



sound mind, sound body

Sustainability Report 2024

サステナビリティレポート 2024



Table of Contents

I
N
T
R
O

Message From the CEO 3

At a Glance 4

アシックスのサステナビリティ 6

マテリアリティ評価 11

主要なKPIと活動内容 13

P
E
O
P
L
E**PEOPLE**

人と社会への貢献 15

P
L
A
N
E
T**PLANET**

環境への配慮 32

Message From the COO 48

A
P
P
E
N
D
I
C
E
S

Appendices 49

Message From the CEO

アシックス・サステナビリティレポート2024へようこそ。

本レポートでは、アシックスのサステナビリティ目標とその進捗、取組み、および課題について説明しています。



持続的成長に向けて

「中期経営計画2026」では、サステナビリティを Global Integrated Enterprise (GIE) への変革のための経営基盤のひとつととらえています。この計画の初年度となる2024年、アシックスは、全世界での成長、ブランドエクスペリエンスの向上、オペレーショナル・エクセレンスおよびビジネス基盤の強化を通じて Global Integrated Enterprise への移行を進め、過去最高の売上高と営業利益を達成し、営業利益は1,000億円を突破いたしました。

心身の健康の向上

アシックスは、「Anima Sana In Corpore Sano（健全な身体に健全な精神があれかし）」を創業哲学に掲げ、地球環境に配慮しながら、人々の心と身体の健康を支える製品とサービスを提供しています。

2024年、当社は創業哲学に沿ったさまざまなサステナビリティの取組みを行い、ステークホルダーの皆様との輪が広がりました。お客様とのタッチポイントの拡大にも取り組み、OneASICS会員数は2023年の945万人から1,764万人へと大幅に増加しました。

また、スポーツや運動におけるジェンダー格差解消を目的とする「Move Her Mind」の研究調査とキャンペーンや、全世界でおよそ10万本の植樹を実現した「Run for Reforestation」のようなイベントを含むさまざまなイニシアティブを通じて、たくさんの方々とともに行動を起こしています。

気候変動への取組み

2050年までにネットゼロを達成するべく、温室効果ガス（GHG）排出量削減や、再生可能エネルギー使用率について、野心的な目標を掲げています。また、気候変動に対するアプローチとして循環型ビジネスを推進するための取組みを行っており、製品設計もその取組みの一環となっています。NIMBUS MIRAI™は、使用後に当社が回収し、リサイクルされるよう設計されており、また、業界平均より57%低い温室効果ガス排出量となっています。

成功に向けたコラボレーション

これらの取組みは、社外からも評価いただいております。2024年、アシックスはCDPの「気候変動Aリスト（最高評価）」企業に初めて認定されました。こうした成果は、全世界のアシックス従業員が協力し合い、また、ビジネスパートナーや消費者と連携し、人と社会、そして環境により影響をもたらすために献身的に取り組んできた結果です。

今後も、2026年、2030年、および2050年に設定されている目標に向けて取組みを進めてまいります。本レポートをご覧ください、皆様からのご意見をいただくことができれば幸いです。

代表取締役会長 CEO 廣田 康人



2024 at a Glance

アシックスは、
世界トップレベルのスポーツ
パフォーマンスとライフスタイルの
ブランドとして、創業哲学である
「Anima Sana In Corpore Sano
(健全な身体に健全な精神があれかし)」
に則り、人々が幸せで健康な生活を送れるようにサポートすることを目指しています。
サステナビリティはこの
目標追求のための
中心的な要素となっており、社外からの評価は、
2024年の当社の取組みの結果が反映されたものとなっています。



業績



13社
日本

52社

海外（北米、欧州、大中華圏地域、オセアニア、東南アジア・南アジアなど）



8,987人
従業員数



6,785億円
売上高

カテゴリー別 売上高

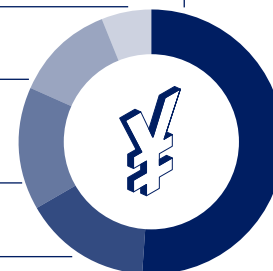
アパレル・エキップメント：
380億円

コアパフォーマンススポーツ：
786億円

スポーツスタイル：
984億円

オニツカタイガー：
954億円

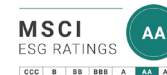
パフォーマンスランニング：
3,269億円



社外からの評価



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



MSCI
ESG RATINGS
AA



FTSE4Good

Dow Jones
Sustainability
Asia/Pacific
Index

アシックスは、CDP
「気候変動Aリスト
(最高評価)」企業
に初めて認定され
ました。(昨年度は「A-」評価。)
今回の認定は、気候変動に対す
るアシックスの継続的な取組みが
評価されたものと考えています。

*詳しくはプレスリリースをご参
照ください →

サステナビリティの 主要指標

PEOPLE - 人と社会への貢献

	2023年実績	2024年実績
 OneASICS™ 会員数	945万人	1,764万人 ※1 (1,229万人) ※2
 女性管理職比率	38.1%	39.5% ※3
 従業員の エンゲージメントスコア	68	73 ※4
 障がい者雇用比率 (日本)	2.9%	3.1% ※5

※1 2024年度より、日本、米国、欧州、およびオーストラリアでのグローバルプログラムの会員数に、中国、インド、およびその他の国々における現地プログラムの会員数を追加した数となっています。また、アシックスプライバシー方針に基づき、2年間使用されていない「休眠」口座は閉鎖され、削除されています。

※2 2023年度第4四半期と同じ基準（主として、日本、米国、欧州、およびオーストラリアの会員数、削除前）であり、前年比もこの数字が基準となっています。

※3 2024年12月現在。

※4 直近1年間に評価対象となった従業員数に基づく。

※5 アシックス本社のみ。

PLANET - 環境への配慮

	2023年実績	2024年実績
 ポリエステル材の 総消費量に対する 再生ポリエステル材の比率	40%以上	50%以上
 事業活動を通じた CO ₂ 削減率	31.3%	43.1%
 再生可能エネルギー調達 プランのあるフットウェア 戦略工場の割合	90%	100%
 Run for Reforestation 完走者数	50,253 人	95,950 人

INTRODUCTION

アシックスの サステナビリティ

サステナビリティはアシックスの活動に不可欠なものです。製品・サービスの安全性、品質、機能性を追求し、人々の心身の健康向上に貢献するために、製品の開発に取り組んでいます。

こうした活動はサステナビリティ活動の枠組みを核として、ガバナンスと方針に基づいて実践され、サプライチェーンとの連携によって実現しています。

[*価値創造プロセスについて詳しくは「ASICS 統合報告書 2023」P15をご参照ください →](#)

CHAPTER HIGHLIGHT

サステナビリティ活動の枠組み	7
バリューチェーンにおけるサステナビリティ	8
サステナビリティ方針とガイドライン	9
サステナビリティの管理	10

サステナビリティ活動の枠組み

アシックスの活動の取組みは、People（人と社会への貢献）とPlanet（環境への配慮）という、2つの柱に基づいています。この枠組みを通じて活動を体系的に行うことにより、スポーツができる環境を守ること、および人々の心身の健康向上を目指しています。

アシックスの戦略は、ダブルマテリアリティ評価を行い、「中期経営計画 2026」で示したビジネス全体の戦略と整合したものとなっています。また、いくつかの持続可能な開発目標（SDGs）への貢献を目指すものともなっています。このフレームワークを活用して、これまでの実績を振り返り、「計画、実行、評価、改善」のPDCAアプローチによって、将来起こりうることに目を向けています。

*詳しくはホームページ「サステナビリティ活動の枠組み」をご参照ください→

*「ダブルマテリアリティ評価」についてもっと詳しく読む→P11

サステナビリティ活動の枠組み

1949年の創業より、アシックスの使命は人々の心と身体を健康にすることです。そのためには、快適に走れる健やかな地球環境が不可欠です。健全な心身、健やかな環境が将来世代まで続くよう私達は取り組んでいます。

2つの柱

People（人と社会への貢献）

Planet（環境への配慮）

お客様／コミュニティ

スポーツの力で地域社会に貢献し、明るく健康的な社会に貢献します

従業員

従業員の意欲を高め、個人の成長とともに会社が成長できる企業文化の醸成を目指します。多様性を受け入れ、従業員一人ひとりが互いに尊重し、個性と創造性が発揮できる環境を整えていきます

サプライチェーン

透明性が高く、公正で倫理的なパートナーシップを構築し、製造工程の人々の人権を擁護します

製品

製造工程での温室効果ガス排出量削減や、環境に配慮した製品設計・材料選定により、環境負荷の低減を目指します

事業運営

事業活動における再生可能エネルギーの使用拡大や、エネルギー使用量の削減などにより、温室効果ガス排出量削減に取り組みます

フォーカスポイント

心身の健康

公正で倫理的なサプライチェーン

気候変動への対応 循環型ビジネス

SDGsへの貢献



バリューチェーンにおけるサステナビリティ

アシックスが人と社会、環境に及ぼしている影響は社内での活動だけに留まりません。アシックスは広範なバリューチェーンの一翼を担っており、サステナビリティへの取組みはこのような立ち位置を反映したものとなっています。当社はバリューチェーン全体にわたってポジティブな影響を高め、ネガティブな影響を減らすための対応を行っており、サプライヤーとの協働によって上流への影響を強め、消費者およびパートナーとのエンゲージメントにより下流にも同様の影響をもたらしています。

[*詳しくはホームページ「気候変動への対応」をご参照ください →](#)

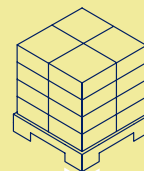
[*詳しくはホームページ「循環型ビジネス」をご参照ください →](#)



バリューチェーン全体でサステナビリティを推進

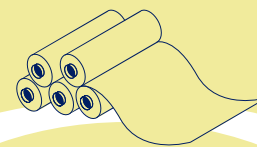
原材料

リサイクルまたはバイオベースのポリエステル材や発泡材など、より持続可能な主要材料を使用しています。



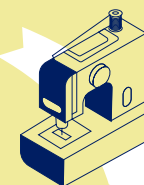
材料加工

品質および安全性についての規格に準拠し、生産工程における資源消費と温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。



製品製造

サプライヤーとの協力関係を通じて環境への影響を削減し、サプライヤーによる再生可能な代替エネルギーの採用を奨励しています。



廃棄物とリサイクル

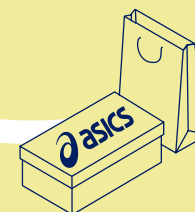
パートナーシップと回収プログラムを通じて、循環型ビジネスを支援しています。



製品の使用

製品の安全性と品質を重大な責務ととらえ、事業全体でそれらの保証に関する方針や、国際的品質管理原則に基づくガイドラインを定め、すべての製品がお客様にとって安全であるよう努めています。日本の一部製品では修理サービスを実施しています。

サプライヤーとの協働
透明、公正かつ倫理的なパートナーシップで人々を支援しています。



販売

店舗ではエネルギーを効率的に使い、店舗内の備品は可能な限り再利用し、より環境への影響が少ない店舗設計や店舗運営に努めています。



配送

サプライヤーと協力して、環境への影響が少ないパッケージへの移行など、最も効率的な方法で製品をさまざまな市場に輸送しています。

サステナビリティ方針とガイドライン

アシックスでは、共通のサステナビリティ目標に向けて協力できるように方針とガイドラインを設定しています。これらの方針とガイドラインは、アシックスの従業員、サプライヤーおよびビジネスパートナーに、アシックスが環境を守り、人々の心身の健康を保ちながら、製品を企画、製造および販売する方法を明確に示しています。

アシックスは、方針とガイドラインを事業の中核に組み込むため、従業員やサプライヤー、ビジネスパートナーに対してもトレーニングを提供しています。

当社方針		
アシックス	ビジネスパートナー管理 (含サプライヤー)	材料調達
アシックスCSR方針 →	ビジネスパートナー管理方針 (サプライヤー向け行動規範) →	アシックス材料選定ガイドライン
アシックスグローバル行動規範 →	サプライヤーCSRスタンダード	制限化学物質に関する方針
グローバル反トラスト・競争方針 →	工場CSRコンプライアンス管理ガイド	動物由来の材料に関する方針
グローバル賄賂防止・腐敗行為防止方針 →	アシックスグローバル工場選定ガイドライン	紛争鉱物に関する方針
グローバル環境方針 →	委託先工場の撤退・縮小時の対応ガイドライン	リサイクル材料に関する方針
グローバルプライバシー方針 グローバル内部通報方針 →	グリーン調達方針	綿に関する方針
アシックス人権方針 →		サステナブルパッケージ方針
コミュニティエンゲージメントガイドライン		材料調達方針



サステナビリティの管理

アシックスでは、サステナビリティ・ガバナンス体制に基づいて、事業にサステナビリティを組み込んでおり、目標達成に向けた着実な進展を促しています。ガバナンス担当部門は、苦情処理および方針違反に対処する責任も負っています。

→ 取締役会

CEOが議長を務めます。気候変動への対応、人権などを含む、アシックスのサステナビリティ戦略を監督し、事業へのサステナビリティの統合を進めています。最高管理責任者（CAO）とサステナビリティ部長は、サステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会からの情報をもとに、サステナビリティに関するリスクと機会について、取締役会に少なくとも年に2回報告します。

→ サステナビリティ委員会

CEOが議長を務めます。戦略、アクションプラン、およびマテリアリティ（重要テーマ）をレビューし、進捗を報告します。

→ リスクマネジメント委員会

COOが議長を務めます。優先順位の高いリスクとアクションプランをレビューし、進捗を報告します。

→ 人権委員会

人権についての助言、人権デュー・ディリジェンスの実施状況管理、およびアシックスの人権方針アクションの有効性についての評価を行います。

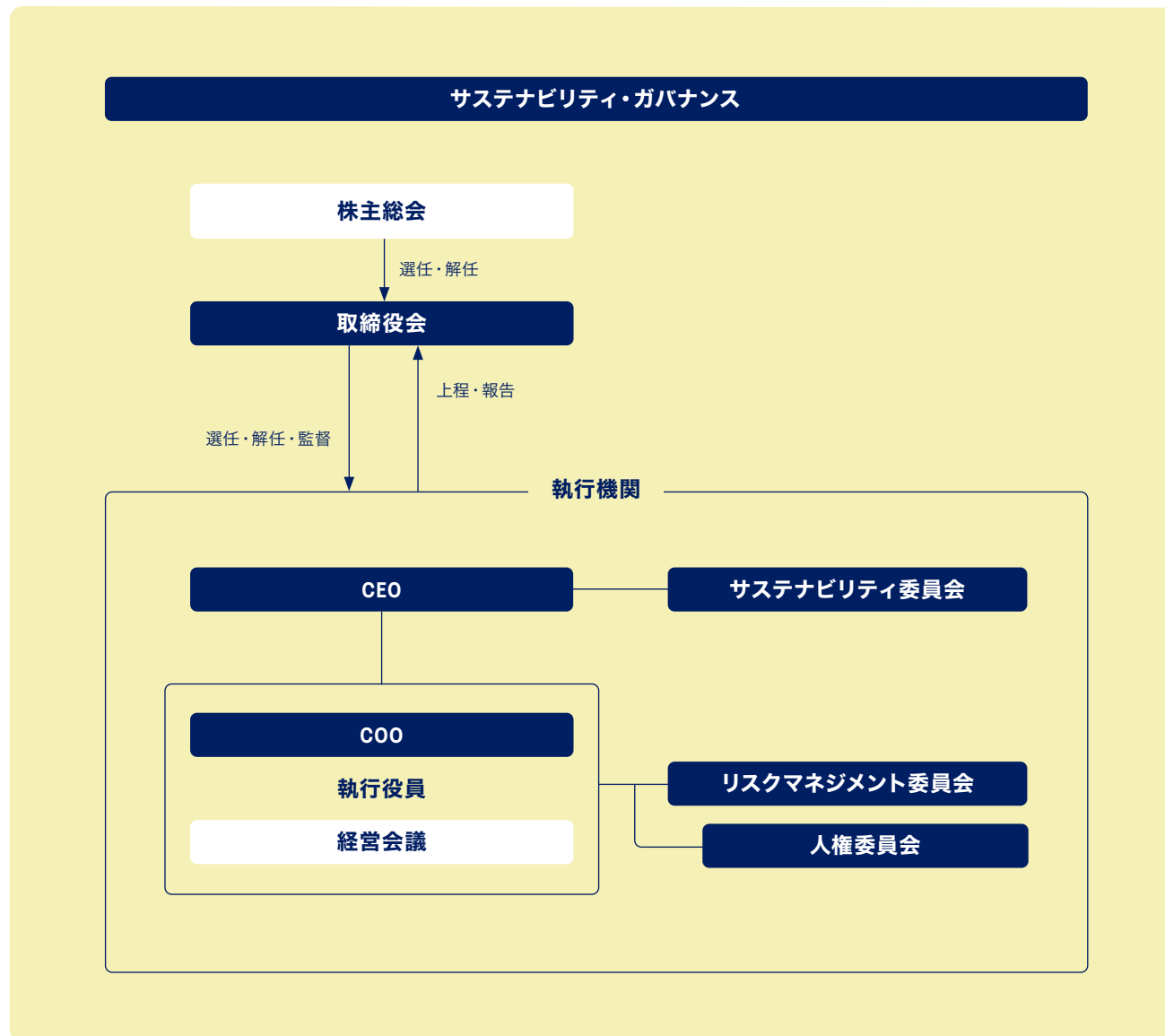
重大な問題への対処方法

アシックスの従業員、子会社、サプライヤー、パートナーは、機密性が保証されるグローバル内部通報システムを利用することが奨励されており、これによって、自身の悩みを匿名で報告することができます。

