



SUSTAINABILITY REPORT 2024



A Lifetime Sports Company

Contents

- 4 At a glance
- 6 Our History
- 8 持続可能な社会と企業価値の向上
- 10 Top Message

Pick UP

- 14 未来をささえる子どもたちに
- 16 未来に美しい地球環境を残すために

方針・体制

- 18 サステナビリティマネジメント

活動レポート

環境

- 20 環境マネジメント
- 21 TCFDおよび気候変動への対応
- 22 製品・包装材に関する環境影響の緩和
- 23 有害化学物質の削減
- 24 廃棄物の削減、水の利用と管理
- 25 生物多様性保全の取り組み

社会

- 26 人材活躍の推進
- 28 働きがいのある職場環境
- 29 労働安全衛生
- 30 製品の安全性と品質管理
- 31 お客様とのコミュニケーション

ガバナンス

- 32 コーポレートガバナンス

参考

- 36 財務・非財務サマリー
- 38 企業情報

Feel the earth.

地球を感じ、生きていく。

感じよう。

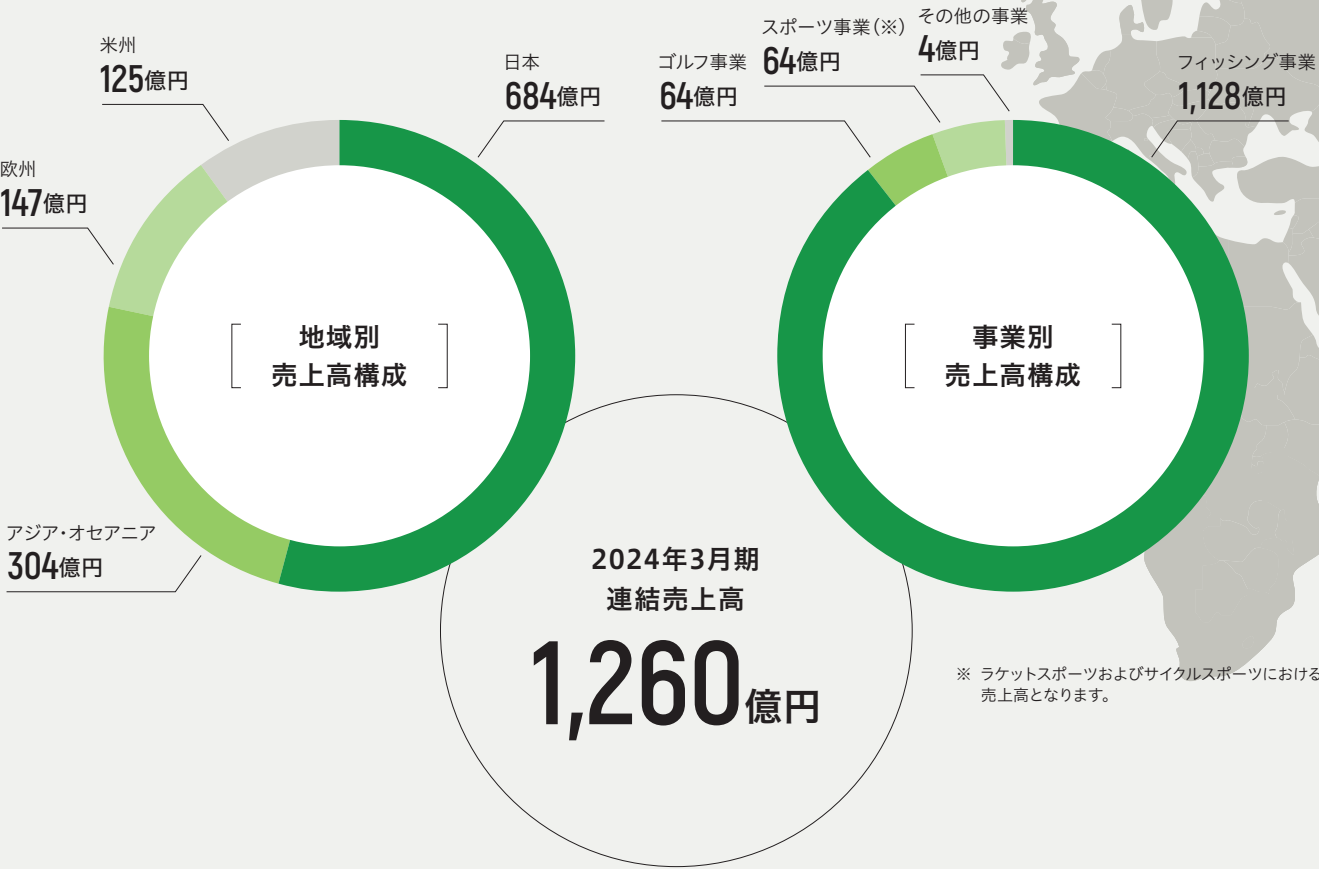
日常の中で地球を。

それは、新しい歓び、新しい生き方。

これからの豊かさが、そこにあります。

At a glance

グローブライドは、フィッシングの「DAIWA」を中心にゴルフ、ラケットスポーツ、サイクルスポーツの分野で、独自の世界観を持つ複数のブランドを展開するグローバル企業です。地球を舞台にスポーツの新しい楽しみを創造し、自然と触れ合う歓びを世界中に広める「A Lifetime Sports Company」をビジョンに掲げ、人が持つ感性を刺激する高機能・高品質な製品を製造・販売しています。



グローバル展開

グローブライドは、グローバル展開の拡大を進めるべく、生販一体となったグローバル・マーケティングの強化を図り、世界4ブロック戦略（日本、米州、欧州、アジア・オセアニア）を推進しています。各ブロックのマーケットを拡大するため、日本を含む16の国・地域に販売拠点を設けています。またお客様に信頼される高機能・高品質な製品をお届けするために、国内2拠点、海外4拠点の自社工場を設けています。



連結従業員数 6,765名

日本: 1,594名
米州: 57名
欧州: 276名
アジア・オセアニア: 4,838名
(2024年3月31日現在)

Fishing



DAIWA PIER39 D-VEC

“Feel Alive.”を提唱するフィッシング「DAIWA(ダイワ)」は、お客様に最高の瞬間を感じていただくために[DAIWA TECHNOLOGY]を追求し、革新的な製品・サービスを提供するグローバルブランドです。またアパレルブランドとして、大自然と都会をシームレスに繋ぐ架け橋という考えを提案する「DAIWA PIER39(ダイワ ピア39)」、フィッシングシーンで培われた技術力や機能性をベースとした「D-VEC(ディーベック)」を展開しています。

Golf



DAIWA GIII

スタイリッシュに上質な大人のゴルフを提案する「ONOFF(オノフ)」、すべてのゴルファーにベストな14本を提案する「FOURTEEN(フォーティーン)」、オンリーワンを求めるこだわりのゴルフ



ファーを魅了する「RODDIO(ロッドディオ)」ブランドを中心に、洗練された独自の世界観のあるブランディングを推進しています。

Racquet sports



Slinger.

歴史の中で培った品位とプレースタイルをも変える革新的テクノロジーで、ラケットスポーツ・ライフを提案する「Prince(プリンス)」ブランドを中心に、日本市場に適合した商品・サービスの開発に取り組んでいます。

Cycle sports

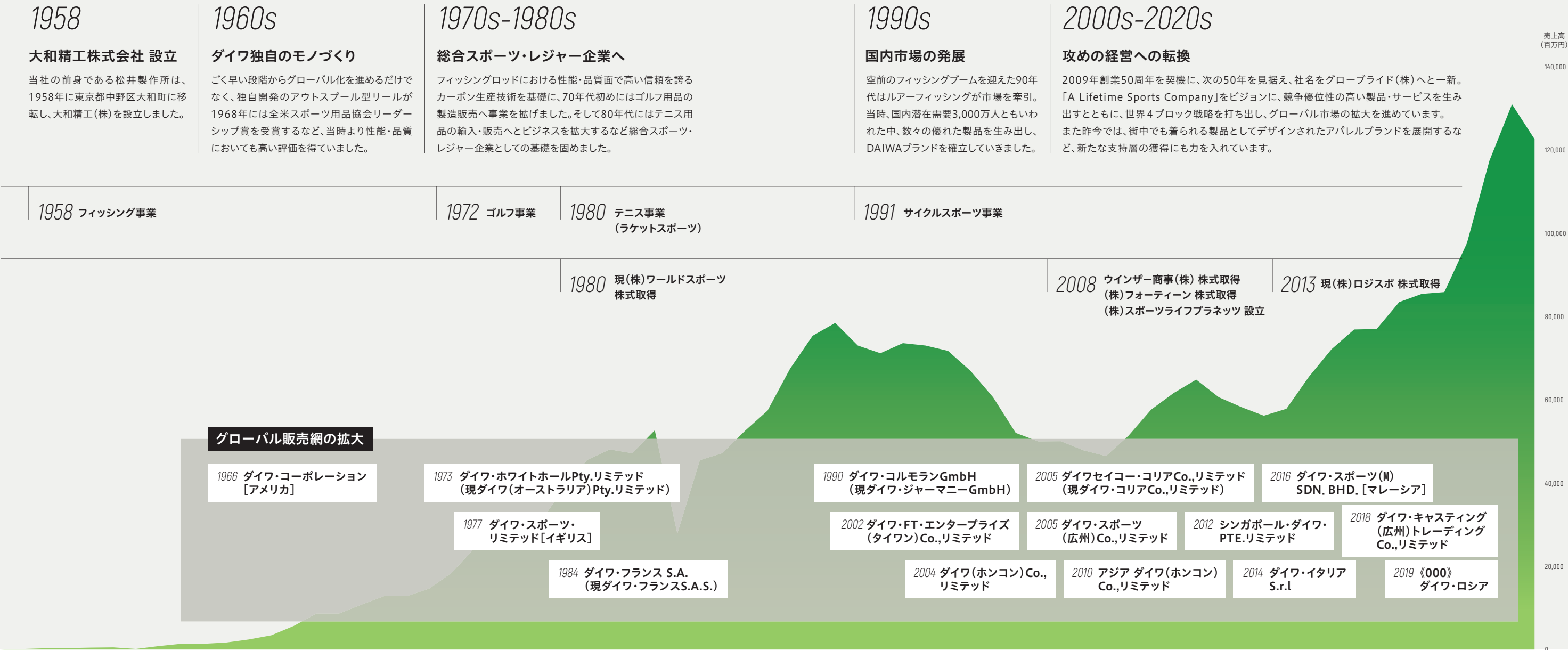


走る歓びを提案するサイクルスポーツ「Corratec(コラテック)」「FOCUS(フォーカス)」ブランドを中心に、日本市場に適合した商品・サービスの開発に取り組んでいます。

Our History

グローブライドは、1955年輸出用リールの製造・販売から始まり、主力となるフィッシング事業の「DAIWA」を世界的なブランドへと成長させるとともに、ゴルフ、ラケットスポーツ、サイクルスポーツの分野でも代表的なブランドを展開し、アウトドア・スポーツ・レジャー企業として成長してきました。

そして、2009年に社名を一新したグローブライドは、グローバル展開を加速させるなど、次なる50年に向けて躍進しています。



1965 アウトスプール型リールの開発

それまでのインスプール型と違い、スプールをリール外側に配置したことで、大量の糸が巻けるようになり、回転も速く、巻き上げ性能も向上。まったく新しいカタチをしたリールの登場は、世界中の釣り人に衝撃を与え、創業からわずか数年で、“リールのDAIWA”と評されるまでになりました。



1973 カーボンロッドからゴルフシャフトへ

早くからロッドにおいても高純度カーボンを採用し、“カーボンといえばDAIWA”であることを世界に印象付けた当社は、この加工技術をゴルフに転用。国内メーカーとして初のウッド用カーボンシャフトを開発しました。

