REACH BEYOND

SUSTAINABILITY REPORT 2022

ミズノサステナビリティ報告書

MIZUNO CREW 21

MIZUNO CREW 21 IS OUR GLOBAL SUSTAINABILITY COMMITMENT TO PROTECT OUR PLANET FOR FUTURE GENERATIONS.

SUSTAINABILITY REPORT 2022

ミズノサステナビリティ報告書

目次

トップメッセージ 1

企業概要 3

長期経営方針 4

経営とサステナビリティ
- サステナビリティ基本方針 5
- サステナビリティ推進体制 8
- ステークホルダーエンゲージメント 12
- 価値創造ストーリー 15
- マテリアリティ（重要課題） 17

スポーツの持つ多面的な価値への貢献
- 重要課題のマネジメントアプローチ 20
- 重要課題：スポーツを通じた心身の健康 22
- 重要課題：スポーツを核とした地域コミュニティの発展 24
- 重要課題：スポーツを軸とした多様性の推進 26
- 重要課題：スポーツを通じた平和貢献 29

社会課題解決への貢献
- 重要課題のマネジメントアプローチ 31
- 重要課題：シニア世代の運動機能の維持による健康寿命の延伸 33
- 重要課題：子どもの体力・運動能力の向上 36
- 重要課題：快適なアクティブライフへの貢献 40
- 重要課題：ミズノの技術を応用した SDGs 貢献 42

人権を尊重した責任ある調達
- 重要課題のマネジメントアプローチ 44
- 重要課題：取引開始前のサプライヤー CSR 事前評価 48
- 重要課題：サプライヤーにおける CSR 状況の把握と改善に向けた取り組み 50
- 重要課題：児童労働・強制労働の禁止・廃絶に向けた取り組み 58

ライフサイクルを通じた地球環境への責任
- 重要課題のマネジメントアプローチ 60
- 環境マネジメントシステム 62
- 製品における環境影響の緩和 65
- 重要課題：エネルギー・温室効果ガス排出削減 67
- 水の効率的な利用 73
- 重要課題：有害化学物質の削減 75
- 重要課題：廃棄物の削減 77
- 環境コミュニケーション 80
- 事業活動と環境負荷 82
- 環境会計 83

責任ある事業慣行
- 重要課題のマネジメントアプローチ 85
- 重要課題：コンプライアンス / 腐敗防止 87
- 重要課題：知的財産の保護 90
- 重要課題：個人情報の保護 92

安全で高品質な製品への責任
- 重要課題のマネジメントアプローチ 93
- 重要課題：製品の安全と品質の確保 97
- 重要課題：製品に関するコミュニケーション 101
- 重要課題：お客様対応 103

雇用・人材活用
- 雇用・人材活用 106
- 働きやすい職場環境の創出 108
- ダイバーシティの推進 117
- 人材の開発と育成 119

コーポレート・ガバナンス 123

TCFD レポート
- TCFD 提言に基づく情報開示 127

報告について
- 社外からの評価 133
- 報告方針 134
- GRI 内容索引 135

英国現代奴隷法 146

トップメッセージ

平和で持続可能な社会を実現するため、スポーツを起点とした社会イノベーションを起こし、ミズノグループの中長期的な成長につなげます。

新型コロナウイルス感染症（以下コロナ）は2021年も拡大と収束を繰り返し、私たちの暮らしに大きな影響をもたらしました。その中で多くのプロスポーツや国際大会で観客数が制限されたり、東京オリンピック・パラリンピックも残念ながらほとんどの競技が無観客での開催となりました。しかしながら、アスリートの活躍は、将来を担う子どもたちにも大いに夢や感動を与えてくれます。勝ち負けだけでなく健闘をたたえ合う選手たちの姿に、私自身も大変勇気づけられましたし、まさしくスポーツの力を感じる一年となりました。

ミズノグループは、1906年の創業以来「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」という経営理念を掲げています。これは今後も変わることのない軸であり、すべてのステークホルダーに向けたミズノのパーパス（未来の存在意義）といえます。これに加えて、近年はスポーツで培った知見を生かし、高齢化社会や気候変動適応の製品開発にも取り組んでいます。例えば、健康寿命（健康に生活できる期間）と平均寿命にはまだ大きな差があります。当社は病気治療に直接携わることはできませんが、痛みを軽減したり失われた身体機能を補完したりするような製品を提供することで、できる限り健康に近い状態に戻し、不自由の少ない生活を送るためのサポートを実現しています。また、気候変動への適応では、夏場の屋外作業における熱中症のリスクを軽減するため、機能素材や装置を使った快適なウエアやシューズを提供するなど、さまざまな労働環境の課題解決に挑戦しています。

このように、スポーツの力で社会課題解決に貢献するイノベーションをさらに創出していくため、本社ビルの隣に建設を進めている「イノベーションセンター」が2022年秋に完成します。コンセプトづくりの段階からいろいろな部門や年代の社員が集まって自由に意見を出し合い、「常に変化・進化し続ける場所にしたい」という思いが込められています。スポーツの定義を競技シーンだけでなく、日常生活シーンにおける身体活動にまで広げて、最先端の機材や測定機器を導入し、科学的なデータを取りながら製品開発のサイクルをアジャイルに進めていきます。

気候変動や人権などサステナビリティを取り巻く社会課題の重要性は年々高まってきていると感じています。さまざまなリスクの高まりは、欧州を中心とした消費者の購買意識に大きな変化をもたらすとともに、株主・投資家の皆さまの投資行動にも影響を与えています。当社にできることの一つ一つは小さいことかもしれませんが、それらを積み重ねることで、大きなソーシャルインパクトを出したいと強く思っています。

当社は、1991年から宇宙船地球号の乗組員（Crew）としての役割を果たすという思いを込めた地球環境保全活動「Crew21」を開始して以降、30年間にわたって事業活動に伴う環境や社会への影響を低減するため、企業の社会的責任としてCSR活動を積極的に進めてきました。環境配慮型製品の開発や、資源の有効活用、調達先企業に対するCSR調達など、今後も取り組みをさらに強化していきます。そのうえで私は、ビジネスに伴う責任ある企業行動をベースにしたサステナビリティ活動はコストと捉えるのではなく、経営戦略と一体となって積極的に投資を進めることで、ブランド価値や企業価値を高めることにつながるとも考えています。

その考えのもと、2021年、当社グループは長期の環境目標を策定し、2050年のカーボンニュートラル実現に向けてバリューチェーン全体で温室効果ガス（GHG）排出量の削減に取り組んでいます。2030年目標もScope3で50%削減（2018年比・製品あたり）と野心的な目標を設定しました。また、国連グローバルコンパクトへの署名や、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）への賛同を表明するなど、世界的に影響力のあるイニシアチブとの連携も深めていきます。

当社グループはスポーツをはじめ、日常生活、労働の現場など各シーンにおいて、未来に向けた新たな価値を創出できると考えています。平和でなければスポーツもできないという観点から、スポーツの力を通じて平和で持続可能な社会を希求しますし、その実現に貢献したいと心から思います。そして、その結果としてミズノというブランド価値が創造され、着実に成長していくことを目指しています。世界的に、疾病や、戦争による先行きはまだまだ見通せない状況が続きますが、いつも支えてくれる素晴らしい社員をはじめステークホルダーの皆さまとともにこの困難を乗り越え、誰一人取り残さない社会を創っていきたいと考えています。

ミズノ株式会社　代表取締役社長

水野明人

企業概要

経営理念

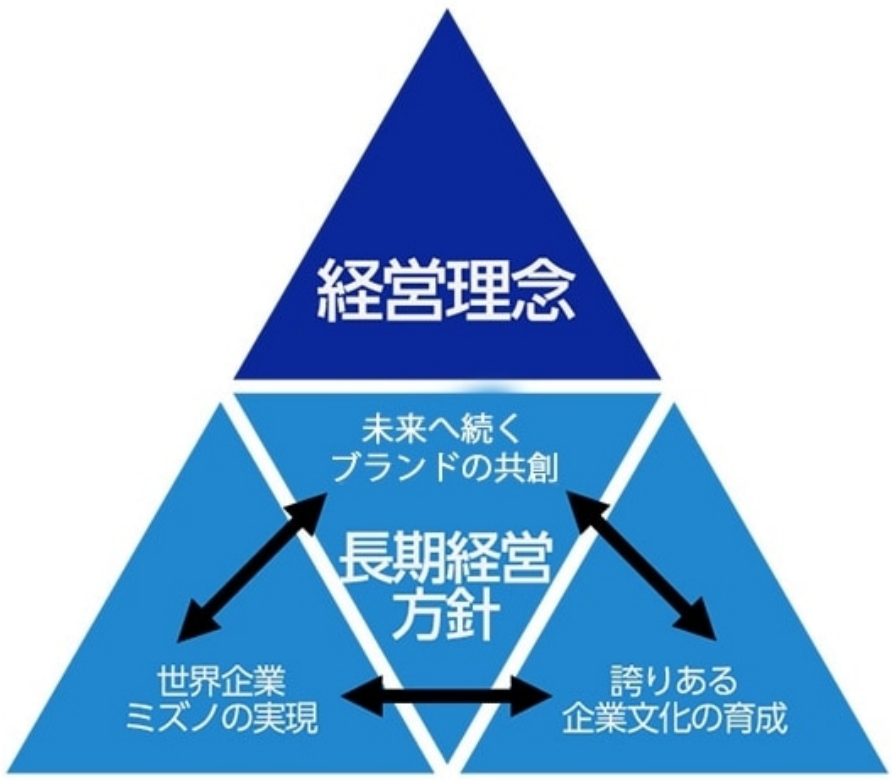
より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する。

スポーツが提供する価値は多種多様で、人々がより豊かで快適な生活をおくるためにスポーツは重要な役割を担っています。
ミズノは、より良いスポーツ品を提供することで、スポーツシーンを支えていくことはもちろん、
スポーツの価値を活用した商品やサービスを開発し、日常生活にもその価値を積極的に広めていきます。
私たちは、スポーツの力で世界中の人々を幸せにすることに貢献していきます。

会社概要

会社名	美津濃株式会社
本社	大阪本社 大阪府大阪市住之江区南港北1丁目12番35号 東京本社 東京都千代田区神田小川町3丁目22番地
社長	水野 明人
従業員数（連結）	3,782名（2022年3月31日現在）
創業	1906年 4月1日
資本金	261億3,700万円（2022年3月31日現在）

長期経営方針



1. 未来へ続くブランドの共創

創業以来の歴史の中で築いてきた信頼の上に、未来へと続くミズノブランドを創造しなければならない。スポーツの力で持続可能な社会を実現することを原動力として、全社員の手で、すべての顧客やステークホルダーと共にミズノブランドを創り上げていく。

2. 世界企業ミズノの実現

地球上の全ての地域に、経営理念の実現の場がある。グローバルでの成長は、経済的価値のみの追求ではなく、イノベーションによる社会課題の解決を起点としたビジネスを創出することで、企業価値を高めることである。コーポレート・ブランドのもとに力を結集し、グループ全体の有機的連携により世界企業ミズノを実現する。

3. 誇りある企業文化の育成

フェアプレー、フレンドシップ、ファイティング・スピリットを大切にしながら、社会的責任を全うする企業活動により、SDGsを含めた持続可能な社会の実現に貢献する。一人一人が、公正な態度で多様性を尊重し、仲間との喜びを共感する。そして、革新へのチャレンジが奨励されることで、活力があり生きがいを見出せる企業文化が醸成されるのである。

サステナビリティ基本方針

ミズノグループは、サステナビリティ基本理念およびSDGs推進指針に基づき、社会的責任に関する手引きであるISO26000をベースにサステナビリティ活動を進めています。持続可能な社会の実現と美しい地球環境の保全に積極的に取り組み、全てのステークホルダーから信頼され必要とされる企業を目指します。

サステナビリティ基本理念

ミズノグループは、人々がより豊かで快適な生活をおくるため、誠実な事業活動を通して、

- 国・民族を超えて、すべての人達に、より良いスポーツ品と、スポーツができる場と機会の提供に努めます。
- すべての国・地域において、法令を遵守し、社会規範を尊重し、より透明で公明正大な企業活動を実践します。
- 人権・労働問題、地球環境問題などに積極的に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

SDGs推進指針

- ミズノの事業を、SDGsを含めた持続可能な社会への貢献につなげる
- 持続可能な社会への貢献を、ブランド価値・企業価値を高める成長の原動力にする
- ミズノのビジネス資産を生かしたイノベーションにより、社会課題の解決を起点とした新たなビジネスを創出する

ミズノ倫理規範

企業が社会的責任を果たすためには、従業員一人一人があらゆる事業活動において、法令遵守と企業倫理を徹底することが重要です。全てのステークホルダーから信頼され必要とされる企業を目指すための行動指針として、ミズノ倫理規範を定めています。

ミズノ倫理規範

ミズノ株式会社およびグループの役員及び従業員は、企業の社会的責任を自覚し、社会的良識を持って、次のとおり行動する。

1. 社会への貢献
    1. わが社の経営理念である「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」ことを実現していく。
    2. 利潤を得て株主等の付託に応えることはもとより、経済・社会・環境・スポーツ・文化等の発展、ひいては国際社会の発展にも積極的に貢献していく。
2. 法の遵守
    1. 利潤は社会的規範、倫理に基づいた行動により得られるものであることを確認するとともに、すべての法令、国際ルールを遵守する。
    2. 企業及び社員の行動は、法律に定める基準を遵守し、反社会的行動は決して行わない。

3. 製品・サービスへの配慮
    1. お客様にとって付加価値の高い製品・サービスの提供に努める。
    2. 製品の安全性について最大の配慮を行う。
4. 地球環境の保全
    1. 環境に配慮した商品・サービスの開発と提供に努める。
    2. 地球環境保全に配慮した事業活動を行い、省エネルギー、省資源、汚染の予防、廃棄物の省資源化に努める。
    3. 環境マネジメントシステムを確立、維持し、継続的な改善に努める。
5. 情報の取り扱い
    1. 機密情報の管理を徹底し漏洩させないとともに、他社の機密情報を不正に入手しない。
    2. 個人情報、肖像、著作物など、プライベート・業務上に関わらず、入手したあらゆる情報に関する法令を遵守し、安全な取り扱いの維持向上を図る。
    3. インサイダー取引は行わない。
6. 知的財産の取り扱い
    1. 社内で創出された知的財産の保護を徹底する。
    2. 第三者の知的財産を尊重し、侵害しない。
7. 利害関係者への配慮
    1. 利害関係者との協調を重視し、対話に努める。
    2. 利害関係者に企業情報を適時、適正に開示する。
    3. 地域社会との交流、地域社会への貢献に努める。
8. 反社会的勢力への対応
    1. 反社会的勢力に対して利益供与は行わない。
    2. 反社会的勢力からの不当な要求には決して応じない。
9. 労働条件・職場環境への配慮
    1. 労働条件など労働に関する法令を遵守する。
    2. 安全で衛生的な職場環境の維持改善に努める。
    3. 供給者に対しても、労働に関する法令の遵守および適切な職場環境の配慮を要請する。
10. 人権の尊重
    1. すべての人の人権と多様性を尊重する。
    2. あらゆる差別的取り扱い、セクシャルハラスメント、いやがらせ、虐待に触れる行為は行わない。
    3. 強制労働や児童労働は行わない。
    4. 労働組織加入の権利と団体交渉の権利を保証する。
    5. 雇用における機会均等を確保する。
    6. 不正、法令違反に対して通報を行った社員が不利益を蒙らないようにする。
11. 贈答・接待の取り扱い
    1. 法令に違反する贈答、接待を行わない。
    2. 社会通念、一般的なビジネス慣習を逸脱した贈答、接待を行わない。
12. 公正競争の推進
    1. 取引先に対して、一方的かつ不当な要求は行わない。
    2. 公正取引、公正競争、独占禁止に関する法令を遵守する。
    3. 消費者・取引先に提供する商品・サービスについては、その品質、内容等を正しく表示する。

13. 企業体質の強化
    1. フェアプレー、フレンドシップ、ファイティング・スピリットを大切にし、アンフェアな行為を許さない企業風土を創り上げるよう努める。
    2. 公正な評価と人材の適正配置によって、実力主義人事を徹底し、活力ある組織を作る。
    3. このミズノ倫理規範を遵守し、弛まざる改革改善を進め、きびしい自己規制・自助努力のもと、企業体質の強化に努める。

国連グローバルコンパクト・コンパクトに署名

ミズノは、2021年7月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトが提唱する4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10 原則を支持するとともに、当社の既存の規定と照らし合わせながら、実践していきます。

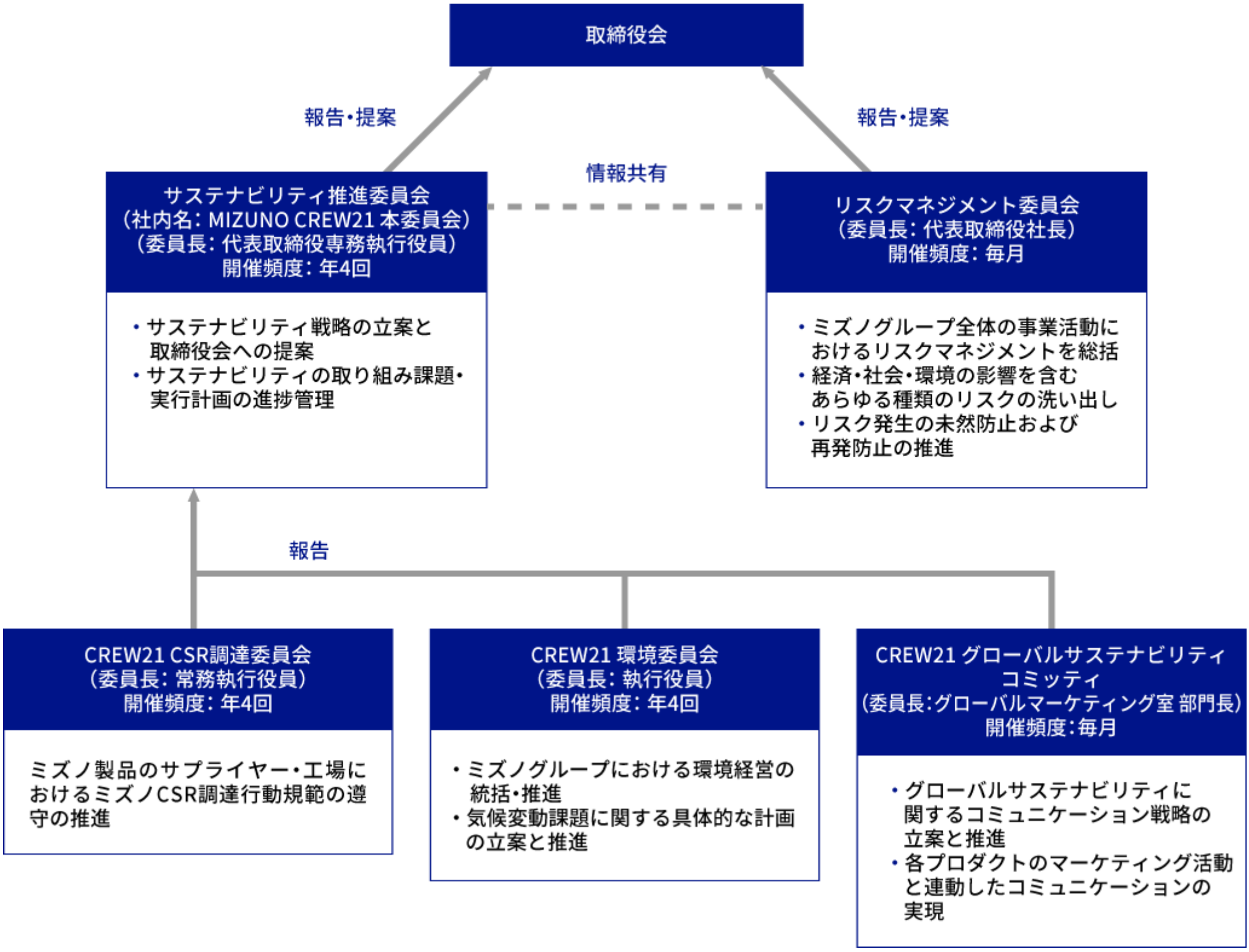
サステナビリティ推進体制

ミズノは、代表取締役専務執行役員が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW 21本委員会）」を年4回開催し、ミズノグループの社会的責任およびグローバルサステナビリティについて、方針の議論、具体的な取り組み課題とその実行計画の立案、目標の設定、進捗状況の管理を行っています。サステナビリティ推進委員会で協議した重要な課題は、取締役会に上程し、取締役会の決議を経て、全部門・グループ全拠点に展開します。サステナビリティ報告に関しては、サステナビリティ推進委員会で審議・承認を行い、取締役会に報告します。ESGインパクトやリスク機会の特定に関しても、サステナビリティ推進委員会経由で、取締役会に報告しています。取締役会は、サステナビリティ活動の推進状況の報告を受け、監督する体制となっています。

社会的責任およびサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）として特定した6項目のうち、複数の部門が関係する課題に関しては、サステナビリティ推進委員会の下部委員会として「CREW 21 CSR調達委員会」「CREW 21 環境委員会」「CREW21 グローバルサステナビリティコミッティ」、また別途「リスクマネジメント委員会」を設置し、それぞれが定期的に会合を開いて、より具体的な実行計画の立案、目標の設定、進捗状況の管理を行い、適宜、取締役会に報告・上程するサステナビリティ推進体制を構築しています。

ESGに関するリスクマネジメントプロセスのレビューに関しては、リスクマネジメント委員会で審議され、サステナビリティ推進委員会経由で取締役会に報告しています。

なお、2020年度はマテリアリティの見直しを行いましたが、見直しのプロセスにおいて、サステナビリティ推進委員会で審議を重ね、取締役会で承認を得ました。2021年度は、「気候変動」に関する課題について、サステナビリティ推進委員会、CREW21環境委員会でそれぞれ定期的に議論しました。2021年9月に、「企業に求められる気候変動対応」というテーマで、経営層をはじめ各部の部門長や事業責任者を対象とする研修を実施し、グループ全体でさらなる理解促進を図りました。



サステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW 21本委員会）

経済・社会・環境に関連するミズノグループの社会的責任への対応を経営戦略と統合するため、サステナビリティ推進委員会を設置しています。代表取締役専務執行役員が委員長を務め、製品開発担当執行役員、人事総務担当執行役員、各サステナビリティ関連委員会の委員長、全体の事業戦略を統括する総合企画室長、コンプライアンスを担当する法務室長のほか、サステナビリティとの密接な関係がある品質保証室長、研究開発部門長などその他幅広いメンバーで構成しています。

サステナビリティ推進委員会は、ミズノのサステナビリティ戦略の議論、具体的な取り組み課題とその実行計画の立案、目標の設定を行い、重要な課題は、取締役会に上程し、取締役会の決議を経て、全部門・グループ全拠点に展開します。また、CREW21 CSR調達委員会、CREW21 環境委員会、CREW21 グローバルサステナビリティコミッティで審議した重要な課題の報告を受け審議を行う上位の委員会という位置付けになっています。

CREW 21 CSR調達委員会

ミズノは、自社のモノづくりが工場で働く人々や地域社会に与える影響を認識し、ミズノ製品のサプライヤーにおける人権、労働安全衛生、環境保全などを国際的な基準からみて適切に保つCSR調達活動を2004年から推進しています。

活動を推進する委員会は常務執行役員を委員長とし、生産部門、工場部門、品質保証室などの代表メンバーで構成しており、ミズノCSR調達行動規範の遵守の推進、CSR調達監査の実施などについて討議しています。

なお、2021年4月1日の組織体制再編に伴い、委員会の名前を「CREW 21 CSR調達委員会」に改めました。

CREW 21 環境委員会

ミズノは、全ての企業活動が環境に影響を与えていることを自覚し、地球環境および地球環境の保全に貢献することを目的に、1991年9月に地球環境保全活動「Crew21※プロジェクト」を発足、ミズノグループにおける環境保全活動に関する重要な方針、施策、課題を審議する「Crew21委員会」を設置しました。2022現在、発足から30年以上が経過しています。

環境管理責任者である執行役員、研究開発、商品開発、生産、施設サービス、物流、小売、品質保証、人事総務など主要な部門の部門長をメンバーに、環境方針の策定・改訂、短期・中期・長期環境目標の設定や目標達成のための具体的施策などを討議しています。2021年度からは、CREW21環境委員会を2カ月ごとに年6回開催しています。事業活動におけるGHG排出量の削減をはじめとした環境負荷の低減や、環境に配慮した製品・サービスの開発と提供が重要という観点から、環境配慮型商品・気候変動対応商品の方向性や事業計画の立案など、全社横断でコミュニケーションを図る会議体として運営しています。
また、グループ全体で環境保全活動を推進するため、執行役員をトップとした環境マネジメントシステム（EMS）を構築しています。CREW21環境委員会において進捗の報告を行い、定期的な情報の共有を図っています。

なお、2021年4月1日の組織体制再編に伴い、委員会の名前を「CREW 21 環境委員会」に改めました。

※ Crew21は、Conservation of Resources and Environmental Wave21の頭文字をとったもの

CREW 21 グローバルサステナビリティコミッティ

2021年1月、グローバルでのサステナビリティ活動を推進するため、「CREW 21 グローバルサステナビリティコミッティ」を立ち上げました。グローバルマーケティング室の部門長を委員長とし、オブザーバーとして、代表取締役専務執行役員や関連部門の役員も参画しています。

サステナビリティに関するコミュニケーション戦略の立案や、各プロダクトのマーケティングと連動した具体的な計画の策定について定期的にオンライン会議を実施し、各リージョンの代表、各プロダクト部門の代表、関連する管理部門の代表が集まり討議しています。

リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、「リスクマネジメント規程」に基づいて設置される取締役会の諮問機関であり、代表取締役社長が委員長を務め、専務執行役員2名の他、内部統制をつかさどる部門の部門長6名の委員により構成されています。

ミズノ株式会社の各部門および子会社を含むミズノグループ全体の事業活動におけるリスクマネジメントを総括し、経済・社会・環境の影響を含むあらゆる種類のリスクの洗い出しと、その未然防止策の構築・実行の中心的役割を担っています。気候変動リスクに関し、短期・中期・長期において関連があると考える側面について、リスクマネジメント委員会での議題に挙げ、2021年度から具体的に討議を進めています。

また、日ごろの関係各部・各拠点との情報交換や研修教育を通じて、グループ全体にリスクマネジメントの考え方の浸透を図るとともに、具体的な事業リスクが発生したときには、別途設置される危機管理チームと連携し、問題の早期解決および再発防止に取り組む態勢を確保しています。

ステークホルダーエンゲージメント

「フェアプレー」「フレンドシップ」「ファイティング・スピリット」を大切にし、持続可能な社会の実現と美しい地球環境の保全に貢献するためには、さまざまなステークホルダーとの協力が欠かせません。ミズノは、ステークホルダーからの要請、期待、意見、評価などに対し真摯に耳を傾け、学び、事業活動に反映させていくことが重要だと考えています。

主なステークホルダー

※ 事業への関連性や提起された課題の重要性に基づき選定、対応

ステークホルダー	主なコミュニケーション機会	具体的な対応例
共通	ウェブサイト Year Book	• サステナビリティレポートの作成と発行（年1回）。 • SDGs・サステナビリティ情報も盛り込んだ会社案内「Year Book」を発行（年1回）。
顧客	お客様相談センター ソーシャル・メディア	• Web上の書き込みによる間接的な苦情（サイレントカスタマー）へミズノ側から連絡を取り対応するアクティブサポートを実施。
従業員	経営層と従業員との懇親会 労使間協議	• 社長や経営幹部と従業員が直接対話する場の設定と継続実施。
サプライヤー	キャパシティ・ビルディング（年1回開催） 訪問監査・個別対話	• CSR調達セミナー開催： キャパシティ・ビルディングの取り組みとして、海外に工場を展開する委託先工場を対象に「ミズノCSR調達セミナー」を開催。2021年度は新型コロナウイルスの影響で非開催。 • 訪問監査（国内）： 外国人技能実習生を雇用する工場を対象に、ミズノのCSR担当者が監査員として訪問し、CSR監査を実施。 • 監査立ち会いによる対話： 新規参入国、主要工場の監査立ち会いにより、法律と現場との乖離や、是正難易度の確認などを実施。クロージングミーティングでは、是正可能なレベルを確認。サプライヤーや現地スタッフにも立ち会ってもらうことで課題を共有。 • 追跡監査となった工場との対話： 監査でC、Dランクとなった工場とは個別に面談を繰り返し、追跡監査に向けて是正の進捗度合いや状況を細かくチェック。 • 取引（生産）開始前の対話： 新規で取引を開始する仕入先に対して、個別にCSR調達説明会を実施。ミズノの方針、監査について説明。 • 調達部門の、主要サプライヤーとの定期会合の際に、CSR調達方針、計画、世界の潮流、前年度の監査のフィードバックを実施。
取引先	全国ミズノ会 方針発表会・懇親会（展示会に合わせて年2回開催）	• 営業部門だけでなく商品企画担当者も取引先との懇親会に出席し、異なる視点からコミュニケーションを取れるよう対応。

ステークホルダー	主なコミュニケーション機会	具体的な対応例
地域コミュニティ	工場説明会（リスクコミュニケーション）（年1回開催）	• ミズノテクニクス株式会社では、各工場が立地している地域の行政担当者や自治会の方々に対して、工場における環境保全活動について定期的な対話会を実施。
株主/投資家	株主総会	• 株主総会招集通知の早期発送や英文招集通知の作成、自社と証券取引所のウェブサイトでの開示。

エンゲージメント事例

ミズノが考案した運動プログラム「ながら運動」と「ごみ拾い」を掛け合わせた「ながら運動 de ごみ拾い」の取り組みを大阪府様が進めています。海と海の生き物を守るため、街中や川などさまざまな場所で取り組まれている「ごみ拾い」をより楽しく、今後も長く続けられるように、健康づくりにもつながる運動として、大阪府様のホームページでも紹介されています。ミズノは、大阪府咲洲庁舎周辺のごみ拾い活動など大阪本社付近で開催されるイベントに参画し、地域住民の方々とコミュニケーションを図る場を設けています。

「ながら運動 de ごみ拾い」はじめました

※ ながら運動とはミズノが考案した運動。運動のために特別なことはせず、日常生活にかくれた運動を発見することで、いつでも・どこでも・その場でできる運動。

サプライヤーとのコミュニケーション

委託先工場で働く労働者の人権や労働安全衛生の確保、工場の環境保全活動推進を含むCSR調達活動を推進するため、生産に関わるサプライヤーや現地スタッフと積極的なコミュニケーションを図っています。監査の際には、フォローアップミーティングを行い、サプライヤーにおける現状の把握と、必要なアドバイスを行っています。

労働組合との協働「グローバル枠組み協定」

委託先工場の労働者の人権保護、労働条件の向上のために協力し合う目的で、2011年に締結した「グローバル枠組み協定※」の署名者であるUAゼンセン、ミズノユニオンと2022年1月25日にオンラインで定期情報交換会を行いました。ミズノからは2021年度のミズノのCSR調達の取り組み実績や懸案事項などについて報告し、UAゼンセンからは労働組合側の関心事項や動きについての情報提供を受けました。

※ 2020年10月1日、ミズノは、2011年に締結していたインダストリオール・グローバルユニオン（I-ALL）との「グローバル枠組み協定」の内容を更新しました。

外部団体への参加状況

サステナビリティに関する外部団体への加盟状況

国連グローバル・コンパクト	Signatory
Apparel and Footwear International RSL Management Group (AFIRM)	Member
TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）	賛同

サステナビリティに関する外部団体への参加状況

地方創生SDGs官民連携プラットフォーム
関西SDGsプラットフォーム
ユニセフ 子どもの権利とスポーツの原則に賛同
スポーツ・フォー・トゥモロー・コンソーシアム
責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）

団体や国内外の提言機関で役職等を有しているもの

1. ガバナンス組織において役職を有しているもの

一般社団法人日本スポーツ用品工業協会	副会長
関西スポーツ用品工業協同組合	副理事長
公益財団法人ミズノスポーツ振興財団	会長
公益社団法人東納税協会	副会長

2. プロジェクトまたは委員会に参加しているもの

World Federation of the Sporting Goods Industry (WFSGI)	Board Member

3. 通常の会員資格を超える多額の資金提供を行っているもの

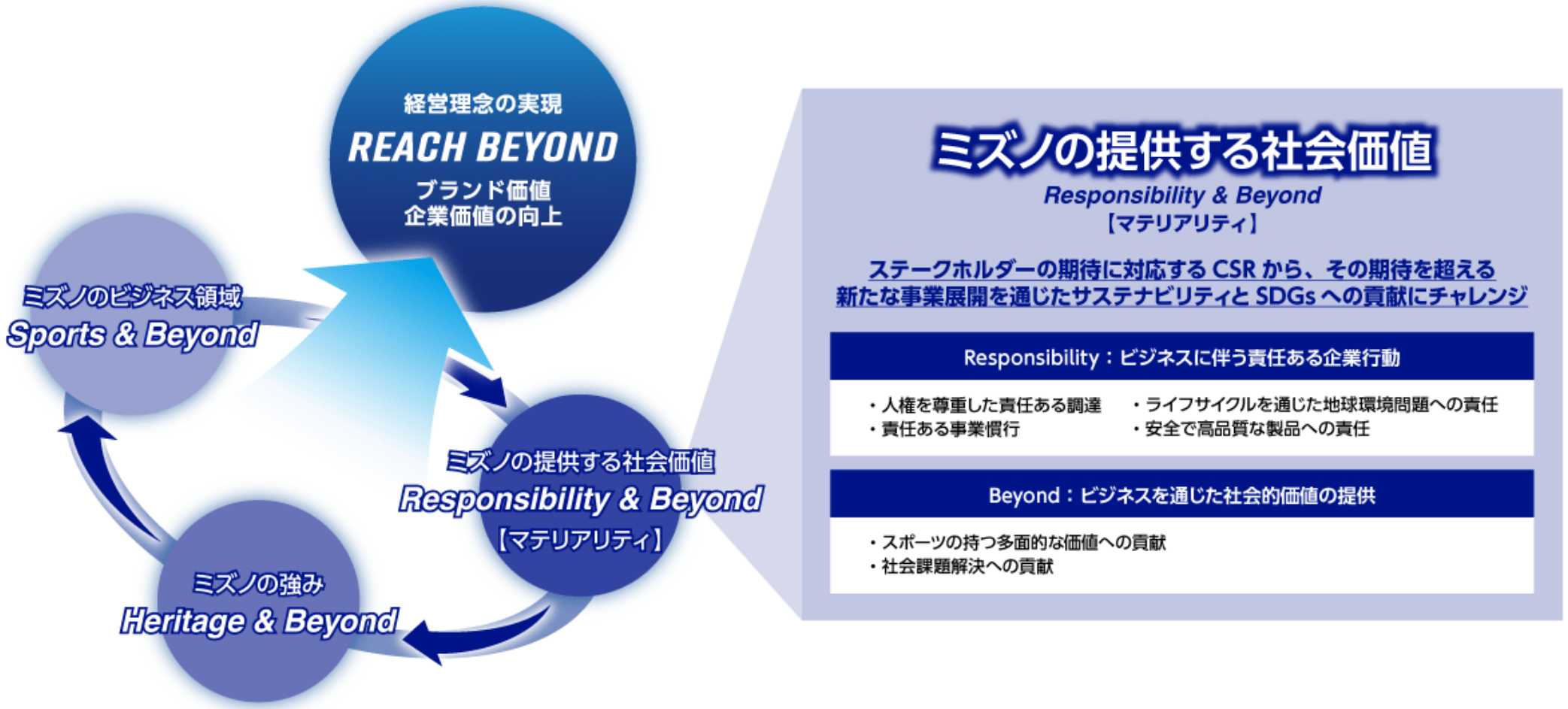
該当なし

4. 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの

大阪スポーツ用品卸商業組合
スポーツ用品情報システム研究会
一般社団法人日本ゴルフ用品協会

価値創造ストーリー

2030年に向けて、ミズノグループは「ミズノの強み」“Heritage & Beyond”、「ミズノのビジネス領域」“Sports & Beyond”、「ミズノの提供する社会価値」“Responsibility & Beyond”の3つの枠組みから、環境、社会におけるサステナビリティ課題の解決につながる事業の意義を明確にし、社会価値と経済価値の創出を同時に目指していきます。



ミズノの提供する社会価値　Responsibility & Beyond【マテリアリティ】

ステークホルダーの期待に対応するCSRから、その期待を超える
新たな事業展開を通じたサステナビリティとSDGsへの貢献にチャレンジ

Responsibility：　ビジネスに伴う責任ある企業行動

- 人権を尊重した責任ある調達
- ライフサイクルを通じた地球環境問題への責任
- 責任ある事業慣行
- 安全で高品質な製品への責任

Beyond：　ビジネスを通じた社会的価値の提供

- スポーツの持つ多面的な価値への貢献
- 社会課題解決への貢献

ミズノの強み　Heritage & Beyond

これまで培った強みを生かし、新たな戦略ドメインにチャレンジ

Heritage：　これからも全事業で継続して培うべきビジネス資産

- スポーツブランドとしての信頼
- スポーツに関連するネットワーク
- トップアスリートに選ばれる開発力
- スポーツマインドを持つ人材
- 高い品質を実現する技術力

Beyond：　強みを生かした新規戦略ドメインと今後新たに獲得していく強み

- ライフスタイル
- 施設運営サービス
- 健康
- BtoB
- ワークビジネス
- イノベーション創発（新研究開発拠点）

ミズノのビジネス領域　Sports & Beyond

スポーツを核としたビジネス領域の拡大にチャレンジ

Sports

- for Sports Players　スポーツをする人をターゲットとしたビジネス
- for Sports Community　スポーツを応援する人たちをターゲットとしたビジネス

Beyond Sports

- ライフスタイルで快適な生活をサポートするビジネス
- 中高年の健康、子どもの発育、障がい者の支援をターゲットとしたビジネス
- 作業安全・効率化をターゲットとしたビジネス
- ミズノの技術・知見を生かしたSDGs貢献型ビジネス

マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティの見直し

1. 見直した背景
   サステナビリティ経営のさらなる推進のため、「価値創造ストーリーの構築」「マテリアリティの再定義」「ターゲットとすべきSDGsの明確化」について、2019年6月から検討作業を開始。「マテリアリティの再定義」は2020年10月のサステナビリティ推進委員会で行い、マテリアリティの見直しを審議しました。

2. 経営層による審議・承認
   社外有識者による役員および事業責任者への個別ヒアリングを実施後、社外有識者からの提案を参考に事務局でまとめた素案は、サステナビリティ推進委員会において複数回の審議を行い、2020年1月に取締役会で審議、承認しました。2021年度から新マテリアリティとして開示しています。

ミズノの新マテリアリティと関連する主なSDGs

	新マテリアリティ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Responsibility ビジネスに伴う責任ある企業行動	安全で高品質な製品への責任 詳細へ																	
	製品の安全と品質の確保												●					
	製品に関するコミュニケーション												●					
	お客様対応												●					
	人権を尊重した責任ある調達 詳細へ																	
	取引開始前のサプライヤーCSR事前評価	●		●	●	●	●		●		●						●	
	サプライヤーにおけるCSR状況の把握と改善に向けた取り組み	●		●	●	●	●		●		●						●	
	児童労働・強制労働の禁止・廃絶に向けた取り組み	●		●	●	●	●		●		●						●	
	ライフサイクルを通じた地球環境への責任 詳細へ																	
	エネルギー・温室効果ガス排出削減			●			●	●					●	●	●	●		
	有害化学物質の削減			●			●	●					●	●	●	●		
	廃棄物の削減			●			●	●					●	●	●	●		
	責任ある事業慣行 詳細へ																	
	コンプライアンス/腐敗防止										●						●	
	知的財産の保護																●	
	個人情報の保護										●						●	
Beyond ビジネスを通じた社会的価値の提供	スポーツの持つ多面的な価値への貢献 詳細へ																	
	スポーツを通じた心身の健康			●	●	●												●
	スポーツを核とした地域コミュニティの発展			●	●	●												●
	スポーツを軸とした多様性の推進			●	●	●					●							●
	スポーツを通じた平和貢献			●	●	●					●							●
	社会課題解決への貢献 詳細へ																	
	シニア世代の運動機能の維持による健康寿命の延伸			●	●	●												●
	子どもの体力・運動能力の向上			●	●	●					●							●
	快適なアクティブライフへの貢献			●	●	●			●				●	●	●			●
	ミズノの技術を応用したSDGs貢献			●	●	●				●			●	●				●

主要取り組み指標（KPI）

マテリアリティの取り組みについて、進捗状況を適切に管理し、年次報告書での情報開示を推進するため、主要取り組み指標（KPI）を策定しました。「安全で高品質な製品への責任」「ライフサイクルを通じた地球環境への責任」「スポーツの持つ多面的な価値への貢献」「社会課題解決への貢献」の4項目については、引き続き検討を進め、2023年度以降すべての項目を開示する予定です。

