

人権の尊重（方針と体制）

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連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。

「ミズノグループ人権方針」の策定

ミズノグループは、2004年からCSR調達監査を開始以来、「人権を尊重した責任ある調達」をマテリアリティ(重要課題)として継続して取り組んできましたが、2022年9月に経済産業省が公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重の為のガイドライン」でステップ1として掲げられている「人権方針」に該当する方針は開示していなかったため、このたび、改めて策定しました。

策定にあたっては、以前から人権に関する国際規範や国際基準の遵守に関して、当社グループの考え方を示している「ミズノ倫理規範」「CSR調達行動規範」を基にしており、項目や文言などの記載内容は、経済産業省や経団連、他社事例なども参照しています。

本方針の内容は、社内の確認だけでなく、第三者の専門家である弁護士によるレビューを実施しています。その上で、サステナビリティ委員会で起案・確認後、取締役会での承認を経て公表しました。

今後も引き続き、本方針に従い、人権デューデリジェンスを確実に行っていきます。また、外部環境の変化に伴い、本方針の内容更新が必要な場合は、適宜サステナビリティ推進委員会で議論し、取締役会で承認を得た上で改訂内容を開示していきます。

[人権方針についてはこちらをご参照ください](#)

[「ミズノ倫理規範」はこちらをご参照ください](#)

[「ミズノCSR調達行動規範」はこちらをご参照ください](#)

マネジメント体制

CSR調達活動を推進するのは、xPD横断委員会です。当委員会は、常務執行役員を委員長として、アパレル、フットウエア、イクイップメントの企画・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。

人権デューデリジェンス

ミズノグループは、「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、2004年からCSR調達を推進してきました。

CSR調達の継続的な実施は、人権デューデリジェンスの実施、人権侵害の予防につながると考えています。当社グループは、今後さらにグローバルにビジネスを拡大する上で、人権の尊重を念頭に置いた人権デューデリジェンスの実装は、最も重要な課題であると認識しています。2023年4月に制定した「ミズノグループ人権方針」に基づき、今後も各国の法制化の流れに留意しながら着実に取り組んでいきます。

重要課題

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

ミズノはサプライチェーンマネジメントの重要性を認識し、「CSR調達行動規範」を定め、「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います。国内外のサプライヤーの理解を得た上で、CSR監査を実施することで、法令遵守はもとより人権、労働条件、安全衛生、環境保全などについて確認するとともに、問題があれば是正を図る取り組みを続けていきます。

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。

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[ESGデータ](#)をご参照ください。

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）は[ESGデータ](#)をご参照ください。

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。

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。

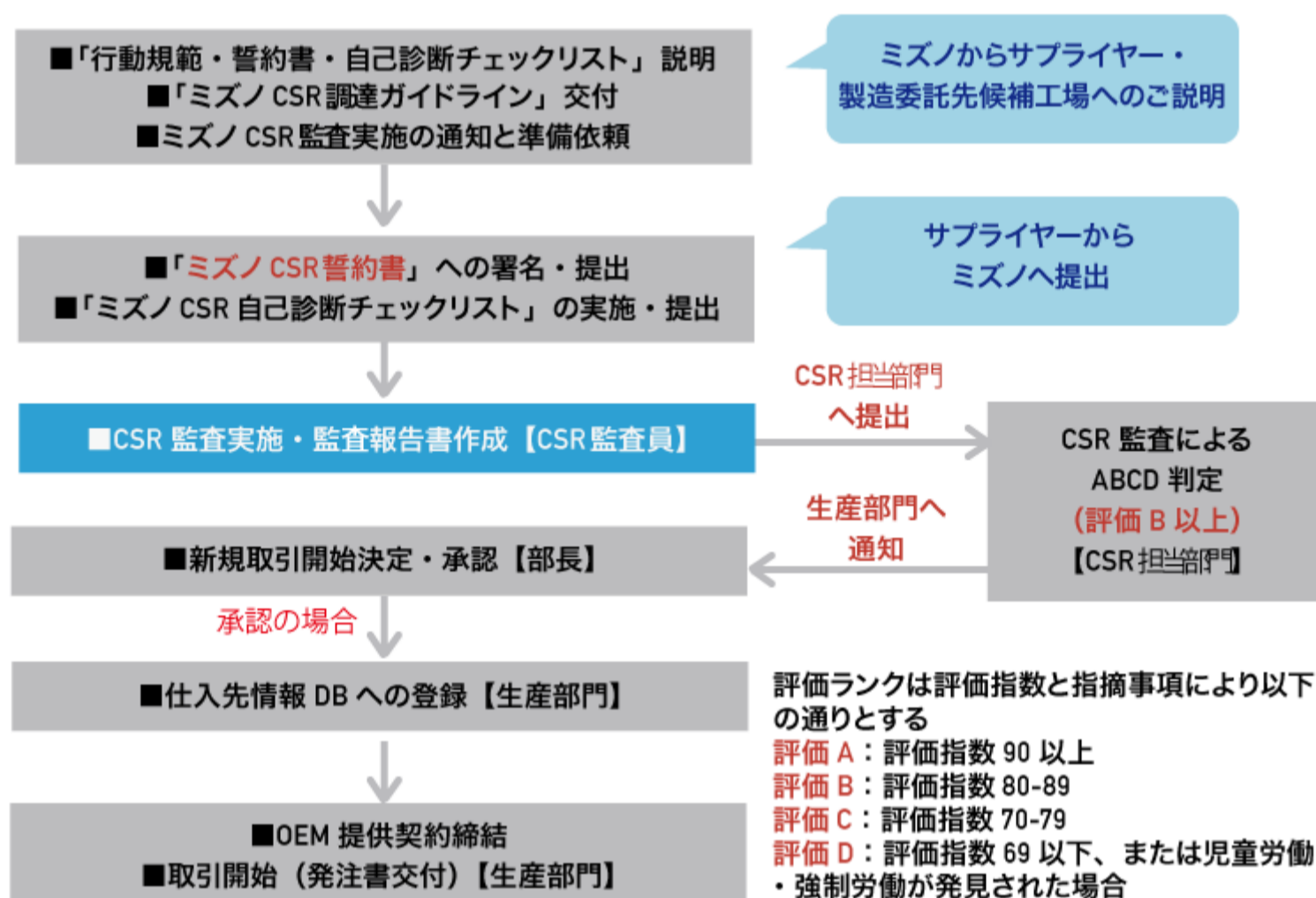
また、当社は海外の委託先工場におけるCSR調達状況の改善は、その分野に知見を持つ団体や同業他社と共同で取り組むことが有効であると考えており、サプライヤーのCSR調達状況改善に向けた社外組織との協働にも積極的に取り組んでいます。

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）

2022年度は、全新規サプライヤー候補に当たる22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、評価Cが2社、他の監査プログラムによる評価でB以上相当16社という結果でした。評価Cのサプライヤーについては、監査結果を基に是正計画書作成し、是正の進捗確認をしています。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）

