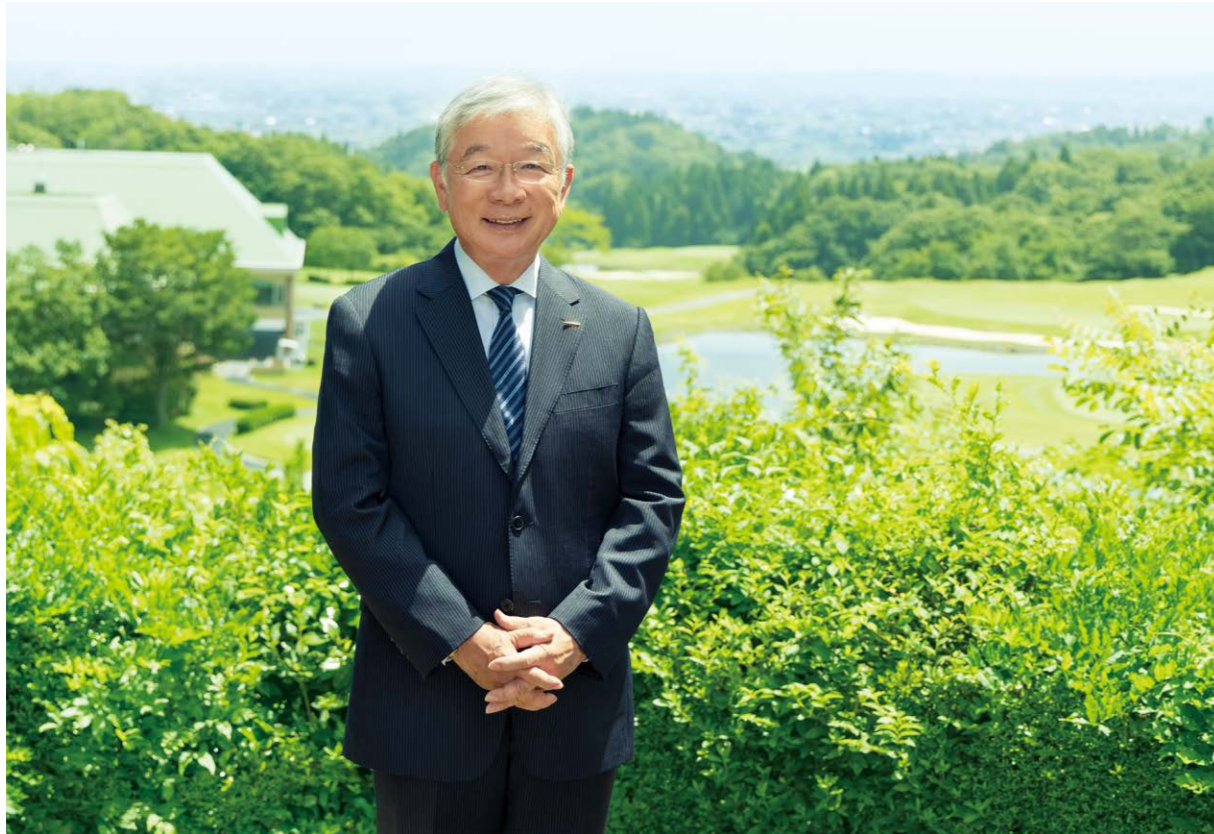


A large, leafy tree in a grassy field with two wooden chairs in the foreground. The tree is the central focus, with its thick trunk and dense canopy of green leaves. The chairs are simple wooden Adirondack-style chairs, one slightly larger than the other, positioned on the grass in the lower right quadrant. The background is filled with more trees and foliage, creating a lush, natural setting.

GOVERNANCE

- 70 会長メッセージ
- 74 社外取締役メッセージ
- 78 取締役一覧
- 80 監査役、執行役員一覧
- 81 コーポレート・ガバナンス
- 84 会社情報

会長メッセージ



創業の精神の次世代への継承を、
本質的なガバナンスの強化と捉え、
持続的な企業価値向上に向けた
自身の責務を果たしていきます。

代表取締役会長
西田 明男

「俺がやらねば誰がやる」の精神で 突き進んだ創業者

富山県に流れる小矢部川に育まれた、豊かな穀倉地帯である西砺波郡津沢町（現富山県小矢部市）に設立されたのが、ゴールドウインの前身である株式会社津澤メリヤス製造所です。私は子どもの頃からそこで理想を追い求める、創業者西田東作の姿を目の当たりにしてきました。彼の理想とは、「スポーツを通じて人々の生活を豊かにすること」でした。戦後復興の中で、スポーツには人々を勇気づける力があり文化として広がる、とその可能性を直感した彼は、当社をメリヤスメーカーからスポーツ専門メーカーへと転身させていきました。1964年のオリンピック東京大会でそれまで抱いていた直感

を確信に変えた彼は、先行する競合他社に対抗するために、海外の一流ブランドとライセンス契約を締結するなど、国内市場に向けたマルチブランド化を進めていったのです。多様化する顧客の要望に応え、ブランド事業を推進し、従来のスポーツ市場からスポーツ・ライフスタイル市場まで事業領域を拡大していきました。中でもアウトドアが人々の日々の生活に溶け込み、老若男女に広がる先駆けとなったのです。「俺がやらねば誰がやる」という言葉を絶えず口にし、社員と危機感を共有しながら幾多の困難を乗り越えていった姿は、私の目にまるで「機関車」のように映っていました。