マテリアリティ		主要取り組み指標（KPI）	2022年度目標
Responsibility: ビジネスに伴う責任ある企業行動	安全で高品質な製品への責任	主要取り組み指標（KPI）および目標については、2023年度の公開に向けて、引き続き精査を行います。	
	人権に配慮した責任ある調達	致命的・重大不適合項目の6か月以内の是正率改善	65% (2021年実績44%)
	ライフサイクルを通じた地球環境への責任	主要取り組み指標（KPI）および目標については、2023年度の公開に向けて、引き続き精査を行います。	
	責任ある事業慣行	内部通報窓口の従業員認知度の向上	ミズノ従業員によるミズノフェアプレーホットライン／ハラスメント窓口認知度100%
Beyond: ビジネスを通じた社会的価値の提供	スポーツの持つ多面的な価値への貢献	主要取り組み指標（KPI）および目標については、2023年度の公開に向けて、引き続き精査を行います。	
	社会課題解決への貢献	主要取り組み指標（KPI）および目標については、2023年度の公開に向けて、引き続き精査を行います。	

ミズノに関連する46課題

2015年に重要課題（マテリアリティ）を特定した際に、下記の46課題を抽出しました。これらは当時、ISO26000、SDGs、GRI G4ガイドラインなどの国際的に重要とみなされている基準、また、NGOや調査機関の各種報告書などを参考とし、6つのピラー（柱）の下に自社に関連する課題として整理したものです。

今回のマテリアリティの見直しは、これらの46課題を参考に実施しています。見直しの際は、当社に深く関わる社会課題を整理するとともに、これまでの実績を整理し、社外有識者の提案に従い、当社の強みや、ビジネス領域、提供する社会価値について、経営陣や関連部門の社員と議論を重ね、46課題の中から新マテリアリティを選定しました。

スポーツの振興	CSR調達	環境
1. 子どもの体力と運動能力の向上 2. スポーツを通じた高齢者の健康増進 3. 学校や地域との協力を通じた地域スポーツの振興 4. 障がい者スポーツの振興支援 5. アマチュアスポーツの振興支援 6. スポーツ指導者の育成 7. 途上国におけるスポーツ振興支援	1. 一次サプライヤーにおける環境影響 2. 一次サプライヤーにおける労働者の処遇 3. 一次サプライヤーにおけるその他のリスク 4. 児童労働の禁止・廃絶 5. 二次/三次サプライヤーにおける環境影響 6. 二次/三次サプライヤーにおける労働者の処遇 7. 二次/三次サプライヤーにおけるその他リスクの把握 8. サプライヤーのキャパシティ・ビルディング 9. サプライチェーンにおけるCSRの取り組みに関する情報開示および透明性の確保 10. サプライチェーンにおける結社の自由と団体交渉権 11. サプライチェーンにおける苦情処理メカニズムの構築 12. 製品に関するサプライヤー情報の開示	1. 温室効果ガス排出量の削減 2. 廃棄物の削減と正しい管理・処理 3. 人体や環境に有害な化学物質の削減と使用に関する管理 4. エネルギー使用量の削減 5. 水使用の効率化および使用に関する管理 6. 製品の環境負荷低減に向けた研究開発 7. 製品の環境負荷に関する情報の開示 8. スポーツイベント開催時の環境への配慮 9. 使用済み自社製品の回収とリサイクル
公正な事業慣行	**製品責任**	**雇用・人材活用**
1. ガバナンスの強化 2. コンプライアンスの実践 3. 内部統制の強化 4. 腐敗防止 5. 反競争的行為の防止 6. 知的財産権の保護 7. 個人情報保護	1. 製品の品質管理 2. 製品の安全な利用に関する消費者への情報提供 3. 宣伝･広告物の適正化 4. 製品に関する表示物の適正化 5. 消費者からの問い合わせ対応 6. 不良品に関する誠意ある対応	1. 公正な評価制度 2. 職場の安全衛生 3. 多様な働き方の実現 4. ダイバーシティ 5. 従業員の賃金と福利厚生

重要課題のマネジメントアプローチ

なぜ重要か（重要性の理由）

スポーツが提供できる価値は多種多様であり、人々がより豊かに、健康かつ快適な生活を送るために重要な役割を担っています。例えば、子どもの体力・運動能力の向上のためには、幼少期から身体を動かすことに慣れ親しむことが重要です。また、高齢化が進む現代では、スポーツを通じた健康寿命の延伸が期待されています。ミズノは、当社グループが持つスポーツに関する理解やノウハウ、技術、ネットワークなどを生かすことでスポーツの力を最大限に引き出し、その価値を今後もより多くの人々に提供できるようにスポーツの振興に努めていきます。

マネジメント方針

ミズノが取り組んできた「スポーツの振興」とは、一人でも多くの人々にスポーツの楽しさを届け、「フェアプレー」「フレンドシップ」「ファイティング・スピリット」というスポーツの宿す精神を体験してもらうこと、また、社会が直面する課題に対し、スポーツの持つ可能性を最大限に生かしたソリューションを関係機関と協力して提供することと考えてきました。そして、今後もそれらの活動により、一人一人が輝ける豊かでサステナブルな社会の実現に貢献できると考えています。

そこで、2021年度にマテリアリティを見直し、「スポーツの振興」を通じた社会的価値の提供として、「スポーツの持つ多面的な価値への貢献」と「社会課題解決への貢献」の二つのテーマで活動を進めることにしました。

「スポーツの持つ多面的な価値への貢献」については、以下三つを最重要課題として取り組んでいきます。

- スポーツを通じた心身の健康
- スポーツを核とした地域コミュニティの発展
- スポーツを軸とした多様性の推進

また、海外の国や地域それぞれに根差したグローバルなスポーツ振興活動も引き続き積極的に推進していきます。

マネジメント体制

ミズノは、代表取締役専務執行役員が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW 21本委員会）」を設置していますが、その委員会に加え、2021年1月からは、グローバルでのさらなるスポーツ振興や「ミズノらしい」サステナビリティ活動を推進するため、「CREW 21グローバルサステナビリティコミッティ」を立ち上げました。オブザーバーとして、代表取締役専務執行役員や関連部門の役員も参画しています。各リージョンの代表が集まり、定期的な会合をオンラインで実施し、具体的な取り組み課題とその実行計画の立案、目標の設定を行うなど、活動を加速させています。

サステナビリティ推進体制についてはこちらをご参照ください

パフォーマンス ハイライト

■ スポーツ施設運営契約数/施設数※

2019年度	173物件/1,061施設
2020年度	176物件/1,112施設
2021年度	185物件/1,218施設

※ 2022年4月現在

主要取り組み指標（KPI）および目標については、2023年度の公開に向けて、引き続き精査を行います。

重要課題
スポーツを通じた心身の健康

私たちを取り巻く生活環境は、日々著しく変化しています。情報化社会の進展やさまざまな作業の自動化により利便性が向上するとともに、労働形態の変化なども加わり便利で快適な生活が実現しました。一方、運動不足や人と人との交流の減少といった課題も生まれ、社会の健全な発展に大きな影響を及ぼすことが懸念されています。

スポーツには、心身の健康の維持だけでなく、国や世代を超えたコミュニケーションを生み出し、人や地域の可能性を引き出す大きな力があります。ミズノは、より多くの人々がスポーツにアクセスすることを支援し、一人一人が輝けるより豊かでサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

企業の健康経営に寄与するプログラムの提案

日常の何気ない動作や時間を簡単な運動に変えて、運動不足の解消を目指すプログラム「ながら運動100」を開発し、企業などに提案することで健康経営をサポートしています。

運動はしたいが長続きしないのは、運動する時間や場所にとらわれたり、特別なことをしなくてはいけないと身構えたりすることが原因になっていると考えられます。運動のために何かをしなくても、実は日常生活の中に多くの運動が隠れているのではないかという発想から生まれたのが「ながら運動100」です。

特別な道具は必要なく、スポーツジムに通うこともなく、運動のためだけに時間を割くことも不要です。日常生活を25のシーンに分解し、それぞれのシーンでできる「ながら運動」をWeb特設サイトやイベント、講習会などで紹介しています。

少し意識を変えるだけで、日常生活がそのまま運動になる「ながら運動」はさまざまな企業・団体とコラボレーションも行っています。

詳細はこちらをご参照ください

健康維持・増進に効果的な歩き方プログラムの提案

一人でも手軽に取り組める運動のウォーキング講習を実施しています。靴の履き方から、正しい姿勢、歩行、足指ストレッチなど、運動が苦手な高齢者でも参加できます。

■ 歩き方プログラムの開催実績

	2019年度	2020年度	2021年度
施設数	38	27	34
参加者数（人）	2,801	2,866	2,687

自宅でできるかんたん運動動画の配信

ミズノは、新型コロナウイルス感染症による社会的影響を踏まえ、スポーツの力で元気を届けるため、ミズノ所属のインストラクターと一緒に運動動画プロジェクトをスタートし、配信しています。

詳細はこちらをご参照ください

今後の課題

時代の変化に合わせて、DXも活用しながら、気軽に運動する習慣を身に付けるなど、より快適な生活をサポートするビジネスを展開していきます。

重要課題

スポーツを核とした地域コミュニティの発展

情報技術の発達により、間接的なスポーツ観戦という面では、国内外問わずリアルタイムで楽しめる環境が整ってきています。しかし、実際に身体を動かし、スポーツを楽しむためには、用具や施設、またチームメイトや指導者なども必要になり、スポーツをしたくてもその機会に恵まれないという人たちもいます。

ミズノは、スポーツの持つ可能性を最大限に生かし、スポーツを楽しむ機会をより多くの人たちに提供するためには、年齢をはじめ、障がいの有無、居住地などに左右されない平等な機会の創造が重要との考えのもと、スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの振興支援活動を行っています。また、それらの活動を通じ、スポーツを通じた人と人とのつながりやコミュニケーションの創造にも貢献しています。

トップアスリートによる地域スポーツ振興
～ミズノビクトリークリニックの開催

ミズノは、2007年より現役のトップアスリートや、かつて第一線で活躍したOB/OGによる実技指導を行う「ミズノビクトリークリニック」を各地で開催し、スポーツの楽しさを伝えるとともに、地域スポーツの振興に向けた活動を行っています。

クリニック講師には、五輪、世界選手権などをはじめ国内外の競技会で活躍した20競技のアスリート約300人が登録されており、プロの技術や精神を直接伝授するとともに、参加者間の交流を促進する内容となっています。トップクラスの競技者を講師として行う本プログラムは、地域におけるスポーツの振興だけでなく、アスリートに活躍の場を与え、トップスポーツと地域スポーツの融合に寄与するものとなっています。

新型コロナウイルスの影響が続いた2021年度は45回の開催となりました。

	2019年度	2020年度	2021年度
開催数（回）	89	24	45

地域におけるスポーツの振興に向けた自治体などとの協働

地域におけるスポーツは、心身の健康増進だけでなく、住民間のコミュニティづくりにも役立っています。公民学それぞれの知見を結集することで、より地域のニーズに即した効果的な活動が可能になります。ミズノは、地方自治体や地域の大学などとの連携を通じて、地域におけるスポーツ振興を推進しています。

スポーツ施設の運営

スポーツを楽しむ機会を創造するためには、地域にスポーツができる「場」があるということも重要です。ミズノは2006年から、全国のスポーツ施設の指定管理事業に参画しています。スポーツ施設の運営管理や、年齢に合わせたプログラムの提供を通じ、地域住民の交流を促進するとともに、地域の一員として、気軽にスポーツに触れ合う機会の創出を支援しています。契約施設は、2022年4月現在で全国185カ所、1,218施設となっています。

今後の課題

新型コロナウイルスによる「新しい生活様式」が常態化してきたことを踏まえ、子どもたちの体力低下が今後も続いていくことを考慮せざるを得ない状況となってきました。子どもたちが学校の体育授業やクラブ活動に限らずどこでも気軽に楽しくスポーツを楽しむことができる機会をさらに増やしていくことで、将来のスポーツ人口の維持、増加、さらには健康で豊かな生活が送れる社会の実現に寄与できるよう取り組んでいきます。

重要課題

スポーツを軸とした多様性の推進

多様な人たちが一緒に楽しめる運動やスポーツ製品・サービスの研究・開発

ミズノは、多様な人たちが世代・性別・障がいの有無などの違いを超えて、運動やスポーツを一緒に楽しめる製品・サービスの研究・開発を進めています。例えば、より多くの人たちがスポーツに参加できるよう、身体負荷の少ない走り方・歩き方に関する研究や、それに適した製品開発に取り組んでいます。

また、人体負荷軽減の関連商品として下記のような研究開発を実施しています。

- **歩行アシストキャリーバッグ（手首や腕の負荷軽減）**
  ハンドルの形がL字型になっており、前に進もうと体重をかけたときに車輪へ力が均等に伝わり、多少の段差でも真っすぐに進むことができます。上り坂ではL字の角を持って上ると、縦に持って上るよりも手首の筋肉にかかる力が約4割も軽減できます。
- **膝サポーター「グッドムービング ひざサポーター」（膝の負荷軽減）**
  膝のぐらつきを抑え、安定性を確保するフレックスチューブボーンを内蔵しているほか、ミズノの独自設計「ダイナモーションフィット設計」でズレにくく、理想的な装着感を実現しています。
- **耳たぶ式脈拍計「ＭｉＫｕＨａ」（暑熱リスクの低減など）**
  手首や胸ではなく、耳たぶに装着してスマートフォンで管理する、精度・利便性に優れた脈拍計です。スポーツジムでの運動効率の可視化だけでなく、パートナー企業とのソリューション連携により職場や工事現場での健康管理、暑熱リスク検知など安心・安全のための活用を促進していきます。

ＭｉＫｕＨａ

耳たぶに装着

- **カーボン製白杖「ミズノケーン ST」（快適性・安全性の向上）**
  当社は、スポーツ用品開発で培ったカーボン設計・加工技術を活用し、軽量性と操作性を追求した直杖タイプの白杖「ミズノケーン ST」を2022年3月に発売しました。この白杖は、持ち手に近い手元側を堅くすることで、地面の凹凸を感じやすい設計を採用しています。また、地面と接地する先端部にはティアドロップ型の石突を採用することで、路面のひっかかりを抑制しています。一般社団法人PLAYERS※1と協力し、ミズノで開発、ミズノ テクニクス株式会社※2で製造しています。

※1「一緒になってワクワクし世の中の問題に立ち向かう」をスローガンとするプロトタイピングチーム

※2スポーツ用具・カーボン製品の製造をするミズノ株式会社のグループ会社

カーボン製白杖「ミズノケーン ST」

障がい者スポーツ支援

ミズノは、障がい者用スポーツ用具の開発・提供や、選手・チームのサポートなどを通じて、障がい者が積極的にスポーツにアクセスできるような環境づくりにも力を入れています。

障がい者スポーツの振興のためのスポーツ用義足の開発

ミズノは、福祉機器メーカーである今仙技術研究所と共同で、陸上用義足の開発に取り組んでいます。2016年にはカーボン製スポーツ用義足板バネを共同開発し、全国の義肢装具製作所を通じて販売を開始しました。このカーボン製板バネは、陸上競技ビギナーからトップ選手まで対応した短距離走用の板バネで、走行時における動作解析、板バネの変形や荷重の分析、構造解析から得られた知見をもとに、全体形状や剛性の分布を見直し、選手の求める板バネの変形・反発特性を追求しています。また、取り扱いがしやすいよう、軽量性も高めています。

2020年9月には、板バネの先端中央部分に孔をあけた形状のスポーツ用義足板バネ「KATANAΣ」（カタナシグマ）を共同で開発しました。このカーボン製板バネは、スパイクピンがある接地部分から上部にかけて空気孔を設けることで、空気抵抗を約31%軽減しています※1。質量は従来品に比べて約15%軽量になり、振りやすさを表す慣性モーメントも従来品に比べ約10%小さく設計できました※2。

今仙技術研究所・ミズノ共同開発 スポーツ用義足板バネ「KATANAΣ」（カタナシグマ）

ミズノは、多くのスポーツ品に使われているカーボンの設計・加工技術とアスリートの動作解析などのスポーツテクノロジーを融合させ、今仙技術研究所の技術と組むことで、世界で戦えるスポーツ用義足開発に取り組んできました。これからもトップ選手向けのラインナップを増やすことで、これまで海外製品を使っていた選手への普及促進を図っていきます。

※1 空気孔を設けないものとの比較。ミズノ調べ、風洞実験装置による。
風速18.2m/s、義足を振り出す速度が最大となる板バネの位置関係（板バネが垂直より30°前傾した姿勢）で計測。

※2 従来品との比較。ミズノ調べ、慣性モーメント測定器による。
地面から460mm、板バネ取り付け面から前方へ80mmの位置を膝の回転軸とした設定で計測。

また、2021年9月には、スポーツのエントリー層に向けたカーボン製板バネ「KATANAα」を共同開発しました。今までの板バネは、陸上競技場などで走るための競技専用の義足に取り付けるものでしたが、競技用板バネ製作のノウハウを生かし、初めて走る人を対象にした、軽量で扱い易い板バネをエントリーモデルとして新たに開発しました。この板バネは専用のソールを装着することで、トップモデルと同様のコンセプトを持ったバネ特性を実現しています。さらに、日常用義足からの取り換えが容易で、価格も従来の競技モデルと比べて安価となっています。
日本国内における下肢切断者は約6万人※3で、公益財団法人鉄道弘済会義肢装具サポートセンターのアンケートによると、当施設で義足を製作されたユーザーの約3割が「競技用の義足を試してみたい」と回答しています。
今後も、当社は今仙技術研究所と共にスポーツ用義足板バネの研究開発を続け、下肢切断者のスポーツライフを支えていくことを通じて、健康の増進と福祉の向上を推進していきます。

※3 平成18年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」より

今仙技術研究所・ミズノ共同開発「KATANAα」（カタナアルファ）　子ども用（左）と大人用（右）

子どもたちの発達を促す運動遊びプログラム

スポーツにおける正確な動作や、日常生活における細かな動作が苦手で、生活の中で支障（物をよく落とす、ハサミや刃物がうまく扱えないなど）を感じている子どもたちを対象とした運動遊びプログラムを提供しています。このプログラムを通じて、身体の動かし方や巧緻性を改善することで子どもたちの発達を促していきます。

ファン向けビジネスの拡大

ミズノは、今までにない楽しくて便利なプロ野球観戦グッズを、ファンと一緒に開発する共創プロジェクト「ファンバサダー ミーティング」を企画、運営しています。

「ファンバサダー」とは、野球ファンがアンバサダーとなり、ファン独自の視点で野球の魅力を発信してほしいという願いを込めた造語です。

今後は、プロ野球以外のスポーツ観戦もさらにおもしろくするため、おそろいのユニフォームや応援グッズなどファンの視点で盛り上がれる企画を展開していきます。

今後の課題

ミズノはスポーツ分野で培った技術や素材を応用し、誰もがスポーツを楽しむことができる社会の実現を目指しています。

重要課題
スポーツを通じた平和貢献

ミズノグループは、世界中の人々に、スポーツを通じて明るく健康な生活を届けたいという想いで事業を行ってきました。2020年度以降は新型コロナウイルスの事態を受け、身体を動かすことの大切さやスポーツができる歓び、スポーツが与えてくれる感動や勇気をより強く認識し、当社グループの事業の意義をあらためて深く感じています。

当社グループは、海外12の国と地域に事業拠点を有し、ミズノブランドをグローバルに展開していますが、それぞれの地域に根差したスポーツ振興の活動も推進しています。今後も、スポーツの力を通じて平和な社会の実現に貢献できるよう、また、世界中の人々、世界中の子どもたちを笑顔にできるよう、取り組みをさらに広めていきます。

アムステルダムマラソンへの参画

海外でのスポーツ振興活動で代表的なものとして、オランダで開催されるアムステルダムマラソンがあります。この大会は、ミズノが2000年からサポートを続ける大会で、フルマラソン、ハーフマラソン、8kmランとさまざまなカテゴリーが設けられており、参加者それぞれが自身の能力に応じて、ランニングを楽しめるイベントとなっています。

2020年度は新型コロナウイルスの影響を考慮した「バーチャル ラン」イベントとしての実施でしたが、2021年度は、2年ぶりにリアルの大会として１0月17日に開催されました。90を超える国から3万人以上のランナーがエントリーし、当社はメインスポンサーとして、会場周辺に2kmにわたるミズノのフラッグを設置しました。また、大会期間中、スタジアムに隣接した販売スタンドを設けて、アパレルやフットウェアの展示・販売を行いました。

本イベントの詳細はこちらをご参照ください

アムステルダムマラソン2021

2年ぶりにリアル開催されたアムステルダムマラソン2021

当社グループは欧州、米国、オーストラリア、台湾、韓国、中国、その他世界中の国々で子どもから大人まで、また上級者から初心者までがスポーツを楽しめるよう、ランニング、ラグビー、バドミントンなどさまざまな大会の協賛やスポーツクリニックの開催・協力などを行っています。

ピンクリボン活動への貢献

米国ミズノとオーストラリアミズノは、スペシャルエディションシューズとして、「Project Zero Wave Rider Waveknit」を販売しています。このシューズの売り上げの一部は、2030年までに乳がんによる死亡者ゼロを目指すNational Breast Cancer Foundation (NBCF)の活動資金や研究費用として寄付しています。

「Project Zero Wave Rider Waveknit」の売り上げの一部をNBCFに寄付

今後の課題

経営理念である「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」を実践するため、海外拠点においても、さらなるスポーツ振興活動の推進を進めていきます。

重要課題のマネジメントアプローチ

なぜ重要か（重要性の理由）

ミズノは、スポーツを取り巻く社会課題に対し、SDGs貢献型ビジネスの創出を通じて解決を図っていきます。日本では、諸外国に比べてスポーツ実施率が低い状態が続いており、スポーツ庁はスポーツ基本計画に基づく目標として、成人のスポーツ実施率を週1回以上が65%程度になることを設定しています。この目標の達成には、子どもたちからシニアまで、誰もが楽しんでスポーツに参加できる社会づくりが欠かせません。

当社は、子どもの体力・運動能力向上、シニアの健康寿命延伸に注力しています。子どもの体力・運動能力は1985年以降低下したままであり、例えば、転倒時に手が突けないため顔面のケガが増えていることや、すぐに疲れるなど日常生活にも支障が出ています。そこで当社は、子どもが楽しみながら参加できる運動遊びプログラムを開発し、運営施設やショッピングモールなどで展開しています。

また、シニアが楽しんで参加できる運動プログラムの開発および運営も行っており、シニアの健康寿命を延ばすことは、持続可能な社会保障制度の実現にも貢献できると考えています。

マネジメント方針

2020年に策定した「SDGs推進指針」、および「ミズノ倫理規範」の「1. 社会への貢献」に基づき、スポーツの定義を競技シーンだけでなく、日常生活シーンにおける身体活動にも拡大し、スポーツの力で社会課題を解決する新たなSDGs貢献型ビジネスの創出を目指していきます。

そこで、このほどマテリアリティを見直し、「スポーツの振興」を通じた社会的価値の提供として、「スポーツの持つ多面的な価値への貢献」と「社会課題解決への貢献」の二つのテーマで活動を進めることにしました。

「社会課題解決への貢献」については、以下三つを最重要課題として取り組んでいきます。

- シニア世代の健康寿命の延伸
- 子どもたちの体力・運動能力の向上
- ミズノの技術を応用したSDGs貢献

「SDGs推進指針」「ミズノ倫理規範」について詳しくはこちらをご参照ください

マネジメント体制

ミズノは、企画・開発部門の役員がリーダーを務める「xPD横断委員会」を設置しています。同委員会には、開発部門をはじめ、アパレル、フットウエア、イクイップメントの各部門の代表者が集まり、定期的な会合を実施。R&Dに関する展望、今後の方針、具体的な計画づくりなど、持続可能な未来の実現に向けて活動しています。

パフォーマンス ハイライト

■ ウォーキング講習

2019年度	38施設で開催し、2,801人が参加
2020年度	27施設で開催し、2,866人が参加
2021年度	34施設で開催し、2,984人が参加

■ 「ヘキサスロン」導入校/開催数/全参加者数[*b]

2019年度	6校/120回/約4,000人
2020年度	9校/17回/1,446人
2021年度	7校/13回/631人

なお、2022年度以降は、新たに特定した主要取り組み指標（KPI）の進捗を管理し、情報開示を行っていく予定です。

- 主要取り組み指標（KPI）：　「ヘキサスロン」導入校/開催数/全参加者数[*b]
- 2022年度目標：　10校　/　20回　/　1,000人

重要課題
シニア世代の運動機能の維持による健康寿命の延伸

高齢化が進む現代では、スポーツを通じた健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）の延伸が期待されています。一人一人の生活の質を保ち豊かな生活を送るため、また、医療費等の社会的負担を軽減するためにも、スポーツを通じたシニア世代の運動機能維持に努め、健康寿命の延伸に貢献していきます。

ミズノ高齢者健康運動プログラム

「ミズノ高齢者健康運動プログラム」とは、「できる」「楽しむ」「つづく」の三つのコンセプトをもとにミズノが独自に開発した高齢者健康運動プログラムです。

LaLaLa Fit

「LaLaLa Fit」は、自分の体重を利用して筋肉や関節など日常生活で体を動かす部位を鍛える運動プログラムです。ミズノの機能性ツールを使うことでバランス感覚を鍛え、さらに普段使っていない筋肉の活性化を目指します。

LaLaLa Circuit

「LaLaLa Circuit」は、トレーナーのフォローのもと、バランス、筋力、脳力の三つの要素について、個人のレベルに応じて、自分のペースで脳と体を鍛えることができます。しっかりと運動をされたい方にお勧めの運動プログラムです。油圧マシンを使った筋力トレーニングと、有酸素運動であるリズム体操を同時に行うデュアルタスク運動で、体と脳の両方を活性化させます。

LaLaLa Circuit Lite

「LaLaLa Circuit Lite」は、自分の体重を利用した筋力トレーニングと、有酸素運動であるリズム体操を同時に行うデュアルタスク運動で脳の活性化も目指します。運動を楽しく気軽に行いたい方向けの運動プログラムです。

健康寿命の延伸に向けた地域との協働

ミズノは、日本各地の自治体で行われている介護予防事業や、特定保健指導該当者向け事業などに積極的に取り組み、運動施設に行くにはハードルが高いと考えているユーザーに対して、運動のきっかけづくりを行っています。教室ではグループワークなどの手法を取り入れ、参加者同士のコミュニティづくりや、運営する指定管理施設での運動継続などを促しています。

ミズノアクティブリーダーの普及

ミズノは、シニアの運動指導に関わる全ての人を対象に、運動する上での身体に関する基礎知識の習得と運動プログラムを指導・実践するミズノアクティブリーダーを育成するための研修を行っています。これは、ミズノオリジナルのライセンスで、研修を通じて実際に運動を行う際の注意点を学び、シニアに必要な筋力トレーニング、ストレッチ指導ができる技術を習得することができます。

NPOや体育協会・企業などの方々がアクティブリーダーを取得し、施設や地域で指導者として運動指導を行い、活躍の場を広げています。

健康寿命の延伸に関するプログラムの実績

ウォーキング講習会	
内容	一人でも手軽に取り組める運動であるウォーキングの講習です。正しい姿勢、歩行、リハビリ体操、足指ストレッチなど、運動が苦手な高齢者でも参加できます。
実績	2019度は38施設で開催し、2,801人が参加 2020年度は27施設で開催し、2,866人が参加 2021年度は34施設で開催し、2,984人が参加
LaLaLa Fit	
内容	上記LaLaLa Fitをご参照ください。
実績	2019年度は23施設で開催し、延べ17,684人が参加 2020年度は28施設で開催し、延べ10,389人が参加 2021年度は33施設で開催し、延べ人14,674人が参加 ※ 各実績値はLaLaLa Circuit Liteの数値を含む
LaLaLa Circuit	
内容	上記LaLaLa Circuitをご参照ください。
実績	2019年度は2施設で開催し、延べ6,028人が参加 2020年度は2施設で開催し、延べ1,876人が参加 2021年度は2施設で開催し、延べ人4,672人が参加
姿勢シャキーン	
内容	姿勢改善プログラムです。体幹のトレーニングを主とし、ミズノオリジナルの運動ツールを使っています。
実績	2019年度は1,020人が参加 2020年度は1,184人が参加 2021年度は2,218人が参加

ウォーキング講習会

LaLaLa Circuit

行政と共に介護予防リーダーを育成

ミズノは、行政との協働により、市民を対象にした介護予防リーダーの養成を行っています。ミズノアクティブリーダーの要素を取り入れ、研修の実施や、中核施設におけるＯＪＴのほか、育成したリーダーがそれぞれの地域で活躍できるまでの支援も行っています。

今後の課題

加齢による筋力の衰えなどにより体の機能が低下してきたシニアの方向けに、アスリートの動作解析技術を応用した衣服や用具などの製品開発を進めています。

さらに、運動が苦手な方や自宅から外出しにくい環境にある方でも、気軽に自宅で実施できるトレーニングプログラムの開発や、ツールを使う楽しさから運動へと発展させる運動プログラムなどの提供を実施していきます。

また、ミズノアクティブリーダーの普及を促進し、誰もが運動を通したコミュニティをつくり、お住まいの地域で毎日をより活動的に楽しめるカラダづくり・健康づくりをサポートしていきたいと考えています。

重要課題
子どもの体力・運動能力の向上

情報化社会の進展などにより、子どもの体力・運動能力は世界的に低下傾向が続いています。子どもの体力低下は、将来世代の健康状態に影響を及ぼすだけでなく、医療費の増加につながるなど、社会全体の活力に影響を及ぼすことが予想され、教育機関や家庭を含む社会全体での取り組みが望まれています。

日本では、子どもの体力･運動能力低下の背景として、1）手軽かつ安全に遊べる外遊びの場の減少、2）幼少期に身につけておくべき基本的な動きが発達していない、3）スポーツへの苦手意識、などが要因と考えられています。ミズノは、子どもの体力・運動能力の向上を目的とした独自の運動プログラムを開発し、展開を進めています。

ミズノ独自の運動プログラムの開発：ヘキサスロン

ミズノは、運動が苦手な子どもでも楽しくスポーツの基本的な動作を習得できる運動遊びメニューと、運動能力測定を組み合わせたプログラム「ヘキサスロン」を開発し、日本全国各地の自治体と協働して小学校をはじめとした各種施設に提供しています。「ヘキサスロン」は、安全性と機能性を考慮したミズノオリジナルの用具を用い、各自の運動能力に合わせて「走る」「跳ぶ」「投げる」の基本動作を習得できるよう構成されています。場所、プログラム、サービスをセットで提供することにより、楽しく、かつ着実に子どもたちの体力・運動能力の向上につなげることが可能となっています。

ミズノ独自の運動プログラムの開発：その他

子どもの体力・運動能力の向上のためには、幼少期から身体を動かすことに慣れ親しみ、スポーツへの苦手意識を克服することが重要です。

ミズノは、スポーツに関する知識・経験が豊かなミズノスタッフが講師となり、「ミズノ・スポーツ塾」や「運動会必勝塾」などのプログラムを各地で開催しています。幼少期に身につけておくべき基本的な動きを短期集中で克服し、運動の楽しさを味わってもらうことで、運動が好きな子どもを増やすことを目指しています。

また、3～5歳の子どもの親子を対象に、その年代で覚えてほしい動きを取り入れた運動遊びプログラム「PLAY ! CIRCUS」を展開しています。「PLAY ! CIRCUS」は、サーカスの世界観で、サーカスの団員となり、団長やピエロと一緒に楽しむ60分のプログラムです。

子どもの体力・運動能力の向上に関するプログラムの実績

ヘキサスロン	
内容	スポーツの基本的な動作を楽しく習得できるメニューと運動能力測定を組み合わせたプログラム
実績	日本：2019年度は8校が導入、150回開催し、5,656人が参加 2020年度は9校が導入、17回開催し、1,446人が参加 2021年度は7校が導入、13回開催し、631人が参加 ベトナム：「ミズノヘキサスロン運動プログラム」導入普及促進事業活動を実施。 ミズノヘキサスロン体験人数約32万人（2022年3月時点）
ミズノ流忍者学校	
内容	幼少期の成長に必要な「走る」「跳ぶ」「投げる」などの36の基本動作を盛り込み、忍者の修行に見立てたストーリー型遊び運動プログラム
実績	2019年度は144回開催し、4,289人が参加 2020年度は63回開催し、延べ789人が参加 2021年度は24回開催し、延べ487人が参加 ※ 参考　2021年度新プログラム「めざせ！しのびポケモン　ゲッコウガ！」は、120回開催、延べ2,148人が参加
ミズノ・スポーツ塾	
内容	マット運動・鉄棒・跳び箱などを取り入れた、運動が苦手な子どもたちのためのプログラム
実績	2019年度は985回開催し、8,093人が参加 2020年度は182回開催し、1,760人が参加 2021年度は60回開催し、1,018人が参加
運動会必勝塾	
内容	運動会のリレーやかけっこで1等賞をとるためのレッスン体験型プログラム
実績	2019年度は26回開催し、380人が参加 2020年度は7回開催し、98人が参加 2021年度は8回開催し、259人が参加

※ いずれの運動プログラムも、2020年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、開催数を制限して実施しています。

ヘキサスロン

ミズノ流忍者学校

ミズノ・スポーツ塾

運動会必勝塾

PLAY ! CIRCUS

ベトナムでの「ミズノヘキサスロン運動プログラム」導入普及促進事業

ミズノは、2015 年からベトナムで「ミズノヘキサスロン運動プログラム」普及促進事業に取り組んできました。ベトナムの義務教育期間における体育の授業時間は、先進国に比べ非常に少なく、運動プログラムも画一的で、「走る」「跳ぶ」「投げる」などのスポーツの基本動作の要素が十分に考慮されていないことが課題でした。

当社は、2018年9月にベトナム教育訓練省との間で、新学習指導要領における「ミズノヘキサスロン」導入に向けた協力合意を取り交わし、同国小学校1,000校に対して、スポーツ用具の提供を行いました。

また、同年10月には「ミズノヘキサスロン」導入と定着に関する協力覚書を正式に締結。これにより、新学習指導要領への「ミズノヘキサスロン」導入と定着化に向けたモデルケースを各地でつくり出すことが可能となり、同年12月以降、ベトナム全63省を対象とした導入普及促進活動を実施しました。

小学校の教師を対象とした、指導員養成のためのワークショップには、現在までに約1,700人の教師が参加し、それぞれが担当する小学校で指導に当たることで、多くの小学生が「ミズノヘキサスロン」を活用した体育授業を受けています。

2020年3月以降は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、大人数を一堂に集めるワークショップ活動は見合わせていますが、コロナ以前にワークショップ活動に参加した現地の教師の方々から、それぞれが地元の小学校でミズノヘキサスロンを体育授業に取り入れているといった報告が届いています。

当社は今後も、ベトナムと日本、両国政府からの継続的なサポートを得ながら、学習指導要領などのガイドラインに沿って、「ミズノヘキサスロン」の実施に必要となる用具を納入する予定です。このような活動を通じて、ミズノは「誰一人取り残さない」というSDGsの理念に立ち、ベトナムの子どもたちに「運動をすることの楽しさと体を動かすことの喜び」を広げるとともに、スポーツの力を活用して社会課題を解決する「スポーツSDGs」の達成を目指し、本事業を推進していきます。

コロナ禍の中でヘキサスロンの対面授業が再開

スポーツ庁長官から感謝状を授与される（2019年）

ベトナム教育訓練省 2020年11月 体育科目全国研修会

※ 本事業は、2019年12月、スポーツ・フォー・トゥモロー認定事業として、スポーツ庁長官から感謝状が授与されました。

ミズノオリジナルライセンス「ミズノプレイリーダー」の普及

ミズノは、子どもたちがいきいきと遊べるような環境をつくり、子ども同士の主体的な遊びを見守る「ミズノプレイリーダー」の育成に取り組んでいます。子どもに接する機会が多い企業、大学、行政、教育関係者に、プレイリーダーとしての基礎知識と実技を身につけていただき、運動遊びの基本的な内容を研修する活動を実施しています。この研修活動を社内外に普及させており、現時点で全国各地に約700人のミズノプレイリーダーの輪が広がっています。子どもたちと全力で向き合い、子どもたちの信頼を得て、いざという時は全力で守ります。

ミズノプレイリーダー

	社内（人）	社外（人）	総数（人）
1級	3		3
2級	33	3	36
3級	264	609	873
合計	300	612	912

今後の課題

現代の子どもたちには、遊ぶ「空間」「仲間」「時間」の三つの「間」がないといわれています。また、保護者からは「子どもとの遊び方が分からない」という声も耳にします。

ミズノは、子どもがいきいきと遊べるような環境づくりと、それを見守る「ミズノプレイリーダー」の育成を行っています。

プレイリーダーは、おもしろく夢中になれる遊びや運動を提供することで、子どもたちが主体となって子ども同士で遊べるような環境を作っています。このプレイリーダーを広く社内外で普及させ、運動遊びを通じて子どもたちの健全な心と体づくりを支援していきます。

また、今後はプレイリーダーが活躍する「場」も創出していきたいと考えています。そのためには、プレイリーダーが普及する上で今後想定される課題の抽出と、保護者への啓発活動を同時に行い、プレイリーダーの認知をさらに拡大させていく必要があります。プレイリーダーが世の中に広く認知されるよう、運動遊びプログラムやイベントを通じて、より一層の浸透を図っていきます。

重要課題
快適なアクティブライフへの貢献

ミズノは、競技スポーツ品だけではなく、生活用品やワークビジネスなど多様なシーンに目を向け事業展開をしています。スポーツ分野での強みを生かし、心身の健康増進や、地域の多様なコミュニケーション促進を含めて、社会課題の解決や地域社会の健全な発展に貢献していきます。

スポーツと地域のつながりを通じた社会課題解決型ビジネスの取り組み

ミズノと株式会社コンサドーレは、地域活性化を目的とした連携事業「PROJECT 179(プロジェクト イチナナキュウ)」を2021年8月に開始しました。「PROJECT 179」は、北海道の全179市町村の地域活性化を目的とした事業です。プロジェクトに賛同いただいた企業や団体が購入するミズノ製品の収益の一部を地域活性化策実現のための費用として還元します。今後はプロジェクトへの参画対象を一般生活者にも拡大する予定です。
還元施策の第1弾として、2022年から4月入学予定の北海道全域の小学校1年生全員(約38,000人)に、「PROJECT 179」オリジナル文房具を毎年提供する予定です。プロジェクトの将来ビジョンとして、北海道全域の子どもたちを対象にした運動教室の開催も計画しています。
当社は、スポーツと地域のつながりを通じた社会課題解決型ビジネスとして、スポーツの力を活用し、地域の活性化に貢献していきます。

日常生活での体調管理に貢献する吸湿発熱素材「ブレスサーモ」

ミズノは、スポーツにおけるパフォーマンスアップはもちろん、日常生活での体調管理など、使用するシーンに適した温かさと快適性を追求した吸湿発熱素材「ブレスサーモ」を使用した「ブレスサーモアンダーウエア」シリーズを展開しています。

「ブレスサーモ」は、ミズノ独自の基幹素材で、人体から発生する不感蒸泄（ふかんじょうせつ）という水分を吸収し発熱する、快適な保温素材です。吸湿性能にも優れ、吸湿・発熱した空気を繊維間に取り込んで保温。汗をかいてもムレにくく、ドライで快適な衣服内環境を保ちます。温かさはもちろん、汗処理や着心地など、快適性能も追求した、寒い季節に欠かせないミズノ独自の機能素材です。

1993年に開発し、1994年にスキー日本代表公式ウエアに採用されるなど、開発から28年以上にわたり競技者のパフォーマンスをサポートしてきました。1997年からは「ブレスサーモ」を使用したアンダーウエアも販売しています。

スポーツ用品の機能的価値を活用したワークビジネスの展開

ミズノは、ワークビジネス事業を戦略ドメインの一つとして位置付け、さまざまな業種のワーカー向けに、スポーツ用品の機能的価値を活用した企業ユニフォームやシューズなどを展開しています。近年、企業活動において、従業員などの健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に実施する「健康経営」が注目されており、福利厚生の観点から従業員のユニフォームなどの支給品の安全性や快適性を重視する企業が増えています。

暑さ対策品の「エアリージャケット（ファン付き作業服）」、寒さ対策品の「テックシールドジャケット」など、過酷な労働環境に合わせた提案にも取り組んでいます。また、ペットボトルのリサイクル糸を使用した企業ユニフォームなどの環境配慮型商品の開発を進めることで、労働生産性向上を目指し、持続可能な開発目標（SDGs）の実現に貢献します。

ワークビジネス事業の経緯

ミズノは、1997年からスポーツ用品開発で培った技術や知見を活用した、別注の企業ユニフォームを企画・販売する専門部門を設置し、これまで500社以上に納品しています。近年、企業などからの需要を受け、2016年3月からワークシューズを、2018年2月からワークアパレルを本格的に展開。2019年4月にはワークビジネス事業部を新たに設立し、ワークビジネス強化に取り組んでいます。