1981 米「Prince」テニスラケットの輸入・販売開始

最初に輸入・販売した通称“デカラケ”は、軽量のカーボングラファイトの普及もあり、その打ちやすさから数多くのトッププレーヤーが愛用し実績を積み重ねてきたことで、多くのテニスファンに受け入れられました。

1980s-1990s レジャーからスポーツへ

トッププロで編成されたTEAM DAIWAは、国内外のトーナメントを席卷。当時、T.D(チームダイワ)シリーズは人気を博し、フィッシングをよりスポーツとしてのステイタスへと高めました。

1991 スポーツサイクルの輸入・販売開始

ATB(全地形型自転車)市場をリードする欧米ブランドの輸入・販売を開始しました。

2009 フィッシング「DAIWA」ブランドも一新

社名とともに一新した「DAIWA」のブランドマーク“D-VEC(ディーベック)”は「Innovative Vectors」をコンセプトに挑戦・独創・革新を表し、フィッシングの歓びを世界中に広げる「DAIWA」を象徴しています。そして「Feel Alive.-最高の瞬間を感じる。」をブランドスローガンに技術開発を進め、リールでは宇宙工学を応用した「マグシールド」、ロッドでは超弾性チタン合金素材を採用した「SMT(スーパーメタルトップ)」など、革新的な「DAIWA TECHNOLOGY」を常に進化させ続けています。



持続可能な社会と企業価値の向上

グローブライドは、「Feel the earth. -地球を感じ、生きていく。」をスローガンに、人生をいつまでも爽快感で満たす、これからの豊かさを創り続けるとともに、創業来受け継がれている、地球を想い、世界中の仲間と豊かな自然を未来につなぐ人材の育成と企業風土を培い、人と地球が共に生きる持続可能な社会づくりと企業価値の向上を目指します。



Top Message

地球を感じ、生きていく。

人と地球が共に生きる、持続可能な社会づくりに貢献する

「A Lifetime Sports Company」を目指します。

代表取締役社長執行役員

鈴木 一成

ビジョンに込めた私たちの想い

私たちグローブライドのビジョンは「A Lifetime Sports Company」、すなわち「スポーツを通じ、人生の豊かな時間を提供する」とことと定めています。年齢や性別、国など分け隔てなく、プロもアマチュアも問わず、スポーツと自然を愛する世界中のすべての人々が豊かな自然を感じ、人生を爽快な感動で満たす。これを当社が事業を通じて創出する価値と定義しています。

このビジョンは、50周年を迎えた2009年10月、社名をダイワ精工からグローブライドへ変更した際に、スローガン「Feel the earth.」と共に、新たな理念体系として発表させて頂きました。この節目の時期、私たちの未来はこれまでの延長線上にはないという強烈的な危機感がありました。次なる半世紀は、これまでとは異なる厳しい事業環境になるという予測のもと、成長の舞台をよりグローバルへと拡げていくという大方針を掲げました。

そして、そのような想いをこの「A Lifetime Sports Company」「Feel the earth.」という言葉に込めたのです。

時代の変化、人々の価値観の変化を背景に、スローガンをアップデート

2009年に「Feel the earth.」への想いを表現した日本語スローガン「地球を五感で楽しもう」は、ある意味スポーツ企業らしい良い言葉だと考えていました。しかし数年後の2015年にCOP21(国連機構変動枠組条約締約国会議)で「パリ協定」が採択され、その後、「SDGs(持続可能な開発目標)」も公表されると、社会の価値観の変化も加速し、自然の持続可能性に貢献していく活動が企業にも、より求められる社会に変

わっていきました。

日本語スローガンの中にある「楽しもう」はあくまで、スポーツそのものの楽しみに焦点を当てたものでしたが、その前提には、人の存続基盤である「地球環境の保全と回復」が必要不可欠なことは自明の理です。また人々の多様性が尊重される中で、「五感」という言葉の持つ意味も踏まえ見直すべきだという考えのもと、これらの貢献への決意もあらためて表すため、2022年に日本語スローガンを「Feel the earth. -地球を感じ、生きていく。」にアップデートすることとしました。

グローブライドのマテリアリティを特定

そして、その決意をより具体的な全社行動へと発展させていくため、2021年に若手社員から役員まで様々な立場や部門から選抜されたメンバーによるサステナビリティ推進プロジェクトを発足しました。当時、メンバーのサステナビリティに関する知識に差がある中で、目指すべき方向性について様々な意見が出されましたが、共通していたのは自然環境に対する危機感です。フィッシングを主力事業とする当社では、多くの社員が海洋の環境が変化し、これまで釣れていた場所で狙った魚が釣れなくなった、海藻や海草が減少したなど、海の生態系に異変が起きていることをすでに察知していたのです。古くから「釣り人は水辺の番人」といわれていますが、地球温暖化による影響や海洋マイクロプラスチック等の影響がいかに急速かつ深刻であるか、皆が肌で感じていたのだと思います。これらの危機感がプロジェクトの議論を進めていくうえでの手がかりとなり、約1年をかけてサステナビリティビジョン「ライフタイムスポーツ文化の進化と発展」とこれから優先して取り組むマテリアリティを特定することができました。



これから優先して取り組む5つのマテリアリティ

- カーボンニュートラルを目指す脱炭素経営の推進
- 生物多様性保全の推進
- 資源循環の推進
- フィッシング・スポーツ文化の牽引
- 働きがいのある職場環境・人材活躍の推進

サステナビリティを経営の重要テーマに

これらのマテリアリティを踏まえて、当社は2030年に向けた構想の基本方針のひとつに「サステナブルな事業基盤への進化」を掲げ、経営の重要テーマとして推進しています。

優先するマテリアリティには、2050年までに「カーボンニュートラルを目指す脱炭素経営の推進」を定め、2030年までにGHG排出量を40%削減（2021年度比）する目標を掲げ、「脱炭素分科会」を設けました。まずは本社工場と栃木（那須ダイワ）等の国内生産拠点における省エネ活動や再生可能エネルギーの活用をはじめ、さらに海外生産拠点へ拡げるなど、CO₂排出の抑制策を推進しています。

つづく「資源循環の推進」「生物多様性保全の推進」では、主にサーキュラーエコノミー、プラスチックごみ問題などに対する活動を推進しています。各事業を通じた容器包装や製品のプラスチック削減に加え、特にフィッシング事業を展開する当社としては、海洋プラスチックごみの約半が浮遊する漁具との報告もあることから、海洋プラスチックごみに対する意識も高く、解決に結びつく取り組みを推進しています。



例えば、パートナー企業が廃棄漁網を回収して原材料に戻し、当社がウエアなどに再生する「BE EARTH-FRIENDLY-漁網アップサイクルプロジェクト」や、お客様やお取引先様と共に取り組む活動として、不要となったウエアをごみとして捨てるのではなく、回収して新しいウエアをつくり出すことに挑戦する「BE EARTH-FRIENDLY-リサイクル」も動き出しています。

この他にも、当社はフィッシングショーやファッションイベント等への出展を継続的に行っており、それらの機会を通じて、お客様や若い世代に資源の有効活用や海洋プラスチック問題の現状を伝えていくなど、社会提案や啓蒙活動にも取り組んでいます。

子どもたちの自然体験を通じて、成長をサポート

次に「フィッシング・スポーツ文化の牽引」ですが、当社では1976年から、釣りなどの自然体験活動や仲間とのコミュニケーションを通じて自然の豊かな恵みと命の大切さを知ってもらう子どもたち向けのプログラム「ダイワヤングフィッシングクラブ（D.Y.F.C）」を運営しています。

D.Y.F.Cのプログラムに取り入れている釣りや水生昆虫採取などのアクティビティには、画一的な正解は存在せず、様々な探求や仲間と知恵を集め、答えを導き出す必要があります。子どもの脳の発達を研究されている医学者などからも、自然体験による脳へのポジティブな刺激の研究発表がなされており、非常に有意義な活動だと自負しています。また親御様からも、アウトドアのアクティビティを安全かつ健全に楽しめる機会が少なくなった今の時代において、とても貴重なプログラムだとのお声をいただいています。

実は私自身、1976年のD.Y.F.Cの1期生です。当時、中学生でしたが、釣りのマナーや楽しさを教えてもらい、その奥深さに感動したことを印象深く覚えています。そして、それがきっかけで釣りの世界に夢中になり、大学卒業後は、ぜひ釣りの会社に就職したいと当社に入社しました。釣りを通じて自然と一体になる歓び、心躍る瞬間を次世代に伝えていく活動ではありますが、将来のお客様や社員を育成する機会にもなると、私自身、非常に大切にしている活動です。

お客様に心から楽しんでいただくためには、自ら楽しむことも大切

最後に「働きがいのある職場環境・人材活躍の推進」です。私たちグロープライドの強みは何よりも人材にあり、人材が会社の成長を支える最も重要な経営資本であると捉えています。当社では社員と経営のベクトルを揃えるために、「5Key Promises-5つの大切な約束。」という行動指針を定め、浸透させています。これを常に意識し、何か迷った際にはこの指針に立ち返り、仕事の中で何をすべきか自発的に考え、行動してもらっています。当社では元来、「お客様に心から楽しんでいただくためには、まず自分が楽しむことが大切である」という考えが基本にあります。「5Key Promises」の1番目にある「Make it Wow!」は、私たち自身が楽しみ、感動を知ることで、お客様に“Wow!”と言っていただけの製品やサービスが提供できるということを意味します。つまり創り手である私たちが自ら楽しみながら、人生に新たな感動をもたらす“Wow!”を世界中に届けることが、私たちの使命であるといえます。

先ほど、強みは人材にあると述べましたが、当社はもともとフィッシングやゴルフなど当社の事業領域を趣味とする人はもちろん、「人生を豊かにするスポーツ」というビジョンに共感する社員で構成された特別な企業体です。私自身も含め、好きなことを仕事にした人たちが比類なき情熱を抱いて「Open Our Minds」の自由な発想、多様な価値観を持ち、「Be Innovative」テクノロジー、アイデア、感性で、未知をデザインする。これが私たちの価値創造のやり方です。そして私の役目は、会社の成長を持続可能なものとするために、当社に集うすべての人が、普遍的なビジョンの実現を目指す意欲的な目標を掲げ、その実現に向けて聖域なき改革に挑戦し続ける、そんな企業風土を培うことです。皆の生きがい、やりがい、そして誇りある仕事を創り出すことで、エンゲージメントの最大化が図られ、企業の成長につながっていくと思っています。

ステークホルダーの皆様へ

当社は2030年に向けて、ここまでお話ししてきた「サステナブルな事業基盤への進化」を含めた3つの進化を掲げ、改革に取り組んでいます。

残る2つのうちの1つは、「感動提供企業への進化」です。当社は「フィッシング」「ゴルフ」「ラケットスポーツ」「サイクルスポーツ」それぞれの分野で、独自の世界観を持つブランドを展開しています。いずれのブランドにも、スポーツを通じて豊かな人生の時間を提供したいという想いがあります。そして私たちが目指すのは、単なるギアを通じた「楽しさ」だけにとどまらず、「ウエルビーイング」を追求することです。豊かな人生をもたらすものは感動であり、それこそが“Wow!”の瞬間であると私たちは考えています。

当社の製品はこれまで、スポーツを楽しむONのギア、例えばフィッシングのリールやロッド等が中心でしたが、いまアパレルなどのライフスタイルに関する製品、OFFの領域を拡大しているのは、まさにこの考え方に基づくものです。

残るもう1つは「グローバル企業への進化」です。社名を変更した2009年当時、当社の売上比率は国内が約8割、海外が約2割でしたが、米州、欧州、アジア・オセアニアへ、より積極的に展開したことで、2024年3月期には海外売上比率が46%まで拡大しました。そして、現在取り組んでいる「新・中期経営計画2026」のゴールに向けては、50%以上の海外売上比率を目指しています。

