



2014 年 8 月

マツダ、女性の活躍推進について

マツダ株式会社(以下、マツダ)は、女性幹部社員数を増やすとともに、高いステージで幅広く活躍する女性社員を応援するための取り組みを強化します。

マツダは、これまでも社員の「ワークライフバランス」を促進する多くの施策を実施してきました。その結果、社員一人ひとりが自分自身のライフスタイルを大切にしながら目指すキャリアを実現すべく会社生活と私生活の両立を果たしています。

またマツダでは、多様な背景や価値観を持つ社員が、自分らしくイキイキと活躍することで大きな成果を生み出すことができると考え、女性、外国人、障がい者を積極的に採用しています。2000 年度以降の新卒採用における女性社員の比率は、事務系 40%、技術系 10%であり、ダイバーシティの実現に向けて継続的に取り組んでいます。

マツダは、これらの取り組みをさらに加速させるとともに、女性のさらなる活躍推進に向けて以下の施策を実施します。

【主要施策】

1. **女性幹部社員登用目標：2020 年 女性幹部社員数を現在の 3 倍（※）にします。**
より高い役割・責任を担って活躍する女性幹部社員数の増加に向けて、計画的に取り組みを進めます。
(※) 2013 年度末実績比

2. 「人材開発委員会」にて、幹部登用候補となる女性社員の個別育成計画を策定します。
女性社員一人ひとりの活躍可能性を見据え、経験の蓄積・スキルの獲得や課題の克服にむけて、どのような仕事を付与し、どういったジョブ・ローテーションを行うかについて、「人材開発委員会」にて検討します。その進捗も委員会で継続的にフォローします。

3. “挑戦”をキーワードに、女性社員のさらなる活躍を支援・促進します。
女性社員のより高いレベルの仕事の達成に向けた“挑戦”する意志と行動を支援するため、研修の実施、キャリアミーティング（年 4 回実施の話し合い制度）を通じた上司からのコーチング、先輩社員からのメンタリングを重点的に展開します。

以上

zoom-zoom