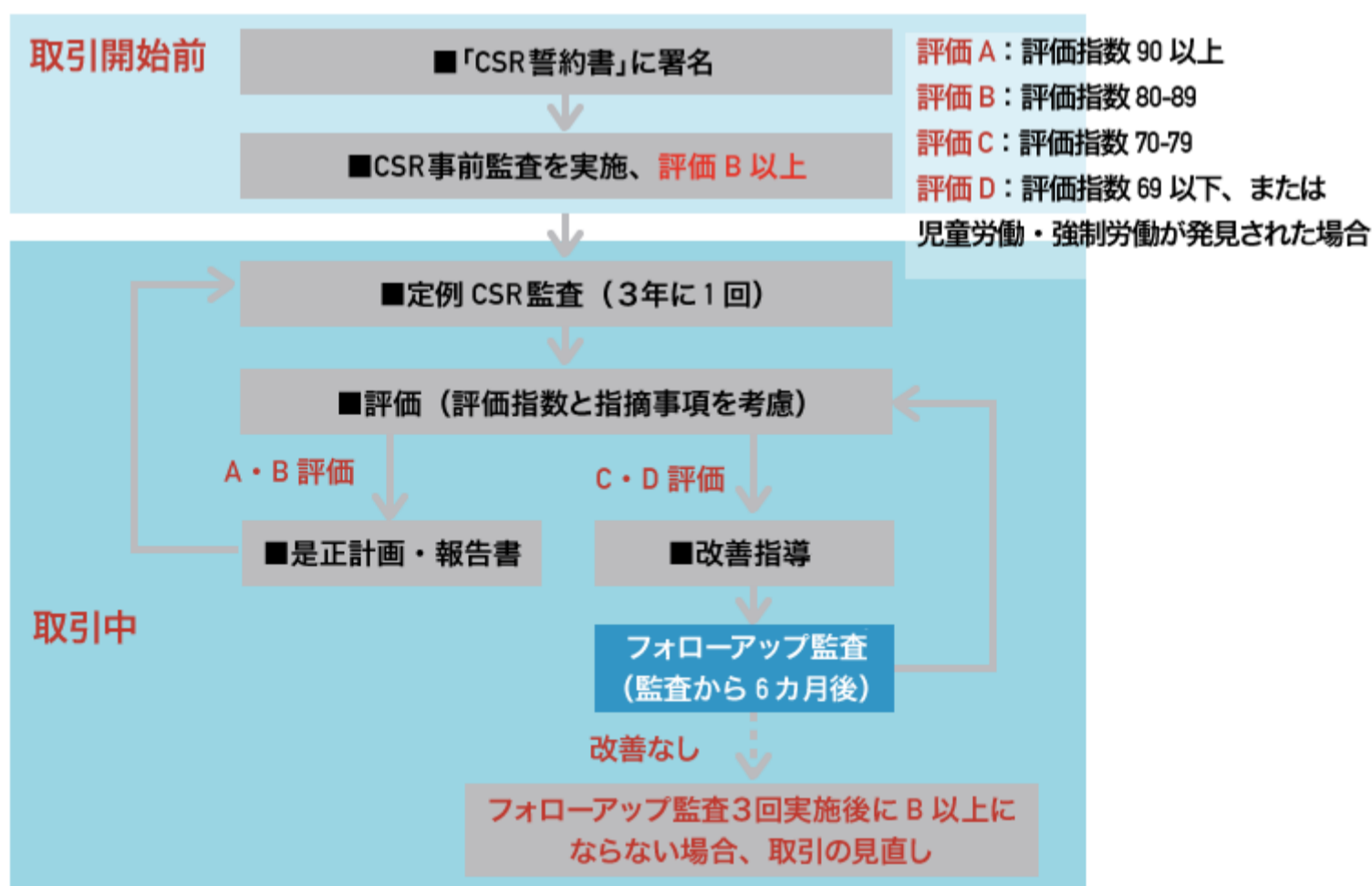
[「ミズノCSR調達行動規範」の翻訳はこちらをご参照ください](#)

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。2022年度は57工場（一次工場：56工場〈国内9工場、海外47工場〉二次工場：1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

2022年4月1日時点で、日本に所在するミズノの製造委託先工場は125工場あり、そのうちの37工場が延べ324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22工場あり、201人の外国人技能実習生が働いています。

2022年度は、日本国内37工場のうち16工場が監査対象でした。廃業などの事情により、中止が3社、翌年度への延期が4社となりましたが、2022年度は9工場の監査を実施しました。2022年度にCSR監査を実施した9工場の評価は、すべてA評価でした。9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：8人、ベトナム：68人、インドネシア：12人、タイ：1人、カンボジア：13人、ミャンマー：9人でした。

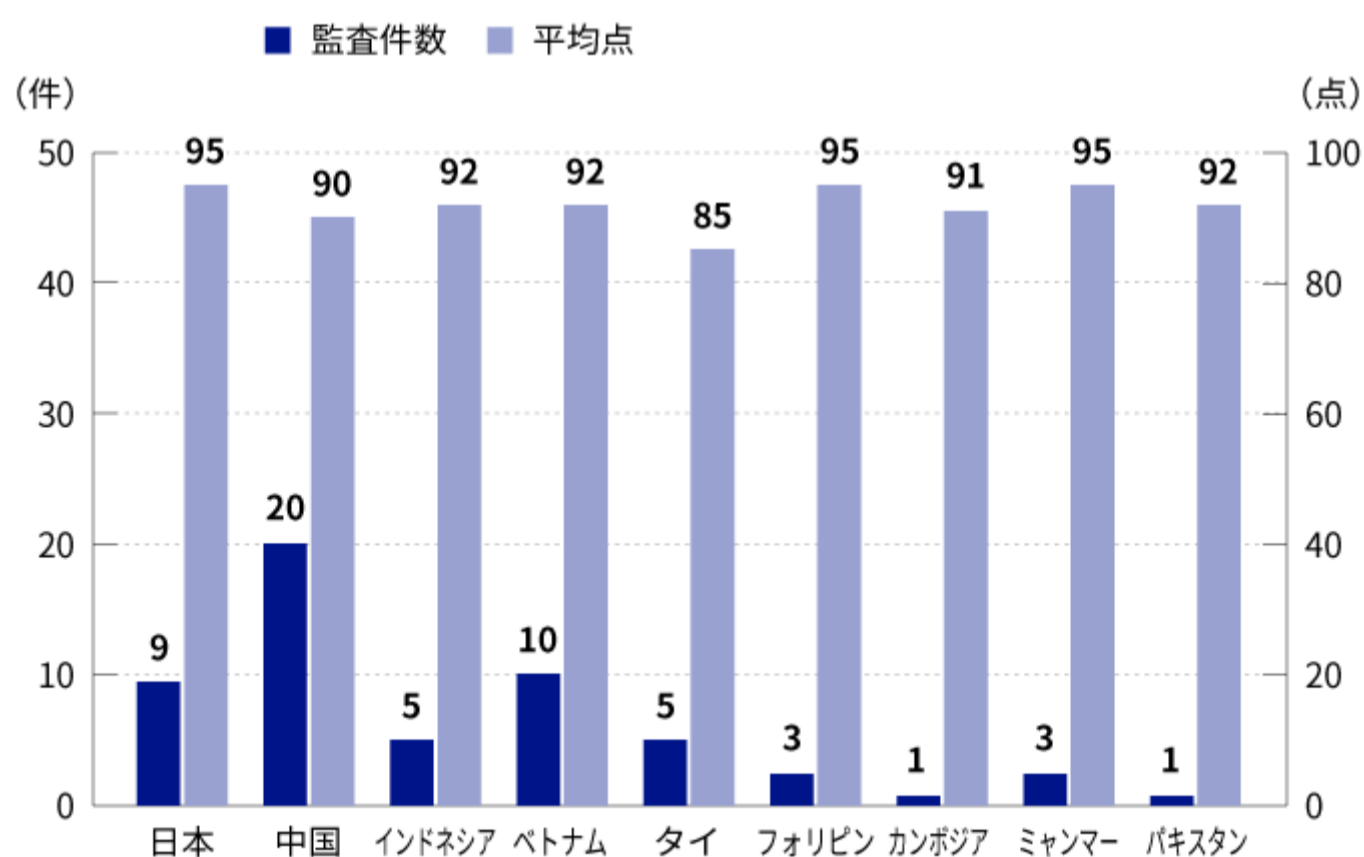
主なモニタリング内容

当社は、人権、労働慣行、安全衛生、環境などのテーマごとに項目を設けて、監査を行っています。各監査項目は、緊急度と重要度によって、「致命的」「重大」「一般」の3つに分類されています。2022年度は、下記の項目で「致命的」「重大」な不適合が見つかりましたが、各工場に対して、それぞれの項目の是正に向けた指導は、完了しています。

