

## GOVERNANCE

- 66 創業の精神
- 68 歴史と成長の軌跡
- 70 会長メッセージ
- 74 社外取締役メッセージ
- 79 コーポレート・ガバナンス
- 82 役員一覧
- 86 会社情報



## 創業の精神



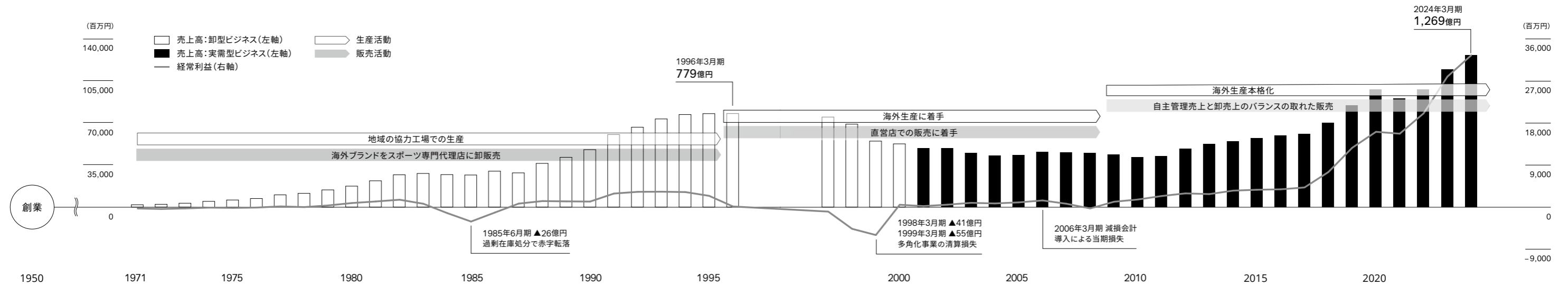
### 俺がやらねば誰がやる

1950年、創業者である西田東作は、第二次世界大戦で兄二人を亡くす中、家族を養うために「俺がやらねば誰がやる」の精神で「津澤メリヤス製造所」を富山県津沢町(現小矢部市)に創業しました。義兄とともに事業をもち立て、翌年に法人化。機関車のような力強さで現在のゴールドウインの礎を築きました。

### 見えないものにこそ、「真実」の価値がある

当社のオリジナルの登山用ラスターソックス。そのほとんどが輸入品で、「国産品はダメだ」と言われていた時代。輸入品を徹底的に分析し、原糸が違ふという結論にたどり着きました。そこで、寒い気候風土に育ったイギリスのシェットランドの羊の原毛を使用。改良したソックスは、丈夫で温かいと評判になりました。安易に原糸メーカーに頼るのではなく、製品の目的から素材を開発する。意図があつて糸をつくる。「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。」という創業者 西田東作の言葉は、ゴールドウインの機能性重視のものづくりの基本となっています。

## 歴史と成長の軌跡



1951-69  
創業～奮闘期

1970-83  
発展期

1984-87  
転換期

1988-96  
飛躍期

1997-2000  
整理期

2001-06  
再構築期

2007-10  
体質改善期

2011-  
再飛躍期

一般のメリヤスメーカーから  
スポーツウエア専門メーカーへ転身。  
海外ブランドとの関係性を築き上げる

1950年、ゴールドウインの前身である「津澤メリヤス製造所」を創業し、その翌年に法人化しました。「見えないものにこそ、『真実』の価値がある」を信条に機能性重視のものづくりを追求。創業3年目にはスポーツウエア専門メーカーへと転身し、1963年に社名を「株式会社ゴールドウイン」に変更しました。1964年の東京オリンピックでは、当社製品が競技ユニフォームに採用され、選手との共同開発の基盤をつくり上げました。また、同時期に創業者の西田東作が、欧州でスキーウエアの機能的な美しさに衝撃を受けたことをきっかけに、1970年にフランスのスキーウエアブランドフザルブ社と技術提携。これを皮切りに、海外ブランドとのライセンス契約を進め、世界最先端の技術を導入しながらマルチブランドビジネスの展開を始めました。

卸型ビジネスでの過剰在庫による  
経営危機を乗り越え、  
スキーブームで成長軌道に乗る

全国のスポーツ専門店で販路を広げ、卸型ビジネスは順調に拡大。しかし、販売先への供給過剰で大量に在庫が増え続け、1984年には過剰在庫によって赤字を計上しました。それを契機に、店頭在庫と売れ筋をつかみ、売れるものを適時適量に納品する意識付けと仕組みづくりで、メーカー体質からの脱却を図り、翌年、経営危機から回復。S-NETを利用した顧客の店頭管理・販売戦略を支援する「GOALサービス」の開発にも着手し、1988年より運用を開始しました。また、1980年代後半はスキーブームが到来し、毎年新しいウエアを購入することがトレンドになります。当社のスキー関連の売上も260億円を超え、さらに、スウェーデンナショナルスキーチームのオフィシャルサプライヤーとしてアスリートとの製品づくりに邁進するなど、成長軌道に乗りました。

多角化した事業を整理。  
自主管理売場の展開で、卸型ビジネス  
から実需型ビジネスへと切り替える

1990年前後にバブル経済が崩壊して以降、個人のライフスタイルや価値観が変化し、スポーツの楽しみ方は多様化しました。当社では、「エレッセ(ellesse)」や「ザ・ノース・フェイス(THE NORTH FACE)」の日本における商標権を買い取り、経営基盤の充実を図りました。1997～1999年にかけて、経営の合理化のために多角化した事業とブランドを整理する3カ年計画を断行した結果、1999年は清算に伴う損失を計上。しかし、2000年には経営資源の集中と財務体質の強化で黒字化を実現しました。また同年には、以前から展開していた「ウエザーステーション」を、「THE NORTH FACE原宿」と店名変更することにより自主管理売場の展開を本格化。さらに、アウトドアブランドをセレクトしたショップ「THE NORTH FACE+」など、マーケットに合わせたさまざまな形態のショップを展開し、卸型ビジネスから実需型ビジネスへと推し進めていきました。