グローバル内部通報方針に記されている手順に基づいて、すべての報告が地域のコンプライアンス委員会によって迅速かつ秘密裏に取り扱われるよう徹底されています。重大な問題は最終的にはアシックス本社のコンプライアンス委員会に報告され、GRIスタンダード対照表に開示されます。

*詳しくはホームページ「グローバルプライバシー・グローバル内部通報方針」をご参照ください →

*詳しくはホームページ「コーポレートガバナンス」をご参照ください →



マテリアリティ評価

アシックスは、企業戦略およびステークホルダーにとっての重要性の観点から、マテリアリティ（重要テーマ）を設定しており、毎年の年次レビューと包括的なレビューを3年ごとに実施し、見直しを行っています。

直近では2023年に包括的なレビューが行われ、2024年に実施された年次レビューでは変更はありませんでした。

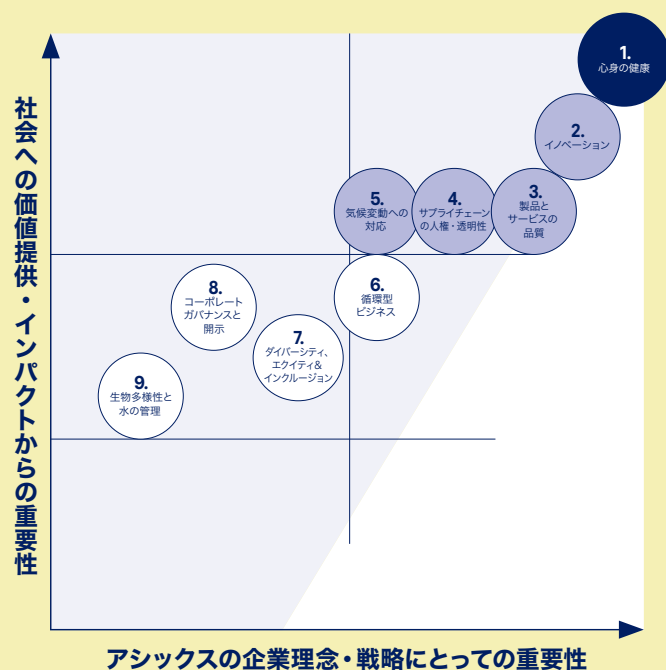
このダブルマテリアリティ評価は、アシックスが人と社会、および環境に与える影響とともに、サステナビリティ課題が事業にもたらす機会とリスクが評価の対象となりました。

今後の欧州のCSRD^{*}法制化を見据え、2025年にダブルマテリアリティ評価を実施する予定です。

※ Corporate Sustainability Reporting Directive（企業サステナビリティ報告指令）

[*詳しくはホームページ「マテリアリティとリスク・機会」をご参照ください →](#)

マテリアリティ・マトリクス



マテリアリティ

当社は、社会への価値提供・インパクトからの重要性、並びにアシックスの企業理念・戦略にとっての重要性という観点からテーマをマッピングし、できあがったマトリクスにより、アシックスが着目すべき、最も重要なテーマを明らかにしました。

このマテリアリティ・マトリクスは、以下のような重要なテーマとアシックスの企業戦略とのつながりを示すものとなっています。

- ① 心身の健康
- ② イノベーション
- ③ 製品とサービスの品質
- ④ サプライチェーンの人権・透明性
- ⑤ 気候変動への対応
- ⑥ 循環型ビジネス
- ⑦ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- ⑧ コーポレートガバナンスと開示
- ⑨ 生物多様性と水の管理

ダブルマテリアリティ評価は、毎年サステナビリティ委員会で承認を受け、3年ごとに取締役会によって承認を受けています。

バリューチェーンでのマテリアリティ

アシックスは広範なバリューチェーンに組み込まれているため、当社の影響、リスク・機会は、直接的な活動を超えたところにまで波及します。
以下の表は、重要なテーマがバリューチェーン全体に与える影響を示しています。

	原材料 (三次委託先以降)	材料サプライヤー (二次委託先)	生産委託先工場 (一次委託先)	アシックス	販売	消費者	廃棄物とリサイクル
	材料と製品を製造するために使用される、未加工の原材料または原料	当社の製品に使用される材料サプライヤー	アシックス製品の製造に関与しているサプライヤー	アシックスグループのすべてのオフィス(物流を含む)	製品を販売する取引先(直営店・オンラインショップを含む)	アシックス製品およびサービスを購入または使用する人々	製品としての最終段階を意味し、消費者のニーズまたは期待に応えられなくなった状態
優先度が高い 重要テーマ				心身の健康			
				イノベーション			
				製品とサービスの品質			
	サプライチェーンの人権・透明性						
				気候変動への対応			
重要テーマ				循環型ビジネス			
				ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン			
				コーポレートガバナンスと開示			
			生物多様性と水の管理				

主要なKPIと活動内容

マテリアリティ	アプローチ	KPI	目標	2024年の主要な活動	2024年実績 (2023年との比較)	2025年計画 (目標への進捗)
心身の健康	→ 誰もが一生涯、運動・スポーツに関わり、心と身体が健康で居続けられる世界の実現を目指す。	→ OneASICS会員数	→ 2026年までに 3,000万人	→ 「Move Her Mind Hub」、「Desk Break Experiment」、関連のキャンペーンといった、「Sound Mind, Sound Body」心身の健康の取組みを展開。 → Runkeeperやレース登録情報を一元管理し、より顧客の嗜好や行動にフィットしたコミュニケーションを可能に。	→ 1,764万人 ^{※1} (1,229万人) ^{※2} (2023年：945万人)	→ ASICS Foundationを設立し、社会貢献活動に取り組む → 顧客データ基盤を活用し、より顧客に寄り添ったコミュニケーションを行うことで、ブランドエンゲージメント向上を目指す。 → ランニングエコシステムを通じて一貫したランナーエクスペリエンスをもたらす、アシックスにしかできない独自のロイヤリティプログラムを提供する。
製品とサービスの品質	→ 製品・サービスの安全性、品質、機能性を追求し、人々の心身の健康向上に貢献する。	→ 製品中の制限化学物質の管理を継続。 → 2024年秋冬シーズン以降、あらゆる用途で有機フッ素化合物(PFAS)の意図的な使用を中止(規制のない地域での必要不可欠な用途は除く)。		→ PTFEを含む、あらゆる用途でPFASの使用を中止。	→ 2024年秋冬シーズン以降、あらゆる用途でPFASの意図的な使用を中止した(規制のない地域での必要不可欠な用途は除く)。 (2023年：PFASの意図的な使用を削減)	→ 規制のない地域でもPFASを含有する製品を削減する。 → 全世界で強化の続くPFAS規制への対応を継続する。
サプライチェーンの人権・透明性	→ サプライチェーンで働く人々の人権を尊重し、心身の健康を保つ。バリューチェーンの透明性とサステナビリティを向上する。	→ 一次生産委託先工場の比率(%)がアシックスの基準を上回る。	→ 100%	→ サプライヤー評価システムを最適化。 → サプライチェーンでの人権デュー・ディリジェンスプログラムを強化。 → データの分析および有効利用によって、リスクマネジメントを強化。	→ 97% (直近1年間に評価対象となった工場の数に基づく) (2023年：99%)	→ サプライチェーンのリスク低減とコンプライアンスを強化する。 → サプライヤーの自発的なリスクマネジメントを強化する。 → トレーサビリティプログラムを導入して、透明性を向上する。 → 関連するあらゆるシステムを統合することによって、データ収集を改善する。 → 業界のトレンドと規制要件に対して、絶えず機敏に対応する。
気候変動への対応	→ バリューチェーン全体でCO ₂ 排出量を削減し、運動・スポーツができる環境を守る。	→ 事業所およびサプライチェーンでのCO ₂ 排出量削減率(2015年比)	→ 2030年までに 63%	→ フットウェアの戦略的一次生産委託先工場の100%が具体的な再生エネルギー調達計画を策定。また、グリーン調達方針をアップデートし、フットウェアの戦略的一次生産委託先工場に対し、2030年までに再生可能エネルギーの調達率100%にコミットすることを求めた。 → 新たな材料調達方針を制定。	→ 43.1% (スコープ1およびスコープ2) 14.9% (スコープ3) (2023年：31.3% (スコープ1およびスコープ2) 21.6% (スコープ3))	→ サプライヤーと連携し、新たなグリーン調達方針と材料調達方針に基づいてCO ₂ 排出量を削減する。 → 製品のカーボンフットプリント表示を継続する。
		→ 事業所での再生可能エネルギーの使用率	→ 2030年までに 100%	→ 主要地域での使用率向上：欧州(80%以上)、オーストラリア(70%以上)、日本(30%以上)。米国の配送センターでは、ソーラーパネルの容量を1MWから2MWに拡大。	→ 36.8% (2023年：29.9%)	→ 排出量の多い施設に焦点を絞り、再生可能エネルギーの使用率を継続的に高める。 → 2030年までに100%という目標を達成するために、明確なロードマップを策定する。

※1 2024年度より、日本、米国、欧州、およびオーストラリアでの会員数に、中国、インド、などで展開するローカルプログラムの会員数を追加した数となっています。
また、アシックスプライバシー方針に基づき、2年間使用されていないアカウントは失効となり削除されています。

※2 2023年の第4四半期と同じ基準(主として、日本、米国、欧州、およびオーストラリアの会員数、削除前)。前年比もこの数字が基準となっています。

主要なKPIと活動内容

マテリアリティ	アプローチ	KPI	目標	2024年の主要な活動	2024年実績 (2023年との比較)	2025年計画 (目標への進捗)
循環型ビジネス	→ 使う資源を減らして長く使える製品を生産し、資源を循環させ、CO ₂ 排出量などの環境負荷を低減する。	→ シューズとウェアのポリエステル材の再生ポリエステル材比率	→ 2030年までに100%	→ 各カテゴリーへ再生ポリエステル材の使用を増やすための明確な方針の共有。	→ 50%以上 (2023年：40%以上)	→ 各カテゴリーと連携し、方針に沿って再生ポリエステル材の使用比率増加に取り組む。
		→ 回収プログラムを実施し、製品と材料の再利用またはリサイクルを実施している地域の数	→ 2030年までに3地域	→ 「NIMBUS MIRAI™」を発売し、パートナー企業とともに、グローバルで「NIMBUS MIRAI™」の回収を実施。	→ 4地域 (2023年：3地域)	→ 「NIMBUS MIRAI™」で得た学びを活かし、回収プログラムを拡大する。
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	→ 多様な人材が公平に活躍してイノベーションを加速する、エンゲージメントの高い組織を実現する。	→ 女性管理職比率	→ 2026年までに40%以上	→ すべての地域で、ジェンダー平等に結びつく、女性のキャリアアップを支援するためのアクションプランが作成されている。 → グローバルDE&Iステアリングコミットティが、各アクションプランの進捗状況をモニタリング。	→ 39.5% (2024年12月現在) (2023年：38.1%)	→ それぞれの地域で、進捗状況に基づいてアクションプランを継続的にレビューし、更新する。グローバルDE&Iステアリングコミットティが、全体的なプロセスのモニタリング、レビューを引き続き実施する。
		→ 従業員のエンゲージメントスコア	→ 2026年までに70	→ グローバルエンゲージメントサーベイを実施。「Sound Mind, Sound Body」を実現するべく、従業員の努力が報われる職場を作るためのアクションプランが作成された。	→ 73 (2023年：68)	→ フォローアップサーベイを実施し、各地域で進捗状況を確認し、サステナブルなエンゲージメントを実現するためのイニシアティブを継続的に実施できるようにする。
		→ 障がい者雇用比率（アシックス本社）	→ 2026年までに4%	→ 人材を確保するために、日本では障がいをもつ部下がいるマネジャーを対象としたワークショップを開催。 → 日本のすべての従業員が神戸2024世界パラ陸上競技選手権大会を観戦。 → 人材採用のための広報活動を強化することにより、2名の新卒者と3名のキャリア採用者が入社（2名のパラアスリートを含む）	→ 3.1% (2023年：2.9%)	→ 障がいに関わらず社員が成長できる環境を構築するために、それぞれの地域で、意識醸成や教育を含めた、本事柄に焦点を当てたアクションプランを実施。
生物多様性と水の管理	→ 自然資本へのインパクトを最小限に抑え、持続可能性を向上する。	→ 2024年：目標設定無し	→ 2024年：KPI設定無し	→ LEAPを使ったリスク分析を開始。 → 「Run for Reforestation Challenge」を通じた、気候変動と生物多様性保全活動への消費者エンゲージメント。		→ 分析を完了し、2025年のレポートで結果を開示。

WELCOME TO THE PEOPLE CHAPTER

Supporting People for A Sound Mind In A Sound Body

PEOPLE - 人と社会への貢献

チャプターハイライト

PEOPLE 活動の枠組み **16**

心身の健康 **17**

サプライチェーンの
人権・透明性 **24**

ダイバーシティ、
エクイティ&インクルージョン **30**

PEOPLE 活動の枠組み

よりよい社会と人々の心身の健康の実現を目指して

People（人と社会への貢献）はアシックスの創業哲学「Sound Mind, Sound Body」の核となるものであり人々の心身の健康の項目に重点を置いています。「People」という言葉は、当社の事業、パートナー、消費者、ステークホルダーにとって大切なものを持示しています。

心身の健康、サプライチェーンでの人権、および従業員のエンゲージメントは、ネガティブな影響を最小化しながら価値を創生するためには欠かすことができません。そのため、人と社会への貢献は、製品とサービスを通じたお客様の心身の健康、コミュニティエンゲージメントに至る、当社のあらゆる活動の中心となっています。

こうした方針とガイドラインにしたがって、製品とサービスによってお客様の心身の健康、従業員への多様かつ平等な職場環境の提供、サプライヤーやステークホルダーと持続可能な取組みを支援し、地域社会へ貢献していきます。同時に、アシックスは健全な未来を実現するための野心的な目標を進捗させています。



PEOPLE - 人と社会への貢献 活動の枠組み

	お客様・コミュニティ	従業員	サプライチェーン
	心身の健康	サプライチェーンでの人権	
フォーカスポイント	1. 心と身体のポジティブな変化 2. スポーツを通じた青少年の育成 3. 事業を展開する地域社会・コミュニティへの貢献	1. 責任ある購買慣行 2. 安全、健康的、倫理的な労働条件 3. 透明性とトレーサビリティ	
アクション	1. 心身の健康に貢献するプラットフォームの構築 2. NPOとのパートナーシップ 3. 消費者と従業員のコラボレーションを通じてのコミュニティエンゲージメント	1. サプライチェーンのリスク低減とコンプライアンス強化 2. サプライヤーのエンゲージメント・自律性の強化 3. トレーサビリティプログラムの導入による透明性向上 4. 関連システムの統合によるデータ収集プロセスの改善 5. 業界のトレンドと規制要件への対応	
KPIと実績	→ KPI: 2026年までにOneASICS会員数3,000万人 2024年実績: 1,764万人 (2023年: 945万人) → 2026年までに女性管理職比率40% 2024年実績: 39.5% (2023年: 38.1%)	→ KPI: アシックス基準以上の一次生産委託先工場の割合100% 2024年実績: 97% (2023年: 99%) ※	

※直近1年間に評価対象となった工場の数に基づく。

心身の健康

心身の健康は、アシックスが最も重点を置くテーマです。アシックスは、「健全な身体に健全な精神があれかし」を創業哲学に掲げ、誰もが一生運動・スポーツに関わり心と身体が健康で居続けられる世界の実現を目指しています。人々が身体を動かすことを奨励しており、世界の人々の生活の向上に貢献し、スポーツや運動がもたらす心理的充実感を享受してほしいと考えています。そのため、当社は専門家と協力のもと、アシックスの創業哲学である心と身体との関係、科学的に解明しようとしています。

当社は、2026年までにOneASICSの会員数を3,000万人に増やすことを目指しています。この計画は現時点でかなり進捗しており、会員数は2023年の945万人から2024年には1,764万人にまで増加しています。2024年に始動したMove Her Mindと題した研究調査やハブの開設などのイニシアティブは、女性の心身の健康と運動への参加を促進するためのものであり、Desk Break Experiment (デスクブレイクエクスペリメント) は身体を動かすことをより身近に感じてもらう、皆様の日常生活が心身ともに健康で充実したもの

になるようにとの願いが込められています。積極的に休憩を取るよう奨励することで、職場におけるメンタルヘルスの向上にも取り組んでいます。

2024年の年度末には、創業者の精神を社会により広めることを目指し、ASICS Foundation設立の準備を整え、2025年4月1日に設立しました。

2025年、当社はOneASICS会員の皆様へのサービス向上に努めるとともに、より充実したブランド体験を提供し、生涯を通じて運動を楽しんでいただけるような革新的な製品、サービス、ビジネスモデルの開発を継続してまいります。

[*詳しくはホームページ「一般財団法人 ASICS Foundation」をご参照ください →](#)

心と身体を動かし、心身の健康を改善

スポーツや運動は心の健康にとって重要であり、定期的に運動している女性は幸福度が52%増加するとの調査結果があります。しかし、運動におけるジェンダー格差は明らかに存在し、女性がスポーツや運動に参加する機会は男性よりも少なくなっています。アシックスは、その理由を突き止め、こうした格差を解消したいと考えています。

