

Governance

66 取締役会議長メッセージ

70 社外取締役メッセージ

75 コーポレート・ガバナンス

80 役員一覧

84 会社情報

取締役会議長メッセージ



ステークホルダーの皆さまの信頼と
現場が動きやすい体制の両立。

取締役副社長
取締役会議長
本間 永一郎

健全性を保つための
ガバナンス体制の構築

2025年6月に、これまで代表取締役会長を務めておりました西田明男が名誉会長に就任し、当社は社長の渡辺のみを代表取締役とする新たな体制

に切り替わりました。経営層の世代交代も進み、社会的な要請に応えながら、中長期を見据えた新たなガバナンス体制を構築していく段階にあります。取締役会議長の職も、西田の指名を受けて私が引き継ぐことになりました。かつては創業家出身の西田が議長と代表取締

役を兼務していたため、外部からはトップダウン型に映ることもありました。しかし当社には現場の意見を経営に反映する文化が根付いています。とはいえ、古い時代には取締役の多くを事業部門長が占め、承認を中心とした確認の場であったことも事実です。

その後、事業の成長に合わせて指名・報酬諮問委員会やガバナンス委員会を設置し、監督・執行機能の強化に取り組んできました。社外取締役の比率も高まり、近年は法務・企業経営・ITシステム・スポーツマーケティング・サステナビリティなど多様な専門性を持つ方々の参画により、建設的で本質的な議論が行われています。経営に資する価値ある提言を得られる手応えもあり、今後も社内外の知見を柔軟かつ迅速に意思決定へ取り入れていく取締役会の運営を目指します。

また、2024年には「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」という新たなパーパスを策定しました。このパーパスを軸として経営を推進する体制をどのようにつくりあげていくか。将来を見据えたとき、パーパス経営の実現は最も重要なテーマとなるものです。そのための体制づくりが、コーポレート・ガバナンスの観点から取り組むべき大きな課題となっています。

メーカー体質からの脱却と
“知的製造業”への進化のために

2025年3月期からスタートした中期経営計画で

は、海外事業やコト事業など、新たな挑戦を本格化させています。その背景には、人口減少に伴う国内市場の縮小に加え、スポーツアパレル市場の成熟や競合の激化といった構造的要因があります。国内で既存事業に注力するだけでは成長余地が限られる中、体験価値やサステナビリティへの関心の高まり、さらにグローバル市場での成長機会を捉えることが不可欠になっています。

私が入社した43年前、当社はスポーツアパレルメーカーとして自社工場で何より効率を追求し、量産体制の強化を図る、伝統的なメーカー体質の一企業でした。ロスを減らして生産効率を上げれば利益が上がる状況で、優先されるのはミスをしないこと。現在でも特に年齢の高い世代の従業員には、当時の体質が染み付いているのが実情だと思います。一方で事業の成長、企業規模の拡大とともに、私たちの業態は製品を量産するだけのメーカー・製造業といった領域から、知識・情報・技術を駆使して新たな価値を創造する“知的製造業”とも呼べる新しいビジネスモデルに変わってきました。

“知的製造業”への進化を踏まえ、一人ひとりの業務に対するマインド、組織としての投資やリスク管理の方針など、企業の体質も合わせて進化する必要があります。これまで通りの「ミスを減らして生産性を高める」だけのスタンスではなく、「積極的にリスクを取りながら、ブレイクスルーを起こし新たな価値を創造する」という方向性への転換が求められているのです。

また、当社はこれまで経済的な合理性だけを事

取締役会議長メッセージ

業継続の判断基準とせず、新規事業で早々に利益が上がらなかったとしても、仕入先や卸先などのステークホルダーの方々や事業に関わる従業員を意識して、比較的粘り強く事業を継続する傾向がありました。こうした姿勢はステークホルダーとの関係構築や従業員の成長にはつながりましたが、同時に会社全体の利益を圧迫する側面もありました。企業の規模拡大に伴い株主の皆さまの利益還元への期待も高まる中、今後は客観的かつ合理的な視点で新規事業の参入や既存事業の継続を判断する基準が不可欠です。こうしたテーマについても経営方針を話し合う役員合宿をはじめ、積極的に議論が行われています。

このように企業の成長とともにガバナンス体制も変革するべき時期にありながらも、当然、従業員一人ひとりがこれまで教えられてきたこと、事業に対する考え方が異なるケースもあるでしょう。そこで組織としては考え方の転換を求めるだけでなく、現状にふさわしい判断基準を提示し、共有することが新たなガバナンス体制を通して達成するべき目的だと考えています。従業員一人ひとりへの情報伝達や理解度も注視しながら、取締役会や経営会議を軸とした新たなマインドセットや判断基準の設定に取り組んでいます。

従業員一人ひとりにまで根付いた
パーパス経営を実現するために

前述の通り、当社は2024年に「人を挑戦に導き、

人と自然の可能性をひろげる」というパーパスを策定しました。これは、当社が社会の中で果たすべき存在価値を示したものです。近年は、パーパスに基づき社会貢献と事業成長を両立させ、存在価値を明確にする「パーパス経営」が注目されています。当社においても、パーパスの策定を契機に、その実現に向けた具体的施策を模索し始めています。

その手法は企業ごとにさまざまですが、当社ではパーパスに紐づくキーワードを抽出し、いくつかのレイヤーに整理した上で、業務判断や事業戦略を検討する際の基準として活用する体制づくりを計画しています。例えば、当社のパーパスには「人の可能性」という大きなテーマがあり、そこから「子どもの成長」「好奇心の拡大」「環境との出会い」といった具体的な方向性を導き出すことができます。これらのキーワードを基準として、各取り組みがどれだけ適合しているかをチェックする仕組みを整えることで、従業員一人ひとりがパーパスに基づいた経営判断を行えるようにするのが狙いです。

