

第74期定時株主総会 事前質問への回答

平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

当社第74期定時株主総会の開催にあたり、当社ウェブサイト上にて事前質問の受け付けを行いました。株主の皆さまからご質問頂きました事項につきまして、以下のとおりご回答申し上げます。

Q1	従業員全体と比べ、女性管理職の割合が低いことが課題と認識しているが、女性取締役が社外取締役1名という現状について、どう考えているか？
A1	<p>取締役の選任等については、当社コーポレートガバナンス報告書等に記載しているように、取締役に必要な資質や、知識、経験、専門能力、また、ジェンダーや国際性、職歴、年齢などを踏まえた、取締役会の目指す多様性の確保のため、役員指名諮問委員会をはじめとして対応しています。</p> <p>現時点で女性取締役は社外取締役の1名ではありますが、執行役員まで含めるとワコールHDの1名の他、子会社の株式会社ワコールに1名と徐々に経営を担える人材が育ってきています。</p>
Q2	女性活躍推進法に基づき掲げられている『経営幹部候補が育つ風土を醸成する』という行動計画について、具体的にどのような取り組みを行っているか？
A2	<p>ワコールは、女性特有のライフステージに応じた労働条件を整備しつつ、性別ではなく、能力による採用及び育成を重視することで、男女問わず活躍できる人材の育成を推進することを人材育成のベースとしています。</p> <p>一方で、その事業内容と従業員の女性比率から考えて、女性の活躍に取り組む必要性は感じており、継続的に取り組んでいます。その結果、女性管理職比率は2015年の15%から、2022年4月時点で27%となっています。今後も2025年3月期までに課長級以上の女性管理職の比率を現在の27%から30%以上に高めることを目指しています。</p> <p>また、ワコールの店舗で店長職を務めるリーダーの人数を課長級以上の女性管理職に加えた、実質的な女性リーダー比率は現時点で60%を超えています。同じく2025年3月期までに、このリーダー比率を70%にまで高めることを目指します。</p> <p>女性経営幹部候補を育成する具体的取り組みとしては「女性活躍メンタープログラム」を2022年3月期よりスタートしました。このプログラムでは、マネジメント層未満の女性従業員が管理職を目指す上でのキャリアパス、能力開発について直属の上司以外の女性管理職に相談できる機会を供しております。これにより、子育てや介護といったプライベートと業務マネジメントを両立するイメージを具体的に描きやすくして、管理職になることを視野に入れたキャリア形成のモチベーション向上を図っています。</p>
Q3	現在低迷している株価は今期どれくらいまで上昇させる見込みか？
A3	株価水準は業績のほか、景気動向や金利水準外国為替、経済政策、国際情勢など、様々な要因に起因するものと考えており、具体的な株価を見込むことは困難であります。ただ、PBRが1倍を割っている現状を早期に改善したいと考えております。

Q4	デパートの今期売上目標、また、現在の取引店舗数とその内、消化取引形態をとる店舗数はどれくらいか？
A4	株式会社ワコールのワコールブランド インナーウェア商材の国内百貨店様への当期売上（店頭販売価格）で、約 200 億円、前年比 129%を計画しております。 また、株式会社ワコールのワコールブランド インナーウェア商材をお取り扱いいただいている国内百貨店様は 3 月末時点で 185 店舗、その内、消化取引形態によるものは 102 店舗となります。

以上