実需型ビジネスモデルへの転換

私が事業を継承したのは2000年のことです。多角化事業の整理によって大きな損失を計上した直後であり、1990年代から続く需要低迷を背景に、存亡の危機に立たされていた時期でした。人員整理等のリストラも行わざるを得ず、毎日重い足取りで会社に向かっていったのが、当時の偽らざる心境です。しかし、投げ出すわけにもいかず、「会社を存続させること」が自身の責務であると気を取り直し、まずはブランド力、財務基盤、製品開発力を強化し、市場・顧客ニーズに即応し、透明性の高い経営を行う意志を込めた「強い、速い、きれいな経営」という経営指針を掲げました。危機をもたらした本質的な問題は、1990年代のスキーブームをはじめ一時的なトレンドを追いかけ、他社との同質化競争に明け暮れていたことにありました。その結果、ブームが去った途端に一気に抱えることになったのは、膨大な過剰在庫です。さまざまな企業が市場から退場していくのも目の当たりにしました。当時はお客さまを見るのではなく、競合のみを見ていたのです。したがって、当社ではそれまでの卸売り販売中心のビジ

ネスから、直営店等の自主管理売場を通じて消費者ニーズを的確に把握し、発注流動管理を徹底し、調達総量を厳しく管理する「実需型ビジネスモデル」への転換を推し進めてきました。当時の商慣行を覆すことについて、内外から多くの反発を受けましたが、創業者は一言も反対意見を言わずに任せてくれたことが、数少ない嬉しい思い出として残っています。試行錯誤を繰り返し、辛抱強く社員に意識と行動変容の必要性を問い続け、約10年かけて実需型ビジネスモデルを定着させ、販売ロス率や在庫削減で目に見える成果が現れはじめました。その後の2011年、当社は復配を果たすこととなります。振り返ると、無配の期間が長く続く中、配当の代わりに当社の新製品の株主優待でご容赦いただいた株主の皆さまには、たくさんの応援のお言葉をいただき、数多くの金融機関やお取引先にもご支援いただきました。復配時に、株主の方からいただいた祝福のお言葉を思い出すたびに胸が熱くなります。こうした支えていただく方々のご期待にお応えするために、実需型ビジネスモデルの磨き上げを続けていった結果、現在では社員一人ひとりが自分ごととして捉えるようになり、販売ロス率は当初の20%から現在では1%台にまで低下するなど、当社の競争力の基盤になっています。しかし私には、20年をかけて得たこうした成果も、現状に満足した途端に坂道を転げ落ちるように失いかねないという切迫感があります。そうした危機感を持って、引き続き市場から求められるビジネスモデルを築き上げていきたいと考えています。

ゴールドウインならではの サステナビリティ

三重県伊勢市にある神宮は、2000年を超えて原生の姿をとどめる神域の森「神宮の森」に囲まれて

います。木にも人にも寿命がありますが、遠い未来を見据えながら何世代にもわたり自給自足や循環を守りながら自然と共生し、同じ空間をそこに残す。こうした神社の精神性に限らず、日本人として先人から受け継がれてきたものは、大切に守っていくべきというのが私の考えです。そしてそうした日本の文化の中に、現代において企業や社会に求められているサステナビリティの考えが、埋め込まれてきたと考えています。

短期的に利益を追求する従来の資本主義から、長期的にさまざまなステークホルダーのバランスを取りながら経営を行う「ステークホルダー資本主義」への軌道修正の必要性が、世界中で叫ばれています。しかしこれは、当社を含む日本企業の多くが自然に経営の中で実践してきたことではないかと思います。日本には長寿企業が諸外国に比べて格段に多いことが、それを如実に物語っています。当社はSDGs(持続可能な開発目標)やESGといった世の中の潮流や外的要請に対して、定量目標ありきで形式的に対応したり、何か全く新しい経営手法を取り入れたりしているわけではありません。これまで追求してきた持続可能な経営と企業理念を、ESG経営として長期ビジョン「PLAY EARTH 2030」の中に落とし込み、事業と環境の両面からサステナビリティに関する取り組みを進めています。

私は、取締役会議長としてコーポレート・ガバナンスの強化に軸足を置いています。ガバナンスについてもさまざまな外的要請があります。それらの多くが効率主義的な経営手法をベースとするものであり、形式面ですべてに対応したとしてもそれが日本企業の経営改善につながるとは限らないと考えています。企業の判断に委ねられている場合は、それがあくまで長期的な企業価値向上に資すると判断した場合に限り、当社に合った形で導入することが基本的な考え方です。社外取締役については、当社

の事業に直結するアスリートとしてのご経験、グローバルな企業経営に関する幅広いご知見、企業法務のノウハウなど大変バランスよく、かつ的確なご提案を頂戴しています。現中期経営計画の策定に際しても、大変参考になるご意見をいただきましたし、数々の厳しいご指摘もいただいております。工場や投資先等への視察をはじめ、当社の情報を把握していただいた上で、適切なアドバイスを監視・監督をいただいております。

何よりも当社の本質的なガバナンスの強化と言えるのは、企業理念や創業の精神をしっかりと継承し、一人ひとりの社員の想いと当社の目標を一致させていくことであると考えており、それこそが当社のサステナビリティの基盤だと考えています。