監査において致命的・重大な項目で不適合のあった工場数と割合（2022年度）

分類	項目	致命的項目数	重大項目数	合計	不適合のあった工場数	割合
人権	児童労働および年少者の労働者	1	2	3	2社	3.5%
	奴隷労働 / 強制労働 / 移住労働	3	8	11	2社	3.5%
	結社の自由		4	4	4社	7.0%
	差別 / ハラスメント / ジェンダー	1	2	3	4社	7.0%
労働慣行	雇用契約 / 雇用条件		2	2	5社	8.8%
	労働時間		4	4	30社	52.6%
	報酬	1	4	5	26社	45.6%
安全衛生	労働環境		3	3	23社	40.4%
	化学物質		2	2	13社	22.8%
	消防	2	7	9	39社	68.4%
	寮	3	1	4	3社	5.3%
環境	管理システム		2	2	8社	14.0%
	汚染の防止		7	7	20社	35.1%
	化学物質		4	4	3社	5.3%
				63		

国別監査件数と平均点



人権に関する不適合項目について

項目	要求事項	不適合	是正済	是正 未完了	備考	国名	生産品
結社の自由	向上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？	3	1	2	追跡監査 実施予定	タイ 中国	野球用防具 バッグ
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？	1	1	0	是正完了	中国	バッグ
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？	1	0	1		中国	スポーツウェア
差別 / ハラスメント / ジェンダー	雇用、報酬、訓練へのアクセス、昇進、契約解除または退職が人種、社会階層、出身国、宗教、年齢、障がい、性別、婚姻の状況、性的な対応、労働組のメンバーまたは政治的所属に基づく差別はないか？	4	1	3	追跡監査 実施予定	タイ タイ 中国	野球用防具 野球クラブ ゴルフ部品
児童および未成年労働者	工場で働いているすべての未成年労働者を現地の労働当局に登録しているか？	1	1	0	是正完了	中国	ゴルフバッグ
児童および未成年労働者	児童労働者はいないか？	1	0	1	追跡監査 実施予定	中国	ゴルフ部品
奴隷労働 / 強制労働 / 移住労働	すべての移住労働者は、または、外国人労働者は、合法的に受入国に居住し、工場が雇用している全期間を通じて有効な労働許可証を持っているか？	2	0	2	追跡監査 実施予定	タイ	野球防具
奴隷労働 / 強制労働 / 移住労働	生産目標の未達成または病気欠勤による金銭の控除（または罰金）をしていないか？	2	0	2	追跡監査 実施予定	タイ	野球用防具

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。

2022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	45社
B	6社
C	4社
D	2社
全体	57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

2022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、消防、救急処置、労働環境 化学物質)、労働慣行(労働時間、報酬)環境(汚染の防止、資源の使用/気候変動の緩和)などでした。

具体的には、機械の危険な部分の保護装置設置、出口および非常口の標識や表示灯の設置、救急処置キットの配備、非常口および避難経路上の障害物、個人防護用具（PPE）の労働者への支給、危険/有害物質/産業界器物の保管方法、化学薬品貯蔵所や危険廃棄物貯蔵所の消火設備、消防検査証明書などの許可証、危険な環境に晒される労働者のための定期健康診断、労働時間・残業時間、休暇取得、残業手当、エネルギーの消費管理、抑制などで不適合が多く発見されました。

	中項目	項目	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？	49.1%
2	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？	42.1%
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？	31.6%
4	安全衛生>救急処置	適切な救急処置キットが各工場フロアに配置され、そして標識で示されているか？	24.6%
5	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？	24.6%
6	安全衛生>労働環境	危険な環境に晒される労働者のために定期健康診断を手配しているか？	24.6%
7	労働慣行>報酬	残業手当は法的要求事項を満たしているか？	24.6%
8	労働慣行>労働時間	労働者が7日間に1日の休みを取ることは可能か？	24.6%
9	労働慣行>労働環境	個人防護用具（PPE）が労働者に支給されているか？	22.8%
10	安全衛生>化学物質	危険/有害物質は安全かつ厳重に補完されているか？ 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？	21.1%
10	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？	21.1%
10	安全衛生>消防	非常口の扉の開放方向は外向きになっているか？	21.1%
10	環境>汚染の防止	廃棄物の補完場所は整理され、現地の法律に従い適切に管理されているか？ (文書化された手順書に基づく危険物の取扱い、一定の補完スペース、適切な容器、わかりやすい表示など)	21.1%
10	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？	21.1%

不適合項目の是正状況

不適合項目の是正状況は、[ESGデータ](#)をご参照ください。

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。

年度	内容
2017	ゴルフの部品工場を2工場監査しました。部品工場以外の二次・三次サプライヤーである日本の金属加工工場とタイの生地染色加工工場の実情を把握するため、現地に赴き、現場の視察をしました。
2018	中国のゴルフクラブの部品工場、ゴルフクラブのメッキ工場、ベトナムの皮革なめし工場、シューズのアップパー（甲被材）工場、シューズのゴム底工場の計5工場のCSR監査を実施しました。
2019	ゴルフ部品工場、シューズの甲被材、底材工場 計6工場のCSR監査を実施しました。その内、ゴルフ部品工場、底材、甲被材加工工場の3工場の監査結果がミズノの合格基準を下回りました。
2020	2018年度および2019年度に基準を下回った3工場の内、2工場の追跡監査を実施しました。追跡監査対象の2工場は、不適合項目が是正され、Aランクの評価になりました。また、2020年度には、ゴルフクラブの部材工場の1工場の監査を実施しました。
2021	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。
2022	ゴルフの部品工場1件の監査を実施しました。当工場は、ミズノの合格基準を下回ったため、2023年度に追跡監査を実施します。
2023	2020年以降、ゴルフクラブの二次、三次サプライヤー以外の監査を中止しています。2次・3次サプライヤーの取引状況や実態の調査を行い、2024年以降の管理方法の検討を行います。

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。

2022年度は、社外では、JP-MIRAI、取引先企業のESGセミナー、日本弁護士会のイベントに登壇し、ミズノのCSR活動報告およびCSR調達管理の概要を紹介しました。社内では、人事総務部の教育プログラム（全社員向け、新入社員向け、海外研修生向け、新任管理職向け）で、企業が人権問題に取り組むことの重要性を説明するとともに、欧州ミズノ、ミズノUSA、韓国ミズノなどの海外子会社、国内子会社のセノー（株）へCSR調達の仕組みの説明を実施することで、関連会社を含めた国内外社員へのCSR活動の啓発活動をしました。

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182万人（そのうち技能実習の外国人労働者は約34万人）、外国人労働者を雇用する事業所数は約29万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、2022年10月末現在

苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム）」の構築

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。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、CSR監査を補う手段として有効とされる「苦情処理メカニズム（グリーンバンス・メカニズム）」の導入に向けて、業務を委託する組織の選定などの情報を収集し、検討を続けます。

児童労働の禁止・廃絶に向けた取り組み

世界の児童労働に関する報告書(Child labour: Global estimates 2020, trends and the road forward)によると、2016年以降、児童労働に従事する子どもの数は840万人増加し、2020年初頭には世界中で1億6,000万人になりました。その数は世界の子どもたちのおよそ10%に当たります。内訳は、少女が6,300万人、少年が9,700万人となり、ILOが20年前に世界推計値を発表して以来、初めての増加となります。

