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） 2025 年度

この表明は、現代奴隷法 2015 に従い、公開されています。
2026 年 3 月 31 日に終了する会計年度にミズノ株式会社とそのグループ（以下「ミズノ」という）が、そのビジネスおよびサプライチェーンにおける現代奴隷制と人身売買を防止するために講じた措置について説明します。

はじめに

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、CSR 調達活動の詳細をウェブサイトで公開しています。
詳細：サプライチェーンマネジメントの方針と管理体制

組織の構成、事業内容および、サプライチェーン

ミズノグループは、ミズノ株式会社を中心として、子会社 31 社および、関連会社 15 社で構成されており、スポーツ品の製造および販売を主な事業内容としております。
※詳しくは、会社概要の活動拠点をご覧ください。
詳細：国内・海外活動拠点

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

ミズノではミズノ CSR 調達行動規範を遵守する CSR 調達活動を展開しており、その内容を理解していただいたうえで委託先工場における人権、労働安全衛生、環境などに問題があれば指摘し是正を進める CSR 調達監査を行っています。ミズノは、200 以上の工場への CSR 監査を通して、環境や人権、労働慣行状況を確認するとともに、ミズノの CSR 調達行動規範の尊重を求めています。

詳細：
サプライチェーン全体の状況
ミズノ CSR 調達行動規範
各国の言語に翻訳した「ミズノ CSR 調達行動規範」

奴隷および、人身売買に関するポリシー

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。

ミズノでは、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。 事業を展開する国々の労働時間、報酬、労働組合選択権および、団体交渉権、労働条件、その他を含むあらゆる労働関連法規に従い、個人が尊厳と公正さと尊敬の念をもって扱われるような職場作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「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「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「CSR 調達行動規範」を工場に掲示するよう求めています。

ミズノは倫理規範の中で、人権の尊重についての項目を設け（第 10 条）、その中で強制労働・児童労働を行わないことを表明し（第 10 条 3 項）、CSR 調達行動規範の中でも人権の項目を設け、強制労働・児童労働の禁止を表明しています。（第 2 条 1 項）

ミズノでは、奴隷労働・人身売買は、強制労働・児童労働の中に含まれるリスクの 1 つであると捉え、強制労働・児童労働の禁止を表明し、CSR 調達によりこの実現を目指しています。
詳細：
ミズノ倫理規範
ミズノ人権方針
児童労働、強制労働禁止に向けた取り組み

当該事業体の事業、サプライチェーンにおける奴隷および、人身売買に関する調査（デューデリジェンス）のプロセス

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

取引開始前の CSR 事前評価では、主要な新規サプライヤーを「ミズノ CSR 調達規程」に基づき人権・労働慣行・環境面から評価し、当社の取引開始基準に適合したサプライヤーからの調達を確かなものとしています。さらに、国内外で CSR 調達説明会を開催し、ミズノの CSR 調達の考え方を説明しています。また、取引中のサプライヤーへの CSR 監査については、監査対象となる工場を独自の基準で選定し、定期的（3 年で一巡）に監査を実施しています。
世界銀行が発行する世界ガバナンス指標に基づいて独自の視点を加え、人権リスクが高いと考えられる国に工場が ある場合、定期的に CSR 監査を受けることとしています。最新の世界ガバナンス指標に基づいて、毎年、この基準の見直しをしています。工場が、声と説明責任、政治的安定性と暴力の欠如、政府の有効性、規制の質、法の支配、腐敗の管理などの指標で高ランクの国にある場合、CSR 監査の対象外としています。

取引中のサプライヤーに対する CSR 監査は、「ミズノ CSR 調達規程」のもと、主なサプライヤーである約 200 以上の工場を対象として、ミズノ CSR 調達行動規範に定める内容の遵守状況について定期的（3 年で一巡）にモニタリング （CSR 監査）を実施しています。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。2025 年度は 38 工場 ＜一次サプライヤー38 工場（うち国内 6 工場、海外 32 工場）＞の監査を行いました。また、他の監査機関によるアセスメント結果の活用を含め、79 工場 ＜国内 7 工場、海外 72 工場＞に対して評定を実施しました。当社は、当社と直接的な関係を持つ一次サプライヤーにおける人権、労働、環境影響の把握と必要に応じた是正を第一に優先すべき重要課題として取り組みを進めています。また、当社とは直接取引がないものの、ミズノの委託先工場に部材や部品を納める二次・三次サプライヤーについても、著しい人権、労働、環境影響が発生するリスクの高い領域に焦点を据えた取り組みを進めています。