2024年には、運動とメンタルヘルスの関係についての研究を行うべく第2回ASICS State of Mind調査を行い、22ヶ国26,000人の方々にご協力いただきました。この調査において、State of Mindスコアを計算することで、定期的に運動している人は心の健康を高い状態に保っていることが確認されました。

これらの結果を受け、アシックスは以下のような2つのキャンペーンを立ち上げました。

- 「**State of Mind**」では、約15分9秒の運動が心の状態にポジティブな効果をもたらすと提唱しています。

[*詳しくは「サステナビリティレポート2023」P17をご参照ください →](#)

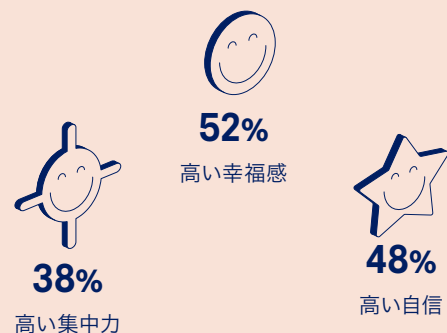
- 「**Move Her Mind**」は、スポーツや運動への女性の参加を支援し、身体活動におけるジェンダー格差について調べることで、この問題に対処しようとするものです。





運動と女性の心の健康との関連性

調査では、運動と心の健康の間に大きな関連性があることが明らかになりました。



*詳しくはホームページ「State of Mindグローバル調査2024年」をご参照ください→

Move Her Mind

報告によれば、定期的に運動をしている女性は、定期的に運動をしていない女性と比べて、幸福感が52%、自信が48%、集中力が38%高いという結果が出ています。しかし、スポーツや運動に参加しようとする女性はさほど多くありません。

世界中の専門家の協力を得て、アシックスは、**40を超える国から24,959人が参加**した世界規模の研究調査である「Move Her Mind」を完了し、スポーツや運動への女性の参加を促進する「Move Her Mind Hub」を開設しました。

世界のコミュニティからの知見

アシックスは、米国ケンタッキー大学スポーツ医学研究所の助教授であるディー・ドルゴンスキー博士、英国キングス・カレッジ・ロンドン

ドンのブレンドン・スタップス教授、および文化的な文脈での研究と分析を行っている、成城大学スポーツとジェンダー平等国際研究センター副センター長の野口亜弥氏ら専門家たちとともに、本研究を行いました。これらの人々の協力を得て、2023年6月から9月にかけて、40以上の国で24,772人の回答者を集め、調査を実施しました。そのうち187人にはフォーカスグループインタビューにもご参加いただきました。

調査結果からは、運動と心の健康に明確な相関が見られました。定期的に運動をしている女性は幸福感が52%、自信が48%、集中力が38%高く、定期的に運動していない人は、ストレスやイライラの度合いがそれぞれ67%、80%高いということがわかりました。

スポーツや運動でジェンダー格差を解消

明確なメリットがあるにもかかわらず、51%を超える女性が運動を

減らしている、またはやめていると答えていました。スポーツへの参加を拒む障壁の上位は、時間がない(74%)、安全な環境がない(43%)、やる気になれない(42%)、自信がない(35%)となりました。この研究では、格差を解消するための方法も明らかにされており、3分の1以上の女性が、運動に参加したのは友人や同僚の影響が最も大きかったと答えていました。本研究の調査結果をふまえ、より多くの女性が仲間とつながり、前向きな気持ちになれるよう、運動やスポーツにまつわる活動、体験談を投稿する特設サイト「Move Her Mind Hub」を開設しました。このサイトを立ち上げることで、日常生活が心身ともに健康で充実したものになることを願っています。

*詳しくはホームページ「Move Her Mind」をご参照ください→

心の健康のためのデスクブレイク

数百万人の人々が毎日何時間も費やしているデスクワークは、メンタルヘルスに高い影響を及ぼしており、アシックスは2024年に警鐘を鳴らしました。2つの研究に基づいて、当社は長時間のデスクワークがメンタルヘルスに与えるネガティブな影響についての意識を喚起し、仕事中に15分間の運動休憩をとることを提唱するキャンペーンを実施しました。

約15分の身体を動かすデスクブレイクを提唱

ASICS State of Mind調査では、15分間の運動休憩がポジティブな影響をもたらすことが明らかにされました。また、詳細を知るために、英国キングス・カレッジ・ロンドンのブレンドン・スタップス教授と協力し、「Desk Break Experiment」（デスクブレイクエクスペリメント）を行いました。この実験には、16ヶ国のオフィスワーカー80人が参加したほか、7ヶ国のオフィスワーカー7,000人にオンライン調査を実施しました。毎日15分間の運動休憩をとったオフィスワーカーは、心の状態の平均スコア（22.5%）、心の状態のリラックススコア（33.3%）、生産性スコア（33.2%）などのスコアが向上しました。雇用主にとってのメリットもあり、**参加者の79.2%**が、定期的に

身体を動かす機会を提供する会社に対して忠誠心が増したと報告しています。

*詳しくはホームページ「State of Mindグローバル調査2024年」をご参照ください→

Desk Break Experiment（デスクブレイクエクスペリメント）

特設サイトからご覧いただける動画では、俳優のBrian Cox（ブライアン・コックス）さんが出演し、オフィスワーカーに対し短時間の身体を動かすデスクブレイクを行うことを呼びかけています。人々は、ソーシャルメディアで「#DeskBreak」というハッシュタグを共有しました。

この全世界キャンペーンは世界中の数十万人の人々のもとへ届け、創業哲学を表すブランド・スローガン「Sound Mind, Sound Body」に則って、デスクブレイクをとり、幸福度、穏やかさ、回復力、生産性を高めるように人々を奨励しました。このキャンペーンを経て、アシックスはワークプレイス方針ガイドを作成し、いくつかのマーケットにおいては雇用契約を修正し、職場での権利として15分間の運動休憩をとることが正式に認められました。

15分間の運動

15分間の運動休憩がもたらす 身体への影響



+22.5%

心の状態の
平均スコア



+33.2%

生産性スコア



+33.3%

心の状態の
リラックススコア

キャンペーンの効果



5,000万回以上

全世界で閲覧されました



30億人以上

の人々にリーチし、1,400件以上の
記事で紹介されました



100万以上

のデスクブレイク関連の文書が
2024年10月の1か月間で発行

*詳しくはホームページ「Desk Break Experiment（デスクブレイクエクスペリメント）」をご参照ください→



子どもたちのスポーツ・遊びを通じた成長を支援

創業哲学を表すブランド・スローガン「Sound Mind, Sound Body」は、とりわけ青少年にとって重要と考えています。子どもたちにとって、スポーツや遊びは、身体と心の健康を育むものとなります。子どもたちは、スポーツや遊びを通じ、問題への対処、意思決定、社会的スキル、およびクリティカルシンキングなどのさまざまなスキルを高めます。ASICS State of Mindの研究では、10代の時に行う運動は、その後の人生にもプラスの効果をもたらすことが示されています。「State of Mind」の研究によると、15歳から17歳は生涯にわたっての運動習慣を確立できるかどうかの重要な時期にあるとされ、成人期のメンタルヘルスに直接影響することが分かりました。そのため、早い時期に運動をやめる若者が増えているのは、憂慮すべき事柄であると言えます。

*詳しくはホームページ「State of Mindグローバル調査2024年」をご参照ください→

ASICS State of Mind 調査結果からの考察 - 思春期の運動習慣

15歳から17歳は、
今後の人生で
運動を続けるか
どうかを決める
重要な時期。

身体を動かすのが
1週間に1度以下

61

State of Mind
スコア

身体を動かすのが
1週間に2度以上

64

State of Mind
スコア

子ども時代に運動をしていた人は、
サイレント世代になっても
良好なスコアを維持しています。
これは、子ども時代の運動の
重要性を示しています。

70

State of Mind
スコア

子ども時代に毎日
身体を動かしていた
サイレント世代
(78歳以上)



アシックスは、コミュニティとのエンゲージメントガイドライン、および創業哲学を表すブランド・スローガン「Sound Mind, Sound Body」に則り、スポーツを通じた青少年の育成を提唱し、事業展開する地域社会の発展、そして人々の健康意識の向上を目指しています。

当社は2024年も、国際非営利団体であるRight To Play（以下RTP）との連携を継続しました。パートナーシップを通じ、アフリカでのさまざまなプログラムを支援しており、中にはその地域の多数の難民を支援するプログラムも含まれています。2024年、アシックスは、ブルンジ、エチオピア、ウガンダ、タンザニア、ガーナ、セネガルの60,000人以上の子どもたちに、スポーツや遊びを活用して、彼らが自身の学習および人生における障壁を取り除き、チャンスを活用するために必要不可欠なスキルを教えるなどの支援を行いました。また、この活動に携わる21,000人以上の教育者、コーチ、ファシリテーターへの支援も行いました。

RTPは、遊びがもつ力を通じて、世界で困難な状況にある子どもたちを支援するリーダー的な存在です。メンタルヘルスの支援が受けられないほどの絶望的な状況にあっても、子どもたちは遊びがもつ力に夢中になり、感情面においてより逆境に強くなります。

RTPへの支援を更に強化し、「世界こどもの日」（11月20日）を祝うにあたり、アシックスが保有するレース登録プラットフォームのRace Roster（レースロースター）と、ASICS Runkeeper™ アプリを活用して、「Run for Play」という社内ランニングイベントを開催しました。2024年11月9日から24日までの期間、アシックスの従業員は1度このイベントに参加でき、3kmを走る、または歩くごとに、アシックスがRTP

を通じて子どもたちへ1ドルを寄付しました。この金額は、子ども1人が1週間遊ぶための金額に相当します。このイベントには534名が登録し、所定の距離を完走した従業員264人分の264 USドルが寄付されました。

RTPへの支援を通じたパートナーシップに加えて、アシックスジャパンではOneASICSポイントをECから寄付できるようにし、その結果、332 USドル（49,936円）がRTPに寄付されました。東京と神戸で開催されたアシックススポーツフェスティバル2024では、従業員向け歩数記録チャレンジを実施し、10,000歩を超えた従業員1人につき1ドルをRTPへ寄付、合計163 USドルとなりました。アシックスジャパンの展示会では顧客アンケートの回答1件につき1ドルを寄付し、合計60 USドルを集めました。その他の地域では限定アイテムの売上部をRTP支援に充て、これらを含むコミュニティ「活動全体」への寄付総額は102万5,764 USドルに達しました。

1,025,764 USドル

メンタルヘルスの悩みに対する対処

「Sound Mind, Sound Body」の理念に基づき、アシックスオセアニアは、スポーツ、教育、文化面での育成を通じてオーストラリアの若き先住民の支援を行う Goanna Academy（以下 GA）と連携しています。

GA は元ラグビーリーグ選手で、長年アシックスのアンバサダーを務めたグレッグ・イングリスが創設した団体です。この団体は、メンタルヘルスの問題に取り組み、特にリスクの高いグループを含むすべてのオーストラリア人がメンタルヘルスについて理解し、対話し、管理能力を高めることを目指しています。

ASICS Desk Break キャンペーンの一環として、当社は、チャレンジが達成されるごとに5ドルを寄付しました。この寄付金は、Headspace と共同運営されているGAのワークスペースプログラムに贈られました。また、グレッグ・イングリスがメンタルヘルスの重要性についてアシックスのスタッフに講義する場が設けられました。



また、Aboriginal Centre of ExcellenceにあるGoanna Academy Clinic at Kimberwalliの支援も行っています。この施設では150人の生徒がメンタルヘルスと文化についての議論を行い、ラグビーリーグのスキルセッションにも参加しています。アシックスは、当日参加した生徒たちにドリンクボトルとTシャツを提供しました。

共生社会実現のために

アシックスは、世界中のすべての人の心と身体の健康に貢献するための活動に携わり、誰もが生涯を通じて運動やスポーツに参画できる、真の意味での共生社会を実現するための取り組みを行っています。世界的なスポーツイベントでトップアスリートの活躍を見ることは、あらゆる人に希望と夢をもたらします。

当社は、パラリンピック難民選手団 Refugee Paralympic Team (RPT) に選ばれた8人のアスリートと2人のガイドランナー、並びにチームをサポートするおよそ30人のスタッフに公式のスポーツウェアとシューズを提供しました。また、同チームの維持費も提供しています。RPTの選手たちが当社のスポーツウェアを着用し、パラ陸上競技とパラテコンドーの2つの銅メダルを獲得したことを、大変光栄に思います。

[*詳しくはプレスリリースをご参照ください →](#)

2024年5月に開催された神戸2024世界パラ陸上競技選手権大会のプラチナスポンサーとして、アスリートや競技団体へのサポートのほか大会スタッフやボランティアが着用するユニフォームなどを提供しました。会場内に設置のアシックスブースでは、デジタル技術を駆使



したパラスポーツの体験ブースを設置し、観客がイベントを通してパラスポーツを楽しめる機会を提供しました。また、アシックスグループの従業員約2,200人が競技を観戦し、約300人の従業員がボランティアスタッフとして活動しました。これによって、パラスポーツを通じた障がい者の理解やアシックスの理念との関連性を深めることができました。

さらに、アシックスはパラスポーツに焦点を当てた活動を推進しています。具体的な活動内容としては、視覚障がい者ランナーが長距離レースに参加できるようにサポートすることや、スポーツ用義肢体験イベントへの協力などです。アシックスは、「誰もが一生涯運動・スポーツに関わり、心と身体が健康で居続けられる世界の実現」を目標に掲げています。障がいのあるなしに関わらず、誰もが公平にスポーツに関わることができる世界を目指し、より健全で、サステナブルかつインクルーシブな社会に貢献していきます。

オセアニアでのコミュニティとの結びつき

アシックスオセアニアは、地域社会と連携イベントなどを通じて、強い信頼関係を築いてきました。オーストラリアとニュージーランドでは、多様性の推進、文化理解の促進、健康的な生活習慣の定着に向けた活動に積極的に取り組んでいます。

2024年、アシックスオセアニアは、「Indigenous Marathon Foundation (IMF)」とパートナーシップを結びました。IMFは、ランニングとウォーキングを通じて、アボリジニとトレス海峡諸島民の健康増進、生活の質の向上、運動能力の向上を目指す団体です。この提携により、アシックスの企業理念を実践しながら、先住民コミュニティの支援、健康増進、自立支援を通じた持続的な社会貢献を目指しています。このパートナーシップを通じて、アシックスのチームメンバーが2024年のASICS Gold Coast Marathonのシェイクアウトランに参加し、ゴー



ルドコーストハーフマラソンを走りました。また、アシックスオセアニアの従業員5名が9月にクイーンズランドのナプラナムを訪れ、Ruchook Cultural Festivalで現地のコミュニティにサイズ合わせを行ったシューズ400足を配布しました。

従業員のボランティア活動を支援

アシックスは、従業員のボランティア活動を支援するため、年間3日のボランティア休暇制度と、最長2年4ヶ月の長期ボランティア休暇制度を設けています。

1994年に導入されたボランティア休暇制度は、休暇中の業務を同僚が相互にサポートする体制が整っています。従業員はこの制度を活用し、地域のスポーツイベントの運営支援や青少年向けスポーツ支援など、さまざまな社会貢献活動に参加しています。

日本デフ陸上競技協会との協業

アシックスは、一般社団法人 日本デフ陸上競技協会 (JDAA) とオフィシャルトップパートナー契約を締結し、日本代表選手団およびスタッフに対し、シューズやアパレル、アクセサリ類を提供しています。

オフィシャルスポーツウエアは、公益財団法人 日本陸上競技連盟 (JAAF) ・ 一般社団法人 日本パラ陸上競技連盟 (JPA) と同じデザ

インとし、今後、日本陸上競技界の3団体が同じウエアを着用することで、陸上競技界の発展、陸上競技を通じた共生社会の実現に向けて心をひとつに活動していきます。このパートナーシップの重要な点は、日本の陸上競技界において前例のない統一的な取組みとして、日本の3つの陸上競技団体が同一のデザインで統一された公式スポーツウエアを作製していることです。

今回の契約は、JDAAが行う聴覚障害者スポーツの普及・振興に向けた取組みや、広く国民の心身の健全な発展に寄与するという目的が、当社の目指すビジョンと一致していることから実現したもので、世界中のすべての人々の心身の健康向上に寄与するプロダクト、サービス、環境の提供を目指します。

今後は、日本代表選手団への当社製品やサービスの提供、選手一人ひとりのコンディション維持のサポートなど、パフォーマンス向上に努めるとともに、デフスポーツの普及・発展に向けて一緒に取り組んでいきます。

アシックスCEOの廣田康人は、このようにコメントしています。「今後は、日本陸上競技連盟、日本パラ陸上競技連盟、日本デフ陸上競技協会の3つの代表アスリートが同じウエアを着用し、日本陸上競技界が心をひとつにして世界で活躍することを目指します。さらに、各陸上競技界の発展やアスリートのパフォーマンス発揮のサポートはもとより、誰もが生涯運動・スポーツに関わり、心と身体が健康で居続けられる真の共生社会の実現に向けて取り組んでまいります。」

*詳しくはプレスリリースをご参照ください→



ASICS Well-being レポート 2024

アシックスの従業員が「Sound Mind, Sound Body」を体現するために、アシックスでは従業員のヘルスリテラシーを支援するさまざまなイベントを開催し、5つの主要指標の結果を「Well-being レポート」として毎年公表しています。ウェルビーイングを推進するメンバーが、COOの監督のもと、国内グループ会社の協力を得て、2024年のレポートを作成しました。

