コーポレートガバナンス

基本的な考え方

グンゼグループは、企業価値を継続的に増大させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時適切な情報開示に努めています。経営の透明性向上を図ることによって株主価値を高めることを経営上の最も重要な課題の一つであると考え、その実現のために、マルチステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、内部統制機能の強化・整備を図りながら、コーポレートガバナンスの充実に努めていきたいと考えています。

コーポレートガバナンス強化の取り組み

グンゼグループは、意思決定の迅速化、経営監督機能の強化を図るため、2005年度に執行役員制度を導入。取締役数の削減を行うとともに、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、2006年度より取締役任期を2年から1年に変更し、併せて経営の透明性の確保を図るため社外取締役の選任を行っています。また、2019年度から取締役候補者の指名にあたっては、代表取締役と社外取締役で構成され、社外取締役を議長とする取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の審議を経た上で取締役会で決定するなど、コーポレートガバナンスの強化に努めています。なお、2015年にグンゼグループのコーポレートガバナンスに関する基本方針として「グンゼ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、2021年6月に改定しました。

グンゼ コーポレートガバナンス・ガイドライン
https://www.gunze.co.jp/ir/policy/governance/

ガバナンス強化の変遷

	取り組み内容
2005年度	執行役員制度を導入し、取締役数の削減を実施
2006年度	取締役の任期を2年から1年に変更
	社外取締役、女性取締役を登用
2015年度	グンゼ コーポレートガバナンス・ガイドライン制定
2019年度	指名・報酬委員会を設置（取締役会の諮問機関、社外取締役が議長）
	取締役の社外ウェイトが1/3に達する
2021年度	取締役・監査役のスキルマトリックスを公表

コーポレートガバナンス体制

グンゼグループは監査役会設置会社であり、監査役会は社外監査役2名を含む監査役4名（2023年6月23日現在）で構成されています。監査役は、取締役会などの重要会議への出席、当社事業部門・管理部門への往査、国内外の子会社調査などを実施し、経営への監視機能を果たしています。

現在の経営体制は、社外取締役3名を含む取締役9名（うち女性2名）であります。また、意思決定の迅速化および業務執行体制の強化を図るため執行役員制度を導入しており、取締役兼務者5名を含む執行役員14名を選任しています。

取締役会

取締役会は株主からの委託を受け、すべての株主のために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じてグンゼグループが持続的に成長し、長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負います。また、その責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、社長その他の経営陣の指名、評価およびその報酬の決定、グンゼグループが直面する重大なリスクの評価および対応策の策定、ならびに重要な業務執行の決定などを通じて、自社のために最善の意思決定を行っています。取締役会は原則として月1回開催（2022年度は13回開催）しており、業務執行に関する重要事項や法令、定款に定められた事項の決定を行うとともに、取締役の職務執行状態を監督しています。

経営執行会議

取締役会と併せて、代表取締役、役付取締役、機能別担当取締役・執行役員で構成される経営執行会議を開催（2022年度は20回開催）し、業務執行に関する重要事項の審議を行い、意思決定の迅速化を図っています。

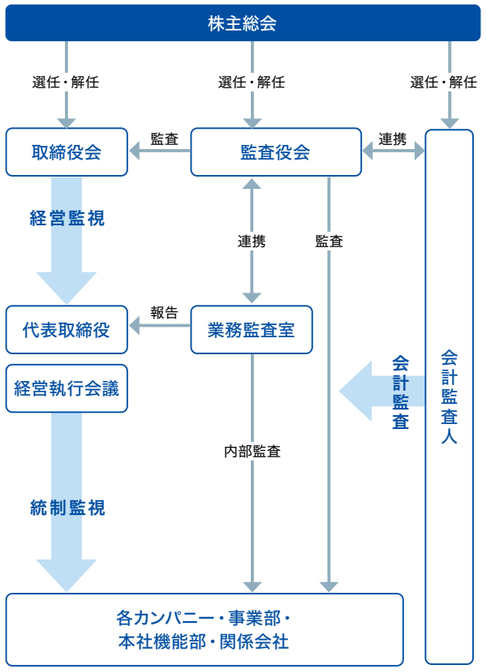
指名・報酬委員会

取締役・監査役候補者の指名、経営陣幹部の選任および取締役の報酬などの決定手続きにおける独立性・透明性・客観性を確保することを目的に、取締役会の諮問機関として、代表取締役2名と社外取締役3名で構成し、社外取締役を議長とする指名・報酬委員会を設置しています。