この施策はあくまで構想段階のものですが、目指しているのは従業員一人ひとりの考え方を尊重しながらも、パーパスという大きな方針に基づく判断をブレずに行える環境をつくることです。こうした基準を明確にできれば、“知的製造業”に求められるチャレンジも実施しやすくなるはずです。決められたことをミスなく効率よく進めるというメーカー的な体質からの脱却を図り、新たな価値創造のための基盤づくりを進めていきます。

また、そうした仕組みのもとで働く従業員の多

様性の確保や人材育成、その先にあるサクセッションプランなどもガバナンスの面から注力すべき課題となっています。当社は現在約3,000名の従業員を抱えており、半数以上を女性社員が占めている一方で、社外取締役を除けば、取締役は男性のみというのが現実です。また今後、海外事業を本格化するのに外国人取締役が1人もいなくて大丈夫なのか、という声をいただくことも増えました。

もちろん取締役レベルだけでなく、各事業部門の責任者レベルや管理職として活躍する女性従業員やグローバル人材の増員は急務です。ある程度は仕組みとして登用数を引き上げることも必要だと感じていますが、理想的なのは、新たな価値創造のための基盤づくりとともに、管理職やリーダーを目指す従業員が増えていくこと。その上でジェンダーやグローバルの多様性が広がっていくことが望ましいと考えています。

当社は2022年度からジョブ型人事制度へと移行し、より公正・公平で透明性のある人事・評価制度づくりを進めています。また、2024年度には人事部に人的資本推進グループを新設し、人的資本経営、女性活躍やダイバーシティ推進、人材育成などの施策を強化しています。そうした環境改善を背景として、性別、国籍、民族、障がいの有無、性的指向などを問わずに活躍できる舞台をつくることは、企業としての当然の義務です。さらに、多様性の確保だけでなく、採用力の強化や経営人材の育成についても引き続き注力し、人的資本の最大化を目指します。

ステークホルダーの皆さまと
ともに目指すこれからの未来

パーパスが従業員一人ひとりに浸透し、日々の判断に活かされてこそ、パーパス経営は実現します。さらにこれからは株主の皆さまに対しても、パーパスへの理解度を高め、当社が取り組む社会的な意義に共感していただける方を増やしたいと考えています。

当社では株主総会や決算説明会などを中心に、ステークホルダーの皆さまに対して、財務状況に加えて、事業戦略や各ブランドの業績など、以前よりも細やかで透明性のある情報発信に努めてきました。アナリストや機関投資家の方々に向けた説明会やディスカッションの機会も設けており、その中でパーパスの発表以降、今後どのような事業や取り組みへと具体化されるのか、という興味を持たれる方も増えてきました。

当社の価値観に共感していただけるステークホルダーを増やすためのコミュニケーションの強化も、現在取り組んでいる大切なテーマのひとつです。利益還元はもちろんのこと、私たちが目指すビジョンに共感し、当事者意識を持って後押ししてくれる方が増えれば、それは私たちの事業の大きな推進力になります。そうした皆さまの期待を集めるためにも、今後より公正で透明性の高い、そして新たな価値創造につながるコーポレート・ガバナンスを実現し、中長期的な事業成長と社会貢献を果たしていきたいと思います。

社外取締役メッセージ

社外の視点を活かし、対話を深め、ガバナンスの進化に貢献

社外取締役
秋山 里絵



ゴールドウインの取締役会に参加する中、議論の活発さと真摯さは常に感じています。通常の取締役会だけでは足りない議論の時間を補うため、年に2回実施されている役員合宿では、重要なテーマについて時間をかけて意見を交わしています。こうした場があることで、問題意識の共有が深まるだけでなく、取締役間や事務局との距離も縮まり、通常の実務での議論もさらに充実したものとなりました。多様なバックグラウンドを持つ社外取締役の参画により、異なる経験や視点が交差することで、多角的な指摘や提案がなされ、私自身にとっても学びの多い場となっています。

私が議長を務めるガバナンス委員会では、会社法や金融商品取引法、コーポレートガバナンス・コードなどの制度改正の動向を注視し、外部アドバイザーの助言も得ながら、変化を先取りした対応を心がけています。また、指名・報酬諮問委員会では、2024年度、CXO制度の導入や報酬制度改革が進みました。業績連動報酬や株式報酬の比率を高めることで、経営判断のスピードと透明性を高める仕組みが

整いつつあります。これらについては、指名・報酬諮問委員会の委員長の貢献がとても大きかったと思います。

取締役会ではサステナビリティに関する議論も進んでいます。環境だけでなく、社会・人権・ガバナンスなど幅広いテーマに目を向けながら、収益とのバランスをどう取っていくか、難しい判断が求められる場面もあります。中長期で企業価値を高めていく上で、引き続き真剣に検討していくべき課題です。

従業員の皆さんについては、誠実で真面目な印象が強く、会社の今後の方向性について真摯に考える姿勢を頼もしく思っています。私も重要テーマについては担当の方と1対1でミーティングすることがありますが、その熱意や思いを直接感じています。

一方、コンプライアンス面では、社会の価値観が大きく変わる中で、以前は当たり前だったことが認められなくなるケースも出てきています。変化を的確に捉え、実務に反映していくことがこれまで以上に欠かせません。また、海外事業やコト事業などの新しい領域に取り組む

今、必要とされるスキルや人材を社内で育てるか、外部から迎えるかといった体制づくりも大切な課題です。ゴールドウインブランドの海外展開は、今後の成長を支える大きな柱になると期待しており、その上でも組織の進化が求められています。