アシックスでは、2024年に従業員のヘルスリテラシーの向上を目的としたセミナーやウォーキングイベントを開催しました。また、創業75周年を記念したアシックススポーツフェスティバルを開催し、国内グループ会社の従業員が参加しました。このイベントは、従業員のエンゲージメントの向上と、運動の楽しさを再認識する機会となりました。

各種指標をみると、継続したセミナー開催やウェルビーイングに関する情報発信の結果、ヘルスリテラシーの情報収集能力が2022年の32.1%から2023年には50.8%に大幅に向上しました。

また、ヘルスリテラシーが高い従業員は、パフォーマンスも高くなっています。パフォーマンスが高い従業員の割合は、2022年の43.1%から2023年には44.6%に増加しました。

ストレスチェックの受検率は、2022年の95.1%から2023年は95.5%と年々向上しており、ストレス管理体制が整っていることがわかります。その結果、高ストレス者の割合は、2022年の11.5%から2023年には10.1%に減少し、メンタルヘルス関連で休業する従業員の割合も、2022年の0.35%から2023年には0.28%に減少しました。

[*詳しくは「ASICS Well-being Report 2024」をご参照ください →](#)

[*詳しくはホームページ「アシックスの健康経営」をご参照ください →](#)

AWARDS

アシックスは、経済産業省と日本健康会議が優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2024」の認定を取得しました。



スポーツ庁より、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業としてスポーツエールカンパニーに認定されました。また、7年連続で認定を受けていることから「シルバー」認定されています。



アシックスのウェルビーイング 主な実績



パフォーマンス発揮率が高い
従業員が増加

43.1%
(2022年)

から

44.6%
(2023年)



ヘルスリテラシーの
情報収集能力が向上

32.1%
(2022年)

から

50.8%
(2023年)



高ストレス者の
割合が減少

11.5%
(2022年)

から

10.1%
(2023年)

サプライチェーンの人権・透明性

アシックスは、自社が展開するすべての国および地域の拠点でサステナビリティの実現に注力しています。この取組みには人権の尊重と透明性の向上が含まれており、当社の方針と各国の規制に基づき、バリューチェーン全体および全世界で安全かつ倫理的な労働条件を人々が得られるよう努めています。

そのため、およそ150の委託先工場と密接に連携し、人権に関するアシックスの基準および関連法律の遵守状況をモニタリングしています。

バリューチェーン全体での 「Sound Mind, Sound Body」

アシックスは、人権を最重要事項のひとつとらえてガバナンス体制を構築しています。当社の取組みは、国際人権規約と国際労働機関（ILO）の中核的労働基準に依拠して策定した人権方針に基づいています。同方針は株式会社アシックス、その子会社および関連会社のすべてに適用されており、当社の倫理的なビジネス慣行の基盤となっています。また、取組みの一環として、人権委員会を設置しており、同委員会が人権についての助言・監督を行っています。

この人権委員会は、人権方針を効果的に実践するために設置されたものです。マーケティング（消費者に関する人権を担当）、法務（コンプライアンスを担当）、サステナビリティ（サプライチェーンの労働者の権利を担当）、人事（従業員の権利を担当）といった主要部署の代表者が参加し、アシックスの人権デュー・ディリジェンスの実施状況を監督しています。委員会は年に2回開催され、方針のレビュー、リスク評価、進捗度の確認が行われます。更新内容と結果は、代表取締役社長COOが委員長を務めるリスクマネジメント委員会に報告されます。この委員会は、リスクとその緩和のための活動をモニタリングし、取締役会に問題点を報告します。

本社サステナビリティ部およびアシックスグループの各CSR担当部署は、倫理的な事業慣行をバリューチェーン全体で適用させるため、調達およびサプライチェーンマネジメントを担当する部門と連携する一方、同委員会にも参与しています。

これらを通じた統合的なガバナンスの枠組みにより、グローバルな事業活動に伴う人権リスクの識別、予防と改善を図ります。

[*詳しくはホームページ「アシックス人権方針」をご参照ください→](#)
[*詳しくはホームページ「人権尊重」をご参照ください→](#)

アシックスは、透明性を向上し説明責任を果たすために、人権方針に包括的な人権デュー・ディリジェンスのプロセスを定めています。この仕組みは、当社の事業活動が及ぼし得る潜在的な人権への負の影響を特定、緩和および予防し、対処するための戦略フレームワークとなります。人権への負の影響には、現代奴隷に関するリスクも含まれます。

人権デュー・ディリジェンスへの取組みを通じて、当社はステークホルダーと積極的にエンゲージメントを図り、協働をしながら人権リスクの低減に努めます。

[*詳しくはホームページ「デュー・ディリジェンス」をご参照ください→](#)

当社の人権デュー・ディリジェンスは 以下の過程から構成されます

1. 人権リスクの特定と評価

バリューチェーン内の潜在的な人権リスクを確実に把握する。

2. 人権リスクの予防・緩和

施策を優先順位付けし、バリューチェーン全体で人権リスクを積極的に予防、緩和し、対処する。

3. モニタリング

継続的にモニタリングを実施し、活動の有効性を評価し、必要に応じて適切な対策を実施する。

4. 定期的な開示・コミュニケーション

透明性および説明責任の観点から、活動の進捗状況を定期的に報告する。

人権課題の特定とモニタリング

アシックスは、ビジネスパートナー管理方針（サプライヤー向け行動規範）およびその他のサステナビリティ基準をすべての製造委託契約に盛り込んでいます。サプライヤーは、この行動規範に署名し、責任ある事業活動を行うことを誓約しなければなりません。

また、当社では以下を含むさまざまなサプライヤー評価も実施しています。

- すべてのサプライヤー候補を対象に調達前承認手順の一環として実施する初期監査
- アシックスのCSR基準への継続的な遵守を確認するための定期監査を含む、一次および二次の生産委託先への定期的なモニタリング
- アシックスの統合報告書とサステナビリティレポートでの監査結果の開示

サプライチェーン上の機会と課題の特定

アシックスのサプライヤーおよびビジネスパートナーは、関連法律、規制、方針、規約への遵守が求められます。そのため、当社は定期的な監査によってサプライヤーとその遵守状況をモニタリングしています。

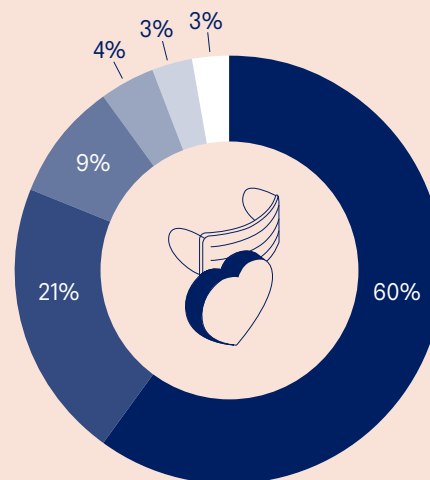
定期評価により、サプライヤーの課題を認識することで以下が可能となります。

1. 問題の重大さと発生可能性についての評価
2. 適切な行動（将来の注文の見直し、第三者による調査の実施、あるいは正式な警告書の発行などが含まれる可能性あり）
 - a. 軽微な課題：3か月以内の改善。サプライヤーは正しい対策を取ることが望まれる
 - b. トレーニングおよびリソースを含む支援の提供
3. 違反が深刻または繰り返される場合には、取引の終了

2024年、当社は事業全般にわたるモニタリングの強化と継続的な改善の推進を図り、対2023年比20%増の合計87件の監査を実施しました。これらの監査のうち、77%は独立した第三者によるもの、7%は当社が実施した内部監査によるもの、15%は国際労働機関（ILO）のベターワーク（Better Work）と連携して行ったものです。課題のあった分野は、職場での安全衛生、賃金と労働時間、および雇用関係の3つに集中していました。

年	内部監査	委託監査	パートナー監査	合計
2024	7	63	17	87
2023	6	55	10	71
2022	7	18	11	36

課題のあった分野



課題のあった分野

- 安全衛生（職場）
- 賃金と労働時間
- 雇用関係
- 環境
- 結社の自由および苦情申立
- 安全衛生（寮）

安全衛生に関する課題

- 火災時の安全確保と緊急時への備え
- 化学物質の管理
- 機械の安全性
- 個人用防護具の配布

賃金と労働時間に関する課題

- 手当と保険
- 記録管理と文書化
- 過度の残業
- 休日および休憩時間

雇用関係に関する課題

- 不十分な苦情処理メカニズム
- 労働者の権利に関する理解や認識の不足
- 雇用契約書がない、あるいは不十分

これらの問題への対処に当たり、サプライヤーと綿密に連携して是正措置計画の継続的な実行を図ります。当社は、適時かつ継続的な是正を重視しており、定期的な状況確認と指導による持続的改善を進めます。

また、監査の結果とともに、サプライヤーの全体的なパフォーマンスの評価を行うことで、工場のCSR管理に関する成熟度と準備状況をより包括的に把握できるようにし、継続的な改善を奨励しています。

サプライチェーンのモニタリング強化

2024年初頭、アシックスは、サプライチェーンでの倫理的な事業慣行を管理し改善するための協働プラットフォームを提供するSEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) の会員となりました。これにより、サプライヤーを含む会員企業間で共有されるデータをリスクマネジメントに活用できるようになったほか、サプライチェーンのリスク評価のための標準的な仕組みとして世界的に認知されているSEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA) の利用ができるようになりました。第三者機関監査の実施および業界データの利用が可能で、透明性の向上につながります。また、60種以上からなる不遵守の各分野に関して、カントリーリスクおよび工場リスクの分析結果を得ることもできます。

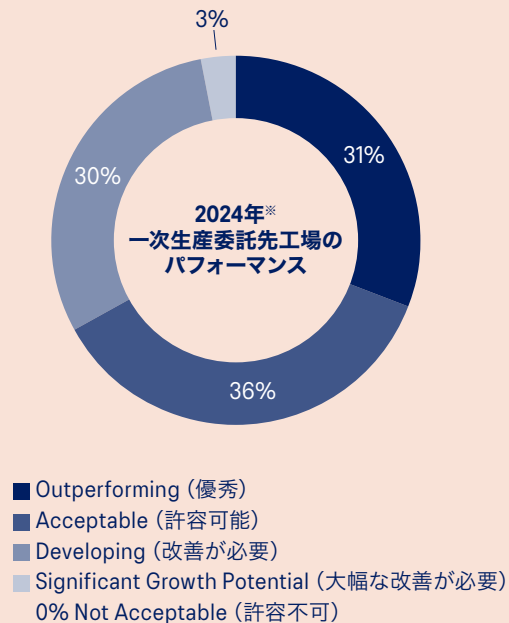


当社は、SEDEX監査指標、国際的な労働基準、さまざまな現地規制との整合性を高めるため、2024年にサプライヤーCSR基準を改定しました。それに伴い、工場評価の分類および算出法のための新しい仕組みを導入しました。新しい評価分類 (Outperforming、Acceptable、Developing、Significant Growth Potential、Not Acceptable) は、さまざまなサプライヤーにとって分かりやすく、かつ信頼性の高いものになるように設定しています。

この評価方法は、適時の是正を推奨する当社の方向性を反映させたもので、迅速な是正措置によって改善された工場がより高く評価されるようになっていきます。また、監査実施時とより近い時期により正確に結果を評価でき、その時点でのサプライヤーの遵守レベルがより正確に反映されるようになっていきます。

また、アシックスはSLCP (Social & Labor Convergence Program) に加盟しています。アパレル・フットウエア産業の透明性の向上を図るとともに、サプライヤーの監査疲れを軽減するために業界全体での取組みを推進するもので、サプライヤーの全体的なパフォーマンスの測定だけでなく、進捗状況の追跡により、当該工場が継続的な改善に取り組んでトップクラスのコンプライアンス基準を達成しているかどうかを示されます。当社は、サプライヤーの持続的な改善とそれに伴う取組みの推進を目指しています。

2024年 一次生産委託先工場のパフォーマンス評価



Outperforming (優秀)

→ 先進的な実践水準であることを示します。コンプライアンスに関する期待値を上回っており、模範例となり得ます。

Acceptable (許容可能)

→ コンプライアンス基準は満たしていますが、改善の余地があります。

Developing (改善が必要)

→ 発展の初期段階にあるものの、コンプライアンス体制が不十分であることを示しています。綿密な改善計画を策定し、継続的なリスク低減を行う必要があります。

Significant Growth Potential (大幅な改善が必要)

→ コンプライアンスの成熟度が初期段階にあり、改善の余地が大きいことを示しています。期限を決めた改善計画を策定し、定期的に進捗状況を確認して更新していく必要があります。

Not Acceptable (許容不可)

→ コンプライアンスの致命的な不履行、または不履行が繰り返されていることを示しており、即時の改善と再評価が必要で、場合によっては取引の終了につながる可能性があります。

※アシックス基準 (Developing (改善が必要) 以上) を満たす一次生産委託先工場の割合 : 97%

人権課題の防止と緩和

アシックスは、自社の事業活動とサプライチェーン全体での人権リスクの予防と対処に積極的に取り組んでいます。当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」および国際労働機関（ILO）の中核的な労働基準に基づき、自社の方針、社員研修、サプライヤーに対する関係性構築やモニタリングプロセスのそれぞれの中に人権デュー・ディリジェンスを組み込んでいます。これらは、新規サプライヤー候補に対する調達前の事前スクリーニングから、監査を通じた定期的なモニタリング、従業員調査、および苦情処理メカニズムと関連の是正措置の確認と支援を目的にした現地訪問が含まれます。これらの取り組みは、公正かつ安全で倫理的な労働条件を確保し、サプライチェーン全体での継続的な改善と説明責任を果たすことを目的としています。

サプライチェーン・トレーサビリティ・プログラム

多国籍企業である当社は、広範かつ複雑なグローバルサプライチェーンを有しており、このようなサプライチェーンは急速に進展する法的要件に対応する必要があります。具体的な法規制には、米国のウイグル強制労働防止法（UFLPA）、欧州コーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンス指令（CSDDD）、現代奴隷法、企業サステナビリティ報告指令（CSRD）などがあります。そのため、トレーサビリティは当社のコンプライアンス、調達プロセスの統合と透明性



の確保、および企業の社会的責任にとって極めて重要なものとなっています。

当社の属する業界では、原材料から最終製品に至るまで、製品に関するさまざまな詳細情報が必要とされます。これらに対応するために、情報の可視化、トレーサビリティ、コンプライアンスが課題となっています。そのため、当社の取り組みは製品ライフサイクルに対する責任やコンプライアンスだけでなく、企業としての競争力にも影響を与えることになります。

こうした状況を受け、当社は、以下を主な目的にサプライチェーン・トレーサビリティ・プログラムを推進しています。

- ・拡大する国際的な法規制の要件を遵守する
- ・サプライチェーンのあらゆる部分で可視化を高め、透明性と信頼性を向上させる
- ・倫理的な購買慣行と責任ある調達を推進する
- ・正確でリアルタイムなデータを社内および社外のステークホルダーに提供し意思決定を支援する
- ・データに基づく意思決定とサプライヤーの説明責任の向上により、アシックスのサステナビリティ目標の活動全体での達成を目指す

このプログラムを通じて、取引サプライヤーのマッピングや、責任ある調達、製品コンプライアンスを確保する仕組みを構築しています。また、部門横断型の推進チームを組成し、業務プロセスやワークフロー、方法論およびツールの標準化に取り組んでいます。

このプログラムの中心となっているのは、サプライチェーン全体の可視化と透明性を向上するために2024年にパートナーとなったTrusTraceと呼ばれる外部のデジタルプラットフォームとの連携です。TrusTraceを通じてサプライチェーンのデータをデジタル化することにより、監査業務の効率が大幅に向上しました。関連業務の合理化が実現したほか、意思決定および改善の可能性がある分野の検討が迅速にできるようになりました。また、サプライヤーも監査結果に基づく是正措置を迅速に実施できるようになり、当社はその状況をモニタリングすることで、継続的な改善が可能になります。このようなデジタル技術を取り入れた業務の推進は、サプライチェーンの活動をより透明性高く把握できるため、将来のリスクの軽減にも役立ちます。

責任ある調達に向けてのさまざまな取り組みの一環として、当社は、このプログラムへの一次生産委託先と主要な二次生産委託先のオンボーディング（登録およびシステムへの連携）を進めました。現在、優先度の高い素材の製品ライフサイクルの透明性向上のため、このシステムを利用してサプライチェーンのマッピングに取り組んでいます。

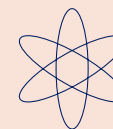
サプライチェーン・トレーサビリティ・プログラムでのアシックスの取組み



サプライチェーン
全体を可視化する



倫理的な基準を
維持する



先端テクノロジーを
活用する



パートナーと
協働する

2025年には、対象となる材料と製品の拡大を計画しており、二次生産委託先工場よりも上流に位置する取引先に対しても取組みを広げる予定です。責任ある調達に関するデータをアシックスの基幹システムに直接統合し、サプライチェーンの原産地と取引の流れをより効果的に追跡できるように進めていきます。

この取り組みは、サステナビリティ、責任ある調達、およびサプライチェーンマネジメントに向けた重要な一歩となっています。経営層による全面的な支援のもと、プログラムのパイロット運用の完了を迎えつつあり、2025年の本格運用に向けて計画を立てています。

意識啓発と能力育成

アシックスは、人権リスクを特定し、それに対処するための知識とツールを従業員とサプライヤーに積極的に提供することにより、安全で倫理的な職場作りに取り組んでいます。研修、方針の適用、職場改善に関する取組みを通じて、説明責任を果たし継続的に改善する文化の醸成を図っています。