実需型ビジネスを定着。  
スポーツを通して、製品だけでなく  
ライフスタイルを提案

2007年からの中期経営計画では、製品の展開品番数の削減、素材の共有化、調達手法改革による原価率の低減と、需要予測の精度向上による返品・値引きの削減により、売上総利益率の改善を実施し、在庫の総量抑制と回転率の向上により物流コストの削減に取り組み、営業利益の抜本的改善を図りました。2010年代から、スポーツウエアの機能を活かしながらさまざまなユーザー層や多様な使用シーンに向けた製品を展開。さらにウエアだけでなく、スポーツの新たな価値の探求や製品・サービスを提案しています。また、お客様の購入の窓口が多様化している現在では、直営店だけでなく卸先との協業によるショップ・イン・ショップの出店やゴールドウインの総合オンラインストア「Goldwin Online Store」をはじめとするEC販売の強化に取り組んでいます。

## 会長メッセージ



創業の精神を継承し、  
100年先を見据えた  
挑戦を続けます。

代表取締役会長  
西田 明男

### 変えるべきものは変えていく

2024年5月に実施した本社移転には、万感の思いが込み上げてきます。32年にわたり拠点としてきた旧本社への惜別の念だけが、理由ではありません。

創業者西田東作が故郷の富山から離れ、東京に進出したのは1958年のことです。そして、東京都渋谷区に念願の自社ビルを竣工したのは、1993年でした。その時の彼の誇らしげな姿を今でも覚えています。私が経営を継承した2000年の当社は、1990年代のスキーブームの終焉に端を発する需要低迷に、多角化した海外事業への投資の失敗なども重なり、事業の整理等によって

巨額の損失を計上した直後で、存続の危機に立たされていました。希望退職の募集等のリストラも行い、経営者として悔しい想いもしました。何よりも財務的な重荷となっていた自社ビル建設に伴う借入金の負担軽減が、再起のために不可欠でした。自社ビルを売却し賃貸に切り替えるしか選択肢がないと考えた私が、そのことを相談した際、創業者は「会社を存続させることが最優先だから、その判断に異論はない」と言って、一言も反対しませんでした。同時期、それまでの卸売り中心からお客さまと直接つながる「実需型ビジネスモデル」への転換にも着手しました。創業以来、多くの卸先のお客さまにお世話になってきた思いが先代にはあったと思いますが、この決断にも反対することなくすべて任せてくれました。あれほど創業者が竣工を喜んでいた自社ビルを手放す判断をしたことで、過去を一度捨て去り、一からやり直すという経営の覚悟が社員に伝わったのでしょう。創業者の口癖であった「俺がやらねば誰がやる」の精神で社員の一体感が生まれ、危機を乗り越えていくことができました。

過去に執着せず、「変えるべきものは変える」という創業者の潔さがあったからこそ、現在のゴールドウインがあると思っています。そのため私も、創業者への思い出が詰まった旧本社とはいえ、新本社への移転に迷いはありませんでした。「エレッセ (ellesse)」「ダンスキン (DANSKIN)」等の事業を終了するとした決定も、これまで当社を支えてきたブランドのため思い入れはありましたが、次のステージに上がるために必要であると決断しました。長期ビジョンで掲げたグローバル市場への挑戦も同様に、これからのゴールドウインに必要とされる「変えるべきこと」だと思っています。

### グローバル市場に挑戦する ゴールドウイン

1950年のメリヤスメーカーとしての創業から、スポーツウェアメーカーに転身した当社は、その後、世界一と言われた海外ブランドとライセンス契約を締結し導入していきました。ゴールドウインブランドへの投資よりも、すでに海外で評価されているブランドを導入する方が、投資とリスクの抑制面でも、展開スピードの面でも合理的だったわけです。その後の当社は、国内市場に向けたマルチブランド化を進めていくことになります。

これまでは、「ザ・ノース・フェイス (THE NORTH FACE)」をはじめ、海外から国内に導入したブランドを原動力としてきた成長軌道を一貫して歩んできたわけですが、これからは逆に、オリジナルブランドである「ゴールドウイン (Goldwin)」を世界で拡大していくことになります。10年間で、ゴールドウインの売上高をグローバルで15倍以上に拡大していくリスクを取った大きな挑戦ですが、渡辺社長は到達の目途がない目標は掲げないと考えています。彼は私同様、2000年頃の厳しい時代を経験していることもあり、非常に慎重な経営者です。少しずつ検証しながら進め、一定の確信を持って設定した目標だと思っています。一方、新しい領域に踏み出していくわけですので、想定しないリスクにも直面すると思います。経営トップの最も重要な仕事は、リスクマネジメントと言っても過言ではありませんので、これまで以上にしっかりとコントロールしていったほしいと思います。全経営陣が目指す方向に力を結集することが何よりも重要です。

グローバルへと舵を切っていく上では、コーポレート・ガバナンスの強化も必要になってきます。

2024年6月に社外取締役を選任された土谷取締役は、各取締役のスキルとして空白となっていた分野であるIT関連に長年携わっておられた方で、これから当社が進めていく国内外のシステムの高度化にお力を発揮していただきたいと思えます。同じく新任の井本取締役は、約20年間にわたる国際機関の勤務経験に加えて、SDGs全般やジェンダー平等、環境・気候変動に関する専門性をお持ちです。当社が、サステナビリティを推進していく上でのご助言を期待しています。

### 守るべき先人の教え

戦後の歌謡界を代表する歌手がステージ上で「お客さまは神さまです」という言葉を発した後に歌い始めていました。生前、ご本人が「歌うときに、あたかも神前で祈るときのように、雑念を払ってまっさらな、澄み切った心にならなければ完璧な藝をお見せすることはできない」という、「心」を指していると真意を語ったそうです。私は、「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。」という創業者の言葉にも、同じ想いが込められていると理解しています。つまり、お客さまのために誠心誠意、細部にまで気を使うことが「こだわりのあるモノづくりにつながる」という真意であり、製品開発の際に素材まで遡って機能性を追求するのはあくまで手段であり、製品もその結果に過ぎないということです。

「パーパス」や「ビジョン」といった概念が海外から持ち込まれ、企業理念などを刷新することが当たり前のように捉えられています。それがその企業の伝統やDNAと一致して、社員に浸透していれば問題ありませんが、潮流に流されて形式的に受け入れてよいものか、慎重に考えるべきではないかというのが私の考えです。三重県の伊勢神宮では、循環を守りながら自然と共生し、同じ空間を、世代を超えて残していくための式年遷宮が1300年にわたり続けられています。このように、日本人には、古より受け継がれてきた文化があり、そこには先人から継承してきた社会と共生しながら持続的に発展していくための知恵、現代風