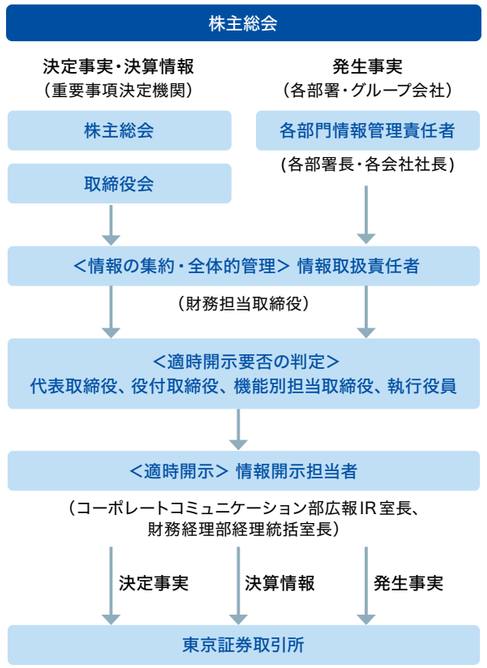
会社情報の適時開示に係る社内体制

グンゼグループは企業価値を継続的に向上させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時適切な情報開示を通して、経営の健全性・透明性の向上を図っています。

コーポレートガバナンス体制



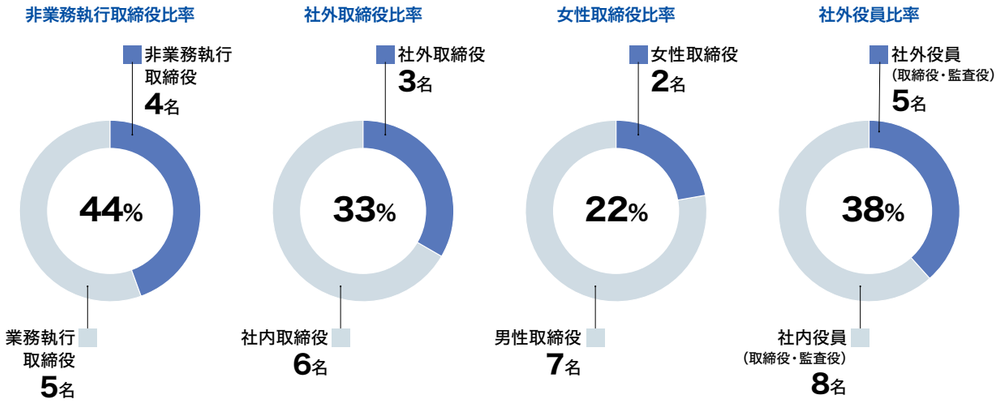
適時開示体制



取締役会・諮問機関などの2022年度開催実績

	開催回数	議題数	報告数	出席率（社内役員）	出席率（社外役員）
取締役会	13	40	51	98%	98%
監査役会	15	22	18	97%	97%
経営執行会議	20	73	（議題数に含む）	100%	—

取締役会の構成



取締役・監査役のスキルマトリックス

属性		氏名・役職等		職歴・年齢	指名・報酬委員会	社内役員	社外役員	主な専門分野				
						各事業分野の経営	他社での経営経験	財務経理	生産技術・研究開発	営業・マーケティング	法務	国際性
取締役	男性	廣地 厚	代表取締役会長	11年 / 満63歳	○	○				○		
	男性	佐口 敏康	代表取締役社長	9年 / 満61歳	○	○				○		
	独立 女性	中井 洋恵	社外取締役	5年 / 満62歳	○（議長）						○	
	独立 男性	鯨岡 修	社外取締役	4年 / 満67歳	○		○			○		
	独立 女性	木田 理恵	社外取締役	3年 / 満54歳	○		○			○		
	男性	熊田 誠	取締役	6年 / 満61歳		○		○				
	男性	及川 克彦	取締役	7年 / 満60歳					○			
	男性	河西 亮二	取締役	2年 / 満60歳		○		○				○
	男性	澤田 博和	取締役	— / 満58歳				○				
監査役	男性	鈴木 富夫	常勤監査役	2年 / 満59歳				○				○
	独立 男性	舩冨 康次	社外監査役	— / 満62歳				○				
	独立 男性	中 紀人	社外監査役	— / 満61歳							○	
	男性	森田 真一郎	監査役	2年 / 満66歳		○			○			

