

役員一覧

2025年6月30日現在

取締役

各役員の経歴
<https://www.wacoalholdings.jp/group/holdings/>



代表取締役
社長執行役員

矢島 昌明

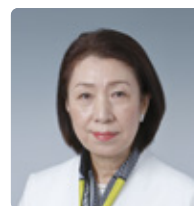
2024年取締役会出席回数:
17回中17回

役員選任の理由

株式会社ワコールの技術・生産部門、営業部門およびグローバル部門での豊富な経験と実績があり、2023年6月以降は当社代表取締役を務めていることから、当社の取締役として適任だと判断しています。

保有する専門性・見識

企業経営、グローバル、マーケティング、技術・生産品質管理



社外取締役

山内 千鶴

2024年取締役会出席回数:
17回中17回

役員選任の理由

経営者としての豊富な知見に加え、ダイバーシティ&インクルージョンに関する専門知識を活かし、当社の女性活躍や人財戦略、組織開発など人財・組織戦略に貢献しています。今後も企業価値向上に資する助言と経営の監督を期待しています。

保有する専門性・見識

企業経営、サステナビリティ・D&I



代表取締役
副社長執行役員

宮城 晃

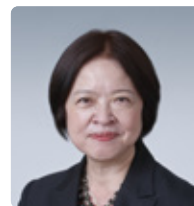
2024年取締役会出席回数:
17回中17回

役員選任の理由

当社および主たる事業会社である株式会社ワコールのスタッフ部門、とりわけ事業管理・経営企画部門での豊富な経験と実績に加え、2018年6月以降は当社取締役として経営企画、財務を担っていることから、当社の取締役として適任だと判断しています。

保有する専門性・見識

企業経営、法務・コンプライアンス、財務・会計、人財開発・組織開発、グローバル



社外取締役

佐藤 久恵

2024年取締役会出席回数:
17回中17回

役員選任の理由

外資系コンサルやグローバルに事業展開している自動車製造販売企業での年金資産運用の豊富な経験に加え、投資・金融・資本市場に関する高度な知見を活かし、当社経営への助言および提言を行っています。今後も企業価値向上に資する助言と取締役会の監督機能の強化への貢献を期待しています。

保有する専門性・見識

投資・金融資本市場、財務・会計、サステナビリティ・D&I



取締役執行役員

川西 啓介

2024年取締役会出席回数:
13回中13回

役員選任の理由

株式会社ワコールの営業部門、グローバル部門、米国法人での豊富な経験と実績を有し、また2023年4月に同社代表取締役社長に就任し、中期経営計画リバイズの策定・実行を通じ構造改革を主導していることから、当社の取締役として適任だと判断しています。

保有する専門性・見識

企業経営、人財開発・組織開発、グローバル、マーケティング



社外取締役

日戸 興史

2024年取締役会出席回数:
17回中17回

役員選任の理由

グローバルに事業展開する電子機器製造販売企業でCFOやグローバル戦略本部長を歴任し、財務を経営戦略に取り込む経営者として豊富な経験を有しています。特に、ROIC経営を主導した実績に基づく知見は、当社の収益力や資本効率改善に資するものであり、今後も企業価値向上と取締役会の監督強化への貢献を期待しています。

保有する専門性・見識

企業経営、投資・金融資本市場、財務・会計、グローバル



社外取締役

岩井 恒彦

2024年取締役会出席回数:
17回中17回

役員選任の理由

グローバルな化粧品企業の元代表取締役としての経営経験と、研究・生産・技術に関する専門知識を活かし、当社の経営に貢献しています。加えて、コンプライアンスやサステナブル経営に関する知見を踏まえた助言も行っており、今後も企業価値向上に資する助言と経営の監督を期待しています。

保有する専門性・見識

企業経営、法務・コンプライアンス、サステナビリティ・D&I、マーケティング、技術・生産品質管理



社外取締役

原田 哲郎

2024年取締役会出席回数:
13回中13回

役員選任の理由

多様な業種の企業に対する戦略支援や経営幹部育成、ベンチャー投資育成を通じたコンサルタントとしての豊富な経験と知見を有しています。実績も含め当社の経営戦略の策定・実行に資するものです。今後も企業価値向上と取締役会の監督強化への貢献を期待しています。