さらに2019年4月には、BtoB（Business to Business）強化を目的に、法人営業部をそれまでの約20人体制から約90人体制に増員し、北海道から九州までの全支社に法人営業部員を設置して企業や自治体等への営業活動を強化しています。

2023年度には、売上150億円を目指しています。

ミズノワークアパレルの特長

ワークアパレルには、屋内外における寒暖などの環境変化に合わせて、働く人がより動きやすく、より快適に作業・労働するための機能性が求められます。ミズノワークアパレルは、動きやすさを追求した独自のウエア設計「ダイナモーションフィット」や汗処理に優れた素材「ドライエアロフロー」、体から出る水分を吸収して発熱する吸湿発熱素材「ブレスサーモ」などを採用し、働く環境で求められる機能を搭載しています。

- 動きやすさを追求したウエア設計「ダイナモーションフィット」
  「ダイナモーションフィット」は、人間工学に基づく動作解析により、作業時の動きやすさを追求しています。引きつれや圧迫感を軽減し体の自由な動きをサポートします。
- 汗による不快感を軽減する汗処理素材「ドライエアロフロー」
  「ドライエアロフロー」は、汗の膜が生地の通気性を低下させ、不快感の原因を生むことに着目して開発した素材です。大量発汗時でも高い通気性を確保し、衣服内のべたつきの抑制機能とクーリング機能を発揮。梅雨時期や真夏の炎天下での快適な作業をサポートします。

身体動作に関する技術・ノウハウを医療・介護の現場に活用

ミズノは、100年以上にわたって人間の身体動作を探求し、スポーツ用品を通じて無数のアスリートを支えてきました。スポーツの現場に寄り添い、アスリートと共に築き上げてきた当社の技術とノウハウは、過酷な環境で患者さんを支える医療や介護の現場にも貢献しています。

医療・介護関連の事業として、当社はメディカルシューズとアパレルを展開しています。不衛生たんぱく質を分解する「ハイドロ銀チタン」素材や、「ダイナモーションフィット」設計を搭載したスクラブ・パンツを発売し、事業拡大を目指していきます。

リビングで手軽に運動することを習慣化し健康づくりをサポート

「健康のために身体を動かしたいが時間が無い」「トレーニング用品は片づけが面倒」などの声に着目し、リビングに置けるトレーニンググッズシリーズとして「ミズノヘルシーインテリア」を2018年から販売しています。“いつもの時間、空間にプラス”をコンセプトに、仕事や家事・育児などで時間がとりにくい人でも、リビングで手軽に運動することを習慣化し健康づくりをサポートします。

新型コロナウイルスの影響で在宅時間が長くなっていることを背景に、外部環境に左右されず一人でも手軽にエクササイズを続けることができることから、販売は好調に推移しています。ミズノヘルシーインテリアの売上は2025年度に約9億円を目指しています。

今後の課題

スポーツを核としたビジネス領域の拡大にチャレンジし、ライフスタイルの分野で快適な生活をサポートするビジネスを展開し、ユーザー層の拡大を目指していきます。

重要課題
ミズノの技術を応用したSDGs貢献

ミズノは、スポーツ分野で培った機能や素材を生み出す開発力と、高い品質のモノづくりを実現する技術力などの強みを生かし、多様なイノベーション創出に挑戦しています。今後も、SDGsを含め、社会課題の解決を起点にしたサステナビリティへの貢献を目指していきます。

カーボン技術を応用した研究・開発

ミズノは、これまで人の動きや形状に合わせた「人が中心」の研究開発を進めてきました。この研究に対する軸はこれからも変わらず、SDGsに貢献できる製品やサービスなど新たな価値の創出に向けて研究・開発を行っていきます。モノづくりの企業として“ええもん”を作るだけでなく、全ての研究テーマをSDGsに紐づけ、中長期目標のカーボンニュートラルへの貢献、ひいてはサステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいきます。

当社は、カーボン技術を応用した研究・開発として、リサイクルカーボン技術を利用した製品開発の拡大や、熱可塑性CFRPの研究・開発、ナノフィラーによるCFRP強化の研究などに注力しています。

- リサイクルカーボン技術を利用した製品開発
  例えば、足部の疲労を軽減する製品としてシューズのインソール（中敷き）があります。ウォーキング愛好家をはじめ、労働者や高齢者の足元を支えるインソールのバネ材へのリサイクルカーボンの適用を進めたいと考えています。
- 熱可塑性CFRPの研究・開発
  カーボン製義足板バネなどに使われている従来の熱硬化性CFRPと用途は変わりませんが、成形時間が短く、再利用が容易です。サステナブルな社会に貢献できるCFRP製品の実用化を目指しています。
- ナノフィラーによるCFRP強化の研究
  ナノレベルの材料を添加することで、材料自体の性能が向上し、高機能なスポーツ用品の開発が可能になると考えています。

新スポーツ・サービスの研究・開発

世代・性別・障がいの有無などの違いを超えて一緒に楽しめる新スポーツ・サービスの研究・開発に取り組んでいます。

ミズノは、直営施設、指定管理施設などお客さまが利用される場の運営をしていることから、サービスの研究・開発においてお客さまにアプローチしやすい環境があります。また、これまでのスポーツ用具・用品の研究開発から人を対象とした研究実績を活用し、サービスの研究・開発も行っています。

子どもの運動習慣向上を目指す運動遊びプログラムの研究

運動遊びだけでなく、スポーツやエクササイズを長続きさせるには、楽しいという気持ちが必要です。特に幼少児期の体験は大人になっても残るといわれており、運動遊びの効果として体力、運動能力の研究だけでなく、運動遊びプログラムと子どもの心の関係を研究しています。運動が苦手な子ども、運動が嫌いな子どもが抵抗感なく参加できる運動遊びプログラムづくりを目指しています。

高齢者の認知能力向上（低下防止）を目指す運動プログラムの研究

健康に関して高齢者が感じている不安は、転倒によって寝たきりになることと、認知能力低下によって日常生活に支障が出ることの二点があげられます。高齢者の長期寝たきり、入院は医療費や介護費の負担増を招きます。ミズノは、健康寿命を延ばすためには、楽しく運動を続けることが重要だと考えています。リズムに合わせて身体を動かしたり、手と足の協調運動を行ったりすることで認知能力の低下予防につながるとの考えのもと、高齢者を対象とした運動プログラムの研究を行っています。

遊びの要素を取り入れた新たなスポーツの研究・開発

各種協会や大学との協働により新たなスポーツの研究・開発に取り組んでいます。例えば「500歩サッカー」は、歩数を制限するルールとデジタルデバイスの活用によって、運動が苦手な方たちや運動能力に差を感じている方たちも、楽しく体を動かしたり、ゴールを決めたりする体験を味わうことができます。

このほか、脈拍計「ＭｉＫｕＨａ」を活用したエンターテイメントスポーツの開発や、「電車＆動物レース」「どきどきビンゴ」「色おにごっこ」など玩具を使ったスポーツの開発にも取り組んでいます。

ミズノは、スポーツ科学とデジタル技術をかけ合わせた研究・開発の推進と、スポーツ施設などの場でスタッフによる実践・運営ができるという強みを生かし、新たなスポーツの研究・開発に引き続き取り組んでいきます。

今後の課題

スポーツの定義を競技シーンだけでなく、日常生活シーンにおける身体活動にも拡大し、スポーツの力で社会課題を解決する新たなSDGs貢献型ビジネスにも取り組んでいきます。

重要課題のマネジメントアプローチ

なぜ重要か（重要性の理由）

ミズノの委託先工場の多くが所在するアジア太平洋地域は、一般的に人権、労働、環境面での懸念が大きい地域といわれています。当社グループは、「良いモノづくり」とは、製品が安全・安心、かつ高品質であることはもちろん、その生産工程において人権、労働、環境面などが国際的な基準からみて適切であることが重要であるとの考えのもと、CSR調達を推進しています。なかでも、人権の尊重は、今後さらにグローバルにビジネスを拡大する上でより重要であると認識しており、「人権を尊重した責任ある調達」をマテリアリティとして掲げ取り組んでいきます。

マネジメント方針

当社は、世界人権宣言やILO中核的労働基準を含む労働関連の国際行動規範を尊重しています。また、世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められている国際グローバルコンパクトの定める4 分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10 原則の一連の本質的な価値観を容認し、支持し、実行に移すよう努めています。

事業を展開する国々の労働時間、報酬、労働組合選択権および団体交渉権、労働条件、その他を含むあらゆる労働関連法規に従い、個人が尊厳と公正さと尊敬の念をもって扱われるような職場づくりを目指しています。当社は、社会的責任に関する国際的なガイダンスであるISO26000の観点を加えた「ミズノCSR調達行動規範」を定め、当社の考えをサプライヤーにも伝えるとともに、これらの原則を遵守することを要請しています。

さらに、工場で働く労働者が「ミズノCSR調達行動規範」の内容を理解できるように、主要な工場が所在する各国の言語に翻訳した「ミズノCSR調達行動規範」を工場に掲示するよう求めています。

マネジメント体制

CSR調達活動を推進するのは、CREW 21 CSR調達委員会です。当委員会は、常務執行役員を委員長として、生産部門、工場部門、品質保証室や全社的な管理部門から選ばれたメンバーで構成しています。当委員会は、CSR調達監査の進捗報告をするとともに、「ミズノCSR調達行動規範」の遵守の推進、CSR調達活動のグローバルでの対応などについて討議しています。

サプライチェーンの状況

ミズノは、さまざまな外部組織との協働を通じ、より良いスポーツ品の供給に努めています。スポーツシューズ、スポーツウエアおよびゴルフクラブなどの製品を自社工場ならびに委託先工場で製造しています。主要な委託先工場の所在国は、日本、中国、韓国、台湾、インドネシア、ベトナム、タイ、フィリピン、ミャンマー、カンボジアなどです。

ミズノは、「ミズノCSR調達行動規範」を遵守するCSR調達活動を展開しており、委託先工場にその内容を理解していただいた上で、委託先工場の人権、労働安全衛生、環境などの取り組みに問題があれば指摘し、是正を進めるCSR調達監査を行っています。

サプライチェーン全体の状況

ミズノの一次サプライヤーの調達品カテゴリー別、および国・地域別の内訳は以下の通りです。

一次サプライヤーの内訳

		サプライヤー数		調達金額割合
サプライヤー全体		508社	100%	100%
カテゴリー別	アパレル	293社	58%	37%
	シューズ	31社	6%	44%
	イクイップメント	184社	36%	19%
国・地域別	日本	128社	25%	19%
	中国	204社	40%	20%
	韓国	15社	3%	0%
	台湾	32社	6%	1%
	インドネシア	18社	4%	3%
	ベトナム	60社	12%	44%
	タイ	9社	2%	5%
	フィリピン	4社	1%	2%
	ミャンマー	11社	2%	2%
	カンボジア	9社	2%	4%
	その他	18社	4%	1%

※ 割合は、小数点以下を四捨五入。合計が100%にならない場合がある。

重要なサプライヤーの状況

年間取引金額、占有率、その他調達品の重要性などの観点から、ミズノの事業継続や事業価値にとって影響の大きいサプライヤーを重要なサプライヤーと位置付けています。

重要なサプライヤーの状況（一次サプライヤー）

重要なサプライヤーの数	150社
全一次サプライヤーに占める重要なサプライヤーの割合	30%
全調達金額に占める重要なサプライヤーからの調達金額の割合	95%
重要なサプライヤーのうち、ミズノが大口納入先※となっているサプライヤーの割合	58%

※ 当該サプライヤーの発注金額の30%以上がミズノ向け取引の場合

サプライヤー情報の開示

ミズノはサプライチェーンの透明化の一環として2017年度から工場リストを開示しています。

主なサプライヤーリスト（xlsx）（2021年10月更新）

国内外でのCSR調達監査実施と改善への取り組み

当社におけるCSR調達は、ミズノ本社はもとより海外支店・子会社やライセンス契約をしている販売代理店の調達先までを対象範囲としています。CSR調達活動には、取引開始前のサプライヤーのCSR事前評価と、取引中のサプライヤーの定期的なCSR監査の2つが含まれています。

取引開始前のCSR事前評価では、主要な新規サプライヤーを「ミズノCSR調達規程」に基づき人権・労働慣行・環境面から評価し、当社の取引開始基準に適合したサプライヤーからの調達を確かなものとしています※。さらに、国内外でCSR調達説明会を開催し、ミズノのCSR調達の考え方を説明しています。また、取引中のサプライヤーへのCSR監査については、監査対象となる工場を独自の基準で選定し、定期的（3年で一巡）に監査を実施しています。

通常、監査は二者監査の形態で実施し、当社の基準に基づいて、外部の専門機関の複数名の監査員が監査に当たります。当社のCSR監査は、問題の発生を未然に防ぐことを目的に実施しており、監査によって問題が発見された場合は、状況を改善させるための適切な是正措置を検討した上でサプライヤーに働きかけるなど、監査後のフィードバックを重視しています。また、当社は、海外の委託先工場におけるCSR調達状況の改善は、その分野に知見を持つ団体や同業他社と共同で取り組むことが有効であると考えており、サプライヤーのCSR調達状況改善に向けた社外組織との協働にも積極的に取り組んでいます。

※ 取引前のCSR事前評価およびCSR監査対象工場については、「取引額」および「当社の生産シェア」に基づき選定しています。なお日本国内および中国では、主にミズノグループの訓練を受けた社内の監査員が監査を実施します。

CSR監査の様子

パフォーマンス ハイライト

■ 新規サプライヤー候補工場のうち、CSR事前評価を実施した比率

2019年度	100%
2020年度	100%
2021年度	100%

■ 国内外の一次サプライヤーにおけるCSR監査実施数

2019年度	31社
2020年度	23社
2021年度	17社

■ CSR監査の評価C以下の1工場における追跡監査の実績

評価A/１件

■ 海外の二次サプライヤーにおけるCSR監査実施数

2019年度	6社
2020年度	1社
2021年度	0社

※ 2021年度は、新型コロナウイルス感染防止措置として外部からの訪問者の入場制限などを実施したため、監査を実施できませんでした。

なお、2022年度以降は、新たに特定した主要取り組み指標（KPI）の進捗を管理し、情報開示を行っていく予定です。

- 主要取り組み指標（KPI）：　致命的・重大不適合項目の6か月以内の是正率改善
- 2022年目標：　65%　(2021年実績44%)

重要課題

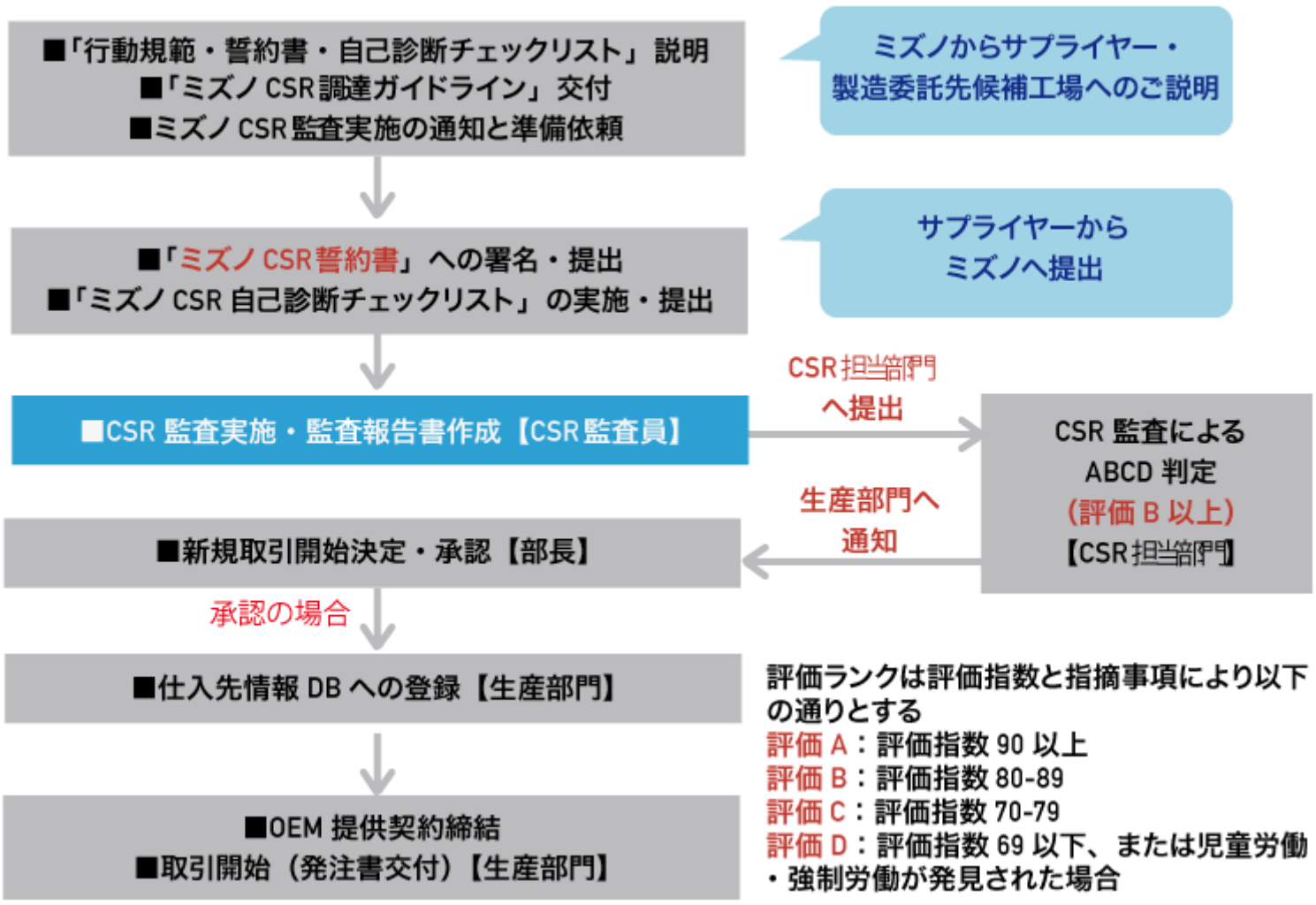
取引開始前のサプライヤーCSR事前評価

新規サプライヤー候補工場のCSR事前評価

ミズノは、CSR調達を確かなものとするためには取引前の事前評価が重要であると考えています。そのため、ミズノCSR調達規程に基づき「新規サプライヤーに対するCSR事前評価」の仕組みを設け、主要な新規サプライヤー候補工場に対して、生産開始前に人権評価、労働慣行評価、環境評価を実施しています。CSR事前評価のための監査を実施する前に、新規サプライヤー候補工場に「ミズノCSR調達行動規範」「ミズノCSR誓約書」「ミズノCSR自己診断チェックリスト」の3つの文書を提示し、「CSR誓約書」に署名をしてもらいます。

加えて、CSR調達の解説書でもある「ミズノCSR調達ガイドライン」を用いて説明を行い、CSR調達への理解を求めた上でCSR監査を実施します。実施した監査の評価結果が取引開始の条件である評価B（評価指標80-89）に満たない工場に対しては、CSR監査報告書に基づく是正計画・報告書を送付した後、是正計画内容の協議、是正指導を行い、場合によっては、現場訪問をします。それらの是正活動により、当社が要求する条件に適合したことを確認した上で取引を開始することにより、CSR調達を確かなものとしています。

新規サプライヤー候補工場CSR事前評価の流れ



新規サプライヤー候補工場CSR事前評価実施率（人権・労働慣行・環境側面のモニタリング実施比率)

2021年度は、全新規サプライヤー候補に当たる17件の事前評価（監査）を行い、評価Aのサプライヤーが3社、評価Bが1社、他の監査プログラムによる評価でB以上相当13社という結果でした。近年、既に他社のCSR監査を受けている新規サプライヤー候補が増加傾向にあります。そこで当社は、監査の重複を避けるため、幅広い適格監査プログラムを受け入れ、監査を審査することにより、新規サプライヤー候補が当社の要求する要件を満たしているかどうか事前評価を行っていきます。

CSR監査で評価C以下だった場合の是正の取り組み

当社は、事前評価で評価C以下であった工場に対しては、まず、CSR担当部門から当社のサプライヤーの担当者を通して、結果のフィードバックをします。その上で、不適合と指摘された項目の具体的な改善方法について、サプライヤーに対してアドバイスをするなど、取引開始の前提条件である評価B以上に到達するまで、フォローアップしていきます。

CSR調達行動規範の各国語訳の作成と配布

「ミズノCSR調達行動規範」については、これまで日本語、中国語、英語の3カ国語を作成しサプライヤーおよび委託先工場に配布していました。2018年には、工場で働く従業員への理解を促すために、工場がある現地の言語への翻訳を行いました。2021年度末時点では以下の言語を用意しています。

（アイウエオ順）
イタリア語、インドネシア語、ウルドゥー語、英語、韓国語、クメール語、スペイン語、タイ語、中国語（繁体字、簡体字）、ドイツ語、トルコ語、日本語、ブルガリア語、ベトナム語、ポルトガル語、ベンガル語、マラヤ語、ミャンマー語、ラオ語、リトアニア語、ルーマニア語 （以上22言語）

「ミズノCSR調達行動規範」の翻訳はこちらをご参照ください

今後の課題

ビジネスのグローバル化に伴い、サプライチェーンのグローバル化も進展しています。今後、新たなサプライヤーからの調達が一層増えることが予想されるため、継続して新規サプライヤーに対する事前評価を確実に実施していきます。

重要課題

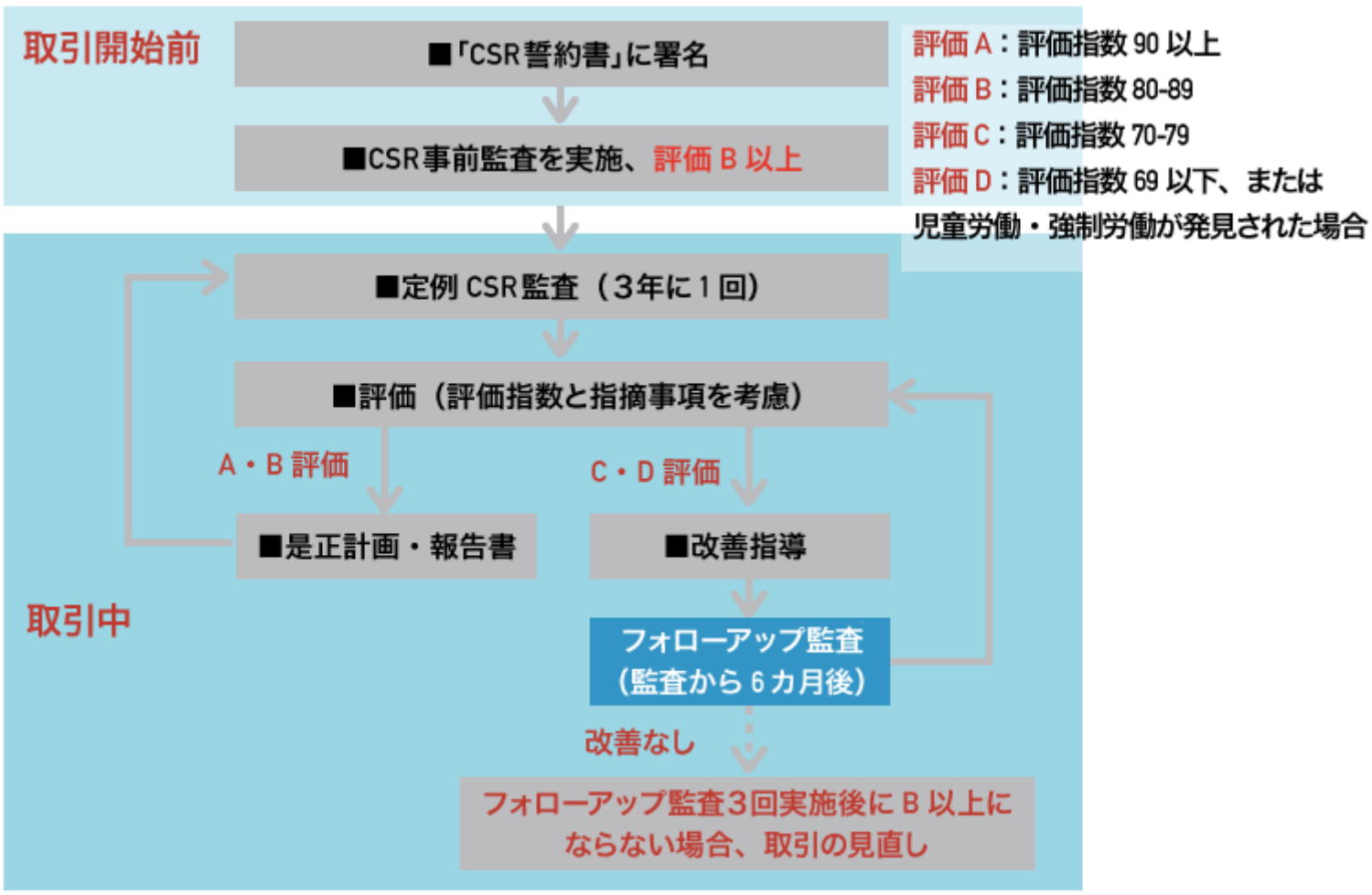
サプライヤーにおけるCSR状況の把握と改善に向けた取り組み

一次サプライヤーにおける監査の実施と是正に向けた取り組み

取引中のサプライヤーに対するCSR監査は、「ミズノCSR調達規程」のもと、主なサプライヤーである約150以上の工場を対象として、ミズノCSR調達行動規範に定める内容の遵守状況について定期的（3年で一巡）にモニタリング（CSR監査）を実施しています。2021年度は17工場（一次工場：17工場〈国内5工場、海外12工場〉）の監査を行いました。

CSR監査は、現場監査、書類監査、従業員インタビューにより構成されているため、通常は複数の監査員が1日～数日かけて行います。遵守状況の確認には、ISO26000をベースとしたグローバルで共通のモニタリングシートを使用します。モニタリングシートの中の各監査項目は、重要度と緊急度によって、致命的、重大、一般の3つに分類されています。監査項目に適合している場合は、それぞれの分類に設定したポイントを集計することにより数値化して評価を行います。

CSR監査と是正の仕組み



■ CSR監査の流れ

1. オープニングミーティング	監査員から工場の責任者や人事総務担当者、組合長などに対して「ミズノCSR調達ガイドライン」を利用し、監査の主旨を伝えるとともに、スケジュールなどについて説明を行います。
2. 工場監査	工場内を点検しながら不明な点は随時担当者へ質問。また生産現場だけでなく、食堂や寮にも赴き、安全衛生面や生活環境は守られているかを確かめます。 ※ 全建屋対象
3. 書類監査	児童労働の有無や、労働時間や給与、社会保険は適切か、建築や消防に関する書類は揃っているか、環境に関する必要な測定は実施しているかなどを点検します。
4. 従業員インタビュー	労働時間、休暇、賃金、健康診断などについて従業員の方に質問し、工場責任者の証言や書類の内容と一致するか確認します。また、セクハラや差別、虐待といったことがないか確認します。
5. クロージングミーティング	現場監査と書類チェックの結果をまとめ、工場責任者に監査結果を報告するとともに、今後の改善の計画などを話し合います。詳しい評価は、後日ミズノから連絡します。

2021年度のCSR監査実施状況（初回監査）

国	サプライヤー数※1	重要なサプライヤー数	2019年度監査実施数（参考）	2020年度監査実施数	2021年度監査実施数※2
日本	128社	49社	2社	1社	5社
中国	204社	43社	12社	13社	9社
韓国	15社	0社	0社	0社	0社
台湾	32社	6社	0社	0社	0社
インドネシア	18社	7社	3社	1社	0社
ベトナム	60社	22社	8社	6社	1社
タイ	9社	5社	2社	1社	0社
フィリピン	4社	3社	2社	0社	0社
ミャンマー	11社	8社	2社	0社	0社
カンボジア	9社	4社	0社	1社	0社
その他	18社	3社	0社	0社	2社
計	508社	150社	31社	9社※3	17社

※1 2021年4月時点。2016年度からCSR監査対象とする条件を変更した。

※2 ミズノでは3年で一巡するよう主要工場での監査を実施している。

※3 新規サプライヤー候補工場への事前監査を含む。

CSR監査対象とする条件の一つ

ミズノは、世界銀行が発表する「世界ガバナンス指標」を参考に独自の視点も加えて、人権リスクが高いと考えられる国々をCSR監査の対象国としています。この作業は直近の「世界ガバナンス指標」を参考に毎年レビューを行っています。

国民の声（発言力）と説明責任、政治的安定と暴力の不在、政府の有効性、規制の質、法の支配、汚職の抑制などで総合的に上位に位置付けられた国は、CSR監査対象外国としています。日本は、CSR監査対象外国ですが、日本に所在する工場であっても人権問題が懸念されている外国人技能実習生を雇用する工場に対しては、監査対象工場としてCSR監査を実施しています。

「世界ガバナンス指標」の詳細はこちらをご参照ください

外国人技能実習生を雇用する監査対象工場の実態調査

日本に所在する当社の製造委託工場は120工場あり、そのうちの43工場が延べ538人の外国人技能実習生を雇用しています。外国人技能実習生を雇用する工場で、当社の基準で監査対象となった工場は24工場あり、235人の外国人技能実習生が働いています。202１年度は、日本国内43工場のうち12工場が監査対象でした。新型コロナウイルスの影響もありましたが、5工場の監査を実施しました。

2021年度にCSR監査を実施した5工場の評価は、A評価：4工場、B評価：1工場でした。5工場で雇用されている外国人技能実習生の国籍内訳は、中国：2人とベトナム：49人でした。

主なモニタリング内容

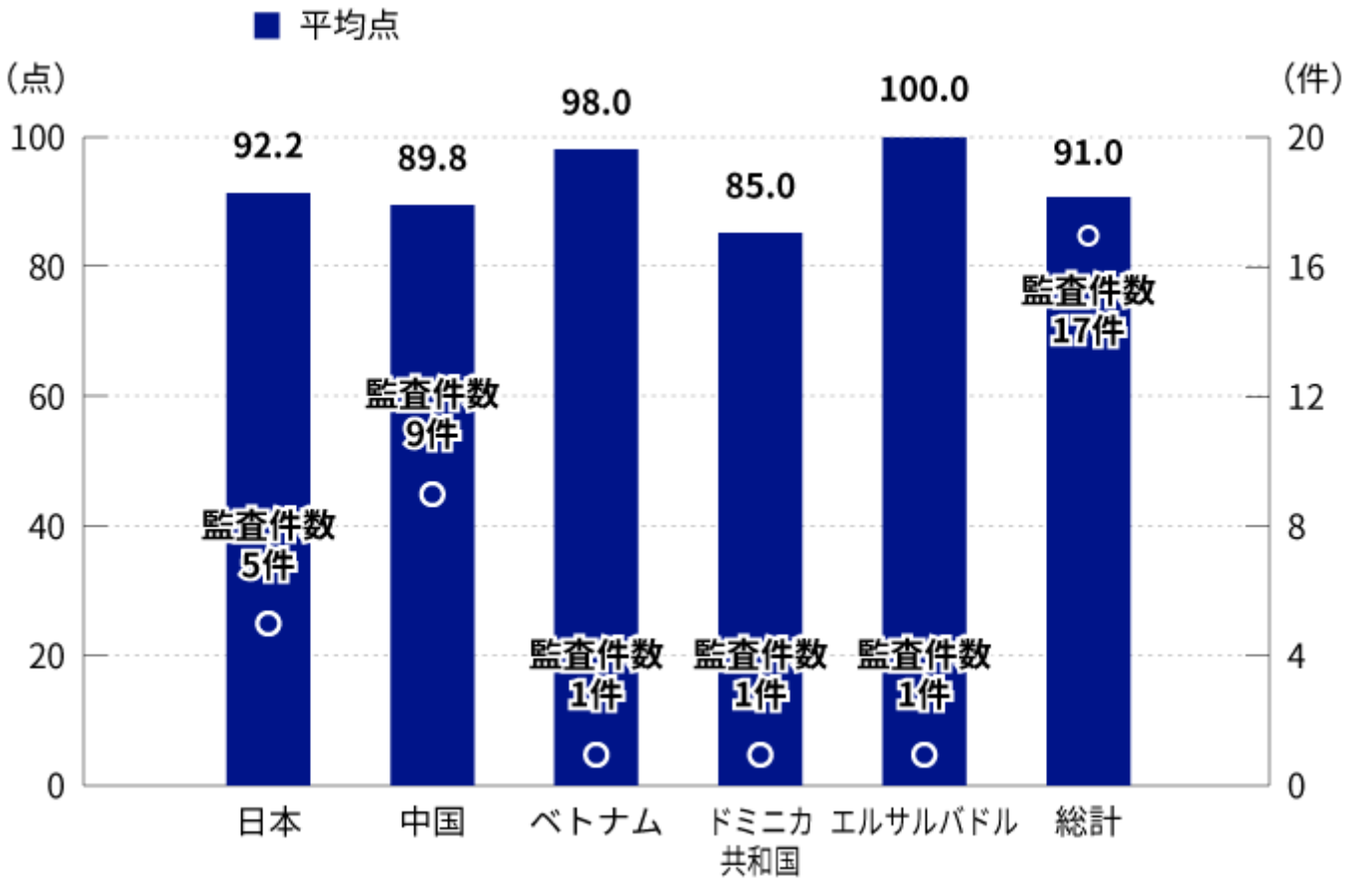
当社は、主に以下の項目について監査を行っています。監査項目は、致命的、重大、一般の3つに分類し、それぞれの分類でポイントに重み付けをしています。監査対象工場の設備などによって該当する監査項目が異なることもあるため、該当する監査項目ポイントの合計を割合で表しています。

監査項目と平均点（2021年度）

監査項目		平均点（全体）
人権	結社の自由	92.3%
	差別／ハラスメント／ジェンダー	100.0%
	児童および未成年労働者	100.0%
	奴隷労働／強制労働／移住労働	99.4%
労働慣行	雇用契約／雇用条件	96.6%
	労働時間	82.7%
	報酬	89.2%
安全衛生	飲料水／洗面台／便所	96.1%
	化学物質	78.4%
	管理システム	94.0%
	救急処置	75.6%
	消防	79.2%
	厨房	100.0%

	監査項目	平均点（全体）
	電気／機械／設備	77.8%
	寮	94.3%
	労働環境	89.4%
環境	汚染の防止	95.0%
	化学物質（二次工場のみ対象）	95.6%
	管理システム	91.2%
	資源の使用／気候変動の緩和	80.9%
その他	監査協力姿勢	100.0%
平均		89.9%

国別平均点



人権に関する不適合項目について

人権項目に属する、児童および未成年労働者、強制労働、結社の自由、差別、懲罰慣行の5項目で2021年度の監査で指摘のあった内容とその是正状況を下表に示します。

分類	内容	是正状況
人権＞奴隷労働／強制労働／移住労働	家内労働がある場合、工場は家内労働者と委託契約を結んでおり、契約書コピーを保管しているか？	不適合1件、完了
人権＞結社の自由	労働組合を結成し、加入する労働者の権利は、労働者に対して経営者により認められているか？	不適合2件、1件完了、1件未完了
人権／結社の自由	工場と労働者の代表が協議などを通して、労働者の苦情を解決する仕組みを持ち、有効に機能しているか？	不適合2件、未完了
人権／結社の自由	労働者は彼ら自身の代表／代弁者を選出しているか？	不適合2件、未完了

監査結果の評価ランク

ミズノは、評価指数90以上を評価A、評価指数80-89をB、評価指数70-79をC、評価指数69以下または児童労働・強制労働が発見された場合をDとし、監査結果を4段階で評価しています。

2021年度の監査対象工場の評価ランクは以下の通りです。

評価ランク	対象数
A	11社
B	5社
C	1社
D	0社
全体	17社

違反が確認されたサプライヤーの是正状況

不適合が多かった項目

2021年度の監査で不適合が多かった項目は「安全衛生(電気／機械／設備)」「安全衛生(化学物質)」「安全衛生(消防)」「労働慣行(労働時間)」「安全衛生(救急処置)」「労働慣行(報酬)」「環境(資源の使用／気候変動の緩和)」などでした。

具体的には、機械の可動／回転部分、滑車、およびベルトまたはその他の機械の危険な部分への適切な保護装置の設置、危険／有害物質の管理・保管、化学薬品貯蔵所や危険廃棄物貯蔵所の消火設備、消火器・消火栓・火災報知器へのアクセス障害、出口および非常口の標識や表示灯、労働時間・残業時間などで不適合が発見されました。

全体

順位	分類	要求事項	不適合割合
1	安全衛生＞電気／機械／設備	機械の可動／回転部分、滑車、およびベルトまたはその他の機械の危険な部分に、適切な保護装置が設置されているか？	59%
2	安全衛生＞化学物質	危険／有害物質は安全かつ厳重に保管されているか？ 化学薬品貯蔵所の消火設備は適切か？ 危険廃棄物貯蔵所の消火設備は適切か？	53%
3	安全衛生＞消防	消火器・消火栓・火災報知器へのアクセスに障害がないか？	47%
3	安全衛生＞消防	出口および非常口は、標識または表示灯と共に確認されているか？	47%
3	労働慣行＞労働時間	労働時間・残業時間は法的要求事項を満たしているか？	47%
6	安全衛生＞救急処置	選ばれた労働者は救急処置のトレーニングに出席していたか？	41%
6	労働慣行＞報酬	全ての労働者は、現地の法的要求事項を満たす社会保険を提供されているか？	41%
7	安全衛生＞消防	現地の法律または規則が要求する場合は、現地の消防行政機関によって発行された有効な消防検査証明書 ／許可証を持っているか？	29%
8	安全衛生＞消防	各工場フロアにおいて、非常口および避難経路には避難に支障をきたす障害物がないか？	24%
8	環境＞資源の使用／気候変動の緩和	工場は水およびエネルギー消費の抑制に関する従業員教育・研修を実施しているか？	24%
8	環境＞資源の使用／気候変動の緩和	工場は電気・ガス等のエネルギーを管理しているか？消費を抑制しているか？	24%
8	安全衛生＞消防	全ての現場の建物が構造的に安全であり、点検され、かつ地方自治体によって発行された証明書／許可証を持っているか？（建築証明書など）	24%

不適合項目の是正状況

全体	88件	100%
是正済	39件	44%
未是正	49件	56%

※ 2021年度実施のCSR監査における2022年3月31日現在の致命的・重大不適合項目の是正状況

二次・三次サプライヤーにおける対応

当社は、当社と直接的な関係を持つ一次サプライヤーにおける人権、労働、環境影響の把握と必要に応じた是正を第一に優先すべき重要課題として取り組みを進めています。

また、当社とは直接取引がないものの、ミズノの委託先工場に部材や部品を納める二次・三次サプライヤーについても、著しい人権、労働、環境影響が発生するリスクの高い領域に焦点を据えた取り組みを進めています。当社は、2017年度からリスクが高いと思われるゴルフクラブのアイアンヘッドなどのメッキ、繊維素材の染色、野球グラブやシューズ用の皮革なめしなどを行う二次・三次サプライヤーの現状把握を開始しました。

- 2017年度：二次・三次サプライヤーの実情を把握するため、日本の金属加工工場とタイの生地染色加工工場を視察しました。
- 2018年度：中国のメッキ工場、ベトナムの皮革なめし工場、シューズのアッパー（甲被材）工場、シューズのゴム底工場のCSR監査を実施しました。
- 2019年度：ゴルフ部品工場、甲被材、底材工場のCSR監査を実施しました（ゴルフ部品工場、底材、甲被材加工工場の3工場の監査結果が基準を下回りました）。
- 2020年度：2018年度および2019年度に基準を下回った工場が4工場あったため、そのうちの2工場の追跡監査を実施しました（他の2工場とは取引終了）。追跡監査を実施した2工場については、是正の実施により、Aランクの評価になりました。また、2020年度には、4工場（ゴルフクラブの部材工場/1工場、シューズの材料工場/3工場）の初回監査を計画していましたが、シューズ材料工場の3工場とは取引を終了したため、ゴルフクラブの部材工場の1工場のみの監査実施となりました。
- 2021年度：工場は、新型コロナウイルス感染防止措置として外部からの訪問者の入場制限などを実施したため、二次、三次サプライヤーの監査を実施できませんでした。

CSR監査以外での対応

現在、当社の委託先工場の多くが所在する東南アジアでは、現地の急速な経済成長を背景として今まで以上に環境問題や労使紛争などが起こりやすい状況になってきています。このような社会の変化が進展する状況下では、CSR監査における不適合項目の是正だけでは根本的な人権・労働・環境問題の解決にはつながりにくくなっています。そのため、今後はCSR監査以外の活動として、工場のキャパシティ・ビルディング（能力向上）に力を注いでいく必要があると考えています。2021年度は新型コロナウイルスの影響もありましたが、CSR調達に関する社内向け4回、社外向け3回のキャパシティ・ビルディングを実施しました。社外向けの1回を除き、6回はオンラインでの実施でした。

責任ある外国人労働者受入れプラットフォームへの参加

日本国内の外国人労働者は約172万人（そのうち技能実習の外国人労働者は約35万人）、外国人労働者を雇用する事業所数は約28万カ所と報告されており※、日本の経済・社会の重要な構成員となっています。