・各人の有するスキルのうち主なものに○印をつけています　（2023年6月23日現在）

取締役・監査役の選任について

取締役・監査役候補者の指名および経営陣幹部の選任については、取締役会にて定める選任基準に基づき、指名・報酬委員会での審議を経た上で、取締役会で決定します。取締役については、グンゼグループが機能ソリューション、メディカル、アパレル、ライフクリエイトの事業を多角的かつグローバルに展開していることから、これらの事業活動について適切かつ迅速な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、ジェンダーや国際性を含む多様性に配慮しながら、取締役会全体として、各事業分野、財務経理、技術開発・研究、営業・マーケティング、法務、人事などについて知識・経験・能力を有する社内出身の取締役と、他社での経営経験や社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から積極的な助言・提言ができる複数の社外取締役を選任し、バランスのとれた取締役会を構成することを基本方針とし、指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会で決定します。監査役については、最低1名は財務・会計に関する適切な知見を有している人財を含め専門的な視点と独立的な立場から公正な意見表明を行えるメンバーで監査役会を構成することを基本として、指名・報酬委員会での審議および監査役会の同意を経た上で、取締役会で決定します。

取締役会の実効性評価

グンゼグループでは毎年、すべての取締役・監査役が取締役会の有効性および自らの役員としての業績などについて自己評価を行い、その結果を取締役会に提出し、取締役会は、その集計結果に基づき取締役会全体の実効性について分析・評価を行っています。2023年3月に、取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象とし、外部機関に直接回答することにより匿名性を確保した上でアンケートを実施しました。外部機関からの集計結果の分析、助言を踏まえ、2023年5月開催の定時取締役会において報告し、評価・議論を行いました。

分析・評価プロセス

全取締役・監査役を対象にアンケートを実施・集計
↓
取締役会による分析・評価
↓
実効性向上に向けた課題や今後の取り組みを議論
↓
改善への取り組み

評価項目（全40問）

1. 取締役会の構成について（規模・多様性）
2. 取締役会の運営について（審議項目、開催頻度、議案資料、自由活発な議論、審議時間など）
3. 取締役会の議論・モニタリング機能について
4. 取締役・監査役に対する支援体制・トレーニング（活動を支援する人員体制・トレーニング機会の提供）

2022年度の評価結果

- アンケートの回答からは、取締役会の構成、運営状況、付議事項、個々の役割遂行、相互監督など、総じて肯定的な評価が得られており、さらに外部機関活用以降の評価結果の推移、前年度評価並びに社外データとの比較も勘案し、取締役会全体の実効性については安定的に確保されていると認識。
- 中期経営計画の重要課題と位置付けているESGへの対応やサステナビリティへの取り組みに加え、リスクマネジメント・内部統制システムに対する監督強化、経営戦略などの重要な経営課題に関する議論の活性化、株主（投資家）との対話状況のフィードバックが取締役会実効性の向上に向けた継続的な課題として重要であることを確認、より効果的な施策を検討し、引き続き取り組む。

取締役・監査役のトレーニング

社外取締役を含む新任取締役は、就任後速やかに、法務、コンプライアンス管掌取締役または外部弁護士などによる研修プログラムに参加するとともに、グンゼグループの経営戦略、財務状態その他の重要な事項につき社長またはその指名する業務執行取締役または役職員から説明を受けることとしています。また、グンゼグループの取締役および監査役は、その役割を果たすために、グンゼグループの財務状態、法令遵守、コーポレート・ガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積まなければならないこととしています。なお、外部研修などにかかる費用は、請求などに基づきグンゼが負担しています。

後継者計画

社長の承継プランの策定

1. 取締役会は、社長の後継者の育成を経営上の重要事項の一つであると認識し、指名・報酬委員会での審議を経た上で社長の資質に関する要件や育成方針を定めた承継プランを策定し、取締役会で決定しています。

2. 取締役会は、この承継プランを共有し、指名・報酬委員会による社長後継者になり得る経営幹部の育成状況の精査・審議の結果を定期的に確認するとともに、社長が退任するときは、承継プランに基づき、社長の後継者になるべき候補者を決定します。

役員報酬制度

役員報酬制度は、企業価値の最大化に向けた意欲をより高めるため、業績連動報酬の割合を高めることとし、金額の算定にあたっての業績指標（KPI）は、「賞与」については業績評価などで重要視しているGVA（Gunze Value Added：税引後営業利益＋配当金－期末投下資本×WACC）を、「株式報酬」については株主総利回り（TSR：Total Shareholders Return）とTOPIXとの相対評価、およびESG評価指標として全社CO_2排出量削減目標の達成度合いに基づく評価を反映することとしています。