また、当社が信頼され持続的に成長する企業となるために、ステークホルダーの皆様に対して、誠実に行動し、責任や約束を果たしていくことも大変重要であり、2023年に人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則を掲げる国連グローバル・コンパクトに署名したのも、その姿勢を明確に示すためです。

以上のようにサステナビリティ経営の推進は、成長戦略を支える「経営基盤の重要テーマ」として捉えており、サステナビリティ推進室が旗振り役となり全社的な横断会議や各委員会および組織を通じて、グループ全体で取り組んでいます。

最後にあらためて、私たちグロープライドは、「Feel the earth. -地球を感じ、生きていく。」をスローガンに、人生をいつまでも爽快な感動で満たす、これからの豊かさを創り続けるとともに、創業来受け継がれている「Be Earth-Friendly-地球を想い、世界中の仲間と豊かな自然を未来につなぐ。」を実践する人材の育成と企業風土を培うことで、「人と地球が共に生きる持続可能な社会づくり」に貢献してまいります。

Pick UP

未来をささえる子どもたちに

フィッシング。
それは、地球と、いのちと、触れあうスポーツ。
子どもたちは、驚き、楽しみ、ときには失敗し、
自然の豊かさといのちの大切さを体じゅうで学んでいきます。

自分で考え、自分で工夫し、自分で動く。
それが「釣る」ということ。
自然を通して成長していく、大切な一歩です。

新しい仲間と出会い、いっしょに上達していく。
地球をフィールドにしたかけがえのない体験。
その喜びを、子どもたちの人生で最も感受性豊かなときに。

地球を感じ、
いのちと出会い、
のびのび育つ。

D.Y.F.C
DAIWA YOUNG FISHING CLUB

HISTORY

D.Y.F.C(ダイワヤングフィッシングクラブ)
の歴史は、約半世紀。

1976 発足

人気の少年漫画をキャラクターにD.Y.F.Cを発足。
年4回の会報誌などが子どもたちにとっての貴重な情報源になりました。



2005 全国で開催

「子どもたちと触れ合いながら釣りの楽しさを伝えていこう」と新たな試みとして全国でフィッシングスクールを開催。
(2023年度開催:17回)



2014 オリジナルライフジャケット

より安全に楽しむため、オリジナルの子ども用のライフジャケットを開発。クラブのアイコンともいえる存在に。



釣りを通して自然と一体となる喜びを

最近では、環境問題が身近に感じられるようになり、SDGs(持続可能な開発目標)への関心が高まる一方で、生活環境やライフスタイルが多様化する中、親世代の自然体験の不足や苦手意識が、子どもたちを自然から遠ざける一因とされています。

グローブライドは、子ども時代の自然体験が好奇心を刺激し、創造力や問題解決能力、自然を大切にする心を育み、健全な成長にも不可欠と考えています。D.Y.F.Cでは、DAIWAのプロスタッフにより安全を確保しながら「釣り」を楽しみ、そして「自然」を守り、大切にする「心」を育てていきます。



D.Y.F.C卒業生として未来をささえる子どもたちを育てる

長い歴史を持つD.Y.F.Cからは、釣りを通して多くのことを学んだ子どもたちが巣立っていきました。D.Y.F.C出身で、現在は釣りの楽しさや魅力を広く社会に届ける次世代アングラーとして活動する千葉百々絵さんと前崎風砂さんは、次のように語ります。

「D.Y.F.Cでは、釣りのマナーや周囲の人々への挨拶など、基本的なことを身につけました。マナーも挨拶もできて当たり前と思われがちですが、それができず釣り場の近隣住民に迷惑をかける大人も珍しくありません。D.Y.F.Cのおかげで、たくさんのことに目を配れるようになりました」と千葉さん。
「釣りの魅力の一つは、自然と触れ合えることです。D.Y.F.Cは船を出したり、レンタルの道具を用意したりしてくれるので、気軽に釣りを楽しみながら海や川や溪流などに出かけることができます。そういった機会を減らさないよう、環境や生態系を守って次世代へつないでいきたいです」と前崎さん。
D.Y.F.Cを通じて、次の未来を支える子どもたちは着実に育っています。



水辺の安全

毎年多くの子どもが、河川や海で痛ましい水難事故に遭遇しています。また、これらの事故の多くはライフジャケットの着用によって防ぐことが出来るといわれていることから、グローブライドでは、水難事故の防止や啓蒙に取り組む団体との連携を通じて、ライフジャケットの寄付活動や水辺の安全教育を実施し、その着用の重要性を伝えています。

自然体験の大切さが見直される今、子どもたちの命を守り、自然との触れ合いを心から楽しんでいただくため、ライフジャケットの着用が当たり前となるよう、今後も取り組みを推進していきます。



Pick UP

未来に美しい地球環境を残すために

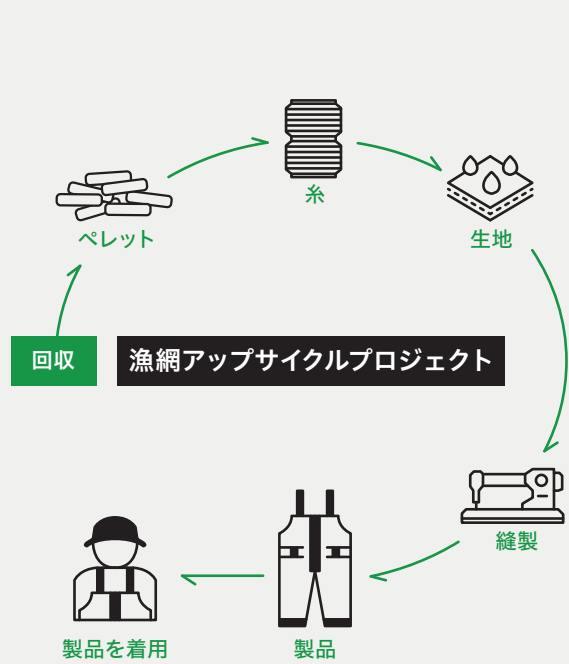
グローブライドは、地球を想い、世界中の仲間と豊かな自然を未来につなぐ、「Be Earth-Friendly」を実践していくため、環境配慮型の製品開発・釣り場の清掃・不要ウェアのリサイクルなど様々な取り組みを実施しています。さらに、海洋プラスチックゴミ問題にも着目し、廃棄漁網をアパレルに再生する「漁網アップサイクルプロジェクト」を推進しています。



廃棄漁網から新たな価値を生み出す

世界の海には毎年800万tのプラスチックゴミが流出し、1億5千万t(累積)を超えているともいわれています。特に、漁網などの漁具が海洋ごみの40%※を占めており、廃棄漁網の再利用は、この問題を解決する手法として注目されています。グローブライドは、2022年には北海道漁業協同組合連合会と廃棄漁網の再利用を促進するため、再生資源メーカーと共に、漁網アップサイクルプロジェクトを開始しました。回収した漁網は裁断・溶解され、新たなアパレルアイテムの原材料に再利用されています。

※環境省「海洋ごみをめぐる最近の動向 我が国での漂着ゴミ調査結果について」2018年9月



廃棄漁網を再生したレインウェア

ウェアからウェアへ

全国500店を超える釣具・スポーツ販売店様のご賛同・ご協力により不要ウェアの回収を進めています。「サーキュラーエコノミー(循環型社会)」の実現に向けて、専門業者に委託し、回収したポリエステル製ウェアを再生樹脂にするリサイクルを行っています。また2024年には「釣りフェスティバル2024」でDAIWAブースに回収ボックスを設置し、ウェアを持参したご来場者様にはDAIWAオリジナルグッズ(非売品)を提供しました。



新たな付加価値を生み出す産学連携プロジェクト



2023年10月より、漁網アップサイクルの「産学連携プロジェクト BE EARTH-FRIENDLY × COLLECTION WORK HRD PROJECT」として、ファッション専門教育機関である文化学園大学とのコラボレーションを開始しました。コレクションワーク授業の一環で、学生たちは1年間の授業における課題として商品企画からサンプル制作の一連の工程を担い、その作品のプレゼンテーションを行いました。

サステナビリティの観点からコンセプトやデザインなどを検証し「グローブライド賞」に選出された7点のアイテムは商品化され、2024年春、グローブライド・アパレルブランド「D-VEC」の2つの店舗にて、受注会が行われました。

サステナビリティマネジメント

方針・体制

Sustainability Vision

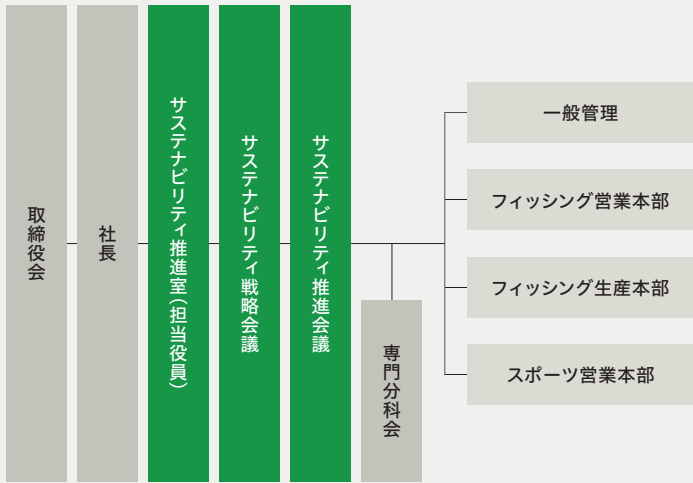
ライフタイムスポーツ文化の進化と発展

当社は、ライフタイムスポーツ（人生を豊かにするスポーツ）文化の進化と発展に努め、当社の技術と事業活動を通じて、カーボンニュートラルを目指す脱炭素経営の推進、豊かな森林や水辺の保全、サステナブルな製品・サービスづくり、自然体験を通じた環境学習機会の提供、働きがいのある職場環境・人材活躍の推進に取り組む、「人と地球が共に生きる持続可能な社会づくり」に貢献します。

推進体制

当社は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人的資本および人権の尊重などサステナビリティ課題を重要な経営課題であると認識し、これら課題への取り組みを組織的に推進するため、サステナビリティ担当役員を選任し、サステナビリティ推進室、サステナビリティ戦略会議・サステナビリティ推進会議を設置しました。「サステナビリティ戦略会議」で気候変動や人的資本等、サステナビリティ課題全般に関する検討を行い、取締役会に上程・報告し、取締役会が監督・指示を行います。取締役会で審議・決定された議案は、「サステナビリティ推進会議」を通じて各部門に展開され、それぞれの経営計画・事業運営に反映します。

また、全社横断的な重要テーマについて活動方針の策定や各専門分野のモニタリングを行う「コンプライアンス分科会」「脱炭素分科会」「資源循環分科会」「社会貢献分科会」を設置し、各専門部会にて取り組みを推進するための体制整備、企画・活動を推進しています。



マテリアリティ特定プロセス

当社として捉えるべき社会課題をSDGs視点で整理し、内部・外部の分析結果から8つのマテリアリティを設定しました。これを「ステークホルダーにとっての重要性」と「自社の事業にとっての重要性」の2軸で評価し、これから優先して取り組む5つの優先課題を特定しました。これらの課題は、サステナビリティビジョン「ライフタイムスポーツ（人生を豊かにするスポーツ）文化の進化と発展」に沿った取り組みを推進するための最優先項目です。サステナビリティにおけるマテリアリティは、社会や環境の変化に応じて定期的に見直していきます。

サステナビリティに関する内部分析

自社分析

- SDGs推進プロジェクトにて事業部門を中心に3つのワーキンググループを組成。
- SDGs視点から自社のサステナビリティに関する課題認識やあるべき姿の洗い出し。