に表現するとサステナビリティの考えが、埋め込まれています。近年、長期的な視点でさまざまなステークホルダーに利益をもたらす経営として「ステークホルダー資本主義」の重要性が唱えられていますが、実はそれは当社を含む日本企業の多くがはるか昔から経営の中で実践してきたことです。

時代は目まぐるしく変化しています。先に申し上げた通り、当社も社会の変化に置き去りにされないよう、スピード感を持って「変えるべきもの」は変えていくべきです。そうした中でも、創業者である西田東作が挑戦と失敗の経験からたどり着いた創業の精神は、ゴールドウインの差別化の礎として守り抜いていくべきです。近年、事業拡大にともない従業員数が増加し、かつての厳しい時代や創業者を知らない社員が増えていきます。ゴールドウインの新たなステージへの挑戦をより確かなものとしていくために、私は社員との対話を通じ創業の精神と企業文化の継承に全力を投じていく考えです。

### 100年先の世代のために

東京都渋谷区の代々木一帯には、都心にあるとは思えない豊かな森があります。「代々木の森」として親しまれる、明治神宮を取り囲む人工の森です。明治神宮は明治天皇と皇后の昭憲皇太后をお祀りする神社として1920年に創建されました。もともと、何も無い原野に建てるにあたり、神社を守る「鎮守の杜(森)」が必要ではないかという声が上がリ、全国から寄せられた10万本を超える苗木の献木が植栽されていきました。3人の著名な林学者たちが英知を結集し、百年先の森の姿に想いを馳せて、伐採計画を含めて緻密に設計したそうです。この造営には北は北海道、南は

九州に至る全国の、のべ約10万人の青年団の勤労奉仕があったとのこと。現代のように情報が瞬時に伝わる時代には、口伝で協力の輪が広がっていったことに驚きを禁じ得ません。自分たちの時代だけではなく、未来の日本をつくっていくとするリーダーの想いに呼応して情熱を燃やす当時の若者の姿が、ありありと目に浮かびます。

それから約100年を経た現在、都会の真中に自然の力で再生を繰り返しながら、まるで手つかずの自然の森のような「鎮守の森」があります。私たちも、先人から受け継がれてきた自然を、100年先の世代のために守っていかねばなりません。当社は、「PLAY EARTH 2030」を「100年企業に向けての変革期」と位置付け、持続可能な社会のために当社として事業と環境のサステナビリティを推進し、環境への意識をさらに高め地球環境の再生に向けて進んでいきます。壮大なビジョンではありますが、当社の社員一人ひとりが自然の大切さを認識し、当社の製品やサービスを通じて世界中で共感を広げていけば、実現は不可能ではないと思っています。私は、自然を愛するゴールドウインの価値観の浸透にも努めながら、ビジョンを実現していきたいと思えます。

ステークホルダーの皆さまには、長期的な視座のもとで進める当社の取り組みにご理解いただき、手を携えて進んでいただければ幸いです。

代表取締役会長

西田明男

## 社外取締役メッセージ

ゴールドウインの社外取締役5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。

Messages from External Directors



社外取締役  
秋山 里絵

### 挑戦する文化を大切に、 サステナビリティでも業界をリードする

初めて私が社外取締役に就任した5年前に比べ、ゴールドウインの取締役会は大幅に活性化が進みました。社外取締役が増え、規定の見直しなどにより議題を絞り込んできたことが背景にあると思います。意見を交わす機会・時間が増えたことで、取締役それぞれの考え方がわかるようになり、さらに議論が深まるという好循環が生まれています。

私が議長を務めるガバナンス委員会では、東証のコーポレートガバナンス・コードや経済産業省・金融庁での議論の動向について情報共有し、ガバナンスの進化に努めてきました。取締役会と比べて参加人数が少ないため、より深い議論ができます。取締役会に議題として上程する際は、ここで話し合った内容を報告することで、取締役会での議論の一助としています。2023年度に

は、株主利益を守るための新株予約権を利用した方策の継続が、主要なトピックスのひとつとなりました。いろいろな意見がありながらも、議案を上程させていただき、株主の皆さまの承諾を得ることができました。

取締役会の実効性評価の取りまとめもガバナンス委員会で行っています。実効性評価の結果を受けて開始したのが役員合宿であり、大きなテーマについてはここで時間を取って議論できるようになったことが、ガバナンス強化につながったと考えています。

「Goldwin500」の要となるゴールドウインブランドは、これからまさに成長期を迎えようとしています。グローバル展開にあたっては、文化・市場・サプライチェーンの違いに直面し、地政学リスクは避けられません。それらを踏まえても「Goldwin500」は当社

の将来の成長に大きく貢献するものであり、その意欲的な計画を私たちも支え続けます。また、海外進出やコト・トキ事業といった新たな挑戦の上では、それを可能とする組織文化の構築が欠かせません。従業員の皆さんに成長の機会を提供し、積極的なチャレンジを促すとともに、外部から優秀な人材を引き付けられるような制度・文化が必要だと考えます。

今日では、「サステナビリティ」が経営の重要課題として広く認知されるようになりました。ゴールドウインはこの言葉が目目されるようになる以前から、実需型ビジネスによる持続的成長を掲げ、環境に配慮した事業を地道に目指してきました。アパレル産業は環境負荷が高いからこそ、その低減に取り組む意義があり、ゴールドウインらしさを発揮し、サステナビリティでも業界をリードしてほしいと思います。「Brewed Protein™」を使用した製品づくりは私個人としても期待しており「地球環境の再生」という重要な価値観を全面的にサポートします。

ゴールドウインは、スポーツやアウトドア体験を通して人々の生活を豊かにする、そして循環型社会を実現するという大きなビジョンを掲げています。多くの株主がこのビジョンに共感する一方、長期ビジョンと毎期の収益を両立させるのは企業にとって非常に困難です。しかし、それこそが今ステークホルダーから真に求められているのだと確信しています。

Messages from External Directors



社外取締役  
好本 一郎

### 「攻め」のコーポレート・ガバナンスで 企業成長を支える

私はコーポレート・ガバナンスには2つの側面があると思っています。ひとつは法令や社会が求めるルールを遵守する「守り」の部分、もうひとつは整えた仕組みを効果的に動かす「攻め」の部分です。コーポレート・ガバナンスのゴールが、スムーズな企業活動とステークホルダーへの十分な価値提供であることを考えると、この「攻め」の部分が大切なのですが「守りさえできていれば」と考える企業も少なくありません。