役員報酬制度のKPI

報酬の種類	KPI（業績指標）
賞与	• 各事業年度のGVAを反映
株式報酬	• 各事業年度の株主総利回り（TSR）とTOPIXとの相対評価を反映 • ESG評価指標として、全社CO_2排出量削減目標の達成度合いを反映

役員の報酬など

報酬の種類	報酬などの総額（百万円）	報酬などの種類別の総額（百万円）			対象となる役員数（名）
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役（社外取締役を除く）	177	103	38	35	6
監査役（社外監査役を除く）	24	24	—	—	2
社外取締役	21	21	—	—	3
社外監査役	14	14	—	—	2

コンプライアンスの推進

グンゼグループでは、「企業価値を継続的に増大させていく」という経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識しています。法務コンプライアンス室が、構成員に対して、必要な教育・研修を定期的に実施し、また社内イントラネットで研修動画の配信を行うなど、コンプライアンスに関する適切な理解の浸透を図っています。2022年度からは新入社員を対象に、外部企業から購入したe-ラーニングと法務コンプライアンス室員講師によるリアル研修のハイブリッド研修を始めました。グンゼの倫理観を共有し、インサイダー取引規制やソーシャルメディアを利用する際の注意点について理解を深め、コンプライアンス意識を向上させるように、フォローアップ研修も実施しています。

なお、コンプライアンスなどに関する相談を「なんでも相談ホットライン」で受け付けており、関係者のプライバシーに配慮した上で慎重に対応しています。また、社外弁護士による社外通報窓口も設置しており、公益通報事実に該当する内容の通報を受けた際は弁護士から直接監査役に報告できるルートを確保するなど、より重大な不正に対応する仕組みづくりも行っています。2022年度には、社外通報窓口に、公益通報対象の相談・通報はありませんでした。

通報・相談の内訳

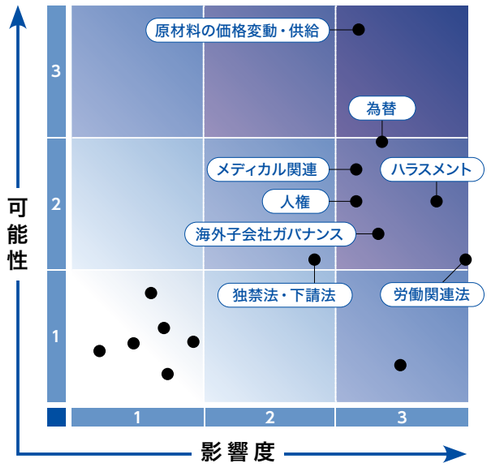
内容	2021年度		2022年度	
	ホットライン	社外通報窓口	ホットライン	社外通報窓口
職場の人間関係	7	0	6	0
セクシュアル・ハラスメント	0	0	1	0
パワー・ハラスメント	3	1	7	1
公益通報対象事実	0	0	0	0
その他	4	0	4	0
計	14	1	18	1

リスクマネジメント体制の強化

グンゼグループでは、リスク全般について未然防止や不測の事態への適切な対応を図るため、「リスク管理規程」に基づきリスクマネジメント委員会を設置しています。海外子会社ガバナンス、労働関連法の遵守、ハラスメント防止、独禁法・下請法の遵守、メディカル事業における薬機法・臨床研究法遵守および透明性確保などを、最重要リスクとして、リスクを最小化すべく対策に取り組んでいます。2022年度に4回開催したリスクマネジメント委員会では、それぞれのリスクに対して定めた主担当部門によるモニタリングの結果の報告を受け、対策の実行状況の確認および今後の対応を協議・決定しました。国際関係の変化による原材料の価格変動や供給が途絶するリスクについても、リスクマネジメント委員会において、各事業部門が直面しているリスクの情報を収集、把握し、本社部門と事業部門が一体となったリスクマネジメントを推進しています。

また、アパレルカンパニーのECルート拡販推進によって増加する、景表法、薬機法違反や不適切な表現により社会的信用が低下するリスクについては、法務コンプライアンス室による研修の実施や、複数部門の担当者による社内データベース上での審査など、事業部門を横断してリスクを軽減し、企業価値を継続的に増大させる活動を行っています。

リスクマップ



「VISION 2030」に向けたグンゼグループの企業価値向上

投資家との対話において、グンゼの経営判断のスピード感について改善を求める提言を受けることが増えています。社外から見た現場での議論についてどのような印象をお持ちでしょうか。

中井：グンゼは新たな取組に対してスピード感が足りないと言われることがあります。しかし、社内では早い段階で問題点を把握し、対応を模索していることが多く、適切な解決策が見つかった後は、素早く対処していると思います。ただ、このプロセスが外部から見えないために、スピーディーさに欠けるとの評価を受けるのではないでしょうか。意思決定までの過程における開示や投資家との対話は難しい面もありますが、改善を図るべき課題です。