ステークホルダーを中心とした外部分析

ベンチマーク調査

- 競合企業におけるサステナビリティ課題を調査。

外部情報機関調査

- SASB (ESG開示枠組み)、S&P (大手格付機関) が挙げたセクター別重要課題を確認。



マテリアリティ設定

- サステナビリティにおけるマテリアリティ（重要課題）として8つを設定。



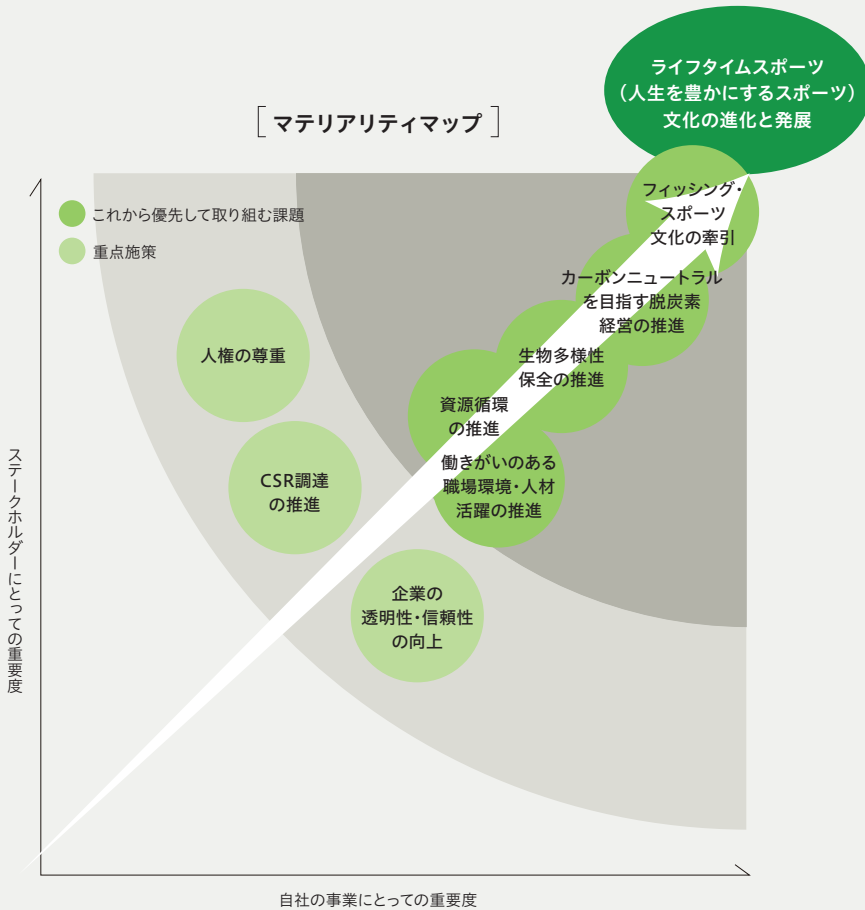
マテリアリティマップ作成（優先課題の特定）

- 8つのサステナビリティ課題について、「ステークホルダーにとっての重要性」と、「自社の事業にとっての重要性」の2軸からマッピング。
- 「ライフタイムスポーツ発展への貢献」に向けて、「これから優先して取り組む課題」として5つを特定。



マテリアリティ・優先課題に関する取り組み方針の策定

- サステナビリティの優先課題について、「現在の取り組み」「これからの取り組み」を整理。



SDGsと関連した取り組み

01 カーボンニュートラルを目指す 脱炭素経営の推進	02 生物多様性保全の推進	03 資源循環の推進
●中長期Scope1・2排出目標の設定と削減の推進 ●Scope3排出量の算定 ●カーボンニュートラルを推進する仕組みづくり 	●森・川・湖沼・海保全の促進 	●サーキュラーエコノミーに向けた活動の推進 ●プラスチック廃棄物削減の推進 ●グリーンファクトリーの推進 
04 フィッシング・スポーツ文化の牽引		05 働きがいのある職場環境・人材活躍の推進
●心身健全なライフスタイルの提案 ●釣り環境の整備・環境保全 ●コミュニティ形成 		●働きやすい環境づくり 

環境

環境マネジメント

環境マネジメントシステム基本理念

当社は、地球を舞台に、人生の豊かな時間を提供する、ライフタイムスポーツカンパニーとして、環境保全活動に積極的に取り組み、自然とスポーツを愛する世界の人々に貢献してまいります。

活動方針

- (1) 当社は、フィッシング・ゴルフ・テニス・サイクルに関する事業を行う企業であり、環境影響の改善と事業の発展に努めます。
- (2) 当社の従業員および当社のために働く全ての人々が、環境マネジメントシステムを運用し、環境方針・目的および目標の達成に向けた取り組みを継続的に実施していきます。
- (3) 環境関連の法律および条例等、当社が同意するその他の要求事項を順守します。
- (4) 省資源・省エネルギーおよび廃棄物の減量とリサイクル・汚染予防等に積極的に取り組み、地球温暖化防止や生物多様性及び生態系の保護に努めます。
- (5) 生産・輸送・販売・使用・廃棄・再利用の全ての段階において、環境に配慮した商品開発を推進します。
- (6) D.Y.F.C(ダイワヤングフィッシングクラブ)の運営を通じて、次世代を担う子どもたちと釣りを楽しみながら、釣り場やイベント会場等の環境保全を推進します。

適用範囲

- 本社(東京営業所含む):東京都東久留米市前沢3-14-16
- 大阪営業所:大阪府吹田市春日3-4-5
- 福山営業所:広島県福山市引野町2-45-2
- 福岡営業所:福岡県大野城市山田1-3-5
- 株式会社デスコ:東京都東久留米市前沢3-14-16

環境法規制等への対応

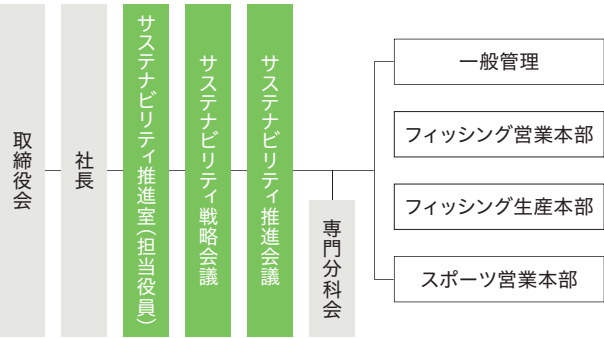
環境法規制については、新法及び改定等の調査を行い、関連する法規制の要求事項を明確にして対応を行っています。そして環境法令等を遵守するための体制を整備するとともに、迅速な対応が取れるように努めています。

また、化学物質への健康・安全および環境面における適切な対応、水や廃棄物の適切な処理、CO₂排出量の削減などに取り組んでいます。なお、2024年3月期は重大な環境法規制違反および重大な事故、ならびに違反による罰金はありませんでした。

TCFDおよび気候変動への対応

ガバナンス

グローブライドは、サステナビリティ担当役員を選任し、サステナビリティ推進室、サステナビリティ戦略会議・サステナビリティ推進会議を設置しています。サステナビリティ戦略会議で気候変動に関する検討を行い、取締役会に上程・報告し、取締役会が監督・指示を行います。



戦略

グローブライドはIEA(国際エネルギー機関)やIPCC(気候変動に関する政府間パネル)による気候変動シナリオ(1.5℃シナリオおよび4℃シナリオ)を参照し、2050年までの長期的な当社への影響を考察し、国内フィッシング事業を中心にシナリオ分析を実施しました。

気候変動に関する主なリスクと機会及び対応

1.5℃シナリオでは、炭素税の導入による調達・自社操業コスト増加のリスクが事業に及ぼす影響が大きいと予測しました。これに対し、調達先における脱炭素活動の積極的な支援、再生材・代替材の使用を検討、グループ会社全体での省エネを徹底する等の対策を講じます。4℃シナリオでは、自然災害による釣り場の減少リスクの影響が大きいと予測し、環境保全の取り組み推進や、森林の里親制度などにおける森林整備範囲の拡大に取り組みます。

リスク管理

気候変動リスクに関するワーキンググループを設置してシナリオ分析を実施しました。気候関連リスクの優先順位付けとして、重要度と頻度の観点から、重点リスクに注力して取り組みます。気候関連リスクの管理プロセスとして、「サステナビリティ戦略会議」を通じて、気候関連リスクに関する分析、対策の立案と推進、進捗管理等を実践しています。

指標と目標

気候関連の指標は、Scope1、Scope2、Scope3に該当するGHG(温室効果ガス)排出量です。2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、製品・サービスやサプライチェーンにおける環境負荷の低減を図っています。

カーボンニュートラルに向けた取り組み

【目標】

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、製品・サービスやサプライチェーンにおける環境負荷の低減を図ります。

Scope1・2

国内・海外グループ会社を含めたGHG排出量を2030年度までに40%削減(2021年度比)

Scope3

国内・海外グループ会社を含めたGHG排出量の把握および削減目標の検討を進めてまいります

詳細  <https://www.globeride.co.jp/sustainability/tcf/>

グローブライドでは、CO₂削減のため製造プロセスを見直し、製造の省エネ化・効率化、空調設備の省エネ性能強化を推進するとともに、国内外のグループ会社において、太陽光発電設備の導入や再生可能エネルギーの導入を進めています。



2024年3月31日現在における、再生可能エネルギー導入拠点は、国内4拠点、太陽光発電設備導入拠点は国内1拠点、海外1拠点になります。今後も、国内外の拠点への導入を進めていきます。

製品・包装材に関する環境影響の緩和

グロープライドでは「資源の枯渇」や「プラスチック問題」といった環境問題への配慮が注目される中、特に製品および容器包装において、Reduce(減らす)、Reuse(再利用)、Recycle(再資源化)、Renewable(再生可能原料への転換)の観点から、事業活動における環境負荷低減に関する取り組みとして、新素材、再生材活用および廃棄物削減や、プラスチック削減を推進しています。

目標

容器包装の削減目標
2030年までに容器包装資材における化石燃料由来のバージンプラスチック使用量を50%削減する 〔国内〕(2021年度重量比)
製品の削減目標
各事業分野において、化石燃料由来のバージンプラスチック使用量を削減した製品を創出する 〔国内〕

〔取り組み事例 / 化石燃料由来原料の使用量削減〕

製品

バイオマス由来の原料を使用したリール

フィッシングリールに東レが開発したバイオマス由来の原料(炭素繊維強化熱可塑性樹脂)を基とした高性能CFRP材料を活用しました。今後もプラスチック使用量を削減する取り組みRenewable(再生可能原料への転換)に向け、適用範囲の拡大や材料技術の研究などを進めていきます。



製品

リサイクル素材を使用したウェア

再生ポリエステル素材を製品全体の重量比で50%(ボタン、ファスナー、縫糸、肩パット等を除く)以上使用しているウェアを、環境に配慮しているBE EARTH-FRIENDLY商品として指定しています。



容器包装

進捗状況

2020年より、釣糸の容器包装をプラスチック製から紙製に切り替えを進め、2024年3月期には従来と比較して約1t削減されました。
またテニスのストリングスの容器包装では、紙素材をベースに窓付きのプラスチック素材を組み合わせるなど、様々な工夫によりプラスチック使用量を削減しました。

素材変更

従来のプラスチック製から紙素材に変更しました。(プラスチック使用量100%削減)