当社のアパレルやシューズなどのスポーツ品は、労働者の賃金が相対的に低いアジア太平洋地域で生産されています。

最近の傾向として、サハラ以南のアフリカで児童労働が増加傾向にある一方、アジア・太平洋地域における児童労働は減少し続けています。しかしながら、COVID-19による貧困の影響で、児童労働は2022年末までにさらに890万人増加する可能性があるといわれています（予測される増加分の半数以上は、5歳から11歳までの低年齢の子どもたちです）。

したがって、当社は、製造委託先工場の多くが所在するアジア太平洋地域での児童労働に対する一層の監視が必要と考えています。

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。

当社は、児童労働を監査項目の中でも最重要視しています。もし、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、迅速に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、是正勧告をするだけでなく、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。

2022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。しかしながら、中国の工場で、若年労働者（16～18歳）3人を雇用していた工場が、地方労働行政局から若年労働者登録を取得しておらず、健康診断も実施していなかったというケースがありました。当該工場に対して、監査結果に基づき、是正計画の作成を促し、既に是正完了をしています。

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。

2022年度、国内では、強制労働に該当する不適合の事例はありませんでした。海外では、タイの工場において、移民労働者に対する法令違反および不当な取り扱いが監査で発見されたため、是正措置を講じました。

[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。

当社グループでは、2022年時点で、ゴルフクラブのヘッドに使用されているタングステンについて、[RMI](#)（Responsible Minerals Initiative）が提供する統一の調査票（[CMRT](#)：Conflict Minerals Reporting Template）を使用した調査を実施し、全ての精錬所を特定しました。さらに、それらの精錬所が、RMIの[Conformant Tungsten Smelters](#)（適合タングステン精錬所リスト）に登録されていることを確認しました。

RMIの認証精錬所リストに登録されている精錬所とは、RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）監査で、紛争鉱物の調達管理のプロセスにおいて違法がないことが確認された精錬所であることを意味します。

また、CMRTを使用した調査と並行して、ゴルフのタングステンについて精錬所までのトレーサビリティを実施しサプライチェーンマップを作成、タングステンの調達経路の透明性を確保するとともに、認定精錬所以外の鉱物を使用することのないよう、取引先に要請していきます。

人権尊重に関する海外の法令対応

当社は、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各国・各地域の法令に対応しています。米国の「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）など、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。

[カリフォルニア州サプライチェーン透明法](#)

英国現代奴隷法

[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） F Y 2021](#) 

[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） F Y 2020](#) 

[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） F Y 2019](#) 

[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） F Y 2018](#) 

[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） F Y 2017](#) 

[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） F Y 2016](#) 

[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） F Y 2015](#) 

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。

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。

製品の安全と品質（方針と体制）

マネジメント方針

ミズノ品質方針

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。

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。

安全で適正な品質の商品提供と、その維持・向上に努める。

社内外のルールに従って正確な品質情報を提供する。

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。

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。

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。会議では各部門が品質目標と目標を達成するための施策を定め、目標達成に向けて取り組んでいます。

また、デザインレビューや検査の実施などに関するルールを定めており、全てのミズノ製品で実施しているとともに、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」の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で開催し、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、品質を確かなものにするため、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つの柱組みとして「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イプル材、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。

ウェ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

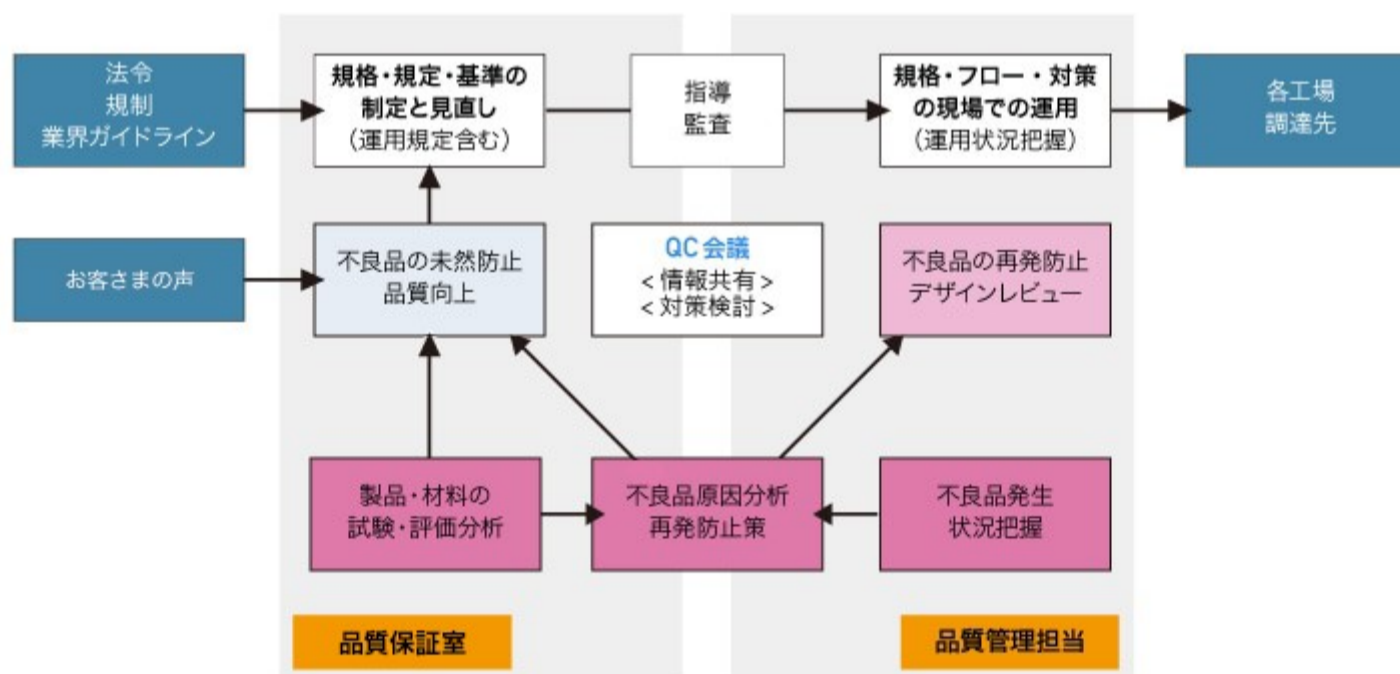
販売および販売後の顧客からのお申し出に対応する手順を明確にし、原因の追究と再発を防止する仕組みを定めています。お申し出に対しては迅速かつ確実に処理を行い、顧客の満足と信頼を得るとともに顧客満足度の向上・改善を図るよう努めています。

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



重要課題

製品の安全と品質の確保

基本的な考え方

ミズノは、お客さまに製品やサービスを安全かつ安心してお使いいただくため、適正な品質の確保が重要な責務であると考えています。また、お客さまが適切に製品を選択するための十分な情報提供を行うことや、お客さまからいただくさまざまなご意見に対応するとともに、継続的な改善に生かすことも大切だと考えています。創業者である 水野利八の「ええもんつくりなはれや」という言葉を、ミズノのモノづくりを根底から支えるものとしてこれからも大事にし、継続的に品質の維持向上に取り組んでいきます。

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。2022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、定期的で開催している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。

2023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（ミズノフットウェア 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（フットウェア、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まいります。

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。

2022年度は「ミズノ制限物質リスト 2022」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, Decente, 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、品質保証室が主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・計画的に実施してまいります。

