MIZUNO CREW 21

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

SUSTAINABILITY REPORT 2026

ミズノ サステナビリティ報告書



SUSTAINABILITY REPORT 2026

ミズノ サステナビリティ報告書

目 次

マネジメントメッセージ

トップメッセージ 1
人事担当役員メッセージ 3
技術担当役員メッセージ 5
財務担当役員メッセージ 7

会社概要 9

経営方針

ミズノのパーパス、ビジョン、バリューズ 10

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ基本方針 11
サステナビリティ推進体制 13
ステークホルダーエンゲージメント 17
価値創造ストーリー 18
マテリアリティ特定プロセス 20
マテリアリティ一覧 23

Environment 25
ライフサイクルを通じた地球環境問題への責任 26
方針と体制 29
環境マネジメントシステム 30
気候変動対策 35
TCFDに基づく情報開示 42
サステナブル・プロダクト 46
サーキュラーエコノミー 49
廃棄物削減・リサイクル 51
水の利用と管理 55
有害化学物質の削減 57
生物多様性への取り組み 58
事業活動と環境負荷 59

People 60
人権を尊重した責任ある調達 61
方針と体制（人権の尊重） 63
サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 65
サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績 72
ミズノCSR調達行動規範 77
人的資本経営 78
人的資本戦略 80
人材育成と能力開発 82
ダイバーシティの推進 85
健康増進の取り組み 91
労働慣行 94
労働安全衛生 97

Sports & Society 100
方針と体制 101
スポーツの持つ多面的な価値への貢献 102
スポーツを通じた心身の健康 104
ミズノらしさ・総合力の発揮 108
社会課題解決への貢献 113
スポーツの振興と教育 115
ミズノの技術を応用したサステナビリティ課題への貢献 120

Trust & Responsibility 125
責任ある事業慣行 126
コーポレート・ガバナンス 128
コンプライアンス/腐敗防止 133
知的財産の保護 137
個人情報の保護 139
安全で高品質な製品への責任 141
方針と体制（製品の安全と品質） 143
製品の安全と品質の確保 146
製品に関するコミュニケーション 151
お客様とのかかわり 153

サステナビリティライブラリ 155
ESGデータ
環境 156
社会 162
ガバナンス 169
社外からの評価 172
GRI内容索引 175
報告方針 181

トップメッセージ



“ええもん”の力で、
社会とともに持続可能な成長を目指します

地球規模での環境変化や社会課題が加速する中、持続可能性という言葉は、企業や個人の行動指針として極めて重要な意味を持つようになりました。環境変化が人の生活や生態系などに及ぼす影響を思うと、この問題は経営以前に、人としての責任を問うているように感じます。

こうした課題を前に、私たちができることは非常に限られているかもしれません。しかし、一人ひとりが少しでも課題の解決に貢献しようと行動し、その輪が広がれば、大きな力になるはずです。だからこそ私たちは、お客さまやアスリート、取引先、地域社会をはじめとするさまざまなステークホルダーの皆さまとともに、この課題に取り組んでいきたいと考えています。

その中で、私たちが果たすべき役割は、スポーツの力を生かすことです。スポーツには、人々に喜びや感動をもたらすだけでなく、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力があります。

私たちは、このスポーツの力を通じて、より豊かでサステナブルな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

その根底にあるのが、創業以来受け継いできた「“ええもん”を世界に届け続ける」という考え方です。

私たちが考える「ええもん」とは、単に優れた製品だけを意味するものではありません。もちろん、メーカーとしてお客さまに高品質な製品を提供することは第一義です。しかし、それだけでなく、サービスの提供、従業員のふるまい、パートナーとの協業など、あらゆる企業活動において「より良きものを追求する」という思想を包括する言葉にほかなりません。一人ひとりが自らの仕事を少しでも良いものにしていこうと積み重ねることが、“ええもん”につながると考えています。



また、創業者が大切にしてきた「利益の利より道理の理」という考え方も、私たちの判断のよりどころとして受け継がれています。利益を追うことは企業活動において重要です。しかし、利益を追うよりも先に「社会にとって良いことなのか」を常に問い続けること。この姿勢を守り続けることが、社会からの信用につながり、120年にわたり事業を続けてこられた理由の一つであると私は考えています。

この考え方は、現在の事業活動にも息づいています。当社は、競技人口の少ないスポーツに対しても、製品・サービスを展開してきました。競技人口に関わらずしっかりと“ええもん”を届け、スポーツをする人々を広く支えていくことが私たちの使命であり、それが結果として社会への貢献や企業としての成長につながると考えているからです。また、スポーツ分野で培った知見や技術を、健康づくりや教育、働く環境の改善などへと広げる取り組みも進めています。

私たちは、ユーザーをはじめとするさまざまなステークホルダーの皆さまに支えられながら、120年にわたり事業を続けてきました。これからも、創業以来受け継いできた価値観を大切にしながら、社会の変化に応じて進化を続け、「“ええもん”を世界に届け続ける」という使命のもと、スポーツの力を通じてより豊かな社会の実現に貢献してまいります。

ミズノ株式会社　代表取締役社長
水野 明人

人事担当役員メッセージ



人を大切にする文化を、未来の力へ

ミズノは創業以来、「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」という理念のもと、人を大切にする文化を育んできました。私は、この文化こそがミズノの価値創造を支える最も大きな力だと考えています。
近年、「人的資本経営」という言葉が広く使われるようになりました。しかし、私たちにとって人を大切にするという考え方は、新しいものではありません。大切なのは、人を単なる「資本」として捉えることではなく、一人ひとりの力を最大限に引き出し、それを組織の力へ、そして価値創造へとつなげていくことです。Purpose・Vision・Values（PVV）の実現に向けて、人と組織がともに成長し続けられる環境をつくること。それが、私たちが目指す人的資本経営です。

私自身、人事だけでなく、営業や事業部門、経営企画などさまざまな立場を経験してきました。その中で実感してきたのは、会社の仕事に「価値創造につながらない仕事」は一つもないということです。営業部門や事業部門をはじめとする直接お客さまと接する部門だけでなく、人事や総務、経理などの管理部門も、それぞれが事業を支え、最終的にはお客さまへ価値を届けています。だからこそ、人事も人を管理する部門ではなく、事業を支えるパートナーとして、人と組織の成長を考え続けなければならないと思っています。

その価値創造を支える最大の強みは、「人」です。

私は、人の成長を木に例えて考えることがあります。仕事のスキルや知識は、地上に伸びる枝葉のように目に見えやすく、評価もしやすいものです。一方で、その成長を支えているのは、地中に根を張る人間力や価値観、誠実さ、人を思いやる心といった目には見えない土台です。人はどうしても枝葉に目を向けがちですが、本当に大切なのは、その根がしっかり張っていることではないでしょうか。
ミズノには、その土台を育んできた文化があります。「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」という経営理念や、“ええもん”という考え方は、120年にわたり受け継がれ、一人ひとりの人間力を育む土壌となってきました。私たちが考える“ええもん”とは、製品やサービスだけを指すものではありません。人も、組織も、企業文化も“ええもん”であることが大切だと考えています。



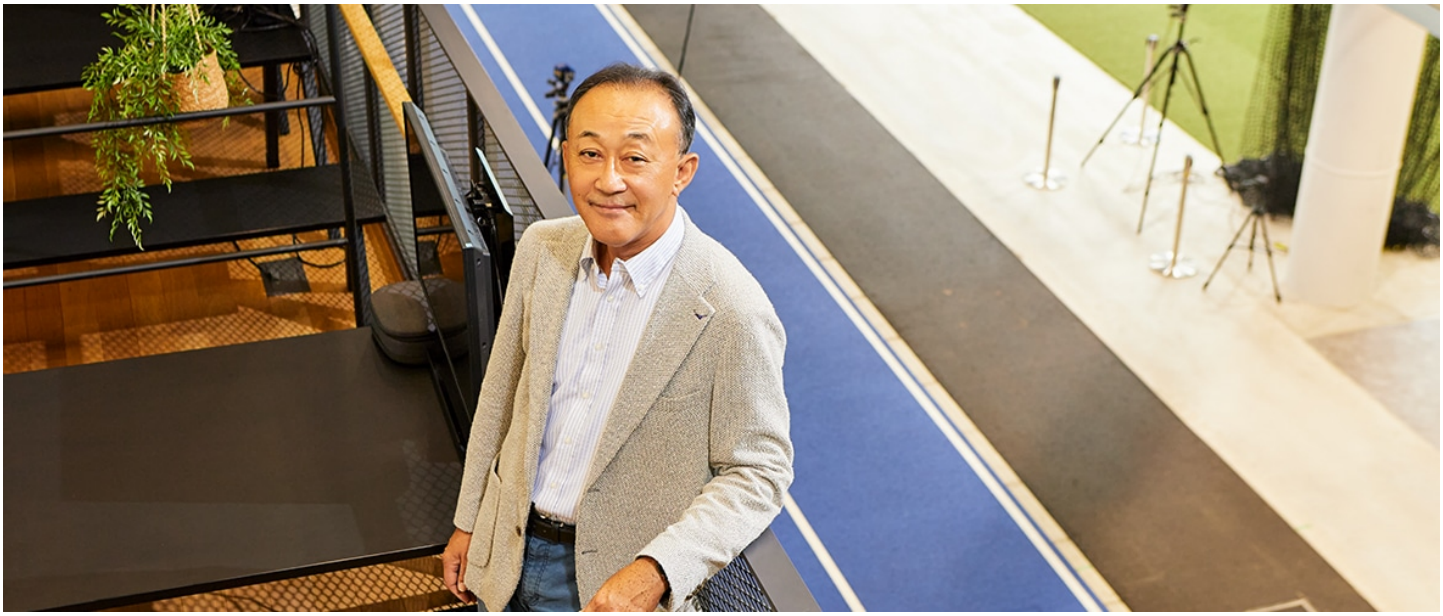
Purpose・Vision・Valuesを整理した際も、新しい価値観をつくったのではなく、ミズノが大切にしてきた想いを改めて言葉にしました。だからこそ社員にも自然と浸透し、日々の行動の中に息づいているのだと思います。

一方で、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。スポーツの価値が競技だけにとどまらず、健康やライフ、ワークへと広がり、グローバルでの事業展開も加速しています。そうした時代だからこそ、これまでの経験や知識だけでは対応できない場面も増えています。
そこで、人材開発方針を見直しました。私たちが育てたいのは、一つの正解を知っている人ではなく、多様な視点を持ち、変化を前向きに受け止め、新たな価値を生み出せる人材です。専門性を磨くことはもちろん重要ですが、それだけでは十分ではありません。部門や立場を越えて挑戦し、異なる経験を重ねることで、新しい視点や発想が生まれます。そのため、部門横断のプロジェクトや社内副業、社員が自ら希望する部署に応募できる社内公募制度などを通じて、自ら挑戦できる機会を広げています。
また、キャリア採用の拡大により、多様な経験や価値観を持つ仲間も増えています。外部で培った視点や発想は、これからのミズノに欠かせない力です。一方で、PVVや“ええもん”に代表される価値観は、変えてはいけない土台として共有していきます。新しい視点と、120年かけて育んできた文化。その両方が重なり合うことで、ミズノはさらに強くなれると信じています。

人を大切にする文化は、これからも変わることのないミズノの強みです。その文化を守るだけでなく、変化する時代に合わせて進化させ、一人ひとりが自分らしく挑戦し、力を発揮できる組織をつくっていく。それが私たちの人的資本経営であり、“ええもん”を世界へ届け続ける原動力になると考えています。

ミズノ株式会社　執行役員
（グローバル人事総務部、営業統括部、ワークビジネス事業部、法人営業部）
渡辺 剛

技術担当役員メッセージ



競技スポーツを原点に、“ええもん”を社会へ広げる

私たちは、研究開発を単に新しい技術を生み出す仕事だとは考えていません。目指しているのは、「なぜミズノがこの商品をつくるのか」という理由を、お客さまに実感していただける“ええもん”を届けることです。その原点にあるのが、創業以来受け継いできた「人の動きの研究」です。

私たちが向き合うのは、競技スポーツという極限の世界です。わずかな違いが勝敗を左右する環境だからこそ、人の身体や動作だけでなく、感覚や心理まで含めて「人」を深く理解し、その力を最大限に引き出すための研究を積み重ねてきました。流行を追うのではなく、人が本当に抱えている課題を見つめ、その解決策を形にする。その積み重ねこそが、ミズノらしい価値であり、“ええもん”につながると考えています。

もちろん、その道のりは決して平坦ではありません。新しい性能を追求するだけであれば、方法はいくらでもあります。しかし、それによって品質や使いやすさ、お客さまにとっての価値が損なわれるのであれば、それはミズノのものづくりではありません。品質をさらに高めようと思えば、際限なく追求することもできます。しかし、それがお客さまにとって本当に価値のあるものなのか、価格とのバランスは適切なのか――常にその視点を持ちながら、最適な答えを探し続けています。性能、品質、そして使う人にとっての価値。そのすべてを高い次元で実現することが、私たちの使命です。

環境への取り組みも、考え方は変わりません。環境負荷を減らすためだけに性能や品質を妥協するのではなく、素材や構造、製造方法そのものを見直し、新たな発想で課題を乗り越えていく。社会課題への対応を制約ではなく、新しい価値を生み出す機会と捉えることが、これからの研究開発には欠かせないと考えています。

こうした考え方を形にしたのが、「MIZUNO MIRAI VISION」です。私たちが目指しているのは、競技スポーツから離れて新しい価値を生み出すことではありません。競技スポーツという最も厳しい環境で技術と知見を磨き続け、その成果を健康、ライフ、ワーク、さらには新たな領域へと広げていくことです。競技スポーツを原点とするからこそ、多くの人の暮らしに役立つ価値を生み出せると考えています。

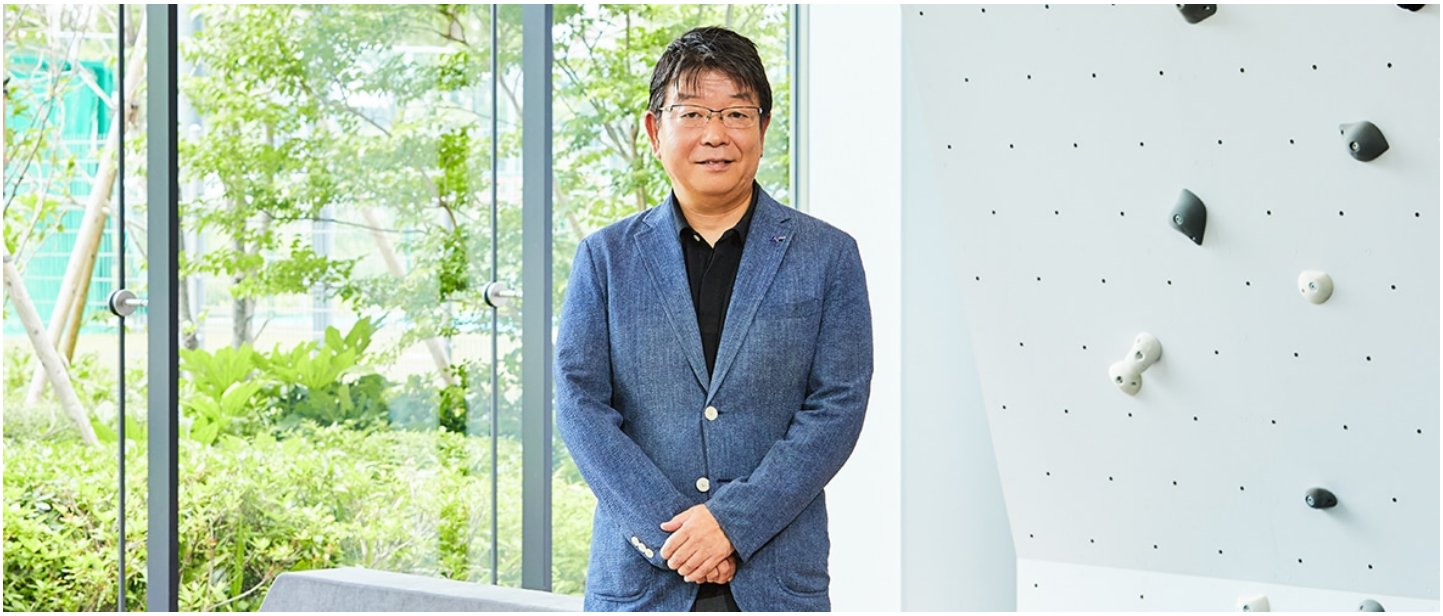


その実現に向けて進めているのが、イノベーションセンター「MIZUNO ENGINE」です。カテゴリーや部門の垣根を越えて知見を持ち寄り、一つの競技で培った強みを別の製品や分野へ展開する取り組みが広がり始めています。例えば今年は、異なる競技カテゴリーで培った知見を融合させることで、新たなゴルフクラブ開発につながるなど、従来の枠組みでは生まれなかった発想が少しずつ形になり始めています。 このような積み重ねが、競技スポーツで磨いた技術をより幅広い価値へと発展させる原動力になると考えています。

私たちは、競技スポーツを研究開発の原点であり続けたいと考えています。その中で磨き上げた技術や知見をスポーツの枠にとどめることなく、一人ひとりの健康で豊かな暮らしや、持続可能な社会の実現へとつなげていく。人を深く理解することから生まれる“ええもん”を、これからも世界へ届け続けていきます。

ミズノ株式会社　取締役専務執行役員
（グローバル研究開発部、グローバルイクイップメントプロダクト部、ゴルフマーケテイング部、韓国事業）
中田 匠

財務担当役員メッセージ



「理」と「利」の統合で、すべてのステークホルダーの皆さまへ“ええもん”を届けていきます

当社は創業以来、「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」という経営理念のもと幅広い分野で事業を展開してきました。たとえ採算性が高くない分野であっても、その社会的な意義や、お客さまとの信頼関係を何より大切にする――それが私たちの信念です。そのうえで、企業として持続的に成長し、株主さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの期待に応えていくためには、こうした領域においても収益性の向上に着実に取り組むことが重要であると認識しています。当社は創業以来「利益の利より道理の理」を重んじ事業を展開してきました。この考えを原点としながら、当社が持つ固有の技術やサービスを複数分野に応用するなどの総合力を活用し、社会課題の解決に貢献するという「理」、株主さまの期待に応える適切な「利」、この「理」と「利」を統合するかたちで持続可能な成長を目指したいと考えています。

企業として持続的に成長していくためには、将来につながる投資を着実に積み重ねていくことが欠かせません。短期的な成果だけでなく、その投資が将来の成長につながるのかという視点を重視し、回収可能性やリスクも含めて総合的に判断しながら、成長に向けた投資を進めています。利益を着実に積み上げ、その成果を将来への投資へとつなげていくことに加え、多様なステークホルダーとの信頼関係を大切にしながら、企業価値の持続的な向上を支えていくことも、私の重要な役割だと考えています。

サステナビリティと収益の両立を考えるとき、当社のスポーツ分野での知見は、大きな可能性を持っています。猛暑や集中豪雨など気候変動の影響が顕在化する中、働く人の快適性や安全性へのニーズはますます高まっています。また、健康や教育の分野においても、子どもの運動機会の減少や健康寿命の延伸などさまざまな社会課題があります。こうした課題に対しスポーツを起点とした製品やサービスを提供することで、スポーツの枠を超えた社会的意義の創出に加え、生活全般でのお客さまとの接点づくりにもつながると考えています。



一方で、事業機会の創出だけでなく、事業活動に伴うリスクへの適切な対応も欠かせません。当社では創業以来の「Fair Play」の精神のもと、人権や労働環境への配慮、公正な取引など、責任ある事業活動に取り組んでいます。財務的観点からも、このようなリスクを顕在化させないための取り組みは非常に重要であり、一層の緊張感を持って取り組んでいきます。

また、成長に向けた投資に加え、仕入れ先・卸先との公正な取引、従業員への還元、株主さまへの還元など、多様なステークホルダーとの信頼関係を大切にしながら、適切な資本配分に努めていきます。これからも、「理」と「利」の統合という考え方を軸に、企業としての責任を果たしながら成長を続け、すべてのステークホルダーとともに、持続可能な未来を築いてまいります。

ミズノ株式会社　取締役常務執行役員
（IR・ガバナンス推進室、経理財務部、ロジスティクス管理室、法務室、内部監査室、台湾事業）
村上 喜弘

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1-12-35
東京本社	東京都千代田区神田小川町3-22
社長	水野 明人
従業員数（連結）	3,649名（2025年3月31日現在）
創業	1906年4月1日
資本金	261億3,700万円（2025年3月31日現在）

ミズノのパーパス、ビジョン、バリューズ

ミズノグループは、2023年にパーパス、ビジョン、バリューズを刷新しました。
このことにより、創業以来継承し続けてきた当社の価値観「“ええもん”を世界に届け続ける」という使命を、全従業員が再認識できただけでなく、日々の行動・判断のよりどころとなっています。
“ええもん”とは、製品に限ったことではありません。サービスの提供、従業員のふるまい、パートナーとの協業など、あらゆる企業活動において「より良きものを追求する」という思想を包括する言葉にほかなりません。また「利益の利より道理の理」を重んじた創業者の哲学を、バリューのひとつ「Fair Play（フェア・プレー）」として掲げています。利益を追うよりも先に「社会にとって良いことか」を常に問い続けること。これは、これからの持続可能な社会の実現に向けて、ますます重要になってくるはずです。
当社グループは2026年4月に創業120周年を迎えました。私たちが120年にわたり事業を継続できているのは、代々継承されてきたこうした考えがあるからです。次の100年、そしてその先も、創業以来の価値観を根幹に据え、より豊かでサステナブルな社会の実現のために貢献していきます。



Purpose

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

Vision

"ええもん"を世界に届け続ける

Values

Fair Play

創業以来、「利益の利より道理の理」の精神を大事にしてきた
短期的と中長期的な事業の成功を両立させるため、勇気あるリーダーシップを発揮し、より良い世界を作っていく

Friendship

馴れ合いではなく、規律のある中でのフレンドシップ、リスペクト
自身を高め、チームを高める行動を賞賛する

Fighting Spirit

ミズノは フロンティア精神でええもんを作り続けてきた
絶えず変革を志し、結果にコミットする姿勢を堅持し成長を続ける

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

SDGsの取り組み

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。

国連グローバル・コンパクト

サステナビリティ推進体制

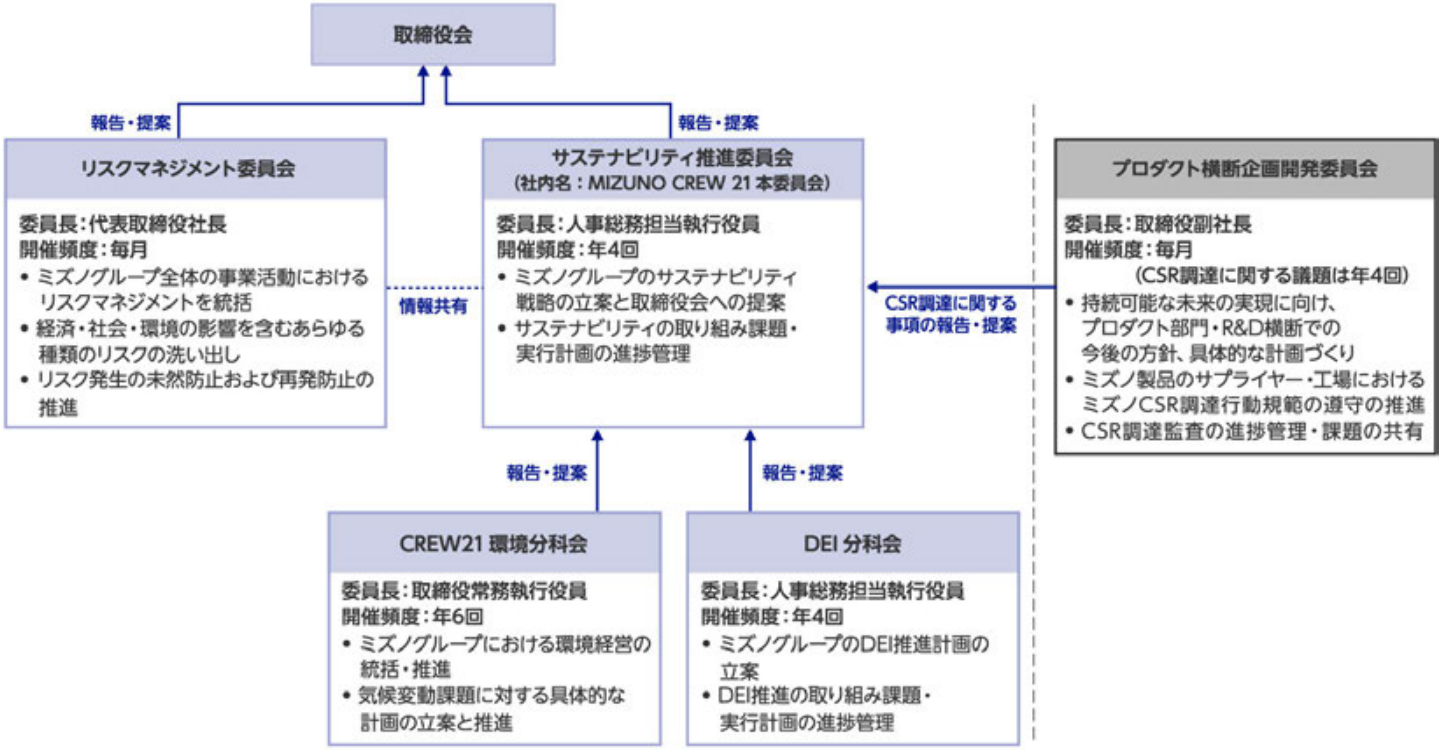
サステナビリティ推進体制

ミズノグループでは、持続可能性の観点から企業価値を向上させるため、サステナビリティ推進体制を強化しており、代表取締役社長がサステナビリティ課題に関する経営判断の最終責任を有しています。サステナビリティ全般に関する事項は、人事総務担当の執行役員が委員長、製品開発担当の専務執行役員と経理財務・法務担当の常務執行役員が副委員長を務める「サステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW 21本委員会）」で議論しています。（原則年4回開催）当社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7項目のうち、特に複数の部門が関係する環境課題に関しては、サステナビリティ推進委員会の下部組織として「CREW21環境分科会」を設置しています。また、「リスクマネジメント委員会」および、「プロダクト横断企画開発委員会」も別途設置しており、いずれも定期的に会合を開き、実行計画の立案、目標の設定、進捗状況の管理を行い、必要に応じて取締役会に報告・上程しています。

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。

さらに、当社は2023年度に、パーパス（存在意義）に加え、ビジョン（目指すべき未来像）、およびバリューズ（大切な価値観）を新たに制定しました。制定にあたっては、サステナビリティ推進委員会において提案し、取締役会での複数回の審議を経て、2023年10月に正式承認しました。2023年11月からはこれらの方針をグローバル共通の指針として展開しており、全従業員が一丸となって価値ある未来を創造していくための強固な基盤としています。



2025年度　サステナビリティ経営の重点テーマ

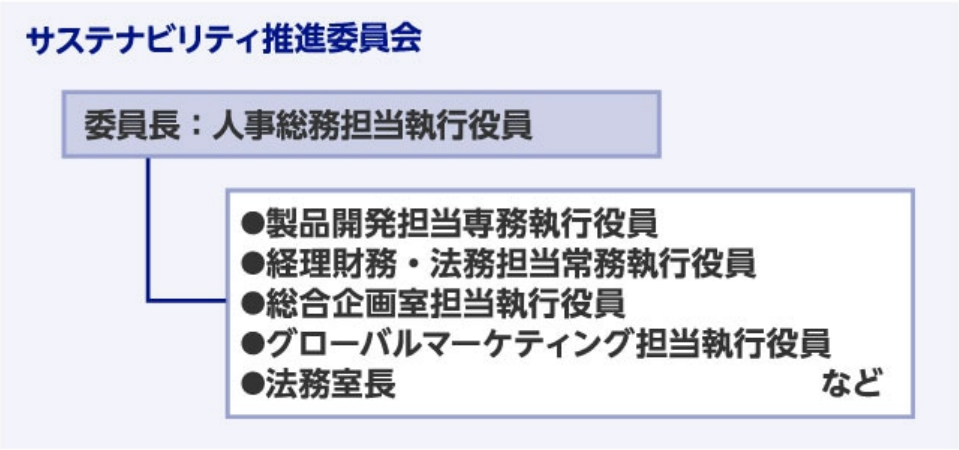
サステナビリティ経営の重要テーマについて、取り組みの主体となる部門・委員会にて、審議・報告を行っています。
2025年度に、審議・報告された主な取り組みは下図の通りです。

重要テーマ	主な取り組み	取り組みの主体
経営方針	• 統合報告書の発行 • 価値創造プロセス図の構築	取締役会 統合報告書プロジェクト サステナビリティ推進委員会
気候変動	• 気候変動への取り組み • SSBJ対応を見据えた温室効果ガス排出量算定	サステナビリティ推進委員会 CREW21環境分科会 法務室 各プロダクト部門
ビジネスと人権	• CSRリスクマネジメントシステムの変革プロジェクト • 人権デューデリジェンス法制化に対応	サステナビリティ推進委員会 プロダクト横断企画開発委員会 法務室 各プロダクト部門
人的資本	• 人的資本情報の開示 • 従業員エンゲージメントサーベイの実施 • 人材開発戦略の策定 • ダイバーシティの推進	取締役会 サステナビリティ推進委員会 DEI分科会 グローバル人事総務部

サステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW21 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。人事総務担当の執行役員が委員長を務め、製品開発担当専務執行役員、経理財務・法務担当常務執行役員、総合企画室担当執行役員、グローバルマーケティング担当執行役員のほか、サステナビリティと密接な関係がある法務室長などその他幅広いメンバーで構成しています。なお、委員会メンバーには、発言権のない従業員や、社外のステークホルダーは選任していません。

サステナビリティ推進委員会構成図



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環境分科会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。

■ CREW21環境分科会

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、地球環境の保全に貢献することを目的として、1991年9月に地球環境保全活動「Crew21※プロジェクト」を発足しました。また、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、課題を審議する組織として「Crew21委員会」を設置しました。2026年現在、発足から35年以上が経過しています。

現在は、法務担当の常務執行役員を委員長とし、人事総務担当の執行役員、製品開発担当の専務執行役員のほか、商品企画、開発、人事総務、法務、物流、品質保証、各事業部、施設、工場など主要な部門の責任者をメンバーとして、サステナビリティ推進委員会の下部組織である「CREW21環境分科会」において、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。委員会メンバーには、発言権のない従業員や、社外のステークホルダーは選任していません。CREW21環境分科会は、2カ月ごとに年6回開催しています。事業活動における温室効果ガス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、法務担当の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環境分科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。

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

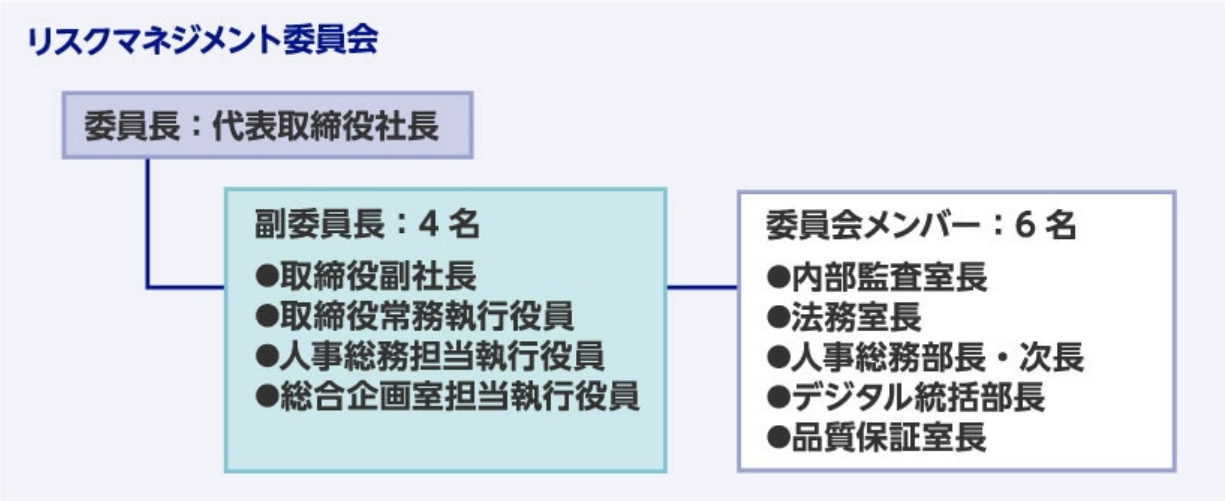
■ DEI分科会

人的資本における重要なテーマの1つであるダイバーシティの推進を、共通の指針のもとミズノグループ全体で進めるため、2025年4月に「DEI分科会」を立ち上げました。
人事総務担当の執行役員を委員長とし、サステナビリティ推進委員会メンバーおよび国内各子会社の社長をメンバーとして構成しています。
ミズノグループのDEI推進計画の立案や、DEI推進に関する取り組み課題および実行計画の進捗管理を行っています。

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、委員長は代表取締役社長、副委員長は取締役副社長、常務執行役員と執行役員2名を合わせて4名、委員は内部統制をつかさどる部門の部門長６名により構成されています。委員会メンバーには、発言権のない従業員や、社外のステークホルダーは選任していません。

リスクマネジメント委員会構成図



ミズノの各部門および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、天災、人災、情報漏洩、製品事故、社内不正などあらゆる種類のリスクの洗い出しと、その未然防止策・再発防止策・BCPの構築・実行の中心的役割を担っています。その他、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。2024年度からは、各部門やミズノグループからのBCP計画や取り組み事例を共有し、活発な意見交換を行っています。これにより、ミズノグループ全体としてのリスク対応能力を強化し、持続可能な事業運営への貢献を目指しています。

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、リスクマネジメント委員会が中心となり対策本部室を立ち上げ、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。

プロダクト横断企画開発委員会

ミズノは、取締役副社長が委員長を務める「プロダクト横断企画開発委員会」を設置しています。同委員会には、研究開発部門をはじめ、アパレル、フットウエア、イクイップメントの各プロダクト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。

当社グループは、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。2022年6月22日付の組織体制再編に伴い、ミズノCSR調達行動規範の遵守など、CSR調達の推進活動については、プロダクト横断企画開発委員会で討議しています。プロダクト横断企画開発委員会メンバーには、発言権のない従業員や、社外のステークホルダーは選任していません。

2025年度には、グローバルで進む人権・環境デューデリジェンスへの対応およびレジリエントなサプライチェーン構築を目的としたCSRリスクマネジメントシステムの変革プロジェクトに関する進捗報告を実施し、2026年度も継続して当該プロジェクトを進めていくことが承認されました。

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント

ミズノのバリューズ「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。当社は、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	• サステナビリティレポートの作成と発行（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。 • 従業員に対してはエンゲージメントサーベイをグローバルで実施。サーベイを通じて収集されたデータは、経過観測を含めて詳細に分析され、経営層に報告。
サプライヤー	キャパシティ・ビルディング 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、当社の企業の人権問題の取り組みやCSR調達管理の仕組み等を説明。 • 訪問監査（国内）：外国人技能実習生を雇用する主要なサプライヤーの国内工場を対象に、ミズノのCSR担当者が監査員として訪問し、CSR監査を実施。 • 監査後の工場との対話：監査で明らかになった不適合項目に対して3カ月を目途に是正の進捗度合いや是正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。
取引先	チーム商談会/ 新製品エリア商談会	• 営業部門だけでなく、商品企画担当者とも異なる視点からコミュニケーションを取れるよう対応。
環境省	環境省インタビュー	• サプライチェーンと協働で取り組んでいる温室効果ガス削減の取り組みについて、インタビューを通じて情報提供や意見交換を実施。
ILO（国際労働機関）	ILOインタビュー	• 労働者の人権や労働慣行に関する当社の取り組みについて、インタビューを通じて情報提供や意見交換を実施。
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。
	イノベーションセンター「MIZUNO ENGINE（ミズノエンジン）」の見学	• 取引先、関連する学校の学生、海外からのお客様を対象に、見学ツアーを実施。
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。

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
- 人的資本経営
- 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

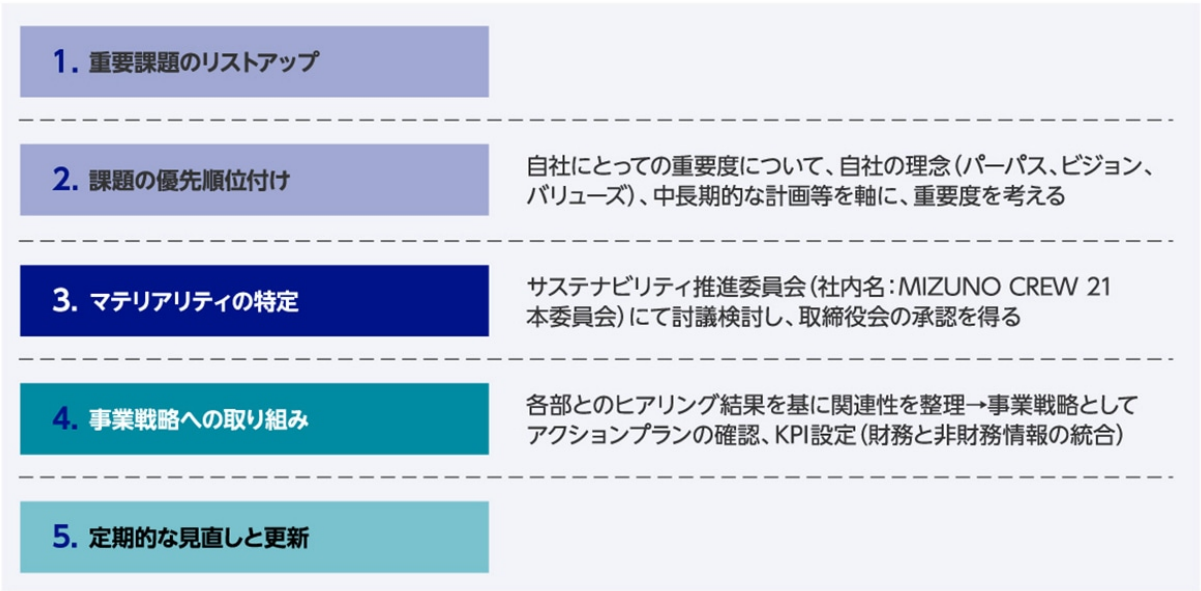
マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティ特定プロセス

ミズノは2015年にCSR視点でマテリアリティを特定し、目標を掲げ事業活動に取り組んできました。以降、当社を取り巻く自然環境と社会環境の変化を受け、サステナビリティ経営のさらなる推進を目的に、定期的な見直しと更新を行っています。直近では2024年度に見直しました。



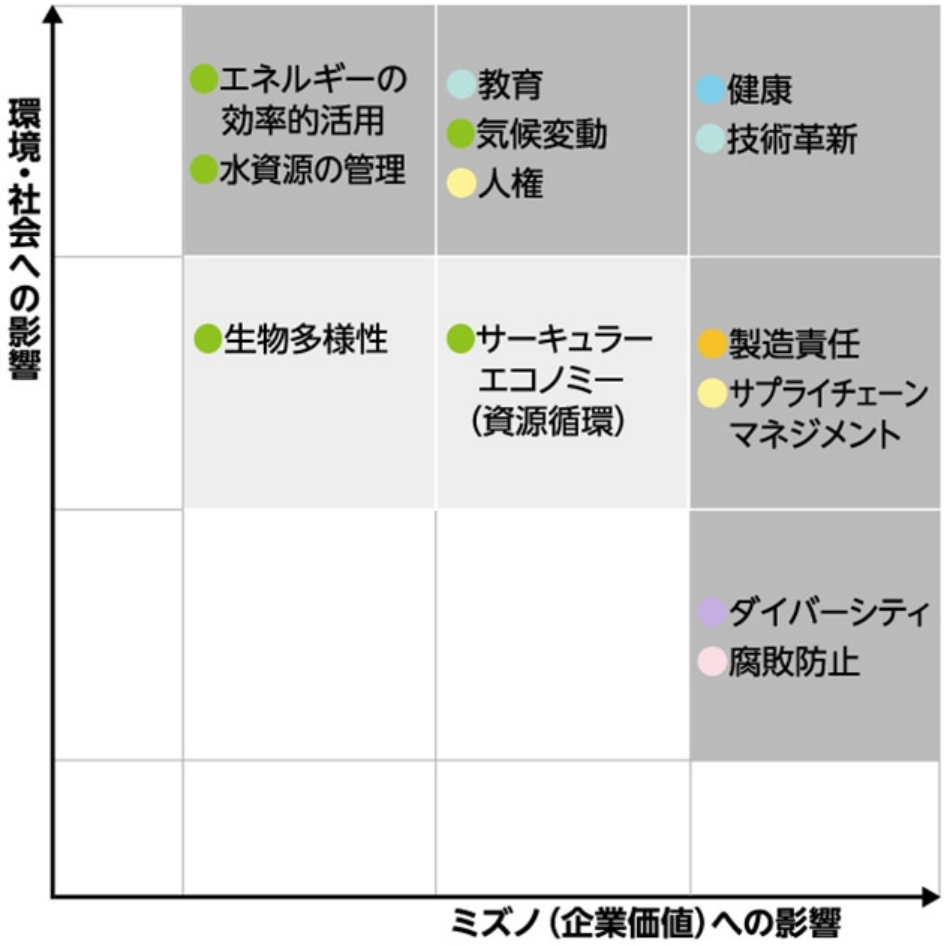
特定プロセスの考え方



2024年の見直しの背景

2023年度に弊社のパーパス、ビジョン、バリューズを策定し、それに基づくサステナビリティ戦略を明確にするため、2024年度はあらためてマテリアリティの見直しを実施しました。
検討を進める中で、関連部門の代表者への個別ヒアリングを実施し、かつ、環境・社会への影響および自社（企業価値）への影響に関する調査を実施しました。