使用サイズ

従来は全面プラスチック素材を使用していましたが、紙素材と組み合わせることで使用サイズを削減しました。

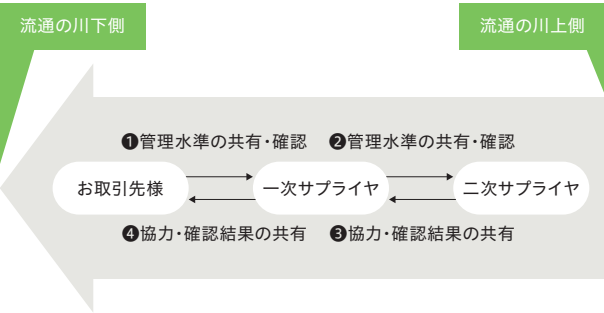


有害化学物質の削減

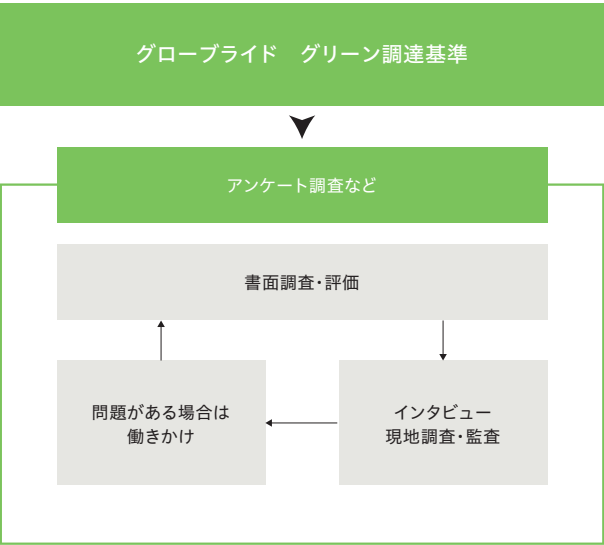
グロープライドは、サプライチェーン全体にわたり、国内外の化学物質関連法令の遵守および社会要請に対応するための社内体制を整備しています。製品の安全性や適用法令に関する情報収集に努め、環境負荷の少ない製品、部品、材料を優先的に調達すべく取り組んでいます。

管理体制

世界的に年々厳しくなる化学物質管理に適切に対応していくためには、製造工程における汚染の防止や、調達におけるトレーサビリティの確保など、サプライチェーン全体を通じた協力が不可欠です。また二次サプライヤに対しても、当社と同等の水準で管理することをお願いしています。



有害化学物質には、化審法や欧州のRoHS指令やREACH規則をはじめとする各国の化学物質管理規制などから有害性に応じた制限要求と用途に応じて取り扱い基準を定めています。

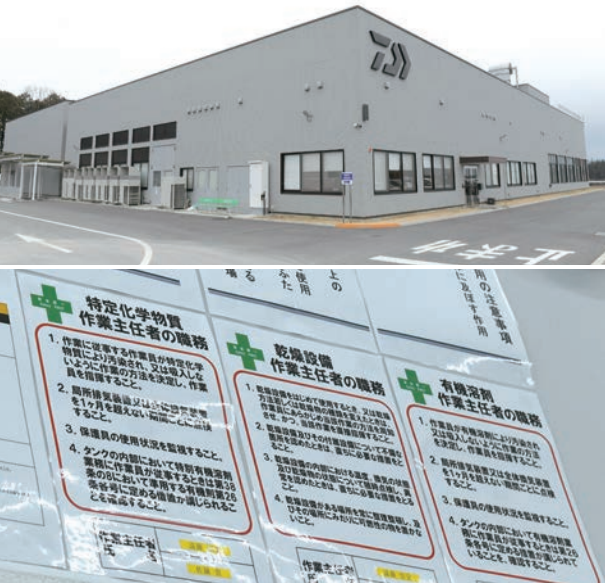


化学物質管理に関する評価と対応

グロープライドでは、サプライヤであるお取引先様に対して「グリーン調達基準書」に基づく「有害化学物質管理対応状況調査票」によるアンケートを実施し、CSRの取り組み状況を評価しています。
回答の結果、課題のあるお取引先様については、インタビューや監査等を通じて今後の対応計画を確認したうえで、改善のための支援・指導を行います。

納入品の製品含有化学物質に関する評価と対応

「含有化学物質一覧表」にて、禁止や管理の対象とする環境管理物質をリスト化し閾値を指定しています。
お取引先様には、指定用途において閾値以上の濃度が含まれる場合には、指定フォームより閾値以上となった理由を回答いただきます。その結果、規制に適合できない含有状況であると考えられる場合には、代替品への切り替え等の改善をお願いします。



廃棄物の削減、水の利用と管理

グローブライドでは、環境への負荷が少ない循環型社会の実現を目指しており、製造工程で発生する廃棄物の抑制および再利用に努めています。また、水資源においても適切な使用と周辺地域の環境保全に留意し、排水については法令および都道府県や市町村の条例の定めに基づき適切に管理しています。

廃棄物の削減目標

製造工程より発生する廃棄物の抑制および再利用に努める [国内](#)

廃棄物の総重量

環境マネジメントシステムの対象となる本社工場等より排出される廃棄物については、マニフェストのチェックや定期的な処理場確認を通じて適切に処理されるよう徹底しています。また、本社工場では電子マニフェストを導入し、管理の効率化を図っています。

なお、廃棄物の2024年3月期における総重量は、233.5t(前期比5.8%増)となりました。

廃棄物量

	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
一般 廃棄物 (t)	48.0	47.8	23.4	14.5	15.7
産業 廃棄物 (t)	132.2	160.2	170.6	206.2	217.8
合計	180.2	207.9	193.9	220.7	233.5

※廃棄物別に四捨五入しているため、合計値と必ずしも一致しません。

ゼロエミッションの推進

2004年3月期から単純焼却・単純埋立を限りなくゼロにすることを目標として、『ゼロエミッションへの取り組み』を実施しています。廃棄物の発生抑制や再資源化の委託先調査などを行った結果、グローブライドは2006年3月期にゼロエミッションを達成しました。以降、ゼロエミッションを維持しています。

〔ゼロエミッションの定義〕

製造工程から発生する廃棄物の再資源化率を98%以上とする。

水の使用量

グローブライドは、主に本社工場等において、地方自治体等の水道および地下水を使用しています。

総取水量

	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
地下水 (千㎡)	13.6	13.5	14.8	14.6	15.7
水道水 (千㎡)	9.6	9.1	9.3	9.6	7.8
総取水量 (千㎡)	23.2	22.6	24.1	24.2	23.6

※取水別に四捨五入しているため、合計値と必ずしも一致しません。

水の再利用と排水

グローブライドでは、様々な方法で水使用量の削減に取り組んでいます。

本社工場および那須工場では製造過程で用いる地下水の節水のため、浄化槽の循環システムを用い水の循環利用を行っています。

事業場からの排水については、定期的に最終排水の水質分析を行っています。



生物多様性保全の取り組み

「Feel the earth.-地球を感じ、生きていく。」をコーポレートスローガンに掲げ、自然をフィールドに事業を展開するグローブライドにおいて、生物多様性の損失を防ぎ、回復を促す地球規模の活動に主体的に活動することは、重要課題と考えています。様々な企業・団体様とのパートナーシップを構築しつつ生物生息環境の創出・復元に努めます。

30by30アライアンスへの参加

グローブライドは、環境省が事務局を務める「30by30アライアンス」に参画しています。

2030年までに生物多様性の損失を食い止め回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、陸域・海域の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする国際的な目標「30by30目標」を尊重し活動しています。



ニッポンバラタナゴの保全を通じた
大学研究活動のご支援

グローブライドでは、近畿大学農学部 北川忠生教授におけるニッポンバラタナゴ(絶滅危惧種IA類)の保全に関する活動をご支援しています。奈良公園周辺区域でのニッポンバラタナゴの発見以降、里山での生育環境の研究や、里山栽培野菜のブランド化(ぺたぎん)、猿沢池や周辺環境を調査・保全する「ひとななプロジェクト」等、生態系の保全活動を中心に学生・地域の皆様の巻き込み、持続的に生態系が保たれる環境づくりに着目しています。



水辺の清掃と藻場の保全

グローブライドは、日頃釣りを楽しんでいる水辺の環境に感謝し、自然と共存できる釣り場づくりを目指して「水辺感謝の日」に、各地域で水辺の清掃活動を実施しています。

2023年は初の開催として神奈川県江の島で、海や漁業の大切さを学ぶ体験学習や、海を守るための環境保全活動(藻場保全活動・海底清掃活動など)を行っているNPO法人 江ノ島・フィッシャーメンズ・プロジェクトと連携し、水辺の清掃活動を実施するとともに、磯焼けの問題や、藻場保全活動について講義を頂き、従業員とご家族と共に環境問題への意識を高める啓蒙活動を行いました。



森林の里親制度への参画(CO₂の吸収)

気候変動を防止する観点では、CO₂排出量を削減することに加え、CO₂を吸収することも重要であると考えています。グローブライドでは以前より森林の里親制度に賛同し、長野県須坂市にある森林において植樹・維持活動を支援し、森から生まれる豊かな水を守るとともにCO₂の吸収に取り組んでいます。植樹・管理している森林からの吸収量は毎年長野県が検証・算定し、グローブライドに報告されます。



人材活躍の推進

人材育成方針

当社は、行動指針 5 Key Promisesに基づき、新たな発想、豊かな発想で自発的に考え行動する人材を育成することを基本方針としております。

攻めの経営を堅持し、持続的に成長可能な経営基盤を構築していくためには、変革を牽引する次世代の経営幹部をはじめとした全ての従業員が意欲的に成長していくことが必要であります。

特に、「リーダーシップ」・「育成」・「スキル/経験」の観点から、社外との積極的な交流を通じ、様々な知見を取り込みながら従業員が「個」の能力を高め、組織力の向上に繋げることが重要と考えております。

この実現に向けて、従業員の育成、能力開発に関する様々な取り組みを進めてまいります。

5Key Promises(5つの大切な約束)

Make it Wow!

自ら楽しみ、人生の新たな感動“Wow!”を世界中にとどける。

Open Our Minds

自由な発想、多様な価値観で、これからの豊かさを生みだす。

Be Innovative

テクノロジー、アイデア、感性で、未知をデザインする。

Be Earth-Friendly

地球を想い、世界中の仲間と豊かな自然を未来へつなぐ。

Play Fair

常にフェアであり続け、人とその先の社会に貢献する。

社内環境整備方針

当社グループは、感動提供企業・日本発グローバル企業として更なる進化を図るために、多様な人材や価値観を積極的に取り入れ、新しい働き方への対応をはじめとして、従業員一人ひとりが活躍できる職場環境を創り続けてまいります。

▶ 詳細については、グローブライドHPをご確認ください。

人材活躍推進・職場環境方針
<https://www.globeride.co.jp/sustainability/policy/>

働きがいのある職場環境・人材活躍の推進
<https://www.globeride.co.jp/sustainability/materiality/work/>

VOICE #01

様々な現場で活躍する社員の声をご紹介します。
それぞれの業務の中で、会社と自らの成長に意欲的に取り組んでいます。

ダイワ・マレーシア
営業部長



個のキャリア自律を推奨し
企業成長の原動力にする企業文化

釣り具市場が大きく伸びる海外市場。そこで働くことが自身を成長させると思い海外営業職を志望していました。これまでも、将来のキャリアをイメージし、国内営業部門やリテール子会社、海外サポート部門への志望を実現しキャリアを形成してきました。現在はマレーシアで現地採用の部下、パートナーと共に、市場拡大を進めています。

東南アジアをはじめ成長余地が高い市場では、「DAIWA」への憧れとともに、日本独自の釣り文化への関心が市場創出のヒントにもなります。ここでのマネジメント経験は、様々な国で活躍するための自身と会社の成長を後押しするはずです。