「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」というパーパスには強く共感しています。単により製品を提供することにとどまらず、健康的なライフスタイルや自然との共生、未来を担う子どもたちへの思いをも内包しており、まさにゴールドウインらしさを体現したメッセージだと感じます。社外取締役としてこのようなチャレンジを支えるため、社内とは異なる視点から発言し、よりよい意思決定や体制の構築に貢献していきたいと思います。そして何よりも、従業員一人ひとりが尊重される、働きがいのある環境の実現を大切にしなが、企業としての持続的成長を支えていきます。

この1年で大きな進歩。でも、経営者の努力に終わりはなく、これからもずっと続く

社外取締役
好本 一郎



この1年でゴールドウインのガバナンスは着実に前進したと実感しています。その原動力は社長の明確なリーダーシップと経営チームの高い当事者意識です。クリアな事業ビジョンのもとに新たな経営体制が組まれたことも大きな転機となりました。ただし、私たちが目指すレベルはまだずっと高いところにあり、この動きをさらに加速させていく必要があります。

取締役会の運営に関しては、1年間の議事を振り返って分析したところ、報告や説明に非常に多くの時間が費やされていることに気付きました。真摯に運営しようとする気持ちゆえの結果ではあるものの、本来の機能である「戦略や事業に関する重要事項の議論」とのバランスが課題です。取締役会ですでに自身の機能向上のための検討を開始しています。

指名・報酬諮問委員会では、取締役の定年制度や報酬制度の改定、取締役構成の考え方など、ガバナンス整備の案を決定し、取締役会に上程し承認を得ました。この間12カ月で12回という高い頻度で委員会を開き、客観的な情報をベースに議論を重ねました。多くが委員

自身に関わるテーマでありながら、あくまで経営的視点を保ったオープンな議論が行われたことは、ゴールドウインの今後にとって意義ある一歩だったと思います。

これらガバナンス整備の過程を通じて経営陣の間には自由で率直な議論が広まってきています。これを一時的なもので終わらず、仕組みや風土として定着させていくことが重要です。そのためにも、執行側と社外取締役が互いの立場や役割を理解し、リスペクトを持って対話を重ねていく必要があります。

「Goldwin Play Earth Park（ゴールドウインプレイアースパーク）事業構想」をめぐる議論からも多くを学びました。大きな投資を伴う初めての本格的コト事業となるわけですが、構想が具体化するまでは議論の焦点がなかなか定まらず、私たちもフラストレーションを感じていました。しかし、議論を繰り返し、実際に予定地に足を運んで現場を確認したり、外部の事例にも学んだりする中で、徐々に議論の質が高まってきました。今後も、事業開始後のフォローも踏まえ、引き続き経営としての監督を続

けていきます。サステナビリティ戦略をめぐる議論も始まりました。まずは2025年度中の戦略策定を目指しており、社内取締役の賞与にもその結果が反映されることになっています。

サステナビリティというと、とかく環境の要素が重視されがちですが、私たちはそれだけでなく、自社における人的資本の活性化についてもフォーカスをしています。従業員が自社のミッションやブランドにリスペクトを持ち、いきいきと仕事ができる環境を整えることは会社の責務ですし、その結果が事業成長と企業価値向上に結びつきます。従業員との対話も必要です。エンゲージメントを高める上で従業員は何を課題と感じているのか、会社にどんなアクションを期待しているのか、もっとオープンに耳を傾けるべきです。現在、人事制度を抜本的に改めるためのプロジェクトが進行中ですが、人的資本活用の観点から経営陣もオーナーシップを持って参画していかなければなりません。

社外取締役メッセージ

身体と自然の接点から広がる、
スポーツアパレルの可能性

社外取締役
為末 大



私は「身体を通じて自然と触れ合う」は、人間の最も根源的な欲求のひとつであり、人間らしさやクリエイティビティを生み出す源泉だと考えています。その機会を社会に提供しているのが、ゴールドウインの事業です。何かに触れ、匂いを感じ、目で見るといった現実世界との身体的なインタラクションを通じて、人は世界を学んでいきます。ゴールドウインが取り組む「Play Earth Park Naturing Forest」のように、子どもたちが自然の中で自由に遊び、世界に直に触れる経験は、豊かな成長を支える上で欠かせないものです。

スポーツもまた、その延長線上にあると捉えています。スポーツとは、身体と環境の間で遊ぶこと。競技のルールや流行は時代とともに変わっても、「なぜ人はスポーツをするのか」という根本的な動機は変わりません。人がスポーツを通じて自分らしさを取り戻し、自然とのつながりを再構築していくことは、これからの社会においてますます意義を深めていくと考えます。AIなどのデジタル技術が急速に発展する中だからこそ、そうした人間らしい営みの価値

があらためて注目されているのかもしれません。

中期経営計画において、「Goldwin500」プロジェクトは要となります。グローバルでの事業推進を加速させる現在は、ゴールドウインが日本発のスポーツアパレルブランドとしての地位を世界で確立していくための大切な時期です。世界的にアクティビティを楽しむ人が増える中で、身体性や自然との接点を軸にしたブランドの可能性は、今後さらに広がっていくでしょう。

また、スポーツは身体と環境のどちらが欠けても成り立ちません。その意味で、サステナブルな地球環境を守ることはゴールドウインの事業に不可欠ですが、一方でファッション産業は環境への負荷が大きい業界であるのも事実です。この矛盾を一気に解決する魔法のような方法はなく、たゆまぬ工夫を続けていくしか道はありません。私は、ゴールドウインが非常にまっすぐ真摯に、この課題に向き合っていると感じています。自社のみで完結させるのではなく、Spiber株式会社との協業に象徴されるよう