課題の優先順位付け



現段階では、当社として「基盤強化・社会的責任」と「弊社の強みを生かした価値創造」の両側面をマテリアリティとして特定すべきとの判断に至りました。
その結果、マテリアリティの大項目として現状の7つの柱は維持しつつ、重点項目(中項目)を更新することとなりました。今後、関連部門と連携してKPIの設定を進める予定です。

特定したマテリアリティ

特定したマテリアリティと重点項目

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

■サプライチェーンマネジメント
■人間性の尊重



人的資本経営

■ダイバーシティの取り組み
（ミズノDEI）
■人材育成と能力開発



ライフサイクルを通じた地球環境問題への責任

■気候変動への取り組み
■環境負荷低減に向けた商品開発



責任ある事業慣行

■コーポレートガバナンスの強化
■コンプライアンス/腐敗防止



安全で高品質な製品への責任

■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



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

■スポーツを通じた心身の健康
■ミズノらしさ・総合力の発揮



社会課題解決への貢献

■スポーツの振興と教育
■ミズノの技術を応用したサステナビリティ課題への貢献



マテリアリティ一覧

主要取り組み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）を策定しています。

「特定したマテリアリティ」に記載する一覧表

マテリアリティ	重要課題	リスク	機会	主要取り組み指標（KPI）と目標・実績			
				指標（KPI）	2025年度実績	2026年度目標	中期目標
スポーツの持つ多面的な価値への貢献	• スポーツを通じた心身の健康 • ミズノらしさ・総合力の発揮	• スポーツ競技人口の減少 • 国内スポーツ市場の成長鈍化	• スポーツに関するノウハウ・技術・ネットワークを活用した新たな市場創出 • 健康志向の高まりを背景とした製品・サービス需要の拡大によるブランド価値および収益の向上	• 健康維持・増進につながる製品・サービスの利用者総数(延べ人数)	3,360万人	3,400万人	–
				• スポーツ用品体験会やスポーツイベントの実施(回数) ↳スポーツに触れる機会の創出	247回	250回	–
社会課題解決への貢献	• スポーツの振興と教育 • ミズノの技術を応用したサステナビリティ課題への貢献	• 余暇の多様化やデジタル化の進展によるスポーツ需要の分散 • 手軽かつ安全に遊べる外遊びの場の減少	• 独自の運動プログラムの開発・展開・推進 • スポーツ施設利用による地域の多様なコミュニケーション促進 • 社会課題の解決を通じた新規事業機会の創出および事業領域の拡張	• ワーク事業の国内売上高（猛暑対策品・労働災害防止品等）	170.6億円	188億円	2028年度：230億円
				• コンフォートアパレルの売上高 ↳睡眠用品や高機能インナーの普及で、健康で快適な生活に貢献	23.6億円	29.4億円	2028年度：40億円
				• サステナビリティコンテンツの体験機会の創出	–	50校	–
人権を尊重した責任ある調達	• サプライチェーンマネジメント • 人間性の尊重	• サプライチェーンにおける人権・労働安全リスク	• 適切なサプライヤー管理による安定調達および品質維持・向上と競争力の強化	• 致命的・重大不適合項目の是正率	2025年9月末の実績：2024年下期に実施した監査の是正率/53.8% 2026年3月末の実績：2025年上期に実施した監査の是正率/65%	2026年9月末の目標：2025年下期に実施した監査の是正確認率/65%以上 2027年3月末の目標：2026年上期に実施した監査の是正確認率/65%以上	–
人的資本経営	• ダイバーシティの推進 • 人材育成と能力開発	• 労働人口の減少 • 技術革新や事業環境変化への対応遅延	• 多様な人材の活躍促進によるイノベーション創出および生産性向上 • 人材ポートフォリオ最適化による組織競争力の強化	• 女性管理職比率	11.3%	–	2030年度：20%
				• GTB※登録者数	327人	–	2030年度：500人
ライフサイクルを通じた地球環境問題への責任	• 気候変動への取り組み • 環境負荷低減に向けた商品開発	• 気候変動に伴う事業所、店舗、管理施設などへの物理的リスク • 気候変動によるサプライヤーの操業停止や原材料調達の遅れ • 環境規制の強化と対応コストの増加 • 再生可能エネルギーの導入によるコストの増加 • 気温の上昇や熱中症のリスク拡大による屋外スポーツの減少 • 廃棄物の排出増による処理コストの増加 • 有害化学物質の流出リスク	• 省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの導入、廃棄物の削減、リサイクルの推進などによるコスト適正化 • 環境配慮型商品、気候変動対応商品の開発・販売による売上の拡大 • 規制対応力の強化による競争優位の確立	• GHG排出量 Scope1・2	31.1%削減	33.6%削減	2030年（GHG排出量・2018年比）50.4%削減（マーケット基準）
				• GHG排出量 Scope3	39.5%削減	38.7%削減	2030年（GHG排出量・2018年比）58.1%削減（カテゴリー1&12／付加価値10億円当たり）

マテリアリティ	重要課題	リスク	機会	主要取り組み指標（KPI）と目標・実績			
				指標（KPI）	2025年度実績	2026年度目標	中期目標
責任ある事業慣行	• コーポレートガバナンスの強化 • コンプライアンス/腐敗防止	• 汚職、贈収賄等のコンプライアンス違反 • 第三者の知的財産権の侵害 • サイバー犯罪の拡大とサイバーセキュリティ事故	• ステークホルダーからの信頼構築による持続的な企業価値創造	• 内部通報窓口の従業員認知度の向上（*d）	①ミズノ従業員によるミズノフェアプレーホットライン98.2% ②ハラスメント窓口認知度98.2%（全回答者567人）	①ミズノ従業員によるミズノフェアプレーホットライン100% ②ハラスメント窓口認知度100%	–
安全で高品質な製品への責任	• 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	• 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 • 各国規制強化への対応負荷	• より柔軟な品質保証体制の構築による迅速な製品投入と販売機会の拡大 • 各国の法令に基づく安全な製品の生産と販売 • 多様な勤務体系に応じた品質知識習得の機会創出による人材の育成 • ブランド信頼の向上による顧客基盤の強化	• 品質目標（クレーム返品に関する不良率※）の達成率	目標達成率 ①グローバルフットウエアプロダクト本部130% ②グローバルアパレルプロダクト本部140% ③グローバルイクイップメントプロダクト部100%	100%	–

※ GTB（Global Talent Bank）：グローバル志向を有する社員を登録した人材プールであり、将来のグローバル人材として育成・活用を行う対象群

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。

2018年度にマテリアリティを見直した際は、これらの46課題を参考に実施していました。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



Environment

ライフサイクルを通じた地球環境問題への責任 26
方針と体制 29
環境マネジメントシステム 30
気候変動対策 35
TCFDに基づく情報開示 42
サステナブル・プロダクト 46
サーキュラーエコノミー 49
廃棄物削減・リサイクル 51
水の利用と管理 55
有害化学物質の削減 57
生物多様性への取り組み 58
事業活動と環境負荷 59

ライフサイクルを通じた地球環境問題への責任

主要取り組み指標（KPI）と目標・実績

当社は、製品ライフサイクル全体におけるGHG排出量の削減を目指し、「材料」「製造」「設計・製品開発」の各側面から環境負荷低減に取り組んでいます。全プロダクト共通で、再生材・低炭素材料の活用拡大および製造工程における再生可能エネルギーの利用拡大を推進するとともに、各プロダクトの特性に応じた施策を展開しています。

指標	中期目標 2030年（GHG排出量・2018年比）	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標
Scope1・2	50.4%削減 （マーケット基準）	29.4%	31.1%	33.6%
Scope3	58.1%削減 （カテゴリー1＆12／付加価値10億円当たり）	33.9%	41.6%	38.7%

具体的な数値の詳細は「気候変動対策」をご確認ください。

気候変動対策

重要課題

- 気候変動への取り組み
- 環境負荷低減に向けた商品開発

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事業活動やサプライヤーにおける生産活動への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。

関連するSDGs



ミズノのリスクと機会

ミズノでは、気候変動、廃棄物、化学物質の3項目について重要課題に設定し、それぞれリスクと機会の分析を進めています。また、生物多様性を含む自然資本への社会的な関心の高まりを受け、社内の理解促進を図っていきます。当社グループの取り組み、および事業・戦略・財務へのインパクトを報告できる体制を構築していきます。

■ リスク

- 気候変動に伴う事業所、店舗、管理施設などへの物理的リスク
- 気候変動によるサプライヤーの操業停止や原材料調達の遅れ
- 環境規制の強化と対応コストの増加
- 再生可能エネルギーの導入によるコストの増加
- 気温の上昇や熱中症のリスク拡大による屋外スポーツの減少
- 廃棄物の排出増による処理コストの増加
- 有害化学物質の流出リスク

■ 機会

- 省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの導入、廃棄物の削減、リサイクルの推進などによるコスト適正化
- 環境配慮型商品、気候変動対応商品の開発・販売による売上の拡大
- 規制対応力の強化による競争優位の確立

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年までにネットゼロ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。

重要課題へのアプローチ

ミズノの事業活動全体における温室効果ガス排出量のうち、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」が全体の約80%を占めるため、製品を通じた温室効果ガス排出量の削減が重要になってきます。製品のライフサイクル段階での、主な取り組みは以下の通りです。

ライフサイクル段階	主な取り組み
原材料調達	再生材・低炭素材料の採用拡大
製品開発・設計	LCA実施対象製品の拡大、軽量化設計
製造	再生可能エネルギー利用拡大、新製法導入、材料ロス削減
使用	長寿命化による環境負荷低減
循環	リユース推進、副資材削減・簡素化、リサイクル性向上

具体的な数値の詳細は「気候変動対策」をご確認ください。

気候変動対策

主要な取り組み

「ライフサイクルを通じた地球環境問題への責任」に関連する取り組みは下記をご参照ください。

方針と体制

環境マネジメントシステム

サステナブル・プロダクト

サーキュラーエコノミー

気候変動対策

水の利用と管理

有害化学物質の削減

廃棄物削減・リサイクル

事業活動と環境負荷

今後に向けて

2050年ネットゼロ実現に向けて、製造工程の革新や省エネルギーの取り組み、再生可能エネルギーへの転換などを進めていきます。あわせてリサイクルの推進、廃棄物の削減や水の効率的な利用など環境に配慮した取り組みを加速させていきます。

方針と体制

マネジメント方針

ミズノ環境ビジョン

ミズノグループは、ステークホルダーとの対話・協働と私たちの行動を通じて、地球環境課題に積極的に取り組み、スポーツができる環境を未来につなげるため、持続的な社会と幸福な生活（well-being）の実現を目指します。

ミズノ環境方針

1. 気候変動課題への取り組み
   - 自社から排出する温室効果ガスの排出削減に取り組みます（Scope1,2）
   - サプライチェーン全体で温室効果ガスの排出削減に取り組みます（Scope3）
2. 循環型社会への貢献
   - 製品・材料などのリサイクルに努めます
   - 水の使用量を削減し、水資源の保全に努めます
3. 環境負荷の低減
   - 化学物質による人や環境・生態系への影響を減らします
   - 事業活動における廃棄物の削減に努めます
4. 社会との共生
   - 環境に関する情報の適切な開示に努めます
   - 地域社会とのコミュニケーションを広げていきます
   - 生物多様性への取り組みを推進します

私たちは、環境関連の法規を遵守し、環境目標を定めて、これらの取り組みを推進していきます。

2024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。

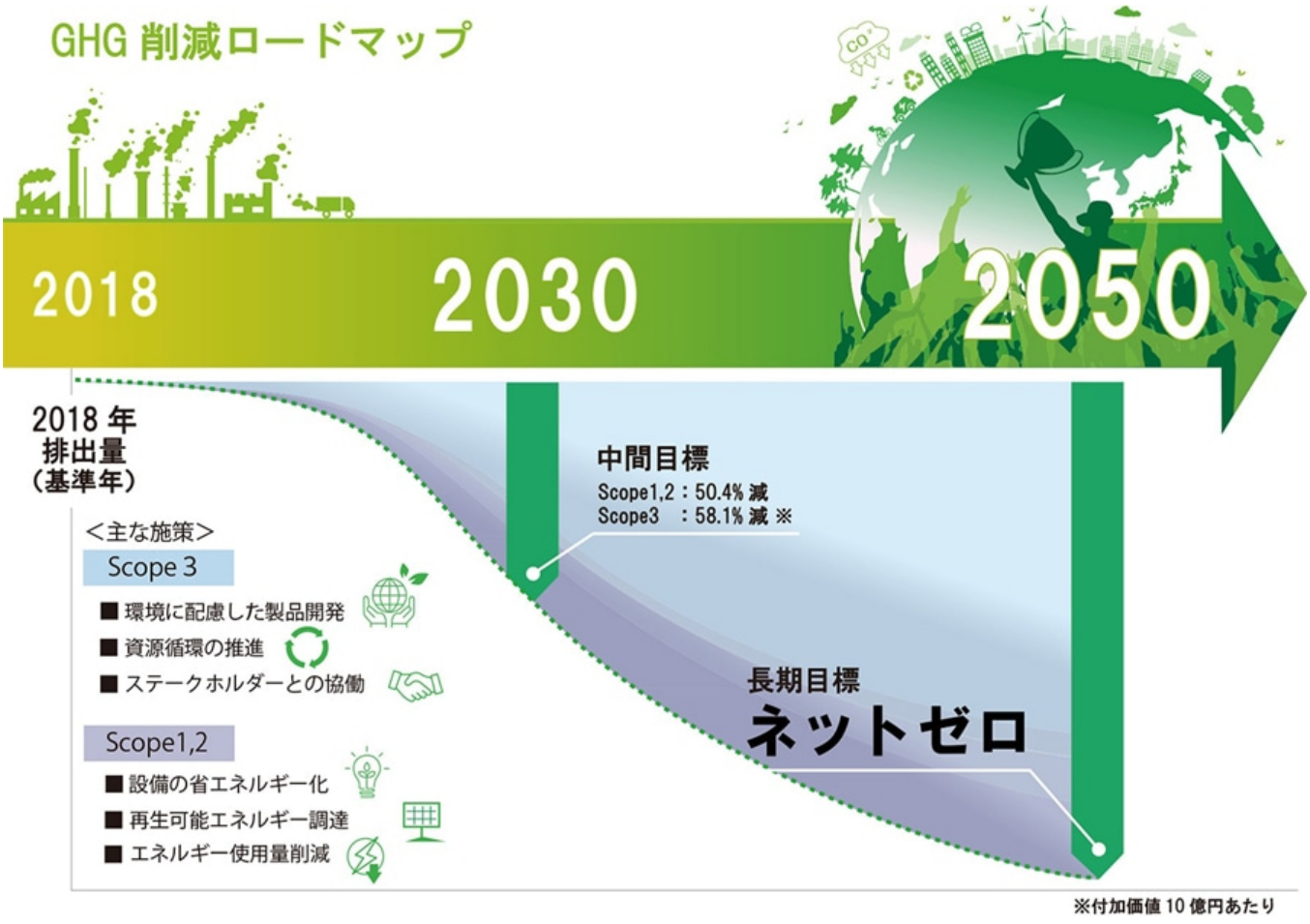
マネジメント体制については「環境マネジメントシステム」をご参照ください

環境マネジメントシステム

基本的な考え方

ミズノは、世界的に地球環境問題が注目されはじめた1991年に、業界に先駆けて当社独自の環境保全活動「Crew21プロジェクト」を開始しました。このプロジェクトは「"宇宙船地球号"の乗組員としての役割を担い、資源と環境の保全活動を実施していく」という思いを込めて名付けられました。プロジェクト開始以来、資源の有効活用や温室効果ガスの排出量削減、製品企画における環境に配慮された素材や製造工程の採用などの取り組みを30年以上続けています。

気候変動の影響をますます感じる近年、当社グループは、企業活動において2050年温室効果ガスの排出を実質ゼロとするネットゼロの実現を2021年に目標として掲げました。ネットゼロ実現に向けて、製造工程の革新や再生可能エネルギーの活用などの取り組みをさらに強化していきます。併せてリサイクルの推進、廃棄物の削減や水の効率的な利用など環境に配慮した取り組みを引き続き進めていきます。



環境保全活動の推進体制

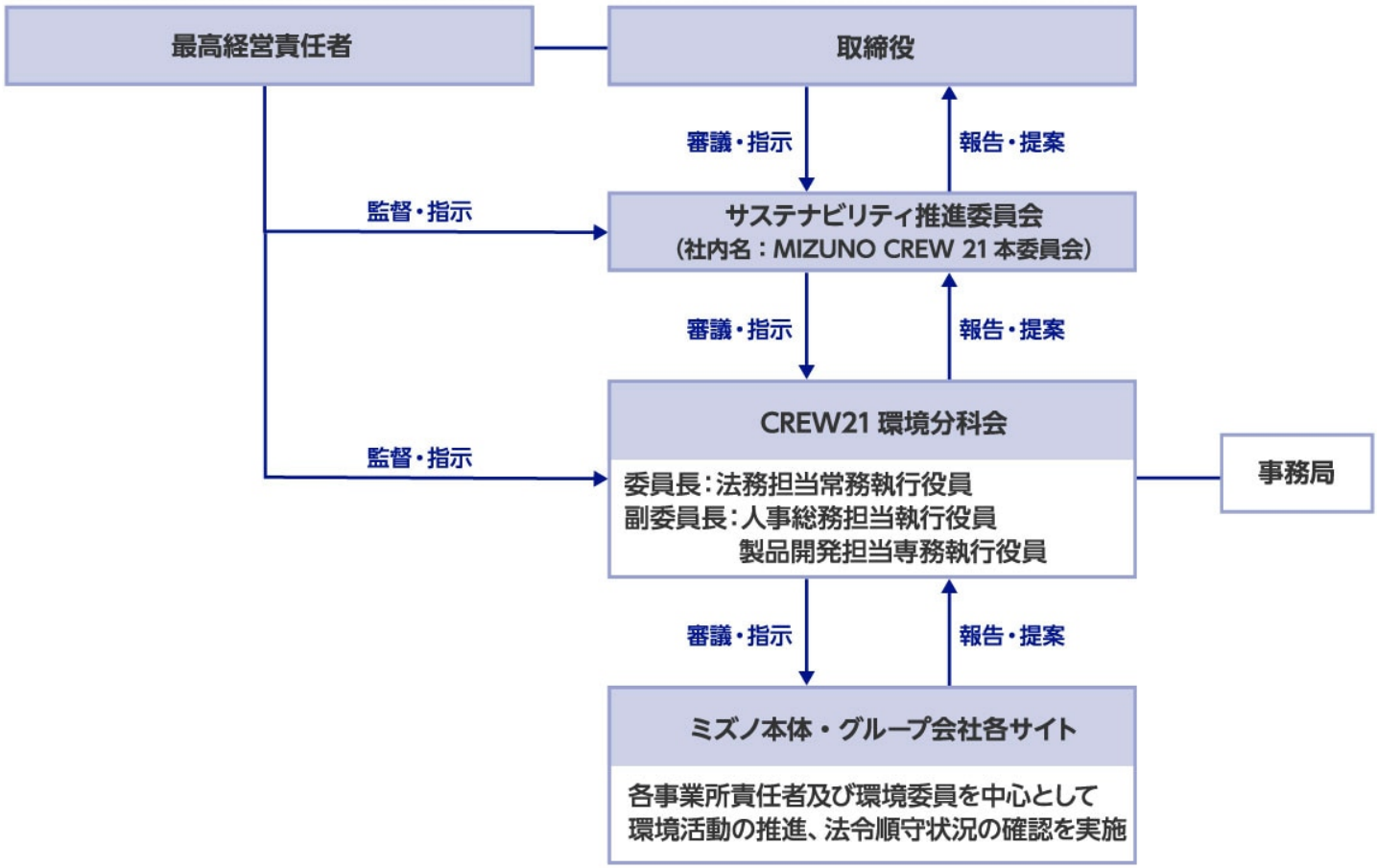
ミズノは、グループ全体で環境保全活動を推進するために、執行役員をトップとした環境マネジメントシステムを構築しています。

環境マネジメントシステムの推進体制としては、法務担当の常務執行役員が委員長、人事総務担当の執行役員と製品開発担当の専務執行役員が副委員長を務める「CREW21 環境分科会」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 環境分科会」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戦略」をご参照ください。

経営とサステナビリティ戦略

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」を当社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。当社は、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）

MIZUNO CREW 21

ISO14001の認証取得

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の認証を受け、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。

なお、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79%、海外31%です。（2026年3月10日従業員ベース）

ISO14001認証拠点一覧

取得年	取得拠点および適用範囲※2026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・MIZUNO TOKYO
2004年	上海美津濃有限公司
2008年	台灣美津濃股有限公司
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
2023年	セノー株式会社 大阪支店

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外部審査を年に1回ずつ実施しています。2025年度は認証機関による審査では「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。

環境監査指摘件数

（件）

	内部監査の指摘（件）	外部審査での指摘（件）
不適合	20	0
軽微な不適合	2	4
改善の機会	2	7

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。
ミズノグループ全従業員の日頃の取り組みの結果、2025年度は第8回更新審査にて認証登録を受けることができました。

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、2025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年度に当社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年度からはプロダクト別に代表的な商品のLCA分析を行い、それぞれの温室効果ガス排出量を試算し、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、当社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。

教育内容

- ミズノとサステナビリティ・ESGについて
- 環境保全活動について
- 労働安全衛生法の新たな化学物質規制
- 産業廃棄物マネジメント など

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の状況を見学いただいています。2025年度は、33社/団体、389名の方々に工場へ来社、見学いただきました。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。



夏休み工場見学会

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、当社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や硬式野球ボールの手縫い体験を行っています。



木製バットの端材を用いたキーホルダー作り



硬式野球ボールの手縫い体験

ミズノテクニクス養老工場における太陽光パネルの設置

ミズノ テクニクス養老工場はミズノの主力事業である野球用品やコンポジット品（カーボン製品）、ゴルフ用品などの生産を行っています。2023年1月、同工場で最大の棟であるゴルフ製造棟に太陽光パネルを設置しました。年間約40万kWhを発電し、ゴルフクラブ・木製バット・コンポジット品などの製品の製造工程における電力として利用しています。
なお、今回の太陽光パネル設置にあたり、自然災害発生時には非常用電源として活用できる出力設備も設置しています。この非常用設備はミズノ テクニクス養老工場のためだけに利用されるだけでなく、非常時には近隣住民に共有・解放できるようにしており、地域社会に貢献することも目指しています。



また2026年4月より、電力契約をRE100へ変更し、太陽光発電以外の使用電力を全て再生可能エネルギーに変更し生産活動を行っています。

気候変動対策

インパクト

温室効果ガス総排出量削減率

13.8%削減

（基準年2018年対比）

国内エネルギー総使用量削減率
（総売上高（億円）あたり）

22.3%削減

（基準年2018年対比）

基本的な考え方

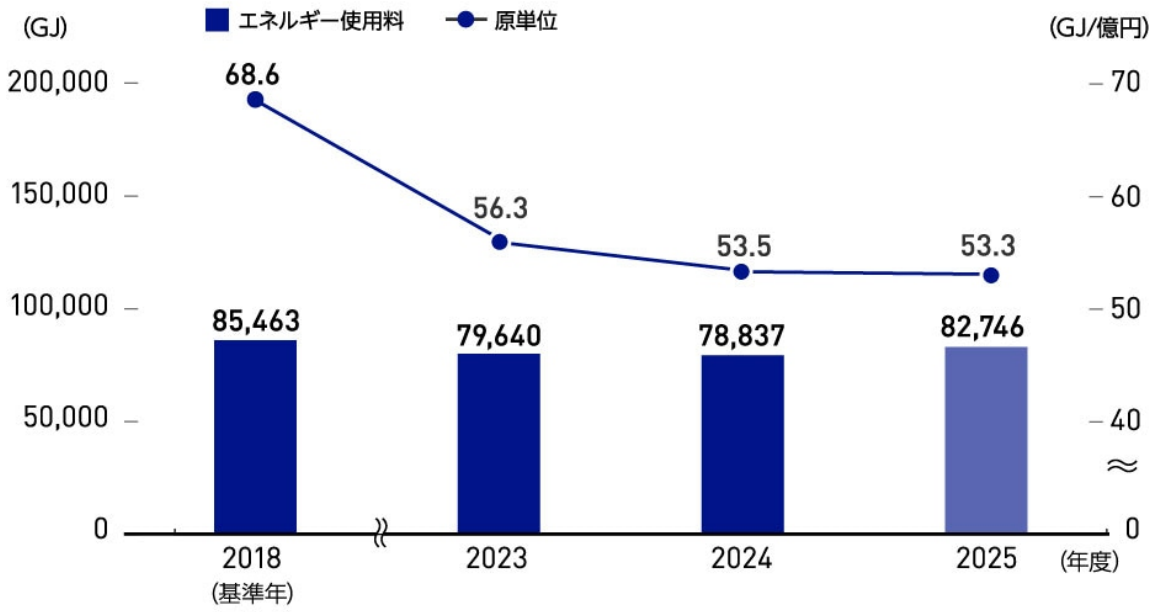
ミズノは、脱炭素社会の実現に向けて、グループ全体でエネルギーおよびエネルギー起源温室効果ガス排出量の削減に取り組みます。また、温室効果ガス排出は、バリューチェーン全体で削減することが重要であるとの認識のもと、製品における温室効果ガス排出量削減にも取り組んでいきます。
また、削減目標について、2024年に国際的イニシアチブ「Science Based Targets(SBT)イニシアチブ」 の認証を得ました。

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、国内工場に太陽光発電の導入、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。

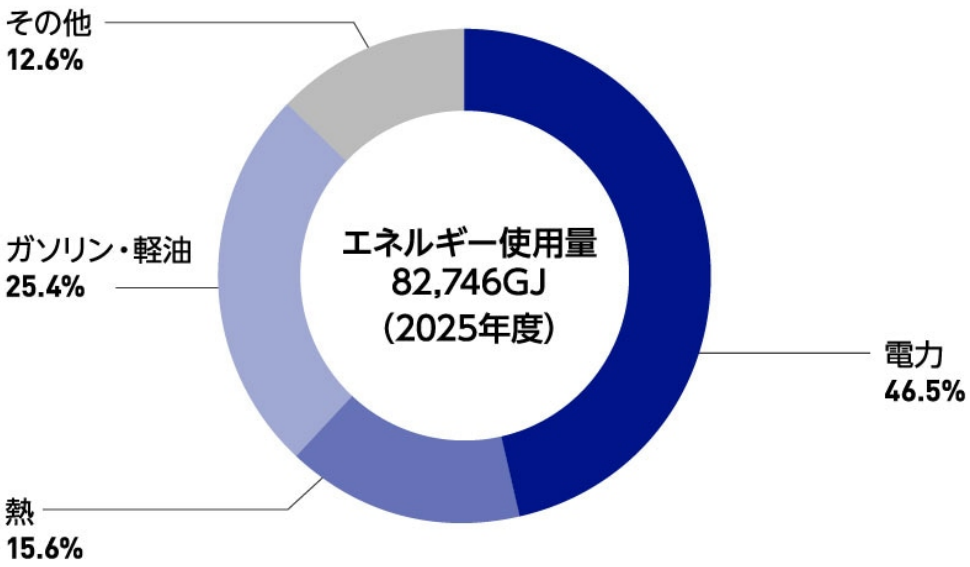
2025年度の国内エネルギー総使用量は、82,746GJでした。原単位は、前年度より0.2ポイント減少し、53.3となりました。

エネルギー総使用量と原単位[*b]



※ エネルギー使用量の内訳は、再生可能エネルギー源ではない燃料、電力、暖房、冷房、蒸気です。バイオ燃料など再生可能エネルギーによる燃料源は現時点で確認できていません。
※ エネルギー使用量に、組織外のエネルギー消費量は含まれていません。
※ 原単位：国内エネルギー使用量（GJ）／国内総売上高（億円）
※ 算定には、LCIデータベース IDEA version 3.5の係数を使用
※ 過去年度実績値について、一部データおよび使用係数に更新があったため遡及訂正しています。

使用エネルギーの内訳[*b]



※ 算定には、LCIデータベース IDEA version 3.5の係数を使用

エネルギー使用量削減の主な取り組み

当社は、照明のLED化を順次進めており、エネルギー使用量の削減に取り組んでいます。建物で使用している設備機器は、更新時期に応じて省エネルギータイプの設備を導入しています。なお、個別の取り組みにおける削減量やエネルギーの種類についての把握は困難なため、現時点で開示の予定はありません。

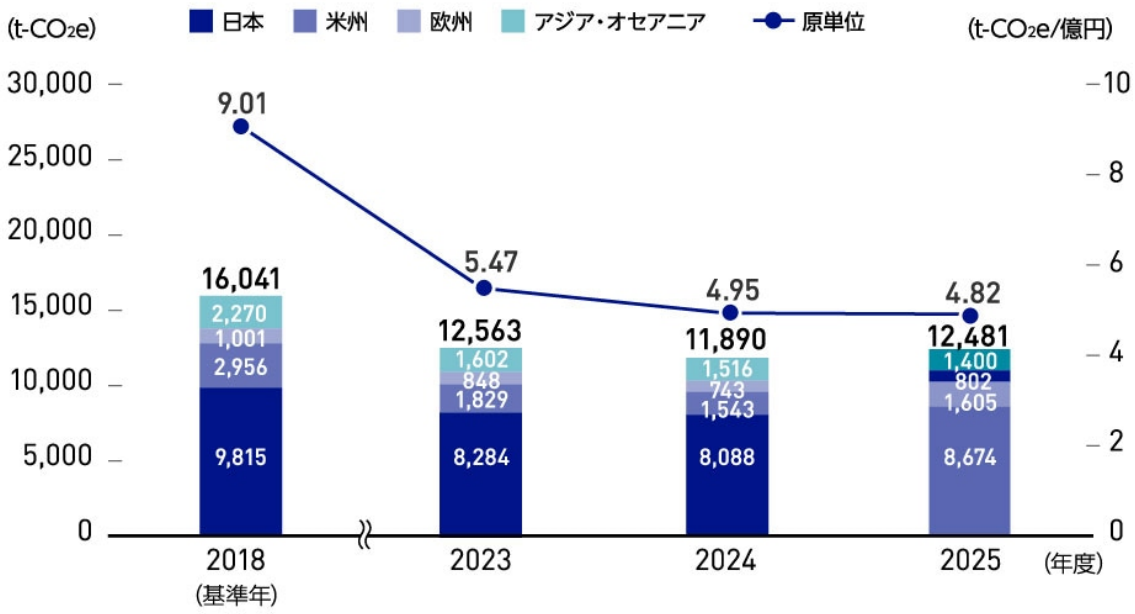
エネルギー起源の温室効果ガス排出量

2025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温室効果ガス排出量目標(マーケット基準)は10,640t-CO_2eで、実績は10,377t-CO_2eでした。目標を上回る削減を達成し、グループ全体として温室効果ガス排出量の削減が順調に進んでいます。本年度は非化石証書により温室効果ガス排出量の削減をさらに推進しました。
今後も、省エネ機器の導入や業務の効率化、再生可能エネルギーの活用を通じて、更なる温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいきます。
なお、バイオマスの燃焼など生物由来の温室効果ガス排出量の発生は確認できていません。

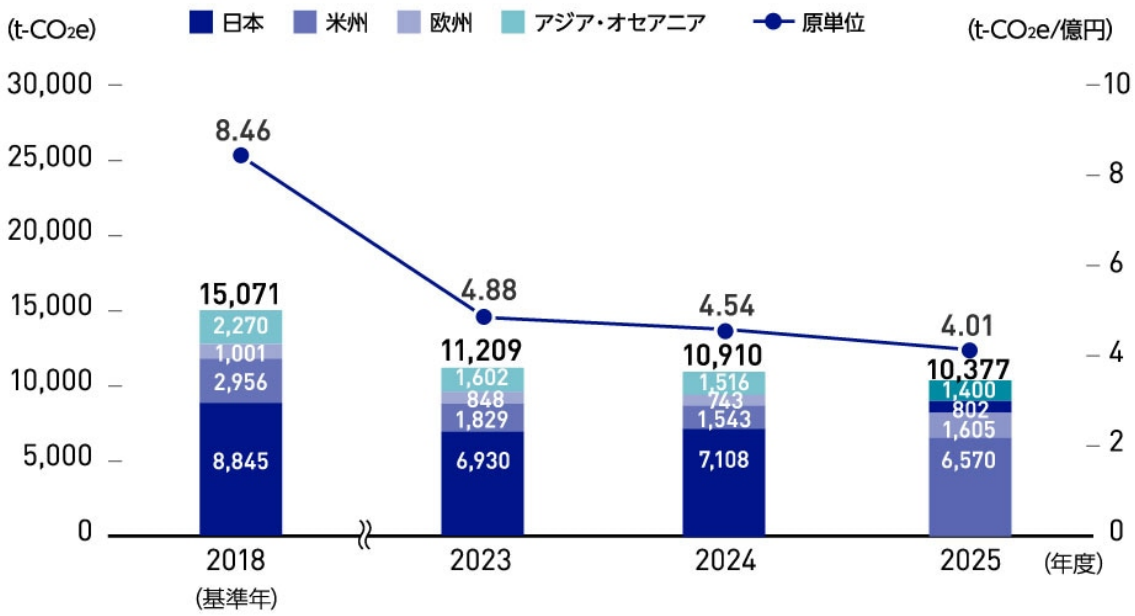
※ 目標数値はマーケット基準で算出しています。

地域別温室効果ガス排出量と原単位

ロケーション基準



マーケット基準



※ 原単位：温室効果ガス排出量（t-CO_2e）/連結売上高（億円）
※ 本データは小数点以下を四捨五入しているため、各項目の数値合計値と合計欄の数値は必ずしも一致しません。
※ マーケット基準の数値はマーケット基準法（環境省による電力事業所の排出係数）を使用しています。なお、電力調達データ入手不可の拠点や海外拠点についてはロケーション基準の排出係数を使用しています。
※ 2025年度実績値について、一部拠点は2024年度実績値を利用しています。
※ 2025年度の日本（マーケット基準）の排出量は、非化石証書の購入による環境価値を反映しています。
※ 過去年度実績値について、一部データに更新があったため遡及訂正しています。

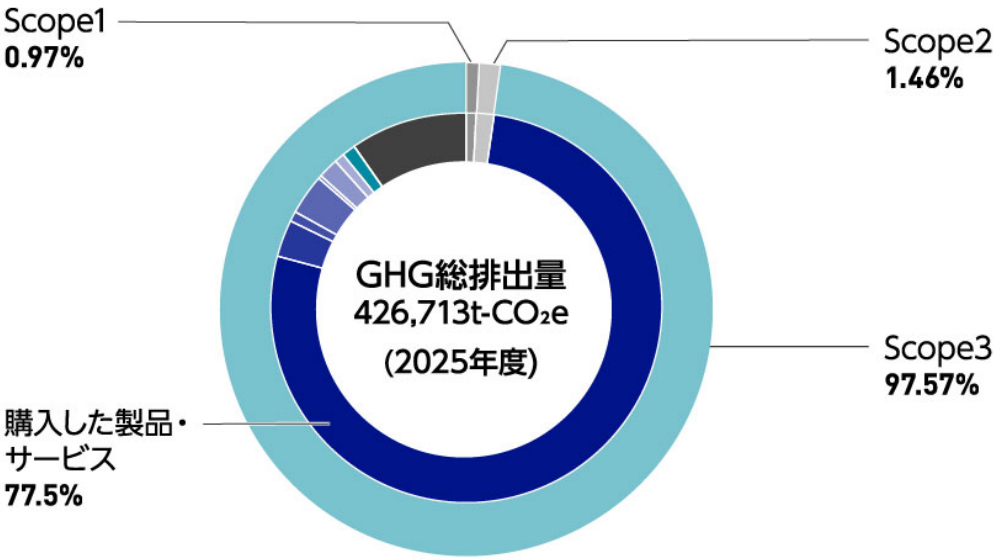
その他の間接的な温室効果ガス排出状況

脱炭素社会の実現のためには、自社から排出される温室効果ガス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2025年度の温室効果ガス排出量の中で、Scope3が占める割合は97.57%でした。Scope3における温室効果ガス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、サプライチェーン上のお取引先とも協業し、さらなる削減の対策を検討していきます。

2025年度温室効果ガス排出量の内訳（マーケット基準）



温室効果ガス排出量の推移

エネルギー起源の温室効果ガス排出量（t-CO_2）：Scope1およびScope2【*a】

		2018年度（基準年）	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1		4,757	4,044	4,058	4,158
Scope2	ロケーション基準	11,284	8,518	7,832	8,322
	マーケット基準	10,314	7,165	6,852	6,291
合計（Scope1+Scope2（マーケット基準））		15,071	11,209	10,910	10,377
基準年対比（%）			74.4	72.4	68.9

※ マーケット基準の数値はマーケット基準法（環境省による電力事業所の排出係数）を使用しています。なお、電力調達データ入手不可の拠点や海外拠点についてはロケーション基準の排出係数を使用しています。
※ 2025年度実績値について、一部拠点は2024年度実績値を利用しています。
※ 2025年度の日本（マーケット基準）の排出量は、非化石証書の購入による環境価値を反映しています。
※ 過去年度実績値について、一部データに更新があったため遡及訂正しています。

その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量（t-CO_2e）：Scope3 [*a]

カテゴリー	2018年度（基準年）		2023年度		2024年度		2025年度	
	GHG排出量	内訳（%）	GHG排出量	内訳（%）	GHG排出量	内訳（%）	GHG排出量	内訳（%）
カテゴリー1（購入した製品・サービス）	391,915	81.7	328,521	79.9	345,128	78.9	322,584	77.5
カテゴリー2（資本財）	9,392	2.0	6,451	1.6	13,172	3.0	12,535	3.0
カテゴリー3（燃料・エネルギー関連）	3,755	0.8	3,569	0.9	4,066	0.9	6,150	1.5
カテゴリー4（輸送・配送（上流））	10,855	2.3	15,319	3.7	14,526	3.3	15,001	3.6
カテゴリー5（事業から出る廃棄物）	317	0.1	583	0.1	729	0.2	514	0.1
カテゴリー6（出張）	4,207	0.9	7,275	1.8	7,629	1.7	7,437	1.8
カテゴリー7（雇用者の通勤）	4,438	0.9	4,219	1.0	4,241	1.0	4,216	1.0
カテゴリー8（リース資産（上流））	3,686	0.8	4,472	1.1	4,091	0.9	3,143	0.8
カテゴリー9（輸送・配送（下流））	159	0.0	509	0.1	491	0.1	840	0.2
カテゴリー12（販売した製品の廃棄）	51,001	10.6	40,123	9.8	43,375	9.9	43,916☑	10.5
合計	479,724	100.0	411,041	100.0	437,448	100.0	416,336	100.0
基準年対比（%）			85.7		91.2		86.8	