木田：事業部門ごとにGVA黒字化に向け、事業戦略の計画を立て、堅実に実行していますが、事業部門の中だけで目標管理が完結してしまうと、全体の成長をけん引しなければならない部門が慎重になり過ぎ、スピードが鈍化することがあるように思います。また、会社全体への貢献度や市場の将来性を考えた場合、撤退を視野に入れるべきという判断が遅れるケースも出てくるのではないかと懸念しています。事業ポートフォリオを明確にして経営リソースの配分を行い、積極投資を行うか撤退を検討すべきかなどの基準について経営陣が普段から議論しておくことで、経営判断がさらにスピーディーになると思います。

鯨岡：事業への取組計画や見通しなどの議論に参加していますが、スピードを意識した報告、そしてスピード感を期待する経営層の意見が数多く出ています。新規事業の立ち上げや事業の拡張といったテーマは前向きな内容のため、おのずとスピード感が伴っていると感じることが多く、既存事業の再編や見直しといったテーマでも、その計画に見合うスピード感を重視していると思います。ただし、もちろん拙速な判断は避けなければなりません。

グンゼは堅実な経営、真面目でおとなしい社風といった企業イメージの影響で、スピード感に乏しいとの印象があるとすれば、日ごろからスピード感をもって事業運営を進めている会社だというイメージの醸成も進めていくべきだと思います。

グンゼは現在、資本コスト重視の経営に取り組んでいますが、さらなる企業価値向上に向けた経営の取組として何が必要だと思いますか。

中井：グンゼのPBRは1倍を割り込んでおり、企業価値やその向上性についての評価が低いことが分かります。現在の収益だけでなく、将来に向けて持続的に企業価値が向上する可能性を市場に示す必要があります。グンゼはサーキュラーファクトリーやネットゼロファクトリーなど、先駆的な取組を多岐にわたって行っていますので、これらの価値を的確に数値化するなど分かりやすく開示して、この会社の未来を具体的に示す必要があります。

鯨岡：グンゼは創業以来さまざまな事業を展開し、現在も新たな事業の創出に注力しています。こうした不断の努力の積み重ねが企業の存続には欠かせません。現在、グンゼは事業の収益力改善や、資産の有効活用など、企業価値向上のための施策に熱心だと感じていますが、創業から現在までの取組をより知ってもらい、理解と共感を得るといった活動も、企業価値向上のために必要だと思います。

木田：さらに企業価値を高めるためには、研究開発や人的資本に対する投資を行い、付加価値の高いビジネスを生み出すスピードを速め、量を増やすとともに質を高めることが必要です。また、事業部門内での収支に留まらず、成長分野や利益率の高い分野には、全社戦略として重点的に投資を行うことも重要です。売上の柱を担うアパレル事業は近年、利益率で苦戦しており、その改善が喫緊の課題です。「よいものをつくる」というメーカー従来の枠に留まらず、組織や設備の効率化に加え、売るチカラ＝DtoCをさらに加速させ、今一度、「グンゼブランドの価値」を明確に掲げて、お客さまに選ばれるためのブランド戦略の実行が必要不可欠だと思います。

成長けん引を担うメディカル事業に続けて、新たな成長分野を増やしていくために必要なことは何でしょうか。

鯨岡：成長分野を創出するために、元気のある行動力を期待しています。新たな市場を作り出し、高付加価値な製品を生むためには、マーケットインとプロダクトアウトの両方の視点が必要です。市場ニーズに応えるマーケットインに加え、驚きのある製品によってこれまでにない市場を作るには、自社のポテンシャルを活かしたプロダクトアウトの発想も必要かと思います。「ここちよさを提供する」をベースとしたグンゼの得意分野で、多様な事業をつなぐところに成長分野があるのではないかと考えています。

木田：繰り返しになりますが、研究開発や人財への積極投資、新規事業や新たなチャレンジを推奨する社風の醸成や教育、そしてそれらに紐づいたチャレンジ制度や評価制度が必要です。VUCAの時代と言われ、社会変化が激しく未来の予測が難しい昨今において、過去の成功パターンや慣習、組織の意思決定の手順にとらわれずに「まずやってみる」こと、そして柔軟にスピーディーに変化に対応する取組を増やし、その中から成長の種を見つけて育てるといった活動が必要だと思います。果敢にチャレンジした結果の失敗に対しては、そこから学び、次にどう活かすかを重視する組織風土を醸成しなければなりません。