当社は、SDGsの目標年限である2030年に向けて、任意団体の「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」に参加することにより、国際水準を満たす「プラットフォーム行動原則」に賛同・実践する企業や団体と共に、雇用主や受け入れ団体が法令を遵守し、責任を持って外国人労働者を安定的に受け入れるように外国人労働者の労働・生活環境の改善を推進していきます。

※ 厚生労働省調べ、2021年10月末現在

今後の課題

- CSR調達監査による定期的なモニタリングは、もとより監査で指摘された問題の是正が重要です。今後も、サプライヤーとの対話を通じて是正の促進に引き続き取り組みます。
- 一つの工場が複数のブランドの製品を受託して製造している場合、それぞれのブランドから個別の監査要求に対応しているケースが見受けられます。そのような監査の重複や要求事項の違いなどに対する改善の要望を受けて、業界団体やその他のイニシアチブによる情報の共有化の取り組みが進んでいます。当社もこうした状況の改善に向けた取り組みの研究をしていきます。
- CSR監査は監査時点の状況を把握することはできますが、工場を常時モニターすることはできません。近年、CSR監査を補う手段として、「苦情処理メカニズム（グリーバンス・メカニズム）」の構築が有効とされています。当社は、救済のアクセスを保障するとともに、潜在的なサプライチェーン上の問題を早期に発見するため、「苦情処理メカニズム（グリーバンス・メカニズム）」の構築に取り組みます。

重要課題

児童労働・強制労働の禁止・廃絶に向けた取り組み

児童労働の禁止・廃絶に向けた取り組み

国際労働機関（ILO）の児童労働に関する報告書（Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2012-2016）によると、全世界で1億5,200万人の児童労働があると指摘されています。その内訳を産業分野別にみると、農業分野が70.9%、工業分野が11.9%、サービス分野が17.2%となっています。また、地域別にみると、アフリカ47.6%が最も多く、ついでアジア太平洋地域40.9%となっています。アパレルやシューズなどのスポーツ品の製造は、労働集約型産業とされているため、労働者の賃金が相対的に低いアジア太平洋地域での生産が一般的となっています。したがって、ミズノの委託先工場の多くが所在するアジア太平洋地域では、児童労働に対する一層の監視が必要です。

国連グローバルコンパクトの原則5では、児童労働は、人権侵害を構成する搾取の一形態であり、国際協定によって認識、定義されています。そして、国際社会およびほとんどすべての政府は、児童労働の廃止を政策に掲げています。当社は、「児童労働を行わない」ということを「ミズノ倫理規範」に明記しています。さらに、「ミズノCSR調達行動規範」では、供給者がILOの定める中核的労働基準8条約の中の「就業が認められる最低年齢に関する条約」（第138号）、および「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約」（第182号）を尊重することをサプライヤーに要求しています。また、児童労働が使用されるおそれが大きい国、地域を把握するための基準として、「世界ガバナンス指標」を活用し、監査を必要とする国と必要としない国を設定しています。
また、CSR監査中に児童労働を発見した場合、当社は直ちに対応を検討し、しかるべき措置を講じます。その一方で、児童労働が発生する背景には、貧困などの社会的背景が深く関係していると考えられるため、児童労働の根本原因を追究するとともに、その解決策を工場と共に考えていきます。

※ 2020年度に実施した監査では、児童労働の事例はありませんでした。

現代奴隷（あるいは強制労働）への対応について

国際労働機関（ILO）の現代奴隷（強制労働と強制結婚）に関する報告書（Global Estimates of Modern Slavery : Forced Labour and Forced Marriage, 2017）では、2016年に全世界で4,000万人の現代奴隷、2,500万人の強制労働が存在すると指摘されています。地域別では、アジア太平洋地域が千人当たり4人と最も多くなっています。したがって、アジア太平洋地域では、児童労働と同様に現代奴隷・強制労働にも、監視の目が必要と考えています。

日本に目を向けると、アパレル縫製などの労働集約型産業では、多くの工場が外国人技能実習制度を利用して外国人を雇用しています。当社も日本に所在する委託先工場からも商品を調達しています。

国連グローバルコンパクトの原則4では、強制労働または強制的労働とは、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ自ら任意に申し出たものではない全ての作業または役務と定義しています。近年、日本における外国人技能実習生の取り扱いが、人権面や労働条件面で問題があると社会問題になっています。当社は、強制労働の慣行撤廃を確保する一助として、日本国内の外国人技能実習生を雇用する工場を監査対象工場に指定し、当社のCSR調達担当者が直接CSR監査を行っています。

過去の監査では、パスポートなどの個人書類を会社が保管するなどの違反事例や、賃金支払いなどに関する違反事例はありませんでした。一方で、寄宿舎の設営場所や緊急避難ルートに関する違反事例があったため、工場と共に是正に取り組み、これらの重大な違反事例は、既に全て是正を完了しています。

外国人技能実習生を雇用する監査対象工場の実態についてはこちらをご参照ください

紛争鉱物に関する取り組み

紛争鉱物とは

紛争鉱物（Conflict Minerals）とは、アフリカ諸国などの紛争地域で採掘された鉱物資源のことです。暴力によって近隣住民が強制的に採掘作業に従事させられるという人権問題に加えて、武装勢力の資金源になっていることが問題視されています。

特に米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）は、すず、タンタル、タングステン、金（3TG）の4物質を規制対象の鉱物資源として定義しています。米国の上場企業は、これらを使用した製品を製造、委託製造しているか否かについて、米国証券取引委員会（SEC）に報告するとともに、ホームページで開示することが義務付けられています。

紛争鉱物に関する取り組み

当社は、米国上場企業ではないため、報告義務と開示義務の対象外となっていますが、2018年に紛争鉱物と定義される物質の使用状況について調査し、それらを使用している製品を特定しました。具体的には、ゴルフクラブのヘッド、ソフトテニスラケットなどの重量バランスのための重り、野球超硬スパイクの歯先にタングステンを使用していることが分かりました。当社は、該当する鉱物を使用した部品が紛争地域から調達されたものでない「紛争鉱物フリー」であることを確認しています。

今後の課題

- ミズノ製品の製造を行っているアジア太平洋地域は児童労働と強制労働への監視が必要です。今後も工場のモニタリングを継続的に行い、指摘事項の是正を促進することで、適正なCSR調達を確実に行っていきます。
- カリフォルニア州サプライチェーン透明法（2012年施行）、英国現代奴隷法（2015年施行）、オーストラリア現代奴隷法（2019年施行）は、人身売買や奴隷労働を排除する取り組みを開示するよう企業に求めるものです。人権尊重の法制化に対応し、積極的に情報を開示していきます。
- 日本における外国人の労働者に対する 強制労働・差別・ハラスメントなどの問題について、国際的な批判が強まる中、業界内外の企業や団体と協力して、法令遵守をはじめとした外国人労働者の責任を持った安定的な受け入れを促し、外国人労働者の労働・生活環境の改善を働きかけていきます。

重要課題のマネジメントアプローチ

なぜ重要か（重要性の理由）

地球温暖化や廃棄物による汚染など、地球環境はさまざまな問題に直面しています。気候変動による経済活動への影響や、自然災害の増加による生産設備の停止といった影響も懸念されています。世界中の人々が安全に、いきいきとスポーツができる環境を未来につなげるため、ミズノは事業活動における温室効果ガス（GHG）排出量の削減をはじめとした環境負荷の低減や、環境に配慮した製品・サービスの開発と提供が重要だと考えています。

マネジメント方針

ミズノ環境方針

ミズノグループは、“持続可能な社会”の実現を目指し、世界中の人々が安全に、いきいきとスポーツができる環境を未来につなげるため、すべての事業活動と一人ひとりの行動によって、地球環境保全に積極的に貢献していきます。

1. 環境汚染の防止
   化学物質による人や環境・生態系への影響を減らします。
   廃棄物の削減とリサイクルに努めます。

2. 持続可能な資源利用
   限りある資源の有効活用に努めます。

3. 気候変動の緩和
   温室効果ガスの排出削減に努めます。

4. 社会との共生
   環境に配慮した商品・サービスの開発と提供に努めます。
   地域社会とのコミュニケーションを広げていきます。
   生物多様性保全への取り組みに努めます。

これらを達成するために、環境目標を具体的に定め計画的に目標達成に取り組みます。

2021年7月1日
ミズノ株式会社
代表取締役社長
水野明人

マネジメント体制

ミズノは、グループ全体で環境保全活動を推進するために、執行役員をトップとした環境マネジメントシステムを構築しています。

マネジメント体制については「環境マネジメントシステム」をご参照ください

ミズノ長期環境目標

ミズノは、気候変動の緩和に向けた取り組みを加速させるため2020年8月に長期環境目標を見直し、2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指すことを定め、2030年のScope1、2の目標に加え、Scope3の目標を設定し、2021年5月に公開しました。

- 2050年
  - カーボンニュートラルの実現を目指す
- 2030年（CO_2排出量・2018年比）
  - Scope1,2：30%削減
  - Scope3：50%削減（製品当たり）

パフォーマンス ハイライト

■ ミズノグローバル[*a]でのCO_2排出量（前年度比）

2019年度	3.9%削減
2020年度	9.2%削減
2021年度	1.7%増加

■ 製造拠点における産業廃棄物のリサイクル率[*c]

2019年度	99.3%
2020年度	98.6%
2021年度	99.7%

主要取り組み指標（KPI）および目標については、2023年度の公開に向けて、引き続き精査を行います。

環境マネジメントシステム

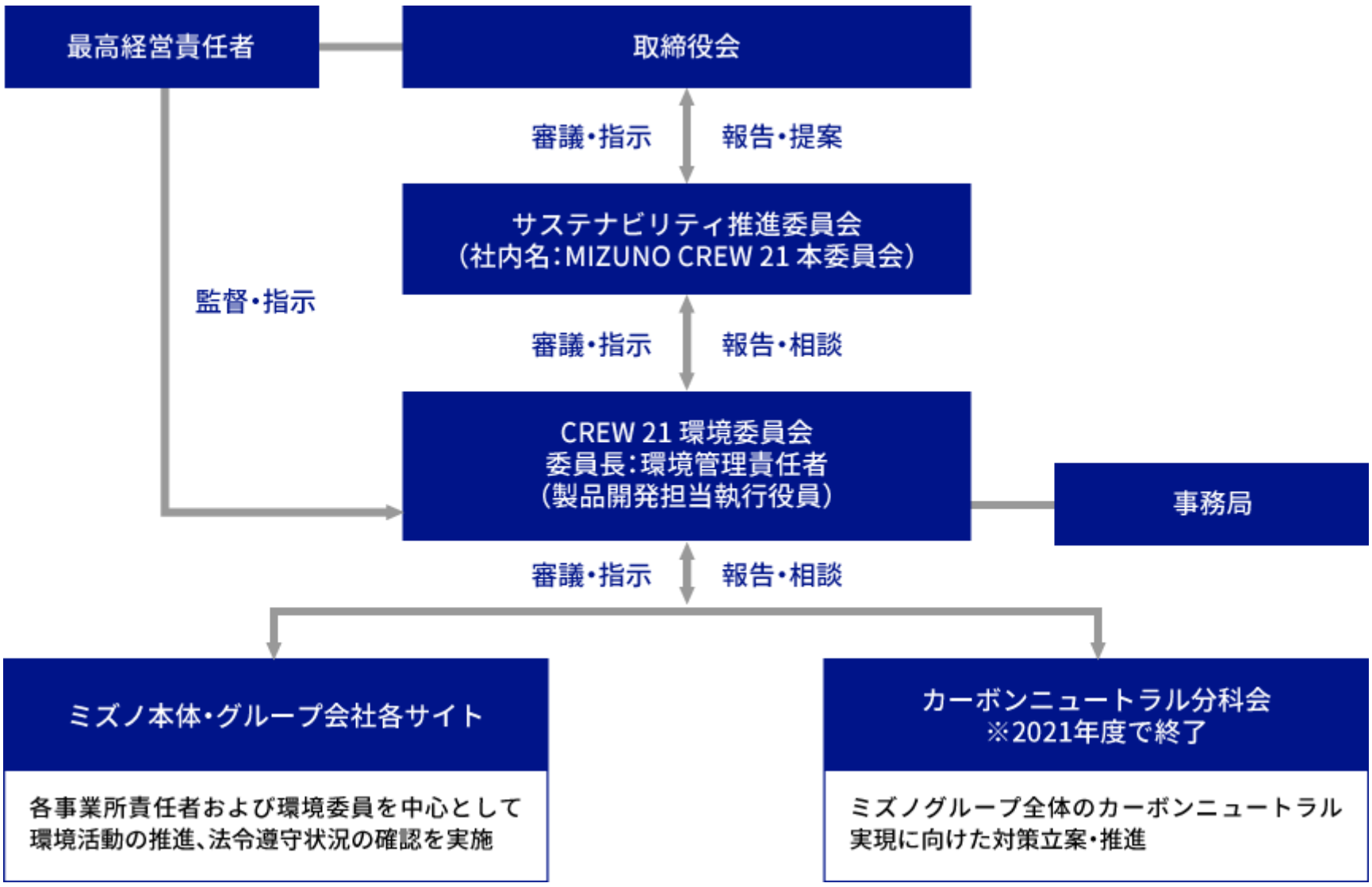
環境保全活動の推進体制

ミズノは、グループ全体で環境保全活動を推進するために、執行役員をトップとした環境マネジメントシステムを構築しています。

環境マネジメントシステムの推進体制としては、執行役員である環境管理責任者を中心に、関連部門の責任者から構成される「CREW21 環境委員会」で、環境方針の策定・改訂、短期・中期・長期環境目標の設定や目標達成のための具体的施策などを討議しています。「CREW21 環境委員会」は定期的に開催され、全社的にコミュニケーションをとりながら、環境保全活動を進めています。

各組織の主な役割は「経営とサステナビリティ」をご参照ください。

環境推進体制



ミズノ地球環境保全活動の歩み

ミズノでは、全ての企業活動が環境に影響を与えていることを自覚し、地球環境の保全に貢献することを目的に、1991年9月に地球環境保全活動「Crew21プロジェクト」を発足させて以来、環境保全活動に取り組んできました。プロジェクトの開始から30年の節目の年である2021年4月には、環境保全活動だけでなく、社会も経済も包含した「MIZUNO CREW 21」をミズノのサステナビリティ活動全体を象徴するロゴとして制定しました。ミズノは、宇宙船地球号の乗組員（CREW）として、これからも持続可能な社会の実現に貢献します。

ミズノ地球環境保全活動の歩み（年表）

ISO14001の認証取得

ミズノは1997年に国内の主力工場であるミズノ養老工場（現ミズノ テクニクス株式会社）がスポーツ業界として初めてISO14001の審査登録をし、その後国内の事業所へと展開。2004年には海外最大の生産拠点である上海ミズノで、2008年には台湾ミズノでも認証を取得しました。また、2015年にはグループに加わったセノー株式会社および株式会社セノテックにおいても認証を取得しました。

ISO14001認証拠点一覧

取得年	取得拠点および適用範囲※2022年3月時点
1997年	ミズノ テクニクス株式会社 本社養老工場・波賀工場・山崎ランバード工場・氷上工場
2002年	ミズノ株式会社 大阪本社・東京本社・中部支社・九州支社・淀屋橋店・MIZUNO TOKYO
2004年	上海美津濃有限公司
2008年	台灣美津濃股份有限公司
2015年	セノー株式会社 松戸本社・福岡支店 株式会社セノテック
2020年	オオサカ茶屋町店

※ ISO14001の適用範囲は環境負荷の高い事業所を中心としています。
現在の認証割合は国内81.5%、海外38.4%です。（2022年3月末従業員ベース）

環境監査

ISO14001に基づき、ミズノグループは内部監査と認証機関による審査を年に1回ずつ実施しています。2021年度は認証機関による審査では重大な不適合はありませんでした。また、軽微な不適合については是正を完了しています。

	内部監査の指摘（件）	外部審査での指摘（件）
重大な不適合	0	0
軽微な不適合	20	0
改善の機会	2	5

改善の機会とは「より良くするための改善アドバイス」であり、その内容を吟味の上、対応しています。

環境法規制への対応

ミズノは、環境法令を遵守するため、環境マネジメントシステムを有効に活用し、事業内容から想定される環境リスクを特定しています。特定されたリスクについては、設備・施設の定期的な保守点検や緊急事態への対応訓練などを実施し、事故の未然防止とリスクの最小化を図っています。

なお、2021年度は重大な環境法規制違反および重大な事故、ならびに違反による罰金はありませんでした。

予防的アプローチや予防原則への取り組み状況

ミズノは、企画・開発から製造までの各段階において、環境影響の予防に努めるとともに、環境負荷の低減に努めています。

2018年度にミズノの事業分野の一つであるシューズにおいて、代表的なランニングシューズのモデルであるWAVE RIDER21のLCAを用いた分析を実施し、製品ライフサイクルの中で影響の大きいプロセスおよび環境側面を抽出しました。2021年度はプロダクト別に代表的な商品のLCA分析を行い、それぞれのCO_2排出量を試算し、今後の対策に生かしています。

環境教育

ミズノグループは、従業員一人一人の環境意識の向上のため、全従業員に向けての環境教育を実施しています。部門ごとに実施している各部教育では、ミズノの環境保全活動に対する考え方や目標を周知するとともに、毎年のトピックスについて、幅広く学びます。

また、各サイトでは廃棄物管理者や有機溶剤使用者への教育など、業務上必要なスキルや知識の向上を目指した専門教育も実施しています。

製品における環境影響の緩和

ミズノは、中期・長期の環境目標達成に向け、一部の代表的な製品においてライフサイクルアセスメント（LCA）を実施しています。原材料の調達から廃棄に至るまでの製品のライフサイクルにおける環境負荷を分析・把握し、ライフサイクル全体での環境負荷の緩和を推進しています。
原材料の調達においては、リサイクル素材や植物由来材料を採用し、耐久性の向上やメンテナンス、リペアによる製品の長寿命化にも取り組んでいます。

今後は、環境だけではなく、社会、経済にも配慮した持続可能な商品・サービスの開発を進めることで、サステナビリティやSDGsへの貢献にチャレンジしていきます。

茶殻をリサイクルした人工芝の充填材の開発

ミズノは、株式会社伊藤園（以下、伊藤園）と共同で、伊藤園独自の「茶殻リサイクルシステム※1」を活用し、人工芝の充填材「Field Chip G(Greentea)」を開発しました。

「Field Chip G」は、ロングパイル人工芝サッカー場1面で全量使用した場合、「お〜いお茶」525mlペットボトル約43万本分の茶殻を配合しています。茶殻にはお茶の樹木が吸収した二酸化炭素が蓄えられているため、茶殻をリサイクルした本製品はサッカー場1面あたり、大気中にある約4.3t-CO_2の二酸化炭素を削減できる計算となります※2。さらに、黒ゴムチップの充填材と比較してゴム臭がなく、表面温度の上昇を約7℃抑制することができます。

現在、ミズノ直営施設の学童保育施設「あそりーとAFTER SCHOOL」（東京都）のPlay Groundや常盤橋（東京都）開発エリアの一部、橿原運動公園（奈良県）、帝京長岡高等学校(新潟県)のサッカーグラウンドに採用されており、環境に配慮するとともに、人工芝の快適な利用に貢献しています。

※1茶殻リサイクルシステム

※2 ヤナコHCNコーダー MT-700HCN型（ヤナコ分析工業㈱製）により炭素量を測定

企業ユニフォームの取り組み

ミズノは、スポーツシーンで培った機能性を応用した企業ユニフォームを提供し、建設・製造・運輸業など、さまざまなワークシーンで快適な労働環境をサポートしています。近年の企業活動においては、従業員などの健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に実施する健康経営に取り組む企業が増えており、従業員のユニフォームにも安全性・快適性を重視する考えが広がっています。さらに、企業の環境配慮への取り組みを支援するため、リサイクルポリエステルや植物由来ポリエステルなどの環境に配慮した材料の活用や、使用済みユニフォームの回収リサイクルについても取り組んでいます。回収したユニフォームは、自動車内装材などの産業資材やポリエステル繊維として再生利用されています。

植物由来原料「Pebax®Rnew®」を使用したシューズ

ミズノは、持続可能な植物由来原料「Pebax®Rnew®」を使って生産した「WAVE PLATE」を、複数のモデルのシューズで10年以上展開しており、現在までに全世界で累計1,000万足以上販売しています。

一般的な石油由来原料を使用した製品と比較して、累計4,700t-CO_2以上のCO_2排出量削減を達成することができ、環境負荷の低減と機能性の両立を実現しています。

環境に配慮した原材料の研究開発

ミズノは、石油由来の原材料に代わる非石油由来の原材料について研究開発を実施しています。なかでも、植物性由来の原材料として有力な候補と考えているセルロースナノファイバーなどのナノ材料の研究開発を行っています。

今後の課題

- ミズノの事業活動全体のCO_2排出量のうち、その他の間接的な排出であるScope3の占める割合は約97%です。特に「購入した製品・サービス」が全体の80%を占めるため、製品を通じたCO_2排出量の削減が重要になってきます。今後はCO_2排出量の低減に向けた製品の企画開発を推進します。

重要課題
エネルギー・温室効果ガス排出削減

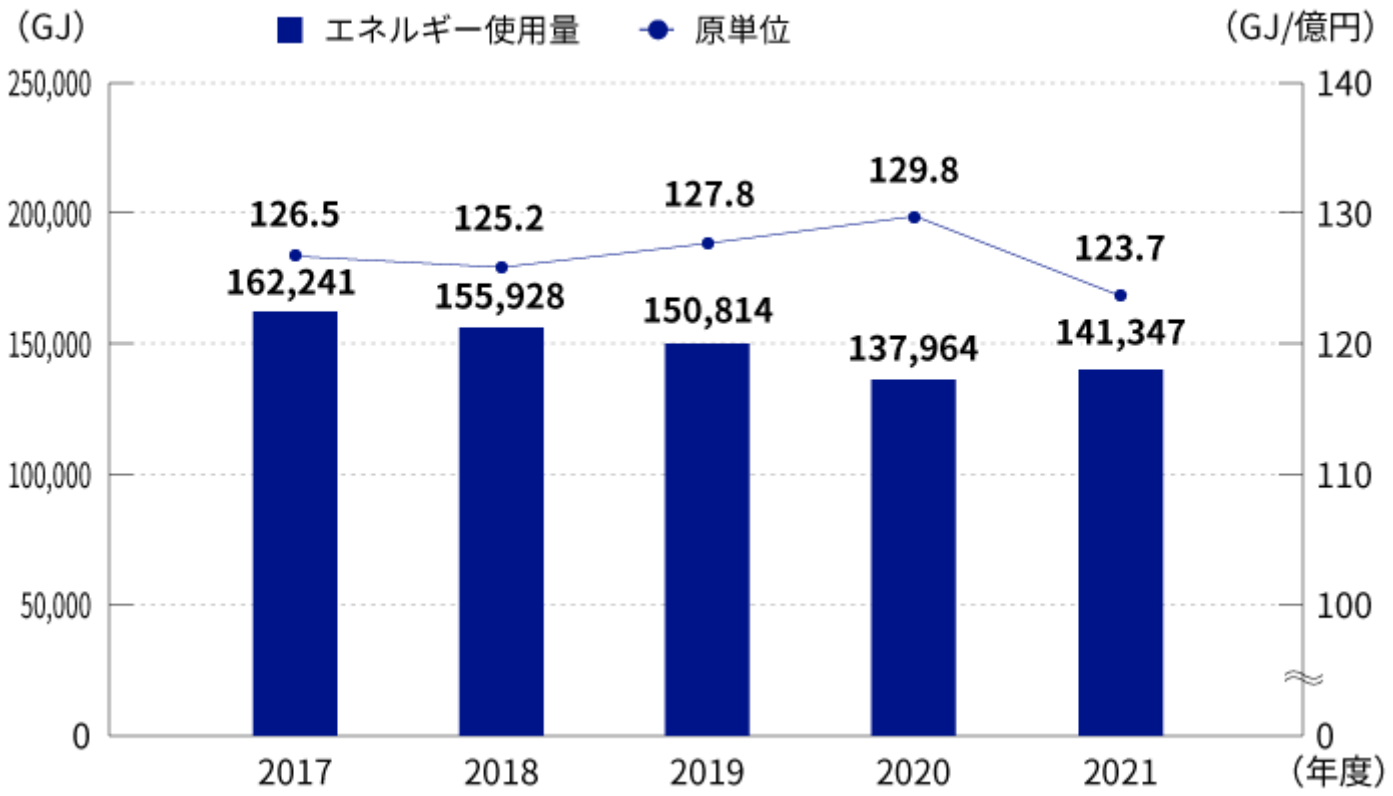
ミズノは、脱炭素社会の実現に向けて、グループ全体でエネルギーおよびエネルギー起源 CO_2排出量の削減に取り組みます。また、CO_2排出は、バリューチェーン全体で削減することが重要であるとの認識のもと、製品におけるCO_2排出量削減にも取り組んでいきます。

エネルギー使用量

ミズノは、長期環境目標を達成するため、さまざまな活動を推進しています。代表的なものは、国内外の事業所へのLED設備の拡充です。特に本社ビルや工場など、環境負荷の比較的高い事業所は計画的に導入を進め、エネルギー使用の削減に努めています。また、社用車はガソリン車からハイブリッド車や低燃費車に順次切り替えているほか、一部に電気自動車を導入して安全性と環境への効果を確認しています。社用車には「テレマティクス」を使用し、車両の運行状況を見える化することで、安全運転への意識付けだけではなく、燃費の改善やCO_2排出量の削減などに役立てています。

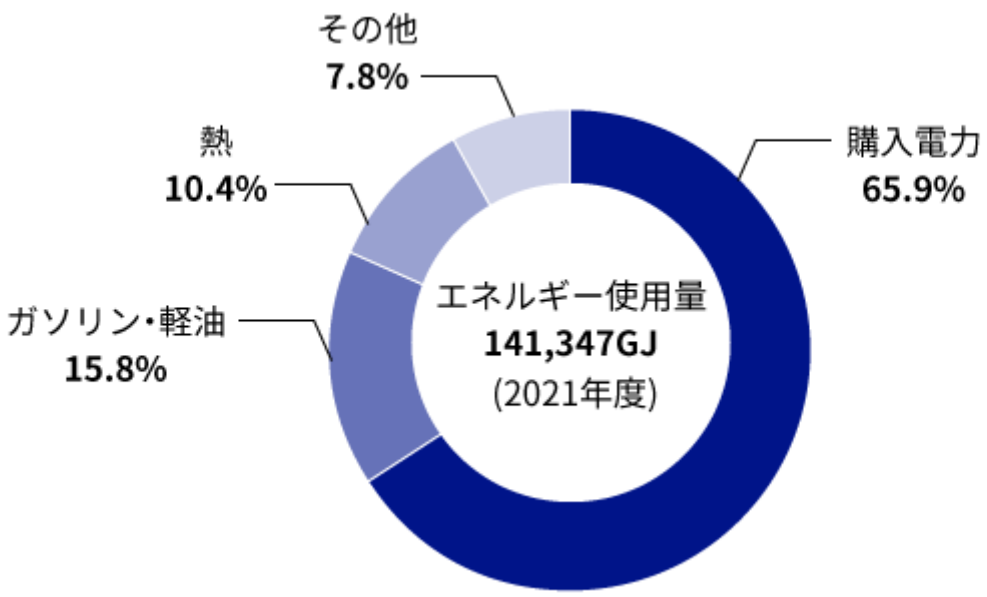
2021年度の国内エネルギー総使用量は141,347GJでした。原単位※では前年より6ポイント減少し123.7となりました。

エネルギー総使用量[*b]



※ 原単位：国内エネルギー使用量（GJ）／国内総売上高（億円）

使用エネルギーの内訳[*b]



エネルギー使用量[*b]

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1	都市ガス	千m^3	41	31	30	26	32
	LPガス	t	92	78	83	85	86
	重油	kl	100	93	92	93	103
	灯油	kl	44	38	34	29	33
	ガソリン	kl	687	658	617	455	527
	軽油	kl	154	156	151	111	111
Scope2	電力	千kWh	10,675	10,361	10,009	9,378	9,348
	熱	GJ	10,488	10,025	9,998	10,568	10,815

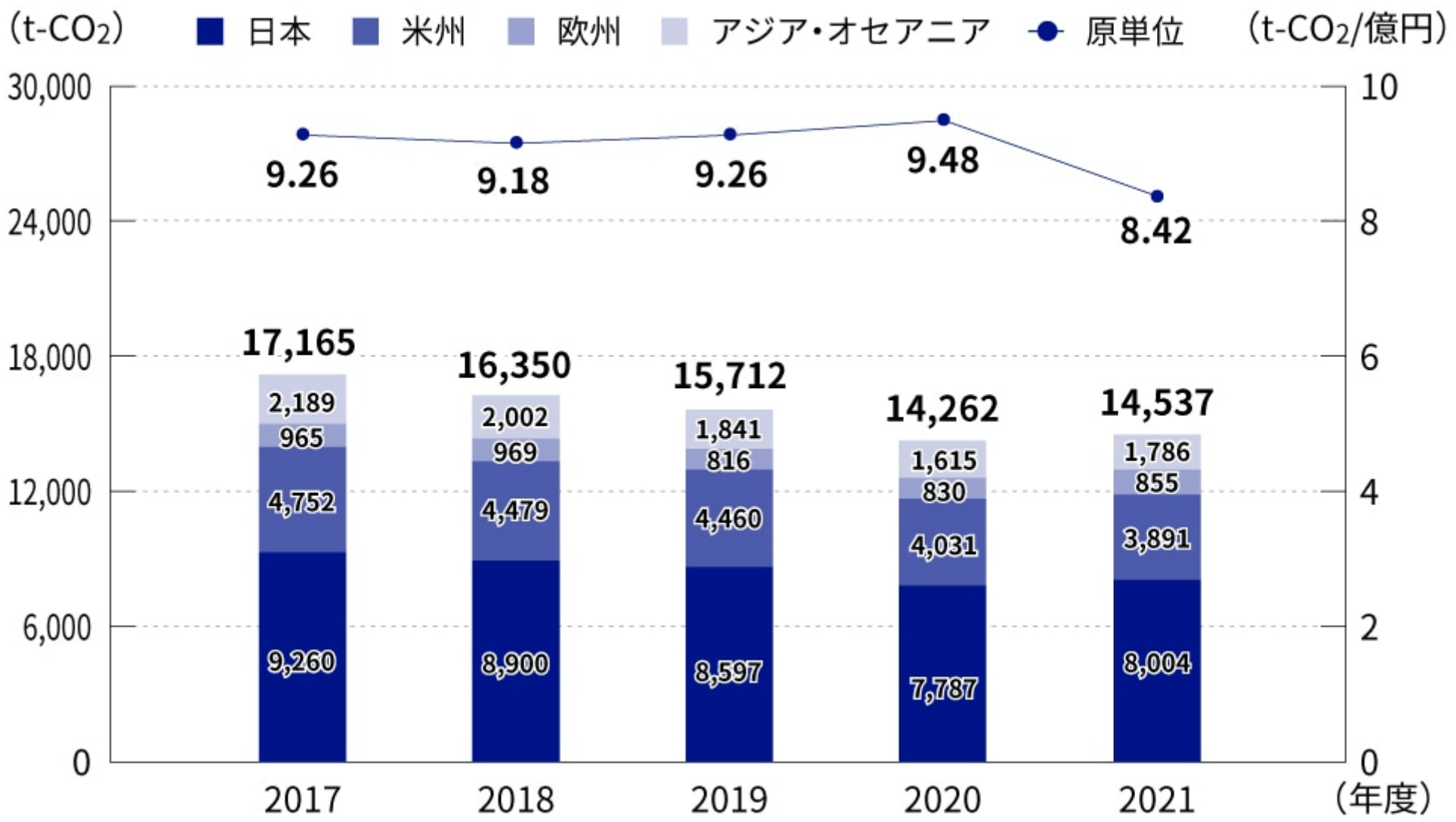
エネルギー起源のCO_2排出量

2021年度におけるミズノグループ全体でのエネルギー起源のCO_2排出量目標は13,900t-CO_2（対前年度比2.5%削減）で、実績は14,537t-CO_2でした。2021年度は国内、海外共に新型コロナウイルス感染症による自粛緩和からの活動再開で、電気使用量、ガソリン使用量などの増加が影響しました。今後は省エネ機器の導入と効率的業務の推進により、CO_2排出量の削減を目指します。

エネルギー起源のCO_2排出量[*a]

単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
t-CO_2	17,165	16,350	15,712	14,262	14,537
原単位※2	9.26	9.18	9.26	9.48	8.42

地域別CO_2排出量と原単位※2



※2 原単位：CO_2排出量(t-CO_2)/連結売上高(億円)

国別エネルギー起源のCO_2排出状況[*a]

(単位：t-CO_2)	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	9,260	8,900	8,597	7,787	8,004
米国	4,540	4,274	4,269	3,902	3,752
カナダ	212	205	191	129	139
イギリス	527	538	505	447	434
フランス	212	155	101	103	123
オランダ	-	-	-	126	126
ドイツ	145	151	130	101	93
イタリア	80	80	80	53	79
中国（工場）	1,426	1,337	1,216	1,049	1,232
中国	84	86	46	39	42
台湾	219	187	181	176	173
香港	64	78	64	54	31
韓国	181	183	175	158	178
シンガポール	35	32	33	26	26

（単位：t-CO_2）	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
タイ	34	34	28	24	18
オーストラリア	146	110	98	89	86
合計	17,166	16,350	15,714	14,262	14,537

※ 国別に小数点以下を四捨五入しているため、合計値と必ずしも一致しません。

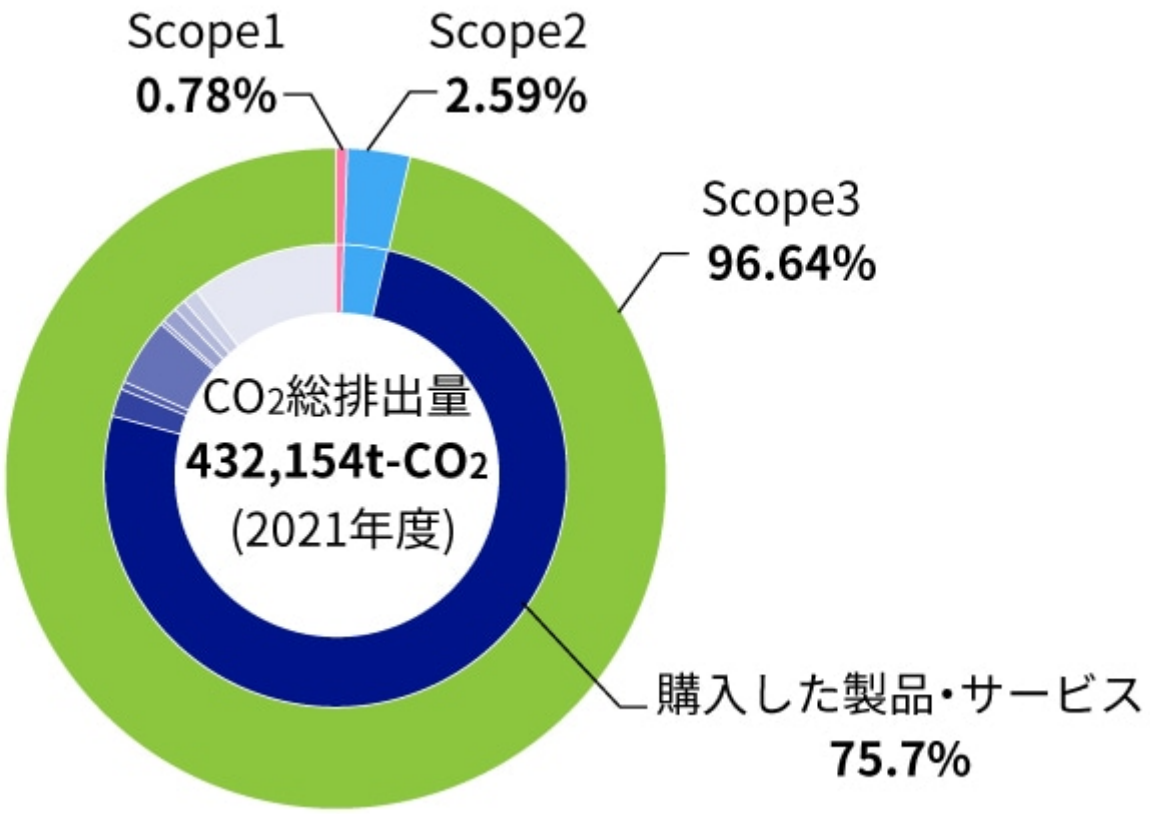
その他の間接的な温室効果ガス排出状況

脱炭素社会の実現のためには、自社から排出されるCO_2排出量だけではなく、バリューチェーン全体での取り組みが重要であるとの認識のもと、GHGプロトコルのScope3基準に基づくバリューチェーン全体の排出量の算定を行っています。

ミズノの2021年度 のCO_2排出量の中で、Scope3が占める割合は96.64%でした。Scope3におけるCO_2排出量削減に向けた取り組みでは、例えばミズノの主要な倉庫を運営する住友倉庫様と倉庫のLED化を進めるとともに、西日本の主要拠点と東日本の主要拠点を結ぶ倉庫間の輸送において一部モーダルシフトの推進をしています。

Scope3のうち、約80%を占めるカテゴリー1の「購入した製品・サービス」およびカテゴリー12の「販売した製品の廃棄」は従来の算定方法を見直し、2021年度はLCAを元にした算定方法に変更しました。今後は、カテゴリー1を削減するため、リサイクル素材や植物由来材料などの環境負荷の低い材料の採用を推進するとともに、さらなる削減の対策を検討していきます。

2021年度 その他の間接的な温室効果ガス排出量[*a]



Scope	カテゴリー	カテゴリ名	CO_2排出量（t-CO_2）	内訳比率
Scope1		自社の直接排出	3,358	0.78%
Scope2		自社の間接排出	11,179	2.59%
Scope3		他者の間接排出	417,617	96.64%
内訳	☑ カテゴリー1	購入した製品・サービス	327,134	75.7%
	カテゴリー2	資本財	8,509	2.0%
	カテゴリー3	燃料・エネルギー関連	2,030	0.5%
	カテゴリー4	輸送・配送（上流）	18,838	4.4%
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	487	0.1%
	カテゴリー6	出張	4,421	1.0%
	カテゴリー7	雇用者の通勤	3,936	0.9%
	カテゴリー8	リース資産（上流）	3,891	0.9%
	カテゴリー9	輸送・配送（下流）	452	0.1%
	☑ カテゴリー12	販売した製品の廃棄	47,919	11.1%
合計			432,154	

※ 購入電力はロケーションベースで排出量を合算。

※ 算定対象はミズノ国内・海外グループ

※ Scope1＝自社における燃料の使用など、直接的に排出する温室効果ガス（GHG）排出量

※ Scope2＝自社が購入した電力、熱、蒸気など、間接的に排出するGHG排出量

※ Scope3＝サプライチェーンにおける製造、輸送、出張、通勤など、企業が間接的に排出するGHG排出量

※ ☑ を付されたデータにつきましては、第三者保証を受けています。

※ Scope1,2

GHGプロトコルで定義されている企業活動によるＧＨＧの直接排出および間接排出。

※ Scope3/カテゴリー1

製品カテゴリの特性に応じて以下3つの方法で算定を実施しています。

・ミズノが当該年度に販売した製品の代表モデルのLCAを実施し製品の排出係数を算定。販売数量に排出係数を乗じたGHG排出量　－　①

・製造部門では、製造で使用した物質の使用量に排出係数を乗じたGHG排出量　－　②

・ミズノが当該年度に販売した製品の原価に環境省で定められた排出係数を乗じたGHG排出量　－　③

GHG総排出量　＝　①　＋　②　＋　③

※LCA算定には、LCIデータベース IDEA version 2.3の係数、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（ver3.2）を使用

※ Scope3/カテゴリー12

製品カテゴリの特性に応じて以下3つの方法で算定を実施しています。

・ミズノが当該年度に販売した製品の代表モデルのLCAを実施し、環境省で定められた廃棄に係る排出係数を算定。販売数量に排出係数を乗じたGHG排出量　－　①

・製造部門では、製造で使用した物質の使用量に廃棄に係る排出係数を乗じて算出したGHG排出量　－　②

・①から算出したGHG排出量を基準に、売上金額で推計したGHG排出量　－　③

GHG総排出量　＝　①　+　②　+　③

※LCA算定には、LCIデータベース IDEA version 2.3の係数、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（ver3.2）を使用

【第三者保証】

ミズノは、環境関連データに関して、より高い透明性を確保し、信頼性を担保しながら情報公開を行うために、本レポートの ☑ の付された2021年度の環境関連データについて、Deloitte Touche Tohmatsu Limited のメンバーファームである有限責任監査法人トーマツの関係会社「デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社」による第三者保証を受けています。