保有する専門性・見識

企業経営、投資・金融資本市場、財務・会計、人財開発・組織開発

役員一覧 2025年6月30日現在

監査役

各役員の経歴
<https://www.wacoalholdings.jp/group/holdings/>



常勤監査役

北川 真一

2024年取締役会出席回数：17回中17回
2024年監査役会出席回数：18回中18回

役員選任の理由
当社常勤監査役として4年間、財務・会計、企業経営、人財開発・組織開発、DXに関する知見を活かし、当社取締役の業務執行の適法性や、会計の適法性・適正性の監査を適切に行っています。今後もその知見を当社の監査体制に活かせると判断しました。

保有する専門性・見識
企業経営、財務・会計、人財開発・組織開発、DX



社外監査役

志甫 治宣

2024年取締役会出席回数：—
2024年監査役会出席回数：—

役員選任の理由
法律の専門家として、ビジネス法務を中心に弁護士として豊富な経験と実績に加え、コーポレートガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンスに関する高い見識および他社での社外役員経験も有しています。これらの知識と経験を当社の監査体制に活かせると判断しました。

保有する専門性・見識
企業経営、法務・コンプライアンス、サステナビリティ・D&I



常勤監査役

岡本 克弘

2024年取締役会出席回数：17回中17回
2024年監査役会出席回数：18回中18回

役員選任の理由
当社常勤監査役として4年間、企業経営、グローバル、技術・生産、品質管理に関する知見を活かし、取締役の業務執行の適法性や、会計監査人との連携による会計の適法性・適正性の監査を行っています。今後もこれらの知見を監査体制に活かせると判断しました。

保有する専門性・見識
企業経営、グローバル、技術・生産品質管理



社外監査役

鈴木 人司

2024年取締役会出席回数：17回中16回
2024年監査役会出席回数：18回中17回

役員選任の理由
大手金融機関の海外拠点や市場部門での職務経験に加え、日本銀行の最高決定機関である政策委員会の審議委員として金融政策の審議等を担った経験を有し、これらの知見をもって当社の監査に貢献しています。今後も豊富な経験を監査体制に活かせると判断しました。

保有する専門性・見識
企業経営、投資・金融資本市場、グローバル



社外監査役

田中 素子

2024年取締役会出席回数：17回中17回
2024年監査役会出席回数：18回中18回

役員選任の理由
公認会計士、米国公認会計士として大手監査法人での豊富な経験と、財務・会計に関する高度な専門性を有し、それらをもって当社の監査を行っています。今後も、そうした経験と専門性を当社の監査体制に活かせると判断しました。

保有する専門性・見識
財務・会計、サステナビリティ・D&I

取締役のスキルマトリックス

氏 名	男性 女性	独立性 (社外のみ)	期待する知見・経験（※）									
			企業経営 (知見・経験)	法務 コンプライアンス	金融 投資	財務 会計	サステナビリティ D&I	人財開発 組織開発	グローバル	DX	マーケティング	技術・生産 品質管理
矢島 昌明	●		●						●		●	●
宮城 晃	●		●	●		●		●	●			
川西 啓介	●		●					●	●		●	
岩井 恒彦	●	●	●	●			●				●	●
山内 千鶴	●	●	●				●					
佐藤 久恵	●	●			●	●	●					
日戸 興史	●	●	●		●	●			●			
原田 哲郎	●	●	●		●	●		●				

監査役のスキルマトリックス

氏 名	男性 女性	独立性 (社外のみ)	期待する知見・経験（※）									
			企業経営 (知見・経験)	法務 コンプライアンス	金融 投資	財務 会計	サステナビリティ D&I	人財開発 組織開発	グローバル	DX	マーケティング	技術・生産 品質管理
北川 真一	●		●			●		●		●		
岡本 克弘	●		●						●			●
鈴木 人司	●	●	●		●				●			
田中 素子	●	●				●	●					
志甫 治宣	●	●	●	●			●					