中井：我が国は今後、ますます超高齢社会となり、医療分野は必ず伸びる分野です。グンゼが持つ「肌に優しくあるべき」との思想や技術が、肌に留まらず、人の身体全体に機能できたならば、それが新たな強みになると思います。優良品によって人の役に立ちたいとする思想に基づいて、病気に罹患した人、または年を取って機能が低下した人に寄り添うことで、新たなニーズが掘り起こされるでしょう。そして、グンゼがその技術力を活かして、メディカル事業でも優良品を提供し続けていることを、世の中に広く認識してもらうことが課題だと思います。医療は国を問わず求められる分野であり、グローバル展開はグンゼが大きく飛躍する鍵になるはずです。

社外取締役
中井 洋恵

2018年より社外取締役。弁護士としての企業法務や一般民事など、幅広い分野における豊富な経験・識見に基づく客観的な視点をグンゼグループの経営に反映いただいている。

▶経歴詳細P.66～ →役員一覧

社外取締役
鯨岡 修

2019年より社外取締役。出版社の執行役員としての要職歴を活かし、特に当社の成長事業であるメディカル分野において、幅広い知見に基づく客観的な視点をグンゼグループの経営に反映いただいている。

▶経歴詳細P.66～ →役員一覧

社外取締役
木田 理恵

2020年より社外取締役。特にBtoCや女性活躍推進において、その豊富な経験と識見に基づく客観的な視点をグンゼグループの経営に反映いただいている。

▶経歴詳細P.66～ →役員一覧

グンゼは「VISION 2030」においてD&Iに積極的に取り組む戦略を示しましたが、現状に対する評価と今後の課題についてお聞かせください。

中井：我が国では、さまざまな組織でその取組が進んでおらず、男女参画が諸外国に比べて遅れているのが現状です。グンゼも苦心している企業の1つですが、現在、この課題に対し、社内で真剣な取組が見受けられます。それでも、2030年度の女性管理職比率の目標20%以上の達成には、まだ遠い道のりがあります。この目標を達成するためには、男性社員も同様に、仕事に対してやりがいが感じられ、しかも私生活との両立ができる会社にする必要があります。さらに、産休・育休もしくは何らかの理由で退職したとしても、戻ってきたいと思える社風が重要です。他方、そのような社風の中で、積極的に中途採用を実施し、新しい風を送り込む必要もあります。この点はD&Iだけでなく、グンゼの発展・拡大にも直結します。

鯨岡：新たな発想や柔軟な取組は、多様性の中から生まれます。そこから新たな企業文化が育ち、企業の価値向上にもつながります。取締役会などで、女性活躍の議論は活発ですが、D&Iの議論はトータルでみると緒に就いたばかりという印象があるので、これから外国籍の社員など、さらなる多様性に向けた深みのある議論を進めていく必要があります。そして、海外事業の展開は特別なことではなく、企業として普段通りの活動であるという姿勢が育っていけばいいと考えています。SDGsへの対応を含め、こうした取組に対して「周りも取り組んでいるから」「…ねばならない」といった声が聞こえることもありますが、これらの取組が企業にとって大きなプラスで、実利につながるという前向きな姿勢が大切だと思います。

木田：性別、年齢、国籍など多様な人財を活かして個々の能力が十分に発揮できる組織かと問われると、その指標の一つとして考えられる女性管理職の割合が5.1%に留まっており、決して高い数字とはいえないのが実情です。これまでの取組と現状を照らし合わせても分かるように、一朝一夕には結果の出ない課題であり、「VISION 2030」で掲げる“2030年には女性管理職比率20%以上”を叶えるための今後8年間のロードマップをバックキャスト方式で描き、社内外に周知徹底すべきです。また計画の立案・実行においては、女性が主体的に関わらなければならないと思います。共に活躍するために、ひいては性別に限らず多様な人財が活躍するためにアイデアを出し、発信していく役割を担ってほしいと思います。

経営幹部に必要な資質、そのために磨くべきスキルや経験はどのようなものでしょうか。

木田：グンゼにはそれぞれ特色のある事業の柱があり、その道に精通する方々が経営幹部となっておられますが、担当する事業部門運営の範囲に留まらず、全社としてシナジー効果を生み、成長戦略の策定、実行するための視座と知識、発想力が重要だと思います。幹部候補の裾野を広げ、社内外でのトレーニングやワークショップ、ネットワークに積極的に参加する機会を設けたり、事業部間でローテーションを行うなど、早い時点から経験を積める環境作りが必要です。