当社の全従業員は、入社研修の中で、グローバル行動規範、ハラスメント防止方針、職場でのいじめ防止についての研修を受けています。2024年には、全社的な研修会が開催されたほか、マネジャーおよびリーダーは、通報者保護と報復の禁止に関する追加研修の受講が必須となりました。

また2024年、サプライヤーに対し、継続的な教育、オンラインまたは対面でのイベント、および国際労働機関（ILO）のベタワークなど業界の取組みとの協働を通じて、サプライヤーとの関係性構築を強化しました。100人以上の工場代表者が出席したベトナムでの「Global Supplier Partnership Summit」やアシックスの担当者による定期的な現地訪問が主なものです。このような現地訪問は、コンプライアンスの観点だけではなく、闊達な対話と信頼構築を目的としています。ま

責任ある購買慣行

アシックスは、サプライチェーン内での強制労働のリスクを軽減するために、責任ある購買慣行の促進に努めています。その一例として、計画と予測を向上させ、サプライチェーンで働く人々が過度な残業をするリスクの低減を図っています。当社は、以下の段階のいずれにおいても、公正な労働慣行の実践を推奨しています。

1. 責任ある雇用
2. 計画と予測
3. 設計と開発
4. コスト見積もりとコスト交渉
5. 調達と発注
6. 支払と支払期間

*詳しくは「サステナビリティレポート2023」P23をご参照ください →

た、その中では、奴隷労働の禁止、結社の自由、苦情処理メカニズム、従業員の支援の内容についても扱われます。

これらの取組みによって、サプライヤーと強固な関係を築き、説明責任を果たし、バリューチェーン全体で倫理的で人権に基づいた労働慣行を促進するという当社の目標の実現を目指します。

責任ある雇用の実現

アシックスは、米国アパレル・フットウェア協会（AAFA）と連携し、台湾を含むさまざまな国および地域で責任ある雇用のプロセスが行われるように努めています。取組みの一環として、現場訪問とそれによる評価を通じてサプライヤーへの働きかけをしたほか、AAFAと査察と改善に取り組んでいます。また、サプライヤーに対し、コンプライアンスへの取組み、および違反した場合の潜在的な影響について説明をしています。人材派遣会社に対して、当社は直接の接触はありませんが、サプライヤーはこれら派遣会社の協力を得て、ノーフィーポリシー（採用手数料の労働者負担を禁止）を導入しています。

アシックス苦情処理メカニズム

アシックスは、潜在的な問題を特定し緩和するために、当社従業員およびサプライチェーンの労働者の声を聞くことで、人権のリスクを軽減し労働条件を改善できると考えています。苦情処理メカニズムを通じて、自社およびサプライチェーンでの強制労働、児童労働、ハラスメント、賃金または労働時間などについての課題や懸念を確認することができます。

*詳しくはホームページ「グローバル内部通報方針」をご参照ください →

サプライチェーンの従業員を対象とした従業員エンゲージメントプログラムの一環として、当社はLabor Solutionsの従業員エンゲージメントプラットフォームであるWOVOの導入を開始しました。eラーニング、従業員調査および苦情処理メカニズムを備えるこのプラットフォームは、工場の経営陣と従業員のコミュニケーションの改善によって、人権リスクの低減と工場のパフォーマンス向上を目指します。

このプラットフォームは、これまでカンボジア、ベトナム、台湾の6つの戦略工場に導入されており、その他の工場への展開も検討中です。アシックスが運用を直接管理するものではありませんが、サプライヤーが主体者となって好事例を自社の人事管理に活用することが推奨されます。解決策を画一的に提供するのではなくサプライヤー

人権における透明性確保

ウイング・スター・シューズ社の事例

当社は人権問題の申し立てを真摯に受けとめ、企業活動の透明性を高めるよう努めています。

たとえば、結社の自由と労働者の権利についての懸念につながる、工場内労組の代表者に関する事例への対応として、カンボジアにあるアシックス製品の生産工場ウイング・スター・シューズ社でWOVO苦情処理ツールを導入しました。また、当該労組の代表者の復職と賃金の公正な補償を確保するため、アシックスは労働組合やその他のステークホルダーと連携し、同工場に対しては、労働者が干渉や報復を受けることなく団結できる権利を尊重するように求めました。

*詳しくはこちらをご参照ください(英語) →

側で独自に会得されるよう当社は進めているため、参加は任意です。サプライヤーからの初期のフィードバックは多岐にわたっており、WOVOの継続に価値を感じている例もあれば、得られた教訓を自社の既存の苦情処理メカニズムに組み込みたいとする例もあります。

なお、2024年には、サプライチェーンの労働者から3件の苦情がその労働組合を通じて届きました。3件すべてに対応がなされ、そのうちの2件は解決、残り1件は継続中となっています。



協働を通じた人権尊重と透明性の推進

アシックスは広範なサプライチェーンの中で活動しています。人権を尊重し、透明性を確保するためには、当社のサプライヤーおよび業界内の他企業との連携が必須です。当社は、事業者団体、非政府組織およびさまざまなステークホルダーとのエンゲージメントにより、自社の活動が業界のベストプラクティスに沿ったものとなるよう努めています。

SLCP

アシックスは、SLCP (Social & Labor Convergence Program) に加盟しています。このプログラムは、世界のサプライチェーンの労働条件についての正確なデータを得るためのツールとなっています。

アメリカン・アパレル・フットウェア協会 (AAFA)

アシックスはAAFAとの共同イニシアティブに参画しており、メンバーおよび同業者との協力を通じて業界慣行を発展させることを目指しています。

Cascade (旧サステナブル・アパレル連合 (SAC))

一次生産委託先および二次生産委託先の環境パフォーマンス管理を把握するためのレーティングとして、Worldly Facility Environmental Module (旧称: Higg FEM) スコアを採用しています。

JP-MIRAI

外国人労働者を含む人々の、日本で安全かつ快適な生活を支援するJP-MIRAIの会員です。

ベターコットン (BC)

2019年より、綿花生産地の環境、農家、経済の計量可能かつ継続的な改善を推進する団体、BCの会員です。

ILO Better Work

2014年からパートナーになり、ベトナム、インドネシア、カンボジアといった当社の生産国で密接に連携しています。また、当社は同プログラムと共同でサプライヤー対象のCSRセミナーを開催しており、責任ある購買慣行といった特定の問題でも協働しています。



ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) を推進することは、イノベーションを創出し、人々の心身の健康を支える製品とサービスを継続的に提供するために欠かせない要素となっています。当社のすべての従業員は、人種、民族、性別、年齢、宗教、障がい、性的指向、性自認に関わらず、インクルーシブな職場環境で働くことができ、誰もが安心して自分らしくいられる企業文化を育むことを目指しています。

当社のDE&I戦略は、女性管理職比率の向上、エンゲージメントの高い職場の実現、および障がい者雇用の促進と環境の整備といった、3つの分野に重点を置いています。

女性管理職比率を2026年までに40%以上にするという計画は順調に進捗しており、2023年の38.1%から2024年には39.5%へと増加し、グローバルDE&Iステアリングコミッティによるモニタリングのもと、各地域ごとにアクションプランが策定・遂行されています。



従業員のエンゲージメントは、グローバルサーベイの実施と、各リージョンにおけるアクションの推進により、同じ時期にエンゲージメントスコアが68から73へと上昇し、2026年の目標である70を突破しています。

日本では、2026年までに障がい者雇用比率4%を目指しています。2024年には、障がい者を部下に持つ上司向けワークショップ、神戸世界パラ陸上競技選手権大会などのイベントへの従業員参加、パラアスリートを含めた採用活動の実施により、比率は3.1%まで増加しました（2023年は2.9%）。またグローバルで障がい者雇用の促進と環境整備を目指して各地域の取組みも強化しています。こうした継続的な取組みが評価され、2024年、アシックスは日本のPRIDE指標で「ゴールド」を6年連続で受賞しました。

ハラスメントの防止

健全な職場環境には、いかなる差別もハラスメントも容認されません。アシックスグローバル行動規範とアシックス人権方針には、ハラスメントを防止するための当社の取組みについて明記されています。

当社では、従業員がハラスメント案件を報告できるグローバル内部通報システムを整えています。2024年には、このシステムを通じて70件^{※1}の通報があり、うち22件^{※2}がハラスメントに関するものでした。

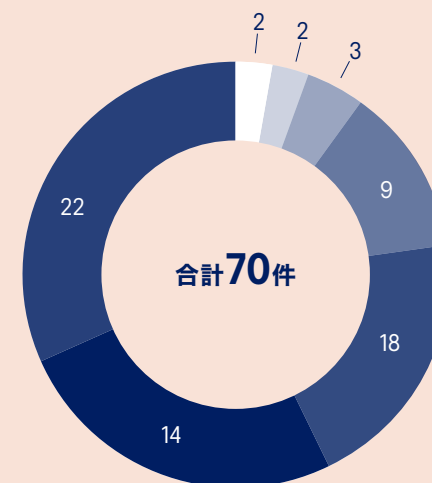
※1 全世界のグローバル内部通報システムとコンプライアンス委員会に報告された案件の総数。

※2 この数字は、内部通報システムとコンプライアンス委員会が相談または報告を受けた案件のみとなっています。人事部へ直接相談されたハラスメント案件は含まれていません。

報告件数*

2024	70
2023	69
2022	49
2021	35
2020	45

* グローバル内部通報システム・コンプライアンス委員会へ報告された件数



報告の内訳 (2024年)

- 利益相反
- 人権・差別
- 雇用問題
- 懸念事項・問い合わせ
- 規律などの違反
- ハラスメント
- その他

ジェンダー平等に向けた取り組み

従業員の多様性や公平な環境の実現にあたってジェンダー平等は重要なひとつの指標であるため、アシックスでは女性の管理職を増やすための取り組みを行っており、2026年までに女性管理職比率40%以上に向上させるという目標を設定しています。

各地域においては、女性管理職比率向上を目指してアクションプランを作成しており、女性管理職比率およびアクションプランの進捗をグローバルDE&Iステアリングコミティがモニタリングしています。

当社ではすでにポジティブな成果を挙げており、2024年12月末現在で、グローバルでの女性管理職比率は39.5%になっており、女性取締役比率は25%でした。本社における女性管理職比率は、2023年の14.7%から2024年には15.7%に増加しています。



2026年までに女性管理職比率を40%に向上させる目標設定

2024年実績

- 女性管理職比率 39.5%
- 女性取締役比率 25%

多様、公平、インクルーシブな採用

アシックスの人財採用では障がいのある方々の雇用にも注力しており、2026年までに障がい者雇用比率を4%にするという目標を設定しています。人財採用のための広報活動を強化することにより、2人の新卒者と3人の中途採用者（2人のパラアスリートを含む）が入社しました。その結果、2024年には障がい者雇用比率は3.1%となりました。

人財を確保するために、日本では障がいのある従業員の所属するチームのマネジャーを対象としたワークショップを開催しています。また、日本のすべての従業員が神戸2024世界パラ陸上競技選手権大会を観戦しました。

※詳しくは「サステナビリティレポート2023」P25、26をご参照ください →

未来のリーダーを育てる

採用、研修、配置、評価およびスキル開発のための人財育成システムは、従業員一人ひとりが主体的に成長し、キャリア形成していくことを目指しています。アシックスの従業員を対象に、定期評価とキャリア開発計画（CDP）による面談が実施されています。

グローバルでの幹部候補育成も重要課題のひとつです。アシックスは、グローバルなステージで活躍できる従業員の選抜、育成および登用を全世界で行っています。グローバルでビジネスを牽引する人財として人事委員会より選抜された従業員は、ASICS Academy（次世代リーダー育成プログラム）に参加することができます。

ASICS Academyは全世界の従業員を対象に実施され、過去3年間で22名の従業員がこのプログラムに参加しました。その他でも当社は、国内の従業員が国外の従業員と交流する機会を用意しており、日本以外の国の管理職とのセッションを開催しました。

※詳しくはホームページ「教育・育成」をご参照ください →



社員の意見を知り、エンゲージメントを最適化

従業員エンゲージメントは、インクルーシブな職場環境を実現するための重要な要素であり、当社は毎年のグローバルエンゲージメントサーベイを通じて従業員エンゲージメント状況を数値化しています。2024年10月に実施された直近のサーベイでは、回答率とエンゲージメントスコアが前回のグローバルサーベイを上回っており、従業員の回答率は92%（2023年の89%より上昇）で、エンゲージメントスコアは73（68より上昇）となり、目標の70を超えました。

当社は現在、各部門においてサーベイ結果をもとにアクションプランの策定を進めています。これらの取り組みは、「成長」「やりがい」「明確さ」「権限委譲」「つながり」「ウェルビーイング」という、私たちが“人を成功に導く6つのエレメント”と呼ぶ要素に基づいています。こうした要素を日々の業務に取り入れることで、活気ある企業文化が育まれ熱意あるリーダーや従業員が生まれます。

エンゲージメントスコア



従業員エンゲージメントが向上

68
(2023年)

から

73
(2024年)

WELCOME TO THE PLANET CHAPTER

A Sound Mind In A Sound Body Needs a Sound Earth

PLANET - 環境への配慮

チャプターハイライト

気候変動への対応	33
循環型ビジネス	41
生物多様性と水の管理	44
製品とサービスの品質	46

PLANET 活動の枠組み

健やかな地球環境の実現に向けて

アシックスの使命は人々の心と身体を健康にすることです。そのためには、人々が快適に運動やスポーツができる地球環境が不可欠です。地球環境への負荷を最小限に抑え、真摯に地球を守ることが当社の責任であると考えています。

製品の開発、製造、流通、サービスの提供において、アシックスは、水から原材料に至るまで、さまざまな資源を使用しています。健全な地球環境の実現に向けた取組みの中心として、温室効果ガスの排出量削減、循環型ビジネスの推進、水の使用量と廃棄物の

最少化、およびイノベティブな製品の製造に取り組んでいます。

温室効果ガス排出量削減目標

Why

健やかな心身を実現するためには、健やかな地球環境が必要である

What
(気候変動
への対応)

2050年目標 温室効果ガスの排出を実質ゼロにする

2030年 CO₂排出量削減目標 (基準年: 2015年)

スコープ 1&2

63%

事業所における
CO₂排出量を削減

実績 **43.1%**

スコープ3

63%

サプライチェーンでの
CO₂排出量を削減*

実績 **14.9%**

How
(循環型
ビジネス
モデル)

Action 1

100%

2030年までに事業所での
使用電力を再生可能
エネルギーに切り替え

実績 **36.8%**

Action 2

50%

2030年までに一次生産委託先
工場でのエネルギー使用量を削減
(基準年: 2015年)

実績 **13.1%**

Action 3

85%

2030年までに一次生産委託先
工場での使用電力を
再生可能エネルギーに切り替え

実績 **19.1%**

Action 4

100%

2030年までにシューズおよび
ウェアのポリエステル材を
再生ポリエステル材に切り替え

実績 **50%以上**

Action 5

3地域

製品や材料を再利用または
リサイクルするため
製品回収プログラムを実施

実績 **4地域**

Action 6 パートナーシップを通じてイノベーションを創造

* アシックスは、サプライチェーンにおけるバイオ燃料の使用状況を確認し、サプライヤーと連携してデータ収集を開始しています。今後、バイオ燃料の使用量把握に努め、バイオ燃料に関するGHGプロトコルの変更に対応した算定・開示の準備を進めていきます。

※ 対象範囲は「購入した製品・サービス」と「販売した製品の廃棄」

気候変動への対応

目標を達成するためには、社内・社外のステークホルダーとの協働は不可欠です。「中期経営計画2026」で掲げた目標に向け、世界中のステークホルダーとともに、スポーツのできる環境を守るための取組みを進めています。アシックスジャパンでは、従業員のサステナビリティに対する意識を高めるために、プロジェクトチームを立ち上げました。また、アシックスアメリカでは、配送センターのソーラーパネルの容量を1MWから2MWに拡大、アシックスオセアニアでは、グリーンエネルギーの調達を開始し、グリーンエネルギーの調達率が2023年の0%から71%へと急上昇しました。南ヨーロッパでは、ECでの注文品がドイツの主要な配送センターからではなく、最寄りの配送センターから発送されるようになっており、フランス、スペイン、ポルトガルおよびイタリアでは、配送によるCO₂排出量が大幅に減少しています。

2024年には、スコープ1とスコープ2において43.1%の削減、スコープ3で14.9%の削減を達成し（2015年対比）、今後も継続的に削減に取り組んでいきます。スコープ3の排出量については、2023年と比較して削減率が減少しています。これは、事業の拡大により、生産量が増大したためです。一方、グリーン調達方針に基づき2023年より本格的に開始されたフットウェアの戦略的・一次生産委託工場における再生可能エネルギーの利用は順調に進捗しています。今後も引き続き、サプライヤーとともにCO₂排出量を削減するための取組みを行っていきます。

当社は事業所での再生可能エネルギー利用率100%を達成するために、積極的な取組みを進めているだけでなく、当社のすべてのフットウェアの戦略的・一次委託先工場が具体的な再生可能エネルギー調達計画を策定しており、多くのサプライヤーは既に調達を開始しています。

そのため、2024年にはグリーン調達方針をアップデートし、2030年までの再生可能エネルギー利用率100%達成へのコミットを求め、より多くのサプライヤーが対象となるように範囲も拡大しました。また、新たな材料調達方針を導入し、サプライヤーに対して、リサイクル材だけでなく環境に配慮した材料の調達を求めることで、CO₂排出量の更なる削減を目指しています。アシックスは気候変動に対する取組みをバリューチェーンの上流へ拡大していきます。当社ではネットゼロに向けてのロードマップを公開しており、