当社は、2017 年度からリスクが高いと思われるゴルフクラブのアイアンヘッドなどのメッキ、繊維素材の染色、野球グラブやシューズ用の皮革なめしなどを行う二次・三次サプライヤーの現状把握を開始しました。

- 2017 年度：ゴルフの部品工場を 2 工場監査しました。部品工場以外の二次・三次サプライヤーである日本の金属加工工場とタイの生地染色加工工場の実情を把握するため、現地に赴き、現場の視察をしました。

- 2018 年度：中国のゴルフクラブの部品工場、ゴルフクラブのメッキ工場、ベトナムの皮革なめし工場、シューズのアッパー（甲被材）工場、シューズのゴム底工場の計 5 工場の CSR 監査を実施しました。

- 2019 年度：ゴルフ部品工場、シューズの甲被材、底材工場 計 6 工場の CSR 監査を実施しました。その内、 ゴルフ部品工場、底材、甲被材加工工場の 3 工場の監査結果がミズノの合格基準を下回りました。

- 2020 年度：2018 年度および 2019 年度に基準を下回った 3 工場の内、2 工場の追跡監査を実施しました。 追跡監査対象の 2 工場は、不適合項目が是正され、A ランクの評価になりました。また、2020 年度には、ゴルフ クラブの部材工場の 1 工場の監査を実施しました。

- 2021 年度：工場は、新型コロナウイルス感染防止措置として外部からの訪問者の入場制限などを実施したため、二次、三次サプライヤーの監査を実施できませんでした。

- 2022 年度：ゴルフの部品工場 1 件の監査を実施しました。当工場は、ミズノの合格基準を下回ったため、2023 年度に追跡監査を実施します。

- 2023 年度：ゴルフ部品工場 1 件の監査を行いました。2022 年度の監査で規定の基準を下回ったゴルフクラブ 部品工場の追跡監査を実施し、是正状況を確認したところ当該工場が基準を上回っ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 年度：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 1～3 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 年度：ゴルフ部品工場 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。

詳細：世界ガバナンス指標

事業および、サプライチェーンのうち、奴隷および、人身売買が行われているリスクがある部分、並びに当該リスクの評価および、管理のために実施した手順

監査は二者監査の形態で実施し、当社の基準に基づいて、外部の専門機関の複数名の監査員が監査にあたります。当社の CSR 監査は、問題の発生を未然に防ぐことを目的に実施しており、監査によって問題が発見された場合は、状況を改善させるための適切な是正措置を検討した上でサプライヤーに働きかけるなど、監査後のフィードバックを重視しています。また、当社は、特に海外の委託先工場における CSR 調達状況の改善は、その分野に知見をもつ団体や同業他社と共同で取り組むことが有効であると考えており、サプライヤーの CSR 調達状況改善に向けた社外組織との協働にも積極的に取り組んでいます。CSR 監査は、現場監査、書類監査、従業員インタビューにより構成されているため、通常は複数の監査員が 1 日から数日かけて行います。遵守状況の確認には、ISO26000 をベースとしたグローバルで共通のモニタリングシートを使用します。モニタリングシートの中の各監査項目は、重要度と緊急度によって、致命的、重大、一般の 3 段階に分類されています。監査項目に適合している場合は、それぞれの段階に設定したポイントを集計することにより点数化して評価を行います。