(※) 上記一覧表は、候補者の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

重要な兼職の状況
https://www.wacoalholdings.jp/ir/public_item/soukai/files/soukai_02_250528.pdf

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループでは、「株主」「顧客」「従業員」「取引先」「地域社会」など、すべてのステークホルダーと「相互信頼」の関係を築くため、企業経営の透明性を高め、公正性、独立性を確保することを通じて企業価値の持続的な向上を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針、目的としております。

企業統治の体制

当社は、持株会社としてグループ会社におけるコーポレート・ガバナンスの確保のため、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を選択し、取締役会と監査役会による業務執行の監督および監査を行っております。また、取締役会の諮問機関として、社外取締役が委員長を務め、かつ構成員の過半数を占める役員指名諮問委員会および役員報酬諮問委員会を任意に設置しております。

コーポレート・ガバナンス体制早見表 (2025年6月25日現在)

機関設計	監査役会設置会社
取締役の人数	8名
うち、社外取締役の人数	5名
取締役の任期	1年
監査役の数	5名
うち、社外監査役の人数	3名
独立役員の数	8名
報酬決定における社外取締役の関与	有
意思決定を補佐する機関	役員指名諮問委員会 役員報酬諮問委員会
主要な経営会議体	グループ経営会議 経営課題検討会 四半期業績確認会
業績連動報酬制度	有

社外取締役および社外監査役

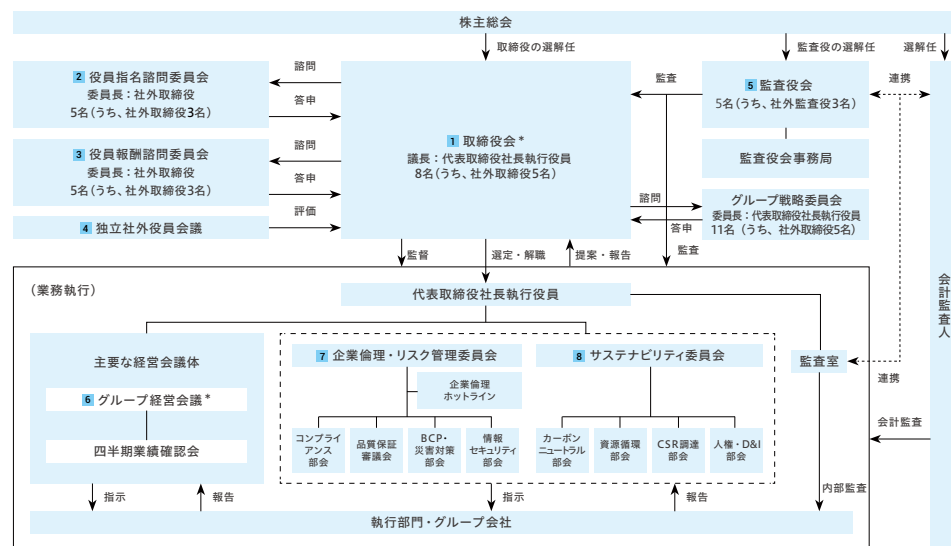
当社の社外取締役は、経営者として豊富な知見と経験を有する者および投資、金融資本市場に関する知見、見識を有する者等が就任しており、各分野での豊富なキャリアと専門的な知識に基づいた客観的、中立的な助言によって取締役会の意思決定の適正性を向上させる役割を担っています。

監査役と監査役会の機能強化

当社の監査役は、常勤監査役2名と独立社外役員である社外監査役3名の5名で構成されています。また、監査役の職務を補佐する監査役会事務局として専任スタッフを1名配置するとともに、監査室が監査役の求めに応じて適宜その職務を補助する体制を執っています。監査役会は、会社法に準拠して、監査報告書の作成、常勤監査役の選定および解職、監査の方針・業務および財産の状況の調査の方法その他の監査役の職務の執行に関する事項の決定を行うとともに、会計監査人の選解任または不再任に関する事項、会計監査人の報酬等に対する同意、監査役の選任に関する同意等、監査役会の決議による事項について検討を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図