※ 国内の購入電力はマーケット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、間接的に排出する温室効果ガス排出量
※ 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温室効果ガス排出量
※ Scope1と2については、エネルギー起源の排出になります。
Scope3については、環境省ガイドラインより非エネルギー起源の温室効果ガスを一部含んでおります。
※ ☑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温室効果ガスの直接排出および間接排出。
※ Scope3/カテゴリー1
製品カテゴリー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温室効果ガス排出量 ー 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温室効果ガス排出量 ー 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温室効果ガス排出量 ー ③
温室効果ガス総排出量 ＝ ① ＋ ② ＋ ③
※ LCA算定には、LCIデータベース IDEA version 3.5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（ver3.5）を使用
※ Scope3/カテゴリー12
製品カテゴリー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温室効果ガス排出量 ー 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温室効果ガス排出量 ー 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温室効果ガス排出量 ー ③
温室効果ガス総排出量 ＝ ① + ② + ③
※ LCA算定には、LCIデータベース IDEA version 3.5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（ver3.5）を使用
※ GHGプロトコルに基づき計算方法を見直したことにより、過去年度の温室効果ガス排出量実績値を遡及訂正しています。

【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2025年度の環境関連データについて、「SGSジャパン株式会社（英: SGS Japan Inc.）」による第三者保証を受けています。

検証意見書（2025年度）

【保証範囲】

2025年度の温室効果ガス 排出量（Scope3・カテゴリー1,12）

その他の大気への排出

オゾン層破壊物質（ODS）の排出量、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に関しては該当しないため、報告はしておりません。

ステークホルダーとの共創

大阪府サプライチェーン全体の CO_2排出量見える化モデル事業

大阪府では、大阪・関西万博を機にサプライチェーン全体のCO_2排出量の可視化を加速することを目的として、「サプライチェーン全体の CO_2排出量見える化モデル事業」を実施しています。この事業はボストン・コンサルティング・グループ合同会社が受託し、業種や対象製品の適合性を総合的に検討した上で、ミズノが2023年度の参加企業として選定されました。

本プロジェクトでは、特にアパレルとイクイップメント分野のカーボンフットプリント（CFP）に関する CO_2排出量の算定および報告を行いました。ミズノは2018年からフットウエアを中心にCFPの算定を先行して行っており、多種多様な製品に対するCFP算定の取り組みを加速する上で、正確性と業務負荷のバランスの取れた方法の確立が必要でした。当社は大阪に本社を置く企業として、今後も大阪府と連携し、持続可能な事業慣行を推進していくことを目指します。



野球グラブ



ゴルフアイアン



Tシャツ





今後の課題

- Scope1、2、3の全てにおいて、温室効果ガス排出削減の取り組みをパリ協定の指針に準じて進めていきます。
- 再生可能エネルギー化、省エネルギー化と低炭素へのエネルギー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（廃棄物削減、サーキュラエコノミーなど）に向けた取り組みを推進します。

TCFDに基づく情報開示

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、気候変動が事業に与える影響の重要性を踏まえ、これまで、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）」提言に沿って、気候変動関連リスクおよび機会の整理（棚卸）と情報開示を進めてきました。
また、当社グループは2022年3月にTCFD提言への賛同を表明しています。

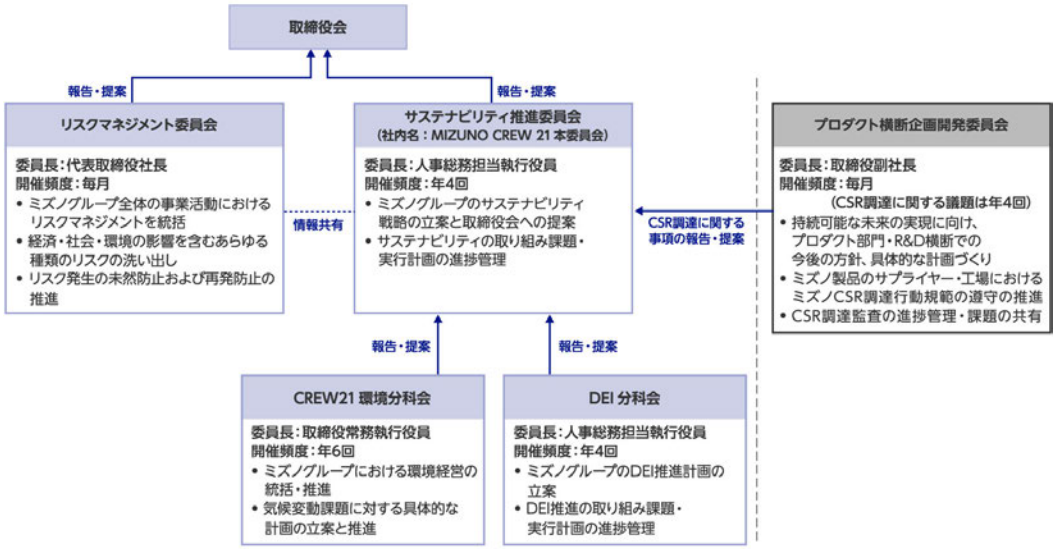
現在は、TCFD提言の考え方を引き継ぐ国際的なサステナビリティ開示基準であるISSB（International Sustainability Standards Board）によるIFRSサステナビリティ開示基準（IFRS S1／S2相当）を踏まえ、日本のサステナビリティ開示基準であるSSBJ基準に基づき、気候変動に関するガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標について開示しています。
今後も、気候変動に関するガバナンスを強化するとともに、当社の事業におけるリスクと機会の分析に基づいた戦略を検討・策定を進め、情報開示における透明性をさらに高めてまいります。

【TCFD要求項目：1. ガバナンス】

気候変動に関する事項は、人事総務担当の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 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。
2021～2025年度は、取締役会において７回、取締役と執行役員が出席する執行役員会において６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、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 環境分科会、プロダクト横断企画開発委員会を設置しています。
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環境分科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。

MIZUNO CREW21



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「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環境分科会の責任範囲は、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環境分科会（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。

CREW21プロジェクト

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。

MIZUNO CREW 21

■ サステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW21 本委員会）

人事総務担当の執行役員が委員長を務め、製品開発担当専務執行役員、経理財務・法務担当常務執行役員、総合企画室担当執行役員、グローバルマーケティング担当執行役員のほか、サステナビリティと密接に関連する法務室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ています。

■ CREW21 環境分科会

法務担当の常務執行役員を委員長とし、人事総務担当の執行役員、製品開発担当の専務執行役員のほか、商品企画、開発、人事総務、法務、物流、品質保証、各事業部、施設、工場など主要な部門の責任者をメンバーとして、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。事業活動における温室効果ガス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、法務担当の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。

サステナビリティ推進体制

【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問題への責任」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、副委員長は取締役副社長、常務執行役員と執行役員2名合わせて4名、委員は内部統制をつかさどる部門の部門長6名により構成）やグローバル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。また、リスクマネジメント委員会において、各プロダクト部門や各コーポレート部門における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討議しました。今後は、財務インパクトの分析を含めた上で各部門での検討をさらに進め、当社グループ全体として、気候変動のリスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類し情報を開示していきます。

気候変動に関するリスクおよび機会については、パリ協定の目標水準を含む複数の将来シナリオを念頭に置きながら、事業・戦略・財務に与える影響の整理を進めていきます。
SSBJ基準に沿った定量的な影響分析については、信頼性や前提条件の精査を行いながら、開示可能な範囲から段階的に対応を進めていく予定です。

【TCFD要求項目：3. リスク管理】

当社グループは、国際環境マネジメント基準であるISO14001に基づき、コンプライアンス部門に属するEMS（環境マネジメントシステム）推進事務局（以下、環境推進事務局）を通じて、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。リスクと機会の分析結果は、環境推進事務局からCREW21 環境分科会に提出され、委員長、副委員長および委員会メンバーにより承認されます。特に、豪雨や台風などの風水害に対するリスクは、事業継続計画（BCP）の対策としても取り組んでいます。プロダクト部門では、生産拠点と調達先の分散化・多様化を維持しながら、管理効率を向上させるための絞り込みを進めており、特に高い製造技術を要する製品（主にイクイップメント）においては、調達先の適切な分散が困難なため、ビジネス上の優先順位を考慮し、2次・3次の製造工場でのBCPを構築させていくなどの対応を進めていきます。

【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年までにネットゼロの実現を目指すことを定めました。

また、2024年4月には、国際的イニシアチブ「SBTi（Science Based Targets initiative）」の認証を取得しました。温室効果ガスの Scope1（自社直接排出）とScope2（自社間接排出）について、2030年に2018年（基準年）比で50.4%削減することを目標としています。さらに、Scope3（他社間接排出）のカテゴリー1（購入した製品・サービス）およびカテゴリー12（販売した製品の廃棄）についても、2018年（基準年）比で58.1%削減（付加価値10億円あたり）の目標が科学的根拠に基づいた目標であるとの認定を受けました。
これらの目標の実現に向けて、省エネルギーや再生エネルギーの活用、製品製造工程の革新、廃棄物削減、リサイクルの推進などの取り組みを推進していきます。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



これらの環境目標の達成に向け、各関連部門において、事業活動および製品・サービスのライフサイクル全体を通じた温室効果ガス排出削減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）。これらの取り組みについては、CREW21環境分科会において適宜報告・共有されています。

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・開示を行っています。Scope3のカテゴリー1およびカテゴリー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を行い、さらに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、Scope2、Scope3総排出量を開示しています。

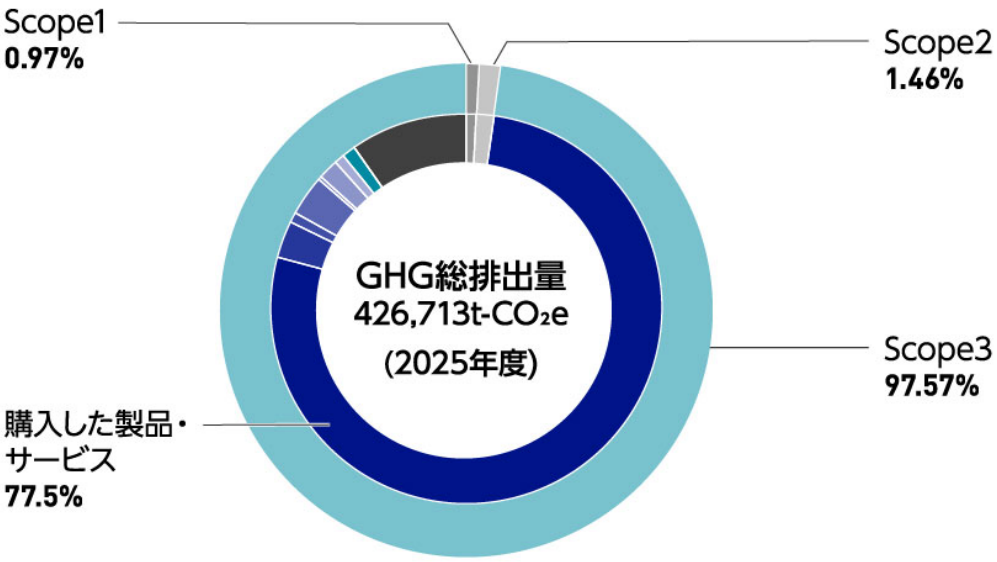
2025年度には、SSBJ基準への対応を見据え、現行の算定・管理体制とのギャップを把握することを目的として、Scope1、Scope2およびScope3のカテゴリー1、12を対象に、監査会社によるプレ保証を実施しました。確認された管理体制や対象範囲に関する課題については、今後の改善に向けた対応を進めています。

温室効果ガス排出量の実績の詳細は「気候変動対策」ページをご参照ください。

気候変動対策

ESGデータ＞環境

2025年度 その他の間接的な温室効果ガス排出量【*a】



詳細な数値については、ESGデータをご参照ください。

サステナブル・プロダクト

基本的な考え方

ミズノは、中期・長期の環境目標達成に向け、プロダクト部門ごとに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。
また、スポーツ施設の施工および運営管理においては廃材の抑制、リサイクル材の採用など、環境に配慮した手法を施主や発注者に提案しています。

製品ライフサイクルにおける環境負荷低減への取り組み

2023年には、大阪府の「サプライチェーン全体のCO_2排出量見える化モデル事業」に参画し、アパレルとイクイップメント分野のカーボンフットプリント（CFP）に関するCO_2排出量の算定および報告を行いました。ミズノは多種多様な製品を製造・販売しているため、正確性と業務負荷のバランスの取れた方法の確立が必要です。今後もライフサイクルアセスメント（LCA）やCFPの分析を進め、環境負荷の低減に取り組んでいきます。

原材料の使用とリサイクル

ミズノでは、製品の種類が多岐にわたるため、製品に使用する原材料の種類を全てリストアップすることは困難と判断し、主要なプロダクトで使用している主な原材料について報告します。原材料には、植物由来原料やリサイクル原料なども採用しています。

リサイクル原料の採用は、従来のシューズとアパレルに使用する材料への取り組みに加えて、野球用具やヘルシーインテリア製品にもその採用を拡大しています。

代表例	リサイクル原料
イクイップメント	廃車される列車の車体アルミニウムを金属バットに再生、同じく廃車される列車のシート生地をトレーニング用具に採用、野球用などチーム向けバックパックの裏地にリサイクルポリエステル素材を採用など
シューズ	リサイクルポリエステルをアッパーに採用、植物由来材料（Pebax® Rnew®/Rilsan®）をウェーブプレートに使用、染色しないアッパーニット材料を採用、ミッドソールと中敷きに藻類ベースの素材「BLOOM」を採用するなど
アパレル	ペットボトルをリサイクルした素材、植物由来合成繊維、生分解性合成繊維、米の籾殻を再利用した素材など

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。

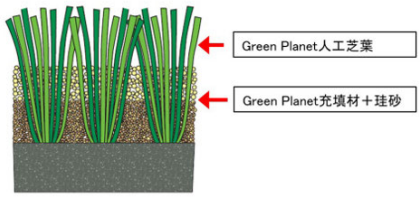
世界初※1のスポーツ用人工芝と充填材をカネカと共同開発

ミズノと株式会社カネカは、カネカ生分解性バイオポリマー Green Planet®※2を使用した屋内型人工芝葉と充填材の「生分解性人工芝シリーズ」を共同開発しました。
海で分解され、海洋プラスチックごみの要因とならない樹脂素材を使った「生分解性人工芝シリーズ」を全国のスポーツ施設や商業施設などへの導入を目指すことで、生態系や人体への影響が懸念される環境汚染課題の解決に取り組みます。
また、カネカ生分解性バイオポリマー Green Planet®は、100%バイオマス由来の樹脂であり、GHG排出量削減や石油資源の使用量削減にも貢献できます。

※1 Green Planetを使用した海洋生分解性人工芝として（カネカ、ミズノ調べ。2025年6月時点）
※2 株式会社カネカが開発したバイオマス由来の生分解性バイオポリマー



屋内型ロングパイル人工芝と充填材



人工芝断面イメージ図

ミズノ×カネカの世界初、海で分解する生分解性人工芝開発で脱海洋汚染

「生分解性人工芝シリーズ」の詳細

■ 環境省「プラスマ・アワード2026 使う・減らす部門」金賞受賞

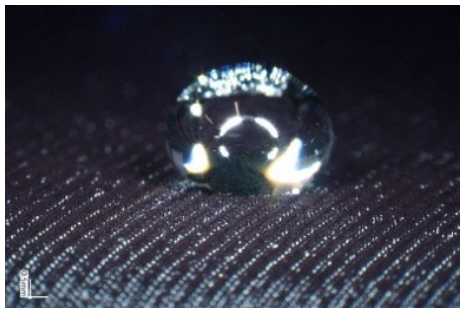
環境省は、海洋プラスチックごみ問題の解決に向けて、「プラスチックとの賢い付き合い方」を推進する「プラスチック・スマート」を展開し、多様な主体の取り組みについて発信しています。その中でも特に優れた取り組みについて表彰する「プラスマ・アワード2026」の「使う・減らす」部門において、ミズノの「海中環境でも分解する樹脂を採用したスポーツ用、景観用人工芝葉および充填材※3」が金賞を受賞しました。

※1 「Re Green Grass UMI」シリーズと「Field Chip UMI」シリーズ

泳ぐ人にも環境にも配慮した新競泳用ニット水着生地の開発

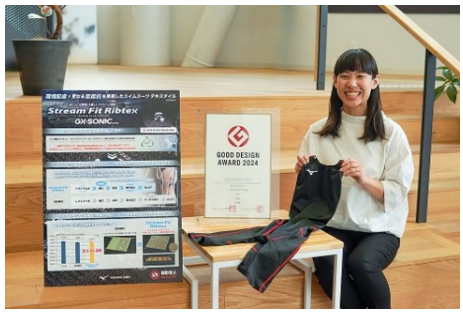
競泳水着は「速く泳ぎたい」というユーザーのニーズに応えるため、日々製品開発が進められ、進化し続けています。特に競泳用水着で使用される生地は、水による抵抗が低くなるよう撥水加工が施されているほか、表面の組織や加工も工夫されています。
一方、環境に配慮した製品開発を行う際、一般的に使用されるリサイクルポリエステル糸やPFASフリー撥水剤※1を使用するとコストアップや性能低下を招くとされ、要求特性と環境配慮との両立は困難とされてきました。そこでミズノでは、東レ株式会社との共創により、これまで以上の環境配慮とさらなる低抵抗性を実現する生地を開発しました。

※1 有機フッ素化合物（化学物質）の含まない撥水剤のこと。



新素材の撥水の様子

「Stream Fit Ribtex（ストリームフィットリブテックス）」と名付けられたこの新生地は高い評価をいただき、GOOD DESIGN賞2024を受賞しました。その後、「STREAM FIT RIBTEX」を使用した競泳用水着を「GX・SONIC STREAM」と名付け、2025年9月に発売しました。



GOOD DESIGN AWARD 2024受賞

製品設計による耐久性向上

超硬金具搭載による野球スパイクの長寿命化取り組み

ミズノはサステナビリティ活動の一環として、製品の長寿命化を推進しています。
野球スパイクにおいては、金具の耐久性向上によってシューズ全体の寿命を延ばす工夫を行っています。
現在主流の埋め込み式金具のスパイクは高い機能性を備えていますが、金具が摩耗するとシューズごと買い替えが必要になるという課題があります。
これに対しミズノでは、オーダースパイクの一部※1に、宇宙開発機器やトンネル掘削機にも使用される超硬合金を金具の先端に特殊溶接する製法を採用。これにより、通常の金具と比較して高い耐久性※2を実現しています。

「金具以外はまだ使えるのに買い替えなければならない」という状況を減らすことで、廃棄物の削減に貢献。シューズの長寿命化を通じて、環境負荷の低減を目指しています。



※1 ミズノプロオーダー、グローバルエリートオーダーのスパイクの樹脂底スパイク（2025年10月現在）
※2 ミズノ調べ

今後の課題

ミズノの事業活動全体の温室効果ガス排出量のうち、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」が全体の約80%を占めるため、製品を通じた温室効果ガス排出量の削減が重要と認識しています。今後も温室効果ガス排出量の低減に向けた製品の企画開発を推進します。

サーキュラーエコノミー

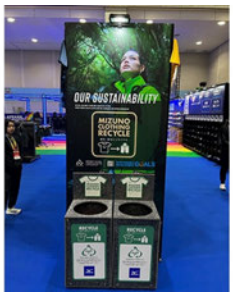
基本的な考え方

製品の循環を実現するため、設計段階から長寿命化や再利用を見据えたものづくりを推進しています。あわせて、回収や修理、二次流通の仕組みを整備し、製品の価値を維持しながら資源の有効活用と廃棄物削減につなげています。
今後も、スポーツを通じて社会に価値を提供する企業として、製品・サービスの提供にとどまらず、そのライフサイクル全体に責任を持ち、環境と調和した事業活動を推進していきます。

アップサイクルプロダクト

大阪マラソン2026におけるサステナビリティ活動

気候変動により、ランニングなど屋外でスポーツを行うことが難しい場面が増えてきています。いつまでもスポーツを楽しめる地球環境を守るため、ミズノでは使用済みアパレルを回収し、それらを資源として活用するリサイクル活動を推進しています。
2026年2月に開催された「大阪マラソン2026」では、昨年に引き続きEXPOの当社ブースに回収ボックスを設置し、使用済みアパレルの回収を受け付けました。
また、多くのランナーが防寒対策としてポンチョを着用するため、リサイクル素材で作られ、使用後には再度リサイクルに回すことができる環境配慮型のリサイクルポンチョを作成し、同じくEXPOブースで販売しました。



大阪マラソンEXPO 2026 ミズノブース内に設置の
リサイクルボックス

レース当日は昨年に引き続きポンチョの回収を行いました。さらに今回はポンチョに加えて不要となったアパレル品も受け付けました。スタート地点5か所およびコース上2か所の計7か所にポンチョおよびアパレル回収BOXを設置し、ランナーへの呼びかけを実施。リサイクル可能な回収物は、アパレルはマテリアルリサイクルへ、ポンチョは物流用の梱包資材に生まれ変わります。



スタート地点のポンチョ回収エリア





コース上の回収BOX

指定管理施設の地域連携から生まれた唯一無二のアイテム

ミズノはスポーツ用品の企画・開発、販売以外にも、スポーツをする場である体育館やグラウンドなどの管理運営も行っています。その数は1,267施設（2025年4月時点）にのぼります。
各種スポーツ教室やオリジナルプログラムの運営はもちろん、施設ごとに特長があるイベントの開催も行っています。
スケートボードやBMXが楽しめる「深北緑地（大阪府大東市）」では、地域を管轄する大東四條畷消防本部と協力し、グラブを作る際に出てしまう残革と、消火活動により使えなくなった消防ホースを使った小物入れ（コインケース）を制作しました。
ミズノと同消防本部は、SDGsの観点から以前よりグラブ残革や廃棄する消防ホースを使った小物入れをそれぞれ制作しており、地域連携をきっかけに唯一無二の小物入れが生まれました。
主に大東四條畷消防本部が地域で行う啓発イベントなどで、防火・防災を身近に感じてもらうための小物として、来場者が無償で制作（数量限定）できる機会を設けています。



地域で行う啓発イベント



屋内型ロングパイル人工芝と充填材

[指定管理施設の地域連携から生まれた唯一無二のアイテム]

今後の課題

ミズノは1990年代から30年以上にわたり環境保全活動に取り組んでおり、2050年には事業活動を通じてネットゼロの実現を目指しています。
今後も資源循環の実現にむけた取り組みや、協業可能なパートナーとの共創を通じて環境負荷低減を推進し、地球環境の保全に貢献していきます。

廃棄物削減・リサイクル

インパクト

産業廃棄物総重量

428.5t

リサイクル率

99.4%

（ミズノテクニクスで発生した産業廃棄物に限る）

基本的な考え方

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。

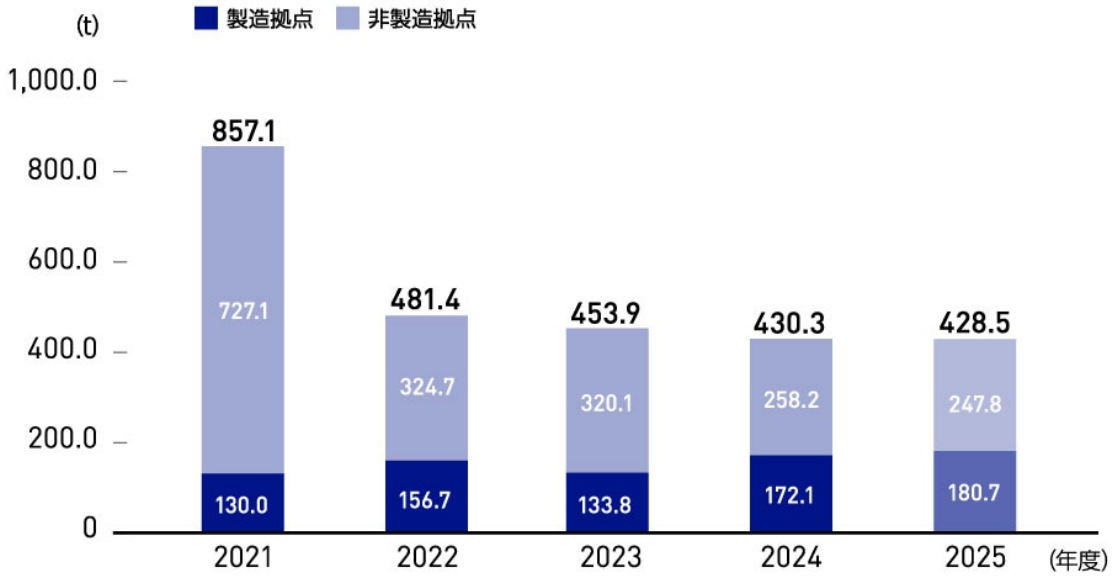
原材料の調達においては、リサイクル素材や植物由来材料を採用し、耐久性の向上やメンテナンス、リペアによる製品の長寿命化にも取り組んでいます。また、スポーツ施設の施工および運営管理においては廃材の抑制、リサイクル材の採用など、環境に配慮した手法を施主や発注者に提案しています。

産業廃棄物の削減

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、2025年度の産業廃棄物の排出量の目標値は167.6トンで、実績は180.7トンでした。目標に対しては7.8%の増加、前年度比で5.0%の増加となりました。

大幅な増加となった背景には、回収品や未使用在庫の一括処理により一時的に排出量が増加したこと、また生産活動に伴う廃棄物の増加が挙げられます。これらの要因により、前年と比較して排出量が増加する結果となりました。

拠点別 産業廃棄物総重量[*b]



※ 設備やコストの制約、運用の複雑さなどの理由により、現時点では廃棄物の組成別管理は行っていません。

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]

詳細は、ESGデータをご参照ください。

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99.4%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。

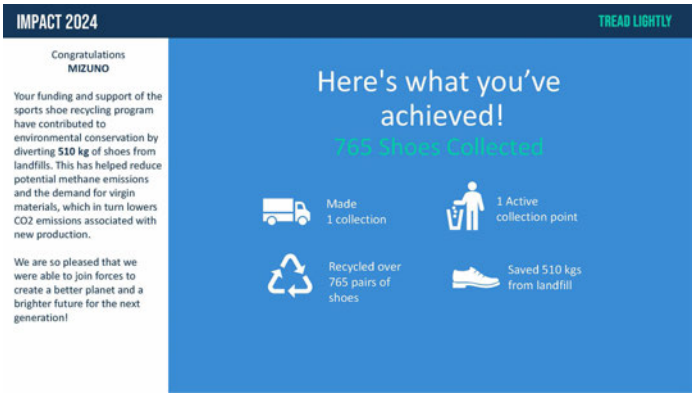
地域との協働・コミュニケーション

■ 使用済みシューズのリサイクルを通じた環境保全への取り組み

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）および他のスポーツブランドと連携し、「Tread Lightly（トレッド・ライトリー）」というリサイクルプログラムに参画しています。

このプログラムでは、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し、破砕処理を行った上で再生原料としてリサイクルしています。再生された素材は、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再利用され、廃棄物の削減および環境負荷の低減に貢献しています。

Tread Lightlyプログラム全体では、これまでに10万足以上（約32トン）のシューズが回収されています。ミズノ単体では、2024年度に765足（約510kg相当）を回収しました。今後も多様なステークホルダーと協働し、環境への負荷軽減に努めるとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



製造工程で生まれた製品の端材を有効活用する取り組み

ミズノ テクニクスの取り組み

■ 廃棄物削減を通じた環境配慮型ものづくりの推進

ミズノ テクニクス株式会社は1943年の設立以来、野球用具、ゴルフ用具、シューズ、アパレルなどをはじめとするスポーツ用品の製造・管理を担ってきました。近年では、スポーツ用品製造で培ったカーボン技術を生かし、スポーツ分野にとどまらない新たな領域へと事業を拡大しています。
こうした事業活動と並行し、ミズノ テクニクスでは地球環境の保全に貢献することを重要なテーマの1つと捉え、製造工程から排出される廃棄物の削減に取り組んでいます。
特に近年は、廃棄物を単に処分するのではなく、有価買い取りによる再利用、再資源化を推進しています。

養老工場※1では、排出されるフィルムやポリ袋類について、汚染が少ない「清浄」な状態を維持することにより、有価買い取りの対象として回収されています。
これらは再生ペレットへと加工され、再び原材料として活用されます。
また、樹脂ケースや樹脂パレットについても有価買い取りが進められており、これらの取り組みにより廃棄物削減と資源循環を推進しています。

養老工場では、

- ゴミ箱表記の整理・統一
- 有価買い取り対象品の分別ルールの再確認
- 使用状況に応じた設置場所や数量の最適化

といった取り組みにより分別精度の向上を進めています。
今後はこれらの取り組みを他工場へも水平展開し、全社でのさらなる廃棄物削減を目指します。
ミズノ テクニクスを含むミズノグループでは、世界中の人々が安全に、いきいきとスポーツを楽しめる環境を未来につなげるため、環境負荷の低減に継続的に取り組んでいきます。







※1 野球の木製バット、ゴルフクラブ、カーボン製品などを主に扱う工場

■ 製造工程で発生する端材の有効活用

ミズノ テクニクスでは、製造工程で発生する副産物の有効活用を通じて、廃棄物の削減と資源循環の推進に取り組んでいます。
木製野球バットの製造工程で発生する削り粉については、資源としての有効活用を進めており、一部を人工薪の原料として活用するほか、別用途での活用にも取り組んでいます。
このように、副産物の再利用を通じて、廃棄物の削減と資源の有効利用に努めています。

アパレル製品の下げ札に関する環境負荷低減

ミズノは、日本市場向けの2023年春夏アパレル新製品の商品下げ札に、アパレル生地裁断時に出る裁ち屑を混ぜ合わせた混抄紙の使用を開始します。これにより、アパレル素材の廃棄物削減と紙資源の使用抑制に努めます。また、商品下げ札そのものの削減にも取り組み、下げ札の簡素化・集約化・デジタル化により、年間で下げ札を約400万枚削減します。
これらの取り組みにより、CO_2排出量を年間約11.8トン削減できる見込みです。

アパレル製品の下げ札に関する環境負荷低減

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。ミズノ本社の社内レストランは、環境に配慮した紙製ストローに切り替えています。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。

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。
その取り組みの一環として、ゴルフクラブ用の袋には一部で布帛のものを採用しています。
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。

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。

水の利用と管理

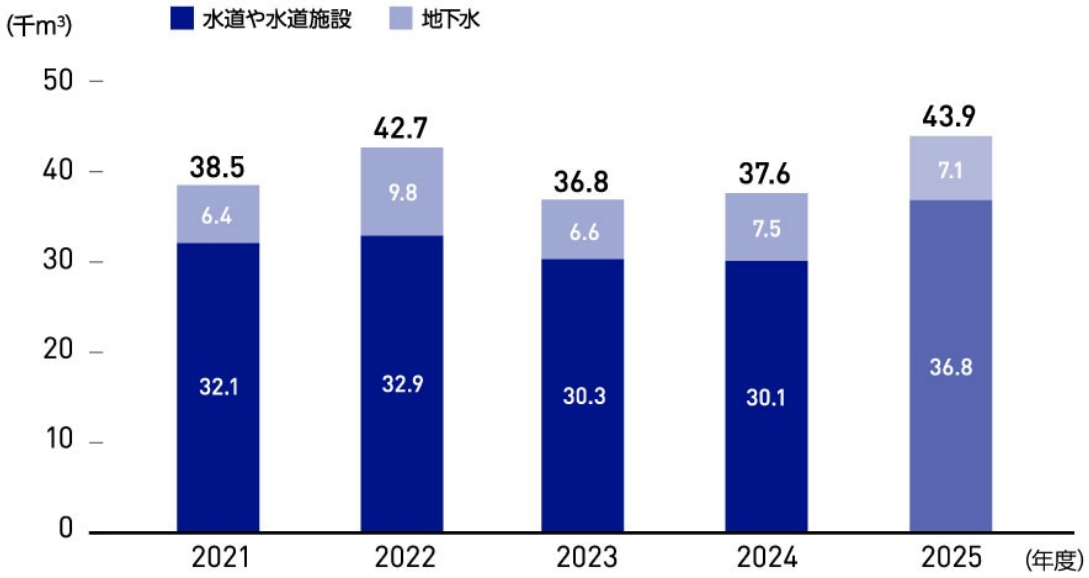
基本的な考え方

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。

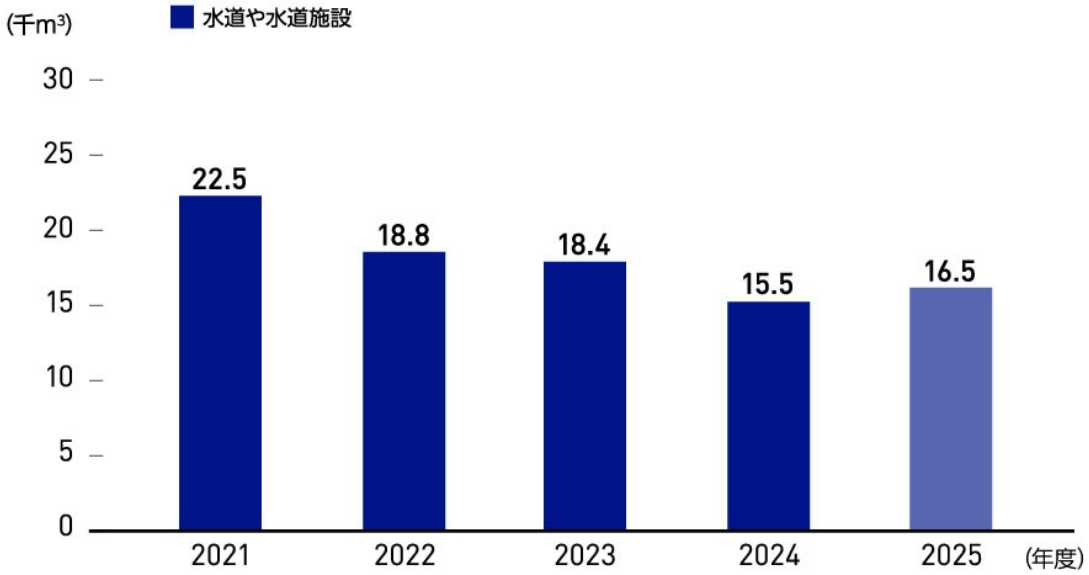
製造拠点においては下水や一般河川への排出水に関し一層の注意を期し、浄化槽や水質管理など法律の遵守を徹底し、水資源の循環活用に取り組んでいます。

水源別取水量[*b]

国内グループ



海外グループ



※ 2025年度実績値について、一部拠点は2024年度実績値を利用しています。

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）が提供する「WRI AQUEDUCT」を用い、各事業所・工場の立地に基づき、水ストレスや洪水・干ばつなどの地域別の水リスクの把握に取り組んでいます。
2020年には、国内外の全事業所を対象に当該ツールを活用し、水リスクの概況を確認しました。
現在は、本結果を踏まえ、水ストレスや洪水等の地域リスク評価および水管理の定義・基準の整理を進めている段階にあります。
また、サプライヤー監査の中で、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。

有害化学物質の削減

インパクト

重大な有害化学物質漏出

0件

基本的な考え方

ミズノでは、人事総務部が主管する安全衛生委員会が主体となり、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、2025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、「製品の安全と品質の確保」ページでもご紹介しています。併せてご参照ください。

重要課題「製品の安全と品質の確保」

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。
また、ミズノ テクニクス養老工場で生産するすべてのバドミントンラケットの下塗り塗料について、2026年1月末よりTX（トルエン・キシレン）フリーへ変更しています。

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。
セノテックでは、低濃度のPCBを含む変圧器1台を保管しています（代替品に交換済、処分待ち）。毎年6月に保管および処分状況届出書を自治体に提出しています。

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。

生物多様性への取り組み

基本的な考え方

スポーツは自然というフィールドがあってこそ成り立ちます。ミズノは、スポーツを楽しめる地球環境を次世代に引き継ぐために、製品のライフサイクル全体で環境への影響を考慮したモノづくりを進めていますが、これらは自然環境や生態系にも密接に関わっている重要な課題と認識しています。当社は「作る前・作るとき・使われる場所・使われた後」の各段階における生物多様性との関係性の整理を進めています。

生物多様性の認識

作る前：原材料と生態系

原材料の調達において、生態系に由来する資源の調達方法によっては生物多様性に負の影響を与える可能性があります。
当社は「持続可能な材料調達方針」を定め、社会や環境に与える影響に配慮した原材料調達を推進しています。これらの取り組みは、生態系への間接的な負荷低減や生物多様性リスクの抑制につながる可能性があると認識しています。

持続可能な材料調達方針

作るとき：水・化学物質と生態系

製造工程における水資源や化学物質の使用は、周辺の生態系に影響を与える可能性があります。
当社では、水使用量の削減や排水管理の適正化、化学物質管理等に取り組んでおり、これらは水域や土壌、生態系への負荷低減と言う観点から、生物多様性とも関連する取り組みであると認識しています。

使われる場所：スポーツフィールドと自然

スポーツは、屋外の競技場やフィールドなどで行われることもあり、自然環境や生態系との接点が生じる可能性があります。
当社では、製品の耐久性向上や安全性への配慮を通じて、過度な消耗や廃棄による環境中への排出を抑制することが、結果として自然環境の負荷低減につながり得ると考えています。

使われた後：製品使用後

使用後の製品は、廃棄やリサイクルの過程を通じて生態系に影響を与える可能性があります。
当社は、製品の長寿命化や資源循環を意識した取り組みを進めており、これらは廃棄物削減を通じた生態系への影響低減につながる可能性があると認識しています。

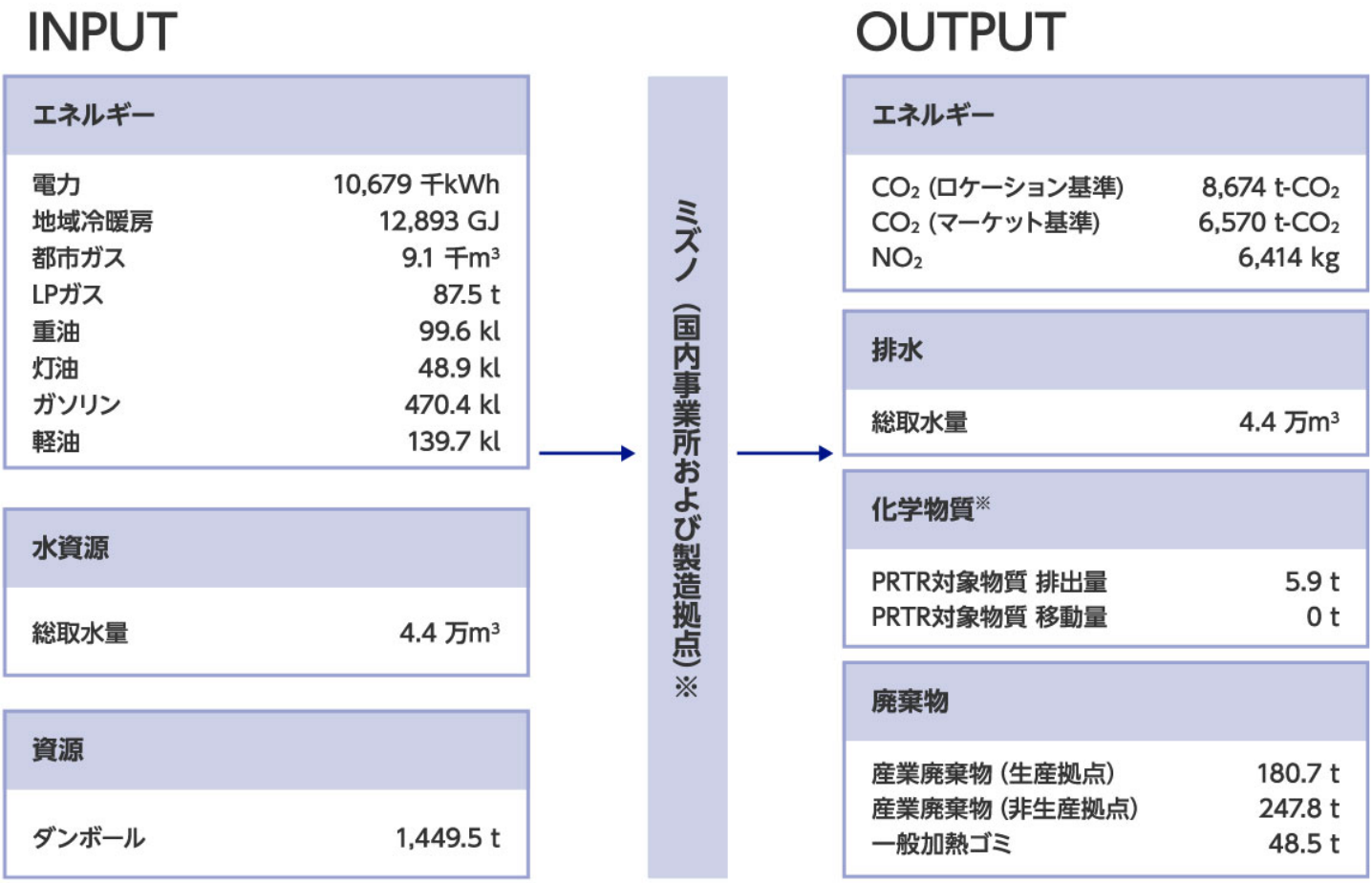
今後の課題

現時点では、当社の事業活動およびサプライチェーン全体における生物多様性への影響について、体系的な特定や定量的な評価には至っていません。これは影響が存在しないという判断によるものではなく、今後の課題として認識しています。
今後は、製品ライフサイクルの各段階における影響やリスクをより明確に把握するため、調達先や事業拠点を対象とした情報整理を進めるとともに、TNFDなどの国際的な枠組みも参考にしながら、当社に適した管理の在り方を検討していきます。

