



# 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）を従業員が共有する価値観としています。

「利益の利より道理の理」を追求するフェアプレーの考え方、互いがリスペクトできるよう切磋琢磨しながら一人ひとりが成長するマインドをもつためのフレンドシップ、働きがいを持ちながら責任感を持ってやり切るファイティング・スピリットを大切にしています。

また、一人ひとりが、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、変革へのチャレンジが奨励されることで、活力があり働きがいを見出せる企業文化を実現することにより、社会への提供価値を生み出すことを目指します。

## 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生きと働くことによって価値を生み出し続け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。

## 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、ビジョンの達成に必要な不可欠な人材戦略および組織戦略の策定・実行を進めていきます。

## 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。

## 組織戦略

### 従業員エンゲージメント

イノベーションの創出や、生産性の向上を実現するためには、個の成長と、個の関係性の強化、組織の一体感が必要と考えています。そのため、2022年度から、ミズノグループ全社において従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。従業員エンゲージメントサーベイを活用することで、人事総務部門が、経営を巻き込みながら、全世界の従業員にとって働きがいのある組織へと変革を推進し、中長期において価値創造を実現していきます。