保証書PDFリンク

【保証範囲】

2021年度のGHG 排出量（Scope3・カテゴリー1,12）

シューズボックスに100%リサイクル紙を使用

ミズノは、サステナビリティ活動の一環として、2021年11月から全世界の各カテゴリーのシューズを対象に、100%リサイクル紙を使用したシューズボックスに順次切り替えています。これにより、従来のシューズボックスに比べて、CO_2の排出量を年間約160トン削減※できる見込みです。当社の主力商品カテゴリーの一つであるシューズのパッケージに、100%リサイクル紙を使用することで、環境負荷の低減、持続可能な循環型社会の構築に貢献していきます。

※ 自社調べ

100%リサイクル紙を使用したシューズボックス

今後の課題

- Scope1、2だけでなく、Scope3を含めた温室効果ガス排出削減に向けた取り組みを目指します。
- 再生可能エネルギーへの転換に向けた取り組みを推進します。
- Scope3については、サプライチェーン全体での排出削減に向けた取り組みを推進します。
- 循環型社会構築(サーキュラエコノミー)に向けた取り組みを目指します。

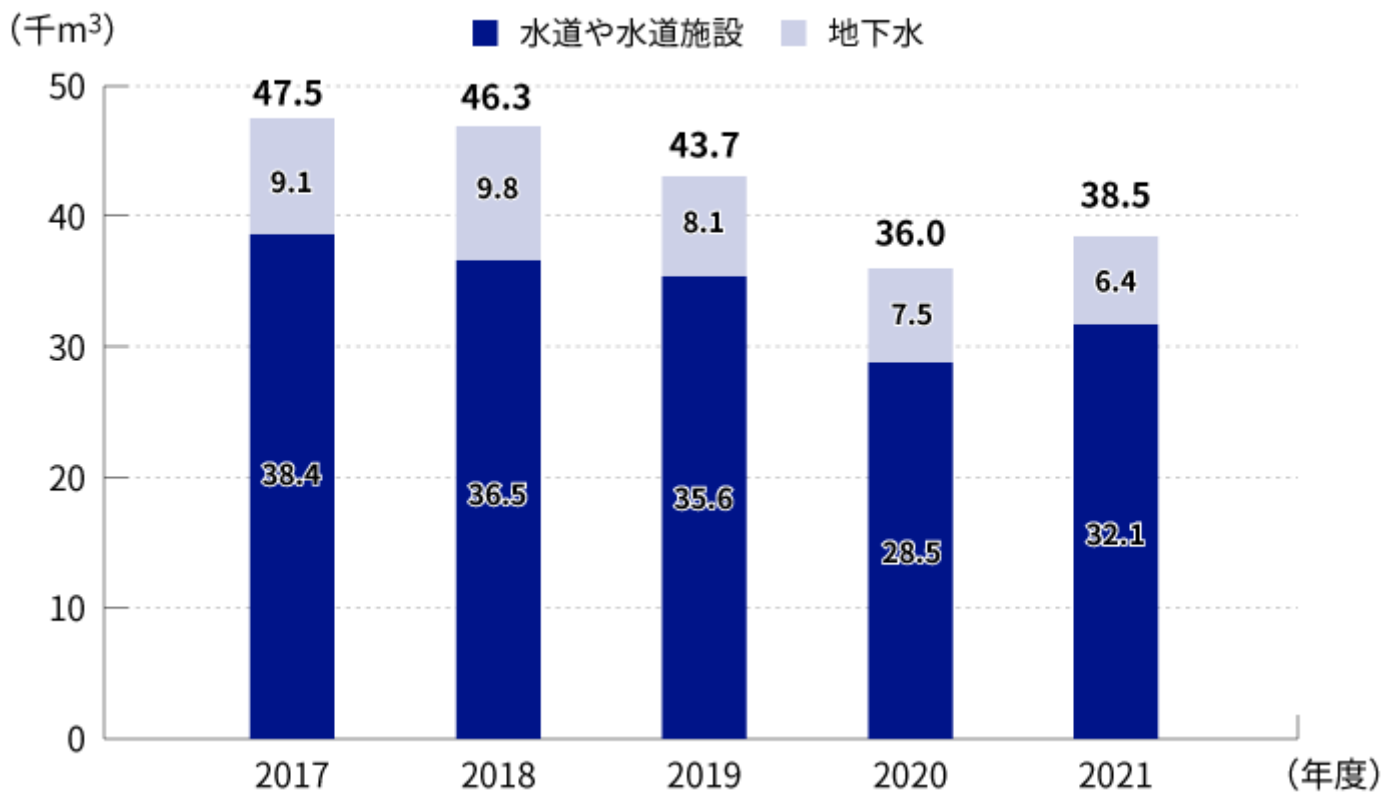
水の効率的な利用

水資源は、事業活動に不可欠であるだけでなく、地域コミュニティの生活や食糧生産、また、生物多様性の維持にも不可欠です。スポーツ品の製造においては、原料生産や生産過程において、水資源へ大きな影響を及ぼします。ミズノは、水の使用がより少ない製造技術の採用など、水使用削減のための取り組みを進めています。

製造拠点においては下水や一般河川への排出水に関し一層の注意を期し、浄化槽や水質管理など法律の遵守を徹底し、水資源の循環活用に取り組んでいます。

水源別取水量[*b]

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
水道や水道施設	千m^3	38.4	36.5	35.6	28.5	32.1
地下水	千m^3	9.1	9.8	8.1	7.5	6.4
総取水量	千m^3	47.5	46.3	43.7	36.0	38.5



排水量[*b]

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総排水量	千m^3	47.5	46.3	43.7	36.0	38.5

サプライチェーンにおける水資源への取り組み

サプライチェーンがグローバルに拡大する中、生産国における水質汚染への対応も重要な課題です。ミズノは、世界資源研究所（WRI)が提供している水リスクを示した世界地図・情報「WRI AQUEDUCT」を用いて、全世界の各事業所や工場の現在および将来における水リスクを把握しています。調査は全事業所で100%完了しており、国内事業所（子会社含む）18カ所、海外事業所19カ所の計37カ所で実施しました。

また、CSR調達監査の中で、サプライヤーが廃水を適切に管理できているか、従業員が安全に水を使用できているかを確認しています。

今後の課題

- グローバル全体での水の使用量や水影響が現実にはどの程度か、将来的に事業に影響を与えるかなど複数の視点から把握を進めていきます。
- 水リスクの存在が明確になった場合、その内容や社会状況に応じて適切な対策を講じていきます。

重要課題
有害化学物質の削減

ミズノは、人体や生態系に悪影響を与える恐れがある化学物質の使用の削減、代替化を進めています。各事業所では化学物質のリスクアセスメントを実施し、使用している化学物質の種類ごとの危険性・有害性を調査し、リスクの低いものへの代替を進めています。

なお、2021年度は、ミズノの製造工場からの重大な有害化学物質漏出はありませんでした。また、製造拠点以外の事業所・店舗で修理などに使用する化学物質のリスクアセスメントを推進しました。

※ミズノにおける安全で適正な品質の製品を提供するための有害化学物質管理の仕組みについては、「安全で高品質な製品への責任」ページでもご紹介しています。併せてご参照ください。

有機溶剤（トルエン）の排出量削減

ミズノは、労働者の健康への影響をより少なくする対策として、シューズの製造で使用するトルエンを含む接着剤を、水溶性のものへと代替化を進め、トルエンの排出量 の削減に努めています。

トルエン排出量[*e]

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
トルエン排出量	kg	1,092	1,114	762	686	1,085

[*e] 国内製造拠点のデータに基づき算出（2020年度まではセノーグループを除き、2021年度はセノーグループを含む）

PRTR法対象物質の排出量[*e]

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
排出量	kg	2,176	2,478	2,017	1,706	3,364

※ PRTR法対象物質は自社工場内での使用に限定されており、移動量は毎年0Kgとなります。

主なPRTR法対象物質の排出量

主な化学物質の排出量	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エチルベンゼン	kg	61	69	30	100	130
ジクロロメタン	kg	15	11	6	0	20
フェノール	kg	20	34	64	25	56
トルエン	kg	1,092	1,114	762	686	1,085
スチレン	kg	7	5	4	12	39
キシレン	kg	93	112	71	141	203
MIBK	kg	19	31	48	51	0
nヘキサン	kg	238	219	199	136	443
トリメチルベンゼン	kg	1	25	2	0	62
メタクリル酸メチル	kg	463	415	563	374	532
2アミノエタノール	kg	84	284	70	8	8
N,N,-ジメチルホルムアミド	kg	53	42	49	28	40
トリクロロエチレン	kg	28	50	74	39	83

[*e] 国内製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを除く）

PCBの保管

PCB処理特別措置法では、PCB廃棄物を保管する事業者に対して、毎年の保管状況等の届出および2027年3月までに処分することが義務付けられています。
ミズノでは、2021年度中に使用済低濃度PCB含有変圧器１台を適切に処分し、自治体に処分状況を届け出ました。

今後の課題

- 製品の企画段階から、有害化学物質を含まない材料を使用することを徹底します。
- 有機溶剤を使用しない塗料・接着剤への変更を最終目標としています。すぐに変更できない場合には、有害性が低い溶剤への変更を進めます。

重要課題
廃棄物の削減

環境汚染の防止や持続可能な資源活用を実現するために、製品の設計、製造、使用、廃棄に至るライフサイクルを通じた廃棄物の削減に取り組んでいます。また、各事業所から排出される産業廃棄物は、マニフェストのチェック、定期的な現地確認などを通して適切に処理されるよう管理しています。なお、主要な事業所では電子マニフェストを運用しています。

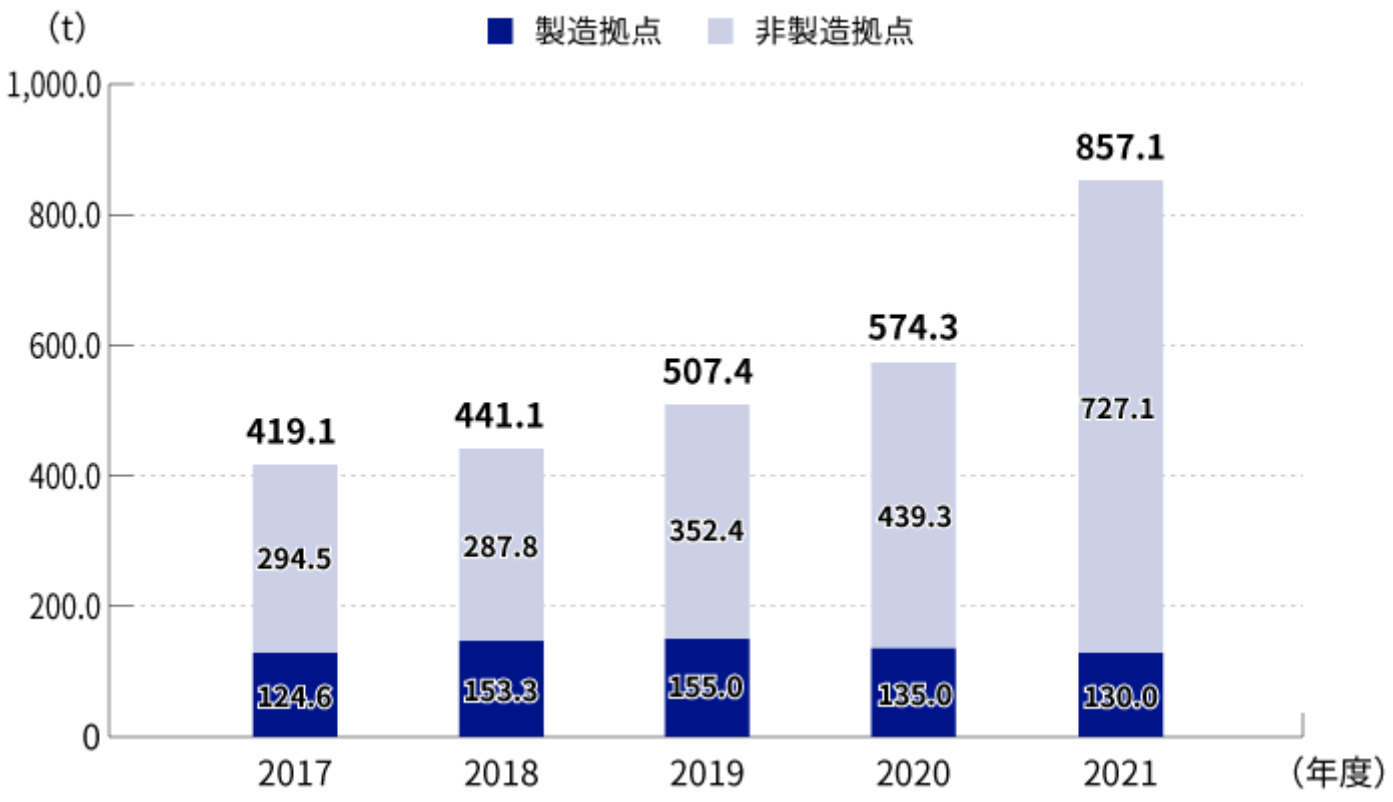
さらにまた、長年、製造拠点における産業廃棄物の削減に取り組んでおり、2021年度の産業廃棄物の排出量の目標値は130.4トンで、実績は130.0トンでした。目標に対しては0.3%削減、前年度比で3.7%の削減となりました。

廃棄物総重量[*b]

	単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
産業廃棄物	t	419.1	441.1	507.4	574.4	857.1
一般廃棄物	t	42.7	44.3	52.4	37.3	54.1
合計	t	461.8	485.4	559.8	611.7	911.2

※ バーゼル条約で有害とされる廃棄物は該当がありません。

拠点別 産業廃棄物総重量[*b]



資源リサイクルに向けた取り組み

ミズノは、国内製造拠点において、廃棄物の総量削減に取り組むとともに、リユースや分別を徹底すること、また事業所間で情報を共有して廃棄物から有価物にすることで資源としてリサイクルされるように努めています。ミズノテクニクスでは、排出した産業廃棄物のうち99.7%をリサイクルしています。2020年度よりグラブ残革をリサイクル材料として有価販売しており、販売先では、DIY用レザーシートに加工し有効利用されています。

※ 一般廃棄物はゼロエミッションの対象として含んでいません。

国内生産拠点（4工場）における処分方法別廃棄物の総重量と廃棄物有価取引[*e]

		単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
産業廃棄物	焼却・埋立	t	0.00	0.46	0.61	2.99	0.21
	リサイクル	t	63.87	68.31	86.51	67.75	82.85
	産廃合計	t	63.87	68.77	87.12	70.74	83.06
一般廃棄物	焼却	t	43.84	40.32	8.45	6.17	6.23
	埋立	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	リサイクル	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	一般廃棄物合計	t	43.84	40.32	8.45	6.17	6.23
有価物	リユース	t	3.47	3.18	2.99	0.25	20.3
	リサイクル	t	162.19	137.13	117.80	95.54	111.91
	有価物合計	t	165.66	140.31	120.79	95.79	132.22
排出量総計		t	273.37	249.40	216.36	172.70	221.51

[*e] 国内製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを除く）

ミズノのプラスチックごみゼロ宣言

ミズノは、バリューチェーン全体でプラスチックごみ削減を推進しています。モノづくりではリサイクルプラスチックの使用を推進。工場や事務所ではごみ分別を徹底し、廃プラスチックを固形燃料や各種器材等へリサイクルしています。さらに、店舗では簡易包装を推奨してごみ削減を推進しています。また、大阪本社ではコスモスクエア地区の清掃活動や、関西大学と連携して実施した大和川河川敷清掃など、コミュニティの一員としてごみ削減に貢献しています。

ミズノグループにおける全世界のミズノ直営店では、お客さまがご購入いただく際にお渡ししている使い捨てになるプラスチック製買物袋は、環境配慮型の紙製買物袋に切り替えています。キャディバッグやゴルフクラブ用などの耐久性が必要な買物袋についても、順次環境に配慮したものへの切り替えを目指しています。

今後の課題

- 製造工程での排出削減だけでなく、梱包材やパッケージを削減できるよう製品の企画の段階から廃棄物の削減を視野に入れて推進していきます。
- これまで生産拠点を中心に廃棄物の削減に取り組んできましたが、そのノウハウを生かし特に廃棄物の排出量の多い非生産拠点にも活動を広げて、廃棄物削減に取り組んでいきます。
- まだ電子マニフェストの運用ができていないシャープ産業に対して、導入を推進していきます。

環境コミュニケーション

ミズノグループは、ステークホルダーとのコミュニケーションを図るため、サステナビリティレポートやSNSなどによる情報の公開や発信、地域コミュニティにおけるイベントへの協賛、出展、工場見学の受け入れなどさまざまな取り組みを実施しています。

環境情報の開示

ミズノは環境情報をWebサイト上で開示しています。環境情報を含むサステナビリティレポートは、日本語、英語の2カ国語で対応しています。Webサイト上に開示している情報は、PDFでダウンロードすることができます。

工場見学

ミズノは、養老工場、セノテックなどの生産拠点で工場見学を行い、モノづくりのノウハウや工場内3Sの状況を見学者に見ていただいています。また、6月5日の世界環境デーを受けて、6月をミズノ環境月間と定め、1997年から国内外の事業所において事業所周辺クリーンアップ活動を実施しています。2020年度、2021年度は新型コロナウイルスによる感染症防止のため、工場見学と事業所周辺クリーンアップ活動は実施しませんでした。

リスクコミュニケーション

ミズノテクニクスは、ステークホルダーとの定期的な対話としてリスクコミュニケーションを実施しています。これは地域の行政と住民に工場内を実際に見学していただいた上で、工場がどのような設備を使って操業し、作られる製品と廃棄物は何か、どのような環境保全活動を行っているのかなどを説明させていただく取り組みで、地域の代表の方に積極的に情報公開をするとともにご意見やご要望を伺い活動に取り入れていくものです。

環境ワークショップ

ミズノのモノづくりや環境保全活動を通して、子どもたちの環境意識を育む目的で環境ワークショップを実施しています。ワークショップでは、スポーツ用品の歴史や、ミズノの工場での取り組みについて紹介し、木製バットの端材と野球グラブの残革を使ったオリジナルのキーホルダー作りを行っています。

なお、2020年度からは、体験型プログラム「ことぷろ」のイベントプログラムとして、ワークショップを展開しています。

海外での取り組み

- **シンガポール**
  シンガポールは、東南アジアの中でも環境問題への取り組みが熱心な国の一つとして知られています。その限られた国土の環境を守るため、2030年までに廃棄物の30%削減を目標に掲げています。
  ミズノシンガポールは、国の機関であるSports Singaporeが進めるシューズリサイクルの取り組みに賛同し、スポーツ業界の各ブランドや得意先の方々とともに資源の有効活用を推進しています。
  使用しなくなったシューズを集め、Sports Singaporeを通じて、それらを回収・粉砕・加工し、公園のフィットネススペースや陸上トラックなどの床材として再利用しています。Sports Singaporeでは、2021年度のリサイクル目標を約17万足に設定し、2021年7月から取り組みを開始しています。
- **オーストラリア**
  オーストラリアでは、年間1億1,000万足のシューズが生産国から輸入されています。このうち、2,500万足がスポーツシューズですが、リサイクルされているのは全体のわずか1%程度といわれています。
  ミズノオーストラリアは、オーストラリアスポーツ用品協会（ASGA: Australian Sporting Goods Association）、スポーツ業界の各ブランドと連携し、Tread Lightly（トレッド・ライトリー）と名付けたリサイクルプログラムに参画しています。
  この取り組みは、不要になった使用済みシューズをブランドやメーカーを問わず回収・破砕処理し、再生原料としてリサイクルするものです。再生された原料は、トレーニングジムのマット、店舗のフローリング、公園の遊具などの素材として生まれ変わり、廃棄物の削減、環境負荷の低減に貢献しています。2021年9月時点で10万足、32トンを超えるシューズを回収しています。

事業活動と環境負荷

事業活動と環境負荷（INPUTとOUTPUT）[*b]

2021年度の国内での事業活動に投入された資源やエネルギーと、排出された温室効果ガスや廃棄物などを整理したものです。事業活動や資源の効率的な利用を進めています。

INPUT

エネルギー

電力	9.3	GWh
地域冷暖房	10,815	GJ
都市ガス	3.2	万m^3
LPガス	85.7	t
灯油	32.9	Kl
ガソリン	526.6	Kl
軽油	110.8	Kl

水資源

総取水量	3.9	万m^3

資源

ダンボール	1,130.6	t

ミズノ（国内事業所および製造拠点）※

OUTPUT

エネルギー

CO_2	8,004	t-CO_2
NO_2	6,346	kg

排水

総排水量	3.9	万m^3

化学物質※

PRTR対象物質 排出量	3.4	t
PRTR対象物質 移動量	0	t

廃棄物

産業廃棄物（生産拠点）	130.0	t
産業廃棄物（非生産拠点）	727.1	t
一般可燃ごみ	54.1	t

※ はセノーグループを含む国内生産拠点

環境会計

環境保全コスト

2021年度の環境保全コストは、投資額は2,697万円、費用額は1億4,290万円となりました。2021年度は前年度から引き続きLED照明の拡充や、省エネタイプの空調設備への入れ替えなどによる投資がありました。主な費用は、製造段階における環境負荷抑制のための材料・工程・研究開発コスト、EMS活動の運用にかかる管理コストです。

2021年度環境保全コスト[*b]

単位（万円）

環境保全コストの分類	主な取り組みの内容	2021年度実績	
		投資額	費用額
（1）事業エリア内コスト		2,697	6,577
（1）-1 公害防止コスト	点検および検査・分析費用	0	644
（1）-2 地球環境保全コスト	省エネ機器の導入費用	2,697	1,493
（1）-3 資源循環コスト	廃棄物の再資源化、リサイクル材料の使用	0	4,440
（2）上・下流コスト	再商品化委託契約、グリーン調達費用など	0	888
（3）管理活動コスト	ISO14001管理費用、外部コミュニケーション費用、環境広告宣伝費用	0	3,879
（4）研究開発コスト	環境配慮型商品の研究開発費用など	0	2,781
（5）社会活動コスト	事業所周辺のクリーンアップ、どんぐりの会への寄付など	0	165
（6）環境損傷対応コスト		0	0
（7）その他の環境保全に関連するコスト		0	0
総額		2,697	14,290

環境保全対策効果

2021年度環境保全対策効果[*b]

■ 削減効果（物量効果）

環境側面		単位	2020年度実績	2021年度実績	削減効果	前年度比
省エネルギー・省資源	電力	千kWh	9,378	9,348	30	99.7%
	都市ガス類	千m^3	26	32	-6	123.1%
	ガソリン・軽油	kl	566	637	-71	112.5%
	灯油	kl	29	33	-4	113.8%
	重油	kl	93	103	-10	110.8%
	上水	m^3	36	39	-3	106.9%
一般廃棄物焼却量		t	37	54	-17	145.9%
産業廃棄物排出量		t	574	857	-283	149.3%

集計期間：2021年4月～2022年3月

■ 削減効果（金額効果）

単位：万円

環境側面	2020年度実績	2021年度実績	削減効果	前年度比
電力・ガス・ガソリン・軽油・灯油・重油・水道の支払額	37,037	41,137	-4,100	111.1%

集計期間：2021年4月～2022年3月

重要課題のマネジメントアプローチ

なぜ重要か（重要性の理由）

ミズノは、スポーツにおけるフェアプレーが重要であることと同様に、事業活動においても法令、社会規範、倫理、社内規程などの遵守や、コンプライアンス違反などによる社会への悪影響も鑑みて、公正な競争による事業活動を行うことを社是としています。

マネジメント方針

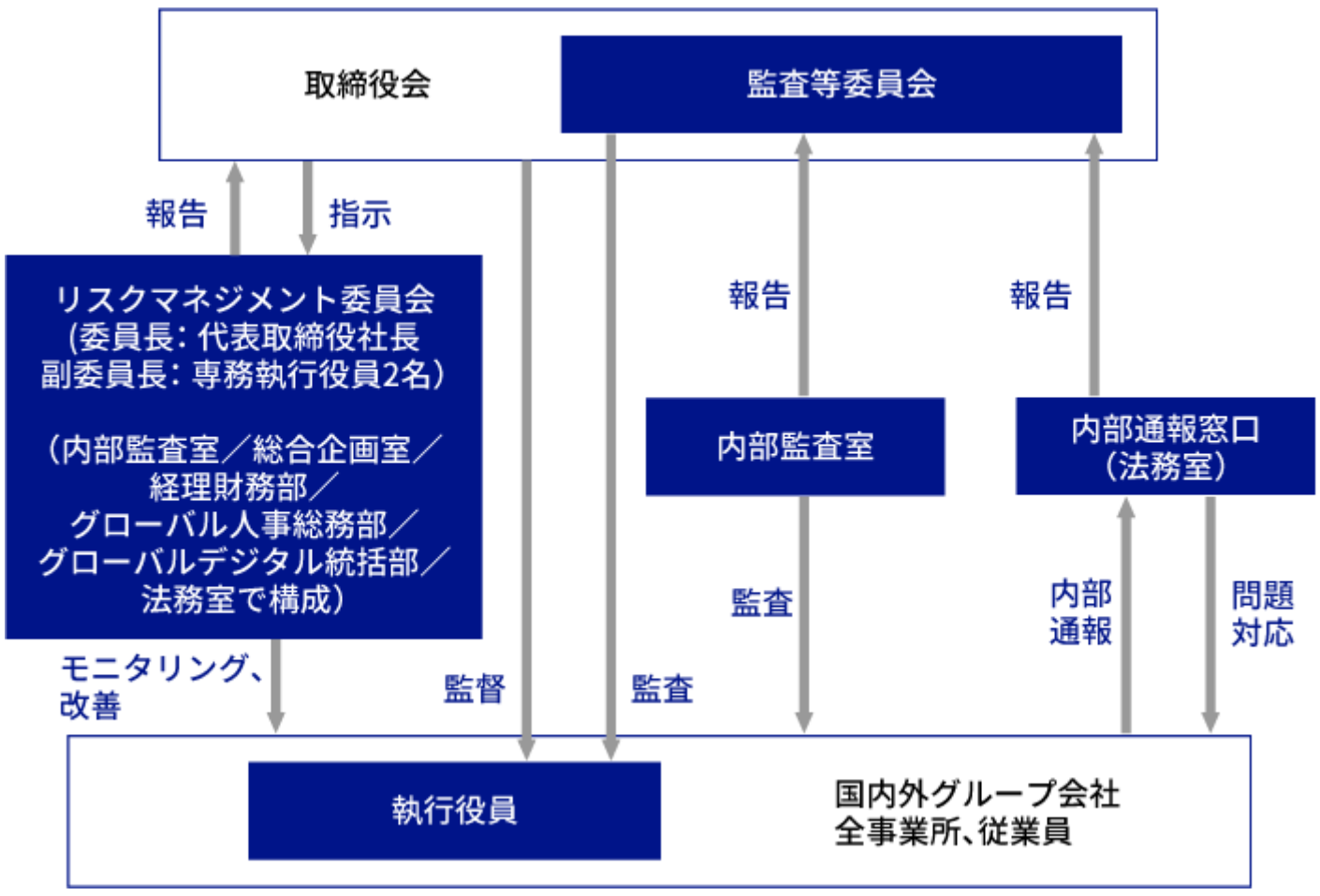
ミズノ倫理規範に基づき、全社をあげてグループ全体のコンプライアンスの徹底を行っています。

「ミズノ倫理規範」はこちらをご参照ください

マネジメント体制

ミズノは、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、コンプライアンス違反を含め、ミズノの事業に影響を及ぼすリスクを定期的に把握し、効果的・効率的に改善策を講じていくマネジメントを行っています。また、内部監査室による業務の監査や、内部通報窓口による不正・不祥事の早期発見、問題解決を随時実施しています。

コンプライアンスリスクの管理体制



内部通報制度の運用体制

ミズノは、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、コンプライアンス違反を含め、ミズノの事業に影響を及ぼすリスクを定期的に把握し、効果的・効率的に改善策を講じていくマネジメントを行っています。また、内部監査室による業務の監査や、内部通報窓口による不正・不祥事の早期発見、問題解決を随時実施しています。

1. ミズノフェアプレーホットライン
2. コンプラホットライン（セノーグループ）
3. ミズノグローバルホットライン（海外拠点における特に重大な案件を対象とする。対象となる海外拠点は順次拡大予定）

内部通報制度について詳しくはこちらをご参照ください

パフォーマンス ハイライト

- **他社ブランド品仕入取引の見直し**
  ミズノは、ミズノ製品だけでなく、他社ブランド品の仕入・販売も行っています。当社は、販売者として、得意先・消費者に対し、法令面・品質面などで問題のない製品を提供する責任を負っていることから、仕入先との間で公正な取引や製品の品質などを担保するため、約60社の主要取引先との基本契約を見直しました。また、新製品の安全性や品質に関するリスクを適正に判断するため、社内決裁フローも一新しました。

  なお、2022年度以降は、新たに特定した主要取り組み指標（KPI）の進捗を管理し、情報開示を行っていく予定です。

- 主要取り組み指標（KPI）：　内部通報窓口の従業員認知度の向上
- 2022年度目標：　ミズノ従業員によるミズノフェアプレーホットライン／ハラスメント窓口認知度100%

重要課題
コンプライアンス/腐敗防止

ミズノ倫理規範に基づき、全社をあげて、コンプライアンスの徹底を行っています。法令への理解を深めるための従業員教育により問題の予防に努めるとともに、内部通報制度を設け問題の早期発見と解決につなげています。

なお、2021年度は、反競争的行為を含む重大なコンプライアンス違反やこれらの問題に関する法的措置を受けた事例はありませんでした。

社員の意識の向上

コンプライアンス教育の実施

コンプライアンスを徹底するためには、従業員一人一人の理解と意識の向上が欠かせません。2021年度も引き続き業務に関連する法的な知識と考え方の基礎習得を目的とし、全社教育の一環としてコンプライアンス教育[*b]を実施するとともに、企画開発、事業部門などの各業務において留意すべき法的事項について担当部署への教育を行いました。定期的にコンプライアンス教育を実施することで、知識と意識の定着に努めています。

研修名	内容	対象	受講人数
新入社員研修	社会人ならびにミズノ社員として認識しておくべき法的基礎	新入社員（グループ正社員）[*b]	40人
コンプライアンス教育	公正な事業慣行、腐敗防止のためのミズノの活動報告やミズノ倫理規範の再確認を実施	全従業員[*b]	約3,000人
内部通報教育	内部通報制度の案内（周知活動）または実施状況の報告（フィードバック活動）	全従業員[*b]	約3,000人
ハラスメント教育	ハラスメントに関する正しい知識と相談窓口の周知教育	全従業員[*b]	約3,000人
個人情報保護教育	各従業員に対し、個人情報保護ルールの周知と自身が管理する個人情報の棚卸の実施	全従業員[*b]	約3,000人

内部通報制度の運用

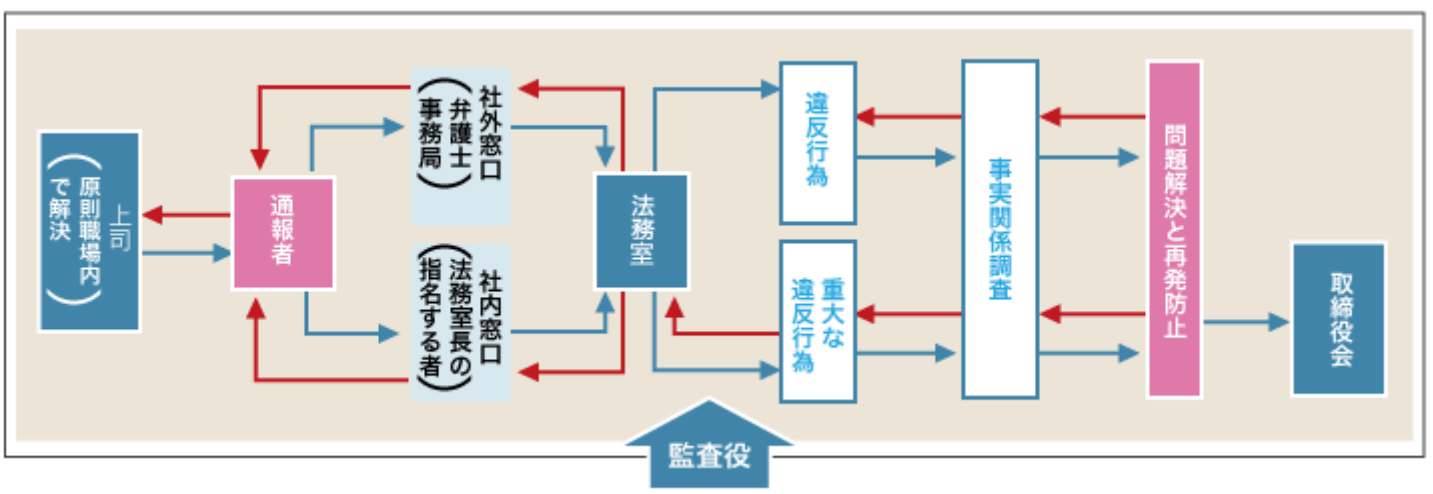
ミズノは、法令違反・反倫理的行為・不正行為などの不祥事の予防および早期発見、会社の自浄能力の向上や社会的信頼を確保することを目的とし、内部通報制度（「ミズノフェアプレーホットライン」[*c]、「コンプラホットライン」※など）を運用しています。また、継続的に意識調査を行い現状や課題の把握に努めるとともに、全社教育や、内部通報窓口情報を記載した携帯用カードを全従業員に配布するなど周知活動を実施しています。制度のより深い理解と信頼性の向上に取り組むことで、問題の早期発見と適切な対応につなげています。

2020年1月からは、各海外拠点に設置した海外従業員向けの内部通報窓口とは別に、特に重大な案件について、一部の海外拠点の従業員が直接本社の内部通報窓口に通報できる制度（ミズノグローバルホットライン）を導入しました。今後、段階的に本制度の対象となる海外拠点を増やして行く予定です。

また、2022年6月に改正公益通報者保護法が施行されることに合わせ、ミズノグループ全体の内部通報制度の見直しを行うとともに、改めて従業員に対する周知策を実施することで、ミズノ従業員からの内部通報窓口（ミズノフェアプレーホットライン／ハラスメント窓口）の認知度100%を目標に取り組んでいきます。

※ セノーグループにおける内部通報制度の名称

ミズノフェアプレーホットラインの仕組み



内部通報制度利用状況[*b]

2021年度は会社の調査の結果、重大なコンプライアンス違反は確認していません。

		内容内訳		
年度	総数	環境	人権	ガバナンス／コンプライアンス
2017年	13件	1	3	9
2018年	6件	0	2	4
2019年	17件	0	8	9
2020年	11件	0	5	6
2021年	8件	0	5	3

公正な取引を担保するための仕組み

ミズノ製品には多くの取引先・パートナーが関わっており、その中には、規模の小さな工場も含まれます。取引先と良好な関係を築き、公正な取引を確保するため、ミズノは、下請代金支払遅延等防止法（下請法）を関係部門の従業員に周知するための教育を行っています。また内部監査室が主要な取引先との取引に関して公正さを欠くところがないかを継続的に確認しています。

また、対象となる全てのミズノ製品のサプライヤーに対し、事前に腐敗防止の条文を含んだ「ミズノCSR調達規程」を遵守していただけるよう、CSR調達説明会を開催し、ミズノの考え方を説明しています。さらにサプライヤーに対しては、定期的な監査により、腐敗行為が行われていないか確認をしています。

2021年度には、他社ブランド品の仕入取引先との公正な取引と、今後も消費者に対して高品質で安全な製品を販売することを目的に、主要取引先（約60社）との契約内容を見直した他、新商品を仕入れる際の社内運用フローも見直しました。本取り組みにより、ミズノ製品だけでなく、ミズノが販売する他社ブランド品の取り扱いについても、環境や化学物質などに関する法令や品質面などにおいて、従来よりガバナンスの効いた運用を進めています。

腐敗防止に関する社内規程

ミズノは近年、B to B ビジネスやグローバルでの売り上げ拡大を図っていますが、こうした活動に伴って発生することが一般的に懸念される「腐敗行為」に対して多くの国が取り締まりを強化し、グローバル企業はその対応に迫られています。そのため当社の活動においても、公務員などへの贈賄を含む腐敗行為に対するリスクに注意が必要となっています。

そこで、近年では、2020年1月に、国内外のミズノグループを対象として「贈賄禁止規程」を制定・発効し、海外拠点の責任者への対面による説明を個別に行うとともに、国内従業員には当該規程が発効されたことを社内教育ビデオで周知しました。また、国内の全従業員に対し、腐敗防止を含むコンプライアンス教育を年に1度定期的に実施しています。

コンプライアンス教育の詳細はこちらをご参照ください

グループ・グローバル全体のコンプライアンス強化

グローバルにさらなる成長を目指す上で、グループ・グローバル全体のコンプライアンス強化が課題となります。ミズノは、以下のリスクを海外における事業継続や業績に重大な影響を及ぼす可能性のあるコンプライアンスリスクとして想定し、対策を進めています。なお、2021年度にミズノグループ全体において、贈収賄に関する法的措置を受けた事例は0件でした。

海外事業において想定される主なリスク

- 海外子会社や代理店の従業員・関係者および出張者による不正・不祥事リスク
- 海外子会社におけるIT管理や情報セキュリティ不備による情報漏洩リスク（特に、欧州における「EU一般データ保護規則（GDPR）」遵守に関するリスク）
- グローバルな製品展開における多様性・人権（宗教、人種など）への配慮

リスクへの主な対策

グローバルレベルでのリスクマネジメントを目的に、2021年度は国内外の全拠点、ならびに運営施設・店舗を含む国内事業所を対象としてリスクの棚卸しのための統一的かつ総合的なアンケート調査を実施し、重大なリスクは発見されませんでした。2022年度以降についても、必要に応じてより効果的な調査方法へのブラッシュアップを検討しながら、この取り組みを継続していく予定です。

今後の課題

さまざまな相手先との取引が増加し、予期せぬ法的リスクや紛争解決において、情報・証拠の保全・管理の重要性が高まっていることを受け、以下のような対策を実施していきます。

- 社員の法的対応基礎力の向上のための教育
- 契約管理・証拠保全に関する教育、体制づくり
- 情報システムの構築/フォレンジック技術の導入

また、持続可能な社会に向けたグローバルでの取り組みに対しては、ガバナンス強化が必要であるという方針から、以下のような対策を実施していきます。

- 海外拠点を対象とした内部通報制度の適用拡大
- CSR調達監査制度の見直し
- 海外法令規制動向チェックシステムの導入検討

重要課題
知的財産の保護

ミズノは、ミズノ倫理規範の「6. 知的財産の取り扱い」の中で、「1）社内で創出された知的財産の保護を徹底する。2）第三者の知的財産を尊重し、侵害しない。」と規定しています。自社の知的財産については、国内外で特許、実用新案、意匠、商標などの知的財産権を積極的に取得し活用を進めています。また、模倣品の摘発に努め、ミズノのブランド価値および利用者の安全の確保に努めています。他者の知的財産については、ガイドラインの制定や各種の審査制度を設け、他者の知的財産権を侵害しないよう努めています。

自社の知的財産の保護

知的財産取得の奨励

ミズノは、技術面でのさまざまな特許や商標を保有しており、その保護に努めています。知的財産に携わる従業員に対して知的財産教育を実施し、知的財産の重要性に対する意識を高めるよう努めています。

また、特許、実用新案、および意匠を創作した従業員に対して適正な報奨を授与する発明報奨制度を運用することにより、特許などの取得を積極的に奨励し、独創的な商品開発が継続して行われる環境を築いています。2021年度の実施賞表彰対象は特許8件、登録賞表彰対象は特許35件、実用新案1件、意匠5件でした。

模倣品の摘発

ミズノブランドの劣悪な模倣品が販売されると、自社の社会的信用の失墜につながるだけでなく、事故など使用者の安全にも大きな影響を与えることになります。

ミズノは、税関においては模倣品の取り締まりを要請し、製品販売国においては各海外拠点の子会社との連携により情報収集を行い、適宜調査・摘発を行っています。近年はインターネット販売など商取引の変化に対応し、グローバル市場主要eコマースサイトやSNS上での模倣品販売状況の調査、および出品停止などの対応を継続しており、2020年度は2,100件を超える模倣品出品に対して販売サイトに削除要請を行いました。

他者の知的財産の尊重

他者の知的財産の尊重のための仕組み

ミズノは、ブランドやデザイン、特許、有名選手の肖像など多くの知的財産を利用しながら事業活動を行っています。開発から販売に至るどの段階においても、他者の知的財産を無断使用することがないよう、2008年8月に「ミズノの保全管理する知的財産に関するガイドライン（知的財産ガイドライン）」を定め、 2016年には「ミズノデザインオーダーガイドライン」をホームページ上に掲載することで、社内に周知徹底するだけでなく、取引先にも知的財産の重要性を理解していただき、遵守するよう求めています。

また、製品だけでなく、広告制作物に関しても、肖像権、商標権、景品表示法などの各種権利や法令の違反をなくすため、これを確認するシステムを構築し、事前チェックを行っています。雑誌広告、Web広告、店頭ポスターなど全ての広告制作物は、一般に公開される前にデータベース上で審査・判定部門の承認を受ける仕組みを構築し運用しています。

