

ごあいさつ



マツダ株式会社 R&D技術管理本部 本部長 前田 剛享

マツダ株式会社は「最大の経営資源は人である」と考え、どこよりも「人」がイキイキしている企業を目指しています。その実現のため国内・海外のマツダグループ従業員全員で共有する、「Mazda Way」を軸とした人づくりを進めています。また、社員一人ひとりが成長・活躍目標を持ち、その実現に向けて主体的に最大限の力を発揮し、それがやがて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。なかでも、ワークライフバランスのさらなる定着に向け柔軟な働き方の実現、働く環境／施策の改善に取むとともに、ダイバーシティに関しては従業員の多様性尊重を目的に、国内外の各拠点でのトップマネジメント候補の育成・活用の継続進化、障がい者雇用の促進および知的障がい者の採用・活躍の促進に加え、女性幹部登用に向けた育成計画の策定と着実な実行を進めています。

本事業においては、特にこれから社会に出る大学生/大学院生に対し「高い志と実践力」を学修する場として、男女ともに実施しているインターンシップに加えて、女子学生を対象にマツダの女性社員の働き方や日常を知っていただくためのセミナーやバスツアーを開催しています。又、まだまだ少ない理工系を目指す女子の意識向上を目的に、マツダの女性社員を紹介する「℃：摂氏」という冊子を新たに刊行しました。今後もマツダ株式会社は従業員の多様性を尊重し、個性を發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、多様性実現のためのさまざまな取り組みを進めていきます。また、多様な価値観やライフスタイルを持つ従業員が、プライベートと会社生活とを両立し活躍できるよう、ワークライフバランスの促進に取り組んでいきます。

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。
- ともいっく共育
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。



デルタ工業 事業開拓部 部長補佐 小倉 由美

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ活動に参画させていただき、2年が経過いたします。会社生活のほとんどを技術開発の現場で過ごし、新しい1つの技術の構築には、最低20年はかかる、それを育てる人たちはもっと年数がかかる、ということが実感を持ってわかる世代となって参りました。女性はもちろんのこと、ジェンダーを問わず大事に育てた技術や専門性、先輩から引き継いできた会社を支える恒常性維持機能を、維持・向上させ、一時的な環境変化により、スキル形成の機会を手放すことが無いように個人も会社側も努力し、新たな取り組みを開始しております。

弊社における具体的な取組みとしては、環境の整備とともに意識の向上も不可欠ですので、「女性躍進研修」を企画・実施、あるいは各種自己啓発学習を通じた公的資格の取得の奨励を通じたキャリアアップへの取組等、まだ緒に就いたばかりの活動ですが、このダイバーシティへの取り組みを通じて、結実させて参りたいと存じます。



一般財団法人国際開発センター 業務部長 渡辺 道雄

一般財団法人国際開発センターでは、女性リーダーの活躍に向けて平成30年度は大きく以下の3つの活動に取り組みました。第1は子会社である株式会社国際開発センターにおける一般事業主行動計画の策定と「えるぼし」認定の申請・取得です。管理職に占める女性の割合の増加を骨子とした行動計画を平成30年4月に策定し、東京都労働局長に届け出ました。また、同年6月には「えるぼし」申請を行い、8月には3つ星認定を得ることができました。第2はグループリーダーの見直しです。グループリーダーは当センターの研究職員の中で中間管理職的な役割ですが、平成29年度までは全6名中5名が男性でした。平成30年度にメンバーの見直しを行い、女性5名、男性1名となり、女性の登用が大幅に進みました。第3は12月に実施した女性職員を対象としたキャリア研修の実施です。当センターは1971年に設立されましたが、特に女性職員を対象とした研修は史上初めてのことでした。今後も代表機関である広島大学に牽引いただきながら、様々な活動を行い、目標である女性リーダーの増加に向けて継続的に取り組んでいきたいと考えています。