に、思いを共有する方々とともに歩みを重ねてほしいと思います。

策定されたパーパス「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」は、率直に素晴らしいと受け止めています。人間はどうしても人間中心に世界を考えがちですが、自然はもっと大きな存在であり、私たちはその中で抱かれているに過ぎません。謙虚な心を持ってそこに一歩踏み出していくことが、人間の進化であり、幸福でもあるのではないのでしょうか。

私は社外取締役として、社外の目による素朴な問いを投げかけ続けること、そして目の前の課題を超えて「私たちは何者であるべきか」という視点を忘れずに発言することを意識しています。AI時代におけるスポーツの価値とは何か、アウトドアの可能性はどこにあるのか。そうしたテーマを今後も丁寧に掘り下げていきたいと思っています。

ITサービスと人材を、
新たな価値創造への基盤として

社外取締役
土谷 明



社外取締役に就任し、最初の1年が過ぎました。就任以前、私にとってゴールドウインはスポーツアパレルとしての印象が強かったのですが、実際に関わる中で「人と地球にやさしい企業」へと大きくイメージが変わりました。「Play Earth Park Naturing Forest」など、自然との触れ合いを通じて次世代の子どもたちの環境づくりに取り組む姿勢に、心から共感しています。

取締役会では、出席者それぞれの視点からの活発な議論が交わされ、明確な意思決定がなされています。一方で、業務報告に多くの時間が割かれる傾向もあると感じているため、戦略的な方向性の提示や、実質的な監督を担う場としての役割がさらに発揮されることを期待しています。この1年で、役員報酬制度や役員規程の見直し、CXOの設置など、将来を見据えた改革が進められ、2025年から新体制がスタートしました。こうした取り組みは、持続的成長に向けた強い意思表明になったと感じています。

私の専門であるIT・システム・セキュリティ

の観点からは、新規事業の立ち上げや既存事業の拡大、業務効率の向上を進める上で、ITサービスの活用がますます重要になっています。個別の事業にとどまらず、全社的な視点でのIT最適化が求められており、システム部門が中心となって、横断的な管理・監視体制を整えていくことが欠かせません。

海外展開やグループ会社化が進む中、ITガバナンスの重要性も増しています。ゴールドウインのセキュリティポリシーへの準拠状況や、情報管理・権限管理におけるリスクとルールの明確化について提言したところ、その一部は「情報セキュリティに関するチェックリスト」に反映され、すでに運用が始まっています。今後は、顧客情報の取り扱いも含めた内部監査の充実にも期待しています。

「Goldwin500」の達成に向けては、海外展開を担う人材を育て、活躍を促し、評価するための仕組みづくりが急務となっています。究極的には、企業の力は「人」です。魅力あふれる人材が集まり、能力を発揮してもらえるよう、いかに環境を整えるかが問われています。特に、

ダイバーシティ推進はグローバル企業として不可避のテーマであり、社外ではない女性取締役の選任も重要です。

従業員の皆さんには、常に前向きさや誠実さを感じています。基幹システム刷新プロジェクトのキックオフでは、100名を超える方々が自らの役割と責任を語り、プロジェクトへの熱意が伝わってきました。その知恵と経験が結集され、一体感が発揮されたとき、どのようなパフォーマンスが生まれるのかは非常に楽しみなところ です。

ゴールドウインは今、パーパスを軸に新たな価値の創出に挑むフェーズを迎えています。私もまた、IT活用推進を通じて、その歩みに貢献したいと考えています。例えば「Play Earth Park Naturing Forest」では、自然とのつながりを感じる映像・仮想体験などに大きな可能性があるはずです。アパレル、スポーツ、自然という領域の親和性を活かしながら、未来志向で挑戦を続けるゴールドウインに、社外取締役として伴走していきます。

社外取締役メッセージ

豊かな地球環境を次世代へつなぐ。
その挑戦を支えたい

社外取締役
井本 直歩子



気候変動をはじめとする環境問題は、地球と人類の未来を左右する喫緊の課題です。こうした危機感を強く抱く中で、環境に配慮したファッション産業のあり方を追求するゴールドウインに魅力を感じ、2024年度より社外取締役として参画しています。また、ゴールドウインは会社が大きく成長する今、ダイバーシティ推進などさまざまな改革が求められる段階です。教育やスポーツ界で私が注力しているテーマについて、ビジネスの現場でその推進に関われることには大きな意義とやりがいを感じています。

この1年で、社内からは改革や成長戦略に関する多くの提案が上がり、「守り」と「攻め」の両面から議論を深める体制が徐々に整ってきました。特に、地球環境保全の理念のもとでの「Play Earth Park Naturing Forest」の挑戦や、ゴールドウインブランドの海外展開、「Goldwin Play Earth Fund（ゴールドウインプレイアースファンド）」を通したベンチャー企業との提携など、社会課題への果敢な取り組みに誇りを感じています。

経営トップが明確なビジョンを掲げ、自ら挑

戦を続ける姿はとても印象的であり、その意志は社内にも確実に浸透してきています。一方で、「日本的」な企業文化が根強く残る側面もあり、グローバル企業へと進化するためには、さらなる改革が欠かせません。特に、トップ層の多様化や意思決定のスピード、現場の声を率直に汲み上げる仕組みづくり、そしてコンプライアンス体制の強化は重要な課題です。議論しやすい環境は整っていますが、今後さらに、ジェンダーや国籍など多様な背景を持つ人材が加わることで、より本質的で活発な議論が期待できるでしょう。

社外取締役として私が担うべき役割は、人事戦略策定や、ジェンダー、多様性、人権といったサステナビリティの観点から、外部の有識者となつなげたり、率直な意見を伝え続けることだと考えています。実際、出社のたびに多くの従業員の皆さんが声をかけてくださいますが、とりわけ女性従業員からは、出産を経たキャリアの継続や、女性リーダーとしてのあり方に悩む声を聞くことがあります。こうした現場の声を的確に取締役会での議論に反映さ

