

企業名：ゴールドウイン

レポート名：統合報告書

統合報告書 2021 を読んでみての感想を 1~5 番までの議題に沿って述べていく。

1. この会社が目指す姿が理解できるか

ゴールドウインは、創業者から引き継いだ価値観である Dedication to detail（真実は見えないところにある）という考えのもと、見えない豊かさを想像し、新たに文化的な価値を生み出せる企業になりたいと考えている。人間の本質的な創造という部分を捉えた考え方や様式である文化をスポーツやアウトドア、自然を通じて多くの人たちに価値あるものとして提供していくことを目指している。この会社が大切にしている価値観の一つに「機能がデザインを決定する」という考え方があるようです。この考え方とはつまり、機能性の高い商品は人間の活動を非常に有効なものとし、一方で美しいものには人を動かす力がある。ものづくりの会社として美しさと機能性を融合させて提案することにより、世界の人々のなかで人種や性別、宗教や言語を超えるつながりをつくり、格差のない持続可能な世界として一つにまとめるきっかけをつくり続ける存在でありたいという理念を掲げている。

「スポーツを通じて、豊かで健やかな暮らしを実現する」という理念を掲げ、それを支えるビジョンを提示している。このビジョンについて当社が意識的に臨んでいると感じられた項目は二つある。一つ目にはサステナビリティなどの環境への負担についての配慮である。アウトドア業界にとって環境を守ることは確かに大事であるように思う。二つ目は、子供の機会の創出である。子供たちが自然に触れる機会を提供することをビジョンの一つにしているようだ。また、ノースフェイスなどの海外から導入した製品は商標取得の点から困難であることから、自社製品の海外進出も目指している。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

パフォーマンスを起点にブランド認知を高め、より市場規模の大きいライフスタイルへ、さらにブランド価値を高めるファッション領域へと挑戦を続けることが、ゴールドウインの成長ストーリーである。これは、製品をパフォーマンス用途に限定することなく、ファッションやライフスタイルウエアとしても活用できるデザインとし、独自の世界観を演出してきた成果の現れであるとしている。実際に、アウトドアブランドとして始まり、現在多くの年齢層の間でファッション性の高いブランドとして認知されているノースフェイスというブランドを取り扱っているという点からも、この市場における競争優位性はとても企業の成長要因として説得力を持つ。また、プロのアスリートが着用するうえで必要な機能性や、極地での耐久性、さらに機能を突き詰めたファッション性と、汎用性の高いデザインにこだわり、環境負荷の低減をも考え、常に他社との差別化を図ってきたようである。こうした要因は十分に同業他社に対して競争優位性を持つと考えられる。というのも、自分自身、長い

間スポーツを続けてきた人間であるが、スポーツ用品を購入する際には機能性はもちろんデザインも大事にするという経験を幾度となくしてきた。ゴールドウインはこうした消費者のニーズを理解していると感じる。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

ゴールドウインの誇る自社工場を起点とした技術力の高いグローバルな生産体制はブランド価値の源泉であるとされている。海外生産比率が 90%を超えた現在、国内外のパートナー工場には、自社の技術指導部門のスタッフを派遣し、現地の生産工場の従業員に品質管理や生産技術を直接指導している。サプライヤーとパートナーシップを築き、自社のノウハウや技術を共有し、ものづくりに対する姿勢に共感してもらうことで、高品質で安定した量産体制を実現している。加えて、素材や副資材のメーカーとパートナーシップを強化し、新たな素材開発を進めている。素材開発から加工、縫製といった生産工程を一貫して、高品質・高機能製品を生み出すグローバルな生産体制は、ゴールドウインの強みの一つである。このように、日本国内のみでの生産では生産量に限界があることを見越し、品質を下げない工夫を行いながらグローバルに生産拠点を拡大している点から、将来的にも競争優位性を担保出来ているように感じる。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

ゴールドウインは本当に大切なことは、目には見えないものであうとしている。美しいものを作るには見えない部分にまで深く配慮することが大切であるということだ。こうした理念が社員にも徹底されているとすれば、人間性の向上が見込まれることは間違いないように思われる。ゴールドウインでは、「スポーツと環境を第一に考え、仕事と遊びに境界を引かない暮らしを営む」ことを重要な価値観として共有し、日々の業務にあたっている。こうした、従業員一人ひとりの多様な経験やバックグラウンドが、事業を支え成長させるために不可欠であると考え、多様な人材の確保と活躍できる環境づくりを進めている。こうした取り組みの下で社員は自らの競技経験などを仕事に生かし、キャリアアップを図ることができる。ゴールドウインでは、企業理念および SPORTS FIRST の考え方を共有し、常識を突き抜ける想像力と未来を描く創造力を備えた人材を育成することを目的に、各階層別研修と選択型研修制度を整備している。さらに、従業員のキャリア形成を支援する取り組みとして、キャリアコンサルティングの実施や人事制度の改定を行い、従業員の多様な価値観を尊重し、ステップアップできる環境を整備している。こうした研修などの社員のキャリアアップを目的とした取り組みの豊富さはこの企業の魅力であろう。当社は従業員のキャリア形成を支援する取り組みとして、2022 年度よりジョブ型人事制度へ移行することを計画している。新制度で従業員は、マネジメント職とプロフェッショナル職の二つから、自身が目指すキャリアパスを選択することになります。マネジメント職は、マネジメントのプロとして、組織の進むべき方向性・実現に向けたロードマップを描き、社内の人材を束ね、目標の実現

に向けて組織を牽引する人材です。プロフェッショナル職は、豊富な 専門知識と高いスキルを活用し、顧客、市場や社会の変化を先読みし、社内に新たな考え方を取り込み、事業の成長を推進する人材です。新制度への移行を通じて、「従業員の多様な価値観」と「会社が求める人物像」の両立を図り、個々の能力が最大限に発揮される環境を整備する。この取り組みは個人の希望するキャリアアップの形と会社の利益を両立するものでありとても魅力的なように感じる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

全体的に会社の掲げる理念や、会社の取り組みに関して論理的で理解しやすい説明が多かったように感じる。しかし、一大学生の意見としては、報告書の分量が多く、課題として取り組まなければならない場合を除いて、一読してみようとは思いつらいものだったように感じる。