そんな中、ゴールドウインはこの1年で、経営陣に「攻め」の動きがかなり出てきました。経営上の重要事項について、変化を意識した前向きな提案が増え、オープンな議論が進んでいます。ガバナンス委員会と指名・報酬諮問委員会では忌憚のない意見が交わされ、コーポレート・ガバナンスの維

持に重要な役割を果たしています。「攻め」の姿勢が高まる最近の変化の背景には、この両委員会の存在があると考えます。

指名・報酬諮問委員会は社内取締役4名と社外取締役5名で構成されますが、取締役の任命、報酬、定年など自身に関わる事項について議論し、諮問案を決定するため、気を使う場面も少なくありません。それゆえに取締役会だけではなく、こうした別の委員会を設け、透明性を担保しながら最適解を模索していく体制が求められるでしょう。私は委員長として、聖域をつくらず議論し、世の中の流れを意識して会を取りまとめることに尽くしてきました。もともとこの委員会を2019年に設立したことがゴールドウインの英断であり、その趣旨を皆さんがよく自覚し、あるべき方向に進んでい

ると思います。

2023年度には、いくつかのブランドの事業終了について議論し、決定しました。長年提供していたブランドの終了はやさしい決断ではなく、お客さまや関係者の方々、ブランドを支えてきた従業員の皆さんの気持ちと思うと躊躇もありました。しかし、適切なブランドポートフォリオの維持は企業の使命であり、それがステークホルダーの利益を守ることに繋がります。さまざまな意見がありましたが、公明正大な議論を経て、取締役会としての責任を果たすことができたと考えます。

中長期の計画を成功させる上で極めて重要なのが、人材マネジメントです。ゴールドウインの新中期経営計画(2025年3月期～2029年3月期)はすでに1年目が始まっており、足元とこれから5年間の人材需要を満たしていかなければなりません。企業規模の拡大に伴って従業員数も増える中、新世代の人々は従来とは異なる「仕事観」を持ちます。そのエンゲージメントを引き上げる施策も、経営として真摯に検討していくべき課題です。また、海外展開においては多様化する文化や価値観とどう向き合い、従業員との信頼関係を高めていくか、これまでもとは次元の違う覚悟が必要です。

ゴールドウインの最大の強みは、従業員が自社ブランドと製品にプライドを持っていることです。このエンゲージメントレベルをさらに引き上げ、会社と従業員との相乗効果を高めていくことが、中期経営計画を成功に導くと考えています。

社外取締役  
為末 大

## 環境・社会への責任を果たし、 新たなアパレルの世界を創造

ゴールドウインは、実直で真面目な企業文化に支えられた、モノづくり精神豊かな企業だと思っています。現在は、この文化を継承しつつ、世界に目を向けて日本発のグローバルブランドを生み出していくフェーズを迎えており、私も大変ワクワクしています。海外事業は予測しづらいものですが、挑戦する意志を示すことが、従業員の皆さんに方向性を理解してもらい、共感を得ていくために欠かせません。グローバル展開のリスクを認識した上で、そのリスクを取り続けなければならないのだと思います。成功するかどうかは、各国の文化に精通したスペシャリストをどれだけ組織内に持ち、同じ方向を向いていけるかにかかっています。

私は社外取締役に就任して3年目となりますが、ガバナンス面では、取締役会をはじ

めどの会議体でもさまざまな意見が上がったり、闊達な議論が交わされています。また、そこで上がった意見は十分に経営に反映されていると感じます。ただ、女性役員比率がまだまだ低いため、女性の視点を取り入れにくいのは今後に向けた課題と言えます。

新しく策定したパーパス「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」には、人と自然が相互に影響し合いながら、双方の可能性を引き出していくようなイメージを抱いています。ゴールドウインは、人と自然の両方への意識を深めてきた会社であり、それを踏まえて目指す方向性をうまく表現した、素晴らしいパーパスだと思います。

アパレル業界は環境負荷が高い産業です。それに対し、ゴールドウインは自然環境との親和性が高いスポーツやアウトドアを

事業ドメインとしています。ゴールドウイン製品を着用し、自然と触れ合う人が増えることで、自然環境への意識が社会全体でもっと高まることを期待します。また、素材の観点から製造プロセスを見直すなど、環境負荷の低減につながるイノベーションを実現し、新たなアパレルの世界を生み出してほしいと思います。

今日、人々は単純に「利益が高い」というだけで企業を選びません。これは世界的な流れであり、次世代にはこの傾向が一層強まるでしょう。従来の利益重視の考え方は優秀な人材を獲得できず、お客さまから共感を得ることもできません。環境・社会への責任を果たす姿勢を示し続けることが重要であり、「GOLDWIN PLAY EARTH PARK(ゴールドウインプレイヤーパーク)事業構想」のような取り組みはそのため非常に有効であると考えます。

スポーツには、スタジアム内で行われるものと自然環境の中で行われるものがありますが、特に後者は今後ますます大きな市場に成長すると予測されます。自然と直接的な接点があるスポーツは、必然的に人々の自然環境への意識を高めます。ゴールドウインには、従来のスポーツの枠をさらに広げ、スポーツを通して自然環境との向き合い方を変えるような文化創出企業になることを期待しています。

社外取締役  
土谷 明

## IT活用と人的資本の強化で、 さらなる企業価値向上へ

2024年度からゴールドウインに社外取締役として参画しました。これまで私はITサービスの分野で顧客企業の課題解決や海外進出などに携わっており、ゴールドウインの掲げる未来の姿にデジタル技術を取り入れ、新たな企業価値創造に貢献することが、今果たすべき役割と考えます。

すでに事業拡大や業務効率化にはITサービスが不可欠となる中、昨今では生成AIの登場により、これまで実現し得なかったことが身近にできるようになりました。なぜDXを推進するのかを経営層と現場が正しく理解し、強いリーダーシップのもと柔軟に行動できる組織文化が求められています。IT業界での経験を活かし、どのような技術がどんな仕組みで動いているのかを多くの人に知ってもらい、全社的なITリテラシー

の向上に尽くしていきます。

IT技術に関わる人材育成はもちろん、人事評価のあり方や健康経営を含め、人的資本への取り組みは特に注視しています。人材戦略において、組織の活性化を図るため欠かせないのが人事ローテーションです。国内外を問わず、事業部を横断して活躍できる人材や、スペシャリストの育成・確保が課題となっており、これを実現するための人的投資が、企業の持続的成長の鍵を握っています。

