



ミズノの国内CSR監査について

JP-MIRAI行動原則：

行動原則2：

外国人労働者の人権を尊重し労働環境・生活環境を把握し、課題の解決に努めます。

ミズノ株式会社
法務室 CSR担当
安達盛光
2022.7.5

表紙を含め
全10ページ



- ミズノがCSR調達管理に取り組むきっかけ



- 2004年アテネオリンピック前のプレイフェアキャンペーン
 - オリンピック関連の商品調達のため、スポーツメーカーは、途上国の労働者に過酷な労働を強いているのでは？ と人権NGO・国際的な労働組合がタッグを組んで抗議キャンペーンを展開した。
 - 要求内容：労務管理・労働条件の改善、労働安全衛生の改善、適正納期・価格の協議。

ミズノのCSR監査の経緯



| 年度 | 2004 ～ 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 ～ | |
|-------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------|-----------|------------------------------|
| 最終加工 | 監査 | 監査 | 監査 | 監査 | 監査 | | | 海外：2004年スタート 国内：2012年スタート |
| Golf Club 部品加工 | ヘッド | ヘッド ソール | ヘッド ソール | ヘッド ソール | ヘッド ソール | | | 海外：2004年スタート |
| 染色 | | | | | 監査 | → | → | 2018年3月 |
| メッキ | | | | | | 監査 | → | 2018年6月 |
| なめし | | | | | | 調査 | → | 2018年5月 |
| FW 部材 | | | | | | 監査 | → | 2019年3月(3工場) |

調達先（調達先候補）に渡すCSR関連書類



新規取引を開始する候補工場に対しては、
生産開始前、また、取引を継続している工場には、
3年に1度のCSR監査を義務付けています。

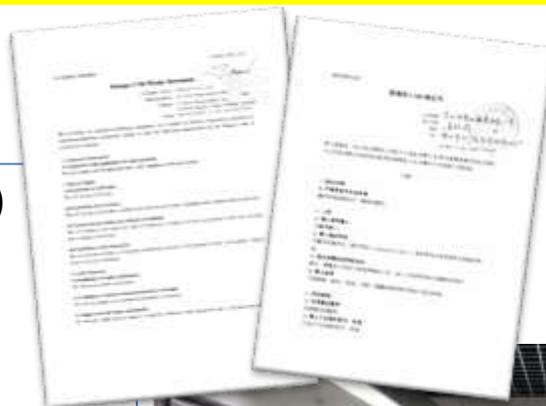


①CSR調達ガイドラインによる説明（各担当者）

・来社時に説明 または 工場訪問時に説明

②仕入先・工場に渡す書類（各担当者）

1. ミズノCSR調達行動規範
2. ミズノCSR自己診断チェックリスト
3. ミズノCSR誓約書
（原本に署名・捺印し、法務室に提出）
4. ミズノグループCSR調達ガイドライン





一次サプライヤーにおける監査の実施と是正に向けた取り組み

1. モニタリングは、**現場監査**、**書類監査**、**従業員インタビュー**により構成され、通常は複数の監査員が1日～数日かけて行う
2. 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ている。
3. 監査項目は、119項目あり、各監項目を致命的、重大、一般の3段階に分類し、数値化できるようウエイト付けをしている。
4. 監査対象工場を適合項目の割合で評価し、ABCDでランク付けしている
5. **C・Dランクとなった場合は、10か月以内**にフォローアップ監査を実施する