中核的製品の設計を通して
イノベティブなものづくりを実践

私は釣竿の技術を象徴する鮎竿などの設計を担当しています。早くから「DAIWA」を代表する製品に携わり、特許出願にも関わることができたことは大きな喜びです。ロッド設計の立場は企画や営業、さらに製造拠点など全ての部署と綿密な連携が必要となり、特に海外製造拠点とのコミュニケーションは言語や文化の違いから難しい面もありますが、今後活躍できるエキスパート人材となることを目指して、積極的に取り組んでいます。

私たちがつくる釣竿は、お客様に楽しんでいただく道具であるために、つくり手の私自身こそ一番のファンとして釣りを楽しみ、イノベティブなものづくりをしていきたいです。

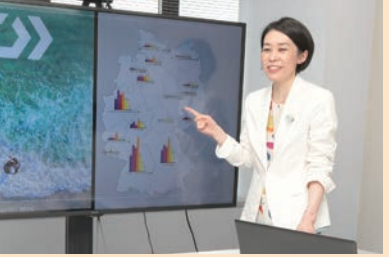


フィッシング生産本部
ロッド製造部

海外赴任の経験を糧に
財務経理の視点でグローバル管理を強化

これまでは本社機能としてグループ経営を管理してきましたが、ドイツに管理責任者として赴任することで、見えなかった事情、グローバル管理の本当の難しさに直面しています。

一方で、日本式のコミュニケーションと違い、自分の意見をはっきり言うことが良しとされる文化の中で、マネージャーとしてチームを束ねることに苦労しながらも、その国の歴史や価値観の違いを乗り越えて分かり合えるという確信を持つこともできました。今後も現地スタッフとお互いにOpen Our Mindsの精神で前進し、その経験を糧に将来はグローバル管理の強化に取り組んでいきたいと考えています。



ダイワ・ジャーマニー
アカウンティング・
デパートメント
ゼネラルマネージャー

スポーツ営業本部
ゴルフ営業部



“Make it Wow!”を体現し、市場拡大に貢献したい

ゴルフクラブに求めるものはプレーヤーによって大きく異なります。当然ながらトレンドはあるものの、基本性能だけでなく、打感・音・デザインなど、プレーヤーのニーズは細分化しています。またゴルフクラブは、日本と海外の違いもありますが、女子ゴルフ市場の拡大とともに、機能面の多様化も進んでおり、企画・開発には、多様な視点が大きな刺激となっています。

私自身、ジュニア時代からゴルフを始め、アマチュア競技ゴルファーとしてプレーしてきました。その経験から得た知識をクラブの企画や販促などで、積極的に取り入れていただいています。

年齢や立場に関係なく様々なニーズを捉える多様な文化があるグローブライドの強みとして、ゴルフ事業の拡大を確かに支えていると思います。

働きのいい職場環境

グローブライドでは、多様な人材が適材適所でいきいきと力を発揮する活力ある職場環境を形成することが重要であると考えています。在宅勤務制度の導入をはじめとしたワークライフ・マネジメントの推進や、従業員のスポーツ活動の促進による心と体の健康の増進、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

ライフステージに応じた働き方を支援する取り組み

グローブライドでは、従業員が安心して意欲的に職務に取り組むためには、企業全体で、仕事と育児・介護の両立を尊重する職場風土を形成することが何より重要と考えています。男性の育児参加をより促進するため、継続的に両立支援制度の確立を目指した制度改革に取り組めます。

ライフタイムスポーツ奨励制度

グローブライドの事業領域でのライフタイムスポーツ活動を奨励する制度を運用しています。釣り・ゴルフ・ラケットスポーツ・サイクルに関わる活動や大会に参加した場合、当社より活動費や参加費を補助しています。

東京都「スポーツ推進企業」に認定

東京都では、従業員のスポーツ促進やスポーツ支援に取り組む企業等を「東京都スポーツ推進企業」として認定しています。グローブライドは、東京都スポーツ推進企業2023(令和5)年に認定されました。



VOICE #02



管理本部 総務部

自分らしい働き方でワークライフバランスを実現

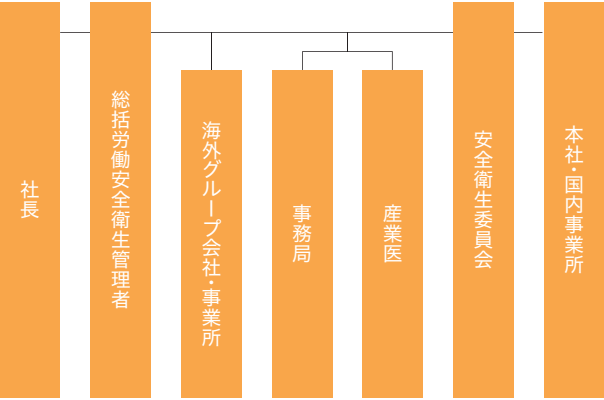
2023年3月から5月まで、第2子の出産に合わせて育児休暇を取得しました。人事系の業務を担当しているので、4月は繁忙期にあたりますが、上の子どもがまだ幼いことから長期の育児休暇を取りたいと以前より考えており、部内にも早めにその考えを伝えていたので休暇に入る準備・体制づくりはスムーズに進み、気兼ねなく育児に集中することができました。当社では、男性育児休暇の促進について、管理職向けの研修や、社内イントラでの発信などで理解・周知を進めています。「人生を豊かにする」という言葉が当社ビジョンとして用いられていることもあり、自然なこととして受け入れられている印象です。実際、複数の社員が取得しその経験が伝わっていったことで、自分も取得しようとしている社員が増えてきています。まだ、仕事から一定期間離れることに抵抗がある人もいるかもしれませんが、身近な取得者が増えることで育休を取得する連鎖がどんどん起こるといいなと思います。また、部署によって取得のしやすさに差がある点は課題として残っているので、職種、勤務地に関わらず働き方や制度を改善していきたいと考えています。今後、高齢化社会が進むにつれて介護に関する関心もますます高まると思いますが、「豊かさ」が日常の議論で用いられる当社においては、働くこと、家族、趣味を楽しむことなど、多様な「豊かさ」が受け入れられる風土があるので、介護休暇をはじめ働きやすさやワークライフバランスを向上する制度は自然な形で広がっていくだろうと期待しています。

労働安全衛生

グローブライドは、「ゼロ災害・ゼロ事故職場」および「健康いきいき職場」の構築を労働安全衛生の重要な柱として掲げ、労働安全衛生管理規定を定め、従業員一人ひとりが健康と安全の確保を最優先事項として自覚し、安全で快適な職場環境の形成に努めることで、職場の安全衛生を維持しています。

推進体制

労働安全衛生法で定められた安全衛生委員会を設置し、総務部長を総括労働安全衛生管理者として安全衛生活動に取り組んでいます。事業場の安全衛生管理状況は、各職場の安全衛生委員が取りまとめのうえ、安全衛生委員会を通して総括労働安全衛生管理者へ定期的に報告するものとしています。また、安全衛生委員会を月1回以上開催するとともに、安全管理者、衛生管理者および委員会メンバーが、従業員の労働災害、健康障害を予防するための措置や、再発防止策を講じるとともに安全または衛生のための教育を実施しています。



労働安全衛生に関する実績

	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
労災発生 件数(件)	2	1	5	2	3
労災による 死亡者数(人)	0	0	0	0	0
度数率	0.57%	0.00%	2.62%	1.04%	1.55%
強度率	0.005%	0.00%	0.003%	0.008%	0.003%

安全衛生に関する取り組み

グローブライドでは、過去の災害を教訓として、各職場においてハード・ソフト面での予防活動に力を入れています。また就業に関わる危険性または有害性を特定し、それに対する職場巡回を行い、改善対応を講じるなどの対応を行っています。なお、事業活動の中で事故が起きた場合は、直ちに安全管理者等に報告するとともに、速やかに事故の原因を調査し、再発防止を図ることとしています。さらに、社内イントラネット上で、安全衛生に関する方針、規定や取り組みなど、様々な情報を共有しています。2024年3月期は、外出先での転倒や工場での熱傷などの災害が発生したことにより、休業となる労働災害は3件でした。これに対して、リスクアセスメントによる原因分析を実施し、再発防止に努めるとともに、同様の災害が発生しないよう、安全衛生委員会を通じて全社に以下の具体策を展開しました。職場巡回パトロールや定期的な安全動画による安全教育の実施および、車両管理については駐車場での接触物損事故が大半を占めているため、駐車場での事故予防のポイントを社有車両内に掲示し、注意喚起を図りました。自転車通勤者には安全運転講習を開催し、交通ルールとマナーの啓蒙も行っています。

健康の管理

グローブライドでは、定期健康診断の受診率、長時間労働やストレスチェック実施率をモニタリングしています。健康診断の結果に基づく再検査受診の推進や、ストレスチェックで高ストレスとされた方の産業医への面談を実施しているとともに、化学物質を取り扱う従業員に対しては、年に2回の特殊健康診断を実施しています。また、従業員が自分自身の健康を見直し、いきいきと働ける職場を目指し、健康増進の取り組みを行っています。近年の猛暑日の増加に伴い、営業活動や作業中の熱中症リスクが高まっていることを受け、グローブライドでは、ポスター掲示や熱中症対策リーダーの配置、冷却グッズの配布などを通じて、熱中症予防に努めています。

製品の安全性と品質管理

グローブライドでは、お客様の期待を超える製品を提供し続けるため、品質・安全性の向上を目的とした管理体制を構築するとともに、継続的な改善を通じて、品質・安全性、生産性の向上と顧客満足度の向上に取り組んでいます。

基本理念

品質重視、消費者志向の考え方に徹し、
No.1 IN THE WORLDの品質を実現する。

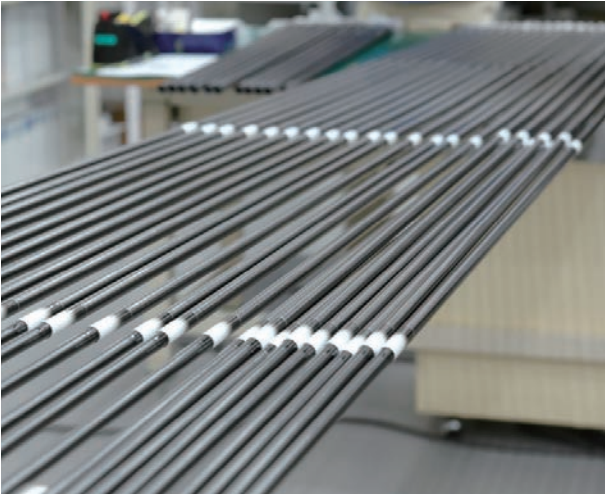
活動方針

- (1) 品質目標の実現へ向け、各階層、全部門の従業員が総力を結集する。
- (2) お客様の声を真摯に受け止め、変化・向上する要求品質に対応する。
- (3) 品質保証の手順を確実に実行し、PDCA サイクルを的確に回すことで継続的改善を図る。

体制

グローブライドでは、品質保証部が品質保証体系の維持・改善に関する全般に携わり、製品安全の管理体制や方針・規定の維持・改善、設計審査や新製品評価等のデザインレビューの監査、クレームや事故、安全・品質関係の目標・数値管理、再発防止に関することなど、関連するグループおよび各部門と連携し推進しています。

また、全社的品質保証・管理の推進、各部門の品質保証・管理活動が円滑に運営されるよう品質保証委員会および品質検討会を開催しています。



製造物責任への対応

グローブライドでは、当社の製造物により、人の生命、身体または財産に係る被害の発生を防ぐことを最重要課題と認識し、当社製品の製造物責任(PL)問題に対する予防と、製造物責任(PL)事故に対する緊急処置を明確にすることを目的に「製造物責任(PL)規定」を設けています。

PL総括責任者として品質担当役員および各部門長が指名したPL責任者を中心に全社のPLP体制の維持向上に努めるとともに、PL事故対応にあたります。

製品の安全性の確認を行い、製造物責任事故を未然に防止するため、製品企画、設計部門は最新の技術情報を基に、安全な製品の企画・開発・設計を行い、安全性については関係部署と十分な検討を行い、製品を安全かつ安心してお使いいただけるよう、取扱説明書・カタログ等への注意事項の表示を行っています。