事業活動と環境負荷

事業活動と環境負荷（INPUTとOUTPUT）[*b]

2025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。



※ はセノーグループを含む国内生産拠点



People

人権を尊重した責任ある調達 61
方針と体制（人権の尊重） 63
サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 65
サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績 72
ミズノCSR調達行動規範 77
人的資本経営 78
人的資本戦略 80
人材育成と能力開発 82
ダイバーシティの推進 85
健康増進の取り組み 91
労働慣行 94
労働安全衛生 97

人権を尊重した責任ある調達

主要取り組み指標（KPI）と目標・実績

指標	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	所管部門
• **致命的・重大不適合項目の是正率**	2025年9月末の目標： 2024年下期に実施した監査の是正率/65% 2026年3月末の目標： 2025年上期に実施した監査の是正率/65%	2025年9月末の実績： 2024年下期に実施した監査の是正率/53.8% 2026年3月末の実績： 2025年上期に実施した監査の是正率/65%	2026年9月末の目標： 2025年下期に実施した監査の是正確認率/65%以上 2027年3月末の目標： 2026年上期に実施した監査の是正確認率/65%以上	法務室

重要課題

- サプライチェーンマネジメント
- 人間性の尊重

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。

また、欧州の強制労働製品上市等禁止規則、米国のウイグル強制労働防止法および関税法307条の法制化により当社とは直接の取引関係がないものの、一次サプライヤーに原材料や部品を納める二次・三次サプライヤーの把握と人権侵害や強制労働問題への対応も重要となってきています。

当社では、サプライヤーとの取引開始前に行う事前評価(事前監査)と、取引を継続中のサプライヤーに対する定期監査により、強制労働や差別などの人権侵害がないかの特定に努めています。一方で監査だけでは、サプライチェーン上の潜在的問題を発見することはできないと認識しており、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（グリーバンス・メカニズム）」の導入を重要課題として考えています。

関連するSDGs



ミズノのリスクと機会

サプライチェーンのさらなるグローバル化により、海外の新規サプライヤーからの調達が増えることは、人権や労働安全のリスクにもつながります。ミズノでは、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することで、高品質かつ安定的な調達を実現し、競争力の拡大とエシカル消費に対応した製品・サービスの販売機会を拡大していきます。

■ リスク

- サプライチェーンにおける人権・労働安全リスク

■ 機会

- 適切なサプライヤー管理による安定調達および品質維持・向上と競争力の強化

重要課題へのアプローチ

当社グループは、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。

主要な取り組み

「人権を尊重した責任ある調達」に関連する取り組みは下記をご参照ください。

方針と体制（人権の尊重）

サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制

サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績

今後に向けて

複数ブランドの製品の製造を受託しているサプライヤーが、各ブランドから個別に監査を求められ、監査ごとに異なる要求事項に対応することは、大きな負担となっており、サプライヤーからは、重複する監査の改善を要望する声があがっています。それを受けて、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きています。当社グループもCSR監査重複などの問題の解決に継続して取り組みます。

方針と体制（人権の尊重）

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うとともに、1906年の創業以来、当社が常に大切にしてきた価値観であるフェアプレー精神に則り、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的指向、性自認、心身の障がいなどに基づく、いかなる差別をも受けず、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年にCSR調達監査を開始して以来、「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。しかしながら、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」に該当する明確な方針を策定していませんでした。そこで、当社グループでは以前から人権に関する国際規範や国際基準の遵守を示してきた「ミズノ倫理規範」および「CSR調達行動規範」を基に、2023年4月に「人権方針」を策定しました。
策定にあたっては、経済産業省や経団連の資料、他社の事例などを参照しつつ、各項目や表現について慎重に検討を重ねました。また、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た上で、サステナビリティ推進委員会で起案・確認後、取締役会での承認を経て公表しました。
さらに、「人権方針」の策定・公表にあたり、人事総務部門の教育プログラムや法務部門主催の説明会などを通して、社内外への周知に努めました。
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

ミズノ倫理規範

ミズノCSR調達行動規範

マネジメント体制

CSR調達活動を推進するのは、プロダクト横断企画開発委員会です。当委員会は、取締役副社長を委員長として、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調達に関する取り組みについて、詳細はサプライチェーンマネジメントをご覧ください。

サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制

サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績

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、「ミズノグループ人権方針」 に基づいた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。

マルチステークホルダー方針

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの適切な協働に取り組むため、「マルチステークホルダー方針」を策定しました。

マルチステークホルダー方針

サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制

基本的な考え方

当社グループが考える「ええもん」とは、製品が安全・安心、かつ高品質であることはもちろん、その生産工程における人権、労働安全衛生、環境保全、ガバナンス体制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考えています。
そこで、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。

ミズノCSR調達行動規範については、日本語、中国語（繁体字、簡体字）、英語の3カ国語に加え、母国を離れ海外の製造工場で働くケースへの配慮から、下記の多様な言語の翻訳版を用意しています。
イタリア語、インドネシア語、ウルドゥ語、韓国語、カンボジア語（クメール語）、スペイン語、タイ語、ドイツ語、トルコ語、ブルガリア語、ベトナム語、ポルトガル語、ベンガル語、マレー語、ミャンマー語、ラーオ語（ラオス語）、リトアニア語、ルーマニア語

また、サプライヤーの経営層や幹部従業員がミズノCSR調達行動規範の主旨への理解を深めるため、サプライヤーとの対話を図り、サプライヤーにおける組織的な能力の向上（「キャパシティ・ビルディング」と表現される取り組み）を支援しています。

ミズノCSR調達行動規範

マネジメント体制

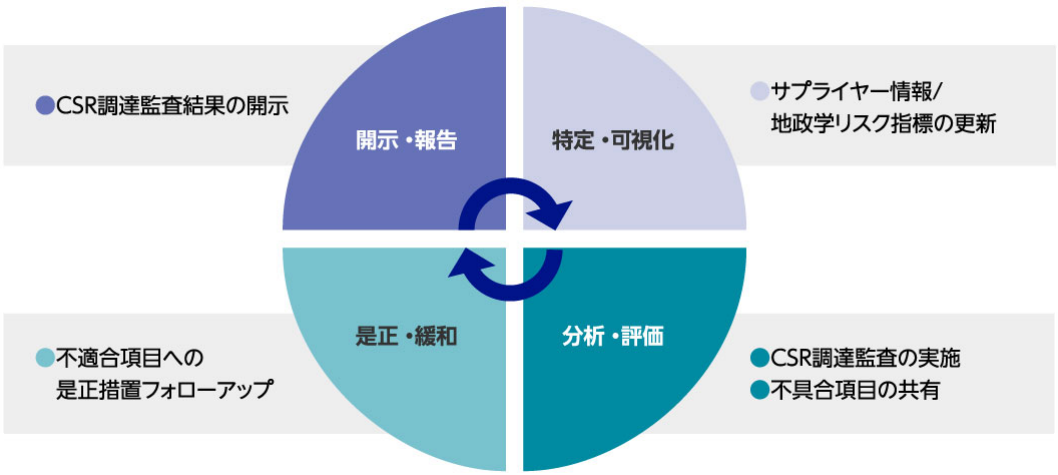
ミズノは、取締役副社長が委員長を務める「プロダクト横断企画開発委員会」を設置し、ミズノCSR調達行動規範の遵守の推進、CSR調達監査の実施などについて、討議しています。
詳細は、「サステナビリティ推進体制」をご参照ください。

サステナビリティ推進体制

人権デューデリジェンス

ミズノは、人権・労働環境の尊重、環境保全および公正な取引を柱とするサプライチェーンマネジメントを重要課題と位置づけ、国内外のサプライヤーと共通認識を形成しながら、人権デューデリジェンスに基づくCSR調達を推進しています。
主要サプライヤーに対して「ミズノCSR調達行動規範」の遵守状況を確認する監査を実施しています。監査において不適合事項が確認された場合には、是正措置および再発防止策の実施を求めるとともに、その進捗をフォローアップし、サプライチェーン全体の継続的な改善とリスク低減に取り組んでいます。

CSR調達のDDプロセス



サプライチェーンの状況

当社は、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（「サプライヤー」）で製造しています。
主要なサプライヤーの所在国は、日本国内のほか、中国、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

当社の一次サプライヤーの「製品カテゴリー別」と「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

年間取引金額および占有率、ならびに製品の重要性などの観点から、当社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」と位置づけています。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。

重要なサプライヤーの状況について以下を開示しています。

- 重要なサプライヤーの数：185
- 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：37.7%
- 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：96.6%
- 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：34.8%

※ 当該サプライヤーの年商に占めるミズノ向け取引の割合が30%以上

サプライヤー情報の開示

当社のサプライチェーンの状況を理解いただくため、2017年度から「サプライヤーリスト」を開示しています。サプライヤーリストでは下記の項目を開示しています。

① サプライヤー名
② 所在地
③ 所在国
④ 製品カテゴリー（Apparel／Equipment／Footwear）
⑤ 従業員数（Less than 1000／1000 to 5000／5001 to 10000）
⑥ 親会社
⑦ 女性従業員の割合
⑧ 移民労働者の割合
⑨ 労働組合の有無

サプライヤーリスト

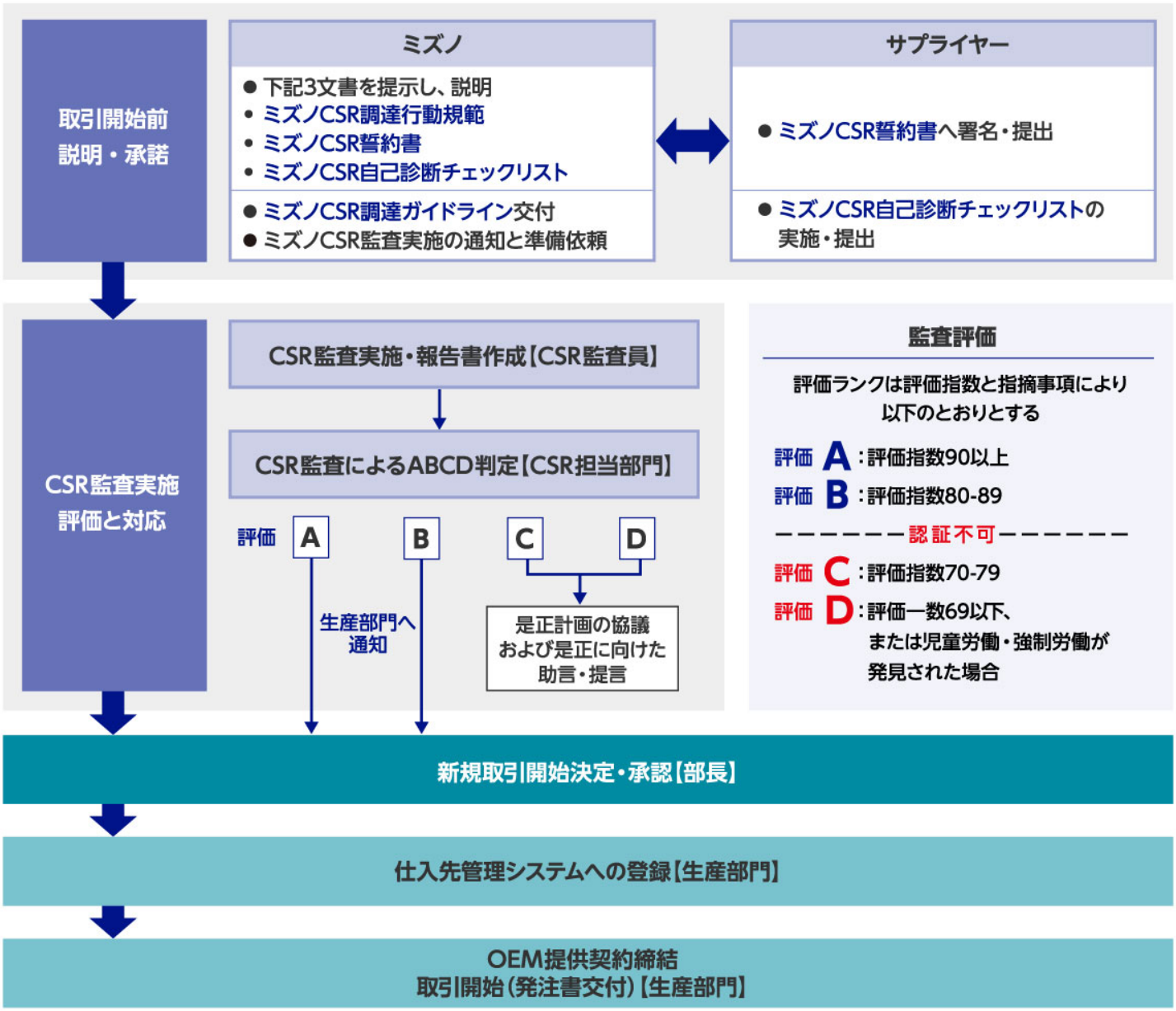
新規サプライヤー候補工場のCSR事前評価

当社は、CSR調達を実効性あるものとするために、取引開始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に対して、生産開始に先立ち、「人権」・「労働慣行」・「安全衛生」・「環境（への影響）」の観点から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、当該サプライヤー候補に「ミズノCSR調達行動規範」、「ミズノCSR誓約書」、および「ミズノCSR自己診断チェックリスト」の3文書を提示し、サプライヤーによる独立した意志のもと同意いただける場合は、「CSR誓約書」に署名の上、提出いただくこととしています。さらに、CSR調達の解説書でもある「ミズノCSR調達ガイドライン」に沿って説明を行うことで、CSR調達への理解を得ることは言うまでもありません。

実施した監査の評価結果が取引開始の要件である「評価B（評価指標80-89）」に満たないサプライヤーに対しては、監査報告に基づいて是正計画の協議および是正に向けた助言・提言を行います。また、必要に応じて現場を訪問するケースもあります。これらの取り組みにより、ミズノが要求する基準に適合していることを確認できた上で取引を開始することとし、CSR調達を実効性のあるものとしています。

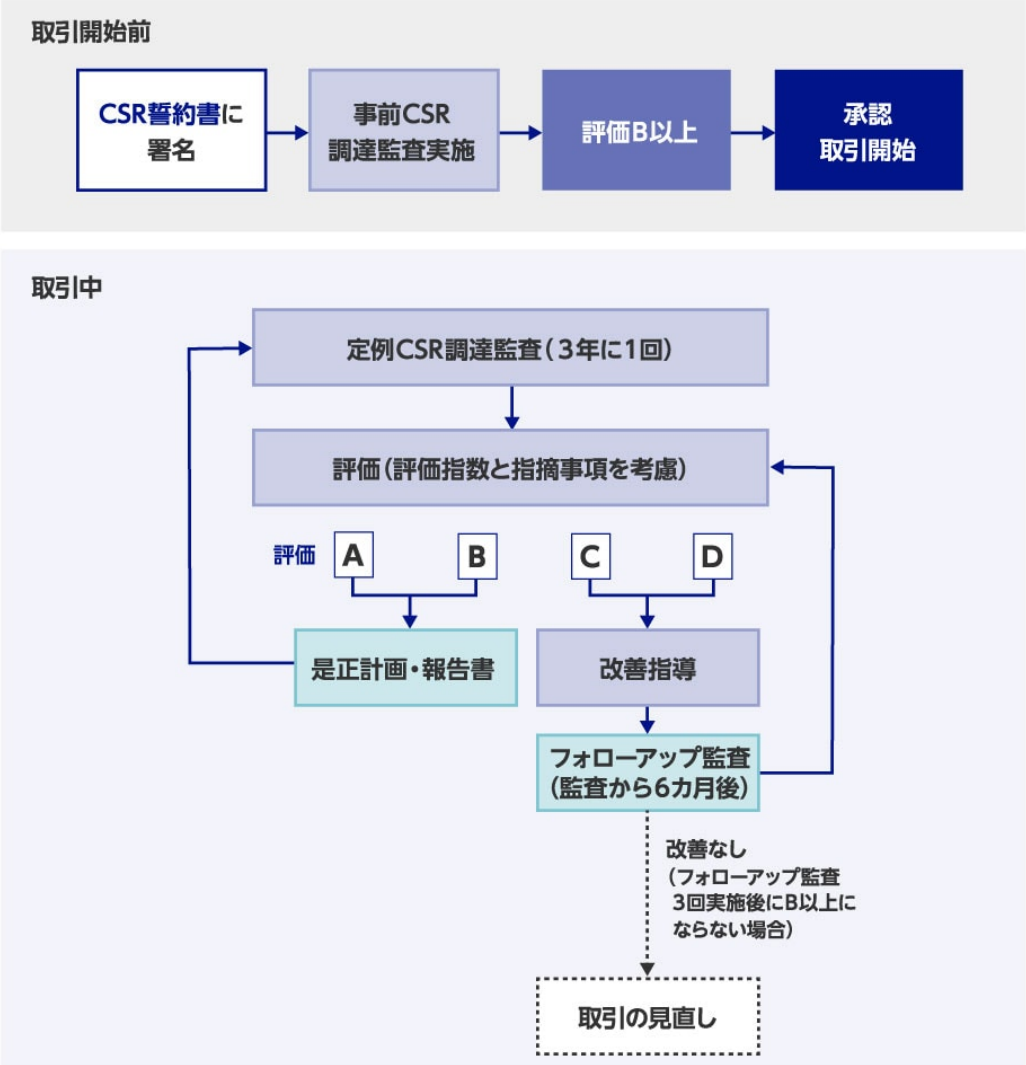
CSR事前評価の流れ



一次サプライヤーに対する監査の実施

取引継続中のサプライヤーに対するCSR調達監査は、「ミズノCSR調達規程」のもと、主なサプライヤーである約200以上のサプライヤーを対象として、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）にモニタリングを実施しています。
モニタリング方法には、ミズノが監査機関に委託して行う直接的な監査と、他の監査機関によるアセスメントをミズノ基準に照らして評定する２通りがあります。
CSR調達監査は、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、重要性や緊急性によって、「致命的」、「重大」、および「一般」の3つに分類されます。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。評価指数90以上をA、80～89をB、70～79をC、69以下または児童労働・強制労働が検出された場合をDというように4つの等級で評価しています。

CSR調達監査と是正の仕組み



サプライヤー所在国によるCSR監査の要否の判断基準

当社は、世界銀行により公表される「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をCSR監査の対象国としています。このため、最新の同指標を参考に毎年レビューを行っています。
同指標を構成する「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」で上位に位置付けられた国に所在するサプライヤーは、同指標の主旨から監査対象外としています。
日本国内のサプライヤーは、監査対象外であるものの、人権問題が懸念されるケースが散見する外国人技能実習生を雇用するサプライヤーに対しては、監査対象として監査を実施しています。

世界ガバナンス指標

二次・三次サプライヤーへの対応

当社は、直接に商品売買の取引関係にある一次サプライヤーに対して、人権、労働、環境影響の把握を行い、必要に応じて改善や是正を要請し、良好なサプライチェーンを築くことを重要課題として取り組みを進めています。
また、当社とは直接の取引関係がないものの、一次サプライヤーに原材料や部品・半製品を納めたり、労働力を提供したりする二次・三次サプライヤーについても、懸念される事項がないか察知するべく、一次サプライヤーを通じて情報収集に努めています。
このような状況のもと、2017年度から二次・三次サプライヤーに監査の対象を広げました。ゴルフクラブのアイアンヘッドのメッキ加工や、野球グラブやシューズに使用する皮革のなめし加工などを取り扱うサプライヤーが主な対象となります。

CSR調達監査以外の活動

社会環境の急速な変化を背景に、CSR調達監査における不適合事項の是正だけでは、人権・労働・環境といった本質的な課題への対応には限界があります。このため、今後はCSR調達監査に加え、社内外のキャパシティ・ビルディングを重視し、CSR調達の意義や重要性への理解を深めることで、自発的かつ継続的な改善を促していく必要があると考えています。

その一環として、社員教育を強化し、全社員向けの基礎的な内容から、役員・管理職、海外派遣社員など各層に応じたプログラムを展開しています。
2025年度には、以下の取り組みを実施しました。

- ミズノグループ子会社の調達部門担当者を対象とした、ミズノのCSR調達マネジメントに関するオンライン研修
- アパレル部門の調達担当者を主な対象とした、日本の外国人就労制度に関する外部講師による勉強会

また、サプライヤーに対しても、ミズノのCSR調達の考え方や仕組みへの理解促進を目的に、一部サプライヤーを対象とした説明会を実施しました。詳細は「サプライヤーとのコミュニケーション」をご参照ください。

サプライヤーとのコミュニケーション

児童労働の禁止に向けた取り組み

アパレルやシューズなどのスポーツ品は、労働者の賃金水準が相対的に低いアジア太平洋地域で生産されています。今後さまざまな理由により、児童労働が増加するおそれがあると指摘されています。そのため、児童労働を監査項目の中でも最重要視し、サプライヤーの多くが所在するアジア太平洋地域で、児童労働に対する一層の監視が必要と考えています。

「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、「ミズノCSR調達行動規範」において、国際労働機関（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、児童労働が起こりうるおそれが大きい国や地域を把握するため、前述の「世界ガバナンス指標」を活用し、監査が必要な国と不要な国を分類しています。

強制労働の禁止に向けた取り組み

アジア太平洋地域では、児童労働とあわせて強制労働（いわゆる「現代奴隷」）にも、十分な監視の目が必要と考えています。わが国日本においては、2025年10月末の厚生労働省の調べで、外国人労働者は約257万人（そのうち技能実習の外国人労働者は約50万人）、外国人労働者を雇用する事業所数は約37万所と報告されています。当社が製品を調達するサプライヤーの多くは、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。
その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おり、外国人技能実習生を雇用するサプライヤーを監査対象に、CSR担当者が直接訪問して監査を行っています。

また、「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（JP-MIRAI）※」のメンバーとして、国際水準を満たす「プラットフォーム行動原則」にそって、雇用主等が外国人労働者の受け入れに責任を果たせるよう一助となりたいと考えています。

※ JP-MIRAIは、外国人労働者に暮らしや就労に役立つ情報提供や相談支援を行っています。外国人労働者を雇用する企業等向けには、CSR調達監査を補うのに有効な手段の1つである苦情処理メカニズム（「グリーバンス・メカニズム」）の運営など、サプライチェーンの潜在的問題の早期発見に役立つ仕組みや情報を提供しています。

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。

海外諸法令への対応

当社は、人身売買や奴隷労働を排除する取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）や英国現代奴隷法（2015年施行）などの人権尊重の法制化に対応した情報を開示しています。

「カリフォルニア州サプライチェーン透明法」への対応

「英国現代奴隷法」に対する表明

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 2024

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 2023

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 2022

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 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） FY 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） FY 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） FY 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） FY 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） FY 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） FY 2015

紛争鉱物に関する取り組み

紛争鉱物（Conflict Minerals）とは

紛争鉱物とは、コンゴ民主共和国（旧：ザイール）や周辺のアフリカ諸国の紛争地域で採掘された鉱物資源のことを言い、脅迫や暴力によって住民や連行されてきた人々が強制的に採掘作業に従事させられ、深刻な人権侵害を引き起こしています。また、そのように採掘された鉱物は、武装勢力や犯罪組織の資金源になっていることから、非常に大きな問題となっています。紛争鉱物を規制する取り決めとしては、第一に米国の「金融規制改革法（ドッド・フランク法）」が挙げられます。同法（第1502条）では、錫（すず）、タンタル、タングステン、金の4物質（総称して「３TG」）を規制対象の鉱物資源と定義しています。米国に上場している企業は、これらを使用した製品を製造もしくは（製造委託を含む）しているかどうか、使用している場合はその状況について、米国証券取引委員会（SEC）に報告するとともに、それらの情報をホームページ等で開示することが義務づけられています。

紛争鉱物に関する取り組み

米国証券市場に上場していないため、SECへの報告と開示の義務はありませんが、サプライチェーンの透明性を確保することが責任ある調達につながると考え、2018年からドッド・フランク法の規制対象である鉱物資源（3TG）の使用状況について調査を開始しました。
具体的には、タングステンはゴルフクラブのヘッドやソフトテニスラケットの重量バランスのための錘（おもり）、野球の超硬スパイクの歯先に使用されています。また、錫や金は各種金属製品のメッキに使用されています。これらの鉱物資源について、紛争地域から調達されたものではないことを確認しています。

なお、2022年以降、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は、「RMI（Responsible Minerals Initiative）※」が提供する統一の調査票（「CMRT：Conflict Minerals Reporting Template」）に基づき調査を実施し、全ての精錬所を特定しています。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も確認しています。

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て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、適合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ます。

※ 2008年に設立され、400社を超えるメンバー企業が加盟する組織。
サプライチェーンにおける責任ある鉱物調達に対応するためのツールやリソースを開発しています。

今後の課題

事業の発展・伸長にともない、商品の安定供給のリスクも増大してまいります。安定的な商品供給を維持するには、特定の国やサプライヤーへの依存度を下げるべく生産拠点の分散が不可欠であり、新たな国や地域に所在するサプライヤーからの調達が一層増えることが予想されます。従って、新規のサプライヤー候補に対しては、事前評価を含め、これまでに増して確実かつ精緻に対応することが求められます。
さらに、CSR調達監査による定期的なモニタリングを通じて、監査で検出された問題が是正され、後戻りしないことが重要であると考えています。今後も責任ある調達を実行すべく、サプライチェーンの適正性の確保に引き続き取り組んでいきます。

サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績

インパクト

新規サプライヤー候補工場のCSR事前評価実施社数	一次サプライヤーに対する定期監査実施社数	「致命的な」および「重大な」不適合件数
14社	38社	157件

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調達監査は、当社グループの調達先はもとより、ライセンス供与先や販売代理店の調達先までを対象範囲としています。
CSR調達の取り組みには、新規のサプライヤーとの取引開始前に行う事前評価と、取引を継続中のサプライヤーに対する定期的な監査の2段階のプロセスがあります。

また、海外の委託先工場におけるCSR調達状況の改善に向けて、その分野に精通している外部機関などと共同で取り組むことも有効であると考えており、今後の課題と位置付けています。

新規サプライヤー候補工場のCSR事前評価の実施状況

2025年度、14社の新規のサプライヤー候補に対し、事前評価（監査）を行いました。
事前評価の評価等級別のサプライヤー数の詳細は、ESGデータを参照ください。

社会｜ミズノ株式会社

すでに他社監査機関のアセスメントを受けている新規のサプライヤー候補が、近年増加傾向にあります。他社機関が監査を実施した結果をミズノ基準に照らして検討・評定することによって、新規のサプライヤー候補が取引開始の要件を満たしているかどうかを判定しています。

「評価B」に満たない場合の是正

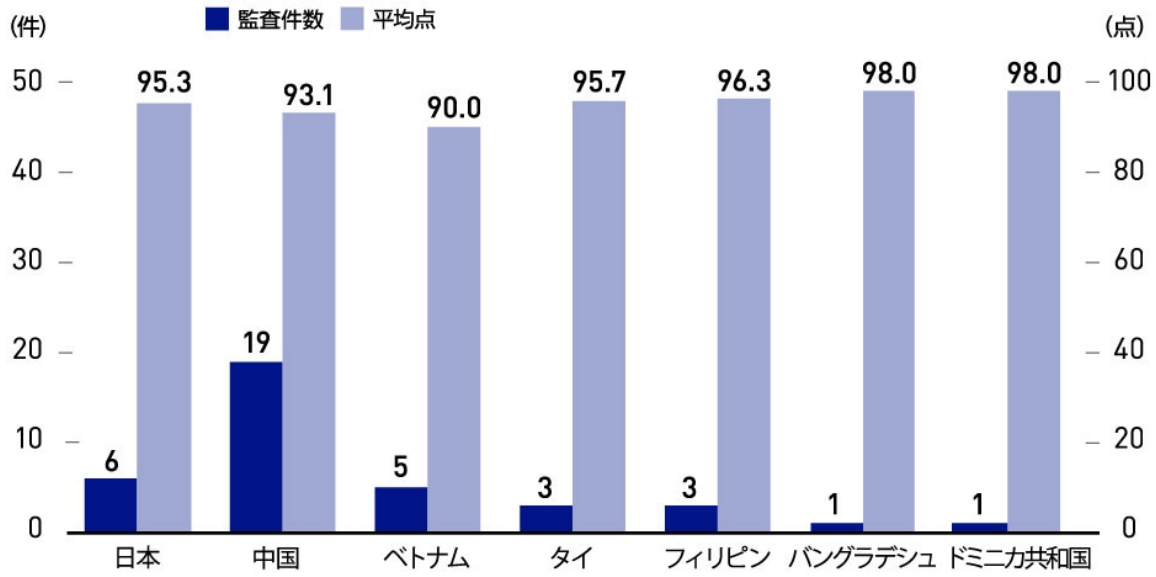
当社は、事前評価で評価Bに満たないサプライヤーに対して、結果のフィードバックを行い、不適合と評価された項目について、具体的で現実的な是正や改善の方法をサプライヤーと協議します。
是正・改善計画はサプライヤーの自主性を重んじますが、適宜チェックと助言を行い、取引開始の前提となる評価B以上に到達するまでフォローアップします。

一次サプライヤーに対する監査の実施と是正に向けた取り組み

2025年度においては、他の監査機関によるアセスメントを含め、79のサプライヤー（うち国内7、海外72）に対して、評定を行いました。
このうち、直接的な監査を実施した38のサプライヤーの所在国別の評定点を下記のグラフに示しています。
評価等級別のサプライヤー数の詳細は、ESGデータを参照ください。

社会｜ミズノ株式会社

国別監査件数と平均点（2025年度）



外国人技能実習生を雇用するサプライヤーに対する監査の状況

2025年4月1日時点で、日本に所在するミズノのサプライヤーは106あり、そのうちの34のサプライヤーにおいて、433人の外国人技能実習生が雇用されています。外国人技能実習生を雇用するサプライヤーのうち、重要なサプライヤーとして監査対象としているのは15社で、191人の外国人技能実習生が働いています。
2025年度は6社の監査を実施し、A評価は5社、C評価が1社でした。なお、それらのサプライヤーに勤務する外国人技能実習生の国籍は、ミャンマー32人、ベトナム24人、インドネシア13人、カンボジア13人、タイ7人でした。

主なモニタリング内容

当社では、人権、労働慣行、安全衛生、および環境影響の領域に分類してモニタリングを行っています。
2025年度は、下記の表で示した通り、致命的や重大と判定された項目のあるサプライヤーがありましたが、改善・是正に向けての助言・提言を適宜行っています。

「致命的な」および「重大な」不適合の状況（2025年度）

分類	項目	要求事項	致命的	重大	該当するサプライヤーの割合(%)
人権	奴隷労働／強制労働／移住労働	不適切な金銭の控除		1	0.6%
	結社の自由	工場と労働者の代表との労働者の苦情を解決する仕組み		2	1.3%
		労働者代表の選出方法		2	1.3%
	差別／ハラスメント／ジェンダー	差別的な取り扱い	2		1.3%
		ハラスメント		1	0.6%
労働慣行	雇用契約	労働者の雇用契約		2	1.3%
		労働者の社会保険		3	1.9%
	労働時間	労働時間の記録方法		2	1.3%
		労働時間・残業時間超過		16	10.2%
		労働者の休暇の取得		8	5.1%
	報酬	報酬の支払い方法		3	1.9%
		最低賃金	3		1.9%
		労働者の社会保険		9	5.7%
		残業手当		7	4.5%
		賃金明細書		1	0.6%
安全衛生	労働環境	危険な環境に晒される労働者のための定期健康診断		7	4.5%
		定期健康診断		2	1.3%
		個人防護用具（PPE）の支給		10	6.4%
	化学物質	化学物質の安全データシート（SDS）		6	3.8%
		化学物質へのラベル表示		10	6.4%
	消防	建物の安全性に対する証明書/許可証		6	3.8%
		非常口および避難経路		5	3.2%
		消火器		4	2.5%
		消防検査証明書 / 許可証		6	3.8%
		出口および非常口の標識または表示		11	7.0%
		消火設備へのアクセス		3	1.9%
		消防訓練		3	1.9%
		非常口の扉の開放方向	4		2.5%
環境	管理システム	環境保全活動の責任者		2	1.3%
		環境に関する認可		2	1.3%
	汚染の防止	地域コミュニティに対する騒音（境界線上での騒音測定）の監視		2	1.3%
		廃棄物の保管場所		4	2.5%
		廃棄物の輸送と処分		2	1.3%
		廃水の排出の監視		4	2.5%
		排出された廃水 / 下水の汚染物質の排出限度管理		1	0.6%

人権に関する不適合の内容

近年、人権意識のめざましい向上により、サプライヤーにおいても従業員の権利を抑圧するような事態はあまり見受けられなくなりました。そのような情勢のもと、2025年度の監査で検出された人権にかかわる事象は8件でした。そのうちの1件は、「従業員代表の選出方法の不備・非合理性」で2026年3月末日時点で是正が確認できず、サプライヤーにおいて対処中となっています。その他の指摘事項はすべて是正完了を確認しています。

人権以外の不適合

2025年度の監査で人権以外で不適合が検出された項目は、安全衛生と労働慣行に関してでした。
具体的な事例は下記の表のとおりです。

監査項目の分類	具体的な不適合事例	サプライヤー数	該当するサプライヤーの割合(%)
労働慣行	労働時間・残業時間は法的要求事項を満たしているか?	16社	42.1%
安全衛生	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のために、適切な保護装置が設置されているか?	13社	34.2%
安全衛生	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?	11社	28.9%
安全衛生	個人防護用具（PPE）が労働者に支給されているか?	10社	26.3%
安全衛生	化学物質は適切にラベル表示されているか?	10社	26.3%
労働慣行	すべての労働者は、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?	9社	23.7%
労働慣行	労働者が7日間に1日の休みを取ることは可能か?	8社	21.1%
労働慣行	残業手当は法的要求事項を満たしているか?	7社	18.4%
安全衛生	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?	7社	18.4%
安全衛生	化学物質について、現地の言語による安全データシート（SDS）を維持管理しているか?	6社	15.8%
安全衛生	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?	6社	15.8%
安全衛生	すべ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）	6社	15.8%
安全衛生	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?	6社	15.8%

不適合項目の是正状況

2025年4月から9月にかけて実施したCSR監査において検出されたすべての不適合項目は222件ありました。そのうち、2026年3月末日時点でそれらの是正を確認できたのは145件（65%）でした。なお、当年度においてCSR監査を実施したなかで、取引継続の要件を満たす評価等級に達していないことを理由に、取引関係を解消した事例はありませんでした。

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・三次サプライヤーへの対応

当社とは直接の取引関係がないものの、一次サプライヤーに原材料や部品・半製品を納めたり、労働力を提供したりする二次・三次サプライヤーについても、懸念される事項がないか察知するべく、2017年度から二次・三次サプライヤーに監査の対象を広げました。年度ごとに対処した内容は下記のとおりです。

年度	監査内容
2017	ゴルフの部品製造のサプライヤーを２件監査しました。部品製造以外の二次・三次サプライヤーである日本の金属加工とタイの生地染色加工の製造現場の実情を把握するため、現地に赴き視察をしました。
2018	中国のゴルフクラブの部品製造、ゴルフクラブのメッキ、ベトナムの皮革なめし、シューズのアッパー（甲被材）製造、シューズのゴム底製造の各サプライヤーのCSR監査を実施しました。
2019	ゴルフクラブの部品製造、シューズの甲被材・ソール製造の各サプライヤーを監査しました。そのうち、ゴルフの部品製造、ソール製造、および甲被材加工の各サプライヤーの監査で不適合となる事象を検出しました。
2020	2018年度および2019年度に不適合が検出されたサプライヤーの追跡監査を実施したところ、不適合項目は是正されていることを確認しました。また、ゴルフクラブ製造のサプライヤーの監査を実施しました。
2022	ゴルフクラブの部品製造のサプライヤーを監査したところ、不適合となる事象を検出したため、2023年度に追跡監査を実施することとしました。
2023	2022年度の監査で不適合となる事象を検出したゴルフクラブの部品製造のサプライヤーを追跡監査したところ、是正されたことを確認しました。 アパレル、フットウエア、エキップメントの二次・三次サプライヤーの取引状況および今後の監査の要否のため、状況を確認しました。それに基づき、2024年以降の管理方法の検討を行いました。
2024	米国子会社による製品の調達に関し、米国関税法およびウイグル強制労働防止法への対応として、同社の調達先の一〜三次サプライヤーの調査を行いました。その結果、米国税関が輸入を禁止するサプライヤーからは調達していないことを確認しました。
2025	ゴルフの部品製造のサプライヤー1件に対して監査を行い、不適合と判断した計13項目すべての是正が完了していることを確認しました。 また、アパレル、フットウエア、イクイップメントの二次・三次サプライヤーの取引状況について再度確認を行い、今後の監査の要否を検討しました。

※ 2021年度は新型コロナウイルス感染防止のため監査を実施できませんでした。

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、従業員へのインタビューや生産現場の目視確認を通して、サプライヤーの現状を把握しています。その上で、監査のクロージングミーティングでは、要求事項に対する不適合項目を指摘するとともに、是正活動に必要なアドバイスを行っています。



監査時のClosing Meeting



外国人技能実習生へのインタビュー

ミズノCSR調達行動規範

ミズノは、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。

日本語（Japanese） (PDF:1207KB)

中国語・簡体字（Simplified Chinese） (PDF:1404KB)

中国語・繁体字（Traditional Chinese） (PDF:1671KB)

英語（English） (PDF:120KB)

韓国語（Korean） (PDF:2161KB)

インドネシア語（Indonesian） (PDF:1418KB)

マレー語（Malay） (PDF:1413KB)

タイ語（Thai） (PDF:1554KB)

ラーオ語（Laotian） (PDF:1469KB)

カンボジア語（Cambodian） (PDF:1483KB)

ベトナム語（Vietnamese） (PDF:1488KB)

ミャンマー語（Myanmar） (PDF:1828KB)

ベンガル語（Bengali) (PDF:428KB)

ウルドゥ語（Urdu） (PDF:509KB)

トルコ語（Turkish) (PDF:404KB)

ブルガリア語（Bulgarian） (PDF:417KB)

リトアニア語（Lithuanian) (PDF:402KB)

ルーマニア語（Romanian） (PDF:412KB)

イタリア語（Italian） (PDF:377KB)

スペイン語（Spanish） (PDF:380KB)

ドイツ語（German） (PDF:1420KB)

ポルトガル語（Portuguese） (PDF:379KB)

人的資本経営

主要取り組み指標（KPI）と目標・実績

指標	2030年度目標	2025年度実績	所管部門
• **女性管理職比率**	20%	11.3%	グローバル人事総務部
• **GTB※登録者数**	500人	327人	グローバル人事総務部

※ GTB（Global Talent Bank）：グローバル志向を有する社員を登録した人材プールであり、 将来のグローバル人材として育成・活用を行う対象群

重要課題

- ダイバーシティの推進
- 人材育成と能力開発

なぜ重要か（重要性の理由）

ミズノが世界に“ええもん”を届け続けるためには、イノベーションの創出が不可欠です。そのために、当社は人的資本経営を推進することで世界に唯一無二の価値をステークホルダーに提供します。当社の人的資本経営は、従業員を単なる“資源”（Human Resource）としてではなく、“資本”（Human Capital）として捉え、価値を生み出す核心要素と位置づけています。この視点に基づき、ミズノは全ステークホルダーとのボーダレスな関係構築を目指し、従業員一人ひとりの「個」を重視し、個の自律と成長に焦点を当てています。

また、個だけではなく、個を掛け合わす、組織全体のエンゲージメントはとりわけ重要です。従業員一人ひとりが働きがいを持って価値を創造するために組織活性化施策を講じています。

関連するSDGs



ミズノのリスクと機会

労働人口の減少により、優秀な人材の確保が年々難しくなっています。特に、AIやデータサイエンスなどの専門知識やノウハウを保有する人材の獲得は、労働市場での競争が激化しています。効率化や自動化のための技術革新は目覚ましい進歩を遂げており、人材への適切な投資を怠れば生産性は低下し、業績や競争力の低下を招くリスクがあります。多様な価値観をもった人材を採用し、多様な働き方や働きがいのある環境を実現することで、イノベーションを創出していきます。