変えながら守り抜くべき創業の精神

2022年7月に伊勢神宮の大宮司に就任された久邇大宮司は、ご就任時に「ただ同じことを繰り返すのではなく、時代に応じたものを柔軟に取り入れていくことで初めて、長きにわたり伝統を継承していくことができる」という旨のお言葉を述べられました。これは、企業経営にも当てはまる真実であると強く共感しています。

創業者の「俺がやらねば誰がやる」という言葉には、常に危機感を持ち続け、従来の枠を越えて新しい領域に挑戦していく姿勢の大切さが込められています。ものづくりにおいては、「目に見えるところは誰でも気を付ける。しかし見えないところに細心の注意を払うのがメーカーの良心だ。」という言葉をよく口にしていました。製品開発の際に、素材まで遡って機能性を追求する姿勢は、今日のゴールドウインの差別化の基盤となっています。こうした創業の精神を継承し続けてきたことが、一方で、実需型ビジネスモデルを絶え間なく磨き続けるなど、既存の事業を徹

底的に深化させながら、他方でSpiber株式会社との協働による構造タンパク質素材「Brewed Protein™」の開発に象徴されるように、柔軟に外の世界に飛び出していくという、相反する特性が共存する企業文化として70年余りの歴史を刻む原動力となってきました。

2022年度の当社の連結売上高は創業以来初めて1,000億円を超えました。強靱な財務体質と業界随一の収益性を背景に、期末の株価も12,000円を超えています。1999年に記録した、63円という上場来安値を知る私からすると隔世の感があります。こうして企業規模が大きくなればなるほど、社会に対して襟を正していかなければなりません。また2000年代に新卒採用を抑制した結果、キャリア採用者の割合が7割を超えているなど、かつての厳しい時代を知らない社員が増えています。私は、売上高が1,000億円を超えたことに対して感慨にふけるどころか、むしろ強い危機感を抱いています。

「西田東作商店」から脱却し、自律性がある強靱な企業集団に変えていく役割を自認してきた私は、2020年に経営のノボンを渡辺社長に引き継ぎました。渡辺社長はまさにゴールドウインの企業文化を体現する人物として、地球環境問題の解決をはじめ、向かうべき方向性を指し示し、社員やパートナーを巻き込みながら新たな挑戦を続けています。私はその傍らで、ゴールドウインが今後100年、その先も持続的に発展していくために、創業の精神と企業文化を、時代に合った形で次世代に継承していくことに、全身全霊を傾けていく考えです。

先人に感謝しながら、未来に向けて歩む

当社の富山本店の近くに「遺徳の碑」があります。この碑は、さまざまな苦難を乗り越えて会社の

発展を支え続けてくれた先人たちの功績を称え、その遺徳を偲びたいという想いを込めて創業者の西田東作が建立しました。私もその想いを受け継ぎ、毎年、株主総会の後にこの碑の前で慰霊祭を開催し、経営幹部全員がこの碑を参拝しています。2023年は、コロナ禍が落ち着きを見せていることもあり、遺族の方々もお招きして開催しました。こうして株主の方々と同じように、先人にもゴールドウインの現況をご報告し、スポーツを文化に昇華させていき、困難を乗り越えていった先人に思いをはせ、感謝することが、企業文化の継承のために大切なことだと考えています。

創業時の熱い想いと絶え間なく続けてきた努力、そしてスポーツを通して社会に貢献する志を継承し、ゴールドウインは長期ビジョンの実現に向けて着実に歩みを進めていきます。ステークホルダーの皆さまには、当社の取り組みにご理解を賜り、今後とも一緒に手を携えて進んでいただければ、ありがたく存じます。

代表取締役会長

西田明男



毎年、厄年を迎えた従業員と伊勢神宮を参拝

社外取締役メッセージ

ゴールドウインの社外取締役4名に、当社が今後も持続的に成長していくために、社外取締役の役割、経営全般やガバナンスに対する評価、当社に対する期待についてメッセージをいただきました。

社外取締役
森口 祐子

ゴールドウインとの関わりは、1980年代後半に、「エレッセ(ellesse)」のゴルフウェアづくりに「アドバイスをもらえませんか?」とお声掛けいただいたのがきっかけです。私自身も富山県出身ということもあり、とてもよいご縁をいただけたと思っています。

ゴルフの動きは、一見、優雅に見えますが、競技ゴルフとなれば、スイング中の一瞬の動きにも対応できる素材や機能性が備わっていないとよいパフォーマンスが発揮されません。また、一年を通して楽しめるため、寒暖差に合わせたウェア、気象条件の変化への対応等、快適な着心地の良さと同時にファッション性も求められます。当時私は、斬新なデザインやイタリアのトリコロールカラーに身を包み、大いに気持ちが高まり、試合に臨んでいたことが昨日のこのように思い出されます。スポーツウェアの着心地は、安全・安心につながり、競技者のやりが

いや生きがいをも支えたと感じています。

2023年で、ゴールドウインの社外取締役となり8年。需要と供給のバランス、消費者心理、次世代に思いをはせるサステナビリティ、働き方改革、男性育児休業、女性リーダーや管理職比率等、外的・内的要因はさておいて、会社経営の難しさを痛感しています。私自身は、経営の専門的アドバイスはできないものの、ゴルフを通して学び得た教訓を少しでも活かせたらと取り組んでいます。また、ゴルフを楽しみながら経済界の方々とご一緒にできた経験は、大きな財産となっています。