また、要求される品質をつくり込むために、担当者の教育を行うとともに、定められた手順に従い作業を行い品質保証に努めています。

製品のリコール対応

グローブライドでは、製品の不具合現象によるお客様への被害拡大防止およびブランド失墜を防止するため、「リコール実施規定」に基づき、リコールおよび自主回収の対応を品質保証部を中心に決定しています。

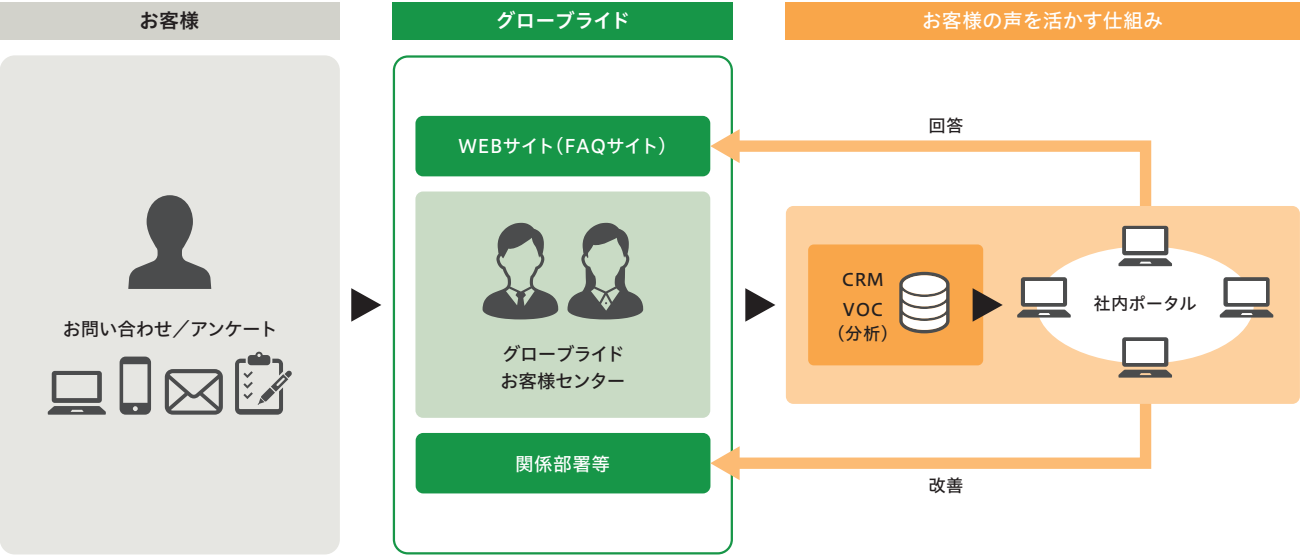
- (概略)
- リコールに関わると思われる案件が発生した場合
 - ・PL報告書または品質クレーム発生通知・回答書を品質保証部に連絡
 - ・リコール実施判断のための会議の開催
 - ・対象製品・不具合の詳細・数量の予測、リコール実施の判断等
 - リコール実施が決定された場合
 - ・具体的処置法の決定、告知方法・関係行政機関への報告、また必要に応じて認証機関・所属業界団体への報告等
 - ・進捗状況の管理
 - ・目標に対する進捗状況、関係行政機関への中間報告、再発防止策の策定等

お客様とのコミュニケーション

グローブライドでは、お客様からの多岐にわたるお問い合わせについての確に対応するため、「グローブライドお客様センター」を設置しています。また、多様化するコミュニケーションニーズに対応するため、電話やメールを通じたお問い合わせ対応のほか、各ブランドでのWEBサイトによるQ&Aを充実し、掲載しましたお問い合わせに迅速かつ正確に対応できる体制を整えています。

頂いたお問い合わせは社内のデータベースに蓄積し、「お客様の声」として社内ポータルサイト等を通じて情報が共有され、関係部署での改善に役立てられています。

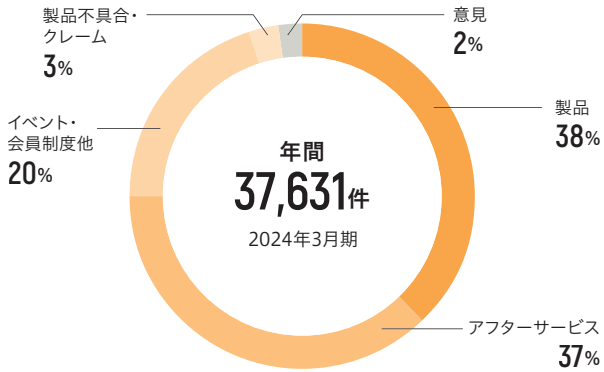
[お客様対応と仕組み]



お客様からのお問い合わせ内容

2024年3月期は年間37,631件のお問い合わせがグローブライドお客様センターに寄せられました。

お問い合わせ内容の割合は、製品が38%、アフターサービスが37%、イベント・会員制度他が20%、製品不具合・クレームが3%、意見が2%でした。なお、お問い合わせの割合は、電話が77%、メールが23%となります。



ガバナンス

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速果斷な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本方針に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでまいります。

1. 株主の権利を尊重し、平等性を確保するとともに、適切な権利行使のための環境整備や権利保護に努める。
2. 株主以外のステークホルダー（お客様、仕入先、従業員、地域社会等）との適切な協働に努める。
3. 法令に基づく開示を適切に行うとともに、それ以外の情報提供も主体的に発信し、透明性の確保に努める。
4. 透明・公正かつ迅速果断な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努める。
5. 持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するよう、株主との建設的な対話に努める。

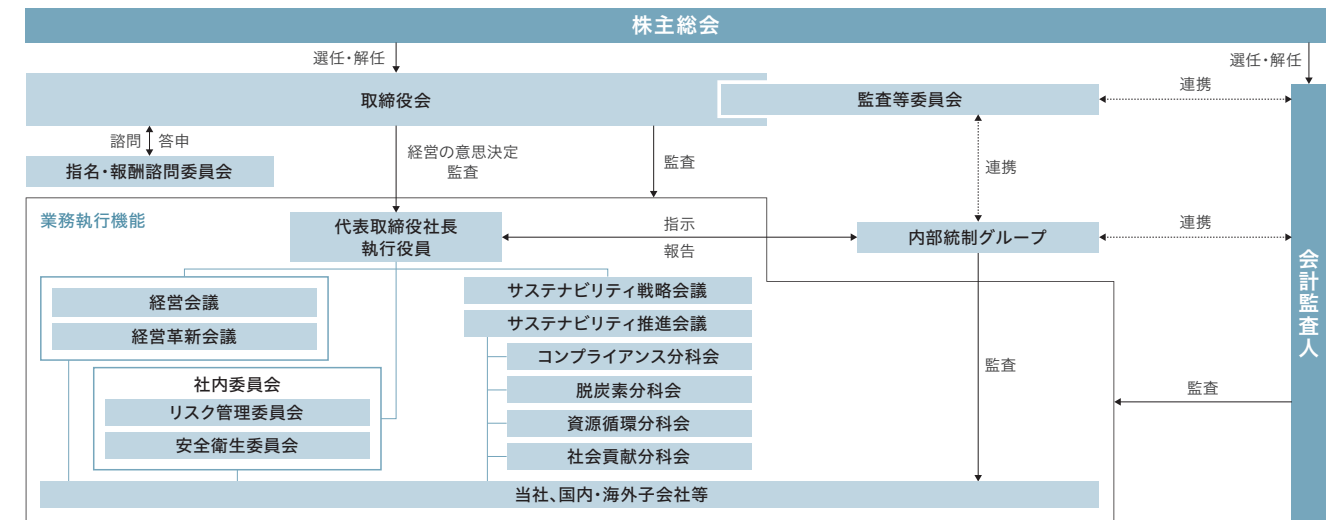
コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役を12名以内、監査等委員である取締役を4名以内とする旨を定款で定めており、現在10名の取締役（うち、監査等委員である取締役3名）で構成しています。

当社の取締役会では、経営上の重要事項について審議しております。その他、各部門の経営状況について審議をする経営会議(構成員：社内取締役及び執行役)並びに経営戦略等の中長期的な重要事項について検討を行う経営革新会議(構成員：社内取締役)を毎月開催しております。

監査等委員である取締役は取締役会に出席し、取締役会における経営の透明性・客観性・適法性を監査するとともに積極的に意見を述べております。また、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。

独立社外取締役	4名 / 10名中
女性役員(女性取締役)	1名 / 10名中



ガバナンス強化の変遷

	2017年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
取締役会	取締役13名 (内、社外3名)	取締役14名 (内、社外3名)	取締役14名 (内、社外3名)	取締役12名 (内、社外3名)	取締役13名 (内、社外3名)	取締役9名 (内、社外3名)	取締役10名 (内、社外4名)
委員会		監査等委員会設置*					
		指名・報酬諮問委員会設置					
報酬制度		譲渡制限付株式報酬制度導入					

※2016年6月開催の第61回定時株主総会において監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行いたしました。

取締役の選解任の方針と手続き

当社取締役会に対する取締役（監査等委員である取締役を除く）の候補者の提案は、選考基準に基づき、指名・報酬諮問委員会と協議の後、代表取締役社長が行っております。また、取締役会に対する監査等委員である取締役会の提案も、選考基準に

に基づき、監査等委員会に説明の後、代表取締役社長が行っております。なお、取締役の解任についても同様の手続きを経た後、取締役会で審議決議し株主総会に付議することになっております。

指名・報酬諮問委員会の設置

目的

取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレートガバナンスの更なる充実にを図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。

権限・役割

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、その原案を決定します。

- ## ①取締役の選任及び解任(株主総会決議事項)に関する事項

- ② 代表取締役及び役付取締役の選定及び解職に関する事項
- ③ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項
- ④ 取締役の報酬等に関する事項
- ⑤ その他、これらに関連して取締役が必要と認めた事項

構成

当社の指名・報酬諮問委員会は3名以上で構成し、その過半数を社外取締役とするとともに委員長は委員の社外取締役の中から選任いたします。今期は3名で構成し、うち2名を社外取締役としています。

取締役会の実効性の評価

当社では、取締役会の実効性を検証すべく、全取締役に対して取締役会の構成や運営状況に関するアンケートを毎年実施し、その結果に基づき評価を実施しております。

〔評価プロセス〕

「取締役会の構成」「取締役会の運営」「取締役会の議題」「取締役会を支える体制」「株主との対話」を評価項目として、各取締役へアンケートを実施し、その回答を外部の専門家による第三者視点で評価・分析しております。

スキルマトリックス

	企業 経営	業界知識		営業 マーケ ティング	技術 研究開発	ESG	グローバル	人事労務	IT デジタル	リスク管理	財務会計
		フィッシング	スポーツ								
鈴木 一成	○	○	○	○							
大竹 有司		○		○		○					
鈴江 浩康	○	○			○	○	○		○	○	
谷口 央樹	○						○	○	○	○	○
小林 忍		○	○	○							
高橋 智隆	○				○		○		○		
高瀬 正子				○			○		○	○	
黒澤 敬幸						○		○		○	○
村松 高男										○	○
松井 巖								○		○	

(注)高橋智隆、高瀬正子、村松高男、松井巖は社外取締役であり、東京証券取引所に独立役員として届け出ております。

役員報酬

当社は取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を2022年6月29日開催の取締役会の決議にて定めております。

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能するような報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