新しい製品分野への参入に際しては、他者の権利技術範囲に一層の注意を払い、企画・開発段階でのデザインレビューにて確認を行っています。

今後の課題

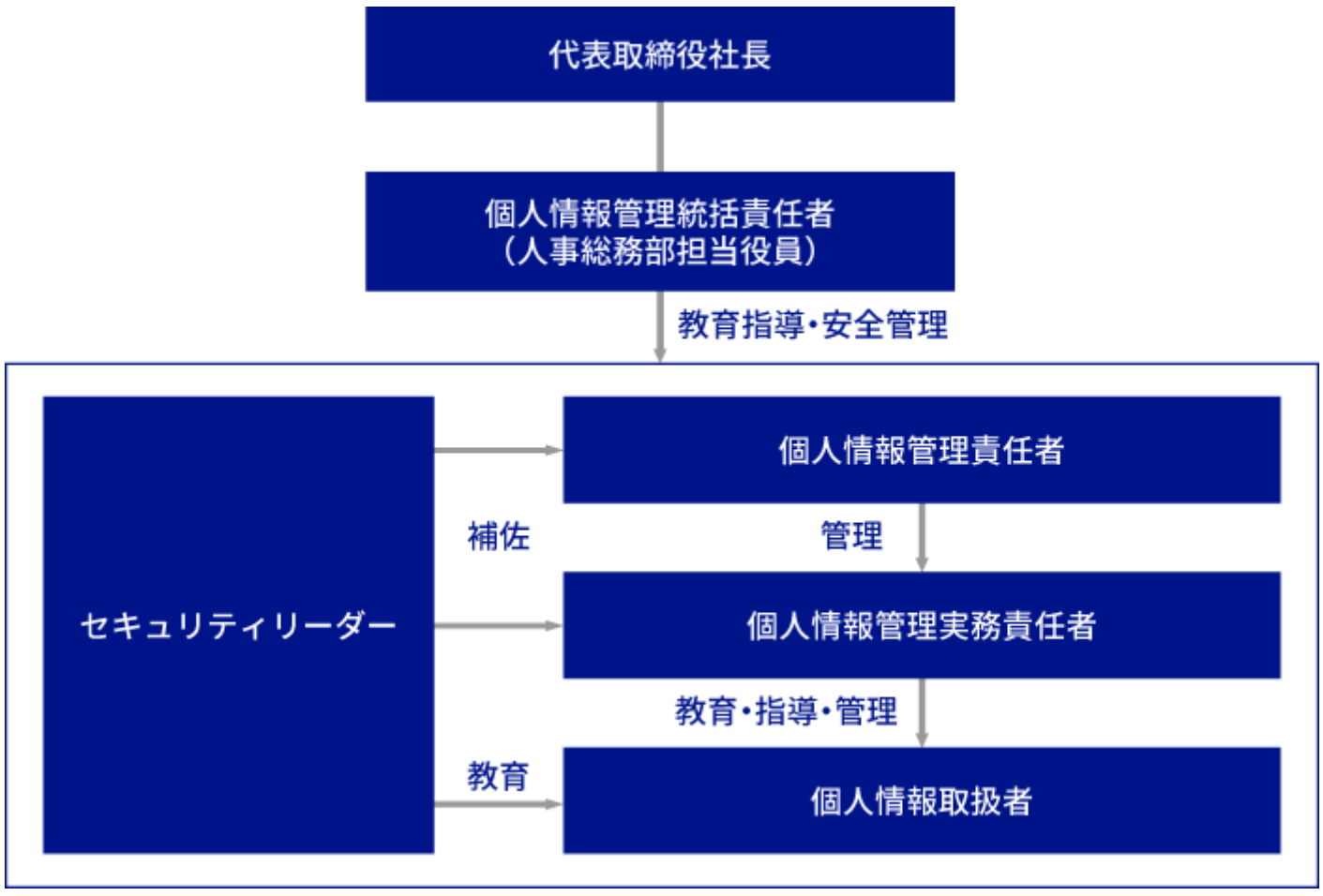
- 自社保有の知的財産と事業との関わりを全社員へさらに周知することで、知的財産に対する関心を高め、価値観の共有を継続して進めていきます。それにより、保有する知的財産の効果的な保護につながると考えています。
- eコマースサイト上での模倣品販売状況の調査範囲を拡大し、戦略的にブランドの露出を高めている東南アジア諸国における状況を把握するとともに、出荷停止などの対応を行っていきます。

重要課題
個人情報の保護

ミズノは、情報セキュリティへの取り組み方針（セキュリティ・ポリシー）を経営上の重要課題と位置付け、情報セキュリティ全般に関する基本方針および対策を策定し、継続的に管理・運用しています。

特に個人情報保護の重要性を強く認識し、厳格な管理を確実に実行して社外への流出を防止するため、個人情報保護規程を定めています。人事総務担当役員が統括責任者となり、個人情報の取扱者に教育訓練、安全対策の実施、棚卸などの措置を行い、適切に管理を行っています。

個人情報保護に関する体制



ミズノは、スポーツイベント開催時やスポーツ施設運営、研究開発部による実験などを通じ、多くの個人情報や要配慮情報を管理していることから、大きな事故につながらないような仕組みの構築に努めています。

2021年度は、当社グループからの顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関する重大な違反事例はありませんでした。

今後の課題

個人情報をはじめとする情報資産の利用方法に関する規制や関心の世界的な高まりの中、ミズノグループは、グループ経営における情報戦略をより変化に対応したものにブラッシュアップしていくとともに、より適切な情報の利用方法を再構築していきます。具体的な取り組みは以下の通りです。

- 欧州におけるGDPR対応の強化および仕組み化
- 他地域への当該対応の水平展開
- 不正アクセス防止策として、従来よりセキュリティの高いクラウドサービスの導入

重要課題のマネジメントアプローチ

なぜ重要か（重要性の理由）

「ええもんつくんなはれや」。創業者 水野利八のこの言葉を大切にしてきたミズノは、安全で優良な製品を製造・販売することが重要だと考えています。製品の安全性・品質の欠陥はお客さまからの信頼に影響します。お客さまが当社製品を正しく安全に使用できるような情報を提供するとともに、お客さまからの「声」を製品の改善に生かす取り組みを継続することで、より良い製品の提供に努めていきます。

マネジメント方針

ミズノ品質方針

ミズノは経営理念に基づき「ミズノ品質方針」を定めています。全ての従業員はこのミズノ品質方針を遵守し、安全で優良な製品・サービスの提供に取り組んでいます。

ミズノ品質方針

ミズノ株式会社およびミズノグループ各社は、顧客の信頼と満足を得るために、優良な製品とサービスを提供すること、正確な情報を発信すること、また、顧客の「声」を謙虚に聞くことを基本姿勢とし、以下の取り組みを継続的に推進することを約束します。

1. 顧客に満足してもらえる魅力ある高品質な製品・サービスを提供する。
2. 安全で適正な品質の商品提供と、その維持・向上に努める。
3. 社内外のルールに従って正確な品質情報を提供する。
4. 顧客の「声」を謙虚に受け止め、製品・サービスの品質向上に反映させる。
5. 関連する法令・規制・社内規程を遵守し、社会的要求を尊重する。
6. 品質保証体制を定期的に見直し、継続的改善を図る。

品質に関する重要な方針や施策については、品質保証担当役員を議長とする品質保証会議で審議、決定されます。品質保証会議は6カ月に1回定期的に開催しています。また、製造を担う「グローバルフットウエアプロダクト本部」「グローバルアパレルプロダクト本部」「グローバルイクイップメントプロダクト部」という3つのプロダクト部門、およびミズノグループである「ミズノ テクニクス株式会社」「セノーグループ」のそれぞれでQC会議（QC: Quality Control =品質管理）など品質に関する会議を定期的に開催し、品質管理状況の確認および不良品の再発防止策の検討と徹底を行っています。さらに、品質を確実なものにするため、品質保証室は全従業員を対象にした品質教育を数多く行っています。

持続可能な材料調達方針

ミズノの掲げる価値創造ストーリーでは3つの枠組みとして「ミズノの強み」、「ミズノのビジネス領域」および「ミズノの提供する社会的価値」を設けています。「ミズノの提供する社会的価値」は、ステークホルダーの期待に対応するCSRから、その期待を超える新たな事業展開を通じたサステナビリティとSDGsへの貢献にチャレンジするものです。

このなかで「安全で高品質な製品への責任」、「責任ある事業慣行」とともに上げている、「人権を尊重した責任ある調達」および「ライフサイクルを通じた地球環境問題への責任」の具体的な方針を「持続可能な材料調達方針」として定め、社内においては材料ごとのガイドラインを設け製品作りに生かして行きます。このガイドラインは必要に応じて見直しながら、「ミズノの提供する社会的価値」を高めるモノ作りに貢献していきます。

持続可能な材料調達方針

当社は使用する材料が社会と環境に与える影響を考慮し、持続可能な材料の使用を推進します。

● 当社が使用する持続可能な材料について

- 製品に残留する有害な化学物質については、ミズノRSL（制限化学物質リスト）による管理を徹底し、製品に有害な物質が残留しないことを確実なものとしていきます。
- 合成繊維全般については再生された合成繊維の比率を高めていくとともに、染色工程での水使用量を削減できる加工方法を採用していきます。
- 動物由来材料では、毛皮（リアル・ファー）を使用しないこと、天然皮革では畜産副産物である原皮、駆除された害獣の原皮のみを使用しています。また、絶滅危惧種やエキゾチックレザーは使用しません。衣料品等の充填用羽毛については、動物に配慮した方法で育てられ採取されたダウンやフェザーを使用するよう、取り組みを進めています（例：RDS認証サプライヤーからの調達など）。
- 当社のバット用のメープル材、ホワイトアッシュ材は、森林の保全に配慮している北米の生産者から調達しています。
- 金属材料については、いわゆる紛争鉱物は使用しません。
- ウエア類に使用する下げ札類は、再生紙や環境に配慮した材質のものを使用します。
- 主要なシューズの1足箱は、全てリサイクル紙100%のものを使用し、ロゴのプリント部分は、環境に配慮した水性インクを使用しています。

マネジメント体制

方針管理、および企画から販売までの各工程における品質確保のため、下記4つのルールを定めています。

- **品質保証規程**
  ミズノおよびグループ各社[*c]※の品質マネジメント全般として、品質方針、品質体系、教育訓練実施など、品質と安全の確保に関する遵守事項を定めています。※ ミズノグループ国内（ただし、セノーグループ、シャープ産業株式会社は除く）
- **設計開発規程**
  設計開発担当部門が行う業務を明確にし、滞りなく遂行することを目的として、材料や部品の開発、製品の構造や仕様の設計、さらにはそれら材料や製品を評価し、品質を確認して本生産に移行する手順を定めています。

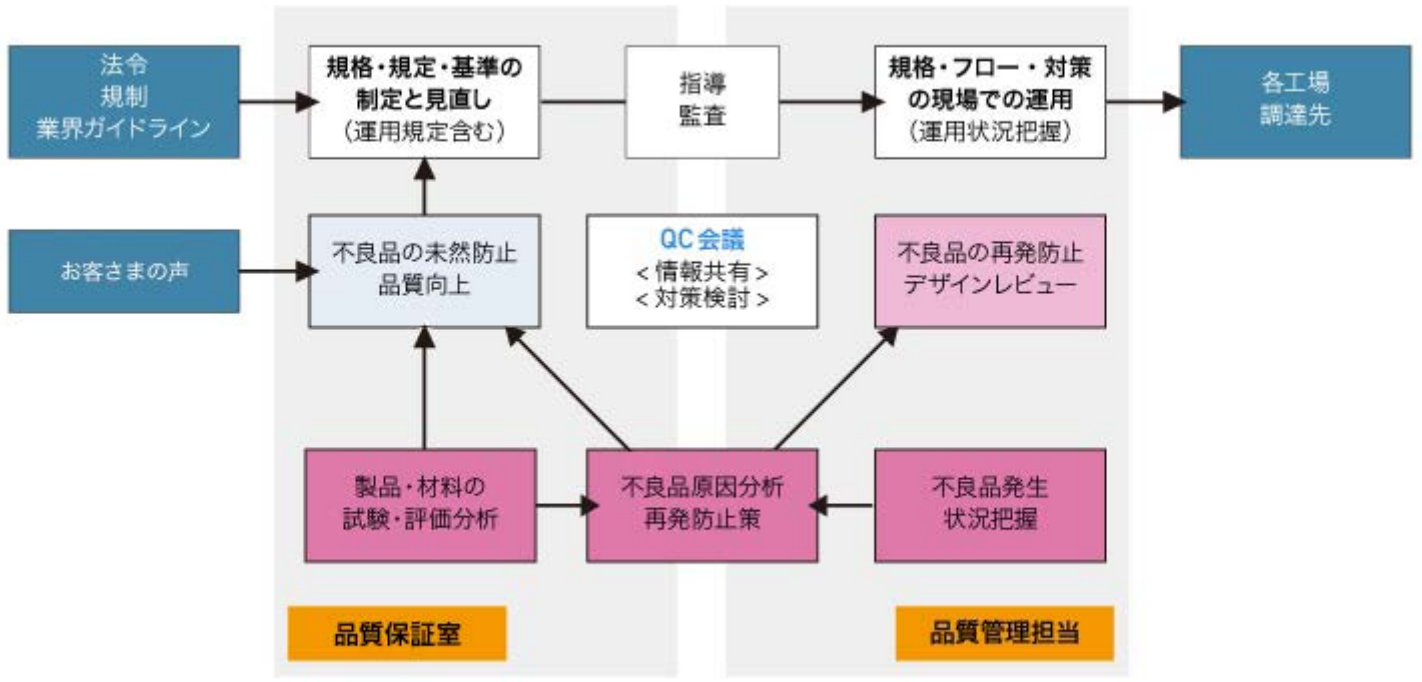
- **製造管理規程**
  製造工程における品質を維持するための作業手順や管理方法を明確にし、製品の品質を確保することを目的に定めています。この規程は、ミズノが取り扱う全ての製品の製造工程、およびそれら工程を担当する者に適用されます。自社内製造工程の管理責任は、その製品の生産、製造を担当するプロダクト部門の部門長に、また、仕入先の管理責任は、その製品の仕入担当部門の部門長にあると規定しています。
- **顧客対応規程**
  販売および販売後の顧客からのお申し出に対応する手順を明確にし、原因の追究と再発を防止する仕組みを定めています。お申し出に対しては迅速かつ確実に処理を行い、顧客の満足と信頼を得るとともに顧客満足度の向上・改善を図るよう努めています。

これらの規程に基づき、それぞれのプロダクト部門が担当する製品ごとに、より詳細に対応する各部規則・手順を定めて運用することで、より高い品質の確保に努めています。なお、品質に関連する文書は定期的にメンテナンスを行い、必要に応じて制定・改訂・廃止しています。

企画から販売までの品質管理・保証フロー

企画	設計・開発	調達	製造	販売・顧客対応
企画案の実験・検証	実用試験 試作品評価 デザインレビュー	材料検査	QCパトロール 製品検査	広告、表示などによる情報の提供 ミズノお客様相談センターにおける顧客対応

品質管理体系図



パフォーマンス ハイライト

■ 品質に関する研修実施状況[*d]

2019年度	延べ129回開催/3,389人参加
2020年度	延べ30回開催/1,116人参加
2021年度	延べ93回開催/2,496人参加

■ 新聞社告などを必要とする重大な不良品・事故発生件数

2005年度以降0件

主要取り組み指標（KPI）および目標については、2023年度の公開に向けて、引き続き精査を行います。

重要課題
製品の安全と品質の確保

製品の安全・品質管理のための仕組み

ミズノは、製品の安全と品質管理のため、各種レビューや検査を実施しています。各種レビューでは、製品の設計、使用する材料、使用時の安全評価、表示物など、品質に関するさまざまな項目をチェックしています。新製品製造開始前のデザインレビューでは、チェックリストに基づき、構造や材料、技術面について確認作業を行います。また、製造後、工場からの製品出荷前には出荷前検査を行い、単品不良がないか最終チェックをしています。

全ての製品はアイテムごとに作成した製品規格および材料品質基準書に従って品質を確保します。これらの製品規格や材料基準は、各国の法律や規格などのルールをベースに、当社が長年のモノづくりで培ってきたノウハウとお客さまのお声を蓄積したものです。

当社の製品の多くはOEM契約を締結した外部の委託先工場で製造しており、そこでの品質の確保も重要です。新たに委託先として取引する工場に対しては、当社が指定する品質を満たす製品が製造されることを確実なものとするため、各プロダクト部門の担当者が工場の品質能力を診断し、当社の基準に合格しない限りOEM契約の締結をしないこととしています。取引中の工場に対してもQCパトロールとして、主要アイテムを生産する工場を定期的に訪問し、品質管理状況を確認・指導しています。2020年度はWeb会議システムを活用して、海外製造工場のパトロールや監査を行いました。また、定期的に開催しているQC会議において、市場における品質状態の確認および発生した不良品の再発防止策の検討と徹底を行っています。

なお、重大な不良品発生時には、経済産業省、消費者庁などの関係行政機関に報告し、必要に応じて広く告知するとともに製品を自主的にリコールするなど不良品の拡大防止に努めています。新聞社告などを必要とする重大な不良品は2005年度以降発生していません。

2022年度も引き続き、グローバルな視点における品質保証体制の整備と人材の育成を通じて安全で高品質な製品の提供に取り組んでいきます。

新製品開発時における品質機能展開（QFD）の活用

ミズノは、新製品の開発時にJIS規格「マネジメントシステムのパフォーマンス改善―品質機能展開の指針」（JIS Q 9025:2003）における品質機能展開（QFD※）を活用した品質レビューを実施しています。QFDは、「製品に対する品質目標を実現するために様々な変換及び展開を用いる方法論」と定義されています。
顧客が要求する機能を三段階に展開した要求品質展開表と、要求品質を設計するための定量的測定可能な特性を示した品質特性展開表からなる、品質機能特性図を作成し、顧客ニーズと品質特性の関係を明確にします。これにより、製品に要求される品質を確実に設計に落とし込むことを目的としています。
まずは一部の製品開発から導入を始めていますが、今後は製品のソフト面や、製品を通じた運動プログラムの開発など、より多くの製品・サービスに対象を拡大していきます。

※ QFD（Quality Function Deployment）

海外グループ会社での検査員認定制度の運用

シューズの委託先工場に配置している海外グループ会社の検査員が、一定のレベルで検査実施および判定ができるように、検査員認定制度（ミズノフットウエア　テストインストラクター認定制度）を運用しています。

ISO9001の認証

ミズノグループでは、安全性と品質の確保のため、品質管理の国際規格ISO9001の認証を取得し継続維持しています。

取得年	取得事業所
2001年	セノー株式会社
2004年	上海ミズノ
2006年	ミズノ テクニクス株式会社
	台湾ミズノ

製品に含まれる制限化学物質の管理

ミズノは、安全で適正な品質の製品を提供するため、製造および販売する製品における制限化学物質管理の遵守事項を「化学物質管理規定」として定め、運用しています。この規定に基づき、各国法などで禁止・制限されている化学物質※1とその許容基準などをリスト化し、製品について調査・確認を行った上で商品化しています。

品質保証室と法務室は化学物質管理に必要な規程や手順などを整備し、製品を管轄する各プロダクト部門（フットウエア、アパレル、イクイップメント）の活動を支援しています。また、年度目標をプロダクト部門ごとに調整の上、管理活動の定期的な確認などを行っています。

サプライヤーに対しては、使用する可能性のある化学物質の種類に応じて、化学物質調査表による報告や基準適合誓約書の提出を求めています。また、製品や素材の一部について第三者試験機関による抜き取り検査※2を実施し、製品や素材の安全性を検証しています。化学物質調査報告や分析結果で懸念物質が特定された場合は、環境影響の低減を求め仕入先に申し入れを行っています。また、委託先の生産現場で使用されている化学物質の取り扱いが適正に行われるよう改善提案するほか、環境影響が低い化学物質への代替を改善提案しています。

※1 特に危険度の高い制限化学物質として代表的なものは、POPs条約、「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」（第一種特定）、「有害物質を含有する家庭用品の規制に関する法律」、欧州REACH規則付属書14、17に規定される化学物質等

※2 特定芳香族アミンを生成する特定アゾ色素の不含有確認試験、欧州向け製品について欧州REACH規則の遵守確認試験など

AFIRMへの加盟

ミズノは2019年1月、制限化学物質の運用の簡易化と管理の強化を目的に、国際的な制限化学物質リスト管理団体であるAFIRM※に加盟しました。

AFIRMからの情報を基に、国際基準の制限化学物質リストを作成し、サプライチェーンにおいて製品に残留する化学物質のリスク管理を行っています。また、業界内での情報共有や連携を進め、コンプライアンスの向上を図っていきます。

ミズノは株式会社アシックスと協力し、制限する化学物質の日本語での呼称を統一しました。これにより、日本でのサプライチェーン内における制限化学物質の管理が容易になることが期待できます。また、AFIRMが発行する種々の資料の日本語版を共同で作成し、AFIRMのホームページに公開しました。これらの資料は、AFIRMのメンバーでなくても自由に閲覧・使用することが可能です。今後も日本における製品残留化学物質の管理レベル向上に貢献していきます。

ミズノは、AFIRMの資料に基づき、国際基準の「ミズノ制限物質リスト」を作成しています。これは製品における制限物質リストと、製品のパッケージ類を対象とした制限物質リストの二つのリストで構成しています。
2021年度は「ミズノ制限物質リスト　2021」を作成し、サプライヤーに配布しました。

※ AFIRM：Apparel and Footwear International RSL Management Group (RSL=Restricted Substances List)
AFIRMの代表的な加盟企業：adidas, Amazon, ASICS, Descente, Decathlon, Esprit, Fast Retailing, Hugo Boss, Lacoste, New Balance, NIKE,Inc. ,Pentland, PUMA, Skechers, Under Armour など（社名は公式ウェブサイト［https://afirm-group.com/members/］の表記に準ずる）

従業員の意識向上に向けた取り組み

品質に関する教育の実施

ミズノは、製品の安全と品質を担うのは、ミズノグループ従業員一人一人の意識と実践であり、品質管理は特定の部門ではなくグループ組織全体で取り組むものと考えています。創業者・水野利八の「ええもんつくんなはれや」の精神を根付かせ、組織的かつ継続的に品質の維持向上に取り組むため「ミズノ品質教育大綱」を制定し、品質保証室が開催する全社品質教育と、各部門で行う部門別品質教育を実施しています。今後も品質に関する従業員教育を体系的・計画的に実施していきます。

品質に関する主な研修[*d]

全社品質講座	
内容	品質管理に関する基本的ルールの知識習得 【対象】プロダクト部門、開発部門、事業部、営業部、間接部門など、グループ各社
実績	2021年度は2講座開催、延べ257人参加 2021年度は「お客様対応」をテーマに、オンラインで開催しました。録画視聴による参加形式も設定したことにより、国内各事業所に所属するさまざまな部門から参加がありました。
QC検定受験勉強会	
内容	品質管理スキルおよび問題解決力向上のための自己啓発促進としてミズノ株式会社およびミズノ テクニクス株式会社で実施 【対象】プロダクト部門、開発部門、事業部、営業部、製造部門等
実績	2022年4月現在でQC検定資格保有者255人（在職者）
プロダクト部門品質教育	
内容	3つのプロダクト部門それぞれが主催する品質関連専門知識向上のための実施 【対象】プロダクト部門の企画、生産、ソーシング、開発担当等
実績	2021年度は延べ93講座、延べ2,239人参加 プロダクト部門において、それぞれの担当する製品の専門知識教育を集合教育＋オンライン＋録画視聴による方法で開催しました。

品質を支える技術の伝承

ミズノの品質へのこだわりを支えるのが、当社製品の製造を多く担うミズノ テクニクス株式会社における改善活動の取り組みです。
多くのスポーツ用品が海外で生産される中、日本でモノを造ることにこだわり続ける理由は、市場のグローバル化や消費者ニーズの個別化、情報化時代の目まぐるしいトレンドの変化に対応するため、多種多様な製品を、必要に応じた量だけ生産・供給できる「変種変量生産」を追求するためです。
標準作業手順書（SOP）を整備し、その「標準」を元に作業員のトレーニングを行い、多能工化（一人の従業員が複数の業務を担えるマルチスキル化）を進めるとともに、知恵を絞った徹底的なムダの排除で生産性の向上を図ることにより、モノづくり人材の育成を目指しています。
また、アスリートを支える道具を造る職人（マイスター・クラフトマン）の存在は、創業者精神である『ええもんつくんなはれや』の哲学を社内に継承しています。

ミズノ テクニクス株式会社～品質を向上させていく仕組み～

ミズノ テクニクス株式会社の有するモノづくりの技術やノウハウは、プロ選手・プロチームからの信頼も厚く、その期待に応え続けるためには、従業員一人一人の一層の技術向上と技の伝承が欠かせません。そのため、ミズノ テクニクスでは、ISO9001をベースに品質を向上させていく仕組みを構築し、運用しています。

1. 2カ月に一回の「QMS (Quality Management System：品質マネジメントシステム) 推進委員会」：各課で選任された「QMS推進委員」に対してQMS事項の報告と教育を実施
2. 2カ月に一回の「ミズノ テクニクス品質教育」：品質保証課で資料を作成し、教育を実施

品質月間の取り組み

ミズノは、毎年11月を品質月間と定め、グループ全従業員を対象にさまざまな品質活動を行っています。2021年度は、表示に関するクイズ、全社品質講座（お客様対応）を実施し、延べ1,566人が活動に参加しました。

これらの活動は、従業員が当社の製品・サービスの品質について改めて考える機会となっており、品質向上や顧客満足の向上につながっています。

今後の課題

- 引き続き、各種レビューの精度向上と効率化を通じて、不良品発生の未然防止を図ります。
- 新規市場への参入などによる取り扱い製品の多様化やサプライチェーンの複雑化に対応すべく、より柔軟な品質確認体制の構築を検討していきます。
- 世界的な化学物質規制強化の動きに対応すべく、海外グループ会社と連携したグローバル管理体制の構築を進めます。
- 品質安定化実現のための品質知識教育は、多様な勤務体系に対応した習得の機会を設定していきます。

重要課題
製品に関するコミュニケーション

製品の情報提供

ミズノは、お客さまが適切に製品を選択できるよう、製品関連の情報を十分に提供することが重要だと考えています。製品に取り付けるラベルや説明書による表示だけでなく、店頭POPやウェブサイトなどを活用し、積極的に製品関連情報の開示を進めています。

開示内容については、表示に関連する法規や業界の規約を遵守し、表示管理規程に従い、内容の正確性と適切性について確認しています。具体的には、製品の優位性について記載する際は誤認のないよう正確で分かりやすい表現にするとともに、機能性を表現する際には裏づけとなる試験・実験などの資料があることを条件としています。ワークフローによる申請システムを用い、品質保証室、法務室などの関係部門全てが、効果的・効率的に内容を確認し、判定できる仕組みを運用しています。さらに、申請前の自主確認の仕組みの整備も進めており、機能性表現については申請者自らが申請前に表現の適切性を確認し、優良誤認を与えないよう工夫できるようにしています。[*c]

なお、202１年度は表示の不備により１件のリコールを実施しましたが、問題点を確認し、プロセスを再整備しました。

不良品発生時の不良・回収に関するコミュニケーション

ミズノは、不良品発生時にはミズノのウェブサイト上で、迅速かつ的確に不良品の告知をしています。202１年度は4件の告知を行いました。

■ 製品不良や品質表示ミスなどで、ホームページ内に「ミズノ製品に関する重要なお知らせ」として告知した総件数

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
5	9	5	2	4

安全に製品を使っていただくためのコミュニケーション

スポーツ用品の使用に当たっては、お客さまの正しい利用とスポーツに対する安全意識も欠かせません。ミズノは、カタログや取扱説明書、広告、ニュースリリース、店頭ちらし、またミズノお客様相談センターでの問い合わせ対応などのさまざまな手段を通じ、お客さまへの製品情報提供を行っています。

安全な取り扱いに関する情報をできる限り分かりやすくお伝えするため、取扱説明書は専門用語の使用を極力避け、図解による分かりやすい説明を心がけています。

また、ミズノお客様相談センターへのお問い合わせ内容を分析し、取り扱い方法の分かりにくい製品に説明書を追加するなどの対応も行っています。ウェブサイトのユーザーサポートページに「製品についてのFAQ」、「お役立ち情報」などのコーナーを設け、シューズやウエアごと、種目ごとに、よくあるお問い合わせを掲載するとともに、選び方やお手入れ方法などに関するマメ知識も紹介しています。
取り扱いを間違えると事故につながるような製品に関しては、PL（製品責任）表示などを含め、より具体的な取り扱い説明などの情報を掲載しています。
2021年3月にはこのページがお客さまにとってより見やすく使いやすくなるよう改修いたしました。

ウェブサイト「ユーザーサポート」はこちらをご参照ください

安全に製品を使っていただくために

スポーツシューズには個別に取扱説明書を添付していますが、スポーツシューズをより長く安全に使用していただくため、JASPO（一般社団法人日本スポーツ用品工業協会）に働きかけ、JASPOに加盟しているスポーツメーカー11社で共通のリーフレット「スポーツシューズガイドブック」を活用することとし、その内容はミズノホームページでも公開しています。

このガイドブックでは、使用上の注意事項、購入の際の試し履きのポイント、シューズ選びのポイント、履く（脱ぐ）ときの注意事項、長く使用していただくためのポイントなどをイラストも交え分かりやすく解説しています。

新しい取り組み

トレーニング器具や健康増進器具では、組み立て方法、ご使用方法、注意事項などを添付の取扱説明書に記載していますが、より具体的にお伝えするため、紙の取扱説明書に加えてDVDの添付やホームページ上で動画を公開するなどの取り組みを一部で始めています。

今後の課題

- お客さまにタイムリーに適切な情報を提供するため、表示物に関する基礎知識を従業員一人一人がしっかりと身に付けられるよう社内教育の充実を図ります。
- ウェブサイトにおける「お客様相談センター」のよくあるお問い合わせにおいて、最新の情報が提供できるよう定期的にメンテナンスを実施していきます。

重要課題
お客様対応

お客様対応の仕組み

ミズノは、製品・サービスの安全と品質を確保するため、苦情対応マネジメントシステムISO10002に適合し、お客さまからのご意見・苦情に適切に対応する仕組みを整えています。さまざまなお客さまの声は、ミズノお客様相談センターが集約し、問い合わせやサービスクレームは関係部門と連携を取りながら対応しています。製品クレームに関しては品質保証課に集約され、製品の改良、システム改善に欠かせない重要情報として、関係各部門にフィードバックしています。

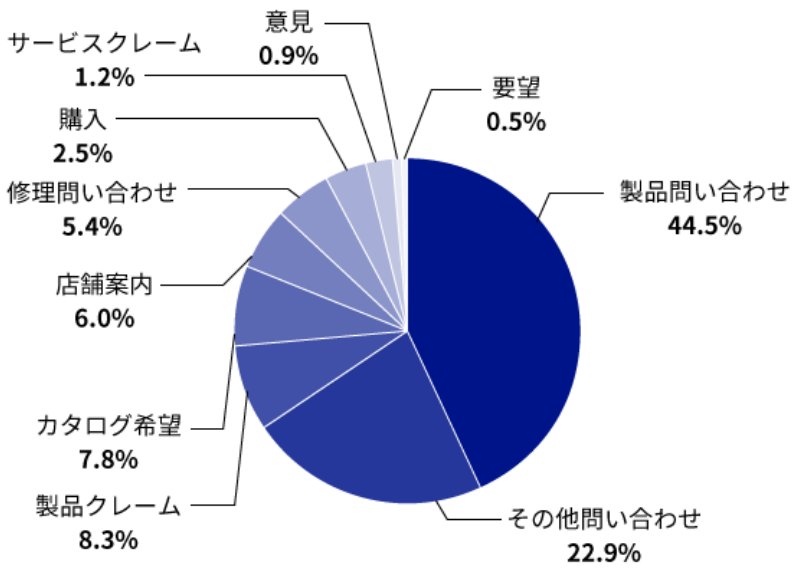
ミズノお客様相談センターと品質保証課からなる品質保証室は、品質マネジメントシステムの構築を担うとともに、お客さまとのパイプ役を果たしています。

寄せられた意見と主な対応

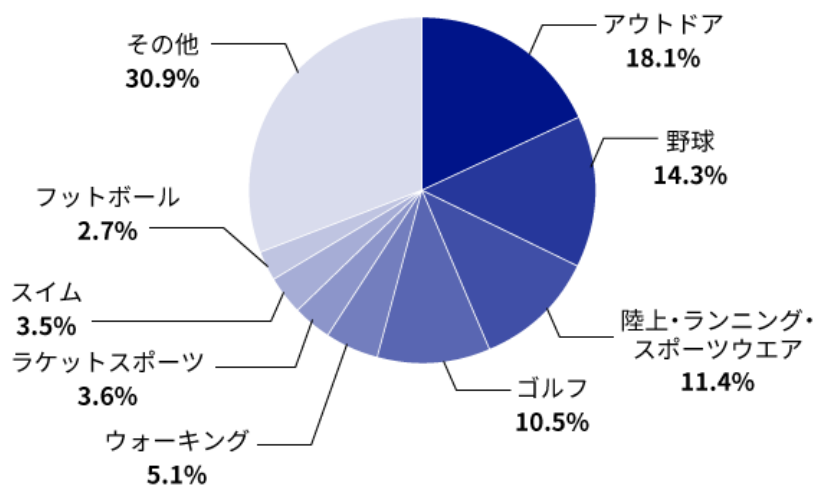
2021年度は「ミズノお客様相談センター」に32,047件の相談が寄せられ、そのうち、製品に関する問い合わせは約45%、製品に対するクレームは約8%でした。

■ 2021年度 お客さまからのお問い合わせ内容

2021年度　相談区分別グラフ



2021年度　種目別グラフ



■ 相談区分別 お問い合わせ件数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
製品問い合わせ	12,885	11,652	13,948	14,265
その他問い合わせ	4,715	4,585	14,357	7,327
製品クレーム	3,394	3,521	2,340	2,668
カタログ希望	2,205	2,068	2,303	2,500
店舗案内	2,353	1,885	1,595	1,916
修理問い合わせ	2,570	2,052	1,513	1,733
購入	783	729	1,230	797
サービスクレーム	251	200	358	384
意見	2,718	2,527	337	296
要望（2020年までは意見に含む）	-	-	175	161
合計	31,874	29,219	38,156	32,047

■ 種目別 お問い合わせ件数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
アウトドア	3,186	2,802	2,757	5,785
野球	5,033	4,897	4,172	4,579
陸上・ランニング・スポーツウエア	3,956	3,415	2,924	3,658
ゴルフ	3,605	3,677	3,268	3,361
ウォーキング・フィットネス	1,947	1,654	1,495	1,626
ラケットスポーツ	1,481	1,376	1,028	1,145
スイム	1,952	1,480	964	1,127
フットボール	869	1,233	798	868
その他	9,845	8,685	20,246	9,898
合計	31,874	29,219	38,156	32,047

お客さまのお声　VOC（Voice Of Customer）の社内共有

ミズノお客様相談センターに寄せられる多くのお声には、お客さまのご要望やお喜びの言葉、またときに厳しいご意見をいただくこともあります。それら貴重なお声を社内サイトやポスター掲示で社内に共有しています。従業員一人一人がお客さまの視点を意識し、お客さまにとってより良い製品・サービスの提供につなげられるよう、引き続き取り組んでいきます。

製品事故発生時の対応

製品事故が発生した場合には、顧客対応規程に沿って迅速、的確に問題解決を図っていきます。速やかに社内関係者で事故の情報が共有できるように、事故報告書データベースの回覧フローを見直しました。品質保証室は事故内容の詳細を把握し、消費者庁、経済産業省、JASPO（一般社団法人　日本スポーツ用品工業協会）、NITE（独立行政法人　製品評価技術基盤機構）などの関係機関に相談、報告し、速やかに対応しています。製品事故につながる恐れがある不具合が発見された場合も、事故発生を未然に防ぐ対応を速やかに決定しています。

顧客対応規程についてはこちらをご参照ください

今後の課題

近年は、海外のお客さまからの問い合わせが増加していますが、ミズノでは十分な体制が整っておらず、まだまだ改善すべき点があります。国内・海外を問わず、お客さまによりよいサービスを提供し、ご満足いただける体制づくりに取り組んでいきます。

- お客さまのお声を社内で共有する仕組みを通じて、より顧客視点に立った製品・サービスの提供に努めていきます。
- さまざまなコミュニケーションツールに対応できるよう顧客対応システムの再構築に取り組んでいきます。

雇用・人材活用

ミズノは、3つのF（フェアプレー、フレンドシップ、ファイティング・スピリット）を大切にし、一人一人が、公正な態度で高い士気を持ち、お互いの「違い」を認め合い、多様性（ダイバーシティ）を尊重して、仲間と喜びを共有できるような職場環境・風土づくりを進めています。そして、革新へのチャレンジが奨励されることで、活力があり生きがいを見出せる企業文化の実現を目指しています。

基本方針

ミズノは、各国の労働関連法規の遵守を前提として、ミズノ倫理規範「9. 労働条件・職場環境への配慮」を定め、安全で生き生きと働ける職場環境の創出に努め、「10. 人権の尊重」で、あらゆる差別的取り扱い、ハラスメント、いやがらせに触れる行為は行わないことを定めています。さらに労働組織加入の権利と団体交渉の権利を保証し、雇用における機会均等を確保しています。

人材活用では人材開発方針に基づき、従業員一人一人の能力の向上と開発を支援しています。従業員能力の底上げ、経営課題への対応、自ら学ぶ風土の醸成でのアプローチを行い、「ミズノの成長を実現する人材」の育成と活用を行っています。また、国籍・人種・性別・年齢などにかかわらず、グローバル規模でさまざまなキャリア形成の機会を提供し、長期的・継続的かつ計画的に多様な人材の開発・育成を図っています。中核人材における多様性の確保については、ダイバーシティの推進＞多様な人材の活用で報告しています。
また、会社、従業員双方にとってより良い会社にすることが、企業価値の向上につながると考え、従業員エンゲージメントを向上する取り組みを開始しています。

パフォーマンス ハイライト※

■ 女性従業員比率[*c]

2019年度	28.0%
2020年度	27.6%
2021年度	28.9%

■ 女性管理職比率[*c]

2019年度	8.3%
2020年度	6.3%
2021年度	5.4%

■ **新卒採用者女性比率[*d]**

2019年度	36.1%
2020年度	35.3%
2021年度	42.1%

※ 数値は正社員のデータに基づき算出

健康経営優良法人2022（ホワイト500）に5年連続で認定

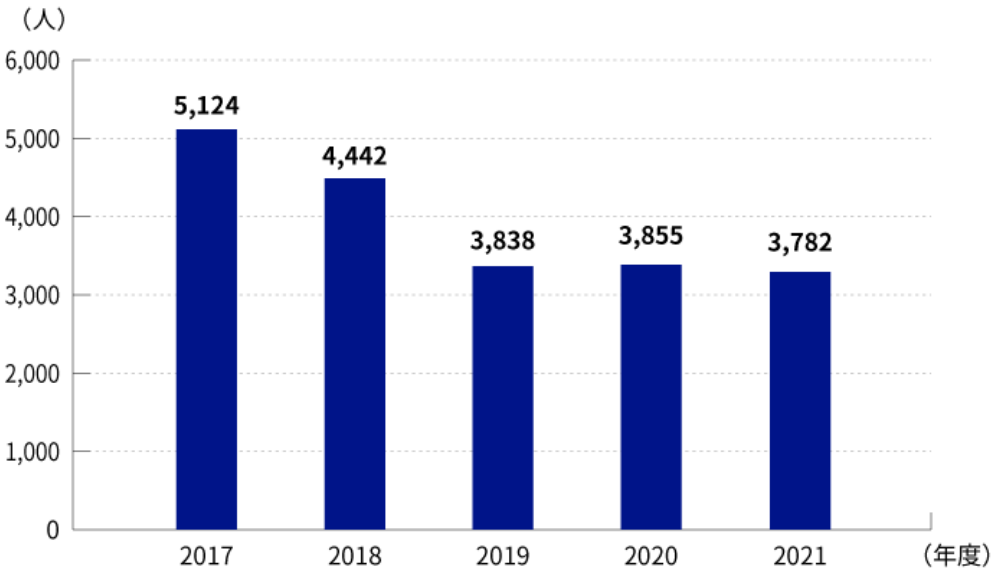
働きやすい職場環境の創出
ダイバーシティの推進
人材の開発と育成
健康増進の取り組み