ゴールドウインの近年の業績成績向上には目を見張るものがあります。マルチブランドを扱うゴールドウインの特長・特性を活かしながら品質向上にも取り組んできたことや、柔軟な発想による開発等、たくましく感じています。ただ、私が就任直後の総会において、「桃栗三年柿八年。実がなるまでに時間がかかることはわかっているが、会社の実はいつ成るのか!?!」と、応援と心配が入り混じった株主からの「喝」をいただいたことは、忘れることができません。プロスポーツに身を置き、結果がすべてだと思いき生きてきた者としては、厳しいながらも期待を込めていただいた言葉とも受け止めていました。「初心忘れず」戒めながら務めさせていただきます。



社外取締役
秋山 里絵

ゴールドウインの社外取締役となって5年目になります。私は、20年以上、企業法務を主な業務分野とする弁護士として働いてきましたので、コンプライアンスやリスク管理の面については、特に注意して検討するようにしています。弁護士という立場上、ついリスクが目が行きがちですが、近年はコーポレート・ガバナンスにおいて、適切なリスクテイクを後押しすることが求められています。そのため、単にリスクを低減する方向だけでなく、適切なリスクを取ることにについても意識して、バランス感覚を持つように心掛けています。

また、社外取締役は、株主目線で会社の業務執行を監督するということが役割のひとつだと思いますので、取締役会で報告される業務や、議案の内容について、株主目線から見て合理的か、論理的かということを確認するように努めています。

当社の取締役会では、取締役や監査役が自分の意見を発言できる雰囲気があると思います。しかし、取締役会の議題や報告事項が多いため、取締役会では議論をする時間が十分に取れないということもありました。そのため、2022年から、取締役・監査役のオフサイトミーティングを行い、中長期的な経営課題について話し合う時間を取ることにしました。いつもと違う環境で忌憚なく話し合いができるので大変有意義なのですが、それでも時間が足りないと思うくらいです。このように、取締役会の運営については改善をしながら進めています。

アパレル業界は、環境負荷が比較的大きな産業だと考えられており、当社にとっても、環境負荷の低減は重要な課題です。当



社は、温室効果ガスや廃棄物の削減に積極的に取り組み、また、リサイクル・リペアを推進して、お客さまにもこのような活動に参加していただくように働きかけています。さらに、最近取り組みを始めた「PLAY EARTH PARK NATURING FOREST」では、子どもたちに遊びやスポーツを通して地球を感じてもらい未来の環境を守る心を育てるなど、ユニークな活動を目指しています。経営陣も社員の皆さんもサステナビリティや循環型社会については強い意識を持って業務に当たっていると思います。このような当社の取り組みが、お客さまにも支持されて、大きな輪となって、循環型社会・サステナブルな社会を実現する原動力となることを期待しています。

社外取締役
好本 一郎

私 が取締役を拝命してから2023年度で3年目になります
が、この間、ゴールドウインは急速に事業を発展させ、
並行してコーポレート・ガバナンスの整備を進めてきました。

2023年3月期には初めて売上高1,000億円を突破すると
ともに各利益においても創業以来の最高値を達成、5カ年の中
期経営計画のゴールは上方修正し、同時に財務体質も強化し
てきました。その一方で、経営管理組織や内部統制システムの
充実などコーポレート・ガバナンス体制の整備を進め、社会の要
請に応えるとともに、今後の成長に向けた企業の基盤を固めて
きました。

このように順調な歩みを記した2年間でしたが、ゴールドウイン
のポテンシャルや社会的使命を考えれば、これはあくまで次の
時代に向けての第一歩です。このことは役員メンバー全員の
共通認識であり、今後の成長に向けた事業ビジョンやこれから

のゴールドウインの存在意義等について、オフサイトも含め、さ
まざまな形でのオープンな議論を始めています。

「スポーツを通じて、豊かで健やかな暮らしを実現する」という
MISSIONは揺るぎませんが、今後想定される事業環境変化の
中で、これを買き、社会の要請に応えながら企業価値を継続的
に向上させていくためには、経営陣も自分自身を常に変化させ
る意識を持つ必要があります。まずは近未来へのビジョンを早
急に具体化し、社員とも共有した上で、必要な投資や変革に
踏み込む勇気を持つことです。

一方で、これと同様に大切になるのが、監督機能を堅持しな
がらも取締役会が業務執行側に権限を有効に移譲し、経営陣
がより迅速に思い切って判断できる環境をつくることです。これ
はコーポレートガバナンス・コードの趣旨でもあり、企業がそのサ
イズや活動領域を健全に広げる上で必ず必要となるポイントで
す。また、これには、市場環境の急速な変化に対応するために市場に近い場所での発想を尊重す
るという側面もあります。

この2年間、ゴールドウインはガバナンス体制整
備に注力し結果を出してきました。これを踏まえ、
これからはその運用の質をさらに向上させるステー
ジになります。企業経営は常にチャレンジの連続
ですが、株主価値最大化というゴールを目指すた
めにはそのチャレンジに立ち向かっていく必要が
あります。コーポレート・ガバナンスという枠組み
を守りながら、フレキシブルに新しいものに挑戦し
ていく姿勢を続けていきたいと思っています。

社外取締役
為末 大

ア パレルの役割を考えると、「思想」と「機
能」に集約されるのではないかと考えて
います。自分の考えや気持ちを表し社会的位
置を示す役割と、寒さや暑さをしのぎ危険から身
を守り快適な動きを促す役割です。スポーツアパ
レルは「機能」に主な価値を見出し発展してきま
した。ゴールドウインの面白さは、機能が最も求
められる競技スポーツというアイデンティティを持
ちながら、サステナブルな地球環境を守り共生し
ていくという思想を追求していることだと思います。