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	2022年度は「顧客対応教育」をテーマに、2講座開催、延べ242人が参加しました。また21年度から実施している録画視聴による参加形式の設定により、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、ノー株式会社、シャープ産業株式会社で実施 【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	2023年4月現在でQC検定資格保有者275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	2022年度は延べ63講座、延べ1,720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か月に一回の「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か月に一回の「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。2022年度は、品質に関するフォトコンテスト（参加者62人）と、全社品質講座［お客様対応］（参加者242人）を実施し、延べ304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、より柔軟な品質保証体制の構築を検討しています。
- 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品質保証体制の構築を進めます。
- 安全で高品質な製品を提供する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

基本的な考え方

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が欠かせません。ミズノでは、取扱説明書への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ることで、お客さまに安全な取り扱いについての情報をお伝えしています。

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。

また、材料調達に関して情報開示が必要な場合は、取扱説明書や製品情報で開示していきます。材料調達については、「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」に従って定めた「持続可能な材料調達方針」を材料ごとのガイドラインとして製品作りに生かしており、必要に応じて見直しを実施します。

製品の廃棄については、取扱説明書の作成マニュアルに「特別な廃棄方法が必要な製品（一部に身体や環境に有害な物質を含むなど）に関しては、適切な廃棄方法、廃棄処分、廃棄を依頼できる機関などを明記すること。それ以外の場合、各地方自治体の廃棄規則に従うこと。」と明記し、取扱説明書の改訂時には随時マニュアルに準拠した内容に変更しています。

表現内容は、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、2022年度は表示の不備により3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。2022年度で告知した事案は7件で全て自主的規範の違反事例に該当し、表示に関する事案は3件、それ以外の事案は4件になります。

■ 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

2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
9	5	2	4	7

安全に製品を使っていた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。

[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

お客様との関わり

基本的な考え方

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。

お客様対応の仕組み

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。

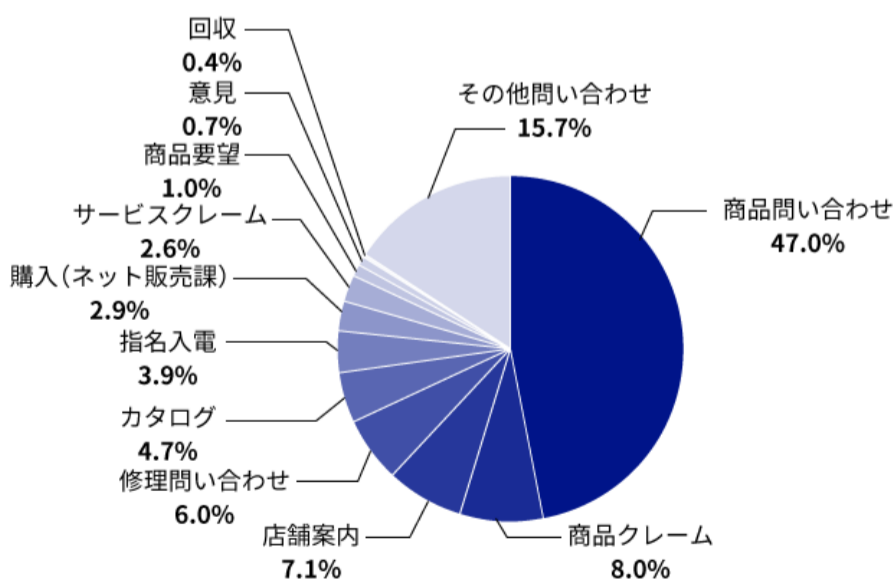
ミズノお客様相談センターと品質保証課からなる品質保証室は、品質マネジメントシステムの構築を担うとともに、お客さまとのパイプ役を果たしています。

寄せられた意見と主な対応

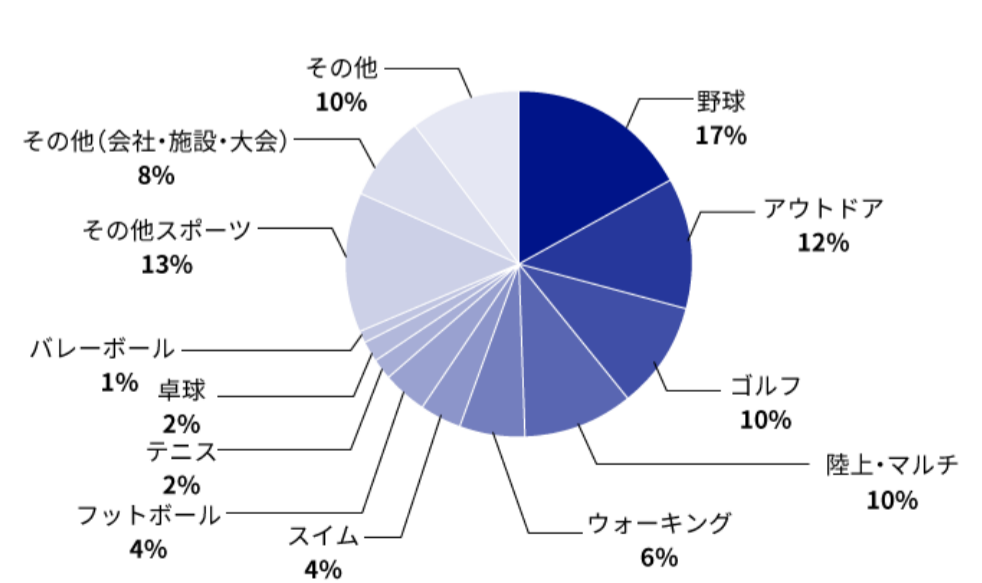
2022年度は「ミズノお客様相談センター」に30,537件の相談が寄せられ、そのうち、製品に関する問い合わせは約47%、製品に対するクレームは約8%でした。

■ 2022年度 お客さまからのお問い合わせ内容

2022年度 相談区別別グラフ



2022年度 種目別グラフ



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。

人材価値の向上

マネジメント方針

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。

マネジメント体制

ミズノグループは、人事総務担当執行役員を人材マネジメントの最高責任者として、経営計画の実現に必要な人材・組織能力の獲得を推進する人的資本経営を実行しています。本社機能として、グローバル人事総務部がグループ全体の活動と整合・牽引し、人材戦略の策定・実行を進めていきます。

ミズノ人材ビジョン

日本国内の人口減少に伴い、スポーツ競技者人口が減少していることから国内スポーツ市場はここ数年ほぼ横ばいが続いています。また、デジタル技術の発展に伴う人々の行動や価値観の変化、不安定さを増す国際情勢など、私たちを取り巻く環境は以前にも増して不透明な状況となっています。このような環境の中でも当社グループが事業の持続的な成長を実現し、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」を具現化するためには、従業員の一人一人が生き活きと働くことによって利益を向上させていくことが必要と考えています。

そのため、あらゆる世代の多様な従業員がチャレンジ意欲をもって仕事に取り組んでいくことが重要と考えており、従業員1人あたりの財務利益の向上と働きがいの向上の両立を目指しています。当社グループでは、事業競争力をもたらす従業員個人の成長を促す人材育成と、会社と従業員のより良い関係性を構築する従業員エンゲージメント向上を戦略の柱としています。

人材戦略

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。従業員の能力の底上げ、経営課題への対応、自ら学ぶ風土の醸成によるアプローチを行い、「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。