今後も業界の発展や協働の機会に応じて、アクションプランを継続的に改善していきます。

[*詳しくはホームページ「2050年CO₂ネットゼロへ向けて」をご参照ください →](#)

気候目標を達成するためのガバナンス

気候変動は重要なトピックであり、気候変動に対する取組みは、取締役会や経営会議のメンバーの報酬に反映されます。このアプローチにより、役員の気候変動への関与を高め、執行役員は各部門への戦略の落とし込み、ステークホルダーとの対話などを積極的に行います。

[*詳しくはP10「サステナビリティの管理」をご参照ください →](#)

CO₂排出の削減



43.1%

スコープ1&2
排出量の削減率
(2015年との比較)



14.9%

スコープ3
排出量の削減率
(2015年との比較)



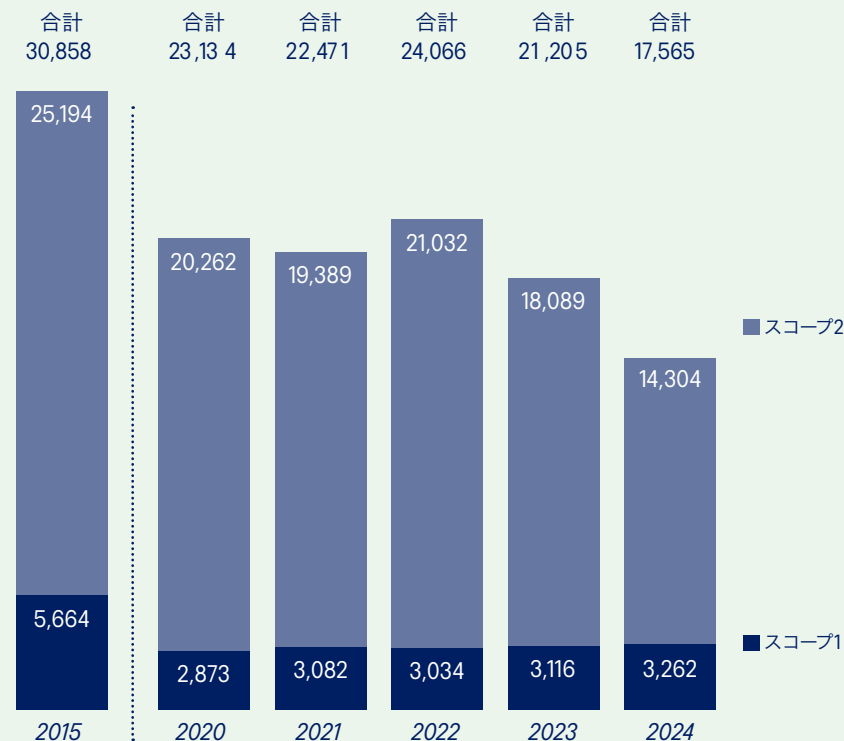
100%

フットウェアの戦略的
一次生産委託工場での
再生可能エネルギー
調達プランのある割合



数字で見る気候変動への対応

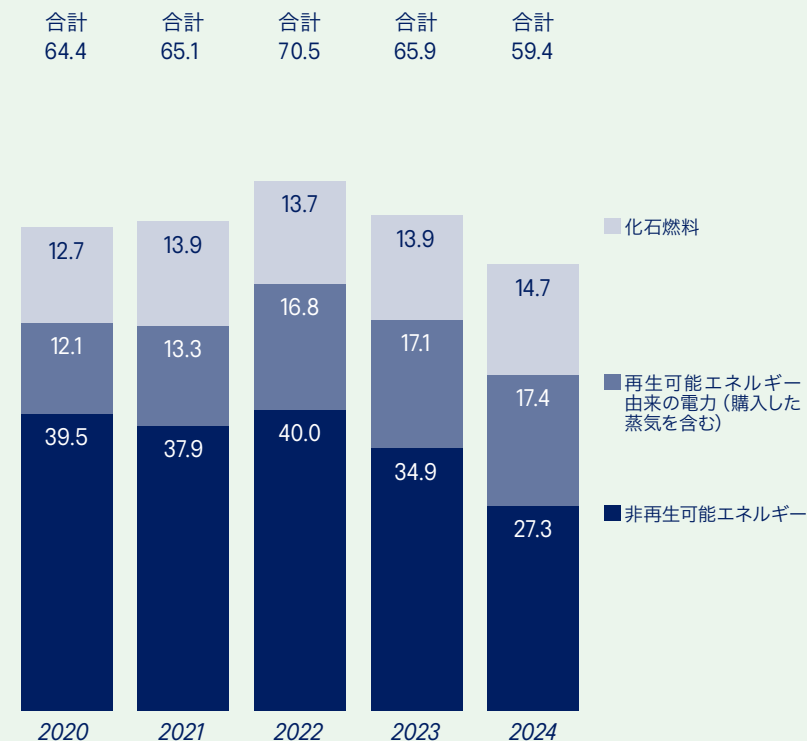
オフィス、ショールーム、物流センター、生産子会社、直営店を含むアシックスグループのデータです。社有車・リース車からの排出量も含まれます。

事業所からのCO₂排出量(単位:トン)(スコープ1 & 2)

スコープ1の数値は、2006 IPCCガイドライン（商業施設）に基づく係数を使用して算出。ブラジルの社有車/リース車からの影響は、2015年のDEFRAデータに基づく係数を使用して算出。スコープ2の数値は、IEAの2016年燃料燃焼によるCO₂排出に基づく係数を使用して算出。サイトのエネルギー消費量が入手できない場合、次の式により算出。(1平方メートルあたりの推定エネルギー消費量) × (サイト面積) × (CO₂排出係数)。

2023年のデータを精査した結果、数値に修正が入りました。

種類別エネルギー使用量(GWh)



サイトのエネルギー消費量が入手できない場合、次の式により算出：
(各種サイトの推定エネルギー消費量) × (サイトの面積) × (各単位からGWhへの換算係数)。

2023年のデータを精査した結果、数値に修正が入りました。

2024年のスコープ3 CO₂排出量

スコープ3カテゴリ	CO ₂ 排出量(単位:トン)	%	スコープ
1. 購入した製品・サービス	651,189	83.9	フットウェア製造(Tier 1) とアシックスグループのフットウェア材料、アパレル・エキップメント、マーケティングと販売(計算方法※1)
2. 資本財	14,651	1.9	アシックスグループ
3. スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動	820	0.1	アシックスグループ
4. 輸送、配送(上流)	46,928	6.0	カテゴリ4はフットウェア事業の船舶輸送と航空輸送のデータ、トラック/鉄道輸送による港から配送センターへの輸送(欧州・米州・日本)および配送センターから顧客への輸送(日本)のデータです。
5. 事業から出る廃棄物	46	0.0	アシックスグループ
6. 出張	5,382	0.7	アシックスグループ
7. 従業員の通勤	452	0.1	日本国内のアシックスグループ
8. リース資産(上流)	-	-	-
9. 輸送、配送(下流)	7,396	1.0	アシックスグループ
10. 販売した製品の加工	-	-	-
11. 販売した製品の使用	17,050	2.2	アシックスグループ
12. 販売した製品の廃棄	32,102	4.1	アシックスグループ
13. リース資産(下流)	-	-	-
14. フランチャイズ	-	-	-
15. 投資	-	-	-
合計	776,017	100	

※1 計算方法:

カテゴリ1フットウェア Tier 1: (サプライヤーのエネルギー消費量) × (サプライヤーのアシックス生産量割合) × (各エネルギー別の排出係数)。

フットウェア材料: (生産量) × (過去のLCA調査による材料の排出係数)。

アパレル Tier 1: (生産量) × (過去のLCA調査によるTier 1の排出係数)。

アパレル材料: (生産量) × (過去のLCA調査による材料の排出係数)。

機器、マーケティング、販売: (購入財・役務の価格) × (購入財・役務の排出係数※2)。

※2 計算は、2015年3月の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース (ver.2.2) に基づく排出係数を使用。



気候変動に対処するための サプライヤーとのエンゲージメント

アシックスはサプライヤーと緊密に協力しながら、温室効果ガスの排出量削減の取組み、その他のサステナビリティ活動を支援しています。サプライヤー各社もアシックスとの目標達成に向けて積極的に取り組んでいます。

2024年には、フットウェアの戦略的一次生産委託工場の100%が再生可能エネルギーの調達計画を策定しました。また、グリーン調達方針を更新し、2030年までに100%再生可能エネルギーを使用することにコミットするよう求め、対象工場の範囲も拡大しました。

また、コスト、品質、デリバリーに加えて地政学リスクとサステナビリティも重視した材料調達を行っていくことを目的に、材料サプライヤーに対して新たな材料調達方針を展開し、環境配慮材の採用、CO₂排出量削減目標の設定、CO₂排出量計算のためのデータ提供などを求めています。

アシックスは、サステナビリティの進捗を効果的に管理および開示するため、サプライヤーに対して関連する情報の提供を要求しています。そのため、CO₂削減目標を開示し、それを達成するための対話を行っています。サプライヤーを本社に招き、サプライヤーミーティングでアシックスのビジョンと新たな材料調達方針を伝え、業界の動向について意見交換するなど、連携を深めています。



気候変動に向けた 当社の取組みに対する評価

当社の気候変動に対する取組みは、各方面から評価をいただいています。アシックスは国際的な非営利組織CDPが実施する調査において、気候変動分野の最高評価である「気候変動Aリスト」企業に初めて認定されました。



この認定は、事業活動におけるサステナビリティの取組みや、気候変動に関するリスクと機会への戦略への組み込み、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量の削減、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) への賛同、といった取組みが評価された結果と考えています。

[*詳しくはプレスリリースをご参照ください →](#)

また、「GEL-LYTE III™ CM 1.95」が「第6回日本オープンイノベーション大賞スポーツ庁長官賞」を受賞しました。サプライチェーン全体で取り組み、「世界最少の排出量※」という具体的な成果を達成し、業界標準となる算出方法を提示するなどメーカーのロールモデルになり得る点を評価され、受賞に至りました。

※2023年9月時点で、製品ライフサイクルにおけるCO₂排出量が開示されている市販シューズを対象としたデータに基づいています。

[*詳しくはプレスリリースをご参照ください →](#)



アシックスの気候変動対策におけるリーダーシップは、製品イノベーションのみに留まりません。温室効果ガス削減の推進と産業競争力の向上を目的とした日本政府主導のイニシアティブであるGXリーグに参画しました。このイニシアティブは、2050年のカーボンニュートラル実現目標を経済成長の機会として活用しようとするものです。エンゲージメントの一環として、サステナビリティ部の池田和道がGXスタジオでプレゼンテーションを行い、サステナビリティとイノベーションに向けた当社のアプローチについて紹介しました。

[*詳しくはこちらをご参照ください →](#)

さらに、サステナビリティ部 部長の井上聖子が環境省主催の「カーボンフットプリントの表示等の在り方検討会」で発表を行いました。検討会では、日本におけるカーボンフットプリント表示に関する指針と、カーボンフットプリントのコミュニケーションについて、意見を述べました。

[*詳しくはこちらをご参照ください →](#)

The GEL-LYTE™ III
CM1.95
温室効果ガス排出量
最少スニーカー※
として表彰



製品カーボンフットプリント表示の取組み

製品でのサステナビリティの取組みをさらに強化するため、2023年、アシックスはランニングシューズのカーボンフットプリント表示を開始しました。製品ライフサイクル全体における温室効果ガス排出量を算出し開示することで、透明性を高め、温室効果ガス排出量削減への知見を深めるとともに、お客様と一緒に気候変動へのアクションに取り組んでいます。

2024年には対象範囲を拡大し、「スポーツスタイル」、「コアパフォーマンススポーツ」、「アパレル」製品でもカーボンフットプリント表示を開始しました。

パリ2024オリンピック・パラリンピック競技大会では、TEAM JAPANに提供したオフィシャルウエアでも、カーボンフットプリントの表示を行いました。ポディウムジャケットやポディウムパンツ、シューズなどのアイテムにおいて、リサイクル材の採用や再生可能エネルギーの活用などさまざまな温室効果ガス排出量の削減施策を行い、TEAM JAPANの「ポディウムジャケット」と「ポディウムパンツ」においては、前回大会と比較して約34%削減することに成功しました。

また、今回算出したカーボンフットプリントの合計は122トンCO₂e^{*}で、算出したカーボンフットプリントの合計を超える200トンのカーボンクレジットを購入しました。このカーボンクレジットは信頼性や品質が担保されたパキスタンのマングローブ再生プロジェクト「デルタ・ブルー・カーボン」の支援に充てました。

＊詳しくはプレスリリースをご参照ください →

※算出対象：TEAM JAPANの全アイテム、AOC（オーストラリアオリンピック委員会）のポディウムジャケット、ポディウムパンツ、シューズ



アシックスがTEAM JAPANと提携し、オフィシャルスポーツウエアにおけるサステナビリティと透明性を高めることができたのは、シューズのカーボンフットプリント表示が発端となっています。2024年、「GEL-QUANTUM™ 360 8」にカーボンフットプリントを表示し、「SOLUTION SPEED™ FF 3」においては、カーボンフットプリントが開示された業界初のテニスシューズとなりました。

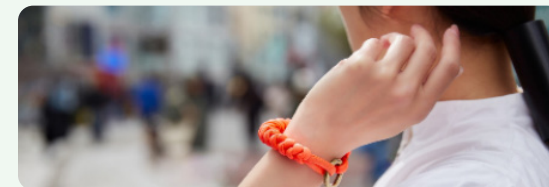
＊詳しくはホームページ「カーボンフットプリントとは？」をご参照ください →



TEAM JAPANのウエアにおけるサーキュラーへの取り組み

パリ2024オリンピック・パラリンピック競技大会に出場のTEAM JAPANが着用するオフィシャルスポーツウエアの端材を使用した“TEAM JAPAN ミサンガ”を作るワークショップに、1,000人以上のお客様が参加し、合計1,500個の“TEAM JAPAN ミサンガ”がアスリートに贈られました。

＊詳しくはP41「循環型ビジネス」をご参照ください →



アシックスは、TEAM JAPANゴールドパートナー（スポーツ用品）です。

より少ないフットプリントで、より良い未来を

製品カーボンフットプリントは、素材から製造、輸送、製品の使用、そしてライフサイクル終了に至るまでの各段階において発生する温室効果ガスの総排出量を反映しています。アシックスは、バリューチェーン全体を通じて継続的にカーボンフットプリント排出量の削減に取り組んでいます。製品ライフ

サイクルの各段階を評価するために、どのように測定、計算、報告しているか透明性を確保し、科学に基づいた正確な手法で算出しています。

＊計算方法の詳細はこちらをご覧ください。 →





お客様との取り組み 「Run for Reforestation」

「Run for Reforestation Challenge」は、気候変動の取組みの一環として、体を動かすことでCO₂削減に貢献できるチャレンジプログラムです。

植樹本数は2023年の50,253本から大幅に増加し、2024年には95,950本の木を植えました。昨年と比較するとおよそ2倍の人々が参加し、アシックスが植えた木の数も約2倍となりました。

提携する国際NGO One Tree Plantedを通じて、ランニングまたはウォーキングを5km実施するごとに木を1本植える取組みを行っています。2024年分としては、インドネシア、ベトナム、アメリカカリフォルニア州、メキシコ、そしてヨーロッパ各地で植樹が行われています。植樹を行う地域は、生産委託先工場や、提携サプライヤー、店舗や事業所がある所在地に基づいて選定されました。

「Run for Reforestation」完走者



約2倍の
完走者数

50,253
(2023年)

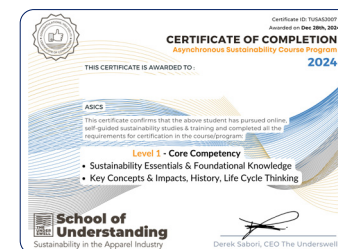
から

95,950
(2024年)

気候変動への取組みを推進するための 従業員のエンゲージメント

2023年のサステナビリティに対する意識調査では、従業員がサステナビリティを業務に取り入れるためには、サステナビリティの知識を得るための支援が必要であるという声が寄せられました。それに応じ、アシックス本社およびアシックスジャパンで「サステナブルアンバサダープログラム」を導入しました。

アシックスアメリカで2023年に始まった本プログラムは、「School of Understanding Sustainability in the Apparel Industry」と呼ばれる3カ月間のオンラインコースで、The UnderswellのDerek Sabori氏が提供しています。2024年には、アシックス本社およびアシックスジャパンから20名、アシックスアメリカから10名がこのプログラムに参加しました。2023年のプログラム開始以降、全世界から合計40名の従業員がこのプログラムに参加しています。



サステナビリティに対する従業員の意識

アシックスでは、従業員の70%以上が業務にサステナビリティを取り入れることを目指しています。当社は、従業員のサステナビリティに対する意識調査を毎年実施しています。2024年には、全世界の従業員の54%がサステナビリティを業務に取り入れていると回答しましたが、このように回答した従業員の比率は2023年より減少していますが、意識調査のシステムの変更によって回答率が低下したことが主な理由となっています。意識調査の結果では、能力育成の重要性が高まっていることから、研修プログラムの強化を引き続き行っていく予定です。