アパレルは、環境に大きく負荷をかけている産
業でもあります。地球にとってよりよいビジネスを
行うことはそう簡単なことではありません。サブ
ライチェーンは複雑であり、コストをすべて製品に反映させればお
客さまに満足していただくこともできません。これをやれば解決
するという魔法のような方法はなく、たゆまぬ工夫を繰り返すし
かないのだと思います。いくら綺麗な思想を掲げても、現実を変
えていなければ意味がありません。

ゴールドウインは「SPORTS FIRST」というタグラインを掲げ
ています。実はスポーツの定義は世界中でそれほど明確に定め
られているわけではありません。欧州ではチェスはマインドスポ
ーツと呼ばれ、スポーツ協会に含まれている国もあります。スポ
ーツとは何か。なぜスポーツが生まれたのか。なぜ人はスポーツを
行うのか。私は元アスリートですので、こうした疑問を常に持ち
ながら考えてきました。表面だけを捉えようと時代とともにぶれて
しまいます。以前テニスコートだった場所がフットサルコートに置
き換わることも少なくありません。昔は罰走と呼ばれていた長距







離走は、今や競技人口200万人を超える一大スポーツになっ
ています。目の前のスポーツにはトレンドがありますが、その根
底にある「人がスポーツを行う動機」は不変だと考えています。

私は人間には身体と環境の間で遊ぶことを喜ぶ性質が備
わっていると考えています。人は本質的に遊ぶ性質を持ってお
り、環境との間でやりとりするのを楽しみます。身体と環境、そ
のどちらが欠けてもスポーツは成り立ちません。

目の前の課題に注意を向けていると、つい本来の目的を見
失うことがあります。外部の視点を持ち、またスポーツをバック
グラウンドに持つ身として、「素朴な問い」を投げかけることを意識
しています。本質的に機能するガバナンスは「私たちは何者で
あるべきか」を常に意識し、社会に価値を提供し続け、組織も
またそれに合わせて柔軟に変わり続けることだと考えています。

監査役、執行役員一覧 ※2023年6月28日現在

監査役				
氏名・役職	常勤監査役 佐藤 修	社外監査役 塩原 明之	社外監査役 世一 秀直	社外監査役 森田 勉
主な略歴 社外監査役の選任理由	昭和62年4月 当社入社 平成18年4月 アクティブ本部販売部販売(東京) 平成23年4月 総合企画本部経営企画室経営 企画グループ 平成27年4月 総合企画本部経営企画室経営 企画グループマネジャー 平成31年4月 総合企画統括本部経営企画本 部経営企画室副室長 令和4年4月 管理本部経理部長 令和5年4月 監査役付 令和5年6月 監査役(現任)	昭和52年4月 三井物産(株)入社 平成17年6月 同社中部化学品部長 平成18年4月 同社工業材料事業部長 平成20年4月 同社内部監査部検査役 平成25年6月 三井物産インターファッション(株) 常勤監査役 平成28年10月 三井物産アイ・ファッション(株) 常勤監査役 平成29年6月 当社社外監査役(現任)	昭和52年4月 丸紅(株)入社 平成11年4月 MARUBENI TEXTILE ASIA(香港)代表取締役社長 平成15年4月 丸紅(株) テキスタイル製品部長 平成18年4月 同社繊維部門長補佐 平成20年4月 同社執行役員大阪支社長 平成22年4月 同社執行役員中国副代表 兼上海会社代表取締役 平成24年4月 丸紅インテックス(株) 代表取締役社長 平成30年6月 当社社外監査役(現任)	昭和52年4月 (株)北陸銀行入行 平成22年6月 同行執行役員融資第一部長 平成24年1月 同行常務執行役員 平成25年6月 (株)ほくほくフィナンシャルグループ 取締役 平成25年6月 (株)北陸銀行取締役常務執行 役員 平成28年6月 ほくほく債権回収(株)代表取締役 社長 令和元年6月 当社社外監査役(現任)
所有株式数	5,600株	—	—	—
取締役会出席状況(2022年度)	—	16回/17回	17回/17回	17回/17回
所属する 委員会	指名・報酬諮問委員会 ガバナンス委員会 ESG経営推進委員会	2022年度に開催された取締役会 17回のうち16回、監査役会18回 のうち17回に出席し、大手商社出 身で主に関連業種で培ってきた豊 富な知識・経験等に基づき、適宜 質問、意見表明等の発言を行いま した。	2022年度に開催された取締役会 17回のうち17回、監査役会18回 のうち18回に出席し、大手商社出 身で主に関連業種で培ってきた豊 富な知識・経験等に基づき、適宜 質問、意見表明等の発言を行いま した。	2022年度に開催された取締役会 17回のうち17回、監査役会18回 のうち18回に出席し、主に銀行経 営者としての豊富な経験と深い見 識に基づき、適宜質問、意見表明 等の発言を行いました。