せ、制度改革やよりよい働き方、環境づくりにつなげていけたらと考えています。

ゴールドウインの製品については、機能性とデザイン性を高い次元で両立させ、アスリートの声を丁寧に反映していく姿勢に感銘を受けています。また、契約アスリートが競技以外にも挑戦できるよう後押しし、人間力の強化にまで貢献している点にも期待しています。

さらに、私自身が長年取り組んできた環境教育の観点からは、「Goldwin Play Earth Park（ゴールドウインプレイアースパーク）事業構想」のように自然と子どもをつなぐ活動に深く共感しています。自然と融合するスポーツや遊びを通し、自然の豊かさ・ありがたさを感じ、今の地球環境をどう次世代に残していくか、私たち人間のあり方までも追求するような事業に育ってほしいと思います。こうした取り組みを、ゴールドウインならではのプログラムとして社会にインパクトを残せるよう、私も最大限に知見を活かし、貢献していきます。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は創業の企業理念「スポーツを通じて豊かな健康生活を実現する」を礎に、これからの地球と人間をめぐる新しい未来の実現を目指すパーパス「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」を掲げています。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。その考えは行動指針「ゴールドウイン企業行動規範」として、すべての役職員に徹底されています。

強い経営

選択と集中を強め、財務体質を強化するとともに、中長期視点で積極投資し、企業価値を高める

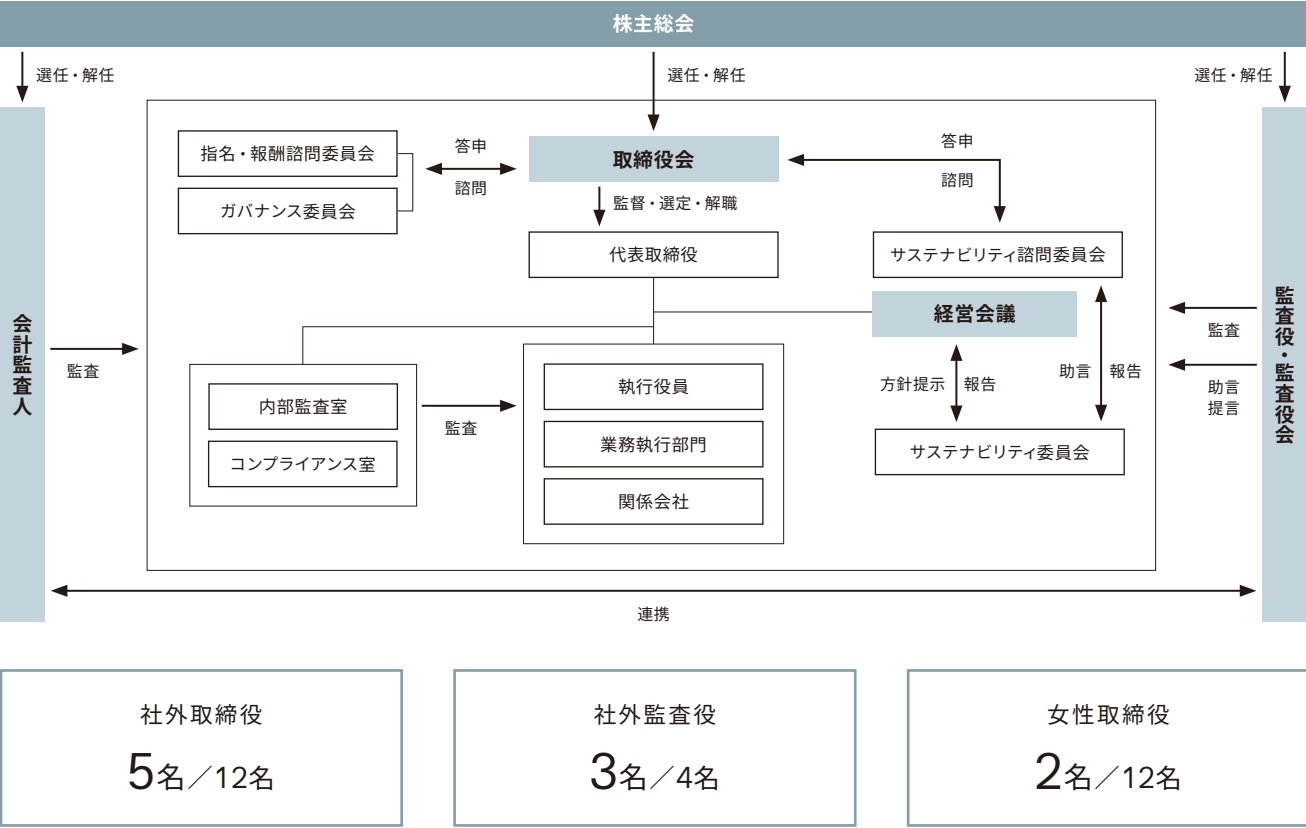
速い経営

お客さまのニーズの変化に俊敏に対応し、製品企画から調達・販売までのプロセスを最適化し、実需型ビジネスを推進する

きれいな経営

ワーク・ライフ・バランスを重視するとともに、環境に配慮した事業運営と、情報の透明性を堅持する

コーポレート・ガバナンス体制 (2025年6月26日現在) ※機関設計：監査役会設置会社



コーポレート・ガバナンス

各機関の概要

機関	構成	活動
取締役会	議長：取締役副社長 取締役12名、監査役4名	● 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5名	● 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4名、社外取締役2名、常勤監査役1名	● 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7名、執行役員2名、常勤監査役1名	● 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名および社外監査役3名	● 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
サステナビリティ諮問委員会	取締役12名、監査役4名、 諮問委員（外部有識者）2名	● 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