■ リスク

- 労働人口の減少
- 技術革新や事業環境変化への対応遅延

■ 機会

- 多様な人材の活躍促進によるイノベーション創出および生産性向上
- 人材ポートフォリオ最適化による組織競争力の強化

重要課題へのアプローチ

人材を資本として適切に投資・管理することにより、代替不可能な価値を生み出し、結果として企業価値の向上と利益の増加を実現します。これにより、企業経営の好循環が生まれ、持続可能な成長が促されます。

個の自律と成長に向けて、三つの主要な取り組みを進めています。

1. 人材の確保: 持続的成長を支える人材の採用を通じて、各分野に求められる人材の強化を進めます。
2. 個の自律支援: 自己決定能力と自立を促す支援策を提供し、従業員が自らのキャリアパスを築けるよう助けます。
3. 個の成長と活用: 従業員一人ひとりの能力・専門性を最大限に活用し、継続的な教育と成長機会を提供します。

また、組織活性化施策として、グローバルにおける全社での従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。

当社はこれらの戦略をさらに加速し、持続可能な企業価値の向上を目指します。

従業員エンゲージメントについて詳細はこちらをご参照ください

主要な取り組み

「人的資本経営」に関連する取り組みは下記をご参照ください

人的資本戦略

労働慣行

労働安全衛生

人材育成と能力開発

健康増進の取り組み

ダイバーシティの推進

今後に向けて

VUCAといわれる時代の中で、変化が激しく、先を見通すことが難しくなっている現在では、製品やサービスによる差別化が難しくなってきています。そのような環境下でミズノが競争優位性を発揮するためには、「人」が担う役割がますます重要になってきています。

当社は、今後も企業価値の向上に貢献できる仕組みや制度、風土を醸成していきます。会社が変革を遂げ、成長するためには、従業員一人ひとりの成長が不可欠です。全ての従業員が自らの能力を最大限に発揮し、企業の発展に貢献できる環境をさらに整えていきます。

人的資本戦略

マネジメント方針

ミズノは、Purposeおよび経営方針の実現に向け、人的資本を重要な経営基盤と位置付けています。中期経営計画と連動した人材戦略のもと、商品開発力やブランド価値、グローバルでの事業推進力を支える人材の確保・育成を通じて、競争力の強化と持続的な成長を目指しています。

当社グループでは、Fair play、Friendship、Fighting Spiritという「3つのF」を価値観の基盤とし、従業員一人ひとりの能力・専門性の向上に取り組んでいます。特定の領域に限定することなく、事業ポートフォリオ全体の競争力強化の観点から、事業の持続的成長を担う「経営人材」、グローバルでの事業推進を担う「グローバル人材」、デジタル・顧客体験の革新を推進する「イノベーション人材」など、各分野において求められる人材の強化を進めています。

その実現に向けて、階層別教育や目的別研修をはじめ、専門スキルの高度化、マネジメント力の強化、デジタル領域への対応など、人材開発施策を体系的に展開しています。また、働きやすい環境の整備、キャリア形成支援、適切な処遇を一体的に推進することで、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

こうした取り組みを通じて、従業員エンゲージメントの向上と組織全体の生産性向上、イノベーション創出を促進し、ブランド価値の向上を通じて、持続的な企業価値の向上と社会への価値提供につなげていきます。

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(Purpose)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、従業員の一人ひとりが活き活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、Visionの達成に必要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。
また、人材戦略の実行状況については、エンゲージメントサーベイなどの指標を活用し、状況の把握および分析を行っています。

人材戦略

当社グループでは、人材開発方針に基づき、従業員一人ひとりの成長が会社の持続的な成長、ひいてはPurpose・Vision・Valuesの実現・実践につながるとの考え方のもと、人材の確保、配置・活用、育成、定着を一体的に捉えた人材戦略を推進しています。

人材の確保においては、事業環境や市場動向の変化を踏まえ、必要な人材の採用を通じて、事業の持続的成長を支える人材基盤の構築を進めています。

人材の配置・活用においては、事業ポートフォリオ全体の最適化の観点から、各事業・機能の戦略に応じた配置および人事異動を行うとともに、公募制度を通じて、従業員が自らの意思でキャリア形成に挑戦できる機会を提供しています。これにより、社内人材の流動化と最適配置の実現を図っています。

人材育成においては、人材開発方針に基づき、全社教育、階層別教育、目的別研修、自己研鑽支援といった学習機会を体系的に提供することで、従業員一人ひとりの自律的・継続的な成長を支援しています。また、日常業務における上司との対話やフィードバックを通じ、能力開発と成長の促進を図っています。

さらに、人材の定着に向けては、社員が能力を最大限発揮しながら働き続けられる環境づくりを重視し、挑戦機会の提供やキャリア形成支援、働きやすい職場環境の整備を通じて、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

これらの取り組みにより、従業員の能力発揮と組織全体の生産性向上を図り、人的資本の価値向上を通じて、持続的な企業価値の向上につなげていきます。

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。

人材育成と能力開発

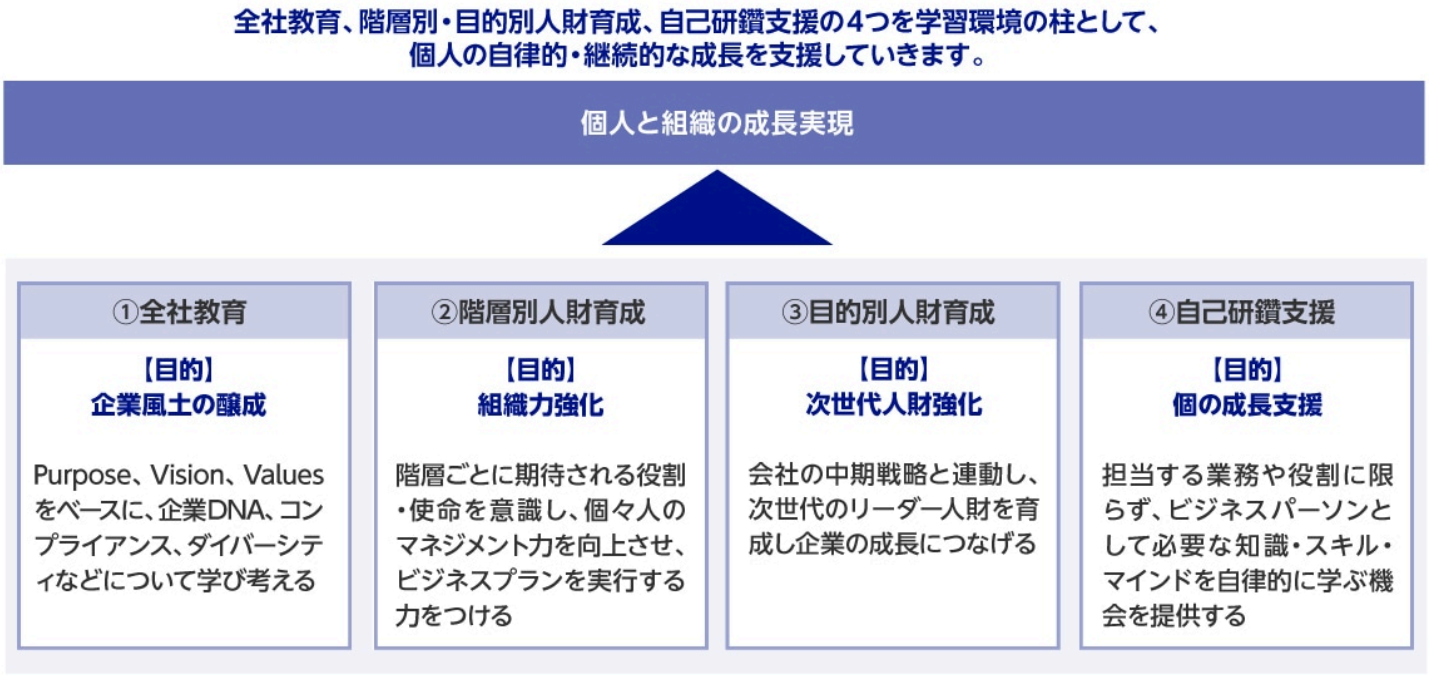
基本的な考え方

ミズノの従業員一人ひとりの成長が、ミズノグループの持続的な成長、ひいてはPurpose、Vision、Valuesの実現につながるとの考え方に基づき、人材開発に取り組んでいます。
従業員は、一人ひとりが自律的に人格の向上と能力の開発につとめ、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。会社は従業員一人ひとりの成長を支援し自らの成長プランを描くことができるよう、長期的、継続的かつ計画的に育成を講じていきます。
また、人材開発・育成はマネジメントの重要な責務とし、マネジャーには継続的かつ計画的にメンバーの能力開発・育成を図るよう求めています。

人材育成施策

ミズノでは、4つの学習環境（Purpose・Vision・Valuesをベースに共通の価値観と意識を醸成する全社教育、各階層に期待される役割や使命を理解しビジネスプランを実行できる人材の育成を図る階層別人材育成、会社の中期戦略と連動しながら次世代を担うリーダー人材を育成する目的別人材育成、ビジネスパーソンとして必要な知識・スキル・マインドを自律的に学ぶことをサポートする自己研鑽支援）を柱として、個人の自律的・継続的な成長を支援していきます。

学習環境の提供



	内容	2025年度受講者数（人）受講人数
理念（企業DNA）教育	「Purpose（経営理念）・Vision(目指すべき未来像)・Values(大切な価値観)」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3,500人[*c]
全社教育	各部門が必要な教育内情に準じて各部教育を行い、ブランド、企業DNA、コンプライアンス、内部通報、サステナビリティ、ITリテラシー、品質管理などについて理解・共有する	約3,000人[*b]
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： 53人 • 3年次キャリア研修：40人 • 営業1年次研修：23人 • 営業2年次研修：22人 • 営業3年次研修：20人 • 昇格者研修（C3・C4）：46人 • 新任課長補佐研修：18人 • 新任課長研修：14人 • 新任部門長研修：6人 • 管理職研修：207人 • 評価者訓練：147人	596人[*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：257人 • マーケティング研修：32人	309人[*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・ビジネススキル・その他学習支援）	約200人[*d]

従業員の挑戦を支援する制度

公募制度[*d]	
内容	社内各部門が提示する求人に対し、希望する従業員が自ら応募し、選考を経て合格した場合に異動が実現する制度です。 社員一人ひとりの挑戦意欲を引き出し、主体的なキャリア形成と成長を促進するとともに、エンゲージメントの向上を通じて会社全体の成長を図っています。これにより、組織の活性化と持続的な企業価値の向上を目指しています。（2025年度から段階的に実施しています。）
実績	実績：2025年度3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	2025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	2025年度：9件延べ25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の提供および課題発見・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、海外拠点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	2025年度：5人派遣
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	2025年度：105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	2025年度：119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

●セールス・オブ・ザ・イヤー

ミズノは営業担当者を、お客さまの課題解決に向けた価値創出を担う存在として位置づけています。 年間の営業活動において優れた成果を上げた個人を「セールス・オブ・ザ・イヤー（SOY）」として表彰しています。
本表彰は、売上や利益といった成果に加え、課題起点の提案や関係者との連携、継続的な価値創出につながる営業プロセスなども含めて総合的に評価するものです。
優秀事例を全社で共有することで、営業力の底上げと再現性のある取り組みの展開を図るとともに、従業員の意欲向上と組織全体の成長につなげています。2025年度は４人がSOY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。2025年度の取り組みに対し181件延べ344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、期中に上司と部下との1on1の機会を設けて把握、軌道修正を行いながら双方合意することで、評価の納得性を高めるようにしています。

今後の課題

当社では、社員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に捉え、成長の方向性を自ら考え行動する「キャリア自律」を人材戦略の重要な軸に位置付け、人材価値の最大化に取り組んでいます。
年代別のキャリアプラン研修やキャリア面談を通じて中長期的な成長の支援を行うとともに、公募制度や部門を越えたプロジェクト、新規事業創出に挑戦できる機会を整備しています。
これらの取り組みを通じ、社員が自ら仕事の意味や価値を捉え直し、主体的に学び挑戦する風土を醸成することで、社員エンゲージメントの向上を図り、組織の活力を持続的な企業価値の向上へとつなげていきます。

ダイバーシティの推進

インパクト

女性管理職比率	年次有給休暇取得率	男性の育児休業取得率
11.3%	56.2%	100%
		※ 子育て休暇取得者も含む（ミズノ独自の有給休暇制度）

基本的な考え方

ミズノは、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くことが重要だと考えています。当社では、従業員一人ひとりが自分らしく能力を発揮して、互いに尊重しあいながら成長することが組織や会社の成果を生み出す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）の両方を充実させられるよう、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。

ミズノグループDEI基本方針

私たちは、DEIを推進することで、“ええもん”を創出し、企業価値の向上に努めます。

ミズノグループDEIの定義



Diversity（多様性）

人種、国籍、年齢、性別、性的指向、性自認または表現等の属性、
宗教、信条、社会的身分 、言語、障がいの有無、学歴、職歴、
生活様式など、多様な人財と共存・共生する状態



Equity（公平性）

すべての人が持てる力を発揮し、成長や活躍の機会を得られるよう、
均一な対応ではなく、一人ひとりの状況・背景・ニーズに応じて
必要な支援やリソースを提供すること

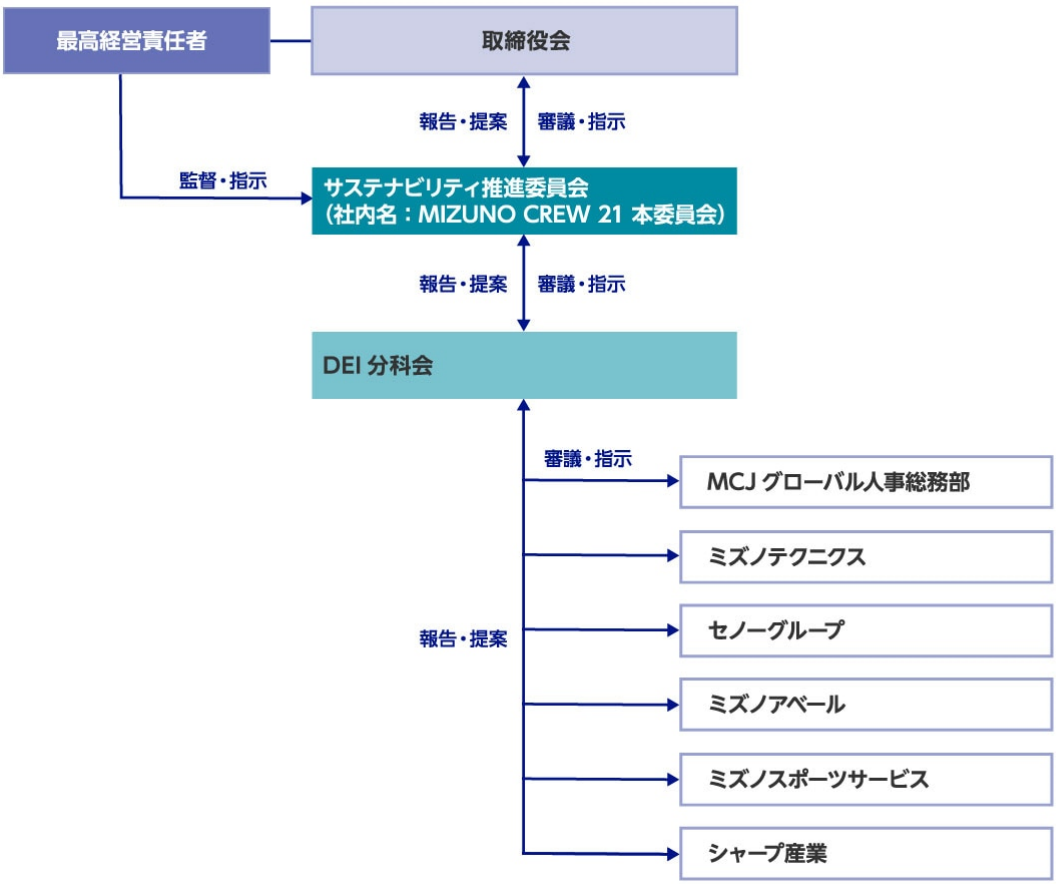


Inclusion（包括性）

様々な個性やバックグラウンドおよび多様な考え方を受入れ、互いに尊敬し合い、
各々の能力や経験を最大限に活用し、行動すること

ミズノグループDEI推進体制

DEIを経営戦略としてグループでより一層進化・加速させるため、サステナビリティ委員会内にDEI分科会を立ち上げ、グループでの全体方針の策定を行い推進の中心的な役割を果たします。ミズノ株式会社を含むグループ会社は、個社の具体的施策の企画・立案を担い、各々がその推進の中心的な役割を果たします。策定した内容はサステナビリティ推進委員会と共有し、グループで課題解決へつなげていきます。



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」は今後も継続的に強化していきます。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整備など、ハードとソフトの両面から環境を整備し、意欲と能力のある従業員の成長と活躍を支援しています。また、社内選抜研修やキャリア面談の実施、異業種合同の女性の異業種交流フォーラムへの参加など多様な経験機会の提供に取り組んできました。
これらの施策の結果、女性社員の育成が着実に進み、2025年度末までに女性管理職比率10%とする目標に対し、実績は11.3%となり、目標を達成しました。
今後は、2030年までに女性管理職比率20%以上を目標（KPI）に掲げ、さらなる人材育成および登用の取り組みを推進していきます。

2025年度は以下の施策に取り組みました。

- 選抜型リーダー研修(男女合同)
- 女性社員の異業種交流会
- 多様な女性の活躍の形を考えるフォーラム

女性の従業員比率と管理職比率

女性比率アップのための施策

2025年度は新卒採用者52人中29人の女性を採用しました[*d]。
キャリア採用を含む 2025年度の女性の正社員採用割合は、45.9%でした[*d]。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・キャリア）における女性の割合を 40%以上とすることも目標に掲げ引き続き女性比率アップに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、2025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、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。

- 男性が育児参画への理解促進と風土醸成を目的とした全社員教育
- 管理職を対象にした、男性育休に関するeラーニング教育
- 共働きを考えるフォーラム
- ママcafeパパcafeの実施（育児中の女性社員・男性社員の情報交換の場）

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	74.8
正社員	77.0
（嘱託・契約）社員・アルバイト	74.7

※ 男性を100とした場合の数値

キャリア採用者の活躍推進とイノベーションの創出

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、キャリア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16.5%であり、2025年度末に目標としていた20%には至りませんでした。今後は、キャリア採用において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することで、管理職層における多様性の向上と組織のイノベーション創出力の強化を図っていきます。

障がい者雇用

ミズノの2026年3月時点での障がい者雇用率は、2.47%[*d]で、法定雇用率を下回っています。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。
加えて、受け入れ先の部門にヒアリングを実施し、職場において障がいを持つ方に任せる業務を切り出し、雇用創出を強化します。

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。
2025年度は定年退職者62人のうち、56人の従業員が再雇用制度を利用しました。

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205万人（そのうち技能実習の外国人労働者は約41万人）、外国人労働者を雇用する事業所数は約32万カ所と報告されており（厚生労働省調べ／2023年10月末現在）、わが国の経済・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、JP-MIRAIへの参加などを通じて、国際水準を満たす「プラットフォーム行動原則」にそって、雇用主や受け入れ団体が法令遵守のもと、責任を持って外国人労働者を安定的に受け入れる環境の改善に寄与していきたいと考えています。

ダイバーシティ推進の意識改革と風土醸成

ミズノでは、持続的な成長を目指し、ダイバーシティの推進を重要な柱の一つと位置づけています。
2025年度は水野社長をはじめ、社外取締役や執行役員や従業員が集まり、「みんなで考える『ミズノ DE&I』フォーラム」を開催しました。
ONE MIZUNO で持続的な成長のために、ダイバーシティ経営を実施することで、異なる視点が組織にもたらす価値についてディスカッションや、ダイバーシティ推進における様々なテーマについて、参加者の皆さんと語り合い多様な視点が集まることの価値を実感できる場となりました。







また、ミズノでは、持続的な成長の基盤として、DEIの取り組みとして「活躍支援」を軸とした施策を推進しています。
その一環として、女性従業員一人ひとりが多様な“活躍”のあり方を考える社内イベント「女性活躍を考える ～多様な“活躍”のかたち～」を開催しました。多様な部門・年代の従業員が参加し、対話を通じて活躍の本質への理解を深めました。
本イベントでは、活躍を阻む要因や必要な支援について従業員の声を可視化し、自身の状況を客観的に捉え直す機会を提供しました。また、「活躍支援」を特定のテーマに限定せず広く捉え直す契機となりました。
今後も、多様な価値観や経験を持つ従業員がそれぞれの強みを発揮できる組織づくりを推進していきます。





また、全従業員に対してのDE&Iに関する全社員教育を年３回行い、2025年度はミズノグループのDEI推進の考え方・介護両立支援・アンコンシャスバイアス・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。

ワーク・ライフ・マネジメント

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2025年度の年次有給休暇取得率は56.2%[*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、育児休業および休職延長（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、子育て休暇の取得、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。2025年度の男性の育児休業取得率は100%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 3人が利用しました。

出産・育児関連の支援制度の充実制度

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18歳以下の子を育てる育児両立勤務者（ワーキングマザー）は309人中168人の54.4%で、仕事と家庭を両立しながら働いています。
育児休業から復職した後、3年経過時点で在籍している従業員比率は93.0%です。

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	2025年度：97人利用（正社員：男性47人、女性47人、契約社員・アルバイト：女性 3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	2025年度：101人利用（正社員：男性1人、女性93人、契約社員・アルバイト：女性7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	2025年度：3人（正社員：2名、契約社員：1名）
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	2025年度：23人利用（正社員22人、契約社員1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	2025年度：カフェテリア総利用ポイント中、育児関連利用1.8%
リ・エントリー制度[*d]	
内容	自己都合退職した従業員に、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	2025年度：2名

※ 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、介護を理由とした離職防止を重要課題と捉え、「辞めたくないのに辞める人ゼロ」を目指し、介護支援制度の充実に取り組んでいます。具体的には、介護休業制度や短時間勤務制度を整備し、従業員が就業を継続しながら介護に対応できる環境を提供しています。また、カフェテリアプランを通じた費用補助など、経済的負担の軽減にも配慮しています。
今後も実態把握を踏まえた制度改善を進め、仕事と介護の両立支援を強化していきます。

- 2025年度取り組み
  従業員向けの介護実態調査アンケート、介護両立支援ハンドブックの作成

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	2025年度：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	2025年度：1人（正社員：1名）
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	2025年度：カフェテリア総利用ポイント中、介護関連利用0.1%

※ 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

ダイバーシティの取り組みに対する社外からの評価

ミズノは、女性活躍に関する評価として「えるぼし認定」、子育て支援の取り組みに関する評価として「くるみん認定」を取得しました。詳細は社外からの評価をご参照ください。

社外からの評価

今後の課題

今後ますます、さまざまなバックグラウンドを持つ従業員が集まったチームの活用が求められます。異なる視点やアイデアによって、より創造的な解決策や戦略が生まれる可能性がある一方で、課題や誤解も生じやすいため、相互理解を促進するための教育も実施します。また、全ての従業員が公平・公正に扱われ、自己実現や成長ができる環境を整備するとともに、多様性を尊重し、誰もが組織内で自分らしく活躍できるような文化や風土を醸成目指していきます。
DE&Iの推進を経営上の重要な課題と捉え、多様性とワークライフバランスを両立させた組織を構築することで、従業員のエンゲージメントやパフォーマンスの向上を実現し、企業の成長に貢献できるように課題解決に取り組んでいきます。

健康増進の取り組み

インパクト

定期健康診断受診率	生活習慣病予防健診受診率	運動習慣のある従業員比率
100%	95.2%	60.0%

基本的な考え方

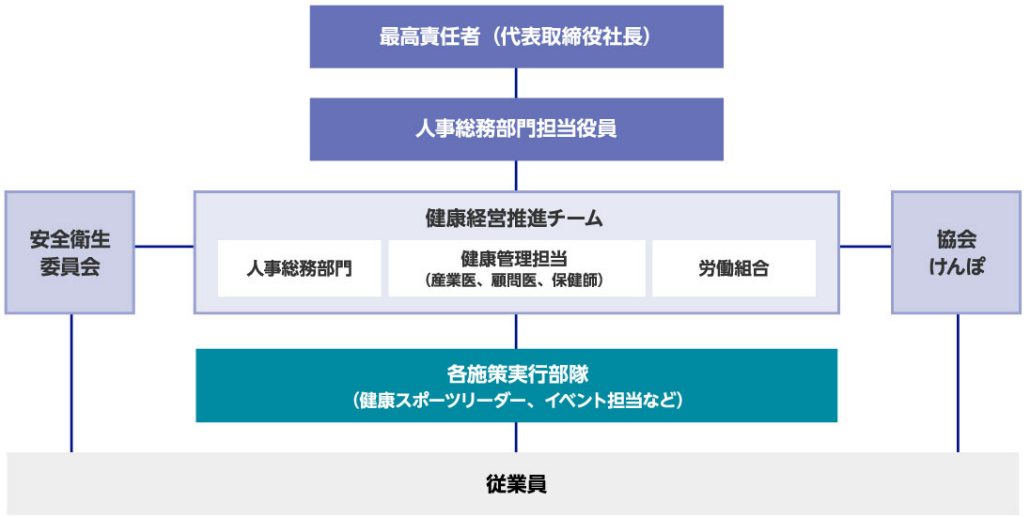
ミズノグループは、従業員一人ひとりが心身共に健康で、ワーク・ライフ・バランスを実現することが、社業発展と経営理念の実現につながるものと考えています。
そこで、従業員の健康増進への取り組みを推進するため、社長が健康経営宣言を行いました。2025年からは、従業員のウェルビーイング実現やエンゲージメント向上の取り組みを深化させるため、健康経営宣言を一新しています。

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、スポーツの持つ力・価値の追求を中心とした、従業員が自発的に健康増進に取り組む環境づくりに、より一層取り組むことを宣言します。
世界中の従業員がウェルビーイングを実現することが経営の基盤であり、経営理念の実現、と社業発展につながるものと考えています。
ミズノグループはこれからも、従業員を含めた全てのステークホルダーのウェルビーイングの実現を原動力として、“ええもん”を世界に届け続けることを目指します。」

健康経営推進体制

健康増進の取り組み体制

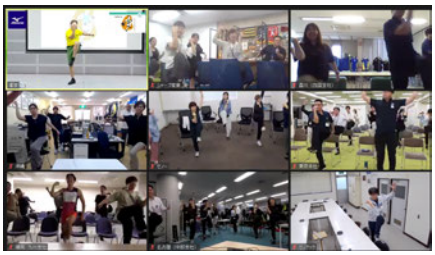


健康増進の取り組み

国内外の事業場が共通して参画できる施策を展開することにより、従業員の健康増進を図るとともに、グループ全体の一体感の醸成を実現しています。

■国内

岐阜県や兵庫県をはじめとする国内各地の拠点をオンラインでつなぎ、当社が開発した「ながら運動」を全拠点で一体となって実施しました。



当社開発の「ながら運動」実施風景

■海外

アジア、アメリカ、イギリスをはじめとする世界各国の拠点で、現地従業員によるストレッチや体操の実施風景を動画で募集し、従業員投票により優秀作品を表彰する取り組みを行いました。



海外事業場での体操の実施風景



水野社長から優勝チームへトロフィーとお祝いメッセージを贈呈

健康に関する外部評価

ミズノは、従業員の健康を重要な経営基盤の一つと捉え、継続的に健康増進に取り組んでいます。 その取り組みは外部からも高く評価され、健康経営に関する評価として「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）（通称：ホワイト500）」、健康増進に関する評価として「スポーツエールカンパニー2026」の認定を取得しました。

これらの評価を含むその他の外部評価の詳細については、「社外からの評価」をご参照ください。

社内健康施策

従業員の健康増進活動をサポートする目的で、以下の取り組みを行っています。

その他の取り組みや活動結果などについては、ミズノWebサイト内コンテンツ「健康経営の取り組み」をご参照ください。

法定項目以上の任意健康診断の実施[*d]	
対象	正社員、契約社員、嘱託社員
内容	35歳以上の従業員には生活習慣病予防を目的として、法定項目を超える健康診断を実施しています。
社内メンタルヘルス相談会[*b]	
対象	制限なし
内容	希望者に対して、医療職による対面・オンラインでのメンタルヘルス相談会を定期的に実施しています。
社内福利厚生制度[*b]	
対象	正社員・契約社員・嘱託社員
内容	35歳以上の定期健康診断に付随して受ける任意健康診断にかかる費用の一部について、カフェテリアプランなどを通じて、会社が補助しています。
健康教育	
対象	制限なし
内容	定期健診やストレスチェックの啓発、心身の自己管理の方法、女性特有の健康課題など、シーズンに合わせたトピックの教育資料を全社員向けに公開しています。
エンゲージメント調査とストレスチェックの相関分析結果の活用	
対象	全部門長
内容	エンゲージメント調査とストレスチェックの相関分析を実施し、全部門の管理職へフィードバックして、職場改善に役立てています。

今後の課題

- **両立支援**
  仕事と育児・介護・私傷病の両立支援は、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**
  社長発信の健康経営宣言のもと、運動・スポーツの奨励に加え、食育や睡眠への取り組み、女性や高齢従業員特有の健康課題など、多様な視点を取り入れながら、従業員の健康の維持・増進を目指しています。

労働慣行

インパクト

平均残業時間/月	離職率
6.74時間	2.24%

基本的な考え方

ミズノは従業員一人ひとりの尊厳と多様性を尊重し、公正で適切な労働慣行の確立を通じて、安心して能力を発揮できる環境づくりを推進しています。労働関係法令や労使合意を遵守するとともに、労働時間管理や安全衛生、ハラスメント防止などのリスクマネジメントを徹底し、健全な職場環境を維持します。また、各種データに基づくモニタリングを通じて労働実態を把握し、継続的な改善を図ることで、従業員の働きがいと企業の持続的成長の両立を実現していきます。

労働ガバナンス

ミズノでは、グローバル人事総務部が全社の労務管理を統括・現場の管理監督を支援する体制のもと、適切な労働慣行の維持に取り組んでいます。労働関係法令や就業規則・労働協約を遵守するとともに、中央およびブロックの労使協議会を通じて継続的に対話を行い、労働条件や職場環境の改善を図っています。さらに、残業時間や有給休暇取得日数などを毎月管理監督者向けに配信を行い、労働時間や安全衛生の管理を徹底し、健全で透明性の高い労務運営の実現に努めています。

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（2026年3月11日現在組合員1,464人（ミズノ1,236人、ミズノテクニクス228人）、非組合員996人（ミズノ830人、ミズノテクニクス166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。

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。2026年3月11日現在、労働協約の対象となる組合員比率は、全従業員に対して59.5%です（ミズノ 59.8%、ミズノテクニクス 57.9%）。
ただし、上記の組合員の内、嘱託社員・契約社員・アルバイト社員は、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労働協約で定めています。同時期現在、32人（ミズノ27人、ミズノテクニクス5人）が加入しています。

労働協約で以下の労使間の定例会議を定めており、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

経営の基本方針・年次計画などに関する事項

(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：会社側は管理職2～5名、ミズノユニオンはブロック役員2～5名
- 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。

労使間のコミュニケーション

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
- 組合専従者の協議
- 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
- 各種福利厚生制度の改定
- 団体交渉など

労働組合との協働「グローバル枠組み協定（GFA：Global Framework Agreement）」

委託先工場の労働者の人権保護や労働条件の向上のために協力し合うことを目的として、2011年に締結した「グローバル枠組み協定※」の署名者であるインダストリオール・グローバルユニオン（I-ALL）、UAゼンセン、ミズノユニオンと2025年11月にUAゼンセン会館にて定期情報交換会を行いました。ミズノからは2024年度におけるミズノの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。

GFA定期情報交換会報告内容

ミズノ	I-ALL ,ミズノユニオン
CSR調達の取り組み • 法務室サステナビリティ推進課紹介 • 過去3年間のCSR監査実績と2025年度監査進捗状況報告 • 国内サプライヤー外国人材雇用状況報告	労働組合側の関心事項や活動方針 • I-ALL • 2026-2029 アクションプラン紹介 • 安全な工場を求める縫製労働者キャンペーンミズノユニオン • 2024~2026 中期活動方針紹介 • 国内グループ製造拠点視察報告 • 海外事業所、工場訪問報告（タイ、カンボジア）

※ 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。

■ UAゼンセン 中央労使会議における講演

定期情報交換会の前日には、UAゼンセン製造産業部門衣料・スポーツ部会中央労使会議 において「サプライチェーンにおけるビジネスと人権」をテーマにゼンセン会館にて講演を行い、ミズノのCSR調達マネジメント活動およびGFAを活用したサプライチェーンにおける対応の実例を紹介しました。

公正な評価

ミズノでは、従業員一人ひとりが納得感をもって働けるよう、公正性と透明性を重視した人事評価の仕組みを整備しています。評価は、目標設定から成果確認、一次・二次評価を経て行われ、面談や対話を通じて内容のすり合わせを実施することで、客観性の確保に努めています。また、相対評価や調整プロセスを取り入れることにより、評価結果の偏りを防ぎ、公平な処遇につなげています。
毎年、課長以上の管理職に向けた評価者研修も実施し、評価制度の理解と定着を促しています。
これらの運用を通じて、従業員の適切な評価と働きがいの向上を図るとともに、健全な労働環境の維持に貢献しています。

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 50.0% 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 1.40%
従業員持株会[*b]	
内容	従業員の拠出金に10%の奨励金を加算支給して自社株を購入する、従業員の資産形成を奨励・援助する制度
実績	2026年4月1日時点の加入者数1199人（グループ計対象者3321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	2025年度の対象者241人（取得者132人 取得率54.8%）
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69.5万ポイントの消化
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2025年度はピックルボール同好会を新たに設立、26クラブが活動している。 また、2025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900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

今後の課題

今後の課題は、働き方の多様化が進む中で、制度と実態の乖離を防ぎ、持続的で適切な労働環境を維持できるかにあります。テレワークやフレックスなどの導入により柔軟な働き方は進展している一方で、労働時間管理の高度化や生産性の可視化、組織運営との両立といった課題も顕在化しています。また、長時間労働の抑制やハラスメント防止など従来の労働リスクへの対応についても、一層の実効性確保が求められます。多様なライフスタイルへ対応した制度整備とともに、公正な評価や成長機会の提供が十分に機能しているかを継続的に検証し、従業員のWell-being向上と企業の持続的成長を両立させる取り組みを強化していきます。

労働安全衛生

インパクト

休業災害件数	度数率	強度率
1件	0.30	0.01
※休業1日以上	その他製造業（全企業規模） 平均 1.24	その他製造業（全企業規模） 平均 0.03

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、全従業員・労働者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・改善を定期的に実施する。
4. すべての社員に対し、安全衛生確保に必要かつ充分な教育・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に実現されるとの認識に立ち、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

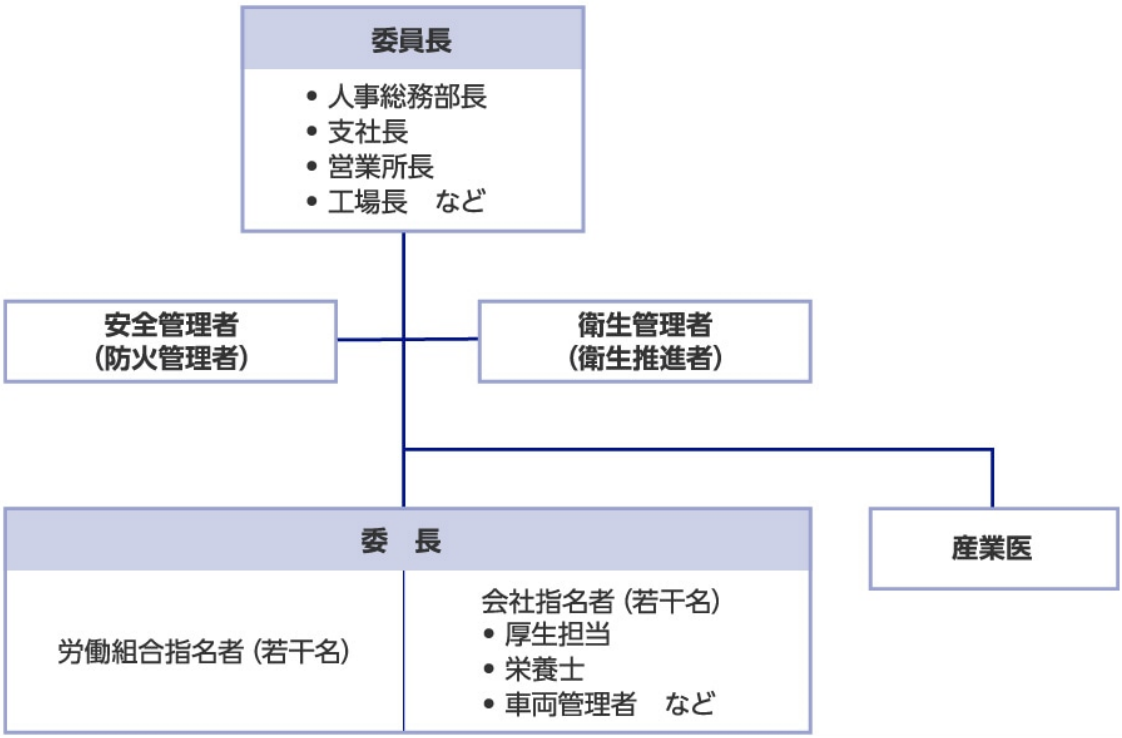
ミズノは、全ての事業場において労使による安全衛生委員会を開催し、労使代表者で従業員の労働災害防止、健康の維持増進・疾病予防など従業員の安全に関係する事項について対策を協議、検討しています。

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、不具合個所・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。

当社には、従業員個々人のさまざまな相談事を受け付ける「よろず相談窓口」という仕組みを設けています。これまでのところ、職場の危険性などのリスク報告や相談を受け付けた記録はありませんが、相談自体が可能であることをミズノグループ内で周知する必要性もあると考えています。

安全衛生委員会の構成



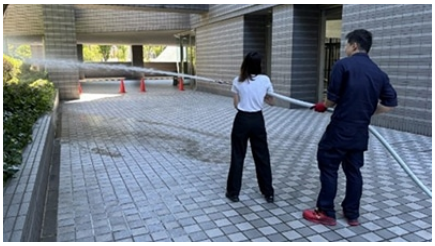
安全衛生活動の強化

2024年度に引き続き2025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。

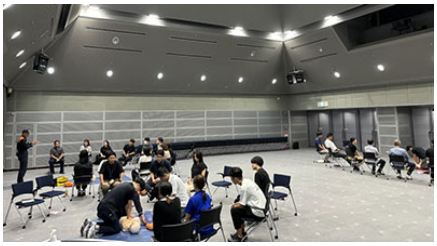
自衛消防訓練での消火器や消火栓を実際に使った訓練、AEDの使用訓練、安否確認アプリによる安全確認訓練方法の変更などを行いました。
さらに、大阪の本社敷地内に設立したイノベーションセンター・ミズノエンジンにおいても、事故・労災ゼロを目指していきます。2025年度は、イノベーションセンター・ミズノエンジンで労災事故は発生しませんでした。安全衛生委員会での職場巡回の頻度を増やし、危険箇所の対策を行いました。

ミズノグループ全体では、医療従事者の増員を行い、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きます。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に実施していきます。