「Goldwin500」を成功させるためには、関わるすべての従業員がゴールドウインブランドの一番のファンとなり、目的やポリシーを共有して活動していくことが重要と考えます。グローバル展開にあたっては、進出先の文化や働く人の価値観を理解し、尊

重することも欠かせません。さらには、ゴールドウインのITポリシーに準拠した、コンプライアンス・人事・評価・システムなどを含むグローバルスタンダードを構築していく必要があります。

ガバナンス面では、ゴールドウインは経営の監督・管理の仕組みやプロセスが明確で、適切な情報開示もあり、透明かつ公正に運用されていると感じます。今後もこれを維持し、高めていくためには、サイバーセキュリティや情報管理の強化も重要なポイントです。サイバー攻撃・情報漏洩・データ改ざんなどの具体的な事例を取り上げ、従業員や関係企業へのコンプライアンス教育を強化していくべきです。

また、ゴールドウインには「PLAY EARTH PARK NATURING FOREST」のようなユニークな取り組みがあります。自然体験や遊具を使って自由な想像力で遊べる場の提供は、子どもたちが地球を身近に感じながら、地域・家族とともに成長する社会の実現につながります。また、そうして育った子どもが次世代へと体験をつなげていく循環を起こせると思います。

固定概念にとらわれず、未来志向でビジネス変革に挑戦するゴールドウインの姿には非常に共感しています。人類だけでなく、地球上の動植物が息絶えられなくなる環境づくりに向け、製品を素材から見直し、カーボンニュートラルの達成を目指してほしいと思います。地球にやさしく、人にやさしいモノづくりへの挑戦に期待します。



社外取締役  
井本 直歩子

### 自然との調和を目指すパーパスの実現に ともに挑戦したい

私は2024年度、ゴールドウインの社外取締役役に就任しました。「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」というゴールドウインの新たなパーパスには、就任のお話をいただいた時から、心から共感しています。私自身のパーパスとも重なるもので、これが社外取締役をお引き受けする決め手となりました。私たちは自然に生かされている以上、その生活や経済活動が自然を破壊するものであってはなりません。いちアパレル企業として子どもたちに豊かな自然を継承していくという、強い信念を持ったパーパスの遂行にともに挑戦できることが光栄ですし、ワクワクしています。

そのパーパスを具現化する「GOLDWIN PLAY EARTH PARK (ゴールドウインプレイアースパーク) 事業構想」に大きな期待を

抱いています。子どもが生まれつき持っているセンスオブワンダーを、いかに雄大な自然の中で成長させ、自然の豊かさのありがたみを感じられるか。自然と融合するスポーツや遊びを通してそれを楽しみ、よりよい地球環境を残すために、人間のあり方まで見つめ直していく——そのような事業に育ってほしいと思います。特に都市部では、子どもや大人たちが自然と触れ合う機会が減る中、ゴールドウインという成長企業がこうした機会を提供することに大きな価値を感じています。

今後、環境負荷低減や循環型社会の実現において、ゴールドウインがますます業界をリードしていくために、全力を尽くしたいと思っています。そのためには、今までの意識や行動を変えるような新しい発想が求め

られます。ひとつのブランドが単体で成し得るものではなく、業界横断的に進めていく必要があります。そこでゴールドウインが果たすべき役割は増えています。

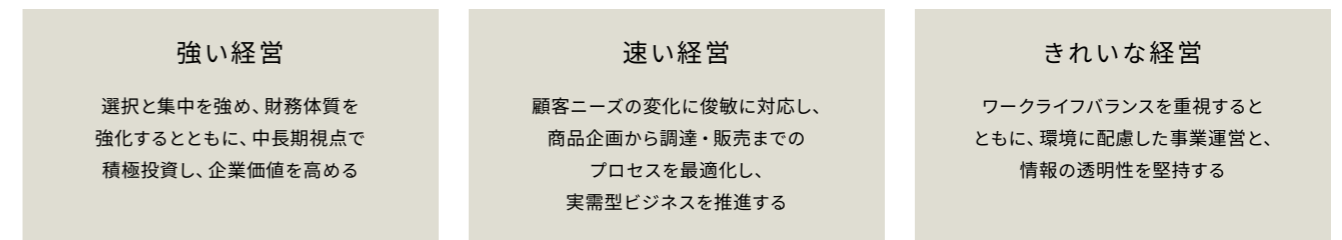
ゴールドウインの経営には力強さや勢いを感じる一方、今後に向けた課題となるのは、その「エンジン」となる人材戦略やガバナンス体制の整備だと考えています。特に、ゴールドウインが国際競争力を高めて世界で成長していくために、多様な観点からの議論が不可欠であり、コアの意思決定層における多様化推進は大きな鍵となります。現在、トップ層は圧倒的に女性が少なく日本人男性で占められていますが、これを見直していくことは欠かせません。国際機関で長く培ってきた経験を活かし、多様な人材が活躍する組織づくりと、世界に挑むグローバル人材の育成・活用をサポートできるよう注力します。特に管理職のダイバーシティは必ず前進させたいと思っています。

組織を外から俯瞰し、異なった価値観を持ち込むのは、社外取締役としての重要な責務です。同時に、現状の取り組みや社内の意見をよく知ることも大切であり、現場を訪ね、できるだけ多くの従業員の皆さんと対話を重ねていければと思っています。また、アスリートとしての観点からも、ゴールドウインが競技スポーツのもとで愛され続け、アスリートとともにサステナブルな社会の実現を目指すようサポートを続けていきます。