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。

社外役員の選任

当社は、社外役員の独立性に関する基準を定め、当社と利害関係のない独立した社外役員を選任することとしており、すべての社外取締役、社外監査役を東京証券取引所に対し、独立役員として届け出しています。

コーポレート・ガバナンスの強化に向けた取り組み

当社は株主共同の利益を向上させ、持続的な成長と企業価値の向上の実現を図るためには、経営の効率化、健全性、透明性を高め、コーポレート・ガバナンスを充実させることが重要課題であると認識し、その体制を強化しています。具体的には、業務の執行を迅速かつ効果的に行うため、内部統制機能の充実、職務権限規程等の運用を行うことにより、その実効性を図るとともに、コンプライアンス体制を構築し、リスク管理、経営の透明性確保や公正な情報開示等の取り組みを行っています。

当社の取締役会について

取締役会は株主に対する受託責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るため、重要な業務執行の決定を行うとともに、社外取締役5名を中心とした業務執行の監督を行っています。また、各取締役の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制とするため、取締役の任期を1年とし、株主の皆さまの意思が速やかに反映されるようになっています。2024年度は、取締役会において、以下の点について、重点的に審議を行いました。

【事業計画および中期経営方針】

事業計画および中期経営方針の策定、業務執行に関する重要事項の審議を行いました。

指名・報酬諮問委員会の設置

当社は、取締役および執行役員の指名ならびに報酬の決定について、公正性および透明性を確保するため、指名・報酬諮問委員会を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、その過半数を社外取締役とし、取締役会の諮問に応じて取締役および監査役候補者の指名に関する事項等を審議し、その内容を取締役会へ答申しています。2024年度は、指名・報酬諮問委員会において、以下の点について重点的に審議を行いました。

【2024年6月以降の取締役・監査役の報酬】

取締役報酬等の総額、基本報酬、また業績連動報酬について審議しました。

【役員定年規程の見直し】

取締役の定年について審議しました。

【CXOの制定】

グローバルスタンダードを考慮したCXO体制について審議しました。

【スキルマトリックス】

当社の取締役に必要なスキル・経験をあらためて議論し、スキルマトリックスを更新しました。

【役員トレーニング】

取締役の役割、コーポレート・ガバナンスについて、Webセミナーを受講しました。

【2025年6月以降の取締役候補者の指名】

更新したスキルマトリックスをもとに、2025年6月以降の取締役候補者を審議しました。

取締役会の実効性評価

当社は毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。評価は、取締役および監査役全員を対象としたアンケートを回収し、その結果を分析した上で、ガバナンス委員会においてディスカッションを行うというプロセスで進めています。2024年度は12月にアンケートを実施し、翌2025年1月にガバナンス委員会で審議を行いました。アンケートでは、取締役会の構成や運営、社外役員への情報提供のあり方、前年度からの改善状況などを総合的に評価しています。その結果、実効性は概ね確保されている一方で一部に改善の余地があることを確認し、引き続きフォローアップに取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役の
トレーニング

当社は、社内取締役および社内監査役に対し、新しい考えの習得や生きた情報に触れた自己啓発等を目的として外部セミナーへの出席、外部団体への加入および人的ネットワーク（異業種交流）への積極的な参加を促し、研鑽を積ませることとしています。また、社外取締役および社外監査役に対しては、就任時に当社グループの会社概要や基本使命、経営計画等についてのレクチャーを実施するとともに、就任後においても、外部セミナーへの出席、事業内容に関する説明会や当社グループ関連物件・施設等の視察等を実施しています。なお外部セミナーへの参加等に関する費用は会社負担としています。

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。

2024年度の状況（2024年4月1日～2025年3月31日）

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。

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の総額（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	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役 （社外取締役を除く）	395	270	125	—	59	7
監査役 （社外監査役を除く）	18	18	—	—	—	1
社外役員	72	72	—	—	—	9

※社外役員については、2024年6月26日開催の第73回定時株主総会終結のときをもって退任した社外取締役1名を含んでいます。

取締役報酬ポリシー

指名・報酬諮問委員会では、以前から当社の取締役報酬における変動報酬比率の相対的な低さについて課題認識を有しており、この度の経営体制変更を機に、当社のあるべき取締役報酬制度についても議論を重ね、2025年5月22日開催の取締役会において、取締役報酬ポリシーを策定の上、現行の取締役報酬制度全般を改定することとしました。なお、新制度は、当社の事業成長や外部環境の変化等に応じて、継続的に見直しを行います。

基本方針

- 企業価値向上の責任を自覚させる内容
- 戦略・事業計画達成の動機付けにつながる構成
- 個々の責任・役割の重さに見合うと感じられるレベル
- 市場・社会の通念上、会社になさわしいと思われるレベル
- 優秀な人材を獲得、維持できるレベル
- 報酬総額が会社の財務状況からみて妥当な範囲

報酬体系

報酬水準

基本方針に則り、各取締役の責任・役割の重さに応じて、当社にふさわしい競争力ある水準とする。報酬水準の設定にあたっては、客観性の観点から経済情勢、当社業績、国内同業・同規模の他社水準や外部専門家の報酬調査データ・助言等を勘案する。また、外部環境の変化等に応じて、適宜見直しを行う。