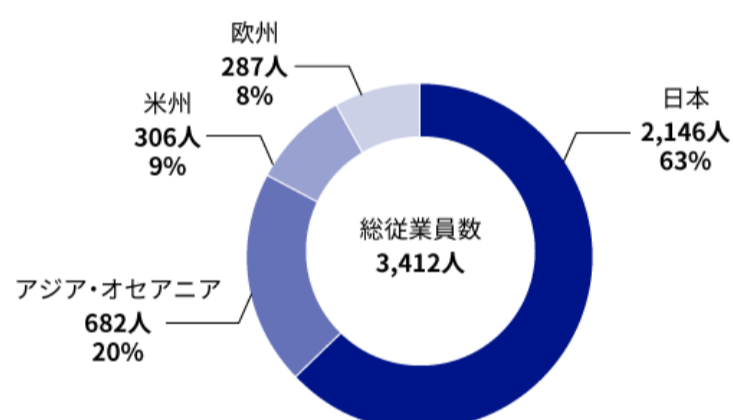
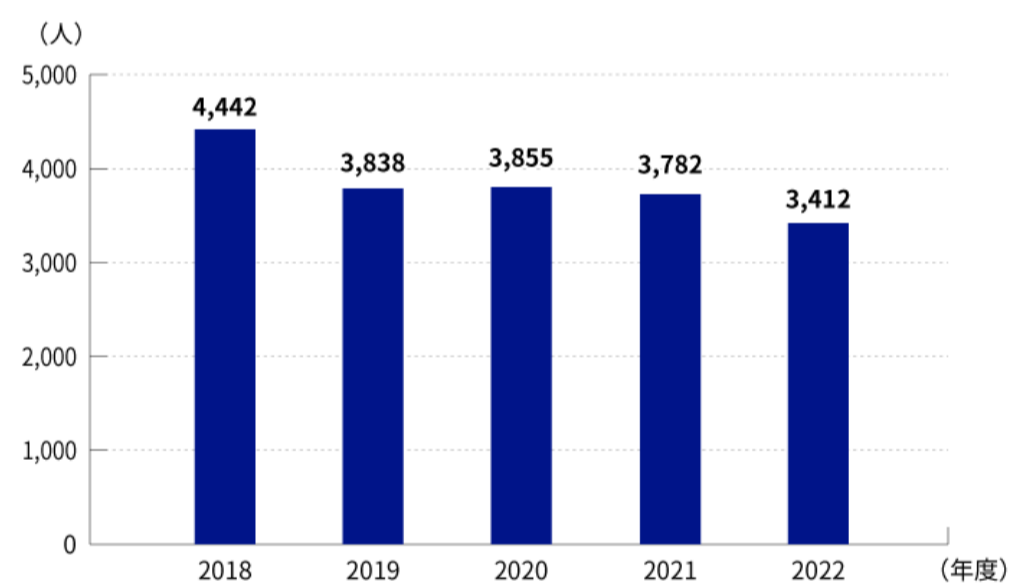
具体的には、①将来にわたって、事業継続を可能とする「経営人材」、②グローバルでの事業の競争優位を生み出すための「グローバル人材」、③デジタル技術の発展による、よりよい顧客体験の創造のための「イノベーション人材」の三つを中心に育成・研修を実施しています。

雇用状況

ミズノ株式会社 単体（2022年度）

		従業員数			
		女性	男性	その他	計
ミズノ	正社員(管理職)	11	220		231
	正社員(非管理職)	449	805		1,254
	正社員計	460	1,025		1,485
	嘱託社員	16	180		196
	契約社員	85	87		172
	アルバイト	153	93		246
	全社員	703	1,385		2,099

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

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 63.4% 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 1.02%
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奨励・援助する制度
実績	2023年3月末の加入者数751人（対象者3,326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	2022年度の対象者 253人（取得者109人 取得率3.08%） ※ 新型コロナウイルスの流行により、2019～2022年度の対象者に限り、2023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44.5万ポイントの消化
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25あまりが活動している。 また、2022年度はウォーキングイベントを1回オンラインで開催し、全国から約1,000人の従業員が参加した。

※ 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（2023年3月31日現在 組合員1,582人、非組合員969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。

労使の取り組み

ミズノおよびミズノテクニクスは、ミズノユニオン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。2023年3月31日現在、組合員1,582人、非組合員969人、労働協約の対象となる組合員比率は、全従業員2,551人に対して62.0%です。

ただし、昨年、嘱託社員・契約社員・アルバイト社員向けに、オープンショップ制として、ミズノユニオンに加入できることを提示したところ、同対象者のうち、34人の加入がありました（上記組合員1,582人に含む）。

労使間の定例会議を実施しています。労働協約で以下の通り定めていて、従業員の労働条件の向上を目的として、さまざまな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。

<中央労使協議会>

- 構成：会社側は執行役員以上2～4名・次長以上の管理職2～4名、ミズノユニオンは中央役員4～8名
- 開催：2か月に1回
- 附議事項
 - (1)経営の基本方針・年次計画などに関する事項
 - (2)新規事業計画・事業所の新設および廃止・海外における事業などに関する事項
 - (3)労働協約・各種労使協定・就業規則の制定・改廃に関する事項
 - (4)従業員の安全衛生に関する事項
 - (5)企業の社会的責任に関する事項
 - (6)従業員の採用計画・教育に関する事項、従業員の福利厚生に関する事項等

<ブロック労使協議会>

- 構成：中央労働協議会と同様
- 開催：毎月
- 附議事項：中央労使協議会の附議事項中、各ブロックの対象事業場に関する事項

非組合員（労働協約の対象とならない従業員）については、労働協約に基づいて作成された有期雇用者および無期雇用者就業規則に基づき、雇用条件を設定しています。

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。

それ以外の重大な変更については、労働協約により労使間の事前協議が必要と定めています。

- ユニオンショップ制の対象従業員のうち、非組合員の認定
- 組合員の懲戒処分
- 賃金・退職金に関する規程の改廃
- 年間の所定労働時間、年間休日 など

労使の取り組み

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。

それ以外の重大な変更については、労働協約により労使間の事前協議が必要と定めています。

- ユニオンショップ制の対象従業員のうち、非組合員の認定
- 組合員の懲戒処分
- 賃金・退職金に関する規程の改廃
- 年間の所定労働時間、年間休日 など

ワーク・ライフ・マネジメント

基本的な考え方

ミズノでは、従業員社員一人一人が互いに尊重しあいながら能力を発揮・成長することが事業における強い原動力となると考えており、従業員それぞれがライフステージに応じて自分のワーク（仕事）とライフ（家庭生活）が両方充実するよう、自分自身で積極的にマネジメントしながら、自らの仕事に誇りを持って生き生きと働くことができる企業を目指しています。

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2022年度の年次有給休暇取得率は58.0%[*d]でした。

仕事と家庭生活の両立を支援する制度

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。2022年度の男性の育児休暇取得率は26.7%でした。

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、これまで2人が利用しました。

出産・育児関連の支援制度の充実

従業員がワーク・ライフ・マネジメントや多様な働き方の選択をして生き生きと働くことができるように、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。

ミズノにおいても、既婚女性における育児両立勤務者（ワーキングマザー）は215人中144人の67%で、仕事と家庭を両立しながら働いています。育児休職から復職した後、3年経過時点で在籍している従業員比率は96.7%で179名でした。

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	2022年度は79人が利用（正社員：男性12人、女性59人、契約社員・アルバイト：女性8人）
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	2022年度は76人が利用（正社員：男性1人、女性67人、契約社員・アルバイト：女性8人）
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	2022年度は117人が利用（正社員：男性27人、女性82人、契約社員・アルバイト：女性8人）
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	2022年度は利用者なし
子育て休暇制度[*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・育児に対して有給の休暇を与える制度
実績	2022年度は34人が利用（正社員31人、契約社員3人）
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	2022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1.21%
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	2022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

介護支援制度の充実

ミズノでは、介護を理由に「辞めたくないのに辞める人ゼロ」を目指して、介護支援制度の充実を図っていきます。

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	2022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	2022年度は利用者なし
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	2022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0.09%

※ 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

労働安全衛生

基本的な考え方

ミズノグループでは、「安全衛生基本方針」に基づき、社内の自主基準による労働安全衛生マネジメントを運用し、従業員の労働災害防止や健康の維持増進・疾病予防に取り組んでいます。