ミズノコーポレートサイトのサステナビリティ報告書で当社のCSR調達活動を公開しています。

人権に配慮した責任ある調達



重要課題のマネジメントアプローチ



取引開始前のサプライヤーのCSR事前評価



サプライヤーにおけるCSR状況の把握と改善に向けた取り組み

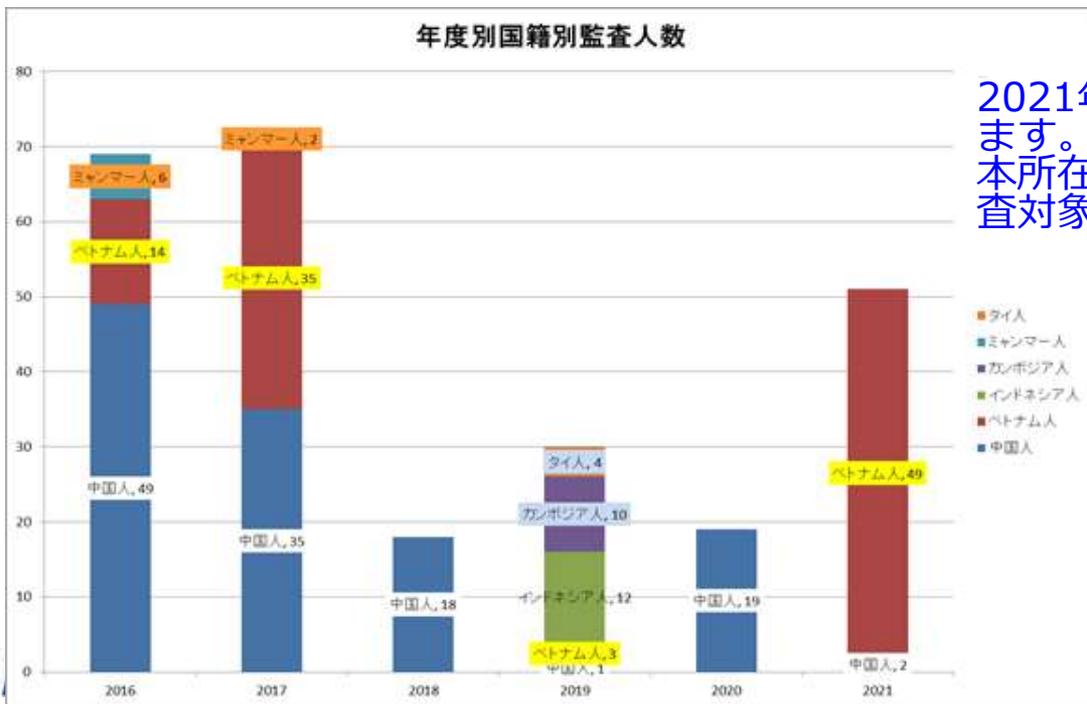
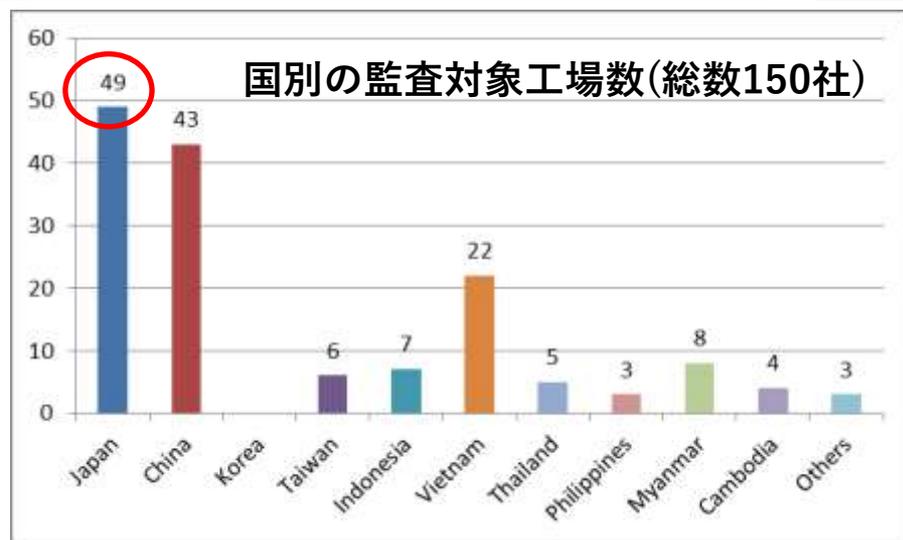
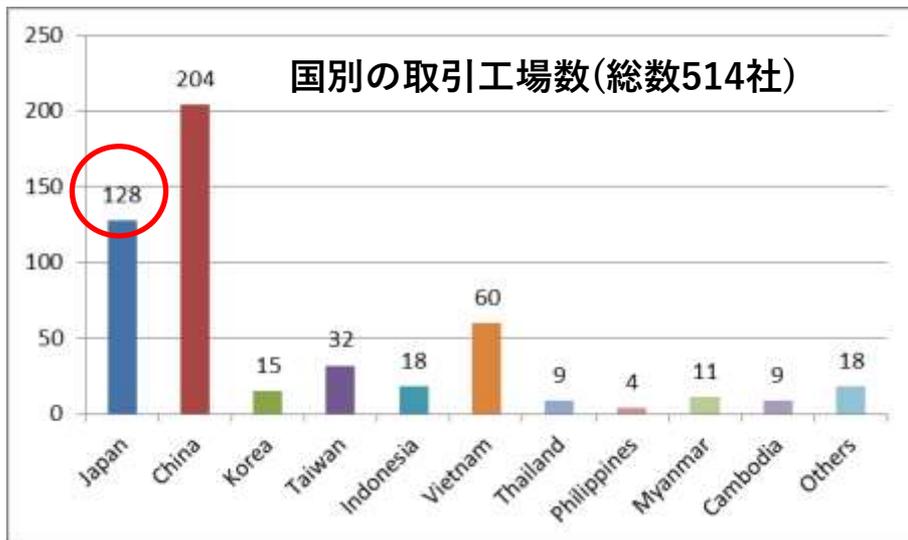