執行役員

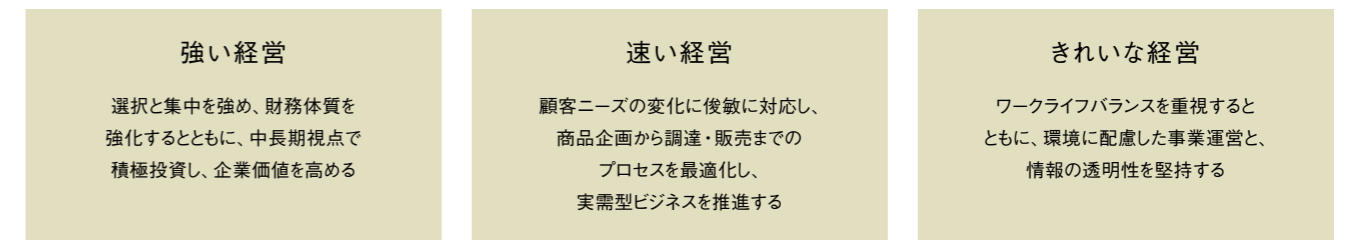
社長執行役員 渡辺 貴生	副社長執行役員 本間 永一郎	専務執行役員 白崎 道雄 (管理本部長)	専務執行役員 森 光 (事業本部長)	
常務執行役員 金田 武朗 (経営企画本部長)	常務執行役員 新井 元 (開発本部長)	常務執行役員 大井 保 (商品本部長)	執行役員 川田 慎二 (ゴールドウイン事業本部長)	執行役員 今井 豊 (販売本部長)

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

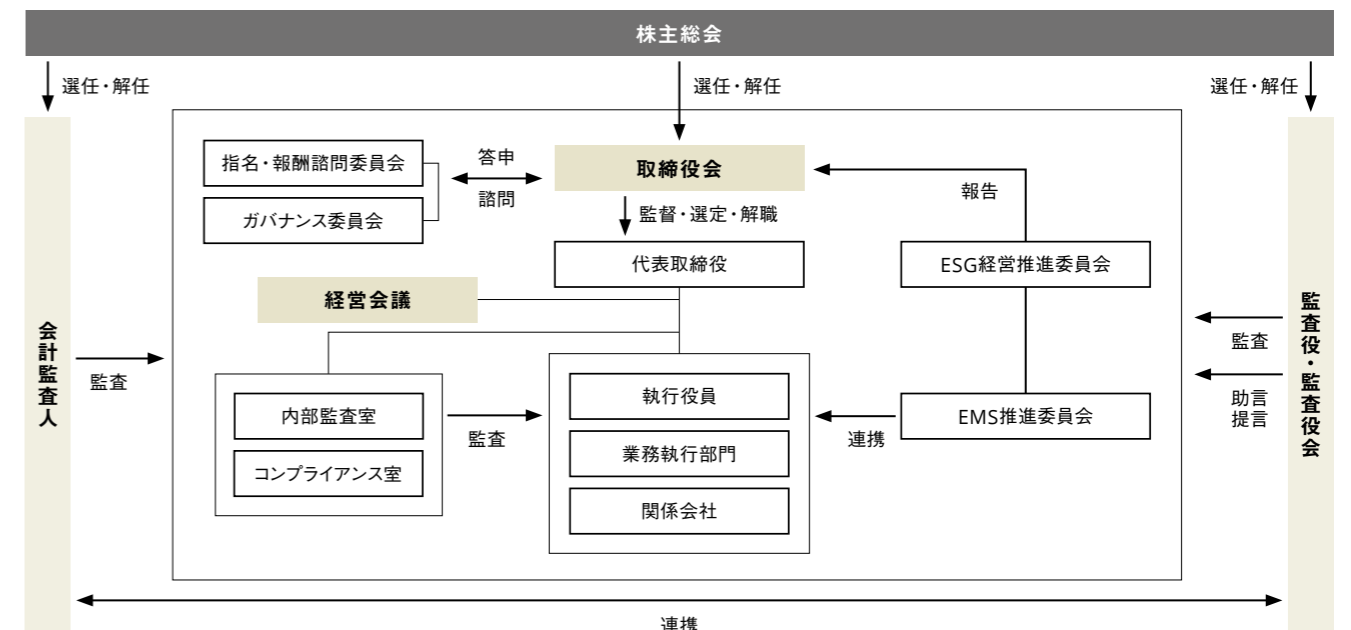
ゴールドウインはタグライン「SPORTS FIRST:スポーツ・ファースト」のもと、スポーツを通じて、豊かな健康生活を実現することを使命としています。

こうした企業としての社会的責任、すなわち法令等の遵守、内部統制の確立、顧客対応の向上、環境の重視、労働安全・衛生の徹底、人権擁護、社会貢献などを全うし、すべてのステークホルダーから信頼され、収益力の拡大ならびに経営体質の強化・改善を図り、長期的かつ安定した利益還元を維持することが、事業活動において不可欠であると認識しています。この基本的な考えのもと、コーポレート・ガバナンスを強化し充実させるため、経営の公正性と透明性の向上、的確かつ迅速な意思決定と効率的な業務執行に努めています。その考えは経営指針「強い、速い、きれいな経営」として、すべての役員に徹底されています。



コーポレート・ガバナンス体制

※機関設計:監査役会設置会社
※2023年6月28日現在



社外取締役 4名/10名	社外監査役 3名/4名	女性取締役 2名/10名
-----------------	----------------	-----------------