## コーポレート・ガバナンス

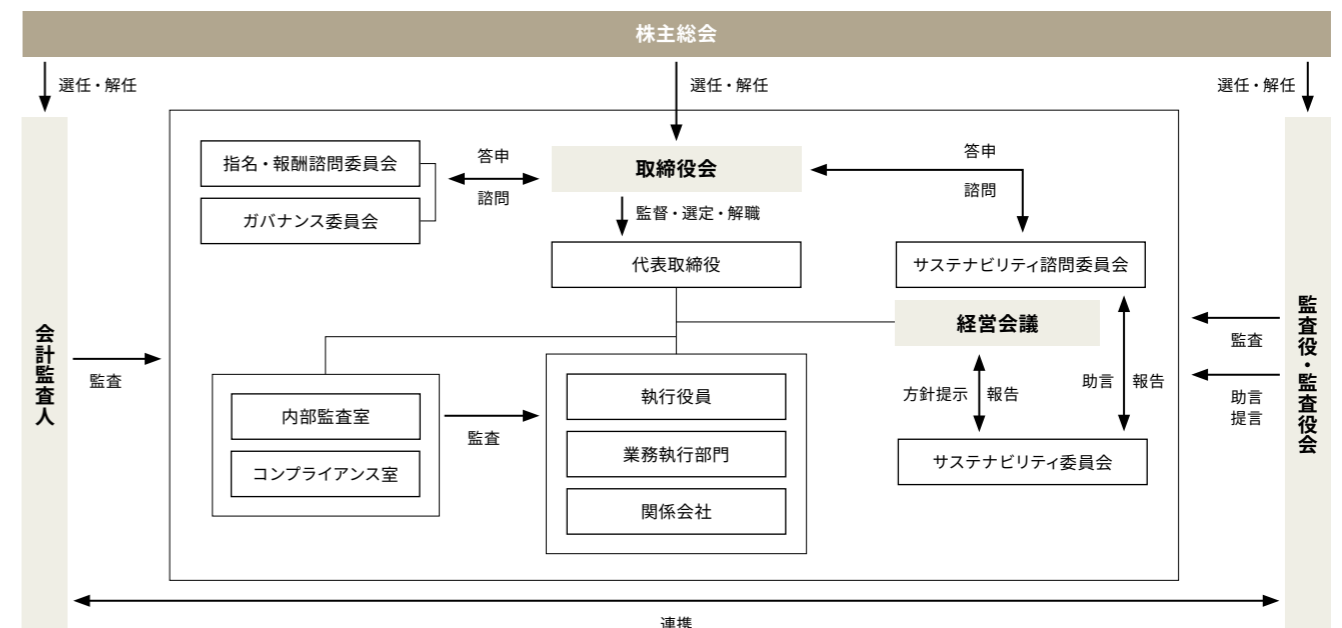
### 基本的な考え方

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。この基本的な考え方のもと、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、すべての役職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  
※ 2024年6月26日現在



社外取締役 5名 / 12名	社外監査役 3名 / 4名	女性取締役 2名 / 12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12名、監査役4名	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要案件の審議、経営の監督、経営方針の議論を行う</li> </ul>
指名・報酬諮問委員会	議長：社外取締役 社内取締役4名、社外取締役5名	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>役員の報酬制度の検証</li> <li>役員の後継者育成策の検討</li> </ul>
ガバナンス委員会	議長：社外取締役 社内取締役4名、社外取締役2名、常勤監査役1名	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ガバナンス上の重要リスク対策の検討</li> </ul>
経営会議	議長：代表取締役社長 取締役5名、執行役員4名、常勤監査役1名	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務執行の決定と業務の執行を実施</li> </ul>
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"> <li>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</li> </ul>
サステナビリティ諮問委員会	取締役12名、監査役4名、執行役員2名、諮問委員（外部有識者）2名	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期経営計画の掲げるサステナビリティ経営の推進に関わる重要課題を審議し、進捗の確認をする</li> </ul>

## 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、執行役員の解雇については「執行役員規程」に解雇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雇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12名、そのうち5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

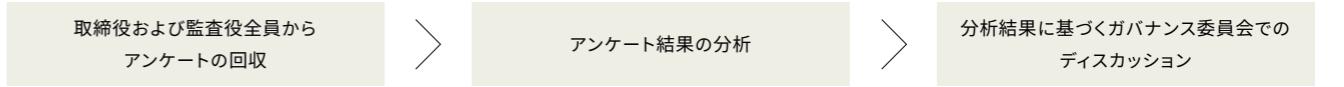
### 指名・報酬諮問委員会の構成

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。2024年度の指名・報酬諮問委員会は9名で構成し、そのうち5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。2023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。2023年度は2023年12月にアンケートを実施し、2024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

取締役会の構成	取締役会の運営	社外役員に対する情報提供	前年度からの改善状況	総合評価
---------	---------	--------------	------------	------

## 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。

### 取締役報酬等の内容

報酬の種類	給与方式 (固定／変動)	報酬の内容
基本報酬	金銭 (固定)	当社の取締役の基本報酬は月例の固定報酬であり毎月均等に支給します。基本報酬は職位・職責に応じた金額としています。
業績連動報酬	金銭 (変動)	業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めることを目的として、社内取締役に對して、翌期に毎月均等に支給します。業績連動報酬の額は、各事業年度の全社業績に応じて決定するものとしています。目標とする業績指標は、適宜、環境の変化に応じて経営企画室での検討を踏まえて見直しを行うものとしています。
株式報酬	非金銭 (変動)	非金銭報酬は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への動機付け、および株主との価値共有の強化を目的として、社内取締役に對して譲渡制限付株式を付与します。付与株式数は、職位・職責を勘案して決定するものとしています。なお、具体的な報酬等を与える時期や条件については、指名・報酬諮問委員会の諮問を経た上、取締役会で決定するものとしています。

### 2023年度の状況(2023年4月1日～2024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)	364	300	64	—	53	6
監査役 (社外監査役を除く)	18	18	—	—	—	2
社外役員	66	66	—	—	—	7

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://about.goldwin.co.jp/sustainability/governance>