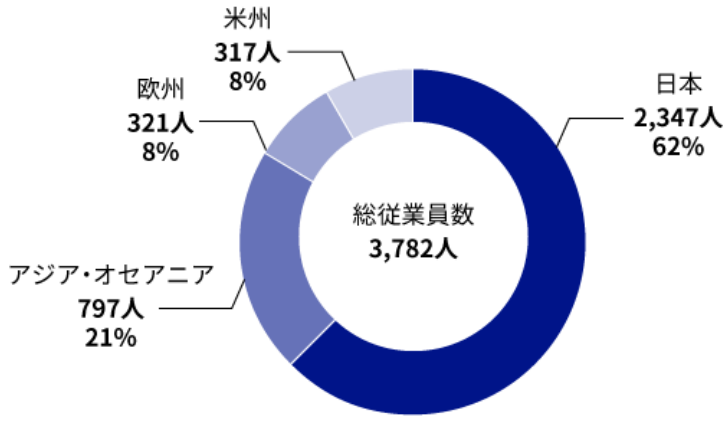
働きやすい職場環境の創出

ミズノは、職場における安全衛生を確保し、働きやすく、働きがいのある職場環境の実現を目指しています。

雇用状況

ミズノグループ全体





※ 比率は小数点以下で四捨五入のため合計値が100%にならない場合があります

ミズノの雇用状況[*d]※1（一部[*a]）

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
従業員数（人）	男性	1,164	1,138	1,105	1,101	1,076
	女性	433	434	450	449	454
	総数	1,597	1,572	1,555	1,550	1,530
平均年齢（歳）	男性	44.9	45.1	45.1	45.1	44.3
	女性	39.2	39.9	40.6	41.0	41.1
	合計	43.4	43.7	43.8	43.9	43.4
平均勤続年数（年）	男性	21.3	21.3	21.0	20.8	20.3
	女性	16.4	16.7	17.2	17.6	18.1
	合計	20.0	20.0	19.9	19.9	19.6

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
離職者数（人）	男性	17	24	23	10	21
	女性	12	12	16	11	15
	総数	29	36	39	21	36
新卒採用者（人）	男性	26	23	22	11	16
	女性	13	13	12	8	9
	総数	39	36	34	19	25
中途採用者（人）	男性	5	11	19	18	28
	女性	0	9	8	2	5
	総数	5	20	27	20	33
外国人従業員数（単体）（人）	総数	6	5	6	6	8
外国人従業員数（連結）（人）	総数	2,788	2,091	1,455	1,455	1,405
臨時雇用者（人）	総数	380	374	349	388	473
障がい者雇用者（人）	総数	30	34	34	34	30

※ 数値は正社員のデータに基づき算出

従業員年齢の状況[*d]※

	合計	男性	女性
30歳未満（人）	180	114	66
30～39歳（人）	404	265	139
40～49歳（人）	361	232	129
50～59歳（人）	580	460	120
60歳以上（人）	5	5	0

※ 数値は正社員のデータに基づき算出

労働時間・残業時間[*d]※

	単位
従業員1人あたり年間総労働時間	1,837時間／年
従業員1人あたり月平均残業時間	6.06時間／月
従業員1人あたり月平均残業手当	21,334円／月

※ 数値は正社員のデータに基づき算出

働きやすい環境づくりのための支援制度

ミズノは、仕事と家庭生活の両立のためにさまざまな支援制度を提供しています。

育児支援に関して、妊娠時期から有給休暇の時間単位利用（年40時間分）、産前産後休暇、育児休職および休職延長（1歳6カ月を超えた場合、2歳まで）、復職後の短時間勤務（子どもが小学校3年生まで）やフレックスタイム制（同じく中学校3年生まで）など、女性従業員の妊娠・出産から育児期間における就業パターンはほぼ確立し、活用が進んでいます。

さらに、結婚や出産などで望まない離職に至った従業員に対しても、再び復帰できる支援としてリ・エントリー制度を設け、有用な人材を確保できるよう努めています。また、男性従業員においても同様に、育児出産休暇の取得、フレックスタイム制度などの活用により、積極的な育児参加を呼びかけています。

介護支援に関しては、社内でアンケート調査を実施し、実態に合った制度の拡充に努めています。

また、2021年度に、不妊治療を目的とした時短勤務や休職を取得できる制度、および看護を目的とした時短勤務を可能とする制度をトライアルでスタートしました。

出産/育児関連の支援制度

育児休業制度[*d]※	
内容	従業員が従業員としての身分を失うことなく一定期間育児に専念することを認めることにより、福祉の向上に資することを目的とした制度
実績	2021年度は67人が利用
育児短時間勤務制度[*d]※	
内容	育児休業制度の対象となる子を養育するため、一定期間（子どもが小学校3年生まで）において勤務時間を短縮する場合などの取り扱いを定めた制度
実績	2021年度は65人が利用
育児に係るフレックスタイム制[*d]※	
内容	育児と仕事を両立して生活することを支援する制度（子どもが中学校3年生まで）
実績	2021年度は100人が利用
妊娠障害休暇制度[*d-b]※	
内容	つわりや貧血など妊娠時の体調不良に対して、母性保護を目的として休暇を与える制度
実績	2021年度は利用者なし
出産・育児休暇制度[*d]※	
内容	出産・育児と仕事の両立に対して、理解・支援し、育児休業を奨励することを目的として、出産・育児に対して休暇を与える制度
実績	2021年度は26人が利用

繰越年次有給休暇制度[*d]※	
内容	2年を超えて使用できなかった年次有給休暇を積み立て、出産・育児を理由とした場合にもこの有給休暇を使用できる制度
実績	2021年度は0人が利用（出産・育児を使用事由としたもの）
カフェテリアプラン制度における育児関連規定[*d]	
内容	育児に要した費用を補助する項目を規定した制度
実績	2021年度のカフェテリア総利用ポイント中、育児関連の利用は1.19%
リ・エントリー制度[*d]	
内容	一定の理由（出産、介護等含む）で自己都合退職する従業員に、会社の求人情報を提供することで、再び会社に復帰できる可能性を高める制度
実績	2021年度は利用なし

※ 報告対象範囲は、ミズノ株式会社および一部の国内ミズノグループ会社

出産/育児休業の取得と職場復帰の状況[*d]

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
育児休業取得者（人）	男性	5	4	1	11	10
	女性	31	27	37	53	57
育児休業取得率（%）	男性	10	10	10	12	12
	女性	100	100	100	100	100
復職率（%）	男性	100	100	100	100	100
	女性	100	94	100	100	100
定着率（%）	男性	100	100	100	100	90
	女性	100	100	100	100	94

介護関連の支援制度

介護休業制度[*b]※	
内容	要介護状態にある家族の介護を理由として休業する場合の取り扱いを定めた制度
実績	2021年度は利用者なし
介護のための短時間勤務制度[*b]※	
内容	要介護状態にある家族の介護を理由として、通常の所定労働時間より短い労働時間で勤務する場合の賃金その他処遇を定めた制度
実績	2020年度は利用者なし
繰越年次有給休暇制度[*b]※	
内容	2年を超えて使用できなかった年次有給休暇を積み立て、介護を理由とした場合にもこの有給休暇を使用できる制度
実績	2021年度は0人が利用（介護を使用事由としたもの）
カフェテリアプラン制度における介護関連規定[*b]※	
内容	介護に要した費用を補助する項目を規定した制度
実績	2021年度のカフェテリア総利用ポイント中、介護関連の利用は0.08%

※ 報告対象範囲は、ミズノ株式会社および一部の国内ミズノグループ会社

年次有給休暇制度

ミズノは、正社員および契約社員に対して、入社日に年間10日、勤続6年以上で年間20日の年次有給休暇の付与を定めています。この有給休暇は、2014年度から時間単位（最大5日40時間分／年）での取得も可能としており、活用が広がっています。また、有効期限が消滅した年次有給休暇を、本人の私傷病、介護、ボランティアなどの福祉活動、スポーツ振興活動などに利用できる繰越年次有給休暇制度も設けるなど、従業員の福利厚生の向上に努めています。

ミズノ株式会社における2021年度の年次有給休暇取得率は 53.9%[*d]でした。

年次有給休暇の取得状況[*d]

	単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
有給休暇付与日数	**日**	18.9	18.9	18.9	19.0	18.9
有給休暇取得日数	**日**	9.1	9.9	10.8	8.2	10.2
取得率	**%**	48.3	52.4	56.6	43.6	53.9

福利厚生制度

ミズノは、確定拠出年金制度や勤続慰労休暇制度のほか、クラブ活動の奨励や、自主勉強会に対する支援など、従業員の希望を考慮しながら、特長ある福利厚生制度を提供しています。

福利厚生制度[*b] ミズノグループ国内

確定拠出年金制度[*b]※	
内容	会社が拠出する掛金を元に自らが商品を選択し、運用する制度。運用商品にはCSRに積極的に取り組んでいる企業に投資するファンドを採用し、従業員のCSR意識を啓発
実績	専門の講師による、確定拠出年金加入者を対象とした投資教育を実施。 前年度に引き続きマッチング拠出（会社掛金に個人掛金を加算する制度）の利用促進を実施。 マッチング拠出加入率 62.0% CSRに取り組む企業への投資商品 「DCグッドカンパニー」採用率 0.9%
従業員持株会[*b]	
内容	従業員の自主的、計画的な自社の持株会積み立てに拠出額の10%を支給。従業員の資産形成を援助する制度
実績	2022年3月末の加入者数734人（対象者3,313人）
勤続慰労休暇制度[*b]※	
内容	長期休暇の取得と旅行によるリフレッシュを目的とし、勤続5年ごとに特別休暇と旅行補助金を支給する制度
実績	2021年度の対象者 253人（取得者36人 取得率14.2%） ※ 新型コロナウイルスの流行により、2019年度・2020年度・2021年度の対象者に限り、2022年度中の利用も可とする延長措置あり
カフェテリアプラン制度[*b]	
内容	従業員に一律のポイントを付与し個人のライフスタイルに合ったメニューを選択できるようにし、費用の一部を会社が補助する制度
実績	グループ合計で約40万ポイントの消化
クラブ活動の奨励・社内スポーツイベントの開催[*b]	
内容	従業員の健康増進および社内活性化を目的とし、社内におけるスポーツおよび文化的な活動を奨励・支援する制度
実績	運動系部活動（野球・サッカー・ラグビーなど）・文科系部活動（軽音楽など）合わせて、国内グループ全体で30あまりが活動している。 また、2021年度はウォーキングイベントを2回オンラインで開催し、全国から約1,300人の従業員が参加した。
自主勉強会に対する支援[*c]	
内容	従業員の知識や学ぶ意欲の向上につなげ、学ぶ風土醸成を目的とし、勤務時間外に有志で行う勉強会・研究会を奨励し、教材費および軽食等の費用を支給する制度
実績	2021年度 2件延べ40人

※ 報告対象範囲は、セノーグループを除くミズノ株式会社および一部の国内ミズノグループ会社

従業員代表との対話

ミズノおよびミズノテクニクスは、ミズノユニオン（2022年3月31日現在　組合員1,579人、非組合員1,043人）との労働協約の中でユニオンショップ協定を締結しています。両社経営トップや人事部門と労組委員長をはじめ労組役員が出席する中央労使協議会・各ブロック労使協議会のほか、労務賃金研究会、安全衛生委員会など意見交換の機会を毎月複数設け、業況に対する意見交換や、公正な労働条件・各種制度構築と運用、働きやすい職場づくりを目指して協議を行っています。

また、従業員の配置転換については、出向・転勤の場合は1カ月以上前に、その他の異動については1週間以上前に、本人に通知することを労働協約に定めています。

労働安全衛生

ミズノは、全ての事業場において労使による安全衛生委員会を開催し、労使代表者で従業員の労働災害防止、健康の維持増進・疾病予防など従業員の安全に関係する事項について対策を協議、検討しています。2020年度は、法遵守とリスク管理促進およびCSR側面（健康増進、環境保護、震災対策など）の進化をテーマとして設定し、以下の活動に取り組みました。

また、一部の海外出張者に対して出張時の安全管理マニュアルの配布を行うなど、可能な範囲での災害防止策を講じました。結果、大きな事故に巻き込まれることなく、出張者は全員無事に帰国することができました。

2021年度安全衛生計画報告

建物設備管理	建物設備不具合による事故（設備倒壊・破損・漏電・火災等の事故等）の件数0件
健康管理	ストレスチェックの実施、新しい健診方法※を先行して実施した2事業場の受診率検証、テレワークの健康不良の予防、動画による健康情報の発信、健康管理関連法令遵守 ※ 定期健康診断を政府管掌の生活習慣病予防健診に置き換えました。
危機管理	災害発生時の事故件数0件、災害等非常時対策の継続的な改善と発展
車両管理	追突事故・衝突事故件数の削減、駐車場内での事故件数の削減、社外クレーム件数0件
食堂管理	食中毒事故・食堂設備事故・食堂労災事故　各発生0件

労災発生件数 [*d]ミズノ株式会社（単体）

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
労災発生件数（件）	10	11	11	8	9
労災による死亡者数（人）	0	0	0	0	0
度数率※1	1.79	2.57	3.04	2.46	2.85
強度率※2	0.002	0.006	0.005	0.002	0.002

※1 労働災害による死傷者数／延べ労働時間数

※2 労働損失日数／延べ労働時間数

健康増進の取り組み

ミズノグループは、従業員一人一人が心身共に健康で、ワーク・ライフ・バランスを実現することが、社業発展と経営理念の実現につながるものと考えています。

そこで、従業員の健康増進への取り組みを推進するため、社長が健康経営宣言を行いました。この健康経営宣言に基づき、「生活習慣病予備軍の比率低減」「重大疾病の早期発見」「メンタルヘルス休業者の人数減」「喫煙比率の低減」の四つの課題に対して目標値を定め、スポーツの奨励を中心としたさまざまな健康増進施策に取り組みました。

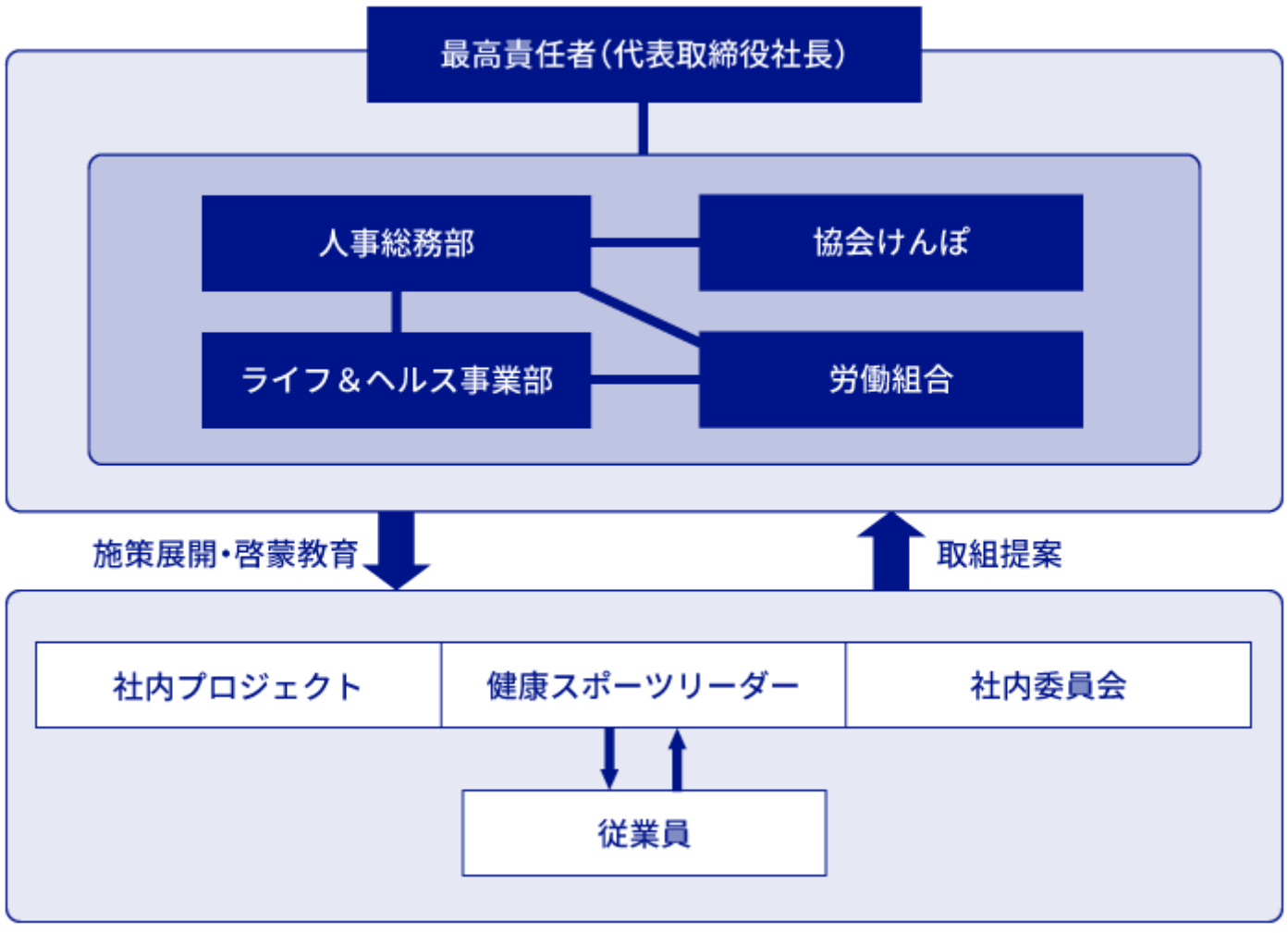
これらの活動が評価され、「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」（ホワイト500）」「スポーツエールカンパニー2022」において連続認定企業「ブロンズプラス」に認定されました。

具体的な取り組み内容については、ミズノホームページ内コンテンツ「健康増進の取り組み」をご参照ください。

＜健康経営宣言（全文）＞

「ミズノグループは、『企業は人なり』の信念のもと、『社員の健康が経営の基盤である』ことを認識し、社員皆さんの健康増進に、より一層取り組むことを宣言します。社員一人ひとりが、心身ともに健康でワーク・ライフ・バランスを実現することが、社業発展と経営理念の実現および豊かな人生をおくることに繋がるものと考えています。皆さんが、この宣言を理解し、家族と共に自発的に健康増進活動に取り組み、イキイキと豊かな会社生活・家庭生活の両立を実現していきましょう。」

＜健康増進の取り組み体制＞



今後の課題

- **両立支援**
  仕事と育児・介護の両立支援は、離職防止だけではなく、エンゲージメントにつながる取り組みとして推進していきます。
- **有給休暇**
  有給休暇5日取得は当然のこと、従業員が有給休暇を取りやすい環境づくりに取り組み、さらなる取得促進を進めていきます。
- **安全衛生**
  安全衛生への取り組みは法令遵守のレベルに留まらず、安全衛生の推進体制から見直し、安全で快適な職場環境づくりに取り組みます。さらにリスクマネジメントも安全衛生の一環と捉え、事業継続計画を刷新します。
- **健康経営**
  健康経営については、健康増進のPDCAの取り組みを毎年改善していきます。運動の奨励以外に食育も新たに取り入れて、さらなる健康の維持・増進を目指していきます。

ダイバーシティの推進

ミズノは、多様な個人が自分らしく能力を発揮して組織や会社の成果を生み出す、グループ成長戦略の土台として、ダイバーシティをより一層推進していきます。

女性の活躍推進

ミズノが今まで進めてきた「女性の活躍推進」は今後も継続して取り組みます。キャリア形成支援や職場の風土改革、多様な働き方をサポートする制度など、ハードとソフトの両面から整備を行い、意欲・能力のある従業員をバックアップしていきます。また、社内選抜研修やキャリア面談の実施、他社共同の女性管理職フォーラムへの参加など、2025年度末までに管理職比率を10%に引き上げるよう、女性の意識付けや成長を促す施策に取り組んでいきます。2021年度は以下の施策に取り組みました。

女性比率アップのための施策

2021年度は新卒採用者19人の約半数にあたる8人の女性を採用しました[*d]。
また、一般事業主行動計画でも公表している通り、今後は採用（新卒・中途）における女性の割合を40%以上とすることも目標に掲げ取り組んでいきます。

キャリア形成支援

約50社の企業が参加している「ダイバーシティ西日本勉強会」では、2021年度もキャリアデザインフォーラムが開催され、ミズノのさまざまな職種の女性従業員5人が参加しました。他社の女性リーダーとの座談会を通じ、中長期的な視点で今後のキャリアを描き、目指すビジョンへ一歩踏み出すきっかけづくりになりました。

女性の従業員比率と管理職比率[*c]

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
女性従業員比率（%）	26.8	27.4	28.0	27.6	28.9
女性管理職比率（%）	8.4	8.1	8.3	6.3	5.4

（参考）ミズノ株式会社 単体[*d]

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
女性従業員比率（%）	27.1	27.5	28.9	29.0	29.7
女性管理職比率（%）	5.5	5.5	5.5	5.2	5.7

多様な人材の活用

ダイバーシティの本質は「異質性の発揮」です。自分たちの個性、能力を発揮しイノベーションを創出することで、新たな価値を生み出す多様な人材を活用していきます。多様な人材を確保するという点では、中途採用者への期待も高く持っています。専門能力を持った即戦力の人材として、異なる価値観によるイノベーションの創出などに貢献できる人材の確保を進めています。現管理職ポストにおける中途採用者の比率は11.8%であり、2025年度末までに20%に引き上げるよう、今後も中途採用時に女性管理職も含めた管理者候補となる人材を積極的に登用していきます。

障がい者雇用

ミズノの2021年3月時点での障がい者雇用率は、2.18%[*d]で、法定雇用率2.3%を下回っています。2022年度中には、法定雇用率以上に回復できるよう計画を進めていきます。
現在、雇用している障がいを持つ従業員の中で比率の高い、ろう者のオンライン会議への参加を促すため、変換ソフトや文字変換マイクの導入を実施。また、働きやすい環境を整えるためのアンケートを実施しました。

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
障がい者雇用者数（人）	30	34	34	34	30
障がい者雇用率（%）	2.28	2.41	2.47	2.45	2.18
法定雇用率	2.0	2.2	2.2	2.2	2.3

高齢者雇用

ミズノは、60歳での定年退職後に継続して就業を希望する従業員について、65歳まで雇用を延長する再雇用制度を設けています。

2021年度は定年退職者56人のうち、47人の従業員が再雇用制度を利用しました。

ダイバーシティ推進の意識改革と風土醸成

ミズノのダイバーシティ推進に対する理解と受容する風土を社内で醸成するため、2020年度初めの方針説明会でトップメッセージを発信しました。現在、全従業員が意識改革を起こす仕掛けづくりを進めています。
部門長クラスにはダイバーシティマネジメント研修を行い、部門長が自らリーダーシップを発揮し、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進していく意識付けを行いました。 また、全従業員に対し、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に関する教育を実施しました。
多様な人材がより働きやすくなるための環境整備と並行し、今後も継続して学習機会を設け、従業員の意識改革を継続して推進していきます。

LGBTへの理解促進

従業員向けの全社教育で、多様性の一つとしてLGBTをテーマにしたダイバーシティ教育を実施し、LGBTへの理解を深めました。

環境整備と従業員の成長

ダイバーシティ推進を通じて、多様な従業員が個々の能力を発揮しやりがいを持って仕事に取り組める職場環境を整備し、従業員の成長につなげていきます。

今後の課題

ダイバーシティの推進を経営上の重要な課題と捉え、多様な人材を意欲的に雇用するとともに、従業員一人一人の意識を変えていくために必要なことを見出し、課題解決に取り組んでいきます。

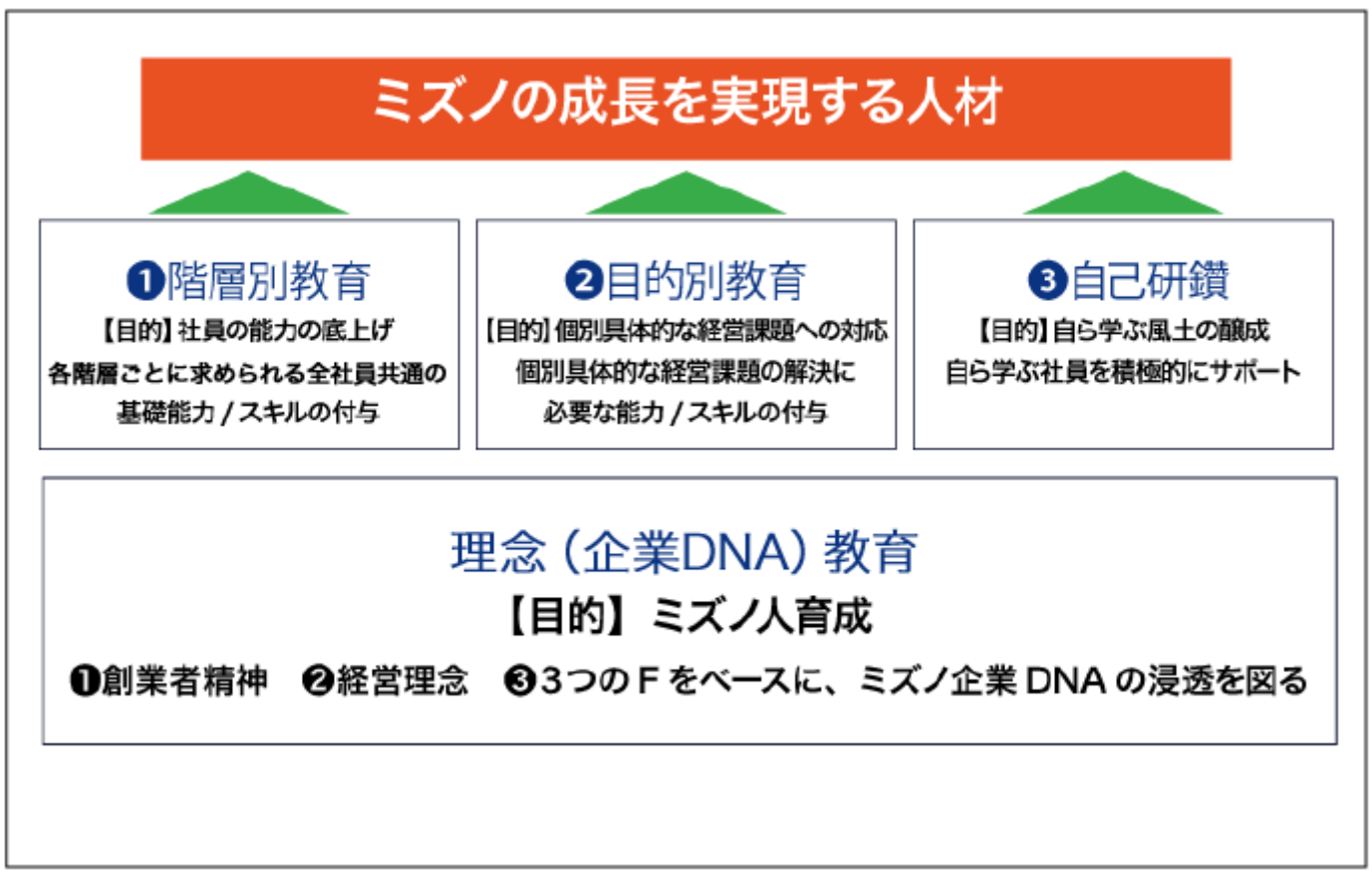
人材の開発と育成

ミズノは、「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」ことを経営理念とし、この理念を具現化するために、全てのミズノグループの従業員に対して国籍・人種・性別・年齢などにかかわらず、グローバル規模でさまざまなキャリア形成の機会を提供し、長期的、継続的かつ計画的に人材の開発・育成を図っています。

ミズノ従業員は、一人一人が能力の向上と開発に努め、その成果を日常の業務活動の中で発揮することにより、働きがいを創出するものとしています。

人材育成施策

ミズノは、企業DNAを学ぶ理念教育をベースとして、各階層において求められる共通のスキル・能力を習得する階層別教育、個別具体的な経営課題の解決に必要な専門的なスキルの習得を目的とする目的別教育、自ら学ぶ従業員をサポートする自己研鑽の支援と、大きく3つのアプローチにより、従業員の能力開発を行っています。



	内容	受講人数
理念（企業DNA）教育	「創業者精神・経営理念・3つのF」をベースに、グローバルでミズノ企業DNAを理解・共有する	約3800人[*c]
階層別教育	階層ごとに求められる全従業員共通の基本能力/スキルの付与 • 新入社員研修： 33人 • 営業1年次研修： 13人 • 営業2年次研修： 26人 • 3年次（営業3年次含む）： 48人 • 課長研修： 104人	224人 ※ 2021年度[*d]
目的別教育	個別具体的な経営課題の解決に必要な能力/スキルの付与 • ビジネスリーダー： 20人 • DXリーダー： 21人 • プロジェクトデザイン： 13人 • 営業研修： 300人	約354人 ※ 2021年度[*d]
自己研鑽支援	自ら学ぶ従業員を積極的にサポート（英会話・学び放題）	約240人 ※ 2021年度[*d]

従業員の挑戦を支援する制度

ミズノフリーエージェント制[*d]	
内容	従業員の自己実現を支援するとともに、全従業員の挑戦意欲の高揚と社内活性化を図ることを一つの目的に、「求人型」「提案型」「登録型」に分けて、申請を受け付けています。 • 「求人型」： 各部門からの求人に対して、希望する従業員が応募する申請 • 「提案型」： 従業員が個人またはグループで考案した、現業務の改革や新規事業提案を募集する申請 • 「登録型」： 会社が指定する特定の業務に就くことを希望する従業員が、事前に候補者として登録する申請
実績	2021年度 求人型：0人、提案型：0人、登録型： 4人
技能職マイスター・クラフト制度[*e]※1	
内容	優秀なクラフトマンの育成、技能職従業員の活性化、技術レベルの向上を図るとともに、その卓越した技能を伝承していくため、“匠の技”を保有している従業員に「マイスター」「クラフト」という称号を与え、手当を支給しています。
実績	2021年度 野球：5人、ゴルフ：5人、アパレル：3人
職務発明報奨制度[*b]※2	
内容	斬新で独創的な商品開発が継続して行われることを目的とした職務発明報奨制度。特許法等に基づき、従業員の業務に関連する発明等（職務発明）を適正に評価し報奨を授与するとともに、積極的に発明に取り組むことを奨励しています。報奨金額は売上金額や発明者等の貢献度などをもとに算出し、上限は設けていません。
実績	2021年度 8件延べ15人（退職者除く）

海外研修勤務制度[*d]	
内容	海外での勤務を経験することで担当業務に関する専門的知識・技能を習得すると同時に、若手従業員の視野を広め、海外展開の際の核となる人材を養成することを目的とした制度。勤務地は、本人の希望・キャリアおよび人員計画などを基に、海外支店および関係会社の中から決定され、2年間の海外での業務に取り組みます。
実績	2021年度4人
国内 社会人MBA（経営学専門職大学院）等通学支援制度[*d]	
内容	ビジネス全般に関する専門的知識習得と同時に、人脈、論理的思考力を身に付け、視野を広めることを目指す従業員の支援を目的とした制度。費用を一旦会社から貸与し、修了後3年間継続勤務した場合には返済を免除。
実績	2021年度 新規：1人、通学中：4人
社外ビジネススクール通学支援制度[*d]	
内容	ビジネスの基礎能力である論理的思考力を身に付け、人脈形成や視野を広げることを目指す従業員の支援を目的とした制度。受講料の半額を会社が負担し、成績優秀者は授業料全額を支援。
実績	2021年度も新型コロナウイルス感染防止のため派遣見送り
オンライン英会話受講支援制度[*d]	
内容	英会話能力の向上を目指す従業員の自己研鑽支援を目的とした制度。オンライン上で外国人講師からレッスンを受け、受講率に応じて授業料の半額を会社が負担。
実績	2021年度 98人
ビジネス動画オンライン学習支援[*d]	
内容	ビジネス関連知識の底上げと、自ら学ぶ風土の醸成を目的とした制度。ビジネス関連動画を場所や時間にとらわれることなくオンラインで視聴できる環境を整え、費用も会社が負担することで、一層の自己啓発を推進する。
実績	2021年度 143人

※1 報告対象範囲は、ミズノ株式会社およびミズノテクニクス株式会社

※2 報告対象範囲は、ミズノ株式会社および一部の国内ミズノグループ会社

アワード・インセンティブ

クリエーター・オブ・ザ・イヤー（COY）

ミズノは営業担当者を、お得意先様の課題解決に向けたさまざまな取り組みを創造する「クリエーター」と呼んでいます。年間の営業活動の中で業績に大きく貢献した優秀なクリエーターを「クリエーター・オブ・ザ・イヤー（COY）」として年度表彰し、他のクリエーターの手本となるよう奨励しています。2021年度は3人がCOYに表彰されました。

ミズノ表彰制度

従業員の士気高揚と人材の活性化を図ることを目的として、年度内において具体的な成果をあげ、社業発展に寄与した者を創立努力記念式典で表彰しています。2021年度の取り組みに対し91件延べ240人が表彰されました。

公正に評価する仕組み

年齢や年功にかかわらず、「日々の行動に裏付けされた発揮能力」「役割」「業績への貢献度」の三つを評価の機軸とする人事評価制度を導入しています。また、個々の従業員の能力、適性をより多角的に把握、評価する目的で、2017年度から人材アセスメント制度を導入しています。発揮能力評価、業績評価を行うに当たっては、事前に上司と部下が面談を行い、評価の納得性を高めるようにしています。評価結果についても上司と部下がフィードバック面談を行い、評価を通じて従業員の成長が促進されるよう努めています。

2021年度 人事評価を受けている従業員の比率[*c]

	対象	比率
男性	正社員、契約社員、アルバイト、嘱託	100%
女性	正社員、契約社員、アルバイト、嘱託	100%

今後の課題

ミズノの人材開発・育成は、OJT（日々の業務遂行、異動経験）、OFF-JT（教育・研修）の両輪と、人事制度（人事評価・処遇など）が一体となって、従業員の能力開発と組織能力の向上を図ります。

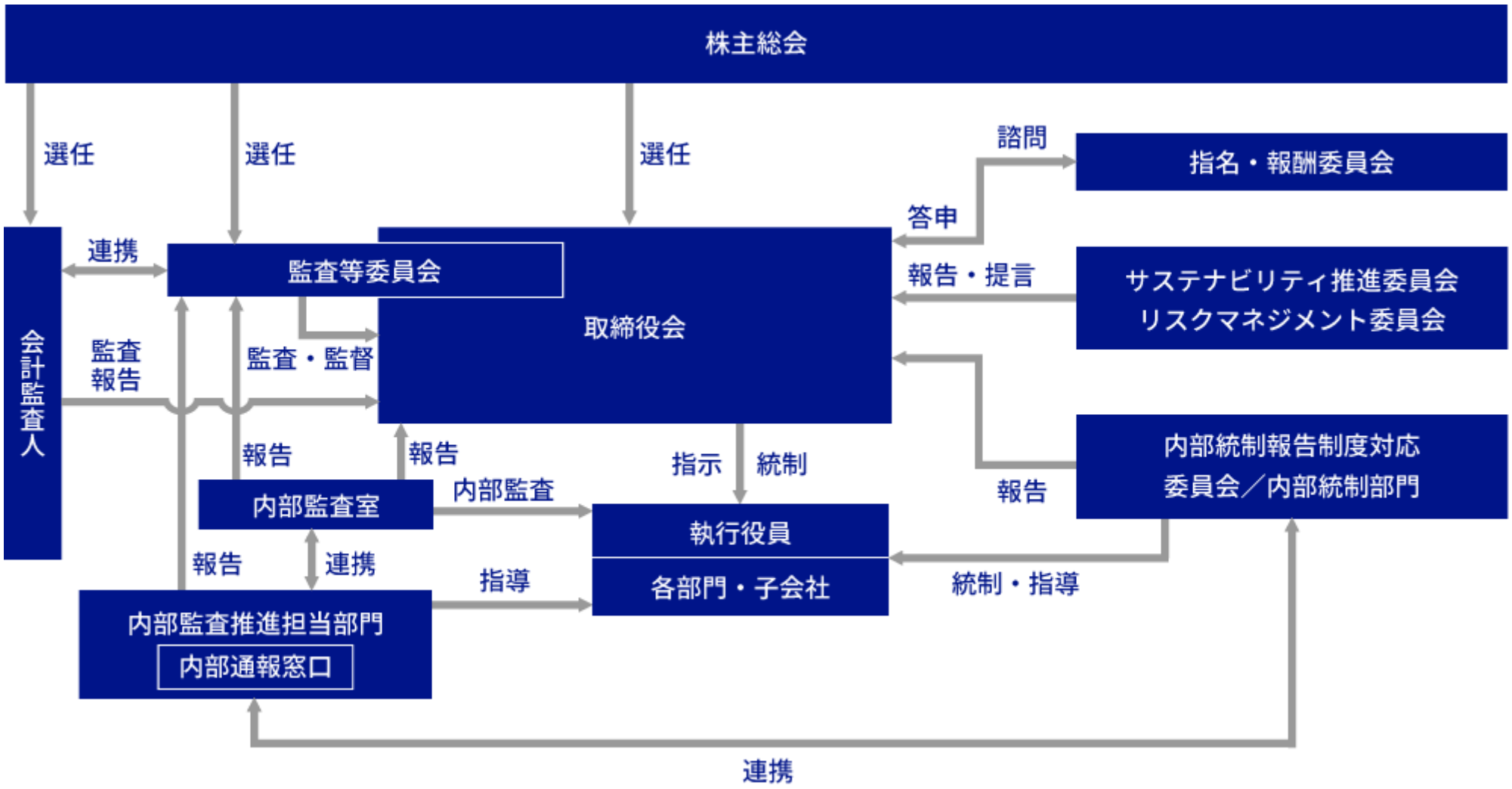
管理職層に関しては、2019年度に改定した人事制度に基づき、役割の大きさと遂行度合いをもとに適切に評価し処遇する仕組みを効果的に運用することで、 自律的に視野を広げ、新しいことにチャレンジする力を引き出していきます。
一般職層に関しては、2022年度から新たにスタートする人事制度に基づき、 個々の適性に応じた貢献を重視するとともに、将来を担う競争力の源泉となる力の育成に注力していきます。

コーポレート・ガバナンス

ミズノは、「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」という経営理念のもと、グループの企業価値向上には、経営判断の合理性・客観性、意思決定の迅速性・透明性が重要と考え、それらを実現できるコーポレート・ガバナンス体制の構築と強化に努めています。

ミズノのコーポレート・ガバナンスに関する詳細については、「有価証券報告書」をご参照ください。

コーポレート・ガバナンス体制



2016年6月23日開催の第103回定時株主総会の決議をもって、コーポレート・ガバナンス体制を監査等委員会設置会社に移行しています。監査等委員である取締役は、取締役会において議決権を持ち、監査役と比較して監査・監督の実効性が高まると期待しており、それによってコーポレート・ガバナンスが強化されるものと考えています。

取締役の員数については、取締役（監査等委員である取締役を除く）を7名以内、監査等委員である取締役を3名以内と定款にて規定しています。2021年7月1日現在で取締役（監査等委員である取締役を除く）は5名、監査等委員である取締役は3名です。

取締役（監査等委員である取締役を除く）5名のうち、業務を執行する取締役は、代表取締役社長をはじめ4名であり、1名は社外取締役という構成となっています。

監査等委員である取締役3名のうち、1名が常勤の監査等委員であり、2名が非常勤の社外取締役となっています。監査等委員会は、内部統制システムを利用して、取締役の職務執行を含むグループ全般にわたっての業務執行状況について、監査・監督を実施しています。さらに、監査等委員は、会計監査人と連携し監査の効率性を高めることに努めています。

社外取締役は、取締役会にあっては、業界慣習や取引関係などの先入観を排除し、客観的・中立的な立場から意見表明を行うことが期待されており、取締役会による意思決定や経営判断の合理性・透明性の向上が図れるものと考えています。なお、現在、取締役会に占める社外取締役の比率は37.5%となっています。

ミズノは、指名委員会及び報酬委員会に相当する取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しています。同委員会は、構成員の過半数を独立社外取締役とすることで、委員会の独立性を担保しています。
また、ミズノでは執行役員制度を導入しています。取締役会は戦略策定・経営監督の機能を果たし、執行役員は業務執行に責任を持つことで、経営の透明性確保と意思決定の迅速化を図るものです。執行役員は、事業部門（取扱商品・種目）、販売チャネル、営業エリア（海外を含む）、子会社などの経営領域ごとに担当を有し、ミズノグループ全体にわたって管掌する経営領域における執行責任を負っています。

サステナビリティに関するマネジメント体制については、「サステナビリティ推進体制」をご参照ください。

役員一覧

役員の一覧と担当については「企業概要 役員一覧」をご参照ください。

※ このうち、取締役については、略歴・選任理由をご覧いただけます。

取締役、取締役（監査等委員）が有している能力（経験・専門性）については「第108回定時株主総会招集ご通知」のP16をご参照ください。

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は、取締役会の実効性評価について、全ての取締役を対象とした匿名のアンケートによる自己評価を実施し、その結果について分析・評価を行うことにより、取締役会全体の実効性を確保するように努めています。主な評価項目は、取締役会の構成、取締役会文化、取締役会の議題・業務執行のモニタリング、取締役会の運営となります。アンケートの結果、おおむね実効性は確保できていることを確認しました。
なお、アンケートは毎年実施しており、参加率は100%となっています。