中井：グンゼが今後飛躍的に成長するには、現状に留まらず、事業を拡大していくことが必須です。そのために経営幹部に必要な能力とは、次なる事業を予測し、育て、社会に送り出すことです。また、組織の発展には多様な人財が必要ですが、人財をまとめ、育てるコーチングのスキルも求められることになります。成長する力とは、リーダー自身にではなく、部下自身が本来有する力であり、それを的確に発見し、信頼関係を構築して、少しだけ背中を押すことが必要です。これらは生来のものもありますが、多方面の学習や経験によって作り出すことができると思います。

鯨岡：SDGsの取組で大事なことは、周りを巻き込んで協業するといった発想ではないでしょうか。持続可能な成長を実現するためには、いろいろな協調が必要になると思います。協業に加えて、時にはM&Aによる事業拡大や新規事業参入など、思いもよらない異業種との連携や、地域住民との交流といったことも重要です。これから経営を担う幹部候補の皆さんには、どんどん外に出掛けてさまざまな人と会い、意見交換をする、といった経験が重要だと思います。

新任社外監査役メッセージ

2023年度、新たに2名の社外監査役が就任しました。
グンゼグループに求める期待や抱負を寄稿いただきました。

グンゼグループの持続可能な発展に力を尽くします

「よい会社」とは、どのような会社でしょうか？
業績が良い、サービスや製品の質が優れている、給与水準が高い、株主への利益還元が手厚い、などさまざまなモノサシがありますが、私は「社員が仕事で幸せや誇りを感じることができる会社」だと思っています。
「人の幸せは4つ。愛され、褒められ、役に立ち、必要とされること。このうち少なくとも3つは仕事で手に入れることができる」という話を聞いたことがあります。必要とされる部署で役に立つ働きをし、それが社会全体への貢献につながっていることを実感できる。この時代、そんな幸せや誇りを感じられる会社であるためには、コーポレート・ガバナンスが充実し、社会的に信頼を得ていることが大前提です。コーポレートガバナンス・コード第2章では、株主以外のステークホルダーとの適切な協働が謳われており、「中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定」や「会社の行動準則の策定・実践」が求められています。この点、グンゼにおいては、創業以来、「人間尊重」「優良品の生産」「共存共栄」という企業理念が深く根付いており、ガバナンスが徹底されていると感じています。グンゼの歴史と伝統を確実に次世代に引き継いでいくことが今後の重要な課題だと思います。
社外監査役への就任直後、創業の精神を実践するための行動指針などがまとめられた「グンゼの是」という小冊子をいただきました。創業の精神を心に刻み、今後、グンゼグループの持続可能な発展に少しでもお役に立てるよう力を尽くす所存です。

社外監査役
舩冨 康次

税理士としての豊富な経験と財務および会計に関する専門的知見を有しており、財務会計の健全性を踏まえた客観的な視点から、独立性をもって職務を適切に遂行することを期待されている。
▶経歴詳細P.66～ →役員一覧

法務の知識を活かして、グンゼグループのお役に立ちます

有価証券報告書や「グンゼ統合レポート2022」を拝見して、創業以来の経営理念や伝統を守りながら、グンゼは困難な経営課題にも真摯に向き合っている会社だと思いました。コーポレート・ガバナンスやコンプライアンスの遵守、環境問題への対応についても、企業として守るべきことは守りながら、変わるべきことは変わっていくという姿勢が認められ、好ましい印象を持っています。不透明な経済環境が続く中、しばらくは企業経営者にとって舵取りの難しい時期が続くと思います。「VISION 2030」の達成に向けて、市場や環境の変化に適応する一方で、サステナブルな経営を貫くことが求められるのではないかと考えています。
私は、弁護士として、さまざまな企業とお付き合いをしてきました。主として法務の面から、取締役会に対し、リスクマネジメント体制やコンプライアンスに関して必要な助言を行い、「VISION 2030」が掲げるグループの持続的成長のお役に立ちたいと考えています。

社外監査役
中 紀人

弁護士としての専門的な知識および幅広く豊富な実務経験を有しており、コンプライアンスを踏まえた客観的な視点から、独立性をもって職務を適切に遂行することを期待されている。
▶経歴詳細P.66～ →役員一覧

役員一覧

（2023年6月23日現在）

取締役・監査役

1
廣地 厚
代表取締役会長
生年月日 1960年1月11日

1983年入社。アパレルカンパニーで事業全般に携わり、取締役兼執行役員アパレルカンパニー長、経営戦略部長を経て、2017年4月から2021年6月まで代表取締役社長を務め、2021年6月に代表取締役会長に就任。