報酬構成

固定報酬である基本報酬・手当と業績連動報酬である単年賞与・株式報酬から構成される。

【固定報酬】	基本報酬	：役割の大きさに応じて支給する基本給
	手当	：社内取締役の監督業務および一部の社外取締役が担う委員長等の役割に対して支給する手当
【業績連動報酬】	単年賞与	：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、当期の会社および個人の業績達成度に連動して支給する短期インセンティブ報酬
	株式報酬	：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促進を目的として、中長期の会社の業績達成度に連動して支給する中長期インセンティブ報酬

報酬比率

【社内取締役】	業績・企業価値向上への動機付けを高めるため、報酬全体に占める固定報酬比率を引き下げ、業績連動報酬比率を拡大する。責任・役割が大きいほど、業績連動報酬比率・株式報酬比率を高く設定する。	固定報酬	単年賞与	株式報酬
		44%～53%	28%～33%	18%～28%
【社外取締役】	職務に鑑み、固定報酬100%とする。			

報酬の支給時期

固定報酬：原則として月次で支給する
単年賞与：毎年1回、一定の時期に支給する
株式報酬：業績評価期間終了後に、譲渡制限期間を設けた上で交付する

政策保有株式に
関する考え方

当社が今後成長を続けていくためには開発、生産および金融面においてさまざまな企業との協同関係が必要と考えています。そのため、事業戦略、お取引先との事業上の目的などを総合的に勘案し、中長期的な企業価値の向上に必要と判断した場合に投資目的以外での株式を保有することがあります。

一方で、保有の意義が希薄と考えられる政策保有株式は縮減していく方針のもと、現在保有している株式についても、毎年取締役会で個別に検証しています。その結果保有目的が適切であり、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っている銘柄については引き続き保有しますが、そうでない銘柄については株価や市場動向等を考慮して速やかに売却することとします。

政策保有株式に係る議決権行使は、その議案が当社の企業価値の向上に資する場合もしくは発行会社の効率かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できると判断した場合は賛成としています。

役員一覧（2025年6月26日現在）

取締役					
					
代表取締役社長CEO 渡辺 貴生	取締役副社長 本間 永一郎	取締役専務執行役員CFO 白崎 道雄	取締役専務執行役員COO 森 光	取締役常務執行役員CSO 金田 武朗	取締役常務執行役員CRDO 新井 元
昭和57年4月 当社入社 平成17年6月 取締役執行役員 ザ・ノース・フェイス事業部長 平成18年6月 取締役アウトドアスタイル事業 本部長兼ザ・ノース・フェイス事業 部長 平成19年6月 取締役執行役員アウトドアスタイル 事業本部長兼ザ・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アスタイル 事業本部長 平成24年4月 取締役専務執行役員事業統括 本部長兼アウトドアスタイル 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 平成30年4月 取締役副社長執行役員 事業統括本部長兼事業本部長 令和2年4月 代表取締役社長執行役員 令和7年6月 代表取締役社長CEO（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 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 令和7年6月 取締役副社長（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 令和7年6月 取締役専務執行役員 CFO管理本部長（現任）	平成27年1月 ザ・ノース・フェイス事業部担当部長 平成27年4月 ザ・ノース・フェイス事業部長 平成28年4月 執行役員ザ・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 ザ・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 副本部長兼ザ・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 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 令和7年6月 取締役専務執行役員COO 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 （現任）	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 令和7年6月 取締役常務執行役員CSO 総合企画本部長（現任）	平成22年4月 事業統括本部コンプレッション アンダー事業部長 平成25年4月 事業統括本部ゴールドウイン 事業部長 平成29年4月 執行役員グローバル本部 ゴールドウイン事業部長 平成31年4月 理事役員総合企画統括本部 グローバル本部 ゴールドウイン事業部長 令和2年4月 執行役員 ゴールドウイン事業本部長 兼ゴールドウイン マーケティング部長 令和3年4月 理事グローバル本部 ゴールドウイン事業部長 令和5年4月 常務執行役員開発本部長 令和7年6月 取締役常務執行役員CRDO 開発本部長（現任）
所有株式数					
46,075株	35,390株	3,387株	8,087株	1,944株	5,821株
取締役会出席状況（2024年度）					
17回／17回	17回／17回	17回／17回	17回／17回	13回／13回	—
所属する委員会					
指 ガ サ	ガ サ	指 ガ サ	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 川田 慎二	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
平成29年4月 グローバル本部 新規事業準備室長 平成29年12月 株式会社ウールリッチジャパン 代表取締役社長 令和5年4月 執行役員 ゴールドウイン事業本部長 兼海外販売部長 令和5年8月 Goldwin America,Inc. CEO （現任） 令和6年4月 執行役員 ゴールドウイン事業本部長 兼ゴールドウイン マーケティング部長 令和7年4月 常務執行役員 ゴールドウイン事業本部長 令和7年6月 取締役常務執行役員 ゴールドウイン事業本部長 （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 スターバックスコーヒージャパン （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18年3月 公益財団法人ドナルド・マクドナ ルド・ハウス・チャリティーズ・ジャ パン理事 平成26年3月 公益財団法人ドナルド・マクドナ ルド・ハウス・チャリティーズ・ジャ パン法人評議員 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3月 一般社団法人東大ウォリアーズク ラブ顧問 令和3年4月 （株）nobitel社外取締役 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）コロブラ社外取締役 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 〈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 （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 令和6年6月 当社社外取締役（現任） 令和7年4月 （株）IDホールディングス エグゼクティブアドバイザー 令和7年6月 （株）IDホールディングス 執行役員（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〉 令和5年～ 公益財団法人日本バドミントン 協会理事
2024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。 ガバナンス委員会の委員長とし て、ガバナンス体制の強化を行っ ており、指名・報酬諮問委員会 の委員としても、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。	2024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 の委員長として、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。	2024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づき、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保有し、 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。	2024年度に開催された取締役 会13回のうち13回出席し、長 きにわたる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、事業戦略や経営情 報の分析評価も行うなどの専門 的見地から、DX推進・IT強化を 掲げる当社において適切な牽 引・助言を行いました。	2024年度に開催された取締役 会13回のうち13回出席し、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 間における国際機関の勤務経 験、さらに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保有さ れ、サステナビリティを推進する 当社にとって、適切な牽引・助言 を行いました。	2024年度に開催された取締役 会13回のうち13回出席し、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 間における国際機関の勤務経 験、さらに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保有さ れ、サステナビリティを推進する 当社にとって、適切な牽引・助言 を行いました。
所有株式数					
2,444株	—	—	—	—	—
取締役会出席状況（2024年度）					
—	17回／17回	17回／17回	17回／17回	13回／13回	13回／13回
所属する委員会					
サ	指 ガ サ	指 ガ サ	指 サ	指 サ	指 サ