One Tree Planted

循環型 ビジネス

ネットゼロ実現に向けた、温室効果ガス排出量の削減や廃棄物の削減などのさまざまな取組みは、当社の循環型ビジネスへの転換に不可欠です。

アシックスのデザインフィロソフィーには、製品の製造から廃棄に至るまでの循環型ビジネスモデルが組み込まれており、長く使用できる製品づくりに取り組んでいます。また、リサイクル可能な材料の使用を増やしたり、廃棄物の削減、他の目的のための再利用、製品回収サービスの提供なども行っています。

アシックスは、より少ない材料で長持ちする製品を作り、資源の循環を促進することによって、温室効果ガス排出とその他の環境への負荷を低減することを目指しています。その一環として、2030年までにシューズとスポーツウエアにおいて、再生ポリエステル材の使用率100%を目指しています。2024年にはポリエステル材の50%以上に再生ポリエステル材を使用しており、また、「NEOCURVE™」と「NIMBUS MIRAI™」を通じて得た知見を活かして、循環型ビジネスの取組みを推進しています。

その他の地域においても、組織全体で循環型ビジネスの取組みが進んでいます。2024年には、アムステルダムのお店と、ヨーロッパの事業所でフットウエアのリサイクルボックスが導入されました。ポーランドとアメリカでは、新品同様の返却アイテムを再販売する、「Road Tested」という取組みが継続されており、アシックスオセアニアでは、再利用およびリサイクル用に回収されたシューズの量が2023年より73%増加しました。

スポーツができる 環境を守るための製品設計

リサイクルできるランニングシューズ

2024年、アシックスはサーキュラーエコノミーの実現に向けた一歩として、リサイクル可能なランニングシューズ「NIMBUS MIRAI™」を発売しました。「NIMBUS MIRAI™」は、アッパー（甲被）部分に100%リサイクル可能なニット素材を使用し、アッパーとミッドソールを簡



単に分離できるアシックス独自の接着剤を採用しています。製品寿命に至るまでのCO₂eは1足あたりわずか6.1kgと、業界平均より57%少なくなっています※。また、TerraCycleと連携し、無料の回収プログラムを立ち上げました。このプログラムでは、使用済みのシューズを新しいシューズの材料として使用する取組みを行っています。

「NIMBUS MIRAI™」は、公益財団法人 日本デザイン振興会主催の「2024年度グッドデザイン賞」と審査委員会により特に高い評価を得た100件の、グッドデザイン賞審査委員セレクション「私の選んだ一品」にも選出されました。

※ASICS' carbon footprint methodology version 1.1、並びにMITが実施した、業界の一般的なランニングシューズを対象とした、最も包括的なレポートを使った評価。算出方法についての詳しい情報は[こちら](#)をご覧ください。

[*詳しくはプレスリリースをご参照ください →](#)

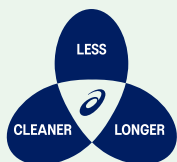
使用されずに廃棄予定となったシューズを原料に用いたスニーカー
「NEOCURVE™」は、不要になった材料や未使用の材料、リサイクル素材を利用してつくられており、新たな形の循環型デザインとなっています。回収、分解、設計から製造に至るまですべての工程がヨー



ロッパで行われており、このアプローチにより、環境フットプリントの削減にもつながっています。サステナビリティへのコミットメントを強化するとともに、リサイクルと製造を販売地域に近い場所で行うことを目指す当社の取組みを実現しています。
「NEOCURVE™」においては、廃棄予定だったデッドストックや不良品のシューズを新しいシューズ、またはその他の製品・事業の原料としてのリサイクルを手掛けるFastFeetGrinded (FFG) と協働しました。この取組みによる材料は、「NEOCURVE™」全体の約15%に使用されており、一般的な再生材料を含めた再生材料比率は全体で約25%となっています。

[*詳しくはプレスリリースをご参照ください →](#)

循環型ビジネスへのアプローチ



アシックスでは、3つのキーワード「より少なく (LESS)」、「よりクリーンに (CLEANER)」、「より長く (LONGER)」を通じて循環型ビジネスへのアプローチを推進しています。

バリューチェーン全体を通して事業活動に組み込み、温室効果ガス排出量の削減や、水や資源の使用量、廃棄物の削減を目指しています。

廃棄とリサイクル

LESS より少なく

→ リサイクルのための製品引き取りプログラム(日本、米国)。

CLEANER よりクリーンに

→ 製品における有害物質を排除する。

LONGER より長く

→ 再利用のための製品引き取りプログラム(日本、米国)。

販売と製品の使用

LESS より少なく

→ 製品の包装を削減する。
(ショッピングバッグを含む)

CLEANER よりクリーンに

→ 環境に配慮した家具や内装を採用する。
→ 「Run for Reforestation」などの環境イベントの参加や、推進を行う。

LONGER より長く

→ ウォーキングシューズの修理サービス(日本)。
→ 返品された商品を再販する(米国)。

設計と開発

LESS より少なく

→ シンプルな設計により、材料の使用量と加工を削減する。
→ リサイクルを考慮した設計。

CLEANER よりクリーンに

→ リサイクル素材(再生ポリエステル材など)の使用。
→ その他の調達において、倫理的で、環境に配慮された材料の使用。

LONGER より長く

→ 耐久性の向上。
→ 修理を考慮した設計。
→ 修理可能な設計。

材料調達と製品の製造

LESS より少なく

→ デジタルを活用したサンプル作成を推進する。
→ 材料の廃棄量を減らす取組みや廃材の再利用を推進する。

CLEANER よりクリーンに

→ グリーン調達方針を策定し、サプライヤーとの対話による温室効果ガス排出量削減目標の設定、省エネ、再生可能エネルギーへの切り替えを進める。

LONGER より長く

→ 再生ポリエステル材の使用拡大およびサプライヤーとのパートナーシップを強化する。

事業所
(オフィス、店舗、配送センター)

LESS より少なく

→ 省エネ・再生可能エネルギーへの切り替えを進める。
→ 廃棄物の削減(紙、包装)。

CLEANER よりクリーンに

→ オンサイトおよびオフサイトでの再生可能エネルギーの調達。
→ リサイクル素材または環境に配慮された製品を使用する。

LONGER より長く

→ 事業所などで、プラスチック使用を減らし、再利用可能なコップ、皿、カトラリー使用を推進する。

物流

LESS より少なく

→ 製品の包装、輸送およびECでの包装を削減する。
→ 生産拠点を市場に近づけ、輸送距離を短縮する。

CLEANER よりクリーンに

→ 海上および陸上輸送に低炭素輸送オプションを使用。
→ 製品の包装にリサイクル素材などの環境に配慮された材料を使用。

LONGER より長く

→ 返品された製品を再利用する取組みが可能な物流を目指す。



サステナブルなモノづくりの実現「3D Shoes Viewer」

ソニー株式会社が開発した空間再現ディスプレイ（Spatial Reality Display）を採用してデジタルツール「3D Shoes Viewer」を開発しました。デジタルサンプルなどを活用することで、物理サンプル数をこれまでの半数以下まで減少させ、サンプル製作に必要な時間やコストの削減とともに、工場の労働環境の改善にも貢献しました。また、3D Shoes Viewerの活用により、材料やサンプルの廃棄量削減にもつながります。

[*詳しくはプレスリリースをご参照ください→](#)

チョコレートの製造過程で出た カカオハスクを有効活用したシューズ

スポーツスタイルカテゴリーでは、株式会社ロッテと協業し、チョコレートの製造過程で出たカカオハスク（カカオ豆の皮）を有効活用したシューズ「GEL-1130™」と「GEL-1130™ PS」を開発しました。アッパー（甲被）は、カカオハスクを混ぜた染料で染め上げた生地^{*1}とカカオハスクを混ぜた人工皮革^{*2}を採用しています。靴底は、ラバーにカカオハスクを添加^{*3}しています。

[*詳しくはプレスリリースをご参照ください→](#)



廃棄物の管理

廃棄物管理はアシックスの循環型アプローチの重要な要素です。当社は廃棄物を削減するとともに、製品の材料として使用できる場合にはリサイクルまたは再利用するための取組みを進めています。製品が寿命を迎えるまで使用される場合、廃棄物の多くは製造工程とバリューチェーンの下流段階から発生します。

アシックスは、認可を受けた廃棄物収集業者との連携を通じて、事業所から発生する廃棄物を管理し、定期的に証明書や文書を確認することで、廃棄物が当社の基準および規制の双方を満たすようにしています。またデータベースを使用し、廃棄物のデータを測定しています。

当社が埋め立てごみ処理場または焼却施設に送り出す廃棄物の4分の3以上は、4つの拠点から出されたもので、2カ所が物流センター、2カ所が工場となっています。これらは、当社の廃棄物削減の取組みの中心拠点となっています。



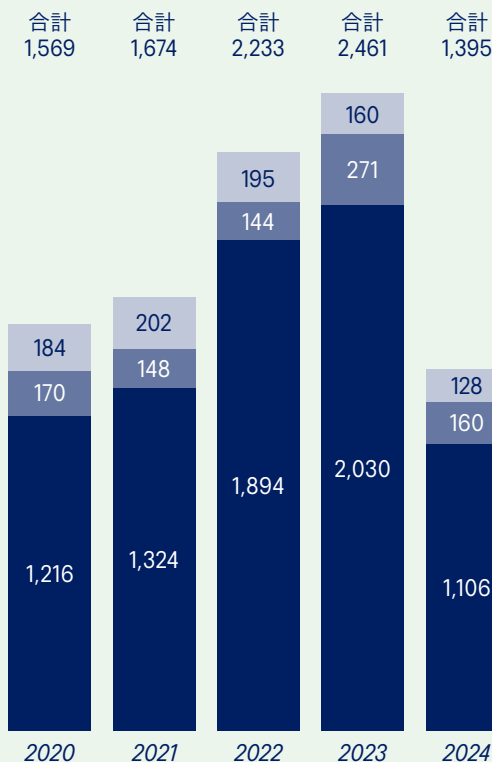
※1 テキスタイル材料はアッパーの約49%を占めており、染料に使用したカカオハスクの総使用量は約3.0kgです。

※2 人工皮革はアッパーの約51%を占めており、カカオハスクを約1.3%含有しています。

※3 靴底は、1足あたりカカオハスクを約5%含有しています。なお、子ども用シューズの靴底にカカオハスクは添加されていません。

廃棄物のリサイクルと回収(トン)

■ 廃棄物/埋め立て
■ 回収
■ リサイクル



2024 : 13社、23拠点、事業の61%をカバー（FTEベース）
 2023 : 14社、24拠点、事業の57%をカバー（FTEベース）
 2022 : 10社、20拠点、事業の64%をカバー（FTEベース）
 2021 : 11社、26拠点、事業の70%をカバー（FTEベース）
 2020 : 16社、26拠点、事業の62%をカバー（FTEベース）

生物多様性と水の管理

アシックスは、水や綿、天然皮革などの天然素材を調達しています。当社は生物多様性の重要性とともに、アパレルおよびフットウェア業界が生態系に与える影響を理解しており、当社の生物多様性に関する方針では、天然素材の調達、水の管理、繊維の染色などの分野におけるアシックスのビジネスと生物多様性との関係について説明しています。

アシックスはレザーワーキンググループ (LWG) のメンバーであり、加盟企業の一員として、2030年までに森林破壊と土地転換のないレザーを100%達成するというLWGの目標に賛同しています。また、The Fashion Pact (ファッション協定) に加盟し、持続可能な森林管理も支持しています。

さらに、当社は、サプライヤーと協力して、天然素材への依存度が低い製品を開発するという取組みを進めています。当社のイニシアティブには、製品や包装資材の両方でリサイクル素材を調達し、水の消費量を削減する技術を採用するなど、製品の技術設計を通じて生物多様性への取組みを進めています。

生物多様性への影響

生物多様性と気候変動は同時に取り組むべき課題だと考えています。気候変動は地域種の喪失と生物多様性の減少を引き起こし、自然界における炭素の蓄積量を減少させ、結果的に気候変動が進行します。アシックスは、ビジネスが果たす役割を認識し、生物多様性に与える影響を把握するための調査を行い、適切な行動計画の策定を進めています。

このプロセスの指針として、当社は**LEAP** (Locate : 発見、Evaluate : 診断、Assess : 評価、Prepare : 準備) アプローチを採用しています。このアプローチは、自然関連財務情報開示タスクフォース : Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) が推奨する分析フレームワークです。TNFDは、自然に関係する依存関係、影響、リスクおよび機会を特定、評価、開示するためのガイダンスを企業に提供する世界的なイニシアティブです。これによって、企業は自然の保護と再生、生物多様性の対応の戦略を整合させています。

LEAPアプローチには以下が含まれています。

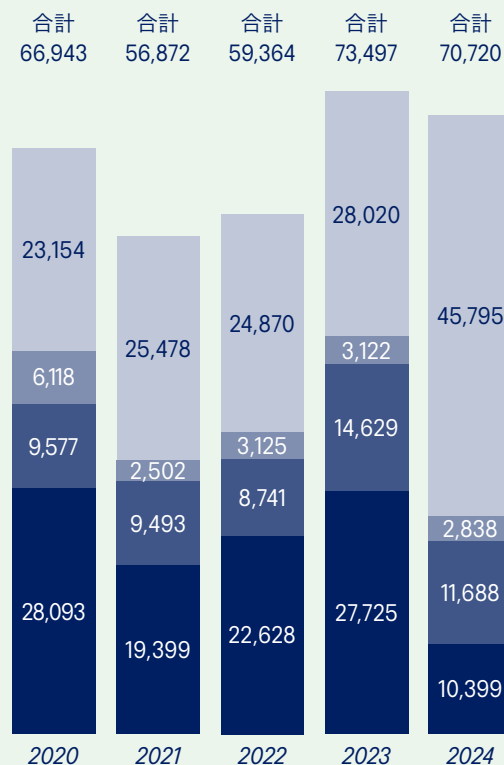
- 自然との接点を発見 (Locate) する
- 自然への依存と影響を診断 (Evaluate) する
- 具体的なリスクと機会を評価 (Assess) する
- 対応と報告を準備 (Prepare) する

この調査結果は、「サステナビリティレポート 2025」で開示予定です。



水使用量 (m³)

■ オフィス
■ 工場
■ 配送センター
■ 直営店



2024 : 14社、53拠点、事業の67%をカバー (FTEベース)
 2023 : 23社、72拠点、事業の69%をカバー (FTEベース)
 2022 : 13社、68拠点、事業の67%をカバー (FTEベース)
 2021 : 13社、74拠点、事業の69%をカバー (FTEベース)
 2020 : 28社、82拠点、事業の75%をカバー (FTEベース)

水の消費量の抑制

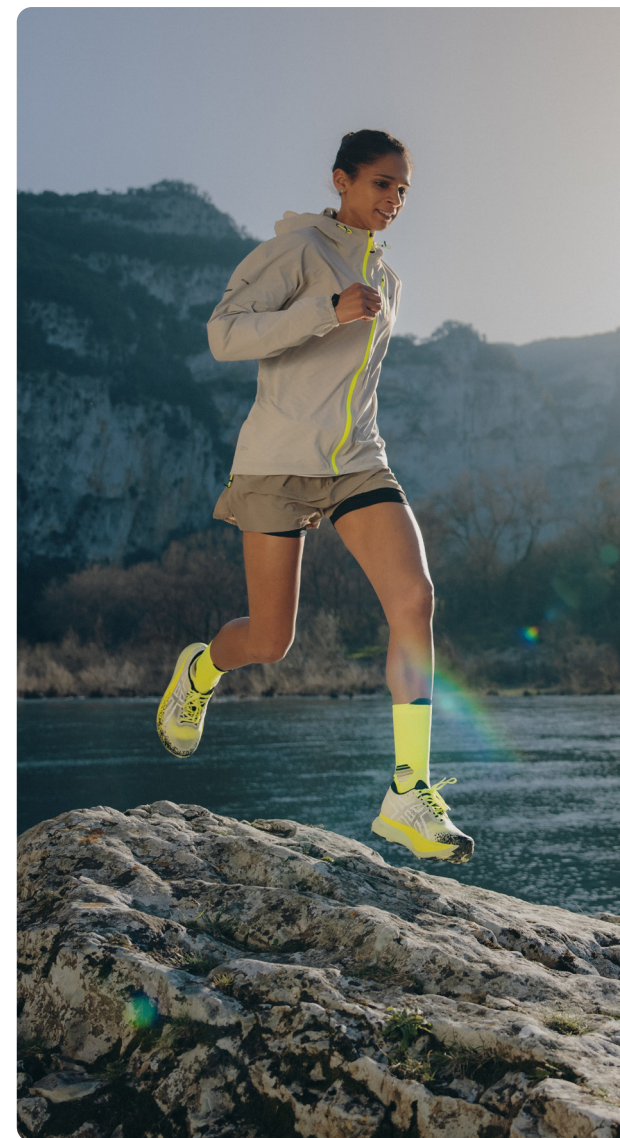
水の過剰消費と水源の汚染は生物多様性の喪失につながります。そのため、水への影響を最小限に抑制する取組みは、生物多様性に対するアシックスの多様な影響を緩和することにもつながっています。アシックスは、バリューチェーン全体を通じて、水についてステークホルダーと積極的に対話しています。当社の事業で使用される水の多くは、市水源から供給されています。水の使用量と排水量を監視し管理することは、当社の水管理戦略の要となっています。データ管理システムで事業所の水への影響を追跡し、Higg FEMによってフットウェアの一次生産委託先工場の年間消費量データを収集しています。このデータには、淡水と水ストレスがある地域の水についての詳細情報が含まれています。当社は、新築・改築・移転される建物には節水効果のある設備を導入し、さらに従業員に節水を奨励することによって、水への影響を抑制しています。また、アパレルの製造過程では水を多く消費する傾向があります。この課題に取り組むため、水の使用量を大幅に削減する染色技術を採用しています。その一例がソリューションダイという技法です。この技法を使用することで、アパレルの生産・染色過程での排水量は、従来の染色方法と比較すると、約33%の節水が可能となります。水の使用は避けられませんが、当社では水の消費量を減らし、排水をより効果的に管理するための措置を講じています。