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。



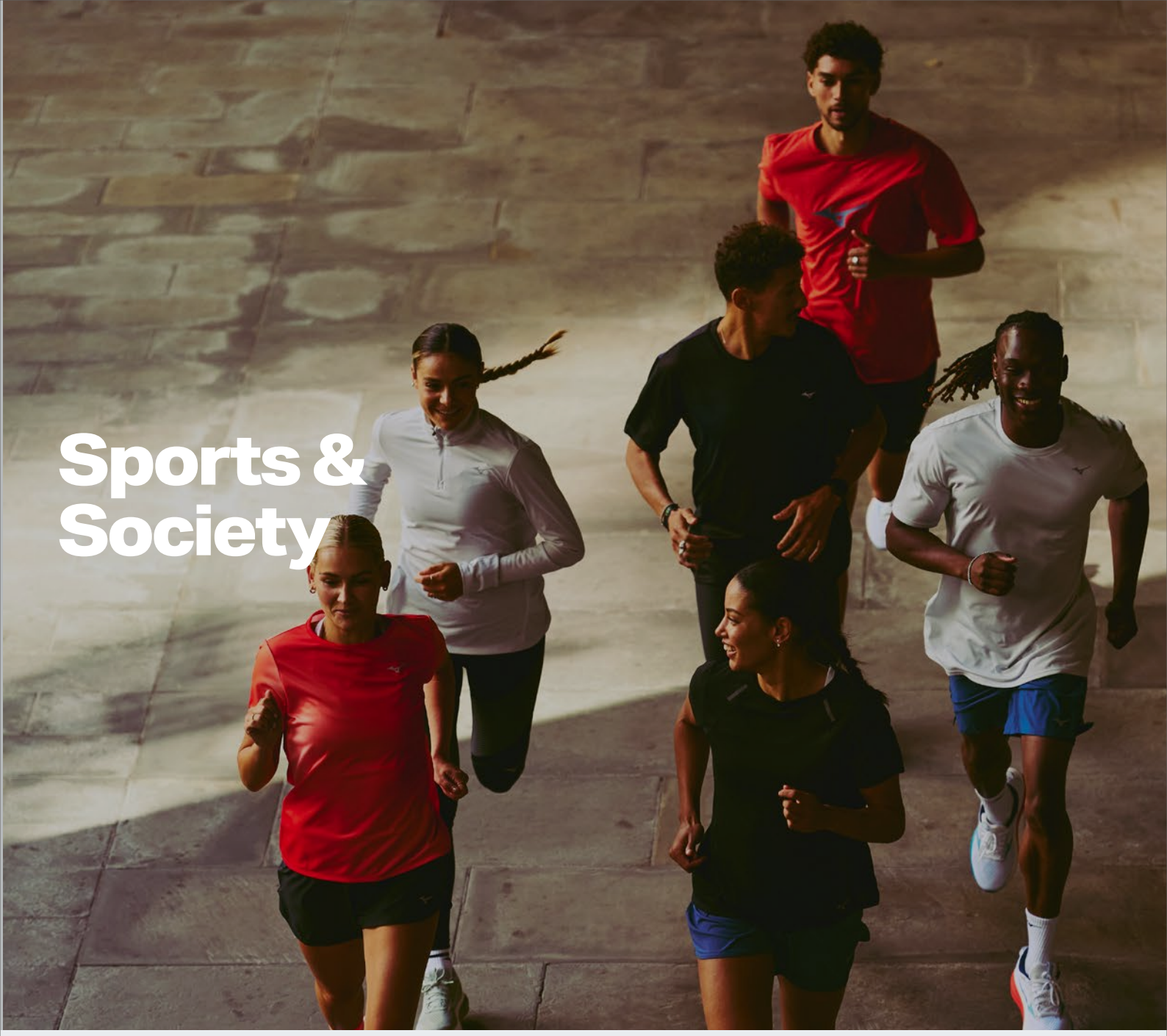
消火栓訓練



AED訓練

2025年度安全衛生計画報告

取り組み	実績
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 実績：0件
健康管理	ストレスチェックの実施とエンゲージメント調査との相関分析、35歳以上の従業員の生活習慣病予防健診の受診と幅広いがん検診の選択肢を提供動画による健康情報の発信、保健指導実施、健康管理関連法令遵守
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 1月1日能登地震で運営管理施設に被害がありました。現地勤務するスタッフの安否確認を実施。家屋に被害がある方へはお見舞金の対応を実施しました。
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、社外クレーム件数の削減に取り組みました。 実績：追突・衝突事故、駐車場内での接触事故のいずれも前年比14件減少。社外からのクレーム件数は1件増加。2026年度は、事故が多い20代層への取組み（e-ラーニング、安全運転講習の実施）を重点的に実施する。
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 実績：各事故のいずれも0件
健康経営の計画・実施	グル―プ全体での運動イベント（参加率ながら運動：4%、全社ウォーキングイベント：12%）、健康教育（全社教育3回、健康動画16本）、役員会への健康経営状況の共有（年間10回以上）、がん検診（受診率90%以上）、医師・看護職による健康相談、法定健康診断（受診率100%）
健康教育の計画実施	外部講師による「女性の健康セミナー」「働く世代のがんセミナー」「食に関するセミナー」を実施。社内医療職によるラインケア研修、新入社員向けの健康教育、健康診断・ストレスチェックの活用教育などを実施。



Sports & Society

方針と体制 101
スポーツの持つ多面的な価値への貢献 102
スポーツを通じた心身の健康 104
ミズノらしさ・総合力の発揮 108
社会課題解決への貢献 113
スポーツの振興と教育 115
ミズノの技術を応用したサステナビリティ課題への貢献 120

方針と体制

マネジメント方針

スポーツには、心身の健康の維持とともに、国や世代を超えたコミュニケーションを生み出す力、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、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」に基づき、スポーツの振興を通じて、より多くの人々にスポーツへのアクセスを提供し、一人ひとり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。
当社が取り組んできた「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います。

また、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も目指していきます。

「SDGs推進指針」「ミズノ倫理規範」

マネジメント体制

ミズノは、人事総務担当の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。グローバルで取り組む主要なサステナビリティ活動の方向性は本委員会で議論され、その活動内容は関係者に共有されています。

サステナビリティ推進委員会（社内名：MIZUNO CREW 21本委員会）

また、取締役副社長がリーダーを務める「プロダクト横断企画開発委員会」では、研究開発部門をはじめ、アパレル、フットウエア、イクイップメントの各プロダクト部門の代表者が集まり、定期的な会合を実施し、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。

プロダクト横断企画開発委員会

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）と目標・実績

指標	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	所管部門
• 健康維持・増進につながる製品・サービスの利用者総数（延べ人数）	3,400万人	3,360万人	3,400万人	スポーツ施設部
• スポーツ用品体験会やスポーツイベントの実施（回数） スポーツに触れる機会の創出	240回	247回	250回	アスレチック事業部

重要課題

- スポーツを通じた心身の健康
- ミズノらしさ・総合力の発揮

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。ミズノは、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が重要と考えています。

関連するSDGs



ミズノのリスクと機会

国内の人口減少に伴うスポーツ競技者人口の減少や国内スポーツ市場の鈍化はリスクと認識しています。
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、その価値を世界中のより多くの人々に提供できるように今後もグローバルでの事業拡大を目指していきます。

■ リスク

- スポーツ競技者人口の減少
- 国内スポーツ市場の成長鈍化

■ 機会

- スポーツに関するノウハウ・技術・ネットワークを活用した新たな市場創出
- 健康志向の高まりを背景とした製品・サービス需要の拡大によるブランド価値および収益の向上

重要課題へのアプローチ

スポーツの振興およびスポーツに関わる人の増大を目的に、「するスポーツ」とともに「みるスポーツ」「ささえるスポーツ」にも応えるための「機会」・「場」・「サービス」を提供し、地域の活性化につながる「歓び、感動、夢」を創出していきます。

主要な取り組み

「スポーツの持つ多面的な価値への貢献」に関連する取り組みは下記をご参照ください。

スポーツを通じた心身の健康

ミズノらしさ・総合力の発揮

今後に向けて

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・開発を進めていきます。

スポーツを通じた心身の健康

インパクト

健康経営プログラム提供企業数

350社

高齢者プログラム参加者数

60,685人

基本的な考え方

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。

ミズノは、より多くの人々がスポーツに親しみ、心身の健康を育める社会の実現を目指しています。誰もが気軽に運動を取り入れられるサービスの提供を通じて、健康的で充実したライフスタイルを支援し、サステナブルな社会づくり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

日々忙しく運動の時間が取れない社会人や、運動に無関心な方に向けて、さまざまなアプローチ手法を用いたイベントやセミナーを企画し、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。

例えば、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、延べ350社以上の企業でイベントや講習会を実施してきました。

運動はしたいが長続きしない要因は、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。日常生活シーンでできる「ながら運動」をインストラクターと一緒に実施していく形式で紹介しています。

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。



企業とのコラボレーション

ながら運動

日常生活における健康増進

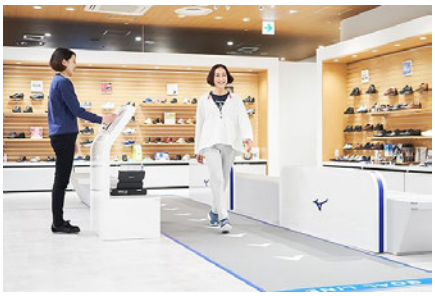
歩き方プログラム

ミズノは、正しい歩き方や姿勢を楽しく学びながら、運動効率を高めることを目的とした歩き方プログラムの講習会を実施しています。参加者は、自分の歩行姿勢や立ち姿を客観的に知ることで、より効果的に身体を動かすコツを身につけることができます。
歩くことは、心と体の健康づくりの基本。私たちはこの講習会を通じて、人々のウェルビーイングの向上と、持続可能なライフスタイルの実現をサポートしています。

「歩く」を科学した『Motion DNA（モーション ディーエヌエー）』

ミズノは、「あなたの人生に、グッドパフォーマンスを。」というPOWERED LIFEのビジョンを具現化するサービスの一つとして、歩行能力・歩行タイプ分析システム『Motion DNA（モーション ディーエヌエー）』を開発しました。『Motion DNA』の活用により、人々の「歩く」をより楽にすることで、「いつまでも自分の足で行きたいところへ行ける人生」のサポートを目指します。
「歩く」ことは生活の基本です。そのため、歩行能力が落ちると、QOL（Quality of Life：生活の質）が低下します。歩行速度と健康寿命には相関関係があり、歩行速度が速い人は健康寿命が長く、歩行速度が遅い人は健康寿命が短いことがわかっています。

より長くイキイキとした生活を送るためには、歩行能力の効果的な維持対策が重要となります。『Motion DNA』は、簡単かつ高精度な専門機器によって歩行能力を測定するとともに、立位姿勢測定システムとアプリケーションにより歩行タイプを推定します。
歩行能力と歩行タイプの違いを知ることで自分に合ったトレーニング方法やサポート商品が明確になり、健康寿命の延伸につなげることができます。



歩行能力測定

Motion DNA測定実績

	2023年度	2024年度	2025年度
施設数（箇所）	81	71	68
参加者数（人）	6,600	9,250	10,900

Motion DNA

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たことを背景に、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

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。ミズノは、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。「膝」「腰」「バランス」「歩行」の４つのカテゴリーからアプローチを行い、年齢に負けないからだづくりを目指します。

LaLaLa Circuit

「LaLaLa Circuit」は、トレーナーのフォローのもと、有酸素運動、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。

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。
2025年度は介護予防事業を全国で 31事業開催し、介護予防教室に参加するだけでなく、教室終了後に参加者自身でも取り組める運動方法や運動メニューの習得ができるように事業展開を心掛けています。

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。

プログラムの実績

項目	内容	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ウォーキング講習会	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。	施設数（箇所）	34	37	40	37	39
		参加者（人）	2,984	2,620	2,172	2,472	2,341
LaLaLa Fit	上記LaLaLa Fitをご参照ください。	施設数	33	38	40	41	33
		参加者（人）	14,674	16,437	17,104	22,468	19,906
LaLaLa Circuit	上記LaLaLa Cir-cuitをご参照ください。	施設数	2	5	5	9	9
		参加者（人）	4,672	8,513	8,975	7,801	14,136

※ LaLaLa FitとLaLaLa Circuit Liteを混在した教室展開を行っている施設もあるので、LaLaLa Circuit Liteの実績はLaLaLa Fitに含めています。



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。
羽曳野市との協働事業では、地域の健康づくりサポーターを市内4カ所で110名を育成し、住民主体で行う健康づくりに貢献しています。2025年度は市内4カ所の通いの場で、住民主体により全2,854教室を展開し、総勢21,544名の教室参加者がありました。また、2024年度からは奈良県葛城市でも地域のサポーター育成を開始し、新たな住民主体の通いの場で14名が活躍されています。

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。

今後の課題

加齢に伴う筋力の低下などにより身体機能が衰え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の製品開発を進めています。
また、運動が苦手な方や外出が困難な方にも対応できるよう、自宅で気軽に取り組め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」をきっかけに運動習慣へとつなげるプログラムの提供も推進しています。
さらに、「ミズノアクティブリーダー」の普及を通じて、誰もが運動を楽しめる地域コミュニティづくりを支援し、地域での健康的かつ活動的なライフスタイルの実現を目指しています。
今後は、こうした取り組みに加え、DX（デジタルトランスフォーメーション）を活用しながら、スポーツを核とした新たなビジネス領域の開拓にもチャレンジしていきます。

ミズノらしさ・総合力の発揮

インパクト

スポーツ施設の運営

1240施設

協働する自治体数

114自治体

基本的な考え方

ミズノは、スポーツが持つ可能性を最大限に生かし、すべての人が心身ともに健康でいきいきと暮らせる社会の実現を目指しています。そのために私たちは、年齢や障がいの有無、居住地などに関係なく、誰もが平等にスポーツを楽しむことができる機会を創出することが重要だと考えています。
しかし、実際にスポーツを「する」ためには、用具や施設だけでなく、チームメイトや指導者といった人的資源も必要です。情報技術の進展により、スポーツ観戦は国内外問わずリアルタイムで楽しめる環境が整いつつありますが、運動する機会に恵まれない人々も依然として多く存在しています。
こうした課題に対し、ミズノはスポーツへのアクセス向上と、地域スポーツ振興への支援活動を展開しています。子どもから高齢者まで幅広い世代に向けた取り組みを通じて、地域社会に根ざした運動機会を創出し、人と人とのつながりやコミュニケーションを育む場を提供しています。
なお、ミズノグループが行うスポーツ振興活動は商業目的で実施することを前提としており、無償でのサービス提供や製品の現物支給は、原則として行っていません。持続可能な形でスポーツを社会に届けることが、私たちの責任であり、強みでもあります。
また、ミズノグループは、海外14の国と地域に事業拠点を構え、グローバルにブランドを展開しています。それぞれの地域においても、地域特性に応じたスポーツ振興活動を継続しており、今後もスポーツの力を通じて、平和で持続可能な社会の実現に貢献していきます。 世界中の人々、そして子どもたちが笑顔になれる未来に向けて、ミズノはこれからも活動の幅を広げていきます。

ゴルフを通じて発揮するミズノの総合力

ミズノは、ゴルフを生涯にわたり楽しめる「生涯スポーツ」と位置づけ、人々の健康維持・増進や豊かなライフスタイルの実現に貢献するとともに、スポーツを通じた社会価値の創出を目指しています。
ジュニア世代への普及・啓発については、「ミズノゴルフアカデミー」を中心に取り組みを展開し、次世代の育成およびゴルフ市場の活性化に取り組んでいます。また、全国約70カ所で展開するミズノゴルフスクールを通じて、年齢や性別を問わず誰もがゴルフに親しめる機会を提供し、参画機会の創出と裾野拡大を図っています。
ゴルフ事業イベント「ミズノオープン」では、野球グラブの製作過程で発生する端材・廃材を活用したアップサイクルワークショップを実施しています。子どもたちがコインケースづくりを体験することで、ものづくりの楽しさや創意工夫する力を育むとともに、環境配慮への意識醸成につなげています。こうした取り組みを通じて、廃棄予定素材の有効活用による資源循環を推進するとともに、スポーツとモノづくりを掛け合わせた新たな体験価値を提供しています。







ミズノオープンでのワークショップ

地域におけるスポーツの振興

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230人が登録されており、プロの技術や考え方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。本プログラムは、地域におけるスポーツの振興に加え、アスリートに新たな活躍の場を提供し、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52回でしたが、規制緩和に伴い、2022年度は110回、2023年度は107回、2024年度は114回の開催と回復傾向にあります。2025年度は150回を開催しました。
2025年度の主な開催競技は、水泳、陸上、バレーボール、空手道、サッカーなどでした。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
開催数（回）	52	110	107	114	150

地域コミュニティとの共創

■ 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、2026年3月現在で全国169カ所、1,240施設となっています。



年齢に合わせたプログラムの提供



スポーツに触れ合う機会の創出



地域住民の交流を促進

スポーツの楽しさを伝える活動

ミズノでは、「ミスを怒らず、みんなで助け合う」を理念に掲げた学童野球大会「ミズノベースボールドリームカップジュニアトーナメント」を開催しています。

スポーツ界では技量向上のために、時に厳しすぎる指導が子どもたちに行われることもありましたが、この大会を通して、野球というスポーツの楽しさを、純粋により多くの子どもたちに感じてもらいたいと考えています。そのために試合中は、指導者、保護者が子どもたちを怒ることを禁止しています。

また、野球のルールでは、交代で一度退いた選手は再度出場することはできませんが、この大会では1人でも多くの子どもたちが出場機会を得られるよう、一度退いても、再度試合に出場できるルールを設けています。さらに、野球をしたことがない子どもたちでも気軽に参加できるよう、ユニフォームがそろっていなくても参加できるようにしています。用具の準備がないチームには、ミズノから貸し出しも行っています。

2024年には第3回大会が開催され、全国から917チームが参加しました。2025年には第4回大会が開催され、全国から1,145チームが参加しました。今後も本野球大会を継続して開催し、ミズノらしい取り組みで野球の楽しさをより多くの子どもたちに届け続けていきます。



ミズノベースボールドリームカップジュニアトーナメント

野球・ソフトボールは、プレーヤーだけでなく観客にも感動や興奮をもたらすスポーツです。当社は、こうしたスポーツ文化の価値を将来世代につなぐことを重要な使命と捉え、時代の変化に対応しながら、持続可能なスポーツの普及・振興に取り組んでいきます。

野球・ソフトボールが地球にできること

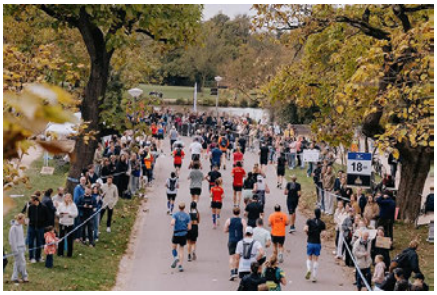
アムステルダムマラソンへの参画

海外でのスポーツ振興活動の代表例として、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。本大会は、ミズノが2000年からサポートを継続している国際的なマラソン大会であり、2025年大会では第50回という節目を迎えました。フルマラソン、ハーフマラソン、8kmランなど複数のカテゴリーが設けられており、参加者それぞれが自身のレベルに応じてランニングを楽しむことができるイベントとなっています。

毎年10月第3週の日曜日に開催され、2025年度は、10月19日に開催されました。105を超える国から4.5万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エアの展示・販売を行いました。

参加者の約半数が海外からのランナーで構成されており、国際性の高さに加え、欧州全体から広く参加者が集まるパン・ヨーロッパ型の大会である点が特徴です。こうした多様なランナーの参加を通じて、地域の活性化に寄与するとともに、ミズノブランドのさらなる認知向上と浸透を図っています。今後も当社は大会スポンサーとして継続的に参画していきます。

TCS Amsterdam Marathonの詳細





アムステルダムマラソン2025

当社グループはこのほかにも、欧州、米国、オーストラリア、台湾、韓国、中国など世界各地において、子どもから大人まで、また初心者から上級者まで、幅広い層がスポーツを楽しめる環境づくりを推進しています。ランニング、ラグビー、バドミントンなどの大会協賛やスポーツクリニックの開催・協力を通じて、スポーツの振興と社会への価値提供に取り組んでいます。

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

北海道上川町との未来共創パートナーシップ協定締結

ミズノは北海道上川町と「未来共創パートナーシップ協定」を締結しました。本協定は、スポーツを通じて地域社会の活性化と持続可能なまちづくりを目指すもので、次の4つの目的を定めています。

1. 子どもの健全育成および教育の推進
2. 世代間・地域間の交流機会の創出
3. 地域の魅力向上および発信
4. 持続可能なまちづくりへの貢献

具体的な取り組みとしては、2024年に第1回を開催したBaseball5※1の大会「Big Snow Cup（ビッグスノーカップ）」の継続開催や、小学校授業へのBaseball5導入などを通じて、スポーツの力による地域活性化のさらなる展開を進めています。
当社は、スポーツには心身の健康の維持だけでなく、世代や地域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力があると考えています。
今後も「モノ」だけではなく、プログラムなどの「コト」、運動をする「場」の提供を通じて、地域にスポーツの機会を創出し、社会課題の解決と持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

※1 ゴムボール1個あればどこでも手軽に楽しめる、5人制・5イニング制の野球・ソフトボールの新しい競技で、注目のアーバンスポーツです。



パートナーシップ協定調印式

Baseball5とは？少人数で楽しめる野球の新スタンダード！

「FC岐阜ウェルビーイングプロジェクト」への参画

ミズノは、FC岐阜が推進する地域活性企画「FC岐阜ウェルビーイングプロジェクト」の理念に賛同し、参画しています。本プロジェクトは、市町村やクラブにゆかりのある企業・学校法人など、業種・業界の垣根を越えた多様な組織や団体との連携により展開される取り組みです。

プロジェクトでは、「健康と福祉」「食」「教育」「防災」「娯楽」の5つのテーマに取り組んでおり、ミズノはその中でも主に「健康と福祉」の分野を担っています。具体的には、子どもの運動能力向上と、働き世代や高齢者の健康増進を2本の柱としてコンテンツを提供し、少子高齢化が進む自治体の社会課題解決に向け、FC岐阜と協働しています。

この活動を起点に、FC岐阜とミズノの協力体制をさらに強化し、約193万人の岐阜県民が心身ともに健やかで、安心して暮らし続けられる持続可能な街づくりに貢献していきます。



FC岐阜とパートナー企業が取組むウェルビーイングプロジェクト

今後の課題

スポーツの振興およびスポーツに関わる人の増大を目的に、「するスポーツ」だけでなく、「みるスポーツ」「ささえるスポーツ」にも応えるための「機会」・「場」・「サービス」を提供し、地域の活性化につながる「歓び、感動、夢」を創出していきます。

また、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。

また、当社グループは競技スポーツ分野で培った技術や素材も応用し、誰もが楽しく体を動かせる社会、スポーツの力で社会課題の解決に貢献できる世界の実現を目指していきます。

社会課題解決への貢献

主要取り組み指標（KPI）と目標・実績

指標	2025年度実績	2028年度目標	所管部門
• ワーク事業の国内売上高（猛暑対策品・労働災害防止品等）	170.6億円	230億円	ワークビジネス事業部
• コンフォートアパレルの売上高 睡眠用品や高機能インナーの普及で、健康で快適な生活に貢献	23.6億円	40億円	アスレチック事業部
• サステナビリティコンテンツの体験機会の創出	–	2026年度:50校	コトビジネス推進課

重要課題

- スポーツの振興と教育
- ミズノの技術を応用したサステナビリティ課題への貢献

なぜ重要か

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て事業を展開しています。スポーツ分野で培った強みを生かし、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。

関連するSDGs



ミズノのリスクと機会

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し、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。ミズノは、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ビジネスの創出の機会と捉え取り組んでいきます。

■ リスク

- 余暇の多様化やデジタル化の進展によるスポーツ需要の分散
- 手軽かつ安全に遊べる外遊びの場の減少

■ 機会

- 独自の運動プログラムの開発・展開・推進
- スポーツ施設利用による地域の多様なコミュニケーション促進
- 社会課題の解決を通じた新規事業機会の創出および事業領域の拡張

重要課題へのアプローチ

当社グループは、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。当社グループが開発したオリジナルプログラムを運動好きな子ども、元気な高齢者を増やす地域活性化プログラムとして展開していきます。

主要な取り組み

「社会課題解決への貢献」に関連する取り組みは下記をご参照ください。

スポーツの振興と教育

ミズノの技術を応用したサステナビリティ課題への貢献

今後に向けて

当社グループは競技スポーツ分野で培った技術や素材も応用し、みんなが楽しく体を動かす社会、スポーツの力で社会課題を解決する世界の実現を目指していきます。

Sports & Society

スポーツの振興と教育

インパクト

運動プログラム参加者数

約94.7万人

基本的な考え方

情報化社会の進展や生活環境の変化に伴い、子どもたちの体力・運動能力は世界的に低下傾向にあります。この傾向は、将来の健康状態に影響を及ぼすだけでなく、医療費の増加や労働力の低下といった形で、社会全体の活力を損なう可能性も指摘されています。こうした課題に対しては、教育機関や家庭はもちろん、社会全体での包括的な取り組みが求められています。

日本における子どもの体力・運動能力低下の背景には、次のような要因があると考えられています。

- 手軽に安全に遊べる外遊びの場が減っていること
- 幼少期に身につけるべき基本的な動作（走る・跳ぶ・投げるなど）が十分に発達していないこと
- スポーツに対する苦手意識の形成

ミズノは、こうした課題に対応するため、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、全国各地の教育機関や地域と連携しながらその展開を進めています。これにより、子どもたちが運動の楽しさを実感し、自ら進んで体を動かす習慣づくりを支援しています。

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。

心と体を育むスポーツスクール「MISPO!」

ミズノは、子どもたちの健やかな身体の発達、自ら考える力、他者と協力する力を育むことを目的に、独自のマルチスポーツプログラム「MISPO!（ミスポ）」を開発し、2024年4月より指定管理施設（東京都3カ所、大阪府1カ所）にて運用を開始しました。

対象は小学校1～3年生で、野球、テニス、卓球、柔道など10種目のスポーツを週替わりで体験します。運動用具はミズノが準備し、認定スタッフ「ミズノプレイリーダー」が子どもたちの自主性や協調性を引き出すサポートを行います。各プログラムの終わりには振り返りを行い、子ども自身の気づきや成長を記録。保護者には、スペシャルデーで「親子参加型MISPO!」の体験や非認知力の調査などを通じてお子さまの成長過程を丁寧に伝えています。



自身で考えたことを自分の言葉で表現する子どもたち



友だちと作戦会議中！

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、親子で一緒に運動を楽しむプログラムを通じて、子どもが運動の楽しさを実感し、前向きな気持ちや運動習慣を育むとともに、親子のコミュニケーション促進と健やかな成長を支援しています。

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

項目	内容	項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ヘキサスロン	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（※数字は国内のみ）	導入数（校）	7	8	23	15	9
		開催数（回）	13	13	23	15	19
		参加者（人）	631	661	1,569	179	537
ミズノ流忍者学校	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	開催数（回）	24	54	13	57	86
		参加者（人）	487（延べ）	865（延べ）	644	1,203	1,034
ミズノ・スポーツ塾	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	開催数（回）	60	45	41	50	44
		参加者（人）	1,018	455	788	874	690
運動会必勝塾	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	開催数（回）	8	5	5	7	6
		参加者（人）	259	215	165	316	186



ヘキサスロン



ミズノ流忍者学校



ミズノ流忍者学校



ミズノ・スポーツ塾



ミズノ・スポーツ塾



運動会必勝塾

ベトナムでのスポーツ振興

「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」の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。

2018年9月には、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締結し、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月には導入と定着に関する協力覚書を締結し、モデルケースの創出を各地で推進しました。これを受けて同年12月以降、ベトナム全63省を対象に導入普及活動を展開しました。

小学校教師を対象とした指導員養成ワークショップには、2019年末までに約1,700人が参加し、各校での指導を通じて多くの児童が本プログラムを活用した体育授業を受けてきました。

2020年3月以降は新型コロナウイルス感染拡大の影響により集合型の活動を見合わせましたが、参加教師による各地での授業実践は継続されています。

2022年6月には本事業が評価され、ベトナム国家主席府より特別感謝状が授与されました（2022年6月27日 ミズノ大阪本社にて授与）。

2023年1月時点では、ベトナム全63省のうち200校（公立126校、私立等74校）で課外授業として導入されています。ベトナムには約15,000校の公立小学校が存在することから、当社は教育訓練省とともに義務教育化に向けた検討を進め、2023年10月には両国大臣立会いの下、新たな協力覚書を締結しました。

2023年10月に締結した協力覚書

これらの取り組みを踏まえ、近年は義務教育への本格導入に向けた具体的な活動を進めています。

年度	活動内容
2024年度	ベトナム義務教育への導入に向け、教育訓練省と協力活動を開始。 合計13省（合併前）の体育教員約130名を対象に、ベトナム現地でヘキサスロン研修会を実施。 ※ 2025年7月の行政再編（63省・市→34省・市）後では、参加自治体は9省に相当。
2025年度	「日越ヘキサスロン普及プロジェクト2025年度実施計画協議会」をハノイ市（教育訓練省）にて開催。 教育訓練省より普通教育局局長、体育学博士等が出席し、長期的な協力方針を確認。 また、2024年度の成果評価を実施するとともに、2026年度以降の研修会の方向性について意見交換を実施。

ベトナム国家主席府からの特別感謝状授与



ベトナム国家主席府より特別感謝状を受章

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 1,200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

ミズノプレイリーダーライセンス取得者数

（人）

	社内	社外	総数
1級	4	0	4
2級	32	10	42
3級	317	1,172	1,489
合計	353	1,182	1,535

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

グローバル研究開発部では、幼稚園の自由遊びにおいて、先生の子どもへの関わりが、子ども同士のコミュニケーションにどのような変化をもたらすかをテーマに研究しています。先生から子どもへの問いかけ、タイミング、更には運動遊びスペースの作り方によってコミュニケーションが変わることがわかりました。研究の成果は、2026年３月に開催された第37回日本発達心理学会で発表しました。

子どもたちの発達を促す運動遊びプログラムの提供

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、物をよく落とす、ハサミや刃物がうまく扱えないなど生活の中で支障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。

今後の課題

現代の子どもたちには、遊ぶ「空間」「仲間」「時間」の3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。

ミズノの技術を応用したサステナビリティ課題への貢献

インパクト

ワークビジネス国内売上高
（猛暑対策品・労働災害防止品等を含む）

170.6億円

企業ユニフォーム提供社数

約1,800社

以上※に納品しています。
※ 2019年～2025年の納品実績による企業数

基本的な考え方

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て事業を展開しています。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。

また、競技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。

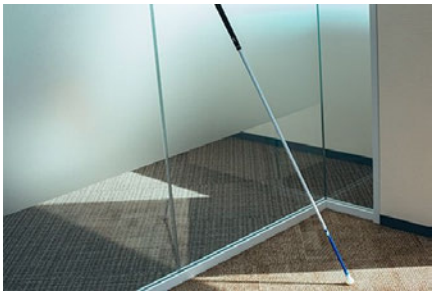
- リサイクルカーボン技術を利用した製品開発
  例えば、足部の疲労を軽減する製品としてシューズのインソール（中敷き）があります。ウォーキング愛好家をはじめ、労働者や高齢者の足元を支えるインソールのバネ材へのリサイクルカーボンの適用を進めたいと考えています。
- 熱可塑性CFRPの研究・開発
  カーボン製義足板バネなどに使われている従来の熱硬化性CFRPと用途は変わりませんが、成形時間が短く、再利用が容易です。サステナブルな社会に貢献できるCFRP製品の実用化を目指しています。
- ナノフィラーによるCFRP強化の研究
  ナノレベルの材料を添加することで、材料自体の性能が向上し、高機能なス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

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。

なお、白杖「ミズノケーン ST」は、2022年度グッドデザイン賞（主催：公益財団法人日本デザイン振興会）を受賞、また「2022年日経優秀製品・サービス賞」で、最優秀賞を受賞しました。

※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」

ミズノケーン ST

2022年度グッドデザイン賞を8アイテムが受賞

ミズノ テクニクス株式会社

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。

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。

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。



500歩サッカーのボールとデバイス

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。

当社では、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やケミカルリサイクル糸を使用したワークアパレル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）の実現に貢献しています。



ケミカルリサイクル素材使用作業服



エアリージャケット（ファン付き作業服）



テックシールドジャケット

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1,600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への営業活動を強化しています。

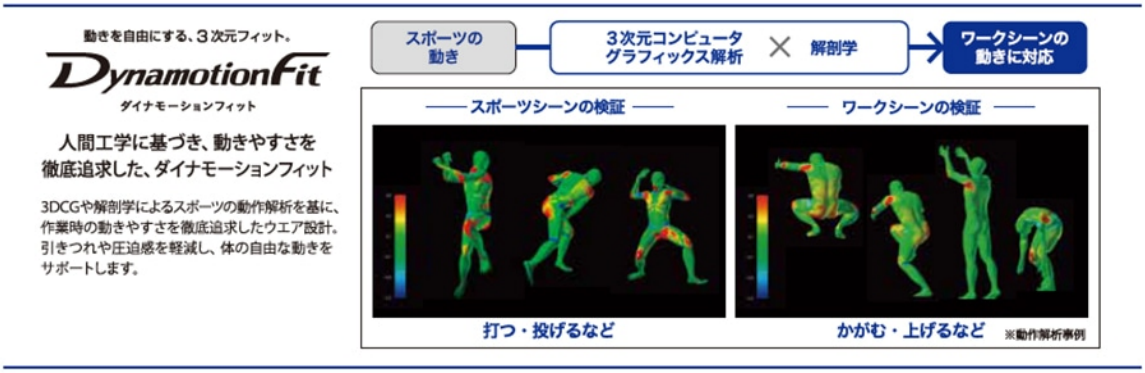
2028年度には、国内売上230億円を目指しています。

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「ドライサイエンス」、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」

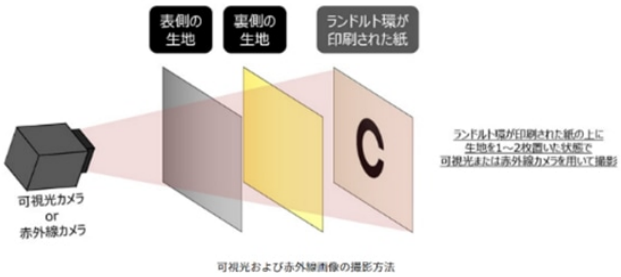
「ダイナモーションフィット」は、人間工学に基づく動作解析により、作業時の動きやすさを追求しています。引きつれや圧迫感を軽減し体の自由な動きをサポートします。



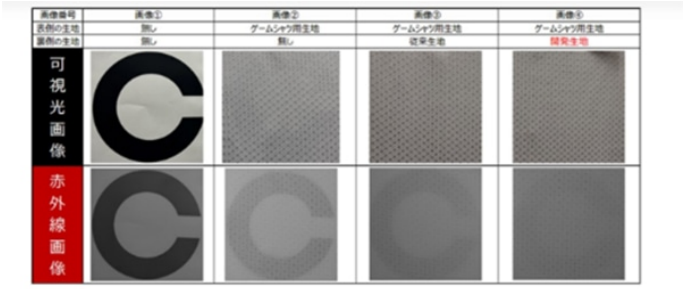
アスリートを盗撮被害から守る赤外線防透け生地を開発

ミズノでは、アスリートの盗撮被害抑制につながる「赤外線防透け」の特長を備えた生地を開発しました。近年、競技会場などにおいて性的な目的で女性アスリートの画像や動画が撮影され、それがインターネットで拡散される被害が各種メディアなどで取り上げられていることが問題になっています。そこで、「アスリートに対する盗撮」の問題解決をテーマとして新規技術開発に取り組み、「赤外線防透け生地」の開発に至りました。この「赤外線防透け生地」は、機能性材料に精通している住友金属鉱山株式会社、複合材料技術に精通している共同印刷株式会社、スポーツを中心とした生地開発・製品設計に精通しているミズノの3社による「共創」で誕生しました。

アスリートを守り、競技に集中できる環境を提供することは、「心・技・体」の「心」をサポートすることにつながるほか、選手ファーストの観点においても大切な取り組みであると考えています。



可視光および赤外線画像の撮影方法



可視光および赤外線画像による透け感の比較図

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を楽しめるような環境づくりにも力を入れています。

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、2016年からカーボン製スポーツ用義足板バネなど陸上用義足の開発に取り組んでいます。多くのスポーツ品に使っ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を開発しました。
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、足の回転のし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。
トップ選手向けのラインナップを今後も増やしていくことで、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。


今仙技術研究所・ミズノ共同開発 スポーツ用

※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。

エントリー向けのスポーツ用義足

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。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です。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※1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。

※1 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）

今後の課題

ミズノは、製品やサービスを生み出すための指針となる「MIZUNO MIRAI VISION（ミズノミライビジョン）」を策定し、Webサイトで公開しています。私たちは、スポーツの定義を「楽しく体を動かすこと」とし、「スポーツで人を幸せにする」という使命に向かい、「みんなが楽しく体を動かす社会。スポーツの力で社会課題を解決する世界。」の実現を目指します。

そのための場として、イノベーションセンター「MIZUNO ENGINE（ミズノエンジン）」を設立し、2022年11月から本格稼働を開始しました。私たちは、「競技」「健康」「環境」「教育」「ワーク」の5つの領域において、スポーツにできることを追求し、スポーツの力による変革を目指します。

人がさらなる高みへ向かうための「集中力」や「モチベーション」の向上には、未だ解明されていないことが多い心の領域のメカニズム解明への挑戦が必要と考えています。私たちが長年大切にし、磨いてきた「人を中心にメカニズムを理解し、目的に合わせて製品・サービスをデザインする」という中核技術をさらに進化させるとともに、社外のパートナー企業との共創も加速させ、心の領域のメカニズム解明につながる研究も加速させていきます。

MIZUNO MIRAI VISION



イノベーションセンター「MIZUNO ENGINE（ミズノエンジン）」



Trust & Responsibility

責任ある事業慣行 126
コーポレート・ガバナンス 128
コンプライアンス/腐敗防止 133
知的財産の保護 137
個人情報の保護 139
安全で高品質な製品への責任 141
方針と体制（製品の安全と品質） 143
製品の安全と品質の確保 146
製品に関するコミュニケーション 151
お客様とのかかわり 153

責任ある事業慣行

主要取り組み指標（KPI）と目標・実績

指標	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	所管部門
• 内部通報窓口の従業員認知度の向上（*d）	① ミズノ従業員によるミズノフェアプレーホットライン100% ② ハラスメント窓口認知度100%	① 95% ② 95%（574名）	① ミズノ従業員によるミズノフェアプレーホットライン100% ② ハラスメント窓口認知度100%	内部監査室

重要課題

- コーポレート・ガバナンスの強化
- コンプライアンス/腐敗防止

なぜ重要か（重要性の理由）

ミズノは、事業活動において、すべての法令、国際ルールを遵守し、地域社会、お客様、取引先などの各ステークホルダーとの間の良好な関係を保ち、企業として社会的責任を果たす立場にあると考えており、責任ある事業慣行に努めていきます。

関連するSDGs



ミズノのリスクと機会

ミズノの従業員による汚職や贈収賄、サプライヤーに対する法令違反行為などのコンプライアンス違反は、レピュテーションが毀損されるなど企業活動に大きな悪影響をもたらします。また、第三者の知的財産権の侵害や、サイバー犯罪の拡大とサイバーセキュリティ事故は、事業の存続が危ぶまれるリスクにもなり得ると認識しています。ステークホルダーからの信頼構築による持続的な企業価値の創造に向けて、責任ある事業慣行に取り組んでいきます。

■ リスク

- 汚職、贈収賄等のコンプライアンス違反
- 第三者の知的財産権の侵害
- サイバー犯罪の拡大とサイバーセキュリティ事故

■ 機会

- ステークホルダーからの信頼構築による持続的な企業価値創造

重要課題へのアプローチ

ミズノは、事業活動においても法令、社会規範、倫理、社内規程などを遵守し、コンプライアンス違反行為を防止するために、「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」のテーマ毎に取り組みを実施しています。

主要な取り組み

「責任ある事業慣行」に関連する取り組みは下記をご参照ください。

コーポレート・ガバナンス

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

今後に向けて

グローバルにおける事業領域拡大を受け、コンプライアンス、知的財産、個人情報保護といったテーマごとにガバナンス強化が必要であるため、現状組織が抱える課題に応じた対策（社員教育、社内体制の変更、制度の見直しなど）を実施していきます。

コーポレート・ガバナンス

インパクト

全取締役に占める男性役員比率	全取締役に占める女性役員比率	全取締役に占める社外取締役比率
62.5%	37.5%	37.5%

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。

当社のコーポレート・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。2026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。