# 役員一覧 ※ 2024年6月26日現在

取締役					
					
代表取締役会長 西田 明男	代表取締役社長 渡辺 貴生	取締役相談役 西田 吉輝	取締役副社長執行役員 本間 永一郎	取締役専務執行役員 白崎 道雄	取締役専務執行役員 森 光
昭和52年10月 当社入社 平成元年6月 取締役 平成4年6月 常務取締役 平成6年6月 専務取締役 平成11年5月 常務取締役 平成12年6月 代表取締役社長 令和2年4月 代表取締役会長(現任)	昭和57年4月 当社入社 平成17年6月 取締役執行役員 ノースフェイス事業部長 平成18年6月 取締役アウトドスタイル事業 本部長兼ノースフェイス事業部長 平成19年4月 取締役執行役員アウトドスタイル 事業本部長兼ノースフェイス 事業部長 平成22年4月 取締役常務執行役員事業統括 本部副本部長兼アウトドスタイル 事業本部長 平成24年4月 取締役専務執行役員事業統括 本部長兼アウトドスタイル 事業本部長 平成27年4月 取締役専務執行役員 事業統括本部長 平成29年4月 取締役副社長執行役員 事業統括本部長 令和2年4月 代表取締役社長執行役員(現任)	昭和53年4月 当社入社 平成15年4月 調達管理部長 平成16年6月 執行役員調達管理部長 平成22年6月 取締役執行役員調達管理部長 平成24年4月 取締役常務執行役員 総合企画本部調達担当 平成25年4月 取締役常務執行役員総合企画 本部富山地区関係会社担当・ 仕入先担当 平成29年4月 取締役専務執行役員富山地区 関係会社担当・仕入先担当 平成30年4月 取締役専務執行役員富山地区 関係会社担当・調達担当 令和2年4月 取締役専務執行役員商品・調達・ 富山地区関係会社担当 令和4年4月 取締役専務執行役員商品・調達・ 富山地区関係会社担当 兼PLAY EARTHプロジェクト 富山地区代表 令和5年4月 取締役相談役(現任)	昭和57年4月 当社入社 平成15年4月 (株)ナナミカ代表取締役社長 (現任) 平成18年4月 マーケティング室長 平成19年4月 総合企画本部経営企画室長 平成22年4月 執行役員総合企画本部経営企 画室長 平成24年6月 取締役執行役員総合企画本部 経営企画室長 平成26年4月 取締役常務執行役員総合企画 本部長兼経営企画室長 兼事業統括本部海外部長 平成29年4月 取締役専務執行役員総合企画 本部長兼グローバル本部長 令和2年4月 取締役専務執行役員経営企画・ グローバル担当 兼グローバル本部長 令和3年4月 取締役専務執行役員(海外担当) 令和5年4月 取締役副社長執行役員 (現任)	令和元年6月 執行役員総合企画統括本部経営 企画本部長兼経営企画室長 令和2年4月 執行役員経営企画本部長 兼経営企画室長 令和3年4月 常務執行役員経営企画本部長 令和4年4月 常務執行役員管理本部長 令和4年6月 取締役常務執行役員管理本部長 令和5年4月 取締役専務執行役員管理本部長 (現任)	平成27年1月 ノースフェイス事業部担当部長 平成27年4月 ノースフェイス事業部長 平成28年4月 執行役員ノースフェイス事業部長 平成29年4月 執行役員事業統括本部 ノースフェイス事業部長 平成30年4月 執行役員事業統括本部事業本部 副本部長兼ノースフェイス事業部長 平成31年4月 常務執行役員事業本部副本部長 令和2年4月 常務執行役員第一事業本部長 令和3年4月 常務執行役員事業本部長 令和4年6月 取締役常務執行役員事業本部長 令和5年4月 取締役専務執行役員 事業本部長 令和6年4月 取締役専務執行役員 兼グローバルブランド事業本部長 (現任)
所有株式数					
153,250株	44,794株	342,122株	34,510株	2,587株	7,087株
取締役会出席状況(2023年度)					
17回/17回	17回/17回	17回/17回	17回/17回	17回/17回	17回/17回
所属する委員会					
指 ガ サ	指 ガ サ	サ	ガ サ	指 ガ サ	サ

指 指名・報酬諮問委員会    ガ ガバナンス委員会    サ サステナビリティ諮問委員会  
委員長

					
取締役常務執行役員 金田 武朗	社外取締役 秋山 里絵	社外取締役 好本 一郎	社外取締役 為末 大	社外取締役 土谷 明	社外取締役 井本 直歩子
令和2年7月 グローバル本部副本部長 令和3年4月 理事経営企画本部副本部長 兼経営企画室長 令和4年4月 執行役員経営企画本部長 兼経営企画室長 令和5年4月 常務執行役員経営企画本部長 令和6年4月 常務執行役員総合企画本部長 令和6年6月 取締役常務執行役員 総合企画本部長(現任)	平成11年4月 弁護士登録 (東京弁護士会) 平成11年4月 馬場法律事務所 (現馬場・澤田法律事務所)所属 令和元年6月 当社社外取締役(現任) 令和5年6月 アステラス製薬(株) 社外取締役監査等委員(現任)	昭和53年4月 日本電信電話公社(現NTT)入社 平成10年12月 スターバックスコヒーージャパン (株)代表取締役COO 平成17年5月 日本マクドナルド(株) 上席執行役員CAO 平成26年10月 シミック(株) 代表取締役社長執行役員 平成30年8月 一般社団法人東大ウォリアーズ クラブ代表理事 令和3年4月 (株)nobitel社外取締役(現任) 令和3年6月 当社社外取締役(現任)	平成22年8月 一般社団法人アスリートソサエ ティ代表理事(現任) 平成27年10月 (株)コロプラ社外取締役 平成30年7月 (株)Deportare Partners代表 取締役(現任) 令和4年6月 当社社外取締役(現任) 令和4年9月 公益社団法人日本女子プロサッカー リーグ監事(現任) 〈委員等〉 令和2年～ Laureus Sports for Good アンバサダー 令和3年～ 国連ユニタール親善大使	昭和58年4月 国際協力機構(株)インフォメーション・ディベロ プメント入社 令和元年6月 (株)IDホールディングス 専務執行役員(現任) 令和6年6月 当社社外取締役(現任)	平成16年9月 国際協力機構企画調査員 (平和構築) 平成19年9月 国連児童基金教育チーフ、 教育専門官 令和3年7月 一般社団法人SDGs in Sports 代表理事(現任) 令和6年6月 当社社外取締役(現任)  〈委員等〉 公益財団法人日本バドミントン 協会理事
所有株式数					
988株	—	—	—	—	—
取締役会出席状況(2023年度)					
—	17回/17回	17回/17回	17回/17回	—	—
所属する委員会					
指 サ	指 ガ サ	指 ガ サ	指 サ	指 サ	指 サ

2023年度に開催された取締役会17回のうち17回出席し、弁護士としての見地から意見を述べるなど、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。指名・報酬諮問委員会の議長として、代表取締役・取締役の人事ならびに報酬構成等について客観的視点から審議を行いました。

2023年度に開催された取締役会17回のうち17回出席し、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識から、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。指名・報酬諮問委員会の議長として、代表取締役・取締役の人事ならびに報酬構成等について客観的視点から審議を行いました。

2023年度に開催された取締役会17回のうち17回出席し、アスリートとして長年培った豊富な経験と専門性に基き、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。企業経営やスポーツ振興にも実績を有し、豊富な経験と専門的見地から、経営に対する意思決定・監督を適切に行いました。

