染が判明した際には、早期に個別対応を行い感染拡大防止、クラスター発生防止に努めました。ワクチン接種については、従業員、グループ会社従業員、家族の接種希望者に対し職域接種を行いました。また、ワクチン接種の進捗、新型コロナウイルスとの併存への社会的な移行が進んでいることから、就業のあり方についても段階的な見直しを行いました。「感染症法」上の“新型インフルエンザ等感染症（2類相当）”から“5類感染症”への位置づけ変更を踏まえ、「5類感染症移行に伴う社内対応ガイドライン」を策定し、社内への通達を実施しています。

健康上のリスクの高い従業員への対応

心疾患や脳血管疾患を引き起こす危険の高い「ハイリスク者」に対して適切な対応ができる体制を整えています。リスクを的確に把握するために対象者抽出の基準を明確化し、産業医面接を必須とするなどフォロー体制を構築しています。

※1 マツダ単体の取り組み。
※2 検査項目：身長・腹囲・胸部エックス線・血液・尿・心電図など。
※3 30歳・35歳・40歳以上の総合健診時に、希望者には乳がん・子宮がん検診を実施。
オプションとして脳ドック、肺ドックなどを有償で実施。