役員一覧

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
代表取締役社長 CEO 渡辺 貴生	○			○	○		○	○	○	○		○
取締役副社長 本間 永一郎	○	○		○			○	○	○			○
取締役専務執行役員 CFO 白崎 道雄	○	○	○	○					○			○
取締役専務執行役員 COO 森 光	○				○		○	○	○	○		○
取締役常務執行役員 CSO 金田 武朗	○	○		○				○	○		○	○
取締役常務執行役員 CRDO 新井 元	○				○	○	○	○	○	○		○
取締役常務執行役員 川田 慎二	○				○	○	○	○	○	○		○
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					○				○	○		○

監査役

			
常勤監査役 佐藤 修	社外監査役 世一 秀直	社外監査役 森田 勉	社外監査役 岡崎 史雄
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 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） 2024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。	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） 2024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。	昭和57年4月 三井物産（株）入社 平成17年4月 Mitsui Plastics, Inc. President CEO 平成22年4月 三井物産（株）機能化学品本部 アンモニア・硫黄事業部長 平成25年10月 同社アジア・大洋州本部 機能化学品商品本部長 平成29年7月 同社内部監査室 検査役 令和3年4月 DM三井製糖 ホールディングス（株） 内部監査室長 令和7年6月 当社社外監査役（現任） 商社における長年の経験と経営 および監査に関する豊富な知見を 有しており、当社の監査業務をより 充実させることができると判断し、 監査役として選任しています。
所有株式数			
8,200株	—	—	—
取締役会出席状況（2024年度）			
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

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
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）

執行役員
佐々木 有司
（調達本部長）

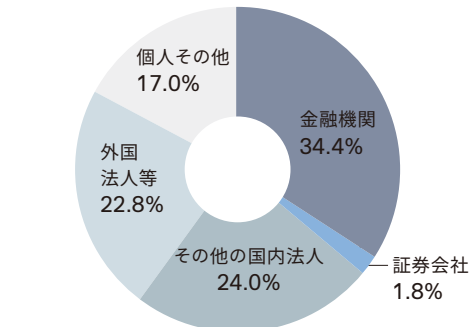
会社情報（2025年3月31日現在）

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
従業員数	2,591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	11,352名

株式情報

株主構成と大株主の状況

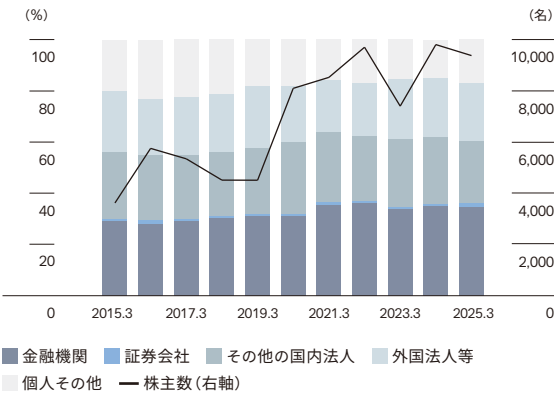


※金融機関の株式数には信託業務に係る株式が含まれています。

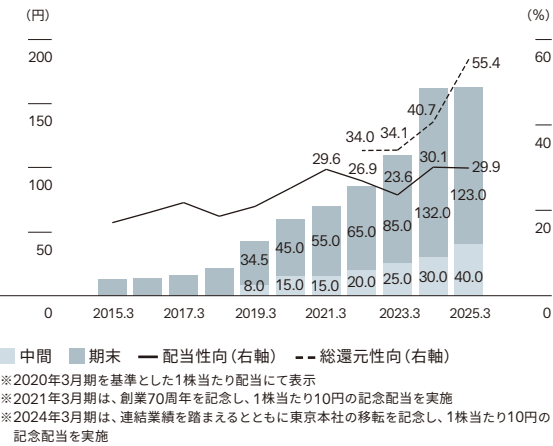
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,876	10.6
三井物産株式会社	4,367	9.5
コリア セキュリティーズ デポジトリー サムスン	3,377	7.3
コリア セキュリティーズ デポジトリー シンハン セキュリティーズ	2,109	4.6
株式会社北陸銀行	1,980	4.3
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,905	4.1
株式会社日本カस्टディ銀行(信託E口)	1,694	3.7
公益財団法人ゴールドウィン西田東作スポーツ振興記念財団	1,692	3.7
株式会社西田	1,624	3.5
株式会社北國銀行	1,225	2.7

※持株比率は、自己株式(1,422,894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

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
- 決算短信／四半期業績
- 有価証券報告書
- IR資料
- IR連載企画

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

- サステナビリティの考え方
- 環境
- 商品・サービス
- 従業員
- 地域社会
- ガバナンス
- 人権

※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18社、関連会社2社（2025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〉

2025年3月期（2024年4月1日～2025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〉

IFRS財団「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。