児童労働・強制労働の禁止・廃絶に向けた取り組み





国内外の監査対象工場の状況



2021年4月時点で514社の工場と取引をしています。その内の150社が監査対象工場です。日本所在の工場は、128社。そのうちの49社が監査対象となっています。



日本国内には、アパレル縫製工場で、外国人技能実習制度を利用して外国人を雇用する工場が多数存在



国内工場では、**外国人技能実習生**のいる工場のみをCSR調達監査の対象とする
⇒ミズノ社員のCSR担当者が対象工場に直接訪問し、監査を実施している

<過去の寮における不適合例>

- 工場建屋内の一角に設けられていた(ミズノでは、不適合としている)
- プライベートを確保できる1人当たりのスペース不足
- 2階からの避難ルートが1ヶ所しかなかった
- 消火器の期限切れ
- 消火器の設置無し
- 緊急連絡先の掲示がない
- 寮の規則が掲示されていない

※すべて是正完了済



※ミズノの取引先工場では、強制労働・拘束、パスポート・IDなどの取上げ・保管や、賃金支払い面(最低賃金等)、の問題は、過去にも発生していない



1. 最低賃金以上の賃金が得られない

- 日本国内に残る縫製工場は規模が小さいため、単独で外国人技能実習生を受け入れることが困難
- 従って、受け入れの監理団体を共同で設立しているケースが大半
- 賃金については、監理団体が決定しているが、最低賃金を基準にしている

2. 日本語習得レベルが上がらない

- 来日前の送り出し機関による研修および、受け入れ時の監理団体による研修期間（1ヶ月）だけでは、日本語習得レベルが上がらない
- 日本語の習得レベルは、配属された工場での日本語習得の機会付与、個々の工場経営者の方針、実習生の学習意欲に大きく左右されている

3. 時間外労働への対応

- 送り出し国の保証金等の名目の借財を返済するため、実習生が時間外労働を希望。→時間外労働を一定の範囲で実施せざるを得ない（そもそも、低賃金であることが一因ではないか？）



4. 地域住民との関係

- 寄宿舍として提供される住居は監理団体が用意する場合、個々の工場が用意する場合がある
- ゴミ出しや清掃などの地域の個別ルールへの対応、地域社会への浸透度は、雇い主や監理団体の実習生への教育と実習生の自覚によって、大きく差が出てくる

5. 実習生の生活

- 平日の昼食を寄宿舍で実習生同士で取る場合、弁当を持参して工場の日本人労働者と一緒にとる場合で日本人との交流、日本語習得への影響が異なる
- 休日の買い物を実習生が自力でできる場合と、工場経営者が車での送迎を要する場合がある。→工場側の負担に違いがでる
- 文化交流・理解を目的として行われるレクリエーションの内容は工場ごとに差がある
(お花見、忘年会、慰安旅行など)
- 寄宿舍の娯楽施設の程度にも工場ごとに違いがある
- 実習生同士の情報交換は盛んに行われていると思われる

次ページへ続く

- 同じエリアでも雇い主の企業の規模や経営状態によって、技能実習生の待遇に大きな差が出ることがある。(例：1人1部屋・2人1部屋・5-6人の共同部屋が同一エリアで混在)



最後に <当社が大切にしている考え方>

- 製造委託工場は、**対等な立場のパートナー**であり、工場働く人たちがミズノ製品の製造に携わることにより誇りや喜びを感じるようになってほしいと願っています。
- CSR監査は工場にとっての**健康診断**のようなものです。診断で発見された問題を、治療することで労働者の人権や労働環境を守り、工場・企業を健康体にするを目的としています。
- 解決すべき課題がある時には、競合他社とも情報を共有し、労働者の被害を最小限にすることを最優先に考えています。

ビジネスに関わるすべ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。