コーポレート・ガバナンス体制
https://www.wacoalholdings.jp/group/governance/system/



*取締役の職務執行を監査するため、社内・社外監査役も出席しています。

コーポレート・ガバナンスの取り組み

	2005年	2010年	2015年	2020年
トピックス	2005 純粋持株会社へ移行	2013 米国NASDAQ市場におけるADRの上場を廃止、同時にSECの登録も廃止		2022 創業以来、初めて経営理念の枠組みを変更 現代社会における私たちの社会的使命「ミッション」を策定
代表取締役社長	塚本能交		2018 ~安原弘展	2023 ~矢島昌明
報酬・評価				2021 譲渡制限付株式報酬制度の導入 2022 基本報酬および株式報酬の比率を変更 2024 業績連動型譲渡制限付株式報酬の導入
独立社外役員数	2005 社外取締役2名、社外監査役1名を増員 社外取締役2名 社外監査役3名	2010 社外取締役を1名増員 社外取締役3名、社外監査役3名 (2013~2014のみ 社外取締役2名、社外監査役3名)		2023 社外取締役を2名増員 社外取締役5名 社外監査役3名
委員会の設置	2007 役員人事報酬諮問委員会を設置	2015 独立社外役員会議を設置 2017 リスク管理委員会と企業倫理委員会を統合し、企業倫理・リスク管理委員会を設置	2018 役員指名諮問委員会および役員報酬諮問委員会に変更	2022 サステナビリティ委員会を設置

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性分析・評価

当社は「ステークホルダーからの信頼感の向上（社会的価値創造）」と「組織のパフォーマンス向上（企業価値向上）」という2つの観点から、毎年、取締役会の実効性について評価を行い、継続的に取締役会の機能を高め実効性を向上するべく努めております。評価によって抽出された課題に対する改善施策に取り組み、次の事業年度の取締役会評価の際に改善状況を確認すると同時に、現状の課題を確かめる運用を継続しております。

評価プロセス

2022年3月期から、第三者機関の評価設計を活用（アンケート調査内容作成・分析・他社比較・課題抽出・アクションプラン起案など）した取締役会の実効性分析・評価手法に変更しております。

第三者機関の評価設計を活用したアンケート調査とインタビュー結果に基づく分析・評価は隔年実施とし、そのインターバル年度においては、アンケート調査から抽出された課題を改善する取り組みに注力すると同時に、独立社外役員会議でのモニタリングや意見収集を通して評価を行っております。

当事業年度（2025年3月期）の実効性評価では、前事業年度に抽出された課題に対する改善対応の取り組み状況を重視した評価設計の更新を行い、「2023年3月期および2024年3月期の実効性評価の結果により挙げられた課題に対する、当事業年度での改善対応状況」を確認いたしました。

取締役および監査役全員を対象に、独立社外役員会議事務局によるアンケート調査を行い、アンケートの回答内容やフリーコメントに記された課題意識の深掘り等に加えて、今後の取締役の役割・責務と、これからの取締役会の実効性向上のためのさらなる改善策についての意見聴取を実施しました。

その後、改善策については、独立社外役員会議で忌憚のない意見を取り交わし、取締役会に答申しております。

実効性の評価結果と改善に向けた取り組みの状況

アンケート調査への回答を踏まえて取締役会で審議した結果、当社の取締役会は概ね適切に機能し、実効性が確保できている旨を確認しております。

実効性が確保できていると確認した理由は次の通りであります。

1. 事業視察や、執行役員およびブランドマネージャーをはじめとする従業員との交流機会を設ける等、社外取締役および社外監査役が、取締役会外の活動によって当社の事業を理解する取り組みを継続的にっており、それに基づいた質の高い議論がされていること
2. 社外取締役が過半数を占める取締役会において、社外の知見や経営経験を活かした自由闊達な議論が実施されていること
3. 中期経営計画リバイズにおける主要な経営課題に対する取り組み進捗について、定期的に報告がなされ深度ある議論が行われていること
4. 前事業年度の実効性評価で挙げられた課題に対する改善活動が一定程度進んでいること