各機関の概要

機関	構成	活動
取締役会	議長：代表取締役会長 取締役10名、監査役4名	<ul style="list-style-type: none"> 重要案件の審議、経営の監督、経営方針の議論を行う
指名・報酬諮問委員会	議長：社外取締役 社内取締役3名、社外取締役4名	<ul style="list-style-type: none"> 役員（取締役、監査役）と執行役員のあるべき姿（役割・権限等）の定義付けと選任・解任審議 役員の報酬制度の検証 役員の後継者育成策の検討
ガバナンス委員会	議長：社外取締役 社内取締役3名、社外取締役2名、常勤監査役1名	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス・コードの要求事項の実効性向上 ガバナンス上の重要リスク対策の検討
経営会議	議長：代表取締役社長 取締役4名、執行役員5名、常勤監査役1名	<ul style="list-style-type: none"> 業務執行の決定と業務の執行を実施
監査役会	議長：常勤監査役 常勤監査役1名、社外監査役3名	<ul style="list-style-type: none"> 監査に関する重要な事項について報告を受け、協議を行い、または決議をする
ESG経営推進委員会	委員長：代表取締役社長 子会社を含む各部門の責任者	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画の掲げるESG経営の推進に関わる重要課題の進捗を確認する

取締役・監査役、執行役員の選任

取締役・監査役候補の指名にあたってはその経歴、識見および人格等を取締役会で十分に検討し、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会で審議された内容に基づき、取締役会で選任の適否を判断しています。また取締役会は、取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、解任またはその他処分を審議の上決定します。執行役員は、当社の企業価値を中長期的に向上させることに資する人材を取締役会の決議により選任しています。また、執行役員の解嘱については「執行役員規程」に解嘱の要件を規定しており、その要件に合致した執行役員は、取締役会の決議をもって解嘱されることになります。

指名・報酬諮問委員会の設置

当社は、機関設計として監査役会設置会社を選択しています。現在の取締役会の構成は総数10名、そのうち4名を独立社外取締役としています。併せて、「指名・報酬諮問委員会」を設置することで、独立社外取締役の適切な関与と助言を得る仕組みを確保しています。

指名・報酬諮問委員会設置の目的

取締役の指名、報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化を図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。

指名・報酬諮問委員会の権限・役割

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、その原案を決定します。

- ①取締役候補者の指名に関する事項
- ②取締役の解任に関する事項
- ③取締役の報酬に関する事項
- ④上記①から③に係る基本方針・基準に関する事項
- ⑤取締役の後継者計画（育成を含む）に関する事項
- ⑥上記のほか、取締役会が指名・報酬諮問委員会に諮問した事項

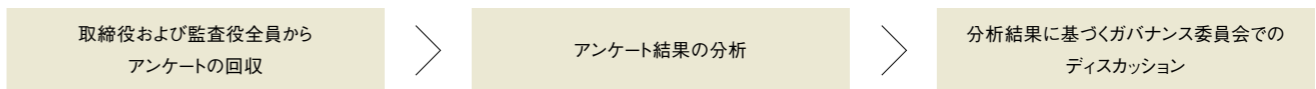
指名・報酬諮問委員会の構成

当社の指名・報酬諮問委員会は3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役とします。2022年度の指名・報酬諮問委員会は7名で構成し、そのうち4名を独立社外取締役としています。

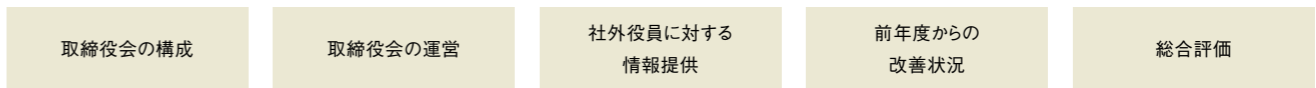
取締役会の実効性評価

当社は、毎年、取締役会の実効性の評価を行うこととしています。2022年度は、以下のプロセスにより取締役会の実効性を評価しました。また、アンケートの分析にあたっては外部機関からの助言を得ることで評価の透明性を高めています。2022年度は2022年12月にアンケートを実施し、2023年1月のガバナンス委員会でディスカッションを行いました。その結果、一部改善の余地はあるものの、実効性は概ね確保されていることを確認しました。

評価プロセス



主な評価項目



役員報酬

当社の役員報酬制度は、各役員の役割や責任に応じた公正な報酬体系とし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促すものとするを基本方針としています。また、客観性の観点から経済情勢や当社業績、他社水準等を踏まえての報酬体系、水準の見直し、併せて取締役候補者の指名と解任について、社外役員を過半数とする指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会において決定しています。具体的には、社内取締役の報酬は基本報酬、業績連動報酬および非金銭報酬により構成し、種類別の報酬割合については、指名・報酬諮問委員会の諮問を経た上で取締役会にて決定するものとしています。なお、種類別の報酬割合の目安は、基本報酬：業績連動（金銭報酬）：業績連動（非金銭報酬）=70：15：15としています。監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うものとしています。また、個人別の報酬額については、指名・報酬諮問委員会の諮問を経た上で、取締役会で、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内において、決定するものとします。

2022年度の状況（2022年4月1日～2023年3月31日）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	
取締役 (社外取締役を除く)	330	276	54	—	6
監査役 (社外監査役を除く)	18	18	—	—	1
社外役員	66	66	—	—	8

コーポレート・ガバナンスについての詳細は当社コーポレートサイトをご覧ください。
<https://corp.goldwin.co.jp/sustainability/governance>