安全衛生基本方針

理念

ミズノ株式会社およびミズノ株式会社の製品製造・販売に関わる全ての関連企業は、社員の安全と健康の確保は事業活動に不可分な関係と認識し、安全で快適な職場環境を確保するよう活動する。

方針

1. 各事業場が所在する地域における安全衛生関係諸法令を遵守すると共に、必要な自主基準を設け管理レベルの向上を図る。
2. ミズノ株式会社およびミズノグループの各組織に於いて、安全衛生活動の推進を可能とするための組織体制の整備、責任所在の明確化を図る。
3. 事業活動におけるすべての領域で、安全衛生上の危険性・有害性の評価・点検・改善を定期的実施する。
4. すべての社員に対し、安全衛生確保に必要なかつ十分な教育・訓練を実施する。
5. 安全衛生の有用性は日常の情報共有の元の実現されとの認識に立ち、社内ネットワークやその他の伝達手段などを通じて社員に重要な情報を公開し、意識の向上を図る。
6. 定期的に監査を実施し、安全衛生マネジメントシステムの計測的な改善を図る。
7. 安全衛生に関する行政・地域社会などの活動に参加する。
8. 本方針の実行に当たっては適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施する。

安全衛生管理体制

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係る事項について対策を協議、検討しています。

全事業場の安全衛生委員会を統制する目的で、人事総務担当役員を委員長とする中央安全衛生委員会を設置し、年2回委員会を開催しています。安全衛生に関する当年度の計画および前年度の活動報告・確認を行っています。

また、中央安全衛生委員会の計画を受けて、各事業場で安全衛生委員会を開催し、計画実施状況および事故状況の確認、ならびに再発防止策を協議し記録しています。各事業場の部門長を委員長とする安全衛生委員会は、月1回の開催で、年度計画の実施状況確認、不具合箇所・労災・事故等の原因究明・再発防止策立案・決議を実施しています。附議事項は、全安全衛生委員会共通のデータベースに記録し共有できるようにしています。

また、労働組合との建物巡回および発見されたリスク環境の改善計画を策定し実行しています。法定点検・改善は、100%遵守しています。

安全衛生活動の強化

2022年度は、法令遵守とリスク管理レベルの向上、およびサステナビリティの側面（健康増進、環境保護、震災対策など）をテーマとして、さまざまな安全衛生活動に取り組みました。

この3年間はコロナ禍であったため、さまざまな安全衛生活動がリモートによる座学を中心とした実施になっていましたが、自衛消防訓練や建物巡回を再開するなど、実動訓練と座学のハイブリッド化を進め結果、2022年度も大きな事故が発生することなく、健康で安全な日常を保っています。

さらに、大阪の本社敷地内に設立したイノベーションセンター・ミズノエンジンにおいても、事故・労災ゼロを目指していきます。

ミズノグループ全体では、労災を引き起こす可能性のある因子もしくは状況の特定と排除を継続して行っています。疾病の早期発見につながる取り組みとして、定期健康診断にがん検診を取り入れ、さらには産業医との健康相談や顧問医とのメンタルヘルス相談会を定期的を実施していきます。

引き続き、従業員の安全と健康の維持増進のための活動を経年的に取り組んでいきます。

2022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3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
従業員に提供している研修について	
健康経営の計画・実施	運動イベント（参加率50%）、健康教育、役員会への健康経営状況の共有（年間10回以上）、がん検診の実施（受診率90%以上）、保健師による健康相談など
健康教育の計画実施	2022年度は、「食に関するセミナー」「睡眠に関するセミナー」を実施（50名程度の参加者）



健康増進の取り組み

基本的な考え方

ミズノグループは、従業員一人ひとりが心身共に健康で、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。

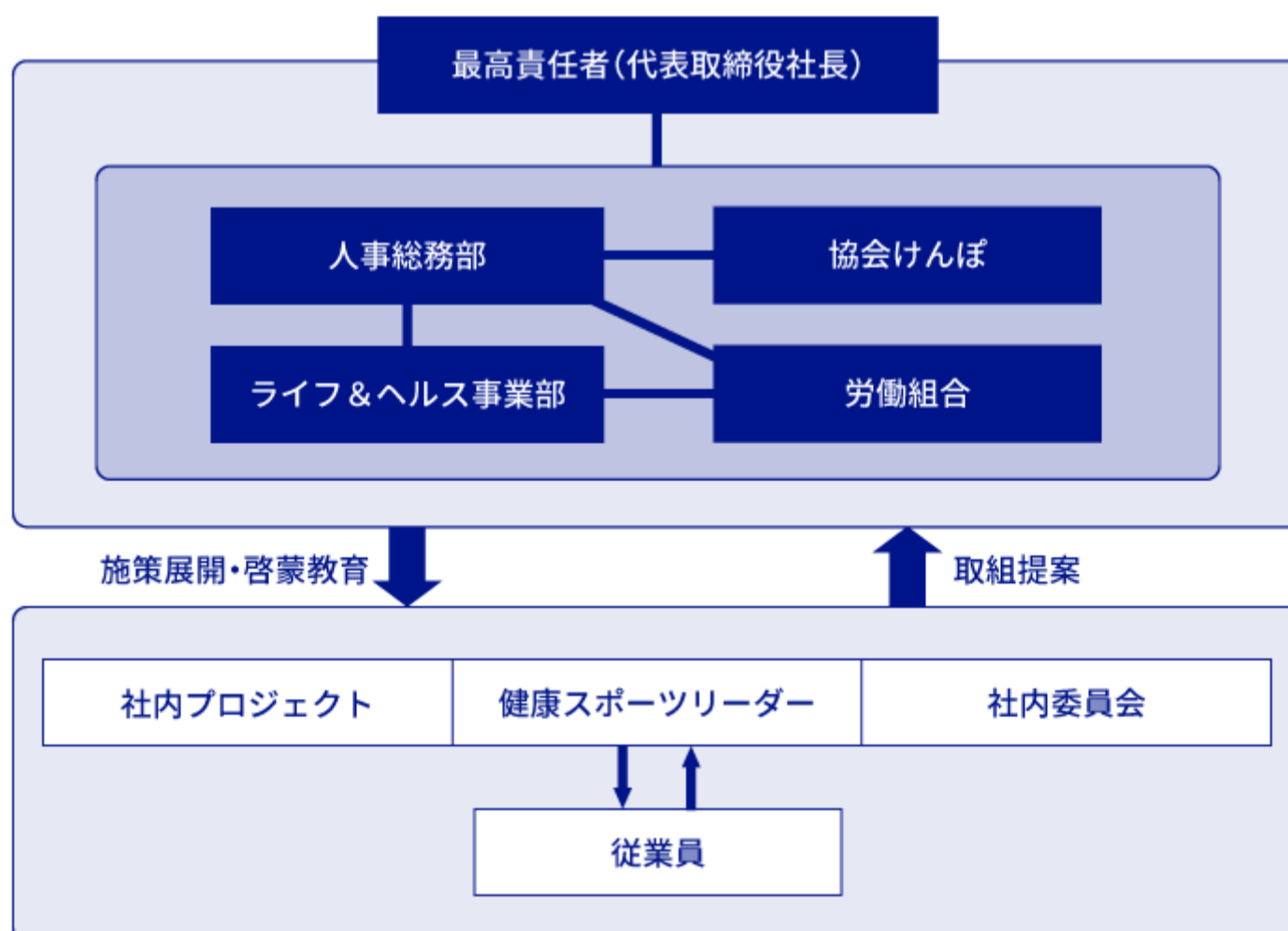
そこで、従業員の健康増進への取り組みを推進するため、社長が健康経営宣言を行いました。