評価結果（課題・指摘事項）	改善に向けた取り組みの状況・計画
1 中長期戦略の検討など、重要業務に関する事項の検討時間を多く割り、併せて、社外取締役の知見の活用、より活発な取締役会の議論を促し導く運営	（取り組み状況） ・中期経営計画リバイズにおける主要な経営課題に対する取り組み進捗状況について、案件毎に年間スケジュールを設定し定期的な報告を実施 ・海外事業（中国など）の課題や事業改善に関するKPIについて、現地法人の経営層からの報告に基づいた複数回に亘る議論を促進（計画） ・次の事業年度は、次期中期経営計画の策定年度にあたることから、重要な経営課題や中長期の事業戦略に関する検討時間を十分に割くため、取締役会の議案にメリハリを付けて活発な議論を導き、当該中期経営計画を策定
2 事業の状況やリスクと機会の実態把握を目的とした、従業員とのコミュニケーション、現地事業所の視察等を踏まえた一層の審議の質の向上	（取り組み状況） ・事業環境変化に的確な対応を図ることを狙いに店舗、流通センター、保有不動産、国内外の工場等の訪問・視察を実施 ・独立役員と、それぞれのブランドマネージャーとブランド戦略についてのディスカッション機会、執行役員とのコミュニケーション機会を設定（計画） ・引き続き、店舗、流通センター、保有不動産等への訪問機会を設定することに加えて、サプライチェーンマネジメント改革や販売活動に従事している部課長を対象に、独立役員とのコミュニケーション機会を拡充
3 中長期経営計画の進捗状況など、決議された事項の執行状況や結果について確実な報告を実施することで、計画の修正が必要であれば適時・適切（タイムリー）に対応ができる体制を整備	（取り組み状況） ・中期経営計画リバイズにおける主要な経営課題への対応、および特定完全子会社（（株）ワコール）の構造改革について進捗状況を報告し深度ある議論を実施 ・子会社各社における収益性のモニタリングを通じて株式譲渡や事業譲渡、国内工場の集約・再編を機関決定 ・アセットライต์化に係る定期的な報告を実施し、一部の保有不動産売却処分を決議（計画） ・後述の項番「5」に包含
4 会議資料の事前配付の徹底と資料における論点の明確化による議論の質の向上	（取り組み状況） ・会議資料の要件を設定し、上程者に周知することで議論の焦点をわかりやすくするよう改善に努めた一方、取締役会への上程意図や背景、論点およびグループ経営会議での指摘事項を明記すべきエグゼクティブサマリーの記述内容には改善余地（計画） ・会議資料提出の早期化に努め取締役会事務局による確認および修正の時間を設定、資料要件の具備を促し論点明確化による議論の質の一層の向上を実現
5 リスクと機会（オポチュニティ）を洗い出し、事業環境の変化に応じて適切なリスクテイクができる体制の整備	（取り組み状況） ・株式/事業譲渡やM&A案件の議論にあたっては、リスク（不確実性）認識すべき事項を会議資料に明記するよう改善が進んだものの、外部環境や自社の状況を踏まえた広範囲リスクおよび機会（オポチュニティ）の洗い出しと、それに係る議論の深度には改善余地（計画） ・次の中期経営計画の策定に向けては、事前に計画策定に備えるべき項目を提示するとともに、計画に対する進捗の進捗管理ができる様式に見直し整備 ・戦略シナリオの妥当性検証、リスクあるいは機会の顕在化を受けたリカバリープランや戦略変更要否の議論、機関決定が促せるよう、事業計画の策定プロセスを改善
6 候補者の選抜や育成の過程を含めた後継者育成計画の策定とモニタリングの実施	（取り組み状況） ・執行役員、部長層を対象にした後継の経営層候補者の選定のあり方について、役員指名諮問委員会に諮問を行い、そこでの検討内容を踏まえた議論を実施 ・特定完全子会社（（株）ワコール）の執行役員をメンターに任用し、当該子会社の管理職候補者層向けの人財育成プログラムを実施（計画） ・部長層以上の選解任基準の明確化、および後継者プールの構築、人材選抜と育成に着手以上の取り組みと併せて、社外取締役の知見を一層活用しながら、取締役会の監督・助言機能をさらに強化する計画