〔基本報酬〕

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

尚、社外取締役の報酬については基本報酬のみとしております。

〔評価結果の概要〕

2024年2月に実施した実効性評価の結果は、2024年4月の取締役会に報告しております。同アンケートにおいて、現状の取締役に抜本的な改善すべき項目はありませんでしたが、一部指摘された項目に関しては、今後必要な検討・改善を行い、取締役会の実効性を高めるべく努めてまいります。

〔業績連動報酬〕

業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標（KPI）を反映した現金報酬とし、毎年、一定の時期に支給します。

算定方式は、取締役共通の定量指標として、連結売上高、連結営業利益の各々について、対計画（公表値）達成率を用います。また、個人別の定性的な評価指標として、管掌部門の方針達成度、取締役としての能力の発揮状況を用います。各々の評価項目についてウエイト付けをし、個人別に評価を行い、合計点数に応じて7段階評価を実施し、役位ごとに基準となる金額を起点として、評価ごとの掛率を乗じて仮の支給額を算定します。そして、個人別の算定結果に対し、株主への配当金、従業員への賞与、その他特筆すべき事項があれば、それらを勘案し、支給額を算定します。

〔非金銭報酬（株式報酬）〕

非金銭報酬は、企業価値の持続的向上を目指すこと、株主様との一層の価値共有を進めることを目的とする譲渡制限付株式報酬とします。譲渡制限付株式報酬の付与にあたっては、制度の目的、対象者の役位、職責の範囲その他諸般の事情を勘案し、適切な水準を設定します。

譲渡制限付株式報酬を付与する場合、譲渡制限付株式割当契約において、(1)当社の取締役その他当社の取締役会で定める地位を退任または退職する日までの間、譲渡、担保権の設定

その他の処分をしてはならないこと、(2)法令、社内規則または譲渡制限付株式割当契約の違反その他当該株式を無償取得することが相当である事由として当社の取締役会で定める事由に該当した場合、当社が当該株式を無償で取得すること等を定めております。

なお、譲渡制限付株式報酬を付与する場合には、株主総会が定める上限の範囲内で、原則として一事業年度につき一度付与します。

役員報酬等の総額

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象役員数 (名)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役(監査等委員を除く)	184	141	24	17	7
取締役(監査等委員)	37	37	—	—	3
合計(うち社外取締役)	221(35)	179	24	17	10(4)

(注)期末現在の人員は、取締役(監査等委員を除く)7名、取締役(監査等委員)3名です。

リスクコンプライアンス

リスクコンプライアンス体制

当社は、代表取締役社長がリスク管理の統括責任者となり、グローバルリスクマネジメント室長をリスク管理責任者に任命するとともに、定期的に当社及び子会社よりリスク管理に係る報告を受け、重要事項について意思決定する体制を構築しております。役職員が当社グループ全体に法令、社内規則及び社会通念などを順守した行動をとるよう推進を図り、万ーコンプライアンス違反に関連する事態が発生した場合には、その内容、対処案が代表取締役社長、取締役会、監査等委員会に報告される体制を構築しております。

また、当社及び子会社は、自社における業務執行に係るリスク管理体制を整備し、また、必要に応じて規定、マニュアル等を整備するとともに、適時教育・啓蒙を行うこととしております。

リスクマネジメント

当社は、当社のリスクを把握し、リスクの潜在的な影響を低減および回避し、またリスクが危機として顕在化したときには、そ

の影響を最小限にすることを目的に、「リスク管理規定」を定めております。

リスク管理及び危機発生時の対策にあたっては、コンプライアンスと企業の社会的責任に合致することを基本として意思決定し、行動することとしています。

「リスク」と「危機」に分類し、その影響度を評価するとともに、重大な危機が発生した場合には「危機対策本部」を設置し、対策にあたります。

また、リスク管理委員会を毎年2回開催しております。

内部通報制度

業務上の法令違反行為等がある場合に、電子メール、FAX、書面、電話、面会等を通じて、通報、報告または相談できる内部通報制度を設けています。社内窓口のほか、匿名で通報が可能な社外窓口(委託先弁護士事務所)を設置しております。本制度は、役員・従業員を対象としています。利用方法を社内イントラネットなどで掲載するなど周知を図っています。

財務・非財務サマリー

財務データ(連結)

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
売上高(百万円)	88,258	100,304	120,684	134,583	126,008
売上原価(百万円)	56,090	63,726	74,971	85,596	80,014
売上総利益(百万円)	32,168	36,578	45,712	48,987	45,993
営業利益(百万円)	3,613	7,405	12,349	12,125	7,496
親会社に帰属する当期純利益(百万円)	1,123	4,797	9,567	9,188	5,582
設備投資(百万円)	3,442	4,235	6,409	5,844	6,973
減価償却費(百万円)	2,698	2,742	2,997	3,495	4,244
研究開発費(百万円)	1,700	1,697	1,838	2,016	2,150
流動資産(百万円)	51,447	50,291	59,126	73,738	69,110
有形固定資産(百万円)	16,129	16,001	20,129	23,156	26,631
無形固定資産(百万円)	1,401	1,509	1,597	1,725	1,505
投資その他資産(百万円)	8,991	9,928	9,829	10,413	11,470
資産合計(百万円)	77,970	77,730	90,682	109,034	108,717
流動負債(百万円)	37,161	34,242	40,996	44,690	33,651
固定負債(百万円)	17,785	15,909	12,207	16,857	20,577
負債合計(百万円)	54,947	50,152	53,204	61,548	54,229
純資産合計(百万円)	23,023	27,577	37,478	47,485	54,488
営業活動によるキャッシュフロー(百万円)	1,674	15,842	6,956	4,158	12,405
投資活動によるキャッシュフロー(百万円)	△3,836	△3,376	△6,847	△3,868	△6,314
財務活動によるキャッシュフロー(百万円)	2,224	△8,356	△2,470	4,653	△6,376
現金及び現金同等物期末残高(百万円)	4,893	9,157	7,149	12,107	12,031
一株当たり配当金(円)	32.50	35.00	50.00	60.00	70.00
EPS(円)	48.89	208.88	416.62	400.04	242.98
BPS(円)	996.26	1,194.76	1,624.71	2,058.92	2,361.38
ROE(%)	4.9	19.1	29.6	21.7	11.0

(注) 2021年10月1日付で、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。
2020年3月期の期首に当該株式分割を実施したと仮定し、EPSおよびBPSを算出し、一株当たり配当金についても遡及換算しています。

非財務データ

			2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
E (環境)	Scope1 (tCO ₂)	連結	3,713	3,538	3,133
	Scope2 (tCO ₂) [マーケット基準]	連結	37,742	39,839	32,111
	Scope3 (tCO ₂)	グローブライド	-	168,942	156,485
	総取水量 (千m ³)	グローブライド	24.1	24.2	23.6
	廃棄物量	一般 (t)	23.4	14.5	15.7
		産業 (t)	170.6	206.2	217.8
S (社会)	連結従業員数 (人)	連結	7,517	7,722	6,765
	従業員数 (人)	グローブライド	808	824	859
	新卒採用者数 (人)	グローブライド	27	23	24
	中途採用者数 (人)	グローブライド	32	29	32
	平均勤続年数 (年)	グローブライド	14.3	14.2	13.7
	管理職に占める女性労働者の割合 (%)	グローブライド	1.0%	0.9%	0.9%
	男女の 賃金差異	正規雇用 (%)	64.7%	65.5%	65.8%
		有期雇用・パート (%)	69.0%	68.1%	68.5%
	育児休業 取得率	男性 (%)	18.2%	35.3%	41.7%
		女性 (%)	100.0%	100.0%	100.0%
	月平均残業時間 (h)	グローブライド	15.9	16.8	15.0
	有休休暇取得日数 (日)	グローブライド	9.7	12.8	11.6
G (ガバナンス)	労災発生件数 (件)	グローブライド	5	2	3
	社外取締役の比率 (%)	グローブライド	23.1%	33.3%	40.0%
	女性取締役数 (人)	グローブライド	0	0	1
	取締役会開催数 (回)	グローブライド	12	12	12

(注) Scope1・2・3は第三者による保証を受けています。(2023年3月期・2024年3月期)

企業情報

会社情報 (2024年3月31日現在)	社名	グローブライド株式会社 GLOBERIDE, Inc.	上場市場	東京証券取引所プライム市場上場
	本社所在地	東京都東久留米市前沢3丁目14番16号	発行可能株式総数	60,000,000株
	設立	1958年7月29日(登記上は1945年12月26日)	発行済株式総数	24,000,000株
	資本金	41億8,411万円	株主数	19,618名
	決算期	3月		
	従業員	連結 6,765名 / 個別 859名		

役員	代表取締役社長執行役員	鈴木 一成	取締役常務執行役員	大竹 有司
	取締役常務執行役員	鈴江 浩康	取締役常務執行役員	谷口 央樹
	取締役常務執行役員	小林 忍	社外取締役	高橋 智隆
	社外取締役	高瀬 正子	取締役常勤監査等委員	黒澤 敬幸
	社外取締役監査等委員	村松 高男	社外取締役監査等委員	松井 巖

事業所一覧

事業所	本社	国内販売拠点	国内生産拠点
	東京都東久留米市	全国4営業所〔東京、大阪、福山、福岡〕	東京工場(本社)

主要関連会社	国内販売拠点	国内生産拠点
	(株)ワールドスポーツ〔東京都〕	那須ダイワ(株)〔栃木県〕
	ウインザー商事(株)〔神奈川県〕	
	(株)フォーティーン〔群馬県〕	

海外販売拠点
ダイワ・コーポレーション〔アメリカ〕
ダイワ・スポーツ・リミテッド〔イギリス、製造を兼ねる〕
ダイワ・フランスS. A. S.
ダイワ・ジャーマニーGmbH
ダイワ・イタリアS.r.l.
《000》ダイワ・ロシア
ダイワ(オーストラリア)Pty.リミテッド
ダイワ・FT・エンタープライズ(台湾)Co.,リミテッド
ダイワ(ホンコン)Co.,リミテッド
ダイワ・コリアCo.,リミテッド
ダイワ・スポーツ(広州)Co.,リミテッド
アジア ダイワ(ホンコン)Co.,リミテッド
シンガポール・ダイワPTE.リミテッド
ダイワ・スポーツ(M)SDN. BHD. [マレーシア]
ダイワ・キャスティング(広州)トレーディングCo.,リミテッド

海外生産拠点
ダイワセイコー(タイランド)Co.,リミテッド(販売を兼ねる)
ゾンサン・ダイワ・スポーティンググッズ・リミテッド
トンガン・ダイワ・スポーティンググッズ・リミテッド
ダイワ・ベトナム・リミテッド

その他
(株)デスコ〔東京都〕
(株)スポーツライフプラネッツ〔東京都〕
(株)ロジスポ〔東京都〕

社外への賛同・参加

国連グローバル・コンパクト

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

気候関連財務情報開示タスクフォース

TCFD
TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

CDP気候変動

CDP
DISCLOSER
2023

ジャパンサステナブルファッションアライアンス

JAPAN SUSTAINABLE FASHION ALLIANCE

生物多様性のための30by30アライアンス

30by30

東京都「スポーツ推進企業」

TOKYO
東京都スポーツ推進企業
2023認定

SUSTAINABILITY REPORT 2024について

編集方針 本サステナビリティ報告書では、グローブライド株式会社が社会の持続的な発展に貢献し成長していくために定めている基本的な考え方、行っている取り組みについての情報を、ステークホルダーの皆様に報告しています。	報告対象 本サステナビリティ報告書は、グローブライド株式会社および連結の国内・海外グループ会社を含むグローバル会社を、報告対象としています。一部、グローブライド株式会社単体の情報を掲載しています。	参考としたガイドライン ●GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード ●気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言、最終報告書	報告対象期間 2024年3月期 (2023年4月1日～2024年3月31日) ※一部に上記期間外の情報を含みます。 発行 2024年10月
---	--	---	--