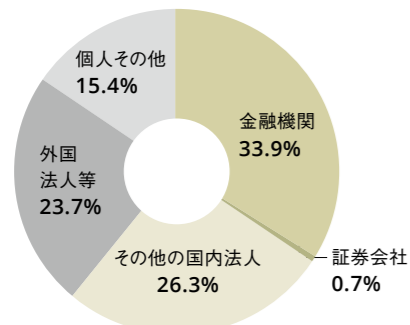
会社情報 (2023年3月31日現在)

会社概要

商号	株式会社ゴールドウィン (英文社名)GOLDWIN INC.
所在地	東京本社 〒150-8517 東京都渋谷区松涛 2-20-6 本店 〒932-0193 富山県小矢部市清沢210
設立	1951(昭和26)年12月
資本金	7,079百万円
従業員	2,555名(単体)
上場市場	東京証券取引所プライム市場
発行可能株式総数	184,000,000株
発行済株式の総数	47,448,172株
株主数	7,401名

株式情報

株主構成と大株主の状況

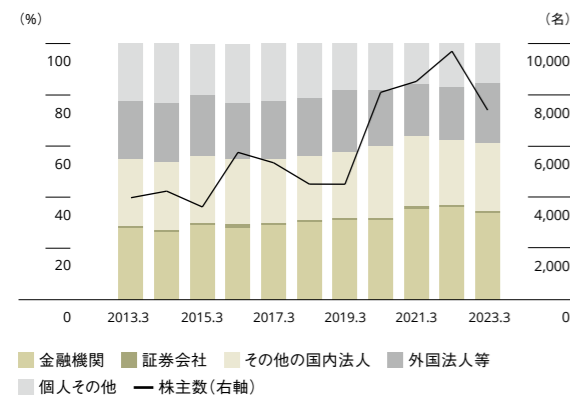


※ 金融機関の株式数には信託業務に係る株式が含まれています。

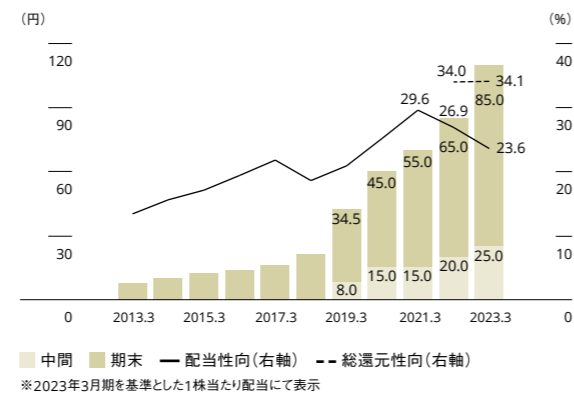
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,879	10.49
三井物産株式会社	4,367	9.39
コリア セキュリティーズ デポジトリー サムスン	3,377	7.26
コリア セキュリティーズ デポジトリー シンハン インベストメント	2,109	4.53
株式会社北陸銀行	1,980	4.26
株式会社北國銀行	1,735	3.73
株式会社西田	1,724	3.71
公益財団法人ゴールドウィン西田東作 スポーツ振興記念財団	1,692	3.64
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	1,472	3.17
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,459	3.14

※ 持株比率は、自己株式(933,407株)を控除して計算しています。また、自己株式には「株式会社日本カストディ銀行(信託E口)」が「従業員等に信託を通じて自社の株式を交付する取引」に係る信託財産として保有している当社株式は含んでいません。

株主構成の推移



株主還元と配当性向の推移



※2023年3月期を基準とした1株当たり配当にて表示

編集方針

本報告書は、株主・投資家の皆さまをはじめとする、さまざまなステークホルダーの皆さまとの対話を促進し、広く社会からの信頼を得ることを目的に制作しています。当社グループの考え方、取り組みをご理解いただくために、短・中・長期の価値創造に対する重要度とステークホルダーへの影響度に鑑み、重要性の高い事項をまとめました。なお、本報告書に掲載しきれない財務情報、非財務情報の詳細は当社コーポレートサイトにてご覧いただけます。



IR情報
<https://corp.goldwin.co.jp/ir>

- 中期5カ年経営計画
- 最新の決算のポイント
- 業績ハイライト
- 決算短信／四半期業績
- 有価証券報告書
- IR資料

※ その他、業績、株式情報などIRに関連する詳細情報をご覧ください。



サステナビリティ情報
<https://corp.goldwin.co.jp/sustainability>

- サステナビリティの考え方
- 環境／TCFD提言に基づく情報開示
- 人的資本の最大化
- サプライチェーン・マネジメント
- スポーツを通じた共生社会の実現
- コーポレート・ガバナンス

※ その他、ESG情報やデータブックなどサステナビリティに関連する詳細情報をご覧ください。

〈報告対象範囲〉

株式会社ゴールドウィンを中心に、ゴールドウィングループの子会社15社、関連会社3社(2023年3月31日現在)の活動について報告していますが、一部はゴールドウィン単体について掲載しています。

〈報告対象期間〉

2023年3月期(2022年4月1日～2023年3月31日)

※一部に上記期間外の情報を含みます。

〈参考にしたガイドライン〉

国際統合報告評議会(IIRC)「国際統合報告フレームワーク」
 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」

〈見直しに関する注意事項〉

本報告書には当社グループの見直し、目標、計画、戦略など将来に関する記述が含まれています。これらの記述は、本報告書の発行時点で入手可能な情報から得られた判断に基づいていますが、実際の業績等はさまざまな要因により、これら見直しとは異なる可能性があることをご承知おきください。

〈表示単位〉

記載金額は単位未満を切り捨てて表示しています。