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

当社の役員報酬制度では、固定報酬である「基本報酬」と各事業年度の業績に連動する「業績賞与」および中長期インセンティブである「譲渡制限付株式報酬」並びに当社取締役会が定める一定期間を業績評価期間とする「業績連動型譲渡制限付株式報酬」により構成されています。業務執行から独立した立場である独立社外取締役および監査役は、固定報酬である「基本報酬」のみとしています。

役員報酬諮問委員会の役割と活動内容

取締役会の諮問機関として、独立かつ客観的立場から取締役報酬やその制度に係る審議、決議を行っています。役員報酬諮問委員会のメンバーは独立社外取締役である岩井恒彦氏を委員長とし過半数を独立社外取締役で構成し、さらに透明性を確保するために社外監査役がオブザーバーとして参加しています。

取締役会の役割・内容

役員報酬諮問委員会からの答申を受けて、役員報酬に係る審議・決定を行っています。

基本報酬

基本報酬については、同一役位であれば同一報酬である、いわゆるシングルレートの報酬体系としています。報酬水準については、毎年、外部機関による報酬調査結果をもとに、同業種あるいは同規模の他企業の報酬水準レンジとの妥当性の検証を行い、当社の業績や規模に見合った水準を設定しています。

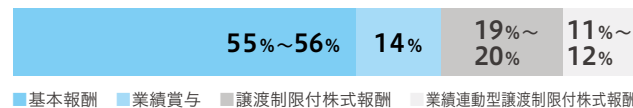
業績賞与

業績賞与は、連結業績との連動度合いを高めるため、単年度の連結営業利益の基準値に対する達成率を基本とした上で、その他の業績等（連結売上高、連結税引前当期純利益等）を加味し賞与総額を決定しています。その支払いは当該年度の株主総会で総額を承認されたのちの当月1回としています。

譲渡制限付株式報酬

譲渡制限付株式報酬は、委員の過半数が独立社外取締役で構成される役員報酬諮問委員会の答申に基づいて決定された基本報酬月額および株式公正価値をもとに、取締役会の決議にて定め、年1回決議された株数の割当としています。割当を受けた株式は交付日から当社で定める取締役、監査役、執行役員のいずれの地位からも退任するまでの間は譲渡を制限し、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する株主総会の開催日まで継続して取締役、監査役、執行役員のいずれかの地位にあったことを条件に、割当株式の全部につき、譲渡制限期間が満了した場合に譲渡制限を解除します。ただし、譲渡制限付株式割当契約書の規程に違反した場合など譲渡制限が解除されていない株式の全部について無償で取得する場合があります。

基本報酬、業績賞与、譲渡制限付株式報酬、業績連動型譲渡制限付株式報酬の比率



業績連動型譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）

業績連動型譲渡制限付株式報酬は、当社取締役会が定める一定期間を業績評価期間として、当該業績評価期間における当社取締役会が定める業績等の数値目標等の達成度合いに応じた数の当社普通株式を割り当てます。

業績連動型譲渡制限付株式の割当に際し使用する各数値目標等、交付株式数の具体的な算定にあたり必要となる業績評価指標および係数は、当社取締役会において決定します。

業績評価期間の終了後、算定方法に基づき当社取締役会で決議した数を1回で割り当てますが、業績評価期間中に継続して当社で定める取締役、監査役および執行役員のいずれかの地位にあったこと、その他当社取締役会が定める必要と認められる要件を充足することを交付要件としています。譲渡制限期間は、業績連動型譲渡制限付株式の交付日から当社で定める取締役、監査役、執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間とし、譲渡制限解除の条件を別途定めます。なお、当社で定める取締役、監査役、執行役員のいずれの地位からも退任した場合は、当社取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、当社は無償で取得いたします。