<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。」

健康経営推進体制

健康増進の取り組み体制



健康増進の取り組みと外部評価

ミズノは、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、運動・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2023（大規模法人部門）」（ホワイト500）、「スポーツエールカンパニー2023」において連続認定企業「ブロンズプラス」に、それぞれ認定されました。

[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。](#)



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・スポーツの奨励以外に食育や睡眠、女性特有の健康課題や高齢従業員への健康増進への取り組みなど、新たな視点も取り入れて、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

基本的な考え方

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。2022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

2022年度は新卒採用者25人中9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、2022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。

また、女性リーダー候補に対しては、短期・中長期でのキャリアビジョンを確認し、計画的に女性管理職への登用ができるようにキャリア面談を実施しました。

また、子育てをしながら働く女性が両立だけでなく、活躍する状態になるには男性の育児参画が重要と考え、男性育児参画に対する教育研修の機会も増やしました。実施内容については以下の通りです。

- 理解を深めるための全社員教育
- イクボスセミナー（異業種合同）
- 当事者向け男性育児参画セミナー（異業種合同）

ミズノ株式会社 単体 男女賃金格差<*d>

区分	男女の賃金差異
全労働者	66.6
正社員	72.9
(嘱託・契約)社員・アルバイト	57.9

※ 男性を100とした場合の数値

ミズノ株式会社 全従業員（男女別）の分布<*d>

	合計	男性	女性
30歳未満 (%)	12.1%	7.4%	4.7%
30～39歳 (%)	26.1%	16.8%	9.4%
40～49歳未満 (%)	22.8%	15.4%	7.4%
50～59歳未満 (%)	38.9%	29.4%	9.5%
60歳以上 (%)	0.1%	0.1%	0.0%

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10.4%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2023年3月時点での障がい者雇用率は、2.31%[*d]で、法定雇用率を上回っています。今まで以上に障がいを持つ方の採用の推進をしていきます。

また、障がい者の雇用の推進のために、障がいをもつ方が職場で活躍できるよう、障がい者への理解と偏見をなくすため、障がい者について理解を深めるための全社員教育を実施しました。

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。2022年度は定年退職者48人のうち、44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、全従業員に対してのD&Iに関する全社員教育を年2回行っており2022年度は男性育児参画と障がい者雇用をテーマに教育の実施を行いました。

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

基本的な考え方

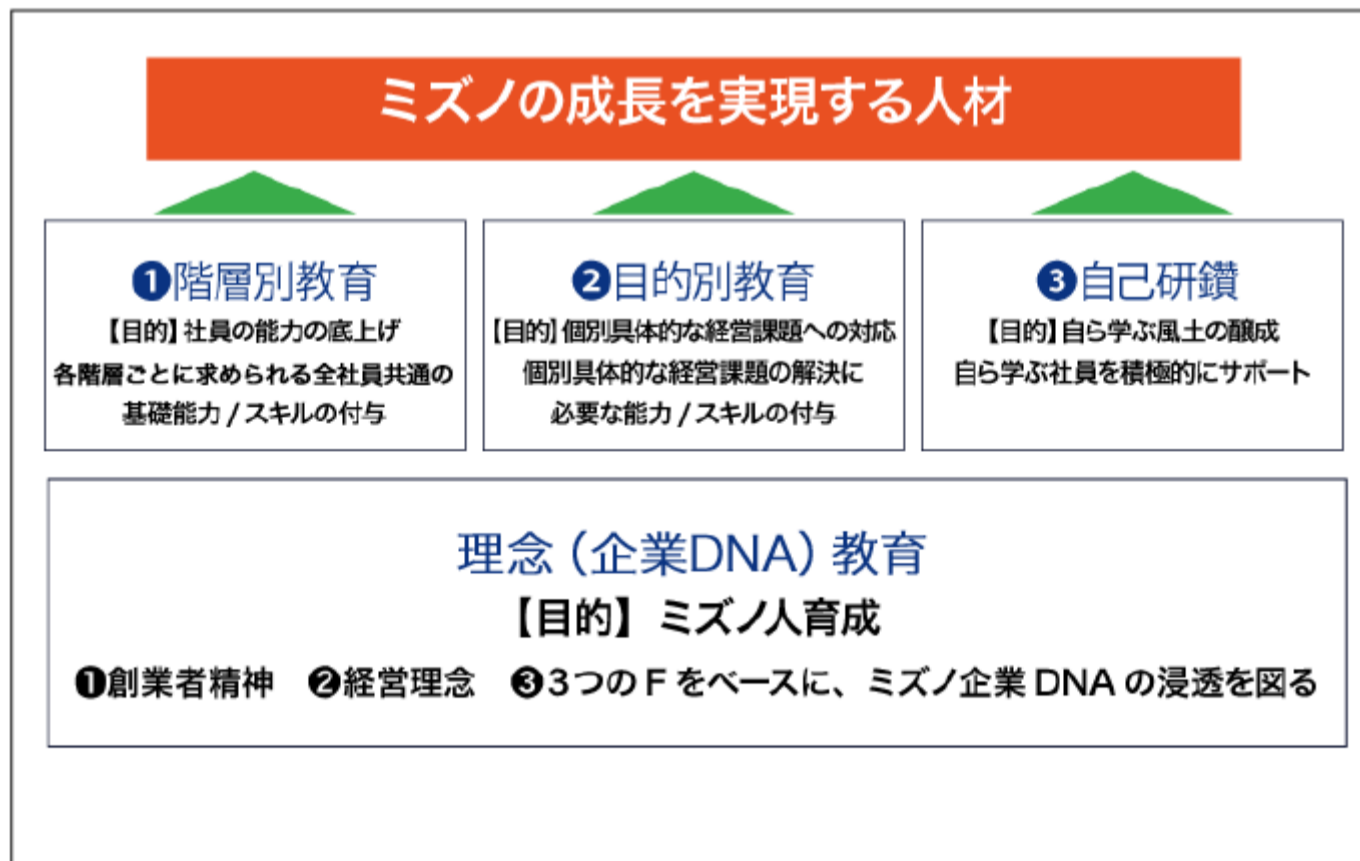
ミズノは、「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」ことを経営理念とし、この理念を具現化するために、全てのミズノグループの従業員に対して国籍・人種・性別・年齢などにかかわらず、グローバル規模でさまざまなキャリア形成の機会を提供し、長期的、継続的かつ計画的に人材の開発・育成を図っています。

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。

ミズノの成長を実現する人材



	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 <ul style="list-style-type: none"> 新入社員研修：48人 営業1年次研修：14人 営業2年次研修：11人 3年次（営業3年次含む）：42人 課長研修：112人 	224人 ※ 2022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 <ul style="list-style-type: none"> ビジネスリーダー：19人 DXリーダー：20人 プロジェクトデザイン：27人 営業研修：395人 	約354人 ※ 2022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・中国語・学び放題）	約185人 ※ 2022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。 <ul style="list-style-type: none"> 「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	2022年度 求人型：0人、提案型：0人、登録型：6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	2022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	2022年度 9件延べ16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。海外事業所でのOJTの提供及び課題発見・解決プログラムについて、派遣期間を通して実施しています。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、1年間の海外での業務に取り組みます。
実績	2022年度は新型コロナウイルス感染防止のため派遣見送り
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	2022年度 新規：1人、通学中：2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	2022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・中国語受講支援制度[*d]	
内容	英語・中国語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	2022年度 111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	2022年度 71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

クリエイター・オブ・ザ・イヤー

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「クリエイター」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イターを「クリエイター・オブ・ザ・イヤー（COY）」として年度表彰し、他のクリエイターの手本となるよう奨励しています。2022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。2022年度の取り組みに対し107件延べ364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。

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した人事制度に基づき、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。