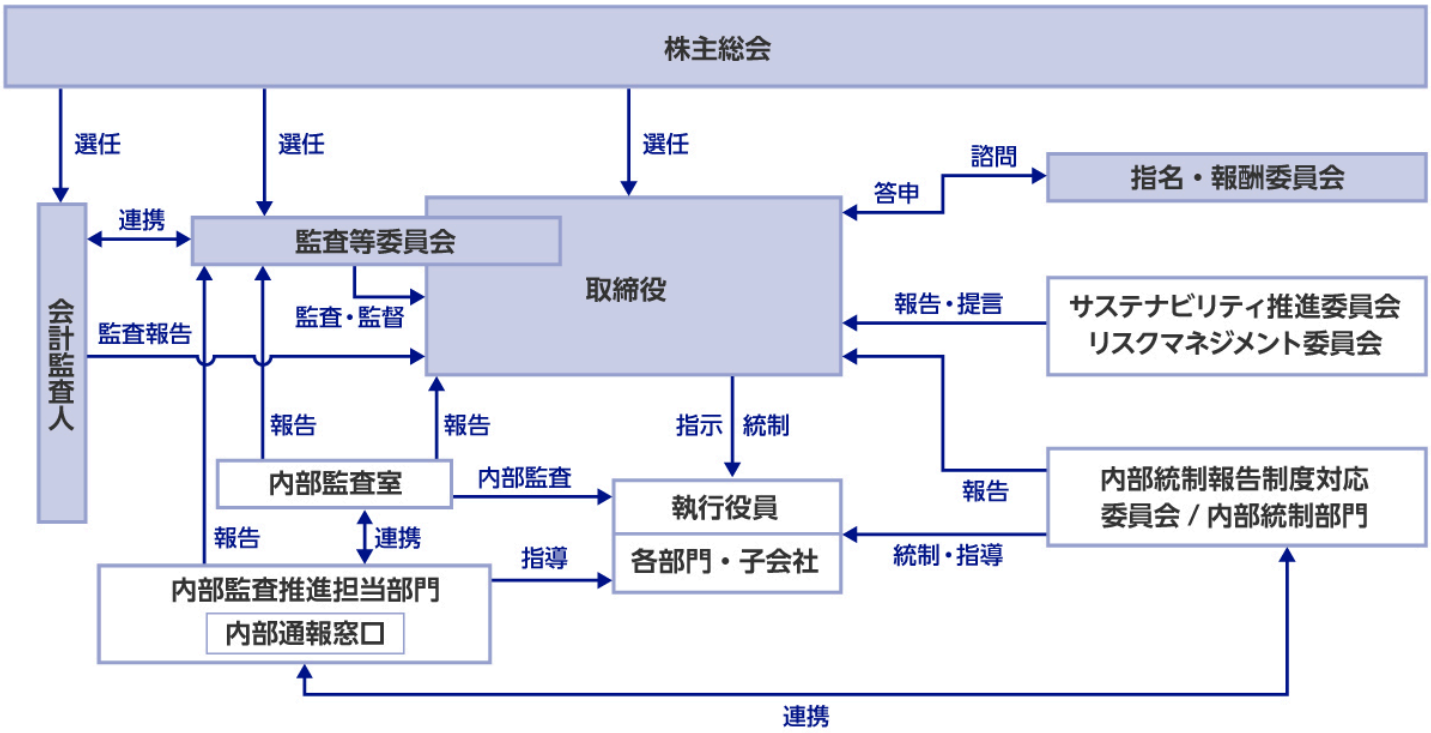
取締役の候補者選任にあたっては、豊富な知識・経験とグループ経営に関する深い知見を有しており、取締役にふさわしい能力、人格、識見を備えたものであることを基準としています。また、知識・経験・専門能力のバランスが取れ、取締役会の多様性が確保される観点も踏まえて決定しています。なお、社外取締役候補者に関しては、ミズノが定めた独立性に関する基準及び方針を要件としています。

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。

取締役会の議長は代表取締役社長が務めています。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。取締役の選任については、前述の基準をふまえて決定された候補者について取締役会からの諮問を受け、同委員会にて基準に照らして候補者の適正性を審議、取締役会に答申します。
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。

サステナビリティ推進委員会、リスクマネジメント委員会で協議した重要な課題については、取締役会が報告を受け、また、取締役会で協議し決定した事項の進捗は取締役会が監督する体制になっています。その他、サステナビリティに関するマネジメント体制の詳細については、「サステナビリティ推進体制」をご参照ください。



取締役が備える経験や能力

名称	概要・構成
監査等委員会	内部統制システムを利用し、取締役の職務執行を含むグループ全体の業務執行状況について、監査・監督を実施する。また、会計監査人と連携し、監査の効率性向上に努める。 構成：監査等委員である取締役 3名（うち常勤1名、社外取締役2名）
取締役会	戦略策定および経営監督を担い、重要事項の決定およびその進捗の監督を実施する。また、サステナビリティ推進委員会およびリスクマネジメント委員会で協議された重要課題について報告を受領する。 議長：代表取締役社長 構成：取締役（監査等委員である取締役を除く）5名（うち業務執行取締役4名、社外取締役1名） 監査等委員である取締役 3名（計8名、社外取締役比率37.5%）
指名・報酬委員会	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。 取締役の選任について、取締役会からの諮問を受け、同委員会にて基準に照らして候補者の適正性を審議、取締役会に答申する。 構成：構成員の過半数を独立社外取締役とし、委員会の独立性を担保

取締役が備える経験や能力

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）については下記の図表をご参照ください。

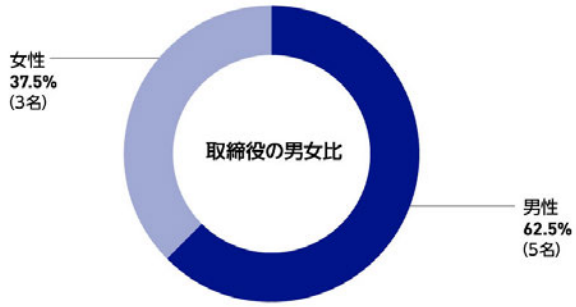
取締役が備える経験や能力（スキル・マトリックス）

	社外	企業経営	ブランド戦略・マーケティング	グローバル経営	ESG	財務・会計	法務・リスクマネジメント
取締役							
水野 明人		●	●		●		
七條 毅		●	●	●			
中田 匠		●		●	●		
村上 喜弘					●	●	●
新居 勇子	○	●	●				
取締役（監査等委員）							
漆谷 謙						●	●
細川 明子	○				●	●	
氏家 真紀子	○						●

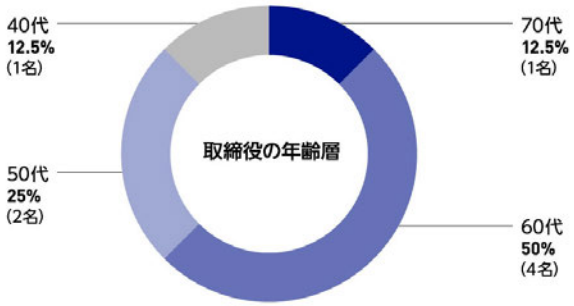
取締役の多様性

適切な経営の監督を行うことのできる取締役会として、知識・経験・専門能力のバランスが取れ、取締役会の多様性が確保される観点も踏まえて決定しています。社内取締役の他、社外取締役比率を3分の1以上とする複数名の社外取締役を選任しています。社外取締役については、より専門的な視点及び多様性等を備える人材を選任することで、当社取締役会の機能を更に高めています。なお、社外取締役に関しては、ミズノが定めた独立性に関する基準及び方針を要件としています。

取締役の男女比



取締役の年齢層



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。その他、アンケートでは各取締役が認識する課題等も収集され、その後の取締役会の運営に活かされています。アンケートの結果を受け、前期はこれまでより中長期的な成長戦略、経営課題を議論する機会が増加しています。

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・グローバル人事総務部・法務室・経理財務部等が説明を実施します。

内部監査の状況

ミズノグループの内部監査は、ミズノ株式会社の内部監査室が担い、法務部門、経理財務部門および人事総務部門と連携し、必要な情報の収集・調査を行う体制を整備しています。内部監査室は、業務執行および関連手続の妥当性・適法性等について監査を実施し、その結果を、内部統制を管掌する業務執行役員および取締役会に適宜報告しています。
内部統制の整備・運用状況の把握にあたっては、内部監査室が、取引の適正性や当該過程におけ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うとともに、必要に応じて関係部門に説明を求めています。また、監査結果に基づく改善提案および是正状況の確認（フォローアップ）を通じて、内部監査の実効性向上に努めています。

内部監査は、年度監査計画に基づき、グループ各社および各部門を対象として実施し、リスクの状況等を踏まえながら機動的に監査テーマや対象を見直しています。取締役会は、監査等委員会監査の実効性確保の観点から、必要に応じて内部監査室に情報収集や調査を依頼するほか、監査等委員会、会計監査人および内部監査室の間で情報・意見交換を行い、相互に連携しています。

監査等委員会監査の状況

監査等委員会は、監査等委員である取締役で構成され、取締役の職務執行の監査・監督を担っています。監査等委員は、取締役会に出席するほか、執行役員会や経営会議等の重要な会議にも出席し、経営執行状況の監視を行っています。監査等委員会においては、常勤監査等委員からの報告に加え、内部監査室、経理財務部門、人事総務部門、法務部門等から監査に関する報告を受け、意見交換を行っています。また、内部監査室および会計監査人と連携し、必要に応じて情報共有や意見交換を行うことで、組織的かつ実効性のある監査を実施しています。
当社では、リスクマネジメント体制およびコンプライアンス体制の整備・運用状況や、重要な経営課題への対応状況、グループ全体の内部統制体制に関する事項等を重点項目として、監査・監督を行っています。

内部統制システム

ミズノ株式会社は、取締役会決議により定めた「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）に基づき、子会社を含むミズノグループにおける内部統制システムの整備・運用を推進しています。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グループとして統一的に取り組むこととしています。
また、連結業績に係る財務報告の信頼性確保に向けて、経理財務を管掌する業務執行役員を委員長とする「内部統制報告制度対応委員会」を設置し、「内部統制規程」に基づき、ミズノグループ全体を対象に内部統制システムの整備・運用および評価を行っています。
ミズノグループに係る重要事実等、適時開示が求められる情報については、取締役会における決定を受け、速やかに公表できるよう、経理財務を管掌する業務執行取締役を情報取扱責任者として情報管理体制を整備しています。特に、役員をはじめとする内部者による株式売買については、モニタリング等により厳重に管理し、インサイダー取引の未然防止に努めています。

内部統制システムの有効性については、評価結果や監査等を通じて把握した課題を踏まえ、必要に応じて是正・改善を行うとともに、関係者への周知・教育等を通じて、実効性の維持・向上に取り組んでいます。

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、東京証券取引所プライム市場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、2026年6月24日開催の第113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、社外取締役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、東京証券取引所プライム市場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。

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統括する役割を担っています。

当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、自然災害や事故、感染症の流行など、事業継続に重大な支障をきたす緊急事態の発生時の対応方法を「危機管理マニュアル」に定め備えております。

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提言に基づく情報開示に詳しく記載しています。

「TCFD提言に基づく情報開示」

コンプライアンス/腐敗防止

インパクト

内部通報窓口利用件数	重大なコンプライアンス違反件数	コンプライアンス教育受講人数
5件	0件	約3,000人

基本的な考え方

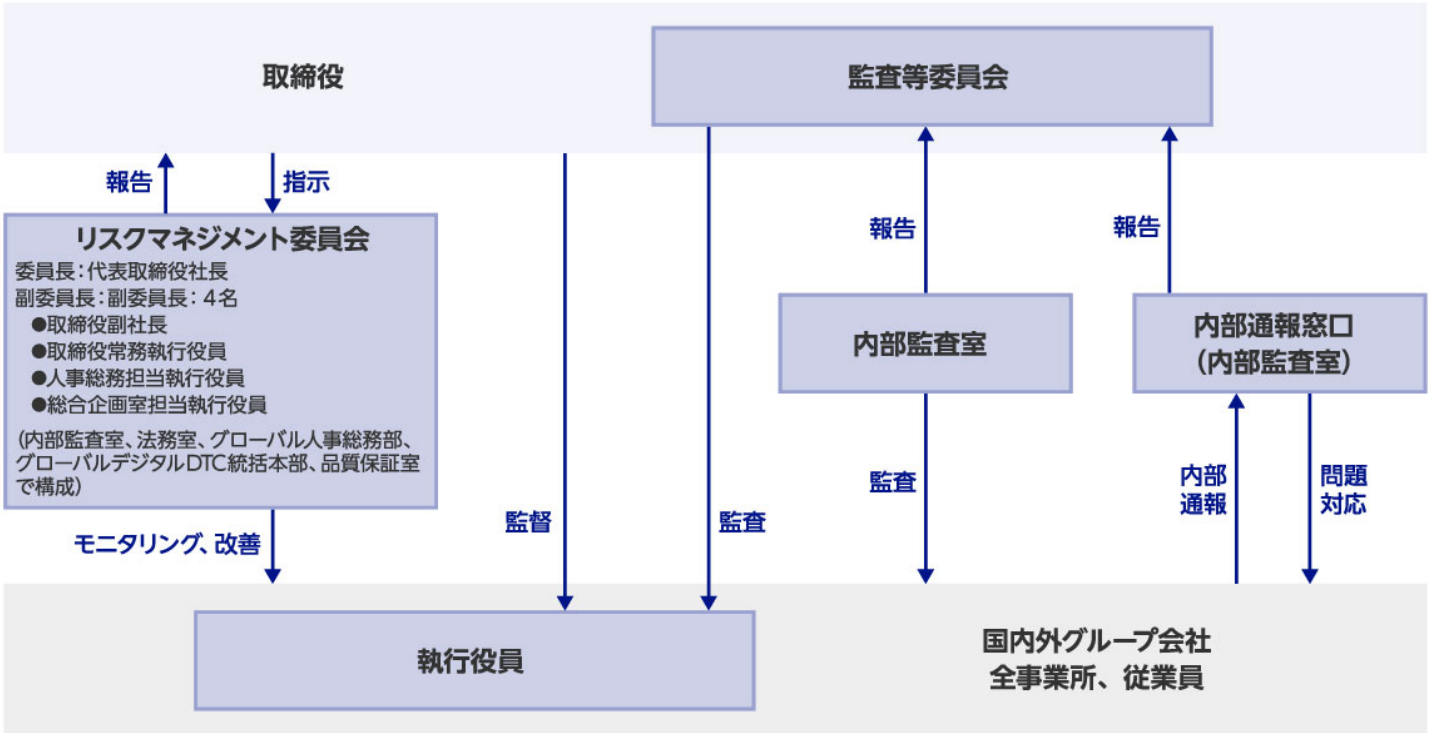
ミズノ倫理規範に基づき、全社を挙げてコンプライアンスを徹底しています。関連法令への理解を深めるための従業員教育を通じて問題発生の予防に努めるとともに、内部通報制度を設け、問題の早期発見と解決につなげています。

なお、2025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、ならびにこれらの問題に関して法的措置を受けた事例はありませんでした。

コンプライアンスリスクの管理体制

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む、事業に影響を及ぼすリスクを定期的に把握し、効果的かつ効率的に改善策を講じています。また、内部監査室による業務監査や内部通報制度の運用を通じて、リスクの抑制と問題の解決に取り組んでいます。

体制図



内部通報制度の運用体制

ミズノは、内部監査室による業務監査活動や内部通報制度の運用と通じてリスクの抑制と問題の解決に取り組んでいます。運用している主な内部通報制度には以下のものがあります。

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が対象。対象となる海外拠点は順次拡大予定）

従業員の意識の向上

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、従業員一人ひとりの理解と意識の向上が欠かせません。2025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新入社員や新任課長層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。

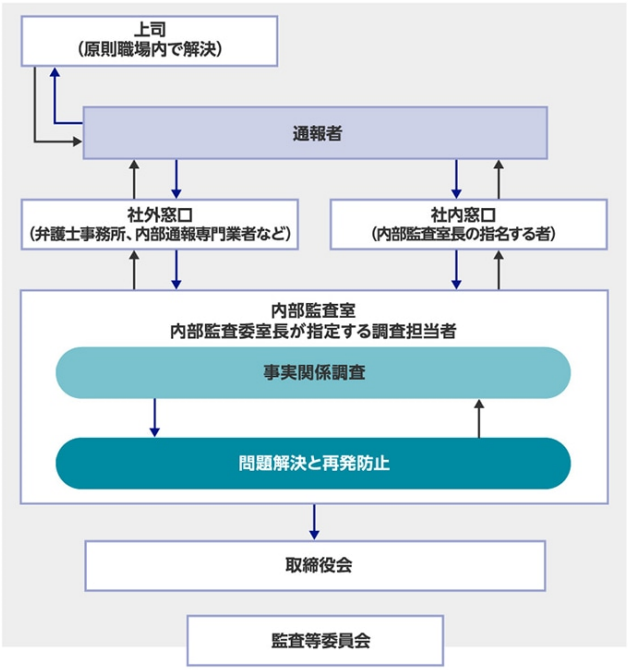
内部通報制度の運用

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、ならびに会社の自浄能力の向上や社会的信頼の確保を目的として、内部通報制度を運用しています。また、内部通報制度に関する意識調査を継続的に実施し、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、制度の周知を図っています。これらの取り組みを通じて、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、特に重大な案件を対象として、一部の海外拠点の従業員が本社の内部通報窓口に直接通報できる制度（ミズノグローバルホットライン）を導入しています。今後、順次、対象となる海外拠点の拡大を予定しています。

2022年6月の改正公益通報者保護法の施行に合わせ、ミズノグループ全体で内部通報制度の見直しを行い、新たに社外向けの公益通報窓口を設置しました。また、通報者保護をより強化する観点から、内部通報制度の所管を法務室から、より独立性の高い内部監査室へ変更しました。
ミズノ従業員向けの内部通報窓口（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、毎事業年度のコンプライアンス教育などを通じて周知を行い、内部通報制度の実効性向上に取り組んでいます。

■ 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]

2025年度中において、重大なコンプライアンス違反等は確認していません。

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や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や個人も含まれます。取引先と良好な関係を築き、公正な取引を確保するため、ミズノは中小受託取引適正化法（取適法）を関係部門の従業員に周知するための教育を実施しています。また内部監査室が主要な取引先との取引について公正さを欠く点がないかを継続的に確認しています。

さらに、対象となる全てのミズノ製品のサプライヤーに対し、事前に腐敗防止条文を含む「ミズノCSR調達規程」の遵守を求め、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。加えて、サプライヤーに対しては定期的な監査を通じて腐敗行為が行われていないか確認をしています。

企業経営においては株主だけでなく、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をなど多様なステークホルダーとの価値協創が重要であることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでいきます。価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタム維持や経済の持続的な発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、2024年3月にマルチステークホルダー方針を制定しました。

マルチステークホルダー方針

腐敗防止に向けた取り組み

ミズノは、B to B ビジネスやグローバルでの販売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関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動画で周知しました。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回、定期的に実施しています。

コンプライアンス教育

グループ・グローバル全体のコンプライアンス強化

グローバルでのさらなる成長を目指す上で、ミズノグループでは、グループ・グローバル全体のコンプライアンスおよびリスクマネジメント体制の一層の強化を重要な経営課題と位置付けています。
従来から、海外事業における不正・不祥事や贈収賄リスクへの対応を進めてきましたが、近年はこれらに加え、ハラスメント、情報セキュリティ、地政学リスク、自然災害など、事業継続に影響を及ぼす多様なリスクへの対応が求められています。このような環境の変化を踏まえ、ミズノグループでは、海外事業に影響を及ぼす可能性のある主要なコンプライアンス関連リスクを整理し、対策を進めています。
なお、2025年度において、ミズノグループ全体で贈収賄に関する法的措置を受けた事例はありませんでした。

海外事業において想定される主なリスク

2025年度のリスクマネジメント委員会等における議論を通じて、以下のようなリスクが、グループ共通の重要テーマとして共有されました。

- 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
- 情報セキュリティリスク（海外子会社におけるIT管理不備や、ランサムウェア被害の発生経験を踏まえた対応）
- ハラスメントリスク
- 地政学リスク（一部地域における政情不安・戦争・テロなど）
- 自然災害リスク（大規模地震等を想定した備えの必要性）
- 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）への配慮に関するリスク

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、ミズノグループでは、従来から実施しているリスク棚卸しやアンケート調査を継続するとともに、直近の事例や環境変化を踏まえた、より実効性の高い対策の検討を進めています。

特に、事業継続計画（BCP）の観点から、

- 有事を想定したリスクシナリオの具体化
- 情報セキュリティおよび危機対応体制の強化
- 再発防止を目的とした教育・啓発

に取り組み、グループ全体のレジリエンス向上を図っていく方針です。

税務に関する取り組み

ミズノグループは、グループ各社が事業を展開する各国の租税に関する法令を遵守し、適正な申告・納税を行っています。税務に関するガバナンス体制を整備し、グループ各社と協同して適正な税務処理を徹底しています。各国の税恩典について研究し、事業目的に沿った優遇税制は積極的に利用しますが、租税回避を意図した税務プランニングは行っていません。さらに、必要に応じて税務当局への照会手続きのほか、社外のアドバイザーや監査人等の意見を取り入れることで、グループ全社で税務コンプライアンスの意識の向上に努めます。

また、各国の税務当局に対し、誠実かつ協力的な対応を徹底し、健全な信頼関係を構築・維持します。税務調査の要請があった場合は、指摘された問題について迅速かつ適切に対処します。ミズノグループの税務判断について当局と係争となる場合は、指摘事項を慎重に検証し、必要に応じて是正を求めることで解決を図ります。

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調達マネジメントシステムの見直し
- グローバルでの法務レポートライン・情報管理システムの見直し

知的財産の保護

インパクト

2024年マドリッド協定議定書による
国際商標出願件数

51件

（世界第17位、国内企業第2位）

基本的な考え方

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、技術開発やデザイン開発の成果を特許や意匠により保護することで製品の技術的優位性を確保するとともに、商品やサービスのネーミングを商標により保護することで製品ブランドの強化に努めています。このような知的財産による保護を確実に図るべく、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、権利の取得に対する意識を高めています。2026年4月1日時点での特許権保有数は、国内366件、海外228件、商標権保有数は国内1,721件、海外3,363件です。

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。2025年度の実施賞表彰対象は特許10件、登録賞表彰対象は特許26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。2025年度も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、および出品停止要請などの対応を継続して行いました。

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。

マーケティング・コミュニケーション （広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数について、2025年度は0件でした。
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。

ミズノデザインオーダーガイドライン

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。2026年度は新たに営業部門向けの商標教育を予定しています。
- 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。

個人情報の保護

インパクト

情報セキュリティ教育 対象者数	標的型メール攻撃対策訓練 対象人数	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
3,782人	3,782人	0件

基本的な考え方

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、情報資産を適切に保護・管理するため、情報セキュリティ基本方針を策定しています。ミズノ倫理規範において、情報管理や機密保持、個人情報保護に関する考え方を定め、従業員への周知・徹底を図っています。

ミズノ倫理規範

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。

さらに、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。

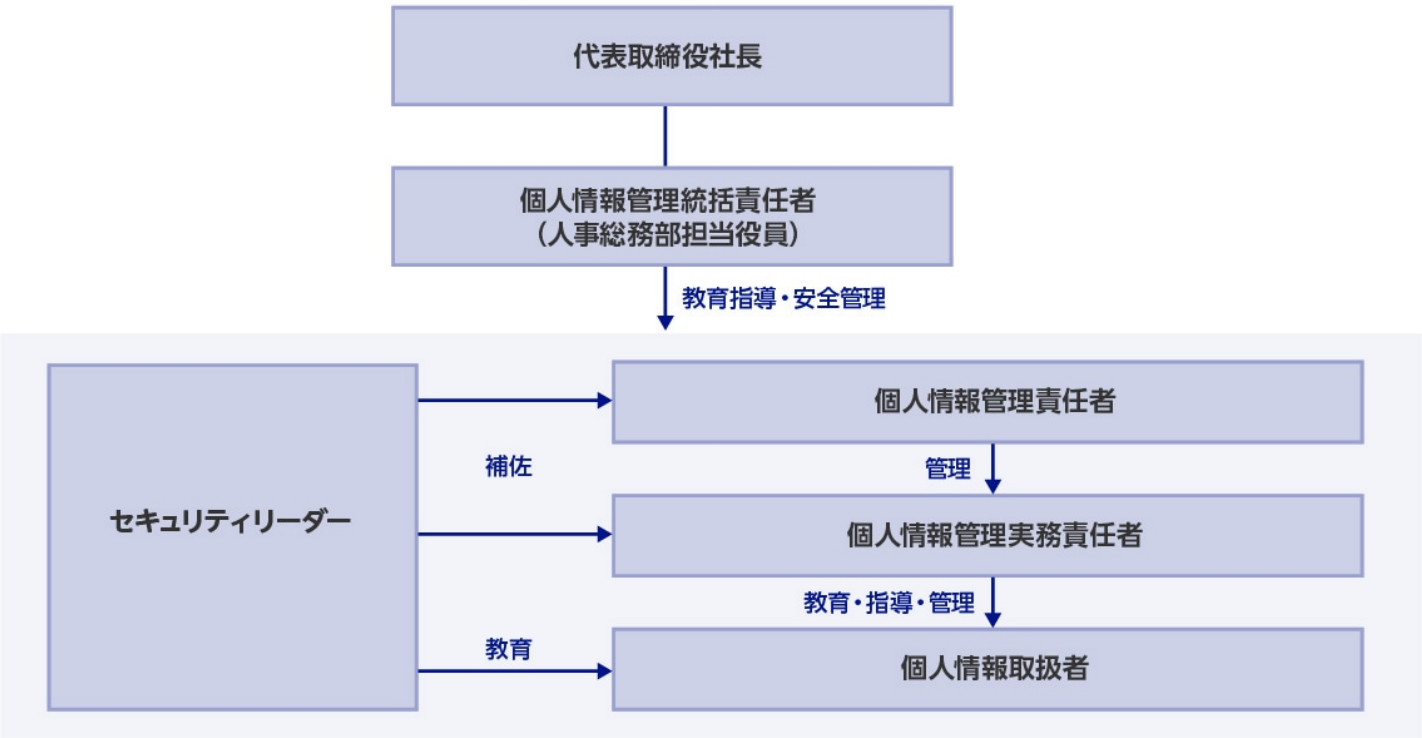
情報セキュリティ教育・訓練

内容	実施時期	実施対象者
個人情報管理システム「Personal Information Storage」の運営管理	通年	個人情報取扱者
標的型メール攻撃対策訓練	10月	ミズノおよび国内子会社の個人メール保持者
個人情報保護教育	12月	ミズノおよび国内子会社従業員
個人情報棚卸	12月～1月	個人情報取扱者

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。
例えば、研究開発部では、弁護士やグローバル人事総務部、法務室メンバーが参加する倫理審査委員会の中で、被験者の個人情報や要配慮情報の取り扱いルールについて議題として取り上げ、法的に問題がないことを逐次確認しています。
また、2023年6月には、マイナンバーなどの個人番号および特定個人情報などの保護強化を目的として、当該情報の取り扱いに関する社内規程を改訂しました。
なお、2025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。

体制図



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。

- 不正アクセス防止策として、従来からセキュリティの高いクラウドサービスの導入
- グループグローバルでより高度なセキュリティの実装
- 社内外システムのセキュリティリスクを未然に防止し、有事の際も瞬時に対応できる体制の構築
- グローバルにビジネスが拡大することに合わせた、各国の法規制への対応および仕組み化

安全で高品質な製品への責任

主要取り組み指標（KPI）と目標・実績

指標	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	所管部門
• **品質目標（クレーム返品に関する不良率※）の達成率**	100%	① グローバルフットウエア プロダクト本部 130% ② グローバルアパレル プロダクト本部 140% ③ グローバルイクイップメント プロダクト部 100%	目標達成率 100%	品質保証室

※ 製造責任の不良返品数を送品数で割って算出し、各部門で定めている目標値と比較したもの。

重要課題

- 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

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。

関連するSDGs



ミズノのリスクと機会

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。また、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。

■ リスク

- 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
- 各国規制強化への対応負荷

■ 機会

- より柔軟な品質保証体制の構築による迅速な製品投入と販売機会の拡大
- 各国の法令に基づく安全な製品の生産と販売
- 多様な勤務体系に応じた品質知識習得の機会創出による人材の育成
- ブランド信頼の向上による顧客基盤の強化

重要課題へのアプローチ

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。

主要な取り組み

「安全で高品質な製品への責任」に関連する取り組みは下記をご参照ください。

方針と体制（製品の安全と品質）

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

お客様とのかかわり

今後に向けて

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。

方針と体制（製品の安全と品質）

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。

- 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いきます。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」を高めるものづく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きます。
ウエア類・バッグにおいて、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）・絶滅危惧種や希少種の皮革は使用しません。
天然皮革、衣料品等の充填用羽毛については、業界団体の認証を受けたサプライヤーから調達するなどして、トレーサビリティの向上を目指します。
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。
製品の箱や下げ札など紙類は、再生紙やFSC認証紙など環境に配慮した材質のものを使用していきます。

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。

■ 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

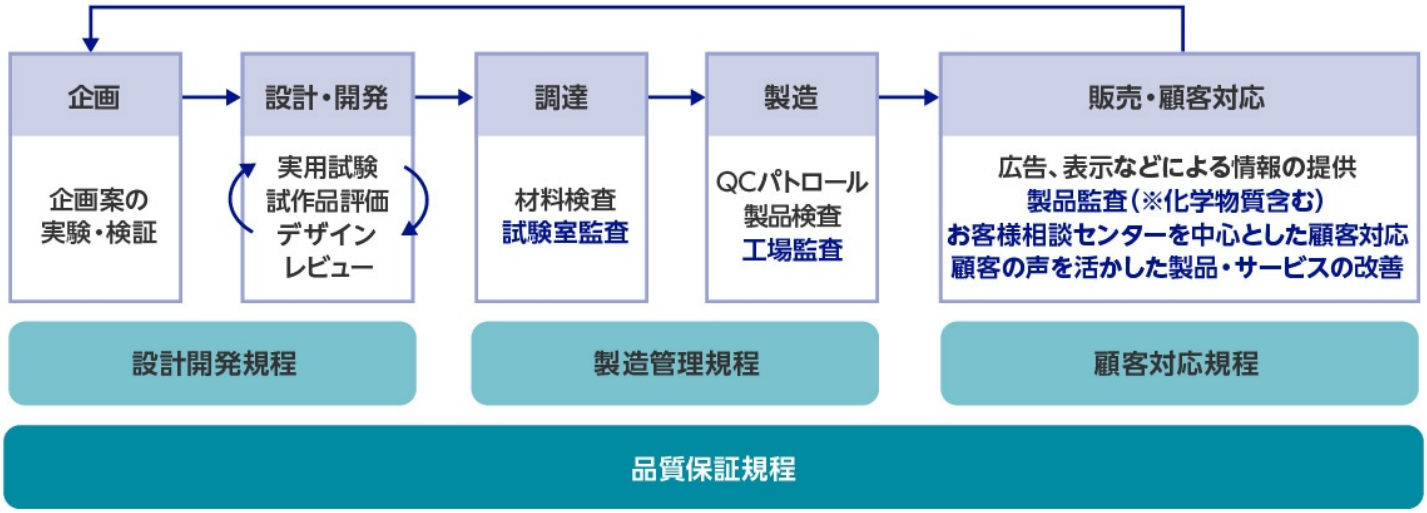
製造工程における品質を維持するための作業手順や管理方法を明確にし、製品の品質を確保することを目的に定めています。この規程は、ミズノが取り扱う全ての製品の製造工程、およびそれら工程を担当する者に適用されます。自社内製造工程の管理責任は、その製品の生産、製造を担当するプロダクト部門の部門長に、また、仕入先の管理責任は、その製品の仕入担当部門の部門長にあると規定しています。

■ 顧客対応規程

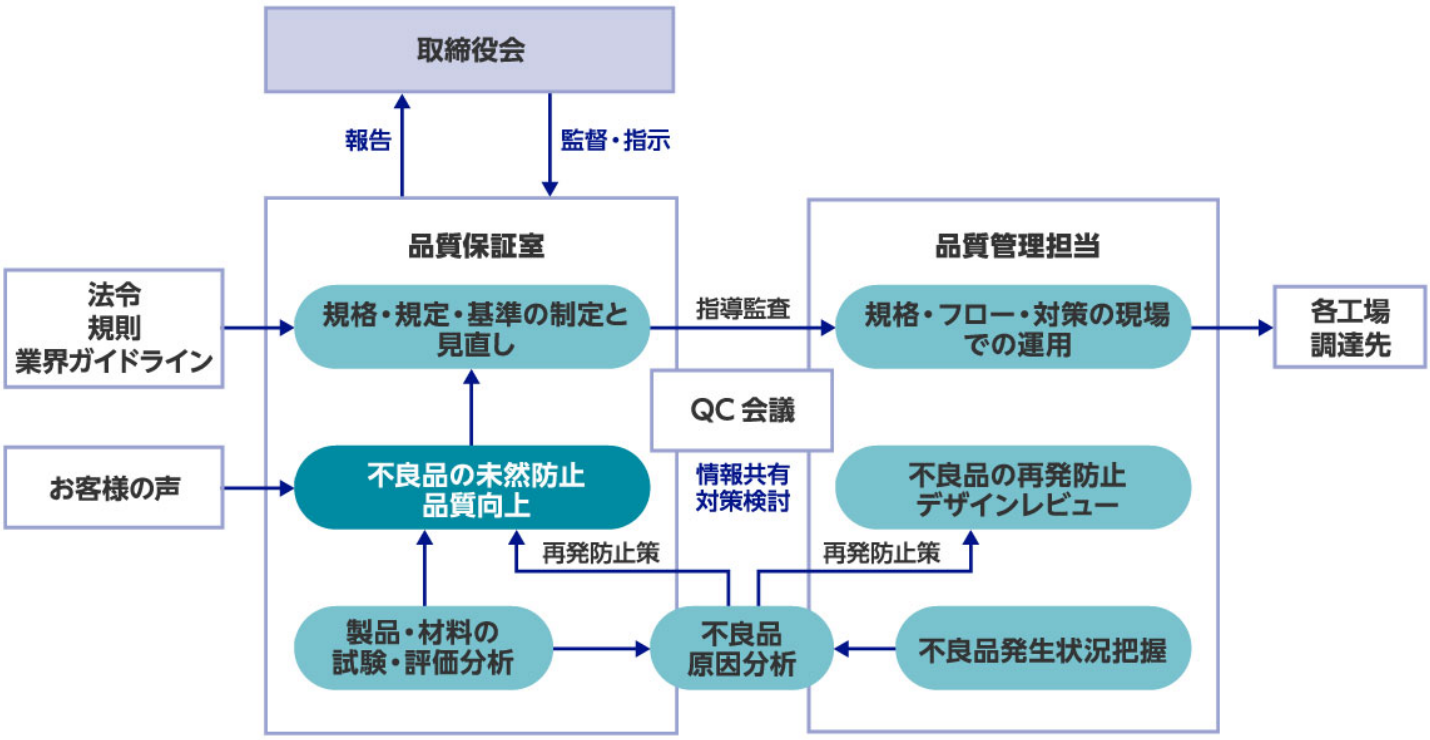
販売および販売後の顧客からのお申し出に対応する手順を明確にし、原因の追究と再発を防止する仕組みを定めています。お申し出に対しては迅速かつ確実に処理を行い、顧客の満足と信頼を得るとともに顧客満足度の向上・改善を図るよう努めています。

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



品質管理体系図



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「ええもんつくんなはれや」と言う言葉を、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。

重製品の設計・開発部門別デザインレビュー（DR）実施案

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。

レビュー	DR1	DR2	セーフティレビュー（DR2と兼ねる場合有）	DR3	DR4
対象サンプル	デザイン画・プロトサンプル 設計案・金型発注指示	カウンター会議サンプル	設計サンプル 評価後現物	最終決定会議用サンプル	標準見本 （CFMサンプル）
主催部門	EPD企画生産課	EPD開発課	EPD開発課	EPD開発課	MTソーシング課
決裁者	EPD企画生産課 課長	EPD企画生産課 課長	EPD開発課 課長 EPD企画開発課 課長	EPD企画生産課 課長 EPD企画開発課 課長 MTソーシング課長	EPD企画生産課 課長
実施時期	次期企画商品を決定する時期	カウンター会議前後	DR3の前	量産試作品作成前に実施	標準見本完成後
対象アイテム	すべての新製品	新規性A	EPD開発担当商品	すべての新製品	すべての新製品
審査項目	① 開発品の特徴 ② 市場性／競争力 ③ 販売価格／収益性 ④ 発売時期 ⑤ 設計開発上の注意点 ⑥ クリアすべき法規／ルールの確認 ⑦ SDGsへの貢献 ⑧ 過去トラブル是正確認	① 開発品の機能／構造評価結果確認 ② コスト確認 ③ 開発スケジュール進捗確認 ④ 法規／ルール／知財のクリア確認 ⑤ SDGs貢献の根拠確認 ⑥ 過去トラブル是正確認 ⑦ その他DR1指摘事項	① 機能性 ② 安全性・耐久性 ③ 新技術／新材料／新製法への信頼性確認 ④ パテント	① 試作品の強度／耐久性評価結果 ② 新技術/新材料／新製法への信頼性確認 ③ 法規／ルール／知財のクリア確認 ④ 生産工場/コスト ⑤ 全体スケジュール ⑥ 副資材の有無、表現方法確認スケジュール進捗確認 ⑦ 化学物質の確認 ⑧ 前DRからの変更箇所の確認 ⑨ ラインアップ詳細表などの仮仕様書するためのベース資料との整合性確認 ⑩ DR3開催までに、当該品の生産工程、急所点等、MTC・MTソーシングメンバーが把握しておくこと	① 標準見本の確 ② 製品仕様書／見本の整合性確認 ＊確定したCFMサンプルはミズノ企画、生産、QC、工場担当者がサインし最低1年間保管する。 ③ *製品の品質表示部分の最終確認。 表示全ての項目機能性表示等を製品の完全な状態で確認し、表示間違いを予防する。 量産部品での性能評価の要否確認
基本のレビュワー（随時関係者の追加召集可）	• EPD企画担当／生産管理担当 • EPD企画課長 • EPD開発担当 • 生産管理担当 • 品質保証担当 • MT生産管理担当 • MT生産技術担当 • MTソーシング担当	• EPD開発担当 • EPD開発課長 • EPD企画担当／生産管理担当 • 品質保証担当 • MT生産管理担当 • MT生産技術担当 • MTソーシング担当 • 他、技術系専門職等新規採用技術・素材に関する見地を持った人	• EPD開発担当 • EPD開発課長または部長 • MT生産技術担当 • MTソーシング担当 • 他、技術系専門職等新規採用技術・素材に関する見地を持った人	• EPD開発担当 • EPD開発課長 • EPD企画担当／品質管理担当 • MT生産管理担当 • 品質保証担当 • MT生産技術担当 • MTソーシング担当 • 他、技術系専門職等新規採用技術・素材に関する見地を持った人	• MT生産管理担当 • 生産管理担当課長 • 生産管理担当課長 • EPD開発担当 • EPD企画担当／品質管理担当 • 品質保証担当 • MT生産技術担当 • MTソーシング担当

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。2025年度も現地訪問やWeb会議システムを活用して、海外製造工場のQCパトロールやQA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。

パトロール実施件数

部門	QAパトロール	実QCパトロール
グローバルアパレルプロダクト本部	1件／試験室7件	3件
グローバルイクイップメントプロダクト部	8件	10件
グローバルフットウエアプロダクト本部	6件	9件

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。

2025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。


QA監査


QA監査


QC会議


全社品質保証会議

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 Q9025:2003）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）

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。

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。
当社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。
当社は、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。
2025度は「ミズノ制限物質リスト2025」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, Un-der 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ひとり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	2025年度は、「顧客対応教育」をテーマに、2講座開催、延べ350人が参加しました。また2021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、セノー株式会社、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	2025年3月現在でQC検定資格保有者327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	2025年度は延べ86講座、延べ1,280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。

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. 『ミズノ テクニクス品質教育』：年間計画を立案し品質保証課で資料を作成。2025年度実績では9回14コマの教育を実施し、延べ約3,500人が参加しました。

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。2025年度は、品質保証マガジンを約800名が閲覧し、クイズを実施（参加者80人）したほか、「お客様対応」教育の配信（参加者350人）を実施し、延べ約1,230人が活動に参加しました。
また2月に顧客対応月間として消費者問題やホスピタリティに関する教育を実施し、約200名が参加しました。
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。

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。

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。

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あたっては、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、マテリアリティの「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、申請前の不備削減に努めています。機能性表現については、エクセルを活用した社内チェックツールを作成し、申請者自らが申請前に表現の適切性を確認できるようにしています。日常業務で使い慣れたツールを活かし、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、2025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などで、迅速かつ的確に不良品の告知をしています。2025年度に告知した事案は3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1件、それ以外の事案は2件になります。

■ 製品不良や品質表示ミスなどで告知した総件数

（件）

2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
4	7	2	4	3

※ お客様に直接案内した件数も含む

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あたっては、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伝えるため、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「ミズノ製品について」という製品についてのFAQ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」