長きに渡りシステム開発に携わり、基幹システムの設計やセキュリティおよびインフラ事業の立ち上げに従事してきました。事業戦略や経営情報の分析評価も行うなど、DX推進・IT強化を掲げる当社において適切に牽引し、選任しています。

直接会社の経営に関与された経験はありませんが、競泳選手として長年培ったアスリートとしての豊富な経験と、約20年間にわたる国際機関の勤務経験、さらにはスポーツ団体やアスリートを対象にしたSDGs全般、ジェンダー平等、環境・気候変動に関する専門的見地を有され、サステナビリティを推進する当社にとって適切に牽引・助言いただけるものと判断し、選任しています。

取締役 スキルマトリックス

	企業経営	財務・会計	人事・人材開発	ガバナンス・法務	研究開発	製造技術	営業	マーケティング	グローバル経験	社会・環境	IT	スポーツリテラシー
代表取締役会長 西田 明男	○		○	○				○	○	○		○
代表取締役社長 渡辺 貴生	○			○	○		○	○	○	○		○
取締役相談役 西田 吉輝	○	○				○			○			○
取締役副社長 執行役員 本間 永一郎	○	○		○			○	○	○			○
取締役専務執行役員 白崎 道雄	○	○	○	○					○			○
取締役専務執行役員 森 光	○				○		○	○	○	○		○
取締役常務執行役員 金田 武朗	○	○		○				○	○		○	○
社外取締役 秋山 里絵				○					○			○
社外取締役 好本 一郎	○		○				○		○			○
社外取締役 為未 大	○		○		○				○	○		○
社外取締役 土谷 明	○			○					○		○	○
社外取締役 井本 直歩子					○				○	○		○

監査役

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
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)
2023年度に開催された取締役 会17回のうち17回、監査役会16 回のうち16回に出席し、商社の 国内外における経営ならびに経 営監督業務経験者としての見地 から意見を述べるなど、取締役 会の意思決定の妥当性・適正性 を確保するための助言・提言を行 いました。			
2023年度に開催された取締役 会17回のうち17回、監査役会16 回のうち16回に出席し、商社で の繊維製品の調達経験に加え、 国内外での経営業務に長らく携 わった豊富な経験と幅広い見識 から意見を述べるなど、取締役 会の意思決定の妥当性・適正性 を確保するための助言・提言を行 いました。			
2023年度に開催された取締役 会17回のうち17回、監査役会16 回のうち16回に出席し、金融機 関における長年の経験と財務等 に関する豊富な知見から意見を 述べるなど、取締役会の意思決 定の妥当性・適正性を確保する ための助言・提言を行いました。			
所有株式数			
8,200株	-	-	-
取締役会出席状況(2023年度)			
12回/12回	17回/17回	17回/17回	17回/17回
所属する委員会			
ガ サ	サ	サ	サ

指 指名・報酬諮問委員会    ガ ガバナンス委員会    サ サステナビリティ諮問委員会

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 (ザ・ノース・フェイス事業本部長 兼 グローバルブランド事業本部長)
常務執行役員 金田 武朗 (総合企画本部長)
常務執行役員 新井 元 (開発本部長)
常務執行役員 大井 保 (調達本部長)
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)

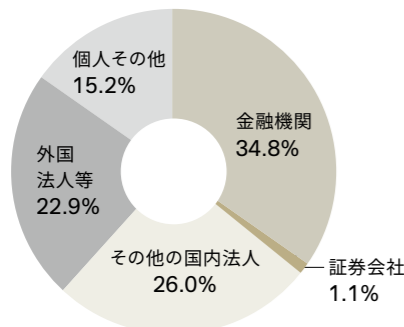
## 会社情報 (2024年3月31日現在)

### 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 〒107-8570 東京都港区北青山3-5-6 青朋ビル 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	2,578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	9,803名

### 株式情報

#### 株主構成と大株主の状況

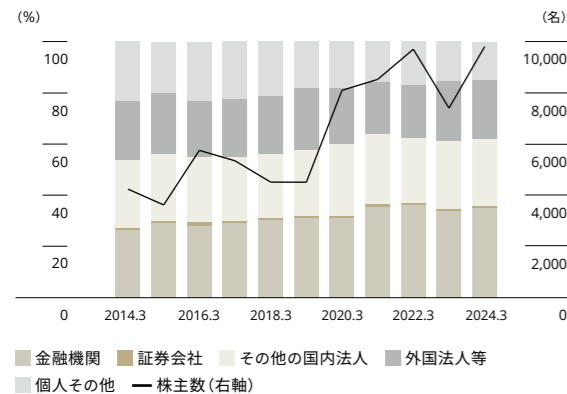


※ 金融機関の株式数には信託業務に係る株式が含まれています。

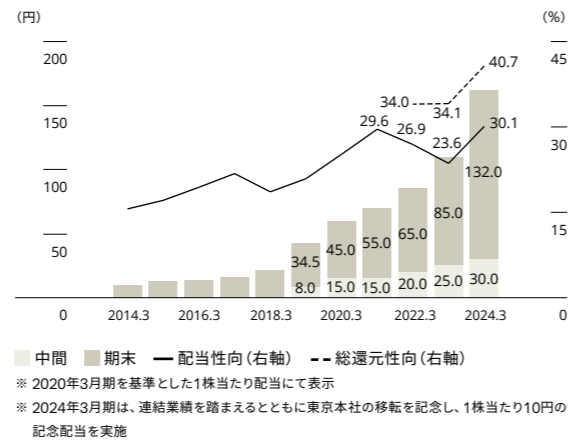
株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	4,809	10.29
三井物産株式会社	4,367	9.35
コリア セキュリティーズ デポジットリー サムスン	3,378	7.23
コリア セキュリティーズ デポジットリー シンハン インベストメント	2,109	4.51
株式会社北陸銀行	1,980	4.24
株式会社日本カस्टディ銀行 (信託E口)	1,810	3.87
公益財団法人ゴールドウィン西田東作スポーツ 振興記念財団	1,692	3.62
株式会社日本カस्टディ銀行 (信託口)	1,628	3.49
株式会社西田	1,624	3.48
株式会社北國銀行	1,565	3.35

※ 持株比率は、自己株式 (724,890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स्ट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



### 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://about.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、株主情報など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://about.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
- コーポレート・ガバナンス

※ その他、ESG情報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16社、関連会社3社 (2024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〉

2024年3月期 (2023年4月1日～2024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」

#### 〈見通しに関する注意事項〉

本報告書には当社グループの見通し、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、これら見通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。