サステナブルな綿をより多く調達

綿はアシックスのアパレル製品で使用されている天然繊維のひとつです。使用量は限られているものの、綿の使用により自然への影響は少なからず生じます。当社は、2025年までに、より持続可能な綿を100%調達することを目指しています。2024年には、この目標に向けての進捗が見られ、当社製品で使用されている、より持続可能な綿[※]の使用率は59.8%になりました。

材料の調達方針、および調達した綿のトレーサビリティの強化に取り組んでおり、その一環として、サプライヤーに対して、材料の原産地証明書取得を求めています。

2019年から、アシックスはベターコットン (BC) に加盟しています。BCは綿のサプライチェーンにおける多様なステークホルダーと連携し、環境、農村、綿生産地の経済について、測定可能かつ継続的な改善を推進しています。



※ ベターコットン (BC)、オーガニックコットン (GOTS 認定済み)、Fairtrade 認定済み、リサイクルコットン (GRS 認定済み)、Cotton Made in Africa (CmiA) 認定済み、U.S. Cotton Trust Protocol 認定済みの綿。

安全で高品質な 製品・サービスの提供

アシックスは、製品とサービスを通して世界の人々の心身の健康を支えており、それらを高品質かつ安全なものにすることは、私たちの責務です。製品の安全性と品質を保証する仕組みを運用し、お客様の期待に応え、適用される法規制を遵守するよう、継続的に取り組んでいます。

当社は、製品の安全性と品質を向上させるために、それぞれの部署が果たすべき役割と責任を定めています。さらに、材料、部材、および製品に関する安全性と品質の基準を継続的にアップデートし、製品の開発と生産を通じて適用しています。

また、開発段階ですべての製品を対象に安全性と品質についての審査を実施しています。徹底した安全性への取組みは、2024年12月に発効されたEU一般製品安全規則(GPSR) に沿ったものとなっています。

2024年、日本では製品の不良を理由とする自主的な製品リコールが2件ありました。1件はデザイン上のスペル間違いが原因であり、もう1件は製品の耐久性不足が原因でした。

アシックスは、マーケティングやラベリングなどの製品情報に関するコミュニケーションを審査するシステムも運用しています。その目的は、それらの内容が合理的根拠に基づいており、お客様に誤認を与えないものであることを確認することです。これらの活動は、製品およびサービスの広告宣伝物などの表示についてのガイドラインに基づいて行われています。また、環境と社会に関するコミュニケーションが正確で誇張されることのないよう細心の注意を払っています。2024年には、材料組成についての商品情報の誤りが1件ありました。

製品の安全性と品質を保証する仕組みには、社員およびサプライヤー向けの研修や、製品事故・製品不良が発生した場合の対応プロセスが含まれており、バリューチェーンのあらゆる段階で製品の安全性と品質が一貫して保たれるようにしています。

[*詳しくはホームページ「製品とサービスの品質」をご参照ください→](#)



制限化学物質の管理

業界との連携

アシックスは、安全性とサステナビリティの取組みに基づいて、製品に含有する有害な化学物質を制限する管理を行っています。2013年から、「アパレルおよびフットウェアに関する国際的な制限物質リスト管理グループ：Apparel and Footwear International RSL Management (AFIRM) Group」に加盟し、アパレルおよびフットウェアのサプライチェーンにおける制限化学物質の使用とその影響を削減するため、業界と連携しています。当社は、最新のAFIRM制限物質リスト(AFIRM RSL)を使用して、人にも環境にも配慮した安全性の高い製品の提供に努めています。

PFASの使用削減

有機フッ素化合物(PFAS)の規制が世界中でますます強化されています。2016年以降、アシックスではPFASを含まない防水剤(DWR)の使用を徐々に増やしており、2024年現在では、規制のない地域での必要不可欠な用途を除き、PTFEを含めたあらゆる用途でPFASの意図的な使用を行っていません。さらに、米国カリフォルニア州でのPFAS規制に従い、2025年1月以降に米国でPFAS含有製品を販売しないよう、在庫管理を行いました。私たちは、引き続き世界の最新PFAS規制を遵守し、当社の製品が安全性と環境に関する最も厳しい基準を満たすように取り組んでまいります。

揮発性有機化合物(VOCs)の使用削減

フットウェア、とりわけ高機能なスポーツ用フットウェアの製造には、接着剤の使用を伴います。従来、フットウェアの製造には、揮発性有機化合物(以下VOCs)を含む有機溶剤をベースとした接着剤が使用されてきました。しかし、これらの有機溶剤は人の健康や環境に悪影響を与える可能性があります。私たちは2011年以降、水をベースとした接着剤へ切り替えることで、VOCsの使用を削減してきました。2024年には、当社の戦略的工場におけるVOCsの使用量は3,944トンと推定されました。この数字は、工場での廃棄量を含む、接着剤などの合計消費量の計算に基づいています。すべてのVOCsを慎重に管理し、環境および健康への影響を最小化するよう努めています。

財務的影響を含むシナリオ分析（TCFD）

当社はダブルマテリアリティアプローチによって、サステナビリティでの重要なテーマを決定しています。気候変動に関しては、アシックスが地球の環境に与える影響だけではなく、気候変動による財務的影響を含む当社の事業活動に与える影響を考慮する必要があります。それを判断するために、当社は気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）にしたがって、2023年にすべてのビジネスを対象としてシナリオ分析を実施し、想定される将来シナリオのもとでの事業戦略のレジリエンスを把握しました。

この分析では、1.5℃、2℃、4℃シナリオを想定しました。気候変動に関係するリスクと機会を分析するにあたり、ネットゼロへのロードマップを反映させるために、2030年と2050年を時間軸に設定しました。

このシナリオの選択は、2030年時点では+2℃と+4℃のシナリオではほぼ同じ気温変化が起こると言われているためであり、物理的リスクの影響は2030年以降に大きくなると予想されているためです。

- ・ IEAのシナリオ —— 移行リスクとの関連性が深くなっています。具体的には、複数のIEA科学シナリオ、すなわち1.5℃についてはIEA NZE 2050、2℃についてはEA APS、そして最大4℃についてはIEA STEPSを参照しました。
- ・ RCPのシナリオ —— 物理的リスクとの関連性が深くなっています。具体的には、複数のRCP科学シナリオ、すなわち2℃についてはRCP 4.5、4℃についてはRCP 8.5を参照しました。

当社製品に使用する材料の価格動向や製品表示規制などのパラメータは、関連するコストに影響を与えられえます。関連するステークホルダーが、報告および表示の方法を可能な限り整合させることを目指すと仮定しました。そのため、個別に対応するためのコストは含めていません。

当社の製造拠点の所在地や主要マーケットの暑さ指数などのパラメータは、気候リスクのレベルに影響を与えられえます。2030年に向けて、主要な製造拠点や主要マーケットは基本的に変わらないと仮定しました。そのため、他の場所に対応するためのコストは含めていません。

分析の選択肢としてシナリオと併せて、2030年と2050年についてはSSP2を使用しました。このシナリオを使用し、定量的に分析を行いました。

※詳しくは「統合報告書 2023」P50をご参照ください →

TCFDに即した情報開示

私たちはスポーツメーカーとして初めて気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明し、それに即した情報開示を積極的に進めています。シナリオ分析に基づくリスクと機会を特定し、そのインパクト・対応策を分析し、事業戦略へ反映しています。

	リスクの内容	事業へのインパクト	財務インパクト* / 年	対応策
移行リスク	原材料価格の変動	石油由来原材料の調達コストの上昇	43億円 (2050年、4℃)	→ 財務影響を抑えた材料目標・ロードマップの策定 → サプライヤーとの連携強化
	製品表示規制の導入	規制への対応のためのシステム導入コスト・人件費の増加	13億円	→ 規制を早期に理解し、必要なリソースを確保 → 製品のカーボンフットプリント表示
物理的リスク	気温上昇によるスポーツ時間の減少	スポーツ機会（時間）の減少に伴う製品の買い替え頻度減少による売上の減少	24億円 (2050年、4℃)	→ 気温が上昇しても対応できる製品の拡大 → 屋外スポーツができる機会が減少しても対応できるサービスの展開
	台風、洪水の激甚化によるサプライチェーンの操業停止	生産委託先工場の浸水に伴う操業停止による売上機会の喪失	7億円	→ 自然災害リスクが高い地域にある生産委託先工場を認識したソーシング戦略

*2022年度のデータに基づき算出

機会の内容

機会

顧客基盤の拡大

→ 気候変動への積極的な取組みを通じて新たな顧客層へのエンゲージメントを高める

低炭素製品・サービスの開発・拡大を通じたイノベーション創出

→ サステナビリティと機能性を追求することでイノベーションを創出
→ CO₂排出が少ない製品・材料の開発
→ CO₂排出が少ない価値創造（新ビジネス領域）の特定、構築

気温上昇に対応した製品・サービスの展開

→ 人間工学研究の知見やデジタルを活用し、どんな環境下でも快適にスポーツを楽しめるソリューションを提供

サステナブルファイナンスの活用

→ 企業のサステナビリティパフォーマンスと透明性を向上し、グリーンボンドなどの積極的な活用により、効率的な資金調達を実施

Message From the COO

デジタルイノベーションをコアとした

Global Integrated Enterpriseへの変革を通じて気候変動対策を促進する。

気候危機は目に見える形で進んでおり、気温は確実に上昇し、異常気象事象は増え続け、毎年世界のどこかで気候変動に関する事象が発生しています。これらは、世界中の地域社会、当社の事業活動、そしてスポーツ業界に脅威をもたらしています。

しかし、我々には希望があります。本レポートでは、当社自身あるいはビジネスパートナーや業界のステークホルダーとの協働により、環境への影響を低減し、気候変動に対応するためにやってきたさまざまな取組みについて示しています。当社は、2050年までにネットゼロを達成するという野心的な目標を掲げています。ネットゼロを達成するための取組みとして、再生可能エネルギーへの切り替えを促進し、循環型ビジネスモデルへの転換を進め、低排出量のイノベティブな製品の投入を行っています。

ネットゼロを実現するべく、アシックスは、デジタルイノベーションをコアとした、「Global Integrated Enterprise (GIE)」に向けた変革を加速しています。全世界でのサプライチェーンのデジタル変革と強固なデータプラットフォームを通じて、透明性、トレーサビリティおよび気候変動への取組みを強化しています。そのような取組みを通じて、サプライチェーンの脱炭素化を進めており、これはネットゼロ実現のために欠かせないものと

なっています。また、デジタルを活用し、人権デュー・ディリジェンスの支援、ランニングエコシステムの拡大、および「Run for Reforestation」のようなイニシアティブを通じた消費者のエンゲージメントなどを推進しています。

当社のサステナビリティ戦略は人々の心身の健康と環境の配慮に焦点を当てており、消費者の皆様への製品・サービスの提供から、サプライチェーンの労働者の人権尊重に至るさまざまな施策によって、人々の心身の健康を支援することを目指しています。本レポートをお読みになり、当社の取組みをご理解いただけますと幸いです。当社の多様な活動を通じてコミュニティが強化されていることを、私は誇りに思っています。

2025年以降、アシックスは、「中期経営計画2026」と気候変動の目標の達成に向けた取組みを継続してまいります。この目的に向けての進捗状況については、今後のレポートで詳しくお伝えいたします。

代表取締役社長COO 富永満之



Appendices

チャプターハイライト

データテーブル **50**

当社の
レポーティングについて **51**

PEOPLE データテーブル

従業員

各地域の従業員数	2022	2023	2024
日本	1,530	1,472	1,351
北米地域	1,230	1,314	1,206
欧州地域	1,542	1,556	1,584
中華圏地域	1,046	1,133	1,289
オセアニア地域	240	274	308
東南・南アジア地域	373	439	526
その他地域	795	630	713
グループ全体	2,130	2,109	2,010
合計	8,886	8,927	8,987

男女賃金格差

男性の賃金に対する女性の賃金の割合（2023～2024年のデータに限る）	79.8%	71.6%
--------------------------------------	-------	-------

障がい者雇用比率（アシックス本社のみ）
（2023～2024年のデータに限る）

2.9%

3.1%

サプライチェーン

トレーニング参加者と監査工場数	2022	2023	2024
トレーニング参加者数	30	90	100以上
監査実施工場数	36	71	87

PLANET データテーブル

スコープ1

CO ₂ 排出量（単位:トン）	2022	2023	2024
オフィス	1,488	1,669	1,802
配送センター	846	765	797
工場	295	286	316
小売店	404	396	346
スコープ1 合計	3,034	3,116	3,262

スコープ3

CO ₂ 排出量（単位:トン）	2022		2023		2024	
1. 購入した製品・サービス	675,053	82.7%	596,452	82.8%	651,189	83.9%
2. 資本財	14,936	1.8%	18,452	2.6%	14,651	1.9%
3. スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動	882	0.1%	894	0.1%	820	0.1%
4. 輸送、配送（上流）	61,641	7.6%	48,433	6.7%	46,928	6.0%
5. 事業から出る廃棄物	40	0.0%	31	0.0%	46	0.0%
6. 出張	2,621	0.3%	4,465	0.6%	5,382	0.7%
7. 従業員の通勤	437	0.1%	416	0.06%	452	0.1%
8. リース資産（上流）	-		-		-	
9. 輸送、配送（下流）	7,981	1.0%	6,531	0.9%	7,396	1.0%
10.販売した製品の加工	-		-		-	
11. 販売した製品の使用	18,143	2.2%	16,275	2.3%	17,050	2.2%
12. 販売した製品の廃棄	34,532	4.2%	28,465	4.0%	32,102	4.1%
13. リース資産（下流）	-		-		-	
14. フランチャイズ	-		-		-	
15. 投資	-		-		-	
スコープ3合計	816,266		720,414		776,017	

スコープ1+スコープ2+スコープ3 合計 840,332 741,619 793,582

* アシックスはサプライチェーンでのバイオ燃料の使用を確認しており、サプライヤーと連携してデータ収集を開始いたします。今後、アシックスは、使用されたバイオ燃料の使用量を把握し、バイオ燃料に関係するGHGプロトコルでの変化に合わせた計算を準備および開示するための活動を進めてまいります。

フットウェア一次生産委託先工場の環境パフォーマンス

カテゴリー	単位	2015(基準年)	2020	2021	2022	2023	2024
CO ₂ 排出量	kg/足	2.45	1.42	1.55	1.64	1.77	1.57
水	m ³ /足	0.034	0.027	0.024	0.021	0.024	0.024
廃棄物	kg/足	0.021	0.019	0.008	0.022	0.043	0.043
リサイクルまたは回収された廃棄物	トン	12,606	4,962	6,922	9,710	6,568	11,429

スコープ2（マーケット基準）

CO ₂ 排出量（単位:トン）	2022	2023	2024
オフィス	1,431	1,664	925
配送センター	2,088	2,163	1,731
工場	986	624	631
小売店	16,528	13,638	11,017
スコープ2 合計	21,032	18,089	14,304
スコープ1+スコープ2 合計	24,066	21,205	17,565

スコープ1+2

CO ₂ 排出量原単位(売上高百万円あたり)(単位:トン-CO ₂)	2022	2023	2024
	0.050	0.037	0.026

「サステナビリティレポート2024」の発行にあたって

アシックスのダブルマテリアリティ評価の結果を基にして作成されたサステナビリティレポート2024では、重要テーマにわたる当社のサステナビリティのビジョン、戦略、目標および活動について説明しています。

サステナビリティに向けた当社の取組みは、2023年に策定された中期経営計画2026に基づいて行われています。この計画では、2050年ネットゼロという排出目標を含む、2030年および2050年の長期的な目標の途上となる2026年の目標が設定されています。

本レポートは、継続的な報告の一部であり、2024年における当社のサステナビリティパフォーマンスが反映されています。サステナビリティレポート2024は、2025年6月30日に英語版が発行されています。本レポートはそれを日本語に再編集したものです。

英語版のサステナビリティレポート2024に掲載している2024年のCO₂排出量（スコープ1、スコープ2、スコープ3 カテゴリー1 購入した製品・サービス）、2024年のエネルギー使用量および2024年の株式会社アシックス単体の女性管理職比率は、英語版のサステナビリティレポートにおいて第三者保証を受けています。

2024年のレポートの対象期間は、2024年1月1日から2024年12月31日までとし、アシックスと連結子会社を対象としています。このレポートは、アシックス統合報告書と併せて使用されることを目的としています。統合報告書は、サステナビリティがどのように当社のコアバリューと事業戦略に組み込まれ、価値創造を高めているかを示す、より広範な視点を提供しています。

ほかに指定がない限り、共有されている情報は、アシックスの全世界での活動が対象となっています。本レポートは、GRIスタンダードにしたがって作成されました。

当社のサステナビリティ活動はステークホルダーからの情報によるものであり、活動および本レポートについてのフィードバックを歓迎いたします。





©2025 ASICS Corporation.
All rights reserved.


sound mind, sound body

1-2-4, Daiwa Kobe Building, Sannomiya-cho, Chuo-ku,
Kobe, Hyogo 650-0021, Japan
+81-(0)50-1745-2248
www.ASICS.com