紛争鉱物に関する取り組み

当社は、米国上場企業ではないため、報告義務と開示義務の対象外となっていますが、2018 年に紛争鉱物と定義される物質の使用状況について調査し、それらを使用している製品を特定しました。具体的には、ゴルフクラブのヘッド、ソフトテニスラケットなどの重量バランスのための錘（おもり）、野球超硬スパイクの歯先にタングステンが使用されていました。また、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、RMI（Responsible Minerals Initiative）が提供する統一の調査票（CMRT：Conflict Minerals Reporting Template）を使用した調査を実施し、全ての精錬所を特定しました。さらに、それらの精錬所が、RMI の Conformant Tungsten Smelters（適合タングステン精錬所リスト）に登録されていることを確認しました。RMI の認証精錬所リストに登録されている精錬所とは、RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）監査で、紛争鉱物の調達管理のプロセスにおいて違法がないことが確認された精錬所であることを意味します。また、CMRT を使用した調査と並行して、ゴルフのタングステンについて精錬所までのトレーサビリティを実施し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。

適切と考えるパフォーマンス指標により測定される事業または、サプライチェーンにおいて、奴隷および、人身売買が行われないことを確保する方法の有効性

CSR 監査員は、身分証明書やその他の文書を確認し、労働者の面接を実施することにより、児童労働または強制労働（致命的と分類される）がないかどうかを確認します。CSR 監査の中で児童労働や強制労働（奴隷労働や人身売買など）が発見された場合は、ほかの項目の評価に関わらず、監査員は直ちにミズノ本社の法務室に連絡の上、対応について指示を受けることを手続きで定めています。

当社は、「世界ガバナンス指標」をもとに監査を必要とする国と必要としない国を設定しており、日本に所在する工場は CSR 監査の対象から外しています。しかし、日本の外国人技能実習生制度、海外での移民労働者の取り扱いが、人権面や労働条件面で問題があると NGO 等から懸念が表明されているため、例外として、外国人を雇用する工場に対しては、当社の CSR 調達担当者が直接 CSR 監査を行っています。

外国人技能実習生を雇用する監査対象工場の実態調査

2025 年 4 月 1 日時点で、日本に所在するミズノの製造委託先工場は 106 工場あり、そのうち 34 社において 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工場で、当社の基準で監査対象となったのは 15 工場あり、191 人の外国人技能実習生が働いています。2025 年度は 6 工場の監査を実施し、A 評価が 5 工場、C 評価が 1 工場でした。うち C 評価となった 1 社について改善指導を実施し、フォローアップ監査において A 評価まで改善されたことを確認しました。なお、これらの工場に勤務する外国人技能実習生の主な国籍は、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。

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 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 万所と報告されており※、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。

※ 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 7 年 10 月末時点）（厚生労働省）から引用

当該事業体のスタッフのための奴隷および、人身売買に関するトレーニング

ミズノでは CSR 調達の方針をステークホルダーに理解してもらうために社内外で説明会やセミナーを行っています。 社内向けには、全社員を対象とした社員教育を実施するとともに、各生産部には個別の説明会を実施しています。現在、当社の委託先工場の多くが所在する東南アジアでは、現地の急速な経済成長を背景として今まで以上に環境問題や労使紛争などが起こりやすい状況になってきています。このような社会の変化が進展する状況下では、CSR 監査における不適合項目の是正だけでは根本的な人権・労働・環境問題の解決にはつながりにくくなっています。そのため、今後は CSR 監査以外の活動としてサプライヤーのキャパシティ・ビルディング（組織の能力向上）へのウエイトを高めていく必要があると考えています。

その前提として、社内向けの教育に従来に増して力を入れています。当社グループ内では、グループ全社員を対象とする広汎で一般的な内容のものから、役員や管理職、海外事業所に派遣される社員に向けた特定の問題やテーマに注目したものなど、各種各層に沿ったプログラムに基づいて啓発を行い、CSR 調達の意義や重要性について理解や認識を高められるよう努めています。

2025 年度は、ミズノグループ子会社の調達部門担当者を対象として、ミズノの CSR 調達マネジメントに関するオンライン研修を実施しました。また、アパレル部門の調達担当者を主な対象として、日本の外国人就労制度に関する外部講師による勉強会を実施し、人権リスクおよび強制労働リスクへの理解向上を図りました。さらに、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とした説明会を実施しました。

この表明はミズノ取締役会の承認を得ています。

2026 年 9 月
ミズノ株式会社　代表取締役社長
水野　明人