製品を安全に使用するための業界としての取組み

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。

スポーツシューズガイドブック（2020年改訂）

お客さまの声をもとに商品説明の内容を随時更新

公式オンライン上での eコマース購入が増加していることを受けて、商品説明の不明確な表現への対応や、お客様の商品理解に役立つと思われる情報の追加など、継続的な見直しと更新を行っています。納得して商品を購入いただくため、お客さまからいただいた声はできる限り抽出し、見直しの参考にしています。

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ひとり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タイムリーにメンテナンスを実施していきます。
- 2025年度は、お客さま対応部門であるDTC、オウンドEC、RT店舗、お客様相談センターが効率化を目指してシステムを統合し、そのメリットを生かすための、応対品質の向上やユーザーサポートの見直しを実施しました。今後も連携して、お客さまに寄り添い、顧客満足の向上に繋がる取り組みを、引き続き実施していきます。

お客様とのかかわり

インパクト

重大クレーム率	製品不具合起因の問い合わせ割合
1%	11%

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※に適合することを宣言し、下記の「お客様対応方針」を制定して、お客さまに満足・信頼される企業を目指して全社で取り組んできました。

お客様対応方針 ～お客様満足のための対応方針～

1. お客様に満足してもらえる魅力ある高品質な製品・サービスを提供します。
2. 社内外のルールに従って正確な品質情報を提供します。
3. お客様の「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ます。

現在は「ISO 10002：2018（JIS Q 10002：2019）」、社内規程である「品質保証規程」、「顧客対応規程」に則り、お客さまに向き合った対応に取り組んでいます。
ミズノは創業1906年4月1日から今日までの事業継続にあたり、これまでのお客さまのご愛顧に感謝するとともに、ミズノの経営理念（パーパス）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」に沿って、お客さまに満足してもらえるお客様対応活動を今後とも推進していきます。

※ ISO10002： 苦情対応マネジメントシステムの国際規格。組織が備えるべき苦情対応のプロセスを定めたもの。

顧客ロイヤルティ向上

DTC強化を行い顧客接点の拡大・創出を進めるなかで、社内の顧客情報を活用してお客さまの人生に寄り添い、多面的なアプローチの実施を試みています。
さらにはユーザーサポートを充実させ、お客さまの利便性（自己解決率）を高め、さらなる寄り添いを実施することにより、得られたお客さまの声（Voice Of Customer）を製品・サービスに活用し、顧客感動に繋がる機会を創出することを目標としています。

お客さま対応の仕組み

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。

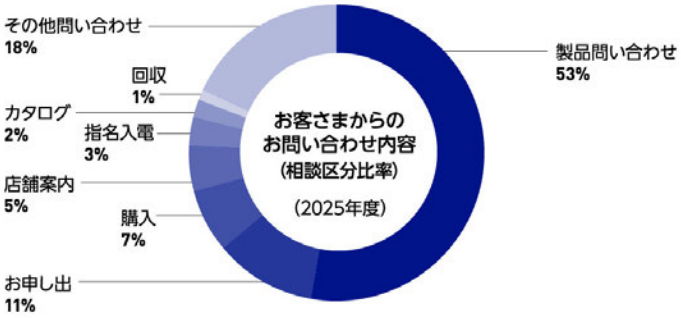
寄せられた意見と主な対応

2025年度は「ミズノお客様相談センター」に約23,000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53%、お申し出は約 11%でした。

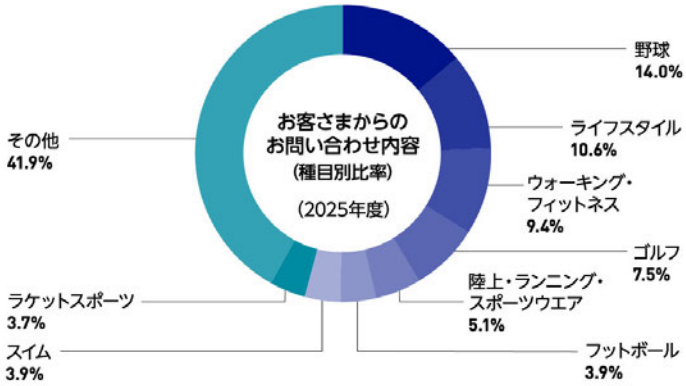
※ 2024年度より、製品クレーム＋サービスクレーム＋修理問合せ＝お申し出との表現に変更しております。

■ 2025年度 お客さまからのお問い合わせ内容

相談区分比率



種目別比率グラフ



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では、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など多くのお声をいただきます。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。プロダクト部門とは定期的に協議の場を設け、ご要望やご意見を改善につなげるための意見交換を行っています。従業員一人ひとり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

カスタマーハラスメントに対する基本方針

難渋・悪質顧客による「カスタマーハラスメント」から従業員を守るべく、グループでの「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を制定しました。今後は、さらにグループ内でのカスハラ対応の意識向上の取り組みを充実させていきます。

カスタマーハラスメントに対する基本方針について

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。



Sustainability Library

ESGデータ
- 環境 156
- 社会 162
- ガバナンス 169

社外からの評価 172
GRI内容索引 175
報告方針 181

環境

エネルギー使用量[*b]

		単位	2018年度（基準年）	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	都市ガス	千m^3	30.8	8.9	8.1	9.1
	LPガス	t	78.1	72.9	77.4	87.5
	重油	kl	92.7	98.6	98.4	99.6
	灯油	kl	37.7	38.4	43.0	48.9
	ガソリン	kl	657.6	520.0	501.5	470.4
	軽油	kl	156.3	135.6	130.1	139.7
Scope2	電力	千kWh	10,365	9,929	9,671	10,679
	熱	GJ	10,025	12,142	12,741	12,893

※ 過去公表値に誤りがあったため遡及訂正した数値に修正しています。
※ エネルギー使用量の内訳は、再生可能エネルギー源ではない燃料、電力、暖房、冷房、蒸気です。バイオ燃料など再生可能エネルギーによる燃料源は現時点で確認できていません。
※ エネルギー使用量に、組織外のエネルギー消費量は含まれていません。
※ 算定には、LCIデータベース IDEA version 3.4の係数を使用
※ 2025年度実績値について、一部データに更新があったため遡及訂正しています。

温室効果ガス排出量[*a]

Scope別 温室効果ガス排出量 [*a]

(t-CO_2e)

Scope		2018年度（基準年）	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1		4,757	4,044	4,058	4,158
Scope2	ロケーション基準	11,284	8,518	7,832	8,322
	マーケット基準	10,344	7,165	6,852	6,219
Scope3		479,724	411,041	437,448	416,336
合計（マーケット基準）		494,795	422,250	448,358	426,713

※ 各数値の詳細は下表をご参照ください。

■ エネルギー起源の温室効果ガス排出量：Scope1およびScope2 [*a]

（t-CO_2e）

t-CO_2e		2018年度（基準年）	2023年度	2024年度	2025年度
地域	国				
日本	日本（マーケット基準）	8,845	6,930	7,108	6,570
	日本（ロケーション基準）	9,815	8,284	8,088	8,674
米州	米国	2,728	1,667	1,400	1,404
	カナダ	228	162	143	200
	小計	2,956	1,829	1,543	1,605
欧州	イギリス	575	288	245	242
	フランス	153	112	135	148
	オランダ	–	225	150	147
	ドイツ	177	137	119	120
	イタリア	95	86	94	144
	小計	1,001	848	743	802
アジア・オセアニア	中国（工場）	1,489	1,003	971	899
	中国	86	37	37	35
	台湾	213	183	184	184
	香港	95	66	50	23
	韓国	217	209	187	182
	シンガポール	19	13	12	12
	タイ	41	27	25	26
	オーストラリア	111	65	50	38
	小計	2,270	1,602	1,516	1,400
合計（マーケット基準）		15,071	11,209	10,910	10,377
合計（ロケーション基準）		16,041	12,563	11,890	12,481
基準年対比（マーケット基準）（%）			74.4	72.4	68.9
基原単位	マーケット基準	8.46	4.88	4.54	4.01
	ロケーション基準	9.01	5.47	4.95	4.82

※ 数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。
※ マーケット基準の数値はマーケット基準法（環境省による電力事業所の排出係数）を使用しています。なお、電力調達データ入手不可の拠点や海外拠点についてはロケーション基準の排出係数を使用しています。
※ 2025年度実績値について、一部拠点は2024年度実績値を利用しています。
※ 2025年度の日本（マーケット基準）の排出量は、非化石証書の購入による環境価値を反映しています。
※ 過去年度実績値について、一部データに更新があったため遡及訂正しています。
※ 原単位：温室効果ガス排出量(t-CO_2e)/連結売上高(億円)

■ その他の間接的な温室効果ガス排出量：Scope3 [*a]

(t-CO_2e)

カテゴリー	2018年度（基準年）		2023年度		2024年度		2025年度	
	GHG排出量	内訳（%）	GHG排出量	内訳（%）	GHG排出量	内訳（%）	GHG排出量	内訳（%）
カテゴリー1（購入した製品・サービス）	391,915	81.7	328,521	79.9	345,128	78.9	322,584	77.5
カテゴリー2（資本財）	9,392	2.0	6,451	1.6	13,172	3.0	12,535	3.0
カテゴリー3（燃料・エネルギー関連）	3,755	0.8	3,569	0.9	4,066	0.9	6,150	1.5
カテゴリー4（輸送・配送（上流））	10,855	2.3	15,319	3.7	14,526	3.3	15,001	3.6
カテゴリー5（事業から出る廃棄物）	317	0.1	583	0.1	729	0.2	514	0.1
カテゴリー6（出張）	4,207	0.9	7,275	1.8	7,269	1.7	7,437	1.8
カテゴリー7（雇用者の通勤）	4,438	0.9	4,219	1.0	4,241	1.0	4,216	1.0
カテゴリー8（リース資産（上流））	3,686	0.8	4,472	1.1	4,091	0.9	3,143	0.8
カテゴリー9（輸送・配送（下流））	159	0.0	509	0.1	491	0.1	840	0.2
カテゴリー12（販売した製品の廃棄）	51,001	10.6	40,123	9.8	43,375	9.9	43,916☑	10.5
合計	479,724	100.0	411,041	100.0	437,448	100.0	416,336	100.0
基準年対比（%）			85.7		91.2		86.8	

※ 国内の購入電力はマーケット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、間接的に排出する温室効果ガス排出量
※ 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温室効果ガス排出量
※ Scope1と2については、エネルギー起源の排出になります。
Scope3については、環境省ガイドラインより非エネルギー起源の温室効果ガスを一部含んでおります。
※ ☑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温室効果ガスの直接排出および間接排出。
※ Scope3/カテゴリー1
製品カテゴリー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温室効果ガス排出量 ー 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温室効果ガス排出量 ー 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温室効果ガス排出量 ー ③
温室効果ガス総排出量 ＝ ① ＋ ② ＋ ③
※ LCA算定には、LCIデータベース IDEA version 3.5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（ver3.5）を使用
※ Scope3/カテゴリー12
製品カテゴリー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温室効果ガス排出量 ー 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温室効果ガス排出量 ー 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温室効果ガス排出量 ー ③
温室効果ガス総排出量 ＝ ① + ② + ③
※ LCA算定には、LCIデータベース IDEA version 3.5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（ver3.5）を使用
※ GHGプロトコルに基づき計算方法を見直したことにより、過去年度の温室効果ガス排出量実績値を遡及訂正しています。

水源別取水量[*b]

● 国内グループ

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水道や水道施設	千m^3	32.1	32.9	30.3	30.1	36.8
地下水	千m^3	6.4	9.8	6.6	7.5	7.1
総取水量	千m^3	38.5	42.7	36.8	37.7	43.9

● 海外グループ

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総取水量	千m^3	22.5	18.8	18.4	15.5	16.5

排水量[*b]

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総排水量	千m^3	38.5	42.7	36.8	37.7	43.9

トルエン排出量[*e]

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
トルエン排出量	kg	1,085	1,293	1,287	1,869	1,798

※ [*e] 国内製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを含む）

PRTR法対象物質の排出量[*e]

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
排出量	kg	3,364	3,640	3,647	4,294	5,855

※ 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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
エチルベンゼン	kg	130	296	296	476	475
ジクロロメタン	kg	20	6	6	0	0
フェノール	kg	56	43	43	24	22
トルエン	kg	1,085	1,293	1,287	1,869	1,798
スチレン	kg	39	4	21	27	7
キシレン	kg	203	379	379	770	933
MIBK	kg	0	0	0	157	157
nヘキサン	kg	443	98	98	8	113
トリメチルベンゼン	kg	62	124	0	83	58
メタクリル酸メチル	kg	532	645	645	330	327
2アミノエタノール	kg	8	8	17	1	0
N,N,-ジメチルホルムアミド	kg	40	51	51	52	52
トリクロロエチレン	kg	83	66	66	22	25

※ [*e] 国内製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを含む）

廃棄物総重量[*b]

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
産業廃棄物	t	857.1	481.4	453.9	430.3	428.5
製造拠点	t	130	156.7	133.8	172.1	180.7
非製造拠点	t	727.1	324.7	320.1	258.2	247.8
一般廃棄物	t	54.1	42.8	39.2	43.1	48.5
合計	t	911.2	524.2	493	473.4	476.9

※ 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。

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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
産業廃棄物	焼却・埋立	t	0.21	0.16	0.17	0.67	0.34
	リサイクル	t	82.85	104.85	93.25	80.70	61.23
	産廃合計	t	83.06	105.01	93.42	81.37	61.57
一般廃棄物	焼却	t	6.23	7.13	6.94	8.11	6.26
	埋立	t	0.00	0.00	0	0	0
	リサイクル	t	0.00	0.00	0	0	0
	一般廃棄物合計	t	6.23	7.13	6.94	8.11	6.26
有価物	リユース	t	20.3	3.32	0.35	6.63	6.19
	リサイクル	t	111.91	122.45	110.29	104.67	101.02
	有価物合計	t	132.22	125.76	110.64	111.30	107.21
排出量総計		t	221.51	237.90	211.10	200.78	175.04

※ [*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）
※ 過去年度実績値について、一部データに更新があったため遡及訂正しています。

環境会計

● 環境保全コスト

2025年度の環境保全コストでは、投資額は前年から約2,533万円増加の5,595万円、費用額は前年から約2,740万円増加の1億9,539万円となりました。主な費用は、環境保全に資する製品・技術の研究に係る人件費、廃棄物の再資源化や適正な処理・処分に関する資源循環のためのコスト、EMS活動の運用管理にかかる費用です。

● 2025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	2025年度実績	
			投資額	費用額
（1）事業エリア内コスト			5,517	7,153
	（1）-1 公害防止コスト	点検および検査・分析費用	45	737
	（1）-2 地球環境保全コスト	省エネ機器の導入費用	5,472	1,401
	（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	5,015
（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	1,224
（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	78	4,007
（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	6,916
（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	239
（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			5,595	19,539

環境保全対策効果

● 2025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	2024年度実績	2025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	9,671	10,679	1,007.6	110.4%
	都市ガス類	千m^3	85.5	96.5	-11	112.9%
	ガソリン・軽油	kl	631.6	610.1	21.5	96.6%
	灯油	kl	43.0	48.9	-5.9	113.7%
	重油	kl	98.4	99.6	-1.2	101.2%
	上水	m^3	30.1	36.9	-6.8	122.6%
	地下水	m^3	7.5	7.1	-0.4	94.0%
一般廃棄物焼却量		t	43.1	48.5	-5.4	112.5%
産業廃棄物排出量		t	430.3	454.8	-24.5	105.7%

※ 集計期間：2025年4月～2026年3月
※ 過去年度実績値について、一部データに更新があったため遡及訂正しています。

● 削減効果（金額効果）

単位：万円

環境側面	2024年度実績	2025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	49,729	54,167	-4,438	108.9%

※ 集計期間：2025年4月～2026年3月

環境監査指摘件数 [*b]

（件）

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
内部監査の指摘	不適合	0	0	19	11	20
	軽微な不適合	20	27	2	1	2
	改善の機会	2	0	3	0	2
外部審査での指摘	不適合	0	0	0	0	0
	軽微な不適合	0	3	3	2	4
	改善の機会	5	5	0	0	7

社会

一次サプライヤーの内訳

		サプライヤー数（社）	サプライヤー比率（%）	調達金額割合（%）
サプライヤー全体		491	100	100
カテゴリー別	アパレル	265	54.0	34.9
	シューズ	25	5.1	47.6
	イクイップメント	201	40.9	17.5
国・地域別	日本	106	21.6	11.3
	中国	253	51.5	31.8
	韓国	1	0.2	0.1
	台湾	18	3.7	2.5
	インドネシア	18	3.7	2.5
	ベトナム	51	10.4	37.1
	タイ	10	2.0	3.8
	フィリピン	4	0.8	2.2
	ミャンマー	7	1.4	0.8
	カンボジア	10	2.0	8.6
	その他	13	2.6	1.0

重要なサプライヤーの状況（一次サプライヤー）

	2025年度
重要なサプライヤーの数	185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 (%)	37.7
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 (%)	96.6
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 (%)	34.8

※ 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

国別 CSR監査実施状況

（件）

国	重要なサプライヤー数	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
		件数	平均点	件数	平均点	件数	平均点	件数	平均点	件数	平均点
日本	35	5	92	9	95	4	93	4	95	6	95
中国	81	9	90	20	90	18	90	12	89	19	93
韓国	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
台湾	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ベトナム	5	1	98	10	92	9	85	3	98	5	90
タイ	29	0	0	5	85	0	0	0	0	3	96
フィリピン	3	0	0	3	95	0	0	0	0	3	96
インドネシア	8	0	0	5	92	3	98	1	95	0	0
カンボジア	7	0	0	1	91	1	95	1	85	0	0
ミャンマー	6	0	0	3	95	0	0	0	0	0	0
その他	5	2	92	1	92	0	0	2	92	2	98
合計	185	17	91	57	91	35	90	23	92	38	94

＜備考＞
- 重要なサプライヤー数は2025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。
- 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。
- 本表の監査件数および平均点は、ミズノが直接実施した定期監査に基づく件数および平均点を示す。

評価等級別 CSR調達監査実施状況

評価等級	2024年度		2025年度	
	事前評価	定期監査	事前評価	定期監査
評価A	2	16	3	30
評価B	0	6	1	7
評価C	0	0	0	1
評価D	0	1	0	0
他社監査機関のアセスメントに対してミズノ基準での評価B相当以上	18	35	10	41
合計	20	58	14	79

不適合項目の是正状況

	件数(件)	比率(%)
全体	222	100
是正済	145	65
未是正	77	35

※ 2025年4月～9月に実施したCSR監査における2026年3月末時点の是正率

相談区分別 お問い合わせ件数

（件）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
製品問い合わせ	14,265	14,339	12,383	12,588	11,979
その他問い合わせ	7,010	5,987	5,495	4,576※1	4,808
製品クレーム	2,985	2,574	2,325	4,013※2	2,737
カタログ希望	2,500	1,447	1,291	1,051	517
店舗案内	1,916	2,153	1,646	1,416	1,181
修理問い合わせ	1,733	1,827	1,740	–※2	–
購入	797	889	707	1,136	1,511
サービスクレーム	384	786	324	–※2	–
意見	296	228	226	–※1	–
要望（2020年までは意見に含む）	161	307	186	–※1	–
合計	32,047	30,537	26,323	24,780	22,733

※1 2024年8月からシステム変更により、その他問い合わせ、意見、要望を合算して算出しています。
※2 2024年8月からシステム変更により、製品クレーム、サービスクレーム、修理問い合わせを合算して算出しています。

種目別 お問い合わせ件数

（件）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
アウトドア	5,785	3,620	2,940	2,500	2,402
野球	4,579	5,268	3,835	4,325	3,182
陸上・ランニング・スポーツウエア	3,658	2,967	2,513	2,159	1,156
ゴルフ	3,361	3,097	2,280	1,629	1,697
ウォーキング・フィットネス	1,626	1,911	1,876	2,071	2,135
ラケットスポーツ	1,145	1,160	1,363	998	840
スイム	1,127	1,264	1,223	1,019	892
フットボール	868	1,148	1,095	927	895
その他	9,898	10,102	9,198	9,242	9,534
合計	32,047	30,537	26,323	24,780	22,733

ミズノの雇用状況[*d]※1(一部[*a])

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数（人）	男性	1,076	1,025	1,026	1,037	1,000
	女性	454	460	472	496	507
	総数	1,530	1,485	1,498	1,533	1,507
平均年齢（歳）	男性	44.3	44.4	44.2	43.9	43.56
	女性	41.1	41.3	41.3	41.2	40.66
	総数	43.4	43.4	43.3	43.0	42.58
平均勤続年数（年）	男性	20.3	20.1	18.9	18.6	17.99
	女性	18.1	18.1	17.2	16.7	15.81
	総数	19.6	19.5	18.4	18.0	17.26
離職者数（人）	男性	21	28	27	31	27
	女性	15	10	9	9	7
	総数	36	38	36	40	34
新卒採用者（人）	男性	11	16	24	26	29
	女性	8	9	21	26	24
	総数	19	25	45	52	53
キャリア採用者（人）	男性	28	27	27	27	26
	女性	5	16	12	8	18
	総数	33	43	39	35	44
外国人従業員数（単体）（人）	総数	8	7	6	12	19
外国人従業員数（連結）（人）	総数	1,405	1,415	1,368	1,405	1,366
臨時雇用者（人）	総数	473	343	463	452	396
障がい者雇用者（人）	総数	30	32	30	31	35

※ 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	
	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）
30歳未満	239	15.9	138	9.2	101	6.7
30～39歳	388	25.7	248	16.5	140	9.3
40～49歳	366	24.3	243	16.1	123	8.2
50～59歳	512	34.0	369	24.5	143	9.5
60歳以上	2	0.1	2	0.1	0	0

雇用形態別従業員数[*d]

（人）

	雇用形態	女性	男性	計
ミズノ	正社員（管理職）	22	171	193
	正社員（非管理職）	485	829	1,314
	正社員計	507	1,000	1,507
	嘱託社員	28	166	194
	契約社員	70	56	126
	アルバイト	132	62	194
	全社員	737	1,284	2,021
	派遣社員	75	4	79

地域別従業員数[*a]

（人）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本	2,347	2,146	2,299	2,239	2,399
欧州	321	287	312	313	315
米州	317	306	317	357	389
アジア・オセアニア	797	682	656	640	585
計	3,782	3,421	3,584	3,549	3,688

キャリア採用者の年齢状況[*d]

（人）

	正社員			契約社員		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30歳未満	8	5	13	1	4	5
30～39歳	12	6	18	1	2	3
40～49歳	4	0	4	0	0	0
50～59歳	0	0	0	0	1	1
合計	24	11	35	2	7	9

離職状況[*d]

ミズノ株式会社単体（2025年度）

離職率：2.2%

（人）

	正社員		
	男性	女性	合計
30歳未満	2	1	3
30～39歳	15	4	19
40～49歳	2	0	2
50～59歳	8	2	10
60歳	0	0	0
合計	27	7	34

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	1,704.45時間／年
従業員1人あたり月平均残業時間	6.7時間／月
従業員1人あたり月平均残業手当	29,101円／月

※ 数値は正社員のデータに基づき算出

年次有給休暇の取得状況[*d]

	単位	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
有給休暇付与日数	日	18.9	18.8	18.6	18.4	18.3
有給休暇取得日数	日	10.2	10.9	11.3	9.7	10.3
取得率	%	53.9	58.0	60.9	52.9	56.2

出産/育児休業の取得と職場復帰の状況[*d]

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
育児休業取得者（人）	男性	10	12	18	33	47
	女性	57	59	61	53	50
育児休業取得率（%）	男性	12	27	35	70.9	100
	女性	100	100	100	100	100
復職率（%）	男性	100	100	100	100	100
	女性	100	100	100	100	100
定着率（%）	男性	90	94	90	100	87.5
	女性	94	97	95	98.5	93.0

労災発生件数 [*d]ミズノ株式会社（単体）

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
労災発生件数（件）	9	10	11	8	13
労災による死亡者数（人）	0	0	0	0	0
度数率※1	2.14	2.03	0.00	0.27	0.30
強度率※1	0.002	0.094	0.00	0.005	0.01

女性の従業員比率と管理職比率 [*c]

(%)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
女性従業員比率	28.9	29.7	30.5	29.6	31.9
女性管理職比率	5.4	5.2	6.5	8.4	9.8

（参考）ミズノ株式会社 単体 [*d]

(%)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
女性従業員比率	29.7	30.9	31.7	32.4	33.6
女性管理職比率	5.7	5.9	7.6	10.7	11.3

男女の賃金差異

(%)

区分	男女の賃金差異
全労働者	74.8
正社員	77.0
（嘱託・契約）社員・アルバイト	74.7

2025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

ガバナンス

取締役数と内訳[*d]

			単位	2022年6月末	2023年6月末	2024年6月末	2025年6月末	2026年6月末
取締役	社内	男性	名	5	5	5	5	5
		女性		0	0	0	0	0
		計		5	5	5	5	5
	社外	男性		2	2	1	1	0
		女性		1	1	2	2	3
		計		3	3	3	3	3
	総計			8	8	8	8	8
監査等委員である取締役				3	3	3	3	3
業務執行を兼務している取締役				4	4	4	4	4
業務執行を兼務している取締役比率			%	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
社外取締役比率				37.5	37.5	37.5	37.5	37.5
女性取締役比率				12.5	12.5	25.0	25.0	37.5
平均在任年数			年	9	10	10	8	7
取締役平均年齢			歳	65	66	65	65	61

取締役会の開催実績（臨時取締役会を含む）[*d]

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
取締役会開催回数	回	25	25	25	23	24
取締役会の平均出席率	%	100	100	100	100	99.5
社外取締役の平均出席率	%	100	100	100	100	100
監査等委員（監査役）の平均出席率	%	100	100	100	100	100
社外監査等委員（監査役）の平均出席率	%	100	100	100	100	100

監査役会・監査等委員会の開催実績[*d]

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
社外監査等委員出席率	回	14	14	14	15	14
監査等委員出席率	%	100	100	100	100	100
社外監査等委員出席率	%	100	100	100	100	100

指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成・開催実績[*d]

（年度）

		単位	2020	2021	2022	2023	2024
指名諮問委員会	社内取締役	名	1	1	1	1	1
	社外取締役		3	3	3	3	3
	計		4	4	4	4	4
	開催回数	回	1	1	1	1	1

（年度）

		単位	2021	2022	2023	2024	2025
報酬諮問委員会	社内取締役	名	1	1	1	1	1
	社外取締役		3	3	3	3	3
	計		4	4	4	4	4
	開催回数	回	1	1	1	1	1

役員報酬

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）	334 (10)	156 (10)	143 (-)	34 (-)	6 (1)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	40 (21)	40 (21)	- (-)	- (-)	3 (2)
合計 （うち社外取締役）	374 (31)	196 (31)	143 (-)	34 (-)	9 (3)

コンプライアンス・贈賄違反件数[*a]

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
重大なコンプライアンス違反の年間発生件数	件	0	0	0	0	0
重贈賄に関する違反件数		0	0	0	0	0

コンプライアンス教育

研修名	内容	対象	受講人数（人）
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]	70
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
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
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
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

内部通報制度利用状況[*b]

（件）

		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
2019年	17	0	8	9
2020年	11	0	5	6
2021年	8	0	5	3
2022年	8	0	3	5
2023年	17	0	17	0
2024年	17	0	11	6
2025年	5	0	2	3

社外からの評価

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2026（大規模法人部門）（通称ホワイト500）、「スポーツエールカンパニー2026」において連続認定企業「シルバー」にそれぞれに認定されました。

ダイバーシティの取り組みに対する評価

ミズノは、2024年5月13日に「えるぼし認定」、2024年5月16日に「くるみん認定」、2025年7月に「トモニン」をそれぞれ取得しました。

- えるぼし認定とは、「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍を推進する取り組みや状況が優れている企業を認定する制度です。認定には3つの段階があり、ミズノは3段階目（3つ星）を取得しました。
- くるみん認定とは、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、子育て支援の取り組みが一定の基準を満たしている企業を認定する制度です。
- トモニンとは、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業としての証で、厚生労働省が定めるシンボルマークです。

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

団体名称	内容	加盟状況
国連グローバル・コンパクト	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。	Signatory
Apparel and Footwear International RSL Management Group (AFIRM)	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。	Member

サステナビリティに関する外部団体への参加状況

団体名称	内容
地方創生SDGs官民連携プラットフォーム	SDGsの国内実施を促進し、より一層の地方創生につなげることを目的に内閣府が設置しているプラットフォーム。広範なステークホルダーとのパートナーシップを深める官民連携の場を機会と捉え参画しています。
関西SDGsプラットフォーム	関西の民間企業、市民社会・NPO・NGO、大学・研究機関、自治体・政府機関といった、多様なアクターが参加するプラットフォーム。開催関西の企業として連携を図るために参画しています。
ユニセフ 子どもの権利とスポーツの原則に賛同	ユニセフ（国連児童基金）と公益財団法人日本ユニセフ協会が2018年に発表した「子どもの権利とスポーツの原則」の趣旨に共鳴し、賛同企業として参画しています。
スポーツ・フォー・トゥモロー・コンソーシアム	スポーツの力を活用して、持続可能な社会や共生社会の実現に向けて進展している国際的な動向を踏まえながら、スポーツの普及・振興やスポーツを通じた社会課題の解決など、さまざまな活動領域での取り組みを推進。趣旨に賛同し、参画しています。
責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）	外国人労働者の権利保護や生活環境・労働環境の向上のための取り組みや、分科会活動を通じた議論や調査、セミナーやフォーラムの開催を通じた啓発などを行うプラットフォーム。加盟団体と連携を深める目的で参画しています。

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

団体名称	役職
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

2. プロジェクトまたは委員会に参加しているもの

名称	
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

団体名称
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

GRI内容索引

GRI 2：一般開示事項 2021

項目	開示事項		掲載場所
1. 組織と報告実務	2-1	組織の詳細	企業情報＞会社概要 サステナビリティライブラリ＞報告方針 企業情報＞活動拠点
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	企業情報＞活動拠点 サステナビリティライブラリ＞報告方針
	2-3	報告機関、報告頻度、連絡先	サステナビリティライブラリ＞報告方針
	2-4	情報の修正・訂正記述	
	2-5	外部保証	サステナビリティライブラリ＞報告方針
2. 活動と労働者	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	People＞方針と体制（人権の尊重） People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績 ESGデータ＞社会 有価証券報告書（2026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】
	2-7	従業員	People＞労働慣行 ESGデータ＞社会 有価証券報告書（2026年3月期）-第一部-第1【従業員の状況】
	2-8	従業員以外の労働者	People＞労働慣行 ESGデータ＞社会 有価証券報告書（2026年3月期）-第一部-第1【従業員の状況】
3. ガバナンス	2-9	ガバナンス構造と構成	Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス サステナビリティマネジメント＞サステナビリティ推進体制 企業情報＞役員一覧 第113回定時株主総会招集ご通知 有価証券報告書（2026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】
	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス
	2-12	インパクトのマネジメント監督における最高ガバナンス機関の役割	経営理念 Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス サステナビリティマネジメント＞サステナビリティ推進体制 有価証券報告書（2026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】
	2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント＞サステナビリティ推進体制
	2-14	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	サステナビリティマネジメント＞サステナビリティ推進体制
	2-15	利益相反	有価証券報告書（2026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】
	2-16	重大な懸念事項の伝達	サステナビリティマネジメント＞サステナビリティ推進体制
	2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス
	2-19	報酬方針	Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス
	2-20	報酬の決定プロセス	Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（2026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】
	2-21	年間報酬総額の比率	

項目	開示事項		掲載場所
4. 戦略、方針、実務慣行	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ
	2-23	方針声明	People＞方針と体制（人権の尊重） People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績
	2-24	方針声明の実践	People＞方針と体制（人権の尊重） People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績
	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	Trust & Responsibility＞責任ある事業慣行 Trust & Responsibility＞コンプライアンス/腐敗防止
	2-27	法規制遵守	Environment＞環境マネジメントシステム Trust & Responsibility＞コンプライアンス/腐敗防止 Trust & Responsibility＞個人情報の保護
	2-28	会員資格を持つ団体	サステナビリティマネジメント＞ステークホルダーエンゲージメント
5. ステークホルダー・エンゲージメント	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティマネジメント＞ステークホルダーエンゲージメント
	2-30	労働協約	People＞労働慣行

GRI 3：マテリアルな項目 2021

項目	開示事項		掲載場所
マテリアルな項目に関する開示事項	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティマネジメント＞マテリアリティ特定プロセス
	3-2	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティマネジメント＞マテリアリティ特定プロセス サステナビリティマネジメント＞特定したマテリアリティ
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	Sports & Society＞社会課題解決への貢献 People＞人権を尊重した責任ある調達 People＞人的資本経営 Environment＞ライフサイクルを通じた地球環境への責任 Trust & Responsibility＞責任ある事業慣行 Trust & Responsibility＞安全で高品質な製品への責任

項目別スタンダード　生物多様性

項目	開示事項		掲載場所
101：生物多様性 2024	101-1	生物多様性喪失を中止し、再生する方針	
	101-2	生物多様性インパクト・マネジメント	
	101-3	アクセスと利益共有	
	101-4	生物多様性インパクトの特定	
	101-5	生物多様性インパクトの場所	
	101-6	生物多様性喪失の直接的要因	
	101-7	生物多様性状態の変化	
	101-8	生態系サービス	

項目別スタンダード　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 2016	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	Environment＞TCFD提言に基づく情報開示
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	People＞労働慣行 有価証券報告書（2026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	
202：地域経済での存在感 2016	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	
203：間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	Sports & Society＞ミズノらしさ・総合力の発揮 Sports & Society＞スポーツを通じた心身の健康 Sports & Society＞スポーツの振興と教育
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	Sports & Society＞スポーツの振興と教育
204：調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	People＞人権を尊重した責任ある調達
205：腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	Trust & Responsibility＞コンプライアンス/腐敗防止
	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	Trust & Responsibility＞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	Trust & Responsibility＞コンプライアンス/腐敗防止
206：反競争的行為 2016	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	Trust & Responsibility＞コンプライアンス/腐敗防止
207：税 2019	207-1	税務へのアプローチ	Trust & Responsibility＞コンプライアンス/腐敗防止 有価証券報告書（2026年3月期）第一部-第2-2【事業等のリスク】
	207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	Trust & Responsibility＞コンプライアンス/腐敗防止
	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	Trust & Responsibility＞コンプライアンス/腐敗防止
	207-4	国別の報告	

項目別スタンダード　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 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	Environment＞廃棄物の削減とリサイクル
	301-2	使用したリサイクル材料	Environment＞廃棄物の削減とリサイクル Environment＞サーキュラーエコノミー
	301-3	再生利用された製品と梱包材	Environment＞廃棄物の削減とリサイクル Environment＞サーキュラーエコノミー
302：エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	Environment＞気候変動対策 ESGデータ＞環境
	302-2	組織外のエネルギー消費量	
	302-3	エネルギー原単位	Environment＞気候変動対策
	302-4	エネルギー消費量の削減	Environment＞気候変動対策 ESGデータ＞環境
	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 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	Environment＞水の利用と管理
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	Environment＞水の利用と管理
	303-3	取水	Environment＞水の利用と管理 ESGデータ＞環境
	303-4	排水	Environment＞水の利用と管理 ESGデータ＞環境
	303-5	水消費	Environment＞水の利用と管理
304：生物多様性 2016	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	
	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	
305：大気への排出 2016	305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	Environment＞気候変動対策 ESGデータ＞環境
	305-2	間接的なGHG排出量（スコープ2）	Environment＞気候変動対策 ESGデータ＞環境
	305-3	その他の間接的なGHG排出量（スコープ3）	Environment＞気候変動対策
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	Environment＞気候変動対策 ESGデータ＞環境
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	Environment＞気候変動対策
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	該当しない旨報告（Environment＞気候変動対策）
	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	該当しない旨報告（Environment＞気候変動対策）
306：廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	Environment＞廃棄物削減・リサイクル Environment＞事業活動と環境負荷
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	Environment＞廃棄物削減・リサイクル
	306-3	発生した廃棄物	Environment＞廃棄物削減・リサイクル Environment＞事業活動と環境負荷 Environment＞有害化学物質の削減 ESGデータ＞環境
	306-4	処分されなかった廃棄物	Environment＞廃棄物削減・リサイクル ESGデータ＞環境
	306-5	処分された廃棄物	Environment＞廃棄物削減・リサイクル ESGデータ＞環境
306：排水および廃棄物 2016（※右記の項目のみ有効）	306-3	重大な漏出	Environment＞有害化学物質の削減
308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績
	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	People＞人権を尊重した責任ある調達 People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績

項目別スタンダード　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。
2023年度に追加した新規項目は薄緑色で網掛けした項目です。

項目	開示事項		掲載場所
401:雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	People＞労働慣行 ESGデータ＞社会
	401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	People＞ダイバーシティの推進
	401-3	育児休暇	People＞ダイバーシティの推進 ESGデータ＞社会
402:労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	People＞労働慣行 ESGデータ＞社会
403:労働安全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	People＞労働安全衛生
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	People＞労働安全衛生
	403-3	労働衛生サービス	People＞労働安全衛生
	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	People＞労働安全衛生
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	People＞労働安全衛生
	403-6	労働者の健康増進	People＞健康増進の取り組み
	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軽減	
	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	People＞労働安全衛生
	403-9	労働関連の傷害	People＞労働安全衛生 ESGデータ＞社会
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	
404:研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	People＞人材育成と能力開発
	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	People＞人材育成と能力開発
	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	People＞人材育成と能力開発
405:ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	Trust & Responsibility＞コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書(2026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】 People＞人的資本戦略 People＞ダイバーシティの推進 ESGデータ＞社会
	405-2	基本給と報酬の男女比	People＞ダイバーシティの推進
406:非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	People＞方針と体制(人権の尊重)
407:結社の自由と団体交渉 2016	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	
408:児童労働 2016	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	People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績
409:強制労働 2016	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	People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績
410:保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	People＞方針と体制(人権の尊重)
411:先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	
413:地域コミュニティ 2016	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	サステナビリティマネジメント＞ステークホルダーエンゲージメント Sports & Society＞ミズノらしさ・総合力の発揮 Sports & Society＞スポーツを通じた心身の健康 Sports & Society＞スポーツの振興と教育
	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	
414:サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績
	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	People＞人権を尊重した責任ある調達 社会＞サプライチェーンマネジメント People＞サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制 People＞サプライチェーンマネジメントの運用状況と実績
415:公共政策 2016	415-1	政治献金	

項目	開示事項		掲載場所
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	Trust & Responsibility>方針と体制(製品の安全と品質)
	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	Trust & Responsibility>方針と体制(製品の安全と品質) Trust & Responsibility>製品の安全と品質の確保
417:マーケティングとラベリング 2016	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	Trust & Responsibility>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	Trust & Responsibility>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	Trust & Responsibility>知的財産の保護
418:顧客プライバシー 2016	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	Trust & Responsibility>個人情報の保護

報告方針

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。

記号	対象範囲
[*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

事業を展開している国に関しては、「活動拠点」をご参照ください。

本レポートのサステナビリティ報告の対象となる拠点は下記のリンク先をご参照ください。
リンク：https://corp.mizuno.com/system/files/ir/2026-06/FY25-4Q_final.pdf

報告対象期間

2025年度（2025年4月1日から2026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

2026年7月（前回：2025年7月、次回：2027年7月予定）

参照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2021
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

方針・規範・宣言 一覧

項目		方針・規範・宣言
企業行動規範		ミズノ倫理規範
サステナビリティ		サステナビリティ基本方針
		サステナビリティ基本理念
		SDGs推進指針
環境	環境	ミズノ環境方針
社会	ステークホルダー	マルチステークホルダー方針
	労働安全衛生	安全衛生基本方針
		健康経営宣言
	ビジネスと人権	ミズノグループ人権方針
		ミズノCSR調達行動規範
	製品責任・安全	ミズノ品質方針
		持続可能な材料調達方針
		品質保証規程
		設計開発規程
		製造管理規程
		顧客対応規程範
ガバナンス	コンプライアンス	内部統制システムの整備に関する基本方針
		内部通報制度
		情報セキュリティ全般に関する基本方針
		個人情報保護規程
	リスクマネジメント	リスクマネジメント規程
		情報セキュリティ全般に関する基本方針
		個人情報保護規程
		ミズノデザインオーダーガイドライン

外部保証について

ミズノでは2026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カテゴリー1,12の2025年度の環境関連データについて、「SGSジャパン株式会社（英: SGS Japan Inc.）」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　法務室　サステナビリティ推進課
大阪府大阪市住之江区南港北1丁目12番35号
TEL: 06-6614-8455
FAX: 06-6614-8499