取締役のトレーニング

取締役として期待される役割・責務を適切に果たすことを目的として、それに係る理解を深めるための必要な知識の習得機会の提供・斡旋を行っています。取締役に対しては、主として第三者機関主催の研修会受講の利用機会を提供し、その費用を会社が負担しています。また、新任の取締役の就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識が習得できるよう、総合企画室・人事総務部・法務室・経理財務部等が説明を実施します。

内部監査および監査等委員会監査の状況

ミズノグループの内部監査は、ミズノ株式会社「内部監査室」が担当しており、法務部門、経理財務部門および人事総務部門による情報の収集および調査などの協力体制が整備されています。内部監査室は、業務執行と手続きの妥当性および適法性についての内部監査を行い、その結果を内部統制を管掌する業務執行取締役や取締役会に適宜報告します。取締役会は、監査等委員会監査の実効性を確保するために、必要な情報の収集や調査を内部監査室に依頼し、情報や意見の交換など連携を密に行っています。

内部統制の整備・運用状況の把握にあたって、内部監査員は、取引の適正性やその過程で発生する決裁等を確認するため、会議への出席や文書の閲覧を適宜行い、必要に応じて関係部門に説明を求めるなど、内部監査の実効性を高めています。

内部統制システム

ミズノ株式会社は、取締役会の決議によって定めた「業務の適正を確保するための体制」（内部統制システムの整備に関する基本方針）により、子会社を含めたミズノグループにおける内部統制システムの整備と運用を実行しています。子会社はミズノ株式会社と共通の方針管理のもとで事業活動を遂行するとともに、リスクマネジメントシステムの運用においても軌を一にすることを明確にしています。

また、連結業績に係る財務報告の信頼性を確保するため、経理財務を管掌する業務執行取締役が委員長を務める「内部統制報告制度対応委員会」が、「内部統制規程」のもと、ミズノグループ全組織にわたって、内部統制システムの整備、運用および評価を行うこととしています。

ミズノグループに係る重要事実等、適時に開示すべき情報について、取締役会における決定を受けて速やかに公表するため、経理財務を管掌する業務執行取締役が情報取扱責任者として情報管理を徹底しています。特に、役員をはじめ内部者による株式の売買は、モニタリングにより厳重に管理し、インサイダー取引の発生を未然に防止すべく厳格な運用を行っています。

役員報酬

当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する基本的な考え方について、取締役（監査等委員を除く）に関しては、経営者として有能な人材を登用・確保することを目的に企業価値向上へ貢献意欲に直結する報酬体系としています。その算定方法については、東京証券取引所旧１部上場企業で同規模企業の平均的な水準をベースに、ステークホルダーへ説明責任を果たせるような透明性、公正性、合理性及び客観性を確保するよう制度化しています。

取締役（監査等委員を除く）に対する報酬限度額は、2016年6月23日開催の第103回定時株主総会で決議された範囲内で、基本報酬の額および業績連動報酬の額を、独立役員が委員の過半を占める指名・報酬委員会における審査および答申を経た上で、取締役会にて決定しています。

また、株式報酬として、取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）に対する報酬限度額は、2018年6月21日開催の第105回定時株主総会において、決議された範囲内で、譲渡制限付株式報酬の額を、指名・報酬委員会における審査及び答申を経た上で、取締役会にて決定しています。

取締役（監査等委員）に関しては、幅広い経験や深い見識を持ち、取締役会において有益な建言や経営執行に対する適切な監査・監督の任を果たせる人材を登用・確保することを目的として、東京証券取引所旧１部上場企業における同規模企業の平均的な水準を参考に、確定額の基本報酬について、常勤の監査等委員と非常勤の監査等委員を区分して定めています。

取締役（監査等委員）に対する報酬限度額は、2016年6月23日開催の第103回定時株主総会で決議された範囲内で、基本報酬の額を監査等委員会における決議により決定しています。

単位（百万円）

	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる数（名）
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役（監査等委員を除く）（うち社外取締役））	304 (7)	165 (7)	134 (-)	4 (-)	5 (1)
取締役（監査等委員）（うち社外取締役）	3 (2)	32 (14)	32 (14)	- (-)	- (-)
合計（うち社外取締役）	337 (21)	197 (21)	134 (-)	4 (-)	8 (3)

リスク管理体制

リスクマネジメントの責任体制を明確にするため、代表取締役社長が委員長を務める「リスクマネジメント委員会」を設置しています。リスクマネジメント委員会は、「リスクマネジメント規程」に基づき、事業活動に伴うあらゆる種類のリスクを洗い出し、評価、対策実施・情報開示に関して、ミズノグループ全体のリスクマネジメントを総括する役割を担っています。

ミズノ株式会社の各部署および子会社は、研修の実施やマニュアルの作成などを行って、各分野において予見可能な各種リスクに対応できる仕組みを確保しています。また、自然災害、社外からの妨害行為、不正などの予見や発生時の対応方法を「危機管理マニュアル」に定め備えています。

一方、気候変動リスクに関する短期・中期・長期において関連があると考える側面については、リスクマネジメント委員会で議題に挙げ、2021年度以降、より具体的に討議を進めています。気候関連のリスクの識別・評価・管理の状況については、TCFDレポートに詳しく記載しています。

TCFDレポート

TCFD提言に基づく情報開示

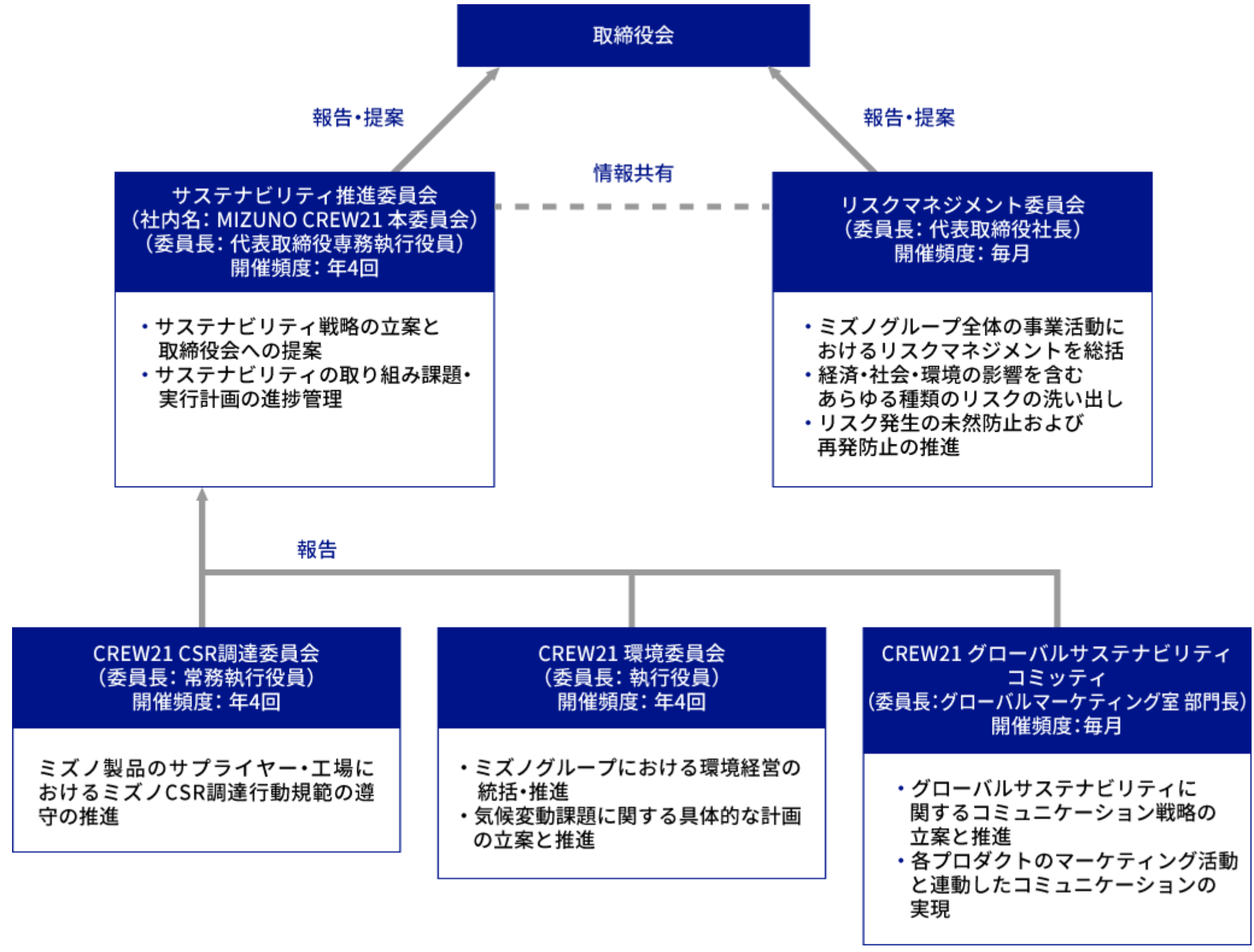
今まで経験したことのないような暴風雨、命の危険を感じるような猛暑、巨大化する台風など、自然災害による企業の事業収益への直接的なリスクが無視できないレベルに甚大化しています。スポーツにおいても、気温上昇により、夏のスポーツの競技時間の変更や冬のスポーツにおける雪不足など、目に見える形で気候変動の影響が出てきています。
ミズノグループは、G20の要請を受け、金融安定理事会（FSB）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD: Task Force on Climate-related　Financial Disclosures）」のフレームワークに基づき、気候変動関連リスク、および機会に関して、現状の棚卸を実施しました。
併せて、当社グループは、2022年3月に「TCFD」提言への賛同を表明し、以下の通り「TCFD」の提言に基づく情報を開示しています。気候変動に関するガバナンスをさらに強化していくとともに、当社の事業におけるリスクと機会の分析に基づいた戦略を検討・策定し、情報開示における透明性を今後さらに高めてまいります。

【TCFD要求項目：１．ガバナンス】

気候変動に関する事項は、代表取締役専務執行役員を委員長とするサステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW21※本委員会）（原則年4回開催）で議論しその内容はサステナビリティ活動の推進状況とともに取締役会に報告され、取締役会が監督する体制となっています。
2021年度は、取締役会において1回、取締役と執行役員が出席する執行役員会において2回、取締役、執行役員、事業部長が出席する経営会議において4回、気候変動に関する事項が報告されています。それらの会議体において、経営戦略（4回）、情報共有、情報開示についての意思決定がなされ、事業活動に反映されています。また、サステナビリティ推進委員会の下部委員会に、社会的責任およびサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）として特定した項目のうち、複数の部門が関係する課題に関しては、それぞれ独立した委員会、CREW21環境委員会、CREW21 CSR調達委員会、CREW21グローバルサステナビリティコミッティを設置しています。
気候変動に関する課題に対する具体的な施策については、CREW21環境委員会で討議しています。

※ CREW21には、「宇宙船地球号の乗組員（Crew）」としての役割を担い、資源と環境の保全活動を実践していこうという思いが込められています。

CREW:　https://corp.mizuno.com/jp/sustainability/
https://corp.mizuno.com/jp/sustainability/sustainability-report/management/system/



取締役会は、当社グループが直面する気候変動問題の重要性を認識し、CSR（企業の社会的責任）として取り組んできた環境保全活動に加え、2020年「長期経営方針」を改定、併せて「SDGs推進指針」と「価値創造ストーリー」を策定し、気候変動問題への取り組みを加速させることを決定しています。

気候関連の担当役員やサステナビリティ推進委員会・CREW21環境委員会の責任範囲は、取締役会にて定められています。サステナビリティ推進委員会（原則年4回開催）およびCREW21環境委員会（原則年6回開催）は、全社推進、環境マネジメント（温室効果ガス（GHG）含む）、情報開示、投資家対応の実施状況を取締役会に報告しています。

サステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW21本委員会）

代表取締役専務執行役員が委員長を務め、製品開発担当執行役員、人事総務担当執行役員、各サステナビリティ関連委員会の委員長、全体の事業戦略を統括する総合企画室長、コンプライアンスを担当する法務室長の他、サステナビリティと密接に関連する品質保証室長、研究開発部門長等その他幅広いメンバーで構成しています。

サステナビリティ推進委員会は、ミズノのサステナビリティ戦略の議論、具体的な取り組み課題とその実行計画の立案、目標の設定を行い、重要な課題は、取締役会に上程し、取締役会の決議を経て、全部門・グループ全拠点に展開しています。

CREW21環境委員会

環境管理責任者である執行役員、研究開発、商品開発、生産、施設サービス、物流、小売、品質保証、人事総務など主要な部門の部門長をメンバーに、環境方針の策定・改訂、短期・中期・長期環境目標の設定や目標達成のための具体的施策などを討議しています。事業活動におけるGHG排出量の削減をはじめとした環境負荷の低減や、環境に配慮した製品・サービスの開発と提供が重要という観点から、環境配慮型商品・気候変動対応商品の方向性や事業計画の立案など、全社横断でコミュニケーションを図る会議体として位置付けています。
また、グループ全体で環境保全活動を推進するために、執行役員をトップとした環境マネジメントシステム（EMS）を構築しています。

※ 当社グループは、全ての企業活動が環境に影響を与えていることを自覚し、地球環境の保全に貢献することを目的に、1991年9月に「Crew21プロジェクト」を発足させて以降、環境保全活動に取り組んできました。プロジェクト開始から30年の節目の年である2021年4月から、環境保全活動だけでなく、社会的、経済的な領域も包含したサステナビリティ全般を経営課題として推進しており、「MIZUNO CREW21」を当社グループのサステナビリティ活動全体を象徴するロゴとして制定しています。

【TCFD要求項目：２．戦略】

短期・中期・長期において関連があると考える側面については、サステナビリティ全体でマテリアリティを特定し、かつ、マテリアリティの中で「ライフサイクルを通じた地球環境への責任」において気候関連課題の解決に取り組んでいます。また、EMSに加え、リスクマネジメント委員会（代表取締役社長が委員長を務め、専務執行役員2名の他、内部統制を推進する部門の部門長6名の委員により構成）や人事総務部所管の事業継続計画（以下BCP）対応で、検討を進めています。プロダクト部門・開発部門では、環境配慮型商品と気候変動対応商品（気候変動の影響を緩和する商品や気候変動に適応する商品）の開発・販売を機会として捉え、検討しています。

特定した気候関連課題が事業・戦略・財務に与える影響については、EMSのリスクと機会として2015年度以降検討してきましたが、2021年度以降、より活発に議論を進めています。具体的には、事業に関しては物流BCP、戦略に関しては環境配慮型商品や気候変動対応商品、および新規材料の研究や開発、財務に関しては再エネ導入などを抽出しています。今後、リスクマネジメント委員会やBCPでの分析に伴う気候関連課題が、事業・戦略・財務に与える影響についても検討を進めていきます。

シナリオについては、現時点では、どのようなシナリオを選択するかも含めて検討しています。気候変動関連のリスクと機会、およびそのインパクトをビジネスモデル／バリューチェーンを含めた上で分析し、組織戦略に組み入れ、2023年度には採用したシナリオでの情報開示を目指しています。

【TCFD要求項目：３．リスク管理】

当社グループは、ISO14001に基づくEMSの手法に則り、コンプライアンス部門に所属するEMS推進事務局（環境推進事務局）が1年に1回以上の頻度で気候変動を含む環境リスクと機会の把握・識別を行っています。識別されたリスクと機会は、EMS推進事務局からCREW21環境委員会に提出され、環境管理責任者と委員会メンバーによって承認されます。気候変動に関するリスクの中でも豪雨や台風などの風水害についてはBCP対策としても実施しています。
洗い出されたリスクは、EMSにおいて管理されています。EMS推進事務局は、リスクマネジメント委員会、人事総務部門と連携し、リスクのモニタリングを行っています。

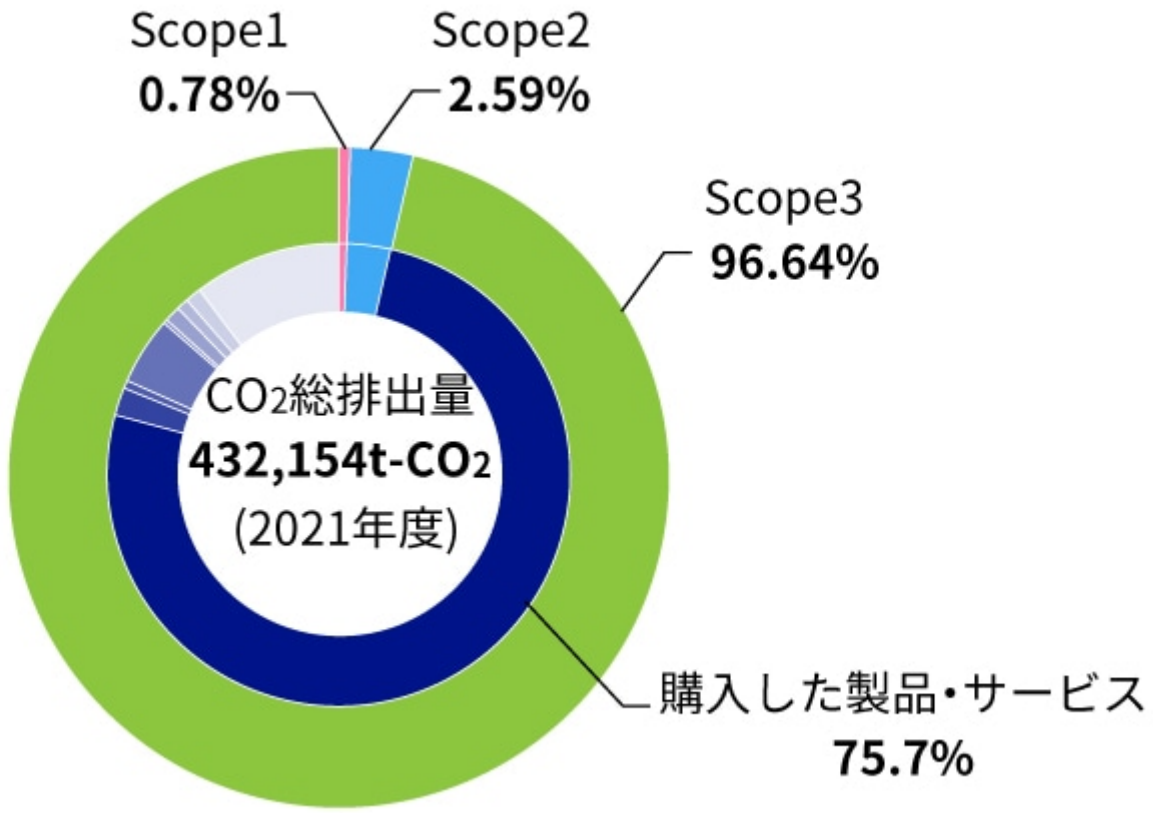
【TCFD要求項目：４．指標と目標】

気候変動の緩和に向けた取り組みを加速させるため、2020年8月に長期環境目標を見直し、2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指すことを定めました。2030年のScope1、2においては2018年比で30%の削減、Scope3のカテゴリ1とカテゴリ12においては2018年比で50%削減（製品当たり）を目標として設定しました。

これらの環境目標達成に向け、CREW21環境委員会の下部組織としてグループ横断のメンバーが参画するカーボンニュートラル分科会を2021年1月に立ち上げ、関連部門が自社の事業活動および製品・サービスのライフサイクルにおけるGHG排出削減目標に関する具体策を検討しています（より環境負荷の少ない素材の利用や設計・製造工程の改善、製造方法の研究開発および採用など）。
なお、Scope１、Scope2は2000年から、Scope3は2015年からGHGプロトコルに基づき算定・開示しています。Scope3のカテゴリ1およびカテゴリ12については、国内を対象とした購買額および配送データに基づく方法から、より現実に近い計算方法に変更するために、LCAに基づく算定方法への見直し、かつ、開示範囲の拡大に向け、グローバルを対象とした算定方法の確立を2021年度に実施しました。2022年度からはScope1,2,3総排出量の開示を進めています。

GHG排出量の実績の詳細は以下をご参照ください

2021年度 その他の間接的な温室効果ガス排出量【*a】



Scope	カテゴリー	カテゴリ名	CO_2排出量（t-CO_2）	内訳比率
Scope1		自社の直接排出	3,358	0.78%
Scope2		自社の間接排出	11,179	2.59%
Scope3		他者の間接排出	417,617	96.64%
内訳	カテゴリー1	購入した製品・サービス	327,134	75.7%
	カテゴリー2	資本財	8,509	2.0%
	カテゴリー3	燃料・エネルギー関連	2,030	0.5%
	カテゴリー4	輸送・配送（上流）	18,838	4.4%
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	487	0.1%
	カテゴリー6	出張	4,421	1.0%
	カテゴリー7	雇用者の通勤	3,936	0.9%
	カテゴリー8	リース資産（上流）	3,891	0.9%
	カテゴリー9	輸送・配送（下流）	452	0.1%
	カテゴリー12	販売した製品の廃棄	47,919	11.1%
	合計		432,154	

※ 購入電力はロケーションベースで排出量を合算。

※ 算定対象はミズノ国内・海外グループ

※ Scope1＝自社における燃料の使用など、直接的に排出する温室効果ガス（GHG）排出量

※ Scope2＝自社が購入した電力、熱、蒸気など、間接的に排出するGHG排出量

※ Scope3＝サプライチェーンにおける製造、輸送、出張、通勤など、企業が間接的に排出するGHG排出量

※ Scope1,2
GHGプロトコルで定義されている企業活動によるＧＨＧの直接排出および間接排出。

※ Scope3/カテゴリー1

製品カテゴリの特性に応じて以下3つの方法で算定を実施しています。

・ミズノが当該年度に販売した製品の代表モデルのLCAを実施し製品の排出係数を算定。販売数量に排出係数を乗じたGHG排出量　－　①

・製造部門では、製造で使用した物質の使用量に排出係数を乗じたGHG排出量　－　②

・ミズノが当該年度に販売した製品の原価に環境省で定められた排出係数を乗じたGHG排出量　－　③

GHG総排出量　＝　①　＋　②　＋　③

※LCA算定には、LCIデータベース IDEA version 2.3の係数、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（ver3.2）を使用

※ Scope3/カテゴリー12

製品カテゴリの特性に応じて以下3つの方法で算定を実施しています。

・ミズノが当該年度に販売した製品の代表モデルのLCAを実施し、環境省で定められた廃棄に係る排出係数を算定。販売数量に排出係数を乗じたGHG排出量　－　①

・製造部門では、製造で使用した物質の使用量に廃棄に係る排出係数を乗じて算出したGHG排出量　－　②

・①から算出したGHG排出量を基準に、売上金額で推計したGHG排出量　－　③

GHG総排出量　＝　①　＋　②　＋　③

※LCA算定には、LCIデータベース IDEA version 2.3の係数、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（ver3.2）を使用

社外からの評価

ESG/SDGsに関連する活動への評価

ミズノは、株式会社三井住友銀行が提供する融資商品「ポジティブ・インパクト金融原則適合型ESG/SDGs評価シンジケーション」において、当社のESG活動および情報開示、事業を通じたSDGs達成への意欲などが高く評価され、このほど融資契約を締結しました。「ポジティブ・インパクト金融原則適合型ESG/SDGs評価シンジケーション」は、同行独自の評価基準によるESG/SDGsの評価に加えて、第三者認証機関であるDNVビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社によるポジティブ・インパクト金融原則への適合を確認しています。ポジティブ・インパクト金融原則は、2017年1月に国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が策定した、ファイナンスを通じて社会へのポジティブな影響の増大、ネガティブな影響の軽減を企図した原則です。

DNV

LETTER OF CONFORMANCE

Statement No.:
SS002-2021-GAS-KOB-DNV

ミズノ株式会社
Mizuno Corporation

〒559-8510 大阪府大阪市住之江区南港北１丁目１２番３５号

ミズノ株式会社が株式会社三井住友銀行から受ける融資枠は、ポジティブ・インパクト金融原則に沿って、PIF 原則への適合が確認された株式会社三井住友銀行独自の「ポジティブ・インパクト金融原則適合型 ESG/SDGs 評価シンジケーション」の評価基準に合致した取組であると判断した。

本適合書簡は、以下のスコープに対して有効である：
- 対象組織：ミズノ株式会社
- 対象取組：ポジティブ・インパクト金融原則適合型 ESG/SDGs 評価シンジケーション
- 対象活動：ミズノ株式会社の ESG/SDGs に関連する活動
  - 重点取り組み項目として設定した以下の活動
  - (1) 事業活動に伴う環境負荷の低減
  - (2) 環境・社会課題解決に資する製品・サービスの提供/CSR 調達
  - (3) ダイバーシティ＆インクルージョン

Place and date:
Kobe, 18 March, 2021

For DNV Business Assurance Japan K.K.
[illegible]
[illegible]

About DNV
DNV はリスクマネジメントとアシュアランスの独立した専門機関です。ミズノ株式会社とは長年にわたり様々な分野で協力関係にあります。
また、当社の評価はミズノ株式会社から提供された情報等に基づくものであり、当社の評価は株式会社ミズノの業績等について保証するものではありません。また、この評価結果は、事業の将来性について、いかなる保証を与えるものでもありません。
マンスリで SDGs への貢献に関する評価を定期的に行っております。

Limit of fulfilment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.

DNV

DNV ポジティブ・インパクト金融原則 評価プロトコル

DNV はポジティブ・インパクト金融原則 評価プロトコル

原則	キーワード*	DNV 評価結果
原則 1 定義	a) ポジティブなインパクトを明確に定義する	・[illegible]
原則 2 枠組み	a) ポジティブ・インパクトを特定するためのプロセスを・基準・方法を設定する	・SMBC は、ポジティブ・インパクトを特定するため、PIF 原則に適合した ESG/SDGs 評価型融資プロセスの[illegible]。 ・SMBC は独自の[illegible]に基づいてミズノのポジティブ・インパクト評価に加え、ミズノとの協議を通じて、その適切性を確認している。
	b) インパクトの適切性を評価するための・基準・プロセス・基準・方法を設定する	・SMBC は ミズノの実施する ESG/SDGs 活動に基づいてインパクトの達成状況[illegible]プロセス・基準・方法を設定している。その具体的な評価は、[illegible]ミズノとのディスカッションを通じた情報に基づいて[illegible]。インパクトの達成については、[illegible]。
	c) プロセスを実行するために必要なリスクを特定するプロセスの記載	・SMBC は プロセスを実行するために必要なリスクを特定するための ESG/SDGs 評価型融資プロセスが確立されており、[illegible]。
	d) SPO・SAC、プロセスの有効か	・SMBC が SPO、[illegible]。
原則 3 透明性	a) ポジティブ・インパクトの報告	・SMBC は ポジティブ・インパクトを特定するための ESG/SDGs 活動について、ミズノからなされる[illegible]。その達成状況については ミズノステアリングコミッティにおいて[illegible]。
	b) 適時性の年間プロセス・モニタリングプロセスなどの[illegible]	・[illegible]。
	c) 報告するインパクトの実現度合いを評価する	・SMBC は ミズノの実施する[illegible]。
	d) 影響をインパクトがもたらされているかどうか	・SMBC は ミズノからの ESG/SDGs 活動を ESG/SDGs 評価型融資プロセスに則[illegible]。[illegible]。
原則 4 評価	a) ミズノの実施する活動が[illegible]。	・SMBC は ミズノの実施する活動について、ミズノの自身の ESG/SDGs 活動に則[illegible]。[illegible]。
	b) 人的な重要なリスクがもたらされていないか	・SMBC は ミズノの事業の特徴に基づき、ミズノの自身の ESG/SDGs 活動に則[illegible]。[illegible]。
	c) 以下基本に対するコベナンツの[illegible]	・SMBC は ミズノの ESG 活動の、SDGs ごと関連性[illegible]。
	e) 財務	・対象外
	f) 追加の条項1	・SMBC は ミズノの ESG 活動の、SDGs ごと関連性[illegible]。

*キーワード：SMBC が PIF 原則に基づき評価基準を評価するために必要なもの。すべてを反映根拠について可能な限り明確な記述。SMBC の自由裁量権で「ポジティブ・インパクト金融原則適合型 ESG/SDGs 評価シンジケーション」に対するモデル・フレームワークの PIF 原則への適合性は社会 DFAC による評価・確認のために。

Limit of fulfilment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.

DNVが発行した適合書簡

[DNVが発行した適合書簡の詳細はこちらをご参照ください](#)

健康増進の取り組みに対する評価

ミズノの健康増進に関する取り組みが評価され、「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」（ホワイト500）、またスポーツエールカンパニー2022において連続認定企業「ブロンズプラス」に認定されました。

報告方針

ミズノは、ミズノグループの環境・社会影響に関する情報についての透明性を保ち、ステークホルダーの皆さまにミズノグループのサステナビリティ活動について説明することを目的として、サステナビリティレポートを発行しています。

報告対象組織

本報告書はミズノ株式会社および連結の国内・海外グループ会社を含むミズノグループを対象としています。ただし、データや記載内容によって対象範囲が異なるため、個々の報告箇所に以下の記号を付して報告対象範囲を明記しています。

[*a]	ミズノグループ（国内・海外）
[*b]	ミズノグループ国内
[*c]	ミズノグループ国内（ただし、セノーグループ、シャープ産業株式会社を除く）
[*d]	ミズノ株式会社（単体）
[*e]	その他：個別に記載

報告対象期間

2021年度（2021年4月1日から2022年3月31日まで）の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。

発行時期

2022年7月（前回：2020年7月、次回：2023年7月予定）

参考にしたガイドラインなど

- GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

外部保証について

ミズノでは2022年6月現在、サステナビリティレポートの内容について外部保証を受けていません。今後、検討していく予定です。

環境関連データに関しては、より高い透明性を確保し、信頼性を担保しながら情報公開を行うために、本レポートのScope3カテゴリ1,12の2021年度の環境関連データについて、Deloitte Touche Tohmatsu Limited のメンバーファームである有限責任監査法人トーマツの関係会社「デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社」による第三者保証を受けています。

お問い合わせ先

ミズノ株式会社　グローバル人事総務部　グローバル人財課
大阪府大阪市住之江区南港北1丁目12番35号
TEL: 06-6614-8412
FAX: 06-6614-8399

GRI内容索引

一般開示事項

項目	開示事項		掲載場所
102：1. 組織のプロフィール	102-1	組織の名称	企業概要
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	ミズノ総合トップ 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第1-3【事業の内容】
	102-3	本社の所在地	企業概要
	102-4	事業所の所在地	活動拠点
	102-5	所有形態および法人格	企業概要
	102-6	参入市場	活動拠点
	102-7	組織の規模	企業概要 活動拠点 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第1【企業の概況】、第一部第4【提出会社の状況】
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	雇用・人材活用＞働きやすい職場環境の創出 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第1-5【従業員の状況】
	102-9	サプライチェーン	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第2-2【事業等のリスク】、第一部第2-4【経営上の重要な契約等】
	102-11	予防原則または予防的アプローチ	責任ある事業慣行＞コンプライアンス/腐敗防止
	102-12	外部イニシアティブ	経営とサステナビリティ＞ステークホルダーエンゲージメント
	102-13	団体の会員資格	経営とサステナビリティ＞ステークホルダーエンゲージメント
102: 2. 戦略	102-14	上級意思決定者の声明	トップメッセージ
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第2【事業の状況】

項目	開示事項		掲載場所
102: 3. 倫理と誠実性	102-16	価値観、理念、行動基準・規範	企業概要 経営とサステナビリティ 人権に配慮した責任ある調達＞取引開始前のサプライヤーCSR事前評価
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	責任ある事業慣行＞コンプライアンス/腐敗防止
102: 4. ガバナンス	102-18	ガバナンス構造	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-19	権限移譲	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 経営とサステナビリティ＞ステークホルダーエンゲージメント コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-25	利益相反	有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】

項目	開示事項		掲載場所
102: 4. ガバナンス	102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	コーポレート・ガバナンス
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 経営とサステナビリティ＞マテリアリティ（重要課題）
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制
	102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 経営とサステナビリティ＞マテリアリティ（重要課題）
	102-33	重大な懸念事項の伝達	経営とサステナビリティ＞サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	
	102-35	報酬方針	コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-36	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第4-4【コーポレート・ガバナンスの状況等】
	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	
	102-38	年間報酬総額の比率	
	102-39	年間報酬総額比率の増加率	
102: 5. ステークホルダー・エンゲージメント	102-40	ステークホルダー・グループのリスト	経営とサステナビリティ＞ステークホルダーエンゲージメント
	102-41	団体交渉協定	雇用・人材活用＞働きやすい職場環境の創出 有価証券報告書（2022年3月期）-第一部第1-5【従業員の状況】
	102-42	ステークホルダーの特定および選定	経営とサステナビリティ＞ステークホルダーエンゲージメント
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	経営とサステナビリティ＞ステークホルダーエンゲージメント
	102-44	提起された重要な項目および懸念	安全で高品質な製品への責任＞お客様対応

項目	開示事項		掲載場所
102: 6. 報告実務	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	有価証券報告書（2022年3月期）-第一部-第1-4【関係会社の状況】
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	報告について＞報告方針 経営とサステナビリティ＞マテリアリティ（重要課題）
	102-47	マテリアルな項目のリスト	経営とサステナビリティ＞マテリアリティ（重要課題）
	102-48	情報の再記述	該当なし
	102-49	報告における変更	経営とサステナビリティ＞マテリアリティ（重要課題）
	102-50	報告期間	報告について＞報告方針
	102-51	前回発行した報告書の日付	報告について＞報告方針
	102-52	報告サイクル	報告について＞報告方針
	102-53	報告書に関する質問の窓口	報告について＞報告方針
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	該当なし
	102-55	GRI内容索引	GRIスタンダード対照表（本ページ）
	102-56	外部保証	報告について＞報告方針

経済

特定したマテリアルな項目は水色で網掛けした項目です。

項目	開示事項		掲載場所
201：経済パフォーマンス	201-1	創出、分配した直接的経済価値	
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書（2022年3月期）-第一部-第5【経理の状況】
	201-4	政府から受けた資金援助	該当なし
202：地域経済での存在感	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	

項目	開示事項		掲載場所
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	スポーツの持つ多面的な価値への貢献＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	スポーツの持つ多面的な価値への貢献＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	スポーツの持つ多面的な価値への貢献＞重要課題のマネジメントアプローチ
203：間接的な経済的インパクト	203-1	インフラ投資および支援サービス	スポーツの持つ多面的な価値への貢献
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	スポーツの持つ多面的な価値への貢献
204：調達慣行	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
205：腐敗防止	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	責任ある事業慣行＞コンプライアンス/腐敗防止
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	責任ある事業慣行＞コンプライアンス/腐敗防止
206：反競争的行為	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	責任ある事業慣行＞コンプライアンス/腐敗防止
207：税	207-1	税務へのアプローチ	
	207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念事項への対処	
	207-4	国別の報告	

環境

特定したマテリアルな項目は水色で網掛けした項目です。

項目	開示事項		掲載場所
301：原材料	301-1	使用原材料の重量または体積	
	301-2	使用したリサイクル材料	
	301-3	再生利用された製品と梱包材	
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
302：エネルギー	302-1	組織内のエネルギー消費量	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞エネルギー・温室効果ガス排出削減
	302-2	組織外のエネルギー消費量	
	302-3	エネルギー原単位	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞エネルギー・温室効果ガス排出削減
	302-4	エネルギー消費量の削減	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞エネルギー・温室効果ガス排出削減
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	
303：水と廃水	303-1	共有資源としての水との相互作用	
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	
	303-3	取水	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞水の効率的な利用
	303-4	排水	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞水の効率的な利用
	303-5	水消費	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞水の効率的な利用
304：生物多様性	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	該当なし
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	
	304-3	生息地の保護・復元	
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	

項目	開示事項		掲載場所
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
305：大気への排出	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞エネルギー・温室効果ガス排出削減
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞エネルギー・温室効果ガス排出削減
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞エネルギー・温室効果ガス排出削減
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞エネルギー・温室効果ガス排出削減
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞エネルギー・温室効果ガス排出削減
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	
	305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
306：廃棄物	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞廃棄物の削減
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞廃棄物の削減
	306-3	発生した廃棄物	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞廃棄物の削減
	306-4	処分されなかった廃棄物	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞廃棄物の削減
	306-5	処分された廃棄物	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞廃棄物の削減
307：環境コンプライアンス	307-1	環境法規制の違反	ライフサイクルを通じた地球環境への責任＞環境マネジメントシステム

項目	開示事項		掲載場所
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
308：サプライヤーの環境面のアセスメント	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	人権に配慮した責任ある調達＞取引開始前のサプライヤーCSR事前評価
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	人権に配慮した責任ある調達＞CSR状況の把握と改善に向けた取り組み

社会

特定したマテリアルな項目は水色で網掛けした項目です。

項目	開示事項		掲載場所
401：雇用	401-1	従業員の新規雇用と離職	雇用・人材活用＞働きやすい職場環境の創出
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	雇用・人材活用＞働きやすい職場環境の創出
	401-3	育児休暇	雇用・人材活用＞働きやすい職場環境の創出
402：労使関係	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	雇用・人材活用＞働きやすい職場環境の創出
403：労働安全衛生	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	雇用・人材活用＞働きやすい職場環境の創出
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	
	403-3	労働衛生サービス	
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	
	403-6	労働者の健康増進	雇用・人材活用＞働きやすい職場環境の創出
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	
	403-9	労働関連の傷害	
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	

項目	開示事項		掲載場所
404：研修と教育	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	雇用・人材活用＞人材の開発と育成
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	雇用・人材活用＞人材の開発と育成
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	雇用・人材活用＞人材の開発と育成
405：ダイバーシティと機会均等	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	雇用・人材活用＞ダイバーシティの推進
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	
406：非差別	406-1	差別事例と実施した救済措置	
407：結社の自由と団体交渉	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	人権に配慮した責任ある調達＞サプライヤーにおけるCSR状況の把握と改善に向けた取り組み
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
408：児童労働	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権に配慮した責任ある調達＞児童労働・強制労働の禁止・廃絶に向けた取り組み
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
409：強制労働	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権に配慮した責任ある調達＞児童労働・強制労働の禁止・廃絶に向けた取り組み
410：保安慣行	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	
411：先住民族の権利	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	
412：人権アセスメント	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	

項目	開示事項		掲載場所
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	スポーツの持つ多面的な価値への貢献＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	スポーツの持つ多面的な価値への貢献＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	スポーツの持つ多面的な価値への貢献＞重要課題のマネジメントアプローチ
413：地域コミュニティ	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	スポーツの持つ多面的な価値への貢献＞スポーツを核とした地域コミュニティの発展
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	スポーツの持つ多面的な価値への貢献＞スポーツを核とした地域コミュニティの発展
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	人権に配慮した責任ある調達＞重要課題のマネジメントアプローチ
414：サプライヤーの社会面のアセスメント	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	人権に配慮した責任ある調達＞取引開始前のサプライヤーCSR事前評価
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	人権に配慮した責任ある調達＞取引開始前のサプライヤーCSR事前評価
415：公共政策	415-1	政治献金	
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	安全で高品質な製品への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	安全で高品質な製品への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	安全で高品質な製品への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
416：顧客の安全衛生	416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	安全で高品質な製品への責任＞製品の安全と品質の確保
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	安全で高品質な製品への責任＞製品の安全と品質の確保
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	安全で高品質な製品への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	安全で高品質な製品への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	安全で高品質な製品への責任＞重要課題のマネジメントアプローチ

項目	開示事項		掲載場所
417：マーケティングとラベリング	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	安全で高品質な製品への責任＞製品に関するコミュニケーション
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	安全で高品質な製品への責任＞製品に関するコミュニケーション
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
418：顧客プライバシー	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	責任ある事業慣行＞個人情報の保護
103：マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-2	マネジメント手法とその要素	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
	103-3	マネジメント手法の評価	責任ある事業慣行＞重要課題のマネジメントアプローチ
419：社会経済面のコンプライアンス	419-1	社会経済分野の法規制違反	責任ある事業慣行＞コンプライアンス/腐敗防止

英国現代奴隷法

2020年

ミズノの英国現代奴隷法2015 に対する表明（ステートメント） ＦＹ 2020

2019年

ミズノの英国現代奴隷法2015 に対する表明（ステートメント） ＦＹ 2019

2018年

ミズノの英国現代奴隷法2015 に対する表明（ステートメント） ＦＹ 2018

2017年

ミズノの英国現代奴隷法2015 に対する表明（ステートメント） ＦＹ 2017

2016年

ミズノの英国現代奴隷法2015 に対する表明（ステートメント） ＦＹ 2016

2015年

ミズノの英国現代奴隷法2015 に対する表明（ステートメント） ＦＹ 2015

ミズノ株式会社
mizuno.jp

お問い合わせ先

ミズノ株式会社
グローバル人事総務部　グローバル人財課
SDGs・サステナビリティ推進担当

大阪府大阪市住之江区南港北1丁目12番35号
TEL: 06-6614-8412 FAX: 06-6614-8399