上記は役員報酬諮問委員会の答申に基づき当社取締役会が確定し、2024年6月25日開催の第76期定時株主総会で決議されたものです。

25年3月期役員報酬

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 (人)
		固定報酬	業績連動 報酬	株式報酬	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	168	124	—	44	44	3
監査役(社外監査役を除く)	41	41	—	—	—	2
社外役員	70	70	—	—	—	9

注:

1. なお、当事業年度末現在の取締役は3名、監査役は2名、社外役員は8名であります。上記の社外役員の員数と相違しておりますのは、2024年6月25日開催の第76期定時株主総会終結の時をもって退任した社外役員1名が含まれているためであります。
2. 取締役(社外取締役を除く。)に対する報酬等の総額には、連結子会社からの役員報酬を含めております。
3. 取締役(社外取締役を除く。)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、株式報酬44百万円であります。

コーポレート・ガバナンス

政策保有株式に関する方針 および議決権行使基準

当社は、資産効率向上の観点から、中計リバイズ期間（24年3月期～26年3月期）において、政策保有株式を300億円程度縮減し、純資産比率で10%以下に圧縮する方針としています。

なお、当社は、コーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて、中長期的な企業価値向上の観点から、取引関係の維持・強化、事業展開における協力・取引関係の構築・維持・強化、安定的な金融取引の維持等を目的に政策保有株式を保有する場合があります、と定めています。

ご参考：政策保有株式の保有状況

	21/3期	22/3期	23/3期	24/3期	25/3期
保有株式 (銘柄)	75	65	60	50	45
貸借対照表 計上額の合計額 (百万円)	50,114	46,000	43,944	47,541	35,588
連結純資産に 対する比率	22.9%	20.3%	20.6%	22.1%	18.3%

注：2021年3月期～2022年3月期は米国会計基準を、2023年3月期以降は指定国際会計基準（IFRS）を適用しております。

注：当社および連結子会社のうち、投資株式の貸借対照表計上額（投資株式計上額）が最も大きい（株）ワコールについて記載

コンプライアンス・リスクマネジメント体制

コンプライアンス体制を整備し、当社グループに重大な影響を与えるコンプライアンス上の問題の検討、企業倫理の浸透と啓発、グループの経営上のリスクの統括管理を実効的に推進するため、代表取締役社長執行役員を統括責任者とし、代表取締役副社長執行役員グループ管理統括担当を委員長とする「企業倫理・リスク管理委員会」を設置しています。

コンプライアンス体制

当社グループの取締役・従業員が法令および定款を遵守し、健全な社会規範に則った業務を執行するため、「ワコール倫理規範」と「企業倫理・ワコールの行動指針」を制定しています。また、「企業倫理・ワコールの行動指針」においては、反社会的勢力の要求は毅然として拒否することを定めています。なお、取締役・従業員が「ワコール倫理規範」「企業倫理・ワコールの行動指針」に違反する恐れのある問題を発見した場合には、内部通報制度等を通じて速やかに報告できる体制を確立しています。

リスクマネジメント体制

当社グループでは、企業倫理・リスク管理委員会が取締役会の承認のもと、「リスク管理基本規程」を定めています。同規程をもとにリスクカテゴリごとの責任体制を明らかにし、当社グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理するリスク管理体制を構築しています。なお、情報セキュリティに関するリスクが多様化し、事業運営上の影響度が高まっていることから、2022年より「情報セキュリティ部会」を設置しています。

情報セキュリティ部会

情報セキュリティ部会は、グループの事業活動における情報セキュリティリスクの低減を推進するため、顧客個人情報や重要技術情報を狙うサイバー攻撃などの情報セキュリティ全般の情報収集、現状調査、分析等を実施し、グループの活動方針や具体的対策の立案、関連規程の制定・改廃、戦略投資案件を審議するとともに、進捗状況のモニタリングを行います。審議された方針や活動内容については、企業倫理・リスク管理委員会を通じて、定期的に取り締役に報告を行います。

リスクマネジメント体制図