所有株式数 17,989株

2
佐口 敏康
代表取締役社長
兼 社長執行役員
生年月日 1961年11月14日

1984年入社。プラスチックフィルム事業全般に携わり、取締役兼執行役員プラスチックカンパニー長、経営戦略部長を経て、2021年6月に代表取締役社長兼社長執行役員に就任。

所有株式数 10,956株

3
中井 洋恵
社外取締役
生年月日 1961年5月20日

1988年弁護士登録（大阪弁護士会）。2011年にひなた法律事務所設立、代表弁護士に就任。2016年関西ペイント（株）社外監査役に就任。2018年6月に当社取締役に就任。

所有株式数 1,300株

4
鯨岡 修
社外取締役
生年月日 1955年9月25日

1978年（株）日本経済新聞社入社。2015年（株）日経メディカル開発代表取締役社長を経て、2019年6月に当社取締役に就任。2019年に濁音（株）代表取締役社長に就任。

所有株式数 1,000株

5
木田 理恵
社外取締役
生年月日 1969年5月27日

2009年（株）レスコフォーメイション常務取締役を経て、2013年（株）女ゴコロマーケティング研究所代表取締役に就任。2020年6月に当社取締役に就任。

所有株式数 400株

6
熊田 誠
取締役 兼 常務執行役員
グンゼ開発（株）
代表取締役社長
生年月日 1961年7月24日

1984年入社。経理・管理部門全般に携わり、2017年6月に取締役兼執行役員財務経理部長に就任、2023年4月に取締役兼常務執行役員グンゼ開発（株）代表取締役社長に就任。

所有株式数 5,465株

7
及川 克彦
取締役 兼 執行役員
研究開発部長
生年月日 1963年4月12日

1986年入社。事業部門・本社部門・研究開発部門の業務に携わり、2016年6月に取締役兼執行役員研究開発部長に就任。

所有株式数 4,948株

8
河西 亮二
取締役 兼 執行役員
アパレルカンパニー長
生年月日 1962年12月7日

1986年入社。経理・管理部門全般に携わり、2021年6月に取締役兼執行役員アパレルカンパニー長に就任。

所有株式数 2,539株

9
澤田 博和
取締役 兼 執行役員
財務経理部長
生年月日　1965年3月11日

1988年入社。管理部門全般に携わり、執行役員プラスチックカンパニー次長を経て、2023年6月に取締役兼執行役員財務経理部長に就任。

所有株式数 1,379株

10
鈴木 富夫
常勤監査役
生年月日 1964年3月20日

1986年入社。経理・管理部門全般に携わり、2020年4月執行役員人事総務部長を経て、2021年6月に監査役に就任。

所有株式数 1,918株

11
舩冨 康次
社外監査役
生年月日 1961年3月29日

1983年国税庁入庁。2021年税理士登録。2022年（株）ジェイ・エス・ビー社外監査役に就任。2022年和泉市代表監査委員に就任。2023年6月に当社監査役に就任。

所有株式数 –

12
中 紀人
社外監査役
生年月日 1961年9月11日

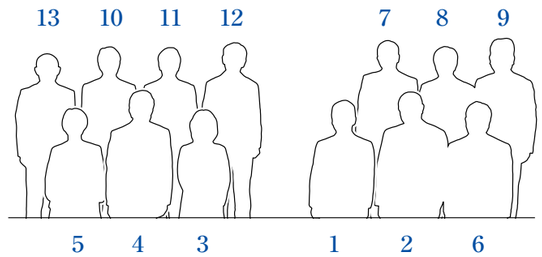
1991年弁護士登録（大阪弁護士会）。2010年（株）ノア社外監査役に就任。2023年金子・中・森本法律特許事務所入所、代表弁護士に就任。2023年6月に当社監査役に就任。

所有株式数 –

13
森田 真一郎
監査役
生年月日 1957年6月13日

1988年入社。2013年4月執行役員メディカル事業部長に就任。2021年6月に監査役に就任。2023年日東精工（株）社外監査役に就任。

所有株式数 3,996株



常務執行役員

木村 克彦
エンプラ事業部長

岡 高広
経営戦略部長

執行役員

岡 修也
繊維資材事業部長

佐保 一成
メカトロ事業部長

奥田 智久
技術開発部長

吉鹿 央子
IP・リーガル部長

花岡 裕史
プラスチックカンパニー長

松田 晶二郎
グンゼメディカル（株）
代表取締役社長

小倉 誠
人事総務部長