

強い意志を持って
改革を進め
新たな航海へ

Transformation

中期経営計画の見直しにあたって

ワコールの経営はなぜうまくいっていないのか?ということを考えてみました。

一つ目の理由は、世の中、消費者の変化についていけなかったことです。

企画・販売など自社の強みと思っているバリューチェーンにほころびが生じているのに、本質的な課題に手をつけてきませんでした。

もう一つの理由は、覚悟を決めることができなかったことです。

改革の中で生じる「痛み」や「軋轢」を恐れ、問題を先送りにしてきました。

かつてない逆風が吹き荒れている中で、再成長への道筋をつけるためには、

過去の私たちを強く反省し、役員・従業員が一体となって、

ワコールのブランドの価値を最大限に発揮できるビジネスモデルの

再構築を進めていく必要があります。

会社という企業体は、一つの目的地に向かって進む一隻の船と言えます。

逆風でも前に進む力強い船へ進化するために、従業員が誇りに思える船を創るために、

強い意志をもって改革を進めつつ、従業員の挑戦と成長を後押ししていきます。

株式会社ワコールホールディングス 代表取締役 社長執行役員

矢島 昌明

キャッシュを創出できる企業体へ早期に回復し、持続的な企業価値向上を図ります

中期経営計画初年度である2023年3月期の実績が大幅な計画未達となったことを受け、中期経営計画の見直し(リバイズ)を行いました。中計リバイズでは「収益力の改善に向けたビジネスモデル改革」「VISION2030」達成に向けた成長戦略「ROICマネジメントの導入」「アセットライト化の推進」を実行し、サプライチェーンマネジメントの再構築や管理基盤の強化を進め、収益力や資本効率の改善と戦略の実効性の向上を図っていきます。また、従業員の挑戦と成長を後押しすることで、お客さまの“自分らしさ”に貢献できる商品やサービスを継続的に提供できるワコールグループへの進化を目指します。

グループ経営理念

ミッション

創業の精神

逆風でも前に進む企業へ進化するために、中期経営計画を見直し **2023-24**

中計リバイズの基本方針

「VISION2030」の達成確度の向上に向け、キャッシュを着実に創出できる体質へ転換

ビジネスモデル改革	ROICマネジメント	人材獲得	成長支援
成長戦略	アセットライト化の推進	マネジメント力の強化	DE&Iの推進

P23 ▶

人材戦略の基本方針

少数精鋭の組織運営の実現
= 個の成長×組織力の向上×魅力ある風土の醸成

Well-beingの実現 P51 ▶

2025-26

中計リバイズ最終年度
(2026/3期)

2030-31

「VISION2030」
(2031/3期)

価値創造プロセスの進化

